

第3回

就労支援フォーラムNIPPON 特別企画

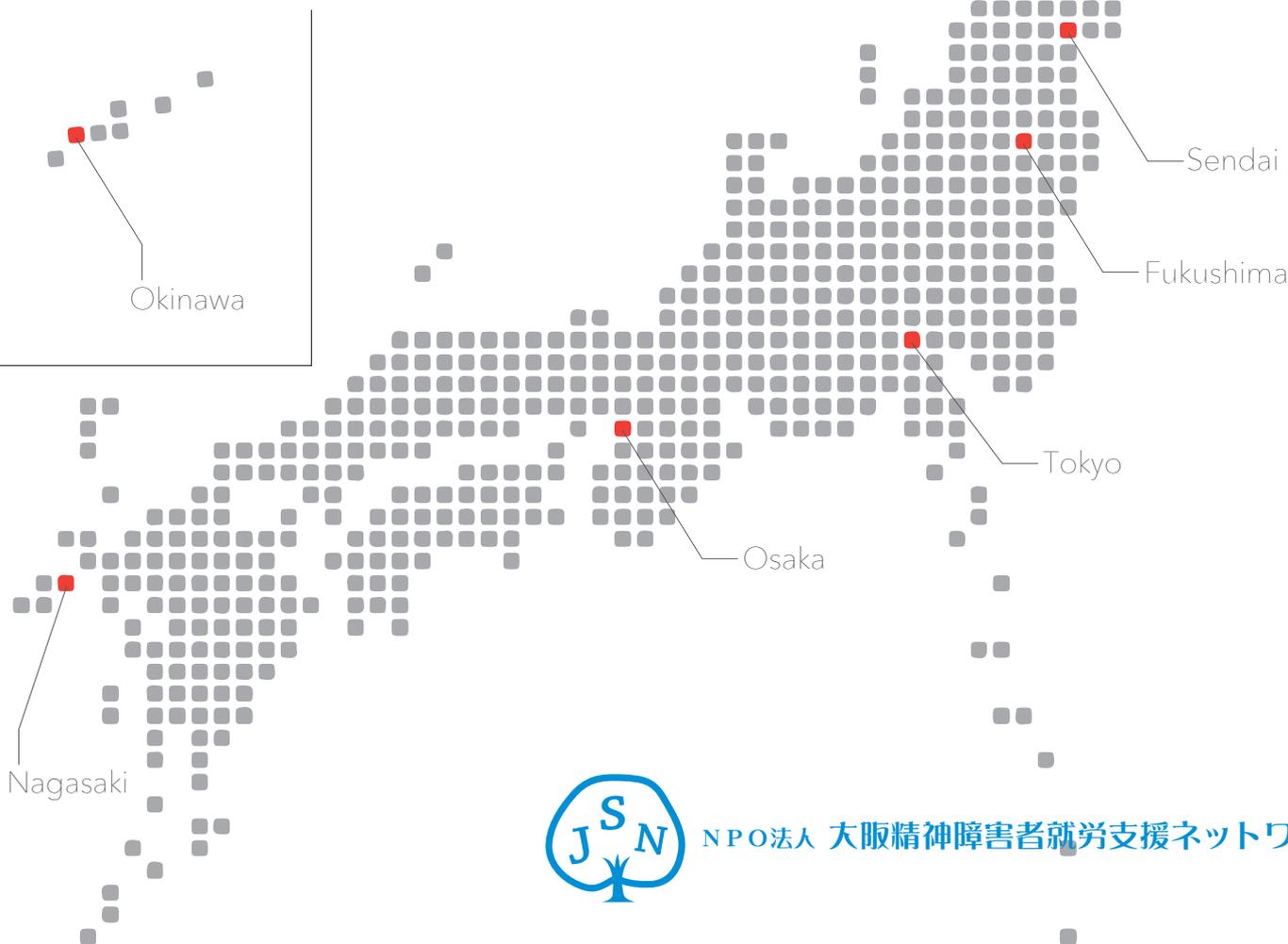
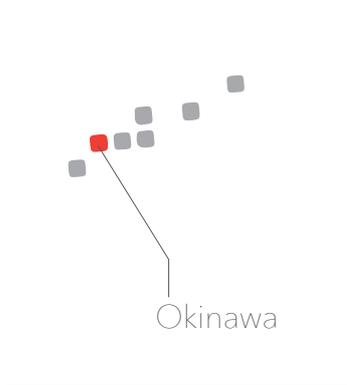
精神・発達障害者

就労定着 支援フォーラム

in
おおさか



就労移行支援事業 と 定着支援事業 の 在り方に関する提言



NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

Contents

02 **就労移行支援事業と定着支援事業の在り方に関する提言**

インタビュー：眞保 智子 先生（法政大学 現代福祉学部 教授）

06 **有識者による提言 Q&A**

有識者会議・全国事業所意見交換会

14 第一回 有識者会議 ～東京～

23 【大阪】意見交換会

27 【東京】意見交換会

31 【長崎】意見交換会

35 【沖縄】意見交換会

41 【札幌】意見交換会

46 【仙台】意見交換会

51 【福島】意見交換会

56 第二回 有識者会議 ～大阪～

はじめに

平成30年度より、精神障害者の雇用義務化ならびに法定雇用率の引き上げが施行され、精神・発達障害者の雇用は拡大の一途をたどっています。喜びの声も多く聞かれる一方で、就労定着に際しては依然として課題を残したままであり、同時期より施行された就労定着支援事業についても、未だその効果は明らかになっていません。

そこで令和元年秋より、全国7都市で同事業に対する意見交換会の場を設け、現場の声や取り組みなどのヒアリングを行いました。札幌・仙台・福島・東京・大阪・長崎・沖縄の各地で、積極的に就労移行支援事業を行っている事業所の方5～10名にお集まり頂き、約1時間半ほど発言して頂いた内容を、本誌後半にまとめています。また、各地での意見交換会の様子を元に、有識者の方々と検討会を行いました。東京・大阪で2回に渡って開催された有識者会議の様子も、併せてご一読下さい。

また、令和2年2月29日には、これらの内容を総括し、発表するためのフォーラムを大阪で開催する予定でした。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大を阻止する観点から、同フォーラムは開催10日前に苦渋の決断として、中止とさせて頂きました。すでにお申込みを下さっていた皆様、開催を楽しみに下さっていた方々、準備に力を尽くして下さいました関係者各位に、この場を借りてお詫び申し上げます。

当日に予定していたプログラムのすべてをここでお届けすることはできませんが、基調講演をお願いしておりました眞保智子先生からは、発表内容の一部をインタビューという形でお伺いすることができました。また、全7名のうち5名の有識者の方々には、それぞれのお立場からの忌憚なきご意見を誌上に寄せて頂きました。

お忙しい中ご尽力下さった皆様に、心からの感謝を込めて、本誌発行の挨拶に代えさせていただきます。誠にありがとうございました。

令和2年3月31日

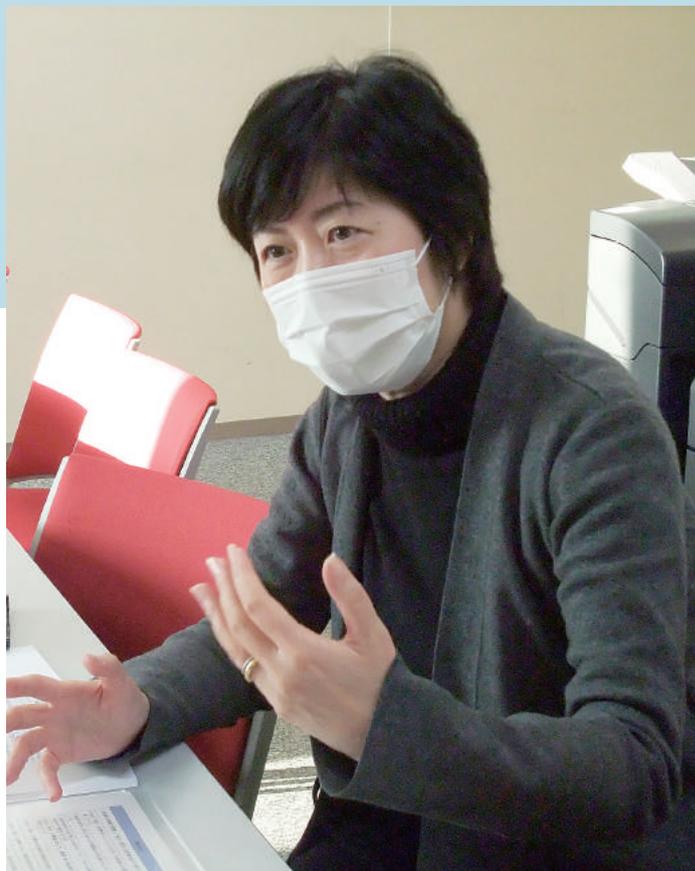
NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)
統括施設長 金塚 たかし

就労移行支援事業 と 定着支援事業 の 在り方に関する提言

Interview

法政大学 現代福祉学部 教授

眞保 智子 先生



当初予定されていた就労定着支援フォーラムでは、「就労移行支援事業と定着支援事業の在り方に関する提言」として、眞保智子先生に基調講演を行って頂く予定でした。

残念ながら新型コロナウイルスの影響でフォーラムは中止となってしまいましたが、眞保先生の講演を楽しみされていた方は多いかと思えます。そこで今回は、各地の意見交換会の総括と今後の提言を、インタビューという形でお届け致します。

Interviewer

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 統括施設長

金塚 たかし

地方の意見を聞く仕組みが 絶対に必要

金塚: 全国7ヶ所で行った意見交換会の報告を一読して、先生が感じたことをお聞かせ下さい。

眞保: まず、これは皆さんがすでにご覧になっていることだと思うのですが、地方と都会では状況がまったく違います。大きな制度などを考える際には、地方で頑張っている活動しておられる方々の意見を聞く仕組みが必要です。今回の調査は、そういう意味で大きな意義があると思いま

した。通常はどうしても、実績を上げている事業所などから意見を聞く傾向にあるので、自然と東京・大阪がメインになってしまいます。しかし、全国一律で同じ制度の下で動く仕組みになっているのですから、地方の意見を聞く仕組みは絶対に必要だと思います。地方と都市部の格差が、今回の調査では確認できましたよね。

金塚: 地方の意見を聞く仕組みについて、何かアイデアはありますか？

眞保: これは労働サイドの例ですが、労働局では全国の就業・生活支援センター(※以下、中ボツ)の会議を行っています。数がそこまで多くないので実現できているのか

もしもありません。しかし福祉サイドでも、例えば制度改正や報酬改定の1年ほど前から、47都道府県の拠点に厚生労働省が出向き、政策の説明と意見を聞く機会を設けるような仕組みがあれば良いのではないのでしょうか。福祉サイドは労働サイドよりも地域差が大きく、課題も社会資源も異なります。また、自治体によってサービスや福祉計画が変わってきます。

金塚: たしかに、福祉サイドにはそういった仕組みがありません。労働サイドでは、先生がおっしゃったように中ポツを中心に各地でブロックごとに会議を行っています。毎年2月にはブロックごとの意見を全国で報告する機会もあります。また、各労働局で有識者の方が集まって、中ポツの評価をして頂く機会もありました。こういった仕組みが福祉サイドにあれば良いと、私も感じます。ただ、福祉サイドは事業所の数が多い。

眞保: 現在、就労支援に携わる事業所は、就労移行支援事業所だけではないですよ。A型・B型事業所もあります。数が多いだけでなく、それぞれの立場も若干異なります。その辺りの難しさはたしかにあります。また、福祉は今、ほとんどが市町村に移管されています。ですから、本当の意味でも広域連携が以前よりも難しくなっています。特に就労系のサービスは、隣り合っている市町村から利用者が集まります。当事者が居住する市町村と、事業所が所在する市町村では仕組みが異なるケースも多く見受けられます。

金塚: 福祉サービスにおいて、都道府県の役割がわかりづらくなっています。

眞保: A型事業所の審査や認可は都道府県ですよ。

金塚: そういった意味では、今回の調査では沖縄県のケースが印象的でした。「就労移行支援事業の利用は、一生に1回きり」という暗黙のルールがまかり通っている。あまり予算を使われると困る、ということなのでしょう。

眞保: 予算の問題ということなら、県内事業所の役割分担を考えて、地域のニーズとの適合度や新たな試みをする事業所など、事業所の開設についてじっくり検討しても良いと思います。しかし申請書類が整っていたら認めなければならないというスタンスもわからなくもありません。その問題を置き去りにして、「一生に1回きり」というルールがまかり通っているというのは、不思議な気がします。この時代に東京と沖縄で情報格差があるとは思えないので、なぜこういうことが起きているのか、私には言及することができません。

金塚: 文化や地域性も関係しているのかもしれませんが。たしかにこの時代、インターネットを見ればわかることではあるのですが、改めてこの問題に関しては厚生労働省から通達を出して頂くと思っています。

地域差の背景にあるのは 地形の特性や文化・歴史

金塚: 札幌は中ポツが中心となって、地域を上手にまとめている印象でした。県認可の中ポツ1ヶ所と、市認可の4ヶ所の計5ヶ所が定期的集まり、「登録者をどの就労移行支援事業所に何人紹介したか?」という数字を出し、共有しているようでした。

眞保: 一方で、北海道全体を考えるとあまりにも広く、全部のエリアで同じことを行うとなると、中ポツの負担が大きくなってしまいますよね。行き来するのに交通費もかかりますし、ネットワークを作る難しさがあると思います。しかし今後は、テレビ会議などの導入が進んでいくのではないのでしょうか。

金塚: 仙台や福島も、中心地以外はアクセスの問題があります。中心地はそれなりに利用者が集まりますが、郊外に行くと利用者確保が難しいという声が多く聞かれました。あと、長崎はつい2～3年前まで、中ポツや就労移行支援事業所が対象としていたのは、知的障害者が中心だったそうです。精神・発達障害が増えてきたのは近年であり、それも特別支援学校から直接どんどん就職していくとのことでした。全国的な流れからすると、少し遅れている印象でした。

眞保: 長崎は地形的な特性が大きいですよ。南北に広く、島が多い。中ポツを中心にしてまとまるのが難しい。島しょ部では就職を機に島から出て行く方がほとんどで、障害者が取り残されてしまいます。知的障害者を対象とした大きな法人があり、精神障害者に関しては病院の影響力が強いようにも感じます。

金塚: 長崎は人口に対する精神科の病床率が高い地域でもあります。

眞保: 地域ごとに福祉施設整備の歴史が異なり、それが現状に影響していることはたしかです。

金塚: そう考えると、総合支援法という法律を全国一律に施行する難しさを痛感します。また、運用の仕方について、都道府県にある一定の権限を持たさないことには、解決できない問題も数多くあります。

眞保: 総合支援法は法律ですから、全国一律に施行されるのは仕方のないことだと思います。しかし、運用に当たっての制度は、地域ごとの状況がある程度反映することができます。とても手間のかかることではありませんし、どんな制度にしても完璧なものにはならないし、不満も出ます。ですから、そこはある程度の覚悟をしなくてはなりません。それでも、今よりも良くしていくためには、地域ごとの意見を届ける仕組みは絶対に必要です。自立支援協議会をもっと上手に活用するという方法もありますが、自立支



援協議会は市町村単位です。その枠を超え、もう少し広域性のある会議を行った方が望ましいように思います。

就職者ゼロの事業所が3割 一人ひとりの意識の問題も

金塚: 就労移行支援事業所自体のあり方についても、さまざまな意見が出ました。

眞保: 意見交換会では報酬についての意見が多く出たようですが、もっと大きな視点で考えると、「就労支援の質」が問われているように思います。

金塚: 就労のための訓練を行う場ではなく、職業紹介の場となっている事業所がどんどん増えてきています。

眞保: 大きな問題として、就職者を一人も出していない就労移行支援事業所が全体の3割もあるということ。厚生労働省からすると、そこが懸念材料になっているわけです。つまり、就職者数ゼロの事業所を減らすための制度設計になっているように感じます。

金塚: 就職者数がゼロという事業所のうち、精神・発達障害者を対象とした事業所が何割あるのか？ 調べてみる必要があると感じています。

眞保: 社会福祉法人として複数のサービスを展開しているところだと、法人として成り立つサービスを別に持っていれば、報酬を得るための条件が厳しくなると、そのサービスから撤退してしまう、ということは起こり得ると思います。逆に、例えば就労移行支援事業だけを行っている社会福祉法人やNPO法人でしたら、その事業だけですから、法人として地域でサービスを継続していくために、より新しいこと、より困難なことにも挑戦していくインセンティブがあるのだと思います。そうした事業所を応援

できると良いですね。

金塚: だとすると、社会福祉法人である社会的な価値というのは一体何なのでしょうか？ その価値を生かすための制度を、整備することはできないのでしょうか？

眞保: それは制度の問題ではなく、私たち市民の社会に対する考え方の問題だと思っております。「障害のある人もない人も共に働いて互いに支えたり、支えられたりする社会」が望ましいと考えるか、「障害のある人は働けない」と考えるの

か。残念ながら、後者の考え方もまだまだ多いのではないのでしょうか。日本は精神科の病床数も多いですし、入院日数も他の先進諸国に比べて長いと指摘されています。精神障害のある方が地域で暮らすことが当たり前。現実には地域でたくさんの方々が医療や福祉サービスの支援を受けながら生活して、働いているのですが、市民には見えづらいので、折りに触れ知って頂きたいですね。私も含め色々な先入観を持って人は生きています。普段はそのことを意識せずに暮らしています。令和時代にあった新しい理解促進の方法と一緒に考えていきたいですね。

質の良い支援とは何か？ 言語化して説明するべき

金塚: 再来年の報酬改定に向けては、どういう取り組みが必要でしょうか？

眞保: やはり、良い支援をしている事業所が報われる形にしなければなりません。では「良い支援」とは何か？ 支援の質を目に見える形で提示していかなければ、外形的に評価されることはありません。

金塚: 昔から良い支援を続けてきた“老舗”と言われる就労移行支援事業所が、次々と廃業しているという現実があります。良い支援が、実際には評価されていない。

眞保: そういった事業所が集まって、「良い支援とは何か？」を話し合い、提示していく必要があるのではないのでしょうか。就労支援の質の評価に関わる調査研究を、モデル事業として国に提案するというのも一つのアイデアだと思います。ただ、支援の中身を文章化するのはなかなか難しいことかもしれません。しかし、「自分たちが行っ

ている良い支援」を皆にわかってもらえるように言語化しないことには、一生懸命に支援をしても、経営がどんどん厳しくなってしまいます。

金塚:定着支援のあり方についても、「月に1回の訪問」で本当に良いのか? 疑問が残ります。

眞保:そうってしまった理由も、私たちを含めた事業者側が「質の良い支援とは何か?」を、提案できていないことに起因しているのではないのでしょうか。つまり、「良い定着支援＝月1回の訪問」と見なされているわけです。「良い支援＝単に良い支援者がいること」と思われているのかもしれませんが。

金塚:たしかに。

眞保:精神・発達障害者の支援は知的障害者の支援とは異なり、国民のコンセンサスを得にくい支援ではないでしょうか。なぜなら、知的障害者の支援(生活介護)は、多くの人が必要だと考える支援でしょう。社会の側から「支援を行って下さい」という要望があるから税金が使われてきたわけです。精神障害や発達障害のある方が働くための支援は、これまでの障害者雇用制度の中では義務化もされていませんでしたし、「そこまでなくても良いのではないか」と考える人も多い中で、税金を使って支援させて頂いている状況であったかもしれません。ですから私たちは、「就職が難しい方たちを就職に導くための支援」を、何のために、どのように行っているのかを言語化してまとめて、説明する義務がある。つまり、認識不足や先入観を取り払うために、わかりやすく説明して、税金が使われるべき支援であることを、アピールしていかなくてはなりません。

金塚:精神・発達障害者が社会で働くことの意義や効果をもっと広く訴えていく必要がありますね。

眞保:彼らが働くことで、税金を生み出すことになります。税金は還付になるかもしれませんが、社会保険料を支払います。それによって医療や高齢者を支えることになりますし、彼らも将来の年金権を得ることができます。この効果について、十分に説明がなされていない状況にあるわけです。今、精神・発達障害者の雇用率が義務化され、企業の戦力として働いている人たちが沢山いるにもかかわらず



ず、十分に理解されていないのが現実です。

金塚:質の良い支援の例として、「企業実習や企業支援を行っていること」が挙げられるかと思います。

眞保:企業支援については、ノウハウを持っている事業所だけが、企業にとっても利用者にとっても望ましい関係性を構築し、長期定着にも貢献しているのが現状で、そのノウハウが広く行き渡っているわけではありません。また、従業員に対して、障害理解をどう深めてもらうのか等も大切ですが、単に研修を行えば済むという話ではなく、「当事者が職場で戦力になり、役立った」という実感が職場で得られないことには、理解が進むことはありません。当事者が懸命に働く姿を見て初めて、周りが変わる。では、彼らが頑張れるようにどのような支援したのか? 例えば「2年間の訓練期間中に薬の調整を主治医と相談して行った」等、訓練期間にしかできない支援を行った実績を、もっと外に向けて言語化してアピールすべきです。

金塚:たしかに、そういったノウハウは支援者同士で情報を共有したり、研修を行うにとどまっているかもしれません。

眞保:精神・発達障害者の雇用が義務化された今、外に向けてアピールできるチャンスが来たと感じています。また今後、経済状況が悪くなってくると、同じ最低賃金を払うとするならば「戦力になる精神・発達障害者がほしい」という企業が増えてくると思います。彼らの就労準備性を高め、定着支援を積極的に行い、企業の理解をどう深めていくか。そのノウハウを共有していけば、質の良い支援の“指標”が見えてくると思います。その指標を、次回の報酬改定までに具体的に提案していくべきだと考えています。

有識者による提言

Q & A

※今回は発行時期が迫っていたこともあり、期限内にご回答頂いた5名の有識者の方々に誌面に掲載致しました。ご了承下さい。

1

各地の意見交換会の調査報告を受けて、気になった部分や、課題だと感じた部分を教えて下さい。

精神障害者の定着支援の大変さ・重要性・色々な工夫等、もっと現場から生の声が出てくるかと期待しました。しかし、各地の意見交換会の報告には、生の声がびっくりするぐらい現れていませんでした。意見交換会の質問項目が、「定着支援事業」という制度について意見を求めていると理解されたせいかもしれません。残念に感じました。

少数の熱意ある意見も見られましたが、大半は国の「定着支援事業」をどのように“こなす”かという話。そして収入の問題……。精神障害者に対する定着支援の重要性、定着支援に対するその事業所の創意工夫～実績などの報告がほとんどありませんでした。既存の「福祉」っぽくて嫌だなあという印象すら受けました。

まずは、定着支援をそれほど重要と思っていない（そうでないことを望みますが……）ことが大きな課題ではないでしょうか。

また、それ以前に、「国に言われたから定着支援をやっている」という姿勢では（これもそうでないことを望みますが……）、いつまでたっても実効性のある精神障害者の就労支援の在り方は見えてこないのではないかと、思います。

2

就労移行支援事業全般において、課題だと感じる点はどこでしょうか？

基本的には①と同じです。もう少し、主体的に考え、課題をはっきりさせ、それに向けて創意工夫しながら支援しなければいけません。それがないと事業自体が消えてしまうことになるぐらいの自覚を持って頂きたいと、思います。



くすの木クリニック 院長 /
NPO法人
大阪精神障害者就労支援
ネットワーク(JSN)
理事長

田川 精二

3

今後、就労定着支援事業はどのように展開していくことが理想的でしょうか？

「理想」を語らなくても良いと思います。障害者の就労支援に創意工夫しながら真面目に取り組んでいけば、うまく行った事例・うまく行かなかった事例の双方から、やり方が見えてくるのではないのでしょうか。それらを大事に積み重ね、その後の支援に活かしていけば、支援の内容は少しずつレベルアップしていくものです。うまくいかないのは、「真面目に取り組んでいないか」「創意工夫していないか」「経験を大切にせず支援に活かしていないか」に他なりません。それをやるかやらないか、だと思えます。

ただ、地域性の問題は考えないといけません。各地域で効率的に活動できるよう、柔軟な制度設計が必要です。その方が効果的です。国はやる気のある事業所を残し、やる気の無い事業所が廃業するようにしていけば良いと思います。そして、おかしな事業所は開設を認めないようにすることも大切。要件としては「サービス管理責任者に十分な就労支援の経験があること」「企業実習先が3カ所以上あること」等が挙げられるかと思えます。

比較的大きな規模の企業はそれほどの影響はないでしょう。むしろ、外から支援者に入ってもらえるのを面倒だと感じるかもしれません。自前で支援者を雇えない小さい規模の企業にとっては、障害者を雇用したら、「自動的に」外から支援者が入ってくる。そういう意味でとても面白いシステムだと思います。定着支援の支援者が力のある者であれば、企業の障害者雇用にプラスの影響を与えるでしょうが、逆にいい加減なへろへろした支援者であれば・・・マイナスになるかもしれません。

5

現在、厚生労働省では次の報酬改定に向け『障害福祉サービス等の質の向上』『福祉施設から一般就労への移行』といった成果目標を掲げています。一般就労へ移行するために就労移行支援の質の向上について皆様のお考えを教えてください。

5、そしてメンバーの在り方に会わせて、多様なトレーニング方法。メンバーは企業に就職するのですから、企業実習は何より重要です。

・・・などなど、挙げればきりがありません。

4

企業にとって、この定着支援事業は就労定着にどう影響を及ぼしているでしょうか？
企業のお立場以外の方も、是非ご意見をお願いします。

「質の向上」というと、就労移行の「全て」について言及することになるので、あまりに広すぎます。ですから、就労移行支援事業所に必要だと感じる、重要なものを以下に挙げてみます。

- 0、支援者のリアルな「就労支援への意欲」。
本当にあるのかな？と感じることもありますが。
- 1、就労移行支援事業所は、さまざまなトレーニングを行うことにより、メンバーが働けるようになって就職し、卒業していく場所であること。また、働き続けるのを支援する場所であることの自覚。
- 2、働くことへの理解、企業への理解。働くこととはどういうことなのか、働く場である企業とはどういうところなのかという認識や自覚。これらは当たり前のことなのですが、福祉職の方の中には、企業に対する理解がトンチンカンの人も見受けられるのが現実です。
- 3、メンバーに対する理解。対象は精神障害者ですが、病気・障害ひっくるめて「その人はどんな人であるか」の理解。
- 4、「メンバー:支援者」関係の理解。こちらの思い込みだけではなく、常にクールに関係を見ておく必要があります。



