

障害のある人を基点にして働くこと暮らすことを支える仕組みを考える

特定非営利活動法人(NPO) 大阪障害者雇用支援ネットワーク

障害のある人を基点にして 働くこと暮らすことを 支える仕組みを考える

地域における就労と生活に関する
社会資源の集約・活用・開発について

障害のある人を基点にして 働くこと暮らすことを 支える仕組みを考える

地域における就労と生活に関する
社会資源の集約・活用・開発について



特定非営利活動法人(NPO)
大阪障害者雇用支援ネットワーク

障害のある人を基点にして働くこと暮らすことを支える仕組みを考える

地域における就労と生活に関する社会資源の集約・活用・開発について



はじめに	2
第 1 章 調査編 就労支援ネットワークに関するアンケート調査	3
(1) 調査概要	4
(2) 調査結果	13
②-①市町村 障害福祉部局での状況	13
②-②市町村 労働部局での状況	59
②-③各支援機関での状況	66
②-④企業での就労支援状況	119
②-⑤比較調査	147
勉強会報告 堺市の自立支援協議会について	161
第 2 章 実践編 先進的な取り組み事例について	165
(1) 福島県の取り組み	166
(2) 奈良県南和圏域の取り組み	174
第 3 章 就労支援ネットワークの構築に向けての検討会	181
参考資料	193
おわりに	219

はじめに

言語活動とともに人類として生得的に保障されねばならない基本的な活動様式として「働くこと」がある。これらの活動発現を保障するためには、障害があっても、周囲の人達に対して働くことができるように個別支援計画を立て、それらを実現するための社会資源を整備し、活用を図ることが必要である。

しかしながら、就労や雇用を保障する社会資源（企業・工場等）には地域間格差があり、支援者側の認識においても、企業就労にかかる相談が少ない、就業を希望する人は少ない、障害のある人に働かせるのは可哀想、このような捉え方をしている圏域も多い。そのような圏域においては就労にかかる専門部会は必要とされず、障害者雇用、企業就労という言葉が支援者間で交わされることもないだろう。

就労にかかるニーズは、就労場面に深く入り込むに従い、増えていくものである。上記のような圏域においては、当事者の就労ニーズを掘り起こしていくことから始めなければならない。就労ニーズを開発する社会資源を整備していくことや就労ニーズを開発する支援プログラムも必要である。

本来なら、都道府県や市町村の障害者福祉計画を精査し、それぞれが障害のある人に対して、人として生きること・学ぶこと・働くことを保障する意志があるのか、実現のための具体的な方略、予算化、インフラ等はどうなのか、それぞれに地域間格差はないのか、それらをチェックしていくことも必要である。また有効求人倍率の低い圏域においては障害者雇用をどのように確保していくのか。地域の現状にあった代替策にはどのようなものが用意されているのか等も確認しなければならない。

本事業は、自立支援協議会の就労部会に焦点をあてて、調査・研究を進めるものである。就労に重点をおいた他府県の先進的な自立支援協議会を調査し、障害者就業・生活支援センター事業・地域生活相談支援事業・圏域内の各種支援事業とのつながり等を確認する。次に大阪府内において就労部会を設置している市町村9ヶ所、就労部会を設置していない市町村9ヶ所を対照することにより、それぞれの状況を比較検討する。また、府内の障害者雇用事業所、支援学校、相談支援事業所・就労移行事業所等に対して、アンケート調査を行い、府内における就労ニーズ、就労にかかる各種支援の必要性などの現状を確認する。

大阪府は、地方公共団体としては初めて、「障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」を平成22年4月から施行する。障害者雇用に理解ある事業所を増やす、働くことを希望する障害者を育てる、関係機関で支援する、これらを目的として関係部局で各種事業が計画されている。「障がい者雇用を日本一に」という明確な目標が掲げられた意味は大きく、その目標に向かって、府内の労働・教育・福祉・医療等の関係者間でお互いの連結が必要となる場面が益々増えてくると思われる。

各圏域に就労ニーズを格差なく作り出すことや連携をスムーズにしていくためには、就労に関する情報を集約する場が必要であり、就労という目標に対して協力し合い、支援をシェアリングしていく適格なシステムが必要である。今回の研究調査の結果をふまえて、府内障害者就業・生活支援センター連絡会を母体として、仮称「大阪府障害者就労支援ネットワーク協議会（自立支援協議会就労部会）」が早々成立するよう努力していく所存である。

（特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事 久保 克己）

第1章

調査編

就労支援ネットワークに 関するアンケート調査

(1) 調査概要

① 調査の目的

障害者の就労に向け福祉、労働、教育、保健・医療などそれぞれの立場から様々なネットワークが存在しているが、機能的に重複している部分もあれば、強化が必要な部分もあり、十分整理がついている状況であるとは考えにくい点がある。また、自立支援協議会の中における就労分野での役割や機能においても地域格差があり、就労と生活等との連携が十分でない所もある。地域における就労支援ネットワークの構築にあたり、地域のネットワークの核となる自立支援協議会に着目し、自立支援協議会や就労支援部会等の開催状況や就労に視点を置いた地域の社会資源の連携状況などを調査し、現状の課題の整理と有効に機能する仕組みが何かを探る。

② 調査年月日

平成22年1月～2月

③ 調査の対象

調査時点で、自立支援協議会において就労に関する部会が設置されている市町村と設置されていない市町村それぞれ9ヶ所ずつ（箕面、池田、豊中、茨木、摂津、枚方、交野、大東、寝屋川、門真、守口、藤井寺、大阪狭山、和泉、貝塚、泉佐野、東大阪、高槻）を選定し、対象市町村に所在する下記の各機関・団体。

- 市町村の福祉部署および商工・労働部署。（各18×2）
- 保健所（14）、福祉施設（227：就労移行支援事業所、就労継続支援事業所（A・B型）、授産施設）、相談支援事業所（80）、障害者就業・生活支援センター（14）
- 上記の市町村以外の地域も含めた、全国重度障害者雇用事業所協会（全重協）会員事業所（25）、高等部のある特別支援学校（32）

→ 計428ヶ所

1 調査対象選定方法

市町村の選定については、就労に関する部会が選定時点で設置されている所を選択し、比較として設置されていない所も同数選択。設置されていない所の選定要件として、自立支援協議会が設置されて1年以上経過している所、障害者就業・生活支援センターがある市町村などを考慮して選定した。

対象機関については、選定された市町村内での利用者が多いと予想される場合は対象市町村に所在する機関を対象とし、選定された市町村以外からの利用者も多数含まれると想定される機関（特別支援学校および全重協会員事業所）については大阪府内全てを対象とすることとした。

2 調査票回収状況

	配布数 (A)	回答数	有効回答数(B)	回答率 (B/A)
全体	428	194	190	44.4%
市町村 (福祉)	18	11	9	50.0%
市町村 (労働)	18	10	8	44.4%
保健所	14	6	6	42.9%
福祉施設 (新体系)	91	49	49	53.8%
福祉施設 (旧体系)	136	37	37	27.2%
相談支援事業所	80	28	28	35%
障害者就業・生活支援センター	14	12	12	85.7%
特別支援学校	32	20	20	62.5%
全重協会員事業所	25	14	14	56.0%

※ 福祉施設 (新体系) = 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所 A 型、就労継続支援事業所 B 型

※ 福祉施設 (旧体系) = 授産施設 (通所・入所)、小規模通所授産

※ 回答はあったが、対象とは異なるアンケート用紙での回答であったり、ほとんどの項目において無回答であったもの、集計作業までにデータがそろわなかったものについては、今回の調査結果に反映していない。

※ 所属について回答がなかったものが 7 件あるため、各機関の合計と一致しない。

4 調査内容

調査対象ごとにアンケート用紙を作成。(アンケート用紙は参考資料参照)

①市町村 障害福祉部署対象

- 自立支援協議会および就労部会の状況 (目的、構成、内容、開催状況等)
- 自立支援協議会以外の会議の開催状況
- 障害者雇用に関する取り組み

②市町村 商工・労働部署対象

- 自立支援協議会の参加状況・意識
- 障害者雇用に関する取り組み

③障害者雇用事業所対象

- 他機関との連携状況や連携に対する意識
- 企業での支援内容、不安な点
- 自立支援協議会の参加状況、意識

④ 上記以外の各団体・機関

- 自立支援協議会の参加状況・意識
- 自立支援協議会以外の会議の参加状況
- ケース会議の開催内容・開催状況
- 各機関の就労支援状況（課題点、他機関との連携状況、等）

調査項目の設定について

なお、設問に出てくる「自立支援協議会」および各会議については、下記の設定としている。

【全体会】：これまで定例会等で検討された議題をもとに、地域の代表者などをメンバーに意思決定を行う。

【定例会】：地域の現状や課題についての情報共有や検討を行う。実際の支援担当者などが主なメンバー。

【事務局会議】：各会議についての準備や運営・方向性を検討。活動の核になる人が中心。

【専門部会】：専門的な課題について分野ごとに検討する会議。

⑤ 調査結果概要

それぞれの調査結果をもとに、今回調査にかかわっていただいた方で、障害者就業・生活支援センター、障害者雇用事業所、福祉施設、手をつなぐ育成会で実際に障害のある人の支援にかかわっていただいている方達から、調査結果のポイントと今後についての期待や展望についてコメントをいただいたので紹介する。

1 行政の福祉部署を対象とした調査結果について

行政の福祉部署への本調査は、障害保健福祉圏域内に、障害者就業・生活支援センターが所在する市町村を抽出した。さらに自立支援協議会を既設置の市が対象であり、すでに障害者の就労支援ネットワークがあるなど、障害者の就労支援への意識が比較的高いということが想定されるものである。以下に調査結果の概況を記す。

○ 自立支援協議会の状況について

自立支援協議会の開催についてであるが、「定例会」や「専門部会」といった実務者レベルの会議の未開催が目立ち、既開催の市についても開催頻度は約3割が毎月実施に至っていない状況である。さらに、それら実務者レベルの会議から派生すると考えられる「ワーキング会議」については、1割程度の市でしか開催されていない状況であった。これらの結果は、自立支援協議会自体が地域において未だ定着をみせていない様子が伺えるものである。

実務担当者レベルが集まる会議の参画機関は、福祉・労働といった分野に比べ、保健・教育・医療分野の参画が低調であった。また、その会議に対する今後の課題としては、「情報交換」や「今後の連携体制の構築」「地域課題の整理」などが窺えたが、総論にとどまり具体性のある回答は聞かれなかった。とりわけ、「ケース会議の実施による地域課題の集積、検討」も半数程度であり事例性に乏しいことは、行政担当者による回答の特徴かとも思われた。

○就労を専門に扱う部会について

自立支援協議会において就労支援を専門に扱う部門がある市は6割弱であり、その立ち上げ経緯については、以前から地域にそのネットワークの実態やニーズがあったとのことである。

とりまとめをしている機関については、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所が主であるが、その活動内容や目的についてはやはり、ケース検討などの実態は窺えないものとなっている。しかしながら、就労支援を扱う部門の設置による課題解決を確認している市町村がおおよそである結果を見ても、その必要性については明らかである結果となった。

○その他の部会について

就労支援以外に既に設置されている部会（部門）は、地域生活支援系が4割程度を占めており、障害種別ごとの部門や児童・権利擁護・本人部会など対象者の範囲が狭くなるほどに、その設置数は少なくなっている状況である。

全体からの概観として、自立支援協議会における事例性の無さが窺えた。地域における課題を集積、整理し、資源の開拓・開発や関係機関の連携体制を構築することなど、その目的意識については窺えるものであるが、それらを実際に表現していくにはケース会議の実施などの実態が必要と考える。これについては、自立支援協議会の設置状況などから見て、今後実績の積み重ねに期待できるものとも思われるが、市町村を含む関係機関がとりわけ意識を持って進めていくことが肝要と思われた。

自立支援協議会や専門部会の立ち上げについては、市町村の意図によるものが大きいという結果が窺えた。さらにその市町村が協議会の必要性を認識し、就労支援部門設置の必要性についても確認できたことから、今後各市町村において就労支援などさらに専門的な部門の設置に期待するものである。ただし、事例性のある実務者会議を開催するには、専門部会のさらに下のワーキング会議のあり方の模索が必要であると考えられる。

市町村障害福祉計画において、障害者就労支援についても明記されている状況であるが、それを所管する福祉部署の意識としては多少物足りなさを感じる結果となった。しかし質問5にある「市町村庁内における障害者の職場実習の実施」など、今後協議会・部会・ワーキング会議などの活発な活動を通して、「資源」としての仕組みや具体的な取り組みが積み重ねられ「地域の福祉化」が実現されていくことを願うものである。

（大阪手をつなぐ育成会 谷川 耕一）

2 行政の労働部署を対象とした調査結果について

8市から回答を頂いた。サンプルが少なくコメントが難しいが、今あるデータから読み取れることを列挙してみたい。

自立支援協議会の認知度は高く、実際に参画している労働・商工部署も6割になる。情報提供や情報収集の目的がほとんどで、所管する制度や社会資源などの情報提供や他機関の役割などを知るための情報収集が中心である。地域の課題や各機関との連携について必要性を感じているが、まずは自立支援協議会において課題を整理し各機関と連携をしていくことから始めていこうということがデータから読み取れる。

データから読み取れない自由記述欄においては、それぞれの市の特徴が垣間見られた。公共施設で

清掃訓練を受け入れている。市営住宅の店舗部分に授産施設を受け入れている。地域就労支援事業を通じての直接的な就労支援を実施している。就職困難者を対象にした合同就職面接会、各種相談・就労講座等の開催などが主だったものである。

自由記述欄を見てみると所管している制度や事業について、障がい者の支援に有効と思われるものが多い。自立支援協議会において既存の制度や事業を有効に活用する取り組みや仕掛けをつくり、労働・商工部署と知恵を出し合うことも有意義な自立支援協議会にする一案ではないかと思われる。

(高槻市障害者就業・生活支援センター 成瀬 修)

3 市町村以外の各機関を対象とした調査結果について

この調査からは、全体の89.3%が、市町村の自立支援協議会を知っており、62.3%の機関が自立支援協議会に参画していた。自立支援協議会へ参画していない理由は、依頼がないと回答している機関が約7割あり、その他を選択している機関も、法人内他機関が参画しているとの回答が多い。

自立支援協議会の参画目的は、①他の機関との連携や協力関係の構築(86.9%)。②地域の課題についての提言(73.7%)。③地域の状況やサービスの情報収集(72.7%)で、他機関とのつながりを重視し、ネットワークの構築により地域の課題にあたることを目指していることが伺えた。

各自立支援協議会からの地域ニーズに対する課題として、一番に挙げられているのが、就労支援のニーズ(58.6%)で、そのニーズに対し、自立支援協議会の中で就労についての部会(就労支援部会)を設置している市町村は回答機関の約半数を占めていた。

就労支援部会の成果としては、①社会資源の開発・改善(77.2%)、②障害者支援に関する情報の共有と発信(74.7%)を求めている所が多く、自立支援協議会全体に求めている傾向と同様の結果があった。なお、全体の84.9%の機関が就労支援部会の必要性を回答しており、就労支援部会が必要でないという回答のうち40%も、すでにそれに変わる就労支援の仕組みがあると回答していた。

この結果から、各支援機関は、①自立支援協議会に対する役割の期待は大きい。②特にネットワーク構築による地域の問題解決の期待が大きい。③その問題解決の一つとして、地域(本人)から就労支援のニーズが高いことが共有されており、そのニーズに対し、就労支援部会の必要性が求められている。

なお、個別の支援会議を開催する上での課題として、参加機関ごとの温度差があったり、当該機関のサービス範囲を超える支援が必要な際にどうすればよいのかといった課題があり、自立支援協議会の運営課題も、①地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない(45.5%)。②参加機関の意識共有が難しい(40.4%)との課題があり、共通して多くの機関による連携や協力関係を築く上で、ネットワークの構築をどう作り上げるのかに課題の回答があった。

これらを踏まえ、さまざまな角度からの解決方法はあるが、今回の各地域における自立支援協議会への今後の展望については、①まず各自立支援協議会内で、地域での障害のある方の『はたらきたい・くらしたい』思いを中心軸とした、本人中心のケアマネジメントの理念を尊重した形をどう進めていくかが勘所と考えられる。参画機関同士が、ケアマネジメントの価値観を共有することが一つの鍵となりえる。先駆的な事例として、本紙の第2章実践編で紹介をしているので参照していただきたい。②企業からの雇用への期待について、企業(全国重度障害者雇用事業所協会＝通称/全重協)における今回の調査結果によると、就労支援部会の委員として参画している事業所もあり、ハローワークからなど、労働サイドの方々を参画の視野をもつことで、企業での働き方を知る機会や、雇用までの経緯、就労支援制度のしくみや、実習を始める際に企業から最低限求められる内容を知る機会や、ひい

ては企業内授産の可能性等など、自立支援協議会を通じて『企業と福祉の連携』の可能性が考えられる。③また、自立支援協議会によっては、方向性や、それぞれの役割がわかりにくい等の声がこの調査から出てきた回答を受け、各市町村における障害者福祉計画について、就労移行・地域移行の目標数値を自立支援協議会でのテーマとすることも、推進力の一つとなりえる。これらは、あくまでも一つの解決方法であって、今後、地域において各自立支援協議会が、障害のある方の『はたらくこと・くらすこと』の一助となることをお願いしたい。

(知的障害者更生施設(入所) かがやき 湯川 隆司)

4 企業を対象とした調査結果について

障害のある人の企業就労及び職場定着には企業と支援者との連携は欠かせないものであると思う。また、最近では精神障害や発達障害のある人たちの雇用も求められるようになり、医療機関や保健センター等との連携も必要となってきた。

今回は全国重度障害者雇用事業所協会の会員事業所を対象に調査を行ったため、障害者雇用に関する理解や取り組みについては、先進的な取り組みをしており、必ずしも企業全体の意見とはいえないが、調査結果においても、就労支援態勢について「うまく連携ができていた」と回答事業所の100%が感じたケースもあったが、「なかなか連携が図られていない」と感じたケースも50%あり、連携が良かったか悪かったかという質問には「どちらともいえない」と答えるケースが半数近くあった。

そのような背景を踏まえて今回の調査内容結果を見てみると、支援機関との関わりはほぼできているものの、就労後のフォロー体制については企業側から働きかけないとなかなか難しいように思う。これは支援サイドのマンパワーの不足によるのではないだろうか？

それによって折角就労できたにもかかわらず退職を余儀なくされる人たちがいる。これからは我々が日頃から感じていること、本当の意味での福祉と労働との連携がもっと必要になると思う。ついては自立支援協議会における就労支援部会をどのような形にしていくかがとても大切なポイントになるのではないだろうか。就労と生活のバランスがとれてこそ、働き続けることができ、自立した生活ができる。就労の場での問題は労働サイドで、生活の場での問題は福祉サイドで解決できるべく、連携の取れる場が自立支援協議会であって欲しいと願うものである。

(株)エルアイ武田 大森 千恵)

5 比較調査について

●自立支援協議会にどんなことを求めたいか？

自立支援協議会への参画の有無を問わず、障がい者支援に関する情報の共有と発信、地域における支援や制度の課題整理、社会資源の開発・改善、地域の各機関との連携が上位3位に上げられ差異はなかったが、抽象的なテーマに留まっている。逆に低位3位がケース検討、人材育成・資質向上、評価システムの構築と具体的なテーマになっている。ネットワーク化が進んでいる地域とそうでない地域によって、求めることに差異があることが読みとれる。

●就労支援について貴機関が持っている課題は？

相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターとも「就労支援・定着支援できる人員がいないこと」が一番の課題となっている。しかし障害者就業・生活支援センターでは大きな課題となっていない「企業での雇用に該当する障がい者がいない」「求人が見つからない」が相談支援事業所では二番、三番の課題となっていることから、障害者就業・生活支援センターと相談支援事業所では利用者像が違う可

能性と、障害者就業・生活支援センターではセンター自らの職場開拓等により企業が雇用する障がい者のハードルを下げている可能性が読みとれる。

●市町村において障がい者の就労支援部会は必要かどうか

支援学校、保健所、就労移行支援事業所、継続A型、B型、旧法授産施設、就業・生活支援センターが必要性を高く感じ、相談支援事業所が若干低いと読みとれるが、有意の差は感じられない。

●障がい者の就労支援に関わった、支援をしたことがあるか

支援学校、保健所、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターが高い数値を出しているのは当然として継続A型、B型事業所が低い数値を出している、これは事業移行による就労移行支援事業所との役割分担が一定なされていると思われる。一方旧法施設が高い数値を出していることから利用者のニーズによる移動がされていないことが読みとれる。また相談支援事業所の高い数値は「就労支援に関わったことがある」ことへの数値と推測され、地域の就労支援ネットワークの中に相談支援事業所が位置付いていると思われる。

●地域に企業就労に向けた支援のニーズはあるか

「非常に高い」「高くはないがある」を合計すると80%を超えている所とそうでない継続A型、B型、旧法施設に分けられ、事業移行による利用者ニーズの違いが出てきていると読みとれる。

●全体概要

自立支援協議会 就労支援部会とは何か？ 答えの一つとして就労支援を行う上で誰しものが必要と訴え、既に多くの地域に存在するインフォーマルな就労支援ネットワークがフォーマル化したものと思われる。しかしそこで求められている上位に「地域の課題の整理」「各機関との連携」が上げられていることから、地域での有機的な就労支援ネットワークの構築が難しいことが浮き彫りになっていると言える。

アンケートを行った大阪府は1999年度に行政の福祉化を打ち出し府有施設の清掃を障がい者の実習現場として活用、2000年度からは国の障害者就業・生活支援センターと同じく地域の就労支援ネットワークの構築を第一の目的としている障害者就業・生活支援準備センター事業を創設（2004年度には全圏域に配置し終え、2008年度には全て国のセンターに移行済み）、また2004年度にはITを活かした就労訓練の場として大阪府ITステーションの開設。障がい者施設・作業所等からの就労移行を目的とした現障がい者就労サポート事業を実施している。また障がい者自立支援法における就労移行支援事業数は全国でもトップレベルである。このように障がい者の就労支援には先駆的かつ力を入れているといえる地域である。

大阪府下全圏域に設置済みの障害者就業・生活支援センターでは、大阪府内障害者就業・生活支援センター連絡会を設けて年4回の全体会議と府下を4つに分けたブロック会議（通勤圏域ネットワーク）を開催している。個別の地域における障害者就業・生活支援センターのネットワークを含めて3層構造となっている。

今後はこういったネットワークが地域の様々な社会資源と有機的にリンクして「就労支援を行う人材の確保、育成」「社会資源の開発・改善」「評価システムの構築」など具体的な課題にどう寄与できるかが問われることになる。

あらためて自立支援協議会 就労支援部会とは地域において就労支援を進めていくための連携と課題整理、その後の具体的な課題への取り組みも含めた社会資源のネットワークであり必要な社会資源を開発・改善していくものである。（すいた障害者就業・生活支援センター 井上 正治）

6 まとめ

今回の調査結果や各調査の総括においても表れているように、それぞれの機関によって直面している課題が異なっており、それに伴って自立支援協議会に求める役割や期待も微妙に異なる部分があることが分かった。

自立支援協議会に求めるものとして「地域における支援や制度の課題の整理」という回答があるが、行政の労働部署も企業も各支援機関も期待をしている点として上位1～2位を占める意見ではあり、実際に自立支援協議会の役割としてもその点を答えるところは多かった。それ以外の上位の意見としては、労働部署は「地域の各機関との連携」、企業は「障害者支援に関する情報の共有と発信」、各支援機関は「社会資源の開発・改善」が多く、意見が異なっていた。自立支援協議会に参画している機関からの課題として「参加者の意識共有の難しさ」という意見が多くあがっているのも、このような違いが影響しているものと考えられる。

それぞれの集計の総括からも、具体的な課題に対する取り組みが弱いことや、自立支援協議会についての方向性のもちにくさがあるとの意見があったが、そのような意識共有の難しさや課題認識の違いが今回の結果としても出ているのではないだろうか。しかし、「地域課題の整理」といった点においては、各機関・事業所の共通認識としてっており、そのような部分から具体的な課題に着手することは、一つの方法でもあると考えられる。

また、労働部署や企業の参画についても、就労を考える際に重要な役割を担う機関でもあり、福祉との連携を期待する部分でもあるが、両者のうち自立支援協議会に参加している所に自立支援協議会の運営上の課題点について聞くと「特になし」と答える所が他の機関に比べると多い傾向にあり、「情報提供やアドバイス」という認識で参画している所が多いことを考えると、運営に当たっての意識の違いなどが見られた。

今回の調査において、就労支援の切り口から調査をしていることもあり、就労支援に関するニーズが比較的高く出ているとは思いますが、ニーズがないという意見に関しては、自由記述からの意見を見ても「情報がないこと」による影響も見られるため、就労支援に関する取り組みが広がるにつれ就労ニーズが高まる可能性は考えられる。就労を考えていく上では、総括で触れているように福祉と企業との連携が出てくるが、それにあたっては単に情報提供やアドバイスという立場で自立支援協議会に参画していただくだけでなく、もう一步踏み込んだ関係作りが必要であると考えられる。それにあたっては目的を共有し、具体性をどのようにもつかが必要であると考えられる。

具体性をどうもつのかということについては、事例や課題の積み重ねであったり、市町村における障害福祉計画の実施にあたっての検討などもあげられているが、地域における社会資源の違いなども含めて、地域性はあると考えられるので、一概にどのような方法が良いのかはいえない。ただ、障害のある人が地域の中で社会生活を営むにあたって、具体性を持った課題解決の仕組みやそれにあたっての参画機関の共通認識をどう地域のニーズとして即したのものにもっていくのかは必要であるといえる。

また、一方で市町村では地域の課題について自立支援協議会や就労支援部会において「解決できている」もしくは「大阪府への提言や他市町村との情報交換や他の会議の活用」で対応できていると答える所が多かったが、その他の自立支援協議会の参画機関からは「地域課題に対して具体的な解決方法が見つからない」とあげている所が約45%、参画していないところからも課題提示にあたって「方法がないもしくはわからない」と答える所が約22%あることから、各市町村内の社会資源の連携や活用はもちろん、大阪府など全体的な機関も含めて課題解決の仕組みを今後検討していく課題であると

考える。特に、就労に関しては、自分が居住している市町村以外での就労も考えられることもあり、そのような点からも全体的な視点は必要になると考える。

具体性と全体性といった両輪の部分からのアプローチをどのようにするかが、今後の課題と考える。

(2)調査結果

②-①市町村 障害福祉部局での状況

行政①

回答市

市町村名	集 計
茨木市	1
交野市	1
高槻市	1
守口市	1
寝屋川市	1
摂津市	1
大阪狭山市	1
東大阪市	1
枚方市	1
総 計	9

なお、アンケートは返送されたが、ほとんど回答がなかったものおよび、本来、福祉部局より回答をいただくものが、労働部局より回答があったもの、集計作業までに回答が間に合わなかったものについては、今回の調査に反映していない。

質問 2

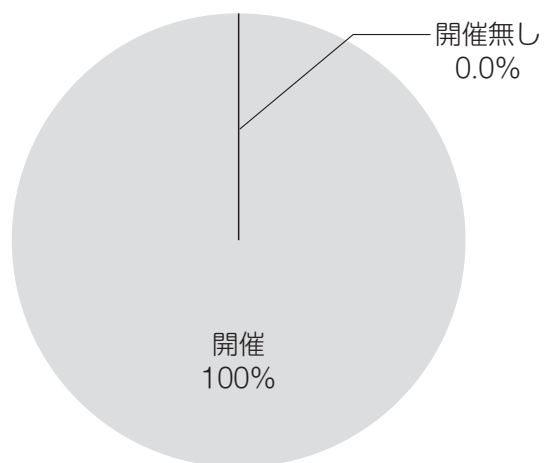
自立支援協議会はどのような形で運営されていますか？

①それぞれの会議の開催頻度についてお答えください。

1：全体会

2_1_1	集 計
開催	9
開催無し	0
総 計	9

質問 2-① 全体会

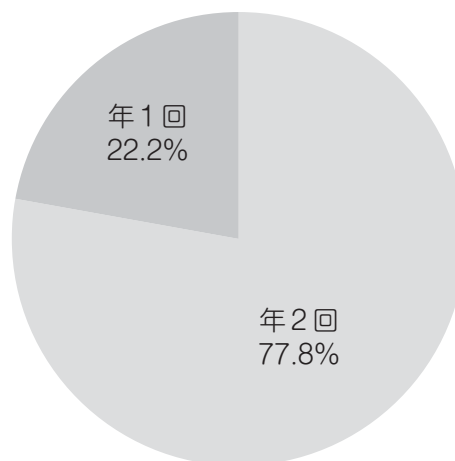


年の開催頻度

2_1_1回	集 計
年2回	7
年1回	2
総 計	9

n=9

質問 2-① 全体会開催頻度

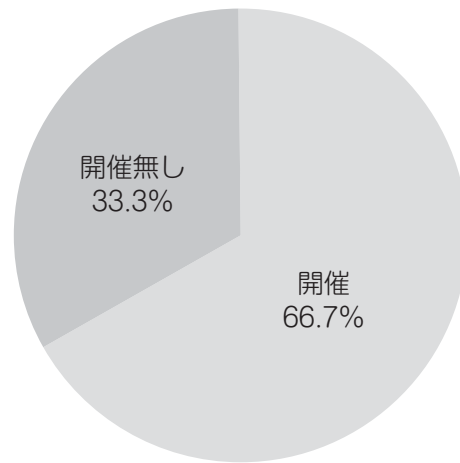


全体会については、全ての市で開催されており、開催頻度については年2回という回答が77.8%、年1回が22.2%となっている。

2：定例会

2_1_2	集 計
開催	6
開催無し	3
総 計	9

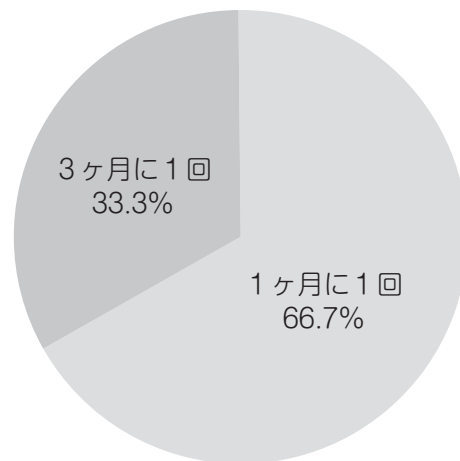
質問2-① 定例会



	2_1_2_回
1ヶ月に1回	4
3ヶ月に1回	2
総 計	6

n=6

質問2-① 定例会開催頻度

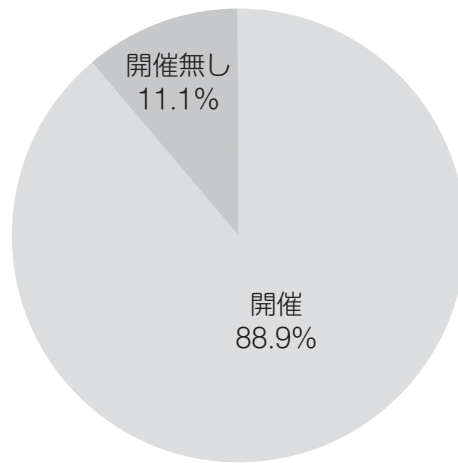


定例会については開催している市が66.7%と、7割弱程度となっている。また、開催頻度については、1ヶ月に1回程度が66.7%、3ヶ月に1回程度が33.3%となっている。

3：事務局会議

2_1_2	集 計
開催	8
開催無し	1
総 計	9

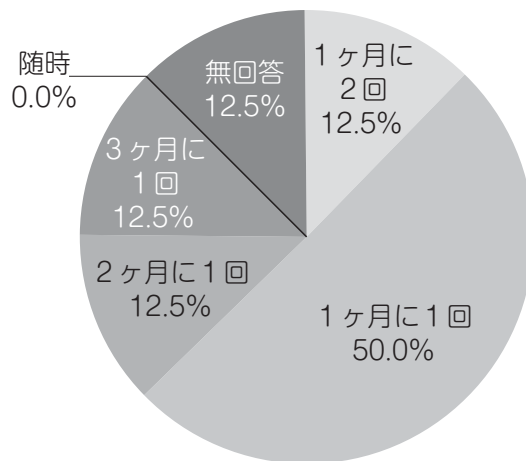
質問2-① 事務局会議



	集 計
1ヶ月に2回	1
1ヶ月に1回	4
2ヶ月に1回	1
3ヶ月に1回	1
随時	0
無回答	1

n=8

質問2-① 事務局会議開催頻度

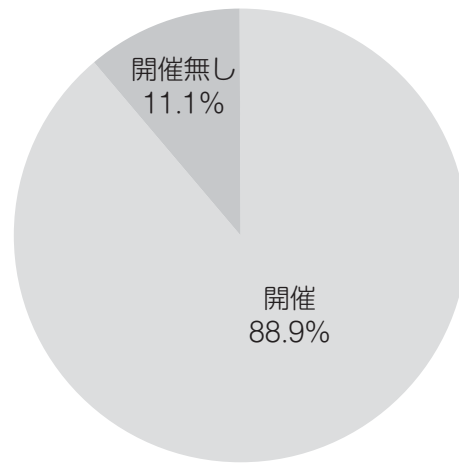


事務局会議について、開催している市が88.9%、開催頻度については1ヶ月に2回が12.5%、1ヶ月に1回が50.0%と、1ヶ月に1回以上開催されている市が半数を超えている。

4：専門部会

2_1_4	集 計
開催	8
開催無し	1
総 計	9

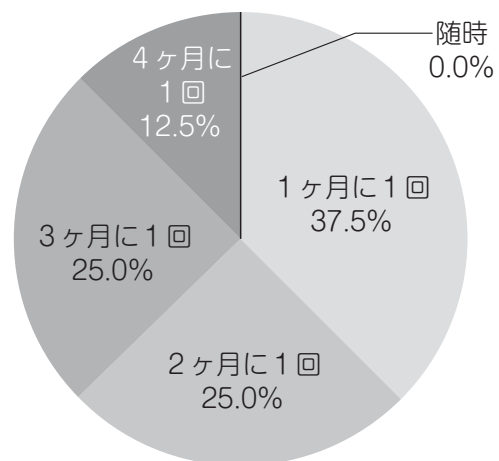
質問2-① 専門部会



	集 計
1ヶ月に1回	3
2ヶ月に1回	2
3ヶ月に1回	2
4ヶ月に1回	1
随時	0

n=8

質問2-① 専門部会開催頻度



専門部会について、88.9%が開催している。開催頻度は1～3ヶ月に1回程度を中心に分布しており、市によって様々であることがわかる。

質問2-①

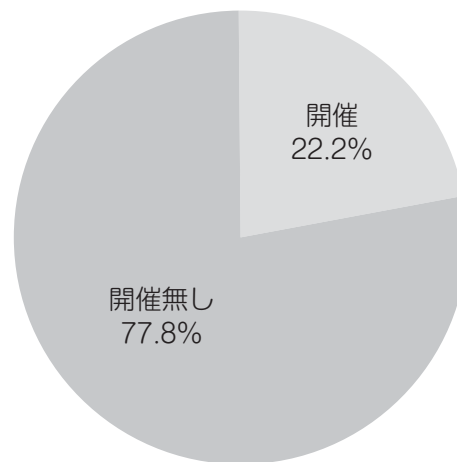
5：その他の会議

2_1_5	集 計
開催	2
開催無し	7
総 計	9

1ヶ月に1回	1
随時	1

n=2

質問2-① その他の会議



その他の会議として、専門部会内にある実務担当者によるワーキング会議を開催しているという回答があった。

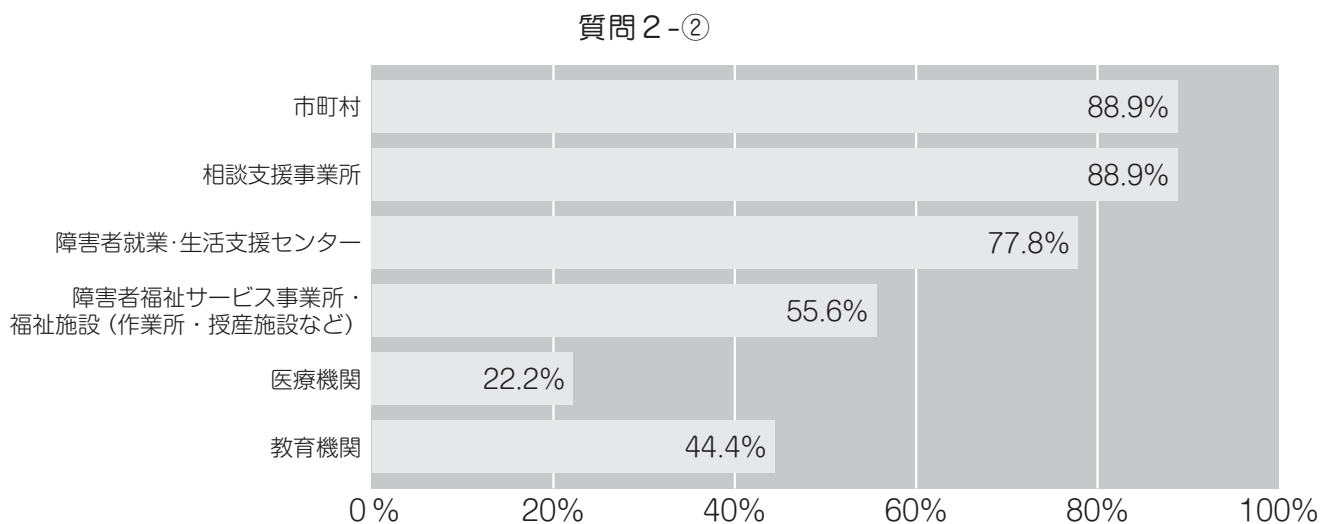
質問2-②

定例会等、実務担当者レベルが集まる会議の開催状況について、開催状況を教えてください。

1：主な参画機関について

1	市町村	88.9%	8
2	相談支援事業所	88.9%	8
3	障害者就業・生活支援センター	77.8%	7
4	障害者福祉サービス事業所・福祉施設（作業所・授産施設など）	55.6%	5
5	医療機関	22.2%	2
6	教育機関	44.4%	4

n=9



主な参画機関について、市町村と並んで相談支援事業所が88.9%と最も高い割合になっている。また、次に多いのが障害者就業・生活支援センターが77.8%と、こちらも高い割合になっている。

2：会議の開催内容について

会議の名称	内容	主な参画機関（市以外）	会議の課題	課題の解決方法
運営会議	<ul style="list-style-type: none"> 。現行制度と実情の差異について 。事務局会議としての機能（専門部会のとおりまとめと全体会議の調整） 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、福祉施設		
幹事会	<ul style="list-style-type: none"> 。全体会・専門部会について 。福祉作業所について 。移動支援事業について 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター	「高次脳機能障害」や「発達障害」への対応	専門分野の関係機関や、学校（特に中学校）との連携を深める
A市障がい者自立支援協議会定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 。障がい者の権利擁護 。障がい者の就労支援 。発達障がい理解（勉強会） 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、福祉施設、教育機関		部会を立ち上げて継続的に取り組むetc
B市自立支援協議会専門部会	<ul style="list-style-type: none"> 。障害のある人の相談支援・権利擁護に関すること 。障害のある人の就労支援に関すること 。障害のある人の事例検討と課題整理 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、福祉施設、医療機関、教育機関	情報交換の場にとどまらず、内容を深めていくこと。	自立支援協議会運営委員会で集約のうえ、自立支援協議会全体会において検討し障害福祉計画や市の施策に反映させる。
C市障害者生活支援センター連絡会	<ul style="list-style-type: none"> 。近況報告と情報共有 。会議・研修会等の情報提供 。地域課題の整理・検討 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター	今後精神障害者及び身体障害者の専門部会が立ち上がるので、それぞれの会議の役割を明確にする。	事務局会議にて地域課題を整理し、解決策を考える。
地域生活支援部会、相談支援ネットワーク会議、就労支援部会、就業・生活支援センター実務担当者会議	<ul style="list-style-type: none"> 。障害者の地域生活支援 。障害者の就労支援 。ネットワークづくり 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、福祉施設、医療機関、教育機関	当事者の（施策を共につくる立場での）参画	関係機関の連携で対応

会議の名称	内容	主な参画機関（市以外）	会議の課題	課題の解決方法
定例会	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 障害者ケアマネジメントの推進 ◦ 円滑な相談支援の実施 ◦ 長期入所・入院者の地域移行 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター	士気の維持、マンパワー不足、予算の確保	
(名称なし)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 障害児に対する支援 ◦ 地域生活移行支援 ◦ 医療的ケアを必要とする重症心身障害児者への支援 	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、福祉施設、教育機関	議論を活発に行い、活性化を図る	全体会にて報告し、討議を行い、制度・システムづくりにつなげていく。

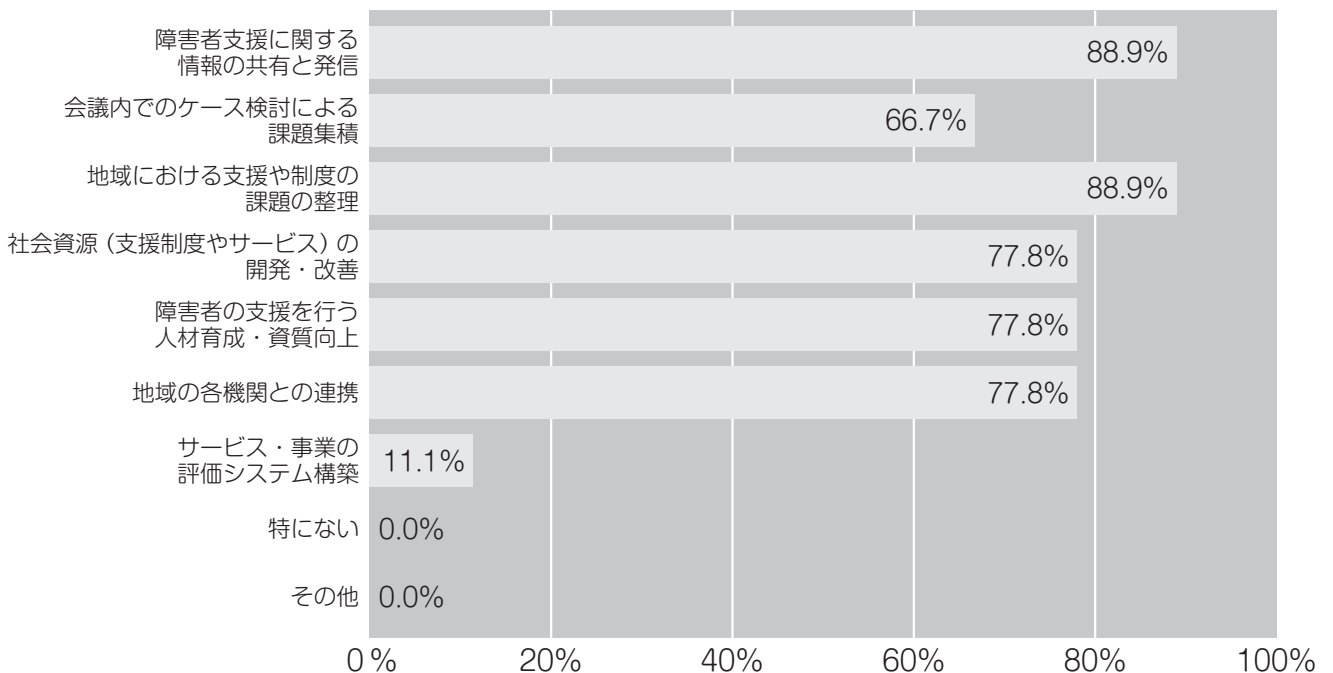
質問2-③

実務担当者が集まる会議の主な活動内容に該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信	88.9%	8
2	会議内でのケース検討による課題集積	66.7%	6
3	地域における支援や制度の課題の整理	88.9%	8
4	社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善	77.8%	7
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	77.8%	7
6	地域の各機関との連携	77.8%	7
7	サービス・事業の評価システム構築	11.1%	1
8	特にない	0.0%	0
9	その他	0.0%	0

n=9

質問2-③



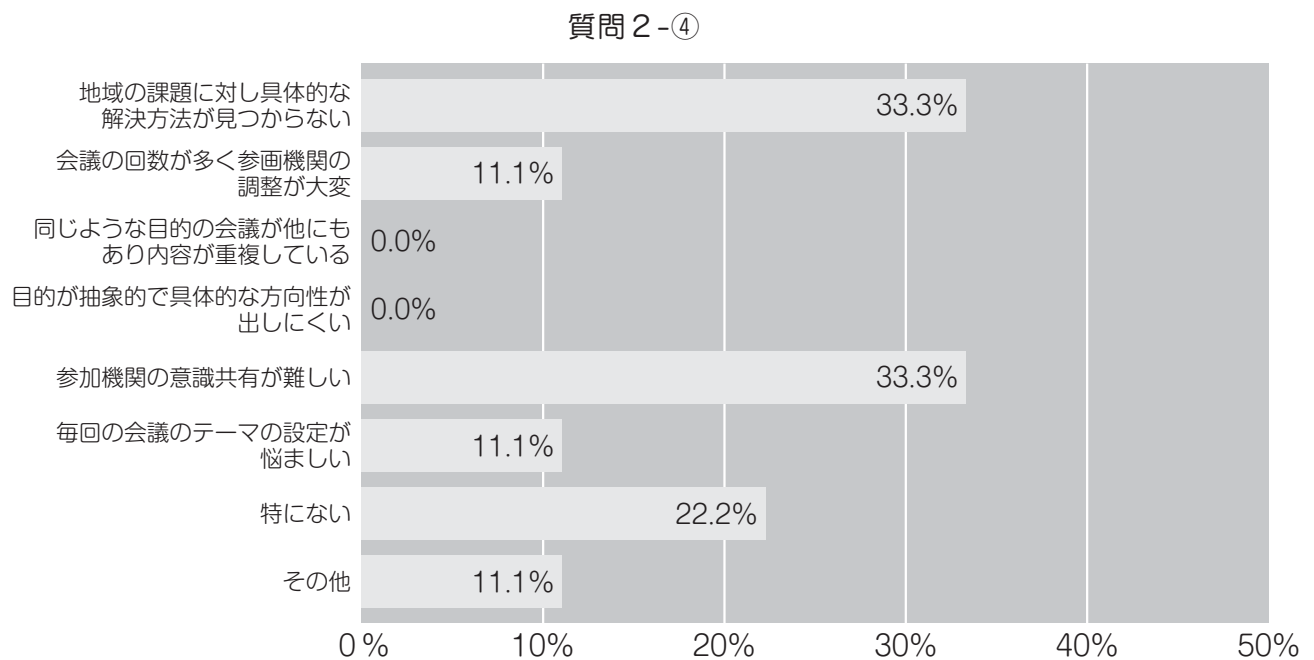
実務担当者が集まる会議の主な活動内容について、サービス・事業の評価システムが11.1%と低い以外は、非常に高い割合となっている。

質問2-④

実務担当者が集まる会議の運営上の課題について、該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない	33.3%	3
2	会議の回数が多く参画機関の調整が大変	11.1%	1
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している	0.0%	0
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい	0.0%	0
5	参加機関の意識共有が難しい	33.3%	3
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい	11.1%	1
7	特にない	22.2%	2
8	その他	11.1%	1

n=9



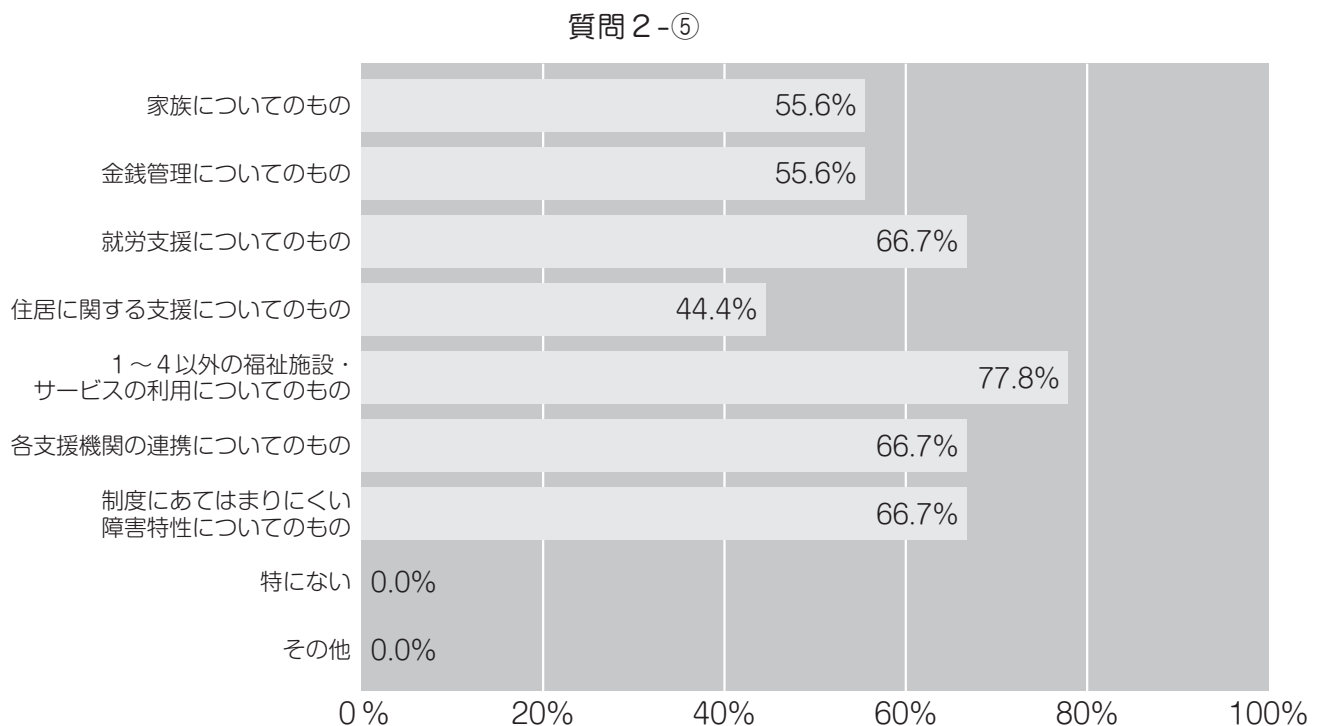
実務担当者の集まる会議の運営上の課題について、「地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない」と「参加機関の意識共有が難しい」が並んで33.3%と、連携を図っていく段階での課題があげられている一方で、「特にない」という回答も22.2%あった。

質問2-⑤

実務担当者が集まる会議について、会議の中であがってくる地域ニーズに対する課題について、該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	家族についてのもの	55.6%	5
2	金銭管理についてのもの	55.6%	5
3	就労支援についてのもの	66.7%	6
4	住居に関する支援についてのもの	44.4%	4
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの	77.8%	7
6	各支援機関の連携についてのもの	66.7%	6
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの	66.7%	6
8	特にない	0.0%	0
9	その他	0.0%	0

n=9



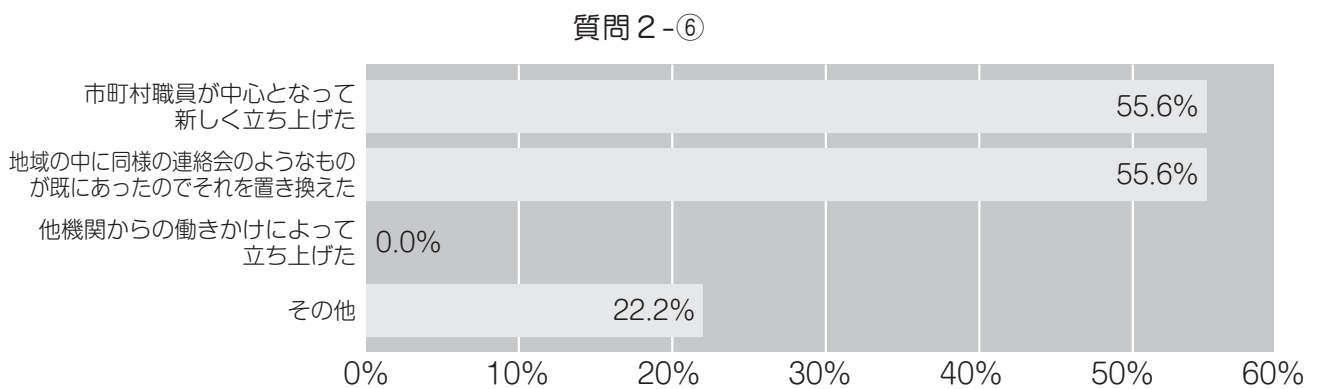
実務担当者が集まる会議における会議の中であがってくる地域ニーズに対する課題について、どの課題も高い割合になっており、地域におけるニーズが多岐に渡っている中で実務担当者間でのやりとりをされている状況が伺える。

質問2-⑥

貴市にて自立支援協議会ができあがった経緯について、該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	市町村職員が中心となって新しく立ち上げた	55.6%	5
2	地域の中に同様の連絡会のようなものが既にあったのでそれを置き換えた	55.6%	5
3	他機関からの働きかけによって立ち上げた	0.0%	0
4	その他	22.2%	2

n=9



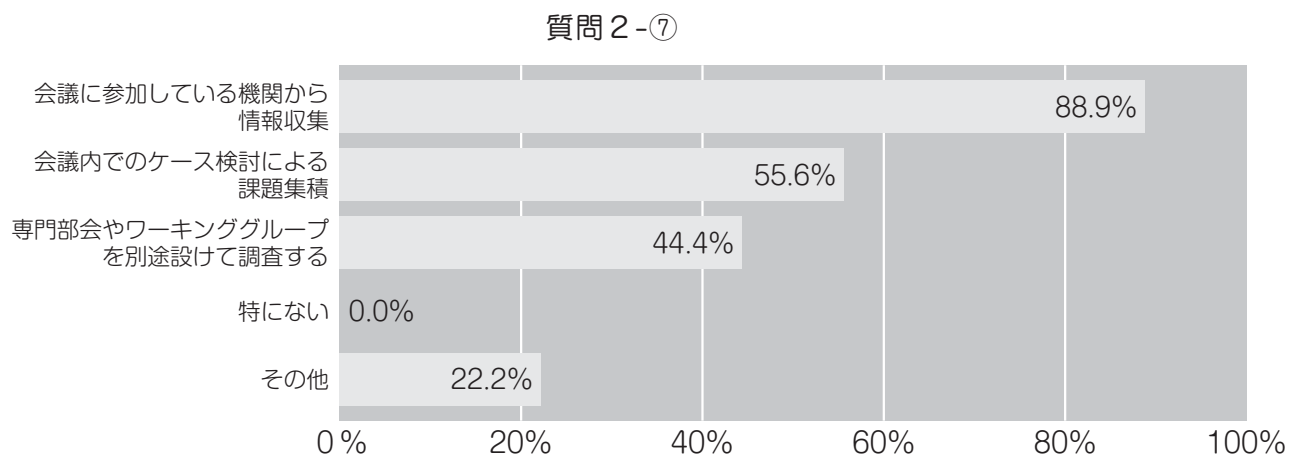
自立支援協議会が立ち上がった経緯について、「市町村職員が中心となって新しく立ち上げた」と「地域の中に同様の連絡会のようなものが既にあったのでそれを置き換えた」が並んで55.6%になっている。また、この2つをともに選択している市が2件あった。また、その他の内容の中に前身になる会議を市町村が立ち上げていてそれを置き換えた、という回答もあった。

質問2-⑦

地域の課題やニーズの把握方法について、該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	会議に参加している機関から情報収集	88.9%	8
2	会議内でのケース検討による課題集積	55.6%	5
3	専門部会やワーキンググループを別途設けて調査する	44.4%	4
4	特にない	0.0%	0
5	その他	22.2%	2

n=9



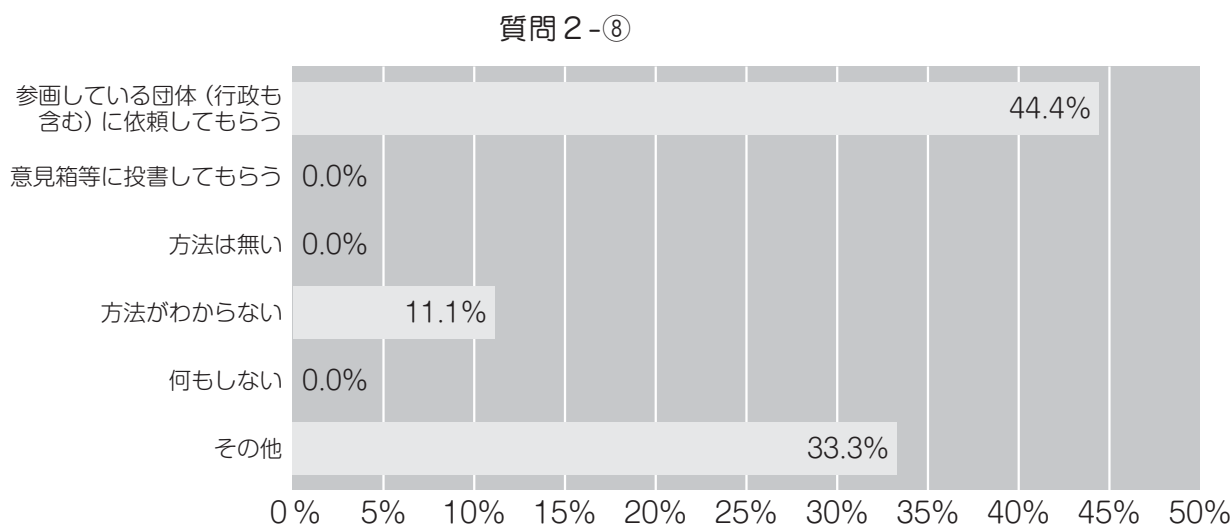
地域のニーズの把握方法について、最も多かったのが「会議に参加している機関から情報収集」の88.9%となっており、参加機関が自立支援協議会のアンテナの役割を果たしている状況が伺える。また、その他の内容で当事者団体を含む関係機関へのアンケート調査を実施して情報収集しているという回答もあった。

質問2-⑧

会議の参加機関以外の方が感じている課題についてはどのような方法で収集されていますか。該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	参画している団体（行政も含む）に依頼してもらう	44.4%	4
2	意見箱等に投書してもらう	0.0%	0
3	方法は無い	0.0%	0
4	方法がわからない	11.1%	1
5	何もしない	0.0%	0
6	その他	33.3%	3

n=9



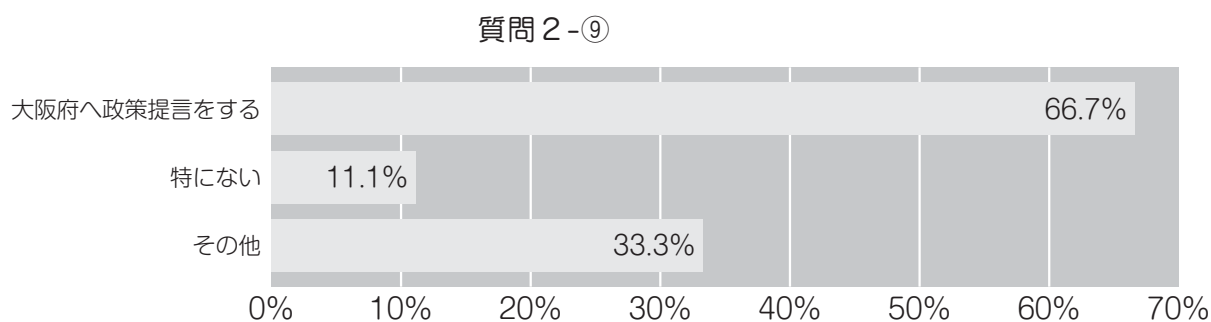
自立支援協議会に参加していない機関が感じている課題の収集方法について、「参画している団体へ依頼してもらう」ということで、参画している機関のアンテナとしての役割が大きく期待されていることが、こちらからも伺える。また、その他の内容からは、アンケート調査やヒアリングを行ったり、地域のネットワーク会議へ定例会メンバーが参加することで情報収集するといった回答もあった。

