

平成21年度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」

(香川県知的障害者の就労に関するアンケート調査)

事業報告書



財団法人 香川県手をつなぐ育成会

目 次

1. はじめに	1
2. アンケート調査	2
(1) アンケート調査の依頼書	2
3. アンケート調査報告	7
4. まとめ	30
5. 障害者の就労支援に関する研修会	35
6. 参考資料	37

知的障害者の就労に関するアンケート調査 (平成21年度障害者自立支援調査研究プロジェクト)

1 はじめに

1. テーマ

障害者の就労支援に係る福祉施策、労働施策、教育施策の連携のあり方等に関する調査研究事業

2. 目 的

- ①障害者の就労支援について、労働施策からみた場合の位置づけや課題、A型における雇用契約と利用契約の関係、在宅就労のあり方も含め、福祉施策と労働施策、教育施策との関係のあるべき方向について、調査研究等を行う。
- ②調査研究に基づき研修会の開催。

3. 事業実施期間

平成21年9月1日から平成22年3月31日

<障害者の就労支援の推進について>

平成18年4月に施行された障害者自立支援法は、障害者がその有する能力や適性に応じて、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必要な支援を行うこととしている。この実現の為に大きな柱の一つとして、就労に向けた支援施策を規定し、就労に必要な知識能力の向上のために必要な訓練等を行う就労移行支援事業所等創設や、障害者就業・生活支援センターの拡充が進められている。既に多くの障害者が、就労移行支援事業所等において一般就労に向けた訓練に取り組んでいる。

障害者が一般就労するにあたっては、ハローワーク、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の雇用支援機関や特別支援学校等の関係機関との連携が最も重要なことである。この関係機関との連携には、それぞれの機関が把握している情報の交換と、情報の内容が重要である。

各機関が支援している障害者及び地域の中で一般就労している障害者の実態を正確に把握しておく必要がある。

香川県下に於ける障害者の就労支援、一般就労の実態を調査し、調査結果の分析、及び関係機関の連携のあり方に関する研究、それに基づくセミナーの開催、資料の作成等の事業を行うことによって、今後の障害者の就労支援体制の確立と障害者福祉のさらなる増進に寄与したい。

2 知的障害者の就労に関するアンケート調査票

(1) アンケート調査の依頼書

香育成 09 第 69 号

平成21年 月 日

各知的障害関係福祉施設長 様
各支援学校長 様
各支援学級設置学校長 様
各支援事業所・小規模作業所長 様
各障害者就業・生活支援センター長 様
障害者職業センター長 様
相談支援事業者 様
各職業安定所長 様

財団法人 香川県手をつなぐ育成会
会 長 九 富 彰 三
(公 印 省 略)

平成21年度障害者自立支援調査研究プロジェクトのアンケートの協力お願い

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

平素より、当会の事業に対し、格別のご支援・ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、当会では平成21年度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〕を国庫補助事業として実施することになりました。この事業は、障害者の就労支援に係る福祉施策、労働施策、教育施策の連携のあり方等に関する調査研究事業です。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが関係機関の皆様のご理解により、別紙のアンケートにご協力をお願いいたします。

この調査の目的は、福祉施策における就労支援について、労働施策からみた場合の位置づけや課題、A型における雇用契約と利用契約の関係、在宅就労のあり方も含めた、障害者の就労支援に関する福祉施策と労働施策、教育施策との関係のあるべき方向について、調査研究等を行なうものです。

(注) 1. アンケートの提出期限は平成22年1月30日(土)です。

ご協力宜しくお願いいたします。

2. アンケートに関する問合せは下記にお願いします。

住 所 〒761-8041 高松市檀紙町八幡1452番地2

電 話 087-816-2586

F A X 087-816-1971 担当 伊藤

(2) アンケート調査票

知的障害者の就労に関するアンケート調査

(平成21年度障害者自立支援調査研究プロジェクト)

障害者自立支援法は、障害者がその有する能力や適性に応じて、自立した日常生活又は社会生活を営むことが出来るよう必要な支援を行う。としています。現状は

香川県下の福祉圏域における知的障害者の就業状況の把握

1. 各施設からの就労状況（過去5年間）
2. 支援学校からの就労状況
3. 支援学級からの就労状況
4. 就労移行支援事業所からの就労状況
5. 小規模作業所・小規模通所授産施設からの就労状況
6. 就労後の転職、退職の状況

就勞狀況

I. 年度別就労者の数

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男						
女						
合 計						

Ⅱ. 就労後の転職・退職者の数（当該年度内での転職・退職者の数）

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男						
女						
合 計						

Ⅲ. 就労時の状況

1. 公的機関（ハローワーク）を利用して就労した（ ）名
諸制度の利用 （ 委託訓練制度 ）名
（ トライアル雇用制度 ）名
（ ジョブコーチ支援 ）名
（ その他 ）名
2. 家業への就労 （ ）名
3. 家族・本人で開拓就労（ ）名
4. 就労先業種
- ①第1次産業
農業（ ）名 漁業（ ）名 林業（ ）名 その他（ ）名
- ②第2次産業
製造業（ ）名 食品加工（ ）名 その他（ ）名
- ③第3次産業
サービス産業（ ）名 その他（ ）名
- ④福祉事業（ ）名 ⑤官公庁（ ）名 教育関係（ ）名
- ⑥特殊法人 団体名（ ）名

5. 職場開拓の状況

- ①施設・学校職員による開拓（あり 件数、 なし）
- ②ハローワークの紹介（あり 件数、 なし）
- ③企業からの呼びかけ（あり 件数、 なし）
- ④新聞等のメディアから（求人情報誌）（あり 件数、 なし）
- ⑤障害者就労・生活支援センター（あり 件数、 なし）
- ⑥障害者職業センター（あり 件数、 なし）
- ⑦その他（ ）

Ⅳ. 就労後の支援（複数回答可）

- 1. 各支援業者（旧体系施設・新体系事業所）からの支援状況（あり 件数、 なし）
- 2. 各支援学校・支援学級からの支援（あり 件数、 なし）
- 3. 地域障害者職業センターからの支援（あり 件数、 なし）
- 4. 障害者就労・生活支援センターからの支援（あり 件数、 なし）
- 5. 地域自立支援協議会からの支援（あり 件数、 なし）
- 6. 相談支援事業者（あり 件数、 なし）

各種機関からの支援状況

- ①月間又は年間の支援回数及び関係機関

（月間 回、年間 回 関係機関名 ）

- ②支援者は固定していますか。

（固定している その都度 職名 ）

Ⅴ. 就労後の支援内容について

- 1. 就労後にどのような支援を行っているか

- ①定期的に職場訪問を行なっている。（はい いいえ）
- ②何か問題が発生したときに職場訪問をする。（はい いいえ）
- ③何か問題が発生したときに本人と面談する。（はい いいえ）
- ④就労後はほとんど支援をしていない。（はい いいえ）
- ⑤職場訪問時の面談者（事業主 担当者 本人 その他）
- ⑥就労後支援をしていない理由（時間的余裕がない 担当者が設置されていない他の機関にお願いしている 問題がおきていない その他）
- ⑦その他の内容（ ）
（ ）

- 2. 就労後継続が困難になった理由（複数回答可）

- ①職場内の雰囲気——（話し相手がいない・孤独・言葉遣い・無視・好き嫌いが激しい・その他 ）
- ②上司の態度——（無言・言葉遣い・無視・指示無し・その他 ）
- ③通勤上のトラブル——（交通機関 {電車・バス・J R・自転車・徒歩}
・時間 {通勤時間長い・短い・} 他の乗客への関心・異性・
- ④仕事がきつい——（3 k・労働時間・時間外労働・労働環境・その他 ）
- ⑤給料が安い——（最低賃金・最低賃金以下・同業他社より安い・遅配・現物支給・その他 ）
- ⑥パワーハラスメント（強制・嫌がらせ・セクシャルハラスメント・暴力・暴言・仕事の指示がない・仕事を取り上げる・その他 ）
- ⑦本人の気力——（体力・病気・怪我・その他 ）
- ⑧家族の協力不足——（積極的でない・過保護・その他 ）

- ⑨経済環境の影響——（職場の倒産・休止・移転・その他 ）
- ⑩その他——（ ）

Ⅵ. 地域生活

1. 地域生活定着の問題点についてご意見をお願いします

- ①就労後地域での生活が定着するための条件や問題点

2. 知的障害者が就労し安心して地域で生活するための提言

- ①支援員の質の向上
- ②関係機関への資料の提供、連携の充実
- ③本人、親、関係者の意識の改革
- ④地域住民の理解への働きかけ
- ⑤住まいの場の確保
- ⑥その他（ ）

3. 就労継続支援事業（A型）に於ける雇用形態、利用契約形態

- ①A型における雇用形態
（一律契約 個別契約 その他 ）
（契約の基準の有無 あり なし ）
- ②A型における利用契約

Ⅶ. 福祉サービスと雇用支援制度

- ①就労移行に向けた支援メニュー
（あり なし ）
- ②就労移行に向けた準備、訓練メニュー
（あり なし ）
- ③就職活動、雇用前、定着支援に活用できる支援メニュー
（あり なし ）
- ④転職（再チャレンジ）支援メニュー
（あり なし ）
- ⑤事業主への支援メニュー
（あり なし ）
- ⑥在宅就業への支援メニュー

Ⅷ. 障害者に適した業種は何か

- ①第1次産業
農 業（耕作作業・収穫作業・運搬作業・販売・その他 ）
漁業（養殖・運搬・船舶清掃・梱包・販売・その他 ）
林 業（伐採・植林・下草刈・運搬・炭焼き・消毒殺菌・その他 ）
- ②第2次産業
製造業（組立作業・梱包・運搬・清掃・検品・その他 ）
食品加工（パン製造・ケーキ・クッキー・アイスクリーム・うどん・その他 ）

③第3次産業

サービス産業〔商店販売員・新聞配達・牛乳配達・宅配・清掃業・その他〕

④福祉事業（介護・ヘルパー・清掃・給食・その他）

⑤官公庁

行政——（清掃・運搬・案内・ . . . ）

教育——（現場／助手・ . . . ）

環境——（公園・スポーツ施設・公共施設・ . . . ）

⑤特殊法人——）

Ⅸ．ご意見（知的障害者の就労に関して次の項目にご意見をお願いします。）

1．障害者雇用に対する企業の理解促進策

2．一般就労や実習を受け入れる企業の確保策

3．企業と福祉施設・特別支援学校の共通認識を深める方策

4．福祉圏域ごとに障害者の就労支援を進める方策

5．障害者の雇用維持及び職場定着を図る方策

6．現在の雇用情勢の厳しい中、今後の障害者の就労見通しについて

アンケートご協力ありがとうございました。

アンケート回答施設・学校・事業所等の名称

（ ）

3 知的障害者の就労に関するアンケート調査結果

就労状況

I. 年度別就労者の数

I-1. 入所・通所施設、事業所からの就労状況（過去5年間）

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	4	6	28	39	35	112
女	1	3	13	13	17	47
男女不詳	21	24		4	7	56
合 計	26	33	41	56	59	215

I-2. 就労移行支援事業所からの就労状況（過去5年間）

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	0	1	1	2	2	6
女	0	0	1	0	1	2
男女不詳	0	0	0	4	7	11
合 計	0	1	2	6	10	19

（注：1. 入所・通所施設、事業所からの就労状況に含まれている。）

I-3. 小規模作業所・小規模通所授産施設からの就労状況（過去5年間）

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	0	0	1	0	0	1
女	0	1	0	0	1	2
合 計	0	1	1	0	1	3

（注：1. 入所・通所施設、事業所からの就労状況に含まれている。）

I-4. 特別支援学校からの就労状況（過去5年間）

年 度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	合 計
男	22	26	27(1)	19	21(1)	115(2)
女	16	13	9	12	10	60
合 計	38	39	36(1)	31	31(1)	175(2)

（注：内数は特別支援学級からの就労数）

I-5. 全体の総数（1+4）年度別就労者数合計

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	26	32	55	58	56	227
女	17	16	22	25	27	107
男女不詳	21	24	0	4	7	56
合 計	64	72	77	87	90	390

Ⅱ．就労後の転職、退職の状況（過去５年間）

Ⅱ－１．施設、事業所等

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	1	2	1	7	13	24
女	1	0	0	4	5	10
男女不詳	0	0	10	0	0	10
合 計	2	2	11	11	18	44

Ⅱ－２．特別支援学校・支援学級

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	6	8	3	3	6	26
女	5	3	0	2	2	12
合 計	11	11	3	5	8	38

Ⅱ－３．就労移行支援事業所

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	0	0	0	0	1	1
女	0	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	1	1

（注：１．施設、事業所等を含む。）

Ⅱ－４．小規模作業所・小規模通所授産所

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	0	0	0	0	1	1
女	0	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	1	1

（注：１．施設、事業所等を含む。）

Ⅱ－５．就労後の転職・退職者数合計

年 度	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	合 計
男	7	10	4	10	19	50
女	6	3	0	6	7	22
男女不詳	0	0	10	0	0	10
合 計	13	13	14	16	26	82

Ⅲ．就労時の状況

１．公的機関（ハローワーク）利用して就労した。	202 件
諸制度の利用 委託訓練制度	9 件
トライアル雇用制度	52 件
ジョブコーチ支援	95 件
その他	9 件
２．家業への就労	2 件
３．家族・本人で開拓就労	9 件
４．施設職員が開拓	7 件
５．法人への就労	5 件
６．合同求人会利用	1 件

■就労時の状況に関するコメント■

＜各関係機関との連携＞

公的機関（ハローワーク）を利用しての就労が202件／226件中 89.4%で家族・本人での開拓就労が9件、施設職員の開拓就労が7件あり、重要な役割を果たしているといえる。

事業所（旧体系）

就労に関しては、ハローワークとの連携により確実にされているが、施設独自での活動は欠かせない事として今後も継続されて行くであろう。

就労継続支援事業（A型、B型）

ほとんどの就労が、ハローワークの利用で行われている。

特別支援学校・特別支援学級

ほとんどの就労が、ハローワークの利用で行われている。

ハローワーク

障害者の就労に関して、ハローワークの利用が多いのは、労働者として働く条件整備のために必要と思っている。又、最低限の権利を確保してもらえると同時に、企業側に障害者に対する理解、啓蒙の働きをしてもらえるという利点がある。

トライアル雇用制度を利用した件数52件あり、今後の利用件数の増加を期待したい。

企業に対する障害者雇用の促進を望む声は非常に多い。あらゆる機会を通じて、これまで以上の活動を期待したい。

障害者職業センター

ジョブコーチ支援の活用は95件あり、就労後の支援は43件あり、障害者の就労、及び就労継続支援の機関としては欠くことのできない存在であることが裏付けられた。

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターの役割として、職場開拓、就労後の支援に多くの期待が寄せられていると思われる。センターの機能充実が最大の課題。

障害者自立支援法の見直しでは、障害者就業・生活支援センターは自立支援法のなか、機能の充実を含めて位置づけられなければならない。今後の見通しは。

4. 就労先業種

- | | |
|--------|--|
| ①第1次産業 | 10名（農業 9名、畜産 1名。） |
| ②第2次産業 | 125名（製造業 59名、食品加工 52名、リサイクル業 2名、
建設業 1名、その他 11名。） |
| ③第3次産業 | 125名（サービス業 100名、スーパー 5名、その他 20名。） |
| ④福祉事業 | 28名 |
| ⑤官公庁 | 4名（行政機関 4名） |
| ⑥特殊法人 | 1名（香川小児病院） |

■就労先業種に関するコメント■

就労先の産業として、第2次産業、第3次産業がともに125名で、第1次産業は10名と少ない。日本の産業盛衰状況と関係があるのか。知的障害者の就労先として第1次産業（農業、林業）は、食料自給率の向上、農業従事者の高齢化、後継者不足等の問題を抱えており、有望だと思ふのだが。又福祉事業に28名就労している事は、今後拡大の可能性を感じさせる。又官公庁分野の就労件数が少ないのは、今後の課題となるのではないかな。

5. 職場開拓の状況

過去5年間就労があった事業所・学校等				過去5年間就労がなかった事業所・学校等			
①施設・学校職員による開拓							
あり	72 件、	なし	5 件	あり	2 件	なし	2 件
②ハローワークの紹介							
あり	68 件、	なし	7 件	あり	5 件	なし	1 件
③企業からの呼びかけ							
あり	6 件、	なし	11 件	あり	0 件	なし	3 件
④新聞等のメディアから（求人情報誌）							
あり	2 件、	なし	12 件	あり	1 件	なし	3 件
⑤障害者就業・生活支援センター							
あり	32 件、	なし	11 件	あり	4 件	なし	2 件
⑥障害者職業センター							
あり	11 件、	なし	11 件	あり	2 件	なし	3 件
⑦その他							
* 法人の障害者雇用 6 件							
* 保護者 1 件							
* 自己就職 1 件							

■職場開拓の状況に関するコメント■

施設・学校職員による開拓が最も多く、次がハローワークの紹介で、障害者就業・生活支援センター及び障害者職業センターの件数が多くないのは、機関としての役割として未知数なところがある。

IV. 就労後の支援（複数回答可）

1. 各支援事業者（旧体系施設・新体系事業所）からの支援状況							
あり	66 件、	なし	4 件	あり	1 件	なし	2 件
2. 各支援学校・支援学級からの支援							
あり	128 件、	なし	8 件	あり	2 件	なし	3 件
3. 地域障害者職業センターからの支援							
あり	43 件、	なし	4 件	あり	0 件	なし	3 件
4. 障害者就業・生活支援センターからの支援							
あり	37 件、	なし	8 件	あり	3 件	なし	2 件
5. 地域自立支援協議会からの支援							
あり	3 件、	なし	14 件	あり	0 件	なし	3 件
6. 相談支援事業者からの支援							
あり	11 件、	なし	9 件	あり	0 件	なし	3 件