株式会社島津製作所
人事部 マネージャー

境 浩史

1

各地の意見交換会の調査報告を受けて、気になった部分や、課題だと感じた部分を教えてください。

地域・事業者によって大きな偏りがあると感じました。少し違和感を抱きました。

2

就労移行支援事業全般において、課題だと感じる点はどこでしょうか？

視野の広い専門家の育成

3

今後、就労定着支援事業はどのように展開していくことが理想的でしょうか？

企業との距離感を縮める必要性を感じます。

5

現在、厚生労働省では次の報酬改定に向け『障害福祉サービス等の質の向上』『福祉施設から一般就労への移行』といった成果目標を掲げています。一般就労へ移行するために就労移行支援の質の向上について皆様のお考えを教えてください。

4

企業にとって、この定着支援事業は就労定着にどう影響を及ぼしているのでしょうか？
企業のお立場以外の方も、是非ご意見をお願いします。

今後の精神・発達障害者の雇用に向けて影響が大きくなると思います。一定の定着が実現できなければ、企業の採用意欲は下がります。一方で、精神・発達障害者が職場定着がうまくいけば、障害手帳を持たないメンタルヘルス不調者の定着のヒントにもなると思いました。

一定の報酬がなければボランティア的状况が続き、支援の質は下がると思います。



社会福祉法人 加島友愛会
専務理事/
かしま障害者センター 館長

酒井 大介

1

各地の意見交換会の調査報告を受けて、気になった部分や、課題だと感じた部分を教えてください。

前報酬体系の時と比べて「収入が減った」という声が多い。就労定着支援が個別給付となり、制度として確立されたことに対し、「メリットがあった」という声が非常に少ないことが気になります。
また、就労移行支援と就労定着支援、いずれに対しても「支援技術」についての話題が少ないように感じました。（そのような問いかけをしていないのかもしれませんが）

2

就労移行支援事業全般において、課題だと感じる点はどこでしょうか？

就労実績が上がっている事業所と、そうでない事業所の二極化が進んでいること。また、事業を休止あるいは実質的に稼働していない事業所が、全国でかなりの数あると思われます。人口規模が中核市程度の都市以外の地域では、廃止や休止状態多いと言われていています。一定の人口規模でない限り、有期限の利用者を継続的に集めるのは難しいからです。直近の全国データでも都道府県別では都市部は横ばい又は微増、地方は減少傾向となっています。就労継続支援においては、「短時間労働」や「低工賃」という課題があります。就労系サービス全体が、必ずしも事業の目的や理念に沿って運営されているとは言えない状態です。

3

今後、就労定着支援事業はどのように展開していくことが理想的でしょうか？

利用者にとって就労移行支援は「就職するために利用するサービス」としてイメージがしやすい。一方、定着支援は就職する段階又は就職後に利用するサービスであるため、本人が職場でトラブル等を抱えていない限り、利用の必要性がイメージしづらい。この問題を解決するためには、就労移行支援在籍中の利用者に、定着支援を利用して支援をしている事例紹介を行うなど、早期から就労定着支援の必要性を伝えていくことが大切なのかもしれません。

制度としては、就労定着支援事業において、どのような定着支援を行うのか、支援技法や考え方が確立されていないと感じます。広範囲な支援ではありますが、研修等を行い、一定の共通認識を持つておくことが必要ではないかと思えます。

これまで日本の就労支援施策では「定着支援」ということにあまりコストと労力をかけていなかったように思います。今回、「就労定着支援」が創設されることで、就労支援プロセスを担える制度のピースが揃ったと私は考えています。福祉サービスでの個別給付で定着支援が提供できることは、非常に大きな転換だと思っています。しかし、ヒアリングの声を聴く限り、この事業が現場の実践にフィットしていない部分があるとも感じます。

ここ10～20年、かなりのスピードで障害者雇用は前進しているように思います。一方で数年前から精神・発達障害者雇用が拡大したことで、職場定着が課題や社会の問題として浮上してきました。その解決のための施策の一つとして就労定着支援事業が創設されたのだと認識しています。これを普及・浸透させていくにはもう少し時間がかかると思いますが、一回でフィットする制度・施策も少ないと思いますので、このような調査研究などが制度修正のきっかけになることを期待しています。

4

企業にとって、この定着支援事業は就労定着にどう影響を及ぼしているのでしょうか？
企業のお立場以外の方も、是非ご意見をお願いします。

企業との距離感を縮める必要性を感じます。企業が就労定着に困っていたとしても、この事業を使って支援することができません。現在、職場で適応できずに困っているケースに、タイムリーに対応できていないことが推測されます。

福祉サービスから就職した方だけでなく、特別支援学校、ハローワーク、就業・生活支援センターなどから直接就職した方も対象にな

れば良いと思います。そうすれば、企業も障害者雇用管理のサポートとして、一体的に考えることができるのではないのでしょうか。対象者層が増えることで、就労定着支援事業を行う事業所の数も、増えることが期待できます。

就労支援の基本プロセスとは、「就労相談」→「アセスメントと準備訓練」→「就職活動とマッチング」→「職場適応支援」→「職場定着支援」の流れが大切であると考えています。就労定着支援の創設や都市部における障害者雇用ニーズの拡大により、プロセスを軽視して、とりあえず送り出して定着支援で支えていくという事例が見受けられます。しかし、これではうまくいかないケースも多々あります。

職場定着のためには、その前の職場適応に関する環境調整が大切です。本人と職場を結び付けるジョブマッチングの視点が不可欠です。ジョブマッチングをするには当事者のことをよく知っておくことが大切ですから、アセスメントも重要です。このように就労支援は職場で単に支えるだけではなく、全てのプロセスが繋がっているのだということを、支援者・当事者が理解しておくことが重要です。

5

現在、厚生労働省では次の報酬改定に向け『障害福祉サービス等の質の向上』『福祉施設から一般就労への移行』といった成果目標を掲げています。一般就労へ移行するために就労移行支援の質の向上について皆様のお考えを教えてください。

1

各地の意見交換会の調査報告を受けて、
気になった部分や、課題だと感じた部分
を教えてください。



大阪市職業
リハビリテーションセンター
所長

酒井 京子

- ・本来、移行支援と定着支援は連続、かつ一体化したものです。しかし、新たに就労定着支援事業ができたことにより、就労準備性をきっちりと整えないまま「とにかく就職すればいい」という就労移行支援事業所がさらに増えることを懸念しています。
- ・就労移行支援、就労定着支援ともに、そもそものあるべき姿と具体的な支援の内容が曖昧であることが、サービスの質に大きく関係しているように思います。
- ・労働系の就労支援制度(ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターなど)との棲み分けが曖昧で、ともすれば労働サイドに頼りきりになる傾向があります。
- ・福祉サービスの出発点である計画相談の相談支援事業所と就労系サービスがつながるためには、就労に対する価値感や視点を共有していくことが大事です。しかし、地域によっては双方に隔たりがあるので、それを埋めていく何らかの働きかけが必要であると思います。

地域によっては就労移行支援事業所が乱立している状態です。就労移行支援事業所を福祉サービス第三者評価のようにきっちり評価し、利用者が事業所を選択するための判断材料にできる仕組みがあれば良いと思います。

2

就労移行支援事業全般において、
課題だと感じる点はどこでしょうか？

3

今後、就労定着支援事業は
どのように展開していくことが
理想的でしょうか？

就労のニーズや就労後の定着のための支援ニーズはさまざまです。現行のように3年という期限や訪問、来所の回数や方法を規定するのではなく、その人に合った方法も認めてもらえるとうり難しいです。

もっと企業の雇用管理を高めるようなアプローチも必要ではないでしょうか。福祉の制度が充実すればするほど、初めから福祉サイドの支援ありきになり、本来、企業が持っている雇用管理力が十分に発揮されていないような気がしています。送り出す側である福祉の就労支援の制度が充実しているということは、それに比例して受け入れる側の企業の雇用管理力も高まる必要があると思います。

4

企業にとって、この定着支援事業は就労定着に
どう影響を及ぼしているのでしょうか？
企業のお立場以外の方も、是非ご意見を
お願いします。

5

現在、厚生労働省では次の報酬改定に向け『障害福祉サービス等の質の向上』『福祉施設から一般就労への移行』といった成果目標を掲げています。一般就労へ移行するために就労移行支援の質の向上について皆様のお考えを教えてください。

就労支援就労系サービス(移行、継続A・B、定着支援)のサービス管理責任者及び就労支援員の要件のハードルを上げる必要があると思います。就労支援のプロセスや就労アセスメントのスキルを有していることを要件とし、例えば「ジョブコーチ研修の受講」や「企業での障害者雇用管理の経験を」必須としてはどうでしょうか。



医療機関の
障害者雇用ネットワーク
代表世話人

依田 晶男

就労移行支援事業所においては、就労移行に関するスキルや実績が事業所間で大きな差がある。

(質問1は回答なし)

2

就労移行支援事業全般において、課題だと感じる点はどこでしょうか？

就労移行支援事業所から一般就労につながるケースの割合は、事業所によって大きな差があるとともに、首尾よく一般就労につなげられたとしても、一般就労に送り出した機関の側に就労後の定着支援を行うだけのノウハウもマンパワーも不足している場合が多い。

3

今後、就労定着支援事業はどのように展開していくことが理想的でしょうか？

就労支援に関する専門性を高め、必要なマンパワーを確保するためには、一般就労に送り出す福祉事業所に就労定着支援を限定するのではなく、支援機関の範囲や支援方法について、より効率的な仕組みを構築すべきではないか。

具体的には、

- (1) 就労定着支援事業を担う機関の範囲を拡大し、一定の条件(就労支援実績、専門研修を修了した支援員の配置、職場実習へのサポート等)をクリアした就労支援機関(障害者就業・生活支援センターや地方公共団体の就労支援センター等)が就労定着支援事業を行えるようにしてはどうか。就労移行支援事業所等の利用者が職場実習を行う段階から、送り出す機関と連携してサポートに入ることによって利用者の状況を把握すれば、就職後の職場定着支援を的確に行えると考えられる。
- (2) 就労定着支援においては、現在は月1回の定期的な訪問が必要とされているが、限られた体制で定着支援を行えるよう、SPISのようなクラウド型の状況把握システムにより日常的な状況を遠隔でリアルタイムに把握し、危機的な状況が生じる前に兆候を捉えて対応するような支援方法を認めてはどうか。こうしたリアルタイムの状況把握が行われている場合は、定期的な訪問がなくても就労定着支援の実績として認めるとともに、定期訪問では実現できないリアルタイムな状況把握が可能なことから、就労定着支援の単価を加算してはどうか。

定着支援事業を行う支援機関に対しては、事業所側の不安やニーズをきちんと理解した上で、的確なアドバイスを行うだけの専門性を求めたい。定着支援が必要な者が複数いる場合は、それぞれに別の就労定着支援機関が付くよりも、特定の専門性の高い就労定着支援機関に対応してもらえば窓口が一括化され、企業側の負担も軽減される。こうした体制があれば、新規の雇用の相談もしやすく、障害者の雇用も進めやすくなる。

4

企業にとって、この定着支援事業は就労定着にどう影響を及ぼしているのでしょうか？
企業のお立場以外の方も、是非ご意見を
お願いします。

5

現在、厚生労働省では次の報酬改定に向け『障害福祉サービス等の質の向上』『福祉施設から一般就労への移行』といった成果目標を掲げています。一般就労へ移行するために就労移行支援の質の向上について皆様のお考えを教えてください。

就労移行支援は一般就労を目的とする以上、受け入れる企業側の事情を理解することが不可欠であり、職業リハビリテーションのスキルも必要である。その意味では、労働施策として行われている研修の受講や資格取得を就労移行支援の要件として求める必要があるのではないか。

労働施策として行われている事業の実施法人が就労定着支援を行えるようになれば、就労移行支援事業所との連携もしやすくなり、就労移行支援事業所の訓練や職場実習への関与を通じて、就労移行支援事業の質の向上も期待される。

就労移行支援事業と定着支援事業の在り方に関する提言

有識者会議

・

全国事業所意見交換会

第一回 有識者会議 ～東京～

日時 2019年9月29日(日)

14:00～16:30

場所 JSN東京



有識者
(敬称略・
五十音順)

金塚 たかし：大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）統括施設長

酒井 京子：大阪市職業リハビリテーションセンター 所長

酒井 大介：社会福祉法人加島友愛会 専務理事／かしま障害者センター 館長

境 浩史：株式会社島津製作所 人事部 マネージャー

眞保 智子（司会進行）：法政大学 現代福祉学部 教授

田川 精二：くすの木クリニック 院長／大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）理事長

野路 和之：NPO 法人 わかくさ福祉会 障害者就業・生活支援センター TALANT センター長

依田 晶男：医療機関の障害者雇用ネットワーク代表世話人

事務局

保坂 幸司：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）事務局長

堀川 洋：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）事務局長補佐

茂木 省太：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）統括施設長補佐

検討事項①

現状の報酬体系が就労移行支援事業に与えている影響への評価

眞保：すでに大阪と東京での調査を終えています。二都市間で何か大きな違いは感じられましたか？

金塚：両都市における「制度上の違い」は大きいと感じました。特に東京都はお金があるので、いろいろな助成金が発生している。市区町村単位でも助成金があり、全額家賃補助を行うところもあります。一方で両都市で共通している点として、「都市部と郊外の差」があると感じました。郊外では就労移行支援事業所がない地域が結構多い。就労に対する支援者の意識が低く、企業に送り出す力が弱い。

眞保：検討事項①について、二都市での調査を終えて

仮説と異なる部分はありましたか？

金塚：仮説と大きく異なることはありませんでした。ほとんどの事業所は、経営的な部分での減収が悩みだと発言されていました。

眞保：野路さんは報酬体系については、どう感じておられますか？

野路：そもそも定着支援事業を行っていない事業所もあります。ノウハウがなく、予算や体制的にも厳しく、新たに手続きをしたりするのが面倒なのだと思います。つまり、この事業を行っているのは元々、定着支援に力を入れてきた事業所であると考えられます。ところが、そういう事業所

の方が（この事業がスタートして）経営的に苦しくなっている。少し話は逸れますが、先日、株式会社系の就労移行支援事業所の利用者さんから相談を受けました。「週6回フルで訓練に行っており、疲れました」と言う。「減らしたら?」と助言したのですが、「そうしないと就職できない」と言われているそうです。こういう方法で基礎的な報酬を得ている事業所がある。

眞保:なるほど。

野路: 職場適応支援と定着支援の違いをわかっていない事業所もたくさんありますし、職場適応支援をするため、ジョブコーチ制度の活用も可能ですが、活用している事業所は少ない。移行支援事業自体を職場適応するための訓練やアセスメントの場であるのに、一部の事業所や東京都の自治体の中では「移行支援=学校のようなもの」と考えているところもあります。制度に対する考え方を理解していない人たちが就労移行支援事業所を運営しているということも、そもそも問題の本質であると感じています。

眞保:この状況を改善するためには?

野路: そもそも就職を目指す段階で、職場適応支援に関して支援計画をちゃんと作成し、それに則って支援を行わなければ高いランクの報酬を得られないといった仕組みが必要ではないでしょうか。ただ就職をさせて終わりではなく、その後6ヶ月間の支援計画を提出させるような制度を考えてほしいです。

眞保: つまり就職前の訓練と、就職後6ヶ月間の計画をしっかりと立て、それらに対する基礎報酬を手厚くするのが良いのではないかとということですね。

野路: そうです。その上で定着支援事業の報酬体系があるというのであれば、制度として連動しているので納得できます。

眞保: 酒井大介さんは、報酬体系が与える影響について、どのように感じておられますか?

酒井大介: まず、就労移行支援事業そのものの課題が影響していると感じます。その課題とは、先ほど金塚さんが発言されたように「二極化」と「地域偏在」。前者については、実績のまったく上がっていない就職率0%の事業所が3割あるという状況が、ずっと続いています。その要因分析がまだできていないように思うのですが、恐らくノウハウがないことだけが原因ではなく、定員が埋まっておらず休止状態にある事業所もたくさんあるのではないのでしょうか。まずは要因分析をちゃんと行ってほしいと思います。また、後者（地域偏在）については、都市部では事業所が多く、郊外ではほとんどないという状況が続いています。都市部では利用者が就職して出て行っても、新しい利用者を確保できますが、郊外では定員が埋まらない事業所も多い。それなのに報酬を1年単位で評価されてしまうと、経営が大変ではないでしょうか。また、定員に対する評価というもの、定員が埋まらない事業所にとっ



ては厳しいのではと思います。現状では定着率に対する評価しかありません。定着しているかどうかの結果だけで判断されるのは、厳しい仕組みだと感じます。

眞保: 地域偏在についての話が出ましたが、例えば長野県には就労移行支援事業所がほとんどありません。恐らく企業数が少ないので、就職者の実績を出して事業として成り立たせる自信がないからだと思います。ですからB型から就職させるケースが非常に多い。ただ、南北に長い県なので、名古屋に近い南側にはA型も多く、少し状況が異なるようです。地域によって実情が異なるというのは、酒井大介さんのおっしゃる通りだと思います。また、就職率0%の事業所が3割あるという状況も、たしかにずっと続いています。要因分析を行う必要があると思います。

金塚: 私は大阪府から委託を受け、「就労アセスメント強化事業」を昨年度から始めています。就労実績が上がっていない事業所に出向いて相談を受けながら、一緒に困りごとの解決方法を考えるという事業です。昨年に比べて今年は相談を受ける数が増え、約30ヶ所の事業所を回りました。私と同じアドバイザーの立場の方が11～12名おり、一人が2～3ヶ所を回っています。私が担当した事業所は「就労支援への思いはあるが、まったく就労支援をしたことがなく、精神・発達障害のことをよくわかっていない」という方が多く、実績がなかなか上がらないという印象でした。定員も埋まっていないところが多い。株式会社系では定員は埋まっているが、ノウハウがなく支援ができていない。事業所内にスーパーバイズする立場の人がおらず、かと言ってスタッフが足りていないので研修など外部に出ていく時間もない。そんな状況でした。

酒井京子: 私が見てきた現状もまったくその通りです。「就労支援への思いはあるが、ノウハウが全然ない」という事業所が多い。就労定着支援事業という事業があることすら、知らない。「こういう事業が始まっていますよ」とご案内すると、「えっ」とびっくりされます。

眞保: 確認ですが、金塚さんが行かれた事業所というのは、就労定着支援事業を行っている事業所ですか?

金塚:行っている事業所です。

眞保:それは厳しいですね。今のお話を総括すると、事業所が就労移行支援事業に参入するハードルを上げれば、これらの問題は解決するのではないのでしょうか？

金塚:事業指定をする前の申請段階で、詳細なプログラムを提出しているか等、審査が必要だと思うことがあります。行政が総量規制をかけることは可能なのですから、もう少し考えてほしいとも思います。障害者手帳を保持している人の数は、行政も把握しているはずですが、その数に合わせて事業者の数を調整する必要があるのではないのでしょうか。

酒井大介:現実的な指針にしてほしいと思います。

金塚:大阪では就労移行支援事業所とA型事業所の数は、ここ2～3年ほとんど変わっていません。一方でB型事業所の数が激増しています。

眞保:大阪ではB型がそんなに多く認可されるのですね。東京ではそこまで認可されないのでは？

野路:東京はA型の認可は特に厳しくなっていますね。きちんと最賃を出せる作業なのかどうかを見る。B型も少し厳しくなってきたかもしれません。

酒井大介:私が就労移行支援事業所に見学に行ったり、アドバイザーとして出向いて感じるのは、「就労はかなり難しいのではないかと感じる利用者の割合が多いということ。つまり就労実績が上がっていない事業所というのは、支援者側のノウハウの問題もたしかにあります。本来利用すべき対象でない方が利用しているということもあるのではないのでしょうか。就労支援のノウハウがある事業所であれば、「この利用者は今、就労移行支援を行うべき対象者かどうか」がわかりますが……

眞保:それは就労移行を単独で行っている事業所ですか？

酒井大介:単独のところも、多機能のところも、両方あります。

眞保:たしかに利用者の重度化は、最近よく耳にします。

特に知的障害では、「就労」がこれだけ話題になっている昨今、保護者の方の意識が高まっているとも感じます。

野路:東京の中ポツセンターでも同じ問題意識から、福祉サービスの適正利用や、本人の障害適正を把握するためにアセスメントセンターが必要ではないかと話し合ってきました。本来であれば就労移行は厳しいのではないかと当事者が、移行支援事業所に在籍しているなど、ミスマッチが多く発生していました。特に都心部では求人が多いので、まだ継続的に働ける力のない方が就職してしまう。その後、困って中ポツや区市町村センターに相談に来る。そこで都内にアセスメントセンターを作って、入り口を整備する機能を持たせたらどうか、と。つまり、そもそも入り口に対する議論がなされない限り、適材適所のサービスを受けられなかったり、就職できないという問題は解決しないのではないのでしょうか。私の事業所がある地域では、株式会社系の移行支援事業所があり、20名定員なのに50～60名の利用者を抱えています。その状況を市役所は把握していない。自分の自治体からの利用者の数は把握しているが、他の自治体から来る利用者の数はわからない。誰もこの状況を管理していない。

眞保:これまでに挙げた問題点を整理すると、まずは利用者側の問題……就労移行のサービスを利用するのに適切ではない方が入所してきているということ。次に、そもそもノウハウがない事業所が就労移行支援事業所を立ち上げてしまっているという問題。そして、事業所の地域偏在という問題があります。群馬県では中核市である高崎市が、定着支援事業自体をやらないという事態が起きました。何が困るかという、高崎市に事業所がある場合、高崎市以外の市町村からも利用者が通ってこられます。他市からの利用者であっても、定着支援事業を受けることができない。こういった自治体間における考え方の差は、東京23区内ではさらに激しいのではないかと思います。

検討事項②

定着支援事業への参入事業者数が低迷している原因と現状の支援活動の在り方

眞保:定着支援事業に参入しない事業所について、その理由としてどのようなことが考えられますか？

酒井大介:就労定着支援体制加算制度というものがありました。就労移行支援に際しては、就労定着支援が大事で、事業所は定着に手間が取られるのでそこを評価するという形でこの制度ができたのだと思います。しかし、3年で廃止されてしまった。蓋を開けてみると「そ

んなに多くの事業所が就労定着支援をちゃんと行っていなかった」ということがわかってしまった。もちろん定着支援を行ってはいるが、事業には乗っていないという事業所もあったかとは思いますが、少数だと思います。つまり、定着支援の必要性を感じていない事業所が、かなり多かったということを改めて感じました。

眞保:なるほど。

酒井大介：また、定着支援事業をやりたいのだけど、希望する利用者がいないケースも多い。6ヶ月という期間で一旦契約や受給者証が途絶えるので、その後につながる等理由があると思います。

眞保：就労定着支援体制加算制度の時代から、実は定着支援をやっている事業所が少なかったと。厚生労働省はどのくらいの数の事業所がやっていたか、データを持っているはずですよね。

酒井京子：うちのセンターも中ポツをやっているのですが、就労移行が終わったらすぐに中ポツにつなぐ事業所はけっこう沢山ありました。しかし、中ポツが支援をしているので、就労定着しており、結果として加算をもらっているだけなのです。事業所が支援をしているわけではなく、中ポツが支援をしている。それでも結果的に定着支援をしたと見なされていた。それが今の就労定着支援制度になり、そういった事業所は実質的には定着支援をしていなかったの、何をして良いかわからない。スタート時には何ヶ所かの事業所から「定着支援って何をするんですか?」と電話がかかってきました。また、定着支援事業を始めた事業所でも、3年6ヶ月の期間内に離職してしまう時はすぐに、中ポツにつなごうとしてくる。「定着支援事業を行っているのだから、もう少しそちらで頑張ってください。転職も含めて支援して下さい」と押し戻すのですが、「離職=自分たちの支援の範疇ではない」と考えているようです。

酒井大介：定着支援をそもそも行っていなかった事業所が多いのに、前の就労定着加算制度が3年でなくなってしまったので、周知する時間も足りなかったのではないのでしょうか。もう少し長く続けば、そういった事業所がノウハウを学ぶ時間もあったように思います。

眞保：前の加算制度の方が良かったですか?

酒井大介：「前の方が良くなかった」と言う事業所はないと思います。

酒井京子：前の加算制度においては、先ほども申し上げたように、事業所で定着支援をしていなくても、中ポツに定着支援を任せて加算だけもらうことができました。そこが問題だったから、今の仕組みになったのではないのでしょうか。

眞保：その問題点を改善するために、今の定着支援制度になったのだとしたら、もっと別の改善方法はなかったのでしょうか。皆様の中に何かアイデアはありますか?

酒井大介：現行の利用者に対する加算の限界なのではないのでしょうか?