質問2-⑨

市町村のみで解決できない場合の解決方法について、どのようにして解決していきますか。該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	大阪府へ政策提言をする	66.7%	6
2	特にない	11.1%	1
3	その他	33.3%	3

n=9



市町村のみで解決できない場合の解決方法について、「大阪府へ政策提言をする」が66.7%と非常に高く、その他の内容からも大阪府の障がい児者支援広域連絡調整会議との連携や他市町村へ協力依頼という回答もあり、大阪府や他市町村との連携を図るといった回答がほとんどであった。

質問2-⑩

貴市での取り組みの中で、自立支援協議会以外の他の会議等についてお答えください（貴市が主催するもの、参加依頼があるもの等両方含める）。

会議の名称等	自立支援協議会との棲み分け
たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク会議	自立支援協議会では、行政・施設・教育機関などそれぞれの役割に基づいて連携をとりあっている。 ネットワーク会議では、主に支援者による事例発表を行ったり、地域の就労支援・サポート事業の取り組みなどの知識の共有を図っている。
交野市障がい者（児）生活支援推進委員会	広い視野からの諮問機動的な役割。
事業所連絡会…各事業所の現場担当者が集まり、スキルアップ研修等を行う。	関連会議はすべて、自立支援協議会における施策提言に繋がっていくものと考えます。
守口・門真精神障害者自立支援促進会議	保健所圏域。精神障害者の退院促進が中心テーマ。
障害者就業・生活支援センター…障害者が就労するための総合的な支援をする。	障害者関係機関として全体会の委員として選出し、連携の強化、及び必要な情報交換を行っている。
精神障害者の支援に関わるスタッフ会議（市、相談支援事業所、福祉事業所保健所、診療所）	来年度から自立支援協議会の専門部会になる予定。
精神障害者支援ネットワーク会議	精神保健福祉領域に特化した課題を扱う。
大阪狭山市相談支援連絡会	H22年度より同連絡会を母体に自立支援協議会定例会（実務担当者）として活動予定。
ハローワーク門真障害者雇用連絡会議	職業安定所管轄域。制度周知と全体状況の情報共有。
自立支援促進支援会議	精神障害者の長期入院者への支援に特化した課題を扱う。
障害児・者福祉施設連絡会…各施設の管理者レベルが集まり、地域モデル事業の開発等を行う。	関連会議はすべて、自立支援協議会における施策提言に繋がっていくものと考えます。
身体障害者支援ネットワーク会議（市、相談支援事業所、福祉事業所等）	来年度から自立支援協議会の専門部会になる予定。
知的障害者福祉ネットワーク…知的障害者施設と関係機関が連携し、人材や機能を活用する。	障害者関係機関として全体会の委員として選出し、連携の強化、及び必要な情報交換を行っている。
ジョブねっと…精神障害者の就労支援ネットワーク	関連会議はすべて、自立支援協議会における施策提言に繋がっていくものと考えます。
守口・門真特別支援教育推進連携会議	支援学校圏域。学齢期の教育が中心のテーマ。

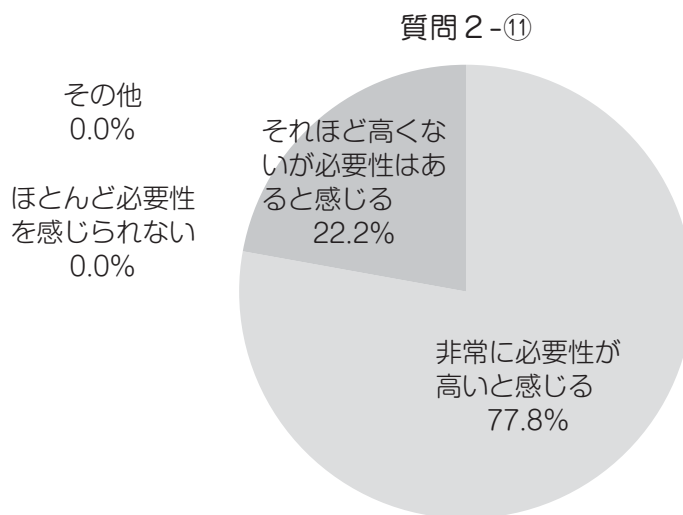
会議の名称等	自立支援協議会との棲み分け
就労支援ネットワーク	就労、福祉的就労に特化した課題を扱う。
障害福祉サービス事業者連絡会… 行政と事業所が連携し合い、情報交換・研修会 を行い、サービスの資質の確保と向上を図る。	障害者関係機関として全体会の委員として選出 し、連携の強化、及び必要な情報交換を行って いる。

質問2-⑪

自立支援協議会の必要性について該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

非常に必要性が高いと感じる	7
それほど高くないが必要性はあると感じる	2
ほとんど必要性を感じられない	0
その他	0

n=9



自立支援協議会の必要性について、「非常に必要性が高いと感じる」が77.8%、「それほど高くないが必要性があると感じる」が22.2%と、全ての市から必要性があるという回答を得た。

質問2-⑫

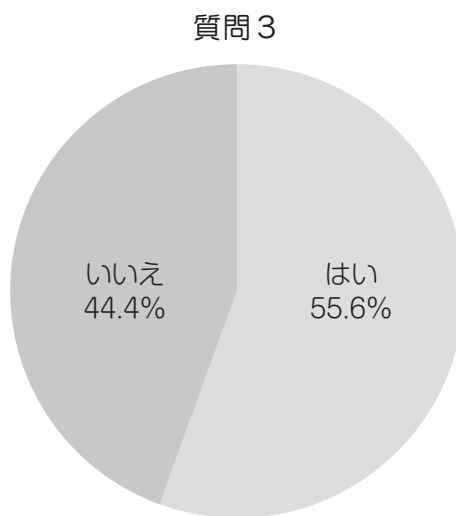
⑪の理由を具体的にお答えください。

<p>それほど高くないが必要性はあ ると感じる</p>	<p>今後、障害者施策推進協議会との統合が必要である。 相談支援事業所等が相談に応じ、各関係機関を参集し、協議を行うことが多い。</p>
<p>非常に必要性が 高いと感じる</p>	<p>◦ 障害福祉計画の進捗状況の把握及び推進が可能であるため ◦ 関係機関の連携強化につながっているため</p> <p>各関係機関（就労移行支援事業所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターなど）がそれぞれの情報を共有し、連携を深めることが可能となるため。</p> <p>官民・共働でとりくむべき課題が多いから。</p> <p>事業所がネットワークをもつことによって協働して課題を解決することができるから。</p> <p>社会資源の数は比較的あるが、障害者を必要なサービスに偏りなく結びつけるネットワークがない。基本的なケアマネジメントに係る理念、手法が普及しておらず、各機関が問題を抱え込む傾向が強い。 教育・就労・児童など、関連領域とのすりあわせを行う機能がない。 客観的に障害者のニーズを抽出する仕組みがない。相談支援体制や事業所を評価する仕組みがない。 個別支援の現場と政策を公平・公正なプロセスで連動させる仕組みがない。 などの状況があったため。</p> <p>地域における社会資源の検証・開発、ネットワークのシステム化を図るため。</p>

質問 3

自立支援協議会内に、就労支援を専門に扱う部会（部門など）は存在しますか？ 該当するものをお選びください。

3	集 計
はい	5
いいえ	4
総 計	9



自立支援協議会に就労支援の部門があるかどうかという質問に、55.6%の市が「ある」と回答している。事前資料では「ある」とされていた市からの回答が「ない」とされていた所があったため問い合わせたところ、就労支援部会と似た活動をしていた任意のネットワークがあり、それを就労支援部会に置き換えようと準備会を設置して前年度から調整していたものの、今年度に入ってやはり任意のネットワークのままでという結論に達したため、「ない」と回答していたとのことだった。

質問3-①

どのような経緯で立ち上げられたかについて、該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

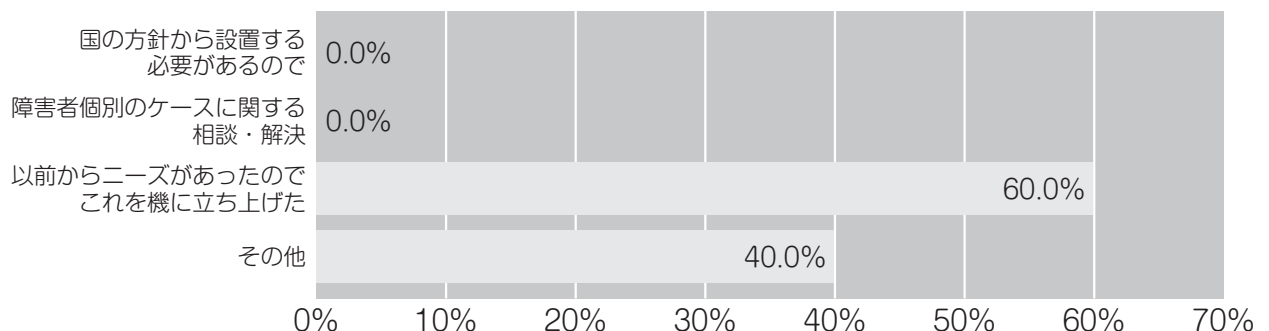
1	国の方針から設置する必要があるので	0.0%	0
2	障害者個別のケースに関する相談・解決	0.0%	0
3	以前からニーズがあったのでこれを機に立ち上げた	60.0%	3
4	その他	40.0%	2

n=5

その他の内容

就労関係のネットワーク会議を引き継ぐ形で立ち上げた。
障害者就業・生活支援準備センターを就業・生活支援センターにステップアップさせるために関係機関が集まり、就労支援を検討する会議に部会の機能を兼ねることとした。

質問3-①



就労支援部会を立ち上げた経緯について、最も多かったのが「以前からニーズがあったのでこれを機に立ち上げた」という回答が60.0%、その他の内容としては、「他の就労関係のネットワーク会議を置き換えた」というものや、「就労支援部会の機能を追加した」というもので、以前から就労に関するネットワークがあった地域ではそれを置き換え、なかった地域ではニーズにこたえる形で自立支援協議会内の就労支援部会として立ち上げているという結果になっている。

質問3-②

どのような活動をされていますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。
「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

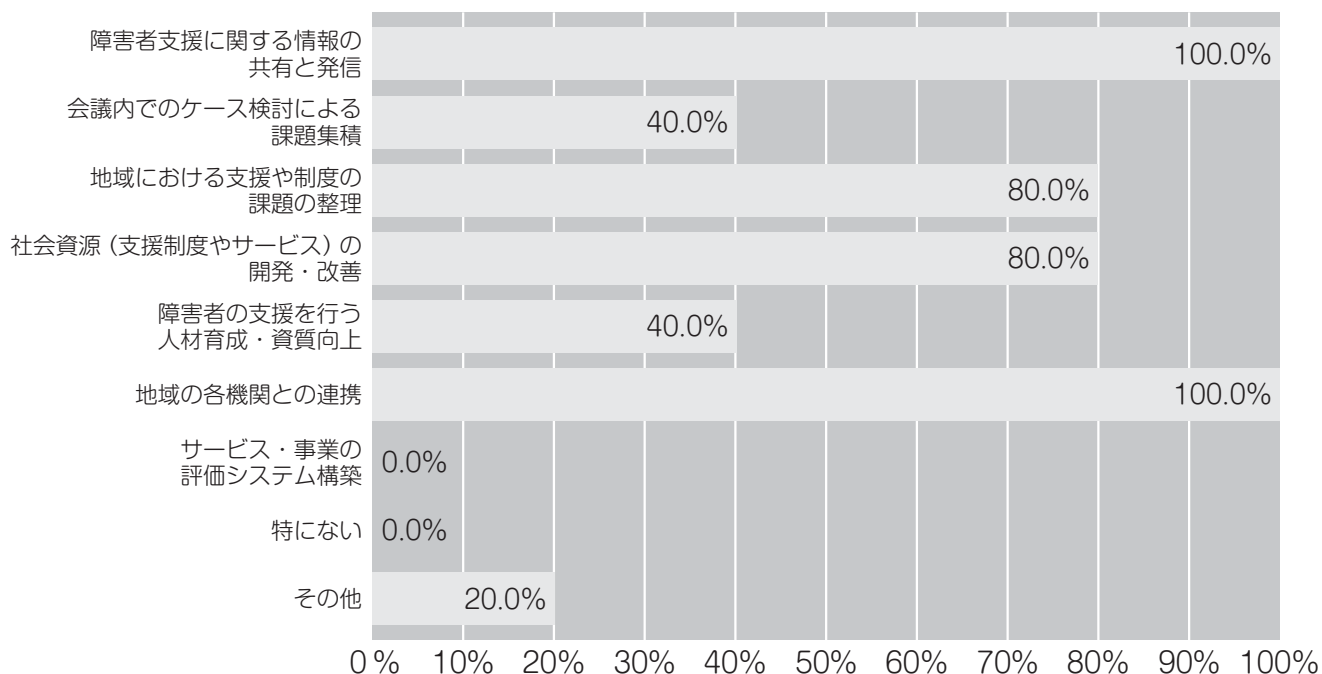
1	障害者支援に関する情報の共有と発信	100.0%	5
2	会議内でのケース検討による課題集積	40.0%	2
3	地域における支援や制度の課題の整理	80.0%	4
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	80.0%	4
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	40.0%	2
6	地域の各機関との連携	100.0%	5
7	サービス・事業の評価システム構築	0.0%	0
8	特にない	0.0%	0
9	その他	20.0%	1

n=5

その他の内容

市役所で受け入れる職場実習の事務局的役割。

質問3-②



「障害者支援に関する情報の共有と発信」と「地域の各機関との連携」については、全ての市が就労支援部会の主な活動内容についてあげている。次に多かったのが「地域における支援や制度の課題の整理」と「社会資源の開発・改善」を挙げている市が80.0%と高い割合になっている。その他の内容として、「役所内で受け入れる職場実習の事務局としての役割」もあるという回答があった。

質問3-③

取りまとめをされている機関名（可能であればお名前と役職名）

- 授産施設／社会福祉法人
- 市 障害福祉課
- 障害者就業・生活支援センター

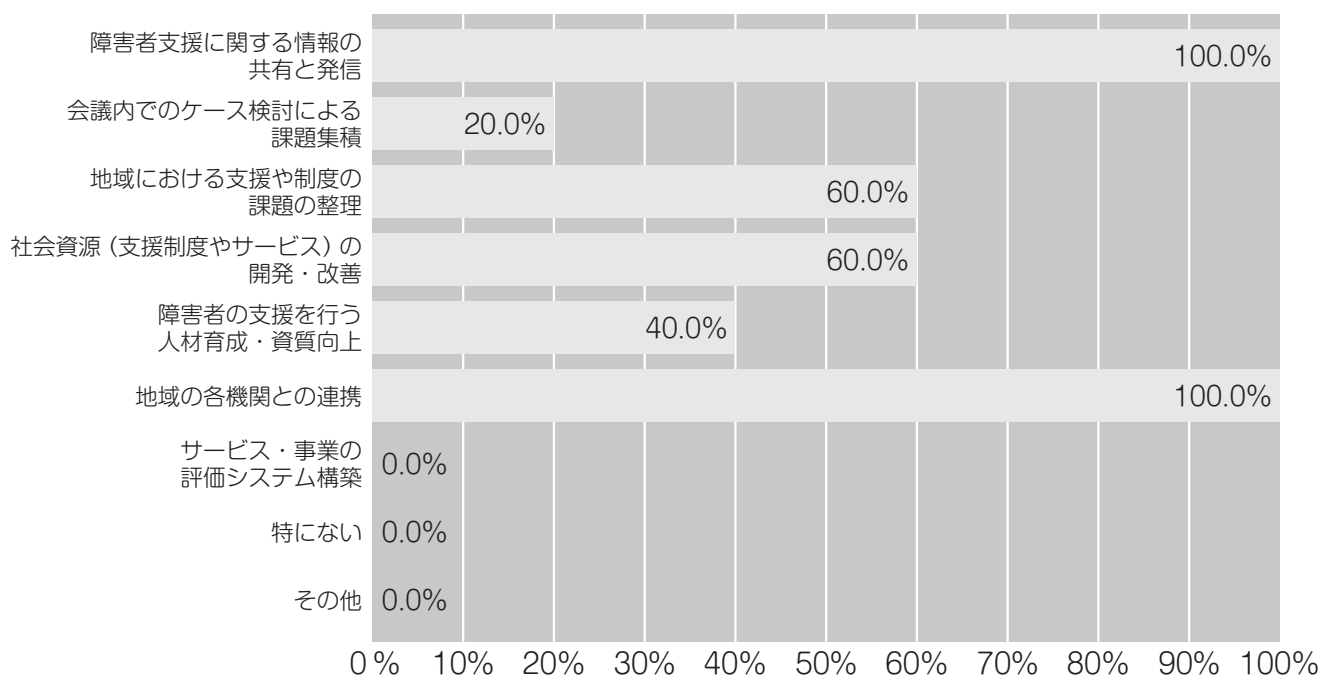
質問3-④

就労支援部会では、どこに目的を置いておられますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信	100.0%	5
2	会議内でのケース検討による課題集積	20.0%	1
3	地域における支援や制度の課題の整理	60.0%	3
4	社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善	60.0%	3
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	40.0%	2
6	地域の各機関との連携	100.0%	5
7	サービス・事業の評価システム構築	0.0%	0
8	特にない	0.0%	0
9	その他	0.0%	0

n=5

質問3-④



全ての市が就労支援部会の目的として、「障害者支援に関する情報の共有と発信」と「地域の各機関との連携」をあげているのは、主な活動内容と同じであるが、次に多かった「地域における支援や制度の課題の整理」と「社会資源の開発・改善」が60.0%と高い割合ではあるが、活動内容よりは下がっている。

質問3-⑤

どのような議題（テーマ、話題など）が就労支援部会では上ることが多いですか。

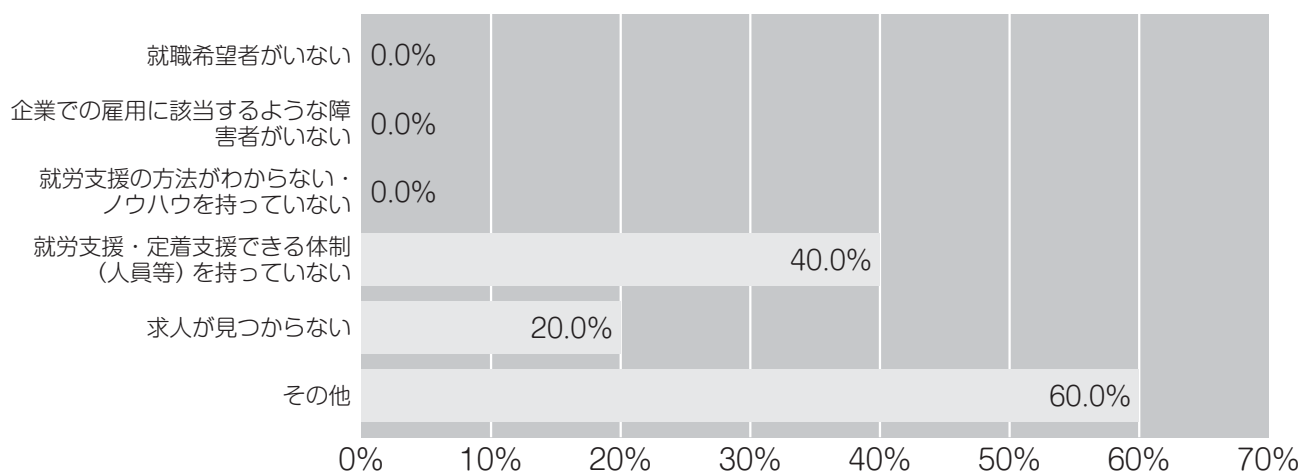
1	就職希望者がいない	0.0%	0
2	企業での雇用に該当するような障害者がいない	0.0%	0
3	就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない	0.0%	0
4	就労支援・定着支援できる体制（人員等）を持っていない	40.0%	2
5	求人が見つからない	20.0%	1
6	その他	60.0%	3

n=5

その他の内容

企業開拓
最新情報の共有 (ex.〇〇企業が障害者雇用に前向きであるetc)
実習先の確保と支援体制について

質問3-⑤



就労支援部会の主な議題として、一番多いのが「就労支援・定着支援できる体制を持っていない」ことについてが40.0%となった。その他の内容として、企業開拓（実習先開拓含む）や最新情報の共有といった内容があげられている。

質問3-⑥

就労支援部会における今後の課題は何だと考えておられますか？

- 発達障害者、高次脳機能障害者の支援について
- 視覚障害者の就労の確保について
- 就労移行支援事業所の実績などの公表について
- 公共施設内での障害者雇用への働きかけについて

企業開拓、実習受入等の情報共有化、定着支援の連携・システム

就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターはじめ各機関との連携により、福祉的就労と一般就労の連携を充実させていくこと

就労支援におけるネットワークの更なる強化

就労実習先の開拓etc

質問3-⑦

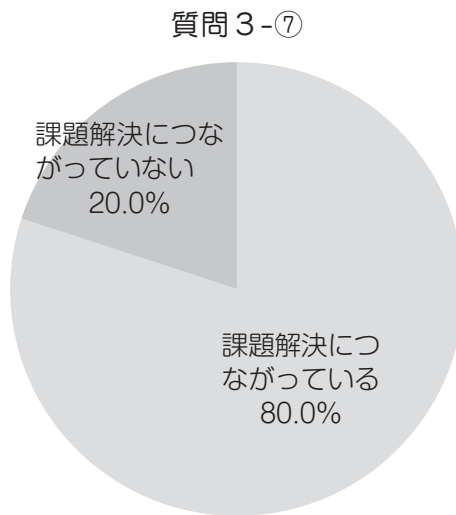
会議の開催が課題解決につながっていますか？ つながっていない場合は、解決のためにとられている具体的な方法もお答えください。

1	課題解決につながっている	4
2	課題解決につながっていない	1

n=5

解決のための方法

- 現在のところ、具体的な形として、成果はありませんが、各関係機関の取り組みを知り、連携づくりを行っています。



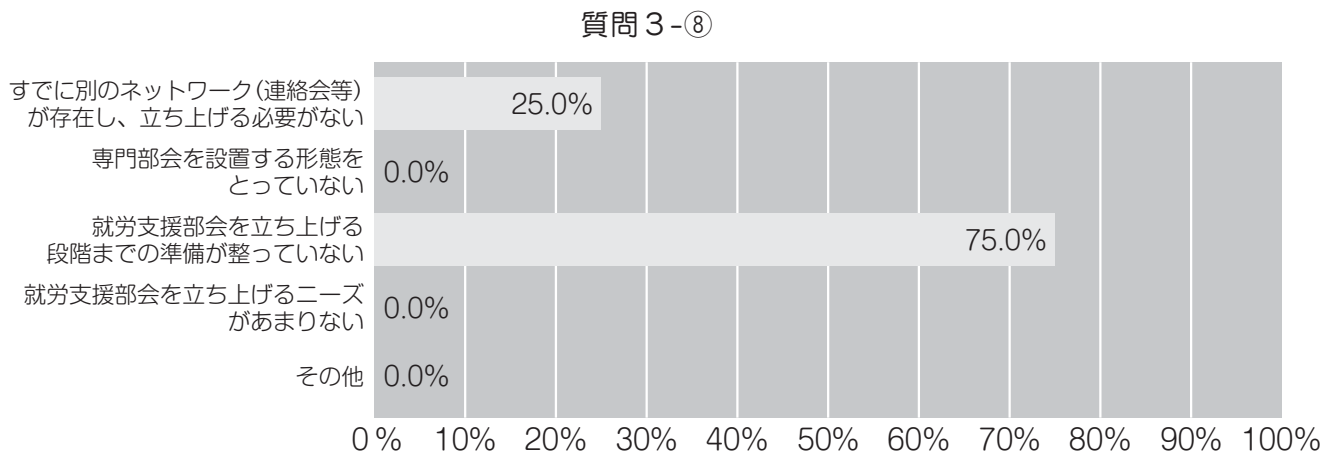
就労支援部会の開催が課題解決につながっているかどうかということについて、80.0%が「解決につながっている」と回答されている。また、「解決につながっていない」と回答されている市からその理由としてあげられている内容が、「具体的な形として成果はないものの各関係機関の連携づくりを行っている」という回答があった。

質問3-⑧

(就労支援部会が) 立ち上がっていない理由は何ですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	すでに別のネットワーク(連絡会等)が存在し、立ち上げる必要がない	25.0%	1
2	専門部会を設置する形態をとっていない	0.0%	0
3	就労支援部会を立ち上げる段階までの準備が整っていない	75.0%	3
4	就労支援部会を立ち上げるニーズがあまりない	0.0%	0
5	その他	0.0%	0

n=4



就労支援部会のない理由について、75.0%が準備が整っていないとの回答で、25.0%はすでに別のネットワークがあるためという回答だった。

質問 4

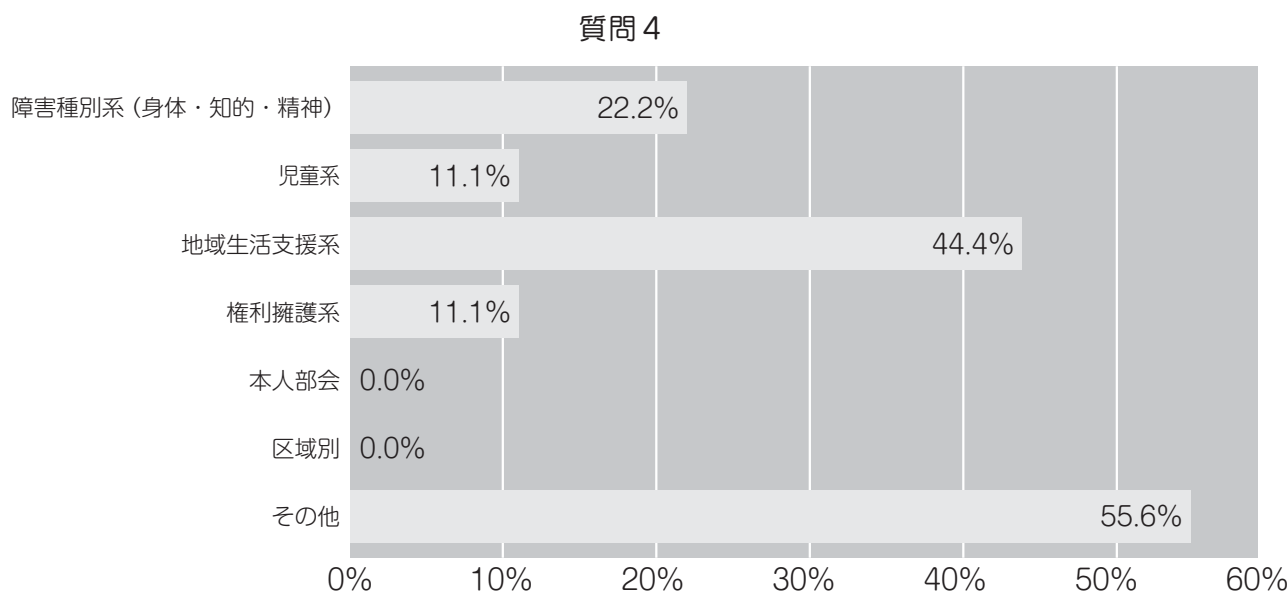
他に、どのような部会（部門）が存在しますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害種別系（身体・知的・精神）	22.2%	2
2	児童系	11.1%	1
3	地域生活支援系	44.4%	4
4	権利擁護系	11.1%	1
5	本人部会	0.0%	0
6	区域別	0.0%	0
7	その他	55.6%	5

n=9

その他の内容

ヘルパー事業所連絡会部会・日中活動系サービス事業所連絡会部会
ケアマネジメントの普及を実施する部会
なし
相談支援部会
通所サービス部会



就労支援部会以外にどのような専門部会があるかということで、「地域生活支援系」が44.4%と一番多く、その他の内容にもケアマネジメント等相談支援についてのものがあり、数多く設置されていることが伺える。

質問 5

市としての、障害のある方の就労促進に向けての取り組みについて、障害福祉計画などに掲げられているものも含め、できるだけ具体的にお答えください（資料等がございましたらそれに代えていただいて結構です）。

【推進方策】

- 就労に向けた準備（職業教育や訓練等）から、就職のための支援、継続的なフォローまでの総合的な就労支援をすすめていくために、地域自立支援協議会の就労支援部会などを通じて、さまざまな情報やニーズを集約して支援を行う障害者就業・生活支援センターやハローワーク等の就労支援機関、自立相談事業、相談支援事業所等の相談支援機関、就労移行支援事業を行う事業所、支援学校などの連携をいっそう強化し、各々の障害種別の特性などもふまえた効果的な支援を推進します。
- 就労移行支援事業をニーズに応じて確保するとともに、支援の内容を充実し一般就労をすすめていくよう、事業所と就労支援機関、企業等が連携した取り組みを推進します。
- 就労に向けた訓練の場として、障害者委託訓練事業なども積極的に活用しながら、公的機関や企業等での実習の場を増やしていくよう取り組みます。
- 就労の場を確保するよう、障害者雇用や環境整備に関する啓発や理解に向けた取り組みを、ハローワークと連携するとともに、商工会議所や青年会議所等の協力を得ながら推進します。
- 職場への適応や定着をすすめるためにジョブコーチの活用を図るとともに、ジョブサポーター的な役割を担う人の養成などにも取り組みます。また、生活面を含めた継続的な支援を行っていくよう、就業・生活支援センターや委託相談支援事業所等と連携して、体制の整備を図ります。

- 大阪府と連携をとり、ジョブライフサポーター事業を行っています。
- 年に一度、雇用促進フェアとして、「障害者合同就職面接相談会」を実施しています。その中で、求人企業と求職者の合同面接会、障害者の雇用・就労に関する相談を行っています。

庁内職場実習事業の実施（各課の職務のうち、可能なものについて体験してもらう事業。協議会、就労支援ネットワークと連携して実施）。

平成21年度より障害のある人の就労支援の一環として、市役所内で障害のある人の職場実習を行っている。この取り組みは、障害者就業支援機関で構成する守口市障害者自立支援協議会就労支援部会の提案を受け実施に至ったもので、職場体験の場を提供するとともに、障害者理解を深め、雇用促進を図ることを目的に実施している。実習は、従来から受け入れている大学生のインターンシップと同様に、市役所各部局での事務補助、環境整備業務など、本人の希望と適性を考慮したうえで、障害種別を問わず受け入れており、市と障害者自立支援協議会、北河内西障害者就業・生活支援センター「わーくぶらす」（「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく事業）との連携により進めている。今年度は、のべ14名の実習生が意欲的な態度で実習を行っている。

障害者雇用助成金（障害のある方を公共職業安定所の紹介により常用労働者として雇用し、国の特定求職者雇用開発助成金の支給期間終了後も継続して雇用している常用労働者300人以下の事業主に対する助成金）を支給している。

- ハローワーク、障害者就業・生活支援センターと共催して、年に1回「障害者合同就職面接会」を開催。
- 障害者庁舎内実習を実施し、障害者に職業体験の場を提供。
- 「ふるさと雇用再生基金事業」を活用して「障害者雇用・ハート購入促進事業」を実施。業務を委託。(内容・・・事業所等を巡回して、障害者雇用につながる求人案件の開拓)
- 求人案件及び受注案件の開拓に際し、市内に所在する他の障害福祉事業所の意向を反映するためのニーズ調査の実施。

別紙資料

東大阪市障害者計画後期計画より抜粋

(計画期間 前期：平成16～20年度、後期：平成21～25年度)

◎守口市の取り組み 第2期守口市障害福祉計画より抜粋

2 障害のある人の雇用・就労状況

〔1〕企業の雇用状況

障害のある人の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）により、常用労働者56人以上を雇用する企業などは、その労働者の1.8%以上の障害のある人を雇用することが義務づけられています。（平成9年4月の改正により平成10年7月1日から1.8%以上に引き上げられ、平成17年7月の改正により精神障害のある人も雇用率の算定対象になりました。）

本市は門真公共職業安定所管内（守口市・門真市・大東市・四條畷市）に属していますが、管内全体の対象企業の雇用率は、平成19年（6月1日時点）は1.88%、平成20年には0.03%減の1.85%に低下していますが、総数としては法定雇用率以上となっています。ただし、法定雇用率達成企業の割合は、約半数にとどまっています。

障害者自立支援法の趣旨を踏まえて、障害のある人の雇用を促進するためには、企業の協力が大きな役割を果たすことから、門真公共職業安定所、北河内西障害者就業・生活支援センターをはじめ関係機関との連携のもとに、企業啓発や障害のある人が働くことについての市民の理解促進、雇用しやすい環境づくりなどを一層強化することが必要となっています。

■企業の障害者雇用状況（門真管内）

年度 (平成)	常用労働者数 (人)	うち障害者数 (人)	雇用率 (%)
15年度	139,988	2,557	1.83
16年度	150,301	2,643	1.76
17年度	148,771	2,675	1.80
18年度	144,106	2,684.5	1.86
19年度	142,852	2,680	1.88
20年度	142,266	2,634.5	1.85
(各年6月1日現在)		法定雇用率 1.80	

■平成20年度の雇用率比較

	雇用率 (%)	前年度 増減
全国	1.59	0.04
大阪府	1.59	0.03
門真管内	1.85	-0.03

■守口市内の企業の障害者雇用状況

	平成19年度	平成20年度
常用労働者数 (人)	42,595	41,110
うち障害者数 (人)	737	722
雇用率 (%)	1.73	1.76

注) 上表の「常用労働者数」とは、常用労働者総数から除外率を除いた法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者数です。また「障害者数」は、重度障害の人については、1人の雇用をもって2人の雇用とみなして算定した数です。

(資料提供：門真公共職業安定所)

〔2〕市役所における雇用状況

守口市役所における障害のある人の雇用状況は、下表のとおりで、いずれの部局も法定雇用率を達成しています。

■市長部局 (各年度6月1日現在)

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
職員数(人)	1,155	1,131	1,037	1,055	1,016	981
除外職員を除く職員数(人)	867	1,018	953	950	915	883
雇用障害者数(人)	31	31	27	27	29	28
雇用率(%)	3.58	3.05	2.83	2.84	3.17	3.17
法定雇用率	2.1%					

■教育委員会 (各年度6月1日現在)

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
職員数(人)	260	255	247	224	223	209
除外職員を除く職員数(人)	224	255	247	224	223	209
雇用障害者数(人)	13	11	7	5	6	6
雇用率(%)	5.80	4.31	2.83	2.23	2.69	2.87
法定雇用率	2.0%					

■水道局 (各年度6月1日現在)

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
職員数(人)	103	109	90	94	94	94
除外職員を除く職員数(人)	79	87	81	85	85	85
雇用障害者数(人)	2	2	2	2	3	3
雇用率(%)	2.53	2.30	2.47	2.35	3.53	3.53
法定雇用率	2.1%					

※守口市役所での障害のある人の職場実習の受入れについて

市では障害のある人の就労を支援するため、平成21年度を目途に、守口市役所で障害のある人の職場実習を受け入れることに向け取組みを進めています。

障害のある人にとっては、市役所には実習ができる仕事の種類が多いことや通勤にも便利な身近な場所で職場実習ができるなどのメリットがあり、市の職員にとっては、実習指導し、また共に働く中で障害のある人への接し方や理解が深められるという意義があります。

また、市役所を訪れる市民が実習する姿に触れることにより、障害のある人が働くことへの理解促進が図られるものと期待されます。

〔3〕福祉的就労の状況

雇用されることが困難な障害のある人が、作業等を通じて、自立に向けて訓練を受けることができる福祉施設・作業所等の利用状況は次表のとおりです。

■授産・就労支援系施設・作業所等の利用状況 (平成20年7月現在)

施設・事業の種別		施設等の名称<市内>	利用者数
旧 法 施 設	身体障害者授産施設（入所）	市外施設	3
	身体障害者授産施設（通所）	市外施設	4
	知的障害者授産施設（入所）	市外施設	6
	知的障害者授産施設（通所）	市外施設	8
	精神障害者通所授産施設	GYO	7
新 体 系 事 業	就労移行支援	市外施設	25
		ういずサポートセンター守口	
	就労継続支援A型	市外施設	1
	就労継続支援B型	市外施設	35
		障害者支援センターひだまり スペース遊	
小 規 模 作 業 所 等	精神障害者小規模通所授産施設	すみれカンパニー	58
		まんまる	
	知的障害者小規模通所授産施設	フレンドワーク	30
		グッディホーム (H20.10就労継続B型に移行)	
	福祉作業所	ようき作業所	65
		すなお作業所	
		にしき集いの家作業所	
やぐも作業所 我楽多馬力ともだちの家			
計			242

備考 ・旧法施設及び新体系事業については、平成20年7月に介護給付等の支給を受けた
実利用者数

・小規模作業所等については、登録者数

※施設・作業所の新体系移行等の課題については、「第2期守口市障害福祉計画」のp45を参照。

〔4〕雇用・就労支援の状況

（1）門真公共職業安定所（ハローワーク門真）

ハローワーク門真管内の56人以上の企業での障害のある人の雇用率は、この3年間は、1.8%台と変わらない状況です。産業別では9割の人が製造業に就労しています。

ハローワーク門真には、障害のある人の相談を受ける専門窓口が設置され、障害者専門支援員が配置されています。

障害者雇用連絡会議を開催し、北河内労働基準監督署をはじめ管内の保健所、支援学校、障害者就業・生活支援センター、地域就労支援センター、各市の障害福祉担当課等の関係機関との連携を図っています。支援学校との連携では、高等部の就職希望の3年生を対象にした職業相談会を実施しています。

障害のある人の雇用対策として、求人開拓をはじめ職業相談・紹介、各種の雇用支援策の活用、公共職業訓練等を実施していますが、重度障害のある人、知的障害のある人、精神障害のある人の雇用の場の開拓が大きな課題です。

■平成19年度 ハローワーク門真 職業紹介状況（障害別内訳） （単位：人、件）

項目	身体		知的		精神	その他	合計
		うち重度		うち重度			
新規求職者数	271	98	119	29	157	6	553
紹介件数	488	141	190	54	276	7	971
就職件数	87	28	53	17	56	0	196

■「トライアル雇用」実施状況

項目	実績	参考：大阪府全体
トライアル雇用開始数	41人	496人
トライアル雇用終了者数	37人	441人
常用雇用移行数	27人	344人
常用雇用移行率	73.0%	78.0%

トライアル雇用について

障害についての知識や雇用経験が乏しいために、雇用に取り組む意欲があっても障害のある人の雇い入れを躊躇する事業所があります。また障害のある人の側でも、就労経験が乏しいために「どのような職種が向いているのかわからない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。このため、障害のある人を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、事業主の雇用のきっかけをつくり一般雇用への移行を促進することを目指しています。

○期間：3か月間を限度

○奨励金：事業主に対し、トライアル雇用者1人につき月額4万円を支給

（資料提供：門真公共職業安定所）

(2) 大阪障害者職業センター

障害者雇用促進法及び「高齢者の雇用の安定に関する法律」に基づいて設置され、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構により運営されています。

大阪障害者職業センターは、大阪府中央区、地下鉄堺筋本町の近くにあり、府内のハローワークと連携して、障害のある人や障害のある人を雇用する事業主などに対して、以下のサービスを行っています。

■大阪障害者職業センターのサービス

障害のある人に対して	事業主に対して
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業相談・職業評価 ・ 職業準備支援事業 (ワークトレーニングコース、自立支援コース) ・ リワーク事業(精神障害者職場復帰支援事業) ・ ジョブコーチによる支援事業 ・ 知的障害者及び重度知的障害者判定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理に関する助言及び援助 ・ 雇用管理サポート事業 障害のある人の受け入れに伴う配慮、雇用に際しての企業内教育、作業環境・設備の改善などについての助言等

ジョブコーチについて

知的障害のある人や精神障害のある人などが職場に適応して働き続けるためには、一人ひとりの障害特性を踏まえて直接的できめ細かな支援が必要です。ジョブコーチ(職場適応援助者)は障害のある人が働く職場に出向き、障害のある人や事業主に職場適応や雇用管理に関する支援を行い、就職や職場定着をめざします。

(3) 北河内西障害者就業・生活支援センター(わーくぷらす)

平成20年4月に、北河内西圏域(守口市・門真市)を対象として、障害者雇用促進法に基づく「障害者就業・生活支援センター」(運営法人:社会福祉法人明日葉)が設置されました。

平成16年度から19年度まで、守口市と門真市が共同で、「わーくぷらす」に「障害者就業・生活支援準備センター」事業を委託し、国の委託を受けるために必要な事業実績をあげることを支援してきました。

「わーくぷらす」では、企業に就職を希望する人や在職者からの相談を受け、その解決のための具体的な支援を行うとともに、企業に対する障害のある人の雇用に関する専門相談を行い雇用促進を図っています。また、「働きたい」と望む障害のある人に、労働、福祉、保健医療、教育などの関係機関と連携を図りながら、就労への支援と就労に伴う日常生活・社会生活上の支援を行っています。

本市との連携では、障害者雇用啓発事業として「エルフェスタin北河内西」を圏域で開催するとともに、障害者自立支援協議会の就労支援部会の運営を共同で行っています。

■北河内西障害者就業・生活支援センター「わーくぷらす」平成19年度支援実績

○相談件数等

支援内容	相談件数	
	就労準備支援（職業評価・短期職業訓練・職場実習・求職活動支援）、就職後支援（就職定着支援・フォローアップ・離職時対応）、生活支援（就労生活の相談・余暇活動の実施）、情報提供等	電話
訪問		466件
来所		540件
計		2,768件

○登録者及び就職者

障害種別	登録者			就職者		
	守口市	門真市	その他	守口市	門真市	その他
身体障害	4人	4人	0人	1人	2人	0人
知的障害	6人	12人	0人	6人	14人	1人
精神障害	7人	11人	3人	2人	1人	4人
計	17人	27人	3人	9人	17人	5人
	47人			31人		

○職場実習者数（業種別）

サービス業	清掃	製造	軽作業	事務	計
7人	14人	6人	3人	0人	30人

○就職者数（業種別）

サービス業	清掃	製造	軽作業	事務	計
9人	9人	5人	5人	3人	31人

○「わーくぷらす」の支援により就職を達成した人

年度	就職者数
平成16年度	2人（*）
平成17年度	22人
平成18年度	29人
平成19年度	31人
計	84人

*事業開始の平成16年度は3か月間

（資料提供：北河内西障害者就業・生活支援センター）

(4) 守口市地域就労支援センター

地域就労支援センターは、中高年齢者、ひとり親家庭の母親、障害のある人、就労経験のない人、学校卒業後働いていない若年者など、働く意欲がありながらいろいろな問題を抱えていることで、就労を実現できない人たちを支援しています。

本市では、「守口市地域就労支援センター」が市役所2号別館（産業労働課横）に設置され、週2回、就労支援コーディネーターによる求職や就労に関する相談に応じています。

職業紹介、就職あっせんを行う事業ではありませんが、インターネットを使ってのハローワーク求人情報の検索などの情報提供の支援を行っています。

■平成19年度守口市地域就労支援センター支援実績

相 談 件 数					
中高年齢者	ひとり親家庭の母親	障害のある人	若年者	その他	計
47	15	42	8	15	127

〔5〕 障害のある生徒の進路状況

大阪府立守口支援学校は、高等部において、生徒の希望、職業・作業能力や障害の状況等に応じ系統的な職業準備教育に取り組んでおり、毎年度の卒業生（守口市・門真市）の約3割が一般企業等へ就職しています。しかし、近年は本市居住の生徒の就職率は減り、平成19年度は卒業生14人中1人でした。高等部卒業後さらなる訓練期間として授産施設や障害者自立支援法に基づく新しい就労支援事業等を利用する人が増えています。

■大阪府立守口支援学校高等部・進路状況表（住所地守口市の生徒について）（単位：人）

	卒業 者 数	就 職	職 業 訓 練 校 等	旧法施設・作業所						障害者自立支援 法に基づく施設			そ の 他
				授産施設		更生施設		産 小 規 模 通 所 授 産 所	福 祉 作 業 所	就 労 継 続 支 援	自 立 訓 練	生 活 介 護	
				入 所	通 所	入 所	通 所						
平成15年度	9	2	1	0	0	0	1	4	0	-	-	-	1
平成16年度	16	4	0	0	2	0	0	4	5	-	-	-	1
平成17年度	11	2	0	2	0	0	0	2	3	-	-	-	2
平成18年度	12	3	0	0	2	0	2	4	1	0	0	0	0
平成19年度	14	1	0	0	2	0	0	1	0	4	1	5	0

（資料提供：守口支援学校）

◎東大阪市の取り組み 東大阪市新障害者プラン後期計画

第5章 雇用・就労支援の充実

平成20年5月に発効した国連の障害者権利条約では、障害者の労働・雇用について、あらゆる形態の雇用に係る差別を禁止し、職場における「合理的配慮」の提供を締結国に求めています。たとえば採用にあたって、雇用する障害者の特性に合わせて職場環境を改善させれば基本的な業務内容をこなせる場合、障害者であるから雇用できないとするのは差別であるということになります。すべての人にとって働くことは基本的な権利です。障害者とその能力、適性や意欲に応じて働く場が得られるように職場開拓を進めていきます。そして就労して職場定着ができるよう、就労後のフォローとしての就労定着支援や生活支援を強化し離職率の低下を目指します。

また、日中活動の場を提供し「はたらく」ことを通して社会の一員として実感がもてるよう生活全般の支援を進めます。

目標の見方

平成25年度までに

A : 充実・推進

B : 継続

C : 検討

新規：新たに取り組む事業

第1節 障害者の雇用の場の拡大

障害者雇用の促進には、障害者自身のトレーニングも重要ですが、まずは企業に身体・知的・精神のいずれの障害があっても元気に働け、働いていけることをわかってもらうための取り組みが重要です。そして職場の環境を整備することで障害者の雇用が可能となり、障害の有無に関わらず、みんなが安心して働ける職場環境がつくられます。

(1) 障害者雇用の促進

主な施策・事業名	事業内容・方針	目標	主な関係機関
障害者の法定雇用の促進	民間企業、国、地方公共団体は、障害者雇用促進法によって一定の割合以上の障害者を雇用しなければならないとされています。障害者雇用促進法改正により、精神障害者も雇用率制度の算定対象となっています。市内の企業の法定雇用率の向上に努めます。	B	労働雇用政策室、人事課
法定雇用対象外企業に対する職場開拓	市内の従業員数56人未満の事業所に対しても障害者雇用に向けた啓発を行い、実習の受け入れなど職場開拓に努めます。	C	労働雇用政策室

公務分野の職場実習の推進	知的障害者・精神障害者の公務労働分野における職場実習及び非常勤雇用の検討を始めます。	C	人事課
障害者雇用への理解の促進	障害があっても元気に働け、働いていけることや、障害者とともに働く喜びを多くの企業が理解できるような取り組みを検討します。「はたらく・くらすフォーラム」での取り組みや東大阪市自立支援協議会での就労支援プロジェクトなど、様々な機会をとらえて障害者雇用への理解を促進します。	A	労働雇用政策室、 障害者支援室
総合評価競争入札方式の導入	東大阪市庁舎清掃業務にかかる業者の入札に際し、価格入札だけでなく、障害者の雇用状況などを加味して事業者を選定する総合評価制限付一般競争入札制度が始まっています。	B	管財課

(2) 障害特性に応じた就労の場の拡大・活性化

主な施策・事業名	事業内容・方針	目標	主な関係機関
障害特性に応じた就労形態・職場環境の紹介	市内の企業に対し障害者雇用の具体的な受け入れ実践を紹介し、障害特性に応じた就労形態・職場環境の工夫・改善を促します。	C	労働雇用政策室
職場実習受け入れ企業の開拓	障害特性に応じた就労形態・職場環境の工夫・改善により障害者雇用を行っている企業を紹介し、新たな職場実習受け入れ企業の開拓を行います。	C	労働雇用政策室
企業向け研修	障害があっても元気に働け、働いていけることや、障害者とともに働く喜びを伝える研修を進めます。 障害者の「はたらく場」へ発注した場合の税制優遇の仕組みなど、障害者雇用に関する制度の広報や啓発活動を行います。	C	労働雇用政策室
市役所など、公的機関での雇用	市では身体障害者の採用を促進しているところですが、今後は、知的障害者や精神障害者の雇用促進にむけた仕組みづくりも検討していきます。	A	人事課

(3) 職場の定着支援

主な施策・事業名	事業内容・方針	目標	主な関係機関
職場の定着支援の 多様な展開	<p>障害者が就職した後、職場に定着するには生活面と就業面での支援が重要になります。</p> <p>ジョブライフサポーター（職場適応援助者）や職業指導員による職場適応の推進や、東大阪市障害者就業・生活支援センター「わっトライ！」や委託相談支援事業所によって、生活の相談や定着支援を継続します。</p> <p>また、学校を卒業した後、一旦就職したが離職した場合に再チャレンジが可能なように、その仕組みづくりを東大阪市自立支援協議会の就労支援プロジェクトなどで検討します。</p>	A	労働雇用政策室、 障害者支援室
東大阪市障害者就業・生活支援センター「わっトライ！」の充実	<p>東大阪市障害者就業・生活支援センター「わっトライ！」では就業と生活の両面にわたる一体的な相談・助言を行っています。また、事業主に対する雇用管理や職場環境等に関する助言とともに、作業遂行上の支援なども行っています。</p>	B	労働雇用政策室 等
ジョブライフサポーター派遣事業の充実	<p>地域の作業所や施設に通う障害者を一般就労につなげるため、職場開拓、企業とのマッチングなどの支援を行います。また就職後の職場定着などの支援を行うジョブライフサポーター（職場適応援助者）を派遣する事業の充実を図ります。</p>	B	障害者支援室

第2節 職業訓練、職業相談などの体制強化

発達障害者や精神障害者などこれまで効果的な対応ができずにきた方への職業相談機能の充実が求められています。ハローワークを中心とした「チーム支援」の充実・強化とともに東大阪市障害者就業・生活支援センター「わっトライ！」や、就労が困難な方に支援を行う就労支援センターの機能強化が重要です。

(1) 職業リハビリテーションの推進

主な施策・事業名	事業内容・方針	目標	主な関係機関
職業能力の開発や離職者へのサポート	職業能力の開発や離職者へのサポートも重要です。体力トレーニングや8時間就労等の労働習慣の習得、安全衛生に関する知識、企業での実習、他業種への実習等に取り組めるよう他機関との連携を強化するとともに、市としても具体的な取り組みの検討を行います。	C	労働雇用政策室、障害者支援室
精神障害者社会生活適応訓練事業の推進	精神障害者が、一定期間、協力事業所に通い、就労訓練を受けることにより、社会的自立を促します。	B	保健所健康づくり課、保健所保健センター

(2) 福祉施設から一般就労への移行の促進

主な施策・事業名	事業内容・方針	目標	主な関係機関
就労支援システム「ジョブバンク」の確立	雇用情報や求職情報の共有化、企業とのマッチング、及び就労後の定着支援などに向けた関係機関のネットワークの強化に努めます。	C	障害者支援室、労働雇用政策室
職業指導員の育成と確保	就労移行支援事業所や就労継続支援事業所B型等の職業指導員に対して、雇用につなげるノウハウを習得する研修などを行います。	C	障害者支援室、労働雇用政策室
就労移行支援事業や就労継続支援事業の整備	福祉施設から一般就労への移行について、就労移行支援事業所や就労継続支援事業A型の事業所の整備を促します。	A	障害者支援室、福祉事務所

図 福祉施策と雇用施策の連携による就労支援の概略

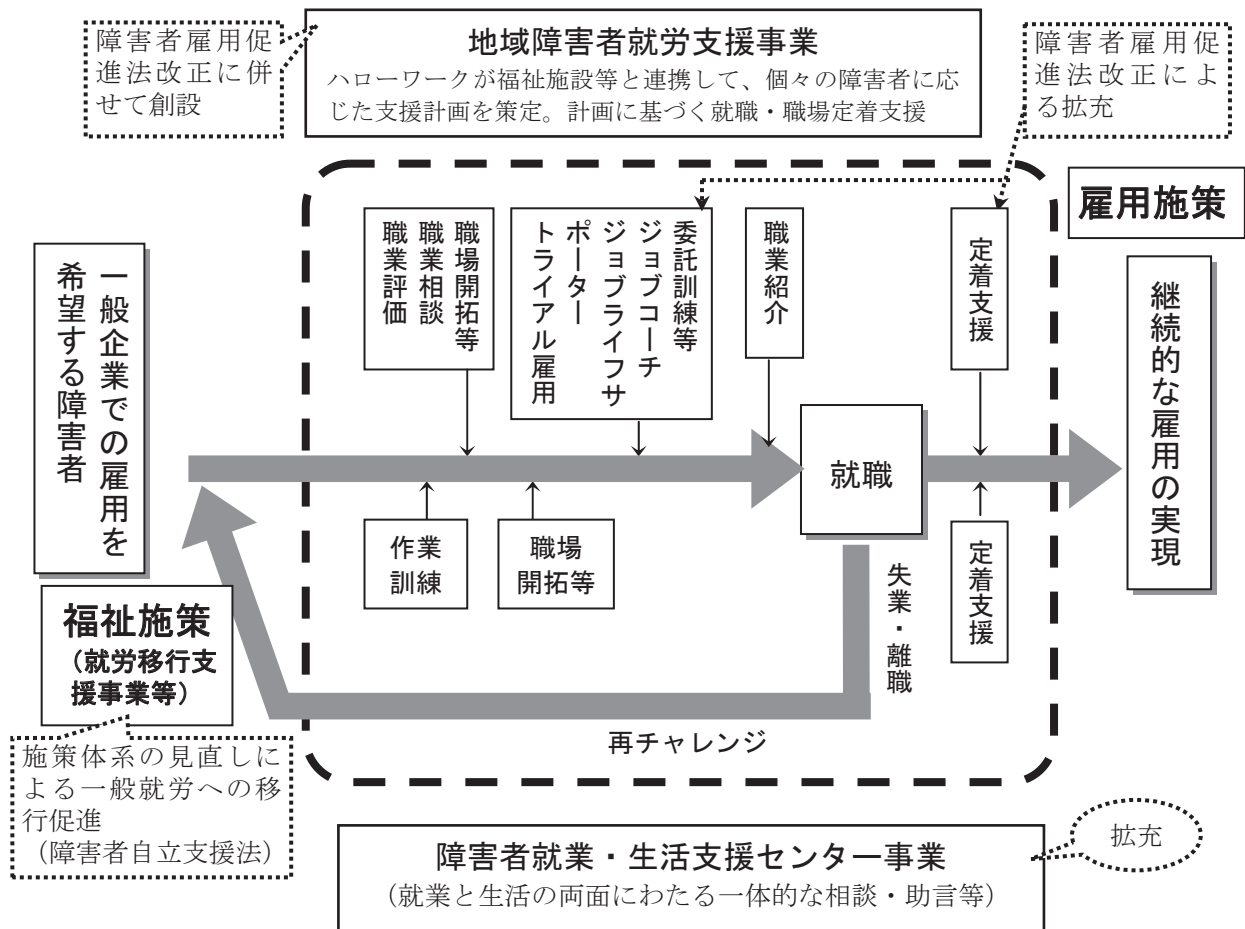
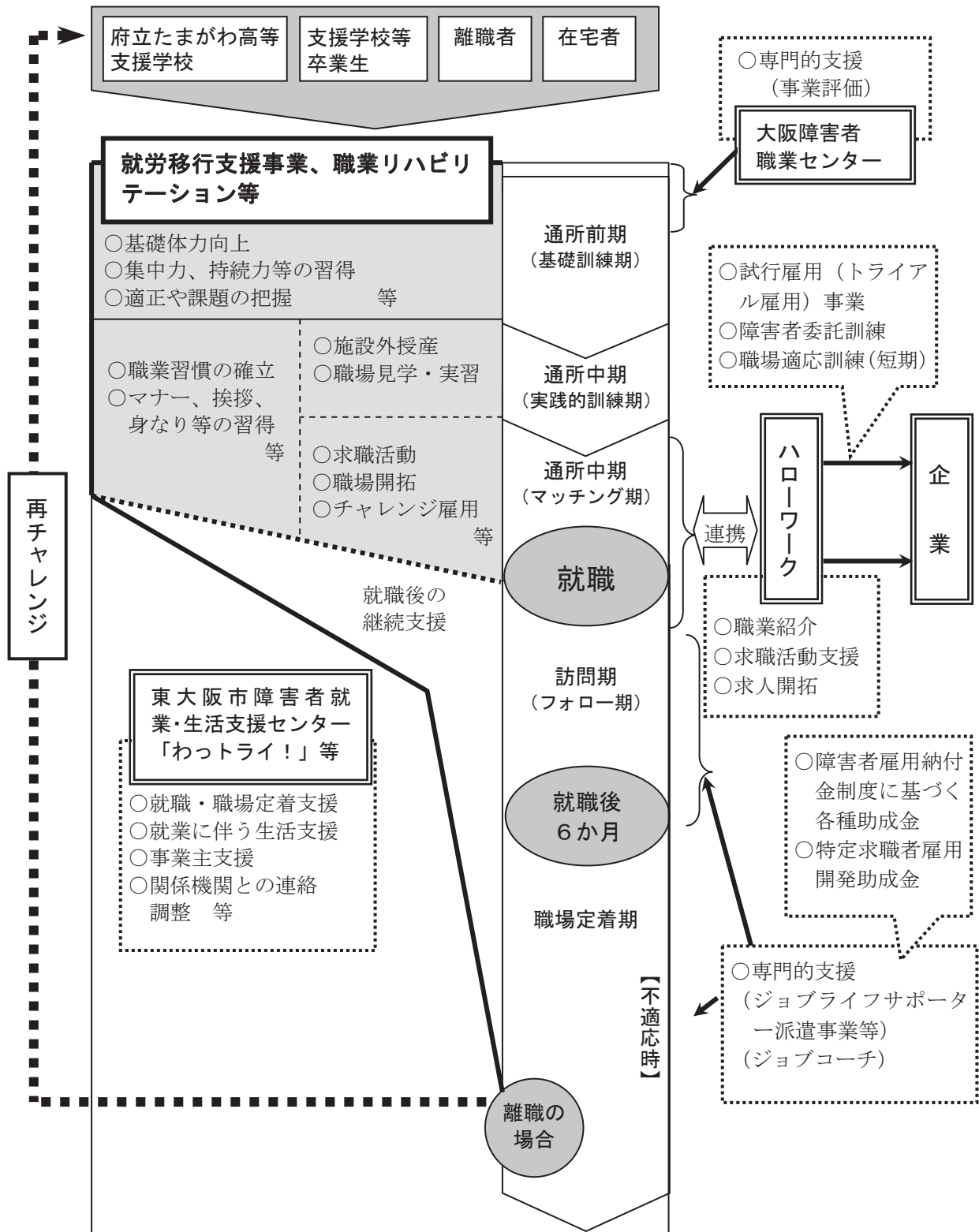


図 就労支援システム「ジョブバンク」



第3節 日中活動系サービスの拡充

障害があっても、その人だけにしかできない、その人だからできる「はたらく」という意味があります。一般就労への支援とは別に、就労継続支援B型や生活介護など、障害特性に応じた形で日中活動へ社会参加していける場の保障も重要です。また工賃倍増5か年計画ともあわせて、障害者の自立に向けた取り組みを推進します。

(1) 日中活動系サービスの拡充

主な施策・事業名	事業内容・方針	目標	主な関係機関
はたらく場の確保 (日中活動の場の拡充)	一般就労への支援とは別に、雇用契約にもとづかない就労継続支援B型や生活介護など、障害特性に応じて社会参加できる場の確保に努めます。	B	障害者支援室
ネットワークの支援	障害者の自主製品の販路拡大や工賃引き上げに向けて、日中活動の場を提供する事業者による東大阪障害者作業所共同受注連絡会の取り組みなどを継続して支援します。	B	障害者支援室

(2) 工賃倍増計画の推進

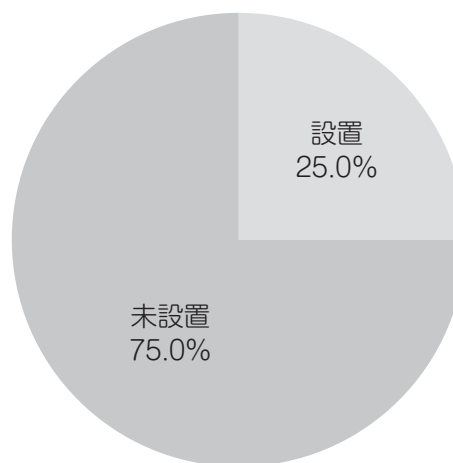
主な施策・事業名	事業内容・方針	目標	主な関係機関
「工賃倍増5か年計画」との連携	国や大阪府の工賃倍増5か年計画で定められた経営指導や経営改善の支援策と連携して、障害者の自立に向けた生産活動の活性化や受注の拡大を支援します。	B	障害者支援室
情報交換の場「地域カフェ」への参加促進	授産施設等の技術力の向上や経営に関する知識・ノウハウの習熟等をはじめとする様々な情報交換の場として「地域カフェ」への参加を促進します。	B	障害者支援室

