

就労移行支援事業について

社会福祉法人電機神奈川福祉センター
志賀 利一



電機神奈川福祉センターの 就労支援事業の概要



社会福祉法人電機神奈川福祉センター

知的障害者が一般就労により社会的に自立できるよう支援する事業に特化した福祉事業を開始して10年が過ぎました。

川崎地区:人口130万人

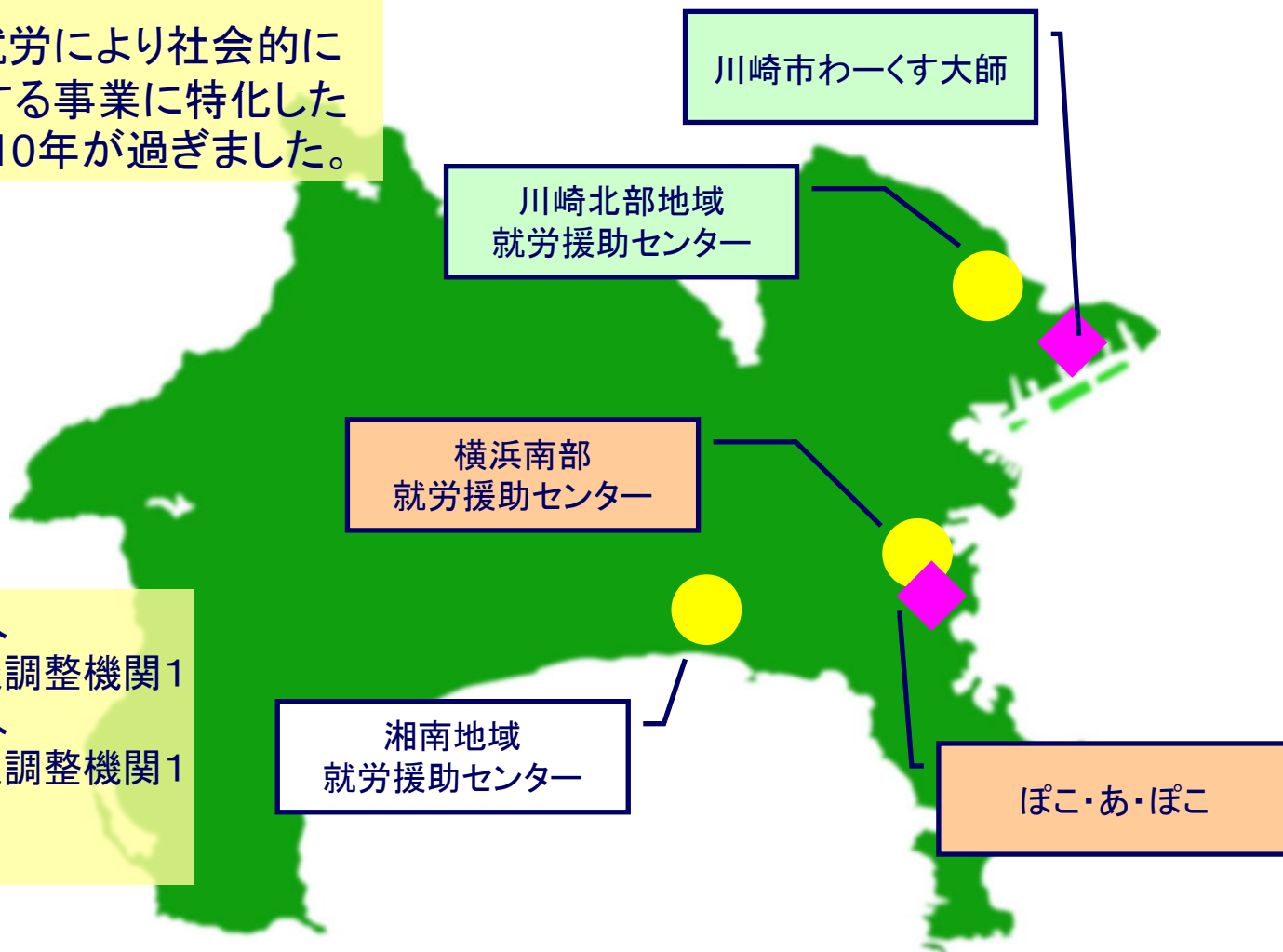
訓練施設1、相談調整機関1

横浜地区:人口350万人

訓練施設1、相談調整機関1

湘南地区:人口67万人

相談調整機関1



社会福祉法人
電機神奈川福祉センター

就労支援部門

就労訓練

【育成】
働く知的障害者を育てる
障害者自立支援法

ぽこ・あ・ぽこ
就労移行支援30名
就労継続支援B型20名

(平成18年10月より)

川崎市わーくす大師
就労移行支援30名
就労継続支援B型20名

就労援助センター

【在職者を支える】
【働きたい障害者の相談】
相談・調整を行なう機関
就業・生活支援センター類似

横浜南部就労援助センター

湘南地域就労援助センター

川崎北部就労援助センター

雇用促進センター

【企業を支える】
障害者雇用している企業
これから雇用しようとする企業を支える

(平成14年4月より)

NPO法人障害者雇用部会



過去5年間の就労支援部門の実績

(年度末時点)

| | 新規 登録者 | 就労者数 | 離職者数 | 継続支援 総数 |
|-------|-----------|------|------|------------|
| 平成14年 | 128 | 53 | 18 | 238 |
| 平成15年 | 153 | 72 | 25 | 287 |
| 平成16年 | 145 | 81 | 26 | 341 |
| 平成17年 | 156 | 78 | 38 | 381 |

平成18年10月末時点
継続支援総数 402人



電機神奈川福祉センターの 就労支援事業の特徴



特徴① 在職者の丁寧な継続支援

平成17年3月末

在職者数 341人

離職者
33人

離職者
5人

前年度より継続 308人

新規就労73人

平成18年3月末

在職者数 381人

平成17年度実績

在職者の継続支援の原則

- ◆ 終結を設けない
- ◆ 月1回、職場訪問を基本とする
- ◆ 丁寧な離職支援と離職時の理由の詳細な分析



特徴② 事業所のニーズに対応



うちの支援センターには、
毎年就労件数の実績に
貢献してくれる人がいるんだ



事業所閉鎖が決定しており
もう20年以上働いている
異動が困難な障害者の退職後の
相談にのっていただきたい

就労支援は「障害者に対する支援」と「企業に対する支援」の両面が重要であるとは言われているが、福祉事業を実施している組織では、どうしても「障害者の立場に強く立つ」ことが求められる。