眞保：企業の側からすると、この定着支援事業を行っていない事業所についてどう感じますか? 「行っていない事業所とはお付き合いしない」という選択肢もあるのではないのでしょうか。

境：まだそこまで企業は考えていないと思います。しかし、定着支援を行っている事業所の方が安心感がありま



す。知的障害者においては学校が5年間、就労定着を支援してくれます。5年という安心感はすごく大きい。ですから知的障害者の採用は、京都市内でも広まっています。一方で精神・発達障害者の採用に関しては、こういった就労定着支援が確立されていない。不安もあるせいか、まだそれほど多くの精神・発達障害者が採用されていません。これからどうなっていくかという点に、多くの企業の関心が集まっています。先週も京都で障害者を対象とした大きな面接会がありました。約8割が精神・発達障害者です。その中で就労支援機関が付いている当事者もいるのですが、付いていない当事者の方が多く見受けられました。支援機関が付いている方に対しては、今までどういうトレーニングを受けてきたか等、支援者の方にも面接でお聞きすることができました。そういう面でも、企業にとっての安心感は大きいです。優先的に採用しやすいということも、感じています。

眞保：つまり今後は、定着支援事業を行っている事業所の方が、企業からの安心感を得られやすいということですよ。しかし実際は、この事業を行おうとする事業所の数がまだまだ少ない。

金塚：定員20名以上で運営している事業所の数は少ない。「多機能で利用者6名」で運営しているような事業所も多い。となると、利用者6名で年間3名が就職したとして、3年かけても9名しか就職者がいない。その9名だけのために、1名の職員を配置するというのは、経営的に大赤字です。そこまでやる必要がない、と判断している事業所が多いと聞きます。反対に東京では、株式会社系の事業所で多くの支店を持っているところがあります。各支店で定着支援を行うのではなく、定着支援センターを設けて、そこが一括して行うという話も聞きました。

眞保：中ポツのような機能を持つということですね。

野路：中ポツではないですが、都市部に多くの事業所を持つ株式会社が運営する「定着支援センター」は、将来的に自治体の就労支援センターの受託まで考えているようです。ある都内の区で区市町村の就労センターは競争入札で株式会社系が参入しようという動きが出てきて、あと一歩で営利法人が取るところでした。就労相

談という当事者の将来を客観的に見据え相談し支援を行う就労支援センターについて営利法人が担って良いのか、議論をすべきで、危機感を持っています。先日、ある地域の全国展開をしている株式会社系の事業所から「20例ほどの事例の審査をしてほしい」と審査員を依頼されました。結局審査員の話は流れてしまったのですが、将来的には就労支援センターを受託するところまで見据えているのだな、と感じました。

酒井京子：区市町村のセンターに営利法人が参入することはできるのですか？

野路：基本的にはできます。区市町村のセンターには、全額区の予算で行っているところがあり、東京都の意向ではなく区の意向から、株式会社が参入はできる可能性があります。先程の話のように、すでにプロポーザルに手を上げていることもある。実際、地域活動支援センターのようところには、すでに株式会社の形態で相談を行っています。

眞保：大阪はどうですか？

金塚：営利法人は参入できません。

眞保：では話をまとめると、この検討事項②に関しては、「そもそも定着支援事業が経営的に成り立つ報酬体系になっていない」ということですね。しかし、昔から定着

支援に力を入れている事業所は、どのような制度になってもブレずに定着支援を続けている。経営的にはギリギリであっても、他の部門と利益を相殺しながら何とか続けているという印象です。

依田：定着支援事業が制度化されるまでの過程では、「どこが定着支援事業をやるか？」という議論がありました。その中には、実態に照らして就労移行支援事業所がやるのではなく、中ポツに委ねるという案もありました。しかし、労働系・福祉系という分野の兼ね合いもあり、実現には至っていません。先ほどの話の中で、株式会社系の事業所が定着支援センターを設けるとするのは、就労訓練を行う機関と企業での定着支援を行う機関とを分けて考えるという発想ですよ。そう考えると、当初の構想にあった中ポツにこの機能を委ねるというのも、あり得る話ではないかと思いました。

野路：定着支援事業がスタートする際、本省の係長さんに「なぜ中ポツが事業指定を取れないのでしょうか？」と質問をしましたが、そうはならなかった。中ポツを運営している法人は、就労移行支援事業所等の就労系サービスをやってなくても定着支援事業ができるようにする。そうすれば、中ポツの人手が足りない部分を補ったり、連動した支援ができます。

検討事項③

両事業の地域間における事業環境の差異の検討

眞保：この検討事項に関しては、まだ大阪と東京以外の地方にヒアリングに行けていませんので、1月の検討会で議論をしたいと思います。現段階で予想できる状況としては、地方の事業所は定員の確保が大変なのではないかということ。また、企業が近くにない地域では通勤という問題もあり、就労移行が東京ほど現実的な話ではない。先日、石川県に行ったのですが、就労移行支援事業

所よりもA型の方が、いろんな意味で頑張っていて企業にも就職者を押し出していました。その辺りもヒアリングしてきて頂ければと思います。

金塚：ある程度想定している内容としては、北と南の違いです。雪が降る地域は通勤が困難である等、地域の特徴や文化の違いが出てくると想像しています。

検討事項④

今後求められる制度・仕組み等

眞保：現状の制度をどう改善したら良いのかという議論に移りたいと思います。酒井京子さんは、どのようにお考えですか？

酒井京子：当事者が就職した後、力を十分発揮するためにはまず、会社の雇用管理が大切だと私は考えています。また、すべての人に支援が必要なわけではありま

せんが、福祉サイドからの支援がある方が効果的なケースも多く、そのためにこの就労定着支援事業や私たち中ポツの支援があります。ジョブコーチという制度もあります。また、あまり知られていないのですが、国からの委託で在職者訓練という制度もあります。これは就職した後でも「就労準備性が足りない」と感じた時には使える仕組

みです。問題は就労移行支援事業所が、当事者の就労準備性をまったく高めていない状態で就職させてしまい、「在職者訓練を使わせて下さい」と言ってくるケース。この問い合わせは結構多く、「一体どんな訓練を行っていたのか?」と感じることもあります。まずは就職までの準備を、事業所でしっかりと行うことが大事。その連続性の先に、就労定着支援があるのだと思います。

眞保: 就労移行の期間を2年間フルに使って就職させて尚、「在職者訓練を使いたい」と言うケースが多いのでしょうか?

酒井京子: 2年間の期間を使わず、早めに就職させた上で問い合わせるケースが多いようです。そこも問題だと思います。

金塚: 自立支援法によってA型・B型・就労移行支援事業所という枠にきっちり分けられましたが、それまでは行ったり来たりができていた。同じように東京では、区によって制度が縦割りになっており、「〇〇区の住民は〇〇区のセンターしか使えません」と言われてしまう。大阪はそんなことはありませんが、東京は厳しいんだなあと思います。

眞保: このような状況の中で、今すぐできそうなことはありますか? こんな制度であれば、うまくいくのではないかというアイデアはありませんか?

野路: 就労移行支援事業所の参入障壁を作るべきではないでしょうか。適正サービスの基準に達しない事業所は、設立できないような仕組みを作る。実は、当センターがある八王子は駅前に10箇所あり、また来月にはもう1箇所できる。センター1キロ以内に11箇所、コンビニ状態です。八王子は中核市なので、自分たちで許認可権があるはずですが、書類が出たら通す形になっています。ある程度の条件にそぐわない事業所は、認可を見送るようにすべきです。八王子市は申請する事業所に対して「競争は大変ですよ」などと自己責任論を言っているようですが…。それで2年間、最長でも3年しか使えない。たくさん事業所を作らせて、財布の紐は締めるということなのでしょうか。

酒井京子: 大阪市も事業指定の際のハードルを上げてほしい。そして、指定した後のチェックを厳しくしてほしい。それらが緩すぎるので事業所が増えすぎて、運営指導課が後の対応の追われています。対応に忙殺されているから改善する余裕がなくなり、悪循環に陥っているように感じます。

眞保: 現状では書類が整っているのに認可をしないと、裁判になった時には負けてしまう。ですから整っている書類の水準を上げる必要があると感じます。例えば移行支援のプログラムを提出させるとか、アセスメントを行う能力を見てほしい。しかし、その判断を行う能力がある専門家が、役所にいないことも問題です。プログラムの見極めができる人材を出向などで確保してほしいと思います。見極めの基準として、何か具体的な要素はありますか?



田川: 企業実習だと思います。事業認可の申請段階で、その事業所からの企業実習を受けてくれる企業が何社あるか。どういう企業実習をどれだけ行っているか。はっきりと書いて提出してもらうことで、その事業所がどれだけ「就職させて働き続けるだけの訓練を行っているか」がわかるのではないのでしょうか。定着支援のやり方がまったくわからないという事業所は、企業実習をまったく行っていないと思います。

眞保: なるほど。施設外就労やジョブコーチ支援も指標に含めて良いと思います。このように事業所を判断する上での指標を提案していきたいのですが、他に何かアイデアはありますか?

野路: 先日、株式会社系の就労移行支援事業所で訓練期間の2年を使い切った後、3年目が自治体の判断で認められず、自分で次の行き先を探している発達障害の方から相談がありました。そもそも就労移行支援事業所を使って不適応だったのであれば、A型やB型につないだり、デイケアにつなぐ等のフォローを事業所が行うべきではないでしょうか。こういった支援ができないのであれば、報酬の減額やペナルティをつけるような仕組みがあれば良いと思います。そうすれば不適応者を出さないため、20名定員のところに40名も60名も在籍しているような就労移行支援事業所はなくなるのではないのでしょうか。

金塚: 就労定着においては企業に対する支援活動も必

要だと思えます。企業の雇用管理に一步踏み込んで、障害者雇用におけるマネジメントを学んで頂く機会を提供した等の活動も、事業所を判断する上での指標にして頂ければと思います。

眞保: 企業との関係づくりは、福祉事業所が一番苦手とするところではないでしょうか。研修であれば企業から依頼されて行くことも多いかと思いますが、例えば就業規則を共に考える等、それ以上の踏み込んだ企業支援というのはなかなか難しいようです。実際にはどのような企業支援が具体例としてあるのでしょうか？

金塚: 毎月企業に出向いて振り返りの会議を行っています。さらに3ヶ月に一度は現場担当者だけでなく管理職の方にも出席して頂いています。管理職の方に理解して頂くことで、現場担当者だけが疲弊することを防げますし、職場全体に支援の輪を広げることができます。障害者雇用によって現場担当者が上司から評価される機会にもつながるのではないかと思います。

眞保: 職場担当者へのサポートも、事業所を判断する上での指標になり得るということですね。話は変わりますが、もう一つ、大きな課題として報酬の仕組みが挙げられます。検討事項②でも話題に上がりましたが、以前の就労定着支援体制加算制度で一番問題だったのは、「本当はその事業所が定着支援を行っているわけではないの

に、定着したら加算が付いてしまう」ということでした。それも踏まえて現在の定着支援事業になったのだと思いますが、どうしたら実態に則した事業になるのでしょうか？

酒井大介: この定着支援事業というのは、報酬改定の金額ありきで始まったので、元々の理念が抜けているように感じます。その辺をもう一度整理し、目的…もちろん就労定着ではあるのですが、それを改めて周知する必要があります。指定を受ける事業所には最低限の知識を持って頂きたいですし、例えばジョブコーチ研修のように定着支援についての講習を受けなければならない等の工夫が必要ではないでしょうか。ただ、定着支援というのは支援の範囲が広いので、「これとこれを行ったら定着支援です」と定義するのは難しい。ですから研修の中身は、実践事例を紹介するのが良いと思います。

眞保: つまり、今後求められる制度・仕組みとしては、「入り口の見極め」ということですね。「入り口」には二つあって、まずは適切なサービスを提供できる就労移行支援事業所であるかどうか、参入障壁を作るということ。そのための指標も先ほど皆様から提案して頂きました。二つ目の入り口とは、利用者から見極め。その方に合った福祉サービスを利用できているかどうかという問題があります。これはすぐに解決できない問題かもしれませんが、現状の問題としてここで提起しておきたいと思えます。

検討事項⑤

公務部門での障害者雇用等

眞保: 検討事項⑤については、依田さんがまとめて下さった資料をここに掲載します。新たに障害者雇用を行った国家公務員の就労定着において、「うまくいっている」という話も耳にしたのですが、実際のところはどのようなのでしょうか？

依田: 各省庁の方からの話を聞くと、「困っている」というのが正直なところ。参考資料にも書かせて頂いたのですが、事前に適性を確認せずに採用して後で苦労しているというのが実態です。ハローワークから紹介を受け、書類と面接だけで採用し、実習は行っていない。合理的配慮もないままに、職場に任せきりになっており、受け入れた職場の方はどうして良いかわからない。非常勤で雇用した当事者に関しては、「1年で期間が満了するのを待って円満退職にするのが良い」と上司から言われているという声も耳にします。離職率を見るだけでは一概に、うまくいっているかどうか評価できないと思えます。

眞保: すでに多くの離職者が出ているというデータもあります。私は実は神奈川県内の公務部門の障害者雇用に関わっているのですが、任命権者ごとに契約社員之母

数の数え方も異なります。今回の問題が起こってそのことも明るみに出たのですが、もし問題が起これなければ誰も数え方について議論しなかったわけ。また、依田さんがおっしゃったように、実際に現場の声を聞いてみない限り、実情についてはわかりません。当事者がどの程度満足して働いているか、戦力になっているかどうか把握できるようになるには、あと1~2年はかかるのではないのでしょうか。ですから、今ここで議論したいのは「支援の仕方」です。中ポツは支援を行う上での手続きが複雑で、実際には支援を行うのが難しいと言われています。

酒井京子: 先日、全国就業支援ネットワークで全国の中ポツセンターに調査したところ、122センターから回答があり、7割のセンターは「支援を行っている」とのことでした。「国からはダメと言われたけれど、支援を行っている」と。しかし実際に契約して支援しているところは、5センターのみでした。手続きが複雑すぎるということと、省庁側が「お金を出してまで支援を受けたくない」と考えていることが、その理由として挙げられます。中ポツとしては今までも支援を行っていたので、ダメと言われても引き続き

登録している方の支援を行うという姿勢です。

眞保: 制度上はダメと言われても、支援をしているという現状・・・急にダメと言われて驚いたということですね。

依田: 資料の最後の部分に、公務部門の障害者雇用に関する提案を記載しています。ご覧頂ければわかるのですが、公務部門には障害者雇用のためのマニュアルがあります。国の機関のみならず地方公共団体でも参考にされており、とても良くできています。このマニュアルを常に最新版に更新し、情報提供を続けていけば良いのではないのでしょうか。また今後、公務部門の中にも地域の支援機関とうまく連携しながら、障害者雇用をちゃんと進めていくところが出てくると思います。私はこの問題に関しては、これまで民間企業が障害者雇用を行ってきたノウハウを活用すれば良いと考えています。やるべきことは見えているので、ノウハウを普及させていくことが必要です。そして、国や地方公共団体における障害者雇用で参考となるような取り組みを行っている優良事業所を表彰したり、好事例を発表して研修を行う機会を設けてはどうでしょうか。さらに、分散している職場や遠隔地にある職場に配属されている障害当事者や担当職員を支えるためには、先進的な定着支援ツールの検証と普及が必要であると考えています。そのツールの一つとして、

SPISがあると思います。

野路: 私が気になっているのは、公務員は全般に1～3年で異動になるケースが多いことです。障害のある方の担当者も異動する。環境がしょっちゅう変わるといのは、当事者にとって負担も大きいのではないのでしょうか。せっかく職場適応援助者の勉強して、当事者と信頼形成してもすぐ異動であれば、砂に水を与えていることと同じです。また、民間企業であれば職場不適應となった場合にも配置換えなどで対応することができますが、公務員だと職場不適應の異動に時間がかかる。そのため休職期間中に雇用期間が満了し、退職するしかない。適材適所の配置を行うために、もう少し柔軟に対応してほしいと思います。

依田: 一番現実的なのは、定年退職して再雇用者された人材の活用です。異動が多い中で職場でのサポート体制を充実させるには、チームでの支援の中にジョブコーチ的な立場の人を置くのが良い。内部の状況を良く把握している定年再雇用者が適任だと思います。しかも、非常勤の場合だと定員の制約も受けないので、定年再雇用者を配置しても別の人員を減らす必要がありません。

公務部門の障害者雇用の現状と課題

- 1. 事前に適性を確認せずに採用して後で苦労している**
柔軟な対応が可能な非常勤職員の採用についても、ハローワークからの紹介で書類と面接のみで選考しており、採用に当たり職場実習を行う国機関は少ない。
- 2. 雇用数を割り当てられた出先機関が困惑している**
山間部や規模の小さな出先機関にまで雇用数が割り振られ、雇用の目処も立たずに困惑。
- 3. 知的障害者の採用が念頭に置かれていない**
安定的な就労のために民間大手企業でも採用が進んでいる知的障害者を雇用する国機関がほとんどなく、筆記試験が必要な非常勤職員でもほとんど雇用されていない。
- 4. 安定して働くための「職場のサポート体制」が作られていない**
複数の障害者を雇用する事業所でも、分散した職場に配置し、各職場の上司等が兼務で指導管理するところが大半で、専従の職場適応支援者を配置する等、障害特性を踏まえたサポート体制を組んでいる国機関は少ない。
- 5. 地域にある「支援機関」を活用していない**
民間企業で障害者雇用を進める際に活用されている外部の就労支援機関が使われず、職場の担当者が孤立している。民間企業が利用できるサービスの利用も公務部門では制限されたため、ノウハウの無い中で障害者も職場も困惑している。

1. 事前に適性を確認せずに採用して後で苦労している

試験採用となる常勤職員と異なり柔軟な対応が可能な非常勤職員の採用についても、ハローワークからの紹介で書類と面接のみで選考するなど、採用に当たって適性の確認を十分行わずに採用し、「合理的配慮」の検討もままらに現場に配属している。

【民間企業ではどうしているか？】

- 「合理的配慮」に関する情報入手 (ナビゲーションブック等)
障害者職業センターが作成支援するナビゲーションブックは、作成の過程で自己理解と自己管理能力の向上が図られる (公務員の在職者は対象外)
募集に際して「合理的配慮」の内容を確認できる文書の提出を求めるとマニュアルに明記してはどうか
- 職場実習で仕事との適性確認 (就労支援機関や特別支援学校が実施)
守秘義務を理由に職場実習や定着支援に外部支援機関が入ることに否定的だったり、賃金を払わない職場実習に抵抗感を持つ機関がある。
職場実習を行う際の「守秘義務契約書」等の様式や賃金を払わなくて問題ないことをマニュアルに明記することで、国機関側の手続負担や不安を解消してはどうか

【注】ナビゲーションブックは、障害者が自己の障害の特性と「合理的配慮」について雇用企業に説明するために、支援機関のサポートの下で作成される【発達障害者が対象】

2. 雇用数を割り当てられた出先機関が困惑している

圏域: A事務所 (1人雇用必要), B事務所 (1人雇用必要), C事務所 (1人雇用必要)

都道府県域: 地方〇〇局 (20人雇用必要)

〇〇省: (400人雇用必要)

【現場に行くほど雇用が難しくなる】

- ① 支援のノウハウがない
- ② 支援する余裕がない (職員が少ない)
- ③ 担当させる仕事がない・仕事量がない
- ④ 雇用可能な人材が少ない (車がないと通勤不能な地域も多い)
- ⑤ 地域に支援機関もない

障害者も雇用側も苦悩

2. 雇用数を割り当てられた出先機関が困惑している

【提案】 【雇用の現場を集約するスキーム】
雇用現場を人材確保が容易な地域に集中し、十分な支援体制の下にチームで働くことにより、障害者が戦力として活躍できるようにしてはどうか。

【提案】 【遠隔支援で分散配置を支えるスキーム】
遠隔支援によるサポートの下に、分散配置された障害者の自己理解・自己管理を促すとともに、職場担当の支援スキルを向上させることにより、安定的な就労を目指してはどうか。

本庁や支所から定型的な業務を切り出してサポートオフィスの仕事とすれば、「働き方改革」に貢献できる。

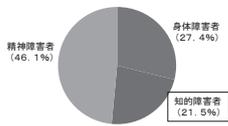
3. 知的障害者の採用が念頭に置かれていない

安定的な就労が評価され民間大手企業でも採用が進んでいる知的障害者を雇用する国機関がほとんどなく、筆記試験が不要な非常勤職員でもほとんど雇用されていない。知的障害者の働けるような仕事がないと思われ、知的障害者の雇用に向けた業務の切り出しも行われていない。

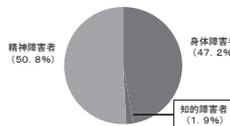
	身体障害	知的障害	精神障害	
常勤・非常勤採用者総数	2,755.5人	47.20%	1.90%	50.80%
	常勤28%、非常勤72%			

(注)人事院の選考採用試験、各府省個別選考試験、各府省での非常勤職員採用による、2018年10月～2019年4月における国の行政機関の採用者数。

民間部門の採用



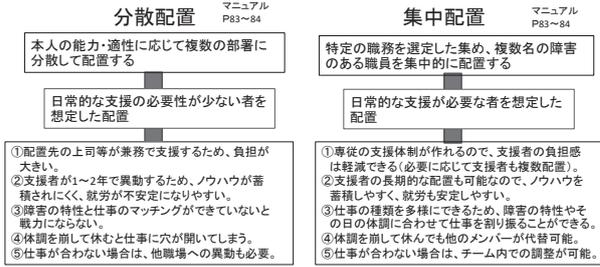
公務部門の採用



【提案】 特別支援学校の見学を通じて学校とのつながりを作り、在学生の現場実習を受け入れることで職場の側も知的障害者に対する理解を深め、マッチングを確認できた者を採用してはどうか。

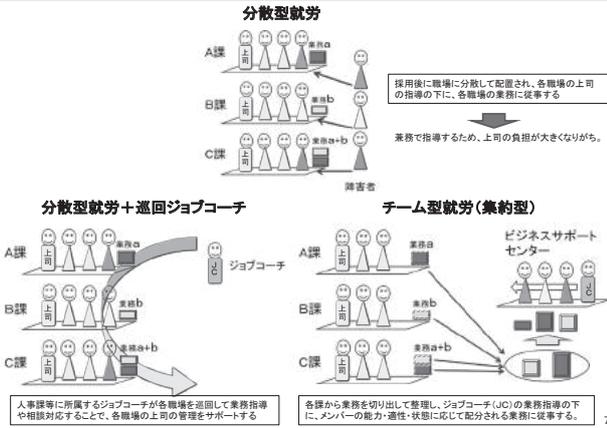
4. 安定して働くための「職場のサポート体制」が作られていない

複数の障害者を雇用する事業所でも、分散した職場に配置し、各職場の上司等が業務で指導管理するところが大半で、専任の職場適応支援者を配置する等、障害特性を踏まえたサポート体制を組んでいる国機関は少ない。

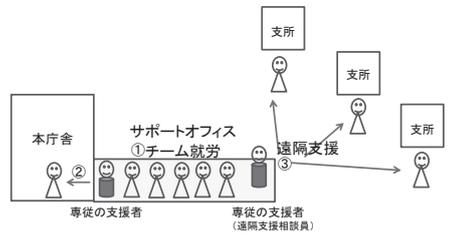


【提案】 支援がなくても戦力になれる者には、インクルーシブの理念からも分散配置が適切だが、実際に採用されている者の中に手厚い支援が必要な者が多い場合には、専任の支援者が配置された集中配置の場を選択肢として用意してはどうか。

分散配置と集中配置に係る職場の支援体制



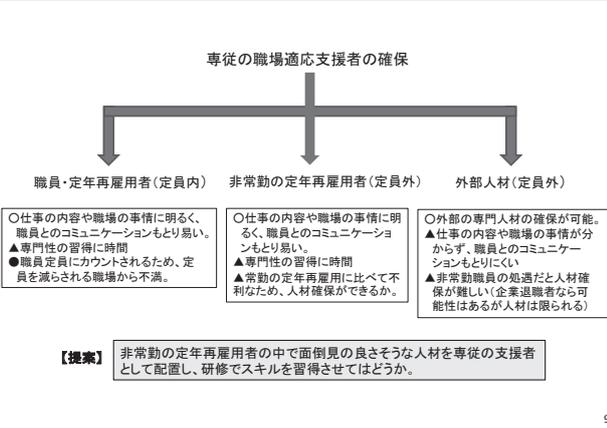
サポートオフィスを基本とするスキーム



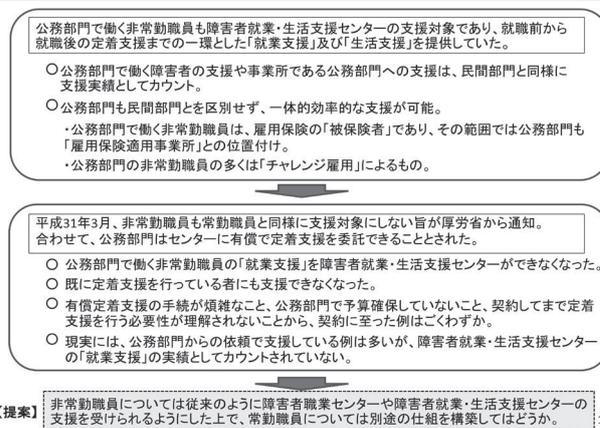
【体制】 サポートオフィスに複数の支援者を配置
うち1名は支所に分散配置された障害者の遠隔支援者

【業務】 ①サポートオフィスに配置された障害者の支援
②分散配置された障害者の支援
③支所に配置された障害者の遠隔支援(巡回又はWEB活用)

専任の職場適応支援者の確保



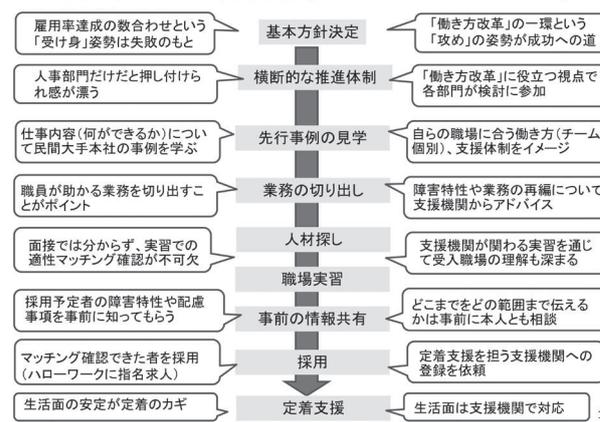
5. 地域にある「支援機関」を活用していない



公務部門の障害者雇用に関するノウハウの普及

- 「公務部門の障害者雇用に関するマニュアル」の改良**
国機関のみならず地方公共団体でも参考にされているマニュアルであることに鑑み、制度の改善やノウハウを分かりやすく情報提供する基本的な媒体として、常に最新版に更新し、内閣官房人事局ホームページにアップする。
- 公務部門の取組事例の発表会の開催**
同じ公務部門の取組こそ参考になることに鑑み、国や地方公共団体での障害者雇用の好事例について、事例発表や意見交換を行う機会を設ける。
(東京だけでなく地方ブロックごとに開催し、国機関以外に地方公共団体も対象とする)
- 優良事業所の表彰と支援機能の整備**
障害のある職員を戦力として活用し、職場の働き方改革も実現しているなど、他の公務部門の事業所の参考になる取組をしている事業所を表彰するとともに、職員見学の受け入れや他の事業所に対するアドバイスを行うための体制整備を助成する。(1人分の人件費・活動費等)
- 先進的な定着支援ツールの検証と普及**
分散している職場や遠隔地にある職場に配属されている障害のある職員について、各職場の上司等の負担を軽減するとともに、安定的な就労に向けた定着支援を効果的に行えるよう、WEBを活用した遠隔支援等の取組に関する実証実験を行い、効果の検証に基づきより効果的な遠隔支援方法に改良し、公務部門への普及を図る。

中央官庁での障害者雇用「成功への道すじ」



【大阪】意見交換会

日時 2019年8月26日(月)

14:00～16:00

場所 JSN研究所



出席者 (敬称略・ 五十音順)

- 岡本 勝之: 大阪府福祉部 障がい福祉室 自立支援課 就労・ITグループ 総括補佐
佐藤 伸司: 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 大阪障害者職業センター 所長
高瀬 優子: 社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市障がい者就業・生活支援センター
精神障害者就業支援コーディネーター
玉城 由美子: 社会福祉法人 加島友愛会 かしま障害者センター Link 支援課長 (サービス管理責任者)
濱田 和秀: NPO法人 クロスジョブ 代表理事 兼 所長
藤井 麗子: 社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 サテライト・オフィス平野
藤淵 陽介: 社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市障がい者就業・生活支援センター
就業支援ワーカー

事務局

- 保坂 幸司: NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 事務局長
金塚 たかし: NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長
堀川 洋: NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 事務局長補佐
茂木 省太: NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長補佐

