

会 議 録

| | | | |
|-------|------|--|--------|
| 会議の名称 | | 令和元年度第1回 三郷市障がい者就労支援ネットワーク会議 | |
| 開催日時 | | 令和元年 7月24日(水) | |
| | | 開 会 | 13時25分 |
| | | 閉 会 | 14時54分 |
| 開催場所 | | 三郷市役所6階 第2委員会室 | |
| 出席者 | 構成機関 | (出席人数 9人) | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク草加 統括職業指導官 鳥海 文雄 ・埼玉県立三郷特別支援学校 教諭 柳澤 健 ・埼玉県立越谷特別支援学校 教諭 糸井 敏夫 ・就労移行支援事業所ラ・ポルタ 主任就労支援員 稲垣 祐真 ・就労移行支援事業所カルディアみさと サービス管理責任者 大久保 笑美 ・就労継続支援A型事業所ブルースカイ サービス管理責任者 千葉 智子 ・就労継続支援A型事業所インスピリット 代表理事 石井 圭太 ・みさと協立病院デイケア 土居 晃 ・三郷市障がい福祉相談支援センターパティオ 施設長 山田 一三 | |
| | 事務局 | (出席人数 4人) | |
| | | 三郷市障がい福祉課 高橋課長、岩間課長補佐、障がい者就労支援係 兒玉係長、櫻井主任社会福祉主事 | |
| 次 第 | | <p>(1) 三郷市障がい者就労支援施設等事業所ガイドブック(案)について</p> <p>(2) 定着支援について 三郷市障がい者就労支援センターにおける定着支援の状況について 構成機関における定着支援の状況について</p> <p>(3) その他</p> | |
| 配布資料 | | <p>次第</p> <p>資料1 三郷市障がい者就労支援施設等事業所ガイドブック(案)</p> <p>資料2 三郷市障がい者就労支援センターにおける定着支援の状況について</p> <p>・勤続年数(年別集計)</p> | |

| 会議の経過 | |
|-------|---|
| 発言者 | 発言内容・決定事項 |
| 事務局 | 資料確認、録音の了承 |
| | 1. 開会 |
| | 2. 挨拶 高橋課長 |
| | 3. 議事 |
| 事務局 | <p>「(1)三郷市障がい者就労支援施設等事業所ガイドブック(案)について」資料1を基に説明。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「平成31年4月1日現在の情報について記載」とする。 ・市内相談支援事業所においても、障がい福祉サービスの相談支援を行っているとのご意見を頂いたため、「三郷市障がい福祉ガイドブック」参照の文言を記載(3ページ、11ページ、18ページ)。 ・前回会議時にB型事業所について掲載をとのご意見を頂いていたことを受け事務局でも検討し記載している。 ・今後の流れについて、承認いただいた後、テスト版を掲載機関に送付、確認頂く。その後、8月中を目安に市ホームページへ掲載、併せてネットワーク構成機関及び掲載機関、市内医療機関、他課(生活ふくし課、ふくし総合支援課)に冊子を配布。 <p>【質疑】</p> |
| 構成機関 | 障害福祉サービス利用の流れについて記載は。 |
| 事務局 | ガイドブック11ページ及び18ページの2と3に記載しております。 |
| 構成機関 | 障害福祉サービス利用の大前提として、手帳の取得が必要か。 |
| 事務局 | 自立支援医療制度の精神通院医療の手続きをされているかたも対象となります。 |
| 構成機関 | 身体障害者福祉手帳と療育手帳についてはどうか。実際利用を考えた際に、手帳を取得するかどうかというところで悩まれるかたがいるのだが。 |
| 構成機関 | 障害福祉サービス利用については手帳を有することが必須ではなく、障がいにもよるが、自立支援医療受給者証や国民、厚生年金などの障害年金、医師の診断書、特別児童扶養手当受給者など、他の要件を満たしていれば利用可能な場合もある。 |
| | また、受入れにあたって手帳が必要かどうかについてはサービス事業所判断になる部分もあると思われる。 |
| 構成機関 | 事業所としてはいかがか。 |

