

障がい福祉サービス事業者に関する調査結果報告書

■ 調査概要

○ 調査目的

「第7期函館市障がい福祉計画」の策定に当たって、障がい福祉サービスおよび障がい児通所支援について、現在の提供状況と今後の事業予定等を把握し、計画策定の参考とするため。

○ 調査期間、調査対象および回収状況

令和5年3月27日から6月30日まで、函館市内の障がい福祉サービス事業所等を設置している法人を対象に実施した。

・ 回答率

回答事業所数 / 全体数 = 82 / 124 = 66.1%

■ 調査結果

○ 現在実施している障がい福祉サービスおよび障がい児通所支援

現在実施している障がい福祉サービス	事業所数 (か所)	定員 (人)	実利用者数 (人)
居宅介護	13	—	142
重度訪問介護	10	—	2
同行援護	4	—	38
生活介護	15	616	603
自立訓練（生活訓練・機能訓練）	2	16	6
就労移行支援	6	110	62
就労継続支援A型	4	165	162
就労継続支援B型	32	652	644
短期入所	7	16	45
共同生活援助	16	182	171
施設入所	7	348	274
相談支援（障がい児相談支援を含む。）	8	—	1,026
福祉ホーム	1	15	15
児童発達支援（医療型含む。）	7	110	86
放課後等デイサービス	32	310	494
保育所等訪問支援	1	—	0
多機能型（児童発達支援・放課後等デイサービス）	6	60	133

※実利用者数：その事業所で当該障がい福祉サービスを実際に利用している一月当たりの人数

○ 今後（令和8年度までに）実施を予定しているサービス

	サービス種類	増員数 (人)	予定事業所数 (か所)	定員 (人)	開始予定年度
新規	就労継続支援B型	20	1	20	令和6年度
	多機能型就労継続支援A・B型	40	1	40	令和5年度
	共同生活援助	30	1	30	令和5年度
		9	1	9	令和7年度
		未定	1	未定	未定
	相談支援事業	未定	1	未定	令和7年度
	児童発達支援	10	1	10	令和8年度
	放課後等デイサービス	10	1	10	令和5年度
		10	1	10	令和5年度
		10	1	10	令和5年度
多機能型（児童発達支援・放課後等デイサービス）	10	1	10	令和8年度	
変更	就労移行支援	▲4	1	6	令和5年度
	就労継続支援B型	4	1	14	令和5年度
	共同生活援助	1	1	11	令和5年度
		1	1	11	令和5年度
	医療型児童発達支援センター	未定	1	未定	未定

○ 一般就労への移行者数

区 分	人 数			計
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
就労移行支援	11	12	14	37
就労継続支援A型	12	8	16	36
就労継続支援B型	6	7	15	28
自立訓練	0	1	0	1
計	29	28	45	102

○ 法人からの意見等 I

(事業所ごとに①, ②, …とまとめています。)

<p>問 生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）を実施している法人の方にお尋ねします。</p> <p>貴法人において、一般就労への移行について、今後どのような考えで取り組まれるか、現時点でのお考えをお答えください。</p>
--

(1) 福祉施設利用者から一般就労へ移行する場合

① 利用者の多くには重度の障害があり、一般就労を希望する利用者はいないため、特段の取組は考えていない。今後、一般就労を希望する利用者や受け入れを考えている企業が現れた場合は、支援を検討する。

② 利用者の高齢化、障がい程度の重度化が進んでおり、平均年齢も57歳以上となっており、これから就労を目指すのは非現実的。利用者の年齢が若く、障がい程度も就労を目指すようであれば、地域生活や就労を目指す取り組みも考えていく必要があると思う。

一般就労に必要な条件として、作業能力だけではなく、自律的に行動できることなども必要だと考えています。そうした生活全般の能力向上のため、施設からGHなどの生活を経験してからチャレンジしていただくことが現実的だと考え取り組んでいます。

現在利用されている方は重度化（特性に合わせた配慮を必要とされる自閉症の方）・高齢化が進んでおり一般就労への移行はなかなか厳しく現段階では背曲的な取り組みは出来ておりません。受け入れ側の理解や体制、作業手順やスケジュールの可視化や刺激を統制された環境、障がい特性への理解や配慮が必要であると思います。

