

令和3年度 第1回三郷市障がい者就労支援ネットワーク会議（書面開催） 意見交換結果等について

(1) 三郷市障がい者就労支援施設等事業所ガイドブックの更新について

三郷市障がい者就労支援施設等事業所ガイドブックの更新について、
承認する 11機関
承認しない 0機関

	ご意見など
1	ルビを振る等年々良いものになっていると思います。
2	市民の方へ、ガイドブックの啓発はどのようにしているのですか。（「ホームページを見て」だけでは反応しないことが想像できるため）このすばらしい資料をより多くの方が、と有効活用を願う。
3	三郷市の就労を希望する障がい者の方が目的ごとに調べられるような作りになっており、その事業種別ごとに利用する方法が載っているので利用がしやすい。各施設情報や障がいを持って働くための知識だけでなくその障がい者の方自身が自分で就労準備性をチェックできるシートがあり、これをもって適切な機関に相談できるので良いと思う。
4	文字が少し小さい紙面があり文字数が多い印象。
5	市内の施設等所在地の地図がもう少し分かりやすいと良い。
6	工賃を統一して記載されていた方が良いと思う。
7	高校生を対象としている放課後等デイサービスにも配布してほしい。
事務局 (三郷市障がい者就労支援センター)	<p>広報の方法については、市民の方へは、広報誌(10月)・ホームページ(10月上旬)での啓発を検討しております。</p> <p>分かりやすい地図の具体的な例示について、今後伺えればと思います。</p> <p>高校生を対象としている放課後等デイサービスへの周知については、在学中の方に対する就労支援を行うべき機関についてなど、障がい者就労支援ネットワークを通し、検討してまいります。</p>

(2) 関係機関間の連携強化について（雇用主との情報共有の方法等）

	ご意見など
<p>埼玉県障害者雇用総合サポートセンター</p>	<p>弊部門でジョブコーチ支援などを行っている、企業の方から「具体的にどんな配慮をどれくらいすれば良いのか?」「どのように声を掛けたら良いのか?頻度は?」「話し掛けてはいけない話題はないか?」…等々のご質問を受けることが多いです。この「具体的に」という部分と「どれくらい・頻度」という部分を企業の方は聞きたい傾向があります。</p> <p>このことから、情報共有の際には「例えばこんなことがありました」「例として●●がこのくらいあると良いです」等の具体的な例やエピソード、目安の数値等をお伝え出来ると企業の方々は安心されると思います。</p>
<p>三郷特別支援学校</p>	<p>困っている点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（関係機関への）個人情報の提供 <p>「これまでと同様に」とはいかない時代となってきた。「必要な」「可能か」を検討して伝達するようにしている。「昨年度（前回）までとは違う」を感じた際は、上記の理由による。</p> <p>教育支援プラン（書式）は、「保護者と共に作り上げる」という理念がある。進路指導用という狭い認識でなく、教育活動の源というものである。（そのため主体は進路指導担当ではない）また、保護者も同様の資料もっている。また、サポート手帳にも入れておくようにと伝えてある。</p>
<p>東部障がい者就業・生活支援センター みらい</p>	<p>厚労省が作成した「就労パスポート」は私個人では利用したことがなく、また、当機関内でも利用の頻度はあまり高くはない。これから働くつもりである方の多くは新規で来所されることが多いが、なかなかパスポートのように機械的なアセスメントが難しいと感じる。言葉での表現が苦手な知的障がい者の雇用に役立てたいが、口頭での質問を理解して正しく自分を評価してくれるかは分からないからである。転職活動ではこれまでの支援の経緯から課題がある程度わかっており就労パスポートは活用しやすいかもしれない。</p> <p>当機関では「フェイスシート」の方がなじみがあり、実習の時は必ず、面接のときも積極的に活用している。支援者のアセスメントできていることを表現できる面ではよいが、ただし、知らない面については就労パスポートのような項目が網羅されているわけではないので偏りがある面もあるかもしれない。しかし、すべてをアセスメントしきれずとも当事者が仕事として何ができるかが一番大事であって、把握できている苦手な事について環境配慮ができれば、あとは就職後に微調整ができる関係を支援員が企業と築けばよいと考えている。</p> <p>個人情報の同意書については、当センターでは初回相談時、登録時に署名をいただき、また上記フェイスシートなど個人情報を機関が他者に開示するときには内容について必ず同意を得るようにしている。</p>
<p>就労移行支援事業所 ラ・ポルタ</p>	<p>既にどの支援機関さまでも実施されていることと思いますが、支援の経過だけでなく作業を見ている事業所であれば理解力などのスキル面も共有できるとご本人像が見えてくることや、より具体的な支援などに繋がるのではないかと思います。ご本人の特性も大切ですが、性格なども把握されていたら共有できるとより良い支援が出来ると思います。</p>