検討事項①

報酬体系とその影響

現状の報酬体系が就労移行支援事業に与えている影響と、その評価についての意見を交わした。「収入減」と「支援の質の低下」に対する懸念が多く挙がった。

◎就労移行支援体制加算がなくなり、収入が減った

- ・ 就労移行支援体制加算分、約100単位が昨年度下半期減算した。
- ・ 人件費率が上がり、人件費・研修費等の削減を法人から求められている。
- ・ 数ヶ所の事業所を運営しているが、1事業所につき年間約600万円も収入が減った。特に地方部が厳しい(検討事項③に詳細表記あり)
- ・ 定着支援事業と合わせて見れば大きな影響はなかったが、就労移行のみでは赤字になった。定着支援事業をフル稼働しなければならない状況にある。

- ・就職までに当事業所では平均約1年5ヶ月の訓練期間を要している。すると、就職後6ヶ月定着した人を10名輩出しないと、トップランクの報酬は得られない。利用者の分母の数を確保しないと、運営が持たない。事業所の数も増えているし、持ち味を出していかないと経営が厳しい。
- ・事業所の中には「交通費を出す」とか「ランチを提供する」ことをウリにして利用者確保しているところもある。現状、求人の数が多いので「訓練は受けたくないが、就職はしたい」という方も増えている。当事者はもっと職業準備性を高め、実力をつけることを念頭に置いて事業所選びをしてほしい。

◎支援の質が低下するという懸念

- ・就職後の6ヶ月のみで就労定着の成否を判断されている。トライアル雇用の6ヶ月間でも定着したと見なされてしまう。
- ・当事業所ではトライアル雇用の期間中は事業所に在籍している扱いとしている。しかし、事業所を退所した形にして6ヶ月を企業在籍の扱いにすると、それでも就労定着が成立してしまう。企業もトライアル期間中は契約を切るのは殆どないし、制度的な問題も発生しない。疑問を感じる。
- ・就労移行支援事業所が職業訓練の場になっていない事業所がある。ただ就職させることに特化し、職業紹介所のようにもなっているところもある。定着支援事業ができたことで、就労準備性が整っていない方が就職し、離職しているケースもある。

◎定着支援事業の在り方について

- ・「定着支援の定義・在り方」について様々な解釈があり、統一されていない。それなのに、報酬を一本化するというのは無理があるのではないか。(検討事項④に提言あり)
- ・定着支援の方法は様々で、対象者によって個別の対応が必要になる。それを「月に1回の訪問」という形で一括りにしてしまっているのか。当事業所ではジョブコーチ支援と併用して工夫している。(検討事項③の原因3に詳細記載あり)
- ・重度障害者の支援を評価する仕組みがない。(検討事項④に提言あり)
- ・OB会のみを行っており、それがほぼ請求対象になっている事業所も少なくない。本来の定着支援とはかけ離れているのではないか。
- ・就労移行支援事業所の増加に伴い支援の裾野は広がっていると感じるが、反面、支援者毎の経験値が異なるため、経験の浅い者への研修の実施などによる支援の質の底上げ(支援者の資質向上)を必要と感じている事業所も多い。
- ・ジョブコーチ支援と定着支援事業に関して、今後現場レベルでの棲み分けや連携の具体的方策を検討する必要性を感じる。

検討事項②

定着支援事業への参入が低迷している原因等

現状、定着支援事業への参入事業者数は低迷している。その原因を大きく4つに分類して意見をまとめた。また、現状の支援活動についても発言して頂いた。

◎原因1:報酬体系のリスクが高い

- ・定着支援事業を利用している方が離職された場合、来年度の報酬にダイレクトに影響してしまう。そのため、利用者の選定にばらつきが出てしまう可能性がある。
- ・内部障害や難病など進行性の病気が原因で退職するケースもある。リスクが高いと感じる。

◎原因2:利用者の自己負担

- ・自己負担が発生する方に関しては、勧めてよいものかと悩む。特に一人暮らしの方に月3～4千円自己負担がかかるというのは、言いづらい。負担が発生する人とならない人がいるというのも、悩ましい。
- ・当事業所では知的障害者を中心に38名が定着支援事業を利用しており、自己負担のある方は1～2名。自己負担

についての懸念はそこまでないと思う。「公的なサービスなので受けたい」という声も多かった。

- ・利用者負担についてのネガティブな声が多いが、本当にそうかな?と思う。自己負担が発生する方は1割以下。マイナスの意見には、別の様々な原因が組み合わさっているようにも感じる。

◎原因3:支援対象期間と訪問回数についての疑問

- ・支援対象期間が3年6ヶ月で終わってしまうが、さらに継続しての支援が必要。最低5年～7年は必要ではないか。
- ・就職後3年ほど経つと、「キャリアアップしたい」と目標を持つ方が多い。しかし、給料がまったく上がらないという現状が問題だと感じる。それが原因で退職してしまうケースも多い。企業に当事者の心情を理解してもらうことも必要だと思う。
- ・3年経った後の方が、働き続けるための支援は大変になってくる。スタッフを一人、専属で付けたいが定着支援事業に変わってからは予算的に厳しくなった。(体制加算の時は加算分で人員配置ができた)。
- ・人によって支援機関が変わるはずだが、一律な点に違和感を覚える。「月1回の訪問」の根拠がわからない。本当に支援が必要な人はもっと支援頻度が多く必要だし、支援を行った分だけ評価される報酬体系の方が良いのではないか。

◎原因4:その他の問題

- ・「利用したい」と言う人が少ない。そもそも普通に働きたいと思って就職しているのに、就職してまで色んな人と関わる支援制度を利用するのは「結構です」という人が多い。当事業所では各所5～6名が利用しているが、殆どは家族や周囲の人からの希望。
- ・企業と連携しているので、企業の雇用管理の枠組みでしっかり定着支援ができています。企業の支援体制がしっかりしていれば、必要のない事業だと思う。

◎支援活動の現状

- ・就労移行と合わせて6年6ヶ月の支援ができるため、知的障害者や親への支援には使えるのではないか。
- ・月1回訪問することで、本人や企業から得られる情報が増えて良かった。
- ・就職されている方が対象となるため、役所への手続きや個別支援計画等の書面確認などに手間がかかり、円滑に進められない方がいる。
- ・新たな請求業務や契約、計画書作成等が発生し、スタッフの業務量が増加した。

検討事項③

地域間における両事業の差異

都市部と地方では事業所を取り巻く環境が異なる。地域性を考慮せず事業を成り立たせるのは困難だという意見が多く挙がった。

- ・利用者定員のベースの数が20名。地方ではそれだけ利用者を集められず、成り立たない。単位を小さくしてほしい。
- ・地方では事業所の努力だけでは利用者確保に限界がある。市場原理に任せていたら潰れてしまう。市町村の協力や公的資金の投入を検討してほしい。地方で引きこもっている人も多いので、啓発活動やアウトリーチに対する予算・評価も検討してほしい。
- ・地方では事業所を利用したい方がいても、近くに通える事業所がないこともある。ニーズがあっても社会資源が乏しい地域も多い。病院はあるが診療所がないという地域も多い。
- ・大阪市は支援事業所の数が増えているが、泉南市や泉佐野市などでは減っている。大阪府下でも都市部とそれ以外の市町村で差が出ている。

今後求められる制度・仕組み等

これまでの意見交換を踏まえ、最後に今後への提言を具体的に挙げて頂いた。特に就労移行支援事業の基本報酬の算定方法や仕組みについて意見が多く挙がった。

◎就労移行支援事業

- ・基本報酬を前年度の平均利用者数で計算したい。
- ・基本報酬を単年度の就職者数ではなく、2年など複数年の平均実績で計算したい。1年での評価だと、無理しても押し出してしまう可能性がないとは言えない。
- ・定着支援事業の対象にならない方の定着支援も必要なので、就労移行支援の枠内で定着支援加算の仕組みを作ってほしい。
- ・重度障害の方の支援をダブルカウントにするなど、評価してほしい。
- ・地方では定員を少数でも立ち上げられるような仕組みになれば良い。地方では経営が厳しく、実力がある事業所が廃業している例もある。
- ・就労実績や定着実績等、数字だけで評価される仕組みに疑問を感じる。企業との連携や企業支援に対する評価もほしい。例えば、職場内の就業環境に良い変化をもたらした事例なども、評価してもらえる仕組みがあれば有難い。

◎就労定着支援事業

- ・定着支援事業を利用する人だけでなく、使わない人への評価があっても良いと思う。使わなくても働き続けている人への評価が欲しい。
- ・就労定着支援が担う役割や定義を確立すべきではないか。
- ・支援学校の卒業生など、福祉サービスを利用したことのない方でも、定着支援事業が使えるようにしてほしい。
- ・就職から3年6ヶ月という期間に縛られず、支援が続けられる仕組みがほしい。

◎その他

- ・障害という枠内に入るのを嫌がる当事者も多い。その枠を超えて、何か出来る支援を模索する必要がある。
- ・計画相談や訪問看護と就労支援の連携が課題。
- ・人材不足の日本。働ける人だけを雇用する仕組みではなく、働けない人でもしっかり雇用継続ができる施策を作っていく必要があるのではないか。
- ・学生支援や復職支援など、公的サービスは多岐に渡る。福祉の予算が膨れているのは当然。福祉財源でまかなえないのであれば、省庁間での分担など予算を柔軟に割り振ってほしい。何でも福祉予算でまかなうのは難しいし、必要な財源が削られてしまう懸念がある。

出席者
(敬称略・
五十音順)

高橋 しのぶ：社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 ピアス（就労移行・自立訓練・就労定着）
朴 明生：障害者就業・生活支援センター アイキャリアセンター長
茂木 幹雄：ワークサポート杉並（就労移行支援）センター長
山田 裕一：NPO法人 わかくさ福祉会 ジネス（就労移行・就労定着）

事務局

金塚 たかし：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 統括施設長
上野 敏弘：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN東京 就労支援員

検討事項①

報酬体系とその影響

現状の報酬体系が就労移行支援事業に与えている影響と、その評価についての意見を交わした。

◎就労移行支援体制加算がなくなり、収入が減った

- ・ 報酬単価1番上から2ランクダウンし、年間で600万円減収した。
- ・ 年間で400～500万円、収入が減っている。
- ・ 就職者が出る時は良いが、ガクッと減る時がある。すると翌年の収入減につながってしまう。収入の波が大きく、メリハリがありすぎると感じる。収入の見通しが立てづらい。人員配置を考え、体制を立て直さないといけない。入所者の数も多い時と少ない時の差が激しく、読めない。地域のニーズの波を読む必要があると考えている。東京ならではの傾向なのか…。
- ・ 定着支援制度導入以前と同じ支援を行っているが、収益は減少。賞与や投資などを含めて慎重に行動せざるを得ない状況。
- ・ 当事業所は就労移行に加え、自立訓練の部門があるので、就労移行の実績の浮き沈みを自立訓練の方で補うという体制を取っている。
- ・ 当事業所も就労移行に加え、他部門を作って実績の浮き沈みを補うことを検討している。
- ・ 当事業所も今年度と来年度は報酬の目途が立っているが、再来年度はまったく立っていない。独自事業の展開を考えている。
- ・ 報酬改定のおかげで基本単価は上がったが、就労定着に対する加算がなくなり、少し赤字になった。昨年度は経営的に大きな影響はなかったが、今年度は危機感を持っている。

◎その他

- ・ 定員の5割の就職者を出すというのは難しい。
- ・ 昔から就労支援を行っていた事業所でも経営していくことができず、数ヶ所が廃業している。
- ・ スタッフの業務量が増えた。これまでの業務の合間に面接や訪問を行わなくてはならない。外に出る回数も増え、遠方に出向く時は特にスケジュールの調整が大変。事業所の体制維持に苦慮している。定着支援利用のケース報告も行うため、会議の時間も増えた。
- ・ B型にも就労できそうな人はたくさんいる。実際に就職者を多数輩出しているB型もある。現状の報酬体系になり就労移行支援体制加算という就労実績にともない加算が付くようになったが、いまだ多くのB型は就労に消極的である。
- ・ 何かB型から就労移行や就労に送り出せる動機付けや連携が必要なのではないか。

定着支援事業への参入が低迷している原因等

現状、定着支援事業への参入事業者数は低迷している。また、現状の支援活動についても発言して頂いた。

◎実施している事業所が少ない

- ・ そもそも利用者の数が少なく、実施できない事業所も。
- ・ 積極的に「ぜひやりましょう」と言う事業所は少ない。また、必要性がないのにやろうとして、本人との関係性を損ねてしまう事業所もある。就労定着は「支援」としてはやった方が良いが、「事業」としてやるべきかは疑問。
- ・ この事業をやらなければ収入が減ってしまうので、やらざるを得ない。が、色々と求められることも多く、難しさを感じる。
- ・ 事業所にも責任があると思う。就職させて半年経つと、就労定着の役割を地域に振って、自分たちは加算だけもらっている・・・このような事業所があったからこそ、定着支援が事業になったのではないかとも思う。
- ・ 株式会社であれば、いくつか支店がある中で1ヶ所がまとめて定着支援事業を行っていると聞く。人員配置が大変だからというのがその理由。
- ・ ある就労移行支援事業所からは「定着支援事業として月に1回本人に研修をしようと思う」と言われた。東京都に問い合わせると、「それは定着支援事業としては成立しない」と言われた。本人も「研修は必要ない」とのことで、その事業所は利用しないことになった。こういう事業所が出てくることに対して、不安を感じる。
- ・ どの利用者をこの事業の対象者にするか難しい。申請に手間がかかるため、本人に会社を休んでもらわなくてはならない。会社から在籍証明書ももらってきたり、わずらわしさを感じる人も多い。
- ・ 企業から過剰な定着支援を求められる。

◎支援の在り方について

- ・ 定着支援事業を通して、就労移行のプログラムを見直すきっかけになった。トレーニング内容へのフィードバックができる。
- ・ 求められるスキルが上がった。守備範囲が広がった。
- ・ 3年6ヶ月もの長い間、当事者の人生に関わる支援するだけのスキルが職員に備わっているのか疑問。職員の専門性を高め、報酬も上げるような仕組み・体制作りが必要ではないか。そうしなければ、企業からの信頼感が得られなくなってしまうのではと心配している。
- ・ 3年6ヶ月もの期間、毎月毎月企業に訪問に行くことが、果たして本人や企業のニーズに合うのか。また、自立につながるのだろうか。「ナチュラルサポート」の観点とは矛盾していると感じる。期間が終了した途端、離職するケースも増えてしまうのではないか。
- ・ おそらく訪問回数を決めないと、何もしない事業所が出てくるのだと思う。しかし、本人の状況によって訪問回数など必要な支援は変わってくるのではないか。
- ・ 当事者が人との関わりを求めていることがわかった。また、定着支援は深く関わっていた就労移行のスタッフが実施する方が良いと感じた。
- ・ 就労移行支援事業所に足場(籍)を置きながら、人手の足りない企業に短期間働きに行くというのは、当事者にとっても有意義である。国立市では「週のうち企業に行く回数が福祉サービスを利用する回数より少なければ問題がない」と言われた。チャレンジ雇用よりもこの形の方が有効だと感じた。チャレンジ雇用では企業によっては本人の課題をフィードバックしてくれないことがある。「後戻りできない」というデメリットがある。
- ・ 知的障害で福祉サービスを受けて就職を目指した方が良い当事者も、フリースクールが運営する「就職するための学校」のようなところに、高校を卒業したら行ってしまふ。そういうところが増えてきているように思うし、営業や勧誘されることもある。親御さんが「学校」という名に惹かれていたようだが、4年間囲い込んでいただけではないかと思う。

検討事項③

地域間における両事業の差異

都内と言えどエリアは広く、地域によって差異がある。

- ・ 都内と郊外では就職のしやすさは全く違う。都内は求人の数が断然多い。企業でも郊外は支社になり、採用の権限を持っていない。支社で雇ってほしいのに、本社が採用をする。
- ・ 区によって考え方が全然違う。たとえば世田谷区は色んなことを取り入れる傾向があり、周りの機関は振り回されている。住んでいる場所によっては精神障害の当事者が相談できる場所がないという事態も起こっている。
- ・ 杉並区では生活相談に乗ってくれる施設があり、助かっている。
- ・ 当事業所は郊外なので、都心部とは異なり就労に当たっては通勤も問題になってくる。都内への通勤が原因で疲弊し、仕事が続かないケースもよくある。八王子市では家賃補助があったが、削減の方向にある。しかし補助金という意味では東京都の他地区に比べると恵まれていると感じる。
- ・ 当事業所は郊外だが利用者は広域に渡っており、23区からも通所している。区や市によって制度が全然異なると実感している。ローカルルールが横行しているというか、住んでいる地域によっては「引越した方が良いのではないか」という程、ひどいケースも見受けられる。国の方で統一してほしい。

検討事項④

今後求められる制度・仕組み等

これまでの意見交換を踏まえ、最後に今後への提言を具体的に挙げて頂いた。

◎就労移行支援事業

- ・ 評価を2年間にしてほしい。1年だと波がありすぎる。
- ・ 就職後6ヶ月を報酬の対象にしてほしい。空白の期間ではなく、切り替えの期間として捉えてほしい。
- ・ 都内は求人の数が多く就職がしやすいが、郊外は働く場所が少ない。地域によって報酬単価の評価基準を考えてほしい。
- ・ 都内では競合する就労移行支援事業所が多いので、利用者の確保が大変。就労に送り出せる利用者ばかりが集まるとは限らない。利用者が分散しているせいなのか、全体として重度化してきているというか、就労できそうな利用者の入所が減ってきていると実感している。企業や求人が多いからと言って、就職が簡単というわけではない。
- ・ 重度の方が就職した時に、上乘せの評価があると有難い。
- ・ 重度の方がどうかを判断するのは基準が難しいと思う。それよりも、サービスの中身を評価してもらいたい。医療機関の報酬単価のようなものがあればと思う。
- ・ 就労ではない進路(A型・B型)への評価もほしい。就職という結果だけでなく、本人が納得してA型やB型を選んだという経過(アセスメント)を評価してほしい。
- ・ 再利用がダメなところがある。自治体によって異なる。特に23区外に多いように思う。1回しか使えないというのは、自治体にとって何のメリットがあるのか。予算の問題なのかなと思う。自治体に意見しようとしたが、当事者から「生活保護なので自治体ともめたくないからやめてほしい」と言われた。
- ・ 3年目の延長に対して柔軟な運用をしてほしい。
- ・ 超短時間雇用で働くという形があるが、当事者が外部から収入を得ると、福祉サービスの方を切られてしまう。渋谷区は超短時間雇用と福祉サービスの利用の併用を認めた。このような制度上の改革が必要だと感じる。特に利用者が重度化している今、超短時間や短時間雇用で働く形を認めてほしい。

◎就労定着支援事業

- ・ 定着支援事業が3年間必要な人と、必要でない人の見極めが必要だと感じる。

◎その他

- ・ キャリアアップ制度を企業に求める仕組みがほしい。3年ほどしたら、当事者は力を付けてくるが企業から評価されることが少ない。給料が上がらず、やる気をなくして退職してしまうことが多い。
- ・ 生活上の課題に対してケアマネ的な役割として連携・利用調整した場合、報酬の対象にしてほしい。

出席者
(敬称略・
五十音順)

太田 景介：社会福祉法人 南光愛隣会 わーくかんまち 所長代行・サービス管理責任者
新莊 暢孝：社会福祉法人 南光愛隣会 長崎障害者就業・生活支援センター 所長補佐
主任職場定着支援担当者
富永 隆一：特定非営利活動法人 障害者就労支援センター 指定障害福祉サービス事業所
アビリティー 施設長
舩元 淳子：NPO法人 ステップアップステーション 指定障害福祉サービス事業オードリー 理事長
吉原 貴久：NPO法人 チャレンジド人財センター 就労支援施設みらい 就労定着支援員・ジョブコーチ

事務局

金塚 たかし：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長
茂木 省太：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長補佐

検討事項①

報酬体系とその影響

現状の報酬体系が就労移行支援事業に与えている影響と、その評価についての意見を交わした。また、長崎県における就労移行支援事業所を取り巻く環境についても、詳しくお話を伺った。

◎就労移行支援体制加算がなくなり、収入が減った

- ・ 以前の報酬体系の時に比べ、経営状況が厳しくなった。以前は多機能で60名定員のうち、就労移行は10名定員で行っていた。しかし改正後、定員を6名に変えた。なぜなら、10名定員のうち常に6～7名ずつを送り出して約80%の定着率を目指す、人員配置が難しく、支援が手薄になってしまう。報酬改定によって、支援に人員を十分配置できない現象が起こっている。
- ・ 報酬単価の改定により、収入が減った。特に1年単位の実績で評価されてしまうことが、経営の不安定さに直結している。せめて2年の平均で評価してほしい。(検討事項④に提言あり)
- ・ 一番多い時(5～6年前)は35名定員だったが、年々利用者が減少し、今年度は6名定員とした。その理由は、就職率を確保したいからである。重度の方が増え、就職できそうな利用者の数がかなり減ってきている。報酬改定によって基本単価は半年間の定着率で決まるので、管理は簡単になった。また、定員を減らしたので基本単価は以前よりも上がった。定着支援事業の利用者数も20名ほどになり、月70万円ほどの収入になり、当事業所は収入増となり良かった。
- ・ A型事業所を運営しているが、報酬についてはそんなに影響を受けていない。むしろ収入は増えている。なぜなら、一般就労を目指す利用者が就職し、次年度には就労移行支援体制加算が入ってきて収入につながっているからである。しかしながら毎年就職者を出すこと、それに見合う利用者の確保が必須となり安心はできない。またグループホームも運営しており、職員はA型と兼務している。グループホームの利用者に軽度の方が多いということもあり、人員配置を工夫して人件費を抑えることができています。

◎その他 ～長崎県における就労移行支援事業所を取り巻く環境について～

- ・ 利用者が年々減ってきている就労移行支援事業所が多い。特別支援学校から100%就職するモデル校ができた影響があるかもしれない。以前は特別支援学校を卒業した方は生活訓練から経験を積み、次のステップとして就労移行支援事業所を利用し、就職するというのが王道の形だった。しかし今は、生活訓練にも行く人も減っている。卒業したら一般就労かB型という2択になっている。つい最近、特別支援学校の先生に聞いた話では「一般就労の可能性のある方については、積極的に就職を目指している。就職後、例えば1年で離職してしまうようなケースについても、失敗だとは考えていない。」とのこと。そもそも、なぜ就職に挑戦させるかと言えば、「福祉という受け皿があるからです」と言われていた。しかし、当事者からすると離職は失敗経験になってしまう。就労移行支援事業所に来て自信回復

からスタートしなければならない。ただ、就労へのノウハウを蓄積している支援学校もあるので、一概に悪いとは言えないし、就労定着率が極端に悪いとも言えない。

- ・就職が容易にできる時代になったため、精神障害の方はハローワークに行って自力で就職することが多い。就職は自力でも、定着することが自力では困難な方が一般企業に入ると、職場に負担がかかり「障害者と働くのは大変だ」という偏見につながるのではないかと危惧している。発達障害者においては、就職したことで新たな生きづらさが生じることも多い。
- ・ハローワークの障害者窓口の方に聞いた話では、知的障害の求職者がいないとのこと。つまり、新卒の知的障害者は就労定着率が良く離職者が少ないということではないか。
- ・長崎では就労支援の対象と言えば知的障害者であったが、精神・発達障害者の就労支援を手掛けている事業所が生き残っているように感じる。「知的障害者だけが対象では生き残っていけない」という風潮が表れたのは、ここ1～2年の話。知的障害の利用者が来なくなり、精神・発達障害者で困っている方が多いということがわかってきた。それでもまだ、長崎では就労支援と言えば知的障害者がメインというイメージが強いと思う。
- ・本来は生活介護の事業所を利用すべき当事者が、就労移行支援事業所に行っている。生活介護事業所も、利用者が減っている。
- ・就職できるレベルに達していない重度の方が、就労移行支援事業所を利用しているケースが多く見受けられる。
- ・当事業所(就労移行支援事業所)には、支援学校から就職し、1年くらい経って離職してから来ている方がいる。また、精神・発達障害の利用者は少ない。B型に行く精神・発達障害者が増えてきているように思う。
- ・中央省庁の障害者数水増し問題の後、行政からの障害者の募集が増え、多くの当事者が就職している。業務内容がハイレベルすぎるものと、知的障害者を対象にした単純作業と、二極化していると感じる。当事業所から行政に就職した当事者は単純作業に従事しているが、せっかく地道に訓練したことが生かすことができず、生活リズムも崩れて元の木阿弥になってしまった。
- ・行政からの求人は3年間などの有期雇用が多い。期間が満了した後はどうするのかと心配になる。採用時には「期間満了後も次の就職先を見つめます」とのことだったが、本当なのか不安。
- ・行政からの求人は思ったより応募が少ないようで、「どうかな?」という当事者も採用されている。さらに、現場担当者の障害への理解が薄く、受け入れ側も大変。それでも訪問し話を聞くと、現場は現場で一生懸命対応しようとしてくれていると感じる。
- ・都市部に比べて、行政からの求人や就職が多いのは、企業数が少ないからではないか。
- ・大都市圏と地方の格差が広がっていると感じる。就労移行支援事業所が利用者確保できるのは大都市圏だけであって、地方ではこれから事業所を立ち上げるのは相当厳しい。立ち上げたは良いが、この3年間利用者が一人も来ないという話も聞いた。

検討事項②

定着支援事業への参入が低迷している原因等

現状、定着支援事業への参入事業者数は低迷している。それには長崎県特有の事情もある。そもそも「利用したい」という当事者が少ないし、対象者が限られていることも低迷している要因の一つと言えそうだ。

◎実施している事業所が少なく、利用希望者も少ない

- ・実施している事業所は佐世保市では1ヶ所だけ。諫早市は3ヶ所、長崎市でも3ヶ所しかない。(長崎県内の就労移行支援事業所は約60ヶ所ある。)
- ・実施しない理由としては、利用者確保が難しい。他の施設から就職した方を定着支援事業の枠の中で支援するのは難しい。つまり、自分の施設から就職した方だけが、実質的には定着支援事業の対象者となる。そもそも就職者数を十分に出していない事業所も多い。
- ・対象者は就労系の施設を経て就職した方に限られている。例えば高校から直接一般就労した方は利用できないことも、利用が進まない要因の一つではないか。特に長崎は特別支援学校から就職させるケースが多い。彼らをフォローする仕組みもない。ジョブコーチ支援を利用される方も居るが、その期間終了後に離職してしまうケースが多いと