ご利用の多くが重度身体障がい者であるため、一般就労への移行は現実的ではなく特段の取り組みは考えておりません。受け入れ側の体制（例えば作業内容の平易化や生産性、時間への配慮等）が整うことが必要と考えます。

- ③ 当事業所の利用者の方は、支援量が多い方が利用していることから、一般就労への移行について、現実的に対象者がいません。このことから、移行への取り組みは行っていません。
- ④ 利用者には重度障害者が多く、一般就労への移行は現実的ではなく、特段の取り組みは考えていない。
- ⑤ 福祉事業所からの一般就労はイメージしにくい。目指すのであれば就労移行支援事業所を経て一般就労するのが望ましいと思う。
- ⑥ 利用者には精神障がいを持つ人が多く、一般就労へ移行することは、個人の状況によって異なりますが、難しいと感じています。精神障がいは、身体障がいと異なり、症状の出方や程度が人それぞれであり、治療や支援の必要性や方法も多様です。また、精神障がいを抱える人には、社会的な偏見や差別も存在するため、企業側の理解や制度の整備、「他者の目には見えない障がい」であることへの配慮が必要であると思います。
- ⑦（自立訓練（機能訓練））利用者の自立計画は、家庭復帰、復職、就労移行支援施設等入所など多岐にわたり、全員が就労を目指している訳ではない。それぞれの自立計画に向け、各関係機関と連携してスムーズな地域移行ができるように支援している。そのため、一般就労への移行という数的目標を立てていない。

【傾向】

福祉施設利用者においては、利用者の高齢化・障がいの重度化の傾向が強く、一般就労への移行は難しい状況にある。

(2) 就労移行支援事業対象者から一般就労へ移行する場合

- ① 生産年齢人口の減少により働き手不足の今日、この社会問題を解決するには、①A Iの利用、②外国人労働者、③障がい者等の一般就労と考えている。コロナ禍で一般就労が滞っていたが、今後は積極的に一般就労への支援を行うと共に、弊社では北海道では唯一、全国的にも珍しい就職の手助けとなる国家資格に向けた訓練プログラムも実施している。
- ② きめ細やかなアセスメントや面談を実施し、利用者の特性やニーズにあった求人情報を積極的に取り入れ、実習や求職活動への支援を行う。
- ③ 事業所の営業体制を強化し、職場実習並びに障害者雇用企業を開拓、啓蒙活動を行う。
- ④ 発達障害、精神障害の利用者がメインの事業所として、きめ細かく成長や伸びしろを考慮したアセスメントから本人の強みを引き出し（同時に限界や困難な点も見えてしまっていますが）、本人を取り巻く環境と希望を活かし、適切な就労へと結びつけたいと思います。就労の継続には職場の理解が欠かせない、見守り期間と切れ目ない相談が不可欠と考えています。コロナの有無のように経済状況、社会情勢に大きく左右されますので、今後のA Iの進化などを見ながら、人間にしかできない分野にどうやって障害者が生き残れるようにするか、模索してゆきたいと思います。

- ⑤ 就労移行支援（養成施設）利用者は3年間の訓練を受けて、あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師の国家資格取得による就労を目指している。利用者全員，国家試験合格と病院や治療院，一般企業のヘルスキーパー等で就職を目指しており，今後も継続していく。

