

おとな分科会について

1 設立趣旨

おとな分科会の開催にあたっては、市内の障害のある 18 歳以上の方々を取り巻く課題を集約する組織づくりの前身として、平成 28 年度からおとな部会サロンを立ち上げ、議論を行ってきた。

就労についてはこれまでも当事者活動や就労継続支援 A 型・B 型事業所の商品販促活動を通じた事業所 PR 活動など、市内でも活発な活動が行われており、それぞれの活動の参加者からもご意見を集約してきた。

障害のある方の就労については、障害者雇用促進法の改正に伴う一般就労の機会の拡大がある一方で、久留米市においては就労継続支援 A 型・B 型の事業所数の増加もみられている。就労をしたいという意欲や、できる能力があっても就労系サービスを使い続ける、または就労適齢期に最初から福祉サービスの利用を勧められるという現状が垣間見られた。

障害のある方の今後の「はたらく」を応援する仕組み作りを模索し、福祉サービス事業のみならず、医療、就労、地域など障害のある方の日中生活の場を繋げていくために、分科会を設立する。

2 1 年間の取り組み

＜令和元年 8 月～令和 2 年 7 月までの取り組み＞

(1) 分科会開催回数（令和元年 8 月から令和 2 年 7 月まで）

計 3 回開催

第 11 回	令和元年 9 月 27 日	15:30～17:00	市庁舎 13 階 1301
第 12 回	令和元年 11 月 22 日	15:30～17:00	市庁舎 305 会議室
第 13 回	令和 2 年 1 月 24 日	15:30～17:00	市庁舎 14 階会議室

(2) 事務局会議

計 4 回開催

第 11 回	令和元年 9 月 6 日
第 12 回	令和元年 11 月 1 日
第 13 回	令和元年 1 月 24 日
第 14 回	令和 2 年 6 月 5 日

(3) 「久留米市における一般就労に関するアンケート」

就労継続支援 B 型、就労継続支援 A 型、就労移行支援、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターを利用されている一般就労をしていない方を対象にアンケートを実施。

539 件の回答があり、集計や分析を行った。

※実施に関する調整件数：21 回

(4) 障害福祉サービス事業所（就労継続支援 A 型事業所）勉強会

令和 2 年 2 月に、「久留米市における一般就労に関するアンケート」の

結果報告や市内 A 型事業所より、一般就労の送り出し等の支援内容の報告、グループワークにて情報共有を行う予定としていたが、新型コロナウイルス感染拡大防止の為、協議会活動が中止となったことを受け、令和元年度開催については中止となった。

※実施に関する調整件数：19 回

(5) 雇用促進セミナー

セミナー開催の広報を分科会参加者に協力いただいた。

※実施に関する調整件数：6 回

3 課題

(1) 「久留米市における一般就労に関するアンケート」の結果より

令和 2 年 7 月、「久留米市における一般就労に関するアンケート」を就労継続支援 B 型、就労継続支援 A 型、就労移行支援、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターを利用されている一般就労をしていない方を対象にアンケートを実施し、集計・分析を行った。

さらにその中から、就労継続支援 A 型を利用されている方のみを抽出し、集計・分析を行った。一般就労をしたいかの設問に対しては、「はい」と答えた方が全体では 6 割、就労継続支援 A 型では 7 割であり、一般就労を目指したいと希望されている方は多くおられことが分かった。

また、一般就労していない理由については、1 位が「自信がない」となっている。現状として、今の自分がどこまで出来ているのか分からないことが要因としてあげられるのではないかと思われ、事業所職員からのフィードバックや客観的指標である就労アセスメントの必要性があるのではないかとの意見が挙がった。

一般就労を希望する上での条件については、どの障害も 1 位が「自分の障害や病気に理解がある」となっており、会社や職場での障害理解に関する取り組みは引き続き必要と思われる。療育手帳所持の方で、「今まで一般就労をしたことがない」「一般就労をしたくない」と答えた方が他の障害に比べ高い傾向にある。

