

就労支援機関が就労支援を行うに当たっての 課題等に関する研究

2010年4月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は調査研究報告書及びそれに関連する資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本資料シリーズは、当センター研究部門における「就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究（平成20～21年度）」の成果を取りまとめたものです。

本書が、地域における就労支援機関をはじめ各関係機関における障害のある人の就職支援についての、基礎的資料としてお役に立てれば幸いです。

2010年4月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 上村俊一

執筆担当

亀田 敦志 (統括研究員) 概要、第1章、第3章、第4章

内木場 雅子 (研究員) 第2章、第3章

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター社会的支援部門が担当した。

研究担当者(職名)は次のとおりである。

亀田 敦志 (統括研究員)

内木場 雅子 (研究員)

目 次

概 要	1
第 1 章 本調査研究の目的、実施方法及び実施経過	
第 1 節 目的	5
第 2 節 実施方法及び実施経過	5
第 2 章 調査結果	9
事例 A 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。 (就労移行支援事業の聞取りも実施)	10
事例 B 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。 (就労移行支援事業の聞取りも実施)	21
事例 C 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。 (就労移行支援事業の聞取りも実施)	31
事例 D 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。...	42
事例 E 就労移行支援事業所であり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。.....	49
事例 F 就労移行支援事業所であり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。.....	57
事例 G 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。 (就労移行支援事業の聞取りも実施)	70
事例 H 就労移行支援事業所である。.....	80
事例 I 就労移行支援事業所であり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。.....	87
事例 J 就労移行支援事業所である。.....	95
事例 K 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。...	103
事例 L 障害者就業・生活支援センターである。.....	113
事例 M 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。...	122
事例 N 障害者就業・生活支援センターである。.....	129
事例 O 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。...	135
事例 P 就労移行支援事業所であり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。.....	143
事例 Q 第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。.....	153
事例 R 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。...	162
事例 S 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。...	171

第3章 まとめ	183
第1節 法人の運営と就労支援	183
第2節 地域障害者職業センター等へのニーズ	188
第3節 地域連携・ネットワークの課題等	192
第4節 企業に対するアプローチの課題等	196
第5節 その他の課題・ニーズ	199
第4章 終わりに	205
資料 調査票	207

概要

第1章 本調査研究の目的、実施方法及び実施経過

地域において障害者の就労支援に取り組む機関が増加してきているが、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）等においてこれらの機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を本格的に実施していくことが求められている。

このため、地域において障害者に対する就労支援を実施している機関である障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）、就労移行支援事業所及び第1号職場適応援助者助成金認定法人（以下「認定法人」という。）（以下、これら3機関を「就労支援機関」という。）に対して、就労支援の課題、就労支援に当たって必要としているノウハウ等について調査・研究を行い、どのような支援が必要であるかを明らかにし、今後地域センター等において行う助言・援助の基礎資料とすることとした。

実施方法としては、就労支援機関に対するアンケート調査と聞き取り調査を予定していたが、平成20年度に厚生労働省において「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」（以下「人材育成研究会」という。）が開催され、その検討資料とするため「障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査」（以下「人材育成研究会実態調査」という。）が実施された。

このため、本研究において実施することとしていたアンケート調査に替えて人材育成研究会実態調査の結果を参考とするとともに、就労支援機関に対する聞き取り調査を当初予定していた10箇所程度を20箇所程度に拡大して行うこととした。また、人材育成研究会の報告（平成21年3月）において取り上げていない事項や課題とされた事項を含めて研究を行うこととした。

聞き取り調査の対象事業所の選定については、全国の地域センターに対して聞き取り調査に協力を得られる可能性のある就労支援機関の紹介を依頼し、当センターにおいて、事業の種類、内容、所在地等を考慮して選定して聞き取り調査の同意を得られたものとした。

聞き取り事項は、(1)就労支援機関を運営する法人、(2)法人の利用者、(3)法人の就労支援内容、(4)スタッフ・人材の育成と確保、(5)連携についてであり、詳細な内容を調査票として作成し事前に調査対象の就労支援機関に送付した上で、就労支援機関を訪問して主として当該機関の施設長、就労支援担当者等から聞き取りを行った。

聞き取り調査は、平成20年12月～平成21年8月までの間において20か所の就労支援機関を訪問して行った。

第2章 調査結果

聞き取り調査の結果を研究者においてとりまとめ、掲載及び内容について当該調査対象就労支援機関の了解を得られた19事例について記載した。

なお、調査対象就労支援機関のうち1機関については就労支援そのものではなく、これにかかる人材の育成を主たる業務にしていることがわかったので、本章における掲載の対象としていない。

(第3章においては聞き取り調査の対象とした20事例すべてを対象としている。)

第3章 まとめ

第1節 法人の運営と就労支援

就労支援機関は、一般就労を支援するための事業として、就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業、認定法人の認定を受けて行う職場適応援助者による支援事業（以下「職場適応援助者による支援事業」という。）を相互に連携させ就労支援を実施している。

このほか、就労継続支援B型事業、同A型事業、生活介護、自立訓練等の障害者自立支援法上の事業や、介護保険法上の事業として、居宅介護、デイサービス、老人グループホームなどを運営している法人がある等、多くの事業を展開しているところが多い。

就労支援機関を運営する法人全体としての課題は、「必要な人材の確保」をあげる就労支援機関が最も多く、ついで「委託費や助成金、補助金の不足」、「職員の処遇」となっている。

運営・経営上の法人の取組みとしては、「障害者自立支援法上の事業、サービスの多機能化」をあげる法人が最も多い。

第2節 地域センター等へのニーズ

地域センターの行う事業については全体的に評価が高い。就労支援機関は、利用者に対する支援において職業評価、ジョブコーチ支援、職業準備支援などを有効に活用するとともに、支援の充実のために情報交換、勉強会等の連携に努めながら運営されている。特にジョブコーチ支援の利用が多く、評価も高く、地域センターに配置されているジョブコーチ（以下「配置型ジョブコーチ」という。）による支援とのペア支援は効果的との意見が多い。

1 ジョブコーチ支援にかかるニーズ等

ジョブコーチ支援制度についての意見が多かった。意見の内容は、支援対象者の範囲、支援期間についての拡大要望が最も多く、フォローアップについての問題提起もある。また、謝金単価は1日と半日があるが、1日単価にすることを要望が複数の事例にみられる。

運用面の工夫や提案と考えられるものとして、柔軟でタイムリーな支援や認定法人に在籍するジョブ

コーチ（以下「第1号ジョブコーチ」という。）は地域センターで継続的な研修、配置型ジョブコーチ、カウンセラーとの勉強会の開催があげられている。

その他、県や市の単独事業のジョブコーチ事業の受託、企業での営業経験者を第1号ジョブコーチとして活用、ジョブコーチのペア支援の工夫がみられる。

2 ジョブコーチ支援以外の事業にかかるニーズ等

職業評価のノウハウの習得、地域センターでの面接練習、訓練先として職業準備支援事業（聞き取り調査では職業準備支援（「ワークトレーニング」として実施）の利用などの要望をあげる事例がみられる。

事例において課題としてあげられているのは、就労支援に先立つ個別支援計画の策定である。これは、地域センターの他は地域の社会資源が機能していないことや利用者ニーズと働くことへのモチベーション、状態像を把握する難しさがあるためとしている事例がある。

第3節 地域連携・ネットワークの課題等

地域には就労支援にかかる多くの支援機関があり、ハローワーク、特別支援学校、他の就労支援機関などと連携を図っている。

全般的な状況としては、多くの事例では、障害者に対する就労支援を行うための会議等が開催され、多くの機関が参加している。これらの会議等は、障害者自立支援法が施行された平成18年度以降設置されており、障害者の福祉から雇用への取組みが促進される中で、労働、福祉、教育、医療等障害者の支援に関わる機関の連携が重要視されるようになった。各機関の顔合わせや事業紹介等の情報交換等から始まり、今後、具体的な連携、新たなネットワークの構築が課題となっている事例が多い。

就労支援機関の連携先としてハローワークや特別支援学校が多くあげられているが、精神科の医療機関との連携に対するニーズが増している。

また、具体的な連携に当たっての方策の提案として、関係機関が連携しやすい統一した支援計画書の作成などをあげている事例もある。

第4節 企業に対するアプローチの課題

多くの就労支援機関では就職先や実習先の確保といった企業に対するアプローチが課題となっている。すべての就労支援機関が就職先と職場実習先の確保に苦慮している。

また、企業や職場の情報については、ハローワークの求人情報だけでなく、ハローワークに依らない企業の情報を集めている事例があるが、それらの情報によって職場環境調整や職務の再構築にまで至る事例は少ない。障害者雇用に対する企業の理解が得られないとする事例が非常に多く、景気の悪化を受けて、いずれの支援機関も求人開拓に苦慮している。

第5節 その他の課題・ニーズ

事例において運営の課題で最も多くあげられていたのは人材の確保である。これは人材の採用と育成の面がある。

採用は、多くの事例で法人での一括採用がほとんどであり、障害者の就労支援の職員としての採用はしていない。採用に当たっては経歴や資格よりも人物を重視する事例が多い。

しかし、採用後の人材育成においては、就労支援機関の約4分の1が資格取得を重視しており、その理由は、職員の賃金体系の中で資格が必要であること、資格取得が法律上の加算要件であること、資格取得が法人の方針であること等である。資格は社会福祉士、精神保健福祉士が中心である。

ほぼすべての事例で、OJT（On-the-job Training；企業内教育訓練）、内部・外部の研修、資格取得・自主学習の支援等により人材の育成に力を入れている。

職員に研修を受講させることには積極的であるが、地域に適当な研修先や講師がないことや、東京など首都圏での研修会の開催が多く、経費的な問題等から参加は限定的であるところが多い。また、研修内容としては、発達障害者や高次脳機能障害者の障害特性や支援技法に関するものについて、地域で受講したいというニーズがある。

また、OJT、人事異動によるものとして、多くの法人内の他の事業所を勤務する経験を重要視しており、職員の異動は概ね5年ごととする事例が多い。この理由は、障害者の生活と就労の一体的な支援をするには異動により多様な知識と経験を得ることが必要だと考えているためである。

就労支援における必要なノウハウとしては、「職業適性の判断・把握とのマッチングの仕方」であると考えている事例が最も多い。

第4章 終わりに

就労支援機関に対する聞き取り調査により、就労支援を行うに当たっての現状と課題、運営法人とその事業・就労支援、地域センターのサービスの利用状況、地域連携・ネットワークの課題、企業に対するアプローチ、人材育成等について、多くのことが明らかとなった。

平成20年度におけるハローワークの障害者の新規求職申込件数は約12万件と過去最高となるなど、障害者の就労意欲の一層の高まりがみられ、地域の就労支援機関に対する支援ニーズは一層強くなっていくことが考えられる。本研究の成果が障害者の就労支援にかかわる方々のご参考になることを期待する。

第 1 章

本調査研究の目的、実施方法及び実施経過

第1章 本調査研究の目的、実施方法及び実施経過

第1節 目的

地域において障害者の就労支援に取り組む機関が増加してきているが、これらの機関の中には就労支援のノウハウが確立されていない機関が多く存在しており、地域センター等においてこれらの機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助（以下「助言・援助」という。）を本格的に実施していくことが求められている。

このため、地域において障害者に対する就労支援を実施している機関である就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び認定法人に対して、就労支援の課題、就労支援に当たって必要としているノウハウ等について調査・研究を行い、どのような支援が必要であるかを明らかにし、今後地域センター等において行う助言・援助の基礎資料とする。

第2節 実施方法及び実施経過

1 実施方法の考え方

就業・生活支援センター、就労移行支援事業所及び認定法人に対して、アンケート調査を実施するとともに訪問による聞き取り調査を行うことにより、就労支援機関が抱えている課題やニーズ及び今後必要と考えられている助言・援助の内容を明らかにすることとした。

しかしながら、平成20年度に厚生労働省において人材育成研究会が開催され、その検討資料とするため人材育成研究会実態調査が実施された。この調査は、本研究において予定していた調査対象とほぼ同様の機関及びその就労支援に携わる担当者に対して実施された。

このため、本研究において実施することとしていたアンケート調査に替えて人材育成研究会実態調査の結果を参考とするとともに、就労支援機関に対する聞き取り調査を当初予定していた10箇所程度を20箇所程度に拡大して行うこととした。また、人材育成研究会の報告（平成21年3月）（以下「人材育成研究会報告」という。）において取り上げていない事項や課題とされた事項を含めて研究を行うこととした。

2 聞き取り調査の対象事業所の選定

全国の地域センターに対して聞き取り調査に協力を得られる可能性のある就労支援機関の紹介を依頼し、当センターにおいて、事業の種類、内容、所在地等を考慮して選定して聞き取り調査の同意を得られたものとした。

3 聞き取り事項及び聞き取り対象者

聞き取り事項は以下のとおりであり、聞き取り事項の詳細な内容を調査票として作成し事前に調査対象の

就労支援機関に事前に送付した上で、訪問による聞き取りを行った。その調査票は本書末尾資料のとおりである。

就労支援の実施は法人全体の状況等とかかわりもあるため、聞き取り事項には法人の運営状況等も含めており、主として訪問した就労支援機関の施設長、担当者等から回答を得た。一部の機関では法人の役員や職員が同席し回答を得たものも含まれる。

(1) 就労支援機関を運営する法人

- ・ 法人の種類
- ・ 法人が運営する事業所の種類（就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、第1号職場適応援助者助成金認定法人他）
- ・ 法人の全職員数
- ・ 就労支援に携わる職員数
- ・ 指定、認定時期
- ・ 運営規模、運営経費
- ・ 運営・経営上の課題・取組み

(2) 法人の利用者

- ・ 利用経路、事業所の障害別利用者数、就職者数
- ・ 利用の取組み

(3) 法人の就労支援内容

- ・ 就労支援の内容及びその頻度
- ・ 就労支援での取組み、就労支援業務を行うにあたっての課題

(4) スタッフ・人材の育成と確保

- ・ 就労支援の人材の募集・採用方法
- ・ 運営事業所で就労支援を担当している方の採用時点での実務経験
- ・ 就労支援の人材募集・採用での課題
- ・ 就労支援の人材育成での取組みと課題
- ・ 就労支援、支援技術やノウハウの習得、蓄積のための取組み、課題、要望

(5) 連携

- ・ 地域センターのサービスの利用状況
- ・ 就労支援機関利用の課題・取組み

- ・就労支援機関、医療・福祉・教育機関等との連携についての課題等
- ・企業との関わり

4 実施経過

平成20年12月から平成21年8月までの間において20か所の就労支援機関を訪問して、聞き取り調査を行った。

聞き取り調査を行った就労支援機関の所在地及び事業の種類は以下のとおりである。

(1) 所在地別調査対象就労支援機関数

所在地	北海道・東北	関東・甲信越	東海・中部・北陸	近畿	中国・四国	九州
就労支援機関数 (20機関)	4	4	2	3	5	2

(2) 聞き取りを行った就労支援機関の種類

障害者就業・生活支援センター	13機関
就労移行支援事業所	6機関
第1号職場適応援助者助成金認定法人	1機関

(注) 上記の障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所には第1号職場適応援助者助成金認定法人の認定を受けている機関が多い。

(3) 調査対象の就労支援機関を運営する法人が実施する事業の種類別就労支援機関数

就労移行支援事業所	○	○	○		○		
障害者就業・生活支援センター	○	○			○		○
第1号職場適応援助者認定法人	○		○	○			○
就労支援機関数 (20機関)	9	1	5	2	1	1	1

(注) ○当該事業を運営しているもの

第2章

調査結果

第2章 調査結果

本章においては聞き取り調査の結果を研究者においてとりまとめ、掲載及び内容について対象就労支援機関の了解を得られた19事例について記載した。

事例A、B、C及びGは就業・生活支援センターに対して聞き取りを行ったものであるが、同センターを運営する法人において就労移行支援事業も実施しており、また聞き取り対象者が就労移行支援事業についても状況を把握していたため聞き取りを行った。

また、調査対象就労支援機関のうち1機関については就労支援そのものではなく、これにかかる人材の育成を主たる業務にしていることがわかったので、本章における掲載の対象としていない。

(第3章においては聞き取り調査の対象とした20事例すべてを対象としている。)

事例A 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

(就労移行支援事業の聞取りも実施)

1 法人の概要

設立	昭和58年4月
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者通所授産事業、知的障害者入所授産事業 ・共同生活援助、共同生活介護 ・就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、同B型事業 ・障害者就業・生活支援センター事業（以下「就業・生活支援センター事業」という。）
運営規模	1億円以上
職員数	96人（正規職員42：非正規職員54）
就労支援に携わる職員	<p>37人（就業・生活支援センター、就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、同B型事業の職員）</p> <p>39人（施設内での就労支援を担当）</p> <p>第1号ジョブコーチは5人（認定法人）</p>
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・法人設立時に知的障害者通所授産施設を設立。直後から利用者の就職支援を開始。 ・就業・生活支援センター事業受託後は、年間約40人程度の就職実績。 ・就労移行支援事業所を平成19年4月に新規立ち上げ。 ・法人内には障害者自立支援法成立以前の法による（以下「旧法による」という。）施設もある。
支援地域	2市（就業・生活支援センター事業）
人口	33万7千人（支援地域の人口、以下同じ）
有効求人倍率	0.33倍（平成21年3月（所在地を管轄するハローワーク管内）、以下同じ。）

2 法人の設立と事業の流れ

- ・法人は昭和58年4月に設立され、知的障害者通所授産施設を設置している。また、昭和60年に知的障害者入所授産施設を設置。
- ・昭和59年に知的障害者通所授産施設から最初の就職者を出した。以後、年に1、2人の就職者を出している。また、平成3年には、知的障害者入所授産施設で、4人を一般就労に出している。
- ・就労支援に伴いグループホーム（平成13年までに4箇所、現在は9箇所）を立ち上げ、入所施設からの就職者が利用できるようにし、入所施設の職員が利用者のバックアップを行った。

- ・平成10年に障害者地域生活支援施設自立センターを立ち上げ、平成13年10月には地域援助センター活動事業Ⅰ型の指定を受け、地域の相談業務を本格的に開始し平成17年12月には当事業所が第1号職場適応援助者認定法人に、平成18年には就業・生活支援センターの指定を受けている。
- ・法人の中で旧法による事業所（授産施設）がある。これは、新法自体に改善すべき点が多々あると旧法による事業所が考えているため移行をしていない。

3 事業運営

(1) 事業の運営・経営

①現状・取組み

- ・すでに事業を多機能化し、就職先の確保と実績を上げており、新規に自主事業をすることはない。今後の見通しは、現状維持。
- ・就労移行支援事業について、旧法による施設は、措置費に事務費が組み込まれているが、新体系ではそうになっていない。当就労移行支援事業所は、事業が大きくなったことで、職員を配置できたが、開設当初は、利用者のニーズが優先され、事務処理が一番後回しになった。委託費に事務職員を配置するための費用を予算化する必要がある。
- ・就業・生活支援センター事業の人員の加配の考え方が実態と乖離している。1人配置を増やす根拠の一つに事業所のある地域の人口規模があげられているが、人口の多い地域にセンターがなければ就職件数、相談件数、実習件数の実績が人口規模の大きい地域の就業・生活支援センターを上回っても職員の加配がされないというのでは多くの就業・生活支援センターは納得できないと思う。特に少人数で真剣に取り組んで実績も上げている就業・生活支援センターは同じ思いを強く抱いていると思う。加配の基準を実態に即したものに早急に変更すべきだと思う。利用者を330人抱え年40人就業させるには、事務処理を行いながら利用者の相談と就労支援を行うのは難しく、主任などの特定の職員に負担が集中しているのが現状。

②課題・工夫

- ・地域に公共交通機関がないため、乗用車の借り上げを認めてもらえないと出張で公用車がなくなってしまうと残った職員が業務を行うことが出来ない事態になってしまう。公共交通機関がほとんどない地域には乗用車借り上げでの出張を認めるべきだと思う。
- ・法人は規模やトップにより運営や経営の考え方が違う。すべての法人理事者が就業・生活支援センターに理解があるわけではないということを知って欲しい。そのなかで就業・生活支援センターのセンター長、主任が支出できない手当、車両の確保のため理事会の理解を得る為に本来の業務以外で大変な努力をしているという実態を是非知って欲しいと思う。