■就労後の支援に関するコメント■

① 就労後の支援としては、各支援事業者（旧体系施設・新体系事業所）、各支援学校からの支援が、支援ありと回答した228件中194件67.4%で、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの支援件数80件35%を大きく上回っている。

地域自立支援協議会や相談支援事業者からの支援も、今後の知的障害者の就労に関して貴重な資源としてネットワーク構築の一角を担っていく事を期待したい。

② 支援の内容として、定期的に職場訪問を行なっている、問題が発生したときに訪問するが合わせて30件で、常に対応が出来るようにされている反面、就労後はほとんど支援をしていないが6件あり、その理由として、時間的余裕がない、担当者が設置されていない等、答えられているが、種々の制度の利用で解決できるのではないと思われる。

就労後の支援内容

①各機関からの支援状況

・月間又は年間の支援回数

月間	1回	3件、
年間	2回	2件、
	3～4回	2件、
	5回	1件、
	10回	1件、
	数回	1件、

月間	2ヶ月1回	1件
年間	4回	1件
その都度		1件

・関係機関名

地域活動支援センター	1件	
障害者職業センター	1件	
障害者就業・生活支援センター	2件	1件

②支援者は固定していますか

固定している	2件	3件
その都度	4件	1件

・職名、機関名

地域活動支援センター	生活支援員
障害者就業・生活支援センター	
障害者職業センター	
サービス管理者	
グループホーム支援者	
ジョブコーチ	
就労支援者	

V. 就労後の支援内容について

1. 就労後にどのような支援を行っているか

①定期的に職場訪問を行っている

はい	15	いいえ	6	はい	2	いいえ	3
----	----	-----	---	----	---	-----	---

②何か問題が発生したときに職場訪問をする

はい	15	いいえ	5	はい	1	いいえ	3
----	----	-----	---	----	---	-----	---

③何か問題が発生したときに本人と面談する

はい	17	いいえ	4	はい	3	いいえ	1
----	----	-----	---	----	---	-----	---

④就労後はほとんど支援をしていない

はい	6	いいえ	15	はい	0	いいえ	3
----	---	-----	----	----	---	-----	---

⑤職場訪問時の面談者

事業主	11	事業主	3
担当者	14	担当者	1
本人	14	本人	2
その他	2		

⑥就労後支援をしていない理由

時間的余裕がない	1件	1件
担当者が設置されていない	1件	1件
他の機関にお願いしている	1件	1件
問題が起きていない	1件	1件

⑦その他の内容

卒業後2～3年間は就業者全員対象	1 件	
就労先、家庭から連絡のないケースはほとんど支援していない	1 件	
週1回、日中支援で仲間と交流	1 件	
就労先がはっきりせず訪問できない	1 件	
就労後3ヶ月程は職場訪問を実施、その後は実施せず	1 件	
就職した者と日中活動の場として利用者との交流	1 件	

2. 就労継続が困難になった理由（複数回答可）

①職場内の雰囲気

①話し相手がいない	3 件	2 件
②孤独	2 件	
③言葉使い	7 件	1 件
④無視	1 件	1 件
⑤好き嫌いが激しい	3 件	3 件
⑥その他（職種が合わない）	1 件	
①障害に対する理解がない		1 件

②上司の態度

①無言・言葉使い	5 件	2 件
②無視・指示無し	3 件	

③通勤上のトラブル

①交通機関	電車	1 件	
	バス	1 件	1 件
	自転車	1 件	1 件

④仕事がきつい

①労働時間	1 件	1 件
②労働環境	1 件	1 件

⑤給料が安い

①最低賃金以下	4 件	
---------	-----	--

⑥ワーハラスメント

①暴言	1 件	
②強制・嫌がらせ		1 件

⑦本人の気力

①体力	4 件	1 件
②病気	4 件	
③怪我	2 件	

⑧家族の協力不足

①積極的でない	4 件	1 件
②過保護	2 件	1 件

⑨経済環境の影響

①職場の倒産	6 件	2 件
②事業の休止	2 件	
③事業所の移転	1 件	

⑩その他

- *本人の出来る仕事がなくなった
- *作業能力が低かった

- *外国人労働者との競争に負けた
- *トライアル雇用の終了
- *仕事の意味がわかっていない、すぐ休む
- *本人の就労を継続させる意識の不足
- *仕事を進める上で本人の能力以上のことを求められた 1 件

■就労継続が困難になった理由に関するコメント■

一般の労働者の場合でも、最近は就労の継続は色々と話題（早期退職・派遣労働・非正規社員・企業の倒産等）になるほど困難な状況にある。障害者にとっては、就労の継続は人的な面、労働環境面、生活環境等多種にわたるため、厳しい状況にあるといえる。

特に人間関係、生活面での支援は欠かす事が出来ない。障害者就業・生活支援センターの活動は、今後益々重要性は増すとともに、地域自立支援協議会をはじめとする各関係機関との連携は確実にしなければならない。

本人の就労意欲、作業能力、生活力等の問題も再考しなければならない課題として上がっている。

Ⅵ. 地域生活について

1. 地域生活定着の問題点について

①就労後地域での生活が定着するための条件や問題点についてのコメント（可能な限り掲載した）

過去5年間で就労者を出した事業所・特別支援学校等

①－1 条件

- *障害者に対する理解、就労先の職場の方々の理解
- *所得保障
- *住まいの確保、保護者亡き後の生活の場
- *本人の意識づけ（就職する、継続して就労する等）、本人のやる気
- *障害者本人の社会的マナー
- *障害者自身の目標設定（労働で得たお金の使い方）の仕方の工夫
- *生活支援の充実、就労後の継続的支援
- *仕事と生活は密接に関連しており仕事の支援は出来ているが、生活面での支援がおろそかになる傾向がある。生活面（トラブル、悩み、健康面等）のサポートをしっかりとる事、事業所側からの連絡窓口（トラブル、事務連絡）での、サポート体制をしっかりとる事が大切だと思う。知的障害者は障害特性から状況がわかりにくい。
- *家族の支援、本人、家族、事業所、支援者が一体にならないと定着は出来ない
- *家族の支援が期待できないときは、卒業時に就業・生活支援センターに引き継ぐ
- *作業所や施設と違い、仲間が出来にくく、共に過ごす余暇的活動がほとんどない。
休日や時間外に活動できるサークルや仲間作りが出来る環境が整うといい。
金銭面で余裕ができて、うまく活用できず、家庭の生活費に充てられてしまう場合もある。
地域生活での困ったこと、できにくい事をすぐ相談し、助けてくれる場が必要。（相談支援事業所や福祉事務所では敷居が高く、本人には気軽に相談できる場所ではない）。
- *働き甲斐を見出せるもの（趣味、買い物、旅行、スポーツ、催し物等）の機会を増やす。
- *仕事以外での楽しみや集う場がもっとあるとよい。
- *地域社会福祉協議会等が地域の障害者を集め定期的に行事を計画実施して欲しい。
- *学校で行っている同窓会活動のようなもの
- *本人を支えてくれる地域資源が必要（どうしても孤立しがちなので）
- *支援体制の確立。無支援状態では厳しい
- *うまく定着したケース、しなかったケースの具体的な情報を教えて欲しい。
- *支援する人が必要

* 会社訪問や支援機関との情報交換により早期に対応する。

①－2 問題点

* 緊急時の対応が問題

* 保護者の協力が得られない。

* その都度の対象者の方のニーズ、課題に即対応できる関係者の支援体制が十分でない。

* 保護者亡き後の生活の場。

過去5年間で就労者を出していない事業所、特別支援学校等

①－1 条件

* 生活面を支えていくシステム作り、グループホームの整備等が必要

* 事業所や地域社会の理解や支援が必要

* 障害者自身の生活域に就労先があること

* 障害者自身のことを幼少期から知っている人物が就労先にいること

* 役場の福祉課など幼少期から障害者とかかわりのある公的機関と就労先の連携が図られていること

* 職場の人間関係作りに対する支援や配慮

* 自己金銭管理

* 労働時間、時間帯を自己判断できるかどうか

* 家庭生活環境（生活リズム、食事の確保）がしっかりしているかどうか

* 困ったときに自分で相談できる相手（人若しくは機関）があるかどうか

* 障害特性を理解できる人がそばでいることが条件、又本人と家族と就労先との関係をつなぐパイプ役的存在の定期的介入が望ましい

* 職場の理解が大切、障害の特性を十分に理解してもらい、本人に会った対応（接し方）をしてもらう。仕事の内容も本人に合ったものでないとだめ。

* 生活していく為の生活費の確保（給料と年金）、地域の人たちの理解も必要、障害があるために住民から排除されない為には、障害者を理解してもらう事。人は知らないものには、おびえたり、怖がったりする。

* 自宅から通える職場の開拓

* 本人の適性や人間性への理解（職場）

* 家から職場までの通勤手段、交通利用の支援が必要

* 家族の協力が大切

* 生活基盤の安定化（健康的な生活の確保、相談相手の存在）

①－2 問題点

* 雇用契約を結ぶと福祉サービスが受けられないという法律上の問題がある。

2. 障害者が就労し安心して地域で生活するための提言（複数回答可）

①支援員の質の向上	12	9
②関係機関への情報の提供、連携の強化	16	11
③本人、親、関係者の意識の改革	19	13
④地域住民の理解への働きかけ	8	11
⑤住まいの場の確保	17	9
⑥その他		
* 移動方法の確保		
* 必要に応じた後見人を立てる事が必要		
* 本人がすぐに相談したり、迅速に対応できる体制		

■障害者が就労し安心して生活するための提言■

- ①提言の中で一番多く寄せられた意見は、「本人、親、関係者の意識改革」であった。
本人の働きたいという気持ちと、親の考え、関係者の思いの未調整から抜け出せていない状況が
うかがわれる。基本的なことの確認を避けては、障害者が就労して安心して生活する事は不可能
ではないか。
- ②次に多いのが「住まいの場の確保」である。福祉ホーム、グループホーム等の整備の遅れ、公営
住宅への入居問題、借家、アパート等の民間住宅への借り入れ問題等解決の必要な事が多すぎる。
- ③「地域住民への理解の働きかけ」も②の問題と大いに関連してくる。障害者が地域で生活する当
たり前の社会の実現はまだまだ先きなのか。
- ④「関係機関への情報の提供、連携の強化」は回答数では3番目だが、どのように連携し、ネット
ワークを築き上げていくか。現存する制度をうまく活用して確かな制度を立ち上げる必要がある。

3. 就労継続支援事業所（A型）における雇用形態、利用契約形態

①A型における雇用形態									
一律契約									
個別契約		1		件					
②契約基準の有無									
あり	0	件	なし	1	件	あり	0	なし	1
③A型における利用契約									
あり	1	件	なし	5	件	あり	1	なし	4

●●●●● 就労移行支援事業所の就労支援事例……野の花（就労支援事業所） ●●●●●

個別支援計画 事例紹介

・ Aさん 40歳代・女性 療育手帳⑧ 特定疾患あり

19年10月開所時

- ・ 作業 落ち着いて取り組む
- ・ 更衣 着回す（洗濯しても同じ服を着ない） 職員と一緒に買物に行く
- ・ 金銭管理 計画的に使う

20年1月

- ・ 同上
- ・就労 必要なルールやマナーを勉強する

4月

- ・ 同上
- ・ 作業 ひとつひとつを確実に
- ・健康管理 確実な服薬 チェック表への記入
通院の同行 居宅介護事業所（移動支援）との連携
「食べ過ぎない 十分な睡眠 定期的な体重測定」

7月 施設外で作業（JA桃の選果場） 一生涯命取り組み現場の評価も上々

- ・ 同上
- ・ 対人 異性と適切な関わり方

10月

- ・ 同上

21年1月

- ・ 就労 職場実習を通して就労に必要なものを勉強する

3月 スーパー（青果部門）で実習開始（3/1～31） 住まい→バス→徒歩で通勤

- ・ 落ち着いて、ひとつひとつの作業を確実にする
- ・ 健康管理 出勤前に施設へ立ち寄り昼食をとる
- ・ 金銭管理 バス代を確実に残す バス代は残す遣い方

4月～6月 トライアル雇用

- ・ 仕事の幅を広げる
- ・ 食事 キャンセル時は連絡を入れる

7月1日付で正式雇用のため、6月30日付で契約解除

会社・相談支援事業所・居宅介護事業所・医療機関と連携し、仕事と生活の支援を継続

個別支援計画表

利用者氏名	作成年月日	平成 21年 6月10日		
1. 利用者及び家族の要望				
(1)本人	就職したい。			
(2)家族	無理のない程度で就労して欲しい。			
(3)備考				
2. 支援目標と課題				
(1)長期	就職・家庭復帰する。			
(2)短期	トライアル雇用を正式雇用につなげる。			
3. 具体的な課題及び支援計画等				
要望実現のための 具体的課題	支援内容 (内容・留意点等)	支援期間 (開始・終了・継続等)	サービス提供機関 (提供者・担当者・調整 等)	優先順位
仕事の幅を広げる。	適性や特性を見極めながら、 現場のスタッフと相談しながら 身につけていく。	6/10 ～ 6/23	サービス提供者・ サービス管理責任者	1
健康に対する意識を高める。	ふじみ園と協力し、定期的な体重 測定、食事や睡眠のアドバイス をする。	6/10 ～ 6/23	サービス提供者・ サービス管理責任者	2
昼食を施設で提供する。	高カロリー食を避けるため、施 設の開所日は施設に立ち寄り ることを徹底する。	6/10 ～ 6/23	サービス提供者・ サービス管理責任者	3

個別支援計画書

作成年月日 平成21年3月1日

個別支援計画書

管理者	支援責任者	担当者

(利用者氏名) _____

長期目標	就職する。自宅で生活する。
短期目標	職場実習（ハローズ丸亀店）：仕事を定着する。職場の雰囲気慣れる。

本人・保護者の ニーズ・意向	課題	支援目標	支 援 内 容	
			具体的な支援内容	モニタリング 時期
就職したい	作業中 指示されていない事をする。自分が嫌な事はすぐしない。	落ち着いてひとつひとつの作業を確実にこなす。	野菜の仕事の内容を確実に理解し、ミスなく落ち着いて取り組むことを働きかける。	平成21年3月14日
好きなような生活をしたい。	健康管理ができない。	健康管理に対する意識を高める。	職員や支援者（居宅介護事業所）が通院に同行して医師のアドバイスを聞く。服薬のチェック表の活用、食事等の生活習慣を改善していく。健康が職業生活に直結することを繰り返し説明する。	平成21年3月14日
好きなものを好きなだけ食べたい。	暴飲暴食、高カロリー食が多い。	安定した食生活を徹底する。	適切な食生活を意識づけし、施設の開所日は施設で昼食を準備する。	平成21年3月14日
好きなようにお金を使いたい。	お金の計画的な使い方ができない。	バス代を残すことができるようなやり繰りをする	欲しい物がたくさんあっても1ヶ月にいくら使うかを決めておき、我慢することの大切さをつたえていく。本当に今必要なものから買っていく。機会を見て買い物と一緒にいく。	平成21年3月14日

就労準備支援状況写真



Ⅶ. 福祉サービスと雇用支援制度についてお伺いします

①就労移行に向けた支援メニュー

あり	5	なし	12	あり	5	なし	9
----	---	----	----	----	---	----	---

②就労移行に向けた準備、訓練メニュー

あり	5	なし	13	あり	7	なし	8
----	---	----	----	----	---	----	---

③就職活動、雇用前、定着支援に活用できる支援メニュー

あり	4	なし	12	あり	6	なし	8
あり	2	なし	15	あり	5	なし	9

④転職（再チャレンジ）支援メニュー

⑤事業主への支援メニュー

あり	4	なし	14	あり	4	なし	10
----	---	----	----	----	---	----	----

⑥在宅就業への支援メニュー

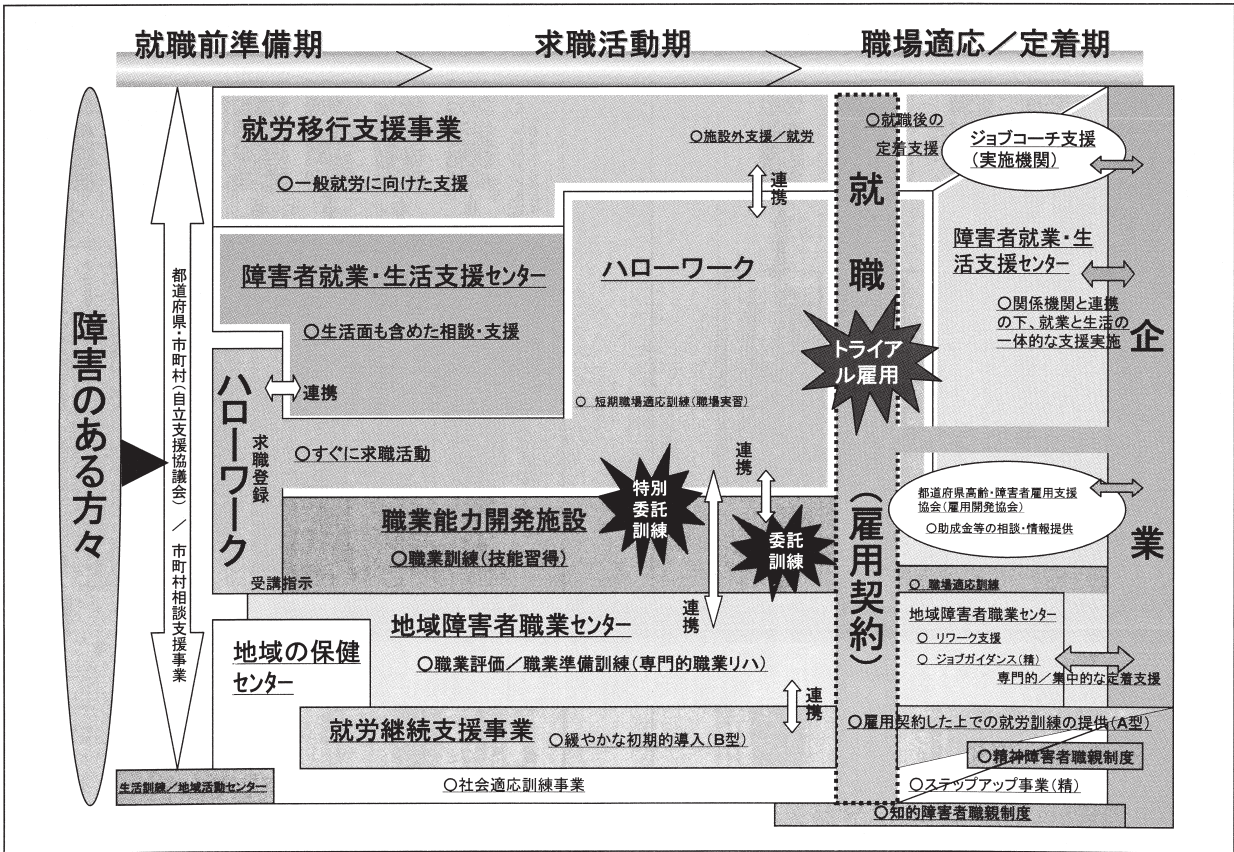
あり	1	なし	16	あり	1	なし	13
----	---	----	----	----	---	----	----

