

障害者保健福祉推進事業

研究概要

事業名

職業能力評価並びに進路指導等のケアマネジメント体制構築に関する研究事業

事業実施予定期間

平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日

事業実施目的

障害者自立支援法の施行により、今まで入所施設等を利用していた障害者の自己選択がかなえられ、働く場所に出てくる人達が増えてくると予想される。また、職業能力の判定と就労調整・職業進路指導等をケアマネジメントする機関が不備であるがゆえの混乱も予想される。国も示しているように各機関の「就労支援」のあり方に関する考え方、イメージの不一致等が要因し、それぞれが独自の自己完結的な評価と職業指導がなされ、利用者が希望する次のステップに適正につながっていない実態がある。たとえば、特別支援学校を卒業した人達の内、どの程度の職業能力があれば就労移行支援事業を受けられるのか。B 型、又は A 型は、2 年後、3 年後の見直しはどの様に能力判定をするのか。それは誰が実施するのか。基礎自治体はどのような方法で利用者を決定するのか。すでに多くの問題が発生している。

したがってこの事業では専門的で中立・公平な職業評価のあり方と就労支援に関するケアマネジメントの体制(機関)をモデル的に構築することにより、共通した職業能力の評価・判定のあり方、それに基付く進路指導のあり方をモデル的実践を通して開発していくものである。

事業内容

1. 特別支援学校における進路指導主事及び就労移行支援事業所等におけるサービス管理責任者に進路 指導(就労移行)を自己完結的(主観的)に一任するのではなく、中立・公平な立場から専門的、客観的、統一的な職業評価の下、就労調整・職業進路指導等のプロセスを一貫して管理する、チームとして のケアマネジメント体制(機関)をモデル的に構築する。
2. 特別支援学校生における職能開発として、アセスメント作成から生活訓練と就労移行

支援(職業訓練)を組み合わせた、一体的訓練のモデル的実践までを通して、効果的な特別支援プログラムの開発と適正な進路指導のあり方を検証していく。

一. 職能判定・進路指導機関のあり方に関する中央検討委員会(全国版・検討会)の設置

(委員)

関係団体、全国知事会、全国市長会、高齢者・障害者雇用支援機構、学識経験者等

1. 就労支援ケアマネジメント体制構築の検討

- (1) 特別支援学校及び就労移行支援事業所等を指定し、統一的な職業能力判定基準(チェックリスト等)を試行的に活用し、その中身の検証を行う。(評価の共有化)
- (2) ケアマネジメントの実践の中で、適正な職業能力判定基準の確立と次なるステップへの中立・公平な進路指導の為、定期的に中央専門委員会の意見を聞き、その職業進路のあり方を検討する。
- (3) 特別支援学校から就労移行支援事業所へ、或は直接、就労継続支援B型事業所へ等の事業種別の進路認定基準を開発する。

2. 中央専門委員会(作業部会)設置により就労に関するケアマネジメント機関の具体的検討と啓発

- (1) 就労支援委員(4か所)の代表者及び有識者で構成する。(基本的に2か月に一回開催)
- (2) モデル4か所からの事業実施状況の課題点等を洗い出し、解決策を見出す。
- (3) 進路指導、就労移行支援等からの適切な他のサービスへのステップを図る為の就労支援ケアマネジメントガイドブックを作成する。
- (4) 中央検討委員会へ意見書(答申書等)を挙げ提言を行う。

二. 全国モデル4か所を選定し、それぞれに就労支援委員会(地方版・ワーキングチーム)を立ち上げる。

(構成員)

障害者職業センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業所、就労継続支援A・B型事業所、相談支援事業所、県、福祉事務所(市町村)

1. ケアマネジメントにおける職能開発の為のモデル事業の実施

- (1) 特別支援学校及び就労移行支援事業、就労継続支援A・B型事業所、そして一般企業と提携(指定)し、生活訓練を含めた一体的訓練を実施する。

- (2) 更生保護施設及び地域生活定着支援センターと連携し、矯正施設等からの退所者における職能判定から福祉サービスにつなげる仕組みをモデル的に実施する。
- (3) 就労支援のケアマネジメントにおける基礎自治体(市町村)の役割・位置付けをモデル事業を通して明確にする。
- (4) モデル事業を通してその効果を検証すると共に、就労支援に関するジャッジの仕組みに反映させる。
- (5) 現場レベルでの社会資源を活用した職能開発と評価に関するガイドブックを作成する。
- (6) モデル事業における現場の課題点等を中央専門委員会へ挙げ意見具申を行う。

事業の効果及び活用方法

- (1) 障害者の能力に関する適正な評価が共有できる。
- (2) 個々の事業所又はサービス管理責任者の自己完結の評価と進路指導ではなく、専門的で中立・公平の判定が可能になる。
- (3) 最初に利用した事業所の独自性でライフステージが決まってしまうのではなく、ケアマネジメント体制により共有化が図られ、適正なステップへ踏み出すことができる。
- (4) 一般雇用のみではなく、就労全般を含めた判定基準(進路指導)が共有でき、予想される安易なB型への集中移行が防止できる。
- (5) 生活訓練を含む、社会資源を活用した効果的で新たな職業判定の仕組みの導入が可能になり、エンパワメントの視点がケアマネジメントに活かされる。