

障がい福祉サービス事業者に関する調査結果報告書

■ 調査概要

○ 調査目的

「第6期函館市障がい福祉計画」の策定に当たって、障がい福祉サービスおよび障がい児通所支援について、現在の提供状況と今後の事業予定等を把握し、計画策定の参考とするため。

○ 調査期間、調査対象および回収状況

令和2年6月11日から6月30日まで、函館市内の障がい福祉サービス事業所等を設置している法人を対象に実施した。

・ 回答率

回答事業所数 / 全体数 = 76 / 106 = 71.7%

■ 調査結果

○ 現在実施している障がい福祉サービスおよび障がい児通所支援

現在実施している障がい福祉サービス	事業所数 (か所)	定員 (人)	実利用者数 (人)
居宅介護	16	—	107
重度訪問介護	15	—	5
同行援護	4	—	25
生活介護	17	643	681
自立訓練（生活訓練・機能訓練）	2	16	6
就労移行支援	4	110	69
就労継続支援A型	7	175	159
就労継続支援B型	23	462	411
短期入所	6	19	23
共同生活援助	14	177	168
施設入所	6	348	279
相談支援（障がい児相談支援を含む。）	12	—	1,132
福祉ホーム	1	15	15
児童発達支援（医療型含む。）	8	120	333
放課後等デイサービス	32	290	1,349
保育所等訪問支援	1	—	0
多機能型（児童発達支援・放課後等デイサービス）	8	80	283

※実利用者数：その事業所で当該障がい福祉サービスを実際に利用している一月当たりの人数

○ 今後（令和5年度までに）実施を予定しているサービス

	サービス種類	増員数 (人)	予定事業所数 (か所)	定員 (人)	開始予定年度	
新規	居宅介護・重度訪問介護	—	1	—	令和2年度	
	生活介護	20	1	20	令和5年度	
	就労移行支援	20	1	20	令和2年度	
	就労継続支援B型		20	1	20	令和2年度
			20	1	20	令和4年度
			20	1	20	令和5年度
			未定	2	未定	未定
	就労定着支援	20	1	20	令和3年度	
	共同生活援助	未定	1	未定	未定	
	相談支援事業		未定	1	未定	令和3年度
			39	1	39	令和3～4年度
			未定	1	未定	未定
	児童発達支援		10	1	10	令和3年度
			10	1	10	令和4年度
	放課後等デイサービス		10	1	10	令和3～4年度
		20	2	10	令和4年度	
		10	1	10	令和5年度	
多機能型（児童発達支援・放課後等デイサービス）	10	1	10	令和3～4年度		
変更	生活介護	▲5	1	80	令和3年度	
		5	1	20		
		8	1	20		
	共同生活援助	▲5	1	5	令和5年度	

○ 一般就労への移行者数

区 分	人 数			計
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
就労移行支援	23	18	20	61
就労継続支援A型	4	9	15	28
就労継続支援B型	1	4	9	14
自立訓練	0	1	2	3
計	28	32	46	106

○ 法人からの意見等 I

(事業所ごとに①, ②, …とまとめています。)

<p>問 生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）を実施している法人の方にお尋ねします。</p> <p>貴法人において、一般就労への移行について、今後どのような考えで取り組まれるか、現時点でのお考えをお答えください。</p>
--

(1) 福祉施設利用者から一般就労へ移行する場合

- ① (生活介護) 利用者には重度障がい者が多く、一般就労への移行は現実的でなく、特段の取組は考えていない。

しかしながら、一般就労を希望する利用者がいて適切なマッチングがあれば、一般就労への移行を検討することもありえる。

- ② 出来れば一般就労へと移行が進むように取り組みたいと思うが、現実的には利用者の加齢化、高齢化及び重度化が顕著になってきており、実際の移行は生活の場はグループホーム、日中活動は地域の通所施設に通うことが精一杯の状況である。

障害者支援施設の生活介護を利用する方達の利用者構成が高齢化、重度化傾向にあり、この方達の現実的な日中活動の選択肢がデイサービスのなもののやりハビりに重点を置く現状を考えると、標記の就労移行へ向けての日中活動の提供とはますますギャップが大きくなるのではないかと考えます。

