

《議題》

- ① 就労移行支援事業所に於けるB型アセスメントの検討報告
- ② 上記、来年度の実施について
- ③ 研修の実施、及びジョブガイダンスの実施について
- ④ A型事業所の状況について

《意見交換テーマ》(上記①②③として…)

- ・今年度、実施できなかった研修、及びジョブガイダンスについての意見
- ・利用者、生徒、対象者等、関わっている障害者の就労に対する考え方
- ・就労支援部会に求めるところ

◎さわらび作業所(大槻さん)

A型作業所への就労はあったものの、何年も独自に開拓し就職できたことはない。ただ、1ヶ所、零細企業へ実習には行かせてもらっている。そんな中、やっと若手職員から「もっと、このような実習先はないのか？」と声が上がようになってきた。実際にはB型の中にも就労できる力のある方はおられる。しかし、職員は重度の方に手を取られてしまっているのが現状である。そのため、就労の可能性がある方にはジョブガイダンスや当事者研修で座学や体験等を行っていききたい

◎ゆとりあ(坂下さん)

精神障害の方が主に利用されているため、体調管理が難しく、すぐに就労には結びつかないのが現状ではあるが、毎年、年間1～2人は(A型作業所も含め)就労されている。障害者求人を待っていても、なかなかチャンスは回ってこないため、一般求人の中でもチャレンジできそうなものがあればハローワークの担当官の方に交渉して頂くといった方法を取ってきた。精神障害と聞いて懸念される事業所もあるが、ゆとりあでは今まで、ほぼ、その方法で就職されている。

◎しあわせ作業所(百々さん)

4障害全て受け入れており、今年度より企業出向と所内での内職の二班に分けて事業を行っている。B型に在籍する方は職員頼みなどところが多く見られる。“なぜ仕事をするのか？”という理解が必要だと思っている。“働きたい！”という思いを持って作業所には来ておられるものの、意識は低い。ジョブガイダンス以前に“働く”ということや“なぜ働くのか？”ということ学ぶ勉強会が必要かと思う。

◎さつき作業所(久田さん)

B型と生活介護事業を運営している。昨年まで就職対象者の方が3名おられたが、3名共が昨年、A型へ就職された。それまでには一般企業に面接に行ったり、合同面接会に参加させてもらったりしていたものの、やはり難しく、最終はA型に就職されることになった。今現在は就職対象者が全くいない状態であり、B型で施設外就労と内職を行っているのみ。そのため積極的に就労に向けた動はしていない。

◎サニーサイド(相澤さん)

今年度、1名を一般就労に、1名をA型に送り出した。サニーでは施設外就労を多く取り入れた活動をしている。“とにかく施設外にでよう！”ということに取り組んでいる。しかし、“施設外就労に出る！”ということが目的になりつつあり、その点は“まだまだその先がある！”ということを伝え

ていかなければならないと思っている。自分自身、何年かジョブガイダンスの担当をしたが、そこでも常に課題であったことは“支援者をどのように取り込んでいくか？”ということであった。担当者が一方的に模擬面接会をしたり、講義をしたりというだけであり、支援者や作業所職員との意見交換や話し合いの場は持てなかった。また、ジョブガイダンスを再開するのであれば、支援者や作業所職員の意見をたくさん取り入れながら作っていきたいと思っている。

◎ワークセンター紫香楽(杉本さん)

生活介護、B型、就労移行…と多機能でやらせてもらっている。今年度の就職については、B型に所属されている方がA型事業所に2名、就労移行の方がA型事業所に2名と一般企業に1名がトライアル雇用で就職にチャレンジ中。就職を支援する中でワークセンターが大切にしていることは企業との関係作りである。職員が外に出にくい状況はあるが、できるだけ企業訪問等は優先するようにしている。その中で感じることは、“制度をもっと上手く使う方法はないか？”ということである。例えば、職場適応訓練などは年度末になれば予算等の加減で使えないといった問題がある。就労移行の利用者は2年で一旦終了するため、そのギリギリで就職されてしまうと利用期間が終了していても、その後の定着支援は行う必要があり…。地域性もあり、年々、就労移行の利用者がいなくなりつつある。進路調整部会等でも探してはいるものの…。ひきこもりや精神障害の方などのニーズはあると思うが拾い上げきれていないのではないかとと思っている。次年度は就労移行の利用者はおられなくなるため、B型希望の利用者であっても就労移行で受けてみるなどして、本当にできるのかどうかを見極めていきたい。

