

厚生労働省

平成 23 年度障害者総合福祉推進事業

就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究

アンケート調査結果

平成 24 年 3 月

公益社団法人日本フィランソロピー協会

アンケート調査結果

目次

I.	調査の概要	2
1.	調査目的	2
2.	調査対象・回収状況	2
3.	調査時期	2
4.	調査方法	2
5.	調査内容	2
6.	調査結果概要	2
(1)	地域ニーズをふまえた就労移行支援事業の計画的な基盤整備	2
(2)	就労移行支援事業の実効化に向けた暫定支給決定の活用	3
(3)	利用者確保に向けた就労移行支援事業所からの働きかけ	3
(4)	就労移行支援事業所の支援プロセスにおける課題	3
II.	市町村調査集計結果	5
1.	市町村の基本情報（平成23年10月1日現在）	5
2.	就労移行支援事業の基盤整備の状況	5
3.	就労移行支援事業の利用状況	6
4.	地域自立支援協議会の状況	8
5.	就労移行支援事業が二極化している理由	8
III.	就労移行支援事業所調査集計結果	10
1.	事業所の基本情報（平成23年10月1日現在）	10
2.	利用者の状況	13
3.	職員体制	19
4.	就労移行支援の進め方	20
5.	就労移行支援事業が二極化している理由	30
	【資料編】アンケート調査票	33
	【資料編】アンケート自由記述	39

I. 調査の概要

1. 調査目的

就労移行支援事業の充実強化のために、市町村が行政としてどのような支援を実施しているか、就労移行支援事業所はどのような支援内容、体制をとっているかについて、実態を把握し、現状と課題をふまえたガイドライン作成の基礎資料とするため、アンケート調査を実施した。

2. 調査対象・回収状況

調査対象	抽出条件	客体数	回収数	回収率
市町村	被災3県を除く全数	1,618件	688件	42.5%
就労移行支援事業所	被災3県を除く全数	1,775件	695件	39.1%

※東日本大震災の影響を考慮し、岩手県、宮城県、福島県所在の市町村、事業所は対象から除外した。

3. 調査時期

平成23年10月～11月

4. 調査方法

郵送配布・郵送回収

5. 調査内容

別添調査票参照。

6. 調査結果概要

(1) 地域ニーズをふまえた就労移行支援事業の計画的な基盤整備

- 市町村内の就労移行支援事業所の事業所数・定員数平均(平成23年10月1日現在)をみると、事業所数は3.4ヶ所、定員は89.7人であった。この基盤整備の状況について、「不足している」と評価した市町村は47%、「分からない」とした市町村は20%であった。☞P5,6参照
- また、市町村担当者が考える就労移行支援事業が二極化している理由をみると、「事業所の数(定員)が不足していたため」が22%で二番目に多い理由としてあげられた。☞P9参照
- このように、基盤整備が十分でないことをうかがわせる結果が出た一方、就労移行支援事業の支給決定者・利用者数の年次推移をみると、着実に利用は伸びているものの、平成23年4月時点で支給決定者数19.2人(対定員比率21.4%)、利用者数16.6人(対定員比率18.5%)であり、定員の2割程度しか利用されていない。☞P6参照
- また、市町村担当者が考える就労移行支援事業が二極化している理由をみると、「事業の対象となる者の人数が少なかったため」「本人・家族から利用希望が出なかったため」がそれぞれ16%、17%で三番目に多い理由としてあげられ、利用ニーズがないことがうかがえた。☞P9参照
- これらの結果をふまえると、市町村の就労移行支援事業所はすでに供給過多になっているか、不足しているとすれば事業を必要とする人を確実にピックアップし、サービスにつなぐための相談支援体制や情報提供が不十分であるか、いずれにしても基盤整備の進め方に課題があるものと考えられる。市町村は、地域の就労移行支援事業へのニーズを見極めたうえで、適切に基

盤整備を進める必要がある。

(2) 就労移行支援事業の実効化に向けた暫定支給決定の活用

- 暫定支給決定とは、障害者本人の希望を尊重し、その有する能力及び適性に応じ、より適切なサービス利用を図る観点から、利用を希望する事業について、①「当該事業の継続利用についての利用者の最終的な意向確認」、②「当該事業の利用が適切かどうかの客観的な判断」を行うために支給決定の最初の2か月以内を暫定支給決定期間とする仕組みである。
- 事業所調査の結果をみると、暫定支給決定を活用している事業所は活用していない事業所に比べて一般就労への移行定着率が高く、暫定支給決定が事業の実効化に有効な仕組みであることがうかがえる。☞P22 参照
- 平成22年度実績でみると、暫定支給決定を活用している市町村は、「すべての利用者に行っている」「一部の利用者に行っている」をあわせても4割程度である。また、暫定支給決定を活用している事業所は49%である。☞P7, 22 参照
- これらの結果をふまえると、今後は就労移行支援事業をより有効に機能させるために、暫定支給決定を一層積極的に活用する必要がある。

(3) 利用者確保に向けた就労移行支援事業所からの働きかけ

- 就労移行支援事業は、利用者が一般就労へ移行すると定員に空きが生じる事業で、移行後に新たな利用者確保できなければ事業所の運営は厳しくなる。このため、退所と入所のバランスを安定的に保つことが求められ、新たな利用者の受け入れに向けた事業所からの情報発信は極めて大きな課題である。
- しかし、事業所調査の結果をみると、事業所の利用者確保ルートは、ハローワーク以外の機関に対しては先方からの紹介を「待つ」姿勢となっている。☞P21 参照
- この結果をふまえると、今後は、指定相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の教育機関、市町村行政等に事業所から働きかけ、従来とは異なる能動的な利用者確保ルートを付加する必要がある。

(4) 就労移行支援事業所の支援プロセスにおける課題

- 事業所担当者が考える就労移行支援事業が二極化している理由をみると、「事業所の人材の力量が十分でなかったため」が44%、「事業所の具体的な支援プログラムの質が確保できていなかったため」が34%で上位の理由としてあげられた。☞P21 参照
- 具体的な支援プロセスの課題をみると、就労移行支援の取り組み（利用開始時）については、多職種による協議や以前利用にかかわっていた関係機関からの情報収集が低調である。このため、入り口時点で専門職による十分なアセスメントが行われているかどうかを、先に述べた暫定支給決定も含めて業務内容を見直す必要がある。☞P25 参照
- 就労移行支援の取り組み（利用中）についてみると、利用者の会議への参加や就労に向けた実習等の体験に関する取り組みが低調である。このため、利用者が「働くこと」への具体的なイメージをもち、就労へのモチベーションを上げるために、利用者主体の支援をさらに推進する必要がある。☞P27 参照
- また、就労移行支援の取り組み（利用中、退所後）についてみると、退所先の企業や相談支援

事業所とのやり取り（会議、事業所への訪問）が低調である。このため、関係機関に対しては単なる情報提供だけでなく、利用者を支えるチームの仲間として信頼される事業所となるため、積極的に会議や訪問等の対面の連携も取り入れ、企業等に安心感を持ってもらう工夫が必要である。 ☞ P 27, 29 参照

II. 市町村調査集計結果

1. 市町村の基本情報（平成 23 年 10 月 1 日現在）

○今回回答した市町村の平均人口は 89,334 人、面積は 3,700k m²、障害福祉サービスの支給決定者数は 532 人であった。（n=538）

図表 1 人口・面積・障害者数

人口		89,334
面積(km ²)		3,700
手帳所持者	身体障害	3,397
	知的障害	561
	精神障害	473
障害区分程度認定者数		346
障害福祉サービス支給決定者数		532

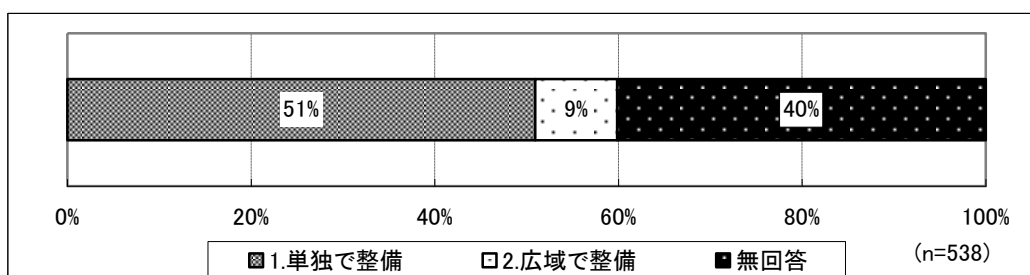
2. 就労移行支援事業の基盤整備の状況

○就労移行支援事業所の基盤整備体制をみると、「単独で整備」が 51%であり、「広域で整備」は 9%であった。

○実際の就労移行支援事業所の事業所・定員数をみると、平均合計事業所数は 3.42 ヶ所、定員 89.74 人であった。（n=538）

○こうした現状に対する市町村としての評価は、「不足している」が 47%で最も多かった。ついで、「現状でよい」が 17%であり、「過剰である」とした市町村は 2 ヶ所であった。また、「分からない」とした割合が 20%あった。

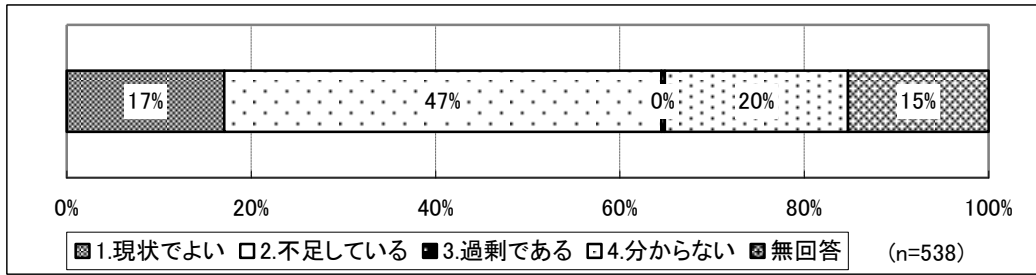
図表 2 就労移行支援事業所の基盤整備の単位



図表 3 市町村における就労移行支援事業の事業所・定員数

事業類型	事業所数	定員
就労移行支援単体	0.53	11.55
就労系3事業	1.55	38.45
上記以外の多機能型	1.34	39.74
合計	3.42	89.74

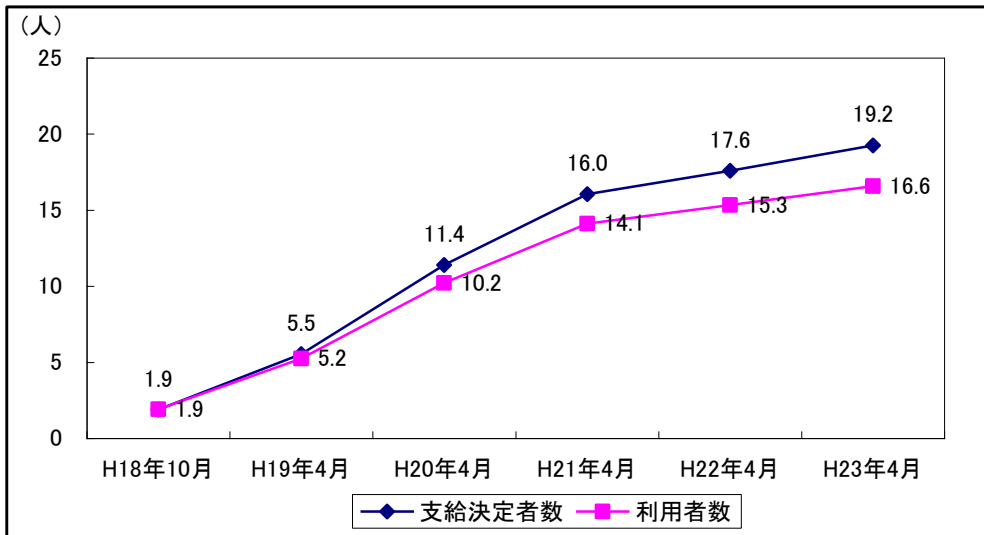
図表 4 市町村における就労移行支援事業の基盤整備の現状評価



3. 就労移行支援事業の利用状況

○就労移行支援事業所の支給決定者数・利用者数の年次推移をみると、制度開始当初の平成 18 年 10 月には支給決定者数・利用者数とも 1.9 人であったが、着実にその人数は伸びており、平成 23 年 4 月には支給決定者数 19.2 人、利用者数 16.6 人となっている。

図表 5 就労移行支援事業の支給決定者・利用者数の年次推移

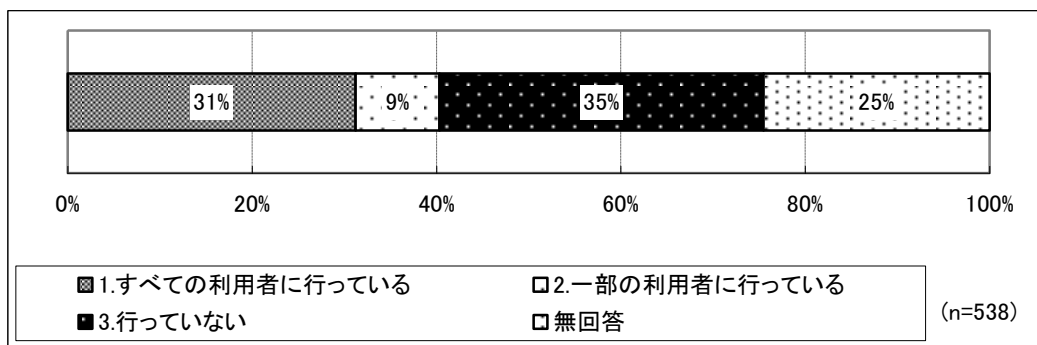


○暫定支給決定の利用状況についてみると、「すべての利用者に行っている」が 31%、「一部の利用者に行っている」が 9%であり、あわせて 40%の市町村が暫定支給決定の制度を活用していた。一方で、「行っていない」市町村が 35%あった。

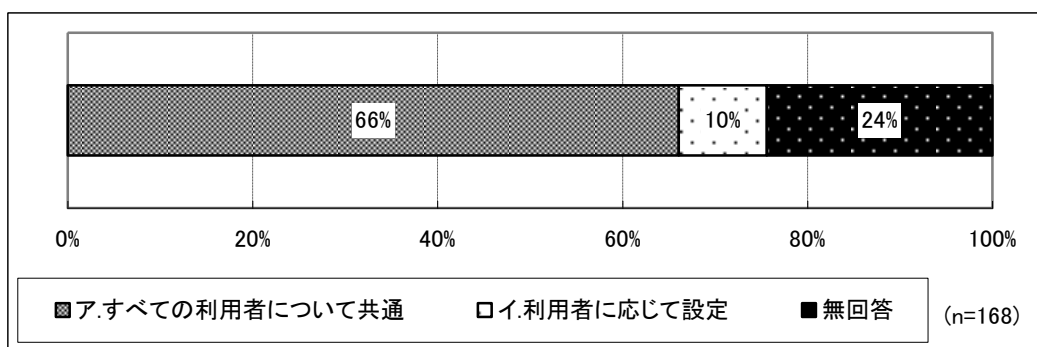
○暫定支給決定をすべての利用者に行っている市町村の暫定支給決定期間をみると、「すべての利用者について共通」が 66%と最も多く、その期間は最長の 8 週間が大半であった。

○暫定支給決定を一部の利用者に行っている市町村の暫定支給決定期間をみると、「利用者に応じて設定」が 55%と最も多く、最も標準的な期間も 2 週間から 8 週間までばらついていた。また、暫定支給決定を行う割合は、2 割以下と 6 割以上が 31%であった。

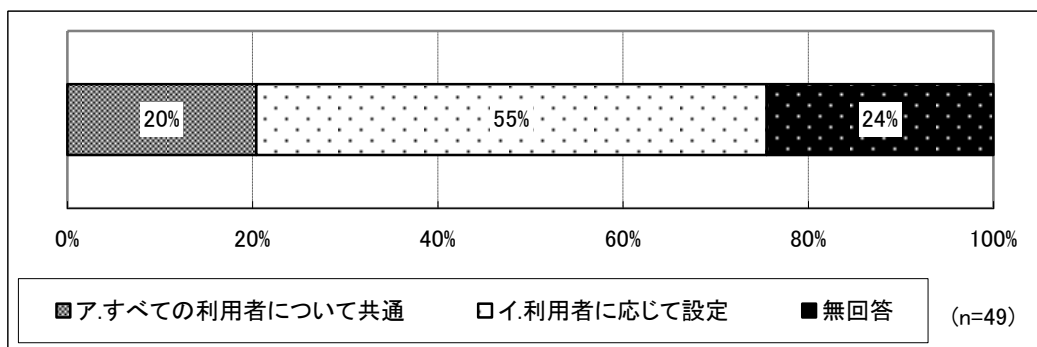
図表 6 暫定支給決定の利用状況（平成 22 年度実績）



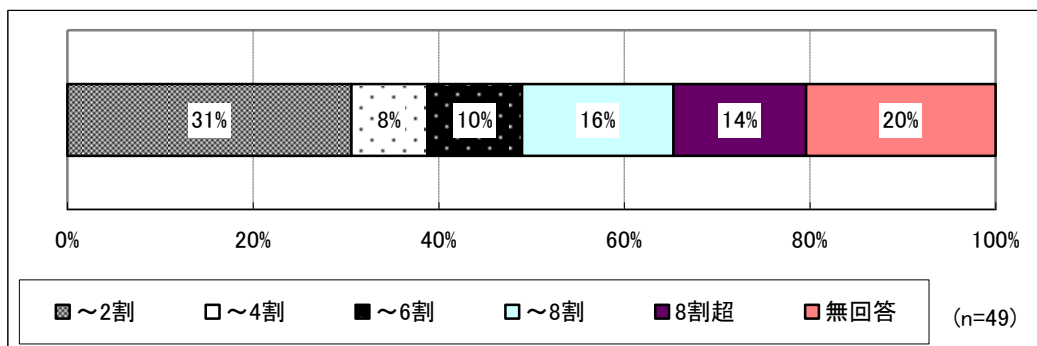
図表 7 暫定支給決定期間（すべての利用者に行っている市町村）



図表 8 暫定支給決定期間（一部の利用者に行っている市町村）



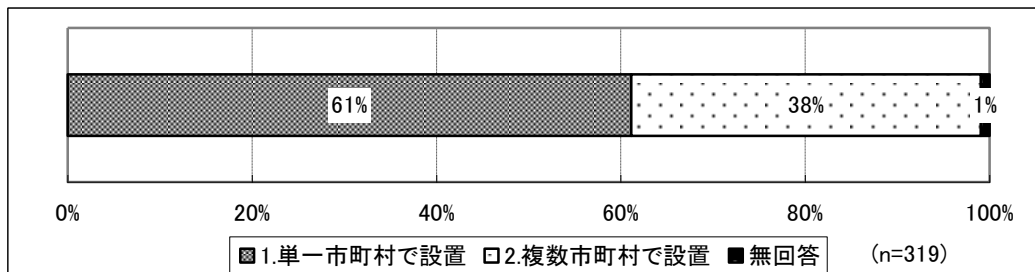
図表 9 暫定支給決定者の割合（一部の利用者に行っている市町村）



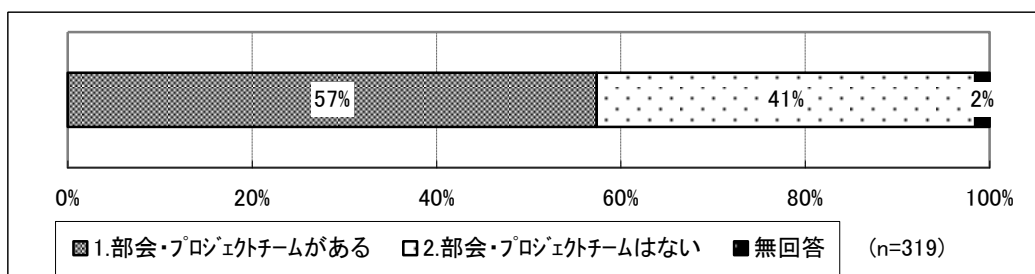
4. 地域自立支援協議会の状況

- 地域自立支援協議会の設置単位をみると、「単一市町村で設置」が61%であった。
- また、地域自立支援協議会に就労支援に関する部会等がある割合は57%であった。

図表 10 地域自立支援協議会の設置単位（設置済みの市町村）



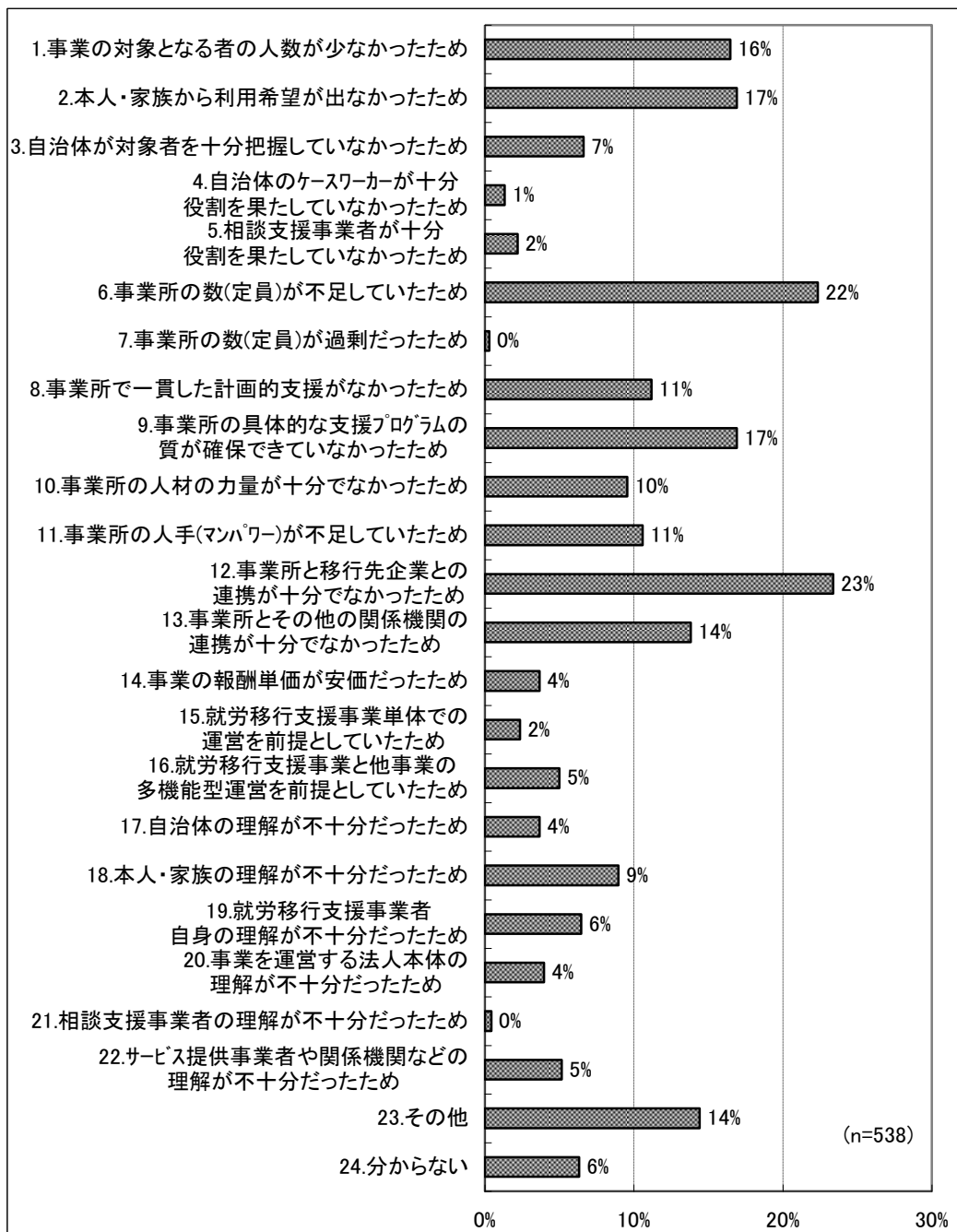
図表 11 地域自立支援協議会の就労支援に関する部会等の有無（設置済みの市町村）



5. 就労移行支援事業が二極化している理由

- 就労移行支援事業が実績を上げている事業所と上げていない事業所に二極化している理由をみると、「事業所の数（定員）が不足していたため」が22%と、そもそもの基盤整備不足をあげる割合が高かった。
- また、事業所があっても「事業所と移行先企業との連携が十分でなかったため」23%、「事業所とその他の関係機関の連携が十分でなかったため」14%、「事業所の具体的な支援プログラムの質が確保できていなかったため」17%と実際のサービスの中身の課題を挙げる割合が高かった。
- さらに、「本人・家族から利用希望が出なかったため」17%、「事業の対象となる者の人数が少なかったため」16%と、サービスを必要とする者を十分把握できていないという課題を挙げる割合が高かった。

図表 12 就労移行支援事業が二極化している理由

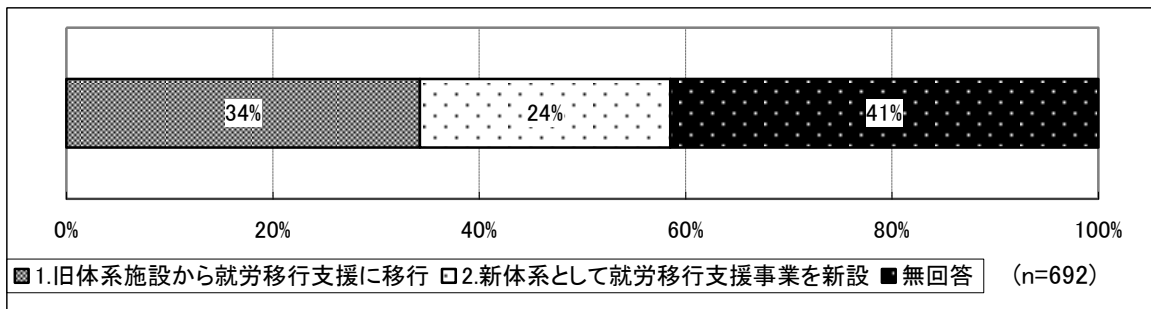


III. 就労移行支援事業所調査集計結果

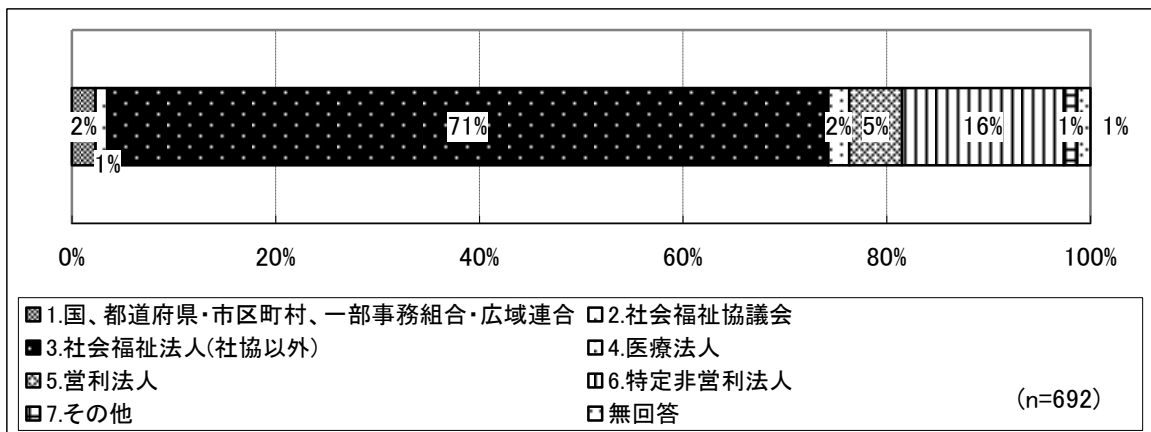
1. 事業所の基本情報（平成 23 年 10 月 1 日現在）

- 今回回答した事業所のサービス立ち上げ経緯をみると、「旧体系施設から就労移行支援に移行」が 34%であり、「新体系として就労移行支援事業を新設」は 24%であった。
- 経営主体をみると、「社会福祉法人」が 71%と最も多く、「特定非営利活動法人」16%、「営利法人」5%が続いていた。
- 主として対象とする障害をみると、「知的障害」が 77%と最も多く、「精神障害」39%、「身体障害」27%、「発達障害」16%であった。

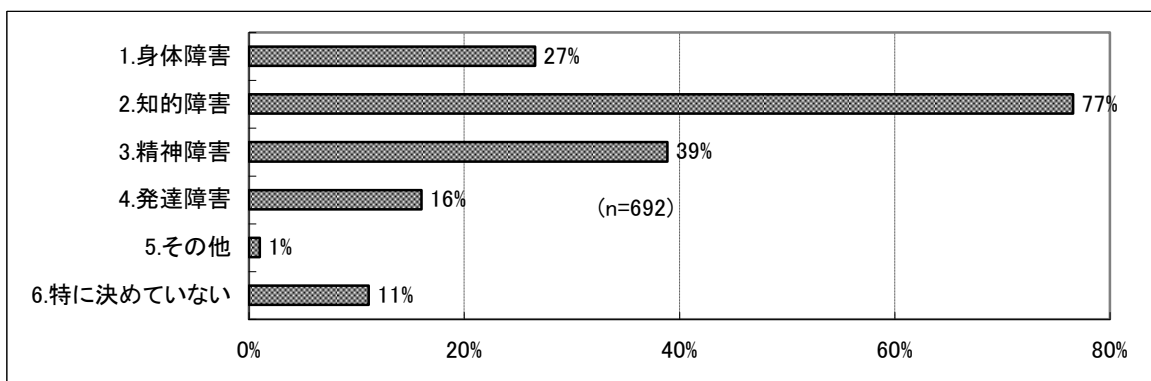
図表 13 サービス立ち上げの経緯



図表 14 経営主体

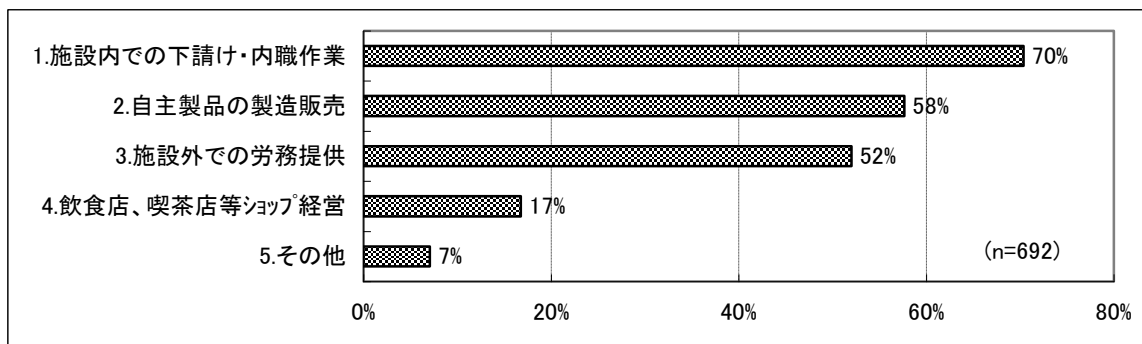


図表 15 主として対象とする障害

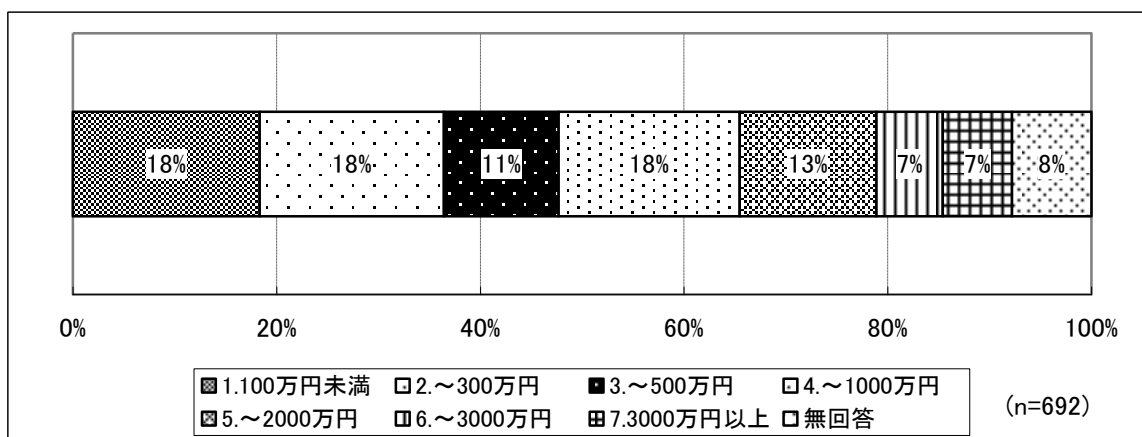


- 実施している生産活動をみると、「施設内での下請け・内職作業」が70%と最も多く、「自主製品の製造販売」58%、「施設外での労務提供」52%が続いていた。
- 生産活動による売上高（平成22年度実績）をみると、300万円以下、1000万円以下、それ以上がほぼ同割合であり、事業規模は大きくばらついていた。