②-②市町村 労働部局での状況

回答市の状況

市町村名	集 計
守口市	1
摂津市	1
泉佐野市	1
大阪狭山市	1
大東市	1
豊中市	1
箕面市	1
和泉市	1
総 計	8

所在市の就労支援部会設置状況

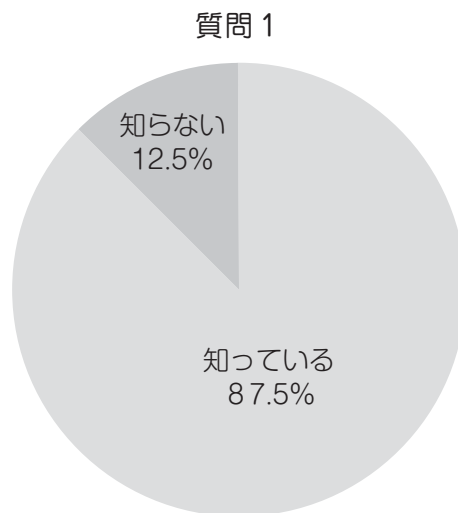


就労支援部会	集 計
設置	2
未設置	6
総 計	8

質問 1

貴市で、障害者等が自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう各関係機関（行政・福祉・保健・教育・企業等）が幅広く参加し地域での相談に関するシステム作りを行っていく会議（以下「自立支援協議会」という）が開催されていることを知っていますか？

1	集 計
知っている	7
知らない	1
総 計	8

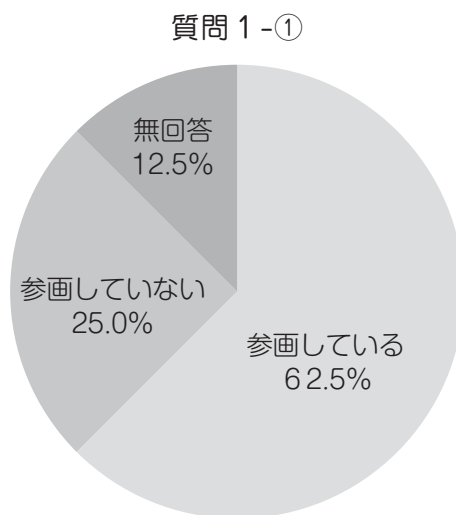


自立支援協議会が開催されていることについて、労働関係の部署であっても高い割合で周知されていることが分かる。

質問1-①

自立支援協議会について、ご所属の部署は参画されていますか？

1_1	集 計
参画している	5
参画していない	2
無回答	1
総 計	8



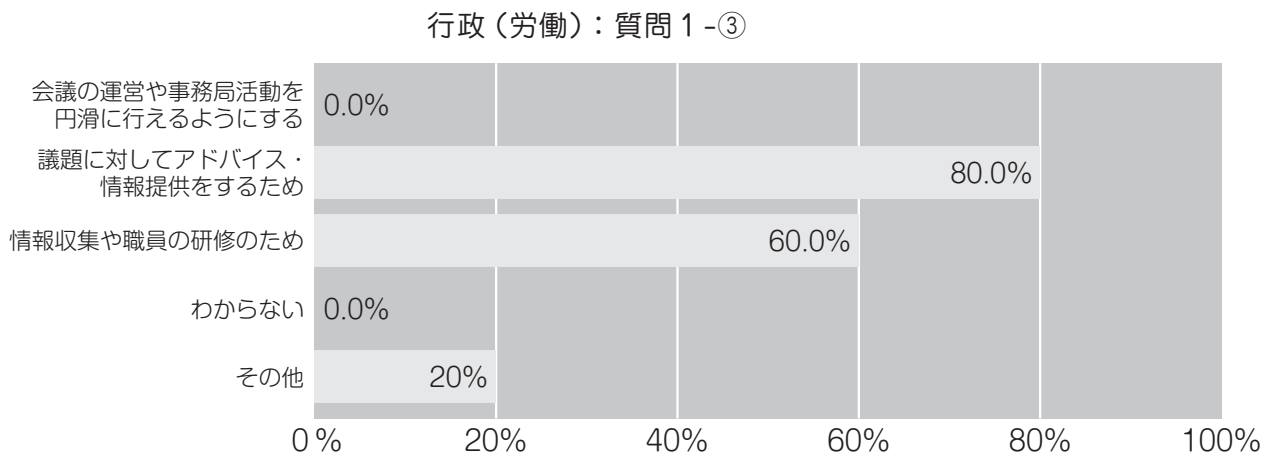
「参画している」と回答してる市が62.5%と、非常に高い割合になっている。行政内でも複数の部署が参画していくことで、より自立支援協議会の幅を広げることができているのではないかと考える。

質問1-③

どのような目的で自立支援協議会に参画されていますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	会議の運営や事務局活動を円滑に行えるようにする	0.0%	0
2	議題に対してアドバイス・情報提供をするため	80.0%	4
3	情報収集や職員の研修のため	60.0%	3
4	わからない	0.0%	0
5	その他	20.0%	1

n=5



自立支援協議会に参画している目的として、労働の部署としては「アドバイス・情報提供を行う」というものが一番多く80.0%、次いで「情報収集や職員の研修のため」が60.0%となっている。

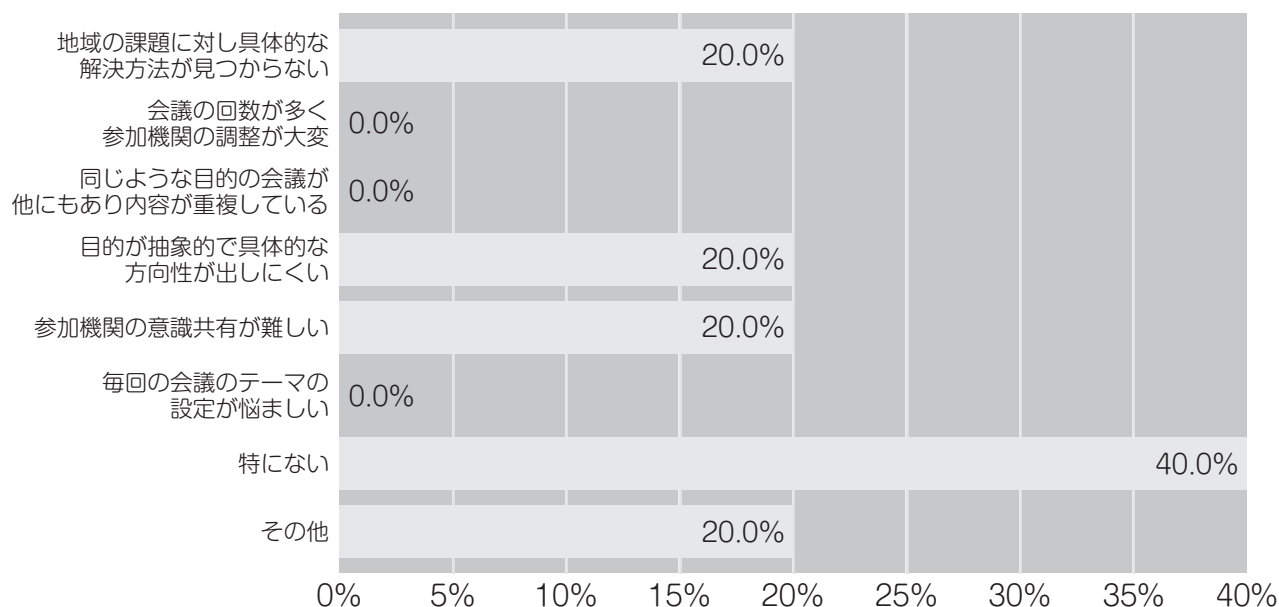
質問1-④

参画している中で会議運営について課題を感じている点がありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない	20.0%	1
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変	0.0%	0
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している	0.0%	0
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい	20.0%	1
5	参加機関の意識共有が難しい	20.0%	1
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい	0.0%	0
7	特にない	40.0%	2
8	その他	20.0%	1

n=5

行政(労働)：質問1-④



自立支援協議会の運営についての課題について、最も多かったのは、直接運営をしている部署ではないからか、「特にない」の40.0%であった。

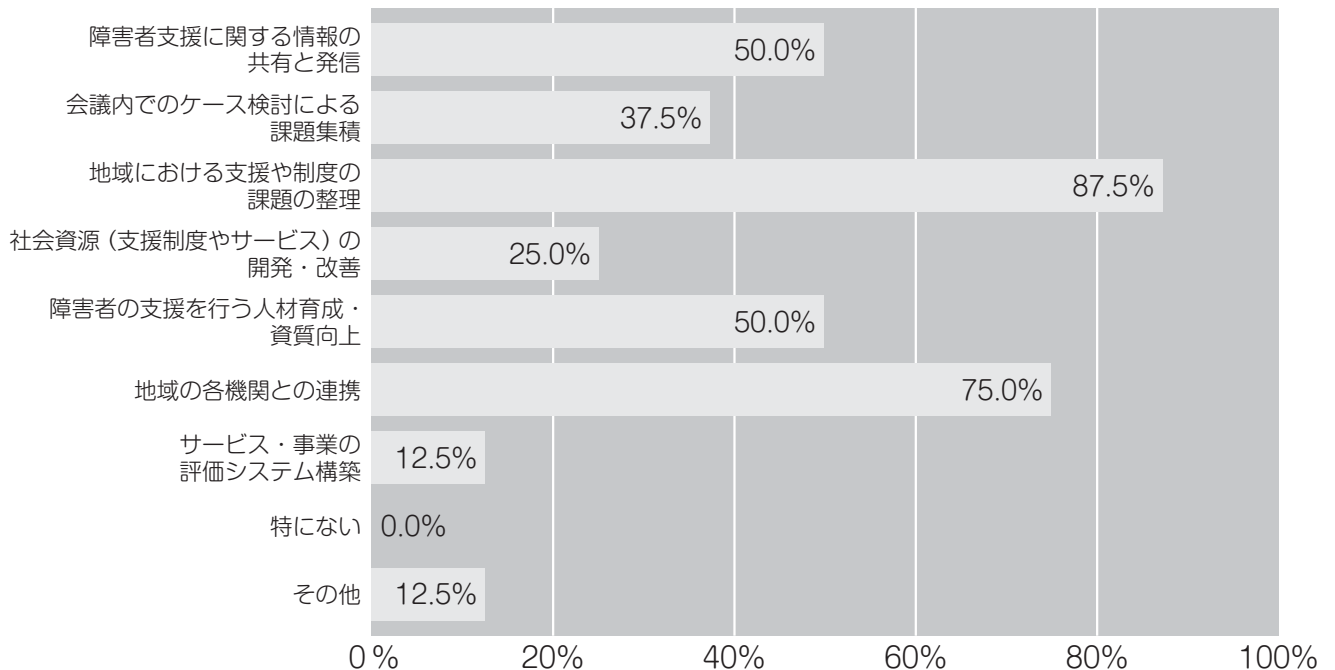
質問 2

質問1の最初にあるような目的で立ち上がった全体的な自立支援協議会に、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信	50.0%	4
2	会議内でのケース検討による課題集積	37.5%	3
3	地域における支援や制度の課題の整理	87.5%	7
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	25.0%	2
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	50.0%	4
6	地域の各機関との連携	75.0%	6
7	サービス・事業の評価システム構築	12.5%	1
8	特にない	0.0%	0
9	その他	12.5%	1

n=8

行政（労働）：質問2



労働の部署からの自立支援協議会に求めるものとして、最も多いものは「地域における支援や制度の課題の整理」の87.5%、「地域の各機関との連携」が75.0%となっている。その他の内容として、「障害者の職域の拡大や雇用管理についての実践的なテーマを検討し、協議会として取り組む」といったものもあり、労働の部署からも期待されていることは大きいと感じられる。

質問 3

市としての、障害のある方の就労促進に向けての取り組みについて、障害福祉計画などに掲げられているものも含め、できるだけ具体的にお答えください（資料等がございましたらそれに代えていただいで結構です）。

- 一部公共施設の清掃業務をエル・チャレンジ等に委託（発注者は指定管理者）。
- 職員採用募集において、障害者向け募集（「身体障害者を対象とした事務職（初級）」）。
- 市営住宅の福祉的活用として、小規模通所授産施設を市営住宅1階店舗部分に受け入れ。又、グループホームにも活用。

http://www.city.izumisano.lg.jp/section/kourei/syougaikeikaku2/syougai_keikaku.htm
上記計画等はこちらを参照してください。

当課での取り組みは、地域就労支援事業により就業能力開発事業として、医療事務講座やパソコン講座を実施。また、就労支援フェアとして就職困難者を対象にした合同就職面接会や各種相談、就労講座を実施。

重度障害者等の支援については、障害に関するより専門的な知識も必要となることから、南河内南福祉圏域（富田林保健所管内）の広域事業として設置した「障害者就業・生活支援センター」と連携し、ジョブコーチ等のサポートを必要とする障害者の就業や自己実現をサポートしております。地域就労支援センターとしては、庁内連携を一層推進するために、福祉関連窓口部門の職員にも就労支援コーディネーター資格を取得してもらい取り組みを行い、日常的な協力体制の実現・意識の共有に努めております。また、行政の福祉化にむけて、庁内検討会議が設置されており、福祉施設等の受注機会の拡大にむけた取り組みを推進しております。

大東市障害福祉計画（第2期）

- ①地域就労支援センター
- ②北河内東障害者就業・生活支援センター
- ③門真公共職業安定所

地域就労支援センターで障害のある方等就職困難者に対して専門のコーディネーターが職業能力のスキルアップや就労に関する相談業務を行っている。

就労支援が政策課題に位置づけられ、また広い意味での就労をめぐる議論が活性化する中で、同協議会の取り組みは重要である。就労支援をめぐる施設作業所等の取り組みや議論がまだ浅く、就労支援や雇用・労働が独立した分野として、支援内容においてもまた企業（労働市場）との関係においても、目的意識的な議論や研究が問われているように思う。単なる経験交流から障害者を中心とした地域雇用・労働施策へのアプローチと、同協議会の意欲的な取り組みを期待する。

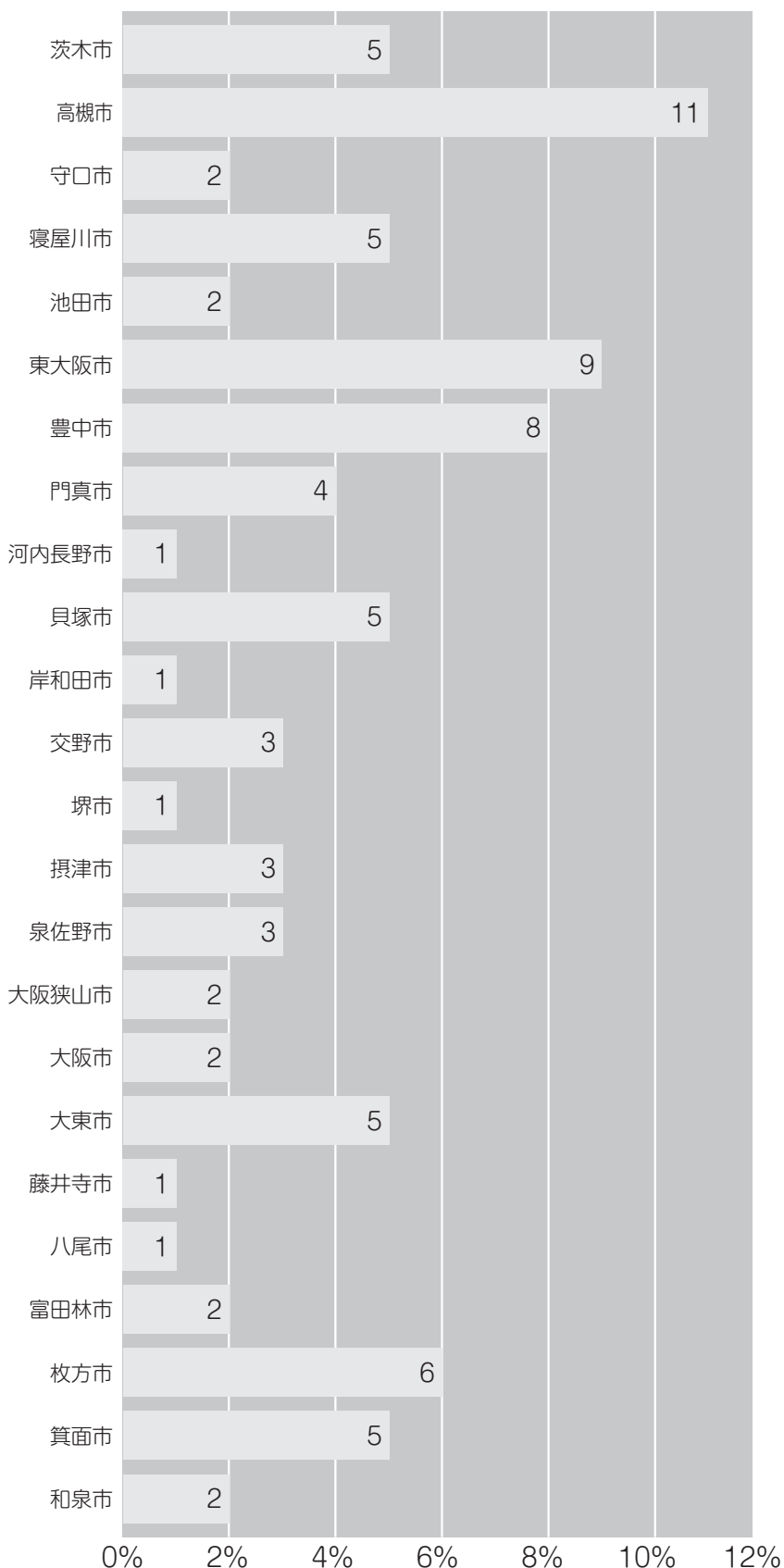
本市は、障害者向けの就職フェアを毎年9月に開催し、近隣の事業所に参加していただくなど、障害者の就労促進に取り組んでおります。

②-③ 各支援機関での状況

回答市の状況

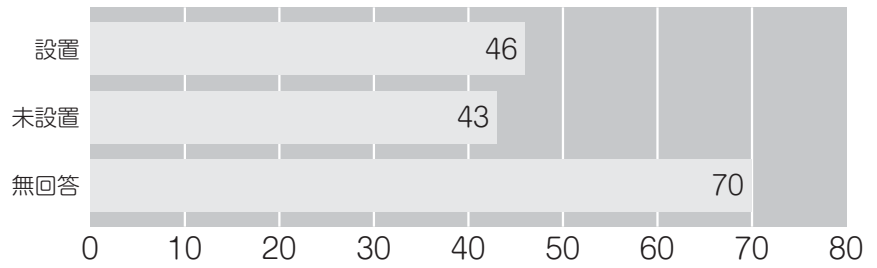
茨木市	5
高槻市	11
守口市	2
寝屋川市	5
池田市	2
東大阪市	9
豊中市	8
門真市	4
河内長野市	1
貝塚市	5
岸和田市	1
交野市	3
堺市	1
摂津市	3
泉佐野市	3
大阪狭山市	2
大阪市	2
大東市	5
藤井寺市	1
八尾市	1
富田林市	2
枚方市	6
箕面市	5
和泉市	2
無回答	70

所在市町村（無回答を除く）



就労支援部会	集 計
設置	46
未設置	43
無回答	70
総 計	159

回答事業所所在市における就労支援部会の設置状況

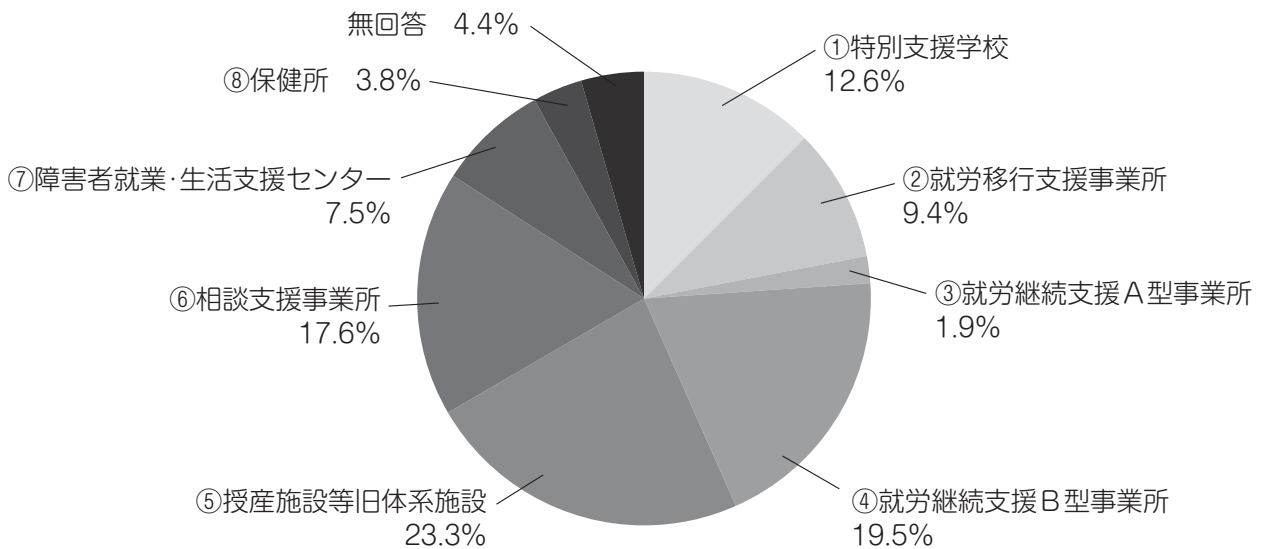


調査実施前の段階で準備中も含め「就労支援部会」を設置している市町村を「設置」としているため、現段階では異なる可能性があります。

機関種類

機関種類	集計
①特別支援学校	20
②就労移行支援事業所	15
③就労継続支援A型事業所	3
④就労継続支援B型事業所	31
⑤授産施設等旧体系施設	37
⑥相談支援事業所	28
⑦障害者就業・生活支援センター	12
⑧保健所	6
無回答	7
総 計	159

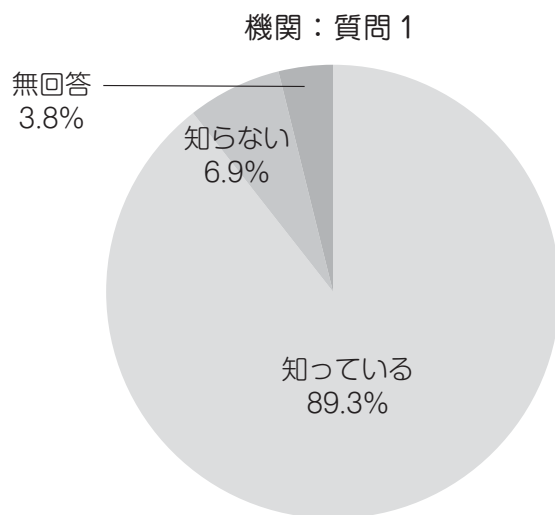
事業所種類



質問 1

貴事業所の所在する市町村で、障害者等が自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう各関係機関（行政・福祉・保健・教育・企業等）が幅広く参加し地域での相談に関するシステム作りを行っていく会議（以下「自立支援協議会」という）が開催されていることを知っていますか？ どちらかをお選びください。

知っている	142
知らない	11
無回答	6

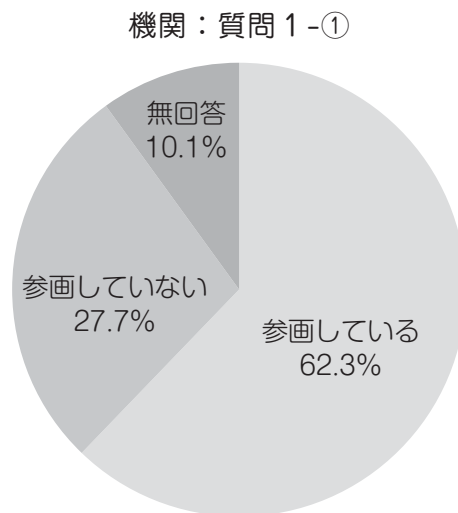


回答のあった89.3%が自立支援協議会が所在する市町村で立ち上がっていることを知っており、高い割合で自立支援協議会を周知できていると考えられる。

質問1-①

自立支援協議会に貴機関は参画されていますか？ どちらかをお選びください。

参画している	99
参画していない	44
無回答	16



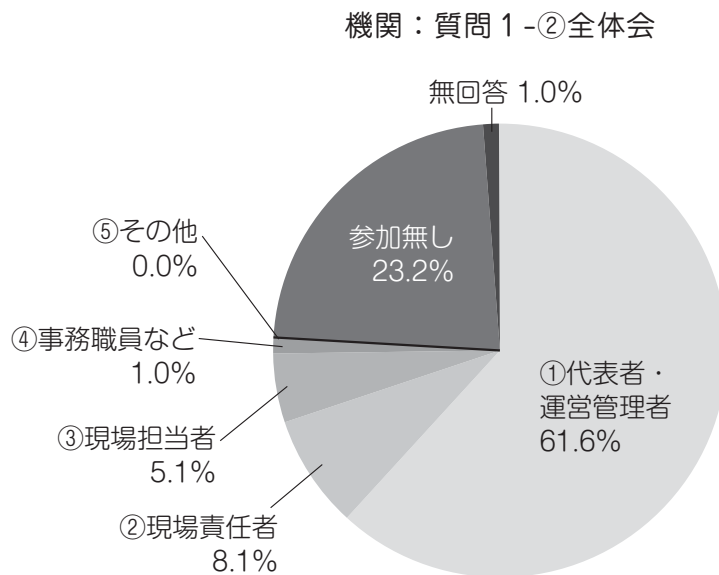
62.3%の機関が自立支援協議会に参画しており、回答のあった多くの機関が何らかの形で自立支援協議会に関わっているといえる。

質問1-②全体会

どのような役職の方が参加されていますか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

①代表者・運営管理者（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等）	61
②現場責任者（部長・課長・主任等）	8
③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人）	5
④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人）	1
⑤その他	0
参加無し	23
無回答	1

n=99



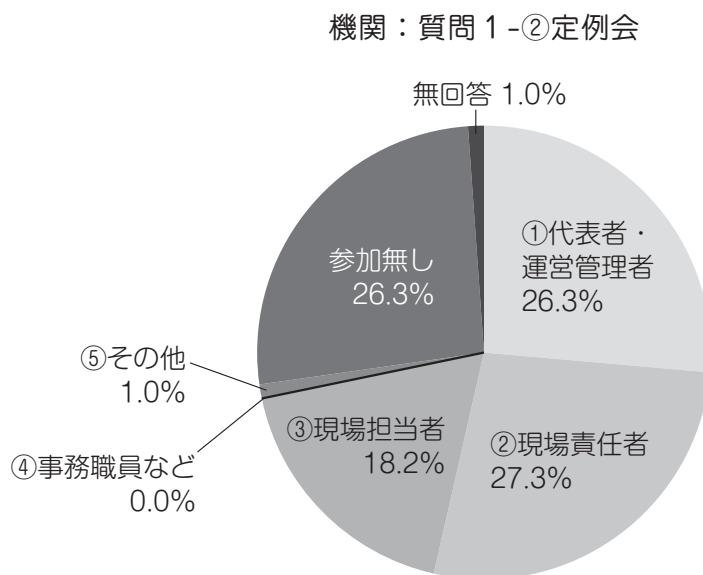
自立支援協議会への参画している機関のうち、3/4程度が全体会へ参加しており、また、全体会へ参加していない機関も含めた割合として61.6%（全体会へ参加している機関のみであれば81.3%）の機関では代表者等が参加している。

質問1-②定例会

どのような役職の方が参加されていますか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

①代表者・運営管理者（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等）	26
②現場責任者（部長・課長・主任等）	27
③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人）	18
④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人）	0
⑤その他	1
参加無し	26
無回答	1

n=99



定例会にも3/4程度の機関が参加しているという回答が得られた。構成は、現場責任者が最も多く27.3%、次に代表者が26.3%、そして現場担当者が18.2%となっている（いずれも定例会に参加していない機関も含めた割合）。

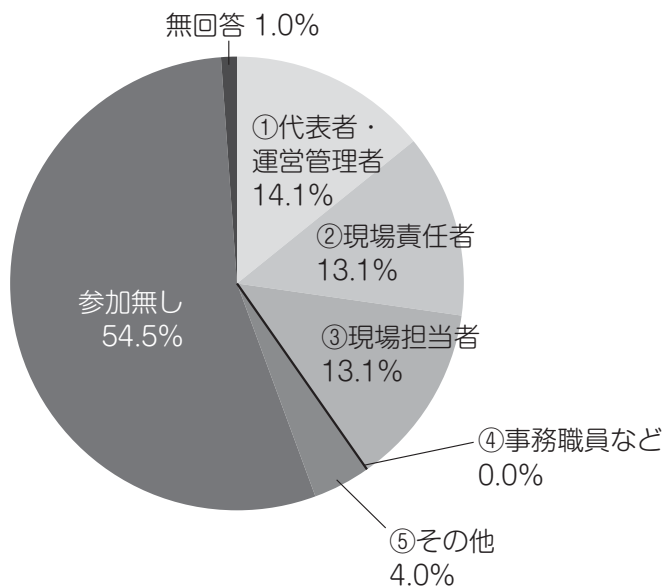
質問1-②事務局会議

どのような役職の方が参加されていますか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

①代表者・運営管理者（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等）	14
②現場責任者（部長・課長・主任等）	13
③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人）	13
④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人）	0
⑤その他	4
参加無し	54
無回答	1

n=99

機関：質問1-②事務局会議



事務局会議は開催されていないという回答もあるが、参画している機関のうち半数以上が参加していない。参加している割合が最も多いのは代表者の14.1%であるが、現場責任者、現場担当者も13.1%とそれほど差異は見られない。

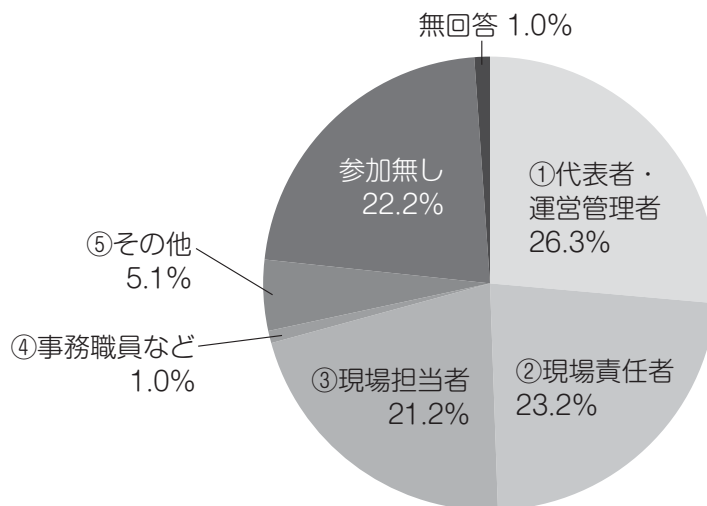
質問1-② 専門部会

どのような役職の方が参加されていますか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

①代表者・運営管理者（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等）	26
②現場責任者（部長・課長・主任等）	23
③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人）	21
④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人）	1
⑤その他	5
参加無し	22
無回答	1

n=99

機関：質問1-② 専門部会



専門部会へ参画している割合がもっとも多く76.8%となっている。こちらは、定例会と同じような傾向があり、代表者、現場責任者、現場担当者が似たような割合で並んでいることが分かる。

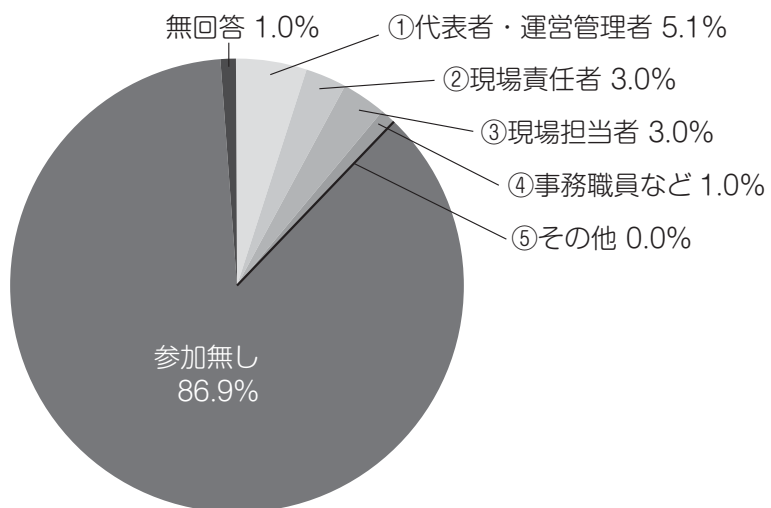
質問 1 - ② その他の会議

どのような役職の方が参加されていますか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

①代表者・運営管理者（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等）	5
②現場責任者（部長・課長・主任等）	3
③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人）	3
④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人）	1
⑤その他	0
参加無し	86
無回答	1

n=99

機関：質問 1 - ② その他の会議



その他の会議に参加している機関は少なく、内容を見ても専門部会に属するような内容であったりするものが多い。一部、フォーラムの実行委員会に参加している機関がある。

質問1-③

貴機関は、どのような目的で自立支援協議会に参画されていますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

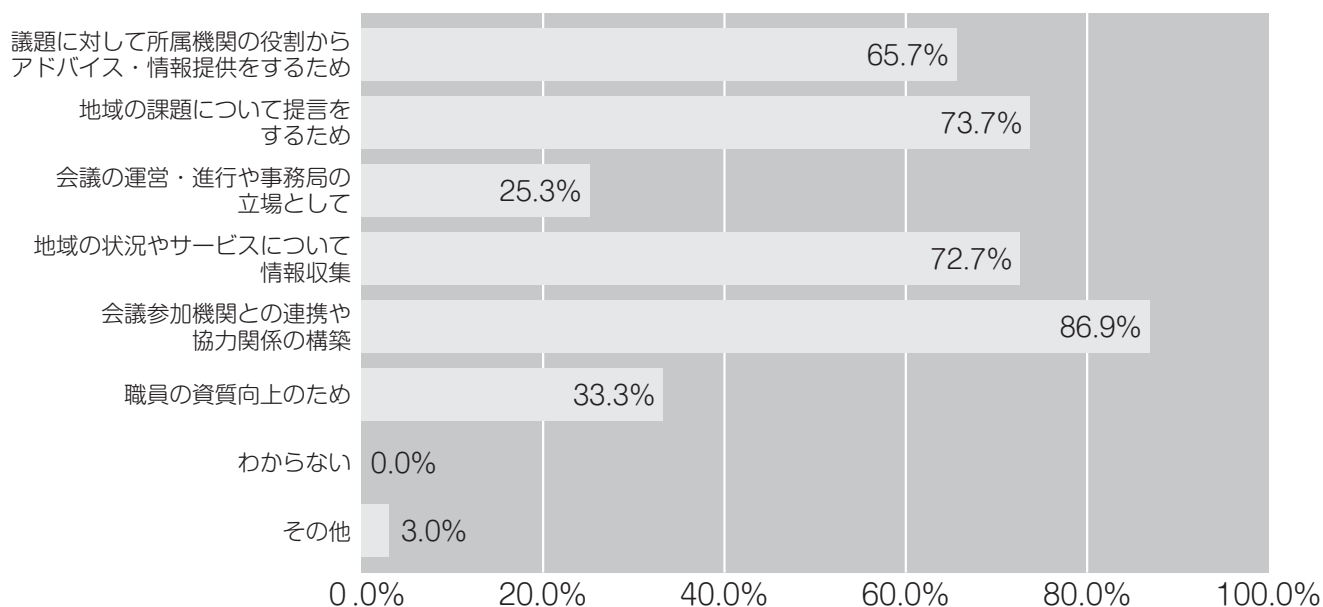
1	議題に対して所属機関の役割からアドバイス・情報提供をするため	65.7%	65
2	地域の課題について提言をするため	73.7%	73
3	会議の運営・進行や事務局の立場として	25.3%	25
4	地域の状況やサービスについて情報収集	72.7%	72
5	会議参加機関との連携や協力関係の構築	86.9%	86
6	職員の資質向上のため	33.3%	33
7	わからない	0.0%	0
8	その他	3.0%	3

n=99

その他の内容

- 教育関係機関として
- 個別ケース検討、社会資源づくり
- 相談支援事業の実績報告、活動報告

質問1-③



参画している目的として、「他の機関との連携や協力関係の構築」を挙げる機関が86.9%と一番多く、「地域の課題についての提言をするため」が73.7%、「地域の状況やサービスについての情報収集」が72.7%と続いており、他機関とのつながりを重視し、ネットワークを構築し地域の課題にあたることを目指していることが伺える。

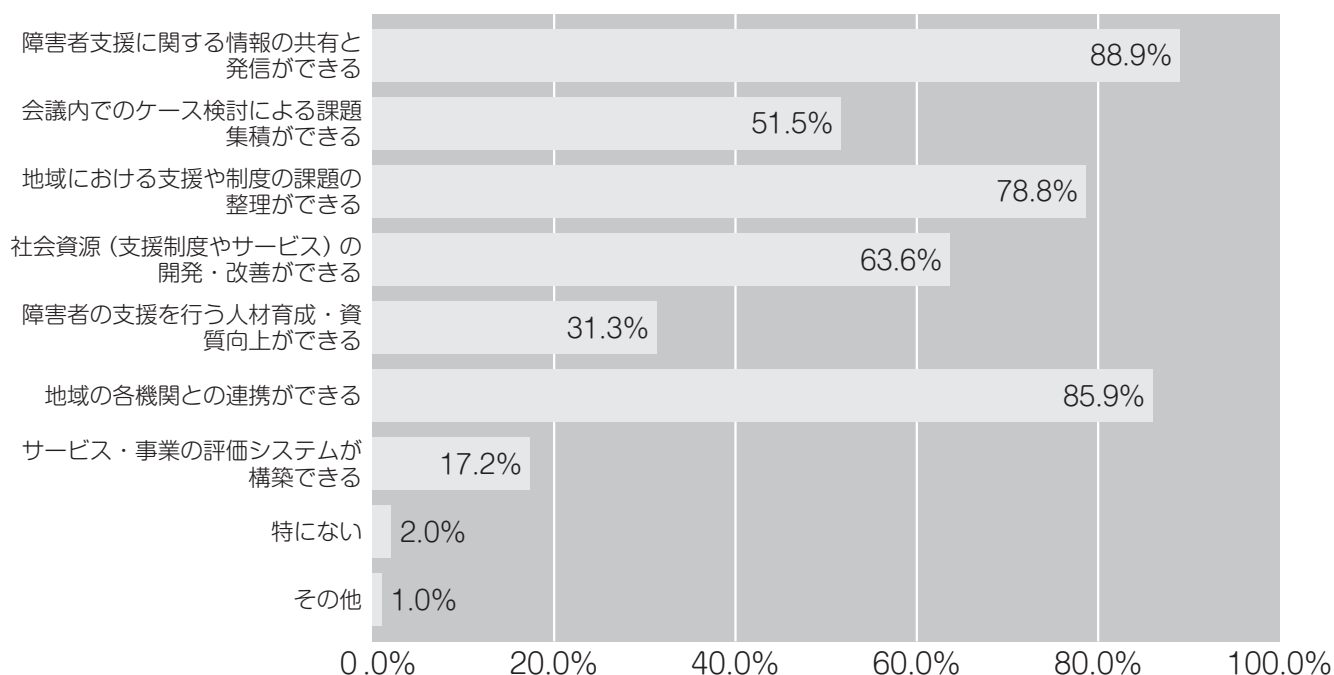
質問1-④

どのような点で地域の課題の解決につながるものであると感じていますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信ができる	88.9%	88
2	会議内でのケース検討による課題集積ができる	51.5%	51
3	地域における支援や制度の課題の整理ができる	78.8%	78
4	社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善ができる	63.6%	63
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上ができる	31.3%	31
6	地域の各機関との連携ができる	85.9%	85
7	サービス・事業の評価システムが構築できる	17.2%	17
8	特にない	2.0%	2
9	その他	1.0%	1

n=99

質問1-④



自立支援協議会に参画している機関が、自立支援協議会によって解決につながると感じるものについて、「障害者支援に関して情報の共有と発信ができる」、「地域の各機関との連携ができる」、「地域における支援の制度の課題の整理ができる」が非常に高く80%前後の機関が選択している。地域のネットワークの構築や各機関の連携によって地域の課題の解決につなげたいという、前項と同じような傾向が見られる。

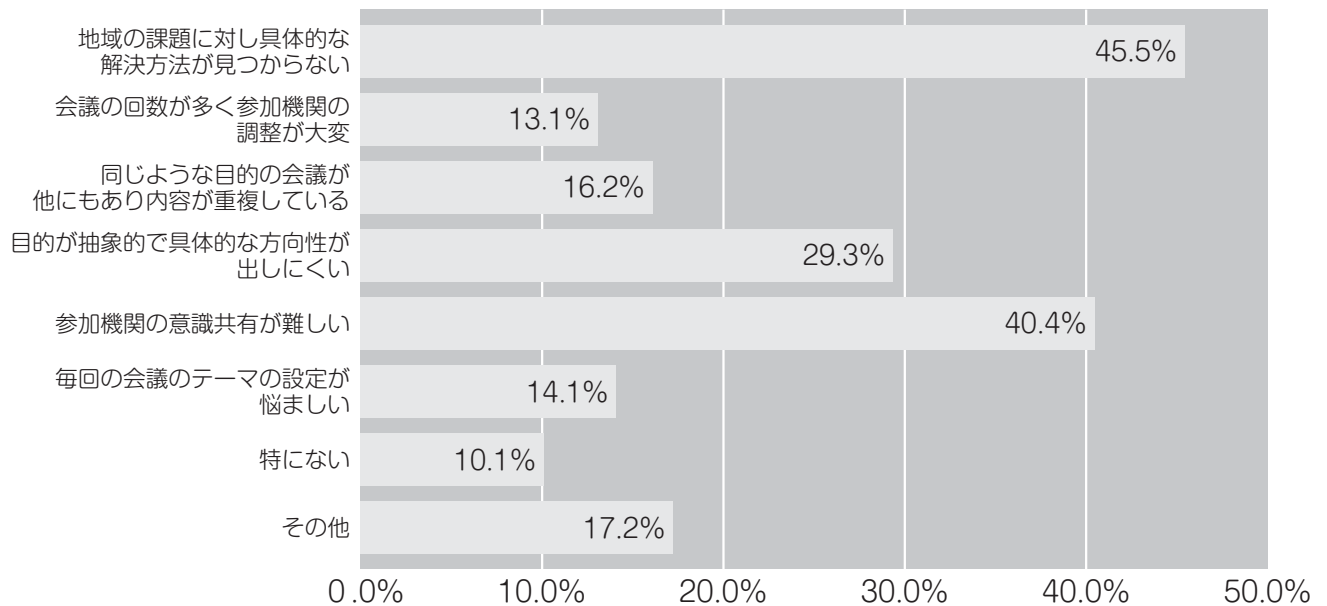
質問1-⑤

参画している中で自立支援協議会の運営について課題を感じている点がありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない	45.5%	45
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変	13.1%	13
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している	16.2%	16
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい	29.3%	29
5	参加機関の意識共有が難しい	40.4%	40
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい	14.1%	14
7	特にない	10.1%	10
8	その他	17.2%	17

n=99

質問1-⑤



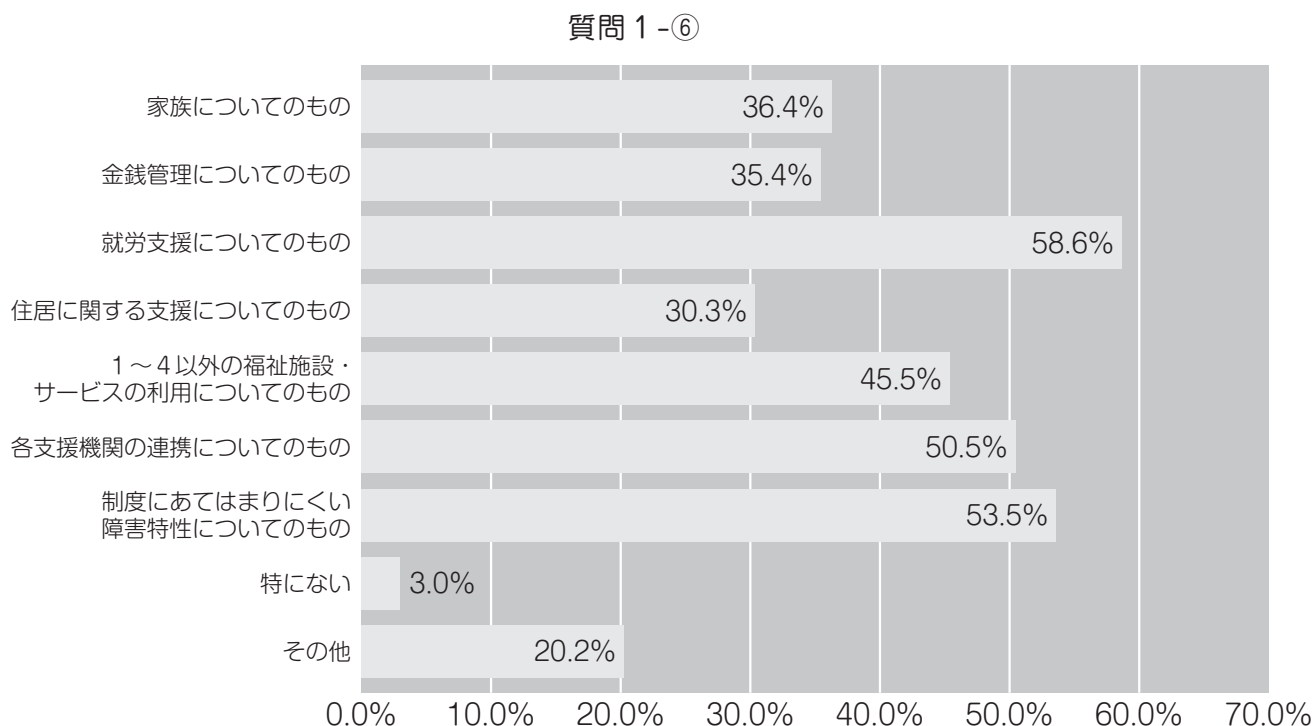
自立支援協議会に参画している機関としての、運営についての課題をあげてもらった中でもっとも多かったのが、「地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない」の45.5%、次に多いのが「参加機関の意識共有が難しい」の40.4%となっており、多くの機関による連携や協力関係を築く上でのネットワークの構築に課題を感じているのではないかと思われる。

質問1-⑥

会議の中であがってくる、地域ニーズに対する課題はどんなものがありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	家族についてのもの	36.4%	36
2	金銭管理についてのもの	35.4%	35
3	就労支援についてのもの	58.6%	58
4	住居に関する支援についてのもの	30.3%	30
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの	45.5%	45
6	各支援機関の連携についてのもの	50.5%	50
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの	53.5%	53
8	特にない	3.0%	3
9	その他	20.2%	20

n=99



地域ニーズに対する課題として一番にあげられているのが「就労支援についてのもの」で58.6%となっており、就労についてのニーズが高いことが伺える。ただ、次に多いのが「制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの」の53.5%、「各支援機関の連携についてのもの」が50.5%となっていることもあり、個別の機関や制度にはあてはまらなかったり、解決できないニーズが多いことが伺える。

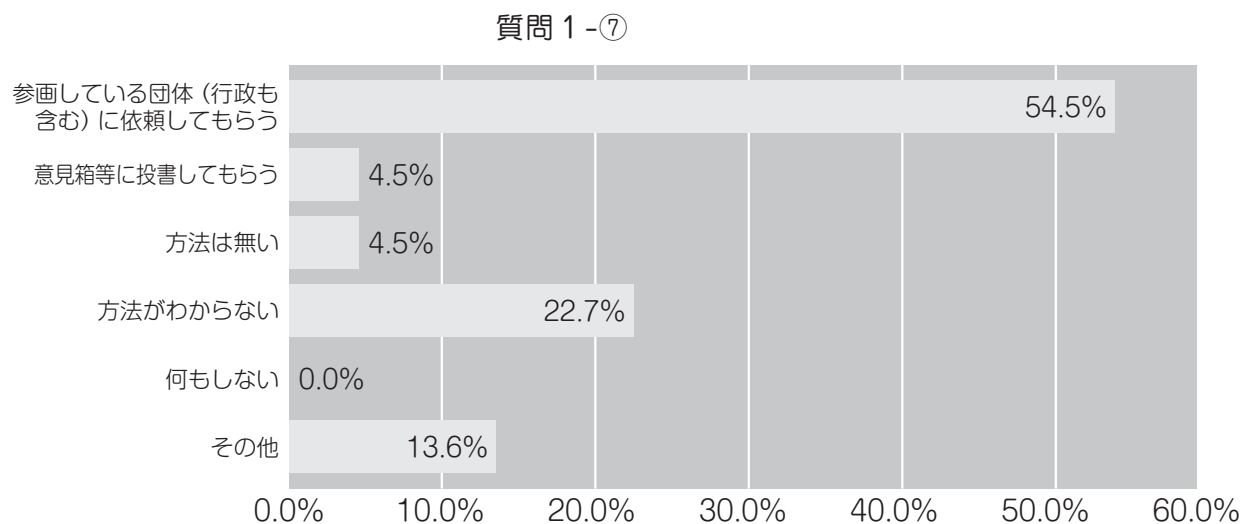
質問1-⑦

（自立支援協議会に参画していない団体について）自立支援協議会へ意見をす、または議題として取り上げるべき内容がある場合、どのような方法で意見できますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	参画している団体（行政も含む）に依頼してもらう	54.5%	24
2	意見箱等に投書してもらう	4.5%	2
3	方法は無い	4.5%	2
4	方法がわからない	22.7%	10
5	何もしない	0.0%	0
6	その他	13.6%	6

n=44

その他の内容



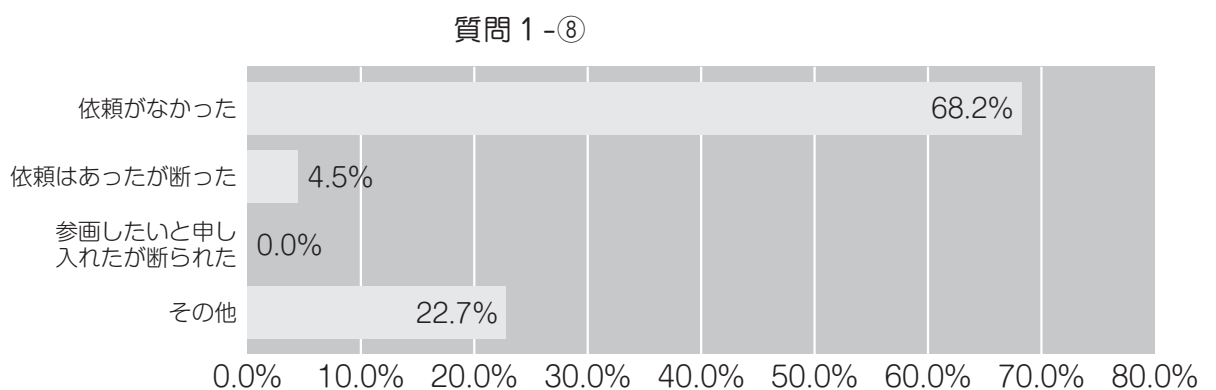
自立支援協議会に参画していない機関が、自立支援協議会へ意見等をする場合の方途として、「参画している団体へ依頼する」がもっとも多く54.5%となっており、その他を選択している機関の中にも「法人内の他機関が参画していることから、そちらへ依頼する」という方法を持っているという回答もあったことから、参画している機関と関係性がある機関からは、比較的意見等をしやすい状況があると思われるが、反対に、「方法が分からない」という機関も22.7%あり、こういった機関からの意見等を吸い上げる方法の確立も必要であると考えます。

質問1-⑧

参画されていない理由をお答えください。該当する番号を○で囲んでください。

1	依頼がなかった	68.2%	30
2	依頼はあったが断った	4.5%	2
3	参画したいと申し入れたが断られた	0.0%	0
4	その他	22.7%	10

n=44



自立支援協議会へ参画していない理由について、「依頼がなかったから」と回答している機関が7割近くあり、その他を選択している機関も、「法人内他機関が参画している」との回答が多い。

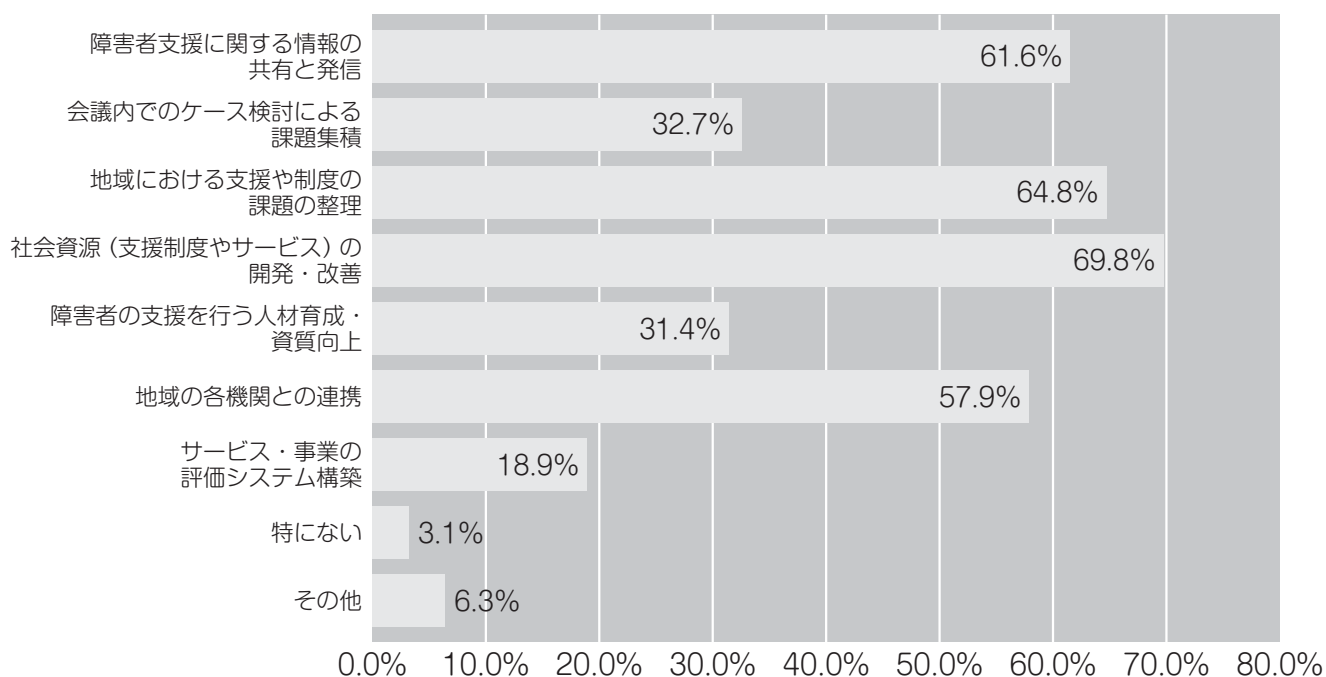
質問 2

自立支援協議会のしくみに、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信	61.6%	98
2	会議内でのケース検討による課題集積	32.7%	52
3	地域における支援や制度の課題の整理	64.8%	103
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	69.8%	111
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	31.4%	50
6	地域の各機関との連携	57.9%	92
7	サービス・事業の評価システム構築	18.9%	30
8	特にない	3.1%	5
9	その他	6.3%	10

n=159

質問 2



自立支援協議会のしくみに求めていきたいこととして、もっとも多かった回答が「社会資源の開発・改善」の69.8%で、次に「地域における支援や制度の課題の整理」の64.8%、「障害者支援に関する情報の共有と発信」が61.6%と、何らかの形で現状を変革していくことを求めていると感じられる。

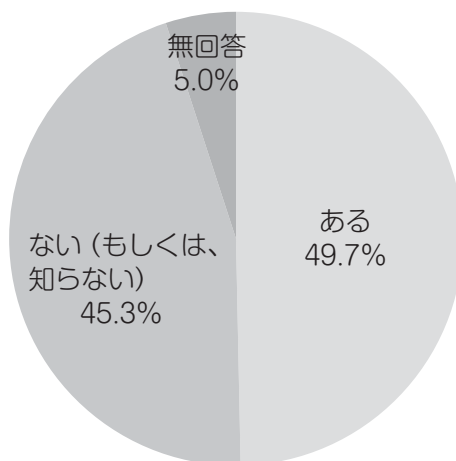
質問 3

自立支援協議会の中に特に就労支援に関して情報交換や調査等を行う検討会（就労支援部会）はありますか？ どちらかを○で囲んでください。

ある	79
ない（もしくは、知らない）	72
無回答	8

n=159

機関：質問 3



自立支援協議会の中に就労についての部会がある市町村が約半数で、ない（もしくは知らない）の45.3%を上回っている。

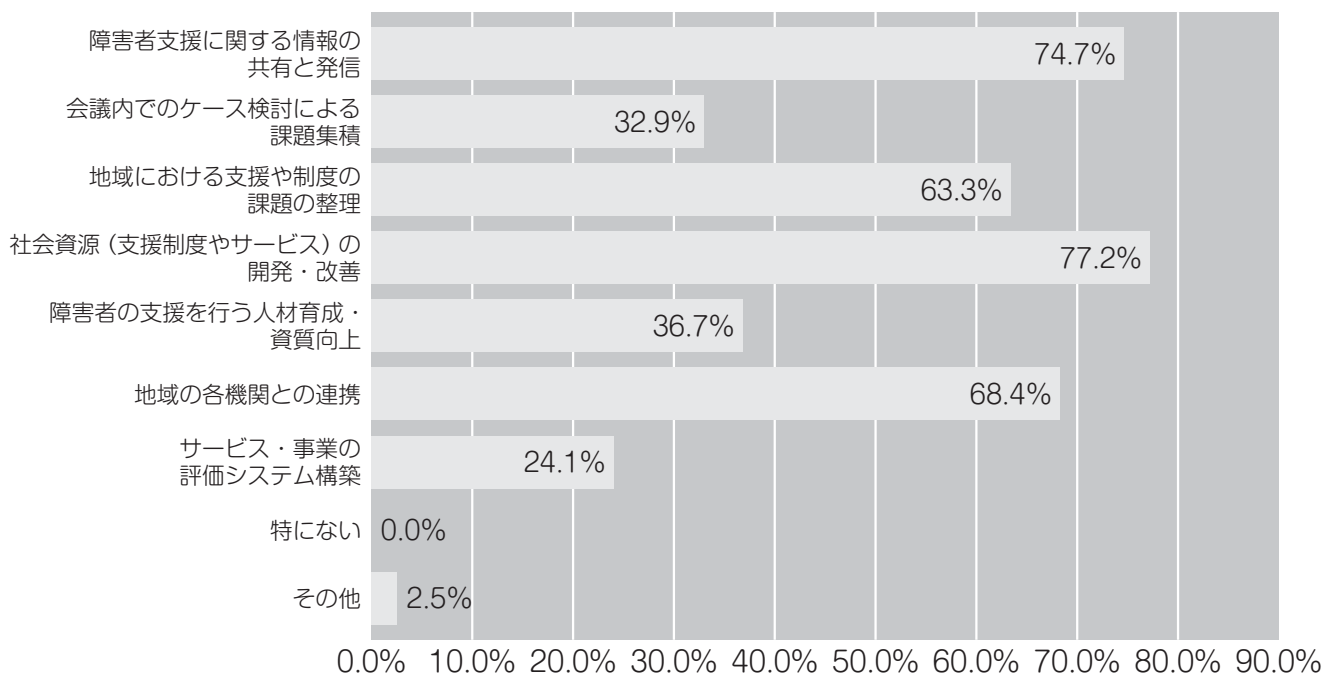
質問3-①

就労支援部会に、支援を行う中でどのような成果を求めていきたいですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信	74.7%	59
2	会議内でのケース検討による課題集積	32.9%	26
3	地域における支援や制度の課題の整理	63.3%	50
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	77.2%	61
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	36.7%	29
6	地域の各機関との連携	68.4%	54
7	サービス・事業の評価システム構築	24.1%	19
8	特にない	0.0%	0
9	その他	2.5%	2

n=79

質問3-①

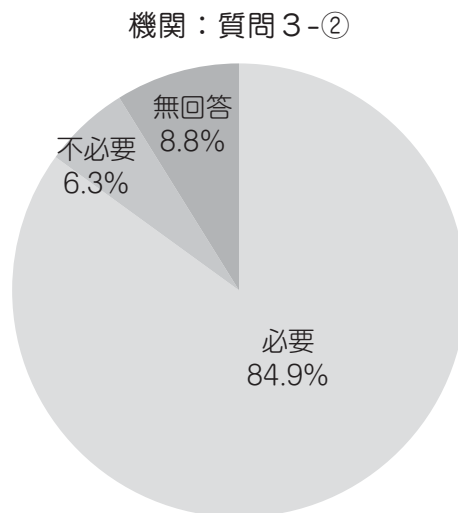


就労支援部会がある市町村の機関が、自立支援協議会全体ではなく、就労支援部会についてどのようなことを求めたいかという質問に対し、最も回答が多かったのが「社会資源の開発・改善」の77.2%、次に「障害者支援に関する情報の共有と発信」の74.7%と、基本的には自立支援協議会全体に求めたいことと同じような傾向が見られた。

