

【 平成 22 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業 】

障害者就労支援事業の実態調査および課題分析
報告書

公益社団法人日本フィランソロピー協会

はじめに

当協会では、フィランソロピーを、「障害者や高齢者も含め、誰もがかけがえのない社会の一員として、それぞれの個性を生かしながら社会に貢献し、地域の中でいきいきと暮らしていくために支え合うこと」と定義して、企業や個人の社会貢献・社会参加の推進をしております。障害者問題に関しましては、これまでも、経済的自立支援等に関する調査や実験などに取り組んでまいりました。

このたび、関心が高まりながらも課題の多い企業就労に特化した調査を行ない、企業側と福祉側のニーズ、双方のギャップ、課題を明らかにするとともに、両者がいかなる連携をすれば障害者の企業就労がさらに図られるのかを検証することといたしました。

企業におきましては、昨年7月の障害者雇用促進法の改正にともない、中小企業における障害者雇用がいよいよ本格化しました。しかし、経済状況が厳しい中、企業の規模や特性なども鑑み、新たな課題や支援ニーズに応えることが求められています。また、障害者自立支援法で新設された就労移行支援事業所においても、企業開拓が難しく、なかなか実績が上がらないという声も聞こえます。

そこで、企業就労の促進と定着にとって、企業と就労移行支援事業所、そして両者をつなぐ障害者就業・生活支援センターが、それぞれの強みを生かして効果的な連携をすることが企業就労にとって不可欠ではないか、という仮説を立て、本事業では、企業、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターへのアンケート調査、及び就労支援事業所等へのヒアリング調査を実施しました。

関係者の皆様のご尽力によって、それぞれにおける現状と課題が、先進事例における取組みと相まって、浮き彫りにされてきたのではないかと、思います。本調査が、企業、福祉、行政をはじめ障害者就労に携わるすべての方々にとって、今後の協働のためのヒントとなることを願うとともに、障害者自身にとっての福音のみならず、真に豊かな社会への確かな道筋をつけることにつながれば幸いです。

平成23年3月

公益社団法人日本フィランソロピー協会

<目次>

事業要旨	4
第1章 「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関する アンケート調査」結果	6
I. 調査の概要	6
1. 調査目的	6
2. 調査対象・回収状況	6
3. 調査方法	6
4. 調査内容	6
5. 調査結果概要	6
(1) 【考察】一般企業に移行するためにはどのような関係機関との連携が有効か	6
① 一般企業への移行とその他の移行ケースにおける関係機関との連携の異同	6
② 一般企業への移行ケースにおける関係機関の連携の実態	9
(2) 【考察】一般企業への移行促進に向けた関係機関の連携においてどのような課題があるか	10
① 就労移行支援事業所、就業・生活支援センターの連携に対する意識	10
② 一般企業の関係機関に関する認知度	11
③ 一般企業が関係機関に期待する取り組みと就労移行支援事業所、就業・生活支援センターの自己認識のギャップ	12
(3) 【考察】一般企業への移行に向けた課題は何か	13
① 就労移行支援事業所、就業・生活支援センター（福祉サイド）の課題	13
② 一般企業の課題	15
(4) 【考察】一般企業への移行がうまくいっているところはどんな工夫をしているか	16
① 一般企業への移行がうまくいっている就労移行支援事業所の取り組み	16
② 障害者雇用がうまくいっている一般企業の取り組み	24
II. 就労移行支援事業所調査集計結果	28
1. 事業所の基本情報	28
2. 職員体制	32
3. 一般企業への就労移行支援	33
(1) 関係機関との連携の現状	33
(2) 関係機関との今後の連携の必要性	35
(3) 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること	36
(4) 一般企業への就労移行を進める際に就労移行支援事業所に求められる役割	38
III. 一般企業調査集計結果	39
1. 事業所の基本情報	39
2. 障害者雇用の実態	41
3. 障害者雇用における関係機関との連携	43
4. 障害者雇用における課題	45
IV. 障害者就業・生活支援センター調査集計結果	46

1. センターの基本情報.....	46
2. 一般企業への就労移行支援.....	48
(1) 関係機関との連携の現状.....	48
(2) 関係機関との今後の連携の必要性.....	50
(3) 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること.....	51
(4) 一般企業への就労移行を進める際に就業・生活支援センターに求められる役割.....	53
第2章 「就労移行支援事業所等へのヒアリング調査」.....	54
I. ヒアリング調査概要.....	54
1. 調査目的.....	54
2. 調査対象.....	54
II. ヒアリング調査結果概要.....	55
III. ヒアリングレポート.....	58
【事例1】 札幌市における就労支援ネットワーク.....	58
【事例2】 就労移行支援事業所「からふる」.....	67
【事例3】 就労支援センター ZAC.....	71
【事例4】 竹の塚ひまわり園 チャレンジチーム.....	76
【事例5】 就労移行支援事業所 ワークス未来工房.....	80
【事例6】 就労支援センター くるくる.....	84
【事例7】 就労移行支援センター C.O.College.....	88
【事例8】 就労移行支援事業所 Link.....	91
【事例9】 就労移行支援事業 「さなえ」グループ.....	96
【事例10】 就労移行支援事業所 セルブ岡の辻.....	100
【事例11】 障がい者のはたらく拠点ジョブサポート（馬出・まいだし）.....	106
第3章 調査報告会.....	109
I. 実施内容.....	109
II. 実施結果.....	110
III. パネルディスカッション（抜粋）.....	113
第4章 本事業からの提言.....	118
検討委員会の実施状況及び成果の公表実施計画.....	119

【資料編】

「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」自由回答

「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」調査票

事業要旨

本事業では、就労支援事業所、企業およびこれらの両者を結ぶ障害者就労・生活支援センターに対して障害者雇用、就労支援に関し、調査票による調査を行なった。この調査は就労支援事業所 1,853 件、障害者就労・生活支援センター 246 件、一般企業 1,946 件に対して調査票を送付、回答率は就労支援事業所及び障害者就労・生活支援センターは各々 33%、30%、企業については 13% であった。

調査票による調査では以下の点について考察すると共に、就労移行への課題を明らかにした。

- ・一般企業に移行するためにはどのような関係機関との連携が有効か
- ・一般企業への移行促進に向けた関係機関の連携においてどのような課題があるか
- ・一般企業への移行に向けた課題は何か
- ・一般企業への移行がうまくいっているところはどんな工夫をしているか

また、これと並行して全国 11 箇所の就労支援事業所に対して、聞き取り調査を行なった。聞き取り先は、事前に各地の障害者就業・生活支援センターへのヒアリング、調査を行い、検討委員会に於いて決定した。実際の聞き取り調査は、学識者に加え、それぞれの地域での障害者雇用支援の関係者が訪問調査員として参加し、全体的な視野から、かつ、要点を外さない調査に努め、就労支援や雇用の実態等を把握するとともに、就労支援促進に向けた事業所と企業の連携のあり方、効果的な施設運営（支援内容）について調査した。

本事業では、これらの調査、分析結果を示すと共に、これらを基に、障害者雇用の促進に向け、以下の提言をまとめた。

- (1) 就労に成果を挙げている就労移行支援事業所では、企業や他の支援機関と当たり前のように連携をしている。企業就労には連携は不可欠といえる。さらにその連携を整理、強化するコーディネート機能が求められており、障害者就業・生活支援センターなどが地域の中核支援機関となって、障害者・企業の両者に対し障害者雇用の「ワンストップサービス」が提供できる仕組みが求められる。
- (2) 他方、企業側の就労移行支援事業所に対する認知度は低く、いまだ「障害者雇用支援チーム」の一員としては認識していない。同じく一方で、就労移行支援事業所は実習先企業の開拓に苦心している。企業と就労移行支援事業所が出会う機会の創出が必要とされている。
- (3) 企業も障害者雇用管理全般の情報を求めている。特に、雇用未経験企業では、社内啓発、仕事の創出といった入り口の情報を必要としている。企業が採用に向けた具体的な動きをする中で、その時・その企業に必要な情報提供ができ、かつ的確なアドバイスができる人材の育成、就労支援の仕組みづくりが求められる。
- (4) 今後の障害者雇用の鍵は地域の中小企業にある。初めて障害者雇用をする企業へのアプローチが非常に重要であり、障害者支援だけでなく、企業の立場に立って「企業支援」

ができることも、地域の障害者就労を担う就労移行支援事業所に求められている。

- (5) 雇用経験のある企業からは福祉サイドに対して、生活支援、家族との調整、長期的なライフプランについての支援を求めている。また、就労移行支援事業所においても就職後の支援については、いつまで継続できるか、といったことに不安を抱えている。2年以上の定着支援についての加算も含めた制度の検討が必要だ。生活支援と連動した、長期的な視点に立った定着支援のあり方についての検討が急がれる。

第1章 「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」結果

1. 調査の概要

1. 調査目的

本調査は「一般就労への移行支援の強化」という視点から、生産活動を実施している事業者の支援の実態を把握する事を目的としている。具体的には、当協会の特徴を活かし、福祉的就労から一般就労への移行において、受け手となる企業を中心に、送り手となる就労移行支援事業所、そのつなぎ役となる就業・生活支援センターでどのような支援が行われているか、現状でどのような課題があるかを把握する。

2. 調査対象・回収状況

調査対象	抽出率	客体数	回収数	回収率
就労移行支援事業所	全数	1,853 件	612 件	33%
一般企業	当協会会員企業等	1,946 件	262 件	13%
障害者就業・生活支援センター	全数	246 件	73 件	30%

3. 調査方法

- 郵送配布・郵送回収

4. 調査内容

- 就労移行支援事業所への調査票では、一般企業への就労移行支援における関係機関との連携実績、就労移行を進めるにあたっての課題、企業から求められている役割等について調査した。
- 一般企業への調査票では、障害者雇用・職場定着における関係機関との連携実績、障害者雇用を進めるにあたっての課題、関係機関に対する期待等について調査した。
- 障害者就業・生活支援センターへの調査票では、一般企業への就労移行支援における関係機関との連携実績、就労移行を進めるにあたっての課題、企業から求められている役割等について調査した。
- 資料編・調査票参照

5. 調査結果概要

(1) 【考察】一般企業に移行するためにはどのような関係機関との連携が有効か

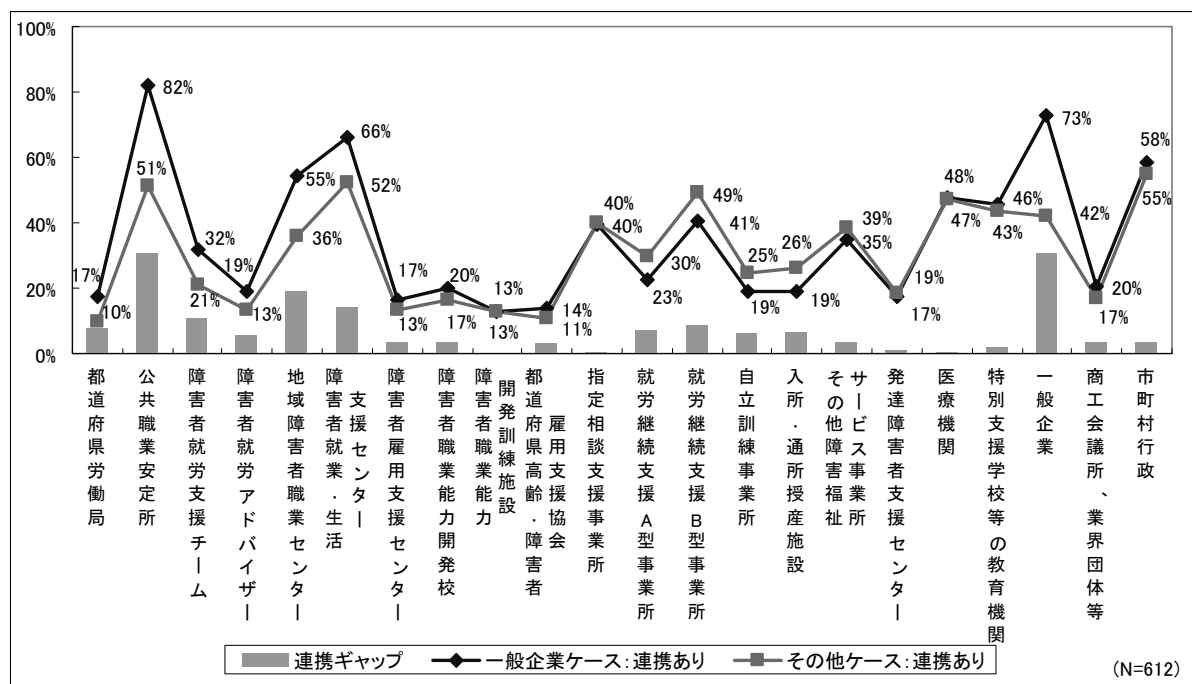
①一般企業への移行とその他の移行ケースにおける関係機関との連携の異同

- ここでは、一般企業に移行したケースとそれ以外の移行ケースで関係機関との連携状況に異同があるかを分析した。この結果に異同があれば、一般企業に移行したケースの連携先を特定し、今後、特に連携を促進すべき対象を特定することができるからである。
- その結果、就労移行支援事業所では、一般企業への移行ケースでは労働系の関係機関との連携割合が高く、その他の移行ケースでは福祉系の関係機関との連携割合が高くなっ

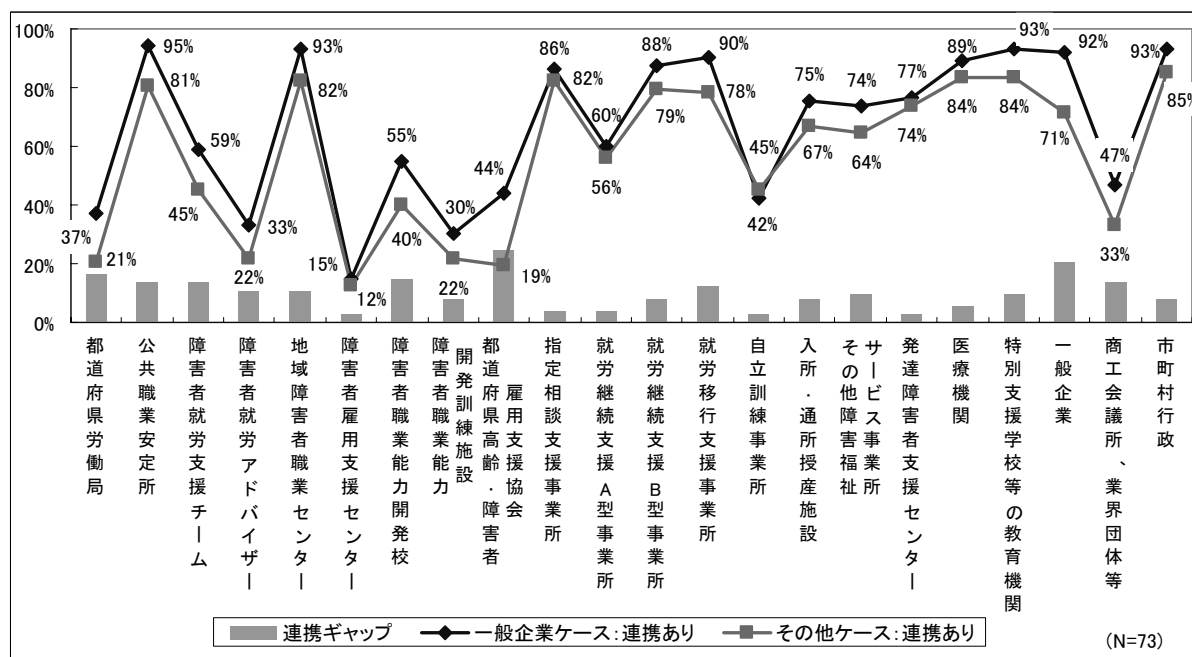
ていた。なお、連携割合の差が大きかったのは、当然のことながら「一般企業」、次いで「公共職業安定所」、「地域障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」の順であった。

- 一方、就業・生活支援センターでは、ほぼすべての関係機関について、一般企業への移行ケースがその他のケースに比べて連携割合が高くなっていた。なお、連携割合の差をみると、労働系の関係機関については福祉系の関係機関よりも差が大きかった。
- 以上のことから、一般企業への移行を進めるには、労働系の関係機関との連携についてより重点的に取り組むことが有効であると考えられる。

図表 1-1 一般企業への移行とその他の移行ケースにおける関係機関との連携の異同（就労移行支援事業所）



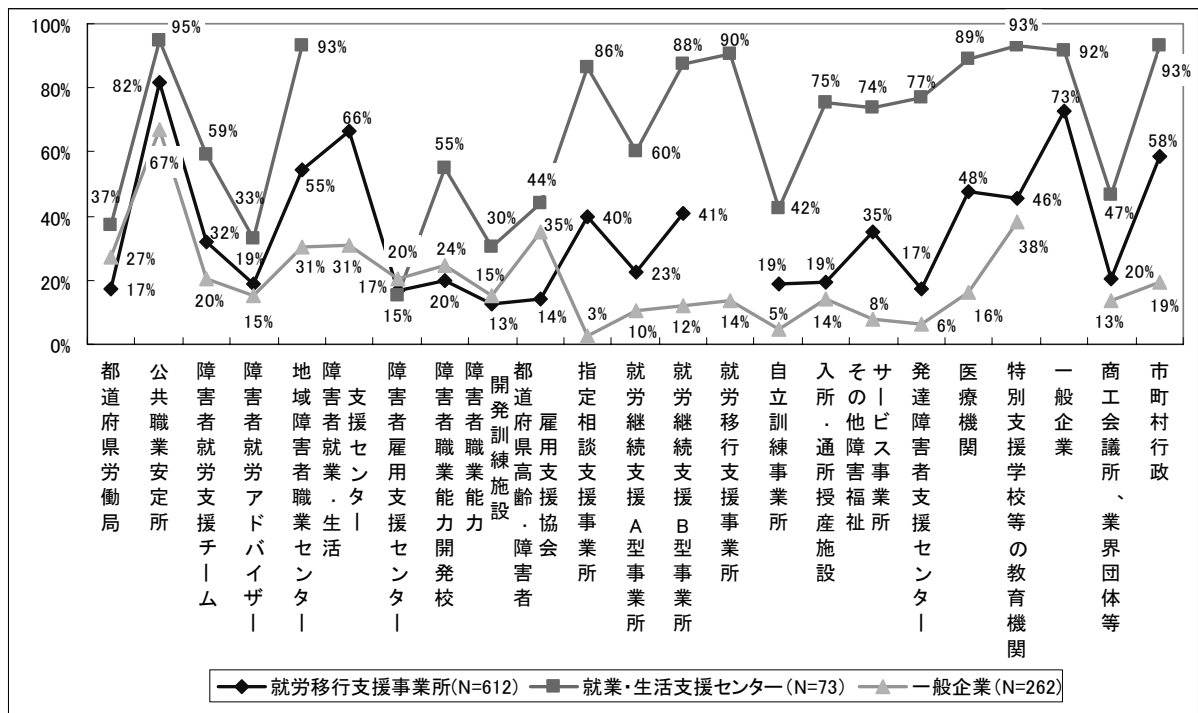
図表 1-2 一般企業への移行とその他の移行ケースにおける関係機関との連携の異同（就業・生活支援センター）



②一般企業への移行ケースにおける関係機関の連携の実態

- ここでは、一般企業への移行ケースに限定して、送り手の就労移行支援事業所、受け手の一般企業、両者をつなぐ就業・生活支援センターが、どのような関係機関と連携しているかを分析した。この結果に異同があれば、一般企業に移行するにあたり、就労移行にかかわる就労移行支援事業所、一般企業、就業・生活支援センターの3主体のうち、どの主体がどの関係機関との連携を強化すればよいか明らかにできるからである。
- その結果、一般企業への移行ケースにおける関係機関の連携の実態をみると、全体に、就業・生活支援センターが関係機関と連携する比率割合が圧倒的に高く、送り手の就労移行支援事業所、受け手の一般企業と続いていた。
- このことから、一般企業への移行においては、送り手と受け手をつなぐ就業・生活支援センターが、多様な関係機関とネットワークを構築し、移行の推進力になっていることがうかがえた。今後、この取り組みをさらに促進するには、就業・生活支援センター以上に障害者の情報を持ち、移行のプロセスにおいてより具体的な支援の方向性等を提示できる立場にある就労移行支援事業所が、関係機関とのネットワークを就業・生活支援センターに任せた現行の連携状況でよいのか振り返り、特に就業・生活移行支援センターと連携割合の開きが大きい関係機関との連携について再検討したうえで、送り手の就労移行支援事業所から積極的に働きかけることが期待される。

図表 1-3 一般企業への移行ケースにおける関係機関との連携の実態（連携ありと回答した割合）；機関別

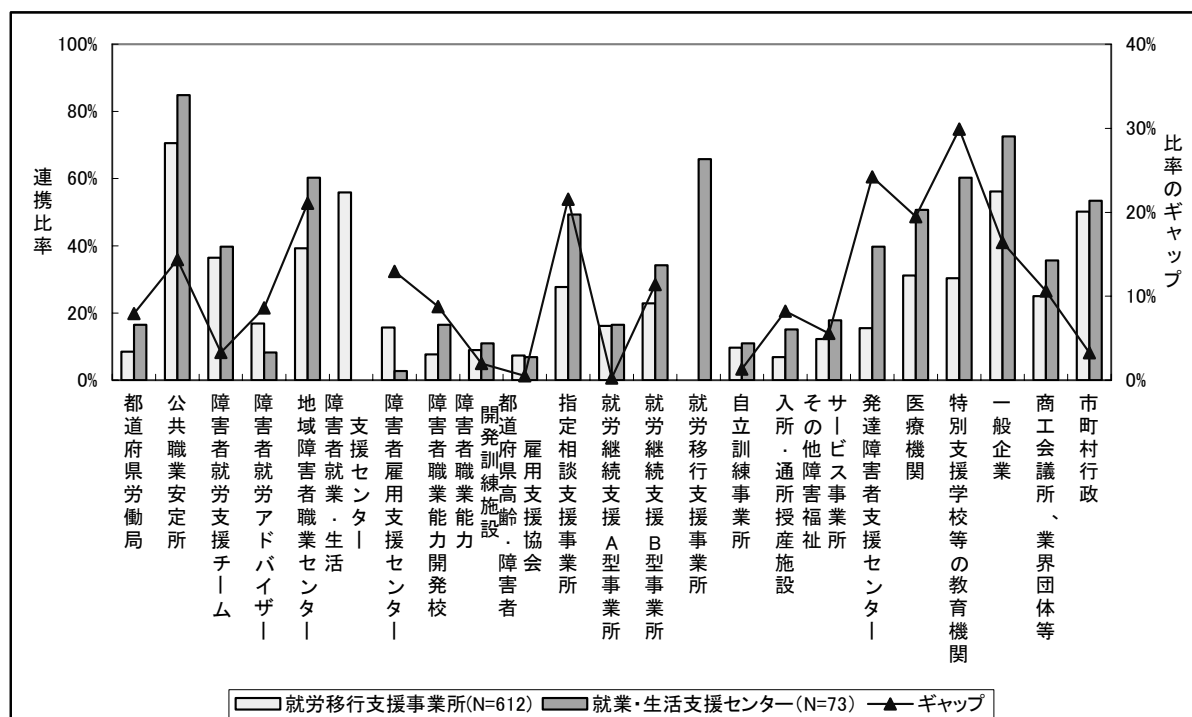


(2) 【考察】一般企業への移行促進に向けた関係機関の連携においてどのような課題があるか

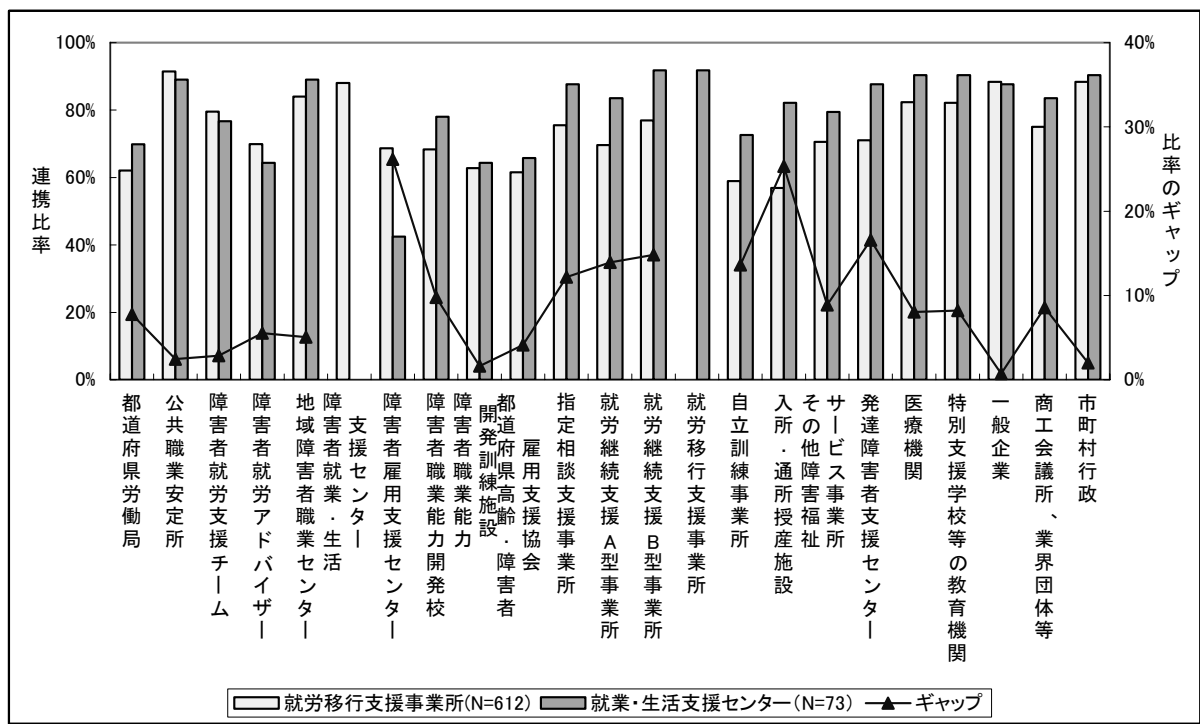
①就労移行支援事業所、就業・生活支援センターの連携に対する意識

- ここでは、一般企業への移行を進めるための関係機関との今後の連携の必要性に関する意識について、就労移行支援事業所、就業・生活支援センター別に分析した。この結果に異同があれば、どの主体がどの関係機関との連携をより意識すればよいか明らかにできるからである。
- その結果、一般企業への移行を進めるためには、いずれの関係機関に対しても、就業・生活支援センターのほうが就労移行支援事業所より強く連携の必要性を感じていた。
- このことから、一般企業への移行においては、前項でみたように、送り手と受け手をつなぐ就業・生活支援センターが、それ以外の多様な関係機関とネットワークを構築し、さらにそのネットワークを充実させようとする姿勢がうかがえた。今後、この取り組みをさらに促進するには、送り手である就労移行支援事業所も、関係機関とのネットワークを就業・生活支援センターに任せたままでよいのか振り返り、特に就業・生活移行支援センターと必要性に関する意識の開きが大きい「特別支援学校等の教育機関」「発達障害者支援センター」「指定相談支援事業所」「地域障害者職業センター」等をはじめとした関係機関との連携について再検討したうえで、就労移行支援事業所としての連携意識を高めることが期待される。

図表 1-4 一般企業への移行ケースにおける関係機関の連携に対する意識（「必要性が大きい」と回答した割合）；機関別



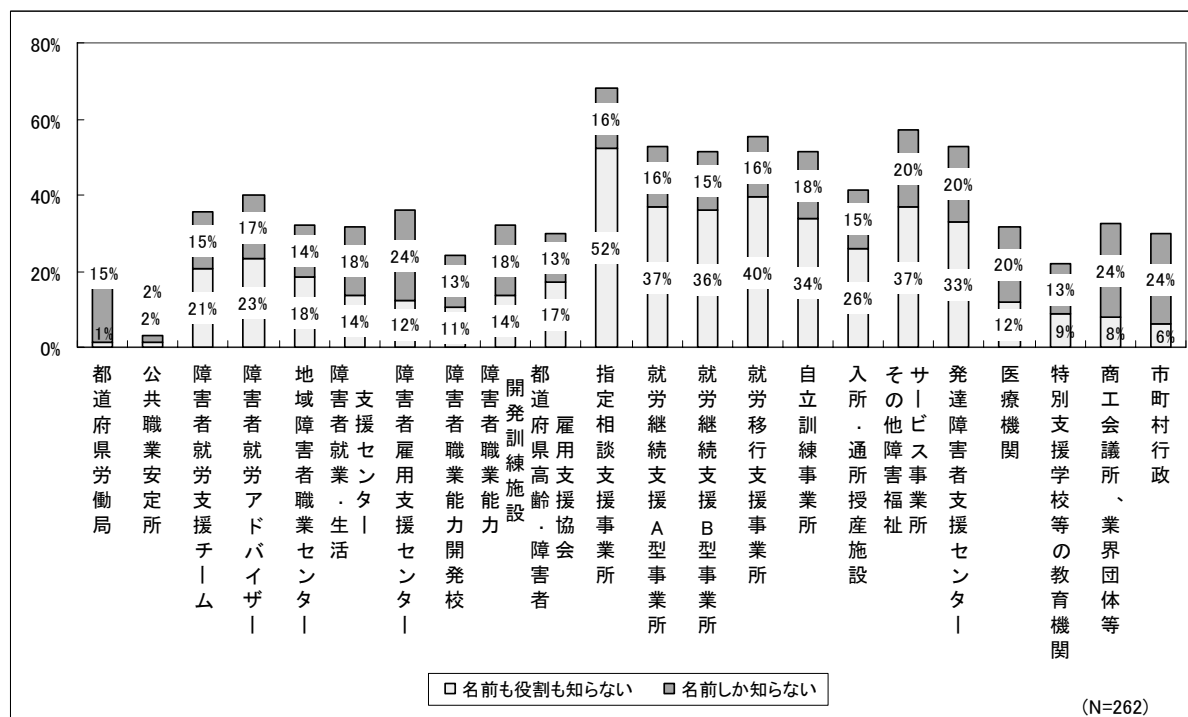
図表 1-5 一般企業への移行ケースにおける関係機関の連携に対する意識（「必要性が大きい」「必要がある」と回答した割合）；機関別



②一般企業の関係機関に関する認知度

- ここでは、一般企業が障害者の就労移行にかかわる関係機関についてどの程度認知しているかを分析した。ここにあげた関係機関は、障害者の就労移行に関わる重要な連携先であり、本来であればいずれも認知されていることが期待されるが、そうでないとすれば、今後認知度を上げる必要があるからである。
- その結果、労働系の関係機関については名称まではある程度認知されていたものの、相談支援事業所や就労移行支援・就労継続支援事業所、発達障害者支援センター等の福祉系の関係機関については、名前も役割も知らないという割合が高かった。
- 名前も役割も知らなければ、障害者の就労にあたり連携することは期待できないため、まずは、一般企業に、就労移行と一緒に取り組む仲間として福祉系の関係機関があることを知ってもらう必要がある。このためには、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所から一般企業に対するより積極的な情報発信が期待される。

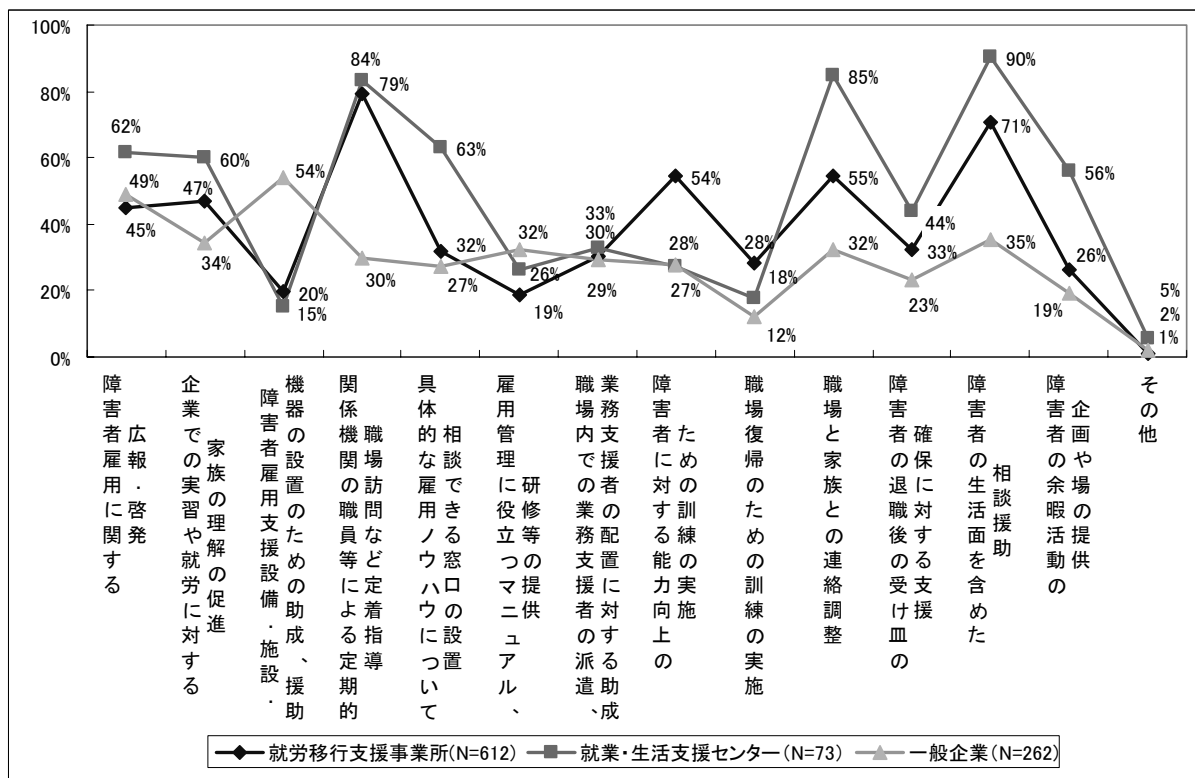
図表 1-6 一般企業の関係機関に関する認知度



③一般企業が関係機関に期待する取り組みと就労移行支援事業所、就業・生活支援センターの自己認識のギャップ

- ここでは、一般企業が障害者の雇用において関係機関に期待する取り組みと、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターが一般企業から期待されていると考える取り組み項目の異同を分析した。この結果に異同があれば、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターが一般企業に向けて実施している取り組みは一般企業のニーズに合致したものでない可能性があり、今後ニーズに合致した形で何に組み込めばよいか明らかにできるからである。
- その結果、一般企業からは、「障害者雇用に関する広報啓発」「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成、援助」といった入り口での環境整備を求める声に続き、障害者の生活面を含めた相談援助、家族との連絡調整、具体的な雇用に関するノウハウについての期待が高い。これに対して、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターでは入口の環境整備については、自らの役割としての認識がやや低かった。
- これらすべてが就労移行支援事業所、就業・生活支援センターの役割であるとは言い切れないが、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターが積極的に活動することで役割を果たせる項目も多いため、今後、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターは一般企業の期待に沿って取り組みを強化することが期待される。また、一般企業が期待する役割を果たせる関係機関を紹介することも重要な役割といえる。

図表 1-7 一般企業が関係機関に期待する取り組みと就労移行支援事業所、就業・生活支援センターが一般企業から期待されていると考えている取り組み

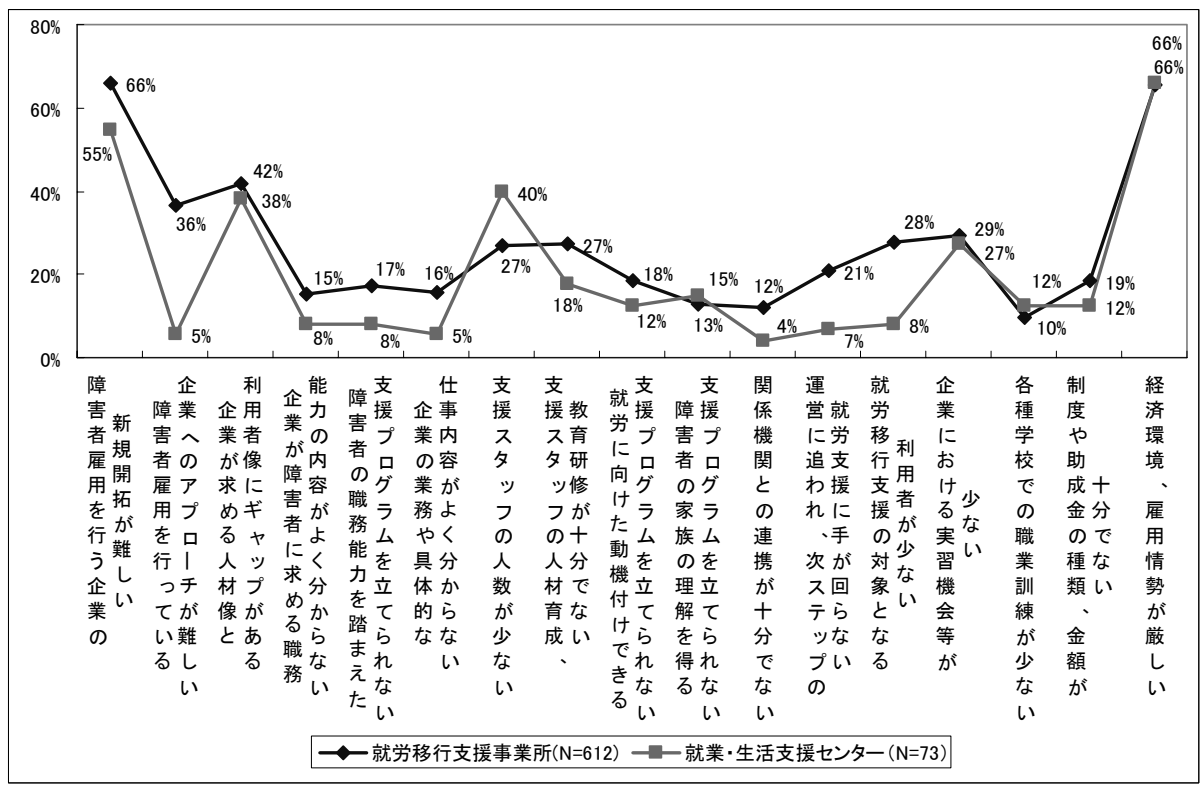


(3) 【考察】一般企業への移行に向けた課題は何か

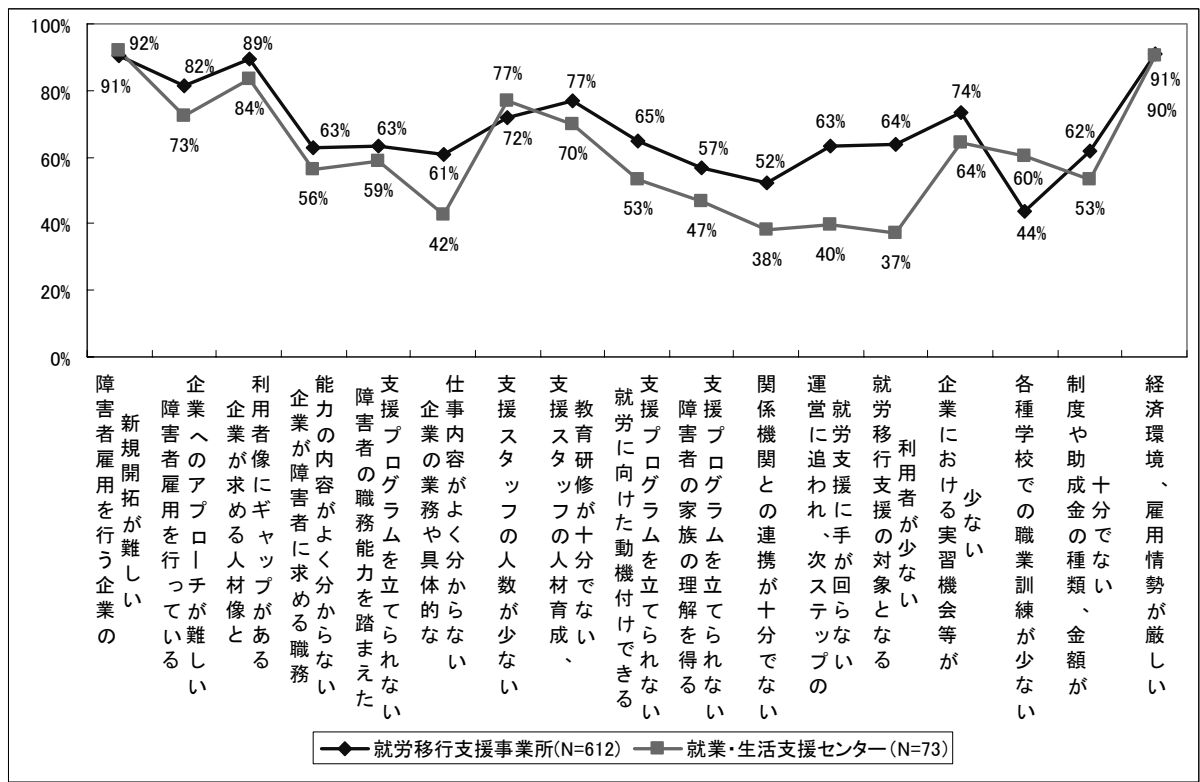
①就労移行支援事業所、就業・生活支援センター（福祉サイド）の課題

- ここでは、一般企業への移行を進めるにあたって、福祉サイドの就労移行支援事業所、就業・生活支援センターで課題になっていることを分析した。この結果から、今後、就労移行促進のために両機関が重点的に取り組むべき項目を明らかにできるからである。
- その結果、就労移行支援事業所では、就業・生活支援センターに比べてほとんどの項目で課題とする割合が高く、特に企業との関係づくりや支援に当たるスタッフの育成、支援プログラムの作成等、具体的な支援の内容において課題とする割合が高くなっていった。また、事業所運営に追われ就労支援にまで手が回らない、対象となる利用者が少ないといった、就労移行支援事業所の制度のあり方そのものにもかかわる課題を提起した割合も高かった。一方、就業・生活支援センターでは、具体的な支援についてノウハウはあるものの、支援スタッフの人数が少ないという課題が提起された。
- このことから、就労移行支援事業所は、就業・生活支援センターとの連携を強化し、その就労支援に関するノウハウを提供してもらうとともに、センターが対応しきれない細かな支援について専門的な後方支援を受けながら積極的な取り組みを進めることが期待される。

図表 1-8 一般企業への就労移行を進めるにあたり就労移行支援事業所、就業・生活支援センターで課題になっていること（「非常に大きな課題」と回答した割合）



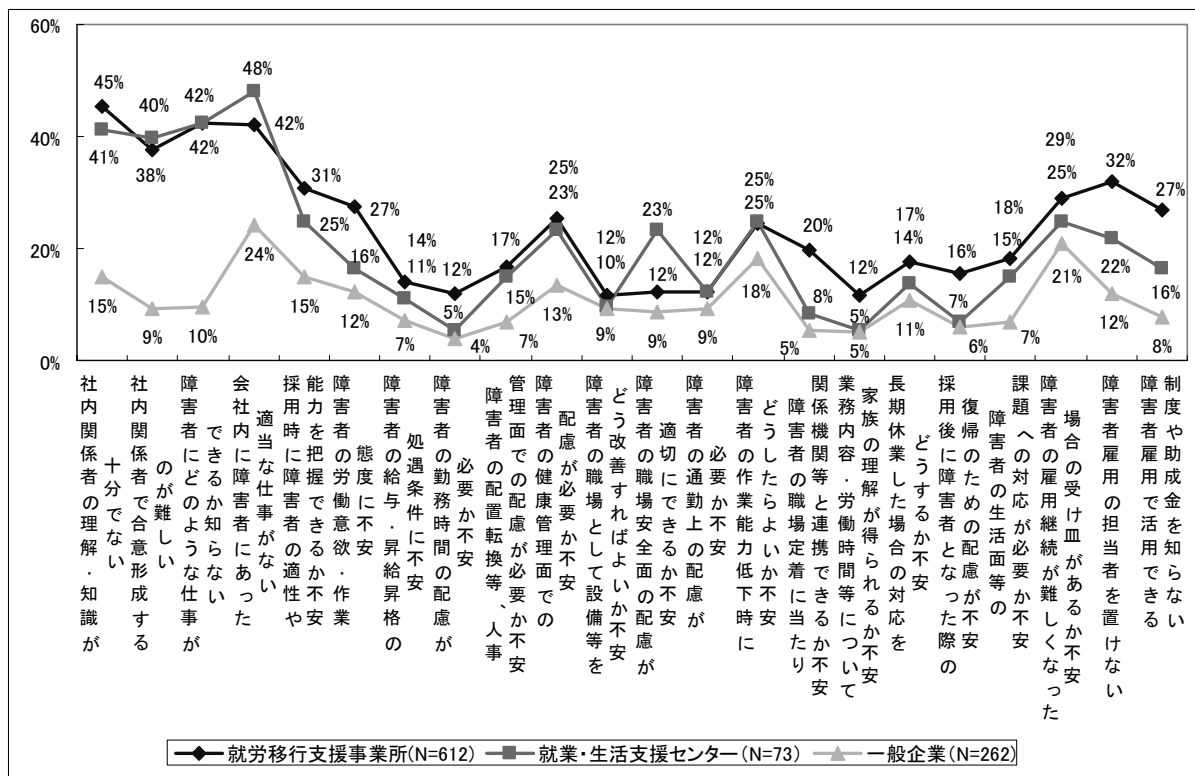
図表 1-9 一般企業への就労移行を進めるにあたり就労移行支援事業所、就業・生活支援センターで課題になっていること（「非常に大きな課題」「どちらかと言えば課題」と回答した割合）



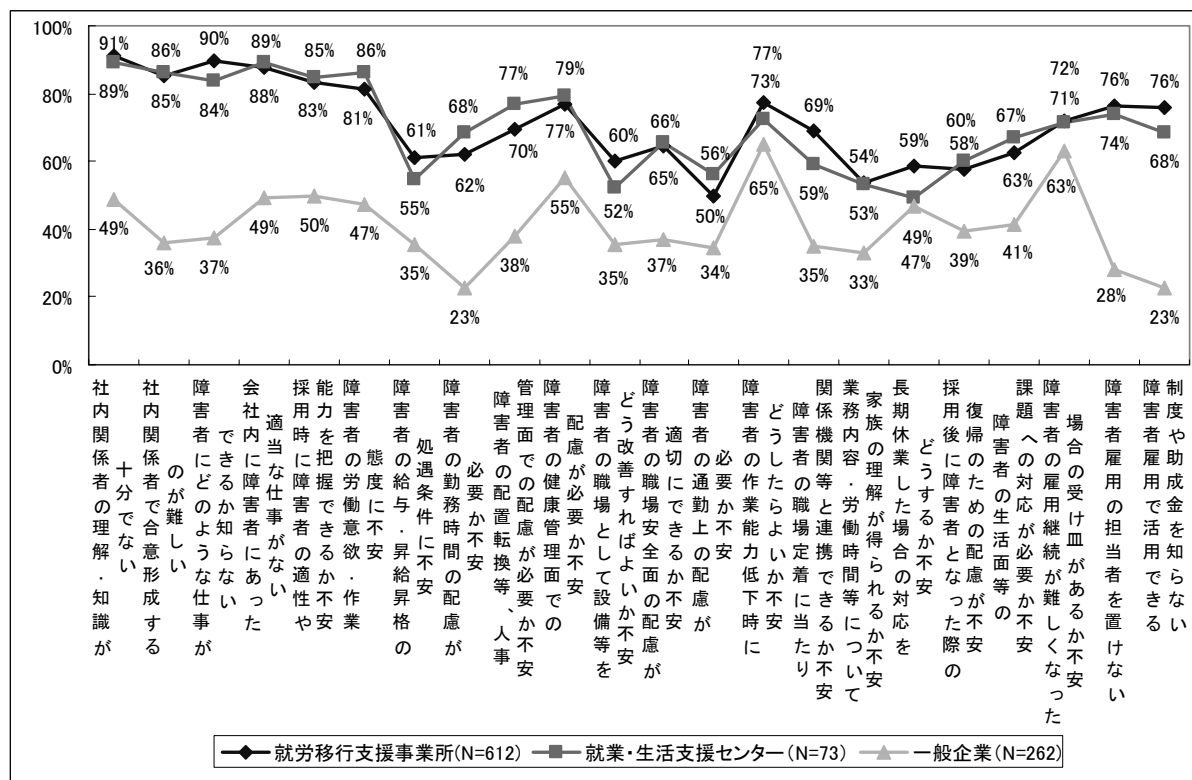
②一般企業の課題

- ここでは、一般企業での障害者雇用について、企業で課題になっていることを分析した。
この結果から、今後、就労移行促進のために一般企業が重点的に取り組むべき項目、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターが一般企業を支援すべき項目を明らかにできるからである。
- その結果、一般企業は、いずれの項目においても、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターに比べて、課題意識が低くなっていた。また、課題意識の傾向について、一般企業と就労移行支援事業所、就業・生活支援センターの傾向に大きな差はなかった。特に一般企業が課題意識を持っているのは、「会社内に障害者にあった適当な仕事がない」「障害者の雇用継続が難しくなった場合の受け皿があるか不安」「障害者の作業能力低下時にどうしたらよいか不安」といった項目であった。
- このことから、一般企業にとっては障害者の雇用がまだ身近な課題になっていないことがうかがえる。今後、一般企業に障害者雇用に関する課題意識を高めてもらうとともに、特に一般企業の課題意識が高かった項目を中心に、就労移行支援事業所、就業・生活支援センター等が積極的な情報提供と人的な支援等を行うことが期待される。

図表 1-10 障害者雇用を進めるにあたり企業で課題になっていること（「非常に大きな課題」と回答した割合）



図表 1-11 障害者雇用を進めるにあたり企業で課題になっていること（「非常に大きな課題」「どちらかと言えば課題」と回答した割合）



(4) 【考察】一般企業への移行がうまくいっているところはどんな工夫をしているか

①一般企業への移行がうまくいっている就労移行支援事業所の取り組み

○ここでは、就労移行がうまくいっていることの評価指標として「平成22年度に一般就労への移行による退所者がいること」を取り上げ、そのような事業所とそうでない事業所の異同を分析した。

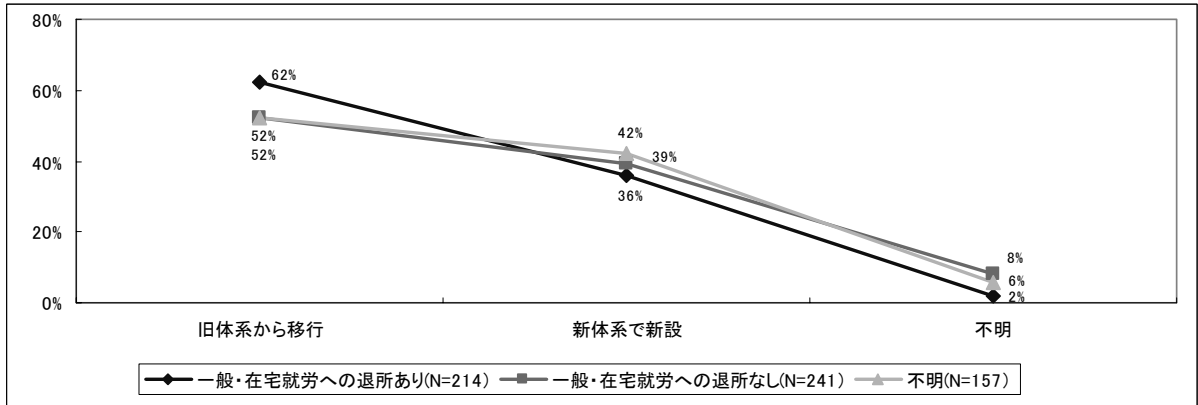
○平成22年度における一般就労への移行による退所者の有無別の状況をみると、以下の通りであった。

サービス立ち上げ経緯	旧体系から移行した事業所のほうが退所者ありの割合が高く、就労移行がうまくいっていることがうかがえた。
障害者就業・生活支援センターの併設有無	全体的な傾向に大きな差はなかった。
実施している生産活動	施設外での労務提供を実施している事業所のほうが退所者ありの割合が高く、就労移行がうまくいっていることがうかがえた。
生産活動の売上高	売上高が高い事業所のほうが退所者ありの割合が高く、就労移行がうまくいっていることがうかがえた。
加算の算定状況	就労支援のさまざまな加算を算定している事業所のほうが、退所者ありの割合が高く、就労移行がうまくいっていることがうかがえた。
雇用関係助成金の受給状況	助成金を受給している事業所のほうが退所者ありの割合が高く、就労移行がうまくいっていることがうかがえた。

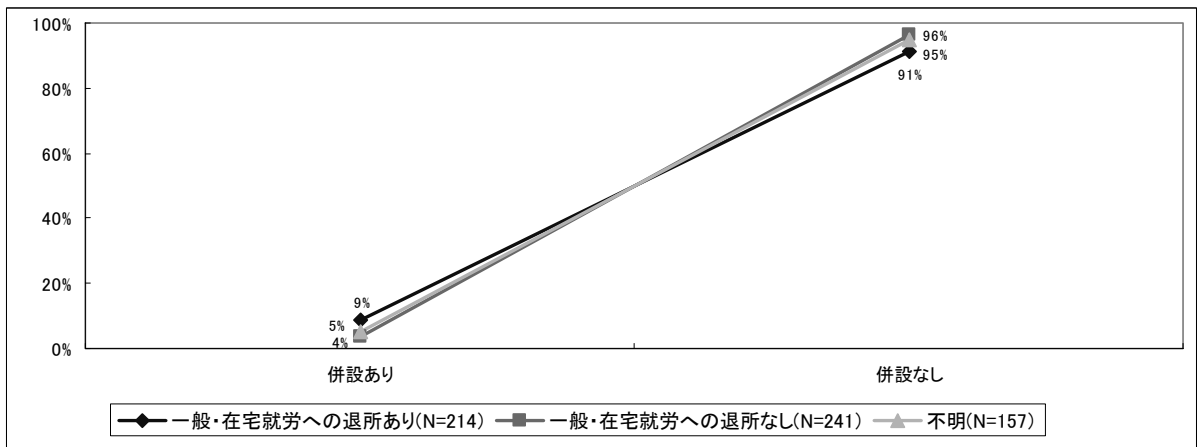
企業や関係機関と連携 を取る際の職員体制	専従職員、兼務ながら担当職員を配置している事業所のほうが退所者ありの割合が高く、就労移行がうまくいっていることがうかがえた。
関係機関との連携の 実態	関係機関との連携ありの比率をみると、いずれの機関についても退所者ありの事業所のほうが算定なしの事業所より割合が高く、就労移行がうまくいっていることがうかがえた。
関係機関との連携に 対する意識	全体的な傾向に大きな差はなかったが、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、指定相談支援事業所については、退所者ありの事業所のほうが退所者なしの事業所より割合が高かった。
企業への移行を進める にあたり課題になって いること	就労移行支援事業所で課題になっていることについては、全般に退所者ありの事業所のほうが退所者なしの事業所より課題とする割合が低くなっていた。 一方、企業で課題になっていることについても、全般に退所者ありの事業所のほうが退所者なしの事業所より課題とする割合が低くなっていた。
一般企業から期待され ていると考えている取 り組み	全般に退所者あり事業所のほうが退所者なしの事業所より期待されている取り組みの割合が高かった。特に、家族との関係調整、職員が企業の現場に入って定着支援等を行うこと、生活面を含めた相談援助に対する期待を自己認識している割合が高かった。

