

令和3年度 第2回帯広市地域自立支援協議会 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3年度 第2回 地域就労支援連絡協議会 終了報告

去る2月22日(火)、帯広市地域自立支援協議会 第2回 就労・社会活動部会 及び 第2回 地域就労支援連絡協議会(以下 部会)が行われました。本年度の総括となる今回の部会はリモートで実施し、帯広市・十勝管内にとどまらず、道内の就業・生活支援センターの方にもご参加いただきました。第1部として、今年度の障がい者雇用に向けた帯広市と当センターの活動報告と、地域課題を踏まえた就労支援体制に対する考えをお伝えしました。その一部の話として「帯広市職場体験実習」の報告も行われました。第2部は「就労支援のプロセス」の各段階をテーマに、「福祉」「企業」「行政」「教育」「医療」それぞれの現場の状況や課題の意見交換を行いました。



第1部 十勝地域における障がい者雇用に向けた取り組み (十勝障がい者就業・生活支援センターだいち)



1 各支援機関の連携による障害者就労支援

障害者の就労支援とアセスメント

- 障害者の「働く場」としては、一般就労のほか、就労継続支援事業所(A型・B型)などがありますが、障害者がその能力を最大限に発揮して働くことができるようにするためには、以下のような支援を各支援機関が連携して行うことが必要です。
- ① 障害者がそれぞれに最も適した「働く場」に円滑に移行できるようにするための支援
 - ・ 適切な障害福祉サービスの利用に向けた支援
 - ・ 一般就労への移行に向けた支援
- ② 障害者がそれぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援
 - ・ 生活面の課題の解決に向けた支援
 - ・ 就労能力の向上に向けた支援

厚生労働省(障がい者就労支援マニュアルより)

今年度の取り組みは、一昨年に行った福祉サービス事業所へのアンケート調査からの3か年計画で、アンケートの集約と課題分析、就労支援に関わる地域課題に対する各論に対する研修会(課題をいくつかのパーツに分け、テーマ別に話を深める)を開催してきました。帯広市が行う「部会」と当センターが行う研修企画の役割や研修体制は「障がい者雇用の理解促進」や「就労支援スキルの向上」といったニーズや課題解決への働きかけです。また、その取り組みが効果的なものになるには、各関係機関と行う支援体制作りが必要と感じています。次年度以降当センターの役割がより地域の障がい者就労支援のハブ機能として期待されていることから、定着支援へのスーパーバイズや地域における関係機関連携の拠点として機能していけるよう取り組みを進めて参ります。



帯広市からの職場体験実習の報告

就労系福祉サービス事業所の増加に伴い、現在は支援の質が問われています。「就職を希望している利用者さんにどのように関わると良いのか」「何をすると就職に近づけるのか」などの相談も増え、多様な利用者ニーズへの対応を各関係機関されている状況です。

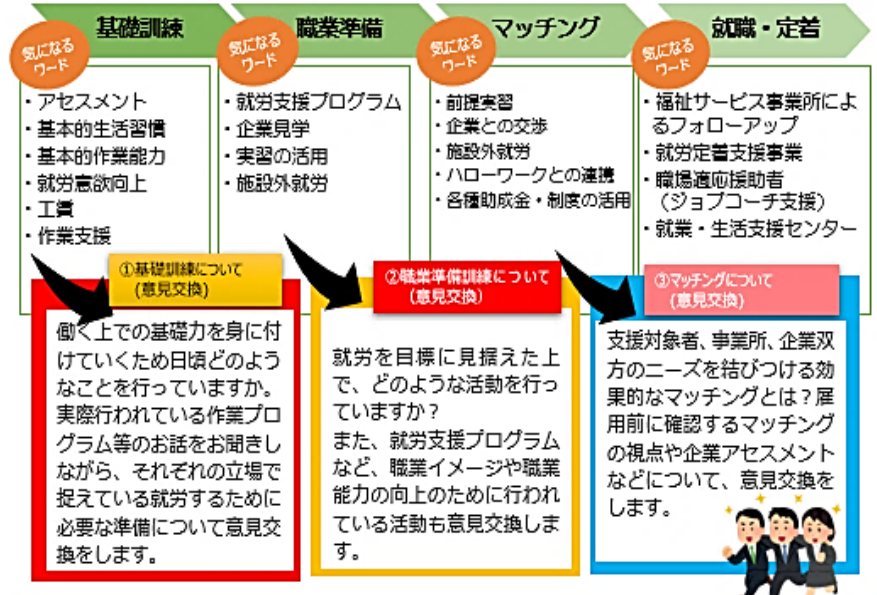
ご本人のニーズに合った目標の設定や支援の内容など、本来の在り方と就労支援プロセスを第1部で確認したうえで、後半のグループワークを行いました。話題の主な内容は下記の表です。

第2部 テーマ別意見交換及び学習会 ～ 就労支援のキーワードから深めよう ～

●訓練① 1 グループまとめ

就労系福祉サービス事業所と行政の方との意見交換になりました。福祉サービスを利用し始めた時の「入り口支援で大切にしていること」や「就労支援での悩み」「利用者獲得の方法」「作業開拓の仕方」等、幅広い話題があがりました。特にその方を知ることから始まる入り口支援には時間を掛け、「ご本人との信頼関係を作る」「ご本人のこれまでの経験や今後どのように進めていきたいのかを丁寧に聞き取る」「はじめは緊張しており本来の姿は出ない為、3カ月ほど経過後、改めて気持ちの確認をする」等支援のポイントを共有しました。今後も継続して、ひとつひとつの話題を深掘りするような情報共有とお互いにアドバイスができたらと感じられるグループワークでした。

