

厚生労働省

平成 23 年度障害者総合福祉推進事業

就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究

事業報告書

平成 24 年 3 月

公益社団法人日本フィランソロピー協会

事業報告書

目次

I 事業要旨	2
II 事業の目的	3
III 事業の実施内容	3
1. アンケート調査	3
2. モデル事例現地調査	4
3. ガイドラインの作成	4
IV 事業の実施結果	5
1. アンケート調査結果	5
2. モデル事例現地調査結果	6
3. ガイドラインの作成	8
V 分析と考察	9
VI 公開研究会	11
1. 実施内容	11
2. 実施結果	11
3. パネルディスカッション発言記録	16
VII 検討委員会などの実施状況と成果の公表計画	24

別添

「アンケート調査結果」

「就労移行支援ガイドブック」

I. 事業要旨

本事業では、就労移行支援事業所がその目的・機能を十分果たすために、事業所としてどのような取り組みを行えばよいのか、自治体はどのような支援を行えばよいのか、移行率の高い事業所の取り組み事例を収集し、その実態を分析するとともに移行支援に関するノウハウを体系的に整理したガイドラインを作成することにより、就労移行支援事業の円滑な運営と、質の向上を目指すことを目的とした。事業の企画、進捗管理、結果分析、報告書の取りまとめを行うために、検討委員会を構成した。また、移行事業の運用を分析評価し、移行業務の在り方を検討する為、実務者で構成する作業部会を置くこととした。

市町村へのアンケートは、全国 1618 ヶ所（東日本大震災で被災した 3 県を除く）に配布し、688 ヶ所からの回答があった。また、就労移行支援事業所アンケートは、全国 1775 ヶ所（被災 3 県を除く）に配布し、695 ヶ所からの回答があった。

アンケートの分析結果より、市町村の就労移行支援事業所はすでに供給過多になっているか、不足しているとすれば、支援を必要とする人を確実にピックアップし、サービスにつなぐための相談支援体制や情報提供が不十分であり、地域の就労移行支援事業へのニーズを見極めたうえでの適切な基盤整備を進める必要が示唆された。また、事業所での入・出口での対策では、関係機関との連携を「待つ」姿勢が見られ、今後事業所からの積極的な働きかけを強化する必要性が示唆された。支援内容では、利用者の会議への参加や就労に向けた実習等の体験に関する取り組みが低調である。利用者が「働くこと」への具体的なイメージをもち、就労へのモチベーションを上げるために、利用者主体の支援をさらに推し進める必要が示唆された。

これらの結果を踏まえ、全国で特徴的な就労移行支援を行っている事業所を 10 カ所、モデル事例として選定し、ヒアリング調査を行った。この結果、次のような工夫点があることが分かった。第一に、利用者の定員の確保に努めることが大切である。その際、支援内容を理解してもらうための、パンフレットの配布や HP などによる広報の充実が必要である。個別支援については、本調査のモデル事業所の例では、第一に本人の意思を大切にしていることが示唆され、カウンセリングを充実させ、本人の希望・意向を確認し、それに沿った形で訓練が進められている。さらに、できたこと・できなかったことについて評価し、成功体験を積み重ねさせることにより、自信をつけていくことが重要と考えられる。モデル事業所の多くで、実際の就労環境に近いかたちで訓練ができるように実習を取り入れていること、就労後の定着支援に配慮していることが窺えた。

就労移行支援事業のプロセスの知識もしくはノウハウをガイドブックとして纏めた。ここでは、第 1 章を「就労移行支援事業の役割と基本プロセス」として事業についての基本的な知識を、第 2 章では「就労移行支援の進め方」として事業所でのプロセスを、第 3 章に「就労移行支援事業の運営に関わる基礎知識」として自治体との関わりと制度を、4 章にモデル事業所の事例を記載した。特に、第 2 章の中で、就労移行支援事業所での入口から出口までのプロセスに沿って、支援業務を実践する場合に必要な知識を事例を交えて分かりやすく記述した。

Ⅱ. 事業の目的

障害者自立支援法は、その柱の一つに障害者がもっと「働ける社会」をつくることを掲げている。また、一般就労へ移行することを目的とした就労移行支援事業を創設するなど、働く意欲と能力のある障害者が企業等で働けるよう、福祉側からの支援の充実強化を図っている。しかし、就労移行支援事業における一般就労への移行率の全国平均は 14.7%（平成 21 年 4 月現在）に止まっており、制度創設から間がないとはいえ、当初この事業が想定した目的・機能が十分果たされているとはいえない。また、移行率の分布をみると、移行率 50%以上の高い実績を出している事業所が 1 割以上ある一方で、移行率が 10%未満の事業所が 4 割以上存在し、目的・機能を十分果たし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。

本事業では、就労移行支援事業所がその目的・機能を十分果たすために、事業所としてどのような取り組みを行えばよいのか、都道府県・市町村行政はどのような支援を行えばよいのか、移行率の高い事業所やその事業所がある都道府県・市町村の行政の取り組み事例を収集し、その支援に関わる知識を体系的に整理したガイドライン（ガイドブック）を作成することで、就労移行支援事業の円滑な運勢と質の向上を目指すことを目的とした。

Ⅲ. 事業の実施内容

1. アンケート調査

<市町村アンケート調査>

行政としてどのような支援を実施しているかを把握するために、市町村に対するアンケート調査を実施した。*アンケート調査票は、別添「アンケート調査結果」に添付した。

【内容】

- ・ 基本情報：人口、面積、障害者数
- ・ 基盤整備状況：体制、事業所数、定員、現状評価
- ・ 暫定支給決定の状況
- ・ 自立支援協議会における障害者就労支援に関する検討状況
- ・ 就労移行支援事業における二極化の要因
- ・ 障害者就労支援に関する自治体単独事業・制度、特徴的な取り組み
- ・ 就労移行支援事業の充実強化に関する自由意見

<就労移行支援事業所アンケート調査>

就労移行支援事業所としてどのような支援内容、体制をとっているか、実態を数値データで把握するために就労移行支援事業所を対象としたアンケート調査を実施した。*アンケート調査票は、別添「アンケート調査結果」に添付した。

【内容】

- ・ 基本情報：経営主体、立ち上げ経緯、併設事業、算定加算、雇用関係助成金の受給状況
- ・ 利用者の状況：定員、開所日数、延べ利用者数、新規利用者数、退所者数
- ・ 職員体制：職種別の人数、役割、業務内容

- ・就労移行支援の進め方：募集の方法（連携状況）、アセスメント・選定方法、暫定支給決定の活用の有無、個別支援計画の作成状況、実習の実施状況
- ・就労移行支援事業における二極化の要因
- ・就業・生活支援センターとの連携状況
- ・自立支援協議会への参画状況
- ・就労移行支援事業の充実強化に関する自由意見

2. モデル事例現地調査

【概要】

全国の市町村及び就労移行支援事業所のアンケート結果をふまえた検討委員会での検討により、アンケート調査だけでは十分把握できない、就労移行支援事業の充実強化の取り組み内容について先駆的な取り組みを行っている事業所を全国からピックアップし、現地でのヒアリング調査を行った。

【調査対象】

取り組み内容に特徴があると考えられる就労移行支援事業所（地域、人口、産業構造、事業規模、法人種別などに偏りが無いよう配慮）として、次の10カ所を調査の対象とした。

