

第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会

地方における就労移行支援事業の チャレンジと進捗状況、今後の展望 について

- 濱田真澄（特定非営利活動法人クロスジョブ
クロスジョブ米子所長）
- 村岡美咲（特定非営利活動法人クロスジョブ
クロスジョブ米子就労支援員）
- 松尾亜紀（特定非営利活動法人クロスジョブ
クロスジョブ米子就労支援員）

はじめに 本発表の目的

- 2006年に障害者自立支援法施行により誕生した新たな障害福祉サービスである就労移行支援事業は、14年が経過した現在、都市部では、事業所が乱立状態（平成30年度大阪府内事業所新規開設53、廃止46）であり、地方では、存続そのものが厳しい状況にあり減少している。
- しかし、地方においても、精神・発達障害のある方々の一般就労ニーズは増えている。
- 人口が最も少ない鳥取県において、単機能型の就労移行支援事業所として立ち上げたクロスジョブ米子は、3年が経過、現在定員を上回る利用状況に至っている。
- 地方において、障害のある方の一般就労へのニーズにこたえていくためには、何が必要なのか、クロスジョブ米子の実践から見えてきたことをここで紹介することで、その一助になれば幸いである。

オフィス型ジョブトレーニングセンターで基礎

2016年12月26日 (Mon)

- 地方には、従来の障害福祉サービスでは利用しづらい若年就労困難者が多く、その受け皿としての訓練サービスがない。
- このセンターは、障害者手帳や診断の有無に関係なく、利用できる画期的サービスであった。
- 事業期間は、1年間であったため、その間にどこまでニーズに応えるかことができるか問われた。

発達障がいのある若者ら訓練中

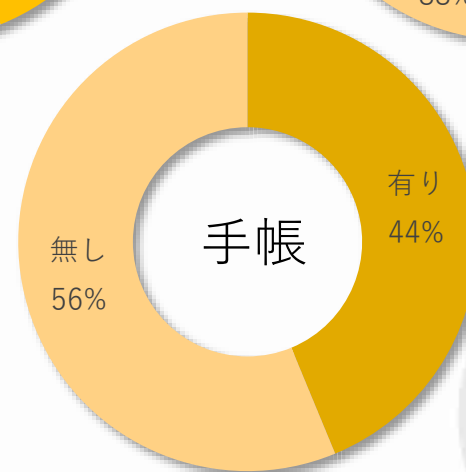
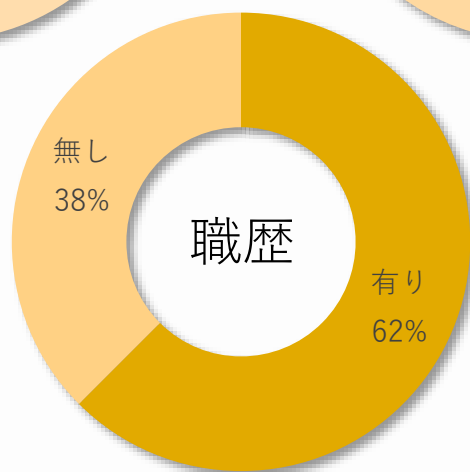
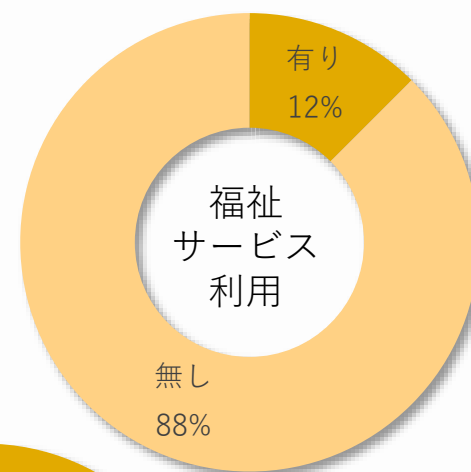
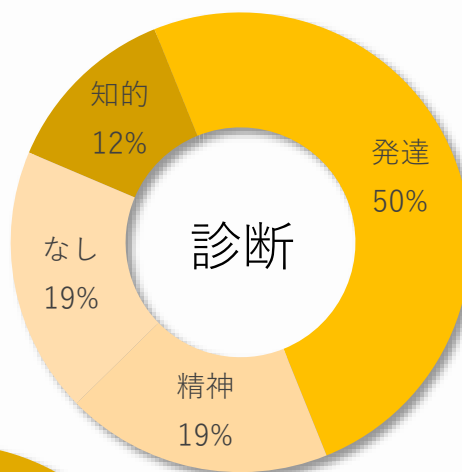
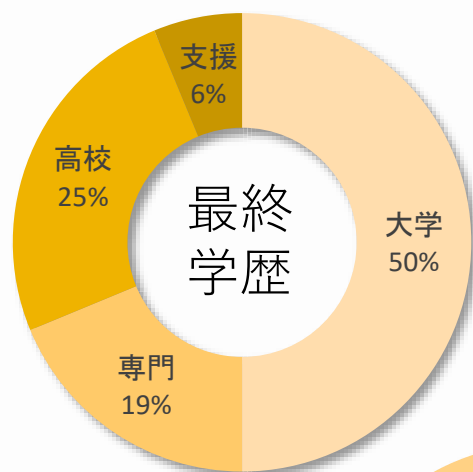
障がい者雇用、千人創出に向けて
11月オープンのカロスジョブ米子