◎ワークセンター紫香楽(黄瀬さん)

就労移行事業所としてB型アセスメントをしてみて、コア会議では動きのあるところでの話をさせてもらったが、実習を受け入れて頂いた事業所様の意見を聞かせてもらいたいと思っている。

◎アイコラボレーション(谷井さん)

就労継続支援B型。県内に4つの事業所を構え、41～42名の利用者がいる。その中で雇用契約を結んでいる方が15名。最賃除外の特例を受けている方が6名。その他は普通の利用者である。年間1～2名の方が就職している。昔は重度の身体障害の方が多かったが、最近では、一般企業に勤めていて精神の病気を患ったという方が避難してこられることが多い。学卒者は発達障害の方が非常に増えている。事業所の中では、新しい仕事の開発をしなければならない…といつも指導員とも話している。就職に関しては、人間関係の苦手な利用者が多く、なかなか就職しようとされない。それではいけないと、一緒にハローワークに出向くこともあるが受け皿が見つからない。電話対応や来客対応をして頂き、少しでも社会に触れるという取り組みもしているが、それですら難しい方もおられる。そのような指導をして下さる方がおられるといいなと思う。

◎信楽学園(松川さん)

15歳からの児童入所施設である。今年度は13名の卒園生がいるが、甲賀圏域の者はいない。

13名の内、8名が一般就労、3名がB型、残り2名は進路が決定していない。来年度は甲賀圏域に住所がある者もいるため、また、来年度以降またお願いしたいと思う。ジョブガイダンスに関しては、児童たちに対する動機付け、導入部分としては非常にありがたい取り組みであり、来年度以降、また是非行ってもらいたいと思っている。アセスメントに関しては、他圏域では児童たちがどんな能力を持っているか？を就労するために、表面上、見えない部分を見極めるということで、親御さん方の理解を頂きながら積極的に受けさせている。甲賀圏域に於いても、またアセスメントの受け入れをお願いしたい。

◎共働事業所けいかん(竹若さん)

“障害があっても自分たちで働いて、自分たちの力で自立して生活していこう”という方を応援するための事業所であり、現在13名の方がおられる。最近2～3年は1人ずつではあるが、養護学校の新卒者も雇用している。その他の方は、ここ5～6年は全てハローワークを通じて雇用している。40～50歳くらいの方で、軽度の障害を持っている方が多い。一般社会で一人で生活することは難しい方が、幼いころに両親から“働く”ということは教えられており、就労意欲は非常にある方が多い。1時間746円的最賃を払い、月に120,000～80,000円程度の賃金を払っているが、

内職的な仕事では全然賄えないため、企業に入らせて頂いている。企業に障害のある方をお願いした時、企業に任せきりにするわけにはいかないため、障害のある方にできない部分は、高齢者の方に補ってもらいながら、一緒に作業を仕上げていくという方法を取っている。生活面では、ご両親が高齢になったり、亡くなれたりして家庭生活が維持できないという方もおられる。利用者も高齢化し、そんな方が増えてきている。そういう方をどうやって支援していくかが今後の課題である。グループホームを早急に作り上げ、そこで生活をしながら、ポチポチでも仕事を続けてもらいたいと考えている。

◎(株)忍にんファーム(松本さん)

事業の立ち上げを終え、今年の夏頃から菌床椎茸の栽培をしてA型事業所を行う予定である。

◎くろみ作業所

新体系に移行して間もない頃に大勢の方が就職されたものの、その方たちの高齢化や体調不良、または会社都合等で退職される方が増えてきた。それらを再度、利用者として受け入れようとした時、一旦、就職したのにも関わらず、また、新たに一から就職活動をしなければならず、職員のモチベーションというか…難しさというか…そのあたりが課題かと思っている。

