

**企業と非営利法人等との協業による  
障害者雇用の可能性を検討するための研究  
～全国的な実態の把握と可能性の検討～**

2014年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION





**企業と非営利法人等との協業による  
障害者雇用の可能性を検討するための研究  
～全国的な実態の把握と可能性の検討～**

2014年4月

**独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター**

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



## ま え が き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでおります。

この報告書は、当センターが実施した「企業と非営利法人等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究～全国的な実態の把握と可能性の検討～」の結果を取りまとめたものです。

この調査を進めるに際して、ご協力くださった企業の方、障害者の職業自立を支援している法人等の方に深く感謝申し上げます。この報告書が、地域で障害者などの働く場を作ろうとしている多くの方々に活用され、我が国における職業リハビリテーションの前進と障害者雇用のための一助となれば幸いです。

2014年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

研究主幹 落合 淳一

## 執筆担当

内木場 雅子 障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究員

第1章

第2章

第3章

第4章

なお、本研究報告書（資料シリーズ）の作成にあたり、次のものから協力を得た。

大石（西原）和世（研究協力員）[平成25年度]

## 謝辞

多くの方々のご協力をいただき、アンケート調査とヒアリング実施することができました。

皆様に心からの御礼を申し上げます。

# 目 次

目 次	i
概 要	1
第1章 研究の背景	3
第1節 パートナーシップによる障害者雇用	3
第2節 新たな課題解決	3
第3節 問題と目的	5
第2章 アンケート調査	7
第1節 調査の目的、方法等	7
1 目 的	7
2 方 法	7
第2節 調査票発送と回収	9
1 調査対象	9
2 調査票の回収	10
第3節 アンケート調査の結果	10
1 団体の形態	10
2 事業形態	11
3 運営（経営）規模	15
4 5つの事業の利用者と就業・就労支援について	16
5 企業との協業（協働）による働く場作り	24
第4節 まとめ	70
第3章 ヒアリング調査	75
第1節 調査の目的	75
第2節 調査の方法	75
第3節 結 果	75
第4節 まとめ	87
第4章 研究のまとめ	89
第1節 結果のまとめ	89
第2節 考察	91
資 料	95
資料 自由記述	95
資料 調査票	104



## 概 要

本資料シリーズは「企業と非営利法人等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究～全国的な実態の把握と可能性の検討～」の研究成果を取りまとめたもので、4章から構成されている。

第1章では、研究の背景、問題と目的について記載した。パートナーシップによる障害者雇用には有益な部分が多く、推進されるべき取り組みということを明らかにした上で、パートナーシップがどのようなものかいくつかの定義をあげ、課題解決の手段としての有効性を述べた。

第2章では、障害者の職業自立支援を行う非営利法人が、障害者雇用を要する企業等とのパートナーシップによって障害者の雇用と働く場作りに取り組むためのアンケート調査を実施した。ここでは、障害者の職業自立支援を行う非営利法人の現状と、企業等の障害者雇用を要する他の法人とともに、利用者（障害者）を雇用、又は賃金を支払える働く場作りを行うことに対するニーズ、必要とする取り組み等について調査しその結果をまとめた。

第3章では、障害者の職業自立支援を行う非営利法人が地域（企業・行政等）とのパートナーシップによって障害者の仕事を作り出し、将来的な働く場を地域に作ろうと取り組んでいる事例を聴き取ることで、その参画者、取り組み内容、成果などを調べた。非営利法人の組織、関係者の発想と熱心な取り組みにより新たな形態の障害者の職業自立支援を行っていることが見出された。

第4章では、アンケート調査とヒアリング調査の結果をまとめるとともに、パートナーシップによる働く場作りについて考察し今後の課題について記述した。



# 第 1 章

## 研究の背景



# 第1章 研究の背景

## 第1節 パートナーシップによる障害者雇用

障害者の職業自立支援を担う非営利法人と障害者雇用を要する営利法人（企業等）とのパートナーシップによる障害者雇用については、それを進めていくうえで有益な部分が多く、今後、推進されるべき取り組みだということがすでに明らかになったところである。

それぞれの成果については、『高齢・障害・求職者雇用支援機構 平成23年度資料シリーズ（No. 68） 企業と非営利組織等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究』（障害者職業総合センター、2012）に詳しい。同資料シリーズの主な結果は、以下のようにまとめられている。

第1章では、わが国における障害者の就職とその定着は確実に進歩しているが、まだ十分とはいいがたく、新たな障害者雇用の可能性を検討する必要に迫られていることから民間企業と非営利組織（社会福祉法人、特定非営利活動法人（以下、「NPO法人」という）、地方自治体）とのパートナーシップに着目し、これに基づいた障害者雇用の形態を調べた。

第2章では、民間企業と非営利組織がパートナーシップにより障害者の職業自立支援を進めている事例を抽出し、その参画者、取組み内容、成果などをヒアリング調査によって調べた。

第3章では、ヒアリング調査の結果をまとめるとともにその特色について論じた。それは、まず、パートナーシップが上手くいったポイントとして、非営利組織、民間企業、あるいは地方自治体が不得手な部分を補うことや、パートナーシップでの調整を行っていることで、働く場の確保・障害者の作業指導をする上でのノウハウ等によって個々の問題を解決している。次に、それぞれの事例での組織に接触機会はなく、また、パートナーシップの体系化された仕組みは存在しておらず、このような取り組みが出来る要因は個々の組織の活動努力に依存するものであった。

そして、今後の課題としては、パートナーシップを促進し安定化したものとするためには、どのように進めていくかを検討することになるだろうと挙げられていた。

## 第2節 新たな課題解決

パートナーシップという言葉が昨今、様々な場面で聞かれるようになってきている。例えば、神奈川県NPO協働推進室では、平成24年度から「企業とNPOのパートナーシップ支援事業」<sup>1</sup>を実施している。これは、県が企業とNPOを仲介し、マッチングの機会を提供する仕組みで、その内容は、県が企業やNPOなどの

<sup>1</sup>神奈川県：企業とNPOのパートナーシップ支援事業， <<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f6188>>，（2014年2月18日）。

多様な主体の協働・連携を進めることで、地域の様々な課題の解決に向けていくものである。

ここでは、パートナーシップそのものは必ずしも明確ではないが、その意味するところは、「マッチング」、「機会を提供」、「多様な主体の協働・連携」、「進める」、「地域の様々な課題の解決」といったキーワードによって、その趣旨を理解することができる。

そこで、パートナーシップの定義をいくつかをあげて検討する。世古一穂は、「パートナーシップの基本は、それぞれの主体が自己を確立し相互の認識と理解のうえにたつて、共通の目標をもち、「対等性」、「公開性」が確保されていることである」としている（図1-1）<sup>2</sup>。

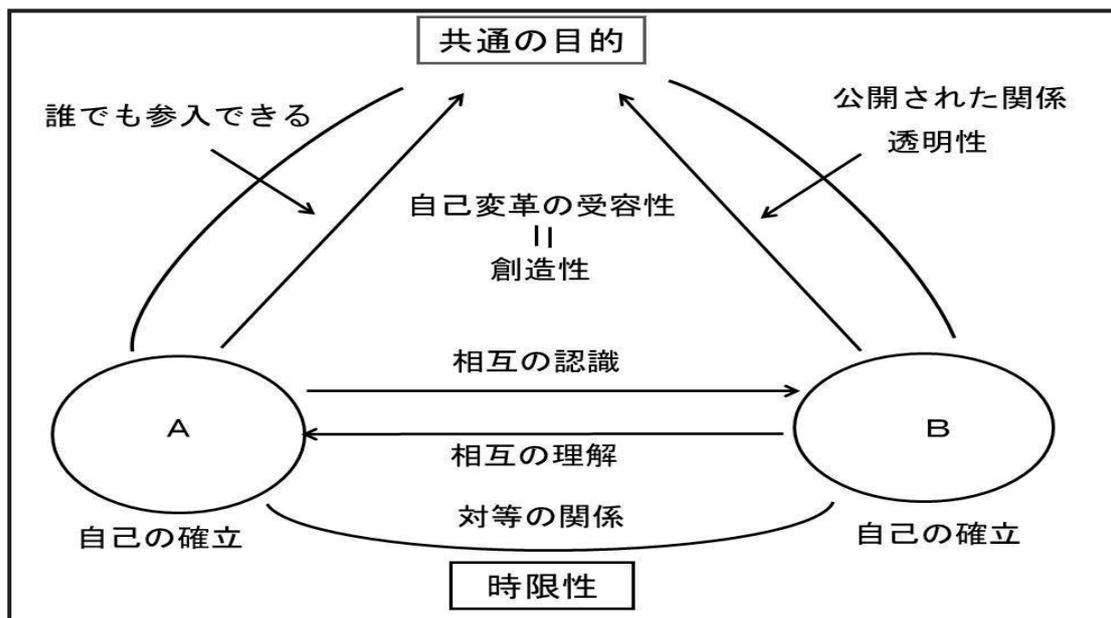


図1-1 パートナーシップの原則

また、世古は、「パートナーシップが成立するためには、「図1 パートナーシップの原則」（図1-1）で示すように8つの条件がある。まず、それぞれが自己確立、「自立」していること。「自立」とは自己決定できることである。次に「相互に認識」し、「相互に理解」し合っていることである。その上で、「共通の目標」をもつこと。共通の目標は同じ目標ということではない。大きな方向性に合意できるというレベルのことである。「共通の目標」の実現に向けてはお互いに「対等」であることと同時に、目標実現に向けて柔軟に変化できること、「自己変革の受容性＝創造性」をもつことが必要である。また、パートナーシップという言葉は聞こえのいい言葉だが、この5つの条件を満たすだけでは不十分である。パートナーシップと癒着はときに近似的であるが、両者の関係が公開され、「透明性」をもっていること、両者の関係に「誰でも参加できること」の2つの条件をつけると、癒着との違いがはっきりしてくる。これら7つの要件に加えて、パートナー

<sup>2</sup>世古一穂：市民参加のデザイン，ぎょうせい，49-50. (1999).

シップを構成する要件として共通の目標が達成されるか、共通の目標が達成できない見込みがいついたとき、パートナーを解消するという「時限性」をもつことを付け加え、パートナーシップの8つの条件としたい。」としている（図1-1）<sup>3</sup>。

池田秀男は、「パートナーシップとは、関係者または関係機関が連携・協力し、これによって創出される相乗効果を通じて単独では実現困難な事業目的を効果的に達成する仕組みまたは連合体のことであり、その各参加者や参加機関はパートナーと呼ばれる。すなわち、それは関係パートナーの共同事業の管理・運営の連合体のことで、その目的や使命や参加するパートナー間の協力や連帯において、各パートナーはそれぞれのアイデンティティを保持し、相互に対等な権限関係にあることを前提としている。これがパートナーシップという新しい枠組みにおける共同や協力の特徴であり、従来との関係と区別して一般に「コラボレーション」と呼ばれ、その訳語として「協働」というコトバが当てられている」としている<sup>4</sup>。

このようにパートナーシップにはいくつか必要な要件があるもののパートナーシップという考え方がすでに認知され、また、課題解決に貢献する新しい手段として少しずつ取り入れられようとしているのは確かなことである。そのような新しい手段を行政が取り入れ、組織間のパートナーシップの繋ぎ役を率先して果たすことは、地域の活性化に繋がる重要な取り組みだと考えられる。

障害者雇用を要する企業と障害者の職業自立支援を行う非営利法人が、組織間のパートナーシップにおいてこのような新しい課題解決の方法を導入し障害者雇用の達成や障害者等の働く場を作ることは、互いを補い合い単独では困難なことを成し得る、新たな価値を創出するものだと考えられる。

### 第3節 問題と目的

これまでの背景をまとめると、企業と非営利法人によるパートナーシップによる障害者雇用については、推進されるべき取り組みだということがすでに明らかになった。また、パートナーシップについては、その考え方が明らかにされ、課題解決に貢献する新しい手段として取り入れられており、今後は、パートナーシップをどのように進めていくかを検討することが課題となる。

そこで、今回は、障害者の就労支援を行う法人に対して、障害者の就職と就労支援の現状、パートナーシップのためのニーズや必要とされる情報等を把握するために、アンケート及びヒアリングによる体系的な調査を実施することとした。なお、本稿でのパートナーシップとは、前述のとおり、関係機関が連携することで、実現困難な事業を効果的に達成する仕組みとし、表題の協業と同じ意味で用いる。

また、この報告書で言う「利用者」とは、法人の事業を利用した障害者をさす。

---

<sup>3</sup>世古一穂：協働コーディネーター 参加協働型社会を拓く新しい職能，ぎょうせい，55-56。（2007）。

<sup>4</sup>日本生涯教育学会：生涯学習研究 e 事典，< <http://ejiten.javea.or.jp>>，（2014年2月18日）。



## 第2章

# アンケート調査



## 第2章 アンケート調査

### 第1節 調査の目的、方法等

#### 1 目的

障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）（以下、「支援法」という）の施行で、障害者の就労支援が抜本的に強化されたことに伴い、障害者の就労支援を強化し障害者の仕事・働く場作りを行っている非営利法人がみられるようになった。しかし、景気の悪化や地域性等から障害者の就職先・仕事の確保に腐心する他、企業との関わりが希薄な非営利法人が少なからず存在すると言われておりその実態はよくわかっていない。

今回の調査では、企業等の他の法人とともに、障害者の雇用や働く場作りに取り組む、又、取り組もうとしている非営利法人の現状と課題などを把握及び整理することで、障害者の職業自立支援を行う非営利法人が企業とともに障害者の雇用や働く場作りをするための方策を検討する資料を得ることを目的とする。

なお、アンケート調査でいう「非営利法人」とは、「社会福祉法人」、「NPO法人」（「認定特定非営利活動法人」を含む）、「医療法人」、「学校法人」、「社団法人及び一般社団法人並びに公益社団法人」（以下、「社団法人」という）、「財団法人及び一般財団法人並びに公益財団法人」（以下、「財団法人」という）、「宗教法人」、「協同組合」、「事務連合」、「広域連合」等である。また、この報告書では、「法人」を、「団体」と表す。

#### 2 方法

##### （1）調査対象

調査対象は、支援法における就労移行支援事業（以下、「就労移行」という）、就労継続支援事業雇用型（以下、「雇用型」という）、就労継続支援事業非雇用型（以下、「非雇用型」）、障害者就業・生活支援センター事業（以下、「支援センター」という）、地域若者サポートステーション事業（以下、「サポステ」という）の、5つの事業を実施している全国の団体である（平成24年5月末現在、都道府県のホームページに、障害福祉サービス事業所として掲載されたものから対象を抽出）。

なお、東日本大震災の影響を考慮して岩手県、宮城県、福島県は、調査対象から外した。

##### （2）調査方法

調査方法は、該当する団体に対して郵送によるアンケート調査を実施している。

##### （3）調査期間

調査期間は、平成25年2月上旬から3月中旬である。

#### (4) 調査内容

調査内容は、次のとおりである。なお、回答者は、団体の意思や考えを代表する者とした。

##### イ 法人形態

団体の種類

##### ロ 事業形態

団体が行っている事業、前述の事業の他に団体が行っている事業。

##### ハ 運営（経営）規模

団体の年間収入、職員数（常勤職員数、非常勤職員数）

##### ニ 団体の事業の利用者と就業・就労支援

- ・ 団体の事業を利用した利用者数。
- ・ 団体のサービスを利用し就職した利用者数。
- ・ 団体の利用者の就職先、団体の利用者の就職活動。
- ・ 団体が利用者の求人開拓や求人情報の収集をしない理由。

##### ホ 企業との協業（協働）による働く場作り

- ・ 団体による働く場作りを行っているか。
- ・ 団体による働く場作りを行っている相手企業の数。
- ・ 団体が働く場作りの取組みを行わない理由。
- ・ 団体が相手と働く場作りを始める際の働きかけ方。
- ・ 団体が取組みを始めた相手先。
- ・ 団体が相手と働く場作りを取り組むきっかけ。
- ・ 団体が取り組む相手の業種。
- ・ 団体が相手と取り組む事業・内容、障害者の仕事。
- ・ 団体が相手と取り組む上での課題、相手のために行ったこと。
- ・ 団体が相手とともに働く場作りを行わない理由。
- ・ もし団体が相手とともに働く場を作るとしたら検討できる条件はどれか。
- ・ 団体が相手とともに障害者雇用又は賃金を支払える働く場を作るために必要だと思うことはなにか。
- ・ 団体が相手とともに地域で障害者の雇用や、賃金を支払える働く場を作るという考え方をどのよう

に考えているか。

## 第2節 調査票発送と回収

### 1 調査対象

アンケート調査票を対象となる5,557件の団体に郵送した。その割合は、次の表のとおりである(表2-1)。

表2-1 アンケート調査先の法人内訳とその割合

	非営利団体				営利団体		
	法人種類	件数	%		法人種類	件数	%
	社会福祉法人	2,673	53.5	株式会社	417	73.9	
	NPO法人	2,060	41.3	有限会社	90	16.0	
	医療法人	121	2.4	合同会社	44	7.8	
	社団、財団法人	117	2.3	合資会社	7	1.2	
	学校、宗教法人	10	0.2	企業組合	6	1.1	
	事務組合等	7	0.1	合計	564	100.0	
	独立行政法人	1	0.0				
	その他	4	0.1				
	合計	4,993	100.0				

また、アンケート調査の対象となる団体について、営利団体(564件)と非営利団体(4,993件)の割合は次の図のとおりである(図2-1)。

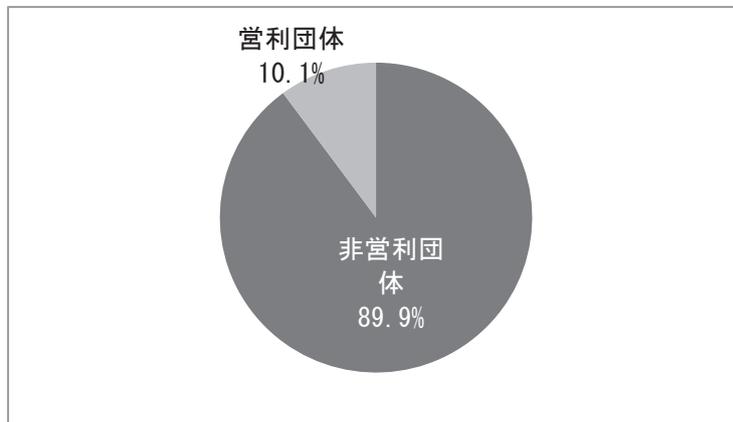


図2-1 アンケート調査先の営利団体と非営利団体の割合

## 2 調査票の回収

アンケート調査は、2,044件の回答が寄せられている。その割合は、非営利団体が90.1%（1,841件）、営利団体が8.8%（179件）、その他・無回答が1.2%（24件）である。全体の回収率は、36.8%である。

以下、次節にて本調査の集計を中心にその結果の整理を行うものである。

## 第3節 アンケート調査の結果

### 1 団体の形態

団体の形態は、その他を含め10種類に分けて回答を求めている。団体の形態で最も多いのが、「社会福祉法人」の46.5%（950件）、それに次いで、「NPO法人」の39.0%（798件）であり、この両者が全体の85.5%を占めている。

以下、「株式会社」、「有限会社」、「合同会社」、「合資会社」（以下、「株式会社等」という）が8.7%（177件）、「社団法人」が1.7%（35件）、「医療法人」が1.6%（33件）、「財団法人」が1.0%（21件）、「その他」が0.2%（4件）、「学校法人」、「協同組合」、「企業組合」が各0.1%（2件）と続いている（表2-2）。

表2-2 法人形態別の団体数とその割合

法人種類	件数	%	法人種類	件数	%
社会福祉法人	950	46.5	協同組合	2	0.1
NPO法人	798	39.0	株式会社等	177	8.7
社団法人	35	1.7	企業組合	2	0.1
医療法人	33	1.6	その他	4	0.2
財団法人	21	1.0	無回答	20	1.0
学校法人	2	0.1	合計	2,044	100.0

## 2 事業形態

### (1) 団体が行っている5つの事業

#### イ 5つの事業の実施状況

団体が行っている5つの事業について、その実施件数と割合は、次のとおりである。5つの事業で最も多く実施されているのは、非雇用型の81.8%（1,673件）である。これは、支援法の施行に伴い法人化した小規模作業所等や既存の団体が、利用者の実態に合わせ長期の職業自立支援を行うために非雇用型を選択した団体が多いためではないかと考えられる。以下、就労移行が33.6%（686件）、雇用型が16.4%（336件）、支援センターが4.4%（90件）、サポステが1.6%（32件）、無回答が0.9%（18件）である（図2-2）。

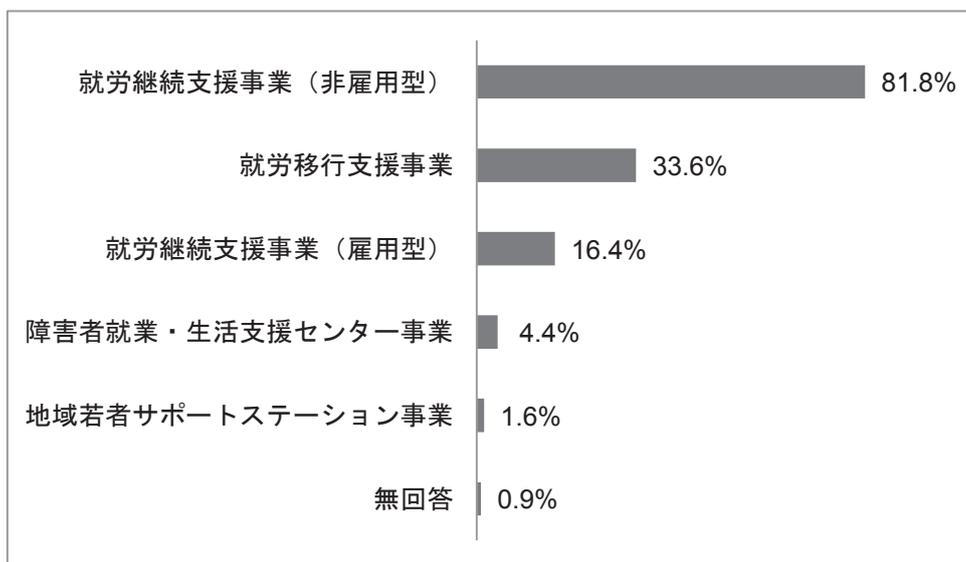


図2-2 団体が行っている事業の実施状況

#### ロ 5つの事業の組み合わせ別の実施状況

団体が行っている5つの事業の組み合わせ別の実施状況については、次のとおりである。5つの事業の組み合わせで最も多く実施されているのは、非雇用型のみが51.2%（1,047件）、就労移行・非雇用型の組み合わせが21.0%（430件）、雇用型のみが8.4%（172件）、就労移行のみが5.0%（103件）、雇用型・非雇用型の組み合わせが3.1%（64件）、就労移行・雇用型・非雇用型の組み合わせが2.9%（59件）、就労移行・非雇用型・支援センターの組み合わせが2.5%（51件）、その他・無回答が5.8%（118件）である。これは、団体が利用者の実態に合わせ、有期と長期の支援を組み合わせた利用者の職業自立支援を行うことで、団体経営に反映させやすい事業選択をしているためではないかと思われる（図2-3）。

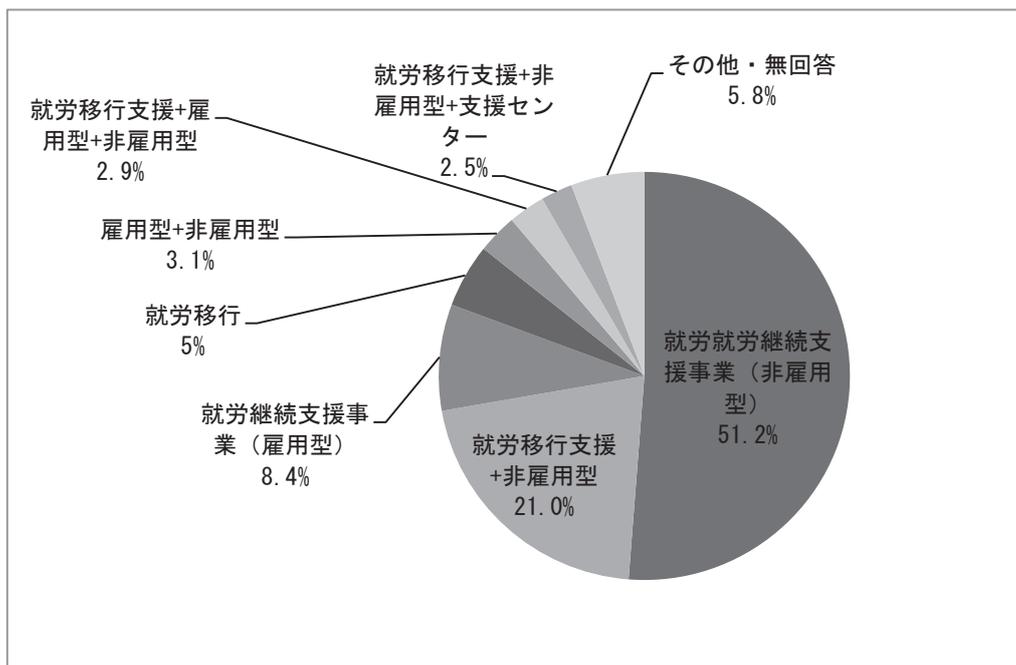


図 2-3 団体が行っている事業の組み合わせ別の実施状況

## (2) 5つの事業以外の事業

### イ 5つの事業以外の事業の実施状況

団体が行っている5つの事業以外の事業については、次のとおりである。5つの事業以外の事業を行っている団体件数と割合は、介護給付の事業<sup>5</sup>が35.7%（729件）、訓練等給付の事業<sup>6</sup>が23.4%（478件）と多く、以下、介護関係の事業<sup>7</sup>が6.3%（128件）、保育・子育て支援関係の事業<sup>8</sup>が5.1%（104件）、発達障害者支援センター運営事業<sup>9</sup>が1.0%（21件）、高次脳機能障害支援普及事業<sup>10</sup>が0.6%（13件）、難病相談・支援センター事業<sup>11</sup>が0.2%（4件）、その他が12.9%（264件）である。このように介護給付の事業と訓練等給付の事業を実施する団体が多いのは、就労移行、雇用型、非雇用型の事業だけでは団体が単独で利用者の職業自立を支援することが難しく、各団体が利用者の実態に応じさらに事業選択の幅を広げているためと思われる（複数回答）（図 2-4）。

<sup>5</sup> 支援法における居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、短期入所、療養介護、生活介護、施設入所支援、共同生活介護の事業。

<sup>6</sup> 支援法における自立訓練、共同生活援助の事業。

<sup>7</sup> 介護保険法に基づく介護予防サービス、居宅サービス、居宅介護支援、施設サービス（都道府県）、介護予防支援、地域密着型介護予防サービス、地域密着型介護サービス（市町村）等。

<sup>8</sup> 保育施策（認可保育所、各種保育事業等）、子育て支援施策（各種訪問支援、地域子育て拠点事業、児童館事業、預かり等の事業、相互援助等の事業）。

<sup>9</sup> 各都道府県・指定都市に設置する発達障害者支援センターで行う発達障害者やその家族等に対する相談支援、就労支援、情報提供等。

<sup>10</sup> 支援法に基づく地域生活支援事業で都道府県が実施する特に専門性の高い、広域的な相談支援等の事業。

<sup>11</sup> 各都道府県に設置された難病相談・支援センターにて行われる難病患者・家族等の日常生活上の相談、医療や就労相談等。

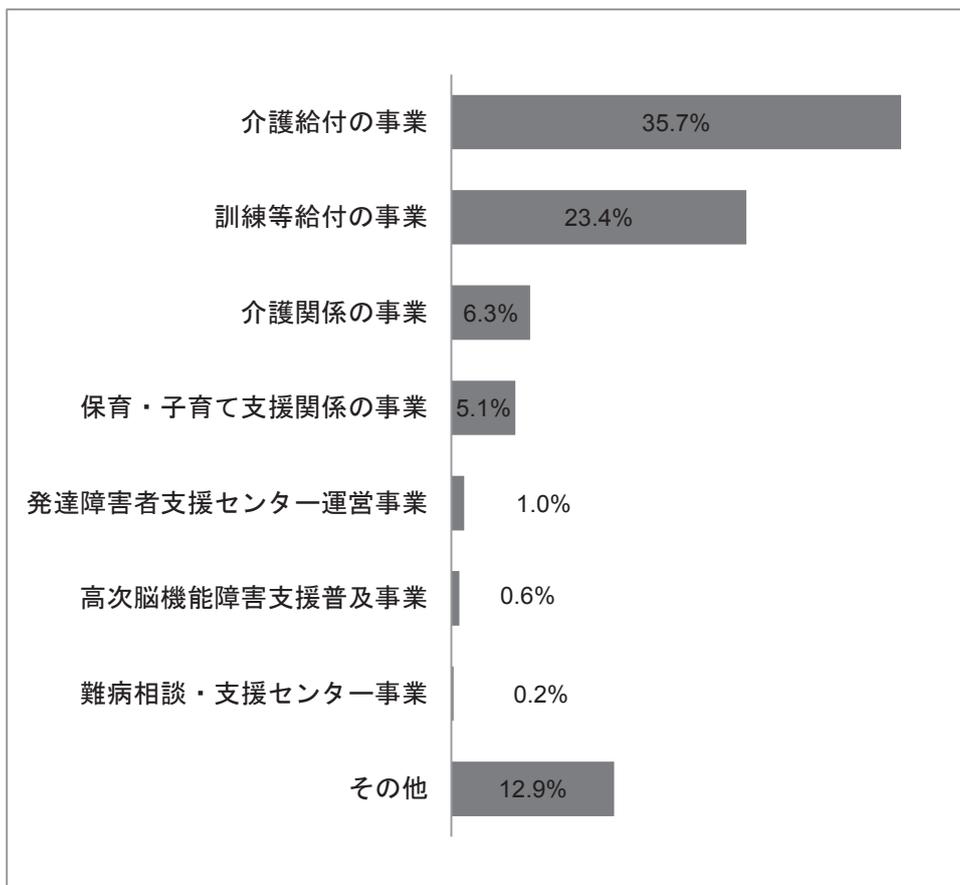


図 2-4 5 つの事業以外の事業の実施状況

ロ 5 つの事業を行う団体におけるその他の事業の実施状況

5 つの事業を行っている団体の 5 つの事業以外の事業を行っている割合は、次のとおりである。5 つの事業を行っている団体で訓練等給付の事業を実施しているのは、就労移行を行う団体が 30.6% (210 件)、雇用型を行う団体が 22.9% (77 件)、非雇用型を行う団体が 25.2% (421 件)、支援センターを行う団体が 41.1% (37 件) である。

5 つの事業を行っている団体で介護給付の事業を実施しているのは、就労移行を行う団体が 44.0% (302 件)、雇用型を行う団体が 20.5% (69 件)、非雇用型を行う団体が 39.4% (659 件)、支援センターを行う団体が 56.7% (51 件) である (図 2-5)。

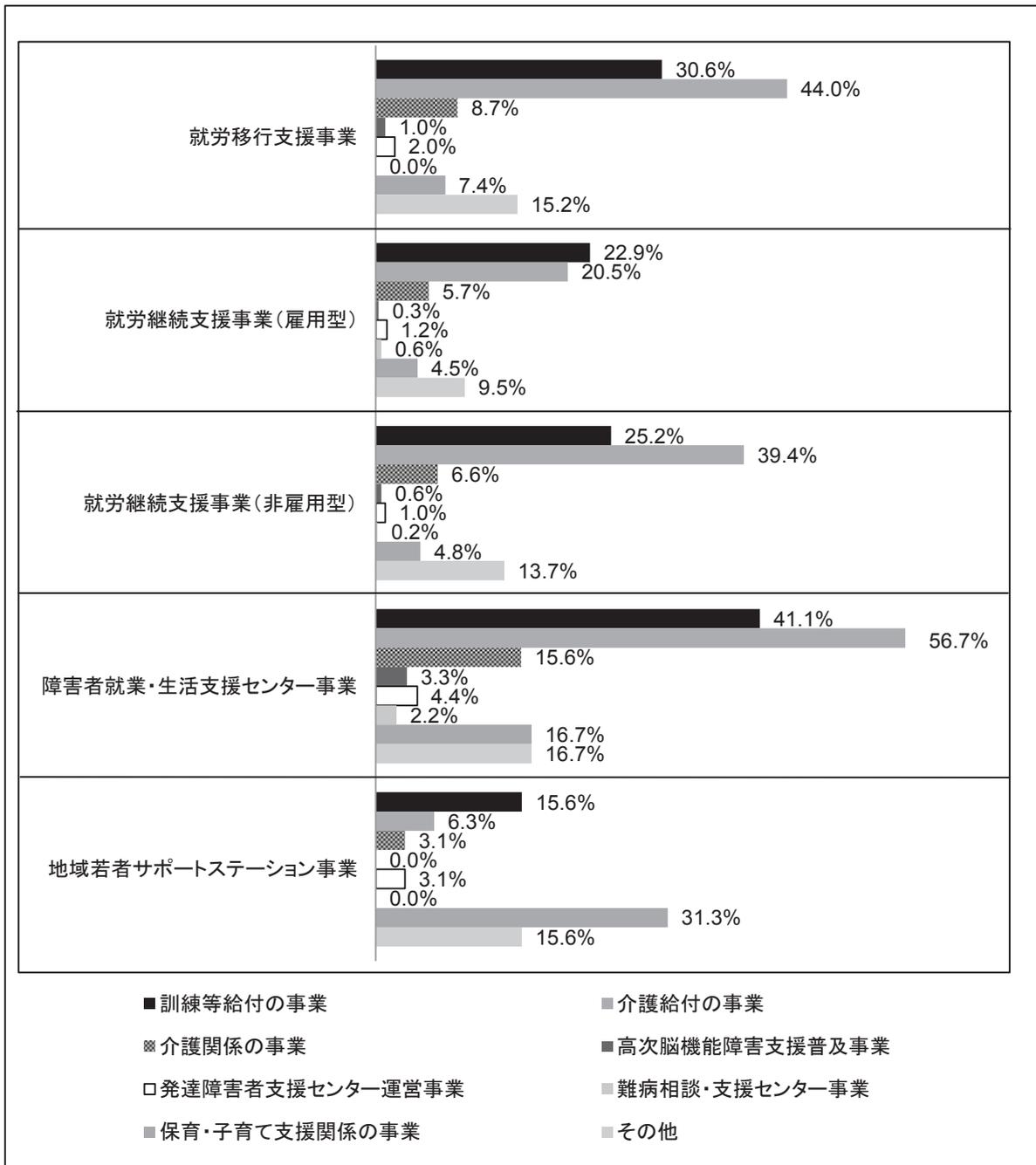


図 2-5 5つの事業を行う団体におけるその他の事業の実施状況

### 3 運営（経営）規模

#### (1) 団体収入と割合（平成 23 年度）

団体収入については、次のとおりである。団体（2,044 件）の収入の内訳は、最も多い収入帯が 1,000 万円～5,000 万円未満で 36.4%（743 件）である。

以下、5,000 万円～1 億円未満が 14.3%（293 件）、1 億円～3 億円未満が 13.4%（274 件）、3 億円以上が 10.7%（218 件）、500 万円～1,000 万円未満が 4.5%（93 件）、300 万円未満が 4.0%（81 件）、300 万円～500 万円未満が 2.1%（42 件）と続いている（表 2-3）。

表 2-3 団体収入状況（平成 23 年度）

団体の年間収入	件数	%	団体の年間収入	件数	%
300 万円未満	81	4.0	5,000 万円～1 億円未満	293	14.3
300 万円～500 万円未満	42	2.1	1 億円～3 億円未満	274	13.4
500 万円～1,000 万円未満	93	4.5	3 億円以上	218	10.7
1,000 万円～5,000 万円未満	743	36.4	その他・無回答	300	14.7

#### (2) 団体職員規模別の団体件数と割合（平成 23 年度）

団体職員規模別の団体件数と割合については、次のとおりである。団体職員規模別の団体件数と割合について回答のあった 1,929 件（無回答・不適切回答を除く）の内訳は、9 人以下の職員を雇用する団体が 38.6%（744 件）、10 人～49 人が 45.8%（884 件）、50 人～99 人が 6.7%（129 件）、100 人以上が 8.9%（172 件）である（図 2-6）。