- ③ (生活介護) 利用されている方の高齢化や障がい重度の方が多く、現実的には難しい。

- ④ 一般就労の希望や実現の可能性がある方につきましては、サービス利用申し出の段階で、当法人が運営する「就労継続支援B型」の利用を検討いただいていることから、3つの「生活介護事業所」の利用者においては、現状、就労支援は行っていません。支援の考え方といたしましては、「生活介護事業所」の利用者に、(i)就労へのモチベーションが生まれる、(ii)就労スキルの伸びが期待できるなど、一般就労への支援が適当と判断される場合は、同一法人内の「就労継続支援B型」への移行を行った上で、適切な支援を行うこととしています。

- ⑤ 利用されている方は、知的に最重度から重度の方が多く、一般就労への移行は難しく特に取り組む予定もありませんが、今後は生活支援だけではなく、生産性がある活動にも取り組みたいと考えています。
- ⑥ 取り組みとして簡単な作業（チラシの端を合わせて折る）をゆっくりと行っているがその作業さえも難しく、1枚につき5分以上かかってしまう。また、ぞうきんを絞るなどの動作を一緒に行っても全くできないなど知的障害がとても重くなかなか難しい部分が多い。福祉事業所の取り組みだけではなく、受け入れる側の理解や配慮等が必要だと思ふ。
- ⑦ 当センター事業所における利用者は、片方は重度～最重度の知的障がい者、もう一方については重度の身体障がい者であり、個々の状況を考えても一般就労への移行の想定は難しい。
- ⑧ （自立訓練（機能訓練））利用者の自立計画は家庭復帰、復職、就労移行支援施設等入所など多岐にわたり、全員が就労を目指している訳ではない。それぞれの自立計画に向け、各関係機関と連携してスムーズな地域移行ができるように支援している。従って、数的目標を立てての就労移行の取り組みは考えていない。

【傾向】

福祉施設利用者においては、利用者の高齢化・障がいの重度化の傾向が強く、一般就労への移行は難しい状況にある。

(2) 就労移行支援事業対象者から一般就労へ移行する場合

- ① 私どもは年間10人以上の一般就職者を輩出しており、育成能力については十分に備わっていると考えております。むしろ問題は、就労継続支援A型や就労継続支援B型が利用者を囲い込もうとする行為であると考えます。就労継続支援A型や就労継続支援B型にとっては、一般就労へ移行させることによる金銭的なデメリットがメリットを上回るので、囲い込みが止みません。就労継続支援A型やB型が就職可能な者を就労移行支援事業所に託し、就職成功の場合にはメリットがあるとなれば、就職数ははるかに増大すると思ひます。
- ② 利用者様の一般就労支援以外に考えることはない。きめ細やかなアセスメントのほか、面談、対話を通じ、施設外就労・施設外支援の機会の設定に努めると同時に利用者様の特性や都合、働き方等を本人、家族に提案し、一般就労の実現と就労定着だけに努める。
- ③ 当センターの就労移行支援（養成施設）では、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の養成をしており、利用者全員の国家試験合格、就労を目指している。

