

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

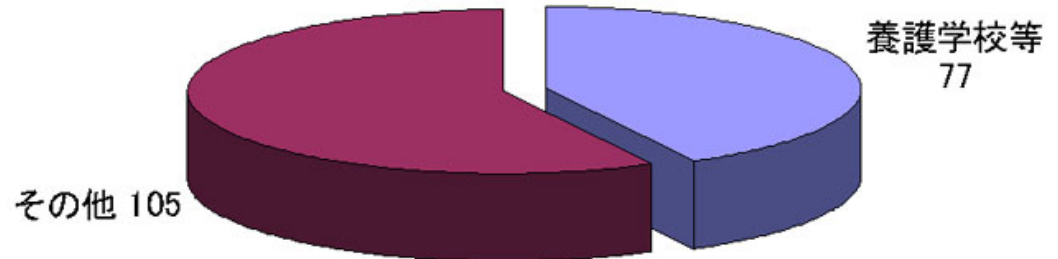
面接の練習

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

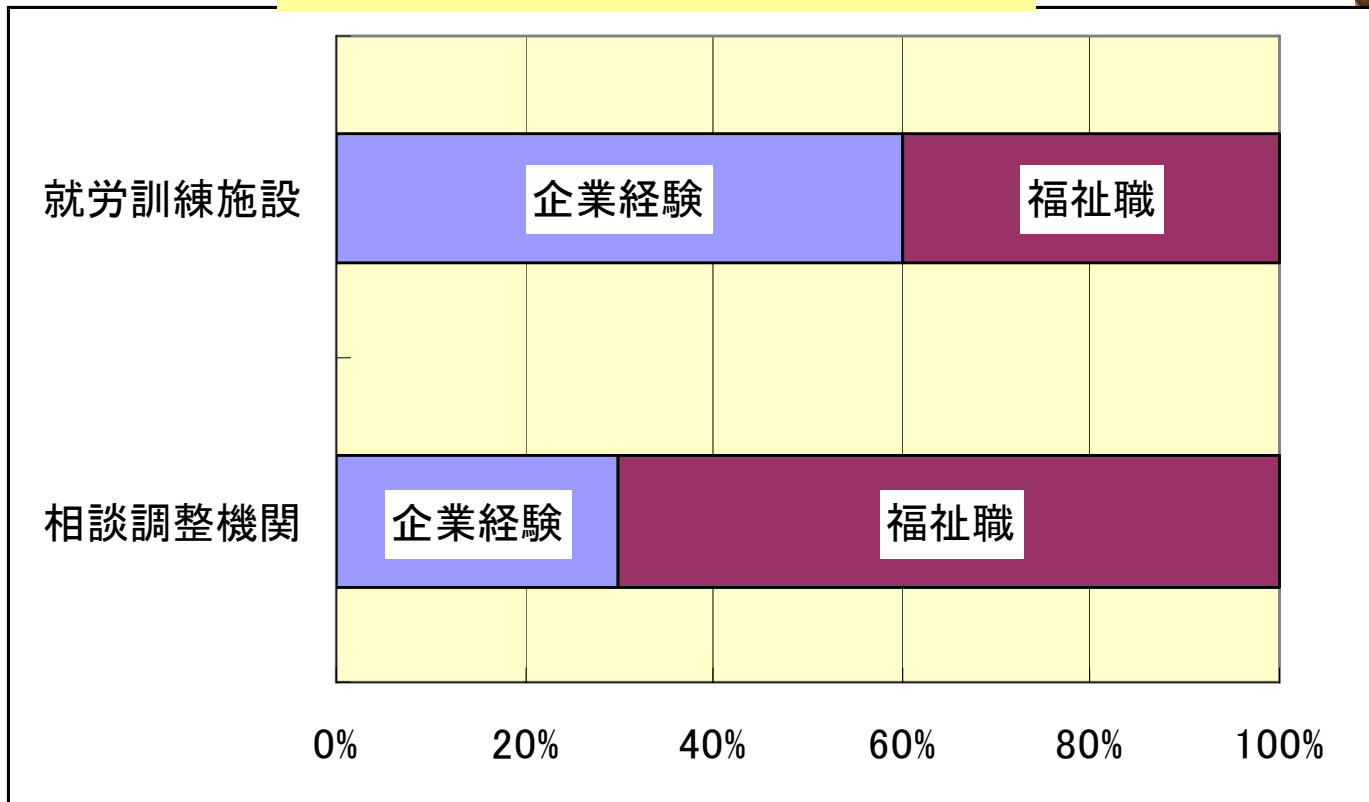


横浜(350万人)、川崎(130万人)、湘南地域(67万人)の広域で事業を展開しているが、企業等の求人にとりまったりマッチする人材を確保することが年々難しくなっている(地域ならびに年度により変化はするが)。

