

## 平成30年度豊岡市障害者自立支援協議会 しごと部会

## 第1回サービス管理責任者担当者会

## 就労系障害福祉サービス事業所の障害者の一般就労に対する課題

| No. | 課題   | 主な意見   |
|-----|--|--|
| 1   | 障害のある方本人が障害受容されていないため、支援に困難を感じることがある。          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・周囲の人が働きかけても将来を見通せない。</li> <li>・就労の為の体力がない。</li> <li>・主治医から生活リズムを整えようと言われている。相談員も就労のタイミングが早いのではと考えている。</li> <li>・休憩中でも作業に取り組んでしまう。</li> <li>・しんどくても帰らない。その場にいることで工賃がもらえると思っている。</li> </ul>  |
| 2   | 障害のある方本人の一般就労への意欲や動機が弱く、支援に困難を感じることがある。        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年金受給していると働かなくても良いと考えている。働く力はある。</li> <li>・就労による年金カットを不安に感じている。</li> <li>・今、就労できても、病気の再発に不安を感じている。</li> <li>・現状の居心地が良いと感じている。(支援してもらえる、お金をもらえる、休憩も自由)</li> <li>・就労意欲を感じられないことが多い。自分で選択する文化がないため、何のために働くのかわからないことがある。</li> <li>・工賃を三段階にしている。居心地が良くなりステップアップしたくなくなる。</li> <li>・就労時間を週30時間以内にしている。現状で満足してステップアップする意欲を失わないようにしている。(A型事業所)</li> <li>・特別支援学校からダイレクトに利用に繋がっている。ステップアップの動機付けに悩むことがある。就労アセスメントがあっても良いのではないかと。(A型事業所)</li> </ul>          |
| 3   | 家族が障害のある方本人の障害について、理解されていないため、支援に困難を感じることがある。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・親の「できない」の言葉で、本人に力があってもできなくなる。</li> <li>・親子の共依存。</li> <li>・工賃を自身で管理することでモチベーションに上がると思うが、親が管理しているところも多い。</li> </ul>  |
| 4   | 一般就労に対する思いが障害のある方本人と家族の間で異なるため、支援に困難を感じることがある。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・親御さんの方から現在の環境を変えず、維持して欲しい旨があるため、ステップアップをあまり望まない。</li> <li>・家族の仕事の手伝いをしなければならない。しかし、10年後もそこで働けるのだろうか。</li> <li>・家族は機嫌よく通えることを希望している。</li> <li>・熱意のある家族は働いてほしいと感じている。</li> </ul>   |
| 5   | 障害のある方の能力評価(アセスメント)を行うことに困難を感じることがある。          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉的なスキルだけでなく対人や社会性などのビジネス的なスキルも必要と感じている。アセスメントが重要だと考えている。</li> </ul>   |
| 6   | 支援者のスキル不足を感じることがある。                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の能力差(国語力)で言い回しなど不適切な表現がなかなか直らない。</li> <li>・計画書に見合ったケース記録にならず日記みたいになってしまう。</li> <li>・支援員の教育について、自分よりも年上の方に支援の方法で気付いたことがあっても言いづらい。</li> <li>・未経験者が多く、研修を行いたいが行えない。</li> <li>・利用者と職員の思いにズレがあり、どのように指導すればよいか悩んでいる。職員の支援技術の向上が必要である。</li> <li>・一般就労と施設内就労があり、支援内容、計画内容が随分と違ってくる。</li> <li>・毎日の支援の中では計画にあげられていなかった課題も出てくる。そのことについての現場の支援員との共通理解が必要となる。</li> <li>・B型の利用者の障害やスキルの幅が広い。</li> <li>・現場として、B型では生活全般にわたる基本的なスキルの向上、SSTへの支援が多い。</li> </ul> |

|    |   |   |
|----|---|---|
| 7  | 所属機関内で一般就労に向けた支援体制を整えられず、支援に困難を感じることもある。      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス管理責任者が現場に入らざるを得ない。</li> <li>・人手不足で、業務多忙。</li> <li>・本人の実習先を探す時間も取りにくい。</li> <li>・A型B型は利用期間に制限が無い為、本人も支援者もステップアップに対して先延ばしにしてしまう。</li> <li>・職員の情報共有が非常に重要だが、現場が忙しいと職員が集まる機会が少なくなる。</li> <li>・B型の中で、就労支援員のように専門に動ける職員がいない。A型のサービス管理責任者として企業とつながる機会が今のところ少ない等の問題があり、管理者、サービス管理責任者が移行支援員の役割もしていかなければならない。</li> </ul>  |
| 8  | 障害のある方が職場（一般就労先）で定着するための支援制度（資源）がないと感じることがある。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・金銭管理などの生活支援がないと一般就労が難しいと感じている。</li> </ul>   |
| 9  | 企業側の障害理解がなく、支援に困難を感じることもある。                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・外に向けてのアクションが起こせない。企業の理解があればマッチングを試したいと思うときがあるが、一般就労に向けての行動を起こすのが難しい。</li> </ul>   |
| 10 | 公共交通が少なく、通勤に困難を感じることもある。                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・求人があっても通勤ができない。</li> </ul>  |
| 11 | その他   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢や障害の程度で作業をする人が偏ってしまう為、工賃の高い仕事ばかり出来るわけではない。</li> <li>・工賃確保の為、職員が作業を行なっている。その影響もあり、帳票類が追いついていない。</li> <li>・B型の報酬改定が行われ、平均工賃から基本報酬が算定されるようになったことから売上重視になってしまう。</li> <li>・B型から一般就労への意識があっても、事業所の運営（報酬改定）から、作業のできる利用者を送り出しにくい傾向にある。</li> <li>・相談支援事業所から対象者のサービス等利用計画が届かない。</li> <li>・B型事業が開始された時点から、幅広い年齢、様々な障害程度の方が利用されており、どれだけ工賃を支払っているかで判断されるのはとても苦しい。</li> <li>・それぞれの課題はたくさんあったとしても計画に立てられる課題は少ない。</li> <li>・サービス管理責任者ネットワークを独自で立ち上げるのは難しい。できれば現状のように。</li> <li>・研修や会議は業務中（平日の午後）が参加しやすい。</li> <li>・情報提供をしてほしい。その中で情報共有をしていきたい。</li> </ul> |
| 12 | まとめ   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労系の事業所は数字で評価される時代。しかしながら本当に大切なのは、数字で表せない所が最も重要だと思う。</li> <li>・管理者やサービス管理責任者が人材育成のスキルを学ぶ必要があり、まずはわれわれが勉強する機会を設けていかなければならないと考える。</li> </ul>  |