なお、一団体当りの職員数の平均は 40.8 人で、常勤職員数は 26.3 人、非常勤職員は 14.6 人、職員の常勤率は 64.6% である。

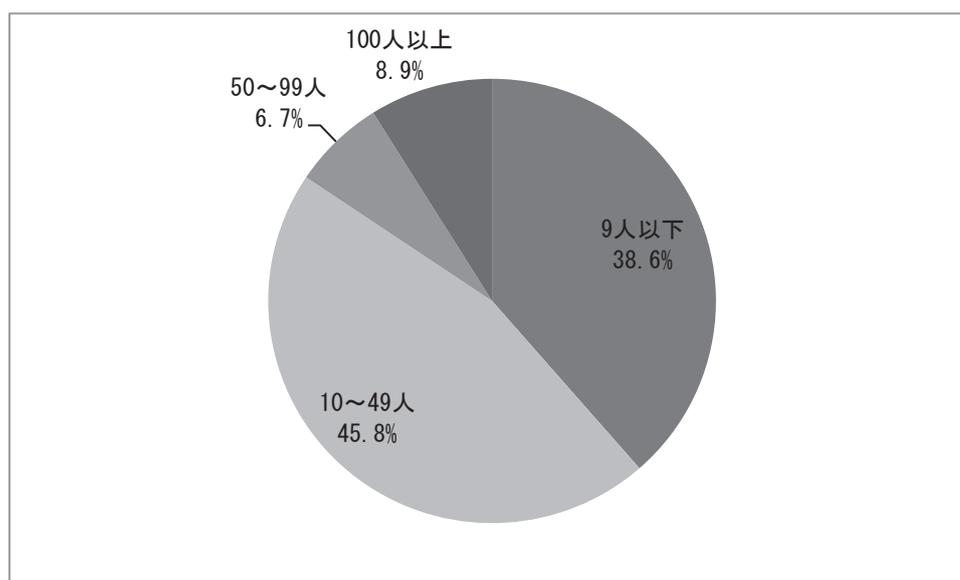


図 2-6 職員規模別団体状況（平成 23 年度）

## 4 5つの事業の利用者と就業・就労支援について

(1) 団体の5つの事業の利用者とその後の状況（平成23年度）

### イ 事業利用者と障害内訳

事業利用者数とその障害について、有効回答数は2,000件（このうち利用者がいないと回答したのは21件）であった。事業利用者総数は108,473人で、1施設当たりの利用者数は、54.2人である。その内訳は次のとおりである。事業利用者数（障害別）で最も多いのは、「知的障害」で45.1%（48,953人）、それに次いで、「精神障害」が37.9%（41,135人）であり、この両者が利用者数の83.1%を占めている。以下、「身体障害」が9.1%（9,922人）、「発達障害」が1.6%（1,682人）、「高次脳機能障害」が0.7%（813人）、「難病」が0.1%（79人）、「その他」が5.4%（5,889人）である（図2-7）。

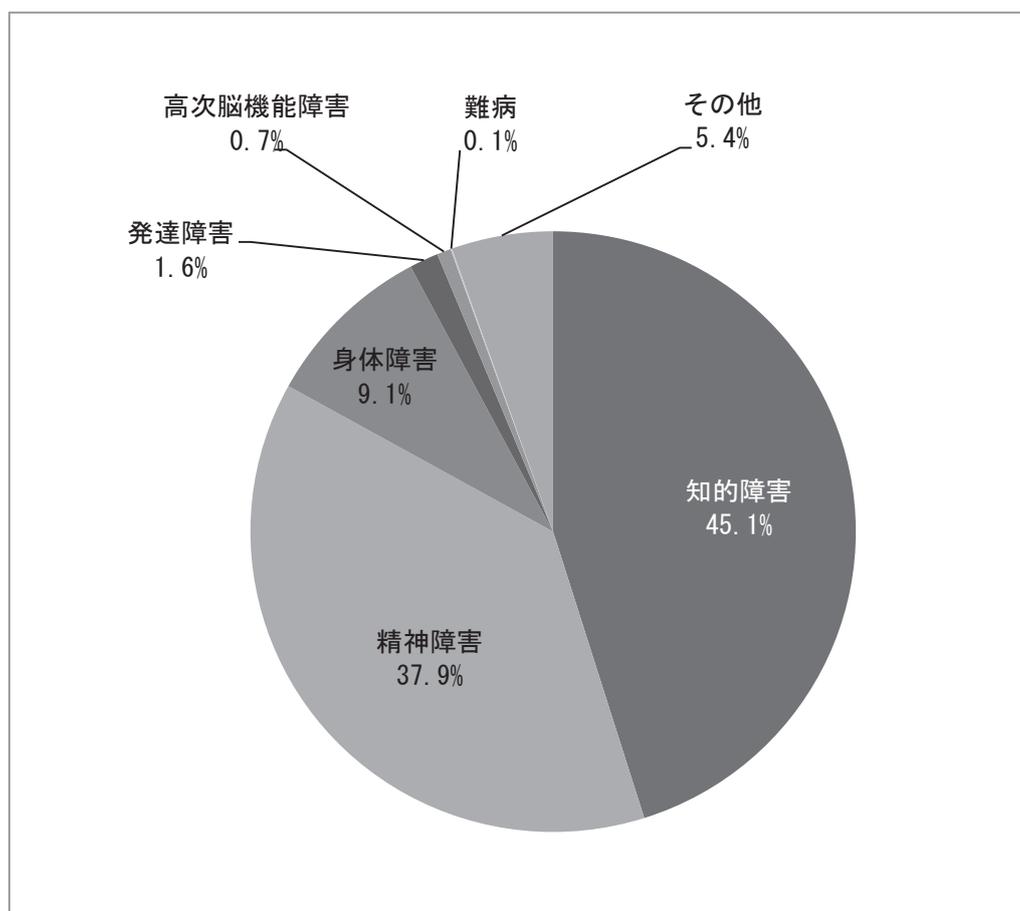


図2-7 団体の事業利用者の割合（平成23年度）

ロ 利用者の事業利用後の就職者数（障害別）

事業利用後の利用者（障害別）の就職（総数 6,536 人）については、次のとおりである。事業利用後の利用者（障害別）の就職について最も多いのが、「知的障害」で 45.6%（2,980 人）、次いで「精神障害」が 29.3%（1,914 人）である。

以下、「身体障害」が 10.4%（683 人）、「発達障害」が 3.9%（252 人）、「高次脳機能障害」が 1.1%（72 人）、「難病」が 0.1%（8 人）、「その他」が 9.6%（627 人）である（図 2-8）。

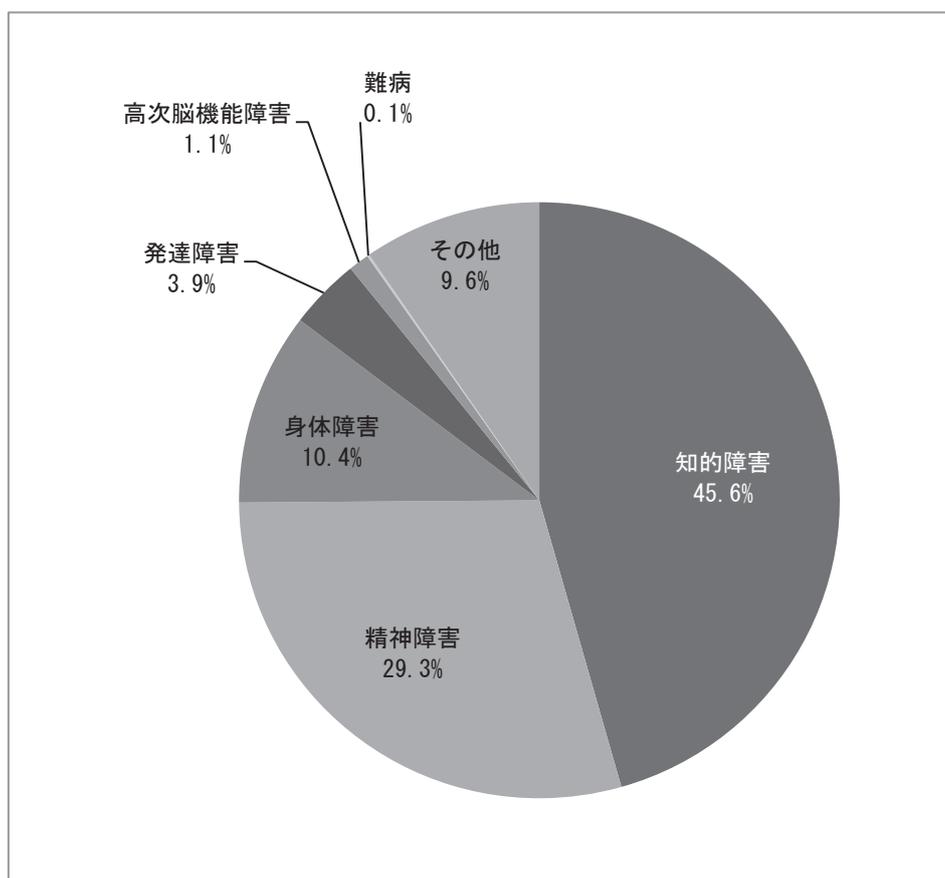


図 2-8 団体利用者の事業利用後の就職（障害別）

(2) 事業利用後の利用者の就職先（平成 21 年～平成 23 年）

イ 事業利用後の就職先の内訳

事業利用後に就職した利用者がある団体（有効回答 1,113 件）の利用者の主な就職先は、次のとおりである。事業利用後に就職した利用者の主な就職先の内訳は、「一般（民間）企業」（以下、「一般企業」という）が 74.8%（832 件）、「他団体の就労継続支援雇用型事業所」（以下、「他の事業所」という）が 10.5%（117 件）、「自法人内雇用」（以下、「団体自ら」という）が 7.5%（84 件）、「特例子会社」が 1.9%（21 件）、「地方自治体等の公的機関」（以下、「公的機関」という）が 1.8%（20 件）、「他の就職先」（以下、「その他」という）が 3.5%（39 件）である（図 2-9）。

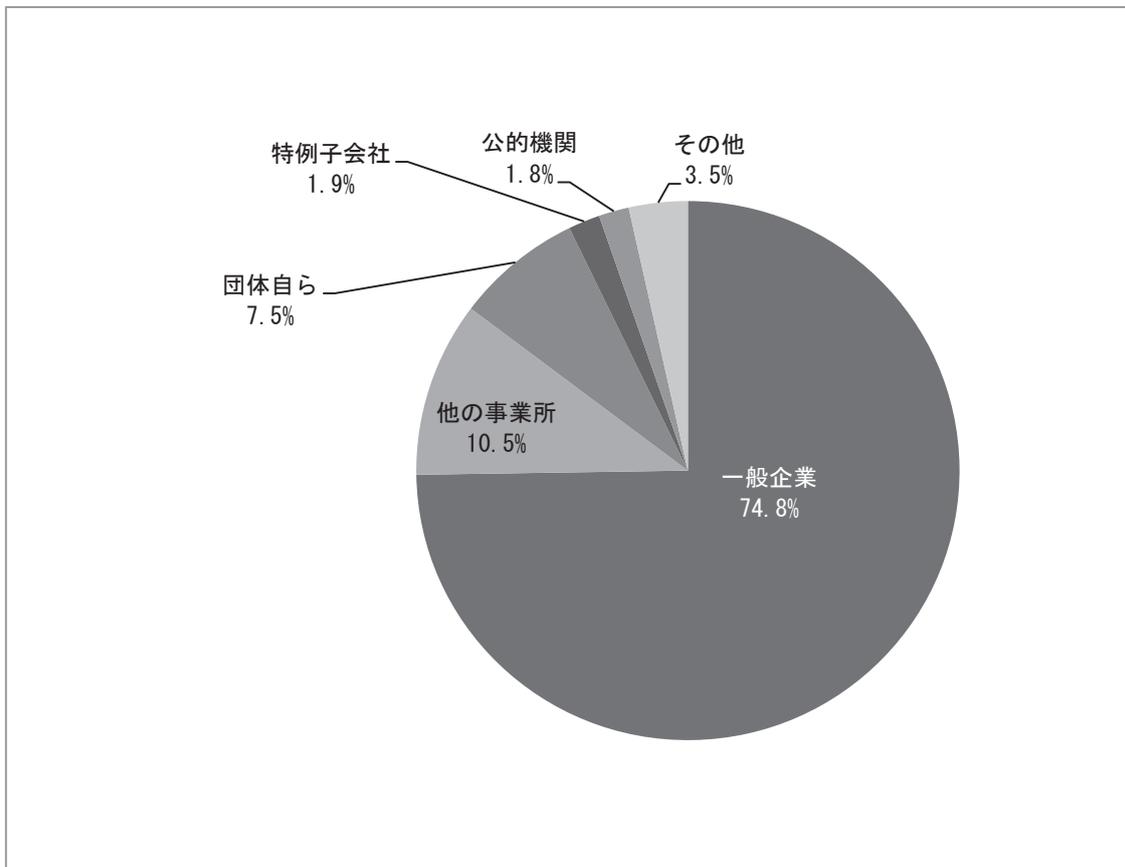


図 2-9 団体の利用者の事業利用後の就職先

ロ 就職先内訳の自法人内雇用先

就職先内訳の中の「団体自ら」の内訳については、次のとおりである。就職先の内訳については、就労継続支援雇用型事業所が 61.9% (52 件)、「一般(民間)事業所」(以下、「一般事業所」という)が 31.0% (26 件)、特例子会社が 0.0% (0 件)、無回答が 7.1% (6 件)である(図 2-10)。

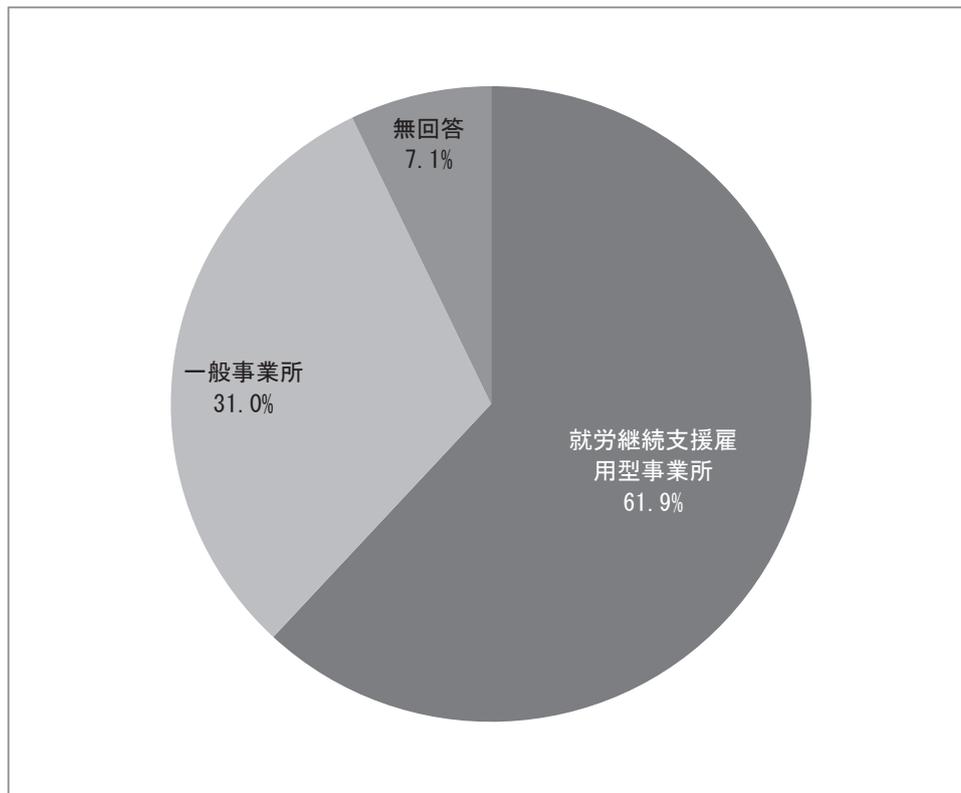


図 2-10 団体内雇用先の内訳

### (3) 団体の利用者の求職活動

利用者の就職活動の方法（1,722 件が回答）については、次のとおりである。利用者の就職活動の方法については、順に、「ハローワークで求職登録し職業紹介を受けている」（以下、「ハローワーク」という）が 71.7%（1,234 件）、「地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関からの支援を受ける」（以下、「就労支援機関の支援」という）が 61.6%（1,060 件）、「自法人の担当者も求人情報の収集や就職先の開拓をしている」（以下、「団体内担当者」という）が 58.0%（998 件）、「自法人における利用者の雇用」（以下、「団体自ら雇用」という）が 16.6%（286 件）、「その他」が 2.2%（38 件）である。団体における利用者の求職活動の中心的な方法は、上位の 3 つといえる（複数回答）（図 2-11）。

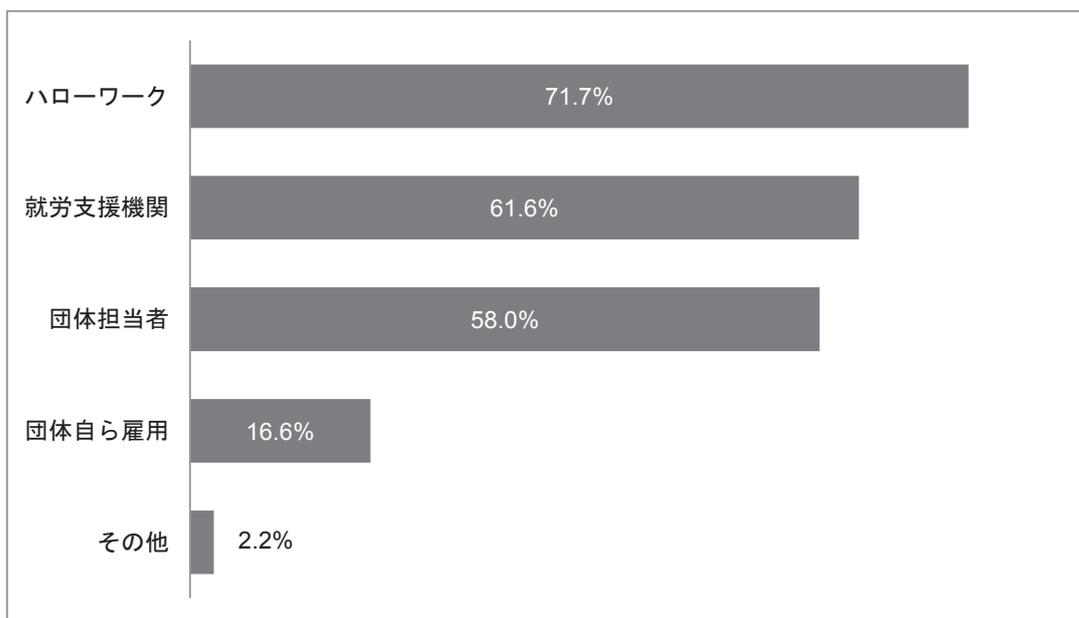


図 2-11 団体利用者の求職活動の方法

(4) 団体が「自団体の担当者も求人情報の収集や就職先の開拓をしていない」理由について

団体が「団体内担当者」の求職活動に関して、取り組んでいない理由（825 件が回答）については、次のとおりである。「団体内担当者」の求職活動に関して最も多く回答されたものが、「就職を希望する利用者がいない、又は就職が可能な利用者がいないと判断している」（以下、「利用者がいない」という）で 39.9%（329 件）、それとほぼ同数なのが、「自法人で求人情報の収集や求人開拓をする余裕がない」（以下、「余裕がない」という）が 39.8%（328 件）である。

以下、「求人情報の収集や就職先の開拓は、今後、自法人（事業所）で取り組む予定である」（以下、「今後予定している」という）14.9%（123 件）、「求人情報の収集や就職先の開拓をしたいが、やり方がわからない」（以下、「方法がわからない」という）9.5%（78 件）と続き、「特に理由がない」（以下、「理由がない」という）が 5.7%（47 件）、「求人情報の収集や就職先開拓等はハローワークの仕事で自法人（事業所）ではやる必要がない」（以下、「必要がない」という）が 5.1%（42 件）、「その他」が 5.3%（44 件）となっている（複数回答）（図 2-12）。

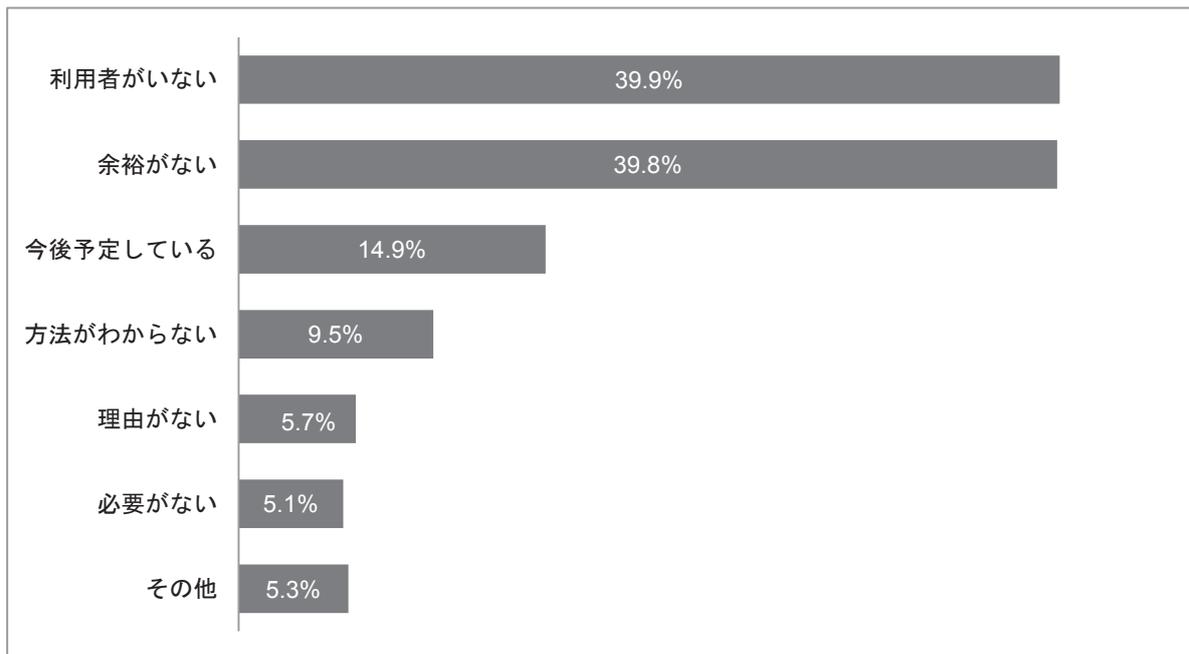


図 2-12 団体が利用者の求職活動をしない理由

図 2-12 を事業種類別にみると、非雇用型を実施している団体（607 件）のうち、46.1%（280 件）が「利用者がいない」、37.4%（227 件）が「余裕がない」と回答している。また、雇用型を実施している団体（79 件）のうち、25.3%（20 件）が「利用者がいない」、31.6%（25 件）が「余裕がない」と回答している（表 2-4、図 2-13）。

非雇用型の場合、「利用者がいない」、「余裕がない」の理由としては、支援法施行時の法人化と同時にこの

事業を選択した小規模な団体が元々多いと思われることや長期的な支援を必要とする利用者が増加していると思われること等が考えられる。また、雇用型の場合、「求職活動を必要とする利用者がいない」の理由としては、団体が実践的な職業自立支援をするための利用者を確保できない等が考えられる。

表 2-4 団体による事業種類別（上位 4 つ）と利用者の求職活動をしない理由

	利用者がいない		余裕がない		今後予定している		方法がわからない		理由がない		必要がない		その他		回答数
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	
就労継続支援事業（非雇用型）	280	46.1	227	37.4	70	11.5	47	7.7	36	5.9	21	3.5	26	4.3	607
就労継続支援事業（雇用型）	20	25.3	25	31.6	23	29.1	11	13.9	5	6.3	7	8.9	12	15.2	79
就労移行支援事業＋就労継続支援事業（非雇用型）	11	17.7	35	56.5	9	14.5	12	19.4	2	3.2	6	9.7	3	4.8	62
就労継続支援事業（雇用型・非雇用型）	9	30	15	50	6	20	3	10	1	3.3	3	10	1	3.3	30
上記以外	9	19.1	26	55.3	15	32	5	11	3	6.4	5	11	2	4.3	47
合計	329	39.9	328	39.8	123	14.9	78	9.5	47	5.7	42	5.1	44	5.3	825

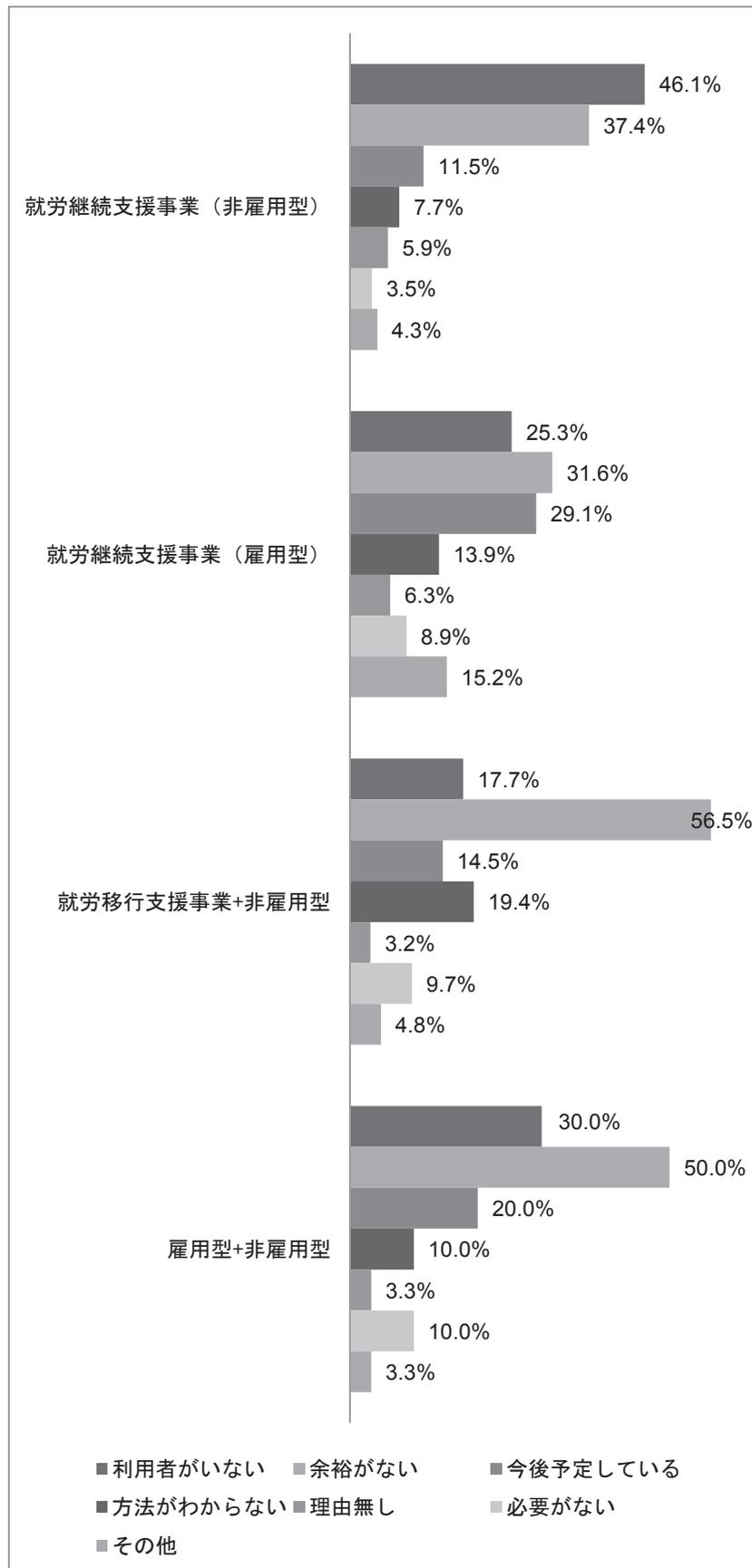


図 2-13 事業種別（上位 4 つ）と利用者の求職活動をしない理由

## 5 企業との協業（協働）による働く場作り

### (1) 団体による利用者の働く場作り

#### イ 団体による働く場作りの取組み

団体による働く場作りについては、次のとおりである。団体による働く場作りの5つの取組み（「利用者の作業訓練として企業から仕事の提供を受けている」（以下、「企業からの仕事の提供」という）、「利用者は施設外就労訓練として企業内で仕事（作業）をしている」（以下、「企業内で作業（仕事）」という）、「利用者の職場実習先として企業を活用している」（以下、「職場実習先として企業を活用」という）、「就職を前提に利用者を職場で支援・就職後の職場適応支援（フォローアップ）をしている」（以下、「就職（予定）先で支援」という）、「利用者の働く場を作るために企業から技術提供・経営上のアドバイス・販路の紹介等を受けている」（以下、「企業から情報・技術等の提供」）のうち、いずれか、または複数の項目について、「行っている」団体が73.6%（1,504件）、いずれの項目も「行っていない」団体が7.9%（161件）、無回答は18.5%（379件）である（図2-14）。

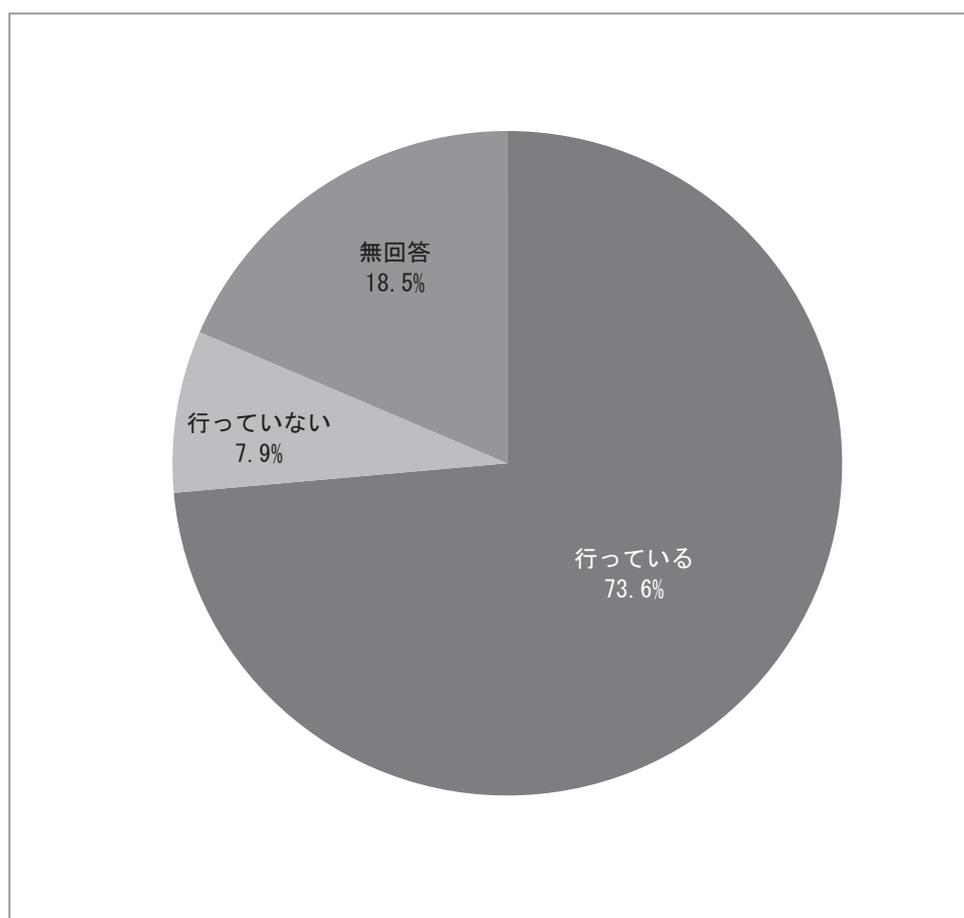


図2-14 団体による利用者の働く場作りの取組み状況

ロ 団体による働く場作りの内容とその取組み状況

団体による働く場作りの取組みについては、次のとおりである。団体による働く場作りの取組みについて、2,044 件のうち、「行っている」団体は、「企業からの仕事の提供」が 59.5% (1,216 件)、「就職（予定）先で支援」が 48.0% (981 件)、「職場実習先として企業を活用」が 43.2% (882 件)、「企業内で作業（仕事）」が 39.9% (816 件)、「企業から情報・技術等の提供」が 19.6% (401 件) である。

団体による利用者の働く場作りの取組みについて、「行っていない」団体は、「企業から仕事の提供」が 21.1% (431 件)、「就職（予定）先で支援」が 31.6% (645 件)、「職場実習先として企業を活用」が 36.7% (750 件)、「企業内で作業（仕事）」が 39.7% (812 件)、「企業から情報・技術等の提供」が 57.0% (1,166 件) である。（図 2-15）。

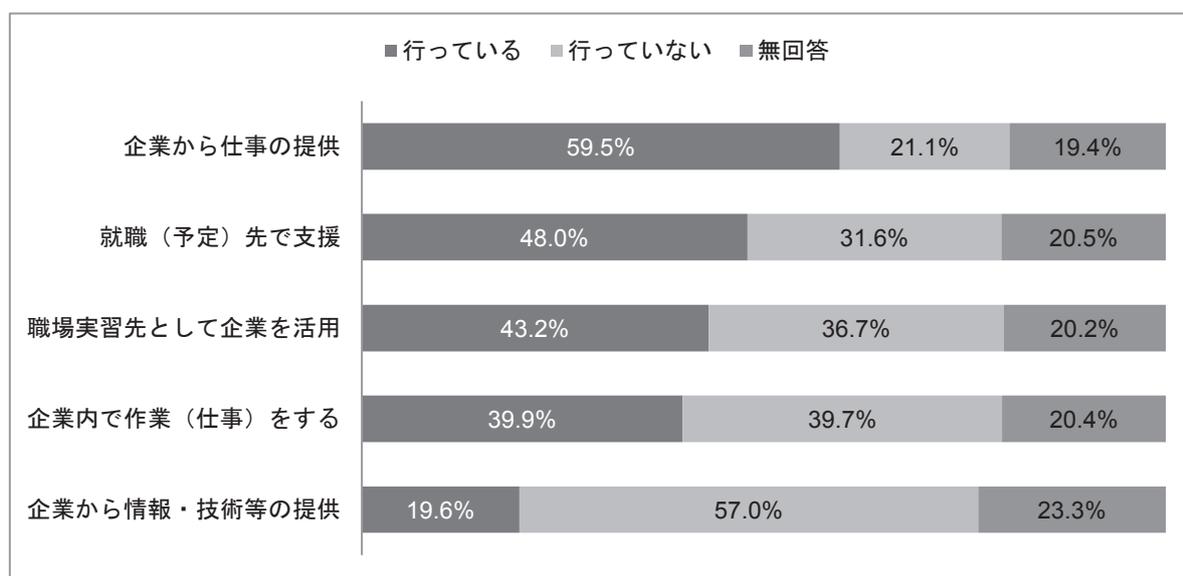


図 2-15 団体による利用者の働く場作りの内容と取組み状況

ハ 団体による事業種類別と利用者の働く場作りの取組み状況について（全体）

団体による事業種類別の働く場作りについては、次のとおりである。団体による働く場作りの取組みは、就労移行、支援センター、サポステでは、「行っている」団体の比率が 90%を超え、他の事業と比較して高く、逆に、非雇用型では、「行っていない」団体の比率（8.0%）が、他の事業に比べて高い（複数回答）（表 2-5）。

表 2-5 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（全体）

	行っている		行っていない		無回答		合 計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
就労移行支援事業	642	93.6	16	2.3	28	4.1	686	100.0
就労継続支援事業（雇用型）	270	80.4	25	7.4	41	12.2	336	100.0
就労継続支援事業（非雇用型）	1,198	71.6	134	8.0	341	20.4	1,673	100.0
障害者就業・生活支援センター事業	83	92.2	1	1.1	6	6.7	90	100.0
地域若者サポートステーション事業	31	96.9	0	0.0	1	3.1	32	100.0
無回答	11	61.1	1	5.6	6	39.3	18	100.0
全体	1,504	73.6	161	7.9	379	18.5	2,044	100.0

ニ 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（企業からの仕事の提供）について

団体の事業種類別による働く場作りについては、次のとおりである。団体による働く場作りの取組みについて、「企業からの仕事の提供」を「行っている」団体の割合が、就労移行及び支援センターでは高い。逆に、団体による働く場作りの取組みについて、「企業からの仕事の提供」を「行っていない」団体の割合が、雇用型及びサポステにおいて高い（表 2-6）。