4 職員数

(1) 就労支援者と配置

①現状・取組み

- ・法人の職員数は96人である。
- ・就労支援に携わる職員は、当事業者の職員（就業・生活支援センター、就労移行支援事業、就労継続支援B型事業の職員）であり、法人内の他の2つの事業所（施設）の職員は一般就労の支援には携わっていない。
- ・第1号ジョブコーチ（5人）は、就労移行支援事業所に籍を置いている。しかしジョブコーチ支援のない時も就労移行支援事業所の作業支援はせず、職業相談、職場実習の引率などを行っている。これは、地域の方が、就職・職場実習を希望する場合、就業・生活支援センターの職員だけでは、十分支援が出来ないため連携して支援を行えるようにしているためである。
- ・就労支援は、第1号ジョブコーチ（5人）、就業・生活支援センターの3人のうちの2人（電話や訪問での企業開拓等が中心）で、その内の1人が緊急雇用創出事業で雇用した職場開拓員である。

②課題・工夫

- ・就労相談をする職員が主任以外に2人必要である。
- ・就労移行支援事業・就労継続支援B型事業では職業支援員は配置数に入っているが、ジョブコーチは配置数に入っていない。ジョブコーチの報酬だけではジョブコーチの給与全てをまかなう事はできないので不足分は移行支援事業所の補填経費となる。

5 人材の募集、採用、育成

(1) 募集

①現状・取組み

- ・求人は、ハローワークや福祉人材バンク、新聞広告等を利用して行う。
- ・職員の採用に関しては、学校教員の免許取得者、特別支援学校の教員、福祉施設での経験、老人介護の経験者も受け入れる等、障害者福祉及びそれに関連する経験を重視している。
- ・就労移行支援事業を行っていることから、職員には社会経験が大事だと考えているが、過去に福祉経験の全くない人を正職員として雇用したが、根本的な考え方や福祉の基礎的な知識の部分で欠如があり上手くいかないことがあった。現在は正規職員は福祉の経験のある人を採用している。

②課題・提案

- ・非常勤職員については、待遇上の問題から定着が難しい。また、知識とキャリアのある人を採用したいが確保が難しい。
- ・ジョブコーチについては、年収400万円以上で募集するとキャリアや資格のある人が応募してくるので、障害者職業カウンセラーや企業とのかかわり方を上手く整理できる能力のある人が採れ、課題を解決できる。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・旧法による施設と新法下の事業はつながりがあると考えているが、就労支援では法人内の施設により職員のスキルに大きな差がある。
- ・ジョブコーチについては、相談支援課長が職員の教育を担当している。打ち合わせの場で話しても効果がない場合が多いので、ジョブコーチに同行し現場に行くことで、気づきを促したり、場面对応を必要に応じて確認させる等、ジョブコーチのやる気、モチベーションを上げるようにしている。必要な支援を行い企業に課題を解決する手立てを示すことが、企業と本人の信頼関係の構築と就労支援のノウハウの積み重ねにつながる。

②課題・要望

- ・ほとんどの就労支援員は、当事業所において就労支援者として育成している。現在もジョブコーチには就労支援のあり方等を現場で具体的に教えながら育てており、職員を指導できる職員の存在が不可欠である。また就業・生活支援センターでは、月1,000人、相談は延べ7,000件実施しているので、法人内での異動があってもすぐに相談、支援ができるものではない。職員のスキルアップには時間と指導担当者のかかなりの労力が必要とされる。
- ・ある程度の知識、キャリアがないとできない仕事であるが、そういった人材を育てること、新規雇用することに現在困難を感じている。

(3) 資格

①現状

- ・資格取得には、研修も含めて支援、バックアップをかなりしている。

②課題

- ・資格職の採用に拘っていないので、特に問題はない。

(4) 研修

①現状

- ・職員の意欲、モチベーションを高めるため、必要であれば遠方であっても費用を負担し研修を受けさせる。やる気のある人は自身を高めようとするので、その機会を作る必要がある。
- ・週1回の職員研修で、地域から外部講師を呼び講義を受けている。例えば、精神障害者の相談支援では、地域生活支援センター所長を招聘し、連続的な講義を受講したり、発達障害については、その特性やS S T (Social Skills Training ; 社会生活技能訓練) について専門家を依頼し、T T A P (TEACCH Transition Assessment Profile ; 自閉症の青年期の移行支援に関する新しい検査と現場実習プランニング) や地域センターの発達障害のコース等を利用している。高次脳機能障害については、外部機関や障害者職業総合センターに依頼している。

②課題

- ・総合センターの講習では、演習があるとよいと思う。特に発達障害者の支援ではソーシャルストーリーを作成し、本人に伝えることで職場不適應が改善したこともあり、研修や講座等で取り上げてほしい。
- ・この地域では、当就業・生活支援センターが他の事業所に情報提供をしたり、研修を企画する等、発信する立場であることが多く情報交換に至らない。
- ・事業者単独では、金銭的に負担が大きい研修もある。

6 就労支援

①現状

- ・新法後、労働習慣の確立で就職が可能と思われる方やもう少しコミュニケーション能力を高めることができれば離職を防げた方が、就労移行支援事業所がなかったことから離職を防げなかった方が多かったため、地域センターのような機能と役割の場を地域に作るため、新規で就労移行支援事業所を立ち上げ、職業準備支援的なものを開始している。
- ・5人のジョブコーチについては、具体的な指導方法をケースに応じて指導している。また、就労移行支援事業所で相談したり、ハローワークと協力して求人確保する場合は、職員の指導担当職員が最初の数日、ジョブコーチとともに現場に入り、本人と企業とかかわりながらジョブコーチを指導することもある。
- ・就労支援では、職業適性や状態像の把握、就労支援の方法、本人と仕事とのマッチング等全てが重要。特に企業の支援や企業との関わり方が大切だが、その部分は十分できていない。また、支援が上手くいかない場合、支援の仕方と本人の特性、仕事との特性がマッチングできないことをジョブコーチに確認し、会社の中で他に仕事があるか、隙間的にできる仕事を見つけるようジョブコーチには指導をしている。また、企業の現場従業員が行うと現場全体の効率が低下するような大変な仕事を拾い集め行うことで、役に立つことや存在感をアピールする。特に発達障害の方等、集中力が続かない方達には効果的である。
- ・全体的なケースカンファレンスは、週1回であるが、ジョブコーチのケースカンファレンスは毎日行っている。ただ、地域や他の機関から情報提供やカンファレンスを受ける機会が少ない。
- ・職場復帰支援については、本人の変化を企業に理解してもらうことを重要視している。本人への接し方や仕事のさせ方等、企業が不安を抱えており、仕事量に無理がない、仕事の質が完璧なものを求められない、なおかつ、前の仕事と大きく変わるものでないものを組み立てていくことが必要である。特に高次脳機能障害は、できることを報告してもらい、印をつけさせながら積み重ねをする。ただ、職場復帰支援については、本人の働く姿や状況を十分把握できないまま企業での支援となるため、企業と本人とともにやっていく中で、気がついたことを提案している。

②課題・工夫

- ・ジョブコーチは一生懸命現場で支援をするが、利用者と企業に支援する必要があるにもかかわらず、それができないジョブコーチが多く、それを誰かがスーパーバイズする必要がある。
- ・就職を前提とした職場実習の段階で、本人が意欲の持てる個別支援計画が具体化されていれば、就労支援と支援技法が他のスタッフと共有でき、意思統一することができる。
- ・第1号ジョブコーチは配置型ジョブコーチと比べジョブコーチ支援をする回数が圧倒的に少ないため、成功体験も失敗体験も経験数自体が少ないため積み重なる前に忘れてしまう。支援をする中で蓄積するためには、自身の行ったことを記録することが必要。
- ・企業とトラブルにつながる場合があるため、就労支援やジョブコーチに向いていない人にはその旨、早く伝えることが大切であり、第1号ジョブコーチならば、同一事業所の就労移行支援事業や就労継続支援B型事業の職員に異動させることができる。
- ・地域や他の機関から情報提供やケースカンファレンスを受ける機会が少ない。
- ・第1号ジョブコーチの支援は一般企業については利用できるが、官庁や公務員には利用できない。また、当圏域には、リワーク支援を受けながら出勤できる企業がなく官庁や国立大学しかないことや、高度なジョブコーチ支援ができる職員に限られ、現実的には必要があっても支援できない。
- ・就業・生活支援センターには、多様な利用者が来所し、多様な支援が必要。就労支援は個別対応で、業務が増える中で、必要な支援と業務過多にならないよう緩急のバランスが大切。工夫しながら人員配置や職場訪問など、勤務時間に応じた組み合わせを考えている。

7 利用者

①現状

図表2-1 法人全体の利用者数 ()内は、各内数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	36人	62人
(高次脳機能障害)	(4人)	(11人)
知的障害	215人	245人
(発達障害)	(9人)	(13人)
精神障害	17人	54人
(高次脳機能障害)	(5人)	(6人)
その他	18人	30人
計	286人	402人

(就業・生活支援センターの登録者の330名は含まれていない)

- ・知的障害者の平成18年度、19年度ともに各100人を除く数が、就業・生活支援センターの利用者数である。また、内数のほとんどが、就業・生活支援センターの利用である。

- ・就業・生活支援センターに相談に来た方で、すぐに求職活動が難しい場合は、移行支援事業を紹介している。利用者には、市内に4ヶ所ある移行支援事業所をすべて見学してもらい本人に利用の有無を決めてもらう。その際、就職希望の方は、ほとんど就業・生活支援センターへ登録をしていく。相談に来た時に、就労継続支援B型事業の利用を希望する場合や主治医との連絡が必要な場合は登録しない方もいるため、自法人の利用者全員が、就業・生活支援センターの登録になっているわけではない。
- ・就業・生活支援センターの利用には、個人情報の使用同意書と利用の登録票の2点をもって就業・生活支援センターの登録としている。
- ・就業・生活支援センターの相談件数が年7,000件。登録者は、現在330件。年間70～100件で増えている。1年間利用のない者や連絡を取らなかった者は、登録を抹消し、登録数を少なくしているがそれでも増えている。
- ・就労移行支援事業は36人定員で42人の利用、就労継続支援B型事業は、20人定員で21人が利用。平成19年度は定員20人であり、精神障害者で医師の意見書で一般就労が難しいと診断されている方を除いて、全員就職している。なお、医師の意見書で、一般就労がすぐには難しい人には就労継続支援B型事業の利用を勧めている。

②課題

- ・就業・生活支援センターの登録者は70～100件で増えている。1年間まったく利用のないもの、連絡を取らなかったものは、抹消している。登録数を減らしているがそれでも増えている。
- ・就労移行支援事業の定員は20人で、待機者が出ている状態である。

8 就職者

①現状

図表2-2 就業・生活支援センターの就職者数 ()内は、各内数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	10人	14人
(高次脳機能障害)	(4人)	(2人)
知的障害	21人	10人
(発達障害)	(3人)	(4人)
精神障害	4人	3人
(高次脳機能障害)	(1人)	(1人)
その他	7人	5人
計	42人	35人

- ・高次脳機能障害の就職者4人は平成18年度の利用者である。また平成19年度の利用者の11人の中の2人が就職。4人を含んだ人数で利用者が11人。

- ・平成19年度の就職者には、就労移行支援事業所の利用者（9人）が入っている。2年を待たずして就職した方がいる。その中には精神障害者（6人）がおり、仕事は、コンビニ店員、運送業、ホール係り、清掃員、食品加工、清掃員である。これは平成19年度に開始した就労移行支援事業の20人であり、19人は一般就職で、1人が就労継続支援A型事業を利用。
- ・平成21年度の6月現在、就職者は13人。
- ・他の法人の就労移行支援事業を2年利用後、就業・生活支援センターを利用する方は、その職員が本人を連れてくることもある。本人が一般就労を希望している場合、1年間だけ就労移行支援事業の利用を延長している。

②課題

- ・他の法人の就労移行支援事業から就業・生活支援センターの利用者に至った方は週1回その法人の就労移行から当就業・生活支援センターの相談室で、履歴書作成などしているが、就職にはまだ結びついていない。

9 連携

①現状

- ・当就業・生活支援センターの支援地域であるK市とN市について、K市の障害者自立支援協議会（以下「自立支援協議会」という）は正式には立ち上がってないが、その協議会の中の雇用就労部会や相談支援部会では20施設が集まり情報交換をしている。そこに当就業・生活支援センターが入っている。また、当就業・生活支援センターは、K市とN市の自立支援協議会に入っている。（N市には雇用就労部会がない）。
- ・当就業・生活支援センターの所長は、N圏域の障害福祉計画等圏域連絡協議会の委員とK市就労支援部会の会長をしている。これは就業・生活支援センターと就労移行支援事業所の両事業を実施している事業者でもあるためである。
- ・当就業・生活支援センターが主催する合同会議とK市雇用就労支援部会を2ヶ月に1度、合同に開催している。特にK市雇用就労支援部会は一般就労だけでなく、地域のすべての施設が入っている。その部会では、個別支援計画の書き方の事例、助成金、地域センターの職業評価の利用方法等について情報共有している。
- ・当就業・生活支援センターの所長は、障害者雇用促進協会の技術顧問をしている。これは、就業・生活支援センターの合同会議を拡大し、K市と共催してK市の障害者雇用計画を説明するような場合、企業の障害者雇用や雇用助成金の説明をしたり、ジョブコーチを使った就労支援を紹介する等、一体的に対応するためである。当就業・生活支援センターの支援対象はK市とNだが、就労移行支援事業所の利用者はさらに遠方から利用しており、雇用促進協会の技術顧問としての範囲はO市までである等、支援圏域が広い。
- ・当就業・生活支援センターが主催する会議には、医療法人（医療機関）や保健所、市の障害者雇用

担当等も入っている。特に医療機関とは利用者の日々の支援に関わる情報交換をしている。また、高次脳機能障害についても医療機関から相談もある。

- ・発達障害については、医療と教育、福祉、行政、特別支援学校とも関わっている。最近では、一般高校在学者に発達障害者が多く、高校部会に参加し、一般高校の教諭の相談にのっている。発達障害者については、隣のO市に支援センターがあり、この地域に拠点はないが、家族や関係者が発達障害者についての勉強会が盛んな地域で、K市の療育センターが関わる形で取り組んできた経緯がある。
- ・特別支援学校の場合、3年の段階でハローワークに求職登録の時、職場実習が終わり、職業相談をする時に一緒にその場において、就業・生活支援センターの説明を親などにする。就職後の話をして希望があれば登録をする。生活支援のなかで障害年金申請の手伝いやトラブル時の対応等、ワンストップで対応している。
- ・就業・生活支援センターでは、雇用安定の経費と都道府県のネットワーク構築事業の経費を持ち寄り、職員研修と地域とのつながりのための会議を開催している。これは、ネットワークの構築を趣旨としていることからこの経費の中で外部講師を招聘したり、困難ケースを検討している。この職員研修は週1回、職員が持ち回りで企画する勉強会で、就労移行支援事業所の研修費と合わせて地域の方を招きともに勉強している。フォーラムを開催する際は、100人規模だが、多く集まりすぎるためK市とN市の地域に限定し参加者は合同会議と同じ約40～50人。
- ・週1回、4時間、地元ハローワークの窓口に出て、障害を持った方の就職の相談にのっている。これは、就業・生活支援センターができた時にハローワークにお願いしたものである。初めは就業・生活支援センターを知られておらず、相談もあまりなかったが、窓口を持ったことで、新規の相談や就職が決まらない人の相談に繋がっている。
- ・地域の関係機関とは、ほとんど連携ができています。行政が2市、地域にある他の法人の移行支援事業者は3ヶ所、ハローワークが2ヶ所。特別支援学校が5ヶ所、医療機関はケースの主治医、嘱託医もいる。必要に応じてケース会議を開き、ワーカー、作業療法士、理学療法士にきてもらっている。この地域でまだ移行していない授産施設は、当法人の事業所だけである。

②課題・要望

- ・都道府県の全体会があると他地域の就労支援の状況や情報がわかるのでよい。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状

- ・求人開拓では、ハローワークの職業紹介以外ではタウンページ、ジョブガイド求人等から開拓員が電話で行っている。また、新規で求人開拓する際は、具体的な利用者向けに、職場開拓を勧めていることを予めハローワークと連絡を取り合っている。
- ・不景気の中で企業開拓し就職させているので、景気の悪さは気にならない。職場開拓時に気をつけ

ることは、具体的な対象者がいて職場開拓することと、ハローワークに障害者求人を出してくれるように伝えることである。

- ・求人情報は、他の法人の就労移行支援事業所や特別支援学校等から職場実習先の企業や就職先の提供を求められることが多く、情報提供している立場である。また、求人開拓は日々、止めずに続けることで、個々の利用者に合った仕事を見つけることができる。
- ・企業からの障害者の雇用管理等で、相談依頼はあるが、過去に支援したことがあるところや、他の機関も関わっている場合で、新規の相談はない。
- ・関わっている企業、事業所は100社を超えている。ある程度、実習的、評価的に利用させてもらえるのは、施設外就労先が2ヶ所、今後もう1ヶ所増える予定である。評価的に利用できる企業を15ヶ所目指している。

②課題

- ・特にない。

11 地域センター

①現状

- ・約2年間は地域センターの配置型ジョブコーチが当地まで支援にきていたが、それ以後は第1号ジョブコーチによる支援となっている。
- ・平成20年度は重度知的障害者判定を20件、職業評価を4件利用し、就労に移行させる見極めに活用している。いろいろな研修会にも参加させてもらったり、困っているケースの相談をして頂き、助かっている。
- ・リワークや自立支援カリキュラム、ジョブコーチ支援も距離的なもので、利用が困難である。躁うつ病、高次脳機能障害のリワークのケースを地域センターから引き継いで、独自で職場復帰支援をしている。
- ・当就業・生活支援センターの地域の基礎講座では、平成20年度は地域センターに協力してもらい、ジョブコーチが育っている。

②課題・要望

- ・企業支援では現場でできることと、障害者職業カウンセラーに整理をしてほしいところがある。すべてをジョブコーチがやると会社との関係から難しい面を感じる。特に目標が達成できたことは、企業と支援者側が公の場で明確に確認することが必要。特に雇用前支援の場合、進捗の確認には、そのような場が必要で多くの関係者が客観的にみることで新たな目標が共有でき多面的に見られる。
- ・ジョブコーチ研修は1回だけで終わるのではなく、5年以上や3年以上等、フォローアップ的に、地域センターで研修を受講できるとよい。この地域では、就業・生活支援センターの指定を受けている機関の多くは、認定法人の指定を受けており、全機関が集まって学んでいる。

- ・都道府県下の第1号ジョブコーチ、地域センターからは、カウンセラーや配置型ジョブコーチ等が集まり、事例などの勉強会が必要だと考えている。それは、都市圏では、地域センターの配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとの交流はあるが、この地域では、支援対象は隣接市でも離れており、年に何回か情報交換はしても、ジョブコーチは、他の支援をみる機会が少なく、知らないことが多い。その点で、地域センターが中核となり、機会をつくってほしい。

12 フォローアップ

①現状

- ・就職した段階で、定期的な訪問で対応を行うものと、その都度、本人からのアプローチで出向けばよいのを分け、就職した段階で、本人と話し合っていて決めている。また、企業のニーズや意向にも合わせ、最初、就職後1ヶ月で電話して、問題なければ、最初に決めたとおりにする場合もあれば、何かあったら連絡をお願いし、こちらからのアプローチは一旦引くこともある。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・就業・生活支援センターの主任には施設の管理職相当の力量が必要とされる。しかし現状では管理職手当、寒冷地手当、退職共済掛け金等々が委託費では支出できないことになっている。法人内で管理職の立場にある者が就業・生活支援センターの主任に異動になった際や経験豊富な実力のある職員を新規雇用した場合には給与面で様々な不合理が生じる。月額支給とする場合の年間総支給額の撤廃も含めて委託費の用途を民間の職員の待遇に合わせて柔軟にすべきだと思う。また支出できないのであれば支出できない理由を委託要綱に明確に示すべきだと思う。
厚生労働省が就業・生活支援センターの主任・職員に求めている資質と支払うことの出来る給与等には大きな乖離があると思う。
- ・就業・生活支援センター就業支援担当者経験交流会議にセンター長も出席できるようにし厚生労働省の担当者との意見交換の場を設けて欲しい。現状では公式の場でセンター長が厚生労働省の担当者と意見交換をする会議等が設定されていないので是非そういう場を新設して欲しい。

事例B 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

(就労移行支援事業の聞取りも実施)