○このことから、就労移行支援事業所において一般企業への移行を促進するためには、事業所内部で完結せず施設外での労務提供等にも積極的に取り組み、生産活動の事業規模を大きくして事業所の安定的な運営を確保することが期待される。また、具体的な成果をあげ、加算や雇用関係助成金を受給することで、より一層取り組み体制を強化することが期待される。さらに、関係機関との連携に当たっては、窓口を明確にし、できるだけ多くの関係機関との連携に努めることが重要であることが明らかになった。最後に、一般企業との連携については、企業側の課題を高いハードルと捉え過ぎず、企業から期待されている家族との調整や企業の現場に入っの人的支援に積極的に取り組むことが効果的であることも明らかになった。

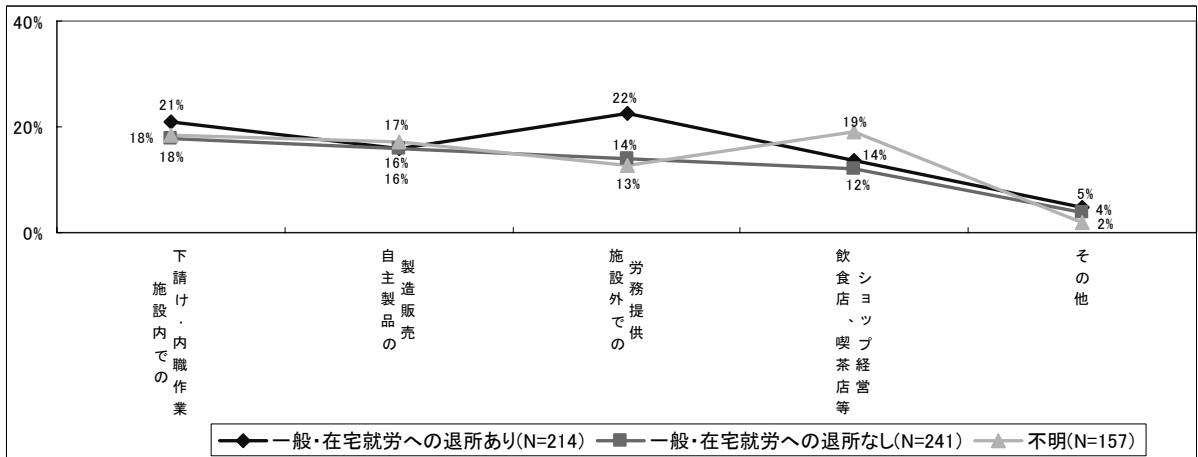
図表 1-12 サービス立ち上げ経緯；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



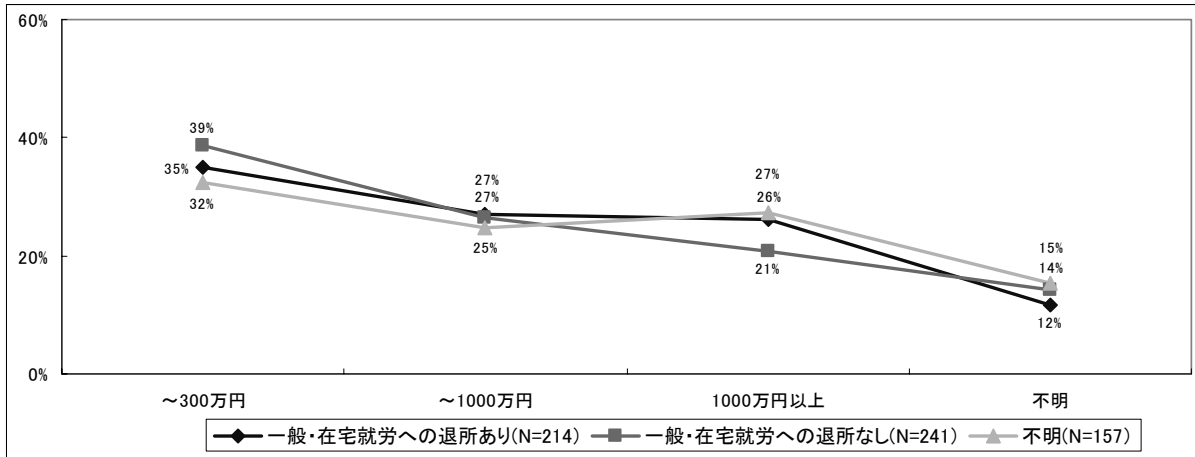
図表 1-13 障害者就業・生活支援センターの併設状況；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



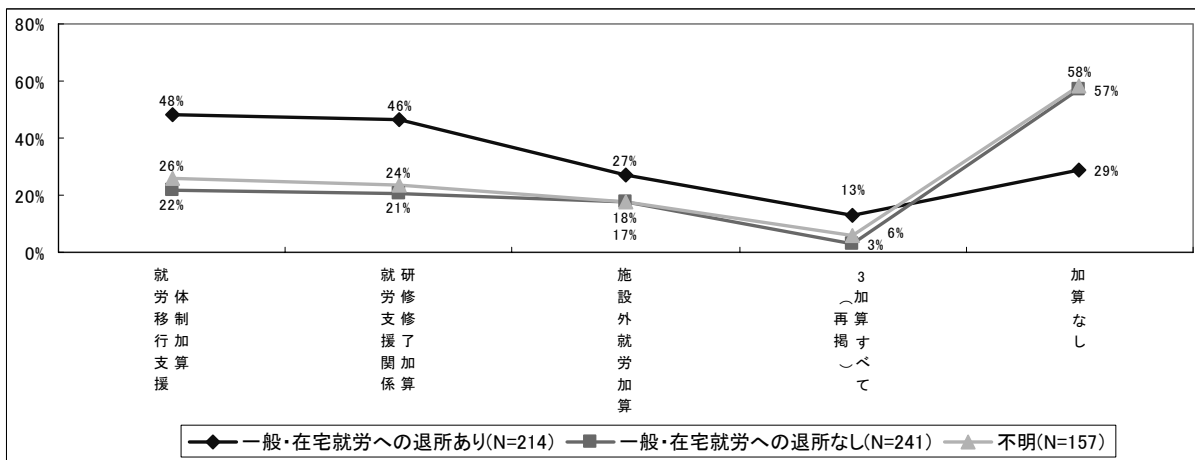
図表 1-14 実施している生産活動；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



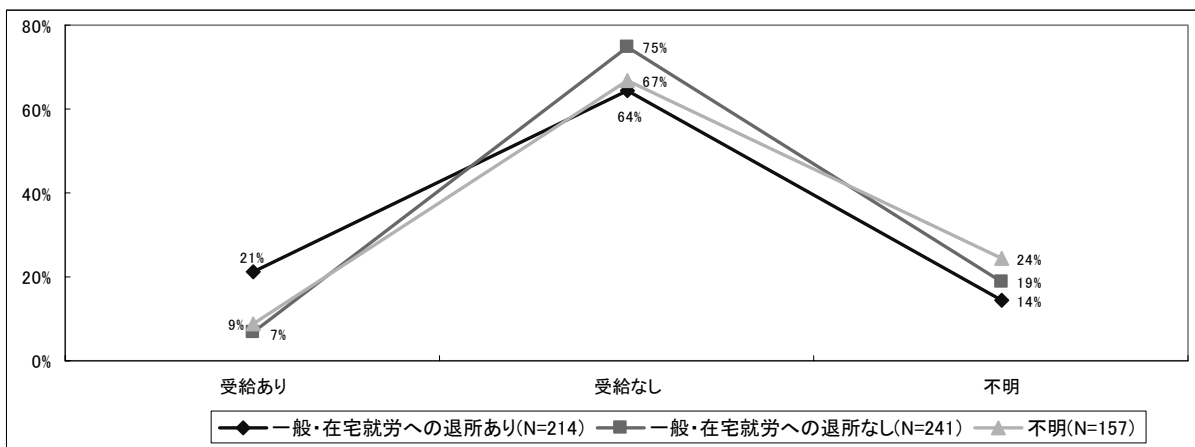
図表 1-15 生産活動の売上高；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



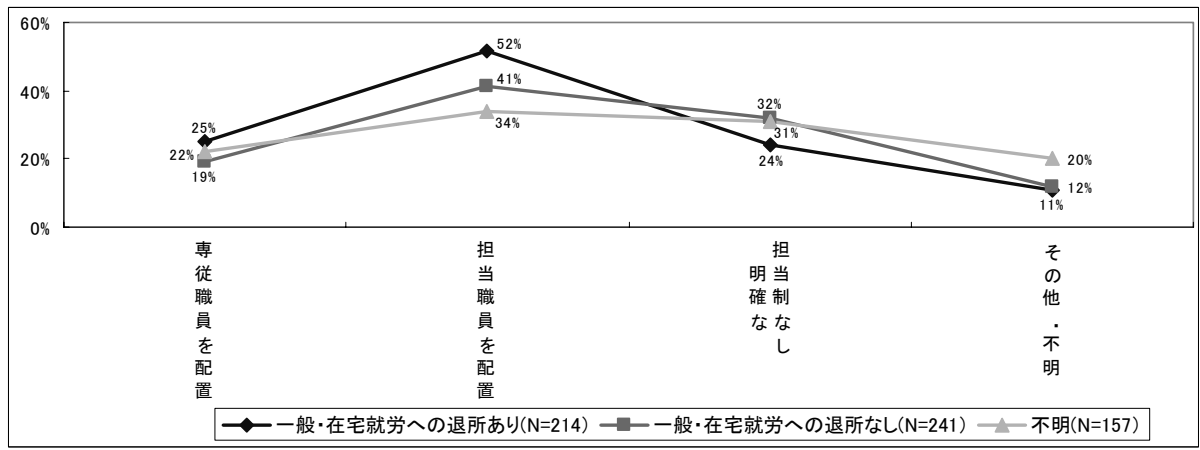
図表 1-16 加算の算定状況；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



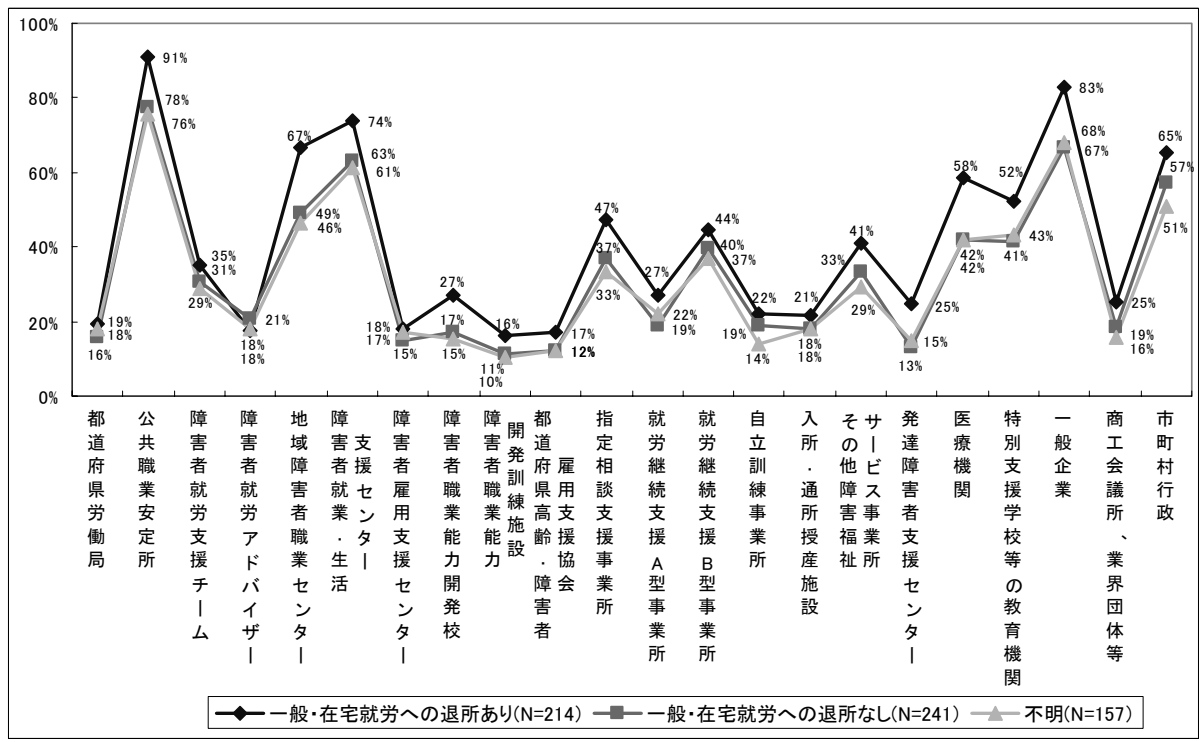
図表 1-17 雇用関係助成金の受給状況；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



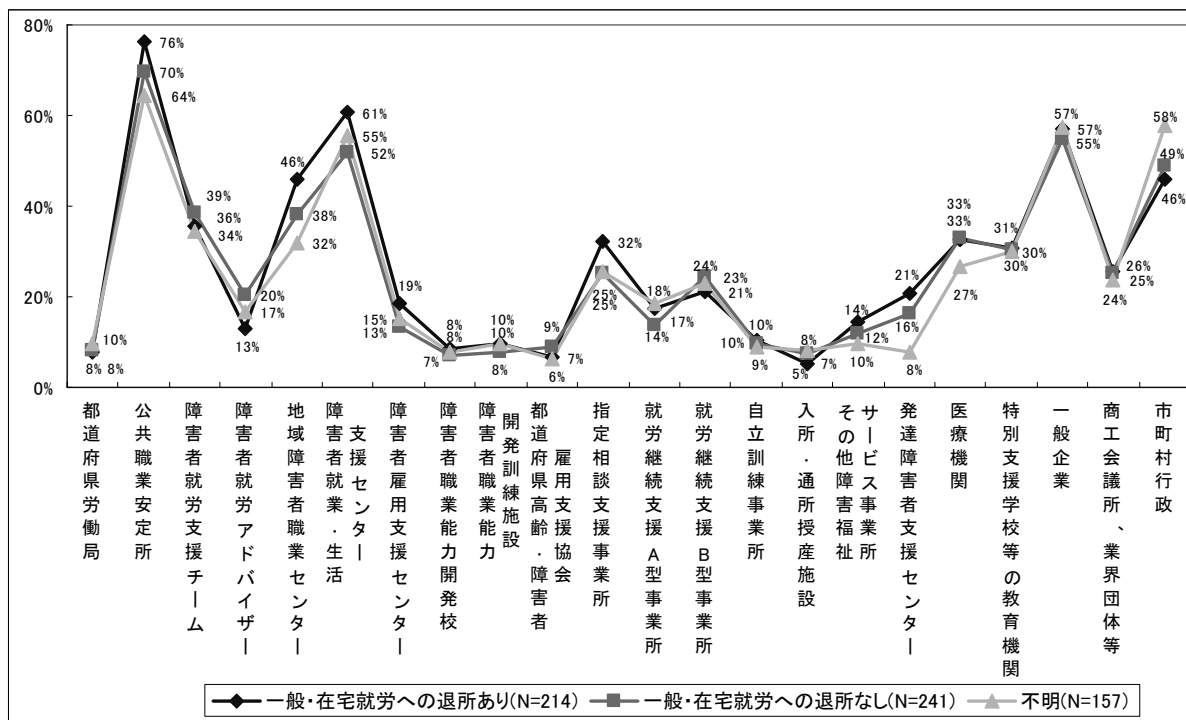
図表 1-18 企業や関係機関と連携を取る際の職員体制；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



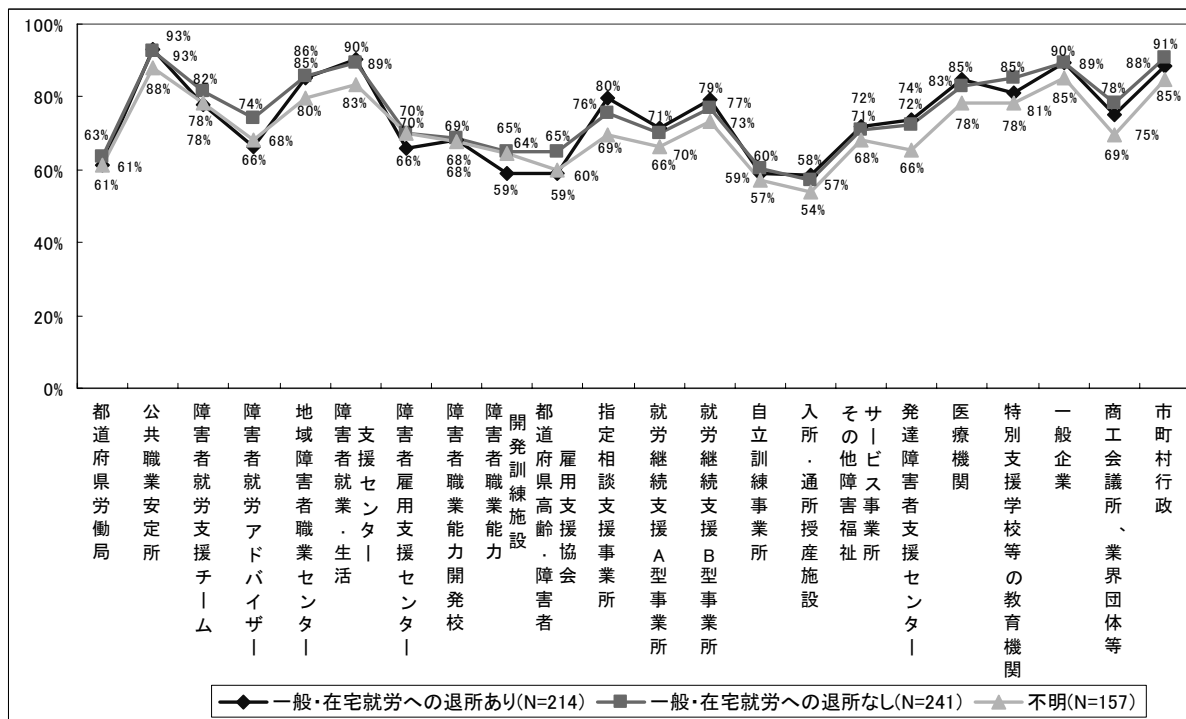
図表 1-19 一般企業への移行ケースにおける関係機関との連携の実態（連携ありと回答した割合）；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



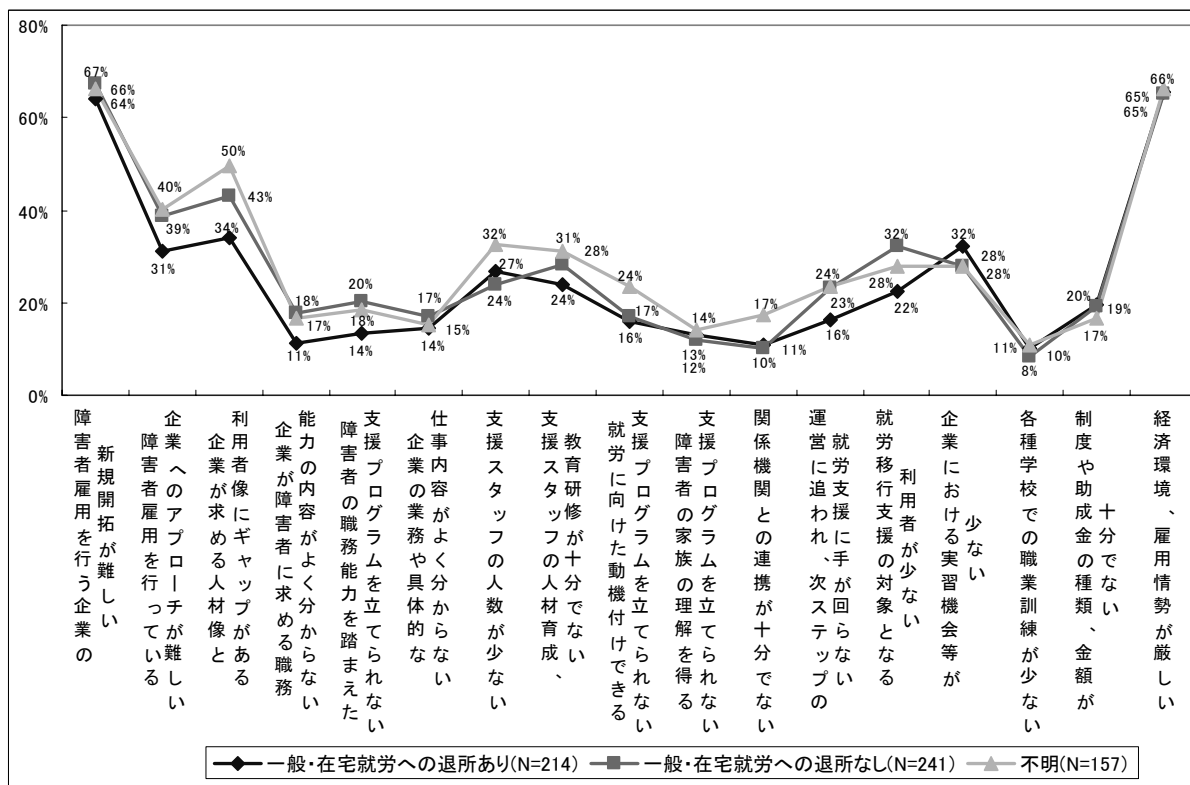
図表 1-20 一般企業への移行ケースにおける関係機関の連携に対する意識（「必要性が大きい」と回答した割合）；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



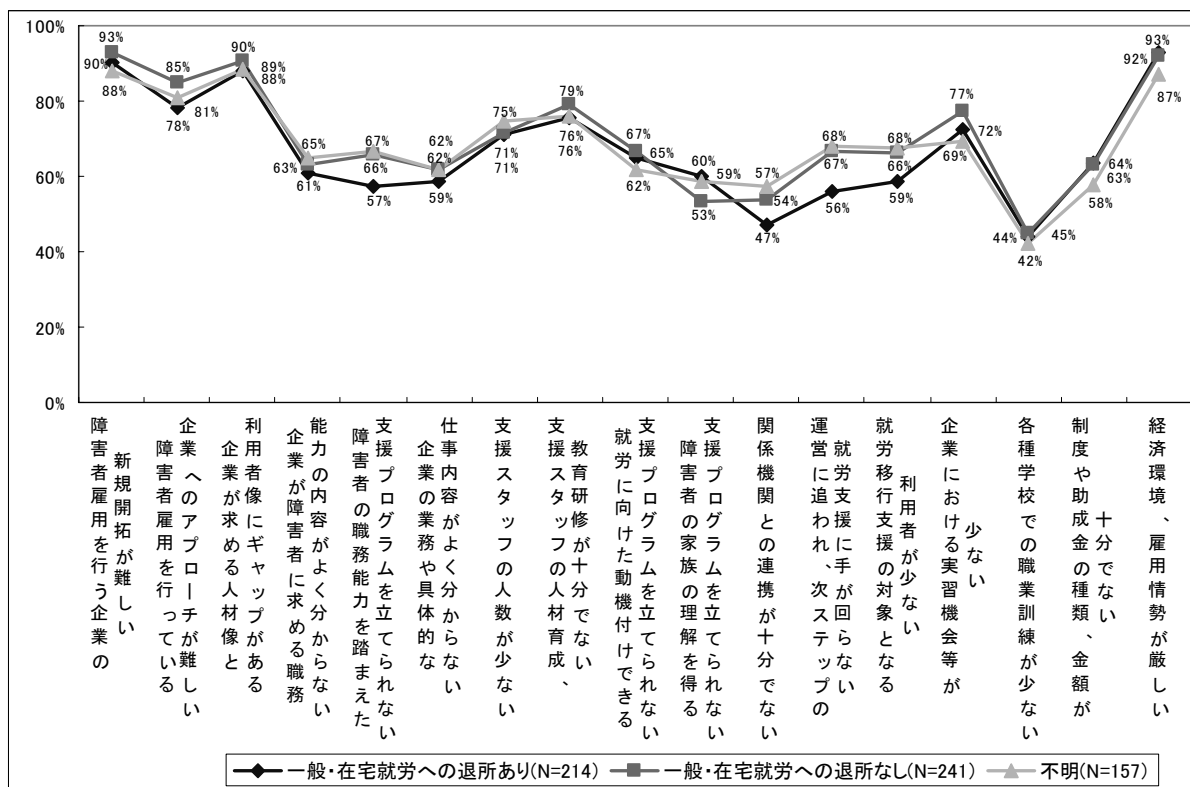
図表 1-21 一般企業への移行ケースにおける関係機関の連携に対する意識（「必要がある」と回答した割合）；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



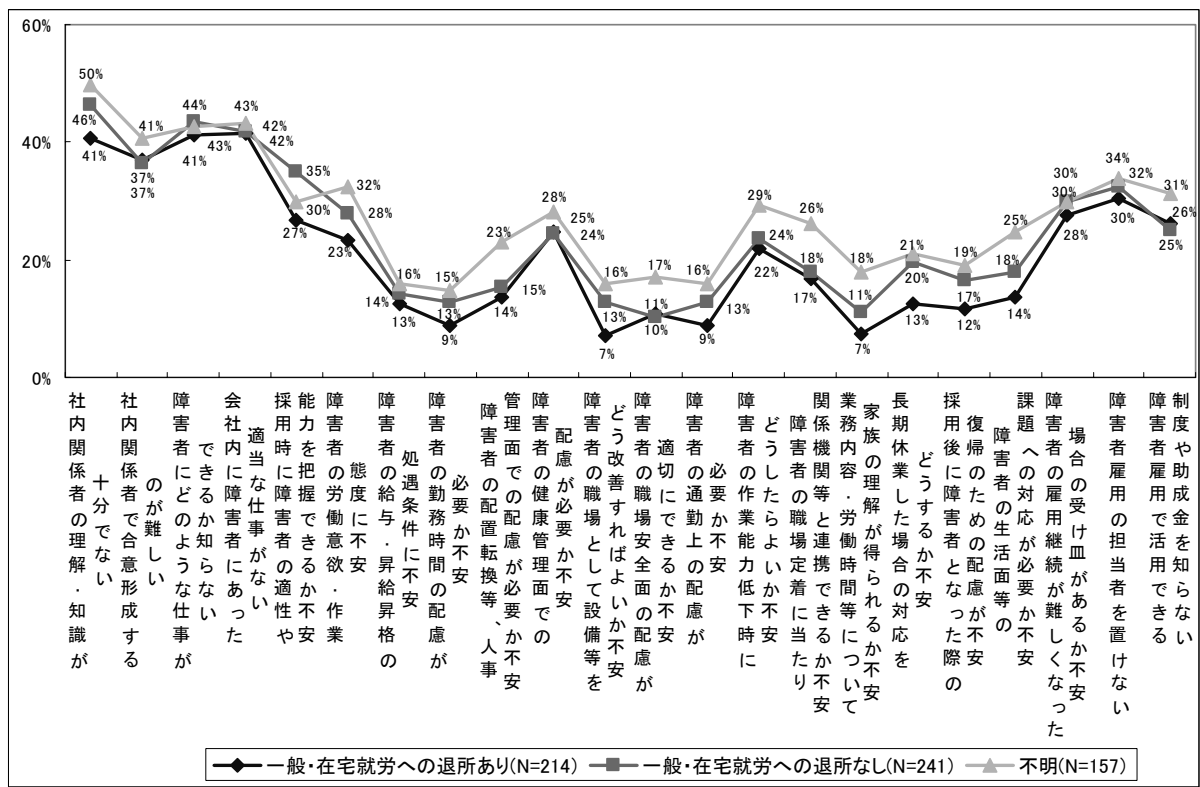
図表 1-22 一般企業への就労移行を進めるにあたり就労移行支援事業所で課題になっていること（「非常に大きな課題」と回答した割合）；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



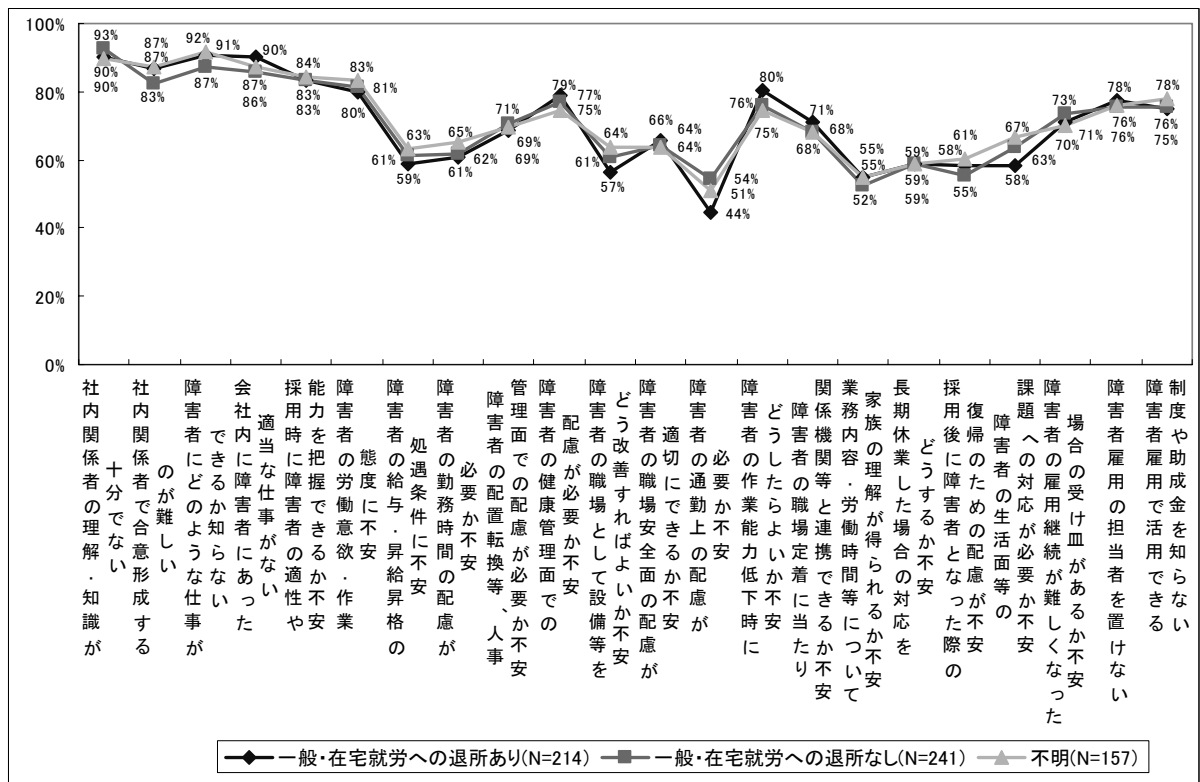
図表 1-23 一般企業への就労移行を進めるにあたり就労移行支援事業所で課題になっていること（「非常に大きな課題」「どちらかと言えば課題」と回答した割合）；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



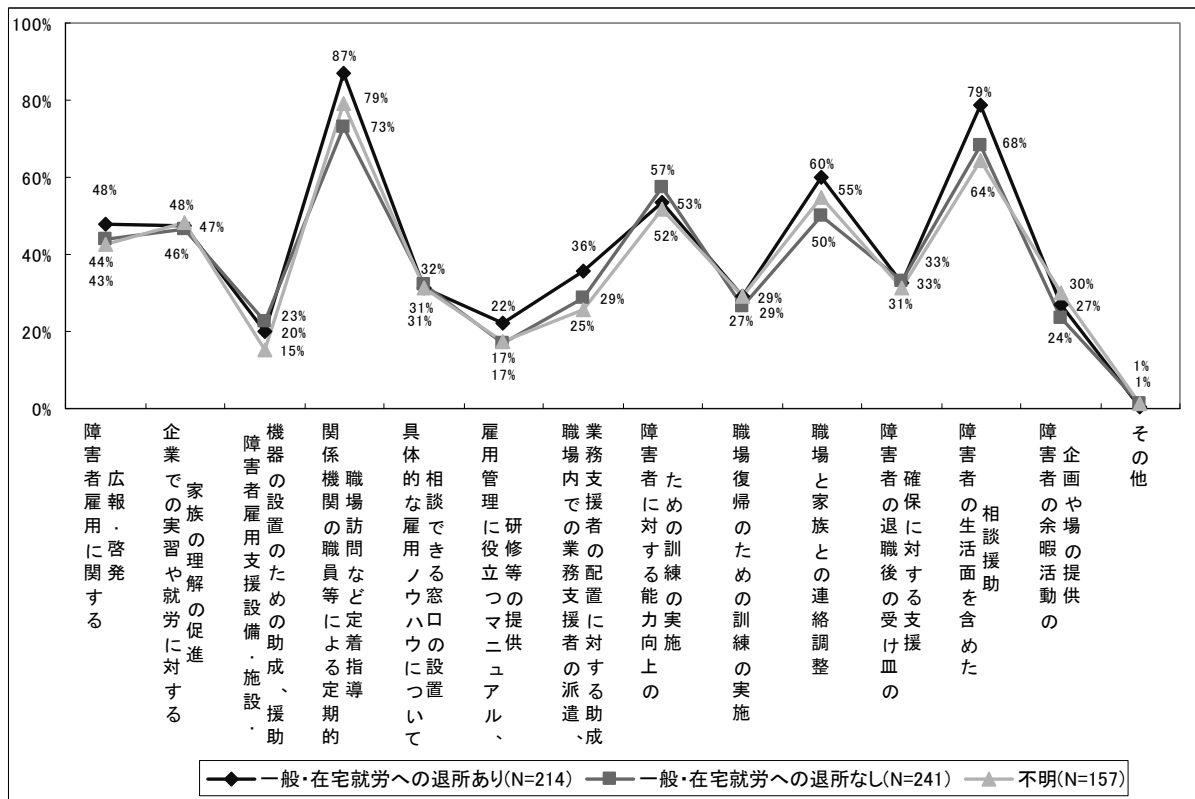
図表 1-24 障害者雇用を進めるにあたり企業で課題になっていること（「非常に大きな課題」と回答した割合）；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



図表 1-25 障害者雇用を進めるにあたり企業で課題になっていること（「非常に大きな課題」「どちらかと言えば課題」と回答した割合）；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



図表 1-26 就労移行支援事業所が一般企業から期待されていると考えている取り組み；平成 22 年度の一般就労への移行有無別



②障害者雇用がうまくいっている一般企業の取り組み

○ここでは、障害者雇用がうまくいっていることの評価指標として「特例子会社であること」「一般企業だが障害者を雇用していること」を取り上げ、そのような事業所とそうでない事業所の異同を分析した。

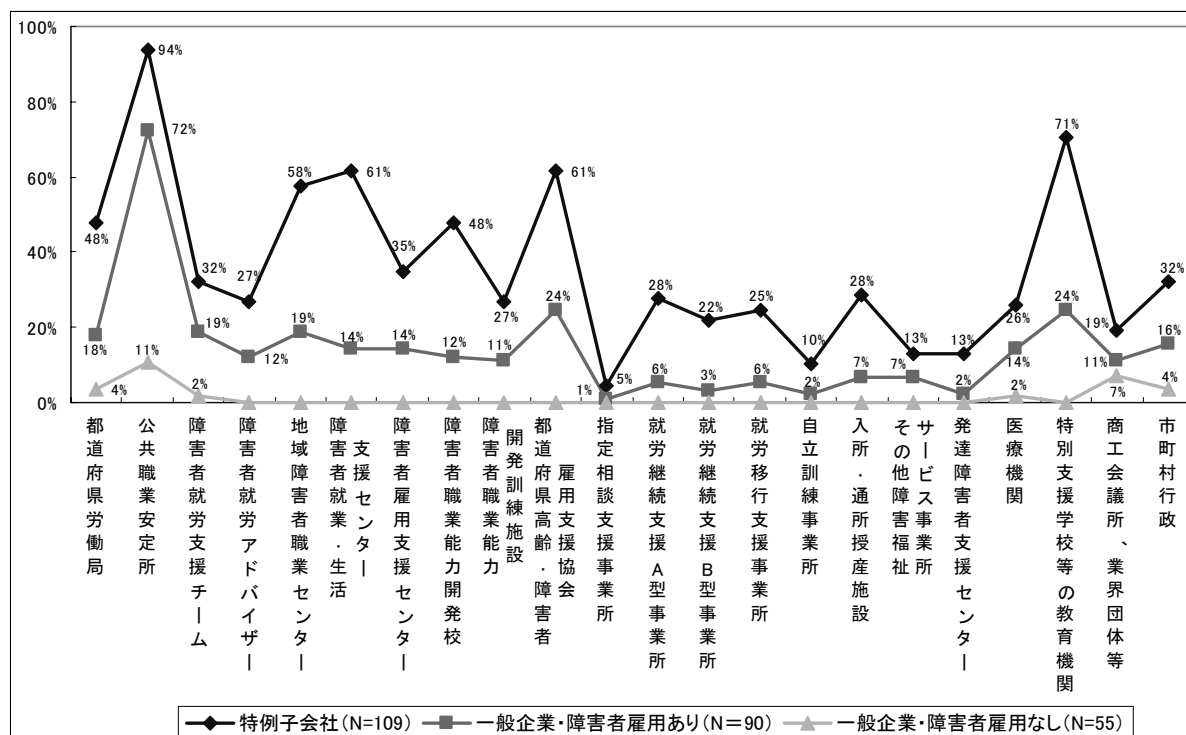
○その結果は、以下の通りであった。

関係機関との連携の実態	障害者雇用にあたっての関係機関との連携比率をみると、いずれの機関についても特例子会社、一般企業で障害者雇用ありのほうが、雇用なしの企業より割合が高くなっていた。ただし、相談支援事業所については、いずれの機関においても連携比率が極めて低かった。
関係機関に関する認知度	関係機関の認知度をみると、いずれの機関についても特例子会社、一般企業で障害者雇用ありのほうが、雇用なしの企業より割合が高くなっていた。ただし、相談支援事業所をはじめとした福祉系の関係機関については、特例子会社、障害者雇用ありの企業においても労働系の関係機関に比べ認知度が低かった。
障害者雇用を進めるにあたり課題になっていること	いずれの項目においても、障害者雇用のない企業が課題と感じる割合が、特例子会社、障害者雇用ありの企業が課題と感じる割合より高かった。 障害者雇用に関わらず一般企業で課題意識が高いのは、「会社内に障害者にあつた適当な仕事がない」「障害者雇用の担当者をおけない」「障害者の労働環境整備が不安」といった雇用の入り口の項目であった。一方、

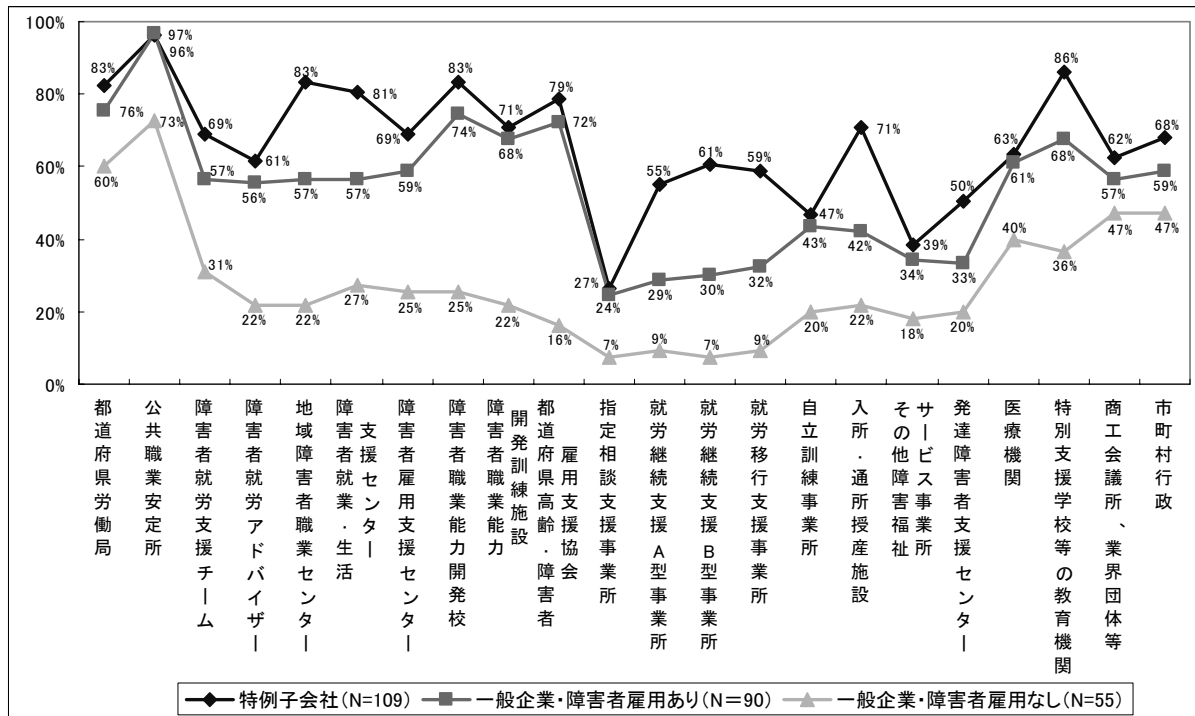
	特例子会社でも課題意識が高いのは、「作業能力低下時にどうしたらよいか不安」「雇用継続が難しくなった場合の受け皿があるか不安」「求める人材像と応募してくる障害者像にギャップがある」「制度や助成金の種類、金額が十分でない」といった実際の取り組みから抽出される項目であった。
関係機関に期待する取り組み	全般に特例子会社や、一般企業で障害者雇用ありのほうが、雇用なしの企業に比べて関係機関への期待の割合が高かった。特に、家族との関係調整、本人の生活面を含めた援助、職員が企業の現場に入って定着支援等を行うこと、具体的なノウハウの相談や研修等の実施に対する期待の割合が高かった。

○このことから、一般企業において障害者雇用を促進するためには、障害者雇用に関する関係機関の認知度を高め、実際の連携実績を積み上げることが重要である。特に福祉系の関係機関からはより積極的な情報発信と連携の働きかけが期待される。また、特例子会社やすでに障害者雇用をしている企業に対しては、今後障害者雇用の一層の充実を図るための具体的なノウハウの提供や障害者雇用を継続した場合の将来への不安を解消する方策を提示する必要がある。一方、雇用していない企業に対しては、入り口でのハードルを低くするため、実際の雇用に向けて就労移行支援事業所や就業・生活支援センターが現場に入って相談を受ける実践的な支援が期待される。

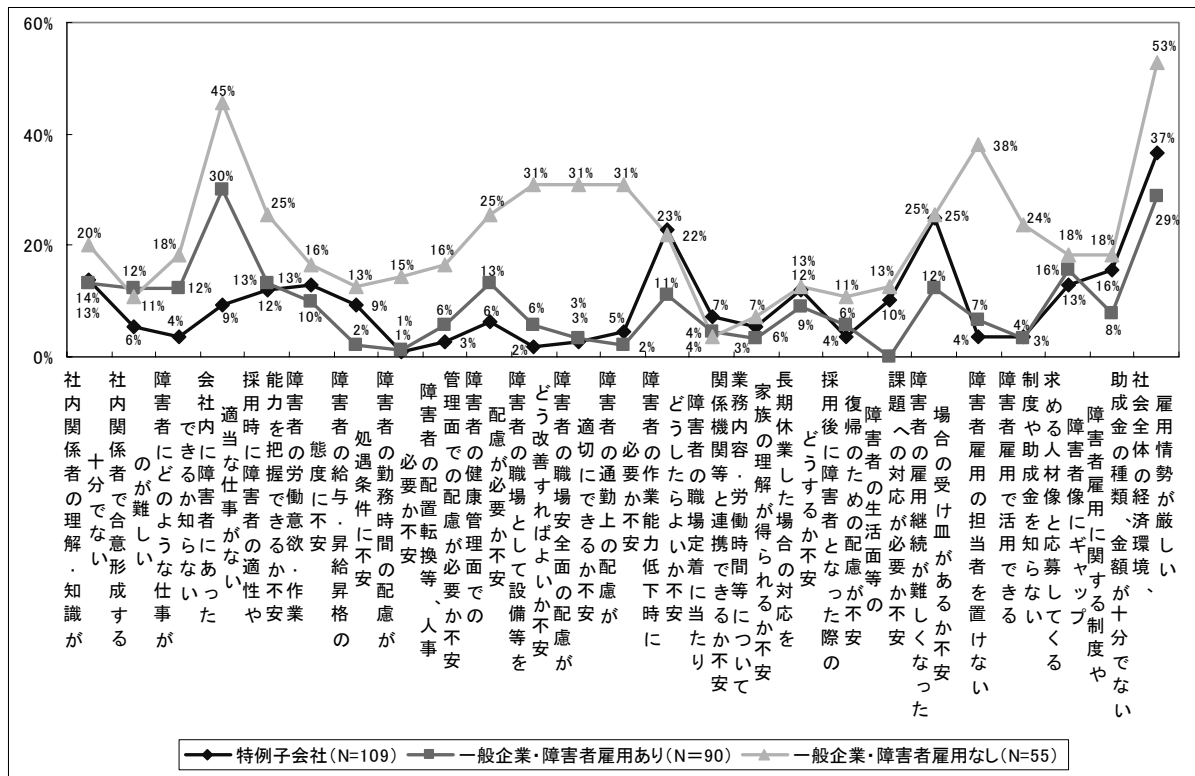
図表 1-27 一般企業の関係機関との連携状況（「連携したことがある」と回答した割合）；障害者雇用の状況別



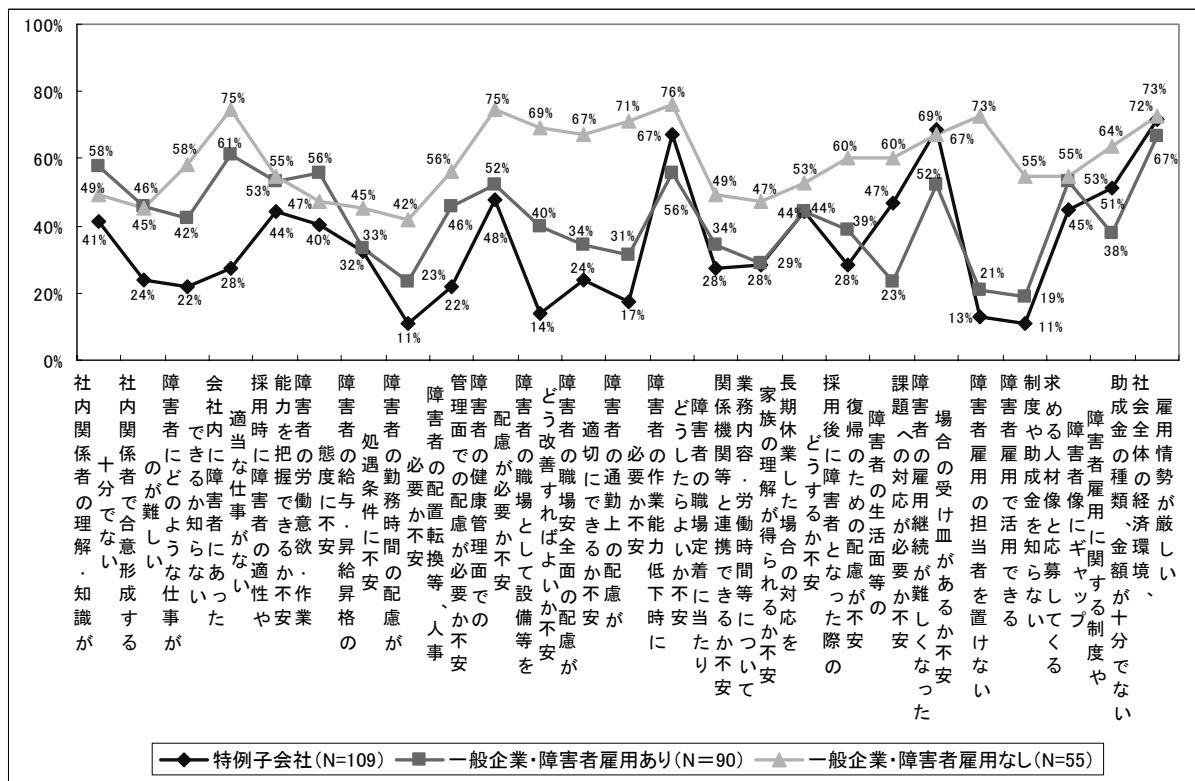
図表 1-28 一般企業の関係機関に関する認知度（「名前も役割も知っている」と回答した割合）；
障害者雇用の状況別



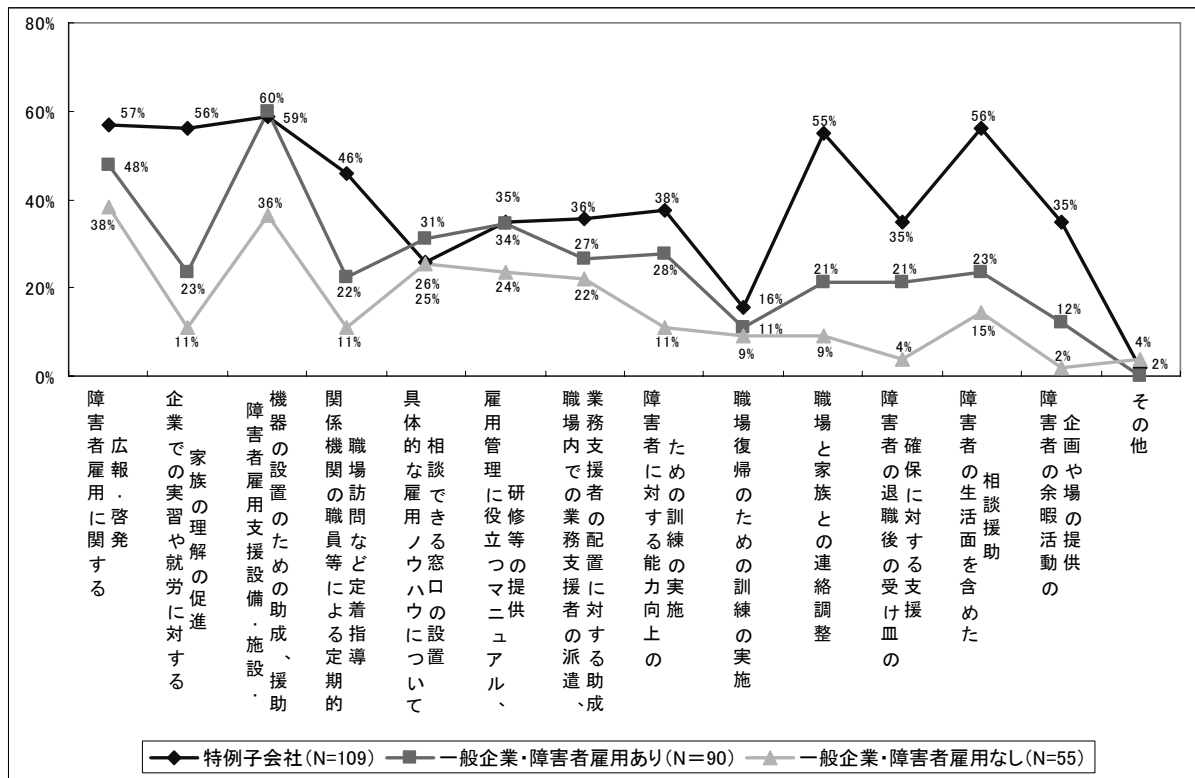
図表 1-29 障害者雇用を進めるにあたり企業で課題になっていること（「非常に大きな課題」と回答した割合）；障害者雇用の状況別



図表 1-30 障害者雇用を進めるにあたり企業で課題になっていること（「非常に大きな課題」「どちらかと言えば課題」と回答した割合）；障害者雇用の状況別



図表 1-31 一般企業が関係機関に期待する取り組み；障害者雇用の状況別



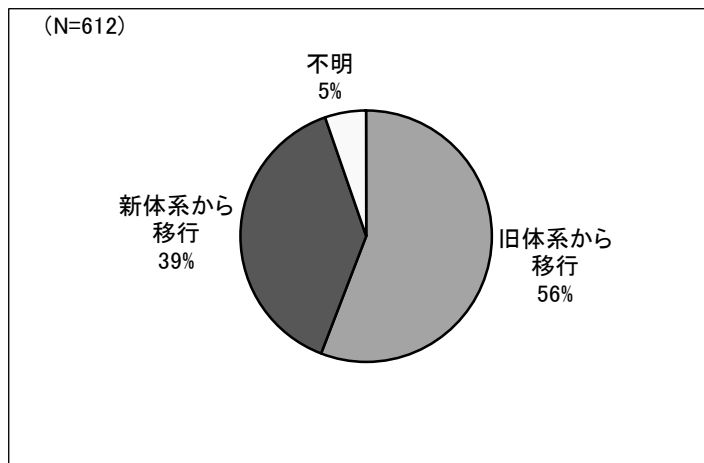
II. 就労移行支援事業所調査集計結果

1. 事業所の基本情報

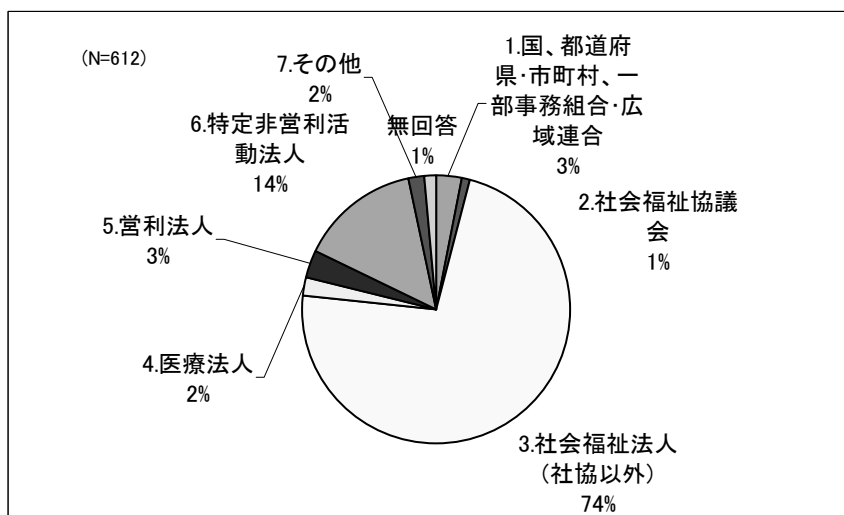
図表 1-32 所在地

(N=612)	件数	%
北海道	37	6%
青森県	15	2%
岩手県	13	2%
宮城県	13	2%
山形県	1	0%
福島県	6	1%
茨城県	27	4%
栃木県	13	2%
群馬県	4	1%
埼玉県	30	5%
千葉県	21	3%
東京都	41	7%
神奈川県	15	2%
富山県	3	0%
石川県	8	1%
福井県	11	2%
山梨県	3	0%
長野県	16	3%
岐阜県	5	1%
静岡県	17	3%
愛知県	27	4%
三重県	2	0%
滋賀県	13	2%
京都府	9	1%
大阪府	34	6%
兵庫県	21	3%
奈良県	5	1%
和歌山県	12	2%
鳥取県	4	1%
島根県	3	0%
岡山県	13	2%
広島県	12	2%
山口県	5	1%
徳島県	4	1%
香川県	1	0%
愛媛県	10	2%
高知県	2	0%
福岡県	35	6%
佐賀県	4	1%
長崎県	10	2%
熊本県	23	4%
大分県	14	2%
宮崎県	12	2%
鹿児島県	16	3%
沖縄県	19	3%
無回答	3	0%
合計	612	100%

