

仙台市障害者等保健福祉基礎調査

就労系障害福祉サービス事業所及び就労支援機関への聞き取り結果【就労】

調査対象	内 容
就労移行・定着支援事業所	<p>手帳を取得していない利用者が増えた。また、手帳未所持だが障害を開示して働きたいというニーズが高まっているが、手帳が無い場合は企業の障害者雇用の数値にはカウントされないため、企業としては未所持の受け入れに消極的。そこをどう支援していくかが課題となっている。</p> <p>精神・発達障害の利用者がかなり増えた。うつ病、統合失調症等の精神障害の方は、ベースに発達障害があり、精神障害は二次障害であることが多い。大人になってから判明することが多いため、自己理解や障害理解をどのように促していくかが課題となっている。</p> <p>WEB で本人自身が問い合わせることが多い。相談支援事業所から繋がるケースは稀で、半年で1～2件ほど。</p> <p>次に、就活中の高校・大学在学中の生徒からの相談も多い。本人、親、スクールカウンセラー経由で相談を受ける。A型、B型事業所からの移行は年に1人、2人程度で減多にない。</p> <p>移行支援と定着支援事業を行っている中で、業務量が増えていくが支援員の数は変えないという判断が多いため、支援員の業務量が増加した結果、対利用者にかかる時間が減っていたり、スタッフ間でのコミュニケーションの希薄化が進み、チーム支援や育成の時間が取りづらくなり結果支援の質の低下が進む。</p> <p>定着支援事業の契約が終わった後に、地域として支えられる社会資源が少ない。</p> <p>月1回のモニタリング面談でOKな方と、数日～1週間に1回は電話などでの定期的な支援が必要な方（体調不良、休職者、転職希望者など）とバラつきがあるが、現状では頻度に関わらず請求額が一定。運営面を考えると、支援状況に合わせて請求に段階を設定してもいいのでは。</p> <p>企業対応も支援の一環として行える支援者の育成が追いついていない。支援員が対企業の支援方法を学ぶ機会を設けることも重要。</p> <p>時間をかけてトレーニングをすることで変わる方もいるが、一定数変わらない方も中にはおり、そういった方は「自分自身で職を見つけてきて就職⇒すぐ離職」を繰り返す傾向にある。</p> <p>親子関係があまり良くない場合、意思疎通の仲介をすることもある。</p> <p>家族から事業所に対しての要望があまりにも多い場合は、相談支援事業所や病院ケースワーカーへ相談連携して対応する。支援者含め全員が集まり、誰が何をどこまでやるか等の役割分担を明確にするための会議を実施するなど。本人の支援という名目で開催しているが、家族側の支援を行うことも目的の1つとなっている。</p> <p>社会経験が全くない高校生・大学生や、10年近くブランクがある人にとっては、2年間という期間は短すぎると感じる。支援計画を立てるときは、通常より長い18か月で計画を立てている。</p>

	<p>少年院へ出向き講義を行うという取り組みを行っている。また、今後、触法少年（14歳未満で法に触れる犯罪を犯した少年）の受け入れを行うことを検討している。</p>
	<p>利用者と支援者のサービスのミスマッチを無くすことに注力している。早期に就労したい利用者向けのプログラムを用意し、本人の意向を重視した支援を行うことで他との差別化を図っている。</p>
	<p>初任者研修は充実しているが、中堅者や上級者に対しての研修が少ないと感じている。研修が少ないことで、モチベーション維持が困難であったり、職場内で部下監督ができない等の問題が生じている。</p>
	<p>研修が用意されていても、そもそも参加する時間を作れないという課題もある。仙台の傾向としては、セルフプランが多いため、人手が圧倒的に不足している。どの事業所も育成ではなく、新規人材の獲得の方に時間を割いているのが現状。</p>
	<p>（週20時間未満の短時間勤務等、多様な働き方が増えることで）選択肢が広がるため利用者にとってはよいと思う。一般就労のハードルが下がるため、様々な課題を持つ利用者が増え、より様々なニーズを解決することになる。</p>
	<p>より個別性を持った支援が求められるため、ソフト面・ハード面を問わず支援員側のアップデートが求められるが、そこが追いつかず、必要な支援が提供しきれない、結果的に利用者受入れ際の選別や就労後の支援の満足度の低下などにつながるのでは。</p>
就労継続支援事業所	<p>周知が課題と感じている。購入される方によく言われるのが、いつ何を販売しているか知らなかったということ。当日区役所や文化センターに用事できて何かやっているから寄ってみた、という方が圧倒的に多かった。なかなか興味のあるもの以外は探してまで来ることはないと思うが、市政だより以外でも何か宣伝・告知方法を考えてみることも必要と感じた。（参加する事業所でSNSを活用する等）</p>
	<p>商業施設での販売会などがあるといいと感じた。以前、ある商業施設で販売した際はそれなりにお客様に来ていただいた。ただ、まったく売れないこともあり未知数の部分がある。週末だとたくさんの方が来店するので、事業所の周知や、理解などにもいいと感じている。</p>
	<p>事業所の数は以前に比べて増え、関わりが盛んになっているが、顔の見える関係性を作るきっかけづくりを行政発信でしてほしい。</p>
	<p>3年に一度ほどの期間で報酬改定がある中で、制度の内容を深く知る機会を作ってほしい。現状では自己発信で調べなければ分からないため、事業所によっては対応が漏れている場合もある。</p>
	<p>障害者について理解をしてもらうためのきっかけづくりが必要だと思う。行政のイベントの際に、啓発ができるブースができればいいのではないか。</p>
	<p>ウエルフェアなどでは実施しているところだが、単発のものではなく、年間を通して、様々なイベントの中でPRができれば効果的なのではないだろうか。SNSなどでも情報発信ができればより知ってもらえるきっかけづくりができると思</p>