◎湖南省発達支援室(大濱さん)

保健師と2人で発達支援室を運営している。乳幼児から成人期まで包括ではあるが、実際にはその保健師と2人で義務教育終了後の方の相談支援を担っている。前任から引き継いだケースと新規のケースを含め、150名程度の対象者がいる。高校生を除いた、中学校卒業以上の人数はその内の50名程度であり、“社会的自立を！”という思いから相談に来られており、就職を望まれている方が殆どである。10代の方から60代の方までおられるが、まずはアセスメント立てていくことから始めている。今の高校生くらいまではシステムが成熟しているため、だいたいアセスメントが立っているが、20代、30代…となると全然ないので、一から検査を受けたり、幼少期の情報を集めたり、本人の生活自立を見てアセスメントを立てたりしなければならず、それに時間が掛かる。就職までに家族や地域の方々と共にどこまでスキルを上げていくか？…“さあ、いよいよ就労できるな！”という時になって、地域の支援者の方々にを相談してチームを組んで就労へ…と繋げている。地域の支援者に繋ぐタイミングはケースによってそれぞれであり、そこまで辿り着くのもひと苦労であるが、チームを組んで、いよいよ就労という時になってから課題が出てくることもあり、課題もケースバイケースである。発達支援室は就労したら終わりではなく、その後も継続して働きながらの困り事や、心理的状况等、面談を通じて聞き取ったり、アドバイスをしたりしている。

◎三雲養護学校(安井さん)

今年度、卒業生41名で内3人はA型事業所へお願いすることになり、さらに内2人が甲賀圏域である。一般就労を希望している者は5名であり、内4名は内定しているが、1人は未だ決まって

いない状況である。次年度は分教室の子どもたちが3年生になるため、43名の卒業生となる予定。その内、一般就労か就労移行かと思われる生徒は10名以上いるため、また頑張っていきたいと思っている。希望を高くしてくれるのは良いが、スキルもさることながら、気持ちの部分では“働く”ということに対する意欲や、ツライことも我慢して乗り越えるというところが弱い人が多いため、学校として、もっと力を付けてあげなければいけないと考えている。個人的には、今年度より進路の担当となり、企業を当たっていく上で他の支援機関とどのように連携をしたらよいか分らず、単独で突っ走ってしまい反省している。

◎甲南高等養護学校(宇野さん)

本校は一学年が24名で卒業後は全員が就職を希望する学校であるが、滋賀県内4つの圏域から生徒が来ている。今年度、甲賀地域の卒業生は5名。内4名は同圏域の企業に内定しているが、1名は未だ決まっていない。職場開拓をしている中で、最初は新聞広告等を見ながら電話等で交渉をするが、なかなか言葉だけでは軽度知的障害を分かってもらいにくい。実際に出会ってもらって、実習を通して生徒を理解してもらうことが大切で、実習を如何に取り組むかということが重要だと考えている。今年度は開拓する中で、会社側から「この仕事を助けて欲しいんや！」と言ってもらったことがあり、非常に嬉しく思った。如何に企業側と無理のない形で出会う機会があるか？“つどい”などというところも仰々しいが、先日も雇用対策協議会の研修の一環で、企業と養護学校の情報交換の場を持ってもらい、それも非常に嬉しく思った。雇用ありきではなく、お互い知り合うためだけの“つどい”だったが、今後も養護学校だけでなく、企業と福祉の分科会的な情報交換のできる“つどい”を持てるとよいなと思った。先日、昨年度の卒業生が1名離職した。原因は生活のリズムの崩れだったようであるが、前もって「行きにくくなって…」というような相談があれば良かったが、母親から「辞めてしまった…」という事後報告を受けただけであった。我々は“働く”ことだけに着目しがちであるが、日々の生活とどう結びつけるか？考えさせて、実践させていかなければならない。そういったところを地域で働く先輩や学校の先輩、支援者などから学ぶような機会があればよいと思う。

◎春の日(小林さん)