就労支援のキーワードから深めよう



アセスメントと準備訓練のプロセス



主に就労支援事業で担当するプロセス
このプロセスの方法については、現実の施設運営の中で、様々な工夫が考えられる

●訓練② 2グループまとめ

2グループは、福祉サービス事業所から企業、他圏域のナカボツまで多職種の現場経験の豊富な方々に集まっていたいただきました。利用者数やコロナ禍での就職活動など、それぞれの事業所の現状から、企業との連携の仕方について意見を共有しました。また、社会性や就労の為に必要な能力について、事業所の訓練の段階でどのようなことを行っているかも話題になりました。企業の方がいらしたこともあり、就職する際にネガティブ情報を伝えているか、どのように伝えるべきかなど、定着支援の話もできました。

●訓練③ 3グループまとめ

主に基礎訓練について話されました。どの事業所でも、まずは作業活動を通して個々のアセスメントや今後の目標を見定めているとの声が多くありました。その中で、事業所の特徴や利用者層、個々のニーズを踏まえると、参加者の役割や立場によりポイントとして見ていることが異なる印象がありました。そのため、利用者や関係機関との関わりについての話題でも、異なる経験や関わりの事例を共有出来る機会ともなりました。幅広い話題が挙げられた中で、各関係機関の特徴を整理し、役割や連携の方法をさらに掘り下げていきたいと感じたグループワークでした。

●マッチング① 4グループまとめ

就労系福祉サービス事業所、企業、医療、教育の方々から、事例を交えた就労後の「職場環境」「職務」の調整について意見交換をしました。雇用の現場でも病状の変化や障がい特性への適切な対応が求められるため、医療と企業との情報共有の必要性があげられました。また、ご家族やご本人の生活上の課題がマッチングの上では重要でありながら、なかなか調整が難しいという話題が、教育と福祉の方々からあげられました。このような意見交換の場でさらに深く掘り下げられることで、就労支援の一つ「マッチング」についても各機関共通認識の元、行われるようになるのではないかと改めて感じました。

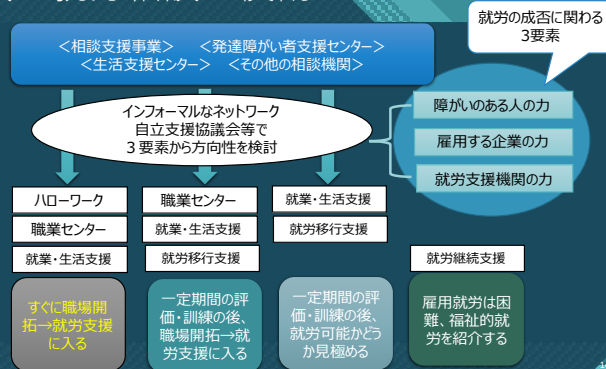
●マッチング② 5グループまとめ

主に「実習」について意見交換がされました。これまでの経験を基に職業を検討してしまうことで職業選択の幅を狭めてしまうこともあるという意見が出ました。仕事のイメージを持つためには、体験や実習を通じた経験が就職経験のある方ない方双方に必要であり、福祉サービス事業所の利用はその経験を出来るメリットがあるという声が聞かれました。実習は、マッチングにとって重要なステップですが、2～3日程度の実習ではご本人も気合で頑張り切れてしまうこともあるようです。ご本人が長く働き続けていくための課題をより明確にすることを目標と考えると10日程度の期間が必要など、実習の目的で内容や期間を検討する必要があるという話し合いになりました。

●聴講形式「就労支援の基本のき」まとめ

就労支援に携わる・関心のある方々に、就労支援の共通認識を持つことを目標に行いました。内容は、就労支援のプロセスに沿って支援の要点を共有し、現場で使われる用語や制度にも触れていきました。障がい者雇用の理解促進や雇用率の拡大等の影響もあり、就労支援に特化した機関でなくとも第一次的な方向づけを求められています。そのような状況から、特に就労相談（インターク、アセスメント、プランニング）の部分を大切と考えてお話をさせていただきました。今後も関係機関同士での効果的な連携のために共通認識を大切にし、必要に応じて今回のような共有や確認の機会が得られると良いと感じました。

第一次の就労相談の役割



今年度も当センターの活動へのご理解をいただき、ありがとうございました。必要とされる感染対策を取りながら、情報を発信していくこと、個別に意見を伺うことの2軸で運営をしてまいりました。特に、就労系の事業所の方々との研修では「就労支援の質」が問われている中、「実際に何から始めると良いのかわからない」という状況をお知らせいただけたことは大きな前進だと感じています。当センターとしては、関係機関支援の役割を持ち、就労支援の悩みに寄り添うことができる取り組みをより皆さんにご利用いただける方法で提供していきたいと考えています。

また、今年度の研修の参加状況を振り返ると、福祉事業所からの参加が新しいスタッフの方へと変化しています。厚生労働省からも示されている、障がい者の一般就労を支える人材育成について、支援機関に応じた役割分担と求められる人材のレベル・階層を踏まえた育成方法の検討がされている状況から、我々としても対象者を細分化した内容での研修体制が必要と考えます。就労支援を行うには、働きたいというニーズの把握から準備訓練、求職活動、マッチング、定着支援に至るまでの全行程を理解し包括的に対応していくことが求められます。その理解促進のためにも、地域の就労支援の「基幹センター」として地域に根差した活動を続けていきますので、今後も引き続きの連携をお願いいたします。