就労移行支援事業所 カルディアみさと	<ul style="list-style-type: none"> ・カルディアでも就労パスポートを活用しております。雇用主様への情報共有だけではなく、ご利用者様ご自身の障がいの理解にもつながるため、全員に作成していただいています。配慮していただきたいことも具体的にお伝えできるため、情報共有のための良いツールとして利用しています。 ・履歴書は障がいについての記載欄のあるものを利用していただいています。 ・個人情報の使用同意書につきましては、ご契約の際に必ずご記入いただいております。
就労継続支援 A 型事業所 インスピリット	<p>就労パスポートの活用・共有については賛成ではあります。ただし、当事業所としては、個々の障害特性によるところもありますが、就労パスポート作成（記入）のプロセスが最も重要であると考えています。特に一般就労に向けた支援を行う際には、本人の希望を全て漏れなくヒアリングするのは当然のことですが、一方で就労先が求める（ごく一般的な要求も含めて）事柄に対して可能な範囲で許容し、受け入れていくといったことも必要かと思えます。支援者はそれらについてを念頭においた上で本人と対話を重ね、就労パスポートのアップデートを行っていくことが望ましいと考えております。これらのことから、就労パスポートの作成については、何かしらの水準を設けて活用をしていくことが、三郷市の障がい者就労支援の質の向上に寄与するのではと考えます。</p> <p>個人情報の利用に関しては以下の内容の同意書を利用契約時に交わした上で、必要時には都度利用者の同意を得てから情報共有を行っています。当事業所では一般就労への移行を検討し始める段階から、個別の要望に応じて就労パスポートの作成及び平行して生活記録表の記入を行っています。加えて、就労支援センターのほうで作成いただいたフェイスシートも、受け入れ初期には大いに参考になっており、基礎情報として必要不可欠であると考えています。</p> <p>また、金銭管理の面では、家計割合を整えた上で、ファイナンシャルプランニングの視点を加えての家計ルールとアクションリストの作成を支援し、就労を継続しながら経済面での自立ができるような仕組みづくりに取り組んでいます。これらの家計相談は、導入期においては金銭面での不安解消、就労への動機づけといった効果も期待できます。</p>
みさと協立病院	<ul style="list-style-type: none"> ・フェイスシート作成は書式化はしておらず個別に対応させていただいています。 ・個人情報に関しては別紙添付しております。
障がい福祉相談支援センター パティオ	<p>各関係機関との連携においては主に福祉サービス計画案、書式を活用しています。</p>
障がい福祉相談支援センター みさと中央	<ul style="list-style-type: none"> ・フェイスシートを市内で統一出来れば、同じ情報を関係機関で共有できると思います。
事務局 (三郷市障がい者就労支援センター)	<p>関係機関間の連携強化について（雇用主との情報共有の方法等）について、ご意見いただきありがとうございます。</p> <p>今後、市内の障がい者就労支援機関の中での活用の必要性については、障がい者就労支援ネットワーク会議にて検討させていただければと考えております。また、フェイスシートを市内で統一とのご意見につきましても、今後必要性および内容について検討させていただければと考えております。</p>