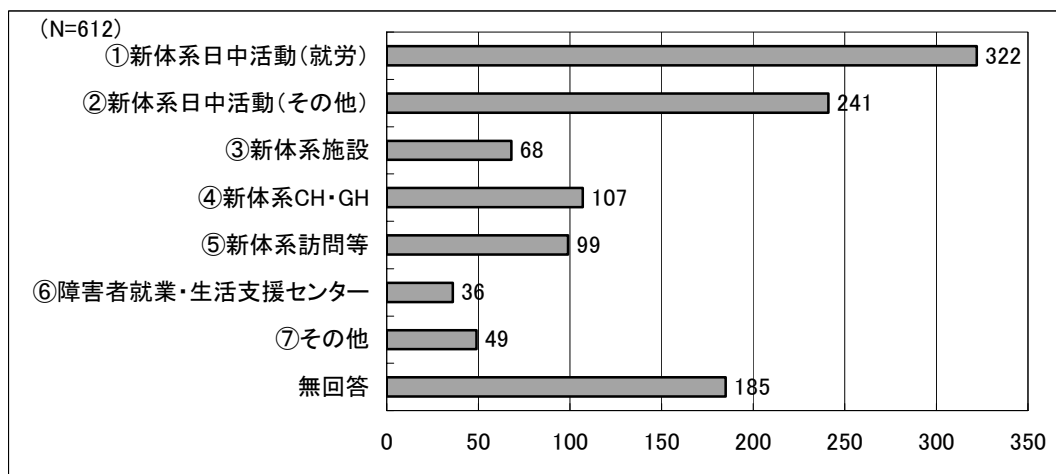
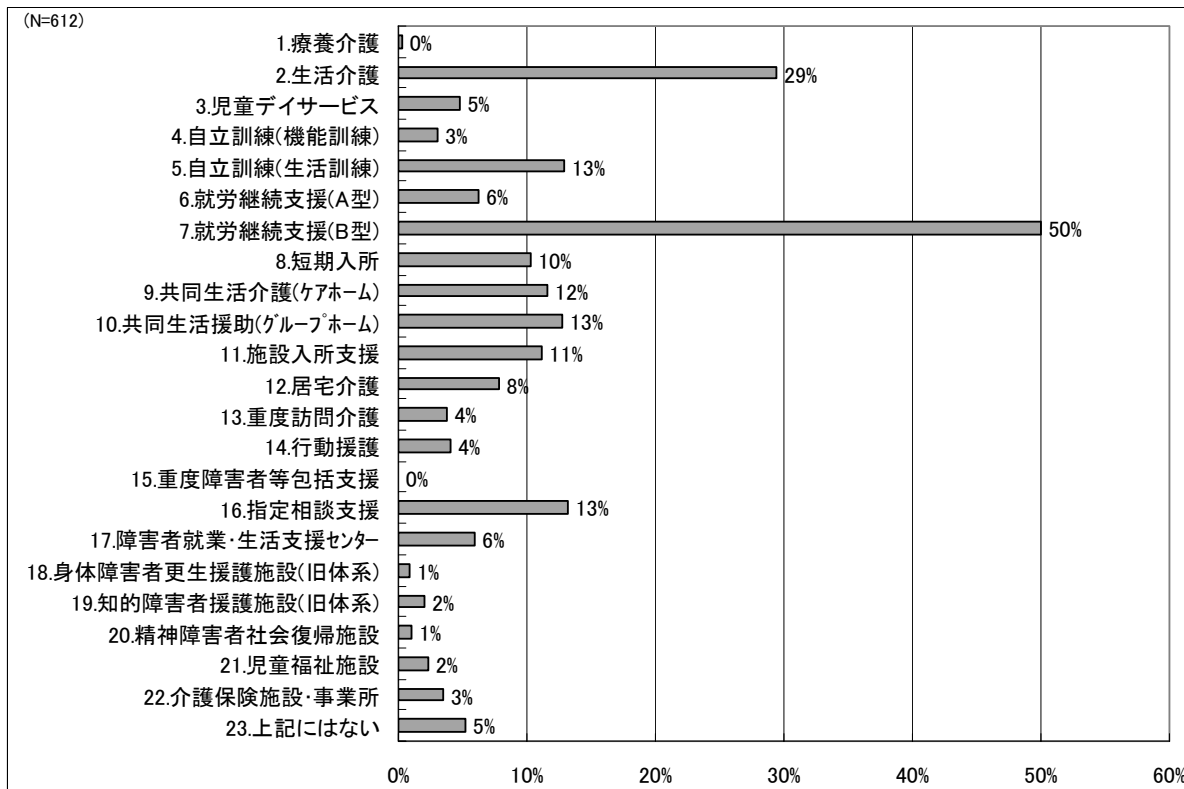
図表 1-33 サービス立ち上げ経緯



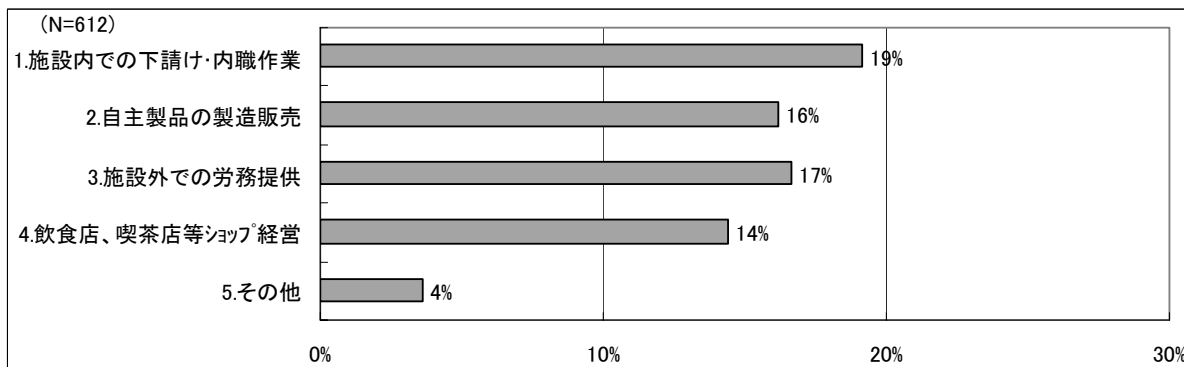
図表 1-34 経営主体



図表 1-35 併設の状況



図表 1-36 実施している生産活動



図表 1-37 施設内での下請け・内職作業の内容

(n=117)	件数	%
ア.梱包・袋入れ等の軽作業	70	60%
イ.加工・組立作業	72	62%
ウ.名刺・チラシ等の印刷	11	9%
エ.リサイクル作業	23	20%
オ.クリーニング作業	10	9%
カ.その他	4	3%

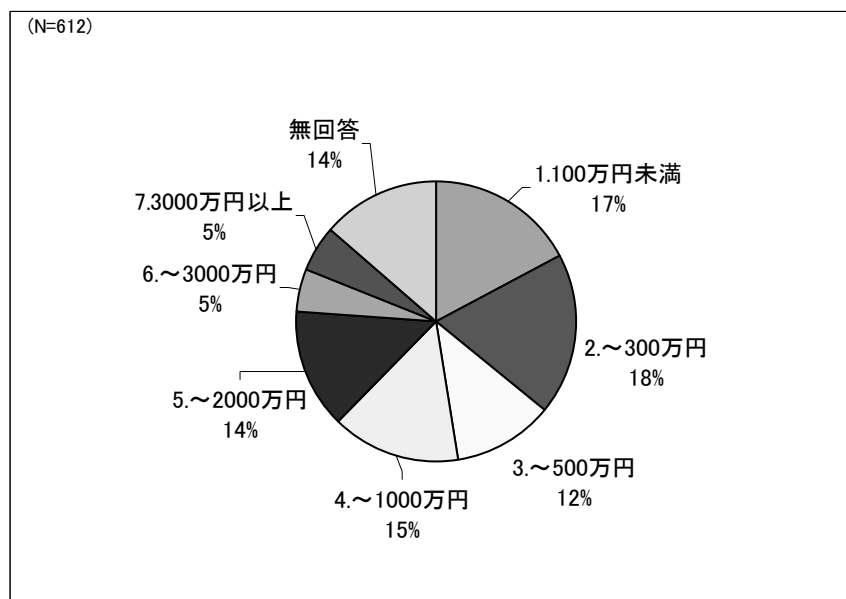
図表 1-38 自主製品の製造販売の内容

(n=99)	件数	%
ア.食品加工	60	61%
イ.手芸、縫製品	23	23%
ウ.紙製品、印刷	12	12%
エ.木工、工芸品	11	11%
オ.環境、リサイクル	7	7%
カ.農産品、草花	22	22%
キ.その他	13	13%

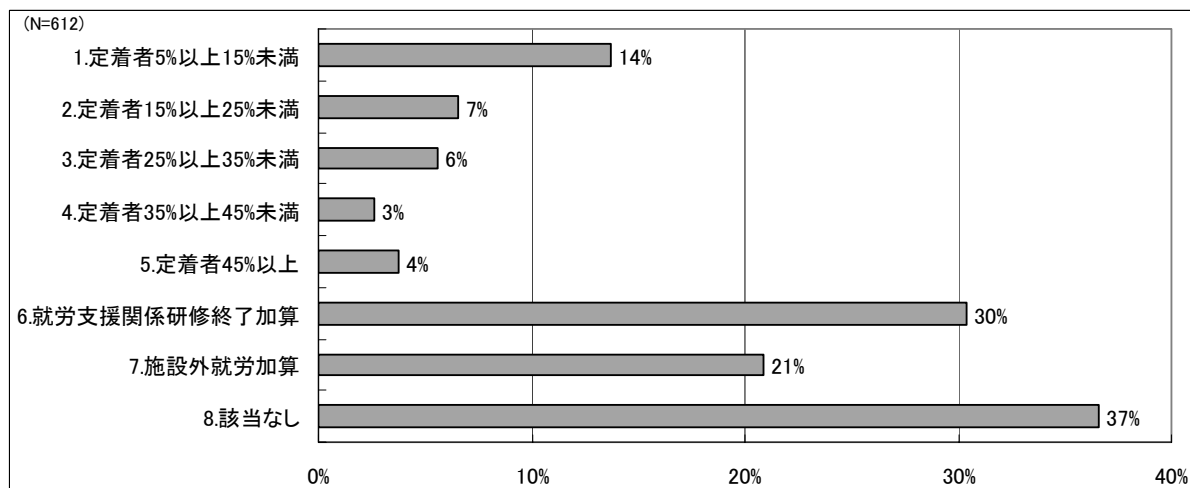
図表 1-39 施設外での労務提供の内容

(n=102)	件数	%
ア.清掃	65	64%
イ.企業内作業	39	38%
ウ.ホステイング・配達	15	15%
エ.植栽管理	11	11%
オ.接客	5	5%
カ.その他	16	16%

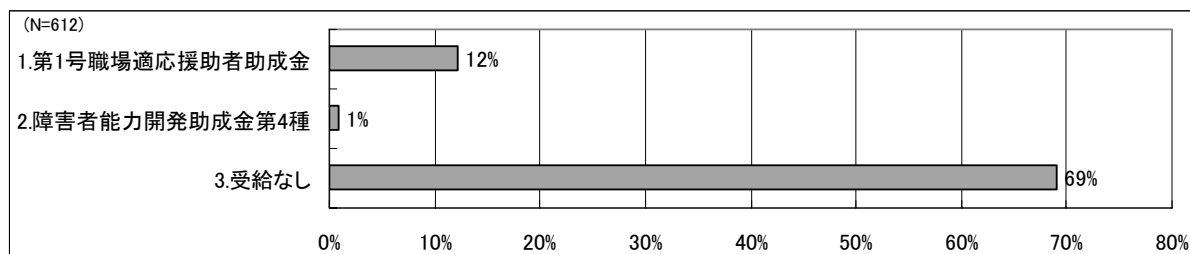
図表 1-40 生産活動の売上高



図表 1-41 算定している加算（平成 22 年 10 月）

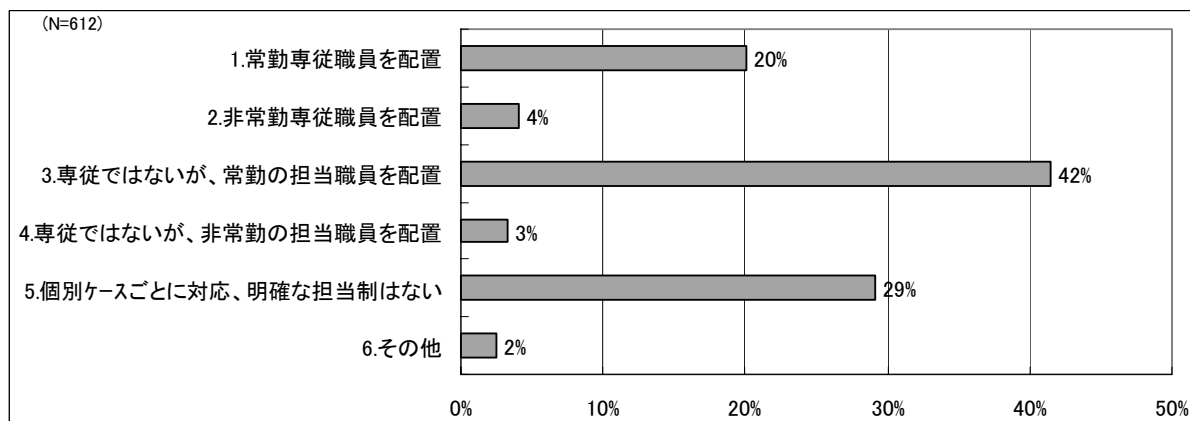


図表 1-42 雇用関係助成金の受給状況（平成 21 年度実績）



2. 職員体制

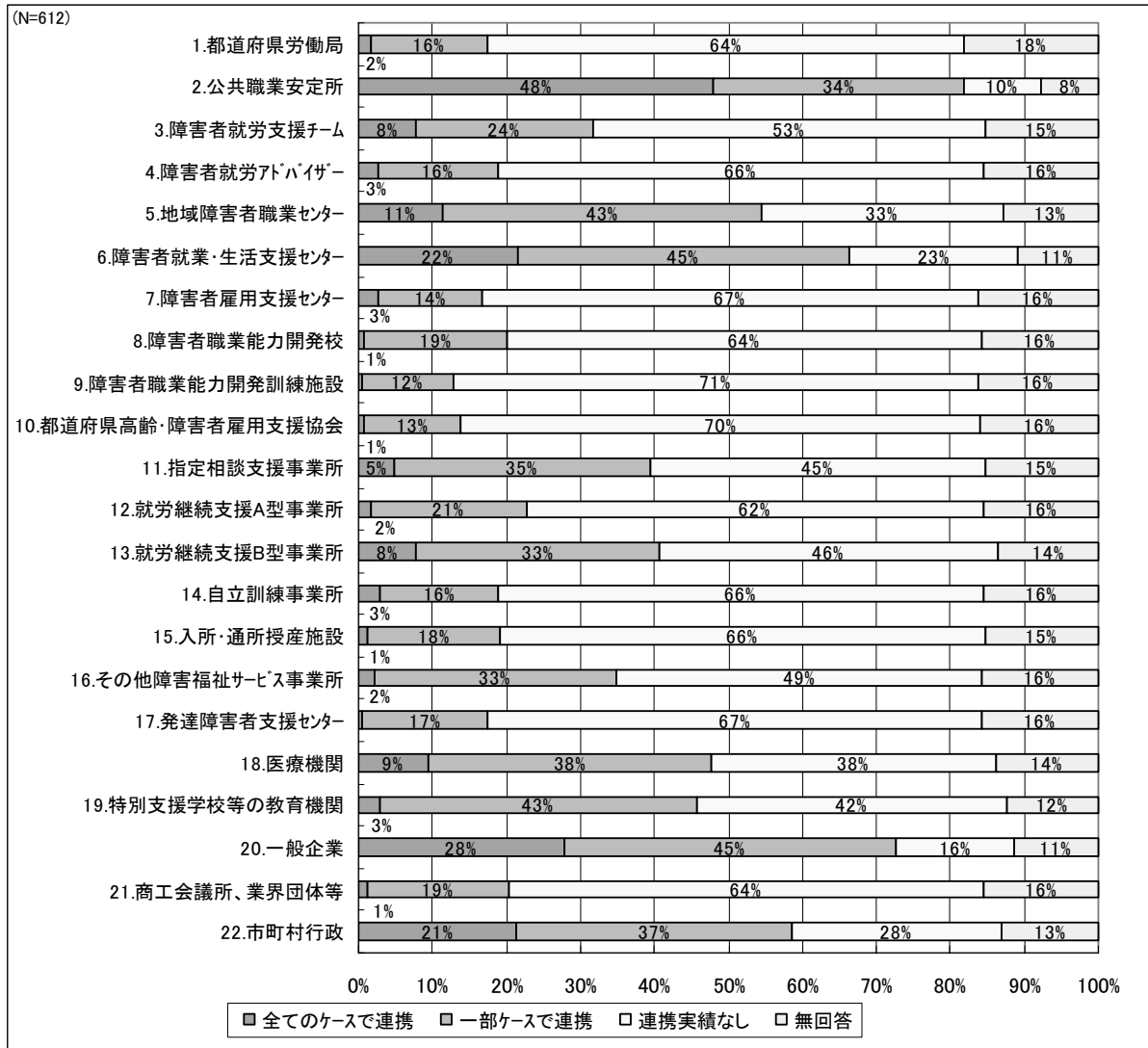
図表 1-43 企業や関係機関と連携を取る際の職員体制



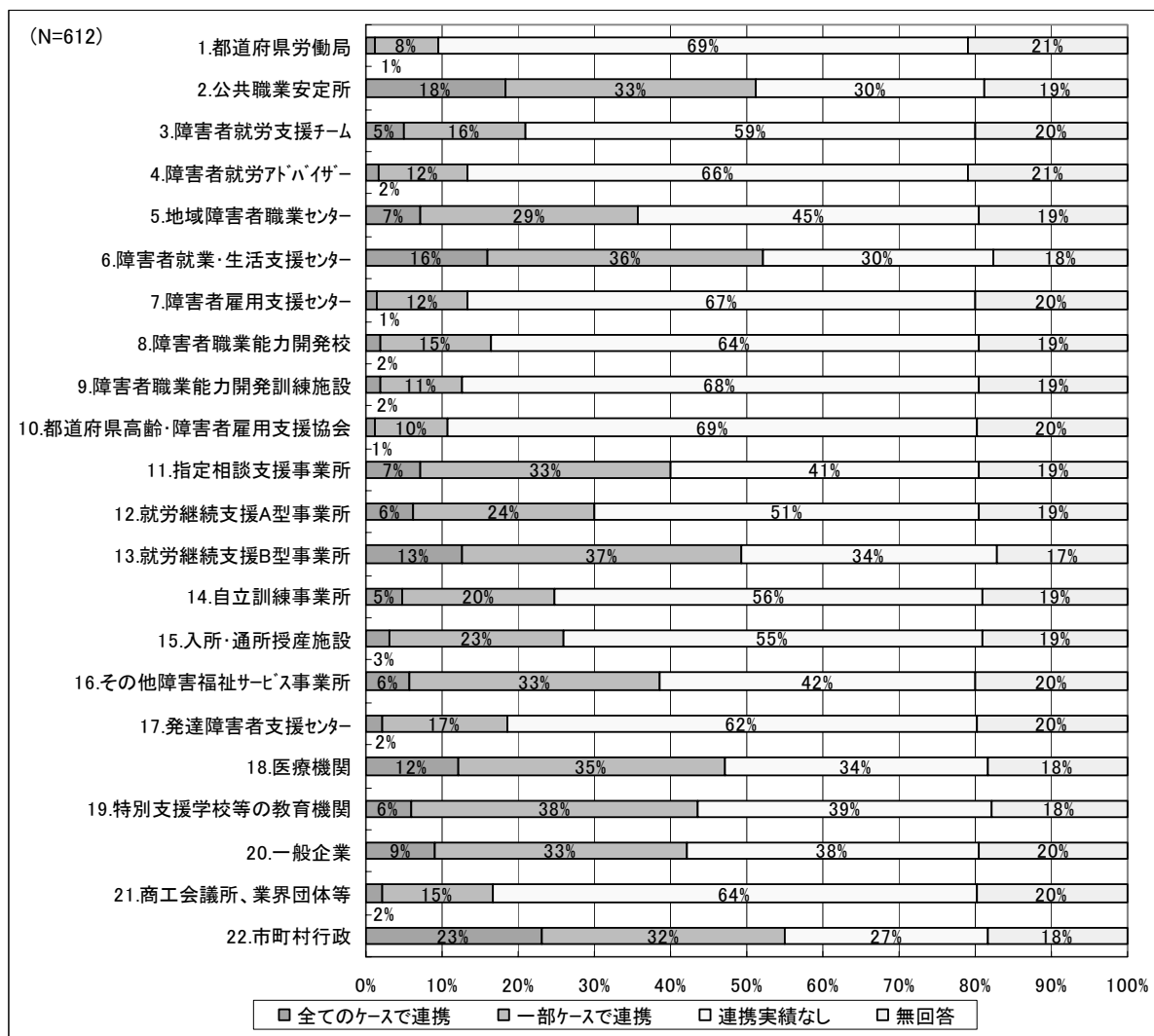
3. 一般企業への就労移行支援

(1) 関係機関との連携の現状

図表 1-44 関係機関との連携の現状（一般企業への就労ケース）

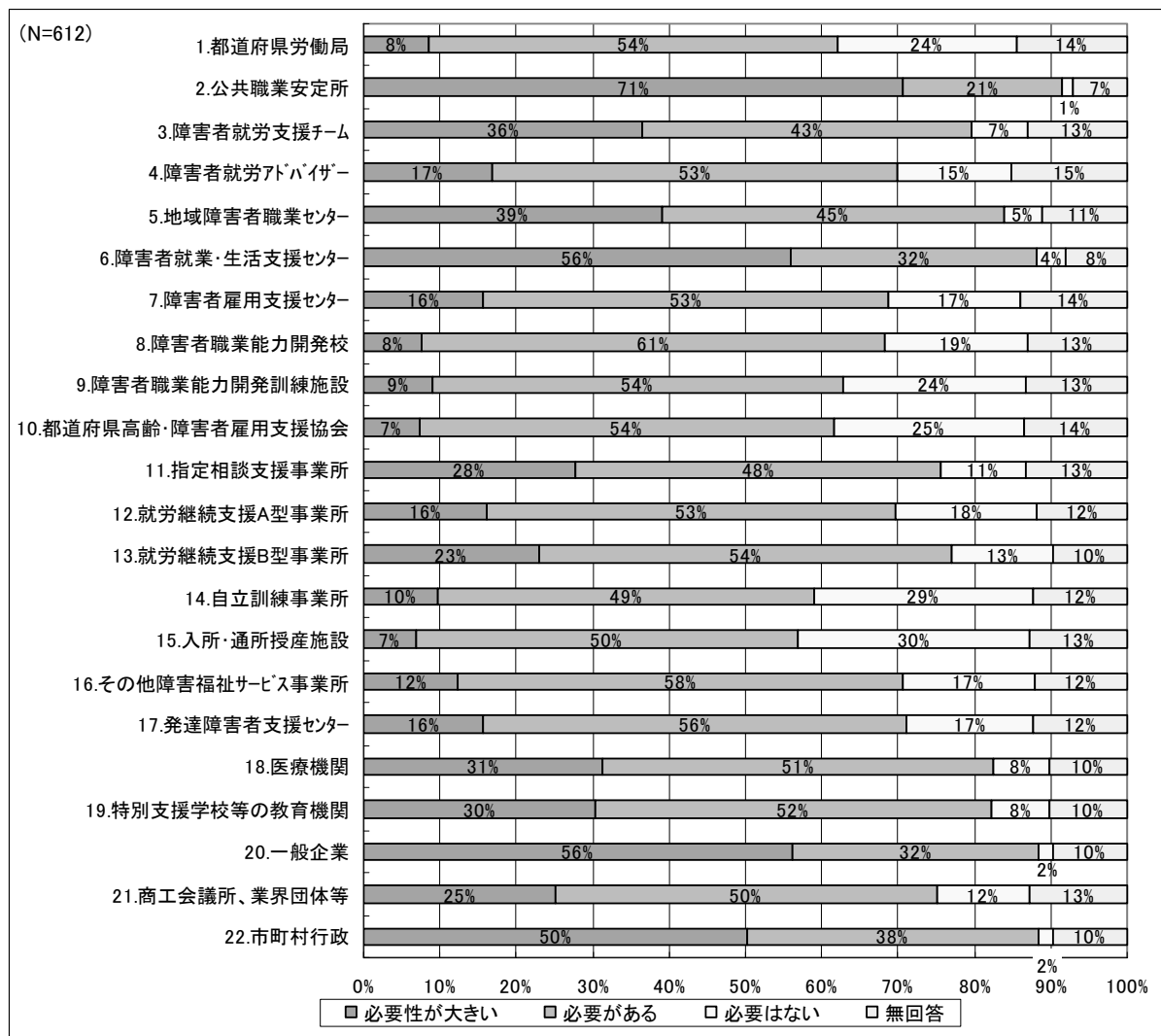


図表 1-45 関係機関との連携の現状（その他の移行ケース）



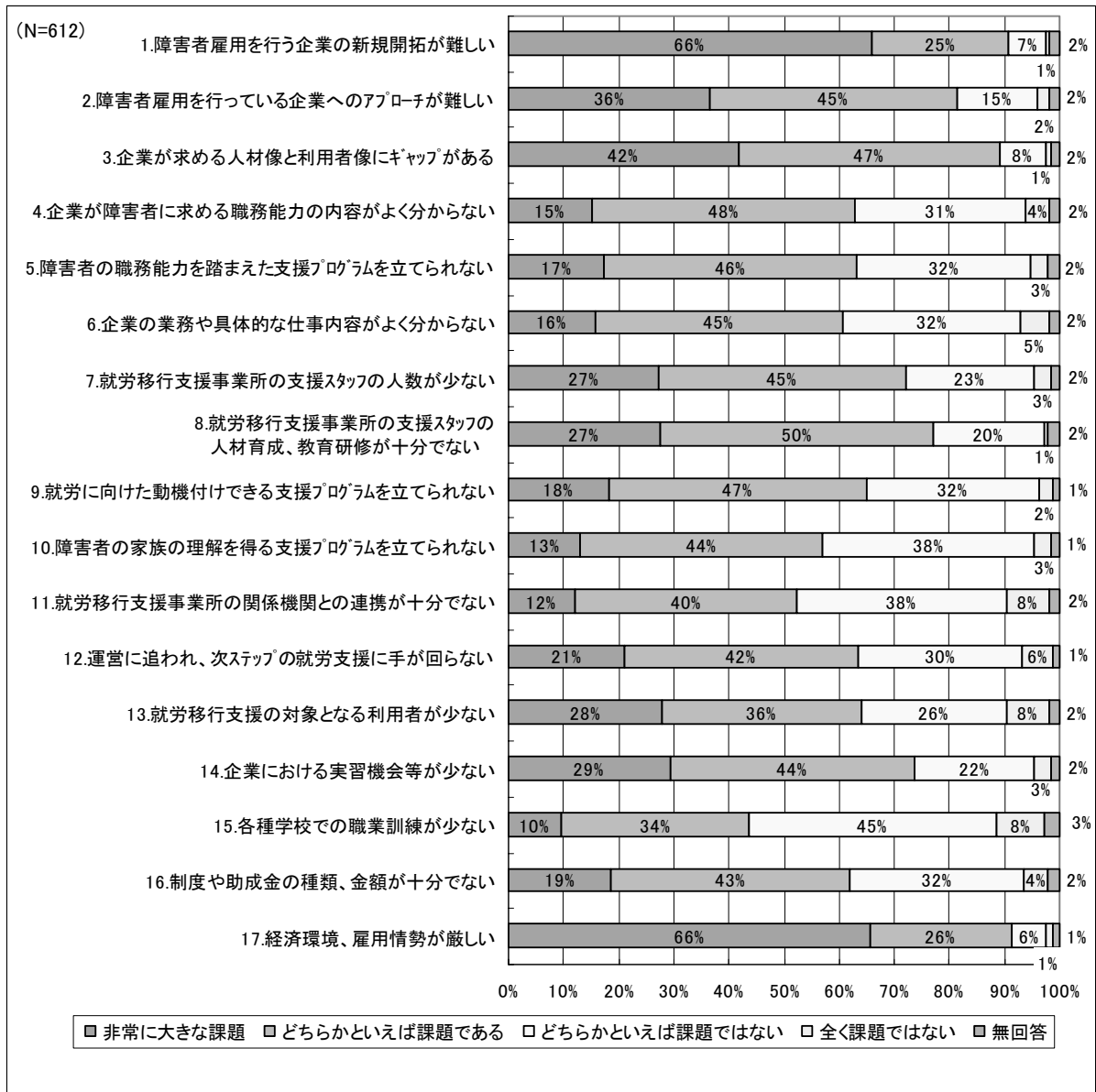
(2) 関係機関との今後の連携の必要性

図表 1-46 関係機関との今後の連携の必要性

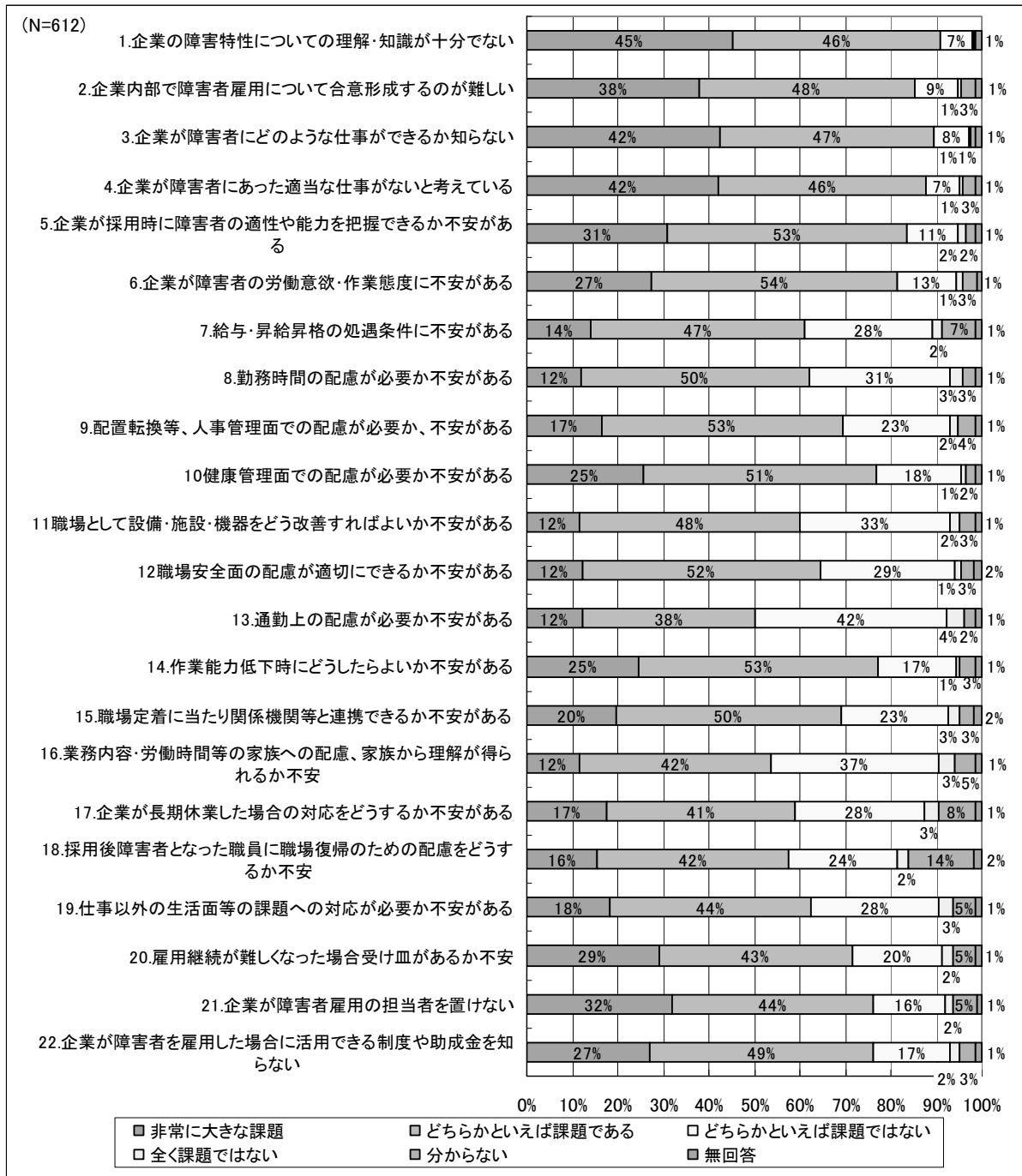


(3) 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること

図表 1-47 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること（就労移行支援事業所として）

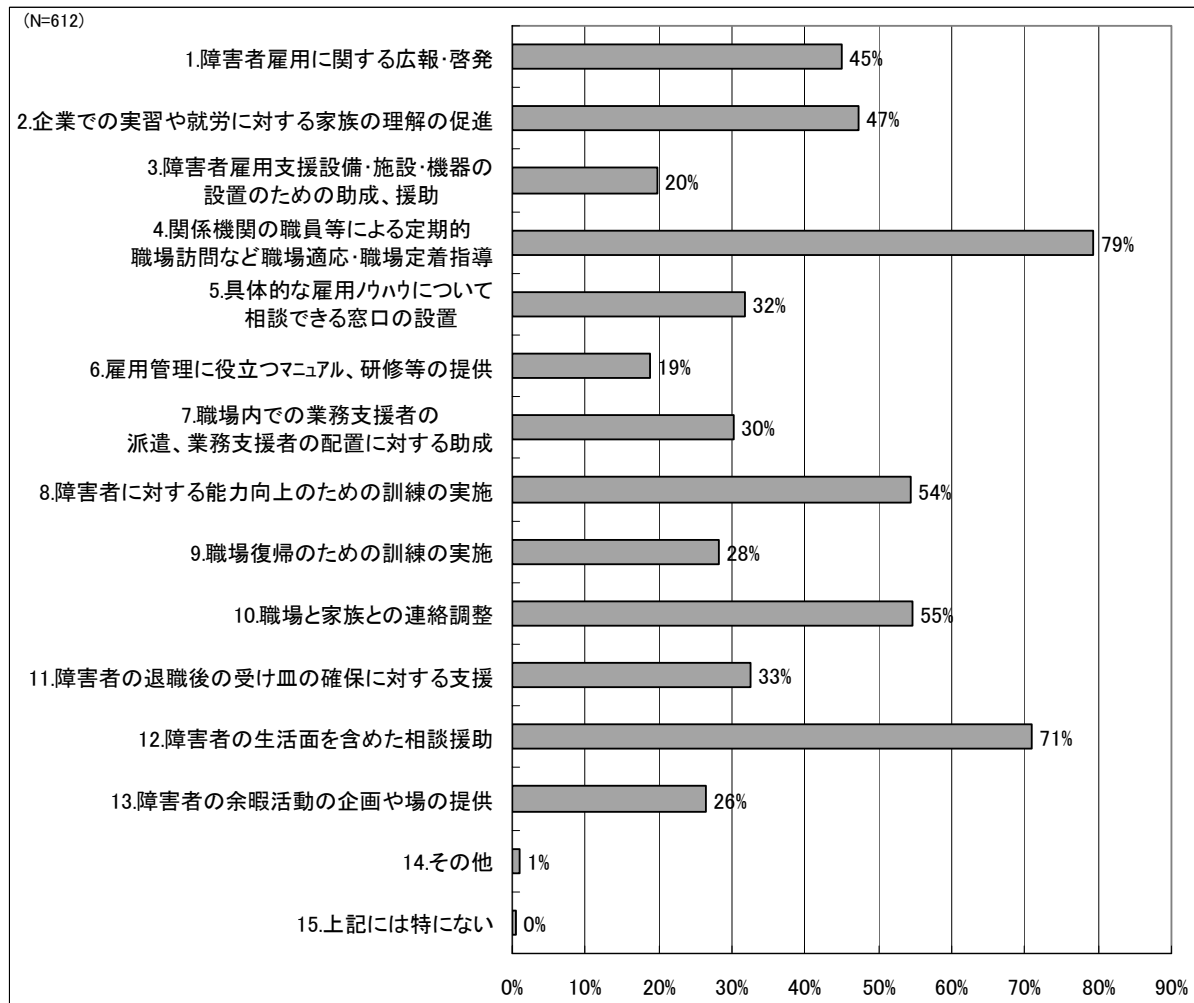


図表 1-48 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること（企業において）



(4) 一般企業への就労移行を進める際に就労移行支援事業所に求められる役割

図表 1-49 一般企業への就労移行を進める際に就労移行支援事業所に求められる役割



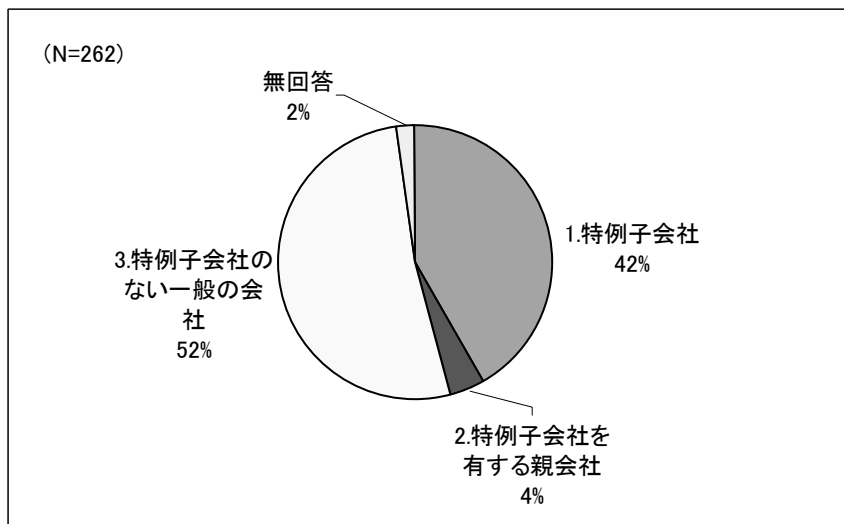
III. 一般企業調査集計結果

1. 事業所の基本情報

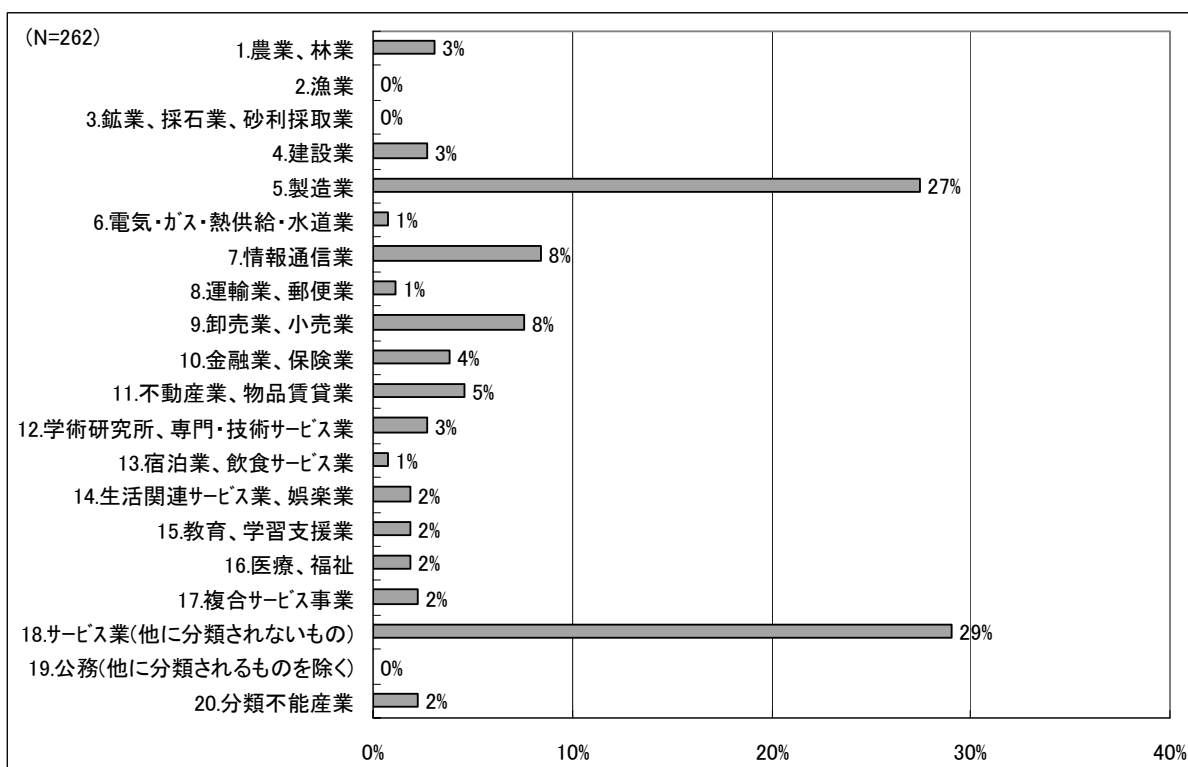
図表 1-50 所在地

(N=262)	件数	%
北海道	7	3%
宮城県	4	2%
茨城県	2	1%
栃木県	1	0%
群馬県	1	0%
埼玉県	11	4%
千葉県	6	2%
東京都	119	45%
神奈川県	23	9%
新潟県	1	0%
福井県	3	1%
山梨県	1	0%
長野県	1	0%
静岡県	4	2%
愛知県	8	3%
三重県	2	1%
滋賀県	1	0%
京都府	2	1%
大阪府	19	7%
兵庫県	10	4%
和歌山県	1	0%
島根県	1	0%
岡山県	5	2%
広島県	4	2%
山口県	2	1%
香川県	2	1%
愛媛県	2	1%
高知県	1	0%
福岡県	7	3%
長崎県	1	0%
熊本県	3	1%
大分県	3	1%
鹿児島県	1	0%
無回答	3	1%
合計	262	100%

