資料８

令和４年度第１回東京都障害者就労支援協議会資料

障害者就労支援センターにおける定着支援の状況について（情報提供）

武蔵野市障害者就労支援センターあいる
センター長　山岡　誉

今回の協議会におけるテーマ討議が「就労定着支援における企業の役割、支援機関の役割」ということで、一就労支援センターの立場から以下情報提供させていただきます。

多摩地域には就労支援センターのブロック会がございますが、（４）では、過去にブロック会で実施したアンケート内容から、定着支援に関係するセンターの声を一部抜粋してご紹介させていただきます。

(1) 就労支援センターにおける登録者増加と定着支援について

○　就労支援センターにおける登録者は増加の一途を辿っており、日々寄せられる相談に支援が追いつかず、個々に丁寧にかかわっていくことがすでに難しい状況があります。定着支援についても同じことが言え、拡大し続ける障害者雇用に対して、就労支援センターで今後どこまでの支援を担うことができるのかは、多くの支援センターの懸念事項であろうと思われます。

○　各センターにおいては、基幹相談支援センターを主とした一層の支援ネットワークの構築をはかっていくことはもちろんですが、支援員を増やすことが難しい状況の中ではやはり限界があろうと思います。就労支援センターの機能や支援の範囲（とくに生活面）、支援メニューを整理することを通じて、すでに障害者雇用について十分なノウハウのある大企業を中心とした企業内での支援体制の見直しをお願いしなくてはならない段階にあるように感じます。

○　精神障害、発達障害のある方の就労機会が増え続ける中、就労継続においては生活支援の比重が高まっています。それぞれのケースには当然個別性があり、医療面、家族関係（親子、夫婦）、高齢化（本人も家族も）、プライベートな対人トラブルや SNS トラブル、住まいの問題、金銭の問題等多岐に渡ります。ケース事に構築する支援体制や支援の進め方は異なり、さらにはご本人との関係性にも十分に留意しながら支援を実施する必要がありますが、就労支援センターにおける生活支援の具体的メニューは統一されていないことや、各市町村における社会資源も異なるため、私たちの相談先や連携先がなく、抱え込みになっているケースも多くあると思われます。

(2) 定着支援事業からの引き継ぎケースについて

○　弊所においても、就労移行支援事業所等から定着支援サービス利用終了に伴う引き継ぎ依頼が増えています。それらのケースの中には、ご自身が定着支援継続の必要性を感じておらず、実際にもほぼ特別な支援を必要としなかった方が一定数います。「とりあ

えず」ということで就労支援センターの登録をすすめられ、そのようにされることは保険的な意味合いで周囲の安心感を得られることは確かですが、一方でご本人の自立を阻害している側面もあるのではないかと感じます。

- ○ 上記のとおり登録者増加の状況も踏まえますと、定着支援サービスを一定期間利用された方については、まずご本人の希望を尊重していただく、そのうえで一定の要件（つまり必要な支援内容の明確化）を条件として就労支援センターの利用をしていただく方が良いように感じます。切れ目ない支援が必要な方がいることは確かですが、そうではない方がいることも（少なくとも支援を必要としない期間があることも）事実だろうと思います。また、東京都内の就労移行支援事業所等における定着支援実施終了後に、どの程度の割合の方が就労支援センターに引き継がれているかについてデータがあれば、共有いただきたいと思います。
- ○ 他センターの事例からは、引継ぎ依頼時点ですでに退職が決まっている方や、体調不良による休職中の方についても、期限終了を理由とした引き継ぎ依頼もあるようです。定着支援事業は確かに期限に定めがありますが、このような状態の方への支援を途中から託されることは難しいですし、そもそもあってはならないことのように感じます。
- ○ 就労移行支援事業所等の定着支援事業実施事業所の視点に立ってみると、就労支援センターはそれぞれで登録の要件や引継ぎの手順などが異なるため、分かりにくさがあると思います。