- ①北海道／知的障がい者通所授産施設ともに
- ②福井県／障害者就労支援事業所つづきの家
- ③埼玉県／多機能型事業所・就労支援センターZAC
- ④東京都／世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ
- ⑤東京都／就労移行支援事業所ピアス（分場トゥリニテ）
- ⑥神奈川県／ぽこ・あ・ぽこ
- ⑦愛知県／名古屋市総合リハビリテーションセンター就労支援課
- ⑧大阪府／箕面市障害者雇用支援センター
- ⑨大阪府／クロスジョブ堺
- ⑩福岡県／障がい者のはたらく拠点ジョブサポート（馬出^{まいだし}）

【調査内容】

調査は、就労移行支援事業の充実強化のための具体的な知識、体制、取り組みの効果、課題と解決策等について重点的に聞き取りを行うこととした。基本情報として事業所概要・事業所をとりまく環境を、また就労移行支援事業のプロセスにおいて工夫している点として、利用者の募集・個別支援・他機関との連携・人材の育成、の各項目を主な調査項目とした。

3. ガイドライン作成

就労移行支援事業の活動実態と課題の整理を行ったうえで、事業所および行政の場で支援活動を実践している担当者のノウハウを体系的に整理したガイドライン（ガイドブック）を作成した。

IV. 事業の実施結果

1. アンケート調査結果（別添「アンケート調査結果」を参照）

アンケート調査結果は以下の如くである。

(1) 地域ニーズをふまえた就労移行支援事業の計画的な基盤整備

市町村内の就労移行支援事業所の事業所数・定員数平均（平成 23 年 10 月 1 日現在）は、事業所数で 3.4 ヶ所、定員で 89.7 人であった。これについて、現状で良いと答えた市町村は 17%、「不足している」と評価した市町村が 47%であり、基盤整備が十分ではない事を窺わせる回答を得た反面、「分からない」とした市町村が 20%に上っており、現状の把握が市町村ごとに隔たりがある。

また、市町村担当者が考える、就労移行支援事業がうまくいっている所とそうでない所の二極化の理由をみると、「事業所の数（定員）が不足していたため」が 22%で二番目に多い理由としてあげられた。このように、基盤整備が十分でないことを窺わせる結果が出た。一方、就労移行支援事業の支給決定者・利用者数の年次推移をみると、着実に利用は伸びているものの、平成 23 年 4 月時点での支給決定者数、利用者数では定員の 2 割程度しか利用されていない。また一方で、「事業の対象となる者の人数が少なかったため（16%）」「本人・家族から利用希望が出なかったため（17%）」があげられ、利用ニーズがないことが窺える。

これらの結果を踏まえると、市町村の就労移行支援事業所はすでに供給過多になっているか、不足しているとすれば事業を必要とする人を確実にピックアップし、サービスに繋げる相談支援体制や情報提供が不十分であるかである。いずれにしても、基盤整備の進め方に課題があるものと考えられる。従って、市町村は、地域の就労移行支援事業へのニーズを見極めたうえで、適切に基盤整備を進める必要があるだろう。

(2) 就労移行支援事業の実効化に向けた暫定支給決定の活用

事業所調査の結果をみると、暫定支給決定を活用している事業所は、活用していない事業所に比べて一般就労への移行定着率が高く、暫定支給決定が事業の実効化に有効な仕組みであることがわかる。

また、平成 22 年度実績でみると、暫定支給決定を活用している市町村は、「すべての利用者に行っている」「一部の利用者に行っている」をあわせても 4 割程度である。また、暫定支給決定を活用している事業所はほぼ半数に上っている。

これらの結果をふまえると、今後は、就労移行支援事業をより有効に機能させるために、暫定支給決定を一層積極的に活用する必要があるものと考えられる。

(3) 利用者確保に向けた就労移行支援事業所からの働きかけ

就労移行支援事業は、利用者が一般就労へ移行すると定員に空きが生じる事業で、移行

後に新たな利用者を確保できなければ事業所の運営は厳しくなる。このため、退所と入所のバランスを安定的に保つことが求められ、新たな利用者の受け入れに向けた事業所からの情報発信は極めて大きな意味を持つ。

しかし、事業所調査の結果をみると、事業所の利用者確保ルートは、ハローワーク以外の機関に対しては「先方からの紹介を待つ」姿勢となっている。今後は、事業所から働きかけを行う、従来とは異なる能動的な利用者確保ルートを求めていく必要がある。

(4)就労移行支援事業所の支援プロセスにおける課題

事業所担当者が考える就労移行支援事業が二極化している理由では、「事業所の人材の力量が十分でなかったため（44%）」、「事業所の具体的な支援プログラムの質が確保できていなかったため（34%）」が主な理由として挙げられた。

具体的な支援プロセスの課題をみると、先ず利用開始時の就労移行支援の取り組みについては、多職種による協議、以前、利用にかかわっていた関係機関からの情報収集が低調である。このため、専門職として入り口時点で十分なアセスメントが行われているかどうか、先に述べた暫定支給決定も含めて業務内容を見直す必要がある。

また、利用中の就労移行支援の取り組みについてみると、利用者の会議への参加や就労に向けた実習等の体験に関する取り組みが低調である。このため、利用者が「働くこと」への具体的なイメージを持ち、かつ就労へのモチベーションを上げるために、利用者主体の支援をさらに推進する必要がある。

利用中、退所後の就労移行支援の取り組みについてみると、退所先の企業や相談支援事業所とのやり取り（会議、事業所への訪問）が低調である。このため、関係機関に対しては単なる情報提供だけでなく、利用者を支えるチームの仲間として信頼される事業所となるため、積極的に会議や訪問等の対面を取り入れることにより、受け入れ側である企業等に安心感を持ってもらう工夫が必要である。

2. モデル事例現地調査結果

事業所へのヒアリングの結果、各事業所の工夫点として以下が挙げられる。

①北海道／知的障がい者通所授産施設ともに

- ・就労後の期限を定めない継続支援の徹底、定着支援にかかわる職員の加配を行うとともに、就職による卒業した利用者の会「ともにOB会」を組織するなどして、職場定着支援を実施している。
- ・施設外支援においては、週間の個別支援計画を作成するなど、きめの細かいサポート体制を確立している。
- ・ハローワーク等の関係機関とのネットワークづくりに力を入れており、就労のみならず生活面も含めた支援のネットワークを積極的に作っている。
- ・就労に結びつかなかつたり、職場へ定着できなかった場合は、再利用も可能にしている。

②福井県／障害者就労支援事業所つづきの家

- ・利用に際して本人の意向を重視している。
- ・受け入れ時、利用者の意思を確認し、かつ、利用者の立場に立った利用ができるよう工夫している。
- ・カウンセリングを充実させ、対人関係、自己発見を促進している。
- ・本人の希望する職種を聴取し、実習を通して、就職に必要な実践力を身につけている。
- ・ハローワークや関係機関との連携を密にし、リアルタイムな雇用情報の収集を行っている。
- ・フォローアップを重視し、本人の日常の状況を把握し、職場と情報共有して移行支援を行っている。
- ・日常の把握には、相談支援事業所や、就業・生活支援センターなど関係機関と連携している。
- ・他事業所と連携をとり、自閉症に関する専門性のスキルアップを図っている。
- ・企業の発想も取り入れるため関連企業から職員派遣を受けている。

③埼玉県／多機能型事業所・就労支援センターZAC

- ・事業所運営については、費用対効果を考慮して行っている。
- ・就労支援を強化することに注力している。
- ・就労のみの業務にとらわれることなく、他の支援機関への普及啓発にも取り組んでいる。

④東京都／世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ

- ・本人が参加して個別目標をたて、それに基づいて支援プログラムを作成している。プラス思考できめ細かく評価をし、それを工賃の支給にも反映させている。
- ・自信の積み重ねによる自己肯定感の高揚を図っている。
- ・すぐに雇用につながらなくても、種まきとしての雇用研究会を積極的に開催している。
- ・企業、区役所への積極的な体験実習を提供している（区独自の実習手当金制度の活用）。
- ・見学者に対し、利用者が説明している。