・・・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？

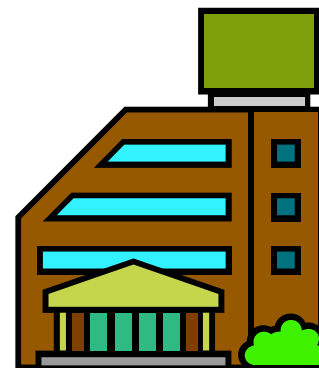
これまで行なっていた、
利用契約をしていない
事前(施設)実習の
意味と収入は？

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

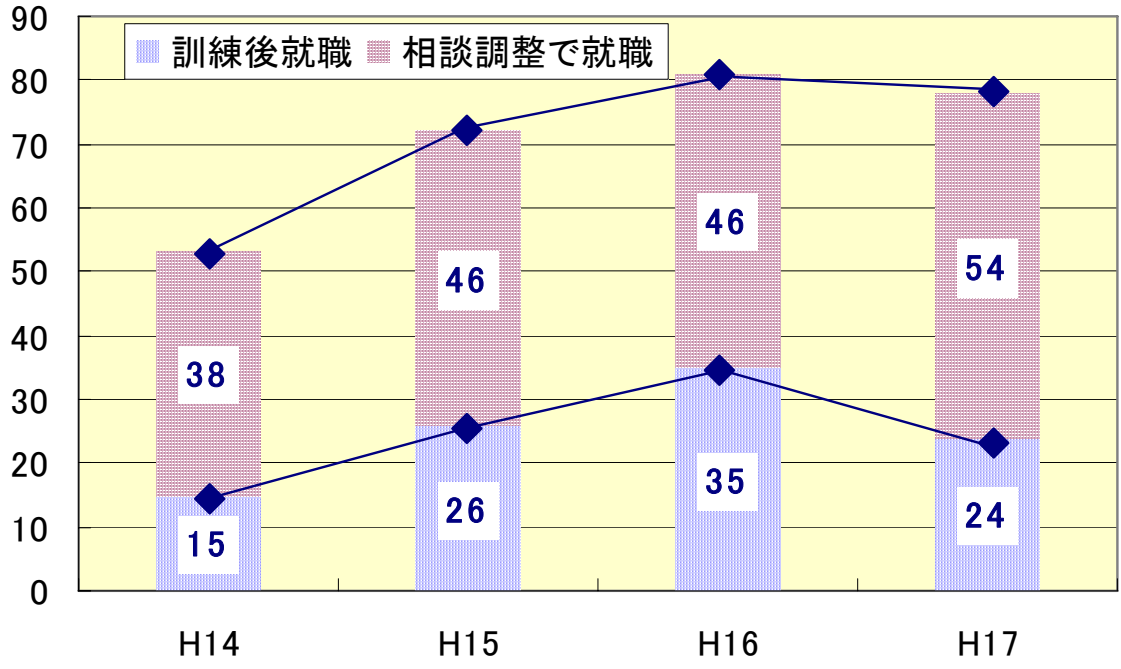


【長期的な課題】

就労移行支援（準備訓練）施設の意味？

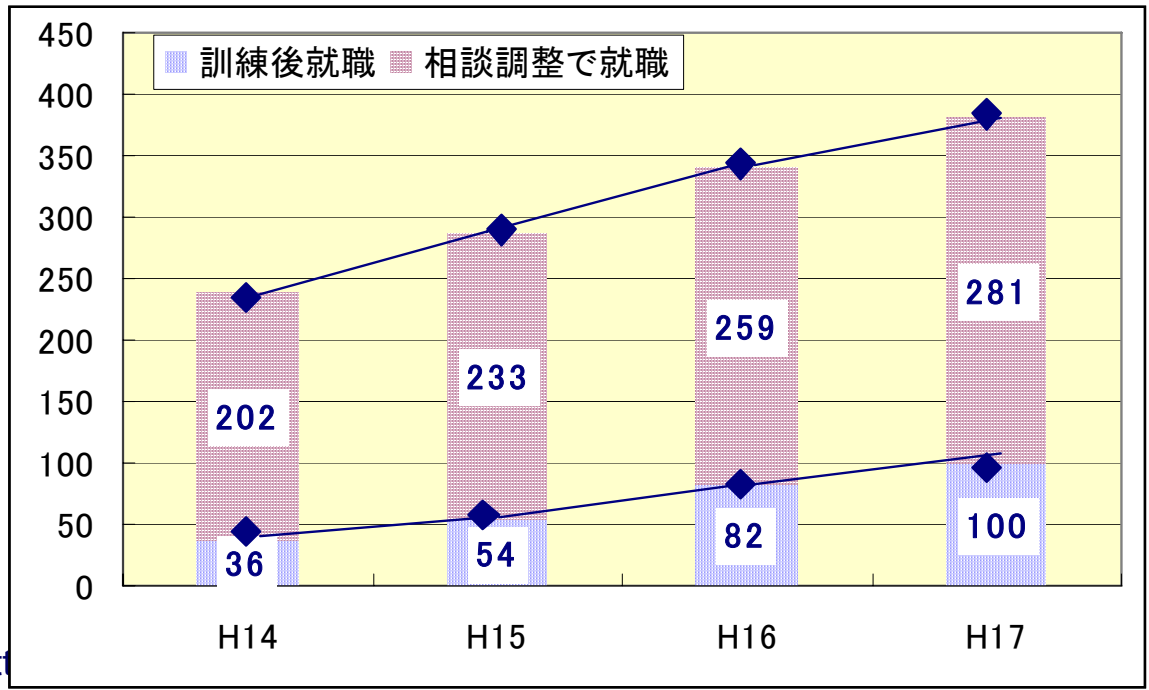
- ◆ 従来型の授産施設から一般就労する利用者は生まれない
→ 新たに厳密な期限を定めた就労移行支援事業（就労へ向けての訓練施設）が有効に違いない！
- ◆ 正しいには違いないが...
- ◆ 就労へ向けての訓練施設は、地域のネットワーク型で就労へ向けての相談調整を行なう機関と比較して、本当に有効なのだろうか？
- ◆ 電機神奈川福祉センターも訓練施設と相談調整機関の両方運営しています（予算規模は 2:1）