(3) 就労継続支援事業利用者等の一般就労への移行支援について

	ご意見など
埼玉県障害者雇用総合サポートセンター	今年度弊部門ではモデル業務として就労継続支援B型事業所を利用されている方の一般就労に向けた「伴走型支援事業所モデル業務」を実施しています。B型を利用されている方々の一般就労に向けて弊部門の担当者が必要な就労アセスメントや職場見学・実習・企業開拓などを行います。現在県内のいくつかのB型事業所様から該当者の方を選出していただき支援を進めているところです。
三郷特別支援学校	「B型とは？」について、保護者との共通理解が難しい。「見学」を通して考えていくことを土台に進路指導している。しかし、見学という行動を起こさない（起こせない）家庭の方が多い現状がある。（難題点）「制度と実際の状況」の差が大きい。 「事業所による違い」が大きい。（特に、送迎の有無や生活支援の有無）保護者の立場（両方「有」）が優先され、「生徒にとっては」の視点が軽視される傾向となる。 ・「数値目標が新たに設定」等、興味深い資料です。今後、B型サービスがどのようなものになるのか追跡していきたい。
東部障がい者就業・生活支援センター みらい	就労継続支援事業所に通所中の方の一般就労へ向けた支援についてはすでにA型事業所通所者について事例がある。支援の当初一般就労には厳しく、A型での通所を勧めたが安定通所と就労準備性がある程度整ったところで本人が希望した場合、事業所と協力して支援を行った。B型であっても同様に訓練の中で一般就労が可能で本人が希望すれば支援を行いたいと考えている。 ただ、何でもかんでも一般就労することが良いこととは限らず、能力があっても本人が自分の居場所がここが望ましいと考えるのであればそれを尊重すべきである。また、事業所の方の考えもお聞きしたいところである。利用者の通所によって運営が成り立っている事業所は工賃収入以外での助成金や訓練等給付費によるところもあるだろう。しかし、その存在は障害のある方と家族にとっては必要なものであり、大事な社会資源だと考えている。うまく循環ができるように引きこもりや居場所のない方が集える場として新しいニーズの掘り起こしも必要であると考えている。
就労移行支援事業所 ラ・ポルタ	B型事業所等から要請があれば、協力します。 また、就労適性を主眼としたアセスメントも大丈夫です。
就労移行支援事業所 カルディアみさと	B型事業所で就労支援を積極的に行うことは、とても良いと思います。 弊社にもB型の事業所がございますが、就労を希望される方についてはご就職の支援をしております。実際に一般就労された方もおります。B型からの就労に関して、今後も連携を図れる機関が増えると良いと思います。
就労継続支援 A 型事業所 インスピリット	インスピリットを利用されている方では、一般就労を目指して（希望して）いる方の中でも、大きく積極的に一般就労を目指して実際に行動なさる方と、機会があれば一般就労へ移行したいと考えている方に分かれている傾向があります。前者の方については要所要所でこちらから声掛けをして面談を重ねることが多く、場合によっては本人が気づいてブレーキを掛けられるように対話を行うこともあります（本人が現状に気づかず見落としていることがあるため）。後者のタイプの方については、事前の希望にあった求人情報の案内など、面談の機会を設け、その中で本人の状況をヒアリングしながら、課題の洗い出しと必要な支援を検討しつつ、一歩ずつ進んでいけるよう個別に話をしていきます。

みさと協立病院デイケア	利用者さん主体のプログラムを行ったり、疾病学習や当事者の話し合い等を行っています。又、必要に応じて個別相談で対応しています。
障がい福祉相談支援センター パティオ	勤労意欲あるものの、現実と理想の差が大きいように感じます。夢や希望をもって目標に取り組むことは大切ですが、その準備に必要な「健康管理」、「日常生活管理」、「対人コミュニケーション」、「基本的労働習慣」、「適正」が評価（アセスメント）できない。就労準備室の活用を。
事務局 (三郷市障がい者就労支援センター)	就労継続支援利用者等の一般就労への移行支援について、ご意見いただきありがとうございます。 三郷市障がい者就労支援センターでは、ご本人からの一般就労へのご希望があり、安定的な通所など就労準備性が整っている場合、一般就労への移行支援を行っております。

(4) その他

	ご意見など
1	コロナ禍で運営に苦慮されていると思います。ご苦労様です。
2	たびたび会議日程が緊急事態宣言に重なり、なかなか顔を合わせてお話ができていないことを残念に思っています。是非次回は皆さんとお会いできますように。
3	ネットワーク会議の運営も含め、日頃より様々な意見交換や情報交換に対応していただきありがとうございます。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。
4	お忙しい中とりまとめ等ありがとうございます。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。
5	高校卒業後市内の事業所で就労する方が多いと思います。関係機関の強化として放課後等ディサービスの支援者と一緒に研修や意見交換出来る場所があったら良いと思いました。
6	特に意見はありません。