表 2-6 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（企業からの仕事の提供）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
就労移行支援事業	525	76.5	129	18.8	32	4.7	686	100.0
就労継続支援事業（雇用型）	201	59.8	91	27.1	44	13.1	336	100.0
就労継続支援事業（非雇用型）	1,003	60.0	312	18.6	358	21.4	1,673	100.0
障害者就業・生活支援センター事業	68	75.6	16	17.8	6	6.7	90	100.0
地域若者サポートステーション事業	16	50.0	15	46.9	1	3.1	32	100.0
無回答	8	44.4	4	22.2	6	33.3	18	100.0
全体	1,216	59.5	431	21.1	397	19.4	2,044	100.0

ホ 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（企業内で作業（仕事））について

団体の事業種類別による働く場作りについては、次のとおりである。団体による働く場作りの取組みについて、「企業内で作業（仕事）」を「行っている」団体は、就労移行、雇用型及び支援センターを行っている団体に多い。また、団体による働く場作りの取組みについて、「企業内で作業（仕事）」を「行っていない」団体の割合は、非雇用型において高い。

つまり、就労移行、雇用型及び支援センターは、「企業内で作業（仕事）」を積極的に行っている一方、非雇用型は「企業内で作業（仕事）」をあまり積極的に行っているとはいえないといえる（表 2-7）。

表 2-7 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（企業内で作業（仕事））

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
就労移行支援事業	405	59.0	242	35.3	39	5.7	686	100.0
就労継続支援事業（雇用型）	184	54.8	108	32.1	44	13.1	336	100.0
就労継続支援事業（非雇用型）	628	37.5	672	40.2	373	22.3	1673	100.0
障害者就業・生活支援センター事業	51	56.7	33	36.7	6	6.7	90	100.0
地域若者サポートステーション事業	19	59.4	11	34.4	2	6.3	32	100.0
無回答	6	33.3	4	22.2	8	44.4	18	100.0
全体	816	39.9	812	39.7	416	20.4	2,044	100.0

へ 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（職場実習先として企業を活用）について

団体の事業種類別による働く場作りについては、次のとおりである。団体による働く場作りの取組みについて、「職場実習先として企業を活用」を「行っている」団体は、就労移行、支援センター、サポステを行っている団体に多い。また、団体による働く場作りの取組みについて、「職場実習先として企業を活用」を「行っていない」団体の割合は、雇成型、非雇成型が高い。

つまり、就労移行、支援センター、サポステが、利用者の「職場実習先として企業を活用」を積極的に行っている一方、雇成型、非雇成型は、「職場実習先として企業を活用」を積極的には行っていないといえる（表 2-8）。

表 2-8 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（職場実習先として企業を活用）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
就労移行支援事業	521	75.9	130	19.0	35	5.1	686	100.0
就労継続支援事業（雇成型）	132	39.3	156	46.4	48	14.3	336	100.0
就労継続支援事業（非雇成型）	695	41.5	610	36.5	368	22.0	1,673	100.0
障害者就業・生活支援センター事業	77	85.6	7	7.8	6	6.7	90	100.0
地域若者サポートステーション事業	27	84.4	3	9.4	2	6.3	32	100.0
無回答	6	33.3	6	33.3	6	33.3	18	100.0
全体	882	43.2	750	36.7	412	20.2	2,044	100.0

ト 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（就職（予定）先で支援）について

団体の事業種類別による働く場作りについては、次のとおりである。団体による働く場作りの取組みについて、「就職（予定）先で支援」を「行っている」団体は、就労移行、支援センターを行っている団体に多い。また、団体による働く場作りの取組みについて、「就職（予定）先で支援」を「行っていない」団体の割合は、雇成型、非雇成型が高い。

つまり、就労移行、支援センターは、「就職（予定）先で支援」を積極的に行っている一方、雇成型、非雇成型は、「就職（予定）先で支援」をあまり積極的には行っていないといえる（表 2-9）。

表 2-9 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（就職（予定）先で支援）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
就労移行支援事業	550	80.2	100	14.6	36	5.2	686	100.0
就労継続支援事業（雇成型）	172	51.2	112	33.3	52	15.5	336	100.0
就労継続支援事業（非雇成型）	764	45.7	536	32.0	373	22.3	1673	100.0
障害者就業・生活支援センター事業	78	86.7	5	5.6	7	7.8	90	100.0
地域若者サポートステーション事業	22	68.8	9	28.1	1	3.1	32	100.0
無回答	8	44.4	4	22.2	6	33.3	18	100.0
全体	981	48.0	645	31.6	418	20.5	2,044	100.0

チ 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（企業から情報・技術等の提供）について

団体の事業種類別による働く場作りについては、次のとおりである。団体による働く場作りの取組みについて、非雇用型では、「企業から情報・技術等の提供」を「行っている」団体が全体と比し割合が低く、「行っていない」団体が全体と比し同程度の割合である。また、雇用型は、「行っている」団体が全体と比し割合が高く、「行っていない」団体が全体と比し割合が少し低い。

つまり、非雇用型は、「企業から情報・技術等の提供」を「行っていない」団体が多いが、雇用型は、「企業から情報・技術等の提供」を受け、積極的に働く場作りを「行っている」団体とそうでない団体にわかれているといえる（表 2-10）。

表 2-10 団体による事業種類別と利用者の働く場作り（企業から情報・技術等の提供）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
就労移行支援事業	180	26.2	449	65.5	57	8.3	686	100.0
就労継続支援事業（雇用型）	113	33.6	166	49.4	57	17.0	336	100.0
就労継続支援事業（非雇用型）	297	17.8	949	56.7	427	25.5	1,673	100.0
障害者就業・生活支援センター事業	19	21.1	61	67.8	10	11.1	90	100.0
地域若者サポートステーション事業	7	21.9	22	68.8	3	9.4	32	100.0
無回答	0	0.0	9	50.0	9	50.0	18	100.0
全体	401	19.6	1,166	57.0	477	23.3	2,044	100.0

団体による働く場作りについてまとめると、就労移行を行っている団体は、働く場作りについて、「企業から情報・技術等の提供」を除き、いずれか、または複数の項目について取組みを行っている。就労移行を行っている団体は、ほとんどの取組みを積極的に行っているが、「企業から情報・技術等の提供」は、あまり積極的には行っていない。

雇用型を行っている団体は、「企業内で作業（仕事）をする」を積極的に行っており、「企業から情報・技術等の提供」では、積極的に行っている団体とあまり積極的ではない団体がいる。支援センターを行っている団体は、「企業からの仕事の提供」、「企業内で作業（仕事）をする」、「職場実習先として企業を活用」、「就職（予定）先で支援」を積極的に行っているといえる。サポステを行っている団体は、「就職（予定）先で支援」を積極的に行っているといえる。非雇用型を行っている団体は、全体的にみると、団体による働く場作りの取組みをあまり積極的に行っていないといえる。

(2) 団体の職員数別と利用者の働く場作りの取組み（全体）

イ 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（全体）

団体の職員数別と働く場作りの取組み（全体）は、次のとおりである。有効回答（1,929件）中、73.4%が働く場作りの取組みを「行っている」と回答しているが、職員数別で見ると、9人以下が66.7%（496件）、10～49人が76.2%（674件）、50～99人が79.1%（102件）、100人以上が83.7%（144件）である。

「行っていない」と回答しているのは、9人以下が9.8%（73件）、10～49人が7.2%（64件）、50～99人が7.0%（9件）、100人以上が4.1%（7件）である。

つまり、働く場作りの取組み（全体）は、団体の職員数が増加するほど高いといえる（表2-11、図2-16）。

表2-11 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（全体）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
9人以下	496	66.7	73	9.8	175	23.5	744	100.0
10～49人	674	76.2	64	7.2	146	16.5	884	100.0
50～99人	102	79.1	9	7.0	18	14.0	129	100.0
100人以上	144	83.7	7	4.1	21	12.2	172	100.0
合計	1,416	73.4	153	7.9	360	18.7	1,929	100.0

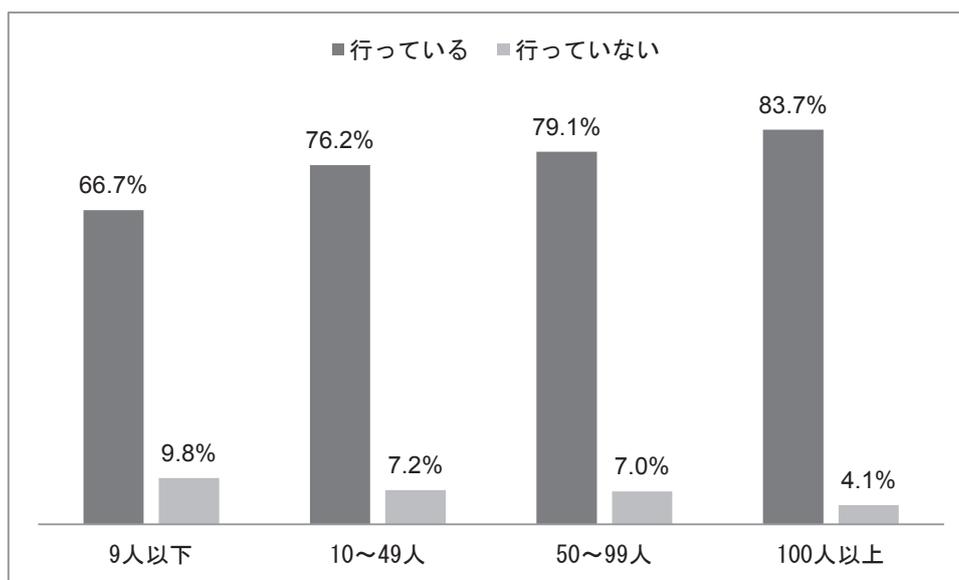


図2-16 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（全体）

ロ 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業からの仕事の提供）

団体の職員数別と働く場作りの取組みで「企業からの仕事の提供」については、次のとおりである。「企業からの仕事の提供」を「行っている」団体は、9人以下が52.8%（393件）、10～49人が62.1%（549件）、50～99人が66.7%（86件）、100人以上が70.3%（121件）である。「行っていない」団体は、9人以下が22.3%（166件）、10～49人が20.6%（182件）、50～99人が18.6%（24件）、100人以上が17.4%（30件）である。

団体の職員数の増加とともに、「企業からの仕事の提供」を「行っている」と回答した団体の割合が増えている（表2-12、図2-17）。

表2-12 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業からの仕事の提供）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
9人以下	393	52.8	166	22.3	185	24.9	744	100.0
10～49人	549	62.1	182	20.6	153	17.3	884	100.0
50～99人	86	66.7	24	18.6	19	14.7	129	100.0
100人以上	121	70.3	30	17.4	21	12.2	172	100.0
合計	1,149	59.6	402	20.8	378	19.6	1,929	100.0

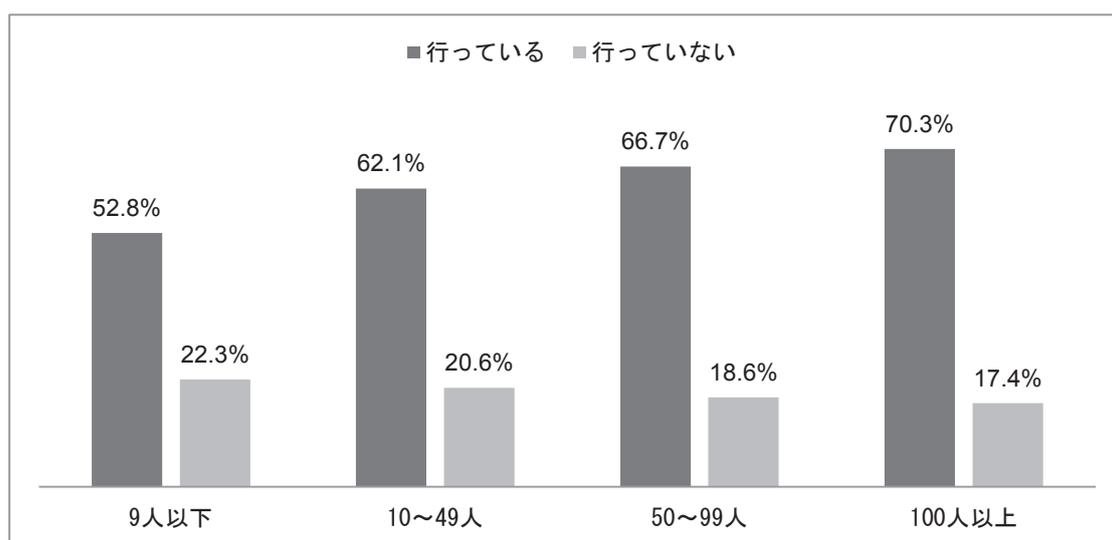


図2-17 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業からの仕事の提供）

ハ 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業内での作業（仕事））

団体の職員数別と働く場作りの取組みで「企業内での作業（仕事）」については、次のとおりである。「企業内での作業（仕事）」を「行っている」団体は、9人以下が32.0%（238件）、10～49人が43.2%（382件）、50～99人が48.8%（63件）、100人以上が55.0%（87件）である。「行っていない」団体は、9人以下が42.1%（313件）、10～49人が38.6%（341件）、50～99人が36.4%（47件）、100人以上が37.2%（64件）である。

団体の職員数9人以下では、「企業内での作業（仕事）」を「行っていない」団体の割合が「行っている」団体の割合を上回っているが、団体の職員数の増加とともに、「企業内での作業（仕事）」を「行っている」団体の割合が増えている。

団体の職員数10人以上で「企業内での作業（仕事）」を「行っている」団体の割合が高いのは、利用者の職業自立支援のため企業から仕事の提供を受けるだけでなく、企業という働く場で利用者を支援している団体が多くなるためではないかと考えられる（表2-13、図2-18）。

表2-13 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業内で作業（仕事））

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
9人以下	238	32.0	313	42.1	193	25.9	744	100.0
10～49人	382	43.2	341	38.6	161	18.2	884	100.0
50～99人	63	48.8	47	36.4	19	14.7	129	100.0
100人以上	87	55.0	64	37.2	21	12.2	172	100.0
合計	770	39.9	765	39.7	394	20.4	1,929	100.0

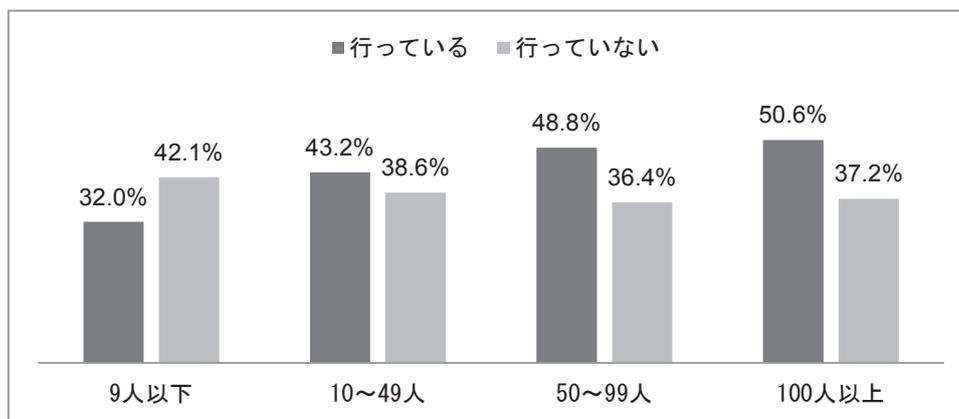


図2-18 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業内で作業（仕事））

ニ 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（職場実習先として活用）

団体による職員数別と働く場作りの取組みで「職場実習先として活用」については、次のとおりである。「職場実習先として活用」を「行っている」団体は、「9人以下」が29.0%（216件）、「10～49人」が47.6%（421件）、「50～99人」が55.0%（71件）、「100人以上」が65.1%（112件）である。「行っていない」団体は、「9人以下」が45.6%（339件）、「10～49人」が34.2%（302件）、「50～99人」が28.7%（37件）、「100人以上」が22.1%（38件）である。

団体の職員数が「9人以下」では、「職場実習先として活用」を「行っている」団体が、「行っていない」団体の約3分の2である。また、それ以外の職員数の団体では、職員数が増加するに伴い、「行っている」団体が増加し「行っていない」団体が減少している。しかし、「職場実習先で企業を活用」を「行っていない」団体の理由は、職員数「9人以下」の団体を除き、「職場実習先で作業（仕事）」ができる「利用者がいない」を最も多くあげている。

これは、団体の職員数が「9人以下」の場合、団体が利用者支援を団体内部で「行っている」が中心で職場実習先を探す人的な余裕がないものと思われる。団体の職員数が増加することで、「職場実習先として活用」を行う団体が増えるのは、利用者の職業自立支援のために団体が職場実習先を確保しようと企業とのかかわりを増やしているためではないかと考えられる（表2-14、図2-19）。

表 2-14 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（職場実習先として活用）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
9人以下	216	29.0	339	45.6	189	25.4	744	100.0
10～49人	421	47.6	302	34.2	161	18.2	884	100.0
50～99人	71	55.0	37	28.7	21	16.3	129	100.0
100人以上	112	65.1	38	22.1	22	12.8	172	100.0
合計	820	42.5	716	37.1	393	20.4	1,929	100.0

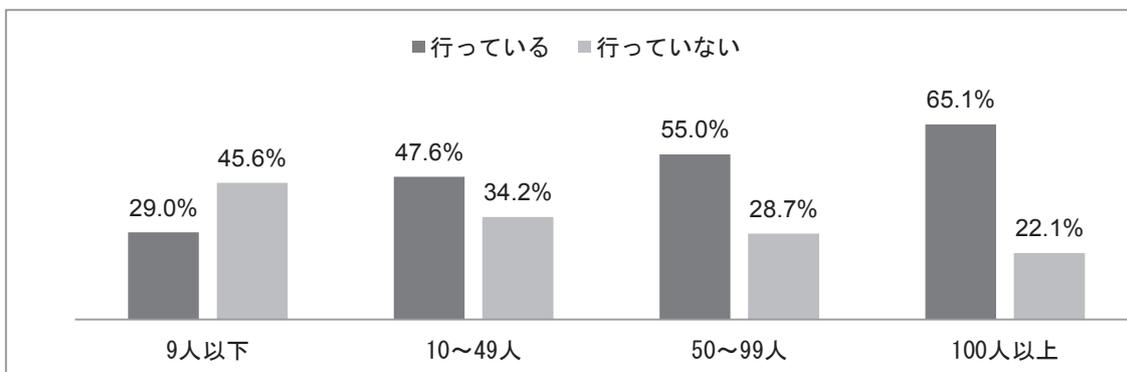


図 2-19 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（職場実習先として活用）

ホ 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（就職（予定）先で支援）

団体の職員数別と働く場作りの取組みで「就職（予定）先で支援」については、次のとおりである。

「就職（予定）先で支援」を「行っている」団体は、9人以下が34.8%（259件）、10～49人が52.7%（466件）、50～99人が55.0%（71件）、100人以上が69.8%（120件）である。「行っていない」団体は、9人以下が39.2%（292件）、10～49人が29.0%（256件）、50～99人が29.5%（38件）、100人以上が16.9%（29件）である。

団体の職員数の増加に伴い、「就職（予定）先で支援」を、「行っている」団体が増加し、「行っていない」団体が減少している。これは、前述した「職場実習先として活用」と同様、団体の職員数が増加するに伴い、利用者の職業自立支援として企業を職場実習先として活用する他、就職（予定）先として利用者を支援する機会が増加しているためだと思われる。

つまり、団体が職場実習先の確保で企業とのかかわりを増やしているという段階から、企業で利用者の職業自立支援を具体的に行う段階にシフトしている団体が増えていると考えられる（表2-15、図2-20）。

表 2-15 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（就職（予定）先で支援）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
9人以下	259	34.8	292	39.2	193	25.9	744	100.0
10～49人	466	52.7	256	29.0	162	18.3	884	100.0
50～99人	71	55.0	38	29.5	20	15.5	129	100.0
100人以上	120	69.8	29	16.9	23	13.4	172	100.0
合計	916	47.5	615	31.9	398	20.6	1,929	100.0

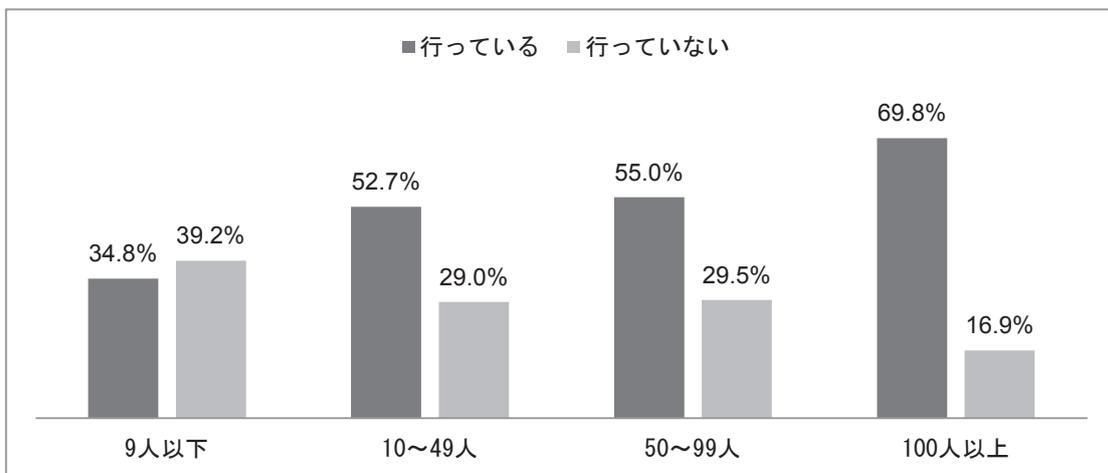


図 2-20 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（就職（予定）先で支援）

へ 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業から情報・技術等の提供）

団体の職員数別と働く場作りの取組みで「企業から情報・技術等の提供」については、次のとおりである。「企業から情報・技術等の提供」を「行っている」団体は、9人以下が17.5%（130件）、10～49人が20.5%（181件）、50～99人が18.6%（24件）、100人以上が25.6%（44件）である。「行っていない」団体は、9人以下が53.5%（398件）、10～49人が58.5%（517件）、50～99人が65.1%（84件）、100人以上が59.3%（102件）である。

「企業から情報・技術等の提供」を「行っている」団体は、団体の職員数の何れの規模においても20%前後の割合で存在しており、職員数が「100人以上」では、それ以前と比べて数%の増加がみられる。

「企業から情報・技術等の提供」を「行っていない」団体は、団体の職員数の何れにおいても50%以上の割合があり、団体の職員数の増加とともに増えているが、団体の職員数「50～99人」で件数、割合が最高となっている。また、「行っていない」団体のうち、団体の職員数が「100人以上」で件数、割合が減少し、「行っている」団体が増加しているのは、職員数の大きい団体には、「企業から情報・技術等の提供」を受け、団体自ら利用者の働く場を作る余地があるためではないかと考えられる（表2-16、図2-21）。

表 2-16 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業から情報・技術等の提供）

	行っている		行っていない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
9人以下	130	17.5	398	53.5	216	29.0	744	100.0
10～49人	181	20.5	517	58.5	186	21.0	884	100.0
50～99人	24	18.6	84	65.1	21	16.3	129	100.0
100人以上	44	25.6	102	59.3	26	15.1	172	100.0
合計	379	19.6	1,101	57.1	449	23.3	1,929	100.0

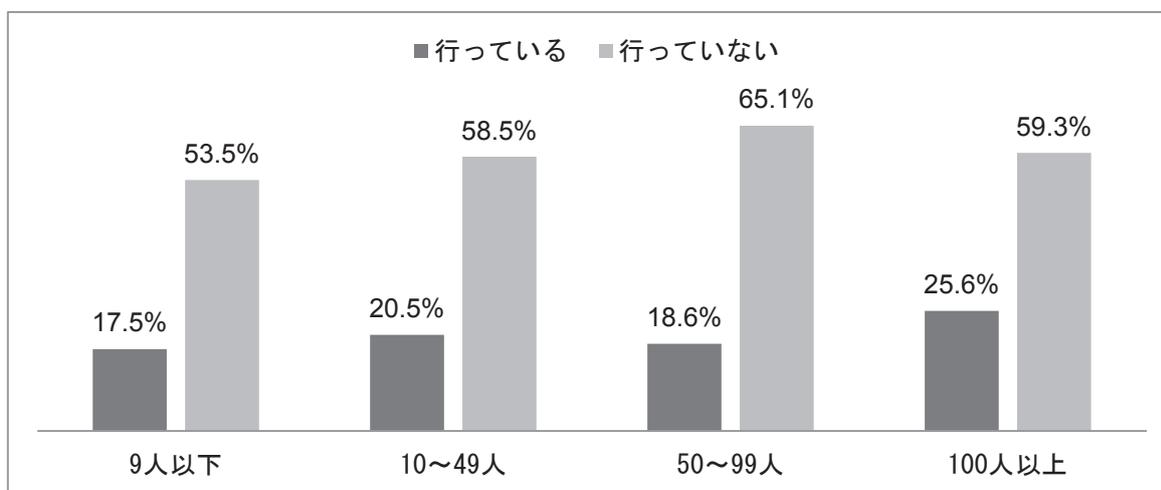


図 2-21 団体による職員数別と利用者の働く場作りの取組み（企業から情報・技術等の提供）

(3) 団体が関わっている企業数（平均）と利用者の働く場作りの取組み（平成 23 年度）

団体が関わっている企業数（平均）（以下、「団体の企業数」という）と働く場作りの取組みについては、次のとおりである。「企業からの仕事の提供」について、「行っている」団体（1,148 件）の企業数（平均）は、5.5 カ所、「行っていない」団体（259 件）の企業数（平均）は、3.7 カ所である。「企業内での作業（仕事）」について、「行っている」団体（782 件）の企業数（平均）は、5.5 カ所、「行っていない」団体（609 件）の企業数（平均）は、4.8 カ所である。

「職場実習先として活用」について、「行っている」団体（837 件）の企業数（平均）は、6.5 カ所、「行っていない」団体（556 件）の企業数（平均）は、3.2 カ所である。「就職（予定）先で支援」について、「行っている」団体（917 件）の企業数（平均）は、6.2 カ所、「行っていない」団体（472 件）の企業数（平均）は、3.0 カ所である。「企業から情報・技術等の提供」について、「行っている」団体（382 件）の企業数（平均）は、5.5 カ所、「行っていない」団体（959 件）の企業数（平均）は、5.1 カ所である。

働く場作りの取組みはそのすべての内容において、「行っている」団体の企業数（平均）が、「行っていない」団体の企業数（平均）を上回っている。これは、団体が働く場作りの取組みを行うには、企業との関わりがより多く必要となることを示していると考えられる（図 2-22）。

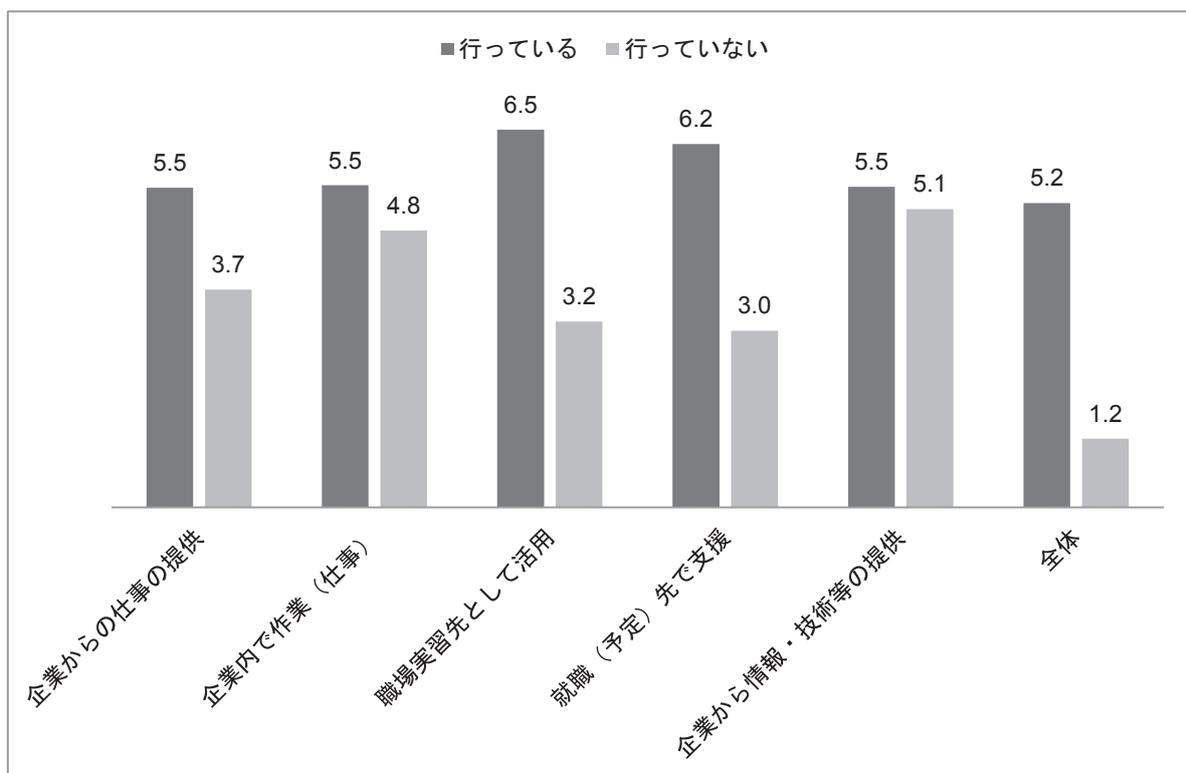


図 2-22 団体が関わっている企業数（平均）と利用者の働く場作りの取組み（平成 23 年度）

特に、働く場作りの取組みで、「職場実習先として活用」、「就職（予定）先で支援」を「行っている」団体では、団体の企業数（平均）が、「職場実習先として活用」、「就職（予定）先で支援」を「行っていない」団体の企業数（平均）の倍である。これは、利用者の職業自立支援で、企業等の働く場において利用者を具体的に支援する段階である「職場実習先として活用」、「就職（予定）先で支援」を「行っている」団体は、企業数（平均）が多く、逆に、企業等の働く場において利用者を具体的に支援する段階である「職場実習先として活用」、「就職（予定）先で支援」を「行っていない」団体は、企業数（平均）がそれほど多くないということを示している（図 2-22）。

「企業からの仕事の提供」、「企業内での作業（仕事）」、「企業から情報・技術等の提供」では、「行っている」団体の企業数（平均）がほぼ同じである。しかし、「行っていない」団体の企業数（平均）をみると、「企業からの仕事の提供」、「企業内での作業（仕事）」と比し、「企業から情報・技術等の提供」が多い他、「行っていない」団体が関わる企業数（平均）は、「職場実習先として活用」、「就職（予定）先で支援」との比較においても「企業から情報・技術等の提供」が多い。また、利用者の働く場作りの取組みの、「企業から情報・技術等の提供」では、「行っている」、「行っていない」団体の企業数（平均）がほぼ同じになっている。

つまり、働く場作りの取組みの、「企業から情報・技術等の提供」は、「行っている」、「行っていない」と団体に関わる企業数（平均）は、直接関係がないといえる（図 2-22）。

#### （4）団体による利用者の働く場作りの取組み（内容別）と利用者の就職率

団体による働く場作りの取組み内容別の利用者の就職率については、次のとおりである（有効回答数 2,000 件）。「職場実習先として企業を活用」について、「行っている」団体（854 件）の利用者（62,234 人）の就職率が 8.3%（5,164 人）、「行っていない」団体（737 件）の利用者（28,343 人）の就職率が 4.2%（1,203 人）、「就職（予定）先で支援」については、「行っている」団体（948 件）の利用者（72,076 人）の就職率が 7.8%（5,648 人）、「行っていない」団体（637 件）の利用者（18,527 人）の就職率が 3.7%（677 人）で、この両者は、団体による働く場作りの取組みを「行っている」が、「行っていない」の倍以上の就職率である。

それに対して、「企業からの仕事の提供」について、「行っている」団体（1,186 件）の利用者（70,447 人）の就職率が 6.4%（4,534 人）、「行っていない」団体（420 件）の利用者（22,668 人）の就職率が 8.2%（1,853 人）、「企業内で作業（仕事）」について、「行っている」団体（795 件）の利用者（56,678 人）の就職率が 6.7%（3,801 人）、「行っていない」団体（793 件）の利用者（36,197 人）の就職率が 7.1%（2,575 人）、「企業から情報・技術等の提供」については、「行っている」団体（393 件）の利用者（29,717 人）の就職率が 6.7%（1,980 人）、「行っていない」団体（1,136 件）の利用者（54,718 人）の就職率が 7.7%（4,225 人）であり、何れの取組みも利用者の働く場作りの取組みを「行っていない」団体が、「行っている」団体の利用者の就職率を上回っている（複数回答）（図 2-23）。

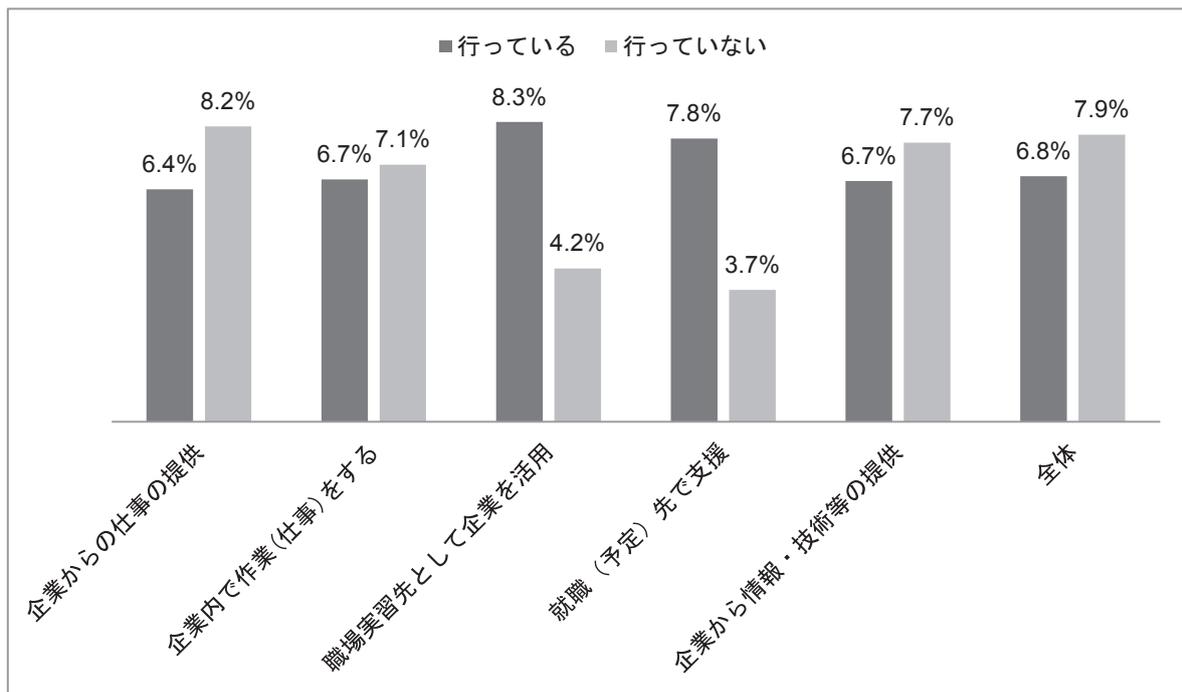


図 2-23 団体による利用者の働く場作りの取組内容別と利用者の就職率

働く場作りの取組みで、「職場実習先として企業を活用」、「就職(予定)先で支援」を「行っている」団体が、「行っていない」団体の倍以上の就職率である理由と「企業からの仕事の提供」、「企業内で作業(仕事)」を「行っていない」団体が、「行っている」団体の利用者の就職率を上回っている理由については、同様であると思われる。

それは、団体に就職希望の利用者が存在する場合や具体的な利用者について就職の可能性が高いと団体が判断する場合等は、団体が直接、企業で利用者を就労支援することはあると思われる。その結果として就職率が高くなる可能性はあると考えられる。また、「企業から情報・技術等の提供」では、「行っていない」団体が「行っている」団体に比べ就職率が高いものの両者の就職率に大きな差がないのは、団体自らは「企業から情報・技術等の提供」を受けず、他の就労支援機関等に利用者支援を依頼することで就職率は向上するが、実態としては、「企業から情報・技術等の提供」を受けるか否かに大きな差はないと考えられる。いずれにしても多くの団体は、複数、又はいくつかの働く場作りの取組み方法を上手く組み合わせることで利用者の就職を促進しようとしていると考えられる(図 2-23)。