私たちは、福祉事業の範囲を、より常識的な範囲で拡大解釈している。

…… 当たり前のことを当たり前 ……

障害者雇用部会との強い連携

NPO法人障害者雇用部会とは

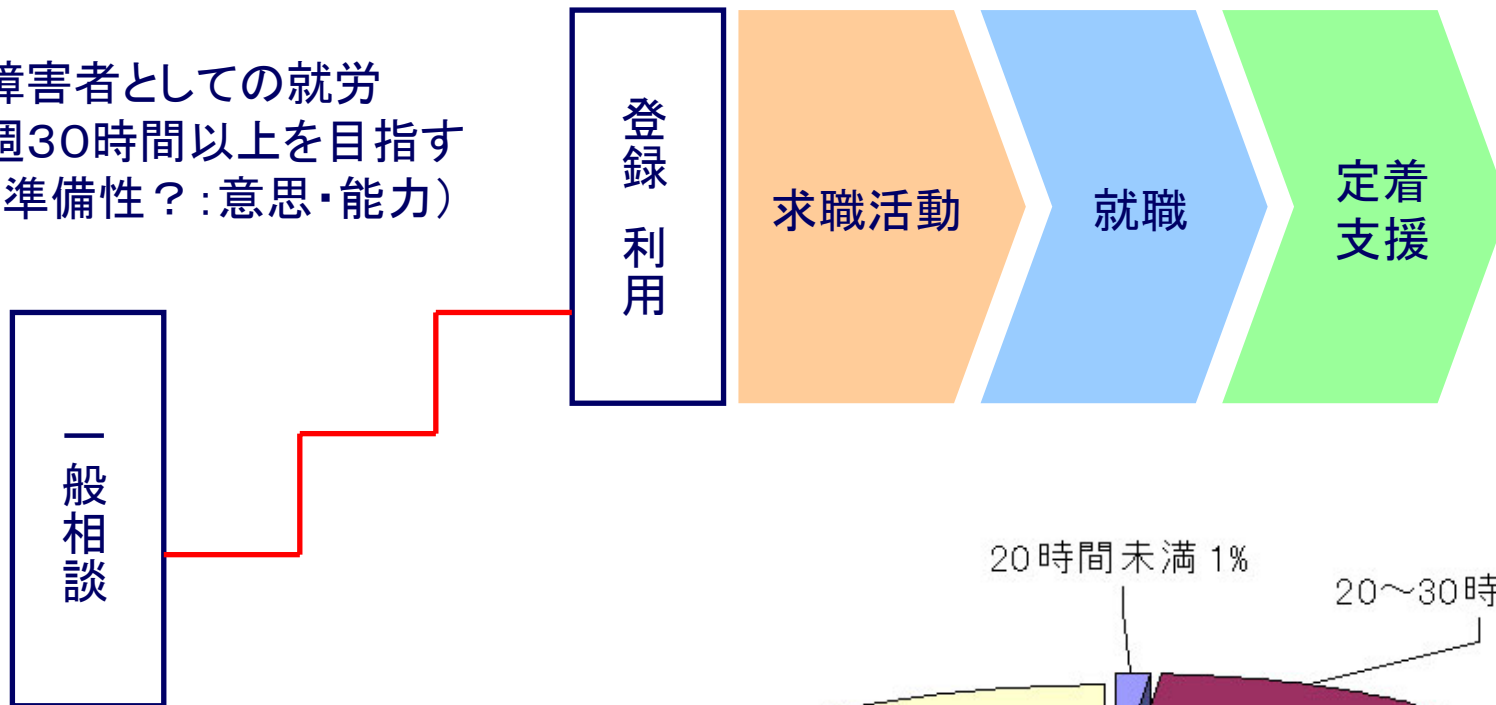
- 障害者雇用に関する啓発活動
- 障害者を雇用しようとしている、または雇用している企業に対する雇用安定のための支援
- 障害者雇用を促進するために関係団体と各種共同事業を行う

雇用促進センターから生まれたNPO法人
事務局は電機神奈川福祉センター内



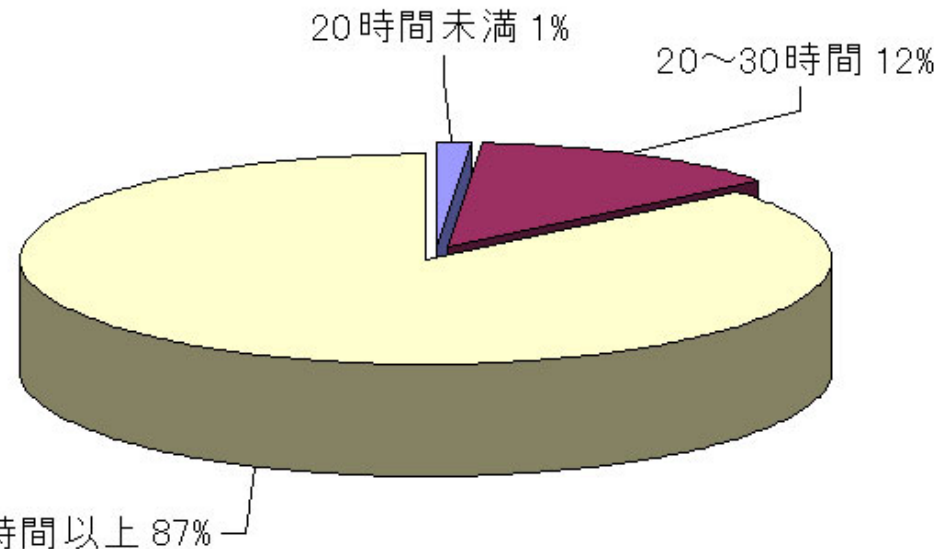
特徴③ 一般相談と就労支援の区別

- ◆ 障害者としての就労
- ◆ 週30時間以上を目指す
- ◆ (準備性? :意思・能力)