(3) 地域的な課題

- ○ 障害者雇用の多くは都心方面での勤務となっていますが、例えば、多摩西部のセンターから都心の企業に定着支援を実施するとなると、１件の定着支援を行うのに、ほぼ１日がかりという状況もあるようです。他の定着支援を組み合わせて効率良くすることや、オンラインでの定着支援も取り入れるなどの方法もあると思いますが、実態として苦慮しているセンターもあるようです。
- ○ 多摩地域と区部では、それぞれブロック会を開催しておりますが、定着支援の実施状況なども、多摩地域と区部間での情報共有の機会が増えると良いと感じます。多摩地域のブロック会は有志の幹事会で運営しておりますが、これらブロック会の運営についても都に積極的に関わっていただき、掌握していただくことで、情報格差の解消につながるのではないかと思います。

(4) 令和３年度多摩地域障害者就労支援事業実施団体連絡会（多摩ブロック会）で実施したアンケート内容より支援センターの声（定着支援に関係するものを一部抜粋）

○	就労以外の生活面の課題において、支援の範囲を超えた対応にどの程度まで踏み込めば良いのか判断が難しい事がある。ご本人の一人暮らしや結婚等の自立への支援、家族間の問題（子供の問題、親の高齢化等）が複雑化して相談が多岐に渡っている内容が非常に多くなっている。
○	就労中の方が相談できるような「生活支援センター」の充実（質・量）。または、就

	労支援センターでも「生活面の困りごと」にも十分対応できるような支援体制の強化（が必要）。
○	障害者就労支援事業で生活すべてを支援するのは深く関わることが難しく感じます。生活支援に特化した事業や人員配置があるとより充実したライフステージが送れると思います。
○	障害者の雇用に際して、就労支援センター登録を当たり前のように求める企業が多くあり、且つ職場でのトラブルシューティングをセンターへ真っ先に求めようとする認識が蔓延していると感じます。このような状況では、現在の人員体制で行政が求めるような支援を提供する事はより困難になってくると予測されます。
○ ○	生活支援機関とのネットワークが必要と考えてる（地域の実情に合わせたネットワークづくり）。 登録者の家族についての相談が増えており、就労支援機関が関わる範囲が多岐にわたってきている（医療や介護分野）。
○	就労・生活支援センターとして、生活支援の比率が増加しています。企業さんからは、会社を休んでいるので心配等の連絡をいただき、安否確認にご自宅を伺うことや受診同行することも増えています。本来アウトリーチ機能が無い（弱い）ので、地域生活のサポートができるシステムが確立できると良いです。特別支援学校卒後のフォローを学校側、就労・就労生活支援センター等と協働できる仕組みが欲しいです。
○	就労後、企業側から「自立（GH・通勤寮）」の促しを依頼される事はあるが、実際、ご本人は希望をしないケースもあり、自立への支援が難航し易い。収入の面でも年金申請が通り難くなっており、収入の中で GH の利用をするには、知的障がいの方の場合補助もほとんど無く、生活が厳しくなってしまうため容易ではない事がある。
○ ○ ○	最近は加齢に伴う能力低下について、企業から指摘されたり、退職に向けた支援を求められることが増えている（降りていく支援）。その際、本人、親御さんの納得をつくるのに苦労する。 また、降りていく支援において、制度が整備されていない面がある。例えば、就職時は必要に応じて通所系サービスが利用できるが、降りていく場合は就労日数が減っても福祉サービスが利用できないなど。 65 歳までに福祉サービスを利用しないとそれ以降は高齢者福祉になるため、福祉サービスの利用がなく企業就労中心の生活をしている方については、65 歳を意識して退職後の生活設計を支援する必要がある。
○ ○	「ライフステージを通じた就労支援」に関して、都の宣言の内容は、「就職しても支援は続く」ことや、「何らかの理由で働くのが難しくなった時はその後の方向性をご一緒に考える」といった、当事業が始まった頃に盛り込まれた「継続して支援する安心感」を、変わらずざっくりと書かれているように思う。 その点は変わらないが、事業開始から約 20 年経て、就職者へのご支援が増え続ける中、「ライフステージ」に沿った支援は非常に多岐に渡っている。単身生活の人も増

え、結婚や出産、育児、転居、生計の変化、家族の高齢やご自身の体力低下など、様々なことを共に考えながら、安定して働くために支援を続けて行くのが現状であり、支援者個々に求められるものも難しくなっていると感じる。

以上