

「就労定着支援事業について」

秦野精華園チャレンジセンター
狩野 吉伸 他チームチャレセン

1.就労定着支援事業とは？

就労定着支援事業とは、2018年4月から始まった改正障害者総合支援法に基づくサービスである。一般就労をしている障害のある方が長く職場に定着できるよう、福祉サービスを提供する事業所がさまざまなサポートをする事業である。2019年1月1日より秦野精華園チャレンジセンターでサービスを開始した。就労定着支援の対象者は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、生活介護、生活訓練を経て一般就労をした方である。

2.福祉サービス各事業所の概要

(1) 就労継続支援A型

雇用契約を結び、生産活動、その他の活動の提供、就職に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・支援を行う。⇒秦野精華園 製パン、ラポール(2017年3月末廃止)

(2) 就労継続支援B型

雇用契約は結ばず、生産活動、その他の活動の機会の提供、就職に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・支援を行う。⇒秦野精華園チャレンジセンタークリーニング班

(3) 就労移行支援事業

2年間の期限の中で、一般就労に向けて、事業所内の作業等を通じて就労に必要な訓練、適性にあった職場探し、企業実習、就労後の職場定着のための支援を行う。⇒希望の丘はだの清掃班

(4) 生活訓練事業

2年間の期限の中、食事や家事等の日常生活能力向上の支援、日常生活上の相談支援を行う。⇒希望の丘はだの 外注班

3.秦野精華園 就労定着支援事業の概要

- ・令和2年11月末現在の登録者数：12名
- ・職員数：2名（就労継続支援B型兼務）
- ・年間収支差額：2300000円程

就労定着支援

令和元年10月報明単価		1月につき	
就労定着支援サービス費	就労定着率	9期以上	1月につき
サービス費	定員20人以下	9期以上	3,215 単位
		8期以上9期未満	2,652 単位
		7期以上8期未満	2,130 単位
		5期以上7期未満	1,607 単位
		3期以上5期未満	1,366 単位
	定員21人以上40人以下	9期以上	2,572 単位
		8期以上9期未満	2,122 単位
		7期以上8期未満	1,704 単位
		5期以上7期未満	1,286 単位
		3期以上5期未満	1,093 単位
定員41人以上	9期以上	2,411 単位	
	8期以上9期未満	1,989 単位	
	7期以上8期未満	1,597 単位	
	5期以上7期未満	1,206 単位	
	3期以上5期未満	1,025 単位	
	1期以上3期未満	904 単位	
	1期未満	784 単位	

日単価

日単価		1月につき	
就労定着支援サービス費	就労定着率	9期以上	1月につき
サービス費	定員20人以下	9期以上	3,200 単位
		8期以上9期未満	2,640 単位
		7期以上8期未満	2,120 単位
		5期以上7期未満	1,600 単位
		3期以上5期未満	1,360 単位
	定員21人以上40人以下	9期以上	2,560 単位
		8期以上9期未満	2,112 単位
		7期以上8期未満	1,696 単位
		5期以上7期未満	1,280 単位
		3期以上5期未満	1,088 単位
定員41人以上	9期以上	2,400 単位	
	8期以上9期未満	1,980 単位	
	7期以上8期未満	1,590 単位	
	5期以上7期未満	1,200 単位	
	3期以上5期未満	1,020 単位	
	1期以上3期未満	900 単位	
	1期未満	780 単位	

4.就労定着支援事業 サービス内容

- (1) 障がい者との相談を通じ日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や家庭・関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要な支援を実施
- (2) 登録者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上の対面支援を行うこと
- (3) 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- (4) 利用期限は3年（経過後は必要に応じて支援センター等へ引き継ぐ）