■福祉サービスと雇用支援制度についてのコメント■

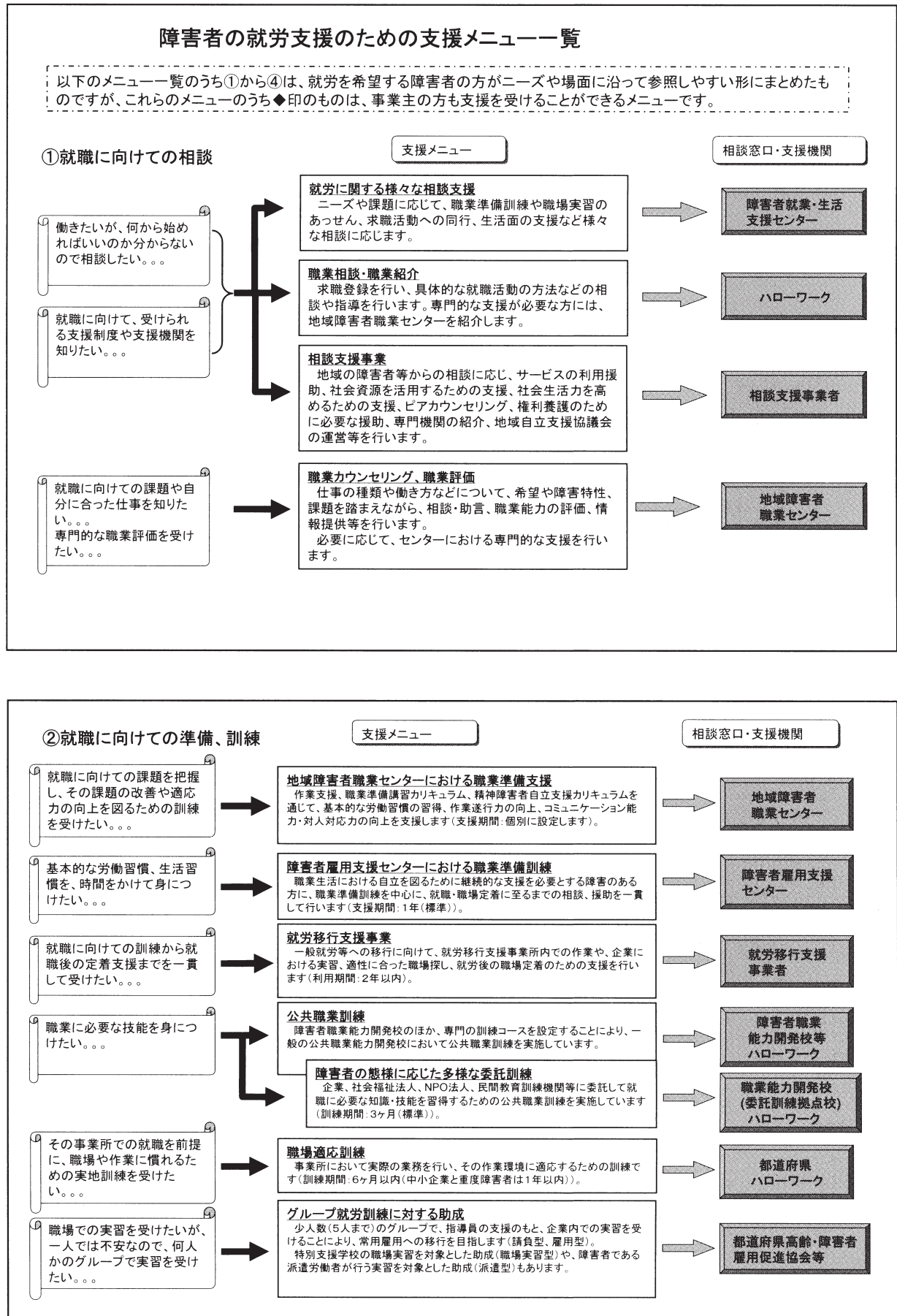
就労移行に向けて支援メニューは、まだ作成されていない事業所が、有ると回答した事業所より多い。

雇用支援制度としてまだ周知されていないようだ。

図ー１ 主な就労支援制度の概略図（就労ステージ別）



図－２ 地域で利用可能な就労支援制度（支援メニュー）



③就職活動、雇用前・定着支援

支援メニュー

相談窓口・支援機関

すぐに就職活動を始めたい。。。
就職先を探したい。。。

求職登録、職業紹介
就職を希望してハローワークに求職申込みを行うと、求職登録がなされます。ハローワークでは、求職者の能力等と職務の要件とを十分照合して職業紹介を行います。必要に応じて同行紹介も行います。

ハローワーク

紹介された事業所で、働き続けることができるかどうか試したい。。。

障害者試行雇用(トライアル雇用)事業
事業主と有期雇用契約を締結し、3ヶ月間の試行雇用を行います。就職に対する不安を軽減し、事業主と障害のある方の相互の理解を深め、その後の常用就労を目指します。

ハローワーク

職場に適應できるか不安なので、専門的な支援を受けながら就労したい。。。
仕事や職場でのコミュニケーションがうまくいかないので、ジョブコーチの支援を受けたい。。。

職場適應援助者(ジョブコーチ)支援事業 ◆
事業所にジョブコーチを派遣し、障害のある方や事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施します(ジョブコーチは、地域障害者職業センターのほかに、就労支援を行う社会福祉法人等にも配置されています)。

地域障害者職業センター
社会福祉法人等

職場での様々な悩みについて相談したい。。。
職場での生活だけでなく、日常生活面での相談をしたい。。。

就業面と生活面の一体的な支援 ◆
障害者就業・生活支援センターの窓口での相談や職場訪問等により、就業と生活の両面にわたる一体的な相談・支援を行います。

障害者就業・生活支援センター

うつ病等により休職しているが、もとの職場へ復帰するために、専門的な支援を受けたい。。。

精神障害者の職場復帰支援(リワーク支援) ◆
主治医等との連携の下、職場復帰に向けたコーディネート、生活リズムの建て直し、リハビリ出勤による復職前のウォーミングアップ、職場の受入体制の整備等の支援を行います。

地域障害者職業センター

④離職・転職時の支援、再チャレンジへの支援

支援メニュー

相談窓口・支援機関

今の職場での仕事になじめないので転職したい。。。
仕事を辞めてしまったが、再就職したい。。。
企業で働いていたが解雇された。。。
就職したくて就労移行支援事業を利用したが、一般就労は難しかった。。。
体力面等の問題で働き続けることが難しくなった。。。
就労継続支援事業(A型)
雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、就労に向けて必要な知識・能力が高まった方に対して一般就労への移行に向けた支援を行います。
就労継続支援事業(B型)
就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識・能力が高まった方に対しては、移行に向けた支援を行います。

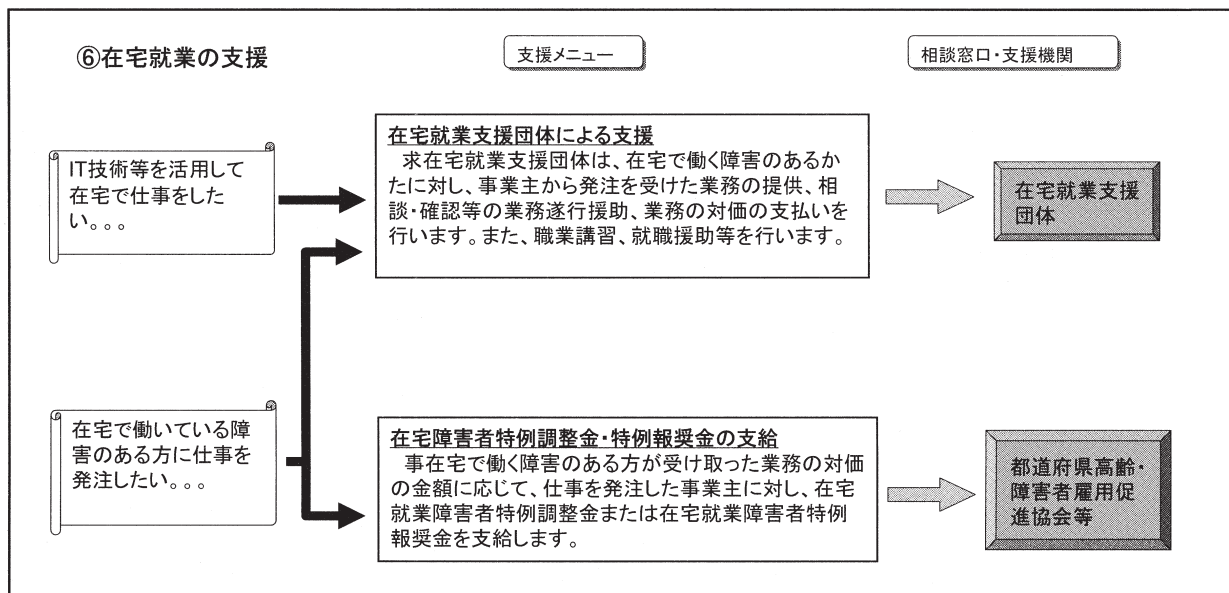
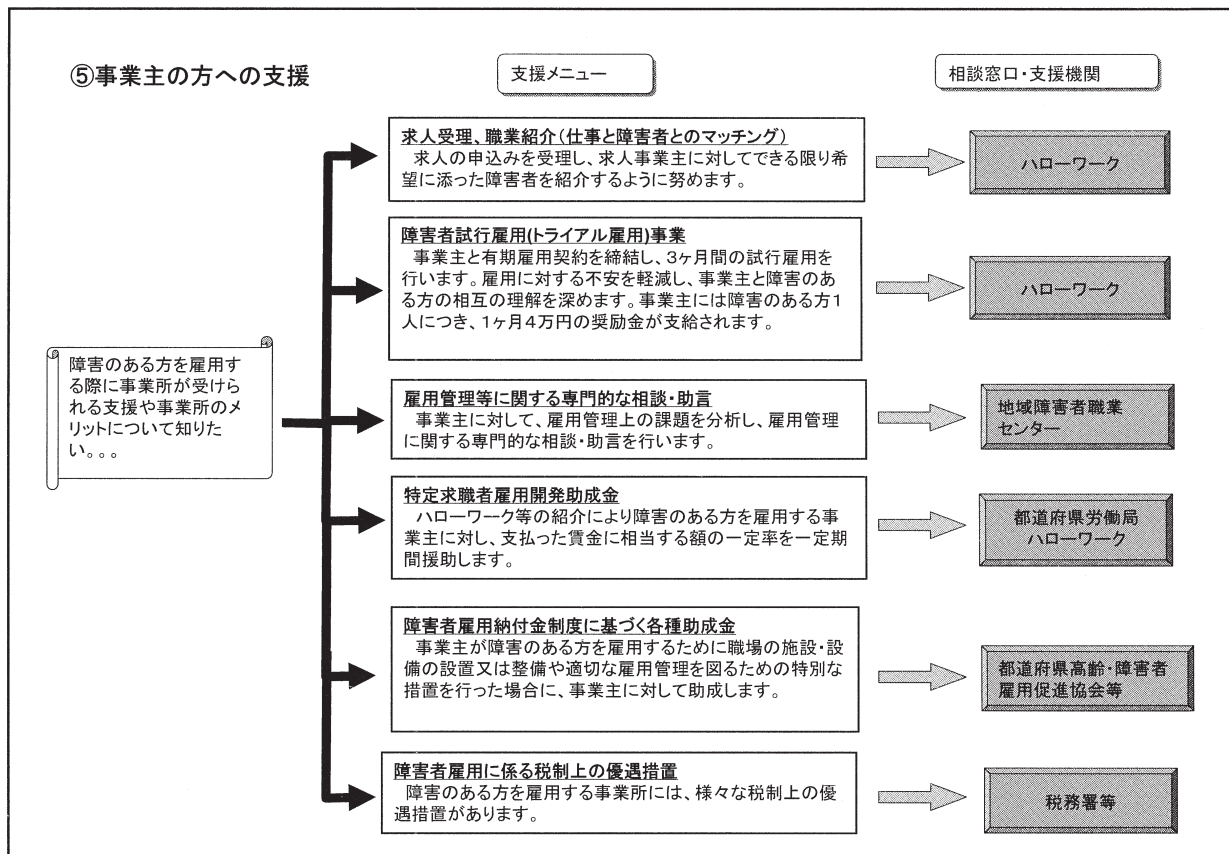
職業相談、職業紹介、雇用保険の給付
転職を希望してハローワークに求職申込みを行うと、求職登録されます。希望に応じて、職業紹介を行います。
また、失業した場合、失業認定の手続き等を行い、雇用保険による基本手当等が給付されます。

ハローワーク

再就職を目指す場合、「①就職に向けての相談」「②就職に向けての準備、訓練」のメニューが利用できます。

就労継続支援A型事業者

就労継続支援B型事業者



Ⅷ. 障害者に適した業種は何か

①第1次産業

農 業（耕作作業・6、収穫作業・9、運搬作業・8、販売・3、その他・

11、13、12、4

水産業（漁労・、養殖・、運搬・6、船舶清掃・3、梱包・5、販売・1

3、2、7、5、8、4

その他・調理・1、加工・1

林 業（伐採・2、植林・2、下草刈・3、運搬・5、炭焼き・1、消毒殺菌・1、その他）

1、3、9、6、2、1）、

②第2次産業

製 造 業（組立作業・2、梱包・9、運搬・7、清掃・10、検品・2、その他）

13、7、8、14、3、

その他 袋の紐通し・1、解体分離・1、

食品加工（パン製造・8、ケーキ・クッキー・3、アイスクリーム・2、うどん・9）

10、5、4、9

その他・弁当・2、）

③第3次産業

サービス産業（商店販売員・2、新聞配達・牛乳配達・宅配・清掃業・14、）

3、3、3、15

④福祉事業（介護・4、ヘルパー・清掃・12、給食・7、その他・

3、4、14、8、その他・話し相手・1、遊び相手・1）、

⑤官公庁

行政——（清掃・8、運搬・3、案内・事務補助・2）

14、9、1、情報処理・1、PC入力・1）

教育——（現場／助手・1、）

3、用務・1、清掃・2、給食・1）

環境——（公園・3、スポーツ施設・1、公共施設・2、除草・1、清掃・1）

6、4、5、）

⑥特殊法人——（病棟の清掃・1、）

■その他のコメント■

*それぞれの作業工程の中で障害者に出来る仕事をどう作り出していくかが重要。

*仲間（グループ）で就労できるとか、安心して働ける事ができる環境をどう作り上げていくかが大切。

*漁労や伐採は技術を必要とし危険を伴うのでどうかと思うが、それ以外は状況によって適職となるのではないかな。

*シルバー人材センターに委託している仕事を一部A型事業所へ

◎ この質問に対して、415の職種が挙げられているが、第1次産業（農業、水産業、林業）職種が最も多く137件、33%であり、就労先での業種第1次産業は10名で、就労者全体の3%である。就労支援関係者が適していると考えている業種とのギャップは第1次産業の雇用状況の問題なのか検討する必要があるようだ。

