

社会就労センター〔セルプ〕

—KOBE WEST NET—

授産施設の就労移行支援の連携について 課題と展望

知的障害者授産施設(兵庫県神戸市)

ゼノの村 施設長 東馬場良文



社会福祉法人 樅の木福社会

- ❁ S40年 社会福祉法人「樅の木福社会」認可
- ❁ S40年 知的障害児入所施設「もみのき学園」認可
- ❁ S44年 知的障害者入所授産施設「ゼノの村」認可
- ❁ S52年 知的障害者入所授産施設
「山の子学園共同村」認可
- ❁ S13年 精神障害者生活訓練施設「まほろばの丘」認可
- ❁ S15年 知的障害者居宅介護等事業所
「ヘルパーステーションほかほか」認可
- ❁ S16年 にし障害者地域生活支援センター業務委託
- ❁ 現在 地域生活援助事業所
グループホーム6箇所を運営（27名）



神戸市西区について

	兵庫県	神戸市	西区	市比率	県比率
人口	5,592,111 2,155,990世帯	1,521,131 644,374世帯	243,646 86,241世帯	16% 13%	4.4% 4%
面積	8394.92km²	551.40K m²	137.86K m²	25%	1.6%
身体障害者 手帳交付数	212,098	69,163	8,105	12%	3.8%
療育手帳交 付数	27,757	8,422	1,225	15%	4.4%
精神保健福 祉手帳	16,554	5,755	700	12%	4.2%
支援費支給 決定者数	34,453 居宅 24,980 施設 9,473	6,650 居宅 4,150 施設 2,500	944 居宅 576 施設 368	14% 14% 14%	2.7% 2.3% 3.8%

兵庫県障害者雇用率→1.68%(17年6月)

兵庫県→有効求人倍率 0.42 全国 35位

ゼノの村

施設種別[知的障害者入所授産施設]

❁ 入居利用者 51名(男性 33名 女性18名)

❁ 平均年齢 41歳

❁ 障害程度区分判定(施設調査)

区分1	2名	区分4	8名
区分2	13名	区分5	1名
区分3	25名	区分6	2名

❁ 過去3年間の地域生活移行者 25名

❁ 就労移行者 16名

❁ 職場定着者 6名(3年間)



支援実施体制

施設長	1名	看護師	1名
事務	1名	栄養士	1名
支援員	16名(5名)	調理員	4名(3名)

(非常勤職員)

❁ 施設外実習グループ

8名

リネン会社・農事法人・自動車部品会社・喫茶店・畜産会社等

❁ 受託事業グループ

企業10社 26名

❁ 農耕事業グループ

自主製品(市場出荷)17名

❁ 居宅支援事業所

就労サポートも含む

❁ 短期入所事業所

緊急離職者受け入れを含む

❁ 就労支援担当

営業担当も兼務

❁ 生活支援担当

GH・CHバックアップ含む

❁ 個別支援計画担当

施設退所者のフォローアップ含む



KOBE WEST NET

❁ 平成14年10月設立

神戸市西区内の医療機関・施設・作業所48事業所が集い
NETWORK会議を設立

「西区市民参加による障害者安心ネットワーク」

—KOBE WEST NET—

❁ 平成18年現在

事業部会(就労支援委員会)・相談支援部会(地域生活支援委員会)(相談事例検討委員会)で、活動している。

18年度組織図

「西区市民参加による障害者安心ネットワーク」
—KOBE WEST NET—
代表者会議

事務局にし障害者地域生活支援センター
事務局長 東馬場良文(ゼノの村)／玉津むつみの家
／なでしこの里／ワークハウス ノーブル／県立リハ能
開／関西サナト／リバティ神戸／西区社協／西区保健
福祉部健康福祉課

KWN オブザーバー
流通科学大学 藤本次郎
県立看護短大 近澤範子
神戸学院大学 坂田謙二郎
神戸女子大学 植戸貴子
医療福祉専門学院 奥山基子

シンポジウム
障害者自立支援法学習会

事業部会
部会長 池山美代子

相談支援部会
部会長 光岡研士

就労支援委員会

相談事例検討
委員会

地域生活支援
委員会



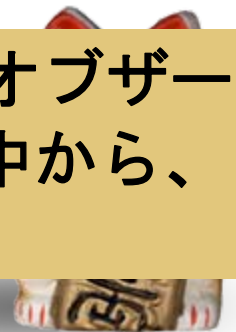
KWN就労支援委員会

- ❁ I 各施設の担当者会議を定期にする。
- ❁ II 西区における職親など各施設がもっている社会資源マップを作成する
- ❁ III 不足している社会資源を調査する。
- ❁ IV 就労制度などについての研修会・学習会を計画する。

就労移行事例1

資料2参照

平成17年度より、ハローワークもオブザーバー参加。就労制度の話し合いの中から、企業就労が実現。



就労移行事業事例2

- ❁ 52歳 男性Aさん(兵庫県明石市在住)
- ❁ 療育手帳 B2
- ❁ 障害程度区分 2

KWNの会員施設との連携により、入所施設を退所し、平成15年、就業に至る。

しかし、2年後、退社。現在、精神障害者通所授産施設にて、KWNの就労支援連携での受託事業を共同受注で実施中。工賃1万円と障害基礎年金にて、公団住宅にて、生活している。居宅事業と併用しながら、地域生活を維持している。

