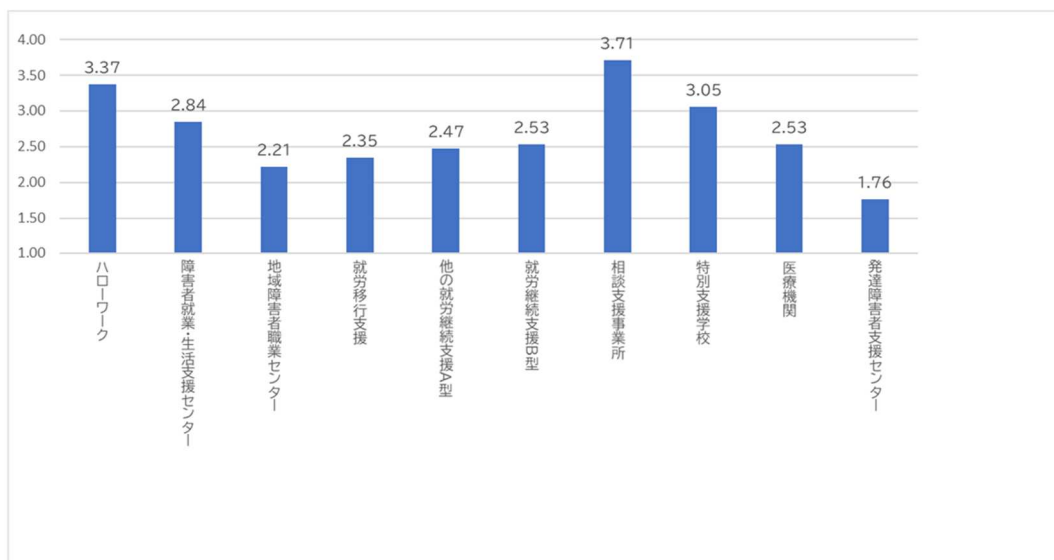


Q21. 関係機関との連携状況

関係機関との連携状況について 4 段階で回答してもらった。その結果を 1～4 点とし、加重平均で、それぞれをスコア化した。その結果、「相談支援事業所」(3.71pt)、「ハローワーク」(3.37pt)が高い結果となった。

Q21. 貴事業所の就労継続支援A型における各関係機関との連携状況について教えてください。 ※n=1,221

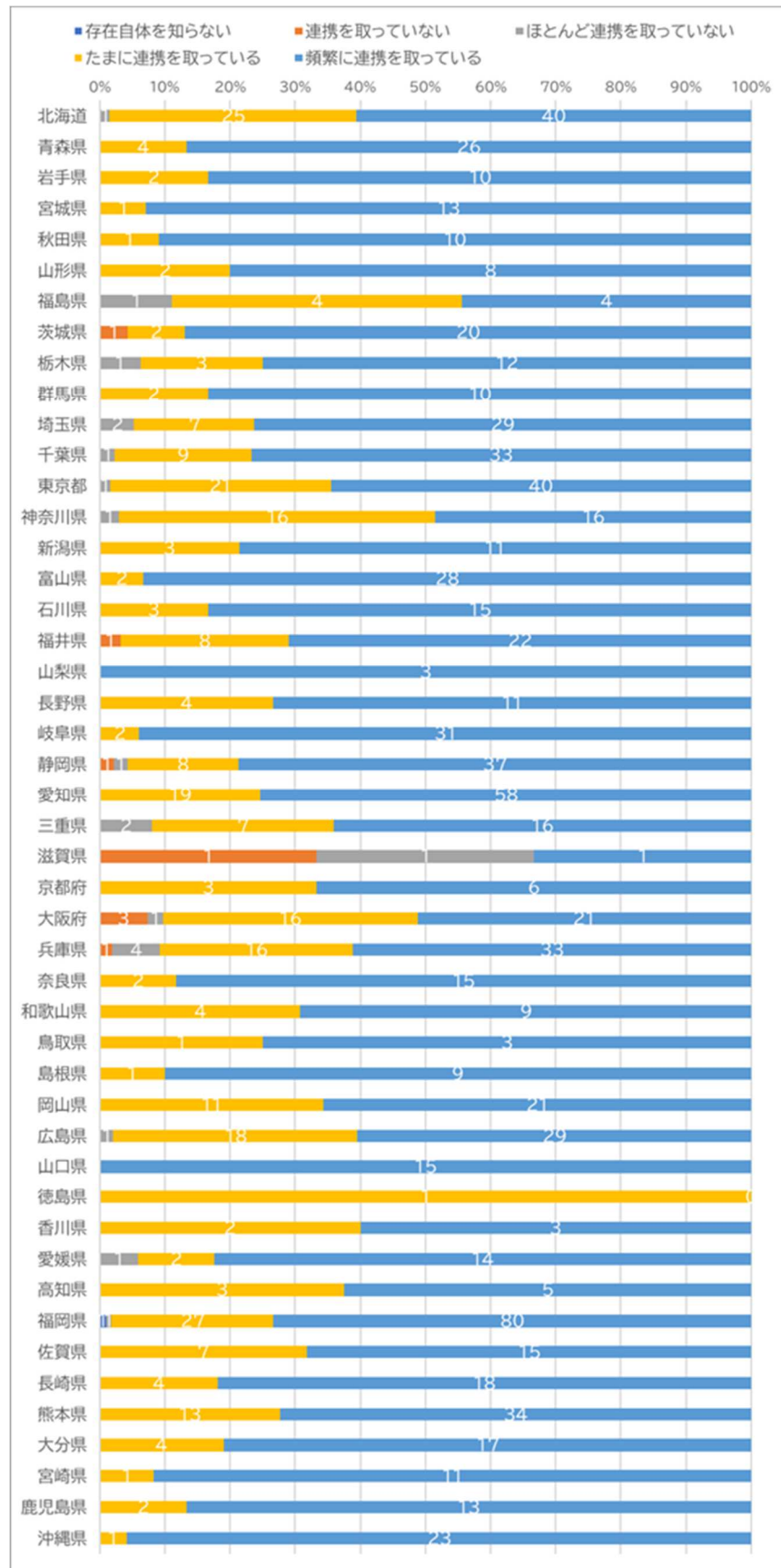


【クロス】Q21. 相談支援×都道府県

相談支援との連携状況について、都道府県別にクロス集計した。これも回答数の母数が少ない所については留意する必要があるものの、相談支援事業所の事業所数や、相談支援事業所の抱える案件数(忙しさ)によって地域差が出ているものと考えられる。

Q21. 貴事業所の就労継続支援A型における各関係機関との連携状況について教えてください。※n=1,221

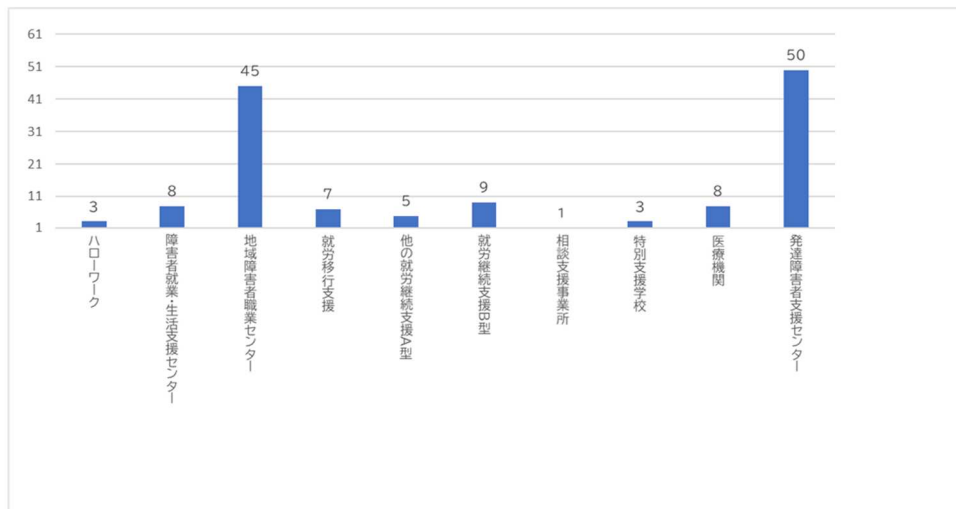
都道府県×相談支援事業所	存在自体を知らない	連携を取っていない	ほとんど連携を取って	たまに連携を取って	頻繁に連携を取って
北海道	0	0	1	25	40
青森県	0	0	0	4	26
岩手県	0	0	0	2	10
宮城県	0	0	0	1	13
秋田県	0	0	0	1	10
山形県	0	0	0	2	8
福島県	0	0	1	4	4
茨城県	0	1	0	2	20
栃木県	0	0	1	3	12
群馬県	0	0	0	2	10
埼玉県	0	0	2	7	29
千葉県	0	0	1	9	33
東京都	0	0	1	21	40
神奈川県	0	0	1	16	16
新潟県	0	0	0	3	11
富山県	0	0	0	2	28
石川県	0	0	0	3	15
福井県	0	1	0	8	22
山梨県	0	0	0	0	3
長野県	0	0	0	4	11
岐阜県	0	0	0	2	31
静岡県	0	1	1	8	37
愛知県	0	0	0	19	58
三重県	0	0	2	7	16
滋賀県	0	1	1	0	1
京都府	0	0	0	3	6
大阪府	0	3	1	16	21
兵庫県	0	1	4	16	33
奈良県	0	0	0	2	15
和歌山県	0	0	0	4	9
鳥取県	0	0	0	1	3
島根県	0	0	0	1	9
岡山県	0	0	0	11	21
広島県	0	0	1	18	29
山口県	0	0	0	0	15
徳島県	0	0	0	1	0
香川県	0	0	0	2	3
愛媛県	0	0	1	2	14
高知県	0	0	0	3	5
福岡県	1	0	1	27	80
佐賀県	0	0	0	7	15
長崎県	0	0	0	4	18
熊本県	0	0	0	13	34
大分県	0	0	0	4	17
宮崎県	0	0	0	1	11
鹿児島県	0	0	0	2	13
沖縄県	0	0	0	1	23



Q21. 関係機関との連携状況(存在自体を知らない件数)

なお、存在自体を知らない件数としては、「発達障害者支援センター」50 件、「地域障害者職業センター」45 件となっている。

Q21. 貴事業所の就労継続支援A型における各関係機関との連携状況について教えてください。(存在自体を知らない件数のみ抽出)

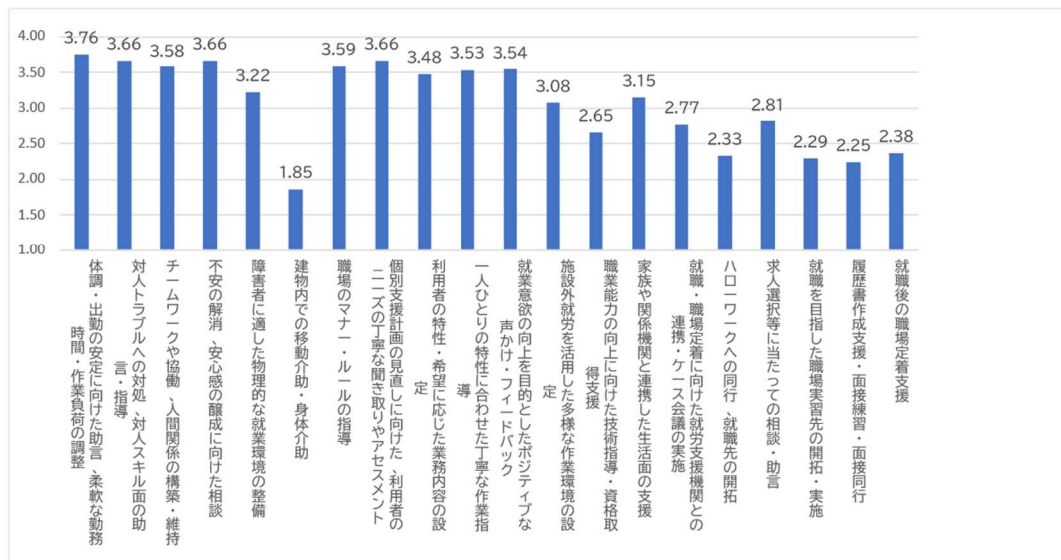


Q22. 支援の実施状況

支援の実施状況について5段階で回答してもらった。その結果を1～5点とし、加重平均で、それぞれをスコア化した。その結果、「体調・出勤の安定に向けた助言・柔軟な勤務時間・作業負荷の調整」(3.76pt)、「対人トラブルへの対処・対人スキル面の助言・指導」(3.66pt)、「不安の解消・安心感の醸成に向けた相談」(3.66pt)、「個別支援計画の見直しに向けた、利用者ニーズの丁寧な聞き取りやアセスメント」(3.66pt)が高い結果となった。

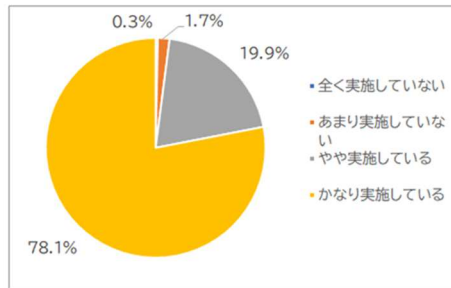
一方で、「建物内での移動介助・身体介助」(1.85pt)、「履歴書作成支援・面接練習・面接同行」(2.25pt)、「就職先を目指した職場実習先の開拓・実施」(2.29pt)など、特定の障害特性に特化した支援や、就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して、実施率は相対的に低い結果となった。

Q22. 貴事業所の就労継続支援A型における支援の実態について、下記の各項目に対しての実施状況を教えてください。(加重平均) ※n=1,221



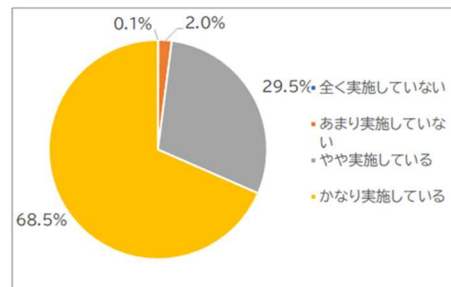
体調・出勤の安定に向けた助言、柔軟な勤務時間・作業負荷の調整

回答	件数	構成比
全く実施していない	4	0.3%
あまり実施していない	21	1.7%
やや実施している	243	19.9%
かなり実施している	953	78.1%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.76	



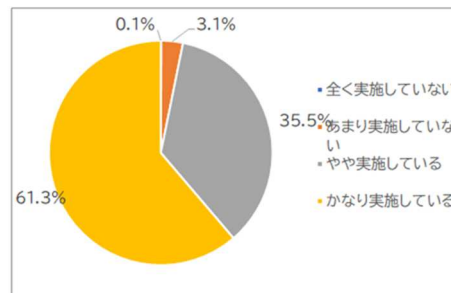
対人トラブルへの対処、対人スキル面の助言・指導

回答	件数	構成比
全く実施していない	1	0.1%
あまり実施していない	24	2.0%
やや実施している	360	29.5%
かなり実施している	836	68.5%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.66	



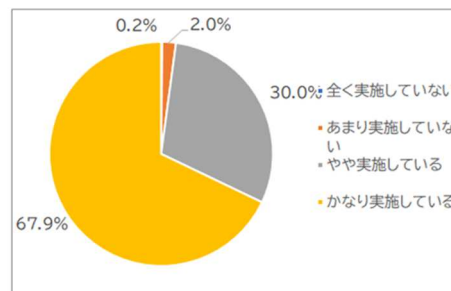
チームワークや協働、人間関係の構築・維持

回答	件数	構成比
全く実施していない	1	0.1%
あまり実施していない	38	3.1%
やや実施している	434	35.5%
かなり実施している	748	61.3%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.58	



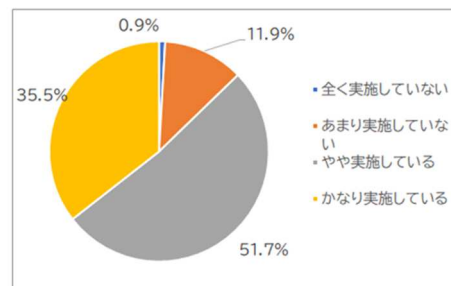
不安の解消、安心感の醸成に向けた相談

回答	件数	構成比
全く実施していない	2	0.2%
あまり実施していない	24	2.0%
やや実施している	366	30.0%
かなり実施している	829	67.9%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.66	



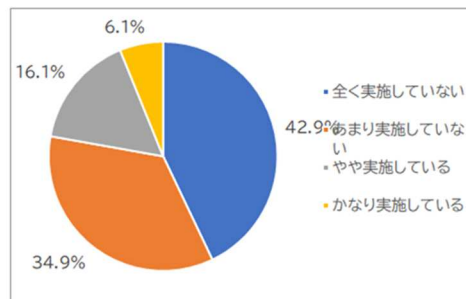
障害者に適した物理的な就業環境の整備

回答	件数	構成比
全く実施していない	11	0.9%
あまり実施していない	145	11.9%
やや実施している	631	51.7%
かなり実施している	434	35.5%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.22	



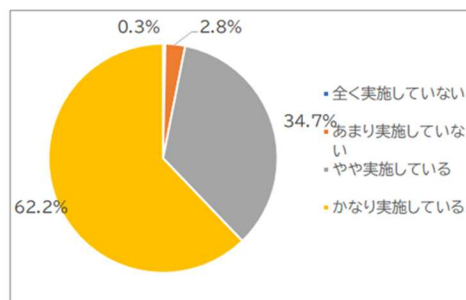
建物内での移動介助・身体介助

回答	件数	構成比
全く実施していない	524	42.9%
あまり実施していない	426	34.9%
やや実施している	196	16.1%
かなり実施している	75	6.1%
計	1,221	100.0%
加重平均	1.85	



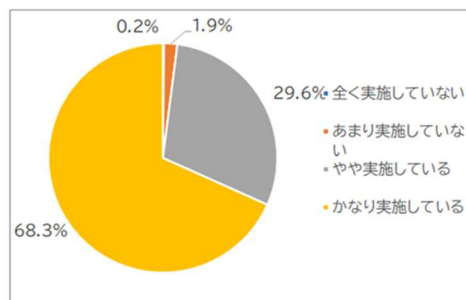
職場のマナー・ルールの指導

回答	件数	構成比
全く実施していない	4	0.3%
あまり実施していない	34	2.8%
やや実施している	424	34.7%
かなり実施している	759	62.2%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.59	



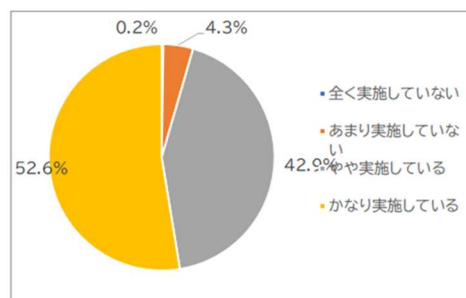
個別支援計画の見直しに向けた、利用者のニーズの丁寧な聞き取りやアセスメント

回答	件数	構成比
全く実施していない	2	0.2%
あまり実施していない	23	1.9%
やや実施している	362	29.6%
かなり実施している	834	68.3%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.66	



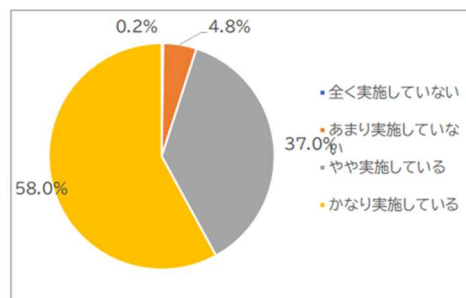
利用者の特性・希望に応じた業務内容の設定

回答	件数	構成比
全く実施していない	3	0.2%
あまり実施していない	52	4.3%
やや実施している	524	42.9%
かなり実施している	642	52.6%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.48	



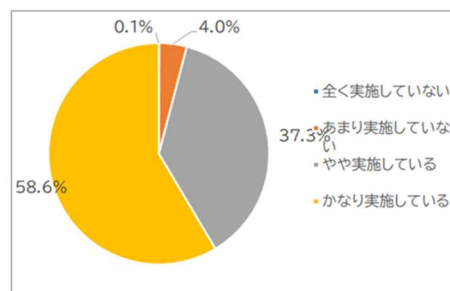
一人ひとりの特性に合わせた丁寧な作業指導

回答	件数	構成比
全く実施していない	3	0.2%
あまり実施していない	58	4.8%
やや実施している	452	37.0%
かなり実施している	708	58.0%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.53	



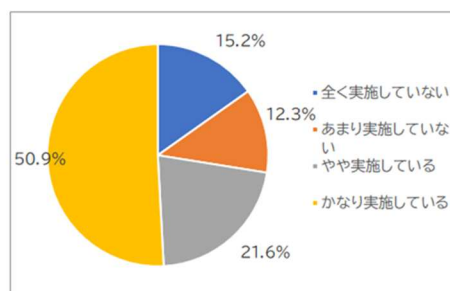
就業意欲の向上を目的としたポジティブな声かけ・フィードバック

回答	件数	構成比
全く実施していない	1	0.1%
あまり実施していない	49	4.0%
やや実施している	456	37.3%
かなり実施している	715	58.6%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.54	