(5) 団体による利用者の働く場作りを行っていない理由について

イ 団体が「利用者の作業訓練として企業から仕事の提供を受けている」を行っていない理由について

団体が「企業から仕事の提供」を受けていない理由については、次のとおりである。回答のあった 431 件のうち「当該作業（仕事）は法人内で用意するから」（以下、「団体内で仕事を用意する」という）が 48.3%（208 件）、「作業（仕事）を提供してくれる企業がない、又は探せないから」（以下、「仕事を提供する企業がない」という）が 41.8%（180 件）をあげている。

以下、「企業から受け入れた作業（仕事）に取り組める利用者がいないから」（以下、「仕事ができる利用者がいない」という）が 18.6%（80 件）、「積極的に取り組む人が法人内にいないから」（以下、「団体に取り組む職員がいない」という）が 10.9%（47 件）、「その他」が 16.9%（73 件）と回答している（複数回答）（図 2-24）。

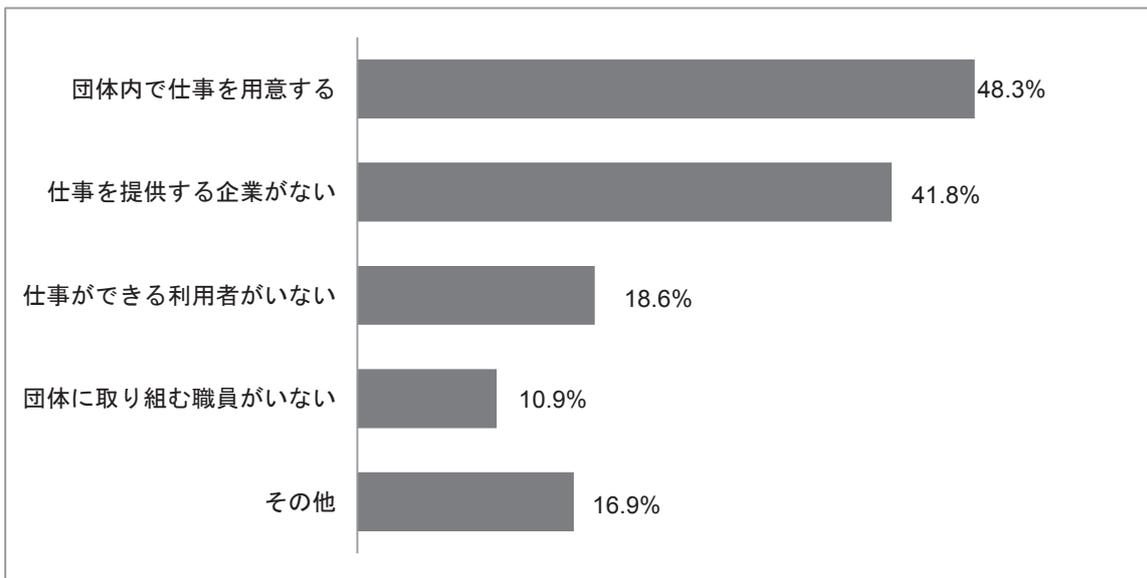


図 2-24 団体が企業から利用者の仕事の提供を受けない理由

ロ 団体が「利用者は施設外就労訓練として企業内で作業（仕事）をしている」を行っていない理由について

団体が「企業内で作業（仕事）」をしない理由については、次のとおりである。回答のあった812件のうち、「場所と作業（仕事）を提供してくれる企業がない、又は企業を探せないから」（以下、「場所・仕事を提供する企業がない」という）が44.0%（357件）と半数近くを占めている。

以下、「企業内でその作業（仕事）に対応できる利用者がいない、又は、作業等の支援者がいないから」（以下、「仕事ができる利用者がいない」という）が、34.2%（278件）、「作業（仕事）は法人内で賄えるから」（以下、「団体内で賄える」という）が27.3%（222件）、「積極的に取り組む人が法人にいないから」（以下、「団体に取り組む職員がいない」という）9.1%（74件）、「その他」が10.7%（87件）である（複数回答）（図2-25）。

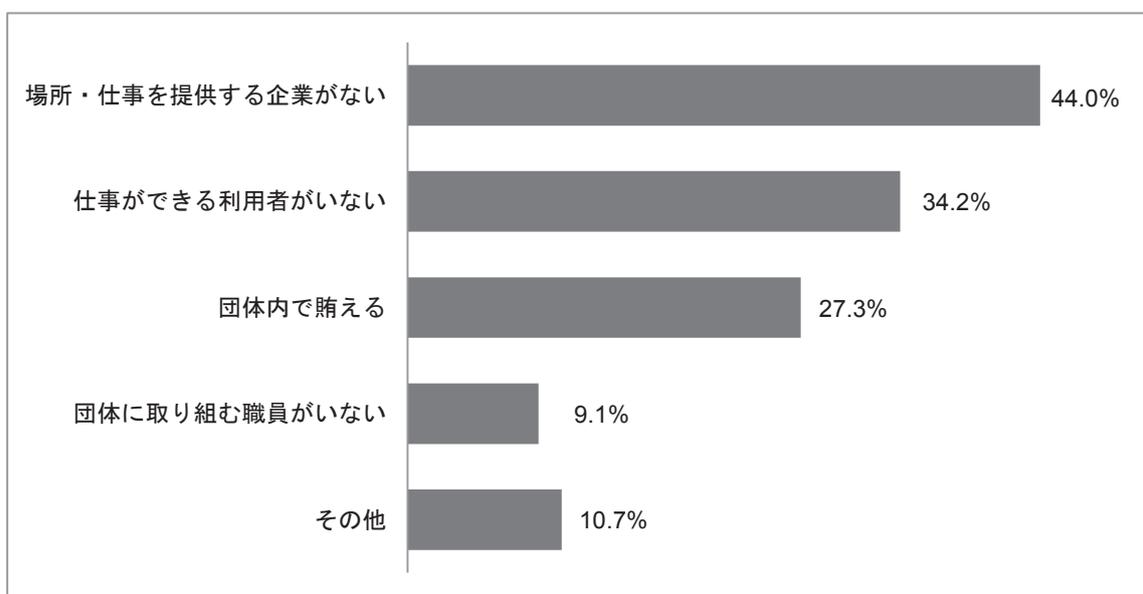


図2-25 団体の施設外就労訓練として企業内で利用者が仕事をしない理由

ハ 団体が「利用者の職場実習先として企業を活用している」を行っていない理由について

団体が「職場実習先として企業を活用」していない理由については、次のとおりである。回答のあった750件のうち、「利用者が取り組める作業（仕事）がある職場実習先（企業）がない、又は、どのように探せばよいかわからないから」（以下、「職場実習先の企業がない・探し方がわからない」という）が48.0%（360件）と半数近くを占めている。

以下、「利用者の就労訓練は法人内の作業（仕事）で賄えているから」（以下、「団体内で賄える」という）が28.8%（216件）、「職場実習先で作業（仕事）ができる利用者がいないから」（以下、「仕事ができる利用者がいない」という）が24.8%（186件）、「団体に取り組む職員がいない」が10.5%（79件）、「その他」が10.3%（77件）と回答している（複数回答）（図2-26）。

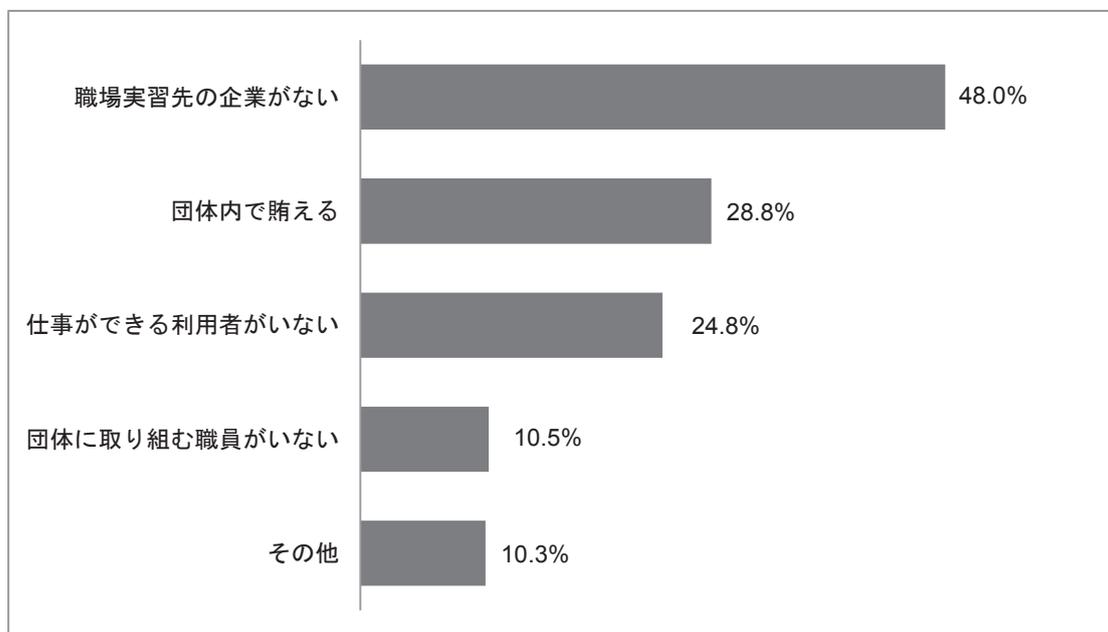


図2-26 団体が利用者の職場実習先として企業を活用していない理由

ニ 団体が「就職を前提に利用者を働く場で支援したり、就職者に職場適応支援（フォローアップ）をしている」を行っていない理由について

団体が「就職（予定）先で支援」をしていない理由については、次のとおりである。回答のあった 645 件のうち、「団体に取り組む職員がいない」が 25.6%（165 件）、「利用者支援や就職者への職場適応支援は、他の法人がしているから」（以下、「他の団体が行う」という）が 22.5%（145 件）でほぼ同じ数である。

以下、「就職した利用者の能力・適性が高くフォローアップ等の支援は必要ないと考えるから」（以下、「必要ないと判断」という）が 6.7%（43 件）、「企業から利用者の就労支援や就職者の職場適応支援（フォローアップ）は必要ないといわれているから」（以下、「企業から不必要といわれている」という）が 5.6%（36 件）、「その他」31.8%（205 件）と回答している。

なお、「その他」については、必要がない、今後取り組む、開設したばかり、方法がない、わからない、難しい、他の施設・就職先がフォローしている、希望者がいない、本人が希望していない、希望が応じてやる、取り組もうとしていない、職員数が足りない、余裕がない、就職者がいない、働く場がない等である（図 2-27）。

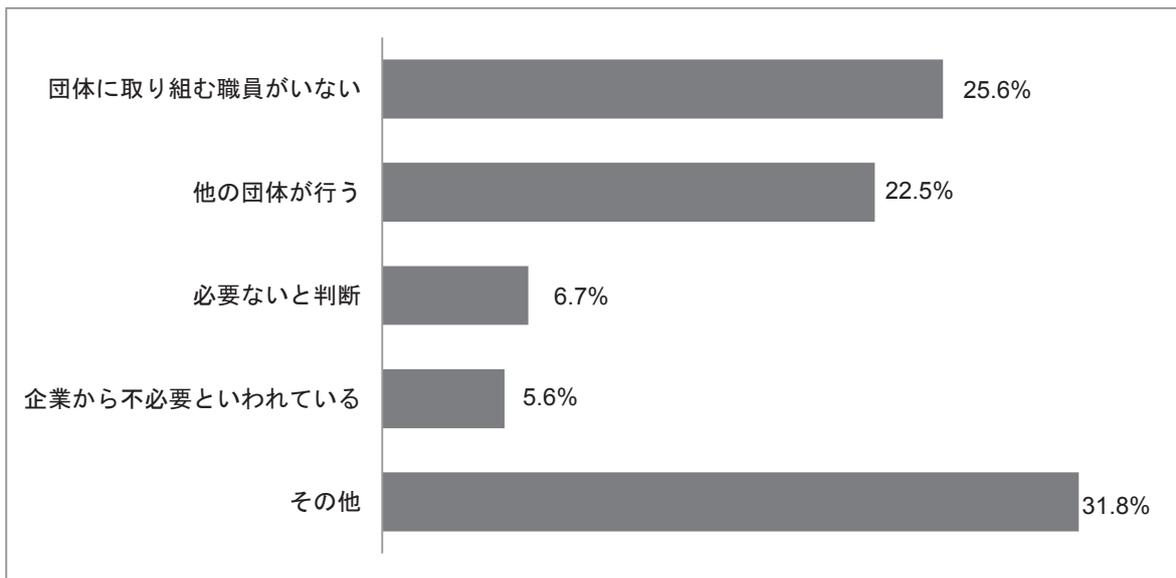


図 2-27 団体が利用者の就労支援や、就職後、職場適応支援をしていない理由

(6) 平成 23 年度に団体が利用者の働く場作りで関わっている企業数

平成 23 年度に利用者の働く場作りで、団体が関わっている企業数（以下、「団体の企業数」という）は、次のとおりである。回答のあった団体（1,423 件）のうち 67.9%（966 件）が、団体の企業数は 2～9 社である。

以下、団体の企業数が 1 社は、22.1%（315 件）、団体の企業数が 10～49 社は、8.1%（115 件）である。また、団体の企業数がないところが 1.1%（16 件）ある一方で、団体の企業数が 50 社以上の団体が 0.8%（11 件）ある（図 2-28）。

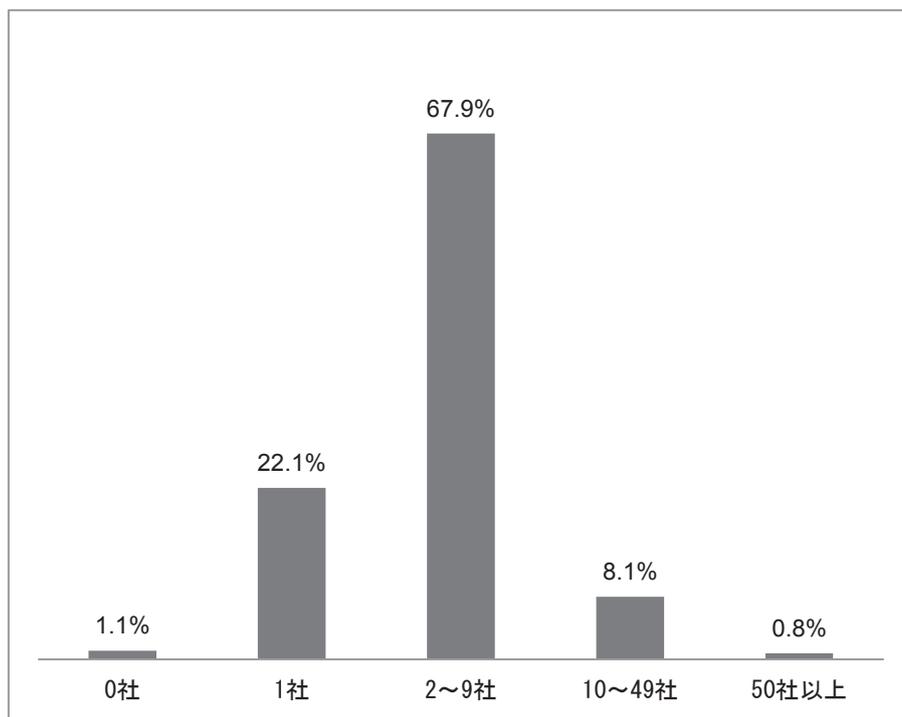


図 2-28 利用者の就労支援で団体の企業数と割合（平成 23 年度）

(7) 団体と相手との働く場作り

イ 団体と相手との働く場作り（取り組んでいる・取り組んでいない）

団体と企業等との他の団体（以下、「団体と相手」という）との働く場作りの取組みについては、次のとおりである。現在、「取り組んでいる」が30.2%（618件）、「取り組んでいない」（「今後具体的に取り組む計画がある」を含む）が48.3%（988件）、「無回答」が21.4%（438件）である（図2-29）。

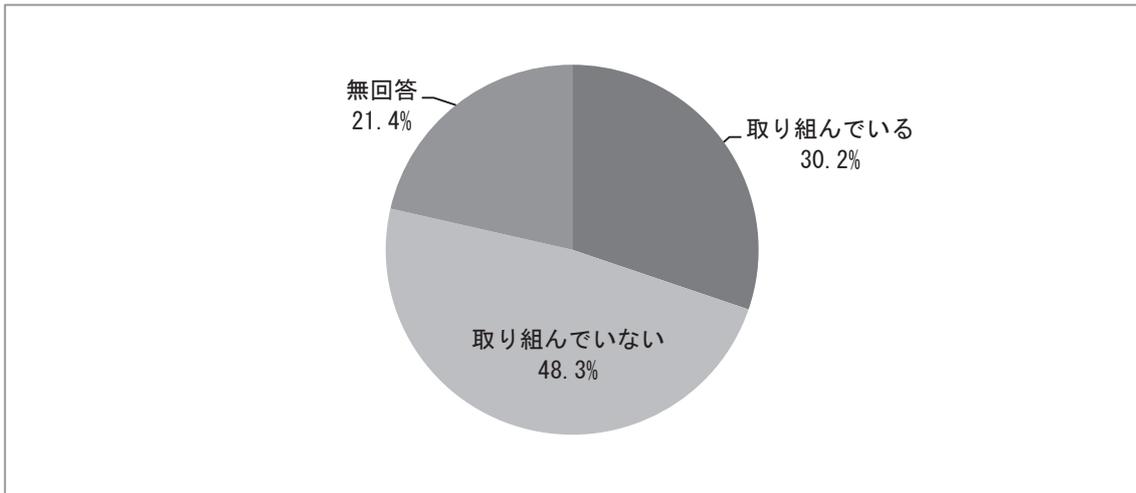


図2-29 団体と相手との働く場作りの取組み（取り組んでいる・取り組んでいない）

ロ 団体と相手との働く場作り（取り組む・取り組まない）

団体と相手との働く場作りの取組みについて、次のとおりである。現在、今後も「取り組む」（「今後具体的に取り組む計画がある」を含む）が35.1%（717件）、今後も「取り組まない」が43.5%（889件）、「無回答」が21.4%（438件）である（図2-30）。

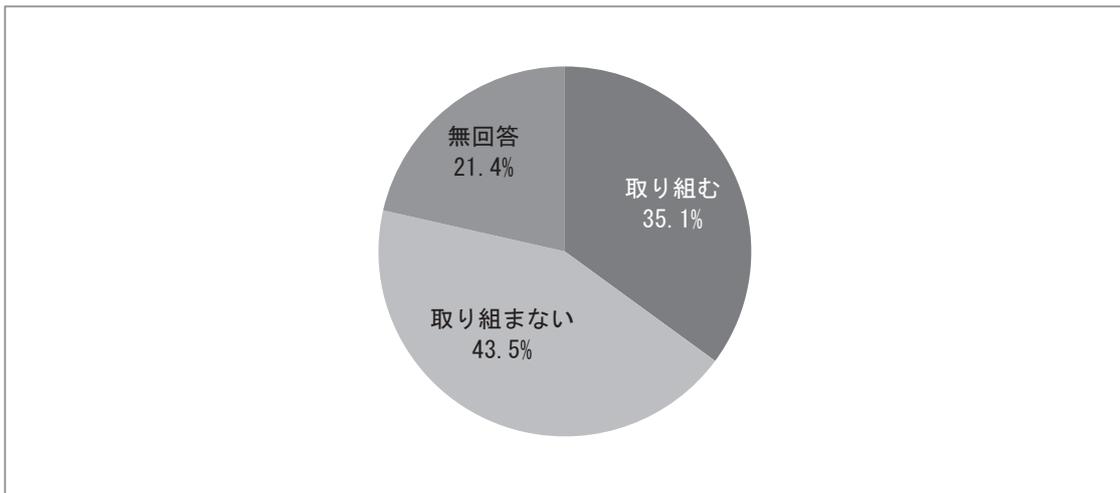


図2-30 団体と相手との働く場作りの取組み（取り組む・取り組まない）

ハ 団体と相手との働く場作り（事業種類別）

団体と相手との働く場作り（事業種類別）については、次のとおりである。相手との働く場作りに「取り組む」団体は、「就労移行」と「雇成型」に多く、「取り組まない」団体は、「非雇成型」に多い。これは、利用者の雇用先・働く場作りに積極的に「取り組む」のは、「就労移行」と「雇成型」を行っているところであり、あまり積極的に取り組んでいるとはいえないのが、「非雇成型」を行っている団体といえる（複数回答）（表 2-17、図 2-31）。

表 2-17 団体と相手との働く場作りの取組み（事業種類別）

	取り組む		取り組まない		無回答		合計	
	団体数	%	団体数	%	団体数	%	団体数	%
就労移行支援事業	334	48.7	295	43.0	57	8.3	686	100.0
就労継続支援事業（雇成型）	195	58.0	100	29.8	41	12.2	336	100.0
就労継続支援事業（非雇成型）	528	31.6	754	45.1	391	23.4	1,673	100.0
障害者就業・生活支援センター事業	35	38.9	46	51.1	9	10.0	90	100.0
地域若者サポートステーション事業	16	50.0	15	46.9	1	3.1	32	100.0
無回答	5	27.8	7	38.9	6	33.3	18	100.0
全体	717	35.1	889	43.5	438	21.4	2,044	100.0

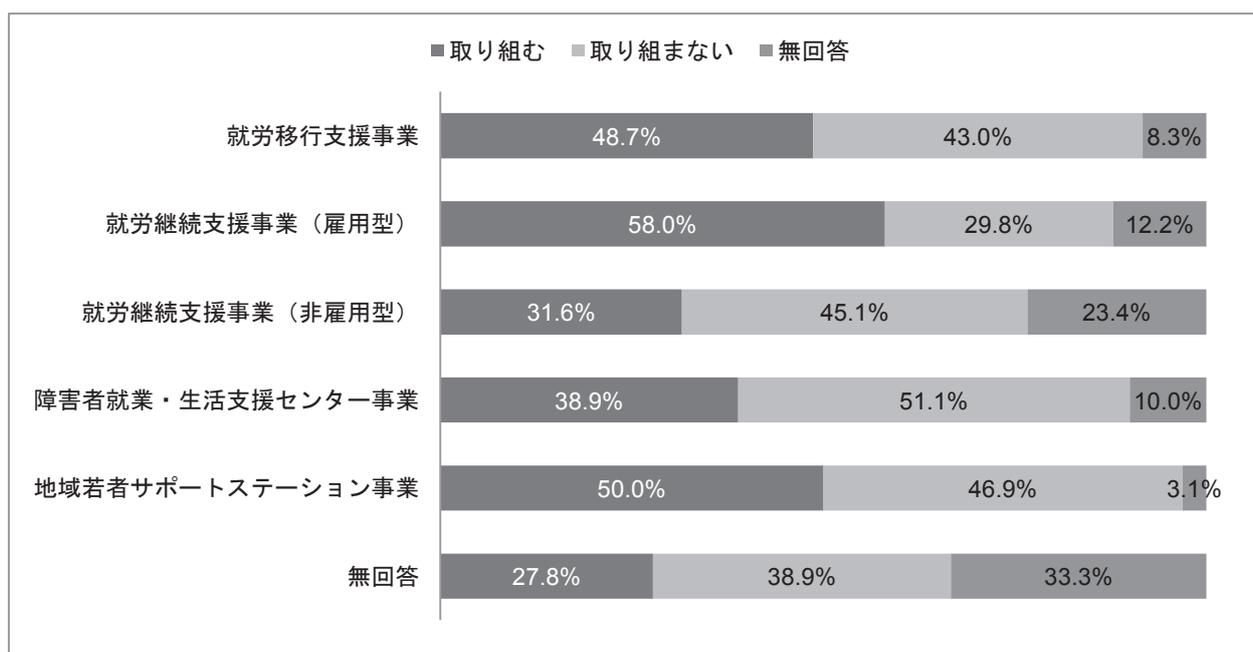


図 2-31 団体と相手との働く場作りの取組み（事業種類別）

ニ 団体と相手との働く場作り（年収別）

団体と相手との働く場作り（年収別）については、次のとおりである。団体年収別で利用者の働く場作りに「取り組む」団体は、年収の300万円～500万円未満の団体に多い（表2-18）。

表2-18 団体と相手との働く場作りの取組み（年収別）

	取り組む		取り組まない		その他		合計	
	団体数	%	団体数	%	団体数	%	団体数	%
300万円未満	34	42.0	25	30.9	22	27.2	81	100.0
300万円～500万円未満	25	59.5	10	23.8	7	16.7	42	100.0
500万円～1,000万円未満	27	29.0	35	37.6	31	33.3	93	100.0
1,000万円～5,000万円未満	216	29.1	343	46.2	184	24.8	743	100.0
5,000万円～1億円未満	107	36.5	133	45.4	53	18.1	293	100.0
1億円～3億円未満	107	39.1	125	45.6	42	15.3	274	100.0
3億円以上	88	40.4	98	45.0	32	14.7	218	100.0
その他	5	41.7	7	58.3	0	0.0	12	100.0
無回答	108	37.5	113	39.2	67	23.3	288	100.0
合計	717	35.1	889	43.5	438	21.4	2,044	100.0

ホ 団体の職員数別と相手との働く場作り

団体と相手との働く場作り（職員数別）については、次のとおりである。相手との働く場作りに「取り組む」団体は、団体職員数9人以下で32.3%（240件）、10人～49人が36.2%（320件）、50人～99人が38.8%（50件）、100人以上が36.9%（66件）である。

また、相手との働く場作りに「取り組まない」団体は、団体職員数9人以下で42.7%（318件）、10人～49人が43.6%（385件）、50人～99人が45.7%（59件）、100人以上が43.6%（78件）であり、団体の職員数と取り組みのあるなしに顕著な差はみられない（図2-32）。

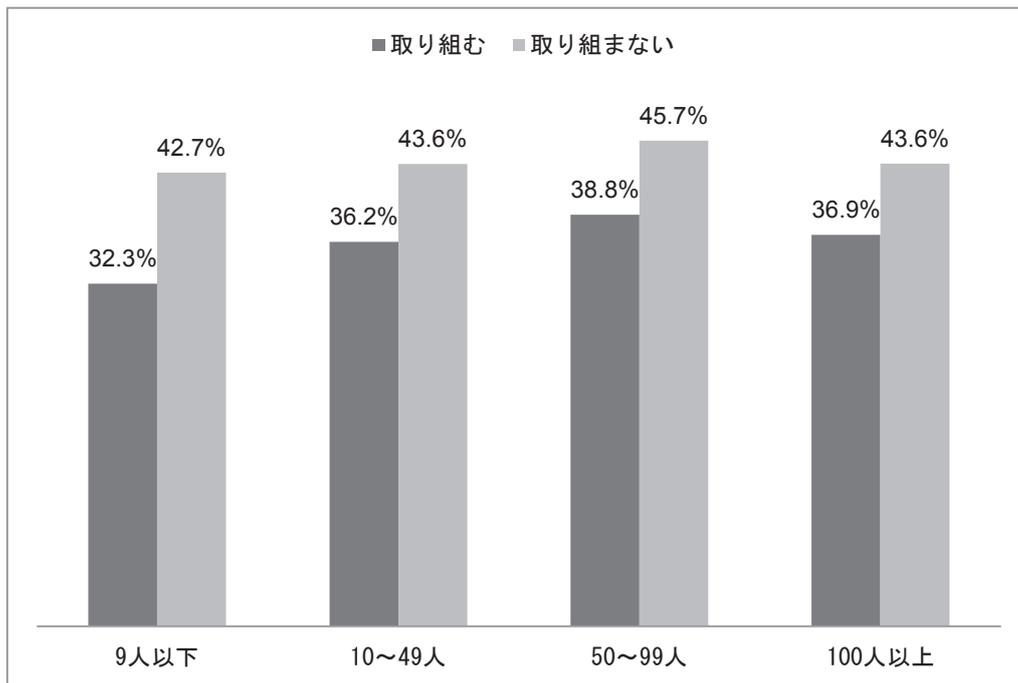


図 2-32 団体の職員数別と相手との働く場作りの取り組み

へ 団体と相手との働く場作りの取組み（常勤職員と非常勤職員）

団体の職員数（常勤職員と非常勤職員別）と相手との働く場作りについては、次のとおりである。相手との働く場作りに「取り組む」団体は、常勤職員数の割合が高いが、相手との働く場作りに「取り組まない」団体は、非常勤職員数が多い。常勤職員数が多い団体は働く場作りに積極的に取り組んでおり、非常勤職員数が多い団体は働く場作りにあまり積極的ではない傾向が窺える。（図 2-33）

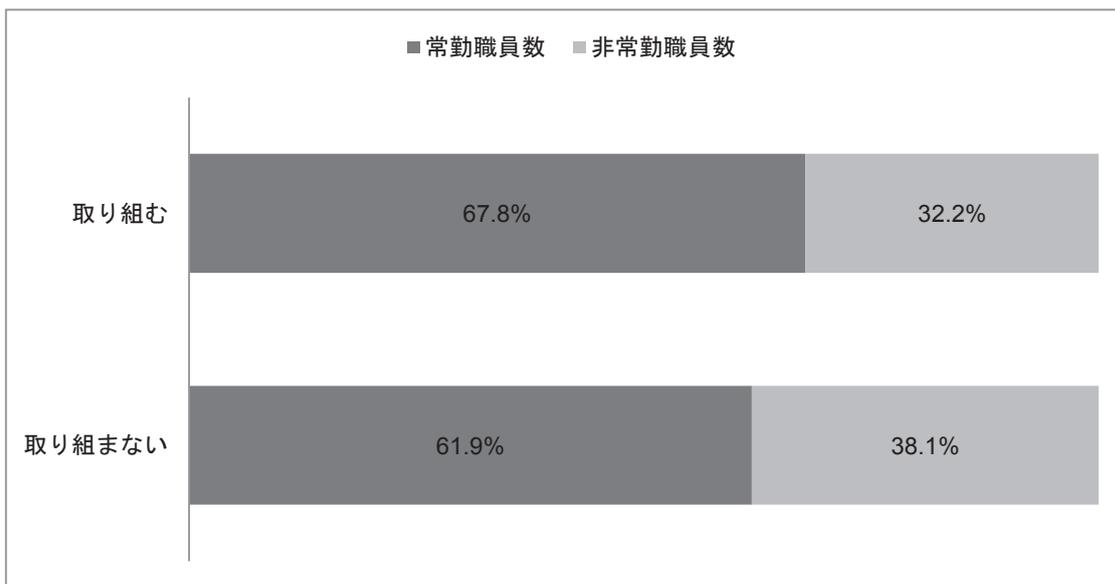


図 2-33 団体の職員数（常勤職員と非常勤職員別）との働く場作り（割合）

ト 団体の利用者（障害別）と相手との働く場作り

団体の利用者（障害別）と相手との働く場作りの取組みについては、次のとおりである。精神障害は、働く場作りに「取り組む」団体を利用している割合が高い。逆に、身体障害・高次脳機能障害・難病は、働く場作りに「取り組まない」団体を利用している割合が高い。

つまり、精神障害の利用が多い団体は働く場作りの取組みに積極的であるが、身体障害、高次脳機能障害、難病の利用が多い団体は、働く場作りの取組みにあまり積極的ではないといえる。（表 2-19）

表 2-19 団体の利用者（障害別）と相手との働く場作りの取組み

	取り組む		取り組まない		その他		合計	
	利用者数	%	利用者数	%	利用者数	%	利用者数	%
身体障害	3,661	36.9	4,714	47.5	1,547	15.6	9,922	100.0
知的障害	16,524	33.8	16,764	34.2	15,665	32.0	48,953	100.0
精神障害	27,767	67.5	11,430	27.8	1,938	4.7	41,135	100.0
高次脳機能障害	294	36.2	436	53.6	83	10.2	813	100.0
発達障害	901	53.6	644	38.3	137	8.1	1,682	100.0
難病	21	26.2	42	53.2	16	20.3	79	100.0
その他	1,158	19.7	4,679	79.5	52	0.9	5,889	100.0
合計	50,326	46.4	38,709	35.7	19,438	17.9	108,473	100.0

チ 団体による利用者の就職（障害別）と相手との働く場作り

団体の利用者に対する就職活動と相手との働く場作りの取組みについては、次のとおりである。  
障害別利用者（表 2-19）における就職者の割合を見たところ、相手との働く場作りに「取り組む」団体の利用者と比べ、「取り組まない」団体の利用者の方が、就職率が高い。特に、精神障害、高次脳機能障害の場合、働く場作りに「取り組まない」団体の利用者の就職率が高い（表 2-20）。

表 2-20 団体の利用者の就職（障害別）と相手との働く場作りの取組み

障害別	取り組む		取り組まない		その他		合計	
	就職者数	就職率 (%)	就職者数	就職率 (%)	就職者数	就職率 (%)	就職者数	就職率 (%)
身体障害	326	8.9	303	6.4	54	3.5	683	6.9
知的障害	1,345	8.1	1,434	8.6	201	1.3	2,980	6.1
精神障害	962	3.5	872	7.6	80	4.1	1,914	4.7
高次脳機能障害	22	7.5	47	10.8	3	3.6	72	8.9
発達障害	146	16.2	101	15.7	5	3.6	252	15.0
難病	2	9.5	5	11.9	1	6.3	8	10.1
その他	343	29.6	275	5.9	9	17.3	627	10.6
合計	3,146	6.3	3,037	7.8	353	1.8	6,536	6.0

リ 団体の利用者に対する求職活動と相手との働く場作り

団体の利用者に対する求職活動と相手との働く場作りの取組みについては、次のとおりである。相手との働く場作りに「取り組む」団体は、利用者に対する就職活動で、「団体内担当者」、「団体自ら雇用」と答える割合が高い。一方、相手との働く場作りに「取り組まない」団体は、利用者に対する就職活動で、「就労支援機関の支援」と答える割合が高い。

つまり、「団体内担当者」の団体と「団体自ら雇用」の団体は、働く場作りの取組みに積極的であるが、「就労支援機関の支援」を受けている団体は、働く場作りの取組みにあまり積極的ではないといえる（複数回答）（表 2-21）。

表 2-21 団体の利用者に対する就職活動と相手との働く場作り

	取り組む		取り組まない		その他		合計	
	団体数	%	団体数	%	団体数	%	団体数	%
ハローワーク	527	42.7	595	48.2	112	9.1	1,234	100.0
団体内担当者	494	49.5	449	45.0	55	5.5	998	100.0
団体自ら雇用	160	55.9	96	33.6	30	10.5	286	100.0
就労支援機関	413	39.0	519	49.0	128	12.1	1,060	100.0
その他	8	21.1	11	28.9	19	50.0	38	100.0
無回答	20	6.2	77	23.9	225	69.9	322	100.0
全体	717	35.1	889	43.5	438	21.4	2,044	100.0

ヌ 団体による利用者の就職先と相手との働く場作り

団体の利用者の就職先と相手との働く場作りの取組みについては、次のとおりである。

働く場作りに「取り組む」団体と、「取り組まない」団体の利用者の就職先に顕著な違いは見られない。これは、団体が働く場作りに取り組んでいるか否かに関わらず、その利用者の就職先には関係がない可能性が高い（複数回答）（表 2-22）。

表 2-22 団体の利用者の就職先と相手との働く場作りの取組み

	取り組む		取り組まない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
一般企業	400	43.3	451	48.9	72	7.8	923	100.0
特例子会社	16	42.1	18	47.4	4	10.5	38	100.0
他の事業所	68	42.0	74	45.7	20	12.3	162	100.0
公的機関	11	36.7	14	46.7	5	16.7	30	100.0
団体自ら	58	47.2	47	38.2	18	14.6	123	100.0
上記以外	21	39.6	22	41.5	10	18.9	53	100.0
就職者無し	145	23.5	224	36.3	248	40.2	617	100.0
その他	3	60.0	1	20.0	1	20.0	5	100.0
無回答	62	29.2	80	37.7	70	33.0	212	100.0
全体	717	35.1	889	43.5	438	21.4	2,044	100.0

ル 団体と相手との働く場作りの取組みと団体が求人開拓や情報収集をしない理由

団体が相手との働く場作りの取組みと団体が自ら求人開拓をしない理由については、次のとおりである。

相手との働く場作りに「取り組む」団体は、「取り組む予定である」、「その他」とする割合が高い。相手との働く場作りに「取り組まない」団体は、「余裕がない」とする団体数、割合ともに高い。また、「方法がわからない」、「必要がない」、「理由がない」とする団体の割合が高い（複数回答）（表 2-23、図 2-34）。

表 2-23 団体が求人開拓や情報収集をしない理由と相手との働く場作りの取組み

理由	取り組む		取り組まない		無回答		合計	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
必要がない	11	26.2	25	59.5	6	14.3	42	100.0
余裕がない	72	22.0	212	64.6	44	13.4	328	100.0
やり方がわからない	18	23.1	50	64.1	10	12.8	78	100.0
取り組む予定	47	38.2	61	49.6	15	12.2	123	100.0
利用者がいない	3	0.9	15	4.6	311	94.5	329	100.0
理由がない	11	23.4	33	70.2	3	6.4	47	100.0
その他	18	40.9	20	45.5	6	13.6	44	100.0
無回答	79	35.7	107	48.4	35	15.8	221	100.0
全体	223	21.3	440	42.1	383	36.6	1,046	100.0