【傾向】

就労移行支援事業対象者においては、一般就労に向けて積極的に取り組んでいる。

(3) 就労継続支援A型事業対象者から一般就労へ移行する場合

- ① 一般就労に向けた指導の成果もあり、就労移行者数も毎年増えております。特に官公庁の障がい者枠への試験を積極的に受験してもらい、一次試験通過者には模擬面接を繰り返し行うなど対応しております。今後の取り組みとしましては、今年度より農福連携による施設外就労を実施しており、農協施設の従業員と一緒に作業することで、早く一般企業の環境に馴染み来年度は各農家との直接雇用につながるよう指導していく所存です。
- ② 利用者に対して、アセスメントと職業指導の実施、施設外就労・支援による職業訓練の強化を目標としている。今後においても、実績を上回るよう努める。
- ③ 一般就労の厳しさ（肉体的・精神的）を理解してもらうため、職場見学を行っている。9割の利用者が精神障害者であることから、生産性の向上と、メンタルの安定の微妙なバランスを見極め就労訓練を行っている。
昨年度、施設外支援受入先企業において、3名が正式採用に至ったことから、更なる受入先企業を開拓する。また、定着に向け就業者と企業との間に入り支援を継続していく。
障害者就労に対する理解が乏しい企業が多く、理解促進に向け市の担当部署等との連携を図り啓発活動を行っていききたい。
- ④ 利用者の一般就労については、国の基本的指針が沿うことが出来るよう、毎年度毎に目標設定している。施設においては、OJT中心にスキルやメンタリティの向上に努め、必要に応じて個別支援計画を見直すこと等により、今後とも実績を上回るよう努める。
- ⑤ 就労先の雇用形態、勤務時間、仕事内容などそれぞれにミスマッチがないよう求人を探す時から一緒に利用者の意思をしっかりと確認した上で、段階を踏んで進めていきたいと思っております。多くの利用者は、一度、一般企業へ就職経験がありますが、そこでいろいろな問題が発生して退職し、現在A型で働いている方が多いので、過去に抱えたトラブルの聞き取りを丁寧に行い、同じことの繰り返しにならないよう慎重に対応していきたいと考えています。また、当施設にはキャリアコンサルタントが指導員としておりますので、一般就労についての希望や悩みなど専門家からのアドバイスを積極的に活用しています。

【傾向】

就労継続支援A型事業対象者においては、それぞれの事業所が特徴のある支援方法を実施し、一般就労に向けて積極的に取り組んでいる。

(4) 就労継続支援B型事業対象者から一般就労へ移行する場合

- ① 現時点で一般就労を希望する利用者はほとんど無く、アセスメント上でも一般就労に至らないと判断されるものが大半であるため、基本的には数的目標や割合等をもって、一般就労への移行を進める計画はない。しかし、一般就労を希望する利用者がいて、能力や意欲が向上し適切なマッチングがあれば一般就労への移行を進めたいと考えている。
- ② 現在の就労継続支援B型を利用する方々の平均年齢は65歳近くと非常に高齢です。一般就労を目指すというよりは、ご本人のペースや体力を大切に、馴染みのある現在の活動を維持することを大切にしたいと考えています。
- ③ B型事業所は、一般就労へ移行するというのは難しい利用者さんが大半です。B型対象となる利用者さんの利用条件が広すぎるというのも1つ問題ではないかと思えます。当事業所では利用者さんに合わせ一般就職というより段階を踏み、B型→A型→移行とステップアップしていけるよう支援していきたいと思っています。
- ④ B型の利用開始にあたっては一般就労に至らないとのアセスメント結果を経ている。したがって、基本的には数的目標や割合等をもって、一般就労への移行を進める計画はない。しかし、B型での活動を継続する中で、能力や意欲が向上し、適切なマッチングがあれば積極的に一般就労への移行を進めることは言うまでも無い。当人の個性を生かせるようなマッチングに向けた取り組みには一層努力したいと考えているし、利用者にも常に働きかけている。
- ⑤ 利用者のニーズに合わせて柔軟に対応する。
- ⑥ 当法人の「一般就労」に対する考え方と致しましては、利用者本人に強い希望（意志）があることを前提条件として、就労後に継続的に勤務する見通しが立ち、かつ、一般就労することが利用者本人の生活を豊かにすると考えられるケースについて、就労継続支援A型や就労移行支援への移行も含めて、積極的な就労への支援を行います。しかしながら、当法人の就労継続支援B型においては、アセスメントを経て一般就労に至らないと判断された方が福祉就労目的でサービスを利用することが一般的であることから、そもそも、一般就労への支援に該当する利用者は、現実的には少数に留まっております。
- ⑦ 当法人では16名が利用契約をしており、その中の5名は（1年～1か月半）長期欠席をしている。他の利用者では、毎日通所できている利用者は4名にとどまり（4名のうち1名は午前中みの通所）、他の利用者は週に、1日～3日（半日）の方が多。このことから一般就労に向けては、現段階では難しいと考えられ、一般就労への移行を進める計画はない。しかし、B型での就労経験を積み重ねる中で、毎日の通所や作業能力・就労意欲が向上した利用者に関しては、各関係機関と連携しながら一般就労への移行を進めることができると思っている。