図表 16 実施している生産活動

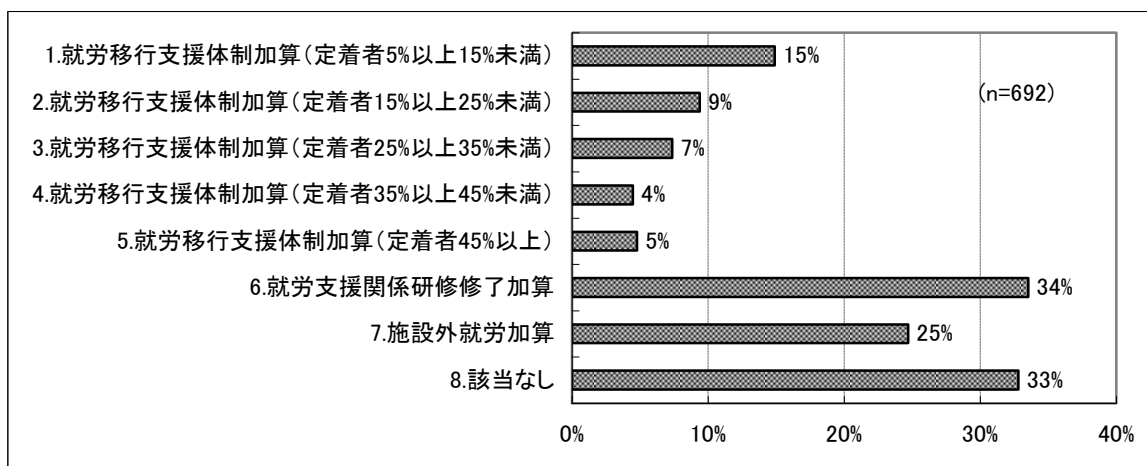


図表 17 生産活動の売上高（平成22年度実績）

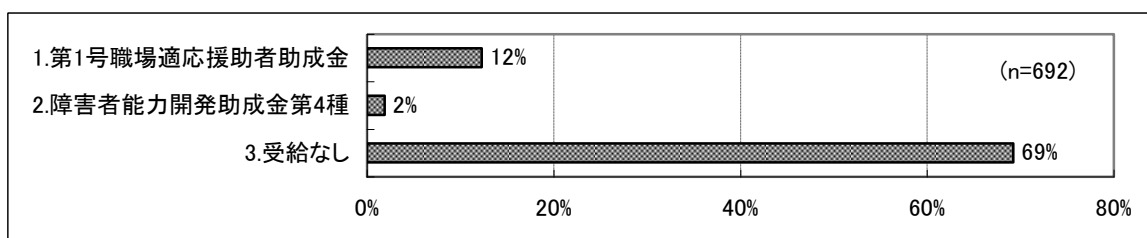


- 事業所が算定した加算（平成22年度実績）をみると、就労支援移行支援体制加算を算定した事業所は全体で41%、就労支援関係研修修了加算を算定した事業所は34%、施設外就労加算を算定した事業所は25%であった。一方、どの加算も算定していない事業所が33%あった。
- 雇用関係助成金の受給状況（平成22年度実績）をみると、受給していない事業所が69%と圧倒的に多かった。

図表 18 算定した加算（平成 22 年度実績）

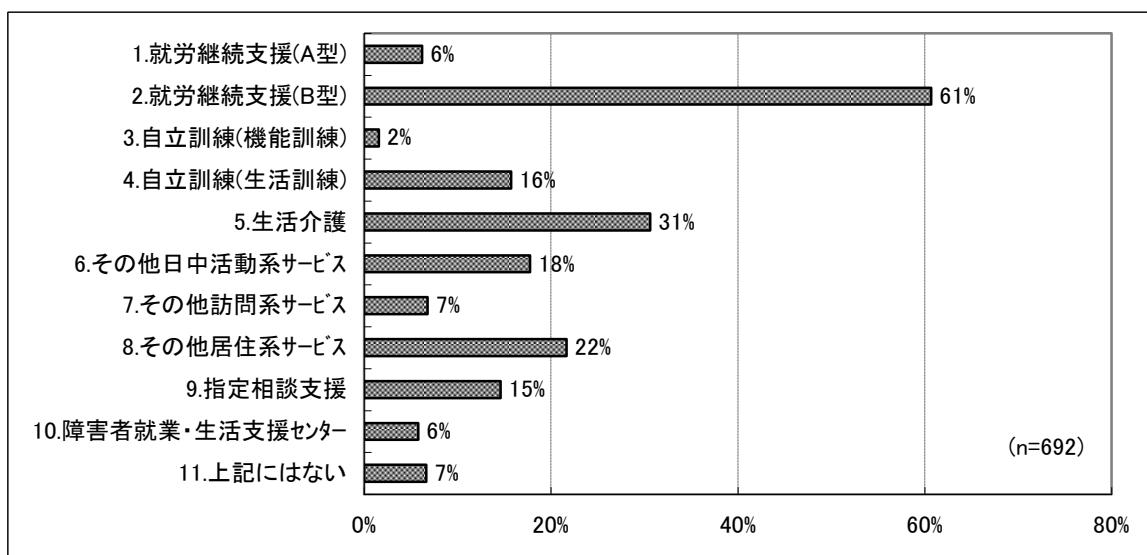


図表 19 雇用関係助成金の受給状況（平成 22 年度実績）



○併設の状況を見ると、「就労継続支援（B型）」61%、「生活介護」31%、「その他居住系サービス」22%が続いていた。「障害者就業・生活支援センター」を併設しているのは6%であった。

図表 20 併設の状況



2. 利用者の状況

○平成 22 年度の利用実績をみると、平均定員 16.6 人、開所日数 258.9 日、延利用者数 2478.3 人であった。これは、稼働率にしてみると、58%となる。

○1 年間の新規利用者数は 7.8 人(対定員割合 47%)であり、退所者数は 4.4 人(対定員割合 27%)、うち就労移行による退所者数は 2.1 人(対定員割合 12%)であった。

図表 21 事業所の平成 22 年度の利用実績

定員	16.6				
開所日数	258.9				
	合計				
		身体障害	知的障害	精神障害	発達障害
延利用者数	2478.3				
新規利用者数	7.8	0.8	3.5	2.9	0.2
退所者数	4.4	0.6	1.7	1.5	0.1
うち就労移行で退所	2.1	0.3	0.8	0.5	0.0

○平成 22 年度の就労移行による退所者の利用期間をみると、「6 ヶ月以下」0.44 人、「1 年以下」0.45 人であり、「1 年半以下」0.35 人、「2 年以下」0.3 人が続いていた。2 年を超えると退所者数は 0.1 人台に減っている。

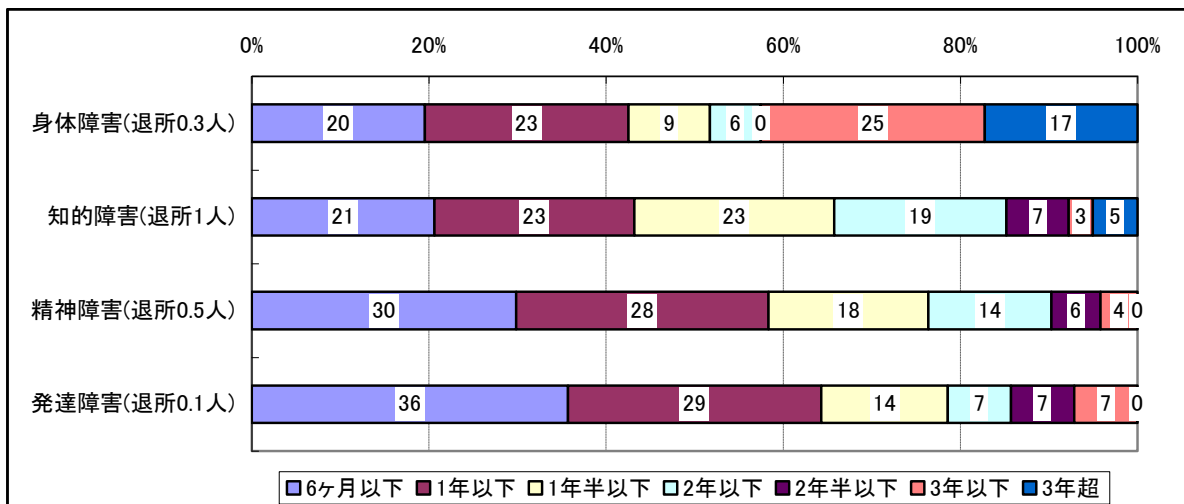
○平成 22 年度の就労移行による退所者の利用期間を障害種別にみると、精神障害、発達障害は、1 年以内に移行した割合が 6 割前後となっていた。一方、知的障害、身体障害については、より長期の利用から就労移行する者が一定数いた。

○平成 22 年度の就労移行による退所者を年齢階級別にみると、30 歳未満、30 歳代といった若年層ほど退所者数が多かった。また、その利用期間をみると、いずれの年齢層でも 1 年以内に移行した割合が 5 割前後であり、50 歳以上では 40%が 6 ヶ月以下の短期利用であった。

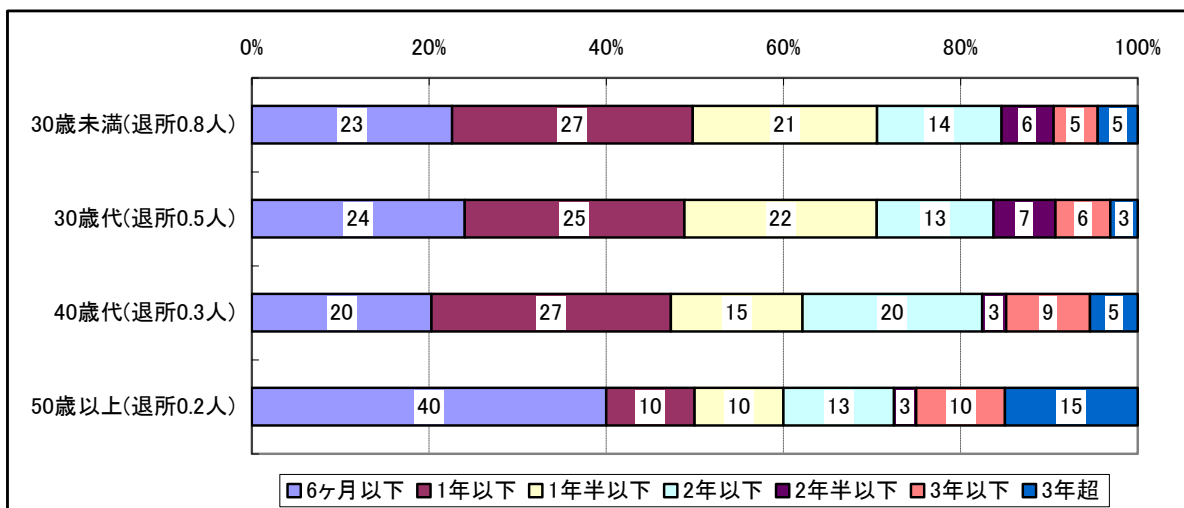
図表 22 平成 22 年度の就労移行による退所者の利用期間

	6ヶ月以下	1年以下	1年半以下	2年以下	2年半以下	3年以下	3年超	合計
合計	0.44	0.45	0.35	0.30	0.10	0.16	0.11	1.93
身体障害	0.06	0.08	0.03	0.02	0.00	0.08	0.06	0.33
知的障害	0.20	0.22	0.22	0.19	0.07	0.03	0.05	0.98
精神障害	0.16	0.16	0.10	0.08	0.03	0.02	0.00	0.55
発達障害	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05
30歳未満	0.19	0.23	0.17	0.12	0.05	0.04	0.04	0.84
30歳代	0.12	0.12	0.11	0.06	0.03	0.03	0.02	0.49
40歳代	0.06	0.08	0.04	0.06	0.01	0.03	0.02	0.28
50歳以上	0.06	0.02	0.02	0.02	0.00	0.02	0.02	0.15

図表 23 平成 22 年度の就労移行による退所者の利用期間；障害種別



図表 24 平成 22 年度の就労移行による退所者の利用期間；年齢階級別



○平成 22 年度の就労移行による退所者の 10 周回数をみると、実習 1 回が 36%と最も多く、2 回 14%、5 回以上 11%の順で続いていた。一方、0 回も 27%あった。

図表 25 平成 22 年度の就労移行による退所者の実習回数

	合計	0回	1回	2回	3回	4回	5回以上
人数	1.8	0.5	0.7	0.3	0.1	0.0	0.2
割合	100%	27%	36%	14%	8%	2%	11%

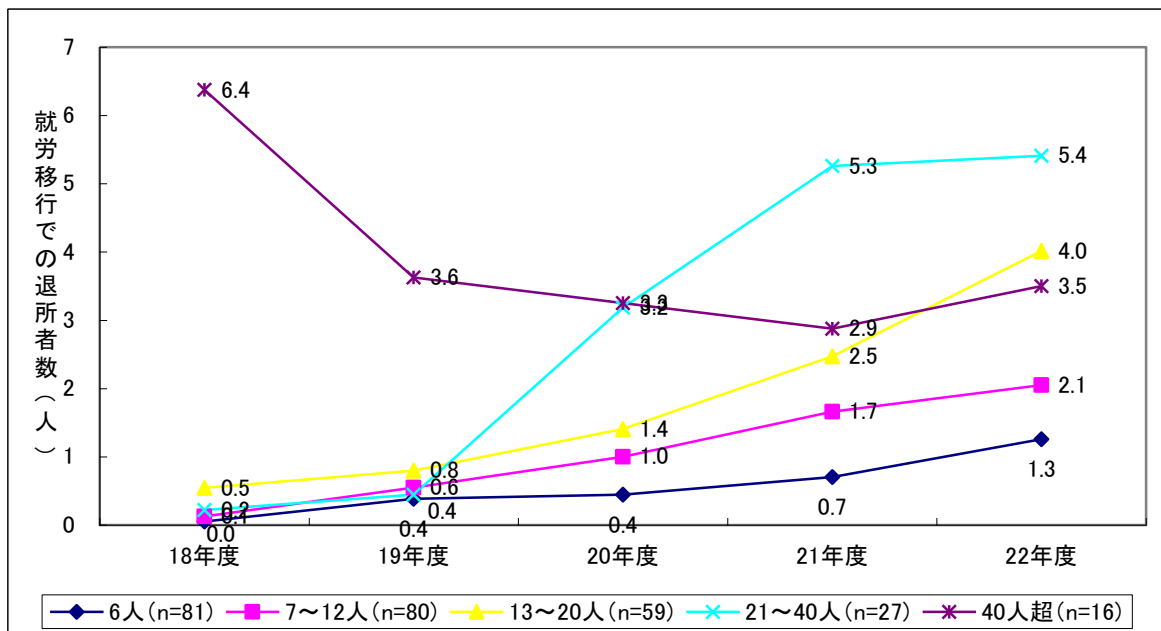
- 就労移行による退所者の年次推移をみると、平成 22 年度まで着実に伸びていた。
- 就労移行による退所者数の年次推移を定員規模別にみると、20 人以下の事業所は続伸傾向にあるが、それ以上の大規模事業所は横ばい傾向になっていた。
- 就労移行による退所者の年次推移を事業類型別にみると、就労移行支援事業単体、就労系 3 事業、その他多機能型いずれも続伸傾向にあった。
- 就労移行による退所者の年次推移をジョブコーチの有無別にみると、ジョブコーチありの事業所では、年度による明確な傾向はなく一定数の退所者を出している一方、ジョブコーチなし事業所では、22 年度まで続伸傾向にあった。
- 就労移行による退所者の年次推移を就労移行支援体制加算の算定有無別にみると、加算算定ありの事業所がいずれの年度でも加算なし事業所を上回っていた。
- 就労移行による退所者の年次推移を施設外就労加算の算定有無別にみると、平成 22 年度までは加算の有無にかかわらず同じような傾向で退所者数が増えていた。
- 就労移行による退所者の年次推移を、主として対応する障害別にみると、知的障害、発達障害、精神障害は、平成 18 年度当初に比べると、大幅に退所者数が増えていた。

図表 26 就労移行による退所者の年次推移

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
人数	0.3	0.7	1.3	2.0	2.7	1.2

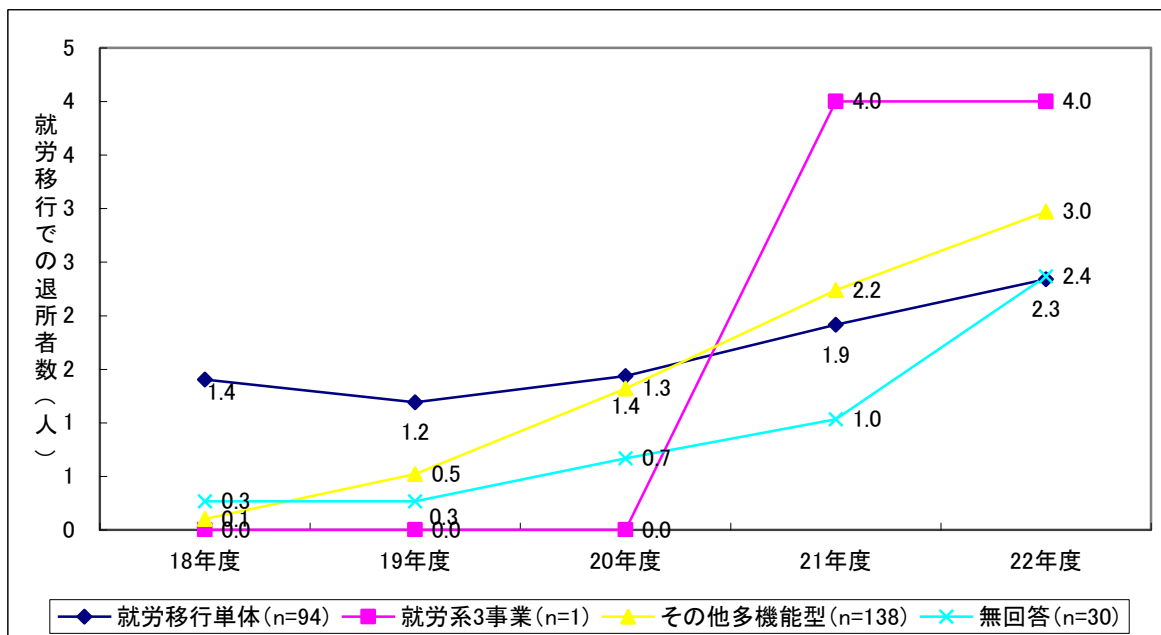
※平成18、23年度は半年分の数値のため、2倍した数値を記載。

図表 27 就労移行による退所者の年次推移；定員規模別



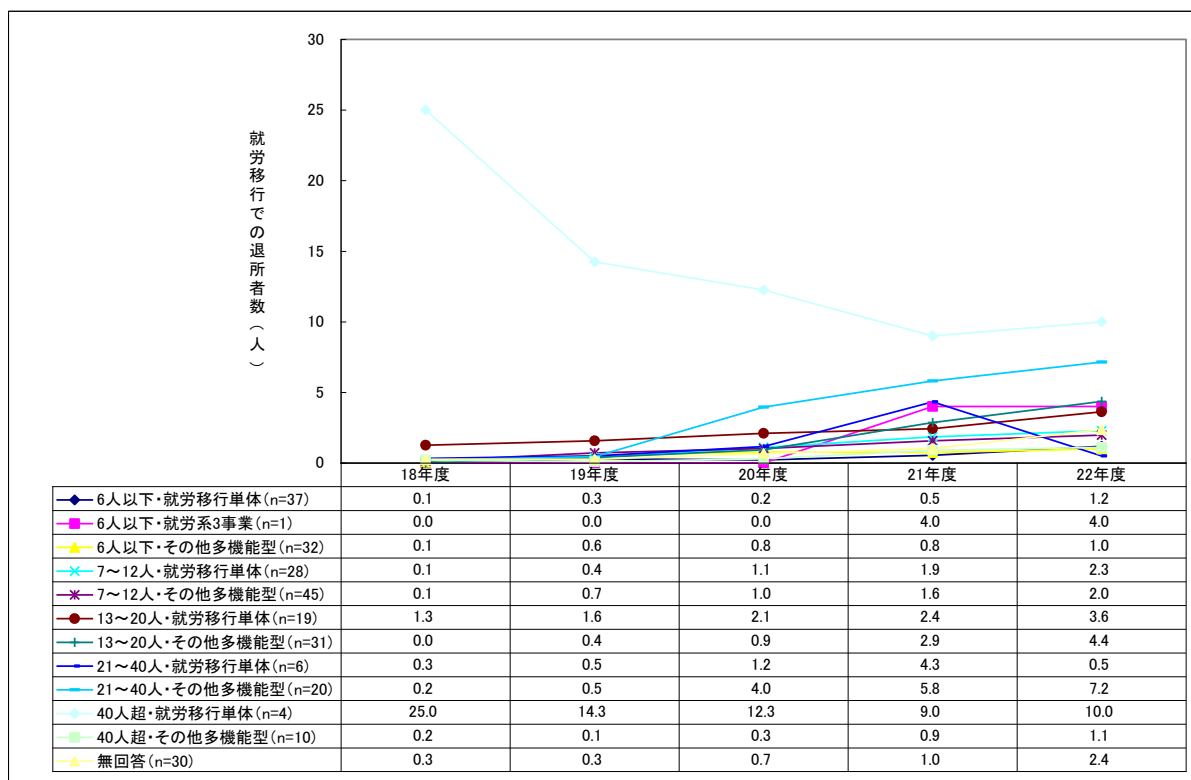
※平成 18 年度は半年分の数値のため、2 倍した数値でグラフ作成。

図表 28 就労移行による退所者の年次推移；類型別



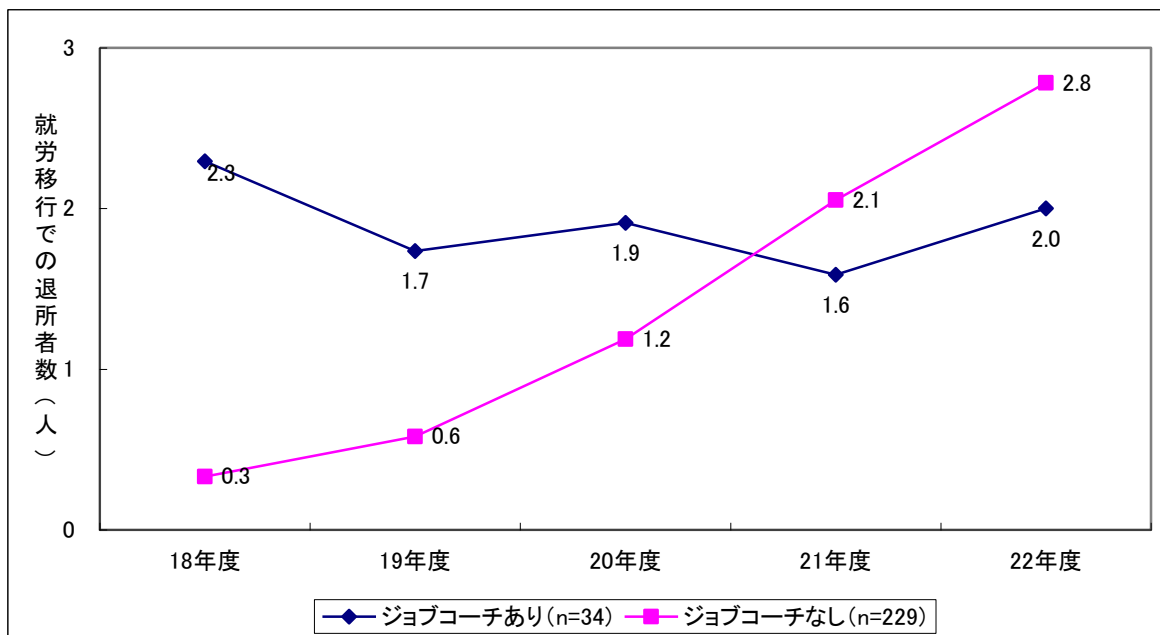
※平成 18 年度は半年分の数値のため、2 倍した数値でグラフ作成。

図表 29 就労移行による退所者の年次推移；定員規模・類型別



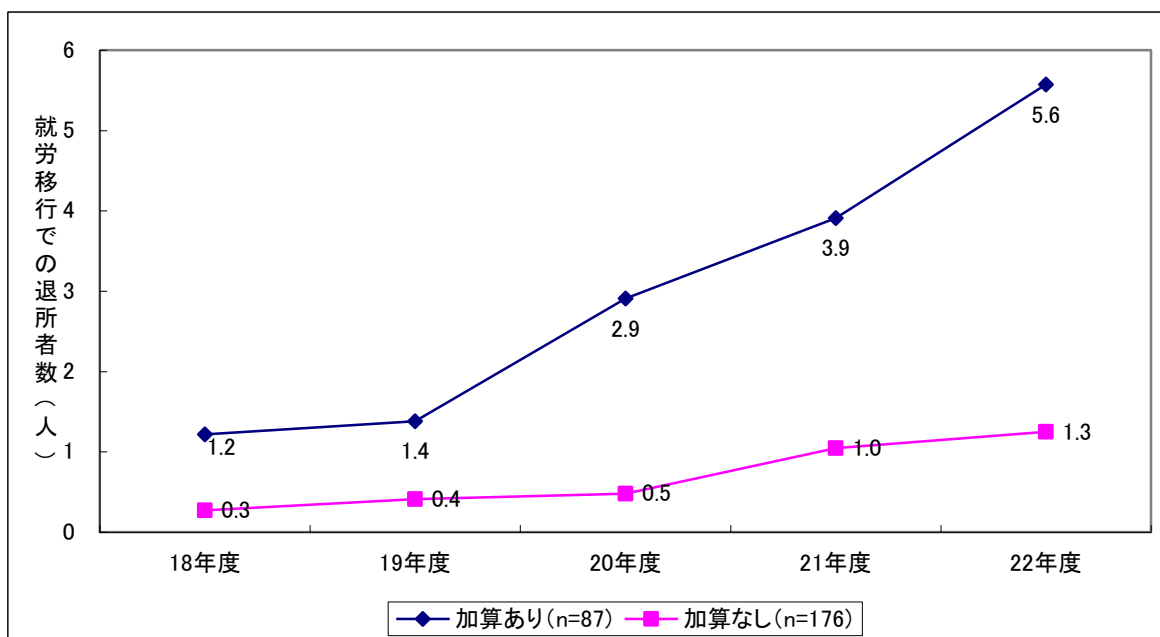
※平成 18 年度は半年分の数値のため、2 倍した数値でグラフ作成。

図表 30 就労移行による退所者の年次推移；ジョブコーチの有無別



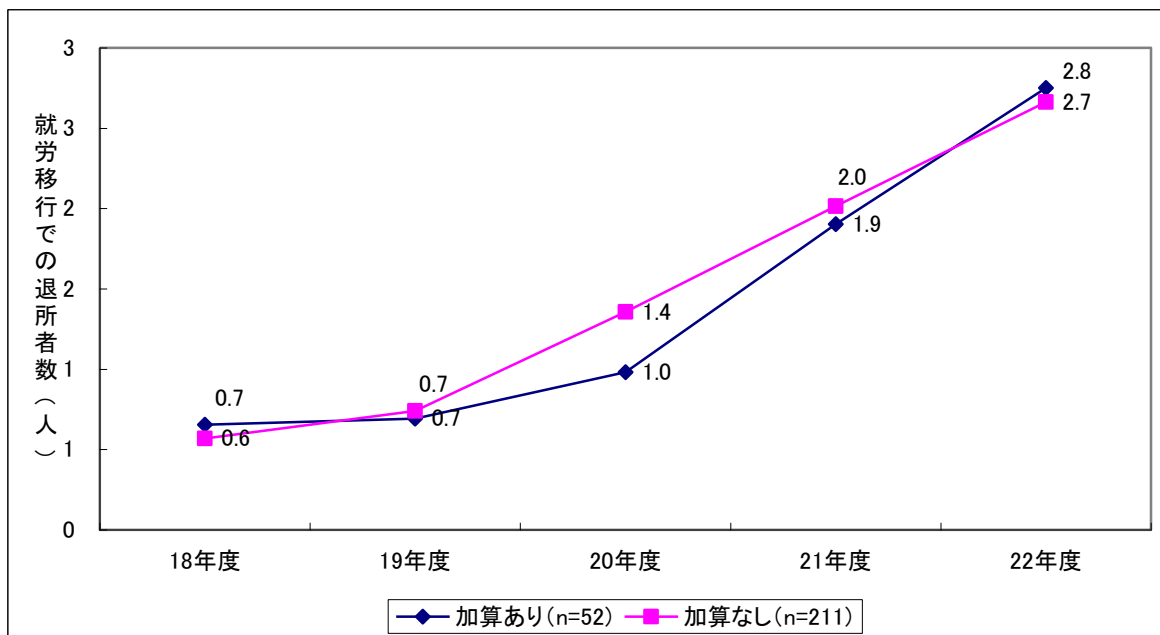
※平成 18 年度は半年分の数値のため、2 倍した数値でグラフ作成。

図表 31 就労移行による退所者の年次推移；就労移行支援体制加算の算定有無別



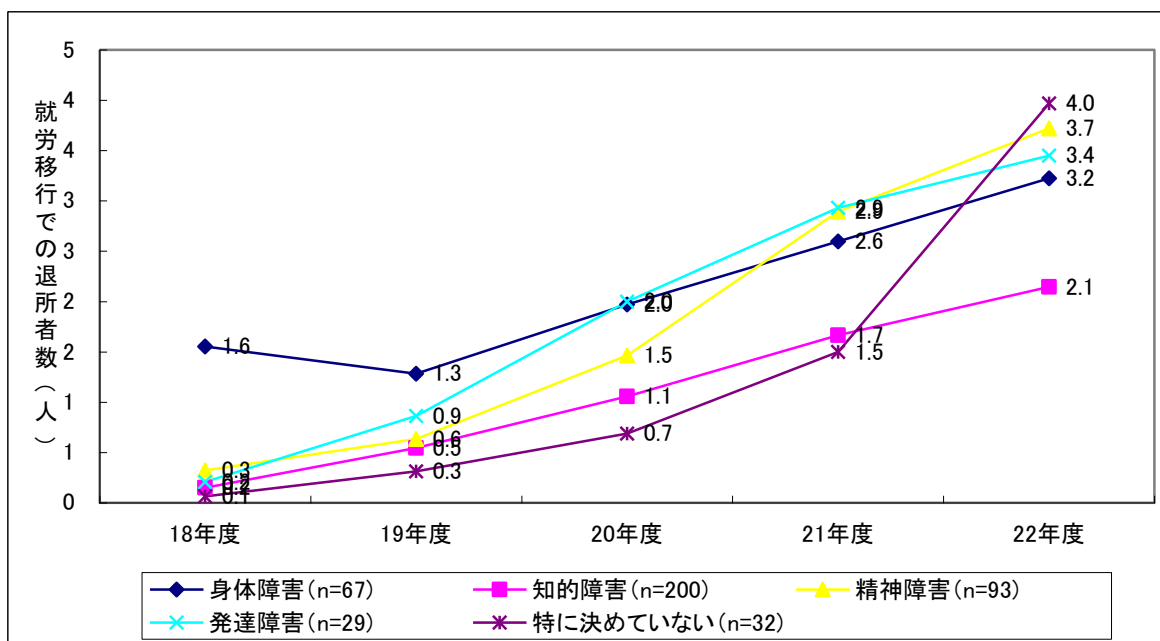
※平成 18 年度は半年分の数値のため、2 倍した数値でグラフ作成。

図表 32 就労移行による退所者の年次推移；施設外就労加算の算定有無別



※平成 18 年度は半年分の数値のため、2 倍した数値でグラフ作成。

図表 33 就労移行による退所者の年次推移；主として対応する障害別



※平成 18 年度は半年分の数値のため、2 倍した数値でグラフ作成。

○平成 23 年 9 月時点の障害種別の利用者数をみると、全体で 12.5 人であり、知的障害が 9 人で最も多かった。

○平成 23 年 9 月時点の利用期間別利用者数をみると、6 ヶ月以下 3.4 人（27%）、1 年半以下 2.2 人（18%）の 2 つの利用期間内にピークがあり、以降利用期間が長くなるにつれ利用者数は減っているが、4 年超が 2.1 人（17%）いた。なお、標準的な利用期間である 2 年以下の利用者数の合計は 8.6 人（69%）であった。

図表 34 平成 23 年 9 月の障害種別利用者数

	合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害
人数	12.5	1.5	9.0	1.9	0.4
割合	100%	12%	72%	15%	3%