1 法人の概要

設立	昭和11年
形態	特定非営利活動法人（社会福祉法人）
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業・生活支援センター事業（特定非営利活動法人） ・就労移行支援事業、就労継続支援事業（社会福祉法人） ・居宅支援、生活介護、市町村の生活支援事業（社会福祉法人） ※ 平成21年度より、すべての事業が社会福祉法人に移行
運営規模	（社福）は1億以上。（特活）は1,000～3,000万円未満
職員数	45人（正規職員33人：非正規職員12人）
就労支援に携わる職員	5人（就業・生活支援センター） 4人（就労移行支援事業、就労継続支援B型事業の職員） 第1号ジョブコーチは0人（認定法人）
特徴（事業所と地域）	<ul style="list-style-type: none"> ・任意団体から事業を開始し特定非営利活動法人を設立。また、その後、社会福祉法人を設立。特定非営利活動法人で自主事業と新規事業を試みながら両法人の事業を一体的に運営している。 ・県内の福祉圏域は、3つに分かれており、当法人は県西部を支援地域としている。 ・地域と一体となった支援を重要視し、地元自治体を中心に広域的に支援体制の確立を目指している。
支援地域	9市町村（就業・生活支援センター事業）
人口	27万人
有効求人倍率	0.50倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・平成6年、障害当事者を中心に、地域の重度障害者の介護問題を、自ら解決していこうと、任意団体で介護事業を開始した。
- ・事業数が多くなり、法人化に向けた整理を開始。平成11年には特定非営利活動法人（以下、「NPO法人」）を立ち上げ、平成12年に市町村障害者生活支援事業を、平成15年1月には就業・生活支援センターを立ち上げた。
- ・平成16年10月に、新たに社会福祉法人を設立。平成17年7月に生活介護事業も立ち上げ、また、平成18年4月には、小規模通所授産施設を就労移行支援、就労継続支援B型の多機能型施設（定員各10名）

に移行させた。

- ・ N P O 法人の事業（就業・生活支援センター事業等）を社会福祉法人の事業に移行予定で、県の指定変更を待っているところである。

※ 平成21年4月に変更済み

3 事業運営

①現状・取組み

- ・ 県の指定が通れば、就業・生活支援センター事業を、N P O 法人から社会福祉法人に移行するが、N P O 法人を解散する予定はない。N P O 法人は社会福祉法人と異なり、簡素な手続きで、新たな事業を立ち上げることができる。その役割、機能は残しておきたい。N P O 法人で試行し、軌道に乗せてから社会福祉法人で事業化したい。N P O 法人では、制度化していない事業等に取り組みくみたいと思っているが、現在のところ、まだ具体的な計画はない。

②課題・工夫

- ・ N P O 法人の事業を社会福祉法人に移行する目的は、決して事業拡大ではなく、税の問題を解決するためである。就業・生活支援センター事業は委託のため別であるが、例えば、居宅事業については、収入、支出のバランスが難しく、収益が残ることがある。マンパワー不足で、長時間の時間外まで職員に強いるような状況でありながら、収益が残ってしまうことがある。N P O 法人であれば、当然、税を負担しなければならないのだが、法人としては、それも地域支援の財源に充てたいのであり、社会福祉法人の事業とすることで、節税したいと考えているところである。
- ・ 現在、当法人では、県のネットワーク形成事業（圏域に就労支援ネットワークを構築するための特別対策事業）の委託を受けており、圏域で活用している。
- ・ これまで、法人で取り組んできた自主事業は、いずれも採算が取れないものばかりであった。有償で介助者を派遣する事業、有償で特別支援学校への通学を支援する事業、自立生活を体験できる住宅を確保、バリアフリー化し、障害のある方に利用していただく事業など。当法人の取り組みがきっかけとなって、今は、県・市町村の事業となったものもある（通学支援事業、自立体験事業等）。これらの事業は、理事長と就業・生活支援センター長の発案によるものである。
- ・ 第1号ジョブコーチは、研修を受講させても、該当職員が退職してしまうことがある。ジョブコーチ研修を始め、ある程度の経費を要する研修については、基準となる年数以内に離職した場合には、費用を返還させるという法人の基準を設けている。

4 職員数

①現状

- ・ 職員数は、社会福祉法人とN P O 法人を併せて約45名。常勤パートが多い。
- ・ 第1号ジョブコーチについては、過去、資格取得者が3名いるが、2名が退職し、もう1名は兼務

できないため、現在、活動できるものはいない。

- ・就労支援者を増やし、就業・生活支援センター、就労移行支援事業ともに充実させたい。就業・生活支援センターは、基本的には3人分の予算であるが、県としての加配も付けていただいている（正職員1名、パート職員1名）。今後、法人独自でも職員を配置するか、又は、第1号ジョブコーチという形で、職員を充実させたい。

②課題・工夫

- ・県が障害者の就労支援に力を入れており、平成21年度、特別経済対策、雇用対策で1名加配の話がある。
- ・社会福祉法人もNPO法人も理事長が同じで、職員は同じ条件で働いている。待遇に差をつける考えはないが、社会福祉法人であれば加入できる退職共済（社会福祉施設職員等退職手当共済）が、NPO法人職員には適用できず、別の退職制度を設けている状態である。今後の身分保障のあり方として、できれば一本化したいと考えており、就業・生活支援センターの事業を社会福祉法人に移行するのは、そういった理由もある。

5 人材

(1) 募集・採用

①現状

- ・基本的に人が集まりにくく、求人には、苦慮している。チラシ求人を出すと応募はあるが、能力や適性が十分でないことが多い。基本的に、ハローワークを通して求人、募集を行っている。
- ・現在は、法人の独自財源による、就労支援担当者の採用はない。職員は採用後、法人内での異動もある。最終的には、本人の希望する職種で働いてもらいたいと考えているが、希望以外に、本人の向き不向き、能力とセンスもあると考えている。

②課題

- ・重度障害者の介護支援で、人材が不足している。特に、早朝夜間、宿泊できる職員が不足している。しかし、勤務条件、待遇から、なかなか人が集まりにくい。
- ・平成21年度には、県の予算でもう1名、加配がつく予定だが、職員が増えても、教育をおろそかにすると、就業・生活支援センターとしての質が下がってしまうことを危惧している。職員の増員には慎重に対応したいと考えている。

(2) 育成

①現状

- ・職員には異動がある。社会福祉法人とNPO法人間での異動や、就労移行支援事業や就労継続支援B型事業、就業・生活支援センター事業の他、居宅介護や生活介護、市町村の委託による相談支援事業等、いろいろな事業の交流人事となる。

- ・人材は当法人で育てたいという考え方に立っており、介護以外では、資格や職歴を問うことは、ほとんどない。むしろ福祉以外の分野からの転職者も多く、これまでの経験で培った感覚や感性を、事業の中で活かしてもらいたいと考えている。

②課題

- ・育成には、経験値を高めるだけでなく、モチベーションを育てていくことが大事だと考えている。仕事は、生活の糧を得るためのものであり、給与の額や労働条件はおろそかにできないと考えている。しかし、福祉とは社会的責任を伴う仕事であり、人の権利を守る、重要な仕事であると考えている。仕事にボランティア性を求めるわけではないが、普通に自分のことだけを考える方には、この仕事は向かないと考えている。何より、自分の目の前にいる、支援が必要な方のことを一番に考えることのできる人材でなければ、この仕事は、また当法人では務まらないと考えている。また職員には、地域の中で支えるという理念を共有してもらいたいと考えている。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・資格や前職歴は関係なく、人物が中心。事業で求められるヘルパーや介護福祉士資格は必要。また、資格がなくても他の分野で働いていた人、社会を知っている人達に、福祉の人材、障害者支援のプロフェッショナルとして育ててもらいたい。

②課題・工夫

- ・当法人のヘルパー事業に所属する者には、介護福祉士や居宅介護支援従事者の資格取得を支援する基準を設けている。基本的に、それぞれの業務の中で必要な資格取得は支援するが、そうでなければ、法人としては関与しないものとしている。事業にともない必要な資格について取得を促す、という整理をしている。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・職員に受講させたい研修が、少ない。就業・生活支援センターの研修は、総合センターで受講させている。
- ・別のジョブコーチ研修は、日程的には厳しいが、とても充実していて面白い。総合センターの研修も、そうあってほしい。また、その研修では、自身の力不足を感じたが、同時に支援のヒントを得た気がする。仕事の切り出しや、分かりやすい教え方等、事業所に戻ってから、実践できると感じた。
- ・ケースカンファレンスの研修を受ける機会が少ないので、カンファレンスが個人の力量に委ねられてしまっている実態がある。センター長として、普段から職員の話に耳を傾けるよう努め、必要に応じてスーパーバイズをする等、適切な指導を心がけている。また、センター内では、互いの意見をきちんと伝え合い、しっかり議論できる職員関係となるよう指導している。それが同時に仕事に

に対する責任である、と伝えるよう心がけている。

②課題・工夫

- ・地域の自立支援協議会に、時間的な負担のない研修会をやろうと提案している。1日2日、職員が研修に出ることで、業務が回らなくなる実態がある。短い時間で、必要な内容だけを伝える（伝えてもらえる）ような研修会を、回数多く開催するのが効率が良いのではないかと提案しているところである。

※ 平成20年度に12回実施、平成21年度は24回を予定している

- ・総合センターの研修では、所長研修を受講したが、ハードで、詰め込みすぎの印象を持った。もう少し内容を、入門者向けにしても良いのではないかと思った。ただでさえ、5日間、次々と、いろいろな話を聞くのは厳しい。一度ではなく、年間、数回に分けて行うか、年次的に行うのが良いのではないかと考えている。
- ・働きたい相談者の方を就労に結びつけていくためには、各機関が適切に見極め、必要な支援、サービスに繋いでいくことができなければならない。地域の各支援機関に、その機能、能力がなければ、障害のある方の就労状況を改善していくことは困難と思われる。就業・生活支援センターが研鑽を積むだけではなく、生活支援センターや就労支援施設を始め、地域の関係機関に、就労支援の在り方について理解を深めていただく必要があり、そのための研修は欠かせないと考えている。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・新法以前の小規模作業所時から一般就労支援を行っていたが、新法に移行したことで障害者の一般就労に力を入れるという目標が明確になり、職員のモチベーションが上がった。また、就業・生活支援センターの職員は全体的に広い知識が求められるが、就労支援の制度以外の生活支援の知識等は、学ぶ機会が少ない。各職員は、地域の自立支援協議会が運営する相談支援センター連絡会における事例検討等を通じて、研鑽を積んでいるところである。
- ・職業相談、職業適性検査は、一部、地域センターも利用している。職業準備訓練的に就労移行支援事業所を利用することもある。面接練習は、就労移行支援事業所で実施している。また、就業・生活支援センターがハローワークとの相談に同行や、また同行して求人検索、あるいは事業所面接に同行させていただくこともある。
- ・法人が運営する多機能型事業所（就労移行支援と継続支援B型）は、定員が各10名だが、いつも定員を満たしたことがない。就労移行支援事業は、就職後の利用者の補充が充分ではない。また、就労移行で2年経過した利用者は、再度、時間をかけて一般就労に取り組むことができるよう、希望がある場合、就労継続支援B型事業の利用に切り替えて支援することがある。

②課題・工夫

- ・就労件数だけ上げれば良いのではない。一般就労支援の取組みで、地域社会の人達の意識を変える

ことが目的。言い換えれば、障害のある方も地域で働き、暮らしたいと思っているという、当たり前なメッセージを伝えていくことが、当法人の就業・生活支援センターの目的、目標であると考えている。職員間で、それを共有しながら支援に取り組んでいるところである。

- ・実習先、就労先の確保は難しい。かなりの事業所にあたり、職場開拓してきたので、何か底をつき始めたような感がある。県が加配予算で開拓支援員をつけているが、現在は、他の支援員と同じ仕事、同じ役割を担わせている。就労支援ノウハウは、どの職員にも同様な質、同様なスキルを求めたい。職場開拓の職員だから相談はできない、では困る。しかし、相談・支援に関われば関わるほど、抱えるケースが多くなり、職場開拓に費やす時間が確保できなくなることは否めない。そのため、今後の開拓支援員については、平成21年度以降には職場開拓を専門とし、より効果的な開拓を行うことができるよう、検討している（平成21年12月現在、変更なし）。

7 利用者

①現状・取組み

- ・就労移行支援事業の利用者は、地元市内の方の利用が中心で、遠方からの利用はない。
- ・就業・生活支援センターの登録者は、約430人。（平成20年12月末）
- ・高次脳機能障害者の利用は14人で、利用経路は本人が直接の他、生活支援センターからの相談、高次脳機能障害者の家族会等。また、高次脳機能障害者は手帳によって振り分け計上しており、精神障害者にも身体障害者にも入っている。
- ・発達障害の利用者は37人。
- ・県内の就業・生活支援センターでは、高次脳機能障害者と発達障害者の登録者数が多い。これは、県内で発達障害者の支援モデル事業を実施している市があり、その地域の就業・生活支援センターと連携していることも理由の一つと思われる。
- ・地域の生活支援センターとの連絡会議を、月1回開催している。元々、自立支援協議会主催による支援センター連絡会があり、その中にメンバーとして加えていただいたものである。

②課題・工夫

- ・圏域にある5つの生活支援センター、圏域9市町村からコミュニケーション支援事業（聴覚障害者の生活支援、相談支援）の委託を受けている事業所、高次脳機能障害の支援コーディネーターや、県委託の難病支援センター等と、継続して情報交換を行い、支援のネットワーク化を図っていきたいと考えている。

8 就職者

①現状・取組み

- ・高次脳機能障害者14人のうち、就職者は2、3人。コンビニエンスストア、引越し業者等で、当就業・生活支援センターで求人を探し、地域センターのジョブコーチ支援もお願いしている。

- ・就業・生活支援センターの就職者は、平成19年度は72人、平成20年度（12月末現在）は41人。

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・県内は3圏域（東部、中部、西部）に分かれており、当法人が事業に取り組む西部圏域では、5つの生活支援センターが市町村から相談支援事業の委託を受けている。当センターは、西部圏域を対象に事業を行っており、東部、中部の就業・生活支援センターとは、年1回の連絡会の他、随時情報交換を行っている。
- ・9市町村が一本化して、地域の自立支援協議会を立ち上げている。当就業・生活支援センターのセンター長が会長を務めており、事務局は9市町村が担当している。新法以前より、地域がバラバラにならぬよう心掛けつつ、支援に取り組んできた。それは、当法人が、平成15年に国の地域生活支援アップ事業の委託を受けて以来、めざしてきた地域の望ましい在り方でもあった。平成17年度に、県がサービス調整会議を各圏域に設置したこともきっかけとなり、現在の9市町村共同設置による自立支援協議会へとつながっている。
- ・特別支援学校を卒業する生徒の内、一般就労支援を掲げている当法人の就労移行支援事業所を希望する方が、毎年2、3名いらっしゃる。就業・生活支援センターの相談としては、卒業後の施設利用を希望する方には、地域全体の中から希望される施設を見学していただき、自ら選択していただくよう心掛けており、職員には、決して自法人のサービスに呼び込むことのないよう、徹底している。
- ・ハローワークは、地元のハローワークのみならず、隣県のハローワークとも関わりがある。必要に応じて、圏域を超えて、他機関とも連携を図るよう務めている。ハローワークの担当者には、予め企業と連絡を取った上で、当センターに連絡を入れていただき、求人開拓がしやすいように配慮していただく場合もある。こうした連携が実を結び、平成19年度は多くの方を就職に繋ぐことができた。（年間72件の就労実績）
- ・自立支援協議会は、運営委員会と10部会が稼働している。今の時点では、就労支援に関する部会も、企業とのネットワークも立ち上がっていないが、企業の論理と福祉の論理の違いについては、時間をかけて乗り越えていきたいと考えている。当面は、地域の中で、障害者雇用に対する理解と協力の得られる事業所と出会うことが重要であると考えており、そういった事業所に、ネットワークの核となっていただきたいと考えている。
- ・発達障害のある方の支援については、発達障害支援センターが他市でモデル事業を実施している。他市においては、未就学の子供たちを支援する体制づくり、保育園や幼稚園から適切な教育、療育が受けられる仕組みづくりが取り組まれており、その流れで、卒業後の就労問題までつながる事例

があり、地域の就業・生活支援センターが関わらせていただいているようである。他市の発達障害支援センターが、西部に相談事例をつないでくることは稀であるが、今後は、当圏域でも同じような連携体制を作りたいと考えている。

- ・医療機関とは、特に精神障害のある方の支援において連携をとらせていただくことが多い。積極的に、当センターと連携していただける機関もあり、ディケアの利用者が就職相談で来所したり、当センターがディケアに訪問、相談することも、日常的にある。
- ・現在、県の教育委員会は雇用率が、1.49%である（平成20年度）。達成するには23人の障害者雇用を実現しなければならない。しかし、これまでのやりかたでは、すぐに行き詰まってしまうことは言うまでもない。今後は、県立学校の現場等で、知的障害や精神障害のある方のために仕事を切り出し、雇用を進めるやり方を採らなければ状況は進まないだろうと、県の特別支援教育課、教育総務課と協議し、各県立高で、障害者を1名ずつ受入れる方針を掲げていただきたいと提言した。その後県より、具体的に協議したいとお話があり、県内の就業・生活支援センターの各代表が出席して、教育委員会における障害者雇用について話し合うこととなった。その結果、まずは、県立高校に障害者に相応しい仕事があるかどうか、仕事の切り出しをさせていただくこととなった。まずは各圏域で、2校程度にモデル的な障害者雇用に取り組んでいただければ良いと考えている。
- ・主に、福祉的就労の受け皿となっている小規模作業所のネットワークには加わっていないが、当事業所の相談の中では、小規模作業所を利用している方も、多数いらっしゃる。個別に訪問を繰り返して、一般就労を希望する本人の意識、モチベーションが、理由なく福祉的就労へと変わっていかないよう、配慮している。

②課題・工夫

- ・新法の就職加算について、県の制度の周知、説明の徹底が足りないと感じる。制度が定着していないと感じている。
- ・ハローワークの職員の対応は、その職員によって異なっている。しかし、意見や要望は、臆せず伝えるようにしている。直接、ハローワークに伝えることもあれば、場合によっては労働局に伝えることもある。
- ・当地区（県西部圏域）においては、就労に限らず、支援機関のネットワーク構築には力を入れている。地域の行政や、支援機関間の関係は、概ね良好である。当センターでは、一般就労と、そのための連携を促進するため、平成16年度より、月1回、地域の福祉施設、特別支援学校、ハローワーク等に参集していただき、地域の求人情報や、実習の受け入れ事業所情報等を発信してきた。また、各施設等からは、毎月の取り組み状況をご報告いただき、年度末には、それぞれの施設から、一般就労移行者の数をご報告いただいたりしている。
- ・当法人では、生活支援においても、就労支援においても、自らの法人のサービスに繋ぐような利益誘導は行っておらず、むしろ、まず他法人の事業所から先に紹介するよう心掛けている。ただし、当法人以外に、一般就労を支援の目標に掲げている法人、事業者が地域に少ないことから、なかなか

か選択していただけない状況があるのも、現実である。就労支援の形が整っておらず、実習にも、なかなか取り組んでいただけない施設や、福祉的就労に力を入れている施設を勧めることで、本人のモチベーションが下がってしまい、しばらく通所を続けると、結局、そのままの状態で良くなってしまふことさえある。支援は、慎重に選んでいただかなければならないと考えている。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・関わりある企業は200社。利用者の就職先だけでも100社を越えている。
- ・就業・生活支援センターは、平成19年度に72名、平成20年度には41名（12月末現在）の就労を支援した。定着支援においては、地域センターのジョブコーチや、地域の他法人の第1号ジョブコーチと連携して取り組むことができた。
- ・事業所開拓については、ハローワークの求人票を見ながら電話をかけたり、見学をさせていただきながら、実習をお願いするなど、就労の糸口を丁寧に見つけるよう心掛けている。
- ・事業所における仕事の切り出しは、日常的に行っている。障害のある方のできる仕事を見つけられなければ、就労支援はできない、と考えている。
- ・就労支援において、雇用率の達成は重要であるが、障害のある方が地域で働き、社会参加し、人としての役割を果たしながら、地域で暮らすことを目標に支援したいと考えている。