- ⑧ 令和2年4月現在、利用者の平均年齢は42歳と高齢化傾向にある。現状の能力を落とさないことに重点を置いている。また、アセスメントにおいても一般就労に至らないと判断される。しかしながら、本人の意欲・能力が向上し希望すれば、一般就労に向けた取り組み支援を行いたい。
- ⑨ B型の利用者においては、アセスメントを経て一般就労に至らないと判断されるものが大半であるため、基本的には数的目標や割合等をもって、一般就労への移行を進める計画はない。しかし、B型での活動を継続する中で、能力や意欲が向上し、適切なマッチングがあれば積極的に一般就労への移行を進めることもある。マッチングに向けた取り組みには、これまでも増して努力したいと考えている。
- ⑩ B型事業所としては、生産活動などの提供や知識および能力の向上のために必要な訓練を行うことで技能・技術を習得することや利用者様の障害や体調に合わせて自分のペースで働けることが重要であり、一般就労への移行を進める計画はない。また、利用者様から一般就労の要望があった際には、ハローワークや求人誌などの情報提供や書類の作成、面接等の練習など取り入れ応じて行きたいと考える。
- ⑪ 当事業所の利用者においては、アセスメントを経て一般就労に至らないと判断されるものが大半で、現状のB型就労を維持継続する事も困難であるが、B型での活動を継続する中で、能力や意欲が向上し、適切なマッチングがあれば積極的に次のステップとして移行支援やA型、そして一般就労へと進めることができるよう努力したい。
- ⑫ B型の利用者においては、相談内容およびアセスメントの過程で一般就労が困難と捉えられるケースが多い。事業所の就労支援として、製造や販売、個人の能力により接客の支援を行っているので、B型での活動支援を継続する事により、一般就労への意欲や自分自身の能力向上に繋げる。その能力向上に合わせて一般就労に向けた働きかけを行っていききたいと考えている。
- ⑬ 農業を主体とした事業展開を行う方向であり、今後も利用者の障害種類や程度が様々であることが考えられる。将来的に一般就労を希望し、それが見込める利用者については積極的に情報提供等を行い社会参加を促していきたい。
- ⑭ 事業所として、B型利用者の一般就労への移行を積極的に図る予定はない。ただし、個人ごとの目標や支援計画に併せ、個別の支援として一般就労に移行できるようサポートすることは行う。
- ⑮ 個別支援計画書やアセスメントを経て個々の経験や能力を考慮し、集中力や持続力を付けることが出来る作業を提供しながら就労意欲を高めていきます。就労意欲が高まった利用者さんについては、ハローワーク内のみどりの窓口とも連携を取りながら就労に繋げていききたいと思っています。
- ⑯ 新たな作業訓練に取り組んだり、地域で暮らしていく為の社会生活力が高められるような働きかけを行うとともにしょうがい者就業・生活支援センターと連携を図っていききたい。

【傾向】

就労継続支援B型事業対象者においては、アセスメントを経て一般就労に至らないと判断されたものが大半であるため、一般就労への移行は難しいとする事業所が多い。しかし、利用者の作業能力・就労意欲によっては、一般就労への移行を支援する体制ができているところもある。

問 生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）を実施している法人の方にお尋ねします。

貴法人において、就労定着支援事業の運用や推進について、今後どのような考えで取り組まれるか、現時点でのお考えをお答えください。

- ① 現在、高年齢や重度の利用者が多く、一般就労への移行は考えられない。
- ② 現在のところ一般就労を希望する利用者がいないため、就労定着支援事業の運用や推進は考えていない。
- ③ ICTの活用により在宅勤務を取り入れて利用者を支援していきたいと考えています。毎日出勤出来ない人、身体的な理由、精神的に事業所へ通所できない利用者に対し、自宅での作業を用意しようと考えています。特に精神の病気を抱えている利用者は、仕事が出来ないのではなく、人混みの中になると具合が悪くなってしまい仕事が出来なくなっていることが多くみられ、仕事が出来ない事を気にして、さらに具合が悪くなるという悪循環を繰り返している。在宅勤務を取り入れることにより、自宅でも出来ることをして、前進していることを利用者自身、感じるにより、病状も軽くなり前向きに頑張れるようになる。在宅勤務時間を利用し支援の一環として、ICTを活用しワード・エクセル・パワーポイントの習得を促進し、ビジネスマナーの学習を推進していきたいと考えています。ICT導入でこれらのサポートを行うことにより、利用者への支援、記録を一元管理し、職員間での情報共有を円滑に保つことができる。
しかし、本格的にやるには機器導入のコストが大きく、コロナ対策による収益減少の中、これらの費用をすべて用意するのが大変な状況にある。コロナの影響で利用者は不安から体調を崩している人が多く、在宅支援が急務になっていることを感じる。これらの取り組みにより、通所による就労から学び、在宅時間を利用してビジネススキルを身に付け一般就労に結び付けていきたいと考えています。IT機器を使えるように支援することにより一般就労した後の定着にも繋がると考えています。導入に対する補助をして下さることを願っています。
- ④ B型の利用者さんの障害の程度には大きな差があり、支援員もギリギリの人数で行っているのが現状です。たとえ、一般就労ができてでも定着支援まで手が回らないといった問題も出てくると思います。