図表 35 平成 23 年 9 月の利用期間別利用者数

	合計	6ヶ月以下	1年以下	1年半以下	2年以下	2年半以下	3年以下	4年以下	4年超
人数	12.5	3.4	1.7	2.2	1.2	0.9	0.5	0.3	2.1
割合	100%	27%	14%	18%	10%	7%	4%	2%	17%

3. 職員体制

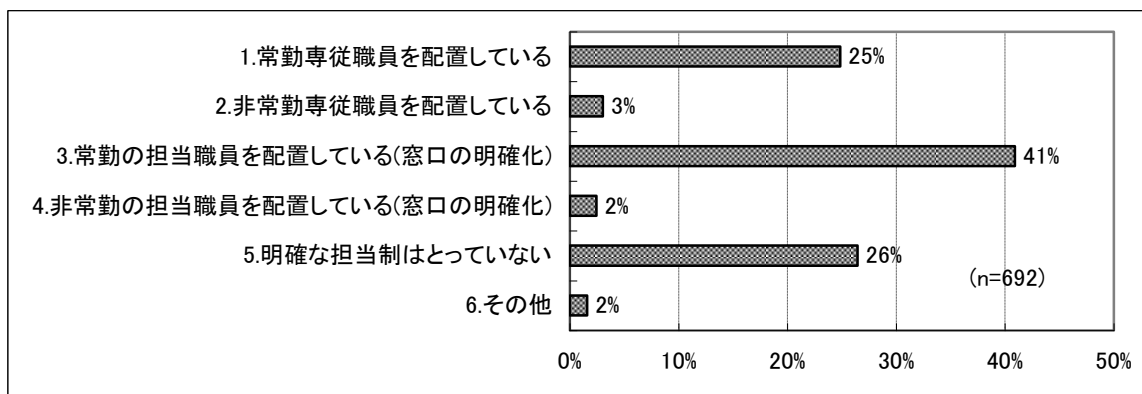
○事業所の職種別職員数（換算人数）合計をみると、常勤 5.7 人、非常勤 1.3 人であった。このうち、ジョブコーチの人数（実人数）は、常勤 0.9 人、非常勤 0.2 人であった。

○一般企業等と連携を取る際の職員体制をみると、「常勤の担当職員を配置している」が 41%、「常勤専従職員を配置している」が 25%で、常勤職員による対応窓口の明確化を図っている事業所が多かった。一方で、就労移行支援事業において、企業との連携体制は欠かせぬものでありながら、「明確な担当制はとっていない」とする事業所が 26%あった。これは、事業所の今後の体制上の課題であるといっても良いであろう。

図表 36 職種別職員数

	常勤		非常勤	
	実人数	換算人数	実人数	換算人数
管理者	0.9	0.7	0.0	0.0
サービス管理責任者	1.0	0.7	0.0	0.0
職業指導員	1.6	1.4	0.8	0.5
生活支援員	1.7	1.5	0.8	0.5
就労支援員	1.2	1.1	0.1	0.1
その他	0.4	0.3	0.3	0.2
【再掲】ジョブコーチ	0.9		0.2	
合計	6.9	5.7	2.1	1.3

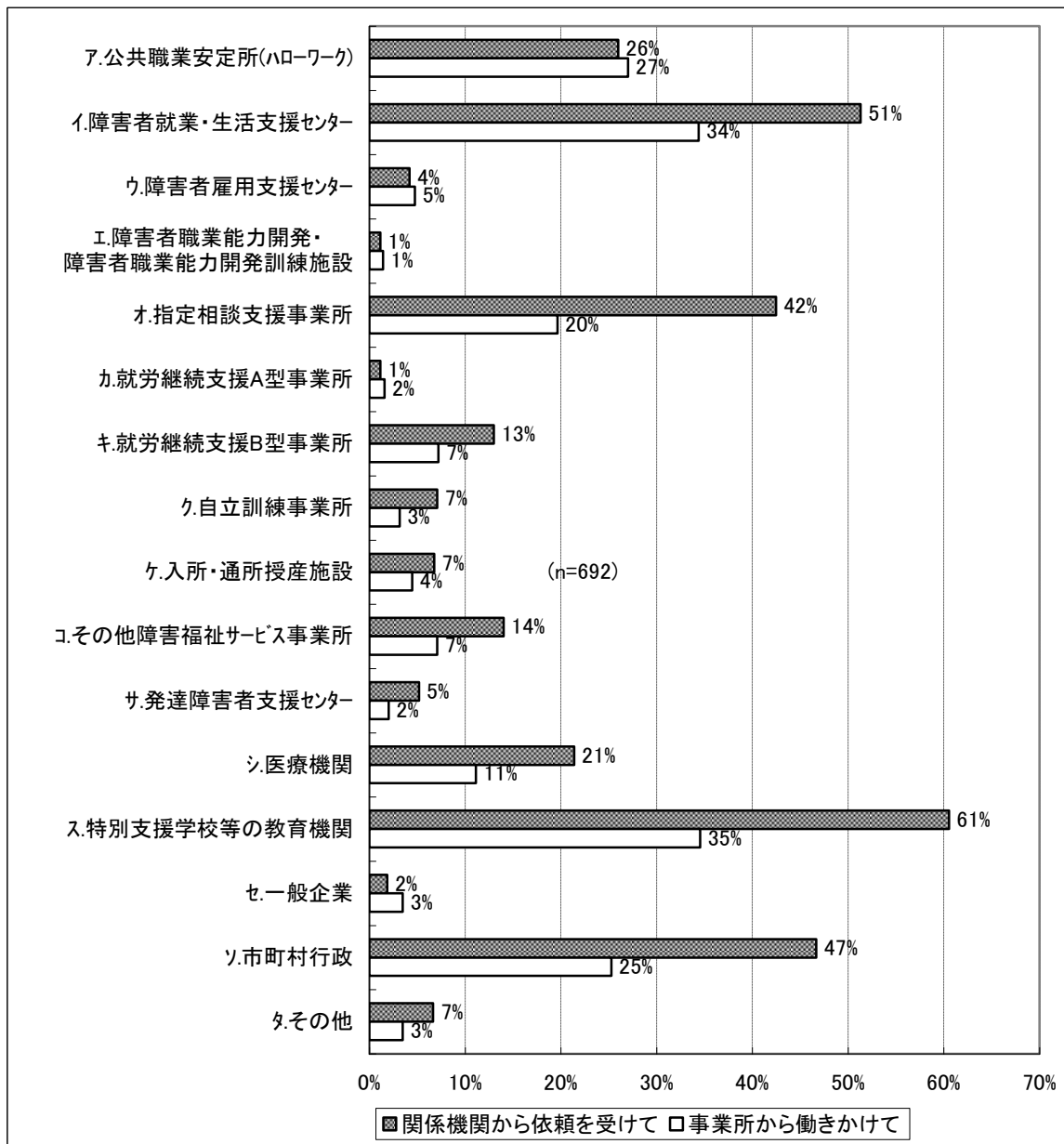
図表 37 一般企業等と連携をとる際の職員体制



4. 就労移行支援の進め方

○就労移行支援事業を運営する入り口で課題となる利用者確保のルートについてみると、全体に「関係機関から依頼を受けて」利用者を受けて入れている割合が「事業所から働きかけて」利用者を受け入れている割合を大きく上回っており、就労移行支援事業所が利用者を確保する際に関係機関との連携において、「受け身」の姿勢であることが明らかとなった。

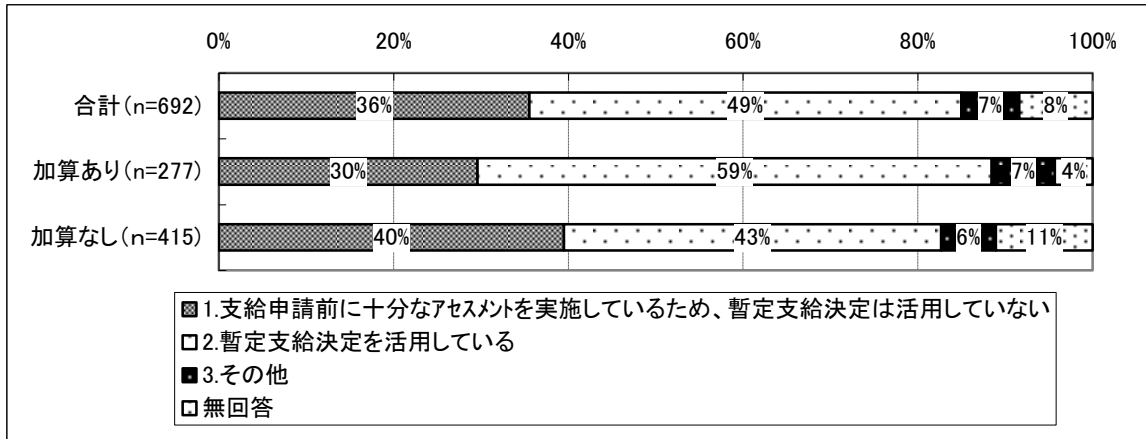
図表 38 利用者確保のルート



○暫定支給決定の活用状況をみると、「活用している」が49%と約半数を占めたが、「支給申請前に十分なアセスメントを実施しているため活用していない」とした事業所も36%あった。

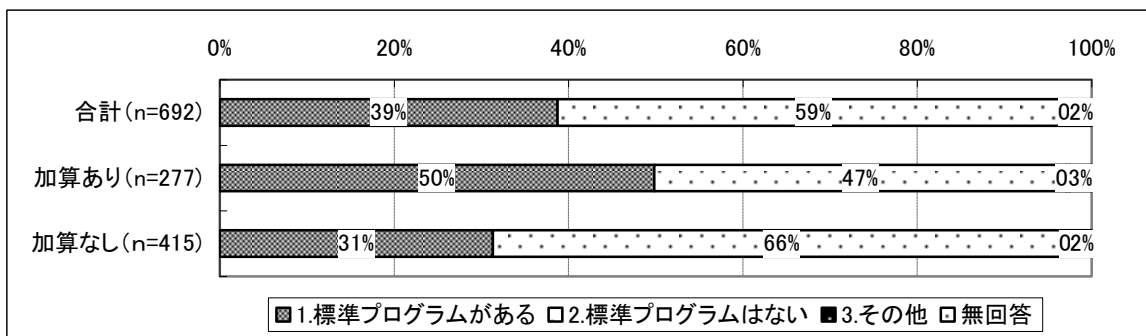
○また、就労移行支援体制加算の算定有無別に暫定支給決定の状況をみると、加算算定している事業所のほうが算定していない事業所に比べて暫定支給決定の活用比率が高かった。

図表 39 暫定支給決定の活用状況；就労移行支援体制加算の算定有無別



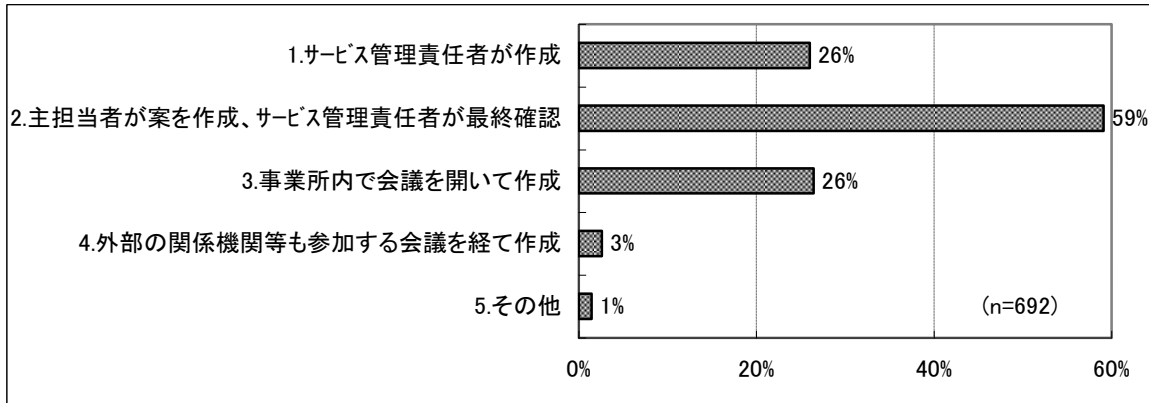
- 個別支援計画の作成状況をみると、標準プログラムがある事業所は 39%であった。
- また、就労移行支援体制加算の算定有無別に標準プログラムの有無をみると、加算算定している事業所のほうが算定していない事業所に比べて標準プログラムを持っている比率が高かった。

図表 40 個別支援計画の標準プログラムの有無；就労移行支援体制加算の算定有無別

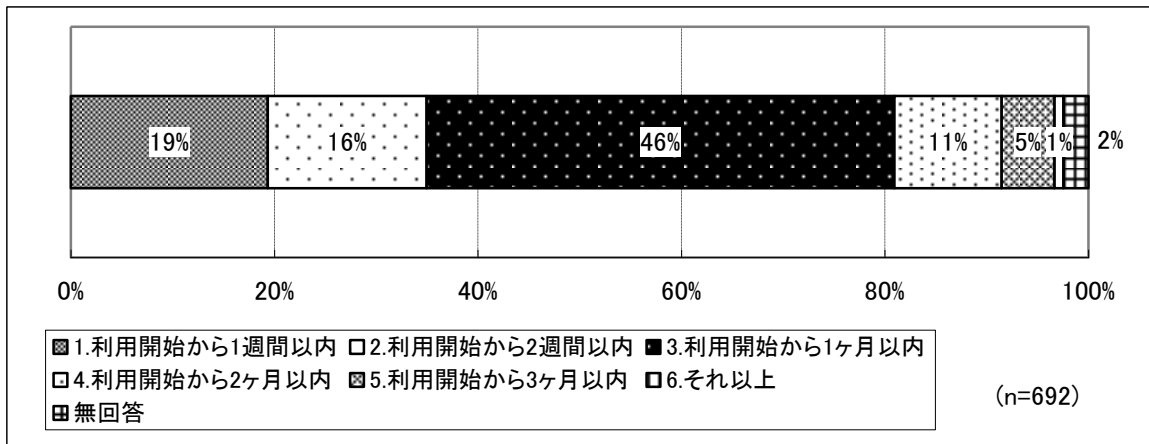


- 個別支援計画の作成体制をみると、「主担当者が案を作成、サービス管理責任者が最終確認」が 59%で最も多く、「サービス管理責任者が作成」「事業所内で会議を開いて作成」が 26%で続いていた。「外部の関係機関等も参加する会議を経て作成」する比率は 3%であった。
- 計画の作成時期をみると、「利用開始から 1 ヶ月以内」が 46%で最も多く、「利用開始から 1 週間以内」19%、「利用開始から 2 週間以内」16%を合わせると、81%が利用開始から 1 ヶ月以内に計画を作成していた。

図表 41 個別支援計画の作成体制

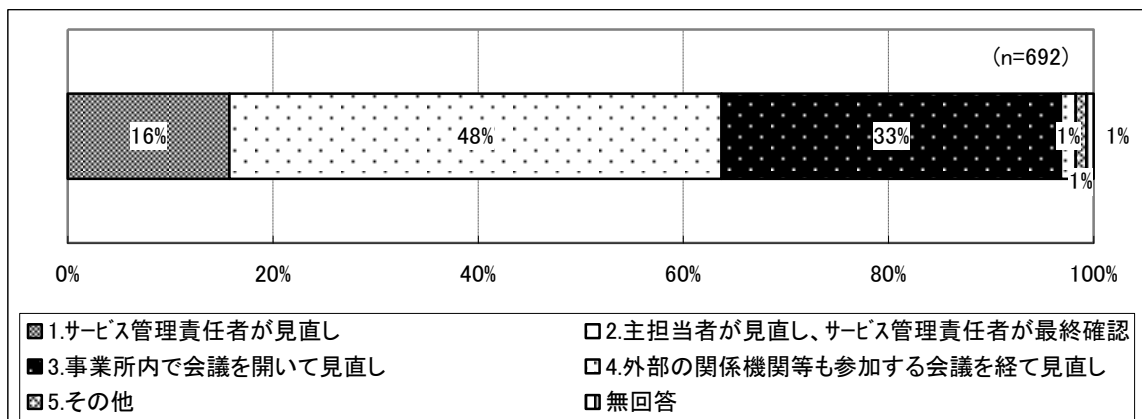


図表 42 個別支援計画の作成時期

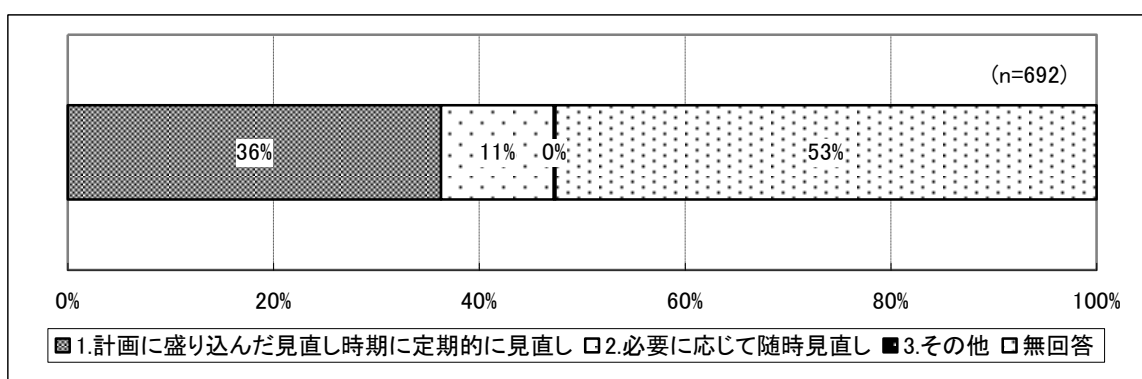


- 個別支援計画の見直し体制をみると、計画作成時と同じく「主担当者が見直し、サービス管理責任者が最終確認」が48%で最も多く、ついで「事業所内で会議を開いて見直し」が33%となっていた。
- 計画の見直し時期は、「計画に盛り込んだ見直し時期に定期的に見直し」が36%であり、「比露に応じて随時見直し」は11%であった。
- 計画の見直し頻度をみると、「3ヶ月に1回」が64%と最も多く、「6ヶ月に1回」が14%で続いていた。
- 計画の見直し内容をみると、「計画の実践状況、目標達成状況」84%、「新たな支援課題」76%、「事業者が提供しているサービスの内容及び結果」62%の順に多くなっていた。

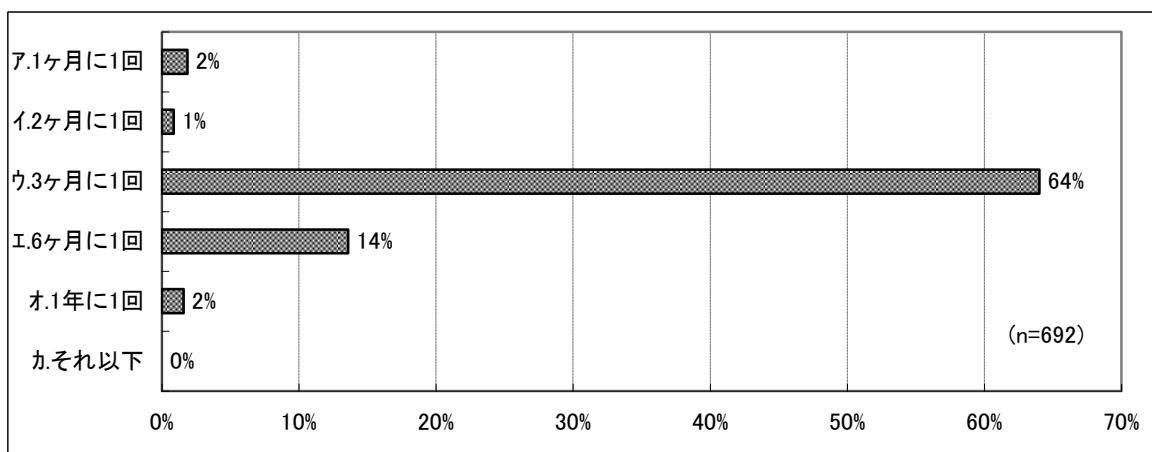
図表 43 個別支援計画の見直し体制



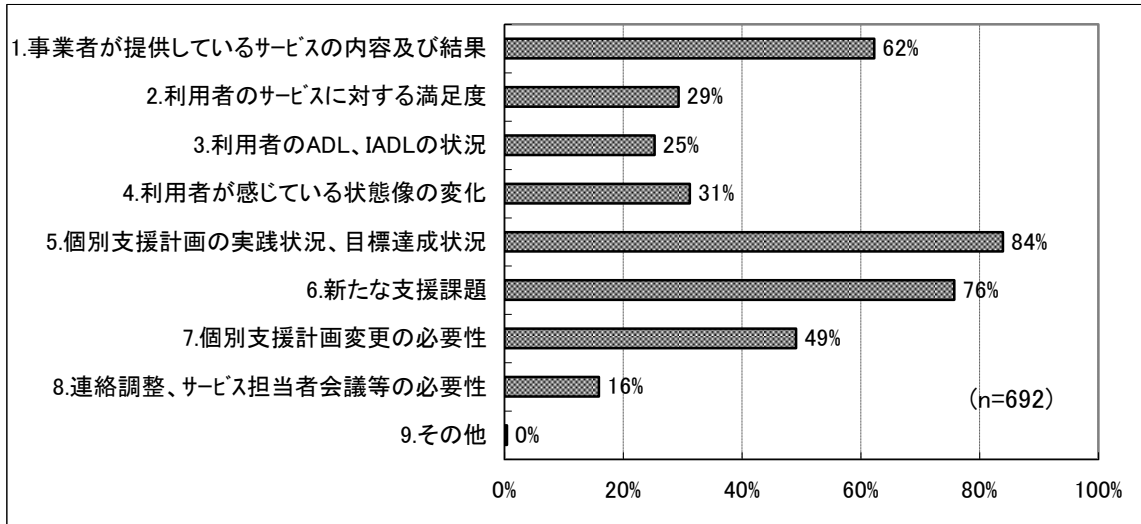
図表 44 個別支援計画の見直し時期



図表 45 個別支援計画の見直し頻度

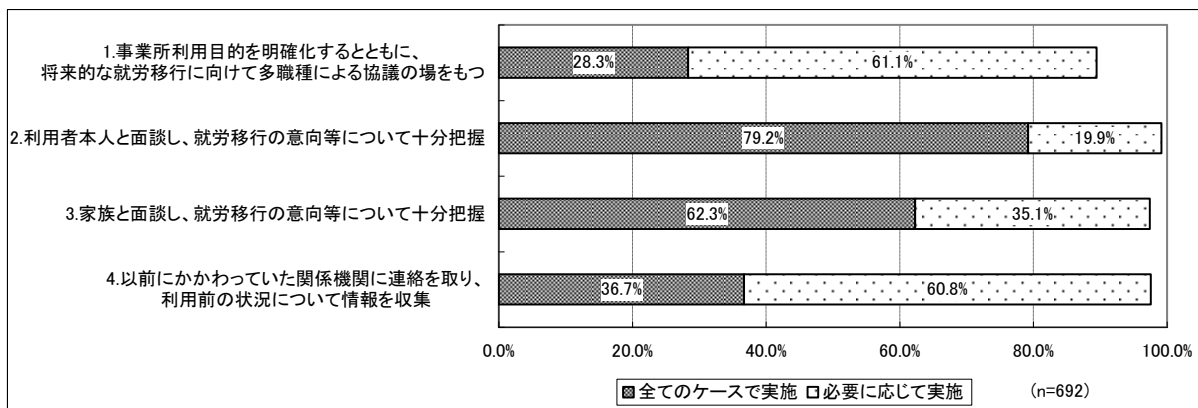


図表 46 個別支援計画の見直し内容

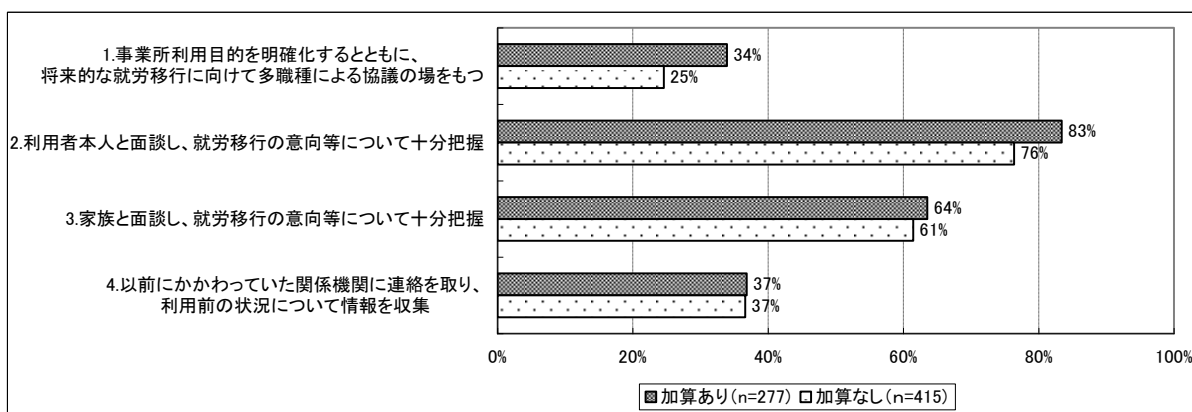


- 就労移行支援の各段階における取り組み状況をみると、利用開始時、利用中、退所後のいずれも、利用者に対する対応は比較的きめ細かく行われているが、事業所内部の多職種協議や移行先企業や相談支援事業者等との連携（情報交換、会議開催、利用者との接触）については実施率が低かった。
- これを就労移行支援体制加算の算定有無別にみると、加算算定している事業所のほうが算定していない事業所に比べて事業所内部の多職種協議や移行先企業や相談支援事業者等との連携（情報交換、会議開催、利用者との接触）についても積極的に取り組んでいた。

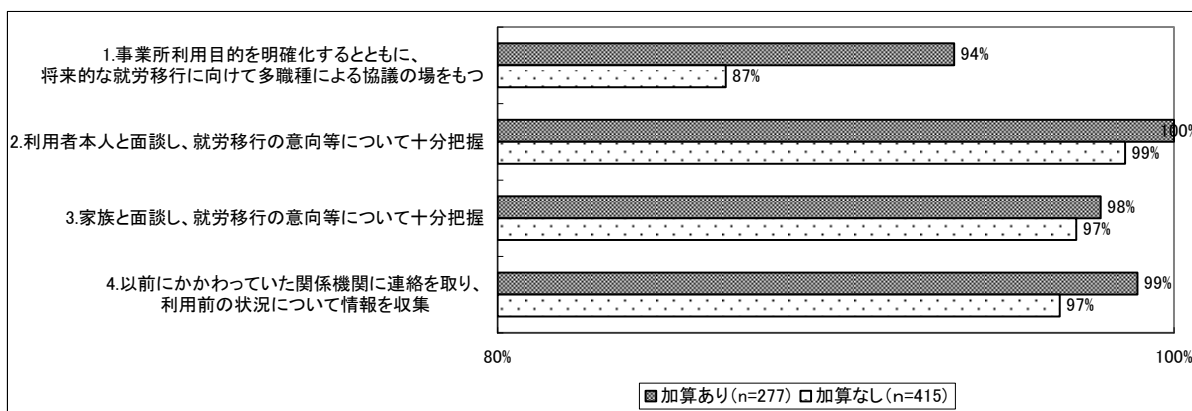
図表 47 就労移行支援の取り組み（利用開始時）



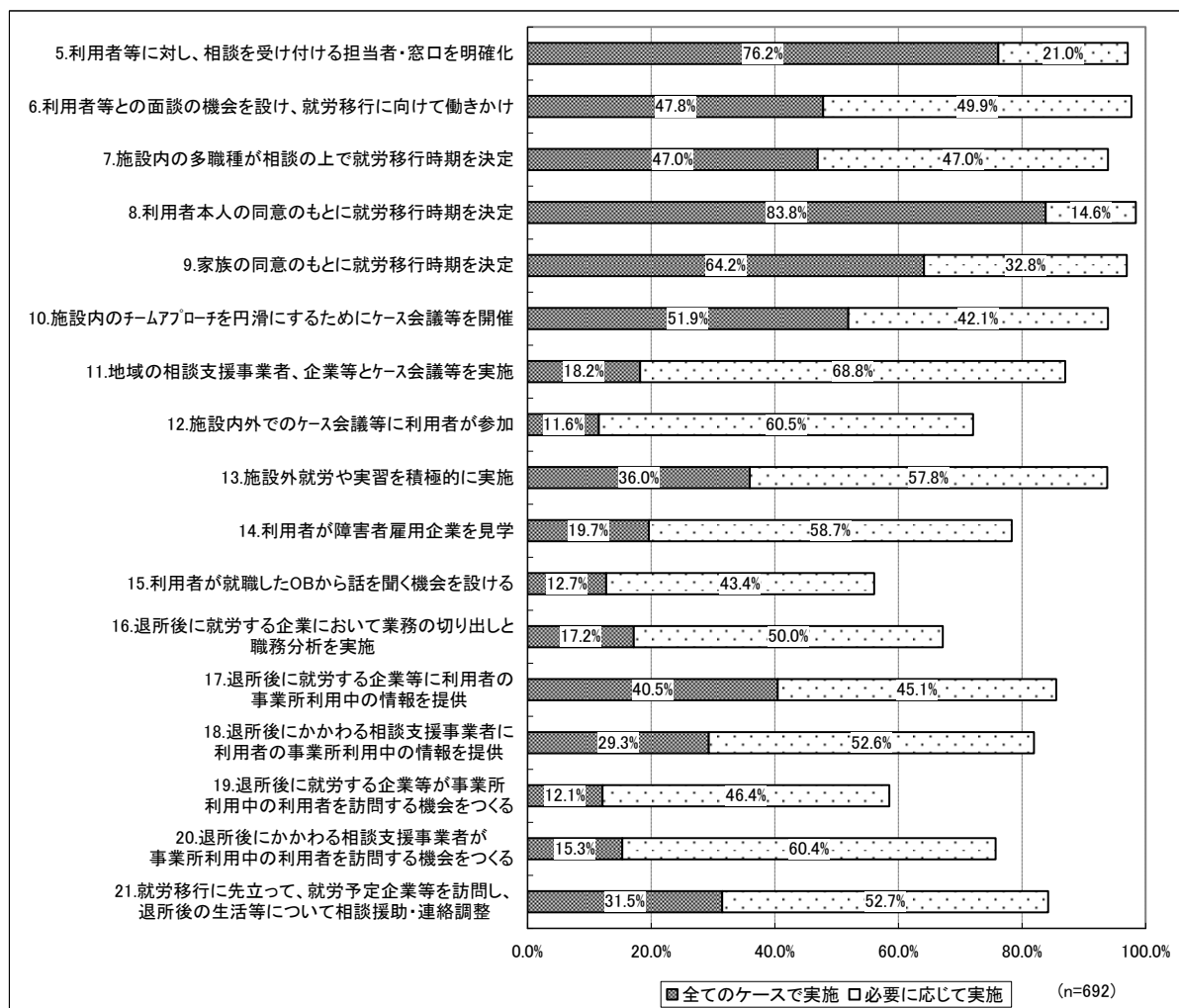
図表 48 就労移行支援の取り組み（利用開始時）（全てのケースで実施の割合）；就労移行支援体制加算の算定有無別