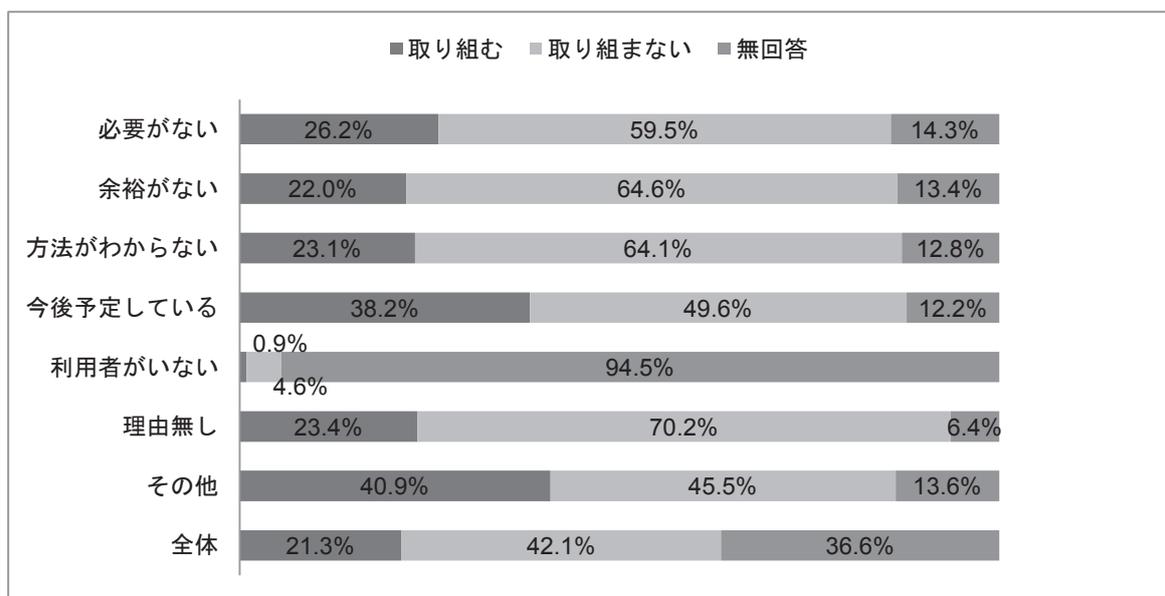


図 2-34 団体が求人開拓や情報収集をしない理由と相手との働く場作りの取組み

## ヌ 団体と相手との働く場作りに取り組んだきっかけ

団体と相手が働く場作りに取り組んだきっかけについては、次のとおりである。618 件の回答のうち、「自法人が相手（企業等）に働きかけて取り組み始めた」（以下、「自ら相手に働きかけた」という）が 67.0%（414 件）、「相手（企業等）からの打診、働きかけで取り組みを始めた」（以下、「相手からの働きかけ」という）が 29.0%（179 件）、「どちらからの働きかけとはいえない」（以下、「どちらからともいえない」という）が 16.7%（103 件）である（複数回答）（図 2-35）。

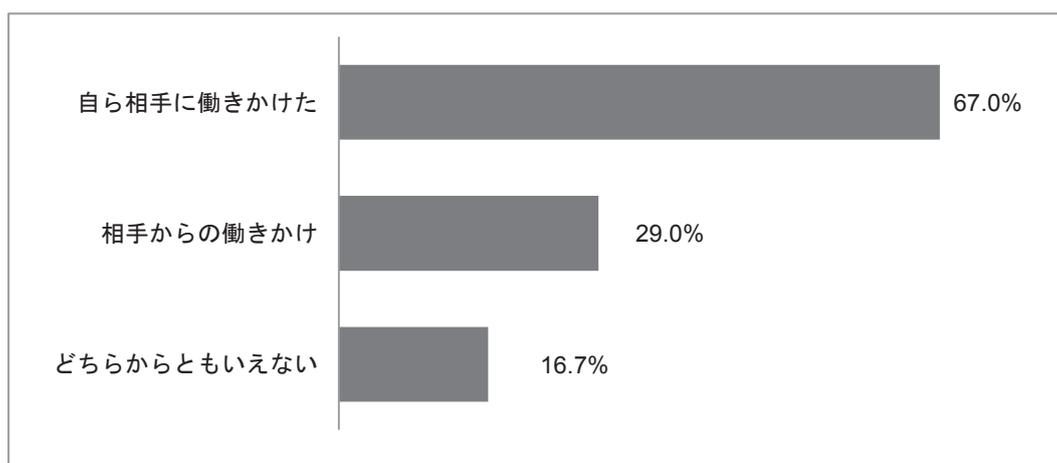


図 2-35 団体と相手との働く場作りに取り組んだきっかけ

ル 団体と相手との働く場作りで取り組んでいる相手・今後取り組む相手について

団体が相手との働く場作りで、取り組んでいる、又は、今後具体的に「取り組む」相手は、次のとおりである。717 件の回答のうち、「働く場は就労継続支援事業（雇用型）である」（以下、「雇用型」という）が 28.3%（203 件）、「相手法人は関連法人である」（以下、「関連法人」という）が 16.5%（118 件）、「1、2 の何れでもない」（以下、「いずれでもない」という）が 71.7%（514 件）を占めている（複数回答）（図 2-36）。

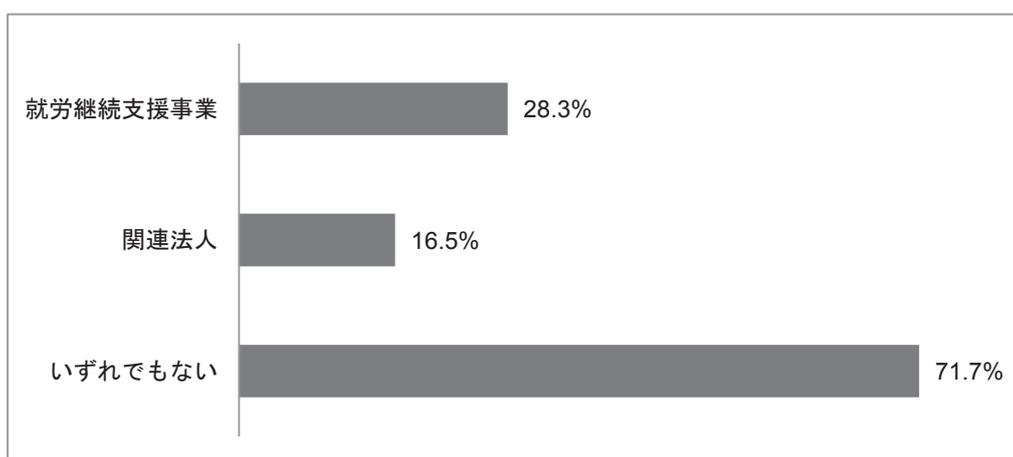


図 2-36 団体が利用者の雇用先、働く場作りに取り組んだ・取り組む相手

ヲ 団体と相手との働く場作りの取り組みの状況（現在と今後）

団体と相手との働く場作りに取り組んでいない団体（995 件）のうち、「現在までやっていないが、今後はまだ未定」（以下、「取り組んでいない・今後は未定」という）が 78.6%（782 件）、「対象外である・今後も考えていない」（以下、「対象外・考えていない」という）が 11.1%（110 件）、「今後、具体的に取り組む計画がある」（以下、「取り組む計画がある」という）が 10.7%（106 件）である（複数回答）（図 2-37）。

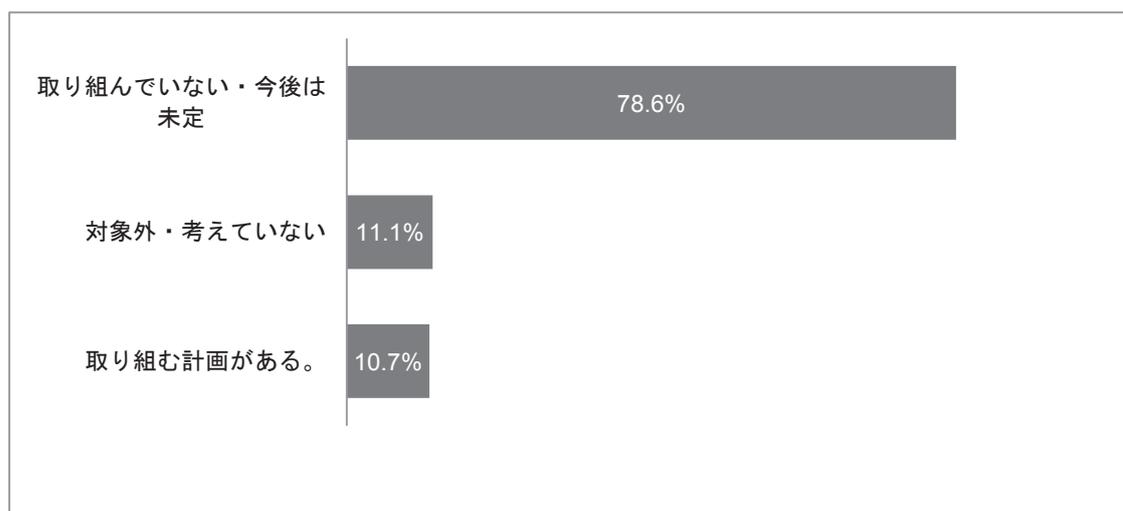


図 2-37 団体と相手との働く場作りに取り組んでいない理由

(8) 団体と相手との働く場作りの具体的な内容

イ 団体と相手との働く場作りの取組み・関わりを開始した具体的なきっかけ

団体が相手との働く場作りの取組み・関わりを開始した具体的なきっかけについては、次のとおりである。

717 件の回答のうち、「貴法人（事業所）が継続的に企業に出向き、相手探しをしてきた成果の 1 つである」（以下、「団体自ら相手を探した成果の 1 つ」という）が 43.8%（314 件）、「企業等の相手からの打診があったものである」（以下、「相手の打診」という）が 38.1%（273 件）、「地域の就労支援機関からの紹介である」（以下、「就労支援機関の紹介」という）が 17.9%（128 件）、「双方からなんとなくそうなった」（以下、「双方」という）が 13.4%（96 件）、「地方自治体からの紹介である」（以下、「地方自治体の紹介」という）が 11.0%（79 件）、「地域のサポート機関（コンサルタント等）、中間支援機関からの紹介・仲介である」（以下、「コンサルタント等の紹介・仲介」という）が 8.4%（60 件）、「企業等の主催する就労セミナー等に貴法人が参加したのがきっかけである」（以下、「相手主催の就労セミナー等に参加」という）が 6.4%（46 件）、「貴法人が主催する就労セミナー等に企業等を招聘したのがきっかけである」（以下、「団体主催の就労セミナー等に相手を招聘」という）3.3%（24 件）、「その他」が 14.6%（105 件）である（複数回答）（図 2-38）。

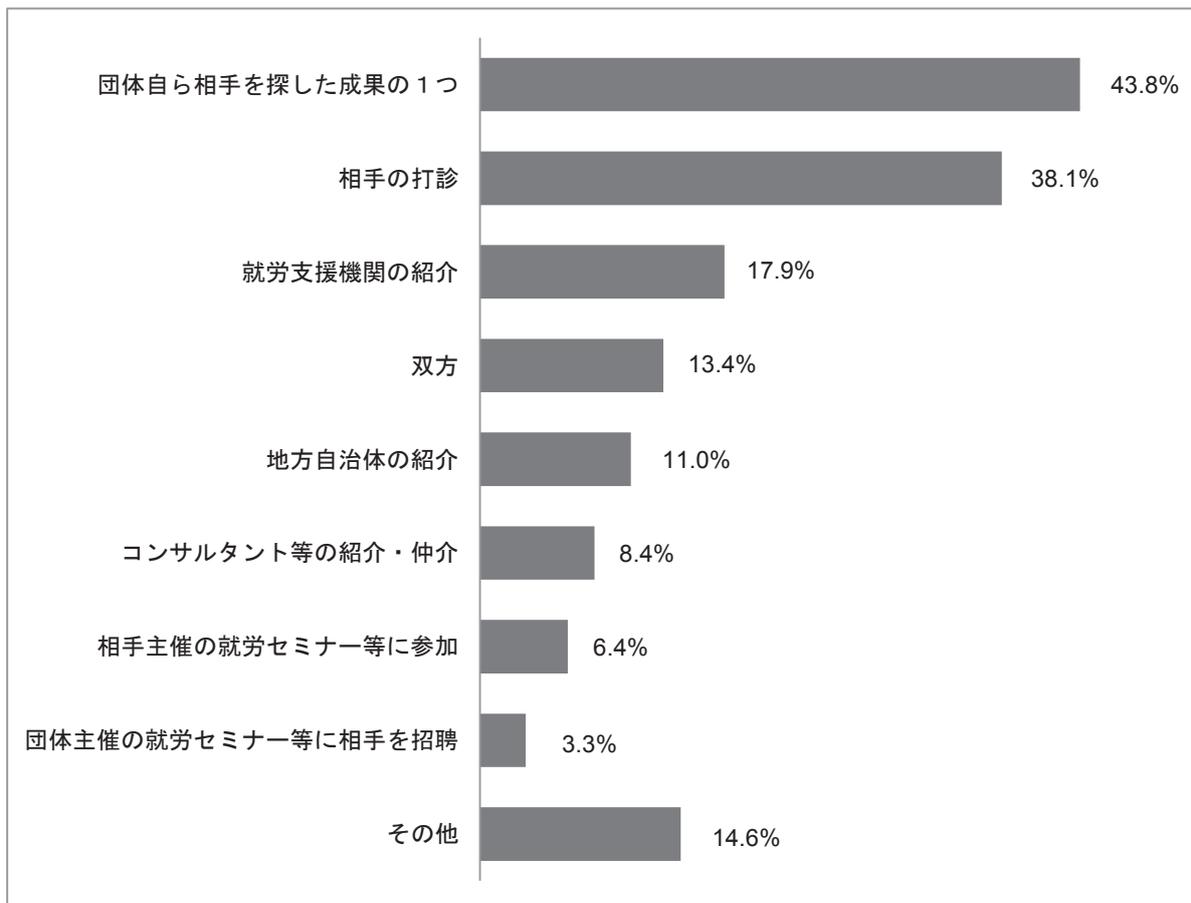


図 2-38 団体と相手との働く場作りの取組み・関わりを開始した具体的なきっかけ

ロ 団体と相手との働く場作りの取組み・関わった相手の主な業種

団体の相手の主な業種については、次のとおりである。回答のあった 717 件のうち、最も多い業種が「製造業」で 37.0% (265 件)、続いて、「その他サービス業」が 31.1% (223 件)、「医療・福祉」が 25.1% (180 件)、「農業」が 25.0% (179 件)、「卸売・小売業」が 21.6% (155 件)、「飲食店・宿泊業」が 16.5% (118 件) となっている。以下、「公務」が 6.6% (47 件)、「運輸業」が 6.4% (46 件)、「建設業」が 5.9% (42 件)、「複合サービス事業」が 4.5% (32 件)、「教育・学習支援業」が 3.1% (22 件)、「不動産業」が 2.9% (21 件)、「情報通信業」が 2.9% (21 件)、「林業」が 1.3% (9 件)、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 0.8% (6 件)、「金融・保険業」が 0.8% (6 件)、「漁業」が 0.7% (5 件)、「鉱業」が 0% (0 件) である (複数回答) (図 2-39)。

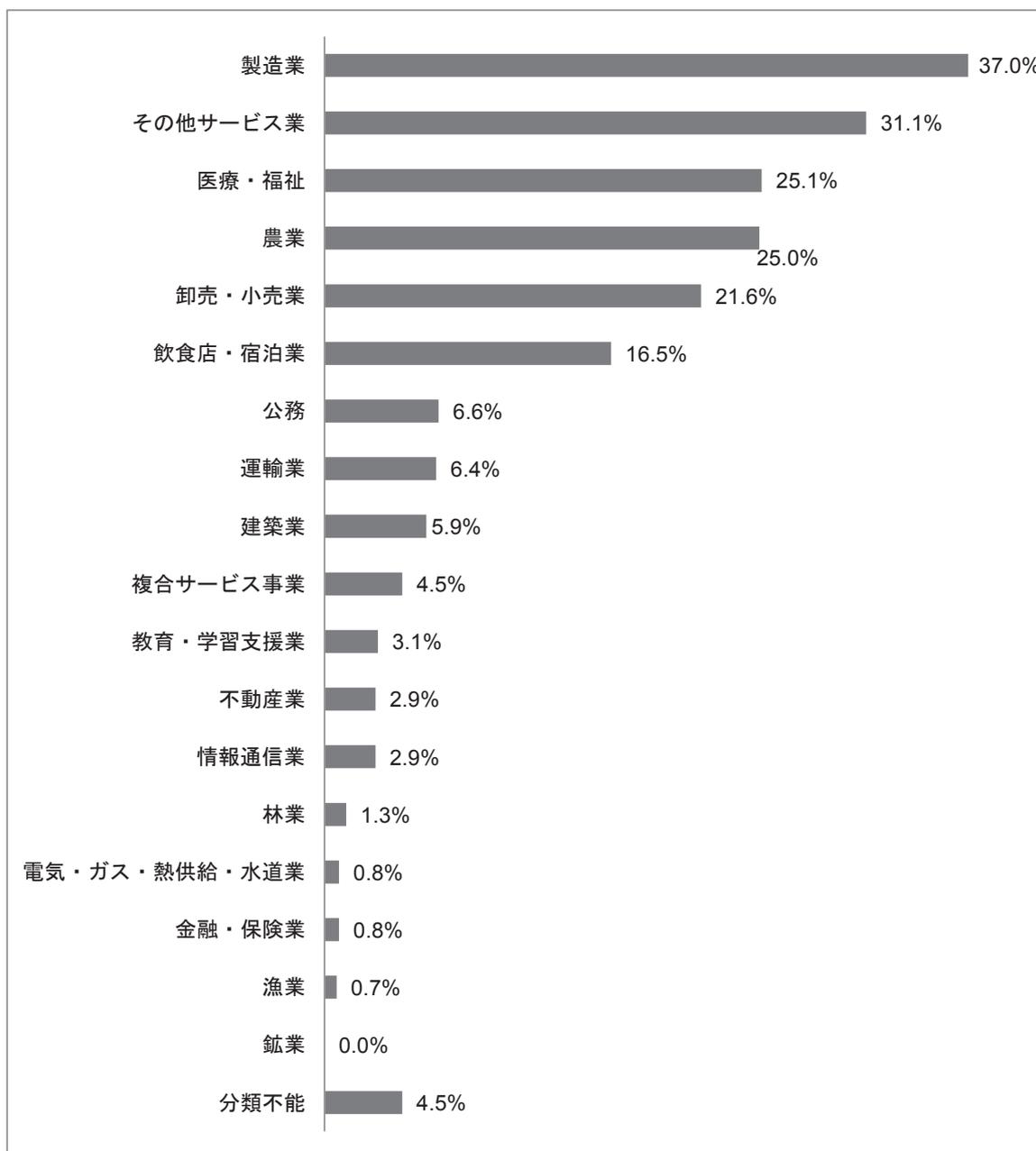


図 2-39 団体の相手の主な業種

ハ 団体と相手が働く場作りに取り組む内容（業種別）と利用者の仕事

（イ）団体と相手が働く場作りに取り組んでいる内容（業種別）

団体と相手が働く場作りに取り組んでいる内容は、次のとおりである。団体（645 件）の内容を業種別に分けると「製造業」と「その他サービス業」が圧倒的に多い。なお、「その他」の内容は、事業計画段階、検討中、特になし、相手団体内の補助業務等である（自由記述、複数回答）（表 2-24）。

表 2-24 団体と相手が働く場作りに取り組む内容

業種	件数	業種	件数	業種	件数
製造業	271	医療・福祉	74	複合サービス事業	4
その他のサービス	233	建設業	27	漁業	2
農業	112	運輸業	25	不動産業	2
飲食店・宿泊業	98	公務	9	林業	1
卸・小売業	82	教育・学習支援	8	その他	10

（ロ）団体と相手が働く場作りに取り組んでいる利用者の仕事

団体が相手と働く場作りに取り組んでいる、利用者が行っている仕事の内容は、次のとおりである。団体（657 件）の利用者が行っている仕事の内容は、「その他の製造（食品以外の製造）」と「清掃」が最も多く、次いで「食品製造」、「農業」となっている。なお、「その他」の内容は、計画中、特になし、相手団体内の補助業務等である（自由記述、複数回答）（表 2-25）。

表 2-25 障害者の仕事内容

仕事内容	件数	仕事内容	件数	仕事内容	件数
製造（食品以外）	212	配送等	67	自動車洗淨	8
清掃	208	クリーニング	48	内職	8
食品製造	149	事務	29	公務	3
農業	100	ICT・専門職	25	娯楽	2
販売	73	食品・食器洗淨	23	その他	15
飲食	72	介護	19		
リサイクル	70	メンテナンス・管理	11		

ニ 団体と相手が働く場作りに取り組む上での課題等

(イ) 団体と相手が働く場作りに取り組む上での課題

団体と相手が働く場作りに取り組む上での課題については、次のとおりである。団体（541件）の課題は「職務遂行」、「障害理解」が多い。なお、「その他」の内容は、計画段階にある、開始直後、相手ではなく自社で進めている、事業所に任せた等である（自由記述、複数回答）（表2-26）。

表2-26 団体が相手と働く場作りに取り組む上での課題

課 題	件数	課 題	件数	課 題	件数
職務遂行	164	対人関係	32	関係機関の連携	5
障害理解	111	職場環境	28	個人情報の取扱い	4
支援体制	83	経費負担	27	制度の利用	3
障害者の職業準備	55	仕事の確保	21	企業と非営利の取り組み	2
企業とのコミュニケーション	49	職場適応支援	18	その他	14
商品管理等	48	自団体の認識	11	問題ない	31
契約交渉・手続き	45	指導者の確保・育成	7		
障害者の確保・育成	37	営業活動	5		

(ロ) 団体が相手と働く場作りに取り組む上で相手のために行ったこと

団体が相手と働く場作りに取り組む上で、相手のために行ったことについては、次のとおりである。団体（496件）が行った内容は、「職場適応支援（フォローアップ）」、「支援体制上の工夫」、「職務遂行上の工夫・改善」、「企業とのコミュニケーション」が多い。なお、「その他」の内容は、計画段階、検討中、開始間もない、苦情ボックスの設置、ポイントを押さえた書面による契約等である（自由記述、複数回答）（表2-27）。

表2-27 団体と相手が働く場作りに取り組む上で相手のために行ったこと

相手のために行ったこと	件数	相手のために行ったこと	件数	相手のために行ったこと	件数
職場適応支援（フォローアップ）	127	営業活動	38	関係機関の連携	12
支援体制上の工夫	117	制度の利用	33	広報活動	8
職務遂行上の工夫・改善	115	個人情報の取扱い	24	指導者の確保・育成	8
企業とのコミュニケーション	101	経費負担	20	商品開発	7
障害理解	77	対人支援	18	企業と非営利の取り組み	6
仕事の確保・工夫	69	障害者の職業準備	15	自団体の問題	5
商品管理等	51	障害者の確保・育成	15	問題ない	33
契約交渉・手続き	41	職場環境	14	その他	19

(9) 団体が相手とともに働く場作りに取り組まない主とした理由について

団体が相手と働く場作りに取り組まない、主な理由については、次のとおりである。対象である517件（無回答の372件を除く）のうち、順に、「利用者の働く場をともに作る相手（パートナー）をみつけることが難しい」（以下、「パートナー探しが困難」という）が24.8%（128件）、「利用者の働く場作りは、自法人としてハードルが高く、職員の負担が大きい」（以下、「職員の負担が大きい」という）が21.5%（111件）で、この両者で46%を超えている。

以下、「就職を希望する、又は、就職を目指す利用者がいないから」（以下、「就職希望の利用者が不在」という）が18.2%（94件）、「経営的（金銭）に事業の立上げは難しく、借入れしてまでは考えられない」（以下、「経営的問題」という）が11.6%（60件）、「利用者は企業等に雇用されるものでその支援をすればよいと考えるから」（以下、「雇用される利用者を支援」という）が8.3%（43件）、「企業等の他の法人（相手）に対して利用者の働く場作りのための事業企画や提案ができないから」（以下、「相手に提案ができない」という）が7.9%（41件）、「どのような事業で利用者の働く場にすればよいか、まったくわからない」（以下、「どうすればいいかわからない」という）が2.7%（14件）、「利用者の働く場作りに積極的に取り組む者が法人内にいないから」（以下、「団体内推進者の不在」という）が2.7%（14件）、「非営利法人であり公益事業以外の事業を行うことは全く考えていないから」（以下、「公益事業以外は考えていない」という）が2.3%（12件）である（図2-40）。

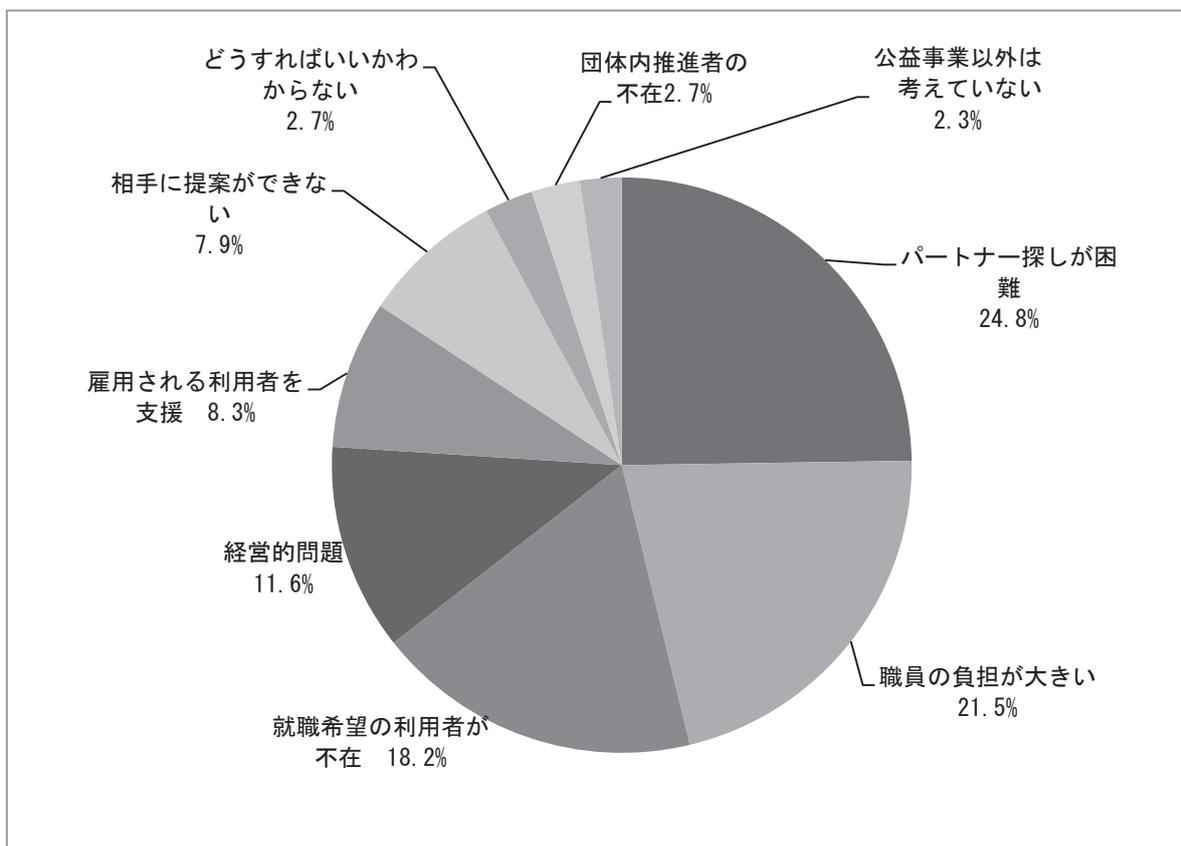


図2-40 団体が相手と働く場作りに取り組まない主とした理由

(10) 団体が相手とともに働く場作りをする（仮定）場合の必要な条件について

団体が相手とともに働く場作りをする場合の必要な条件については、次のとおりである。対象である 889 件のうち、検討すると回答したのは、「ともにやれそうな（連携できそうな）企業があり、双方の条件があった場合」（以下、「双方の条件が合った場合」という）が 84.8%（754 件）、「ともにやれそうな（連携できそうな）企業があり、法人に企画を検討する期間的、経済的余裕がある場合」（以下、「期間的、経済的余裕がある場合」という）が 84.7%（753 件）、「ともにやれそうな（連携できそうな）企業や支援団体があり、コンサルティングを受けられる場合」（以下、「コンサルティングを受けられる場合」という）が 81.2%（722 件）である。

つまり、80%以上の団体がそれぞれについて条件が整えば、相手とともに働く場作りを「検討したい」と考えているといえる（図 2-41）。

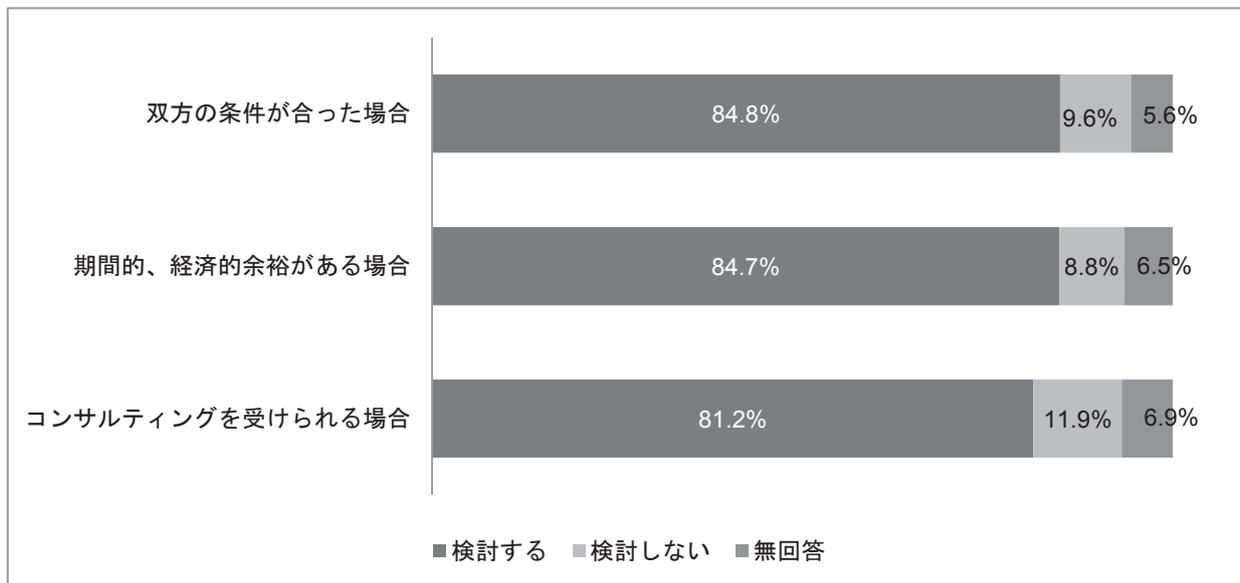


図 2-41 団体が相手とともに働く場作りをする（仮定）の必要な条件

(11) 団体が相手とともに働く場を作るために最も必要な要件について

イ 団体が相手とともに働く場を作るために最も必要な要件

団体が相手とともに働く場を作るために最も必要な要件は、次のとおりである。対象となる2,044件のうち、「非営利法人と企業を繋ぐ役（コーディネーターや中間支援等の支援機関・専門家）が必要」（以下、「仲介者・機関」という）が21.1%（432件）、「企業（相手）と出会える場が必要である」（以下、「相手と出会える場」という）が16.0%（327件）、「法人トップの意思や積極的に取り組む職員が自法人内に必要」（以下、「団体内推進者」という）が14.0%（287件）、「非営利法人が企業とともに働く場を作るための制度化が必要」（以下、「制度」という）が13.1%（267件）、「補助金又は助成金が必要」（以下、「補助金・助成金」という）が12.6%（258件）、「企画や事業計画・経営等に、具体的なコンサルティングが必要」（以下、「コンサルティング」という）が6.1%（124件）、「わからない」が0.5%（10件）、「特に何も支援をする必要がない」（以下、「必要ない」という）が0.2%（5件）、「その他」が0件、無回答が16.3%（334件）である。

団体が相手と働く場を作るために最も必要な要件は、「仲介者・機関」である。ただ、「相手と出会える場」、「団体内推進者」、「制度」、「補助金・助成金」との割合にはそれほど大きな差がない。また、そこに「コンサルティング」を加えると、80%以上の団体がなんらかの最も必要な要件をあげている。

つまり、団体の要件は多様であり、基本は団体個々のニーズに合わせた支援が必要であるが、行政等が中心となり、「相手と出会える場」の設定、地域の中心的な就労支援機関等に「橋渡し」や助言・支援、情報提供等の「仲介者・機関」的な役割を担ってもらう他、地域支援の専門家の協力等が考えられる。また、意欲のある団体に対する経営・運営支援や団体内推進者の育成等も有効だと思われる（図2-42）。

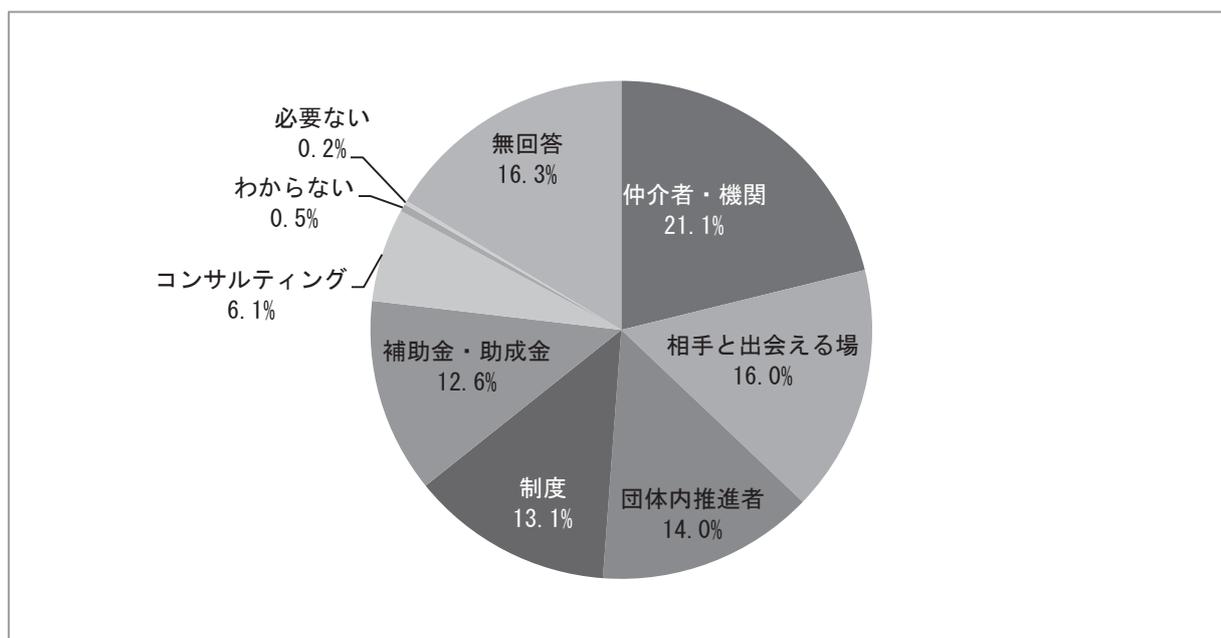


図2-42 団体が相手とともに働く場作るための最も必要な要件

ロ 団体が相手とともに働く場作りに取り組まない主とした理由と、団体が相手とともに働く場作りをする最も必要な要件について

団体が相手と働く場作りに取り組まない理由と、団体が相手と働く場作りをするために最も必要な要件については、次のとおりである。

団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「パートナー探しが困難」な団体は、相手との働く場作りに最も必要な要件について、「相手と出会える場」、「仲介者・機関」を上げる割合が高い。団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「どうすればいいかわからない」とする団体は、相手との働く場作りに最も必要な要件について「仲介者・機関」と回答する割合が高い。団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「相手に提案ができない」団体は、相手との働く場作りに最も必要な要件について、「団体内推進者」を上げる割合が高い。団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「経営的問題」がある団体は、相手との働く場作りに最も必要な要件について、「補助金・助成金」を上げる割合が高い。団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「公益事業以外は考えていない」団体は、相手との働く場作りに最も必要な要件について、「必要ない」と回答する割合が高い。団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「団体内推進者の不在」の団体は、相手との働く場作りに最も必要な要件について、「団体内推進者」を多く上げている。