就職後のサポート体制を強化する取り組みとして、定着支援の講習、ジョブコーチ育成、受入れ企業の方が障害特性の理解と支援体制をしっかりとできるような指導等、支援員のスキルアップの為にも講習会等をもっと実施して頂けたらと思います。

事業所としては、支援員としての人材の育成や強化、支援方針としましては第一段階として安定して通所できるよう個別支援計画を細かく設定し1つ1つ課題をクリアしステップアップしていけるよう支援していきます。

- ⑤ 就労継続支援B型は一般就労に送り出すことが目的ではないため、個別支援計画の作成が難しいのではないかと考えます。また一般就労に定着が難しく戻ってくる方も多くいます。障害者が職場定着するにあたり建前だけではない、企業に対して理解促進を進める取り組みが必要だと思います。障害者が社会で働くことは何かを行政の中で具体的な指針を示してほしいと思います。

また、一般就労に関してではないですが就労継続支援B型は1年間の工賃平均が翌年度の報酬に反映されるためこの事業所も必死になっていますが、優先調達推進法等を活用した市の方針が見えてきません。札幌市の官民での共同受注の取り組みなどを数回に渡り当時担当だった課長さんや市長のタウンミーティングでも説明しましたが、あまり深く理解されていない印象でした。自立支援協議会の就労部会では少しずつありますが、事業所間連携による受注の議論を昨年度行いました。函館市として障害者の仕事づくりの議論を進めるべきではないでしょうか。就労支援の課題と事業所と共同でどのように創造するか具体的な方針を提示してほしいです。抵抗する方は多いですが、入札等の総合評価制度も議論を進めてほしいと思います。

- ⑥ 現在の就労移行支援事業だけで手いっぱいな状況である。就労定着支援事業のためのスタッフ採用、スタッフ教育、利用者募集、利用者管理は大変な手間となることが予想される上に、新たに増加する人件費に見合うだけの収益が得られないことも予想される。制度設計の変更を希望いたします。
- ⑦ 障害者の一般就労においては、とかく障害当事者本人の「就労スキル」が論じられがちですが、1年以内の短期間に離職するケースをみると、継続的に就労し続けられることと「就労スキル」の高低には必ずしも強い相関関係はなく、これは、私ども就労支援に携わる者は誰もが知っている事実です。勤務が長続きするか否かは、就労スキルもさることながら「利用者本人のコミュニケーション力」や、受入れ企業側の「障害者理解の程度」によるところが極めて大きいのです。簡単に言えば「職場の従業員さん方に受入れられ、障害者本人も積極的に従業員の輪の中に入っていける職場環境があるかどうか」が、障害者の一般就労成否のカギです。しかしながら、通所系事業所の私たちにとりまして、就労後のフォローには制約も多く、通所している間に、利用者本人の社会性やコミュニケーション能力を高め「周囲の人たちと、うまくやっていけるスキル」を身に付けられるように支援したり「受入れ先とのマッチング」に注力するしか有効な手立てがなかったのが実情です。