⑤東京都／就労移行支援事業所ピアス（分場トゥリニテ）

- ・単独だけでなく、就業・生活支援センターオープナーとの共催での研修や学習会の開催、発達障害や鬱のアセスメントの取り方や事業分析など、現場で使えるノウハウや活動の紹介を積極的に行っている。
- ・厚労省、労働局、職業センター企業、医療などそれぞれとの強い結びつきを活かし、新しいグループの作り方や変化する障害支援のあり方などを取り入れる努力をしている。
- ・利用者の実態に合わせてプログラムを変更したり、現場を改善する努力をしている。例えば引きこもりの利用者が多くなった時は「エントリー期」と称した軽作業を導入し、半日の期間から始めたり、発達障害者が増えた時は就労プログラムの他に小さいグループ活動でミニ講座を開くなどの工夫をしている。

⑥神奈川県／ぽこ・あ・ぽこ

- ・企業出身のOB職員を配置し、作業指導と作業評価を行なっている。
- ・作業を目的とせず、作業を通じて利用者が社会人として自立できるよう支援している。
- ・職員全員が全利用者の工賃査定を行い、個々人の特性を把握している。
- ・多くの外部実習機会を持ち、外部実習の評価を本人にフィードバックしている。
- ・一般就労が決まる前に必ず実習を課し、就労先に本人の作業の様子を評価してもらって

いる。

- ・就労後は継続的にフォローを行い、離職した際も施設に戻れるように配慮している。

⑦愛知県／名古屋総合リハビリテーションセンター就労支援課

- ・高次脳機能障害専門のリハビリテーション機関としての長い歴史があり、その間に高度な技術を培っている。
- ・当事者の就業上の課題を明確にするためのアセスメントを緻密に行っている。
- ・アセスメントに基づく訓練メニューが豊富であり指導者の配置が十分である。

⑧大阪府／箕面市障害者雇用支援センター

- ・日々のトレーニングの中でしっかりアセスメントを行い丁寧なマッチングを図っている。
- ・特に重度障害者の就労には企業の「受け皿」を広げてももらう働きかけを行っている。
- ・計画的で期限を定めないフォローアップと離職時の柔軟な支援をしている。
- ・法人内で常にチャンスを見逃さないマンパワー体制をつくっている。

⑨大阪府／クロスジョブ堺

- ・これまでの特別支援学校卒業生以外の就労ニーズに応える仕組みを作っている。
- ・企業経験者をスタッフに配置し、利用者支援のみでなく企業から信頼される事業所を目指している。
- ・個別支援計画の策定を軸に、利用者と就労へのステップアップが見通せるような支援を行う。
- ・地域の他の事業所と連携しながら、他の事業所とは違う持ち味をもった訓練内容をめざしている。

⑩福岡県／障がい者のはたらく拠点ジョブサポート（馬出^{まいだし}）

- ・2年間の基本プログラムを設定している。
- ・アセスメントと基礎トレーニングを丁寧に実施している。
- ・働き続けるためには、身体機能のバランスと自分の体を自在に動かせるようになることが重要である事を前提に、立作業やウォーキングを取り入れている。
- ・ビジネスマナー学習など個別支援の時間を重視している。
- ・企業で働いた経験のある人を支援員として採用している。

3. ガイドラインの作成（別添「就労移行支援ガイドブック」を参照）

やる気はあるが経験やノウハウが足りていない事業所職員が活用できるような、運営と支援知識、ノウハウを分かりやすく説明するガイドライン（ガイドブック）であることを目標とした。

ガイドブックでは、第1章を「就労移行支援事業の役割と基本プロセス」として、事業についての基本的な説明を、第2章を「就労移行支援の進め方」として事業所でのプロセスを、第3章に「就労移行支援事業の運営に関わる基礎知識」として自治体との関わりと制度を実践的観点から記載し、第4章にモデル事業所の事例を示した。

特に、第2章に厚みを持たせており、就労移行支援事業の入り口から出口までの各プロセスを、詳しい事例を交えて記述した。また、出口である企業への就労において何が求められているかを念頭に、各項目を構成した。

V. 分析と考察

市町村アンケートからは、市町村の就労移行支援事業所はすでに供給過多になっているか、不足しているとすれば事業を必要とする人を確実にピックアップし、サービスにつなぐための相談支援体制や情報提供が不十分であるか、いずれにしても基盤整備の進め方に課題があることを窺わせる結果を得た。今後、就労移行支援事業を支援・促進・活用するための、自治体に於けるそもそもの理解を深めることの必要性が考察された。また、事業所の供給過多あるいは不足という地域による差異については、地域による就労移行支援事業へのニーズを見極めたうえで、地域に適した特性を持った形で、適切に基盤整備を進める必要があることが考察される。

就労移行支援事業所アンケートの結果からは、全体として就労移行支援の成果は上がってはいるものの、大規模事業所については伸び率が頭打ちになっている。しかし、ここ1、2年は小規模事業所での成果があがっている。これは、他機関への働きかけを着実に続けてきた施設が成果を出していると考えられる。大規模事業所においては供給過多が示唆される一方で、ノウハウが無いためうまくいっていない小規模事業所においては、他機関との連携を着実に進めることが成果を上げる手段の一つではないかと考えられる。

具体的な連携について、入り口である利用者の募集の結果を見ると、関連機関への積極的な働きかけは見られず、ハローワーク以外への働きかけが少ない。事業所からの働きかけを積極的にし、従来とは異なる能動的な利用者確保のルートを求めると考えられる。また、利用中、利用後での他機関との連携も積極的に行われていない傾向が見られる。利用者支援の最初の取組として、協議の場や情報の収集が行われている割合も少ない傾向にあった。これらの結果から、就労移行支援事業所が他機関との連携を図ることにより、入口での定員確保、また就労先の開拓や定着支援といった出口の対策を強化する必要があると考えられる。また、この連携に対しては、利用者・事業所・企業など、関係各所と接点がある立場である自治体が、効果的に連携の流れづくり（ネットワーク化）を支援することが重要ではないかと考えられる。

就労移行が旨くいっている事業所とそうでない事業所に二極化している理由についての事業所の回答では、事業所の質・サービスへの言及、対象者・ニーズの把握、制度の理解が不十分、といった、自らのサービスの在り方を課題とする姿勢が見られた。その他、多機能型の運営を前提とした制度だからうまくいかないのではないかと、との見方があり、特に加算ありの事業所の回答に多い。また、自由記述では、サービスを十分に提供できない要因として、職員の体制に関する課題・意見も多く挙げられた。

市区町村の回答からは、就労移行支援事業の定員の状況が、不足している、分からないという回答が7割あったのに対し、実際は定員の2割しか利用されていない反面、二極化している理由について、事業所の定員の不足を挙げているところがあった。その他、事業所の質そのものに言及したものもある。

全国 10 カ所のモデル事例現地調査結果からは、様々な工夫点が挙げられた。日頃から関係機関と空き状況などの情報をこまめに共有する連携の工夫に加え、支援内容の説明のためのパンフレットの配布や HP の更新といった、広報による工夫が示された。また就労支援において、本人の就労への意思を大切にするため、カウンセリングを充実させて利用者の希望・意向を確認、それに沿った形で訓練をすすめること、訓練を通じて能力をきちんと評価し、自覚できるようにすることが就労移行が旨くいつている事例として挙げられた。加えて、利用者の能力や状況に応じて就労に必要な内容をきめ細かな講座で教える、出来たこと・出来なかったことを評価してフィードバックする、それによる成功体験を積み重ねて自信をつけていくステップの重要性が示唆された。また、モデル事業所の多くで、就労環境に近いかたちで訓練ができるように実習環境を工夫したり、就労後の定着支援に配慮していることが示された。これを実現するための人材の育成として、ジョブコーチセミナーの受講、企業の発想を取り入れるために企業の職員を取り入れること、職員のレベルに応じたセミナーへの参加などが挙げられた。

