

令和 4 年度

第 2 回松戸市地域自立支援協議会
専門部会活動報告書

令和4年度 松戸市地域自立支援協議会 相談支援部会 下半期報告

【部会の活動目的】

- ① 計画相談の作成率及び質の向上を目的に、松戸市の相談支援体制の役割を共有し、支援体制の強化を図る。
- ② 障害のある当事者やその家族が生活に必要な支援について検討を図る。

【目指す姿】

障害がある人からの様々な相談を地域のネットワークで受け止めて自立した生活を支えるために必要な支援を展開できる。

【令和4年度の目標】

- ① 相談支援専門員と教育・医療など、障害福祉サービス以外の関係機関との連携をスムーズにすることで、専門員の質の向上と負担軽減を進める。
- ② 松戸市の重層的支援体制を構築するための検討。

【具体的な取り組み】

- ① ヒヤリング調査の実施および結果のとりまとめ、次年度取り組むべき内容の検討。
- ② 教育機関と相談支援専門員の連携を図る。

【具体的取り組みの内容】

- ① ヒヤリング調査について

≪調査の実施≫

目的：松戸市の相談支援体制を強化し、計画相談の質の向上と相談支援専門員の負担軽減をすすめるため、基幹相談支援センターにおける認知度・連携状況の現状把握、および地域生活支援拠点を含め周知を行う。

実施日：R4.10.6～11.11 相談支援部会の開催日 2日間を含む計 6日間

対象者：市内相談支援事業所22事業所、相談支援専門員40名

方法：オンライン

対象者は事業所ごと、1回約 60分・最大 3名

聞き取り者は部会員（質問者）と、基幹相談支援センター相談員（入力者）のチーム体制

入力者は対象者の人数に合わせ複数対応

≪調査内容・結果≫

1. 基幹相談支援センター（以下「基幹」）の概要・役割について

基幹が3つの圏域ごとに配置されたことについては回答者全員が知っていた。センターの役割・

機能については“相談機能”“地域の相談支援体制の強化”“権利擁護”機能については、9割以上が「知っている」と回答したが、“自立支援協議会の部会等運営”については約7割の認知度にとどまった。

2. 基幹相談支援センターとの連携について

8割の相談員が基幹と「連携している」との回答。自由回答の傾向としては『連携して良かった』項目で、基幹が「精神的支えになっている」という趣旨の回答が大多数であり、一方『連携のしづらさ』の項目で「動きが遅い」「連絡が取りづらい」「折り返しが遅い」「高い専門性が必要な人の相談ですぐに回答が得られなかった、知らなかった」など、支援の繋がりがづらさを指摘する声が半数以上にのぼった。

『基幹に求める役割』の項目では、「助言や専門的知識など指導的立場」として一番に期待しているが、実現するには基幹は忙しそうに見える、専門性を高めるための時間もないのでは、という理由から「基幹の負担軽減」を求める声も半数に達している。

3. 地域生活支援拠点(以下「拠点」)の5つの機能と利用者事前登録および事業者登録について

5つの機能の中で“緊急時の受け入れ・対応”についての認知度は9割を超えるが、その他、“体験の機会・場の提供”については約76%、“地域の体制づくり”については約70%、“専門的人材の確保・養成”については5割に満たない認知度であった。『利用者事前登録の方法・流れ』については9割以上の方に認知されており、6割の方が事前登録を支援していた。障害種別ごとの登録支援状況は知的障害・約72%、身体障害・約28%、精神障害・約11%であった。

自由回答での『緊急一時保護の利用者事前登録で課題に感じること』の項目では、制度利用自体のハードルが高いと感じるという趣旨の発言が目立つ。

『緊急一時保護の利用見込みのある利用者に対し周知をしているか』との質問では「周知している」との回答が約6割であった。

管理者のみへ質問した『事業者登録』の認知度および今後登録を検討しているかという質問については8割が「知っている、今後検討している」という回答であったが、自由回答で現在手あげしていない理由として「多忙」「マンパワー不足」という趣旨の発言が半数以上となった。

4. 相談支援事業所の体制

相談支援専門員の業務形態は、専任が6割、兼務が4割であった。計画相談を新規に受けられる事業所は約63%、自由回答として、『計画相談を受けられない理由』は「多忙」が大多数であった。

『運営上の困難さ(管理者回答)』は半数以上が「報酬の少なさ」に関する趣旨の回答をあげており、次いで「時間が足りない」「法人の理解が得られない」との回答があがった。

『事務関連の困りごと』としては、概ね、「書類作成」と「時間の確保」に関する事があげられたも

の「困っていない」という意見も複数みられた。

5. 相談支援事業所の連携・困りごと

『事業所単体で抱えきれない困難事例を受け持っている』相談員は5割強だったが、そのうち「ひとりで抱え込まず相談できる相手がいる」、「連携してケースに対応できている」との回答がともに約95%に上った。

困難さの自由回答としては「対人ストレス」、「報酬外や制度外の業務」に関する趣旨の発言がとても多く、少数ではあるが「事業所間の連携に苦慮」や「コロナ事情」に関する事もあげられた。

6. 虐待防止

『虐待発見時の通報先』は回答者全員が知っていた。

『虐待防止委員会』は85%が設置済みであり、約90%は『運営規程』にも記載し、『虐待防止研修』に取り組んでいた。

『虐待につながるハイリスクケースを受け持っているか』の質問には5割以上が受け持っており、受け持った相談員の約52%が圏域の基幹に相談していた。基幹に相談しなかった理由としては、子どもの虐待ケースについて、子ども家庭相談課や児童相談所などへの相談事例が多かった。

7. その他 相談支援専門員スキルアップ研修(以下「スキルアップ研修」)・相談支援専門員連絡会「サポサポ」(以下「サポサポ」)

スキルアップ研修の感想では「知識が得られる」、サポサポの感想では「交流できる」との回答がそれぞれ最も多かった。

参加経験者はスキルアップ研修で75%、サポサポで65%。参加していない理由は共に「多忙」がほとんどを占めていた。

〈結果のとりまとめ・相談支援部会としての取り組み〉

R4年度12月・1月の部会にて調査の振り返りと考察を行い、報告書を作成した。

※ヒヤリング報告書の取り扱いについて

聞き取り対象の相談支援事業所に対し、ホームページ上での公開についての調査時に了承を得ていないため、本会議においては本報告書の概要をもって報告とさせていただきます。

上記のヒヤリング結果を踏まえ、相談支援部会としては、基幹相談支援センター、地域生活支援拠点、相談支援事業所関連の3点を柱に次年度取り組むべき課題の検討・考察を行っている。

a 基幹相談支援センター(以下「基幹」)について

基幹の支援が精神的支えになっているという意見が多数あがったが、一方電話が繋がらない、基幹が忙しすぎる等の意見も多く、すぐに支援につながらないという不満があった。基幹の相談機

能として計画相談で担えない部分、どの制度にもつながらない部分、障害疑いの方への対応などを担っている現状があるが、一方相談支援専門員からは、医療的ケアや重症心身障害児者等に対応するための高い専門性を求められていることもうかがえた。

これまで相談支援部会では、基幹には気軽に相談できる機能が必要だと考えてきたが、今回の調査結果を受け、基幹との連携は充足していることがわかった。本調査にてあらためて基幹の役割の整理をすることにより、今後においては基幹の職員の負担軽減と継続的な相談員の専門性の向上が必要ではないかと話し合った。

b 地域生活支援拠点(以下「拠点」)

今回の調査によって、拠点の機能の中でも緊急時の対応のイメージが強く、それ以外の機能について認知度が少ない事が分かったが、専門的人材の育成や体験の機会・場については整備が進んでいない現状があり、この事も知られていない。

相談支援部会としては、市と協力して拠点の機能をもっと理解してもらう方法を模索する必要があると考えた。

c 相談支援事業所関連

相談支援専門員は、収入に繋がりにくい幅広い支援を行っており、多忙を極めている現状がわかったが、ほとんどの相談支援専門員は部会で危惧していたような孤立状態にあるわけではなく、相談できる相手や連携してケースに対応できる仲間がいることも結果として出ている。背景には基幹相談支援センター主催のスキルアップ研修や、部会と協力し実施しているサポサポでの交流が相談支援専門員同士のネットワークを築き、個々の助けとなっていることが考えられる。

部会としては、スキルアップ研修やサポサポにこれまで参加できていない方への働きかけを行い、相談支援専門員にとってさらに活用しやすいものとするための工夫を検討していく。

また管理者のみへの質問から、運営を維持するための収支バランスに苦慮している現状がわかったので、スキルアップ研修やサポサポにおいて、管理者の学びになるような機会の場を提案したい。