【傾向】

就労移行支援事業対象者においては，一般就労に向けて積極的に取り組んでいる。

(3) 就労継続支援A型事業対象者から一般就労へ移行する場合

- ① 就職に対する支援をするうえで，利用者さんの能力，配慮のお願いなど企業への情報提供をきちんとしていきたいと思っております。また，企業で障がい者の配置を考えている部署の仕事内容の把握のために，実際に出向いて現場の状況確認，体験等の打ち合わせをきちんと構築し，定着していけるよう支援していきたいと考えています。事業所側も企業とのコミュニケーションを図っていく努力をしようと考えています。その他にも，施設外就労・支援を取り入れ一般企業での見学や就労体験を企業に依頼し，利用者に働く場を提供して頂けるよう営業活動を積極的に行いたいです。既に農福連携では多くの利用者が活躍しており，一般就労へ移行した実績もあることから，新規利用者の実習を受け入れていただき，一般就労へ繋がるよう取り組んでいきたいです。
- ② 実習受け入れ先の新規開拓に取り組んでいる。
- ③ 函館市の障がい者に対する求人ニーズも関わってきますので，あくまでも目標となりますが，毎年度毎に1名以上の一般就労及び6か月以上の定着を目指しております。
- ④ 就労継続支援A型事業所は，稼働率低下を招くことから積極的な一般就労への支援を行っていない現状を垣間見ることがある。
- ⑤ 施設においては，アセスメントを経て利用者の希望や能力を把握し，実現可能な一般就労先をアプローチしています。今後においても，利用者が自信を持って就職に取り組めるようサポートに努めます。

【傾向】

就労継続支援A型事業対象者においては，それぞれの事業所が特徴のある支援方法を実施し，一般就労に向けて積極的に取り組んでいる。

(4) 就労継続支援B型事業対象者から一般就労へ移行する場合

- ① アセスメントを経て一般就労に至らないと判断される利用者が大半であり、具体的に一般就労を希望する利用者も少ないため、現在のところ数的目標や割合等をもって一般就労への移行を進める計画はない。今後、一般就労を積極的に希望する利用者や、受け入れを考えている企業が現れた場合は支援していきたい。
- ② 段階的にA型事業所を利用しながら一般就労へ移行することが現実的と考えているが、年齢や障がいの特性がマッチングできれば、B型からの一般就労は積極的にトライしてほしいと考えている。そのために、ハローワーク求人などの就労への活動に対し勤務時間の変更や相談また他機関連携につなげる支援をしていきたい。
- ③ B型を利用される方の高齢化が進んでおり、体力面や疾病面等にて一般就労とまでは結びつかない状況である。今後、B型の方向性も慎重に検討しなくてはならない時期に来ている。
- ④ B型の利用者は一般就労に至らない方が大半であるが、利用者の中には一般就労を目指している方もいるので活動を継続していく中で、必要な知識や技術などを身に付けていけるよう支援していきたいと考えています。
- ⑤ 利用者に適した就労先があれば積極的に一般就労への移行を進めたいと考えており、実際当事業所での活動を経て意欲が向上し、就労移行事業所へとステップアップした例もある。適切なマッチングに向けた取り組みを続けていく。しかしながら、B型の利用者には一律の割合や数で移行の件数を目標とすることはふさわしくないと考えています。
- ⑥ B型のアセスメントでは、一般就労を希望する利用者はおらず精神疾患を患っている利用者がほとんどのため、日によっての体調や気分の変化があり、一般就労のハードルはかなり高いと思います。その日の状態によって作業を選べたり休憩が取れたりできる環境でないと継続は困難だと思います。
- ⑦ 現在の利用者については、一般就労を強く希望する者が1, 2名と極めて少なく、その他の利用者については、一般企業からの委託を受けた軽作業に従事し、工賃を得る活動を継続して実施することにより、働く喜びや意欲を培い、本人の一般就労への意思が認められ次第、支援計画に盛り込み一般就労へ向けた取り組みを実施するようにしている。
- ⑧ 本人の意向に沿い、就労を希望する利用者に関してはハローワークへ同行、他機関との連携を図り本人が望む職種に就けるよう支援していく。また、当事業所は高次脳機能障がいを抱えた利用者が大半なため、障がいに対する自己覚知、障がい受容をしていくプロセスを大切にしながら就労へ向けて取り組み、障がい理解をしてくれる企業を粘り強く探していく方針で取り組んでいく。
- ⑨ 最も重要になるのが、利用者本人の意向であると思っています。昨年、本人の意向によりアークス日吉店でのアルバイトが決まり、原則週3日の勤務を開始した利用者がおりましたが、1か月強で依願退職しました。理