②課題・工夫

- ・地元市には雇用率に関わる企業は、約10社。ほとんどの就労先が、規模が小さく、雇用率に関わりがない事業所である。したがって、雇用率は、必ずしも障害者雇用のきっかけにならないのであり、障害者雇用を検討していただくに当たっては、雇用率以外に、積極的に障害者雇用に取り組みたいと思っただけの理由を見つけなければならないと考えている。
- ・求人については、ハローワークの一般求人の中からも、作り出していかなければならないと考えており、場合によっては、実習等を絡めて、事業所に見極めていただくプロセスを入れて、その後、ハローワークからの求人に繋いでいただくこともある。求人情報については、主に、月一回の就労支援担当者会にて発信しており、あとは随時、該当者、関係機関に連絡を入れさせていただきやり方をさせていただいている。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・職業評価を積極的に活用しており、地域センターのカウンセラーには、個別支援会議にも出席していただいている。時々ではあるが、職業準備支援も利用させていただいている。地域センターは遠方（県東部で、車で2時間程度離れている）であるため、出かけていく機会はありませんが、職員に職業準備支援の様子を見せていただいたりすることはある。

- ・精神障害者を対象としたリワークは、行っていない。当事業所では、精神障害のある方の相談は増えてきているが、リワークの事業にのせたことはない。

②課題・工夫

- ・配置型のジョブコーチを利用後、支援の結果がわからない。支援計画を立て支援に入っていただくのだが、支援後がどうなったのか、どこが解決して、どこが解決しなかったのか、といった報告が、なかなかもらえていない。終了の報告会議はあるが、様式でいただければありがたい。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・特別支援学校を卒業する方は、希望者全員に登録してもらい、就職後の定着支援を行っている。
- ・県の能力開発校では、在学中のケース会議にも出席し、家族と話しをする等、つながりを持っている。
- ・職場訪問は必要で、月平均20～40件、訪問している。就職者のフォローに力を入れていくこと、事業主との関係も何かあったらすぐ連絡していただけるという関係を続けていくことが重要だと考えている。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・参加するのに、時間的負担の少ない研修会を開催していただきたい。

事例C 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

(就労移行支援事業の聞取りも実施)

1 法人の概要

設立	(記載なし)
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業・生活支援センター事業 ・就労移行支援事業所3ヶ所(就労継続支援B型事業、生活介護、自立訓練などの多機能型)
運営規模	1億円以上
職員数	345人(常用雇用)
就労支援に携わる職員	28人 第1号ジョブコーチは4人(認定法人)
特徴(事業所・地域)	<ul style="list-style-type: none"> ・就労に係る4つの事業を一体的に運営し、事業の利用者と地域の障害者の就労相談、就職支援を総合的に実施。 ・5人の職員が職場開拓をしている。 ・障害者雇用率は3%を超えている。 ・法人内には移行していない事業(事業所)もあり、45の事業を運営している。
支援地域	1市(就業・生活支援センター事業)
人口	154万人
有効求人倍率	0.63倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・利用者第1が法人の方針。また、地域のニーズと付随し利用者を支援する職員の福利厚生にも力を入れている。
- ・平成8年4月、地元自治体が在宅障害者のための福祉センターを市内3ヶ所に設置しており、その1つがこの施設である。
- ・市障害者就労推進センターの受託により障害者の就労支援を開始。同時に知的障害者通所授産施設を開所し、当初から就労訓練に特化して支援している。
- ・平成15年から市障害者就労推進センター事業と市立就労移行支援事業を一括で受託。また、年間約10人の就職者を評価され、平成16年に就業・生活支援センター事業を、その直後には、職業紹介事業を県から受託し、平成16年6月には4つの事業を当法人が受託するようになった。これにより、これまで市立就労移行支援事業の就職の相談業務を市障害者就労推進センターが行っていたが、就

業・生活支援センターを受託したことで、地域の就職の相談にも乗れるようになる等、4つの事業を一括で運営し障害者の支援をしている。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・この施設には、就業・生活支援センター、市立就労移行支援事業所、市障害者就労推進センター、県障害者職業紹介所がある。
- ・障害者雇用は以前から法人、組織単位で積極的に取組んでおり、法人全体では知的障害者10人で、雇用率は3%を超える。最近では、事業所単位で独自に雇っており、この施設には、10年以上前から4人いる。この中には、障害者の就労支援機関を通して受入れたものや職員が障害者手帳を持っているものも数人いる。
- ・新法の区分判定で3未満の方の移行先にグループホーム（現在3ヶ所）の設置が必要で、利用者ニーズに対応する自主事業としてグループホームの増設を考えている。

②課題・工夫

- ・新法後、平成20年度までは施設運営は90%保障で激変緩和措置がなされていたが、平成21年4月からの事業運営は深刻な状態である。特に、市立就労移行支援事業所では、37人で開始し27人が就職。残り10人の支援には、90%の保障がないと単価が若干増えても現状維持が難しく、激変緩和措置を延長してほしい。

4 職員

①現状・取組み

- ・法人の職員数は345人。（平成20年の6月1日現在）。雇用保険の適用となっている人の数で、パート職員は各施設に1人程度。正規職員、非正規職員とも常用雇用が主である。
- ・就労支援に携わるものは28人。22人の正規職員の他、この事業所以外に就労移行支援事業所が2ヶ所、各3人で、計28人となる。
- ・第1号ジョブコーチは、申請を通っているのが3人。ジョブコーチの研修は受講済みだ、申請が通っていないのが1人。また、就労移行支援事業所に配置している。

②課題・工夫

- ・特になし。

5 人材

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・求人をハローワークに申し込んでいる。正規職員は法人採用、臨時職員は施設採用という大きな枠

組みがある。常用だが臨時職員は、各施設の施設長が契約を結ぶ。

- ・就労に携わる職員は、福祉施設、介護系の業務をしてきた職員が法人内で異動をするので、初めての場合が多い。ただし、すべて新卒の職員ではなく社会経験を持った職員も多い。
- ・就労支援をするには、福祉経験が少ない方が現場ではよい。それは就労支援の利用者の能力の見極めることが大切なので、就労支援や福祉のことを知らない人が、教育しやすく、吸収がよい面があり、経験より人を重視している。
- ・職員確保は、社会福祉法人や自立支援法に基づく定数を下回ることはなく、法人の各施設は定数以上の配置をしているところが多い。一時的に職員が不足した場合についても、欠員の補填が月末でできる状態である。

②課題・工夫

- ・常用、臨時職員、パート職員は、時期も悪く募集をしてもなかなか集まらない。相談者や利用者を大切に思ってくれる方、就労支援を前向きに考えてくれる方に応募してもらいたい。

(2) 育成

①現状・取り組み

- ・4つの事業所ともに就労に特化しているが、それ以外に異動する職員もいる。
- ・特定の能力、経験者だけが、選ばれて就労支援をするのではなく、情報、能力、知識を全体で共有する。

②課題・工夫

- ・特にない。

(3) 資格

①現状

- ・福祉を学んだ者はケースを抱え、自身がすべてやろうとして、当事者の能力を活かせなくなる場合があるので、一生懸命やる人であれば経験も資格も問わない。

②課題・工夫

- ・法人で給料に違いがあるものは、任用資格の社会福祉主事。社会福祉士を持っていても待遇上は関係ない。これは、社会福祉法人の制度以前から社会福祉士の任用資格しかなかったことから、現在も当法人がそのままの給与体系であるためである。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・内部研修で講師を招聘し学びたいが、業務上日程を組めない状態である。また、外部研修では、各種団体から受託したり、就業・生活支援センターから入る研修や講座の情報と併せて一括し、どの

研修にどの職員に行かせるか決めている。

- ・就労支援では、職員が新規職員を体験実習先に連れていき、ジョブコーチ支援の視点、就労支援の技術を伝えていく等、OJTが中心である。
- ・県能力開発課が平成13年からジョブコーチを養成している。名称はジョブコーチを使っているが、県が独自で、ボランティア的に育成し、ジョブコーチ支援が行政でも受けられるようにするため開始している。就労移行支援事業所の職員も国の第1号ジョブコーチ研修を受ける前にその研修を受けている。ボランティア的だが、国のジョブコーチの手法を持ち、研修の質に遜色がない。全職員がジョブコーチ的動きが出来るようにしており、そこに国の第1号ジョブコーチの制度ができた。
- ・民間の育成機関では、事業所実習も1日あり、実体験ができるのが大きい。第2号ジョブコーチとの交流ももてる。第2号ジョブコーチを必要として受講している企業の方の話をきくことで、事業所の立場が理解でき、ネットワークも広がる。

②課題・工夫

- ・高次脳機能障害、発達障害の方の就労支援は課題であり、そのための研修を受けたい。
- ・医療的にその障害を正しく理解したい。就職を目指す場合、就労に至るまでの流れが、イメージしにくい。就労を理解した上で、どの部分を手伝ったり、配慮する必要があるのか、私たちが配慮し手伝える部分と企業にお願いする部分はどこなのか分けて考える必要がある。
- ・高次脳機能障害の機能障害の方への就労支援が蓄積できていないので、補助具やツール、成功例を聞きたい。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・4つの事業（就業・生活支援センター、就労移行支援事業、市障害者就労推進センター事業、県障害者職業紹介事業）の利用者の状況を全職員で共有するために、ケース会議や職員会議で一本化して動いている。また、就労の事業のうち、市立就労移行支援事業所の対象範囲と就業・生活支援センターの支援圏域が同じである。
- ・就業・生活支援センターが就労の全般の相談窓口である。そのなかで訓練が必要な方の場合、1つは、就労移行支援事業所の利用となる。ただ、4つの事業所が同じ場所にあることや、元々就労移行支援事業の利用を希望する方が多く、必要に応じて繋いでいる。就業・生活支援センターにとって、就労移行支援事業所は訓練先の1つであるが、他にも訓練施設、移行支援事業所もあり、地域的に近い機関にも紹介している。
- ・市就労推進センターと市立就労移行支援事業所の利用者の職場開拓は、職場開拓員が一体的運営に職場を開拓。タイムリーでふさわしい人に求人紹介し、どちらの利用者であるかは問わない。事業所の要望している求人像、相談者や利用者が希望している職業像をいかにマッチングするかということを中心的にやっている。

- ・就労移行支援事業の利用期間は人により違い、平均で7ヶ月。本人と家族との関係をしっかり作り、本人の状況を十分把握して、訓練の場で失敗してから事業所に就職してほしいと考えている。ハローワークや職場開拓員が職場を探してくるので、タイミングやその特性にあった職種で、希望する就業時間帯であれば、ジョブコーチ支援とトライアル雇用を使い、就職と職場定着を支援する。

訓練プログラムと時期は、開始の6ヶ月だけは、集中期間として基礎訓練のプログラムが決まっている。あとは常時、必要に応じ、職場実習を行い、別の体験が必要な場合は、個別な体験実習等を行う。

訓練の内容は、最初に座わって受けられる講話を行い、約1週間後から6時間の立ち作業を開始。作業は箱折り、シール貼りの他、約10人のグループで屋外清掃を1週間。体力養成とチームで協力することを学習し、違う場所で就労することにより環境への適応を見極める。また、公共のマナーもチェックする。次の段階では、職員が同行し3人の少グループで2週間の職場実習を行い事業所に評価をしてもらう。その段階で、家族や本人に客観的理解、現実検討を促す。その後、1人での実習となり、6ヶ月間でのプログラムにしている。

- ・各事業の登録者、利用者、就職者、一般の方が、日中の余暇や報告、交流のために気楽に立ち寄れる場所を作っている。これは、すべての職員が来た人に声をかけることで、仲間作りや居場所等、余暇的な一助にしている。

②課題・工夫

- ・第1号ジョブコーチは、増やしたいが、運用、条件的な意味では難しい。それは、市立就労移行支援事業所の標準配置人員とは別に配置が必要で、職員をどのようにやり繰りするのかは、給与面も含めて難しい。また、例えば他の施設で普通の支援員に異動すると第1号ジョブコーチとして稼働できなくなり、同じ法人内の異動に耐えうるジョブコーチの使い方、申請の仕方が出来ればよい。
- ・第1号ジョブコーチは4人だが、臨時職員にいたるまで、日頃の体験実習から職員の訓練の中の1つとして、事業所、企業との関係作り、仕事の切り分け等を取り入れているので、実質的には1人減でも、訓練生にマイナスになることはないが、助成金が入らないという別の課題が出る。
- ・利用者の就労移行支援事業への入所時期について、座って行う学習から基礎訓練へと一連で訓練を考えた場合、モジュールではなく、一定の期間で複数入所の要望が現場からあり、今後、検討の必要がある。また、利用に当たり利用者には、説明と同意を徹底している。ただし、事前に少し立ち作業等、すでに利用している方と同じ動きをしてもらい、現段階でこの施設を利用するのが適当だと思われない場合は、その旨、助言をしている。
- ・就業・生活支援センターの相談者・登録者が、短期間、数日間の訓練先として、就労移行支援事業所が使えるとよいが、就労移行支援事業の場合、障害者自立支援法により利用者は利用料を支払っているため、利用者からのクレームや不公平感、利用料の支払いの有無に対する工夫が必要だと考えている。
- ・就労移行支援事業の利用者の基礎訓練のやり方を変えようと考えている。職業評価は、仕事とのマ

ツチングの上で参考になるので、ノウハウを教えてもらい独自で評価、アセスメントすることで、利用者へのサービス、質、内容、時間を向上させ、有効な支援にしたい。また、地域センターで職業評価を受けていないとジョブコーチの利用がすぐには使えず、タイミングを逃すこともある。そのためにも当事業所でできるようにしたい。

7 利用者

①現状・取組み

- ・利用者の利用経路では、ホームページを見て等、なんらかの形で情報を集めて、利用者、家族が来る場合が多く、行政、自治体の障害福祉課からもある。その他、ハローワークからも多い。また、就労移行支援事業の利用者の確保は、地元市の各福祉事務所に行き、事業の状況説明と紹介依頼を行い利用につなげている。
- ・就労移行支援事業所の利用者の利用経路は、2つの大きな流れがある。1つは、一般相談後、就労移行支援事業所に入ることと、それとは別に、以前から特別支援学校新卒者に対し4月1日付けで利用枠を設定している。これは、国の政策もあり、就労移行支援事業所で受入れている。毎年、約40人が希望、15～20人が施設に入所。
- ・発達障害や高次脳機能障害は、診断がないことや障害者手帳を持たない場合もあり、状態像だけでは、判断や区分はできない。自閉症の方は、知的障害があれば、療育手帳を貰っている場合があり、また、アスペルガー症候群の方は、地元自治体の判断により療育手帳を持っている場合が多い。就労移行支援事業の利用者に、自閉症やアスペルガー症候群と思われる方は数人いる。

②課題・工夫

- ・アスペルガー症候群については、手立てがわからない。感情が爆発したり、非社会的な行動を突然取る場合があり、精神科受診しても改善しない。当施設では、就労を求められるが、反社会的な行動で難しく、当就労移行支援事業所の訓練利用を止める場合もある。
- ・就労移行支援事業の利用者に高次脳機能障害者はいないが、就業・生活支援センターでの利用者には、記憶面での障害を持つ、高次脳機能障害者が年1、2人いる。医療と日中活動のために生活支援センターに繋いだり、逆に生活支援センターから就業・生活支援センターに就労相談の依頼があり、面接同行をするが、コミュニケーションが不十分で、結局、生活支援センターに依頼する等、高次脳機能障害者の就労支援は進んでいない。
- ・就業・生活支援センターとして精神障害者への対応は、非常に難しい。受入れ先の企業の理解が進まない。また相談を受けすぐ就職に向けても上手くいかない。就職しても、体調を壊し定着が上手くいかない、クローズドの希望もあり、会社に行くことができないので、本人の話から人間関係の対応等を助言をするだけで、実質的支援が出来ない。

8 就職者

①現状・取組み

図表2-3 法人の就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	13人	6人
知的障害	41人	34人
精神障害	5人	4人
計	59人	44人

(このうち、平成19年度の精神障害者4人の就職者は就業・生活支援センターの就職者である)

- ・当就労移行支援事業所における就職者は、平成16年度は190人を超えている。事業所数が多く、利用を修了していく方が多いため、就業・生活支援センターと一体で動いている。
- ・職場開拓員の役割は、単に職場開拓をするだけでなく、ハローワーク、事業所との関係の橋渡し役であり、特に労働局からはネットワーク関係をもっと強く構築するように指示を受けている。
- ・当就労移行支援事業所の利用者は、ほとんど就職しているが、中には、就職できず2年満了する場合、就労継続支援B型事業に移行する。当就労移行支援事業所の定員は33人。他の就労移行支援事業所の定員は6人だが、当事業所だけで、平成20年度は27人、平成19年度は26人就職している。それ以外に週の労働時間が30時間未満の就労者は計上していない。
- ・関わりのある企業数の正確な数は不明。就職者は平成19年度以降、190人以上、就職者がいなくても職場実習等がかかわっているところや、職場開拓員がアプローチしているところが多く、1社で複数の就職者もある。

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・就労支援機関を利用する上で、他機関とのつながりを作るようにしている。ハローワークに相談したり、地域センターに相談したりしているが、かなりの部分は自機関でできる。
- ・自立支援協議会について、地元市は、各区に立ち上げ障害者の生活と就労を地元で可能にしたいと思っているが、地元で働く人だけではないので無理がある。
- ・自立支援協議会は、地域生活支援センターが主となり、立ち上げている。市内の各区に就労部会有るが、当事業所は全部には参加していない。また、地元区に就労移行支援事業所は当事業所しかないため、現在、当区の就労部会有は具体的に立ち上がっていない。障害者自立支援協議会の設立と運営は市内でもばらつきがあり、当事業所は他区から参加の依頼がある。
- ・地元区内にある地域生活支援センターは当法人が運営している。一般相談できた人が、就職希望の

場合、就業・生活支援センターにくる。逆に、地域生活支援センターに関わってもらわないとならないという場合もある。施設長を経由しなくても法人内で、現場同士で行き来できる面もある。

- ・ハローワークとのチーム支援について、県内でもハローワークによって、或いは、職員によっては認識が違うが、きちっと繋いでくれる職員は、事業所にも一緒にいき、会議をすれば必ず同席してくれるので、共に意見を言い合って、方向性を考え一緒に動いてくれる。現状でチーム支援が上手くいっていないとは思っていない。
- ・トライアル雇用の制度の活用では、当事業所から依頼しやすくなった。以前は予算枠を理由に、当事業所から依頼できず、ハローワークから提案を待つ状態だった。また、ジョブコーチ制度の利用では、当法人に第1号ジョブコーチが配置され、就労支援の必要性がハローワークに伝わり、現在では、必要な就職者と企業には積極的な利用を働きかけている。
- ・地元市では、三障害とは別枠で、知的障害者だけの面接会がある。当就労移行支援事業の半年間の訓練期間の終わり頃にこの相談会がある。ハローワークの担当者は本人の希望を受け、熱心に就職相談、職場開拓をしてくれる。
- ・授産施設や作業所との関わりは、法人内の各施設である。例えば、精神障害者で訓練が必要な場合、近くの精神障害者を支援している作業所等とのつながりがでてくる。また第1号ジョブコーチ同士の法人、施設とのつながりもある。

②課題

- ・ハローワークについて、1つの就業・生活支援センターの行政区に1つのハローワークだとやりやすい。ここには、5つのハローワークがあるが、ハローワークの足並みが揃っていないので、どのハローワークとどう対応したらよいか、大変な時がある。同一事業所への対応でもその管轄にあるハローワークの場合も、別のハローワークと仕事をする時も、それぞれと調整することがある。
- ・ハローワークの専門援助の担当者は、障害特性の理解についてもっと学んでほしい。例えば、自閉的傾向が強い方で、指示が聞こえない、わかりにくい職場環境である企業に紹介するため、事業所の職場環境が本人には向いていないと助言している。ハローワークの担当者には利用者の立場でものを考えてもらい、本人がストレスを抱えないで継続できるような事業所に紹介してもらいたい。
- ・ハローワークや労働局などの労働行政の方は、就業・生活支援センターの障害者の生活面の支援の多さと必要性について、理解してほしい。就労に関わる支援、家から会社への支援、親との関係性の問題、特に家族に障害がある等、地域生活支援センターに助けてもらわないとならないことが多い。就業・生活支援センターは、地域生活支援センターと役割、機能を分けている。就労に付随する生活面で、例えば、ストレス、人間関係の問題以外は、地域生活支援センターの役割で、チーム支援が1つ増えると考えている。
- ・地元市には地域生活支援センターが13箇所、9つの行政区以上にあり、社会資源があるので、必要な機関に繋いでいける。ただ、地域によっては、就業・生活支援センターしかなく、生活面の支援を全部やっているところがある。

