

今求められる 雇用と福祉の連携とは

NPO法人クロスジョブ代表 濱田

目的

1. 障害が重くても働けることを知ってもらう
2. 就労移行支援事業所の現状と課題をお伝え
3. クロスジョブの実践事例を知っていただく
4. 障害者雇用のこれからを考える

松田さんの動画（12分）

1. 自閉症スペクトラム障害のある松田さん
2. クロスジョブ阿倍野での支援と就労までの歩み
3. 働き続ける姿が伝えるメッセージ



就労移行支援事業所とは

1. 利用対象：18～65歳（障害者手帳 or 医師診断書）
2. 利用決定：市町村
3. 標準利用期間：2年間（再チャレンジ可）

就労移行支援事業の現状の課題

1. 営利法人が6割以上 → 都市部に集中
2. 地方の非営利事業所は、利用者減少で縮小・閉鎖傾向
3. 通えない人は就労継続支援B型事業所・就労継続支援A型事業所を利用するか、または引きこもり状態
4. 都市部にある就労移行支援事業所の一部は、職業紹介化・制度悪用の懸念も？

クロスジョブの就労移行支援①

「働く」から「働き続ける」を支援

1. 2015年より3年継続就業表彰式毎年開催、2025年から5年ごとに10年継続就業者表彰開始。
2. 2018年より就労定着支援事業開始。
 - ①対象は、就労移行支援事業を利用して就職後6か月継続就業している方で、サポートを希望する方
 - ②就職後3年6ヶ月まで支援継続。
 - ③最低月1回の企業訪問・個別面談を実施
3. 実績
 - ①15年間で、823人就職、
 - ②就労定着支援利用者の85%が継続就業中、
 - ③10年以上の継続就業者、就職者の8%

クロスジョブの取り組み②

障害のある方と雇用企業をつなぐ支援

1. 利用者は3社以上の企業実習を体験
2. 就活期には自己紹介シートを作成(働き続けるための自己整理)
 - ①自分が会社で戦力となる仕事や環境の見極め
 - ②自分の障害、苦手なところとそれを補うために工夫していること
 - ③工夫では補えず、会社で配慮してほしいところ
3. 雇用を考える企業には、必ず雇用前実習を求める。
4. 雇用後は、3者面談(本人・企業担当者〔人事だけでなく、一緒に職場で働くキーパーソン〕・支援者)を最低月1回は実施。
5. 必要な場合は、クロスジョブのジョブコーチが職場において支援
6. NPO法人の特性を活かし、企業会員と共に3か月に1回企業協働会議を開催し、雇用事例をもとに勉強会。(別添資料参照)

クロスジョブの取り組み③

「利用者を待つ」から「支援を届ける」支援へ

1. 事業所通信の発行し地域に届ける(別添資料)
 2. 「松田さん動画&対話プロジェクト1000」開始 (別添資料)
 3. 事業所見学体験会の実施(別添資料)
 4. 2025年10月から始まる就労選択支援事業の開始
☞クロスジョブも準備しています。
- ①働きたいけど、自分に合う働き方やサービスがわからない人に
 - ②一定期間のアセスメント(評価)や体験の機会を提供
 - ③今後利用するサービス(就労移行支援、生活介護、就労継続支援A/B型など)や働き方を選べるようにする。

松田さんの雇用に至るまでの過程

1. 3歳から継続されてきた自閉症の学習スタイルに基づく支援の具体化
 - ①構造化支援、視覚的にわかりやすい環境設定
 - ②ワークシステムの導入
 - ③適切な見本の提示
2. 企業体験実習で働く意欲が高まる
 - ①施設外就労訓練など実際の働く場における変化
 - ②工賃収入を得る
3. 100社以上に電話・訪問、3社で実習するが、雇用には至らず、企業に安心感が届けられなかったと振り返る

松田さんの雇用はなぜ実現したのか

1. 企業に安心を届ける（計画書・面接実演）
2. 延田グループの社風（多様性・挑戦・現場裁量）
3. 業務切り出し提案
4. 松田さんの意欲的な姿勢 → 現場従業員の共感
5. 6ヶ月間の直接支援

これからの障害者雇用①


1. 2040年、労働力不足1100万人
2. 現在の就労困難者（障害者、高齢者、ニート、ひきこもりといわれる方々）600～1500万人
3. いつまで、福祉サービスで支え切れるのか
4. 就労困難者の雇用は、社会的課題

これからの障害者雇用②

1. 2022年障害者雇用促進法改正による変化

①障害者の職業能力の開発・向上を事業主の責務として明確化（代行ビジネスや雇用率ありきの雇用に警鐘）

②週所定労働時間を10時間以上20時間未満の重度障害者・精神障害者を実雇用率（法定雇用率算定）に参入する特例措置

③法定雇用率の引き上げ（2026年7月2.7%）
常用雇用労働者37,5人以上の企業に義務化

これからの障害者雇用③

1. 障害のある方を「戦力化」する人的投資（経営戦略）

2. 松田さんの姿＝象徴的モデル

企業においても、松田さん動画の上映で、障害者雇用理解と共に従業員どうしが、互いの違いを認め合い、強みを生かし、弱さは補い合う、働きやすい職場で社員の定着に寄与するのは・・・

3. 精神・発達障害のある方の強みに着目できるかどうか

認知の違い、独特な理解や表出ゆえに、これまでうまく対人関係が作れず、自己肯定感が低く、職場で困難に突き当たる方が多い。

☞働けていることをしっかり評価、認知のずれを結果と合わせてわかりやすく説明することが大切

これからの障害者雇用④

3. 障害者雇用相談援助事業が、2024年4月より委託・認定制度に
 - ① 対象：障害者雇用0企業、未達成企業
 - ② 求人作成～採用から、一連の雇用管理まで伴走支援
 - ③ ハローワークだけでなく、新たな事業者が支援し、よりきめ細やかな支援で地域をサポート、障害者雇用率引き上げへの対応
- 👉 もちろんクロスジョブも認定事業者

まとめ・メッセージ

1. 「働く」から「働き続ける」を支援
2. 企業・本人・支援者の協働がカギ
3. 障害者雇用は経営資源
4. 共に働く職場づくりが未来を拓く

松田さんと同じ、障害程度区分3の方が、生活介護サービスを30年間利用した場合、

☞ 総額9360万円(加算なしで)

〔国費50%、都道府県費25%、市町村費25%が原則負担〕