| | |
|------|---|
| 構成機関 | 受入れについては問題ないと思われるが、障がい者枠での求人に応募の際に、雇用側としては手帳を取得していないと法定雇用障がい者として算定できないという現状がある。障がい者枠での就職を目指すのであれば、通所をしながらでもよいが、手帳を取得して頂く必要がある。 |
| 構成機関 | 利用者の中には障がい者枠での就労を目指さないかたもいるか。 |
| 構成機関 | 現在までにはそのようなケースはないが、そのかたのニーズにあわせて対応していくこととなると思う。 |
| 構成機関 | 大分以前のことはあるが、手帳を取得していないかたが企業への就労を目指した際に厳しい状況があり、結果、障がい者枠での就職のため手帳を取得したというケースがあった。近年では取得したいができないというかたもいる。 |
| 事務局 | 障がい福祉サービス利用にあたって、手帳取得も含め要件についてガイドブックに掲載すべきかどうかについてはいかがでしょうか。手帳ありきという掲載をしてしまうと、他の要件で利用できるかたに対して正確な情報を伝えられていないことになってはしまいますが。 |
| 構成機関 | 手帳取得についてガイドブックへ掲載するか否か、また掲載の仕方についても事務局に一任する。もう一点、ガイドブック利用の対象としてはどのように考えているか。 |
| 事務局 | 市民のかたを対象に考えています。 |
| 構成機関 | ガイドブック自体は教育から離れたかたやその支援をするかたに対しての内容であるが、就学前、就学中のかたやその保護者に対する情報を掲載することについてはいかがか。各学校のホームページなどに詳細な情報は掲載されているので細かな情報までは必要ないが、該当するかたへの特別支援学校利用への案内などを掲載するとよいのでは。当市のかたを対象と考えると、三郷特別支援学校、越谷特別支援学校、草加かがやき分校、さいたま桜高等学園などが該当校となると考えられる。 |
| 事務局 | ガイドブックの対象としまして、先程、市民のかたと申し上げましたが、その中でも特に就業の年代のかたで就職を考えている障がいがあるかた、そのかたに向けて、どのように就労まで進めていったらよいか、どのようなサービスがあるかを周知するという事で考えております。 |
| 構成機関 | 卒業後のかた向けということでよいか。 |
| 事務局 | その通りです。 |
| 構成機関 | そういうことであれば掲載の必要はないかと思う。 |
| 事務局 | 今後、必要に応じて特別支援学校在学中のかたや保護者のかた向けの別建ての冊子の作成を検討していくことも可能かと思えます。 |
| 構成機関 | 手帳の取得を含めた利用の要件的な内容を掲載することにつきましては、事務局で決定をさせていただくということによろしいでしょうか。 (参加機関了承) |

| | |
|------|---|
| 事務局 | その他にございますか。それでは、事務局で修正を考えている点として、1ページ目の凡例について、東部障がい者就業・生活支援センターみらい及びハローワーク草加専門援助部門を追加、2ページ目2行目「市内・近隣の就労関係機関」を「市内・近隣の就労相談・支援機関など」に変更しようと考えています。 |
| 構成機関 | 8ページ目の東部障がい者就業・生活支援センターみらいの内容にはルビが振ってあるが、全体的にルビを振ったほうがよいのか。 |
| 事務局 | それぞれのページについては、内容を各事業所に任せておりますので、それぞれの考え方で作成頂いているところなので、特に全体的なお願いなどはしておりません。ちなみに事務局で作成した部分につきましては、ルビは振っておりません。 |
| 構成機関 | 文字数も多く、ルビを振ることによってかなり見辛くはなってしまうかと思う。 |
| 事務局 | 知的障がいがあるかた向けの冊子などにはルビは必ず振ってはありますが。 |
| 構成機関 | 事務局に一任する。 |
| 事務局 | ガイドブック全体を通して、多少専門的な言葉を使っているということもあります。今後、文字を大きくするなど、よりわかりやすいガイドブックの作成も検討していきたいと思っておりますので、現状のままで作成を進めさせていただきます。 |
| 構成機関 | 市の就労支援センターを利用できるかたについて、手帳所持のかたのみ対象であると考えていたが、医師の診断により障がいと認められるかたも含まれるということでのよろしいか。 |
| 事務局 | おっしゃる通りです。診断書を作成してもらうと費用がかかってしまうため、口頭で主治医に確認頂いたかたも登録し、支援しております。 他にはいかがでしょうか。それでは、利用要件について掲載するか事務局で検討させて頂いて、そのうえで先ほどご説明した流れで作成を進めてまいりますので、宜しくお願い致します。 |
| 事務局 | 「(2)定着支援について 三郷市障がい者就業支援センターにおける定着支援の状況について」資料2を基に説明。 資料2 1(1)定着支援における各機関の連携と役割分担のイメージについて ・「定着支援」のイメージの共有化のために掲載。全国的に標準的な各機関の役割分担や位置付けとなるが、当市の地域性を考え三郷市版を考えるのも一案かと思っている。 ・就業支援機関から生活場面には直接の矢印が向いていないものの、職場適応において生活支援と就業支援は分かちがたいものであるため、センタ |