団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「パートナー探しが困難」な団体が、「相手と出会える場」と「仲介者・機関」によって、相手との働く場作りができるとするのは、機会と支援を得ることと働く場作りの可能性が高まると考えるためだと思われる。

また、働く場作りに取り組まない理由として、「職員の負担が大きい」、「団体内推進者の不在」、「相手に提案ができない」をあげる団体が、最も必要な要件に、「仲介者・機関」を必要とする割合が比較的高い。これらの団体は、相手との働く場作りに取り組まないが、「仲介者・機関」の要件を整えば、取り組む可能性があるものと思われ、団体に対するヒアリング調査等がその手掛かりを得る有効な方法の1つだと思われる。

さらに、働く場作りに取り組まない理由として、「団体内推進者の不在」をあげる団体が、最も必要な要件に、「団体内推進者」の存在を、働く場作りに取り組まない理由として、「経営的問題」をあげる団体が、最も必要な要件に、「補助金・助成金」を必要とする割合が比較的高い。これらは、裏腹の関係にあることから前述したように、行政等による「団体内推進者」の育成や団体の経営・運営支援が有効だと考えられる（表 2-28）。

表 2-28 団体が相手とともに働く場作りに取り組まない理由とその最も必要な要件について

		相手と出会う場	仲介者・機関	コンサルティング	制度	補助金・助成金	団体内推進者	必要ない	わからない	無回答・不適切回答	合計
就職希望の利用者が不在	件数	15	21	5	17	13	9	0	1	13	94
	%	16.0	22.3	5.3	18.1	13.8	9.6	0.0	1.1	13.8	100.0
雇用される利用者を支援	件数	5	9	6	7	6	6	0	0	4	43
	%	11.6	20.9	14.0	16.3	14.0	14.0	0.0	0.0	9.3	100.0
職員の負担が大きい	件数	19	33	6	13	13	17	1	2	7	111
	%	17.1	29.7	5.4	11.7	11.7	15.3	0.9	1.8	6.3	100.0
パートナー探しが困難	件数	25	39	10	21	18	10	1	0	4	128
	%	19.5	30.5	7.8	16.4	14.1	7.8	0.8	0.0	3.1	100.0
どうすればいいかわからない	件数	1	6	1	2	2	0	0	1	1	14
	%	7.1	42.9	7.1	14.3	14.3	0.0	0.0	7.1	7.1	100.0
相手に提案ができない	件数	6	9	4	5	4	11	0	0	2	41
	%	14.6	22.0	9.8	12.2	9.8	26.8	0.0	0.0	4.9	100.0
経営的問題	件数	10	16	4	5	14	6	0	0	5	60
	%	16.7	26.7	6.7	8.3	23.3	10.0	0.0	0.0	8.3	100.0
公益事業以外は考えていない	件数	0	4	0	2	2	2	1	0	1	12
	%	0.0	33.3	0.0	16.7	16.7	16.7	8.3	0.0	8.3	100.0
団体内推進者の不在	件数	1	4	0	2	2	5	0	0	0	14
	%	7.1	28.6	0.0	14.3	14.3	35.7	0.0	0.0	0.0	100.0
無回答・不適切回答	件数	41	69	25	53	36	39	1	1	107	372
	%	11.0	18.5	6.7	14.2	9.7	10.5	0.3	0.3	28.8	100.0
合 計	件数	123	210	61	127	110	105	4	5	144	889
	%	13.8	23.6	6.9	14.3	12.4	11.8	0.4	0.6	16.2	100.0

(12) 団体が相手とともに、働く場を作るという考え方について

イ 団体が相手とともに、働く場を作るという考え方について

団体が相手とともに、働く場を作るという考え方について、団体の回答（1,652件）は、次のとおりである。「非営利法人と企業等の他の法人がともに、障害者等の働く場作りを積極的に進めるべきである」（以下、「積極的に進めるべき」という）が54.8%（906件）、「障害者雇用や障害者の就職のひとつのあり方としてあってもよいと思う」（以下、「ひとつのあり方としてあってもよい」という）が39.4%（651件）、「企業等が障害者雇用をすれば済むことである」（以下、「企業が障害者を雇用すればよい」という）が2.4%（40件）、「単独で障害者の働く場を作ればよいので、他の法人とやる必要はない」（以下、「他の団体とする必要はない」という）が1.2%（19件）、「積極的に取り組みたいもの同士がやることで、特に推進する必要はない」（以下、「取り組みたい者同士がすればいい」という）が1.2%（19件）、「わからない」が1.0%（17件）、「その他」が0件である。なお、無回答（392件）は除外する。

団体が相手と働く場を作るという考え方について「積極的に進めるべき」と「ひとつのあり方としてあってもよい」で、全体の95%近くを占めている。このことから団体間のパートナーシップによる働く場作りについては、ほとんどの団体が賛成しているといえる（図2-43）。

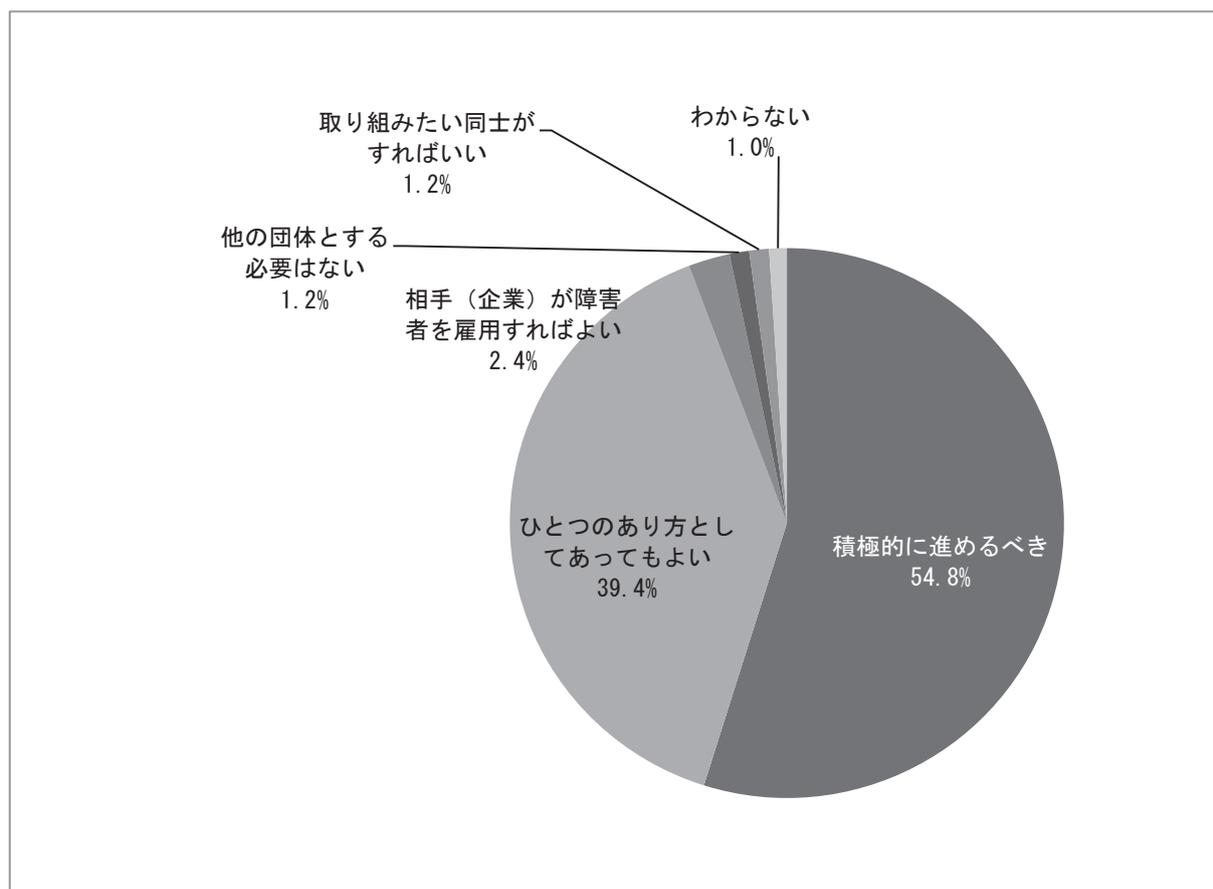


図2-43 団体が相手とともに働く場を作るという考え方

ロ 団体が相手とともに働く場作りに取り組まない理由と非営利団体が相手とともに働く場を作るという考え方について

団体が相手と働く場作りに取り組まない理由と団体が相手と働く場を作るという考え方については、次のとおりである。

団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「就職希望の利用者が不在」の団体は、団体が相手と働く場を作るという考え方について、「積極的に進めるべき」とする割合が高い。

団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「雇用される利用者を支援」の団体は、団体が相手と働く場を作るという考え方について、「ひとつのあり方としてあってもよい」、「相手（企業）が障害者を雇用すればよい」と回答する割合が高い。

団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「職員の負担が大きい」、「パートナー探しが困難」の団体は、団体が相手と働く場を作るという考え方について、「ひとつのあり方としてあってもよい」と回答する割合が高い。

団体は障害者支援を目的に存在し、そのために事業を実施している。団体に現在、「就職希望の利用者が不在」であっても、長期的な支援を要する利用者が存在し相手との働く場作りが可能であれば、団体が一人でも多くの利用者を職業自立させようとする可能性は高いと思われる。団体が「雇用される利用者を支援」を理由に、相手と働く場作りに取り組まないとしながらも、「ひとつのあり方としてあってもよい」、「相手（企業）が障害者を雇用すればよい」とし、また、団体が「職員の負担が大きい」、「パートナー探しが困難」を理由に、相手と働く場作りに取り組まないとしながらも「ひとつのあり方としてあってもよい」とするのは、団体が相手と働く場を作るには様々な理由で難しいものの、利用者を支援する団体は、基本的には一人でも多くの利用者の職業自立を支援したいと考える点で共通しているからではないかと思われる（表 2-29）。

表 2-29 団体が相手と働く場作りに取り組まない理由と非営利団体が相手と働く場を作るという考え方について

		積極的に進めるべき	ひとつのあり方としてあってもよい	はない	他の団体とする必要はない	がすれぱいい	取り組みたい者同士を雇用すればよい	相手（企業）が障害者を雇用すればよい	わからない	無回答	合計
就職希望の利用者が不在	件数	47	28	2	2	1	3	11	94		
	%	50.0	29.8	2.1	2.1	1.1	3.2	11.7	100.0		
雇用される利用者を支援	件数	10	23	1	1	4	0	4	43		
	%	23.3	53.5	2.3	2.3	9.3	0.0	9.3	100.0		
職員の負担が大きい	件数	39	54	0	2	3	2	11	111		
	%	35.1	48.6	0.0	1.8	2.7	1.8	9.9	100.0		
パートナー探しが困難	件数	54	62	1	0	1	1	9	128		
	%	42.2	48.4	0.8	0.0	0.8	0.8	7.0	100.0		
どうすればいいかわからない	件数	4	8	1	0	0	0	1	14		
	%	28.6	57.1	7.1	0.0	0.0	0.0	7.1	100.0		
企業に提案ができない	件数	20	15	0	0	2	0	4	41		
	%	48.8	36.6	0.0	0.0	4.9	0.0	9.8	100.0		
経営的問題	件数	22	27	0	0	1	1	9	60		
	%	36.7	45.0	0.0	0.0	1.7	1.7	15.0	100.0		
公益事業以外は考えていない	件数	4	7	0	1	0	0	0	12		
	%	33.3	58.3	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	100.0		
団体内推進者の不在	件数	8	5	0	0	1	0	0	14		
	%	57.1	35.7	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	100.0		
無回答・不適切回答	件数	118	112	5	2	4	3	128	372		
	%	31.7	30.1	1.3	0.5	1.1	0.8	34.4	100.0		
合 計	件数	326	341	10	8	17	10	177	889		
	%	36.7	38.4	1.1	0.9	1.9	1.1	19.9	100.0		

## 第4節 まとめ

企業とともに障害者雇用、働く場作りに取り組んでいる又は、取り組もうとしている団体の実態や意識、課題等を把握するためにアンケート調査を実施した。その概要は次のとおりである。

回答した団体は、2,044件である。その内訳は、非営利団体が1,841件(90.1%)、営利団体が179件(8.8%)、その他・無回答が24件(1.2%)である。

### ①団体の基本情報

- ・団体の形態と事業形態では、団体が行っている5つの事業は、「非雇用型」の団体が80%を超える。他事業との組み合わせを考慮すると、「非雇用型」のみ(51.2%)の団体がもっとも多く、次いで、「就労移行・非雇用型」(21.0%)の団体となる。
- ・5つの事業以外の事業では、「介護給付の事業」(35.7%)と「訓練等給付の事業」(23.4%)が多くを占めている。なかでも「支援センター」、「就労移行」、「非雇用型」の団体では、「介護給付の事業」と「訓練等給付の事業」の団体が多く、団体は、5つの事業と5つの事業以外の事業を適切に組み合わせ、団体経営と利用者の職業自立支援をしていると考えられる。
- ・運営(経営)規模では、団体の最も多い収入帯が「1,000万円～5,000万円未満」(36.4%)であるが、その一方で、収入が「300万円未満」の団体が4%、収入が「1億円以上」の団体が約24%存在する。
- ・団体規模別の職員数では、職員数「10人～49人」の団体が約半数を占め、団体の「職員数の平均」は40.8人である。また、常勤職員数と非常勤職員数については、「常勤職員の平均」が26.3人、「非常勤職員の平均」が14.6人である。団体の常勤職員の比率は平均64.6%である。
- ・事業の利用者とその就業・就労支援では、団体の5つの事業の利用者については、「知的障害者」が45.1%、「精神障害者」が37.9%である。又、5つの事業を利用して就職した利用者は、「知的障害者」が45.6%、「精神障害者」が29.3%である。
- ・就職先の内訳では、「一般企業」が74.8%を占めている。また、その内訳においては、「団体自ら」の7.5%のうち、「就労継続支援雇用型事業所」が61.9%と圧倒的に多く、次いで「一般事業所」が31.0%である。
- ・団体が利用者の就職で行っている求職活動の方法では、「ハローワークでの職業紹介」、「就労支援機関からの支援」、「団体担当者による求人情報の収集・職場開拓」が中心である。
- ・団体が利用者の求職活動をしていない理由については、「利用者がいない」、「余裕がない」が多くの理由を占めている。事業種類別では、「非雇用型」や「雇用型」を実施する団体が多く、長期的な職業自立支援が必要な利用者の存在等が考えられる。

### ②団体が行っている働く場作り

- ・団体が行っている働く場作りは、回答のあった70%超の団体が、「企業からの仕事の提供」、「就職(予定)先で支援」、「職場実習先として企業を活用」、「企業内で作業(仕事)」、「企業から情報・技術等の提供」のいずれか、または複数の働く場作りの項目について取組みを行っている。全体的には、「就労移行」、「支援

センター」、「サポステ」の団体が、積極的に行っており、「雇成型」の団体は、「企業内で作業（仕事）」に積極的であるが、「企業から情報・技術等の提供」は、「雇成型」で積極的に行う団体とあまり積極的ではない団体にわかれている。「非雇成型」の団体は、あまり積極的に働く場作りを行っていない。

- ・団体が行っている働く場作りと団体の職員数別をみると、全体的には、団体の職員数の増加とともに、働く場作りを行っている団体が増加している。
- ・団体の企業数（平均）と働く場作りをみると、全体的には、働く場作りを行う団体は、そうでない団体と比較して多くの企業との関わりを持っている。ただし、「企業から情報・技術等の提供」があるか否かは、相手企業数（平均）とは、直接関係がない。
- ・団体が行っている働く場作りと団体の利用者の利用後の就職率でみると、団体自ら働く場作りを行い利用者の就職率を高めている団体と、団体自らは働く場作りを行わないが、就職率を高めている団体にわかれている。
- ・団体が働く場作りを行っていない理由を内容別にみると、「企業からの仕事の提供」を受けていない理由としては、「団体内で用意する」、「仕事を提供する企業がない」が各半数近くあり、「企業内で作業（仕事）」をしない理由としては、「場所・仕事を提供する企業がない」、「仕事ができる企業がない」が多い。「職場実習先として企業を活用」しない理由としては、「職場実習先の企業がない」、「団体内で賄える」が多い。「就職（予定）先で支援」をしない理由としては、その他（必要がない、希望者いない、開設間もない等）が最も多い。

### ③団体と相手との働く場作り

- ・団体と相手との働く場作りについて、「現在・または今後取り組む」が約 35%、「現在も今後もし取り組まない」が約 44%である。働く場作りに取り組んでいない団体のうち、「現在まで取り組んでいない・今後は未定」が約 79%、「対象外・考えていない」が約 11%である。
- ・団体と相手との働く場作りについて、団体の事業種類別でみると、相手との働く場作りに積極的に取り組む団体は、「就労移行」と「雇成型」の団体に多く、あまり積極的に取り組まない団体は、「非雇成型」の団体に多い。
- ・団体と相手との働く場作りについて、団体の年収別でみると、「年収 300 万円～500 万円未満」の団体が積極的に取り組むといえる。
- ・団体と相手との働く場作りについて、団体職員数別でみると、相手との働く場作りに取り組むか否かに顕著な差はなく、団体が相手との働く場作りと団体職員数は関係がない。
- ・団体による相手との働く場作りについて、利用者（障害別）とその就職でみると、精神障害の利用者が多い団体は、働く場作りを積極的に取り組むが、身体障害、高次脳機能障害、難病の利用者が多い団体は、あまり積極的ではない。利用者（障害別）の就職では、相手との働く場作りに取り組まない団体が、利用者（知的障害、精神障害）の就職者数・就職率が高い。
- ・団体と相手との働く場作りと団体の利用者に対する就職活動では、「団体担当者の求職活動」、「団体自ら雇

用」の団体は、相手との働く場作りに積極的であるが、「就労支援機関からの支援」の団体は、あまり積極的ではない。

- ・団体と相手との働く場作りと団体自ら求人開拓をしない理由は、働く場作り取り組む団体では、「団体自ら求人開拓や情報収集」に積極的で、取り組まない団体では、「団体自ら求人情報の収集や就職先開拓等」に積極的な団体とそうでない団体に分かれる。
- ・団体と相手との働く場作りと団体が取り組むきっかけは、「自ら相手に働きかけた」が 67.0%、「相手からの働きかけ」が 29.0%、「どちらからともいえない」が 16.7%である。
- ・団体が相手との働く場作りに取り組む具体的なきっかけは、「団体自ら相手を探した成果の1つ」が 43.8%、「相手の打診」が 38.1%、「就労支援機関の紹介」が 17.9%、「双方」が 13.4%、「地方自治体の紹介」11.0%、「コンサルタント等の紹介・仲介」8.4%、「相手主催の就労セミナー等に参加」6.4%、「団体主催の就労セミナー等に相手を招聘」3.3%、「その他」が 14.6%である。
- ・団体と相手働く場作りに取り組む主たる相手の主たる業種は、「製造業」で 37.0%最も多い。以下、「その他サービス業」が 31.1%、「医療・福祉」が 25.1%、「農業」が 25.0%、「卸売・小売業」が 21.6%、「飲食店・宿泊業」が 16.5%である。業種別では「製造業」と「その他サービス業」が圧倒的に多い。そのなかで障害者が行っている仕事の内容は、「その他の製造（食品以外の製造）」と「清掃」が最も多く、次いで「食品製造」、「農業」となっている。
- ・団体と相手との働く場作りに取り組む上での課題等は、「職務遂行」、「障害理解」が多い。また、団体が相手と「取り組む」上で、相手のために行ったことは、「職場適応支援（フォローアップ）」、「支援体制上の工夫」、「職務遂行上の工夫・改善」、「企業とのコミュニケーション」が多い。
- ・団体と相手との働く場作りに「取り組んでいない」主な理由は、順に、「パートナー探しが困難」が 24.8%、「職員の負担が大きい」が 21.5%で、この両方で 46%を超えている。

#### ④団体と相手との働く場作りについての団体の考え

- ・相手との働く場作りで団体が考える条件について、「双方の条件があった場合」が 84.8%、「期間的、経済的余裕がある場合」が 84.7%、「コンサルティングを受けられる場合」が 81.2%であり、ほとんどの団体が条件が揃えば、相手との働く場作りの検討をしている。
- ・相手との働く場作りをするために団体が考える最も必要な要件は、「仲介者・機関」が 21.1%、「相手と出会える場」が 16.0%、「団体内推進者」が 14.0%、「制度」が 13.1%、「補助金・助成金」が 12.6%、「コンサルティング」が 6.1%であり、80%以上の団体が相手との働く場を作るためには何らかの要件が必要であると考えている。
- ・団体が相手との働く場作りに取り組まない理由については、「パートナー探しが困難」な団体が、「相手と出会える場」と「仲介者・機関」を最も必要な要件にあげている。これは、団体が機会と支援を得ることで、相手との働く場作りの可能性が高まるためと思われる。また、働く場作りに取り組まない理由に、「就職希望の利用者が不在」、「職員の負担が大きい」をあげる団体は、最も必要な要件に「仲介者・機関」を

あげている。これらの団体は、相手との働く場作りに取り組まないが、「仲介者・機関」の要件が整えば、取り組む可能性があると考えられそれを探るには、団体に対する具体的なヒアリング調査等が有効だと思われる。さらに、働く場作りに取り組まない理由に、「企業に提案ができない」をあげる団体は、最も必要な要件に、「団体内推進者」をあげ、働く場作りに取り組まない理由に、「経営的問題」をあげる団体は、最も必要な要件に、「補助金・助成金」の必要性をあげている。これらは、裏腹の関係にあることから行政による具体的な「補助金・助成金」等の検討、団体の経営・運営支援や「団体内推進者」の育成等が有効だと考えられる。

- ・相手との働く場を作ることについての団体の考え方について、「積極的に進めるべき」と「ひとつのあり方としてあってもよい」が全体の95%近くを占めている。このことから団体間のパートナーシップによる働く場作りについては、ほとんどの団体が賛成しているといえる。
- ・団体が相手と働く場作りに取り組まない理由と非営利団体が相手と働く場を作るという考え方について、「就職希望の利用者が不在」の団体が、「積極的に進めるべき」と考えている。これは、団体に、「就職希望の利用者が不在」であっても、長期的な支援を要する利用者の存在によって相手との働く場作りが可能であれば、利用者を職業自立させたいと団体が考えているからだと思われる。
- ・団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「雇用される利用者を支援」の団体は、非営利団体が相手と働く場を作るという考え方について、「ひとつのあり方としてあってもよい」、「企業が障害者を雇用すればよい」と、また、団体が相手と働く場作りに取り組まない理由について、「職員の負担が大きい」、「パートナー探しが困難」の団体は、非営利団体が相手と働く場を作るという考え方について、「ひとつのあり方としてあってもよい」である。相手と働く場作りに取り組まない団体が、その考え方に肯定的であるのは、団体が相手と働く場を作ることは難しいものの、利用者の支援をする団体は、基本的に一人でも多くの利用者を職業自立させたいという点で、共通しているためだと考えられる。

団体による働く場作り、相手との働く場作りの何れも、多くの団体が現在、取り組んでおり、取り組んでいない団体においては、条件や要件の整備、課題の改善が図れば、取り組みたいと考えているといえる。詳細は第4章で考察する。



## 第3章

# ヒアリング調査



## 第3章 ヒアリング調査

### 第1節 調査の目的

障害者雇用、障害者の働く場作りをしている事例について、聞き取り調査をした。これは、障害者雇用促進法における雇用率を達成しようとする企業と、支援法の施行によって、障害者の職業自立を考えなければならない団体がともに働く場を作り、障害者等の雇用を生み出していることに始まっている。

これらのことは、地域の課題解決に貢献するだけでなく、1つの雇用モデルの提案に繋がる可能性があり、パートナーシップによる働く場作りは新たな仕組みとして注目すべき取り組みと考えられる。この調査では、パートナーシップによる障害者雇用に先行的に取り組んでいる事例を把握することで、パートナーシップの実態と特徴、これらの取り組みについて必要なことを検討していくことを目的とする。

### 第2節 調査の方法

研究調査の方法については、企業と非営利団体等がともに取り組んだ事例について、各団体の担当者から直接聞き取りをしている。ヒアリング調査の対象は、経営規模や地域、取り組み内容を限定せず、立ち位置の違う者同士が事業等に取り組むことで、障害者等の働く場を作っている、又は作ろうとしているところとしている。

聞き取りをした内容は、参画者、経緯、取り組み内容、今後の展望と課題等である。調査実施時期は、平成25年7月である。

### 第3節 結果

#### 1 事例 社会福祉法人が地域（農業団体、行政、農業事業者）と取り組んでいる事例

##### (1) 概要

##### (2) 参画者

#### イ 社会福祉法人喜和会太陽の里（島根県出雲市斐川町名島90番地）

##### (イ) 農業との関わりと取り組み

##### (ロ) 農業を継続する上での課題

#### ロ 斐川町農業協同組合

##### (イ) 斐川町の主な農産物

##### (ロ) 斐川町農業協同組合の現状と課題

#### ハ 出雲市斐川支所産業建設課

(3) 「せわやき隊」の経緯と取組み

- イ 社会福祉法人喜和会太陽の里
- ロ 斐川町農業協同組合

(4) 「せわやき隊」を発展させた新たな仕組みの模索

- イ 社会福祉法人喜和会太陽の里
- ロ 斐川町農業協同組合
  - ・ 農業経営アンケート
- ハ 出雲市斐川支所産業建設課

(5) 今後の課題と展望

- ・ 社会福祉法人喜和会太陽の里

## (1) 概要

社会福祉法人喜和会太陽の里（以下、「太陽の里」という）は、利用者の職業自立を支援するために自ら農業に取り組んできた。そこで、太陽の里は、「せわやき隊」を結成し斐川町農業協同組合（以下、「JA 斐川町」という）と連携することで、農業事業者の農業に関する作業の手伝いを積極的に行ってきた。

その取り組みの中で太陽の里は、自らの利用者だけでなく他の福祉事業者との連携によって農産物の生産や地域の方の手伝い等を行うことで収入を得る他、農業事業者が農業を行う上での負担を軽減することで、地域課題の解決や地域農業の活性化に繋がるような仕組みを模索している。

また、出雲市斐川支所産業建設課（以下、「出雲市」という）は、この仕組みの中で、農業の専門的な知識・技術の研修による人材育成、農業事業者の求めに応じた人材の配置を行いたいと考えている。

## (2) 参画者

### イ 太陽の里<sup>12</sup>

太陽の里は、昭和 61 年 8 月、定員 50 人の入所授産施設として開設し、利用者（主として知的障害者）の職業自立支援に力を入れてきた事業者である。太陽の里では、平成 21 年に支援法下の事業である生活介護、就労継続支援事業（非雇用型）、就労移行支援事業、自立訓練に移行し利用者の職業自立支援に取り組んでいる。また、太陽の里では、平成 23 年に中重度の障害者の支援に特化するために、就労移行支援事業、自立訓練を終了し、それに伴い、軽度の障害がある利用者については地域の就労支援機関に移行してもらっている。

現在、太陽の里は、施設入所支援事業、生活介護事業、就労継続支援事業（非雇用型）、短期入所事業、共同生活介護事業・共同生活援助事業、相談支援事業、通所支援事業を行っている。なお、太陽の里の利用者は約 70 数名（そのうち就労継続支援事業非雇用型を利用している者は約 40 名）である。

### (イ) 農業との関わりと取り組み

太陽の里は、開設当初から農業を作業の中心にしてきた施設である。それは、斐川町が稲作を主とした農業の土地柄であること、その減反作物として玉葱を生産してきた地域だからである。太陽の里では、昭和 60 年頃から少しずつ玉葱の生産・販売の実績を増やすことで、施設内作業である内職や木工を減らすことに取り組んできた。これは、玉葱の生産（植え付け・牛堆肥広げ・収穫・出荷）に係る 1 つのサイクルの仕事（キャベツやネギも同様）が太陽の里の利用者各々の能力や適性等に合っていたことが大きな理由と考えている。

当初、太陽の里は、機械化の難しい耕作地や高齢化で農業が続けられなくなった耕作地を JA 斐川町や農業事業者から依頼を受け、玉葱などの農作物の植え付け作業等を手伝っていたが、そのうちに要望が多くなり自然と手伝う範囲が増えていったものである。斐川町における玉葱畑は、かつての約 60ha から現在で

<sup>12</sup> 社会福祉法人喜和会 太陽の里：<<http://www.taiyounosato.or.jp>>，（2014 年 2 月 10 日）。

は12haに減少する中、太陽の里は、その約1割の生産・収穫をしている。これは、斐川町における農業系の組合も含めた団体の中では最も多い収穫量である。

太陽の里では、農業地については、斐川町農業公社（以下、「農業公社」という）を通じて農業事業者との間で土地利用権を設定し地主に土地の利用料を支払っている。また、太陽の里では、地域の農業事業者と受委託契約を結びその農業地を無償で借りることで、そこで生産された農作物による利益と転作による補償金（戸別補償価格、重点作物加算金）を収入にしている。

現在、太陽の里では、玉葱を130a、米を20a（約10俵）、トマトを23a（加工用が20a・生食用はミニトマトが3a）、キャベツを70～80a、スナップエンドウ、出西生姜などを生産している。太陽の里の主たる生産物である玉葱は、10kgに箱詰めしたものをJA斐川町に出荷している。また、加工用トマトは、毎年7～9月にミックスソースとして販売（4～5,000本）するが、ロコミによって地元ですべて消費される。その他、太陽の里では、野菜を栽培しているが、これは、生活介護事業等を利用する比較的重度の障害者も含め、多くの利用者が農業にかかわる作業に取り組めるようにしているためである。

#### （ロ） 農業を継続する上での成果と課題

##### a 農業の効果

太陽の里は、中軽度の障害のある利用者が多く、以前は、施設内の内職作業（例えば、菓子箱折り・封筒貼り）を中心に利用者への作業支援を行っていた。現在でも太陽の里では、生活介護事業の利用者等を中心に、屋外作業が難しい利用者のために内職作業（PCのリサイクル、プラスチックと紙の仕分け等）を残しているが、それらは作業全体の約1%にすぎないと考えている。

太陽の里が、農業を中心に利用者の職業自立支援を行うことを団体が決定してからは、生活介護事業の利用者でも取り組めるように施設園芸（ハウス）を増やしている。また、太陽の里では、事業間で仕事を回し工賃を支払う形を取っている。具体的には、太陽の里の生活介護事業の利用者の仕事は、非雇用型の事業所から注文することで、生活介護事業の利用者は働いた時間に併せその利用者が工賃を受け取る形にしている。

太陽の里が、製造業の下請けを大幅に減らし農業にシフトしたのは、製造業の下請けが相手の都合で受託する仕事内容・仕事量・時期が左右されやすいためである。太陽の里は、農業という第1次産業であれば、その不安が少ないことや、農産物の生産とその加工・販売に、利用者の仕事としての可能性を見出したためである。実際に、太陽の里が取り組んだ主として玉葱、キャベツ、ネギの生産は、その一連の作業が多くの利用者に取り組めるものであると考えている。また、太陽の里は、農業が日当たりのよい、広い農地で土に触れるものであることから利用者の情緒的安定をもたらす等、農業の有効性を感じている。

太陽の里は、これまでいくつかの農作物を生産しており、その中で利用者がその農産物の何れかの部分に携わることで、そのすべてが利用者によって取り組める作物を見つけたことからそれらの農産物を中心に生産量を伸ばしている。そこに、農業に関する補助金を受給することで、さらに生産量を増やしている。ただ、太陽の里では、主としてハウス栽培をしているミニトマトの生産には、基準より多くの職員配置が必要であることや、農業への取組みにより就労支援の会計処理が増えている。

#### b キーパーソンの存在

太陽の里は、農業に取り組むためにはその柱になる職員が事業所内に必要だと考えている。それは、農業全般と個々の農作物に対する専門知識の他、次の取組みに対する意欲やアイデアを持ち合わせることで、利用者の状態と先の見通しをマッチングさせた農業の展開が可能になると考えるからである。太陽の里では、職業指導員から入職し現在はサービス管理責任者となった職員が、農業に関し地域とのコーディネーター的役割を果たしており、これまでの成果に大きく貢献していると考えている。

#### c 地域との信頼関係の構築

太陽の里は、仕事の依頼を受けるには、地域から信頼を得ることが重要だと考えている。それは、太陽の里が単に地域に根差した施設だから農業を続けられたとは考えていない。太陽の里が障害者の職業自立支援と、その一環として約25年間にわたり、熱心に農業に取り組んできたからである。そこには、太陽の里が農業生産者として真摯に農産物の生産と品質向上に取り組み少しずつ地域に受け入れられたことで、生産量・販売先を増やすことに繋がったと考えている。太陽の里がそこに至るまでには、地域の福祉施設が行う農業に対する誤解もあったが、最近では太陽の里が環境条件の良い耕作地を紹介してもらった等、地域への想いは農業に取り組む太陽の里の原動力になっている。このようなこともあり現在、太陽の里は、一つの農業組合法人のような気概を持ち、地域の担い手になることを目指し取り組んでいる。

#### d 次世代の育成

太陽の里は、すでに団体の方針として農業を中心に利用者の職業自立支援を行うことになっているが、現実的な見通しや具体的な方法はまだ決まっていない段階にある。そこで、太陽の里では、団体内の意思疎通を深めるための方法として農業に関する職員間の意見交換や研修を行えるような機会を持ちたいと考えている。太陽の里では、それによって特に、将来の担い手である若手職員の、農業の取組みについての意識を把握したいと考えている。それは、太陽の里では、今後5年間で職員の世代交代の時期と考えており、これまで築いてきた農業と地域との関係を継続するには、農業の機械化とそれを維持していくための若手職員の存在が必要だと考えるからである。太陽の里の若手職員の中には、農業を機械化し拡大の可能性を模索する一方、農業に戸惑う者がみられる。また、太陽の里では、以前、農業に熟知した者を職業指導員として採用後、太陽の里の主たる仕事である利用者の支援と、その手段である農業を上手くマッチングできず離職させた苦い経緯がある。そのために太陽の里では、日頃の業務の中で若手職員の育成に力を

入っており、最近では、農業を通じて利用者を支援することに意義を感じている若手職員が出てくる等、少しずつ育成の成果が出始めていると感じている。

#### ロ 斐川町農業協同組合<sup>13</sup>

斐川町農業協同組合は、平成 23 年 10 月 1 日に出雲市の農業協同組合と合併している。J A の単位としては現在、斐川町だけであるが、平成 27 年 3 月の J A グループ島根の一本化に向けて県 J A グループ統合推進協議会が発足したところである。

斐川町の農業推進体制は、島根県、出雲市、J A、農業事業者の各代表者による農業政策の最終意思決定機関である斐川町地域農業再生協議会がある。この体制の仕組みとしては、その下部組織である斐川町農林事務局が、斐川町の農業政策案について斐川町地域農業再生協議会に諮り、斐川町の農業政策を動かしている。

なお、斐川町農林事務局の構成メンバーは、島根県東部農林振興センター、出雲広域農業共済組合、出雲市、斐川町農業委員会、J A 斐川町、斐川町農業公社、斐川町土地改良区である。

#### (イ) 斐川町の主な農産物

斐川町の平成 24 年産の主な農産物は、水稻 (1,435.5ha) が中心である。その他は、大麦、裸麦、大豆、ハトムギである。出雲空港の周辺では、観光を兼ねたひまわりの栽培や、飼料作物の栽培の他、牛を水田放牧する取組が行われている。また、斐川町は、玉葱 (11.1ha) とキャベツ (18.5ha) の産地であり、野菜産地指定作物として地元や大阪・広島を中心に出荷されている。その他、施設果樹は、ぶどう、ハウス野菜は、イチゴ・玉葱・大玉とまと・ミニとまと・出西生姜、花苗は、シクラメン・チューリップ・ヒヤシンスなどが生産されている。

#### (ロ) 斐川町農業協同組合の現状と課題

斐川町は、島根県の東部、一級河川である斐伊川の堆積平野に位置している。また、斐川町は、その西岸にシジミが採れる宍道湖、南部は若干の丘陵地帯で 300m 位の山が東西に連なる農業が盛んな地域である。そのような地域で農業が活性化しない現状と取り組む課題について J A 斐川町は、斐川町地域農業ビジョンの中で次のようにあげている。それは、温暖化への対応、不作付地への対応、新規就農者の減少、農業者の高齢化・後継者不足、園芸農家の減少・作付面積減少、農業者の減少による地域の繋がりと農地に対する関心の希薄化の進行である。そこで、J A 斐川町は、斐川町農業の目指すべき方向性として、「ものづくり」「人づくり」「仕組み作り」という大きな 3 つの柱を掲げ、今後の課題改善に取り組んで行こうとしている。

---

<sup>13</sup> J A 斐川町、<<http://www.ja-hikawa.or.jp>>, (2014 年 2 月 10 日).