感じている。

- ・当事業所は毎年6名を定着支援事業に乗せるとして、3年間で18名を想定している。しかし、一度就職をした後、障害福祉サービスを一旦終了させ半年後にわざわざ仕事を休んで市役所に足を運んでもらわなければならない。丸々3年の期間がある方はまだ良いが、あと1年という方であれば、受給者証を取るのに時間もかかり、実質的に半年くらいしか期間がない。それならば、今まで通り手弁当でやっていた定着支援を続けた方が、利用者に迷惑が掛からないのではないかと思う。利用者の方から「ぜひ定着支援事業をやってほしい」と言ってくれたら良いが、そう希望する方は1名しかいない。
- ・当事業所ではこれまで丁寧に支援を続けてきてので、送り出した方たちとの関係性がとても良い。彼らに定着支援事業を利用してもらったところで、「3年経ったら終了です」と言って関係性を切ることなど考えられない。期間を定められることにも違和感がある。そのため、この制度が今さら必要だとは感じないし、対象となる方も少ない。
- ・定着支援事業を希望する当事者というのは、ここ最近就職した方が多いように感じる。それは、安心材料として捉えているよう。しかし、定着支援事業が創設される以前に送り出した方は、あまり関心が無いようで、就労定着支援事業など事業として支援を受けることを面倒と感じているのではないか。
- ・ご家族の方からは「就職後の支援をイメージしやすい」という声も多い。しかし、利用料金が発生するため、それだけのメリットや必要性を感じられず、利用につながらないケースも多い。

◎支援の在り方について

- ・就業・生活支援センターからすると、定着支援事業を使ってもらえると、その後のフォローが助かる。一方で、長崎はジョブコーチが多いのもっと活用することはできないか。(検討事項④に関連発言あり)

検討事項③

地域間における両事業の差異

長崎県全体の地形的特徴や、県内の地域ごとの特性を掘り下げると、連携やネットワークが作りづらい理由も見えてきた。また、それが定着支援事業にどう影響を与えているのかについて検討した。

◎長崎県の地域的特徴と定着支援事業

- ・長崎県は人口流出が激しく、どの就労移行支援事業所も定員割れが危惧される状況にある。定着支援事業において他の事業所(A型やB型)の支援をするとなると、「利用者を取られるのではないか」と思われてしまう。事業所同士で「協力して支援をしよう」という風潮はない。定着支援事業は地方にはフィットしていないと感じる。小規模で運営しており、着実に育てて送り出すという事業所にとっては、メリットが少ない。年間何百人も就職させるような都市部においてのみ、機能する事業なのではないか。
- ・長崎県は海を囲んでドーナツ型の形をしており、離島も多い。しかも県庁所在地が県の中心でなく南に位置している。隣の熊本県の話などを聞くと、長崎県は地形的な問題でネットワークが作りにくい県であると感じる。就業・生活支援センターが中心となって各地域をまとめている。
- ・県全体ではジョブコーチのネットワークがあり、就業・生活支援センターの連絡会が年に2回行われている。しかし、就労移行支援事業所同士の交流があまりない。
- ・諫早市も就労移行支援事業所同士のつながりは薄い。
- ・佐世保市を含めた県北地域は離島も多く、事業所同士の物理的な距離も離れている。各事業所が独自性を出しながら運営を行っているが、「連携」まではいっていない。県央・県南地域はネットワークが強いと感じる。
- ・県南地域は就業・生活支援センターが主催となり3ヶ月に1回、勉強会を行っている。
- ・長崎市は人口40万人以上で多くの事業所がある。就業・生活支援センターとしても、すべてを回ることはできない。それぞれの事業所がそれぞれの支援を行っており、就業・生活支援センターが中心となっている地域ではない。市内では就労移行支援事業所同士の連絡会がある。3ヶ月に1回、計画相談の勉強会も行っている。
- ・壱岐や対馬などの離島では、長崎県でありながら福岡県からもフェリーで直接アクセスできるため、福岡県で就職することがある。支援学校は長崎県の学区なので、先生方が就職後に情報共有をすることができず、当事者がうま

く就労定着できず島に戻ってくるケースが多い。離島支援に力を入れ、当事者が長崎県内で就職できるような体制が整えば良いと思う。当事業所は佐世保にあり離島からの利用者が多いので、宿泊型の自立訓練施設を立ち上げ、グループホームも運営している。親御さんが訪ねてきた時も同性の親と一緒に泊まってもらえるようにしており、将来離島に戻った時に、親御さんが当事者を家族として支援できるようになればと考えている。離島支援とは、親御さんも共に支援していくべき問題だと考え、取り組んでいる。

検討事項④

今後求められる制度・仕組み等

これまでの意見交換を踏まえ、最後に今後への提言を具体的に挙げて頂いた。

◎就労移行支援事業

- ・評価を2年間の平均にしてほしい。1年だと経営が安定しない。
- ・利用者確保が難しい状況にあるため、就職者を出すと、次の利用者を確保するまで収入が減ってしまう。次年度の評価にはつながるが、その年度には何の評価も得られない。就職後6ヶ月間は給付を維持して頂くことはできないか。
- ・特に大人数が就職した場合は、すぐに利用者を補充することができず、経営が不安定になってしまう。ある事業所では定員20名のうち15名が同時に就職し、5名しか利用者がいない状況が続き破綻してしまった。「就職させたくない」という事業所が出てきてもおかしくない。

◎就労定着支援事業

- ・就業・生活支援センターからすると、「定着支援事業を使ってもらえると、その後のフォローが助かる」と先ほど発言したが、登録者と就職者は増えていく一方なので、負担自体は減っていない。就労定着というのは、果たして福祉だけで支援していくべきことなのだろうか。

◎その他

- ・ハローワークに「働きたい」という障害当事者が来た場合、就職よりも福祉につなげた方が良いのでは?という方も多く見受けられる。しかし、福祉につなげるまでの具体的な道のりが見えない。間に入ってくれるサポーターのような機能が、どこかにあれば良いと思う。
- ・当事者が「就労の訓練を受けたい」と思い経った時も、実際に自分に合った事業所を見つけるまでの道のりが長い。
- ・まずは相談支援事業所を紹介されるが、いくつかある中から選びコンタクトを取っても、初回の面談までに1～2ヶ月待ちという状況が当たり前になっている。その後、何度か面談して実際に就労訓練を受けられるようになるまで、3～4ヶ月はかかってしまう。精神・発達障害の方は特に、「すぐに訓練が受けられないのであれば、とりあえず自分で就活してみようか」となってしまう。市町村の判断に委ねているので、時間がかかってしまうのではないか。暫定期間やセルフプランの使い方を、国として考えてもらえないか。
- ・長崎県ではほぼ100%、相談支援事業所に行ってから就労移行支援事業所などにつないでいる。セルフプランが活用されていない。佐世保市では相談支援事業所を探すのに数か月、面談まで数か月、支給決定されるまで数か月、その後利用開始という状況で、約1年間かかってしまう方もいるため、一度別の市へ転居し支給決定を受けてから、再転居して福祉サービスを利用する方もいる。
- ・相談支援事業所がどこもキャパオーバーになっている。経営的に厳しくなり、2～3ヶ所廃業したところもある。
- ・A型事業所(雇用型)においては、「利用者の働いて得た報酬から、経費等を引いた金額で給料を支払う(銀行借入等の補てんは不可)」となっているが、全国でもそれを達成できている事業所は約3割と聞いている。当法人もこの点は真摯に受け止め売上向上の努力を行っているが微増に留まっており達成できていない。加えて毎年の最低賃金が約3%アップしておりそれについていけない現状もある。今後、達成できない法人においてどのような処置がなされるのか県の障害福祉課に尋ねるも曖昧な返答しかなく不安を抱えている。一般企業ならば「赤字経営は運営できない」とのことに相当するのではないか。今後の国の方針を明確にしていきたい。

【沖縄】意見交換会

日時 2019年11月15日(金)
14:00 ~ 15:30

場所 沖縄県総合福祉センター会議室



出席者 (敬称略・ 五十音順)

阿部 慎哉：医療法人 陽和会 福祉事業部 部長 ワークライフサポート南山 所長 作業療法士
大見謝 和喜：就労継続支援（A型）就労定着支援 就労支援事業所 ひまわり 所長
職業指導員 定着支援員 ジョブコーチ（訪問型職場適応援助者）

葛原 明美：特定非営利活動法人 ミラソル会 センター長 サービス管理責任者

國吉 利生：医療法人 陽和会 ワークライフサポート南山 作業療法士 職場適応援助者 サービス管理責任者

小島 武史：特定非営利活動法人 ミラソル会 就労定着支援みらそる サービス管理責任者 ジョブコーチ

城間 智和：社会福祉法人 伊集の木会 就労支援 いじゅの木 支援課長 サービス管理責任者

玉元 直：一般社団法人 一二三 楽学喜サポート アチェンド

當山 優：一般社団法人 一二三 楽学喜サポート アチェンド サービス管理責任者 訪問型職場適応援助者

豊里 教子：一般社団法人 一二三 楽学喜サポート アチェンド 施設長 社会福祉士

比嘉 里美：社会福祉法人 若竹福祉会 南部地区 障がい者就業・生活支援センター かるにあ
就業支援担当

比嘉 真木子：社会福祉法人 伊集の木会 就労支援 いじゅの木 施設長 児童発達支援管理責任者

吉川 嘉朝：社会福祉法人 若竹福祉会 南部地区 障がい者就業・生活支援センター かるにあ
センター長 主任就業支援担当

事務局

保坂 幸司：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）事務局長

金塚 たかし：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）統括施設長

茂木 省太：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）統括施設長補佐

検討事項①

報酬体系とその影響

現状の報酬体系が就労移行支援事業に与えている影響と、その評価についての意見を交わした。全体的に特に大きな影響があった事業所は少なかった。

◎プラスの影響があった

- ・当事業所はA型。就労支援に力を入れており、毎年平均2～3名が就職している。そのため、定着支援事業が始まってから断然良い方向に働いている。月の収入が50万円増えた。この事業が始まるまでは無報酬で、収入面でマイナスになりながらも定着支援を行っていた。しかし、この事業が始まってからは、報酬的にプラスまではいかずとも、8～9割はまかなえている。その上、支援の質も上がっている。企業とのやり取りも増えた。

◎特に大きな影響はなかった

- ・当事業所は多機能型でB型・就労移行支援事業所・放課後デイサービスを運営している。定着支援事業が始まる前から就労定着支援には力を入れていたので、事業が始まって特に変化はない。逆にメリットと感ぜられるようになった。
- ・当事業所も多機能で運営している。同じく定着支援事業開始以前から就労定着支援に力を入れていたので、報酬が付くようになったことは有難い。しかし、2018年10月からスタートしたばかりなので、就労移行支援事業の加算が取れなくなった分を補えるのかどうかは、現段階ではわからない。まだまだ定着支援事業の利用者の人数が足りない。しかも、定着支援事業につなぐ場合、計画相談から探さないといけない為、時間がかかってしまう。(検討事項②に詳細発言あり。検討事項④に提言あり)

◎マイナスの影響があった

- ・就労移行支援事業の加算がなくなり、就労定着支援事業をやらざるを得なくなった。定着支援事業の報酬だけを見ると、赤字。それを踏まえ、就労移行支援事業にかなり力をいれ、1日の利用者を定員100%以上の稼働を絶対に割らないようにして報酬を確保した。

検討事項②

定着支援事業への参入が低迷している原因等

現状、定着支援事業への参入事業者数は低迷している。多機能型で運営している等、母体が安定していないと経営が成り立たず、参入できないという意見が多かった。

◎経営的な問題

- ・母体がかなり安定している就労移行支援事業所でない、経営が成り立たない。当事業所では40名以上を定着支援事業に乗せているが、それでも100万円くらいの収入にしかならず、収支が合わない。
- ・定着支援事業だけを単独で行うというのは、収入面で絶対に不可能だと思う。
- ・当事業所も40名以上を定着支援事業に乗せているが、それでも赤字。一体何名を乗せれば収支が合うのかと疑問に思う。必要な人には月に3～4回支援を行うが、収入面は定額なので持ち出しになってしまう。手厚い支援が必要な人と、そうでない人がいるのに・・・
- ・サービス管理責任者の配置の為、良い人材を定着支援事業の方に回さなくては行けない。企業や家族とも連携が取れる人材が必要なので、人材のやりくりが難しい。母体から人材が抜けてしまうと、母体自体の支援の質を落とすことになりかねない。
- ・定着支援を担当する人材の、人件費を確保するのが難しい。
- ・当事業所は多機能型なので、幸い人材のやりくりをすることができる。しかし一人何役もやってもらわないと回らない。
- ・多機能型なので何とかやっつけているのだと思う。
- ・当事業所は以前からジョブコーチ支援を行っていたので、その延長で定着支援事業も続けている。経営面さえ考えなければ、やっていることは特に変わらない。定着支援事業を行っている事業所は、この事業ができる前から定着支援に力を入れていた事業所ばかりだと思う。
- ・定着支援事業への参入が低迷している1番の要因は『報酬の低さ』である。当法人は就労継続支援A型を主としているため、人員配置に余裕がある事と、定着支援利用者が3～6名と少数なので、定着支援事業を行うにあたって人員の補充が無く費用が掛からなかったが、それでも赤字である。更に前述の定着支援利用者が40名の事業所

でも赤字。となると、就労支援や定着支援に消極的な移行事業者が参入する訳が無い。2番目の要因が『手続きの難儀さ』、3番目の要因として『定着支援の必要性の無知』。2番目の『手続きの難儀さ』はスムーズに行くよう行政が工夫して欲しいし、3番目の『定着支援の必要性の無知』は理解してもらえるようなQ&A等の資料の整備をして欲しい。

◎計画相談に時間がかかる

- ・ 計画相談に一旦つながらないといけないので、定着支援事業につなぐまでに時間も手間もかかる。行政から「この当事者に定着支援事業は必要なのではないか?」と断られてしまうことがある。本人を同席させて交渉したケースもあり、行政の認識の甘さを感じる。特に精神障害の方で、SOSを自分からうまく発信できない方は、一見しただけでは安定しているように見えてしまう。
- ・ 計画相談に時間がかかり、その間に状況が変わってしまい、支援が追い付かなくなってしまう。また、就労までのプロセスを知っている相談員と、そうでない相談員ではプランの出し方に差が出てしまう。
- ・ 豊見城市は計画相談が1ヶ所もなく、他の市町村を紹介される。
- ・ 当事業所では自前で計画相談を持っていない。計画相談員自体が減っているため、計画相談員を確保するのに必死。(検討事項④に提言あり)
- ・ 当事業所は自前で計画相談を持っているが、第三者の見立ても必要なので、できれば他事業者の方を付けたい。
- ・ 計画相談はオンブズマン的な役割をしてくれる。第三者の目で評価してくれる。ケース会議などで意見をくれる等、支援をする上で心強い存在であるとの声を各事業者から出ているが、全ての計画相談が就労支援の事を理解している訳ではない。
- ・ 当法人(就労継続支援A型)の意見となるが、計画相談は『5割必要』で、あって良かったと思っている。知識や経験は勿論あった方がいいが、それよりも熱意があり利用者の事を真剣に考える相談員だと連携が取れて、お互いが成長出来、他の社会資源も活用し、より良い支援に繋がっている。また、『5割不要』の理由は既出に加え『相談員の力不足』。利用者や関係者に何かしらのエンパワメントを提供するだけでなく、手続きやモニタリングに時間を使い、国のお金が勿体ないと感じた時もある。計画相談はまだ成長過程の中期に差し掛かる頃だと思うが、質の向上の為の今後の取り組みを期待している。

◎対象者が限定される

- ・ 特別支援学校からの就職者が多いのに、定着支援事業が使えないのは残念。彼らはほとんど福祉サービスを利用しないまま、企業に就職している。サポートが必要な人が多いと感じる。サポートの「はざま」にいる人たちがいる。
- ・ 特別支援学校から「定着支援事業を使いたい」と求められている。もし、特別支援学校の生徒も定着支援事業につなぐことができたら、雇用の安定にも効果的だと思う。
- ・ 特別支援学校から実習生の受け入れ等を行っており、関係性が構築できている。もし彼らを定着支援事業につなぐことが可能になれば、前向きに受け入れていきたい。
- ・ (もし可能になれば)ノウハウはあるので前向きに受け入れてはいきたい。しかし、スタッフの配置など本当に受け入れが可能かどうかは、自信がない部分もある。支援学校の先生との連携なども、今の業務の合間にしっかりやっていかなければならない。
- ・ 特別支援学校からの方をサポートするのであれば、アセスメントをしっかり行い、本人の特性などをしっかり把握しておかないと、別の問題が起こってしまう可能性もある。
- ・ 最初は他の事業者から就職した方から「定着支援事業を利用したい」という申し出があるかと思い、新規獲得も期待したが、なかなかそういう声は挙がってこない。
- ・ 国の機関に就職したケースで、本人が定着支援を必要として困っているにも関わらず、職業センターや中ボツが支援を行うことができない。こういう方は増えているのに、なかなか行政がサービスを通してくれない。支援機関を通さず、ハローワークから直接就職する人は増え続けている。彼らへの支援が課題だと感じる。
- ・ 一般企業から『JC支援後の定着支援の依頼』や『JC支援の対象外の方の定着支援の依頼』が来るが、定着支援の対象者にはならない為、無償で定着支援をしている。
- ・ 定着支援事業の認定要件を満たしていない就労移行事業者から『定着支援の依頼』が来て、現時点では引き受けてはいるが、そもそも認定要件に就職者の実績が必要なのか疑問。利用者との信頼関係もあり無償で定着支援を行っている良い移行支援事業所なのに、立ち上げて2年で実績が無いだけで指定を受けられないのはどうかと思う。

◎その他

- ・ 沖縄県内で定着支援事業を行っている事業所は約20ヶ所。そのうち14ヶ所は南部の地域。「定着支援事業は行わない」と明言している事業所も多い。
- ・ 定着支援事業を取っていないから定着支援をやっていないという事業所はない。どうせやっているなら、定着支援事業をやればよいと思うが、やらない事業所は人員配置上の難しさがあると思う。もう少し、柔軟な人員配置が出来るように。
- ・ もっと計画相談員が本人と地域が“どう関わり続けていくか”を意識してもらいたい。障害福祉サービスは期限が設けられており、就労移行は就職すれば終了。計画相談自体も全ての福祉サービスが終われば終了となる。そういった方が地域で生活・就労継続していく中で急遽福祉サービスを利用しなければならない状況が出た場合、新たに計画相談事業所を見つけるのは困難である為、現状ではすべて就業・生活支援センターが対応せざる負えない。

検討事項③

地域間における両事業の差異

沖縄県の中でも、那覇とそれ以外の地域では主に交通の便において明確な差が見受けられる。また、県内では「就労移行支援事業所の利用は人生で一度だけ。延長も認めない」という市町村がほとんどという問題もある。

◎通所・通勤の課題

- ・ 当事業所は沖縄本島中部で3ヶ所、就労系の事業所を運営している。企業での訓練に重きを置いているため、アクセスの良さを考慮して事業所の場所を選定した。
- ・ 那覇市以外では車やバスでの通所や通勤が大前提。当事業所は中部にあるため、利用者を確保するために昨年からの送迎を始めた。
- ・ 当事業所も当初は通所も自立訓練の一環だと考えて送迎を行っていなかったが、今後はニーズに合わせていかなければならないと考えている。現在は送迎を行っている。とりあえず通所してもらうことが一番大事。来てもらったら絶対就職につなげるという気持ちで支援を続けている。
- ・ 送迎専門のスタッフを雇用している。
- ・ 障害特性でバスに乗れない方などは、徒歩圏内や自転車で通勤可能な場所で就職先を探している。
- ・ 当事業所は糸満市にあるが、場所によってはバスが1時間に1本しかないところもある。ローカルバスが走っていた時期もあったが、予算確保の問題から廃止されてしまった。通勤や通所手段を確保する方法について、現在自立支援協議会で協議中。
- ・ 移動支援は市町村のサービス。もっと柔軟に対応できるように思うが、毎年議題に挙がるにも関わらず、改善が進んでいない。

◎行政の問題

- ・ 沖縄県では「就労移行支援事業所の利用は人生で一度だけ」というルールがまかり通っている。延長申請も受け付けてくれない。
- ・ 延長申請を通すのはものすごく大変。宜野湾市は認めてくれているが、他の市町村は全然受け付けてくれない。市町村で対応がまったく異なる。
- ・ 当事業所はB型も運営している。「就労移行支援はもう2年使っていますよね? B型からも就職を出せますよね?」と言われる。2年間で就職が難しいと思われる方には、B型で訓練してから就労移行に移ってもらい、再度訓練を行い就職させるなど、工夫や調整をしなければならない。
- ・ 本人が就労移行支援事業所を利用したいという意志を持っているのに、行政から「このタイミングで利用せず、もう少し後の方が良いのでは?」などと言われたことがある。
- ・ 一度行政の窓口で抗議したことがあるが、「最後は市町村の裁量だ」と言われた。担当者の機嫌を損ねたら終わりなので、それ以上は何も言えなかった。
- ・ 沖縄県南部の就労部会では、年明けに行われる沖縄県の協議会に提出する資料の中に、これらの問題を盛り込ん

で提出しようと考えている。しかし現状では、状況を報告することくらいしかできていない。離島もあるため、南部の就労部会自体が、年に一度しか集まっていない。

- ・ 県内に現在約80ヶ所の就労移行支援事業所がある。一時は100ヶ所を超えていたが、その中で1名も就職者を出さない事業所や、つぶれてしまった事業所も多い。そうすると、行政としては「簡単に就労移行支援事業所を利用しては困る」となるのではないか。かと言って全事業所を視察に行く時間も無いのだろう。人口が少ないエリアで一生懸命運営して実績を上げている事業所もあり、そういう事業所がつぶれてしまったら当事者が困る。実績を上げている就労移行支援事業所があることを、行政に知ってもらうための取り組みが必要かもしれない。

検討事項④

今後求められる制度・仕組み等

これまでの意見交換を踏まえ、最後に今後への提言を具体的に挙げて頂いた。

◎就労移行支援事業

- ・ 職業センターの研修の中で、加算要件になっていないものには人が全然集まらない。学びが多い研修なので、インセンティブを用意して参加者を増やすような仕組みが必要ではないか。
- ・ 暫定評価の際、特別支援学校側の見立てと我々の見立てが違うことが多い。特別支援学校の見立ては甘いと感じることがある。教育機関と連携し、暫定評価の時期を例えば高校一年生から段階的に行うなどしてはどうか。見立ての時期が早ければ早いほど、就労へのプロセスは作りやすい。
- ・ 特別支援学校も就職後の3年定着率を今回初めて発表した。就職だけでなく、もっと定着に目を向けてもらいたい。それを福祉予算ではなく、教育予算でまかなう仕組みを作ることはできないか。
- ・ 当事業所が運営するB型からは、一般就労するケースも多い。B型でも就労へのプログラムがシステム化されている事業所には、報酬単価を就労移行支援事業所並みに上げてほしい。

◎就労定着支援事業

- ・ 定着支援に対する単価を上げてほしい。支援の質を担保するために、例えば2名の定着支援員を付けた場合は加算が付くなどの仕組みがあると良い。
- ・ 定着支援を利用する人数が少なくても、事業として回るような仕組みを考えてほしい。就職者をたくさん出している事業所は少ない。「1〜2名のみだが定着支援事業を行っている」という事業所があるが、人員配置が問題となり収入には上げていない。宜野湾市の就労部会ではこのような事業所をサポートするため、「市で定着支援員を用意し、各事業所の就職者を回るような独自の支援体制を行うことはできないか?」という意見が出たことがある。
- ・ 定着支援事業を行っている事業所がこれだけ少ないのならば、興味のない事業所に興味を持ってもらうような、参入しやすい仕組みを作ることが必要ではないか。例えば報酬単価を上げるなどして、とにかく参入してもらわないと、議論も進まないのではないか。
- ・ 就職後、定着支援事業が始まるまでの6ヶ月間もしっかり支援を行うために、例えば支援計画を立てた場合などに、助成金を付けるなどの措置がほしい。一番大変な6ヶ月間に、何の評価も付かないのは苦しい。
- ・ 例えば就職時・6ヶ月後・1年後・1年半後〜3年後など、段階的に評価される仕組みの方が就労定着には有効ではないか。
- ・ 計画相談に時間がかかりすぎている。また、計画相談員がどんどん減っていて探すのに苦労する。計画相談を事業として成り立たせる仕組み作りや、計画相談員に就労までのプロセスを知ってもらうための研修を充実させてほしい。
- ・ 計画相談の際の相談員は、「当事者と馴染みのある方」「以前関わってくれた方」を選べる仕組みがあれば良いと思う。関係性ができていない相談員の方だと、的外れなサービスやプランを提案されることがある。
- ・ そもそも定着支援を事業化した主な理由である2つのうち1つは、移行支援事業のテコ入れだと思う。毎年複数の就職者を出している所もあれば、成果を上げていない所もあり、前者には誉れを、後者には恥じを、で差別化する事が狙いの1つであり、後者には移行の減算分を定着に誘導する事で成果を上げてもらい、成果を上げられない所は撤

退してもらう事が求められている。しかし現状は、成果を上げている移行支援事業所が定着に力を入れても定着支援事業は赤字で、移行の減算分をカバー出来ず運営が厳しくなっている。

- ・ 定着支援が事業化され、まだ2年目、中長期的に全体的な底上げが見込まれているかと思うが、まずは短期的に今、頑張っって成果を上げながらも、先駆者としての犠牲を強いられている事業所が、報奨して貰えるような体制が望まれる。

【札幌】意見交換会

日時 2019年11月28日(木)
10:00 ~ 11:30
場所 札幌市エルプラザ研修室



出席者 (敬称略・ 五十音順)

内久保 讓：札幌障がい者就業・生活支援センター たすく 就業生活支援員 社会福祉士

越野 雅貴：社会福祉法人 みなみ会 リワークあっぷる サービス管理責任者 社会福祉士
精神保健福祉士 ジョブコーチ

常盤野 晴子：NPO 法人 きなはれ 白石障がい者就労センター スカイ センター長 精神保健福祉士
社会福祉士

西町 祐哉：NPO 法人 きなはれ 白石障がい者就労センター スカイ サービス管理責任者 主任

西谷 友和：社会福祉法人 とみに福社会 とみに 施設長 管理者 サービス管理責任者

松本 健一：札幌障がい者就業・生活支援センター たすく センター長

横井 和徳：障がい者就労サポートセンター ぱすとらる 管理者 社会福祉士

吉田 志信：社会福祉法人 はるにれの里 石狩障がい者就業・生活支援センター のいける センター長 /
就労移行支援事業所 あるば札幌 課長 サービス管理責任者

事務局

保坂 幸司：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 事務局長

金塚 たかし：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長

茂木 省太：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長補佐

検討事項①

報酬体系とその影響

現状の報酬体系が就労移行支援事業に与えている影響と、その評価についての意見を交わした。札幌市ではセルフプランが主流であり、計画相談が少ない。計画相談をどう活用するかについても、議論が交わされた。

◎収入が減り、業務が増えた

- ・ 月額約30万円の収入減となった。定着支援事業では満額の報酬を得ることができない。加えて人員の配置も大変になった。やるが増え、一人ひとりの職員にかかる負担が大きくなったため、支援の質をどう維持していくかが課題となっている。
- ・ 定着支援事業が始まって、以前から定着に力を入れていたのでやっていることは変わらない。以前の加算がなく