図表 1-51 会社種別

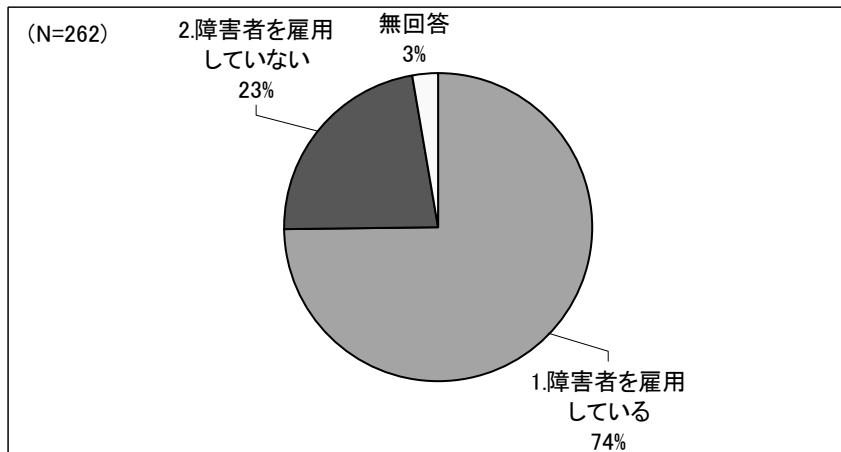


図表 1-52 業種

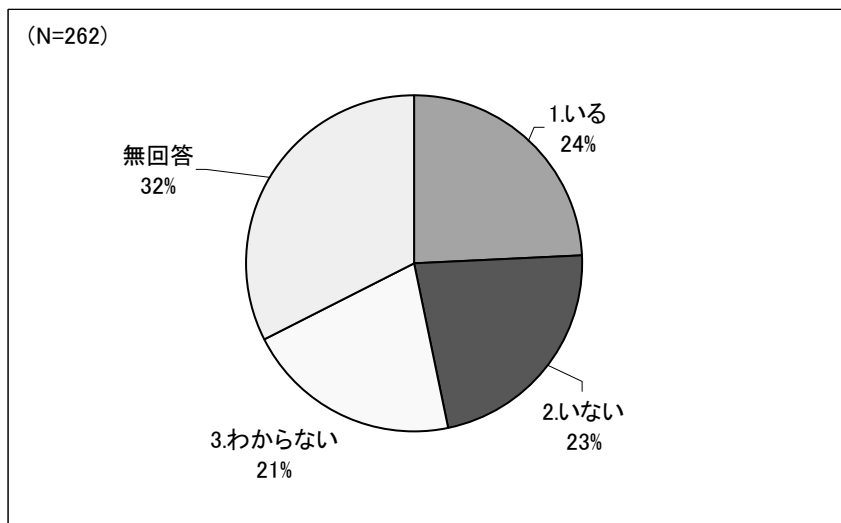


2. 障害者雇用の実態

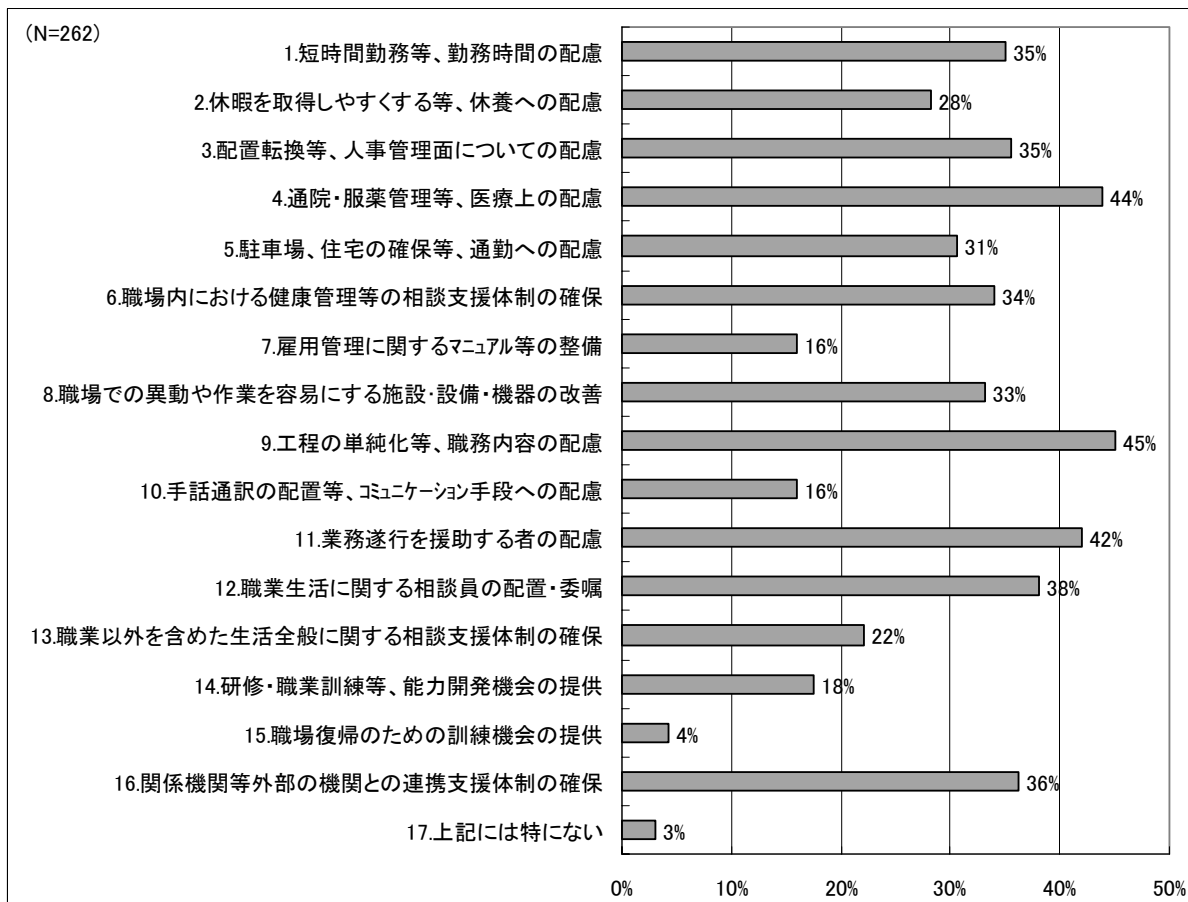
図表 1-53 障害者雇用の有無



図表 1-54 入社前に障害福祉サービス施設・事業所を利用していた障害者の有無（雇用している場合）

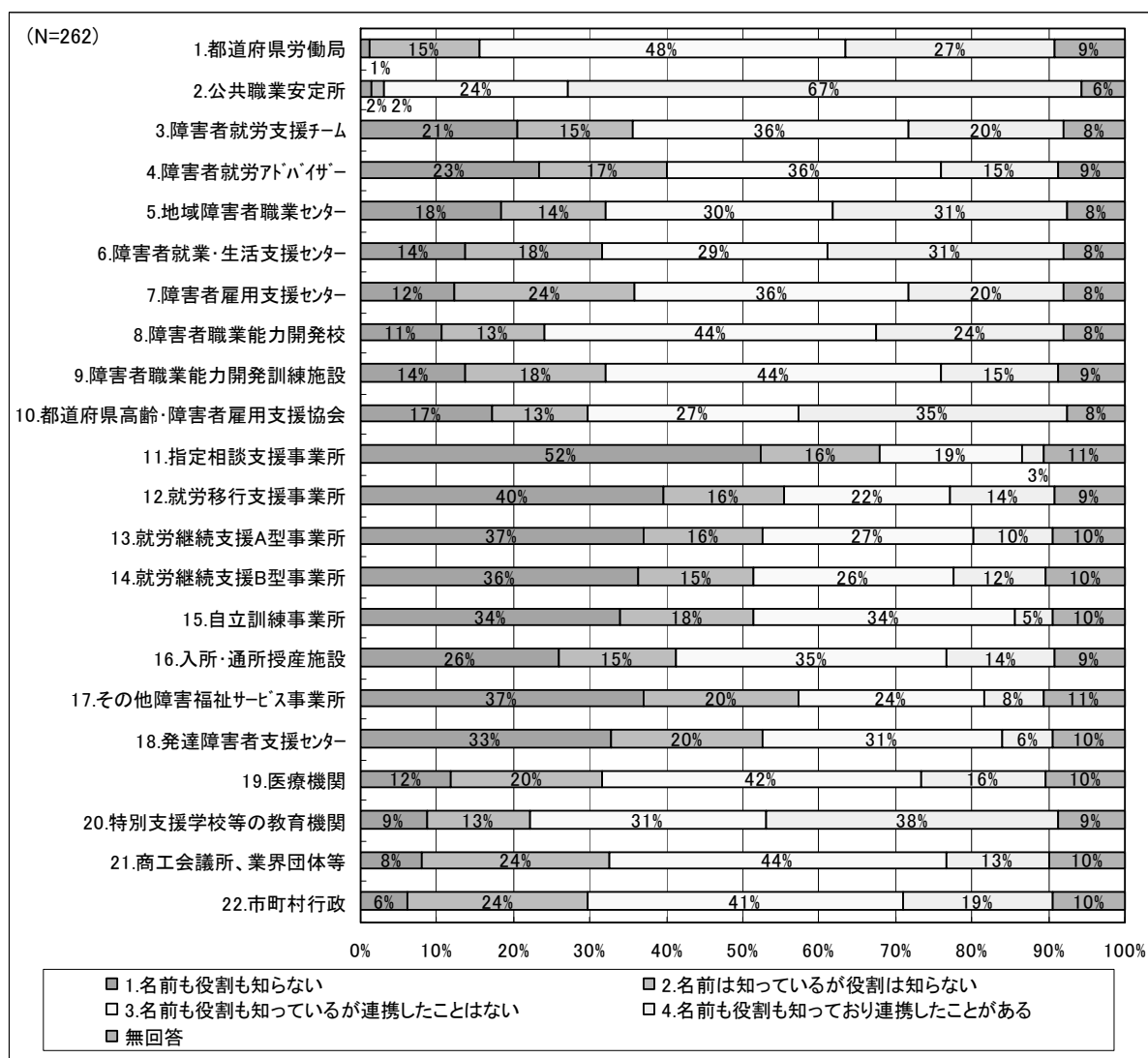


図表 1-55 雇用している障害者について現在配慮している事項（雇用している場合）

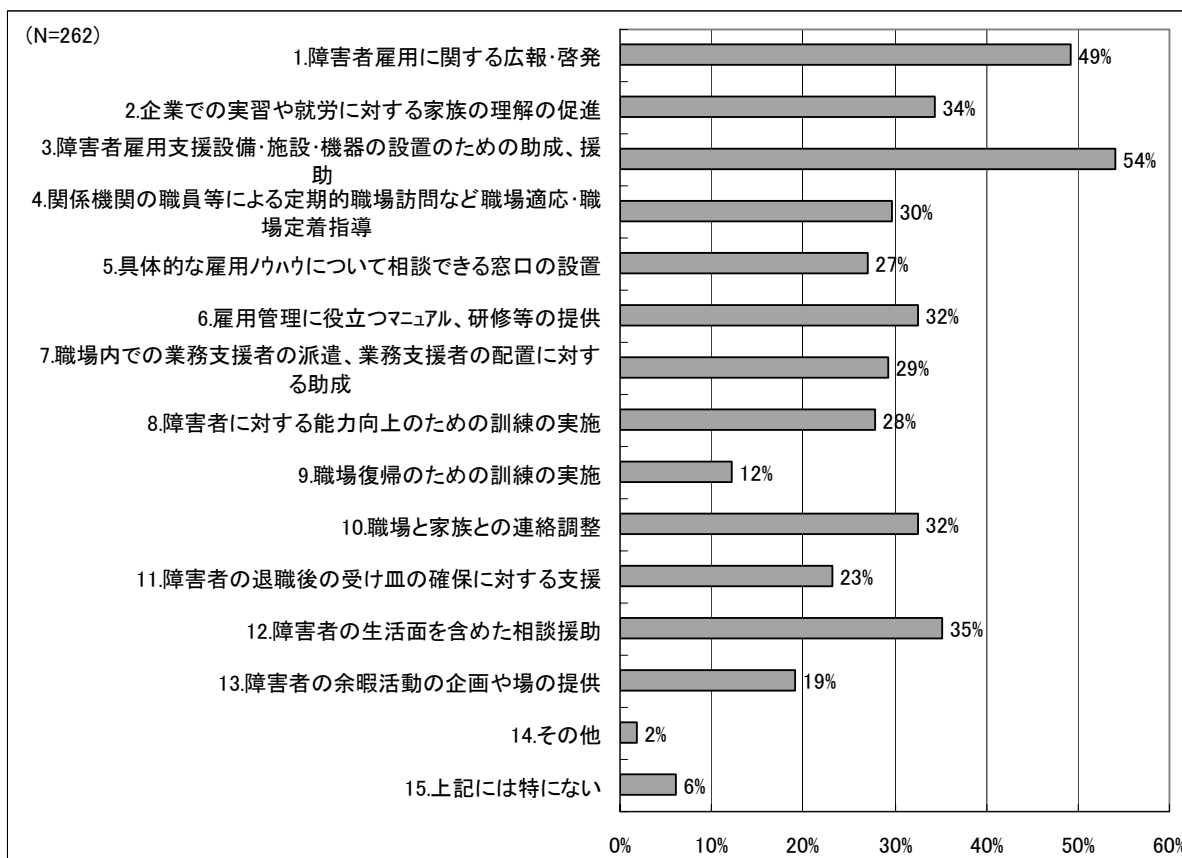


3. 障害者雇用における関係機関との連携

図表 1-56 関係機関の認知度

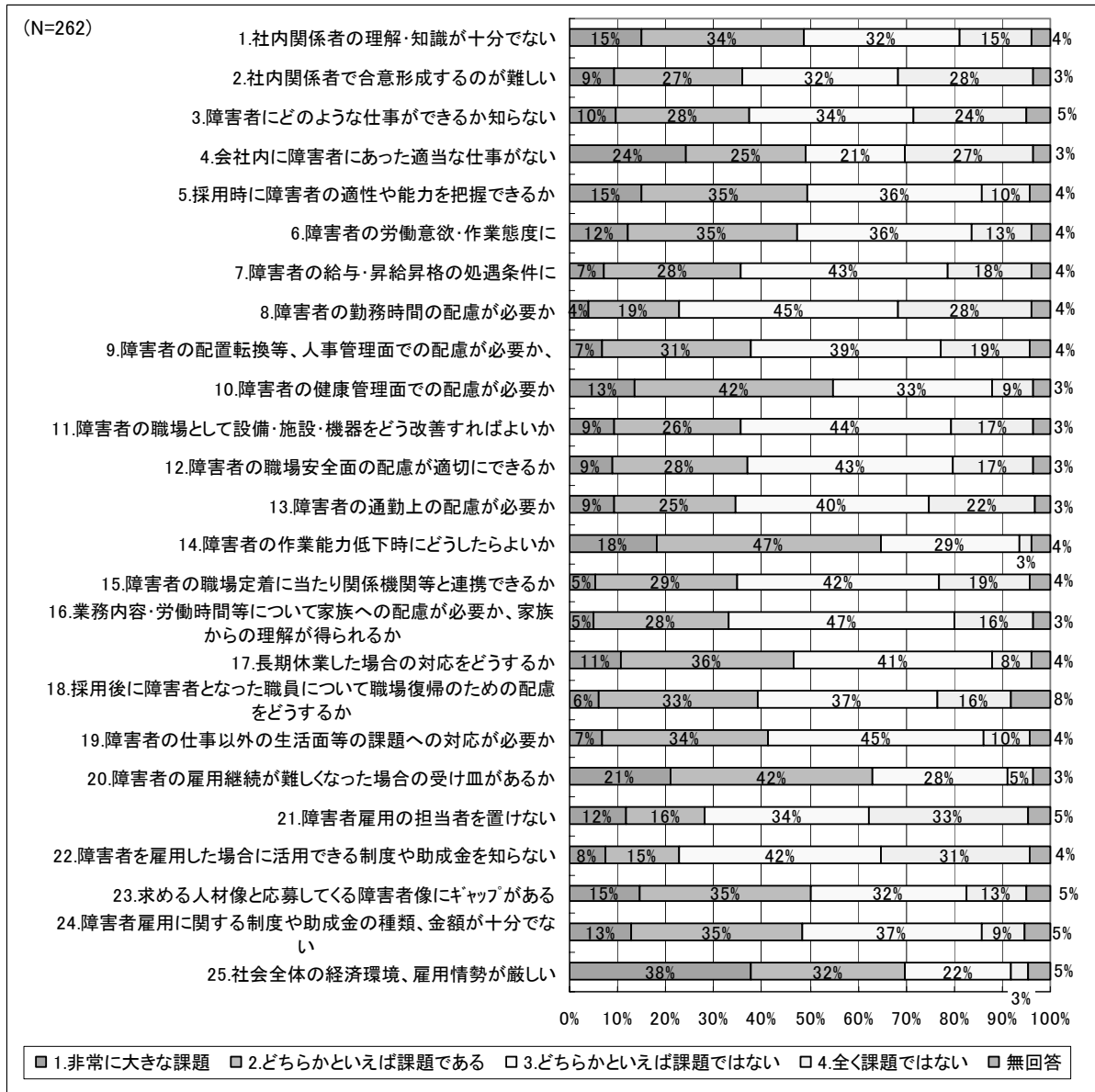


図表 1-57 障害者を雇用する上で関係機関に期待する取り組み



4. 障害者雇用における課題

図表 1-58 障害者雇用を進める際に課題になっていること（企業として）



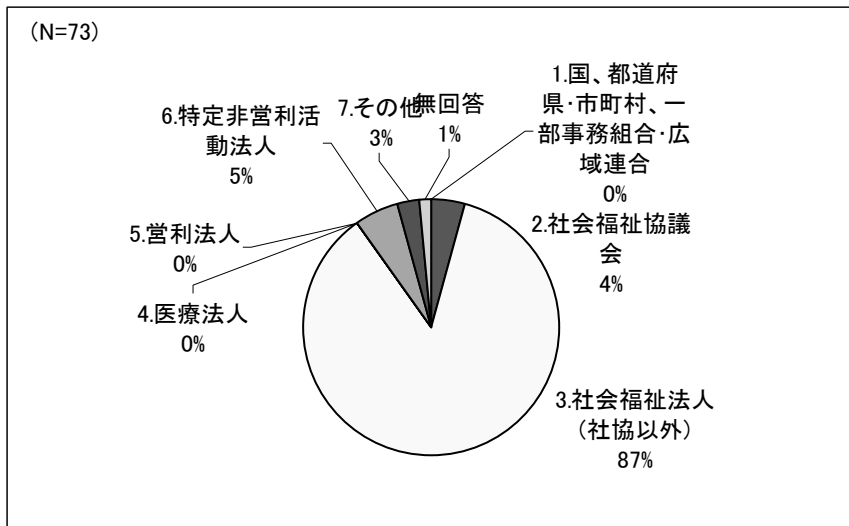
IV. 障害者就業・生活支援センター調査集計結果

1. センターの基本情報

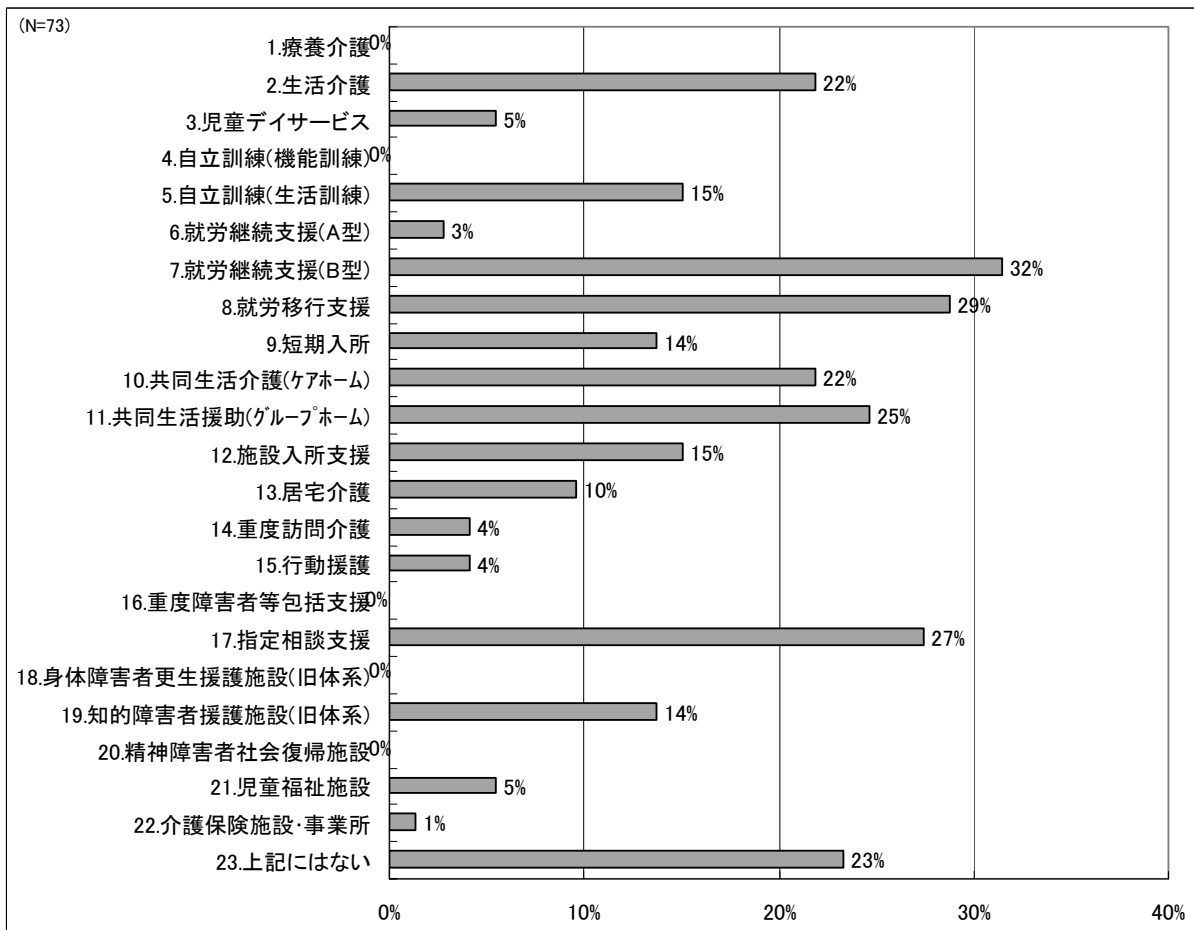
図表 1-59 所在地

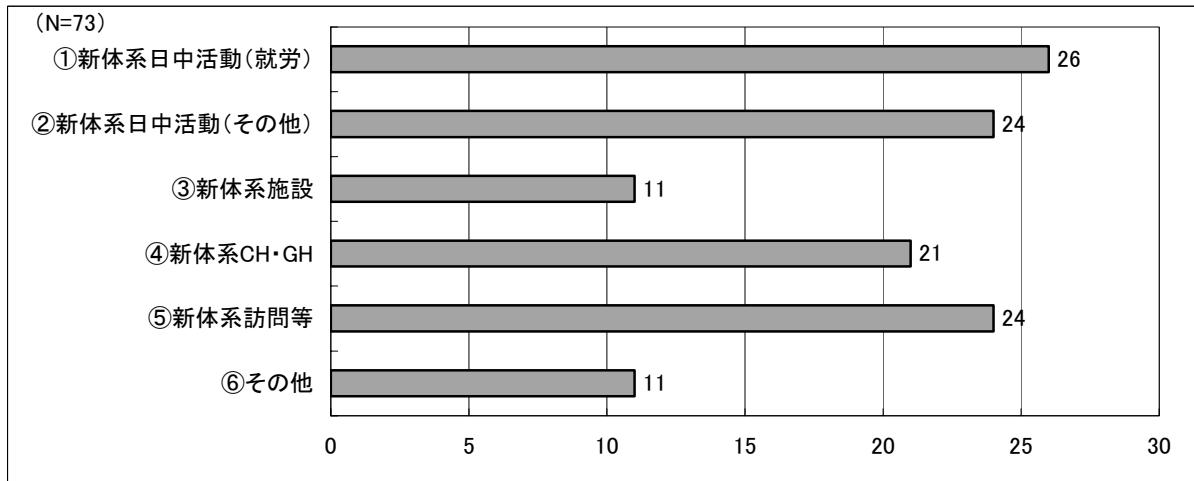
(N=73)	件数	%
北海道	5	7%
岩手県	2	3%
宮城県	3	4%
秋田県	2	3%
福島県	1	1%
茨城県	2	3%
栃木県	1	1%
群馬県	1	1%
埼玉県	2	3%
千葉県	2	3%
東京都	1	1%
神奈川県	3	4%
新潟県	3	4%
長野県	3	4%
岐阜県	3	4%
静岡県	4	5%
愛知県	2	3%
三重県	4	5%
滋賀県	1	1%
京都府	1	1%
大阪府	2	3%
兵庫県	2	3%
奈良県	1	1%
和歌山県	3	4%
島根県	1	1%
岡山県	1	1%
山口県	2	3%
徳島県	2	3%
香川県	1	1%
高知県	3	4%
福岡県	3	4%
長崎県	2	3%
大分県	2	3%
宮崎県	2	3%
合計	73	100%

図表 1-60 経営主体



図表 1-61 併設の状況

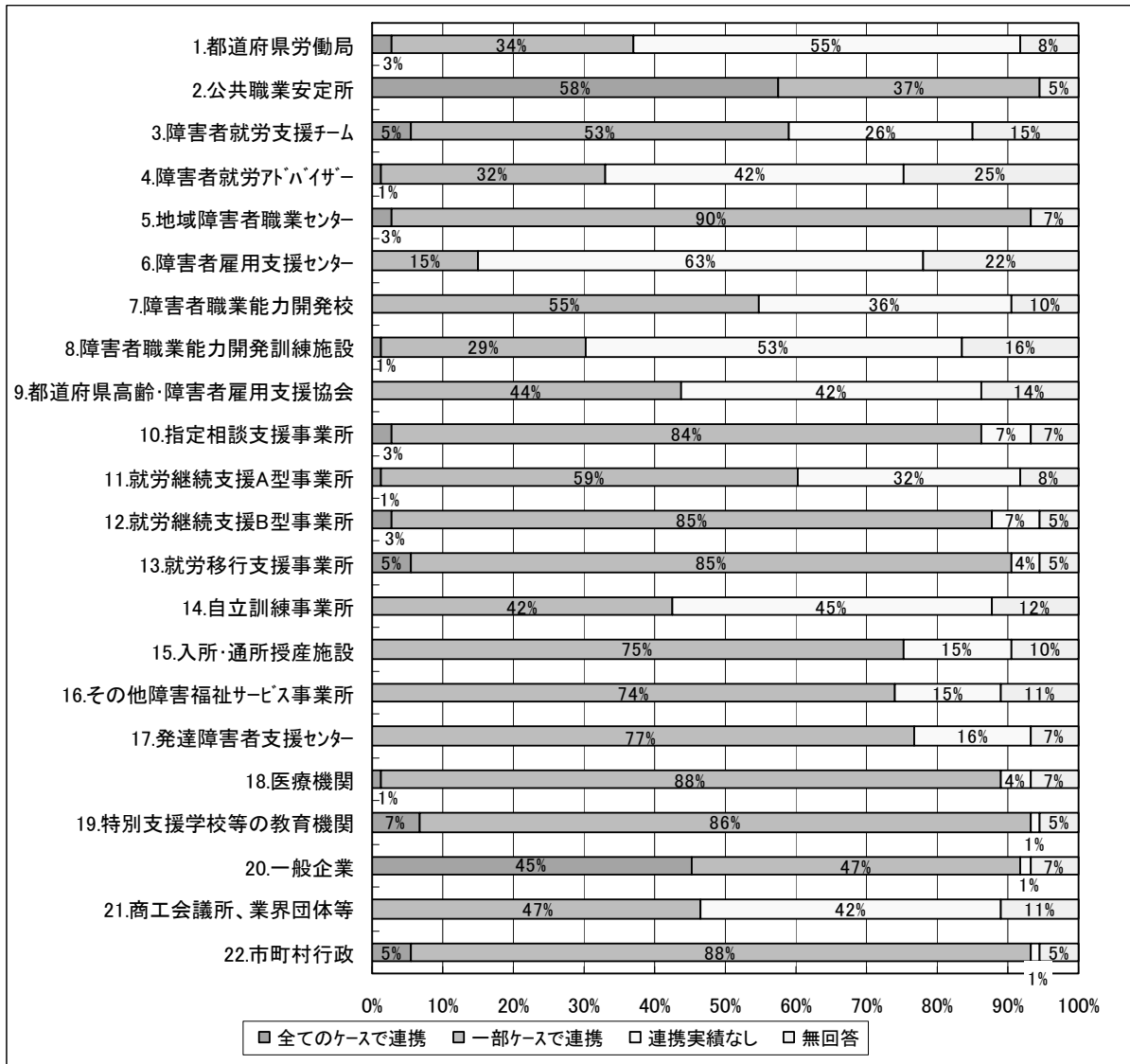




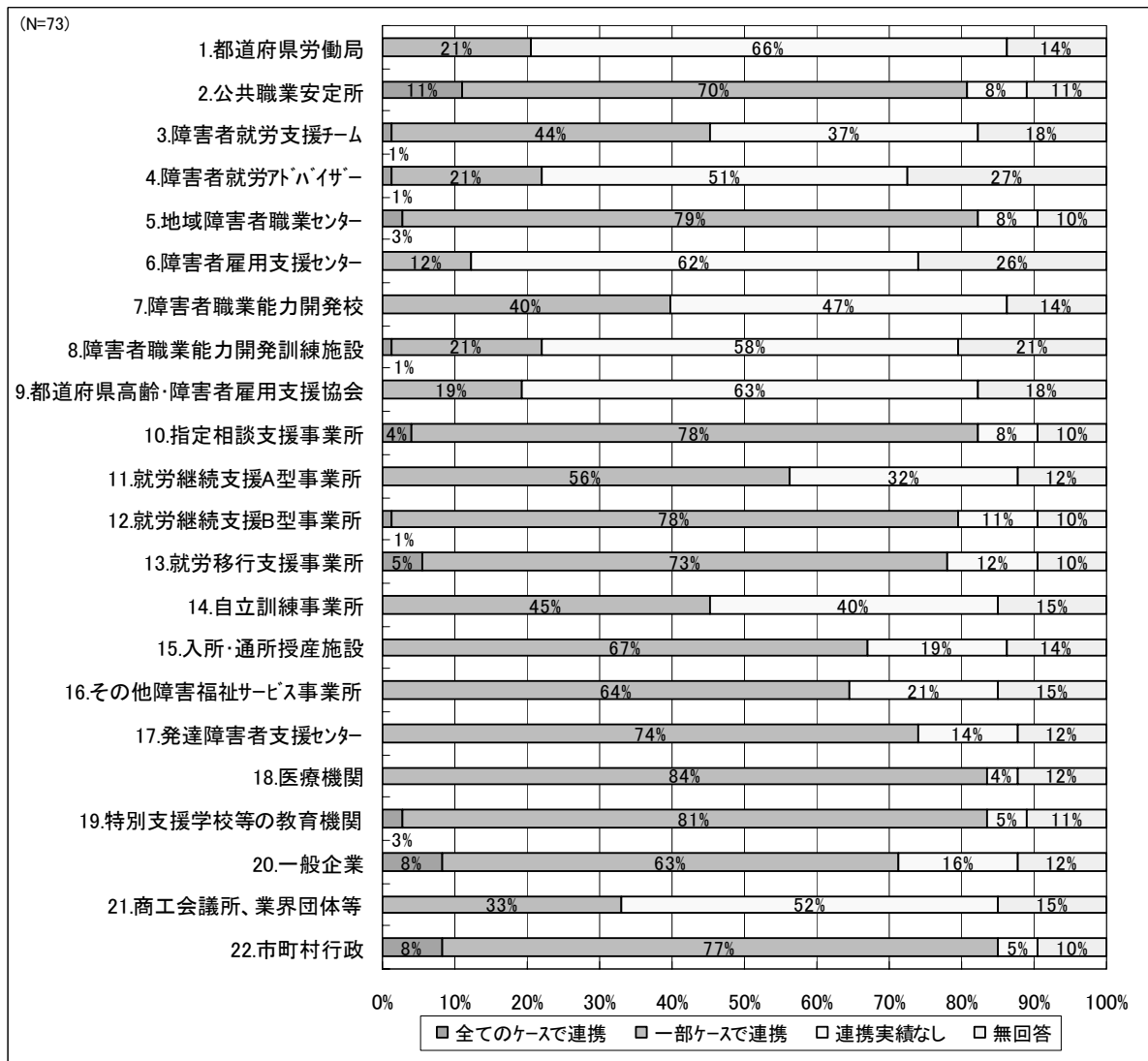
2. 一般企業への就労移行支援

(1) 関係機関との連携の現状

図表 1-62 関係機関との連携の現状（一般企業への就労ケース）

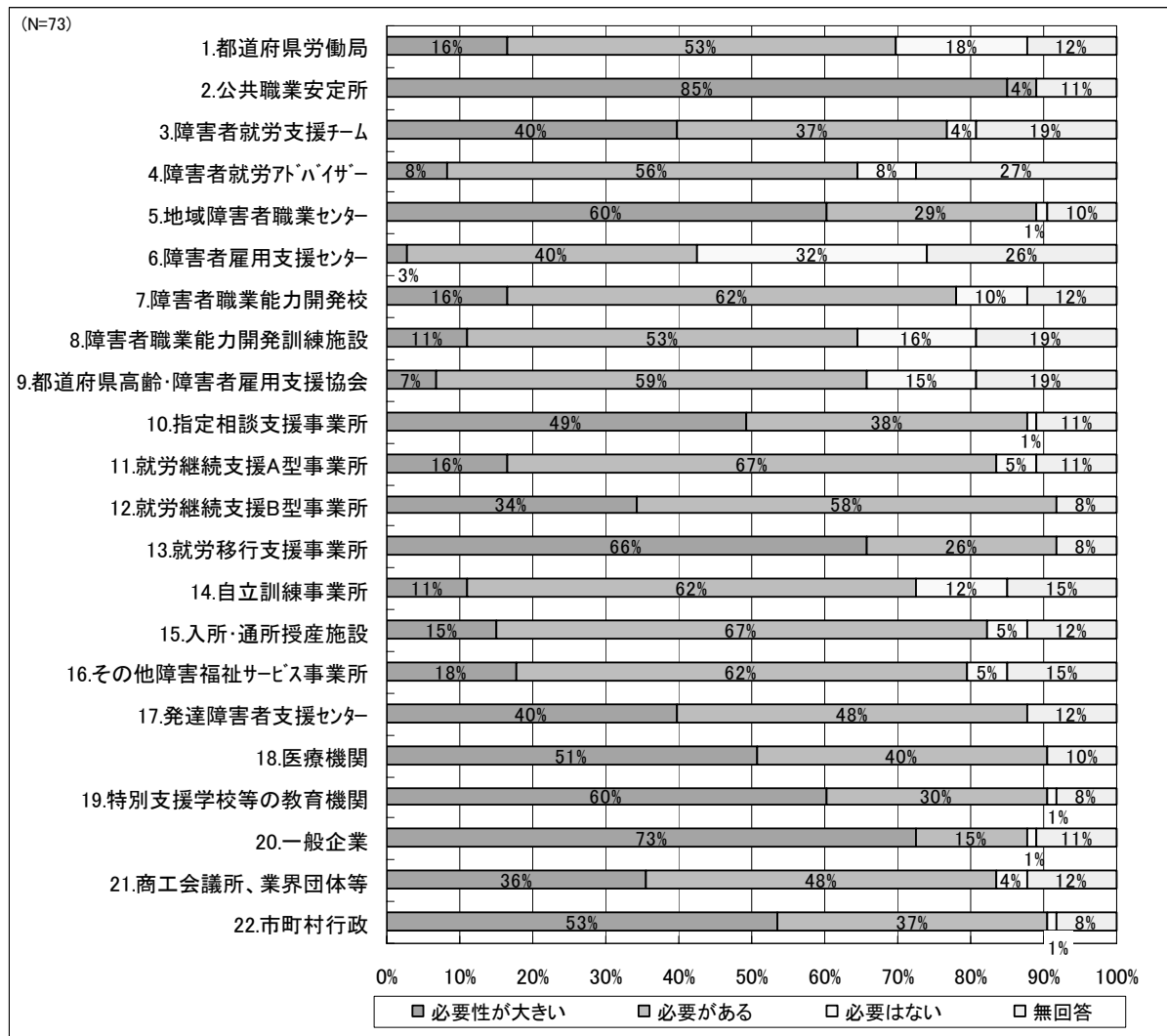


図表 1-63 関係機関との連携の現状（その他の移行ケース）



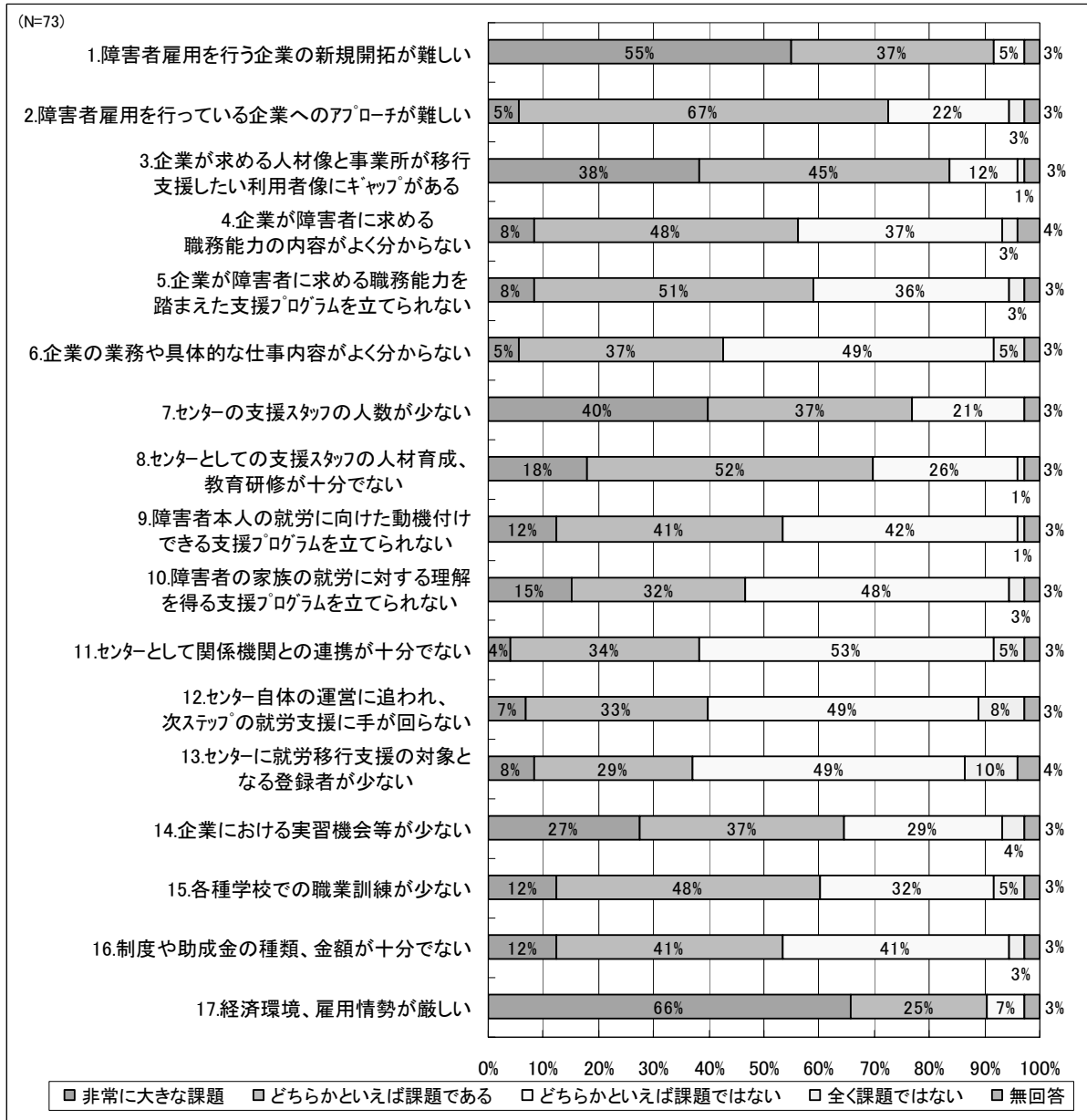
(2) 関係機関との今後の連携の必要性

図表 1-64 関係機関との今後の連携の必要性

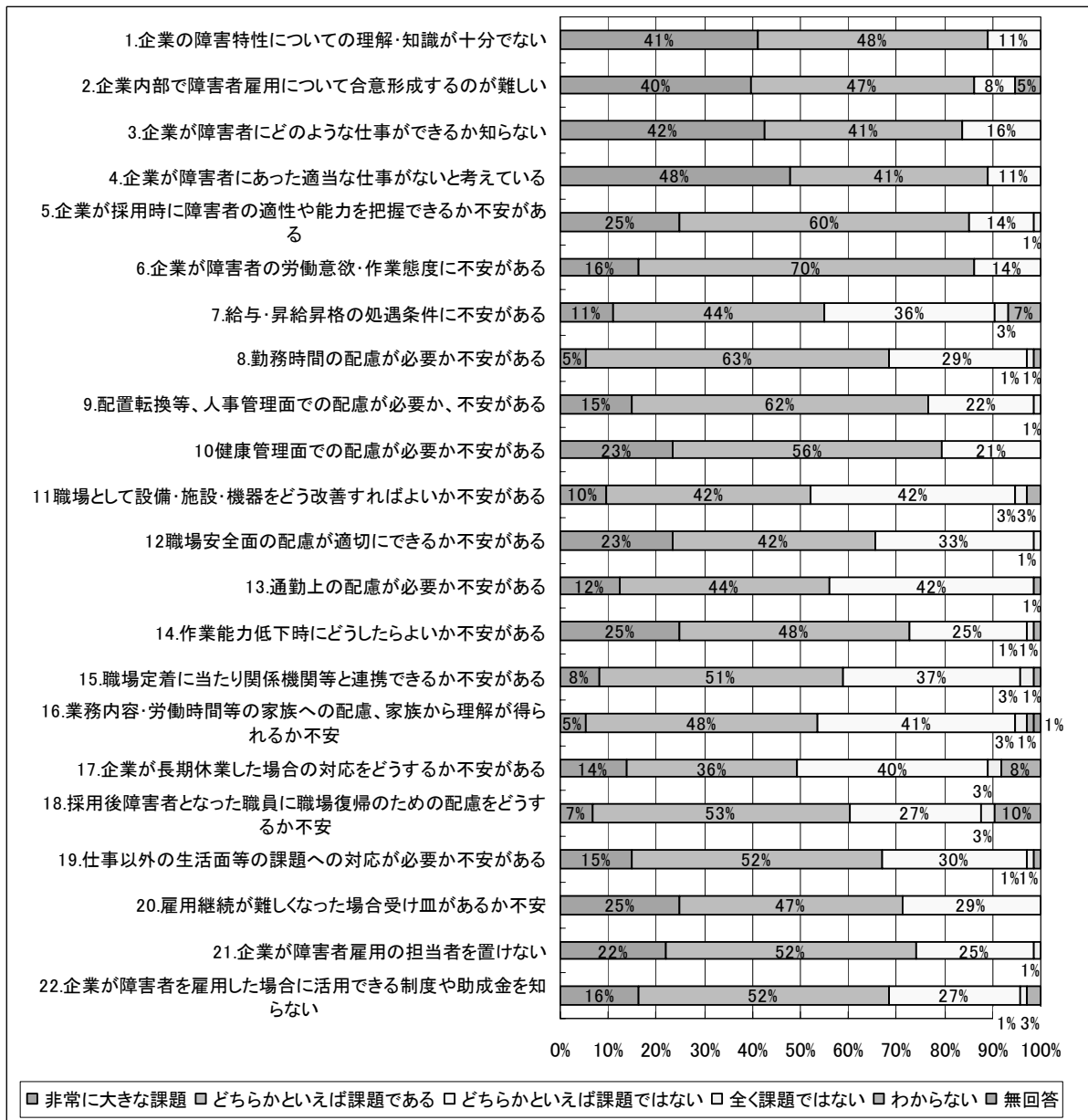


(3) 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること

図表 1-65 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること（就業・生活支援センターとして）

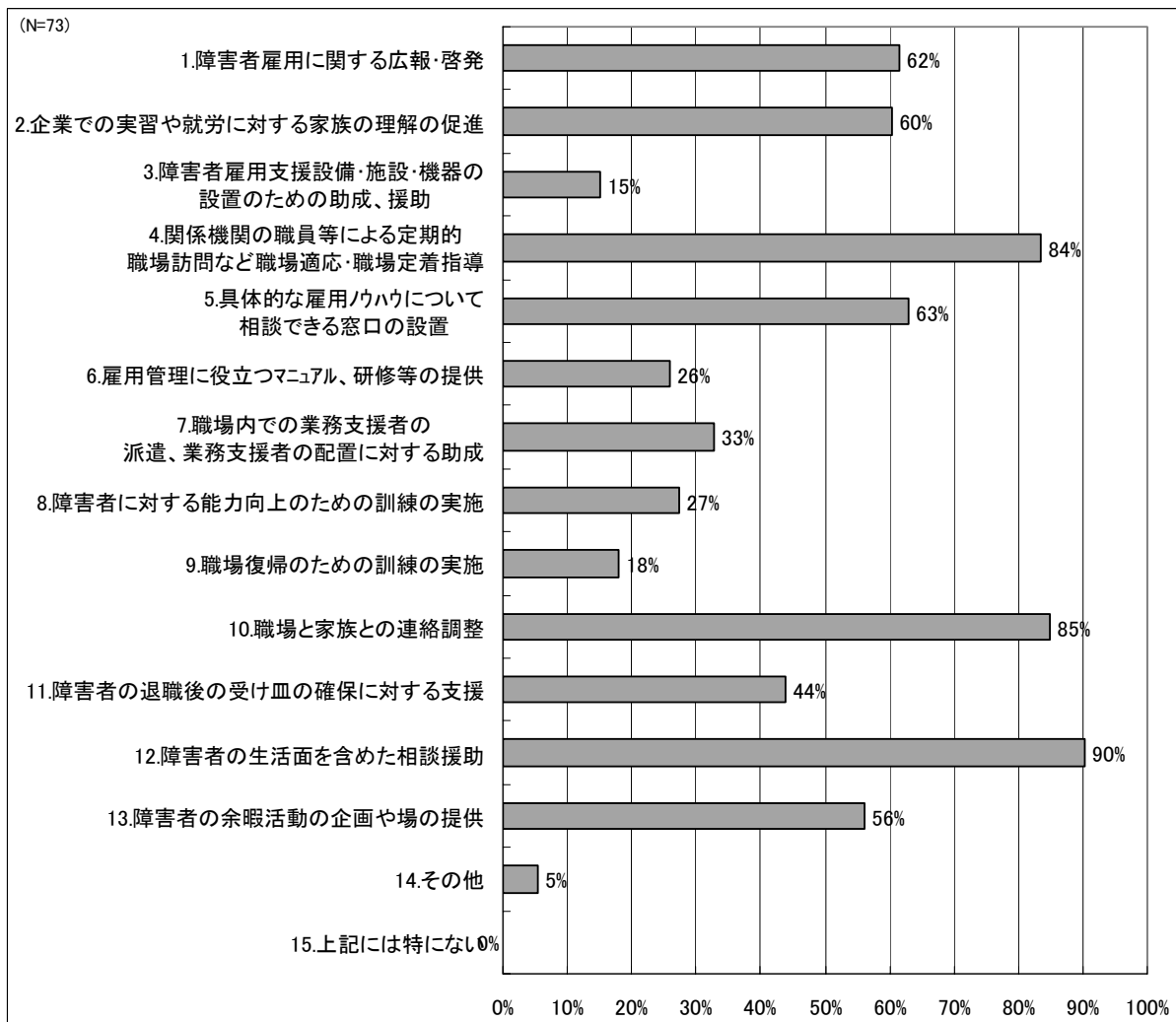


図表 1-66 一般企業への就労移行を進める際に課題になっていること（企業において）



(4) 一般企業への就労移行を進める際に就業・生活支援センターに求められる役割

図表 1-67 一般企業への就労移行を進める際に就業・生活支援センターに求められる役割



第2章 「就労移行支援事業所等へのヒアリング調査」

I. ヒアリング調査概要

1. 調査目的

各地域における事業実態と連携の進み具合を把握した上で、就労移行支援事業所、企業、障害者就業・生活支援センター等の関係機関を調査員が訪問し、聞き取り調査を行う。それにより、就労支援や雇用の実態、および連携の状況について把握し、企業就労促進に向けた有効な連携のあり方、効果的な支援内容等について検証する。

2. 調査対象

今回の訪問調査を行った11事例は、予め行った各地の障害者就業・生活支援センターへのヒアリング等を参考に、検討委員が協議の上、決定した。

<訪問調査事業所>

1. 【北海道】札幌市における就労支援ネットワーク
2. 【福島県】就労移行支援事業所 からふる
3. 【埼玉県】就労支援センター Z A C
4. 【東京都】竹の塚ひまわり園 チャレンジチーム
5. 【長野県】就労移行支援事業所 ワークス未来工房
6. 【愛知県】就労支援センター くるくる
7. 【愛知県】就労移行支援センター C.O.College
8. 【大阪府】就労移行支援事業所 L i n k
9. 【愛媛県】就労移行支援事業「さなえ」グループ
10. 【山口県】就労移行支援事業所 セルブ岡の辻
11. 【福岡県】障がい者のはたらく拠点ジョブサポート（馬出）

実際のヒアリング調査は、地域性を理解した上でのヒアリングをするため、それぞれの地域で障害者雇用支援に関わる、就労移行支援事業所責任者、NPO理事、特例子会社代表者、障害者就業・生活支援センター職員等が行った。

ヒアリングは地域における就労支援の背景、状況、支援機関との連携、事業所の取組みの特徴について行った。

II. ヒアリング調査結果概要

訪問した 11 事例においては、いずれも就労実績（23 年 4 月予定も含む）をあげており、関係機関との積極的な連携を築きながら着実に就労に送り出している。これらの事例から読み取れる、就労支援事業所が実績を上げるポイント、また課題は以下の通りである。

1. 連携の視点から

1) 企業における施設外就労を重視しているものの、課題は多様な実習先の確保である。

- いずれの事業所も特例子会社を中心に、地域の企業と連携を図り、実習などの施設外就労を積極的に進めている。
- 愛媛県松山市の事例では、就労移行支援事業所の母体が企業であり、そのネットワークを活かして多様な実習先を確保している。
- 福岡県の事例では、地域の商店（和菓子店）での実習において、顧客への障害者理解を深めることにより、当該商店と就労移行支援事業所との関係をより強化することができた。
- 長野の事例においては、実習を行う前提として施設内で、実際の業務をシュミレートした作業訓練を受けていたことにより、障害者雇用に不安をいただいていた企業への就職を実現させた。
- ある程度、実習先企業を確保していても、今後の採用、受け入れ業種の広がりを見られ、さらに実習先企業を開拓する必要性を感じている事業所も多く見られる。

2) 地域に就労支援の起点となる支援機関が存在する

- 今回ヒアリングをした全ての事業所は、地域のハローワーク、障害者就業・生活支援センター等、支援機関と何らかの連携をしている。その上で、それらの機関の中核となる支援機関がコーディネートをし、さらに大きな成果を上げている事例がみられた。
- 札幌市の事例では、市が独自に就労支援に特化した相談支援機関を設置し、ネットワークの柱となっていることが注目される。そのネットワーク（概ね 30 分圏内）に、役割分担ができていく複数の就労移行支援事業所が存在し、障害者の就労ニーズに答えている環境は類を見ない。
- また、埼玉県東松山市の就労支援センター ZAC では、一法人内（同一建物内）に地域の就労支援機能を集約させているが、これは、障害者、企業の視点に立った就労支援のワンストップサービスを実現することに有効と考えられる。

3) 障害者雇用促進に向けた新しいネットワークを活用している

- 就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、行政、企業など障害者就労に関わる「人」による顔の見える関係を築く新しいネットワークが誕生している。
- 顔の見える関係づくりとしては、札幌市における「やとってネット」（若手職員中心の情報交換の場）、埼玉県松山市「さいたま障害者就業サポート研究会」（特例子会社など企業、福祉、行政、教育など関係者の情報交換の場）、東海 3 県の関係機関による JLC-NET（ジョブライフクリエイティブネット）ワーク東海などがある。組

織同士の関係づくりというより、担当者同士の人間関係を強めることで情報の共有が図られ、これが結果として着実に就労に結び付けている。

- 一方で課題として、ハローワークなどは担当者の異動が多く、顔の見えるつながりを作ることに難しさを感じるとの声が聞かれた。

4) 企業の目線に立った就労支援を行っている

- どうしても障害者支援を優先してしまいがちだが、実績を上げている事業所は、企業の立場に立った就労支援ができています。また、それらの事業所は、障害者だけでなく、障害者雇用に不安を抱く企業もサポートしている。
- 大阪市の事例では、新入職員は全て企業で実習を行っている事業所もあった。雇用する企業の考え方や視点を理解することの重要性を事業所として打ち出している事例と言える。
- 埼玉県東松山市の事例では、非常勤職員ではあるが、企業の営業経験者を企業開拓専門スタッフとして登用している。これにより、ハローワークにもあがっていない、企業の雇用ニーズを掘り起こし、地域における障害者雇用の可能性を広げる好例と言える。ハローワークだけに頼らない自己努力による就労機会の探索も、今後考慮したい取り組みと思われる。
- 企業から求められる定着支援については、長期間に渡るもので、今後、就労件数が増えたときの対応について不安を感じている事業所もみられた。

2. 施設運営の視点から

1) 「2年以内の就職」の目標が共有できている

- 企業就労を目的にしていることを明確にし、責任者はもちろん、利用者、職員も「2年以内で就職」させるという目標が共有できている。
- 特に、実績を上げる事業所においては、所長、就労支援責任者等が事業所の役割や目的について明解な考え方を有している。
- 職員の仕事に対するモチベーションが向上するポイントとしては、「企業就労が決まった時の利用者や家族の喜び」などが多くの事業所で上げられた。それまで行事として行っていた食事会を就職を機に、利用者と時間を設定して個別に行うなどすることで、利用者との関係が対等になったことを職員も実感できるよう取り組んでいる事業所もあった。

2) 就労実現に向けカリキュラムなどを工夫している

- ワークサンプル幕張版を採用している事例が複数あったが、その他にも名古屋の事例では学校形式の授業を行うなど新しいカリキュラムを展開する事業所もある。
- 施設内での挨拶の徹底、ジャージ着用の禁止といった服装への気配り、始業時間にチャイムを鳴らすなど、企業実習だけでなく、事業所内でも「職場」という緊張感を作り出すための工夫がみられた。

3) 多機能、併設の強みを活かした事例もある

- A型、B型、生活介護などとの多機能型事業所については事業目的の混同など、マイナス評価をされることも多い。しかし、多機能であることを活かし、就労に結び付けるなどプラスの効果を導いている事例もあった。
- 長野の事例では、併設する年間 4000 万円以上の売上を有するA型事業に就労移行支援事業の利用者も携わっているが、そこで提供される「働く環境」が「働く意識」を高める効果をもたらしている。
- 東京の事例においては、就労移行支援事業の利用者が施設外就労に参加をしたり、就職先が決まることでB型、生活介護の利用者も社会参加への意欲が高まるなど、職員も含め就労に対する意識が事業所全体で高まっている。

Ⅲ. ヒアリングレポート

【事例 1】札幌市における就労支援ネットワーク

札幌市の調査では、個々の就労移行支援事業の状況に加え、相談支援機関等と就労移行支援事業とのネットワークにも焦点を当てた。以下では先ず、札幌市の就労支援施策及び就労支援関係機関の状況について述べ、次に、今回訪問した就労移行支援事業 4 ヶ所について説明する。

1. 札幌市の就労支援施策及び関係機関の状況

1) 札幌市の概要と就労支援施策

札幌市の人口は 189 万 3,547 人。北海道の人口の 3 割が集中しており、人口規模では神奈川県川崎市の約 142 万人、兵庫県神戸市の約 154 万人を上回る政令指定都市で 10 の行政区に分かれていてる。障害者の状況は、身体障害者数 7 万 8,018 人 (4.1%)、知的障害者数 1 万 517 人 (5.6%)、精神障害者数 (手帳取得者) 1 万 2,007 人 (6.3%) である (平成 20 年 4 月)。

障害者自立支援法の下、平成 19 年に策定された第一期札幌市障害福祉計画では、福祉施設から就労への移行数を平成 17 年度の 22 人から平成 23 年度には 100 人とする目標が掲げられており、平成 21 年 3 月の第二期障害福祉計画では平成 18 年度に 51 人、平成 19 年度には 85 人と順調な経過が報告されている。

2) 就労移行支援事業の状況

表 1 に示すように、北海道は全国の中でも東京、大阪に次いで就労移行支援事業の多い地域で、札幌には 32 の就労移行支援事業がある。

事業所の機能を詳しく見ると、就労移行支援と就労継続支援を組み合わせた事業所が多く、就労系サービスに重点を置いた事業者が就労移行支援に取り組んでいる様子が伺える。地域的に見ると、就労移行支援事業の空白地帯が残ってはいるが、概ね人口 10 万人に対して 10～20 人程度と、比較的就労移行支援事業の定員が多い地域といえる。

都道府県	就労移行支援の数	人口
東京	145	約 1305 万 0 千人
大阪	137	約 884 万 9 千人
北海道	126	約 552 万 1 千人
福岡	96	約 506 万 4 千人
神奈川	74	約 902 万 9 千人
愛知	70	約 741 万 2 千人

表 1 代表的な都道府県の就労移行支援事業数
平成 23 年 2 月 (WAM-NET 調べ)

3) 就労支援の相談支援機関

札幌市内の障害者就業・生活支援センターは、北区の「札幌障がい者就業・生活支援センターたすく」（社会福祉法人愛和福祉会）1ヵ所のみである。そこで札幌市は、障害者就業・生活支援センターに準ずる機能を持つ「地域活動支援センター就労者支援型」を創設。平成20年11月より「就業・生活応援プラザとねっと」（NPO法人きなはれ）が豊平区にて活動を開始（平成22年4月中央区に移転）。また平成22年12月には「就業・生活相談室からびな」（NPO法人コミュニティ楽創）を北区に設置した。市が独自に就労支援に特化した相談支援機関を設置していることが、札幌市の就労支援ネットワークの重要な柱になっている。

4) ハローワーク

札幌市内にはハローワーク札幌（中央区）、ハローワーク札幌東（豊平区）、ハローワーク札幌北（東区）、3ヵ所のハローワークがある。ハローワークと就労移行支援事業の連携は「チーム支援」※を通して行われており、札幌市内ハローワークのチーム支援の実績は非常に高い。今回訪問した就労移行支援事業所の多くが、職場開拓はハローワークからの情報が中心でチーム支援を活用することが多いと述べていた。就労移行支援事業が成果を上げるためには就職先の確保が不可欠であるが、札幌市ではハローワークの積極的な働きかけもあって、ハローワークと就労移行支援事業との間に密な連携がある。

※チーム支援

ハローワークでは、福祉施設等を利用する障害のある人が就職を希望する場合、ハローワークが中心となり、支援対象者ごとに就労移行支援事業、障害者就業・生活支援センターなどの地域の支援関係者からなる「障害者就労支援チーム」を設置。ケアマネジメントの手法を用いて就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行っている。このことをチーム支援と呼ぶ。平成21年度は全国で6,354人がチーム支援を経て就職につながっている。

5) ネットワークの基盤

札幌市では障害者自立支援法の下、地域自立支援協議会が設置されているが、平成22年より既存の「札幌市就労支援推進会議」を発展させ、札幌市自立支援協議会の下に「就労支援推進部会」を設置した。就労移行支援事業をはじめ多くの就労支援関係機関が参集している。

また、相談支援機関や就労移行支援事業所の職員が集う「やとってネット」と呼ばれるインフォーマルなネットワークがあり、若手の就労支援関係職員を中心に、情報交換と飲み会を兼ねた集まりが定期的に開催されている。

2. 個々の就労支援関係機関の概要

1) 就業・生活応援プラザとねっと（地域活動支援センター就労者支援型）

- 設置者名：NPO 法人きなはれ
 - 所在地：札幌市中央区大通西 16 丁目 1-1 ライオンズマンション第 6 大通り 401
 - 連絡先：011-640-2777
-

前述の札幌市独自事業である地域活動支援センター就労者支援型として、札幌市で障害者就業・生活支援センター的な役割を担っている。スタッフは常勤相談員 3 名、非常勤職員 1 名、職場実習開拓員 1 名(非常勤)。地域の就労支援機関と顔が分かる密接な関係を作り、直接支援を行う他に、就労相談で把握した支援ニーズを各機関に振り分け、サービスを調整していく役割を担っている。

2) 就労移行支援事業所ライズ

- 設置者名：NPO 法人ライズ
- 所在地：札幌市白石区東札幌1条4丁目1-43
- 連絡先：011-815-7495
- 事業開始：平成18年10月1日
- 定員：就労移行支援7人、他に就労継続支援事業B型は定員50人
- 職員配置：管理者1（兼務）、サービス管理責任者1（兼務）、職業指導員1、生活支援員1、就労支援員1
- 就職実績：平成19年：3人、平成20年：5人、平成21年：8人、平成22年：7人

NPO 法人ライズは平成7年に設立された「(株)札幌カンリサイクル」を母体としており、企業との関係が強い組織である。(株)札幌カンリサイクルはリサイクル事業と障害者の社会参加支援を経営理念として障害者雇用に取り組んでいたが、就労に向けた準備訓練や雇用が困難な者に働く場を提供することも必要と考え、平成11年に企業内小規模作業所NPO法人ライズを設立した。そして平成18年10月、障害者自立支援法制定に伴う事業移行によって、小規模作業所を就労移行支援事業と就労継続支援事業に分割発展させた。

業務内容は、(株)札幌カンリサイクルから業務委託を受けて、飲料系廃棄物（カン、瓶、ペットボトルなど）の選別作業を行っている。寒暖の厳しい作業環境の下、ベルトコンベアで運ばれる廃棄物を立ったままで選別する仕事は厳しいものがあるが、訪問時も全員が高い集中力で仕事に取り組んでいた。サービス管理責任者の山田氏が就労支援の豊富な経験を活かして工程を切り分け、就労継続支援事業B型50人と就労移行支援事業7人は異なるライン配置。休憩室も別に設けるなど、「継続支援」と「移行支援」の目的の違いが自然と意識されるような工夫がなされていた。

就労実績は、平成7年3人、8年5人、9年8人、10年7人と順調である。就職先は以前は職員が直接開拓していたが、最近ではハローワークとのチーム支援が中心とのことである。厳しい環境であるにもかかわらず、相談支援事業所からの紹介を中心に利用者の充足も順調であり、明確な方針と就労実績があれば目的意識のはっきりした利用者が集まってくるという好事例である。



ライズの外観



ライズの作業風景

3) NPO 法人スプラ多機能型事業所ホーム

- 所在地 : 札幌市白石区菊水 3 条 3 丁目 1 番 31 号
- 連絡先 : 011-867-0361
- 事業開始 : 平成 21 年 6 月
- 定員 : 就労移行支援 10 人、他に就労継続支援事業 B 型は 10 人
- 職員配置 : 管理者兼サービス管理責任者 1 (兼務)、職業指導員 3、生活支援員 2、就労支援員 1
- 就職実績 : 平成 21 年 : 2 人、平成 22 年 : 3 人がトライアル雇用中

NPO 法人スプラ多機能型事業所ホーム (以下、スプラと略す) は平成 21 年 7 月に誕生した新しい事業所である。地下鉄菊水駅から徒歩 3 分のところにあるコンパクトな賃貸建物で、就労移行支援 10 人、就労継続支援 B 型 10 人、合計 20 人という家庭的規模で事業を行っている。施設内は受注作業が中心であり、前述のライズと比較すれば緩やかな雰囲気を感じられる。限られた物理的環境の下で、就労移行支援事業と就労継続支援事業 B 型を明確に区別して運営することには限界があるため、就労に向けた評価・訓練を行う場として「施設外就労」を重視している。

スプラでは「株式会社 R 社」の協力を得て、建設局下水道庁舎内のレストランに施設外就労の場を持ち、スプラから派遣されているジョブコーチの支援の下、3 名の障害のある人が皿洗いなどの厨房業務に従事している。仕事内容は多岐に渡り、臨機応変な動きも要求されるので、ジョブコーチが付いているといっても緊張感の高い場面である。他に施設外就労として、ダンボール工場内作業 (箱の成型)・野菜卸業者倉庫内作業 (野菜の選別・袋詰め) を実施している。

NPO 法人代表の永原氏は、スプラを立ち上げる前は別の法人に勤務していたが、「一人ひとり丁寧な就労支援を行いたい」という願いを持って自らスプラを立ち上げた。複雑で困難な課題を持つ利用者を受け入れ、生活面の支援も含めた丁寧な個別支援で就労につなげていくことがスプラの特徴である。法人運営に労力を割かれ理想の支援を行うことが難しいと語る永原氏であるが、札幌市ではスプラに触発されて、若手職員が自ら NPO 法人を立ち上げて障害福祉サービス事業を始めるブームが起こっているとのことである。



スプラの外観



施設外就労の厨房

4) 就労移行支援事業所あずあいむ

- 設置者名：NPO 法人アシスト
- 所在地：札幌市中央区宮の森1条6丁目1-16
- 連絡先：011-621-8685
- 事業開始：平成22年7月1日
- 定員：就労移行支援20人
- 職員配置：管理者兼サービス管理責任者1(兼務)、職業指導員2、生活支援員1、就労支援員1
- 就職実績：就職3名、トライアル雇用中1名、職場適応訓練中1名

札幌市宮の森の綺麗なマンションの1室がNPO法人アシストが運営する「就労移行支援事業所あずあいむ」である。昨年7月に開設されたばかりだが、就労移行支援事業のみで定員20人と機能を絞り込んでいる。就労移行支援の明確な役割意識を持ち、その目的に沿ってハード面やスタッフ体制が整えられている。