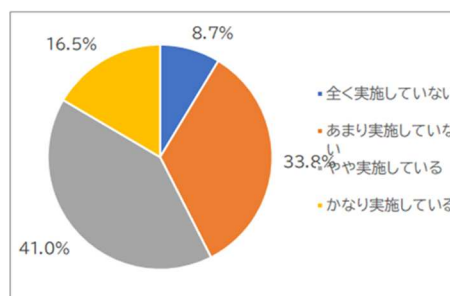
施設外就労を活用した多様な作業環境の設定

回答	件数	構成比
全く実施していない	186	15.2%
あまり実施していない	150	12.3%
やや実施している	264	21.6%
かなり実施している	621	50.9%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.08	



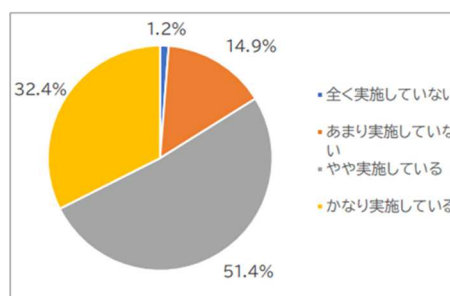
職業能力の向上に向けた技術指導・資格取得支援

回答	件数	構成比
全く実施していない	106	8.7%
あまり実施していない	413	33.8%
やや実施している	500	41.0%
かなり実施している	202	16.5%
計	1,221	100.0%
加重平均	2.65	



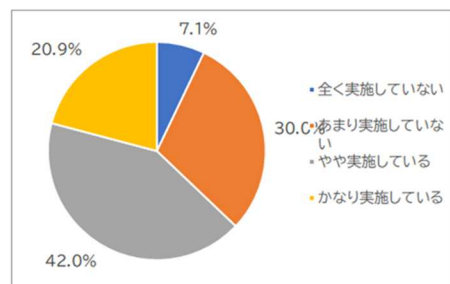
家族や関係機関と連携した生活面の支援

回答	件数	構成比
全く実施していない	15	1.2%
あまり実施していない	182	14.9%
やや実施している	628	51.4%
かなり実施している	396	32.4%
計	1,221	100.0%
加重平均	3.15	



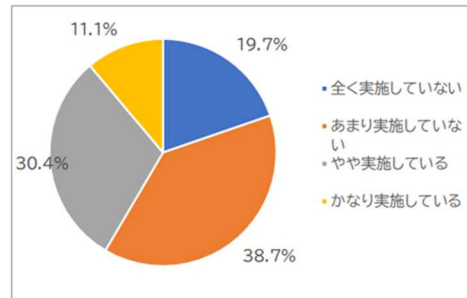
就職・職場定着に向けた就労支援機関との連携・ケース会議の実施

回答	件数	構成比
全く実施していない	87	7.1%
あまり実施していない	366	30.0%
やや実施している	513	42.0%
かなり実施している	255	20.9%
計	1,221	100.0%
加重平均	2.77	



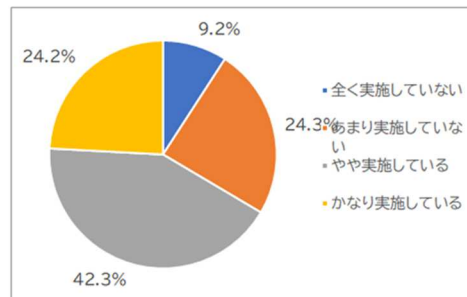
ハローワークへの同行、就職先の開拓

回答	件数	構成比
全く実施していない	241	19.7%
あまり実施していない	473	38.7%
やや実施している	371	30.4%
かなり実施している	136	11.1%
計	1,221	100.0%
加重平均	2.33	



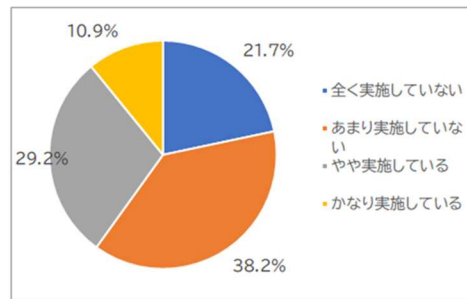
求人選択等に当たっての相談・助言

回答	件数	構成比
全く実施していない	112	9.2%
あまり実施していない	297	24.3%
やや実施している	517	42.3%
かなり実施している	295	24.2%
計	1,221	100.0%
加重平均	2.81	



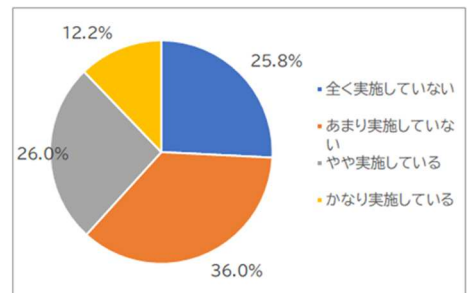
就職を目指した職場実習先の開拓・実施

回答	件数	構成比
全く実施していない	265	21.7%
あまり実施していない	467	38.2%
やや実施している	356	29.2%
かなり実施している	133	10.9%
計	1,221	100.0%
加重平均	2.29	



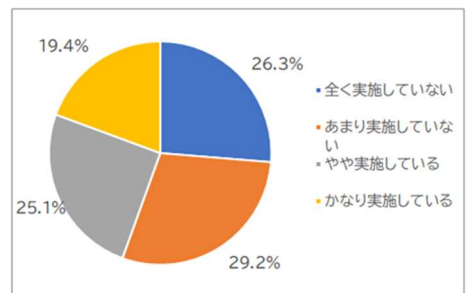
履歴書作成支援・面接練習・面接同行

回答	件数	構成比
全く実施していない	315	25.8%
あまり実施していない	439	36.0%
やや実施している	318	26.0%
かなり実施している	149	12.2%
計	1,221	100.0%
加重平均	2.25	



就職後の職場定着支援

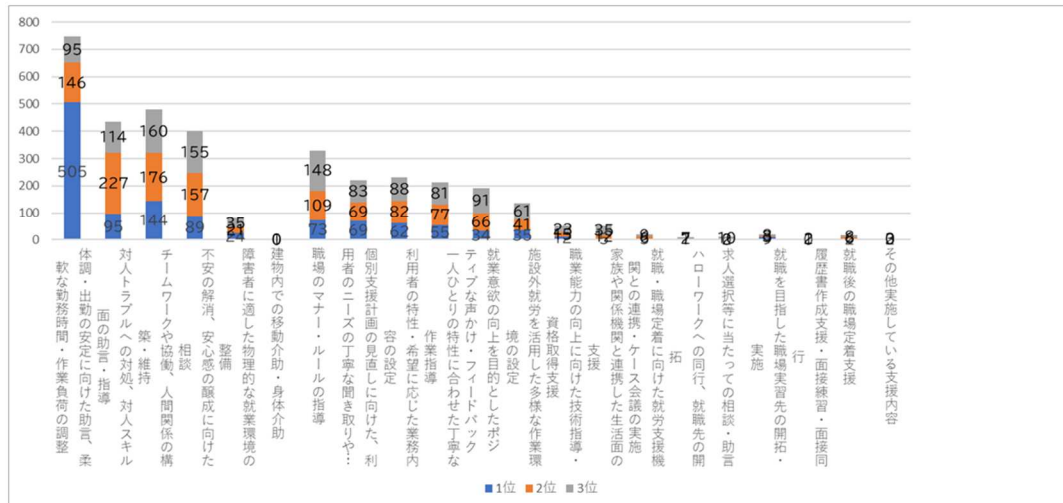
回答	件数	構成比
全く実施していない	321	26.3%
あまり実施していない	357	29.2%
やや実施している	306	25.1%
かなり実施している	237	19.4%
計	1,221	100.0%
加重平均	2.38	



Q22. 支援の実施状況(上位3項目)

同項目について、「特に重視している項目を上位3つ」を挙げてもらったところ、「体調・出勤の安定に向けた助言、柔軟な勤務時間・作業負荷の調整」が最も多く、次いで「チームワークや協同、人間関係の構築・維持」が高くなった。「Q.10 職業上の課題」で挙げられていたように、就労に当たっての基本的な課題に対応した支援を重視している様子が伺える。

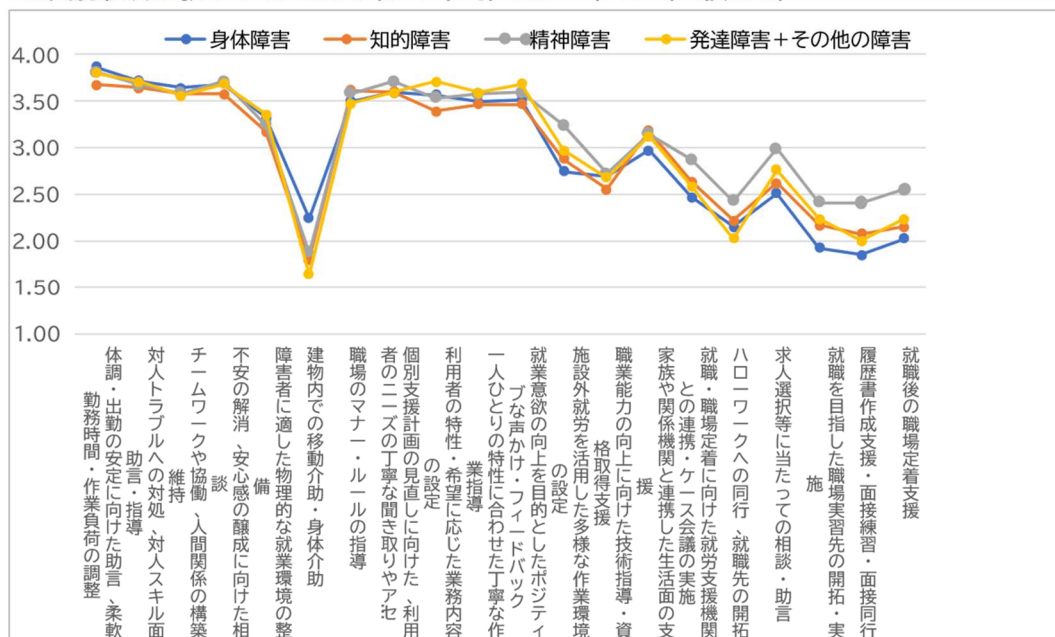
Q22. 貴事業所の就労継続支援A型における支援の実態について、下記の各項目に対しての実施状況を教えてください。(加重平均) ※n=1,221



【クロス】Q22. 支援の実施状況×Q4. 障害種別

支援の実施状況について、障害種別にクロス集計した。その結果、「主な種別：精神障害」については、回答 16～20 に相当する一般就労に向けた取り組みに対して、顕著に高い傾向を示した。

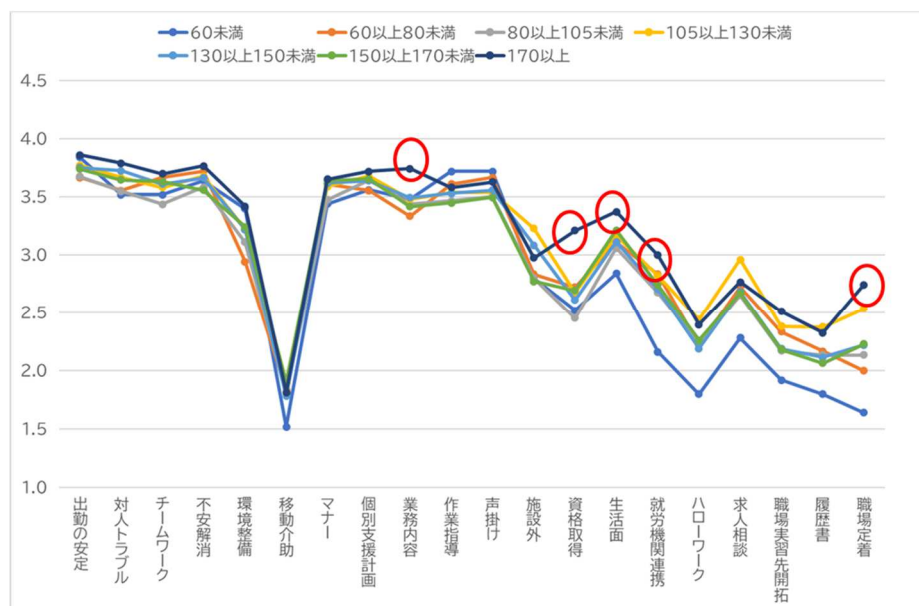
Q22. 貴事業所の就労継続支援A型における支援の実態について、下記の各項目に対しての実施状況を教えてください。(加重平均) ※n=1,274(重複あり)



【クロス】Q22. 支援実施内容×Q7. スコア

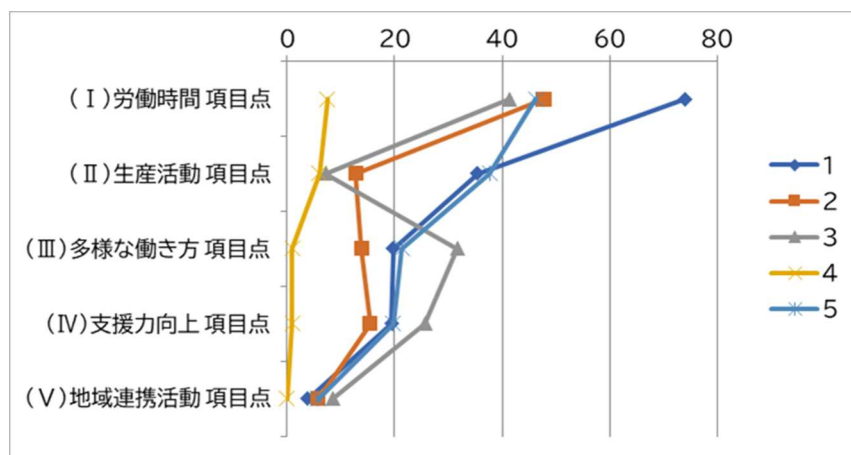
支援の実施状況について、スコア（総合点）別にクロス集計した。その結果、170 点以上（系列 7）の 43 事業所（3.5%）が特に注力して取り組んでいる項目は、「利用者の特性・希望に応じた業務内容の設定」「職業能力の向上に向けた技術指導・資格取得支援」「家族や関係機関と連携した生活面の支援」「就職・職場定着に向けた就労支援機関との連携・ケース会議の実施」「就職後の職場定着支援」が顕著に高かった。

Q22. 貴事業所の就労継続支援A型における支援の実態について、下記の各項目に対しての実施状況を教えてください。（加重平均） ※n=1,221



【クラスター分析】Q7. スコアに対するサンプルクラスター分析

ここからは、モデルを抽出するために、クラスター分析を実施した。Q7.のスコアの取り方でクラスター分析を実施したところ、5つのグループに大別された。G1は「生産活動時間が長い」タイプが140件(11.5%)、G5は「生産活動時間が標準的で黒字」なタイプが380件(31.1%)、G3は「生産活動時間は標準的で赤字だが支援は充実」タイプが499件(40.9%)、G2は「生産活動は標準的で赤字で支援も普通」タイプが186件(15.2%)、G4は「全てがかなり低い」16件(1.3%)となった。

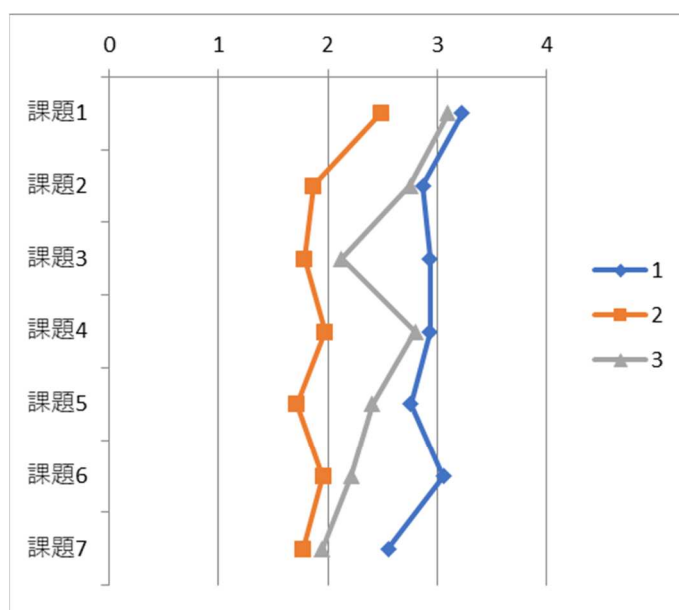


G	サンプル (構成比)	労働時間(I)	生産活動(II)	(Ⅲ~Ⅴ)
1	140 (11.5%)	長い	2年黒字	普通
5	380 (31.1%)	普通	2年黒字	普通
3	499 (40.9%)	普通	赤字	高い
2	186 (15.2%)	普通	赤字	普通
4	16 (1.3%)	低い	赤字	低い

非階層型-k-means法
クラスター:5
反復回数上限:20

【クラスター分析】Q10. 利用者の課題に対するサンプルクラスター分析

Q10.の利用者の課題別でクラスター分析を実施したところ、3つのグループに大別された。G1は「出勤状況、作業能力に課題」が384件(31.5%)、G3は「出勤状況は大丈夫だが作業能力に課題」が476件(39.0%)、G2は「いずれも低め」が361件(29.5%)となった。



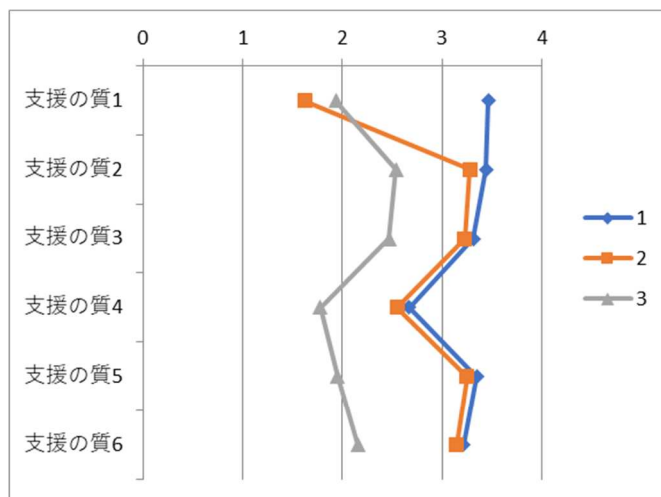
課題1	コミュニケーション能力
課題2	職場のルール・マナーの習得
課題3	体調・出勤状況の安定
課題4	作業能力
課題5	手厚い支援
課題6	感情の安定・コントロール
課題7	加齢

G	サンプル (構成比)	課題3 出勤状況	課題4 作業能力	ほか
1	384 (31.5%)	やや課題	やや課題	全体的に 高い
3	476 (39.0%)	—	やや課題	中庸
2	361 (29.5%)	—	—	全体的に 低い

非階層型-k-means法
クラスター:3
反復回数上限:20

【クラスター分析】Q14. 支援の質向上の取組に対するサンプルクラスター分析

Q14.の支援の質向上の取組別でクラスター分析を実施したところ、3つのグループに大別された。G1は「有資格者を配置し、全体的に高い」が540件(44.2%)、G2は「有資格者は配置していないが、全体的に高い」が393件(32.2%)、そしてG3が「全体的に低い」が288件(23.6%)となった。



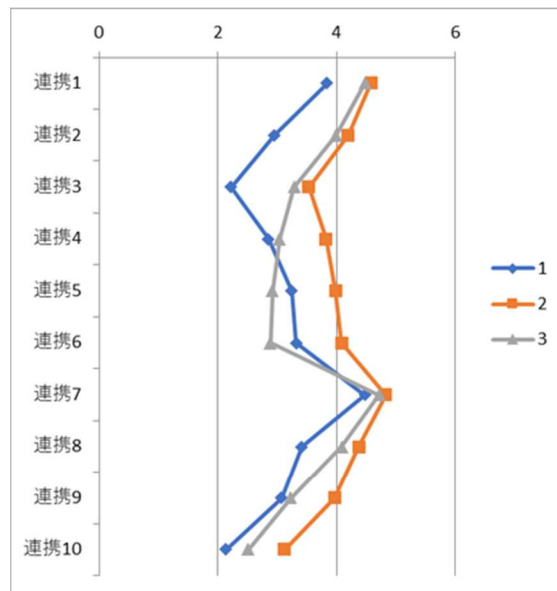
支援の質1	有資格者の配置
支援の質2	所内研修の実施
支援の質3	外部研修への参加
支援の質4	他施設の見学・視察
支援の質5	ケース会議やSV実施
支援の質6	関係機関とのケース会議

G	サンプル (構成比)	支援1 有資格者	ほか
1	540 (44.2%)	あり	全体的に 高い
2	393 (32.2%)	なし	全体的に 高い
3	288 (23.6%)	なし	全体的に 低い