昨年の7月にA型事業所を開設し、現在12名を雇用している。施設外就労で工場の寮、トイレの清掃もさせてもらっているが、その営業に回っている時、「安全面は大丈夫か？とりあえず、安全第一」とよく言われていた。企業によっても多少の違いはあるが、安全を最優先にしたプログラム考え、安全に対する理解度を押し量っていかねばならないと考えている。先日、県内のA型の協議会を立ち上げることになり、その会議に参加した。その中で、「A型とは基本的にはずっと雇用する」ということで、自分の考え方とは少し違った。今後、一般就労を勧めていくのがいいのかどうかは考えているところである。

◎職業センター(岩佐さん)

ジョブコーチについて誤解を解きたい。当初は“本人と職場と一緒にいって、仕事を教えてくれる人”というPRをしていたが、そこには若干の誤解がある。本来の役目は“雇用管理するコツを事業主さんに伝え、障害特性に応じた雇用管理をして頂く”というのが本来の役目である。“基本は一般の従業員の方と同じ扱いをして頂く。ただし、障害特性に応じた接し方、指示の出し方を願います。障害特性には配慮が必要だが、性格特性による問題行動等は指導の対象。”と企業へのレクチャーでは説明をしている。障害特性と性格特性とを区別することは難しいが、今、ご本人の置かれた状況で、それを変えることは難しいという場合、これを障害特性若しくは二次特性という。例えば“タイムカードの押し忘れ”は知的障害があるからという理由にはならない。こ

れを忘れないよう指導する、職場環境を工夫するのがジョブコーチの仕事である。というように、仕事を教える以外にどうしたら本人の雇用管理がキチンとできるのか？いつまでも支援者が企業訪問をすることは効率的ではなく、企業自身が雇用管理する。さらにそのメンテナンスをすることができるようになることが理想であり、その橋渡しがジョブコーチの役割ということである。なので、“この人は作業支援が必要ないから、ジョブコーチは必要ない”というような理解は改めて頂きたい。職場で障害のある方にもう少し理解を頂きたい、配慮を頂きたいといったニーズがあれば、ジョブコーチにご用命頂きたい。

◎滋賀県庁労働雇用政策課(浅田さん)

今年度、新たに始まった事業として、“障害者ワークフェア滋賀”を労働雇用政策課と滋賀労働局と機構の3機関で“障害者シンポジウム”として拡大して行った。精神障害者を雇用している企業に講演をして頂き、全部で202名の参加があった。その内、4割程度は企業の方であり、非常に企業の方の参加率が良かった。行政が行うシンポジウム100名を呼ぶのも大変な中、に200名以上の参加があったということは、障害者雇用に関心が高まっているということだと感じている。もうひとつ、同じような啓発事業で“障害者出前講座”という障害者雇用を理解して頂くための講座で、経済団体等主催の研修会等に謝礼を以て講師を派遣している。こちらは12月末の時点で5回開催し、90名程度の方に参加してもらっている。また、3月にも2回、開催予定である。現場の方では働き暮らし応援センターに協力して頂きながら、トライワークも実施しているので、就労体験として使ってもらいながら、来年の6.1調査でも全国平均を上回るように協力をお願いしたい。

◎湖南省役所社会福祉課

福祉的就労に長くいらっしゃる方の中で、一般就労の可能性のある方、希望されている方について、市がケースとして関わっている方はチャンスワークこなんと連携して、就職までのサポートを行ったり、働き暮らし応援センターと連携して就労後のフォローをしたりしている。あとは、一旦、

福祉的就労から就職されても上手くいかず離職された際、元の作業所に戻りたいという希望のある方が多くおられる。市としては、一旦、就職される時点で“就職する能力を身に着けたため、訓練は終了した”という判断をするため、再度、元の場所に戻りたいといった時の必要性、A型やB型で訓練する必要があるのかどうか？市としての決定を下す判断に迷ってしまうところである。アセスメント事業については、来年度から本格的に始動するが、今年度はテスト実施として三雲養護学校から選定した5名、内、湖南省は2名をさせてもらった。国からの通達では来年度より、“既にB型を利用されている方であってもアセスメントは必要。ただし、平成25年4月以前には遡らない”ということであったため、湖南省のアセスメント対象者は5名である。