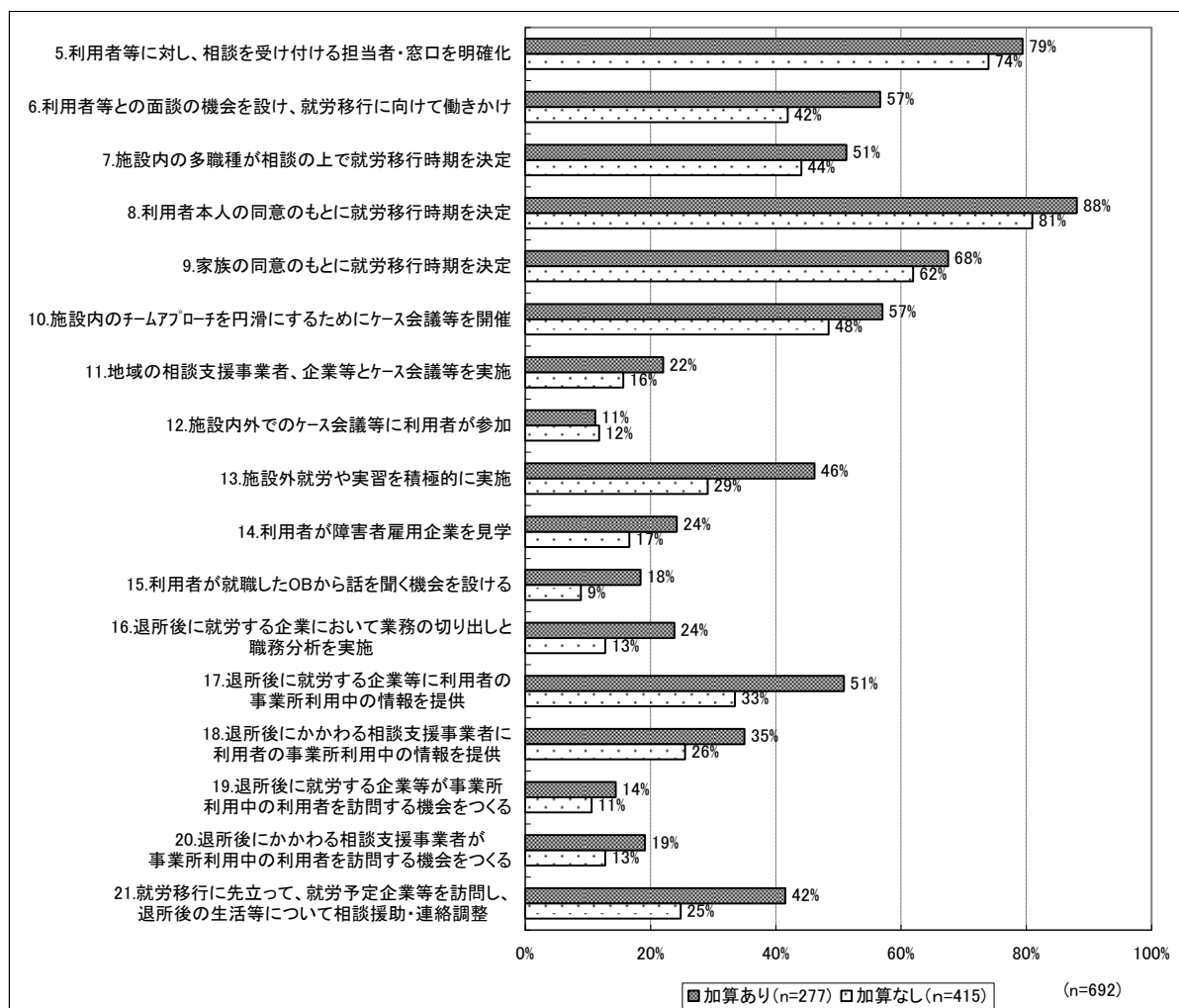
図表 49 就労移行支援の取り組み（利用開始時）（全てのケースで実施+必要に応じて実施の割合）；就労移行支援体制加算の算定有無別



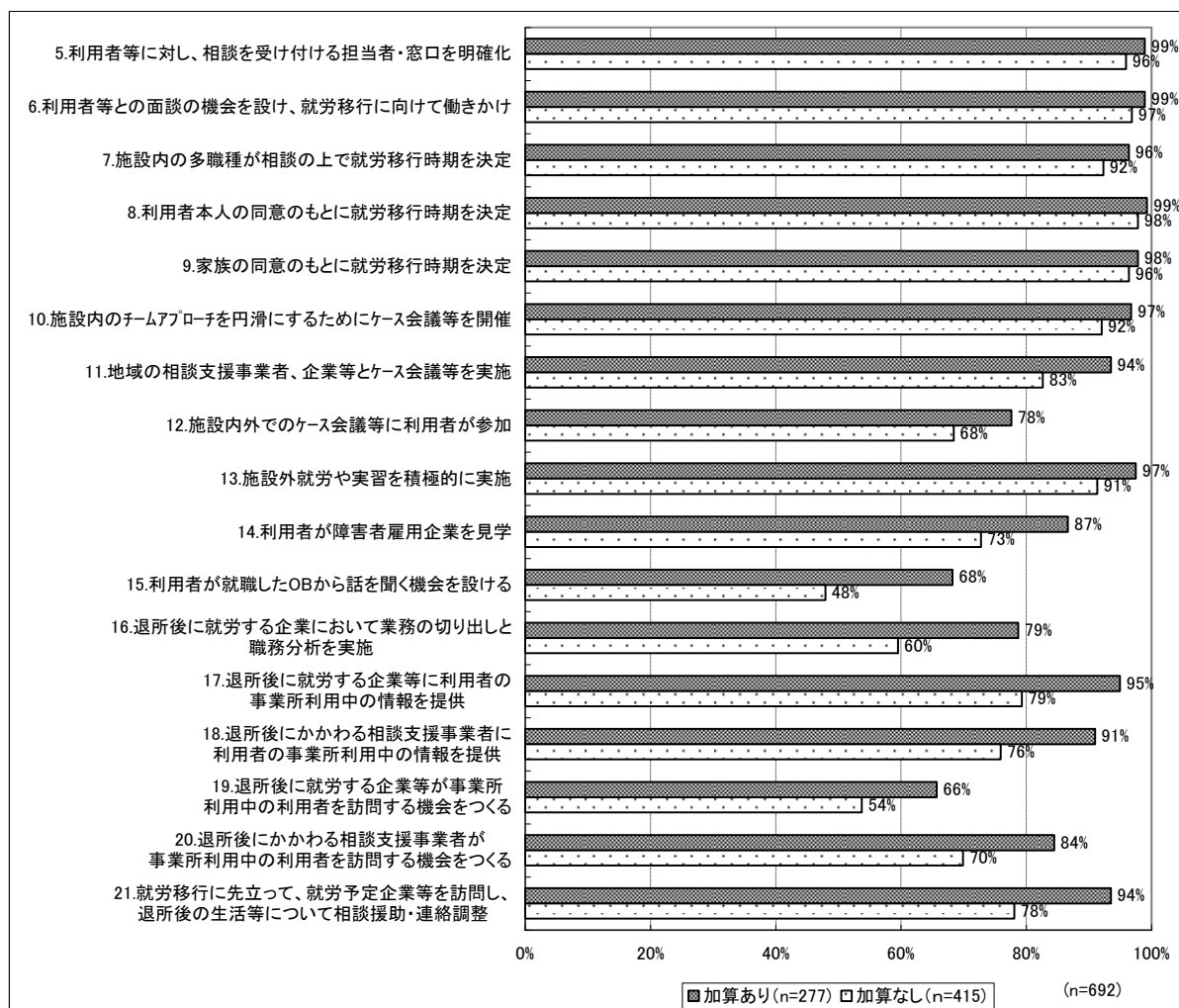
図表 50 就労移行支援の取り組み（利用中）



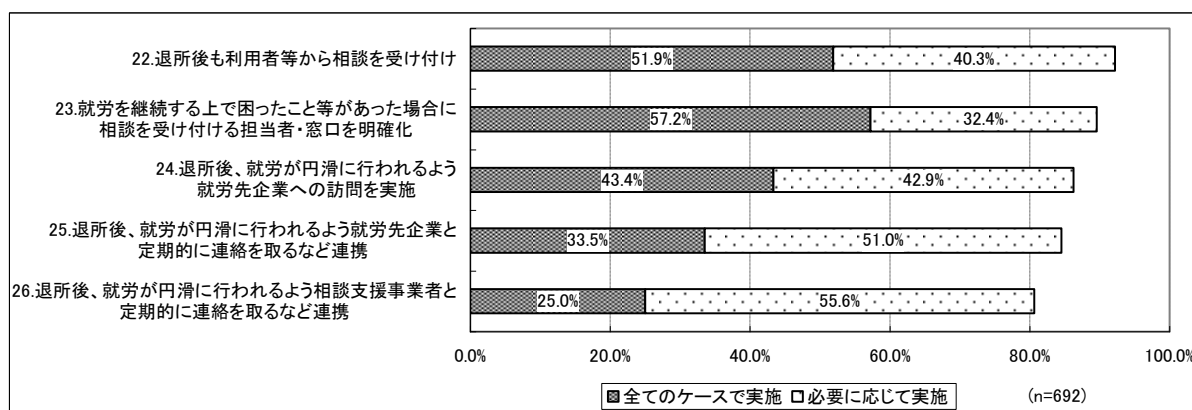
図表 51 就労移行支援の取り組み（利用中）（全てのケースで実施の割合）；就労移行支援体制加算の算定有無別



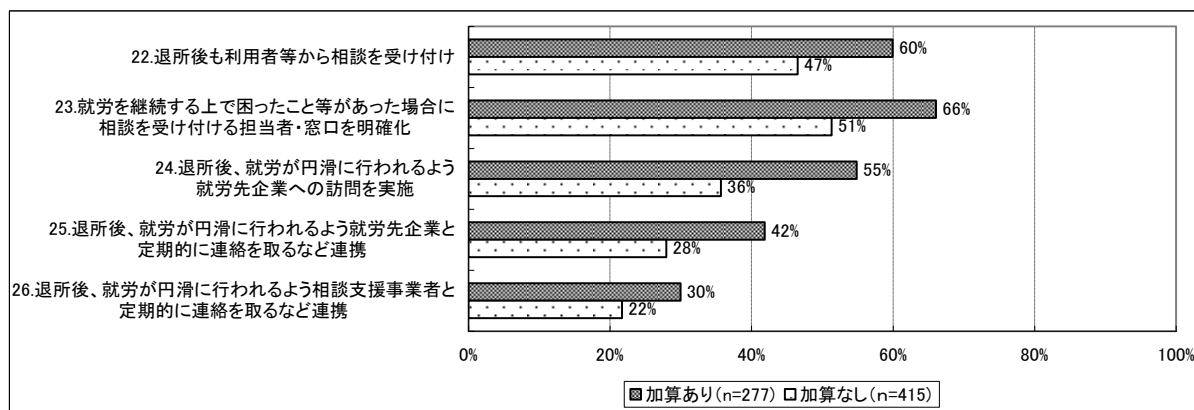
図表 52 就労移行支援の取り組み（利用中）（全てのケースで実施+必要に応じて実施の割合）；
就労移行支援体制加算の算定有無別



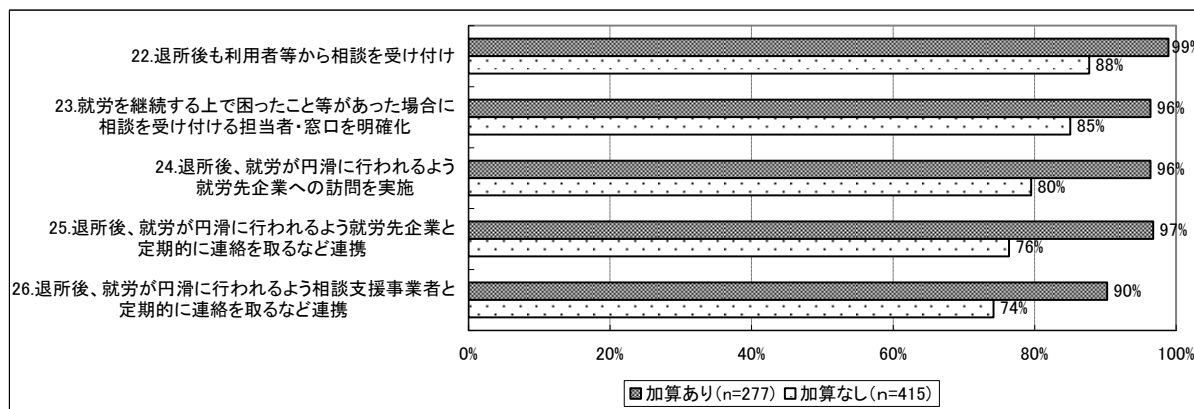
図表 53 就労移行支援の取り組み（退所後）



図表 54 就労移行支援の取り組み（退所後）（全てのケースで実施の割合）；就労移行支援体制加算の算定有無別



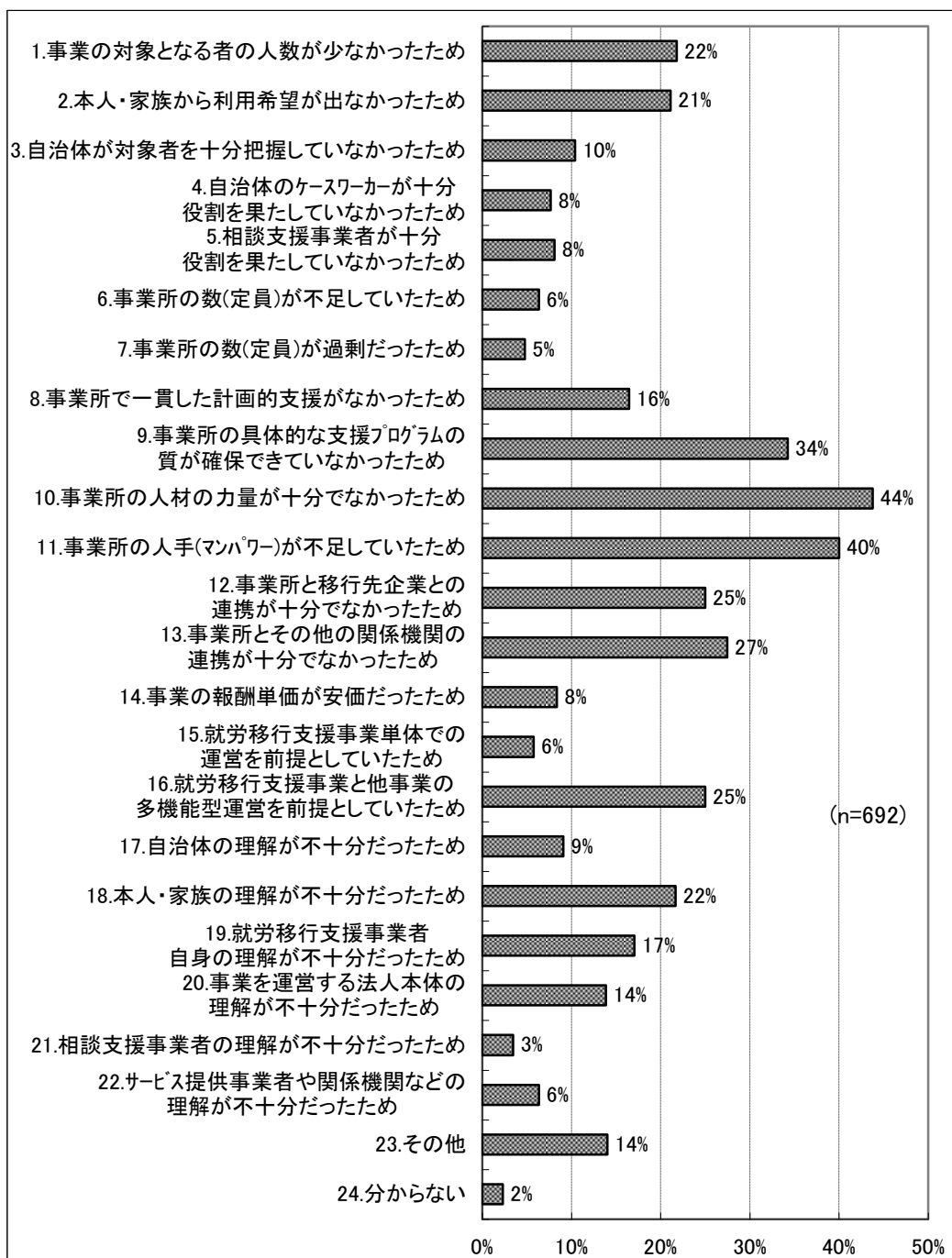
図表 55 就労移行支援の取り組み（退所後）（全てのケースで実施+必要に応じて実施の割合）；就労移行支援体制加算の算定有無別



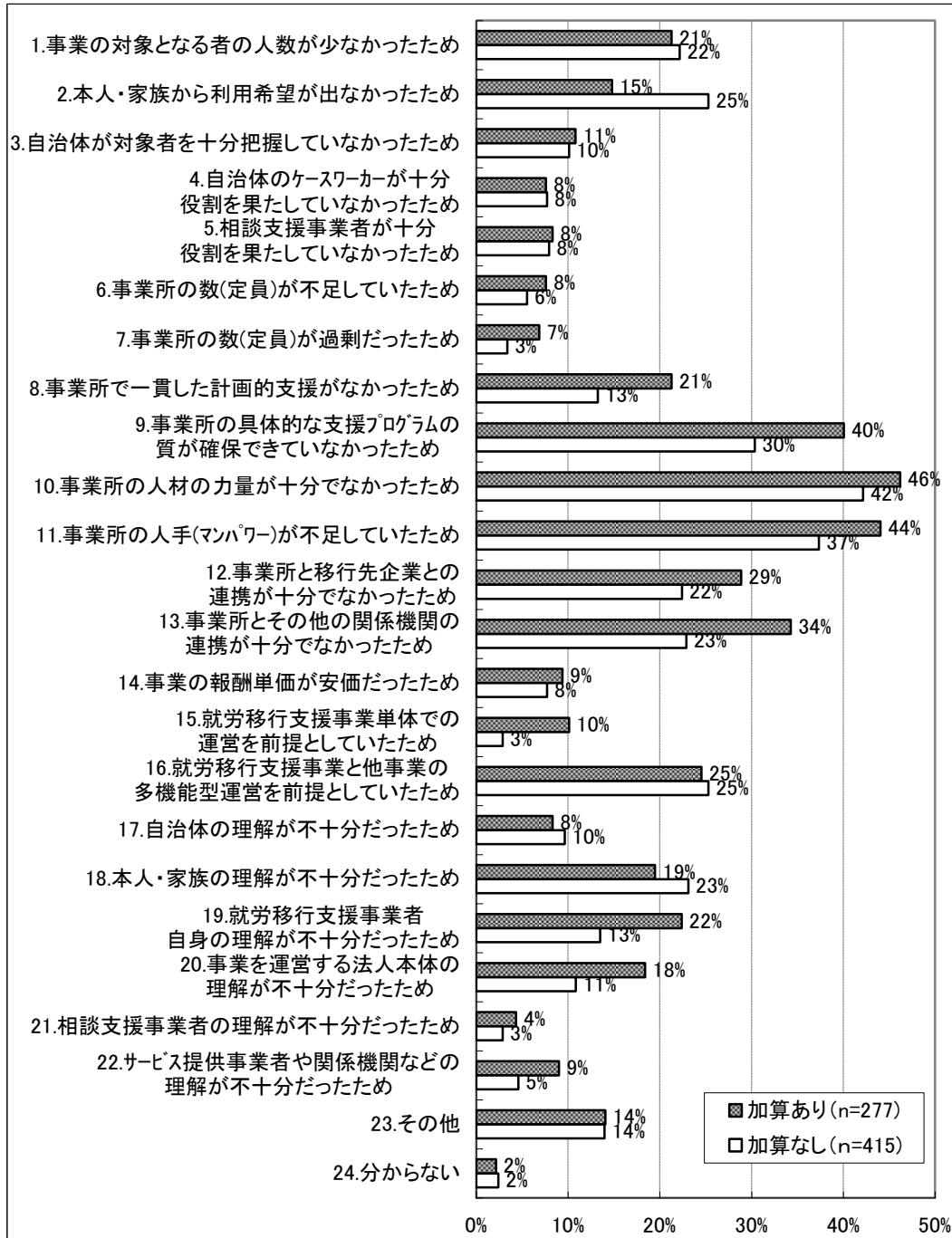
5. 就労移行支援事業が二極化している理由

- 就労移行支援事業が実績を上げている事業所と上げていない事業所に二極化している理由をみると、「事業所の人材の力量が十分でなかったため」44%、「事業書の手（マンパワー）が不足していたため」40%、「事業所の具体的な支援プログラムの質が確保できていなかったため」34%と実際のサービスの中身の課題を挙げる割合が高かった。
- ついで、関係機関との連携や利用者の掘り起こし、事業の運営形態等の課題を挙げる割合が高かったが、市町村が理由として挙げた「事業所の数（定員）が不足していたため」等の基盤整備不足を理由とした割合は極めて低かった。
- また、就労移行支援体制加算の算定有無別にみると、加算算定している事業所のほうが算定していない事業所に比べて、サービスの中身や関係機関との連携等、事業所外部の要因ではなく、就労移行支援事業所としての自らのサービスのあり方に課題意識を高く持っていることがうかがえた。

図表 56 就労移行支援事業が二極化している理由



図表 57 就労移行支援事業が二極化している理由；就労移行支援体制加算の算定有無別



【資料編】アンケート調査票

市町村アンケート調査票

(2) 貴自治体の就労移行支援事業所の基盤整備状況についてうかがいます。
 ※①「貴自治体での就労移行支援事業所の基盤整備体制をご記入下さい。」

1. 単独で基盤整備
 2. 複数市町村共同 (広域) で基盤整備 → () 市町村 (甲府村様をご記入ください)

② 貴自治体の就労移行支援事業所の基盤整備状況、定員数をご記入下さい。
 ※①「複数市町村共同 (広域) で基盤整備」と考えた自治体は、複数市町村共同 (広域) で整備している事業所全体の状況を記入。

事業類型	事業所数	定員
就労移行支援単体	ヶ所	人
就労系3事業 (就労移行支援、就労継続支援A・B型) の組合せ	ヶ所	人
上記以外の多機能型 (就労系+生活介護・自立訓練等)	ヶ所	人

③ 貴自治体は、就労移行支援事業所の基盤整備の現状についてどのように評価していますか。
 ※前回の回答は公表されませんので、自治体としての公式見解ではなく、就労支援担当部署での主観的評価で構いません。

1. 現状より (必要) に整備できていない
 2. 不足している (さらに整備を進める必要がある) 3. 満ちている
 4. 分からない

(3) 貴自治体の就労移行支援事業所の利用状況についてうかがいます。
 ① 貴自治体の就労移行支援事業の利用者数を記入下さい。

	H18年10月	H19年4月	H20年4月	H21年4月	H22年4月	H23年4月
支給決定者数 (毎月1日現在)	人	人	人	人	人	人
利用者数 (毎月1日現在)	人	人	人	人	人	人

② 貴自治体では、就労移行支援事業の利用者に対して暫定支給決定を行っていらっしゃいますか。(平成22年度に支給決定した者の実績)
 ※「暫定支給決定」とは、保護者本人の希望を尊重し、その有する能力及び適性に応じ、より適切なサービス利用を促す観点から、利用を希望する事業について、①「当該事業の継続利用についての利用者の最終的な意向確認」、②「当該事業の利用が適切なかどうかの客観的な判断」を行うために支給決定の最初の2か月以内を暫定支給決定期間とするものです。

1. すべての利用者について暫定支給決定を行っている
 ア. すべての利用者について共通→具体的な期間：() 週間
 イ. 利用者に応じて設定→最も標準的な期間：() 週間

2. 一部の利用者について暫定支給決定を行っている
 ア. 暫定支給決定期間：() 週間
 イ. 利用者に応じて設定→具体的な期間：() 週間
 ア. 利用者に応じて設定→最も標準的な期間：() 週間
 イ. 暫定支給決定者の割合：支給決定者全体のうち() 割程度 ※小数点以下を四捨五入し整数で記入
 ア. 暫定支給決定するかどうかの判断基準 (具体的に)：()

3. 暫定支給決定を行っていない理由 (具体的に)：()

平成23年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業
 就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究
 市区町村アンケート調査

◆◆◆ 記入上の注意 ◆◆◆
 ・ 裏のペン又はボールペンでご記入下さい。
 ・ 番号を選ぶところで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。
 ・ 記述する箇所では、横書きでご記入下さい。
 ・ 特に指定のない限り、平成23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) に封入の上、平成23年10月21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】
 「就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究アンケート調査」事務局
 (担当：横山・林)
 〒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ジー協会
 電話：03-5205-7580 (代) (平日9時30分～17時) FAX：03-5205-7585 (24時間受付)

◆ 調査票の内容について確認させていただく場合がありますので、連絡先をご記入下さい。

貴自治体名	都道府県	市区町村	課	係
担当者役職・氏名	部	課	係	
電話番号	— (内線：)			
地方公共団体コード	※6桁のコードを記入。			
メールアドレス				

(1) 貴自治体の基本情報についてうかがいます。(平成23年10月1日現在)

人口	人 ※住民基本台帳ベース (外国人登録を除く) で記入。
面積	㎢ ※小数点以下第一位まで (第二位を四捨五入) で記入。
手帳所持者数	身体障害者 人 知的障害者 人 精神障害者 人
障害程度区分認定者数	障害程度区分認定者数 人 障害福祉サービス支給決定者数 人
精神障害者	人

(4) 貴自治体の地域自立支援協議会の状況についてうかがいます。

設置の有無	1.平成()年度に設置済 2.未設置
設置単位	1.単一市町村で設置 2.複数市町村で設置→()市町村
設置主体	1.就労支援に関する部会・プロジェクトチームがある
設置主体の有無	2.就労支援に関する部会・プロジェクトチームはない
設置主体の場合	就労移行支援事業の利用促進、雇用実績の向上、人材育成に向けて工夫していること、特徴的な取り組み等 ※あれば自由にご記入下さい。

(5) 就労移行支援事業における一般就労への移行率の全国平均は14.7%(平成21年4月現在)です。また、移行率の分布を見ると、移行率50%以上の高い実績を出している事業所が1割以上ある一方で、移行率が10%未満の事業所が4割以上存在し、目的・機能を十分果たしている事業所とそうでない事業所の二極化が進んでいる傾向がうかがえます。就労移行支援事業がこのような現状となっている理由は何だとお考えですか。貴自治体の状況をふまえてご記入下さい。(複数回答可)

※個別の回答は公表されませんので、自治体としての公式見解ではなく、就労支援担当部署での主観的評価で構いません。

- 1.圏域内で就労移行支援事業の対象となる者の人数が少なかったため
- 2.本人・家族から就労移行支援事業の利用希望が出なかったため
- 3.自治体が就労移行支援事業の対象となりうる者を十分把握していなかったため
- 4.自治体のケースワーカーが十分役割を果たしていなかったため
- 5.相談支援事業者が十分役割を果たしていなかったため
- 6.圏域における就労移行支援事業所の数(定員)が不足していたため
- 7.圏域における就労移行支援事業所の数(定員)が過剰だったため
- 8.就労移行支援事業所でアセスメントからモニタリングまで一貫した計画的支援がなかったため
- 9.就労移行支援事業所の具体的な支援プログラムの質が確保できていなかったため
- 10.就労移行支援事業所の人材の力量が十分でなかったため
- 11.就労移行支援事業所の人手(マンパワー)が不足していたため
- 12.就労移行支援事業所と移行先企業との連携が十分でなかったため
- 13.就労移行支援事業所とその他の関係機関の連携が十分でなかったため
- 14.就労移行支援事業の報酬単価が安価だったため
- 15.就労移行支援事業単体の運営を前提としていたため(単体では成り立たない)
- 16.就労移行支援事業と他事業の多機能型運営を前提としていたため(機能特化できない)
- 17.就労移行支援事業について、本人・家族の理解が不十分だったため
- 18.就労移行支援事業について、本人・家族の理解が不十分だったため
- 19.就労移行支援事業について、就労移行支援事業者自身の理解が不十分だったため
- 20.就労移行支援事業について、就労移行支援事業を運営する法人本体の理解が不十分だったため
- 21.就労移行支援事業について、相談支援事業者の理解が不十分だったため
- 22.就労移行支援事業について、サービス提供事業者や関係機関等の理解が不十分だったため
- 23.その他()
- 24.分からない

(6) 貴自治体において、就労移行支援事業の利用促進・雇用実績の向上・人材育成に向けて工夫していること、現在感じている課題、今後の就労移行支援事業のあり方についての意見、国等への制度改善の要望等がありましたら、自由にご記入下さい。

工夫	
課題	
意見・要望	

☞ 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。

【資料編】アンケート調査票

事業所アンケート調査票

8. 雇用関係助成金の受給状況 (平成22年度実績)
 ※種別別回答可

9. 併設の状況
 ※同一法人(実質的同一経営を含む)か同一又は異なる事業所として回答可

10. 障害者就業・生活支援センター
 ※種別別回答可

11. 上記にはない

① 貴事業所の平成22年度の利用実績をうかがいます。

1. 定員 人 ※平成23年3月31日現在

2. 開所日数 日

合計

3. 延利用者数 人

4. 新規利用者数 人

5. 退所者数 人

うち就労移行で退所 人

障害者種別人数 ※重複障害の場合、それぞれ1人にカウント

身体障害 知的障害 精神障害 発達障害

① 平成22年度に就労移行(一般・在宅就労)のために退所した者について、退所時点での貴事業所の利用期間別の人数を記入して下さい。

※障害者種別の欄については、重複障害の場合はそれぞれ1人にカウント

	貴事業所の利用期間					
	6ヶ月以下	6か月超1年以下	1年半超1年半以下	2年超2年半以下	2年半超3年以下	3年超
合計	人	人	人	人	人	人
身体障害	人	人	人	人	人	人
知的障害	人	人	人	人	人	人
精神障害	人	人	人	人	人	人
発達障害	人	人	人	人	人	人
30歳未満	人	人	人	人	人	人
30歳代	人	人	人	人	人	人
40歳代	人	人	人	人	人	人
50歳以上	人	人	人	人	人	人

平成23年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業
 就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究
 就労移行支援事業所アンケート調査

◆◆◆ 記入上の注意 ◆◆◆

- 黒のペン又はボールペンでご記入下さい。
- 番号欄には当では当はまる番号に○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。
- 記述する箇所では、楷書でご記入下さい。
- 特に指定のない限り、平成23年10月1日現在の状況をご記入下さい。
- 平成23年10月1日現在、事業所休止中(平成23年度前半の利用実績0を含む)、廃止の場合同様に回答いただく必要はありません。調査票を破壊して下さいます。
- 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)に封入の上、平成23年10月21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。

〒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ジー協会
 電話: 03-5205-7580 (代) (平日9時30分~17時) FAX: 03-5205-7585 (24時間受付)
 (担当: 横山・林)

【調査票返送先・記入に関する問合せ先】
 「就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究アンケート調査」事務局

◆◆◆ 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. サービスタチ 1. 旧体系施設から就労移行支援事業に移行→移行年月:平成()年()月
 2. 新体系として就労移行支援事業を開設→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. 常利法人
 2. 社会福祉協議会 (株式会社・合名・合資・合同会社)
 3. 社会福祉法人(社協以外) 6. 特定非営利活動法人(NPO)
 4. 医療法人 7. その他

4. 主として対象とする障害者種別回答可 3. 精神障害 5. その他()
 2. 知的障害 6. 特に決めている

5. 実施している生産活動 ※種別別回答可 1. 施設内での下請け・内職作業(梱包・袋入れ等の梱作業、加工・組立作業、名刺・チラシ等の印刷、リサイクル作業、クリーニング作業等)
 2. 自主製品の製造販売(食品加工、手芸、織製品、紙製品、印刷、木工、工芸品、環境・リサイクル、農産品・草花等)
 3. 施設外での労務提供(清掃、企業内作業、ポスティング・配達、植栽管理、検査等)
 4. 飲食店、喫茶店等ショップ経営
 5. その他()

6. 生産活動の売上高(平成22年度実績) ※就労継続支援等と区別できない場合、合計可
 1. 100万円未満 5. ~2000万円
 2. ~300万円 6. ~8000万円
 3. ~500万円 7. 8000万円以上
 4. ~1000万円

7. 算定した加算(平成22年度実績) ※種別別回答可 1. 就労移行支援体制加算(定着者5%以上16%未満) 6. 就労支援関係研修了加算
 2. 就労移行支援体制加算(定着者16%以上25%未満) 7. 施設外就労加算
 3. 就労移行支援体制加算(定着者25%以上35%未満) 8. 該当なし
 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)

②平成22年度に就労移行（一般・在宅就労）のために退所した者について、貴事業所利用期間中の企業における実習回数別の人数を記入してください。

企業における実習回数					
0回	1回	2回	3回	4回	5回以上
人	人	人	人	人	人

(2) 貴事業所の就労移行での退所者数の年次推移をうかがいます。

※直前直前の欄は非記入可。					
H18年度後半	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度前半
人	人	人	人	人	人

(3) 平成23年9月中に貴事業所を1日でも利用した利用者についてうかがいます。

①職業種別の人数を記入してください。

合計	身体障害		知的障害		精神障害		発達障害
	人	人	人	人	人	人	
人	人	人	人	人	人	人	人

②平成23年9月1日時点の貴事業所の利用期間別の人数を記入して下さい。

合計	6ヶ月以下		1年超		2年半超		3年半超		4年超
	1年以下	1年半以下	2年以下	2年半以下	3年以下	3年半以下	4年以下	4年超	
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。

※複数職種を兼任している場合、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
【再掲】ジョブコーチャ	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任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任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、明確な担当はとっていない
6. その他（ ）