「就労定着支援事業」の普及は、従来、障害者雇用を行う事業者のスタンスに依存せざるを得なかった就労後の定着へのプロセスに制度的な支援の手が入ることとなり、間違いなく、目に見える成果が出ると思います。当法人の事業所から一般就労に移行する利用者にも積極的に活用したいと考えますし、就労定着支援事業者との綿密な情報連携や（必要であれば）支援会議を持つなど、強い連携と協力体制を築きたいと思います。しかしながら、ここでも「人材」の問題は大きいと思われれます。「就労定着支援事業」に従事し一定の結果を出すには、就労支援に係る豊富な経験、雇用者である企業主（従業員）との折衝力など、高い専門性が求められると考えます。私見ではありますが、それらに加えて「心の温度の高さ」を持っている方でないと、なかなか成果は望めないように思います。そのような人材は、そもそもの人数も少ない上に、既に何がしかの障害者支援事業で、それなりのポストに就いていると思われ、どのように人材を確保するか…という課題は自然体では解決が難しいと考えます。その中であって「一般就労に移行する者のうち、7割が就労定着支援事業を利用」し「就労定着率が8割以上の事業所を全体の7割以上にする。」という数値目標は、決して簡単ではないと思われれます。

⑧ 当事業所は平成11年4月、障がい者地域共同作業所として新規開設されました。平成18年に移行した地域活動支援センターで10年、更に就労継続支援B型事業所に移行して4年経過しております。この21年間で一般就労を目指す利用者は本当に少なく、当事業所での活動を生活の一部として頂いている利用者が圧倒的に多いのが現状であります。また、数少ない一般就労を目指している利用者に対し、やみくもに関係機関を斡旋するのが必ずしも良い結果をもたらすとは考えておりません。一般就労するに当たり必要なことができている場合は、その利用者に合わせて指導を心掛けております。無論、今後一般就労可能と判断できる利用者が出てきた場合には、柔軟に対応しようと考えております。

⑨ 当法人の利用者の多くは、精神障害や発達障害の方が多く、障害特性を理解した上で、それぞれの方へ個別に対応した支援が求められています。調査票3にも記入しましたが、毎日の通所が出来ている利用者に関しては、通所が出来るときと出来ないときがあるのではなく、1年を通して安定した通所が可能なが求められ、働く上でのモチベーションの維持が課題となっております。

また、毎日通所が難しい方の多くは、障害特性や感覚の過敏性などがある方もおり、繊細でとてもデリケートな方が多く、様々な配慮を必要としており、現在は少人数の中での作業となっております。その方々が、様々な作業体験を通して、少人数の中で自分に自信を持って作業が出来ること、仕事の達成感を感じる事が大切だと思っています。ゆくゆくは少人数から、同じ作業ではなくても苦手な人とも一緒に空間でも作業が大丈夫になれること、作業時間、作業日数を増やしていけること、それらのためにはお一人お一人

の苦手なことに配慮をし、アセスメントをしながら支援にあたっていきたいと思います。

その他には、事業所としてコロナウイルスの関係で、今年度は作業収益が非常に厳しいですが工賃のアップの課題、各関係機関との連携（保健・医療・相談支援機関）、また精神障害のある方への理解と支援など、職員の資質と専門性も求められており、職員間で共通理解を図りながら支援を行っていきたいと思います。

令和5年度の国の基本指針が出ておりますが、定着支援の前段階、一般就労に移行ができるようになるための取り組みを実践していけるようにと思っております。

- ⑩ 一般就労を考えている利用者への周知を継続します。
- ⑪ 利用者様の希望（ニーズ）や利用者様の障害特性の把握や技能、技術、また精神状態や体調面を見極めた上でマナー、モラルなどの社会性を習得し一般就労へ推進して行く。また、就労した際には就労先の事業所様をお願いする形にはなりますが受け入れるに当たり従業員様にノウハウや学習することで雇用される利用者様の特性を把握して頂く。また施設側においても利用者様が仕事に慣れるまで定期的な訪問により状況の確認など面談を通して就労先において定着へ結びつくことができると考えます。
- ⑫ 障害者就労における定着率に関しては、企業側の障害特性の理解度が大きく影響すると思われまます。

昨年度から企業訪問を強化しており、障害者の受け入れには積極的な企業が多い状況ですが、訪問した全ての企業において障害者就労への理解度が低いと感じました。中には、「聴覚障害者を雇用したが、何度言ってもわからない」と言う担当者までおりました。