質問3-②

市町村において障害者の就労支援についての検討部会は必要だと思いますか？ 該当する番号を○で囲んでください。

必要	135
不必要	10
無回答	14



就労支援部会が必要かどうかという質問に対し、84.9%の機関が「必要である」と回答している。機関が感じている就労支援のニーズの高さが伺える。

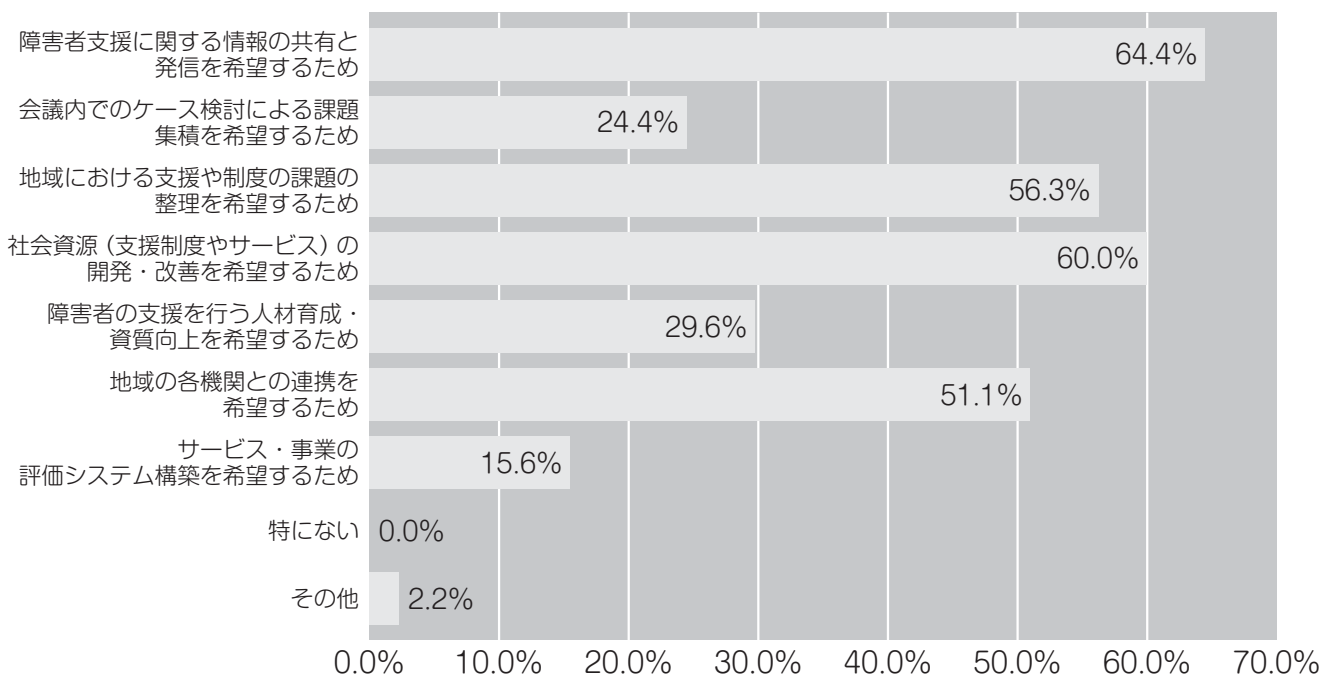
質問3-③ 不必要な理由

②で選択された理由について、該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信を希望するため	64.4%	87
2	会議内でのケース検討による課題集積を希望するため	24.4%	33
3	地域における支援や制度の課題の整理を希望するため	56.3%	76
4	社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善を希望するため	60.0%	81
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上を希望するため	29.6%	40
6	地域の各機関との連携を希望するため	51.1%	69
7	サービス・事業の評価システム構築を希望するため	15.6%	21
8	特にない	0.0%	0
9	その他	2.2%	3

n=135

質問3-③ 不必要な理由



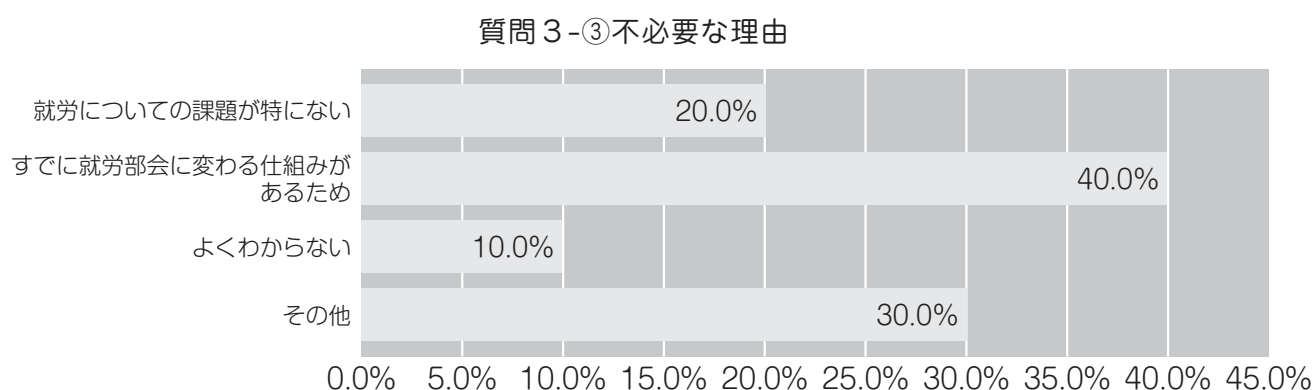
就労支援部会が必要と感じている理由について、「障害者支援に関する情報の共有と発信」を希望する機関が64.4%、「社会資源の開発・改善」が60.0%、「地域における支援や制度の課題の整理」が56.3%と、就労支援部会に求めていることと同じような傾向が見られる。

質問3-③ 不必要な理由

②で選択された理由について、該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	就労についての課題が特にならない	20.0%	2
2	すでに就労部会に変わる仕組みがあるため	40.0%	4
3	よくわからない	10.0%	1
4	その他	30.0%	3

n=10

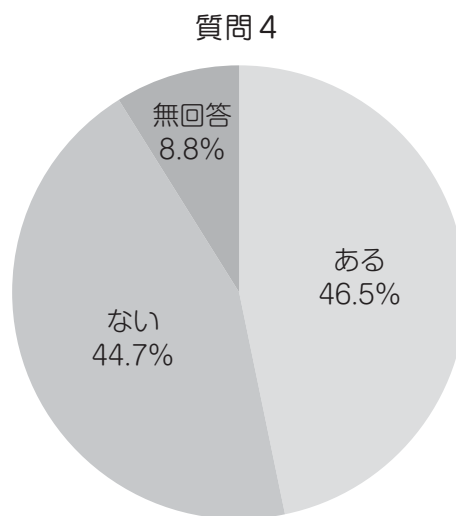


就労支援部会が必要ではないと回答した理由では、40%が「すでにそれと変わる仕組みがある」と回答し、その他の中にも、「他のネットワークがあるから」と回答されている。別の仕組みとして就労支援のネットワークを持っているから改めて自立支援協議会では必要ないとの回答が多い一方で、「就労についての課題が特にならない」との回答もある。

質問 4

自立支援協議会以外に、定期的で開催されている、就労支援を目的とした地域の支援機関や医療機関、教育機関、行政、企業等の連携を図るネットワーク（連絡会、勉強会等も含む）のようなものはありますか？ どちらかを○で囲んでください。

ある	74
ない	71
無回答	14



自立支援協議会以外の就労支援を目的としたネットワークの有無について、46.5%の機関があると回答し、ないと回答している44.7%を上回っている。

質問4-①

会議の内容についてお答えください。

全部で95事例の回答があった。同じ会議を指していると思われるが、回答者によって名称が異なるものがあつたため、複数機関から提示のあつた主だつた会議について紹介する。また、単発の会議もしくはケース会議とみられるものについては省略した。なお、アンケートの記述を元にまとめているため、内容については正式な確認がとれないものも含まれている。

会議名称	取りまとめ機関	主な議題	解決方法
障害者就業・生活支援センター運営会議 (名称は各センターによって異なる)	障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 事業報告・事業計画 ◦ 事例発表・検討 ◦ 市への提言、公共施設における実習の企画 ◦ 地域の就労支援課題の洗い出し ◦ 関係機関とのネットワーク構築(地域の連携、役割分担) ◦ 勉強会 ◦ 啓発活動の企画について(エルフェスタ・エルガイダンス等) ◦ 今後の課題について ◦ 情報交換、情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 情報共有しながら検討、事例検討 ◦ 関係機関の参加拡大、ネットワーク強化 ◦ 参加機関で検討、他機関との連携 ◦ 特に課題となることはない
進路担当者を対象とした連絡会 (進路指導担当者連絡会議、進路指導関係機関連絡会、進路懇談会等)	特別支援学校	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 各学校の進路状況について ◦ 勉強会(生活支援に関する事業、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等) ◦ 事業所見学 ◦ 就労情報等の情報交換、情報共有 ◦ 研修内容について ◦ 進路相談会について 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 参加機関からの助言 ◦ 家族支援が難しい方の生活支援については地域の相談支援事業所を活用 ◦ 会を開催することにより顔見知りになって個別の課題を改善する ◦ 意見を出し合って検討
啓発活動における実行委員会の立ち上げ	障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 啓発活動に関する内容の企画検討・運営 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 啓発活動の開催 ◦ 実務担当者会議を設置し、後日反省会

会議名称	取りまとめ機関	主な議題	解決方法
障害者雇用連絡会議	ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 障害者雇用の状況について ◦ ハローワークの取り組みについて ◦ 各機関の状況、意見交換 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 協議をして改善
たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク	障害者就業・生活支援センター／地域生活支援センター／障害者支援施設	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 社会資源・企業情報の情報共有 ◦ 共同受注ネットワークシステムの構築 ◦ 各機関の事業報告 ◦ 地域の就労支援のレベルアップ、職員研修 ◦ 参加者のネットワーク作り ◦ 利用者支援の連携 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 課題解決というより情報共有 ◦ 懇親会でざっくばらんに考える ◦ (事例はないが) 当事者と取りまとめ役での話し合い
ジョブねっと	地域生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 精神障害者の就労について ◦ 啓発活動（ジョブガイダンス事業の活動） ◦ 人材・資質の向上 ◦ 情報共有 ◦ テーマ別での事例紹介・検討 ◦ 学習会 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 自立支援協議会へ課題を集約してあげる ◦ 様々な機関の状況を知り、個別支援の紹介や意見交換の機会手法等を知る ◦ 参加機関で解決方法について話し合う
東大阪就労支援ネットワーク連絡会	障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 啓発活動（はたらく・くらすフォーラム） ◦ 障害者プラン、障害福祉計画の検討 ◦ 学習会 ◦ 事例検討・情報交換 ◦ 総合福祉センターにおける体験学習について ◦ 福祉施設における工賃アップを目指した取り組み ◦ 職場定着について 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 意見交換・調整による ◦ KJ法を用いたグループ討議等で様々な意見を出し合い考え方を共有 ◦ 自立支援協議会への提案をしていくがスムーズにできていない ◦ 各機関によって取り組みが違うため全体の調整が難しい
堺市就労移行支援事業所連絡会	就労移行支援事業所もちまわり	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 最近の就労状況 ◦ 新しい施策などの情報交換 	

会議名称	取りまとめ機関	主な議題	解決方法
就労支援ネットワーク	就労移行支援事業所	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 就労・実習にかかわる課題の抽出 ◦ 就労移行支援事業所のネットワーク構築 ◦ 事例報告・検討・勉強会、情報交換 	
茨木市障がい者就労支援ネットワーク	授産施設	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 各関係機関の情報共有 ◦ 一般就労に向けた課題、提案 ◦ 福祉的就労に向けた提案 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 就労移行支援事業所以外の施設もありまとめにくいのが正直なところ
精神障害者自立支援促進会議	保健所	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 圏域で取り組まれている事業の状況報告 ◦ ケース検討 ◦ 各関係機関の情報交換 	
知的障害者福祉ネットワーク	障害福祉サービス事業者（主に日中活動系）	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 施設の現状と課題 ◦ 地域活動支援センターの活動と相談支援事例 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ ケースについて話し合うことで、いろんな方法が聞ける ◦ 他の施設の事例を聞くことで自分の施設の問題点を見直し解決方法が見える
大阪府障がい児者支援広域連絡調整会議	自立相談支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 各機関のネットワーク ◦ 各市町村における情報交換 ◦ 困難ケース等に関する検討会 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ ケース検討後、大阪府自立支援協議会で検討・課題整理
ケアホームネットワーク会議	ケアホーム	<ul style="list-style-type: none"> ◦ ケアホーム間の情報共有 ◦ スタッフの資質向上 	
施設運営協議会	福祉施設	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 新体系移行施設と旧体系施設との連絡調整 	

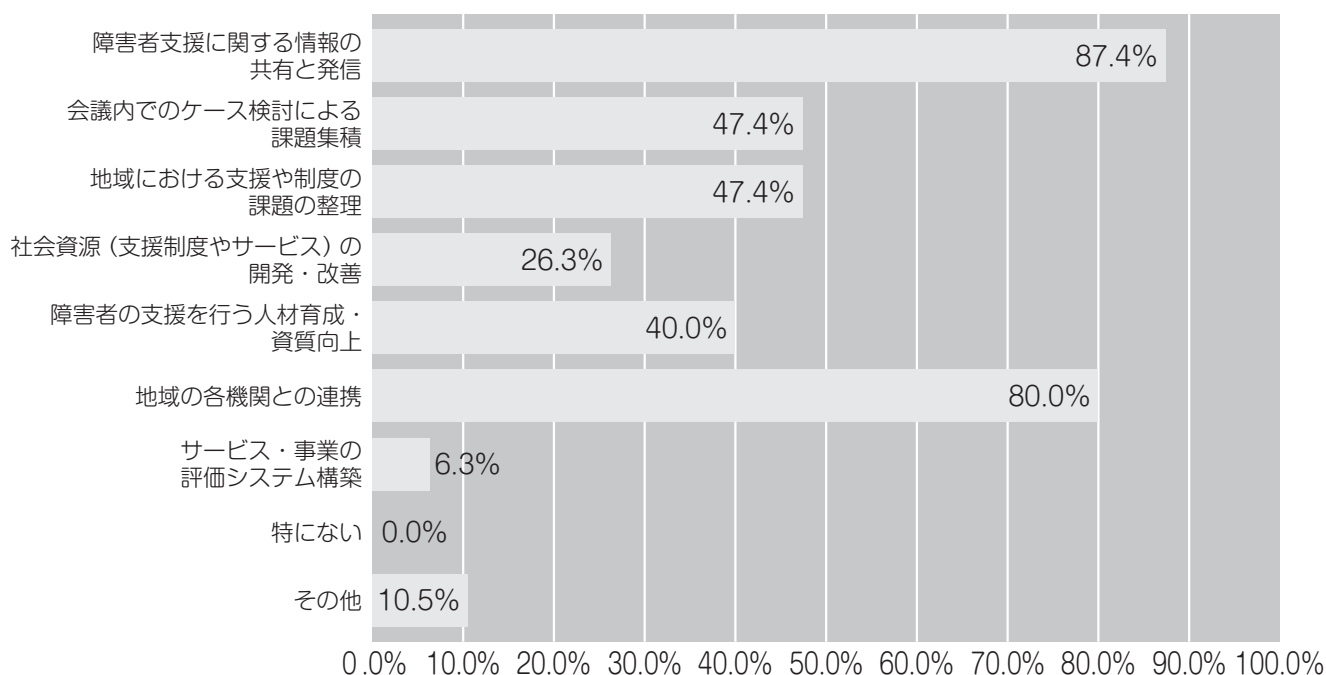
質問4-②

会議の主な活動内容はどのようなものですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信	87.4%	83
2	会議内でのケース検討による課題集積	47.4%	45
3	地域における支援や制度の課題の整理	47.4%	45
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	26.3%	25
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	40.0%	38
6	地域の各機関との連携	80.0%	76
7	サービス・事業の評価システム構築	6.3%	6
8	特にない	0.0%	0
9	その他	10.5%	10

n=95

質問4-②



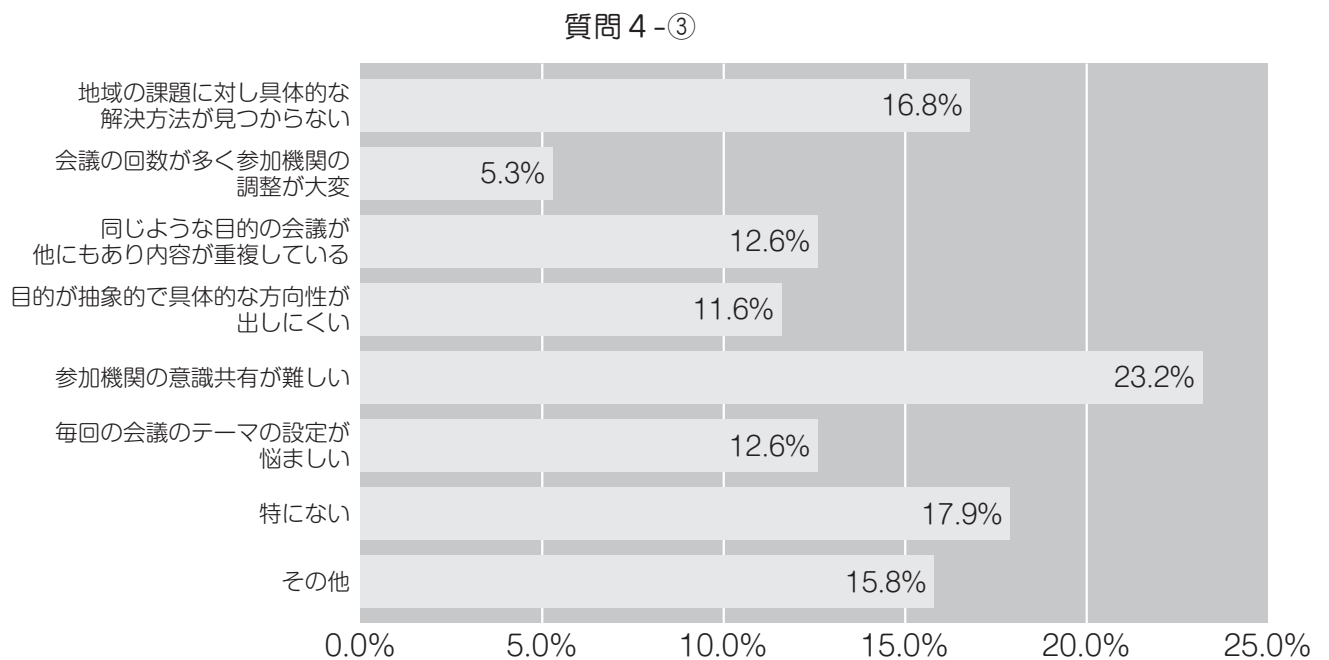
自立支援協議会以外のネットワーク会議等の主な活動内容として、一番多かったのが「障害者支援に関する情報の共有と発信」で87.4%、次いで「地域の各機関との連携」が80.0%となっており、自立支援協議会へ求めていきたいことと重なる部分もあるが、「社会資源の開発・改善」が26.3%と低く、同じように「地域における支援や制度の課題の整理」も47.4%と低い。このあたりに自立支援協議会との差異が見られる。

質問4-③

運営に当たって課題を感じている点がありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない	16.8%	16
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変	5.3%	5
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している	12.6%	12
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい	11.6%	11
5	参加機関の意識共有が難しい	23.2%	22
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい	12.6%	12
7	特にない	17.9%	17
8	その他	15.8%	15

n=95



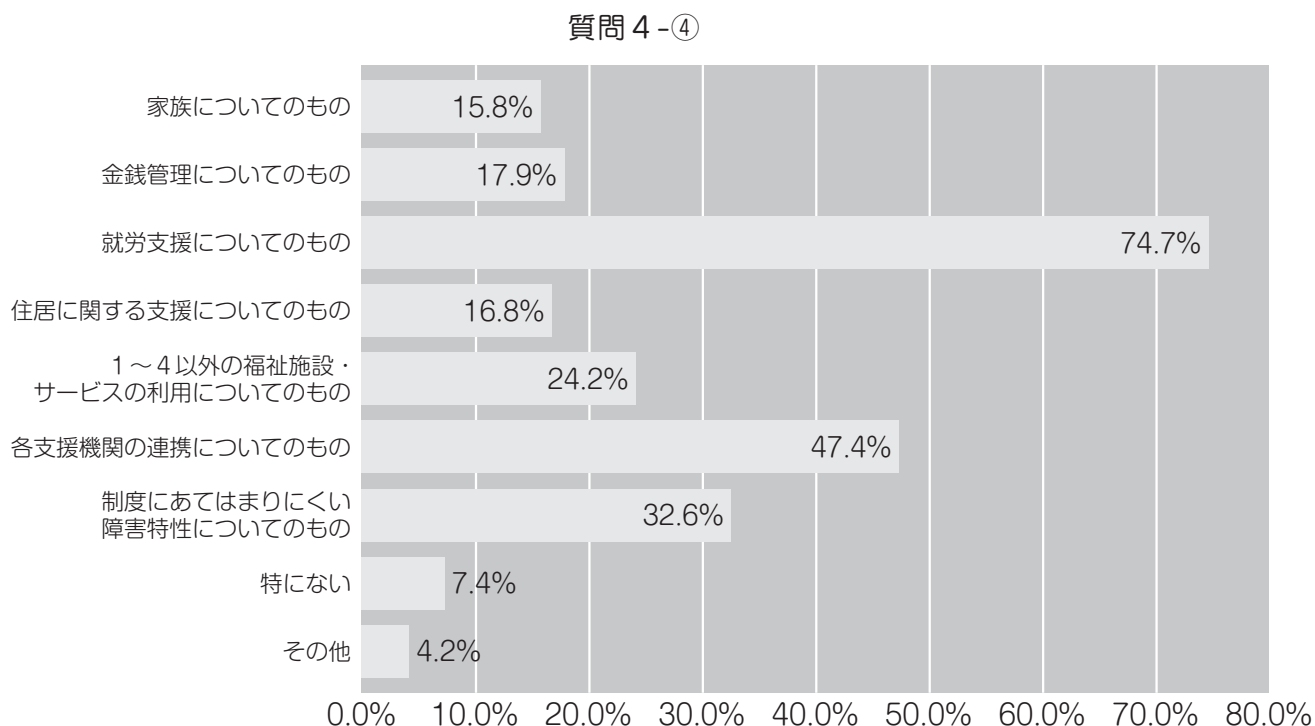
自立支援協議会以外のネットワーク会議の運営面での課題で、最も多かった回答として「参加機関の意識共有が難しい」の23.2%、3番目に多かったのが「地域の課題について具体的な解決方法が見つからない」の16.8%で、ネットワーク運営における課題として自立支援協議会のそれと似た傾向が見られるが、2番目に多かった回答が「特にない」の17.9%であり、全体的に回答の割合が低く、独自のネットワークということでの特徴が見られる。

質問4-④

会議の中であがってくる、地域ニーズに対する課題はどんなものがありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	家族についてのもの	15.8%	15
2	金銭管理についてのもの	17.9%	17
3	就労支援についてのもの	74.7%	71
4	住居に関する支援についてのもの	16.8%	16
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの	24.2%	23
6	各支援機関の連携についてのもの	47.4%	45
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの	32.6%	31
8	特にない	7.4%	7
9	その他	4.2%	4

n=95



地域ニーズに対する課題として、就労支援に関するネットワークでのものなので「就労支援についてのもの」が一番多く74.7%となっている。ただ、次に多いのが「各支援機関の連携についてのもの」の47.4%、その次が「制度に当てはまりにくい障害特性についてのもの」の32.6%となっている。

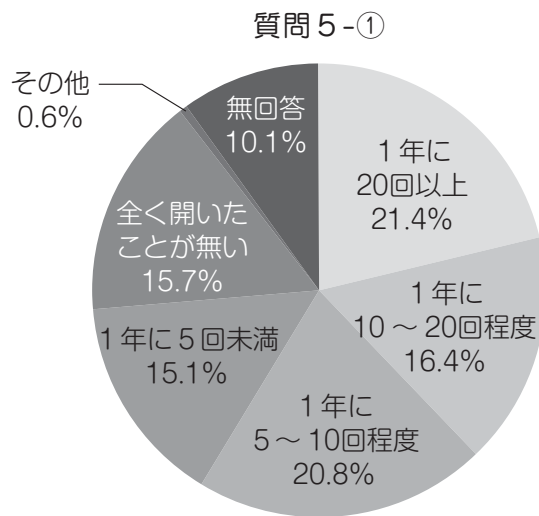
質問 5

質問 5 - ①

貴機関以外の複数の機関が関わる、個別の支援会議（ケース会議）についてお聞きします。貴機関以外の機関が参加する個別の支援会議は開かれますか（主催するもの、参加を依頼されるもの等全て含む）？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

1年に20回以上	34
1年に10～20回程度	26
1年に5～10回程度	33
1年に5回未満	24
全く開いたことが無い	25
その他	1
無回答	16

n=159



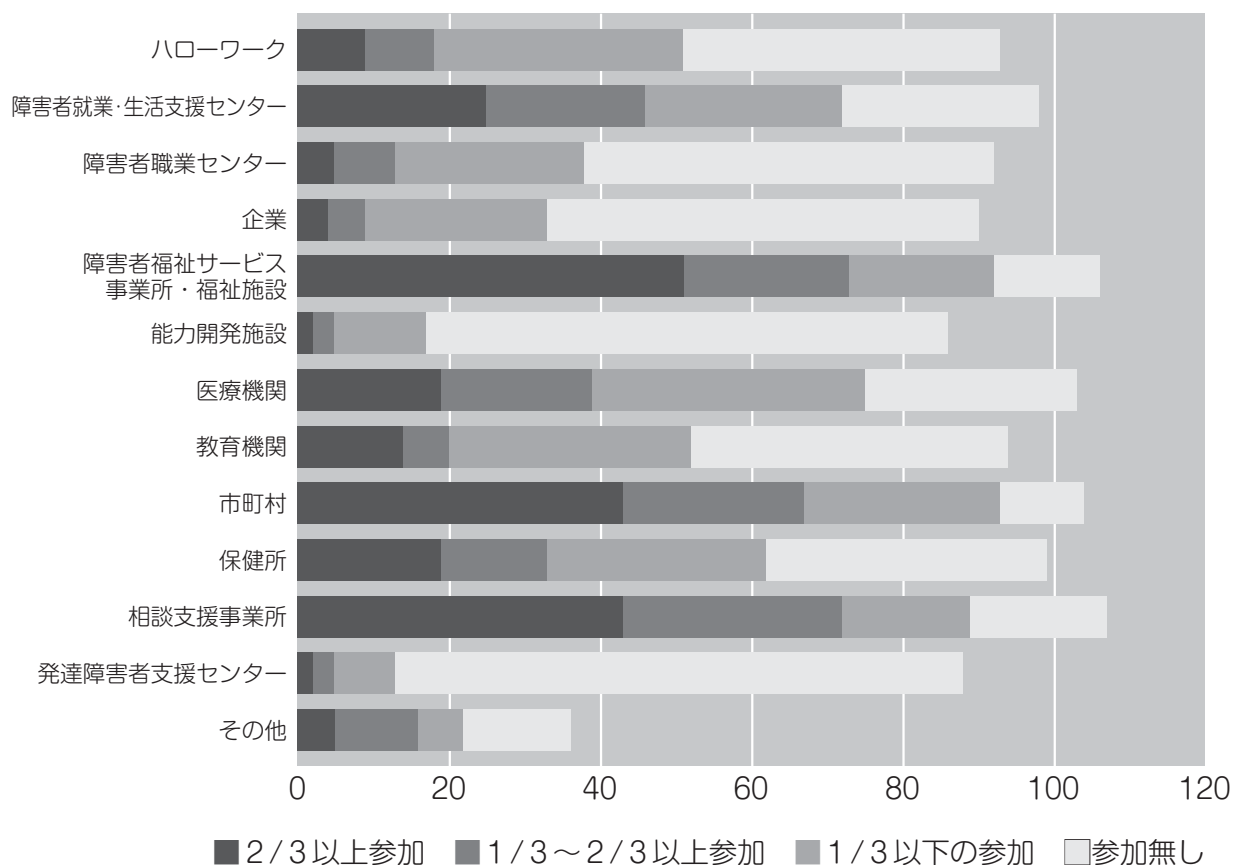
複数機関が関わる個別の支援会議の開催について、「年に20回以上開催・参加している」機関が21.4%あるのに対して、「5回未満」の機関は15.1%、「全くない」のが15.7%と差が開いている。

質問5-②

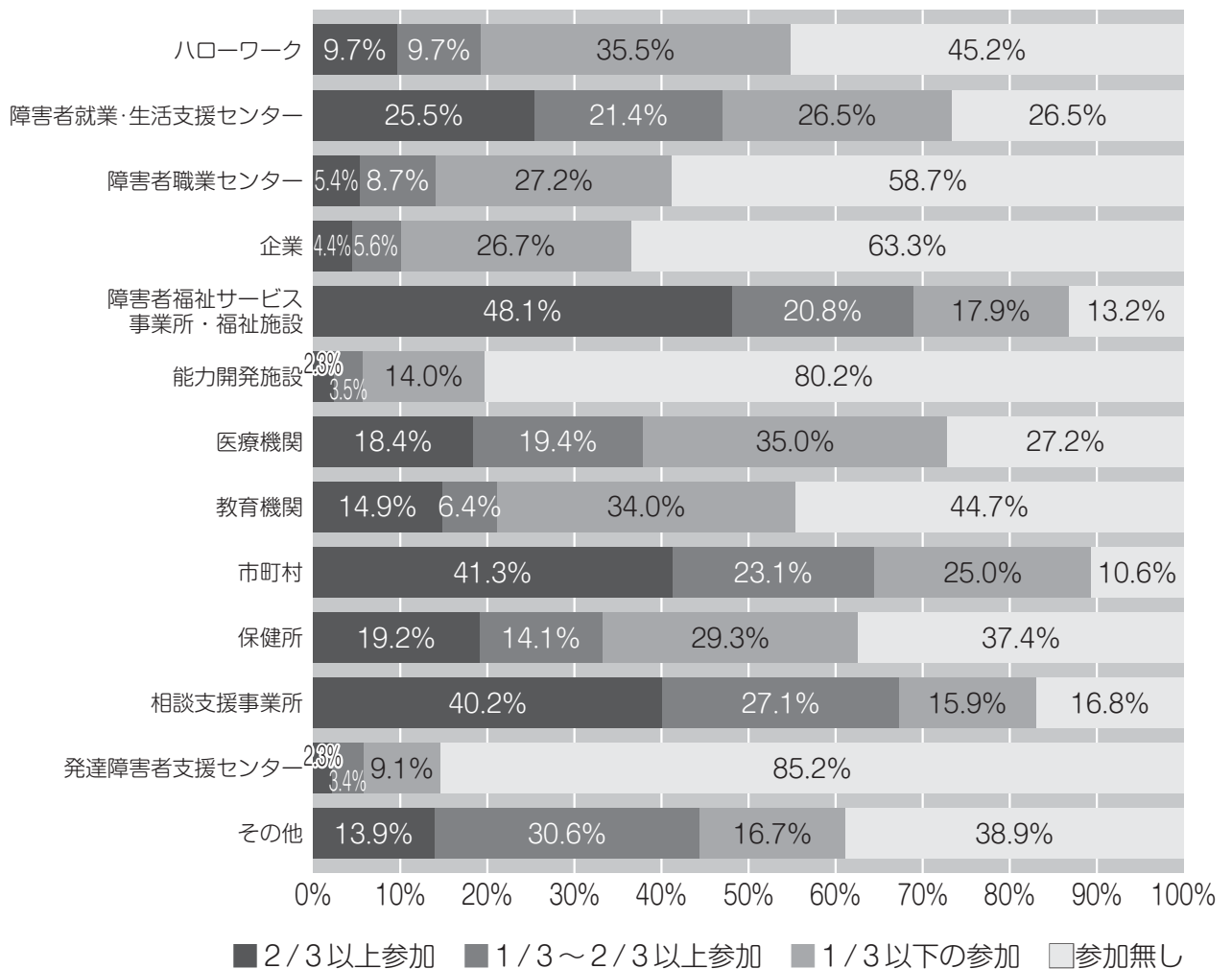
個別の支援会議（主催するもの、参加を依頼されるもの等全て含む）に参加している機関について、お尋ねします。下記の機関の参加の頻度について該当するものをお選びください。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

	機関名	2/3以上参加	1/3～2/3程度参加	1/3以下の参加	参加無し	無回答
1	ハローワーク	9	9	33	42	66
2	障害者就業・生活支援センター	25	21	26	26	61
3	障害者職業センター	5	8	25	54	67
4	企業	4	5	24	57	69
5	障害者福祉サービス事業所・福祉施設	51	22	19	14	53
6	能力開発施設	2	3	12	69	73
7	医療機関	19	20	36	28	56
8	教育機関	14	6	32	42	65
9	市町村	43	24	26	11	55
10	保健所	19	14	29	37	60
11	相談支援事業所	43	29	17	18	52
12	発達障害者支援センター	2	3	8	75	71
13	その他	5	11	6	14	123

個別支援会議の機関別参加状況①



個別支援会議の機関別参加状況②



個別の支援会議に2/3以上の参加がある割合が高いのが、「障害者福祉サービス事業所・福祉施設」の48.1%、次に「市町村」の41.3%、そして「相談支援事業所」が40.2%と続いている。利用者が実際に通っているからか、障害者福祉サービス事業所などが一番多く、市町村や相談支援事業所といった相談支援業務の最前線にある機関が多くなっていると考えられる。

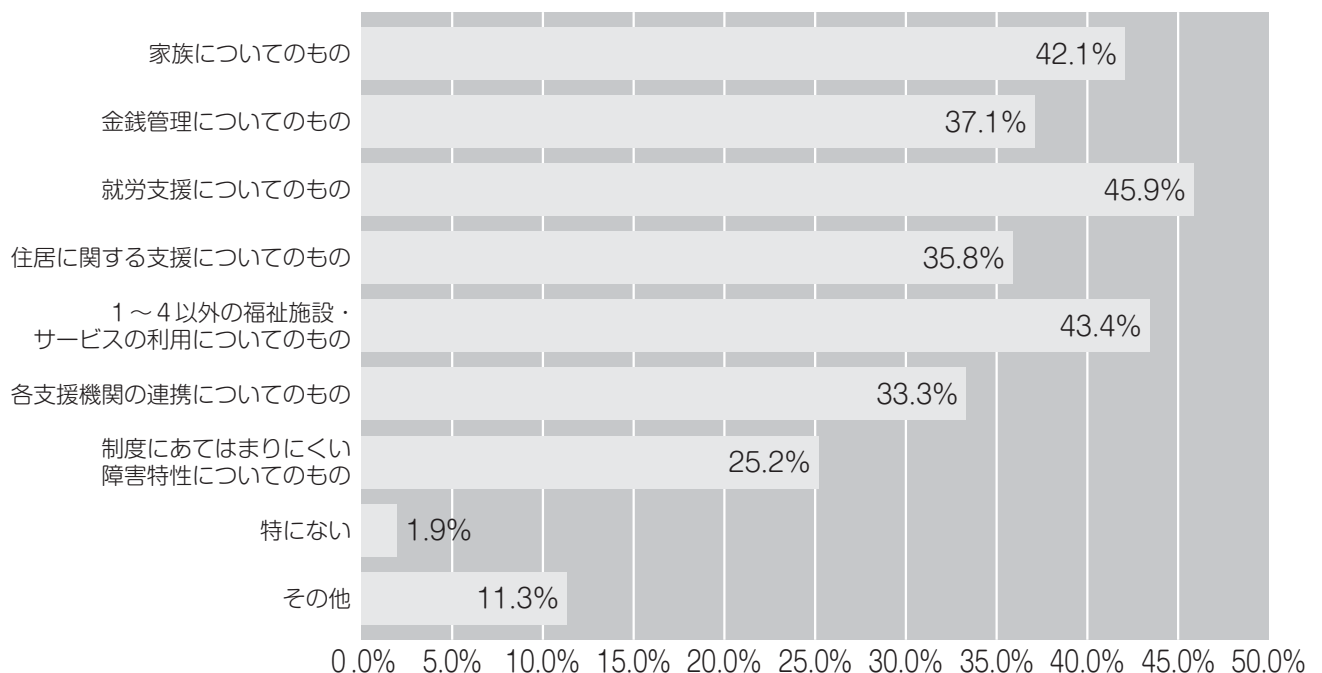
質問5-③

個別の支援会議でよくあがるテーマは何ですか。該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	家族についてのもの	42.1%	67
2	金銭管理についてのもの	37.1%	59
3	就労支援についてのもの	45.9%	73
4	住居に関する支援についてのもの	35.8%	57
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの	43.4%	69
6	各支援機関の連携についてのもの	33.3%	53
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの	25.2%	40
8	特にない	1.9%	3
9	その他	11.3%	18

n=159

質問5-③



個別の支援会議でのテーマについて、「特にない」と「その他」を除くと一番少ないのが「制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの」で、決して特別な事例のみを課題にしているわけではない会議であることが伺える。なお、一番課題としてあがってくるものが「就労支援についてのもの」の45.9%となっていることから、就労支援についてのニーズが高いことが伺える。

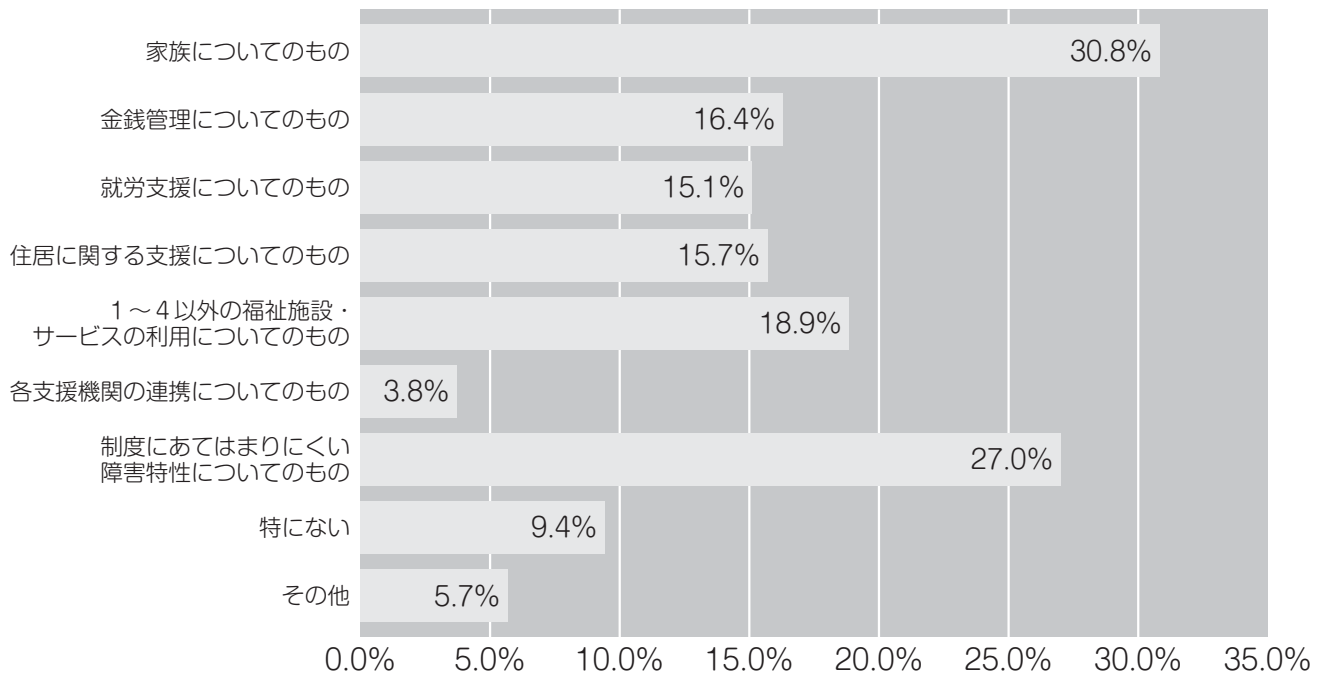
質問5-④

個別の支援会議で解決策が見つからないケースとして、どのような課題がありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	家族についてのもの	30.8%	49
2	金銭管理についてのもの	16.4%	26
3	就労支援についてのもの	15.1%	24
4	住居に関する支援についてのもの	15.7%	25
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの	18.9%	30
6	各支援機関の連携についてのもの	3.8%	6
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの	27.0%	43
8	特にない	9.4%	15
9	その他	5.7%	9

n=159

質問5-④



個別の支援会議で解決に結びつきにくい課題では、先ほどと違い、「制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの」が27.0%と2番目に多く、主要なテーマにあがることは多くなくても、解決にはつながりにくい課題であることが分かる。「家族についてのもの」は主要なテーマとしては3番目に多く、解決につながりにくいものとしては1番多い30.8%となっていることから、難しい課題であることが分かる。

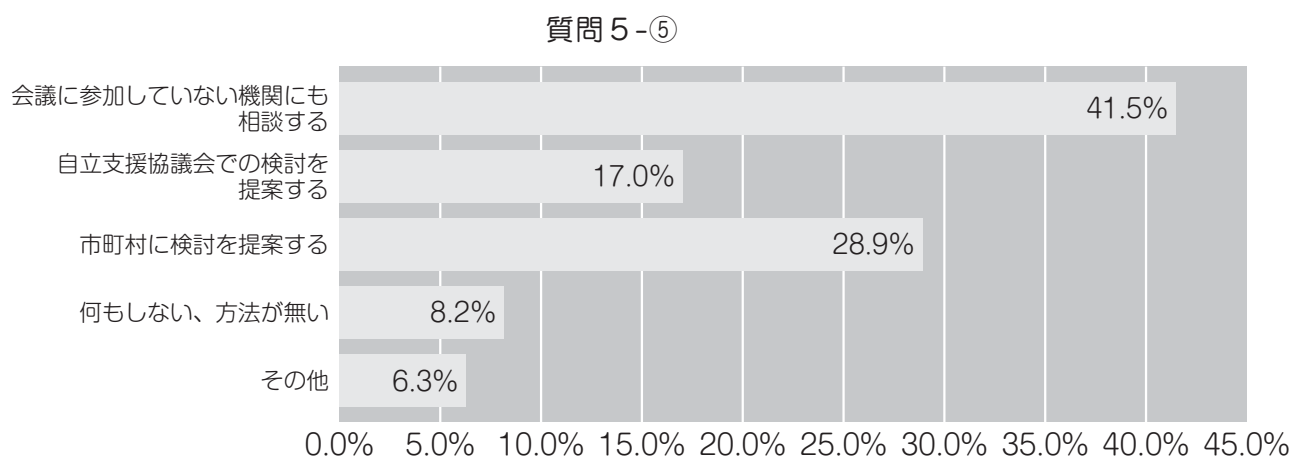
また、「就労支援についてのもの」は、前述のとおり主要なテーマとなりやすいものの、解決につながりにくい課題としてはそれほど高い割合ではなく、順位も高くない。

質問5-⑤

個別の支援会議で解決策が見つからない場合はどのような方法を取っていますか。該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	会議に参加していない機関にも相談する	41.5%	66
2	自立支援協議会での検討を提案する	17.0%	27
3	市町村に検討を提案する	28.9%	46
4	何もしない、方法が無い	8.2%	13
5	その他	6.3%	10

n=159



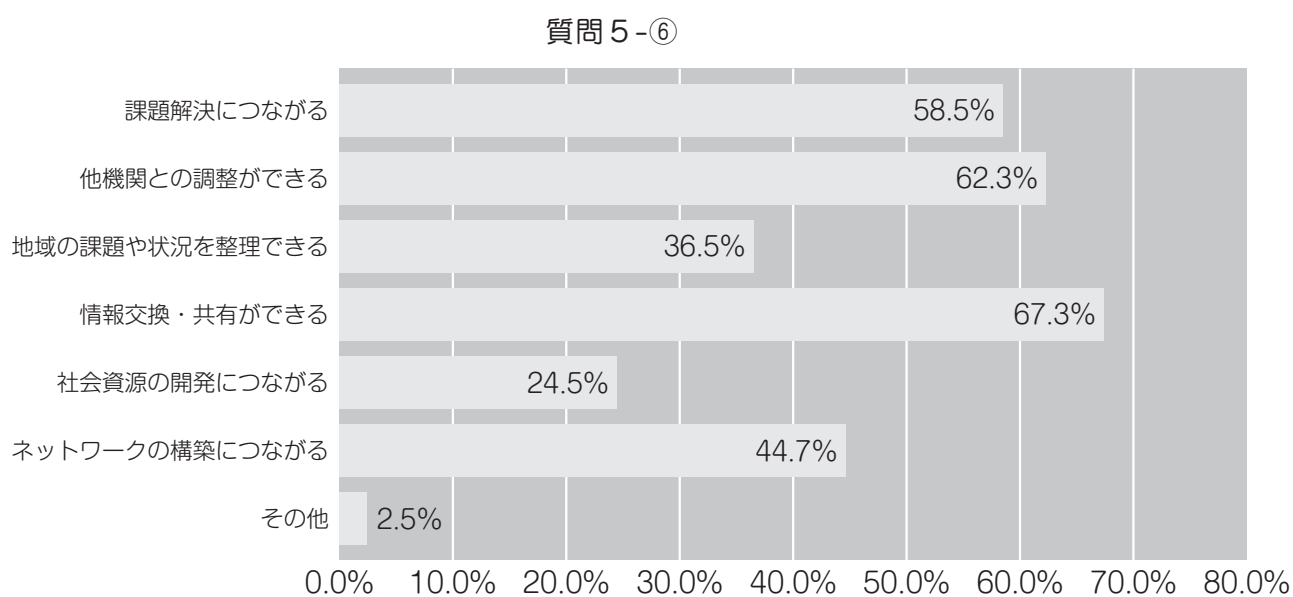
解決方法が見つからない場合の方法として、「会議に参加していない機関にも相談する」と回答している機関が最も多く41.5%となっており、さらにネットワークを広げることで解決を図れる可能性を探っている現状があると考えられる。また、次に多いのが「市町村に検討を提案する」の28.9%であり、新しい資源の開発を促す方向に動くケースもある実態が伺える。

質問5-⑥

個別の支援会議を開くメリットは何ですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	課題解決につながる	58.5%	93
2	他機関との調整ができる	62.3%	99
3	地域の課題や状況を整理できる	36.5%	58
4	情報交換・共有ができる	67.3%	107
5	社会資源の開発につながる	24.5%	39
6	ネットワークの構築につながる	44.7%	71
7	その他	2.5%	4

n=159



個別の支援会議を行うメリットとして一番多い回答が「情報交換・共有ができる」の67.3%、次が「他機関との調整ができる」の62.3%と、機関同士のつながりが深まっていくことに主眼がおかれている選択肢が多く、「課題解決につながる」の58.5%を上回っている。

質問5-⑦

個別の支援会議に関する課題点があればお答えください。

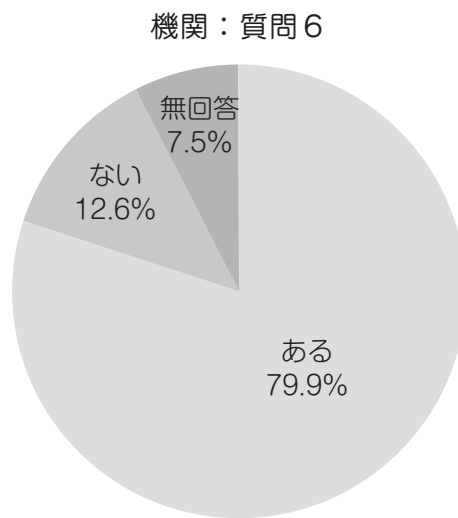
ほとんどの機関があげているのが、日程調整の難しさ、特に参加機関が増えるほど難しいという意見が多かった。次に多かった意見は参加機関ごとの温度差であったり、ケースワークの技量がまちまちであるという意見であった。

いくつかの機関から、個別のケースで起こる課題で、金銭管理など、特定の支援について、機関ごとに本来行っている事業から一歩外に出てしまっている支援について、どのように行うかを課題としてあげられていた。

質問 6

貴団体（もしくは事業所）として障害者の就労について関わった、または支援をしたことがありますか？

6	集 計
ある	127
ない	20
無回答	12



就労支援に関わったことがあるという回答が79.9%あり、何らかの形で就労支援に関わった機関が多数あることが分かる。

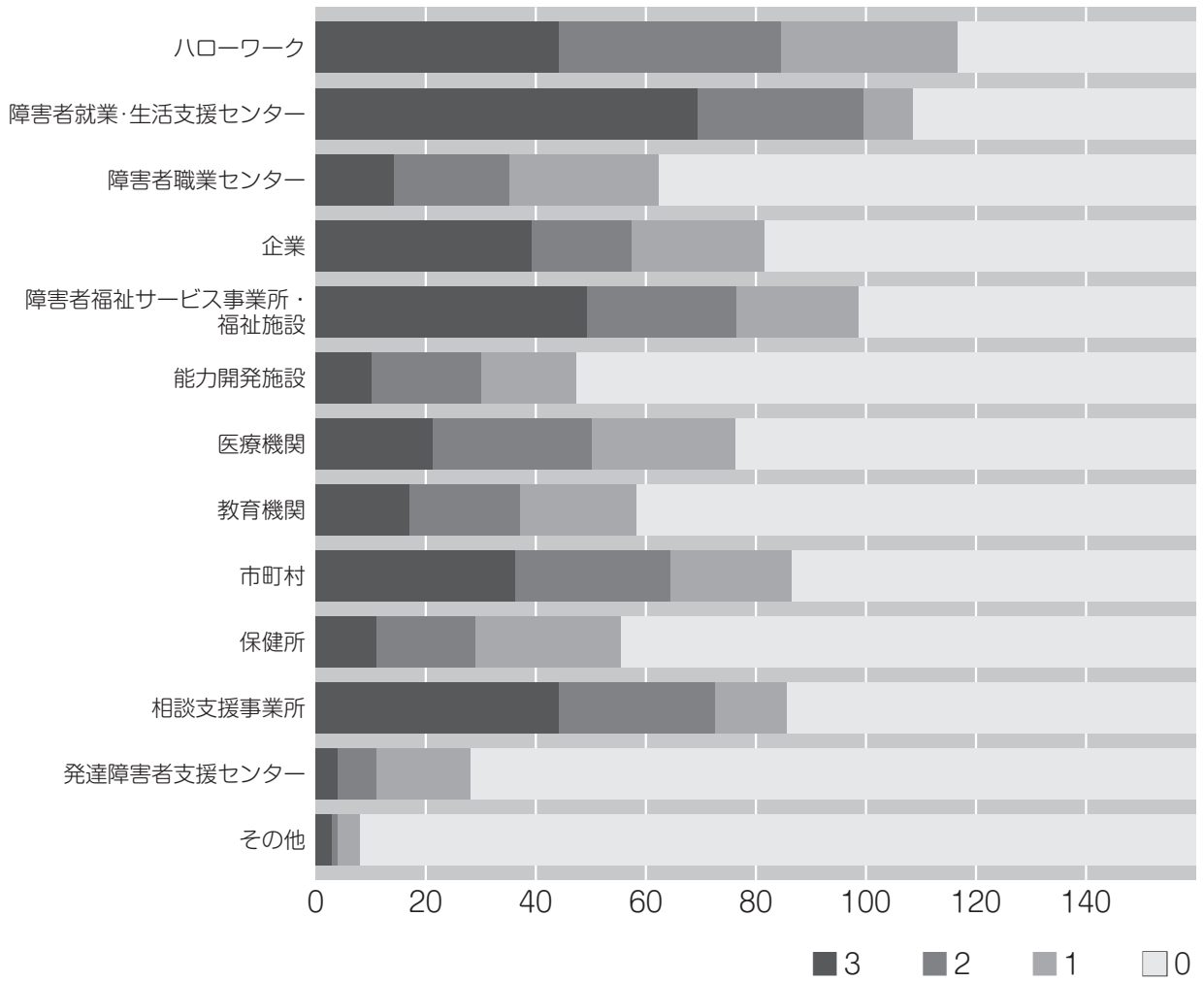
質問6-①

就労支援にあたって、関わったことがある機関についてお尋ねします。下記の各機関との連携の程度について、3（緊密に連携している）～0（まったく連携していない）の間でお答えください。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

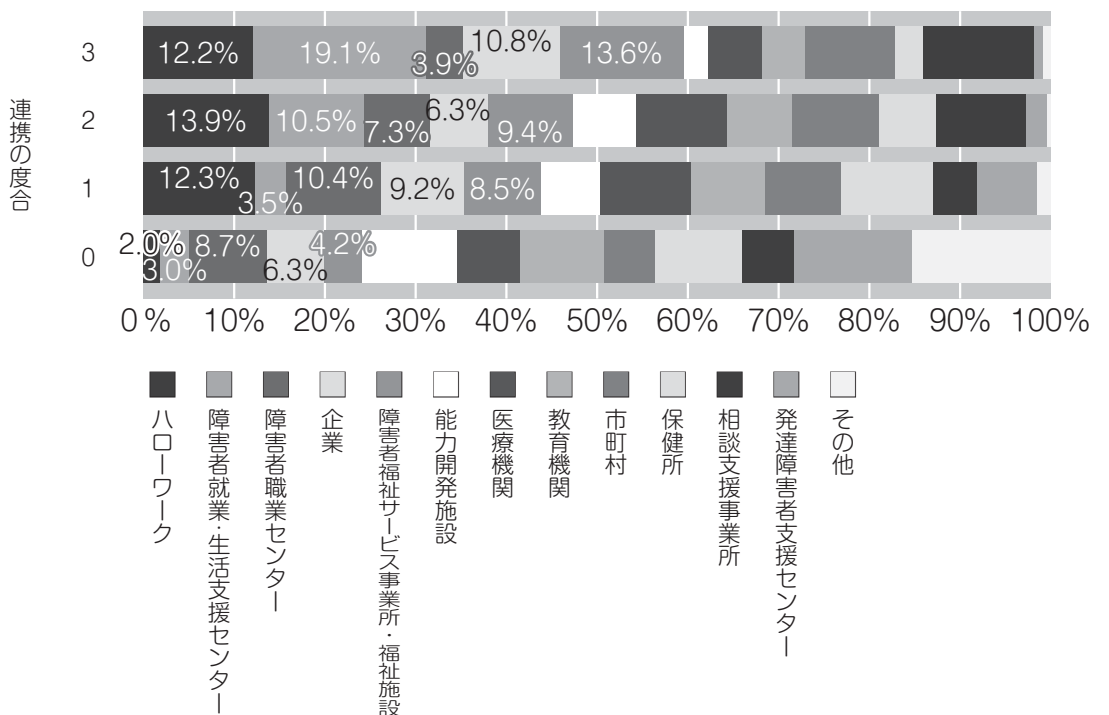
		3 緊密に連携	2	1	0 連携なし
1	ハローワーク	44	40	32	16
2	障害者就業・生活支援センター	69	30	9	24
3	障害者職業センター	14	21	27	70
4	企業	39	18	24	51
5	障害者福祉サービス事業所・福祉施設	49	27	22	34
6	能力開発施設	10	20	17	85
7	医療機関	21	29	26	56
8	教育機関	17	20	21	74
9	市町村	36	28	22	46
10	保健所	11	18	26	77
11	相談支援事業所	44	28	13	47
12	発達障害者支援センター	4	7	17	104
13	その他	3	1	4	124

就労支援の際に連携を図る機関のうち、緊密に連携すると回答されているうち最も多い機関が、「障害者就業・生活支援センター」となっているが、連携がない所も一部ある。また、「障害者職業センター」では70件の機関が連携なしを選択している。これは、その他を除くと、「発達障害者支援センター」、「能力開発施設」、「保健所」、「教育機関」に次いで5番目となる。

就労支援で関わった機関①



就労支援で関わった機関②

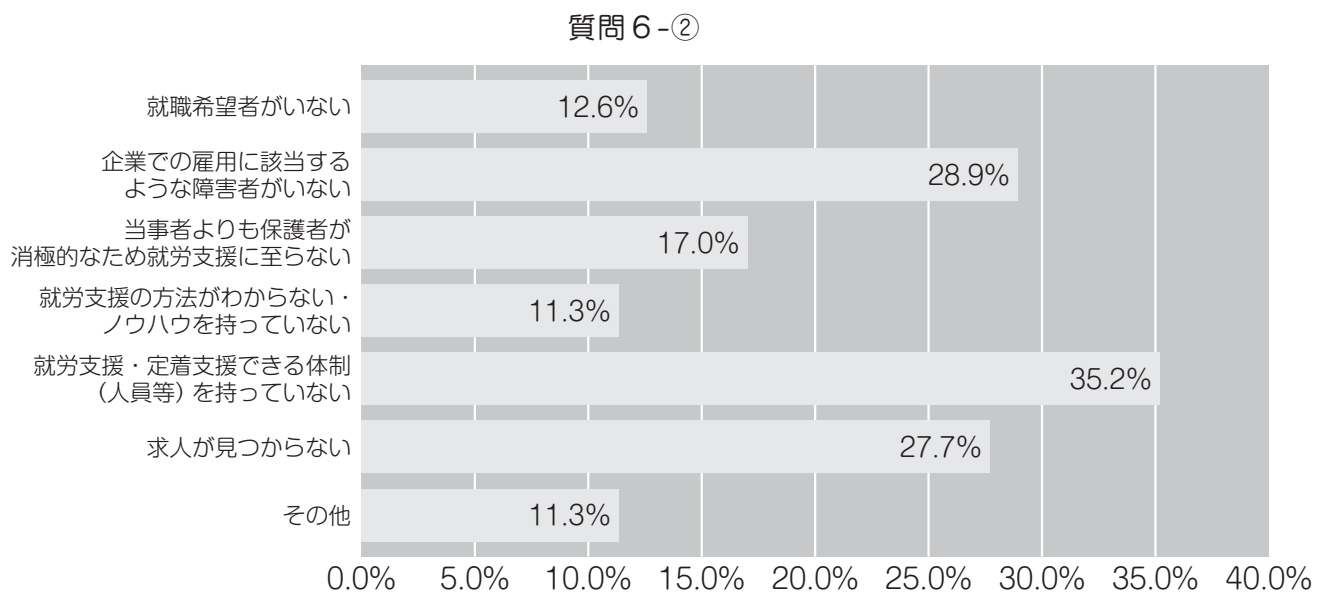


質問6-②

就労支援について、貴機関が持っている課題はありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	就職希望者がいない	12.6%	20
2	企業での雇用に該当するような障害者がいない	28.9%	46
3	当事者よりも保護者が消極的なため就労支援に至らない	17.0%	27
4	就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない	11.3%	18
5	就労支援・定着支援できる体制（人員等）を持っていない	35.2%	56
6	求人が見つからない	27.7%	44
7	その他	11.3%	18

n=159



就労支援についての課題として、「就労支援・定着支援ができる体制（人員等）を持っていない」を選択している機関が最も多く35.2%、次に多いのは「企業での雇用に該当するような障害者がいない」の28.9%となっているのに対し、「就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない」を選択している機関は11.3%と、最も割合として少なかった。