場所は地下鉄駅から3分ほどでアクセスが良い。54坪の広々としたマンション、明るくて景色も良く、福祉施設らしくない雰囲気がある。利用者は現在22名と定員を超えており、約1/3が幼少期からの手帳所持者、2/3が青年期・成人期に手帳を取得した者である。発達障害や軽度知的障害など、従来の障害者施設には馴染みにくい人たちが主な利用者となっている。

作業内容は、見学した時にはリネン業者からの受託でタオルたたみを行っていた。その他にポケットティッシュに広告をセットする作業や、化粧品の試供品の箱詰めなど、様々な受注作業を行っている。その他に、実際の企業での職場体験を目的として、施設外就労を実施している(ダンボール工場内での箱の成型・食品会社の事務所清掃)。

あずあいむはスタッフにも特徴がある。管理者である山田氏は障害者職業センターの配置型ジョブコーチや就労移行支援事業の経験が長く、障害者雇用の現場を知り尽くしたベテランである。また、現場スタッフ2名もジョブコーチの経験があり、就労移行支援事業の中だけでなく、実際に職場で何を求められるのか、職場で何か起こるかのイメージが持てるスタッフである。これまでに培った経験から、就職先はハローワークとの連携で確保し、必要に



外観



あずあいむの作業場面

応じて障害者職業センター等の関係機関も活用し、最後は職場での支援、企業との調整で

スムーズな移行を支援していく。また、通院同行、金銭管理など生活面の支援も手厚く行っている。環境面とスタッフ面、双方ともに就労移行支援事業としての理想的な体制を整えた事例である。

5) 知的障害者通所授産施設ともに

- 所在地 : 札幌市西区発寒 14 条 14 丁目 2-33
- 連絡先 : 011-663-0200
- 事業開始 : 平成 19 年 4 月 1 日
- 定員 : : 就労移行支援事業 15 人 就労支援継続事業 B 型 15 人
- 職員配置 : サービス管理責任者(兼務) 1 就労支援員 2、生活支援員 1、職業指導員 3、
第 1 号適応援助者 1 名
- 就職実績 : 平成 18 年 8 人、19 年 6 人、20 年 10 人、21 年 8 人

「知的障害者通所授産施設ともに」は、札幌でリネンサプライ、タオルリース、病院施設清掃、医療介護用品製造販売などの事業を幅広く行っている株式会社特殊衣料が母体となり、平成 16 年に設立された社会福祉法人ともに福祉会が運営する多機能型事業(移行・継続 B)である。従来は通所授産施設ともにとして運営されていたが、平成 20 年に就労移行支援事業 15 名、就労継続支援事業 15 名となった。施設内でのクリーニングや簡易作業、委託事業での清掃などを中心に、株式会社特殊衣料と密接に連携した「本物の仕事」を通して訓練が行われている。授産施設時代から蓄積された就職実績は、平成 18 年 8 人、19 年 6 人、20 年 10 人、21 年 8 人と目覚ましい。

今回は、就労移行支援事業の本体ではなく、「社会福祉法人ともに福祉会」、「札幌市」、「株式会社宮田屋珈琲」が共同で札幌市庁舎 1 階にオープンした「元気カフェ」を訪問した。元気カフェは、札幌市が運営費の一部を助成し、公募によって選定された株式会社宮田屋珈琲が事業運営を行い、働く障害者の支援などをともに福祉会が行うという事業で、宮田屋珈琲の社員 2 人の下で障害のある従業員 5 名が働いている。これまでも、公共建物の中に障害のある人が働くレストランやコーヒーショップを設置することはあったが、それらは社会福祉法人等の福祉関係事業所が受託運営することが多かった。「元気カフェ」は、コーヒーショップのプロである宮田屋珈琲が運営主体となることにより、店の雰囲気、コーヒー等の商品、接客ノウハウなどの価値を高めることができ、市民に人気のある憩いの場を創造することに成功している。障害者の指導に関してはともに福祉会がノウハウを生かすことで、企業側も安心して事業に取り組むことができる。行政、福祉、企業の 3 者が協働した好事例である。



札幌市庁舎 1 F の元気カフェ

3. まとめ

4 ヲ所の就労移行支援事業所はいずれも「就労移行支援」を行うことの役割意識が明確であり、且つ、それぞれの個性が明確であった。

「ライズ」と「ともに」は企業が母体である特徴を生かし、施設内に生産性の高い本格的な作業場面を持っている。自立支援法以前から授産施設として実績を上げていたこともあり、特別支援学校高等部を卒業した知的障害のある利用者を主たる利用者層としている。ジョブコーチや就労支援員による定着支援及びフォローアップの手厚さも魅力である。

一方、「スプラ」と「あずあいむ」は新たにNPOを設立した就労移行支援事業の新規参入組である。双方とも就労支援をミッションとしているが、スプラは就労継続支援事業B型を併設し、比較的手厚い支援が必要な人を丁寧に送り出すことを特徴としている。一方、あずあいむは、これまでの障害福祉サービスでは適応が難しかった普通教育出身の発達障害や軽度知的障害の方が馴染みやすい環境と雰囲気を持ち、障害受容や手帳取得を含めての支援を特徴としている。

このように個性が明確で、且つ実力のある就労移行支援事業が、地下鉄を利用すれば概ね30分以内の圏内に存在しているところがこの地域の強みである。さらに、障害者職業センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域活動支援センター就労者支援型などの関係機関が、フォーマルなネットワークである自立支援協議会の就労支援促進部会、インフォーマルなネットワークである「やとってネット」などを通して、顔と顔が分かり、お互いの役割を尊重し合える関係でつながっていることも魅力である。比較的短期間に、このような機能的な社会資源とネットワークが成立した背景には、各組織の代表格の人々が30代から40代前半の若手で既存の障害者福祉のしがらみを超えた情熱と軽やかなフットワークで仕事をしていること、ライズやともにのように企業文化を持った法人の存在、各機関の個性をつなぐ相談支援機関等の存在、などが大きく影響していると感じる。人口100万から200万程度の都市で、地域の就労支援がどのように連携して機能したら良いか、札幌市は1つのモデルを示してくれている。

【事例2】就労移行支援事業所「からふる」

1. 事業所概要

- 運営主体：社会福祉法人ほっと福祉記念会
- 所在地：福島県郡山市横塚3-4-21
- 併設施設：県中地域障害者就業・生活支援センター「ふっとわーく」、相談支援事業所「ふっとわーく」
- 開所時期：2007年4月
- 利用者数：23名（知的障害者17名・精神障害者4名・手帳無2名）
- 職員数：10名（常勤8名・非常勤2名）
施設長1名、サービス管理責任者1名、生活支援員4名、就労支援員2名、
職業指導員2名
- 企業就労へ送り出し実績数：のべ26名（2011年1月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

就労移行支援事業所「からふる」（以下「からふる」）を開設した理由は次の3点である。

①平成14年に法人の最初の授産施設をスタートさせ、企業就労に向けた支援を行ってきたものの、一般就労希望者への支援に限界を感じたこと。②障害者自立支援法がスタート時、特別支援学校の卒業生は最初にB型施設には入れず、就労移行支援事業所での取り組み後にしか入れないことに加え、地元にもマンモス特別支援学校があり卒業生の受け皿が必要だったこと。③平成14年にスタートした、県中就業サポートセンター（平成16年から県中就業・生活支援センター）の相談の中で、多くの在宅の障害のある人々が就労を希望している現実（ニーズ）を知り、就労移行支援事業所の必要性和事業成立が可能であると判断した。

2) 地域の特徴

本施設のある福島県の県中圏域の人口は、郡山市33万・須賀川市8万・田村市4万5千・その他郡部を含めると約60万人。この圏域に就業・生活支援センター1か所、ジョブコーチ配置事業所3か所、就労移行支援事業所が4か所（内精神系2か所）、A型事業所1か所、B型事業所が30か所以上、授産施設が4か所と、比較的就労系福祉サービスが多いエリアといえる。

福島県には、就業・生活支援センターなど就労支援系の事業所が参加した「福島就業支援ネットワーク」がある。県の自立支援協議会・就労部会の委託を受け、圏域のワーキンググループを作り特別支援学校の生徒の就労に向けた支援活動や、サービス管理責任者の養成研修（就労部門）、第一号職場適応援助者養成研修（全国就業支援ネットワークへの依頼）、各圏域（6か所）が持ち回りで行う研修会を開催し、地域のネットワークの強化を図っている。最近では圏域に特例子会社や重度障害者多数雇用企業などができるなど、地元中堅企業の障害者雇用に対する下地ができつつある。

3. 支援サービスの内容

「からふる」では、積極的に施設外就労、業務委託事業、見学等を行い、徹底した企業現場でのアセスメントと社会性を身につける支援を行っている。

1) 施設外就労・業務委託企業の種類と就業内容

- ①光学機器部品会社（従業員 1000 人規模） カメラ部品の作業
- ②パチンコ店（市内 3 か所・4 月～10 月） 駐車場除草作業
- ③医薬品雑貨の問屋の配送センター（週 1 日） ピッキングや清掃作業
- ④焼き鳥チェーン店（月水金の週 3 回） 鶏肉のくし刺し作業

2) 支援をする際の工夫

- ①意欲を上げるための工賃の支給
- ②話し合いの中で自信をつけてもらう。得意な所・苦手なところの自己認知の支援
- ③障害特性を理解しながら一人の作業環境なのか集団での作業環境なのかどちらが合っているのか適正に合せていく。
- ④アセスメントをとり本人の希望と特性を知る。
- ⑤日々の記録を残すことで、マッチングに役立てる。

3) 施設内での支援内容

- ①施設外就労・業務委託作業などで必要なルールについて、また生活体制の準備についての振り返り。
- ②SSTによる、挨拶、報告、言葉使い、困った時の対処の仕方などの練習。対人関係、身だしなみ、金銭管理、時間や体調管理などの学習。
- ③作業の集中力を身につけるための 数を数える練習 道具を使う練習
- ④体力作りとしてストレッチ、筋トレ、ウォーキング、ランニングなど
- ⑤ハローワークの登録、履歴書の作成、面接の練習
- ⑥トライアル雇用を目前にした利用者の雇用前支援（その企業就労に必要なスキルの獲得準備）



光学機器部品会社の施設外就労



施設内での身だしなみの確認

4) 就職後のフォローアップ支援

企業への訪問だけでなく、施設に来園した時には相談も受ける。また、就職している人の希望者が年に数回集まって食事会や飲み会を開催し、頑張りを認める機会としているが、その際のサポートを行っている。

4. 関係機関との連携

1) 企業

先に記した施設外就労・業務委託企業へ正式雇用につながった事例も多くある。また、今まで雇用実績のある企業への訪問や利用者の見学なども行い連携を深めている。実習先の開拓と業種を広げることが課題である。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など

法人内の就業・生活支援センター「ふっとわーく」のネットワークが、ハローワーク、障害者職業センター、発達障害者支援センター、若者サポートステーション（ニート支援）・テクノアカデミー郡山（職業訓練校）、商工会議所（若年者雇用啓発担当者）、相談支援事業所などとの連携を深めている。それによって「からふる」も就労系の機関や他機関との連携が取りやすい状態にある。

5. 利用者、家族へのアプローチ

施設外就労・業務委託作業などを通じて、しっかりアセスメントを取ることで、本人の特性と希望を知り、職業能力の向上と適正な支援を行っている。また、施設内での準備訓練が大切であるので力を入れている。意欲を高めるための、先輩たちの働く姿を見ることも大事であると考え、見学などを積極的に行っている。

家族とは年に数回の面談を通して、相談を受けるなどお互いを知る機会としている。その中で家庭でもできること（掃除や役割や身だしなみや生活習慣）は家庭で行うこととしている。

6. 職員のスキルアップ等の取組み

職員の就労についての専門性を高めるために、積極的に研修に送りだしている。第1号職場適応援助者養成研修やジョブコーチセミナーや職業リハビリテーションフォーラム、職業センターの就労基礎セミナーなど、必要な研修には可能な限り参加を促している。

職員にとっては「幸せな一般就労が決まること」が最大のモチベーションになる。毎日の打ち合わせの中では、施設外就労先の現場から、「〇〇さんは、〇〇ができるようになった」などの報告をしてもらい、そうした情報を共有している。

また、就職した人が、施設に立ち寄り「今、〇〇〇ができています」「給料が〇〇〇円になった」といった近況報告は、職員全員が共有するようにしている。

7. 連携による就労事例

<高齢者向けのグループホームを運営する会社への就労事例>

「からふる」に在籍中に、県から委託を受けた県中地域障害者就業・生活支援センター「ふっとわーく」の支援を受けてホームヘルパー2級を取得したAさんは、2010年12月からトライアル雇用をスタートさせ、正式採用となった。Aさんの主な仕事は介護、掃除である。

Aさんの障害特性として言葉の発語の状態に比べて、行動や作業スピードが遅いなどの課題があった。しかし、企業に対し障害特性の説明をして貰っている。また、ジョブコーチによる支援で、作業課題に取り組んでいる。

このケースにおけるポイントは、就労の話がスタートして働き始めるまでに1カ月の準備期間を取ったことである。関係機関共有の支援計画ができたことも成功要因のひとつである。また、Aさんは仕事後、週1回程度「からふる」に立ち寄ることでストレスの発散や相談を受けることができたことも、精神的な支えになったものと思われる。

8. 「からふる」のポイント整理

- ①積極的に施設外就労・業務委託事業・見学等を行い、徹底した企業現場でのアセスメントと社会性を身につける支援を行っている。
- ②本人のアセスメントは聞き取りのみでは難しく、企業就労現場でのアセスメントが非常に重要。
- ③ジョブマッチングは実際に働いてたくさん経験を積むことでズレを少なくしていく。
企業の安心感は本人の能力や制度以外に、目に見えるサポート体制のネットワークが大事である。

【事例3】就労支援センター ZAC

1. 事業所概要

- 運営主体：NPO法人 東松山障害者就労支援センター
- 所在地：埼玉県東松山市小松原町17-19
- 併設施設：多機能型事業所（就労継続支援B型事業：軽作業）、障害者就業・生活支援センターZAC、東松山市障害者就労支援センターZAC
- 開所時期：2009年4月
- 利用者数：定員18名・2月末現在の利用契約者数（知的10名・身体6名・精神5名）
- 職員数：2月末現在で12名（常勤正職6名・非常勤パート6名）
管理者1名、サービス管理責任者1名、生活支援員1名、就労支援員3名、
職業指導員6名
- 企業就労へ送り出し実績数：平成21年度11名、平成22年度12名（3月10日現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

【地域で求められて誕生した企業就労に向けた支援施設】

東松山市は人口9万人の中都市であるが、周囲には社会福祉法人が運営する大型の福祉サービスもあり、また行政も比較的福祉に力を入れているという評判もあるなど、福祉に恵まれてきたエリアと言える。

その中で同市では、平成12年頃から「これからの障害者自立支援は企業就労も鍵になる」という考えのもと、就労を支援する組織として市町村センターを立ち上げた。平成14年そのセンターの運営を担う、NPO法人東松山障害者就労支援センター（以下、同法人）が設立された。平成15年から現在の場所で、知的・身体障害者の地域デイケア施設と精神障害者の作業所が開所し、これが今日の多機能型事業所・就労支援センターZAC（以下ZAC）の前身組織となった。

平成21年4月から新法へ移行し、地域デイケア施設と作業所が統合されZACとなり、障害者の企業就労に向けた事業を展開している。

2) 地域の特徴

【企業就労に向けた「ワンストップサービス」を目指して】

埼玉県には、障害者の就労を支援する機関として、障害者就業・生活支援センター（なかぼつセンター）、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所のほかに市町村が設置する就労支援センターがある。このような多種多様な機関がそれぞれに企業と障害者を結ぶ役割を担うが、それぞれが独自に動くことは、障害者にとっても企業にとっても使い勝手の良い体制とは言い難い。

同法人では、ZACと同一建物内に障害者就業・生活支援センターZAC（以下、なかぼつZAC）と東松山市障害者就労支援センターZAC（以下、東松山ZAC）を併設してい

る。そこには、この建物内で障害者のニーズに応える「ワンストップサービス」を実現したいという思いがある。市内・市外在住を問わず、企業就労したいと思いこの建物の扉を叩いた障害者は、専任の就労相談担当者2名による初回相談を受け、自身のニーズと適正に合ったプログラムを選択することができる。このことは「お客様視点のサービス」を実現していると言える。事務局長の若尾氏は「いわゆる事業ありきという考え方ではなく、地域のニーズに合わせて事業を進めてきた結果が現在の形になった」としている。法人全体として地域の障害者の企業就労の入口から出口までを担う中で、ZACは職業訓練の役割を果たしている。

3. 支援サービスの内容

1) ワークサンプルを利用した「訓練」

ZACでは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が作成したワークサンプル幕張版（以下「MWS」）を活用している。利用者は支援員の指導のもと、MWSに沿って電卓計算、パソコン入力、仕分け作業などの職業訓練を行う。支援員は必要に応じてストップウォッチで時間を計るなどして、仕事の質と量を把握し記録している。ZACではこのような作業は工賃を稼ぐ仕事としてではなく、全て訓練として行っている。併設する就労継続支援B型事業は壁を挟んだ隣室で工賃を稼ぐ仕事をしているが、職員も別であり、両者の役割の違いを明確に打ち出している。

また、ZACでは市内の福祉関係の建物で、植栽や清掃の仕事も訓練の一環として行っている。ここでは、MWSで行った訓練が実践の場で生かせるか否かのチェックをする機会として活用をしている。

2) MWSの効果

MWSは職業センターなどで実施されているように、短時間で職業的スキルを評価することができる指標であるが、「ZACのような事業所で実施する場合、継続的な評価が可能になるので、利用者のスキルの成長度合いなどから、職業的な適正さがより正確にわかる」と若尾氏は評価している。また、このような継続的な評価を続けることで、企業から具体的な就労案件が上がったときも、本人とその仕事とのミスマッチのポイントが予測でき、マッチングを進める上で事前に企業に対して工夫ポイントを提案することを可能にしている。



MWSを使った訓練の様子

MWS は就労移行支援事業を開始したときから取り入れたものだが、それ以前の就労ケースよりも定着率は向上したとのことである。ZACでは開始した平成21年度が離職者はゼロ、平成22年度の2月末日時点で2名の離職に止まっているが、これには、MWSの導入も貢献していると若尾氏は言う。



MWSを使った訓練の様子

4. 関係機関との連携

1) 企業

市内2社の特例子会社で体験実習を受け入れてもらっている。両社の繁忙期に、多いときには1回で4、5名、平均すると2人程度を、1週間から2週間前後送り出す。

この実習は実習先の企業に就労することが目的ではなく、アセスメントを目的としている。体験実習は施設内でできる作業も実際の仕事の現場ではどうなのか、その真のワークスキルを見るためと位置づけている。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など

当然のことながらZACでもハローワークと連携をしている。しかし、若尾氏は「連携やネットワークという言葉は良く聞かれるが、これらはこちらが何かお願いをすることだけでは成立しない。相手の利益を意識することが大事。一緒に仕事をしてお互いに付加価値が上がらないと本当の連携関係は築けない」としている。

ZACでは営業経験者の企業開拓員を置いて独自で就労先を発掘しているが、そこで出会った企業をハローワークに紹介することもあるという。ZACでは、ハローワークに限らず、他機関との連携を考えるとときには、こちらの「もらう」だけではなく、相手の利益につなげ、結果として強い信頼関係を築いている。

5. 家族へのアプローチ

ZACでは、家族への就労意識向上の啓発も大切にしている。子どもの企業就労を希望してZACの門を叩いた親でも、実際、わが子が企業で働く姿をイメージできていないことが多い。

数年間、他の福祉施設を経てZACに入所した利用者が、訓練後4ヶ月である企業に就職が決りかけたとき、親の方がそのような短期間で就職することに不安を感じストップをかけたケースがあったという（実際は他の企業に就職して現在も続いている）。

そのためZACでは、なかぼつZACや東松山ZACと協力し、対象になる人や採用する企業の事情に合わせて、保護者にも同席して貰う就労現場の見学会を開催したり、3ヶ月に1度の本人アセスメントの結果を共有する場を通じて、家族も一緒に本人の就労イメージを構築できるよう配慮している。それらの活動を通して家族と支援員に信頼関係が生まれ、その良好な関係が本人の就労意欲の向上にもつながっているという。

6. 職員のスキルアップ等の取組み

1) 専門性の高いスタッフの配置

18名の定員に対し職員数は12名。他事業所に比べても、非常に手厚い人員体制でこの事業に取り組んでいる。12名のうち、常勤正職員は6名、内3名は第1号職場適応援助者の資格を有し、非常勤の1名は営業経験のある企業開拓専門スタッフであり県内の企業を回り就労先を確保している。本気で就労移行支援事業を行っている、という同法人の意気込みがこの人員体制からも伝わってくる。

2) 外部研修を活用

埼玉県やJC-ネットの主催する就労支援関係の研修には全て参加をしている。また、就労支援は「企画力」が全てであるという若尾氏は、福祉以外の企業向けの企画に関連するセミナーなどにも職員を送り出している。福祉に限らず様々な外の影響を受けることも重要だと考えている。

3) 併設機関には甘えず良い緊張関係を築く

ZACは前出の通り、なかぼつZAC、東松山ZACなどを併設しているため、就職したい障害者が集まってくる環境にある。他の就労移行支援事業所からみれば「何もしなくてもお客様が集まってくる」と言えなくもない。しかしながら、ZACはこのような状況に甘えることは好ましいと思っていない。同法人には「なかぼつZACや東松山ZACで相談を受けた障害者を、安易にZACに紹介はしない」という原則がある（合理的な理由のある場合は除く）。ZACも他の就労移行支援事業所と同様に、独自に利用者確保のための営業活動として特別支援学校を訪問するなどして、利用者確保に努めている。

4) 職員のモチベーションアップの向上に向けて

職員のモチベーションアップの向上を図る方法について若尾氏は、「成果をあげること。利用者が就職を決め社会に出ていくときの笑顔を見せること、それが全て」と言う。利用者の喜びをきちんと職員に伝えるべく、就職する際には卒業式を行う。卒業する利用者は皆の前でスピーチをし、それを聞いて送り出すというものだが、職員も残る利用者も就労に向けてのモチベーションは高まる。

また、利用者との関係が対等になる事が達成感につながるという。例えば、食事会一つを取っても訓練を利用していた時には「行事」としての食事会であったが、就職を契機に、予定をお互いに合わせて待ち合わせて食事をする。これは利用者にとって通所していた日常とは異なる、非日常の生活の一コマとして、またその時間を共有できる職員にとっても特別「うれしい」瞬間であり、この様な達成感が職員のモチベーションの向上に繋がっていると若

尾氏は言っている。

7. 連携による就労事例

【さいたま障害者就業サポート研究会での出会いから就労に】

一企業の一担当者との密な連携も大切だが、その利用者の雇用が終了したり、担当者が異動になるとその関係は終わってしまう。企業との連携において、ZACでは「細く長く」という考え方を大切にしている。そのような連携関係を築く意味もあり「さいたま障害者就業サポート研究会」に積極的に参加をしている。これは、特例子会社の役員を歴任した人々が発起人となって作った任意団体であり、企業、福祉、行政、教育の各分野で障害者雇用に関係する人たちが個人として参加し情報共有を図っている。その成果の一つとして、この研究会からスタートした新たな仕組み「埼玉県障害者雇用サポートセンター」の設置に伴い、これまでに3名の雇用に結びつけている。

8. 「ZAC」のポイント整理

- ①法人として、地域のニーズである「障害者の就労に向けたワンストップサービス」という役割を「お客様（障害者）視点のサービス」で遂行。
- ②ZACの役割は「企業就労に向けた職業訓練であること」として、事業目的をこの1点に絞り、MWSの活用、専門性の高いスタッフを登用など、就労支援の専門機関としてサービスを展開
- ③併設するB型施設とは役割を明確に分離する一方、なかぼつZACなど同じ就労支援に携わる職員間では、意識的に甘えを排除し、お互いに切磋琢磨できる職場ルールを設定。
- ④他機関と連携する際は、常に相手の利益を考慮して動くことで、強い信頼関係を構築

【事例 4】竹の塚ひまわり園 チャレンジチーム

1. 事業所概要

- 運営主体：社会福祉法人 あだちの里
- 所在地：東京都足立区竹の塚七丁目 19 番 7 号
- 併設施設：就労継続支援 A 型・就労継続支援 B 型・生活介護（作業訓練型）
- 開所時期：2007 年 4 月
- 利用者数：21 名（知的障害者 21 名）【定員 24 名】
- 職員数：7 名（常勤 3 名・非常勤 5 名）
管理者 1 名、サービス管理責任者 1 名、生活支援員 2 名、就労支援員 2 名、
作業支援員 2 名
- 企業就労へ送り出し実績数：のべ 15 名（2011 年 1 月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

社会福祉法人あだちの里は、平成 12 年 9 月に竹の塚福祉園と竹の塚ひまわり園の 2 施設を開所。竹の塚ひまわり園は知的障害者通所授産施設としてスタートした。足立区には就労促進に向け、足立区障がい福祉センター「あしすと」という福祉センターがあるが、さらに就労を進めたいという区の方針のもと、平成 19 年、あだちの里が就労移行支援事業（チャレンジチーム）と就労継続支援事業 A 型（クリーンチーム）を開始した。

現在はこの 2 事業に生活介護事業、就労継続支援 B 型を加えた 4 事業の多機能型事業所を展開している。都内 200 余の通所事業所の中でも 4 事業を行う最大規模の施設と言える。

2) 地域の特徴

足立区は他区に比べても障害者が多数在住しており、知的障害者が約 4300 人生活している。また、毎年特別支援学校から 60～70 名が卒業しているが、その 40%が企業に就職する。それ以外の 60%の卒業生のうち、中軽度の生徒について同区では、B 型施設等に入る前に就労移行支援を利用する、という規定がある。チャレンジチームでは、このような中軽度の生徒の受け皿として、訓練コースを設定し、彼らの就労可能性や適性を見極める機能を担っている。

区内にはチャレンジチームを含め就労移行支援事業所が 5 か所ある。その中で、当事業所は知的障害者を中心に支援を行っているが、これは、それぞれ培った専門性を生かし支援をすることを優先させている区の方針でもある。

3. 支援サービスの内容

1) ニーズに合わせ 2 つのコースを設定

先述したとおり、チャレンジチームの支援には、主に特別支援学校の卒業生の進路を見極める訓練コースと、企業就労に向けた就労コースがある。利用者の 6 割が前者に属する。

・ 訓練コース

主に就労継続B型、生活介護（作業訓練型）の希望者が対象。特別支援学校の卒業生が多い。毎日作業をすることを習慣づけ、ジグの製作や活動を通して自信がつくように支援。1年間で適性を見極めて次の移行先を決める。

・ 就労コース

企業就労の希望者が対象。多様な年齢、障害特性に対応した支援を行っている。平成19年の開所以来、両コース合わせ66名が入所し、内15名が企業就労を実現。

基本的な訓練作業の内容は同じだが、両コースの間は室内をパーテーションで区切っている。午前中は受注作業を行い、午後はグループワーク、体力づくり（ウォーキング、ダンス、ポートボールなど）のメニューを用意、また、ポートボールなどを通して協力し合うことを学ぶ時間となっている。また、就労訓練として近隣の団地に清掃作業にも出かける。

2) 訓練に取り組む姿勢

「ここは働く場。学校ではない」をきちんと認識してもらうために、服装についてジャージは認めていない。オンとオフのメリハリを付けるために作業時間前にチャイムを鳴らし、名札をつけ、清掃作業では制服も着用する。これは他の併設事業では行っておらず、このようなメリハリをつけることで「企業就労を目指している」というチャレンジチームの利用者自身の心を引き締めている。



受注作業の様子



学校清掃作業の様子

3) 定着支援

チャレンジチームは定着支援にも力点を置いている。支援事業としての6ヶ月を超えて1、2年はフォローしたいと考え、実際に利用者が就職して2年を超えた企業にも定期的に訪問している。送り出した責任もあるが、次の就労に向けて企業とのつながりを深めることもできると言う。個々人をフォローするだけでなく、年2回修了者が参加する交流会を実施している。

定着を進めるには、企業の障害者に対する理解が大切であることは言うまでもないが、企

業サイドからは福祉からの定着支援に対する要望は強い。チャレンジチームではこのような声に応じているものの、このような長期にわたる定着支援を続けることに限界を感じつつあることも事実である。

4. 関係機関との連携

1) 就労先の企業について

これまでの就職先は、インク会社（文書処理等）、自動車販売会社（洗車・事務・清掃）、特例子会社（シュレッダー作業）、日用品販売、スーパー、食品加工工場など多岐にわたっている。所在地も同区内に限らず、近隣の葛飾区、墨田区から都心の港区など電車で通勤する企業にも就職している。区内には中小企業なども多くあるが、障害者の数自体が多いエリアであり、すでに特別支援学校からの卒業生を受け入れるなどしている。ハローワーク足立管轄の雇用率は1.9%程度と高い状況にある。チャレンジチームでは、地元で競合することを避け、ハローワークを活用するなどして、区外の企業開拓に力を入れている。しかし、足立区はバスの路線が多く、電車を利用することに慣れていない利用者も多く、拒否反応を示す場合もある。しかし、敢えてこれにチャレンジし、都心に出て行くことを奨励し、そのために電車を利用した通勤の練習も大事な訓練項目となっている。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など

ハローワーク、「あしすと」（区の福祉センター）、障害者就業・生活支援センターと連携をしている。企業就労の情報源はハローワークだが、「あしすと」が起点となって、区内の事業所にそれらの情報を流している。

チャレンジチームでは2人の職員が外回りをしているが、月2、3回はハローワークに顔を出している。管轄の足立だけでなく、都心の飯田橋なども訪れる。「また来たのか、と思われくらい意気込みが大事」と担当の武井氏は言う。

また、「あしすと」にはチャレンジチームが開所当時支援を受けている。チャレンジチームの担当者になった武井氏には当時まだ就労支援の経験がなく、「あしすと」のベテランスタッフからジョブコーチ的な支援方法を学んだ。実習先の会社も一緒に通い、業務の組み立て、調整の仕方も隣で見ることができた。それが現在のチャレンジチームの基礎となっている。

「経験者の力を借りることが就労移行支援事業をうまく進める第一歩になる」とのことである。

5. 職員のスキルアップ等の取組み

チャレンジチームでは特別支援学校の退職者が2名職員として従事している。新卒者の支援のプロと福祉の人材とをミックスしてそれぞれの専門性を生かしている。

日常的には、毎日チーム会議を行い、支援のあり方を討議している。実習に引率したときに感じたことなどを共有し、新しい工夫につなげている。

チャレンジチームの職員は他事業の職員に比べて、ハローワーク、企業など外の組織や人に接する機会が多く、モチベーションやコミュニケーション力が自然に高まる傾向にある。

「チャレンジチームが先行して職員全体を引き上げている」と施設長の藤田氏は期待を寄せている。

6. 多機能事業所のメリット

同一建物内にあるB型や生活介護でも、チャレンジチームと同様に受注作業をしている。このような多機能事業所では、利用者も職員も混ざってしまうのではないかと、という懸念が指摘されるが、この点について藤田氏は「作業室を分けているだけでなく、業者とのやりとりも各事業ごとに行っている。職員の移動もフレキシブルにはしないなど、支援の目的を明確にして事業の区分けは徹底している」としている。

逆に、多機能型事業所のメリットとして「就労について施設全体の底上げにつながっている」ということがあげられた。竹の塚ひまわり園では全ての事業において「障害者の社会参加」をテーマにしている。「もちろん生活介護など企業就労が難しい方もいる。しかし、施設外就労などに参加してみたい、社会と交わりを持ちたい、という思いが積み重なることで就労に対する全体的な底上げが可能になる」そうである。

利用者は定期的に集会を開いているが、その席で「〇〇さんが就職する」「施設外就労で〇〇〇〇円の工賃をもらった」ということも話題となるという。その様子を目の当たりすると重度の人であっても、自分も外に出てみたい、という気持ちになり社会参加に対するモチベーションも上がる。「B型の利用者の7割の人が、施設外就労に参加しているのは、チャレンジチームの影響がある。チャレンジチームがあるから、全体が変わった」と藤田氏。

他の施設から就職を目指してチャレンジチームに入所した人はいるが、竹の塚ひまわり園内のB型などの利用者がチャレンジチームに移ったケースはない。2年という期限があること、就労ができなかったときに元に戻れる保証がないことが、利用者と家族にブレーキをかけていると思われる。

チャレンジチームの存在によって、障害の重い人も含め利用者が就労に対しプラスのイメージを抱けるようになったことは大きな収穫といえる。今後はそのような利用者が安心して「チャレンジ」できる環境整備の必要性を感じた。

7. 「チャレンジチーム」のポイント整理

- ①地域のニーズ「特別支援学校卒業生の進路の見極め」を担うために「訓練コース」を設定している。
- ②服装、チャイム、名札などを活用し「ここは働く場。学校ではない」という意識づけを進めている。
- ③特別支援学校と競合を避け、地元以外の企業にも積極的にアプローチすることで就労件数を伸ばしている。
- ④就労移行支援事業が、併設する他事業の利用者の働くことへの意欲を向上させている。施設全体として就労や社会参加に対するモチベーションを高めている。

【事例5】就労移行支援事業所 ワークス未来工房

=====

1. 事業所概要

- 運営主体：社会福祉法人 夢工房福祉会
- 所在地：長野県須坂市本上町 1380
- 併設施設：就労継続支援A型
 - ①加工請負事業（22年度加工売上 40,000,000円）
 - ②業務請負事業（時給契約による業務請負 年間1,800,000円）
- 開所時期：2008年4月
- 利用者数：8名（知的障害者7名・肢体不自由1名）
- 職員数：5名（常勤3名・非常勤2名）
代表1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、生活指導員1名、就労支援職員1名、職業指導員1名
- 企業就労へ送り出し実績数：延11名（2011年1月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

障害者自立支援法が施行されたことを受けて平成18年11月に就労継続支援A型を、最低賃金（当時681円・現在693円）ではあるが、週20時間以上のパート雇用契約を結び定員15名でスタート。事業の中心は企業からの下請け作業が中心。開所年は約2000万円の工賃収入であったが、現在は約4000万円の工賃収入になっており、地域の企業をはじめ他県の企業からも作業を請け負い、現在15社から依頼された作業の他、地域の他施設13施設へも作業を外注している。

このように就労継続支援A型を出発点として、そこに働く利用者の力も伸びており、企業からも「こんなに仕事ができるのか」という感想が聞かれるようになった。そして、それぞれが「就職・自立」できることが一番大切なことと考えるようになる。

また、多くの利用者も「働きたい・稼ぎたい」といった希望を持っていた。しかし、この須高地域では新体系へ移行している施設も無く、A型はもちろん就労移行支援事業所も無かった。そのため、利用者の「働きたい」ニーズに応える支援が必要と考え、平成20年4月に定員8名で就労移行支援事業所をスタートさせた。その目的は当然ながら「就職する」ことである。

2) 地域の特徴

平成23年2月現在この須高地域ではワークス未来工房の他に2つ就労移行支援事業所がある。しかし、どちらの事業所も企業への営業（職場開拓）や、企業へ送り出すといった意識が高いとは言えず、事業所自体の運営を優先し、障害者の一般就労に向けて十分な支援活動には至っていないように感じられる。

このような中、企業も法定雇用率を意識し、採用を前提とした実習や見学を受け入れるなど、少しずつではあるが前進している。当該施設の就労継続支援事業（A型）での活動も含め「障害者」＝「できない人」「大変な人」といった印象や概念が変わりはじめている。ここで働く利用者への信用も高まり、雇用について本気で考える企業が漸増している。

この地域は、この事業所の営業活動（雇用啓発、職場開拓）により「障害者雇用」に積極的な地域へと転換すべくスタート地点に立っている。

3. 支援サービスの内容

ワークス未来工房では、併設するA型事業所との多機能施設であるということを強みとしている。

1) A型での事業に携わることで「働く環境」を整える

個別支援計画によって「何の支援があったらその人らしく働けるか」を考えながら、今までの習慣や経験があまりにも少ない状況を踏まえ「働く厳しさ」を経験し、その体験が成長に結びつくよう支援している。

4000万円相当の仕事があることで、「目の前に仕事があることの意味、必要とされる意味、責任があるという意味、協力しあうという意味」などを利用者が自然に感じられるような環境にある。「就労」することへの意識を感じる一歩となる支援を展開している。

ワークス未来工房では、就職活動もしながら平均30,000円の給料を支給している。2年の支援期間に限らず力のある人はすぐにでも就職できるよう支援活動を展開している。

2) 移行支援は「働く意識」を高める状況設定

加工作業には「組む・数える・図る・貼る・整える・確認する」など様々なシーンでの作業があり、そこに「正確さ」「速さ」「創意工夫」「信頼関係」など個々の得意、不得意もあるが、一定の役割と責任を果している。作業を通じて自分のやるべきことはもちろん周りの状況も把握しながら生まれてくるのが「言葉なきコミュニケーション」である。それぞれを尊重し、思いやり、協力できる「仲間」「同僚」「ライバル」という関係に、更により良いところは真似、悪いところは直していくことにより「働く＝責任＝収入」を実感し、「継続が信頼」となる。「働く環境」を提供することで「働く」を実感し、社会にでる勇氣と自信を付けるよう支援活動をしている。また、A型以上に「社会」を意識しての厳しさとチャレンジするための状況設定が必要となる。



4. 関係機関との連携

1) 企業

ワークス未来工房では企業の協力のもと、定期的に2週間～1ヶ月程度の実習を行っている。企業の評価を基に利用者の能力や適性を見極め、利用者自身の就労意識の向上や課題への取り組みに活かしている。

現在実習に協力してくれる企業は5社だが、今後は経験が少ない利用者にはいろいろな職種が体験できるよう協力企業を増やし、実践の場における「能力の向上」と「選べるチャンス」を提供していくことを考えている。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など

ハローワークとは企業情報の提供を受けるだけでなく、ワークス未来工房が営業で得た情報を共有、利用者以外にも「働きたい」というニーズを持つ障害者に情報を提供できるよう連携を図っている。

障害者就業・生活支援センターからは、在宅の障害者で就労移行支援事業所の支援が必要な人が紹介される。また未来工房職員は職場開拓・職場見学・職場実習にも同行する。職場実習では、各種実習制度についての助言やコーディネートを障害者就業・生活支援センターが担い、職場実習支援はワークス未来工房が中心となって行うが、そのバックアップ支援を障害者就業・生活支援センターが担うといった連携を図っている。

5. 利用者、家族へのアプローチ

利用者に対しては先にも記したが、「働く環境」を提供することにより、社会や会社における常識や習慣を身につけてもらえることを心がけている。

また、家族に対しては、安心できるよう情報を提供しつつも、自分の子どもに対する認識のしなおい、また、現実を知り、今までの生活や考え方についても個別の支援内容や計画を理解して貰いながら「足並みを揃えた支援」・「協力」を依頼している。「やるのは本人であり頑張るのも本人」を意識してもらいどんな場面も見守り応援してもらえるよう「今」より「少し先」を見ながら社会や企業、そして支援者や制度を信用してもらおう努力を行っている。

6. 職員のスキルアップ等の取組み

企業とのやりとりの中では、職員自身で決定できることの幅を広げている。一職員としての立場ではなく、会社の経営者や責任者と同じように、今日は勿論、明日、1ヵ月後、1年後を見据えた計画や状況判断ができるようになることを目指している。

営業活動を積極的に行うことにより常に仕事のある支援環境を作り出す。また一方で、作業への工夫も行うなど、利用者への責任を持つことにより職員としてのモチベーションを維持すること、ひいては利用者のモチベーションを維持することを目指している。「目の前に仕事がある」「給料を払う責任」の2つを常に意識している。

7. 就労事例

＜菓子製造、包装作業の企業へ就職＞

障害者合同就職説明会に参加するものの採用には至らない状況が続いていた企業に、ワークス未来工房が訪問するなどして雇用啓発活動を実施した。これにより、当該企業は障害者雇用を検討。その結果、ワークス未来工房利用者の職場実習がスタートすることとなった。

当該企業は「仕事ができるのか」「任せていいのか」といった不安を当初抱いていたが、ワークス未来工房で食品加工、包装、梱包等の作業を行ってきたこともあり、作業に対する理解も早く、スムーズに企業での作業を習得することができた。これは、施設内作業の経験や、職場実習における利用者自身の日々の積み重ねが結果結び付いたものである。

当該企業の人事部・現場担当者とハローワーク、ワークス未来工房の連携により、利用者にあった作業を見つけ出し、当初企業が抱えていた不安を取り除くことができ、就労に結びついた事例である。

＜就労が実現したポイント＞

●職場実習のジョブコーチ支援のもと企業の不安が払しょくされた

- ① 障害者への関わり方の直接または間接的な援助
- ② 職務分析による適切なジョブマッチング
- ③ ①に付随して雇用管理、雇用継続のためのアドバイス

8. 「ワークス未来工房」のポイント整理

- ①A型事業所との多機能事業所であることを活かし、常に目の前に仕事がある「働く環境」を用意している。
- ②工賃を得て働く中で就労に対する厳しさも体験している。
- ③このような「働く環境」を維持するために、職員は一丸となって「目の前に仕事がある」「給料を払う責任」この2つを意識し営業活動を展開している。

【事例6】就労支援センター くるくる

=====

1. 事業所概要

- 運営主体：NPO法人 くるくる
- 所在地：愛知県刈谷市新栄町7-73
- 併設施設：日中活動部（生活介護）、生活支援部（ホームヘルプ事業、ケアホーム）
- 開所時期：2008年5月
- 利用者数：26名（知的障害者19名・精神障害6名・肢体不自由1名）
- 職員数：14名（常勤5名・非常勤9名）
代表1名、サービス管理責任者1名、生活指導員2名、就労支援職員3名、
職業指導員7名
- 企業就労へ送り出し実績数：のべ11名（2011年2月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

NPO法人くるくるの旧事業である地域活動支援センターの利用者が、就労移行支援事業の制度化とともに就労移行の対象者となった。

2) 地域の特徴

愛知県刈谷市には、就労移行支援事業所は「くるくる」の他にあと一ヶ所ある。豊田市と隣接しているためトヨタ系の企業が多い。刈谷市の障害者就職件数は、20年度は127名、21年度は141名であった。また、刈谷病院という大きな精神科病院があり、近隣からの通院者が多い。

3. 支援サービスの内容

1) 一貫した就労支援体制

一貫した就労支援を行なうため、1) 施設内トレーニング 2) 施設外実習（グループ、1人） 3) 求職活動 4) トライアル雇用 5) 正式雇用 6) 職場定着 7) フォローアップの流れに沿って、一貫した就労支援体制をとっている。1つ1つの段階でのアセスメント（評価）を積み重ねて、個別支援計画に落としこみ、定期的に利用者とは面談をして、個別支援計画を作成していく。



施設内トレーニング（クリーニングの受付、ビジネスマナー研修など）

また、上記以外にもMWS（ワークサンプル幕張版）の活用、パソコントレーニング、体力作り、ビジネスマナー講座等のカリキュラムを組んで、就職に向けての総合力を身に付けるサービスを行っている。

2) 施設外トレーニング先の充実

平成23年2月現在、4カ所のグループ実習先と4カ所の個人（1人）の実習先を確保、施設内だけではできないOJTを施設外の企業との連携で行っている。また、パソコンを習いたい利用者には、初歩からのプログラムを用意している。



施設外トレーニング（公共施設の清掃作業）

4. 関係機関との連携

1) 企業

施設外就労先、施設外支援のための場所は、縁のある地元の企業に協力を仰ぎ、提供を受けている。また、刈谷市商工会議所とも連携し、地元の企業とのつながりを深めている。

更に、ハローワークで得た求人情報をもとに、ジョブコーチや就労支援員が中心となって企業に対し「くるくる」での就労支援について紹介する機会を作っている。また、可能であれば、それらの企業で職務分析や雇用前実習を行っている。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など

週に1回は、スタッフと希望者がハローワークで、障害者求人を検索している。また、ハローワークの担当者から障害者求人の冊子を月に2度程度、郵送してもらっている。企業からハローワークに問い合わせがあった場合に、ハローワークの担当者が「くるくる」に連絡、企業を紹介してもらおうスキームをとっている。

特別支援学校との連携においては、安城市の養護学校高等部の生徒の職場体験として、就労移行の体験実習を受け入れている。体験実習生が卒業後、「くるくる」を利用することもある。

地域の刈谷病院との連携をしている。精神障害をわずらっている人は、主治医の許可をも

らったうえで、「くるくる」を利用するようにしている。デイケアを併用する利用者も多く、デイケアのスタッフとも連絡を取り合って、病状の把握に努めている。

障害者職業センターとの連携では、利用者が職業評価を受けることはもちろんのこと、職業センターのカウンセラー、配置型ジョブコーチとくるくるの第1号ジョブコーチが連携して、ジョブコーチ支援を行っている。

5. 利用者、家族へのアプローチ

NPO法人くるくるは、就労支援だけではなく、生活支援部を併設しているので、利用者の生活面も福祉サービスの範囲内で行うことができる。その関係もあって、生活支援部のスタッフ、就労支援センターのスタッフと本人を含めた家族と連携して、就労後の生活までもサポートできる体制が整っている。

6. 職員のスキルアップ等の取組み

「くるくる」は、スタッフ間のミッションの共有、スキルの向上意欲が高いことにも特徴がある。基本的なことであるが、本人の長所をしっかりと見極め、ミスマッチングを回避し、しっかりとした業務のマッチングにつなげるようなシステムをしている。

意識はしていないそうだが、組織内で日々の業務確認をとり合い振り返りをきちんとしている。さらに職員のキャリアアップとして、ジョブコーチを目指すことにより全体の士気を高める事につなげている。こうした基本が忠実にできている事が、就労につなげている成功のポイントだと感じた。

7. 就労事例

1) 複数の連携で成功

三河地区の障害者就業・生活支援センターとの連携により、A社が清掃の職員を探しているという情報が入り、隣市のハローワークとも連携してA社の紹介状をもらい、施設外支援で雇用前の実習を行って、そのままトライアル雇用となった。施設外支援中に、何度かA社の担当者から事業所へ家庭との連携の相談を受け、生活支援部と協力し事業所として対応を行った。この結果、3ヶ月後、正式雇用となった。複数の事業所との調整と複数の人の関わりを必要としたこのケースでは、コーディネートは一筋縄では行かなかったが、連携が実を結び結果につながったと考える。



就労後の定着支援（フォローアップ）も企業と保護者の間に就労支援センターくるくるが介入することで、両者との間のクッションとなり、企業と保護者とのすれ違いをなくすことができた。また、障害者就業・生活支援センターが入ることにより、企業のストレスを減らすことができた。

8. 「くるくる」のポイント整理

愛知県刈谷市は自動車産業の工場が立ち並び、多くの雇用を生んでいる街であるが、あえてそうした事業所を利用せず、自らの人的ネットワークで信頼を築き、障害を持つ人の雇用に結び付けている。この人と人との信頼関係からなる雇用の創出はどの地域でも可能であろう。大企業が少ないから、過疎地域だからできないのではなく、事業所の意識の問題だということに帰結できよう。

また、「くるくる」のスタッフ全員が部署を超え地域での就労の意識を共有していることが重要である。地域就労のためのネットワーク作りには、時間もかかるがそれ以上に忍耐を必要とする。しかし、就労実績があがらなくても、地道に先例を学び、就労支援について研鑽する努力が結果につながっている。

①人的ネットワークによる地元企業との信頼の構築

②職員の「障害を持つ方を地域で就労させたい」という意識の共有

【事例 7】就労移行支援センター C.O.College

1. 事業所概要

- 運営主体：エム・オーヒューマンサービス株式会社
- 所在地：愛知県名古屋市東区泉 2 丁目 28 番 24 号ヨコタビル 304 号
- 併設施設：なし
- 開所時期：2006 年 10 月
- 利用者数：24 名（知的障害者 24 名）
- 職員数：12 名（常勤 5 名・非常勤 7 名）
代表 1 名、サービス管理責任者 1 名、生活指導員 1 名、就労支援職員 3 名、
職業指導員 5 名
- 企業就労へ送り出し実績数：のべ 4 名（2011 年 2 月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

障害者自立支援法が施行された平成 18 年 10 月に開設。就労移行支援事業所は市内では 1 箇所程度しか存在しなかった。

名古屋市内では就労支援は授産施設で取り組んでいる施設もあったが、それよりも作業所自ら工賃を上げていこうという施設が多かった。

C.O.College へのニーズは当初、他の授産施設の利用者や在宅だった人が、「将来、就労できるのなら」と利用した人もいたが、SST のようなスキルを身につけたいという希望や C.O.College のようなスクールスタイルで学習を受けたいという人が多かった。

2) 地域の特徴

名古屋市には 22 箇所の就労移行支援事業所がある。C.O.College と同じ区には他に 1 事業所があるのみである。

名古屋市内のハローワークは管轄区域のハローワークによって障害者の就労に対する姿勢に温度差が感じられる（担当者がついてくれるところと、担当者をつけずにおこなうスタイルなど）。また、障害者雇用についてまだ経験が浅い企業は、障害者への理解がまだそれほど進んでいないためか、就労にあたり無理な条件を要求される傾向が見受けられる。

3. 支援サービスの内容

1) 学校形式での訓練

C.O.College は、一般的に行われている作業的な訓練は行っておらず、学校形式で訓練を行っている。

2 年間のカリキュラムを組み、ひらがなとカタカナの読み書き、数字の大小などの一般教養、体力増進のためのスポーツ、清掃や一般事務を行う就業訓練の基礎といった授業を行っている。また、ひと月に一回程度のペースで行事も取り入れている。日々の授業だけではなく

く行事からも社会マナーなどを学び、経験することを目的としている。

また、ヘルパー2級の資格取得についても、利用者の適性に合わせ、資格を取得するサポートを積極的に行っている。



体力増進のためのスポーツ



社会マナーの授業

2) 実習機会の充実

一人一人の力に合わせてグループ分けをおこなっている。また、実習の機会をできるだけ多く設けるようにしている。実習では、出来る限りジョブコーチが同行してモニタリングを行ない、次へのステップに進めることに重点を置いている。



ブルーボネット実習



公園清掃実習

4. 関係機関との連携

1) 企業

実際に企業就労のイメージを持ってもらうために、C.O.Collegeの事業所ビルに入っている企業にも協力を仰ぎ、実習の場を設け、現場から学ぶ環境を整えている。

2) JLC-NET (ジョブライフクリエイティブネット) ワーク東海

東海3県(約25箇所程度)、愛知、三重、岐阜に渡り、他の就労支援事業所や特例子会社等との連携を図っている。そのネットワークは現在、JLC-NET (ジョブライフクリエイティブネット) ワーク東海という任意団体を結成し、学習会等を2ヶ月に1度開催してい

る。将来は法人化（NPO）を目指している。

このネットワークはケース、就業先等の共有だけに止まらず、職員同士の研修の場にもなっており、東海地区の障害者雇用に関する基盤の向上につながっている。ここから一般就労につながったケースもあり、重要な役割を持っている。

5. 利用者、家族へのアプローチ

保護者会・個人面談を実施すると共に、実際に保護者には日々の様子を見てもらう機会を設け、利用者の現状を把握してもらい、今後の支援計画につなげるようにしている。

6. 職員のスキルアップ等の取組み

C. O. College はスタッフ間のミッションの共有、スキルの向上意欲が高いことも特徴である。基本的なことであるが、本人の長所をしっかりと見極め、ミスマッチングを回避し、しっかりとした業務のマッチングにつなげるようなシステムづくりを行っている。

意識はしていないそうだが、組織内で日々の業務確認と「振り返り（反省）」をきちんと行っている。さらに職員のキャリアアップとして、ジョブコーチを目指すことにより全体の士気を高める事につなげている。このような基本が忠実にできている事が、就労につながっている成功のポイントだと感じられる。

7. 連携による就労事例

J L C - N E T の事業所間ネットワークによりケースを共有することで、企業就労へのマッチングの幅が広がっている。

事例として、企業からの障害者の採用条件が提示され、C. O. College の就労センターでは、マッチングが困難なケースを、J L C - N E T の事業所へ紹介し、条件に合った利用者を紹介するケースがある。また、この逆のケースもある。

実習などについても両者が連携しながら実施している。カバーしあうことにより、就労へ結びつくケースもある。また、定着支援も他機関と連携したほうが実施しやすい。

地元優先という点から、在住エリアを限定する企業などもあり、エリアを越えた事業所間の連携なども必要だと感じたが、エリアを超えた事業所間のネットワークにより解決の方向に進んでいる。

現在、既に雇用している企業にもコンサルタント業務として参加することにより、今後の就労支援へ結びつく可能性もある。

8. 「C. O. College」のポイント整理

就労支援事業所単体ではチャンスを失ってしまう可能性があることから、自分だけで抱え込まず、他の事業所、他の機関等と連携を行いカバーをし合う環境を自ら作り出している。

また、就労したら終わりではなくその後のフォローアップも移行支援事業所の役割だと自覚している。一人よがりにはならない。

①一人よがりにはならない。他の事業所との連携環境を創造

②定着支援と就労先の企業のフォローアップ

③とりわけ人事系の方（産業カウンセラー、キャリアコンサルタントなど）との連携。

【事例 8】就労移行支援事業所 Link

1. 事業所概要

- 運営主体：社会福祉法人 加島友愛会
- 所在地：大阪府大阪市淀川区加島 1 丁目 60 番 46 号
- 併設施設：就労継続支援 B 型事業所
- 開所時期：2006 年 2 月
- 利用者数：31 名（知的障害者 30 名・精神障害者 1 名）
- 職員数：13 名（常勤 7 名・非常勤 6 名）
代表 1 名、サービス管理責任者 1 名、生活指導員 2 名、就労支援職員 3 名、
職業指導員 6 名
- 企業就労へ送り出し実績数：のべ 15 名（2011 年 1 月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

加島友愛会は、職員数およそ 230 名、障害福祉だけでなく高齢者福祉も含めて多機能なサービスを提供している規模の大きい社会福祉法人である。

学校を卒業した後、地域で行き場のない知的障害者の居場所として 1991 年に作業所を開始、その後すぐに法人格を取得、通所更生「加島希望の家」をスタート（現在は生活介護事業所）した。

その後「親亡き後」問題を目前に検討した結果、大阪市で初の完全個室、そして最後の入所施設となる「アンダンテ加島」を設立。地域移行を目的としながら、親の不安を軽減するために居住支援からのスタートとなる。居住支援が確保されると次に課題となったのが日中活動と所得保障であり、加島希望の家でジョブコーチの活動を始めるが、片手間ではできない活動と認識され、法人内に任意で就労支援事業部を設立。2003 年から現在の Link の準備を開始、2006 年 2 月にオープン。それまでは就労支援に特化した施設がなかったため必要性が高く、自立支援法の施行を待たずに、授産施設からスタートし、施行次第新体系に移行する形をとった。