◆◆◆ 4. 就労移行支援の進め方 ◆◆◆

(1) 貴事業所では、どのようなルートで利用者を確保していますか。（1、2、3の主なものを1つに○）

1. 関係機関からの紹介、依頼を受けて利用者を確保している	<p>ア. 公共職業安定所（ハローワーク）</p> <p>イ. 障害者職業・生活支援センター</p> <p>ウ. 障害者職業能力開発・障害者職業能力開発訓練施設</p> <p>エ. 指定相談支援事業所</p> <p>オ. 自立訓練（機能訓練）事業所</p> <p>カ. 就労継続支援A型事業所</p> <p>キ. 就労継続支援B型事業所</p> <p>ク. その他障害福祉サービス事業所（新体系・旧体系含む）</p> <p>ケ. 入所・通所授産施設（旧体系）</p> <p>コ. その他障害福祉サービス事業所（新体系・旧体系含む）</p> <p>サ. 発達障害者支援センター</p> <p>シ. 医療機関</p> <p>ス. 特別支援学校等の教育機関</p> <p>セ. 一般企業</p> <p>ソ. 市町村行政</p> <p>タ. その他（ ）</p>
2. 事業所から関係機関に働きかけて確保している	<p>ア. 公共職業安定所（ハローワーク）</p> <p>イ. 障害者職業・生活支援センター</p> <p>ウ. 障害者職業能力開発・障害者職業能力開発訓練施設</p> <p>エ. 指定相談支援事業所</p> <p>オ. 自立訓練（機能訓練）事業所</p> <p>カ. 就労継続支援A型事業所</p> <p>キ. 就労継続支援B型事業所</p> <p>ク. その他障害福祉サービス事業所（新体系・旧体系含む）</p> <p>ケ. 入所・通所授産施設（旧体系）</p> <p>コ. その他障害福祉サービス事業所（新体系・旧体系含む）</p> <p>サ. 発達障害者支援センター</p> <p>シ. 医療機関</p> <p>ス. 特別支援学校等の教育機関</p> <p>セ. 一般企業</p> <p>ソ. 市町村行政</p> <p>タ. その他（ ）</p>
3. その他（ ）	

(2) 貴事業所では、暫定支給決定を活用していますか。

※「暫定支給決定」とは、障害者本人の希望を尊重し、その有する能力及び適性に於いて、より適切なサービス利用を図る観点から、利用を希望する事業について、①「当該事業の継続利用について利用者の最終的な意向確認」、②「当該事業の利用が適切なかどうかの客観的な判断」を行うために支給決定の最初の日から2か月以内を暫定支給決定期間とするものです。

※個別ケースにより異なる場合もありますが、最も一般的な場合を回答して下さい。

1. 支給申請前に十分なアセスメントを実施しているため、暫定支給決定は活用していない
2. 暫定支給決定を活用している
3. その他（ ）

(3) 貴事業所では、個別支援計画をどのように作成していますか。

1. 標準プログラム	1. 事業所として就労移行に向けた標準プログラムがあり、これに利用者個別の状況に応じた計画を付加している
2. 事業所としての標準プログラムはなく、利用者個別に訓練期間、内容等を設定している	3. その他（ ）
3. その他（ ）	
2. 作成体制	1. サービス管理責任者が作成している
	2. 主担当者が案を作成し、サービス管理責任者が最終確認を行っている
	3. 事業所内でケース会議を開催して作成している
	4. 事業所外部の関係機関等も参加するケース会議を経て作成している
	5. その他（ ）
3. 計画作成時期	1. 事業所利用開始から1週間以内
	2. 事業所利用開始から2週間以内
	3. 事業所利用開始から1か月以内
	4. 事業所利用開始から2か月以内
	5. 事業所利用開始から3か月以内
	6. それ以上

(4) 貴事業所では、個別支援計画をどのように見直していますか。

1 実施 主体の カテゴリ	2 実施 担当者 氏名	3 実施 時期
1. 見直し体制	1. サービス管理責任者が見直ししている 2. 担当者が見直し、サービス管理責任者が最終確認を行っている 3. 事業所内でケース会議を開催して見直ししている 4. 事業所外部の関係機関等も参加するケース会議を経て作成している 5. その他()	
2. 見直し時期	1. 計画に盛り込んだ見直し時期に定期的に見直ししている ア. 1か月に1回 イ. 2か月に1回 ウ. 3か月に1回 エ. 6ヶ月に1回 オ. 1年に1回 カ. それ以下 2. 必要に応じて随時見直ししている 3. その他()	
3. 見直し内容 ※複数回答可	1. 事業所が提供しているサービスの内容及び結果 2. 利用者のサービスに対する満足度 3. 利用者のADL、IADLの状況 4. 利用者が感じている状態像の変化 5. 個別支援計画の実践状況、目標達成状況 6. 新たな支援課題 7. 個別支援計画変更の必要性 8. 連絡調整、サービス担当者会議等の必要性 9. その他()	

(5) 貴事業所では、就労移行支援の各段階において以下のような取り組みをどの程度実施していますか。(各項目○は1つ)

1 実施 主体の カテゴリ	2 実施 担当者 氏名	3 実施 時期
利用開始時の対応		
1. 利用開始時に、利用者の状況を踏まえて事業所利用目的を明確化するとともに、将来的な就労移行に向けて多職種による協議の場がもたれているか	1 2 3	3
2. 利用開始時に、利用者本人と面談し、就労移行の意向等について十分把握しているか	1 2 3	3
3. 利用開始時に、家族と面談し、利用者の生活歴、家族状況、就労移行の意向等について十分把握しているか	1 2 3	3
4. 利用開始時に、それ以前に本人にかかわっていた関係機関に連絡を取り、利用開始前の状況について情報を収集しているか	1 2 3	3
利用中への対応		
5. 利用者や家族に対し、就労移行に関する相談を受け付ける担当者・窓口を明確化しているか	1 2 3	3
6. 利用者や家族との面談の機会を設け、就労移行に向けた働きかけを行っているか	1 2 3	3
7. 就労移行時期の決定は施設内の多職種が相談のうえで行っているか	1 2 3	3
8. 就労移行時期の決定は利用者本人の同意のもとに行っているか	1 2 3	3
9. 就労移行時期の決定は家族の同意のもとに行っているか	1 2 3	3
10. 就労移行時期の決定は施設内のチームアプローチを円滑にするために情報交換のためのケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催しているか	1 2 3	3
11. 就労移行に向けて、地域の相談支援事業者、企業等とケース会議、カンファレンス、連絡会等を実施しているか	1 2 3	3
12. 上記、施設内外でのケース会議、カンファレンス、連絡会等に利用者が参加しているか	1 2 3	3
13. 就労移行を視野に入れて、施設外就労や若習を積極的に進めているか	1 2 3	3
14. 就労移行を視野に入れて、利用者が障害者雇用企業を見学しているか	1 2 3	3
15. 就労移行を視野に入れて、利用者が就職したOBから話を聞いているか	1 2 3	3
16. 退所後に就労する企業において業務の切り出しと職務分析を行っているか	1 2 3	3
17. 退所後に就労する企業等に利用者の事業所利用中の情報を提供しているか	1 2 3	3
18. 退所後に就労する企業等に利用者の事業所利用中の情報を提供しているか	1 2 3	3

1 実施 主体の カテゴリ	2 実施 担当者 氏名	3 実施 時期
19. 退所後に就労する企業等が事業所利用中の利用者を訪問する機会をつくっているか	1 2 3	3
20. 退所後に就労する企業等が事業所利用中の利用者を訪問する機会をつくっているか	1 2 3	3
21. 就労移行に先立って、就労先企業等を訪問し、利用者等に対して退所後の生活等について相談援助・連絡調整を行っているか	1 2 3	3
退所後の対応		
22. 退所後も利用者等から相談を受け付けているか	1 2 3	3
23. 退所後も就労を継続する上で困ったことや悩みがあった場合に相談を受け付ける担当者・窓口を明確化しているか	1 2 3	3
24. 退所後、就労が円滑に行われるよう就労先企業と定期的に連絡を取るなど連携を図っているか	1 2 3	3
25. 退所後、就労が円滑に行われるよう就労先企業と定期的な連絡を取るなど連携を図っているか	1 2 3	3
26. 退所後、就労が円滑に行われるよう相談支援事業者と定期的に連絡を取るなど連携を図っているか	1 2 3	3

◆◆◆ 4. 就労移行支援の進め方 ◆◆◆

(1) 就労移行支援事業における一般就労への移行率の全国平均は14.7%（平成21年4月現在）です。また、移行率の分布をみると、移行率50%以上の高い実績を出している事業所が1割以上ある一方で、移行率が10%未満の事業所が4割以上存在し、目的・機能を十分果たしている事業所とそうでない事業所の二極化が進んでいる傾向がうかがえます。就労移行支援事業がこのような現状となっている理由は何とお考えですか。貴事業所の状況を踏まえてご記入下さい。（複数回答可）

※個別の回答は公表されませんので、記入者の主観的評価で構いません。

1. 圏域内で就労移行支援事業の対象となる者の人数が少なかつたため
2. 本人・家族から就労移行支援事業の利用希望が出なかつたため
3. 自治体が就労移行支援事業の対象となりうる者を十分把握していなかつたため
4. 相談のケースワーカーが十分役割を果たしていなかつたため
5. 相談支援事業者が十分役割を果たしていなかつたため
6. 圏域における就労移行支援事業所の数（定員）が不足していたため
7. 圏域における就労移行支援事業所の数（定員）が過剰であったため
8. 就労移行支援事業所でアセスメントからモニタリングまで一貫した計画的支援がなかつたため
9. 就労移行支援事業所の具体的な支援プログラムの質が確保できていなかつたため
10. 就労移行支援事業所の人材の力量が十分でなかつたため
11. 就労移行支援事業所の人手（マンパワー）が不足していたため
12. 就労移行支援事業所と移行先企業との連携が十分でなかつたため
13. 就労移行支援事業所とその他の関係機関の連携が十分でなかつたため
14. 就労移行支援事業の報酬相場が低額であったため
15. 就労移行支援事業単体の運営を前提としていたため（単体では成り立たない）
16. 就労移行支援事業と他事業の多機能型運営を前提としていたため（機能特化できない）
17. 就労移行支援事業について、自治体の理解が十分でなかつたため
18. 就労移行支援事業について、本人・家族の理解が十分でなかつたため
19. 就労移行支援事業について、就労移行支援事業者自身の理解が十分でなかつたため
20. 就労移行支援事業について、就労移行支援事業を運営する法人本体の理解が十分でなかつたため
21. 就労移行支援事業について、相談支援事業者の理解が十分でなかつたため
22. 就労移行支援事業について、サービス提供事業者や関係機関等の理解が十分でなかつたため
23. その他()
24. 分からない

(2) 就労事業所で、就労移行支援事業の利用促進・雇用実績の向上・人材育成に向けて工夫していること、現在感じている課題、今後の就労移行支援事業のあり方についての意見・提言への制度改善の要望等がありましたら、自由に記入下さい。

工夫	
課題	
意見・要望	

◆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のある場合、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■■■■

【資料編】 アンケート自由記述

市町村アンケート

①課題

利用者の募集の課題

- ・ 就労移行支援事業内容の当事者への周知。
- ・ 障害者を雇用する事業所の拡大、障害特性の理解、景気回復。
- ・ 全ての障害者がある特性や希望により企業就労（就労移行支援サービス）にマッチするものではない。そのため就労継続支援 A 型の資源拡充も併せて進めていく必要がある。
- ・ 利用したいサービスから事業所を選ぶというよりは、利用したい事業所がありそこでのサービス種類をどうするか、という希望があり、本人の能力とサービス内容がミスマッチしている。
- ・ 対象者の選定の精査。

就労移行支援事業所のサービス内容の課題

- ・ 障害者の働く意欲が就労につながる支援。
- ・ 早期に就労移行できる者と訓練効果が少ない者との二極化により、訓練効果が少ない利用者は長期化する傾向にある。今後、効果的かつ効率的な自立支援計画の作成と実施が必要となる。
- ・ 利用者の障害特性、適正等を十分に踏まえた個別支援計画になるような、利用者の家族や関係機関との連携。特に精神障害者の退院促進、地域移行については、病院から勝手に行政に連絡なく、サービス利用をされているので苦慮している（事後決定承認である）。
- ・ 従来の作業所のイメージが抜けきらない多機能型事業所では、就労移行に特化した取り組みが遅れている。
- ・ 就労移行支援事業における一般就労を視野に入れた作業や実習の内容（作業メニュー）について工夫の余地があるのではないか。
- ・ 能力がある利用者が利用しているが、事業所内で適切なアセスメントや個別支援計画の作成ができておらず、専門的な就労支援が提供できていない。
- ・ 就労後は 1 人ずつファイリングし（相談支援センター）移転先にも引き継げるものを作成したい。在宅からの就労者が増加してきており、SOS 等の実態が事業所が把握できていないケースがある。雇用側とも連携企業にも職業生活指導員をおく必要がある。
- ・ 原則として 2 年以内に就労に結び付けられるようにと組まれた支援プログラムに対し、PDCA サイクルがきちんと回っているかチェックする機能が働いているか疑問を感じる。
- ・ 就労を目指し、できなかった方に対しても、再チャレンジできる受け皿づくり、体制づくりを築くことも必要である。
- ・ 農家の高齢化に伴い、人手不足となっている所に雇用を進めていきたいが、技術的な問題がある。

企業との関わりの課題

- ・ 体験実習の場が少ない。企業等の協力が必要であり、受入れの際の何らかの評価メリットが必要。
- ・ 利用者の送出し先である職場開拓が進まない。職場開拓員の新設。
- ・ 就労支援には企業側の障害への理解と雇用の取組みが進まないと難しい。
- ・ 障害者雇用に関する一般向けかつ定期的な啓発、ネットワーク会議等による企業に対する具体的な啓発活動を行う必要がある。

- ・企業の受け入れ拡大のため更なる障害者理解の推進と障害者雇用をした場合の経営ノウハウといった技術提供が必要（特に中小企業）。

事業所の運営の課題

- ・事業所の経営のためにサービス体系を選択している事例がある（A 事業所：就労移行→自立訓練→就労移行）。
- ・利用者が通所している事業所が雇用促進に向けての訓練（履歴書作成法、面接技法、接遇など）に積極的な事業所と、主に作業を中心とした訓練を行なう事業所に大別されており、相方をバランスよくとり入れた訓練、かつ就職後のフォローアップ（ジョブコーチ）の役割も担うことのできる事業所が求められると感じている。
- ・就労移行支援事業者が利用者を手放さず、同一（または同系列）事業所で運営している就労継続支援事業に移行させる実態が顕著である。
- ・就労移行の単価が高く、就労継続の単価が低いと就労できるができないかにかかわらず、定員がいた場合、就労継続事業の利用者をまわして、期間いっぱいになると就労継続にもどす方法をとっている所がある。
- ・多機能型事業所において、利用者に安易に就労移行支援事業の利用を勧め、利用期間満了後（1年の延長含む）、就労 B 型へ当然のように切り替える支援計画を立てているように見受けられる事業者があり、実績に見合う評価・報酬設定をすることが望まれる。
- ・多機能事業所では、利用者、職員ともに事業間の切り分けが難しい実態があり、就労に特化した支援とならない場合があり、就職者数の実績が少ない。支援力が向上しない一因ともなっている。
- ・1年延長の取扱いや暫定支給決定の取扱いについて近隣の市町村とも統一がはかれておらず、本市よりも審査が比較的甘い市町村が多いため、事業所から理解を得られないことが時々ある。
- ・知的では、就労支援事業を希望しない保護者が多く B 型利用を希望しており、増加する B 型事業利用者が課題。一般就労に対する意識の低い当事者、保護者（特に知的障害）への啓発がなかなか進まない。
- ・就労のためというより日中活動の場としての利用を希望し申請しているケースがある。

人材育成の課題

- ・施設対策に研修等を実施してきたが、支援力は、施設により大きな差がある。
- ・支援員の人材確保・スキルアップのため、働きやすい職場環境の改善と併せ、研修体制の整備が必要。
- ・障害者の機能回復は困難な面が多いので指導者に対する必須研修があったらよいのではと考える。
- ・就労移行支援事業の現状は、管内ハローワークから聴覚障害者や視覚障害者の就労実績が低迷している、との指摘があり、聴覚・視覚障害者への支援ができる専門性を持った支援員が少なく、支援の手が行き届かないという課題がある。
- ・就労移行支援の事業所と一般企業を結びつけるコーディネーターの体制を整える必要があると思います。

地域特性の課題

- ・市内に事業所が少なく、選択肢が限られる。事業所が増加しない原因として、利用者への就労移行支援の支給決定が最大 3 年間しかできず、腰を据えて就労支援がしにくいことと、利用者の多くは就労継続支援 A 型に移行する人が多いため、はじめから就労継続支援 A 型や B 型の事業所を立ち上げた方が

よいと考える事業所が多いことが考えられる。その人に合った作業内容や支援内容の事業所を選択できるよう、通いやすい場所に、多様なニーズに対応した事業所ができることが課題である。

- ・就労移行支援事業所が少ない(市内に1か所)。移行支援だけでなく就労継続などの事業所も少ないため利用できない状況にある。交通が不便なため就労場所が制限され、企業での就労が困難な状況にある。
- ・就労移行支援事業の対象となるケースが少ない上に、実際に就労移行支援をしても受け皿となる企業がなく、雇用につながらない現状がある。当市では就労移行支援事業が利用できない現状である。
- ・本町のような小規模自治体では、受入先企業の開拓がむずかしい現状がある。
- ・就労先に通勤する手段がない。
- ・自立支援協議会の圏域に就労移行支援事業所は山間部に1か所(車で1時間程)しかなく不足している。隣の市(圏域外)の事業所にお世話になっている。
- ・本町は精神障害者を対象とした就労継続支援B型事業所が1か所あるのみで、就労移行支援事業所はない。利用希望者は町外事業所を利用。今後町内に事業所数が増えることや利用者数の増加が課題である。
- ・地方のため、多種にわたっての業種がなく、障害者それぞれの特性をいかせない。
- ・当区では精神障害者、発達障害者に対応する就労移行支援事業所がたちあがってこない。
- ・社会資源がかたよらないようにすべきである。集中している市町村とまったくない市町村がある。
- ・自治体では担当者が異動するたびにサービス利用について覚えなおしになるため、年度によって取り組み方や実績に差が生じてしまうように思います。事業所との連携に加えて、他の自治体の担当者との情報交換しながら、制度やサービスについて理解を深めていきたいです。
- ・市内3事業所と就業・生活支援センターがインフォーマルな連携を組んで支援を展開しているがネットワークに行政の参画がない(自立支援協議会に就労部会等を設置の方向)。
- ・人材が豊富な都市圏に比べ、地方の小さな市町村ではもともと就労可能な人が少ないということがあります。単に就労移行支援の申請だけを決定していくと、決定人数が年々減少していくのは仕方ないことかと思えます。今後は相談支援の中で、いかにアウトリーチで就労可能な人材を掘り起こしていくかが課題となります。しかし、相談支援にしても、法で重要さは強調されますが、財政面では、市町村の負担が増すばかりで、なかなか思いきった施策を実行できないという現状もあると思います。

制度の課題

- ・特別支援学校を卒業後、直ぐに就労継続支援B型を利用できないことで、一旦は就労移行支援利用すると言った一般就労を積極的に目指さない利用者が増えている。また、作業所もB型より単位が高いのでB型と同じ作業内容(支援)をしても、就労移行支援で受けるケースが増えてきている。
- ・利用期間が限定されているため、単独の就労移行支援事業に積極的に取り組む事業者は少ない。
- ・就業した日をもって就労移行支援のサービス決定は取消となりますが、事業所いわく、就労定着までの期間には個人差があり、サービス取消後も支援を必要とする場合、地域生活支援事業の日中一時支援の決定をもとめられます。日中一時支援の本来の意味あいとは異なるため矛盾を感じます。
- ・そもそもの制度上の問題もあるが、就労移行A型、B型の住み分けが難しい。
- ・暫定支給決定機関を2ヶ月間設けているが、事業所側からは、「数ヶ月位なら、適しているのかわからない」との声もあり、そのまま継続して本支給決定に至るケースが多い。暫定支給機関終了前には事

業所から提出してもらう書類も多いため、事業所の負担も大きい。

就労・定着支援の課題

- ・就業・生活支援センターとの連携が不十分な事業所があり、能力があるにも関わらず就労に結びついていない利用者が多い。
- ・定着支援を必要とするケースが多く、現在の通所者と就労者との支援を行うマンパワーの確保が難しい場合がある。施設からの就労者は、施設が長期間ケアしている。就職後も施設の支援を希望するため、就労支援センターや就業・生活支援センターに引き継ぐことは難しい。
- ・本人が、就労移行支援事業所でできることも、就労先という新しい環境では、できなくなるということがあるので、就労移行支援事業所からいきなり就労するのは難しい。そのため、就労移行支援事業所→実習先→就労といったように段階を踏んで就労を目指す方がいいと思う。実習では就労に近い形で仕事を体験することができるそのため、就労へむけての課題や仕事でどういった配慮が必要か、また本人の良い点などを発見することができる。また就労先も実習されている方であれば、配慮する点などが初めからわかっているため採用しやすいと思う。しかし、現在、実習先が非常に少ない。そのため、実習先の確保が今後の課題である。就業・生活支援センターに実習先の開拓を進めてもらう。(新聞や広告で実習先を受け入れてもらえるような場所を募集する)
- ・本人の力量や技術にあった就労先の確保が課題と感じています。また、就労についての意識が無い、もしくは意欲が無い本人であれば能力があっても就労が継続しない、もしくは就労に結びつかないという状況も課題であると考えます。加えて、就労移行支援事業所が個別に就労先を探している状況があり、受け入れ先がある事業所と無い事業所で移行率が変化する状況があるようにも思われます。本来、就労に関する力がある利用者(以前に就労を経験している等)を受け入れる場合と、就労に関する力を強めて行く必要のある利用者(支援学校の新卒業者や長期在宅者)を受け入れる場合とで、就業率に差が生じている状況もあると考えます。
- ・就労移行支援サポート事業及びジョブライフサポート事業が今年度で終了するため、就労移行を促進させる事業の今後の展開を検討する必要がある。また、就労した障害者に対し、定着支援を行い、長く就労できるような事業を行う必要があると考える。就労移行支援から就労定着支援までの一連した支援を検討する必要がある。
- ・企業に対する障害者雇用制度のPRや周知・障害者の就労と併せて、住居、交通手段等の生活全般を一体的に支援しなければ就労につながらない。
- ・就労後の定着支援にはお金が出ない。

②工夫

事業所と他機関の連携を支援する取り組みの工夫

- ・市内の事業所に障がい者雇用に関するアンケートを実施して、状況を把握するとともに、受入れへの相談、職場実習への協力をお願いする(協力事業所のリスト化)。
- ・地元の各企業や団体への障害者雇用について、障害福祉サービス事業所の協力のもと、日頃より努力している。また消費者団体(生活クラブ生協等)の協力を得て、地元消費財の購入を通して障害者雇用促進を計っている。
- ・自立支援協議会において部会を設け、雇用の拡大に向けた地道な取り組みを行っている。
- ・障がい者支援施設の協力により、一般事業所への職場実習希望を取り、職場体験を広く行ない、一

一般就労につなげる。

- ・就労体験の発表会を開催して、関係者の理解を広げる。
- ・就労支援ネットワークの推進：おもな対象を知的・精神とする二つの障害者就労支援センターが中心となり、就労支援事業所、就労支援機関等とネットワークづくり、定期担当者会を開催し情報共有するほか、職員の支援力向上の研修会を行う。
- ・障害者雇用促進協議会：福祉と産業の連携を進めることで、障害理解と雇用促進に取り組んでいる。区が、産業団体、教育機関等、障害者就労支援機関とも連携し協議会を設置。企業対象に制度理解、障害理解施設見学等の講座を実施など、雇用促進への啓発活動を行っている。
- ・就業・生活支援センターへ、市単独事業として常勤職員 1 名相当分の補助を行っている。職場開拓支援員を雇用し、企業訪問を行っている。
- ・毎年障害者雇用支援月間である 9 月には障害者雇用就労促進フォーラムを開催し、市民や企業、学校などに広報活動を行っている。また市内では就労移行支援事業所が 32 か所(10/1 現在)あり、月に 1 回就労移行支援事業所連絡会が開かれており、問題共有、情報交換、などが行なわれている。
- ・地域自立支援協議会の専門部会である就労支援部会での検討とネットワーク構築及び関係機関の連絡会を立ち上げての同様のネットワーク構築と企業向けの障害者雇用啓発を主な狙いとしたセミナーを開催するなどして、企業就労を目標とした取り組みを工夫しながら行っている。
- ・就労支援センターは、場合により事業所の就職活動に同行するなど、事業所のバックアップを行って、全体で就労者数増に向けた支援を進めている。
- ・就労移行支援事業所との連携を深めて、就労を希望している者や職場定着を促進する必要がある市民との相談機会をつくるなどの配慮を行っている。
- ・障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所、ハローワーク及び行政等を含んだ自立支援協議会による各種プロジェクトをはじめ、各就労系事業所とも連携しながら、障害者の就労及び訓練の支援を行っている。
- ・障がい者地域自立支援協議会等の会議において、障害者就業・生活支援センター職員に委員等として参画を求めており、就業等に関する課題など必要時に議題提供頂けるように調整を図っています。
- ・ハローワークと障害者就労、生活支援センターと連携障害者雇用の促進を図る。
- ・相談支援事業部に就労担当を配置し、連携して、支援することにより、対応している。
- ・支援センターを通じて利用者の方のための支援者会議を開催し、その方の現状等を支援者で情報とし共有することでよい支援ができていると感じる。
- ・市立移行支援事業所の設置の際、就労支援センターとの連携を円滑に進めるため、センターに併設する形をとった。
- ・平成 23 年度中に、一般就労等をめざす障害者や就労中の障害者を対象とした、障害者就労支援総合センターを開設予定。
- ・障害者就労支援センター(市が NPO 法人に委託)が月例で開催する「障害者就労支援会議」にて、関係機関(サービス提供事業所、当事者、特別支援学校等)が情報共有や地域の就労支援システムの構築を目指し協議・研鑽をしている。市民活動支援センター(市内百貨店の 7 階に設置)の一角にあるコミュニティレストランは障害者就労支援センター事業として運営しており、障害者の職場体験の場として市内各事業所の施設外実習に活用していただいている。
- ・自立支援協議会就労部会にて、障害者の就労支援全体の課題について共有し、障害者就労の促進を図る体制を整備していこうとしている。
- ・今年度より圏域就労支援ネットワーク会議を県主体で立ち上げ、福祉・労働部門、商工会等参加のもと、

協議する場をもうけている。今後ネットワーク会議がどのように機能するかが課題。

利用者の支援の工夫

- ・利用者の病状安定のスキルアップを図り、有効な訓練を行ない雇用促進を図る為、事業所に対して利用者のアセスメント、評価を正確に行い、資料提出を求めている。
- ・各利用者のケースワーカーが利用者の施設見学に同行して、各事業所で行う作業種、職員体制、設備、プログラム等を確認し、本人の障がい特性に合った作業種の開拓が出来、就労に繋がられる実績があるかを一緒に確認するように努めています。
- ・支給決定の際2年間で就労に結びつく可能性について事業所に確認をとっている。
- ・障がい者の就職活動及び就労している障がい者の安定的かつ継続的な職場への定着支援を目的に「障がい者ジョブサポーター等派遣事業」を実施している。
- ・窓口利用者自身等が訪れた際、その方の能力や特技、特性を会話の中から探し、仕事の適性を判断し、企業などのニーズに合わせて、適応しそうな方を積極的に企業へ売り込んでいる。
- ・就労を希望する者、また支援があれば就労に結びつきそうな者については、就労移行支援事業の利用について情報提供を行っている。また、就労が見込まれるものが安易に就労継続支援B型を利用になってしまい就労の機会を逃すことがないように自治体側でもアセスメント等を行った上で支給決定を行っている。

実習機会の提供の工夫

- ・障害者雇用促進職場体験実習等受入事業：一般企業等への就労を目指す障害者に、実際の作業や職場生活で求められるルールやマナーを市役所で体験してもらう。また、職場体験を通して職業能力や社会性の向上を支援するとともに、障害者に対する一般市民や企業の理解拡大を図るもの。
- ・区役所内において職場実習を行い、就労移行支援事業の利用促進の一助としている。

人材育成の工夫

- ・本市において臨時職員として直接雇用する。
- ・提案事業加算：各施設における特色を生かした事業を促進するため、民間施設等から提案のあった事業に要する経費に対し助成する。
- ・障がい者就労支援センターにおいて、就労移行支援事業所に対し、その役割やジョブコーチ支援の実施について、研修を行っている。具体的には、就労移行支援事業所の職員のスキルアップや機能の充実を図る「就労移行支援事業所研修会」を実施しており、実習事業所の情報提供を行っている。
- ・区内施設等職員対象の就労支援者研修会において他区にある事業所長を講師に招いて講演を行った。
- ・市内の作業所及び市福祉課によるネットワーク会議において、賃金アップの研究を行っている。

事業所の支援の工夫

- ・障がい者施設への優先発注。
- ・実績加算：対象者を受け入れた場合に助成する。処遇困難者加算、重症心身障害者加算、送迎加算、機能訓練加算、入浴加算。
- ・支援体制加算：専門的な支援に対する職員配置等の体制について助成する。
- ・社会福祉研修の実施：障害者支援センターの障害者施設支援事業において、各種研修を実施。

- ・就労支援のための研究会をしたり就労支援事業所に定期的に訪問し、障がい者の様子を確認したり支援のあり方についてサポートしている。
- ・暫定支給決定→本支給決定時にアセスメント、個別支援計画、暫定支給中の事業所評価の提出を一律に求めることで、サービス利用の状況把握・事業所とのコミュニケーションを図るよう工夫。
- ・就労移行支援事業所より移行支援事業の期間延長の申出があった場合は、計画書の内容を確認し、障害区分審査会の意見を聞き、適正と認められれば、延長を行う支給決定を行っている。
- ・民間障害福祉施設等運営助成事業：指定障害福祉サービス事業者が提供するサービスの向上と、地域に不足する事業等を促進することを目的に、介護給付費等に加算して事業者に助成する。
- ・雇用実績につながる取り組みとして、事業主の障害者雇用へのためらいを軽くするための職業実習事業(市単費)→実習受入事業主に1,500円/日の協力金を支給。

企業への啓蒙・支援の工夫

- ・企業に対するPR活動(啓発パンフレット配布・施設や学校の見学会)。
- ・市の融資制度の中で、障がい者を雇用する中小企業者等に対し、施設の新設、増改築、設備導入に際して低金利融資を設け、斡旋している。
- ・市内の障がい者を多数雇用している事業者(工場)で生産されているチョコを市立小・中学校で購入し使用している。
- ・市道の清掃及び、市役所庁舎前の除雪を就労移行支援事業実施事業者に委託している。
- ・障がい者が生産する商品のPR(今後積極的に行う予定)。
- ・就労支援部会(月1回開催)で企業側からの意見を求めている。
- ・法定雇用率を下回る事業所を訪問市制度の主旨を説明し雇用の確保を図る。

③意見

報酬改定について

- ・良質な人材確保のため、継続的な処遇改善支援を行ってほしい。
- ・報酬単価の向上・利用期間(2年)の延長。

企業との関わりについて

- ・国、都道府県、区市町村契約の関連企業等を中心とした雇用システムを構築する必要有。
- ・国の障害者雇用施策の中で、企業ミットの付加価値を抜本的にUPしてもらいたい。
- ・企業に障害者を雇用することのミットを現状以上に増やしていただきたい。
- ・障害者雇用の枠を広げるよう企業への補助金制度の拡充。
- ・小規模事業者(一般企業)にも障害者の雇用率を定めないと、障害者の一般就労へはむずかしい。
- ・障害者雇用を行った企業に対する補助等の増額・障害者雇用率を守らない企業に対するペナルティーの強化。
- ・短時間就労やトライアル雇用等の活用による、一般就労にむけての取り組みの評価。
- ・法定雇用率が適用されない従業員数56名未満の事業所の雇用状況の提示を要望。特定就転困難者雇用開発助成金(持開金)制度では事前研修を認めていないので殆ど活用できないので改めて欲しい。
- ・障害のある方の就労については、就労を支援する事業者の育成とサービスの充実も必要ですが、雇用する側である企業等の理解と取り組みも同様に必要です。現在も多くの雇用施策が実施され、福祉制度の

見直しも進められていますが、実情に即した効果的な施策のさらなる実施を要望します。

- ・ 障害者を雇用する企業でも、助成金を受給できる期間が過ぎると障害者を解雇するという話を聞くので、その期間を延長するか、または、障害者を雇用している限りは受給できるようにする等、改善が必要。
- ・ 就労移行支援事業所に製品製作発注や業務委託をする企業には、その取扱額に応じて助成金を支給する等の制度を創設できないか。
- ・ 身体・知的・精神障害者は、皆障がいの内容がそれぞれ違うため、その特徴に応じた職種の提示。またどうやったら企業が対応できるのか企業側が安心して受け入れることができるための材料が必要。
- ・ 職場実習先への奨励金制度の周知を行い、企業等へ委託訓練制度等を活用し、就労移行支援事業所利用者の職場実習先として協力を得られるよう働きかける等の開拓・拡充を図っていただきたい。