なったため、収入面でもプラスにはなっておらず、トントン。契約面や事務手続きが増えた分、やるが増えた。人員のやりくりもタイトになり、メリットは感じられない。

◎定員と人員配置の兼ね合いが難しい

- ・ じわじわと経営が圧迫されていくようなイメージ。就職者が増えれば「定着支援を受けたい」という方は増え、職員の業務量は増えていく。しかし、報酬単価は下がっていく。人数によって単価が決まることが一因に挙げられる。例えば当事業所は現在、20名枠の単価で18名の方が定着支援事業を利用している。が、40名枠となると業務量が増え、人員配置も考えると決してプラスにはならない。
- ・ 定員の枠を上げると人員配置が必要になり、収入が赤字になる。
- ・ 例えば就労移行支援事業で定員20名枠を二つ持つ形も考えたが、そうするとサービス管理責任者が2名必要になる。ハコにかかるコストや人件費を考えると現実的ではないし、サービス管理責任者の人材を確保することも難しい。
- ・ 当事業所では定員の枠を、状況に応じて変更届を出して変更している。一昨年から30名定員を20名定員に変更した。20名定員で150%を受け入れた方が、年間の収入は増える。20名定員と30名定員の(収入面での)落差が激しいと感じる。
- ・ 定員から溢れた分を施設外就労という形でやりくりしている事業所もある。施設外就労に出すことで定員枠が外れるため、20名定員で40名を抱える形も取れる。施設外就労は経営的なメリットも大きいし、利用者のアセスメントも取りやすいので有効な形だと思う。
- ・ 定員を増やし、利用者の高回転を促すような流れになってきていないか? 特に1年の実績のみで評価されるので、じっくり訓練を行う時間がない。必然的に利用者確保に力を入れなくてはならず、宣伝力がある事業所がどんどん有利になっていくように思う。

◎計画相談について

- ・ 札幌市はセルフプランが主流で計画相談を使っている人は少ない。しかし、定着支援事業を利用するに際し、計画相談を使うきっかけになる。定着後は生活相談が圧倒的に多くなる。先に計画相談を絡めておくことで、地域を巻き込んだ支援がしやすくなる。
- ・ 当事業所でも、定着支援事業が始まってから「生活支援が必須になるから計画相談を入れよう」という流れになっている。職務の影響で離職するケースよりも、プライベートの問題で離職することが多いと感じる。
- ・ 個人的には、計画相談に対してあまり良い印象を抱いていない。ルールとして仕方なく計画相談を入れることはあるが、全員が一律に計画相談を受けなくてはならないというのは、疑問を感じる。当事者の力をなくし、障害者という枠にはめていくような感じがしてしまう。しかし現在、生活支援もすべて当事業所で抱えている。計画相談が活用できるのなら探っていきたいが、どこに優秀な計画相談員がいるのかまったくわからない。計画相談員から「これはダメ、あれはダメ」と言われた経験があり、信用できなくなってしまった。どこに依頼するのか?というのは大きな問題。
- ・ 定着支援にはほぼ、生活支援が関わってくる。計画相談を活用するという方法はアリだと思う。しかし、札幌の事情としては委託のところはバンク状態で受けてくれない。では指定のところはどうかと言えば、それなら要らないかな…と正直思ってしまう。指定のところは書類を作ってくれるだけで、実際には動いてくれない。
- ・ 当事業所ではどこの指定の計画相談が良いかを探ることから始めた。「〇〇区ならこの人が良い」と、特定の相談員を見つけて関わりを持つようにした。ようやく札幌でも、「委託でやってた人が相談支援事業所を立ち上げる」というケースが増えてきている。それでもつぶれてしまった相談支援事業所があり、指定でやっていくのも経営が大変なんだと感じる。
- ・ 相談支援事業所のレベルアップを図るために、我々が種まきのアプローチを行うことも必要だと感じている。こちらのスタンスを理解してもらい、働く方のニーズをキャッチしてもらうような働きかけを行い、全体でレベルアップしていければと考えている。計画相談と連携することで、事業所内部の人材のスキルアップにもつながる。特に若手のスタッフの良い経験になるのではないかと。
- ・ 行政においては、就労系と計画相談は担当が別。このような問題を共有・把握できていない恐れがある。
- ・ 支援学校からの利用者には、学校が選んだ指定の計画相談員が付いてくるケースが多い。しかし、その計画相談員が就職後にちゃんと動いてくれるかという点、そうではないこともある。年金の申請も「やったことがない」という方が多く、結局は当事業所で手伝うことになる。委託の相談員ならちゃんと動いてくれるのだが。

◎その他

- ・ 定着支援を国が事業として組み立てたことに、意義を感じている。企業からは「就労移行支援事業所は中長期的に付き合えるビジネスパートナー」として見てもらえる。企業が障害者を戦力として受け入れる上で、この事業はプラスに働いていると思う。ただ、事業として運営していくためには、人的なコストを担保してほしいと思う。
- ・ 企業は当事者が「定着支援事業の契約対象者」であると安心するようで、「契約期間中」であるかどうかをとても気にしていると感じる。一方で我々支援者には「事業の契約をしている」という意識は薄く、今までの定着支援の延長で行っている感覚。つまり我々にとっては、定着支援事業が事業として確立している、という実感はあまりないということ。報酬体系などがしっかりと充実したものが確立されれば、事業として確立されている実感が生まれ、企業とも対等に話が出来るのではないかとと思う。
- ・ 定着支援事業は「加算が事業化した」というイメージ。事業単体では運営が成り立たないと思う。
- ・ 定着支援事業が始まったことで、定着率を稼げる人が多い方が報酬を得られるようになった。1名が離職することで、報酬面で大きなダメージを受ける。そうなるとそもそも利用者を集める段階で「働ける人」に入ってもらいたい。重度の人を受け入れようという事業所は減ってくるのではないかと。「精神障害者の人は定着率が低いから・・・」と受け入れを躊躇する事業所もあるのではないかと。当事業所は就業・生活支援センターの機能も持っているが、最近、働くには相当時間がかかりそうな重度の人からの相談が増えている。(検討事項④に提言あり)
- ・ 当事業所は利用者の確保に困っており、定員を増やすという発想には至っていない。支援に力を入れる一方で、営業にも力を入れなくてはならないのかと悩んでいる。現状、お金をかけた広告はしておらず、定員を割ながらも就職者を出していくことに注力しているが、定着の加算を摂れたとしても利用者が来ないことには経営は成り立たない。

検討事項②

定着支援事業への参入が低迷している原因等

現状、定着支援事業への参入事業者数は低迷している。以前から定着支援に力を入れている事業所からすると、「事業化しても経営が成り立たない」という声が挙がった。また、それ以前の問題として、そもそも就職者を出していない就労移行支援事業所が多いということも低迷理由の一つとなっている。

- ・ 当事業所は定着支援事業を実施していない。その理由として、まずは金銭的な面でプラスにならないということが大きい。法人として事業化しても、十分な報酬が得られず経営が成り立たない。また、この事業が本当に利用者のためになるのか疑問である。これまで、必要な時には職場を訪問して支援を行い、必要のない時には行かないという方法で定着支援を行ってきた。しかし、この事業を始めることで、自分たちの従来のやり方が崩れてしまうことが懸念される。職員から「なぜ毎月訪問しなくてはならないのか?」と聞かれても、説明ができない。
- ・ そもそも、就労移行支援事業所自体が二極化している。頑張って就職者を出している事業所もあるが、全然就職者を出していない事業所の方が多い。利用者を抱え込んでいると感じる。定着支援事業を実施しない事業所が多いというのも、妥当な結果ではないか。
- ・ 全国と比べると、札幌市で定着支援事業を実施している就労移行支援事業所の割合は高い。しかし、就職者を1名も出していないのに、定着支援事業を実施している事業所もある。B型が利用者確保のために、多機能で就労移行支援事業所を併設しているケースもある。しかし、就労移行支援の方はほとんど機能しておらず、休止中になっている。特に株式会社系ではこの傾向が強い。

検討事項③

地域間における両事業の差異

北海道の中でも、札幌市に一極集中の傾向が見られ、それ以外の地域とでは明確な差が見受けられる。ローカル

地域では交通手段が乏しく、定員の確保ができないという問題があり、就労移行支援事業所を立ち上げづらい。「働きたい」「支援したい」という思いがあっても、実現には困難が付きまとう。

- ・北海道は札幌市だけが異質、交通アクセスも良い。当事業所は隣の石狩市にも拠点があるが、石狩市では電車が通っていない。札幌以外の地域はどこも同様の課題を抱えている。例えば、人口が1000人ほどの地域でも「働きたい」という人も「支援したい」という人もいる。しかし、就労移行支援事業所を立ち上げるとなると、20名定員を満たすことができず、スタートすらできない。5名や10名からでも立ち上げることができるよう、特に都市部以外の地域では緩和してほしい。実際、石狩にある当方の事業所では、競合相手がいないにも関わらず定員は割れている。(検討事項④に提言あり)
- ・今は札幌市にも就労移行支援事業所が増えたが、以前は札幌市から石狩市に通う利用者もたくさんいた。就労移行支援事業所は質の高さではなく、宣伝力で人が集まる時代になった。ローカルの地で運営するのは、大変。
- ・20名定員を満たさず小規模で立ち上げるという例は、離島では認められている。郡部でも認めてほしい。中山間地域に社会資源がないという問題は痛切だ。こういった地域では定員ではなく、実利用者の数に対する就職率で報酬単価を決めるなどの工夫をしてほしい。(検討事項④に提言あり)
- ・札幌市まで通うことはできないが、「働きたい」という当事者は多い。
- ・私は地方部である長万部の出身。バスも1日1本しかない。隣町まで車で30分から1時間かかる。「働きたい」というニーズがあっても利用者の数は少ないし、通うとなると交通手段がない。定員の問題に加え、移動手段の確保という問題もある。しかし、この地域には眠っている当事者がたくさんいる。一次産業が中心の地域なので、働けないから家にいる方や、農業・漁業の下請けの仕事でアルバイトを転々としている方がいる。彼らが現状を何とかしたいと考えた時には、都市部まで車で4時間かけて相談に行かなくてはならない。
- ・ローカル地域で「働く」ことを考えた際、免許を取得して車を買うことから始めなくてはならない。少子化が問題となっていたり、働き手不足の地域もたくさんある。障害者に働き手の戦力になってもらうために、緩和措置などをぜひ考慮してほしい。(検討事項④に提言あり)
- ・当事業所でもローカル地域に就職を希望する方が2名いた。職場へのマッチングは上手くいったのだが、グループホーム等がなく生活基盤をどうするかという面が大変だった。生活拠点がないため、大家さんとの交渉などもこちらで行った。インフォーマルな資源もないため、通っている病院から情報をもらうなど工夫するしかなかった。
- ・皆が札幌に集まってきているというのが現状。当方(就業・生活支援センター)にも、札幌市外の登録者が1割いる。本来なら住んでいる地域で支援を受けられるのが理想だが、「働きたいなら札幌に」という流れになってきている。こうなると一極集中になり、地元企業も活性化しない。
- ・札幌市内でも中央区に27ヶ所と、就労移行支援事業所が集中している。南区は3ヶ所、手稲区は0ヶ所。中央区は競争が激しくなり、定員を満たせないという状況が増えている。逆に他の区は「やっと就労移行支援事業所ができたのに、つぶれてしまった」という話も聞く。
- ・札幌市では80ヶ所以上の就労移行支援事業所がある。2019年4月現在の内訳はNPO法人が28%。社会福祉法人が27%。株式会社が31%。数年前から株式会社が一番多くなっている。

検討事項④

今後求められる制度・仕組み等

これまでの意見交換を踏まえ、最後に今後への提言を具体的に挙げて頂いた。

- ・当事者からの相談を受ける場合、必ずしも対面でなくメール等でも良いのではないかと。特に精神障害者の場合、わざわざ事業所に足を運んでもらうことで状態が悪化してしまう場合もある。電話やメールでの相談も評価の対象にしてほしい。
- ・長く働き続けている人が、突然状態が悪くなることもある。会社との間に入って調整を行うことに労力が割かれるが、当事者との契約関係は終了しており完全なるボランティアで行うことになる。会社側からも「契約期間中ではないが、来て頂いて良いですか?」と気を遣われてしまう。この辺りを評価の対象にしてもらえるような制度がほしい。

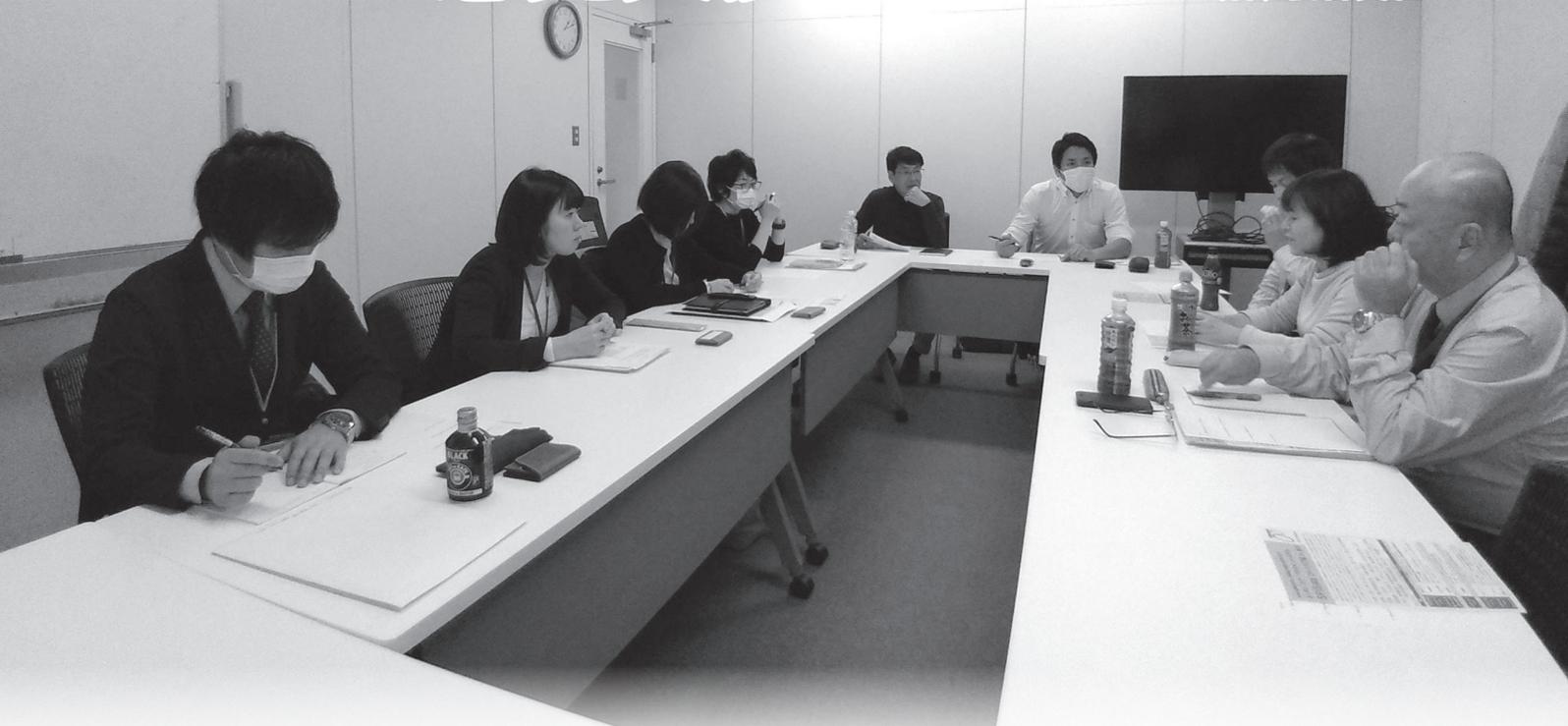
- ・ 重度の方が働ける環境を整えば良いと思う。重度の方が就職・定着した際に加算するような仕組みを整えてほしい。
- ・ 1名が離職すると定着率に大きな影響がある。離職は必ずしも後ろ向きな理由だけでなく、前向きな転職を見据えてのケースも多い。今の時代、一つの会社で働き続けることだけが素晴らしいわけではない。「辞めさせない支援」になっていないか？ 転職支援への加算などがあれば、思い切った支援ができる。
- ・ 札幌市以外のローカル地域では、定員20名に満たなくても就労移行支援事業所を立ち上げられるような緩和措置を考えてほしい。離島ではこのような措置は認められているが、中山間部でも必要だと感じる。定着支援事業に際しても、ローカル地域では実利用者の数に対する就職率で報酬単価を決めるなどの工夫をしてほしい。(検討事項③で出た意見を集約)
- ・ 通勤時のサポートは公的な助成の対象にはなっていないので、就労系の問題だけではないと思うが、送迎加算なども雪など地域の状況によって活用できてよいのではないかと思う。現在の送迎加算は一律なものでしかなく、自力通所できる方にも活用され、“送迎あり”が売りになっている事業所もある。
- ・ 「働きたい」という当事者が、就労移行支援事業所を見つけやすい仕組みができれば良いと思う。例えば優良事業所の基準等があり、基準を満たした事業所を検索できるようになれば良い。そうすれば就職者を多数出している事業所と、まったく出していない事業所の二極化を防ぐことができるし、良い支援をしている事業所が定員割れして経営難に陥ることも減るのではないか。

【仙台】意見交換会

日時 2019年12月20日(金)

13:00 ~ 14:30

場所 アデコ(株)仙台支社



出席者 (敬称略・ 五十音順)

- 安部 加奈江**：医療法人社団 原クリニック 仙台メンタルヘルスサービス 就労移行支援事業部
泉 智佳：就労移行支援／定着支援事業 Rickey クルーズ仙台青葉通 センター長
伊藤 基伸：社会福祉法人 宮城県社会福祉協議会 仙台北地域福祉サービスセンター
地域支援センター ぱれっと 障害者就業・生活支援センター わーく 就業支援担当
門脇 光一：宮城県 就労移行支援事業所機能強化事業事務局 アドバイザー・支援員
菅 洋一：ながいユナイテッドフットボールクラブ 代表 宮城就業ネットワーク 相談役
畔柳 清美：社会福祉法人 やまとみらい福祉会 就労移行・就労定着支援事業所 オルタハ乙女
所長・就労定着支援員
齋藤 涼平：社会福祉法人 仙台市障害者福祉協会 仙台市障害者就労支援センター リーダー 支援員
平山 昭江：特定非営利活動法人 ほっぷの森 理事／
就労支援センターほっぷ 就労定着支援センターほっぷの実 サービス管理責任者

事務局

- 保坂 幸司**：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 事務局長
金塚 たかし：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長
茂木 省太：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長補佐

検討事項①

報酬体系とその影響

現状の報酬体系が就労移行支援事業に与えている影響と、その評価についての意見を交わした。定着支援事業
における疑問点や、報酬体系・ルールへの要望等が多く挙げられた。(検討事項④に提言としてまとめた) また、計
画相談が入ることへのメリットも多く挙がった。

◎定着支援事業への評価

- ・ 当事業所は昨年度の就労定着率により、報酬単価が上がった。ただ、まだ定着支援事業が始まって1年。昨年は利
用者数が多かったが、今年は少ない。今後、人数が増減した際にも安定した収入が続いていくのかは心配。
- ・ この制度になって、メリットとデメリットがある。メリットとしては、就労実績に応じて報酬が変わるというのは当然だと思

う。実績を上げていない事業所が同じように報酬を得るというのはおかしい。デメリットというか課題点としては、当事業所のように利用者数が定員を下回っている事業所にとっては、定員を基準にして就職者数をカウントされてしまうのが困る。就職者を送り出した後、新規の利用者を獲得するのが難しい状況にある。契約者数に対する就労実績で評価してほしい。(検討事項④に提言あり)

- ・なぜ就労移行支援事業を単独で実施する場合は20名定員からという設定になっているのか？ 地域性も異なるのに、人数設定が一律というのは検討の余地があると思う。(検討事項④に提言あり)
- ・報酬単価が1年単位で変わるので、経営の見通しが立てにくい。就職することだけが、利用者にとってベストな道であるとは限らない。個々に応じた支援が求められる。毎年必ず就職者を多く出すことでしか評価を得られないのならば、就職できそうな(実績になりそうな)利用者ばかりを集めたり、無理やり就職させたりする事業所も出てくるのではないか。(検討事項④に提言あり)
- ・就労を目指すには少し力量が足りず難しいかもしれないと思われる方も、本人が就労したいとの意欲を持ち就労移行支援の利用希望があれば利用者として受け入れている。訓練期間が2年では足りない方や、最終的に一般就労を諦めて福祉的就労を希望する方もいる。就職以外のサポートもおおおいに必要であり私たちの役目であるが、一般企業への就職以外への報酬の評価がない。
- ・A型へ就職した利用者は就職者としてカウントされない。実はA型への就労を支援することの方が、一般企業への就労支援より大変な場合がある。同じようなカウント方法ではなくとも、何かしらの形で評価してほしい。A型から一般就労へステップアップする方もいるし、一生懸命運営しているA型事業所も多い。そもそもきちんとした運営をしていないA型に利用者を送り出したりはしない。(検討事項④に提言あり)
- ・当事業所は多機能型で10名という少人数の枠で就労移行支援事業所を運営している。また、医療法人が母体であるため、外部から積極的に利用者を集めるという形ではなく、内部の医療機関との連携で成り立っている。そのため、年に2〜3名しか就職者を出せず、収入が減った。どんどん就労に送り出していくという考えではなく、就労準備性の整った人を着実に送り出していきたいと考えている。また、中には「利用料金がかかるので定着支援の制度は使わない」という利用者もいる。
- ・当事業所では定着支援事業を利用している11名のうち、1名に利用料金が発生している。「高額のお金がかかるかもしれない」と聞いた時は本人も驚いていたが、実際には2300円程度しかかからないことがわかり、「利用します」となった。
- ・当事業所では定着支援事業を利用している8名のうち、3名に利用料金が発生している。ご家族には「保険だと思って利用して下さい」と説明して、理解を得ている。
- ・現状の7段階の評価について、下の方のランクは実質的に淘汰を促しているかのような金額である。たしかに利用者を囲い込んで就職させる気のない事業所もあるが、最低ラインの報酬は保証してほしい。人を集めている事業所が、イコール手厚い支援を行っているとは限らない。広告力や立地が大きく影響していることもある。(検討事項④に提言あり)

◎計画相談について

- ・仙台市内はセルフプラン。市外の方は計画相談。計画相談は地域によっては決定までに時間がかかることがあり、初めは面倒だと思っていた。しかし、地域の方が計画相談員として関わってくると、当事者の自宅の周りの状況なども把握してくれているので助かる。例えば「自宅の近くに坂があり夜は危険」という情報が得られたことで、より当事者に対して配慮ができるようになった。
- ・計画相談が入ることで、当事者は仕事に直接関係のないグチを言えたり、相談員に気軽に相談することができる。例えば家族との関係についても相談員が把握してくれていることがあり、助かる。
- ・計画相談が入ることで、相談する相手が一人増えることになる。支援者と計画相談員で協力して、当事者を良い方向に導くことができる。また、当事者が住む地域のネットワークからの情報もスムーズに入ってくるようになった。「地域に入れてもらえる」という実感が生まれた。
- ・計画相談を入れることで、就労移行支援事業所の職員と計画相談員のネットワークが生まれる。そこに企業担当者が入ると三者で当事者を支える形になる。ネットワークで定着を支えることが重要。中ボツは地域の核となって、点と点をつないでネットワークにする役割があるのではないか。

定着支援事業への参入が低迷している原因等

現状、定着支援事業への参入事業者数は低迷している。ここでは、仙台の現状と課題について意見を出し合った。その中で、障害者就労支援センターと就業・生活支援センターにおけるマンパワー不足が、大きな問題になっていることがわかった。

◎仙台の現状

- ・ 仙台市内では約40ヶ所の就労移行支援事業所があるが、定着支援事業を行っているのは約10ヶ所しかない。
- ・ 「なぜ定着支援事業を行わないのか?」と尋ねたところ、「スキルがない」と答えた事業所がある。就労移行支援事業所に定着支援のスキルがないというのは、問題である。今までもまったく定着支援を行っていなかったのだろうか?
- ・ そもそも就労支援に対する考え方は一律ではない。事業所ごとにやり方も違うし、支援員一人ひとりの認識も違う。同様に「何をもち定着支援とするのか?」もばらつきがある。就労移行支援事業所の在り方や、最低限のノウハウ、必要な視点は統一する必要があるのではないか?