次年度の取り組みについて

相談支援部会では、更なるヒヤリング結果の読み込みを行い、拠点や基幹がどのように機能していくのが良いのか、相談員の抱える課題について、引き続き検討を進めていく。

障害福祉課及び基幹相談支援センター三基幹連絡会議、地域生活支援拠点運営協議会、虐待防止ネットワーク等へはヒヤリング結果を報告するとともに、互いの意見をキャッチボールし、それぞれに持つ課題、これから可能なこと等一緒に探っていく。フォローし合える横の繋がり、体制づくり、面的整備を目指していく。

また、ヒヤリング対象の相談支援事業所へも調査結果報告と今後の部会の取り組みの方向性についても伝える。

② 東葛地区スクールソーシャルワーカー(以下「SSW」)連絡会議の取り組み

不登校、ヤングケアラー、行動・情緒の不安定な子どもたちの増加がみられる中、相談支援と学校との連携をより深めることは、これまでも継続的な課題であった。今年度は市内で活動するSSWや子ども若ものの支援機関に声掛けし、お互いの現状の共有、意見交換するところからはじめた。R4年5月に準備会を持ち、R4年6月から「東葛地域SSW連絡会議」とし毎月実施した。

参加:市SSW、県SSW、子ども若ものの支援機関、相談支援部会員担当者

内容:ケース検討をすることで、お互いの現状や具体的にできることを探る、ということを行った。

結果:障害のとらえ方やケースの対応の仕方など、お互いに学び合うことができ、連携しあう関係性が構築できた。子ども若ものの支援機関とSSWが具体的に動く事例はあったが、県立の高校生のケースの事例が多かったため、相談支援専門員が動き障害福祉サービスに具体的に今すぐつなげられるケースなどはなかった。

課題:県のSSWが多いことから高校生のケースが中心になりがちで、小中学生のケースにはあまり取り組めなかった。就学後から小学校高学年、中学生にかけて、問題が顕在化してくるケースが多いことから、その世代の子に関し、学校と連携をより深め、必要な障害福祉サービスにスムーズにつないでいける体制づくりが急ぎ求められている。

③ 相談支援専門員連絡会「サポサポ」(以下サポサポ)との連携

今年度は相談支援事業所と基幹相談支援センターの更なる連携をめざし、サポサポの活動スケジュールに基幹相談支援センターのスキルアップ研修を盛り込むことを部会内で検討し、実施の運びとなっていた。5月、8月、12月に各エリアの基幹相談支援センターがそれぞれ相談支援専門員を主たる対象として「サービス等利用計画を作成してみよう(小金)」「自立支援協議会を知ろう(中央)」「社会資源を知ろう(常盤平)」をテーマに研修を実施し、エリアを意識したグループワークを行うなど、相互の連携を深めた。

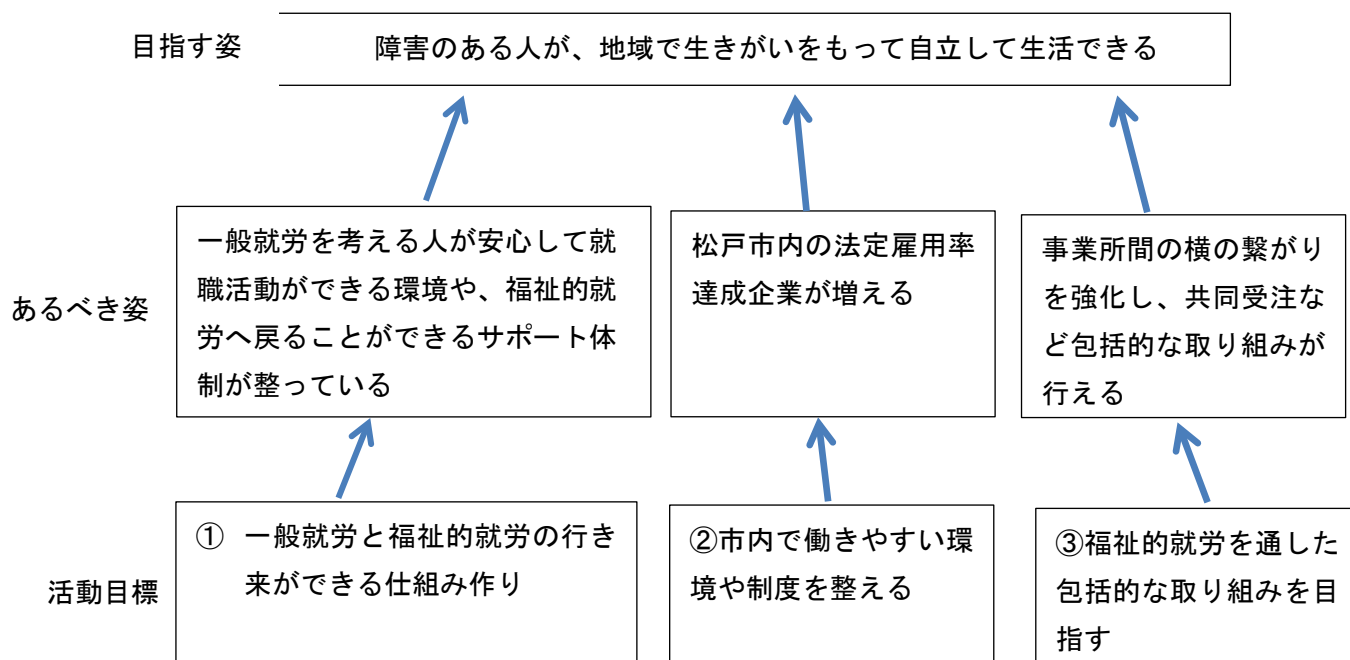
【次年度の活動内容】

- ① 相談支援専門員へのヒヤリング結果を受けて、抽出された課題へ取り組む。
- ② SSWとの交流の機会の継続
 - ・小中高生の支援におけるSSWや学校との連携について、具体的な検討の継続。
 - ・松戸市SSWの参加者の増員
 - ・SSWや松戸市教育機関に対し、相談支援へより一層の理解を深めていただくため、計画相談支援についての説明の機会を確保していく。

令和4年度 第2回松戸市地域自立支援協議会 就労支援部会

【令和4年度の活動目標】

- ① 一般就労と福祉的就労の行き来ができる仕組み作り
- ② 市内で働きやすい環境や制度を整える
- ③ 福祉的就労を通じた包括的な取り組みを目指す



【活動目標に対する現状・課題・取り組み】

	現状	課題	具体的取り組み
①	<ul style="list-style-type: none"> ・チャレンジロードマップを作成し、福祉的就労から一般就労を目指す方への取り組みを実施（令和3年度）。 ・一般就労から福祉的就労への支援については、ニーズ・課題等の把握が出来ていないため取り組めていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉的就労へ戻れないかもという漠然とした不安が壁となり一般就労へ踏み切れない方がどの程度いるのか、また、その際にどのような支援を求めているのか等、施策実施のために必要なデータ収集及び課題の把握ができていない。 ・一般就労と福祉的就労の行き来ができる仕組みが明確になく、一般就労への不安感が拭えない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労経験者に対してアンケートを実施し、施策実施のための根拠・課題・ニーズの把握を行う
②	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度民間企業の法定雇用率達成割合 松戸市 44.7%、ハローワーク松戸管内 46.2%、千葉県 49%、全国 47% ・雇用人数0人企業の割合は 34.1%。100人未満規模の企業での割合は 50.5%。 ・市内就労移行支援事業所利用者の定着率(1年後)は 72% 	<ul style="list-style-type: none"> ・例年、法定雇用率に着目して企業向けのセミナーを開催してきたが、効果的なPRができていないのか不明である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークやビックハートと連携しながら、福祉業界の企業に対して、困り事座談会と称し、全2回の研修を実施する
③	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度第1回目の就労継続ネットワークを7月19日に開催し、2回目は1月20日に開催。 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度より再度ネットワークが開催されたが、就労継続支援事業所の横のつながりがまだ弱く、共同受注等の包括的な取り組みができていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労継続ネットワークの定期的な開催をサポート ・施設見学会の実施

【今年度の取組内容及び目標達成度】

① 一般就労と福祉的就労の行き来ができる仕組み作り

昨年度は就労継続支援から一般就労を目指す方への支援を目的に「松戸市就労チャレンジロードマップ」を作成し、就労継続支援事業所の支援員及び通所者向けに説明会等を実施した。

一方、令和2年度に行った一般就労への意向調査で、一般就労を希望している方は将来の職業生活への不安に関する相談の割合が高かったことがわかり、より安心して一般就労を目指すには一般就労から福祉的就労へ戻ることができる体制整備が必要であるのではないかとの意見があがった。今年度は現在一般就労している方もしくは過去に一般就労を経験したことがあると思料される方289名を対象に、一般就労に係るアンケートを実施し、実態及び課題の把握を行った。131名(45.3%)に回答いただき、取りまとめた資料を基に、現在次年度以降の取り組みについて部会で協議しているところである。