由は人間関係です。アルバイト勤務期間中、公休の日は当事業所に通所、相談も受けておりました。今日現在、新たな一般就労の要望はないようで毎日ではありませんが現在も当事業所への通所を継続しております。他の利用者につきましても、今後、希望があれば相談にのり、できる範囲でサポートしていく所存です。

- ⑩ 「一般就労を求めている」通所利用者がほとんどである。適応能力と就労意欲の関係、希望する職場、受け入れ対応できる職場環境、これらの関係を把握調整、関係機関連携の基に対応していく必要がある。現状では一般就労移行は難しい状況化にある。一般就労移行に向けて調整が必要であり、どの機関がどのように役割を担っていくのか、一事業所のみの対応では極めて困難な現状にある。
- ⑪ 利用者の一般就労については難しいと考えている。現在は受け入れる企業自体も少ない。利用者の障害特性や作業能力に応じた内容で一般企業とマッチングするためには、丁寧に時間をかけて面談や訓練が必要だと思う一般就労への意欲が向上するような施設外就労・支援は継続・努力していく。
- ⑫ B型の利用者においては、アセスメントを経て一般就労に至らないと判断されるものが大半であるため、基本的には数的目標や割合等をもって、一般就労への移行を進める計画はない。しかしB型での活動を継続する中で、能力や意欲が向上し、適切なマッチングがあれば積極的に一般就労への移行を進めることもある。マッチングに向けた取り組みには、これまでも増して努力したいと考えている。
- ⑬ 利用者の中には一般就労への移行よりも現在のB型事業所で長期的、安定的な日中生活の場としての利用を希望している人が多く、事業所側でも一般就労を優先するよりも、こうした利用者の希望や意識にできるだけ寄り添い地域の中で利用者が安心して長く働ける場としての役割もあります労働能力が一般就労可能と見られるレベル、かつ、一般雇用への希望を持つ方にはこれまで以上に対応を考えていました。
- ⑭ 就労継続支援B型の利用者は、生活リズムが不安定で毎日通所も困難な方も多いが、作業内容のマッチングが本人にあっていたり、環境が適合すれば意欲の向上が見込まれ生活リズムも改善する。1人ひとりのスキルアップに向けた支援により、一般就労する本人の自信と生活リズムの安定が定着すれば一般就労への移行や定着に向けていきたい。
- ⑮ コミュニケーション能力の向上を図ること。できることを増やし自信に繋げていくことの取り組み。作業中にハウ・レン・ソウを身に付けること
- ⑯ 開設当初より自宅・事業所間送迎ではなく自力通所（もしくは、拠点（函館駅前バスターミナル）まで通所し、拠点から事業所までの送迎）という形にしており、就労後の通勤を意識した支援をしている。また、施設外就労にも積極的に取り組んでおり、実際の企業の中で仕事を体験してもらい、事業所内とは違う環境で仕事ができるスキル向上の支援をしている。また、さらに就職を意識している利用者に対して施設外支援（企業実習）