制度について

- ・ 福祉施設利用者のうち 2 割が就労移行支援を利用という計画(案)は現状に合っていない。
- ・ 標準利用期間(2年)の取り扱いについて、再チャレンジが可能か否かの判断となる通知をしていただきたい。現行では可も不可も通知はなく現場では混乱している様子。
- ・ 様式を統一し、一般就労への必須項目をつけてほしい。
- ・ 障害福祉は、制度がめまぐるしく変りすぎ、市の職員としても苦慮しています。
- ・ 国の法律施行のスピードに施設整備のスピードがおいついていないように感じる。
- ・ 大阪府箕面市が取り組んでいる社会的雇用を国の制度として整備してほしい。現在は事業費を箕面市が全額負担しているが、トータルは削減できる上、障害者の生活費も確保できる。
- ・ 特別支援学校卒業生が能力に応じて就労移行、就労継続 B の選択が出来るように改正してほしい。
- ・ 障がい者のより良い生活のために各種制度の改正を行っていくのは理解できるが、それに伴う市町村や事業者の負担を軽減するための措置を拡充していただきたい。
- ・ 国では障害者雇用への施策を打ち出しているが、地方の企業にマッチングしていない場合が多い。障害者就労生活支援センター事業等の指定拡大。ハローワーク、労基署、雇用促進協会(旧)、職親連絡会などとの連携強化。労働省サイトの助成金の拡大。
- ・ 地域自立支援協議会の部会で研修を行う際の予算補助。
- ・ 工賃倍増計画を国の指導の基で積極的にすすめて欲しい。
- ・ 就労 B 利用の要件緩和措置を 24 年度以降も継続してほしい。
- ・ 現行の制度では特別支援学校等の卒業生は必ず就労移行支援事業を経ることとなっているが、特別支援学校のカリキュラムでは在学中から就労に向けた体験、実習を企業や福祉サービス提供事業所で行っており、就労のアセスメント等に取り組んでいる。就労移行支援事業を必須とする仕組みが現実的でない。在学時からの就労への意欲の向上のためにも、特別支援学校のカリキュラムと連動した仕組みを作ることが必要。
- ・ 当区では、就労者の元所属施設が、区就労支援センター、障害者就業・生活支援センター、東京ジョブコーチ等を活用しながら支援を行っているが、報酬的な担保がないため施設の人的負担だけが増え、十分な定着支援・就労支援ができないなど影響がでていいる。施設が継続的な定着支援を担う役割を制度のうえで明確にし、それが実行可能な人員体制が保証されることで、一層就労が進むと考えられる。
- ・ 一般就労へ移行するには、2 年(3 年)以上の訓練が必要なケースもある。利用期間終了後 B 型に移行すると、一般就労への可能性はかなり低くなってしまふ。(B 型の中で就労支援を継続させることは無理)制限は必要だが、長時間をかけ一般就労を支援する仕組み(制度)が必要と感じている。

- ・就労体験時からジョブコーチが活用できるような仕組みや、就労支援センターを市町単位で設置できる仕組みがあればよい。
- ・就労移行支援サービスの標準利用機関を延長し、障害者個々の特性に対応できる訓練期間が設けられるよう検討して欲しい。
- ・移行支援事業を利用する前に、社会性(コミュニケーション力等)や生活状況を見極めをする“訓練機関”といったものがあれば望ましい。また、一般就労することができなかった利用者が「A型」や「B型」にすぐ変更するのではなく、“なぜ一般就労できなかったか”をフォローアップする体制を制度的に整えていただきたい。
- ・就労移行支援事業の標準利用期間を廃止し、代わりに報酬単価を引き下げる(例えば、3年目からは基本報酬×80%とする等)形にしていきたいです。また、就労継続支援 A 型にももっと強力で目標設定を事業所に迫るような仕組みが必要で、前述の様な形で、就労継続支援 A 型も就労移行支援に準ずる形で再設計していただきたいです。
- ・積極的に一般就労を希望しない障害者にも、就労移行支援事業を利用しないと就労継続支援が利用できないことについて改善して欲しい(長年引き籠っていた障害者に日中活動の場を提供したい)。
- ・障害者の決定雇用率を引きあげるとともにもっと就労移行制度が広く認知され、受け入れ先が増えるよう国からも広報を行ってほしい。
- ・今まで福祉・介護・相談など障害者福祉を中心に運営してきた法人等が就労支援事業を行うことになるので、障害者支援は専門的にできるが、労働関連の専門支援には技術が乏しい。ここを、回避するために労働関連部局を中心に就労支援事業の整備を進めていく、もしくは福祉、労働の両方の専門スタッフで構成できる障害福祉サービスを作っていく必要があるかと思います。
- ・平成 24 年度から、就労 B の移行措置が終了し、一定の場合を除いて就労移行支援を経なければ就労 B の決定ができなくなるが、現状では受け入れ可能な就労移行支援事業者が不足しており、定員の確保や障害者本人の特徴・性格に合う移行支援事業所の選択は困難である。当分の間は、就労移行支援を経ずに就労 B の決定ができる措置を継続してほしい(そうでないと、卒業後の日中活動場所を失う方が出るおそれがある)。
- ・標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する場合、障害者自立支援審査会の承認が必要であるが、明確な判断基準がないため、審査員が更新についての要否判断に苦慮している。国として、更新に係る明確な判断基準を示してもらいたい。
- ・就労移行支援事業については、利用終了後に移行先の資源(企業)があることを前提としているため、移行できる資源(企業)がほとんど無いような地域の場合、事業の目的は理解できるものの、事業そのものが地域で成立しないことから、就労継続支援 A 型及び就労移行支援 B 型の支給決定等に支障が出ています。このことから、現状の障害福祉サービスのうち就労系サービス(就労移行支援・就労継続支援 A 型・就労継続支援 B 型)についてはその関連性も含めて将来的に再構築の必要があると考えます。
- ・施設設備助成や就労移行支援加算の増額など事業所が参入しやすくなるような制度創設をお願いしたい。
- ・就労移行支援事業が 2 年間という有期限で就職の準備が整うか、再度検討して欲しい。

地域の基盤整備について

- ・障害者の就労については、制度改善と並んで景気や雇用情勢に影響される面が健常者よりも大きく、

特に、地方においては顕著。

- ・町単独で基盤整備は難しく、広域等で整備をすすめるなど県主導でお願いしたい。単純に雇用率で物を言う前に、受け入れ側への認識、心構えなどの啓発にも視点を置いてもらえるとお互いのためとなると思います。
- ・障害者雇用率を達成できず、納付金を支払う企業も多いと聞きます。障害者が通勤できる交通網の整備をお願いしたいです。
- ・財政状況の厳しい当市をはじめとする自治体では職員数、予算を極力抑制してきており、障害福祉サービスをはじめとする各種支援制度の給付費の負担や、システム改修費、事務費、人件費が増加すると更に財政状況が厳しくなる。現在でも自治体の財政格差により、市町村独自の支援サービスに差があるが、今後、更なる負担の増加により、独自の支援が不可能となるとともに、他の社会保障費の増加も加わり自治体全体予算が逼迫するものと考えます。

就労支援について

- ・就労移行支援の共通プログラムがあれば、新規や小規模の事業所も取りくみやすいと思われる。
- ・一般就労で雇用されている障害者は、労働能力の高い方ばかりである。障害の個性に合わせた多様な雇用形態をつくっていく必要がある。
- ・一般就労において、「短時間勤務の正規雇用」など、多様な雇用形態の制度が充実していく中、就労移行の現場においても、短時間利用者を午前・午後で2回転させるなどの工夫があってもよいのではないかと。また事業者の従業員も土日祝を含めたシフト勤務で対応することを前提として、1月あたりの延べ利用人数を「利用定員 X23日」に限定しない、多様なサービス提供の形態もあってもよいのではないかと。その際、定員超過利用減算の適用において、多様なサービス提供の形態やサービス利用率の現状を勘案されたい。
- ・利用希望者から将来的に就きたい職種の希望はあるが、そのプログラムを行っている事業所がなく、利用を断念するケースがある。障害者にとって就労移行支援事業は一般雇用に結び付く一歩手前の訓練であることから、障害者が多くの職種を選択出来るような事業所体制を構築してほしい。
- ・高い実績を上げている事業所について、講演等で紹介していただくと、他の事業所及び自治体の理解が深まると思います。
- ・企業就労を希望する障害者にとっては、移行支援事業所ができたことでチャンスが広がったと思います。
- ・就労を目指すなら、障害福祉サービスだけでなく、教育制度との連携が必要と考える。
- ・当市の現状は、うつ病等精神科疾患により休職する方が多く、ワーク支援を行う事業所を支援機関が訪問する機会は必然的に多くなっている。今後はワーク支援を行う事業所に「ワーク加算」等の公的手当加算制度を設けていただくと、職場定着支援も行うことができるのではないかと考える。
- ・就労移行支援事業者のスキルアップや事業所間連携のあり方を検討するネットワークづくり活動費用にかかる補助金制度の創出（大阪府による「就労支援ネットワーク構築事業」にかわるもの）。
- ・就労移行支援を利用しても、その先の就職先が知的障害者の方のためのものが多く、身体障害者の方のための働き口が少ない現状が気になります。どんな障害をお持ちの方にも気軽にサービスを利用できるような事業となったらいいと思います。
- ・就労移行支援 B 型の利用にあたっては、就労移行支援事業の利用した結果を踏まえ判断するとあるが、事業所が少なく非常に困難である。就労移行支援事業所の現状より、経過措置の期間延長を検討してほしい。
- ・就労継続支援を希望する若年層の方に、一律に就労移行支援事業適用させる運用は見直していただ

きたい。

- ・障害者に限らず、雇用情勢が社会全体で非常厳しくなっている中で数値目標だけを掲げて支援を展開していく現状については支援する事業所、事業を利用する者にとっても、負担を強いるものだと考えています。利用年限の柔軟化で手厚い支援スタッフの整備、就労後の支援体制の強化が必要と思われる。
- ・平成 24 年度以降の高等部卒業生の進路として、就労継続支援 B 型を利用したい場合、就労移行支援の利用がないと支給決定できない仕組みとなっている。しかし、個々の障がいの程度は様々であるため、必ずしも全ての人が就労移行支援事業を利用して、一般就労を目指せるわけではない。また、就労移行支援事業所は、就労継続支援 B 型事業所に通いたいと考えている人に対してもアセスメント等を作成せねばならない。長期的な視点にたつと、就労移行支援事業所は事務負担が増え、利用者の入れ替わりが多く安定した給付費を見込むことができないし、利用者にとっても、適当な支援が受けられるのか疑問である。
- ・まだまだ就労移行も就労 A の事業所も地域にない状況であり、H23. 10. 1 に圏域に就業・生活支援センターが設置されたので、これから活用していき、障害者の就労を支援できる体制づくりをしていきたい。
- ・支援学校卒業後就労移行支援を経ずに就労継続 B を希望する人が多く、H24 年以降一般企業就職を希望しない人も就労移行支援を利用しなければならないことを保護者・本人に説明しても納得してもらえない。
- ・保護者・本人の進路選択は、①作業や利用者との関係が本人にあうかどうか②長期間落ちついて通えるかどうか主なポイントであり標準利用期間が 2 年の就労移行支援は選ばない方が多い。
- ・個別支援計画の作成にも各事業所間で専門性に差が明らかにある。サービスの継続の希望の再アセスメントをする。時間、機会、余裕が行政にはない。本来なら、暫定支給決定期間中のアセスメント等に基づき標準利用期間の範囲内で、個別支援計画を交付すべきであるが精神障害者の領域は、未知数で逆に就労についてのトラブルも多い。

職員体制について

- ・当事者個々の特性によって、就労状況も異なることから就労移行支援事業所の役割は多岐にわたる状況です。そんな中で、障害者就業・生活支援センターの役割は非常に大きい存在である。しかしながら、現在の職員数では支援が行き届かないと思われれます。移行支援事業所とともに、職員の配置要件を見直すことが必要だと思います。特別支援学校の教職員も、生徒への就業に関して意識が徐々に変わってきているように感じるものの、高校を卒業してすぐに就職をさせるには、あまりにも、精神的な成長及び体力的なことを勘案しても十分とは言えない。ということは、教育プログラム及び支援学校高等部の位置づけなども同様に検討する必要があるのではないのでしょうか。福祉部分だけではなく、教育部門の専門学校(大学)的な位置づけも検討することも必要ではないのでしょうか。
- ・企業側が民間のジョブコーチを受け入れ易い体制づくりをしてほしい。
- ・障害者の就労に際して、ジョブコーチ支援の充実を図って欲しい。
- ・就労移行支援業務を進めるのに当たっては専門家(相談支援員等)を育てるのも必要ではないか。

定着支援について

- ・就職後の就労移行支援事業所による定着支援についても、何らかの加算の対象となるように検討して欲しい。

- ・現在のアフターケア体制については、障害者就業、生活支援センターが位置づけられているが、個別のケースワークと広域を対象としたソーシャルワークの両方が求められており、予算規模に比して、明らかに過重な役割を求められている。ケースワークとソーシャルワークの機能を分化させた事業設計とすべき。また、就労移行支援事業においても、就労後のアフターケアについて、出来高払いの報酬体系になっておらず、あいまいな位置づけになっているため、出来高払いとした上で、期限設定など(エントリスで対応していく必要のあるケースもあることを踏まえて)きめ細かく見直すべき。

【資料編】アンケート自由記述

事業所アンケート

①課題

利用者の募集の課題

- ・特別支援学校卒業後の利用者が全般的に少ないと思われます。
- ・A型利用が増えてきて就労移行希望者が減ってきている。
- ・対象となる利用者が減少していき、継続して高い雇用率を維持出来ない。
- ・人数の確保。すばらしい人から就職するので育てていくのが大変。
- ・新規利用者の開拓確保にも人手がかかり本来の就労支援業務にも支障が生じる。
- ・せっかく就労を決めて気持ち良く送り出したいが利用者の確保がすぐにできないので運営的、作業的に厳しくなる。
- ・多くの精神障がい者自身、家族、主治医等の医療関係者が、一般就労には極めて慎重な場合が多く、対象者が限定され、定員を満すのが難しい。
- ・当就労移行支援事業所では、年間に数名の就労者があり、当面の利用者確保は大丈夫ですが、数年後を見据えた場合に、継続して利用者を確保できるのかという懸念があります検討している。
- ・就労移行支援事業開始時にB型から移行支援への参加希望を募ったところ、就労可能者(施設側の見込み判断)が移行支援には応募せず、就労見込みが低い方の多くが就労支援事業に応募されるケースが目立った。移行支援を受けないと答えた人へのヒアリングでは、しばらく様子を見てから参加するが多かった。理由としては、期間経過後就職できなかった時の行先が不透明(元に戻れる保証がない＝他の施設に異動)で不安になる。結果、1年半経過しようとしているが積極的に職場実習を受けようとならないため今後の展開に憂慮。もっと就労能力のある人に積極的に参加してもらいたい。
- ・区の事情から、就労が適当と思われない方の入所も多く受け入れており、就労移行支援事業本来の「就労支援」に全力で当たれないことが大きな課題。
- ・特別支援学校を卒業したばかりの利用者は、障害程度区分が2以下と判定されると就労移行支援サービスを利用する場合は殆どと思うが、この判定には精神的不安定さ、利用者間トラブルや暴力性などが評価されないままに就労移行支援を利用しなければならない利用者が相当数いると思われる。現在の区分判定が利用者の就労可能性を評価するものでない以上致し方ないにしても、そのための支援に従業者が追われ、就労に向けて頑張っている利用者の訓練に従業者の支援が十分に注がれていないこともあるように思われる。
- ・通所希望の障がい者は、移行支援、B型事業として通所を希望するよりは、訓練の内容が何かを選択し希望するケースが多く、相談を受けていく中でB型事業の希望ではあるが、移行事業の訓練を行いたいなどの希望のズレが生じ、対応に困る場合がある。
- ・就職者(退所者)の数に入所者が追いつかず、定員不足となっている。特別支援学校、ハローワーク、就業生活支援センターと連携を組むも、定員不足は解消できない。

利用者減による経営の課題

- ・安定した利用が難しいので(人数が少ない、利用期間もそれぞれ)安定した収入につながりにくく、人材の確保へ影響します。
- ・就労し、施設を退所していく利用者が出ると、事業所としては欠員が増えることになる。定員がすぐに

補充できないことが課題である。

- ・事業を継続する為には利用者確保が大きな課題となっている。就職を目指す障害のある方は相当数いるものと考えていたが、現実には定員不足である。これは他の事業との関係もあり、仕組そのものに問題があると思う。
- ・利用者が一人抜けるだけで、給付費の収入減が大きい。利用者にたくさん就職してもらうことにより、その事業所を利用したい方が増えることも考えられるが、しばらく実績を積んでの話なので資金の確保に不安がある。
- ・利用者のニーズに応えるべく就労実績を上げれば上げるほど、その後の人員確保が難しくなり、運営に支障をきたす結果となる。
- ・実績に対する加算であっても定員が空いていると恩恵を受けられない。
- ・就労への移行率が全国的に低いのも経営の面を考えると納得出来る。
- ・利用者確保が順調に維持出来なければ、リスク(特に人件費)をしょった運営になってしまう。
- ・2年間という短期間であり、また流動的運営の為、安定した事業取組みが非常に難しい。質を担保させると利用者の数を絞ることになりまた就職率は向上する為経営を圧迫する。利用者の枠を拡大すると質の担保が難しくってしまう。
- ・就労移行支援事業においては、今年度半年で定員の半数が就職。一方、利用者が同数確保できず、入所者と退所者のバランスがとれない。正しい事、利用者の望む支援を行っているにも関わらず、成果を出せば出す程、運営が厳しくなっている。

利用者の支援の課題

- ・全く想定外の障害の人を受けて・・・いつも悩まされて励ましていく過程を、いかに忍耐してクリアしていけるか伸ばしていけるか、楽しませてあげられるか、課題は山ずみです。
- ・主として精神障がいを対象としているため気分の波があり、その波に対してどれだけ対応できるかという所が課題。
- ・知的障がいの方中心の支援プログラムであり、精神や発達障がい者に対する支援スキルやプログラム不足。
- ・多機能型故に他の事業ともに独自のプログラムを示せない事業そのものが特色を出せていないのが課題。
- ・技術や資格・専門職等、就職に必要な条件がきびしい企業が多いため、現在行っている訓練では就職するのが難しい部分が多い。
- ・多機能型運営を行っており、就労移行支援事業への支援プログラム、実習先の開拓、採用に向けての訓練等、十分に取り組めておらず、旧法時代の作業支援中心のプログラムから脱却できていない状況である。
- ・利用者の年齢層の若年化による、訓練プログラム等の見直し。
- ・当事業所は身体障害・知的障害・精神障害者を対象としている。もともと身体障害者授産施設であったので身体障害者や軽度の知的障害者支援には得意な分野であった。現在は精神障害者の方の利用が増えてきており、その支援方法について力を注いでいるところである。今後、更に高次脳機能障害者や発達障害などの自閉症[※]・トラム障害者の支援が必要となると思われる。その適切な支援のあり方を構築することが重要である。
- ・社会はまだまだ厳しく、その事に耐えて、続けて働けるような育成が大切だと思う。

- ・施設内生産活動が忙しく、就労の為の学習が遅れている。
- ・障害支援において有益であろう事を進めるにしても、それなりの金額がかかる。パソコンを数台そろえるだけでもまとまったお金がかかる。
- ・利用期間中は無収入となるため、利用者の生活の安定を図るために、早期の就職を実現させたいが、現実には困難な状況にある。
- ・就労移行事業所として独自のプログラム作成・他事業所との差別化を行い、個々に合った就労の方法を見つけていく必要がある。
- ・計画的な就労移行プログラムを持っていない。
- ・就労移行事業所に入所される利用者は、最大3年が利用期間の目安となっています。ただ実際、就職にたどり着ける方は半分程度。その状況の中、現在3年目を向えている利用者が果たして今後残された半年で就職できるのか、その後彼らはどのように事業所を利用していくのが大きな課題となっているように思います。

利用者の就業意識の課題

- ・利用者および家族の「就労したい」という気持ちをどれだけ強められるか、また継続できるか
- ・利用者が就労を希望していない。
- ・本人がどれだけ就職したいか、又、就職したいと思って実習を実施しても「しんどいから」と言ってやめてしまう。本人のやる気をどう出すかが課題
- ・働く事への意欲について、常に利用者さんに意見を聴く必要がある。
- ・環境の変化が苦手な今の場所ですと働きたいと希望する人が以前に比べ増えた為、就労に対する意識を維持していけるような支援が必要となっている。
- ・利用者、親共に現状に満足していて、将来を見通すような行動、提言がみられない。後見制度を取得する様子もなく、国に守られている、という安心感が否めない。
- ・休職中者もしくは軽度の精神障害者は、移行支援の手続きをしたがらない。「何かしたいんだけど、調査うけたりとなると、ちょっと…」というケースが多い。
- ・病識の乏しい方が多く事業所を利用していけば就労できると考えている方が多い。又、反対に就労できるのに発病時の辛さや過去の苦い体験を思い出し、通所していれば満足の方がいる。医療、地域、福祉が本人に病気の部分を伝え、寛解時期を伝え、自立する支援をやっていけたらいいと思う。
- ・施設側で実習から就労と結びつけても、本人が就労直前に断ってしまうケースがあり、本人の意志確忍が不十分であることに気づいた。その辺を今後、十分留意しながら、進めていきたい。就労についてしっかりとした気持を持てるよう利用者を育てて行かなければならない。
- ・当事者の就労意欲の低さがあり就労意欲をもってもらうことに難しさを感じます。
- ・就職または移行支援を経験しないとB型に入れられないため、本来対象とならない方が、移行に入所するため、就労率は低くなると思われる。

利用者の生活安定の課題

- ・就労のためには、その基礎となる生活を安定させ、職業生活を確立させなければならず、利用者は自身の生活の変革が求められる。就労という目標に向けての取り組みのなかで、新たに明らかになった生活上の課題やニーズも多く、支援の方向は就労に向けて前に進みつつも、横への広がりも必要であると感じる。想像以上に医療や生活面における関係者の協力や関係機関との連携が不可欠で

あり、「地域における生活支援体制が整備されなければならない」、「就労移行支援事業所だけでは困難である」と痛感し、現状では生活上の支援に時間や労力が費やされている状況である。そのほか、利用者の確保が思うように進まないため、経営面のみならず、支援プログラムや支援体制などにも影響を与えている。

- ・就労したいという希望があっても、生活実態、特に経済的に安定しない利用者も多く、工賃保障が望める事業所の利用に流れる傾向がある。

家族の意識、家族支援の課題

- ・働く場（訓練）は、提供できるが、家族間での問題が多い。将来の自立に向けての家庭内でのコミュニケーション不足。
- ・家族支援の不足傾向が強い。
- ・家族支援はボランティア？事業所としては、利用にはならないのか？
- ・入所施設を利用されている方々の意識としては（特に保護者）“終の棲家”的な意識が強い場合があり、既得権益（永久に入所していただける）が守られている現状では、本人に可能性があっても保護者の意識の変革は困難であり、障壁となっている。
- ・家庭の支援の弱い利用者を支援しているケースが増加。
- ・就労継続支援 B 型の利用が、就労移行支援の利用を前提としているため、多機能型の当施設の場合、B 型を希望しつつ移行を利用するという「B 型の入り口」としての利用が目立っています。そのため、ご本人には就労意欲を育てる支援が必要ですし、ご家族には就労の可能性に着目してもらおう対応が必要とされています。
- ・利用者だけでなく、その家族も今更就職しなくてもいいという気持ちが強いため、支援しても効果がうすい。学校を卒業してから就職を考えるのではなく、もっと早い段階（中学～）から「将来は働く」という意欲をつけられるように流れを作れないか。

利用者の定着支援の課題

- ・就職後のアフターフォローについて、就業・生活支援センターに引きつけない事例がほとんどです。逆に就業・生活支援センターから紹介いただいた方は連携しやすさがあります。
- ・就労移行後の職場定着支援は相談支援事業者に担ってもらうことが期待できません。そもそも既存のシステムに職場定着の業務を兼務させるのは無理だと思います。職場定着まで就労移行支援事業者にかかせるのが妥当だと思います。
- ・利用者の就職後の定着支援に係る人員体制について、関係機関との連携が上手く図れず、なかなか引き継げない現状がある。
- ・就労後の職場での定着率を上げる必要があり、障害者就労・生活支援センター等の地域の機関と連携を図り支援を行うが、限られた人数で年々対象者が増えていく現状においては、支援者側にも限界がある。更に支援機関・支援者数を増やしていく必要があると思います。
- ・就労支援では、職場定着を目標にしているが就職した後のフォローアップが上手にいけないのが現状です。本来は、就職までフォローした事業所が定着のフォローアップをする必要があると思います。しかし、施設外支援の対象にならなかつたり、また助成金も小額になつたりと事業所は力が発揮できません。利用者・ご家族を継続に長いスパンで支援し、企業への定着を図っていきたくと考えています。

- ・就職した後、2年以上経過しても定期訪問を実施している。課題を持っている方もいるため、第一号職場適応援助者助成金以外での助成金がある。
- ・例年 50～80 名程度の退所者を出しているが、主たる対象者である高次脳機能障害者は、変化に弱いという特徴がある。従って、職場の人事異動で上司や仕事の分担に変化が加わると不安定になることがありうる。半年間で、就職(復職)後の定着が図られたとしても、安心できない。半年超過後のアフターのニーズも多く、年々アフターの対象者数は、肥大化する一方である。
- ・定着支援について、就職後 1～2 年経っても支援が必要な方が大勢いる状況。
- ・就職後のフォローアップが、法律で定められている 6 ヶ月という期間では短い。
- ・継続的なフォローが必要な方の場合、施設(事業所)側がボランティアでフォローを行っている。また、就職する人数が増えると、フォローする人数も増えるため、フォローする側でマンパワー不足となっている。
- ・職場定着支援が報酬対象とされていない。
- ・精神障害者の場合、病状の変化の状態により就労を継続することがむずかしいことが大きな課題となっている。

職員体制の課題

- ・マンパワーが不足しているが、これ以上増員すると赤字が増加する。
- ・1号ジョブコーチがまだいないので、フォローアップの部分でやや課題がある。
- ・現場と実習業に配置するスタッフの確保が大変
- ・マンパワーが不足しているため、雇用実績の向上を底上げするのは困難な状況で、現担当者以外に人材育成をするのは厳しい状態。
- ・支援者が専門とする障害以外は支援しようとしにくいこと。
- ・職員の配置が少ないため、個別の支援が出来ていない。
- ・なによりマンパワー不足です。質の高い人材を必要とする職でありながら、報酬単価が低く、そのような人材を確保できていない。
- ・優秀な人材を採用したいとしても、給与の面で折り合いがつかない。
- ・スタッフを正規職員で雇用できる程の利用収入がない。
- ・現行の報酬単価では、人員確保と育成には限界があります。
- ・施設外支援も職員の引率なしには企業側もなかなか受けてくれない事も多いので、職員体制的にも限界がある。
- ・6:1の職員配置の中で、職員が支援と職場開拓や関係機関との調整等までの働きかけ、取り組みをするというのは、日常的には現実的に無理がある。
- ・一人の職員が抱える仕事量・仕事の種類(就労や生活支援、家族支援、地域支援等々)が多くなってしまう。
- ・就労移行支援をしながら、日中活動を行っていく難しさがある。
- ・ジョブコーチを4名(各事業所2名)配置しているが、就職者が80名をこえつつあり、そのフォローアップ(職業生活の支援)に、ジョブコーチの活動時間の50%をこえる対応をおこなっている。過重な労働になっていることを感じている。
- ・就労支援員が専属として活動できず、作業指導が主になっている(納期に追われているため)。
- ・利用者の障害特性や社会経験の有無等で支援計画が大きく変わってしまうので、一人の支援員で複数

の利用者に対応するのが難しい場面がでてくることもある。

- ・就労支援員とジョブコーチの兼務ができないので人員配置が難しい。

職員の人材育成の課題

- ・発達障害や精神障害という専門的な知識を必要とする利用者が増えている中、職員の専門性が追いついていない。
- ・精神障害、発達障害などこれまでの知的障害者とは違う特性の利用者が増えてきた。その為、職員の相談支援力のアップ、特性の理解と就労へ向けたプログラムの見直しが必要となった。
- ・視覚障害者の支援者がいない。
- ・就労支援ができる職員がなかなか育ちません。
- ・職員が就労支援する為の素養を醸成する研修(マナーや電話対応など)の充実が課題。
- ・訓練トレーニングで面接・接遇・マナー・パソコン等を実施しているが、職員の力量不足が感じられる。
- ・IT関係の指導人材が得られない。
- ・就労支援には知識や経験の積み重ねに加え「センス」も求められる。その「センス」の芽を引き出し育てる難しさを感じる。
- ・就労支援の経験者は少なく、新規採用するとゼロから育成していかなければならないので、時間も費用もかかる。
- ・旧法の職員は福祉ベースの人ばかりなので営業的な実習先や、企業周りなどの仕事が苦手もしくはできない人もいる。
- ・ジョブコーチ資格職員を有しながらも、当施設の利用者に反映されずに困っている。
- ・広報や特別支援学校への営業活動など非福祉的な事柄が多く、それを担う人材を育成していく為には時間を要する。
- ・職員も成長していかなければいけないが、社会情勢・環境も要因となっている。

他機関との連携の課題

- ・福祉、医療の関係機関はもとより、企業と出会ったときに障害者のこと、就労支援のことをどう伝えるかはとても大切なので、何をどのように話すか、どんなパンフレットを作るかはいつも気を付けるようにしています。どのように伝われば「障害者雇用」に希望を見出してもらえるかを考えています。
- ・障害者雇用について企業側への働きかけを強化する為には、関係機関との連携をどう図ってネットワーク作りしていくか今後の課題である。
- ・民福連携をもてる企業を見つけること。
- ・市町村窓口、又は、特に市町村委託事業所との連携不足。
- ・事業所内だけでの就労・求職活動には限界を感じる事が多い。今後、市内の他事業所との情報交換、官公庁との連携等、外部での折衝を大切に、視野を広げていきたい。
- ・労働行政や企業と連携した職域開発が課題。
- ・就労を促進できるような制度を熟知していないので、ハローワーク等との連携を強化し、学習をしていく必要がある。
- ・ハローワークに企業開拓を依頼していたが、自己開拓したほうがよりスピーディーにより幅広い開拓ができるのではないかと考え始めている。ハローワークの担当者によって協力姿勢に温度差がある。

- ・チーム支援を地域で行いたい、行政とハローワークがなかなか動かない。
- ・就業・生活センターがフォローアップを担うとしているが信頼関係や基礎訓練の状況等が分からずに支援がひきつげる訳がない。
- ・就業・生活支援センターと連携を図っているが、センターのマンパワー不足で動きが悪い。
- ・相談支援センターの役割は何か。大きな予算を使ってあまり機能していない。それが一般にはよく知られていない。
- ・就業・生活支援センターの人員が少なく、卒業し6ヵ月後に事業所からセンターに支援を引き継ぐが、十分な支援がもらえず、不安定になる人が多い。

受け入れ先の企業との連携の課題

- ・就労事業と企業との接点が少ない。
- ・企業、福祉サービス事業所ともに、互いがどのような立場で利用者を支援しているのか「企業にとって必要な人材は?等々」知りあう場がほしい。
- ・就労移行事業所側の努力不足もひとつの要因であると思うが、都会に比べると企業の絶対数が少ないし、理解(障害者雇用)している会社も少ない。
- ・障害者を受け入れてくれる企業が少ない。
- ・障がい者を雇用する企業、事業所が少ない。体験実習の場すら提供に困難を示す所がある。障がい者への先入観理解を進めていく必要がある。
- ・障がい者の雇用経験がない企業の担当者は例えば知的障がい者と実際に接すると想像以上に幼稚さなど色々な面を見ることになり驚いてしまい雇用に発展しない。障がい者を理解してもらうことは難しい。
- ・障がい者雇用に関心のある企業の発掘と、企業への働きかけ。(なぜ施設側から働きかけをしなければ雇用に結びつかないのか)
- ・一搬就労が困難な状況が多々あり就労支援センター等の機関から紹介があってもその企業が障害者雇用に対して真剣に考えているとは考えにくい受入状況だったことが何度かあり「補助金が目的?」と思わざるを得ない残念な事もあり「就職して・一生懸命仕事をして・お給料をもらって」と働く意欲を持っている障がい者が一日の実習トライアルの報告の時、昨日も今日もただ座って何もしなかったと言ってきたことがありました。
- ・知的障害者を雇用する自治体が少ない。これでは企業に知的障害者を雇用してもらうにも示しが見つからないと思う。
- ・作業能力の高い軽度の知的障害者の就職が増えているため、企業が障害者雇用をする際に求めるレベルが徐々に上がってきている。そのため、中～重度の障害者にとって就職できる企業(特に特例子会社)が少なくなってきている。
- ・企業側で“カウント数”としてしか当事者を見ていない企業もあり、人材育成よりも使える障害者が欲しいというケースが増加している。
- ・企業全体が不景気なので、重度障がい者からの雇用を求めている。軽度では就職に結び付かない。
- ・知的、身体、精神が同時に企業の職場実習をした時、身体の方を雇用する場合があります、精神障害者の雇用が難しい。(障害者個人の能力の問題、精神障害者への理解不足)
- ・協力企業を政策的に生み出し事業所との調整を行う必要あり。どのレベルに達すればマッチング可能かなどというガイドラインを示さないと全くの無法地帯。