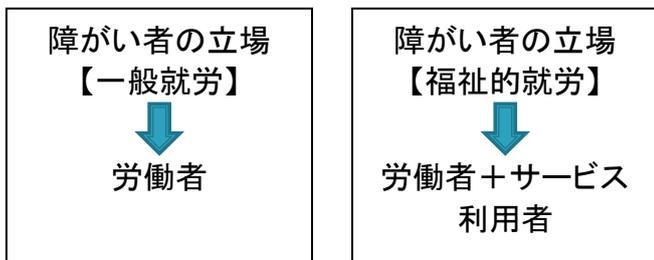
※サービス利用については、本人が希望されている事が大前提となる。

5.一般就労とは？

障がい者雇用＝福祉的就労ではない。

【一般就労】一般企業(公的機関含む)にて、労働契約を結び、勤務されていること。

【福祉的就労】就労継続支援A型・B型



6.当園が就労定着支援事業を開始した経緯

就労移行支援事業は、一般就労した後、6ヶ月間のフォローアップ期間が設けられている。フォローアップ期間後、地域の就労支援センターへ引き継ぐ流れとなる。しかし、引き継いだ後も就職サポートをした施設と企業との信頼関係や当園グループホームを利用されている方も多くいる為、長年制度外でサポートするケースが多数あった。今まで行っていた支援に結果(報酬)が付いてくるようになった形である。

7.事例①

2014年4月より秦野精華園利用開始
(生活訓練～就労移行)

2018年4月、株式会社Aに入社(特例子会社)

25歳男性 B1(職業重度判定あり)

学歴：養護学校卒業

職種：清掃業務 休日：土日

雇用形態：正社員

勤務時間 8:30～16:30

障がい特性

自閉的傾向あり。当園利用時は、注意力散漫で突然走り出してしまう事もあった。仕事は一度覚えると機械的に行えるが、責任感が薄く、完成度は低かった。

特例子会社とは、従業員は全て障害のある方。専属社員のサポートを受けながら業務に取り組める会社。一般的には大企業が設立する事が多い。重度判定とは、障がい者職業センターで判定を受ける事で、中軽度の方でも職業的には重度であるとの判断をもらう制度。その為、企業は2名分雇用した事となる。助成金も通常より多くなる為、より手厚いサポートが受けやすい。

8.定着支援開始当初の課題

(1) 課題1 中々仕事が覚えられない

【原因】

①清掃マニュアルは同じだが、毎日違う店舗の清掃を行う為、リセットされてしまう。

②マニュアルが理解できていない。

【対応・結果】

①毎月1回～2回会社訪問を行い、一緒に仕事を行い、マニュアル説明を重点に行った。

②月に1度、家族を含めての面談実施。家族も含めての面談を実施する事で、課題の共有ができ、自宅でも必要な声掛けやサポートが行えた。

③毎日自宅で日誌を記入。指導員からの指摘事項や注意点を記入し、各店舗の注意点を記載する事でマニュアルとの整合性がもてた。※現在も継続中

(2) 課題2 場面にあわない発言や行動に、他スタッフが対応に苦慮

【原因】

①他スタッフが自閉症の方との関りがなく、本人の特性を理解できていなかった。

【対応】

①指導員へ障がい特性と対応方法を繰り返し伝える。

②他スタッフとの話し合いの場を作り、障がい特性や行動の説明を繰り返し実施した。

③会社忘年会などにも参加し、感謝の気持ちを伝え、引き続きのサポートをお願いした。

【結果】

・指導員の指導もあり、会社全体で障がい特性を理解し、サポートしていく体制ができた。現在では、作業評価も高く、円滑に業務を遂行できるようになってきている。

【全体】

・課題克服までに、1年半の期間を要した。
・多く企業訪問を行い、会社全体とコミュニケーションを取ったことで、良い方向に進んでいる。会社としても、「認める」「課題」のメリハリをしっかりとつけているため、今後の成長が楽しみなケース。

9.事例②

2017年6月より秦野精華園利用開始（就労移行）

2018年10月 株式会社Bに入社(特例子会社)