鳥取県米子市に11月、オフィス型ジョブトレーニングセンター「カロスジョブ米子」がオープンして1カ月半。現在、発達障がいのある若者ら6人が就労に向けた訓練を受けています。事業は鳥取県と日本財団が共同で取り組む「日本のボランティア先進県」プロジェクトのうちの「働く障がい者の活動支援」の一環。発達障がいを対象にした訓練施設は全国的にも珍しく、今後の成果が目まぐるしく見られています。



関係者が出席して開かれた開所式。中央がカロスジョブの満田代表理事

オフィス型ジョブトレーニングセンター利用者



利用者16名の
データを基に制作

オフィス型ジョブトレーニングセンターの結果

【結果】

相談件数 74名
利用者総数 16名
就職者総数 7名

（鳥取県職員採用試験
一次試験合格者含む）

1

発達障がいのある人や離職を繰り返す、就職困難な若者に特化した職業訓練を県内で初めて事業化。

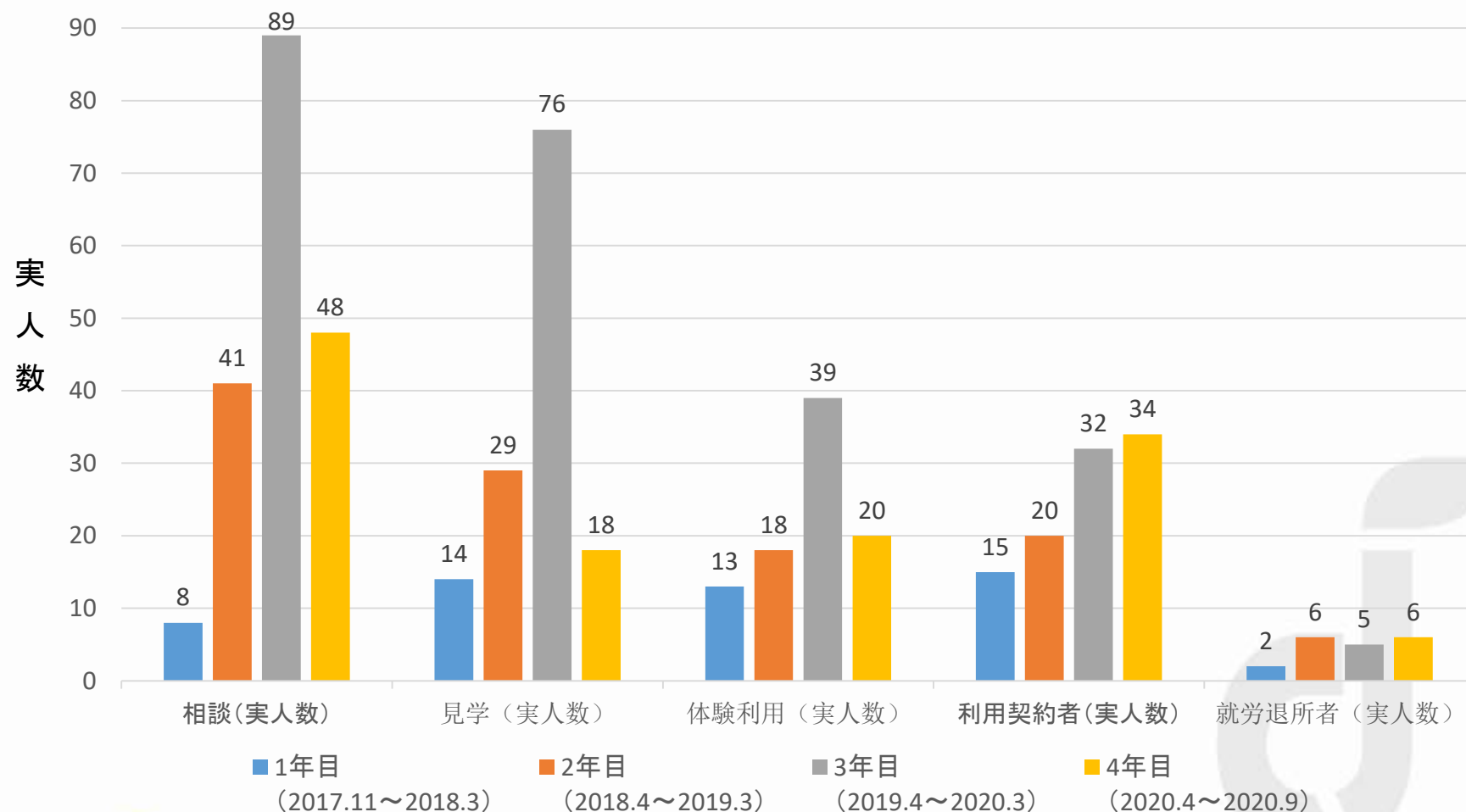
2

一般就労に向けた準備訓練の過程で、自己の特性を整理、働く為に必要なことに気づき、学ぶ支援を定着。

3

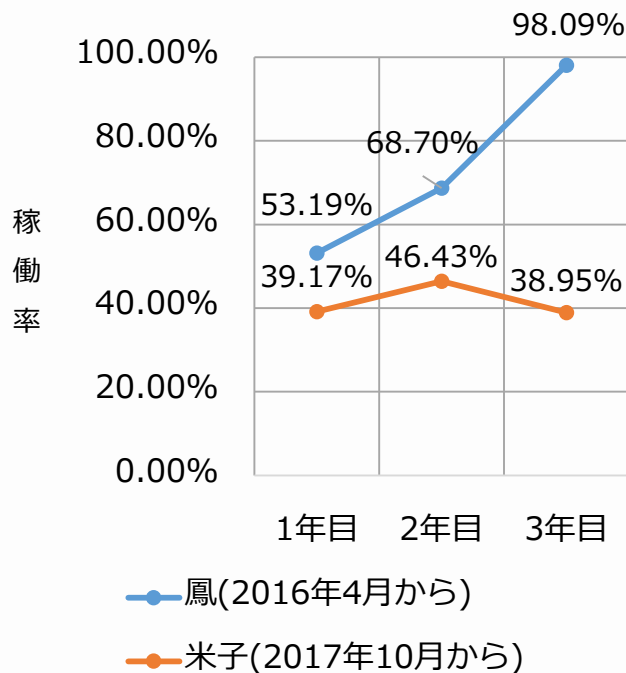
「オフィス型ジョブトレーニング」の内容や手法を、鳥取県内3か所での研修会を通じて地域理解を図る。