事前の推察とは異なり、一般就労には福祉的就労に戻れる安心感が必要との意見は少なく、我々が考えていた課題と実際の課題のギャップを埋めるために非常に参考となり、次年度以降の取り組みに大いに活かすことができると考える。

② 市内で働きやすい環境や制度を整える

令和3年度民間企業の法定雇用率達成割合は松戸市44.7%、ハローワーク松戸管内46.2%、千葉県49%、全国47%であり、松戸市は全国、千葉県、県内近隣他市よりも低い。また、障害者雇用人数0人の企業の割合は34.1%であり、特に従業員数100人未満の企業に絞った場合の割合は50.5%と、半数近くが未雇用という状況である。

障害者雇用拡大のための施策として、例年、近隣市と共催で企業向け障害者雇用セミナーを開催しており、昨年度は柏市と共催でセミナーを開催したが、費用対効果が見えにくい、セミナー後のフォローが困難等の課題があった。今年度は松戸市単独で、「福祉業界から障害者雇用を変えよう」をテーマに、福祉業界の企業を対象に、ハローワーク松戸及びビック・ハート松戸に協力いただき、全2回の研修会(1回目:2月22日、2回目:5月17日を予定)を開催予定である。

1回目は主に障害者雇用に関する課題の共有等、2回目は先行企業の取組事例等の講演を予定しており、障害者雇用がうまく進んでいない事業者も多く、また部会員が精通している福祉業界に対して対策を講じていく。また、研修後にはアンケートを実施し、その効果について測定する予定で、効果があった場合は、別の業界への水平展開も可能と考えており、次年度以降の施策の検討の一助になるものとする。

③ 福祉的就労を通じた包括的な取り組みを目指す

就労継続支援事業所の横の繋がりを強化し、地域を巻き込んだ包括的な取り組みを目指す為、昨年度は会長・副会長を選任しネットワークの再スタートを図った。今年度は事業所間の繋がりを強化を目的に第1回目を7月、第2回目を1月に行った。1回目では一般就労へ向けての取り組みや工賃向上の取り組み等に関するグループワークを行い、各事業所間の関係強化を図った。また、2回目は工賃向上の取り組みを実施している事業所の見学会を実施した。

また、事業所間の繋がり強化だけでなく、事業所への有益な情報提供も重要であるため、今後は利用者が一般就労した際の事業所のメリット（加算等）等の研修会の開催を検討し、最終的な自主運営に向け、部会としてバックアップしていく予定である。

【次年度の取り組み事項】

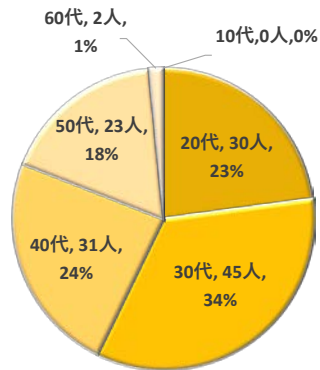
- 1 就労経験のある方へのアンケートを元にニーズや課題を整理し、「一般就労と福祉的就労の行き来ができる仕組み作り」のために必要な施策を継続して実施する。また、「松戸市就労チャレンジロードマップ」について必要に応じて改訂するとともに、更なる周知等を実施する。
- 2 今年度実施する座談会が好評であれば継続し、雇用促進に繋がりそうでない場合は、別の実施方法等を検討し、実施する。
- 3 就労継続ネットワークの自立運営を目指し、事業所間の連携を強化することにより、福祉的就労を通じた包括的な取り組みを目指す。

一般就労に関するアンケート調査

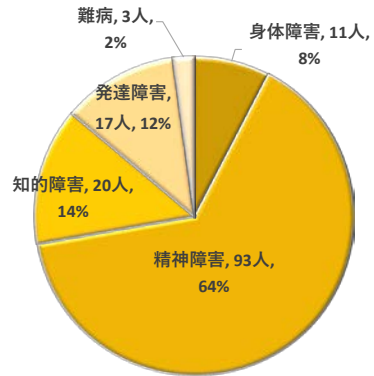
回答者数：131名

1 年齢・障害種別

1-1 年齢について、該当する選択肢を一つ選んでください。

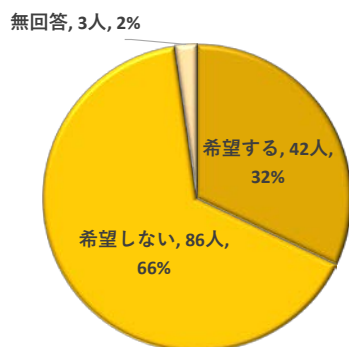


1-2 障害種別について、該当する選択肢を選んでください。

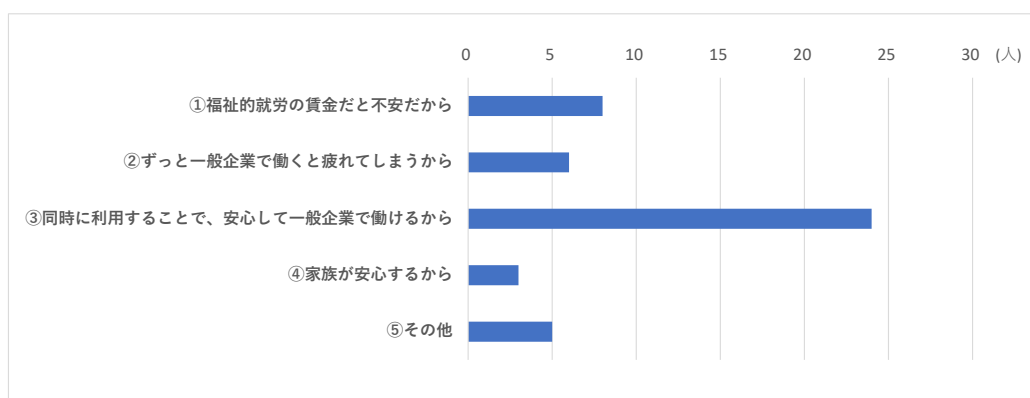


2 就労状況等

2-1 福祉的就労（就労継続支援事業所、地域活動支援センター）と一般企業（契約社員、パート、アルバイト等）を同時に利用したいという希望はありますか。



2-2 2-1で「①希望する」と答えた方に伺います。どんな理由がありますか。一つ選んでください。



⑤ その他の内容

・会社の障害担当者がまったく障害について理解が無く、障害者雇用の従業員が次々と退職するといった状況が常態化しており、社外の知識のある者が会社と障害者との間に入り支援する必要を強く感じます。（これは障害者雇用実績のある企業での事です。）

・安心して休める場所が欲しい。

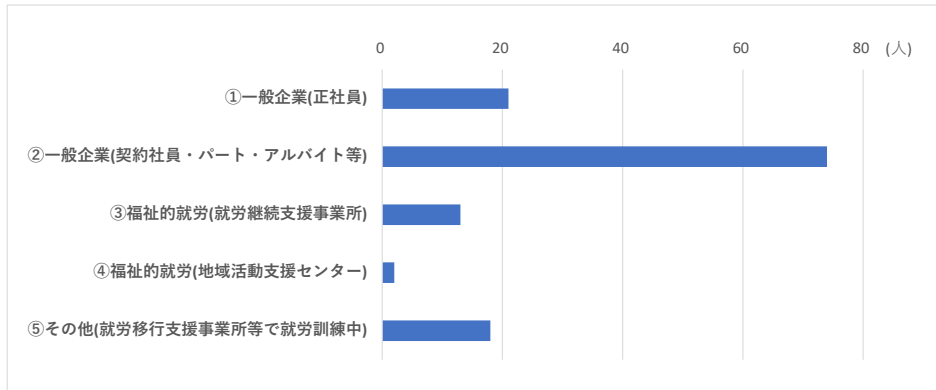
・いろいろとチャレンジしてみたいから。

・どの就労形態が向いているか、比較する事が出来るから。

・相談ができる場として使いたい。病院のプログラムではなく、そういう存在がほしい。

・就労、就労後のサポートを受けたいから。

2-3 現在の就労状況等について、該当する選択肢を一つ選んでください。



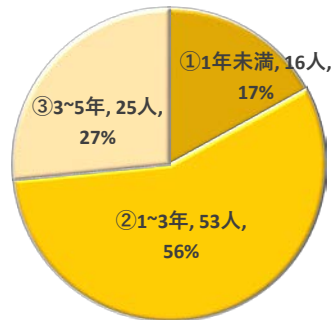
⑤ その他の内容

- ・無し(無職)。
- ・通院中で今後利用予定。
- ・無職。
- ・通院中。病院のデイケアにて就労訓練中
- ・在宅の仕事。
- ・現在、就労していない。
- ・通信制大学に在籍している。
- ・千葉県会計年度任用職員になりました。
- ・応募書類の作成、求人検索、面接練習。
- ・現在収入に関しては、障害者年金と親の支援で生活が成り立っており就労を希望していません。
- ・就労はしておらず、訓練なども希望していません(障害について周囲の理解を得るのがきわめて難しいと感じるため)。
- ・就労移行支援を退所して、現在休職中の為。
- ・デイケアでリハビリ中。