質問6-③

②で選択された理由、または具体的な状況をお答えください。

○特別支援学校**(多様な障害への対応が必要)**

- 支援学校高等部には、中学校でいじめの対象になっていた生徒、不登校の生徒など、そのまま入学してきて、対応が今までにない程きびしい状況が生じている。授業のぬけ出し、性の問題、万引など生徒指導の対応の他、発達障害、精神障害をあわせ持っている生徒も多くその対応も考えなければならない。そして3年のうちに進路先を見出し社会へふみ出していくわけであるが、生徒それぞれにどうアプローチしていくか日々事が起こるたびに教師が知恵を出し合い、検討しているところである。
- 肢体不自由では重度重複の生徒も多く、年度によって就職を目指す生徒は1～2名程度。保護者が不安感から、日々の自主通学(スクールバスを使わない)もちゅうちょすることが多い。
- 重度な生徒が増加している。
- 生徒全員、施設入所者であり、学校卒業後すぐに就労を希望する者はなく、能力開発校などへ進み、その後、就労することを希望しています。

(職場定着や準備性の課題)

- 定着が難しいので保護者は卒業後1-2年を施設や訓練校で準備して就労させたいと考えている。
- 就労意欲を持つ者が各学年に1～2名いるが、卒業後、すぐに就職できる段階には至っていない。

(人員が足りない)

- 予算削減で人員がつかない。
- 職場・実習先開拓を主に担当する人員が実質的に1名しかいない。

(職場開拓が難しい。求人がない)

- 高卒での障害者求人がほとんどない。
- 働きたい人は多いですが、先がないのが現状で、日々、職場開拓に努めています。就職可能な企業開拓に苦勞している。ハローワークにも障害者求人が少ない。
- 企業開拓・実習を実施したうえで求人票を出してもらえる。

(その他)

- 個々に応じた仕事探しはもちろん大切ですが、いくつかの求人票を自分で比較し、考えて受験するという機会を持てるシステム作りを望みます。

○就労移行支援事業所

(人手が足りない)

- 複数の利用者が実習または雇用前実習に入った場合のマンパワー不足。
- 就労先が増えてくると、職場定着の支援をする人員が足りなくなる。

(制度上の課題)

- 就労移行支援事業が職場定着支援に使えないこと。

(就職先が見つからない)

- 企業の経営がきびしいことと、失業者（一般）が多いことで障害者を求人する（採用する）意欲が企業になくなっている。
- 障害をオープンで就職する希望者の就職先がなかなか見つからない。
- 本人が希望する仕事が見つからない。企業受け入れがない。

(障害特性による課題がある)

- 精神障害をもつ青年は長期のひきこもりを伴うことが多く、働く経験がない・コミュニケーション能力が低い・毎日の勤務や長時間の勤務が困難といったハンディがあるため、ふさわしい求人がなかなか見つからない。

○就労継続A型事業所

- 理由はA型の工賃を維持するため。店舗型施設です。1にも2にも生産活動を向上させることが命題だからです。
- このところ求人の量が減り、また求人内容も事務職が多数を占めるようになってきており、知的、精神の障害の方には就労の機会が少なくなっている。

○就労継続B型事業所

(うまく求人とマッチングできない)

- 当施設では主に精神障害を持たれた方が通所されていますが、障害者向けの求人は大体、身体障害者向けのものが多く、うちの通所者さんにはマッチしないものが多い。
- 短時間の条件の求人が少ない。
- 社会適応訓練やジョブコーチの制度で就労につなげたいと思っても、希望する利用者が少なく、アルバイト、パート的な単発的なものを望んでいる利用者が多い。また、利用者本人の希望する職種が見つからない（本人と企業の意識のずれ等）時の職員の支援が課題といえる。
- 求人数が少ないのと、面接の時点で落とされる場合が多い

(人手が足りない)

- 経営上、または人員配置上、人(スタッフ)が足りない。
- 昨年10月から実施された処遇改善助成金だけでは人員を確保するのが難しい。国には、福祉で働

く者に対する処遇改善助成金制度(2.5ヶ年)終了後のことを真剣に議論してください。

- 就労した場合に、支援できるスタッフの人数が足りていない。

(利用者に就労意欲がない。そこまでに至らない)

- 利用者が就労について消極的、施設に通うだけで精一杯。
- 就職がどんなものかを当事者が理解できていない。
- 前年度まで、無認可の作業所であった等で、安定的な人員面での体制が持てず、十分な支援に至っていない。また、そのため利用者、職員共に意識が低い状況。

(施設の方針)

- 継続して作業を行うことを大切にしている。

(企業との連携がない)

- 企業と繋がる機会に乏しい、企業開拓ができていない。

(支援体制に課題)

- 人材と事業者を結びつける支援が不足している。
- スタッフの配置や仕事が難しい面が多い。

○授産施設等旧体系施設

(求人にあう利用者がいない)

- 企業に対し、「この人は大丈夫」といえる利用者がいない。かといって「この人は大丈夫」と思えるようになる支援もできていないように感じています。
- ハローワーク等への希望にしても、求人が合わない(採用面接してもらえない) あきらめの気持ち強い。

(障害特性にあう求人がない)

- 障害レベルに対応した求人が見つからない。
- 利用者の希望する短時間労働や内容の求人が見つからない。
- 精神障害特有の問題。本人の勤務できる勤務時間や勤務日数に当てはまる求人がない。

(本人・保護者が就労に消極的)

- 就職できそうな人は1、2名いるが、本人も就職する気にならないし、保護者も就職に対して消極的である。
- 保護者の方々が就労に対して積極的でなく就労に向け体制もできていない。
- 短期の訓練が終わった段階で、就労の希望をしなくなったので、支援が変わってしまった。
- 家族の希望が優先され、本人の障害特性・希望を活かした企業でのマッチングが難しい。

(人手が足りない。体制が整わない)

- 1人の人を各機関で役割分担はしているが、就労支援中の方が同時に何人にもなると、小さな施

設なので職員不足になる。

- マンパワー不足。企業開拓ができていない。
- 授産施設の限られた人員と予算、貧困な制度、企業と一般の無理解で、まともな就労支援ができるわけではない。
- 小規模通所授産施設で職員不足のため。
- 見学・実習等の具体的就労支援には、まだ取り組めていない。
- 就労支援に関しては現在、課題として取り組んでいるが、まずは施設体制を整えており、就労支援にまで至っていない。
- 支援体制も常に不足しており、実施するには本体事業が手薄になってしまっている。
- 日常の活動を維持するだけで精一杯です。
- ある程度の情報提供や関係機関の紹介等はできるが、細部にわたるまでの支援は難しい。

(他機関と連携している)

- 実習や就労を考える利用者については障害者就業・生活支援センターと連携しながらすすめているが、旧法の授産ということもあり、体制的にはその利用者の担当職員と主任とで対応している。
- 授産活動に加えての就労支援を行うにあたり、職員3名では、動きがとりにくい。今は、障害者就業・生活支援センターと役割分担しながら、何とかこなしている状況。

(利用者が高齢)

- 入所している利用者が、高齢な方が多いことと、障害特性を考えると数名しかいないこと、また、ケアホーム・グループホームの空きがなく就労移行がしにくい。
- 利用者の年齢層が高いため就労を希望する人が少ない。
- 障害者の年齢も高くなり、求人に合致する人がいません。

(その他)

- 支援学校卒業後に就労し、親子で努力したが続かなかった。作業所等で支援を受けながらの日中活動の方が安心。

○相談支援事業所

(利用者の状況が就労に至らない)

- 主に精神障害者を支援しているが、症状が安定していない当事者および家族、関係機関からの相談が多く、具体的な就職活動、支援というより、その準備段階で関わることが多い。就労が考えられるほど安定した方は、当初より先に障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者と相談されている。
- 相談者が就労を望んでいる方の支援より、就労できるような環境設定、対象者のモチベーションや意識を高める支援のほうが多くなっている。(就労以前の方が対象となる方が多い。)
- 障害の特性上、安定した就労が難しい。
- 利用者は高齢者であるため。

- 重度知的障害者が多い。指定相談支援事業では、事業費がない。

(受け入れ先がない。マッチングが難しい)

- 求人が少なくマッチしない。
- 障害特性とのマッチング。
- 企業啓発（働けることを示せる実習の場などへの受け入れ）が少ない。
- 求人件数自体が少ない。また事務業（コンピュータ操作有）の仕事の求人がほとんどで、知的・精神障害の人に適した、体を動かす作業や、短時間の仕事などの求人は極めて少ない状況。

(他機関と連携している)

- 同法人に就労移行支援もあり連携しており大変心強い。
- 当事業所は生活を主にした相談を受けつけ、問題解決にむけた社会資源の紹介、同行や機関と利用者の間に入り、サービスの円滑な利用にむけた支援を行っています。その中で生活と就労は切っても切れない、同じ問題になることが多く、障害者就業・生活支援センターやハローワークと緊密に連携しています。その中で具体的に役割を決めて当事業所がすべき支援を行っています。
- 役割分担として、定着支援や一般就労は障害者就業・生活支援センターにお願いしている。
- 障害者就業・生活支援センターの活動が充実しているので、こちらで担当するより連携の中で支援した方がご本人に良い。
- 障害者就業・生活支援センターのほうが企業との連携も密であるので就労相談はできるだけ繋げて専門的支援を依頼している。
- 就職希望者からの相談はあまり多くない／専門機関（障害者就業・生活支援センター）に引き継ぐことが多い。

(労力がかかる)

- 求人が少なく採用される可能性も低いため、就職に至るまで非常に時間とエネルギーがかかる。

(利用者が希望しない)

- 在宅の障害者が多く、就労よりもこちらのセンター（地域活動支援センター）での日中活動を楽しんでおられる。

(体制が十分でない)

- 必要に応じて相談支援事業所として併設の障害者就業・生活支援センターと連携しているが体制が不十分。
- 相談支援事業を始めて2年であるが、生活支援、福祉サービス利用支援は経験もありできていると思うが、就労支援に関しては経験も少なく、障害者を雇用する会社を探したり、その後定着支援はどうしていくかなど就労支援特有のものがあるため難しさを感じている。

○障害者就業・生活支援センター

(利用者の意識について)

- 収入の認識を共通で考えにくい。

- 就労支援事業の存在と意義がぼんやりしている。旧体系授産の考え方が尾を引いている感じで、そこから抜け出せない支援者、保護者、当事者がいる。

(職員体制について)

- 就職数が年々増加するなかでの職員体制（就労担当2名、生活担当1名）の国基準では厳しさがある。
- 業務が多く、一人の支援員についての負担が大きいため職員が定着しにくい。
- 日々の支援や複雑な事務処理で手一杯になっており、行事関係等にまで手が回らない状況です。
- 新規相談者が多く対応に追われ定着支援が疎かになっている状況。
- 就業・生活支援センターに求められているものの中で特に定着支援は増大する一方であるがそれを支える仕組みとなっていない。

(事業所数が少ない)

- 市街地から郡部まで広く圏域をカバーするが、特に郡部での事業所が限られてしまっている。

○保健所

- 精神障害者は、状態が一定しないため。
- 支援のためのマンパワーが必要になるため。
- 相談ケースが、医療中断や未治療など、医療面での相談が大半で、就労相談にまでなかなか至らない。

○所属機関が不明

- 職場でのハード面での不備。「自信が持てない」メンタル面の弱さ。
- 健康上の理由で「うちがいいです」との発言を明確にされる。本人より親の不安が強く伝心してしまう。
- 企業からの求人等があれば就労支援もより動きやすいのですが景気の動向もあり、障害者の求人自体が少ない。
- 理解、能力、持続力がない。雇用に結びつく障害者がいない。

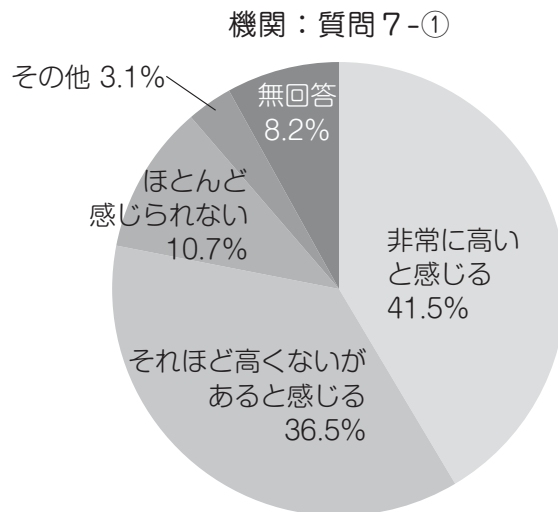
質問 7

質問 7-①

地域に企業就労に向けた支援についてのニーズはありますか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

7_1	集 計
非常に高いと感じる	66
それほど高くないがあると感じる	58
ほとんど感じられない	17
その他	5
無回答	13

n=159



「非常に高いと感じる」が41.5%と、最も高い割合であり、「それほど高くないがあると感じる」の36.5%と合わせると8割近くなり、地域におけるニーズは高いと伺える。

質問7-②

①で選択された理由(具体的な状況など)をお答えください。

○非常に高いと感じる

(特別支援学校)

- 関わり方は様々だと思いますが、就労に至るまでの支援・就労後のアフターフォローについてはできるだけたくさんの方が関わるほうが、当事者も受け入れ先も安心だと思います。学校単独で関わるよりは様々な機関と連携しながら就労希望者の支援に当たりたい。就労前提とした(実習のみも含めた)事業所の職場開拓が大変です。求人情報の共有をしていただければ助かります。
- 本校の場合、できれば就労したい生徒、就労させたいと思っている保護者が少なからずいることを進路希望調査をとって毎回感じる。
- 卒業生が障害者就業・生活支援センターや学校へ相談依頼があり「適応の途切れ」に対し期待されているのを感じる。
- 就労にむけての相談や強い思いを聞くケースが多い。
- 就職後の定着支援、離職後の受け皿など、地域の障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所をお願いするケースが多い。
- 一回、就職しても離職してなかなか再就職につながらない人が多くいる。

(就労移行支援事業所)

- 企業との関わりはとても重要なことだと思う。
- 障害者就業・生活支援センターを通して、就労支援の希望者が、ここ1～2年かなりあがってきている。重度の方でも就労希望者があがるようになってきている。
- 精神的な課題を抱えながら就労を目指す青年の比率が高く、どこの相談に行ったらいいか悩んだ末に来訪するケースが目立つため。
- 当初は就労を考えなかった障害者の方々も、他の障害者が次々に就労しているのを見て、自分も就労したいと希望するようになる。
- 実際に就職希望者が多いこと。
- 企業就労していた障害者が不況でリストラにあい、施設に来るケースが増えているが、皆、一般就労への再雇用を希望している。
- 障害者雇用を進めている会社は、その効果やノウハウを知っているが、まだ経験のない企業にとっては、雇いたい不安が多く前に進みにくい状況がある。問題なのは、後者の量が大変多く、全体的な雇用率に反映していると思う。
- 不景気で、失業する軽度の障害者が多く出ているように思われますが、障害者の就労に付いて、社会資源が、充分機能していない。

(就労継続支援A型事業所)

- 企業の求人が少ないのに対し、職を求める障害者が多いため。
- 通所メンバーの意欲の向上に向けての支援をしていくなかで就労を希望するメンバーが増えていくことが予測されるが、障害者雇用の枠がまだまだ少し。申し込みをしてもなかなか決まらないこと多く、そのニーズは高いと思われる。

(就労継続支援B型事業所)

- 市内に住んでおられる障害をお持ちの方に比べて就職者が極めて少ない。
- 顕在的なニーズは一定量あると感じるが内外の就労支援に関する体制が整っていくに従いニーズは高くなるのでは。その意味では、潜在的なニーズは非常に高いと感じる。
- 中小企業は、大企業と違いきめ細かい雇用支援か包括的なコンサルが必要です。適材適所に人が配置されることが大切だと思います。たとえば市独自の無料職業紹介など有効と感じます。
- もともと企業就労していた障害者が不況のためリストラなどにあい、施設へ流れてくるのが最近多いが、そのような人は再度、企業就労を強く希望しているので。

(授産施設等旧体系施設)

- 市内に知的障害者に対しての就労移行支援事業所が無く、ほとんどの事業所で就労支援が行われていない。
- 実際、利用者の声として、就労したいということはよくあがっています。
- 生活支援の延長に就労支援があるため。
- これからの障害者市民の生活形態を考えた場合、(地域での一人暮らし、グループホーム、結婚等) 所得の確保が極めて重要な要件となってくる。
- 就労希望の当事者は多く存在しているが、直接的な支援に結びついていない人が多いため。
- 障害者就業・生活支援センターを囲んでの就労支援部会(自立支援協議会の専門部会のひとつ)に参加している各機関が、非常に熱心に取り組んでいる。就労をテーマにしたイベント(エル・フェスタ)等にも、積極的に参加している。
- 生活の中で、仕事をするということは、誰しも感じており、しかし、現状としては、不況等もあり、全体的な就労への希望が高まっていると考えるため。
- 就労希望者は多い。

(相談支援事業所)

- 実習やトライアルなど提案や試みを伝えてなげかける必要がある。
- 自立支援協議会就労部会において、部会参加者である事業所や各関係機関から、企業就労についての希望や課題および意見交換が活発に行われているから。
- 当地域はタオル産業が盛んで、また農業もあるので、地場産業を今後も残しながら障害者雇用にも支援が活発になればと感じる。休耕田も多く、農家の人に農業を教えもらいながら障害者が農業を行い、採れた野菜類を売ることによって工賃になるなどの支援方法も現実であれば…と思うが、自分にはそんな技術もないのでアイデアだけで終わってしまう…。

- 障害者就業・生活支援センターで行っている様々な企業実習において、地域の障害当事者の参加人数から見て、関心・ニーズの高さを感じる。
- 仕事はしたいが、障害の特性上、安定した就労やコミュニケーションの問題で、受け入れ先がなかったり、続けていくことが難しい状況がある。
- 企業の集団面接会などが開催されると、受験者が殺到し、求人倍率が何十倍にもなるという現状がある。ニーズに対して働く場が不足している。
- 明らかに就労を希望する障害者への支援が難しい。ハローワークとの連携がとれない。センターでの相談とハローワークの手続きに壁がある。
- 一般就労をしたいが、できない、又は継続できない障害を抱える人は多くいます。その方が、就労支援や就労継続支援を求めているのはあたりまえのことで、生活するために働かねばならない状況にある人であれば全員が希望されていると思います。今年度は特に離職に伴う相談が多くよせられています。
- 就労できる機会の増加。中途障害の方が復帰できる場の保障等。
- 働くことや社会とのつながりを求めるケースが多く、就労のハードルが働き方の多様化（障害特性にあわせた、本人が希望する、あるいは、職務の細分化や長短時間の就労など）で、さがっていくことで、就労へのニーズはさらに高まると考える。

（障害者就業・生活支援センター）

- 「障害者」「就業」のキーワードで、様々な機関から相談がある。
- とびこみ相談だけで60～70件/年の人が相談に来られます。就労移行事業の人や訓練校に通っている人を含むと就労支援のニーズは高いと感じます。
- 障害者職業センターやハローワークでの就労支援から漏れた就労希望者の多くが障害者就業・生活支援センターに紹介される実情から。
- 登録者は500名を超え、今も増え続けています。最近では発達障害をお持ちの方が急増し障害者手帳申請からの支援や対人関係を築くことに著しく困難な障害をもたれた方の相談が多く寄せられています。
- 過去2年間で100名を超える就業支援希望での登録者があった。現在の登録は310名をこえている。
- 不況の中で失業者があふれる中で障害者の就労機会がより難しくなっています。
- 地域で身体障害者（特に聴覚障害者）の就労支援についてのニーズに対応できていない。
- 実習の希望がとても高い。

（保健所）

- マンパワーの問題。
- 職場開拓の問題。

それぞれの機関に共通して、就労に関する相談を受ける機会が多くなった、地域でそのような取り組みが活発に行われるようになった、生活の延長として就労を考えることになるなどの意見があがってきた。一方で、そのようなニーズに対して十分に充足ができていないため、就労ニーズが非常に高いと答える傾向にあった。

○それほど高くないがあと感じる

(特別支援学校)

- 在校生または卒業生から件数としては比較的少ないが相談がくる。
- 就労支援に特化したNPO団体の活動もある。
- 企業が少ない地域であるため。ハローワークの求人倍率も低い。
- 実習などに取り組みたい。実習で“就労する”までにどれくらいの力が必要か生徒自身に体験できる場を増やしたい。
- 無理をしないで、安定した生活を望む保護者が多い。

(就労移行支援事業所)

- 地域で障害枠を超え、複数の施設が集まり就労に関するネットワークが出来てきている。施設に來ている障害者に就労に関する相談が増えていることがいわれている。当事業所では福祉施設につながっていない方の利用相談もある。当事業所は医療機関からの紹介が多いが行政機関（障害福祉課や保健所）からの相談もあることからニーズはたくさんあると思う。

(就労継続支援B型事業所)

- 「就労をしたい」という声をよく聞くが、「一般企業への就労は難しい」「就労すれば調子を崩すのではないか」という不安もよく耳にする。就労したいという気持ちはあるが、支援体制が整っていないので行動に移せないという人は多い。
- 地域が障害者のことを少しでも理解することで就労の道は広がると思うが、施設側も地域に貢献しなければならない。
- 地域で働いている人をみかける。
- 他市で取り組んでいる市役所、福祉センター内のインターンシップを、市でも行っていってもらえたらと思う（自立支援協議会・就労部会内でも、その話題になったこともありますが）。
- 就労継続支援B型事業所の利用者のうち、半数近くは過去に就労経験があり、精神的にも能力的にも背伸びをして頑張ってきたのに、退職(解雇)になったいきさつがあり、今は福祉サービスを利用しているので、ホッとしているため（自尊心を育む支援が受けられるため）。
- 当事業所の利用者さんの中では就労希望者は少ないから。
- 最近、合同面接会等があると、受ける人が増えている。

(授産施設等旧体系施設)

- リーマンショック以降に解雇・倒産等で離職した人が、作業所への通所を希望するケースが多くなってきている。
- 企業とのマッチングの機会があれば、と考えるが、なかなか企業関係者と会う機会がない。
- 障害者一人ひとりが潜在的な力をもっている方はたくさんおられます。しかし、雇用する側が障害の状況や特性を知らなさすぎます。
- 障害レベルから就労よりも日々の生活を楽しく過ごしたいというニーズが多い。
- 親亡き後の生活に対する不安から就労を望んでおられる方は、潜在的な方も含めると多数おられる。

- 就労を希望される方は少ないものの、実際にいらっしゃる。ハローワークの窓口にも、障害者窓口にも誰もいないことはない。
- 同法人内に就労支援の施設があるので就労意欲のある方はそちらへ移る。

(相談支援事業所)

- 障害者就業・生活支援センターは就労の側面から、相談支援事業所は生活の側面から支援を行っていると考えているから。
- 就労支援の情報や、企業の受け入れ数がまだ足りないから。
- 近隣の職業能力開発校の様子で就労支援のニーズを感じる。
- 以前に就労していたが今はやめており、また仕事がしたいが難しいという方がおられ就職のための支援が必要。またこれまで本人と職場との関係などで職を転々としておられる方がいて定着支援の重要性を感じている。
- 就労支援部会(自立支援協議会)の中でとりくむべきテーマとなっている。
- 現状としてあまり関わっている事例はないが、実際にはニーズとしてあると考えている。
- 企業側からすれば、どのように支援してよいかわからないとの声がある。

(障害者就業・生活支援センター)

- 地域の就労移行支援事業所は限られているが、それ以外の作業所でも一般就労に向けた関心がある程度あり、当機関と連携した支援を提供している状況であるため。

(保健所)

- 就労支援機関のマンパワーが不足、ニーズはあるが動きがとりづらいように見受けられるため。

(所属機関不明)

- 就労へのニーズは就労移行支援事業所も少なくあるとは思いますが全体的にはまだまだ少なく感じます。

「非常に高い」に比べるとその機関で受ける就労に関する相談件数が少なかったり、利用者が就職を希望されない、との意見があるが、一方、地域のニーズの高まりを感じて必要であると答えている意見があった。

○ほとんど感じられない

(特別支援学校)

- 現在までの卒業生のほとんどが福祉施設に進み、日常、趣味的活動に取り組んでいる現状だから。

(就労継続支援B型事業所)

- 企業でもごくわずかな割合で理解があるように感じる。まして地域の中に浸透しているとは感じられない
- 情報がほとんどない。
- 市に就労移行支援事業所は1ヶ所しかない。また、企業就労に関する情報は入ってこない。

- 受け入れ先の企業もない状況にある。
- 現在の社会状況から見て市やハローワークは一般に対しての雇用ばかりを優先して、障害者就労支援に目を向けていないと強く感じる。

（授産施設等旧体系施設）

- 情報が全く入ってこないし、施設としても積極的に働きかけは行っていない。
- 必要に応じて連携することがある。

（相談支援事業所）

- 基本的に就労支援に関する相談は障害者就業・生活支援センターやハローワークに担っていただいている。
- 就労支援を主にした事業所は地域にあり、利用している人もいるが、他地域からの利用が多いと聞いている。精神以外の障害種別でのニーズは把握していない。地域性として生活保護率が高く、家族基盤も弱い特徴があり、強く就労を望む意識を持った方はそう多くないと、日ごろの業務で痛感している。就労よりも、日中過ごせる場所、相談できる場所を求められている。

情報が無い、所属機関でニーズがないため、ほとんど感じられないと答えているケースが多かった。

○その他

（就労継続B型事業所）

- 当事業所は、一般就労をリタイアした方や、厳しいと思われるタイプの方がほとんどで、本人さんご家族も事業所内での安定した作業活動を望まれている。よって、他との就労に向けての関わりが少ないため把握できていない。

（授産施設等旧体系施設）

- 障害者就業・生活支援センターの利用希望者が多いということからも企業就労を希望する人は多いと思われ、支援のニーズも高いと思われるが、生活面をはじめとしてまだまだ就労には結びつけられない課題を多くもった人も多いと聞く。そのような人達をどう支援し、就労に向けていくか、その体制整備も必要と思う。
- 市独自に事業所制度というものを設けていて障害者の社会的雇用を行っている。

（相談支援事業所）

- 「金が欲しい」⇒「はたらきたい」という構図からのがれることができず、その奥にある本当の訴えに耳をかたむけようとしない授産施設に非常に迷惑している。

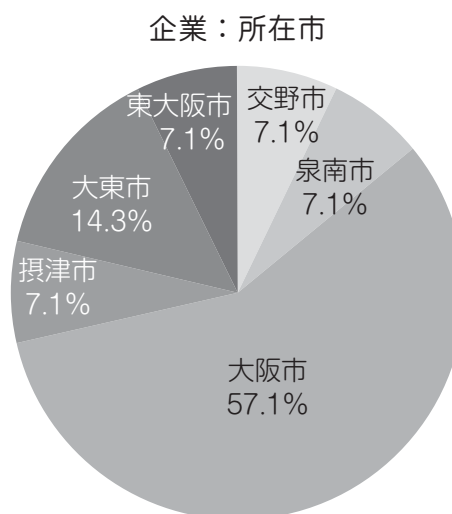
（保健所）

- 保健所では現在社会復帰・就労支援の役割がほぼない。

②-④ 企業での就労支援状況

所在市

市町村名	集 計
交野市	1
泉南市	1
大阪市	8
摂津市	1
大東市	2
東大阪市	1
総 計	14



質問 1

今までに、障害のある方の雇用や体験実習等での受け入れや、継続して雇用していく中で、障害のある方を支援する機関（以下、支援機関）と関わることもあるかと思いますが、どのような支援機関と関わったことがありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

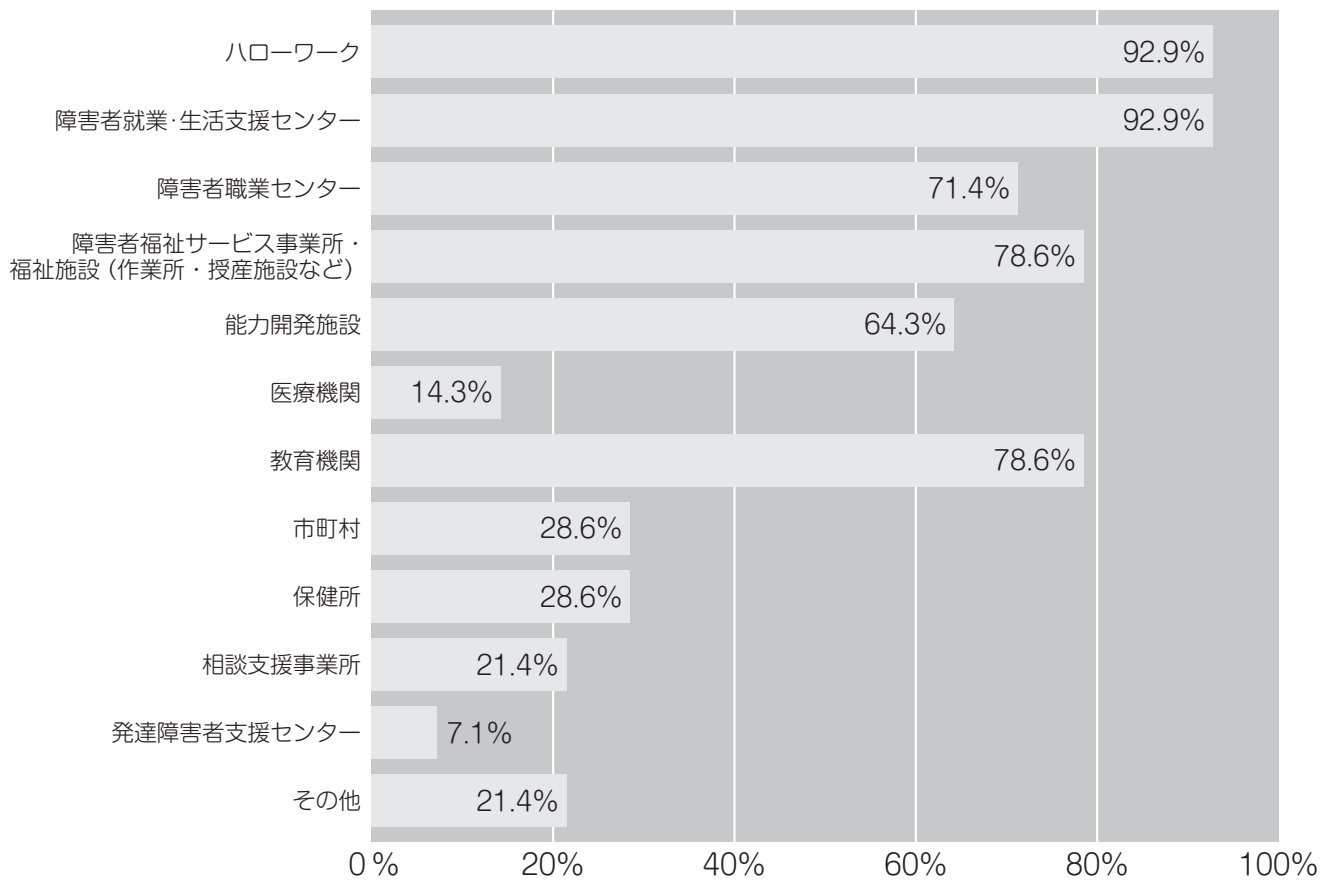
	機関名	割合	件数
1	ハローワーク	92.9%	13
2	障害者就業・生活支援センター	92.9%	13
3	障害者職業センター	71.4%	10
4	障害者福祉サービス事業所・福祉施設（作業所・授産施設など）	78.6%	11
5	能力開発施設	64.3%	9
6	医療機関	14.3%	2
7	教育機関	78.6%	11
8	市町村	28.6%	4
9	保健所	28.6%	4
10	相談支援事業所	21.4%	3
11	発達障害者支援センター	7.1%	1
12	その他	21.4%	3

n=14

その他の内容

・C-STEP、Jobプラザ大阪、雇用主団体、大阪ろうあ会館

企業：質問1



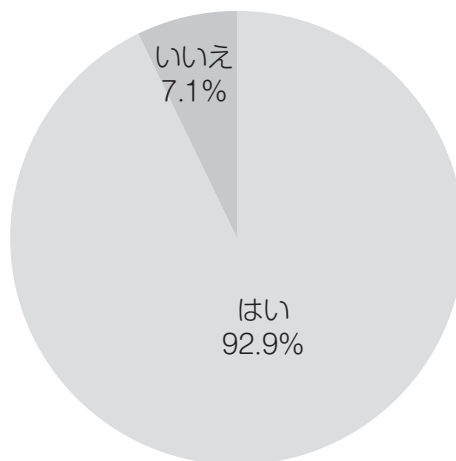
関わったことのある支援機関として、最も多かったのが「ハローワーク」と「障害者就業・生活支援センター」の92.9%となっている。ハローワークと同じ割合になるということは、障害者就業・生活支援センターの活動がどれだけ活発であるかが伺える。次に多いのが「障害者福祉サービス事業所・福祉施設」と「教育機関」の78.6%となっている。その他の内容としては、ハローワーク以外の職業紹介機関や雇用主団体があげられている。

質問 2

支援機関が関わっている障害のある方を雇用されていますか？（もしくは雇用されていたことはありますか？）

2	集 計
はい	13
いいえ	1
総 計	14

企業：質問2

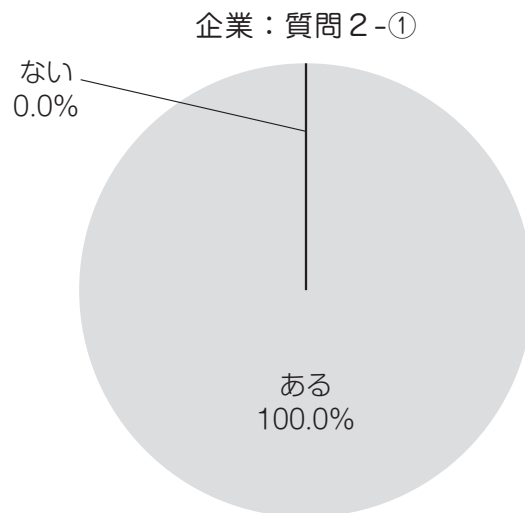


ほぼ全ての事業所が「はい」と答えており、障害者が企業就労する際に何らかの形で支援機関が関わっているか、雇用する側が選別しているか、どちらかであると考えられる。

質問2-①

支援機関が関わっている場合、企業と支援機関、及び支援機関の間での連携が重要になってくるかと思いますが、企業の視点としてうまく連携できていたケースはありましたか？ どちらかをお選びください。

2_1	集 計
ある	13
いいえ	0
総 計	13



全ての事業所から、うまく連携できていたケースがあったと回答されている。

質問2-②

可能な範囲でかまいませんので、具体的な例をあげてください(複数ある場合は主な例を3つ程度)。

(就職・職場定着に当たっての支援)

- ジョブコーチの派遣。
- 支援学校の先生から卒業生を紹介いただき、面接に同席していただいた。
- 支援機関からの、体験実習受け入れに際して、実習付き添いなどサポート体制がよかったため、スムーズな受け入れができた。
- 入社前訓練時点から入社後も定期的にJobコーチとして指導・フォローしていただいた。
- ハローワークだけでは集まらなかった募集を他の窓口にも依頼して、採用までフォローいただいた。

(問題行動等に対する対処)

- すぐに早退したがる、仕事中に挙動不審な点が見られる等の問題があったため、障害者の支援者の方に相談したところ、すぐに会社の方に出向いていただき、以前訓練所にいた時の様子や、同じような問題があった時の対応事例、対処法などを詳しく教えていただきました。
- 就労継続が困難(仲間との人間関係の悩み)な時に、障害者就業・生活支援センターに調整してもらった。
- 当事者に問題が起きた時、支援機関が中に入って調整をしてくれた。
- 個人的な大きなトラブルがあったときに会社の対応に加えて問題解決に支援いただきました。
- 特定の聴覚障害者の勤務不良問題について出身校の教師に意見聴取の他、面談を依頼したことがある。

(生活面・健康面でのサポート)

- 家族との連携等で支援機関に間に入ってもらい問題を解決した。
- 多数あり。仕事上の問題は会社で解決。ほとんど個人的な問題から、仕事に影響がある場合に支援機関に関わってもらっている。
- 体調を崩した従業員(グループホーム)の通院、服薬をチェックしていただいた。
- 財産管理の指導について、その者の生い立ちを知る人物より意見聴取したことがある。
- サラ金への借金がある社員に弁護士と連携し、返済方法を探ってくれた。

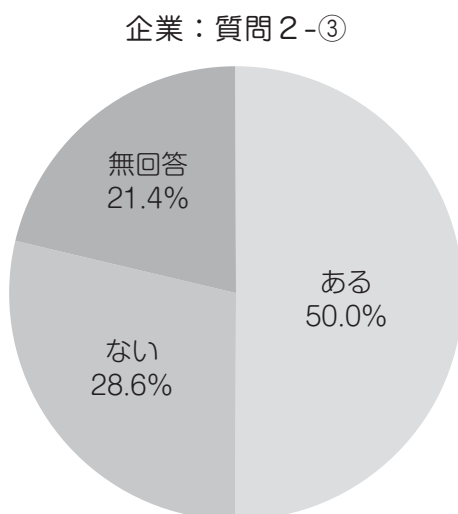
(障害特性についての理解に際して)

- 知的障害のある社員の問題行動に対し出身訓練施設より対処方法について意見聴取したことがある。
- 障害者就業・生活支援センターにアスペルガー症候群の方の採用時に本人の特性等についてご教示いただき、今後も継続してのフォローを依頼している。

質問2-③

反対に、企業として支援機関の間でなかなか連携が図られていないと感じられたことはありましたか？ どちらかをお選びください。

2_3	集 計
ある	7
ない	4
無回答	3
総 計	14



50.0%の事業所からうまく連携できていなかったケースがあったと回答があった。

質問2-④

可能な範囲でかまいませんので、具体的な例をあげてください(複数ある場合は主な例を3つ程度)。

(情報伝達がうまくいかなかった)

- 国と府と市の支援機関どうしの情報伝達が悪く感じた(特に実習等の受け入れや募集に対する動き方がバラバラ)。
- 採用後に、新たな個人情報等が、明確になる場合があった。
- 本人の意向が、支援機関の担当者に理解されていない(不十分)。

(アフターフォローが十分でなかった)

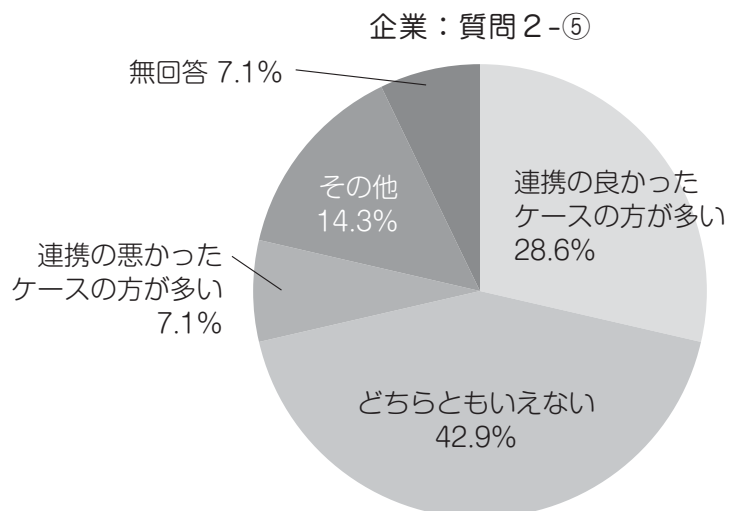
- 教育機関の場合、採用後の定期訪問等もなく、その後の相談も持ちかけにくい。
- 支援にあたっていただけの人数に限られているようで、きめ細かい対応とれない場合がある。
- 支援機関のOB、OG(自宅から通勤されている方)の継続支援をしてもらえない(グループホームの方は支援をしていただけ)。
- 当事者が仕事ができない状態になり連絡をとった時にすぐに動いてくれなかった。

質問2-⑤

複数の機関が関わる場合、連携が良かった場合とそうでなかった場合と、どちらの割合が多いですか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

2_5	集 計
連携の良かったケースの方が多い	4
連携の悪かったケースの方が多い	1
どちらともいえない	6
その他	2
無回答	1

n=14



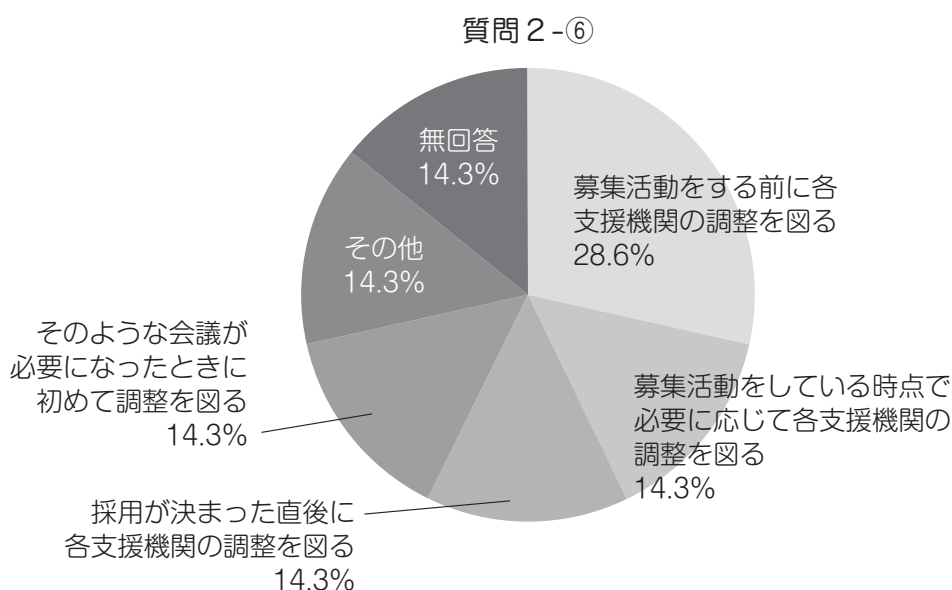
複数の機関が関わる場合、連携が良かったケースの方が多かった割合が28.6%であるのに対し、連携の悪かったケースの方が多いと回答している事業所が7.1%、どちらともいえないと回答している事業所が42.9%あり、障害者を雇用している企業からは、はっきりと連携が良かったといえない現状があるのではないかと伺える。

質問2-⑥

複数の機関が関わる場合、個別の支援会議（ケース会議など）等を実施し、各支援機関の調整等を行う必要が出てくるかと思えます。状況に応じて必要な支援は変化すると思えますが、その時関わっている各支援機関の連携について、いつごろには、相互に連携が図られている関係になっているべきだと思いますか？ 該当する番号を○で囲んでください。

2_6	集 計
募集活動をする前に各支援機関の調整を図る	4
募集活動をしている時点で必要に応じて各支援機関の調整を図る	2
採用が決まった直後に各支援機関の調整を図る	2
そのような会議が必要になったときに初めて調整を図る	2
その他	2
無回答	2
総 計	14

n=14

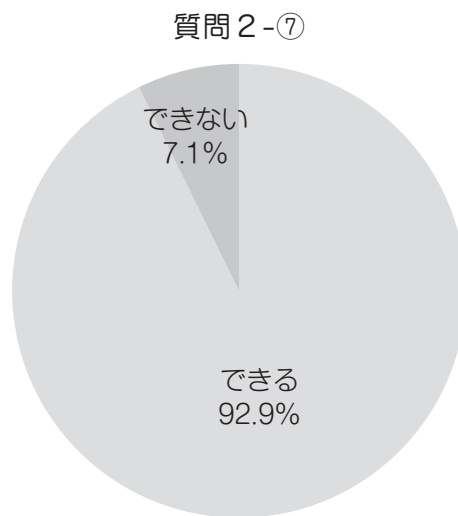


「募集活動をする前に各支援機関の調整を図る」が最も多く28.6%、「募集活動をしている時点で必要に応じて各支援機関の調整を図る」が14.3%と、採用になる前の段階で連携が図られているべきであるとする回答が40%を超えており、その他の中にも必要になったときに直ぐに動けるような関係を持っていることが必要という意見もあり、実際に動き出す前の段階から必要になるであろう支援とそれに関わる支援機関が連携を模索する必要があると感じていることが伺える。

質問 3

障害のある方の支援施策、支援機関についての情報を、ほしいときに得ることができますか？ どちらかをお選びください。

3	集 計
できる	13
できない	1
総 計	14



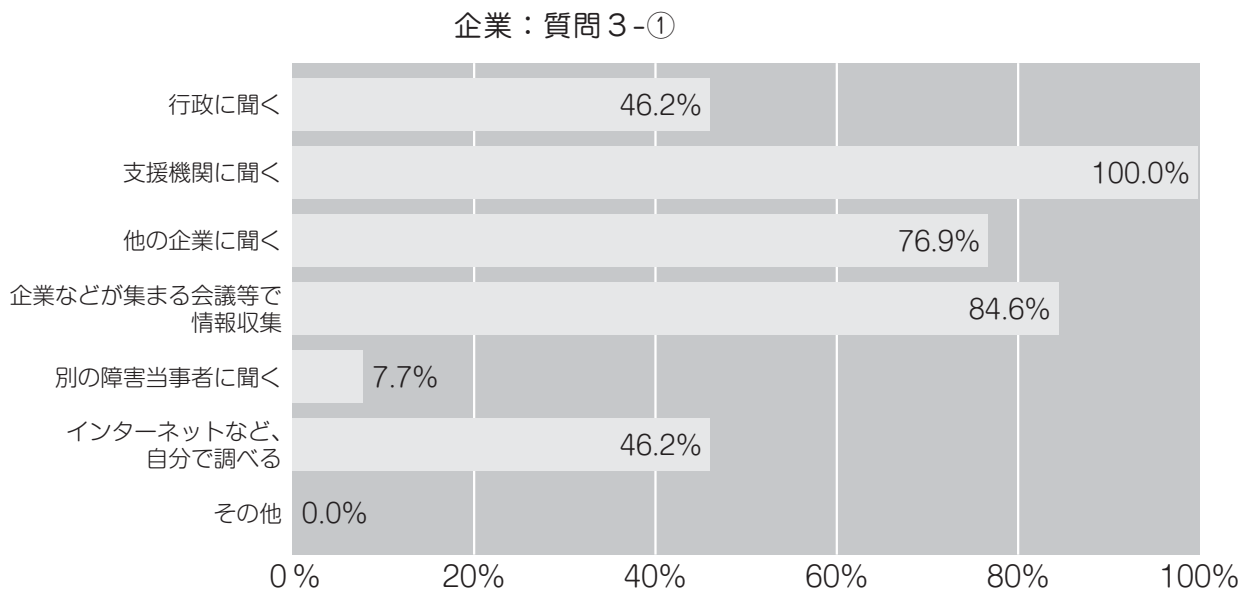
今回、アンケートを送付した事業所が全て全重協の会員事業所であることも影響していると思われるが、障害のある方の支援施策や支援機関の情報を、ほぼ全ての事業所が得たいときに得られると回答している。

質問3-①

どのような方法で情報を取得されますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	行政に聞く	46.2%	6
2	支援機関に聞く	100.0%	13
3	他の企業に聞く	76.9%	10
4	企業などが集まる会議等で情報収集	84.6%	11
5	別の障害当事者に聞く	7.7%	1
6	インターネットなど、自分で調べる	46.2%	6
7	その他	0.0%	0

n=13



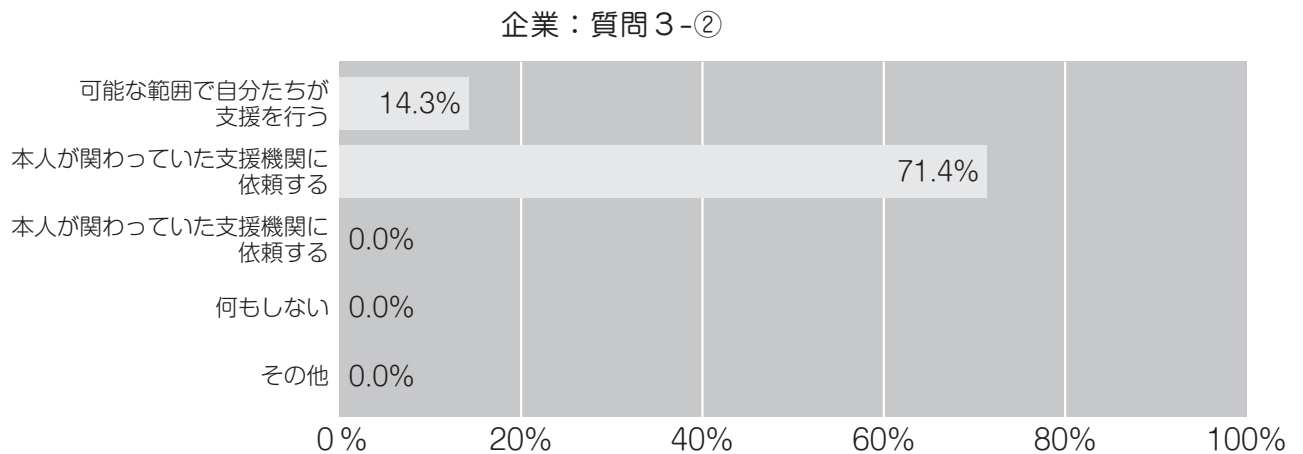
情報をどのように得るか、との質問に、全ての事業所が「支援機関に聞く」と回答し、次に「企業が集まる会議等で情報収集」の84.6%、「他の企業に聞く」が76.9%となっており、「行政に聞く」は「自分で調べる」と同様の46.2%となっている。生活に関する支援の情報では企業にはなかなか入っていない現状があることから、まず就労支援のケースでは企業の担当者よりも豊富にある身近な機関に聞く、という方法を取るものと考えられる。

質問3-②

得られない場合はどうされますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。
「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	可能な範囲で自分たちが支援を行う	14.3%	2
2	本人が関わっていた支援機関に依頼する	71.4%	10
3	行政へ依頼する	0.0%	0
4	何もしない	0.0%	0
5	その他	0.0%	0

n=14



得たい情報が得られない場合は、「本人が関わっていた支援機関に依頼する」との回答がほとんどで、「可能な範囲で自分たちが支援を行う」がわずかにある程度で、行政へ依頼するは0%という結果が出ている。

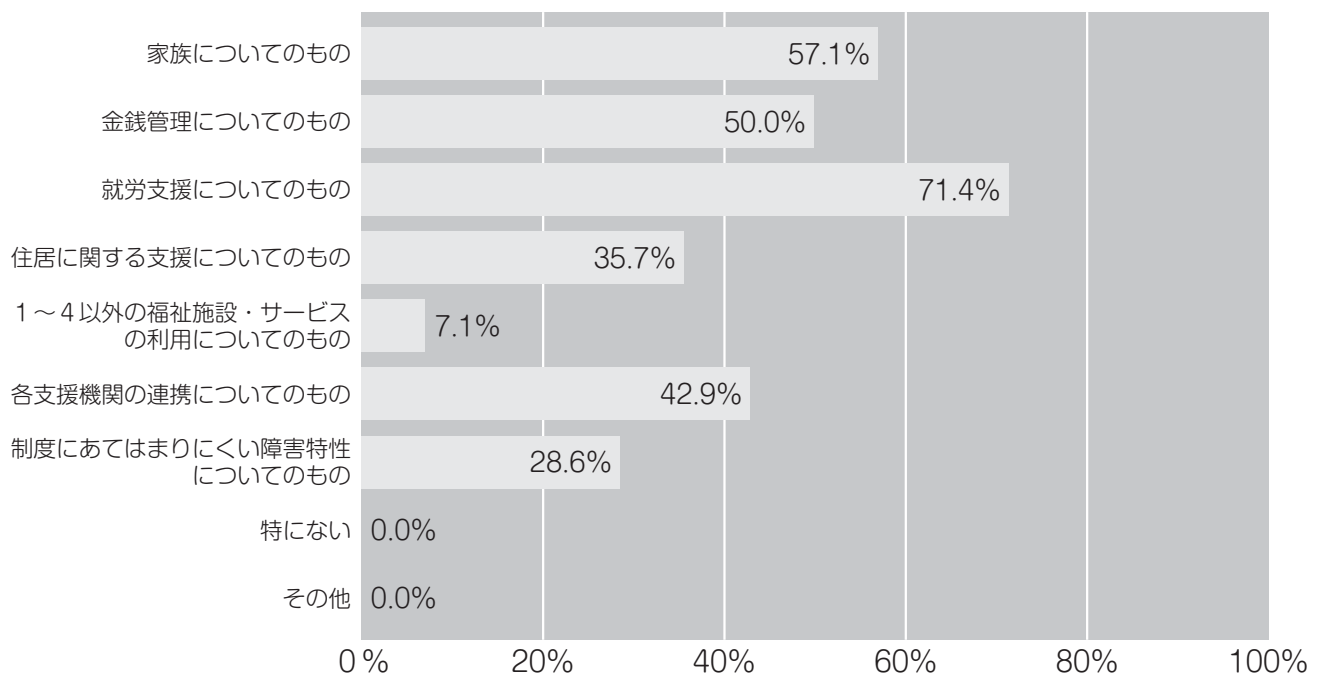
質問 4

継続して雇用していくために必要な支援とはどのようなものと思いますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	家族についてのもの	57.1%	8
2	金銭管理についてのもの	50.0%	7
3	就労支援についてのもの	71.4%	10
4	住居に関する支援についてのもの	35.7%	5
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの	7.1%	1
6	各支援機関の連携についてのもの	42.9%	6
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの	28.6%	4
8	特にない	0.0%	0
9	その他	0.0%	0

n=14

企業：質問 4



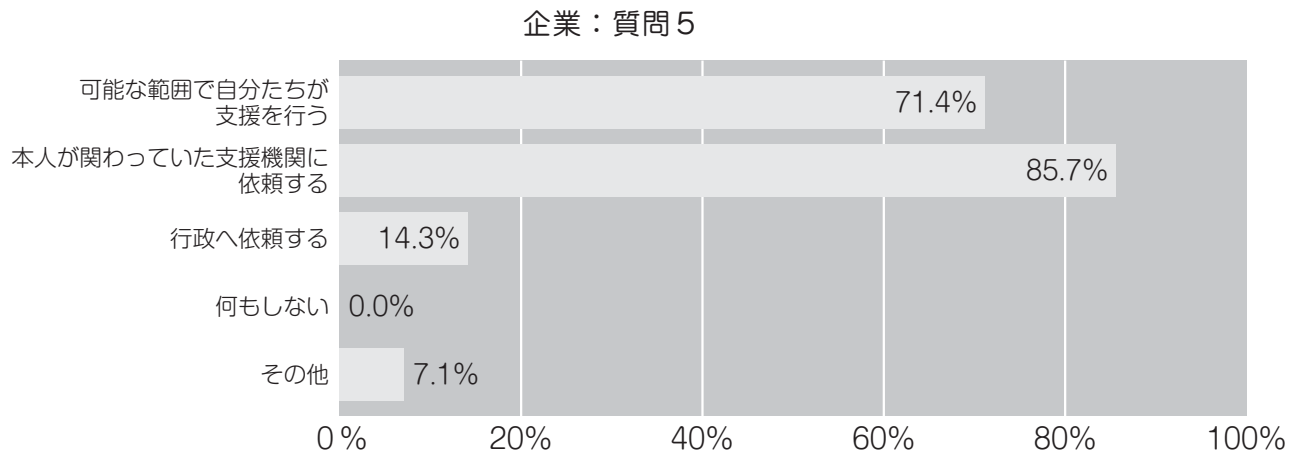
雇用継続のために必要な支援について、就労支援については別として、次に多かったのは「家族についてのもの」57.1%、続いて「金銭管理についてのもの」の50.0%と生活に関する支援が大きな割合を占めている。ただし、「各支援機関の連携についてのもの」という解答も42.9%もあり、前述の連携が良くなかったケースがあったりするなかで、障害者本人が就労を継続するための条件の一つとして挙げられるものと感じているのではないかと伺える。

質問 5

雇用後に、支援が必要であるが利用できる制度がない方がおられた場合、どのような方法を取られますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	可能な範囲で自分たちが支援を行う	71.4%	10
2	本人が関わっていた支援機関に依頼する	85.7%	12
3	行政へ依頼する	14.3%	2
4	何もしない	0.0%	0
5	その他	7.1%	1

n=14



雇用後に制度に当てはまりにくい支援が必要な方と分かった場合の対応として、「本人が関わっていた支援機関に依頼する」が最も多く85.7%、「可能な範囲で自分たちが支援を行う」が71.4%となっている。行政へ依頼する割合は少ない。その他の内容として情報収集するという回答がある。

質問 6

質問 6 - ①

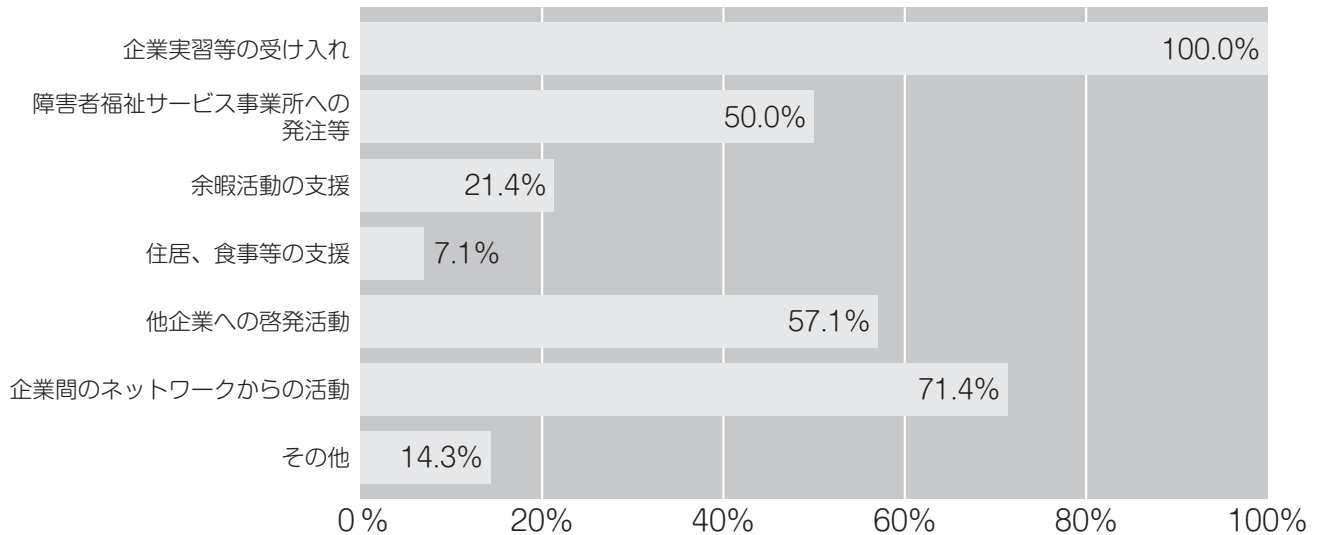
障害のある人の就労促進や雇用安定のための活動についてお聞きします。

企業としてどのようなことができると思いますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	企業実習等の受け入れ	100.0%	14
2	障害者福祉サービス事業所への発注等	50.0%	7
3	余暇活動の支援	21.4%	3
4	住居、食事等の支援	7.1%	1
5	他企業への啓発活動	57.1%	8
6	企業間のネットワークからの活動	71.4%	10
7	その他	14.3%	2

n=14

企業：質問 6



企業として、障害のある人の就労促進や雇用安定のための活動としてどのようなことができるかという質問に、全ての事業所から「企業実習等の受け入れ」という回答があった。次に多かったのは「企業間のネットワークからの活動」の71.4%、そして「他企業への啓発活動」の57.1%と続いている。「障害者福祉サービス事業所への発注等」と回答している事業所は50.0%にとどまっている。