本人を交えてのケース会議

企業就職は、もう希望しない。作業所で働き続けたい。



就労移行支援の考え方

- ❁ いろいろな仕事を経験してみても自分に合う仕事を見つけるために、施設外作業実習（企業や市場、自営工場）をインターシッピング的に体験することが大切！目で見て、感じて、ここで働きたいと感じたところで、職場実習をする。
- ❁ ? 就職を前提としないトライアルが必要.1度実習をした場所であっても、助成金制度が使えるようにしていただきたい。(ハローワークが初回紹介をしたところでないとは制度は使えない)



就労移行支援事業者が果している役割

- ❁ KOBE WEST NETのような施設、作業所、病院の連携が、真に必要である。
- ❁ 「働く生活」を働き続けるためには、暮らしを支える連携を事業者が、維持継続しつづることによって、就労生活が可能となっている

スタッフの専門性の確保

- ❁ 就労支援を始めるにあたって、その企業の現場で、支援スタッフが実際に働くというシステム構築
- ❁ ジョブコーチ的な「仕事の切り出し」が可能

関係機関との連携

- ❁ ネットワークは、キーパーソンがいるかどうか、大きなポイント



今後の課題 —就労移行支援事業者—

- ❁ Aさんの事例の教訓は、全国に存在している就労移行できたのだが、なじめず福祉施設での「働き」を希望するケースは、ネットワークで受け止める。
- ❁ 受け止め方は、「暮らしの支え」が、まず基本に考え、余暇支援も含め 連携を始めることが必要。
- ❁ 一時的にしる、長期間にしる、希望に応じた就労継続支援事業が必要。低賃金になることは、生活を支えられなくなる。
- ❁ 施設側の努力もさることながら、安定的で良質で、利益が上がる仕事を就労継続支援事業に流れる仕組みが不可欠
- ❁ 欧米、韓国では、すでに仕組みが、構築されている。

平成17年度 有効求人倍率(平均)

全国平均 0.98

青森県→0.42 静岡県→1.17

- ❁ 障害者就労支援への取り組みにも全国格差
- ❁ ハローワークに登録しても、就職は実現できにくい障害のある方の「働く場」は、就労継続事業を選択せざるを得ないのではないか。
- ❁ 企業内作業所・特例子会社の設置箇所数も全国格差がある。



日本版保護雇用事業所 (社会就労センター)

- ❁ 就労継続事業の場に仕事を発注した場合は一定の雇用率として反映できるという施策の必要性
- ❁ 1・8%の法定雇用率の未達成の際の雇用納付金1名につき5万円を、その企業が就労継続事業所に仕事に発注することで減額を認める等の方策が必要である。
- ❁ これらを制度化することで、就労継続事業の地域格差が減少し高工賃の支給が可能になる
のではないだろうか



現行の連携施策について

❁ ハローワーク

1. 職業訓練機能の不備(障害者職業能力開発校の定員は慢性的に埋まらず、修了後の就職率、修了後の就職率は低い)
2. 就労相談体制の不統一性(相談体制が労働部署と福祉部署の二元体制になっている)
3. 就職斡旋体制の弱体性(公共職業安定所・ハローワーク)の人員体制の不備
4. 職業紹介機能だけに留まらず、まらず、生活支援状態・余暇支援状態・余暇支援等の情報交換などを、しっかり役目を果していくべきである。

❁ 就業・生活支援センター

1. 就労移行事業対象者のみを支援するというスタンスでは、連携していくことは困難である。人生という船の櫂を共に漕ぐスタンスが必須
2. 連携する力のあるマンパワー
3. ハローワークや施設、病院、作業所、地域の個性を認めることができる力



現行の連携施策について

❁ 養護学校

進路指導担当者の専門性の確保

1. 生活訓練

2. 大人の暮らし

(体力づくり・あいさつ・言葉づかい・着替え・掃除・片付け・日課に合わせて生活できるか・集団の中の自分を位置づけられる・自分の思っていることを言える・わからないことは教えは教えて欲しいと意思表示できる・報告、連絡する力)

❁ 定時制高校内障害者

福祉と労働の間にいる事実

教育サイドは 対応しようする意思はあるのか

❁ 教育現場で雇用される障害者
障害のある方を「マイノリティ」という視点で見た場合、児童、青年期の教育現場において、働いている障害者の雇用確保は、人間教育・社会教育の上でも、大変重要な存在である。

❁ 施設

「ハローワーク」「地域障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」「学校」との連携を施設管理者が、率先してリーダーシップをとらねばならない。



誰もが「働いて暮らす」というあたりまえの社会を目指して

- ❁ 障害というハンディがあろうとも、誰しも同じ人間として、互いの関係性を維持しながらの「働いて暮らす」というあたりまえの日常生活を望んでいる。
【ノーマライゼーション】
- ❁ 障害児教育の進路指導・福祉の就労移行・労働の障害者雇用・・・これら縦割り行政の歪に被害を被るの障害のある当事者である。
- ❁ 近い将来に「障害者支援局」というような行政一本化を強く期待する。

