

件名	令和3年度 相談支援事業者連絡会 第1回 ワークショップ 報告書		
日時	令和3年 8月 5日 (木) 13:00~14:30	会場	オンライン (MS Teams)
出席者	29 事業所		
協議事項	<p>「サービス利用における役割分担」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス導入期、サービス定着期、サービス終了（退職・退所）前後期の就労、相談側の役割分担及び互いに協力し合える点について</li> </ul>		
協議内容 (意見)	<p><b>【サービス導入期】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>充実できる計画を策定していくために、利用者の方が同意前提ではあるが、基本情報として取得手帳、wais・wisc、家庭環境（ジェノグラム）、社会資源（エコマップ）等の情報を取得できると良い</li> <li>⇒今後共通フォーマットを作成して、相談事業所が取得した情報を記入して引継その後就労事業所が利用者とのやりとりの中で取得する手法も良いのではないかと。</li> <li>⇒同意があれば相談支援事業所にフィードバック。</li> </ul> <p><b>【サービス定着期】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>相談事業所モニタリングは就労支援事業所としては第三者の介入の機会として大切であり、モニタリングの結果を就労支援に反映できると良い。</li> <li>モニタリング後の情報共有が必要（相談事業所からの情報、就労支援事業所からの情報を共有してお互いの計画に反映して別角度からの支援）</li> </ul> <p><b>【サービス終了期】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者からサービス終了の意思表示があった場合には理由や気持ちの確認を相談事業所、就労事業所お互いに確認し、現状の事業所で対応できないことがないか検討。</li> <li>終了となった場合にも、今後のサービス向上のためにも就労支援事業所に利用者の意見をフィードバック。</li> </ul> <p><b>【その他】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>相談支援事業所はマニュアルがあるが、就労支援事業所の統一したマニュアルやフォーマットがない。相談支援事業所のマニュアル等を参考にして今後検討しても良いのではないかと。</li> </ul>		

件名	令和3年度 第1回 就労支援ネットワークミーティング(移行)報告書		
日時	令和3年 10月29日(金) 14:00 ~ 16:00	会場	オンライン (MS Teams)
出席者	就労移行支援:5事業所 関係機関:5事業所 合計10事業所		
協議事項	1. 就職支援状況 2. 就労アセスの在り方 3. 利用者数の現状と新規利用者獲得 4. 定着支援の取組状況		
協議結論	<p>【来年度に向けた取組み(案)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・移行事業所利用者増に向けた就労部会移行ネットワークでの取り組み</li> <li>・就労アセスメントに対する対応の統一化と集約検討</li> <li>・ネットワークミーティングの開催回数を増やし連携の強化</li> </ul>		
協議内容 (意見)	<p>1. 就職支援状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労までの支援が確立しており、毎年定員の4割~5割を目標としている事業所と新事業所という理由で、就労までの支援方法を模索している事業所があった</li> <li>・就職支援方法として見学、体験の機会を多く取り入れ、本人が就業に対する意欲と能力把握を行う事で就労へと結びつけている</li> <li>・精神障がいの利用者の方が多いので就職してからもいろいろな不安や悩みを抱える利用者が多い為、定着支援サービスの利用も含め就職後の支援が必要</li> <li>・製造会社等単純作業系の就職希望が多いが、コロナやAI技術による自動化により、作業系の分野が少なくなっている印象がある</li> </ul> <p>2. 就労アセスについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業所において年間のアセス数は0~5件と幅があった、施設外が多くアセスに対して人手がとられ、施設内支援が不足するなどリスクがあり、事業所の負担が多い</li> <li>・アセス期間が短く、アセスメントを取る時間が不足しがちである</li> <li>・B型利用予定者以外でもアセスメントを実施してほしい</li> <li>・中途障がいの方もそこから障がい人生が始まるので、アセスメントをとって適切な場所で支援をする事が必要だと思われる。アセスメントは対象者以外でも重要である。</li> </ul> <p>3. 利用者数の現状と新規利用者獲得について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校の生徒数は分からないが、利用が減少している印象がある</li> <li>・仕事内容を特徴として、利用者を獲得している</li> <li>・多機能型の事業所で移行よりB型を利用する方が多い</li> <li>・高次脳機能障害の方であればセンターが集約してつなぐことが出来る。それ以外でも脳卒中とか脳外傷の方などは病院から移行支援へのダイレクトにつながる可能性もある。</li> <li>・移動手段がなく、サービスを利用できないという利用者もいるので、他の自治体などの取組を聞くと、移動支援を充実させている地域もあるので、ぜひ検討をお願いしたい</li> </ul> <p>4. 定着支援の取組状況について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定着支援サービスの提供事業所は2事業所</li> <li>・3か月休職した方でも病院と事業所と本人が復職プログラムを作成することで復職に意欲を示した利用者もいらした。</li> <li>・利用者の雇用先担当者が、利用者の障害配慮に対してストレスを多く抱えているので利用者を支援するうえで重要な支援の一つとして、雇用先担当者の話を聞いて担当者のストレスを軽減してもらう事も重要である</li> </ul>		