## ハ 出雲市斐川支所産業建設課<sup>14</sup>

出雲市は、人口が約 17 万 4 千人で、その中の斐川町は、約 2 万 8 千人である。斐川町の面積は 80 平方 km である。出雲市の斐川支所産業建設課は、商工・農水産業の振興を行う部署である。

### (3) 「せわやき隊」の経緯と取組み

#### イ 太陽の里

この地域が農業事業者の高齢化や後継者の不足により、耕作面積の減少や農作物の生産量が減少しており、太陽の里が、JA 斐川町と連携し農業事業者の農業に関する困りごとを手伝う（仕組みを作る）ことで、斐川町の農業事業者・農業の活性化を図りたいと考えたことが始まりである。当初は、太陽の里が機械化の難しい耕作地や高齢化で農業が続けられなくなった耕作地を借りる等、相手から依頼のあった耕作地を使い玉葱を生産、出荷していただいていたが、少しずつ地域の農業事業者等から農作業の手伝いの依頼が増えて、それが、「せわやき隊」という取組みに繋がったものである。「せわやき隊」のメンバーは、太陽の里の利用者である（図 3-1）。

「せわやき隊」への依頼は、例えば、JA 斐川町から農業事業者の紹介を受けたり、農業事業者や規模の大きい農業団体から直接、依頼がある等である。その内容は、農産物の収穫の手伝いから、農業事業者に代わって農産物を収穫するもの、機械の導入ができない畑に猫車で牛堆肥を撒くもの等、様々である。太陽の里は、農業は毎年、継続して農作物を作ることで田畑が成り立つと農業事業者から言われており、一度、農業事業者から「せわやき隊」に依頼があれば、翌年分の依頼を受けることが多く、結果的に依頼件数が増えてくる。また、「せわやき隊」への依頼は、農業に関することだけではないと考えている。例えば、庭の草刈や庭木の刈込枝の片づけ、畜産事業者の手伝い（藁運び・牛糞の片づけ、つくも取り）、農業事業者と提携した作業（農業用水路・排水路の清掃）、地域に頼まれた奉仕等、様々な依頼が寄せられる。太陽の里では、これらの依頼は、農業の延長と考えており地域のニーズには基本的に出来るだけ応えることで、地域との連携を図っている（資料 1）。

太陽の里は、今後、法人として農業の取組みを本格化するため基礎を築いていきたいと考えている。それは、太陽の里の利用者の作業・仕事の他、離職した障害者等、障害の多様化や加齢に伴い取り組める仕事や作業が限られた障害者の仕事・作業について農業を通じて提供したいと考えている。その手段として太陽の里は、「せわやき隊」という集団化と、例えば、耕作地の大規模化（5～10ha）等による機械化の導入によって、それらを達成したいと考えている。太陽の里は、「せわやき隊」の取組みにより利用者の工賃が、全国平均を上回るようになり、現在も利用者の工賃を向上させることは可能であるが、現段階では、

<sup>14</sup> 出雲市：<<http://www.city.izumo.shimane.jp>>，（2014 年 2 月 10 日）。

耕作地拡張のための資金を積立てる時期だと考えている。

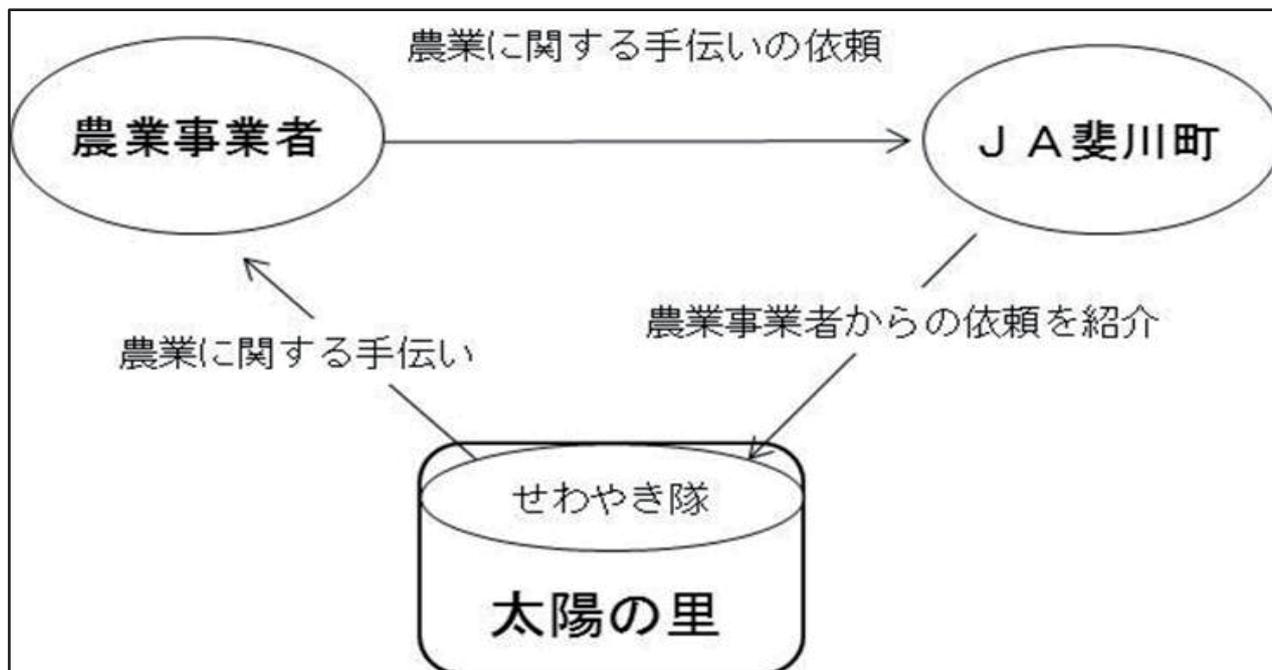


図 3-1 「せわやき隊」の取組み

#### ロ 斐川町農業協同組合

JA 斐川町は、課題改善の 1 つとして太陽の里との連携を図っている。これは、JA 斐川町がこれまで農業に関する仕事を、高齢者の人材紹介機関に委託しているが、農業事業者から JA 斐川町に、農業に関する仕事の手伝いについて依頼がある場合、太陽の里を紹介することで、農業事業者の農業を支援している。現在は、農業事業者が直接、太陽の里に依頼する場合がほとんどである。

#### (4) 「せわやき隊」を発展させた新たな仕組みの模索

##### イ 太陽の里

太陽の里は、「せわやき隊」を発展させた新たな仕組みが地域に出来れば、新商品の開発や、他の福祉事業者へ製品の加工や二次加工等の依頼ができるのではないかと考えている。例えば、それは、現在、太陽の里が作っているミックスソースの製造を、他の福祉事業者へ技術提供することで相手と連携して取り組めることや、太陽の里がトマトを生産しミックスソース等の加工は他の事業者へ委託すること等も可能になると考えている。また、太陽の里は、これらの取組みには機械や冷蔵庫等の設備が必要となることから場合によっては、その購入に補助金等を活用することを検討している。それは、太陽の里が農業に関する加工を他の福祉事業者へ委託することで、地域の福祉事業者を活性化させたいと考えるためである。

#### ロ 斐川町農業協同組合

J A斐川町は、すでにある「せわやき隊」の取り組みをきちっと整理しより機能する仕組みにしたいと考えている。それは、J A斐川町が農業事業者はこの取り組みを幅広く知ってもらい、活用してもらうことで、地域農業の継続を促すとともに、農業事業者とのよりよい関係を築いていきたいと考えるからである。また、これをJ A斐川町が考える斐川町地域農業ビジョンの中で、この取り組みを完成させたいと考えている。それは、J A斐川町にとって農業事業者の要望が、太陽の里などの既存の施設・団体で受け入れられる内容であれば、これまで通りで構わないが、それを超える内容・レベルの専門性が必要であれば、それに応じる体制を整える必要があると考えるからである。

そのために、J A斐川町が農業事業者に向けたアンケート調査を実施している（資料2）。これは、農業事業者が外部に依頼したい内容・レベル等の要望を把握するものである。今後、このアンケート調査の結果を整理していくことで、専門的、技術的な作業内容を具体的に把握したいと考えている。

#### ●業務経営アンケート

農業事業者に対する今後の農業経営についてのアンケート調査は資料のとおりである。これは、高齢化、後継者不在の中でも、農業を継続したい農業事業者に対する要望調査である。アンケート調査対象は、185カ所（J A斐川町が取り扱う、「共同販売品目」の中で、その組織に入っている農業事業者が中心）であり、現時点（平成25年7月）で、すでに約50部が回収されている。途中経過であるが、回収された中の約25%は、農業を続けるための仕組みがあれば、仕事の内容によってはそれを使ってみたいとの回答である。J A斐川町は、業務経営アンケート調査の結果等を踏まえて、農林事務局の中でさらに具体的な検討を行いたいと考えている（資料2）。

#### ハ 出雲市斐川支所産業建設課

出雲市は、農業事業者が農業を続けるための仕組みを作りたいと考えている。それは、農業に関する仕事は多種多様であることからそのレベル・内容に合わせた適切な人材を農業事業者に対して割り振ることができるような仕組みである。具体的には、既存の施設・団体に農業の仕事を委託することで、対応可能な仕事はこれまでどおり継続するが、農業事業者から必要とされる内容・人材に専門的な知識・技術が必要な場合は、この仕組みの中で研修を実施し専門的技術を習得後、その人材が農業事業者のもとで働けるようにすることである。そのために、出雲市は、地域の関係機関と一緒に、この仕組みの有効な在り方を検討したいと考えている。

(5) 今後の展望と課題

・太陽の里

今後の見通し

太陽の里は、J A 斐川町、出雲市等との間で、「せわやき隊」を発展させた新たな仕組みについて模索している。これは、太陽の里が J A 斐川町と連携して開始した農業事業者の農業に関する作業の手伝いを発展させ地域の福祉事業者が参加できる仕組みにすることで利用者の工賃向上、ひいては地域農業と斐川町の活性化を目指している（図 3-2）。

現在、J A 斐川町が農業事業者に対するアンケート調査を実施しており、その結果に基づき、太陽の里がどのような内容・レベルの作業を行っていくことができるのか検討しているところである。

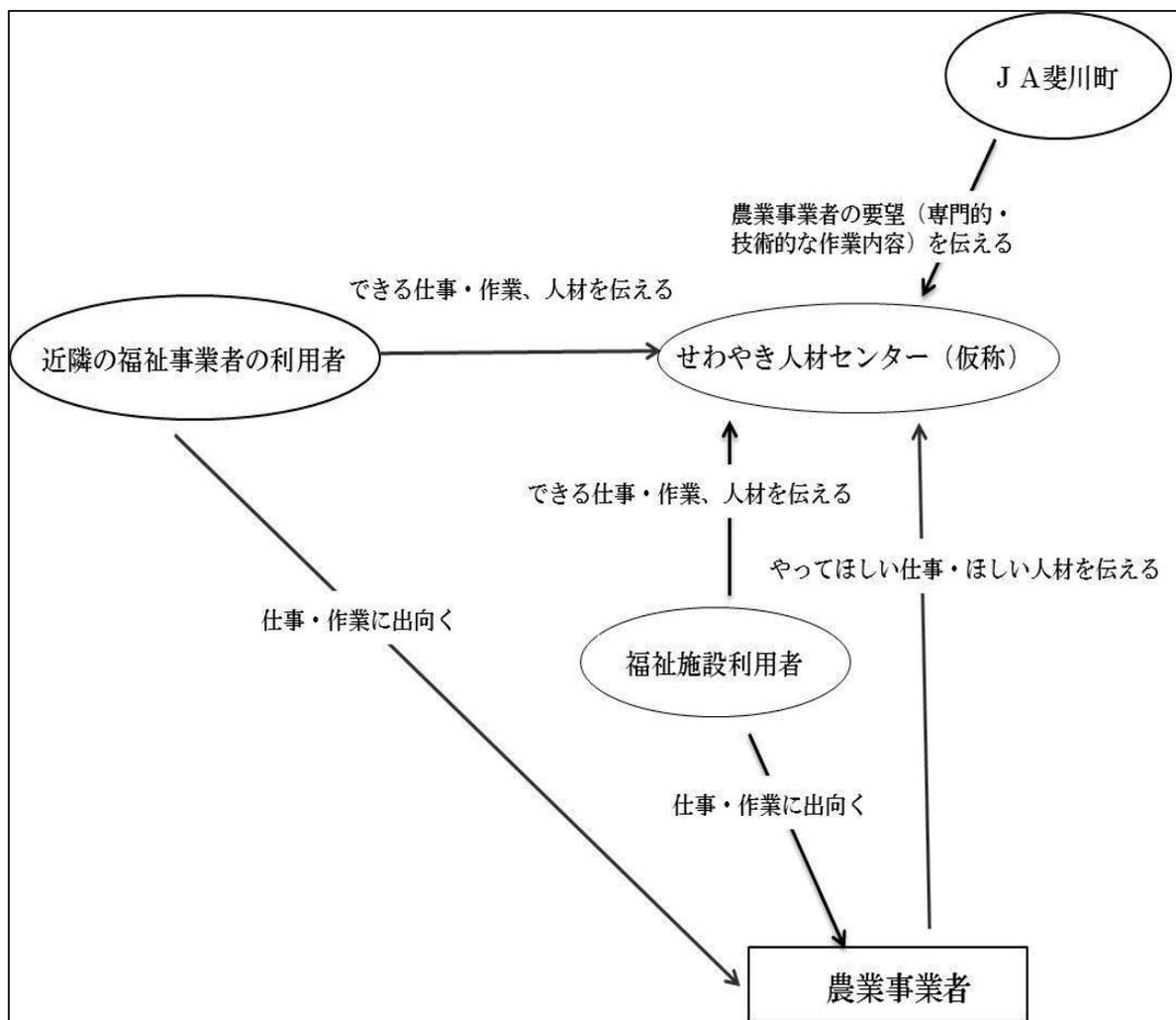


図 3-2 「せわやき隊」を発展させた新たな仕組み

# 農家の味方 せわやき隊



キャベツの運搬



## 《作業内容》

- ・農作物の運搬
- ・堆肥広げ
- ・片付け作業 etc.



堆肥広げ

- ・ねこ車を使つての堆肥広げ  
10a ... 2,500円～3,000円  
(場所、条件によります)



- ・手箕(てみ)などによる堆肥運搬  
(お茶の木の下肥、ぶどうの木のまわり下肥、畝の上肥 etc.)  
1㎡ ... 10円～  
(場所、条件によります)



お問い合わせ・ご依頼はこちらへ

# 72-9125



**地域の一員として  
みなさんのお役にたちます**

※ 作業時期、内容によっては、予約が立て込むことがあります。

※ 計画的に作業を行うため、早めの連絡をお願いします。

〒699-0622

斐川町名島 90 番地

障害者支援施設 太陽の里

(窓口：福田、原田)

TEL 0853-72-9125

FAX 0853-72-9122

農業経営アンケート

氏名: \_\_\_\_\_ ( 才 )

栽培品目: \_\_\_\_\_

問1 農業に携わっている人数および年齢を記入ください

( 才 男性・女性 )	( 才 男性・女性 )	( 才 男性・女性 )	合計	名
( 才 男性・女性 )	( 才 男性・女性 )	( 才 男性・女性 )		

問2 今後5ヶ年の農業経営について現在の考えに近いものにお聞かせください

①規模拡大したい    ②現状維持    ③縮小したい    ④やめたい

問2-1 拡大したいと回答した方、どのように拡大したいと考えていますか。	問2-2 縮小したい、やめたいと回答した方、なぜそのように考えていますか。
①現在の人数で拡大する ②人手が確保できれば拡大したい ③特に考えはないが、拡大したい	①人手が足りない ②高齢のため(後継者がいない) ③その他( )

問3 労力補完制度があれば活用したいですか。

①活用したい    ③活用したくない

②知人・技術を持っている人ならば、活用したい

問3-1 どのような作業をお願いしたいですか。お願いしたい時期も記入下さい。

①定植(      月)品目:  
②防除(      月)品目:  
③収穫(      月)品目:  
④出荷調整      月)品目:  
⑤その他( )

問3-2 活用したくないと回答した方、なぜ活用したくないと考えていますか。

①家族内労働力で作業したい  
②必要ないと思うから  
③その他 ( )

問4 制度を利用する場合、料金が発生しますが利用しますか。(参考:島根県の最低賃金=652円)

①利用したい  
②利用したいが、(      )円程度なら望ましい  
③お金を払うのであれば利用しない

※その他意見等あれば記入下さい

労力補完制度とは?  
・農作業において、人手が不足する時期に労働力確保のために補助的な作業を行うヘルパーを農家へ紹介する制度です。

ご協力ありがとうございました

提出期限:平成25年7月26日(金)  
提出場所:JA斐川町営農第二課又は中央集荷所まで

## 第4節 まとめ

太陽の里が利用者の職業自立支援のために農業に取り組んでいる。これは、太陽の里が単に地元斐川町が農業地域だからではなく、太陽の里が農業を活かし地域に貢献したいという思いが元々あったからだと思われる。しかし、太陽の里が長期間、農業に関わり、また、少しずつ拡大し続けるのは、太陽の里自らが福祉事業者としての新たな未来を、地域と農業を通して作ろうとしているからではないかと思われる。

そのきっかけの1つが支援法の施行と考えられる。多くの福祉事業者が就労移行による利用者の職業自立支援に腐心したように、太陽の里も決して例外ではなかったと思われる。太陽の里は、就労移行を終了後、自らは非雇用型を活用し中重度の障害のある利用者の職業自立支援に特化していった。ただ、太陽の里が他の福祉事業者と違ったことは、仕事量・仕事内容、納期、事業収入に左右されやすい製造業の下請け（作業受託）から脱却したことと、太陽の里がその利用者の職業自立支援について農業を活用した有期から長期の支援に移行し、将来的な利用者等の働く場を地域と農業によって模索し始めたところではないかと思われる。それを可能にしたのが、太陽の里自らがその利用者各々の能力・適性に合った、すべての利用者によって取り組めるいくつかの農作物を見つけたことや、行政、JA斐川町を始めとする各種団体、地域の農業事業者、住民等との地道な関係作りだと思われる。それらに大きく貢献してきたのが、太陽の里の利用者等で構成されている実践部隊「せわやき隊」と利用者の職業自立支援を生業としながらも農業に熟知している太陽の里の「キーパーソン」の存在である。両者が太陽の里の顔として地域との繋がりや信頼の獲得に大きく貢献している。

太陽の里は、この両者を中心に、農業系の補助金の活用、農業地の拡大による農産物の生産と販売の増加に加え、加工品の製造と販売をしている。そして、太陽の里は、新たに売れる加工品を模索しながら現在、自ら行っている加工品の製造を地域の福祉事業者に委託することで、その利用者の作業工賃の向上を考えているようである。これらは、太陽の里が考える地域で循環し収益をあげるものであり、太陽の里が将来、目指している地域の働く場作りの礎となるものである。

太陽の里が取り組んでいる、積極的に地域と繋がり、収益に繋げていく手法や農業系の補助金を上手く活用しながら農産物の生産・加工・販売を行う、第6次産業化による利用者の職業自立支援は、これまでの福祉事業者にはあまり見られなかった取り組みである。また、太陽の里は、支援法の事業種類に必ずしもとらわれることなく、様々なアイデアと努力の積み重ねによって地域と農業の活性化を後押ししつつ福祉事業者として新たな活路を見出そうとしている。

今後、太陽の里が、地域や他の福祉事業者、利用者等の実態に併せ、「せわやき隊」を発展させるには、地域の異業種と繋がり、第6次産業化を充実させることである。そして、継続的で安定的な取り組みが行われることで、次世代育成が本格化していくと思われる。それが、太陽の里が目指す地域・農業の活性化と利用者の職業自立（支援）の幅を広げることにつながると考えられる。



## 第4章

### 研究のまとめ



## 第4章 研究のまとめ

### 第1節 結果のまとめ

今回は、「非営利法人と企業による障害者雇用のためのアンケート調査」として、障害者の就労支援を行っている団体を対象にアンケート調査を実施した。また、併せて、団体同士で障害者の雇用や働く場作りに向けて取り組む団体にヒアリング調査を実施した。

アンケート調査の結果から概要は次のようになる。

- ・利用者の職業自立支援をしている団体は社会福祉法人とNPO法人が圧倒的に多い。
- ・団体による働く場作りは、働く場作りの項目のいずれか、または、複数の働く場作りを行っている団体が70%超である。また、相手との働く場作りに取り組む団体が約35%である。
- ・団体が自ら求職活動をしない理由は、「利用者がいない」、「余裕がない」が半分近くを占める。そのうち、「非雇用型」の団体では、団体自ら求職活動をしない理由を「利用者がいない」、「余裕がない」を、複数の事業に「非雇用型」を組み合わせる団体は、「余裕がない」をあげている。また、団体と相手との働く場作りで、「非雇用型」の団体は、あまり積極的に働く場作りを行っていない。
- ・団体の職員数は「10人～49人」が約半数を占め、団体による働く場作りでは、団体の職員数の増加と比例しているが、相手との働く場作りの取り組みをする団体は、団体とその職員数に関係がない。
- ・団体の最も多い年収は、「1,000万円～5,000万円未満」であるが、相手との働く場作りに積極的に取り組む団体の年収は、「300万円～500万円未満」である。
- ・団体による働く場作りでは、他の就労支援機関の支援により利用者の就職率を上げているが、相手との働く場作りに取り組んでいない団体は、利用者（知的障害と精神障害）の就職者数・就職率が高い。
- ・相手との働く場作りでは、条件が整えば検討したい団体が80%超である。また、相手との働く場作りに最も必要な要件は、80%超の団体が、「仲介者・機関」、「相手と出会える場」、「団体内推進者」等をあげている。
- ・団体が相手と働く場作りに取り組む内容は、多い順に、「製造業」、「その他のサービス業」、「農業」、「飲食店・宿泊業」である。
- ・相手との働く場作りに取り組まない団体の主とした理由は、「パートナー探しが困難」と「職員の負担が大きいの」が46%超である。また、相手との働く場作りに取り組まない団体の95%が、「積極的に進めるべき」、「ひとつのあり方としてあってもよい」としている。

アンケート調査の結果、団体による働く場作りでは、いずれか、または、複数の働く場作りを行っている約70%のうち、約20%の団体が、「企業から情報・技術等の提供」を受け行っているが、働く場作りを行っていない団体の理由は、「団体内で仕事を用意する」、「仕事を提供する企業がない」、「仕事ができる利用者が

いない」等である。また、そのような理由をあげた団体は、非雇用型で職員数の少ない団体に多い他、自ら働く場作りを行わず、他の就労支援機関に依頼し利用者の就職者数・就職率を上げている。

相手との働く場作りに取り組む団体は約 35%であるが、相手と働く場作りに取り組まない団体の理由は、各 20%前後が、「パートナー探しが困難」、「職員の負担が大きい」、「就職希望の利用者が不在」である。また、そのような理由をあげた団体は、非雇用型で団体年収が 1,000 万円～5,000 万円未満に多いものの、団体の職員数との関係はない。

団体が働く場作りを行っていないことと、団体が相手と働く場作りに取り組まないことは、団体の職員数に関係ないが、何れも非雇用型の団体に多く、相手を探す難しさに直面している上に、仕事ができる、就職可能な利用者がいないと判断している点で共通した実態と認識があると考えられる。

また、団体と相手による働く場作りでは、「積極的に進めるべき」と「ひとつのあり方としてあってもよい」が全体の 95%近くを占めている。また、相手との働く場作りに取り組まない約半数の団体が、「パートナー探しが困難」、「職員の負担が大きい」を理由にあげながらもその 95%が、「積極的に進めるべき」、「ひとつのあり方としてあってもよい」としている。つまり、団体が働く場作りを行っているか否か、相手との働く場作りに取り組むか否かに関係なく、パートナーシップによる働く場作りは、推進する必要があるといえる。

ヒアリング調査では、団体と地域（行政、農業団体等）とのパートナーシップによる取組み事例をみた。今回の事例は、元々農業が盛んであった地域で、団体が利用者によって取り組める農作物を見つけ出し、農業団体、地域の農業事業者等の協力を得ながら農作物の生産・加工・販売を行い、利用者の工賃の維持・向上を図りながら将来的な働く場作りを模索している。そこに地方自治体が参画し農業に必要な人財の育成・配置のシステムを組み込むことで、農業事業者の負担の軽減と地域農業の活性化を図っていこうとしているものである。

ヒアリング調査事例の特徴をあげると次のようになる。

- ・特定の農産物の生産・加工・販売による利用者の職業自立支援
- ・キーパーソンの存在
- ・次世代の育成という長期的展望
- ・地域との繋がり「せわやき隊」による農業の取組み
- ・農業系の補助金の積極的活用
- ・地方自治体の参画と就農人財のシステム化

ヒアリング調査の事例では、キーパーソンが存在し団体内の推進と外部との調整を図ることで、地域の産業である農業とその補助金等を活用した利用者の職業自立支援で成功しつつある。この事例は、行政の参画による地域農業のシステム化を模索している点や就農人財・次世代の育成を視野に入れている点で、アンケート調査では把握できない、パートナーシップによる働く場作りの次なるテーマが示されているといえる。

## 第2節 考察

団体同士が障害者の雇用や働く場を作るひとつの手段として、両者によるパートナーシップの可能性を検討するために調査研究を行った。その結果、パートナーシップによる働く場作りを積極的に推進する必要性があることが明確になった。

アンケート調査では、団体が相手と働く場を作るために最も必要な要件として多くの団体が、「仲介者・機関」、「相手と出会える場」をあげている。それ以外は、「補助金・助成金」、「団体内推進者」、「コンサルタント」等、いくつかにわかれている。これらのことからまずは、多くの団体があげる「相手と出会える場」を、行政等が中心となって作る必要がある。相手を見つける機会を得ることで意欲と能力のある団体は、相手と繋がるきっかけを掴むことができると考えられる。

団体による相手との働く場作りでは、「団体自ら相手を探した成果の1つ」が40%超、「相手の打診」が約40%と、意欲的な団体は、「相手と出会える場」の有無に関係なく相手との出会いを模索し取り組む他、相手との働く場作りを、現在「取り組んでいない・今後は未定」である約80%の団体にとっても、機会と支援の提供は取り組みの大きなきっかけになると考えられる。

「相手と出会える場」では、基本はパートナー同士の対等なコミュニケーションによる、団体が地域でパートナーを見つけるための、又は、相手のパートナーになるための場である。そこでは、各々が自らの実態を踏まえ、障害者等の働く場作りのために自らが相手に提供できる内容を明確に示す等、相手を説得する力、相手に選ばれる力が必要となる。「仲介者・機関」、「コンサルタント」が必要になる場合もあるが、始めからそれらに依存するのではなく、パートナー同士が相手と十分、コミュニケーションを図ることで、自ら相手と内容を見極めるプロセスを経ることが大切である。その上で、十分なコミュニケーションが図れない場合に、地域の中心的な就労支援機関等の「橋渡し」と助言や支援、情報提供等を受けられることが有効である。これは、多くの団体が「相手と働く場作りに取り組む上での課題」や「団体が相手のために行った内容」で、何れも「職務遂行」、「障害理解」、「支援体制」等を上位にあげ、その重要性を認識していることから地域の中心的な就労支援機関等であれば、障害者の職業自立支援に熟知し地域の実情を反映させた助言や支援、情報提供等が可能と考えられるからである。そして、必要に応じて例えば、地域支援の専門家による知識や技術の提供等を受けることである。この専門家には、パートナーシップによる働く場作りの「推進者」育成の手助けをしてもらえるとなお望ましいと思われる。

意欲のある団体には、「団体内推進者」や「地域の推進者」等を積極的に育成するとともに、経営・運営支援を含めた後方支援も大切である。これによって、「企業に提案ができない」、「団体内推進者の不在」といった働く場作りを妨げている団体の不安要因の軽減に繋がる。また、「経営的問題」をあげる団体では、必要な要件に、「補助金・助成金」をあげるところもあるが、まずは、パートナー同士が知恵を出し合い、実際の取り組みのどの段階でどのような事柄に経費を要するのか、具体的に明らかにしていくことが大切である。

ヒアリング調査の事例では、行政の参画による地域農業のシステム作りと次世代育成を模索しており、今後、各地でパートナーシップによる取り組みを行うには、良い意味で「地域を巻き込む」ことを想定することが有効だと考えられる。

今回のアンケート調査では、団体による働く場作りに、非雇用型の団体はあまり積極的ではないという結果であった。特に、非雇用型だけを行っている団体は、その大きな理由に、求職活動を必要とする「利用者がいない」、「余裕がない」をあげている。しかし、相手との働く場作りでは、全体の傾向として団体の職員数が多いほど働く場作りをしているが、年収「300万円～500万円未満」という小規模な団体が、積極的に働く場作りに取り組む結果となっている。小規模な団体に非雇用型だけを行う団体が多い結果を考えると、非雇用型だけを行う団体は、相手との働く場作りに積極的である団体とそうではない団体にわかれると考えられる。また、「利用者がいない」のは、団体が就職可能な「利用者がいない」と判断しているだけである。そのような団体に、年収や事業種類が多く、職員規模の大きい団体と同じ支援を必要とするのかどうかは今後、個別のヒアリング調査による実態把握を待つことになる。

パートナーシップによる働く場作りを進める上でのポイントは次のとおりである。

- ・行政等が中心となって「相手と出会える場」を作る。
- ・地域の中心的な就労支援機関等が「橋渡し役」と助言や支援、情報提供等を行う。
- ・行政等が意欲のある団体に、「団体内推進者」の育成、経営・運営支援を含めた後方支援をする。
- ・地域支援の専門家から働く場作りについての知識・技術等の支援を受ける。
- ・必要に応じ地域支援の専門家からパートナーシップの「推進者」育成の手助けを受ける。
- ・「地域を巻き込む」という姿勢で臨む。

今後の課題としては、相手との働く場作りに取り組む団体から、取組み上のポイント、相手とのコミュニケーション上の工夫やノウハウ、相手との働く場作りに取り組む小規模な団体のニーズ、相手との働く場作りにあまり積極的ではない団体の実態、障害者雇用や雇用率の達成を要する団体（企業等）の考え・ニーズ等を具体的に把握することである。

相手との働く場作りに取り組みたい団体が必要とする要件は多種多様である。基本的には、団体個々のニーズに合わせた支援が必要であり、単に要件を整えるだけでは、真のパートナー探しや働く場作りは難しいといえる。まずは、1組でも2組でもパートナーを成立させるための具体的な環境整備が必要だと考えられる。

# 資料



## 資料 自由記述

### イ 企業との雇用の場作り

- やはり支援にあたる職員が企業や高齢化を迎えた地域に出向き、普段ではできないお困りの仕事を見つけることに努力しています。職員と利用者（障がい者）がコンビを組み、企業、地域の方々の役に立てるという自信が、働く意欲に結びつくと思います。地域に信頼の根を張ることが次の仕事につながることを思います。後継者不足の農業や高齢化を迎えた地域で我々に、お手伝いできることがあるはずです。このような事を雇用の場として構築していきたいと考えています。
- 企業の方から雇用の場作りの話やお誘いがあったが、それらは「障害をもつ人々に慣れた人（スタッフ・職員）と障害をもつ人をセットで、企業の間が苦勞することなく安く働かせられる」といった意図が、強くみえるものが多かった。また、企業が自分の経営が思わしくなくなって、福祉の作業所をうまく利用して経営をおこなっているところも何ヶ所かみられる。企業との取り組みは、よいことだと思うが、企業のトップに理念がなければ、福祉を利用されてしまうという不信感もある。それらをどう防いでいくのか、そこら辺りも考えていただきたいと思う。
- 福祉職員（医療含む）は、一般企業での就労経験が乏しい。又は無いことから、企業で働くこと、何が求められるか等のイメージが湧かないような気がします。もし、今後、障がい者の働く場作りとしての職場づくり、特別子会社が必要な場合でも、企業側、福祉側どちらもお互いを知ることからはじめなければ、何も進まないと思います。障がい者だけの、又は健常者だけの職場は（うちも含め）、そのシステムがそもそもおかしいと思います。どのような状態の人でも働きたいと思う場所で働けることが（共生社会）本来の社会のあり方ではないかと思っています。
- 当法人は事業内でカフェレストランを運営していますので、今現在この中から外への就職を考えたい人が皆無の状態です。となるとこの事業で成功し、一般就労並の給与を出せたらと思う所です。同業の企業のノウハウをこの事業で生かせる様に連携できたらいいのにとよく思います。そこで、成長した利用者がその企業に就職できたら相互にいい関係ができる気がします。
- 当事業所（B型）では、今年度より、近隣の個人事業主の店舗（雑貨屋）で支援者向きに利用者さんに仕事をお店の中で提供してもらっています（店番等）。モデル的にはじめましたが、お店の活気も上がったと店主にも喜ばれています。大企業や中小企業とのコラボも必要ですが、不況の中で次々と閉店していく個人店とも協力すれば活路を見出すことも可能だと感じています。それが地域活性化にもつながれば最高です。
- 企業からは内職をもらったり、利用者の就職先の企業とは、顔を合わせ話しをすることができているが、他の企業の人達と出会う機会が少ない。今年2月の雇用フォーラムで企業に参加してもらい、色々話をする事ができました。支援側も、企業側もお互いに知らないことが多く有りそうで今後もこのようなフォーラムを続けていく必要性を感じました。
- 民間企業の多くが、収支、事業等の計画さえアウトプット出来れば、障がい者雇用を行なって行きたい

と考えています。当社では、上記のような企業に対して企業支援を行なっています。

- 一般の就労を目指したい障がい者さんは、多くおられるが、実際、ハローワークで障がい者枠の求人が少ないと聞きます。その為、障害を隠し、一般就労を選ばれる方もいますが、やはり、企業に理解を求めるのは難しく長く続かない現状があると思います。トライアル雇用の制度をつかい、もっと、お互いを知っていく場を作っていくといいと思いますが、トライアル雇用を使う企業側にも、書類や制度の難しさが、なかなか増えてこないのではないかと思います。
- 企業との連携は非常に重要です。特にリサイクル関係の作業は障がい者が取り組むのに適しているものが多く、優先的にできるような法律と資金の投入が必要と感じています。現在、私達は発泡スチロールの再資源化の事業を行っています。まだ県内の一部のスーパーとしか取り引きをしていない状況で10人の雇用者を生み出しています。全てのスーパー等と取り引きができれば5倍以上の雇用が生まれるでしょうし、提携して事業を行っている施設の収益増が図れると見込めます。現在、同様の経営は7ヶ所ぐらいですが全国的にも展開が可能です。作業はだれでもできる内容です。発泡スチロールがどれだけ集められるか、工場が必要、機械が5～6千万円必要という問題が解決できれば大きく進みます。これまでに三重県・静岡県・福井県が視察をされ、取り組みたいという意思表示をされています。これらのところに、財政的な支援と優先的に発泡スチロールが集まる仕組みを作っていただきたいと思っています。
- 私達の事業所を利用している人の多くは、精神的に障害を持っている方が多いです。仕事はしたいが、体調が悪くなった時“解雇される”という事がいつも不安点となっています。今、私達の事務所では、企業の仕事の一部を何人かで登録し働いています。自分の体調が悪い時も、他の人が行くので“解雇される”不安もないし、仕事に穴をあける事ありません。この様な働き方を取り組んで下さる企業が増えて下さる事を望んでいるところです。
- 障がい者を雇用するにあたって、企業側でも設備を整えてから雇用しないといけない。例えば、階段をエレベーター、トイレを身障用へ変更、廊下の幅を確認することによって、障がい者にとってよりよい職場が提供できる。
- 雇用の場作りに関して、一般の企業と関連性の高い職種や業種の取り組みを行いながら、福祉的就労を目指しているが、運営上、企業サイドとの格差が激しく競争力を養う運営力を持つ必要がある。しかし、その競争社会についていけない現状（設備面や賃金）である。又、障がい者サイドの一般就労への意欲が小さいことも実際問題としてあり、その意欲向上と生活面の支援の両極に対応している現状を見れば非常に厳しい現状である。
- 地方の田舎なので企業が少なく、その為、利用者に合った仕事がみつけにくい。又、できそうな仕事があっても遠い所まで通勤しなければならない。企業も大変で障がい者を雇用する余裕がない。市及び支援センター等が応援してくれているが就職に結びつかない。田舎の人口減少と企業の減少は著しい、老人ばかりになりそうです。

