

平成28年度 文京区障害者地域自立支援協議会

第1回就労支援専門部会

平成28年7月21日  
文京区民センター2階 A会議室

会 議 次 第

- 1 開 会
  - 2 志村副会長挨拶
  - 3 委員自己紹介
  - 4 部会長の互選、副部会長の指名
- 2 議 事
- (1) 下命事項の確認について 【資料：1】
  
  - (2) 実習制度について 【資料：2】
  
  - (3) その他

H28年度文京区障害者地域自立支援協議会 就労支援専門部会委員名簿

※○は新メンバー

役職名		委員名	所属機関・団体・施設名
副会長		志村 健一	東洋大学社会学部社会福祉学科教授

部会長		瀬川 聖美	銀杏企画Ⅰ施設長
委員		清水 眞由美	飯田橋公共職業安定所 統括職業指導官
〃	○	大形 利裕	障害者就労支援センター所長
〃		那須 利久	東京障害者職業センター次長
〃		上田 みどり	筑波大学大塚特別支援学校
〃		松井 裕	都立王子特別支援学校
〃		伊藤 史朗	都立文京盲学校
〃		矢島 明佳	東京大学医学部精神科デイホスピタル
〃	○	中嶋 和仁	ワークショップやまどり施設長
〃		滝田 修広	銀杏企画Ⅱ
〃		金江 ちあき	銀杏企画三丁目移行分室室長
〃		米田 直子	アビーム施設長
〃		小林 美千代	工房わかぎり施設長
〃		中川 正人	大塚福祉作業所
〃	○	内山 祐佳	ソシアル就労移行支援センター湯島 サービス管理責任者
〃	○	有村 秀一	トヨタグループス(株)代表取締役社長
〃	○	竹本 亘	(株)KDDIチャレンジド管理部 部長代理
〃	○	矢口 和彦	東京商工会議所 文京支部 事務局長
当事者委員	○	堀溝 信幸	
〃	○	水原 嘉男	

区 委員		猪岡 君彦	障害福祉課主査
〃		木内 恵美	保健サービスセンター保健指導係長
〃	○	高松 泉	保健サービスセンター保険指導担当主査(本郷支所)

事務局		大形 利裕	障害者就労支援センター
〃		加藤 美穂	障害者就労支援センター
〃		二宮 テル美	障害者就労支援センター

## 平成28年度 文京区障害者地域自立支援協議会 各専門部会の下命事項について

各専門部会に対する下命事項は下記の事項とし、下記事項については、文京区障害者地域自立支援協議会へ検討の進ちよく状況及び議論の方向性を報告する。

また、各専門部会は、下命事項に属さない事項についても、必要に応じて検討するものとする。

### 1 相談支援専門部会

相談に関する課題や問題点を分析し、相談支援体制のシステム等についての調査・研究・検討を行う。

区内地域で活動する関係機関等とのネットワークを強化し、相談支援に関する地域課題や支援困難事例等の解決に向けた仕組みを検討する。

### 2 就労支援専門部会

就労に関する相談や支援内容等についての調査・研究・検討を行う。

就労を通じた社会参加を促進するため、職場体験、チャレンジ雇用等、多様で柔軟な仕組みを検討する。

### 3 権利擁護専門部会

権利擁護に関する課題や支援の在り方についての調査・研究・検討を行う。

成年後見制度、意思決定支援のあり方など、障害者の権利を守る仕組みを検討する。

### 4 障害当事者部会

障害当事者からの情報発信等についての調査・研究・検討を行う。

障害当事者部会で検討した内容について、区民へ向けた障害理解を深めるための啓発活動を行う。

## 実習制度について

### ●雇用を前提としない実習

- ・区役所インターンシップ
- ・区役所シュレッダー

### ●雇用する場合もある実習

- ・各機関独自で実施する実習・企業見学  
(ハローワーク、職業センター、就労支援センター、移行支援事業所、就労継続B型、特別支援学校、等々)
- ・しごと財団の職場体験実習
- ・しごと財団障害者委託訓練事業
- ・企業が独自に実施する実習
- ・文京区中小企業等障害者雇用体験助成事業

