

就労継続支援 B 型事業所等の意見交換会 集計結果

課題別集計結果

●工賃（能力制）について

⇒実施している例

- ・ ボーナスの支給は作業レベルに関係なく頑張った人全てが評価対象となっている。
- ・ 能力制による工賃アップ、作業内容の変化（難しい作業への参加が許される）は、モチベーションの維持に貢献しており、工賃アップにつながれば、プライベートが充実している利用者がいる。

⇒実施できない例

- ・ B 型といいながら、生活介護のような雰囲気になってきている（高齢化等が原因）。部屋ごとに作業スペース分けられるならいいが、小規模な施設の場合は不可能。そのため、みな歩調を合わせる支援に自然となってしまう。
- ・ 能力制は、生活態度や毎日通所できているかということも評価の対象になるため、精神障がい者の場合、毎日の通所が難しい方が多く、なかなか能力制を導入できない。
- ・ 能力制での作業内容の評価が難しい。ノウハウのある職員がいればよいが・・・

●工賃アップについて

- ・ 利用者は工賃について何も言わない人が多いが、実際は不満を抱いている人がいるかもしれない。他の事業所の利用者の実際の声が聞きたい。
- ・ 工賃アップを目指すと、その分仕事を取ってこないといけませんが、なかなか仕事がない。
- ・ 内職のため工賃の引き上げが難しい。
- ・ 利用者の作業のみで工賃を稼いでいるが、3000 円分の働いているのか？という人もいる。工賃を上げたいと思うが、売り上げが上がらない。

●利用者の障害特性、高齢化・多様化に伴う職員の対応について

- ・ 知的、精神障がいをもつ利用者がトラブルを起こした際に、職員の対応に差が生じる。怒ったり怒らない職員がいて、利用者もその時々によって相手を選んでくる。
- ・ 加齢や症状の変化により体が動きにくくなることに対する支援が難しい。
- ・ 介護保険制度への移行時の対応が難しい。
- ・ 支援における悪循環（納期の制約→利用者への負担→出席できなくなる→職員が疲弊）がある。
- ・ 利用者は細かい作業が難しく、ついてこない。昨日言ったことも今日できない。
- ・ 働くことがしんどいというサインを出しているが、家族がそれを受け止められない難しさがある。その人が輝ける場所を見つけて、移行していくことが課題である。
- ・ 簡単に働きたいと言うが、現実とマッチしていない。
- ・ 精神障がい者の外見は、健常者と同じように見えるので、しんどいかどうか分からない。精神障がい者は

作業時間が長いとしんどくなる。本人が頑張りすぎる所を見極めてほしい。

- ・ 医師の意見書の結果、症状が悪化しているので、仕事を紹介しないと本人が医者意見書を書き換えてもらっても行こうとする人がある。
- ・ 高学歴のアスペルガーの人の対応に苦慮。
- ・ 利用者が若く、知的障がい者はルールが分からず利用者間や生活面でトラブルになる。
- ・ ニーズの異なる人達（働きたい人とゆっくりしたい人）の混在への悩み。

●職員のスキルアップについて

- ・ 有資格者（精神保健福祉士、社会福祉士等）の確保が課題である。
- ・ 経験不足、制度変化、指導法の変遷への対応できるスキルアップを図りたい。
- ・ 対応の誤りによって支援の困難化を招いている。
- ・ 仕事を増やしたり、職員の負担を軽減するための工夫を知りたい。
- ・ 個々の可能性を引き出したいが、なかなか難しい。

●職員の人材確保について

- ・ 職員の高齢化への対応が課題である。

●検品作業等の改善・作業の確保について

- ・ 作業と支援の両立が難しい。
- ・ 畑作業などは、収穫が安定しなかったり、作業自体も天候に左右される。
- ・ できる範囲で検品作業は利用者にしてもらっているが、一部の人しかできないため、作業に偏りがある。
- ・ 作業に追われゆとりを持っていない。
- ・ 検品や配達は職員になるが、職員の負担が大きくなる。
- ・ 何かオリジナル製品が作れないか。
- ・ 利用者が慣れて作業をこなすようになったが、検品が追いつかない。

●障害者優先調達推進法による優先発注について

- ・ 遠方は配達が困難。しかし販売数量を増やしたいがエリアは広げたくない。

●その他

- ・ 多機能施設では生活介護や就労B型の利用者の作業を分けていないので、働く意思の有無で差がある。
- ・ 賃貸物件での運営について。
- ・ 送迎サービスの取り組みについて。
- ・ 仕事、利用者の確保が課題である。
- ・ 給料を上げるために職員の努力なしでは難しい。1日何もしないで給料をもらう人もいる。保護者の中で不公平感があり、仕事内容によりお金も差をつけられたらという人もいる。
- ・ 事業移行はしたものの、めざしたいことと作業との兼ね合いでの悩み。
- ・ 職員配置の悩み。

しごと部会への要望

●優先発注について

- ・ 大量の発注は受けられない。納期を短めに設定されると利用者が不安定になるため、利用者の負担にならない融通できるシステムにして欲しい。

●就労支援員（支援事業所）の確保

- ・ 現在のスタッフでは就労につなげて行くノウハウがない。そのため、各施設を回って就労へのノウハウ・技術提供をしてくれる圏域的な就労支援員（支援事業所）がいればありがたい。

●率先雇用制度の拡充・拡大

- ・ 雇用先は単なる実習先という考え方で終わるのではなく、県や市の職員がジョブコーチ的役割を担い、そのまま安定的な就労へつなげる工夫をして欲しい。

●人材確保について

- ・ 人材確保に関するノウハウについて情報交換したい。

●事業所間の情報交換会の開催

- ・ 検品の仕方についての情報が知りたい。
- ・ 他の事業所のことをあまり知らないなので、定期的集まる場を設けてほしい。
- ・ 工程の分別、準備・検品の仕方など工夫している事業所から情報を聞ける情報交換会の開催を希望。それが職員のスキルアップ(作業スキル／障害特性の理解と対応／多様化や混在への対応)に繋がるかもしれない。

●研修会の開催

- ・ 障害者総合支援法等の法制度に関する研修を実施してほしい。
- ・ 利用者への支援方法を学ぶ研修を実施してほしい。
- ・ 授産品の作成に自信を持っている利用者が少なく感じる。手先の器用さを利用し、カフェラテアートなど他の授産品へ昇華できないか事業所としては検討している。専門的な知識を持つ職員は少ないため、各業種の専門家（パティシエ、料理人、絵画教室の先生など・・・）と触れ合えるイベントを開催して欲しい。

●販売物品のPR

- ・ 広報かこがわなどで施設の授産品のPRをしてもらえたら助かる。

●利用者の地域移行

- ・ 個々の状況にあった働き方や本人が背伸びしないで、うまく移行出来る地域づくりをお願いしたい。
- ・ 個々の状況にあった働くステップが提供できる地域づくり（施設間連携）。