ーとしては個々のケースによって柔軟に対応している。また、事業主の相談窓口としてはどちらに関するものもセンターが第一窓口として対応していくことにより状況が整理できると感じている。

資料2 1(2) 職場適応支援と職場定着支援

- ・センターにおける定着支援を分けるとこの2つになる。
- ・最終的には「ナチュラルサポート(支援機関の介入なく、職場と本人で調整しながら就労継続ができる)」の形成を目指していく。

資料2 2(1) 登録者数及び就労者数(令和元年 6月末時点)

- ・資料の通り

資料2 2(2) 勤続年数

- ・センター登録者のうち、6月末現在で就労しているかたの勤続年数のグラフ。
- ・前提として、就労支援センターが開設して10年であること、知的障がいのかたについては、特支の新卒のかたが多数を占めているため、年度により就労者数にばらつきがあり、また、新年度4月からの就労者数が多いという状況がある。
- ・1年までのグラフから、新規就労者としては、精神障がいのかたが多いこと及び早期離職してしまうイメージがあったが、他の障がいと比してそれほど差は出ていないことが読み取れるかと思う。
- ・年別集計のグラフから、年を追うごとに身体障がいのかたはほぼ横ばいから微減、精神障がいのかたは減少していくこと、知的障がいのかたは特支新卒での就労者数に左右されていることが読み取れる。また、どの障がいについても4年以降については定着して横ばいであるということが読み取れるかと考えている。
- ・精神障がいがあるかたが年度を追うごとに右肩下がりということを見ると、そこへの定着支援の方策を研究していく必要がある。但し、その時点での登録者数など、様々な要因が重なったの結果であり、一概には言えないため、参考までご覧いただきたい。