### ●リハビリテーション

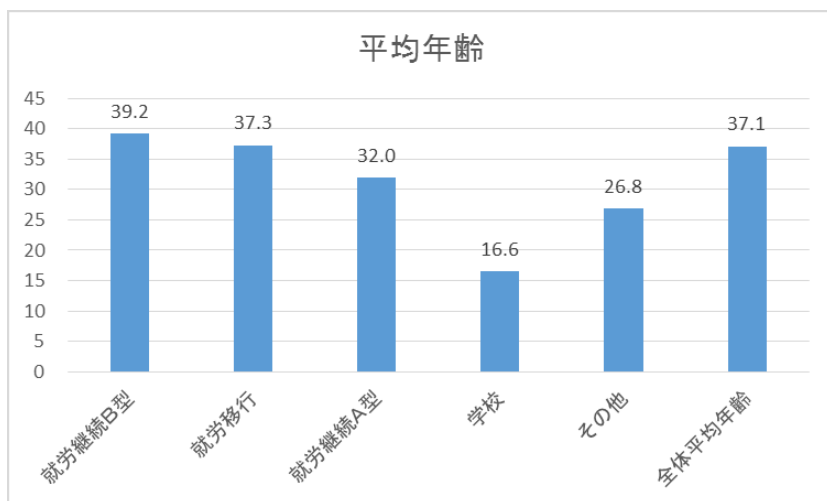
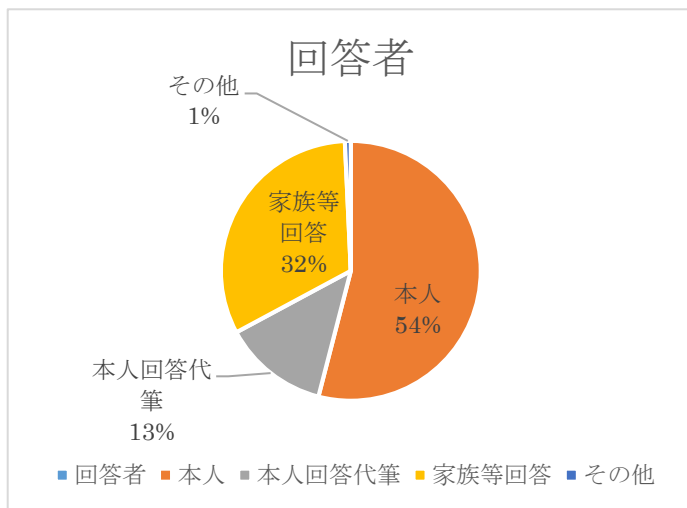
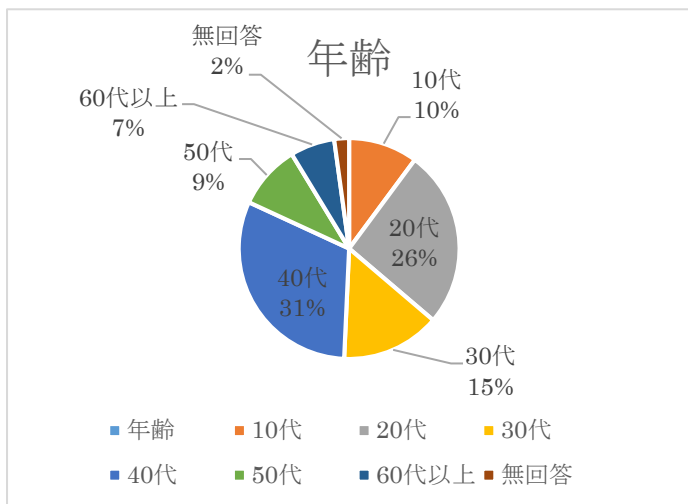
- ・精神障害者社会適応訓練事業