働けないと思われる方が多い印象がある為、幼少期からの一般就労に関する啓発が必要と思われる。

(2) 企業への障害者啓発の必要性

障害者雇用促進法の改正により、平成 30 年 4 月 1 日～民間企業の障害者雇用率が 2.0%から 2.2%へ、令和 2 年度中には 2.3%へと引き上げられる予定となっている。

平成 30 年度のハローワーク久留米雇用指導官との意見交換の中で管内の対象企業のうち、未達成企業を回る中で、企業側としては雇用しなければならぬことは分かっているが、どう対応したらよいか分からないと言った意見が上がっている。

企業からの相談の中には従業員に発達障害が疑われるがどう対応したらよいかとの相談も寄せられているとのこと。また、企業側としては身体障害のある方をイメージされていることが多い。

一方で求職者数を見ていくと、精神障害のある方求職件数が増加している。現場のイメージと実際に求人を探している方とのギャップがある。

障害者雇用の啓発については、これまで同様市内の課題と言える。

(3) 就労継続支援事業所からの一般就労への繋ぎ

久留米市は平成 29 年 4 月より市内の就労継続支援 A 型事業所に対し、経営実態調査をおこない、生産活動に係る事業の収入から必要経費を控除した金額が、利用者に支払う賃金の総額以上とならない場合、経営改善計画書の提出を求めている。就労継続支援 A 型事業所は、適切な経営・運営を求められている。

その一方で、就労継続支援 A 型事業所の支援については、(1) 福祉サービスの提供 (2) 雇用労働者としての就労の場 (3) 一般就労への移行支援がある。

適切な運営のためには、福祉サービスの提供と事業の発展性のバランスが重要であるが、収益を増やすためには当事者のスキルアップも必要となる。

十分に訓練を受けた当事者については就労継続支援 A 型事業所としても収益を上げるために重要な人材であると同時に、一般就労に向けた支援対象者でもある。就労継続支援 A 型事業所は適切な経営・運営・支援が求められている。

(4) 幼少期からの教育

当事者が学齢期を卒業し職業選択をする際に、障害福祉サービスの利用ありきとなっていないか。幼少期から障害福祉サービスに触れる機会が多く、福祉的就労に結びつきやすい傾向にある。

本人にあった職業選択ができるように、将来は「はたらく」ことを学校教育の場や家庭の中で伝えていく必要がある。

(5) 一般就労への社会的障壁

新型コロナウイルス感染症対策として、企業は出勤を控え ICT を利用したリモートワークの採用を積極化させている。

障害を理由とした行動制限がある場合において、通勤や勤務時間帯の介助を必要とする場合、障害福祉サービスの対象外となっている。

このような社会の働き方の変容に応じて、これまで経済活動の外に置かれていた方々にも働く機会が増えていくのか注視していく必要がある。

(6) 就労アセスメント

前述したように、「一般就労に関するアンケート」によると、一般就労ができない理由としてすべての障害において「自身がない」という項目が多くみられた。

特に就労継続支援 A 型事業所では、十分に訓練を受けた当事者が一般就労に結び付きにくい構造があるため、当事者が一般就労に結び付くためには、当事者のもつ「はたらく力」をいかに気づき、発揮してもらえるよう支援するかという視点が重要である。

このような一般就労に向けたアセスメントについては、それぞれの事業所が独自に取り組んでいるものであり、現在のところ統一された様式はない。

4 事業計画

＜令和2年8以降の取り組み＞

(1) 一般就労に関するアンケートの分析

就労継続支援B型、就労継続支援A型、就労移行支援、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターを利用されている一般就労をしていない方を対象にアンケートを実施。539件の回答があり、集計・分析を行った。

引き続き分析やアンケートのまとめを行い、アンケートにご協力いただいた事業所へのフィードバックを行っていきたい。

(2) 障害福祉サービス事業所（就労継続支援A型）勉強会の開催

第2回障害福祉サービス事業所（就労継続支援A型）勉強会を開催予定。

「一般就労に向けた移行支援」をテーマとし、市障害者福祉課より「就労継続支援A型事業所の役割について」、基幹相談支援センターより「久留米市における一般就労に関するアンケート」報告、市内就労継続支援A型事業所より「実践報告」、グループワーク（情報共有や意見交換）を行う予定としている。