非階層型-k-means法
クラスター:3
反復回数上限:20

【クラスター分析】Q21. 関係機関連携に対するサンプルクラスター分析

Q21.の関係機関との連携別でクラスター分析を実施したところ、3つのグループに大別された。G2は「ハローワーク及び他事業所(移行・A・B)と連携」している所が531件(43.5%)、G3は「ハローワークと連携しているが他事業所とは少ない」が388件(31.8%)、G1は「全体的に低い」が302件(24.7%)となった。



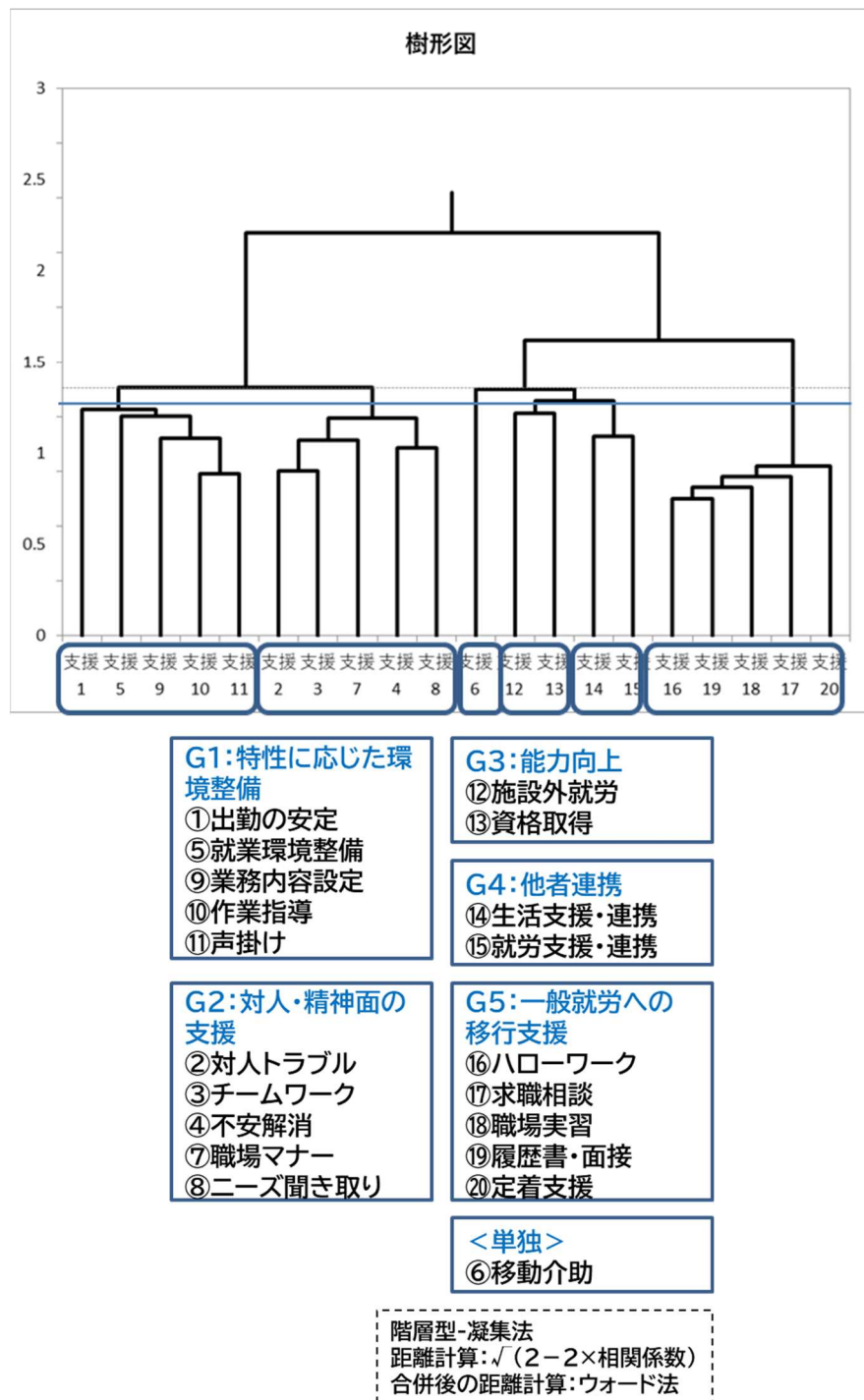
連携1	ハローワーク
連携2	就・
連携3	職業センター
連携4	移行支援
連携5	A型
連携6	B型
連携7	相談支援
連携8	特別支援
連携9	医療機関
連携10	発達支援センター

G	サンプル (構成比)	連携1 ハローワーク	連携4～6 他事業所
2	531 (43.5%)	あり	高い
3	388 (31.8%)	あり	低い
1	302 (24.7%)	なし	低い

非階層型-k-means法
クラスター:3
反復回数上限:20

【クラスター分析】Q22. 支援実施内容に対する変数クラスター分析

Q22 の支援実施内容について、変数クラスター分析を実施した。その結果、設問は大きく5つに分類され、支援の性質は、「特性に応じた環境整備」「対人・精神面の支援」「能力向上」「他者連携」「一般就労への移行支援」と大別された。なお6の移動介助については独立した項目となっている。



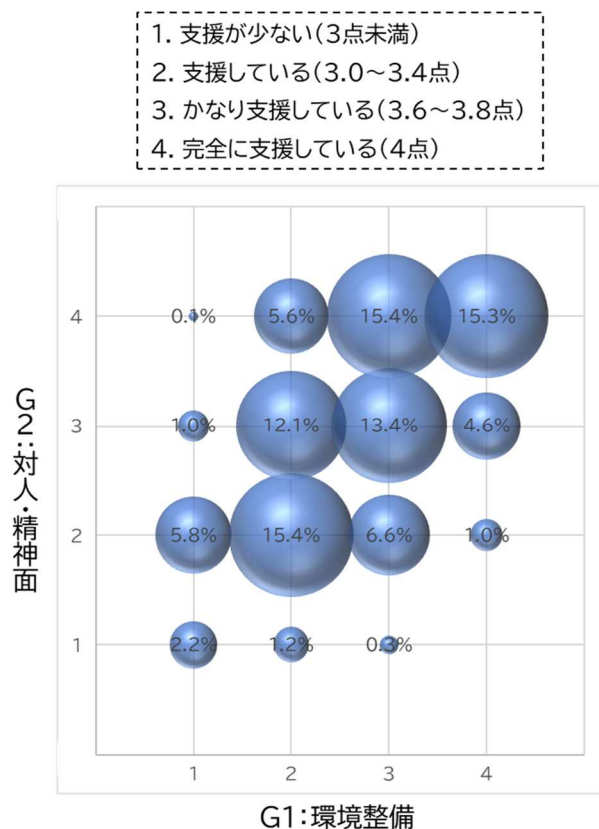
【クラスター×クロス】支援実施内容は、G2:対人・精神面の支援が高め

Q22 の支援実施内容に対する変数クラスターから、支援内容は G1:特性に応じた環境整備(5 項目)、G2:対人・精神面の支援(5 項目)、G5:一般就労への移行支援(5 項目)とグループ分けされた。

G1:特性に応じた環境整備(5 項目)、G2:対人・精神面の支援(5 項目)について、平均点を算出し、その分布状況から、下記 4 つのクラスに分類した。

1. 支援が少ない(3 点未満)
2. 支援している(3.0~3.4 点…全て「3:やや実施」以上)
3. かなり支援している(3.6~3.8 点…「4:かなり実施」が 3/5 項目以上)
4. 完全に支援している(4 点…全て「4:かなり実施」)

G1:環境整備×G2 対人・精神面の支援状況をバブルチャートで確認すると、G2 対人・精神面での支援により注力されている傾向が見受けられる。



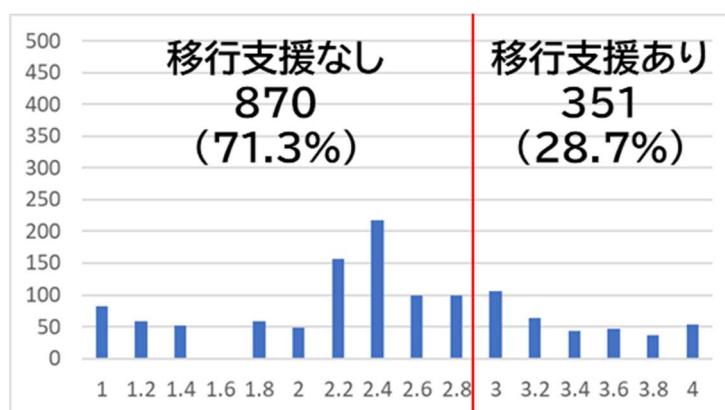
【クラスター×クロス】就労移行支援を実施している事業所は約 3 割弱

また、G5：一般就労への移行支援(5 項目)についても、平均点を算出し、その分布状況から、下記 2 つのクラスに分類した。

1. 移行支援なし(3 点未満)
2. 移行支援あり(3 点以上)

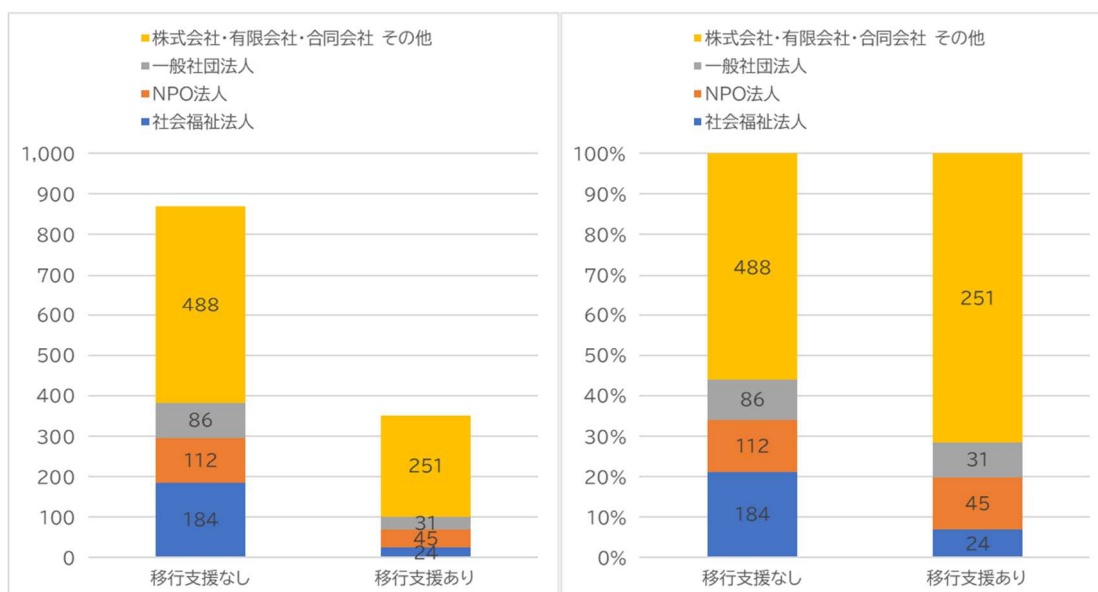
その結果、一般就労への移行支援を実施しているのは 351 件(28.7%)となっており、約 3 割弱が実施していることが分かった。

< G5：移行支援の平均点分布 >



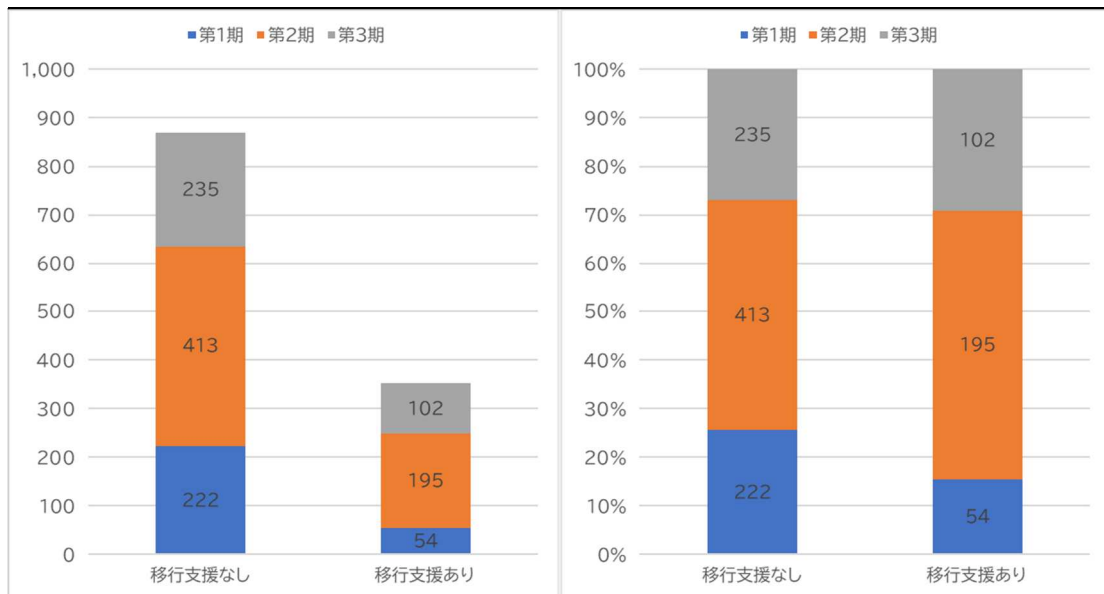
【クラスター×クロス】一般就労への移行支援有無×Q1. 法人格

一般就労への移行支援を実施しているのは、営利法人が 251 件と多く、社会福祉法人は 24 件である。一方、移行支援なしも営利法人が 488 件と多くなっているが、社会福祉法人は 184 件と、移行支援なしの事業所が多く見受けられる。



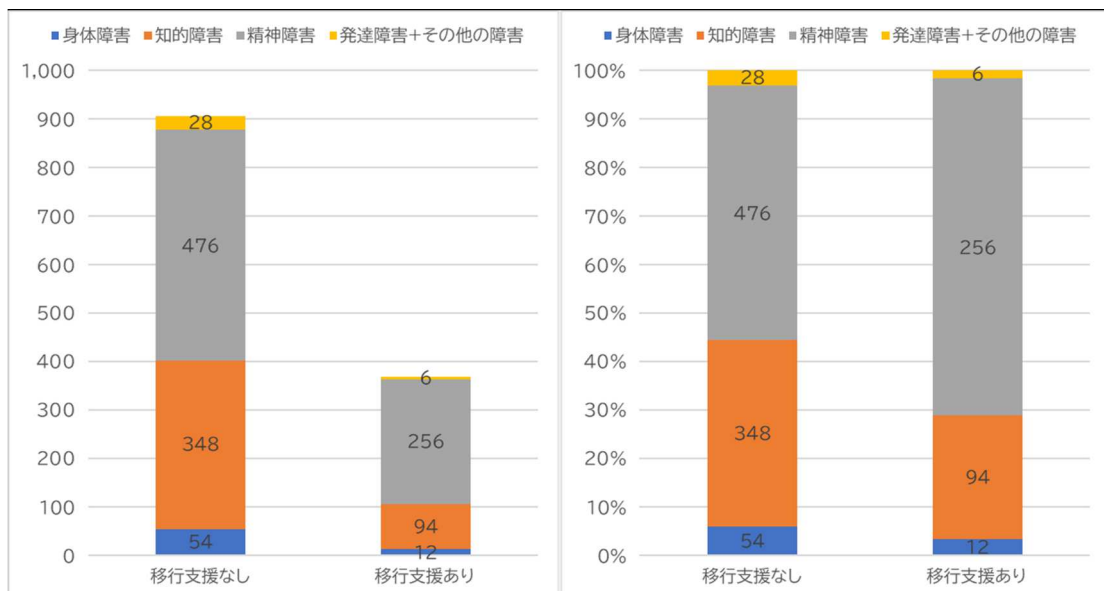
【クラスター×クロス】一般就労への移行支援有無×Q1. 設立時期

一般就労への移行支援を実施しているのは、第 2 期が半数以上の割合となっている。第 1 期は就労移行なしが 222 事業所と多くなっている。



【クラスター×クロス】一般就労への移行支援有無×Q4. 障害種別

一般就労への移行支援を実施しているのは、「主な種別：精神」が 256 件と実施事業所の約 7 割を占めており、「主な種別：知的」が 94 件と 3 割弱となっている。



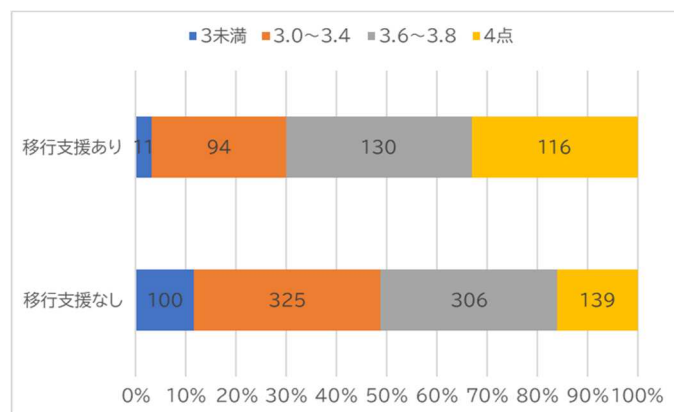
【クラスター×クロス】一般就労への移行支援有無×Q11. 一般就労者数

G5 一般就労への移行支援の有無によって、一般就労者数の平均を算出すると、移行支援なしは 1.2 人に対し、移行支援ありは 2.7 人と明確に差異が出た。

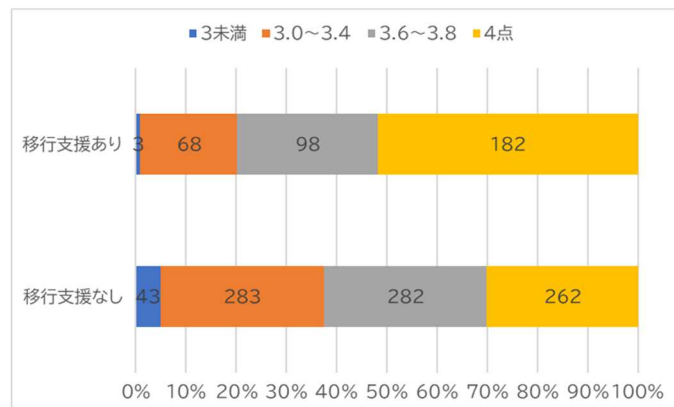
項目	延べ人数	事業所数	平均人数
移行支援なし	1,078	870	1.2
移行支援あり	958	351	2.7

【クラスター×クロス】一般就労への移行支援有無×G1 環境整備、G2 対人・精神面

<G1 環境整備×G5 一般就労への移行支援の有無>



<G2 対人・精神面×G5 一般就労への移行支援の有無>

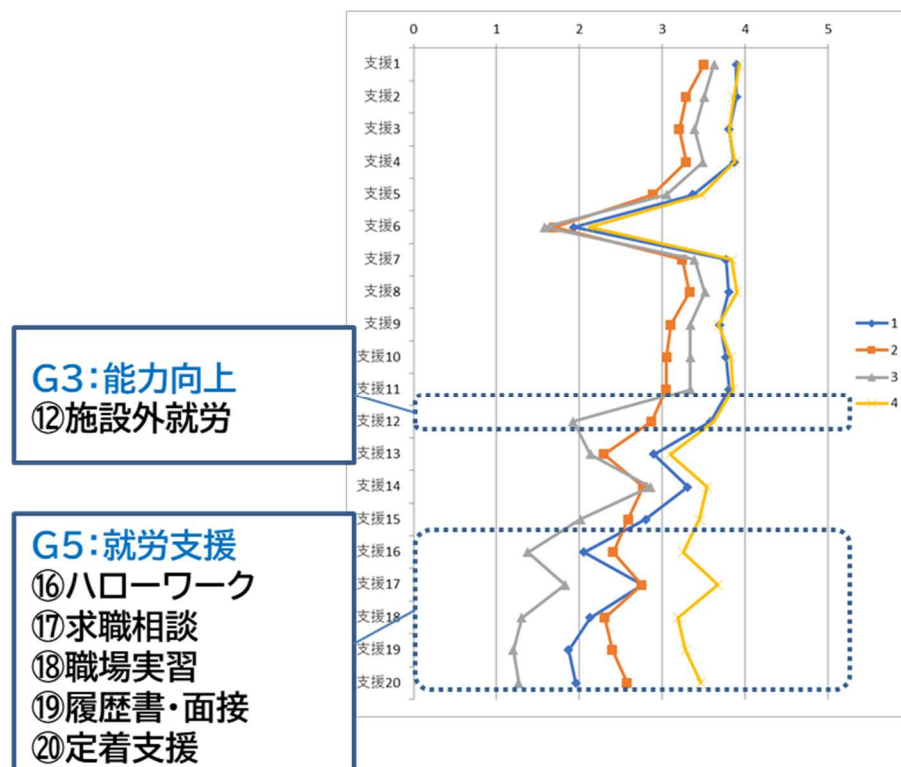


G5 の一般就労への移行支援ありの事業所は、G1 環境整備に関する項目で「完全に支援している(4 点)」が 3 割を超え、「かなり支援している(3.6~3.8 点)」を加えると約 7 割がかなり支援に注力している。