上記の結果を参考にしながら、成果物の一つとして作成したのが、就労移行支援ガイドブックである。このガイドブックは、就労移行支援事業に対して、やる気はあるがやり方が分からない、という事業所を対象として、そもそも就労移行支援事業とは何か、また就労移行支援事業のプロセスで、どのようなことをすれば利用者の意志と企業の需要がマッチした形で「就労」に結びつけることができるのか、そのノウハウを分かりやすく説明するものである。また、目標である企業就労において求められていることを意識して、各項目を執筆したことも、このガイドブックの特徴である。

就労移行支援における事業所の課題は、地域のマーケティングの課題や制度の課題、また事業所の方針の課題など、必ずしも事業所ならびに関連機関の担当者の自助努力だけで解決できるものばかりではない。しかし、就労移行事業における入り口・出口、そして中でのプロセスで工夫できる伸び代があることが、この先駆的事例研究によって明らかになった。この就労移行支援ガイドブックが、就労移行支援事業所をはじめ、企業や関連機関の担当者の就労移行に関する理解を深め、障害者の就労の促進に向けて活用できるものと考えられる。

VI. 公開研究会

1. 実施内容

- ・名称：就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究 調査報告会・シンポジウム
就労移行を実現するための支援事業の実態と支援ノウハウについて
- ・開催日時：2012年3月7日（水） 13:30～17:00
- ・会場：KDDI ホール
- ・参加費：無料
- ・主催：公益社団法人日本フィランソロピー協会
- ・プログラム
 - (1) ガイダンス 14:30～14:50
国の施策動向について
小倉 広文 氏（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労支援専門官）
 - (2) 研究報告 14:50～15:30
就労移行支援事業の実態に関するアンケート調査結果とガイドライン作成報告
高森 裕子氏（本事業検討委員・株式会社三菱総合研究所）
 - (3) シンポジウム 15:40～17:00
パネルディスカッション
テーマ：～就労移行を実現するための支援ノウハウとガイドラインについて～
パネリスト：
小川 浩 氏（大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授・NPO法人ジョブユーチ・ネットワーク理事長）
田中 正博氏（社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 常務理事）
湯田 正樹氏（株式会社キューピーあい 前代表取締役社長）
若尾 勝己氏（特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター 法人理事・事務局長）
小野 恭子氏（世田谷区保健福祉部障害者地域生活課 障害者就労支援担当係長）
コーディネーター：
秦 政氏（特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長）

2. 実施結果

参加者に対し、調査報告会・シンポジウムに関してアンケートを行った。その結果を以下に示す。

1) 参加者数およびその属性

本報告会・シンポジウムには、173名の参加申込（実際の参加数は135名）があった。また、参加者の属性は、就労移行支援事業所をはじめとする福祉関係者が全体の約5割、次いで企業が約3割、その他が行政、個人などであった。本シンポジウムのテーマとしては、就労移行支援事業所に焦点を当てたしている。

2) 参加者アンケート

参加者に対して本シンポジウムのアンケートを実施したところ、103名の回答があり、回答率は76%だった。また、その内訳は、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、その他福祉関係を合わせた福祉関係者が約6割、企業が約3割、行政機関と個人、その他で約1割であった。

3) アンケート結果

各プログラムのアンケート結果、および自由記述は次のようになった。なお、各プログラムのアンケート結果の属性については、その傾向を把握するために、福祉（就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、その他の福祉関係）、企業、その他（行政、個人、その他・未記入）の3つに分類している。

・シンポジウム全体について

シンポジウム全体については、回答数のうち99%が「大変参考になった」「参考になった」と回答した。「あまり参考にならなかった」という回答1件については、属性、自由記述ともに記入がなく、要因の特定はできなかった。

・ガイダンス「国の施策動向について」

ガイダンスについては、回答数の93%が「大変参考になった」「参考になった」と回答している。「あまり参考にならなかった」という回答の一つとして、「すでに得ている情報であった」という意見があげられた。一方で、もう少し時間をかけての説明を聞いたかった、という意見もあった。

・研究報告「就労移行支援事業の実態に関するアンケート調査結果とガイドライン作成報告」

研究報告については、回答数の91%が「大変参考になった」「参考になった」としている。「あまり参考にならなかった」という回答の一つとして、就労することが目的となっている印象であり、継続（雇用維持）を前面に出してほしいという点が挙げられた。また、福祉の属性では回答数の91%が「参考になった」と答えている一方、企業の属性では「参考になった」と答えたのが全体の88%で、福祉に所属する人にとって、より関心が高いことが窺える。

・パネルディスカッション「就労移行を実現するための支援ノウハウとガイドラインについて」

パネルディスカッションについては、回答数の97%が「大変参考になった」「参考になった」と回答している。「あまり参考にならなかった」という回答の一つとして、「障害者には中途と先天があり、アプローチの仕方が異なると思うので、中途障害者に対してのパネルディスカッションを望む」とする意見があった。

・ガイドブックについて

本シンポジウムでは、本事業の成果物である就労移行支援ガイドブックを配布し、研究報告ならびにパネルディスカッションにおいて、その作成意図と内容について触れた。これについて、回答数の99%が「大いに活用できる」「活用できる」と回答している。その他、「文字数、ページが多く、就労移行支援事業所が読むにはボリュームが多すぎる」といった意見や、「これから取り組もうとする事業所については有効」といった意見が挙げられた。「ガイドブック活用セミナーを開催すると活用して成果が出る事業所が増えるのではないか」という、活用方法への意見もあった。

【参考：アンケート選択回答】

参加者の属性

就労移行支援事業所	52	39%
障害者就業・生活支援センター	3	2%
その他の福祉関係	17	13%
企業	36	27%
行政機関	6	4%
個人	10	7%
その他	11	8%
総計	135	100%

アンケート回答者数

	人数	構成比
就労移行支援事業所	44	43%
障害者就業・生活支援センター	2	2%
その他の福祉関係	11	11%
企業	26	25%
行政機関	8	8%
個人	7	7%
その他・未記入	5	5%
合計	103	100%

シンポジウム全体について

		大変参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	全く参考に ならなかった	合計
福祉	人数	24	33	0	0	57
	構成比	42%	58%	0%	0%	100%
企業	人数	13	13	0	0	26
	構成比	50%	50%	0%	0%	100%
その他	人数	10	9	1	0	20
	構成比	50%	45%	5%	0%	100%
全体	人数	47	55	1	0	103
	構成比	46%	52%	1%	0%	100%

ガイダンス：国の施策動向について

		大変参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	全く参考に ならなかった	合計
福祉	人数	12	41	3	0	56
	構成比	21%	73%	5%	0%	100%
企業	人数	7	15	3	0	25
	構成比	28%	60%	12%	0%	100%
その他	人数	4	15	1	0	20
	構成比	20%	75%	5%	0%	100%
全体	人数	23	71	7	0	101
	構成比	23%	70%	7%	0%	100%

研究報告：就労移行支援事業の実態に関するアンケート調査結果とガイドライン作成報告

		大変参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	全く参考に ならなかった	合計
福祉	人数	17	34	5	0	56
	構成比	30%	61%	9%	0%	100%
企業	人数	6	17	3	0	26
	構成比	23%	65%	12%	0%	100%
その他	人数	4	15	1	0	20
	構成比	20%	75%	5%	0%	100%
全体	人数	27	66	9	0	102
	構成比	26%	65%	9%	0%	100%

