

帯広市地域自立支援協議会 令和2年度第1回就労・社会活動部会
 十勝障がい者就業・生活支援センターだいち 令和2年度第1回地域就労支援連絡会議



ハイブリッド研修 研修報告



10月8日(木) 帯広市地域自立支援協議会 令和2年度第1回就労・社会活動部会 及び 十勝障がい者就業・生活支援センターだいち 令和2年度第1回地域就労支援連絡会議が行われました。今回は、初のハイブリッド研修とし、会場では63名の方、リモートでは34名の方が参加されました。当日は会場の収容人数の半数で実施し、検温・消毒(入場時、マイクなど)・パネルの設置と、皆さんへご協力をいただき開催しました。



<リモート中継の様子>

① 帯広市における障がい者就労の現状と取り組みについて

帯広市より「障がい福祉施策」の就労系施策についての説明がありました。3～5年間の手帳取得者数・就労系事業所数・利用者数・自立支援給付費・事業所からの一般就職への移行者数の推移の報告がありました。障がいや障がいのある人の理解促進を基本とし、障がいのある方の能力開発や就労機会の確保の充実を目標とし、それぞれの就労支援機能を強化することにより就労環境づくりを進めるといった内容でした。

② 施設外就労・施設外支援について

各事業所からの報告を前に、「施設外就労と施設外支援」の定義についての説明がありました。施設外就労の目的は「就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行の促進とされています。利用者と事業所職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援方法ですが、それによって企業理解や就労能力の向上を期待できる取り組みです。

施設外就労と施設外支援の違い

	施設外就労	施設外支援
雇用の形態	必要	必ずしも必要ではない
利用日数	制限なし	年間180日まで
本休施設の利用者の増減	可 (施設外就労している人と母数を主たる事業所の利用者として数値に算入/除外)	不可
本休施設指定の支援要件	・事業所の選定指定に施設外就労(支援)が配置付けられている	
	・施設外就労(支援)も改めた個別支援計画が事前に作成されている	
	・緊急時の対応ができる	
	・1ユニットあたりの利用者に對して、報酬決定上必要な職員を配置する	
加算	あり	なし (就労移行支援に取替、一定の要件を満たした場合にあり)

【事例発表のテーマは施設外就労について】

帯広市からの説明を受け、実際の施設外就労の状況を3事業所から発表いただきました。1番目はワークセンターはまなすの竹岡さんに、B型事業所における施設外就労について発表いただきました。「施設の中だけではなく、外で働くことでの体力づくり、地域の人々とのコミュニケーションづくり、仕事への意識向上、工賃向上を目的として取り組まれているとのことでした。作業のマンネリ化がなくなり良い緊張感の中で働けていることや、意欲の向上につながっているという事例をお聞きしました。



ワークセンターはまなす 竹岡さん



ちあファクトリー 今本さん

2番目はちあファクトリー今本さんです。ちあファクトリーでは就職のマッチング期の前後の取り組みとして、メンバーさんの適性を確認しその企業の作業や環境面が合い、就職を希望する方がいた時に雇用に結びつけるという一連の流れの中に施設外就労を位置付けているという事例を紹介いただきました。施設外就労を行うことで、企業側としては障がいの理解が進み、求める人材を採用できる機会になること、メンバーさんは働くイメージをもって就職できるメリットを大切に支援されているということでした。

3番目は帯広ケア・センターの阿部さんと苅谷さんです。ケア・センターでは、就労支援のプロセスの基礎訓練期にあたる皆さんに対し、一般就労への意欲をつけること、働くイメージをつけていくことを目標に施設外就労を活用しているとのことでした。事業所内の仕事よりも長時間、責任をもって作業を行うことで、仕事への自覚を養い、自信へとつながった事例を発表いただきました。