## ロ マッチング・コーディネート

- 行政、商工会議所（企業）、作業所の連絡会を行政指導で立ち上げてほしい。
- 企業との関係を作ったり、職場実習等をやっていきたいですが、現場の人員の関係で動けません。事業所と企業をつなぐ機関がたくさんあるとありがたいです。
- 企業との合同セミナー（研修）等を多く開催することで双方の意見交換を行う等が必要だと思う。
- 大企業のみならず、中小企業でも障がい者の雇用や仕事の委託を考えてもらえるような働きかけをすすめていくべきだと思う。そのために現在の動き以上に福祉のみならず行政からの企業への働きかけも必要ではないでしょうか。
- マッチングの機能を向上させるべきだと思う。障がい者に過度の期待を持たせてもいけないし、能力を過度に評価してもいけない。雇用する側の考えや要望も重視しつつ、いかにマッチングさせていくかをもっともっと機能しないと「ミスマッチで終わり」の単なるくり返しではないか。「雇用すること」が目標ではなく「雇用の継続」を目標とするような考えが必要。
- 事業所の所在地が農業中心の地域性もあり、マッチングする企業等が見つからないのが現状である。数少ない企業の中から就労に向けて職場実習等を取り入れながら取り組んでおり、今後様々な制度の構築や、企業と出会える機会等があれば、「雇用の場」作りが進んでいく可能性があると思う。
- 企業との接点がなく、企業に出向く人的余裕が無いのが現状です。
- まず、自団体内でのコンセンサスづくりが重要。ハローワークの行う集団面接会は必要ない。
- 就労支援施設及び企業にとって有益な情報（制度や助成金、補助金等）があまり知られておらず、また理解・解釈の難しい人があり、有効に利用できていない部分が多くある。我々自身も、制度を理解して説明する必要もあるが、企業側もある程度の制度活用のメリットを熟知することが出来れば、相互のマッチングも行いやすくなるのではないか。就労支援施設並びに就業・生活支援センターだけの力ではなんと進めにくい現状がある。
- 地域の企業や職親会、公共職業安定所と日常的に関わりを持てるよう、団体内に窓口となる担当者（就労サポーター等）を置く必要がある。そのための制度を充実させ、施設のサービス提供体制の整備を進めることが、障がい者等の就職、雇用の場作りに繋がると考えます。
- 障がい者雇用への関心はあっても採用に踏み出せないでいる企業には、一度、実習を行ってもらえるよう根気強く働きかけている。一度、障がい者を採用もしくは実習してもらおうと話をし易くなる。

## ハ 事業運営

- 就労移行支援、継続支援に精一杯で、その先に行く取組みは人的にも金銭的にも余裕なく、まず難しいと思っているが、その中でもより良い利用者の社会資源拡大の一助になれる取組めるものがあれば、できる努力はしたいと考えている。
- 就労支援についての問題点は、施設内で就労可能な障がい者が居る場合、その障がい者を就職させてしまうと、当施設内の作業に支障が出てしまう場合が多い。施設の作業は中心的障がい者が居ないと仕事

が出来ない面があり施設が困窮してしまう。

- ・ 企業との連携は必要だと感じていますが、企業が福祉的就労（継続B型）をやられるのはどうかと思います。企業が果たす社会的役割は、社会で障害のある人から働く場をつくるということで、福祉の中で働く場をつくるということでないと考えます。
- ・ 一般企業（特に中小企業）の障がい者雇用に関する支援が必要と考えます。現在の障がい者就労は大手企業が特例子会社などを設立し、一度に大量の障がい者雇用をとという流れにみえますが、地方都市の産業構造はほとんどが中小であり、自分が住む地域での就職を考えた場合、なかなか就職できない傾向にあります。又、A型などに企業が参入し、安易な短時間雇用者などが輩出されており、福祉、企業のあり方が問われていると思います。全体的に障がい者は障がい者を集めて就職してもらおうという傾向にもみえ、本来、社会（企業）の中に障害がある人がいて、そこで共に成長するという視点が弱くなっているように感じます。9年間宅配業務を受託し、現在640万円程度の年間収入を得て、障がい者の工賃も向上しましたが、数々のトラブルがあり、また運輸業自体、景気に左右される面もあり、企業との協力関係を続けていくことは非常に難しく感じています。一方、地道にハーブの栽培、製品作りをして自社製品の拡販に努めているところで、この両輪が整うことが望ましいと思っています。
- ・ 非営利といえども、企業とアライアンスするためには「費用対効果」「損益、生産性」など企業倫理をよく理解する必要があります。また、新聞やニュースで市況の推移などを常に意識することも重要です。何よりも企業内業務の課題分析を的確に行える力と提案（プレゼン、計画）できる積極性もカギになると考えます。
- ・ 就労の賃金アップなど限界がきています。賃金アップのできる障がい者はよいが、できない障がい者がおきざりで、やはり支援は必要（心身ともに）。特に心の支援と賃金就労は半々又は心の方を大切にする方が、その人の人生によいのではとこの頃考えます。

## ニ 就労支援事業運営

- ・ 施設経営者側から言えば、障がい者が就職できて施設から旅立つ事は大変うれしいが、その分、減収となり経営がひっばくする、早く就労移行支援事業を廃業し、福祉的就労の色の濃い安定した経営で利用者の工賃の引き上げを目標としたい。
- ・ 当事業所の周辺に近年A型事業所が増え定員に満たない状況です。当事業所の利用者も3名程、A型に就労し、順調にいつている状況です。作業内容も企業での作業に比べ、わかり易く、仲間も多いので現在の所、A型就労に希望者が多いのが現状です。
- ・ B型の事業所のため一般就労に結びつけることは困難。しかし軽易な作業（清掃、喫茶店）は可能なため下請でもやっていきたい。メンバーの力量と仕事量のバランスが大変難しい。

## ホ 福祉的就労

- ・ 障がい者が一般企業へ就職しても職場では孤立無援やいじめにあい退職してしまう。健常者の中に障が

い者を入れて働かせることは相当の支援がなければできない。障がい者を安易に一般企業に就職させることは問題である。障がい者が安心して働ける場はやはり障がい者同士が集まった職場でないと無理と思われる。企業への雇用率確保でなく障がい者施設へ仕事を回すことで支援することが最良と考えます。障がい者雇用率確保の政策は方向転換が必要である。

- 雇用の場があれば、良いのに決まっています、しかし、あえてB型を利用している人達の現実を見てほしいと思います。就職してみたけれど、寒くなると関節痛がひどく、休みがちになって、施設へ戻ってきた人、「うつ」にはいると1ヶ月休む人、周期的に不安定になる人。だからこそ、元気になったら、あたたかく迎え入れてくれる場所としてB型は機能しています。国はあまりに多くのことを底辺である、施設に求めてきます。大規模な施設はともかく、我々のような小さな施設は、お金もなく、人手も足りない。それでも利用者といっしょに働いている姿を見てほしいと思います。
- 当施設は就労Bであり、かつ利用者さんがほとんど雇用契約を結べる程の作業能力がない、そういう方達の為の場としての存在価値だと思うので。もちろん、企業と法人の協働は素晴らしいと思います。
- 当法人の利用者の多くは解雇されたものや、福祉サービスを受ける経験者が殆どであり、制度の変化に応じて今日まで作業所にいます。保護者の多くは、楽しくいきいきと日々を過ごす事を期待し、就職、就労支援、雇用という話題には消極的です。日々、情緒不安定となる不安を抱えるメンバーにとって仲間との支援をお互いに行い、利用者にとって就労している意識である。従って、働くという概念を広げ、作業所を就労の場として、工賃保障のうえ、休暇などの条件整備を整えたらどうかと思う。ハンディキャップをどう社会が受け止めるかにポイントがあるように思えてなりません。
- 就労サービス事業は、経常利益、収益を上げるのではなく、楽しみや生きがいのための就労であるべきだと思います。一般の事業主サラリーマンのように就労が辛いストレスとなつては意味がありません。自立するための就労は反対であり、楽しく過ごすための就労であってほしいです。
- 障がい者の就労は孤立してしまい、フォロー体制ができていないのが現状だと思います。福祉的就労の場（B型）などでやりがいを感じ、いきいきしている当事者を目にすると、B型の充実が大切だと感じることが多いです。
- 当事業所に通う精神障害を持つ利用者が、地域で幸せに生活を送れることを願っています。就労が最終目標になると利用者にとってハードルが高いので、公的な支援が更に厚くなることも必要であると思います。
- 障がい者が継続して働いていくためには、仕事の間を作ることは大切であると感じます。しかし、障がい者に限らず、健常者も生活の場が適切に確保されて初めて継続した就労に結びつくと思います。現在、就労に結びついた事例は、その中でどれ位継続しているか良くわかりません。入口を開拓することは大切ですが、長く働ける体制を作る方が先決であると感じます。実際、施設へ戻っている方も多いと聞きます。その時の理由の多くは、生活の場の崩れから欠勤がちになり、又は問題行動を行い解雇になる、という悪循環に陥っているようです。当法人は、就労への取り組みに関して、決して良いとは言えませんが、就労へ向けての取組よりも、生活の場の確保について、もっと制度を充実させる方が、遠回りに

は見えても、障がい者の就労が伸びるのではないかと考えます。

- ・ B型事業所（非雇用型）においては、利用者の確保と利用者が出来る仕事の確保の二つが運営上の最も重要なことです。私どものNPOでは障がい者の就労支援をしておりますが、障害区分では精神障がい者が最も多く、精神障害でいうと統合失調症という病気を持った者であり、企業で働くということはいかほどの精神的、肉体的な負担がかかることをよく知っております。だから一般の企業に就職することは望んでおりません。企業等の施設の中で、施設外就労として働くのはいいのですから、私共NPOはそういったことの便宜を計ってくれる企業を探しております。

#### へ 職員の配置、人材養成

- ・ 福祉事業所と企業が連携して、障がいを持った方の就労先を考えるのは良いが、何より就労を継続していけるような取り組みも必要と考える。また、就労先の実際に技術指導をする職員に対する研修等があっても良いと思う。
- ・ 人材交流も含め、企業への福祉職員を短期間でも採用させ、障がい者雇用の定着に向けた支援体制の確立が必要だと思う。特に、ジョブコーチ、ジョブサポーター等が働ける（正規雇用もしくは、国の補助を受けて雇用が安定されること）体制が急務だと思います。（就業・生活支援センターの充実という方法もあると思いますが）利用者の特性、強み、弱みを理解しての支援は時間がかかると思うので、良い方法があればと思います。

#### ト 相手企業の経営、相手企業への支援

- ・ 企業にとってメリットがあれば雇用は進むはず。トータル的にメリットは少ないと判断されているから進まない。図式は単純だと思います。
- ・ 営利を追求する企業が利用者を低コストの為の労働力として考えるようであれば、企業と我々とは協力するのはいかなものか。企業側がもっと障害をもつ利用者の事を考えて就職の位置付けを考えるのであれば協力はおしまない。
- ・ 地元の大手企業が経済不況で人員を減らされたり、関連会社が減少する中で、障がい者の雇用はなかなか難しいのが現状です。
- ・ 福祉サービス事業には多くの（設備・備品など）補助金がありますが、企業等が障がい者を受入れる（雇用）ための補助金が少ないと感じます。資産計上等の関連があるとは思いますが、福祉サービス側ではなく、企業や受け入れ側への補助金が充実したら、少しでも雇用につながりやすいのではと考えます。

#### チ 就労後の支援

- ・ H24.4に一般企業へ（農業）就職された方がおり、就職後のフォローを手厚くしたところ当事業所に対して、もう一名働きたい人はいないかと声をかけていただけの事例がありました。支援する側、採用する側の双方に不安はありますが、働く当事者にとって良い環境をいかにつくっていけるかが重要で

あると考えます。企業との接点を更に持てるような機会があると良いと思います。

- ・ 雇用後の定着支援の施策・ジョブコーチの賃金（謝金）のアップ。
- ・ 地域の就労センターに協力をしても就労後のアフターケアが不十分なため利用したくない。
- ・ 働くことは自信や元気につながります。しかし、就職先で孤立してしまったり差別されたりする例もよく聞きます。フォローをしっかりとる必要を感じます。
- ・ 雇用されることがゴールではなく、就労した障害のある人が、どのような状況で働いているかまでの支援が必要だと思う。たとえば、有給休暇はきちんととれるか、時間外の手当はあるかなど、本人にはわからないと思うので、雇った側（企業等）の対応がどうかを障がい者に代わって調査して欲しい。
- ・ J O B コーチの配置において事業所の支援員等との兼務に関して柔軟な運用ができるようにしていただきたい。完全に配置基準外での活動となると J O B コーチ事業を行えない事業所が多い。
- ・ 現在チーム支援にて雇用に至ることが多く、その後のフォローアップで就労支援員 2 名を中心に行なっている。就労者が増え続けていく中、フォローアップに手が回らなくなっている現状があり、制度面や就労に関わる機関の役割について整備してもらいたい。困るのは利用者であるから。
- ・ 公共交通機関の乏しい地域であり、就職や就労支援以上に通うための手段の確保が必要である。企業で働くスキルのある利用者が、自動車免許が取れないために、働く機会を逸するケースが高い割合である。賃金の確保とそれに見合う住まいの場の確保も大切な条件であると考えます。

#### リ 非営利団体・他機関との連携、営利企業以外での雇用

- ・ 障害福祉領域ではない N P O（子育て支援、高齢者支援、まちづくり、教育）と、障がい者就労に取り組む N P O が連携を深め、障がい者が働ける職域の拡充が図れないかと考えています。
- ・ 企業との出会いの場も欲しいが、非営利法人での勉強会（事例研究や新規ビジネスのヒントやアイデアを持ち寄るなど）もあれば参加してみたいです。
- ・ 職場定着のための連携（企業、就労支援機関、生活支援機関、医療、家族その他）が重要だが、それらをサポートできる仕組み（例えばボランティアの活用、余暇支援など）を地域社会、行政、民間一体となって取り組む必要性を強く感じます。
- ・ 産業のない地域では、事業起こしがなければ就労の機会は作れない。社会福祉法人が事業を起こし社会福祉法人が雇用すれば、障がい者の雇用は飛躍的に進むと考える。高齢・障がい者・求職者雇用支援機構の助成金を社会福祉法人が利用できる制度にしてほしい。社会福祉法人も法定雇用率対象事業所であり、全国に数多くある社会福祉法人が障がい者雇用を 2 % といわず 1 0 %、さらに半数ぐらいの雇用ができるような状態が作られれば良いと思う。障害のある人を利用者としている社会福祉法人の職員に障がい者が雇用されていない現状が問題ではないかと考えている。
- ・ 就労＝企業と考えられているが、当施設においては公的な機関に働きかけをしています。

#### ヌ 企業・社会の障害者理解、制度の周知・啓発

- ・ 企業側に、障害をもっと理解していただきたい。そのためには、企業に対しての研修が必要であると思う。また更なる法定雇用率のアップを希望する。
- ・ 当法人は就労支援協議会という団体に所属し、啓発活動（講演・セミナー・授産品の販売会等）に積極的に参加しています。こういった活動に対して奨励金や活動費に対する助成金が出る制度がもっと充実すれば良いと考えます。
- ・ 大都市圏ならまだしも、地方都市では「特に」精神障害への差別や偏見が残っているので、現実に難しい。
- ・ 受入先の企業内にジョブコーチ等、障がい者に直接支援や相談ができる人材が必要。特に精神障がい者の方に対する対応は難しく、良き理解者たる人が絶対に必要。この辺が、うまくできれば、何とか雇用に結びついて行くものと考えます。
- ・ 障がい者等が働く現場の人達の理解が必要と感じている。特に知的にボーダーな人や精神障害の人達にもっと理解を深めていただけないと、せっかく就職してもすぐに辞めてしまうということが出てしまう。その後の二次障害を支援するのはとても課題が多くなるので、できるだけそうならないよう施設でじっくりと支援して、企業に就職をすることも大切ではないかと考える。
- ・ 障害のある人が就労しても、周囲に馴染めず自信を失い心の病を抱え施設に戻る例が少なくありません。就労するきっかけも大事ですが、安心して働き続けることが出来る場、人の支援の充実が望まれます。企業側の障がい者の理解も進まなければ、就労の場が作られても相互理解ができるまでの間に馴染めず辞めざるをえない。それでは、施設から障害のある人が減らないと思います。
- ・ 一度は就職をしてみたが人間関係がうまくいかなかった、いじめられた等の話がよく出ます。障がい者を受け入れた企業等は社員に障がい者との関わり方等の指導をして欲しい。
- ・ 都市部にある企業と、地方の中小企業とでは、障がい者雇用に対する意識に開きがあるように思える。特開金などの助成金についても、知らない企業があるので、もっと周知できれば（具体的な内容まで）良いのではと思います。
- ・ 政策についての認識度が低すぎる。リーフレットやパンフレットを作成するのも必要であるが、必要な場所に届いていない現状がある。せめて求人票（HW）を出している企業に郵送するなどの方法を考えて貰いたいものです。政策理解まで事業所の仕事にされるのは限界があります。

#### ル 障害特性、障害者の訓練・意識について

- ・ 依存病回復支援は、一般的な障がい者雇用となじまないと考えている。依存対象を必要としない生き方へ踏み出し、且つ依存対象を必要としない生き方が習慣化されれば、その他社会性を含めた自立に係る能力は何ら問題ないと考えている（例外はあるが）。施設援助ではなく社会の中で経験されるものと理解している。従って、就労支援、雇用の場作りではなく、就職できる社会的環境が必要だと考えています。
- ・ 発病してから一度も就職経験のない重い精神障がい者の方々の就労支援は、とても難しいと実感してい

ます。本人は就職を希望していますが、病状と通所が安定していないため、当事業所への通所も、ままならない現状があります。波のある彼らに寄り添い付き合い彼らのできることを探すのも、就労支援と考えれば、それまでですが、日々、悩んでいます。

- ・ 発達障がい者の就労支援移行事業を実施しなければならないと、数団体のNPO、支援センタースタッフと話しているが、行政支援（皆無）や経済的問題でどう進んだらいいか模索中。発達障がい者の学校を作りたいと思っている（廃校などを利用して）。現在、スタッフと音楽療法、トークンシステムetcを使って研究中。
- ・ 聴覚障害への配慮・理解のある企業が少なく、能力があっても就労困難な事がある。
- ・ てんかんという病名だけで即就職を断られたりする人が多いので、てんかんの人の雇用の創出が必要。
- ・ 企業との取り組みは必要だと思うが、企業にとって負担になるような押し付けのようなことが今までに多く、今では協力してくれるような企業を探すのが大変です。雇用の場作りも大切ですが、まず障がい者の方の意識向上と社会性を本人たちにもってもらわなければ就職は無理と考えています。
- ・ 障がい者の能力を高めなければ、雇用につなげるのは困難なのだが、障がい者の困窮は待ったなしの場合がほとんど。職業訓練の前に生活支援を行い、ある程度時間をかけた職業訓練が必要。働く技能を無くして、就労は困難というか、ありえない。
- ・ 障がい者の就労を支援する側として就職や雇用の場作りの前に、働ける状況へ当事者を導くことが今の課題です。安定した体調や、継続できる意思、社会的マナー等が身につくまでこそ就労へ向けた支援ができると思っています。
- ・ 地域の障がい者雇用の現状では、軽度の障がい者でないとなかなか雇用に結びつかない。ほとんどが中程度の利用者なので雇用に結びつけるのが難しい現状である。
- ・ 重度障がい者の働く場作りに苦慮しています。
- ・ 障がい者の特性に応じた職種を多く設け、選択肢を増やして欲しい。
- ・ 一人ひとりの利用者の適性にあった働く場として、施設内の作業から一般就労の間で色々な形態の働く場が必要で、特に一般就労の手前の利用者にとっては、自立した生活への手助けになると思います。
- ・ 利用者の皆さん高齢化とともに、入所者は年々重度化し、委託業務・請負業務に支障をきたし、ままならない。そのため就職等は到底無理である。施設内作業も軽作業にもかかわらずおぼつかないのが現状である。この利用者さんは一体どこへ行ったらいいのか思案にくれている毎日である。

## 資料 調査票

### 「非営利法人と企業による障害者雇用のための調査」のご協力をお願い

障害者職業総合センターでは、非営利法人等が営利法人とともに、障害のある方の雇用、雇用の場作りをするための研究をしております。（ここでいう非営利法人とは、社会福祉法人、特定非営利活動法人、医療法人、学校法人、社団法人、財団法人、公益法人、宗教法人、協同組合、事務組合、広域連合をいいます）

このアンケート調査は、就労支援を行う法人の現状と、今後、それらの法人が企業等とともに、障害者雇用や働く場作りの可能性を検討する資料を作成するために実施しています。趣旨をご理解いただいた上で、ご協力をお願いいたします。

アンケートの対象先は、次の事業を行っている法人（1通）です。

- ① 就労移行支援事業、就労継続支援事業（雇用型・非雇用型）
- ② 障害者就業・生活支援センター事業
- ③ 地域若年サポートステーション事業

なお、この結果は、報告書、ホームページなどの形で公開し、就労に携わる法人・事業者にご活用いただけます。又、ご記入いただいた内容は、独立行政法人個人情報保護法に基づき、障害者職業総合センター研究部門にて厳重に管理する他、個別の情報が特定できないように処理され、回答者が特定されることは一切ありません。

#### 調査の期間

特にことわりのない限り、ご回答時の時点の状況について、ご記入をお願いいたします。又、ご記入は、障害者の就職や就労支援について、**法人の考えや意思を代表できる方**にお願いいたします。

ご回答後は、同封の封筒で、平成25年3月15日までに、ご返送をお願いいたします。

#### お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門  
〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3

電話： 043-297-9117（月～金、10時～17時） FAX： 043-297-9057

電子メール： [ssdiv@jeed.or.jp](mailto:ssdiv@jeed.or.jp) ウェブサイト： <http://www.nivr.jeed.or.jp/>

担当：社会的支援部門 内木場（うちこば）

## 1. 法人形態

問1 貴法人について、該当する番号に○をつけて下さい。

1	社会福祉法人	6	財団法人（公益財団法人・一般財団法人）
2	特定非営利活動法人（認定法人）	7	協同組合
3	医療法人（医療法人社団、社会医療法人）	8	企業組合
4	学校法人	9	株式会社・有限会社・合同会社・合資会社
5	社団法人（公益社団法人・一般社団法人）	10	その他（ ）

## 2. 事業形態

問2 貴法人が行っている事業について、該当する番号に○をつけて下さい。（複数回答可）

1	就労移行支援事業	4	障害者就業・生活支援センター事業
2	就労継続支援事業（雇用型）	5	地域若者ポートステーション事業
3	就労継続支援事業（非雇用型）		

問3 問2の他に、貴法人が行っている事業に該当する番号に○をつけて下さい。（複数回答可）

1	問2の1、2、3以外の訓練等給付の事業	5	発達障害者支援センター運営事業
2	介護給付の事業	6	難病相談・支援センター事業
3	2以外の介護関係の事業	7	保育・子育て支援関係の事業
4	高次脳機能障害支援普及事業	8	その他（ ）

## 3. 運営（経営）規模

問4 お差し支えなければ、貴法人の平成23年度の収支について、お答え下さい。

①年間の収入について、あてはまる項目の番号に○をつけて下さい。

1	300万円未満	5	5,000万円～1億円未満
2	300万円～500万円未満	6	1億円～3億円未満
3	500万円～1,000万円未満	7	3億円以上
4	1,000万円～5,000万円未満	8	その他（ ）

②職員数（常勤職員数と非常勤職員数）を教えてください。

職員数	うち常勤職員数	うち非常勤職員数
合計 人	人	人

#### 4. 5つの事業の利用者と就業・就労支援について

問5 問2の5つの事業に関して、貴法人の平成23年度のサービス利用者数、サービス利用者のうちの就職者数をご記入下さい。なお、障害種類について、複数ある場合は、主たる障害で分類して下さい。

	障害種類	利用者	就職者		障害種類	利用者	就職者
1	身体障害	人	人	5	発達障害	人	人
2	知的障害	人	人	6	難病	人	人
3	精神障害	人	人	7	その他	人	人
4	高次脳機能障害	人	人	8	合計	人	人

問6 貴法人の利用者の就職先についてお尋ねします。

① 平成21～23年の過去3年間で、利用者が最も多く就職した先は次のどこですか。該当する番号に○をつけて下さい。

1	一般（民間）企業	5	自法人内雇用
2	特例子会社	6	1、2、3、4、5以外の就職先（ ）
3	他法人の就労継続支援雇用型事業所	7	就職者がいない
4	地方自治体等の公的機関	8	その他（ ）

② ①の設問で、「5」の自法人内雇用に○をつけた場合は、次の該当する番号に○をつけて下さい。

1	一般（民間）事業所
2	特例子会社
3	就労継続支援雇用型事業所

問7 貴法人の利用者の就職活動に関して、該当する番号すべてに○をつけて下さい。（複数回答可）

	就職活動の方法
1	ハローワークで求職登録し職業紹介を受けている。
2	自法人の担当者も求人情報の収集や就職先の開拓をしている。
3	利用者を自法人の中で雇用している。
4	地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関から支援を受けている。
5	その他 ( )

問8 自法人で求人開拓や情報収集をしていない法人（問7で選択肢「2」に○のつかなかった法人）にその理由をお尋ねします。該当する内容の番号に○をつけて下さい。（複数回答）

ここに○を  
つけた法人  
は問15に  
進んで  
下さい

	理 由
1	求人情報の収集や就職先開拓等はハローワークの仕事で自法人(事業所)ではやる必要ない。
2	自法人で求人情報の収集や求人開拓をする余裕がない。
3	求人情報の収集や就職先の開拓をしたいが、やり方がわからない。
4	求人情報の収集や就職先の開拓は、今後、自法人(事業所)で取り組む予定である。
5	就職を希望する利用者がいない、又は就職が可能な利用者がいないと判断している。
6	特に理由はない。
7	その他（ご記入下さい）

## 5. 企業との協業（協働）による働く場作り

問9 貴法人による働く場作りについて、次の①～⑤の取り組みについて、「行っている」か、「行っていない」か、それぞれ該当する欄の番号に○をつけて下さい。

	取り組み内容	行っている	行っていない
①	利用者の作業訓練として企業から仕事の提供を受けている。	1	2
②	利用者は施設外就労訓練として企業内で作業（仕事）をしている。	1	2
③	利用者の職場実習先として企業を活用している。	1	2
④	就職を前提に利用者を働く場で支援をしたり、 就職後、職場適応支援（フォローアップ）をしている。	1	2
⑤	利用者を雇用又は賃金を支払うことができる働く場を作るため企業等 から、事業化のための技術提供、経営上のアドバイスや販路の紹介・提 案等を受けている。	1	2

問10 貴法人が問9の①～⑤の取組みを行っている相手は何社ですか。平成23年度について実数で（同一企業と複数の取組みを行っている場合は1社として計上）ご記入下さい。

企業の合計数
社

問 1 1 問 9 の①～④の何れかで、行っていないに○をつけた方に、その理由をお尋ねします。次の①～④に該当する番号に○をつけて下さい。(複数回答可)

① 「利用者の作業訓練として企業から仕事の提供を受けている」を行っていない理由。

理 由	
1	当該作業（仕事）は法人内で用意するから。
2	企業から受け入れた作業（仕事）に取り組める利用者がいないから。
3	作業（仕事）を提供してくれる企業がない、又は探せないから。
4	積極的に取り組む人が法人内にいないから
5	その他（ ）

② 「利用者は施設外就労訓練として企業内で作業（仕事）をしている」を行っていない理由。

理 由	
1	作業（仕事）は法人内で賄えるから。
2	企業内でその作業（仕事）に対応できる利用者がいない、又は、作業等の支援者がいないから。
3	場所と作業（仕事）を提供してくれる企業がない、又は、探せないから。
4	積極的に取り組む人が法人内にいないから。
5	その他（ ）

③ 「利用者の職場実習先として企業を活用している」を行っていない理由。

理 由	
1	利用者の就労訓練は法人内の作業（仕事）で賄えているから。
2	職場実習先で作業（仕事）ができる利用者がいないから。
3	利用者が取り組める作業（仕事）がある職場実習先（企業）がない、又は、どのように探せばよいかわからないから。
4	積極的に取り組む人が法人内にいないから。
5	その他（ ）

④ 「就職を前提に利用者を働く場で支援したり、就職者に職場適応支援（フォローアップ）をしている」を行っていない理由。

理 由	
1	利用者支援や就職者への職場適応支援は、他の法人がしているから。
2	就職した利用者の能力・適性が高くフォローアップ等の支援は必要ないと考えるから。
3	企業から利用者の就労支援や就職者の職場適応支援（フォローアップ）は必要ないといわれているから。
4	積極的に取り組む人が法人内にいないから。
5	その他（ ）

問 1 2 ① 貴法人では、企業等の他の法人とともに、利用者を雇用、又は賃金を支払える働く場を作っていますか？該当する内容の番号に○をつけて下さい。

取り組んでいる			取り組んでいない		
1	2	3	4	5	6
自法人が相手（企業等）に働きかけて取り組み始めた	相手（企業等）からの打診、働きかけで取り組み始めた	どちらからの働きかけとはいえない	今後具体的に取る計画がある	現在までやっていないが今後はまだ未定	対象外である今後も考えてない

②に進む

問 1 4に進む

② ①の取り組みが、次にあてはまる場合にはその番号に○をつけて下さい。（複数回答可）

1	働く場は、就労継続支援事業（雇用型）である。
2	相手法人は、関連法人である。
3	1、2の何れでもない。

問 1 3 問 1 2 の設問で「取り組んでいる」、又は、「計画がある」（1、2、3、4）に○をつけた方にお尋ねします。

① 相手（企業等との他の法人）との取り組み、関わりのきっかけについて、該当する番号に○をつけて下さい。（複数回答可）

	相手との取り組み・関わりのきっかけとなった事由
1	企業等の主催する就労セミナー等に貴法人が参加したのがきっかけである。
2	貴法人が主催する就労セミナー等に企業等を招聘したのがきっかけである。
3	貴法人（事業所）が継続的に企業に出向き、相手探しをしてきた成果の1つである。
4	企業等の相手から打診があったものである。
5	双方からなんとなくそうなった。
6	地方自治体からの紹介である。
7	地域の就労支援機関からの紹介である。
8	地域のサポート機関（コンサルタント等）、中間支援機関からの紹介・仲介である。
9	その他（ご記入下さい）

② 相手の業種について、該当する番号に○をつけて下さい。(複数回答可)

1	農業	12	不動産業
2	林業	13	飲食店・宿泊業
3	漁業	14	医療・福祉
4	鉱業	15	教育・学習支援業
5	建設業	16	複合サービス事業（郵便事業、協同組合など）
6	製造業	17	その他のサービス業 （専門サービス、学術・開発・研究機関、生活関連サービス、娯楽業、広告業、産業廃棄物処理業、自動車整備業、リース・レンタル業、民間職業紹介業、労働者派遣業、商品検査業、建物サービス業、警備業、労働団体、経済団体など）
7	電気・ガス・熱供給・水道業		
8	情報通信業		
9	運輸業		
10	卸売・小売業	18	公務
11	金融・保険業	19	分類不能の産業

③ 貴法人が相手とともに作った利用者（障害者）の働く場は、ア、どのような事業、内容ですか？ 例えば、「パン・クッキー製造」、「レストラン」のようにお答え下さい。  
また、イ、障害者はどのような仕事をしていますか？それぞれについてご記入下さい。

ア、どのような事業、内容？

イ、どのような仕事？

④ 貴法人は相手と事業に取り組む上で、ア、どのような課題がありましたか？  
また、貴法人がイ、相手のためにしたことはどのようなことですか？  
それぞれについてご記入下さい。

ア、どのような課題があったか？

イ、相手のためにしたことは？

④が終わりましたら問16に進んで下さい。

問14 問12で、5「(現在までやっていないが今後は未定)」、6「(対象外である、今後も考えていない)」に○をつけた法人にその理由をお尋ねします。該当する理由を選び、最もあてはまる番号1つに◎、それ以外のあてはまる番号(複数可)に○をつけて下さい。

理 由	◎は1つ、○は複数可
就職を希望する、又は、就職を目指す利用者がいないから。	1
利用者は企業等に雇用されるものでその支援をすればよいと考えるから。	2
利用者の働く場作りは、自法人としてハードルが高く、職員の負担が大きい。	3
利用者の働く場をともに作る相手(パートナー)を見つけることが難しい。	4
どのような事業で利用者の働く場にすればよいか、まったくわからない。	5
企業等の他の法人(相手)に対して利用者の働く場作りのための事業企画や提案ができないから。	6
経営的(金銭)に事業の立ち上げは難しく、借入れしてまでは考えられない。	7
非営利法人であり公益事業以外の事業を行うことは全く考えていないから。	8
利用者の働く場作りに積極的に取り組む者が法人内にいないから。	9
その他(ご記入下さい)	10

問15 もし、貴法人が、企業等の他の法人とともに、障害者雇用又は賃金を支払える働く場を作るとしたら、次の①～③の場合は、それぞれ実施について検討するかどうか、該当する番号に○をつけて下さい。

① とともにやれそうな(連携できそうな)企業があり、双方の条件が合った場合は?

1	検討する	2	検討しない
---	------	---	-------

② とともにやれそうな(連携できそうな)企業があり、貴法人に企画を検討する期間的、経済的な余裕がある場合は?

1	検討する	2	検討しない
---	------	---	-------

③ とともにやれそうな(連携できそうな)企業や支援団体があり、コンサルティングを受けられる場合は?

1	検討する	2	検討しない
---	------	---	-------

ここからは、すべての法人がご回答下さい。

問16 非営利法人が、企業等の他の法人とともに障害者雇用又は賃金を支払える働く場を作るためには、どのような要件が必要だと考えられますか？次の1～9の中で、最も必要だと考えられる番号1つに◎を、それ以外の番号には○（複数可）をつけて下さい。また、その他については、理由をご記入下さい。

内 容	1つだけ◎、他は○
企業と出会う場が必要である。	1
非営利法人と企業を繋ぐ役（コーディネーターや中間支援等の支援機関・専門家）が必要である。	2
企画や事業計画、経営等に具体的なコンサルティング（コンサルタント）が必要である。	3
非営利法人と企業がともに、働く場を作るための制度化が必要である。	4
補助金又は助成金が必要である。	5
企業等の他の法人とともに、利用者の雇用や働く場を作ろうとする法人トップの意思や積極的に取り組む人が法人内に必要である。	6
特に何も支援をする必要はない。	7
わからない。	8
その他（ご記入下さい）	9

問17 非営利法人が企業等の他の法人とともに、「地域で利用者（障害者）の雇用や、賃金を支払える働く場を作る」という一般的な考え方について、どのように考えますか？次の1～7の中で、最も必要だと考えられる番号1つに◎を、それ以外の番号には○（複数可）をつけて下さい。また、その他については、理由をご記入下さい。

理 由	1つだけ◎、他は○
非営利法人と企業等の他の法人がともに、障害者等の働く場作りを積極的に進めるべきである。	1
障害者雇用や障害者の就職の1つのあり方としてあってもよいと思う。	2
単独で障害者の働く場を作ればよいので、他の法人とやる必要はない。	3
積極的に取り組みたいもの同士がやることで、特に推進する必要はない。	4
企業等が障害者を雇用すれば済むことである。	5
わからない。	6
その他（ご記入下さい）	7

企業との取り組み、障害者等の就職や就労支援、雇用の場作りについて、ご意見・ご要望などございましたらご自由にご記入下さい。

--

ご回答、ありがとうございました。

私どもでは、今後、非営利法人が、企業等の他の法人とともに、障害者雇用、賃金を支払える働く場を作っている法人様、又は、それらを作ろうとしている法人様に、訪問による聴き取り調査を予定しております。ご協力いただける場合は、以下の項目にご記入下さい。

こちらから連絡させていただきます。

なお、ご記入の項目については、聴き取り調査の実施にのみ使用いたします。

ご法人名	
回答者の御氏名 (御職名)	
ご住所	〒
ご連絡先 (電話番号)	

#### ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

#### 【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>

#### 著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.83

「企業と非営利法人等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究  
～全国的な実態の把握と可能性の検討～」

---

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
〒261-0014  
千葉県美浜区若葉 3-1-3  
電話 043-297-9067  
FAX 043-297-9057

発行日 2014年4月

印刷・製本 情報印刷株式会社

---

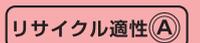
©2014 障害者職業総合センター





NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570



この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。