また、G2 対人・精神面ではさらに顕著に差があり、「完全に支援している(4 点)」が 5 割を超え、「かなり支援している(3.6~3.8 点)」を加えると約 8 割がかなり支援に注力している。

【クラスター分析】Q22. 支援実施内容に対するサンプルクラスター分析

Q22.の支援実施内容別でクラスター分析を実施したところ、4つのグループに大別された。G4は「支援は強く、施設外を実施し、一般就労支援あり」が339件(27.8%)、G1は「支援は強く、施設外を実施しているが、一般就労支援はあましくない」が341件(27.9%)、G2は「支援はやや弱く、施設外もやや実施、一般就労支援あり」が286件(23.4%)、G3は「支援はやや弱く、施設外なし、就労支援なし」が255件(20.9%)となった。

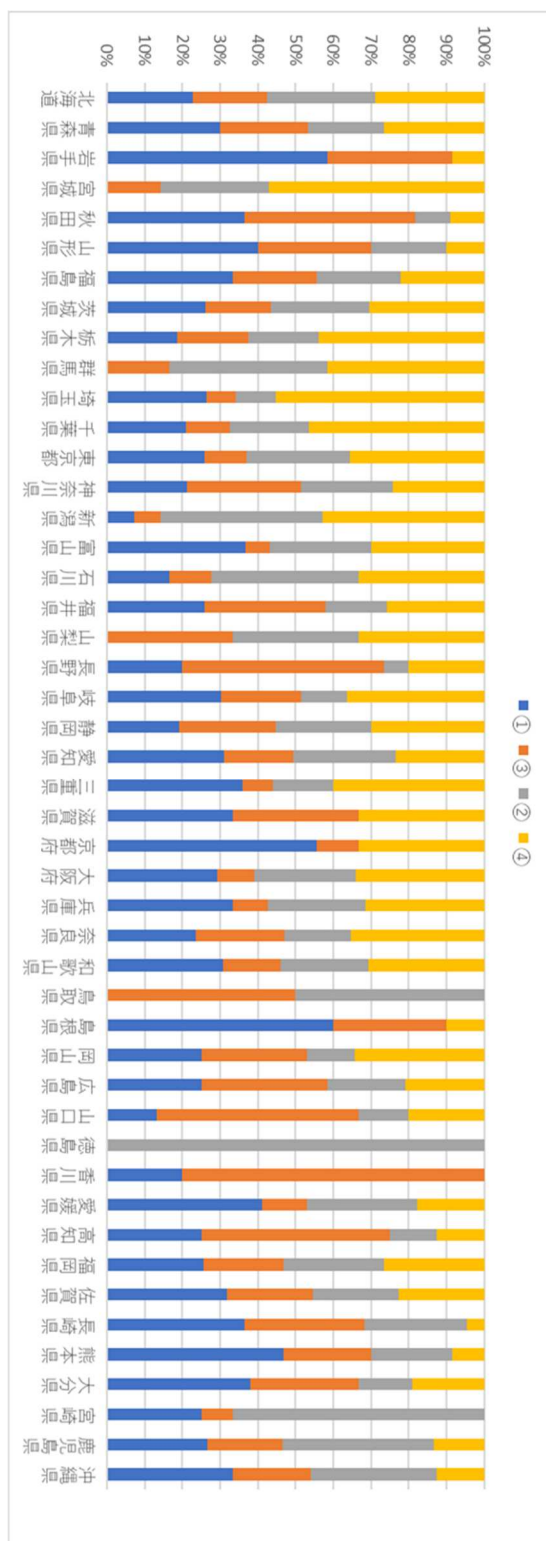


G	サンプル (構成比)	1~11 (除6)	12 施設外	16~20 就労支援
4	339 (27.8%)	支援 強い	施設外 あり	就労支援 あり
1	341 (27.9%)	支援 強い	施設外 あり	就労支援 ややなし
2	286 (23.4%)	支援 弱い	施設外 ややあり	就労支援 ややあり
3	255 (20.9%)	支援 やや弱	施設外 なし	就労支援 なし

非階層型-k-means法
クラスター:4
反復回数上限:20

【クロス】Q22. 支援実施内容クラスター×都道府県

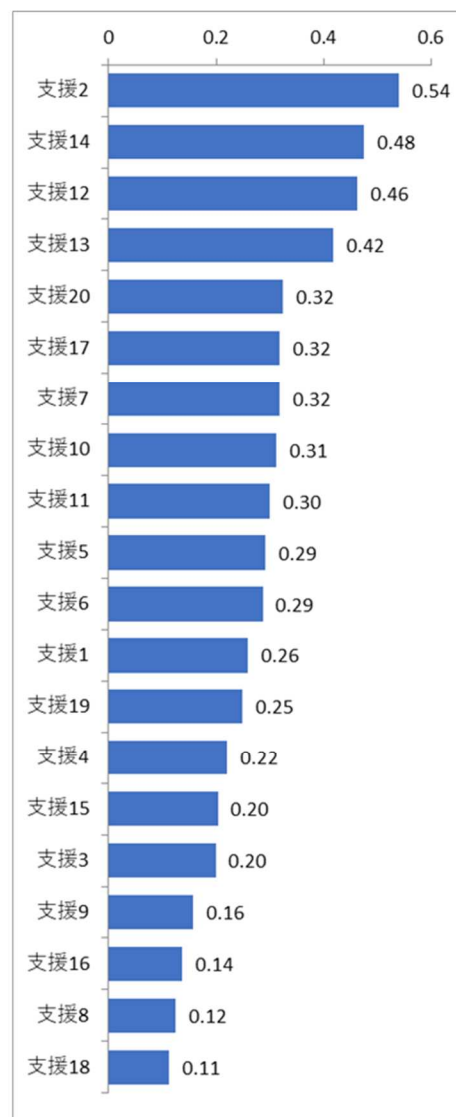
Q22 の支援実施内容クラスターを都道府県別にクロス集計した。エリア別に特性が異なることが見受けられる。



【レンジ分析】Q22. 支援実施内容に対するレンジ分析(数量化Ⅰ類:総合点)

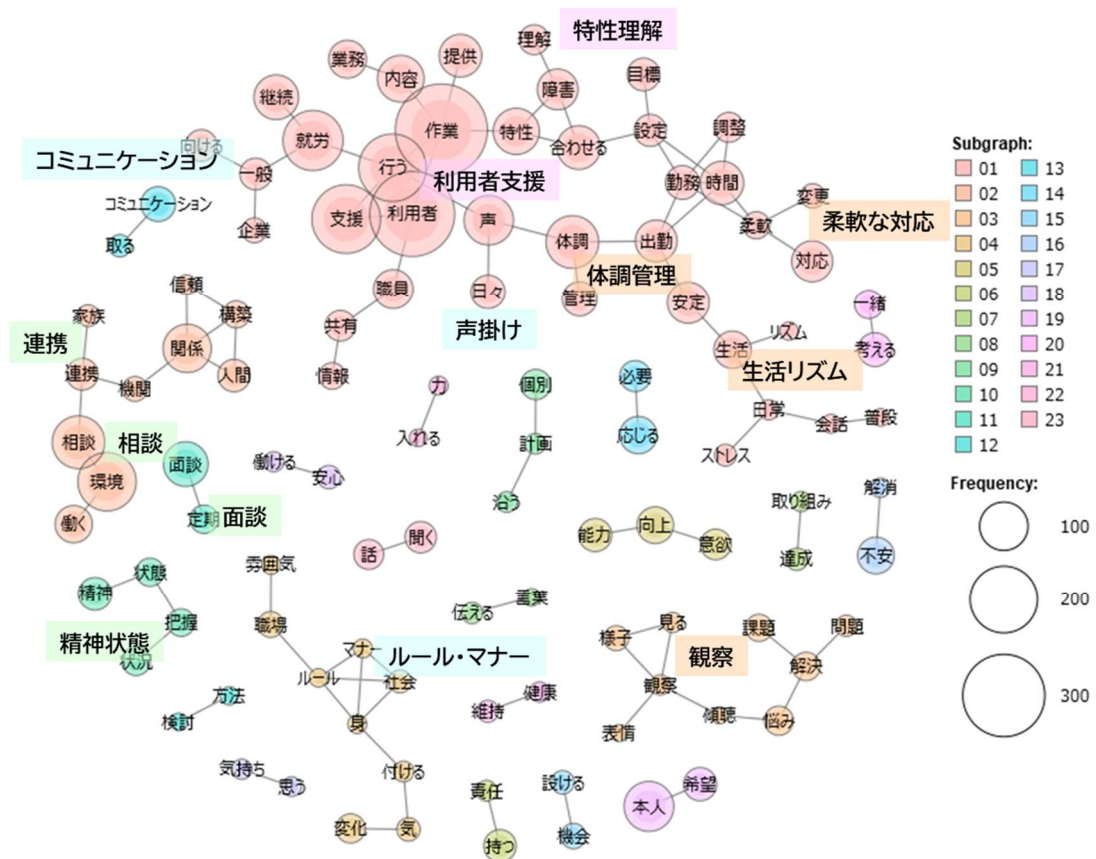
Q22の支援実施内容への取組が、スコア総合点にどれだけ寄与しているか、その影響度の強さを見るために数量化Ⅰ類を用いてレンジ分析を行った。その結果、もっとも総合点に影響を与えるのは「2. 対人トラブルへの対処、対人スキル面の助言・指導」が0.54ptとなった。次いで「家族や関係機関と連携した生活面の支援」0.48pt、「施設外就労を活用した多様な作業環境の設定」0.46ptとなった。

対人トラブル	支援2	0.54
生活面	支援14	0.48
施設外	支援12	0.46
資格取得	支援13	0.42
職場定着	支援20	0.32
求人相談	支援17	0.32
マナー	支援7	0.32
作業指導	支援10	0.31
声掛け	支援11	0.30
環境整備	支援5	0.29
移動介助	支援6	0.29
出勤の安定	支援1	0.26
履歴書	支援19	0.25
不安解消	支援4	0.22
就労機関連携	支援15	0.20
チームワーク	支援3	0.20
業務内容	支援9	0.16
ハローワーク	支援16	0.14
個別支援計画	支援8	0.12
職場実習先開拓	支援18	0.11



【テキストマイニング】Q23. 就労継続に向けて工夫していること(テキストマイニング)

Q23. 就労継続に向けて工夫していることについて、自由回答をテキストマイニングした。結果「利用者支援」「特性理解」といった基本的な内容、「体調管理」「生活リズム」「柔軟な対応」「観察」といった日々の確認、「コミュニケーション」「声掛け」「ルール・マナー」といった社会性支援、「精神状態」「連携」「相談」「面談」といった対人スキル・精神面の支援、といったキーワードが浮き彫りになった。

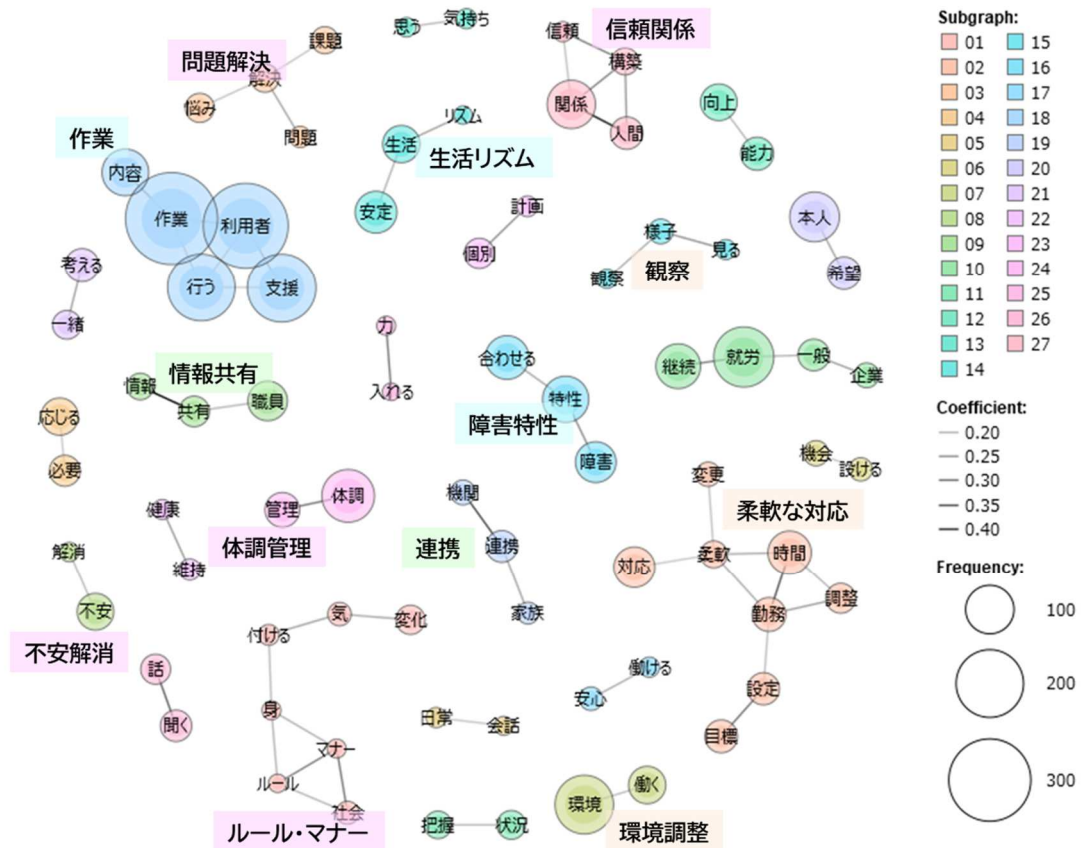


【強制単語】
スキルアップ
ステップアップ
生産活動
利用者

最小出現数:10
共起関係:Jaccard
上位100

【テキストマイニング】Q24. 就労継続に関する課題(テキストマイニング)

Q24. 就労継続に関する課題について、自由回答をテキストマイニングした。結果、「作業」「障害特性」「生活リズム」といった基本的な支援に加え、「信頼関係」「問題解決」「不安解消」「体調管理」といった関係性、「環境調整」「観察」「柔軟な対応」といった変化への対応、「情報共有」「連携」といった体制等のキーワードが浮き彫りになった。

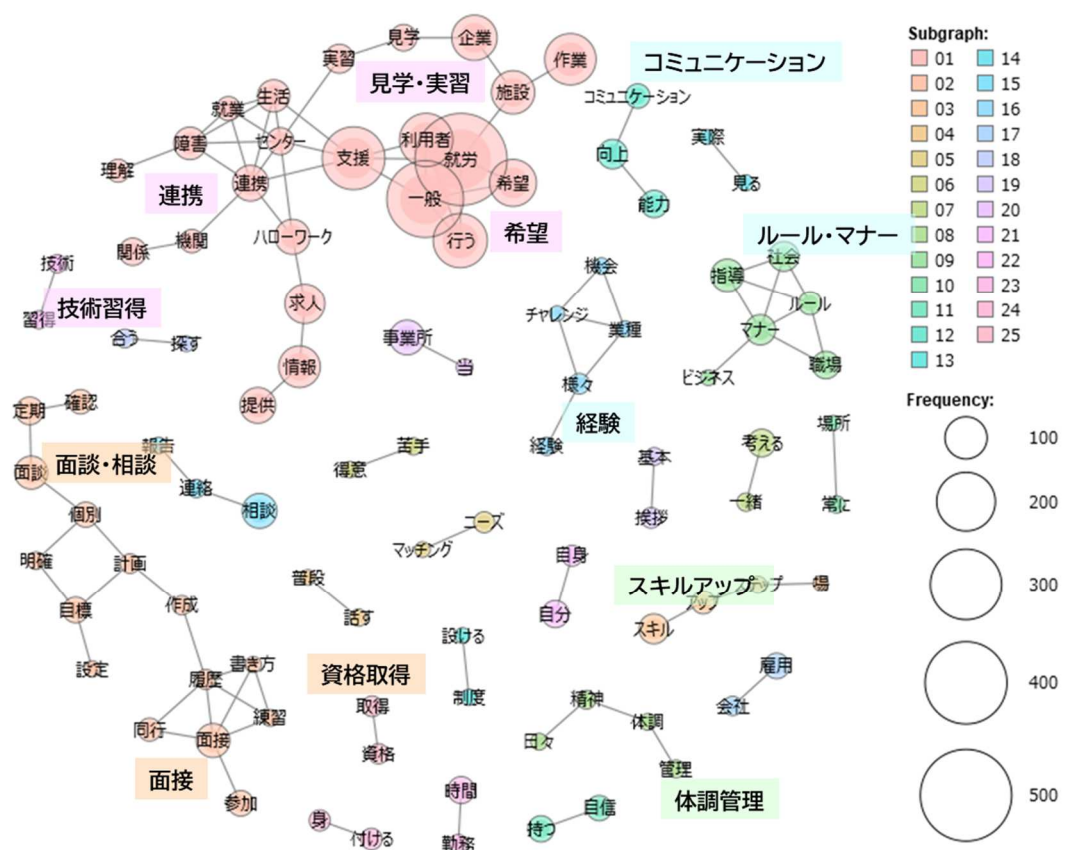


【強制単語】
加齢
A型
利用者

最小出現数:10
共起関係:Jaccard
上位100

【テキストマイニング】Q25. 就労移行に向けて工夫していること(テキストマイニング)

Q25. 就労移行に向けて工夫していることについて、自由回答をテキストマイニングした。結果、「希望」に沿った移行を目指し、「見学・実習」「連携」「技術習得」等のスキル獲得といった実践的な支援、「コミュニケーション」「ルール・マナー」「経験」といった現場に必要な能力、「スキルアップ」「体調管理」といった精神面、「面談・相談」「資格取得」「面接」といった連携等のキーワードが浮き彫りになった。

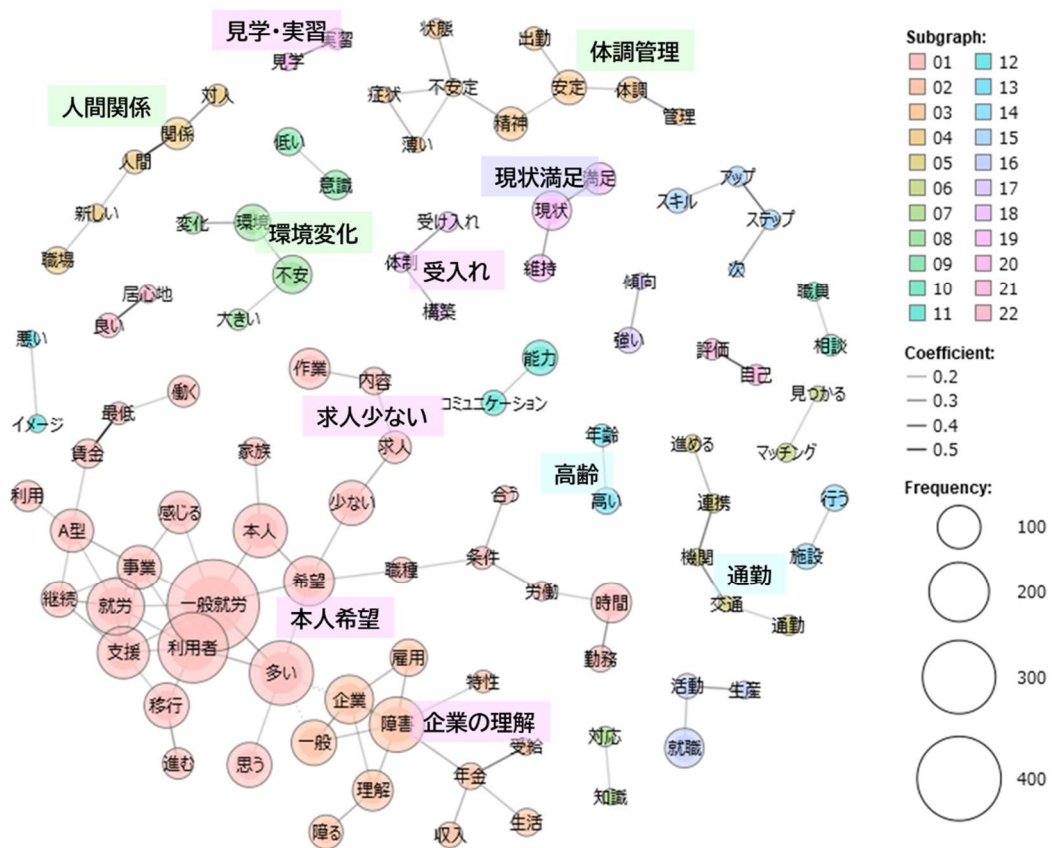


【強制単語】
利用者
事業所

最小出現数:10
共起関係:Jaccard
上位100

【テキストマイニング】Q26. 就労移行に関する課題(テキストマイニング)