### ●雇用制度

- ・業務サポート室
- ・トライアル雇用
- ・チャレンジ雇用

※実習に際して、しごと財団保険制度

回答数 138



～就労経験有群と就労経験無群で比較をおこなった～

●知的障害者就労継続B型利用者

・就労経験有群

- ・「働きたくない」が多い。
- ・企業実習は「希望しない」が多い。
- ・区役所実習は「希望する」が多い。

・就労経験無群

- ・企業就労を希望するかどうか「不明」の回答が多い。
- ・企業で「働きたくない」が「働きたい」の倍の回答。
- ・企業実習、区役所実習ともに「不明」が多い

●精神障害者就労継続 B 型利用者

・就労経験有群

- ・就労「希望」が多い。
- ・企業実習、区役所実習ともに「実習希望」が多いが、企業実習に比べ区役所実習の希望が減っている。「希望しない」よりも「不明」のほうが多い。

・就労経験無群

- ・「働きたい」と「不明」の 2 極化。
- ・企業実習、区役所実習ともに多い

●知的障害者就労移行利用者

・就労経験有群

- ・一般企業で就労することを目的に利用している人が多い
- ・企業実習を「希望」が若干多い。区役所実習に関しては「実習希望」と「不明」が同数。

・就労経験無群

- ・該当者なし

●精神障害者就労移行利用者

・就労経験有群

- ・一般企業での就労を目的に利用している人が多い
- ・PC 関連のプログラムが役に立っているという回答が多い
- ・企業実習区役所実習ともに「希望」が多い

・就労経験無

- ・一般企業での就労を目的に利用している人が多い
- ・PC 関連のプログラムが役に立っているという回答が多い
- ・企業実習に関しては「実習希望」と「不明」の 2 極化
- ・区役所実習は「不明」はいない。

●考えること

- ・知的障害者で就労継続 B 利用者就労経験無群に不明が多い理由として、施設利用の目的が就職ではなく、施設利用によって現在の生活の充実を図ることが目的となっていることが一因と考えられる。
- ・知的障害者で就労継続 B 利用者就労経験有群は、就労経験が今後の就職活動へマイナスに働いていると考えられる。自由記述から人間関係の難しさを経験したことと、施設での人間関係の充実の双方が就職を「希望しない」の一因となっていると考える。施設利用の満足度が高い。
- ・精神障害者就労経験無群は、不明は多いが実習希望者も多く、実習の経験が就職活動希望を促進する可能性があると考えられる。
- ・「不明」の回答者にどうアプローチしていくか課題
- ・施設通所が企業就労よりも本人の幸福に寄与していると考えられる場合、本人の人生をどうとらえて支援していくか支援者自身が丁寧に検討していく必要がある。