- ・地域の機関に繋ぐには、福祉事務所を通し見学をするが、就労をイメージして自立訓練をやっているところがない。結局、やることが不明な状態で、訓練等給付に入る事業者が多い。
- ・地元自治体は発達障害に熱心に取り組んでいる。成人支援を開始するために、中心になる機関を探している。ただ、高次脳機能障害については、当県は、高次脳機能障害の専門医が少なく、家族会も少ない。
- ・ネットワーク会議は充実している。正会員54機関、労働行政、特別支援学校、特例子会社、就労系の福祉施設、地域の就労支援をしている相談機関の他、生活支援センターは、今後、参加依頼を考えている。年4回開催し国や県の情報発信もある。平成20年度は、発達障害について情報を共有するため、支援者に講義をしてもらい、当事者の話を聞いた。ただ、機関が多く、今後は参加機関や方法の整理が必要。また、ハローワークの雇用連絡会議は、ネットワーク会議と共催で、出席している企業は、出席理由が不明確なところもあり、多機関での目的共有の難しさを感じる。
- ・当法人では、市障害者就労推進センターを受託している。他区に別法人で2ヶ所が受託を受けている。これは、委託要件の中で他法人になったもので、内容は同じであり、将来的には相談と訓練機能を持ち地域の利用者が利用できればよいと考えている。また、就労支援もどこを利用しても同じ水準の支援ができるようにしていく必要がある。
- ・地域には就労移行支援事業所は、1ヶ所。自立支援協議会では就業・生活支援センターが5ヶ所で、10福祉圏域。第1号ジョブコーチのいる機関は、5福祉圏域にあり、地域センターにジョブコーチが集まる時は、県内約30人である。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・仕事の切り分け、職場適応支援、職場環境調整は障害を理解していない企業に理解してもらうのは、ジョブコーチとしてはやりがいがあり、モチベーションにもつながっている。
- ・就業・生活支援センターには、障害者を雇用したいとの問い合わせは年に数件あるが、まだ事業を開始しておらず、整備されていない段階で、すぐ障害者を雇用しようとするものもある。また、特に知的障害者に向かない仕事であったり、中には障害者を採用より、知名度を上げる目的を思わせるところもある。
- ・企業の担当者が本人の通勤が難しくなったとか、欠勤が多発し家で問題があるとジョブコーチを通し伝えてきたり、直接、企業が就業・生活支援センターに相談にくる。その場合は、企業の担当者と相談し、地域生活支援センターの利用につながり、必ずしも就労移行支援事業所の利用者ではない。また、県の単独事業で、企業向けの助成事業は、障害者の実習生の受入れ実績が必要条件で、県から就業・生活支援センターを照会され、ここで、実習者を紹介したこともある。

②課題・工夫

- ・障害者雇用に対する考え方がつかめないのが本音である。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・地域センターの配置型ジョブコーチは、フットワークが軽く、仕事場だけでなく、必要に応じて、家族との話し合い、事業所との話し合いにも同席してくれている。対象者とジョブコーチとの関係が出来て、当事業所も支援する等、2機関で支援できるケースがあり、助かっている。
- ・若い職員はすべての業務で1つ1つマニュアルを踏もうとするので、場合によっては、臨機応変な適切な対応を考えてもらえるとよい。

②課題・工夫

- ・研修でもらった請求書のデータの画面が使いにくい。ジョブコーチが始めて使うものなので、数字を入力したら数値が出るやさしいものをと地域センターに提供した。また、請求書の記載の仕方や提出先等、文書には何も指示がなく、わかりにくい。
- ・幕張の研修は、幕張が終わったあと、地域センターで半日、2、3回の研修を受講しなくてはならないので、わかりにくく、負担である。
- ・就労支援にかかわる生活支援の職員、就労推進の職員にも幕張での研修を受講させている。具体的な事例の知識はあっても実際の支援で、事業所に上手に伝えにくい部分がある。講義の内容を実際にどう活用するか、わからないので実務的な練習があればよい。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・就職後、報告や遊びにきた方、相談者等とのコミュニケーションを大切にしている。そのため居場所として安心していただける場に愛称をつけ皆に提供している。
- ・当就労移行支援事業所は、就職先への定期訪問をし、定着率を上げている。2年間という期限で、年間20人単位で増えて行く就職者に対応。当事業所の職員は全員がフォローに入れるようにし、本人の在籍時の担当職員がいれば、その者が担当している。
また、期間中、特に大きな問題がなければ、一旦、就業・生活支援センターに移し、その登録者の扱いをしている。3年目以降は、就業・生活支援センターと就労移行支援事業所で話し合い、利用者に応じて対応する。就職者と就職先どちらにも対応可能にしている。

②課題・工夫

- ・就業・生活支援センターは、地域の一般相談者が多く、就労移行支援事業所の就職者のフォローアップやそれに付随する相談に期限をつける等、ある程度、役割を整理しなくてはならない状況にある。
- ・就業・生活支援センターに求められる登録継続確認は規定では1回となっているが、再度行っている。その際、状況を少し書いてもらうようにアンケートを入れている。毎回200件を超える回収で全体像を把握している。

- ・時間と経費がかからないよう2、3ヶ月に1回の割合で、地区により5、6件まとめて効率的に職員が企業を回っている。それにより、定着率が上がり、現場や訓練場の職員の数が保たれるようになった。また、自身の担当でなくても不在職員のケース記録をつけたりすることで、就職者の特性を把握したり、情報を共有することができ、一体的な支援が出来る。
- ・当事業所は、障害者の就職に向けた訓練の場だが、その後、自立に向けた訓練をやる事業者が市内になく、また、就業・生活支援センターには機能がない。できれば、独自で、やれたらよいと考えている。
- ・就業・生活支援センターは、平成20年度から在職者交流会の開催(5年以上)を指示されているが、制約があり、学習会では、誰も参加者がいないため、会費を集め、2部制にしている。働いている人達の仲間作り、お互いの支え合いが目的であり、アイデアが必要。また、当法人では、同様な企画を別の地域で開催している。組織化や経費をかけず、場所は、地元市が無料提供してくれた。元々県の事業を当法人が就業・生活支援センター事業を受託したことで、事務局となった。このような場が、働く動機づけになっている人もいる。

13 要望

- ・特にない。

事例D 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	昭和34年
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業・生活支援センター事業 ・就労継続支援B型事業、生活介護、短期入所、共同生活援助・共同生活介護、居宅介護 ・移動支援 ・相談支援事業 ・ショートステイ
運営規模	1億円以上
職員数（法人）	106人
就労支援に携わる職員	3人（就業・生活支援センター）
特徴（事業所・地域等）	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の就労ニーズから就業・生活支援センター事業を受託した。 ・大企業がない地域であり、県境に支援圏域を持っている。 ・将来的には就労移行支援事業を開始したいと考えている。
支援地域	2市1町（就業・生活支援センター事業）
人口	15万人
有効求人倍率	0.58倍

2 法人（事業所）の設立と事業の流れ

- ・平成20年4月に障害者就業・生活支援センターを開設。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・地域のニーズに応えた事業展開をするのが法人の方針であり、圏域の就労支援の部門を作るために、法人が就業・生活支援センター事業を受託した。経営的には人件費に消え、法人の補填が伴い、同事業の初年度は赤字。来年度以降も赤字が続くが、引き続き運営を行う。

②課題・工夫

- ・新法後は法人経営で苦しくなった。収入の低下と人件費の抑制、人材確保の難しさがあり、法人全体として影響は出ている。
- ・就業・生活支援センターは、運営費約1,600万円のうち、人件費でほぼ予算を占めたため、今年度は当事業所の事務所を地域に開設できなかった。今後は、事務所を地域に開設するために、どのよ

うに運営していくかが課題である。

- ・就労継続支援B型事業を運営しているが、将来的には新たに就労移行支援事業を立ち上げたい。これは、就労と生活を一体的に支援し、当事者が地域で働くには就労移行支援事業の活用が必要なためである。

4、職員

①現状・取組み

- ・法人の職員数は106人。この中で3人が就労支援に携わっている。
- ・第1号ジョブコーチは1人いるが、まだ申請していない。また、就労支援に携わる職員は就労移行支援事業所を立ち上げた際には増やす予定であり、法人の目標として専門の就労支援担当をあと1、2人は増やしていきたい。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・法人での採用。現在、就労支援者の募集は行っていない。基本的に正規職員であり、部署を異動するので、入所施設での泊まり勤務ができることも採用条件である。特に就労支援の場合は、誰もが経験なく、経験を積んだ職員が異動をするので、就労支援の職員枠では採用していない。
- ・正規職員の採用の場合、外部募集をしていなかった。それは、非常勤職員の中から正規雇用に登用していた。しかし、それによって非常勤職員が増え、入れ替わりが激しくなった。

②課題・工夫

- ・地元の法人が集まり、人材フェアを開催。正規雇用を外部から2回、採用した。これは、よい人材を取るためのトップの方針転換で、人件費を大幅負担し正規職員の雇用に踏み切った。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・就業・生活支援センターは初年度でもありベテラン職員を配置したが、実績の向上とともに経費を考えながら運営する必要があるため、今後は新規職員を配置することになる。
- ・人材育成のために異動、配置換えをすることにより、戦力がアップする。また、その職員をいろいろな部署に配置できるようになり、職員には大きな経験となり、周囲にも効果が波及する。

②課題・工夫

- ・毎年、グループホームを増設している。現在8ヶ所あるが、今後は数を抑え、世話人の資質を向上

したいと考えている。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・法人として資格取得を奨励し努力を評価するものの、資格取得で待遇をかえることはない。また、ホームヘルプサービス以外は、資格がなくても出来る仕事であり、就労支援では、採用時も資格があれば望ましい程度で、人物、やる気、能力、センスが中心である。
- ・資格取得を希望する職員には、休暇を配慮する。以前は、講習受講にあたり、法人が経費の半額負担をしていたが、現在は財政的な問題から半額負担はしていない。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・研修会へは、希望があれば参加させている。
- ・高次脳機能障害者の支援の取組みをしている家族会をこの圏域に立ち上げることになり、その準備を手伝っている。高次脳機能障害者は就職を希望される方が多いので、研修会に参加し勉強し、関係を作り、支援に役立てたいと考えている。
- ・発達障害者の支援については、専門のところに問い合わせ、情報収集をしたり、研修会に参加し勉強している。
- ・作業所が就労に関する勉強会を主催しており、幹事をさせてもらっている。参加は授産施設、特別支援学校の教員、ハローワーク等で、事例を持ち寄り検討する等、半日程度で行っている。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・当法人は入所授産施設から就労継続支援B型事業に移行し、一般就労、職場実習の実績があった。昨年からの圏域で就業支援に取り組みたいという動きがあり、就業・生活支援センター事業を受託した。
- ・就業・生活支援センターの圏域は2市1町で、人口は約15万人。市町村合併もあり、面積は広がった。また、地域性では、県境は農業が中心で、中小企業が大半である。
- ・ジョブコーチは、配置型も第1号もジョブコーチは、使ったことがない。職場適応訓練とトライアル雇用を利用し、就業・生活支援センターの職員が現場で支援する。これは、企業に対して当事業

所の理解を得、また、企業の事業を知るためであり、ジョブコーチを使わず、当事業所職員が企業に出向き、関係作りをしている。

- ・定期的に作業所等を訪問している。圏域に作業所は11ヶ所あり、精神障害者のディケアや小規模作業所は2ヶ所ある。作業所等を訪問することで、その作業所の特徴や請け負っている作業、利用者のニーズと課題、企業の情報等、関係作りと情報収集を就労支援に活かしたいと考えている。
- ・家族、親にも障害がある場合が多く、就労支援の基本となる家庭の基盤が弱いため、家庭への支援の仕方を検討している。現在は、生活支援センターと連携し、家庭訪問をしている。

②課題・工夫

- ・就労支援の経験が少なく、ノウハウの修得、蓄積は課題である。

7 利用者

①現状・取組み

- ・法人の利用者の利用経路は多岐にわたる。平成18年度は212人、平成19年度は217人である。また利用してもらうために事業やサービスを多機能化している。
- ・就業・生活支援センターの登録者は70人。当就業・生活支援センターの存在を知ると是非、就労支援をしてほしいと来ることが多い。

②課題・工夫

- ・登録者は少しずつ、増えている。限られた職員数で、平成20年度は出来るが、来年度以降、登録者が増えた際、現状維持ができるかわからない。

8 就職者

①現状・取組み

- ・平成20年度現在（12月19日）までの就職者は11人。知的障害者と精神障害者。
- ・県単事業でジョブサポーター（ボランティア）が、当就業・生活支援センターの登録者の就労先や企業実習先に派遣され、利用者を支援する制度があり、この事業を利用している。当事業所では約10人が登録している。ボランティアを活用することは、地域への啓発にもつながる。また、福祉活動や障害者の相談員をしているボランティアを通じ、障害者の就労への理解を広げたいと考えている。
- ・法人が厨房を委託している他の法人の事業所で、当法人から障害者が2、3人就職しており、今後、この圏域の中でも取組んでいきたい。

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・県内の就業・生活支援センターで交流会をしたいが、なかなか実現しない。幹事センターがなく、新参者はあまり積極的には言い出せない。
- ・地域の関係機関はハローワーク、特別支援学校、地域にある小規模作業所、生活支援センター。就労に関しての相談は、当就業・生活支援センターが行うシステムを作った。それは、総合相談支援ネットワークであり、各市町村の担当者からなる全体会議、地域の課題や企画、運営をする運営委員会、発達障害者支援や就労支援連絡会等の専門部会から成り立つネットワークである。この全体の事務局を当法人がしており、当法人が就業・生活支援センターに推薦された経緯がある。就労支援連絡会では、ハローワーク、他の法人の就業・生活支援センター、相談支援センターが参加しており、昨年、障害者雇用について圏域の状況を把握するため、800社にアンケートを実施した。その結果、圏域の企業は障害者雇用に興味があり、雇用してみたいと答えている企業もあった。現在は、この総合相談支援ネットワークを上手く動かせていないが、来年度は就労支援ネットワークを立ち上げて関係を強化していきたいと考えている。
- ・当就業・生活支援センターは、平成20年4月から特別支援学校と3年時に就労を希望する生徒の進路相談に入り、ハローワークと共に相談に参加している。例えば、夏休みの職場実習先に一緒に訪問し、本人の様子をみることで、在学中から当事業所と本人との顔つなぎ、企業との関係を作っている。また、希望者には当事業所の利用登録をしてもらい、就職後も特別支援学校と当事業所が計画的に支援することになっている。
- ・発達障害者支援センターは、隣接する法人が県の指定を受けている。そこは、重度の入所心身施設だが、発達障害者支援センターを立ち上げたことで、一緒に立ち会ってもらい面接にも同席してもらおう等、関係を築いている。
- ・地域には精神科の医療機関が1ヶ所あり、ここを受診する方が多いため、ソーシャルワーカーや主治医を通して、日常的に情報交換が可能である。特に、主治医の意見書はわかりにくいいため、事前に具体的な情報交換ができ、助かっている。ただ、圏域以外の人については、医療機関にソーシャルワーカーがいないこともあり、関係が取りにくく、情報が得にくい。

②課題・工夫

- ・特にない。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・企業は、70～80社と関わりがある。普段は、登録者が働いている企業、職場実習先で、製造系の工場等、約50社である。これらは、ハローワークの求人を通じて、障害者を受入れてもらった企業である。

- ・特定の利用者のために具体的な職場開拓をしたり、特別支援学校の生徒の職場実習先を回った際、当就業・生活支援センターの説明をしている。また、求人情報をみて、アポイントメントなく、企業を訪問する等、連携と情報収集、職場開拓を平行して実施している。

②課題・工夫

- ・清掃業務での就労支援は、職場適応訓練、職場実習、トライアル雇用だけで終わり、雇用に結びつかないケースが多い。福祉系事業所での対人業務は難しいが、間接的、補助的な掃除、ハウスキーピング、調理などの間接業務には、今後、新たな職域として注目されていくと思う。
- ・職場実習先、就職先の確保が難しい。現在の雇用情勢と景気の状態から障害者をどう売り込めるか、どこまで切り込めるかが課題である。また、企業との接し方、障害特性や支援の仕方を伝えるのが難しい。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・地域センターにて利用者の職業評価を受けることで、利用者の状態像、働く体勢を把握できる。また、ケース会議では、地域センターからのフィードバックがよい。課題を出し、カウンセラーは、具体的な見方、ポイント等を教えてくれるので勉強になる。ケース会議には、ハローワークも出席し、求職活動や関係性を深めるのに役立っている。
- ・機構の研修テキストやレジメはよく取りまとめているので、後から読み返すものとしてはよいものである。また、障害特性の研修が全般にあり、知識（発達障害、高次脳機能障害）として基礎的なことを教えてもらえるのはありがたい。ただ、コマを選べるとなるとよい。
- ・当障害者就業・生活支援センターが就労支援セミナーを開催するために企業の方を推薦してもらった。情報は地域センターに集まり、これからも私たちが上手に利用させてもらう。

②課題・工夫

- ・当法人に就業・生活支援センターが設置される以前に研修を受講できれば効果はあるが、配置後、数ヶ月経った段階で受ける研修としては、物足りない。また、ケーススタディや企業の情報を知りたい。
- ・職業評価は申込みから実施まで2～3週間を要す。結果の説明は、実施2、3週間後、カウンセラーが当就業・生活支援センター等に来所しケース会議をするが、もっとスピーディーだとよい。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・当就業・生活支援センターが就労支援していない方の支援を企業から依頼される。例えば、ハローワークから就職された方についての支援の依頼がある場合、当事業所の利用登録をしてもらい定着支援をしている。精神障害者の例では、本人が通っていたディケアの担当者当事業所が連携し職

場復帰させた。現在では、両者が相互に定期的に企業を訪問しながら、本人は週1回、ディケアに通って相談する体制を取り、職場適応している。

- ・利用者へのフォローアップの対象は就職した11人で、定期的に企業に足を運んでいる。就職直後は、週に数回や2週に1度に定期訪問。その場合は、企業の担当者とも会って話をする。また本人の自宅に電話をしたり、本人に週1回来てもらった場合もあるが、なるべく、企業の担当者から連絡をもらうようにする等、他の就業・生活支援センターに聞きながらやっている。ただ、今後、就職者が増えた際にどこまで支援出来るか、不安がある。

13 要望

- ・就業・生活支援センター事業の経費は縛りが多すぎる。自由に使える裁量がほしい。また、職員を気兼ねなく配置できる予算をつけてほしい。現状では、法人のバックアップがないと運営できない。

事例E 就労移行支援事業所であり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	昭和61年8月
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援事業（2ヶ所） （認定法人の指定） ・就労継続支援事業、生活介護、自立訓練、生活訓練 ・知的障害者更生施設、知的障害者授産施設 ・グループホーム、ケアホーム ・地域生活支援センター事業 ・老人居宅介護事業 ・認知症高齢者グループホーム
運営規模	回答なし
事業所職員数	15人（正規職員11人：非正規職員4人）
就労支援に携わる職員	6人 第1号ジョブコーチは1人（認定法人）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者を主たる対象にしている多機能型の事業者。 ・新法になる10年前から障害者の就労支援に取り組んでいる。
支援地域	4市
人口	82万人
有効求人倍率	0.73倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・昭和61年8月、社会福祉法人認可。
- ・平成14年、職場適応援助者助成金認定法人になる。
- ・平成18年10月、知的障害者通所授産施設から就労移行支援事業所に移行。
また、新規に就労移行支援事業所を1ヶ所設立。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・新法では県や市町村が混乱した。サービス管理責任者等の研修も間際の実施であり、施行後、厚生労働省が説明をするような状況で開始された。当事業所、法人として正しい情報がわからない状態での開始だった。

- ・障害認定区分では、知的障害者や精神障害者を知らない方が調査員で、区分の108項目は身体の状態が中心で、知的障害者は安全面でケアが必要である等、適切な判定は難しいと感じた。特に生活介護になると重度障害者が対象。また、精神障害との重複で、妄想や幻覚がある場合、器物破損や自傷行為もあるが、それらは反映されていない。居宅介護や短期入所を使う時は高い区分がないと利用日数が足らなくなるが、担当者の説明不足で保護者は理解できない。当事業所では事前に保護者に対して特記事項への記載を勧めることから開始した。