Q26. 就労移行に関する課題について、自由回答をテキストマイニングした。結果、「本人希望」の支援を実施しているものの、「求人少ない」「企業の理解」「受入れ」「見学・実習」といった受入れ側の課題、「人間関係」「体調管理」「環境変化」といった変化への課題、「高齢」「通勤」といった一般就労に伴う困難性の課題と共に「現状満足」等のキーワードが浮き彫りになった。



【強制単語】
利用者
A型
一般就労

最小出現数:10
共起関係:Jaccard
上位100

4.2 ヒアリング調査

平均利用年数が長く、直近 2 年間の終了者数が少ない、新設(1 件)・旧法福祉工場(1 件)

- 日時:令和 4 年 2 月 22 日(月)10:00～11:00
- 取材協力者:一般社団法人レダクラフト アトリエ・レダクラフト 代表理事 我妻真澄様
- 抽出条件:平均利用年数比較的長い、新設
- 調査内容:
 - ・ アンケート調査内容の確認
 - 基本属性(Q1～3)
 - ◇ 2015 年事業開始。前身事業なし。
 - ◇ 設立背景:母体となる関連法人あり。
 - ◇ 『技を極めて職人として生きる』をコンセプトに、縫製業を生業とした福祉サービスと一般企業が融合したハイブリッド型企业。※web サイトより
 - 利用者(Q4～11)
 - ◇ 利用者 17 名、平均利用者数 12 名
 - ◇ 平均労働時間(55 点)
 - ◇ 平均利用年数 4 年
 - ◇ 主に精神障害
 - ◇ 就業・生活支援センター経由 12 名
 - ◇ 一般就労希望 2 名
 - ◇ 利用者課題:体調・出勤状況の安定
 - ◇ 利用終了者 4 名
 - 事業所運営(Q12～22) 等
 - ◇ 支援者数 7 名
 - ◇ 生産活動収入 29 百万円、収支△5 百万円
 - ◇ 縫製(元会社の顧客先から継続)
 - ◆ブライダル関連
赤ちゃん本舗、カシオ計算機、京王プラザホテル、(株)シモジマ、(株)東急ハンズ、(株)日比谷花壇、ホテルニューオータニ、ヒルトン福岡シーホーク、六本木ヒルズクラブ、その他全国の結婚式場、ホテル、専門式場、ゲストハウス、レストラン、一般顧客
 - ◆ぬいぐるみ関連
タカラトミーアーツ、吉徳、サンエックス、ソニーエンターテインメント、バンダイ、小学館、その他

◆服飾雑貨

高島屋百貨店、東急百貨店、松屋百貨店銀座、その他企業各種

◆イベント関連

西部鉄道(株)、中京テレビ放送(株)、(株)中日新聞社、(株)テレビ東京、(株)東急百貨店 吉祥寺店、(株)東武百貨店 船橋店、(株)プリンスホテル その他

- ◇ 生産活動(40 点)
- ◇ 特開金あり
- ◇ ハローワーク・就業・生活支援センターと連携強い
- ◇ 一般就労に向けた取り組みは少ない

・ 取り組み内容

➤ 設立の背景

- ◇ 有限会社があった(両方代表)。元々、ブライダルウェディングドレス、ブライダルぬいぐるみ等をやっていた
- ◇ 縫製技術者を確保しなかったのがハローワークで採用していたら、障害がある方が多くいた。長くて2年で辞めてしまうが、辞めると仕事が滞る。
- ◇ その時に通っていた方の身内の方に障害者事業所のサビ管をされている人がいた。その方の話を聞いて、障害福祉事業というものを知った。アトリエを見学されて、障害福祉事業所の就労にすれば？と言われた。
- ◇ 縫製する人を探しているときに、偶然SELPセンター(小林・森田さん)と知り合い、2013年ぐらいから周囲事業所の視察をはじめた。やっている内容は理解できてきたが、目指しているものは違う。(支えたいではない)戦力になるかどうか重要だった。
- ◇ そうしているうちに、「できるのではないか?」と思って、都庁に行って計画を提出してスタート。
- ◇ 元々の有限会社から、ぬいぐるみの縫製の作業を切り出して、健常5~6人でやっていたところを、生産性は1/2程度として障害者の業務として設定。
- ◇ 元々、場所も設備もある。健常の人にはスタッフ(支援者)になってもらい、そこに障害者が入ってきた形になる。
- ◇ 代表は、元々サラリーマン(接客→IT)。ブライダルは奥様のご実家の仕事で代表をしていたが、今は福祉一本に絞った。
- ◇ 婚礼は少子化の影響はあるが、なくなるものではない。また跡継ぎがいらないという業界特性。

➤ 目指したい姿

- ◇ 一般就労に繋げることも大事なことは理解している。しかし、縫製業は日本に残っていない。特にぬいぐるみを作るものはほぼ中国に出払ってしまっていた。よって、その技術で一般就労の行く先がない。
- ◇ 大事にしているのは「仕事をして戦力になっていれば、対価は障害あるなし関係なく支払う」。東京は 1,041 円なので、それをしっかり守る。今後も上がるが、維持し続ける。
- ◇ 健常者のベテランの方が 85 歳。その方々が現役で経験も長いから、技術はかなわない。しかし利用者が同じ戦力になったら、時給を揃える。高い水準を目指してもらう。
- ◇ よって、経済的自立を目指すことを第一義としている。縫物なので、匠になるには 20～30 年かかる。技術を極めたらお金に変わるので、それを一つの目標としたい。
- ◇ 一般就労はない。ここで戦力になってもらいたい、と言っている。(普通の企業で働くのと同じ＝ハイブリッド型)
- ◇ 配慮も特にせず、平等な形で競い合う。生きていく中では当たり前なので、耐えられる人しか採用しない。
- ◇ 採用基準は明確。縫製ができる人。安易に数を増やさない。
- ◇ 東京しごと財団の合同面接会経由が多い。当事者直の相談は受けていない(所属している所にちゃんと相談してから来てもらう)。ハローワークにも求人を出している。
- ◇ 縫製の専門的な技術がないとそもそも採用できない。
- ◇ 特別支援学校とは付き合いはあって、実習の受け入れもしている
- ◇ 軽度の知的障害、自閉・発達等、過集中の方に向いている。同じことを繰り返し実施することに強い人。
- ◇ 設備投資で業務用ミシンを用意することはできるが、技術者がいない。業務用を教えられない。
- ◇ 婚礼市場自体、コロナで大打撃を受けている。
- ◇ A型設立以降の顧客は、行政、日本セルフセンター、商店街、東京マラソン等

➤ 課題と工夫 等

- ◇ 支援:利用者に対して、元々の設立母体がダイバーシティ(年齢、国籍、障害、病気)であり、差を付けていない。普通の配慮だけでやっている。それをしないと商品の品質を担保できない。今取り扱っているのは、ディズニー・スヌーピー・リラックマ等、相当なレベルの高さが要求される。
- ◇ 職員(職人):サビ管以外は福祉責任者いない。いわゆる「福祉職員」を雇わな

い。可哀そうな人とか障害者のために、という視点の人は、ものづくりを極めようとする人とは合わない。

- ◇ 利用者には技術力、支援者は技術を教えられる人が必要。
- ◇ モニタリング・アセスメント等あるが、支援者にも 5 年以上は教えない。どうしたらいいですか？と言われても、何も必要ない、と伝えている。おせっかいは必要ないと言っている。スタッフとメンバーと呼び分けているが、誰が誰か分からない。
- ◇ 設立母体も 35 年経つが、元々病名が知られていない時から縫子として多様な方がいて、特別何もしてこなかった(てんかん、サリドマイド等)。会社として仕事ができればいいのよ、という風土があった。
- ◇ 仕事面のサポートはできるが、人が抱えているプライベート等はどうにもならないので、支援機関との連携はしっかりしている。(保健師、金銭:ケースワーカー、定着:就労支援、統括:計画相談)「誰でもいいので、相談できる体制を作る様に」と言っている。俯瞰してみているのが計画相談で、何かあっても手を差し伸べてくれる関係性。関係者は必ず一度は事業所に来てもらう。現場を見た上で計画を立ててもらっている。
- ◇ どこか歯車がずれば回らなくなる。これは障害・健常関係ない。だからそこは支える。手がかかる分、だから増やせない、というもある。

・ 今後の方向性

- 課題:産業(縫製業)がなくなることはない。また日本に戻ってくることはありうる。ただ給与水準があわない。公的資金が入っている障害福祉や高齢は向いているので、そこで眠っている人を活かして人材を掘り起こしていきたい。
- 今後精神が増えていくので、そこをどう受け止めるか。
- 昔は住み込みで工場の近くに住んでいた。例えばGHを作って生活全般をみていく等をしないと 30 年の道に繋がらない。高齢知的のGHが先になっているが、精神や通過型でもいいので作っていきたい。運営はこちらでやるので。
- 精神系は改善する見込みはあるが、行ったり来たりしているので、そこを一定の所で留めてあげたいと思う。
- 今広域から来ている(千葉、埼玉、神奈川)。縫製の仕事がないから。
- 東京は特例子会社が競合になる。働き方として特例でいいのか？とは思う。

・ 制度等に要望すること

- 縫製は、学校のカリキュラムから外されていていっている。大阪はまだ残っているが、東京はほぼない。
- その技術を身に着けるための場所をどうするのか？ B型で訓練して、Aや一般就

労につなげていくのか。専門学校的な役割を就労でできないのか？と思っている。
職業訓練校、支援学校でもいい。

以上

- 日時:令和4年3月2日(水)10:00~11:00
- 取材協力者:社会福祉法人南高愛隣会 瑞宝太鼓 所長 福岡心治朗様
- 抽出条件:平均利用年数長い、旧法福祉工場
- 調査内容:
 - ・ アンケート調査内容の確認
 - 基本属性(Q1~3)
 - ◇ A型事業所としては2010年事業開始。旧法福祉工場(興行課として4名から)の開始は2001年。
 - 利用者(Q4~11)
 - ◇ 定員15名、利用者14名、平均利用者数11.4名
 - ◇ 平均利用年数:8年
和太鼓の興行で最低賃金以上を支払うという希少性と人を喜ばせたいという気持ちや舞台に立ちたいという思いの人が多いことが要因となっている。
 - ◇ 利用者平均年齢32.2歳
体力が必要なことと、設立時に若い人が多かったこと、支援学校等の興行を通して新規採用者に至っていることから若年者が多い。
 - ◇ 知的12名、精神1名、発達1名
その他グッズの物販や制作を担う身体障害者がいたこともある
 - ◇ 終了者2名(1名他A型、1名死亡)
 - 事業所運営(Q12~22)等
 - ◇ 支援者数5名(管理者、サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員、目標工賃達成指導員)
 - ◇ 労働時間80点
勤務時間:8時~17時を原則とし、特例社員(非雇用)に関しては、本人の特性を考慮し柔軟に勤務時間を設定している。
 - ◇ 生産活動20点
コロナ禍で興行が難しくなってからは農家と連携して役務を行っている。
 - ◇ R2年度収入18百万円、収支△9百万円

- ◇ 連携：他 A 型、相談支援、特別支援学校、市の観光課、協力企業団体等
 - ◇ 支援全般、家族・関係機関(ケアコラボの活用)
 - ◇ 3: チームワークや協働、人間関係の構築・維持
単純作業と異なり、打ち合わせも多く人同士の関係が重要なため。和太鼓を通じて音でつながれる。よい公演を行うためには演者同士の信頼関係が重要となる。
 - ◇ 13 職業能力の向上に向けた技術指導・資格取得支援
法人として品質管理が重要だと位置づけている。日々の技術指導を重視している。
 - ◇ 7: 職場のマナー・ルールの指導
地域生活と仕事の両立のためにマナー指導を行っている。瑞宝太鼓という看板を背負っているということを周知し、SNS の利用などについても指導している。
- ・ 取り組み内容
 - 設立の背景
 - ◇ 九州は創作和太鼓が盛んであり、余暇活動として長崎能力開発センターにて活動を開始。15 年ほど活動を継続するなかで、プロとして公演をしたいという人が増え、特技・特性を活かした興行を開始している。瑞宝太鼓という名称は、所在地である瑞穂町の宝になってほしいという思いからつけられている。
 - 目指したい姿
 - ◇ これからも雇用を継続し、特技・特性を活かしながら働いてもらいたいと考えている。彼らのパーソナリティを活かして多くの人を喜ばせるという活動を続けていきたい。
 - 課題と工夫 等
 - ◇ 年齢的な体力低下
演者などの表舞台の仕事の割合を、徐々に講習や物販・営業など、周辺の仕事にもシフトしていくような工夫を行っている。
- ・ 今後の方向性
 - ◇ コロナ禍独自のオンライン等も模索しつつ、リアルな公演の復活を目指したい
- ・ 制度等に要望すること
 - ◇ まだ文化・芸術の地位や認知度が低いと感じている。障害者の生み出す芸術を推し進める施策が更に欲しい。

- ◇ 教育現場と福祉の連携がさらに進むような施策が欲しい。
- ◇ スコアでは事業所単位、補助金は法人単位で見られることも多く、実績が評価され、更にうまく活用しやすい支援制度を望む。

以上

一般就労者数多い、就活率高い(2件)

- 日時:令和4年2月21日(月)11:00~12:15
- 取材協力者:株式会社ウェルビーイング 夢見草 代表取締役 池谷一郎
- 抽出条件:一般就労者数多い、就活率高い
- 調査内容:
 - ・ アンケート調査内容の確認
 - 基本属性(Q1~3)
 - ◇ 2016年創業、もうすぐ7年目
 - ◇ 定員20名、登録26名(7名は毎日欠席中)。
 - ◇ 26人全員が一般就労を希望。
 - ◇ 過去27人が卒業、うち23人が一般就労。
 - ◇ 現在、2月で就職決まっているのが5人。今まで就職したくないと言っていた人も、上場企業で正規職員(6h勤務)も3人輩出した。
 - ◇ ただ現在、6割が半年で離職してしまっている、そこで名古屋リハと連携している。
 - ◇ 辞めても一人も漏らさずフォローしている。
 - 利用者(Q4~11)
 - ◇ 精神障害が中心。8割が精神。
 - ◇ 支援者は10名以上いる。利用者を卒業させるためにどうしても必要。7.5:1では無理。なので、サビ管2名体制。現場が大事なので、元校長・教頭・県の障害をやったことがある人を採用。何万人もの障害者を見てきた目でサポートしている。
 - ◇ 毎日ミーティングしている。
 - ◇ 就職はステップアップで、利用者→職員→ピアサポーターの免許、という流れを作っている。
 - 事業所運営(Q12~22)等
 - ◇ 支援の質の向上に向けた取り組み6項目全て「4:頻繁に実施」
 - ◇ 生産活動収入6,389千円

- ◇ 業務は金型が中心。コロナ前は 240 万円／月あったが、2 年ぐらいで激減。今は、自動車の組付けに組み始めている。
- ◇ 次、何やろうか？と話している。県会議員が色々相談しに来る。工場跡地を養殖場にする、という話もある。
- ◇ 長期的には、自動車部品の仕事がなくなるので 3 つの事業を検討中。
 - ①ビンテージ・オーディオ。40 年前のもの、フルオーバーホールして、60 本ぐらい売っている。今、50 万円で販売しても取り合いになっている。
 - YAMAHA のスピーカーや Sansui のアンプ。安いパーツを落として、それで全部入れ替えて。塗装をピアノブラックで仕上げ。3 万円で仕入れて 50 万円で出すモデル。
 - ②バイクをばらして組み立てるのが好き。バイクを集めて再販売。ない部品は金型屋なので、自分で作れる
 - ③ゴルフ道具のクラフトマンを元々やっていたので。それを集めてプロ並みのセッティングをする。

・ 取り組み内容

➤ 設立の背景

- ◇ プレス金型の会社経営をしていた(1～2 名)。トヨタと一緒にやっていて、特許も取った。しかし、工場の前に宅地開発が入り、住宅ができた。金型の仕事は 2 週間、昼夜振動と音がすごくて、周りの建売を壊してしまう。よって、どうしても事業変更せざるを得なくなった。
- ◇ 元々学生時代にボランティアをやっていた。教員免許も持っている。教育ベースで考えたときに A 型はいいのでは、と考えた。
- ◇ 金型に関するノウハウは全て持っている。仕事をベースに教育を考えると A 型になった。
- ◇ 金型は代々 70 年ぐらいやっている。身内にはトヨタの技術開発部長等、繋がりも多い。
- ◇ 障害福祉をあまり分からなかった。資料を読み込んで、「要するに訓練して社会に出せばいいのね」という理解をした。そこで周囲と連携している。今でも 10 事業所ぐらいは毎日事業所に来る。

➤ 目指したい姿

- ◇ 飼いきれは可哀そう。将来がない。以前、医療受刑者の就職先を探した。豊田市の社協から受け入れ。「働いて家庭を得なさい」と。「デート資金もいるだろうし、結婚もできないから」と言って訓練を重ね、就職できた。昼勤だけでなく昼夜勤務までやって。結婚することになって彼女まで連れて来た。

- ◇ 社会の中に溶け込んで、家族を作っていけるように。そうでないと意味がない。
- ◇ 8h で給与を出してもいいが。20 人しかないので、どんどん輩出しないと、という想いがある。
- ◇ A 型に入社した時から「セーフティーネット」でずっといる所ではない、と話している。また、卒業生の和も大事にしている。
- ◇ 個別支援計画書、この素晴らしいシステムをどう生かすか、この一点。

➤ 課題と工夫 等

<支援>

- ◇ その人をきちんと間違いなく見ていくこと。手を出し過ぎてもいけない。支援は終わりもみないといけない。プライドをくすぐってあげる。「こうやったらできるじゃん」って。
- ◇ 80 人いて 1 人も卒業させていない事業所や、個別支援計画書を見たことない職員がいたりもする。他事業所で「卒業されると、今の業務が回せなくなるので困る。辞めさせられません」というのも本音。辞めたら 2 か月ぐらいブランクが出る。
- ◇ 多い時で 2:1、少なくとも 3:1。じゃないと人を見られない。人をちゃんとみて、声掛けし続ける、あなたのことがよくわかっているという声掛けが栄養になっていく。だから響く。現場でそれがやれていなければならない。教育ベースで進めなければならない。
- ◇ 成功している人を見て「だったら俺も」というパターンが多い。
- ◇ 体育学部出身。利用者同士の喧嘩も受け入れる。喧嘩するメリットとデメリットは分かっている。同時に 2 人を真剣に叱れば、叱られた 2 人は仲良くなっていく。

<体制・連携>

- ◇ 経営者の特権を全て従業員に渡した。出退勤、遅刻、欠席、全て認める。ピアサポーターも体調悪くなったら帰りなさい、と。結果、社長が休めなくなった(笑)。
- ◇ 他にも、一般の経営者が相談にくる。
- ◇ ハローワークから面接にきて、働ける状態でない人は、B or 他の事業所を紹介・同行して引き継ぐ。
- ◇ B 型にも仕事出したり、商品買ったり。A で認知が落ちてきた方を B に引き渡すこともしている。
- ◇ 家族と必ず連携。家族と仲良くなることで、現場と家間の違和感をなくすことと、家族のヘルプも必要だから。

- ◇ 特開金は一切諦めた。離職率が高いので。
- ◇ 南豊田病院(精神系)。患者が来て、連携取りながら。ゴルフで部活させたら元気になった。それが目からうろこだったみたいで。
- ◇ 提携している所は、金銭授受一切なし・訴訟一切なしで情報共有しながら人材交流しており、超ガラス張り経営。職員会議を見てもらう、生活介護事業所に実習で人材交流を実施等。相談員も動けないので。保健所も連携。
- ◇ 障害福祉の中だけではノーマライゼーションに遠い。経団連局長と仲がいいので、定着の相談窓口をどうするのかについて PJ チームで議論。障害者サポートデスク、労働局、支援学校、企業が入って。経団連で予算組んでやっていく予定。今ある A 型を中継局として使ってもらえるようにする予定。
- ◇ 先日も県の実践報告会で、名古屋リハの就労部会で話してきた。いかに卒業させるか？ いかに定着させるか？ そのための準備の話をした。
- ◇ S-pool(人材紹介会社)とも連携している。

・ 今後の方向性

- A 型を土台とした駆け込み寺。

・ 制度等に要望すること

- 特開金の離職割合を外したらいい。A 型は労働局の下につく事業。
- 20 定員、10 定員は大きすぎる。3 人を自宅で奥さんが見るようなもの。小さい所を増やして、A 型を中継基地にする。理想は「寺子屋」=2~3 人。自宅でできるから。負担にならない様に。その方が地域になじみやすいのではないか。

以上

- 日時:令和 4 年 2 月 28 日(月)17:00~18:00
- 取材協力者:ぎふ就労支援センター株式会社 ぎふ就労支援センター 代表 前田宏之様
- 抽出条件:一般就労者数多い、就活率高い

● 調査内容:

・ アンケート調査内容の確認

- 基本属性(Q1~3)
 - ◇ 2017 年事業開始。前身事業なし。
- 利用者(Q4~11)
 - ◇ 定員 20 名、利用者 22 名、平均利用者数 16.9 名

- ◇ 利用者平均年齢 34.7 歳
 - 20 代が 1/3 いる。(20 代 30%,30 代30%,40 代27%,50代13%)
 - Web デザイン、プログラム、イラストに興味を持って入ってくる方が多い
 - ◇ 主に精神障害(発達障害30%,精神 57%,身体9%,難病 4%)
 - ◇ ハローワーク経由 18 名
 - 会社の web を見て興味を持って、そこに「ハローワークに相談を」という内容を記載しているので、ハローワーク経由になる。
 - 自分たちでは、受給者証の判断が難しいので、ハローワークに先に見立ててもらう。
 - ◇ 一般就労希望 21 名、就活中 5 名
 - 将来一般企業でデスクワークしたい、という希望者が多い
 - ここで働くことで、IT スキルと自信が付くから、という理由が多い
 - ◇ 利用者課題:コミュニケーション能力
 - 事業所が 2F だが階段しかないので、自立歩行できる方が中心。よって身体より精神の方が多。
 - 精神に限らず、病気・障害で現場・社会生活から離れている方がいるので、職場でのコミュニケーションが不得手の方が多。
 - ◇ 利用終了者 20 名、一般就労 10 名
 - 今日も送り出したところ。一般企業へ就職したい、自立した生活を送りたいという方は多。
 - 仕事のスキルは高い人は多。PC 操作、ネット、web デザイン等に長けている。
 - ここで半年～1 年過ごせば、一般企業でも通用するスキルは持てる。
 - コミュニケーションがハードルなので、そこを個人個人無理のない計画を立ててクリアしていけば一般就職できる。
 - ◇ 最初、8 割は web デザイン初心者。残りも実践経験はない。
- 事業所運営(Q12～22) 等
- ◇ 支援者数 4 名
 - 7.5:1
 - 前職同僚が web プログラマー・ディレクターで、職業指導員として参加
 - Illustrator、Photoshop を自分ができるし、教えられる
 - 利用者が利用者をレクチャーできる所まで成長してきている
 - ◇ 労働時間 40 点、生産活動 20 点
 - 平均 4.3h。定時 4.5h なので、その枠自体を広げないと難。
 - ◇ 生産活動収入 5,384 千円、収支△13,313 千円

→コロナ前は約 20,000 千円／年 1,800 千円／月コンスタントにあったので、給与は支払っていた。

→クライアントはサービス業が多く、コロナの影響で、集客に注力できなくなった。

→IT スキルが高い人が多い。例：凸版印刷のオンライン授業(ナビマ)。その小中学生のオンライン教科書に必要なイラストの作成や公式・図形の回答をイラストレーターで作る、等の新しい仕事に取り組んでいる

◇ 情報処理・IT 関連、サービス業、テブ起こし

→仕事をしながらスキルアップ(OJT)はかなり注力している

→動画処理はこれから増えるだろう。ただ、売上も大事だが、一般就労のときに使える仕事という業務選定をしていることが、伸び悩んでいる一因かも。

→単純入力作業はある。ただ、それだけで一般企業のデスクワークに応募する自信は付かないだろう、という考え方。自分で考えて想像しながら作る仕事。

◇ 高齢の方は、一般企業に採用頂くことも難しくなる。その方々へは雇用継続をしていくことで、より高い収入を得られる環境も作っていかねばならない。一般就労＋雇用継続の両立を目指す。

◇ 特開金あり

◇ ハローワーク、就業・生活支援センター、相談支援と連携強い

◇ 9: 利用者の特性・希望に応じた業務内容の設定

→web 作成でも色んな作業に分解できて、プログラマー、イラスト、ライティング、ディレクター等多くの業務に分かれるので、興味のある所・将来像をヒアリングしてそこから始めてもらう

◇ 5: 障害者に適した物理的な就業環境の整備

→PC30 台、全て 2 画面で作業ができる環境。業務効率を如何に上げるか・ストレスを如何に下げるかは、機器仕様に大きく依存するから。時間とお金を投入して環境整備している。

→ブルーライトが気になる発達障害の方は、ブルーライトカットシールを貼る。

→基本は出社だが、やりとりは Teams を利用。対面で話をするのが苦手、言葉にするのが苦手、人の話をすぐに理解するのが苦手な方にとってはすごい安心できる。

◇ 13: 職業能力の向上に向けた技術指導・資格取得支援

→MOUS 勉強する時間を設ける(休憩中・利用時間外)

→企業から受ける業務委託内容によっては宅建が必要等あれば、仕事をしながら宅建の勉強を並行実施。

→100 冊以上教本があるので、技術・ビジネス書は貸出無料。

・ 取り組み内容

➤ 設立の背景

- ◇ 前職が東証一部上場で 20 年間勤務。その際、中 1 だった長男が原因不明のめまい・耳鳴り。寝ていても天井が回る＋頭痛が酷い。どこの病院に行っても原因が分からなかった。
- ◇ 約 1 年半原因不明のまま、中学校にも行けない。身長 160cm 体重 35kg。脳脊髄液減少症という聞いたことがない病名を TV で知り、通院している病院から紹介状を書いてもらい、当時(中京病院)しか診察ができないということで連れて行き、脊髄に造影剤を入れて検査したところ、髄液漏れが発覚。
- ◇ ブラッドパッチ(自分の血液を破れている箇所にはめる)という施術が医療行為として認められ、血液が固まっている間に髄膜を修復する手法を用いて、5 回ほど手術入院。通信制高校を無事に卒業し、同じようにつらい思いをしている人をサポートしたいということで、日本福祉大学に進学。
- ◇ PC も使えるし、勉強もできる。そういった場合、社会に参加する場所を調べてみた。放課後等デイは 18 歳まで。それ以降に働く場所を調べたところ、就労継続支援サービスを知った。愛知・三重・岐阜で調べていたところ、PC を使った仕事、インターネットや web サイト等、IT に深く関わる事業所がなかった。
- ◇ 前職で IT に携わっていたので、その仕事を提供できる就労継続支援事業所を作れるのではないかと、思い創業。
- ◇ 18 歳から寿命が来るまで生きていくときに、何をすることで社会に役立つか、を考えたときに中心となるのは仕事。B 型は雇用契約がない、移行は 2 年しか支援できない縛りがあった。3～5 年というスパンで、給与をしっかりともらいながら、就労人生を計画できる場所を用意したいので A 型事業所を選択。
- ◇ B は仕事というよりは、日常生活を支援しているイメージが強かった。

➤ 目指したい姿

- ◇ 継続しながら移行を目指す。65 歳まで働ける会社。チャンスがあれば一般企業を目指せる会社。
- ◇ その方の目標を達成することが大事。

➤ 課題と工夫 等

- ◇ 生活支援:実家に住んでいるが、家族とうまく関係性持てないので、GH を利用したいが抵抗がある人
 - 事業所から近い、家賃が安い場所を探すときに不動産屋に仲介を依頼
 - 引っ越しの手伝い

- ◇ 障害福祉サービスと関係なく、家族との関係が原因で、欠勤や集中できなくなることもあるので、何がハードルになっているか明確になってきたら、事業所でサポート
- ◇ 就活は就業・生活支援センターと完全に連携。プライベートな所は連携は難しい。
- ◇ 一般就労先の開拓は就業・生活支援センターと連携を取るか、ハローワークで求人票を探す等、地道な活動。
- ◇ 元々一般企業で揉まれて仕事をしていたので、仕事をするために必要なスキルや効率化や企業折衝については強い。

・ 今後の方向性

- ◇ 今はA型だけだが、需要があれば、B型や移行をやる or つながりを持ちたい。
- ◇ スローガン：障がい者の可能性を社会につなぐ。
→利用者主体で作ったスローガン

・ 制度等に要望すること

- ◇ 生産活動の売上で、利用者の給与を支給する、という約束事は理解できる。売上を取りにいくのも大事だが、利用者の将来に繋げる仕事を優先したい。例えば Web デザインをしたい人がいても、納品には数か月かかるので、月の売上は 100 万円弱。最低 160 万円必要として、やりたくなくてももっと単価が高い仕事をとりに行かざるを得なくなる。
- ◇ ちょっとの赤字と大幅な赤字が一緒の赤字扱いになる。達成率で評価されな

以上

生産活動収支が良好な事業所(1件)

- 日時:令和 4 年3月 2 日(水)14~15 時
- 取材協力者:社会福祉法人ふれあいの里 ラボラーレ登米 堤様
- 抽出条件: 生産活動収支が良好
- 調査内容:
 - ・ アンケート調査内容の確認
 - 基本属性(Q1~3)

- ◇ 2010年創業。前身事業なし。
- ◇ 定員16名。多機能で B30、生介14、計60名で運営
- ◇ A 型：登録19=>18 名。平均利用者数15名。
- ◇ 土曜日・祝日も稼働しており、週6稼働で5日勤務。

➤ 利用者(Q4～11)

- ◇ 平均利用年数5.1年、平均年齢40歳。60歳を超えた方々が退職されたので平均年齢が若返っている。
- ◇ 身体 5,知的 6,精神 6,発達 2
- ◇ 別の B 型から A 型に入る方、学校を卒業して雇用されている方。
- ◇ 100%ハローワーク経由で入ってきている。
- ◇ 一般就労希望者 4 名。今後はもう少し増えていくだろう。現在就活 3 名。
- ◇ 一般就労可能者は15名、ほぼほとんどの方が可能。一般就労に向かうかどうかはタイミング。本人のモチベーション等(削除：気持ちの抑揚)も求人タイミングもある
- ◇ コミュニケーション、職場ルール・マナーを意識
- ◇ 5h勤務(13 人)と 8h 勤務(3 人)。8h 勤務の方からすると、7h 給与が下がってしまう。交通費が出ないとその分も下がる。一般就労の方が条件悪くなる。
- ◇ 一般就労2名。自動車部品の工場、土木関係。最近(今週)決まったのが役所(事務)。
- ◇ クリーニング業の中でも、請求等他職域もあるので、事務、工場内、検品等何でもできる。事務系の一般就労の応募だと強い。

➤ 事業所運営(Q12～22) 等

- ◇ 支援者6名→8 名。サビ管1、賃金向上1、職業指導員2、生活支援2名→4 名
- ◇ 平均労働時間5～6hの間。55点。(削除：理事長が透析病院をされていて、その)透析の患者を雇用しているので、どうしても透析(2 日 1 回半日)に時間が取られてしまうため。
- ◇ 生産活動収支40点
- ◇ 外部研修の参加：積極的に参加。宮城の職業センターの就労に関する研修や社会福祉協議会の研修など(順にスタッフ全員の参加)。全社協の研修モデルを参考にしている。
- ◇ 利用者一人一人個別支援の観点から、サビ管と相談事業所・病院・学校と連携して実施している。近年は、学校からの見学も相当増えている。生活介護・B・A で業務内容が明確に違うので卒業後の進路が分かりやすい。その分か

りやすいという評判が、口コミで広がっている。

- ◇ それに伴い、学校からはカーテンのクリーニングの仕事を貰えるようになってありがたい。(削除:施設はリースだが、学校は買い取りしているので、クリーニング業務が発生する。)給食着、学校の行事で使う法被等、業務に繋がっていることも多い。
- ◇ 売上:96百万円(Aのみ)。Bはタオル20百万円。リネンだけで計116百万円。調子のよい事業を伸ばして枝葉を作っていく方式。収支は約10百万円はある。
- ◇ 主な業務は:シーツ、タオル、老人ホーム私物、食品工場ユニフォーム、看護師服。タオルのみB型へ出す。
- ◇ 連携はハローワーク、相談支援と密に実施している。
- ◇ 就活のときは、ハローワークもだが、就業・生活支援センターに同行してもらうことが多い。

・ 取り組み内容

➤ 設立の背景

- ◇ (削除:理事長が透析病院を経営。その就労先を作るために設立。)地域の困っている障害者のために「働く」「自立した生活を送る」ことを目標にその受け入れ先を確保するために設立

➤ 目指したい姿

- ◇ やりたい仕事、自分に向いている仕事をこの現場で探してほしい。ここは踏み台で、ここを利用して、望む未来像に進んでいってほしい。
- ◇ そうはいっても、どうしても移行できない方もいるので、それも支えていく。

➤ 課題と工夫 等

- ◇ 一般就労の方が条件悪い。障害者求人自体少ないエリア。なので、一般求人からできそうなものをピックアップしてハローワークと連携しながら障害者雇用としての受け入れを検討してもらいながら、一般就労に繋げていく
- ◇ 企業側で障害者雇用の理解が少ないこともあるので、説明に行く。そうすると理解してもらえてつながる。企業として法定雇用率は理解できるが、具体的なイメージができない様子。ただ、説明して障害特性や各種制度や補助金等フォローすれば大丈夫。
- ◇ 挨拶やありがとう、ミスをしたときのごめんなさい(報告・連絡・相談)等のマナー教育が大事。A型はチームとして働き、自分たちでルールを決めたり、シフト調整したりすることが出来るようにしている。

- ◇ 収入が増えると(無駄遣い等)問題も発生するが、社会生活に幅も出る。そうすると欲も出てきて、できることも増えていく。3,000円程度の収入だとやりたいことができないので封じ込められている。
 - ◇ 販路拡大の商談会の参加もあるが、それをしなくても収益を上げられる。リネンだと大手が届かない仕事をすればいい。(削除:例えば大きな病院はリースをしたいが私用はこちらがもらう、等。)
 - ◇ ユニフォームになると配達回数が増えるので職域が広がる。
- ・ 今後の方向性
 - ◇ クリーニングの作業が8~9割。向き不向きがあるので、作業種を増やしながらか収支をあわせていく。
- ・ 制度等に要望すること
 - ◇ 10年前に比べて臨む形に近づいていた。やったらやった分だけ評価してもらえる気がする。全体的には、良い方向であると思う。
 - ◇ 積極的に活動内容などの周知を地域に行っているが、研修・学会での発表等は外部からの声掛けなどではなくては難しい、声掛けがあったとしても、地域的に大学卒業者も1~2名程度で、職員が「発表」するためには、発表の仕方や資料の作り方などへの課題もあり、またある程度の業務時間を割く必要もあり、現状の人員配置基準では、難しいと考える。
 - ◇ フレックスタイムなど、生活リズムを崩すと長期離脱をする方もいるので、行うことが出来ない。
 - ◇ 出来る方には、利用者の負担も考慮しつつ、利用者単独で配達の仕事認めしてほしい。車通勤の方もいるぐらいなので全く問題ない。施設外支援でも可能であると思うが、180h/年の上限もあり、また施設外支援での日誌など利用者への負担も大きくなる。また施設外支援として、国が想定しているものと違う使い方になると考えられる。解釈等が詳しく欲しい。
 - ◇ 先進事業所への研修、とあるが、宮城県で170点以上が1つしかないし豆腐屋さん。事業所の業種として、視察したことが直接的にメリットになるとは考えづらい。過去に県外の同業種への視察見学などは、行っている。視察内容によると思うが。
 - ◇ 県では、170点以上の情報が整理されて載せてあるが、情報発信がされていない等。
 - ◇ ロホス湘南の研修。そこにくる事業所は熱量が違うので学びになる。

以上

スコア 200 点満点(1 件)

- 日時:令和 4 年 3 月 8 日(火)13:00~14:00
- 取材協力者:株式会社まちの豆腐屋プロジェクト 涌谷とうふ店 森 新一様
- 抽出条件:スコア 200 点満点

- 調査内容:
 - ・ アンケート調査内容の確認
 - 基本属性(Q1~3)
 - ◇ 2011 年事業開始。前身事業なし
 - 利用者(Q4~11)
 - ◇ 定員 20 名、利用者 16 名、平均利用者数 15 名(涌谷とうふ店)
 - ◇ 平均利用年数 6 年、平均年齢 38 歳(障害者を雇用する会社が少ないことも影響し、A 型利用者の離職率が低い。勤務時間:6時間~、平均では8時間程度となっている)
 - ◇ 主に知的、精神障害
 - ◇ 移行・他 A 型より
 - ◇ ハローワーク、就業・生活支援センター経由
 - ◇ 一般就労希望 4 名(積極的に採用する企業が少なく現状があり、また一般就労に移行することで収入が減少してしまうなどの課題がある)
 - ◇ 利用者課題:体調・出勤状況の安定
 - ◇ 利用終了者 1 名
 - 事業所運営(Q12~22) 等
 - ◇ 支援者数 7 名(業務多忙につき、製造部門の職員を多めに配置している。)
 - ◇ 生産活動収入 88 百万円、支出 81 百万円
 - ◇ 特開金あり
 - ◇ ハローワーク・就業・生活支援センターと連携強い
 - ◇ 生活面の支援
 - 家族にも来所してもらい、担当者と本人を含めた面談を実施している。仕事の多忙さを家族に理解してもらうとともに、給与の説明を行うことで、家族とともに利用者の応援をしていくという協力体制を構築することができている。利用者のほとんどは実家から通勤しており、家族の理解があることで、利用者の家で様子や困りごと(他利用者とのトラブル等)等の情報をキャッチしやすくなっている。他の支援機関と比較して、しっかりと支援を継続していくという方針をもって支援に臨んでいる。

- ◇ 1: 体調・出勤の安定に向けた助言、柔軟な勤務時間・作業負荷の調整、10:

一人ひとりの特性に合わせた丁寧な作業指導、11: 就業意欲の向上を目的としたポジティブな声かけ・フィードバック

- 夜眠るのが難しく遅刻が多くなるなど、生活リズムの自己管理が難しい人もいる。フレックスで働くこともできるので、その人に合わせた働き方を調整するという工夫を行っている。

◇ 「当店で成長が全てで、対応が可能となるよう。仕事量と給料が断トツである。ここに全力を入れていないA型がたくさんある、そちらの方が問題である。」

・ 取り組み内容

➤ 設立の背景

◇ 震災直後の立ち上げ

震災直後の4月1日立ち上げをしている。はらから福祉会に2年間無償ボランティアとして関わり、その後社員としても3年携わっていた。その経験から、家業であった豆腐店でも障害者雇用を行うようになった。その後、地元の豆腐店が廃業することを知り、郷土料理の保全のため涌谷町役場とも連携しながら事業開始を模索、当時県の北地域ではA型事業は存在していなかったことから、A型事業を選択し開業している。

◇ 事業の展開

アクセンチュアとNGO 難民を助ける会と共同で新事業所古川とうふ店(キッチンガーデンふるかわ)を豆腐販売店として設立。ウォルト・ディズニーの字幕制作を障害者でやってみないかという打診があり、2年半の準備期間(12ヶ月間のテストを含む)を経て実施。現在もウォルト・ディズニーから直接業務を請け負っている。2年前からはNHKからも受託するなど事業を拡大している。事業所としては涌谷とうふ店、涌谷・放送字幕制作センター、古川とうふ店の3つがある。

➤ 目指したい姿

◇ 雇用の継続

事業所としては雇用をしっかりと守ることが大事。そのためには働いてもらうことが重要なので、支援員・利用者含めてしっかりと働くということを大切にしている。何のために働いているのかというモチベーションを維持することも重要だと考えている。

➤ 課題と工夫 等

◇ 仕事を請け負う際に、障害者が「どれくらい」「どのように」働いているのかをしっかりと説明するようにしている。その結果、取引先で障害者雇用を始めるなど、普及啓発にもつながっている。障害者雇用を始めた企業に向けてアドバイ

スも行っている。

- ・ 今後の方向性
 - 新店舗の開設
コロナ禍でキッチンガーデンふるかわで行っているような食べ放題のスタイルが打ち出しにくくなっている。惣菜をデパ地下で販売するなどの方針転換が必要かもしれないと考え、1週間単位の催事を続けた結果、リーズナブルな個食のパック販売のニーズがあることがわかり惣菜販売に切り替えた(7/8 仙台三越店オープン、3/10 に SELVA(仙台市にあるショッピングセンター)に 2 号店をオープン予定)。キッチンガーデンふるかわをセントラルキッチンとして、惣菜販売店に卸す機能に変更していく予定である。現在のところ販売店には障害者はいないが、ゆくゆくは障害者の雇用も進めていきたいと考えている。
キッチンガーデンふるかわのモデルは全国どこでも展開できるスタイルなので、フランチャイズも含めて全国展開もしていきたいと考えている(すでに申し込みあり)。
- ・ 制度等に要望すること
 - 評価制度になったことで、やっているところにはやっているなりの成果が得られるような仕組みになったと感じている。やりがいを持って支援ができています。
- ・ 障害者雇用にかける思い
 - はらから福祉会でのボランティアを通じて、障害者の存在を初めて意識した。大きなショックを受けるとともに、自身の持つ豆腐の技術を伝えて、彼らの人生を豊かにできたらいいなと考えるようになった。その思いを大切に現在も事業に取り組んでいる。