2) 地域の特徴

淀川区は大阪市の北部に位置し、大阪の交通の中心である大阪駅（梅田駅）から近く、大阪市内だけでなく近隣の市からも交通の便がよい。現在も通所者のうちの 3 分の 1 以上の人が大阪市以外の 10 市（うち兵庫県の 4 市を含む）から通っている。

このような交通の利便性の他にも、他市から多くの通所者が集まる理由として、他市に就労に特化した施設がないことや、就業開始時間を少し遅めに設定し、他市からも通いやすくしていることなどが挙げられる。また大阪という都市部の特徴として、56 人以上の企業が多数あ

り、障害者雇用率のアップに取り組む企業の絶対数が多いことも要因の一つだ。

3. 支援サービスの内容

1) 支援内容

- ・ 施設内就労

実際の仕事で訓練をすることで、就労スキルを身につける

- ・ 施設外就労①（体験）

就労のイメージを持たない新卒者が施設外での就労体験を通してイメージを持つ。同時に職員はあらゆる場面でのアセスメントを行う

- ・ 施設外就労②（雇用を前提とした実習）

適切なジョブマッチングを行う

- ・ グループワーク

社会的スキルを学ぶ場。ハローワークの担当官の協力を得ながら、働く理由を学ぶ、働くまでの見通しをたて、イメージをもつ、敬語や安全・衛生についての知識を学ぶ、面接や自己表現の練習、OBの職場見学などを行う

- ・ フォローアップ

適切なジョブマッチングができていることが前提、そのためにはアセスメントができていることが前提。（今まで支援した50人弱の一般就職者のうち離職は3名）月1回の職場訪問、OB会の開催（会報発行やキャリアアップ講座）

2) 企業就労に向け意識していること・工夫していること

- ・ 働きたいと思っている人を集める

オープン時にとった利用者アンケートの結果では8割以上の利用者が一般企業への移行を希望していた。

- ・ 移行事業の役割をシンプルに認識し専念すること

移行事業の役割であるアセスメント、就職準備性を高めること、適切なマッチング、フォローアップに専念する。他の事をすると就労の成果が下がってしまう。

- ・ 新卒を中心に利用者を集める

就労移行は25歳までのサービスと考えている。（Linkの移行支援利用者平均年齢は24.1歳）

- ・ 利用者目線だけでなく、企業側の視点を持つ

新入社員はまず企業に実習に行き、企業の視点を学ぶ。移行支援事業所は、雇用する側の視点、責任を理解して、必要な経験、訓練、支援、フォローに取り組むことが必要。

- ・ 事業計画を立て、すべてに目標数値を設定

利用者確保に向けた体験実習の参加人数や移行後の定着率など。支援事業所自体が企業などと同じように仕事としての視点やムードを持つこと。

- ・ 多機能事業所の中で、人数のバランスを保つ

多機能で2事業を行っているが、移行30名：継続10名の割合が大切と考えている。一般就労を目指す施設全体の雰囲気としてこのような人数のバランスを取っている。

- ・ 賃金の仕組みにも工夫

施設外就労を活用し、利用者の企業就労への道筋をつくるため、外に出れば出るほど賃金が上がる仕組みをとっている。

- ・ 「2年で送り出す」が当たり前の雰囲気を醸成

2年で決まらない人に対しては面談を通して他の施設へ移ってもらうこともあるが、概ね1年6ヶ月で就労の可否を見極める。職場全体に「定期に送り出すのがあたりまえ」のムードがある。

- ・ 「必ず変化がおこる」という前提でフォローアップを行う

就労後は誰もが必ず何らかの変化が起こると考え、毎月1回は就労先を訪問し、変化に応じて本人との話や家族との連携など必要なフォローアップを行っている。



一日の自分の仕事を確認するボード。
一日のうちに複数の種類の作業を行うこともあり、より本人に合った仕事内容や方法を見極める仕組みになっている。

施設内就労の様子。「見学です」と声をかけられると全員がいったん手を休め、挨拶とお礼の言葉、お辞儀をする。てきぱきと働いている様子からは、話に出ていた「仕事という雰囲気を崩さない」という姿勢の効果が実感できる。



4. 関係機関との連携

1) 企業

- ・福祉職側の視点（利用者目線）だけでなく、企業側の視点を持つこと
- ・企業で雇用されている障害者のイメージをもつこと

（施設長・酒井氏コメント）

実習先については困らない程度の企業に協力を得ている。企業との連携の課題としては、これは福祉サイドの課題でもあるのだが、密な情報交換をいかにタイミング良く行えるか、にある。これらはあくまでも個別の事案であるが、もう少し早く教えてくれればフォローできた、というケースもある。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など

- ・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、支援校とは入り口での連携が多い
- ・府内・市内7つの支援校から新卒が入所
- ・ハローワークはグループワークの講師のほか、9月の障害者雇用率未達成事業所の研修を Linkで行うなども連携も行っている

（施設長・酒井氏コメント）

福祉サイドの課題としては、さらなる専門性の向上と、慢性的な人手不足の解消があると感じる。また、ハローワークとの連携においては、担当者が異動などすることが多く、せっかく築いたネットワークが続いていかないという難しさがある。

5. 職員のスキルアップ等の取組み

職員の専門性を高めるために、ジョブコーチネットワークの研修に送り出している。新入職員は特例子会社などに実習に行き、企業側の視点、企業の責任感を学んでいる。

スタッフはパートも含めて、離職者が少ない。パート職員のスキルや専門性も活かせるように常勤職員と組み合わせて配置している。

6. 連携先のコメント

【エルアイ武田 大森さんより】

連携内容

- ・体験のための実習受け入れ（仕事とはどのようなものか知るため）
- ・2名が加島友愛会から就労
- ・新入社員の实習受け入れ

他施設との違い等、Linkとの連携についてのポイント

- ・施設での訓練は時間が短い等ゆったりしていたり、仕事が厳しくても「学校」のような感じで、休憩があったり「私語禁止」だったり、「仕事」の雰囲気とは違うことが多い

い。しかし私たちは実際の職場では休憩が思うように取れないこともあるし、職場の仲間と話もする。本当に就職を目指しているのなら本当の「仕事」の雰囲気が必要。実習を重ねながら厳しいことも言われて、本人に会った仕事をいかに見つけられるかで本人の失敗体験を減らすことができる。加島さんはそこを理解しておられる。

- ・施設は「その仕事ができるようにならなければいけない」と考えがちだが、誰でも会社の仕事は会社に入って働いてから覚えるもの。施設では、仕事で困ったときに仲間とどうしたらいいか、といった困難を乗り越えていける力をつけることが必要。もちろん会社でも乗り越えられるよう取り組むが、中小企業など人数が少なくて充分関われないところも当然あるので、施設でその力をつけておくことが必要。
- ・ジョブコーチの大切な仕事は職務分析よりも職場の人たちにいかにつなぐか。本人にどう伝えたらよいかを職場の仲間に伝えたり、仲良くなって口の聞き方なども友人のようになってしまう人に対して仕事はそうではないことを伝えたりなど、本人と職場の仲間のつなぎ役というのが大きな役割と考える。
- ・ジョブコーチが職務分析をしようとしてもなかなか難しい。施設の職員さんが企業を知らないことが多い。福祉的就労でなく一般就労を目指すならそれでは難しい。加島さんはそこを直ちに受け入れてくれた。
- ・加島さんはフォローをしっかりと行っている。本人がしんどくなり、休みがちになってしまったときでも、企業ではなかなか難しい家族との連携をしっかりとやっていることもあり、本人が改めて働きたいと思えるようになったケースもある。フォローが厚いと企業も安心できる。施設から雇用するときは、支援者もみて採用する。

7. Linkのポイント整理

- ①移行支援の役割をアセスメント、ジョブマッチング、就職準備性向上、フォローアップとシンプルに認識され目標が明確なため、適切な支援が行われ実績が上がっている
- ②支援事業自体が「仕事」として事業計画、目標数値の設定がなされ、職員と利用者間で「仕事をする」というムードが共有されている。
- ③フォローアップの厚さが実績につながっている。「必ず変化が起こる」という前提でフォローを行っている。またそこに「実績は信頼につながり次の雇用につながる」という職員の皆さんの意識がある。
- ④話を聞いた施設長の酒井氏をはじめ、職員が「仕事」に対する意識、企業と利用者双方の視点を持っていることが、事業全体に大きく影響している。

【事例9】就労移行支援事業 「さなえ」グループ

1. 事業所概要

●運営主体：NPO法人 さなえ

事業所名	さなえワークス一番町	さなえワークス天山	さなえワークス空港通	さなえワークス南久米			
設置者名	特定非営利活動法人 さなえ						
所在地(添付地図参照)	松山市一番町1丁目9番地15	松山市福音寺町750番地	松山市空港通り6丁目13-3	松山市南久米226-1			
主な事業内容	模擬キッチン店舗を使った飲食・給食・調理・接客補助の訓練	温泉清掃補助、岩盤浴清掃補助 フロア掃除	リネン業 (タオル・館内着たたみ、検品)	温泉施設「そらともし」館内着のたたみ、まとめて縛る。 簡単な検品・補修等			
併設施設	さなえパーク (A型)	さなえファーム (B型)	さなえスパ (A型)	ワークス天山 (移行)	さなえオアシス (A型)	ワークス空港通 (移行)	なし
主な事業内容	パーキングの設置・管理誘導業務・ビル掃除	ウエスの作成、岩盤浴の館内着の補修、ウエスト・腰の紐通し	温泉施設の清掃・来店準備・フロア清掃	岩盤浴の施設内の清掃・来店準備・レストラン清掃	クリーニング補助	クリーニング後のリネン品の検品・結束・補修	
利用開始時期	平成22年12月12日	H22年6月1日	H22年8月1日	H21年8月1日			
利用者数	10名	9名	5名	10名			
内訳	視覚障害						
	聴覚障害						
	肢体不自由	2名					
	内部障害						
	知的障害	3名	4名	5名			
	精神障害	5名(内高次脳機能障害2名)	5名(内発達障害2名)	5名			
	その他						
職員数	7名	5名	5名	5名			
	管理者	1名	1名	1名			
	サービス管理責任者	1名	1名	1名			
	生活指導員	1名	1名	1名			
	就労支援職員	2名	1名	1名			
	職業指導員	2名	1名	1名(+1名兼務)			
企業への就労への送り出し実績数		H21年度1名(就職したが離職)					

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

NPO法人「さなえ」の母体企業であるフジ広告グループは、温泉の運営(ゆとりあ・トロン)・ホテルフラワーの運営・フラワーパーキング(市内7カ所)の運営、リネン業、不動産管理業などを、主に地元の松山市を中心に幅広く事業を展開している。その中で、障害者雇用も20年来続けており、現在もグループ全体で50名の障害者雇用をしている。株式会社である同グループが、NPOを立ち上げ福祉サービスに参入した理由は、ハード面・人員配置・専門性において限界を感じたからだという。

NPO設立当初はA型事業所を開所したが、安定した環境で働くことで利用者の一般就職の意欲が低下し、一般就労に距離をおいてしまうと感じ、就労移行支援事業を開始することとなった。現在、就労支援事業所を4カ所運営しているが、その全てが公共交通機関で継続して通所できるように、交通利便性の良い場所にある。今後はさらに、市内での開所を目指し、地域の障害者が住まいの近くで働ける場を提供したいと考えている。

このように、福祉サービス事業所を展開する「さなえ」は、それらの事業を通し、他社と接することによって、様々な意見が聞こえてくるようになった。企業サイドは、障害者雇用に消極的な訳ではない。しかし、求人情報はハローワークからしか届かず、また、採用して

もアフターフォローがなく、すぐに辞めてしまうケースが多い、という認識がある。そのような企業から、障害者雇用について一緒に取組んでほしいという声が寄せられおり、企業の視点と福祉のノウハウを持つ「さなえ」の役割が発揮できている。

2) 地域の特徴

愛媛県松山市には就労移行支援事業所が 13 箇所（平成 23 年 2 月 18 日現在）ある。ハローワークに寄せられる求人はここ 2～3 年は急増しており、特に、精神障害の就労が増えている。

その動きを松山青年会議所が後押ししている。同会議所では、2002 年から 2007 年、「障害者部会」を立ち上げ、「理解がないから排除する。どの人も必要な人。企業も障害がある人と共に働くことで新たな展開や活路があるはずだ」の理解を深めている。これにより、障害者の実習先を毎年 5～10 社確保し、さらに就労支援へ向けた講習会等も開催している。企業サイドのこのような動きが、少しずつではあるが障害者雇用を促進させている。

3. 支援サービスの内容

「さなえ」は、毎年新規事業を立ち上げているが、これは業種を増やすことで、利用者の職種も広げることができるからである。若年の高次脳機能障がい者の就労などは、いくつかの事業を試す事により、適切な業務を見つけることができている。

1) 各事業所の事業内容

- ・ さなえワークス一番町
模擬キッチン店舗を使った飲食・給食・調理・接客補助の訓練
- ・ さなえワークス天山
温泉清掃補助、岩盤浴清掃補助 フロアー掃除
- ・ さなえワークス空港通
リネン業（タオル・館内着たたみ、検品）
- ・ さなえワークス南久米
温泉施設「そらとり」館内着のたたみ、まとめて縛る。

2) 支援の特徴

- ・ 「さなえ」のグループ内に多様な事業があるので、多様な業務体験を提供できる。利用者は環境・作業内容・時間帯も含めて、フレキシブルに選べ、その中で適正を見極めることができる。
- ・ 協定を結んでいる飲食店の店舗形態を事業所で再現し、現実的な訓練を重ねることができるように工夫している。レイアウト・機械の種類・設計も業種専門の関係者に協力してもらい選定している。
- ・ 実習先には職業指導員・就労支援員が同行し、当初 1 週間はマンツーマンで支援する。企業ニーズによって、通勤支援も行う。

4. 関係機関との連携

1) 企業

「さなえ」の強みはその母体が企業であり、他企業とのつながりの深さでにある。現在、11社と業務提携のための「受入契約」を結んでいるが、そのうち、3社はグループ企業、残りの8社はグループ以外の企業である。

企業との連携についての課題として担当の山崎氏は次の2点を挙げている。

- ・雇用率の問題もあり経営者自身は障害者雇用を進めようとするが、その思いが現場に伝わっていない。障害者と一緒に働くスタッフが「なぜ、障害者の面倒をみなくてはならないのか」といった思いを抱くことが障害者雇用を阻んでいる。当事業所では支援員が付き添う中で、職場の理解を広げるよう努力をしている。また、経営者とともに対策を検討しているが、その際は現場支援の職員とは別の職員が行うようにし、お互いの本音を聞き出せるよう配慮をしている。
- ・企業がはじめてから障害種別を限定して募集をしてくることにも課題を感じる。精神障害はわからないから怖い、知的障害にはこの仕事は難しいなど、知らないから生ずる誤解がまだまだ存在している。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センターなど

ハローワークとは連携して定期的に「就労と福祉のワンストップ相談」を開催している。毎月第2木14:00~16:00、偶数月はハローワーク、奇数月は福祉が担当する。就労に関する内容全般が対象で、完全予約制で実施している。

最近では、えひめ障害者就労・生活支援センターとの連携も深め、担当者とは継続的に連絡を取り合い生活支援において相談している。

松山市の単独事業として「松山市障害者総合相談窓口事業」がある。就労窓口で専門の担当者設置しており、相談者家族への対応、ハローワークとの連携による就職先の斡旋、企業訪問活動や就職先の開拓、障害者の就職後・離職後のサポートにおいて、連携をしている。採算性も重要視する企業の立場を理解した上で調整してくれるので重要な存在となっている。

福祉サイドの連携の課題として、「頻繁に連絡を取り合うことが大事だが、連携が個人単位で行われている現実がある。担当者が異動することも多く、それぞれの施設単位としての深い連携が築いていける体制づくりが必要だ」と指摘している。

5. 家族へのアプローチ

個別支援計画は必ず家族にも見てもらうようにしている。さなえスパ（入浴施設の清掃）等は若い利用者も多いが、そのような場合は、親との連絡帳を活用している。新卒の家族とは意見を異にすることも多かったが、このような取り組みを通して、相互理解が図られている。

多くの家族は「仕事」という認識が低い傾向がある。「本人を否定するのか」「いいところを観てほしい」と言われたこともある。それらの意見に対しては「仕事をしにきている」と

いうことを説明し、理解を促している。

6. 連携による就労事例

さなえのグループ企業であるフジ広告株式会社が運営・管理しているビル（さなえも一テナントとして入居中）に給食事業（特に病院給食・福祉施設の給食）を行っている企業2社が入居している。この2社に対しては、テナント入居前の段階から「さなえ」の内容・目的を伝え、障害者雇用におけるメリットデメリット等の様々な可能性を説明し、入居した際には障害者を受け入れて貰えるよう交渉してきた。

結果、ビル入居後、正式に実習受入覚書を締結し、受入を開始している。特に障害者法定雇用率の罰則が強まるという状況もあり、実習生のうち「さなえオアシス（A型）」から1名がグループ外企業の正社員として採用されるに至り、現在も順調に仕事を継続されている。

その後も、上記テナント2社は定期的の実習を受け入れて貰っており、更に、平成23年4月に1名、5月に1名、合計2名が各企業に1名ずつ就職予定である。

7. 連携先のコメント

「さなえ」と連携した企業からの意見

- ①障害者受入に際し、企業内の態勢について不安であったが、相当期間の実習を行え、かつ、指導員（さなえ）が現場である程度本人に対応してもらえたこと、さらには不安点・改善点などについて企業同士として話し合いができたことがよかった。
- ②本人のやる気があったことが一番だが、遅刻・欠勤なく出勤できることを一定期間見極めることができたので、安心して採用できた。
- ③得意・不得意を明確にしてもらえると実習、採用に関して計画がしやすい。
- ④本人のやる気が一番大事なので、その点をうまく引き出すような支援をしてほしい。
- ⑤採用後も相談できればありがたい。

8. 「さなえ」のポイント整理

- ①同一法人内に、就労移行・A型・B型などを持ち、その強みを生かし合っている
- ②多角的な事業展開により、利用者は適性や希望に合わせて、業務内容・就業形態・就労場所を選択できる。
- ③母体が企業であったことを活かし、企業が抱く障害者雇用への不安を企業の視点でサポートすることができる。企業と福祉の橋渡しをしている。

【事例10】就労移行支援事業所 セルフ岡の辻

はじめに

平成23年2月にヒアリングを行った事業所は、山口県宇部市で活躍中の就労移行支援事業所「セルフ岡の辻」である。その中心的存在である支援主任の伊藤卓芳さんから、現状や様々な取組みについて聞いた。

最初に、伊藤さんについて少し触れたい。彼は、学校卒業後20年間、地元の大企業（製造業）に勤めていたそうだが、5年前に「人に接する仕事がしたい」との強い思いから福祉の道に入って来られたとのことである。転向の最大の難関は、奥さんの納得を得ることだったそうで、半年の長きに亘り、ご自身の思いを伝えられたとのことである。筆者も同様の経験をしているので、大いに共感するとともに、強い思いが人生を切り開くことを改めて感じる事ができた。

1. 事業所概要

- 運営主体：社会福祉法人 南風荘
- 所在地：山口県宇部市大字西岐波字西迫の田2189番地60
- 併設施設：就労継続支援事業B型（20名）
- 開所時期：2008年9月
- 利用者数：15名（知的障害者3名・肢体不自由3名・精神障害3名・発達障害3名・視覚障害2名・聴覚障害1名）
- 職員数：6名（常勤4名・非常勤2名）
代表1名（兼務）、サービス管理責任者1名（兼務）、生活指導員1名、職業指導員2名、就労支援員1名、第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）1名
- 企業就労へ送り出し実績数：のべ19名（2011年2月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

事業開始から約2年半、21年度の移行率67%、22年度60%（2月現在）と高い実績を挙げており、地元でも注目されている存在である。

「セルフ岡の辻」は、社会福祉法人南風荘の授産施設の1つとして平成15年に開設された。当法人は、障害のある人の「働く・暮らす」を支援するために、市内に1箇所の入所支援施設、3箇所の授産施設、1箇所のデイサービス事業、1箇所の相談支援事業所を展開し、障害福祉サービスの提供をしていたが、平成20年9月、障害者自立支援法に伴うサービス提供に移行するため、全ての利用者のニーズをもとに法人全体で新事業体系へと移行した。150名の利用者のニーズと将来性を考えて、「セルフ岡の辻」は、就労移行支援事業（15名）、就労継続新事業B型（10名：当初）の多機能型事業所として日中活動を展開することになった。

2) 地域の特徴

当該事業所がある宇部市は、人口約175,000人で、その内障害者手帳保有者は、身体障害者7,224人、知的障害者1,222人、精神障害者852人（平成22年4月現在）であり人口の

5%強が障害者である。2007年4月、障害者の就労に焦点を当てた連携強化をとる思いで「宇部市障害者就労支援ネットワーク会議」が発足し、行政、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター（なかぼつセンター）、福祉事業所、学校、商工会議所、企業等が連携して就労促進活動が行われている。このネットワーク会議は、『就労』を前面に出し、3つのワーキングチーム（就労支援 WT、移行支援 WT、継続支援 WT）と企業部会で構成され、様々な活動を通じて、障害のある人たちが夫々にマッチした働き方ができるよう、地道な取組みが続けられている。

3. 支援サービスの内容

この事業所が提供している支援サービスの具体的な内容について、ヒアリングに応じてくれた伊藤主任の言葉をそのまま記すと、

1) 職業能力の育成

①様々な作業（経済活動）を通して「働く！」ことを意識する

* 公衆トイレの清掃

人があまり好まない「汚い・臭い・キツイ・寒い・暑い」作業を通して、自分自身と向き合うこと、チームワークの大切さ、また地域の方からねぎらいの言葉をいただくことで地域の役に立っている！といった達成感を体感する。

* 部品検査作業

お客さまからの要求品質があり、そのために作業標準（作業マニュアル）に沿って標準的に作業を進めるということ。しかし品質にはバラツキがあるということもあわせて伝えていくことで、品質管理についても伝えていく。また納期は絶対に守る！という当たり前のことを伝えながら緊張感のもと検査作業を体感する。

* その他

「工芸品（しおり）製造販売（自主製品）」や「弁当配達作業」などを通じて、『働くことは楽しい！（人生を充実するために大切なこと）』を体感していただき、就労意欲につなげていく。作業現場においては、スモールステップの積み重ねを意識して、成功体験を積み上げ自



部品検査



弁当配達作業

信につなげている。『仕事=辛い』という誤認識を解消できるように丁寧に伝達していけるように心がけている。

- ② 様々な模擬作業訓練を通して自分に何ができるか？できないのか？どのような作業・仕事に向いているのか？『自分発見』をする

* 模擬作業訓練

ボールペン組立・ボルト組立・電卓入力・伝票入力・文章作成・金種作成・比較訓練・印鑑表作成・洗車作業・車両点検作業・清掃作業・施設内環境整備作業等

※経済活動と模擬作業訓練を通して自分発見をしていただくとともに、本人の適性をスタッフが把握して企業とのマッチングの際の材料とする。

2) 社会適応能力の育成（グループ活動）

- ① モチベーションアップセミナーの開催
「夢は叶う！」「目標は達成できる！」ことを、グループワークを通して伝える。
- ② ビジネスマナーセミナーの開催
 - ・就労チェックリストによる自己点検
 - ・ビジネスマナーの基本
 - ・就業中のマナー、話し方の基本
 - ・名刺の渡し方、履歴書の書き方、面接の練習等
- ③ 朝礼時のプチ訓練：挨拶の練習（手話を交えて）、一言スピーチの導入
- ④ 原付免許・自動車免許取得に向けてのカリキュラム
- ⑤ 事業所の見学
- ⑥ 図書館の利用
- ⑦ 基礎体力づくり（ジョギング・散歩）
- ⑧ 接客訓練（レジ・接客）
- ⑨ 調理実習（衛生管理・接客）



朝礼の様子

4. 企業就労促進に向けて

では、一般企業への就職に向けて、どのような工夫や実践が行われているのかということであるが、ここでも伊藤主任の言葉をそのまま記すことにする。

1) 企業との連携

障害のある方の雇用に伴い、企業が抱える不安や課題などを十分に聴き取り把握することで、企業に合った雇用形態等を提案していく。また障害者雇用についてのメリットなどもきちんと伝えるようにしている。制度や助成金等についての対応はハローワーク、雇用開発協会などと連携しながら企業に提案している。企業にマッチングした障害者雇用を進めるために、いかに不安と課題を軽減することができるかを基本に「雇用相談～提案～実習時のジョブコーチ支援～雇用～定着支援～離職支援」の全ての場面で支援をすることを伝えながら企業と連携している。

2) 特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、ハローワークとの連携

① 特別支援学校について

実習受入れを積極的に行い、実習段階の評価とあわせて卒業後を見据えた支援も早い段階で学校と連携して進めている。将来の利用者確保という意味でも積極的に連携している。

② 障害者就業・生活支援センターについて

利用者受入れ・アセスメント・企業先でのジョブコーチ支援（ジョブサポーターとの連携）・定着支援・2年間で雇用が決まらなかった人の支援等、常に連携をしている。セルフ岡の辻の利用者支援という考え方から、地域の障害者の就労支援という考えのもと常に連携して実施している。

③ ハローワークについて

利用者の求職活動で面談対応（体験も含む）や求人票（障害・一般に係わらず）の情報提供（FAX）、企業への就労支援など連携を図っている。また障害福祉サービスに偏見等を持たれ、単独でハローワーク窓口を訪れる在宅障害者へセルフ岡の辻就労移行支援事業の存在などもあわせて紹介して貰っている。

3) 家族との連携

家庭内で実施できる生活訓練（生活リズム・家事・会社での悩みを傾聴する・公共機関の練習など）は利用相談の際に伝え、家庭・事業が連携しないと就労支援は難しいことを伝えている。また企業側に家庭が必要以上に介入しないこともあわせて伝えている。企業実習や求職活動状況などの情報共有を行い、連携を図っている。

4) 職員の専門性やモチベーション向上への取り組み

各種団体が行っている研修は積極的に参加している。特にJC-NET（ジョブコーチネットワーク）についての研修は、第1号職場適応援助者研修、地方セミナー、全体会議にも

積極的に参加してスキルアップを図っている。また商工会が主催している企業向けのセミナー等も参加し、企業側の立場に立って考える事を意識できるようにしている。

また、スタッフ全員がリーダーといった考え方で、各職員が良い意味で自分の役割を超えた職務ができるマルチ職員になることで、どのような場面においても（相談、契約、職業指導、生活支援、就労支援、ジョブコーチ支援、苦情解決、事業企画、セミナー参加等）自主的に主体的に参加できるようにし、自信につなげている。そのためには所内会議等でプチ勉強会の実施や「モチベーションアップ・やる気セミナー！」等を実践して、スキルアップとセルフイメージ向上に向けての働きかけもしている。

5. 連携による成功事例

このように、「セルフ岡の辻」は積極的な取組みを日々重ねながら、多くの障害者を就業に結びつけたり、手厚い定着支援を行っている。2つの視点から連携を挙げてみると、

第一は雇用の促進であり、働いている障害者の就労支援を他機関と密な連携を取りながら実施することで、丁寧かつ迅速な対応ができる。また、企業にとっても安心感が得られ、「もう一人」雇用する話へと進展することが多くあるようだ。また、他の店舗での雇用相談や他企業への紹介等、雇用促進に繋がる事例はこれまで多くあったとのことである。

第二は定着支援であり、前述の「宇部市障害者就労支援ネットワーク会議」が毎年開催している「就労応援セミナー」での事例発表で、当該企業と連携しながら発表資料を作成し、セミナーにも参加している障害者雇用の経緯の振り返りと再認識ができ、雇用継続と本人の定着に役立ったとのことである。

成功するためのポイントとして、伊藤主任は「多くの関係機関と連携して支援することで、役割分担が可能になる。そして、より手厚い支援が可能となることで企業に安心感を抱いてもらえる」と述べる一方、その際の課題については「福祉や労働の制度がわかりづらく、企業担当者への説明に苦勞すること。また支援者が多くなると、逆に混乱と面倒が起き、就労が進まないケースもある」らしい。また、「企業が求めている障害者雇用のニーズを的確に把握する力も必要である」、「企業側から相談を受けるが、直ぐに紹介できるだけのマッチングした人物がいない場合もあり、迅速な対応ができないこともあった」とのこと、なかぼつセンターやハローワーク、他の支援センターや事業所等との更なる連携強化が必要なことを力説していた。

6. 最後に

今回のヒアリングを通じて感じた事は、『強い意志』である。「働きたい」という思いを具体的に実現へと繋げるために、作業訓練や経済活動を通じて、『自分発見』と持てる力の向上を図っていた。一方で、社会（職場）への適応能力の育成・向上にも力点が置かれており、心と腕の両面で個人力のアップに尽力していた。

他方、就労環境の整備に関しては、関係機関と緊密な連携を図りながら、企業が抱える不安や課題を軽減すべく、一歩ずつではあっても、確実な進展が図れるように、企業の立場に立脚した支援や連携を図っていることに強い感動を覚えるとともに、それが高い就職率に繋がっているものと確信できた。

現政権の下、障害者施策の抜本改革を行うべく、制度改革推進本部にて検討が進んでいるが、どのような制度や仕組みになろうと、障害があってもその人の持てる力がしっかりと活きる社会が望まれる。「セルフ岡の辻」は、地域の特性を活用しながら、そして、一人ひとりの個性を活かしながら、『夢は叶う！』との強い思いで事業展開をされており、今後の更なる飛躍を期待したい。

【事例 1 1】障がい者のはたらく拠点ジョブサポート（馬出・まいだし）

1. 事業所概要

- 運営主体：NPO法人 福岡ジョブサポート
- 所在地：福岡県福岡市東区馬出 2 - 2 - 18
- 開所時期：2007 年 2 月
- 利用者数：20 名（知的障害者 10 名・精神障害者 6 名・肢体不自由 4 名）
- 職員数：6 名（常勤 6 名）
管理者 1 名、サービス管理責任者 1 名、就労支援員 2 名、職業指導員 3 名、
生活支援員 1 名（就労支援員・職業指導員は一部兼務しており、実数は 6 名）
- 企業就労へ送り出し実績数：のべ 12 名（2010 年 12 月現在）

2. 事業所を取り巻く概況

1) 開設までの経緯

NPO福岡ジョブサポートの前身は代表の松本玲子氏が中心となって平成 9 年に立ち上げた福岡ジョブサポート研究会が母体となっている。栄養士の資格を持つ松本氏は以前、入所授産施設に勤務されていたが、勤務先の施設のあり方に強い違和感を感じたことが今般の取り組みを始める動機となっていると語る。「一度施設に入所してしまうと、施設の中での生活がすべてとなっている。地域とのかかわりが無いまま人生を過ごすことで良いのだろうか？」との疑問であった。疑問を解明するため先述の研究会を平成 9 年に立ち上げ相談事業を開始した。

2) 地域の特徴

就労移行支援事業そのものが新しい事業としてスタートを切ったばかりであり際立った実績はまだ上がっていない。福岡市に限っていえば、福岡市障がい者就労支援センター（黒田小夜子所長）の存在が大きい。同センターは所長をはじめ、ジョブコーチ 16 名、コーディネーター 6 名、開拓員 4～5 名を配置し、企業の開拓、雇用促進への働きかけ、JC 支援などを総合的に行ってきた実績が大きい。

3. 支援サービスの内容

ジョブサポート（馬出）は福岡ジョブサポートが運営する単独の就労移行支援事業所である。ただし、同法人内が市内で運営する就労継続支援 B 型事業、生活訓練事業と連携をして支援を行っており実質的には多機能型事業所に近い運営形態であると言える。しかし、同所では【就労移行支援と B 型事業を完全に分離し、就労移行では、訓練に集中できるように管理】している。他の多機能型の場合には B 型での事業が仕事のピークを迎えると、人員確保のため移行支援の対象者も緊急時の労働力として差し向けることが常態化している。そのため仕事の納期が優先されることから施設外訓練が中断したり、おろそかになる弊害が生じている。

一方のB型では仕事の基礎をしっかりと身につけさせるための基礎訓練に力を注いでおり、作業を繰り返しつつ訓練を受けながら力を蓄えさせている。ラヂオ体操をトレーニングの一つとして行っているのも【体の動きを滑らかにする効果】を期待してのことである。



「移行」のトレーニングの様子

ビジネスマナーの個別学習

同じサンプルの作業を繰り返すことで、手順や物の配置なども含めて合理的な作業が身に付くよう配慮している。毎回ミスとタイムを計測して正確な作業とスピードを意識。

4. 関係機関との連携

1) 企業

福岡ジョブサポートでは従前から福岡に本拠を構える和菓子の老舗石村萬成堂（鶴の子で有名）との深いつながりのもと利用者の実習を継続している。具体的作業は石村萬成堂の店舗での清掃業務である。

訓練を開始した当初は顧客側に戸惑いがあり「なぜ障害者が店舗で働くのか」とのクレームも店側に届けられたこともあったという。しかし同社はこうしたクレームに対し店舗内に「なぜ、障害者が店舗で働くのかその目的は・・・」との掲示を店舗内に張り出し、顧客の理解を求めていった。その会社の姿勢が顧客にも理解され、今では顧客が進んで利用者に「御苦労様、頑張っね！」と声かけをするほどに馴染んできている。



石村萬成堂での施設外就労の様子

一方での課題はまだ実習先として石村萬成堂のような理解のある企業の開拓ができていないことにある。実習先を多く持つことが、また業種の異なる実習先の確保が利用者の経験値に繋がることを考えると実習先の開拓は急ぎたい。

2) ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など

従前に行っていた研究会当時の人脈も含め、福岡市内の連携先は多い。ハローワークは無論のこと、先述の福岡市障がい者就労支援センター、ナカボツセンター、職業センター、福岡市立特別支援学校、精神科クリニック、民間企業で障害者雇用支援を行っているジャストヒューマンネットワークなど連携先は多い。

5. 家族へのアプローチ

このテーマに関して松本所長は「家庭での家事分担を強く勧めている」と力説する。訓練場面においてもそうだが、とりわけ実習先での訓練成果は「日ごろの家庭でのしつけや過ごし方」が大きな差を生むという。家庭ではとかく保護され、あるいはあまり期待されること無く日々を送っている障害者が少なくないことを考えると、この松本所長の言葉は重く、実感がこもる。

6. 「福岡ジョブサポート」のポイント整理

福岡ジョブサポートの移行支援は着実であり成果も評価できる。それは

- ①松本所長が障害者の就労に明解な思想を有している
- ②その思想に基づき日々の訓練が成果に繋がるよう配慮・工夫がなされている
- ③信頼できる企業との実習受け入れが確保できている
- ④福岡市内のネットワーク作りに注力してきた成果が総合力として生きている等が特長として、評価できる。

第3章 調査報告会

この度の調査事業の結果を報告する、調査報告会・シンポジウムを下記のとおり開催した。

I. 実施内容

1) 概要

- ・名称：障害者就労支援事業の実態調査および課題分析 調査報告会・シンポジウム
障害者の企業就労を促進する 就労移行支援事業所・企業・関係機関の連携を考える
- ・日時：2011年3月10日（木） 13：30～17：00
- ・会場：砂防会館 別館 3階 立山
- ・参加費：無料
- ・主催：公益社団法人日本フィランソロピー協会

2) プログラム

①ガイダンス：障害福祉施策の動向

小倉 広文氏（厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官）

②調査報告：「障害者就労支援事業の実態調査および課題分析」調査結果と考察

高森 裕子氏（本事業検討委員、株式会社三菱総合研究所）

③パネルディスカッション

テーマ：障害者の企業就労を促進する就労移行支援事業所・企業・関係機関の連携

パネリスト：

小川 浩 氏（本事業検討委員、大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授、
NPO法人ジョブユーチ・ネットワーク理事長）

田中 正博 氏（本事業検討委員、NPO法人全国地域生活支援ネットワーク代表理事）

佐々木 克美 氏（株式会社ウィニングコーポレーション ウィニング府中流通センター
人事管理部長）

湯田 正樹 氏（本事業検討委員、株式会社 キューピーあい 代表取締役社長）

若尾 勝己 氏（NPO法人東松山障害者就労支援センター 法人理事・事務局長）

コーディネーター：

秦 政 氏（本事業検討委員、NPO法人障がい者就業・雇用支援センター理事長）

II. 実施結果

1) 参加者数 141名

参加者の属性は、就労移行支援事業所などの福祉サイドが68名で全体の約5割、次いで企業が52名・約4割で、その他が行政・個人などであった。障害者雇用における企業と福祉の連携というテーマについては、企業側も関心が高いことを示す結果となった。

参加者の属性

	人数	構成比
就労移行支援事業所	48	34%
障害者就業・生活支援センター	5	4%
その他福祉関係	15	11%
企業	52	37%
行政	7	5%
個人	6	4%
その他	8	6%
合計	141	100%

2) 参加者アンケート回答者数

参加者アンケートの回収率は69%であった。

回答者属性

	人数	構成比
就労移行支援事業所	33	34%
障害者就業・生活支援センター	2	2%
その他福祉関係	7	7%
企業	38	39%
行政	7	7%
個人	5	5%
その他・未記入	5	5%
合計	97	100%

3) アンケート結果概要

- 回答者のほぼ全員が、全体の内容について「大変参考になった」「参考になった」と回答。
- 調査報告については、福祉関係参加者の5割が「就労支援の課題や実態がわかった」「今後の仕事に活かせる」と回答。
- 企業からの参加者の5割が、パネルディスカッションを通して「就労支援の課題や実態がわかった」「シンポジウムなどの情報提供を続けて欲しい」と回答。

※アンケート集計結果は次頁

<アンケート集計結果>

■本日の内容について								
	福祉	構成比	企業	構成比	その他	構成比	全体	構成比
大変参考になった	23	55%	17	45%	4	24%	44	45%
参考になった	19	45%	20	53%	13	76%	52	54%
あまり参考にならなかった	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
全く参考にならなかった	0	0%	1	3%	0	0%	1	1%
	42	100%	38	100%	17	100%	97	100%
■特に参考になった内容(大変参考になった・参考になった選択者が回答) ※複数回答								
	福祉		企業		その他		全体	
ガイダンス	13	31%	14	38%	1	6%	28	29%
調査報告	29	69%	12	32%	7	41%	48	50%
パネルディスカッション	33	79%	32	86%	15	88%	80	83%
	75	179%	58	157%	23	135%	156	163%
■調査報告についての感想 ※複数回答								
	福祉		企業		その他		全体	
就労支援の実態・課題が わかった	21	50%	11	29%	4	24%	36	37%
企業と福祉の考え方の違 いがわかった	19	45%	5	13%	7	41%	31	32%
今後の仕事に活かせる	21	50%	11	29%	8	47%	40	41%
参考にはなるが直接仕事 では活かさない	0	0%	5	13%	0	0%	5	5%
調査に必要なと感じない	0	0%	2	5%	0	0%	2	2%
その他	5	12%	2	5%	3	18%	10	10%
	66	157%	36	95%	22	129%	124	128%
■パネルディスカッションについての感想 ※複数回答								
	福祉		企業		その他		全体	
就労支援の実態・課題が わかった	14	33%	20	53%	7	41%	41	42%
企業と福祉の考え方の違 いがわかった	17	40%	5	13%	7	41%	29	30%
今後の仕事に活かせる	28	67%	10	26%	6	35%	44	45%
シンポジウムや情報提供 は続けて欲しい	32	76%	20	53%	12	71%	64	66%
参考にはなるが直接仕事 では活かさない	1	2%	1	3%	0	0%	2	2%
その他	4	10%	2	5%	1	6%	7	7%
	96	229%	58	153%	33	194%	187	193%

福祉・・・就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、その他の福祉関係者

企業・・・企業

その他・・・行政、個人、その他・未記入者

<アンケート自由記述>

属性	テーマ	内容
福祉	連携	企業や福祉の各々の一方だけに立った直接の乱れやシンポ啓発事業取り組み等だけでは展開は縛られるので常に協働した取り組みが必要と思われる。
福祉	連携	雇用率の規制があるからではなく、自主的に企業側が雇用を拡大していただきたいと思います。
福祉	連携	就労移行支援側の企業のアプローチが今後ますます必要だと感じました。
福祉	連携	それぞれの立場には違いがあるが、やはり福祉の人にも企業側の目が必要だと感じた。と同時に、福祉の人の責任は重大だと本当に思いました。
福祉	制度	業務遂行援助者配置助成金が廃止されることに疑問。税金を使わずに自己解決できる制度をあえて捨てるのか、何故か全く理解できません。(しかも市場経済を内蔵している仕組みで持続可能な制度であると思いますが…)
福祉	制度	雇用率を高めていくことは必要かと思えます。が、根拠とする諸外国との比較、単純には比較できないはずですが…… 施設も就労が1~2%といいますが、もともと社会福祉事業法の頃の授産・更生の教え、運用がなぜ崩れていったのか？いつの間にか、施設へは片道切符のように国も含め悪化していたようにも思えます。その中の1%は褒められても責められるものでないと思えますよ。
福祉	制度	定着させていくことについていつまで誰がどのようにしていくのか非常に難題となっています。このような点についても研究が進むことを望みます。
福祉	制度	トライアル雇用は精神・知的だけでなく、必要としている障害者が対象となるようにしていない。
福祉	制度	日数ベースでない報酬制度の検討は？マッチング実績、定着実績、“量”より“質”の反映が大切だと思います。
福祉	制度	ハローワークの求人探索ができずに困っています。制度が変わるのは分かりますが、その間、何ヶ月も停滞してしまう現状があります。移行支援は2年間なので、早期の対応をお願いしたいです。
福祉	参考	昨年9月から移行支援を始めたばかりで右も左も分からず毎日働いております。今日は今の自分のことを振り返りかえったり、今後の事を考える良いきっかけになりました。
福祉	参考	施設運営のためにはある程度の人員の確保もしなくてはならないので就労移行施設においても就職率が上がらないという現状もあるように思いました。東松山就労支援センターの実績はスゴイです。知的障害者のかたは安心して通勤できるからでしょうか…？
福祉	参考	自分とはとても恵まれた環境の中で、就労支援の仕事をさせていただいています。しかし、仕組みや制度にうとかったこと痛感しました。今回のお話をきいて、変われるよう努力したいと思いました。
福祉	参考	就労移行支援事業の事業維持性のための利用者情報の地域での共有のための相談支援事業の充実には大変興味を持った。
福祉	参考	精神障害の話は心に残った
福祉	参考	初めての参加でした。色々難しい事が多くありましたが、とても良い勉強をさせていただきました。ありがとうございました。
福祉	その他	職種、知的障害者がどんな仕事にしているのか
企業	連携	企業の求人に対して、障害者の就労支援の活動の状況が分からなかった。本当にどこまで、どのように支援しているのか？
企業	連携	障害者、企業、福祉関係の全てが歩み寄りしたいことが分かった。歩み寄り方(方法)がもっと明確になれば進展すると思う。
企業	情報	絶対的に情報が少ないと感じます。もっともっと機会の提供が必要だと感じました。
企業	情報	先日参加した中小企業を対象とした障害者雇用セミナーでは、知的障害者雇用は比較的充実、一方、精神障害者雇用が遅々としているという報告があった。後者に焦点を当てたセミナー開催を希望する。
企業	その他	生活支援の必要性を日々痛感しています。
企業	その他	本日の流れについてですが、事実や仕組みを説明する時間と事例の時間とディスカッションの時間を分けていただくと良かったのではと思いました。
行政		企業側が障害者を理解するのはもちろんのこと、施設の担当者が、「民間での就労」という事について実態と理解いただき、企業が求める人材と施設側が評価する作業能力のギャップを埋めて、的確なマッチング(推薦)を行なっていただきたい。(「できる」と推薦し、全く対応できないような極端なミスマッチでは困る)
個人		次回は労働行政も交えてほしい。
個人		パネラーに「障害者は戦力にならない」等の意見を持った企業サイトの人がいれば、問題点がもっと浮き彫りになったと思う。
その他		私の専門は知的障害者福祉ですので、知的障害者の企業での平均就労期間を調べようと思いました。また、私どものNPOでやっているプレ・ジョブという仕組みも知っていただきたいなと考えましたあとキーパーソンの存在の重要性を感じました。

Ⅲ. パネルディスカッション（抜粋）

テーマ：障害者の企業就労を促進する就労移行支援事業所・企業・関係機関の連携

パネリスト：

小川 浩 氏（本事業検討委員、大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授、
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク理事長）

田中 正博 氏（本事業検討委員、NPO法人全国地域生活支援ネットワーク 代表理事）

佐々木 克美 氏（株式会社ウィニングコーポレーション ウィニング府中流通センター 人事管理部長）

湯田 正樹 氏（本事業検討委員、株式会社 キューピーあい 代表取締役社長）

若尾 勝己 氏（NPO法人東松山障害者就労支援センター 法人理事・事務局長）

コーディネーター：

秦 政 氏（本事業検討委員、NPO法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長）

秦：本日は障害者雇用の促進に向けた連携がテーマですが、障害者雇用に全体的にみれば理解も進み成果も上がっているようにも思います。しかし、昨年7月には障害者雇用促進法の改正にともない、障害者雇用納付金制度の対象が常用雇用労働者201人を超え300人以下の企業にまで拡大されるなど世の中が変る中で、難しいフェーズに入っているようにも感じます。企業だけでも、福祉サイドだけでも成果は出せません。そこで「連携が必要だ」と言われるのですが、言うのは簡単で、連携という言葉だけが躍っても意味はありません。今日は送り出す側、受ける側、それぞれが果す機能を確認したうえで、この連携ということについて考えてみたいと思います。それではまず、送り出し側・就労支援事業を展開する若尾さんにご報告いただきます。

若尾：平成12年に東松山市が地域の就労センターを立ち上げようと呼びかけてスタートしたものが私どもの団体の前身で、はじめは全くの任意団体でした。スタッフも近隣の社会福祉法人からの出向者で構成されていました。平成15年に現在の場所に移って、身体・知的・精神の3障害の就労支援ができるよう事業を受託してきました。現在、障害者就業・生活支援センター、東松山市障害者就労支援センター、多機能型事業所（就労移行支援事業・就労継続支援B型事業所※1）就労支援センターZACの3つを併設しており、通常福祉サイドで連携をする機関をこの1つの法人の中ですべてやっている、というのが現状です。平成21年度11名、平成22年度は本日までで14名の方を企業に送りだしています。

秦：その実績への工夫とご努力のお話をぜひ伺いたいですね。

若尾：私たちの就労移行支援事業のコンセプトは「過去の反省から離職率0%を目指す施設づくり」です。以前は施設の中で、袋詰めや簡単な組み立て作業などを受注して、それを並行して行っていました。職員はどうしても効率良く作業ができるよう工夫をしてしまいます。利用者（障害者）の、その作業における生産性に注視してしまい、本来、評価すべきことが見えなくなって、結局就労に進んだときにミスマッチを起こす結果を引き起こしてしまったのです。ですから、平成21年4月に新しい法体系の中で就労支援センターZACを始めたときから、このような単純な生産性ということではなく、その方の持つ潜在的スキルの抽出と仕事のマッチングをすべく、訓練にワークサンプル幕張版を導入しました。その効果もあって以前より確実に離職者が減っています。

23年度からは、地域での就労支援のニーズに応えるため、就労移行支援事業の定員を18名から24名に増やすことを決めています。このような離職率低下のための取組みを埼玉県に向けても提案していきたいと思っています。

秦：厚労省の調査や今回の調査で、全国の就労移行支援事業所の約50%は企業への就労ができていな

いという現実がわかってきましたが、若尾さんの事業所はすごい成果をあげられています。その一方で、就労につなげられない事業所の課題はどんなところにあるのか、就労支援の専門家でジョブコーチの育成に携わっておられる小川さんから地域の就労支援の現状についてお話しいただきます

小川：大妻女子大学で教員をしながらジョブコーチの人材養成と就労支援の普及啓発を目的としたNPO法人ジョブコーチネットワークの代表をしています。今日は就労支援をテーマにしたシンポジウムですが、まず、言葉の整理をしておきたいと思います。今、地域の中で就労支援をしている機関として国が設置している、障害者就業・生活支援センター、通称「なかぼつセンター」があります。障害者の方の就業と生活面でのサポートを一体的に行う機関で、適性を見極め、企業やハローワークの橋渡しなどのコーディネート役を担っています。就労移行支援事業所は福祉サービスのひとつで、2年間という期限の中で就労に送り出す役割を担っています。また、市区町村などの地方自治体が独自に就労支援センターを設置することもあります。

このように、今は地域の中にいくつもの就労支援機関ができ、地域が就労支援を担う時代になった、と言えます。なかぼつセンター、就労移行支援事業所、そして市町村の就労センターが、願わくば若尾さんのところのように、一箇所に集まってジョブコーチとともに地域の就労支援を一括して担う、まさにワンストップサービスが提供できることが望ましいと思います。そこが就労支援ネットワークの中心となり、他の就労支援事業所や就労継続支援B型事業所などとの連携し、地域の就労を支える柱になってもらえれば、と思います。

しかし、実績をあげられない就労移行支援事業所があることも事実です。約半数の事業所が企業に送り出せていない現実があります。就労移行支援事業所がうまくいかない要因はいくつかありますが、企業の立場に立って考えることができないこともそのひとつです。福祉の方はまだまだ障害者を中心に考えてしまいがちです。企業が障害者雇用を考える動機には、CSR、コンプライアンス、労働コスト、職場全体の共生の問題など色々あります。そのどれがその企業のモチベーションになっているかを感じ取り、話を進める必要があります。しかしそれは経験を重ねないと難しいことなのでしょう。がんばっている事業所もありますので、企業の皆様にはもう少し時間をいただければと思います。

秦：地域の中に就労を支える支援機関ができてはいるものの、そのネットワークの作り方に工夫が必要であること、また、経験の浅い就労移行支援事業所の力がいまだ発展途中にあることなど、現状がよくわかりました。

それでは次に、受け手としての企業の取り組みを佐々木さんにお聞かせいただきます。ウィニングコーポレーションは、失礼ながら決して大きな企業ではない、しかしなぜ、障害者雇用をしておられるのか、そのあたりもぜひ、お聞かせいただきたいと思います。

佐々木：当社は特例子会社ではありませんし、社員・パート社員合わせて40名、設立して12年の小さな会社です。事業はロジスティクスサービス業で商品の発送などを取り扱っています。障害者雇用は今年の4月で12年目になり、現在は8名雇用しています。

当社の経営理念のひとつに「人に優しく福祉を实践するを第一とし、環境に優しく地球に貢献する」とありますが、障害者雇用のきっかけは、地元の特別支援学校の先生が熱心に紹介してくれたことです。はじめは断ったのですが、その先生の熱意に打たれて、1名採用しました。本当にはじめは何もできませんでした。でも経営理念があるから辞めさせるわけにもいかず(笑)。しかし、いろいろと模索しながら続けているうちにわかりました。彼らは成長するんです。軽度の子は1年で、重度の子も3年で戦力になります。

しかしながら中小企業で人件費は大変な問題です。正直なところ、最低賃金821円(東京都)でスタートするのは厳しい現実があります。これは障害者だけの問題ではありません。例えば最低賃金が上がればそのバランスとして、他の社員の給料の底上げも必要です。ですから障害者であっても給料以上を稼げるようになりましょう、という考え方で進めています。8人の中で半分の人はずでに稼げる戦力になっています。当社の仕事、物流現場は甘い職場ではありません。夏は42度まで上がるし冬は寒い。こんな環境で申し訳ないと思います。しかし、彼らは続けてくれます。どんなに大変な環

境でも仕事が楽しいと言ってくれます。ここに企業が障害者雇用をするヒントがあるように思います。定着支援策については、まず本人に対しては、健常者と差別をしないこと、一緒に仕事をする事です。会社としては、第一に社長の覚悟が必要です。それが社員の覚悟にもつながります。また、私のような2号ジョブコーチや、障害者職業生活相談員を置くことも有効な手段だと思います。当社には障害者職業生活相談員が9名います。そうすることで、会社の方針にあった指導ができるのです。しかし、企業内で全てできるわけではありません。生活支援までジョブコーチに期待されても難しいので、支援センターの力も借りています。また、女性パートの雇用を大事にしています。母性といいますが、やはり母親の気持ちで彼らを見守ってくれるので、安心して仕事ができるようです。

課題としては、加齢による能力低下への対応があげられます。どう終わりを迎えるか、どう着地させるのかです。それが見えないと企業としては不安になりますよね。子どもは職場参加型就労として、1日1時間でもいいから仕事してもらおう、会社と切れてしまうのではなく短時間でもつながってもらおう、それも難しくなったら福祉に、とかたちを模索しています。

障害者雇用をまだしていない企業の皆様にお伝えしたい。障害者雇用をすると、職場がなごみ、健常者のモチベーションも上がりますよ、良いことがたくさんありますよ、と。「社会貢献型企業を目指します 企業は障害者とともに成長できる」これが私どもの社長の言葉です。

秦：今日は障害者の企業就労促進に向けた連携が大きなテーマですが、その前に前提として、企業は障害者を雇用することに経営的に耐えられるのか、メリットがあるのか、また、一方で障害者が生き生きとした人生を送るために就労は本当に必要なのか、といった問いがあることも事実です。佐々木さんのお話はそれに対しての答えを示してくれているように感じました。

湯田さんは特例子会社の事業主として、障害者雇用を進めてこられました。そのお立場から福祉との連携の在り方についてお話しください。

湯田：企業としては、あえて、どこと連携する、という意識をしてお付き合いはしていないと思います。実際に、私のところでも、雇用をする際には、なかぼつセンターや就労移行支援事業所の職員の方、特別支援学校の先生とお付き合いがありますが、それはハローワークの合同面接会のときに本人に付き添って来られる時にお会いしたり、トライアル雇用まで進んだときに具体的な仕事の進め方等で相談したりといったかたちで連携をします。

当社では現在27名の(4月からは30名)の障害のある社員が働いていますが、特徴としては、障害のある社員をサポートする「人財育成室」を社長の直轄に常設していることです。ここでは健常者4名(ジョブコーチ、手話通訳2名兼務)のスタッフが、社員教育・復職支援担当、外部実習担当、就労・生活支援担当の3つの部署に分かれサポート業務に当たっています。その中の就労・生活支援担当が就職後の家庭訪問や、就労継続に向けたなかぼつセンターなどとの窓口などになっています。当社では内定の際には必ず支援センターに登録してもらっているため、就職後の家庭訪問などの際には支援センターの方にも協力いただいています。

また、その他の連携としては、直接当社の就職に結びつかない場合も含めて、委託訓練・職場実習・職場体験の場を提供しています。福祉側の窓口は障害者就業・生活支援センター(なかぼつセンター)「TALANT」で、地域の就労移行支援事業所や他のなかぼつセンターからの実習希望者もとりまとめてくれます。当社の窓口はさきほどの人財育成室の外部実習担当です。実習の受け入れは社会貢献活動の一つとも言えますが、1カ月間の実習の最後には私が模擬面接をしています。その結果は就労移行支援事業所などの職員の方とも共有しています。また、「TALANT」が主催する多摩ジョブネットワークという就労機関が集まる勉強会があります。私もそこに参加をしていますが、お互い顔の見えるメンバー間で相談をし合うことができます。