短時間労働の問題点(知的障害)

- ◆ 最賃プラスαでは経済的自立が困難
- ◆ 企業の雇用率カウントにならない
- ◆ 就労以外の日中活動の調整が必要



就労援助センターがフォローしている知的障害者の週労働時間



特徴④ 就労希望者の掘り起こし

グループ・ワークの企画・運営

- ◆ 広く地域の施設・作業所等に呼びかけ
- ◆ 当初は、施設への出張講座企画

より多くの人に就労援助センターを知ってもらう

働くことの大切さ

施設と会社の違い

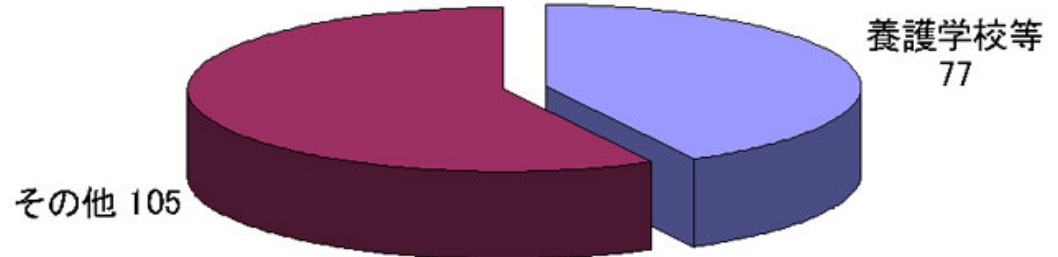
面接の練習

どんな仕事がある

金銭管理

より多くの人に訓練施設を知ってもらう

平成17年度 2つの訓練施設で受け入れた実習生数
総数 182人

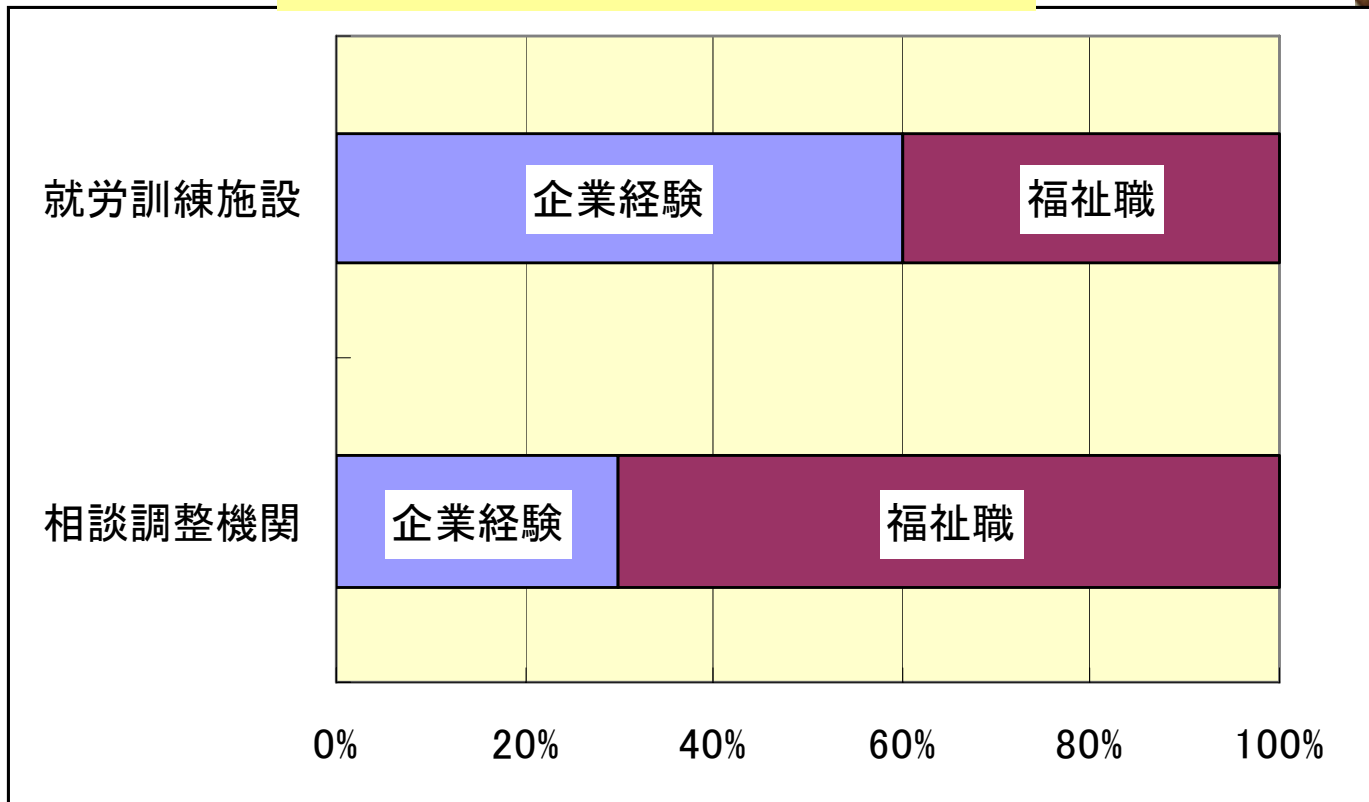


横浜(350万人)、川崎(130万人)、湘南地域(67万人)の広域で事業を展開しているが、企業等の求人にとりまったりマッチする人材を確保することが年々難しくなっている(地域ならびに年度により変化はするが)。

・・・職場開拓以上に働ける障害者の開拓に力を入れざるを得ない・・・

特徴⑤ 民間企業経験者の知恵を生かす

就労支援部門の職員配置(出身別)



