

## 平成 27 年度 第 1 回 仙台市障害者就労支援センター運営会議報告書

- 1 日時 平成 27 年 7 月 15 日 (水) 18 : 00 ~ 20 : 00
- 2 場所 仙台市障害者就労支援センター (以下「センターとする。」)
- 3 出席者 23 名 (運営委員 8 名, オブザーバー 2 名, 法人 2 名, センター 11 名)  
[運営委員] 50 音順  
遠藤 誠一氏 (宮城県立名取支援学校 進路指導部長)  
小幡 敏昭氏 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
宮城障害者職業センター 所長)  
白木 福次郎氏 (NPO 法人ほっぷの森 理事長)  
日下部 直憲氏 (株式会社清月記 商品管理部課長)  
西尾 雅明氏 (東北福祉大学 教授)  
西田 有吾氏 (仙台市自閉症相談センター 主任相談員)  
細谷 由紀子氏 (仙台メンタルヘルスサービス 就労移行支援事業部  
サービス管理責任者)  
三浦 剛氏 (東北福祉大学 教授)  
\*阿部 重樹氏 (東北学院大学 教授) は当日欠席  
[オブザーバー]  
都丸 晃彦氏 (仙台市障害者支援課地域生活支援係 主幹兼地域支援係長)  
那須 義彦氏 (仙台市障害者支援課地域生活支援係 主任)  
[法人本部]  
阿部 一彦 (社会福祉法人仙台市障害者福祉協会会長)  
田中 哲 (法人本部 主事)  
[センター]  
次長 馬場 美和  
支援員 (以下同) 遠藤 真理, 丸山 毅, 後藤 祐子, 近藤 従子, 鈴木 香織  
渡邊 恵  
事務員 高橋 千草  
ジョブコーチ (以下同) 平塚 将太郎, 伊月 香好, 松川 幸恵

## 4 内容

### 1) 報告事項

- (1) 運営会議の目的および協議事項について
- (2) 当センター事業計画について
  - ①平成 27 年度~31 年度の基本方針について
  - ②平成 27 年度事業計画および重点項目について

### 2) 協議事項

- (1) 平成 27 年度~31 年度事業の方向性について
- (2) 平成 27 年度事業 (重点項目) の方向性について
- (3) その他

(1) 平成 27 年度～31 年度の方向性について (各委員からの意見要約)

[基本方針について]

・働く本人中心にどう支援していくかチームを作って行くことが大事。就労移行支援事業所のバックアップで本人の力を高めるとした場合、センターとしての役割 (直接個別の支援するのか、適切な機関への繋ぎとするのか、どちらに重きをおくのか等) 明確にした方がいいのではないか。

[各区自立支援協議会とのかかわりについて]

・区の自立協議会の関係性をどう取っていくか。5 区にどう広げていけるか。

[数値の把握について]

・離職率について実態把握をした上で、どうしたら定着に結び付けられるのか、次の就労に結び付けるか継続出来るのかを支援者が共有し、議論していくのが重要。色々な観点から、様々な戦略を練らないと、具体的な成果が出ないのではないか。

(2) 平成 27 年度事業 (重点項目) の方向性について (各委員からの意見要約)

[重点項目 1 : 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正等に伴う企業支援の強化]

・雇用率ありきで雇用している企業に対する支援。企業が求める支援、業務の切り出しをする必要がある。

・就労移行支援事業所等が企業に対して「障害のある人がこのように働いています」とアピールすることも大事。

・企業は営利が目的。障害者の方だと分かっている、働いてある程度の成果は上げて欲しい。結果的に会社に貢献もし、働く方がやりがいを持って働くという所に繋がってくる。その点が目に見えない部分だが、一番大事で苦勞する部分。

[重点項目 2 : 障害者就労移行支援事業所等へのバックアップ]

・特別支援学校を卒業し、直接就継続支援 B 型へ通所できないという法律。就労アセスメントを就労移行支援事業所で行うという役割がある。

・就労移行支援事業所 30 カ所ほどあり、就労実績を上げているグループ、実績ゼロの所と、差が開いている。就労移行支援事業所は障害者福祉サービスであり、利用者が一人通所すれば単価が幾らと経営の中で就労後の定着支援をし、職員の給与も出すという所では、経営的にかなり厳しい。職員の人件費等の報酬を保障する制度はない。

・就労移行支援事業所の体制にもよるが、定着支援の必要性についての認識の違いが企業、支援者、本人も違うという所で、ある一定の共通理解があった方がいいのではないか。

・企業や障害者を支える支援者が雇用継続するというのが大事。就労支援のスキルや職員の人材養成も必要ではないか。就労支援センターで就労移行支援事業所、継続移行支援事業所等の職員のスーパービジョンや養成に力を入れていった方がいいという事と、就労支援のプロセスもケアマネジメントのプロセスだから、市の研修体系をどう乗り入れるかという所が明確になってもいいのではないか。

・数だけではなく、就労支援のプロセスも評価出来るようなものがあればいいのではないか。

・支援学校卒業生について。就労移行支援事業所、A型、B型からのステップアップというのも大事。就労継続B型、生活介護に行く方が多いが、多くの親御さんはB型に入れて安心して見られる。在学中から高い意識を持って貰って、福祉事業所に繋がり、その後のステップは可能かと思っている。その辺りの啓発は支援学校側で足りない所。

### 〔重点3：ネットワークの構築〕

・実績を上げあるためだけの支援になっていないか危惧される。仙台市内30か所程度の事業所があり、支援の中身、支援者の考え方の違いも出てきた。共通基盤として、何の為に働いて、何の為にサポートするのか、揺らぎ始めている。

・ネットワークという言葉も色々な使われ方があり、人や企業を支援するネットワークや情報発信や、研修機会のネットワークがある。実際のケアマネジメント的な意味合いのネットワークなのか、仙台市の関連機関のネットワークなのかという事で整理すると、分り易いのではないか。

・ネットワークの構築について。ケアマネジメント、相談支援を突き詰めていけば、そこに就労支援も絡んで、ネットワークを構築していくので、仙台市とか区の自立協議会の中で、就労移行の部会を作るというのと、ここの運営会議の兼合いはどうなのかということも考えないと、本当のネットワークにはならないのでは。

・ネットワークの力、シンクタンク機能という記載があるが、センターとしてネットワークをどういう意味付けにしていくのか。その中でセンターはある意味、ネットワークの中心に入れるという事が公的なセクターがやるべき使命があるのではないか。

以上