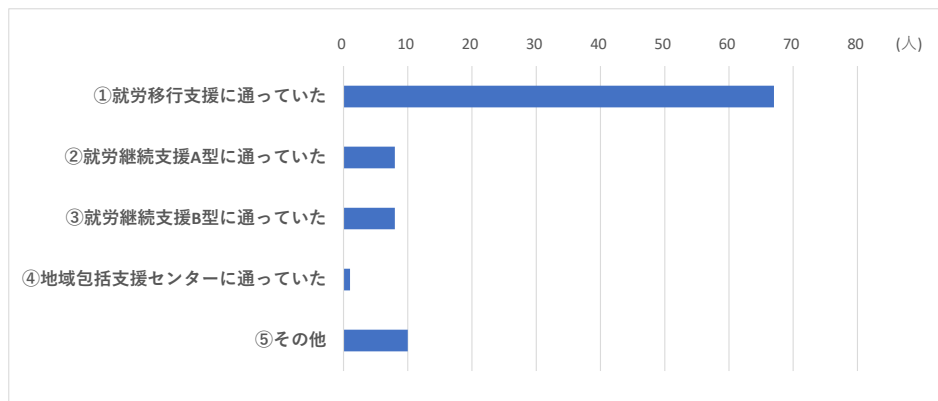
3 設問①

(設問2-3で「①一般企業(正社員)」 「②一般企業(契約社員・パート等)」を選択した方は以下にご回答ください)

3-1 現在の企業に就労している期間について、該当する選択肢を一つ選んでください。



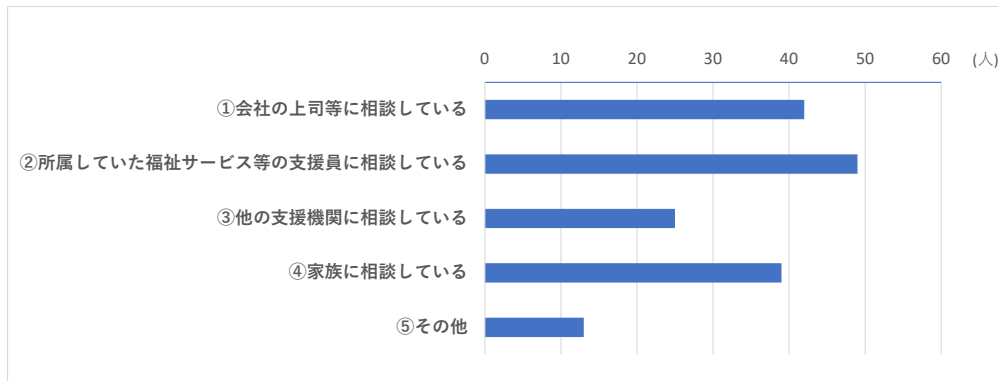
3-2 就職する前の所属先を教えてください。



⑤ その他の内容

- ・非常勤で働いていた。
- ・就職移行→一般企業(オープン)→一般企業の特例子会社(現在)。
- ・一般企業(派遣からパート)
- ・就職移行支援を辞めていて、どこにも通っていなかった。
- ・ハローワーク訓練校。
- ・ジョイ松戸作業所に通っていた
- ・働いて無かった。
- ・一般のパート。
- ・一般企業(正社員)。
- ・就職移行→一般企業(4年)→(オープン)特例子会社(1年目)転職しました。
- ・パートで働いていましたが、半年以内に解雇されることばかりで長く働けません。

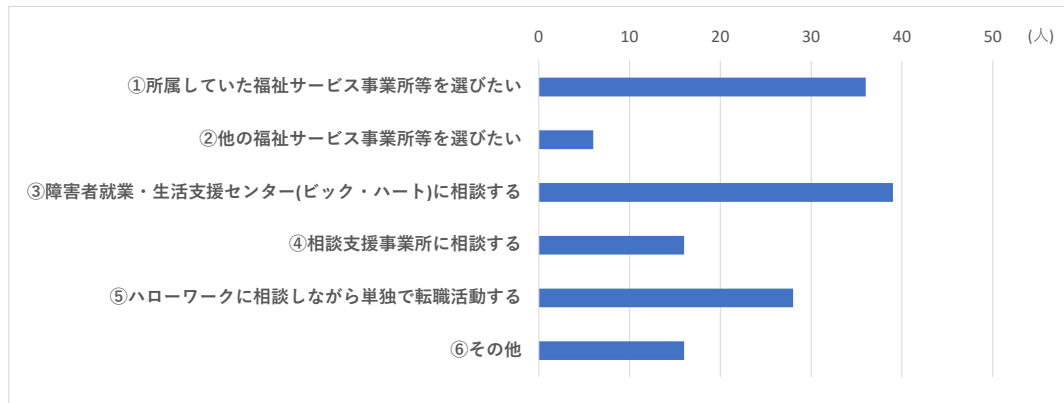
3-3 就労に関する悩みについて周囲に相談できる人はいますか。(複数回答可)



⑤ その他の内容

- ・主治医(2人)。
- ・障害・就労・勤務先の内情が複合的に絡む悩みは、会社の上司(ましてや上司が悩みの原因の場合など)に理解が無いと相談できる相手がいないのが実情です。
- ・介護(認知性対応グループホーム)に勤めているが、理解度が低いのか? 悩みを相談出来る人がいないのが悩み。
- ・特に相談している人はいないが、これから先の事を考えると専門知識(経験)がある方に相談していきたい。
- ・友人。
- ・我孫子発達障害者支援センター(CAS)。
- ・友人。
- ・就労移行支援に相談。
- ・就労移行支援の後に、就労定着支援を受けており、そこの支援員に相談。
- ・就労移行を使っていない為、定着支援を上手く使えず悩んでいる。使うのがビックハートしかないというのはおかしい。と思い使えていない。
- ・クローズ就労だが適応障害で休職した事がある為、精神の既往歴は隠し、上司に相談はしている。
- ・スマイルハートで所属していた時、仕事が合わないなら別の仕事を紹介するという事だったので相談したら、もう一度入所しないと紹介できないと言われ、自分で今のパートを探しましたが、また解雇をほのめかされています。(今2ヶ月働いています。)

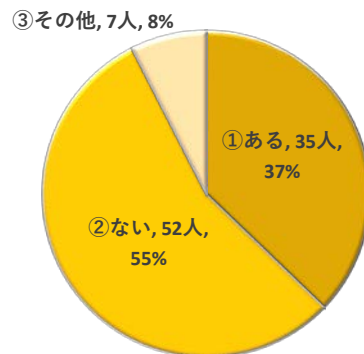
3-4 万一、仕事を辞めてしまうことがあった場合、その後の活動はどのようにしたいとお考えですか。



⑤ その他の内容

- ・引きこもりそう。
- ・病院、デイケア。
- ・悩み中。障害者雇用での限界を感じているので⑤か①。
- ・現在転職活動中(10月末で退職の為)。携帯や求人報告での募集。
- ・エージェントに依頼したい。
- ・精神ボランティアの会「ハートシップに通いたい」。
- ・パーソルのパーソルチャレンジ。
- ・ネットやタウンワーク等を利用し活動する。
- ・ネットのサイトを利用する。
- ・誰にも相談しないで単独で転職活動をします。
- ・転職サイトの活用。
- ・父母の故郷(広島、沖縄)での生活ももしかしたらあるのかも知れない。
- ・本来であれば、就労移行支援を受けたいが、すでに2年利用しているため、不明である。
- ・知り合いの方(企業)に、受け入れしてくれる方(企業)を探す。
- ・上司。
- ・障害者向け人材紹介会社に相談しながら転職活動する。
- ・スマイルハート柏に相談したけれど、入所しないとダメ(紹介できない)と言われてとても困っています。

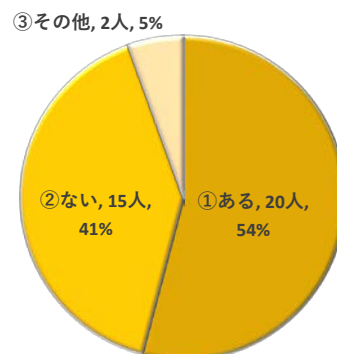
3-5 福祉的就労（障害福祉サービス事業所など）を再度利用したいと思うことはありますか。一つ選んでください。