当たり前前のことを当たり前前

- ◆ 電機神奈川福祉センターの就労支援の特徴
 - 在職者の丁寧な継続支援
 - 事業所のニーズに対応
 - 一般相談と就労支援の区別（障害者雇用・フルタイム前提の求職）
 - 就労希望者の積極的な掘り起こし
 - 民間企業経験者の知恵を生かす
- ◆ 歴史経過
 - 二つの視点の衝突から始まった組織・事業
 - 長年、労働運動として障害福祉の領域に触れた際の違和感
 - 障害福祉の領域で専門的に支援を続けてきた側の視点
- ◆ 理論や流派よりも現実対応を
 - 一人でも多くの知的障害者が働きやすい社会の実現に向けて「必要なことを行なう」「必要でないことは行なわない」・・・個別ケースでどうしても手を出さねばならぬことと本来業務とは別！
 - 障害福祉の固有の文化から少し外れても、より一般的、常識的な範囲で判断して事業を展開してきた



今後の課題と要望



【短期的な課題】

自立支援法に則った事業所経営の不安

利用開始時・退所時の支援は重要
その際の業務量負担と収入のバランスは？

継続支援は絶対必要
どの程度・誰が行なうか？

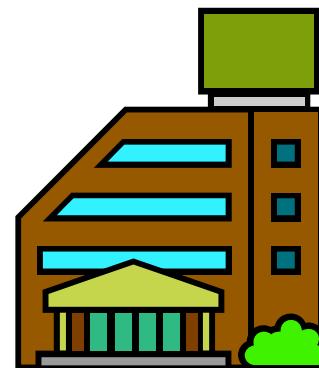
これまで行なっていた、
利用契約をしていない
事前(施設)実習の
意味と収入は？