◎センターのマンパワー不足

- ・ 仙台市障害者就労支援センターでは5名のスタッフが定着支援の担当をしているが、定着支援以外の幅広い業務にも当たっているため、人間的な対応に限界がある。昨年は114名の定着支援を行った。数年前の2倍以上の数である。私自身、1日4～5件の予定をこなし、多い時では10名と面談を行っている。これ以上増えたら回らない。
- ・ 障害者就業・生活支援センターでは14市町村720名の登録者に対し、6名のスタッフで対応している。正直一人ひとりに手厚い支援ができていたとは言えない。登録者も増え続けており、圏域内にもう一つ中ポツがほしい。また、スタッフの異動もあり、利用者も企業も「また?」という反応。本来であれば専門性のある仕事は同じ人がずっと担当した方が良いと思うが…。
- ・ 就労移行支援事業所によって、就職後の半年間のフォロー体制に差があると感じる。企業とのアセスメントを行わず、本人との面談だけで終わりという事業所も多い。
- ・ 「就職後半年が経ったので、お願いします」と障害者就業・支援センターにバトンタッチされることがある。もし引き継ぐのであれば、もっと早めに本人との関わりを持ちたい。関係性を築いた上で、定着につなげたい。
- ・ 将来的にナチュラルサポートに移行していくことは支援の上で重要だが、当事者に小さな変化があった時、タイムリーなサポートができる関係性は、細く長く続けておく必要がある。特に、自分から「助けてほしい」と言い出せない当事者は、支援の枠から外れていってしまう。障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援センターがマンパワー不足にある中で、「誰がどのように当事者を見守り続けていくか」を考えていかなければならない。
- ・ 障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援センターの厳しい状況がわかるだけに、つなげない。つなぎたい気持ちはあるのだが…。就労移行支援事業所は安易にセンターにお願いするのではなく、役割を理解してセンターを使ってほしいと思う。

地域間における両事業の差異

宮城県は広く、地域ごとに課題や特徴がまったく異なる。また、仙台市に企業や就労移行支援事業所が集中しているため、それ以外の地域に住む当事者は、働く以前に通勤・通所の足を確保しなければならない。

◎通所・通勤の課題

- ・ 就労移行支援事業所は仙台市に集中している。仙台市以外に住んでいる当事者が、「働きたい」と思っても通所のための手段がなく困っている。同様に、働きたい企業が見つかって、通勤の手段もなくあきらめてしまう。交通の便が良い仙台市と、それ以外の地域では、移動手段の面で大きな差がある。

- ・昔、山形で行った移動手段に対する支援の経験を振り返ると、実習を受けてくれた企業に実習中は支援機関が当事者を送迎する。しかし、入社後は送迎ができないので、当事者と同じ方向に住む一般社員に有償で送迎をお願いした。それでも1年くらいすると双方が嫌になって中止してしまう。仕方がないのでタクシー会社に頼んで、有償で複数名の当事者の自宅を回って送迎してもらった。一人月額1万円ほどのタクシー代になったが、10万円ほど給料をもらえればギリギリやっつけられる。するとH18年に福祉有償運送が認可され、タクシー料金の半額で送迎が可能になった。今はほとんどの人がそれで通っている。

(<https://www.mlit.go.jp/jidosha/sesaku/jigyo/jikayouyushoryokaku/GB-honbun.pdf> ※国交省より)

◎県内の地域ごとの特徴

- ・宮城県は広い。地域によってカラーが違う。例えば気仙沼市は小さな町だが、就労移行支援事業所があり、定着支援の体制も整っており、町内で完結しているイメージ。
- ・塩釜市の辺りはまったく就労移行支援事業所がなく、A型事業所が沢山あり、ハローワークからもA型にばかり紹介がなされている。
- ・石巻市は就労移行支援事業所がいくつかあったが、報酬改定の影響で閉鎖するところが相次いでいる。将来的には一つもなくなってしまうかもしれない。
- ・栗原市は(株)大場製作所の大場社長が早くから障害者雇用の取り組みを進めており、仕組みやネットワークが整っている。宮城県の中でも先進的な市である。

◎その他

- ・仙台はさまざまなセミナーや研修会が開催されている。しかし、主催者がそれぞれ独自に行っているため、効果的に活用されていない。今後は主催者側と連携し、「どのようなセミナーがどういった人向けに行われているか」を、仙台市障害者就労支援センターとして取りまとめようと考えている。
- ・仙台市は就労移行支援を2年間終えた当事者の延長申請が認めてもらえない。しかも「延長申請は3ヶ月前に」と言われる。もっと個別性や理由を考慮してほしい。窓口の担当者によっても対応が違うので困る。

検討事項④

今後求められる制度・仕組み等

これまでの意見交換を踏まえ、最後に今後への提言を具体的に挙げて頂いた。

◎報酬等の仕組みについて

- ・報酬単価を1年単位ではなく、複数年単位の実績で見してほしい。
- ・一般企業への就職以外への報酬的評価がほしい。特にA型への就労も何らかの形で評価してほしい。
- ・現状報酬単価は7段階に分かれているが、下の方の段階は淘汰されることを想定しているかのような金額に見える。たしかに、利用者を囲い込んで就職させる気にならない事業所もあるが、手厚い支援を行っているのに立地条件の悪さや広告力のなさで苦戦している事業所もある。運営上の基本的な報酬額は保証してほしい。その上で就職者を出した事業所には、加算するという「プラス方式」が理想的だと思う。
- ・仙台市内に通所することができなくても、働きたいと考えている当事者はいる。ローカルな立地で多くの利用者を集めることができなくても、そこにある事業所が運営を続けることができ、活性化されるような仕組みがほしい。
- ・20名定員からではなく、10名から利用できて収入が上がる仕組みがほしい。
- ・定員基準ではなく、契約者数に対する就労実績で評価してほしい。

◎ジョブコーチ等の人材について

- ・宮城県は主任ジョブコーチがいない。主任ジョブコーチのような人が配置されて、地域の就労支援のサポート役や指導的役割を担ってほしい。福祉的な立場だけではなく、企業の視点に立って支援してくれるようなジョブコーチが理想。そこに予算がつくような仕組みがほしい。そうすれば、障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援セン

ターの負担が減るのではないか。ニーズがないので地域の訪問型のジョブコーチも育っていない。報酬制度が確立されていないので、配置ができない。

- ・当事業所は1名ジョブコーチがいる。来年は2名にして支援力を強化するつもりだ。しかし、労力を考えると収入の面では赤字になる。ジョブコーチに対する報酬面での評価がほしい。今回、OTは加算の対象になったが、小規模の事業所においてOTのような専門職を何名も採用して職員数の3割以上にすることはできない。採用したいが限界がある。1名の採用でも加算が付くような仕組みにしてほしい。
- ・職業生活相談員が活用されていない。多くの人が資格を取っているのに、もったいないと思う。彼らに企業内での定着支援を担ってもらおうというのはいかがでしょうか。

【福島】意見交換会

日時 2020年1月23日(木)
13:30 ~ 15:30
場所 いわき福音協会

出席者
(敬称略・
五十音順)

- 阿部 美代子**：社会福祉法人 福島県社会福祉事業団 県南障がい者就業・生活支援センター
「まごころステーション」就業支援員
- 荒 博史**：社会福祉法人 福島県福祉事業協会 相双地域障害者総合支援センター
相双障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者
- 菅 洋一**：ながいユナイテッドフットボールクラブ 代表 宮城就業支援ネットワーク 相談役
- 菊池 伸**：社会福祉法人 若樹会 会津障害者就業・生活支援センター センター長
- 木村 美和**：社会福祉法人 ほっと福祉記念会 地域生活支援センター ふっとわーく
県中地域障害者就業・生活支援センター 相談支援事業所ふっとわーく センター長
- 栗村 嘉起**：社会福祉法人 いわき福音協会 いわき障害者就業・生活支援センター 所長
- 五島 勉**：社会福祉法人 つばさ福祉会 県北障害者就業・生活支援センター センター長
- 佐藤 悠太**：社会福祉法人 いわき福音協会 いわき障害者就業・生活支援センター
主任職場定着支援担当者
- 鈴木 康弘**：社会福祉法人 郡山市社会福祉協議会 障がい者基幹相談支援センター 相談支援専門員
- 蛭田 由香里**：社会福祉法人 いわき福音協会 いわき障害者就業・生活支援センター 副主任支援ワーカー
- 松野 晃樹**：社会福祉法人 ほっと福祉記念会 地域生活支援センター ふっとわーく
県中地域障害者就業・生活支援センター 就業生活支援ワーカー

事務局

- 金塚 たかし**：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長
- 茂木 省太**：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長補佐

検討事項①

報酬体系とその影響

現状の報酬体系によって、収入が減ったという意見があった。また、定着支援事業が与えている影響についても意見を募った。しかしながら、参加者の多くが中ポツセンター所属のため、具体的な意見はあまり多く挙がらなかった。計画相談が入ることへのメリットがいくつか挙がった。

◎報酬が減った

- 定着支援事業によって、実績が評価される仕組みになったのは良いが、初年度は評価を得られず収入に影響して大変だった。定員数で計算していたため、1500万円ほどの収入減となった。翌年度からは定着率も実際に働いた人の数で計算したため、前年度の実績が評価される形となり、収入が上がった。地方の就労移行支援事業所では、「なるべく定員を減らして、多機能にして、高い報酬単価を取ろう」という傾向にあるのではないかと。

◎定着支援事業の影響

- 定着支援事業ができてから、就労移行支援事業所に新規参入がしづらくなったのではないかと。壁ができたように感じる。この事業に対してマイナスイメージを抱くような情報ばかりが、先に流れてきているせいもある。
- 支援の質が問われているように感じる。支援内容が明確な事業所には人が集まりやすいが、そうでない事業所は稼働率が上がっていない。また、「ちゃんとアセスメントして、評価をして、次につなげていく」という本来の支援の形がおろそかになっている。通常は2年である訓練期間を3年に延長することで、就労への可能性を上げようとしている事業所が見受けられる。しかし、それでも結局は就労ができず、B型に行ったという話も聞いた。

◎計画相談について

- 会津圏域では、100%計画相談を利用している。当事業所も該当圏域にあるため、計画相談が当たり前。セルフプ

ランを使うというイメージが湧かない。計画相談を使うことで、連携しながら支援を行うことができ、メリットを感じている。

- ・当事業所の相双圏域では、就労移行支援事業所が1ヶ所しかない。セルフプランで行っているが、問題が生じた際に計画相談員がいないため、当事者を輩出した特別支援学校と就労移行支援事業所の間で険悪な雰囲気になってしまった。計画相談が入った方が良いと感じている。
- ・計画相談が入る前は、何か問題が起こった時は、直接当事者から私たちの中ポツセンターに連絡が来ていた。しかし、計画相談が入るようになってからは、何かあったらまず、計画相談員に相談をする流れになった。その上で、必要であれば私たちの中ポツセンターにも連絡が来るので、私たちの業務も軽減された。

検討事項②

定着支援事業への参入が低迷している原因等

福島県内では、全20ヶ所の就労移行支援事業所のうち、8ヶ所が定着支援事業を行っており、割合としては高い。一方で、就労移行支援事業所自体への参入が少ないという課題がある。圏域に事業所が1ヶ所もしくはゼロという地域もある。

◎定着支援事業を行わない理由等

- ・定着支援事業を行っていない事業所は「やり方がわからない」様子だ。
- ・うちの県南圏域では、就労移行支援事業所が1ヶ所しかない。そのため、B型から就職する人が多い。中ポツセンターからの就職者は年間40～50名ほどだが、去年は就労系の事業所から就職した人が12名。そのうちの7名がB型からの就職だった。しかし、B型も就労移行支援事業所も定着支援事業は行っていないとのこと。また、B型から就職した7名は、複数のB型から1～2名ずつを輩出した総数であり、「その数では定着支援事業を始めても事業として成り立たない」という理由もあった。その他、「人を配置するだけの予算が取れない」「毎年何名が就職すれば、この事業が成り立つのか。具体的な数字がわからない」「現状、就職した方は中ポツセンターとジョブコーチの支援で定着できている。この事業を行う必要がない」という声があった。
- ・定着支援事業自体のイメージが湧かない。ルールとして月1回訪問すれば良いだけなのか？ただ訪問するだけで、課題を解決しようとする事業所もあるのではないかと心配だ。生活支援の部分で課題が出てきた時は、どういう支援をするのだろうか？ちゃんと連携できるだけの力がその事業所に備わっているのだろうか？
- ・当事業所は中ポツセンターを運営している。定着支援事業を始めた事業所は、今までもジョブコーチ支援等で中ポツセンターと連携をしていた。そのため、いざ事業が始まっても、当事者の情報を共有できており、今のところ大きな混乱は起きていない。しかし今後、新たに就職者が増えてきた場合、知らない当事者も出てくると思う。そこをどうしていくかは、課題である。
- ・定着支援事業に力を入れている事業所は、基準以上に職員を手厚く配置しているところが多い。そういう事業所は加算を取りやすい。しかし、基準人員しか配置していない事業所は、この事業に手を出しづらいと思う。

◎福島県の定着支援事業を取り巻く現状

- ・福島県内で定着支援事業を行っている就労移行支援事業所は8ヶ所。全20ヶ所のうち、約40%が行っている計算となり、割合としては高い。
- ・福島市では福祉施設から就労した当事者が16名。そのうち15名が定着支援事業を受けている。
- ・会津圏域では3名の当事者が定着支援事業を実施している。月に1回、就労移行支援事業所とハローワーク、中ポツセンターが集まり、定着支援事業の進捗状況を共有している。スタートして1年経つので、もしかすると収入が増えて自己負担の問題が出てくるかもしれない。
- ・当事業所は県南圏域で福島県の南の方にあり、栃木県に近い。栃木県内で株式会社で運営している就労移行支援事業所があり、当センターで登録している方でその事業所に通所している方も多い。車で駅まで迎えに来てくれるし、助かるようだ。その事業所では年間10名ほど就職者を出している。「定着支援事業をやります」という報告があったが、その後の3年をどうするかという具体的な話にはまだなっていない。自立支援協議会の就労部会にも、県をまた

いで参加してくれている。県境なので、県をまたいで取り組みが多い地域である。

- ・ 定着支援事業を使える当事者というのは、福祉サービスを受けている人。そのため、就労移行支援事業所が少ない地域では、定着支援事業も発展していかない。例えば、「5つの就労移行支援事業所が集まって、定着支援事業を行う事業所を1ヶ所作る」というような仕組みができれば、皆で定着支援をやっという気運が盛り上がり、事業としても成り立つのではないか。それぞれの事業所で定着支援事業を行うと、事業として成り立たない。

◎その他

- ・ 就労移行支援事業所の数は減っているのに、就職者の数は増えている。事業所を使わずに、自力でハローワークを経由して就職している人が増えているのではないか。
- ・ 当事業所は中ポツセンターを運営しているが、先日、就労移行支援事業所から連絡があり、「利用者の就職先はどのように探せば良いのか?」と問い合わせがあり驚いた。
- ・ 特別支援学校の卒業生については、ほとんどが一般就労かB型に行く。就労移行支援事業所に来る人はいない。就労移行支援事業所を利用した方が良いと思われる卒業生もいるのだが、支援学校自体が就労を見据えたカリキュラムを行っており、就労移行の機能が一部含まれているようだ。学校からすると、就労移行支援事業所は2年と期間が決まっているため、紹介したくないのではないか。卒業後はどこかに「所属」してほしいと願っているのではないか。
- ・ 当事業所は中ポツセンターを運営しているが、就労移行支援事業所は「使えるところと、そうでないところ」があると思う。その見極めをちゃんとしないと、当事者に案内することができない。特に、就職活動に向けての取り組み方や、就職後のフォローを見据えている事業所かどうかは、念入りにチェックしている。そういった取り組みをまったくせず、「ハローワークに行くかどうかは、本人に任せています」と言う事業所とは、連携ができないと感じる。

検討事項③

地域間における両事業の差異

県内における地域ごとの課題や特徴を挙げて頂いた。

◎県内各地域の課題等

- ・ 福島市に就労移行支援事業所が集中している。県南部の3町村には1ヶ所もない。北部の伊達辺りも1ヶ所しかない。事業所がない地域の当事者は、福島市に電車で通うしかなく、お金も時間もかかる。
- ・ いわき市は南北に広く、南の方は就労移行支援事業所が集中しているので、利用者は通いやすい。しかし、人が集まっていない。
- ・ 利用者は利便性だけで事業所を選んでおらず、支援内容で選んでいると思う。我々も中ポツセンターとして、支援内容に不安がある事業所は紹介したくない。
- ・ 福島市では「就職したい」という気持ちで事業所を利用している人が多い。B型は市内に何十ヶ所もあり、定員も充足している。しかし、年金をもらっていない精神・発達障害者が多く、職業センターの準備訓練も低迷している。また、「お金をもらえないので就労移行支援事業所には通いたくない」という当事者もいる。就労移行支援事業所の定員が伸び悩んでいる背景には、そういった理由もあると思う。しかし、一旦入所すると「2年の訓練期間では足りない」と言って、期間中に就職できないケースが多い。セルフプランが要因の一つになっていると同時に、事業所内では机上の勉強ばかりを行い、実際の就職活動や実習を行っていないこともあると思う。「それが辛い」と当事者から相談を受けたこともある。
- ・ 会津圏域も事業所が1ヶ所しかない。'19年8月に設立されたのだが、かなり僻地であるため、利用者が1～2名しかいない。その利用者というの、B型を利用するための暫定2ヶ月間の利用（アセスメントのため）である。会津圏域ではセルフプランはほぼなく、計画相談員がB型を勧めているようだ。
- ・ 福島県は延長に対する審査が緩い。しかし、そこを問題視する声も挙がっている。当事者の力を付けるために延長するのではなく、「経営のために、できるだけ長く事業所に在籍してもらいたい」という思惑が見え隠れしている。次の利用者が見つかるまで、現利用者を引っ張って在籍させているようだ。

- ・当事業所はいわき市にて中ポツセンターを運営している。年間100名ほど新規登録者がいる。そのうちの約20%を就労移行支援事業所に繋いでいる。それでも就労移行支援事業所の定員は割れている状態。
- ・福島県内では圏域ごとの就労移行支援事業所連絡会に、中ポツセンターも参加している。そこで意見を交換するなど、皆で方向性を共有するような取り組みを進めている。その中で、事業所の専門性を上げるような仕掛け作りにも取り組んではいるが、なかなか良い結果にはつながっていない。営利だけを求めている事業所が地域に参入し、自立支援協議会などを通して連絡会に参加されているが、うまく機能していないと感じる。
- ・当事業所の県中圏域では、これまでもジョブコーチ支援に力を入れていた事業所が、定着支援事業に乗り出している。ノウハウ等が蓄積されており、定着支援の必要性を実感しているからだと思う。この圏域では10年以上前から法人の枠を超えてジョブコーチの会議などを継続して行っており、連携の体制ができています。その上で定着支援事業がスタートしているので、現時点では大きな混乱もない。しかし、こういった土壌がない地域では、定着支援事業への参入は進みにくいと想像している。また、県中圏域は面積が広いため中ポツセンターに移動相談の予算が付いている。広いだけに地域格差もある。例えば郡山には就労移行支援事業所などの資源が整っているが、僻地になると社会資源自体がなく、アセスメントを行うところがないので、中ポツセンターが行っている。
- ・県南圏域には就労移行支援事業所が1ヶ所しかない。そのため、B型事業所にも就労を視野に入れた訓練等に取り組んでもらえるよう、私たち中ポツセンターも動いていかななくてはならないと感じている。また、定着支援事業を行っている事業所がないため、B型から就職する方に対して就労後の支援ができるよう、B型と中ポツセンターが連携する必要があると感じている。
- ・福島県内に就労移行支援事業所は20ヶ所。そのうち、就労移行を単体で行っている事業所は少ない。20ヶ所のうち、実績を上げている事業所と、そうでない事業所は二極化している。
- ・いわき市では8ヶ所の就労移行支援事業所のうち、就労移行を単体で行っているところは1ヶ所のみ（東京資本の株式会社系）。事業所は数年前から倍増しており、来年度は2ヶ所増えて全10ヶ所になる予定。A型も急激に増えている。
- ・福島市も就労移行支援事業所の数が微増している。
- ・相双圏域では'19年4月に初めて就労移行支援事業所が開設された。働きたいという当事者は皆、中ポツセンターを経て就労への道を歩む。この圏域は原発があり、震災後は人が居住できない期間があった（避難指示区域だったため）しかし、避難指示の解除が進んで
- ・'20年3月に常磐線が全線復旧することもあり、徐々に人口が戻ってきているという状況。
- ・会津圏域は1ヶ所しか就労移行支援事業所がない。その中で、南会津圏域には利用者が1～2名しかいない。以前は当法人も圏域の中で就労移行支援事業所を運営していたが、利用者がおらず、閉所した。

検討事項④

今後求められる制度・仕組み等

これまでの意見交換を踏まえ、最後に今後への提言を具体的に挙げて頂いた。

- ・就労後の定着支援とは、「適応期」と「定着期」に分けられると思う。ジョブコーチ支援と定着支援を同時に使えるような仕組みがあれば、その双方を網羅した支援ができるのではないか。
- ・特別支援学校から直接就職した方の定着支援は、ジョブコーチか中ポツしか選択肢がない。定着支援事業が使えるようにしてほしい。
- ・B型は全国でも圧倒的に数が多く、福祉からの就職者を増やす上でも重要な存在だと感じる。しかし、前回の報酬改定で工賃に力点を置くような仕組みになってしまった。そのため、就職に対する優先度が低くなってしまったように感じる。B型でも「就職したい」という当事者は多いと思うが、職員のマンパワーが不足しているのではないか。
- ・B型から就職者を出すこと、もしくはB型から就労移行支援事業所につなぐことに対して、何かメリットを得られるような報酬の仕組みがあれば良いのではないか。
- ・就職したら計画相談が終了してしまう。今まで支援のキーパーソンになっていた計画相談員の立場を、就職後6ヶ月間という時期に、誰が担うのか？当事者をほうっておかず、ボランティアで来ている計画相談員もいるようだ。この6ヶ

月間にも計画相談員を継続して付けられる仕組みになれば、より計画的な定着支援ができると思う。

- ・ 計画相談員の制度の中に「就労分野の研修を受けると加算が付く」という仕組みを含めてほしい。そうすれば、計画相談員がもっと就労を意識して支援ができるのではないか。また、研修を受けた相談員は、その旨をアナウンスすることで、より定着支援事業との連携がしやすくなると思う。
- ・ 就労移行支援事業所の「2年」という訓練期間は、そもそも妥当なのか？ 中ポソセンターに登録する当事者を見ても、すぐに就職する方もいるが、4年5年と長くかかる人も多い。就労移行支援事業所は期限を決めず、訓練を行うような仕組みにしてほしい。
- ・ 市町村の福祉計画の中にある「福祉サービスから一般就労に移行する人数」について、どこの市町村も曖昧な根拠で出していると感じる。そもそも正確な数字を把握していない。ちゃんとした根拠を持って目標数値を出す作業をしてほしい。

第二回 有識者会議 ～大阪～

日時 2020年1月19日(日)

14:00～16:00

場所 JSN 新大阪アネックス



有識者 (敬称略・ 五十音順)

奥脇 学 : 公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 常務理事

金塚 たかし : 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長

酒井 京子 : 大阪市職業リハビリテーションセンター 所長

酒井 大介 : 社会福祉法人加島友愛会 専務理事 / かしま障害者センター 館長

境 浩史 : 株式会社島津製作所 人事部 マネージャー

田川 精二 : くすの木クリニック 院長 / 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 理事長

野路 和之 : NPO 法人 わかくさ福祉会 障害者就業・生活支援センター TALANT センター長

依田 晶男 : 医療機関の障害者雇用ネットワーク代表世話人

事務局

保坂 幸司 (司会進行) : NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 事務局長

堀川 洋 : NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 事務局長補佐

茂木 省太 : NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長補佐

増井 章太 : NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)

①

調査報告を受けて意見交換

保坂 : まずは皆様から、各地の意見交換会の報告を受けて、ご感想をお願いします。

酒井京子 : 計画相談との“つなぎ”は大事だと感じました。沖縄の南部では「計画相談が入って良かった。第三者的立場からの意見を聞くことができる」とのこと。支援機関側と計画相談側の歩調や価値観が合っていればそれで良いのですが、例えば大阪では、計画相談側の就労に対する価値観と、支援機関側の価値観はまったく違います。この差を埋めていくのが大事な、と感じてい

ます。また、長崎では特別支援学校からの一般就労が多いとのこと。以前、私はジョブコーチの件で長崎にヒアリングに行ったことがあります。その際、支援学校の卒業生は、ジョブコーチの利用率が高いということがわかりました。大阪ではそのようなケースをほとんど聞いたことがありません。就労定着においては、中ボツとジョブコーチ、そして就労移行支援事業所の連携が大事だと、改めて感じました。最後に、就労できるレベルではない当事者が、就労移行支援事業所を利用しているという話があり

ました。ニーズの掘り起こしはもちろん必要ですが、特にここ5年くらいの間、就労移行支援事業所が増えすぎているように思います。入り口のマネジメントは大事だと感じる一方、利用者が埋まらないと経営が成り立ちません。就労ニーズと資源（事業所）のバランスが偏っているように感じています。

保坂：計画相談員の研修等は、大阪ではどのように行っていますか？

酒井京子：相談支援の研修の中で、何年か前から就労についてのトピックも入れているようです。就労に特化した研修会なども増やし、もっと就労を身近に感じてもらう必要があると感じています。まだまだ就労に対する関心は低い。

野路：私も計画相談員の勉強会に呼ばれ、就労についての講演を行ったことがあります。「就労支援がわからない」との声が多く聞かれました。そこで、「せめて就労移行支援事業所で半日でも実習をさせてもらったらどうですか？」と提案しました。そうすることで利用者の視点が理解できますし、適正なサービス利用につなげることができます。

保坂：奥脇さんは企業の立場から、定着支援事業全般をどう捉えておられますか？

奥脇：定着支援に関しては、福祉がサポートして助成金が出る部分と、企業がコストを負担してサポートとする部分の連携が、まったくうまくいっていないと感じます。定着支援事業では企業がおざなりにされているように感じます。福祉の力だけで定着支援を行おうとしており、企業支援に踏み込めていない。今、精神・発達障害の定着において企業が一番「コスト」だと感じているのは、PSW・心理士・OTなど専門職を雇用するための費用です。ここをフォローする仕組みや体制がまったくありません。企業内の雇用でなくとも、外部の専門職と連携できる仕組みがあっても良いのでは？ また、定着支援事業では3年で支援期間が終了するとのことですが、私は就職後5年以降の継続が特に難しく、支援が必要だと考えています。この部分を定着支援事業でフォローできるような仕組みを考えて頂ければと思います。また、地域格差については、私も全国各地に足を運ぶ上で痛感しています。地域格差がある中で、全国で統一した制度・施策を作って公布するというのは、なかなか難しいことです。せめて、都市部で広まっている障害者向けの人材紹介サービス業…就職させて終わりというような文化が、地方に広がらないようにとは願っています。

依田：就労定着支援事業は訓練の延長として、就職者に対して一定期間の定着支援を行うというものです。期間の定めがあるのは当然だと思います。また、事業者（企業）支援についてですが、これは福祉施策で行うことはできません。本来は労働施策で行うものだと思うのですが、就業・生活支援センター（以下、中ボツ）に登録

されている方に対しては「登録期間」が決まっているわけではないですよね。ですから、就職して5年後、10年後に問題が出てきた場合は、中ボツに登録すれば、事業者も本人もサポートを受けられるような体制にしていく。つまり、中ボツの体制を強化していくという方向で対応していくべきではないか、と感じています。

保坂：ありがとうございます。野路さんはいかがですか？

野路：各地の意見交換会をまとめた原稿を読ませて頂いたのですが、地域事情や事業所の考え方が述べられている印象を受けました。精神障害者の雇用継続のためにはどうしたら良いのか？ 3年から4年で離職率が高まるというデータがある中で、そもそも3年半で事業が終了で良いのか？ という本質的な意見がなかった。その点では、今回の定着支援事業はメインにする事業ではなく、中ボツの補完事業の範囲でしかないように思いました。福祉サービスを利用して就職する方が増え、定着支援が必要だということで、この事業はスタートしています。しかし今後、この定着支援事業がさらに膨らんでいくのかな？と正直疑問を感じています。もちろん、細かい報酬体系の部分は改定すれば良くなる部分もあるかと思うのですが、本当に重要なのは継続的な支援と、奥脇さんが言われた企業支援。特に中小企業の支援ができる中ボツの強化ではないでしょうか。やはり、雇用する企業が増えていく中で、雇用前後の職場適応支援、定着支援の本質的な議論をきちんと行うべきだと思います。

金塚：私が各地を回って感じたのは、就労移行支援事業所は1年間の実績で評価されるため、「早く利用者を就職に送り出さなければならない」と焦っている現状。早く送り出すがために、定着率が悪くなっているという事態が、間違いなくあります。つまり、就労移行支援事業所を、どう充実させていくか？というのも、本質的な問題の一つだと思います。中身を充実させないと、定着率だけを追いかけても何の解決にもなりません。