件名	令和3年度 第1回 就労支援ネットワークミーティング（A型）報告書		
日時	令和3年9月10日（金）14:00～16:00	会場	オンライン開催
出席者	就労支援A型事業所：12事業所、関係機関：9事業所		
協議事項	1) 一般求人及び障がい者雇用情勢の現状について 2) 一般就労につないだ（又は進行中）取組について良かったことや課題について		
協議結論	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般求人及び障がい者雇用情勢の現状の把握。</li> <li>・一般就労につないだ（又は進行中）取組に関する情報共有。</li> <li>・関係機関の取組に関する情報共有。</li> </ul>		
協議内容 （意見）	1) 一般求人及び障がい者雇用情勢の現状について（ハローワークより説明） <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍で落ち込んだ求人が回復してきている。宿泊・娯楽関係が大幅に回復。</li> <li>・求人も求職者も【事務職】が多くマッチしやすい。</li> <li>・他職種は企業側が総合的な幅のある業務の求人が多いのに対して障がいの方は補助業務を希望することが多く、マッチしにくい。</li> <li>・10月に障がい者向けの面接会があるので周知してほしい。</li> </ul> 2) 一般就労につないだ（又は進行中）取組について良かったことや課題について（各事業所からの発表） <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所の職員として就職したケース。</li> <li>・作業時間の長い事業所から一般就職すると給料が下がるケースがある。</li> <li>・関係機関のサポートをうまく利用しての就職。（職業評価や就業体験など）</li> <li>・事業所を辞めるタイミングなどのスケジュール調整が要る。（補助金、手当関係）</li> <li>・就職してからの生活面で支援が必要になることも多い。</li> <li>・定着支援についても考えることが大事。</li> <li>・事業所での手厚い支援で就労への意識が高まり能力が伸び、就職したケース。</li> <li>・特別支援学校からの就職も課題は似ていることもある。</li> </ul>		

件名	令和3年度 第1回 就労支援ネットワークミーティング(B型)報告書		
日時	令和3年 10月 7日(木) 14:00 ~ 16:00	会場	オンライン (MS Teams)
出席者	就労継続支援B型: 12事業所、関係機関: 1事業所 合計 13事業所		
協議事項	1. 事例紹介「パソコンを使った事業」 2. 1) 工賃向上について 2) 支援上の課題について		
協議結論	【来年度に向けた取組み(案)】 ・新分野の事業や事業所間の連携など好事例の紹介 ・多様な働き方の実現やニーズ変化に合わせた支援体制、ノウハウ共有 (オンラインではなく一堂に会しグループワーク形式が望ましい)		
協議内容 (意見)	<p>2. 事例紹介「パソコンを使った事業」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・B型事業所数は増加傾向にあり、多様化する利用者のニーズに応える「PCを使った事業」に取り組む前進主義ふくいの事例を紹介した。</li> <li>・インターネット上で利用者自身が動画編集など自分でできる仕事を探し、契約、納品までチャレンジしている。利用者にはある程度自身で調べて解決する力が必要。問題発生時はコミュニケーションツールの活用やミーティングなどでチームによる解決を意識させている。職員はPC操作を教えることはせず見守り・指導役に徹している。</li> <li>・この他の作業として、A型で請負った専門的な仕事の補助的業務をB型利用者に担当させスキルアップや目的意識の向上につなげている。</li> </ul> <p>3. 事業所意見交換会</p> <p>1) 工賃向上について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内職や屋外作業についてはコロナで大きな影響を受けている事業所はない。</li> <li>・施設外就労は感染予防のため部材を事業所に運んで作業している所もあり相手先に向いて行う作業は減少。</li> <li>・受注した仕事の量が多すぎた場合、他法人と協働することもあるが、互いの信頼関係が不可欠。まず他法人との信頼関係を構築し、作業のアイデアや新商品の開発等にまでつなげられるとよいという意見あり。</li> </ul> <p>2) 支援上の課題について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・精神障害者の中には生活面の課題から安定して通えない方が多く、生活の支援・面談の機会を多くするなどの工夫をしている。</li> <li>・特別支援学校には、知的レベルは高いが精神疾患や発達障害がある生徒が増加しており、個別支援の重要性が高まっている。事業所選択の際は、本人に適した作業があるか、送迎の有無、相談をていねいにしていただけるか等に注目している。</li> <li>・一つの支援方法にとらわれず、様々な技術や知識を身につけるため、法人の垣根を越えた情報共有を行い、各施設が協力し合える関係づくりを進めたい。今後は、役職者だけでなく現場で利用者と接している支援員の交流も深めていきたい。</li> <li>・事業所が「平均工賃月額」に応じた報酬体系を採用しているが、ノルマや課題が苦痛な利用者にとっては「利用者の就労や生産活動等への参加」をもって一律に評価する報酬体系の方がよい場合もあり事業所としてジレンマを抱えている。</li> </ul>		