企業開拓の課題

- ・特別支援学校などの教育機関が障害者雇用を実施している企業を抱えており事業者が参入しにくい。
- ・地域の企業との情報交換を行い、企業が求めている人材と、事業所として、就労につながりやすい支援のマッチングを行うこと。また、1人も障害者雇用をしていない企業への障害者理解についてのアプローチも必要だと思う。

訓練期間の課題

- ・現行制度上、事業所の標準利用期間が24ヶ月と設定されているためこの期間内で就労に結びつけていくことが非常に困難であり、多機能型の事業であるため就労継続支援(B型)事業を利用している人との交替により事業の継続を図っているのが実状である。
- ・利用期間が定められている為、2年間で就労できない人は他のサービスを利用しなければならない。ケースによっては、ずっと移行支援を必要とする方も存在する。
- ・地域によって就労する場所の数の違い企業の考えの違いがあるので2年で就労させる難易度が違うと思う。利用者への配慮など考えてほしい。就労移行終了後に就労できなかった利用者の対応を考えてほしい。
- ・就労移行支援を利用できる期間が短すぎると思われます。短期間の中で就職することはとても難しいことで、本人、そして私たち事業所の負担、精神面の負担は大変なものだと思います。
- ・高次脳機能障害を持つ方が多い当事業所で、就労に向けての作業訓練等で機能向上は見られるが、総合的に時間がかかり、将来継続して就労を目指すのには、現在の就労移行支援事業の制度になじまないこと、多機能で事業別プログラムで行うことが難しいこと、移行希望者の減少等で事業縮少がみられる。今後、継続B型支援で利用者に合わせた移行支援を行う計画を考慮中。
- ・利用期間終了後の行き場(利用者の)が見えない。
- ・就労移行支援事業の有期限(2年間)を再検討していく事と、失敗しても戻れる場所を確保する為にも、この事業を何度でも再利用していける制度にすべきだと思います。(サービス利用単価の格差を少なくしていく事も必要)
- ・通所開始時の学力、体力、作業能力等個人差が大きく、一律に2年間のサービス提供ではとても時間がたりません。一般の人でも中卒後3年高校で学習し、それでも就労が難しいのに、障害がある方たちに、2年のサービスは短いように感じます。
- ・2年間という期限の中で就労への知識・技術を習得し、面接における訓練等を行うとなるとかなり詰め込んだプログラムを実施しなければならない。期限が近づくと本人の焦りが出てくる。

事業所運営の課題

- ・授産活動の中心になっている利用者が、就労移行を希望し、就労すると、授産活動に支障がでる。
- ・授産収入を上げなければならない一方で就労移行を考えなければならない事は非常に難しい。
- ・訓練のため事業所で一般企業から仕事を受注すると、利用者が就職してしまった時に作業をやる人間がいなくなってしまうので、受注しにくい。
- ・地域の就労支援事業所が、利用者確保の難しさから次々と閉鎖し、市内で就労移行事業所は我が施設のみである。最近ではB型でも就労をめざす取組みをするよう県から指導があるが、工賃アップをめざすB型と移行に向けての取組みを並行してできる事業所は数少なく、どんどん地域の事業所が就労に

消極的にならざるを得ない状態である。

- ・企業の採用試験が年度途中で採用された場合、その後の数ヶ月は、施設の収入はその分ゼロとなる。また4月1日が加算の基準日となるため、1年以上その実績が評価されないことになる。就職後定着6ヶ月目を加算基準日とすべきではないか。結果を出す事業所が正當に評価されない現状がある。
- ・多くの利用者は、必要なサービスで選ぶというより行きたい事業所(施設)で選んでいるように見受けられる。そのため、現在の社会情勢では就職は難しいと思われる人も就労移行支援事業所を利用していることもある。そういった事業所は一般就労への移行率は低いのではないかと。暫定支給の仕組みがあるが、事業所側も運営面を考えると利用を断ることはあまりないと思われるので、暫定支給の仕組みはあまり機能していないと思われる。

その他

- ・企業の障がいへの理解は充分にある事が最近よくわかってきた。あとは事業者側が、どう障がい者の方々をスムーズに働かせる事が出来るか、離職させず続けさせられるか?事業所単体ではなく地域全体で障がい者雇用を支えられかが課題と思われる。精神障害者の方々についてはいかに働き続けられるか個別で考え、それをどの地域全体で支えられるかが大きな課題と考えます。
- ・何をもって就労としているのかをはっきりしてもらいたい。同一法人で就労してもあつかいにならないなどがあるため。
- ・ある市の場合週に1時間でもアルバイト雇用されたら就労移行支援を打ち切るとしています。しかしそれは極端ではないか。少なくとも週30時間ぐらいの勤務ができてはじめて「就労」移行したといえるのではないかと。
- ・行政側は一般就労に力点を置いているようですが、福祉的就労でなければ取り組めない人、福祉的就労であれば頑張れる人がいます。就労に対する意識や価値感の転換が必要です。
- ・就労することに価値や意味があり事業所の好きな作業に日々向かう生き方は意味のないことなのか。就労に関するアンケートが来るたびに考えさせられる。そのことに課題があるのではと思うのはいけない考え方でしょうか。
- ・短時間雇用もあるが、20h働くことが難しい利用者もいる。
- ・施設外支援日数の制限の問題(年間180日)。
- ・訪問相談支援の報酬が軽視されているのではないかと。
- ・企業への就労、A型、B型事業所との連携、SOHOと出口を考えているが、政策としての在宅就労支援があまりになさすぎるのが課題です。

②工夫

利用者の募集の工夫(利用者への説明)

- ・利用促進に関しては、電話での問い合わせ、見学等を積極的にを行い、ご利用される側の意に沿うような形で利用を促している。
- ・特別支援学校から利用する場合、学校及び本人家族の意識が低い様に思える。その為に当事業所に向いていただき、内容説明を実施している。
- ・利用希望者については、とにかく見学していただき、作業プログラムや環境等知っていただき、その上で利用希望される方については全て受けております。
- ・特別支援学校等からの見学者に対して、イメージしやすい様に、DVDを使った事業所紹介をするよう

にした。

- ・就労移行支援事業を利用した際のイメージが作りやすいことから、地域の特別支援学校には、実習できる企業をご紹介します就労イメージを付けていただけるよう取り組んでいる。
- ・養護学校、専修学校等へ事業説明会を実施。さらに生徒、保護者の方を中心とした事業説明と体験をかねて見学会を実施して利用促進や進路方針への参考としてもらうことを行っている。さらな要望に応じて短期間の利用、学校実習の一環としての受け入れも実施している。

利用者の募集の工夫（他機関との連携）

- ・いかに就労移行という事業を福祉事務所や支援学校の方に知ってもらうかが重要と考え（かなりの方が知らなかった）、案内ビラの作成、配布を行った。就職支援に力を入れ、実績をあげることで名を知ってもらった。
- ・施設外就労を実施しているが、実際に企業内で行うことが利用促進につながっている。
- ・利用促進のため、当事業所周辺の小・中・学校への啓発・啓もう活動を行なっている。
- ・関係機関に対し募集PR活動を郵送のほか訪問により行っている。
- ・企業実習を設定したり関連機関との連携を密にしている。雇用実績が一定化することで利用促進へとつながっている。
- ・雇用実績を上げることにこだわりを持っており、その実績を認めていただき、関係機関からたくさんの利用希望者を紹介していただいています。
- ・利用者の確保のために、医療機関へ事業所説明会を実施しに行っている。
- ・利用者の獲得に関し、事業所所在市のみならず、周辺市町村の特別支援学校、就業・生活支援センター等との広域な連携を心がけています。
- ・最近では、一般の就労支援プログラムを行なう企業と連携し、参加者の中で知的や発達障がいのある方の進路先として受け入れ支援する体制づくりも行なっている。
- ・就労移行支援事業のパンフレットを作成し、障害者就業センターなどの関係機関に設置してもらい、利用を促進した。

利用者の支援の工夫

- ・利用者と支援者の信頼関係を結ぶ期間・機会を設けている。
- ・余暇活動も取り入れている。
- ・当施設は、開所間もないため雇用につながった人は少ないが、利用者の好きな作業、あるいは嫌いな作業を聞き取り、出来るだけ要望にそった作業を探す様心掛けています。
- ・利用者支援アンケートをもとに、支援内容の見直し、個別プログラムを作成。個々の目標・目的を明確化し適正を図る。又、会議内や就労支援員の打合せ時、個別ケースにそった支援の確認、修正を実施している。
- ・利用者が何を目的に当施設を利用しているのかをいつも考えるようにしている。
- ・特別支援学校からの実習受け入れにより、将来的な利用者の特性把握に努めている。
- ・多様な業務(受託)を経験させ、利用者の能力の開発と適職の啓発に努めている。
- ・SSTカウンセリング、個人の資質の分析により就労意欲を高めている。
- ・障害者支援施設として生活訓練事業と施設入所支援も併設しており、生活訓練で仕事への基礎と入所施設で生活の安定を確立した者が就労移行支援へ移ることで一貫した訓練サービスが提供される。

- ・多機能型事業所で生活面、就労面両輪で支援している。
- ・地域生活を営む為に必要な家事能力全般の向上が、清掃、クリーニング、厨房等の業務に大変重要であることを本人、家族に訴えている。
- ・社会に出た時に困らないように、マナー講座や、作業訓練を行っている。
- ・月に1回、携帯電話の使用方法などの日常的なマナーの研修を実施している。
- ・人材育成の観点から、社会性を身につける事はもちろん職業人としての役割遂行に必要な行動や態度の育成までを視野にいれている。さらに当事業所を利用することにより、より良い人生を歩めるよう導いていく。
- ・一般社会でも通用するよう厳しく指導することになっている。
- ・就労してからのスキルを身につける前に就労前のあいさつやマナー等に力をいれるようにしている。面接での印象も気かけながら面接練習も取り入れている。
- ・旧来の施設と異なり学習に力を入れています。知的、精神共に、それぞれ個人が持つ課題克服のためのプログラムと同時に、知識を増やして、一般就労に結びつけられるよう、資格取得等を中心にプログラムを組んでいます。ほぼ毎日授業ですが、集中力、持続力、体力、巧緻性を身につけるために作業も時々取り入れています。
- ・利用者の悩みやトラブルは、放っておかずに必ず解決している。
- ・失敗を恐れず就労をめざしていこうとするチャレンジ精神を育てていくこと。この事は、保護者はもちろんのこと支援者側にとっても大切なことだと思います。
- ・小規模で行っているため、1人1人の個性にあわせて支援が密に行える。また互いに近くで作業していたり休憩も共に取ることにして気軽に相談出来るようにしています。
- ・体調や障がいによりこだわり等が強くなる場合は、施設内でミュージックセラピーやアートセラピー等に参加している。
- ・事業の考えの大きなものとして、「自信をつける」ことに置いている。色々な思いを持って利用する事が多く様々な体験で自身を知り、そして成功体験を重ね自信がつくようにしている。
- ・就労移行施設でも生産活動を日常行い、工賃（平均 28,000 円）を支給し、人材確保している。

利用者の就業支援の工夫（プログラムの充実）

- ・就労する事を目的としている為、あえて授産活動はなくし、工賃はほとんどなし。就労に向けてのプログラムに力を入れている。
- ・就労が目的ではなく、職業生活を継続することを目的としている。そのため自己管理のために必要と思われるプログラムを組んでいる。
- ・重度の方も多くなってきている為、作業行程を細分化し、誰もが多くの作業に関われるようにしている。
- ・発達や理解の仕方に応じた個別プログラム。
- ・マンツーマンでの学習と自立的トレーニングを組み合わせ、トレーニング結果(精度やタイム)を即時フィードバックし、変化の見える化に努めている。
- ・就職先で困らないように、最近では簡単な読み書き計算も行うようにしています。ひいては「ていねいさ＝正確性」、「集中力」にも効果を狙っています。
- ・実践的な訓練等を重点的に行っている。
- ・各種職業訓練（10種類を超える）を実施し、各自の就労に対しての意識づけ、適応を確認するよう

にしている。

- ・毎週就労プログラムをつくり、各種講座を開いている。
- ・作業内容を異業種から取り込み、できるかぎり単一の職種にかたよらず利用者本人の作業の可能性を見ている。
- ・知的と精神発達とは別のカリキュラムで、きめ細かな指導を行っている。
- ・多機能型として A 型を併設し、2～3 年で就労できない人は A 型で雇用しながら就労に向け訓練をしている。
- ・企業で働く上で通用する人材育成のために、作業練習のみでなく座学（就労におけるマナー、スキルの人材育成学習）の時間を設け、毎日勉強している。
- ・作業以外に座学を取り入れ、一般常識や社会のルールを学ぶ時間を設けている。これは、利用者の就職にあたって“社会人”として送り出すことを重んじており、照準を就職そのものにおかず、働き続ける観点で支援に取り組んでいるため。
- ・座学の勉強により夢や将来像を考える時間を作り、具体的に考えられるようにしている。
- ・各種資格取得（パソコン、危険物乙、ヘルパー2 級など）に向けて取り組みを進めている。
- ・パソコン操作等の実務的なスキル向上および資格取得を積極的に支援している。
- ・当施設は重度の障害者が多く、パソコンで出来る仕事（ホームページ作成、印刷版下等）を中心に技術習得を行っており、在宅勤務でも就職出来るように支援を行っている。

利用者の就業支援の工夫（企業に近い環境の提供）

- ・通勤訓練に力を入れ、(区内にとどまらないで)就労の場を広げている。
- ・企業から自動車部品、バイク部品、タオルなどを借り受け、企業で就労しているのとおなじような環境（長時間の立ち仕事、ボール盤、エアードライバーなどの工具を指導など）で作業訓練を行っている。
- ・「働くこと」のイメージとして、職場-生産部門、事務、経理、販売・営業、清掃・環境-の状況を作り、作業にあたっている。
- ・企業退職者を非常勤職員として再雇用して、実際の職場の雰囲気を作り、より就職先に近い環境の中で働くことを勉強する。
- ・授産事業の作業をする中で、就労した際の対人関係、報告連絡相談の仕方を訓練している。
- ・施設内作業（委託作業）での基礎訓練を通して基本的労働習慣、礼儀・マナー、就業意欲の向上、作業技術を身につけていく。次にグループ就労訓練（一般企業での実習）を活用し訓練を行い、職場での適応性を見極め、就労へと結びつけていくという流れで支援を行っている。基礎訓練と実践の場との組み合わせが就労移行には不可欠である）
- ・施設外支援を積極的に取り入れて、より職場に近い環境の中で訓練をしてもらい、自己決定・自主選択ができるようにしている。
- ・当施設では施設外就労を重視しており、3 ヶ所と契約を行っている。それらの現場でのアセスメントと、本人への聞きとりのアセスメントがうまくかみあっている。

利用者の就業支援の工夫（実習の機会の提供）

- ・就労を希望している利用者には積極的に企業実習に取りくんでもらう。
- ・本人の就業希望時期や体験希望に合わせて、できる限り企業実習体験を 1 ヶ月以上に設定し、複数の

事業所を体験することにより、本人が納得する就職をサポートしている。

- ・外部の事業所での実習を比較的長い期間行う(本人の希望に応じて1ヶ月～2年)。
- ・郡部であり、実習受入れ企業が少ないが地域の就労支援ネットワークからの情報もあり、積極的に職場実習を取り入れている。
- ・実習・トライアル雇用等も行ない、本人を良く見てもらうように努力している。
- ・現在3ヶ所の民間事業所で、職場実習という形で作業に参加している。この職場実習を行う中で、実際に実習先の従業員に利用者の働きぶりを見てもらい、個々の利用者の能力や適性に応じた業務を具体的に考えてもらえる。「この仕事は難しそうだけど、この仕事なら継続して出来そうだ」といった具体的な検討がなされていく。そうした事業所側の歩み寄りを引き出していく中で、就労の可能性が高まってゆくと考えられる。

利用者の就業支援の工夫(利用者のモチベーションアップのために)

- ・就労できた事例を面談の時に例示して、できるだけ就労意欲をあげるようにして、脈がありそうならできるだけ早く面接や委託訓練に結びつけるようにしている。
- ・就労意欲・意識に関するアンケートを事業所内で実施し利用者の就労に対してのモチベーション向上につなげている。
- ・施設外就労を行いながら、利用者の方の就労に関する意識の向上に努めている。
- ・宿泊型自立と連携し、自立心を促すことで、就労意欲を高める。
- ・利用者ともできるだけ面談の時間をとり就労への意欲向上や希望について把握するよう努めている。
- ・精神障害や発達障害の方が多いため、本人の自己理解を促すことに力を入れている。
- ・就労への不安を抱える利用者と個別の時間を設け、問題を共に解消している。
- ・個人の利用満足度を第1に考え、要求水準を充実させる事によって個人のニーズに応じて、適応向上に向けたキャリア発達の過程を少しでも見出した就労支援。
- ・就労移行支援事業利用者だけによる学習会を行っている。
- ・就労講座として、一般就労に結びついた利用者に話していただく機会をもうけている。
- ・同事業所内の就労継続支援事業B型の利用者と共に同事業所から就労した方の企業の見学を行い、働く姿をみることで、就労意欲になります。
- ・一般企業に就職した人たちの交流の機会を設け、継続的な就労につなげる活動を行っている。
- ・当事業所は、重度の知的障害のある利用者や発達障害のある利用者が多いため、新しい働き方として、短時間労働や、週2～4日労働の雇用形態を進めてきた。例として(月水金は就労、火木は施設通所3名)(週4日就労、週1日施設通所1名)(月～金週5日、午前中2時間半は就労、午後から施設通所)などが多く、そのため通所とはなっていないが就労実績としてはあがっている。
- ・利用者・企業のそれぞれのニーズを把握し、マッチング及び環境整備・調整を積極的に行っている。

利用者の就業支援の工夫(就職活動)

- ・利用者を雇用していただくために、応募した企業に書類を送る時や面接の時に本人の障がいの程度や施設において何をして過ごしているか、何故その企業に本人が応募し、施設としても応援しているのかを説明する推薦文を添えて送っている。

利用者の定着支援のための工夫

- ・一般就労への移行が実現しても、長期的に継続されなければ悲惨である。これを防ぐ為移行前に十分な期間体験実習を行ない労使双方が納得のうえ移行させるようにしている。
- ・就職した利用者が随時事業所を訪れて利用できるよう呼びかけ、就労が継続するよう配慮している。
- ・就労移行制度にこだわらず長期支援を行っている。(制度化を求める)
- ・就労よりも定着できるかを中心に、就労の時期等を判断して就職させている。現在のところ退職した者はいない。
- ・社会に就職した時にすぐに辞めたりしないよう指導教育に力を入れています。確実によくなっています。
- ・企業との連携を強めて障害者雇用した後の展開をともに考えている(業務の切り出し等)
- ・就労後も職場定着に向け定期的に職場を訪問し、現状の把握、企業との連携調整を行っている。
- ・OB会を年2回行っている。
- ・就労後のアフターケアを充分に行っている。就労した本人の為でもあり、就労先の企業のためでもある。
- ・雇用実績よりも職場定着を念頭に支援を行っている。就労後定着しないケースが多いため、仕事を終了してから面談等を実施したり職場の雇用担当者との連絡交換を行うようにしている。

就労先の開拓の工夫

- ・ハローワークに登録し、求人情報を常にチェックしている。
- ・ハローワークや障害者就業・生活支援センターと日頃から連絡を取り合って連携がうまくとれるように務めている。
- ・介護保険事業所などへアプローチして清掃作業の契約を取り、障害者に対する理解を得ている。
- ・当就労移行支援事業所では、圏域のハローワークと連携し、就労窓口の担当者が当施設を訪問して、利用者の就業相談を行うという取り組みをしています。相談では具体的に希望する職種、業務内容、労働時間についてしっかり話をすることができます。利用者は通いなれている施設で緊張せずに、気軽に相談ができることがメリットです。
- ・ワークアンドサービスというオリジナルのサービスを実施。利用者数人とジョブコーチ1名で事業所に出向き、低コストで業務を行い、障害理解を企業に促すきっかけ作りをしている。
- ・雇用を促す印刷物を事業所へ送付し、反応があれば訪問している。
- ・地域の企業、もともと福祉への意識のある企業への訪問から就労へつながった。
- ・一般求人を出している事業所に直接訪問し、実習先として確保し、実習から雇用につながることもある。
- ・雇用実績の向上のために、民間の障害者就職斡旋会社と提携し、年数回、利用者登録会を開催して利用者を紹介するとともに、協業で職場開拓を実施している。
- ・企業開拓を行う際、ハローワーク専門員を同行する。
- ・企業開拓については支援機関からのバックアップが得にくいため、従業員のつながりなどで開拓のための計画をおこなっている。
- ・本人のニーズをしっかりとらえ、そのニーズに基づき、自分たちの足で職場開拓をする。
- ・求人している地元企業に対して、実習受け入れのお願い(障害程度、種別、実習時事故等での取り扱いを合わせた説明)や障害者雇用の利点や制度の活用等を説明している。
- ・下請け作業をいただいている企業と関わることで雇用に続けられるように働きかけています。

- ・定期的に実習先を訪問し実習者に対する現場でのサポートや実習先との連携を深めている。
- ・ハローワークや地域において精神においての理解度が低く、「暴力行為」や「怪奇行為」のイメージが強い。直接企業に出向いて、精神についての特徴を伝え、精神雇用をお願いする。
- ・企業へ知的障害者への理解をお願いすると共に、特例子会社の設立の要望書を提出する準備をしている。
- ・中小企業同友会とも交流をもっている。

利用者の家族との連携の工夫

- ・家族へ求人情報や活動での報告などで定期的に連絡をしたり、実習の振り返りなどに参加してもらったりと連携をしっかりとっている。
- ・家族教室を開催し、就労継続のための家族の支援力を高めることに努めている。
- ・ご家族向けの企業見学会を実施している。
- ・ご家族向けビジネスマナー講座の実施。

職員体制の工夫

- ・スタッフ間でのミーティングをもち、常に利用者の日々の様子を把握するように心がけている。
- ・就労支援担当者の配置、各職員の役割を明確にして効率的に支援できるようにする。
- ・週1回ケースカンファレンスを行う。
- ・人員配置を手厚くすることで、業務の分担と専門性を高められ、効率の良い実績の上げ方が可能になった。
- ・質の高い就労支援を展開できる人材を常に複数名確保すべく、戦略的に職員を配置している。
- ・就労専門の常勤正職員を採用し、外部へのはたらきかけを多くしている。

職員の人材育成の工夫

- ・支援スタッフの力量向上のために研修に参加させる様になっている。
- ・職員の自主的研修プログラムを策定し、学会・研修会へ参加。
- ・開設時より、就労以降支援に携わるスタッフは、一般企業での就労経験や就職活動を経験している者が担当し、具体的かつ現実的な支援をしていくことができるようにしています。また、研修等には積極的に参加し、企業の状況や、今後の見通し、また支援のスキルアップを計っていくことができるようにしています。
- ・「就労支援」及び「障害特性への理解」に関する研修への参加を推めている。
- ・スタッフのモチベーションとスキルの維持・向上を図るために積極的な外部研修への参加（研修費と研修旅費合わせて年間30万円以上の予算を確保）
- ・就労実績のある他事業所へ協力依頼して、職員を派遣し研修機会を設け、実践力や質の向上を目指している。
- ・経験の浅いスタッフにOJTで学ぶことができる環境を整えるよう考えている。
- ・新規職員は中堅以上の職員と共に職場開拓や実習支援のための企業訪問を行い、具体的な支援のあり方が学べる機会を多く設けるようにしている。
- ・発達障害者支援のための構造化が不可欠と考え、県の発達障害支援センターから指導に来ていただいたり、職員を研修に出すなどしています。

- ・ 職員の技能と職場の環境、ハードとソフトの両面で構造化を進めています。
- ・ 職員のスキルアップのために、他機関との交流事業への参加を促している。
- ・ 就業、生活支援センター等の職員と話をすることで情報提供や刺激になるので、連携が人材育成の一端を担っていると感じます。
- ・ 大学生、専門学校生の職場実習を積極的に取り入れ、人材育成、人材確保に努めている
- ・ 就労支援員がジョブコーチの資格を取得して、施設内だけでなく、地域支援に役立っている。
- ・ 就労移行支援事業所にジョブコーチは必須要員にならないのですか。〈休職者のいる(精神疾患による)、または退職した従業員のいる企業〉と、〈精神障害者の就労支援をしている施設〉との情報交換ができる機会を事業などでつくってもらえると、理解が深まったりするのではないかと考えています。

地域との連携の工夫

- ・ 地域の企業に職場体験の実習先として継続的に受け入れを協力依頼。
- ・ 当施設の近隣の方達は農業を営んでいるので、地域と連携した事業をスタートし、障害者の就労の場として発展させていきたいと考えて居ります。
- ・ 地域のイベントへ積極的に参加している。
- ・ 商工会等を通じ、障害者雇用について地元企業への啓もう活動を行っている。
- ・ 1事業所だけではいろんな情報を得る事が出来ないので、地域の就労移行5事業所と相談支援2事業所、障害者就業・生活支援センター2事業所を含む合計9事業所にて月に1度ネットワーク会議を実施し、情報交換を行っている。会議内容は地域の自立支援協議会へ報告している。
- ・ 市内の就労B型事務所とネットワークを構成し、ステップアップの仕組み作りを法人の枠を越えておこなった。一ヶ所就労移行の前段階のB型事業所を新設し、基礎能力の向上を図ったうえで、移行支援の利用をすすめる仕組みをつくったところ移行の内容充実が図られたと思う。
- ・ 実習先の開拓が難しかったが、市の関係機関(市の障害福祉課、ハローワーク、職親会、養護学校、市内の就労移行支援事業所、障害者職就業・生活支援センター、その他)が、定期的に集まりをもち、話し合いをした結果、実習受入企業の窓口を一本化し、各施設ごとに開拓を行わなくても良い状況になった。・ハローワークの障害者就労支援コーディネーターに毎月定期的に来所していただき、採用面接の練習相手にもなっていただきながら、個々の利用者に指導していただいているので、事業所のなかでもたいへん重要なプログラムとなっている。また、どのような職歴を持ち、どのような仕事を希望しているのかについても把握されているので、求人情報を時々提供していただいている。
- ・ ハローワーク、障害者職業センター、各市町村役場の障害福祉課特別支援学校、医療機関等の教育機関や、他の障害福祉サービス事業所等、他の機関との連携。
- ・ 3ヶ月に1度、地域の各機関ワーカーとの合同ケースカンファレンス
- ・ 圏域の就労促進協議会(学校、施設、ハローワーク、自治体、企業などで構成)に参加し、情報交換している。
- ・ 地域の活性化のため、行政に自立支援協議会内に就労部会の設置を要望し、昨年度準備会で協議を重ね今年度より発足している。就労部会では、主に職場開拓について関係機関が集まり企画～実践(ライオンズクラブへのプレゼン等)を行っている。また、準備会は就労支援ネットワークと名称を変更し、移行支援事業所や中ポツセンターが集まり他地域の事業所見学、困難ケースについて協議、情報交換等を行っている。
- ・ 以前は本体が入所施設のため、入所利用者のみでしたが、地域の方にも来ていただけるようにする

と、入所の方、地域の方お互いに刺激となって良かった。

その他

- ・納期など下請けの仕事は、事業所の要望にできるだけこたえるようにする。
- ・「働く」ことは、収入を得るためではなく、社会的役割を果たすこと。職場での人間関係を通して、自分も社会人として成長すること。やりがいや心理的な満足や自己肯定感、生活のリズムがつくことによる健康維持など、人間の営みにとって欠かせないものです。当施設ではこのような視点から職業リハビリテーションサービス、就労支援を行っています。
- ・生産活動を行わないことで、生産活動の納期に追われることなく、本人の状態に合わせ、施設外支援、企業実習を実践するようにしている。
- ・当施設は、生産活動は行わないことを基本方針として、就職に必要な基本的労働習慣を習得するための訓練施設として運営している。利用開始前に、利用予定者及び家族に当施設の方針を説明し、理解を求めている。

③意見

利用者の募集について

- ・利用者確保のためにも、就職による定員割れについて、補助金的な制度はないものか。
- ・就労させたことで定員が欠けた場合、定員を補充するまでの一定期間、何らかの補償をしていただきたい。
- ・移行支援により就職率は高まり、その後の利用者がいないために定員割れが起こっている現状を理解していただき、特別支援学校や医療機関、他関係機関へのPRを、移行支援事業所だけでなく、自治体としてしていただきたい。
- ・精神障害者を受け入れて気がつく事は、まだ社会で訓練する段階ではなく、医療レベルでの訓練が必要と思われる方が多い。例えば、医療機関のデイケアに決められた日時に参加出来るようになり、主治医の意見のもと、就労移行や継続支援を利用できるような流れがあると施設側も安心して受け入れ出来るのではないかと思います。
- ・特別支援学校の新卒者が就労移行からと決められているため、実習先で就労移行には向いていないと判断された方でも、就労移行支援事業を利用しないといけないというのは、おかしいのでは。

実習機会について

- ・実習を受け入れてくれる企業を増やしてほしい。
- ・実習受け入れ企業等の紹介・仲介などしていただきたい
- ・施設外就労を受け入れる企業を増やす為にも、受け入れた企業に対して、雇用率のポイント加算など検討して欲しい。
- ・公的機関での実習をさせてほしい。
- ・実習を受け入れている事業所に対して、その時点で何らかの補助制度があった方がよい。
- ・実習の機会を増やせるよう、協力機関(企業)をピックアップして紹介して下さるようなシステムがあるとよい。

事業の期間について

- ・企業への委託訓練は最長 3 か月となっているが知的障がい者の場合 3 か月では訓練期間が短いのではないか。健常者でも仕事を覚えるのに 3 か月は要する。委託訓練後訓練先企業で雇用される可能性がある場合は手当が少なくなっても期間の延長ができないだろうか。
- ・特別支援学校からの就職率が上っている一方、事業所には障害が重く多様化している様がある高等部卒業後この重く多様化した障害がある利用者を 2 年間の訓練ではあまりにも短かすぎる。
- ・いろいろな可能性を含めながら仕事がしたいという利用者の訓練の場として {就労移行支援事業} というのは必要だと思います。また、2 年という期間については、もう少し延長の方向で検討していただけるとありがたいです。
- ・期間が短く十分な支援が行えず、ほぼ変化のないまま継続 B 型、就労移行へ移らなければならない。
- ・2 年間の就労移行支援事業ではなかなか就職に結びつかないケースが多い。自立訓練 (2 年) 就労移行 (2 年) と事業が有るが、移行事業だけで 4 年間のプログラムを作り実施してはどうか。特に養護学校卒業後、自立訓練事業ではなく就労移行事業に進み、生活訓練も取り入れた継続した支援が良いのではと考えます。
- ・利用期間である 2 年は妥当であろうか。個人差はあるが評価から訓練し就職までとなると 2 年では計画的に短いのではないだろうか。原則期間の見直があってほしい。
- ・生活面に対する支援提供によって、利用者の生活は安定してくるが、その成果が見えてくるまでには一定の期間が必要。標準利用期間が 2 年、延長されても 3 年とされている現行制度には、厳しいものがあると感じている。
- ・期限はあっても良いがさまざまなケースがあり、せっかく可能性があっても期限によって支援が終わる。基本的な期限はあっても良いと思うが、延長できるシステムが欲しいと思う (減算なしで)
- ・利用期限は目安として有効だが、個別に応じた期限の見直し (他事業の活用、併用など) は、柔軟に活用できると良い。
- ・IT などの技術系に関しては 2 年という枠を外して、利用者の習熟度に合わせて決められるようにすべきである。
- ・利用者が就労をしたいと思っている期間は就労移行支援を選択できるようにしていただきたい
- ・実態としては、2 年間で就労へ繋げる事が厳しい方もいます。その様な方へは、もう少し余裕の有る支給決定がされる事で、働く事への基本的な意識や意欲などを構築した上で就労に望めると思う。その土台が固められた上での就労がその先の定着にもつながると感じている。
- ・個別支援計画-3 ヶ月毎に更新するのは早すぎるのでは。せめて 6 ヶ月毎くらいが良いと思う。
- ・前年度の実績が一定以上の事業所には、個別支援計画の見直しを、「3 ヶ月以内までに」から、「半年までに」という形で、緩和できないだろうか?
- ・社会的就労を、推し進める必要がある。就労移行が有期限となっているところで、じっくり、そのご利用者を支援できない。
- ・2 年という期間は、短いです。知的に障害がある方は、すぐには対応して成果は出ません。長い年月・労力が必要です。
- ・就労移行と就労継続の事業内容に差がありすぎる。2~3 年の訓練で就労がかなわなかったからといって、あとは一生施設で作業のみというのは極端すぎるのではないか?
- ・期限限定の事業 (有制度) なので、期限を超えてしまった、対象外利用者へのフォローは、どう考えているのか (どう考えていくのか) 具体的に示してほしい。