⑤ その他の内容

- ・福祉的就労は利用していない。
- ・収入面を考えてしまう。
- ・病状によっては利用したい。
- ・わからない。今の仕事は自分に合っている。
- ・今現在でも就労定着支援を受けています。
- ・利用したことがない。
- ・利用したいが期間の定めがあり、できない。

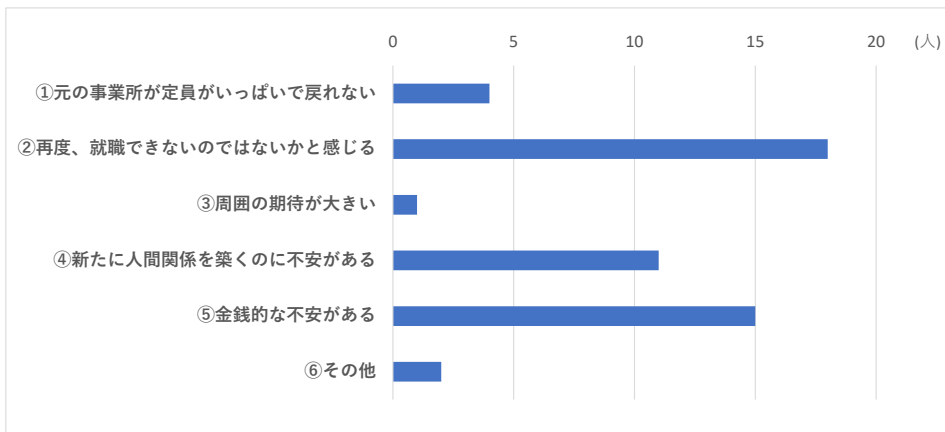
3-6 3-5で「①ある」と回答した方に伺います。福祉的就労（就労継続支援事業所など）を再度利用することになった場合、不安感がありますか。一つ選んでください。



⑤ その他の内容

- ・「一般企業→一般企業」だと普通だが、「一般企業→福祉的就労→一般企業」だと、就労へのハードルが高そう。
- ・就労継続支援事業所に通っている間、収入がなくなってしまう事。

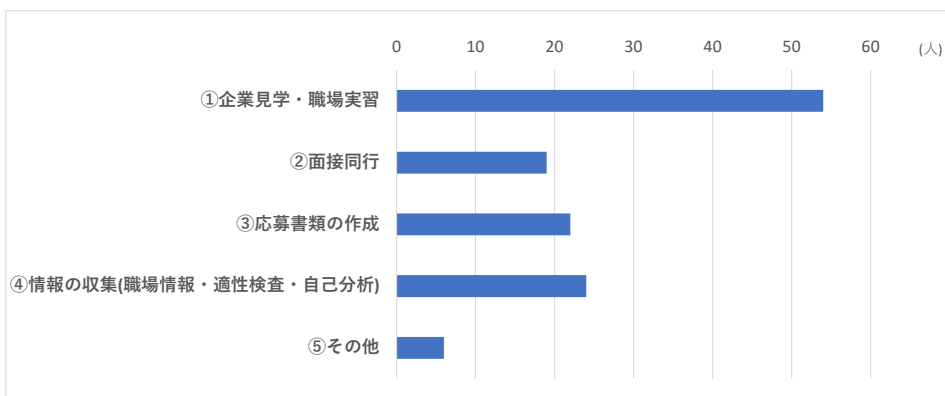
3-7 3-6で「①ある」と答えた方に伺います。どんな不安がありますか（複数回答可）



⑤ その他の内容

- ・事業所の方針が合わない。本当の不安を話せない。ただ、聞いているだけ。
- ・以前お世話になった就労事業所では「ノウハウ」が無く、職案のみでの対応だった。自分でパーソルに連絡し、障害者雇用を相談した。

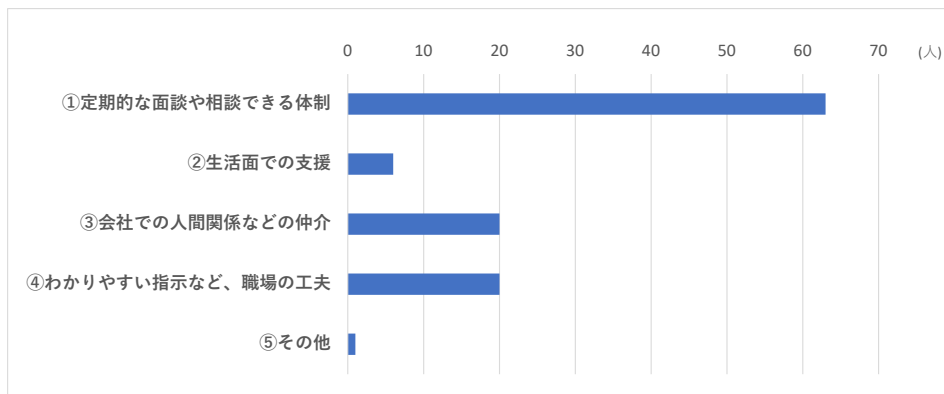
3-8 一般就労するにあたり、どのようなサポートがあると就職しやすいと感じますか。一つ選んでください。



⑤ その他の内容

- ・自身へのサポートもそうですが、企業側のノウハウや理解が深まるようなサポートが欲しいです。
- ・カウンセラー
- ・就職活動は、メンタル的にも大変なので心のサポート。
- ・自己理解一とにかく、本人が得意な事、苦手な事を把握し、苦手な事は配慮事項として要用される会社を見つける。勤怠関連は、絶対に出来るようにする事。(ビルドアップ必須！)
- ・既に一般企業に就職しています。
- ・オンラインの相談フォーム(LINEみたいな…専用アプリみたいなやつ。)

3-9 どのようなサポートがあると、一般就労を続けやすいと思いますか。一つ選んでください。



⑤ その他の内容

- ・ 今回の転職で上司への不満があり、相談したい相手がいない。同僚のサポートを求めるのは違うと思った。
- ・ 相談できる職場。
- ・ 前述した本人自身の力を付ける他なし。それが主で無ければ周りがどのようにしてサポートしても無意味。

3-10 一般就労に係るご意見、ご要望。

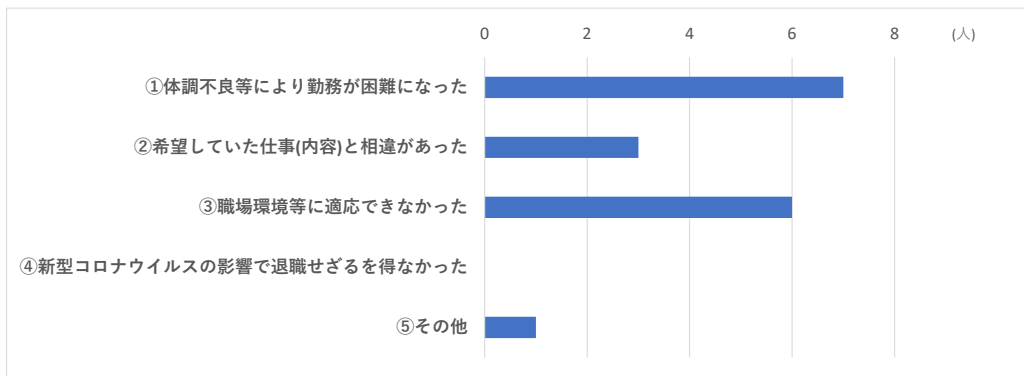
- ・仕事が少なく、手際になる時など不安やストレスに感じるので、そうなった場合にどのような事をすればいいのか、決めた方が困らない。
- ・一般就労の夜勤、残業時間を減らしてほしい。
- ・松戸市内で働く場所が少ない。
- ・継続的なサポートが必要と感じています。企業側も「雇用すれば良い。市や福祉事業者も送り出せばよい。」ではなく、ある程度の期間サポートできる体制を作って欲しい。
- ・就労定着支援が終了した後、相談を継続できるのが主治医だけになりそうで不安。職場の相談役が異動・退職は辛い。
- ・精神障害を持っていてケアマネと社会福祉士の資格を持っている知人がいます。その方のように、せっかく勉強し資格を取ってもオープンな求人がほぼ無く、クローズで勤めても障害を職場に開示した途端に解雇に近い状態になってしまうような「障害者の専門職」が働ける(働きやすい)環境を整備して頂きたいです。
- ・法定雇用率の面で、どの障害も満遍なく雇用する事が企業において義務化されてほしいです。
- ・精神障害の合理的配慮事項は、身体障害などに比べ言語化しにくい特性がある為、そこに対する支援があると嬉しいです。
- ・障害者の雇用(契約社員・パート等)においても産休・育休が取れるように(取りやすく)なると良いです。
- ・今の職場にとっても満足しています。良い上司、同僚、先輩に恵まれています。しかし、賃金がなかなか上がらず一人暮らしはまだまだできません。手取りは14万円程です。もう少し賃金が上がればと思っています。まずは正社員になれるよう頑張ります。
- ・障害者でも社会に出ることが大事だと思います。日本国民として少しでも協力できるようにになるべきです。
- ・障害者枠として企業は採用しているが、実際に努めている所では、ほぼ配慮は無い。苦手な事柄は伝えてはいるが、1人の為に何かしてくれる訳では無く、何のための障害者枠なのだろうと思う。身障者には優しい世の中だが、発達障害・軽度知的には厳しい。
- ・入社後、ひとり立ち出来るまでのサポート、また合理的配慮を取り決めたのに守らない企業を減らして欲しいのが理想だと思います。また、転職市場でも身体障害の優位性が、目立つのでそれが緩和されていければ良いと思います。具体的なアイデアではなく申し訳ございません。
- ・今回の転職活動で施設の採用があったが、本社から診断書を求められ、診断書のお金が5千円前後。入社前健康診断6千円～1万円以上もの金額が生活を圧迫。助成金等があると良いと思った事と、どこに相談したら(生活や精神面等)良いか解りません。
- ・生活ができる給与を貰えるまでの働く体力が無い。また、障害の再発が怖い。
- ・他県は時給が1000円以上になっているが、千葉県松戸市でも1000円以上にしてもらいたい。
- ・交通費3ヶ月に1回支払いになっているが、内容として1週間に2日、月に8～9月分しか乗り物を使用してません(在宅仕事なので)。一日かかった料金はかかった分だけ頂けないでしょうか。毎月赤字になっております。定期的分で貰っておりますので、考えてもらいたいです。
- ・障害に対する理解は難しく、無理をしてしまうのが現実だと思います。直接上司に配慮等を伝えていますが、企業側に仕事量に不満があるようです。
- ・ハローワークを介さないと助成金(会社の障害者雇用の)が降りないのはおかしい。
- ・事業所は「ノウハウ」をたくさん持っている民間会社も利用すべきだと思う。