資料2 2(3) 就労先の状況

一般企業における市内・市外就労者数について、昨年度4月末時点で市内72、市外81だったのが、市内企業への雇入れ支援の強化を行い、ほぼ差がない状況となっている。

資料2 2(3) センターにおける定着支援回数

記載の通り。

| | |
|------|---|
| 構成機関 | 勤続年数の年別集計のグラフについて、3年から4年のところで総数が大きく減少しているが、その要因として考えられることはあるか。 |
| 事務局 | 詳細に分析をしておらず、今回数値のみ出させて頂いたところではありますが、実際定着支援に携わっている中で、3年が一つの壁であるかと感じています。一例ですが、精神障がいがあるかたですと、その時期に転職を考えるかたがいるといったことが要因かと考えています。 |
| 構成機関 | 当事業所でも同様の傾向がある。半年から1年で1度、離職のリスクが高まり、2年から3年で先ほどの転職の希望や、上司が変わるなどの職場環境の変化や生活環境の変化を要因として離職するケースがみられる。当事業所のみ傾向ではなく、全体的にみても同様であることが認識できた。 |
| 事務局 | その他にございますでしょうか。この資料につきましては、何か方針を決定するというよりは、現状の情報共有としてご理解頂ければと思っております。 |
| 構成機関 | 精神障がいがあるかたは1年未満の離職率が非常に高いという認識をもっていた。このグラフでは他の障がいに比べてもそれほど差はないということだったが、要因は何かあるか。 |
| 事務局 | 傾向として2つに分かれるかと考えております。早期離職を繰り返すかたは、見学や実習などを踏まえずに折り込みチラシ求人などの待遇の情報のみを基に面接を受け就職し、実際働き始めたら職務内容がイメージと異なったり、想定していた以上に激務であったりということで早期に離職ということを繰り返しているという傾向がみられます。 就労継続しているかたは、求職活動中にセンターと相談し、場合によっては就労移行支援事業所での支援を受け、しっかり準備してから就職しているという傾向はあるかと考えています。 |
| 事務局 | 資料2 2(5)事例 【事例1】企業より雇入相談、見学、実習を踏まえ就労したものの退職に至ったケース 【事例2】生活支援機関と連携し、定着支援を行っているケース |
| 事務局 | 「(2)定着支援について 構成機関における定着支援の状況について」各機関における定着支援の状況や、事例を通じた質問や感想などありませんでしょうか。 |
| 構成機関 | 昨年度は46名のかたの定着支援を行っており、就職して1年以内のかたに対する支援は頻度が高く、企業への訪問など実施している。ナチュラルサポートの形成を意識して支援しているため、年数を重ねるごとに支援回数は減少してはいるが、3、4年経っても電話での相談や企業からの連絡、職場訪問、同窓会などでの状況確認など10回以上支援しているケー |

| | |
|-------------|---|
| | <p>スもある。また、ナチュラルサポートが形成できていたとしても、生活環境や家族環境の変化や病状の悪化、また、特に今年は2年から4年のかたが職場環境の変化もあり、支援に入るケースが多くあった。その時点では職場に定着できたとしても、2年、3年、4年と経過していくと状況は変化していくため、長期にわたって関わっていく必要性は高いと考えている。定着支援事業だと3年半という期限ではあるが、そこで支援が終了できるほどうまくはいかないというのが実感である。</p> <p>事例1について、当機関でも同様のケースがあり、訓練の中で傾向を把握して就職後の支援をしているが、就労しながら支援していくというのは難しさがある。</p> |
| 事務局 | <p>センターとしても支援の難しさを感じています。就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所の提案もしておりますが、なかなか本人の希望を得られるところまでは至っておらず、就職、離職を繰り返している状況です。</p> |
| 構成機関 事務局 | <p>事例1について、医療機関との連携で困難なところはあるか。</p> <p>医療機関とセンターの支援について、就労継続についての方針の共有ができていないところです。</p> |
| 構成機関 事務局 | <p>カンファレンスの開催などは検討しているか。</p> <p>この事例については、タイミングが合わず開催できていません。一度主治医と対応方法について相談ができればと考えております。</p> |
| 構成機関 事務局 | <p>理想的には、就労前に主治医と支援機関の間で対応方法について情報共有できていると適切な支援を行えると考えている。</p> <p>共有できていれば、医療面における判断の指針などを確認して、後手に回ることなく支援できていたかとも思います。</p> |
| 構成機関 | <p>当機関では、一般就労について考えられるかたもいるものの、就労への動機づけをどのようにしたらよいのかというのは課題に感じており、今後対応を考えているため、今後、皆様との意見交換ができればと思う。就労動機は就労の支援において非常に重要であるとの認識は持っているため協力できればと考えている。</p> |
| 構成機関 | <p>当機関では、障害を開示して就職したかたがいいため、今後このような課題や対応などが出てくるかと思う。利用者は精神障がいがあるかたが多く、就労に向けての生活のリズムが整っていないかたや、以前は休みなく来所していたが、気持ちや体調の変化で休みとなってしまったかたなどに、今後どのようにしていったら良いかということをも本人と一緒に考えていくことが必要かと感じた。</p> <p>また、今まで当機関には来所ができていなかったのに、自分で求職活動して就職したかたが3カ月続いているということもケースとしてはあり、一概に判断することが難しいため、そのような事例など今後も伺えればと</p> |