帯広ケア・センター 阿部さん・苅谷さん

会場から質問をいただき座談会を行いました

事例発表後、会場の皆さんとリモートの皆さんより質問をいただき、座談会を行いました。いただいた質問は大きく分けて4点です



①企業との委託契約はどのような結び方をしていますか？

- ・公共機関での施設外就労のため、行政と契約を取り交わしている（はまなす）
- ・一人に対して最低賃金以上の人件費で契約（ケア・センター）
- ・企業の求める作業能力と利用者の対応できる能力の兼ね合いで設定しているため、各々異なる（ちあファクトリー）

②少ない人員でどのように対応しているのですか？

・利用者個々のペースで特性に合わせて行うことを大切にしているため、人員については気分で乗り越えているような状況(3事業所共通)

・どのぐらいの時期にどの程度の人材が必要なのかを企業との打ち合わせで確認し体制を整える（ケア・センター）

・個々に必要な時に施設外就労を組むため、並行して何件も稼働している。社長・事務も人員に加わる（ちあファクトリー）



③施設外就労を行う上での、企業の方とのかかわりや基礎訓練を行う上での苦労について

・請負での仕事のため、企業と直接関わることは少ない。利用者の特性上、地域の方からの理解が必要。以前は不安そうに見られることがあったが、現在は温かい目で地域の方が見守ってくれている（はまなす）

・事業所内で作業をしても、環境が変わると実践することが難しい。個別支援計画をしっかり立ててサポートを行っている（ケア・センター）

・施設外就労を行う中で、企業側社員との関りも必然的に生まれる。企業の考えや人によって指示の出し方が違うなど利用者が戸惑うことはあるが、社会に出た時に必ず起こることのため、経験から出てくる課題を考えることができる（ちあファクトリー）

④どのように委託契約先を見つけるのか、営業のコツがあれば知りたい

・加工品の材料をお願いしていた農家さんのつながりで行えた（ケア・センター）

・企業同士の横のつながりや、企業からの問い合わせが偶然重なり行えている（ちあファクトリー）

その他の質問です。

Q：施設外就労の事業申請はどこに行くと良いのですか？

A：施設外就労の事業を行う為には、事前の事業申請が必要です。問い合わせは振興局をお願いします。

Q：施設外就労の契約金を利用者の工賃にどの程度反映しているのですか？

A：企業の求める作業や利用者さんの能力により、契約は各々異なります。工賃の反映については契約や事業所の方針などで違いがあるため、公の場で回答を求めることが難しい内容であったことをご了承ください。

初となる、会場参加とリモート参加を同時に行う「ハイブリット研修」での開催となり、デジタルグラフィックス株式会社の全面的な協力をいただき取り行うことができました。不慣れなこともあり、リモート参加の皆さんへの呼びかけがなかったこと等反省が残りますが、リモートに関するアンケートも取り今後の参考にさせていただきます。

今回の研修は「施設外就労」をテーマに行いましたが、その事業の周知や理解は十分ではなく、参加された皆さんに取り組みの内容やメリットについて広く知っていただくことを中心に行いました。施設外就労については、事業所運営の収入の糧となることは大切な要素の1つです。しかし、あくまでも就労系福祉サービス事業所の役割とする「個別支援」を忘れてはいけないということ、3事業所からの発表で改めて共有することができたと感じています。B型事業所における利用者のやりがいや社会とのつながりのため、就職を目指す方の就労体験やマッチングの見極めなど、その目標は様々です。今一度、ご本人の「個別支援計画」に立ち返り、施設外就労の意義を考える良い機会にさせていただけたと感じております。

また、施設外就労を行える場所を広げていくことや、企業・地域の障がいのある方への普及啓発が大切と考えています。十勝管内は雇用率の義務を負わない小規模の企業が多いことから、行政機関、福祉サービス事業所、企業等の関係機関の皆さんとの連携のもと、地域の方への理解促進の進め方を検討してまいります。次回は年明けの開催で計画をしております。今後よろしくお願いいたします。