質問6-②

上記のような活動により、企業にはどのようなメリットがあると思いますか？

質問6-①の質問項目ごとに分類をしようとしたが、複数回答のため、まとめて分類する。

(企業イメージの向上につながる)

- 企業の社会貢献活動のアピール。
- 積極的なCSR活動によって、親企業を含めた企業のイメージUPへの貢献を果たす。
- CSR活動、社会貢献活動として企業イメージアップが図られる。
- 企業のブランドイメージアップ。
- 企業の社会性に対する評価が高まり、認知度も上がる。企業イメージの向上による販売拡大への好影響。
- ISO26000などの企業点検・自己評価にメリットがある。

(従業員の雇用定着に効果)

- 障害者の就業意欲の促進による職場の活性化。
- 障害者の長期勤務による職場の安定。

(実習受け入れによる効果)

- 障害があっても、意欲があれば仕事は可能であることがわかった。
- 社員が障害者に配慮するようになり、相互に助け合うようになった。
- 障害者の仕事に取り組む姿勢が他の社員の労働意欲の向上につながっている。
- 採用意欲のある企業には欲しい人材の有効な採用活動について、有益な情報が得られる。
- 個々によってさまざまな障害があり、障害に対する知識が高まる。
- 障害の内容と作業適正のマッチングを理解する良い機会になると思います。
- 障害者への対応の仕方について参考になる。

(各機関との連携による効果)

- 他企業や支援機関との情報交換による事業内容の改善。
- 各支援機関、他企業につながりができ、様々な支援や情報を受けることが容易になる。
- 各種の具体的事例への対処法に関する情報を入手でき、自社事例への参考となる。
- 支援機関や、企業間の連携を図ることは情報の共有ができ、企業にとっては、さまざまな情報源となる。
- 問題点の共有と対応策等の実例が聞ける。
- 障害者雇用の底辺が繋がることで企業同士で情報の交換ができ、ノウハウの蓄積ができる。

質問 7

障害のある人の就労促進や雇用安定にあたって、企業としてどのようなことが不安に感じますか？

（高齢化による生産性の低下）

- 加齢、能力低下。
- 高齢化や障害の悪化による作業能力の低下を企業としてどう対応したら良いか不安に感じる。
- 将来の加齢に伴う生産性低下への具体的対応のあり方について。
- 職場の高齢化に伴う若返りへのスムーズな移行。
- 高齢化への対応、業務変更、職場ローテーションの必要性が生じても対応する業務がない。

（フォローアップ・生活支援について）

- 継続支援をしてもらいたい。
- 生活面のサポートをしてもらいたい。
- 将来、保護者に何かあった場合の生活の不安。
- グループホーム等生活資源の不足。
- 生活支援の不足。
- 生活面で何か問題が起きて、それが本人に関するものであれば、指導などで改善していけると思うが、ご家族が関わるような問題は支援機関の協力なしでは、なかなか立ち入りにくいため、進捗が思うように進まないこと。

（今後の採用に向けて）

- 職域拡大。
- 事業拡大のための新規事業の創出。障害者個々に合致した業務の確保。

（労働条件について）

- 採用した社員の賃金と生産性との整合性の課題解決。
- 雇用延長への対応含めて。
- 長期休職への対応。（精神障害者等）

（社内での問題行動について）

- 職場不適応（作業が進まない、欠勤、他メンバーとの人間関係悪化など）が生じた時の対応。

（障害特性について）

- 発達障害者への業務指導や現業務に対する適正の見きわめ。
- 障害を特性として、受けとめ、その人に応じた支援をすることが難しい、障害を理解し、対応することが難しい。特に障害者と関わる健常者の理解度（障害者に対する）に差があるため、障害者が誰の言うことを聞けば良いのか分からなくなり、混乱させてしまう。

(経済情勢・経営面について)

- 労働市場の動き。
- 継続的に安定した経営。

(社内での指導担当者について)

- 職場における雇用管理上、特定の資質（人間的な資質）が必要であるが、知識や法律と違い、そうした資質は研修や短時間の啓発では獲得しにくい。指導員・相談員としての人材発掘が難しい。親会社からの出向に当たっては、出向者がそのような指導に不慣れな場合があり、一層大変になる場合もある。

(支援機関に対して)

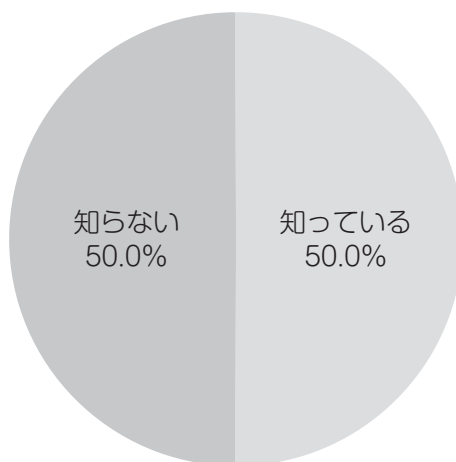
- 福祉施設、支援機関はできうる限りの機会を見つけ「企業」というものがどういうものか、その行動原理、特性等について広く見聞を深め、できれば支援担当者自身が一定期間企業実習し企業というものについて実感を得るべきと考える。また、その経験を踏まえ、知的障害者等の職業特性、職業能力について企業に訴える行動を起こすべきである。才能豊かな知的障害者が相当程度、適職を得られず、放置されているのではないかと思うが、その実態もよく調査すべきでありそれは支援側の責任でもある。

質問 8

貴事業所の所属している市町村で、障害者等が自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう各関係機関（行政・福祉・保健・教育・企業等）が幅広く参加し地域での相談に関するシステム作りを行っていく会議（以下「自立支援協議会」という）が開催されていることを知っていますか？
どちらかをお選びください。

知っている	7
知らない	7

企業：質問 8



半数の事業所が知っていると回答しているが、アンケートの対象となっている企業は全重協の会員事業所であることを考えると、一般の企業ではさらに厳しい数字が出てくることが予想される。

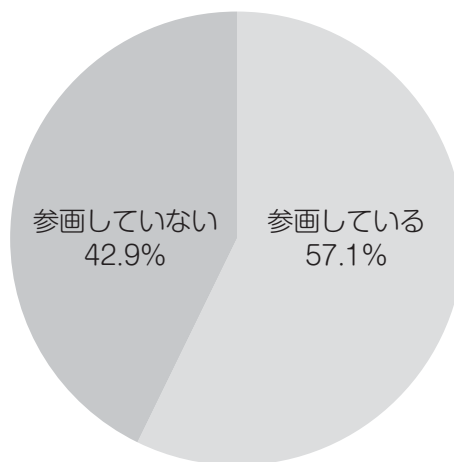
質問8-①

自立支援協議会について、貴事業所は参画されていますか？ どちらかをお選びください。

参画している	4
参画していない	3

n=7

企業：質問8-①



自立支援協議会を知っている事業所のうち、57.1%が参画していると回答している。

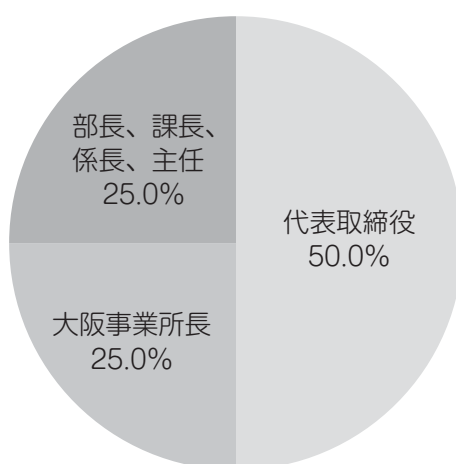
質問8-②

どのような役職の方が、自立支援協議会に参加されていますか？ 参加されている方の役職名、お名前をお答えください。

代表取締役	2
大阪事業所長	1
部長、課長、係長、主任	1

n=4

企業：質問8-②



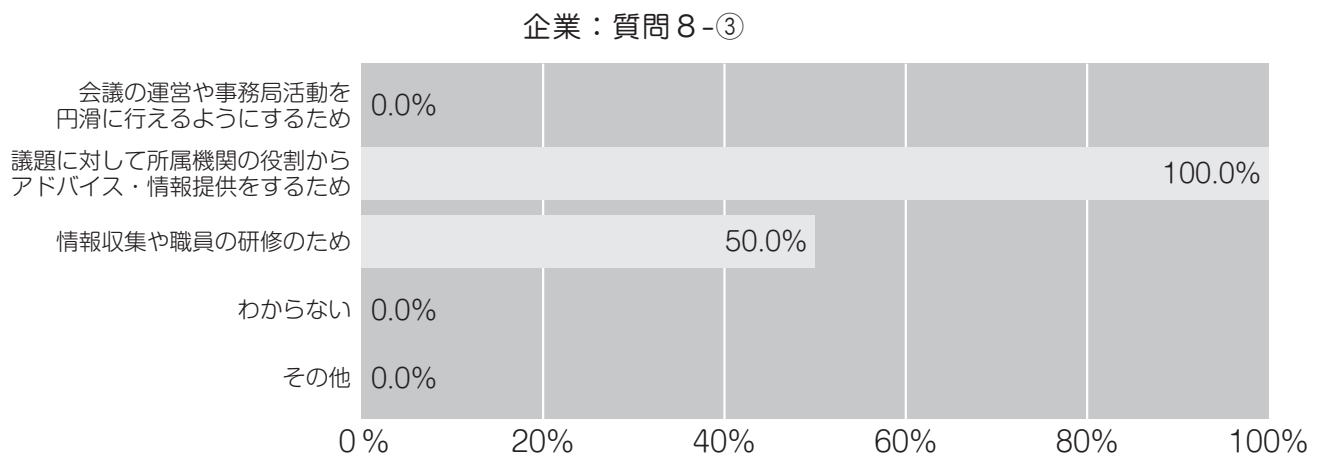
自立支援協議会に参画している事業所のうち、実際に会議に参加されている方について、50.0%が「代表取締役」、25.0%が「大阪事業所長」と回答されており、自立支援協議会に参画する場合、基本的には代表者が参加している状況がうかがえる。

質問8-③

貴事業所は、どのような目的で自立支援協議会に参画されていますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	会議の運営や事務局活動を円滑に行えるようにするため	0.0%	0
2	議題に対して所属機関の役割からアドバイス・情報提供をするため	100.0%	4
3	情報収集や職員の研修のため	50.0%	2
4	わからない	0.0%	0
5	その他	0.0%	0

n=4



自立支援協議会に参画している目的として、「議題に対して所属機関の役割からアドバイス・情報提供するため」と全ての事業所が回答している。企業の立場として、障害のある人の自立支援に向けた取り組みに対してアドバイスや情報提供をするというスタンスが伺える。

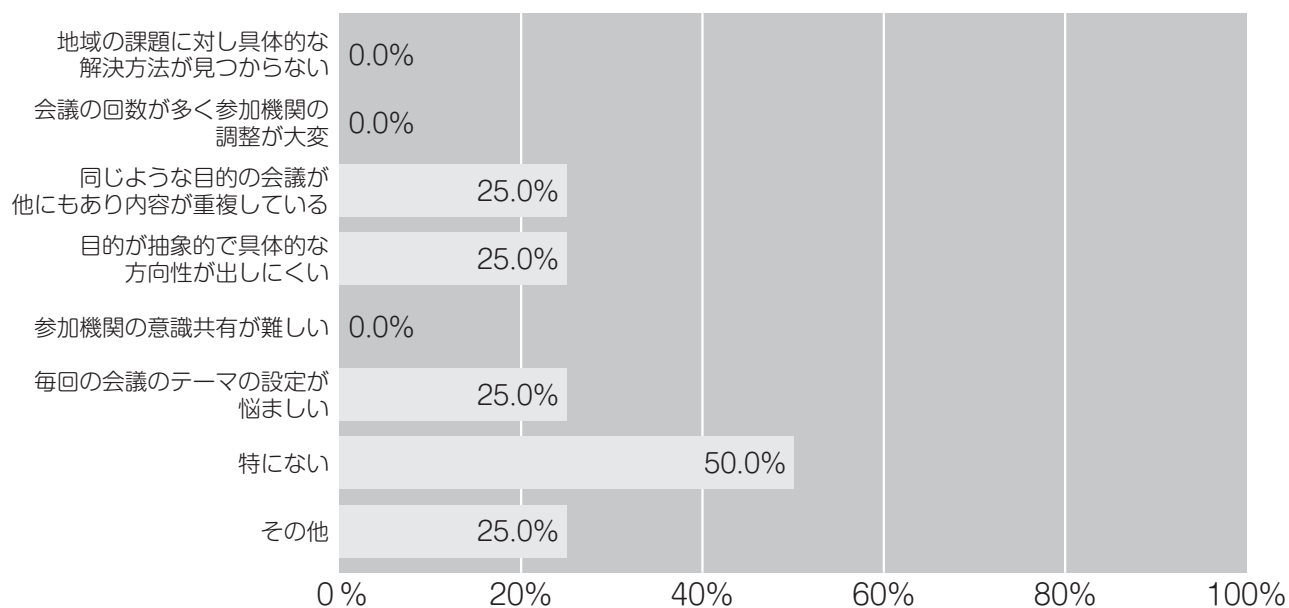
質問8-④

参画している中で会議運営について課題を感じている点はありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない	0.0%	0
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変	0.0%	0
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している	25.0%	1
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい	25.0%	1
5	参加機関の意識共有が難しい	0.0%	0
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい	25.0%	1
7	特にない	50.0%	2
8	その他	25.0%	1

n=4

企業：質問8-④



自立支援協議会の運営についての課題として、直接運営に関わることも少ないためか、「特にない」という回答が最も多く50.0%となっている。

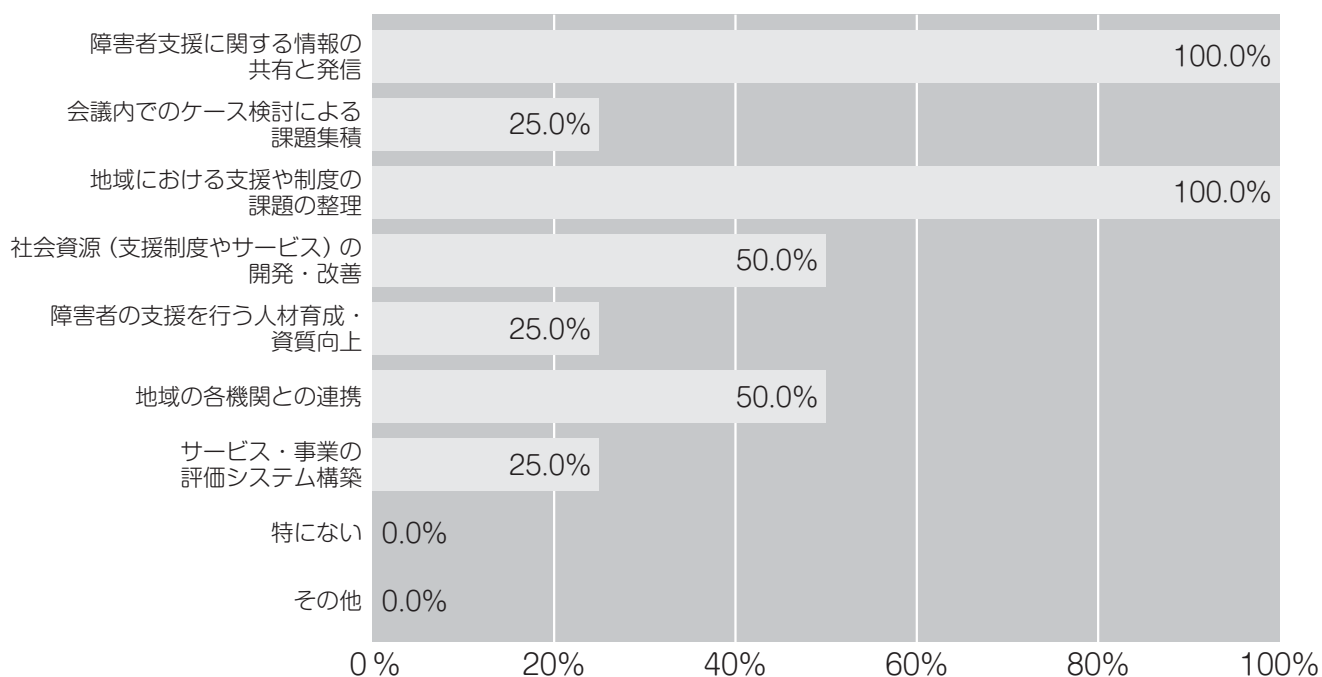
質問 9

自立支援協議会に、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	障害者支援に関する情報の共有と発信	100.0%	4
2	会議内でのケース検討による課題集積	25.0%	1
3	地域における支援や制度の課題の整理	100.0%	4
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	50.0%	2
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	25.0%	1
6	地域の各機関との連携	50.0%	2
7	サービス・事業の評価システム構築	25.0%	1
8	特にない	0.0%	0
9	その他	0.0%	0

n=4

企業：質問 9



自立支援協議会に参画している事業所として、自立支援協議会に今後どのようなことを求めていきたいかについて、全ての事業所が「障害者支援に関する情報の共有と発信」と「地域における支援や制度の課題の整理」をあげている。

質問 10

質問10-①

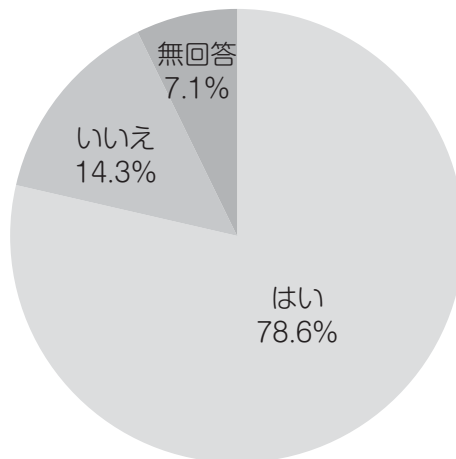
障害のある人を雇用される中で、不安に感じることや、実際に企業として解決できない（もしくは、解決しにくい）課題が出てくることもあるかと思えます。そのような課題を、地域として集約し、解決に向けた方途を模索していくシステムとしての役割も、自立支援協議会にはあります。これについてお答えください。

上記のような役割を自立支援協議会が果たしていくのですが、このようなシステムを活用したいですか？ どちらかをお選びください。

はい	11
いいえ	2
無回答	1

n=14

企業：質問10-①



地域における課題を解決する方途としての自立支援協議会を今後活用していきたいと回答している事業所が78.6%あり、企業からも自立支援協議会への期待があることが伺える。

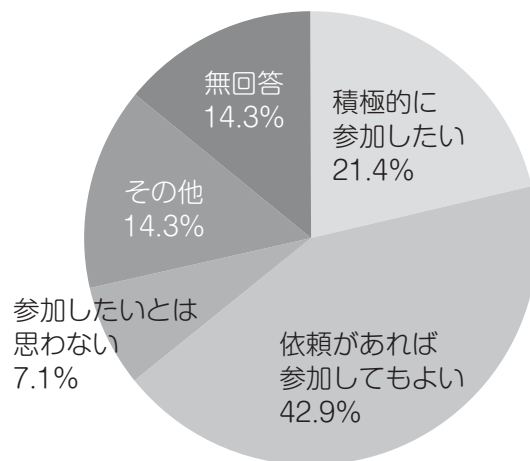
質問10-②

自立支援協議会に参加したいですか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

積極的に参加したい	3
依頼があれば参加してもよい	6
参加したいとは思わない	1
その他	2
無回答	2

n=14

企業：質問10-②



自立支援協議会に参加したいかどうかという質問に対し、「積極的に参加したい」が21.4%、「依頼があれば参加してもよい」が42.9%と、2つを合わせると60%を超え、多くの事業所が参画の意思を表している。一方でその他の内容の中に、企業としての悩み（課題）を地域で解決できるかどうかかわからない、自立支援協議会自体が福祉的な考えに基づいて運営されるのであれば意味がないのではないかといった、疑問を持っている事業所もあった。

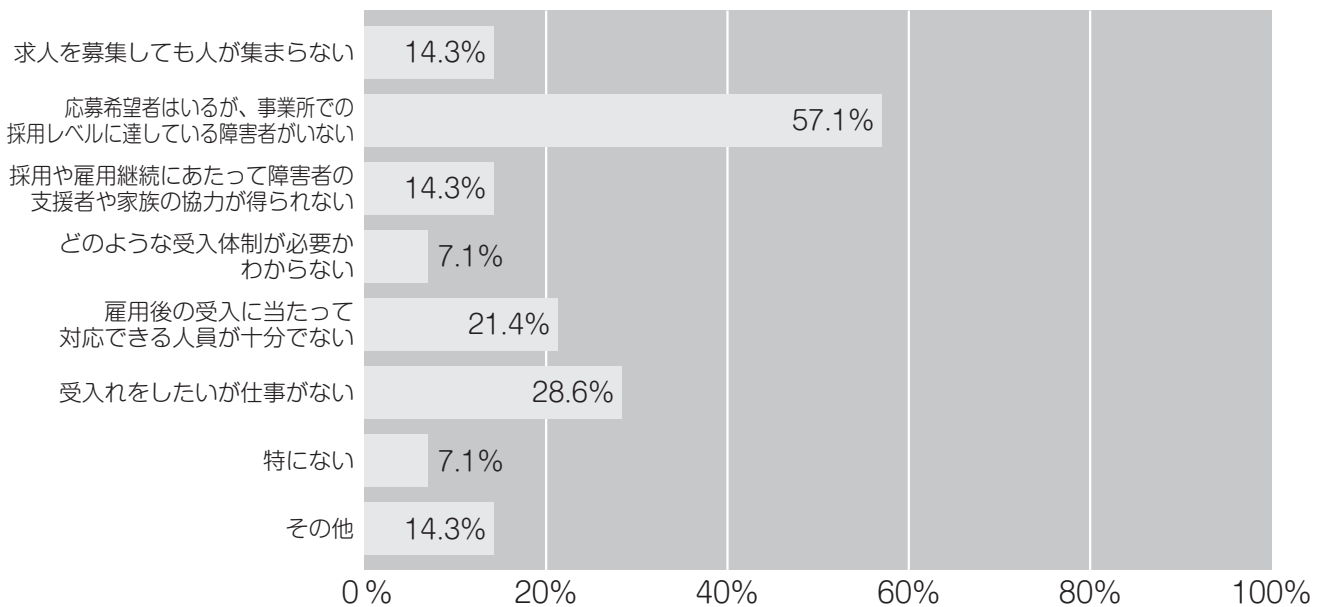
質問 11

障害のある人の雇用についての全般的な課題として、どのようなものがあると思われますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

1	求人を募集しても人が集まらない	14.3%	2
2	応募希望者はいるが、事業所での採用レベルに達している障害者がいない	57.1%	8
3	採用や雇用継続にあたって障害者の支援者や家族の協力が得られない	14.3%	2
4	どのような受入体制が必要かわからない	7.1%	1
5	雇用後の受入に当たって対応できる人員が十分でない	21.4%	3
6	受入れをしたいが仕事がない	28.6%	4
7	特にない	7.1%	1
8	その他	14.3%	2

n=14

企業：質問11



障害のある人の雇用の課題として、最も多かった回答は「応募希望者はいるが事業所での採用レベルに達している障害者がいない」の57.1%で、次に多かった「受入れをしたいが仕事がない」の28.6%と差が大きく開いている。

②-⑤ 比較調査

◎ 自立支援協議会に参画しているかどうかでの比較

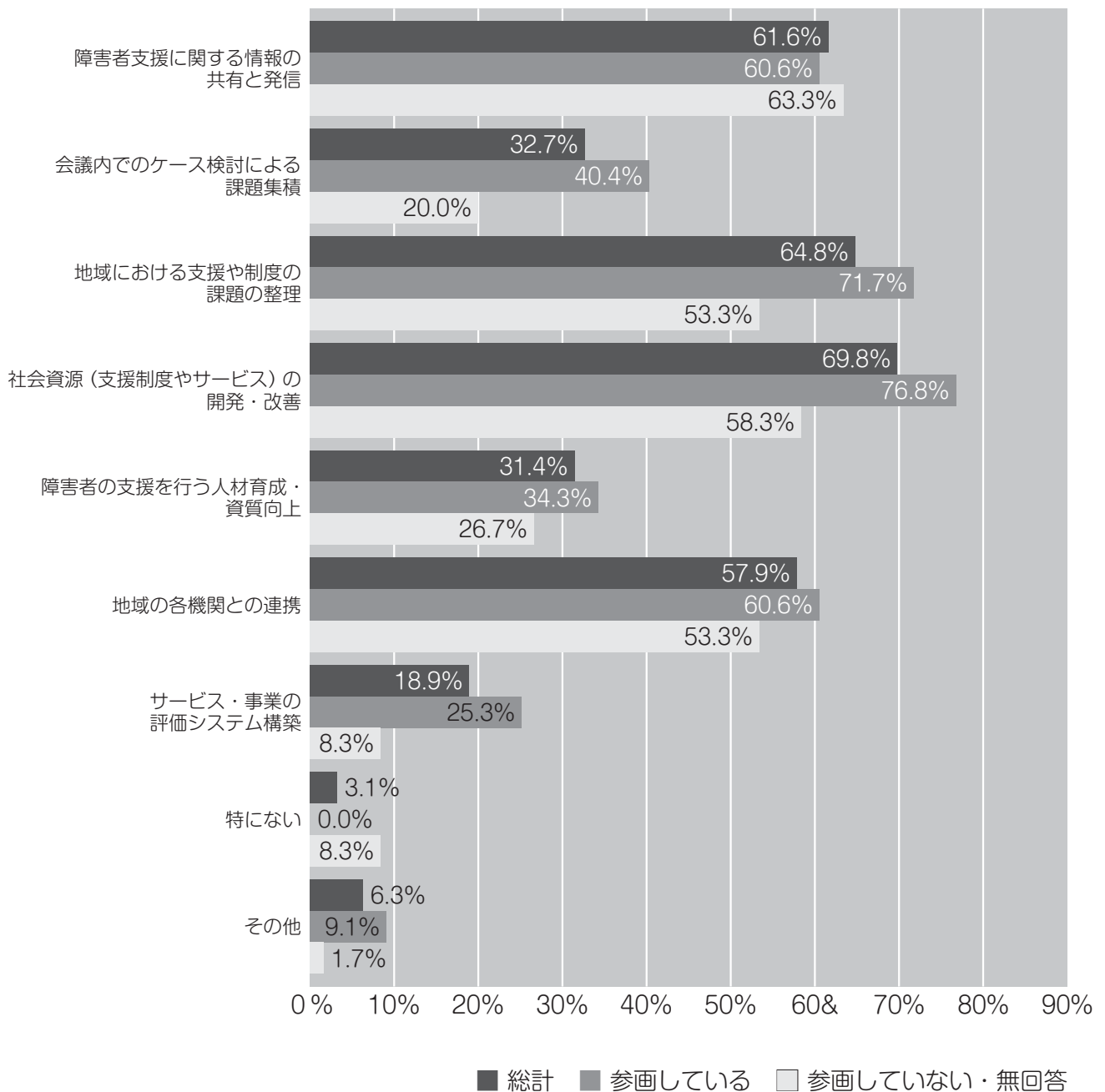
質問 2

自立支援協議会のしくみに、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

自立支援協議会に参画している機関とその他の機関との比較

	2_1	参画している	参画していない・無回答	総計
1	障害者支援に関する情報の共有と発信	60	38	98
2	会議内でのケース検討による課題集積	40	12	52
3	地域における支援や制度の課題の整理	71	32	103
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	76	35	111
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	34	16	50
6	地域の各機関との連携	60	32	92
7	サービス・事業の評価システム構築	25	5	30
8	特にない	0	5	5
9	その他	9	1	10
	全数	99	60	159
	2_1	参画している	参画していない・無回答	総計
1	障害者支援に関する情報の共有と発信	60.6%	63.3%	61.6%
2	会議内でのケース検討による課題集積	40.4%	20.0%	32.7%
3	地域における支援や制度の課題の整理	71.7%	53.3%	64.8%
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善	76.8%	58.3%	69.8%
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	34.3%	26.7%	31.4%
6	地域の各機関との連携	60.6%	53.3%	57.9%
7	サービス・事業の評価システム構築	25.3%	8.3%	18.9%
8	特にない	0.0%	8.3%	3.1%
9	その他	9.1%	1.7%	6.3%

質問2 参画機関とその他との比較



自立支援協議会に求めていきたいことを、自立支援協議会に参画しているかどうかで比較してみたところ、全体的に、参画している機関のほうが、参画していない機関よりも求めていきたいこととして回答している割合が多くなっていった。そういった中でどちらも回答が多かったのが、「障害者支援に関する情報の共有と発信」や「地域の各機関との連携」という項目であった。各機関としての連携の構築というテーマについては、参画している・していないにかかわらず、自立支援協議会の主要な役割と捉えられていることがわかる。

◎総数、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターの比較

障害のある人が、サービスを受ける際の最初の窓口になる確率の最も高い機関として、相談支援機関と障害者就業・生活支援センターがあると考えられる。ただし、受ける相談の種類は違っていると考えられ、自然とその方向性も違ってくるのではないかと考え、この2つの機関を比較したい。

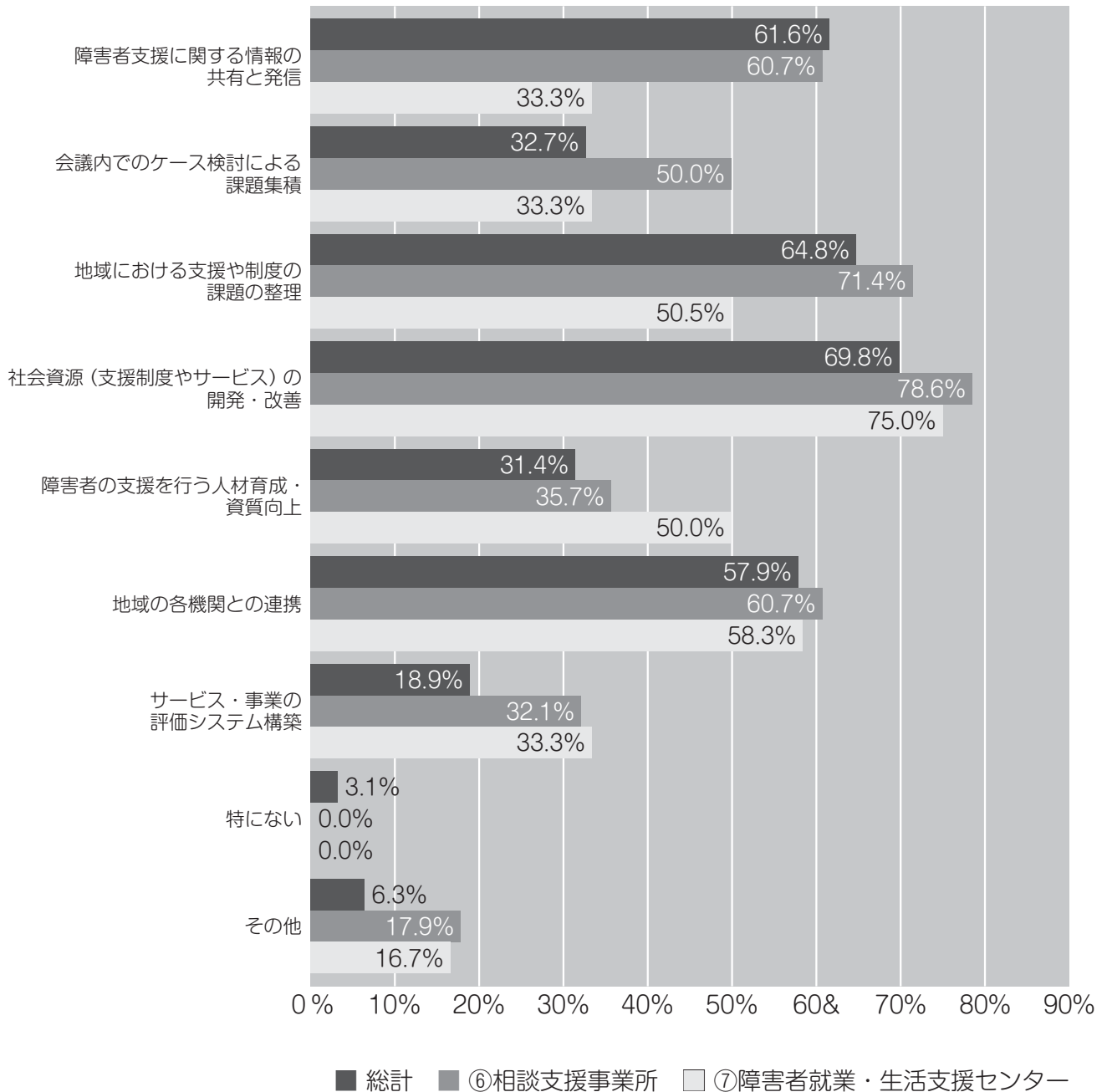
質問 2

自立支援協議会のしくみに、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください(複数可)。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

総数、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターの比較

	2_1	総 計	⑥相談支援事業所	⑦障害者就業・生活支援センター
1	障害者支援に関する情報の共有と発信	98	17	4
2	会議内でのケース検討による課題集積	52	14	4
3	地域における支援や制度の課題の整理	103	20	6
4	社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善	111	22	9
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	50	10	6
6	地域の各機関との連携	92	17	7
7	サービス・事業の評価システム構築	30	9	4
8	特にない	5	0	0
9	その他	10	5	2
	全数	159	28	12
1	障害者支援に関する情報の共有と発信	61.6%	60.7%	33.3%
2	会議内でのケース検討による課題集積	32.7%	50.0%	33.3%
3	地域における支援や制度の課題の整理	64.8%	71.4%	50.0%
4	社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善	69.8%	78.6%	75.0%
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上	31.4%	35.7%	50.0%
6	地域の各機関との連携	57.9%	60.7%	58.3%
7	サービス・事業の評価システム構築	18.9%	32.1%	33.3%
8	特にない	3.1%	0.0%	0.0%
9	その他	6.3%	17.9%	16.7%

質問2 比較



自立支援協議会に求めていきたいことのうち、「社会資源の開発・改善」や「地域の各機関との連携」という項目は、総計、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターとそろって高い割合を示している。また、「サービス・事業の評価システム構築」では、総計での割合をこの2つの機関は10ポイント以上上回っている結果となった。

また、「障害者支援に関する情報の共有と発信」や「会議内でのケース検討による課題集積」、「地域における支援や制度の課題の整理」では相談支援事業所が、「障害者の支援を行う人材育成・資質向上」では障害者就業・生活支援センターが、それぞれ高い割合を示している。

質問 3

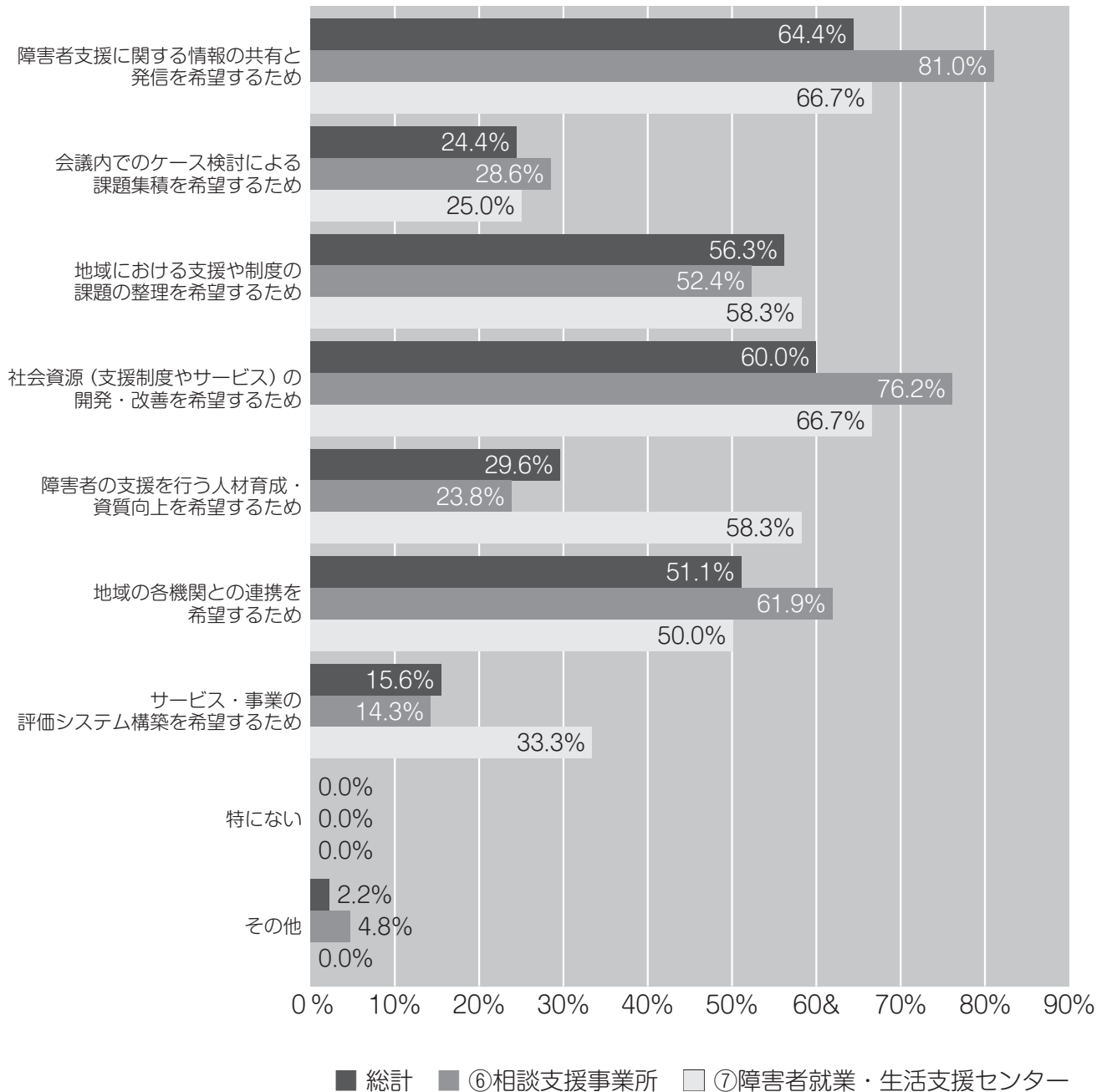
質問 3-③ 必要な理由

障害者の就労支援に関する検討部会が必要かどうかについてその理由を、該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。

総数、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターの比較

3_3 必_1	総 計	⑥相談支援事業所	⑦障害者就業・生活支援センター
障害者支援に関する情報の共有と発信を希望するため	87	17	8
会議内でのケース検討による課題集積を希望するため	33	6	3
地域における支援や制度の課題の整理を希望するため	76	11	7
社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善を希望するため	81	16	8
障害者の支援を行う人材育成・資質向上を希望するため	40	5	7
地域の各機関との連携を希望するため	69	13	6
サービス・事業の評価システム構築を希望するため	21	3	4
特にない	0	0	0
その他	3	1	0
	135	21	12
3_3 必_1	総 計	⑥相談支援事業所	⑦障害者就業・生活支援センター
障害者支援に関する情報の共有と発信を希望するため	64.4%	81.0%	66.7%
会議内でのケース検討による課題集積を希望するため	24.4%	28.6%	25.0%
地域における支援や制度の課題の整理を希望するため	56.3%	52.4%	58.3%
社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善を希望するため	60.0%	76.2%	66.7%
障害者の支援を行う人材育成・資質向上を希望するため	29.6%	23.8%	58.3%
地域の各機関との連携を希望するため	51.1%	61.9%	50.0%
サービス・事業の評価システム構築を希望するため	15.6%	14.3%	33.3%
特にない	0.0%	0.0%	0.0%
その他	2.2%	4.8%	0.0%

質問3-③必要な理由 比較



自立支援協議会内に就労支援部会が必要であるという理由の比較で10ポイント以上差があるものとして、相談支援事業所のほうが多かったものが、「障害者支援に関する情報の共有と発信を希望するため」(14.3ポイント差)、「地域の各機関との連携を希望するため」(11.9ポイント差)であり、反対に障害者就業・生活支援センターが多かったものは、「障害者の支援を行う人材育成・資質向上を希望するため」(34.5ポイント差)、「サービス・事業の評価システム構築を希望するため」(19.0ポイント差)であった。

質問 6

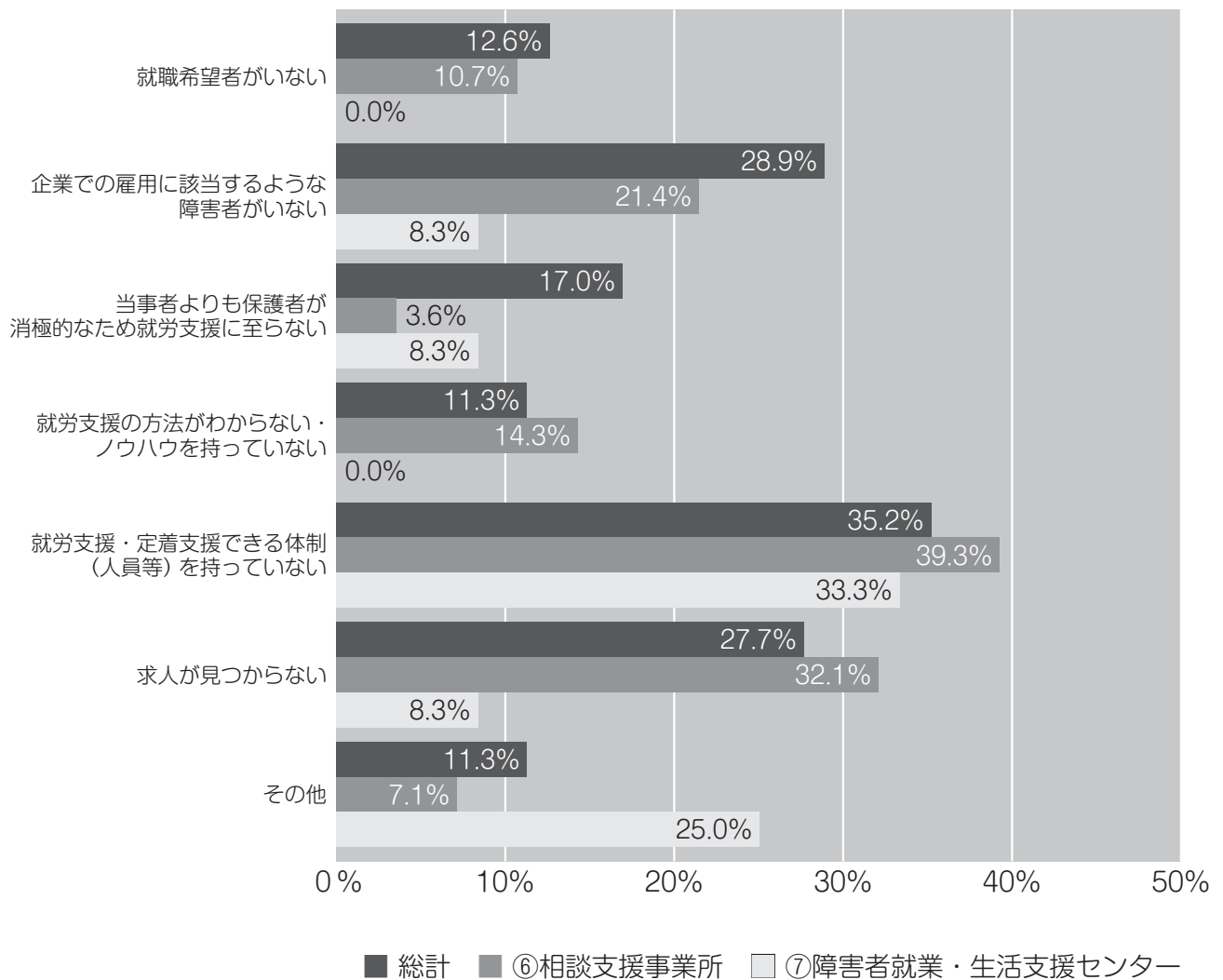
質問 6-②

就労支援について、貴機関が持っている課題はありますか？ 該当する項目の解答欄に○を入力してください（複数可）。「その他」については、下の解答欄に内容もご入力ください。

総数、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターの比較

	6_2_1	総 計	⑥相談支援事業所	⑦障害者就業・生活支援センター
1	就職希望者がいない	20	3	0
2	企業での雇用に該当するような障害者がいない	46	6	1
3	当事者よりも保護者が消極的なため就労支援に至らない	27	1	1
4	就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない	18	4	0
5	就労支援・定着支援できる体制(人員等)を持っていない	56	11	4
6	求人が見つからない	44	9	1
7	その他	18	2	3
	総計	159	28	12
1	就職希望者がいない	12.6%	10.7%	0.0%
2	企業での雇用に該当するような障害者がいない	28.9%	21.4%	8.3%
3	当事者よりも保護者が消極的なため就労支援に至らない	17.0%	3.6%	8.3%
4	就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない	11.3%	14.3%	0.0%
5	就労支援・定着支援できる体制(人員等)を持っていない	35.2%	39.3%	33.3%
6	求人が見つからない	27.7%	32.1%	8.3%
7	その他	11.3%	7.1%	25.0%

質問6-② 比較



就労支援についての課題について、10ポイント以上差があったもののうち、相談支援事業所が多かったものは、差が多い順に、「求人が見つからない」(23.8ポイント差)、「就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない」(14.3ポイント差)、「企業での雇用に該当するような障害者がいない」(13.1ポイント差)、「就職希望者がいない」(10.7ポイント差)となっており、「その他」以外で障害者就業・生活支援センターの方が10ポイント以上回答が多いものはなかった。

●各機関別での比較

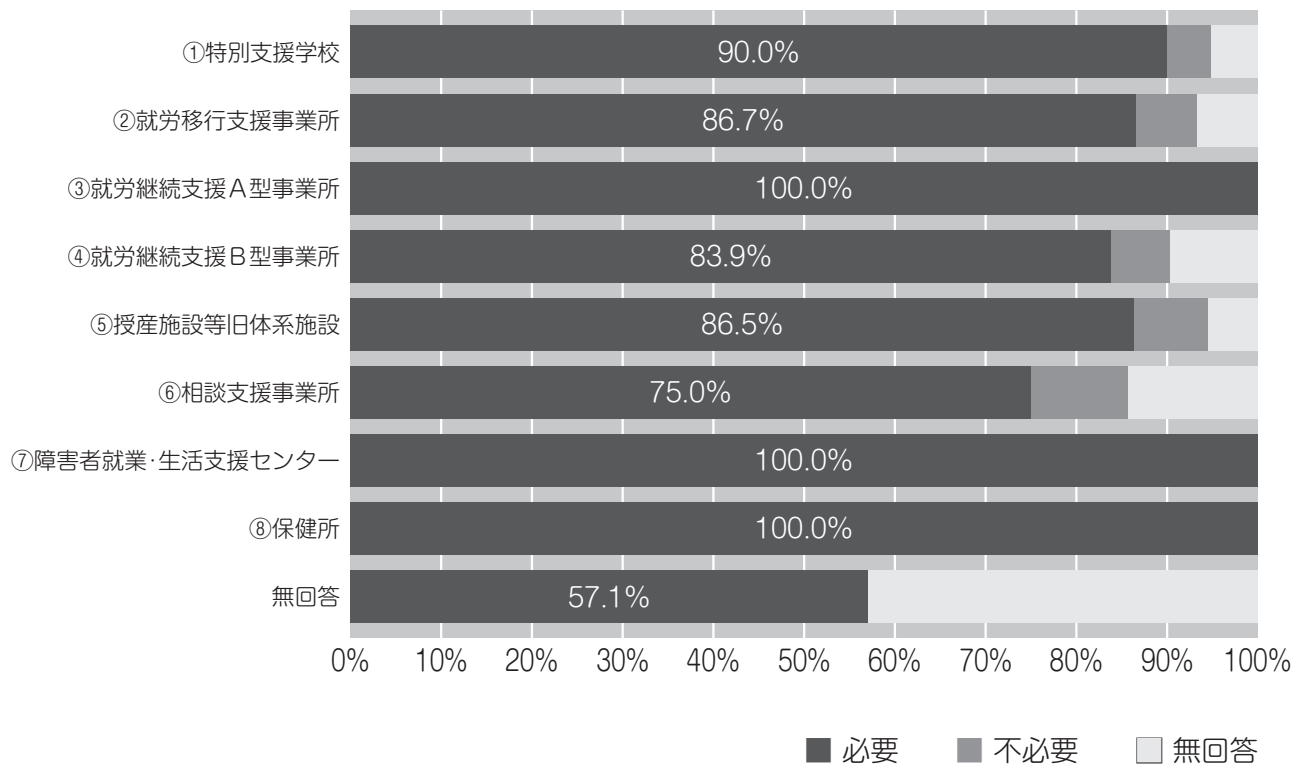
質問 3

質問 3-②

市町村において障害者の就労支援についての検討部会は必要だと思いますか？ 該当する番号を○で囲んでください。

3_2	① 特別支援学校	② 就労移行支援事業所	③ 就労継続支援A型事業所	④ 就労継続支援B型事業所	⑤ 授産施設等旧体系施設	⑥ 相談支援事業所	⑦ 障害者就業・生活支援センター	⑧ 保健所	無回答	総計
必要	18	13	3	26	32	21	12	6	4	135
不必要	1	1	0	2	3	3	0	0	0	10
無回答	1	1	0	3	2	4	0	0	3	14
総計	20	15	3	31	37	28	12	6	7	159
必要	90.0%	86.7%	100.0%	83.9%	86.5%	75.0%	100.0%	100.0%	57.1%	135
不必要	5.0%	6.7%	0.0%	6.5%	8.1%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	10
無回答	5.0%	6.7%	0.0%	9.7%	5.4%	14.3%	0.0%	0.0%	42.9%	14
総計	20	15	3	31	37	28	13	6	7	159

質問3-② 事業種別



就労支援部会が必要かどうかを各機関別に回答を仕分け、各機関別での割合を表示したものであるが、「就労継続支援A型事業所」、「障害者就業・生活支援センター」、「保健所」では全て「必要である」と回答があったのに対し、「不必要」という意見が、「相談支援事業所」が最も多く10.7%あった。

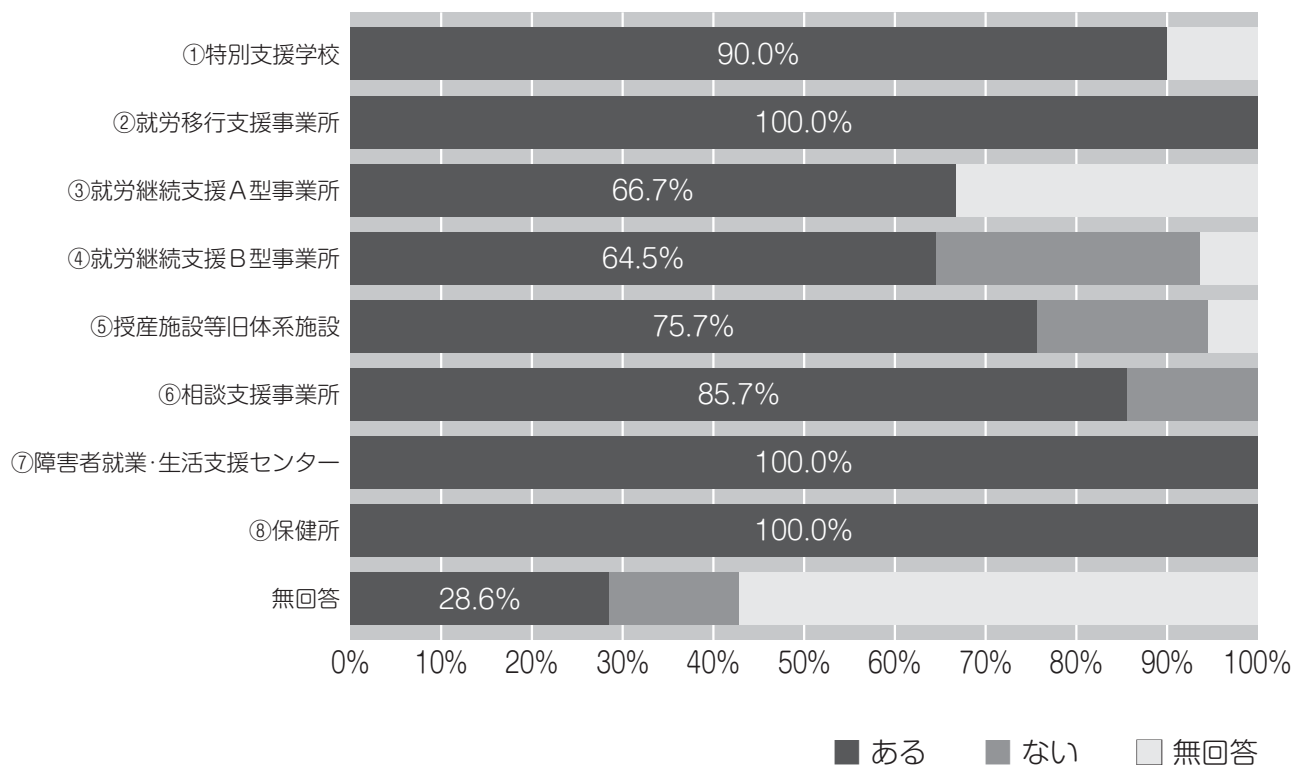
質問 6

貴団体（もしくは事業所）として障害者の就労について関わった、または支援をしたことがありますか？

各機関別の比較

6	①特別支援学校	②就労移行支援事業所	③就労継続支援A型事業所	④就労継続支援B型事業所	⑤授産施設等旧体系施設	⑥相談支援事業所	⑦障害者就業・生活支援センター	⑧保健所	無回答	総計
ある	18	15	2	20	28	24	12	6	2	127
ない	0	0	0	9	6	4	0	0	1	20
無回答	2	0	1	2	3	0	0	0	4	12
総計	20	15	3	31	37	28	12	6	7	159
ある	90.0%	100.0%	66.7%	64.5%	75.7%	85.7%	100.0%	100.0%	28.6%	79.9%
ない	0.0%	0.0%	0.0%	29.0%	16.2%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	12.6%
無回答	10.0%	0.0%	33.3%	6.5%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	7.5%

質問6 事業種別



就労支援に関わったことがあるかどうかについて、「就労移行支援事業所」、「障害者就業・生活支援センター」、「保健所」では全てであると回答している。「就労継続支援B型事業所」、「授産施設等旧体系施設」、「相談支援事業所」では行ったことが無いと回答した機関があった。

質問 7

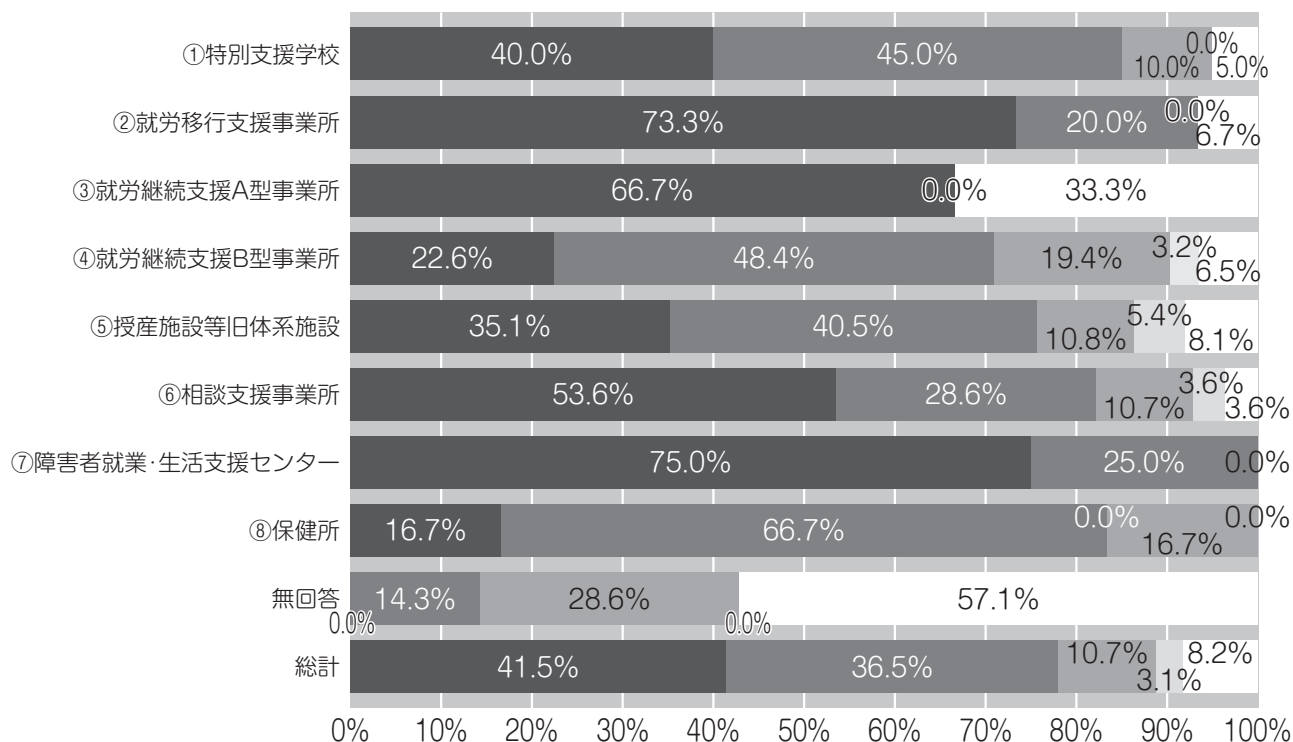
質問 7-①

地域に企業就労に向けた支援についてのニーズはありますか？ 該当するものをお選びください（その他を選択された場合は、詳しい内容もお答えください）。

各機関別の比較

7_1	①特別支援学校	②就労移行支援事業所	③就労継続支援A型事業所	④就労継続支援B型事業所	⑤授産施設等旧体系施設	⑥相談支援事業所	⑦障害者就業・生活支援センター	⑧保健所	無回答	総計
非常に高いと感じる	8	11	2	7	13	15	9	1	0	66
それほど高くないがあると感じる	9	3	0	15	15	8	3	4	1	58
ほとんど感じられない	2	0	0	6	4	3	0	0	2	17
その他	0	0	0	1	2	1	0	1	0	5
無回答	1	1	1	2	3	1	0	0	4	13
総計	20	15	3	31	37	28	12	6	7	159
非常に高いと感じる	40.0%	73.3%	66.7%	22.6%	35.1%	53.6%	75.0%	16.7%	0.0%	41.5%
それほど高くないがあると感じる	45.0%	20.0%	0.0%	48.4%	40.5%	28.6%	25.0%	66.7%	14.3%	36.5%
ほとんど感じられない	10.0%	0.0%	0.0%	19.4%	10.8%	10.7%	0.0%	0.0%	28.6%	10.7%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	5.4%	3.6%	0.0%	16.7%	0.0%	3.1%
無回答	5.0%	6.7%	33.3%	6.5%	8.1%	3.6%	0.0%	0.0%	57.1%	8.2%

質問7 事業種別



非常に高いと感じる
 それほど高くないがあと感じる
 ほとんど感じられない
 その他
 無回答

地域における企業就労についてのニーズの高さについて、「非常に高い」と回答している機関が多い順に、「障害者就業・生活支援センター」が75.0%、「就労移行支援事業所」が73.3%、「就労継続支援A型事業所」が66.7%とあり、就労支援の最前線であったり、雇用を考える機関が高い割合となっている反面、「就労継続支援B型事業所」では22.6%、「授産施設等旧体系施設」で35.1%、「特別支援学校」でも40.0%と低い割合になっており、「相談支援事業所」でも53.6%にとどまっている。

勉強会報告 堺市の自立支援協議会について

今回、調査事業実施にあたって、運営スタッフの間でも様々な意見が出たが、具体的な方向性やイメージを共有することが難しく、実際に自立支援協議会が活発に動いている所がどのような形で運営をしているのかを聞いてみることになった。