利用者の定着支援について

- ・他の施設で就労移行を利用してしまい、当社を利用したくても利用できない人が多い。たくさんの人が就職すればよいのではなく、社会に順応し、長く勤め、税金を納め、国民としての義務をはたせるようにすることが一番の目標であると考えます。
- ・送り出した事業所からの支援が有効。
- ・現在も6ヶ月定着への評価はありますが、職場にも慣れはじめてさまざまなフォローが必要となるのは6ヶ月以降が多い状況にあります。
- ・定着支援は必要によっては何年も続ける場合もある。それに対応した制度も必要。
- ・フォローアップまで含めて一環した支援が出来るようにしてほしい
- ・就労を果たして6ヶ月以降の人を対象に、2~3年は支援できる制度がないと、長期にわたる安定した職業生活の形成はむづかしい。
- ・一般就労した後、勤務年数や、退職の理由、退職後の状況などの調査をきめ細かく行っていただきたいと思います。単に一般就労への移行率を高めるのではなく、長く仕事をして生活することができるような、制度・支援・体制が必要だと考えます。
- ・就労移行业の成果を出す事業者の場合でも、その後定着率は低い場合もある。障がいのある方々のゴールは就職ではなく職場定着である。当事業所は3年以上毎年5名ずつの一般就労を出し職場定着率100%である。彼らの暮らしを保障するため、今後のアンケート調査には定着率も加え実態を把握していただきたい。また上記の課題の解決も検討を願いたい。
- ・就労支援員以外に定着支援員を設けてもらいたい。
- ・定着支援も事業内容に入っているが、この人数配置でこの値段では支援は難しいと感じている。
- ・就職者数で加算がつくなどインセンティブを高める制度はあるが就職率のみでなく定着率で、よりインセンティブを得られる仕組みがほしい
- ・アフターの制度化：一定の就労移行実績のあがっている事業所については、就職後の相談面接、訪問指導等について、アフターケアとして位置づけ、何らかの事業化ができないか。現在は、ニーズの肥大化に対して、事業者側の持ち出しサービスに頼らざるを得ず、利用者にとって、望ましいサービス提供体制とは言えない。
- ・就労定着、(就職後6ヶ月超)を制度化し報酬単価に含めて欲しい・国や地方公共団体が公共施設への就労を促進して戴きたい。
- ・定着支援を就労移行支援事業の業務として位置付けてほしい。定着支援のためのスタッフ配置や報酬をきちんと欲しい。
- ・長期的な定着支援に対する報酬を制度化してほしい。現在は市や県の制度、職業センターのジョブコーチを活用してやりくりしているが、支援期間や条件等によって使用できないことも多く、実質無償で支援している退所者も多くなってきた。
- ・一般就労だけが目的となってしまう、十分なアフターフォローができていないように思う。離職を防ぐためにも、就労後に核となって支援する機関の明確化と、離職した場合でも、次のステップに移れるよう、福祉サービスにつながるような各機関の連携が必要かと思う。

職員体制・育成について

- ・職員のスキル獲得のための勉強会が少なく、県においても同様のことがいえると思います。専門職としての講習や勉強会が開催できればと切にねがいます。

- ・就労移行についての研修会を増やしてもらいたい。
- ・一事業者のみでの研修、人材育成は限界があり、就労支援のための対人援助技術等の研修や、関連機関との連携の企画をお願いしたい
- ・制度面において、施設運営の改善・向上につながれば、人員補充等も考えられる。そうすれば、職員個々に研修等を通して専門性の向上が図られ、各部署の職種にメリハリ(専門性)が出来、人材育成につながる。
- ・就労移行にかぎらず、自立支援法、全搬の職員の配置基準はきびしすぎると思う。もう少し、人数に余裕がほしい。
- ・地域職業センター、就業生活支援センターに聴覚障害者支援の専門的知識のある(手話通訳者)職員を配置して欲しい。
- ・現状では、職員配置内で何とか対応がとれていますが、今後、一般就労に向けて活動が活発化していけば現状の職員数では、足りない状況となる。しかし、人を補充すると事業所の運営が困難な状況(人件費が増大する為)となるので、もう少しゆとりある運営ができるような対策を取って頂ければありがたいと思います。
- ・事業運営の安定の為に制度づくりと経営者的人材育成研修・事業が安定する事により人材も育ち、支援の質も向上すると思う。
- ・ジョブコーチや職場適応援助者研修を受講した人数や、経験年数などに応じて報酬単価を上げるなど、よりきめ細かなスキルアップへの動機づけをして欲しい。実績のない事業所に対して、セミナー等学習への奨励と義務付けをすることで、どうしてよいかわからない担当者を減らせるのではないか。
- ・事業所内での訓練と連動して、定着支援の職員も配置できるような、訓練等給付費のアップができれば、と感じている。

他機関との連携について

- ・安定した経営と効果を発揮させるには単体としてではなくシステムの一部として他の事業と連携させる必要があるのでは。
- ・働く障害者を支えていくには、雇用・福祉・教育・医療等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関が役割分担しつつ、より緊密な連携が大事と思われる。
- ・知的障害の軽度で発達系の方については、作業力よりも対人的な要素が強に為に就職できないケースも多々あり、できれば、そのノウハウを発達障害者センターや専門機関から学べる機会があるとよいと思う。
- ・生活エリア全体で、ネットワーク化を図り、情報交換や事例報告など、地域全体の底上げをすることが必要と思う。
- ・各市町村の自立支援協議会での就労支援部会等、障害者の就労に関わる支援が地域の企業、行政など官民一体となり、進めていくことが重要になってくると思います。うちの地域でも、現在、就労支援部会を立ち上げるための準備期間として活動を行ない、障害者の就労関係機関、企業等、根回しを行っております。各地域では取り組み、情報等ありましたら、おしえていただきたいと思います。
- ・「就労移行支援」という福祉サービスがまだ一般的に広まっていない。散在する就労支援サービスをより良く社会に伝える枠組みをもう少し明確に。
- ・職場体験実習の各企業の取り組みをさらに評価し、より多くの実習企業の確保へとつなげて欲しい。
- ・障害者を雇用してくれるのは中小企業ばかりである。大企業への働きかけを国の方からお願いした

い。

- ・就業・生活支援センターの職場開拓員は、非常に雇用に対して大きな役割をしていたので、継続していただけたらよりよいと思います。移行事業所で開拓まですることは難しい。
- ・障害者職業センターについて、カウンセラー、JL のアセスメント、マネジメント能力を向上させてほしい。またチーム支援についてのあり方をセンター内で再確認し徹底してほしい。
- ・自立支援協議会の中の就労支援部会等の強化が地域での展開を活性化させていく必要があると考えます。

行政の協力について

- ・行政からの委託を、もっと発注してほしい。一般企業は、充分意見を聴いてくれるようになったが、行政の協力がもっと必要と思う。
- ・行政でもっと職場開拓をして欲しい。
- ・企業よりも自治体の方が非協力的な事もある（実習や就職）。自治体も就職に対しては、身体障害のみの所が多い。
- ・就業生活支援センターと移行支援事業所の役割と事業所数のバランスがわるい。又、学校との連携もいる。文科省、厚労省、国土交通省の政策を繋いでほしい。
- ・就労先や実習先の開拓は行政が担当して欲しい。一施設として取り組むには限界がある。また、地域として就労先や実習先を共有する必要性を感じる。
- ・行政(市町村・HW 等)窓口の質の確保。担当窓口の意欲、力量によって支援が必要な方の就労移行が停滞してしまうことがある。第三者が評価するシステムが必要だと感じる。

ハローワークの更なる協力について

- ・求人登録をしているハローワークに、それぞれの利用者さんにあった求人情報を窓口だけでなく、メール等で情報提供して頂きたいこのことがきっかけとなり、面接や実習の機会が増え、利用者さんに就職活動のより具体的なイメージをもって頂けると思う。
- ・難しい事かも知れませんが、ハローワークの役割の強化が出来ればと思います。現状では就労が内定してからハローワークへ行くようなことが多いです。求人が少なく難しいと思いますが、ハローワークから求人等の提案を頂ければと思います。
- ・就労移行支援事業所に職安等からの求人の情報が欲しいと思います。情報は鮮度が大事なので、情報を頂いてから、該当する人材が居れば就職に持っていかれます。短時間(20h を切っても)でも企業側にプラスになるような助成があると就労者が増えると考えられる。
- ・ハローワークが率先して時間外(17:00 以降)であっても地域のライオンズ・ロータリークラブへ出向き障害者雇用について説明して欲しい。

企業との関わりについて

- ・企業に就職されても帰ってくる場合があります。問題もいろいろあると思いますが、企業等への雇用促進助成金等を幅広く活用できるようにご検討をお願いいたします。
- ・障害者が就職できるには、企業が障害者を受け入れやすい環境整備が必要である。少なくとも 1 年間は、該当障害者の給与が全額補てんされるような手厚い補助がないと、地方の現状から障害者を受け入れられる企業は少なく、受け入れられるのは大企業か官庁しかない。中小企業が積極的に受け入れ

ないと雇用される障害者の数と経験は増えない。

- ・障がい者を雇用する企業が増えているが「障がい理解」「本人理解」をできている会社はどのくらいあるのか疑問。雇用指導官が企業への指導をしていると思うが、その際の指導の実際は…。私が知っている方は初めて雇用する会社に対して「支援センターが面倒見ますから～」と言っていた。センターがずっと支援していくという意味でした。就労したらまずは会社が指導（業務、社会人としての教育も）するのが本来では？ センターはあくまでもそれに助言したりとサポートすることが良いと思う。
- ・企業との合同研修などを開いてもらい、接点を増やせる機会が欲しい。
- ・企業との接点が自己開拓以外にほとんど無い。企業理解が進まなければ、就職は当然難しく、もっと企業と関われる機会を公共機関を通して開いて欲しい。
- ・障がい者の就労に対しての企業の位置づけ、事業所と企業、官公庁が一連の流れで情報を共有できる制度の確立化をすすめていただきたい。
- ・本人の能力が一目である程度わかるチェック表があると受け入れる企業側もスムーズに対応できるように思う。障害者職業総合センターが作っているものは複数枚になっている為、わかりづらい。
- ・受け入れる企業側にも障害者と今まで関わったことがない人が多数おり、まずその理解度の違いがハードルになる。障害者を受け入れることが義務であり、そのための最低限の知識を身につける機会（研修、講演、実習）なども義務づける必要があるのではないかと感じる
- ・採用企業側の理解、啓もう活動の推進、企業にとってのメリット、デメリットを明確にして周知するようにしても良いと思う。
- ・行政から企業へ、障害者雇用促進のメリット（助成金等）を拡大して欲しい。
- ・就労企業への助成金の支援を多くして、長期間の利用が可能になるようにしてほしい。
- ・企業が実習を受け入れることでメリットとなる制度はできないか？

事務の簡略化について

- ・行政に向けての事務をもう少し簡略化してほしい。事務面での作業が減れば、今以上に良いサービスを提供できるのではないかと。
- ・多機能型や就労支援センターとの連携は効果的だと思うが経理処理等複雑化してしまう為会計処理の単純化が必要と思う。
- ・記録の重要性も理解できるが監査を基準にすると記録量、事務量が多すぎる。本質的には当事者支援が主も重要なのではないか。いつそ国で記録を一本化した方が事業者も監査する側も効率的ではなからうか。

障害者の生活保全への配慮について

- ・健常者でさえ就労するのが難しい中、安価でこきつかわれる障がい者の実態を全く理解していない。
- ・就職すると賃金を貰うため、保護費、医療保護の打ち切りがあり、病気怪我の時（長期療養）本人が再度申請しても簡単に認可してもらえないケースもある。利用者が不利益を受けないようにスムーズなシステムにして欲しい。
- ・障害者総合福祉法の骨格提言にも上げられていると思うが、障害者の方に対して一般就労を目指す期間を設けるのはどうかと思うし、移行出来なかった場合、収入から利用料を引かれると、自立した生活を送るのに必要な金額は残らないと思うので、改善を考えていただきたいと思います。
- ・たとえ障害の重い方でも、働いて収入を得たいと考えている方が、何らかの形で仕事に就き社会生活

が成り立つ国づくりをしてほしい。

- ・当事者が働く事で豊かさが実感出来て、それが就労意欲につながると思います。働く事は目標でなく生きる為の糧を得る為の手段ですからそれで得られるものが少なければ働く気持ちもわいては来ません。もっと社会の中で障害者が生きていける方策が必要であると感じます。就労後に必要な生活資源(日常生活権利擁護事業、グループホーム等)をもっと活用できるように増して欲しい。

賃金について

- ・最低賃金法で毎年最低賃金が引き上げられることは好ましいことであるが、一方で仕事内容から障害者への最低額を支払うことのために雇用者に消極的な企業がみられてきていることも現実である。障害者雇用において一般企業における障害者の労働者性を明確に規定しその中で最低額保証等の制度を確立し障害者(特に知的障害者)の労働の場を広げることが必要と思われる。
- ・障害者雇用として一般の最低賃金ではなく障害者の最低賃金として枠があれば雇用も進むのではないか。

移行支援事業所の質について

- ・移行支援が乱立しすぎている。民間企業が参入している分かなり営利的な活動を行っている為、定着支援がめっちゃくちゃな民間企業がある
- ・現在は、十分な人数を一般就労させるに到っていない、名ばかりの就業移行支援事業所も多い。
- ・就労移行支援事業を行う事業所には、就労者数や取り組み内容について条件を与えて、それらが達成できない場合には就労移行支援事業所の指定を取り消すといったペナルティがあってもよいと思われる。
- ・2年間運営し、実績のない事業所は廃止させるべき。逆に実績があるが定員を割る事業所には、助成を検討してもらいたい。
- ・就労継続 B 型事業からも当事者の力が向上し、本人に合う就労先が見つかれば、一般就労しているので、移行に拘らないでよいのかとも思う。移行は2年間という期限付きなことと、精神障害の方は不安定さが付き纏うので、移行事業での支援をしていても突然に崩れたり、来なくなったり変わりやすいので、出入りが激しくなり、手続き等も煩雑で事務量が多くなる傾向がある。事務員の基準がなく、支援員等が兼ねているので、負担が多く、徒労感がいつもある。来年度は B 型一本にするかもしれない。
- ・就労移行事業者数が適正か・・・(認可基準)。
- ・事業所間の格差どうするのか。
- ・企業と雇用調整をする能力が、事業所に不足しているので、現時点では HW 主動となるチーム支援が、ポピュラーになっている。全 HW で、そういった取り組みができると良い。
- ・利用者がいなくても運営できる事業所を目指している。というのは力がつけば一般就労へ出す事が出来るため利用料に 100%依存しない運営方法を考えている。
- ・特例子会社のようなイメージでの移行型事業所が必要だと思う。授産事業で運営できる事が一般就労へ出しやすい。授産事業で運営できるだけの事業所に力が必要だと思う。
- ・社会情勢・経済状況を考えても特に知的の分野での就職の門は広くなく、就労移行事業所も都会でしか事業展開できないのではないのでしょうか。

B 型との棲み分けについて

- ・就労移行支援には就労継続支援 B 型への通過事業となっているのが現状である。また、就労移行支援事業を持った以上は、その経営を成り立たせなければならないので、有期限で出ていく利用者の空きをどんどん埋めなければならない。就労継続支援 B 型もすぐにいっぱいになってしまう。就労継続支援 B 型の利用要件を撤廃することで、就労移行支援の機能が発揮されるようになると思います。
- ・当事業所における就労移行支援利用者(定員 6 名、実利用者 6 名)は、すべてが特別支援学校の新卒者です。本人の能力よりも保護者の希望として、就労(旧法の作業所など)を希望される方が多いと聞いています。その場合、就労継続 B に支給決定されるのではなく、いったん就労移行支援の支給決定がされます。そのような方の一部には交通機関の単独での利用が難しかったり、受け答えもままならない方もいます。そのような方に対しても一般就労に向けての訓練を行う難しさを感じます。一般就労を目指す方と福祉的就労の場を希望されている方を支給決定の段階で同じにするのではなく、うまくすみ分けができないものではないでしょうか。
- ・就労支援をしたのに施設の減算という矛盾がある。矛盾を解消していただきたい。
- ・就労継続 B においても実習・就労することは問題が無ければ、あえて就労移行支援でなくとも良いのではないかと考えています。

地域性について

- ・近隣各市町村で就労移行支援事業に於ける利用期間の取り扱いが異なることで困っている。例えば A 市では、就労移行を 3 年間利用し就職できない利用者に対し再度 B 型を利用し時期を見て再度就労移行を利用することは可能との回答。C 市では、同じケースで B 型へ異動すると B 型の就労サービスに似て対応し、就労移行に戻ることはできないとの回答。D 市では、B 型から就労移行に戻ることは可能だが、戻った際のカウントが 0 からスタートでなく 4 年目からのスタートとなり減算の対象になるとのこと。
- ・地域によっては利用受入～就職退所～利用受入のループが常に回らないところがある。目的である就職支援を行うことで短期的に事業収入が減少する状況では、就職支援に消極的になる事業所も多くあると思われる。就労移行支援加算は就職率に伴う報酬加算だけではなく利用率に大きく左右されず年度を通して安定した収入が見込める様に最低限報酬額の保障も含めた 2 段階方式であれば事業予算も立て易く、より一層積極的な支援ができるのではないかと考える。

報酬について

- ・P6、4、(1)の質問にある様にやる気のある事業所、やる気のない事業所があり、それを解決しなければ就職率は上がらない。就労移行支援事業の単価を今の 1/3 に減らし、やる気のない事業所を撤退させ、そのかわりメンバーが就職した場合 6 ヶ月継続、12 ヶ月継続とその段階ごとに報酬を今の 30% 分出す様な成功報酬型にしなければ莫大な税金を無駄にしていると思う。
- ・就労実績が無い機関に対しては単価を大幅に見直し、実績を上げている機関へ手厚く加算するべき。実績を上げることで損をしている。
- ・報酬評価の充実・効率の良い支援、方法についての研修会の開催。
- ・定着支援(職場訪問、相談、余暇支援)が必要な対象者が多い事業所に報酬(又は加算)が必要。
- ・一般就労後の支援についても何らかの報酬をいただければと思う。たとえば就職後半年間または 1 年間は必ず支援が必要な為である。
- ・有益な取り組みを行っている事業所へは手厚い報酬があるべき。
- ・今の報酬単価では職員の昇給ができません。新卒の募集をするとき、昇給幅をきかれるのがつらいで

す。障害者福祉の内容充実のために報酬単価を大幅に上げるべきです。

- 直接処遇職員のみならず、事務職員等に対しても人材確保の為の助成金がほしい。
- 就職により、事業所に入る報酬が減るので、半年間程度はその分を保障する。もしくは、すぐに加算できるしくみにする。※がんばって就職させるほど、事業所はしんどくなる。そのしくみがなくならない限り、就労移行は進まないのでは。
- IT その他技術職は、一般のヘルパーさんの給料では求人できない。技術系の国家資格保持者などは給与の加算を行うなどの支援が必要。
- きめこまかいかわり（訓練、実習、企業との連携 etc）を継続するため社会的な待遇、人材育成について行政は改善すべく手をうってほしい（お給料が安い）。
- 昼間実施サービス事業にかかる職員が夜間の業務に勤務して差し支えない事で、日中対応が手薄になる。入所報酬単価で、職員配置が出来る様、単価アップを要望したい。

制度について

- 障害者雇用率や障害者雇用助成金制度等の指導、周知の徹底。まずは管公庁、特に教育委員会（地域の）が障害者雇用率を満たす事。
- 法定雇用率をやめてほしい。わずかな期間就労してクビにされる事がある。企業側にも継続して雇用してもらえるようにしてほしい。過去に就労していたが、いじめにあたり、過酷な労働、低賃金で働かされていたため就労できる力があっても就労したくないという人がいる。企業のトップが理解していても、現場の理解がないと継続して働けないと思う。・現在入所している人のうち地域生活や就労出来る力がある人は、そのようにする事を法律で徹底しなければ、就労は進まない事を実感している。
- グループ就労訓練の制度は、就労を目指す利用者にとってとても有効な制度であると思います。しかし、法人の規模に関係なく1法人につき2箇所までの制限があるため、法人単位ではなく、施設規模や利用者人数に応じての利用制限数を検討していただきたい。
- 就労移行支援事業を2年間終えてしまうと1度就職しなければまた当該サービスを受けることができなくなってしまいますが、終えた方でもモチベーションが高い人は沢山おられます。そういった方々が再度、支援を受けることができるような制度の改善を望みます。
- 一般就労に限らず就労をもっと広くとらえて欲しい。企業だけが就労ではないし雇用形態ももっと自由であるべき。農家手伝いや自営業商店の手伝いなど。田舎（地方）では以前の職親制度の方がよっぽど現実にあっていた。
- 就労者が出た場合、次の利用者が入るまでの間（最長で1年）の利用料補償をお願いしたい。そうすることで、学卒者の入所利用も容易になると考えます。（学卒者は年内に進路を決めますが、事業所はそのために数ヶ月間の空き状況をつくれません）。
- 制度が先にありきではなく、人の為に制度がある、安心して利用していける制度に改めていけるとよいと思います。
- 訓練給付員の仕組の見直し。（就業者が増え利用者が減っても採算に影響しない仕組。）
- 人材育成と定着の為に昇給分、支援費が上がるような事がないと、年々運営がきびしくなってしまう。
- 人が1日来て、給付費がもらえる制度は、施設側としてはしんどい。利用者を退所（就職）させたくなくなって当然である。
- 施設外就労加算の単価をあげて欲しい。施設外就労の職員の役割は多く、人手が必要となる。

- ・前年度の実績が一定以上の事業所には、暫定支給決定をつけるか否かの選択肢を与えて欲しい。利用前には、十分なアセスメントをしてサービス利用を開始するのであるから、暫定支給が必要か否かについては、実情の分かっている「事業者」あるいは「利用者」の主体的な判断で可能。暫定支給決定が必要と考えた場合について、市町村に申請をして、暫定支給を決定してもらおう。という方法は採れないか？
- ・やっとの想いで短時間からの受け入れをしていただいても、市町村から国や都道府県ハルの決まりで、企業と雇用契約を結んだら、目標達成で、就労移行としてはフォローアップの6ヶ月で無償で、支援をするのでは、責任を一気に企業へシフトさせてしまい、就労が継続するものになりにくい。人生の40年間は、労働(働く)していくと考えた際にしょうがいのある方たちに必要な時に必要な支援を提供できる仕組みにして欲しい。就職させた数を厚生労働省は追っているようですが、継続率、雇用時期、期間をもっと調べて報告していただきたい。助成金目当てに、年度末に雇用し、2~3ヶ月で離職しているしょうがい者がたくさん出てきていることに対する考えはあるのでしょうか？
- ・『報酬告示留意事項通知』で定めた就労継続B型の対象者は、就労移行支援事業の利用が前提となっている。(50歳までの就労経験ない人)病状が軽快していない精神障害者にとって福祉的就労が妥当であっても、本人にとっては不向きな就労移行支援の利用をせざるをえない仕組みになってしまいかねないため、実際的とはいえない。就労移行体制加算は、定員の45%以上の6ヶ月職場定着者を輩出している事業所に一定の単価を加算する仕組みであるが、実績を上げている事業所へのより強力なインセンティブをはたらかせるため、現状よりも更に上のランクを設ける、もしくは就職により通所利用者が減ることを考慮し、一定単価の加算でなく一定金額の加算(在籍日数に影響されない)が受けられる仕組みに改めていただきたい
- ・就職にあたり生活面の安定は心配だが入所事業と就労移行事業が一体的に取り組める制度になっていない。
- ・障害者自立支援法に代わり、障害者総合福祉法(仮)が検討されていますが、就労移行支援を廃止し、最低賃金が保障される「障害者就労センター」を創設した場合、企業で一般就労をしたいというニーズは減少することが予想されます。また、最低賃金を保障する財源も考えた場合、就労移行支援事業を存続させ、一般就労者を安定して定着させている実績を出している事業所にインセンティブを与えていく方が、障害者の社会進出につながると考えます。所得のみを考えて「障害者就労センター」で最低賃金を保障することは、かえって障害者を施設に閉じこめることになり、ノーマライゼーションの後退となるのではないのでしょうか。
- ・地域に出ることは、良いことであり就労移行も良いことであるが支援学校卒業後に就労、在学中に就労先を決めなければならない制度(法律)になってしまっている。
- ・就労移行支援体制加算の加算単位の増加及び“6ヶ月継続して就労”の文言を削除すべき→現在の雇用状況では3ヶ月の契約更新もざらにあるので。
- ・労働行政側と福祉行政側がもっと制度設計から意見要望をとり入れて一本化した就労の枠組みをつくってもらいたい。
- ・実績を出しているところが新法に変わり、現在以上に障害者の就労に力が入られるように考えて頂きたいです。
- ・ジョブコーチをもっと使い易い制度にしてもらいたい。就労支援員にはジョブコーチ研修に行ってもらおうが、その専門性を活かして就職に結びつけているのだから、各施設でも簡易な申請で使える制度であればありがたい。
- ・余りにも関連する「～制度」「～補助金」の類が多い。授産施設のあり方検討会以来、内容についての

変化は見られないと思っている。事務量に関する時間、用の無駄が多い。システムにお金をかけすぎ。関連業者に委託しすぎなのでは。

- ・障がいを持つ人に、一方的にスキルアップや体力向上等を求めるやり方には限界がある。受け入れる側(企業等)にも障害を持つ人が当たり前で働けるよう環境調整、合理的な配慮を求めるような促しを国(労働局等)からもしていただきたい。
- ・障害者総合福祉法の就労移行は、現状とあまりにもかけ離れている。有識者がいるか疑う程である。まじめに、次の法制度にとりこんでいただきたい。
- ・就労移行支援事業をすすめるにあたってまずは個人個人の課題の整理や評価、支援計画など利用者を十分に理解し一体的に支援を進めて行くことが重要だと思われます。その為には、中心となる相談支援専門員やサービス管理責任者、就労支援員、生活支援員などそれぞれの役割を明確にし体制の整備を早急に行うことが必要だと思われます。自立支援法より良い改正を期待致します。
- ・制度の見直しの毎に変更点が多いので、安定した運営が出来るよう安定した制度の運用を望みます。
- ・総合福祉法の骨格をなるべく早く周知して欲しい。
- ・就労移行支援の位置づけや動向が、法律、行政等で変化していくため、そういった情報が、早めに知ることができたらありがたく思います。しかし、短期間のうちに、あり方がコロコロ変わっていくことは、支援者としてもどうなっていくのか不安がうまれます。

その他

- ・eラーニングによる移行支援事業をぜひ認めていただきたい。現在の施設外支援の応用ではなく、在宅でしか生活できない人々に職業訓練のチャンスをもっと増やしていけるようお願いします。
- ・企業との連携が強まる「就労移行」「障害者雇用」は素晴らしいこと、有意義なことであるという認識をもっと広く根付いてほしい。
- ・就労移行支援は、福祉サービスの中でも特殊なサービスです。これまでの福祉理念、技術だけでなく、関係機関、企業とつながるスキルを必要とし、支援者の育成にも2~3年は必要です。今からが本当の実績だと感じます。障がい者の「働く」(一般雇用)の実現できる、とても必要なサービスです。2年間という期間があるからこそ結果が残るものです。法が変化しても、障がい者の自己実現をサポートできる就労移行支援を残して下さい。
- ・地方では、障害者求人が少なく内容も固定されている感じがする。ハローワーク主催の障害者就職面接会でも、普通の求職相談でも毎回、同じ事業所、同じ求人内容が多く、複数回応募しても採用されないのに、なお続けて応募することには、抵抗があり、一般就労が無理なら、形は問わないので、これまで続けてきた仕事を今後も続けられればよいという方が多くなっている。
- ・一般就労へ移行させる等には、本人の自信、やる気の向上も大事ではあるが、事業所、市町村、県、国が、もっと具体的な方針を展開して、利用者が安心して、働ける場を確保させる。
- ・当事業所は厚生労働大臣登録認可「4300001号」在宅就業障害者支援団体ですので、移行支援事業でもSOHOをひとつのテーマにしています。それが利用促進にもつながっているのですが、在宅で働く人に通所で訓練、教育をする矛盾を感じています。
- ・法律や制度が変わることによって、先行きが全く読めないし、不安も多くあります。就労移行支援事業自体は必要なサービスだと思いますので、今後も存続できる形を取っていただきたいと思います。ひとりあたりの利用標準機関2年は見直されてもいいとは思っています。
- ・ワークシェアリングの推進。

- ・自治体、厚労省、支援センター等、当施設を実際に見に来て欲しい。発達障害(含む自閉症)の方々が、どんな障害を克服していくプロセスを見て欲しい。施設はたいへんな努力を行っている。こういうアンケートで判断されるのは良くない。
- ・同じような調査が多すぎ。調査が有効に施策に反映しているとは思えない。
- ・アンケートをとってガイドラインを作るより、国としてできるバックアップ体制の直接的な強化を行ってほしい。
- ・国として「誰もができる範囲で働いて、社会を支えて行こう」「そのためのあらゆる支援策を国として講じる」というスタンスを打ち出してほしい。
- ・本人、ご家族等が就職に向けて意識向上したときに適宜利用できるシステムであればもっと就職できるのでは。特別支援学校の卒業時、就職できる方は就職する、そうでない方は意識付けに時間がかかるのでは。
- ・就労移行支援事業所(以下、「事業所」という)としては、支援対象者の把握や就業後の支援機関として、就業、生活支援センター(以下、「センター」という)を有効に活用したいと考えている。しかしながら、現状は、福祉圏に1ヶ所設置されている。センターは十分に機能しておらず、むしろ、センター事業を受託している法人の他施設への利用者確保の窓口であったり、事業所の選別(特定の事業所のみ見学・案内)をする等独占的立場から事業を行う事の弊害が出ている。一方、事業所は、一定期間、就労後の定着支援を行っている実態からみて、センターの就業、生活支援の事業は、事業所が任っている側面もある。したがって、一定数の就職者数を出している事業所に対しては、センターの就業支援の事業を行わせ、応分の給付金を支給する仕組みを構築することを強く要望します。
- ・地域に就労支援センターもありますが、自分たちのグループ施設の利用者を優先するために、われわれの施設まで支援は行き届きません。今後は、国の政策として、就労移行支援と就労支援センターを施設が併用して事業を行わないと雇用確保は難しいと思います。そのような事から、私の施設は、平成22年度で、就労移行支援事業を廃止いたしました。今後は、就労継続支援B型で、十分な賃金が支払えるように施設努力し、B型からの就職に時間をかけて行いたいと考えております。私は、小さなNPO法人の作業所の常勤の理事長として、就労移行支援事業が本当に障がい者にとって大事なのか疑問を感じています。いろいろ異なった障がいを持ち、体力や能力の差も大きい方々が一般就労し企業の戦力となることは、重要なことですが、そのような方々が全体の何パーセントいるのでしょうか？親の都合や支援学校の就職率の実績作りで無理な就職を迫られ、ぼろぼろに傷つき就職先をやめて、作業所に来る方々がたくさんいるのも、見過ごしてはなりません。私は今後、作業所の長として、就職をすることが目的であっても、それまでは、就職できなくても十分な賃金を払える作業所にすることを目標として今後、事業運営を行って行きたいと考えております。
- ・自立支援法に基づく区分認定調査が果たして知的に障害のある方の特性がしっかり把握されているのか疑問に思います。障害を全て同一の尺度でとらえる事は少し違うように思います。
- ・一般的に考えても18~20歳の若年層の就労定着は現在問題となっている中、障害福祉サービスであれば、もう少し配慮が必要ではないのかと思う。
- ・現実的に一般就労へのハードルは高い。しかしその高いハードルの先の「人」としてのよろこび「働くこと」の充実感を味あわせたいと思う。何度失敗してもチャレンジできる柔軟な制度と社会全体が彼らを理解できる様な地域づくりを期待したい。

厚生労働省

平成 23 年度障害者総合福祉推進事業

就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究

アンケート調査結果

平成24年（2012年）3月29日

発行 公益社団法人日本フィランソピー協会

〒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/>