福祉事業への適職も54件あり、今後の就労支援活動の焦点となりうるのか注目する必要がある。

官公庁への就労は62件あり、障害者の就労先として、障害者雇用率の問題に関連して同じく注目していく事が必要。

障害者に適した職種（仕事）は、就労支援関係者が開拓することも重要だが、障害者雇用をしなければならぬ企業側も、障害者が就労可能な仕事を見出す努力も必要と思う。

職場実習（職務試行）、トライアル雇用等を通じて真摯に取り組んで欲しいと思う。

Ⅸ. ご意見（知的障害者の就労に関して次の項目にご意見をお願いします。）

（可能な限り掲載した）

1. 障害者雇用に対する企業の理解促進策

過去5年間就労者を出した事業所・学校等

- * 県レベルの働きかけ
- * 職業安定所等の働きかけ
- * 連絡会を定期的に行なう。行政からの働きかけ
- * 企業から仕事の内容の情報提供、その中で障害者に合う仕事を探していく。互いにマッチングすれば有効だと思う。
- * 試行採用（含むアルバイト）した事業所に助成。
- * 企業の所属する団体で、障害者雇用を推進している企業が中心になって、関係機関（ハローワーク、特別支援学校、施設等）と協力し、実際の雇用内容、障害者の働きぶり、企業のサポート体制等の情報提供を行い学習会を実施してもらう。企業施設訪問も受け入れる。
- * 雇用契約を結ぶと福祉サービスが受けられないという法律上の問題がある
- * 個々の訪問開拓
- * トライアル雇用や施設外授産の受け入れ促進、制度の周知徹底、コンプライアンス意識に訴える
- * まず、お互いを知ることが大切で、お互いを知る機会を作ることだと思う
- * 一般雇用を希望する障害者や採用活動を行う企業等がサービスを選択できるよう雇用、福祉、教育等の各分野の地域の社会資源の情報を広く提供する仕組みが必要
- * 障害者雇用でうまくいっている事業所などを企業に紹介する
- * 実習等での受け入れによって、まずは働く姿勢を見ていただく
- * 事例を知っていただく
- * 協会の助成金の明確な説明及び活動
- * 企業の理解促進よりも一般の健常者の理解が大切である。世の中全ての人たちが障害者を受け入れることができれば、感情的なトラブルも減少してくる。しかし、就労することで職場が理解してくれることもある。
- * 理解を図るためのイベントが必要と思うが、それと平行して企業が障害者を雇用して困ったときにバックアップできる態勢を整えておくこと、それを周知しておく事。
- * 実習協力企業を増やす。実習 → 理解の深まり → 雇用 と数年かけて進む。
- * 第一に、実際に足を運んで関係者と知り合いになること。
- * 事業所側が、どんな取り組みをしているかをまとめたパンフレットを作る。
- * 企業の会合に出向いて話を聞いてもらう。
- * まず実習を通じて、「働く障害者」を見てもらい、職場の人と障害者をつなげる役割の支援員を配置し、理解を求める。

過去5年間就労者をだしていない事業所、学校等

- * 国の法整備 * 企業への指導強化
- * 企業への啓発活動の推進
- * 企業の経営者の社会奉仕への意識付け
- * 企業の採用担当者による啓発や雇用企業の見学
- * 初めて知的障害者の実習受け入れをする企業は、全期間付き添いをして欲しいと希望がでる。しかし、実際に実習を行うと数日間で付き添いは不要といわれる。障害者に接する機会が少ないためか、受け入れが困難と思い込んでいる企業が多いと推測できる。
- * 行政指導で障害者と企業が接する機会を作る。又とにかくよい人材を多量、多所に実習に出し、

障害者に対する偏見をなくし、好印象を植えつければその後、重度の障害を持つ人の受け入れも可能になるのではないか

- * 障害特性を理解しているジョブコーチの支援つきで、トライアル雇用や各助成事業の説明を実施
- * 最低賃金の減額、適用除外について理解を深め、継続雇用に結びつくようサポートしていく。
- * 異業種交流の機会を設けるとよい
- * 給料について助成金等を説明する
- * イベントに参加してもらったり、実習をお願いする
- * 支援者と共に、国、県、市などからもっと情報が欲しい
- * 企業によって温度差があるので、ハローワークの就職説明会等で知的障害者のコーナーを設けたり積極的な支援に向けた行政のかかわりを強めたりする努力が必要
- * 障害者をひとくくりにしてその能力を限定してとらえるのではなく、個々に特性があることをアピールする
- * 実習の機会を増やしてもらう
- * 職場体験などを受け入れてもらい、職場側の人にも障害者の実態（出来ること）を知ってもらう
- * 特別支援教育をする立場と企業との交流、相互理解。
- * プラス思考で障害者雇用に取り組む企業の姿勢
- * 障害者に職業訓練等のチャンスを与えて、能力が伸び、仕事にも慣れてスムーズに行くまでの期間を待てる企業があれば理想的、障害者を雇用するというよりも、気持ちと共に彼らを受け入れ、手元で育て、様々な面で共に成長したいという意識を持つ企業が増えれば障害者雇用よりも、納付金を納める企業を今より少しは減らす事ができるのではないかな。
- * 雇用メリットの広報の中に、各障害の特性と長所を紹介する
- * 障害者個人個人の障害の理解（プラス面、マイナス面）促進の為何らかの形で企業での実習をさせてもらう。
- * 事業所の企業から出向いてもらい、障害者の働く状況を見てもらう。
- * 雇用した企業側の障害者（雇用された人）の理解と一緒に働く人々の強化が必要である。

2. 一般就労や実習を受け入れる企業の確保策

過去5年間就労者を出した事業所・学校等

- * ハローワーク、学校、事業所、保護者の方々や就業・生活支援センターが協力連携して企業側に訴えていくことだと思う
- * ハローワークを中心として、障害のある人の個別のニーズを踏まえて、地域の関係機関が連携し、就職に向けた取り組みをする。
- * ハローワークなどが企業に呼びかけをする
- * 多くの助成や支援をもらえる。
- * 積極的なアプローチ
- * 企業に足を運び開拓する（出来ればハローワークの同行）
- * 現在は、人伝えや知人の紹介等が中心なので、就職先の情報の公開や、トライアル雇用、実習先のオープン化等、企業のイメージをアップさせたり、社会貢献推進に対する、感謝、表彰制度の拡充（報奨金）
- * 訪問開拓していくのが確実と思う
- * 個々に特性があり、それにあわせるには、一件一件開拓していくのが早いように思う
- * 事例を知っていただく
- * 働く事ができる事、力があること、意欲があることをまず知っていただく
- * 担当者がこまめに企業回りをする事
- * 施設外就労先、及び受注取引先との関連企業を開拓。

- * 組織の役員（法人の理事長等）の人脈から職場開拓。
- * 法人内の「働く場」開拓推進事業の職員が開拓。
- * 法人内の就業・生活支援センターの職員が開拓。
- * 企業の人が、障害者を指導・助言をし一人前にしたという実感を持ってもらうようにする。

過去5年間就労者をだしていない事業所、学校等

- * 異業種との交流を通して理解を求める
- * ハローワークの活用
- * 事業主および現場の人たちの理解
- * ハローワークだけでは力不足（現状は、一般就労者の対応に追われ、障害者まで細かな対応できていない）
- * 一般就労や実習など希望している企業の掲示を希望する
- * 税制上の優遇策を検討したり、補助の仕方を工夫したりする事も考えられる、又各学校と企業の間の連絡調整をする役割をハローワーク又は教育委員会の中に設置する事も考えられる
- * 行政からの補助
- * ジョブトレナーの充実
- * 参加企業に対する特典（助成金・その他のサービス等）を付け、アピール活動を実施する
- * 国の法整備
- * 協力に対する恩恵が得られるような制度（エコポイントのような）
- * 企業への指導強化
- * 担当者による企業訪問
- * 現在の各学校、各事業所が独自にテリトリーを持っており、他機関が参入しづらい状況にある。
又青田刈りのように各機関が企業に群がる為企業側が困惑している。
更に求人があっても自機関利用者に適している者であっても、その情報を他に回さないため求人自体がなくなる。そのためにも各事業所が持っている情報をオープン化し、適性にあった実習や就労が出来るシステムを作る。
- * 経済同友会等に研修会を催してもらう
- * 必要な経験などを最小限にする事によって色々な障害者の方たちの可能性が増えるのではないかな。
- * 色々な企業で実習を重ねる事によって、どんなところが自分にとって働きやすい環境であるのかなど見つけやすくなるのではないかな。
そのため、求人票などで条件とされる必要な経験、資格の箇所は本当に重要、そのためにも、施設での普段の生活もきちんと正していく事が一番の改善策ではないかな。
- * 昨年からの就労支援事業なので今後計画していく予定
- * 就業・生活支援センターと連絡を取って、受け入れてくれる企業を探している。

3. 企業と福祉施設・特別支援学校の共通認識を深める方策

過去5年間就労者を出した事業所・学校等

- * 施設外実習の受け入れ企業を増やす。
- * 中小企業同友会等の情報交換の場作りが必要。
- * これまでネットワーク作りと言ってきたが進展しない。
各々の目的が違うことに原因がある。
- * 相互の会合に出入りし、話が出来る体制作りをする
- * 福祉施設と特別支援学校の連携及び協力体制作りだと思う
- * 現状、課題等の情報交換 → お互いを理解する
- * 企業への就職は、職業的自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたい

- * 接点作り、関係作りが必要
- * 障害の特性を理解していただき、根気よく働きかける
- * 企業と福祉施設・特別支援学校をつなぐコーディネーターが必要。このコーディネーターは障害者一人ひとりに対して援助を考えて支援（本人だけでなく家族も含む）が必要。
- * 定期的な連絡会を行なう
- * 行政、教育委員会からの働きかけ
- * 実習や就労継続のために協力して支援する中で連携が進む。
- * お互いの言い分、意見を聴き、理解しようとする事だと思う。

過去5年間就労者をだしていない事業所、学校等

- * 懇親会が必要
- * 連絡会などの開催
- * 会議を開く
- * 三者協議会を作り定期的に会議を開催し、年に数回利用者を含めて行事を開催する
- * 自立支援協議会就労部会でのマッチング
- * 異業種交流
- * 交流の機会を持つ必要がある。お互い情報を交換しないと、勝手な思い込みで、問題を抱え込む事にもなりかねない。
- * 進路指導、就労指導のための人員を確保する
- * 行政からの働きかけ
- * 企業側の特別学校担当（？）のような立場の人との協力
- * 企業で必要とされる仕事の内容を支援学校等で練習したりするときに、実際に企業の方に来てもらい指導を受ける。
- * 就職した障害者の就職後の様子などについて企業側と連絡する機会を持つ
- * 企業からコーチを派遣してもらう
- * 企業のニーズを研究する
- * 学校に通っている間も時々企業でアルバイト、又はボランティアをさせてもらう
- * 何かメリットがなければ企業は共通認識を持とうとしない、それ以前の社会情勢が大きく変化しないと望めそうにない

4. 福祉圏域ごとに障害者の就労支援を進める方策

過去5年間就労者を出した事業所・学校等

- * 香川県障害者就労支援ネットワーク会議における情報の共有とネットワークの構築。
- * 高松圏域自立支援協議会の就労部会の強化。* 地域自立支援協議会における就労部会等が積極的にリードする。
- * 自立支援協議会が中心となり、就労に繋がった例を事例発表していく機会を設けて成功例を研究する。
- * 各圏域の就業・生活支援センターの活動に協力する
- * 関係機関との連携、協力
- * 関係機関同志の共通認識
- * 圏域として企業（企業団体）へのアプローチ
- * 多様性や個性に対応し、生活自立や就労を可能にする為に、保健、医療、福祉、労働、行政、家族、地域等の個別的な連携を支える地域拠点とされている支援センターを利用する
- * 行政やハローワークがPR活動をする
- * 自立支援協議会への参入
- * ハローワーク、就業・生活支援センター、学校が一緒に動くことが重要。

- *「顔の見える関係」を築き、維持する事だと思う。

過去5年間就労者をだしていない事業所、学校等

- *連携、ネットワークの構築
- *ハローワークの活動を強化する
- *地元の受け皿の強化
- *県内の5ブロックごとの自立支援協議会を各市町に下ろす
- *社会福祉協議会との連携
- *学校、就労支援事業所をメンバー化する自立支援協議会就労部会の再編成
- *情報のネットワーク化（共有化）が必要
- *圏域マネージャー、行政が主になってアピール活動をする
- *地域の就労現場の見学会を企画してみては。

5. 障害者の雇用維持及び職場定着を図る方策

過去5年間就労者を出した事業所・学校等

- *ジョブコーチ制度の充実強化が不可欠。
- *企業の社会的責任の自覚とそれを果たさせる国、県の姿勢
- *国、県の企業への援助・指導（経済的にも）
- *ジョブコーチ職の確立
- *ジョブコーチ制度の活用
- *ジョブコーチ業務の安定化と信頼の確立
- *地域、職場の方々の理解を深める
- *ナチュラルサポートが出来る企業育成の為、ジョブコーチの積極的活用が出来る独自の制度づくり
- *社会全体の啓発、理解と同時にジョブトレーナーつきの継続指導
- *本人の技術的な支援を図る一方で事業主を始め従業員への啓発活動が必要
- *職業訓練
- *企業との連携を密にして障害者のサポートに努める
- *障害者就業・生活支援センターの体制強化、及び各事業所のアフターケアの長期化と報酬化
- *専門員の養成
- *職場の人達との人間関係が大切。仕事と家の往復だけになるので余暇等の支援が必要。家庭の協力と理解が不可欠。そのための政策も考えていかなければならない。
- *採用が内定してからの訓練期間を長めにとって研修する方がスムーズに職場になじめるのではない
- *企業と家庭と学校の連携
- *特別支援学校、又、福祉事務所のアフターサポートを定期的に行なっていく必要がある施設、学校が協力してやっていく必要を感じる。
と正式雇用とはならない現実がある。実際の現場で、色んな体験が出来る機会が増えれば、いくらか見通しも明るくなる。
- *厳しい状況だが、前向きに考えてくれる企業はある。
- *7月の雇用率改正もあるが、障害者雇用が可能な、或いは欲している企業は少なくないのではないかと考える。それをどう発掘し、接点をつなげていくかが課題ではないか。
- *障害者本人のスキルアップを図ると共に、雇用情勢が厳しい中でも、雇用のある事業所があるので、それに見合ったスキルを身につけるプログラムを実施していく事だと思う。

過去5年間就労者をだしていない事業所、学校等

- * ジョブコーチ制度の充実強化が不可欠。
- * 生活支援の拠点であるグループホームの数が不足している。
- * 障害者のライフステージを分断することなく個々への支援が連続するような（自立支援協議会等）のシステム作りが必要。
- * 事業主への支援、行政のバックアップ。
- * 生活面での支援と職場での支援、余暇等の支援、全てを包括的に支援できる社会環境が必要。
- * 就職後は、障害者自身の悩みを聞ける体制を作り、人間関係で躓くのを防ぐカウンセラー役（ジョブコーチのスキルアップを含む）を充実させる。（例、生活施設・グループホームの出前の悩み相談会の実施）、企業での定期相談会の実施。
- * 障害者就業・生活支援センターを中心に支援体制を強化する
- * 学校等での職業スキルアップをする
- * 関係機関との連携、協力
- * 就労後においても、本人、企業との関係を密にし、いつでもちょっとしたことでも話せる（相談できる）関係を作っておくこと。
- * 顔の見える関係
- * 本人中心の連携
- * 専門分野を越えた一体的支援
- * 障害者就業・生活支援センターなどからジョブコーチを派遣してもらう
- * ジョブコーチの増員
- * 事業所の理解
- * 定期的あるいは必要に応じて職場の訪問や本人との面談を含めた見守りを実施、何かあるとき、職場・本人の双方から相談を寄せられるよう信頼関係を作っておくことがまず重要と考える。
- * 定期的に訪問する。
- * 家庭への情報提供。
- * 障害者本人、その家族の意識の持続と支援者のスキルアップ。

6. 現在の雇用情勢の厳しい中、今後の障害者の就労見通しについて

過去5年間就労者を出した事業所・学校等

- * 当園はほとんど重度の方で就労の見通し無し。
- * 徐々に改善していくのではないかと期待している。
- * 外国人労働者（実習生含む）増加や製造業の拠点が海外へ移転していくなど多難。
- * 非常に厳しい。企業内での就労支援（支援者も共に現場に入る）などをして、企業側に理解を求める必要がある。
- * 大変厳しいと考えるが、就労で頓挫した障害者のしたささえ体制の強化も企業や福祉 * 生活支援の拠点であるグループホームの数が不足している。
- * 障害者のライフステージを分断することなく個々への支援が連続するような（自立支援協議会等）のシステム作りが必要。
- * 職業センターでの準備支援を受講し、なおかつ、職務試行法を利用してトライアル雇用にいたっても、中・小の企業では障害者の生産性が事業所の期待値に沿わないと正式雇用とはならない現実がある。実際の現場で、色んな体験が出来る機会が増えれば、いくらか見通しも明るくなる。
- * 厳しい状況だが、前向きに考えてくれる企業はある。
- * 7月の雇用率改正もあるが、障害者雇用が可能な、或いは欲している企業は少なくないのではないかと考える。それをどう発掘し、接点をつなげていくかが課題ではないか。
- * 障害者本人のスキルアップを図ると共に、雇用情勢が厳しい中でも、雇用のある事業所はあるの

で、それに見合ったスキルを身につけるプログラムを実施していく事だと思う。多くがパートでの就労が中心となっているので、企業も業績悪化となると、切りやすいところに集中するので、根本的に就労以外の所得保障の充実が必要。