パネルディスカッション：就労移行を実現するための支援ノウハウとガイドラインについて

		大変参考に なった	参考になった	あまり参考に ならなかった	全く参考に ならなかった	合計
福祉	人数	25	28	3	0	56
	構成比	45%	50%	5%	0%	100%
企業	人数	14	10	0	0	24
	構成比	58%	42%	0%	0%	100%
その他	人数	8	10	0	0	18
	構成比	44%	56%	0%	0%	100%
全体	人数	47	48	3	0	98
	構成比	48%	49%	3%	0%	100%

ガイドブックについて

		大いに活用 できる	活用できる	あまり活用 できない	全く活用 できない	その他	合計
福祉	人数	25	29	0	0	3	57
	構成比	44%	51%	0%	0%	5%	100%
企業	人数	9	16	0	0	1	26
	構成比	35%	62%	0%	0%	4%	100%
その他	人数	7	11	1	0	1	20
	構成比	35%	55%	5%	0%	5%	100%
全体	人数	41	56	1	0	5	103
	構成比	42%	57%	1%	0%	5%	100%

【参考：アンケート自由記述回答】

属性	内容
就労移行支援事業所	今後取り上げてほしいテーマ「就労移行が進む道、どこに向かうのか」をテーマにシンポジウムを開いてほしいです
就労移行支援事業所	大変面白かったです。就労の問題は、つきつめていくと社会のこと、教育の問題と、巾が広がります。障害の有無にかかわらず、「はたらきたい」思いを育てること、ふだんの暮らしから、学校の中でも(学校だけでなく)、充実した生活を送らせたいものだ、つくづく感じさせられました。ぜひまたこのような企画をお願いします。
就労移行支援事業所	とても勉強になるシンポジウムでした。
就労移行支援事業所	マーケティングのむずかしさ。成果を継続的に出しながら、幅広いニーズ(ひきこもりから休職中の方まで)に応えていくにはどうしたらいいか。また研究をお願いします。
就労移行支援事業所	ガイドブックは熟読して活用させていただきます。ありがとうございました。
就労移行支援事業所	欠員補充のこと、福岡のカレッジのこと、大変参考になりました。カレッジについてもっと知りたいです。
就労移行支援事業所	あと2時間ほど時間が欲しいくらいでした。また企画して欲しい。
就労移行支援事業所	シンポジストに移行支援事業の事業所の方がいたら良かった。ガイドブックに事務手続きや算定の取り方等入れてほしかった。
就労移行支援事業所	ガイドブック活用させていただきます。
就労移行支援事業所	就労移行支援事業の新任職員のため、少し難しい内容もあったが、貴重なお話を聴けて良かった。
就労移行支援事業所	障害者には中途と先天がある。アプローチの仕方は異なると思うので、中途障害者に対してのパネルディスカッションを望む。
就労移行支援事業所	有意義な研修でした。ありがとうございました。
その他の福祉関係	就労移行を24年4月から開始する予定です。本日の内容を現場でいかしていきたいです。
企業	就労移行支援センターと企業との連携が必要です。センターも企業に支援をお願いするばかりではなく企業が働けなくなった人がいた場合に戻す受け皿も用意していただければセンターの利用も増えてくると思います。
企業	・国の施策動向について、もう少し時間をかけての説明をお聞きしたかった。短すぎた。 ・企業としてのスタンスをしっかり持ち、雇用を助け働く喜びをわかちあいたい。
企業	「企業就労できる」と信じて移行支援事業所を選択している方が移行率ゼロの事業所しか選択することができない地域もあるのですね。ガイドブック活用などにより、その状況が改善されることを願っています。
企業	企業は仕事面の責任は持つが就労支援センターは生活面での育成に必要。家庭内には企業としてなかなか入り込めない。
企業	全体的に就労するのが目的になりがちな印象です。本人を含め、就労の継続が(企業からすると雇用維持)もっと前面にでるべきではないでしょうか？
行政	短時間で内容が濃くとても参考になりました。
行政	発達の方はさておき、精神の方の移行は社会復帰支援としては一定の成果があり、確立されてきていたと思いますが、自立支援法で一体化されたということで、新しいタイプではないと思います。回答事業所が全部でないのが今一つひっかかるのです。こういうアンケートに回答するのも、問題意識が無いとしないのではないかと…。回答が無い所の方が更に問題が隠れている気がしました。市町村の暫定支給だけによらず、3年目の延長の手続きや再支援など一番身近な役所が一番知らないのかな？と思う現状も感じます。移行体制加算の増額は、良いと思いました。受給期間中、就職しても(雇用契約をしても)、施設外支援として、実質定着支援を行い、報酬請求をしている所が増えています。いつ利用終了にするか、事業所がいつから加算つくのかで、ギリギリまで請求をし、本人のことは考えていないです。いつから利用終了とすべきか明確でないと担当課は不正とは言えないといえます。そういう事務所への抑制になる気がしました。ガイドブックにも書かれています。暫定支給のプロセスや辞任の書式など、実状にあわせてとは聞こえはいいのですが、実際できていない。支給決定の明確化とか市町村が主体的に動くこと、動ける様、都道府県や国も体制を整えていくことが必要だと思いました。
個人	非常に参考になりました。支援ノウハウをさらに勉強したいと思います。次回の勉強会も企画してください。
個人	今後もこのような報告会・シンポジウムを継続して行い、我が国の就労移行支援事業が発展するよう寄与してください。今日はありがとうございました。
その他	ディスクレシア(読字障害)を支援・啓発しているNPOです。障害者手帳がなかなか取れず、一般雇用です。企業側に理解してもらうように努力し、成果が出ている。
その他	就労支援の現状、最新状況と課題点を確認していくことができました。ガイドブックは現在の就業支援を体系化され、少し専門的な部分やノウハウも入った現場ですぐに使いやすいものです。参考になります。

3. パネルディスカッション発言記録

秦：皆さんこんにちは。これから17時まで、5人のパネラーと皆さまと議論を交わしたいと思います。そもそも、就労移行支援事業に対してのこの研究は、一昨年にはじまっています。障害者自立支援法に基づいて、障害のある人たち、働く意欲のある人たちを、限りなく多く就労に繋げていくことが期待されているのですが、時間の経過の中、移行支援事業所で順調に成果を挙げているところと、苦戦されているところの二つが二極化していること、またその要因について、昨年研究いたしました。それに基づき、どうすれば成果につながるのかを明らかにして、経験の浅い事業所や担当の皆様の道標になるようなガイドラインをお作りすることが、全体の成果に繋がるのではないかとすることに期待して、今年度の事業となりました。まずその結果についてお聞きします。

小川：就労移行支援事業所が上手くいくかどうか、関連する要素は、まずマーケットのニーズがあります。また、法人の方針、つまり法人が就労移行支援にどの程度ウエイトを置くかという位置づけの問題があります。また、これがガイドラインに繋がることと思いますが、職員のスキルの問題があります。それに加えて、支援の方法と仕組みの、大体4つに分けられます。その中で、調査から見て意外だったのは、マーケットと法人の方針という、現場では解決できない部分がやや影響しているのではないかと、という感想を持ちました。ただ、細かい部分では、方法とスキルの問題も、これから取り組まなければならない課題として節々に出てきたので、やる気はあるけれどもノウハウやスキルの面でできていないという事業所が、出来るようになっていけば、実績は上がる可能性が見て取れた、そんな調査だったと思います。

