

日時：平成30年9月13日（木）

15：30～17：00

場所：岐阜市役所 八ツ寺庁舎 2-A会議室

出席：就労関係機関 4カ所

就労移行支援事業所 7カ所

相談支援事業所等 13カ所

基幹相談支援サテライト 4カ所

（合計29カ所、40名）

○検討テーマ・・・相談支援との連携について～就労支援関係～

平成30年4月から障害福祉サービスに「就労定着支援」が追加されたことを受け、現段階で関係機関が障がい者の就労定着のためにどのような取組みを実施しているのかを把握し、さらに「就労定着支援」の事業内容を理解し、切れ目のない支援が実施できるよう、各関係機関の役割の確認と連携方法について検討することを目的として実施した。

【1. 就労定着支援の概要】

障がい福祉課支援係より、資料1、資料2、資料3を用い、第5期岐阜市障害福祉計画での目標値、就労定着支援の概要として対象者、報酬や手続き等について説明。

【2. 就労定着支援の指定基準について】

障がい福祉課指導係より、資料4を用い、人員配置や員数、事業所指定までの流れについて説明。

【3. 就労定着のための各関係機関の取り組みと課題】

<公共職業安定所>

- ・一般就職してから1～2か月後と約1年後の2回、就職して困ったことはないか等のアンケートを実施。事業所に対してもアンケートを行っている。
- ・チーム支援として、障がい者就業・生活支援センターやジョブコーチと連携しながら、企業等に訪問等を実施し、就労が定着するよう支援している。
- ・就労定着支援というサービスができたが、事業所が手を挙げていない現状があり、実施しない（できない）理由を聞きたい。

<障害者職業センター>

- ・ジョブコーチに対する研修等を実施し、ジョブコーチの育成に取り組んでいる。
- ・障害者が職場に適應できるようジョブコーチが会社等に訪問し、支援をしている。
- ・ジョブコーチの標準的な利用期間は2～3か月であり、1年間程度はフォローしている。その後も適應指導という形で相談に応じることもある。
- ・企業からの障がい者雇用に関する相談に応じ、企業側の受け入れ体制等への支援を実施。
- ・就労支援機関に対し、専門的なノウハウの伝達や共同支援などの協力も考えていきたい。
- ・就労定着支援が実際どういう活動をされるのかを把握し、連携方法を考えたい。
- ・就労定着支援とジョブコーチの役割分担も課題。

<障がい者就業・生活支援センター>

- ・一般就労している障がい者の就業面、生活面の視点から本人を支援している。
- ・企業等に訪問し、障がい者本人からの相談や企業の困りごとなどの相談を実施。
- ・支援期間及び頻度は月1回程度、約1年間が目安だが、障がい種別等によってかかわりの頻度は異なる。
- ・一般就労したにも関わらず、福祉サービスの利用の長期化が懸念される。
- ・一般就労をしている障がい者を対象として交流会を実施。
- ・企業に対して障がいの理解啓発にも取り組んでいる。

【5・意見交流】※就労移行支援事業所を中心に発言

一般就労へ移行した後の就労の定着には支援が有効であると思われるが、事業の実施にあたり、次のような意見が上がった。

<事業実施に関する実情及び課題等>

- ・「福祉サービス（就労移行支援等）→ 一般就労 → 福祉サービス（就労定着支援）」という流れになり、一般就労したにもかかわらず、福祉サービスにまた戻るという流れに違和感がある。それに伴い手続きも煩雑となり、利用者の負担が大きい。さらに企業側もどこに相談したらいいのか困惑する。

※就労移行支援事業所等や相談支援専門員との再契約、市役所への再申請等。（申請をするために仕事を休むことになる。）

- ・利用者にも関係者（就労移行支援事業所、障がい者就業・生活支援センター等）にも利用しやすく、わかりやすい制度説明が必要。
- ・就労定着支援と障がい者就業・生活支援センターでの支援内容は類似しており、どう住み分けるのか疑問がある。
- ・就労2年目に企業側の人事異動等によって再び支援が必要になるケースが多い。
- ・就労2年目の利用から就労定着支援には自己負担が発生する可能性が高い。それに伴い就業・生活支援センターでなく、就労定着支援を利用するメリットを見いだせるか。（費用が掛かるのであれば、障がい者就業・生活支援センターの利用やジョブコーチによる支援を希望されるのではないか。）
- ・職員の確保。
- ・運営（経営）の面での課題が多く、事業実施に踏み切れない。
- ・現在の就労移行支援の利用者及び一般就労の移行者の意見を聞きながら事業の実施について検討していきたい。
- ・他県に住んでいる利用者等がいるため、支援が距離的に広範囲に及ぶ。
- ・毎月1回の関わりを継続していると支援頻度を減らしていくタイミングが難しい。
- ・特定相談支援事業所と就労定着支援事業所、さらには会社との関係性や役割分担、面接の頻度・場所等どうしていったらいいのか疑問があり、ケースを通して学んでいく必要がある。
- ・就労定着支援員に対する研修があるとよい。

【まとめ】

各就労移行支援事業所において、障がい者の「就労の定着」には継続的な支援が必要と感じており、就労定着支援事業の実施については、就労移行支援事業所内での検討が始められている状

況がうかがえた。

しかし、事業の実施には、「制度の移り変わりによる利用手続きの煩雑さ」、「就労2年目の利用者負担」「障害者職業センター（ジョブコーチ）や障がい者就業・生活支援センターとの業務の住み分け」等の課題があるとのことであった。

また、特定相談支援事業所としても就労定着支援の利用者の多くが他のサービスを使うことは考えにくく、計画相談の作成やモニタリングをする上でどのような役割（就労定着支援事業所との住み分け）を担い、支援を実施するのが課題とのことであった。

障がい者及び就労支援に携わる多くの関係機関が一同に会し、就労定着支援について協議する初めての機会を持ち、就労定着支援の必要性・重要性を確認し合うとともに、事業実施に向けた課題を共有することができた。

今後の事業展開を見つつ、課題に対する取組みを協議する場を今後も設けていくことにしたい。

【当日の様子】