## ※就労継続A・Bの利用者の自由記述

	手帳	企業実習希望or希望しない理由	区役所実習希望or希望しない理由
1	精3	いきなり仕事をするより安心だから	1日の実習は経験済、次の段階としてやってみたい
2	精3	バイトも含め、社会で働いた経験が無いから	長期間では耐えられないから
3	精2	先が見えていないので(希望しない)	今度インターンシップをやるため
4	精2	一般企業で働けるかどうか不安だから(希望しない)	
5	精2	社会に馴染むため	工賃が貰えないと生活出来ない
6	知2		自信を持って取り組みそうにない
7	知3	自分の持っている能力をどの程度がわかりたい	一日だけインターンシップをやったことがあるので、もう少し長くやりたい。そして少しづつ長くやれればと思う。
8	知4	色々な仕事をやってみたいから	自分の力を限界まで試してみたい
9	知4	実習だけならやってみたい	
10	知3		どういう仕事をするのか知りたい
11	知2	適応能力がないから(希望しない)	適応能力がないから(希望しない)
12	知4		やってみないと分からないから
13	知3	職場というもののイメージを実感するため	実体験をする為
14	知3		体力に自信がない
15	知3	色々な仕事があることの認識、体験させたい	短期の実習を体験し、続けられれば1ヶ月位させたい
16	知2	無理	
17	精3	就職を希望しているから希望	どんな感じか知りたいから
18			どんなものか見たい
19	精2	会社で働いた時にやりがいを感じたことがあるから	
20	精2	働いたことがないから(希望しない)	仕事が厳しそうだから
21	精3	経験してみたい	
22	精2	計画支援で計画中	
23	精2		やる必要はない
24	精3		身体が健康になればやりたい
25	精2	初めにどういう仕事か体験したい	少し体を動かし、デスクワークもどれくらいのペースで出来るか試したい
26	精2	仕事の現場を知りたい	1週間働いてどれだけ体力を使うか知りたい
27	精3		どれくらい体力がついていくのか不明のため確かめたい
28	身2	気が向かない	
29	知3		どのような仕事があり、また本人もやりがいや楽しさを感じる事が出来るかを知りたいため
30	知2	いじめられたくないから	新しいことを覚えたいから
31	知3	難しいと思うが経験が力になるので	今までに1日はやっているの、もう少し増やしてみたい
32	知3		どんなことをするか分からないから
33	精2	いきなり入社しても体調崩して自信を無くすのは嫌だから希望	1日だけでいいなら自信をつけたい
34	精2	簡単なものならやってみたい	どのような仕事かわからないから
35	精2	自信をつけたい	
36	知3	受け入れ準備があるかわからないので(希望しない)	理解が得られ、受け入れにハードルを下げただけそうなので
37	知3	仕事を覚えるのが大変だから、知らない人と話すのは緊張する(希望しない)	
38	知2	出来ません	
39	知3	新し環境は苦手だから(希望しない)	
40	知2		仕事の内容がわからない
41	知3	経験したことがないので	
42	知2		その仕事の子供に合っていれば長くてもよいが(仕事内容による)
43		どんな感じか興味があるから	どんな感じか興味があるから
44	知4	企業に行きたいから	
45	知4	作業所以外の会社でも頑張りたい	
46	知2		実習させていただくのは難しい状況であるため。(発達段階がそこまで至らない)
47		ちゃんとしたところで働きたいからです	どういったものか興味がある
48	精2	就職の経験がないから	何をやるのか分からない
49		どのような環境なのか知りたいから	1日だけインターンシップを受けたが、その時の仕事内容が事務補助で、期待していたものと違うように感じたから(希望しない)
50	精3	心の準備をしたい(希望する)	1週間では分らず、1年間は長すぎる気がする
51	精2	仕事のためのステップとして	仕事に慣れるため
52	精3	社会に出る練習になりそうだから	あまりに長期の実習は不安だから

# 実習って何だろう

**雇用を前提としない**

- ハローワークの実習
- 特別支援学校の生徒さん
- 要望に応じて受け入れる
- 就職が難しい生徒さん
- 就労意欲を高めるものいい
- その時は採らない
- それだけではない方法があるといい
- お金を払う

**雇用する場合もある**

- 障害者職業センター
- 職務試行
- 1週間から2週間
- 職業評価
- 企業の方による評価

**リハビリテーション**

- 精神障がい者社会適応訓練事業
- 昔は使った
- 今は使っている人はいない?

**雇用制度**

- 特に精神、知的の障がい
- 継続して就労できる仕組み

**企業のCSR**

- 学校や施設では学べない
- 学びの到達度を確認
- 興味喚起
- 企業見学
- OB訪問など刺激になる

**職場を知る機会**

- 見学会の実施
- 就労への大切なプロセス
- 刺激になる
- 機会を増やしてほしい

**障がい者を知る機会**

**ハローワークが実習を作り出す**

- 東京都もやっている
- 実習の面接会

**ミスマッチをなくしたい**

- しかし全員に必要なのか?