知的障害 29歳男性 B2

学歴 大学卒

雇用形態 正社員

職種 自動車部品の材料出荷業務

勤務時間 8:30~17:30

休日 土日祝

性格・障がい特性 真面目、ミスを恐れ確認行動が多く、何事にも時間を要してしまう。声を掛けないと、着替えに1時間程かかってしまう事もある。

10. 定着支援開始当初の課題

(1) トイレの時間が極端に長い

【原因】

手洗いのこだわり。些細の汚れも気になってしまい、何度も手を洗うようになっていた。

【対応】

①作業手袋の着用 ②生産性の説明

【結果】

①手袋を着用する事で汚れへの不安は解消。②手袋着用に要する時間短縮を意識することで、現在は使用していない。

(2) 作業中居眠りをしてしまう

【原因】

深夜までテレビや本を読んでいた。

【対応】

①本人と面談をし、仕事とはを説明 ②ご家族への協力依頼（平日は23時には就寝）

【結果】

生活リズムが安定したことで、大きく改善され、その後指摘を受ける事はなくなった。

(3) 作業スピードが全く上がらない、生産性への意識が低い

【原因・対応・結果】

①障がい特性、自信のなさから、確認行動が必要以上に多くなっていた。

3日間のジョブコーチ支援開始。「そこが障がい特性だからしょうがない」と言ってしまったら、そこで終わり。お金をいただいているため、やはり努力はしていけないと考えると考え支援を行った。ルールを決め、確認作業は1回のみとした。1回でもミスはないことを繰り返し伝え、ミスがでない経験を繰り返し積んでもらった。結果、回数確認が大幅に減少。毎朝一番に行う作業に90分も要していたが、30分で終了する事ができるようになった。

②働きやすい作業環境になっていない物を移動して良いのか、別の作業台を使用して良いか等わからず、雑然とした作業場所で仕事をしていた。声をかければ、何でも使用して良いと許可をもらい、常に自分が一番作業しやすい状況を作るように実践した。結果、その場の状況に合わせて、作業場所を整理する事ができるようになった。

③生産性の理解

原因として、一つ一つ作業を行っていた。例としてア、台車を使用していない。イ、必要物品を一つずつ取りに行き作業準備されていた。対応として、(ア) ゴミはまとめてから捨てる、納品する時は台車を使い、一度に運ぶ。(イ) 納品後の通路に次の作業物品がある際は、戻る時に一緒に持ってくる等、一つずつ確認をしな

がら、無駄な工程をなくしていく作業を行った。結果、最終的には、助言がなくても、最短の工程を考え、取り組めるようになった。メイン作業の材料出荷業務が、今まで2日以上かかり、納期に間に合わない日もあったが、1日で終わらせる事ができるようになった。

11.毎月の企業訪問による悩み・・・

事例2は、3日間集中的にジョブコーチ支援を行ったことで、大きく改善され、会社の戦力として働けるようになった。しかし、その後毎月訪問を重ねていくと「何か課題を伝えなくてはいけない」と感じているのか、徐々に会社があら探しを始めているように感じ始めた。『私が訪問する事で、細かい部分まで指摘を受けているのではないか・・・』と。コロナの影響もあったが、今年の6月以降は、自宅での面談に切り替え、生活面も含めてのサポートを実施している。毎月訪問する事が本人にとって良い事なのかを、しっかりと見極める必要がある。

12.就労定着支援事業 現状の課題

【制度上の課題】

- ①定着率により、報酬単価が変動する。
⇒離職した場合、一ヶ月以内の転職であれば、雇用が継続されたとみなされるが、難しいケースが多い。
⇒転職も本人意思や権利である為、ケースによって、定着率算定に対し、柔軟な対応をして欲しい。
- ②当たり前だが、支援度が登録者によって大きく異なる。
⇒対応実績に応じ、報酬が上がっても良いのではないか。

『平成31年4月～令和2年3月対応日数』
区分2の利用者対応日数：47日 区分4の利用者対応日数：96日

13.最後に・・・

今回就労支援の話をさせていただいた。障がいの重い方の支援とは、ほど遠いと思われた方もいるかも知れない。しかし、障がいの重さに

関係なく、本人や家族が望む支援の把握、組み立て、伝達方法等を少し工夫するだけで、様々な支援体制が組めるという視点を持つことは共通であると思う。企業に出て一人で対応する事も多い為、言葉の重みや責任はかなり出てくるが、一人で背負わず、相談しながら支援していけば問題はない。時には異業種をのぞいてみる事で支援の幅が広がるのではないか。