企業実習、委託訓練
トライアル雇用、JC
企業実習時等
その間の収入は？

就労後半年以降の
フォローはどうする？
施設が責任？
就労援助Cに移管？

就労移行支援事業

就職

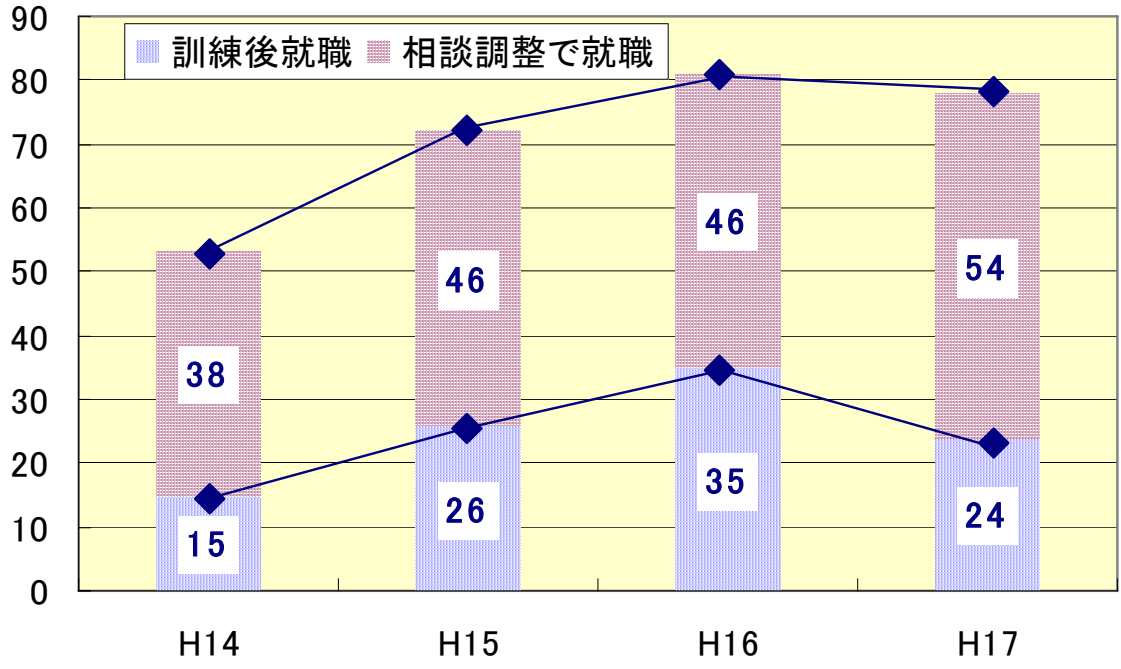


【長期的な課題】

就労移行支援（準備訓練）施設の意味？

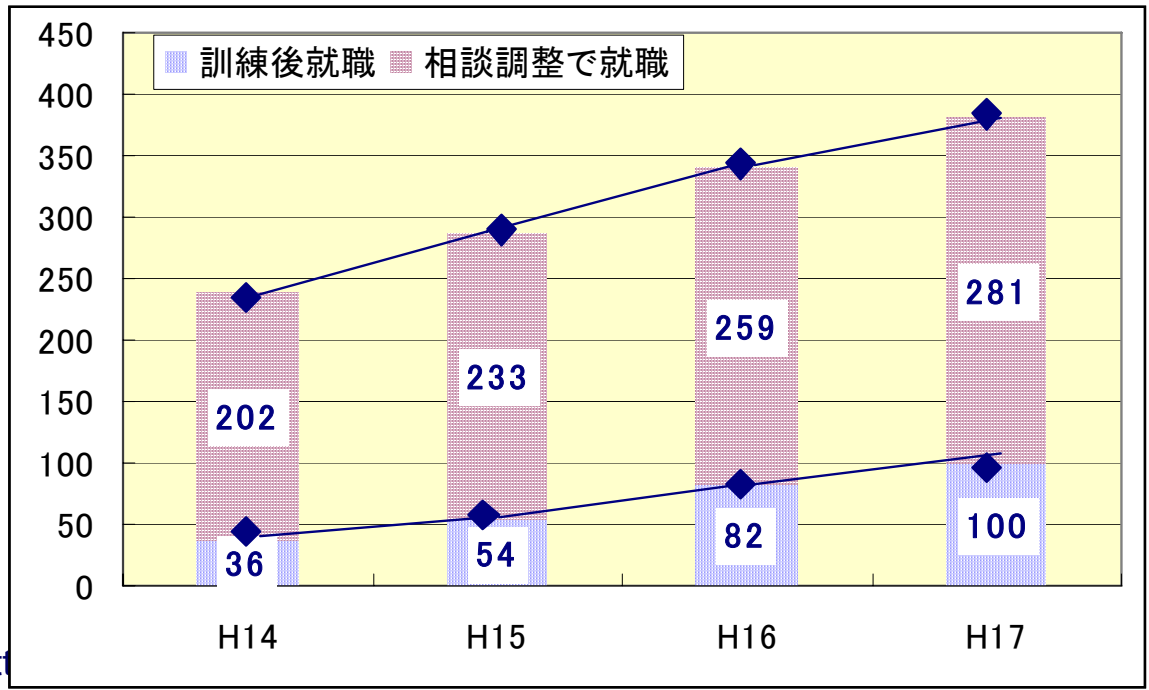
- ◆ 従来型の授産施設から一般就労する利用者は生まれない
→ 新たに厳密な期限を定めた就労移行支援事業（就労へ向けての訓練施設）が有効に違いない！
- ◆ 正しいには違いないが...
- ◆ 就労へ向けての訓練施設は、地域のネットワーク型で就労へ向けての相談調整を行なう機関と比較して、本当に有効なのだろうか？
- ◆ 電機神奈川福祉センターも訓練施設と相談調整機関の両方運営しています（予算規模は 2:1）