それにあたり、堺市の自立支援協議会会長を務められている、大阪府立大学の三田先生にお越しいただき勉強会を開いた。その取り組みがとても参考になったので紹介する。

○自立支援協議会の状況について

(1) 全体的な仕組み（別紙1）

市協議会を設置し市の立場としては協議会の各参加機関と対等な立場で協議ができる仕組みとなっている。その市協議会を構成するものとして、各区の協議会（区協議会）や専門部会（障害当事者部会、地域生活支援部会）の設置およびワーキンググループとしてプロジェクトチーム（情報、権利擁護、相談支援のあり方）がある。

堺市は政令指定都市であるため、特に大阪府との具体的な連携は今のところないが、各区と市との連携はとれている。

全体の構成図については別紙1のとおりだが、各協議会の構成は下記の通りである。

	構成メンバー	回数	内容	その他
市協議会	代表者レベル	2回/年	各協議会についての意思決定・確認	運営会議あり（毎月）
区協議会	実務者レベル	毎月	事例検討・情報共有	
障害当事者部会	障害当事者	3回/年	支援のあり方への意見、交流会企画等	運営会議あり（毎月）
地域生活支援部会	市・区協議会委員等	3回/年	地域生活実現のための検討会	
各プロジェクトチーム	ワーキングチーム	随時	テーマに応じた検討会	

(2) 自立支援協議会の設立経緯

三田先生が依頼を受けたのは、新しいネットワークを作っていきたいと堺市から打診があったからとのこと。全国的に自立支援協議会設置についてのモデルとして、実務者レベルでの「定例会」で課題を集積し、全体的な方針や方向性を「全体会」で決定、専門的な課題について「専門部会」を設置するというパターンがあるが、地域のニーズや地域の状況によって課題解決の方法が異なるため、形にとらわれすぎない仕組みを考えていくことからはじまった。

まず、自立支援協議会は何のためにあるのか、それが必要かどうかを考えていった。市の職員もいろんな業務を抱えている上、異動がある。必要性を感じなければ、形骸化する可能性は高くなる。自立支援協議会設置の目的としては「障害者が住みなれた地域で、主体的に、共生、協働のもといきいきと輝いて暮らせる社会の実現」であるとしたが、その目的に向かってどのような方法が取れるのか、

まずは各区での協議会を育てていくこと、その中で協議会の必要性も含めて本音で話し合えるような機会を作った。

取り組みを進めることでまず課題としてあがってきたのは、共通言語として使っている言葉や障害に対する認識の違いがあった。同じ「障害者」でも「利用者」、「当事者」、「メンバー」と呼び方の違い、また、それぞれが関わっている障害とそうでない障害に対する認識や対応の違いなどがあった。話し合いや交流をきっかけに、認識の違いを埋めていくのに1年近くかかったが、これまで知らなかったお互いの状況を知ることができた。また、話し合いをしていくことで、サービスの狭間に落ちていた利用者があることも分かった。

自立支援協議会が地域のものであるということで、その取り組みを知っていただく方法として、地域の様々な機関で会議室を借りそこでの取り組みなども紹介してもらいながら会議を重ねていった。地域の機関を巻き込んでいく一方で、これまで他機関を知らなかった市の職員なども現状を知る良い機会となり、お互いに共通認識を深めていった。

このような取り組みを重ねていく中で、各区協議会独自で様々な取り組みが始まった。各区でインフォーマルな社会資源も含めた社会資源マップを作成したが、それぞれの特徴やニーズなどが反映されたものとなった。居宅支援に重点を置いたもの、地域移行に重点を置いたものなど各区の特徴あるものができた。なお、マップ作成により地域の実情や生の声を聞くことができ、より具体的な課題の整理ができた。

自立支援協議会がこのような形で活発に動いてきた理由の一つとして、「堺市」が他の構成機関と同じテーブルで話をするというスタンスを取ったということもあげられる。対立構造や上下関係を産むのではなく、同じ立場で考えていく、常に情報交換をできる態勢を作っていくことを心がけて運営している。

(3) 自立支援協議会の活動状況

現在の活動状況としては、市協議会、区協議会以外に「障害当事者部会」、「地域生活支援部会」を設置している。

まず最初に「障害当事者部会」が立ち上がった。障害に対する共通認識をする中でも課題としてあがってきたが、サービスを利用する当事者がどう思っているのか、その意見を聞く場所が必要だろうということで設置をすることになった。メンバーについては、公募で募り、身体障害、知的障害、精神障害、難病含めて10名を選考した。どのような点が困っているのかを話してもらうが、この部会でも回を重ねるごとに構成メンバー同士がお互いの障害に対する認識を深めつつある。

次に「地域生活支援部会」が立ち上がっているが、これも、各区協議会からの要望があり部会として立ち上がった。もともとはワーキンググループとして地域移行や居宅介護の支援について動いていたが部会として定期的に検討をすることになった。就労といった課題も部会の中では立ち上がっているが、地域移行支援との切り離しが難しいため、就労についてどのような切り口で考えるかは今後の課題でもある。

部会以外にもワーキンググループとして「情報」「権利擁護」「相談支援のあり方検討」などのチームがあり、ゆくゆくは必要に応じて部会として発足する予定である。

(4) 今後の課題

自立支援協議会の運営にあたっては、誰もが地域でいきいきと暮らせる社会を実現するという共通認識をもつこと、活動をいきたものにするためには、「人」と「人」をつなぐこと、「地域を知ること」、

必要だと感じたものを形にすること、インフォーマルなものも含めて様々な資源を活用するという等の視点で行ってきた。その成果もあり、行政をはじめ各機関が目的に向けて意識を共有しつつあり、地域と一緒に変えていこうというエネルギーとなりつつある。しかし、まだ地域生活を行う上で整備が必要な点もある。

具体的にはワーキンググループであがってきているような部分になるが、制度としては存在してもうまく機能していないもの、今後の支援を考えていく上で連携が必要なもの（高齢、児童等）がある。また、地域生活を送る上での市民の存在は欠かせないものであり、ゆくゆくは市民をどう巻き込んでいくのかも見据えて考えていかなければいけない。

なお、作り上げたものに対して、利用者（障害当事者）がどう評価し、どのようにそれをフィードバックするかその点についても今後考えていく必要がある。

○勉強会に参加して

<堺市における就労支援の現状と堺市の自立支援協議会について>

堺市は、就労移行支援事業所数が全国一の地域で、いわば、「乱立」地帯である。しかし、そうした状況を逆手に、就労移行支援事業の業界確立を目指す就労移行支援事業所連絡会が平成20年に発足した。この2年間、毎月会合を持ち、情報交換と共有、雇用フォーラム開催など、共同の取り組みを通じて事業所ネットワークを作り上げ、80人に近い就職者を送り出してきた。こうした中で、今回、堺市における自立支援協議会の歩みを三田先生からお聞きすることができた。印象に残ったことは、協議会設立に際して、はじめに枠組みありきではなく、まずはニーズから（当事者部会から）スタートされたことや、その後も、具体的な課題を通して、内容を充実されてきたことである。ネットワークづくりにとって、最も重要な視点である。また、すでに、個々では、連携が始まっているが、今後、自立支援協議会としても就労支援と地域生活支援との連携の段階に差し掛かってきている方向性が伺え、今後の堺市における就労支援の新たな展望を見出せた。

（じょぶライフだいせん 濱田和秀）

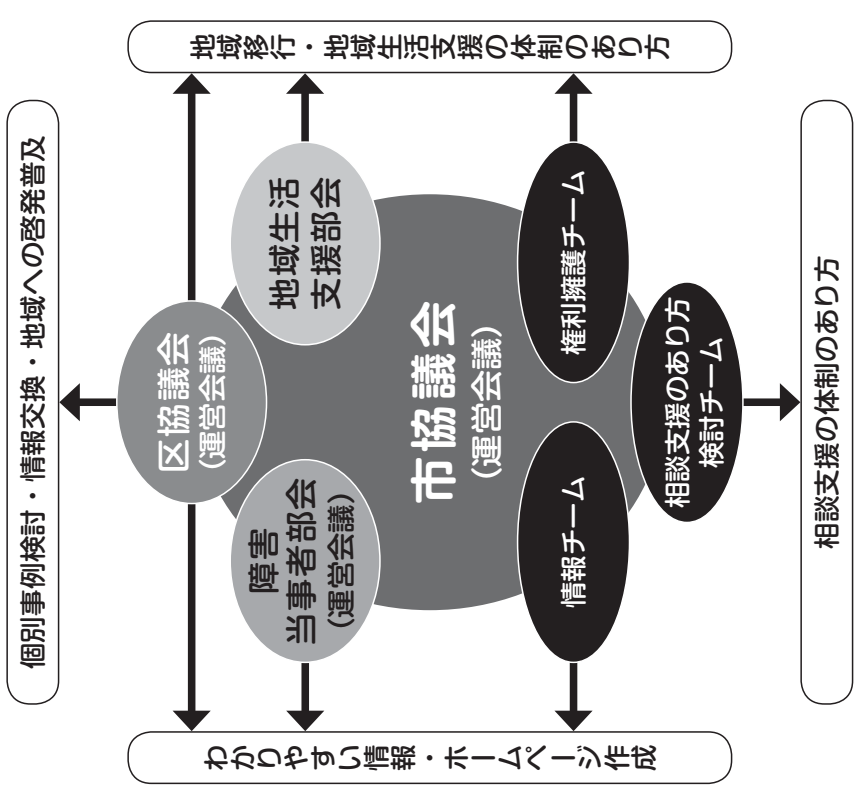
（別紙1）平成21年度 堺市障害者自立支援協議会の全体制図

堺市障害者自立支援協議会（平成19年3月29日設置）

（目的）堺市障害者自立支援協議会設置規約第2条
 市協議会は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、相談支援事業者、障害福祉サービス事業者、保健・医療関係者、教育・雇用関係機関、企業、障害者関係団体、学識経験者など、障害者福祉の関係者が幅広く参加し、地域での相談に関するシステムづくりについて、中核的な役割を果たすことを目的とする。

- 6つの機能**
- 情報機能：関係機関との情報交換
 - 調整機能：事例検討を通じてのネットワーク
 - 開発機能：社会資源マップ・事業所交流会
 - 教育機能：テーマ別研修・地域への啓発イベント
 - 権利擁護機能：人権擁護に関する取り組み展開
 - 評価機能：相談支援機関の評価

「障害者が住み慣れた地域で、主体的に、共生、協働のもと生き活きと輝いて暮らせる社会の実現」



- 市協議会**（H19.3.29設置）
 - 代表者レベルで構成
 - 区協議会や専門部会で積み上げたことについて、年2回程度、代表者が集まって、意思決定したり、確認をする場
 - 幹部による運営会議の毎月開催
- 区協議会**（H19.4～6月に設置）
 - 7区に設置。官民相談支援の実務者レベルで構成
 - 事例検討など相談支援の実務を中心に、参加者が地域の現状や課題などの情報共有を行う場。地域の関係者が顔を合わせることでも大きな目的。運営会議を含め、毎月開催。
- 障害当事者部会**（H20.5.10設置）
 - 市協議会の専門部会。
 - 身体・知的・精神・難病の障害当事者10名で構成
 - 相談支援のあり方への意見を聞いたり、障害者同士の交流を目的。年3回程度の開催（21年度より運営会議を毎月開催）
- 地域生活支援部会**（H21.4.27設置）
 - 市協議会の専門部会。
 - 市・区協議会委員等により構成
 - 地域移行をはじめ、相談支援を中心に、誰もが地域での生活を実現するために支援を検討。年3回程度の開催
- プロジェクトチーム**（H21.4.27設置）
 - 障害者にとってわかりやすい情報提供について検討
 - H21中に、協議会ホームページの作成に向けて検討
 - 権利擁護のあり方検討会（地域福祉推進課主催）へ意見
 - 日常生活自立支援事業についての検討
- 情報チーム**
- 権利擁護チーム**
- 相談支援のあり方検討チーム**

第2章

実践編

先進的な取り組み事例について

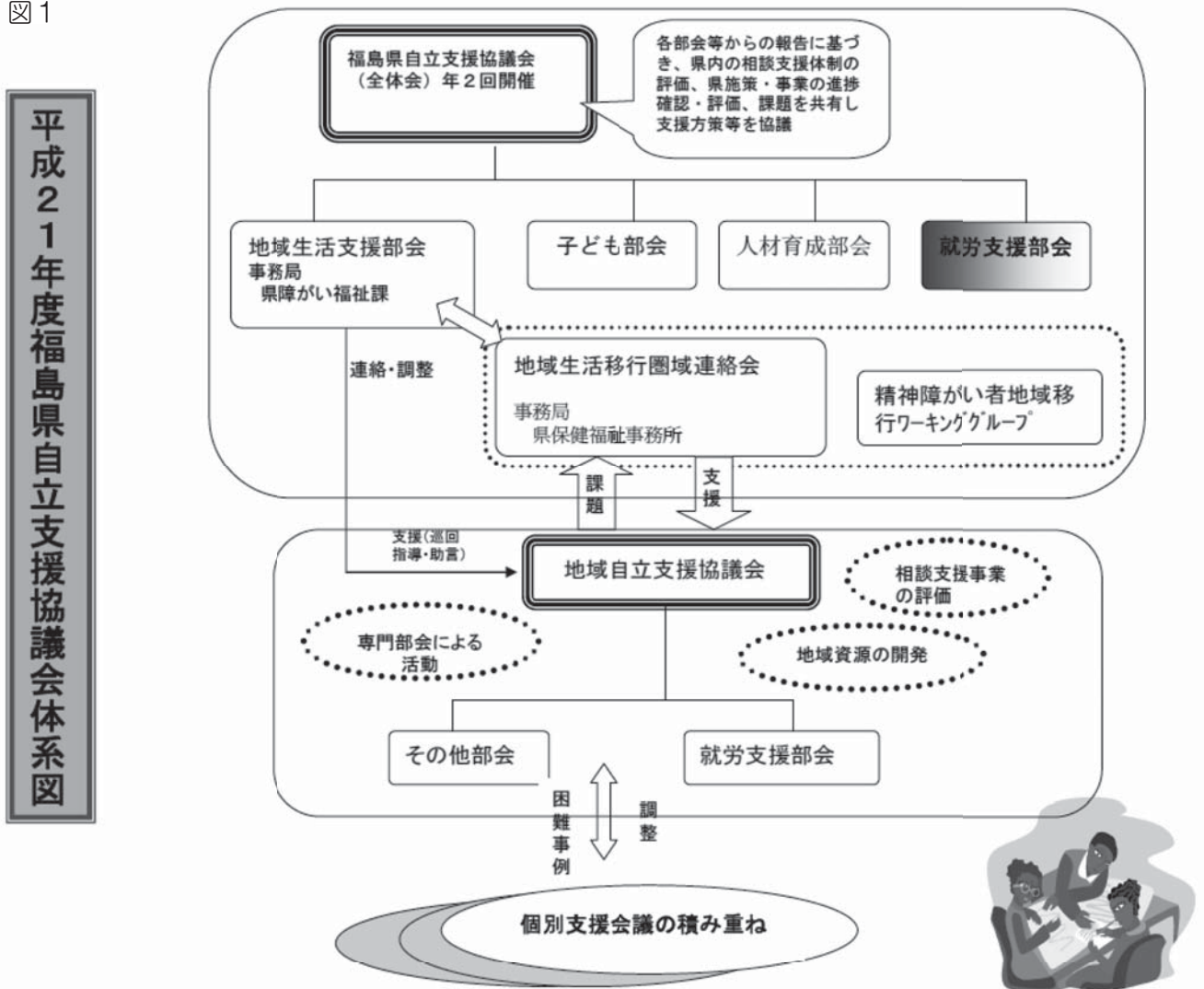
福島県の取り組み

(1) 福島県自立支援協議会の全体概要

福島県では平成18年には県自立支援協議会の立ち上げのための全体会が開かれており、早い時期から県内の相談支援体制の課題、あり方等を検討する協議の場として「福島県自立支援協議会」を設置し、障害のある人が地域において自立した生活を営めるよう地域における相談支援のネットワークの整備に着手している。地域のなかの障害のある人が直面している課題について、一つの事業所だけで解決することには限界があり、地域のさまざまな資源を使いながら解決していくことにより初めて地域で生きるということにつながっていく。

人が生きていくためのニーズはさまざまであり、だからこそ地域におけるさまざまな資源を活用し、あるいはない場合は新たに創り出しながら支援体制をつくっていく必要がある。福島県では、地域生活移行・権利擁護などの地域生活支援、施設利用者・特別支援学校卒業者等に対する就労支援、ライフステージを通じた障がい児支援、これらに関わる相談支援事業所・障がい福祉サービス事業所等の人材育成を最重要課題とし、4つの専門部会を設けている。(図1)

図1



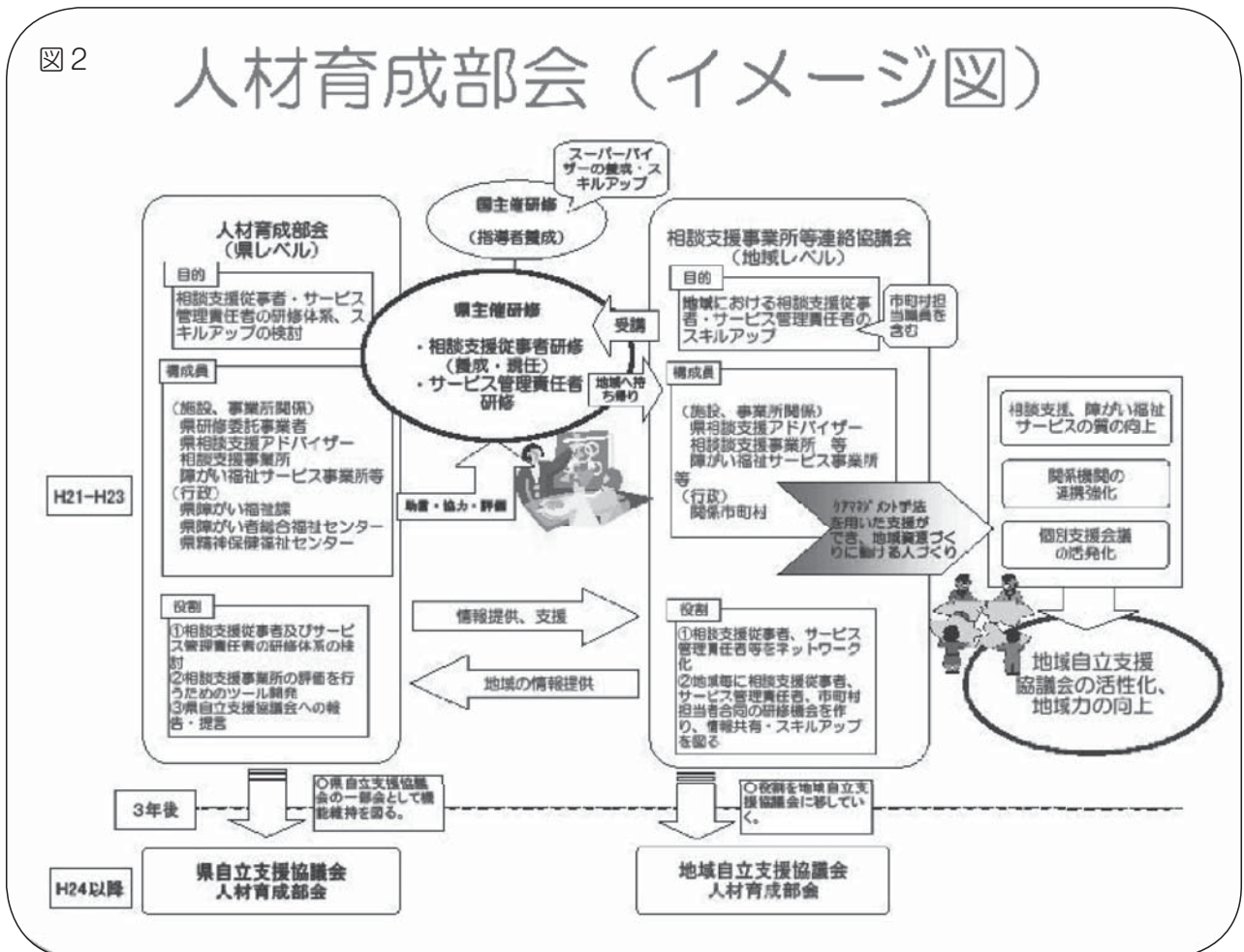
4つの専門部会（「地域生活支援部会」、「就労支援部会」、「子ども部会」、「人材育成部会」）では、各課題に対して地域の中での支援機能の強化が図られている。

地域生活支援部会	施設等に入所・入院している障がいのある人の地域生活への円滑な移行とともに地域への定着を支援する
就労支援部会	就労支援にかかる課題への対応 各圏域に地域ワーキンググループを設置し、ケース検討を中心とした活動を展開
子ども部会	障がい児のライフステージを通じた支援のための社会資源の改善・開発や県自立支援協議会への提案等を行う
人材育成部会	相談支援従事者及びサービス管理責任者の研修のあり方の検討やネットワークづくり、県自立支援協議会への提案等を行う

人材育成部会では、福祉サービスの担い手である人材育成を重要課題ととらえ、専門部会を立ち上げ、相談支援従事者およびサービス管理責任者研修の研修体系の検討や相談支援事業所の評価を行うためのツールの開発を行うとともに、県内における福祉サービス従事者の人材育成についての課題を整理し、県自立支援協議会への提言を行っていく。（図2）

図2

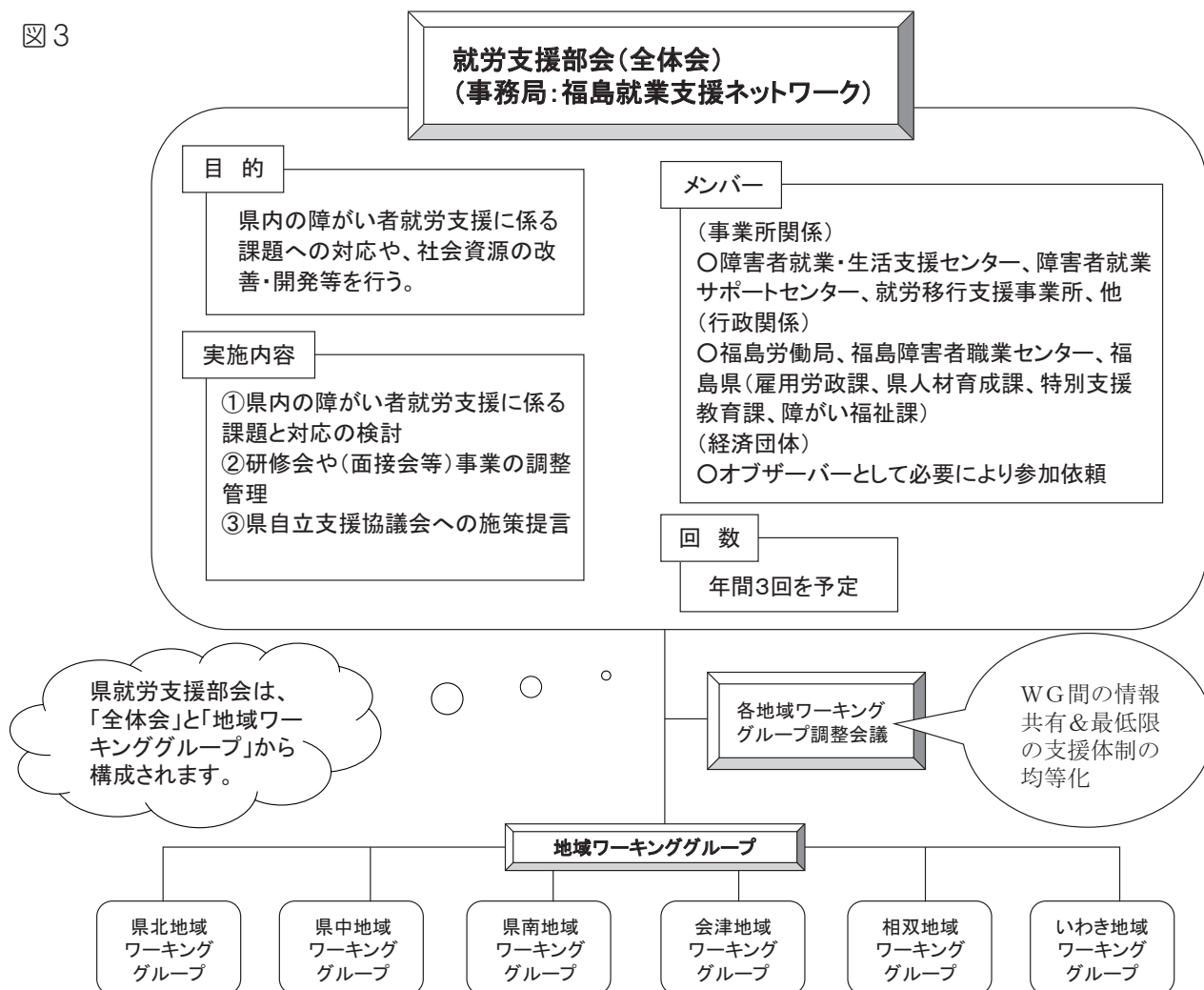
人材育成部会（イメージ図）



(2) 就労支援部会の概要

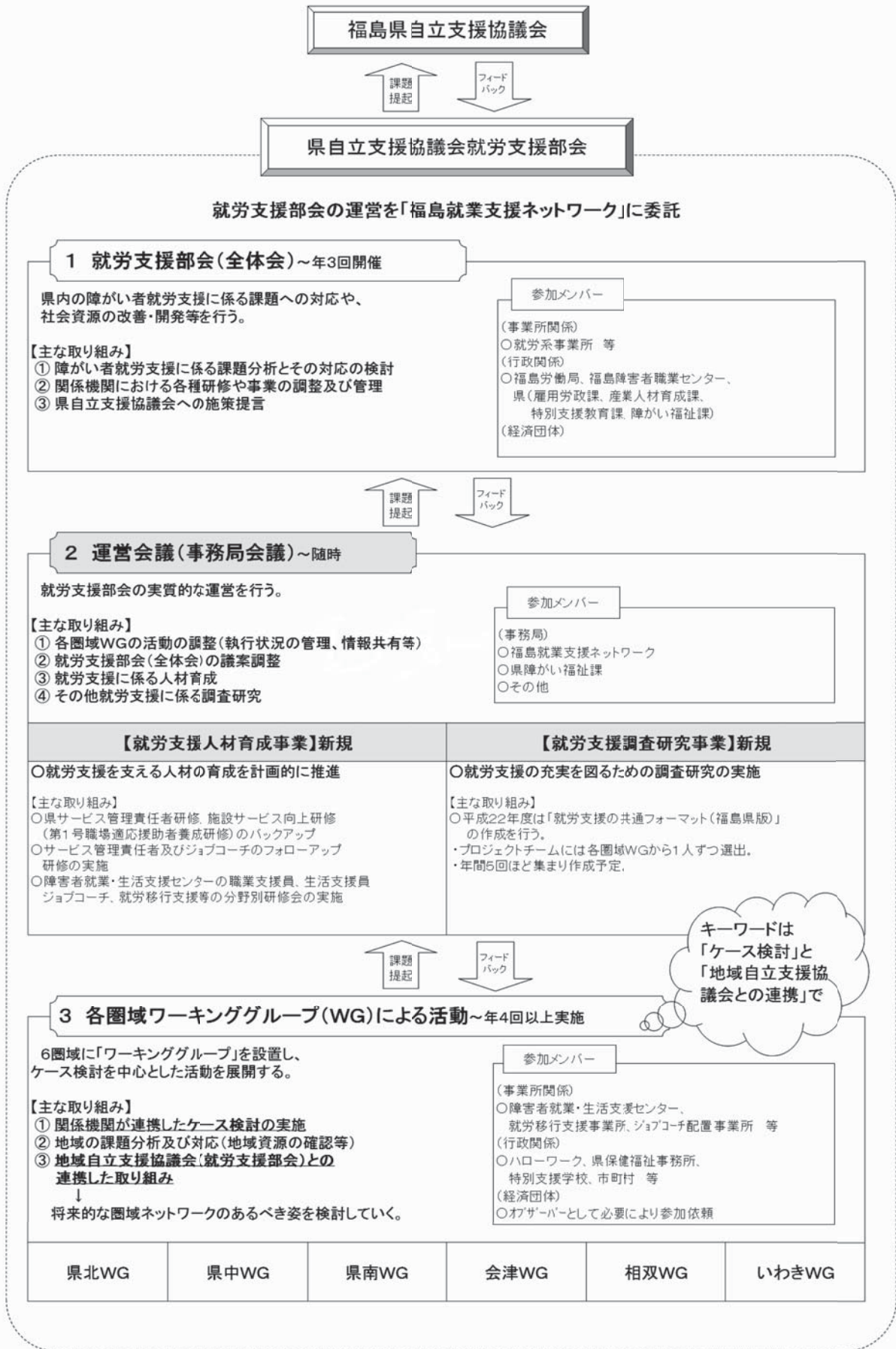
4つの専門部会の1つである就労支援部会は県から委託を受け、「福島就業支援ネットワーク」(NPO法人全国就業支援ネットワーク福島支部)が運営主体となり、事務局を担っている。(図3・図4)

図3



部会の構成員は、行政関係（労働局、県雇用労政課、県産業人材育成課、県障がい福祉課、県教育庁特別支援教育課、福島障害者職業センター）、経済団体（障害者雇用企業、中小企業家同友会）、施設関係（障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、旧法授産施設）等で、「就労支援に係る課題への対応や社会資源の改善等を図る」ことを目的に年3回開催、就労支援部会全体会が開催されるが、全体会とは別に、より地域に密着した形で関係機関のネットワーク化を図り、情報の共有や地域毎の課題の検討を行うため、6つの福祉圏域に対応した形で圏域毎でのワーキンググループによる活動がある。なお、福島県においては6圏域のうち5圏域で障害者就業・生活支援センターが設置済みであり、残り1圏域についても準備センターとしての就業サポートセンターが立ち上がっており、それぞれが地域ワーキンググループの中心的役割を担っている。

図4 平成22年度福島県自立支援協議会就労支援部会 体系図



全体会議の開催や各圏域ワーキンググループの活動とともに就労支援部会の活動として特筆すべきこととして就労支援に係る人材育成の活動が挙げられる。

平成21年度の活動としては、以下の4点がある。

- (1) 県サービス管理責任者研修(就労分野)への協力(11月30日～12月1日)
- (2) サービス管理責任者研修(就労分野)フォローアップ研修の実施(2月11日～12日)
- (3) 県第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修への協力(10月5日～21日)
- (4) 第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)フォローアップ研修の実施(3月18日)

サービス管理責任者研修や職場適応援助者養成研修は国で定められた規定のカリキュラムや時間数があるが、フォローアップ研修については国が指定する研修基準の中にはまだ示されていない。しかしながら、研修を修了した受講者が現場に戻り、実際にサービス管理責任者や職場適応援助者として任務にあたるなかでさまざまな課題や新たなニーズに遭遇し、さらなるスキルアップを図る必要性が出てくることは必然である。現場から出てくるニーズをくみ上げ、解決に導くため率先して研修体系をつくりあげていく機能を地域に密着した自立支援協議会にもたせることは研修効果も高いと思われる。

また、全体会では、「県として就労支援を推進するのであれば、県自らが率先して知的障がい者や精神障がい者の雇用を進めるべきである」というチャレンジ雇用の導入に対する要望もあげられている。就労支援部会でまとめた意見を最終的に県の自立支援協議会に提言していくこととなっている。

(3) 地域ワーキンググループ活動の概要

地域ワーキンググループは、ケース検討を中心とした地域の課題分析や地域資源の確認をしながら課題解決を図る活動を通して、将来的な圏域ネットワークのあるべき姿を検討していくことを主な活動としている。(図5)

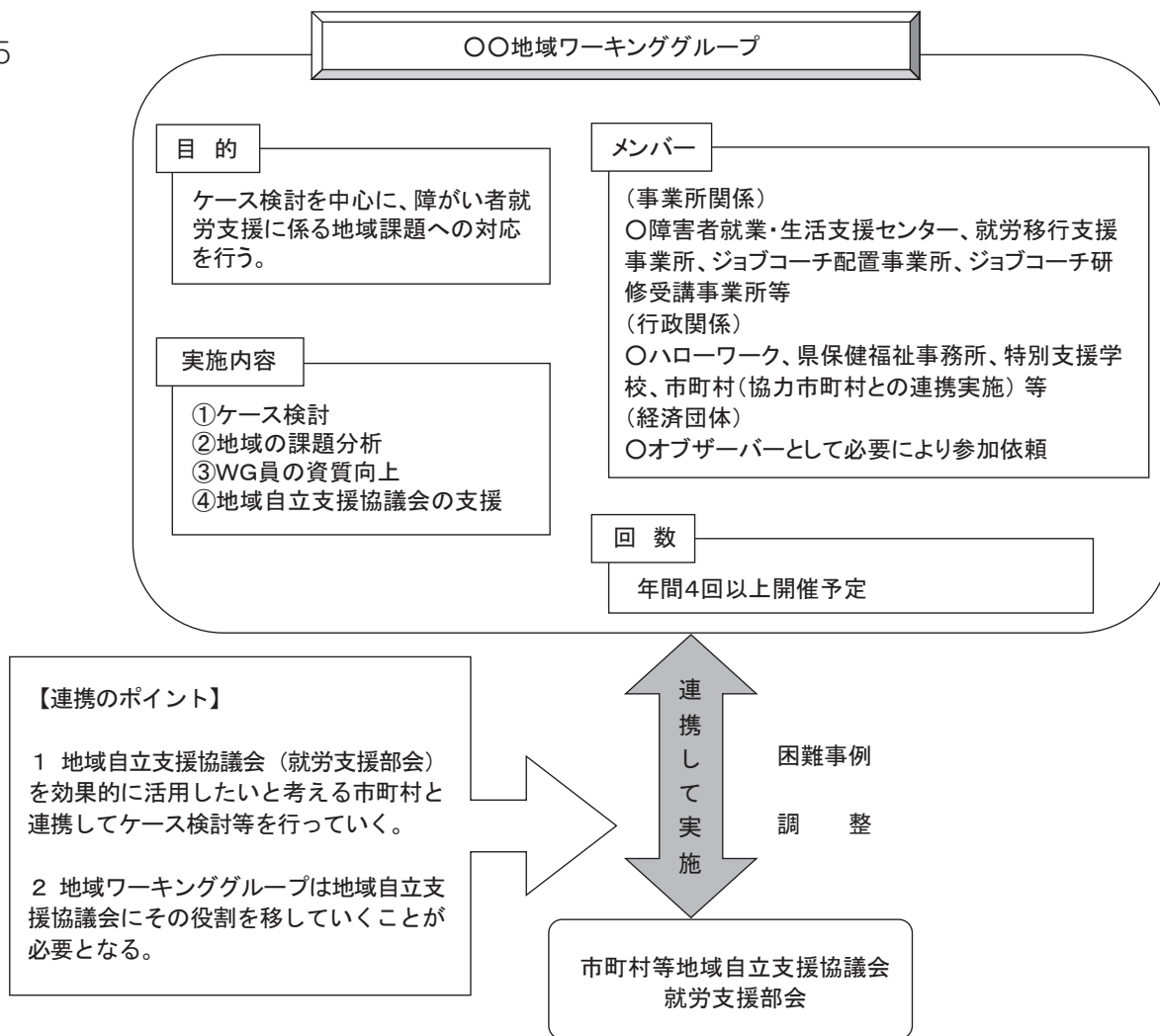
参加メンバーは、事業所関係では障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所、ジョブコーチ配置事業所等、行政関係では福島労働局、福島障害者職業センター、県(雇用労政課、産業人材育成課、特別支援教育課、障がい福祉課)、経済団体等から約10名で構成される。

年4回以上の開催を予定しているが、障害者就業・生活支援センターの「運営連絡会」や特別支援学校の「就労連絡協議会」と調整のうえ、抱き合わせで開催することは妨げないとなっている。連携やネットワーク化というと、主催者は異なるがメンバーはほぼ同じであるという似たような会議が頻繁に開かれることも多いが、そのような会議を整理し、集約していくところにも自立支援協議会の役割や意義があると思われる。

6つの福祉圏域では、地域課題や地域資源の状況も異なるため、活動内容もさまざまであるが、主な活動内容を挙げると下記の通りである。

- 個別支援計画に係る共通フォーマット作成
- 就労チーム個別面接(特別支援学校3年生うち就労希望者を面接 等)
- ケース検討(特別支援学校3年生の就労希望困難ケースの検討 等)
- 求人情報に対する対応
- 就労系事業所向け研修会(個別支援計画の作成に関する研修会)
- 就労系事業所の利用更新にあたっての個別評価の実施

図5



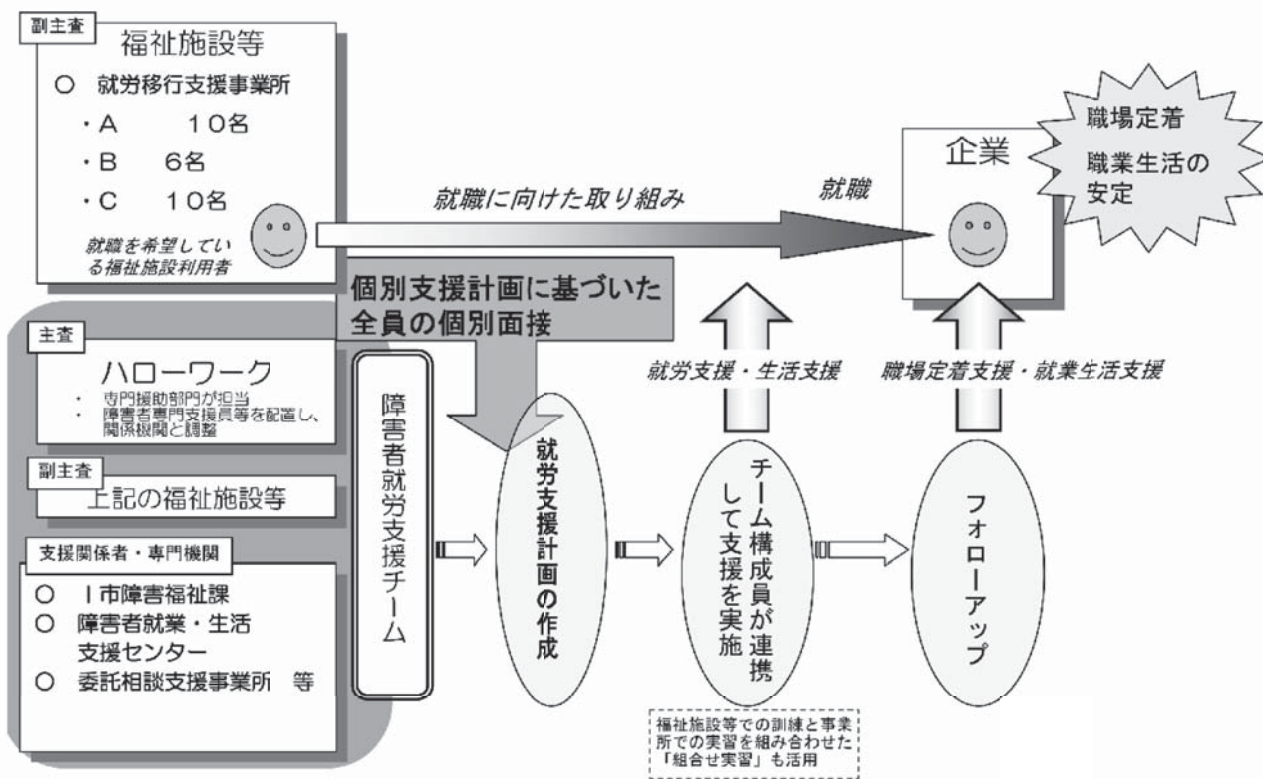
● 中小企業家同友会との共催による研修会の開催

個別支援計画のフォーマットは事業所により任意の形式を使用しているところが多いが、共通フォーマットを作成することによりアセスメントの視点の共有を図ることができる。また、教育からの移行時にどのように連携し、支援をすべきかということについても地域の中で共通認識をもつことが大切であり、在校時に障害者就業・生活支援センターへ登録するなどしてワーキンググループの活動を通じて、特別支援学校との連携を強めていくことも大切である。

6つの福祉圏域のうちいわき圏域内は1市であり、市の自立支援協議会がそのまま地域ワーキンググループの活動となっている。

いわき市自立支援協議会では、ハローワークの地域障害者就労支援事業と自立支援協議会就労専門部会が一体化し、効果的に活動を展開している(図6)。また、就労系事業所の利用更新にあたっての個別評価と困難なケースや特別支援学校の卒業生に対してのチーム支援を実施している。一人の利用者のアセスメントを事業所単位ではなく、地域全体で実施することの意義はとても大きい。利用者は、事業所の人である前に地域に暮らす一人の人である。地域全体で支えるという思いを自立支援協議会の活動を通して再確認したい。

図6 I市の自立支援協議会就労支援専門部会「チーム支援」



平成21年度の地域ワーキンググループ活動の結果、各圏域毎のさまざまな課題が整理されたが以下のような6つの圏域共通の課題も見えてきたとのことである。共通のものについては県全体の課題であり、県の障害福祉計画や事業計画に反映され、解決を図っていくべきものである。

- 地域自立支援協議会との連携
- 就労継続支援事業所が定員一杯でサービスの受け皿が不足
- サービス提供者のスキルアップ

(4) まとめ

福島県における自立支援協議会の運営の仕組みは、県自立支援協議会→専門部会（就労支援部会全体会）→圏域毎の地域ワーキンググループという3層構造であり、それぞれが一方通行でなく、ボトムアップおよびトップダウンの双方向でのやりとり、都道府県レベルと地域(福祉圏域)レベルの双方からの地域課題解決のためのアプローチができる地域づくりがされている。

表 就労支援部会スケジュール

平成21年度福島県就労支援部会 就労支援部会スケジュール (案) 210427

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
自立支援協議会							第1回協議会						第2回協議会
就労支援部会(全体会)			第1回部会				第2回部会					第3回部会	
地域ワーキンググループ			第1回WG			第2回WG			第3回WG			第4回WG	
個別ケース検討			報告			報告			報告			報告	
その他							相談支援従事者養成研修		相談支援従事者現任研修		サービス管理責任者研修		

関係機関によるケース検討を随時行っていく。

H22年度予算編成作業

自立支援協議会の活動を通して、地域の課題を整理し、障害のある人が地域で暮らし、地域で働く生活をあたり前にできるような土壌づくりは短期間でできることではなく、じっくりと時間をかけて地域の中での関係を構築していくなかで形成されるものである。障害者総合生活支援センターふくいんの本田所長の言葉を借りれば「それぞれの弱さを補い合ってネットワークすることで、“働きたい” “地域で生活したい” という願いを具現化する力になって」くる。

まず、われわれがどうしたいかではなく、この地域に住む障がいのある人たちがどのようにしたいのか、という声にじっくりと耳を傾けて、それを支える仕組みを地域で作っていく、安心のネットワークをつくりあげることが地域の自立支援協議会に求められている。

奈良県南和圏域の取り組み

(1) 奈良県自立支援協議会全体の概要

奈良県では自立支援法の施行に伴い、平成19年に「奈良県自立支援協議会」を設置し、協議会に(1)療育・教育部会、(2)就労・教育部会、(3)生活部会、(4)人材育成部会を置き、県全域及び圏域の相談支援体制の整備、市町村の相談支援体制の整備に関することへの支援、市町村が設置する地域自立支援協議会に関すること等への助言を行うことを目的とした。また、アドバイザー派遣事業（都道府県相談支援体制整備事業）を活用し、委嘱された圏域マネージャー（奈良県での圏域アドバイザーの呼称であり 以下 圏域マネージャーという）が奈良県福祉部障害福祉課とともに事務局を担っている。（図1）

それぞれの会議開催の頻度として、全体会は年に2回～3回、運営委員会では、各部長、圏域マネージャー、障害福祉課・健康増進課等を構成メンバーに四半期に一度開催され、そのなかで全体会にあげる議題の検討を行っている。専門部会については、必要に応じて開催されている状況。なお、事務局会議は、毎月開催されており、圏域マネージャー、障害福祉課、健康増進課がメンバーとなり、全体会、運営委員会、各専門部会の取りまとめや調整に当たっている。

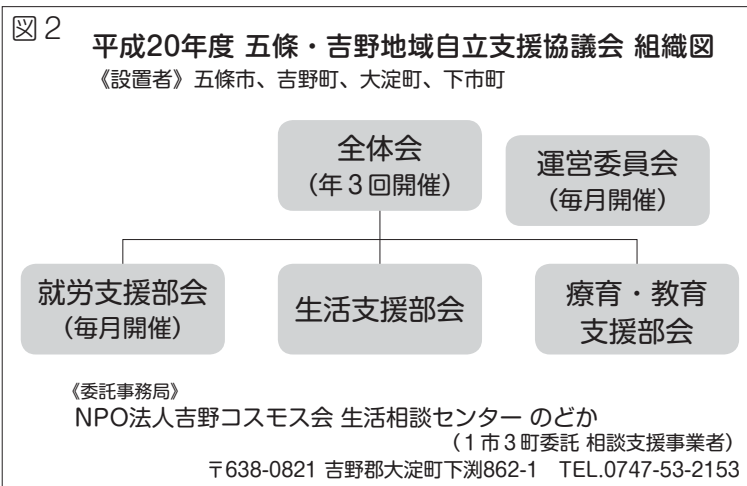
また、奈良県のホームページからは図1にみられるような奈良県自立支援協議会の機能整理図や、奈良県自立支援協議会設置要綱、参画メンバーの名簿等を閲覧することができるようになっている。協議会での議論を県民に広報し、障害福祉を地域の中心にするため全体会は原則公開・傍聴可能であり、誰もが情報を確認できるようなオープンな仕組みになっている。

奈良県では、圏域マネージャーが民間事業所と行政のつなぎ役となり、市町村と協働して地域自立支援協議会を立ち上げてきた。自立支援協議会のしくみや枠組みをより機能的に進めていくため圏域マネージャーの役割は重要である。奈良県全体の自立支援協議会に参画され、検討された内容を圏域の自立支援協議会に落とし込む役割とともに、圏域であがってくる課題やニーズを把握、集積し、圏域での地域自立支援協議会の全体会や必要に応じて奈良県の自立支援協議会にあげていく役割でもある。

(2) 南和圏域自立支援協議会の取り組み

奈良県の南和圏域では、「五條・吉野地域自立支援協議会」「十津川村地域自立支援協議会」「川上村地域自立支援協議会」「東吉野村地域自立支援協議会」があり、今回は、南和圏域の中でも早くから就労支援部会を立ち上げ活動されている「五條・吉野地域自立支援協議会」の取り組みについて取材した。

「五條・吉野地域自立支援協議会」（以下「協議会」という）は、五條市、吉野町、大淀町、下市町の1市3町の自治体が設置する公的な協議体であり、4つの自治体から委託を受け、NPO法人吉野コスモス会 生活相談センターのどかに事務局を置いている。（図2）



協議会は平成19年4月に立ち上げ、当初は全体会のみで年4回開催されていた。その後、専門部会として平成20年1月に「就労支援部会」、平成20年11月に「生活支援部会」「療育・教育支援部会」が設置された。いずれの会議にも圏域マネージャー、行政担当者が参画し、方針や体制について牽引する役割をも担っている。奈良県の自立支援協議会同様に、五條・吉野地域自立支援協議会においても組織図や設置要綱等を明示しており、協議会の取り組みを紹介する冊子の作成もされている。全体会や各部会等における機能と役割については以下の通り。

会議名	参画メンバー	機能と役割
全体会 (年3回開催)	地域の障害者支援分野における代表者	専門部会等で積み上げてきたことについての意思決定や確認の場
就労支援部会 (毎月開催)	支援事業の担当者、特別支援学校進路担当者、公共職業安定所の担当者	福祉就労の充実と一般就労を目指す方の支援方策の検討 ・就労系事業所利用者、特別支援学校3年生に「働くことに関するアンケート調査」 ・就労継続支援事業（A型、B型）の継続利用者の支援検討会（評価会議）
生活支援部会	支援事業所担当者、公募により選出された委員 当事者、家族	地域生活に関する様々な事業（移動面、日中・余暇活動を優先課題に検討）
療育・教育支援部会	療育・発達コーディネーター、保健行政担当者、学校関係者、事業者、公募により選出された委員	乳幼児期から学齢期、成人期と段階に応じた連続的な支援体制の確保、相談窓口の周知、支援者間の連携方策の検討
個別支援会議 (3～4回/月)	対象となる人がかかえる問題解決に必要なメンバー	障害のある人がかかえる問題について検討 個別のケースから地域課題が浮き彫りになるため協議会の展開に重要
運営委員会 (毎月開催)	行政機関担当者 相談支援事業者 圏域マネージャー 各部会役員	地域の情報や課題の整理・分析した上で自立支援協議会の機能に結び付ける 自立支援協議会の方針や体制について協議する

(3) 五條・吉野地域自立支援協議会 就労支援部会の概要

就労支援部会のメンバーとしては、支援事業所の担当者、特別支援学校進路担当者、公共職業安定所担当官、南和圏域マネージャー、市町行政担当者等、オブザーバーとして他の圏域の障害者就業・生活支援センターセンター長で構成されており、毎月部会が開催されている。

当初は、行政からの依頼で就労継続支援事業所（A型、B型）の利用者が継続利用する際の支援の検討会（以下評価会議という）を行う第3者機関として、就労支援部会がその機能を担った。そのため設置されてすぐの20年1月から4月までは、毎月の評価会議が部会の主な活動となっていた。その後、地域の就労ニーズや課題を探るために就労系支援事業所の利用者、特別支援学校3年生を対象に「働くことに関するアンケート調査」を実施した。加えて、圏域内の特別支援学校の進路担当者と就労系支援事業所のスタッフが協働して実習や就労の受け入れ可能な企業の職場開拓を行った。

■平成21年度就労部会の活動経過

開催月	会議種別	内 容
H.21年 4月	定例会	ワーキングチームに分け、課題別検討 <一般就労ワーキングチーム> ・実習、就労受け入れ可能な企業の開拓 <事業所内就労ワーキングチーム> ・工賃アップに向けた取り組み、社会資源の紹介パンフレット
5月	定例会	<一般就労ワーキングチーム> ・実習、就労受け入れ可能な企業の開拓について検討 <事業所内就労ワーキングチーム> ・社会資源の紹介パンフレット具体案について検討
6月	打ち合せ	部会での取り組み、テーマについて議題の整理
7月	定例会	《一般就労グループ》 ・実習や職場体験ができる企業の情報収集について ・企業向けリーフレット、パンフレットの作成について 《事業所内就労グループ》 ・社会資源紹介の冊子作成について
9月	定例会	職場実習先の新規開拓について具体的な進め方を検討
10月	定例会	ハローワークにて地域の求人票の検索、実習協力企業の開拓に向けてリストの作成。 職場実習企業開拓を実行
11月	定例会	職場実習企業開拓の結果報告と今後の実習の進め方について検討。次回、職場実習 企業開拓の準備
12月	定例会	部会で開拓を行った企業での実習体験者からの報告
H.22年 1月	企業開拓	職場実習企業開拓を2グループに分かれ実施 協力先を獲得
1月	定例会	ハローワークから個別の課題提起があり対応方法について検討 職場実習企業開拓マニュアル作成について検討
2月	定例会	職場実習企業開拓の報告およびマニュアルの作成について 部会の今後の方向性について 企業との懇談会、意見交換会

平成21年度は《一般就労グループ》、《事業所内就労グループ》の2つのワーキンググループに分かれての活動であり、中でも《一般就労グループ》での職場実習企業開拓で成果があった。職場開拓に実績のある特別支援学校の進路担当者や就労系事業所のスタッフが2人ペアになりローラー作戦で企業訪問をされ、ほとんどの企業に話だけは聞いてもらったということであった。都市部では企業開拓で電話や訪問を試みても門前払いをされることが多い中、山間地域で企業の絶対数も少ないと思われる地域で企業が好意的な対応であることを聞き、うらやましく感じた話題であった。

職場実習企業を開拓した効果、結果

課 題	現 状
職場実習希望者が少ない	就労移行支援事業所が地域内で2ヶ所、開拓してきた割には実習希望者が少ない
希望者と企業とのアンマッチング	企業までのアクセス、希望職種等その人にあった企業とのマッチングができていない
実習に同行できるマンパワーの不足	企業から実習の際の付き添いを求められるが、福祉事業所の人員配置の中から支援者を出すことが難しい

今後については、せっかく開拓してきた職場実習企業であり、有効に活用するために他の市町村に向けた情報提供を検討しているが、2月の定例会で企業開拓については、一旦休止とした。地域内は就労継続B型事業所、生活介護事業所が多く、企業への就職だけが地域課題ではないとの検討結果から、《事業所内就労グループ》での工賃アップのために仕事を作り出す活動にも力を注ぐという方針が出された。

(4) まとめ

奈良県における自立支援協議会は、県の自立支援協議会、地域自立支援協議会の仕組み、枠組みが確立されており、その仕組みをより機能させるために各圏域マネージャーが配置されている。地域自立支援協議会で検討された中で、奈良県としての協議事項を圏域マネージャーが事務局を通じて運営委員会に対し議題として提出する。県の協議会では地域の課題をきっちり受け止め、議論し、結果を確実に地域にかえすシステムとしている。(図3)

南和圏域マネージャーに地域自立支援協議会にできることについて尋ねたところ、障害のある人が地域であたり前に暮らしていくために生きにくさ、困っていることに対してどうしていくか？ その課題整理、解決を積み重ねていくことが重要だと思うとのことであった。今までは、目の前の障害のある人の困っていること、地域課題に対して個人的なつながりや所属している事業所内で解決する完結型できていたが、協議会の活動の中で地域の支援者同士が顔の見える付き合いができること、話し合いの場が設定できたこと、そこから支援者が協同しネットワーク作りができたことが成果であるとのことであった。

また、運営上の課題について聞いてみると、市町村単独設置の協議会は運営がスムーズであるが、複数の市町村で設置した協議会ではそれぞれの自治体の足並みがそろいにくく地域協議会独自のしくみが作れていないように感じているとのことであった。

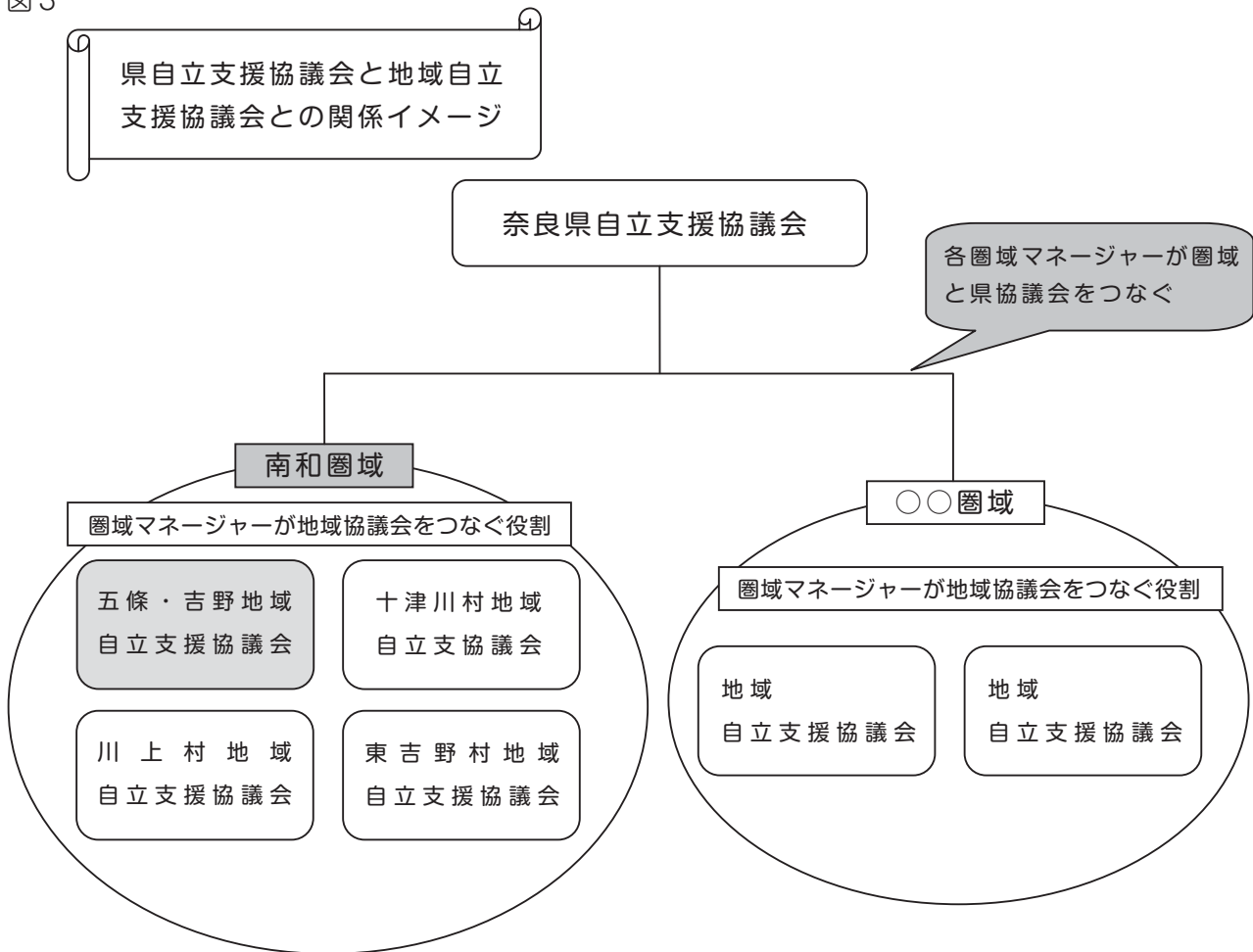
自立支援協議会の役割は障害のある人が地域であたりまえに暮らしていくために地域課題の集約、整理、社会資源の開発をする中で解決方法を探る活動である。ともするとアウトプットが、行政への施策の提言で解決を図ろうとしがちである。南和圏域マネージャーの喜多氏は「行政の肩を持つわけではありませんが・・・」と前置きされた後、施策の提言や予算の要求も大切であるが、行政に求めていくことばかりに力を注ぐのではなく、地域に現在ある社会資源をより有効に活用する方策を検討し、今あるものを使いやすく工夫する方策を検討することも必要なのではないかと話されていた。また、要求していくばかりの姿勢が、南和圏域の地域性、住民性にあわないのかもしれない。とも話されていた。

自立支援協議会の枠組みは重要であり、モデル的な事例、先進的な事例がさまざまな地域で見られ

る。ただし、協議会の構成メンバーはその地域の人である。地域性にあわせて機能的に活動していくための方策は、どこも同じではなく、圏域それぞれに特性があるように圏域、地域ごとのしくみ作りややり方があることをあらためて感じたインタビュー取材であった。

今回の訪問にお忙しい中をご対応いただいた、南和圏域マネージャー 喜多 学志様、五條・吉野地域自立支援協議会 就労支援部会 桑上 実様、事務局 下谷 昇様、高村 公子様にお礼を申し上げます。

図3



<参考資料引用先>

奈良県自立支援協議会

<http://www.pref.nara.jp/secure/2931/zenhan.pdf>

南和圏域自立支援協議会

http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_menuid-3811.htm

自立支援協議会の取り組み Vol.1 2008年11月

五條・吉野地域自立支援協議会（発行：五條・吉野地域自立支援協議会事務局）

第3章

就労支援ネットワークの 構築に向けての検討会

参加者名簿（順不同）

久保 克己（大阪市障害者就業・生活支援センター所長／大阪障害者雇用支援ネットワーク理事）
高原 義宏（連合大阪副事務局長）
江口 敬一（全国重度障害者雇用事業所協会近畿ブロック長）
八幡 智子（大阪府こころの健康総合センター地域支援課長）
岩見 和夫（大阪府障がい者自立相談支援センター地域支援課課長）
米澤 正明（大阪労働局職業安定部職業対策課障害者雇用担当官）
梶原 義明（大阪労働局職業対策課高齢・障害者雇用対策係長）
中尾 健次（大阪障害者職業センター所長）
井上 正治（すいた障害者就業・生活支援センター センター長）
乾 伊津子（大阪市職業リハビリテーションセンター所長）
田中 純幸（大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事）
成瀬 修（高槻市障害者就業・生活支援センター所長）
大森 千恵（㈱エルアイ武田事業推進室部長）
尾崎 博之（大阪府福祉部障がい保健福祉室自立支援課課長補佐）
上村 英司（大阪府福祉部障がい保健福祉室自立支援課就労支援グループ総括主査）
那須 孝胤（大阪府福祉部障がい保健福祉室生活支援課地域生活推進グループ総括主査）
湯川 隆司（知的障害者更生施設（入所）かがやき主任）
酒井 京子（サテライト・オフィス平野所長）
大宗 善也（大阪市職業指導センター指導員）
伊集院貴子（大阪障害者雇用支援ネットワーク）
森 悟子（大阪障害者雇用支援ネットワーク）