②課題・工夫

- ・当法人には、地域生活支援センターがあり、そこに将来、障害者就業・生活支援センター事業を受託する等、就労関係の事業をまとめ、相談業務とセットで稼働出来ればいいが、法人の考えや人件費などの運営面の課題もあり、現在、勉強中である。
- ・当法人では、新法以前から一軒家を借りて、宿泊訓練をしている。これは、利用者が将来1人暮らしするための生活経験であり、希望者との個別契約による地域ニーズに合わせた訓練である。
- ・多機能化の工夫としては、通所手段の確保として利用者の送迎バスをやっている。
- ・今後は、就労移行支援事業の利用を2年延長しても結局、就職が難しく、就労継続支援事業と生活介護が必要になる可能性が高い。また就労移行支援事業の定員を半減すると支援できる利用者も減り、収入も減る。両者を上手く機能する方法を考える必要がある。また、就労移行支援事業の利用者を就職させるには限界があるため、フォローアップに重点を置いた加算があればよい。

4 職員数

①現状・取組み

- ・就労移行支援事業所が2ヶ所ある。当事業所の職員数が13人で、就労支援に携わる方が6人。
- ・就労支援者を今後、増やしたいが、人員配置から現実には無理だと思う。ただ、就労支援は専門的な仕事であることから、それに携われる人なら欲しい。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・採用は法人だが、現在募集はない。また単に若い人ではなく社会経験を積んだ方がよい。
- ・当事業所には、元々、企業で働いていた職員が多い。また、法人内の他の事業所には、陶芸の専門家が、作業指導をしている。
- ・職員13人の中で、9人は週3日勤務者や半日勤務者。事務職をいれると15人いる。11人が常勤職員、4人が非常勤職員で、当事業所の正規職員は6人。

②課題・工夫

- ・当事業所の職員の年齢構成は極端に若年層と年配層にわかれている。入所施設は、若年者でパート職員が多く、年齢が上がると辞めてしまうため、働き盛りで引っ張っていく人がいない。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・特にない。

②課題・工夫

- ・元々、授産施設であり現場の高齢の職員は新法以前の感覚がなかなか抜けず、急に就労支援に切り替えるのに難しい面がある。
- ・第1号ジョブコーチは現在、1人で3人目。前任者は法人を辞めて別のところに行った。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・法人には社会福祉士5人、相談支援業務には精神保健福祉士、介護業務には介護福祉士、ヘルパーの資格を持つ職員がいる。また、保育士や教員免許を持つ職員がいる。
- ・採用後、積極的に資格を取ってほしいと当事業所長は考えている。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・独自に自閉症者支援のプロジェクトを組み、月に1回、法人内の入所授産施設の職員、自閉症の訓練にかかわる職員が発表会をする。たまに専門家を招くこともある。これにより、自閉症者の支援の仕方に対する意識が根付いてきた。また、発達障害者の支援や児童の事業を担当する職員が発表することもある。
- ・外部研修も参加している。他機関からファックスで県外の研修情報をもらう。県内と都内との内容と状況の違いに驚くこともある。

②課題・工夫

- ・地域支援と就労に関わる研修では、内容的な幅と濃さがあり、遠方でも積極的に参加している。また、就労支援は制度が重要で、単に就労支援の事例を学んでも意味がない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・地元のハローワークは往復1時間かかるため、ハローワークの一般求人をインターネットで検索している。よさそうなものがあれば、利用者に説明しハローワークからアプローチをお願いすることもある。また、求人開拓した企業から了解が出たり、他からの情報があれば、積極的に企業に出掛け、見学や利用者を同伴する了解を取り、次の段階で職場実習をお願いしている。
- ・ジョブコーチは本来業務との兼務で、企業で1時間支援し午後からは事業所で利用者の支援をする状況で、メリハリがつきにくい。このため、現在ジョブコーチには兼務を減らし、週2日の空き日を作ることで、企業訪問やハローワークに出向く時間を自分で作れるよう工夫している。ただ、それによって事業所内の支援が手薄になる面はある。
- ・就労支援を開始すると始めは集中してその対象者に支援することになる。通勤支援とジョブコーチ制度も使うには打ち合わせがあり、企業の求めるタイミングにあわせるには、ジョブコーチ支援を使わず制度外での実施になりやすい。月半分は就労支援に使っている。
- ・将来的な就労のための職場実習にジョブコーチ支援が使えたらよい。利用者は施設の中にいるだけでなく、近くの企業2ヶ所に出掛けて、5人の小グループに職員がつき、仕事をする。もう1つは、ある程度作業ができる利用者は、単独で作業を行い、企業に任せる。障害者が地域の目に見えるところで働くことで地域の理解を得たい。ただ、作業能力によっては、企業に任せると利用者の支援を行っていないように見え、誤解を受けやすく、利用者の能力に応じ検討している。
- ・依頼先の2箇所は、製缶工場、アルミ缶を作る工場で、利用者は、アルミ缶を回収する部署での作業。そこで分別、袋詰め、計量するグループが1つ。もう1つは、中間処理業で、解体後分けるグループ。部署の仕事を担当人と企業との請負契約により行い、当法人から利用者に還元している。平均工賃は1万円。この中には、就労移行支援事業、就労継続支援事業の他、生活介護の利用者もいる。また、新法では、自立訓練だけは生産活動について明記がないが、自立訓練の方だけ工賃を支払わないわけにはいかない。金額は、そのレベルに応じている。また、同じ就労移行支援事業の利用者でも少し能力給をつけている。また、新法では就労継続支援事業の利用者の工賃は統一となっているが、就労継続支援事業の利用者はすぐ就職するのは難しく、就労移行支援事業に移行する場合もあり、能力給をつけている。

②課題・工夫

- ・就労移行支援事業所は、企業への就労支援と施設内での作業指導との兼務が常態化している。それは、新法では、作業でのスキルアップと基本的な職業準備、ハローワークでの相談や企業支援等の両方が就労移行支援事業の職員の業務だからである。
- ・当事業所の職員の意識や地域の関係機関も、利用者を就職させた経験はあっても専門的な部分になるとよくわからないので、学び続けることが必要である。
- ・特別支援学校を卒業し職場実習での利用経験から本利用を希望する者がいるが、教員から聞く話と状況に少し違いがあり、見極めの期間として2ヶ月の暫定期間がある。問題ない場合は、そのまま就労移行支援事業の利用者となる。その見極めをもう少しきちっとしたいが、やればやるほど、事

業者は収入や運営で厳しくなり、結果的に利用者に迷惑をかけることにつながりやすい。

7 利用者

①現状・取組み

図表2-4 法人の就労移行支援事業と就労継続支援事業の利用者数

障害	平成18年度	平成19年度	平成20年度
知的障害	1人	3人	2人
計	1人	3人	2人

- ・利用者の経路は、県内の特別支援学校2校の卒業者が多い。また、今後、近くに発達障害者や引きこもり等を対象にした特別支援学校ができる予定であり、当事業所の利用が見込める。ただ、知的能力が高いので、対応を考える必要がある。
- ・保護者の見学は多い。見学者には施設の利用の説明をしたり、学校には自立支援法の制度の説明をすることがある。
- ・高等部2年の夏と秋の職場実習を受入れている。卒業生が落ち着いているというのが学校や保護者に伝わっているようである。

②課題・工夫

- ・特にない。

8 就職者

①現状・取組み

図表2-5 法人の就労移行支援事業と就労継続支援事業を利用した就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
知的障害	22人	24人
計	22人	24人

- ・地域センターの配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援により就職者は計6人。
- ・支援先の企業との関係を重視し理解を得ているので、離職はない。
- ・平成19年度の3人は、リサイクル工場に就職。2人は不況により半日勤務になった。もう1人、仕事がよく出来るため、現状維持。
- ・新法前の授産施設時に第1号ジョブコーチが就労支援にて1人就職させたが、結局、戻ってきた。また、就労移行支援事業所は、新法前になる10年前から4人就職させており、それなりに専門性を持っていた。新法に伴い、役割が明確になったことで、第1号ジョブコーチの職員をフリーに動けるようにしている。

②課題・工夫

- ・1号ジョブコーチはもう1人、認定を受けているが、単独支援となると書類作成の時間や作業指導の人員から難しい。

9 連携

①現状・取組み

- ・就業・生活支援センターは県庁所在地にあり、県の委託でネットワーク会議を主催している。その就業・生活支援センターに相談したり、連携しながら就労支援を進めていきたいが、その事業所の利用者、登録者で手一杯という状況で、結局、当事業所が相談支援業務のような対応をせざるを得ない。
- ・ネットワーク会議の主催は、就業・生活支援センターだが、まだなにも進んでない。この会議には、ハローワーク、地域センター、雇用開発協会も出席している。事前にどのような内容を話し合いたいか、当事業所に確認があるものの、事例に基づいた検討をせず形だけで終わる。実際のケースを検討する中で、実行上関係が深まっていけないと意味がない。持ちまわりで幹事機関になっても、具体的になにを望まれているのか、わからない。
- ・自閉症、アスペルガー症候群等は独特の障害特性があり、短期間で利用者との関係を作るのは難しいが、就労支援の職員は専門性を勘違いし割り込んで関係を取ろうとする面がある。
- ・当事業所の市内に発達障害者支援センターはあるが利用していない。これまで引きこもりをしていた人等、離転職している人が当事業所に来たら休まず通所している。初めに発達障害特有の行動が出るので、接し方を替えることでスムーズに軌道に乗る等、ある程度基本的な利用者の見方ができている。なるべく利用者に合う職員が接し、目標を持って取組み、判断に迷う時は主治医に確認する。
- ・医療機関とは、利用者の主治医から支援方法の確認をするので、必要があれば遠方でもいくが、機関としてのつながりはあまりない。
- ・事業所内で、就労に向けて問題点があれば、内部の検討会をする。また利用者との相談は当事業所でする等、かかわりを持ちながら関係をとっていくため、あまり他機関から情報を貰う必要はない。
- ・自立支援協議会は、地域で障害者1人1人のニーズについて各機関が集まり支援の仕方や困難事例について検討するものだと思っていたが、どこが主催するのかさえ不明確である。また、自立支援協議会を定着させるために、市内で月1回の定例会を持ったが、その報告では内容がない。これらを機能させるためには、各エリアに拠点機関が必要であり、それは、相談支援事業を持っているような法人や事業者が望ましい。
- ・1号ジョブコーチとよく話しをするが、他の圏域の職員より当事業所が先進なので、聞いても的確な答えが得られない。また、他の法人の移行支援事業所とのやり取りはあまりなく、新法下の事業に移行していない約半分の事業者は、就労支援の考え方について来られず、当事業所と大きな差が

ある。

- ・ハローワークは、周辺の3ヶ所だが、利用者の住んでいる場所のハローワークともやり取りがある。求人開拓では、可能な範囲でハローワーク職員と同行している。

②課題・工夫

- ・当法人は多機能型で就労移行支援事業所が2ヶ所。利用者は12人と14人。地域には他法人の就労移行支援事業所もあるが、特に都市部以外では利用者の就職が難しくなり、就労移行支援事業より就労継続支援事業と生活介護になりやすく、働きたい人の支援には足りなくなる。
- ・就労移行支援事業の支援では利用者の就職支援だけではなく、利用者の移転先での具体的な生活支援が必要なこともあり、自治体や事業者に協力を求めたことがあるが、制度や事業があっても機能しなかったり、対応が不十分と思われる。本来は相談業務なので、生活支援センターの役目だが、すぐ連絡、調整をしてもらえない。
- ・施設内の就労移行支援事業所の作業を個別契約で、職場実習の利用にあてている。
- ・各機関の支援レベル、質、見方、考え方が違うからなので、利用者が戸惑う。各機関が同じ視点で得意分野を発揮するためには、最初の段階で整理された統一した支援計画を立てる必要がある。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・企業とは信頼関係があり、作業や行動面で課題のある利用者を企業に任せる形で職場実習をお願いするには不安がある。
- ・企業への支援は、相手に合わせる必要があるため、特別なノウハウはないが、企業に出向き、就職を希望している利用者に何が合うか、考え、探し求めてもらうことが大切である。そのために利用者の特性や支援方法を企業に伝えることが重要だが、発達障害、精神障害、高次脳機能障害であれば難しくなってくる。

②課題・工夫

- ・就労移行支援事業と就労継続支援事業の実習先の確保が課題である。景気の状態もあるが、障害者の雇用啓発が必要。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・当法人の職員は2、3年で異動するが、それにより職員同士がわかるようになる。ただ、企業でジョブコーチ支援の説明に理解が得られないことやすぐ職場実習となることが多く、そのような場合でもすぐにジョブコーチ支援を使えるようにしてほしい。
- ・ジョブコーチの場合は利用者と企業との関係作りが難しい。本人の特性を事業所に伝えるのが中心の仕事で、そのためには対象者とジョブコーチが関係を作らないとならないが、相手が異性とかが来

てほしくないという人は関係作りが難しい。また、当事業所の利用者であれば、特性と作業指導方法を企業に伝えやすいが、それ以外であると見えない重要な面もあり、本人との関係づくり、企業、現場とのつながりがなかなか難しい。施設の利用者の支援はその方を知る職員が担当するのが一番だが、周囲のことが見えなくなるのを防ぐにはペア支援が望ましい。

- ・事業所側から地域センターを利用してほしい人はいるが、本人が希望しない場合が多い。ただ、職業評価や職業準備支援の内容を見たり、面接の練習等で職業準備支援を使えば、場所や場面が変わり利用者に緊張感が生まれ、普段見えないものがみえる機会になる。
- ・機構の研修では、企業の人との実際のやり取りのシミュレーションがあればいい。企業の担当者との話し方は、支援者には経験がないので本格的に行うことが大切。言い回しのまずさを指摘される経験が重要なのではないかと思う。

②課題・工夫

- ・就労移行支援事業と就労継続支援事業の利用者は一部精神障害者もいる。元々、知的障害者への支援を主としていることは、地域の利用者や他機関はわかっていると思う。発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害の方の支援の場合は、まだ勉強や支援ノウハウの蓄積が不十分なので、地域センター等の協力を求めることになる。
- ・県内は4つの地域（東、西、南、北）に区分けできる。その中心に地域センターがある。職業評価の受検では、遠方からの利用では時間がかかるため、ジョブコーチの利用を使いにくくしている。エリアごとに中核機関を作ればよいのではないかと思う。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・状況把握ができればいいので企業からの連絡と本人から連絡や来所による把握。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・30代職員の給料が10万円代であるので、将来を考えれば働き続けられない。報酬単価の見直しは具体的にどうするのか、職員の将来、業界の将来を考えた体系にしてほしい。
- ・各機関の支援レベル、質、見方の違いをなくすため、支援開始当初から統一した支援計画を作成する必要がある。
- ・就職後のフォローアップに報酬単価を加算してほしい。

事例F 就労移行支援事業所であり、第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	平成14年6月 (法人設立と事業開始は別)
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労支援事業所 (就労継続支援事業と移行支援事業との多機能型) ・ 受託事業 地域活動支援センター及び隣市指定相談支援事業所 (法人本部で認定法人)
運営規模	5,000万円～1億円未満
職員数	就労支援14人 相談支援・地域活動5人(正規職員16人：非正規職員3人) 当事業所の職員は5人
就労支援に携わる職員	14人 第1号職場適応援助者は2人
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3ヶ所の小規模作業所が小規模通所授産施設として事業認可を受け、これが就労継続支援B型事業所になっている。その後、多機能型事業所に事業を変更している。 ・ 主として精神障害者の支援をしている。 ・ 支援圏域が広い。 ・ 県内に大企業がほとんどない。
支援地域	3市
人口	42万2千人
有効求人倍率	0.51倍

2 法人(事業所)の設立と事業の流れ

- ・ 約10年間小規模作業所として運営。地域にある3ヶ所の精神障害者小規模作業所が職業自立を目的に、運営委員会を設立し議論を重ね、平成15年4月、厚生労働省から精神障害者小規模通所授産施設の認可を得た。
- ・ 平成18年に就労支援事業(就労継続支援事業)に移行し平成19年4月に多機能型へ事業変更した。また、平成21年10月に多機能型に事業変更予定の就労継続支援B型事業所を含め計3ヶ所の就労支援事業所を運営。
- ・ 地域活動支援センター及び指定相談支援事業所を受託している。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・ 1つの事業所は多機能型で登録者25人、定員は20人。もう1つの事業所も同程度。1日の利用者が就労継続支援B型事業で14人定員とほぼ同数。就労移行支援事業は6人定員で、平均4人の利用で収入面は最低ライン。もう1つの就労継続支援事業所の定員は20人で、登録者は11人。
- ・ 平成21年度は、就労継続支援事業で施設外就労に加算があり、その分、職員を増やしたい。平成20年度は3人の利用者に職員1人で1日4,500円の加算額の申請で支払いが受けられた。これらの収入は施設外就労の職員の給料である。
- ・ 新法後の2年間は、請求事務は計算ソフトの扱いに慣れず、新法制度の勉強に忙しかったので、その労力を利用者に回せたらよい支援ができる。また、新法以前は本部の事務と給与計算も職員が行い本来の就労支援ができない状態だったが、法人本部での事務員の採用で、2つの事業所の請求事務をすることで社会福祉法人の形となった。

②課題・工夫

- ・ 公益事業だけで、収益事業はない。新法の訓練等給付を増やすためには、事業所の利用者を増やすことが課題。また、就職サポーターをハローワークから受託したり、賛助会費、寄付金、ジョブコーチ支援の謝金、精神保健福祉士の実習先としての謝金等を法人本部に入れ、人件費を賄っている。
- ・ 就労移行支援事業・就労継続支援B型事業の利用者は、精神障害が8割を占めで知的障害の場合でも精神との重複のことが多く、体調不良で毎日は来ない。登録者はいても1日の利用人数は少なく運営は厳しい。
- ・ 職員の給与は、ジョブコーチの職員には手当てをつけているが、昇給がなく、平成19年度の事業所の運営は厳しい。平成20年度は、当事業所の利用者が前年度の2倍になり収入が増えた。もう1つの事業所は利用者が11人で、職員の給与を払えず、法人本部から借りている。
- ・ 新規事業は、10月より一つの就労支援事業所を移行と継続の多機能化にし、法人全体として多機能型のメリットを活かした就労支援を行いたい。また、就労支援の事業を拡大するには企業からの委託事業を増やしたり、他機関との連携が必要である。

4 職員

①現状・取組み

- ・ 法人の職員は19人。非常勤職員は週4日勤務が1人週3日が1人週2日が1人（本部の事務職員を1人含め）。その他の職員は常勤で、中には1年契約で試用期間の職員（ふるさと雇用の職員を入れて）が2人いるが、支援圏域が広く足りない。当事業所の職員は5人。
- ・ 法人の就労支援に携わる人は14人。
- ・ 1号ジョブコーチは、2つの就労移行支援事業所に各1人配置され、週1日は相談支援事業所との兼務。

②課題・工夫

- ・新法では、就労継続支援B型事業は、職業指導員と生活支援員の職種があり、いずれか1名は常勤となっているが、前年度の利用人数からその年度の必要最小の職員数が割り出せる。また、就労移行支援事業には職業指導員と生活支援員の他に、就労支援員の職種があり、就労支援員は常勤となっているため、2人が兼務である。
兼務の仕方は、週2日は就労継続支援B型事業の生活支援員で、週3日は就労移行支援事業の職業指導員となるが、その日の状況により職業指導員が生活指導の仕事を行うことになる。
- ・当事業所では、新法の事業で就労支援を開始し、利用者を就職させたことで、職員の意識が変化した。事業の利用に期限があることで職員の就労支援に対する取り組み方が違う。
- ・当事業所の事業の利用者が昨年より増え、運営費に余裕が出たため、1人増やし常勤5人にしたが、企業実習、施設外就労というグループ就労には、職員が常につかなくてはならない。1人の利用者だけで取り組む仕事に職員を取られると、他の作業支援に各1人、計3人が作業支援で必要となり、就職者の現場支援者が足りず、できればあと2人は増員したい。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・新法後、資格をもった職員を採用している。法人内の他の事業所は、職員が1、2年で辞めており、現場では何でもしなくてはならない状態にある。就労支援の仕事は特殊で、医療や介護現場のようにマニュアルがなく、自身で考えた行動を求めるため、適応できずに辞めていく職員が多い。もう少し就労支援の経験がある職員がほしい。
- ・ハローワークや福祉人材からの応募者では適職者が少ない。大学や専門学校の場合、4月採用になるので、欠員状態で4月まで待つようにはしている。
- ・法人内の事業所には隣市からの受託で、相談支援事業所をやっている。今年度は隣市が1人増員（ふるさと雇用再生特別交付金で失業者対策）した。初めて隣市から相談支援事業を受託したが、よい人材を採れた。
- ・就労移行支援事業・就労継続支援事業の作業種目は、アレルギーに特化したケーキやクッキーの製造で、その商品を開発するための指導者として、食物栄養士の資格を持ち、ケーキ店で働いた経験のある職員を雇用した。また、内職の仕事も作業種目。