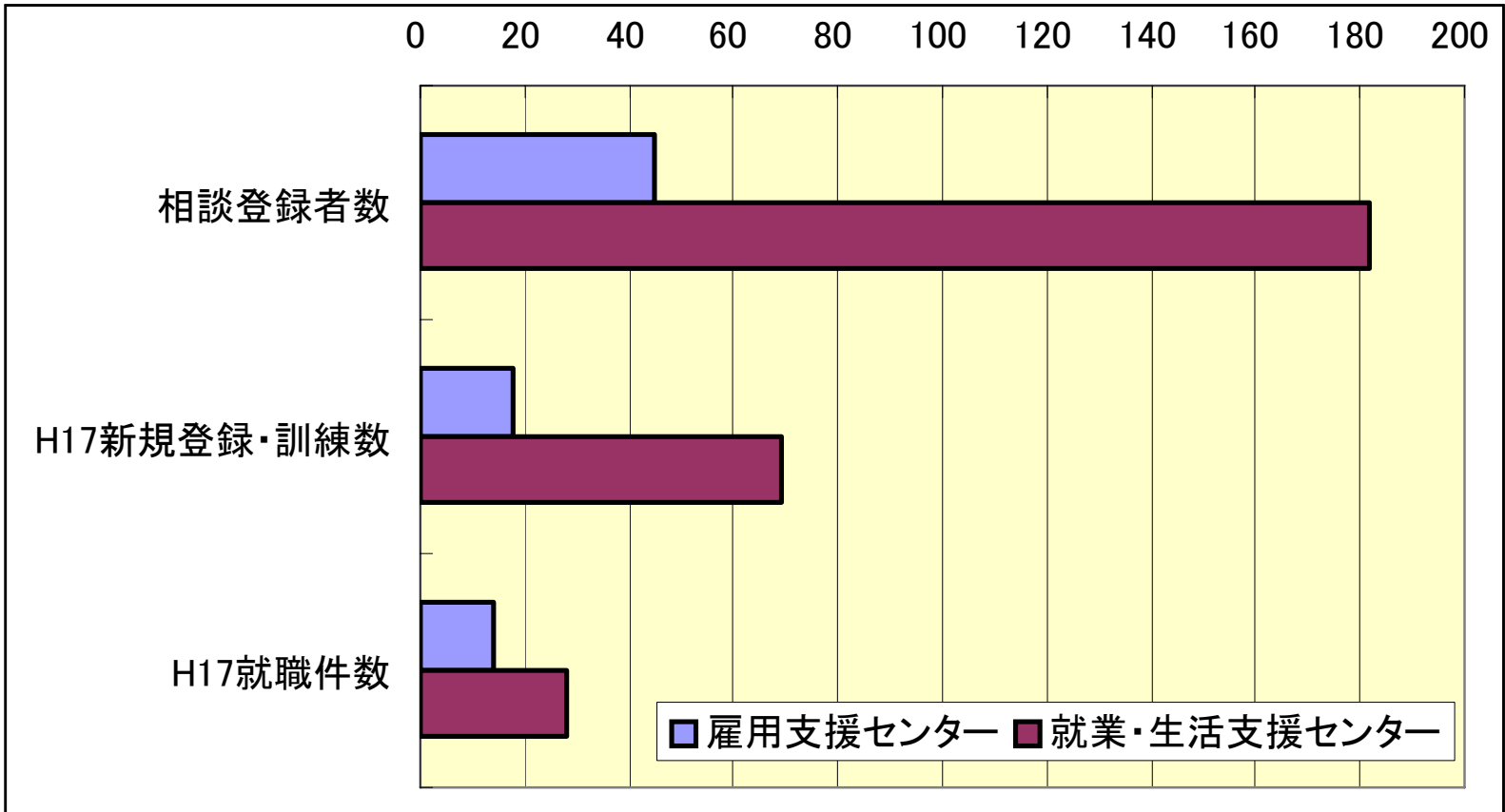


年度単位の就労者数
(訓練施設VS相談調整)

年度末の在職フォロー数
(訓練施設VS相談調整)



平成17年度「雇用支援センターの業務実績状況」「就業・生活支援センター事業の実績状況」から、それぞれ14施設と90ヶ所の平均実績数を比較する



電機神奈川福祉センターの2つの事業形態の実績比較と、雇用支援センターと就業・生活支援センターの実績を比較し、単純に結論を導き出すと
 訓練施設は、相談調整機関に比べて3倍の予算が必要であるが、地域の障害者の相談数ならびに就労実数はその1/3に過ぎない。



訓練施設の必要性

- ◆ 相談調整機関の登録者の多くは、どこかの訓練施設を利用している(単純な費用対効果は危険)
- ◆ 訓練施設を利用した準備訓練には効果がある
 - アセスメント:ある程度の時間をかけて丁寧なアセスメントを行なうことで就労支援が成り立つ
 - 育成・成長:訓練施設で大きな変化を見せる人は多い、特に若年層の変化は目を見張る
 - リスク回避:すぐに本物の職場で実習を行なうことで大きな問題が生じないか?