一般就労の定着率に関しては、受入先企業の理解度の向上なくして定着率の向上は望めないと強く感じております。

昨年度は、障害者就労の実績が全くない企業と新たに施設外支援の契約を結び、3名の障害者が施設外支援として外部就労した後、正式採用に至っております。

この企業は、障害者雇用の経験もノウハウもありませんでしたが、現在では障害者就労の理解も高まり、障害者の増員を検討している状況です。

これは、月2回の定着支援のための企業訪問において、双方からの問題点の聞き取り、及び、解決のための支援を行ってきたからだと感じています。

特に、可視化できない精神障害者については、支援事業所が介入しなければ定着は難しいと思います。こうしたことから、企業側への障害者就労についての更なる啓発活動を市の担当部署等にもお願いしたいと感じております。

今後の取り組みとして、引きこもり障害者を社会復帰させる活動を考えております。（一般的に、引きこもりの方はパソコンスキルが高い方が多いようです。）

現在、当事業所では、パソコンでオンラインストアの商品データを作成する業務を行っております。この作業の特性上、元データの引き渡しから、完成データの引き取りまで、オンラインで行うことができます。

引きこもりの方が3段階で社会復帰できないか検討しております。

第1段階：オンラインによるコミュニケーション能力の取得（ビデオ会議、チャット、訪問による）

第2段階：事業所へ通所してのコミュニケーション能力の取得

第3段階：一般就労での定着

可能であればご協力お願い致します。

- ⑬ 弊社B型においては利用者様個々のアセスメントや生活状況を基に目標ステップを具体化し、目標をひとつずつクリアできるようにしてあげたい。
- ⑭ 令和2年10月開設予定の就労移行支援事業に付随して令和3年4月にも就労定着支援サービスの指定を受ける予定であり、この機能を就労継続支援A型においても活用する予定である。
- ⑮ 当法人の八戸事業所では、2019年11月の開設以降利用者2名の一般就労実績があり、入社後のフォローも月1回程度行い半年が経過しているため、その対応についても具体的に記載します。

利用者の中には、担当者や環境（部署・業務内容など）が変わることをとても嫌がります。その方々への精神的なサポートを考慮し、早い段階でご本人へは就労後（半年間程度）、仕事に慣れて職場の人との関係性が築けるまでは、当施設のサビ管との関係が続くことを伝え、不安を取り除くよう努めています。また、同じ部署の中に、悩みや不安を聞いて相談に乗ってくれる本人に近い同等の立場の特定の方（キーパーソン）を必ず作ってもらうようお願いしています。さらに、就職先の担当者とキーパーソンに対しては、定期的なヒアリングの機会を設け、障がい者への対応の仕方等について助言します。そのため、当施設から一般就労へ進んだ利用者がいた場合は、八戸事業所と同じように少なくとも半年間は、当施設のサビ管が職場のキーパーソンと一緒に、就労先での諸問題に対応していく予定です。

今後、毎年一定数以上の就労者を出していけるのであれば、半年経過後も当施設が就労定着支援事業所として機能していく可能性があるように思いますが、現段階ではまだ何も決めていません。また、半年後、これまで全く関わりのなかった他事業所へ定着支援をお願いすることは、利用者の敏感な気持ちを考慮すると現実的には難しいように思われます。長く同じ職場で働き続けることを目標とした時に、当施設でフォローを継続した方が利用者の安心感につながるため、どうしたらいいか迷うところです。

- ⑯ 事業を開始して間もないが、就労支援の実施によって、地域の障害をもった方が社会参加できる機会を作り、働く事への意欲も持つ事ができるよう、事業所一体となり支援していく。活動を進める中で、利用者個人の特性を捉

え、能力に応じた目標の設定、最終的には一般企業への就職等も考え取り組んでいきたい。

⑰ 利用者本人，相談支援，その他関係諸機関との検討，協議により当該事業の利用を考慮する。

⑱ 利用者さんと面談した時に事務系，調理系，接客系などの職種に就きたいという意見がありました。なかでも事務系の職種に就きたいという意見が多く，主にパソコンを使用した業務内容とのことで，今後はパソコンの基本操作・エクセル・ワードの資格取得に向けた取り組みをしていきたいと思っています。また，利用者さんが就きたいという職種の資格取得に向けても取り組んでいきたいと思っています。

⑲・就労移行支援（養成施設）

当センターでは「あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師」の養成をしている。専門性が高い上に広範な地域から利用者を受け入れていることもあって，各地域の就労定着支援事業所につないだケースは過去に見当たらない。