依田：就労移行支援事業所の質を高めていくために、事業者指定の段階で厳しいチェックを行うべきだという話が、前回の会議でも議論になりました。その時意見として挙がったように、「企業実習をしっかりと行っている事業所であること」等、具体的な要件の提案もできると思います。総量規制的な議論ではなく、事業所の「質」を高めるための議論を今、行っていかなくてはなりません。

保坂：ありがとうございます。酒井大介さんはどうお考えですか？

酒井大介：定着支援事業については、「この事業ができて良かった」という声を、ほとんど聞いたことがありません。経営が大変だという話ばかりです。最初から全体にうまくフィットするような制度を作るというのも無理な話ですので、依田さんがおっしゃるように「質」をどう上げていくかという点を議論すべきだと思います。

保坂：各地の意見交換会で挙がっている意見について

は、どう感じておられますか？

酒井大介：「1年間の実績で評価されるのは、収入面で大変だ」という声や、「定員ではなく実利用者数で評価してほしい」「利用者10名からではないと、地域的に集客が難しい」という声が挙がっていますが、これらは事前に想定されていた意見ではないかと思います。特に「1年間の実績で評価される」ことに対しては、就労移行支援事業所の訓練期間は2年なのですから、皆さんの意見が反映されたら良いなと思います。また、「実利用者数で評価してほしい」というのは、利用者が埋まっていないから出た意見ではないでしょうか。一方で定員を超えて実績を上げている事業所もあるわけで、難しい話ですよね。「定員を限度として実利用者数で評価」する形でないと、皆が納得しないのではないかと思います。「10名から認めてほしい」というのも、気持ちはよくわかりますが、10名からとなると、定着支援事業を行う事業所の裾野が広がる一方で、支援の質をどう担保するのだろうか？と。なかなか難しい話です。あと一つ質問なのですが、どの地域の事業所でも、職員数はちゃんと確保できているのでしょうか？定着支援事業が始まり、どの事業所も収入が減っていると同時に、人件費率も下がっているというデータがあります。

金塚：職員数が確保できているかについて、具体的な話は聞いていませんが、どの事業所も人材不足ではあるようです。「職員が集まらない」という話は、どの地域からも聞かれました。

保坂：株式会社系の事業所では、「マニュアルを読んだだけで、すぐに就労支援員として活動する」という話も聞きました。そういう会社では職員の入れ替わりも激しいそうです。

依田：「専門の人員を配置してまでも、就労定着支援事業を行う人的余裕がない」という事業所も多いようです。沖縄の意見交換会の様子をまとめた資料では、「宜野湾市では『市で定着支援員を用意し、各事業所を回るような独自の支援体制を行うことはできないか？』という意見が出た」とありますよね。また、前回この場でも、複数の就労移行支援事業所を持つ株式会社では、「定着支援センター」を構えて機能を集約するという話題が出ました。就労訓練を行う施設が、その後の定着支援も一体的に行うという考え方は理想的ではあるのですが、現実的には体制の問題があるので難しい。就労に向けた訓練と定着支援を別の機関が担うという考え方は、当然あってもおかしくない。ただ、同一機関であれば本人のことを良く知っているし、ラポールもある。企業に対して本人のことを説明する際にも、説得力がある。しかし、別の機関が同じだけの説得力を持つ対応ができるかという点は疑問です。これに関しては、個別の機関同士の関係性にかかってくると思います。機関同士がきちんとした引継ぎを行い、支援計画を双方が協力して作っていく等、

要件を作った上で仕組みを築いていく必要がある。一方で、特別支援学校の卒業生やハローワークとしかつながっていないような当事者もいます。彼らの定着の問題を考える際には、中ボツの体制を強化し、支援していかなくてはなりません。将来的には中ボツが定着支援事業所の指定を受けられるようにして、一体的な流れを作っていくのが良いように思います。

野路：私も同じ意見です。もしこのまま定着支援事業を残し、中ボツを強化するという意味では、中ボツに定着支援事業の中核的サービスの機能があれば良いと思います。中ボツが事業指定を受けられるようになれば、地域の定着支援事業ができない（やらない）就労移行支援事業所や、A型・B型事業所から就労した人を、中ボツの定着事業所につなげば良い。地域連携加算などのインセンティブを付けたら、皆さん積極的に動かれるのではないかと思います。また、事業主支援ができるような仕組みもあれば良いと思います。あと、福祉の予算だけで定着支援を行うのではなく、労働系の予算も入れるような仕組みが必要ではないかと思います。今、国の方でも少しずつ、そういった議論がなされています。

保坂：当事者に長く働いてもらうために、企業のニーズにどう応えるか？という点が、この定着支援事業においては弱いように感じます。境さんはどうお感じでしょうか？

境：企業の実態からお話ししますと、今は「特例に頼らず、一般就労を増やしていこう」という流れが強くなってきているように感じます。弊社にも特例子会社はありません。すると、障害者と関わるのが初めてという社員が、当事者と共に働く機会が増えます。問題も当然起こってきます。我々はSPISを導入し、人事部がフォローを行っています。今後はPSWやジョブコーチを配置するのを考えています。障害者雇用の担当者は企業の中に一人が二人。手が回らないことも多いため、社外の支援機関等との連携は欠かせません。そういった意味でも、支援機関がバックに付いている当事者の方が採用がしやすい。また、過去に多く採用した身体障害の方が、高齢化の時期に差し掛かっています。若年層の採用に力を入れるに当たり、特別支援学校からの採用が増えています。しかし、学校からのフォローは5年で終わってしまいます。弊社ではまだ大きな問題もなく、10年働いておられる方もいますが、他社からは「安定した雇用につながらなかった」という声も聞きます。何かしらのフォローが必要だと思います。大学から新卒で精神・発達障害者を採用することも考えています。卒業後、すぐに働ける方もいる一方で、少し訓練が必要な方も見受けられます。大学生で障害をオープンに就活されている方と面談をすることもあります。授業はよくできるのですが、働くということに関して学校側からの支援はない。企業は一般就労での採用に当たり、このような問題を抱えています。「採用したい」という思いはありながらも、将来を描けないもどかしさもあり

ます。そのため、社内でも理解を得るのが難しく、話が前に進みづらい。大学のキャリアセンターとも連携し、企業側からも何かアプローチはできないか、進めているところではあります。

保坂: 支援学校卒業後「5年間のフォロー」があるとのことですが、どういう内容ですか？

境: 定期的に会社に来てくれます。5年経つと表彰状が授与され、卒業式のような形で「あとは企業の方でよろしくをお願いします」となります。5年経ったから万全というわけではなく、まだまだ問題が出てくる可能性はある。そこに目を向けている支援学校は少ないように感じます。

保坂: なるほど。ありがとうございます。田川さんはこれまでの話を聞いて、どうお感じですか？

田川: まず、中ポツの問題ですが、仕事は増える一方なのに、予算的には締められています。福祉予算と比べると、労働予算の少なさが気になります。定着支援事業については、なぜ就労移行支援事業所はこれほどまで制度に縛られる必要があるのだろうか？と疑問を感じています。定着支援が必要な方に対しては、今まで通り支援を行えば良いのであって、制度を使って採算をどうやり

くりするかは、別に考えれば良いだけの話。各地の意見交換会の内容を見ると、「事業所内での訓練が、どう就労定着につながっているか」という話題がまったく出ていません。もちろん訓練をやってはいるのですが、制度や報酬ありきではなく、どれだけ就労定着を意識しているか？という点はとても気になります。このように、定着支援事業が訓練の中身で語られることがなく、報酬や仕組みの面でしか議論されていないのだとしたら、施策として失敗ではないかと思います。今後この事業が少しずつ広がっていき、定着支援に関心を持つ事業所が増え、訓練の中身も定着を意識したものに深まっていくような仕組みを、今考えるべきではないでしょうか。計画相談にしても、ほとんどの所は当事者や支援者の特性を無視して、ワンパターン。いろんな面で上っ面だけの制度設計になっていると感じます。

保坂: 同じような発言は、いくつかの地域で聞かれました。「制度には期待せず、収入は下って大変だが、今まで通り丁寧に定着支援を行っている」という事業所もありました。

②

現状の課題点についての整理

保坂: では、これまでに出了課題を整理していきたいと思

酒井京子: 先ほども出てきたように、中ポツは就労定着において重要な存在です。しかし、予算も締められており、7割のセンターが事業を返納しているというのが現状です。

野路: 平成29年度の中ポツの行政事業レビューシートによると、平成28年度の中ポツ事業の予算の失効率は86%です。中ポツの支援件数・雇用者数・定着率は増えてきているのに、予算が使われていない。加配で予算が増えれば、中ポツの受託法人の管理的経費の負担が増える。

酒井京子: 対象となる経費の縛りが厳しすぎる。予算が減っているというわけではないのですが、経費として使える用途がかなり縛られており、最終的に使い切れないから返納しています。

野路: 平成30年は、わずかですが中ポツの予算が初めて減りました。予算達成度が低いので、財務省から言われて次年度の予算が減ってしまう。経費の使い道については、うちのセンターでは、室内の観葉植物の土の購入は駄目とか、2000円の扇風機の購入は駄目など細かく言われています。ティッシュペーパーの数まで指摘された

中ポツもあります。

酒井京子: 一番のネックは退職金が法人持ち出しであるということ。これだけ「人材が大事」と言っておきながら、建付けは永続して働く前提になっていない。

野路: どの中ポツも「建付けを変えてほしい」とは、ずっと言っています。現状は、人を増やせば増やすほど、退職金の積み立てや住宅手当等で、法人の持ち出しが増える一方です。また、中ポツは福祉サービスの処遇改善の対象外。他の処遇が上げれば、持ち出しで処遇を上げなければなりません。

依田: 確認ですが、一般財源の方をうるさく言われているのではなく、雇用保険財源による

就業支援の方で言われているわけですよね？

酒井京子: はい。ちなみに生活支援の方は各都道府県により異なります。都道府県によって差があり、うるさく言われているところもあるようですが、就業支援ほどは厳しく言われていません。中ポツの体制強化の必要性は十分感じているのですが、強化しようにも資金がない。中ポツは元々が赤字事業、法人持ち出しの事業という前提。強化すればするほど、法人の負担は増えます。

野路: もちろん中ポツが委託事業であることのメリットはあります。お金の換算せず、地域の特性を生かして必要な

サービスを提供できる点は魅力だと感じます。しかし、登録者1名に対する支援単価が年間約4～5万円。面談を2～3回行ったら、それ以上は赤字です。労政審の議論などでは「中ポツは大事」と言われており、それは嬉しい評価です。しかし、大事であるなら、もっと資金面でも評価して頂きたいと思います。

保坂：なるほど。ありがとうございます。次に奥脇さん、企業側から見ての課題をお願い致します。当事者に長く働いてもらうためには、どういう体制や仕組みが必要でしょうか？

奥脇：定着支援事業と中ポツの使い方は、企業側もおおよそ理解はしているのではないのでしょうか。企業同士でそういった議論が出ることも頻繁にあります。しかし、中ポツは予算がなく、動ける回数も少ないので「現実的には使えない」と感じています。(公財)全国重度障害者雇用事業所協会の要望書には、毎年「中ポツセンターの充実」を求める内容が記載されています。それにも関わらず、まったく実現できていないというのは、「定着支援事業自体に期待を寄せていない」というのが、企業側の目線なのではと感じます。境さんはどうお考えですか？例えば就労移行支援事業所から来た当事者に、定着支援事業が付随しているかどうかを期待しますか？

境：今のところ、そこまで重要視していません。

奥脇：そうですね。私もさまざまな企業に聞いたのですが、「定着支援事業があるから大丈夫」「活用してみて、良かった」と言う企業は1社もありませんでした。逆に定着支援事業があることで「企業への帰属意識が育まねず、困っている」という話は聞きました。当事者は企業に在籍しながら、定着支援事業も利用しているので、相談がある時にも企業に言わない。企業がフォローしようとした時には、手遅れになっている。定着支援事業では「月1回の面談」が定められていますが、企業は当事者と毎日会っているわけです。企業が当事者を支援することに対して、もっと充実した仕組みがあっても良いのではないのでしょうか。

保坂：野路さんはいかがですか？

野路：入職前後の半年間程はジョブコーチ支援のように、「一定期間内の支援回数を定めた職場適応支援加算」や、例えば「中ポツなどにつなげた場合は地域連

携加算」などの仕組みを新たに設けてはいかがでしょうか。本来、福祉サービスとはニッチな課題についてトライするべきものなのに、トライをしないような流れになってきていると感じます。

金塚：先ほど田川さんがおっしゃったように、各地を回ってみて感じるのは、制度に縛られて「その中で何とか支援をしよう」と考えている事業所が多い。その背景として、自立支援法によってA型・B型・就労移行と細分化されたことが、マイナスに作用しているようにも思えます。制度に縛られていることよりも深刻なのは、明らかにおかしな自治体のルールについても「あきらめている」地域があったことです。沖縄県をはじめ、「就労移行支援事業所を利用するのは一生に1回」というルールを設けている自治体が多い地域が見られました。「なぜ行政にかけ合わないのですか？」と尋ねても「仕方がない」と言う。「全国的にそんな法律はありません」と伝えると、「そうなんですか!」と。ローカル地域であるほど、あきらめている傾向は顕著であると感じました。

野路：東京も同じです。「一生に1回」のルールがまかり通っています。私は東京都の就労支援協議会の委員をしているのですが、この問題で議論をしても、誰からも追隨した意見が出てきません。一度就職した場合は再チャレンジができますが、それさえできない自治体もあります。先日、都内の就労移行等の支援者50名程を対象とした勉強会で講師をした際、「大阪など何度でも就労移行支援事業所を利用できる地域がある」と話したら、皆さん驚いていました。

金塚：沖縄は一度就職し、退職した場合でも使えない地域が多いそうです。多機能で運営している法人が多いため、「B型からでも就職に出せますよね」と言われるそうです。就労移行は使えませんが、B型の支給決定はされるそうです。

田川：以前、村木さんは「再チャレンジできることが大事。1回で終わりではない」ということをしきりに言っておられました。自立支援法の中に就労支援を組み込む際、再チャレンジができるという点は大きなポイントだったと、私は理解しています。それが今、崩れてしまっている。これは国から指導すべき問題ではないのでしょうか。

③

提言内容の整理

保坂：では最後に、皆様からの提言を募りたいと思います。この場では、ざっくばらんな発言をお願いし、案を煮詰めていきたいと思います。

依田：限られた体制で定着支援を行うには、「遠隔支援」が担う可能性は大きいと思います。たくさん登録者を抱える中ポツもそうですが、登録者全員を定期的に訪

問して状態を把握するというのは、なかなか難しい。日常的な状態は遠隔支援で把握し、危機的な状況が生じる前に兆候を捉え、対応する。例えば遠隔支援をきちんと行っていけば、「月1回」といった面談回数に縛らず、就労支援の単価を少し高めにする等の仕組みを考えてはどうでしょうか。SPISをはじめ、ITを使ったさまざまな遠隔支援の仕組みがあると思います。

保坂:ありがとうございます。少人数の支援者で多くの当事者をサポートする場合、紙の業務日報では限界があります。ITを使った支援であれば、データが蓄積できるため、支援者以外の専門職の方と情報を共有し、充実した支援を行うことができます。

依田:企業担当者が支援者や専門職の支援方法を参考にし、当事者を支えるためのスキルを磨くこともできます。企業担当者の教育ができるという意味では、本人支援と同時に事業者支援にもなります。

保坂:ありがとうございます。依田さんには公務部門の定着支援についての提言も頂いています。本日この場でも少し、触れておきたいと思います。

依田:公務部門では、民間企業よりも重度の障害者を雇用することへの期待があります。現在は、公務部門の雇用では分散配置がほとんどですが、分散配置では能力を発揮し難い障害者の雇用を進めるためには、今後は特例子会社で行うグループ就労のような働き方なども、考えていかなければなりません。採用についても、現在は試験や面接だけで決めていて、職場実習もほとんど行われていません。障害者枠での募集には、様々な課題を抱えている者も多いため、職場実習で仕事や職場へのマッチングを確認することが、安定的な定着にもつながります。職場定着に苦労されている担当者も多く、これまでのやり方ではまずいと気付き始めた省庁も出てきた頃です。既に雇用した者がいるので、いきなり現状を変えることはできませんが、新たに採用する者を中心に、選択肢として職場内にチーム就労の場を作っていくなど、中期的な視点で取り組むことが現実的でしょう。こうした取り組みを含め、公務部門で障害者雇用を行った上での好事例を、どんどん広げていくべきだと思います。その中には、それぞれの省庁の強みを生かし、例えばSPISのような遠隔支援を含め、今後の障害者雇用を支えるスキルの開発も促していくと良いと思います。

酒井京子:全国就労支援ネットワークでは、今年度2回、公務部門への研修を行いました。現場の方たちは、非常に熱心だという印象を受けました。「きちんと学んで、雇用管理をしていこう」という気持ちが伝わってきました。ですから、好事例をどんどん広めていくことが重要だと、私も考えております。良いモデルを作ったら、公務部門は優秀な方が多いので、障害者雇用が広がり、人材が活用されていくのではないかと感じています。この3月にフォローアップセミナーも行います。民間企業のノウハウを公

務部門に広めていきたいと考えています。

保坂:ありがとうございます。田川さんからはいかがですか？

田川:中ポツにしても就労事業所にしても、ある程度融通が利くような形で運営を行っていかないと、それぞれの良さや強みは発揮できないと思います。例えば、定着支援事業では1年間の実績で報酬が決まる形になっていますが、これでは焦って支援をしてしまうのは当然。2年にすべきでしょう。また、中ポツについても、予算を厳しく締められすぎており、柔軟に動くことができていません。企業からも期待されているのに、これだけ縛ってはいは、発揮できる力が半減してしまいます。あと、各地の意見交換会の中で「重度の利用者が多く、就職に導くのが大変だ」という声や、「重度の利用者をダブルカウントしてほしい」という意見が出ていました。この辺の判断は非常に難しいと感じています。私がJSNの利用者を見てきた例で言うと、統合失調症の方で入所当時はかなり状態が重く、「この人は大丈夫だろうか?」という方が就職しています。一方で「この人はすぐに就職できそうだ」という方が、なかなか就職できないということがありました。長く統合失調症を患っている方が、コツコツ努力して大化けして就職した例もあります。就労移行支援事業所が、彼らを就職させるだけの力を付ければ良いと、私は思っています。訓練の内容をもっと充実させ、企業実習などをしっかりと組み込み、支援していくべきではないでしょうか。利用者を「重度」と判断するのではなく、訓練の質を高める方に注力してほしいです。

保坂:ありがとうございます。野路さんはいかがですか？

野路:先程SPISの話が出ましたが、私共のセンターでもこれまで12名ほどがSPISを使いました。12名という数は、中ポツでは多い方だと思います。SPISについては、中ポツの支援のための補完的機能に加え、アセスメントツールとしても使えると思います。さまざまな可能性があると感じています。補完的機能とは、日々支援ケースが増える中で、SPIS相談員からのフォローが受けられるということ。アセスメントツールとは、生きづらさの項目を本人がどう捉えているのか、SPISを通じてより具体的に把握することができます。就労移行支援事業所がSPISを使うことはとても良いことだと思います。

保坂:なるほど。

野路:また、当センターがある八王子は、駅前の1キロ圏内に15ヶ所の就労移行支援事業所があります。前回この場でお伝えした時は11ヶ所だったのですが、あれからほんの数ヶ月でまた増えました。地域福祉計画は崩壊した状況で行政は何もしない。前回この場でお伝えした時は11ヶ所だったのですが、あれからほんの数ヶ月でまた増えた。加えて、予備校型の就労移行支援事業所が増えているという現状を考えると、定着支援事業をやらぬ事業所が増えている現状も納得できます。当法人では

就労移行支援事業所を2ヶ所運営しており、それぞれの事業所で定着支援事業を行っています。1ヶ所は13名ほどが登録していますが、ルーティンワークのような毎月の支援ではなく、必要に応じた支援を行っています。支援上の問題はありますが、経営的には配置した一人分の支援員の人件費を稼げていません。一方、毎月訪問するルーティン化した事業所は採算上潤っています。ナチュラルサポートがなく、間違えれば依存的になる可能性もあります。ではどうするか?と考えた時に、繰り返しくなりませんが、この事業自体を改善しながら形にしていくのか、中ボツの役割を強化していくのか。ここを詰めていかななくてはならないと感じています。

保坂: 境さんは企業の立場から、提言したいことはありますか?

境: 今後、精神・発達障害者を雇用する機会は増えてくると思います。しかし、雇用するだけでなく、職場に定着しなければ次の雇用につなげることはできません。ですから、定着支援事業において好事例が出てくることを期待しています。

保坂: 昨今では一般の新人社員でも就労定着が難しい、といった話を耳にします。

境: 新卒でもクローズに近い形で入社してくる方がおられます。そういう方は最初の3ヶ月の研修で、コミュニケーションの問題などが出てきて、配属されるまでに休職してしまうことがあります。配属に至ったとしても、そこで上手いことが出てきてしまう。かと言って、障害をオープンで入社してきた新人社員に対して、どのような研修が有効であるか、我々も完全に理解しているわけではありません。受け入れ態勢も考えていかななくてはなりません。フォローして頂きたい部分です。

依田: 最近は企業も障害者枠で社員を募集する際、支援機関がバックに付いているかどうかを重視しています。企業から「定着支援をサポートしてほしい」というニーズは確実に増えています。しかし、企業が期待するような定着支援のノウハウがある支援機関と、そうでない機関がある。「支援機関が付いているのに、ちゃんとサポートしてくれない」というミスマッチが生じる可能性があります。ノウハウがない支援機関への対応をどうしていくべきか? 何か制度を考えていかななくてはなりません。今ある制度を活用し、実際のニーズに合った制度に変えていくかが重要だと感じています。先ほど話題にも出たように、「自前の機関では定着支援はできないが、定着支援センターのような機関があれば連携したい」というニーズもあります。この場で話し合った内容を元に、具体的な提案をしていけたらと思います。

保坂: 同じく奥脇さんからも、企業目線での提案をお願いします。

奥脇: 私からは2点。一つ目は、定着支援事業の内容を精査してほしいということ。「月1回訪問しておけば良い」

というわけではないと思います。先日、企業内専門家情報交換会という、企業内で働く専門職が20名ほど集まる会を行いました。彼らが企業内で何をやっているかという、面談や本人支援はもちろんですが、職場調整が主です。頻繁に情報収集をして環境作りを行っている方々からすると、月1回だけ本人と面談することは、職場定着において何の有効性もない。企業の立場からすると、SPISや業務日報を見ながら日々職場調整を行う支援者を配置して頂けたら、かなり助かります。SPISのような遠隔支援を含め、実際に役に立つ定着支援をお願いしたいです。二つ目は定着支援において、少なくともジョブコーチレベルのスキルがある支援者に関わってほしいということ。企業・福祉・当事者の立場もきちんと把握した上の支援。つまり「質」を担保してほしいと思います。最後にあえてもう一つ挙げるとしたら、対象者を限定しないしてほしいという点です。

保坂: 酒井大介さんはいかがですか?

酒井大介: 私からは4点提案があります。一つ目は、「支援の質の担保」。就労移行支援機関の利用者数は、これ以上増やすというのは難しい時代に来ていると思います。だからこそ、もう一度足元を見直し、支援の質を見直すことに施策の軸を置いてほしい。新規で参入した事業所に対し、支援スキルを求める等、ある程度の管理をしてほしいと思います。二つ目は「就労支援のプロセスを重視した上での定着支援」を考えてほしいということ。定着支援ばかりを重視するのではなく、就労までのしっかりしたプロセスがあってこそ、良い定着支援が行えるということを、改めて提言したいと思います。三つ目は、各地でヒアリングした意見を見ると「定着支援事業があって良かった」という声が非常に少ない。なぜか?と考えた際、私の推測ではありますが、定着支援自体をそもそもちゃんとやっていなかった事業所が多いのだと思います。元々定着支援を行っていたのであれば、この事業がスタートした以降も、「一部、この事業を利用しながら引き続き定着支援を行っています」という声が多く聞かれるはずで、そこから議論が展開されるはずだと思うのです。責任の一端は役所にもあると思います。「定着支援が必要だ」と言い始めたと思ったら、即1回目の報酬改定で何の研修もないままに定着支援加算を作ってしまった。「定着支援とはどういうものなのか?」という検証が再度必要だと思えますし、実践する現場の認識を高めないことには、事業云々の前に定着支援自体が進まないのではないかと危惧しています。四つ目は、定着支援事業の対象者が限定されすぎている点が気になります。他の就労移行支援事業所から就職した当事者に対しては、例えば企業が就労定着に困っていたとしても、事業を使って支援することができません。福祉サービスなのに対象者が限定的、というのは、どうも腑に落ちません。使いたい人が使えるような事業・サービスであってほしいと思います。

保坂：ありがとうございます。酒井京子さんはいかがですか？

酒井京子：だいたい皆様がおっしゃった内容と同じですが、就労支援全体を見渡した時、定着支援というのはその一部です。「送り出す」という仕事をしているのであれば、「送り出した後」のことも普通は気になると思います。しかし実際には、就職だけさせて「あとはヨロシク」と中ポツにつなぐ事業所や、「定着支援って何をやればいいんですか？」と言うノウハウのまったくない事業所もある。単に理念なき“事業”として定着支援を捉えているのだと感じます。また、支援の質の担保についてですが、ジョブコーチや中ポツのノウハウを活用するべきだと思います。福祉サイドの制度として、「就労移行等連携調整事業」というものがありますが、ほとんど使われていません。47都道府県のうち、3～4県でしか活用されていません。

これを生かして、中ポツが就労定着をアドバイスするなどの仕組みができれば、と感じました。

金塚：「支援の質」について提言するとしたら、直接的に就労移行支援事業所へアプローチを行うことも必要ですが、外側から間接的に活性化させることもできるように思います。沖縄では、「計画相談が入って良かった。第三者の目で評価してくれる」という話が出ました。計画相談の方々から就労移行支援事業所と連携し、絶えずモニタリングする役目を担っている。提言になるのかはわかりませんが、とても良いモデルなので広げていってはいかがでしょうかと思いました。

保坂：今後こういうモデルが広がって行けば、企業から信頼を得られる福祉サービスになっていくのではないかと思います。皆様ありがとうございました。



就労移行支援事業と定着支援事業の 在り方に関する提言

発行元: NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

発行日: 令和2年3月

連絡先: JSN新大阪アネックス

〒532-0011 大阪市淀川区西中島5-3-4 新大阪高光ビル901

Tel : 06 - 6307 - 1616 Fax : 06 - 6307 - 1313