- ◆ 就労へ向けてのステップとしての訓練施設の位置づけは、障害者にとっても「わかりやすい目標」「スケジュール提示」ができる(見学→体験・実習→短期アセスメント→時間をかけたアセスメント→職場へ)
 - 離職者に対して在宅での再就職活動は比較的短期間で
 - 就労を目指さない施設等を長期間利用すると、就労に対する意欲や体力技能の低下を招く?



本当に訓練施設は必要なの？

- ◆ 最低賃金プラス α の賃金で働く障害者にとって、訓練施設で「何を事前に時間をかけて指導・育成するのか」「本当にそれだけの時間を必要とするものなのだろうか」
- ◆ 訓練施設では、様々な職場や職域に対応した訓練はできているのか？
- ◆ 委託訓練・ジョブコーチ・トライアル雇用など各種制度が整備され、特例子会社等が近隣に多数存在する地域では、本物の職場を使っただけの準備訓練ができるのでは？ 訓練施設の役割は非常に限定されるのでは？
- ◆ 訓練施設の運営を評価すると、就労しない障害者に対する指導・支援に多くの時間が割かれてしまう。また、生産（授産）活動を行なうことによる事務量も無視できない。

経営は、訓練施設に依存している。
訓練施設が長期的に存続する意味合いは？
悩みは尽きない...