を通じて、企業側と直接コミュニケーションを図りながら仕事に取り組んでもらい就労に必要なスキルを身につけられるような支援をしている。

- ⑰ 可能な限り一般就労を目指した「就労継続支援B型」事業所である。期間の制限なく就労の準備性を高め、就労可能となれば「就労移行支援」にステップアップし一般就労へ支援する。また「就労移行支援」の利用者が期間満了した場合には「就労継続支援B型」にて引き続き訓練を継続し一般就労を目指している。ただ、他の事業所では、稼働率の低下を招くことから積極的な一般就労への支援を行っていない事業所の数が多いのではと思う。
- ⑱ 利用者に一般就労の意欲があり、体力や能力が向上し、また精神に疾患がある方は気持ちの面でも安定され通所が継続できている状態であれば一般就労について利用者と話し合いたい。弊社では、まだ一般就労への移行実績はなく、一般企業等との繋がりが少ないため、各関係機関（相談支援事業所等）と連携を図りその方が安心して移行できる努力をしたいと考えております。
- ⑲ 取り組んでいることは生産活動であるということを感じ、「自分は役に立っている」と感じることで自己肯定感を高め、事業所の利用で自信をつけて一般就労に挑戦してもらいたい。
- ⑳ 一般就労への意欲がない利用者も多数みられるが、日々の作業を通じて技術の向上や就労への意欲を持ってもらい、本人が希望する場合には積極的に一般就労に対する支援を行う。
- ㉑ 事業所で行っている作業や活動を通じて持続力と継続力を向上させ、ハローワークや市内の企業とも連携を取りながら、本人の希望に沿った職種に就くことができるように支援していく。
- ㉒ 発達障がいや知的障がいから、多くはコミュニケーションと理解度の問題ではじかれてしまう現実があるので、まずは自己肯定感を高め、体験を積み、定形発達の方々から想像ができないほど回り道をして仕事や居場所にたどり着いている人たち、またはこれまでの人生から立ち直る時間が必要な人たちが、一般社会へ向かえる時が来たら、伴走者でありたいと思います。若い世代を見ていて、時期が来たら短時間でも就労が可能になってくるだろう（時間がかかるけれど）と見立てができる場合もあります。中高年以降はなかなか難しいケースもありますが、だからこそ居場所とつながりが必要です。
- ㉓ 利用者、保護者の意向を踏まえ、働く場が適切に選択できるよう支援を行う。

【傾向】

就労継続支援B型事業対象者においては、アセスメントを経て一般就労に至らないと判断されたものが大半であるため、一般就労への移行は難しいとする事業所が多い。しかし、利用者の作業能力・就労意欲によっては、一般就労への移行を支援する体制ができているところもある。

問 生活介護，自立訓練，就労移行支援，就労継続支援（A型・B型）を実施している法人の方にお尋ねします。

貴法人において，就労定着支援事業の運用や推進について，今後どのような考えで取り組まれるか，現時点でのお考えをお答えください。

- ① 現在，就労継続支援A型事業所として一般就労を目指す障がい者の職業指導と一般企業に出向き健常者の方と一緒に働く施設外就労・支援などを積極的に取り入れ，就労移行できるよう支援を行っております。障がい者の実態としては，毎年数名ですが一般就労しており，退職後の支援を続けておりますが，就労移行支援加算の提出書類について函館市独自の添付書類が既に就労定着支援事業と同等と思われます。提出書類の中の一般就労先の労働条件通知書や直近の給与明細書の添付ですが，障がい者雇用で一般就労した利用者の方には依頼しやすいですが，障がい者枠ではなく一般の募集で就労した利用者からは「給料明細は見せたくない」「一般就労した先の労働条件通知書を渡す必要があるのか」など苦情もあります。就職後の電話連絡，相談などは随時行っており支援記録を作成保管しております。就労定着支援事業について，一般就労先の企業すべてが障がい者雇用で採用しているわけではないので，就職先に見合った支援の仕方を行政や福祉施設が整備しなければ就労定着支援事業の取り組みは難しいと思います。
- ② 当事業所では今のところ，就労定着支援事業の運用は考えておりません。ただ，一般就労が続くためには，仕事場でのコミュニケーション能力や給料の使い方，休みの日の過ごし方を含め安定した生活全般の能力が重要だと思います。現在，利用者像やニーズに於いて就労継続支援B型の方向性について検討していかなければならない時期にきている。また，人材難であることから，就労アセスメントのスキルや支援を提供できる職員の育成も厳しい状況です。
- ③ 現時点では，当事業所における一般就労移行件数が少ないことから，就労定着支援事業を手掛ける予定はない。
- ④ 障がい者に限らず，就労を定着させるには，その事業所で作業がうまく出来るとかではなく，労働環境（人間関係等）が重要であると考えるので就労移行先のそれらの状況（障がい者に対する理解度等）を如何に把握し，障がい者には人間関係をどうしたらうまく維持していけるか等の支援が必要だと思います。
- ⑤ 就労定着支援事業の概要を良く理解出来ていない部分もあるため，積極的に活用できない状況です。