- * 障害者雇用に関しては、昔も今もあまり変わらないと思う今後も同じように進む
- * 障害者の雇用義務が200人引き上げられると、可能性が広がってくると思う、しかし、企業側が期待する仕事のレベルまではもっていく必要がある。
- * ただ単に「この子は出来るから雇用して」ではだめだと思う。挨拶などの一般常識も含めた具体的な訓練というものを福祉事業所側は問われていると思う。
そういった方法であれば、雇用の可能性（短時間労働を含む）が可能ではないか
- * 障害者雇用促進法の改正に伴い、受け入れの窓口は広がっていくと思うが、企業が求めるものと、障害者の能力のギャップが大きくマッチングが難しいと思う。
- * 難しいと思う
- * 今よりも更に厳しくなると覚悟しているが、前向きに関係機関と連携して就職・定着を図っていきます。
- * 更に厳しくなると考えている。
- * 当施設は現在新体系事業（介護系、就労系の多機能型）への移行準備中。就労移行支援事業に移行後、直面する課題が今回のアンケートには多く含まれている。
- * やるしかない。
- * IX 1～6 については、障害者就業・生活支援センターのリードによって展開するのが理想だと思う。
- * 4～6 障害の程度によるが、大体福祉施設に通所している人達は、就労と言っても自力で通勤できなかったり、短時間の仕事だと集中して出来たり、体力的にも短時間だと長続きするのではと思う人が多いため「福祉施設から送迎してパートなり何か一仕事終わると施設に帰り施設の作業をする」方法で何か仕事があれば障害者の収入アップの支援が出来るのではと思う。福祉工場があれば（又自分たちで福祉工場を立ち上げられたらと思う。
- * 職業センターでの準備支援を受講し、なおかつ、職務試行法を利用してトライアル雇用にいたっても、中・小の企業では障害者の生産性が事業所の期待値に沿わない。

過去5年間就労者をだしていない事業所、学校等

- * やる気とタイミングが合えば可能性はある
- * 法による完全実施と国民の理解が必要
- * 大変難しいと思う
- * 施設の状況から就労は、年齢的にも困難と思う
- * 一般就労が厳しいので、障害者まで手が回っていない感じが感じられる
- * B型、A型移行などを利用しながら社会にでて短期的でも働ける機会作りが目標
- * 厳しい事に変わりない、景気が回復すれば雇用に見通しも明るくなるかも知れない
- * 健常者においても厳しい状況なので、明るくはない
- * この厳しい状況が、逆にチャンスと思って積極的に働きかけ、行動しなければジリ貧になる。そのためには各機関が連携し、一つの目的のために動く必要がある。
少しでも実績を作っていけば可能性は広がる。
- * 企業からすると一番にカットしやすいのが障害者ではないでしょうか、障害者の自立と一方ではいいながらも、自立できる環境や支援が不十分である事はよくわかっている。
企業側の努力と障害者の支援組織などあるといいのかなと思う。
- * 異業種交流。まだまだ機会はあると思う。就職してしまうのも良し、でたり入ったりするのも良し、という事を認めてもらう努力をしたい
- * 障害者が就労するには公的支援が必要である。

- ・一人ひとりの特性に応じた支援（ワークシェアリングの利用も必要）
- ・事業所に対する支援として障害者を受け入れることで、事業所の収入が減少するのでは受け入れてもらえない。
- * 外国の労働力を当てにしなければならない状況をみると、もっともっと障害者の働く場があると思う
- * 障害者を対象とする就職面接会などの開催回数を増やす事や、そこに参加する事業所が多ければそれだけ様々な障害者の方たちの可能性が広がるのではないか。
- * なかなか難しいと思うが、簡単な仕事を是非にもらって仕事とするしかない。できる事なら必ず雇ってくれる企業を探しておく
- * 不安材料ばかりで見通せない。
- * 企業に将来の目標を置く前に、福祉サービスを実施している「障害を持つ方々へのプロ集団（事業所）」が企業と同様の姿＝企業に成る努力をすべき。現在では、一般企業で就労するよりも、はるかに本人等にとって幸福な状態を保てるはずだ。
- * やはりこんな状況と思われますが、就労を希望する障害者は多く、地道に就労支援をしていく事と、企業に向けての障害者に対する啓発が重要。一方福祉工場のような比較的収入が得られる職場を増やす事も重要と考える。

7. その他の知的障害者の就労に関する意見

- ** 社会に出て自立できる為の知識、技術を身につけさせるため、特別支援学校への進学を勧めている
- ** 中学校からはほとんど就労することなく進学しているので、就労に関しては進路先に任せている。しかし、特別支援学級としては、仕事につきたいときに、どうすべきかを考えて、授業の中で身につけるべきスキルを学習させていかなければと思う。
- ** 開所して3年目、重度の身体者障害者が多くてアンケートに答えられない
- ** これまで関わった生徒は全て養護学校へ進学したため、就労に関してはわからない。

4 まとめ

障害者の就労支援に係る福祉施策、労働施策、教育施策の連携の在り方等に関する調査研究事業としてアンケート調査と検討委員会での検討で事業を実施したが、香川県における施設（旧体系）・就労支援事業所・特別支援学等の実態はある程度把握できたが、各関係機関との連携や各種制度、福祉施策（障害者自立支援法）・労働施策（障害者雇用促進法）・教育施策（個別教育支援計画）との連携及び活用の面においては、いまだ十分に機能・活用されていない点も見られるので、早急に有機的・横断的なネットワークを構築しなければならないことを痛感させられた。

1. 就労支援の基本的な考え方

①「働く」ということと就労支援

働くことは、賃金を得て生活基盤を安定させるだけでなく、自己実現の有効な資源であり、社会とのつながりを実感できる機会ともなる。障害者の場合は、生活上の多様な支援ニーズがあり、職業生活を実現させるには、就労以外の支援も必要である。障害者にとって、働く事を通して自分が社会に役立っているという実感を得るということは自分の存在証明であり、自分の価値や自尊心、自己満足感に繋がる。「就労支援」は、「就職したい」という意思を持ち、主体的に職業訓練や求職活動に参加する態度を身につけ、支援によって職業人として成長し職場で遭遇する様々な問題に対して自分の力で切り開いていく力、問題解決能力を就労支援のプロセスを通じて高めていく支援が目標となる。

そのため就労支援の内容は、障害者本人への働きかけとともに、環境（企業・社会・家族・かかわりのある人々・制度等）への働きかけとなる。

就労支援の主体は障害者本人であり、本人が主体的に選択した仕事、職業を通じて社会参加し、社会とつながり、その人なりの役割を達成し自己実現を図っていく。また、様々な役割の中で特に職業人として役割遂行できるように援助する事が、就労支援の要点となる。

②プロセスとしての就労支援

障害者の就労支援には、①就職まで、②その後の定着、更に継続的な職業生活の実現の支援、という二つのプロセスがある。

就労支援では、「働きたい」を就労につなげるだけでなく、『働くことを意識する』『就労希望者を育てていく』こと、その上「どのような事で働けないのか」「なぜ働く気持ちにならないのか」を確実にアセスメントしていくことが重要である。

職場定着後は、一定期間見守り等の支援を継続するが、新たな問題・課題が発生した時には、いつでも相談できる事を本人及び雇用者側に対し伝えとともに、支援できる体制を構築しておくことが必要である。

③本人支援と就労支援

就労支援は、本人だけでなく本人を取り巻く環境も支援の対象となる。環境には企業や職場の同僚だけでなく家族も含まれる。ニーズ不足のため社会資源が不足している場合は、地域社会や制度へのアプローチも必要。

企業への支援には、障害者の職場適応に向けてのコミュニケーション支援、環境整備に関する助言、雇用主・同僚との調整等がある。

④就労支援と生活支援

就労して職業生活を実現するには、就労面と生活面の両方からの一体的な支援が必要。生活の為の就労支援、就労のための生活支援、バランスの取れた支援が求められる。

⑤ネットワークの形成

障害者の支援では、ライフサイクルを通じて、医療・保健・教育・福祉・労働などの多様な分野がかかわる。各ライフステージのニーズに応じて、関係する分野が移っていくことになるため、有機的・横断的なネットワークの形成が必要。

就労支援においては、この「ネットワーク支援」という観点が不可欠であり、就労の実現、継続を支える就労支援と生活支援の「連続性」「一体性」を重視した重層的なネットワークの構築が必要。ネットワークを構築する意味は、利用する障害者はそれらの機関・施設・学校がどのような役割を持って支援するのか明確になり、社会資源にアクセスしやすくなる。また、企業に安心感をもたらすという意味もある。

企業に対しての支援が、障害者の就労支援では重要である。

ライフステージの移行を如何にスムーズにするかといった観点からのネットワーク、「個別支援計画」を作成し個人の就労の実現に向けたインフォーマル社会資源をも巻き込んだネットワークづくり、さらに地方自治体、障害者保健福祉圏域など広域レベルのネットワーク、地方自立支援協議会とも連携させる重層的なネットワーク作りも不可欠である。

2. 障害者の就労支援体系

施設名等	根拠法等	事業内容
就労移行支援	5条14項	就労を希望する障害者につき、生産活動その他の活動の機会を通じて。就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
就労継続支援A型	5条15項 (施行規則6条の第1項)	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な知識その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づく）
就労継続支援B型	5条15項 (施行規則6条の第2項)	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な知識その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づかない）
生活介護 (生産活動を行う場合)	5条6項	常時介護を要する障害者に、主として昼間において、障害者支援施設において行われる入浴、排せつ又は食事の介護、創造的活動、または生産活動の機会の提供等の便宜を供与する施設
地域活動 支援センター	5条21項	障害者を通わせ、創造的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進その他の厚生労働省で定める便宜を供与する施設
生活訓練（宿泊型）	5条13項 (施行規則6条の7第2項)	障害者につき、自立した日常生活又は社会生活が営むことができるよう、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する施設
公共職業安定所 (ハローワーク)	8条～18条	就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、生涯の態様や適性、希望職種等に応じ、きめの細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施
地域障害者 職業センター	22条1～6号	障害者試行雇用（トライアル雇用）事業 事業主と有期雇用契約を締結し、原則として3カ月の試行雇用を行い、事業主と障害のある方の相互理解を深めることで、障害者の雇用の促進を図る 職業準備支援 障害者に対し、就職又は職場適応のための様々な支援を実施 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業 障害者が職場に適応できるよう、職場に出向き、直接的・専門的支援に合わせ、企業担当者等の障害への理解促進のための助言、仕事内容、職場環境の改善提案を実施
障害者就業・生活 支援センター	34条	障害者の身所かな地域において、雇用、健康福祉、教育等の関係機関の連絡拠点として就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施
公共職業訓練 (障害者職業能力 開発校)	職業能力開発促進法 15条6第1項 15条の6第3項	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その生涯の態様に配慮した職業訓練を障害者職業能力開発校（19校）において実施する。また、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育機関等の身近な機関を利用して、訓練を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者や発達障害者を対象にした訓練コースを設置し、訓練機会の充実を図る。

3. 就労支援に向けた取り組みを推進するために

①多角的な視点に立った就労支援

支援者側の視点だけでなく、企業側や本人側の視点からも、就労支援のあり方を見直す必要があるのではないか。

②本人の主体性を重視した就労支援

就労して働くのは、本人である。その人の主体性や意思が反映された「就労支援」となっているかどうか、確認する必要がある。特に、「就職」という点でなく、「就労継続」という線となるような振り返りが必要。

③特別支援学校でのキャリア教育とその継続移行

特別支援学校では、キャリア教育の重要性が認識され始め、様々な取り組みが始められている。一方、卒業時点で就職が困難であっても、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所等の利用が予想される。学校教育の中で積み上げてきたキャリア教育について、就労に向けた各福祉事業所においても、それを継続して取り組んでいくことが重要。個別教育支援計画（個別移行支援計画）等を十分活用し、連絡会議等でその継続移行を充分図っていくように努力が必要。

特別支援学校のキャリア教育 → 就労移行支援事業所

個別教育支援計画 → 個別移行支援計画

④関係者間で支援の方向性の共通理解

地域の関係者の意識を高めていくのと同時に、個々のケースについて支援の方向性を整える事が重要。

雇用政策や各機関の取り組み等について、各支援者自身が熟知し、「共通認識」となるような努力、他の機関に全部任せるのではなく、前向きな「役割分担」が必要。

4. 障害者の就労支援の問題点

①本人の就労意欲の向上の為の方策

- *働く意義
- *生きていくうえでの必要性
- *自分の為、世のため、人のため
- *働く準備期間の支援（福祉の現場、教育の現場）
- *若年離職者の72%が、本人の体力と働く気力の非弱さが原因

②親（保護者）の本人の就労に対する必要性の認識

- *親からの自立、社会参加
- *生きていくための必要性
- *働き始める時の支援
- *保護者が「障害のある子どもの就労は無理」と決めつけている。
- *不況感の強い現況では障害のある子が働いて地域で暮らすことは困難が過大すぎると思ひ込み、子どもの就職に消極的
- *福祉工場など、支援つき雇用事業所への就職を希望する
- *働き続ける為の支援
- *親の支援

③関係者（施設・学校・事業者等）の認識の度合い

- *授産施設から雇用へ移行しない要因
 - ・法人監査の姿勢が、事業運営の内容よりも経営収支を重視
 - ・施設本来の設置目的が形骸化しているような、あいまいな経営理念の策定

- ・指導員の未熟な技能と気ままな訓練、職員に対するOJT教育の不足
 - ＝施設職員が、自己の能力を開発せず、自分の能力に合わせた気ままな職業指導をしても、障害者の職業能力は向上しない＝
- *学校だけでは「就職に向けての多様な本物志向体験学習」が出来ない
- *学校も家庭も「一生涯の生活支援プランを立てずに教育」している
- *挑戦する事の意義
- *可能性の追求、能力開発の必要性
- *働く準備期間の支援
- *働き始めるときの支援
- *働き続ける為の支援
- ④受け入れ企業の障害者に対する雇用の必要性の認識の度合い
 - *障害者雇用率の達成
 - *作業種の選定＝障害者の特性、能力の見極め、単純作業、流れ作業、検品、
 - *可能性の認識
 - *働く準備期間の支援
 - *働き始めるときの支援
 - *働き続ける為の支援
 - *親の支援
- ⑤求職を求める障害者、及び関係機関の問題点
 - ・障害者の職業能力と就職に対する心構えが不完全で、職業紹介が出来ない
 - ＝しつけ教育の取り組みがきわめて弱い＝
 - ・ハローワークは形式重視で体質が受動的、求職者も制度利用が消極的
 - ・教育・福祉・労働の各行政間に存在するバリアが堅固
 - ＝障害者の自立をサポートするには、健康状態の履歴を記した病院のカルテと同じような、一人ひとりの生育暦が適当に伝達されるシステムの整備が大切＝
 - 個人情報の一元化・障害者本人の将来に不利益とならない情報の活用を優先
 - ・求人企業・事業所の従業員が、障害特性を知らず不安感が先行している
 - ＝直接障害者に仕事の指揮する管理者は、拒否反応を示す＝
 - 「障害の発生原因も障害特性も全く知らないから不安が先行し、品質低下に繋がる、職場の雰囲気が悪くなる、従業員が障害者を好意的に受け入れてくれるか」――
 - 心配が社内に誇張して伝わる――
 - ・事業者の障害者雇用助成金制度への警戒感（解雇不可の条件に苦慮）
 - 障害者雇用助成金制度は、障害者の能力低下があっても会社は簡単に解雇できない
 - ・保護者の「恐れる失敗・負い目の暮らし」の不安解消が未解決
 - ＝会社に損害を与えた＝
 - 地域社会で暮らすための不安が解消しなくても、軽減する支援体制がはっきりと見えてくれば、限りなく働いて自分で暮らすことにチャレンジをさせたいと答える保護者
 - ・企業に就職するには、次の4項目が健常労働者と比べて80%は必要である
 - *職場と仕事に溶け込もうとする意識（適応性）
 - *人間関係が保てる参加意欲（協調性）
 - *挨拶や仕事の報告・連絡・相談などの社会常識（社会性）
 - *清潔な身だしなみや言葉遣いなどの躰（礼儀作法）
 - ＝生活支援体制の充実が重要な課題＝

5. 障害者の就労支援を促進するための方策と提案

- ・職種と作業能力を考慮した多用な雇用契約制度を準備
在宅勤務、フレックスタイム制の導入、出来高能力給等賃金制度の見直し
- ・障害者施設に企業が仕事を提供し、その仕事で施設が障害者を雇用したときは、雇用施設の障害者雇用カウントを仕事の提供した企業と折半する事
- ・行政が雇用の目標数値を掲げ、職種・職場の開拓に参画する事
- ・機械装置設備等の補助金制度を充実し、作業の安全と品質確保、及び生産性を高める支援策を考慮する事
- ・教員と職員に、ものづくりとサービス業の実務体験研修を実施する事
- ・商品開発と販売の全国ネットワークを整備し、施設で生産する商品の付加価値を高める支援をする事
- ・障害者雇用企業に、地方自治体は月額3万円の支援金を支給し、企業が負担している障害者の福利厚生コスト（社会保険・雇用保険・労災保険・介護保険）相当分の援助をすること

6. おわりに

今回の知的障害者の就労に関するアンケートを通じて、障害者の就労支援では、医療・保健・教育・福祉・労働などの多様な分野が関わらなければ、障害者が就労し、地域社会の中で安心して生活することは困難な事だと思われる。障害のあるなしにかかわらず、働きたくても就労できない人が増えることは、失業者が増加する事になり、社会にとって好ましくない状況です。

障害者雇用の促進は、一般雇用対策と同様、安定した社会を築く上で重要な課題。

各関係機関の支援や施策のもと、企業の障害者雇用に対する一層の理解と協力によって、全ての人がともに働ける安定した社会の実現を目指していく必要があります。

5 就労支援に関する研修会

(1) 平成21年度「障害者自立支援調査研究プロジェクト」第1回研修会

日 時：平成22年2月10日(水)13:00～

場 所：かがわ総合リハビリテーション福祉センター 第1研修室・第2研修室

内 容

◆第1分科会『生活支援について』

司会者 小西 英夫（あゆみ園園長 障害者自立支援調査研究プロジェクト検討委員）

助言者 武 宣也（地域生活支援センターこだま 相談支援専門員）

○事例や参加者からの質問から障害者本人や家族の生活を支えるツールを考える。



◆第2分科会『就労支援について』

司会者 平井 宣（香川県手をつなぐ育成会理事）

障害者自立支援調査研究プロジェクト検討委員

助言者 林 博之（障害者就業・生活支援センターつばさ 主任支援ワーカー）

障害者自立支援調査研究プロジェクト検討委員

○事例や参加者からの質問から障害者の就労について考える。



(2) 平成21年度「障害者自立支援調査研究プロジェクト」報告・研修会

日 時：平成22年 3 月30(火)13:30～

場 所：香川県社会福祉総合センター 大会議室

内 容

◆報 告 平成21年度障害者保健福祉推進事業障害者自立支援研究プロジェクト
(香川県知的障害者の就労に関するアンケート調査)