**大学、専門学校生での経験不足**

- 自らバイトもできていない
- 職業体験を提供する場

**実習の良かったこと**

- 職場を知る
- 体力面の自信
- お互いに成長する
- 会議室の清掃から植物の世話
- 実習からアルバイト雇用、そして雇用へ
- 6年間続いている
- その中では休職したこともあった

**販売会で販売すること**

- 希望者多い

**知的障がいの方**

- 事務系の仕事がない
- 身体労働系が多い
- 実習の扉を開いてほしい

**期間がある実習は振り返りができる**

- 職種が広がる

**受け入れる側と送り出す側のギャップ**

- 理解が深まる
- 就労支援の職員に2年間くらい来てもらう
- 木工でいいのか?
- 支援学校の学習内容がミスマッチ
- 企業が求めている人を理解してほしい
- 企業が求めている人がわかる
- トライアルブスに出向!
- 支えられる側から支える側になってほしい
- 特例の連絡会へ

**企業にとっても大切**

- 支援学校と職業訓練学校のみ
- 増やせない
- 企業にとってのリスク
- 短期間
- 厚生労働省の合理的な範囲
- 一定以上は\*
- ハローワークをかませない実習
- 雇用予約に抵触する?
- 同じ作業でも企業内でやっても違う
- お金より使える制度を
- 終わりは解雇になる
- 実習に似ている
- トライアル雇用

**盲学校**

- 2~5日以上
- 二年生からインターンシップ
- 三年生
- 盲学校ということで断られる
- 卒後の定着においても実習は大事

**就労移行支援**

- 意欲のある人は結び付けられる
- 環境の変化によって困難なケースもある
- 特別支援学校は実習と就労は切り離せない

**しごと財団の実習**

- 面接体験も貴重
- ニーズが違った
- 面接の場で条件が提示される
- なかなか受からない
- 職場体験実習
- 就労につながっても条件がミスマッチ等
- 名目は体験、実習
- ハードルが上がる
- ていねいに対応してくれる

**就労支援センターの実習**

- 採否だけではない
- 適性の把握
- 体験

**高等部進路指導**

- 企業見学
- 特性・適性を知る
- 一年生校内の実習
- 大塚は二週間
- 移動などを含む体験
- 特性・適性を知る
- 二年生は体験を前提とする実習
- 大塚は二週間
- 大塚の三年生は三週間
- そのための実習でもある
- 卒業後は自分から動く必要がある
- 体制が整えられている
- チャレンジ雇用など
- うまくいかない生徒さん
- 三年間で意欲喚起

**B型事業所利用者にとって**

- 時間も短い
- いい点とマイナス点
- いろいろな人と接する機会
- 達成感
- やり遂げるための工夫
- 外での振る舞い
- 知っている人に会う可能性
- 支援者のネームタグ
- 振り返りも大事
- 今まで知らなかった仕事
- 希望者は就職ができる
- 就労より継続支援で安定した生活を
- 保護者の考えでもある
- お金がいい
- いい経験
- 外での経験
- 好みがある
- 特に男性が好む
- 女性からは好まれない
- 利用者の高齢化によるニーズの変化
- 若い利用者も生活介護に近い方が多い



障害者の雇用を希望する事業主の皆さまへ

# 「障害者トライアル雇用奨励金」のご案内

「障害者トライアル雇用」は、障害者を原則3か月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、継続雇用への移行のきっかけとさせていただくことを目的とした制度です。

労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができるため、障害者雇用への不安を解消することができます。この制度の利用に当たっては、「障害者トライアル雇用奨励金」を受けることができます。事業主の皆さまには、「障害者トライアル雇用」を積極的に活用していただくようお願いします。

また、職業紹介事業者から障害者トライアル雇用の紹介を受けた場合も奨励金の支給対象となります。

## 奨励金の支給額

対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3か月間）※精神障害者を初めて雇用する場合※<sup>1</sup>は月額最大8万円

事前に障害者トライアル雇用求人（ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※<sup>2</sup>）に提出し、これらの紹介によって、対象者を原則3か月（精神障害者は最大12か月。ただし、奨励金の支給対象期間は最長3か月間）の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、奨励金を受けることができます。

※<sup>1</sup> 支給対象者の雇入れの日の前日から過去3年間に、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限ります）を常時雇用する労働者として雇用したことがない場合（ただし、過去に、障害者トライアル雇用労働者1人につき月額最大8万円の支給を受けた場合（当該支給の対象となる雇入れの日から3年を経過した場合を除く）を除く）