◎就労情報センター(協田さん)

企業訪問をする中で、「企業から見る視点と、作業所から見る視点は違う。」という声をよく聞く。ジョブガイダンス等で支援者の方々の意識改革のための研修等をしたらどうかと考える。

◎このゆびとまれ(池田さん)

就職に結びつかない方の相談が多いが、相談の中のキーワードとして“仕事”という言葉はよく聞かれる。それは、「社会に認められたい、社会参加したい」という気持ちが大きいのだと感じている。しかし、すぐに就労という訳にはいかないため、その気持ちを、どのようにしていくか？まず仕事以外の部分で、どのように社会から認めてもらおうのか？そのモチベーションの育て方などは作業所や養護学校からも教えてもらいたいと思う。ジョブガイダンスについては、その有効性は明ら

かであるのにも関わらず、なぜ止まってしまったのかを考え、どのように体制を作り、運営していくのかを考えていく必要があると思う。

◎いしべ共働作業所(森田さん)

就労移行事業とB型。毎年、1～3名が就職しており、職種はメンテナンスと介護が主である。製造業に就職したいという利用者が多いため、来年度は製造業に力を入れたい。湖南市の作業所部会で工業会のイベントにスタッフとして作業所の利用者が参加させて頂いたこともあり、その中で工業会の方との親睦を深め、企業との繋がりができた。今度もその繋がりを大切に、できれば就職に繋げていきたいと考えている。ジョブガイダンスについては、現行のままの内容でよいと思うが、模擬面接会については、面接官を知っている支援者がするのは緊張感もないと感じていた。その辺りは改善してもらいたい。

◎近江学園(古谷さん)

今年度の卒業生は21名で、ほぼ進路は決まった。次年度の開拓も始まっている。企業の景気は良くなっている感触があり、対応も変わってきている。近江学園は学校ではないため、18歳の誕生日を迎えれば、本人の希望により卒園することができるため、年度途中での卒園もあり得るため、次年度の内定者もいる。学園の中には三雲養護に通っている学生もいれば、園の中で作業訓練を受けている者もいる。作業訓練を受けている者は就職を目的として、契約で来ているものが大半であるが、3年近く見ていて企業を狙えるかどうかのボーダーの者もいる。そのため、地域の企業や作業所等で体験をさせてもらいながらアセスメントをしているが、職業センター等で“職能検査”を今でもして頂けるのか？専門的な機関の見立てがあれば、保護者にも説明しやすいため協力をして頂きたいと思う。

◎ウェルメントより(欠席のため報告のみ)

本年度、3名が一般就労へ移行。また、3月20日付けで、更にもう1名が企業へ就職する。

◎障害者雇用生活支援センター

地域で働く人、働きたい人の支援をして15～16年になる。知的障害者に関してはこれまでのノウハウを生かし、当センター単独で支援に当たることが多かったが、精神や発達障害の方の支援に関しては、就労以前に行うアセスメントや、就労後のフォローも含め、発達支援室やこのゆびとまれ、支援センターしろやま等と連携で面談等を行い、生活の支援と就労の支援が一体となって応援する必要性を感じている。また、実習段階から定着までの直接支援の段階だけではなく、何年も就労を継続している方を見守っていく、間接支援の段階も重要な働き暮らしの役割だと感じている。ジョブガイダンスに関しては、これから企業を目指す取り掛かりでもあるため、座学だけではなく、B型、就労移行、A型等、地域の機関の事業を活用させて頂き、企業へのモチベーションを高めていく必要があると思う。

◎総括(大槻さん)

