

平成 27 年度 第 2 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 10 月 28 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 21 名 (運営委員 5 名, オブザーバー 1 名, 法人 3 名, センター 12 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)
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)
[オブザーバー]
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)
渡邊 純一 (法人本部 事務局長)
田中 哲 (法人本部 主事)
[センター]
所長 小野寺 修一
次長 馬場 美和
支援員 (以下同) 丸山 毅, 遠藤 真理, 後藤 祐子, 鈴木 香織, 渡邊 恵
須藤 清則
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 報告および意見交換
(1) 平成 27 年度前期センター事業報告
・相談支援事業状況
・各事業の取り組み
・企業支援における定着支援について
(2) 平成 26 年度福祉施設から一般就労への移行調査結果について
(3) 平成 27 年度就労移行支援事業所アンケート (案)

(以下、各委員からの意見要約)

(1) 平成 27 年度前期センター事業報告

●相談支援事業状況

①「相談利用者」「相談件数」等のデータについて

- ・国の報告 (ナカポツ) では精神が多く次は身体と出ているが、知的が多いのは就労支援センターの特徴。その理由の一つとして、就労移行支援事業所や特別支援学校との連携の結果か。
- ・仙台市における就労支援に関する情報がある程度集約されてくる場所。このデータを日々の支援や市内の就労支援の仕組み作りに活かしていければよい。
- ・情報を活用し無かったものは創り出し、今までやっている支援の取り組みの成果を出す。

②企業支援

- ・（雇用促進法の一部改正に伴う）合理的配慮についてこれから話題になってくる。

③「雇用している方の相談」について

- ・問題が起きる前に定期的に企業や本人と連絡を取り合い、相談しているというのは実際大きなポイント。PRしたほうがよい。そのことが定着に繋がる。

●各事業の取り組み

①「雇用促進セミナー」について

- ・参加者は求職希望者、その家族から。3～4割はどこにも所属していない、チラシを見ての問い合わせ。
- ・非常に幅の広く価値のある事業。

②働く障害のある方のつどい

- ・参加者を増やすような企画を。企業の立場として本人を参加させてみたい、本人が参加してみたいというきっかけになる。

③就労支援サポーター活動

- ・職場見学の時に同行してもらってその現場を見て、ジョブコーチとかに関心持ってもらえればよい。
- ・将来的に就労移行支援事業所のスタッフになるとかそういった人材養成の仕組みになるとすごく意味のある活動に発展していく。

●企業支援における定着支援について

①清月記支援チームミーティングについて

- ・大きなテーマ「本人の力をどう付けるか」「企業の中で働き続けていくための力をどう企業につけていただくか」「ネットワークでどうそれを支援していくか」。
- ・全国的に定着、障害者の就労が上手くいっている地域というのはやはりネットワークの力（それぞれの事業者がそれぞれの事業者として受けるのではなく地域の就労支援のプレイヤーの一人としてみんなで受けるというのが上手く意思統一されている）がある所。
- ・（企業における）合理的配慮の具体的な事例をあげるにはとてもいいモデル。
- ・今後は相談支援事業所を含めたネットワークを作る可能性がある。

(2) 平成 26 年度福祉施設から一般就労への移行調査結果について

- ・目標数値（平成 26 年度末 一般就労移行者：100 名）は達成している。
- ・就労の経緯（面接のみなのか、実習を経たのか）、離職の理由はどうか。
- ・特例子会社に就労した件数が分かると良い。
- ・（定着率について）年度内の集計ではなく、各人がどれぐらい続いているかという見方をするとバランスが取れた数字になる。
- ・就労後の定着支援をした場合としない場合に定着率がどれぐらい変わってくるのか。また、定着支援期間は実際にどんな支援をしたか。
- ・（一般就労への意欲についての項目は）支援事業所とそれ以外の事業所の数字で分けると分かりやすい。
- ・これからの雇用率であれば、就労継続B型からの雇用も考えないと厳しくなる。

- ・事業所としてみた場合、戦力となる方が就労してしまうことで非常に困ってしまうという声もある。
- ・目的が何かというのをある程度決めてから、それに対してアンケートをとっていった方が逆に数字としては見やすい部分もある。
- ・就職先の業種の部分をもう少し掘り下げていけると面白い。
- ・離職者の内訳として、非開示の方が多いのが開示の方が多いのかが見えると良い。
- ・今のカウント方法では年度内に1人が就労と離職を繰り返しても就労者としてカウントされるため、少し厳しい出し方のほうが実態としてわかる。

(3) 平成27年度就労移行支援事業所アンケート（案）について

●聞き取り項目について

- ・各事業所のプログラムにおいて、職業適性など検査を実施しているか聞き取りしてはどうか。
- ・事業所のコンセプト、考え方、ビジョンについて丁寧に聞き取った方がいい。
- ・目的を正確に伝える。就労実績がない事業所に対して何かできることがないか一緒に考えたいというスタンスで臨めるとこちらが求めている回答がもらえる。
- ・「企業之力」「本人之力」「支援者之力」の κατηγοリーを分けて聞き取り、事業所ごとの課題の強弱を確認する。

●聞き取り方法について

- ・項目はあらかじめ用意して順々に聞いていく方法もあるが、「どんなことが一番課題になっているか？」とオープンな形で聞くと具体的に切実な問題が最初に出てきて時間的にもいいのでは。質問して出なかったら、それぞれ項目ごとに聞く。

●結果の活かし方、その他

- ・同じような調査が国、県、市からくる。1箇所を集約していただければ1回で済む。
- ・何のために調査をして何に活かすか解っていた上で調査であれば協力できる部分は協力していきたい。
- ・聞き取りの際に、「こういう課題であればセンターのこういうパッケージが使えるかもしれない」などの情報を残すことで事業所との関係構築に繋がる。

以上