| | |
|------|--|
| 事務局 | <p>思う。</p> <p>実際就職してみないとわからないということも一面としてはあるかと思えます。</p> |
| 構成機関 | <p>収入が得られることが動機となったのか、そもそも他者から事業所に通所する姿を見られることに拒否があったかたなので、就労していること自体が動機になっているかとも思われる。今後もサポートしていけたらと考えている。</p> |
| 構成機関 | <p>精神障がいのかただと生活リズムを整えることは非常に難しく、何か方策があればと考えるがなかなかない。今後とも皆様の意見を参考にしていきたい。</p> |
| 構成機関 | <p>過去3年間の定着状況を集計している。定着率としては3年経つと8割を切ってきてしまうが、事業所での訓練を経たりして、新たに就職したかたや離職したものの再就職したかたとしては109%という数値となっている。離職理由としては人間関係や結婚、転居、仕事が合わなかったというもので、企業就労率は40%、定着率が90%を切るくらいである。</p> <p>また、職業準備性の確認の一環として、就労支援機関からは「あなたはなぜ(どうして、どのような理由で)就労したいのですか」「そのためにあなたはどのような事に取り組んで(努力して)いますか」「あなたは本当にその会社で働きたい(その仕事をしたい)と思っていますか」「就労したいという気持ちは、あなたの本心ですか」ということを再確認するよう求められている。これを身につけるには在学中に行わないと、教育から離れてしまうとなかなか難しいと感じていて、教育機関の最大の使命と考えている。また、卒後の定着支援の取組みについては、移行支援事業所含め支援機関に感謝申し上げたい。支援に携われば携わるほど在学中にある程度の力をつけなければと思うし、以前参加した講演会の講師からは「どうしても学校でしかつかない力というのがある。そのことを肝に銘じて支援下さい」という言葉を頂いたこともある。今後も関係機関と情報共有をしていきたい。</p> |
| 構成機関 | <p>現場実習の調整や教育に携わる中で、卒後すぐ一般就労ではなく、就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所などで、訓練を受けてからという考え方が機関や保護者の中でも主流となってきた。今日の会議の内容も含め、やはり、一気に一般就労ということより、訓練機関などで様々な経験やいろんなつながりを持つなど、力をつけてから一般就労へという感想を持った。</p> |
| 事務局 | <p>センターとしましても、職業準備性が整っているかたであれば、卒後一般就労へというのはもちろんですが、そうでなければ、就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所で経験を積んでから一般就労したほうが職場への定着には有効であるという認識であります。</p> |

| | |
|------|---|
| 構成機関 | <p>当機関でも就労働機が不十分なかたの勤怠が安定しないということが実感としてある。本日情報共有や関係機関との連携が重要であるということを変更して認識できた。</p> |
| 構成機関 | <p>就労働機について、就労継続支援 A 型事業所や就労移行支援事業所などの計画相談においても、なぜ利用したいのか、その先はどうしていききたいのかといったことをしっかり本人と考え目標を立てていく必要があると感じた。定着について、医療機関では、本人だけでなく、家族支援など地域に踏み込んで支援していると伺っている。就労面のみへの支援ではなく、生活を含めてトータルで考えていく、1つの機関だけではなく多機関で連携して行っていく必要があると感じた。</p> |
| 事務局 | <p>定着支援については、生活支援の部分は特にではありませんが、センターのみで行えるものではないと認識しております。今後とも皆様と連携させて頂き、より効果的な支援を行っていきたいと考えておりますので宜しくお願い致します。</p> |
| 事務局 | <p>(3) その他</p> <p>前回会議時、各機関との情報共有を目的とした共通の書式があるとよいのでは、とのご意見を頂きまして現在検討中ではございますが、関連する情報の提供として、厚生労働省から「就労パスポート」というツールが検討されております。</p> <p>また、事業主からセンターに直接雇入の相談があった場合の情報共有ということで、前回会議時より情報提供させて頂きまして、現在2社で見学、実習、面接を行っております。今後も同様の情報がございましたら提供させて頂きまますので、宜しくお願い致します。</p> <p>最後 に次回会議の日程につきまして、令和2年 1月22日(水) 13時30分より開催致しますので、ご予定をお願い致します。</p> <p>以上をもちまして、議題につきましては終了とさせていただきます。</p> <p>4. 閉会 閉会挨拶 障がい福祉課 岩間課長補佐</p> |