私としては、最初にも述べましたが、あえてどこと連携、という意識はあまりしていません。その段階、段階で、関わりを持っていただいています。

秦：送りだし側、受ける側のお話を聴いてきました。田中さんはこのような就労も含め今後の障害者施策を検討する「障がい者制度改革推進会議」の委員もされています。制度設計をしている側からのお

話をお聞かせください。

田中：今日は就労がテーマですが、現在の仕組みの元になっている障害者自立支援法は廃止され、障害者総合福祉法（仮称）が制定される、ということで、その具体的な内容を検討しているのが「障がい者制度改革推進会議」です。私はその部会に委員として参加をしています。

昨年の12月、障害者自立支援法から新しい障害者総合福祉法が成立するまでをつなぐ、つなぎ法案ができましたが、その中で相談事業を強化することがあげられています。これは一人ひとりの思いを大事にしていこう、という思いが込められています。これまでのように困っていないと枠組みに入れない、というものではなくて、困ってなくてもお一人様1回は相談に誘ってみよう、という感じですね。障害者の方も制度の中で現状利用している事の追認をするのではなく、本当はどうしたいのか、そんなことをこっそり話してもらえることが大事だと思います。現状の障害者自立支援法はデジタル的でレゴブロックのように組み立てられています。しかし、本来は利用者自身の意思が大事なわけですね。もっと働きたいのか、それとも余暇を充実させたいのか、など本人の希望を聴き出し、その方にくらし全般を俯瞰して組み立てていくことが大事です。その上で、今日テーマになっている就労支援機関につなげていく、そのような柔軟な調整機能を果たすことが相談支援事業に求められています。

また、さきほど佐々木さんから高齢化の問題も指摘されましたが、働く障害者の生活面のサポートは企業からも求められることのひとつです。そのためにも障害者の生活をバックアップする安心センターを作り、なかぼつセンターと一緒にサポートする体制を整えることはできないか、といった検討も始めています。

秦：複雑な障害者福祉施策ですが、何のための、誰のための施策なのか、本質的なことを押さえるヒントをもらった感じがします。

田中：私たちも含め、色々な立場の方が制度や仕組みを活用して個別支援計画を立案するのですが、それらは絵に描いた餅になっていることが多いのではないのでしょうか。その中で、今日登壇されている方などは、自分で餅をついて、こねて、焼いて食べられるように仕上げるができる。そんな人たちが障害者と企業の出会いの場を創っているのだと思います。

企業側では湯田さんや佐々木さんのような志のある方が、強く吸い込む受け皿を作っておられる。一方で、若尾さんのような支援機関が押し出している。両者の連携ということであれば、それぞれの取組みを通して、接点は持たれているように感じるのですが、まだがちりと組み合っているところまではいっていないようにも感じます。福祉側は抱え込まないで押し出していく姿勢が必要ですし、企業もまだ障害者雇用におけるのびしろを持っているように思います。それをかみ合わせる場を作っていく必要があると思います。お互いに共生社会を作っていくという視点で取り組んで、それがかみ合えば、今日のノウハウも生かされると思います。

小川：ここ2、3年、就労については少し足踏みをしているように感じることもありますが、私はポジティブに考えています。5年前とは全然違いますし、10年前に今日のような就労支援側と企業が一緒に参加するセミナーの開催なんて考えられませんでした。確実に進んでいると思います。私は成功事例が世の中を変えるのではないかと考えています。ですから成功事例はぜひオープンにさせていただきたいのです。良い事例はたくさんあります。そのような成功事例を共有し、皆さんと一緒に広げていきたいと思っています。

湯田：企業も福祉もお互い歩み寄ることが必要です。企業でもジョブコーチを取得することが多くなってきましたが、これは企業の努力の表れだと思います。私はジョブコーチの1期生ですが、その時福祉の皆さんにお会いして、たくさんのことを学びました。企業人もそういった場にどんどん出て行き、福祉の考え方を吸収してもらいたいですね。そして企業の考え方を福祉の方にも教えていただきたいと思っています。ネットワーク、ネットワークと言われますが、要するに、人と人とのつながりですから。

秦：私自身も、22年前にリクルートの特例子会社を立ち上げ経営に携わっていました。そのころを振り返ると、今日のような環境はありませんでした。今は意欲的な支援機関も企業もそして専門家もたくさん存在します。確かに経済環境が厳しい状況にありますが、企業と福祉がお互いにつながり合い、組み合わせれば、そして一歩前に進むことができたなら、まだまだ障害者の雇用拡大ののびしろはあると感じました。今日は皆さんありがとうございました。

第4章 本事業からの提言

以上のように、本事業では、アンケート調査、ヒアリング調査、報告会・シンポジウムを行い、障害者の企業就労促進に向け、関係機関の連携を基軸に、現状把握及び課題分析の考察を進めてきた。それらの内容を受けて、以下5点について今後の施策に向けた提言を行うものである。

1. 就労に成果を挙げている就労移行支援事業所では、企業や他の支援機関と当たり前のよう
に連携をしている。企業就労には連携は不可欠といえる。さらにその連携を整理、強化する
コーディネート機能が求められており、障害者就業・生活支援センターなどが地域の中核支
援機関となって、障害者・企業の両者に対し障害者雇用の「ワンストップサービス」が提供
できる仕組みが求められる。
2. 他方、企業側の就労移行支援事業所に対する認知度は低く、いまだ「障害者雇用支援チー
ム」の一員としては認識していない。同じく一方で、就労移行支援事業所は実習先企業の開
拓に苦心している。企業と就労移行支援事業所が出会う機会の創出が必要とされている。
3. 企業も障害者雇用管理全般の情報を求めている。特に、雇用未経験企業では、社内啓発、
仕事の創出といった入り口の情報を必要としている。企業が採用に向けた具体的な動きをす
る中で、その時・その企業に必要な情報提供ができ、かつ的確なアドバイスができる人材の
育成、就労支援の仕組みづくりが求められる。
4. 今後の障害者雇用の鍵は地域の中小企業にある。初めて障害者雇用をする企業へのアプロ
ーチが非常に重要であり、障害者支援だけでなく、企業の立場に立って「企業支援」ができ
ることも、地域の障害者就労を担う就労移行支援事業所に求められている。
5. 雇用経験のある企業からは福祉サイドに対して、生活支援、家族との調整、長期的なライ
フプランについての支援を求めている。また、就労移行支援事業所においても就職後の支援
については、いつまで継続できるか、といったことに不安を抱えている。2年以上の定着支
援についての加算も含めた制度の検討が必要だ。生活支援と連動した、長期的な視点に立っ
た定着支援のあり方についての検討が急がれる。

検討委員会の実施状況及び成果の公表実施計画

1. 検討委員会の実施状況

第1回検討委員会

日時	平成22年9月7日
場所	日本フィランソロピー協会会議室
出席委員	北岡賢剛・秦政
事務局	高橋陽子・加勢川佐紀子・藤原由佳子
議題	1) 事業の概要および目的について 2) 調査票内容(素案)について

第2回検討委員会

日時	平成22年10月26日
場所	日本フィランソロピー協会会議室
出席委員	小川浩・高森裕子・田中正博・秦政・湯田正樹
事務局	高橋陽子・林正次・藤原由佳子
議題	1) 調査票(成案)について 2) 調査票発送先・発送方法について 3) ヒアリング調査について

第3回検討委員会

日時	平成23年1月27日
場所	日本フィランソロピー協会会議室
出席委員	小川浩・高森裕子・秦政・湯田正樹
オブザーバー	厚労省・小倉広文就労支援専門官
事務局	林正次・藤原由佳子
議題	1) 調査結果について 2) ヒアリング調査について 3) 報告会の開催について 4) 調査報告書について

第4回検討委員会

日時	平成23年3月7日
場所	日本フィランソロピー協会会議室
出席委員	小川浩・高森裕子・田中正博・秦政・湯田正樹
オブザーバー	厚労省・小倉広文就労支援専門官
事務局	高橋陽子・林正次・藤原由佳子
議題	1) 調査分析結果の最終確認について 2) ヒアリング結果の確認について 3) 報告会・パネルディスカッションについて

2. 成果の公表実績計画

1) 調査分析結果の報告会	平成23年3月10日実施
2) 当協会ホームページへの成果の掲載	平成23年4月末に掲出
3) 成果物の配布	平成23年4月中に配布

おわりに

本事業では、障害者就労支援等の分野で活躍されている、有識者の方々に検討委員としてご参加いただきました。アンケート調査票の作成、分析、考察、事例検討など全行程において多大なご尽力をいただきましたことに、心から感謝申し上げます。

- 小川 浩 氏 (大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク理事長)
- 北岡 賢剛 氏 (社会福祉法人滋賀県社会福祉事業団 理事長)
- 高森 裕子 氏 (株式会社三菱総合研究所 人間・生活研究本部
医療・福祉経営グループ 研究員)
- 田中 正博 氏 (NPO法人全国地域生活支援ネットワーク 代表理事)
- 秦 政 氏 (NPO法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長)
- 湯田 正樹 氏 (株式会社 キューピーあい 代表取締役社長)

平成23年3月
公益社団法人日本フィランソロピー協会

【 資料編 】

「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」自由回答
「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」調査票

アンケート調査 自由回答

I. 就労移行支援事業所

4. 一般企業への就労移行支援

(5) 一般企業への就労について工夫している点、課題・意見（記述式・自由回答）

【工夫している点】

1. 企業開拓において

- ・一般企業の経営者が参加する会に登録し、少しずつお声がけをしております。
- ・ケーブルTVにて就労現場レポートをして頂き、そのVTRを活用して法人会等の企業団体へのPR活動を行っている（自立支援協議会専門部会との連携による開拓）。
- ・実習提案書を作成し、企業に障害者雇用のきっかけを作ってもらおうよう、実習をお願いする。
- ・企業に対してはできるだけ仲間がいる環境を作る意見で複数の雇用をお願いできるところにはしている。
- ・障害者雇用枠による採用にとらわれず、社員さんも家族のように大切にし、顔の見える経営をしている中小企業での就労を目指している。
- ・雇用受け入れ企業には、チャームポイントの形成を計画的に支援する。
- ・中小企業同友会会員より仕事のあっせん、求人等の情報をお願いしている。
- ・障害者雇用をしていただいた企業に依頼し、障害者雇用に対するインタビュー映像を作成し、他企業への障害者理解、利用者への支援に活用している。
- ・事業所だけの力では就職は難しいところがあるので事業所として苦手な企業開拓は他の支援機関をお願いしている。
- ・企業訪問を、年間計画を立てて実施。
- ・中小企業が多い土地柄(小さな企業で余裕があまりない)もあり、雇用促進においては、実習を推進し、利用者の能力を知ってもらうよう努めている。また、「精神障害」という症状も特性も多岐に渡る方への理解や知ってもらうための企業向け研修会の開催。
- ・自分たちの知り合いに声をかけ障害者雇用に積極的に働きかけている。
- ・キマンを見つけること、設置していただくことが大きなポイントだと思います。
- ・働いている現場を見てもらうことが1番と考えるので企業の見学は随時受けつけている。
- ・何度か企業の方々とお話しをさせていただき、感じたことは、皆不安を抱えていることです。病名・障害にかかわらず、どのような仕事ができるのか、かけてはいけない言葉など、様々でした。私たち支援者は、利用者企業との橋渡しとなり、利用者だけでなく、企業側のサポートの必要性を大切に考えています。
- ・現在●●市自立支援協議会就労部会では、企業に向けたリーフレット作りをしています。こんなことができる、こんな事業(訓練)をしている etc、売り込みのためのリーフレットを作り、直接企業へ出向くよう計画しています。
- ・職場実習受入企業の開拓のために専門職員を配置し対応している(非常勤)。

2. 他の就労支援機関との連携において

- ・県事業「障害者就業支援者派遣事業」を利用した、丁寧な職場定着支援の実施。
- ・ハローワーク、障害者就業、生活支援センターとの連携が必要性高いと思われるため、出来るだけ利用者と共に顔出しをしています。
- ・ジョブコーチ、就労・生活支援センターとの情報共有(連携)、個別支援計画策定会議の実施。
- ・地元の職業安定所から障害担当の職員が2ヶ月に一度来所し、施設利用者の相談に直接応じてもらっておりそのことによる効果が大きい。
- ・地域での障害者就業支援ネットワーク会議を月1回開催し、関連機関との連携を深めている
- ・企業見学や実習を通してのマッチング、トライアルやジョブコーチ制度の活用、合同ケースカンファレンスの開催による定着支援、就労支援セミナーやワークショッププログラムの受講など、施設単体でなく地域の支援機関が協力して一人の人を支援できるよう連携を図っています。
- ・求人紹介をしてくれるハローワークへはこまめに訪問し、お願いをしている。またハローワークで行なっているインターンシップに

利用者を参加させてもらい相談員等に顔を覚えてもらっている。

- ・職場開拓をワークで行う際には、可能であれば、同じ職員の方に相談させていただくようにします。
- ・就労支援のための連絡協議会を立ち上げ活動を進めているところです。

3. 支援において

- ・就労意欲向上のために、ワークの求人票を見て、職業適性について考えたり、職業紹介をするグループの場を設けています。他にはワークブック幕張版を使い職業評価と代償手段の獲得のために訓練をしています。また、模擬会議や新聞発表のプログラムを行い、プレゼンや他者の話を聞きまとめる訓練を行っています。
- ・8時間位の立ち作業、空調を使用しない(作業時間内)等、現場主義に基づいた訓練を実施しています。
- ・就職したOBの体験や企業の雇用担当者の話を聞く機会を設けたり、企業見学を行って現実的な就労のイメージを形作るようにしている。
- ・礼儀作法などの基本的なところを厳しく指導しております。また、ストレス(人間関係などの)をためない方法などメンタル部分の指導もしております。
- ・就労プログラムに基づいて自己評価及び職員評価を行っている。
- ・週に1回の奉仕活動・施設外就労の環境を設定し、一般企業への就労前のステップ活用【課題】・就労支援ネットワーク(地域)の形成・利用者自身の就労に対する動機付。
- ・訓練室は職場と捉え、他の利用者は職場の同僚、職員は上司、訓練内容は職場での仕事と位置付ける。
- ・企業に障害者に合わせて職場環境、条件を調整してもらうのではなく、障害者が企業に合わせて能力向上させ、体調をコントロールできるよう支援している。
- ・工夫していることは、就職をして得た賃金で何をしたいのか、具体的な夢を持ってもらうこと。夢を実現するために働くということの理解、就職は最終目的ではなく通過点であることを理解してもらうこと、そのためにリラックスして自由に思いを話せる時間を作ること。
- ・挨拶はきちんとする。大きな声で返事はすること。自分勝手はしないこと。わからないことはちゃんと聞くこと。与えられた作業が終わったら「次は何をしましょうか?」と尋ねること。
- ・就労移行のプログラムのメインを高齢者施設における介護周辺業務(清掃、洗濯、厨房業務)に特化しているので、実際に働く状態に近いことを就労移行にて提供できているので、一般企業への就労においてスムーズにできている。
- ・仕事で出来なかったことを職員が指摘し注意を促すより、自分で考えてもらい解決策を見付けられるように気をつけている。
- ・施設外支援者は日中に学習する機会が少ないため、施設入所支援を併設しているメリットを活かし夕食後の学習会を設定しています。
- ・職場探し等自分達で取り組むことで就労意欲を高める。
- ・公共交通手段が少ないので通勤する能力(自転車)を要することが多い。施設内での作業から施設外作業へ、そして企業での実習とステップアップしていくようにしている。
- ・●●工房は「働く場」であることを意識してもらうために通勤着から作業服に着替えて作業をしている。
- ・就労意欲を高めるために、就労した利用者と就労を希望する利用者との交流会を行なっている。
- ・外部から講師を招き、定期的に研修(ビジネス等)を行っている。
- ・就労移行支援を利用される前には、本人・ご家族の就労に対する意志と目的を明確に説明し、契約をします。
- ・清掃を主に請負っていますが、スキルアップ、品質向上のために「免許証」を発行しています。アセスメントにも有効で、就職へつながるケースも出ています。
- ・利用者の就労に対する「強み」と「課題」を明確にし、毎日の活動内(仕事面、生活面)で、伸ばせる部分は伸ばし、課題として挙げられることは日々の目標とし、一日の終りに自己評価と他者評価で振り返りを行っている毎日チェックすることで、自らの課題を少しずつではあるが意識し行動できるようになっていく。

【課題・意見】

1. 利用者確保・報酬・人員など運営面について

①定員に至らない

- ・就労後の欠員補充。

- ・新規利用者獲得がままならない。
- ・利用者の確保(定員に達しない)が課題
- ・新規利用者の確保
- ・利用者確保、就職後のフォロー(期間、人力的問題)。
- ・当施設は過疎地域にあり、一般就労で利用者が退所すれば、すぐには新しく入所する利用者はいないのが現状です。
- ・今年度は特に事業所として努力してまいりましたが、現状、就職された方が多く、定員割れの状態にあり、経営が難しくなっております。
- ・利用者も定員に達しておらず、本格的な企業就労の取り組みはこれから着手したいと思っています。
- ・就職させた後の新規利用者の確保が難しい。

②職員不足

- ・職場開拓、職域開発に時間を割ける人的余裕がない。
- ・職場開拓の余裕がないことが課題。
- ・就労に専念できる職員の確保が課題です。
- ・就労につなげるためには、様々なステップが必要となるがその段階で職員の同行や派遣が必要となり、スタッフ体制に厳しさがある。
- ・人が圧倒的に足りない。
- ・一般企業開拓のための人員配置ができず、日中業務との平行は大変困難である。小規模での運営には、そこまでの人員を確保できないため、思うように就労移行が進まないのが現状である。
- ・支援スタッフの少なさ、故に企業開拓等にエネギ-をふれない。実習先もままならない。
- ・日頃から、職場実習の企画に力を入れていますがこれもマンパワー不足と感じています。
- ・就労関係にたずさわることのできる職員の十分な配置でできない。一人が受けもつケースが増加しているので対応しきれない。ワークでの手続きなどで時間がかかりすぎるが多い。

③報酬体系・資金面の課題

- ・関係機関と連携をとり、対象者が仕事に慣れるまで作業訓練を行ったり、就労後も継続して生活や仕事上の相談を受け付けている。訪問も行い、安心して仕事ができるように支援を行っているが、(現在3名)それに対して報酬が発生しないことが課題といえる。
- ・やはり施設の資金面でのやりくりが課題です。
- ・就労移行支援事業所は一般就労者を出しているにも関わらず2年半を経過してしまった利用者に対して、減算があるのは問題があると思います。職員配置数と仕事量に対して、報酬額がみあいません。
- ・事業所内作業、施設外就労指導で、現場の職員は手いっぱいであるが、なんとか時間を作って就業・生活支援センターやワークの窓口相談等をしている現状。企業開拓、企業相手の交渉などは知識、交渉力等も必要なので、経験豊かな職員を配置したいが事業所の収支上難しい。報酬単価のアップや専任職員配置の加算を上げてほしい。
- ・今年1名の就労自立者を出し、来年4月に2名の方を就労させる予定であるが、就労を途中で行って行く中で支援費が入って行なくなる状況では事業者が就労に対して積極的な姿勢を取らないのでは...
- ・利用者が利用定員数に満たない場合でも職員配置数は減らせないのが実状であります。今後は職員の処遇を向上するためには支援費及び加算の増額が必要です。
- ・平均5ヶ月位の就労移行支援サービスを利用後、トライアル雇用や即雇用となる状況がある(就職が決まるのがかなり早い)、常用雇用になるとサービスは終了となる。実際、年間20~25名を就職させている事業所では、利用者の確保もしなければ事業所継持が難しい現状がある。就労後の定着率や、就労した時の加算も含め何らかの評価をしてほしい。
- ・旧体系の施設からの移行のため、就労を希望される方が、とても少なく、報酬も就労者を出せば出す程、下がってしまい新たな利用者を獲得することが難しい。
- ・就労移行よりたくさん就職すると、支援事業所の運営が苦しくなる現在の制度に、何かの対策必要と思います。

④その他

- ・ほとんど就労支援A型でやっていますが、移行はやめようと思っています。報酬は高くても就職先がなく、A型に入ることはできますので、移行をする意味がないと思っています。
- ・同一法人内において、就労移行支援事業所が複数になり、今後各施設との連携が必要とされる。
- ・授産と、就労支援を上手く、両立させていかなければいけないと感じている。

- ・現在、就労移行支援と継続支援(B型)の複合型施設として事業運営しておりますが、支援員が工賃支給のための作業に追われ、また意識と作業に目が向き就労支援に手がまわっていないというのが現状です。今後は、より移行と継続の区別をはっきりさせ、移行には就労支援のみに特化していく必要を感じています。
- ・実際の職場での実習機会を増やしていこうと開拓している。法人として利用者の工賃 10,000 円を保障することとなっているため、職場実習を有償化しなければならないこと。
- ・支援者の人材育成が困難。

2. 現状の制度について

① 2年で送り出すという期限について

- ・特別支援学校卒業時に、利用できる施設がないために、仕方なく就労移行支援を利用する方もいる。そのために、就労に関する支援を行うと「就労は希望していない」と答えられる場合が多い。また、特別支援学校の卒業生は、全体的に2年間の訓練では就労が難しい方が多い。
- ・新法となり2年+αの利用上限、どのように労働意欲、就労意識を育てていくのかにあると思います。
- ・有期限であることや、移行支援の中身が見えにくい等の声が聞かれるので、それらに対して対応(改善)を行っているところです。
- ・就労移行の2年間では就労に結びつきづらい。継続Bに移行した利用者も就労を目指している。Bにおいても就労支援員が必要。
- ・一般企業に就労した後の受け皿、(本人の相談の場など)がなく、もしくは、機能しておらず、当事業所の利用者ではないが、ボランティア的に支援を継続していることが課題である。
- ・利用者本人の状況に合わせた支援を行い、事業所とのマッチングを丁寧に行うことを重点にしている。2年～3年間で就労を実現することが困難なケースがあり、当該事業の利用期間に期限があることは検討する必要がある。
- ・明確な就労動機がないと一般企業へ就職しても続かない。それぞれの障害特性に合わせての動機型成やスキル習得において、2年という有期限は厳しいと思う。
- ・当施設では、平成20年度より就労移行支援事業を開始しています。実態としては、法律が変わったから移行支援事業所に入所した利用者がほとんどで、就職希望も持っていません。当施設は、就職への啓発から取り組んでいるのが現状です。身体障害、知的障害の就職に近い層の就職がある程度安定した中、次の知的障害第二層の人達の就労支援は命題となっています。今回の自立支援法をチャンスと捉え、まずは啓発から取り組んでいます。その点を踏まえると、2年間という年限が短すぎるのが大きな課題です。
- ・障害者就業・生活支援センターとの連携・2年間の期限があるため利用者に対してゆっくりある支援ができない(運営と利用者支援のせめぎ合い)。
- ・有期限2年、もしくは延長かけた3年間で一般就労できるようスキルアップするには厳しい状況。その利用者個人個人に合った期間があるはず。

② 定着支援・生活支援について

- ・就職後、継続するために重要な生活面の支援が関係機関含め十分出来てないことが課題。
- ・定着支援の難しさを感じる。一般就労した場合、本人からの聞き取りで状況確認をすることが多く正確な状況をつかみづらく、雇用先との連携が重要課題。
- ・職場定着後のフォローアップに、就労移行のスタッフだけでは対応できない部分が大(多)いにある。余暇支援についても課題があり、ストレスができていない場合がある。
- ・定着支援の人的配置…就職後、半年間では定着に至らず、むしろそれ以後に問題等が発生するケースも多く最低3年は必要と考えるが、十分な人手がない。
- ・H19事業をスタートさせ、15名が就労したが、すでに3名が退職している。社会の変化や体力が落ちたこと等が理由だが、定着支援のあり方については課題であり、行政と検討していきたい。
- ・就労をすることよりも、就労してからの、生活支援が課題、生活支援が職場定着につながる。
- ・移行後6ヶ月をすぎたケースの定着支援が手薄になる。
- ・雇用には結びついても、働き続けられるように支援していくことが大切だが、今後は、職業センターのジョブコーチとも連携をとりながらフォローアップに力を入れていく。
- ・現在17名の就職者を出し、週1回～月1回程度の定着支援のための職場巡回を行っているが、現職員数での巡回業務にも厳しいものがある。
- ・関係機関とも連携し、年限を定めず、計画的な職場定着支援が継続できる体制を整える
- ・就労後のフォローアップに対する明確な位置付けがされていないので、無償による(支援費がない)就労フォローアップ支援を行うよう努力している。しかし、不安定な財政基盤となるため、職員の質量ともに低下していくことがさけられ

ない現状である。

- ・開所したばかりで、現時点での課題等はないが、就職件数(関わった利用者数)が今後増加してきた時に就労者への定着支援や定期的な利用者獲得のための活動などに対して、その業務にあたる職員数の不足が予想されることに不安を感じます。
- ・JC や現場定着についても有期限であり、さらに切れ目のない支援を行うためにも就業、生活支援センターの早期設置が求められる。
- ・一般企業へ就労することは、大切だと思いますが、生活環境が整っていなければ継続的な就労は難しいと考えます。就労と生活を一体的に考えて支援しなければ安定した就労は難しいと思います。
- ・企業として仕事以外の日常生活への支援、もし、うまくいかず離職を余儀なくされた場合の受皿の不安。(企業の言い分としては本人に申し訳ない、また、企業に離職後の支援への余力はない)。
- ・職場定着支援期間が半年と、短く、他機関へのつなぎを嫌がる方も多い。定着支援を、継続できないものかと思う。
- ・各支援機関と協力して就労前後の支援体制の充実を考えています。主に就労後一定の期間が過ぎ、慣れた頃に現れる問題への対応を丁寧に行えるよう、行事等への参加を促し、コミュニケーションを取れる関係作りを行っています。その数の増加に対する助成対策には課題を感じます。
- ・就職率を重視している傾向にあるが、定着率に着眼点を置いて考えることが重要だと思います。障害者本人が、居やすいような環境づくりを行いながら、一般就労と共に福祉的就労の A 型事業所を増設出来るように、事業所自らが生産活動に取り組んでいってほしいと思います。
- ・就職後のフォローが何より大切であると考え。一方就職者数が増えてくれるとフォローするのが大変になるので何か仕組みが必要な気がする。
- ・就職後の生活支援・余暇支援が不十分であり今後の課題である(これもマンパワー不足と支援ノウハウ不足)。
- ・家庭の支援力の乏しい利用者が就労する際「住まい」の確保が第 1 条件となるが、地域には利用できるグループホームが少なく苦勞する。また個人個人に合ったグループホームを探すのはとても難しく我慢を強いられることになる。
- ・グループホーム等もある程度の人数がそろわなければ設置できない。
- ・企業側の総務もしくは組合等に本人を支援する体制があったり、産業カウンセラー、医師等が常勤している環境が望ましいと考える。就業・生活支援センターや主治医と相談し合うことを本人が望む場合は、現行の関係機関で援助できる体制は考えられる。それらの資源が身近にない時の本人、企業のパイプ役を誰が担うかについて、採用の段階で取り決めができると、当事者が安心して働き継続することを容易になると考える。
- ・就労をさせる機関は多いが安定にむけての機関が少ない。
- ・就労移行支援から一般企業へ就労(就職)したので終わりではないと思います。どちらかというところからの方が、大事でどうアフターケア(定着支援や生活面の支援、職場間の人間調整等)するかということだと思います。しかし、十分な人員がおらず、密なアフターケアが出来ない現実もあります。
- ・当事業所は開所してまだ 1 年 2 ヶ月ですが、現在 14 名が就職しており、定着支援にかなりの人員を割いています。今後、就職による退所者が増えていく中でアフターフォローをどのようにしていくのが最大の課題です。
- ・企業後の無償の定着支援をいつまで続けるべきか、ずっと続けるのであれば、内部対応をしているスタッフの稼働をさかねばならず、支援が手薄になる可能性あり。

③その他

- ・就労へ向けての制度の改善が必要と思う(わかりやすく利用しやすい制度へ)。
- ・雇用支援センターの法律で業務を遂行していた時から、定着支援に力を入れているが、就労移行ではその点短く、課題である。また、就労移行であるならば、企業で働くためのルールやマナーなども習得して頂きたいと考えるが、作業だけでなく、SST や個別の面談を通じ、個人の課題に取り組むため、作業が中心となるとそのような取り組みが手薄になってしまう。工賃を支給すると、他の B 型などと比べて格段に金額が下がってしまうこともありモチベーションを保ちにくい。いわゆる能力開発校などは訓練手当てが支給されていることから、せめて交通費等の助成があれば良いと思われる。内容や目的は同じであるのに、法律の整合性が保たれていないと感じる。また、いわゆる特別支援校からではなく一般校からの入所も多いが全くアセスメントされていない中、また本人の意識もない中の訓練は無理がある。
- ・実習中に交通費が出ないため、実習を継続することが難しい。
- ・就職し、退園しなければならない方でも、まだ支援が必要なケースもあり、対応が増えた時には施設・職員の負担が大きい。それに対してどう関わっていくか、どう他の機関と連携するのかが役割が変わってくるが、それでも現状はかなりの割合で関わるケースが多く、どうしたものかと思っています。
- ・雇用受け皿の地域格差が大きい中で、福祉サービス提供事業所が運営・経営を安定して進められるような制度設計

を望む。各種、雇用助成金などの手立てが障害当事者の就労を通じた社会自立を更に後押しされるよう整備を望む。

3. 職員の意識・スキル・支援内容について

①職員の意識・スキル

- ・利用者の就労に対する不安をやわらげ、前向きに捉えられるようになりもう少し積極的・主体的に取り組めるようになること。
- ・一般就労を意識した訓練内容及び方法、スキルのアップをはかること。
- ・新しい障害である高次能機能障害や発達障害などの研修等が課題。
- ・継続した定着支援を行う職員の資質向上が課題である。職員が入れかわると質が低下する場合があります、誰でも担当できるため、ある一定の資格要件等が必要と思われる。安易に考えている人が増えている。
- ・職場の担当者に余裕がある時は、詳細な指示を出してもらえ、忙しくなると大まかな指示になることがあり、利用者が理解出来ないことがあった。
- ・職員が利用者の一般就労に向けて支援する力が不足していると思う。
- ・企業就労へ向けての人材育成から支援の展開に至る全般において経験が乏しく本人の希望や企業の要求に応えられていない状況がある。
- ・1人の秀でたリカの力量に頼らず、就労支援の現場業務を担う担当職員の層の厚さを継続するための計画的な人材育成。これらの取り組みを心がけることで、より重度の障害者の企業就労と職場定着の可能性が高まっていくと考えている。

②支援内容について

- ・自立訓練にまだまだ問題があり、身の廻りの環境の整備も満足に出来ていないのに就労させて良いものか不安があり、利用者への課題として支援してはいるものの果してそれで良いのかも疑問に思います。
- ・現状で、利用者の通所状況が安定していないため、一般企業への就職活動以前の問題として、まず事業所にコンスタントに通所し、就労に向けた支援を提供できる体制づくりが必要と感じている。
- ・利用者の間でも、就労に対するモチベーションにかなり開きがあるため、そのあたりの支援方法を模索している。
- ・離職を繰り返してしまう利用者への支援が難しい。
- ・会社の戦略として認めていただくことが非常に重要。そのため、一般企業での仕事が務まるように、事業所にて行う作業支援・生活支援等を更に高める必要がある。
- ・企業の求めるスキルを身につけるためのプログラムの構築は急務であると考え。
- ・企業に提案する時の具体的な資料や、面接の段階でどこまで障害の状況をお伝えするべきか。
- ・施設内で作業訓練を行っているが、実習を行ったり、就職がきまったりした時に、作業者の数が変わってしまうので、仕事の量を調節するのが難しい。
- ・2年間で就労できない人たちへのプログラムを考えているが、どんなことが適切なのか難しい。
- ・利用者の方の就労意欲を高められるプログラムが確立できていない。
- ・職員の意識にも一般就労に向けての取組の弱さがある。
- ・重度の人が多く利用している施設なので、就労に結びつけることが難しい。就労にも、全生活面での支援を行っている人もいる。就労だけでなく、その人の生活全般を支援する必要性を感じる。

4. 利用者(家族)の意識、スキルについて

①働く意欲等

- ・身体障害を持つ方が多く、仕事へ就くことへの不安から意欲に結びつかず、なかなか前へ進めないこと。
- ・就労スキルの高い方に限って意欲が低いこと。意欲の向上に対しての支援が今後の課題である。
- ・移行にくる人は、生活保護の人が多く、役所にしりをたたかれてくるような人ばかりで、仕事をおぼえる気はありませんので、就職にいたりません。
- ・家庭と作業所が本人の就労意欲の向上への働きかけが最重要であると考え。
- ・ご家族ご本人とも積極的に一般企業への就労を目差すメンバーとなっていないのが現状。今後は就職への啓発とするとともに、希望者が出した時に集中訓練ができるようにハード・ソフト両面で整備をしていく必要がある。
- ・旧法授産施設からの新体系移行のため、本人、家族の明確な目的を把握しきれず、就職に向けた支援に特化しづらい。

- ・ B 型の移行の多機能であるが、就労を視野に入れていない方がほとんどであり、その中で就労の意欲や意識を作りにくい環境である。2～3年という短い期間では、施設内で働く基本を身につけることがやっとである。
- ・ 障害を持っていることにより、利用者本人や保護者が就労に対して今ひとつ踏み込めていない現状がある。就労後のフォローアップや上手くいかなかった場合の受け皿の仕組みが十分できれば、利用者、保護者とも就労への不安も軽減できるのではと思う。
- ・ 利用者の作業所利用期間が長く本人及び家族双方が一般就労への意向が少ない。
- ・ 就労移行支援事業所と、家族との連携が不足しており、事業所で厳しく指導しても、家庭で甘やかされており、なかなか本人に身に付かないところです。
- ・ 就労者を交える生活環境を整えるだけの力が家庭にないケースが多い。2年間の利用期間の間では改善ができない。
- ・ 健康管理の面では、自己管理が難しく適度な支援が必要だと感じている(通所のため)。
- ・ 利用者本人の日常生活への不安(経済面、体調不良時への不安等)。
- ・ 支援センターとの利用者との関係性を築くことに時間を要する。
- ・ 家族等の本音として就労するよりも施設に入所していた方が安心と感じる。
- ・ 本人に就労意欲があっても、ご家族の方は就職した後のこと(離職等)が心配で必ずしも就労させたいとは思っていない。

②ジョブ・マッチング (15)

- ・ 脳血管障害による片麻痺の方で比較的若い方(30～40才)の新規就労が進まない。特に自営業、飲食業や製造業、運輸業務をされていた方の場合、事務職への転換が困難であり、就労継続支援 B 型事業所等への移行を余儀なくされていることが課題である。
- ・ 多様な就労形態を造っていかなくては知的な方の場合就労の拡大には限界があると思われる。
- ・ 本人(親御さんも含む)と支援員間で本人の職業能力、適性などへの理解、捉え方におおきなギャップがあること。
- ・ 利用者の希望する職種とのマッチング(慣れない仕事に対する不安が勝ってしまう)。
- ・ 利用者の自己評価が高く、現在の自分の能力等を受け入れてもらうことが難しいケースがある。
- ・ 就労に向けて訓練等に取り組んでいるが、就労に結びつかない利用者が増えており、就労継続 A,B 型に移行するケースが出てきている。
- ・ 当事業所は肢体不自由者がほとんどであり、障害程度、障害等級が重いため、体を動かして行う仕事が非常に困難なため、企業が求めている業務の工程の1～2割程度しか出来ない。従って何度トライしても、その工程の一部だけ、それも時間指定がないなど就労とは結びつかないため、断われているのが現状です。
- ・ 施設内でできていたことが会社へいくとできなくなるケースが多い。日頃の訓練の中で実習の機会がもっとあるとよい。
- ・ 利用者の方が継続した就労が出来るような、ヘルス・メンタル面の確立を行なえるよう、就労事業への関わりから向上できるよう取り組む。障害を持つ方の特性に合った仕事とのマッチングの困難さ。
- ・ 当事業所では、パソコンの技術はあるが、言語障害があったり、重度障害のため、就労が難しいのが現状です。
- ・ 現状、一般企業へ就労出来る可能性の高い利用者はほとんどいないし、可能性を高めていくのが我々の仕事と考えるが、一般企業への就労を目指していない大多数の利用者と同じ環境で支援していくのに難しさを感じている。施設外就労を活用して職員の支援のもと一般企業で働くことに慣れてもらえるよう取り組みを始めています。
- ・ まず利用者の色々なスキルアップの向上が課題として上げられます。各自就労先の希望条件が高く、それに見合ったスキルが不足している。基本的・常識的な事柄から基礎を固め、段階を踏んで行かないと一般就労には大変難しい状況にある。

5. 関係機関(福祉サイド)との連携等

- ・ 職場定着後の相談支援については、「障害者就業支援センター」との連携の進め方に課題がある。
- ・ 関係機関との連携をどのように強化していくが大きな課題かと考えています。相互理解が進ことで就労に向けての推進力も上がるかと思えます。そういった関係性が当たり前になるよう努力していければと思います。
- ・ 一番の課題は、関係機関との連携、ワークや就業生活支援センターとどう足並みをそろえてとりくめるかが重要。
- ・ ワークや就業・生活センターとの密な連携アソート内にある機関が近隣にない、連携が必要だが、どこまで役割分担するか等悩む。
- ・ 就労移行支援事業所に登録する際のアセスメントが課題、(就労に難しいと思う障害者を受け入れてしまった)。
- ・ 関係機関、例えば、ここにのっている～協会や～センターなど、何をやっているのか、どこにあるのか、どう違うかなど、全くわからない。各地域にすべて行える、統合した支援機関がほしい。

- ・障害者就業・生活支援センターとの連携がうまくいかない。対立してしまう時もある。
- ・現在、障害者雇用に関する機関が数多く設定されているが、それぞれ、同じようなことをしているようで意味がないように感じます。どう支援しているか、不明瞭のため、一ヶ所に統一すべきではないかと思う。
- ・就業・生活支援センターとの連携を重視しておりますがマンパワー不足。お互いに。
- ・県市町村に障害者雇用を支援するセンターが設置されていない。もしくは機能していない。
- ・就労のための機関がたくさんあり、だぶって支援している部分も多く、本事業の明確な位置付けが難しい。
- ・当事業所においては、他の関係機関との連携という面で今後一層工夫が必要であると感じています。
- ・利用者の方の就労意識の維持、育成、また生活面での支援も日々あるため、他の関係機関との連携の必要性を感じる。
- ・職業センターやハローワーク、企業の連携が大切だと痛感しています。

6. 企業との関係・連携について

①障害者理解について

- ・精神障害は他の障害と比較して企業への就労が一番むずかしいと感じている。そのため週1日から週2日～3日へと段階的にステップアップしていくことが重要なので、その点の受け入れ側の理解が課題である。
- ・今まで一般企業で働いていた方が脳血管疾患や、外傷のために肢体不自由や高次機能障害になる方を支援しています。職場との雇用関係を維持すること、職場に障害を負ったあとのご本人の現状を正しく理解してもらうことが課題です。
- ・障害特性から、言葉で自分を表現することが苦手な方が多く、面接の時に落とされてしまう人達がいることです。実習をしていただいて、一生懸命がんばる姿を見て、評価していただけたらと思います。
- ・精神障害者雇用が難しい現状。障害特性(職業適性)の理解は示すものの実質企業雇用に発展していかない。
- ・特に精神障害者は、環境の変化に弱く、最初は緊張もあり、真面目に取り組むが、環境について慣れた頃、症状が現れ突然継続できなくなることが多い。したがって、まず試行(実習)期間を設け、障害者本人と企業の両者が互いにその方の能力や適正を把握できるようお願いしている。しかし、全般的に企業側の障害特性の理解の乏しさや偏見を感じることも多い。
- ・私どもの施設では、精神の方が多く、面接で精神病と言うだけで断られることが多く、大きな課題だと思っています。
- ・社会的な「障害」、「障害者」への理解不足。
- ・障害者求人が少ないため、一般求人の企業に問合せたり、訪問して、依頼しているが、なかなか障害者雇用につながりにくいのが現状。障害者に対する理解、愛情を持って接してもらえるよう、また、エキオのように、障害者雇用を積極的に取り組むことにより、業績アップされている企業が一つでも増えてくれることを願っている。
- ・企業の障害特性についての理解・知識が十分でないことを強く感じ、トライアル雇用実習の前段階にこの体験実習や、障害者理解への啓蒙に力を入れる。知的障害など接客ができないから無理ではなども多く聞かれ担当者で話す機会なども充分できない。
- ・働く意欲、能力は十分だが、コミュニケーション部分に課題があるために、ご本人の働きぶりを見てもらうまでに至らない。
- ・企業における障害者雇用のハード・ソフト面における整備不足。
- ・企業の中に障害者をしっかり理解し、対応方法や対処を心得ているケースが少ない。
- ・就労しても企業の経営状況により解雇となることが多い。
- ・企業の理解もまだ不十分だと感じており、啓発活動も積極的に行っていく必要があります。
- ・企業側の障害理解が不十分である。この課題を克服するために、自立支援協議会に対して、「企業側担当者のための障害理解」研修の開催を提案した。

②障害者に求める仕事との能力ギャップ

- ・企業の要求が高すぎる。一般職と同等の要求に思える。障害者雇用の目線になっていない。企業として障害者にまかせられる作業を作り出してほしい。
- ・一般企業への就労について、求める人材と希望する利用者間には大きなギャップがあり、その差を埋めるのはなかなか容易ではない。
- ・企業が求める能力が非常に高く、スピードなどではついていけない方が多い。反面まじめに取り組む、手を抜かないなどと彼らの良いところを受け入れてもらえるところが少ない。
- ・企業では障害の程度が軽く、能力重視であるため、障害の重い方や作業能力の低いものの雇用に対し能力性が極度に低い。
- ・企業側が求めていること、本人たちが希望していることの調整等も難しく、苦慮している状況です。

- ・一般企業の求める人材が高くなってきているのか就労に繋がらない。積極的に合同面接会に参加しているが就労に繋がらないため、こまめにハローワークに行くようにする。就労をさせる支援機関は多いが定着にむけての機関が少ない。

④実習の受け入れなど連携について

- ・トライアル雇用、実習などを設けていない事業所等には必ずどちらかを設けていただき、雇用契約の前に判断できる時間を作る。
- ・現状雇用予定先企業と就労前の実習の打合せをしているが、一日のばしにされなかなか前へ進まない。障害者就労への企業の取りくみが疑問で企業側は障害者雇用のためではなく単に HW 等へのパフォーマンス的な行動をとっているだけではないかと思われることがよくあります。企業の体質もあると思うが、積極的に障害者を受け入れている企業も多くなってきているので、その逆の企業への罰則を今以上に強化し、また、受け入れ企業には補助金の増額や報奨を今以上に行い、区別を明確にしていく必要があるのではないかと。
- ・企業は福祉の専門機関ではないのでわからないことが多すぎる。現在就労に向けて 1 人利用者を実習に出しているが、ジョブコーチを事業所から出し、迎えるは支援スタッフがやっている。企業側も不安の中で障害者を雇用しなくてはならない現実がある。生産性をあげなくてはいけない時に、1 人の障害者に時間をとって頂くことがとても大変である。就労につなげるために事業所と企業で連携が必要。
- ・企業によっては雇用率を達成せねばならないという止むを得ない思いだけで毎回同じような求人票を HW に出して、本当に雇用しようという気があるのかわからないところも少なくない。私たち移行支援事業所も、きっと障害をお持ちでも、得意なこと、できることを本人と共に共有し、それを企業へ提示しつつ、企業側も業務の切り出しやワークシェアリング的な考え方をするなど、互いに歩み寄ることが必要と思われる。
- ・「雇用を前提とした実習」でなければ受入は難しいという企業が多く、障害者に様々な作業内容を経験してもらい適正をより明確に把握するということが難しい。
- ・現在の就労移行で一般企業の受入れの話はほとんどない。
- ・就職率が低い中でも実習を繰り返すことで企業との連携が深まり、就労へつながって行ければよいと考えています。しかし、企業側の経営等の問題でなかなか思い通りに進まない場合が多い。
- ・企業での体験実習を年間 6 件程度行なっている。企業・実習に助成金が出るので好評である。しかし、実習企業に直接就職に結びついていないことが課題である。しかしこの事業を使い他の企業に就職したものが昨年 1 名、今年度 1 名いる。
- ・実習のみの受け入れ企業は、年々、数が増えてきているが、雇用を前提として実習受け入れまでは、まだまだ厳しい現状であること。
- ・訓練は、全部施設外での実習の形にできれば良いのかもしれないが、協力してくれる企業がなかなかみつからず、苦勞している。

⑤その他

- ・新規に障害者雇用を働きかける際の企業の動機付けが難しい。どうしても障害者雇用では生産性や安全面でのリスクがまだまだ残っている。社会全体での障害者雇用に対する啓発が進み、積極的に雇用を考える企業が増えてくることを望む。
- ・本調査票にもあるように、開所 7 年にして整合性のある情報集積が行われていない点は、大いに課題を感じる。障害者雇用を理解を示す企業であっても、既に軽度の精神障害(うつ etc)を訴える社員を抱えている、あるいはいたことにより、身体・知的に比べて、偏見が全くないわけではない現状がある。このため、初期導入を見誤らないよう、慎重に留意する必要がある。また、当事者の意欲喚起・就労継続のため、定着支援にも力を入れている。
- ・当地は豪雪地であり、幹線道路からはずれている利用者が多く就労可能になっても企業側の送迎がなければ通勤が難しいことが課題となる。
- ・特に企業に対して、「きちんと支援(就労後も)を行っていきますよ」という姿勢を明確に示すことにより、企業側も安心すると感じております。「障害者雇用に挑戦してみたい」という企業をいかに見つけてくるかが課題だと感じます。
- ・一般企業の求める人材が高くなってきているのか就労に繋がらない。
- ・交通手段が少ない。
- ・企業側が求める障害者求人像がいまいちつかめていない点は課題である。「いるだけでいい」という企業や、「真剣な課題として取り組んでいる」という企業の見極めなどが難しい。
- ・地方では、公共交通機関が整備されていないため、通勤手段が確保できず、一般就労を困難にしている。

7. 実習先、就職先開拓について

①実習先、職場開拓が難しい

- ・実習先、就業先を確保することが課題である。
- ・実践(経験)、職場開拓。
- ・提携する実習先が少ない。
- ・新規職場実習先の開拓。
- ・施設内での下請作業だけではなく、企業実習も取り入れながら支援を行っている。ただ、実習先を開拓することに苦勞している。
- ・新規の就労先の開拓等々。
- ・職場開拓、職場実習の受け皿の難航。
- ・就労先実習先の確保が難しい。

②経済状況が影響(8)

- ・健常者の雇用さえ少ない現状で、障害者へのニーズがほとんどないという根本的な問題があります。まず、企業の側が「障害者も雇ってみようかな」などと考えてくれなければ、障害者雇用の意義やメリットを訴えても耳をかたむけてはもらえません。
- ・経済情勢が良くないなかで、実習の受け入れ先や、就職先の開拓が課題だと考えている。
- ・社会全体が不景気のなか、障害のある方々への雇用は厳しいと思われまます。福祉的就労についても考えていかなければならない状況です。
- ・一般の方の就職がとても厳しく、障害者の就職先がない。
- ・一般同様障害者の雇用情報が厳しい。
- ・現状として、不景気であるため求人が減少傾向にある
- ・今般の経済環境で就労の機会も減りつつある。
- ・やはり地域によって景気の格差があり、なかなか就労に結び付かない状況がある。企業自体、中小企業が中心で、健常者雇用が厳しいのに障害者雇用までできないとの声もあります

③職種・マッチする仕事がない

- ・一般就労する際、重要視しているのはジョブマッチング。まずは本人に合った職場を探し、企業開拓するようにしている。しかし現状は理想通りの職種が見つからないのが課題
- ・障害者向け求人が増えてきていると感じるが、精神障害者が検討できる条件は少ない(短時間のもの、など)解雇者があると使えないトライアル雇用や利用しにくいステップアップ雇用など制度の使い勝手の悪さもある。
- ・地域性か大企業の募集が主で、ハードルが高い。地域中小企業の雇用が進むことが望まれる。

④地域に企業がない

- ・人口、企業数の少ない地域であり、その企業も100名に満たない社員数であるという状況。また、公共交通機関も限られており、通勤に課題のある企業も多い(雇用率や納付金の対象外である)。
- ・事業所が山間地に位置することで、企業が少なく実習や就労に結びつけることがむずかしい。
- ・一般就労に向けての受け皿の一般企業が少なく、今後も製造業を中心に雇用の拡大が難しい状況が続きそうです。
- ・雇用先が少なく、一般就労が現実的に厳しい。
- ・企業数の絶対的少なさ。
- ・実習等の受け入れ先の開拓ができない。地域での就労先開拓ができない。
- ・企業が求める人材や作業能力と利用者の現状に差があり、企業開拓が難しいまた小さい町で、地域に企業が少ない。
- ・近くに企業が少なく、障害者だけでなく、一般の人でも働く場所がない。
- ・田舎で健常者の雇用の需要が少ない状況にあり、障害者の雇用需要が皆無に近く、就労機会を探すのが難しい。
- ・都市部に比べて求人自体が少ない。
- ・一般企業が少ない地域である、その中で職場を開拓していくことに難しさを感じている。
- ・実習先企業や、就職先企業の情報が少なく、実際の職場での経験などが提供しづらい。

⑤その他

- ・就労移行支援事業所の数が増えるにつれ、同じように職場開拓をするケースも増えてきたように思う。-就労移行支援事業所が開拓するにも限界があり、もっと包括的な取り組みで障害者雇用を促進する方法が必要と思われる。
- ・ここ 2~3 年は、実習受け入れ先もほとんどなく、下請けの仕事が少なくならないよう、つないでいくので精一杯の状況です。重度の方が増えて来ており、指導員の余裕もないのが現状です。
- ・地域内に就労に対する意識が低く、意識の向上が課題。

8. 行政への意見

- ・企業が知的障害者の雇用について、本人たちをよくわかっていないものの、実習やトライアル雇用を経験していないので、企業にもっと、行政が責任をもって知らせる必要がある。
- ・養護学校卒後は移行事業の利用を厚生労働省は指導しているが、重度者に対しては不適である。このたぐいのアンケートも障害者の実体を理解してつくられていない。一番の課題は重度者の支援をどうするかである。補助金のムダ使い、同じようなアンケートは年に数件ある仕方してもらわなければならない。
- ・行政への制度改革等(障害者就労の雇用拡充のため)の要望。
- ・企業と企業内のコミュニケーション、経済効果等により企業活動が営まれていることから、障害者の理解と企業体質がなければ、進まないと思料する。障害者の希望は、一般社会人として永年にわたって暮してゆけることを望んでおり、企業が少ない当地域では、企業就労のほか、生活、経済的に安定的な支援方策を検討している。国の支援についても施設整備を考えられたい。
- ・実習や就労のための開拓をしているのですがやはり、私という人間があつて「関係を保つ」ことがやつの状態にあります。現在の「就労移行支援」事業所は「元作業所」が多く、全く、別物の機能を各々がつくり出している状態ではないでしょうか。「移行」を支援するということは、様々な「不安」に対応していくことであり、人もサービスも今までの倍以上必要だと感じているこの頃です。「就労移行支援」事業所は、新しい事業体だなと感じています。
- ・実習させてくれる事業所も少なくハローワーク主催の障害者雇用促進会も 2 年に 1 度であり企業への啓蒙活動を強く臨みたい。

II. 一般企業

5. その他自由意見

(1) 障害者雇用、特に障害福祉サービス事業所から一般企業への就労について工夫している点、課題・意見（記述式・自由回答）

【工夫している点】

1. 実習（採用前の取り組み）において

- ・実習の受入の際にしっかりしたアセスメントをして、評価会にて、問題点、改善点の提示をする。この結果、その都度問題をクリアして実習を重ね、4回目にして就労につながった社員もいる。
- ・採用する前には2週間程度の実習を2回行うことにしている。（その前に面接で適性のあると思われる人を選定）。
- ・雇用する前のインターンシップ（3ヶ月程度）を行い、お互いの相性を判断する時間は必要だと感じています。わずかな面接、書類選考で採用することは避けた方がよいと考えます。
- ・養護学校から直接採用している。その間学校との間で実習を3回程度（2Weeks）行い、就労の可否を確認している。
- ・インターンシップ制度導入。
- ・実習や訓練期間を必ず設け、実際の就労から可能性を探っています。
- ・本人とよく相談の上、就業条件等の十分な確認をしてもらう。どの程度の業務ができるか、事前に十分確認しておく。

2. 社内体制において

- ・障害者雇用は会社方針として積極的に取り組んでいる。障害者雇用はアライエの文化がある。またサポートをする部署が社内には常設している。
- ・パーキングや車イストイレなど施設完備。
- ・製造業のため、長期継続雇用と、人材育成、能力開発が重要と考えており計画的に能力開発を実施。
- ・知的障害者に対する、通勤方法で送迎を必要とする者に対して、健常者リーダーが社有車にて送迎業務を行っている。
- ・常に改善を行い障害者に優しいライン作りを実施している。

3. 社内での支援・連携等において

- ・NPO紹介を通じ、在宅勤務（テレワーク）での就労を行っています。
- ・会社も仕事の基本と共に社会人としてのルール、マナー等も教えている。
- ・やる気、やりがいを見出してやること。
- ・定期的に関係機関の担当者と情報交換を行うようにしている。
- ・本音で話す。就労したら終わりではなく、そこからの成長、自立こそが大切。関係者（機関、保護者、会社、本人）が同じ方向を目指すことが大切（意識統一、フォロー、体制など）。
- ・ノーマライゼーションの理念の発信。小・中学校の総合教育への講師派遣。北域の方々との交流。
- ・例としてはわずかですが、就労前にサービス事業所と関係のあった方については、就労後も事業所の支援者の方と定期的に連絡をとったり、来社していただくなどしております。また、新規に雇用した方でサービス事業所等と関係を持たなかった人には、できるだけ就労支援機関などと関係を持つように働きかけることを心がけています。

【課題・意見】

1. 障害者雇用について

①（これ以上の）障害雇用ができない理由

- ・障害のあるなしに係らず、スキルに応じた採用を実施しているが、そもそも中途採用の数に限りがあり、新卒は全く採用していない。人事担当の人数が足りず、十分な対応もできかねる。ただ社会全体として障害者雇用の促進に期待している。
- ・障害がある方を雇用する職種が想定できてないので難しい状況です。
- ・小さいオフィスで、少人数でやっているため、バリエーションのある方々の雇用は難しいのが現状です。
- ・現時点では障害者の方々を雇用できるほどの余裕がない。また業務的に知的障害のある方々の採用は無理です。
- ・白紙の状態であり、何から対処していけばよいのか、わからない。
- ・幅広く様々な機関と連携することに努めているが、弊社での雇用には限界があり、全てに応じることができない