ジョブガイダンスに関しては重要なことだと言いながら、実施できていないことを申し訳なく思っている。開催の仕込みに非常に時間が掛かり、同じ人にずっと負担が掛かり続けていた。何人か、前回と同じ担当者は残してにはなるが、何とかやっていかなければならないと思う。また、ジョブガイダンス以前の学習、支援者の意識改革については、我々も必要であると感じていた。これに関しては、工夫してジョブガイダンスと一緒に、幅を広げて行っていきたいと思っている。研修については、“企業の方との出会いの場の機会となるような…”という意見も以前から頂いてはいたが、なかなか難しい。企業から作業所へのUターン組に関しては…また。移行の後の定着の支援を部会としてどう動くか？チームを組んで動かないといけないなと感じている。ジョブコーチ支

援に関しては、精神の方にも有効的に使えるということを知っておいて頂きたい。

平成 26 年度 第2回雇用連絡会議議事録

＜議題＞

- ① 所長挨拶
- ② 平成 26 年度ハローワーク甲賀圏内就労状況
 - ・第1回合同面接会(9月17日)の状況
 - ・甲賀市合同面接会(11月6日)後の状況
 - ・第2回合同面接会(2月4日)の状況
 - ・その他、制度の改正等
- ③ チャンスワークこなんより

◎ハローワーク甲賀所長 武田様より

雇用情勢(12月現在)について

全国:失業率3.4%

有効求人倍率1.15倍(リーマンショックの平成21年には0.42倍であった…)

甲賀:有効求人倍率1.28倍(管轄外本社のを合わせると1.59倍)

パートタイマーの有効求人倍率のみを見ると2倍を超えており、求職者には良い状況にある。

35歳未満の有効求職者人口は、ここ10年で2割減少している。

雇用率について

法定雇用率2.0%に対し…

滋賀県の実雇用率 1.87%(前年比0.06%上昇)

全国平均の実雇用率 1.82%

法定雇用率の達成率

滋賀県 54.9%

全国平均 44.7%

滋賀県の実雇用者数

2370.5人(前年比4.5%増加)

報告義務のある50人以上の企業が対象であり、中小企業はふくまれないため、実質はもっと雇用して頂いていると思われる。雇用形態に関しては、非正規が多く、基本的には時間給の機関の定めがある。

◎ハローワーク甲賀統括職業指導官 今村様より

資料P7～参照

今年度、障害をお持ちの方の新規求職申込件数は239名であったが、身体障害の方は減少方向にあり、逆に精神障害、その他(発達・高次能等)が増えている。

紹介数は305名(前年度404名)で、知的障害者の方への紹介が落ち込んでいることが原因で減少しているものと思われるが、求人状況は改善していることから、就職者数には影響しておらず、就職者数は現時点で前年度を上回っている。

知的障害の方への紹介数57件→就職に結びついた件数56件

精神障害の方への紹介数155件→就職に結びついた件数37件

精神障害の方は紹介をしても、就職に結びつくことが難しい状況にあることが明らかとなっている。

◎チャンスワークこなん 大橋様より

資料P8～参照

平成24年3月24日に湖南省役所内に開所。

湖南省在住の就職困難者、障害者の方、ひとり親の方、生活保護受給者等を対象としている。特徴としては、ひとり1時間程度の予約制、担当者制であるということ。障害者の方へは履歴書の書き方や、面接の練習等の支援も行っている。各支援機関と連携を行いながら、就職や就労継続の支援を実施してきた。

これまでに、平成24年度14名、25年度15名、26年度は16名の方がチャンスワークの紹介によって就職されている。

今年度の特徴としては、相談件数、就職件数ともに精神障害の方が増えてきている。

◎各合同面接会について 今村様より

資料P9～参照

第1回湖南地域合同面接会(9月17日)

参加企業数28社→内甲賀所管内4社

参加求人者数161名→内甲賀圏域から28名

就職者数18名→内甲賀圏域から5名

第2回湖南地域合同面接会(2月4日)

参加企業数27社→内甲賀所管内4社

参加求人者数154名→内甲賀圏域から31名

就職者数は現在集計中

甲賀市合同面接会(11月6日)

参加企業数8社

参加求人者数42名(総面接者数72名)

就職者数3名

各市単位でのこのような合同面接会は今までになかったと思われる。今年度は守山市で開催されたとのことで、今後、成果が期待される。

◎その他、制度等の改正について 今村様より

資料P10～参照

記録省略