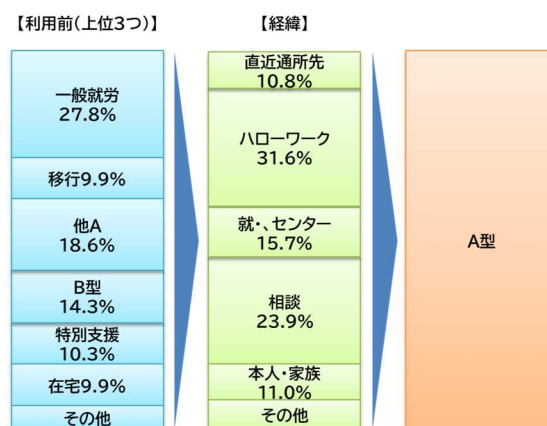
以上

5 分析・考察

ここまで、アンケート調査、ならびにヒアリング調査を実施してきた。主要な結果を改めて整理する。

5.1 利用者の実態

<利用経緯:模式図>



- ・ 就労継続支援 A 型事業所利用前は、一般就労 27.8%、他 A 型 18.6%、B 型 14.3%。
- ・ 経緯は、ハローワーク 31.6%、相談支援 23.9%、就業・生活支援センター 15.7%、直近通所先、本人・家族直接も 1 割以上。

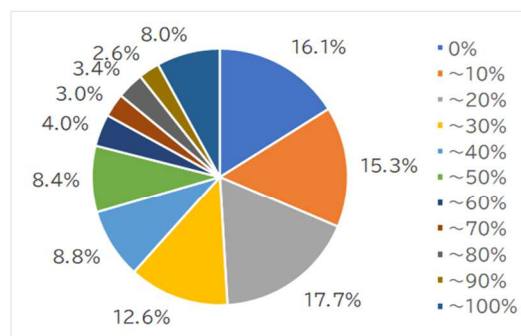
- 一般就労から就労継続支援 A 型事業所利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他の A 型、B 型からの利用など、利用経緯の多様さが伺える。
- 経緯は、ハローワーク、相談支援事業所経由が多いが、就業・生活支援センター、直近通所先、本人・家族直接といった経緯もある。

<一般就労希望率>

一般就労希望率

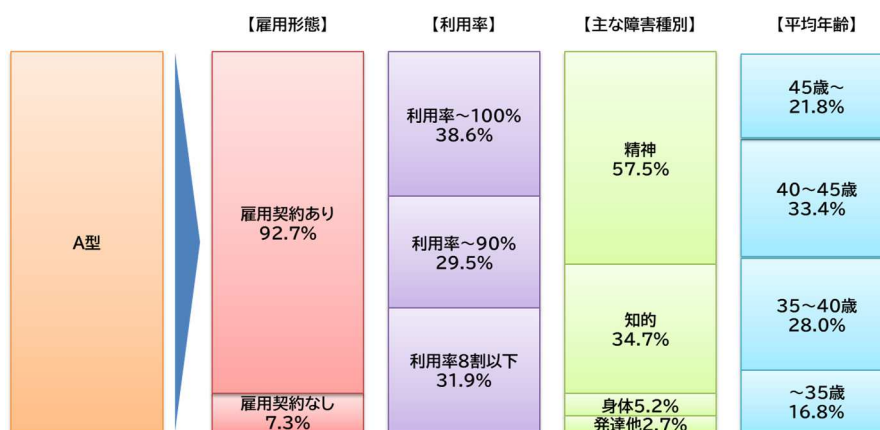
回答	件数	構成比
0%	195	16.1%
～10%	185	15.3%
～20%	214	17.7%
～30%	153	12.6%
～40%	107	8.8%
～50%	102	8.4%
～60%	49	4.0%
～70%	36	3.0%
～80%	41	3.4%
～90%	32	2.6%
～100%	97	8.0%
計	1,211	100.0%

非該当10 合計1,221



- ・ 一般就労を希望する利用者の割合がゼロの事業所が 16.1%、2 割以下と合わせて 49.1%。
- ・ 上記の利用経路等も踏まえると、
 - 様々な経路から利用に至り、一般就労を希望する者ばかりではなく、多様な経緯・目的で就労継続支援 A 型事業所を利用していることが伺える。

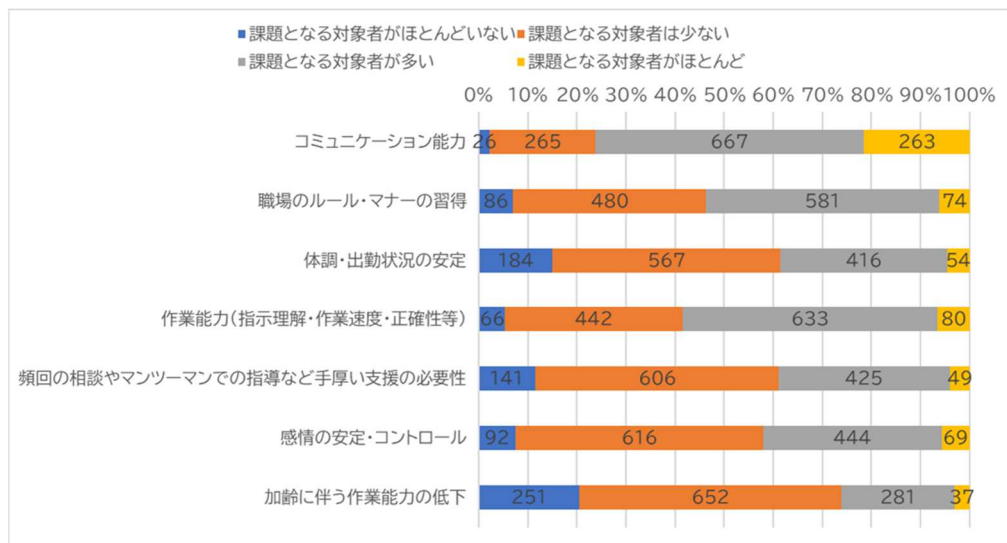
<利用実態：模式図>



- ・ 利用者との雇用契約なし 7.3%。
- ・ 利用率「～100%」38.6%、「～90%」29.5%、「8 割以下」31.9%。
- ・ 主な障害種別は、「主な種別：精神」57.5%、「主な種別：知的」34.7%。
- ・ 平均年齢は「40～45 歳」33.4%、「35～40 歳」28.0%。

- 主な障害種別については、「主な種別：知的障害」か「主な種別：精神障害」かによって、利用率、平均利用年数、平均年齢、利用前の通所先、職業上の課題、一般就労者数、支援の実施状況に差異が見受けられた。

<職業上の課題>



- ・ 「コミュニケーション能力」に課題を感じる事業所が最も多く、次いで「作業能力」「職場のルール・マナーの習得」を課題に感じている。

- 基本的労働習慣(コミュニケーション能力、職場のルール・マナー等)や作業能力といった面で、課題のある利用者が「多い」「ほとんど」の事業所の割合が多い。
- 就労継続支援 A 型事業所には、働く上での基本的な課題を有する利用者が比較的多いことが伺える。

＜利用者の実態：まとめ＞

【分析結果まとめ】

- 一般就労からA型利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他のA型からの利用、B型からのステップアップなど、利用経緯の多様さがうかがえる。
- 紹介は、ハローワーク、相談支援事業所経由が多いが、就業・生活支援センター、直近通所先、本人・家族直接といった経緯もある。
- 主な障害種別については、「主な種別：知的障害」か「主な種別：精神障害」かによって、利用率、平均利用年数、平均年齢、利用前の通所先、職業上の課題、一般就労者数、支援の実施状況に差異が見受けられた。
- 基本的労働習慣（コミュニケーション能力、職場のルールマナー等）や作業能力といった面で、課題のある利用者が「多い」「ほとんど」の事業所の割合が多い。

【考察】

- 様々な経路から利用に至り、一般就労を希望する者ばかりではなく、多様な経緯・目的でA型を利用している
- A型には、働く上での基本的な課題を有する利用者が比較的多いことがうかがえる。

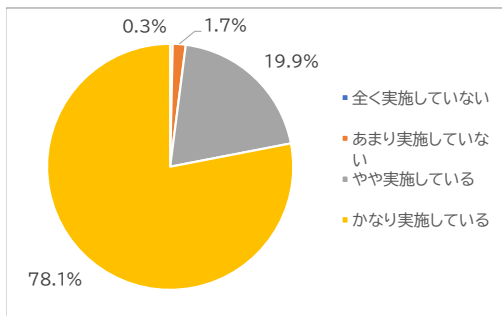


5.2 支援の実態

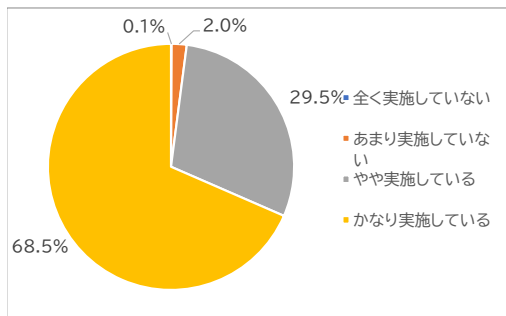
<支援の実施状況>

【上位 3 件】 ※2 位は加重平均スコア同点が 3 件あるため 4 件表示

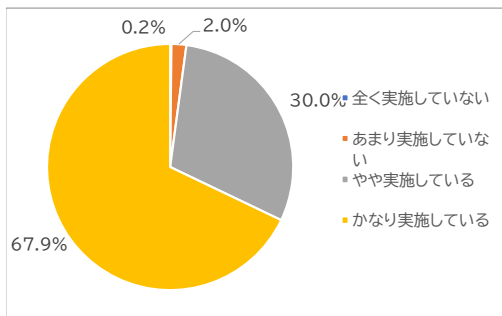
体調・出勤の安定に向けた助言、柔軟な勤務時間・作業負荷の調整



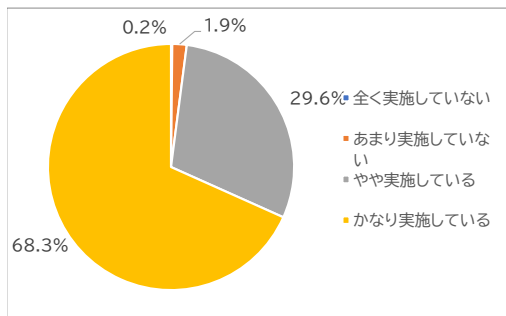
対人トラブルへの対処、対人スキル面の助言・指導



不安の解消、安心感の醸成に向けた相談

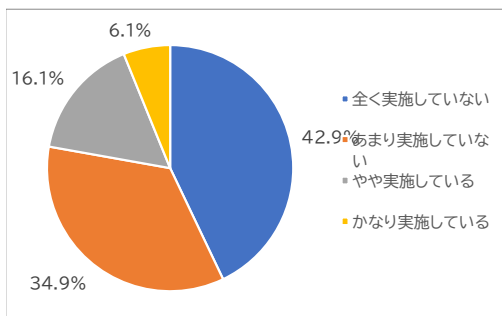


個別支援計画の見直しに向けた、利用者のニーズの丁寧な聞き取りやアセスメント

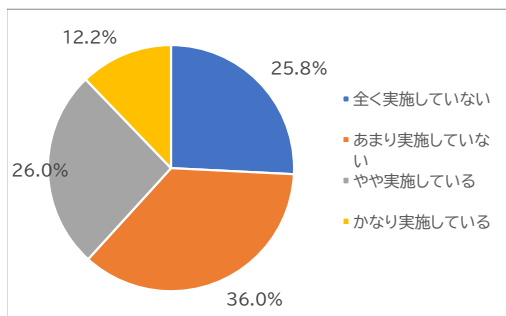


【下位 3 件】

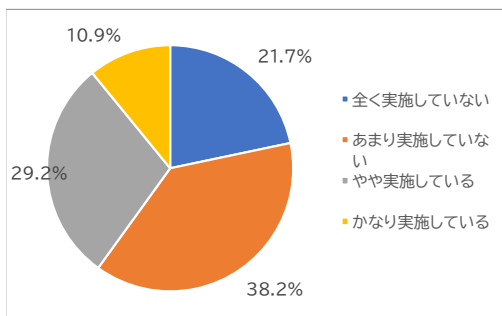
建物内での移動介助・身体介助



履歴書作成支援・面接練習・面接同行

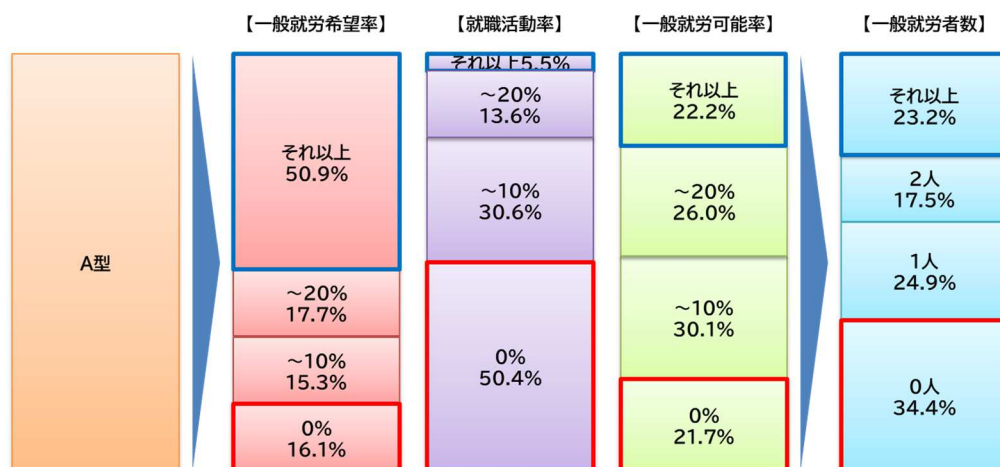


就職を目指した職場実習先の開拓・実施



- 働く上での基本的な課題に対する支援(体調・出勤の安定支援、対人スキル支援等)の実施率が高い。
- 一方で就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して実施率は相対的に低め。

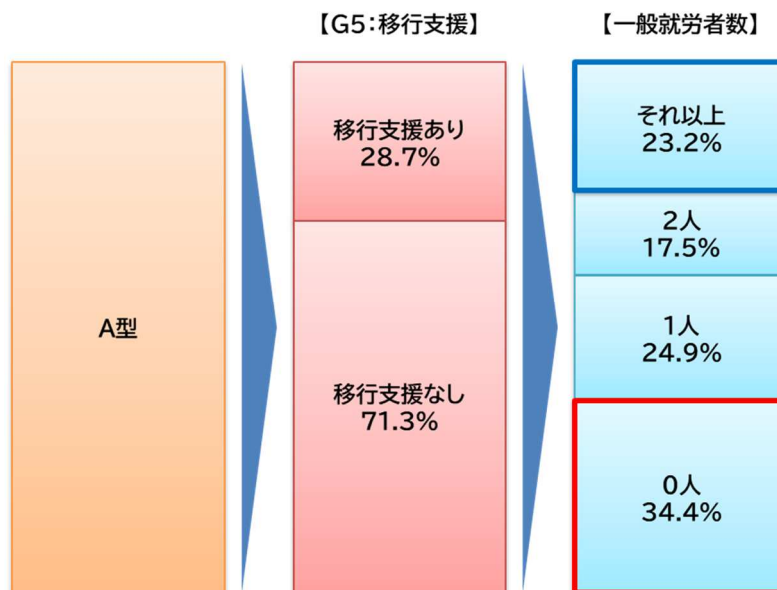
＜ニーズと一般就労：模式図＞



- ・ 一般就労希望率「0%」16.1%、「2割以上」50.9%。
- ・ 就職活動率「0%」50.4%、「2割以上」5.5%
- ・ 一般就労可能率「0%」21.7%、「2割以上」22.2%。
- ・ 一般就労者数「0人」34.4%、「2人以上」23.2%。

- 一般就労を希望する利用者の割合が2割以下の事業所が約半数。
- 一般就労移行者は2年間でゼロが約34%、2人以下の事業所で計約75%。
- 一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに応えきれていない可能性がある。一方で、本人が一般就労をどの程度具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。
- 就職活動率については、事業所が就職活動等の支援を実施せずに、自力で就職活動を行っている者も含まれている可能性があること、一般就労可能率については、一般就労が可能か否かを、事業所の判断で行っていることに留意が必要である。
- アセスメントの活用を通じて、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案。

<支援と一般就労:模式図>

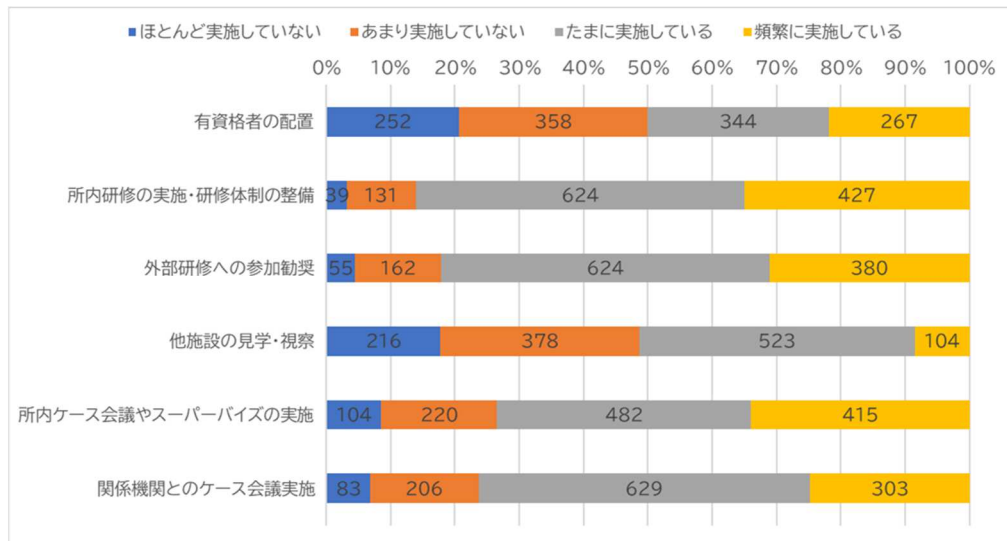


- ・ クラスターG5(⑩～⑳)を元に、就労移行支援ありは28.7%。
- ・ 一般就労者数3名以上は23.2%。
- ・ G5一般就労への移行支援の有無によって、一般就労者数の平均を算出すると、移行支援なしは1.2人に対し、移行支援ありは2.7人と明確に差異が出た。

項目	延べ人数	事業所数	平均人数
移行支援なし	1,078	870	1.2
移行支援あり	958	351	2.7

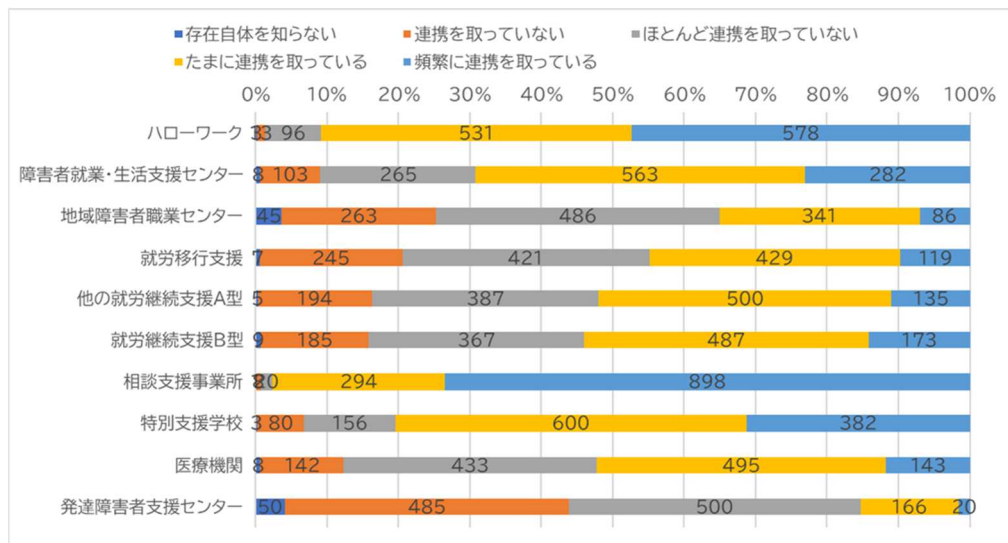
- 一般就労に向けた支援を積極的に実施している事業所においては、積極的に実施していない事業所に比して、一般就労者数が多いことが伺えた。

＜支援の質の向上に向けた取り組み＞



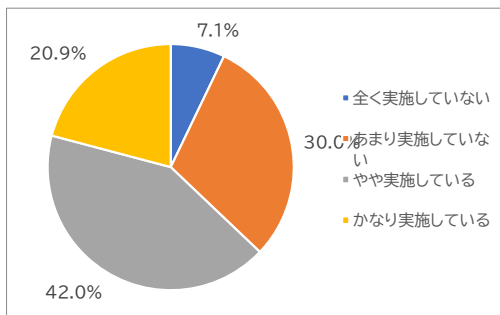
- ・ 「所内研修の実施・研修体制の整備」に注力している事業所が多く、次いで「所内ケース会議やスーパーバイズの実施」が多い。
- ・ 「外部研修への参加勧奨」や「関係機関とのケース会議実施」が次いでおり、研修やケースを通じたスーパーバイズやケース会議を通じて支援の質の向上を図っている様子が伺える。
- ・ 一方で、有資格者の配置や、他施設の見学・視察については、事業所による差異が大きい。