※<sup>2</sup> 障害者トライアル雇用奨励金の取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いについて同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

## 「障害者トライアル雇用」の対象となる方は？

「障害者の雇用の促進等に関する法律 第2条第1号」に規定する障害者に該当する方（障害の原因や種類は問いません）で、次のいずれかの要件を満たし、紹介日に障害者トライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 紹介日時点で、就労※<sup>1</sup>経験のない職業※<sup>2</sup>に就くことを希望している
- ② 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ③ 紹介日の前日時点で、離職している期間※<sup>3</sup>が6か月を超えている
- ④ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

※<sup>1</sup> パート・アルバイトなどを含む。ただし、学校在学中のパート・アルバイトなどは除く

※<sup>2</sup> 「厚生労働省編職業分類」の小分類の職業の単位

※<sup>3</sup> パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと

紹介日時点で、次に該当する方は障害者トライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・継続雇用されている人（重度身体障害者・重度知的障害者や45歳以上の身体障害者・知的障害者、精神障害者は対象となります）
- ・自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実働時間が30時間以上の人
- ・学校に在籍中で卒業していない人（卒業年度の1月1日以降も卒業後の就職の内定がない人は対象となります）
- ・他の事業所で障害者トライアル雇用期間中の人

## Q 短時間であれば働ける障害者を試行的に雇用する場合には？

A 精神障害者や発達障害者で、1週間に20時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合に、短時間（10～20時間）の試行雇用から開始し、障害者の職場への適応状況や体調などに応じてトライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指す「障害者短時間トライアル雇用」制度もあります。

◆奨励金の支給額は、1人当たり、月額最大2万円（最長12か月間）

◆「障害者短時間トライアル雇用」専用求人への提出が必要です。

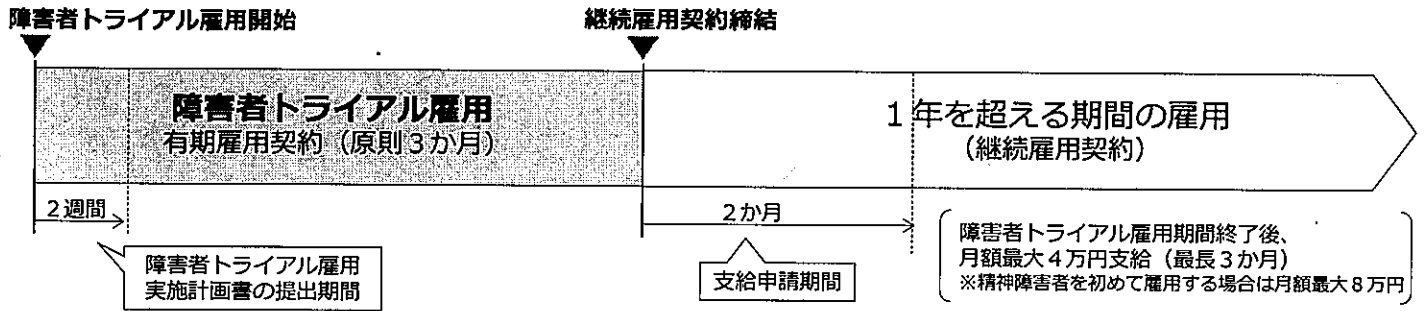
詳しくは都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

### <ご注意>

- ◆求人数を超えた障害者トライアル雇用は実施できません。
- ◆障害者トライアル雇用対象者の選考は、書類ではなく面接で行うようにしてください。
- ◆障害者トライアル雇用求人（選考中）の人数が求人数の5倍を超える場合は、それ以降の障害者トライアル雇用としての紹介は行いません。例えば、求人1人に対し、障害者トライアル雇用の選考中の人（5人）に達した場合は、6人目は障害者トライアル雇用としての紹介は行いません。
- ◆派遣労働者を募集する求人を「障害者トライアル雇用求人」とすることはできません。