田中：今回、自立支援法が廃止になって総合福祉法という流れの中で少し混乱が生じていますが、そもそも自立支援法が目指したものとして、完全な個別給付の仕組みが始まるということがあります。残念ながら来年にならないと、全事業所が移行しません。そのような状況の中、志や問題意識があった方たちが、この就労移行に取り組んできた前半だったと思います。時間経過によって色々な課題が浮かび上がり、この5年間を振り返るのに、今回の調査は非常に有意義でした。特に自立支援法が目指した個別給付の位置づけは、希望する暮らしに辿り着くことが一番大事だと思っています。その意味で、訓練給付の位置づけの就労移行が、社会参加への機会を大幅に伸ばしたのは、高く評価すべきことだと思います。その位置づけの中で、マーケットの問題など、今までなかった課題が今回の調査で見えてきたと思います。5年間という動きの中と、まだ本格的に全体が施行されていないというところで、来年度またもう一つ大きな動きがあると思っています。具体的には、個別給付になるということで、今まで小規模作業所だったところで、就労移行の対象とならないとされてきた部分が、具体的になっていきます。もう一つ大きな要素として、個別支援計画が、3年間で全員に対応するということが、実施される運びになりますので、そうするとご本人の希望がよりあらわになり、仕組みの必要性が求められると思っています。来年度の動きは、自立支援法の施行年より、もしかすると、大きな動きになるかもしれません。

秦：新たなフェーズに入っていくときに、就労移行支援事業で言えば、結果を出した所へは加算、残念ながら結果が出せていない所については一定の厳しい評価がなされます。そういう意味では、就労移行支援がこれまでと違う時代に入っていくことは間違いないと思いますが、そもそも就労移

行支援にはどんなことが求められているのか、若尾さん、再度整理していただけますか。

若尾：事業としては、2年間で就職をして貰うための仕組みとして立ち上がっていますが、もう少し違う側面を考えると、ただ送り出せばいいということではなくて、その機能を使って、地域の中で働けるか働けないか、何がどうなると働けるようになるのか、そういったスクリーニングをすることに、就労移行支援事業所を使っていただけることが大事だと思います。

秦：現実的にはなかなか出来ていないということでしょうか。

若尾：事業の継続性や利用者の募集といった経営の視点になってくると、また別の問題になりますので、自分たちの事業所が、地域の中での位置づけが分かっていることが前提で、単純に全事業所がスクリーニングをやればいいのかというわけではありません。私どもの事業所は、圏域の中で実は3つ程しか事業所がないので、自分の事業所だけで全部の方々のニーズに応じて就労に行こうできるわけではなく、バトンを繋ぐことが必要です。それから企業から戻ってくる方を適切な場所へ繋ぐという機能もあります。そういったスクリーニングの役割をしています。単純に出口だけ一生懸命やれば良いのではなくて、こういった機能を持てるようになってくると、少し変わってくるのではないかと感じています。

秦：実際にアンケート調査結果を見ても、自由記述の主たる回答の中に、2年間という限られた時間の中で結果を出すことが難しいというお答えもあれば、就職をさせることが目的であり、それに向けて努力をするけれども、その後のフォローアップの部分に相当のパワーを割かざるを得ない。同時に、利用者の確保をしないと事業が回っていかない。すると、あれもこれも回さなければならないという状況に、限られた人数で対応することが厳しいという声もできます。行政の立場から、このあたりの課題はどう見えていますか。

小野：世田谷区という、事業所から見たら一番身近な行政の立場にあります。自治体としても、大きな目的は、障害のある方が地域で自立した生活をおくるために働く、ということだと思っています。働き方は企業も一つの選択肢であるし、そうではない働き方もあると思います。そうした仕組みのことを、事業所の方たちと自治体と一緒にやっていくべきだと私は考えています。自治体、後方支援となって仕組みを後押しすることが役割となると感じています。

秦：限られた人数で様々な結果を実現するには、施設単体でやれることには限界がありますから、いかに地域の関係機関とどううまく連携するかが、結果的に成果につながり、働きたいという方の夢を叶えることに繋がっていくわけです。そうしたその連携について、世田谷区は順調にしているという話を伺っていますが、いかがでしょうか。

小野：また連携の話ですと、世田谷区は自立支援法ができる前から、事業所と区が比較的密接な関係にありました。そうした中、事業所が入口、出口の部分を効率的に就労移行を支援するためには、ネットワークは絶対必要で、それをつくることは自治体が支援できることでもあるし、やれることだと思っています。行政であればサービスということでご本人ともお話でき、福祉だけでなく、

産業分野との関わりもあります。そういう所から、連携は作りやすいですし、世田谷区では実践するようにしてきました。

秦：研究報告の中では、これまで移行支援事業所は順調に伸びているが、これから先も伸びていくかという、必ずしもそうではないトレンドも出てきています。利用者の確保の問題としてもよく耳にすることですし、そもそも、働くことを願う人がどれくらい居るのか、という話にもなりますが、実際に利用者確保するためには、就労移行支援事業所では、どのようなアクションを起こすべきなのでしょう。

若尾：やはり就労移行支援事業所という看板で人が集るので、就職しているか、していないかの実績は評価されます。最近では、ハローワークも就労移行支援事業所の就労実績を見て評価しています。まず、出口の強化は求められます。

秦：これは言い過ぎかもしれませんが、知的障害が中心に移行がなされてきたが、これから精神・発達障害といったところが広がっていくことが、社会全体の就労促進にも繋がります。そうしたときに、リソースがあったとしても、移行支援事業所がどのようにアプローチしていけばいいのか、少しギャップがあるような気がします。田中さんいかがでしょうか。

田中：事業所だけではアンテナの高さに限界があります。利用者側も、事業所の特徴を選びきるための情報を得にくく、関わってみないと分からないのが実際のところ。事業所を調査させていただいたときに、世田谷区の実例は、仕組みが十分機能していて、色々な事業所との結びつきがあり、利用する人が必要だと思った時に、そこにたどりつく流れができています。それが、ずっと積み上げてきた取り組みの特徴だと思います。福井の実例も、そうした位置づけをつくらうとしています。その積極的な流れが、就労移行の利用者の潜在的な需要を具現化していくと思います。

秦：国としても自立支援協議会を各地に設置するという方向になっていますが、協議会そのものが活性化しているとも限らない。色々な立場の方が集まっただけだとしても、形だけではなかなか成果に繋がらないとしたら、誰がキーマンになっていくと思いますか。

小川：キーマンは地域によって違うと思います。全国色々な地域を就労移行支援で見ましたが、学校の進路指導の先生が頑張っている所、企業の方が担っている所、保護者の方がなっている所、と様々で、そう思った方がなっているという状況です。基本的には、インフォーマルな動きは良いと思います。その上で、それにフォーマルな動きが重なっていかないと、インフォーマルな動きは疲弊します。自立支援協議会というフォーマルな所で集まって、役割があいまいなせずに、役割を実行する覚悟と力を持って取り組んでいきたいものだと思います。

秦：研究報告からは、企業へのアプローチが今一つ弱いという点もありました。経済環境の変化や、働く方の実力とのギャップなどもあるかと思いますが、それでも企業開拓が大切なことは変わりないと思います。湯田さんは企業の側としてどんなことを求めていますか？

湯田：出口については、企業は採用側です。その際、このルートが就労移行さんだからとか、そういったことはあまり考えていません。ただ、募集の内容に合えば採用するということです。全体的に、企業は環境が悪くなってきているので、コストをかけないで仕事をやっていただける方がほしいです。そうすると、少なくとも、仕事を教える前提として、社会性があることは必要です。また、企業との継続的な信頼関係を考えると、障害についてきちんと情報を開示してもらい、理解することが大切です。良いところをPRして採用してください、となってくると、長い目で見ると定着にはつながらない。お互いに本音で話し合えるような人間関係は、非常に大事です。