- ・受け入れ側の理解を深める施策が重要と思う。
- ・支援等(ビッグハート)で利用する人が多くなっているが、支援する側の人が増えないと充分に利用する事ができない。つまり、利用がしにくい。
- ・福祉サービス事業所に通所中の生活面(金銭面等)の支援。
- ・就労定着支援の最長期間を延長して欲しい。
- ・一般就労を続けられるよう定着支援に力を入れてほしいです。
- ・2018年に南柏にある「まんてん」さんに通っていました。この先の不安を抱えながらでした。自分より思い障害の人たちもいて、明るく前向きな人達がいて励まされました。自分も前向きになれたのは確かです。ありがとうございました。
- ・早くできない(ゆっくり)自分のペース。いじめの無い職場。叱ったり厳しい言い方は嫌いです。止めて頂きたいです。時代遅れです。職場いじめをした人が会社を去るべきだ。いや、去って欲しいね。
- ・私は就労移行支援に通える期間が満了になっているので、もし今の仕事を辞めた時にまた通う事が出来ない不安があります。仕事を継続出来るように就労移行支援で学んだ事を実践して、心身共に体調管理をしたり、不安な事を相談したいと思っています。
- ・就職するにあたって就活自体も大切だが、その前段階で生活習慣の指導や支援、改善後の継続支援等が重要だと感じた。私は生活習慣の改善と安定が就職に結びついた為です。
- ・障害者認定以外の障害(適応障害)の場合の就労移行支援サービス。
- ・知的障害者が就職できる会社を増やして欲しいと思います。
- ・就労移行の期間を延長、又は、就職したらリセットするようにして欲しい。
- ・ここ最近の物価高で値上げ続きなのに、障害雇用故に現在の会社だと給料が安い事。手取り25万円は無いと1人暮らしは無理。
- ・就労移行を利便せず転職した為、会社から定着支援の設定を求められた際に、選択肢が「ビッグハート」しか無い事に疑問を持ち、結果的に現在、定着を付けていない。相談する先が、選択肢が無いのはおかしいと思う。一般企業へ就労し、働き続ける事は、本当に大変な事を当事者以上に把握する必要があると思います。ハローワークも窓口が少なく、待ち時間も多いです。松戸市民として、障害者雇用の増進、又は使えるサービスが増える事を願っております。
- ・障害者枠での被雇用者として数年働かせてもらっていますが、実際に採用されている人でも勤怠の自己管理や、「報・連・相」が実行出来ない人は周りにたくさんいます。何度上長から注意されても改善できない方が多いです。個人的な私見としては、“出来ない事を出来るようにする”事は、ほとんど難しい事なのだ。と実際問題感じる所が大きいです。就労に向けた被雇用者としての最低限の責任を果たす事も難しい方は、“就労関連の福祉”から“生活する為の福祉”へ、サポートの仕方を変えて対応した方が、現実的な解決に近づくと感じます。
- ・一般就労(現社員)している方たちへの意識受け入れ、考え方の。
以前の就労支援センター(柏市)でもパワハラを受けていたので、食事もできなくなり、辛い思いをした。一般で働くには怖い気持ちがある。正職員で安定した収入がある事を望むが、難しいのか?支援員(職員)の適性をきちんと調べてほしい(資格として)。
※このアンケートの結果を知らせて欲しい。(みなさん、不安だと思う。)
- ・就労移行支援に通うご支援をいただき、一般企業で正社員となることができました。ありがとうございました。
- ・就労移行支援事業所等で就労訓練の予定。
- ・クローズで就労する場合のサポートも増やして欲しい。どうしても相談機関と疎遠になりやすいため。
- ・差別的な事を言ってほしくない(仕事を覚えられない時など)。

4 設問②

(設問2-3で「③福祉的就労(就労継続支援事業所)」 「④福祉的就労(地域活動支援センター)」
を選択した方は以下にご回答ください

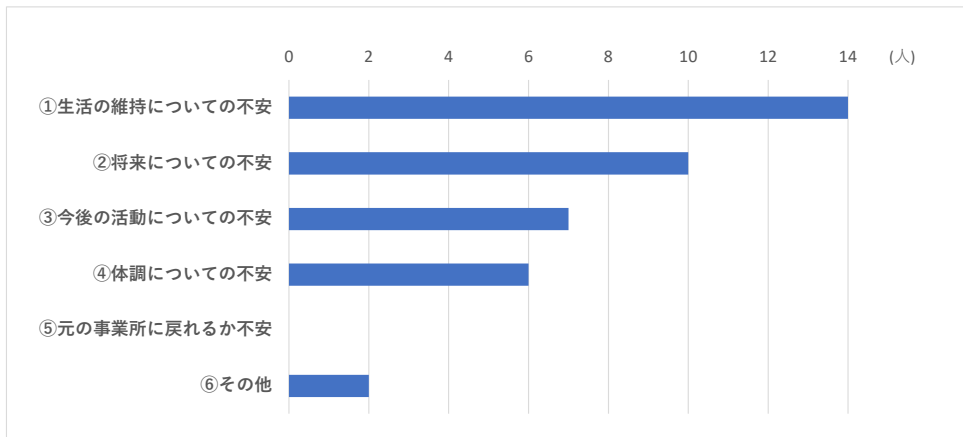
4-1 福祉的就労を選んだ理由は何ですか。1番近い理由を一つご回答ください。



⑤ その他の内容

・解らない。

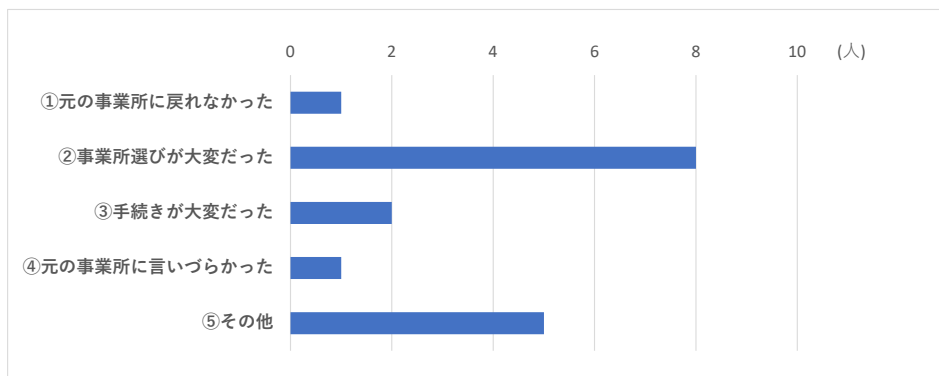
4-2 仕事を辞める時にどんな不安がありましたか。(複数回答可)