・自立訓練（機能訓練）

利用者の自立計画は家庭復帰，復職，就労移行支援施設等入所など多岐にわたる。就労したケースは少なく，広範な地域から利用者を受け入れていることもあって，各地域の就労定着支援事業につないだケースは過去に見当たらない。

必要に応じて今後も就労に関しての後支援を継続していく予定であるが，ケースによっては就労定着支援事業につなぐことも考えたい。なお，国立の他施設（国立障害者リハビリテーションセンター：所沢市）が昨年10月に就労定着支援事業を開始したため，今後の動向をみていきたい。

【傾向】

就労定着支援事業の運用・推進に当たっては，就労定着支援の前段階である就労移行支援において問題を抱えている事業所が少なくない。

就労の定着には，就労後のサポート体制を強化するだけでなく，企業の障がい者に対する理解等を促進することも必要であると考えられる。

また，就労定着支援事業を実施するに当たって，専門スタッフの採用・教育，利用者の管理等で増加する費用に見合う収益が得られるような制度設計も必要となってくる。

○ 地域生活移行者数

区 分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	計
身体障がい	8	6	10	24
知的障がい	0	0	1	1
精神障がい	7	3	1	11
計	15	9	12	36

※ この設問の回答では、函館市内の施設に入所されていた方のうち、函館市以外に住民票をおかれている方の地域移行者数が含まれています。

○ 法人からの意見等Ⅱ

問 障害者支援施設（入所）を運営する法人の方にお尋ねします。

貴法人において、施設入所者の地域生活への移行について、今後どのような考えで取り組まれるか、現時点でのお考えがあれば、お答えください。

- ① 現在、高年齢や重度の利用者が多く、地域生活への移行は難しいと考えております。今後は、施設生活を充実させたいと考えております。
- ② 現在、短期入所（空床型）を運営しておりますが、今後においては、今までどおり、住み慣れた地域で生活される方々への支援を継続できるよう取り組んでまいります。法人として、障がい者への支援に関する新たな取組の予定はございません。
- ③ 継続して随時、地域生活への移行等を聞き取りしていく。
当施設は平均区分5.4と重度障がい者が多数であり、地域での生活は現実的に厳しい状況にあります。
- ④ 利用者の高齢化により、なかなか地域移行できるケースが少ないのが現状です。今後は介護保険の適用になるまで何とか支援し、介護施設への移行を進めて行かなければならないと考えています。
- ⑤ 今後も一人でも多くの利用者を地域生活（グループホーム等）へと移行させるべく取り組んでいきたいと思っているが、入所者の高齢化、重度化が進み、現実的には高齢者施設等への移行が進んでいくものと考えています。
障害者支援施設利用者の地域移行が大きな課題ということは承知していますが、平成18年に障害者自立支援法が施行され約15年の経過の中で、地域移行、地域生活の概念が微妙に変化している現状があるのではないのでしょうか。
障害者支援施設の利用者像が重度化、高齢化によりリハビリ機能等の専門性と質の高いADLの提供を求められるとき、障害者支援施設の果たす役割は地域の中で大きな位置づけを持つものと思われれます。そのように考えると障害者支援施設もグループホームと同様、障がい者の地域生活を支える重要な資源の一つとして捉えるべきものであり、ことさら、地域移行の移行率を

問題にするのではなく、一人ひとりの利用者が求める生活の場との視点から暮らしの場のあり方を考え、多様な生活形態の一つとしてグループホームや障害者支援施設の事業の見直しを行うべきものと考えます。

- ⑥ まだ開所して間もないグループホームのため、職員も利用者も地域になじみ、認知されるよう努力中です。
- ⑦ 当センターは通過施設である。状況の違いはあるが、就労移行支援（養成施設）では、ほぼ全員が利用開始から3年で、自立訓練利用者は1年6か月以内に地域生活へ移行している。都道府県をまたいでの地域移行も少なくなく、各利用者の地域支援者と連携しながらスムーズに地域移行ができるように取り組んでいきたい。

【傾向】

施設入所者の地域生活への移行に当たっては、入所者の高齢化・障がいの重度化が地域生活への移行を阻んでいるものと考えられる。