②課題・工夫

- ・良い人材には高待遇をと、少しずつ基本給を上げているが保障は不十分である。例えば、期末手当は2ヶ月分認められたので少しずつ条件がよくなり有資格者が増えてきた。労働条件がよくないとよい人材は増えない。
- ・法人内の事業所ではパソコンの講習やホームページ作成の事業をしたり、ケーキやクッキーの製造

をする事業所があるので、その分野での経験のある専門家が現場に最低1人いると専門性の発揮と福祉職員の甘えた面を活性化し事業が上手くいく。

(2) 育成

①現状・取組み

・職員のキャリア形成では、就労支援員以外に、いろいろ経験し、違う事業所のことを知っておいた方がいいと法人は考えており、一般企業で働いた経験が、就労支援の役割を果たしやすい。また、新規採用時から職業指導員、生活指導員でやってきた職員は、多様な異動と経験が必要だが、就労支援の仕事は、経験や能力がないと新規ではできないため、就労支援の職員はあまり異動させることはない。

②課題・工夫

・職員の育成について、法人の5年計画にあげ、重要な課題と認識している。

・法人としてジョブコーチは就労支援と同じ役割だと考え、ジョブコーチを担当する職員の質を向上させたいと考えている。当法人ではジョブコーチ依頼を優先するよう配慮しているが、多くのジョブコーチ施設職員は定着しないと聞いている。支援経過、記録が取れないので、昨年より就労移行支援事業所の支援計画の書き方を法人全体で勉強している。

(3) 資格

①現状・取組み

・資格のある人を採用するようにしている。それとは別に必要な人には、資格を取得させる。精神保健福祉士は必須。出来れば社会福祉士も取ってほしい。その場合、スクーリングには年休を取らせているが、経費までは出さない。

・精神保健福祉士は医師から利用者の相談や助言を得る時に必要である。

②課題・工夫

・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

・年3、4回は法人で研修をしている。昨年は、各事業所の状況を把握したり、エンパワメントを引き出す支援のあり方等の研修を受けた。また、苦情解決の考え方として専門家からリスクマネジメントについて勉強した。

・発達障害の勉強会では、精神保健福祉センターの所長、医者、地域で相談をしている方から事例により検討した。また、相談支援事業所と就労移行支援事業所との連携の仕方について、事例を出し合い勉強した。法人内の研修は、現場で活かせる内容であり、職員の共有ができるものが中心であ

る。

- ・ 県、地域センター、県社会福祉協議会主催の就労支援研修会に職員を参加させている。特定非営利活動法人など民間の委託研修会で、服役者の地域生活支援と就労支援が必要になっていることについて昨年度は研修する機会もあった。また、農水省で農業と福祉を考えるものや精神保健福祉協会が毎年、リフレッシュ研修で精神障害の勉強会をするので、新規職員には受講させている。
- ・ 他法人の就労移行支援事業所は地域に8ヶ所あり、職員同士で情報交換ができる関係にある。他事業所で利用者向けの講座を当事業所の新規職員の研修として利用させてもらう。また、地域センターのジョブガイダンス等で、良い面を取り入れている。
- ・ 第1号ジョブコーチ同士は、地域センターでの集まり等、定期的に研修やケースカンファレンスをやっている。

②課題・工夫

- ・ 研修の時間が取れず、年に数回、午後は休み各事業所が集まり研修をしている。
- ・ 以前は精神保健福祉センターが病状や対応方法についての勉強会をしていたが、県の組織変更から、精神保健福祉センターは自殺予防と精神保健福祉手帳の判定で忙しくなり、フォローを受けられなくなった。
- ・ 研修の開催地は東京が多く、期間と遠方で旅費がかかる。また、年1回予算が取れる時は誰かに行かせているが、最近はない。勉強会や研修会の案内を回覧するが、職員は土日の休みまで、研修会に行きたくないようである。
- ・ 県がネットワーク連絡会を作り、今年、就労支援のプロジェクトチームのために市内の就労移行支援事業所でネットワーク作りの会を作り、情報交換を考えているが、具体化は市町村県レベルでこれからである。
- ・ 職員研修は経費がない分、法人や事業所、地域等にいる専門家を活用している。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・ 利用の申込みは、相談支援事業所を通じ申し込む流れで、本来は、相談支援事業所で生活全般の相談をし、支援の必要性を確認した上で、当事業所が選択肢の1つとして紹介されるのである。しかし実際は、当事業所の利用希望があり見学が先。見学後、相談支援事業所に申し込んでくる状況である。
- ・ 就労移行支援事業の利用者は、職業能力の把握と職業準備が出来ていない人が事業所内の訓練を利用する。ある程度で職業準備ができていたり就職支援の場合は、すぐにハローワークで仕事を探し始め、早い方は半年で就職をするが、2年の期間を使い切ってしまった者もいる。長期的訓練の必要性について市に意見書を提出し1年延期ができる。
- ・ 利用者は就労移行支援事業5人、就労継続支援B型事業の20人の計25人だが、利用する曜日が違い、

週3日の利用者もいる。

- ・事業所内の作業は、就労移行支援事業と就労継続支援B型事業で、作業スペースと作業を分けているが、実際は場所も狭く混在している。就労移行支援事業の利用者も職業的な評価が出来ている人は、ケーキやクッキーの製造作業を利用せず、施設外での職場実習となる。また、初めて利用者に関わる場合は、まずここでの製造作業をし、その方の職業的能力を把握後、利用者と課題について相談しながら進める。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援B型事業で製造している商品の搬出先は、県内の量販店や四国近畿をエリアとする生協、観光地の売店である。アレルギーを持つ方のためのクッキーで卵、大豆、牛乳を使っておらず、そのニーズから販路先は、先方から声がかかったものもある。また、事業所と先方との法人契約で作業の受託もある。なお、本人への工賃は、商品売上収入から材料費を除いて時給計算し利用者に支払っている。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援B型事業の施設外就労先の1つは農家での野菜の葉っぱ取り、束ね作業、箱詰め作業で、終始1人仕事である。施設内の共同作業とは違い、集中力と利用者の能力を見ることができる。職業評価の役割もあり、利用者は自身の能力を確認し就職を目指す方もいる。
- ・法人内の他の就労移行支援事業所では、パソコン教室を開いている。これは、障害者が対象ではあるが、一般も対象にしている。また、障害者対象の簿記教室、エクセル基礎講座もあり、就職に役立つものを実施している。利用料と講師料を貰い、事業収入を得ているが、県の受託事業で、受講料は高くない。
- ・地域活動支援センターでは、ガーデニング、太極拳等、趣味活動の他、働くこととして、福祉センター内の清掃作業の受託、他の事業所の製品の移動販売をしている。
- ・精神障害者の場合、医療機関とは、利用者のための情報交換として、年に数回、本人も入れてケースカンファレンスを開催している。この中に看護師や医師が入ると報酬加算となるが、当事業所はそこまで利用契約をしていない。
- ・平成20年度の4人の就職者（精神障害者）は、1人はジョブコーチ支援のみ、2人はジョブコーチ支援とトライアル雇用を併用した。ジョブコーチ支援を使わないケースは、就業・生活支援センターがジョブコーチ的役割を果たしたためであり、関わる人が増えるのもよくないためである。4人の内2人は、ジョブコーチのペア支援から開始している。定着支援では当事業所の1号ジョブコーチが入っている。
- ・就労支援員は、企業への切り込み方が重要で、多様な職業経験のある方が担当すると効果がある。大事な場面で企業に依頼をしたり、また、定着支援では難しい状況の中で支援力を発揮する必要がある、多様な仕事の経験者、職場を知っていることが役に立つ。当事業所での就労支援員の役割は、企業での実習の同伴、グループでの施設外就労で、企業に利用者と一緒に出かけることである。今年1人専従採用し実習先の開拓に専念できる。
- ・ジョブコーチ支援の要請があれば、それを優先にするが、地域センターからの平均的な依頼はない。

ジョブコーチ支援がない時に職員は、作業指導や定着支援、就労移行支援事業の職場実習同伴等、外部の作業支援が担当で、週1日のみジョブコーチの兼務としている。

- ・第1号ジョブコーチとしての支援と就労支援員としての支援では役割は違う。第1号ジョブコーチは、地域センターの支援計画と指示で支援をするが、当事業所の利用者の就労支援員として支援する場合は、事業所の支援計画に沿って相談や定着支援に重きを置いた支援なので、関わり方や関わる範囲、役割は違う。ただ、1人の利用者のために第1号ジョブコーチで支援する日と就労支援員で支援する日があり、職員が自身の役割を意識したり、役割を変えて関わるのは難しく、職員によっては、第1号ジョブコーチのみで支援をさせている。
- ・就労移行支援事業所の他機関とのケア会議には利用者が入っている。就労継続支援B型事業の場合は、生活に課題ある方は福祉事務所の担当者、金銭管理、衛生面などは、生活保護の担当者や相談支援事業所も入ってもらう。最近、知的障害者の利用が増えケース会議開催の負担がある。

②課題・工夫

- ・就労継続支援B型事業は工賃アップが求められており、多様な事業開発が必要。
- ・知的障害の相談者、利用者が増え、家族支援が大切になっている。精神障害者の場合、家族関係が悪く、意図的に入り込まず、地域活動支援センターや生活面は相談支援事業所にお願いし、ヘルパーの派遣を依頼する。当事業所としては家族支援までではない。
- ・就労継続支援B型事業の場合、常に職員がつく必要があり、職員をそれで取られると事業所内では、2つの作業に各1人ずつ、3人は作業支援で取られ、就職者の支援が足りない。
- ・特に就労継続支援B型事業では、1つの作業で、利用者を評価しがちである。職業適性や環境適応を評価する力を身につけ、具体的な仕事につなげていく必要があり、正確で丁寧に教えてくれる機関で学ぶ必要がある。また、利用者からは職業適性の相談が多く、本人に職業適性をフィードバックしたいが、支援者にノウハウがなく、職業適性を伝えられない。さらに利用者には資格、技術を身につけたい方が多いが、職業訓練が出来るところがない。
- ・就労支援のノウハウについては、マニュアル作成を検討している。事業所ごとにマニュアルを作成したいが、当事業所に合うマニュアルが必要。現在、就労支援に携わっている職員1人がマニュアル作成を担当しており、今後は誰もが継続して作成できるようにしたい。また、働くことを支援するノウハウはない。特に法人内の他の事業所では、就労支援の専門家の不在で、新規職員の手本となる支援が出来ず、職員が育たない。
- ・第1号ジョブコーチは、常勤職員ではなれない。就労移行支援事業所の連絡会議では、ジョブコーチの資格要件が不明確だという話があり、辞める方が多いと聞くと、第1号ジョブコーチも限界を感じる。本来業務をしながらフォロー体制のない中、ジョブコーチを続けるのは難しいことだと感じている。
- ・就労支援業務で重要なのは、職場、企業とのつながりをもっと作ることである。工夫していることは、いろんな機関とつながりを持ち情報を貰うことである。

7 利用者

①現状・取組み

- ・利用者の8割が精神障害者である。傾向は、病院の紹介は症状や病状が不安定で、服薬コントロールが不十分な方が多い。また、入院経験のない20代が増えている。
- ・現在、就労移行支援事業を利用者している人は知的障害者で、6人定員で5人が利用。そのうち3人が療育手帳を持っている。
- ・利用経路は、法人内の他の1つの事業所では、市福祉事務所を通じての利用が多く、もう1つの事業所では、医療機関からの紹介はない。当県は精神科の医療機関が県庁所在地に集中し、郡部の在住者も県庁所在地の医療機関を利用している場合が多い。また、相談室の機能も不十分で、医療法人立相談支援事業所や医療機関とデイケアの職員が利用者の就職で活動している機関が県庁所在地に多いため、当事業所は医療機関からの紹介が多い。またそれ以外に、他の法人の就労継続支援B型事業、就業・生活支援センターからの紹介が最近増えている。
- ・発達障害について、当県は療育センターで発達障害の認定をしており、そこからの紹介がここ数年多い。発達障害という診断名を持つが、精神保健福祉手帳のある人とない人がいる。診断のない方については、職員間の共通認識のために病院のワーカーに確認をすることもある。
- ・高次脳機能障害について、平成19年度は1人いる。これは、法人内の他の事業所の利用である。作業が覚えられず、仕事にならないためパソコンと作業を自由に組み合わせている。
- ・地域センターの職業準備支援事業を利用後、就職出来ず当事業所を利用する方が多い。地域センターでの職業評価やトレーニング時の資料は本人や地域センターに確認している。病状に関する状態を把握する場合は、本人が拒否しない限り、病院に同行する等、できるだけ情報を得る努力をしている。
- ・利用者にも利用してもらう取組みは、多機能化で、特に交通手段の確保が重要である。市内にある事業所は公共交通機関があり、駐車場の確保で対応可能であるが、隣市の事業所は不便で、公共交通機関もなく、現在、県の通所サービス事業により送迎バスを運行し半分以上の利用者が利用している。これは、近隣の市町村から計150万円の支払い（平成20年度）を受け、この中から、経費としてガソリン代や運転手として高齢者雇用をしている。

図表2-6 法人全体の利用者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	1人	1人
知的障害	1人	1人
(発達障害)	(1人)	(3人)
精神障害	74人	62人
(高次脳機能障害)		(1人)
計	76人	64人

②課題・工夫

- ・県の通所サービス事業の経費が削減されている。以前は職員が朝夕送迎を担当していたが、昼から帰宅する利用者もあり、職員の本来業務に支障をきたしてきた経緯があり、懸念している。

8 就職者

①現状・取組み

- ・平成19年度から就労移行支援を開始し、平成20年度に精神障害者4人が就職した。就職者の1人は高齢者のグループホームで、清掃や雑用、洗濯、見守り、ヘルパー補助の仕事もやっている。後は、1日4時間勤務のホテル掃除、就労継続支援A型事業の事業所等である。

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・就業・生活支援センターは当県では4ヶ所であり、それらの機関と連携している。職業相談は自前でやりながら、職場実習先の情報は地元の就業・生活支援センターを、就職で求人票をみる場合はハローワークを、職業評価が必要な場合は、地域センターを使い分けすることで、利用者と職員の視点と意識を変えている。大事なのは、就職後、利用した機関に利用者の支援とフォローアップをしてもらうことである。
- ・県障害福祉課は、新法時の聞き取り調査の結果（ネットワーク構築、就労支援の仕方、他の事業所の状況把握、職場実習場所の共有）を元に、県障害福祉課に就労支援チームを作り、開拓した就職先と実習先のリストの提供や、各種助成金の活用等で職場実習受入れ時の設備改造費の補助を可能にした。また、平成20年度から就労移行支援事業所連絡会を発足させ、2ヶ月に1回、地域センター、ハローワーク、各市町村の障害福祉課の担当者が入り、事例検討をしている。これが本格的に機能すれば、手当たり次第に企業開拓や職場実習先を探さなくてもよく、地域の状況が把握できる。
- ・当事業所の地元市は就労支援に積極的である。市の2つの課、隣市福祉事務所が精神障害の生活支援を保健所とともにやっている。
- ・隣市自立支援協議会の就労支援部会から当事業所は加入要請を受けている。また隣市は福祉事務所でケア会や就労支援部会をやる等、チーム支援の体制がある。地元市では、当事業所の職員が障害者計画策定委員で関係機関とのつながりは多いが、自立支援協議会は、各事業者の求めているものの違いから取りまとめに時間を要している。
- ・隣市の相談支援事業所の利用者の支援計画について、隣市が各事業所の現状調査後、地域の支援計画を作成したことがない事業者、職員のために支援計画の基本様式を作成し個別に記入の仕方について勉強会を開いた。また、自立支援協議会の就労支援部会にて、利用者の継続利用の認定や方針

策定のため、隣市の相談支援事業所、就業・生活支援センター、ハローワークを召集する等、積極的に動いてくれる。

- ・地域生活支援センターが相談支援事業所の役割を果たしている。当事業所の市内では地域生活支援センターで市の指定を受けた3ヶ所が精神障害者の相談支援事業所になった。精神障害者は市内の3地区で指定を受けている。また、市の指定を受けていない相談支援事業所も1ヶ所あるが、そこは、就労継続支援事業所を併設し、運営上、就労継続支援A型事業、同B型事業の利用者の支援計画を多く作成している。
- ・当事業所は地元市内の相談支援事業所とかかわりが多い。特に就労継続支援B型事業では、知的障害の利用者が増え、利用者の病状が不安定になると知的障害者の相談支援事業所から連絡が入る場合がある。当事業所が提供する医療と就労支援の情報を相談支援事業所が取り入れ、主治医に伝えてくれる。また、当事者が住む地域の相談支援事業所であれば、生活面の課題がある場合は、ヘルパーの申請の情報を貰ったり、家族の相談に同行してもらおう等、専門の情報を貰うことができる。
- ・当法人が隣市の地域活動支援センターI型を受託しており、隣市とその周辺の市町村の在住者の利用も認められているが、隣市の相談支援事業は隣市の在住者の利用に限定されている。ただ、これにより、隣市の保健師との関わりが出来るようになった。
- ・特別支援学校の生徒は当事業所で在学中に職場実習をする。その後、就労移行支援事業を利用する場合もある。就労継続支援B型事業を利用する場合、特別支援学校を卒業し就職後、離職し就労移行支援事業を利用するケースや、在学中で、精神障害と知的障害の重複で、当事業所で職場実習をする者もいる。最近では、中学、高校に登校出来ず、特別支援学校へ入学し、卒業間際に職場実習で当事業所を利用する場合がある。特別支援学校のニーズとして、学力はあっても、精神的な問題で普通学校に登校できない重複障害、障害者手帳のない方等の利用で、今後、発達障害者や一般高校についていけない生徒の行き場として、当事業所が必要とされてくる。
- ・移行していない授産施設等とは、ケーキやクッキー等、製品を通じたつながりで、お互いが売り合っている。具体的には、ギフトの注文があると、相手の商品も入れて1つのセットで販売しているが、それ以外は新法後のつながりは少なくなった。
- ・利用者の支援の仕方、状態像の把握の仕方、求人情報は、就業・生活支援センターから受けるようにしている。ハローワークも担当者による助言は、勉強になることもある。他の法人の就労移行支援事業所とは就労支援での情報交換はあまりなく、他の法人の就労継続支援B型事業では、当事業所の就労移行支援事業の利用時に連携するぐらいである。また、県の連絡会はあるが、利用者の情報交換が出来る内容ではない。

②課題・工夫

- ・全国精神障害者社会復帰連絡会の支部の連絡会は、機能していない。本来は良い支援の仕方を検討する場だが、ネットワークができていない。それは、各機関が市町村の相談支援事業所を知らず、機能していないので、それによって自立支援協議会や連絡会が広がらない。