報告者 香川県手をつなぐ育成会 事務局長 伊藤 光

◆講 演 『障害者の就労について』

講師 香川大学教育学部 教授 武蔵 博文 氏

◆質疑応答



事例研究 移行のための支援計画		支援者	場所
地 域 育	① 春季就業体験(6月) 教師が見守る中、手帳を手帳かき、幅のある計量や、包丁を使った青果の袋詰めを指示やポイントを守って行うことができる。	校長	コープとやま
	② 夏季校外実習(7月) 教師が見守る中、手帳を手帳かき、幅のある計量や、包丁を使った青果の袋詰めを指示やポイントを守って行うことができる。	校長 教師	
	③ 秋季就業体験(11月) 教師の見守る中、ラップ掛けや、複数指示された青果の袋詰めを、指示やポイントを守って行うことができる。困ったときは、落ち着いて相談に行くことができる。	校長 担当者	
	④ 秋季就業体験(11月) 道路予定先において、指示やポイントを守って、作業を行うことができる。困ったときは落ち着いて相談に行くことができる。	校長 担当者	

参 考 資 料

* 香川県の労働市場の状況（平成21年 8 月26日現在）	38
* かがわ障害者プラン（抜粋）	39
* 平成21年度就労移行支援事業所実態調査結果について（平成21年12月実施）	41
* 障害者雇用に関する情報	43
1. 県内障害者の状況	43
2. 障害者の就労状況	44
＜民間企業における雇用状況＞	44
＜地方公共団体における雇用状況＞	45
＜特殊法人等における雇用状況＞	45
3. 障害者の求人、求職者の状況	46
4. 雇用施策の活用状況	47
(1) 香川県障害者福祉計画の目標と達成状況	47
(2) ー 1 障害者就業・生活支援センターの設置状況	48
(2) ー 2 障害者就業・生活支援センターにおける各種支援等の状況	48
(3) 障害者雇用納付金申告・申請状況	48
(4) 平成21年度各種助成金業務実績	49
5. 福祉施設の状況（平成22年 1 月 1 日）	49
就労移行支援、就労継続支援（A、B 型）	49
6. 特別支援学校卒業生の状況	51
7. 障害者の雇用を支援するための施策	53
8. 関係機関チーム支援による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進	54
9. 福祉施設を利用している障害者が就職・定着するまでの標準的な支援	55
10. 特別支援学校卒業生が就職・定着するまでの標準的な支援	56
11. 離職した障害者が就職・定着するまでの標準的な支援	57
12. チーム支援実施状況（第 3 四半期分まで）	58

香川県健康福祉部障害福祉課の資料
香川県障害者就労支援ネットワーク会議資料

労働市場の状況

表1：雇用調整助成金等（雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金）に係る休業等実施計画届受理状況等

	雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況				有効求人倍率（季調値）		完全失業率 （季調値） （%）	完全失業者数 （万人）	企業倒産件数		備考		
	香川		全		香川は全 国順位（倍）	全 国（倍）			香川	全			
	事業所数	対象者数	事業所数	対象者数									
平成20年	4月	0	0	63	1,343	⑬	1.12	0.93	4.0	275	10	1,215	・12/15からハ ローワークに住 宅確保相談窓口 ・12/15香川緊 急雇用対策本部 ・派遣村
	5月	0	0	79	2,601		1.10	0.93	4.0	270	11	1,290	
	6月	0	0	92	1,774	⑫	1.10	0.90	4.1	265	11	1,324	
7月	0	0	96	2,429	⑨	1.11	0.88	4.0	256	5	1,372		
	8月	0	0	123	3,060	⑥	1.11	0.85	4.1	272	9	1,254	
	9月	0	0	107	2,970	④	1.12	0.83	4.0	271	14	1,408	
10月	0	0	140	3,632		1.09	0.80	3.8	255	9	1,429		
	11月	1	10	198	8,598		1.05	0.76	4.0	256	7	1,277	
	12月	3	448	1,707	138,549		0.99	0.73	4.3	270	9	1,362	
平成21年	1月	30	2,999	12,209	879,614		0.90	0.67	4.1	277	18	1,360	
	2月	123	7,280	29,137	1,865,792	②	0.84	0.59	4.4	299	8	1,318	
	3月	228	11,188	46,558	2,379,069	②	0.77	0.52	4.8	335	16	1,537	
合 計		385	21,925	90,509	5,289,431		1.02	0.77	4.1	275	127	16,146	
平成21年	4月	312	10,690	61,349	2,534,853	①	0.74	0.46	5.0	346	7	1,329	5.6月月例経 済報告「雇用情 勢は急速に悪化 しており厳しい 状況にある。」
	5月	367	10,557	67,192	2,338,991	①	0.71	0.44	5.2	347	15	1,203	
	6月	457	14,234	75,532	2,382,931	①	0.66	0.43	5.4	348	13	1,422	
合 計		1,136	35,481	204,073	7,256,775						35	3,954	

表2：雇用保険適用事業所数・被保険者数・受給資格決定件数・受給者実人員

	香川		全		備考
	平成20年11月末日時点	平成21年6月末日時点	平成20年11月末日時点	平成21年6月末日時点	
適用事業所数	18,100	18,030	2,015,080	2,024,916	※ 短期間に、失業給付関係（受給資格決定件数・受給者実人員）指標が大幅に悪化。
被保険者数	295,953	298,588	37,950,057	37,801,815	
受給資格決定件数	1,129	1,539	135,101	200,627	※ 受給者実人員（全国）が100万人を突破した。
受給者実人員	5,142	7,115	556,622	1,012,154	

かがわ障害者プラン（平成21年度～23年度）

①障害者の現状

知的障害者

平成19年度

1, 153	1, 378	1, 792	1, 481	5, 804
--------	--------	--------	--------	--------

①

A

②

B

合計

②重点施策 その1 相談支援体制の充実

- 地域自立支援協議会を中心に、関係者のネットワーク化を推進し、障害児（者）に身近な市町で、障害の種類にかかわらず、ライフステージそれぞれの場面で相談支援を行う体制を構築します。
- 地域での生活を望む障害者を支援するため、各地域自立支援協議会に核となる相談支援事業者を圏域マネージャーとして配置するとともに、圏域マネージャーをサポートするスーパーバイザーを配置します。
- 障害福祉相談所で、施設やグループホームの空き情報等を提供するとともに、施設利用の調整を行ないます。

その2

地域生活移行の推進

- ノーマライゼーションの理念に基づき、施設関係者や保護者等に対する理解促進を図るとともに、川部みどり園での取り組みをモデルとして、施設からの地域生活移行を推進します。
- 市町、保健所、医療機関、地域自立支援協議会等が連携し、精神障害者地域移行支援特別対策事業を実施し、条件が整えば退院可能な精神障害者の地域生活への移行を円滑に推進します。
- 障害者の地域における生活の場として、グループホーム、ケアホームの整備を促進します。

その3

働く場の確保と就労支援

- 経済団体や障害者団体、香川労働局をはじめとする関係行政機関等が連携し、定期的に情報の共有化を図るとともに、諸課題の解決に向け協議し、障害者雇用の促進を図ります。
- 障害者就業・生活支援センターの活動を図り、働く障害者に就業面と生活面の双方からの一体的、効果的に支援します。
- 積極的に工賃増額に取り組む施設に、新分野進出や販路開拓等のノウハウを持つアドバイザーを派遣し、モデル的に工賃倍増に向けた取り組みを支援します。

その4

理解促進と権利擁護

その5

福祉を支える人づくり

その6

多様な障害への対応

③施策の数値目標

地域生活への移行と一般就労への移行

*福祉施設から一般就労への移行

* 目 標 値		基 準 値			
①福祉施設から一般就労した就職者数	基準値の4倍が就職*3	就職者数 (H23)	80人	就職者数 (H17)	20人
②ハローワーク利用の施設利用者数就職者数	基準値の4倍以上が利用	就職者数 (H23)	40人	就職者数 (H17)	9人
③委託訓練の受講者数	基準値の8人に1人が受講	受講者数	10人	就職者数 (H23)	80人
④トライアル雇用の開始者数	基準値の50%が開始	開始者数	40人	就職者数 (H23)	80人
⑤ジョブコーチによる支援対象者数	基準値の50%が支援の対象	支援対象者数	40人	就職者数 (H23)	80人
⑥障害者就業・生活支援センターの支援者数	基準値の5倍を支援	支援対象者数	850人	支援者数 (H17)	170人
⑦障害者就業・生活支援センターの設置カ所数	全ての圏域に設置*4	設置カ所	5ヶ所	設置カ所 (H17)	1ヶ所

国の基本指針において示された考え方

*3：基準値の4倍が就職

*4：拡充し、中長期的には全ての圏域に設置

平成21年度就労移行支援事業所実態調査結果について（平成21年12月実施）

1. 現在の状況

(1) 既就職者の状況

年度	開設事業所数	定員	既就職者数	就職率
19	7	100	14	14.0%
20	9	125	23	18.4%
21（11月まで）	10	131	15	11.5%

(2) 既就職者のうち各種制度利用状況（重複有）

年度	ハローワーク	トライアル雇用	ジョブコーチ	委託訓練	職務試行（実習）	その他
19	9	3	4	0	2	5
20	20	6	5	3	2	4
21	11	5	1	0	3	4

(3) 現在の各種制度利用状況

実利用人員	ハローワーク	トライアル雇用	ジョブコーチ	委託訓練	職務試行（実習）	その他
119	60	11	6	2	7	12

(4) 事業所別就職者数

事業所名	定員	19年度	20年度	21年度	合計
ワイワイ創造館	6	2	3	3	8
わかたけ	20	1	5	1	7
あじさい	20	1	5	2	8
ワークプラザ・たんぽぽ	10	3	2	0	5
かがわ総合リハビリテーション成人支援施設	24	5	5	5	15
野の花	10	2	3	3	8
法美匠	10	0	0	0	0
Doやまびこ	10	—	0	0	0
とまと園	15	—	0	1	1
さあかすチャレンジド	6	—	—	0	0

2. 今後の課題

(1) ハローワークとの連携強化

- ・求職活動ではほとんどの事業所がハローワークを利用しているが、高松ハローワーク、丸亀ハローワークでは求職者のうち福祉施設利用が適当な者を利用者として紹介しており、他のハローワークとの連携も必要と思われる。(利用者が少ない事業所がある。)

(2) 東讃・西讃圏域への就労移行支援事業所の開設

- ・高松～中讃圏域間に就労移行支援事業所が集中し、東讃・西讃圏域には事業所がないため。

(3) 高等技術学校との連携

- ・事業所によっては高等技術学校と OA 講座の受講等で連携して就労先の紹介を受けており、他の事業所でも高等技術学校と連携することで就労先を確保できる可能性がある。

(4) B 型の併設・定員増

- ・就労移行支援事業所で B 型を併設していない場合や B 型の定員に余裕がない場合、就労できなかった場合の受け皿がなく他の B 型事業所を探すこととなるため、場合によっては B 型の併設・定員増が必要と思われる。(B 型から就労移行への変更も可能)

(5) 就労移行支援事業所から就労継続支援 (A・B 型) への移行

- ・積極的に就労移行を行っている事業所が多いが、中には工賃アップを目指している事業所もあり、就労移行支援事業所でありながら就労につなげていない事業所がある。

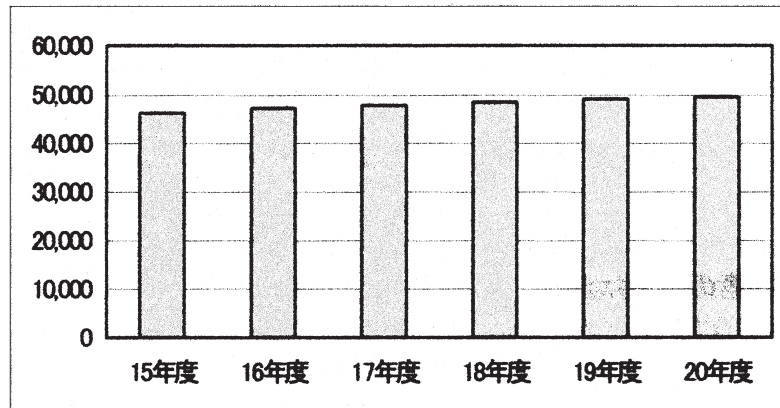
障害者雇用に関する情報

1 県内の障害者の状況

(1) 身体障害者手帳交付者数

身体障害者手帳交付者数は、49,585人、県人口（999,395人：平成21年4月1日現在県推計人口）に占める割合は4.96%であり、年々増加している。

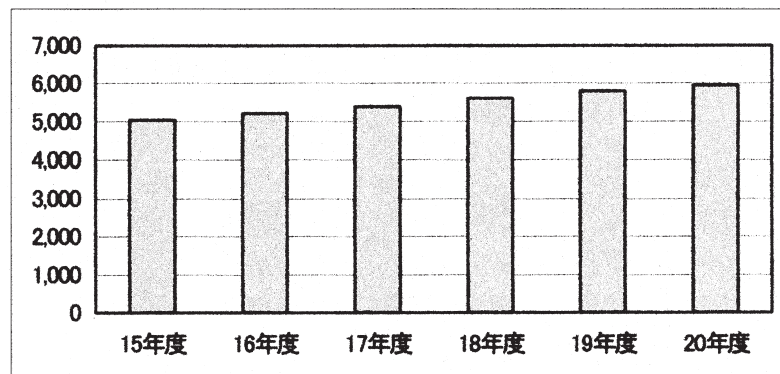
年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	備考
身体障害者手帳交付数	46,263	47,274	47,886	48,545	49,196	49,585	各年度3月31日現在



(2) 療育手帳交付者数

療育手帳交付数は、5,959人、県人口に占める割合は0.60%であり、年々増加している。

年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	備考
療育手帳交付数	5,048	5,215	5,393	5,608	5,804	5,959	各年度3月31日現在

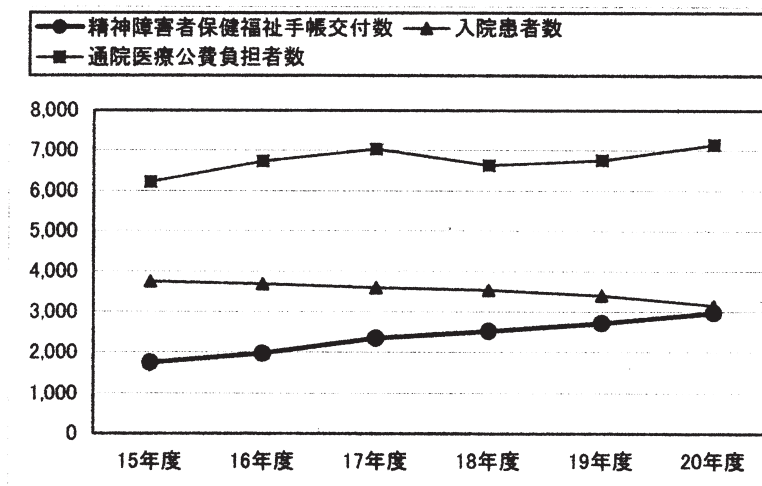


(3) 精神障害者保健福祉手帳交付者数

精神障害者保健福祉手帳交付数は、2,975人、県人口に占める割合は0.30%であり、年々増加している。

なお、入院患者は3,154人、通院医療公費負担者は7,152人となっている。

年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	備考
精神障害者保健福祉手帳交付数	1,741	1,972	2,348	2,525	2,723	2,975	各年度3月31日現在
入院患者数	3,752	3,692	3,601	3,537	3,403	3,154	各年度6月30日現在
通院医療公費負担者数	6,214	6,734	7,035	6,631	6,761	7,152	各年度3月31日現在



2 障害者の就労状況

<民間企業における雇用状況>

- 1.8%の法定雇用率が適用される一般の民間企業（56人以上規模の企業）において、雇用されている障害者の数は2,103.5人（身体障害者1,717人、知的障害者370人、精神障害者16.5人）で、前年より2.9%（58.5人）増加し6年連続で前年を上回った。
- 平成21年6月1日現在の障害者実雇用率は、1.72%で、全国平均の（1.63%）を上回っているものの、法定雇用率1.8%を下回っている。また、前年に比べて0.05ポイント上昇した。
- 法定雇用率達成企業の割合は、59.4%で、全国平均の（45.5%）を上回っており、前年（58.3%）より1.1ポイント上昇した。