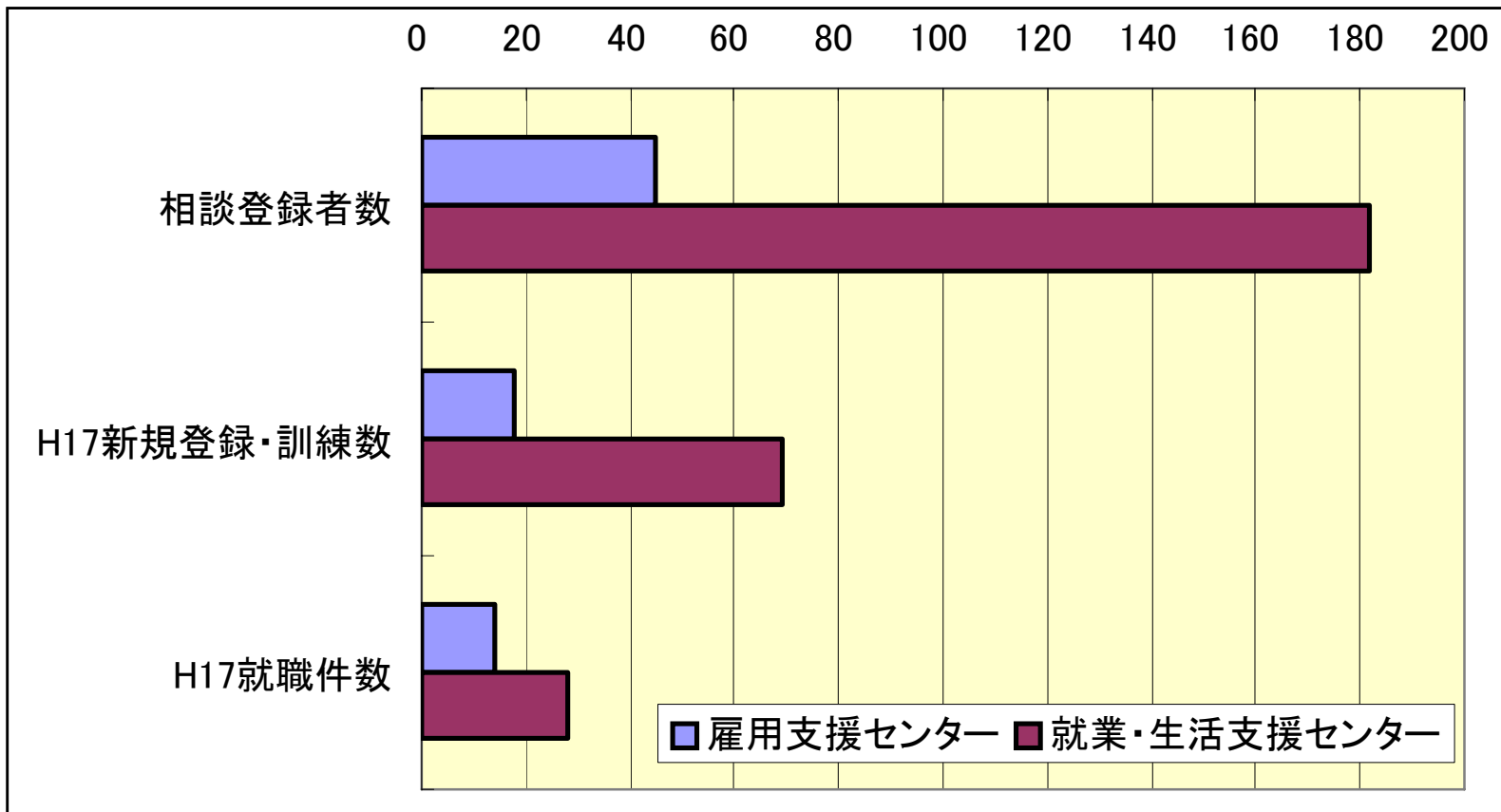


年度単位の就労者数
(訓練施設VS相談調整)

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...