⑤ その他の内容

- ・今は無い。
- ・もっと勤務時間の短い仕事は無いのか。

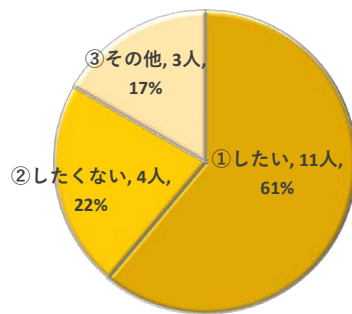
4-3 福祉的就労(就労継続支援事業所など)に戻ろうとした際、どんな苦勞がありましたか。一つ選んでください。



⑤ その他の内容

- ・就労継続支援は楽だから。
- ・無い。
- ・経験なし。
- ・自立訓練を紹介してもらえたので苦勞は無かった。
- ・また仕事をしたいという気力が出るまで時間がかかった。

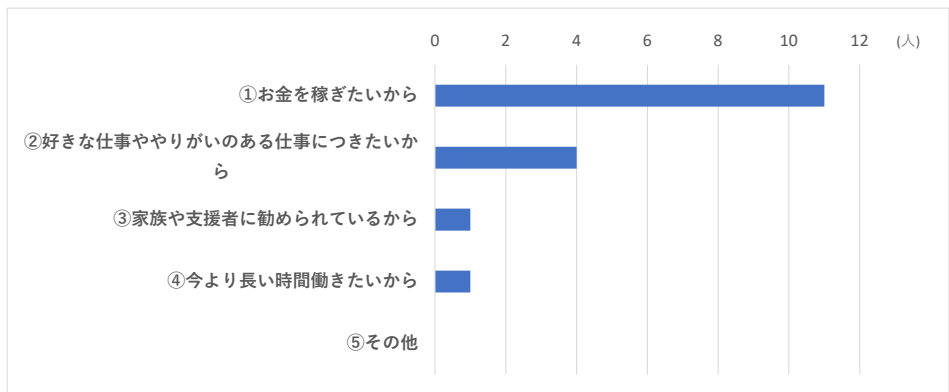
4-4 福祉的就労（就労継続支援事業所など）から一般就労に再チャレンジしたいですか。



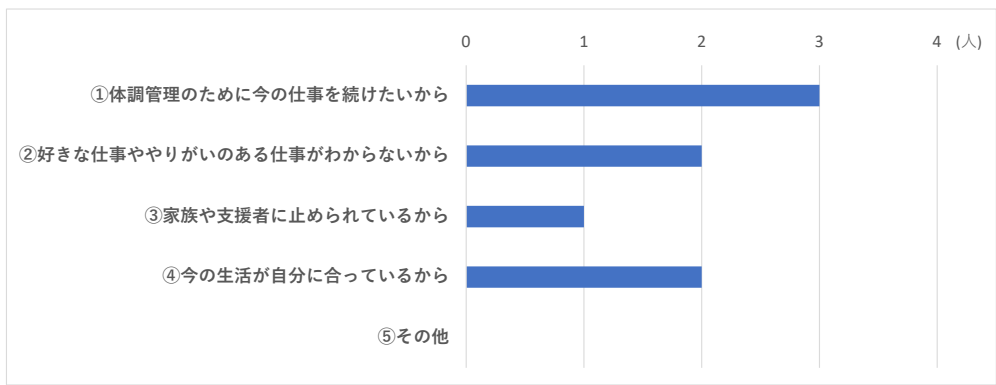
⑤ その他の内容

・解らない。

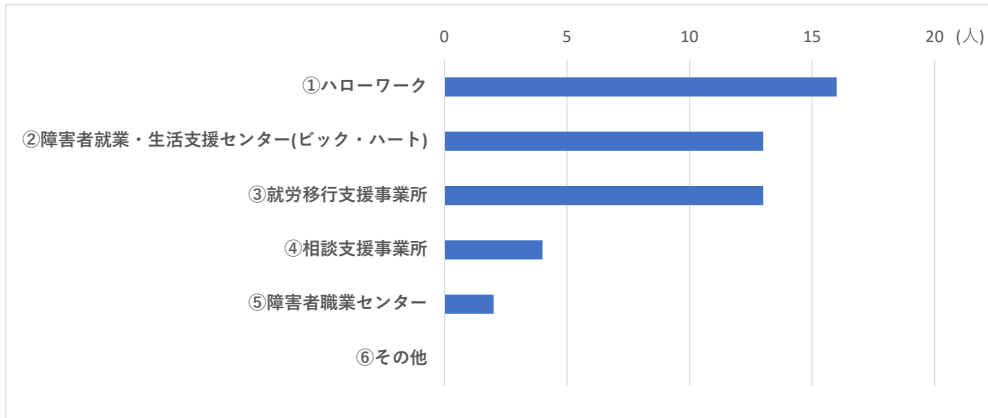
4-5 4-4で「①したい」と回答した方に伺います。一般就労に再チャレンジしたい理由は何ですか。（複数回答可）



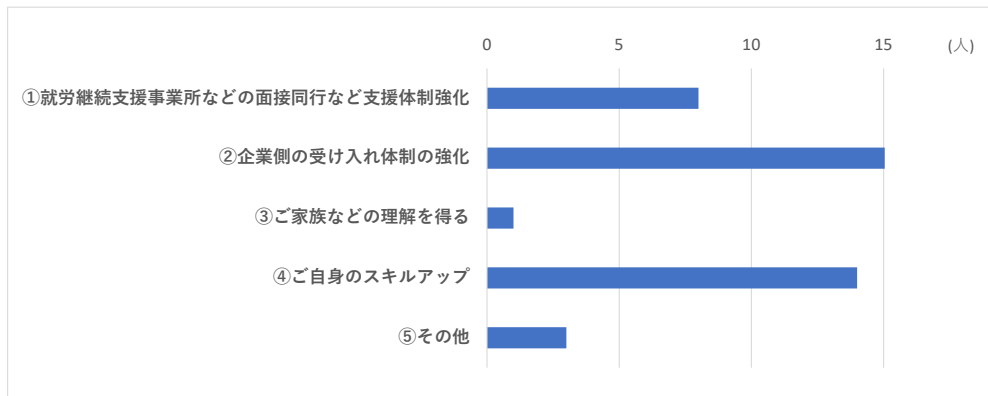
4-6 4-4で「②したくない」と回答した方に伺います。一般就労に再チャレンジしたくない理由は何ですか。（複数回答可）



4-7 一般就労に再チャレンジする上で相談できる就労支援機関を知っていますか。
 (知っているものは全て選択してください)



4-8 一般就労に再チャレンジしていくためにはどのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答可)