い。弊社のような発達障害者に特化したような特例子会社が多数設立されることを期待している。

- ・会社が求めている障害者の方は比較的身体(特に上半身が大丈夫な方)に障害のない方です。そういう方は授産施設等でも貴重な方だと聞いております。したがって求めている人材がなかなか見つからないのではということを考えております。

②仕事の切り出し等

- ・仕事の合理化がすすむと、障害者向きの仕事がなくなっていくます。
- ・社内に適当な仕事がないため特例子会社を設立する必要がある。
- ・仕事の創出が一番の課題。あとは何もありません。

③雇用継続の際の課題

- ・加齢による作業能力低下の問題(会社からの次のステージへの異動体制が整っていないように感じる。また、異動時期の判断の伝え方が難しい)。
- ・課題として感じていること。平均年齢が24.5才で今後の外への不安(男女関係)。
- ・障害者を雇用して20年が経ち、加齢に伴う働き方の見直しを検討しているので、逆に情報があったら教えていただきたいです。

2. 福祉サービスについて

- ・障害福祉サービス事業所での障害者への雇用に向けた支援内容、訓練内容が企業で必要としているニーズ、人材育成の観点とズレが生じている。この点は課題である。
- ・相談窓口が一本化されてなく利用しづらい。
- ・障害福祉サービス事業所からの就労斡旋を受けたことはない。地域で該当事業所との接点はゼロではないか。一般就労に向けたプログラムが施設外にあるのかどうか疑問。
- ・仕事に必要な知識技術は企業で教えるので、それ以外の社会性(挨拶、態度、基本ルール等)をしっかり訓練して欲しい。
- ・障害福祉サービス事業所の都合(金銭等)での一般就労がさまたげられている所があるように思われる。
- ・障害福祉関係の方々、企業に就職させるまでは、一所懸命なのですが就職したらそれっきりという機関があります。安定して長く働くには、家族の理解と同様にフォローアップが大切ではないでしょうか。グループホームは、機能していますが、地方のグループホームは知り合い同士で固めてしまい、機能していないのが現状です。改善を希望します。
- ・意識レベルの違い。とりあえず就職させるということでは困る。その障害者にかかわりきる意識をもってもらいたい。
- ・特別支援学校卒業後、障害福祉サービス事業等に入所する生徒の目的の大半は、就労するためのスキル習得ですが、現在の事業所の内容、機能からはそれが期待できません。具体的には作業内容の質が就労を想定した内容になっていないからです。従って事業所等の職員の方々が企業廻りを重ね、十分検討され、就労に合致するような内容への変更を望みます。
- ・事業所職員の就労支援に対する意識の向上。
- ・一般企業への就労の可否はもっぱら作業所の姿勢の如何で決まる。単に時間つぶしの「就労ごっこ」をしている作業所からは一般就労はできない。作業所の中でも、利用者の賃金(工賃)UPを利用者の手において実現しようとしている作業所では、一般企業(障害者の雇用に理解のある)での就労は充分、可能である。
- ・ジョブコーチを利用する際に、障害者の住所で、分けられているため、同じ職場内で複数の就労支援センターから来ることになり、頻度や指導方法にバラがでてくることある。このため、障害者が不安に感じることもある。事業所ごとの登録など、何か統一してもらえるとよい。
- ・障害者福祉サービスからの就労がないので、特に課題は感じない。当社は新卒者(支援学校等)の雇用が中心なので。
- ・障害福祉サービス事業所の支援する方が、一般企業での就労について現状、現実、実態を知らない方が多いように思う。
- ・当社では、「会社」「支援機関」「家族」の三位一体での雇用定着促進を目指し、例えば「就労支援担当者会議」(支援機関と会社との接点を確保するため、2~3ヶ月に1度支援担当者に来社して頂いて行なう会議)の実施や、支援機関の行事、イベント等への参加、会社見学、実習受入等による地域とのネットワーク構築に努めているところである。しかし最近、支援機関間において、担当者の異動等により、当社社員(障害者)への関与度の高いところと低いところとの差が顕著になってきていると感じており、今後の永続的な雇用定着推進体制をいかにして築いていくかが課題になってくると考える。

3. 本人・家族について

- ・何度か募集し面接をさせてもらったが、働きたい、働かなければならないといった意欲が全く感じられなかった。生活面・経済面での危機意識が感じられない。
- ・障害を持っていることで、仕事に対して甘えがある者が相当多い。
- ・障害者自身の仕事に対する意識の持ち方。
- ・就労意識の欠如(親に無理やり働きに行かされている感あり)。
- ・会社で働くということは、決められた賃金を支給されることであり、作業所との異なる点、心得を支援センターや両親も考えていただきたい。
- ・読み書き、計算能力が低すぎる社員に対し、企業で教育するも、保護者の協力があまりないように思われる(就職させれば終わりか)。
- ・一般企業での就労について、もっと特に仕事した対価として給料が支払われることを家族も含めて理解してほしい。
- ・家族のバックアップ体制ができていなくて本人がつぶれていく場合があります。逆に本人はあまり働きたくなさそうなのに親御さんが必死に就労継続させたがっている。
- ・障害者といえども一般企業で働く場合には、与えられた仕事に対し効率化を求められる。毎年自身の向上のための目標を与え、評価してやるのが大切。個々に能力的な個人差があり、潜在的に持っている能力の発掘、向上をどのように見極めて行くかが課題。
- ・親御さんの理解(福祉会社ではなく一般の企業であること、会社で出す利益で運営していること。知的障害者。長く働くための健康管理に対する協力)。
- ・一般就労は営利を目的とした、縦の組織であり、指示および作業には自己の責任が課せられること。社会人としての身だしなみ・マナー・ルールの基本ができていもしくはその期待が十分もてる人を採用している。特に家族の理解と協力が絶対的な要件としています。

4. 助成金制度に関して

- ・私共の会社では、業務委託契約という形で、現在広く既婚女性(専業主婦)やシニア、障害者に労働力を提供いただく形でビジネスを行なっています。雇用をできる人数は会社の体力からいっても限界がありますが、就労機会の提供はワークという形で積極的に行なっています。雇用か否かではなく、やれる部分から少しずつ能力を活かす機会を広げていくことが、将来の幅広いキャリアを活かすチャンスにつながると思うので、現状の雇用のみに出される助成金には、不満を感じています。
- ・助成金は申請のハードルが高く、難しいです。
- ・障害者を雇用する際の助成制度はあるが、継続雇用するための助成がなく、経営安定のために制度を望む。
- ・障害者雇用率の高い企業への官公庁発注時や、税制上の配慮等を望む。
- ・障害者の雇用を目的としたベンチャー企業が、安定した経営がしていけるのに必要な雇用助成について、何らかの方策が考えられないか(特に10年雇用後)。

5. その他意見

- ・障害者が職員として加わることで他の職員は確実にやさしくなります。障害者でない職員同士でもお互いの不足を自然と補うようになります。職場の雰囲気が良くなります。従い、特例子会社に障害者を集めるのはいかがかと感じます。せっかくのチャンスを失っているようで、もったいないです。

Ⅲ. 障害者就業・生活支援センター

4. 一般企業への就労移行支援

(5) 一般企業への就労について工夫している点、課題・意見（記述式・自由回答）

【工夫している点】

1. 企業開拓において

- ・雇用ということを全面に出さず、まずは職場実習を行い、障害者でも働けるということを知ってもらう。よければ雇用を考えてもらうようにしている。そうすることで、企業側、障害者とも安心して働ける。
- ・地域の雇用情勢により障害者への求人がほとんどない状況にある。そのため、一般求人へ応募し、見学、実習の流れで進め、本人の特性や能力を実際に見てもらうことにより障害者雇用の普及に努めている。
- ・他県と比べ、地域に大企業が少ないため、障害者雇用をしている企業に再度お願いするような形が多い。そのため、職場定着に重きを置き、企業の負担をなるべく少ないような支援を心掛けている。
- ・企業の集まりになるべく参加し、企業の考え方や状況などを理解できるようにしている。
- ・障害者委託訓練を通じて働きぶりを見てもらう努力をしている。その上でトライル、ステップアップ雇用等を使用し、事業主に安心してもらう土台が作られている。
- ・企業側が障害者のことについて知らないため、ハローワークと連携して福祉サービス事業所の見学会を開催。実際に彼らの作業ぶりをみて企業担当者がとても驚いていた(作業ができること等)。今後も開催継続を検討中。

2. 他の就労支援機関との連携において

- ・自センターのみで動かない、地域の職安を中心としたネットワーク作りを行い、その中で就労支援を行うよう心掛ける(つなぎ役に徹する)。
- ・ハローワークの雇用指導者と共に障害者雇用未達成企業をまわり、障害者雇用やセンターの広報、啓発に努めている。
- ・県雇用支援協会所属の求人開拓員との連携を強化することによって企業のニーズに迅速な対応が可能。
- ・就労支援ネットワークの形成に努めている（啓発、講演会、先進事業所見学などの実施）。
- ・関連機関との連携のため、自立支援協議会、就労支援部会でネットワーク強化に努めている。

3. 支援において

- ・新登録者はなるべく「家庭訪問」をし、生活状況を把握している。
- ・障害当事者、企業担当者共に、何があった際に即相談できる体制づくりに努めています。相談があったら、即応することがとても大切だと思っています。そのような意味で、24時間365日体制で電話対応が可能な法人本部に支援センターを置いています。
- ・在職中または求職中の方を対象にグループワークや勉強会を開催する中で、支援対象者同士が交流し、仕事や就職活動での悩み等を話し合う機会を定期的に提供する

【課題・意見】

1. 運営・体制・支援内容について

- ・同一法人が隣圏域において就業、生活支援センター事業を行っており協力体制が整っている。精神障害の登録者が近年増加傾向にあり、また発達障害の方も増えているので対応や就労の課題を感じる。
- ・支援スキルの構築、求められる支援内容が高くなり、どうやって高めていくか頭をかかえている。
- ・今から取り組みを行なって間に合うものとそうでないものがあると思います(特に生活習慣等)。学校卒業後からでなく、学校在学、入校時からの取り組みの体制を整備していくことも課題と考えています。
- ・支援対象圏域の人口は約40万人に対し、ワーカー2名では、ますます高まるニーズに対応しきれていない。
- ・雇用された障害者の障害特性を正しく企業に伝えることが、センターの大きな役割であるが、発達障害者について、的確な支援ができる職員、人材が不足している。
- ・法人内の就労移行支援事業所にジョブコーチがいるが、在宅の方の支援も多く、この就業生活支援センターの委託費の中にジョブコーチ配置分も含めてもらったほうが、より機能が充実すると思う。
- ・就業に関してカガクセンターへといった流れができつつあるが、少ない予算であれもこれもやれという状態は、スタッフの負担増からバーンアウトにつながる危機感がある。

2. 現状の制度について

- ・今年度よりカガクの委託費から職場実習の損害保険料は出るようになりましたが、受け入れ企業、当事者には謝金が出ない状態にあります。大きな額ではないのですが、企業、当事者に謝金などが出ると障害者雇用も進むのではないかと考えます。
- ・障害のある人が就職するにあたっての様々な制度が、年度末にきて使えなくなっている。年間通じて均等に利用できるようになる必要がある。
- ・国から実績を求められるが地域格差の考慮がなく、数字ばかりの支援となってしまうことに疑問を感じる。
- ・年金や失業保険給付がない方へ就職支度金といった基金が必要であると思います。

3. 利用者について

- ・障害者の方の能力やメンタル面の強さ等の把握本人の能力と仕事のマッチング等が課題である。
- ・就労可能な障害者が少ないことも課題としてあげられる。
- ・「働きたい」と相談に来られる方が多くが、生活リズムの乱れなど基本的な生活習慣の改善支援が必要で「働く人材」に育っていない状況。企業から人材を求められても適当な人材等がおらず、人材の育成と確保が急務。

5. 関係機関（福祉サイド）との連携等について

- ・一般就労支援においては、地域で支えていく体制が必要であることから、市町村自立支援協議会就労支援部会の強化をし、職場実習の促進をすすめることにより、企業の意識向上にもつながる。
- ・ハローワーク等、行政機関の企業に向けたセミナー等が関係機関で一緒に行えると、就労支援機関の窓口、役割が企業に明確でわかりやすいものになる。
- ・今後の課題は、精神障害者発達障害者の利用増に伴い医療機関との連携を図ること。
- ・チーム支援(多機関の連携による体制づくり)。コーディネート(多機関との温度差)。
- ・就業支援生活支援センターの認識が低い。他の相談事業所と同じような相談が多く他機関との特徴の差別化が難しい。それぞれが役割を果たしてこそ連携と言えるはずなのに実際は責任のなすりつけ合いになっている気がする。

6. 企業との関係・連携について

- ・雇用前の実習をさせてもらうようお願いしている。実習後の評価をいただき、ひきつづき試用雇用をお願いする。できるだけ、企業内の担当者を決めてもらうようにしている。実習制度の充実(質・量とも)を期待したい。
- ・地域的に交通の便が悪いため、通勤手段の確保が課題。
- ・就労移行、就労継続B事業所の運営上の問題からか、職場実習の対象者が適時出られない。
- ・採用面接前後に職場実習を行い、本人、企業とのマッチング等検討。このことにより離職を未然に防いでいるのではと考える。対象者の居住地域によっては、公共交通機関が通っていない場合が多く、通勤面での課題も大きい。
- ・企業との連携、詳細情報の収集は大きな課題。

7. 実習先、就職先開拓について

- ・障害者求人を希望している企業の情報が少ないこと。
- ・未だに身体、知的のみの求人が多い。
- ・やはり職場開拓が非常に難しい点です。
- ・やはり仕事がないことがすべてです。職場開拓どういう形で行うか最大の課題です。
- ・企業内のメンタルヘルスが課題となっており、精神障害者の雇用が困難な事業主が多い現状がある。そのため、企業開拓がなかなか進まない傾向にある。
- ・地域情勢上、新規事業所開拓が難しい。また、通勤手段が乏しく、事業所と対象者とのマッチングが難しい。
- ・圏域内においては障害者が働く場そのものが、受け皿として確保が十分ではないと思います。また、交通機関においても十分に備わっていないため通勤においても支障があると思います。

就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査

【①就労移行支援事業所票】

◆◆◆ 記入上の注意 ◆◆◆

- ・票のペンを又はボールペンでご記入下さい。
- ・番号を選ぶところは当ではまる番号に○をつけて下さい。特に指定のない場合、○は1つだけつけて下さい。
- ・記述式のところでは、楷書で明確にご記入下さい。
- ・特に指定のない限り、平成22年10月1日現在の状況をご記入下さい。
- ・お忙しいところ誠に恐縮ですが、記入済みの調査票は同封の返信用封筒（切手不要）にて、平成22年12月31日（金）までに投函下さい。
- ・調査内容について、ご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせ下さい。

【調査票返送先・記入に関する問合せ先】

「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」事務局
 〒100-0004
 東京都千代田区大手町2-2-1 新大手町ビル244区 公益社団法人日本フィランソロピー協会
 電話：03-5205-7580（代）（平日9時30分～17時） FAX：03-5205-7585（24時間受付）

◆◆◆ 1. 事業所の基本情報 ◆◆◆

(1) 貴事業所の基本情報をうかがいます。

1.所在地	都道府県 市区町村
2.サービス立ち上げの経緯	1.旧施設から就労移行支援事業に移行→移行年月：平成()年()月()日 2.新体系として就労移行支援事業を新設→開設年月：平成()年()月()日
3.経営主体	1.国、都道府県、市町村、一部事務組合・広域連合 2.社会福祉協議会 3.社会福祉法人（社協以外） 4.医療法人 5.営利法人 6.特定非営利活動法人（NPO） 7.その他
4.併設の状況	1.療養介護：定員()人 2.生活介護：定員()人 3.児童自立支援施設：定員()人 4.自立訓練（機能訓練）：定員()人 5.自立訓練（生活訓練）：定員()人 6.就労継続支援（A型）：定員()人 7.就労継続支援（B型）：定員()人 8.短期入所：定員()人 9.共同生活介護（ケアホーム）：定員()人 10.共同生活援助（グループホーム）：定員()人 11.施設入所支援：定員()人 12.居宅介護：定員()人 13.重度訪問介護 14.行動援護
※同一法人（実質的同一経営を含む）が同一又は隣接の敷地内で運営している事業 ※複数回答可	15.重度障害者等包括支援 16.指定相談支援 17.障害者就業・生活支援センター 18.身体障害者更生支援施設（旧体系） 19.知的障害者支援施設（旧体系） 20.精神障害者社会復帰施設 21.児童福祉施設 22.介護保険施設・事業所 23.上記にはない

5.実施している生産活動 ※複数回答可	1.施設内での下請け・内職作業 一具体的には： ア.梱包・袋入れ等の軽作業 イ.加工・組立作業 ウ.名刺・チラシ等の印刷 エ.リサイクル作業 オ.クリーニング作業 カ.その他（ ） 2.自主製品の製造販売 一具体的には： ア.食品加工 イ.手芸、縫製品 ウ.紙製品、印刷 エ.木工、工芸品 オ.環境、リサイクル カ.農産品、草花 キ.その他（ ） 3.施設外での労務提供 一具体的には： ア.清掃 イ.企業内作業 ウ.ポスティング・配達 エ.梱包管理 オ.接客 カ.その他（ ） 4.飲食店、喫茶店等シヨップ経営 5.その他（ ）
6.生産活動の売上高 高（平成21年度実績） ※就労移行支援等と区分できない場合、合計額で可	1.100万円未満 2.100万円～300万円 3.300万円～500万円 4.500万円～1000万円 5.1000万円未満 6.1000万円～2000万円 7.2000万円以上
7.算定している加算 算（平成22年10月） ※複数回答可	1.就労移行支援体制加算（定着者5%以上15%未満） 2.就労移行支援体制加算（定着者15%以上25%未満） 3.就労移行支援体制加算（定着者25%以上35%未満） 4.就労移行支援体制加算（定着者35%以上45%未満） 5.就労移行支援体制加算（定着者45%以上）
8.雇用関係助成金の受給状況（平成21年度実績） ※複数回答可	1.第1号職場適応援助者助成金 2.障害者能力開発助成金第4種（グループ就労訓練受講型） 3.受給なし

◆◆◆ 2. 利用者の状況 ◆◆◆

(1) 貴事業所の利用者の状況をお願いします。

※立ち上げ前であれば実績のない期間については記入不要。

1.平成20年度 (H20.4-H21.3)	2.平成21年度 (H21.4-H22.3)	3.平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	定員 (令和10月1日現在)		閉所日数 (期間中)		延利用者数 (期間中)		新規利用者数 (期間中)		退所者数 (期間中)	
			定員	閉所日数	延利用者数	新規利用者数	退所者数					
人	人	人	人	日	人	人	人	人	人	人	人	
人	人	人	人	日	人	人	人	人	人	人	人	
人	人	人	人	日	人	人	人	人	人	人	人	

(2) 貴事業所の新規利用者の入所前主な日中活動の場所をうかがいます。

1.平成20年度 (H20.4-H21.3)	2.平成21年度 (H21.4-H22.3)	3.平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	在宅就労		障害福祉サービス事業所 (新体系、旧体系)			特別支援 学校、高等 学校、専門 学校等		未就労 (家庭等)	その他
			一般就労	在宅就労	同一法人	他法人	学校等				
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

◆◆◆ 4. 一般企業への就労移行支援 ◆◆◆

(1) 貴事業所における就労移行支援において、以下の関係機関との程度連携の差違がありますか、一般企業への就労移行支援ケースとそれ以外のケースに分けて、平成20年度～平成22年度前半の実績をもとに記入して下さい。(各項目○は1つ)
 あわせて、今後、貴事業所から一般企業への就労移行を進めると想定した場合、各機関との程度連携する必要があるとお考えですか。(各項目○は1つ)

	連携の現状									今後の連携の必要性		
	一般企業への就労ケース			その他の移行ケース			その他の移行ケース			必要性		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
【記入例】	1	②	3	1	2	③	1	②	3	1	②	3
1. 都道府県労働局	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
2. 公共職業安定所 (ハローワーク)	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
3. 障害者就労支援チーム (ハローワークで編成)	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
4. 障害者就労アドバイザー	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
5. 地域障害者職業センター	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
6. 障害者就業・生活支援センター	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
7. 障害者雇用支援センター	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
8. 障害者職業能力開発校	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
9. 障害者職業能力開発訓練施設	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
10. 都道府県高齢・障害者雇用支援協会	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
11. 指定相談支援事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
12. 就労継続支援A型事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
13. 就労継続支援B型事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
14. 自立訓練 (機能訓練・生活訓練) 事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
15. 入所・通所授産施設 (旧体系)	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
16. その他障害福祉サービス事業所 (新体系・旧体系含む)	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
17. 発達障害者支援センター	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
18. 医療機関	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
19. 特別支援学校等の教育機関	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
20. 一般企業	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
21. 商工会議所、業界団体等	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
22. 市町村行政	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

(3) 貴事業所の退所者全体の退所後の主な日中活動の場所をうかがいます。

	一般就労	在宅就労	障害福祉サービス事業所		未就労 (家庭等)	その他
			同一法人	(新体系、旧体系) 他法人		
1. 平成20年度 (H20.4-H21.3)	人	人	人	人	人	人
2. 平成21年度 (H21.4-H22.3)	人	人	人	人	人	人
3. 平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	人	人	人	人	人	人

(4) 一般企業への就労により退所した方の基本属性についてうかがいます。

	年齢				障害種別 ※重症の場合それぞれ1とカウント			貴事業所の利用期間				
	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上	身体	知的	精神	6ヶ月未満	1年未満	1年6ヶ月未満	2年未満	2年以上
1. 平成20年度 (H20.4-H21.3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
2. 平成21年度 (H21.4-H22.3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
3. 平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

◆◆◆ 3. 職員体制 ◆◆◆

(1) 貴事業所の職員体制をうかがいます。
 ※種別職種を兼務している場合、上の番号を優先して記入。
 ※常勤換算人数は、小数点以下第二位を四捨五入し、小数点以下第一位までで記入。

	常勤		非常勤	
	実人数	常勤換算人数	実人数	常勤換算人数
1. 管理者	人	人	人	人
2. サービス管理責任者	人	人	人	人
3. 職業指導員	人	人	人	人
4. 生活支援員	人	人	人	人
5. 就労支援員	人	人	人	人
6. その他	人	人	人	人

(2) 貴事業所が一般企業への就労移行支援のために、企業や関係機関と連携を取る際の職員体制はどうなっていますか。(該当する全てに○)

1. 企業開拓や関係機関連携のための常勤専従職員を配置している
2. 企業開拓や関係機関連携のための非常勤専従職員を配置している
3. 専従ではないが、企業開拓や関係機関連携のための常勤の担当職員を配置している (窓口の明確化)
4. 専従ではないが、企業開拓や関係機関連携のための非常勤の担当職員を配置している (窓口の明確化)
5. 個別ケースごとに対応しており、明確な担当制はとっていない
6. その他 ()

(2) 貴事業所が一般企業への就労移行を進めるに当たり、以下のような項目はどのくらい課題になっていると思いますか。(各項目○は1つ)

	1 非常に大きな課題	2 課題である どちらかといえば	3 課題ではない どちらかといえば	4 全く課題ではない
【記入例】	1	2	3	4
1. 障害者雇用を行う企業の新規開拓が難しい	1	2	3	4
2. 障害者雇用を行っている企業へのアプローチが難しい	1	2	3	4
3. 企業が求める人材像と事業所が移行支援したい利用者像にギャップがある	1	2	3	4
4. 企業が障害者に求める職務能力の内容がよく分からない	1	2	3	4
5. 企業が障害者に求める職務能力を踏まえた支援プログラムを立てられない	1	2	3	4
6. 企業の業務や具体的な仕事内容がよく分からない(知る機会が少ない)	1	2	3	4
7. 就労移行支援事業所の支援スタッフの人数が少ない	1	2	3	4
8. 就労移行支援事業所としての支援スタッフの人材育成、教育研修が十分でない	1	2	3	4
9. 障害者本人の就労に向けた動機付けができていない	1	2	3	4
10. 障害者の家族の就労に対する理解を得る支援プログラムを立てられない	1	2	3	4
11. 就労移行支援事業所として関係機関との連携が十分でない	1	2	3	4
12. 就労移行支援事業所としての運営に追われ、次ステップの就労支援に手が回らない	1	2	3	4
13. 事業所に就労移行支援の対象となる利用者が少ない	1	2	3	4
14. 企業における実習機会等が少ない(トライアル雇用等含む)	1	2	3	4
15. 各種学校での職業訓練が少ない	1	2	3	4
16. 障害者雇用に関する制度や助成金の種類、金額が十分でない	1	2	3	4
17. 社会全体の経済環境、雇用情勢が厳しい	1	2	3	4

(3) 就労移行支援事業所の立場から見て、企業が障害者雇用(特に、就労移行支援事業所からの障害者受入)を進めるに当たり、以下のような項目はどのくらい課題になっていると思いますか。(各項目○は1つ)

	1 非常に大きな課題	2 課題である どちらかといえば	3 課題ではない どちらかといえば	4 全く課題ではない	5 分からない
【記入例】	1	2	3	4	5
1. 企業の障害者特性についての理解・知識が十分でない	1	2	3	4	5
2. 企業内部で障害者雇用について合意形成するのが難しい	1	2	3	4	5
3. 企業が障害者にどのような仕事ができるか知らない	1	2	3	4	5
4. 企業が社内に障害者にあった適当な仕事がないと考えている	1	2	3	4	5
5. 企業が採用時に障害者の適性や能力を把握できるか不安がある	1	2	3	4	5
6. 企業が障害者の労働意欲・作業態度に不安がある	1	2	3	4	5
7. 企業が障害者の給与・昇給昇格の処遇条件に不安がある	1	2	3	4	5

	1 非常に大きな課題	2 課題である どちらかといえば	3 課題ではない どちらかといえば	4 全く課題ではない	5 分からない
8. 企業が障害者の勤務時間の配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
9. 企業が障害者の配置転換等、人事管理面での配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
10. 企業が障害者の健康管理面での配慮が必要か、不安がある(メンタルヘルス等)	1	2	3	4	5
11. 企業が障害者の職場として設備・施設・機器をどう改善すればよいか不安がある	1	2	3	4	5
12. 企業が障害者の職場安全面の配慮が適切にできるか不安がある	1	2	3	4	5
13. 企業が障害者の通勤上の配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
14. 企業が障害者の作業能力低下時にどうしたらよいか不安がある	1	2	3	4	5
15. 企業が障害者の職場定着に当たり関係機関等と連携できるか不安がある	1	2	3	4	5
16. 企業が障害者の業務内容・労働時間等について家族への配慮が必要か、家族からの理解が得られるか不安がある	1	2	3	4	5
17. 企業が長期休業した場合の対応をどうするか不安がある	1	2	3	4	5
18. 企業が採用後に障害者となった職員について職場復帰のための配慮をどうするか不安がある	1	2	3	4	5
19. 企業が障害者の仕事以外の生活面等の課題への対応が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
20. 企業が障害者の雇用継続が難しくなった場合の受け皿があるか不安がある	1	2	3	4	5
21. 企業が障害者雇用の担当者を置けない	1	2	3	4	5
22. 企業が障害者を雇用した場合に活用できる制度や助成金を知らない	1	2	3	4	5

(4) 就労移行支援事業所から一般企業への就労において、貴事業所が企業から求められている役割は何だと思いますか。(該当するすべてに○)

1. 障害者雇用に関する広報・啓発(制度や助成金の使い方に関する情報提供等)	
2. 企業での実習や就労に対する家族の理解の促進	
3. 障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成、援助	
4. 関係機関の職員等による定期的職場訪問など職場適応・職場定着指導	
5. 具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置	
6. 雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供	
7. 職場内での業務支援者の派遣、業務支援者の配置に対する助成	
8. 障害者に対する能力向上のための訓練の実施	
9. 職場復帰のための訓練の実施	
10. 職場と家庭との連絡調整	
11. 障害者の退社後の受け皿の確保に対する支援	
12. 障害者の生活面を含めた相談援助	
13. 障害者の余暇活動の企画や場の提供	
14. その他()	
15. 上記には特いない	

(5) 就労移行支援事業所から一般企業への就労について、貴事業所として工夫しておられること、課題を感じておられること等、ご意見がありましたら自由に記入して下さい。

--

◆アンケート調査結果をもとに、今後ヒアリング調査を実施する予定です。ヒアリング調査に協力いただける可能性がある場合、連絡先を記入して下さい。

事業所名	
記入者所属・氏名	
住所	
電話番号	— —

■■■■調査は以上です。お忙しいところご協力ありがとうございました■■■■

◆◆◆ 2. 障害者雇用の実態 ◆◆◆

(1) 貴社では障害者を雇用しておられますか。

1. 障害者を雇用している 2. 障害者を雇用していない

【1 障害者を雇用していると答えた会社におたずねします】

① 障害者雇用率を記入してください。

() % (特例子会社を含む) → うち特例子会社分：() %

② 雇用している障害者の人数について基本属性別に記入してください。

	年齢				障害種別 ※重複の場合それぞれ1 とカウント	貴社での勤務年数				
	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上		身体 知的 精神	6ヶ月未満	1年未満	1年6ヶ月未満	2年未満
正規職員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
非正規職員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

③ 雇用している障害者のうち、入社前に障害福祉サービス施設・事業所（障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、就労継続B型事業所、入所授産施設、通所授産施設、作業所）を利用していた人はいますか。

1. いる → 正規職員：() 人、非正規職員：() 人

2. いない

3. 分からない

④ 雇用している障害者について現在配慮している事項はありますか。(該当するすべてに○)

1. 短時間勤務等、勤務時間の配慮
2. 休暇を取得しやすくする等、休養への配慮
3. 配置転換等、人事管理面についての配慮
4. 通院・服薬管理等、医療上の配慮
5. 駐車場、住宅の確保等、通勤への配慮
6. 職場内における健康管理等の相談支援体制の確保
7. 雇用管理に関するマニュアル等の整備
8. 職場での異動や作業を容易にする施設・設備・機器
9. 工程の単純化等、職務内容の配慮
10. 手話通訳の配置等、コミュニケーション手段への配慮
11. 業務遂行を援助する者の配慮
12. 職業生活に関する相談員の配置・委嘱
13. 職業以外を含めた生活全般に関する相談支援体制の確保
14. 研修・職業訓練等、能力開発機会の提供
15. 職場復帰のための訓練機会の提供
16. 関係機関等外部の機関との連携支援体制の確保
17. 上記には特はない

就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査

② 一般企業票

平成22年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

◆◆◆ 記入上の注意 ◆◆◆

- ・黒のペン又はボールペンでご記入下さい。
- ・特に指定の当りでは当り番号に○をつけて下さい。特に指定のない場合、○は1つだけつけて下さい。
- ・記述式のところでは、楷書で明確にご記入下さい。
- ・特に指定のない限り、平成22年10月1日現在の状況をご記入下さい。
- ・お忙しいところ誠に恐縮ですが、記入済みの調査票は同封の返信用封筒（切手不要）にて、平成22年12月31日（金）までに投函下さい。
- ・調査内容について、ご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせ下さい。

【調査票送先・記入に関する問合せ先】

「就労移行支援事業所から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」事務局
(担当：林・藤原)

〒100-0004

東京都千代田区大手町2-2-1 新大手町ビル244 区 公益社団法人日本フラインソロビー協会

電話：03-5205-7580 (代) (平日9時30分～17時) FAX：03-5205-7585 (24時間受付)

◆◆◆ 1. 貴社の基本情報 ◆◆◆

(1) 貴社の基本情報をうかがいます。

1. 所在地	都道 府県	区市 町村
2. 会社種別	1. 特例子会社である 2. 特例子会社を有する親会社である 3. 特例子会社のない一般の会社である	
3. 業種	1. 農業、林業 2. 漁業 ※日本標準産業分類による ※複数回答可	
4. 従業員数	11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス業 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業、娯楽業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業（他に分類されないもの） 19. 公務（他に分類されるものを除く） 20. 分類不能の産業	
	正規	人
	非正規（契約社員や嘱託社員、アルバイト、パートタイマー等）	人

(2) 貴社で障害者を雇用する上で関係機関に期待する取り組みとして、どのようなものがありますか。(該当するすべてに○)

1. 障害者雇用に関する広報・啓蒙（制度や助成金の使い方に関する情報提供等） 2. 企業での実習や就労に対する家族の理解の促進 3. 障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成、援助 4. 関係機関の職員等による定期的職場訪問など職場適応・職場定着指導 5. 具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置 6. 雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供 7. 職場内での業務支援者の派遣、業務支援者の配置に対する助成 8. 障害者に対する能力向上のための訓練の実施 9. 職場復帰のための訓練の実施 10. 職場と家庭との連絡調整 11. 障害者の退職後の受け皿の確保に対する支援 12. 障害者の生活面を含めた相談援助 13. 障害者の余暇活動の企画や場の提供 14. その他（ ） 15. 上記には特にない	1	2	3	4
--	---	---	---	---

◆◆◆ 4. 障害者雇用における課題 ◆◆◆

(1) 貴社で障害者雇用を促進するには、以下のような項目はどの程度課題になるとお考えですか。(各項目○は1つ)

	1 非常に大きな課題	2 どちらかといえば	3 課題ではない	4 全く課題ではない
【記入例】	1	2	3	4
1. 社内関係者の障害特性についての理解・知識が十分でない	1	2	3	4
2. 社内関係者で障害者雇用について合意形成するのが難しい	1	2	3	4
3. 障害者にどのような仕事ができるかわからない	1	2	3	4
4. 会社内に障害者にあった適当な仕事がない	1	2	3	4
5. 採用時に障害者の適性や能力を把握できるか不安がある	1	2	3	4
6. 障害者の労働意欲・作業態度に不安がある	1	2	3	4
7. 障害者の給与・昇給資格の処遇条件に不安がある	1	2	3	4
8. 障害者の勤務時間の配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4
9. 障害者の配置転換等、人事管理面での配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4
10. 障害者の健康管理面での配慮が必要か、不安がある（メンタルヘルス等）	1	2	3	4
11. 障害者の職場として設備・施設・機器をどう改善すればよいか不安がある	1	2	3	4
12. 障害者の職場安全面の配慮が適切にできるか不安がある	1	2	3	4
13. 障害者の通勤上の配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4

◆◆◆ 3. 障害者雇用における関係機関との連携 ◆◆◆

(1) 貴社で障害者を募集・採用し、雇用を継続して職場定着につなげる際に、以下のような関係機関とはどの程度連携の実績がありますか。平成20年度～平成22年度前半の実績をもとに記入して下さい。(各項目○は1つ)

※関係機関の具体的な活動内容、役割等については、調査票最終ページを参照ください。

	1 名前も役割も知らない	2 名前または役割は知っているが	3 名前も役割も知らないが	4 名前も役割も知っているが
【記入例】	1	2	3	4
1. 都道府県労働局	1	2	3	4
2. 公共職業安定所（ハローワーク）	1	2	3	4
3. 障害者就労支援チーム（ハローワークで編成）	1	2	3	4
4. 障害者就労アドバイザー	1	2	3	4
5. 地域障害者職業センター	1	2	3	4
6. 障害者就業・生活支援センター	1	2	3	4
7. 障害者雇用支援センター	1	2	3	4
8. 障害者職業能力開発校	1	2	3	4
9. 障害者職業能力開発訓練施設	1	2	3	4
10. 都道府県高齢・障害者雇用支援協会	1	2	3	4
11. 指定相談支援事業所	1	2	3	4
12. 就労移行支援事業所	1	2	3	4
13. 就労継続支援A型事業所	1	2	3	4
14. 就労継続支援B型事業所	1	2	3	4
15. 自立訓練（機能訓練・生活訓練）事業所	1	2	3	4
16. 入所・通所授産施設（旧体系）	1	2	3	4
17. その他障害福祉サービス事業所（新体系・旧体系含む）	1	2	3	4
18. 発達障害者支援センター	1	2	3	4
19. 医療機関	1	2	3	4
20. 特別支援学校等の教育機関	1	2	3	4
21. 商工会議所、業界団体等	1	2	3	4
22. 市町村行政	1	2	3	4

【参考：障害者の就労支援に関する王な関係機関の活動内容、役割】

関係機関名	活動内容、役割
障害者就労支援チーム（ハロワークで編成）	福祉施設の利用者、特別支援学校卒業（予定）者のうち就職を希望する者を対象に、ハロワークを中心となって、福祉施設や特別支援学校など地域の支援関係者からなる「障害者就労支援チーム」を編成し、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行っています。
障害者就労アドバイザー	企業における障害者の雇用管理・作業指導について豊富な知識・経験を有する者を登録し、福祉施設や特別支援学校に対して、その利用者や生徒の就労意欲及び能力を高めるための指導方法等に関する助言を行い、就労支援の取組の強化を図る活動を行っています。
地域障害者職業センター	障害者雇用促進法において専門的な職業リハビリテーションを実施するとともに、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を行う機関として位置づけられ、職業リハビリテーションの専門家として障害者職業カウンセラーが配置されています。
障害者就業・生活支援センター	就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者や生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行います。
障害者雇用支援センター	職業生活における自立を図るために継続的な支援を必要とする障害者に対して、職業準備訓練から就職・職場定着に至るまでの相談、援助を一貫して行い、就職が特に困難な障害者の雇用の促進を図る機関です。
障害者職業能力開発校	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な重度障害者等を対象とした職業訓練を実施しています。障害者職業能力開発校は、国立13校、都道府県立6校の計19校が設置されています。
障害者職業能力開発訓練施設	企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な能力開発施設を活用し、様々な障害者に対応した内容で実施する委託訓練を全都道府県において機動的に実施しています。
都道府県高齢・障害者雇用支援協会	高齢者等及び障害者の雇用に関し、各種事業を行うことにより、その職業の安定と福祉の向上に寄与することを目的に設立された法人です。
指定相談支援事業所	障害者自立支援法に基づくサービスの一つで、障害のある人、その保護者、介護者などからの相談に応じ、必要な情報提供や権利擁護のために必要な援助を行います。
就労移行支援事業所	障害者自立支援法に基づくサービスの一つで、一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。
就労継続支援A型事業所	障害者自立支援法に基づくサービスの一つで、一般企業等での就労が困難な人に、働く場を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。（雇用契約を結ぶのがA型、結ばないのがB型です）
就労継続支援B型事業所	障害者自立支援法に基づくサービスの一つで、自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練を行います。
自立訓練（機能訓練・生活訓練）事業所	障害者自立支援法に基づき、自立した日常生活又は社会生活ができるよう、必要となる知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。
入所・通所授産施設（旧体系）	障害者で雇用されること、困難な生活に陥る者等を入所（通所）させて、必要となる訓練を行い、かつ、職業を身に着けさせる他、必要に応じて、必要となる訓練を行います。
その他障害福祉サービス事業所（新体系・旧体系含む）	上記以外の障害福祉に関係するサービスを提供する事業所をいいます。
発達障害者支援センター	発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活を送れるように、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、地域における総合的な支援ネットワークを構築しながら、発達障害児（者）とその家族からのさまざまな相談に応じ、指導と助言を行っています。

	1 非営団に よるもの な問題	2 営団に よるもの な問題	3 営団に よるもの な問題	4 全く 問題で はない
14. 障害者の作業能力低下時にどうしたらよいか不安がある	1	2	3	4
15. 障害者の職場定着に当たり関係機関等と連携できるか不安がある	1	2	3	4
16. 障害者の業務内容・労働時間等について家族への配慮が必要か、家族からの理解が得られるか不安がある	1	2	3	4
17. 長期休業した場合の対応をどうするか不安がある	1	2	3	4
18. 採用後に障害者となった職員について職場復帰のための配慮をどうするか不安がある	1	2	3	4
19. 障害者の仕事以外の生活面等の課題への対応が必要か、不安がある	1	2	3	4
20. 障害者の雇用継続が難しくなった場合の受け皿があるか不安がある	1	2	3	4
21. 障害者雇用の担当者を置けない	1	2	3	4
22. 障害者を雇用した場合に活用できる制度や助成金を知らない	1	2	3	4
23. 求める人材像と応募してくる障害者像にギャップがある	1	2	3	4
24. 障害者雇用に関する制度や助成金の種類、金額が十分でない	1	2	3	4
25. 社会全体の経済環境、雇用情勢が悪い	1	2	3	4

◇◇◇ 5. その他自由意見 ◇◇◇

(1) 障害者雇用について、特に、障害福祉サービス事業所から一般企業への就労についての、貴社として工夫しておられること、課題を感じておられること等、ご意見がありましたら自由に記入して下さい。

◆アンケート調査結果をもとに、今後ヒアリング調査を実施する予定です。ヒアリング調査に協力いただけ可能性がある場合、連絡先を記入して下さい。

会社名	
記入者所属・氏名	
住所	
電話番号	

■■■■ 調査は以上です。お忙しいところご協力ありがとうございました■■■■

就労移行支援事業所等から一般企業への移行状況に関するアンケート調査
【③障害者就業・生活支援センター】

5. 実施している訓練内容 ※複数回答可

1. 貴センター内で提供しているプログラム（作業活動、SST、講義やグループ活動等による学習など）を具体的に記入ください。

2. 貴センターが評価や訓練を行う上で密接に連携している同一法人内の事業があれば、できるだけ具体的に記入下さい

3. 貴センターが評価や訓練を行う上で密接に連携している企業実習場所があれば、できるだけ具体的に記入下さい。

4. その他、貴センターが評価や訓練を行う上で頻繁に活用している場所やプログラムがあれば具体的に記入下さい。

◆◆◆ 記入上の注意 ◆◆◆

- ・ 黒のペン又はボールペンでご記入下さい。
- ・ 番号を選ぶところは当てはまる番号に○をつけて下さい。特に指定のない場合、○は1つだけつけて下さい。
- ・ 記述式のところでは、楷書で明確にご記入下さい。
- ・ 特に指定のない限り、平成22年10月1日現在の状況をご記入下さい。
- ・ お忙しいところ誠に恐縮ですが、記入済みの調査票は同封の返信用封筒（切手不要）にて、平成23年1月7日（金）までに投函下さい。
- ・ 調査内容について、ご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせ下さい。

【調査票送先・記入に関する問合せ先】

「就労移行支援事業所等から一般企業への移行状況に関するアンケート調査」事務局
(担当：林・藤原)

〒100-0004

東京都千代田区大手町2-2-1 新大手町ビル244区 公益社団法人日本フィランソロピー協会
電話：03-5205-7580（代）（平日9時30分～17時） FAX：03-5205-7585（24時間受付）

◆◆◆ 1. センターの基本情報 ◆◆◆

(1) 貴センターの基本情報をお知らせください。

1. 所在地	都道府県	市区町村
2. 開設年月	平成()年()月	
3. 経営主体	1. 国、都道府県・市町村、一部事務組合・広域連合 5. 営利法人 (株式会社・合名・合資・合同会社) 2. 社会福祉協議会 6. 特定非営利活動法人 (NPO) 3. 社会福祉法人 (社協以外) 7. その他 4. 医療法人	
4. 併設の状況 ※同一法人(実質的同一経営を含む)が同一又は隣接の敷地内で運営している事業 ※複数回答可	1. 療養介護：定員()人 2. 生活介護：定員()人 3. 児童デイサービス：定員()人 4. 自立訓練(機能訓練)：定員()人 5. 自立訓練(生活訓練)：定員()人 6. 就労継続支援(A型)：定員()人 7. 就労継続支援(B型)：定員()人 8. 就労移行支援：定員()人 9. 短期入所：定員()人 ※空床利用は記入不要 10. 共同生活介護(ケアホーム)：定員()人 11. 共同生活援助(グループホーム)：定員()人 12. 施設入所支援：定員()人 13. 居宅介護 14. 重度訪問介護 15. 行動援護	
	16. 重度障害者等包括支援 17. 指定相談支援 18. 身体障害者更生支援施設(旧体系)：入所定員()人 19. 知的障害者支援施設(旧体系)：入所定員()人 20. 精神障害者社会復帰施設：入所定員()人 21. 児童福祉施設：入所定員()人 22. 介護保険施設・事業所 23. 上記にはない	

◆◆◆ 2. 登録者の状況 ◆◆◆

(1) 貴センターの登録者の状況をお知らせください。

※立ち上げ前で実績のない期間については記入不要。

定員 (各年10月1日現在)	開所日数 (期間中)	延登録者数 (期間中)	新規登録者数 (期間中)	退所者数 (期間中)
1. 平成20年度 (H20.4-H21.3)	人	日	人	人
2. 平成21年度 (H21.4-H22.3)	人	日	人	人
3. 平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	人	日	人	人

(2) 貴センターの新規登録者の入所前の主な日中活動の場所をお知らせください。

	在宅就労		特別支援 学校、高等 学校、専門 学校等		未就労 (家庭等)	その他
	一般就労	他法人	同一法人	他法人		
1. 平成20年度 (H20.4-H21.3)	人	人	人	人	人	人
2. 平成21年度 (H21.4-H22.3)	人	人	人	人	人	人
3. 平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	人	人	人	人	人	人

◇◇◇◇ 4. 一般企業への就労移行支援 ◇◇◇◇

(1) 貴センターにおける就労移行支援において、以下の関係機関とどの程度連携の実績がありますか。一般企業への就労移行支援ケースとそれ以外のケースに分けて、平成20年度～平成22年度前半の実績をもとに記入して下さい。(各項目〇は1つ)
あわせて、今後、貴センターから一般企業への就労移行を進めると想定した場合、各機関とどの程度連携する必要があるとお考えですか。(各項目〇は1つ)

【記入例】	連携の現状						今後の連携の 必要性		
	一般企業への 就労ケース			その他の移行 ケース					
	1 全ての ケースで 連携	2 一部 ケースで 連携	3 連携 実績なし	1 全ての ケースで 連携	2 一部 ケースで 連携	3 連携 実績なし			
1. 都道府県労働局	1	2	3	1	2	3	1	2	3
2. 公共職業安定所 (ハローワーク)	1	2	3	1	2	3	1	2	3
3. 障害者就労支援チーム (ハローワークで構成)	1	2	3	1	2	3	1	2	3
4. 障害者就労アドバイザー	1	2	3	1	2	3	1	2	3
5. 地域障害者職業センター	1	2	3	1	2	3	1	2	3
6. 障害者雇用支援センター	1	2	3	1	2	3	1	2	3
7. 障害者職業能力開発校	1	2	3	1	2	3	1	2	3
8. 障害者職業能力開発訓練施設	1	2	3	1	2	3	1	2	3
9. 都道府県高齢・障害者雇用支援協会	1	2	3	1	2	3	1	2	3
10. 指定相談支援事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3
11. 就労継続支援A型事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3
12. 就労継続支援B型事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3
13. 就労移行支援事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3
14. 自立訓練 (機能訓練・生活訓練) 事業所	1	2	3	1	2	3	1	2	3
15. 入所・通所授産施設 (旧体系)	1	2	3	1	2	3	1	2	3
16. その他障害福祉サービス事業所 (新体系・旧体系含む)	1	2	3	1	2	3	1	2	3
17. 発達障害者支援センター	1	2	3	1	2	3	1	2	3
18. 医療機関	1	2	3	1	2	3	1	2	3
19. 特別支援学校等の教育機関	1	2	3	1	2	3	1	2	3
20. 一般企業	1	2	3	1	2	3	1	2	3
21. 商工会議所、業界団体等	1	2	3	1	2	3	1	2	3
22. 市町村行政	1	2	3	1	2	3	1	2	3

(3) 貴センター退所後の主な日中活動の場所をうかがいます。

	一般就労	在宅就労		未就労 (家庭等)	その他
		障害福祉サービス事業所 (新体系、旧体系)	同一法人		
1. 平成20年度 (H20.4-H21.3)	人	人	人	人	人
2. 平成21年度 (H21.4-H22.3)	人	人	人	人	人
3. 平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	人	人	人	人	人

(4) 一般企業への就労により登録を終了した方の基本属性についてうかがいます。

	年齢			障害種別 ※重症の場合それぞれ 1とカウント	貴事業所の利用期間					
	30歳未満	30歳代	40歳代		50歳以上	6ヶ月未満	1年未満	1年6ヶ月未満	2年未満	2年超
1. 平成20年度 (H20.4-H21.3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
2. 平成21年度 (H21.4-H22.3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
3. 平成22年度前半 (H22.4-H22.9)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

◇◇◇◇ 3. 職員体制 ◇◇◇◇

(1) 貴センターの職員体制をうかがいます。
※常勤換算人数は、小数点以下第二位を四捨五入し、小数点以下第一位までで記入。

	常勤			非常勤		
	実人数	常勤換算人数	実人数	常勤換算人数	実人数	常勤換算人数
1. 就業担当者	人	人	人	人	人	人
2. 生活担当者	人	人	人	人	人	人
3. その他 ()	人	人	人	人	人	人
4. その他 ()	人	人	人	人	人	人

(2) 貴センターが一般企業への就労移行を進めるに当たり、以下のような項目はどのくらい課題になっているかと思えますか。(各項目○は1つ)

	1 非常に大きな課題	2 どちらかといえば 課題である	3 どちらかといえば 課題ではない	4 全く課題ではない
【記入例】	1	②	3	4
1. 障害者雇用を行う企業の新規開拓が難しい	1	2	3	4
2. 障害者雇用を行っている企業へのアプローチが難しい	1	2	3	4
3. 企業が求める人材像と自センターが移行支援したい登録者像にギャップがある	1	2	3	4
4. 企業が障害者に求める職務能力の内容がよく分からない	1	2	3	4
5. 企業が障害者に求める職務能力を踏まえた支援プログラムを立てられない	1	2	3	4
6. 企業の業務や具体的な仕事内容がよく分からない(知る機会が少ない)	1	2	3	4
7. センターの支援スタッフの人数が少ない	1	2	3	4
8. センターとしての支援スタッフの人材育成、教育研修が十分でない	1	2	3	4
9. 障害者本人の就労に向けた動機付けができる支援プログラムを立てられない	1	2	3	4
10. 障害者の家族の就労に対する理解を得る支援プログラムを立てられない	1	2	3	4
11. センターとして関係機関との連携が十分でない	1	2	3	4
12. センター自体の運営に追われ、次ステップの就労支援に手が回らない	1	2	3	4
13. センターに就労移行支援の対象となる登録者が少ない	1	2	3	4
14. 企業における実習機会等が少ない(トライアル雇用等含む)	1	2	3	4
15. 各種学校での職業訓練が少ない	1	2	3	4
16. 障害者雇用に関する制度や助成金の種類、金額が十分でない	1	2	3	4
17. 社会全体の経済環境、雇用情勢が厳しい	1	2	3	4

(3) 障害者就業・生活支援センターの立場から見て、企業が障害者雇用(特に、障害者就業・生活支援センターからの障害者受入)を進めるに当たり、以下のような項目はどのくらい課題になっているかと思えますか。(各項目○は1つ)

	1 非常に大きな課題	2 どちらかといえば 課題である	3 どちらかといえば 課題ではない	4 全く課題ではない	5 分からない
【記入例】	1	②	3	4	5
1. 企業の障害者特性についての理解・知識が十分でない	1	2	3	4	5
2. 企業内部で障害者雇用について合意形成するのが難しい	1	2	3	4	5
3. 企業が障害者にどのような仕事ができるか知らない	1	2	3	4	5
4. 企業が社内に障害者にあつた適当な仕事がないと考えている	1	2	3	4	5
5. 企業が採用時に障害者の適性や能力を把握できるか不安がある	1	2	3	4	5
6. 企業が障害者の労働意欲・作業態度に不安がある	1	2	3	4	5

	1 非常に大きな課題	2 どちらかといえば 課題である	3 どちらかといえば 課題ではない	4 全く課題ではない	5 分からない
7. 企業が障害者の給与・昇給昇格の処遇条件に不安がある	1	2	3	4	5
8. 企業が障害者の勤務時間の配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
9. 企業が障害者の配置転換等、人事管理面での配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
10. 企業が障害者の健康管理面での配慮が必要か、不安がある(メンタルヘルス等)	1	2	3	4	5
11. 企業が障害者の職場として設備・施設・機器をどう改善すればよいか不安がある	1	2	3	4	5
12. 企業が障害者の職場安全面の配慮が適切にできるか不安がある	1	2	3	4	5
13. 企業が障害者の通勤上の配慮が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
14. 企業が障害者の作業能力低下時にどうしたらよいか不安がある	1	2	3	4	5
15. 企業が障害者の職場定着に当たり関係機関等と連携できるか不安がある	1	2	3	4	5
16. 企業が障害者の業務内容・労働時間等について家族への配慮が必要か、家族からの理解が得られるか不安がある	1	2	3	4	5
17. 企業が長期休業した場合の対応をどうするか不安がある	1	2	3	4	5
18. 企業が採用後に障害者となった職員について職場復帰のための配慮をどうするか不安がある	1	2	3	4	5
19. 企業が障害者の仕事以外の生活面等の課題への対応が必要か、不安がある	1	2	3	4	5
20. 企業が障害者の雇用継続が難しくなった場合の受け皿があるか不安がある	1	2	3	4	5
21. 企業が障害者雇用の担当者を置けない	1	2	3	4	5
22. 企業が障害者を雇用した場合に活用できる制度や助成金を知らない	1	2	3	4	5

(4) 障害者就業・生活支援センターから一般企業への就労において、貴センターが企業から求められている役割は何だと思いますか。(該当するすべてに○)

1. 障害者雇用に関する広報・啓発(制度や助成金の使い方に関する情報提供等)	
2. 企業での実習や就労に対する家族の理解の促進	
3. 障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成、援助	
4. 関係機関の職員等による定期的職場訪問など職場適応・職場定着指導	
5. 具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置	
6. 雇用管理に役立つマニュアル、研修等の提供	
7. 職場内での業務支援者の派遣、業務支援者の配置に対する助成	
8. 障害者に対する能力向上のための訓練の実施	
9. 職場復帰のための訓練の実施	
10. 職場と家庭との連絡調整	
11. 障害者の退職後の受け皿の確保に対する支援	
12. 障害者の生活面を含めた相談援助	
13. 障害者の余暇活動の企画や場の提供	
14. その他()	
15. 上記には特になし	

(5) 障害者就業・生活支援センターから一般企業への就労について、貴センターとして工夫しておられること、課題を感じておられること等、ご意見がありましたら自由に記入して下さい。

--

◆アンケート調査結果をもとに、今後ヒアリング調査を実施する予定です。ヒアリング調査に協力いただける可能性がある場合、連絡先を記入して下さい。

センター名	
記入者所属・氏名	
住所	
電話番号	— —

■■■■調査は以上です。お忙しいところご協力ありがとうございました■■■■



平成 23 年 3 月発行

【発行】

公益社団法人日本フィランソロピー協会

〒100-0004

東京都千代田区大手町 2-2-1 新大手町ビル 244

TEL : 03-5205-7580

FAX : 03-5205-7585

URL : <http://www.philanthropy.or.jp>
