



3年ぶりの完全集合型での研修に、大勢の皆さんがお越しくださいました。  
今回は「チームで支える！生活と連携した就労支援」というテーマを企画し、日中活動・相談支援・グループホーム・企業の方をはじめ、一般高校や医療機関の方の参加もありました。

### 第1部 行政説明 「障がい者の雇用状況

ハローワーク帯広専門援助部門統括職業指導官 松木淳氏

求人動向や紹介件数、障がい別就職者数など、細かなデータによる説明がありました。下記表のように、障がい者求人においても、求人数が上回る状況が続いているため、求人を出しても雇用ができない人材不足の状況にあり、求人の6割が時間パートという結果です。

過去5年間に帯広管内で受理した  
求人数を職業別にしたもの

過去5年間に帯広管内で受理  
した求人に対して紹介した件数

職業分類	求人数	職業分類	求人数
管理的職業	2	管理的職業	1
研究・技術の職業	4	研究・技術の職業	1
法務・経営・文化芸術等の専門的職業	29	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	18
医療・看護・保健の職業	52	医療・看護・保健の職業	14
保育・教育の職業	19	保育・教育の職業	2
事務的職業	343	事務的職業	292
販売・営業の職業	291	販売・営業の職業	60
福祉・介護の職業	81	福祉・介護の職業	30
サービスの職業	224	サービスの職業	80
警備・保安の職業	190	警備・保安の職業	10
農林漁業の職業	87	農林漁業の職業	15
製造・修理・塗装・製図等の職業	165	製造・修理・塗装・製図等の職業	79
配送・輸送・機械運転の職業	136	配送・輸送・機械運転の職業	40
建設・土木・電気工事の職業	8	建設・土木・電気工事の職業	0
運搬・清掃・包装・選別等の職業	843	運搬・清掃・包装・選別等の職業	182

紹介者数

また、求人の産業別の表からは、求職者が求めている産業の求人との乖離もあり、障がい者の特性の理解やそれに伴った仕事の切り出しができていないかもポイントになっています。

### 「就労支援に関する取り組みと総合支援法改正について」

帯広市市民福祉部福祉支援室障害福祉課障害福祉係  
木村 凌平

帯広市の取り組み

- 障害者理解の促進
  - ア) 障害者雇用についての啓発・研修活動
  - イ) 市内の職場体験実習
- 障害のある人がいきいきと働ける環境づくり
- 就労機会の確保
  - ア) 農福連携マッチング支援
  - イ) 優先調達推進法に基づく物品調達促進
  - ウ) 自動車改造費の助成
- 能力開発の支援
  - ア) 障害者の相談対応、就労に向けた準備支援、就職活動の支援
  - イ) 市内の職場体験実習
  - ウ) 自動車運転免許取得助成

帯広市は「障がいのある方が生き生きと働き続けられる環境づくり」を目指し、左図の3つの目標を掲げています。また、優先調達

促進法に基づく物品調達では、毎年度、帯広市障害者就労施設等からの物品等の調達方針を作成・公表し、当該年度終了後、調達の実績を市のホームページで公表しています。また、昨年7月から始まった「障害者雇用理解促進事業」は主に企業へ向けた事業です。就労系福祉事業所から一般就労におけるアンマッチや、移行者数の低調が続いている状況があり、就職・定着を意識した出口側の取り組みを充実させようと始めたものです。最後には、令和6年度の法改正の概要説明がありました。

調達目標及び実績		
年度	調達目標(円)	調達実績(円)
令和2年度	91,752,000	91,328,920
令和3年度	87,780,000	88,499,938
令和4年度	89,099,000	90,389,670

### パネルディスカッション

『チームで支える生活と連携した就労支援』

ご本人を支える関係者が集まり『就労支援の在り方』についてそれぞれの立場から意見を出し合いました

#### 事例の紹介

移行支援事業所から就職し、雇用後に企業の希望でジョブコーチ支援を利用している方です。また、長くグループホームを利用されているためグループホームの職員とのつながりが強く、相談支援専門員との定期的なモニタリング、支援調整会議、移行支援事業所での日中活動・就職支援など、様々な関係者からの支援を受けています。

#### それぞれのかかわりと支援対象

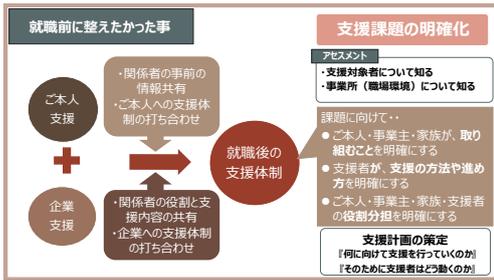
対象者への支援→移行支援事業所・相談支援・グループホームが連携  
企業への雇用支援→ハローワークの雇用達成指導に同伴したのち、だいちが約2年間の雇用支援を続けた就職を機に双方の支援者が一堂に会することになりました。ご本人の捉え方、支援方法の違いもあり、お互いに戸惑う結果になりました。

#### 関係者の連携がうまくいくために

- 関係者の役割と支援内容の共有  
→ネガティブ情報も含め、ご本人の事を正確に知ることが大切
- 企業への支援体制の打ち合わせ  
→支援目標と支援者の役割の明確化、ご本人にも役割と支援内容を知ってもらう  
以上のことを改めて確認しました



帯広はちす園 木幡氏



#### 企業定着支援の内容について

就業・生活支援センターが行う地域作り  
就労支援の基幹センターとして、行政・医療・教育・福祉・企業の各役割をコーディネート

一般的な定着支援とだいちの定着支援の比較図

- 支援機関が任意で行う定着支援
- 特にルールや規制は無い
- 企業訪問以外の支援も含む（相談支援やグループホームの下支えもある）
- ジョブコーチ制度を使用しない、ナカボツによる定着支援
- 障がい者雇用に向けた事業主支援
- ジョブコーチを制度化したもの
- 厚生労働大臣が定める研修を修了した支援者
- 配置型、訪問型、企業在籍型 の3種ある
- 本人が職場に適應できるように『職場に向いて』支援を行う制度
- 本人（家族含む）・事業主（従業員含む）の双方、本人の職場適應に必要な助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善の提案を行う
- 一定期間、集中的に（頻度の高い訪問など）支援を行う

今回のパネルディスカッションは、様々な研修を通して聞かれた相談支援・住居の方などからの意見をもとに企画しました。我々だいちを含め、関係機関同士の役割の理解がまだまだ不十分と感じています。そして、就職支援では就労チームでの動きが主となり、生活支援チームがおざなりになりがちだということもわかりました。支援の期間や関わっている環境の違いにより、その方の見える様子やアセスメントが変わることは往々にしてあります。自分たちの支援の限界と、これまでの関係者による支援の積み重ねを尊重できるチーム作りを今後も目指していきたいと考えます。地域の障がい者雇用への期待が高まる中、雇用を支える支援の在り方と支えることができるスキルの必要性を感じました。