【民間企業における雇用状況】

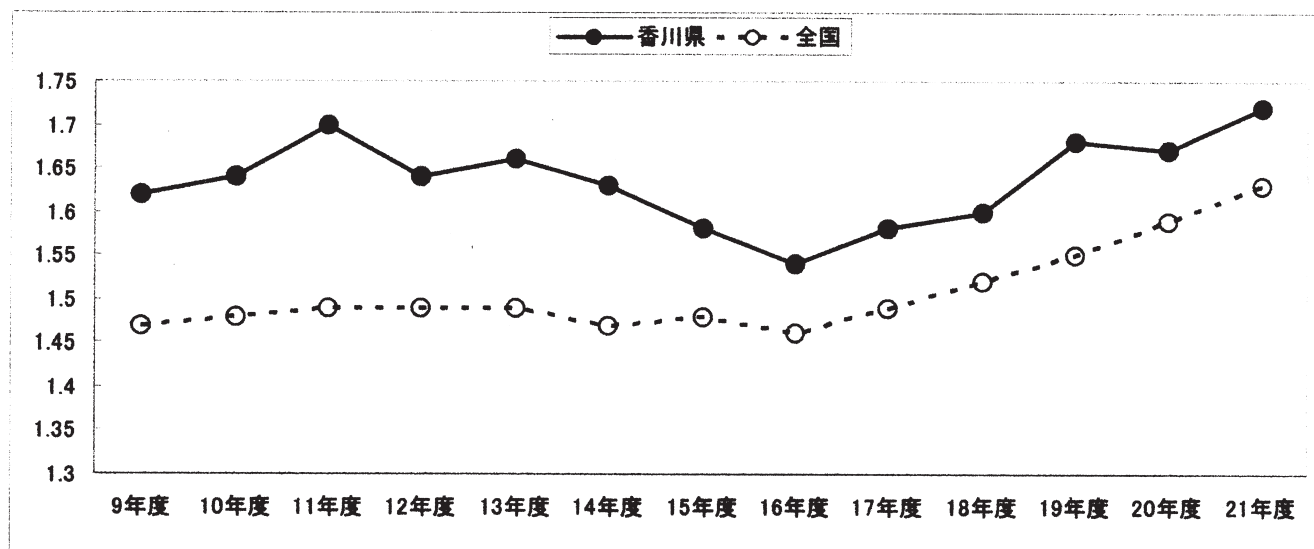
（平成21年6月1日現在）

区 分	①企業数	②法定雇用率の対象となる労働者数	③障害者の数	④実雇用率 ③/②	⑤法定雇用率 達成企業の数	⑥法定雇用率 達成企業の割合
	企業	人	人	%	企業	%
香川県	621 (619)	121,978 (122,727)	2,103.5 (2,045.0)	1.72 (1.67)	369 (361)	59.4 (58.3)
全 国	72,328 (73,042)	20,441,198 (20,499,012)	332,811.5 (325,603.0)	1.63 (1.59)	32,891 (32,803)	45.5 (44.9)

（ ）内は平成20年6月1日現在

民間企業における雇用率

年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
香川県	1.62	1.64	1.7	1.64	1.66	1.63	1.58	1.54	1.58	1.60	1.68	1.67	1.72
全国	1.47	1.48	1.49	1.49	1.49	1.47	1.48	1.46	1.49	1.52	1.55	1.59	1.63



<地方公共団体における在職状況>

○県の機関に在職している障害者の数は、81人で、前年より2人減少した。実雇用率は2.19%で、前年の2.17%より0.02ポイント上昇した。(法定雇用率2.1%)

○市町の機関に在職している障害者の数は178人で、前年より4人増加した。実雇用率は2.29%で、前年の2.21%より0.08ポイント上昇した。(法定雇用率2.1%)

○2.0%の法定雇用率が適用される県教育委員会等に在職している障害者の数は、135人で、前年より16人増加した。実雇用率は2.18%で、前年の1.94%より0.24ポイント上昇した。

【県の機関等における雇用状況】

(平成21年6月1日現在)

区 分	①機関数	②法定雇用率の対象となる労働者数	③障害者の数	④実雇用率 ③/②	⑤法定雇用率 達成企業の数	⑥法定雇用率 達成企業の割合
県の機関(知事部局・その他機関)	機関 2 (2)	人 3,704 (3,820)	人 81 (83)	% 2.19 (2.17)	機関 2 (2)	% 100.0 (100.0)
市町の機関	23 (23)	7,783 (7,884)	178 (174)	2.29 (2.21)	19 (18)	82.6 (78.3)
県教育委員会等	2 (2)	6,202 (6,135)	135 (119)	2.18 (1.94)	2 (1)	100.0 (50.0)

() 内は平成20年6月1日現在

<独立行政法人等における雇用状況>

○2.1%の法定雇用率が適用される特殊法人等(48人以上規模の法人)において雇用されている障害者の数は、35人で、前年より3人増加した。実雇用率は、2.59%で、前年の2.42%より0.17ポイント上昇した。

【独立行政法人等における雇用状況】

(平成21年6月1日現在)

区 分	①企業数	②法定雇用率の対象 となる労働者数	③障害者の数	④実雇用率 ③/②	⑤法定雇用率 達成企業の数	⑥法定雇用率 達成企業の割合
国立大学 法人等	法人 1 (1)	人 1,350 (1,323)	人 35 (32)	% 2.59 (2.42)	法人 1 (1)	% 100.0 (100.0)

() 内は平成20年6月1日現在

3 障害者の求人、求職等の状況

○20年度の新規求職者数は、1,037人で、就職件数は430人、就職率は41.5%であった。

○障害者とその保護者が就労支援サービスを一括して相談できるようワンストップ相談窓口を「ハローワーク高松」と「高松市役所」に平成19年10月から設置しており、平成19年度の相談件数は28件(34人)、平成20年度の相談件数は36件(36人)であった。

(1) ハローワークにおける新規求職者数及び就職件数(各年度末現在 単位:人)

項目 年度	新規求職者数							就職件数							就職 率 (%)
	計	身体 障害 者	うち 重度	知的 障害 者	うち 重度	精神 障害 者	その 他	計	身体 障害 者	うち 重度	知的 障害 者	うち 重度	精神 障害 者	その 他	
12年度	673	530	180	121	40	21	1	310	231	76	71	23	8	0	46.1
13年度	615	477	159	105	28	33	0	306	214	66	74	23	18	0	49.8
14年度	705	552	193	126	33	27	0	298	202	69	76	18	20	0	42.3
15年度	691	504	172	149	39	37	1	328	212	63	100	35	15	1	47.5
16年度	737	548	203	135	38	52	2	372	242	87	98	25	30	2	50.5
17年度	725	488	179	164	38	70	3	384	235	74	117	33	31	1	53.0
18年度	793	516	201	164	41	112	1	416	253	95	125	39	37	1	52.5
19年度	855	553	202	160	29	137	5	401	228	76	111	23	60	2	46.9
20年度	1,037	616	203	190	45	218	13	430	246	84	98	23	83	3	41.5

(2) ワンストップ相談窓口の相談件数

開設年月日	相談件数(相談者数)	開設場所
平成19年度 (平成19年10月5日開設)	28件(34人)	ハローワーク高松又は 高松市役所
平成20年度	36件(36人)	ハローワーク高松又は 高松市役所
平成21年4月3日	0件(0人)	高松市役所
平成21年4月17日	0件(0人)	
平成21年5月1日	0件(0人)	
平成21年5月15日	0件(0人)	
平成21年6月5日	3件(3人)	
平成21年6月19日	0件(0人)	
平成21年7月3日	0件(0人)	

平成21年7月17日	1件(1人)	高松市役所
平成21年8月7日	1件(1人)	
平成21年8月21日	0件(0人)	
平成21年9月4日	1件(1人)	
平成21年9月18日	0件(0人)	
平成21年10月2日	0件(0人)	
平成21年10月16日	2件(2人)	
平成21年11月6日	0件(0人)	
平成21年11月20日	1件(1人)	
平成21年12月4日	0件(0人)	
平成21年12月18日	0件(0人)	
平成22年1月15日	3件(3人)	
平成22年2月5日	3件(3人)	
平成22年2月19日	0件(0人)	
平成22年3月5日		
平成22年3月19日		
平成21年度 計	15件(15人)	

4 雇用施策の活用状況

(1) 香川県障害福祉計画の目標と達成状況（各年度末現在）

目標項目	目 標 値 ①	目標 年次	19年度末実績 ②	20年度末実績 ③	達 成 率 (③-②)/(①-②)
福祉施設から一般就労した就職者数	80人	23	24人	45人	37.5%
ハローワーク利用の施設利用者の就職者数	40人	23	14人	40人	100.0%
委託訓練の受講者数	10人	23	1人	4人	33.3%
トライアル雇用の開始者数	40人	23	5人	22人	48.6%
ジョブコーチによる支援対象者数	40人	23	6人	5人	-2.9%
障害者就業・生活支援センターの支援者数	850人	23	372人	692人	66.9%
障害者就業・生活支援センターの設置か所数	5か所	23	2か所	4か所	66.7%

(2) - 1 障害者就業・生活支援センターの設置状況（平成21年4月1日現在）

名 称	所在地	指定日	設置者
障害者就業・生活支援センター 共生	東かがわ市松原 1331-5	H15. 4. 1	(福) 恵愛福祉事業団
障害者就業・生活支援センター オリーブ	高松市勅使町 398-18	H19. 4. 1	(福) あゆみの会
障害者就業・生活支援センター くばら	丸亀市杵原町 189-1	H20. 4. 1	(医) 三愛会
障害者就業・生活支援センター つばさ	観音寺市流岡町 750-1	H20. 4. 1	(福) 三豊広域福祉会

(2) - 2 障害者就業・生活支援センターにおける各種支援等の状況（各年度末現在）

年度	設 置 か所数	支 援 対象者数	相 談 支援件数	職場実習 幹旋件数	就職者 件 数
18 年度	1	2 1 5	3, 6 0 0	2 1	2 8
19 年度	2	3 7 8	4, 7 5 9	6 9	4 4
20 年度	4	6 9 2	1 1, 8 6 1	1 5 4	7 9
21 年度	4	7 2 9	1 1, 1 6 9	1 3 9	8 0

※ 平成21年度については、平成22年1月末現在の数値である。

(3) 障害者雇用納付金申告・申請状況

(各年度納付申告は前年6月1日調査実績による 単位：件、千円)

種 類	項 目	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
雇用納付金	申告事業主件数	45	45	45	47	47	52
	納付事業主件数	33	34	36	36	35	32
	申告納付額	95,750	100,500	71,400	61,075	44,100	40,950
	零申告事業主件数	12	11	9	11	12	20
雇用調整金	申請事業主件数	23	24	26	25	27	29
	支給額	24,408	86,757	23,976	24,192	26,339	32,157
報 奨 金	申請事業主件数	14	15	12	14	17	17
	支給額	21,042	17,787	15,792	17,262	19,551	21,609

(4) 平成21年度各種助成金業務実績件数

(各年度末現在 単位：件)

区 分	年度	認定申請件数	認定決定件数	支給決定件数
障害者作業施設設置等助成金	21年度	7	7	8
	20年度	8	7	3
	19年度	3	2	3
障害者介助等助成金	21年度	14	13	135
	20年度	13	9	223
	19年度	25	19	204
重度障害者等通勤対策助成金	21年度	0	0	4
	20年度	0	0	0
	19年度	3	2	7
重度障害者多数雇用事業所 施設設置助成金	21年度	0	0	0
	20年度	0	0	0
	19年度	1	0	2
合 計	21年度	21	20	147
	20年度	21	16	226
	19年度	32	23	216

※平成21年度については11月30日現在の数値である。

5 福祉施設の状況

(1) 就労移行支援事業所等の状況 (平成22年1月1日現在)

区分	指定事業所数	定員 (人)
就労移行支援事業所	10	131
就労継続支援事業所 (A型)	2	30
就労継続支援事業所 (B型)	36	816

(2) 就労移行・継続支援事業所一覧 (平成22年1月1日現在 単位：人)

事業所名	指定 年月日	事業所 所在地 (市町)	事業所所在地 (詳細)	事業所 電話 番号	実施サービス			定員			主たる対象者		
					就労 移行	就労 継続 A型	就労 継続 B型	就労 移行 (定員)	就労 継続 A型 (定員)	就労 継続 B型 (定員)	身体	知的	精神
朝日平成園	21.4.1	高松市	前田東町585-21	087-847-3322			○			30	○		
あじさい	19.4.1	高松市	春日町1291-1	087-841-9595	○		○	20		20	○	○	○
あゆみ園	21.4.1	高松市	勅使町398-18	087-866-0111			○			40		○	
かかわ総合リハビリ テーション成人支援施設	19.5.1	高松市	田村町1114	087-867-8422	○			24			○	○	○
きらり	19.4.1	高松市	庵治町4151-7	087-870-3506			○			10		○	
支援センターウルカ	19.4.1	高松市	高松町691-2	087-844-3300			○			20	○	○	○
東雲会	19.4.1	高松市	木太町4302-12	087-867-3316			○			20	○		
スマイルハートあずみ	21.4.1	高松市	多肥上町18-1	087-889-5560			○			15		○	

だんしエコ作業所	21.3.31	高松市	檀紙町2017-4	087-887-5939			○			20		○	
たんぽぽの家	21.4.1	高松市	田村町390-1	087-867-3193			○			20		○	
Doやまびこ	20.4.1	高松市	田村町1010	087-868-6971	○			10			○	○	
どんぐり山作業所	21.5.1	高松市	香川町川内原2484-3	087-879-5064			○			20		○	
なかまの里	21.7.1	高松市	国分寺町新名2209-20	087-874-0103			○			15		○	
HelloHouseこがも	20.4.1	高松市	紙町538-3	087-869-3087			○			20	○	○	
ぼだいじゅ	21.4.4	高松市	仏生山町甲3207-2	087-889-6439		○			10			○	
もえぎの里	21.4.1	高松市	牟礼町原325-1	087-870-1881			○			10		○	
やったーまん！！	21.4.1	高松市	勅使町693	087-814-9095			○			10		○	
ワイワイ創造館	19.1.1	高松市	岡本町上新開60-1	087-815-7872	○		○	6		20			○
ワークプラザ・たんぽぽ	21.8.3	高松市	成合町1491-1	087-815-7770	○			10				○	
うぶすな園	21.3.31	丸亀市	綾歌町栗熊西782-5	0877-57-1161			○			70		○	
クリエート・ラボ	21.11.1	丸亀市	郡家町274-1	0877-28-6836		○			20			○	
たんぽぽ	20.4.1	丸亀市	天満町1-2-31	0877-22-2840			○			25		○	○
とまと園	21.3.1	丸亀市	塩屋町5-9-5	0877-24-4474	○		○	15		11		○	
野の花	19.10.1	丸亀市	飯山町東坂元字楠見1987-1	0877-98-1741	○		○	10		25	○	○	○
さぬきファーム	21.1.1	坂出市	大屋富町3091-9	0877-57-3355			○			20		○	
就労支援事業所わかたけ	19.4.1	坂出市	西庄町1666-4	0877-45-6746	○		○	20		40			○
八幡園	19.4.1	坂出市	白金町1-2-10	0877-46-5090			○			38	○	○	
パル・リエぞん	22.1.1	坂出市	府中町5884	0877-48-2772			○			20		○	
普通寺希望の家	19.1.1	普通寺市	与北町1332	0877-63-3457			○			13	○	○	○
恵生ノ園	21.4.1	さぬき市	昭和1050-1	0879-52-6570			○			60	○	○	○
サンガリハビリプラザ	20.1.15	さぬき市	昭和1107-1	0879-23-6789			○			14		○	○
のぞみ園	21.3.1	さぬき市	昭和1032	0879-52-1727			○			10		○	
さつき園	21.4.1	東かがわ市	三本松1295-34	0879-24-0959			○			30	○	○	○
なごみ工房	21.11.1	東かがわ市	白鳥1192	0879-26-0125			○			20		○	○
東香川障害者自立支援センター	19.12.1	東かがわ市	土居139-5	0879-25-0077			○			20	○	○	○
法美匠	19.10.15	木田郡三木町	井戸1291-1	087-898-8425	○		○	10		10		○	
あすなろの家	20.4.1	小豆郡小豆島町	安田甲144-34	0879-82-3663			○			20	○	○	○

エコランド鶴足津	20.7.1	綾歌郡宇多津町	平山2628-718	0877-41-0873			○			20		○	
ドリームパラダイス	21.4.1	綾歌郡宇多津町	2628-974	0877-49-9889			○			20		○	
さあかすチャレンジド	21.4.1	綾歌郡綾川町	陶5779-1	087-876-6025	○		○	6		30	○	○	○
ふれあいの家	21.3.1	仲多度郡多度津町	西港町127-10	0877-32-8601			○			10		○	
合 計					10	2	36	131	30	816	15	37	15

(3) 施設を出て就職した障害者数（各年度末現在 単位：人）

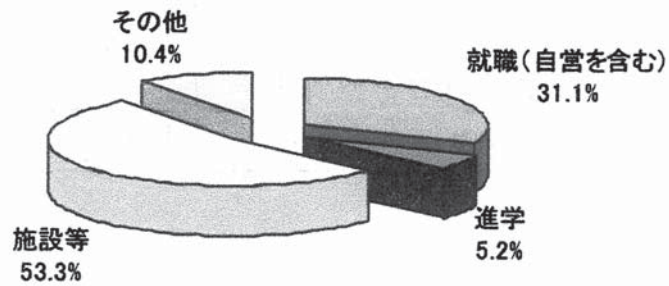
年 度	就職した障害者数	施設利用者数	割合（％）
18 年度	48	2,056	2.33
19 年度	24	2,217	1.08
20 年度	45	2,353	1.91

6 特別支援学校卒業生の状況

(1) 平成 20 年度高等部卒業者の進路状況及び就職率（平成 21 年 3 月 31 日現在 単位：人）

学校名	就 職	進 学				施設等	その他	合 計
		大学	専攻科	各種学校	小計			
香川東部養護学校	5	0	0	0	0	18	0	23
盲学校	4	0	1	0	1	0	1	6
聾学校	3	2	0	1	3	1	0	7
香川中部養護学校	11	0	0	0	0	22	2	35
高松養護学校	1	0	0	0	0	10	4	15
香川丸亀養護学校	9	0	0	0	0	7	1	17
善通寺養護学校	3	2	0	1	3	4	4	14
香川西部養護学校	4	0	0	0	0	4	2	10
香大附属特別支援学校	2	0	0	0	0	6	0	8
合計	42	4	1	2	7	72	14	135
割合（％）	31.1	3.0	0.7	1.5	5.2	53.3	10.4	100.0