就労移行支援事業へ継承 (2017年10月、20名定員の単機能としてスタート)



見えてきた地方の課題

開所3年間の稼働率比較



1

利用者が集まらないことによる
就労移行支援事業所の休止。

2

大学で都会へ、そのUターン組が多く
次への踏み出しに時間がかかる。

3

多くが毎日出勤することが難しい

4

多機能型が多く、就労移行支援事業所
が周知、理解されにくい。

5

精神障害に対する企業理解・受入の難し
さにより実習先確保が困難。

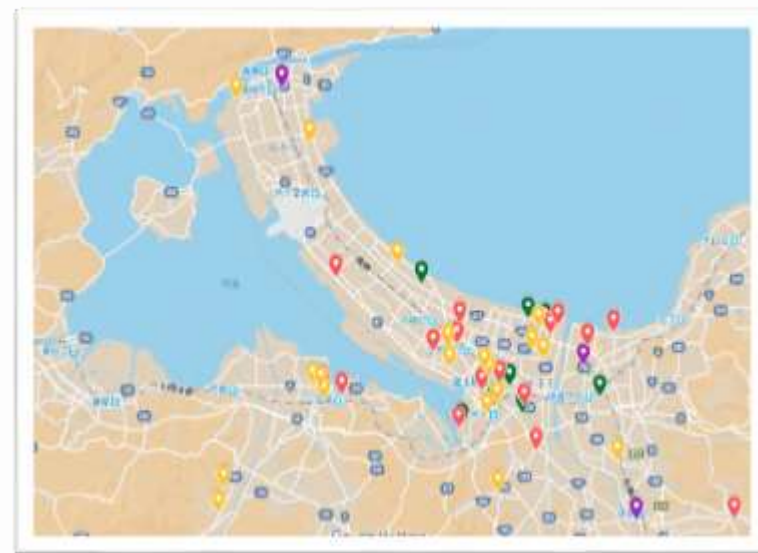
アウトリーチの活動から、就労移行支援への正しい理解を拡げる

地方で就労移行が存続するための新たな手立てとして、訓練と同時に地域の関係機関を訪問して、ニーズの掘り起こしに取り組んだ。



クロスジョブ米子通信

毎月発行。相談支援事業所や医療機関などで配布中。



訪問先一覧

訪問時間：40時間（月平均）

訪問場所：相談支援事業所、役所、医療機関 など

「オフィス型ジョブトレーニング」の役割は 「一般の職業訓練の委託訓練事業」へ、



「オフィス型ジョブトレーニングセンター」で、グレーゾーンの方を対象に、一般就労を目的とした準備訓練をする機会を1年間いただいた。この形を鳥取県の委託事業という形で継承した。
(離職者等の再就職を促進するために、公共職業訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施)

就労移行支援事業所と隣接
して事業に取り組むことで、自
己理解を深める。

まとめ ～教訓化すべきことは～

- ・「利用者が事業所に来るのを待つのではなく、利用者に就労移行のサービスを届ける」視点で地域のすそ野を広げる取り組みを行うこと。その際に、できれば公的な財源の裏付けが望ましい。
- ・就労移行支援は、できれば単機能型で取り組み、地域の社会資源として、他の就労系サービスとの差別化を明確にする。
- ・就労移行支援を多機能型で取り組む場合は、就労移行と就労継続との住み分けをしっかり行うこと。
- ・就業・生活支援センターとの連携はもとより、相談支援事業者の就労移行支援への理解を高め、就労継続利用者に対するアプローチを拡げていくことが必要。
- ・労働と福祉の融合が叫ばれている中で、障害者手帳や診断がなく、就労困難になっている方々に対して、一般の職業訓練、委託訓練を就労移行支援プログラムとの連携で取り組み、働く為に必要な自己理解を高めていくことが必要。