	う。
	事業所によっては高待遇を用意しているが、それでも業界全体で人が集まらず、離職率も高い。
	応募してくる方に年配の方が多く、循環が悪いように感じている。
	利用者が成功体験を積んで仕事への意欲を高めるために、本人の力を伸ばす支援をすることが必要なのだが、年配の方の中には柔軟性に欠け、介助をするという発想で仕事を行ってしまう人もいる。
	スタッフの多くは立ち上げからのメンバーであり、退職する人が少なく、経験者も多い。その他は障害者福祉に興味がある人だが、福祉系大学を卒業した人はいない。中途採用である。
	福祉事業所特有の求められる役割についての認識のすり合せについては、その都度行っている。また、働く上での難しさについては雇入れ前に共有して、理解してもらうようにしている。
障害者の就労支援を行う団体	障害者雇用だけでなく、女性活躍や子育て支援制度、シニア層の登用などへの対応も遅れている。社員を育成する視点に乏しく、マニュアルが未整備、雇用管理体制が脆弱、変化を受け入れる柔軟さが乏しい等の共通点もみられる。
	月によっても変動するが、就職件数のうち約半数は精神障害者。就職件数は多いが、障害特性上、就労定着面で課題を抱えやすい。
	障害者専用求人があるが、一般求人に手を伸ばすケースがほとんど。障害者専用求人です職する方は全体の1%程度に留まる。また、就職件数のうち2~3割はA型事業所への就職といった傾向もみられる。
	100名未満の中小企業は行政指導の対象にはならないため、障害者雇用の経験がない企業の割合が高い。経験が無いことで障害者に対する知識が浅く、障害者雇用に対しての不安を強く持っているため、負担面のみをフォーカスしてしまう企業が多い。また、大企業のように人員を割いてフォロー体制を敷けるケースが少ないことで求人レベルも上がり（なるべく手のかからない人が欲しい）、更なる雇用が進まない要因となっている。
	企業向けに障害者雇用の理解の促進や各種制度の周知が必要だと思う。加えて、企業に対する広報だけでなく、サービスの消費者である市民が障害者雇用について理解することが大切だと思う。障害者が雇用されている企業を応援する風土が醸成されれば、企業にとっても障害者を雇用する動機づけになると思う。
	障害者雇用貢献事業所の取り組みを広報誌（福祉センターや企業向けに送付）でPRする取り組みを行っている。すぐには障害者雇用率の増加には結びつかないかもしれないが、地道な取り組みが必要であると感じている。
	好意見が多く、「雇って良かった」という声もある。特性と必要な配慮は各人で異なるため、受け入れ態勢の整備度合いが好事例を生むか否かを左右するポイントとなる。障害者が職場に馴染めない事例がある場合、それは障害者の問題ではなく、企業側の問題であることが多い。
	受け入れ態勢に関して言えば、面接→採用の流れだけで終わるのでなく、複数の選択肢を用意できるかが重要。例えば、依頼した仕事が合わなかったときに、別

	<p>な仕事を切り出して新たに依頼する、関係機関（相談支援事業所等）と連携して課題解決に向けた調整を行うなど。</p>
	<p>企業の職員に障害理解があること。職員が障害者を仲間としてみるかどうかが重要だと思う。雇用の定着に向けては人間関係が課題になることが多い。企業側が、人間関係の部分をもう少しサポートできるようになれば良いと思う。</p>
	<p>障害者に限らず、社員との面談をこまめに実施している企業は、障害者雇用が定着しやすいと感じている。</p>
	<p>雇用が定着しない理由として、健康上の問題、生活上の問題等、仕事以外の様々な問題がある。職場定着を支援するうえでは、生活支援も非常に重要であると考ええる。そのため、本来、生活全体をケアマネジメントする役割を担う相談支援事業所の役割が重要だと思うが、現状では就労者の生活上の課題に対しては、人的な問題や対象者は重度の障害者が多いということもあり、目を向けているとは言えない。</p>
	<p>障害者一人ひとりへの丁寧な対応ができること、また、他機関と連携し、相手先の本来の業務支援を仰ぐことができることも強みだと思う。</p>
	<p>全国的にも就労移行支援事業所と障害者就労支援センターがネットワークを構築していることは珍しいと言われており、障害者就労支援センターの役割は大きいと思う。</p>