- ⑥ 一般就労を考えている利用者への周知を継続します。
- ⑦ 現在のところ利用者の一般就労希望はないが、将来的に希望があった際には就労定着支援サービスの指定を考えていきたい。
- ⑧ 就労継続支援B型を利用されている方の中で、一般就労での経験や技能技術を持った方が多いのに、再度一般就労を目指すとなると難しさがあります。就労継続支援B型を利用している方が一般就労を目指し就労定着支援を利用する場合、通いなれたサービスから新たなサービスの利用に移行すること自体が負担になることが多いです。サービス種別が増える半面、サービス種別や内容についての理解が追いついておらず、精神的負担になることも少なくありません。又、一般就労と就労継続支援B型の併用について、問い合わせ窓口の担当判断により裁量が分かれることや基本的に併用できないことも障がいのある方々の不安材料となることがあります。障がい者雇用も国としての施策が掲げられていますが障がいのある方々への理解は追いついておらず、障がい者が企業側にどれだけ応えられるかというプレッシャーが負荷となり、企業側が障がいのある方々に歩み寄る状況がまだまだ少ないと感じます。
- ⑨ 今年度より、当事業所では、就労移行体制加算の算定を受け、今後も一般就労移行になった場合の就職後のサポートにも力をいれていきたい
また、生活リズムの不安定であったり、ひきこもりの方々の社会生活の一步を踏み出せるきっかけづくりや、サポートに力をいれていきたい
- ⑩ 当事業所の一般就労へ導く取り組みとして、施設外就労を通じての施設外支援（企業実習）へつなげていくことに取り組んでおり、施設外就労・施設外支援、両方を通じて利用者と企業側のマッチングを行い、双方良好なコミュニケーションが図られた上で実習先である企業へ就労できるよう取り組んでいる。また、就労でき、解約後の就労定着支援（通常6か月の支援）を通じて、利用者・企業側と連携を図って、働きやすい環境のお手伝いをしていく。なお、当事業所で行っている多くの施設外就労・施設外支援先は、当社代表が北海道中小企業家同友会に所属しており、日頃から情報交換を行っている企業と連携して実施している。
- ⑪ 利用者には重度障がい者が多く、一般就労への移行は現実的ではなく特段の取り組みは考えていない。
- ⑫ 昨年度来、就労移行支援体制を取るよう準備しており、就職後支援を恒常的に行える体制を整えば定着支援の指定を届け出る予定です。
- ⑬ 一般就労した卒業生には、定期的な連絡や随時の連絡体制を、卒業生本人と就職先の担当者と行っている。また、障がい者の社会参加への支援の一環として「バルサポーターズクラブ」を行いノーマライゼーションの普及啓発を行っている。もっと障がい者等が社会参加できるイベントやシステムの構築も必要と思われる。

⑭ 令和5年6月に、多機能型就労継続A・B型として指定を受ける予定です。

⑮ 就労定着支援事業を行う予定はないが、当事業所から就労に結びついた利用者については、就労後も連絡を取り合えるような関係性を築いていきたいと思っている。

⑯ 就労定着支援サービスを利用者やその家族、関係機関に集中するなどし、就労継続支援事業者の定着支援サービスへの理解を深める。

⑰ 移行支援から5割以上の就職者を出したいという目標は理解します。（受け入れるべきだという世論に社会が向かっているように見える）

ですが、実際に障がい者枠でオープンに就職しても配慮は受けられない、人事の書類だけのことで、職場には障がいの理解が全くないのが現実でしょう。大企業でも中小企業でも現場はそう変わりなさそうに思えます精神障がいの特性を考えると、少人数で理解のある環境が必須なので（個人差はありますが）、むしろ中小企業や個人商店で理解のある就業先が理想と思えます。ですが、経済的に低迷している地方都市だと、一見小規模な環境がありそうで、実はどこも余裕がなく受け入れが困難なんでもいいから就職させて5割以上にしなさい、というのは乱暴な話に思えてしまいます。人手のないところへ猫の手も借りたい状況で送り込んでも、本人にとって身を削られるだけで長続きせず後遺症が残るような就職は勧められません。定着支援は、とにかく職場での障がい理解をお願いすることと思えます。私どもの事業所には障がいの自覚がない中高年の方も多くいらっしゃいます。引きこもりになった、あるいは生きづらさを抱えている理由を今になって探ると発達障がいでした、知的障がいでしたというケース。こういう方々は障がいの受容が非常に困難です。若い世代でも自分は障がいはないと受け入れられない方はいますそうすると、まず、時間をかけて受容していただく作業からはいらなくてはならない。自己肯定感を高めてから就労へ向かうべきなので、移行支援でも継続支援でもそこに時間をかけざるを得ない。当事業所の利用者さんの場合はそのような状況です。（本人がとにかく動いて結果を求める場合もありますが）この先も小規模でそういうケアを必要としている利用者さんを担当させていただくことになると思います。なので、「就労選択支援」という新サービスには大変興味があります。