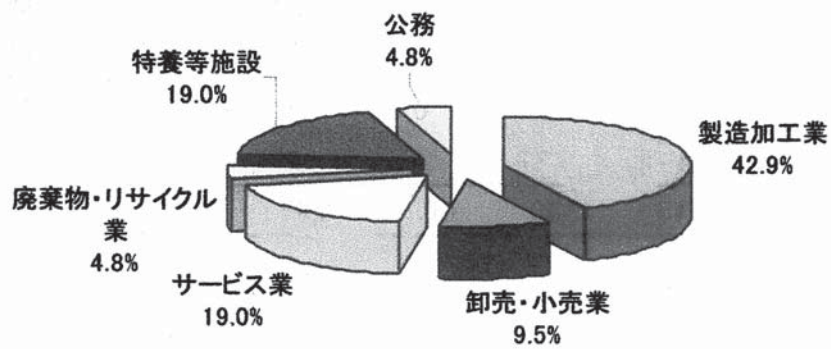
進路状況



(2)職業別従事状況 (平成21年3月31日現在 単位:人)

職 種	人 数	割合 (%)
製造加工業	18	42.9
卸売・小売業	4	9.5
サービス業	8	19.0
廃棄物・リサイクル業	2	4.8
特養等施設	8	19.0
運送業	0	0.0
公務	2	4.8
全就職者数	42	100.0

職業別



障害者の雇用を支援するための施策

障害者の雇用の促進を図るため、**障害者雇用率制度に基づく事業主への雇用率達成指導や、障害特性等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介の実施**、障害者雇用納付金制度の運用に加え、次のような雇用支援策を実施することにより、障害者本人や障害者を雇用する事業主を支援する。

1 「トライアル雇用」による障害者雇用のきかけづくり

（障害者試行雇用事業）

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所に対し、障害者を試行的に雇用する機会を付与し、本格的な障害者雇用に取り組みきかけづくりを進める事業。

※平成21年度 9,500人 （平成20年度 9,500人）

2 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

知的障害者や精神障害者など職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣し、きめ細かな人的支援を行うことにより、職場での課題を改善し、職場定着を図る。

* 主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

※ジョブコーチ配置数 970人 （平成21年3月末現在）

3 就業面と生活面における一体的な支援

（障害者就業・生活支援センター事業）

障害者の職業生活における自立を図るため、身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を行う事業。

* 主な支援内容

- ① 就業支援…就業に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ② 生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

※平成21年度 265センター（平成20年度 206センター）

4 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域が多様な委託訓練先を開拓し、様々な障害の態様に応じた公共職業訓練を実施

※平成21年度 9,550人 （平成20年度 8,150人）

5 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進（地域障害者就労支援事業）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施

6 福祉施設・特別支援学校における、企業ノウハウを活用した就労支援の促進（障害者就労支援基盤整備事業）

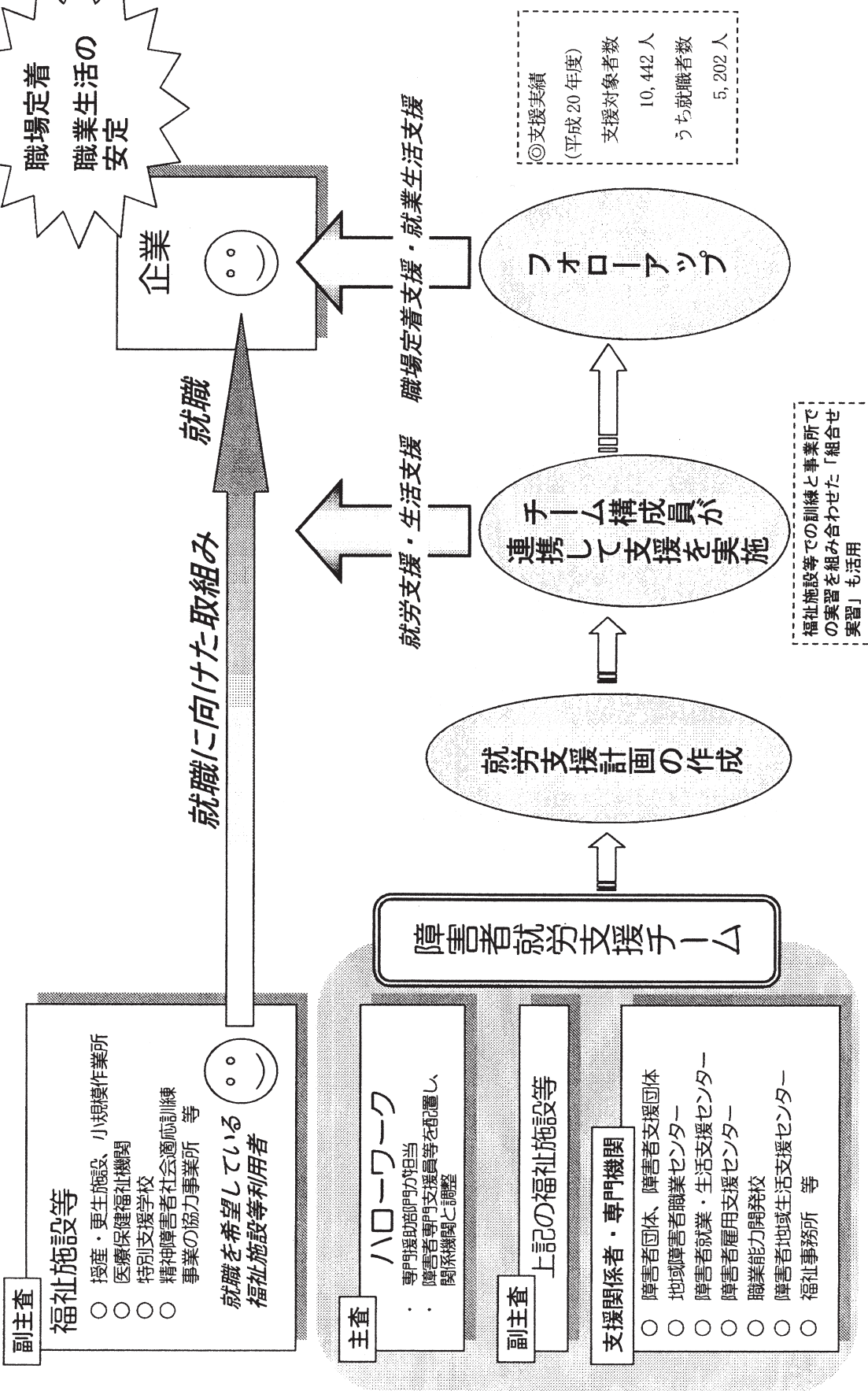
障害者雇用実績のある企業のある企業、福祉施設、特別支援学校の生徒、保護者及び教職員の一般雇用についての理解の促進、雇用支援策に関する理解・ノウハウの向上を図る。

7 在宅就業障害者に対する支援

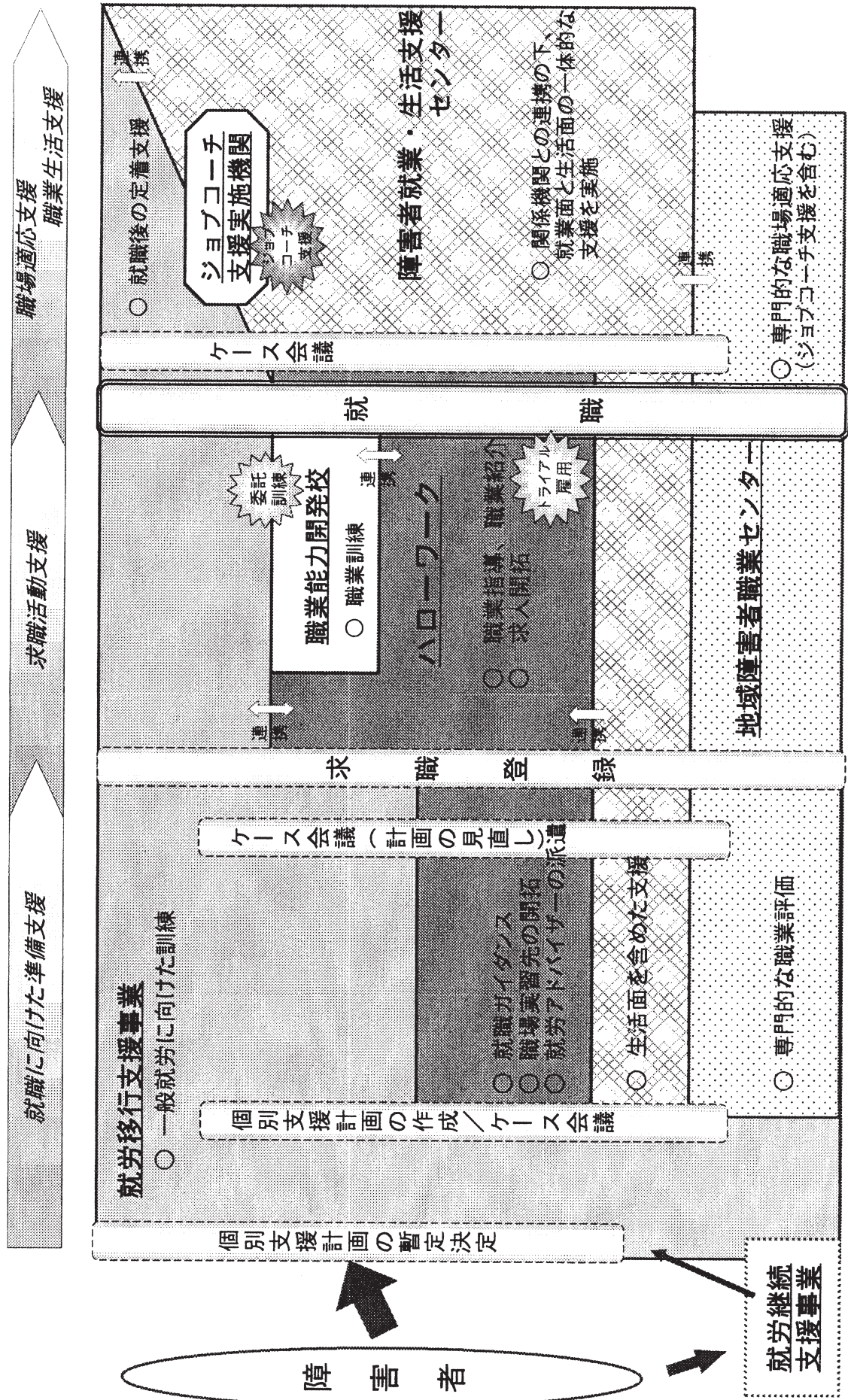
在宅で就業する障害者等に仕事を発注する企業に対して障害者雇用納付金制度における特例調整金を支給

関係機関のチーム支援による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進

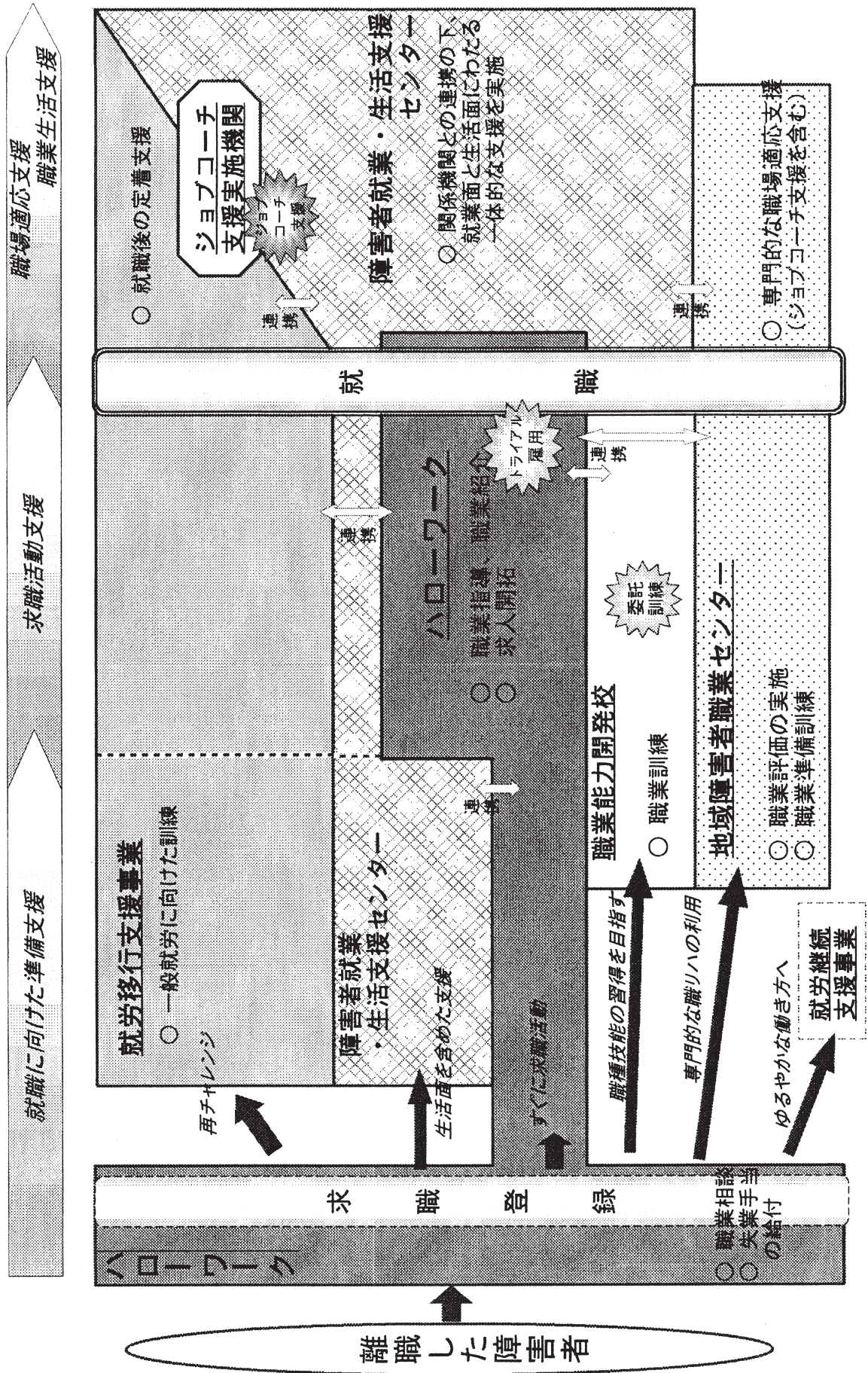
～ 「地域障害者就労支援事業」のスキームの全国展開 ～



福祉施設を利用している障害者が就職・定着するまでの標準的な支援



離職した障害者が就職・定着するまでの標準的な支援



チーム支援実施状況（第3四半期分まで）

香川労働局

(単位:人)

平成21年度	支援対象者	活用した支援メニュー等										支援終了	支援継続中		就職					
		ジョブコーチ	トライアル	委託訓練	グループ就労訓練	組合せ実習	同行面接	その他												
身体障害	24	5	1	0	2	0	4	1	0	0	4	0	7	0	11	4	13	1	8	0
知的障害	50	25	16	8	18	8	7	1	0	0	17	9	13	4	13	8	37	17	24	9
精神障害	44	28	7	2	7	4	3	3	0	0	14	7	11	2	17	11	27	17	8	3
その他障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	118	58	24	10	27	12	14	5	0	0	35	16	31	6	41	23	77	35	40	12

平成20年度	支援対象者	活用した支援メニュー等										支援終了	支援継続中	就職								
		ジョブコーチ		トライアル		委託訓練		グループ就労訓練		組合せ実習					同行面接		その他					
		1	0	4	2	1	0	0	0	0	0				8	0	5	1				
身体障害	20	5	1	0	4	2	1	0	0	0	0	0	8	0	5	1	7	2	13	3	13	5
知的障害	43	20	8	3	11	7	8	2	0	0	0	0	19	9	10	4	15	7	28	13	18	12
精神障害	28	19	2	1	2	2	2	1	0	0	0	1	10	5	6	2	7	2	21	17	11	10
その他障害	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	91	44	11	4	17	11	11	3	0	0	0	1	37	14	21	7	29	11	62	33	42	27

※ 各項目の左列はチーム支援対象者の全数。右列(網掛け)は福祉的就労から、あるいは特別支援教育から一般雇用に移行しようとする者として地域障害者就労支援事業の対象となった者の数で内数を計上している。

障害者自立支援調査研究プロジェクト

正式名称：平成21年度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）

－委員会－

委員長：小西 英夫（社会福祉法人あゆみの会 理事長）

委 員：小野 正文（香川労働局職業安定部職業対策課長）

森 武比古（香川県健康福祉部障害福祉課長）

菊池 正文（香川県特別支援学校知的障害教育校長会会長）

小松 守（香川県知的障害者福祉協会会長）

菅谷 隆志（香川県社会就労センター協議会会長）

橘 朱実（香川県地域活動・就労支援事業所協議会 事務局長）

林 博之（障害者就業・生活支援センターつばさ）

篠塚 敦子（就労移行支援事業所野の花 施設長）

平井 宣（香川県手をつなぐ育成会常任理事）

事務局：伊藤 光（香川県手をつなぐ育成会事務局長）

財団法人 香川県手をつなぐ育成会

〒761-8041 香川県高松市檀紙町八幡1452番地2

電話 087-816-2586 FAX 087-816-1971

障害のある人達が就労し
安心して生活できるように