秦：私自身も経営をしていた側でした。当時をふりかえると、就労支援の体制がなかった中、企業はトライアルアンドエラーの中で学んでいきました。その中で、障害のある方に会社に根付いてもらい、戦力になっていただくには、一定の時間と努力が必要でした。今の状況を見てみると、様々な専門機関がたくさん出てきたことも含めて、企業が専門機関の力を借りられる構造になってきた一方で、企業が本来やるべきことまで依存している構造はないでしょうか。

若尾：そういう傾向はあります。埼玉県は雇用率が最下位で、積極的に障害者雇用が進んでいます。そうすると、本人の希望はあるが働く力があるか分からないという方がいらっしゃる。企業側からすると、面倒を見てもらう前提で受け入れるということがあり、最初からマッチングしていない状況で進んでしまう。その間に就労移行支援事業が噛んで、訓練を通じて変わることで、企業側に対応してもらうことなど、少し客観的にみられる期間があると、そういうエラーはおきないと思います。

秦：企業が努力すべきこと、支援機関が努力すべきこと、当事者が自分の問題として努力すべきこと、色々な問題があるのでしょうか。

小野：そのように思います。企業の中では、就労支援センターに登録していないと受け入れないというところもありますが、定着支援の期間としては、学校も事業所も力をつけてきています。いずれにしても、企業の方、本人も家族も自治体もセンターも、それぞれの役割としてその人を皆で支えていくということは、いつも意識していないといけないのではないかと思います。

秦：誰かが頑張るのではなく、それぞれの方が自分の責任を全うすることが大事だと思います。定着という問題は、もともと企業自身が努力しないといけない問題です。外部の支援機関が支援するには限界があります。入り口のところでのしっかりしたアセスメント、トライアルがあって、この人に対しては確信をもって採用できると決めた後は、企業の問題かと思いますが、湯田さんいかがでしょうか。

湯田：企業として定着させるということは、一般社員に対しても同じこと。支援機関に対して、会社がこうしたいということに対して、アドバイスをもらうということで良いと思う。

秦：ここで会場からのご質問を受けたいと思います。今日は定員をはるかに超える方にご参加いただいて、折角ですので、ここまでのお話の中でご意見・ご質問があれば聞いてみたいと思います。

会場：スクリーニングの機能を担うというお話について、当事業所でも必要だろうと考えているところですが。こういった形で動かしておられて、どんなところでうまくいっておられるか、実例があれば教えてください。

若尾：21年の4月に今の形に移行する前は、自治体と連携して作業所として機能していました。自立支援法に移すときには、それまでは内職作業をしていましたが、施設の中で良い仕事をされている方が、就労先でマッチせずに、戻ってこられたという例がありました。それ以降、当時開発されたMWSというカリキュラムを取り入れました。これは、幕張版のワークサンプルというもので、少しオリジナルにカスタマイズしたものを使っています。思考形成なども見えてくるので、やりたいこととできることの違いの認知も分かる可能性があります。あとは、特別支援学校の実習を受けてみると、働ける可能性が見えてきたりします。実際に就労移行の中で、支給決定を受けてしまうと動くのが難しいので、1週間とか2週間という短いスパンで受け入れて評価するということをしています。すべての方が利用に繋がるわけではありません。

会場：アスペルガー症候群やADSLなど、知的の遅れのない発達障害が注目されていますが、こういった方が事業所を利用されて、就労に繋がっていくことはあるのでしょうか。

秦：発達障害の就労を支えていく過程で、就労移行支援事業所が機能しているのか、またそもそもそれは叶うことなのか、どうでしょうか。

若尾：そういう方は増えています。手帳は持たずに、自治体の方で認定された方が6人いらっしゃいます。他の方との兼ね合いとしては、大人の方なので、やりとりが上手くいかなくなるということはありません。MWSは自己完結型で進めていくカリキュラムなので、他社との余計な接点がなく、大きなトラブルはありません。

秦：小川先生は全国のJCネットの中でそのような話は聞かれますか。

小川：発達障害の例は増えています。ただ、調査からも社会福祉法人から移行した事業所で、知的障害を対象としているところが多いと出ています。そういったもともと持っている作業の特徴や母集団の特徴を考えると、大学を出たような発達障害の方が就労支援のステップとして選ぶには、選び難いと思います。新規にNPO法人が立ち上げた事業所で、精神の方や発達障害の方を対象としたようなところも少しずつ出ていますが、人口が多いところだから成り立つという面もある。それと、就労移行支援事業の役割としては、アセスメントと、職場を目指した準備訓練と、自己認識、自分を理解する情報提供をするという3つがあると思う。特にアスペルガーの方々は、自分の苦手な部分をきちんと理解されて、納得するプロセスを支援するのが、重要な役割になると思います。そうすると、作業の組み立てや評価の仕方も、分かりやすく納得しやすい、抽象的なことではなく、例えば5回の報告が必要なところ、2回しかできていなかったとか、そういった具体的な伝え方をするなど、プログラムとアセスメントの仕方が、随分変わってくると思う。

秦：本人に腑に落ちた時にはじめて、能動的な行動が期待できて、就労に繋がるということでしょうか。湯田さんは発達障害の方を採用された例はありますか。

湯田：あります。企業として少し苦勞するのは、知的障害の方と違って、発達障害の方は個別に特徴が異なり、その見極めが重要です。マッチする仕事はたくさんあっても、それを見つけれられるかどうか大切です。そういう意味では、支援員の方から情報をしっかり提供していただき、二人三脚で取り組んでいくことが重要です。

会場：優秀な就労移行支援事業所が、送りだすたびに定員割れがあり、利用者が減って自ら首をしめるという状況があります。何かそのあたりの支援は考えられていますか。

秦：世田谷区の場合はまさにそういうケースがあるのではないのでしょうか。どんな調整をされているのですか。

小野：年間を通して就職者を出している施設に対して個別的な支援があるわけではありません。大きな中では、毎年4月に入る利用者が80～100名いらっしゃいます。どの施設にも何名、といった調整はさせていただいています。就労が上手くいかなかった場合に、同じ施設に戻って再度訓練できるように、区の窓口を通して調整しています。新卒の方だけではなくて、利用者が集まるように流れをつくることを目標としています。

秦：地域の中で行政として調整をされているのですね。結果を出せているところは、魅力はどう利用者にアピールするかという点、利用者のターゲットを従来型から広めていくという点、の2つがあると思います。1つが利用者、1つが企業というお客様に対して、その両方がどんどん変わっていくとすれば、事業所としてもそれに対応しなければならないと思います。若尾さん、如何でしょうか。

若尾：うちの事業所は人口9万人をきっている地域にあり、競争相手は少ないが、14、15の市町村から利用していただいています。マーケットとしてはかなり広いところへの発信が必要で、従来型と、今求められていることとの差は常に見て、新しいことをスタンダードにしていく発想が重要です。従来のものへの温存だけではたちゆかないということは、人口だけの問題ではないと思います。

秦：田中さんはどのようにお考えですか。

田中：就労継続Bからも就労移行の実績が上がってきています。既存の事業所でもチャンスがあれば就労移行としての段取りをふまなくても、就労できるという証しとしてB型での実績があります。全日本育成会には全国に900か所近くの小規模事業所連絡会がありますが、就労移行にチャレンジしようとしても過疎地故になかなか人が集まらない。そんな地域での就職希望に応えていけるのは、就労移行を事業仕立てではなくプログラムとして取り入れることです。事業所でなくても、プログラムがあれば、報酬が得られるようにする、そのあたりを探って総合福祉法に向かっていく流れの中で、提案していければと思います。