⑤ その他の内容

- ・体調を平均的に保っていく事。
- ・体験ができる。
- ・自分の障害を理解する事。(自己理解)
- ・在宅ワークの資格や経験が出来る就労支援。

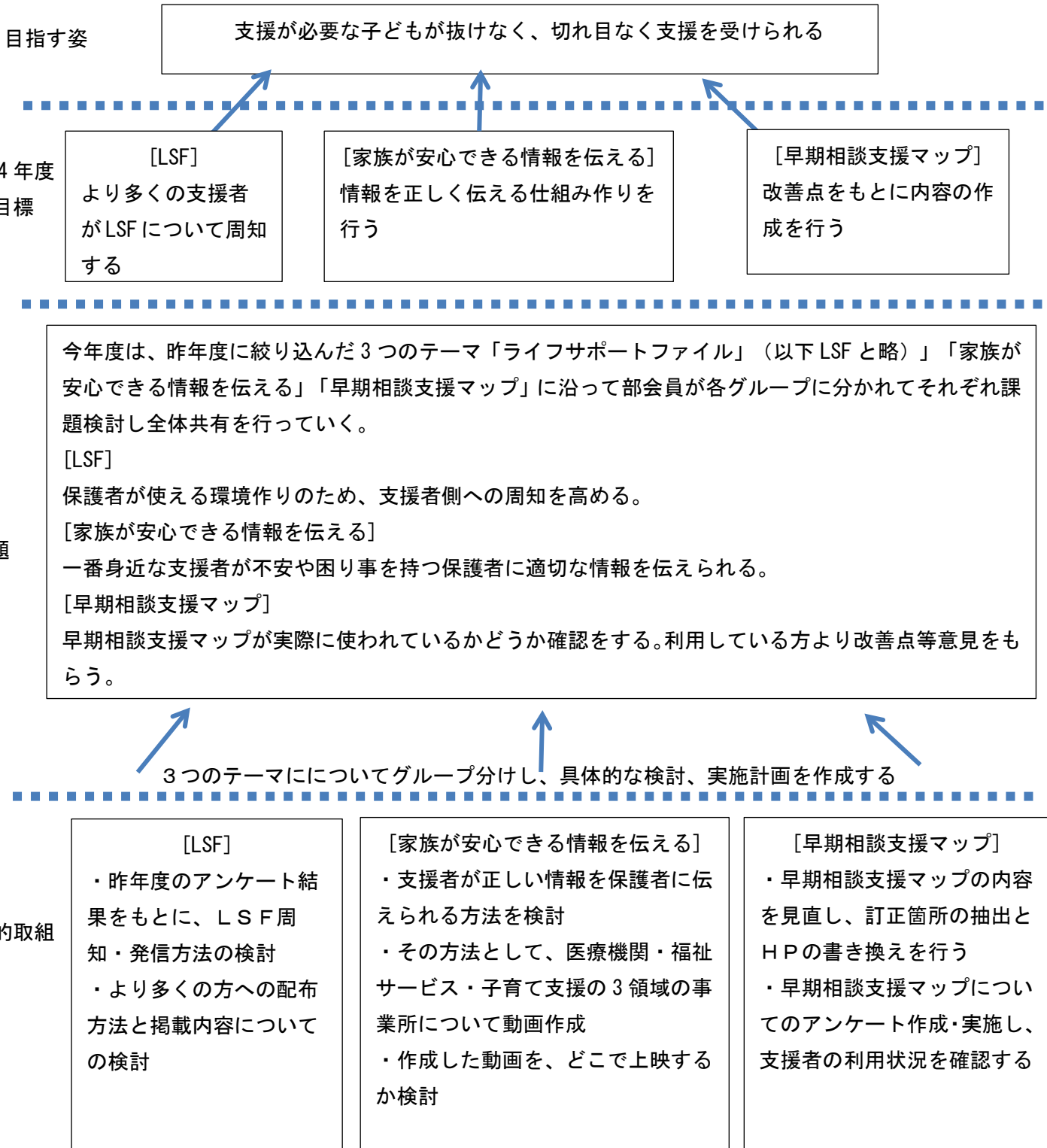
4-9 一般就労に係るご意見、ご要望。

- ・一度、障害者枠で一般企業に就職したが、続かなかった為自信を無くしてしまった。自分は就労継続支援事業所の方があっていいのではないかと思う。体調の変化(波)が激しい為。
- ・A型事業所は、利用者が一般就労する事と能力のある人がいなくなるので、困るような所がある。
- ・基幹相談支援センターの相談の予約に時間が掛かるので出来るだけ早くしてほしい。
- ・企業が障害の特性を知り、一人一人に合った対応をしてくださるようになったら嬉しいです。
- ・就労後のフォローがあまりなく辞めてしまったので、第三者的な立場からフォローしてくれる人がいると良かったなと思います。(上司との面談?)はあったが、話しづらかった。
- ・A型は楽。1日4時間程の作業で休まず出勤すれば8万円貰えるが、もう少し貰いたい。
- ・障害者にとって、8時間労働は結構きついし長く続かないと思いますので、企業さんのご理解とご協力があればと思う次第です。
- ・障害雇用でも一般企業でも専門の人が働く場所を調べて企業のブラックリストを作り、いじめをした人はただちに警察に通報するシステムにしてほしい。又は、意地悪な人はクビにして頂きたいです。

令和4年度 松戸市地域自立支援協議会 こども部会

【部会の活動目的】

- ① 障害のある子どもとその家族の「相談と支援」についての現状と課題を把握する
- ② 障害のある子どもとその家族が安心して生活するために必要な「支援」を検討する



目指す姿

支援が必要な子どもが抜けなく、切れ目なく支援を受けられる

令和4年度
の目標

[LSF]
より多くの支援者が
LSFについて周知
する

[家族が安心できる情報を伝える]
情報を正しく伝える仕組み作りを
行う

[早期相談支援マップ]
改善点をもとに内容の作
成を行う

課題

今年度は、昨年度に絞り込んだ3つのテーマ「ライフサポートファイル」（以下LSFと略）「家族が安心できる情報を伝える」「早期相談支援マップ」に沿って部会員が各グループに分かれてそれぞれ課題検討し全体共有を行っていく。

[LSF]
保護者が使える環境作りのため、支援者側への周知を高める。

[家族が安心できる情報を伝える]
一番身近な支援者が不安や困り事を持つ保護者に適切な情報を伝えられる。

[早期相談支援マップ]
早期相談支援マップが実際に使われているかどうか確認をする。利用している方より改善点等意見をもらう。

3つのテーマについてグループ分けし、具体的な検討、実施計画を作成する

具体的取組

[LSF]
・昨年度のアンケート結果をもとに、LSF周知・発信方法の検討
・より多くの方への配布方法と掲載内容についての検討

[家族が安心できる情報を伝える]
・支援者が正しい情報を保護者に伝えられる方法を検討
・その方法として、医療機関・福祉サービス・子育て支援の3領域の事業所について動画作成
・作成した動画を、どこで上映するか検討

[早期相談支援マップ]
・早期相談支援マップの内容を見直し、訂正箇所の抽出とHPの書き換えを行う
・早期相談支援マップについてのアンケート作成・実施し、支援者の利用状況を確認する

【具体的な取り組み内容】

[LSF]

- より多くの方への周知・配布方法についての検討
 - ・学習指導課で行っている就学事前面談時に周知する
 - ・基幹センターで行っている福祉サービス利用のための調査時、保護者への周知
 - ・合同作品展で周知のためのチラシを配布。松戸市育てフェスティバルにてチラシ配布予定
- 掲載内容・改善点についての検討
 - ・災害時、避難行動要支援者名簿に登録しているか否かの☑欄を追加予定

[家族が安心できる情報を伝える]

- 支援者が正しい情報を保護者に伝えられる方法
 - 以下、3領域の分野の取材を行い、動画作成にご協力いただいた
 - ・医療機関（こども発達センター診療部門）
 - ・福祉サービス（児童発達支援事業所・放課後デイサービス・生活介護）
 - ・子育て支援（おやこDE広場・ほっとる一む）
- 動画上映機会の検討
 - ・R4年11月こども部会内で試行上映会実施
 - ・R5年5月松戸子育てフェスティバル上映予定
 - ・外部研修検討中

[早期相談支援マップ]

- 早期相談支援マップについて、記載内容を確認し、訂正箇所抽出、記載に関してホームページ更新
- 早期相談支援マップ利用状況についてアンケート実施
 - 目的：早期相談支援マップを知っているか、使われているか（来年度に向けての情報収集）
 - 配布先：中央・常盤平・小金保健福祉センター、幼稚園・保育園・認定こども園、小規模保育・親子DE広場等、児童館等、放課後児童クラブ等、児童発達支援事業所、放課後デイサービス、こども発達センター、小中学校、特別支援学校、相談支援事業所

【次年度に向けて】

令和 4 年度のグループワークによる協議、検討、実践については、検討内容の充実、専門的分野等をいかした協議、検討ができる等の評価が、部会員からもあがっている。

また、3つのグループのそれぞれの活動の成果と課題について、各グループから既に提案されていることから、令和 5 年度についても、令和 4 年度同様に 3 グループで協議、検討、実践を行っていきたい。そのなかで令和 5 年 9 月に再度、各グループの成果と課題を部会全体で共有、協議、検討し、令和 5 年度 10 月以降の活動に繋げたい。

[LSF]

令和 4 年度は、内容の部分について再検討を行った。配布先については、令和 4 年度の活動の中で拡大されており、年間配布数も増えていることから、継続的な活動とさらなる配布先の検討を行う評価については、LSF の利用先である家族、相談支援専門員、サービス提供事業所、教育機関、行政機関、医療機関等に利用についての働きかけや周知をどのような手段で行うか協議し、LSF をより多くの支援者に定着させるための仕組みづくりを令和 5 年 9 月までに行う。後半については、その評価と課題をまとめ新たな実践についての必要性等について協議、検討を行う。

[家族が安心できる情報を伝える]

令和 4 年度について、医療機関・福祉サービス（児童発達支援・放課後等デイサービス・生活介護）・子育て支援（おやこ DE 広場・ほっとる一む）の活動紹介の動画を作成し令和 4 年度内に研修を実施し、令和 5 年 5 月に開催される「子育てフェスティバル」で上映する予定である。

令和 5 年度については、作成した動画の活用方法をグループ内で検討し、より多くの方々に観ていただき、理解していただく場についての検討と実践を行う。その中で、障害のあるお子さんの家族以外の方々も含めた障害の理解や子育て等についての周知、連携に繋げるための方法について、評価と課題を確認しながら令和 5 年 9 月までにまとめ、後半は今後の取組みについての検討、協議を行う

[早期相談支援マップ]

令和 4 年度内に修正版を完成させ、ホームページの更新を行った。また、更新・修正に伴って周知の拡大や使いやすさ等についてのアンケートを実施し、各機関が連携できる準備はできた。

令和 5 年度については、各機関が実践で活用し、支援機関が連携しながら、対象となる子とその家族を支えられるようにする。今後は周知と配布について協議、検討を行い、継続的に活用しやすい早期相談支援マップの提案を令和 5 年 9 月までに行う。そのまとめから得られた意見、提案等を踏まえ、その後の活動の検討、協議を行う。