久保：専門委員会ということで、お忙しい中お集まりいただきありがとうございます。さて、前回の会議でお示した各市町村などへのアンケートが返ってまいりましたので、その報告をさせていただきます。また、集計結果に対して各方面からの率直なご意見をいただきたく、第2回目の専門委員会を開催いたします。まず初めに当NPOの代表理事江口の方からご挨拶を申し上げます。

江口：おはようございます。お忙しいところ、お集まりいただきありがとうございます。このアンケートはみなさんにご協力していただいた調査研究の集大成ということでまとめていけたらと考えています。大阪府では橋下知事が就任されてから雇用率や達成率が全国の中でも下位にあることから、数値目標を定めて障害者雇用に取り組む姿勢が示されています。私共NPOはこれまで「障害者雇用日本一の大阪を目指して」を掲げてきましたが、順位等はあまり意識せず活動してきました。大阪府が「大阪を障害者雇用ナンバー1の町に」という方針を公表され、改めて障害者雇用への意気込みを感じております。

今日お集まりいただいた皆様は大阪の障害のある人を就業に導くために必要不可欠な機関の方々です。ぜひ皆様の専門性を結集して、就業支援ネットワーク創設の母体的な役割を担うものにしていきたいと考えます。今後ともよろしくお願い申し上げます。

久保：働くということが人として一番大事な行動とっております。障害があっても「働きたい」という気持ちを地域で支えていかなければならないと思っておりますが、まだまだそういった状況ではありません。企業があったり、なかったりと地域間でいろいろな格差があります。就労ニーズがない、少ないで終わるのでなく、圏域内の支援者はいろいろな形で就労にかかるニーズを掘り起こし、育てていかなければならないと感じてきました。

大阪府は、地方公共団体として初めて、障害者の雇用の促進と就労の支援にかかる条例を制定し、22年4月から施行します。これを背景にして、大阪府内のいろいろな関係機関が就業支援に向かって進んでいき、さまざまな機関の連携がはじまります。その連携をスムーズに進めていくための仕組みづくりが必要です。関係機関にしても、教育は教育で、労働は労働で、福祉は福祉でそれぞれが縦割りでやってきたものを、この条例をベースにして横のつながりができるのではないかと考えております。そして、その流れをまとめていく中枢部分が必要となります。本日お集まりの専門委員の皆さん方がつまりその中枢を担っていただけるのではないかと考えています。それはいわば「大阪府障害者就労支援ネットワーク協議会」と称されるものであって、そういったものをこの研究を通じて創っていければと考える次第です。

それでは調査結果に入りますが、まず市町村に対して、自立支援協議会に関するアンケートを行いました。そして雇い入れをしてもらっている企業へのアンケートですが、今回は全国重度障害者雇用事業所協会（以下：全重協）の会員企業を対象として調査を行いました。これまでは、福祉側が企業にお願いをするばかりだった現状がありました。これからは、企業を周りの関係機関が支えていく仕組みづくりが必要とされ、それによって企業の負担軽減が図られ、新たな雇い入れへの敷居を下げることに繋がるというご意見もでています。さらに各地域の相談支援事業所や障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、さらには特別支援学校の進路指導の先生などいろいろな思いをもっておられ、それらについての生の声が反映されています。それではその報告をお願いいたします。

<調査概要の説明は省略>調査結果を参照

久保：企業の中でのご意見をお聞きしたいと思います。

大森：企業の中で、「自立支援協議会」のことを今回初めて聞いた次第です。名前は知っているも具体的にどんなことをされているのか分からなくて、福祉の機関と労働側との連携というところは分かるのですが、両方から似たような話があって、そのまとめるところがないと感じています。今回この自立支援協議会の就労支援部会がその機能を果たすものとなれば、企業としては、採用していく時に少し相談していけるところが見えてきて、分かりやすいのではないかと思います。両方も一生懸命動いていただけるのですが、中がバラバラでどちらに相談すればいいのかが分からないという印象を強く持っています。

久保：障害のある人のできないことが一方にあって、しかしできることもいろいろお持ちで、そのできることに重点をおいてどう支えていくかと、できないことも一方にはあるのでそれをどう援助していくかという両方のアプローチが必要となります。就労の分野では、できることやその能力をどう増やして伸ばしていくかということを考え、福祉サイドの自立支援法と労働サイドの雇用ということはどこかで繋がりができてくると思われますが、今までは橋渡しがなかなかなかったことです。福祉はできないことをどう配慮していくかにウエイトが置かれ、一般就労は難しいのでその人をどう支援するかということに終始していた経過があります。企業としてはそこに参画しても毎回こんなことかと躊躇されることがあったと思われませんが、「就労支援部会」という枠組みがあれば、そのような課題も解決されていくのではないかと考えます。企業の立場で江口さんいかがでしょうか。

江口：精神や知的障害のある人の雇用を推進していくには、その人にどのような支援があれば働けるのか、また支援がない場合はどうするのか、福祉サイドと企業（労働）サイドとの連携が必要です。障害のある人は福祉サイドから一般就労への移行が少ないというのは現状ですが、雇用企業の中で働く障害のある人を知ることにより、福祉サイドでこの人なら一般就労が可能かもしれないという気づきもあろうかと思います。一般に企業（労働）サイドでは3年間くらい雇用が継続しないと職場定着したという自信は持てないようです。それには業務が継続的に遂行できるようになるという以外に家族関係や生活面でのバックアップが必要になります。双方が得意分野で情報交換をしながら連携できるという機能はとても有効で大森さんの意見に同感であります。

久保：大阪府の中では先ほども言いましたように条例ができましたので、それを後ろ盾にとっても動きやすくなったのかなと思います。今回のこの検討委員会をきっかけとしてその流れができていけばいいと思います。

<クロス集計結果説明>

久保：それでは、全般を通しましてご意見を頂戴したいと思います。よろしく申し上げます。今までで感触としてはそういう機能が必要ということがあったのですが、こうして数字で示されてみて如何でしょうか。

尾崎：データを事前に見せていただいていたのですが、このデータはサンプル数が少ないので、結果というのは非常に微妙ではないかと思っています。回答率は44%なのですが、母数が少ないので、かなり偏った形の答えがでている可能性もなきにしもあらずと思っています。この結果をどう取り扱っていくかを結構慎重に行っていくべきではないかという気がしています。しかし、このアンケートをする以前から就労に関わっている福祉施設とか、障害者を雇用している企業であるとか、各機関が少なくとも就業支援に関わる問題意識を持っていて、当然連携するための協議会や連携するための機関が必要という意見があるというのは初めから予測されていた結果でもあります。それでも大阪府には現在たくさん連携の機関、ネットワークというものがありますから、今後はそれらをもう少し統一した形で、皆が同じような動きもでき、同じ考え方で連携ができるような仕組みというものが必要であると思っています。

上村：厚生労働省では障害者就業・生活支援センターを核にしたネットワークというものを掲げ、片方ではいろいろなネットワークが存在し、重なりあう部分をうまく整理する必要があるのではないかと考えています。もしくは障害者就業・生活支援センターのネットワークが強いところはそこが中心となり、障害者就業・生活支援センターのネットワークが進んでいないところは自立支援協議会が中心となるなど、うまく地域で役割分担することで整理していかないと二重三重のものができ、効率的に回らないものになるのではないかと危惧しています。当然自立支援協議会の就労支援部会を望まれるところも多いと思われるので、その辺は整理しながら進めていくということになると思います。

久保：他の都道府県に比べて大阪府では18の福祉圏域すべてに障害者就業・生活支援センターがそろっているということもあります。他府県では就労移行支援事業所が少なかったりしてなかなか就労のニーズがあがらなったりしますが、府内では企業数も多い中で就業を希望する人々も多くいて、他府県に比べるとかなり就労に対しては積極的な枠組みができていると思います。

乾：アンケートの中では相談支援事業所において就労のニーズをあまり感じておられないなあと思います。たぶん本当はあるんでしょうが、まだ挙がってきていない実態があると思います。そうした実態を受けて自立支援協議会の就労支援部会の必要性が問われているのだと感じます。やはり私たち就労支援を行っているサイドとしてはまったく企業と同じ思いであり、就労継続のために生活の支援部隊を長年強く切望してきた経緯がありますので、是非とも大阪府内の中で自立支援協議会の就労支援部会の機能が各地域にできていて、それを府全体が集約できる仕組みを早く実現してほしいと思っています。

大森：先ほど障害者就業・生活支援センターと自立支援協議会の話ができましたが、私たち企業側からすれば、自立支援協議会の就労支援部会が障害者就業・生活支援センターになると非常に分かりやすいかなと思います。就労という中で定着というのがとても大事な要素となっていますが、マンパワー不足でとても定着支援まで手が回らないというのが支援機関の大きな悩みであると思います。企業としても本人が頑張っているので何とかしたいと思っても仕事以外の生活の部分でいろいろな問題が起こってその結果仕事に影響がでてしまい定着できない状況になります。支援機関に連絡をとってもなかなか動いてもらえないという状況があると、その人の支援は会社の中でしなければならなくなります。全重協の会員企業や特例子会社ではノウハウを持っていて何とかこなせますが、

特に家族の問題なんかは会社では踏み込めません。自立支援協議会の中に障害者就業・生活支援センターがあって、そこに相談をかけた時に、生活の問題の方は地域の支援機関とうまく連携をとって支援をしてもらう関係が作れば、非常に分かりやすくなるし、助かる企業もたくさんあるのではないかと思います。

久保：チーム支援というか、支援するメンバーが増えれば増えるほど支援は充実しますね。

大森：結局動けなかったら意味がないので、その中で動けるような仕組みにしようとすれば、一つにまとまった方がお互いに役割があっても、できない時に助けあえるということで、そういった形でもう少し分かりやすくなるというのがあります。

成瀬：私は障害者就業・生活支援センターなので大森さんのご意見は頭が痛いです。今年労働局から加配をいただき、現在就労支援ワーカー3名と生活支援ワーカー1名で530名くらいの登録者の方を支援しています。大阪府の就労支援ネットワーク構築事業を利用して、地域の支援機関の人材育成を行っていて、自分たちが動けなくても地域の他の機関が動いていくという仕組みづくりと就労支援部会においては、地域の就労支援機関が庁舎内で実習ができるとか、連携の方向性を探っていくなど地域の中で役割分担をしているところです。今回の調査の中で高槻市の回答率が高かったというので、やってきてよかったと感じています。こうした結果を地域の方々にも知っていただきながら努力していきたいと考えています。

湯川：自立支援協議会を岬町でやらせていただきながら、自分の立ち位置で関わらせていただき、本当によかったなと思っています。実際地域の障害のあるの方々にとって、自立支援協議会がワンストップ型になって、障害のある人にとって使える自立支援協議会という視点がこの研究会の中での私としての気づきになりました。今日また、企業の方からのご意見で分かったのは企業の方々にも自立支援協議会に入ってきていただき、一緒になってやっていかないとだめだということです。大森さんがいつもこの研究会が「分からない」と言い続けていらっしゃったのが印象的で、やっぱりそういった企業側の声を受けてどう作っていくのが大事だと思います。大森さんがいつも言われる就職するのも大事だが、就職するまでのプロセスをどう構築していくか、いわゆる特別支援学校を卒業して、実習を通じて支援機関と連携してどうしていねいに雇用に進めていくのか、雇用してその後どう雇用を続けていくのか、その後の親亡き後の支援をどうしていくのか、それは企業から福祉へと一緒になって寄り添って支援していく、そういった一生涯の中での節目のところ、障害のある人が困った時の相談を引き受けるところが地域の自立支援協議会であると自分の中の気づきになりました。そういったことを岬町・阪南市の自立支援協議会の中でやっていきたいと思っています。

久保：それでは全国状況をよくご存知でいて、福島県での事例も含めて酒井さんからお願いします。

酒井：大阪は障害のある人がたくさんいて、支援機関もあって、すでにネットワークも各地域で立ち上がっていて、こうした支援の環境を整理するのが自立支援協議会の役割なのかと考えます。

福島県では、早い時期、平成18年から自立支援協議会を立ち上げています。直面している課題を一つの事業所だけで抱えるのではなく、地域の課題として地域の資源を使いながら解決していくという思いをみんなが共有するという視点が大事であると思います。すでにあるものを同じく作る

のは無駄なので、滋賀県でも行っていますが、ハローワークのチーム支援の事業と就労支援の部会を一体となってやっています。また、障害者就業・生活支援センターの連絡会や特別支援学校の就労連絡会を、就労支援部会と一緒に抱き合わせの形でやっていき、その中でこれまで参画してこなかった事業所も巻き込んで、最終的には自立支援協議会に落とし込んでいくという仕組みを作っています。障害者就業・生活支援センターの人材育成のところも関心が高いですが、現場では個別支援計画策定に苦慮しているところもあり、福島県の自立支援協議会では個別支援計画をスーパーバイズする機能をもっていたり、工賃倍増とかジョブコーチについても就労支援部会が率先して研修を行ったりしています。それは全国的にも珍しいのですが、その他にサビ管（サービス管理責任者）研修には国研修があって、都道府県研修がありますが、そのフォローアップ研修なども就労支援部会で行っているというところは福島県でしか見られないのではないかと思います。就労支援を担う人材育成というのを支援機関自身で育てていくという仕組みも、大阪府でも必要ではないのかなと感じています。

久保：大阪府ではそれぞれ福祉圏域各地域18の運営会議とかありますが、全部をまとめる仕組みがなく、18それぞれで均等に支援計画が立てられているのか、お互いの事業成果を意見交換する場なども必要だと思われます。次は労働組合の視点からご意見をお願いします。

高原：余談ですが、実は今日春季生活闘争の回答指定日になっていまして、第一の山場が今日です。金属、自動車、電機とかが今日一斉に回答されるのですが、その中でも昨年はベースアップ要求をして結果的には定期昇給も凍結される状況でしたが、今年もなんとか定期昇給は維持しようというような状況で、回答状況がどういう状況になっているのか分かりませんが、非常に厳しい環境にあるというのは、ご存知のとおりです。その中でなんとか定期昇給までは維持できるのではという状況です。まあ、一般的な労働の状況はそんなところになっています。

さらに、大阪の失業率が10月から12月で7.2%と全国ワーストです。労働の環境の中で労働者のうち非正規が3分の1の状況で、労働全般で非常に厳しい環境となっています。その中で障害者の就労支援をそれぞれの団体がどのような形でうまく連携を図るのか、この調査報告についても情報を共有するのではなく、具体的に各団体がこれから何をするのかといったことを進めていかないと、これだけのデータをとっただけではもったいないと思います。このデータを活用して、大阪が一歩でも前に進んでいくにはどうしていくのか、一面政策的な部分がでてくるだろうと思います。例えば障害者雇用の基金事業とかあるかと思いますが、本当に多面的に内容を進めていかなければならないと思います。その中で労働団体としても一翼を担いながらやっていきたいと思っています。さきほどの話の中のマンパワーや支援者の育成については本当に大事だと思っています。企業でも人材育成の課題があり、日本ではそういった面が弱くなっているように感じています。障害者支援をしていく時にもそういった人材育成なども考えていくべきであるし、併せて政策提言のところでできる限り取り組みをしていきたいと思っています。

米沢：2月に障害者雇用促進セミナーを行いました。参加企業を中心に未達成企業であり、その大半がまったく障害者を雇っていない、障害者が0であるという企業でした。障害者雇用の未経験企業などは雇用イコールハローワークだけというイメージがあり、他の支援機関や社会的資源をほとんどご存じないというのが大半です。それで、今回のセミナーでは、障害者就業・生活支援センターにお願いをして、障害者就業・生活支援センターはこういった支援ができるのだという講演を堺の

障害者就業・生活支援センターのセンター長に依頼しました。その後の反応としてそんないいものがあるとは知らなかったというお声をいただいたのも事実です。ハローワークと障害者就業・生活支援センターだけが社会資源ではないので、他の資源も有効活用できますが、ほとんどご存じない企業の方が多いのではと思います。ハローワークの職員も社会資源がこういった機能をもつものなのか、十分理解して、誘導させていただいたり、一緒に付いていかせてもらったりというご案内もまず職員自身が知らないとだめだと思われれます。こういったネットワーク的なものをハローワークも含めて活用すればいいと思っています。

梶原：先ほど障害者就業・生活支援センターのネットワーク機能を自立支援協議会の方に落としこんでいくというお話がありました。大阪では平成14年に大阪市に障害者就業・生活支援センター事業が最初について、平成20年度には大阪府内の18センター全てにつきました。国の障害者就業・生活支援センターの体系というか、事業の概要には、その時は障害者就業・生活支援センターが中心になって地域の福祉と労働のネットワークをつくるという位置づけになっていました。実際障害者就業・生活支援センターの委託費の中にもネットワーク作りのための人材育成とかネットワーク会議を召集するという経費がついていました。しかし平成20年度くらいからそれが省かれていまして、センター自体の相談とか、個別の事業と本来の事業と、あとは運営会議の経費とかだけになっています。実は自立支援協議会の役割の中に障害者就業・生活支援センターが入るというのを想定してそういう体系になっているのかと思われれます。この障害者自立支援協議会の根拠となる自立支援法がどうなっていくのかわからないのですが、今のところ、自立支援協議会の就労支援部会とかを障害者就業・生活支援センターのネットワークに使いながら、そちらのほうが障害者の方の生涯を担うような位置づけですので、その中に就労の方の分野も入って活用しながら地域全体で障害者の雇用を図っていけたらと思っています。今後就労支援部会がどんどん活用されて障害のある方の就職が進んでいけばと思っています。できればこのメンバーの力をお借りして連携していけたらと考えています。

中尾：一つには、このアンケートに関しては配布数に対して回答数が非常に低いという感じを持っています。このところが100%とは言いませんが、8割、9割という関心をもって答えが返ってくるような大阪の環境を作っていないといけないと思います。それはこういう協議会とかの役割でもあるのかなという感じがしています。

二つ目は、今大阪は障害者の雇用率日本一を目指すということで大阪全体が燃えていると思っています。企業のアンケートを拝見すると、「求人募集しても人が集まらない」、「応募者はあるが事業所の採用レベルに達していない」、「雇用できる障害者がいない」などの意見がかなり多く見られます。

「福祉から雇用へ」という方向の中で、これまで福祉エリアにいた方をどんどん労働市場に出ただけこうということですので、現実には「就職及び就労」はなかなか簡単なものではありません。企業が雇用するにあたっては、そのような状況を十分理解いただくことが必要だと思っています。当障害者職業センターへの問い合わせの中に非常に多いのは、大阪府や労働局などの行政の指導の中で雇用しないといけないという企業側の8割が、身体の人を求めています。現実的な話でいうと身体の方々はほとんど就職されていて、新たに雇用しようとするればそれ以外の障害の人になってしまいます。そうした状況を企業としても理解して、どうしたら雇えるかというところを考えていかないと、47都道府県の順位は別にしても、なかなか雇用率を全体的にあげていくことは難しいの

ではないか、またそういったところの工夫がいるのではないかと考えています。そういったところのメッセージも含めてこの協議会の報告書というのは必要かなというように感じています。

岩見：私どもの障がい者自立相談支援センターで自立支援協議会のアドバイザーを地域の自立支援協議会の立ち上げとか、立ち上げているけど見えてこないといった地域に派遣しています。いろんなネットワークはこれまでもありますが、自立支援協議会というオーソライズされたところで活動ができるというところ、官民協働で動けるということは非常に大きいと思われれます。その中で使われている言葉ですが、例えばケア会議とかケース会議はそれぞれどんなメンバーでどういう目的でどういう会議がされているのか、というのは立場でまちまちであったりします。それぞれの立場で自分はそう思い込んで使っておられるのですが、どうもすれ違っているといったことも見えてきています。こういったことも整理しながらやっていかないと難しいと思います。例えばこのアンケートの中でもこの自立支援協議会に対して、企業側からはどのようにして参加するのか、メリットはどこにあるのか、といった問いがありました。このことが見えてこないとなかなか活動としても難しいであろうなと思います。

実際にあった事例で、事前にネットワークができていればと感じたケースがあります。父子家庭で就労されている知的障害のある人でお父さんが急死されてしまったわけですが、私どもに入ってきた相談では、施設入所だったわけです。就労されている人がいきなり入所施設の利用というようになるのは、事前に支える体制とか、相談支援の問題であり、ネットワークができていればそういった事態に至らずに継続就労が可能だったと思われれます。就労は一旦切れてしまっていたので、ここから新たに就労となればなかなか難しい現実があり、相談をお受けして援護機関が動いても難しいという結果となります。ゆえに就労が継続できている方も地域のネットワークでの支えというのはとても重要で、具体的な情報が必要で、どこからでも繋がるものを作らないと難しいのではないかなと思われれます。難しくなってから相談があがってきても、それはやはり非常に難しいということになります。実際にはそんな例がたくさんあります。このようなことが起こらないようにするには、それぞれ地域の中で相談支援体制を構築していくこと、そのためにはそれぞれ共通の言語で共通の土台で作っていく必要があり、それが地域の自立支援協議会であると特に具体のケースを通じて感じています。

久保：精神の方々の就労が進まない実態があります。大阪市の調査では在宅の人が58%もいるそうで、施設にも通所しない、ずっと家にいる人が多くいらっしゃる実態があります。障害者数の推定ですが18歳から65歳までは身体障害よりも精神障害の人の方が多いという状況があります。さまざまな関わりや枠組みがまだできていない状況があって、雇用数も伸びないということがいえます。

八幡：精神障害者の就労についてはなかなか企業の求人のみならず、訓練をする場も見つけにくいという状況があります。精神障害者の場合は社会生活適応訓練事業(社適)がありますが、障害特性で、調子のいい時と悪い時とでは作業量の差があって、この「安定しにくい」ということは、社適事業所でも、なかなか難しいという実態があります。社適訓練後、就労して5年位続いていた方ですが、その後の環境の変化などで、調子を崩されて、現在、社適で訓練を受けている方より力が落ちてしまった方がいます。その辺をどう支援していけばいいのか、企業としてみればどう対応したらいいのか、そういった時の賃金補償のような経済的な支援とかも含め、障害特性に応じた企業への支援を考えていく必要があるという気がします。精神障害の就労支援もこういうことがあれば大丈夫と

いう、そのようなことを自立支援協議会等の中で企業にも入っていただいて検討してもらえばと思うのです。

自立支援協議会は民間の方の意見を踏まえて各市の施策に反映されるという大きな意味があります。地域自立支援協議会での課題が大阪府の自立支援協議会にあがって行ってそこで施策化されていくという仕組みです。精神障害の場合は就労だけに限らず、地域の自立支援協議会に課題があがりにくい状況があります。精神障害者の地域移行の退院促進支援事業というのがあって、保健所の自立支援促進会議を中心に課題などを検討する会議があり、束ねる大阪府としての退院促進支援事業運営委員会があるのですが、さきほどおっしゃっていたように各障害者就業・生活支援センターの運営委員会をまとめる府としての場ができたとして、そこでの課題をどう府の自立支援協議会に課題としてあげていくのか。その中にどう組み込むのかがないと、今の地域移行の退院促進支援事業のようにいろんな課題があるのだけれどそれが府としての自立支援協議会の課題としてはあがっていかないことになるので、そのあたりを考えていけたらなと思います。

それと自立支援法になって、相談支援事業所や就労移行や就労継続支援事業所など実際に支援している事業所が疲れて、目の前にいる方々のことで目一杯になっています。精神関係は小規模のところが多いですし、いろんな会議にも出にくかったりで、そういったところの底上げも考えていかないと事業所自体がつぶれていきかねない状況にあるので、そこら辺も非常に課題かなと思っています。

田中：膨大なデータを整理していただいた担当の方に心から敬意を表したいと思います。自分の仕事もちながらの作業で、本当にたいへんだったと思います。よくぞここまでまとめていただいたと思います。たぶんこれは今回だけではなく、支援をしていくあり方みたいなものの基礎データになると思うので、全体の傾向だけではなく個別の意見とか、アピール、メッセージもしっかり読んで活かしていくことが大事ではないかというふうに思います。本当にご苦労様でした。

実際に就労支援を日常行っている立場の者としては、特に企業側のデータとか考え方が一番気になるところであります。就労支援機関は企業があってこそ成り立つもので、企業と良い関係が確立できるかどうかは生命線です。そういう意味では企業の意向をしっかりと踏まえながら実習にしる、雇用まで到達したときには定着支援も含めて、しっかりした連携をやっていくことが大事ではないかと思っています。今回は全重協の会員企業がメインの回答でしたが、全重協以外の一般の中小企業からの意見というとまた違う答えが出てくるのではないのでしょうか。全重協はたいへん障害者雇用に理解がある、定着支援に理解がある企業からのご意見ですが、現実には地域にある一般の企業も同じ意見なんだろうかという思いもあります。だから企業との関係をしっかりと繋いでいくことがわれわれ支援者側の大事な仕事のひとつだと思っています。データにある支援機関の傾向も後でじっくり読んで勉強させていただきます。一つ悩みを言わせていただくと、われわれ支援機関は何で「めし」を食っているかというと、利用者の支援費収入で経営を行っております。その利用者が就職したら支援費収入が減る、つまり経営資金が減少するわけです。就労の支援機関ですからどんどん就職に結び付けていくのは当然ですが、しかし同時に就職することによって毎月の収入が落ちてくるというジレンマがあるんですね。もちろん就職の成果によって次年度の支援費にプラスアルファされるというのがありますが、月々でいうと例えば先月2人就職した、今月3人就職した、すると5名分の支援費収入としては減っていくわけです。じゃ、経営をどうしていくかという話になるのですが、この辺は制度全体としてきちんと支援をする側に対する、あるいは就職者を積極的に出す側に対する手立てみたいなものが必要ではないのかなというように感じている

この頃です。先ほども中尾所長がいわれましたが、障害者の雇用については追い風ムードであります。大阪府政もそうだし、国の施策もかなりいろいろな施策があります。どんどん障害者雇用を促進していく、就労を拡大していくという意味では追い風が吹いていますし、一つのいいチャンスではあります。

追い風のもう一つは、労働組合の存在です。今回FORWARD（大阪障害者雇用支援ネットワークの会報誌）を読んでいただいたでしょうか、是非読んでください。連合大阪の竹尾さんが労働組合の立場から記事を書かれています。連合大阪が障害者雇用について春闘方針の中で一定の活動方針を出されたら、これはすごいことだと思います。企業の中に労働組合があってその労働組合が「わが社の障害者雇用がどうなっているか、雇用率未達成なら達成するためにどうすればいいのか」ということを労使の間で協議をするのはものすごく力になる。私は常々そうしたことを労働組合に期待をしていましたが、今回の記事を見て、連合大阪が具体的な方針を示したということについても、大きな期待をしているところです。いずれにしてもまとめていただいたデータを日常の活動の中にしっかりと活かしていきたいと思います。

井上：全国から見ても大阪府下の障害者の就労支援にかかる施策は、全国レベルから見てもかなり進んでいて、いろいろでこぼこありますが、トップ3に入るくらいであろうと思っています。準備センターから障害者就業・生活支援センターができて、障害者就業・生活支援センターが全部の福祉圏域にあるとか、入札に当たり総合評価を取り入れているとか全国にない取り組みがあるのに、この低い実績はなぜだろうと考えます。一つそこは、どこが資金を出すかは別にして、調査研究をしっかりとかけて、本当に要るものは何かということを実施として出していかないと「障害者雇用日本一」の具体の手立てなどにならないのではないかとというのが一つです。

吹田市の話ですが、実は2007年4月に吹田の中で就労支援ネットワークを立ち上げ、その年の12月に休止をさせたという事実があります。そして3年間寝かしてやっと来年度から再スタートするのですが、どうして3年間寝かしたのかということ、他の法人を越えられなかったということ、3年間自分の法人に対する根回しに時間を費やしてしまったということです。大森さんがおっしゃられた他のところに人を出すというのはお金が動くということで、自己の法人のスタッフをよその組織の支援に無償で派遣していくことの理解のために、100%まだ理解をしてもらっていませんが、まるまる3年間ぐらいかかったということです。その中で何がネックかということ、やはり財政的なこと、また政党の問題などもあります。吹田市でいうと、共産党系作業所や施設に人を出す問題、宗教の問題、組織の成り立ちの違い、あと事業の取り合いなどもありまして、本当にこれらを超えてネットワークができるのかという実態があります。3年間も時間を費やしてしまいましたが、そんなことをいっている場合じゃなくて企業側は本当に悲鳴だと思うのです。福祉側がうだうだやっている場合じゃないなと思います。それを乗り越えたものを大阪府下で作っていかないと具体には成長していかないのではないかとこのようなことを今感じております。そういったことがこうしたベースでなっていけばいいなと感じております。

那須：障害者自立支援法が施行され、その中に地域自立支援協議会とか、都道府県の自立支援協議会を立ち上げて、どんなことをしていいかわからないという中で地域の社会資源とか、どんな事業所があるとか、そういう点がある中で各地域も手探りでやってきたという経過があります。その中でどんな部会を作るとか、地域の障害者の実情とか、資源の実情によって取り組みの差ができていくと思います。ようやく大阪府内でも今現在41市町村に地域自立支援協議会が立ち上がり、今

後は取り組みの中身をどう活性化していくかに移っていると思います。府の自立支援協議会でいいますと、立ち上がって2年半くらい経つのですが、これまで地域自立支援協議会の設置促進という部分と主に相談支援に関わる人材養成の部分を中心に議論をしてきました。今年度になってようやく地域の課題を府全体の課題として共有していこうという方向で議論しています。まず医療的にケアの必要な人の問題とか、教育の問題とか、福祉の連携とか、主に生きるというか、生活するという喫緊の課題というところからあがってきています。これをどう解決していくか、よりよい方向にどうもっていくのかが今後の課題です。就労の課題については、就労支援部会が立ちあがっているところは、たいがい障害者就業・生活支援センターのほうも参画されておられると思いますが、自立支援協議会のエリアと障害者就業・生活支援センターのエリアについては差があります。現在府域の三分の一の市町村が就労支援部会を作っていますが、それを今後府全体で大阪らしい就労支援システムに作っていかねばならないという認識ではあります。残念ながら府の自立支援協議会としては就労の観点はまだこれまであまり議論してこなかった部分ですので、それはこれからの課題として認識しております。

久保：いろいろなご意見をいただきました。企業については全重協に関しての件、調査で他の企業が入っていないというご意見、未回答のところのデータがどうなっているのかというところもまた明らかではありません。4月以降の課題として、幅広くデータを集めて参りたいと思います。府内の各圏域の率直な状況を把握し、障害のある人の働くことの必要性を府民の方々に広めていきたいと思います。関心のないところがいろいろあるなら、あるいは企業の雇用基準に達しない人がいるということも率直に受け入れ、企業に就職できるようなカリキュラムを開発すること、就労移行支援事業所では次何をしたらいいのかとか、とにかく2年たったから就職させてというのではなく、それぞれの関係機関が何を分担すべきか、さきほど連携の中でいろいろな課題が明瞭化してくるという話がありましたけれども、それぞれの支援機関が一層努力することが求められます。障害のある人の雇用にかかる大きな目標が4月からできあがります。どこに行くのかわからないまま大きな船にとにかく乗りなさいではなく、行き先がはっきりしてきたと思います。それに乗り込んだら就労までつながるんだというのが徐々に分かってきましたので、それに向かって今日の研究会を母体とした大阪府障害者就労支援協議会を設立したいと思います。ご案内したら、ぜひ参加していただきたいと思います。就労支援ネットワークとかいろいろな名前はあると思うんですが、とにかく大阪の中の障害のある人の雇用とか就労については、あそこの会議に集約されている、いつもそういう話が行きかっている、情報が集約されている、そういうふうな部門をつくりたいと思います。そこに集約された情報を各市町村、特に就労支援部会のないところにも情報提供しながら格差がない、どこに住んでいても就労に向かえるのだというそんな地域を大阪府全体で作れるようなしくみができればと思っています。また次回ご案内した時には、快くご参加いただけますよう、本日は年度末のお忙しい中、貴重な意見を頂戴致しましてありがとうございました。今後ともよろしくお願ひしたいと思います。

(乾 伊津子)

参考資料

- 自立支援協議会における就労支援のあり方についてのアンケート（行政用）／福祉部署用
- 自立支援協議会における就労支援のあり方についてのアンケート（行政用②）／労働部署用
- 自立支援協議会における就労支援のあり方についてのアンケート（各機関用）
- 障害者の就労支援のあり方についてのアンケート（企業用）

自立支援協議会における就労支援のあり方についてのアンケート (行政用)

☆ご回答頂きました方のご連絡先等

市町村名	
ご所属	
お名前	
お電話番号	

[質問 1]

自立支援協議会（全体会）について、取りまとめをされている方はどなたですか？

1	機関名	
2	役職名	
3	お名前	

[質問 2]

自立支援協議会はどのような形で運営されていますか？

①実施されているものに○をして、それぞれの頻度についてお答えください。それぞれの内容については下記をご参照ください。

1	全体会（これまで定例会等でつみあげてきた課題について地域の代表者が集まって意思決定・確認）	
	年に 回程度 開催	
2	定例会（参加者が地域の現状や課題など情報共有を行う。実務担当者対象）	
	ヶ月に 回程度 開催	
3	事務局会議（各会議の準備や自立支援協議会の運営・方向性を検討）	
	ヶ月に 回程度 ・ 随時 開催	
4	専門部会（各専門分野別の課題検討会議等）	
	ヶ月に 回程度 ・ 随時 開催	
5	その他	
	ヶ月に 回程度 ・ 随時 開催	

②定例会等、実務担当者レベルが集まる会議の開催状況について、開催状況を教えてください。(活動内容、参画機関については資料をご提供頂きたく存じます)

1	会議の名称	
2	主な参画機関	①市町村 ②相談支援事業所 ③障害者就業・生活支援センター ④障害者福祉サービス事業所及び福祉施設 ⑤医療機関 ⑥教育機関
3	会議の主な議題を 3つほど挙げて下さい	・ ・ ・
4	今後の課題	
5	会議で挙げた課題に ついての解決法	

③実務担当者が集まる会議の主な活動内容に該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源(支援制度やサービス)の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特になし
9	その他 ()

④実務担当者が集まる会議の運営上の課題について、該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない
2	会議の回数が多く参画機関の調整が大変
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出にくい
5	参加機関の意識共有が難しい
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい
7	特になし
8	その他 ()

⑤実務担当者が集まる会議について、会議の中であがってくる地域ニーズに対する課題について、該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	家族についてのもの
2	金銭管理についてのもの
3	就労支援についてのもの
4	住居に関する支援についてのもの
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの
6	各支援機関の連携についてのもの
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの
8	特になし
9	その他 (.....)

⑥貴市にて自立支援協議会ができあがった経緯について、該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	市町村職員が中心となって新しく立ち上げた
2	地域の中に同様の連絡会のようなものが既にあったのでそれを置き換えた
3	他機関からの働きかけによって立ち上げた
4	その他 (.....)

⑦地域の課題やニーズの把握方法について、該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	会議に参加している機関から情報収集
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	専門部会やワーキンググループを別途設けて調査する
4	特になし
5	その他 (.....)

⑧会議の参加機関以外の方が感じている課題についてはどのような方法で収集されていますか。該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	参画している団体（行政も含む）に依頼してもらう
2	意見箱等に投書してもらう
3	方法は無い
4	方法がわからない
5	何もしない
6	その他 (.....)

⑨市町村のみで解決できない場合の解決方法について、どのようにして解決していきますか。該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	大阪府へ政策提言をする
2	特にない
3	その他 (.....)

⑩貴市での取り組みの中で、自立支援協議会以外の他の会議等についてお答えください。(貴市が主催するもの、参加依頼があるもの等両方含める。)

1	自立支援協議会以外に、地域において障害者の生活を支えることを目的とした会議などがありますか？複数ある場合は開催頻度が多いものを3つ会議の名称と主な内容についてお答え下さい。 ① ② ③
2	それらの会議と、自立支援協議会との役割の違いなど、どのようにすみわけをされていますか？それぞれについてお答え下さい。 ① ② ③

⑪自立支援協議会の必要性について該当する番号を○で囲んでください。

1	非常に必要性が高いと感じる
2	それほど高くないが必要性はあると感じる
3	ほとんど必要性を感じられない
4	その他 (.....)

⑫⑪の理由を具体的にお答えください。

--	--

[質問3]

自立支援協議会内に、就労支援を専門に扱う部会（部門など）は存在しますか？ どちらかを○で囲んでください。

はい (①へ) ・ いいえ (⑧へ)

①どのような経緯で立ち上げられたかについて、該当する番号を○で囲んでください。
(複数可)

1	国の方針から設置する必要があるので
2	障害者個別のケースに関する相談・解決
3	以前からニーズがあったのでこれを機に立ち上げた
4	その他 (.....)

②どのような活動をされていますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特にない
9	その他 (.....)

③取りまとめをされている機関名（可能であればお名前と役職名）

1	機関名	
2	役職名	
3	お名前	

④就労支援部会では、どこに目的を置いておられますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特になし
9	その他（）

⑤どのような議題（テーマ、話題など）が就労支援部会では上ることが多いですか？

1	就職希望者がいない
2	企業での雇用に該当するような障害者がいない
3	就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない
4	就労支援・定着支援できる体制（人員等）を持っていない
5	求人が見つからない
6	その他（）

⑥就労支援部会における今後の課題は何だと考えておられますか？

/	
---	--

⑦会議の開催が課題解決につながっていますか？

1	課題解決につながっている
2	課題解決につながっていない →課題解決のために具体的にとられている方法をお答えください

→[質問4]へお進みください。

⑧立ち上がっていない理由は何ですか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	すでに別のネットワーク（連絡会等）が存在し、立ち上げる必要がない
2	専門部会を設置する形態をとっていない
3	就労支援部会を立ち上げる段階までの準備が整っていない
4	就労支援部会を立ち上げるニーズがあまりない
5	その他（ ）

[質問4]

他に、どのような部会（部門）が存在しますか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	障害種別系（身体・知的・精神）
2	児童系
3	地域生活支援系
4	権利擁護系
5	本人部会
6	区域別
7	その他（ ）

[質問5]

市としての、障害のある方の就労促進に向けての取組について、障害福祉計画などに掲げられているものも含め、できるだけ具体的にお答えください。（資料等がございましたらそれに代えていただいて結構です。）

--	--

ありがとうございました。

自立支援協議会における就労支援のあり方についてのアンケート (行政用②)

☆ご回答頂いた方のご連絡先等

市町村名	
ご所属	
お名前	
お電話番号	

[質問 1]

貴市で、障害者等が自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう各関係機関（行政・福祉・保健・教育・企業等）が幅広く参加し地域での相談に関するシステム作りを行っていく会議（以下「自立支援協議会」という）が開催されていることを知っていますか？ どちらかを○で囲んでください

知っている（①へ） ・ 知らない（質問 2 へ）

①自立支援協議会について、ご所属の部署は参画されていますか？ どちらかを○で囲んでください。

参画している（②へ） ・ 参画していない（もしくは知らない）（質問 2 へ）

②どのような役職の方が、自立支援協議会に参加されていますか？ 参加されている方の役職名、お名前、参加されている会議名をお答えください。

参加されている方	役職： 氏名：
会議の名称	

③どのような目的で自立支援協議会に参画されていますか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	会議の運営や事務局活動を円滑に行えるようにする
2	議題に対してアドバイス・情報提供をするため
3	情報収集や職員の研修のため
4	わからない
5	その他（ ）

④参画している中で会議運営について課題を感じている点はありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい
5	参加機関の意識共有が難しい
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい
7	特にない
8	その他 (.....)

[質問2]

質問1の最初にあるような目的で立ち上がった全体的な自立支援協議会に、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特にない
9	その他 (.....)

[質問3]

市としての、障害のある方の就労促進に向けての取組について、障害福祉計画などに掲げられているものも含め、できるだけ具体的にお答えください。(資料等がございましたらそれに代えていただいて結構です。)

--	--

ありがとうございました。

	役職（いずれかを○で囲んでください）
事務局会議	①代表者・運営管理（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等） ②現場責任者（部長・課長・主任等） ③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人） ④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人） ⑤その他（ ）
専門部会（ ）	①代表者・運営管理（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等） ②現場責任者（部長・課長・主任等） ③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人） ④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人） ⑤その他（ ）
その他（ ）	①代表者・運営管理（施設長・校長（准校長）・所長（副所長）等） ②現場責任者（部長・課長・主任等） ③現場担当者（①②以外の方で主に支援者として活動する人） ④事務職員など（①②以外の方で主に支援者として活動しない人） ⑤その他（ ）

③貴機関は、どのような目的で自立支援協議会に参画されていますか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	議題に対して所属機関の役割からアドバイス・情報提供をするため
2	地域の課題について提言をするため
3	会議の運営・進行や事務局の立場として
4	地域の状況やサービスについて情報収集
5	会議参加機関との連携や協力関係の構築
6	職員の資質向上のため
7	わからない
8	その他（ ）

④どのような点で地域の課題の解決につながるものであると感じていますか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	障害者支援に関する情報の共有と発信ができる
2	会議内でのケース検討による課題集積ができる
3	地域における支援や制度の課題の整理ができる
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善ができる
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上ができる
6	地域の各機関との連携ができる
7	サービス・事業の評価システムが構築できる
8	特にない
9	その他（ ）

⑤参画している中で自立支援協議会の運営について課題を感じている点はありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい
5	参加機関の意識共有が難しい
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい
7	特にない
8	その他 (.....)

⑥会議の中であがってくる、地域ニーズに対する課題はどんなものがありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	家族についてのもの
2	金銭管理についてのもの
3	就労支援についてのもの
4	住居に関する支援についてのもの
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの
6	各支援機関の連携についてのもの
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの
8	特にない
9	その他 (.....)

→[質問2]へお進みください。

⑦自立支援協議会へ意見を伝える、または議題として取り上げるべき内容がある場合、どのような方法で意見できますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	参画している団体（行政も含む）に依頼してもらう
2	意見箱等に投書してもらう
3	方法は無い
4	方法がわからない
5	何もしない
6	その他 (.....)

⑧参画されていない理由をお答えください。該当する番号を○で囲んでください。

1	依頼がなかった
2	依頼はあったが断った
3	参画したいと申し入れたが断られた
4	その他 (.....)

[質問2]

自立支援協議会のしくみに、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特にない
9	その他（ ）

[質問3]

自立支援協議会の中に特に就労支援に関して情報交換や調査等を行う検討会（就労部会）はありますか？ どちらかを○で囲んでください。

ある（①へ） ・ ない（もしくは、知らない）（②へ）

①就労支援部会に、支援を行う中でどのような成果を求めていきたいですか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特にない
9	その他（ ）

②市町村において障害者の就労支援についての検討部会は必要だと思いますか？ 該当する番号を○で囲んでください。

1	必要
2	不必要

③②で選択された理由について、該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

◎必要な理由

1	障害者支援に関する情報の共有と発信を希望するため
2	会議内でのケース検討による課題集積を希望するため
3	地域における支援や制度の課題の整理を希望するため
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善を希望するため
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上を希望するため
6	地域の各機関との連携を希望するため
7	サービス・事業の評価システム構築を希望するため
8	特にない
9	その他（）

◎不要な理由

1	就労についての課題が特にない
2	すでに就労部会に変わる仕組みがあるため
3	よくわからない
4	その他（）

[質問4]

自立支援協議会以外に、定期的で開催されている、就労支援を目的とした地域の支援機関や医療機関、教育機関、行政、企業等の連携を図るネットワーク（連絡会、勉強会等も含む）のようなものがありますか？ どちらかを○で囲んでください。

ある（以降お答えください） ・ ない（質問5へ）

その会議についてお答えください。複数ある場合は3つまでお答えください（A・B・Cという形で、それぞれに同じ解答欄を用意しております）。また、それぞれの会議について資料等ございましたらご提供いただきたく存じます。

A)

①会議の内容についてお答えください

1	会議の名称	
2	取りまとめ役 (可能であれば役職、氏名もお願いします)	機関： 役職： 氏名：
3	会議の主な議題 (3つ程度)	・ ・ ・
4	会議であがった課題 についての解決方法	

②会議の主な活動内容はどのようなものですか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特にない
9	その他（)

③運営に当たって課題を感じている点がありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい
5	参加機関の意識共有が難しい
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい
7	特にない
8	その他（)

④会議の中であがってくる、地域ニーズに対する課題はどんなものがありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	家族についてのもの
2	金銭管理についてのもの
3	就労支援についてのもの
4	住居に関する支援についてのもの
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの
6	各支援機関の連携についてのもの
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの
8	特にない
9	その他（)

[質問5]

貴機関以外の複数の機関が関わる、個別の支援会議（ケース会議）についてお聞きします。

- ①貴機関以外の機関が参加する個別の支援会議は開かれますか？（主催するもの、参加を依頼されるもの等全て含む）該当する番号を○で囲んでください。

1	1年に20回以上
2	1年に10～20回程度
3	1年に5～10回程度
4	1年に5回未満
5	全く開いたことが無い
6	その他（ ）

- ②個別の支援会議（主催するもの、参加を依頼されるもの等全て含む）に参加している機関について、お尋ねします。下記の機関の参加の頻度について該当するものを○で囲んでください。

ハローワーク	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
障害者就業・生活支援センター	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
障害者職業センター	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
企業	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
障害者福祉サービス 事業所・福祉施設	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
能力開発施設	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
医療機関	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
教育機関	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
市町村	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
保健所	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
相談支援事業所	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
発達障害者支援センター	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し
その他（ ）	2/3以上 参加	1/3～2/3 程度参加	1/3以下 の参加	参加無し

③個別の支援会議でよくあがるテーマは何ですか。該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	家族についてのもの
2	金銭管理についてのもの
3	就労支援についてのもの
4	住居に関する支援についてのもの
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの
6	各支援機関の連携についてのもの
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの
8	特にない
9	その他 ()

④個別の支援会議で解決策が見つからないケースとして、どのような課題がありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	家族についてのもの
2	金銭管理についてのもの
3	就労支援についてのもの
4	住居に関する支援についてのもの
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの
6	各支援機関の連携についてのもの
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの
8	特にない
9	その他 ()

⑤個別の支援会議で解決策が見つからない場合はどのような方法を取っていますか。

1	会議に参加していない機関にも相談する
2	自立支援協議会での検討を提案する
3	市町村に検討を提案する
4	何もしない、方法が無い
5	その他 ()

⑥個別の支援会議を開くメリットは何ですか？(複数可)

1	課題解決につながる
2	他機関との調整ができる
3	地域の課題や状況を整理できる
4	情報交換・共有ができる
5	社会資源の開発につながる
6	ネットワークの構築につながる
7	その他 ()

②就労支援について、貴機関が持っている課題はありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	就職希望者がいない
2	企業での雇用に該当するような障害者がいない
3	当事者よりも保護者が消極的なため就労支援に至らない
4	就労支援の方法がわからない・ノウハウを持っていない
5	就労支援・定着支援できる体制（人員等）を持っていない
6	求人が見つからない
7	その他（）

③②で選択された理由、または具体的な状況をお答えください

/	
---	--

[質問7]

①地域に企業就労に向けた支援についてのニーズはありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。

1	非常に高いと感じる
2	それほど高くないがあると感じる
3	ほとんど感じられない
4	その他（）

②①で選択された理由（具体的な状況など）をお答えください

/	
---	--

ありがとうございました。

障害者の就労支援のあり方についてのアンケート (企業用)

☆ご回答者様が所属する事業所のことについてお答えください

事業所所在市町村名	
-----------	--

[質問 1]

今までに、障害のある方の雇用や体験実習等での受け入れや、継続して雇用していく中で、障害のある方を支援する機関（以下、支援機関）と関わることもあるかと思いますが、どのような支援機関と関わったことがありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	ハローワーク
2	障害者就業・生活支援センター
3	障害者職業センター
4	障害者福祉サービス事業所・福祉施設（作業所・授産施設など）
5	能力開発施設
6	医療機関
7	教育機関
8	市町村
9	保健所
10	相談支援事業所
11	発達障害者支援センター
12	その他（ ）

[質問 2]

支援機関が関わっている障害のある方を雇用されていますか？（もしくは雇用されていたことはありますか？）どちらかを○で囲んでください。

ある（①へ） ・ ない（もしくはわからない）（質問3へ）

①支援機関が関わっている場合、企業と支援機関、及び支援機関の間での連携が重要になってくるかと思いますが、企業の視点としてうまく連携できていたケースはありましたか？ どちらかを○で囲んでください。

ある（②へ） ・ ない（③へ）

②可能な範囲でかまいませんので、具体的な例をあげてください。（複数ある場合は主な例を3つ程度）

/	例) 支援機関より家族や通院先等と連絡を取ってもらい、対応方法を確認してくれた、など

③反対に、企業として支援機関の間でなかなか連携が図られていないと感じられたことはありましたか？ どちらかを○で囲んでください。

ある (④へ) ・ ない (⑤へ)

④可能な範囲でかまいませんので、具体的な例をあげてください。(複数ある場合は主な例を3つ程度)

	例) 支援機関に問い合わせたが担当者の異動等で対応してもらえなかったなど

⑤複数の機関が関わる場合、連携が良かった場合とそうでなかった場合と、どちらの割合が多いですか？

1	連携の良かったケースの方が多い
2	連携の悪かったケースの方が多い
3	どちらともいえない
4	その他 ()

⑥複数の機関が関わる場合、個別の支援会議（ケース会議など）等を実施し、各支援機関の調整等を行う必要が出てくるかと思えます。状況に応じて必要な支援は変化すると思いますが、その時関わっている各支援機関の連携について、いつごろには、相互に連携が図られている関係になっているべきだと思いますか？ 該当する番号を○で囲んでください。

1	募集活動をする前に各支援機関の調整を図る
2	募集活動をしている時点で必要に応じて各支援機関の調整を図る
3	採用が決まった直後に各支援機関の調整を図る
4	そのような会議が必要になったときに初めて調整を図る
5	その他 ()

[質問3]

障害のある方の支援施策、支援機関についての情報を、ほしいときに得ることができますか？ どちらかを○で囲んでください。

できる (①へ) ・ できない (②へ)

①どのような方法で情報を取得されますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	行政に聞く
2	支援機関に聞く
3	他の企業に聞く
4	企業などが集まる会議等で情報収集
5	別の障害当事者に聞く
6	インターネットなど、自分で調べる
7	その他 ()

②得られない場合はどうされますか？ 該当する番号を○で囲んでください。

1	可能な範囲で自分たちが支援を行う
2	本人が関わっていた支援機関に依頼する
3	行政へ依頼する
4	何もしない
5	その他 (.....)

[質問4]

継続して雇用していくために必要な支援とはどのようなものと思いますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	家族についてのもの
2	金銭管理についてのもの
3	就労支援についてのもの
4	住居に関する支援についてのもの
5	1～4以外の福祉施設・サービスの利用についてのもの
6	各支援機関の連携についてのもの
7	制度にあてはまりにくい障害特性についてのもの
8	特にない
9	その他 (.....)

[質問5]

雇用後に、支援が必要であるが利用できる制度がない方がおられた場合、どのような方法を取られますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	可能な範囲で自分たちが支援を行う
2	本人が関わっていた支援機関に依頼する
3	行政へ依頼する
4	何もしない
5	その他 (.....)

[質問6]

障害のある人の就労促進や雇用安定のための活動についてお聞きします。

①企業としてどのようなことができると思いますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	企業実習等の受け入れ
2	障害者福祉サービス事業所への発注等
3	余暇活動の支援
4	住居、食事等の支援
5	他企業への啓発活動
6	企業間のネットワークからの活動
7	その他 (.....)

②上記のような活動により、企業にはどのようなメリットがあると思いますか？

--	--

[質問7]

障害のある人の就労促進や雇用安定にあたって、企業としてどのようなことが不安に感じますか？

--	--

☆以降の質問につきまして、事業所の所在する市町村の状況についてのみお答えください。

[質問8]

貴事業所の所属している市町村で、障害者等が自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう各関係機関（行政・福祉・保健・教育・企業等）が幅広く参加し地域での相談に関するシステム作りを行っていく会議（以下「自立支援協議会」という）が開催されていることを知っていますか？ どちらかを○で囲んでください。

知っている（①へ） ・ 知らない（質問10へ）

①自立支援協議会について、貴事業所は参画されていますか？ どちらかを○で囲んでください。

参画している（②へ） ・ 参画していない（もしくは知らない）（質問10へ）

②どのような役職の方が、自立支援協議会に参加されていますか？ 参加されている方の役職名、お名前をお答えください

役職名	
お名前	

③貴事業所は、どのような目的で自立支援協議会に参画されていますか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	会議の運営や事務局活動を円滑に行えるようにするため
2	議題に対して所属機関の役割からアドバイス・情報提供をするため
3	情報収集や職員の研修のため
4	わからない
5	その他（ ）

④参画している中で会議運営について課題を感じている点がありますか？ 該当する番号を○で囲んでください。（複数可）

1	地域の課題に対し具体的な解決方法が見つからない
2	会議の回数が多く参加機関の調整が大変
3	同じような目的の会議が他にもあり内容が重複している
4	目的が抽象的で具体的な方向性が出しにくい
5	参加機関の意識共有が難しい
6	毎回の会議のテーマの設定が悩ましい
7	特になし
8	その他（ ）

[質問 9]

自立支援協議会に、今後どのようなことを求めたいですか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	障害者支援に関する情報の共有と発信
2	会議内でのケース検討による課題集積
3	地域における支援や制度の課題の整理
4	社会資源（支援制度やサービス）の開発・改善
5	障害者の支援を行う人材育成・資質向上
6	地域の各機関との連携
7	サービス・事業の評価システム構築
8	特になし
9	その他（ ）

[質問 10]

障害のある人を雇用される中で、不安に感じることや、実際に企業として解決できない（もしくは、解決しにくい）課題が出てくることもあるかと思えます。そのような課題を、地域として集約し、解決に向けた方途を模索していくシステムとしての役割も、自立支援協議会にはあります。これについてお答えください。

①上記のような役割を自立支援協議会が果たしていくのですが、このようなシステムを活用したいですか？ どちらかを○で囲んでください。

はい（②へ） ・ いいえ（質問 11へ）

②自立支援協議会に参加したいですか？ 該当する番号を○で囲んでください。

1	積極的に参加したい
2	依頼があれば参加してもよい
3	参加したいとは思わない
4	わからない
5	その他（ ）

[質問 11]

障害のある人の雇用についての全般的な課題として、どのようなものがあると思われますか？ 該当する番号を○で囲んでください。(複数可)

1	求人を募集しても人が集まらない
2	応募希望者はいるが、事業所での採用レベルに達している障害者がいない
3	採用や雇用継続にあたって障害者の支援者や家族の協力が得られない
4	どのような受入体制が必要かわからない
5	雇用後の受入に当たって対応できる人員が十分でない
6	受入れをしたいが仕事がない
7	特になし
8	その他（ ）

ありがとうございました。

おわりに

厚生労働省では、平成18年に施行された障害者自立支援法に代わる新法の制定を方向付けています。しかしながら働くことを障害者施策の基軸とする考え方は、今後も変わることなく継承されていくものと思います。

障害のある人の就労意欲は年々増大し、委託訓練、トライアル雇用、ジョブコーチ等就労支援に向けてのさまざまな制度も整備され、現下の厳しい雇用情勢にあっても障害者雇用は着実に伸展しております。企業サイドにおいても法令順守（コンプライアンス）や企業の社会的責任（CSR）への取り組み、納付金制度の拡大や短時間労働の雇用率への組み入れ、除外率制度の縮小等の法改正を背景に障害者雇用への関心が高まってきています。

福祉サイドにおいても就労移行支援事業等新体系への移行が進み、障害者雇用には追い風が吹いています。

一方、知的障害や精神障害のある人の雇用においては、就労面だけでは雇用を継続し職場定着を図ることは難しく、生活面の支援の重要性が課題となってきました。その役割を担う機関として国の障害者就業・生活支援センターが大阪府下には全18福祉圏域に配置されています。しかしながらマンパワーの問題もあり実際には就労支援に重点が置かれ生活面の支援が十分にできない状況にあります。

今回、地域（府下18市町村）のネットワークの核となる自立支援協議会に着目し、就労部会の有無、障害者就業・支援センターとの関わり等に焦点をあてて調査した結果、就労部会を設置している地域は少なく、企業サイドは、生活面、医療面等の支援に不安をもっており、安心して雇用に踏み込めないのではと懸念しております。

精神障害のある人には医療関係との接触が不可欠ですし、発達障害のある人には教育機関との連携や職場実習の機会を提供する必要があります。障害のある人が地域で働き、働き続けるには行政、労働、企業、福祉、教育、保健・医療等地域の各機関が一堂に会し、情報の共有と地域の課題を整理し就労支援についての方向性を検討し、「地域で支える」という仕組みづくりの必要性が福島県等他地域の取り組み事例からも見えてきました。

そこで冒頭「はじめに」で久保克己氏の提案『仮称「大阪府障害者就労支援ネットワーク協議会（自立支援協議会就労部会）」の創設』にもありましたが、今回ご参集いただきました専門委員の皆様にもご協力を仰ぎ、大阪府全体の就労支援の方向性を討議する場として既に府内全域に設置され、定期的開催されている障害者就業・生活支援センター連絡会を活用、拡充していくのが近道ではないかと考えております。大阪府では平成22年4月から地方自治体として全国に先駆けて施行する障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例等さまざまな雇用促進施策を策定しています。皆様と一緒に「大阪を障害者雇用日本一のまちに」に向けて一歩ずつ前進していきたいものです。

最後になりますが今回の厚生労働省障害者自立支援プロジェクト「自立支援協議会における就労支援ネットワークのあり方について」に関するアンケート調査の実施にあたってご協力いただいた市町村、全国重度障害者雇用事業所、各支援機関の方々、集計、分析及び他県の先進的事例調査等に取り組んでいただいた運営スタッフ、ご多用の中熱心に討議を重ねていただいた専門委員の皆様には厚くお礼申し上げます。

（特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事 江口 敬一）

- 伊集院 貴子 (NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク 事務局)
乾 伊津子 (大阪市職業リハビリテーションセンター 所長)
井上 正治 (すいた障害者就業・生活支援センター センター長)
江口 敬一 (全国重度障害者雇用事業所協会 近畿ブロック長／NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事)
大宗 善也 (大阪市職業指導センター 指導員)
大森 千恵 (株エルアイ武田 事業推進室 部長)
久保 克己 (大阪市障害者就業・生活支援センター 所長/NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事)
酒井 京子 (サテライト・オフィス平野 所長)
谷川 耕一 (大阪手をつなぐ育成会 法人事務局 支援部長)
成瀬 修 (高槻市障害者就業・生活支援センター 所長)
濱田 和秀 (じょぶライフだいせん 主査)
森 悟子 (NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク 事務局)
湯川 隆司 (知的障害者更生施設(入所) 愛の家 かがやき 主任)

自立支援協議会における就労支援のあり方調査研究事業 専門委員
自立支援協議会における就労支援のあり方調査研究事業 運営スタッフ
福島就業支援ネットワーク
南和圏地域自立支援協議会
サテライト・オフィス平野
バーチャル工房

障害のある人を基点にして働くこと暮らすことを支える仕組みを考える

地域における就労と生活に関する社会資源の集約・活用・開発について

2010年3月31日 発行

編集・発行 特定非営利活動法人(NPO) 大阪障害者雇用支援ネットワーク

〒540-0031 大阪府中央区北浜東3-14 エルおおさか11階

Tel 06-6949-0350 Fax 06-6949-1256

E-mailアドレス o-isc@onyx.dti.ne.jp

本書は「平成21年度 厚生労働省障害者保健福祉推進事業 障害者自立支援調査研究プロジェクト
自立支援協議会における就労支援のあり方について」の補助を受けて発行されました