小川：定員が埋まらないということが地域で就労移行支援事業の数が過剰なのか、マッチしているのか、まずそこにも問題があって、これはみなさんとは異なる立場だから言えることですが、数が過剰なのであれば、減るということがあってもよいのではないかと思います。ただ、就労移行支援事業はもっとカラーが分かれていいと思うので、人口密度が高いところであれば発達障害が強いとか、そういった地域差があって良いと思います。

秦：そもそも働くということに対して、本人やご家族の意識が弱くなっているのではないかという声をききます。このことについて、実際に現場でいらっしゃるみなさんの感想をお聞かせいただけますか。小野さんいかがですか。

小野：就労をきめるのはご家族であるということがあると思います。働くことについての理解を早い段階で深めていただくことが大事だと思っています。

若尾：自立支援協議会の中で、支援学校に通われているお子さんの進路を広げていくという考え方で活動をしています。例えば、企業さんをバスツアーで回るといった企画もしています。色々なことを見聞きし、情報を広げていく企画に取り組んでいます。

秦：企業の立場としては、働きたいと言ってくれる方がいないと進みませんね。

湯田：最近は採用が上手くいっていないという企業の話も聞いています。しかし最近は小学校のPTAの方が見学にくる例もあります。企業としての一つのCSRかもしれませんが、企業はこういう場所だということを教えていくということは、非常に大事だと思います。ですから実習もそうですが、そういう経験から横に広がっていくことは大事なことになるので、そういう部分では、企業も一緒になって取り組んでいかなければいけないと思っています。

秦：田中さん如何でしょうか。

田中：今回、訓練事業が個別給付で日の光をあびるということで、B型に行きたい人がいるのに、何故阻むのか、ということに対して、本当にB型に行きたいのか、ということをもう一度問わなければならないと思います。障害の有無にかかわらず、パラサイトシングルの方も障害の有無に拘わらず沢山いらっしゃる中で、そういったことも含めて、入り口として訓練事業を個別支援計画の下で整えることは重要だと思います。

秦：障害のある方は、豊かな伸び代を持っている方とよく言われます。折角の力がもったいないと、単純に思います。どうやって日本の国を支える戦力になって戴くかということは、国全体にとっても大切だという時代に入っていると思います。擬似就労体験が出来るキッザニアが人気ですが、こういった実習ができる機会は、大事な要素です。色々な経験を繰り返すと、自分で意思決定できるようになるのではないかと思います。如何に実習先を豊かに確保するか、そのために企業の理解を得るかということが必要ですが、実習についてはいかがでしょうか。

小川：ジョブコーチを柱に仕事をしていると、実際の仕事ということがずっとついて回ります。アセスメント、その人の力をどこでみるのかということに、実習は切り離せません。ここで重要なことは、実際の職場で本当に働いてみたいという意欲をご本人とご家族に持っていただくということです。色々な経過の中で、親御さんがぶれるという話がありますが、私たちもぶれます。なぜ就労というハードなところを目指すかという部分については、ご本人の「やれる」という感覚、普通の人の中で評価されて、仕事として評価されて、それでお給料をもらえて自分の生活が豊かになって、家族も立派になったと思ってくれること、そこを柱にしないと、どうにもぶれて仕方ありません。そこに結び付けるためには、様々な場面を見て、経験することが必要で、自尊心を掘り起こしていくようなアプローチがとても大切です。就労移行支援事業所の中で実習を繰り返して、自尊心を掘り起こして、「やれる」と思えることを大切にしてほしいです。どうしても人手が必要なことなので、企業側と訓練側を厚くしていくことに、もう一歩期待します。

湯田：企業としては、実習を受け入れるのに、視点を変えると社員の教育になります。色々な意味で勉強になります。ただ単に実習で1週間2週間で終わるという捉え方ではなく、教育という捉え方をすれば、企業も前向きに考えやすくなります。そういう企業が増えてほしいと思います。また、面談である保護者の方がおっしゃったのは、就職する前の訓練と比べて、仕事をするとこんなに変わるのだということ。ただ単に訓練ではなくて、ご本人が変わるきっかけになります。

若尾：東松山では、実習件数は60件、提携企業で3日から5日ぐらいのスパンで、内容はサービス業から事務仕事まであります。これまで経験したことのないような、様々な業種を経験して、ちょっとでも多くの成功体験を積むことが大切です。実習の件数、回数を増やすカリキュラムをつくると、最終的には雇用に繋がっていると思います。

小野：世田谷区役所は世田谷区内で最大の企業。施設から利用者の方を、毎年40名受け入れしています。区の職員であっても障害のことをみんな知っているわけではないので、世田谷区役所の職員が障害への理解を進めることは大事です。最初は仕方なくでも、受け入れたあとでは少なからず職員の考え方がかわっています。障害理解は、みなさんで進めていっていただきたいと思います。

秦：今日はみなさん、ありがとうございます。最後に、ガイドブックの有効活用について一言お願いして、終わりにしたいと思います。

小川：ガイドブックを書いた人は、ほぼ全員がジョブコーチの経験者です。ゴールで何が必要かというところから、逆に就労移行支援事業所で何が必要かを考えています。そういう視点で皆さんも考えて読んでいただけたらと思います。

Ⅶ. 検討委員会などの実施状況と成果の公表計画

(1) 検討委員会の実施状況

第1回検討委員会

日 時 平成23年8月8日(月) 18:30~20:20
場 所 日本フィランソロピー協会会議室
出席委員 高森裕子・田中正博・秦政・湯田正樹
事務局 高橋陽子・林正次・佐藤洋子
議 題 1. 検討・事業実施体制について
2. 本事業の概要および目的
3. 実行スケジュールについて

第2回検討委員会

日 時 平成23年11月8日(火) 18:30~20:15
場 所 日本フィランソロピー協会会議室
出席委員 小川浩・高森裕子・田中正博氏・秦政・湯田正樹
事務局 高橋陽子・林正次・横山明季
議 題 1. アンケート調査の中間報告
2. ガイドラインについて
3. ヒアリング項目、調査事業所、調査員の検討(全員)
4. 事業計画のアップデート(事務局)
5. 今後の予定

第3回検討委員会

日 時 平成24年1月10日(火) 18:30~20:15
場 所 公益社団法人日本フィランソロピー協会会議室
出席委員 小川浩・高森裕子・田中正博氏・秦政・湯田正樹
事務局 林正次・横山明季
議 題 1. ガイドラインについて
2. 公開研究会について
3. スケジュールについて
4. 今後の予定

第4回検討委員会

日 時 平成24年2月20日(月) 18:30~20:30
場 所 公益社団法人日本フィランソロピー協会会議室
出席委員 小川浩・高森裕子・田中正博氏・秦政・湯田正樹
事務局 林正次・横山明季
議 題 1. ガイドラインについて
2. アンケート調査分析について
3. 公開研究会パネルディスカッションについて

(2) 成果の公表実績と計画

調査分析結果の報告会 平成 24 年 3 月 7 日実施

成果物（ガイドブック）の配布 平成 24 年 3 月 7 日より行っている。

当協会ホームページへの成果の掲載 平成 24 年 3 月 30 日より（予定）

厚生労働省

平成 23 年度障害者総合福祉推進事業

就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究

平成 24 年 3 月

【発行】

公益社団法人日本フィランソロピー協会

〒100-0004

東京都千代田区大手町 2-2-1 新大手町ビル 244

TEL : 03-5205-7580

FAX : 03-5205-7585

URL : <http://www.philanthropy.or.jp>