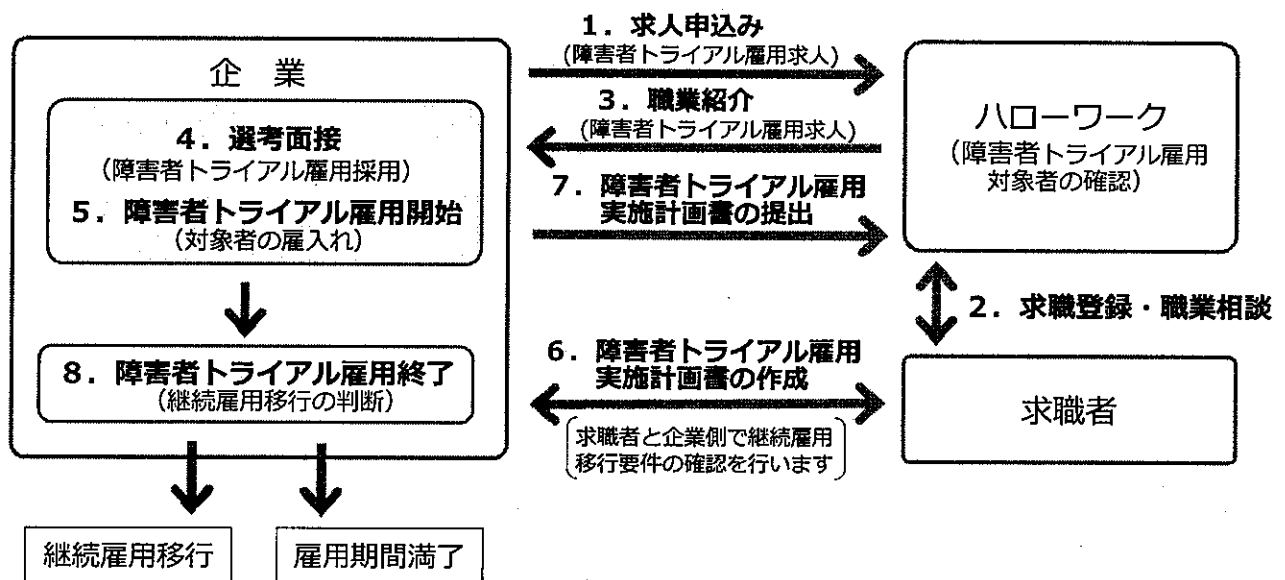


## 「障害者トライアル雇用」のイメージ ハローワークから紹介を受けた場合



- ※障害者トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。
- ※実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。
- ※奨励金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から起算して2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると奨励金を受給できなくなりますので、ご注意ください。
- ※障害者トライアル雇用の途中で継続雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに対象者を紹介したハローワークへ連絡してください。

## 「障害者トライアル雇用」の仕組み ハローワークから紹介を受けた場合



＜ご注意＞次に該当する事業主など支給対象にならない場合もありますので、ご注意ください。

1	基準期間（障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から障害者トライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう）に、障害者トライアル雇用を行う事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある場合
2	基準期間に障害者トライアル雇用を行う事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち、「雇用保険被保険者離職票」の離職区分コードの1 Aまたは3 Aの理由によって離職した人の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で割った割合が、6%を超えていた場合（この離職者数が3人以下の場合を除く）
3	高齢者雇用確保措置をとっていないために、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項」に基づく勧告を受けた後、支給申請日までその是正がなされていない場合
4	障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）を行う事業所である場合（対象労働者を職員などの施設利用者以外の人として雇い入れる場合を除く）
5	障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、障害者トライアル雇用を行った事業所において、障害者トライアル雇用を実施した後に継続雇用する労働者として雇用されなかった障害者（障害者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く）の数の障害者トライアル雇用結果報告書兼障害者トライアル雇用奨励金支給申請書が提出されていない人の数を加えた数が3人を超え、継続雇用する労働者として雇用された数を上回っている場合

この他にも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。