<関係機関との連携状況>

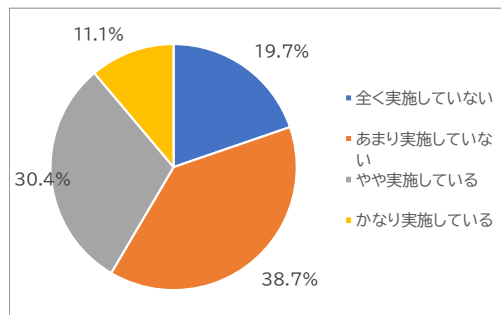


- ・ 「相談支援事業所」「ハローワーク」との連携が多い傾向にある。
- ・ これらは、就労継続支援 A 型事業所への主な紹介先となっており、利用者の受け入れ時点を中心とした連携が行われている可能性がある。

就職・職場定着に向けた就労支援機関との連携・ケース会議の実施

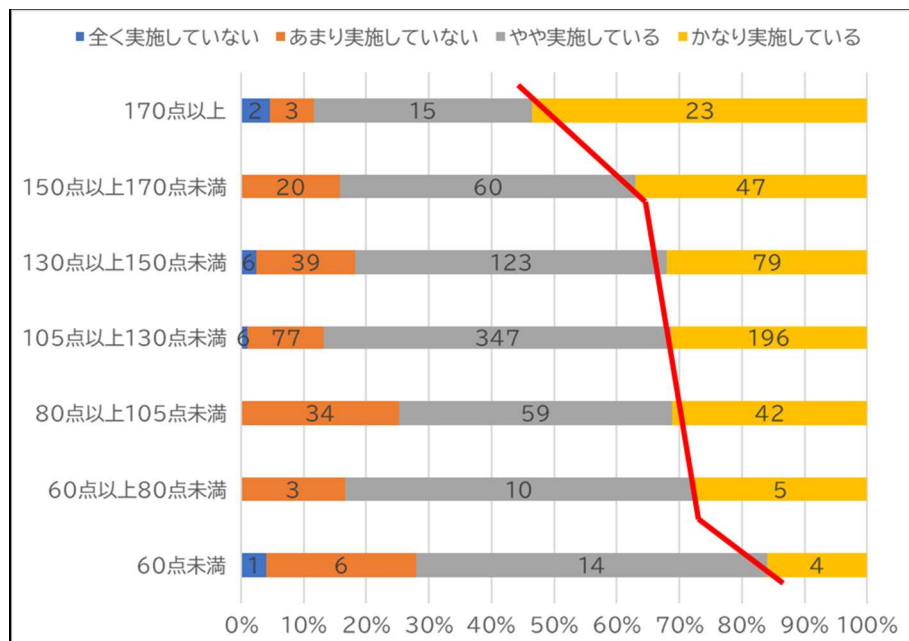


ハローワークへの同行、就職先の開拓



- ・ 一般就労に向けた関係機関との連携については、事業所によって実施率に差異があることが伺える。

<総合スコア×家族も含めた生活支援>



- ・ スコアの高い(170点以上)の実施内容での違いを見ると、「業務内容」「資格取得」「就労関係機関連携」「職場定着」といった職務面の支援に加え「家族も含めた生活支援」に注力している。

➤ ヒアリングの結果からも、一般就労者の実績や、就労継続支援 A 型事業所への定着、生産活動収支の改善・賃金の引き上げ等の実績を上げている事業所が、生産活動の機会の提供をはじめとした事業所内での支援に留まらず、家族との連携等生活面も含めた支援を実施している様子が伺えた。

＜支援の実態:まとめ＞

【分析結果まとめ】

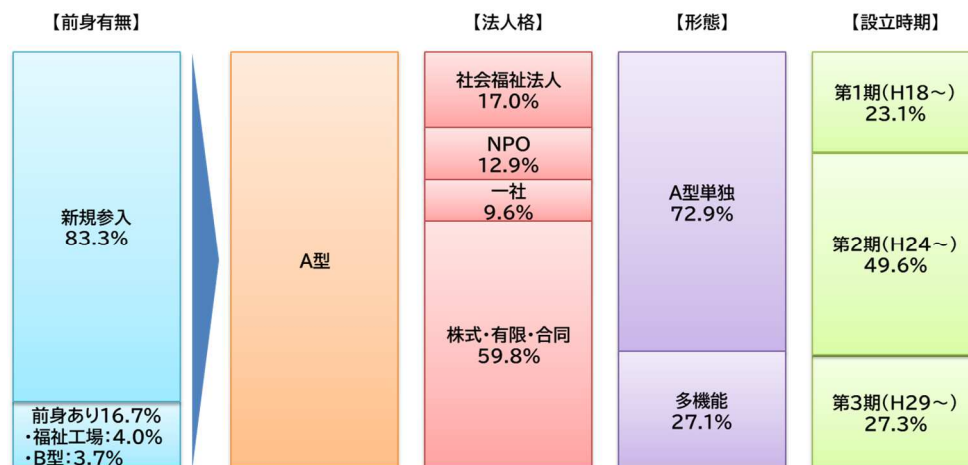
- 働く上での基本的な課題に対する支援(体調・出勤の安定支援、対人スキル支援等)の実施率が高い
- 一方で就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して、実施率は相対的に低め
- 一般就労を希望する利用者の割合が2割以下の事業所が約半数
- 一般就労移行者は2年間でゼロが約34%、2人以下の事業所で計約75%
- 一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに応え切れていない可能性がある。一方で、本人が一般就労をどの程度具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。
- 就職活動率については、事業所が就職活動等の支援を実施せずに、自力で就職活動を行っている者も含まれている可能性があること、一般就労可能率については、一般就労が可能か否かを、事業所の判断で行っていることに留意が必要である。
- 一般就労に向けた支援を積極的に実施している事業所においては、積極的に実施していない事業所に比して、一般就労者数が多いことが伺えた。

【考察】

- 多様な利用者がA型を利用する中で、一定の就労移行に向けた支援は実施しているが、ニーズに応じた十分な支援が来ているか等、当事者調査も含めた検証が必要
- アセスメントの活用を通じて、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案。
- ヒアリングの結果からも、一般就労者の実績や、A型事業所への定着、生産活動収支の改善・賃金の引き上げ等の実績を上げている事業所が、生産活動の機会の提供をはじめとした事業所内での支援に留まらず、家族との連携等生活面も含めた支援を実施している様子が伺えた。

5.3 就労継続支援 A 型事業所の実態

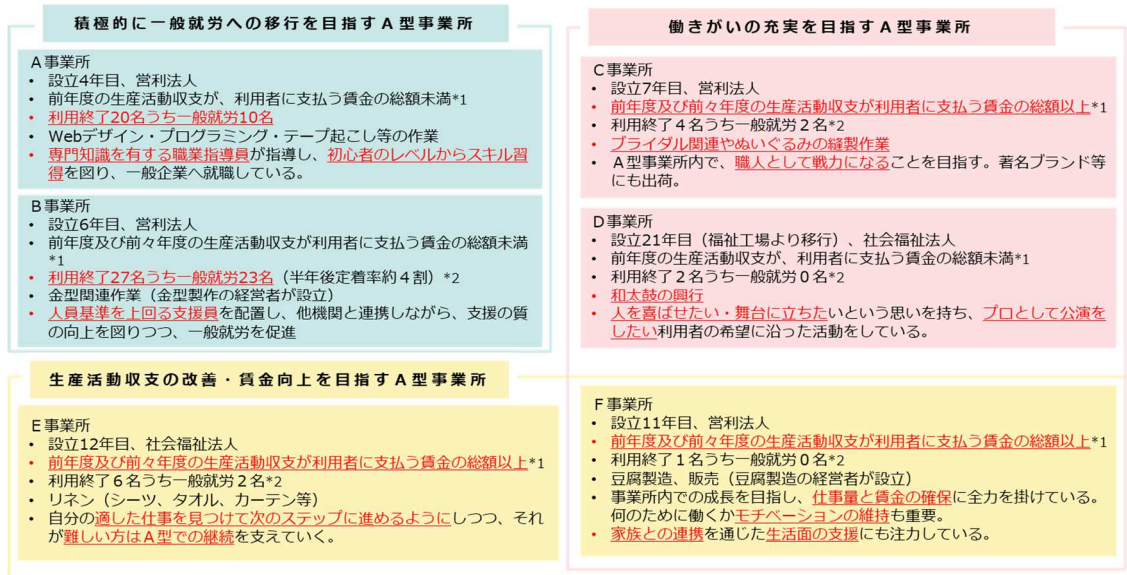
<全体像:模式図>



- ・ 就労継続支援 A 型事業所の前身ありは 16.7%、旧法福祉工場 4.0%、就労継続支援 B 型 3.7%。
- ・ 法人格は、営利法人(株式・有限・合同)が 59.8%、社会福祉法人が 17.0%。
- ・ 形態は、A 型単独が 72.9%、多機能が 27.1%。
- ・ 設立時期は第 1 期(H18～)23.1%、第 2 期(H24～)が 49.6%、第 3 期(H29～)が 27.3%

- 設立時期によって、第 1 期(H18～)、第 2 期(H24～)、第 3 期(H29～)に大別される。第 2 期以降は営利法人から 7 割以上が参入。
- 前身となる施設ありは 16.7%。うち旧法福祉工場 4.0%、B 型 3.7%。
- 利用率 9 割以上は 38.6%。7 割以下も 15.3%存在。
- 「主な種別:精神」57.5%、「主な種別:知的」34.7%で 9 割以上

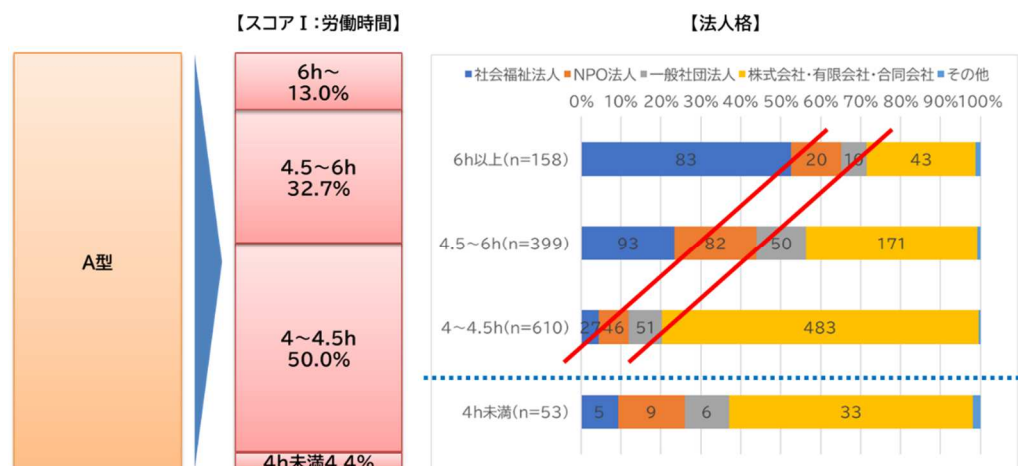
<ヒアリングのまとめ>



*1 令和3年度における基本報酬の算定根拠となる生産活動収支の状況。新型コロナウイルスへの対応に伴う柔軟な取扱いを受け、平成30年度及び令和元年度の収支である可能性あり *2 令和元～2年度間の利用終了及び一般就労移行者数

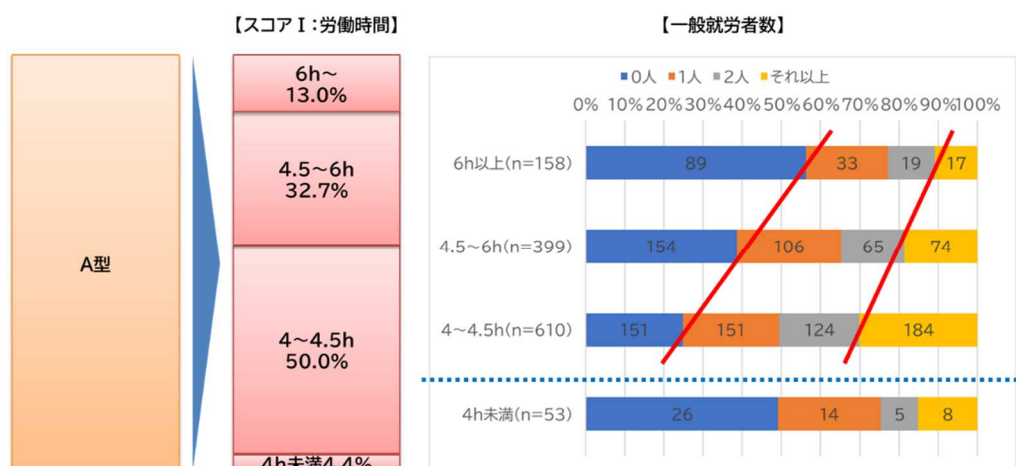
- ヒアリング調査の結果からは、積極的に一般就労への移行を目指す事業所、働きがいの充実を目指す事業所、収支の改善・賃金向上を目指す事業所など、多様な事業所が存在することが伺える。

<法人格による違い>



- 労働時間 6h 超の事業所は、「社会福祉法人」が 5 割以上。
→社会福祉法人は労働時間が長い傾向が強い。
→他法人格でも労働時間が長い傾向がある。
(営利法人で 3 割程度)
- 労働時間 4～4.5h の事業所は、「営利法人」が約 8 割。
- 社会福祉法人は利用率高く、平均利用年数も長くなっている。(P16 参照)

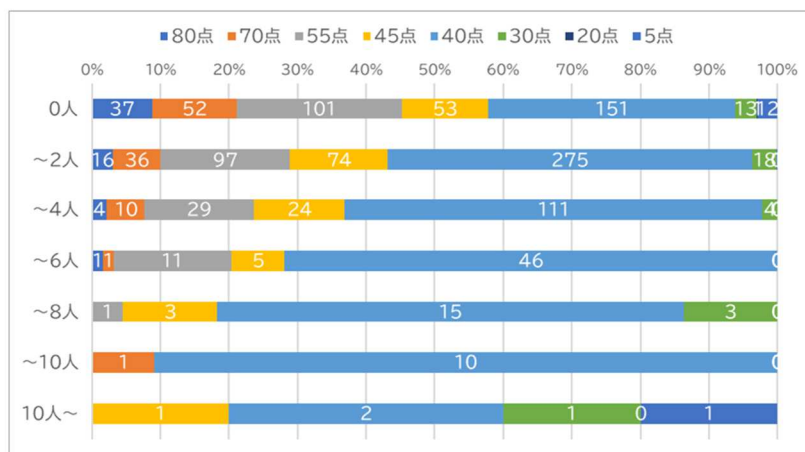
<一般就労実績の違い>



- 労働時間 6h 超の事業所は、一般就労者数「0 人」が 5 割以上。
- 労働時間 4～4.5h の事業所は、一般就労者数「2 人以上」が 3 割以上。

<スコア I 労働時間別の一般就労実績の違い>

Q13. 令和3年度からの報酬算定に係るスコア点数について、貴事業所の令和2年度のスコアをお答えください。(I 労働時間)(×Q11. 一般就労者数) ※n=1,221



- スコアの I 労働時間について、障害種別でクロス集計したところ、労働時間が短い方が一般就労者数は多い傾向にある。これは、ヒアリング調査や検討委員会で、40 点(4～4.5h)では賃金が低く、より良い待遇を求めて一般就労へのインセンティブが働く一方、70 点以上(6h 以上)であれば、よくある一般就労の水準(6h 勤務)と変わらないため、一般就労への金銭的インセンティブは大きくないことも一因という意見があった。

＜A 型事業所の実態：まとめ＞

【法人・事業所属性まとめ】

- 設立時期によって、第1期(H18～)、第2期(H24～)、第3期(H29～)に大別される。第2期以降は営利法人から7割以上が参入。
- 前身となる施設ありは16.7%。うち旧法福祉工場4.0%、B型3.7%。
- 利用率9割以上は38.6%。7割以下も15.3%存在。
- 社会福祉法人は利用率高く、平均労働時間や平均利用年数も長くなっている。
- 「主な種別：精神」57.5%、「主な種別：知的」34.7%で9割以上

【考察】

- 法人格、設立時期、前身となる施設の有無、主な障害種別等によって傾向が分かれ、多様なA型が存在している。
- ヒアリング調査の結果からは、積極的に一般就労への移行を目指す事業所、働きがいの充実を目指す事業所、収支の改善・賃金向上を目指す事業所など、多様な事業所が存在することが伺える。

5.4 支援の在り方

上記分析結果・考察より、今後の検討材料について整理する。

- 働く上での基本的な課題を有する利用者が多い、という実態を鑑みると、就労継続に向けた支援をはじめとして、体調・出勤の安定支援や、対人スキル支援、不安解消・安心感の醸成など、働く上での基本的な課題に対応した支援を、確実に実施していくことが必要である。
- 一方で、利用者の利用に至った経緯や、一般就労に対する希望も様々であり、就労継続支援 A 型事業所の特色も様々存在している。
- そもそも、「通常の事業所に雇用されることが困難な者」に対して、「生産活動の機会の提供」という就労継続支援 A 型事業の制度上の趣旨を鑑みた際に、全ての就労継続支援 A 型事業所が、一律に一般就労への移行の支援を自ら行うことはそぐわないものと考えられる。
- 一方で、一般就労へのニーズを有した利用者が一定存在することを踏まえると、訓練の結果一般就労が可能になった際には、就労支援機関等との確に連携を図る必要があると想定される。
- それを進めて行く上では、現在社会保障審議会障害者部会において検討が進められている、新たな就労アセスメントを活用し、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案である。
- 一方で、自ら就労移行に積極的に取り組む事業所も一定存在している。ヒアリング等の結果からは、特定の業種・職種の訓練を重ね、その業種での一般就労を目指す事業所が存在している。
- これは、様々な作業を体験し、自らにマッチした働き方を探索・検討するような、一般的な就労移行支援の進め方とは異なる。このような就労継続支援 A 型事業所の特性を活かして、一般就労への移行を進めていく方法も一案である。
- また、高スコアの事業所の特徴として、生活面の支援にも注力している実態が伺えた。就労機会の提供はもちろんだが、就労の継続に当たっては、家族との連携も含めた生活面の支援の充実も望まれる。

- 今回の調査では、就労継続支援 A 型事業所における就労継続に向けた支援のあり方については、冒頭に述べた働く上での基本的な課題に対応した支援等を中心に、生活支援等といった望ましい付加機能の事例等を整理できた。
- さらにあり方を検討していくに当たっては、利用者に対する調査等も踏まえて、更なる検討を行っていくことが望まれる。

6 検討委員会概要

第1回(R3.10.15)の主な意見

- ・ 本テーマの背景と目的を確認(検討会・障害者部会・企画書)。就労継続支援 A 型事業所の役割・あり方について整理したい。実態調査が目的である。
- ・ 設問についてご意見
 - 良い支援とは何か?を検討したい。
 - A 型の利用者像の明確化を図りたい。
 - 継続型・通過型と決め切れないのではないかな?
 - 一般就労可能な人数の把握を図りたい。
 - 法人格による違いはあると思われる。
 - 特例子会社との違い、雇用率算定への関係性、奨励金、特開金の状況

第2回(R4.1.6)の主な意見

- ・ アンケート結果の速報値を報告。仮説と追加分析の切り口を整理。
- ・ ご意見
 - 利用者像がはっきりしてきた。課題も作業能力よりコミュニケーションに課題が見受けられる。
 - 一般就労から A 型への流れが想定より多い。
 - ハローワークからの紹介、B→A が多い。
 - サンプルの多さもあり、実態が描かれている。
 - 追加調査は地域性もわかるようなヒアリング調査を。

第3回(R4.3.5)の主な意見

- ・ アンケート追加分析・ヒアリング結果について報告。
- A 型の機能は時代と共に変化。一般就労に移行する通過型と雇用継続といずれも必要。
- 利用者の一般就労希望と事業所の見立ての乖離。一般就労に関するアセスメントツールの必要性
- 第1～3期は、制度変遷の背景も踏まえた理解が必要。
- 生活面での支援をすればスコアが高くなる傾向。就労準備性ピラミッドと重なる。
- 就職希望と事業所の見立ての乖離は問題。少なくとも本人の希望を聞くことが重要。
- 就労に加えて生活支援をバランスよく行うことが必要。

7 成果の公表方法

本報告書を、弊社ウェブサイトで一般公開する。

また、貴庁ウェブサイトでも成果物一覧として公表するとともに、ご活用頂ける場面でのPDF 配布に協力する。

以上