⑱ ・就労移行支援（養成施設）

当センターでは「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師」を養成し就労することを目指している。専門性が高く、広範な地域から利用者を受け入れていることもあり、各地域の就労定着支援事業所につないだケースは過去に見当たらない。今後も養成施設利用者の国家資格取得率の向上と卒業生の支援、フォローアップに取り組んでいく予定であるが、必要に応じて、就労定着支援事業につないでいくこと

も考えたい。

- ・ 自立訓練（機能訓練）

利用者の自立計画は家庭復帰，復職，就労移行支援施設等入所など多岐にわたる。就労したケースは少なく，広範な地域から利用者を受け入れていることもあり，各地域の就労定着支援事業につないだケースは過去に見当たらない。

【傾向】

就労定着支援事業の運用・推進に当たっては，就労定着支援の前段階である就労移行支援において問題を抱えている事業所が少ない。

就労の定着には，就労後のサポート体制を強化するだけでなく，企業の障がい者に対する理解等を促進することも必要であると考えられる。

○ 地域生活移行者数

区 分	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	計
身体障がい	9	6	3	18
知的障がい	2	2	0	4
精神障がい	0	0	0	0
計	11	8	3	22

※ この設問の回答では、函館市内の施設に入所されていた方のうち、函館市以外に住民票をおかれている方の地域移行者数が含まれています。

○ 法人からの意見等Ⅱ

問 障害者支援施設（入所）を運営する法人の方にお尋ねします。

貴法人において、施設入所者の地域生活への移行について、今後どのような考えで取り組まれるか、現時点でのお考えがあれば、お答えください。

- ① 利用者の高齢化の進展だけでなく、障がい程度の重度化も進んでいるため、今後益々、生活に関わるサポートは24時間切れ目のない個別的支援が必要になってくると思われます。そのような利用者の方々の地域生活への移行については、グループホームを想定しても、余程手厚い人員体制で高い専門性の支援が整っていなければ難しいと考えます。しかし、ご本人の希望や、可能性があるケースに対しては、地域移行支援を積極的に考えたいと思います。地域移行には、自立的に行動できることや仕事でも生き生きとその方らしく生活できるよう支える人や環境が必要と考えています。今後も、施設入所者一人一人に適した支援を模索しながら取り組んでいきたいと考えています。
- ② 地域生活への希望者がいましたら、本人、家族、関係機関等と相談をしながら実現に向けて取り組んでいきたいと思っております。
現実的には、当法人も共同生活援助事業を行っているが、今後、事業を拡大するにあたっては、運営への不安（報酬）や人員等の確保などに大きな課題があります。
- ③ 入所施設は運営しておりませんが、施設から地域に移行した際、ヘルパー事業所がまだまだ少ないと感じており、地域で生活を始めたとしても孤立しかねない状況だと感じています。
- ④ 当センターは通過施設であり、就労移行支援（養成施設）では、ほぼ全員が利用開始から3年で、自立訓練（機能訓練）利用者は1年6か月以内に地域生活へ移行している。道外からの利用者も多く、都道府県をまたい

での地域移行も少なくないため、各利用者の地域支援者と連携しながら、地域移行が円滑に進められるよう今後も取り組む。

【傾向】

施設入所者の地域生活への移行に当たっては、入所者の高齢化・障がいの重度化が地域生活への移行を阻んでいるものと考えられる。