- ・県内の就業・生活支援センターは就労支援の経験のない新規職員が入っている。地元の就業・生活支援センターは法人内で異動があり、職員が毎年替わるので、企業と利用者、機関との関係に支障をきたしやすい。
- ・精神障害者の支援の場合、医療機関との関係が一番の課題である。新法後、就労移行支援事業所の役割の変化、他との役割分担の開始、相談支援事業所から開始する相談の流れ等を、医療機関の職員、医師が理解していない。当事業所は医療機関からケースを紹介される場合が一番多く、医師の意見書と助言、悪化する際の前兆を利用契約時に情報交換できるよう利用者には了解を取っているが、個々の利用者とのつながりだけで、機関としての連携は進んでいない。
- ・地元のハローワークは、熱心で求人情報の提供もある。ハローワークの窓口には、就業・生活支援センターの職員が1名いる。また、就業・生活支援センターと調整して各機関に情報を提供する等、ハローワークと就業・生活支援センターはよく連携して取組んでいる。ただ、地元以外のハローワークや担当者により対応に差があり、職場実習先の情報提供を尋ねても、ハローワークの仕事ではないこと、就業・生活支援センターに聞くように言われる等、連携面では不十分であり、チーム支援に至っていない。
- ・就業・生活支援センターの職員はジョブコーチ支援を必要とせず就労支援をしている。就業・生活支援センターは県庁所在地と近隣市に各1ヶ所ある。近隣市の就業・生活支援センターとは連携しているが、県庁所在地の就業・生活支援センターは、知的障害者を多く就職させた事業所で、企業開拓等のノウハウがある機関である。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・当事業所はまだ就職者が4人なので、職場と仕事、利用者の障害特性とのマッチングまではできていない。
- ・平成20年度の実習先は5社。継続的な関わりは4社。事業でクッキーを製造している関係で関わっている事業所に時々、職場実習を依頼したり、仕事を貰っているが、全体的には職場実習の利用が多い。
- ・利用者に合わせた新しい分野、就職先としての助言や情報を他機関になるべく伝えるようにしている。またハローワークには、開発してほしい仕事や職種について話しをするようにしている。
- ・地元ハローワークでは、清掃と書類の裁断、パソコン入力、印押し等、仕事の切り分けをすることで、1年間のチャレンジ雇用で障害者を1人採用。また、平成19年度から労働局では実習生を事務補助で受入れを開始。目的は職務の提供と職員が障害者を知るためである。当事業所の利用者は、事務補助で体験利用を行い利用者自身の現実検討が促され、効果があった。

②課題・工夫

- ・当県は大企業が少ないが、昨秋の世界同時不況から当圏域で仕事がなく職場実習の受入れがなくな

る等、影響を受けている。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・新法の事業になるまでは、あまり関わりはなかったが、新法後に就労移行支援事業所を開始してからは、地域センターを利用している。地域センターの職業準備支援の利用後、すぐに就労に結びつかない方や発達障害者については、受け入れ先として、当事業所を紹介されることが多くなった。
- ・ジョブガイダンス（ハローワークの実施している医療機関等との連携による精神障害者のジョブガイダンス事業に地域センターが参加している）は好評である。ジョブガイダンスを2、3年前に受けた方が、就労移行支援事業を利用しようという状況であるため、地域センターにてその続きを聞く形で、地域センターに再び繋ぐことが出来る。
- ・一般企業での職場実習がまだ難しい方に集中力を評価するため、職業準備支援の自立支援コースを2、3ヶ月利用している。その後、就職につなげられる方は当事業所と地域センターと一緒に就労支援ができるので、大いに活用している。また、当事業所に第1号ジョブコーチが2人おり、その面でも地域センターとつながりがある。
- ・平成21年度から地域センターの就労支援者の研修を受けると加算の対象になる就労支援員の条件が満たされることや、就労支援員が第1号ジョブコーチの研修を受講することが条件になっており、社会資源を知らない職員は、地域センターを知る機会になる。
- ・当県、当地区では研修受講の機会がないなかで、地域センターの就労支援セミナーは、基礎講座、初級者編、実践と体系化されており、当法人では、職員全員に受講させている。

②課題・工夫

- ・精神障害者は、ヘルパーの資格を持ちながら活用できない方がおり、地域センターで当事者向けの勉強会を定期的に関いてほしい。
- ・法人内の各事業所に就労支援のノウハウが蓄積されておらず、地域センターなどの他機関にお願いしなくてはならない状況にある。
- ・他の法人の就労移行支援事業所は地域センターを知らないところが多く、上手く活用できていない。
- ・当事者への職業評価の結果の伝え方を工夫してほしい。ストレートに伝えるのも大事だが、本人が大きなショックを受けることもあり、状況判断した対応を望みたい。また、職業準備支援事業の自立支援等を利用後、就職に繋がらないケースのフォローについて、違う機関に繋いでほしい。他の機関や他の支援者が関わることで上手く救い上げたり、もう一度、地域センターのカウンセラーと課題解決を図ることができる場合がある。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・就職者を出したばかりで、定期的なことはしていないが、必要があれば、本人又は企業から連絡が入る。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・特にない。

事例G 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

(就労移行支援事業の聞取りも実施)

1 法人の概要

設立	昭和34年
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・生活介護 ・就労継続支援B型事業 ・就労移行支援事業 ・自立訓練（生活訓練） ・自立訓練（宿泊型） ・共同生活介護・援助 ・地域移行型ホーム ・就業・生活支援センター事業 ・障害者相談支援事業（市障害者地域生活支援センター） ・放課後支援事業 ・居宅介護
運営規模	1億円以上
職員数	124人（正規職員81人：非正規職員43人）
就労支援に携わる職員	15人（第1号ジョブコーチを5人配置）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・県内2つの地域に施設（事業所）がある。 ・特に就労関係は、法人全体の各事業所の職員が一体となり、支援している。 ・管内には大企業が多い。
支援地域	1市（障害者就業・生活支援センター事業）
人口	145万人
有効求人倍率	0.55倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・2つの施設（事業所）で事業展開を行っている。障害者支援施設では、生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援B型事業、旧通勤寮の宿泊型、地域移行型、グループホームと相談支援、公益事業を通して社会自立(就労)ためのトレーニング(宿泊訓練)等それぞれ就業・生活支援センターと連携しながら行っている。
- ・地元市では、放課後支援(市単独事業)、ヘルパーステーション(法人事業)、障害者居宅介護と市地域生活支援センター(市単独事業)、就業・生活支援センターを法人全体で行っている。もう1ヶ所

の地区では、地域支援、生活介護と就労継続支援B型事業、グループホーム、公益事業の生活支援センター、県指定の相談業務であり、次年度は市町村の委託を受ける予定。

- ・県内の2地区で公益事業を法人単独で実施。また、全体ではグループホームが15ヶ所(50名)ある。
- ・就業・生活支援センターは平成19年4月に事業を受託する。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・昭和34年の開設当初から法人の理念の基、就労(就職)を通して、地域自立支援を実施してきたが、結果的には障害者自立支援法の理念に沿っている。又、法人の利用者の就労を通しての地域生活自立者は300人以上(施設入所者、在宅者を含めるとさらに増える。)に及び、現在は、障害者地域生活支援センター、就業・生活支援センターと連携して支援している。また、在宅者の就労支援を継続し、法人の利用者の継続支援を法人全体で区域を決めてサポートしている。
- ・法人内の就労以外の施設(事業所)とのかかわりは、旧通勤寮(宿泊型・地域移行型GH)グループホームであり、法人の開設以来、可能性のある方は就労を通して地域社会に移行する方向を進めていた。施設入所者が就職すると行き先が無く、それが通勤寮、グループホームとなった。新法が施行されたので就労移行をしたというより、利用者のニーズに応えたら結果として現在のようになり、また、就業・生活支援センター事業を国から受託したことで就労支援がより進んだ。
- ・法人運営の現状としては、当事業所の日中活動、夜間のグループホームや宿泊型の利用者が、他の法人の就労継続支援B型事業や就労移行支援を利用している現状がある。これまでのように法人独自というのでは経営的には難しくなり、大きい法人に合併される可能性が考えられる。
- ・区ではグループホームを就労と生活の拠点にすることで、一体的に支援が出来ればよいと考えている。

②課題・取組み

- ・障害者自立支援法での入所施設、旧通勤寮を新体系に移行して、宿泊型(有期限)、地域移行型GH(有期限)で事業展開をしているが、事業収入的には厳しく、今後の継続が課題。
- ・収入は補助金、委託費、助成金が9割。支出は事業費9割のうち6割が人件費。
- ・就業・生活支援センター事業経費について、労働局・県の事業費の使途に制約がある。第1号ジョブコーチの委託費と就業・生活センターの運営費が合算して人件費に使用できれば、障害者雇用の促進につながる。職員(兼務)の第1号ジョブコーチ支援の謝金で、施設職員を1人雇っている。就業・生活支援センターの事業費の制約がありすぎて、使い方がわからないのでガイドラインがほしい。事業費で購入するものは高価なものではないが明確な使途が示されていない。後から駄目だといわれるので、根拠を示してほしい。「例、就労支援先の現場の写真、話し合いのための作業現場の写真は、法人独自に購入している。昨年、労働局から事前のチェックが入ったが、支援経過記録、物品購入、公用車利用はとっても厳しく事務的煩雑さや記録を残すことで、仕事が増えてしまう。

仕事は兼務をしている。出張や会議で出られない場合、法人全体で誰かが出席するが、法人に補填をさせながら余剰を返還するのはおかしい。」

4 職員数

①現状・取組み

- ・法人全体の職員数は124人。このうち81人が正規職員。その他の方は、非正規職員で日給月給の支払い方で毎年、更新をしている。福利厚生は法人規定に沿っている。働き方に大きな違いはない。
- ・就業・生活支援センターのスタッフは3人で、就業支援担当者が2人、生活支援担当者が1人。3人が基本的な人員で、そこにセンター長(兼務)がいるが、支援スタッフには入らない。

②課題・工夫

- ・就労支援に携わる職員は増やしたいが、現状では法人単独になるので難しい。もう1ヶ所の地区に新事業(就労移行、就労継続B)で増やしたい。

5 人材の募集・採用・育成

(1) 募集

①現状・取組み

- ・求人は、福祉の説明会やハローワーク、福祉大学に出しているが、現在は募集をしていない。欠員等必要に応じて募集し、定着率はよい。
- ・経験上、有資格者に拘らず、世の中をよく知っている人、社会通念上の常識のある人がよい。どれだけ多く人と接しているか、人と接する経験が大切で、「営業マン的役割を果たしており」、人材確保に勤めている。

②課題・工夫

- ・勤務時間、シフト勤務、勤務形態から職員の採用が難しい面はある。正規職員と違う人が何人かいないと事業の運営は難しい。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・就労支援業務の課題として、人材はあまり困っていない。職歴は、一般の会社での経験や学校で講師、福祉施設職員をしていた人である。人あたりが良く、企業への説明が上手。そういう人達が、この法人、事業所で育ったのだと考えている。
- ・人材育成は、本人の希望と計画的に研修計画をして資質の向上に勤めている。遠くに行かせたいが、費用が絡むのはなかなか難しい。
- ・異動については、本来は、入所支援、相談支援、就業支援を経験するのが基本だが、現在では全体的には難しい。しかも管理職になる職員には計画的に異動してもらい、スキルアップして資質の向

上につながる移動する。

- ・内部研修・外部研修への参加への計画的参加と職員からの自主的に参加できるよう検討する。

②課題・工夫

- ・OJTの手法を取り入れた人材育成について検討する。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・資格(国家資格)を取れば2号俸上げることになっている。(社会福祉士、精神保健福祉士、介護士)
- ・栄養士、看護師は役職(係長)対応である。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・高次脳機能障害や若年認知症が増えており、研修会、勉強会があれば行きたいが、行けるようなところはない。地域センターでケース会議や勉強会、ジョブコーチの研修や事前打ち合わせ等、具体的な事例検討で集まることはあるが、勉強会や研修会はない。機会あれば、発達障害、高次脳機能障害等の障害特性を含めた研修会があればいい。
- ・発達障害者については、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチが集まってミーティングをする際、支援事例の検討、意見交換はしている。また、県の発達障害者支援センターでの勉強会では、事例を通したものではなく、必ずしも就労に関するものではない。生活面の支援から就労へのつなげ方、機関の連携も含めた支援をどう現場で実現していくのかについて、研修してほしい。
- ・地域の特別支援学校や特別支援学級の支援ネットワーク会議があり、当就業・生活支援センターやジョブコーチが講師として就業についての話をする。また、当地域に市の単独の就労支援センターがあり、当就業・生活支援センターや当法人の支援センター(公益)の宿泊施設の利用、希望者には職場体験実習をしている。

②課題・工夫

- ・特に具体的にジョブコーチとカウンセラーが話しながら進めるケーススタディは大変勉強になる。
- ・第1号ジョブコーチ型だけに限定せず、就業支援をしている者も一緒に行かせることが出来るとよい。一緒に受講することで、連携の悩みについて話しが出来る。連携の悩みと経費面は実態として同じなので分けないほうが現実には即している。また、初年度だけでなく、継続的にスキルアップした段階で、研修があるとよい。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・就労支援に携わる職員は15人であるが、利用者のニーズ、利用者との関係性に合わせているので、就労支援をする職員は相談支援の職員もグループホームの職員も必要があれば、全体で連携しながら行っている。
- ・就労移行支援事業では、法人独自に地産地消を活かし後継者のいない空き畑を借用し芋を植え、焼酎を作っている。法人で販売権も取得している。地域の農家、JA、百貨店、行政と一体となり、障害者の工賃のアップ、障害者の地域自立につなげる主旨で事業を展開している。これは、後継者のいない畑が荒れるので、施設で借りてほしいという地域のニーズから始まった。
- ・就労移行支援事業では、利用者には工賃の一律5,000円を支給している。また、今後、能力評価を導入しようと考え、多くの法人の基準を参考に独自に基準を作った。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援B型事業では、カリキュラムで仕事の内容（職場）を分け、職員も分けている。作業は、就労移行支援事業の利用者は焼酎作り、就労継続支援事業の利用者は野菜作りである。また、自立訓練（生活）は、花の苗と軽作業である。
- ・職場復帰支援は、開始したばかりで、就業・生活支援センターでは、精神障害者が1件である。これは、本人と就業・生活支援センターが相談し、ジョブコーチ支援を使わず職場復帰したが、現在は休職し、地域センターに相談中。職場復帰支援は、他の就業・生活支援センターと2ヶ月に1回勉強会を実施したり、地域センターにも相談する。
- ・新規の支援開始時は、本人、企業、当事業所、ジョブコーチ等との顔あわせを大切にしている。現在は、地域センターでピッキング等の作業をし、関係づくりをしている。
- ・5人の第1号ジョブコーチは、状態像の把握と適切な支援を考えるため情報共有をしている。また、これらのことが、就労支援が失敗に終わった場合、支援者として離職の原因を考える機会となる。
- ・精神障害者の支援の場合、地域活動支援センターI型、精神障害者相談員や精神保健福祉士、市の強化専門員に相談に同席してもらい、連携することで、市の地域生活支援センターの相談員ともつながることができる。以前から、精神障害者と知的障害者の地域生活支援センターの連絡会議を毎月、実施することで、地域と相談しやすい関係が作れていた。また、医療機関とは、連携を取っているが、医療機関からの具体的な就労相談の依頼はなく、利用者の主治医とのかかわりだけである。

②課題・工夫

- ・就労支援で困っていることは、国、市町村で同じような事業が多い。就業・生活支援センターは国の事業。また県単で職場の斡旋や雇用対策事業等の同様な事業がある。費用対効果を考えると地域センターにその事業費（人件費）をつけることが望ましい。そのためには、地域センターの業務を社会に認知されるようにしていく必要がある。
- ・地域センターからジョブコーチ支援の依頼が月平均1、2件あればベストだが、そうでなければ、職員を1つの事業所に3人配置、もう1つの事業所に2人配置できれば、事業所から2人の職員が

一時的に抜けても法人単独支援を増やせる。また、ジョブコーチの配置では、2つの就労移行支援事業所と就業・生活支援センターが連携したり、事業所内の支援者とジョブコーチ支援者が、本来業務とグループホームの業務を兼務できれば、法人単独支援は増やせる。そのためには、ジョブコーチ支援に出た後の人材（入所支援ができる人）をジョブコーチの謝金で確保したり、謝金単価のアップができれば、法人の運営を安定させ、よい人材の配置とよい支援ができる。

- ・法人での就労移行支援事業は平成19年から開始。平成20年で4人就職。平成21年10月が期限であり、就労移行支援事業の利用延長か、別の事業の利用か、他の法人の事業所を利用するか、市と相談が必要だが、市の福祉計画が不明確。

7 利用者

①現状・取組み

- ・利用者は、就業・生活支援センターでの相談から始まる。利用者自ら、他の機関やハローワークを通して来たり、本人が直接の場合も多い。また、最近、法人にくる相談では、弁護士からの知的障害者の多重債務、服役者後の進路紹介の相談が多い。
- ・就業・生活支援センターでは、精神障害者の相談が多い。精神障害者は登録までスムーズにはいかず、約束をしても相談に来ないことも多い。登録者は340人のなかで7割が知的障害だが、相談者は、全体の7割が精神障害者である。
- ・利用者数は、法人全体であり、ほとんどが知的障害である。発達障害者は平成18年度、19年度で各15人であるが、診断はないが、相談の段階で発達障害の特性を持っている人もいる。これは、地元市の地域生活支援センターから相談があった者が多く、就業・生活支援センターを利用ではなく、ほとんどが生活面の利用で法人の他の事業の利用である。
- ・県発達障害者支援センターの連絡協議会では、事例での勉強会をしている。参集者は、相談支援機関の担当者の他、出席したい機関が出席する。県発達障害者支援センターと市発達障害者支援センターの利用は、本人の居住場所により利用が分けられており、法人や事業所として県発達障害者支援センターは遠く、市とのかかわりが多い。また、県発達障害者支援センターが遠いため、直接、就業・生活支援センターに来る者も多い。

図表2-7 利用者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	13人	13人
知的障害	118人	120人
(発達障害)	(15人)	(15人)
精神障害	12人	12人
計	143人	145人

②課題・工夫

- ・ 県発達障害者支援センターは、他法人が受託しコーディネーターが臨床心理士。市発達障害者支援センターは、市単独で過去に教員だった方が対応している。県発達障害者支援センターはサークルや余暇活動をしているが、市発達障害者支援センターは何も活動をしておらず、利用先がない。当就業・生活支援センターに市発達障害者支援センターからの相談はあるが、発達障害者支援センターには就業の発想と機能がなく情報提供や支援をしても上手く行かない。また、発達障害者の場合、本人から支援の辞退や突然、来なくなることも多い。
- ・ 家族支援は、親自身の力の入れ方に変化があり、それに合わせてかかわることが必要。また、親が手を離し目を離さず、子供とかかわれるかが大事だが、地域の事業所によっては、家族支援で苦労している。

8 就職者

①現状・課題

- ・ 平成18、19年度で知的障害者を42人就職させている。この方達は、70、80社の中に就職した方であり、発達障害の4人は、療育手帳を持つ人と発達障害と診断されていない人も入っている。
- ・ 発達障害者の場合、職場が発達障害の特性を理解したり、本人が相手を理解しルールに合わせる難しさがある。本人とのコミュニケーションや共有の難しさ、障害特性の捉え方の難しさが多く、発達障害者の支援のノウハウが必要。

図表2-8 就業・生活支援センターの就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	1人	1人
高次脳機能障害		2人
知的障害	42人	42人
(発達障害)	(4人)	(4人)
計	43人	45人

- ・ 高次脳機能障害者の平成19年度の就職は2人。身体障害者手帳の所持者で、拠点機関で診断を受けており、記憶には問題なく、運動機能に障害があった。仕事は、建設現場で足場組みたての作業で転倒し頭部外傷を受障。作業は、足場を立てるときの紐の準備、クランプ、繋ぎのネジを緩くするために油をさす仕事で手作業であり、ジョブコーチ支援で職場復帰をした。もう1人は、脳梗塞による記憶障害。清掃の仕事で、ジョブコーチ支援は使っていないが、すでに知的障害者が就労している病院で、トップの理解と周囲のバックアップを得ながら、記憶障害への工夫として、作業工程や作業場所の写真をクビから下げることで支援をした。

②課題・工夫

- ・ 発達障害は、対人面の問題で辞めている場合が多く、フォローアップが必要だが大変。電話で何時

間も話しを繰り返す、時間がかかる。遅い時間に電話をかけてきたり、電話は約3時間終わらない。本人からの電話時に担当者が不在だとすぐ電話させるといっても納得してもらえない。

9 連携

①現状・取組み

- ・法人内での就労移行支援・就労継続支援での専門支援員及び自立訓練宿泊型での地域移行支援員など、生活と就労の連携をとりながら事業展開をしている。
- ・就業・生活支援センターを通して特別支援学校の在学学生を対象にした地域生活支援センター(公益事業)があり、生活支援センターの宿泊施設を利用し一定期間、日中は就労移行支援事業所等の利用者が働いている職場で実習を行っている。その利用者が将来的に当法人を利用者するケースが多い。高等部3年生の利用が多く、年に2回、春と秋の職場実習期間中に利用をしてもらい、生活と就労を体験してもらっている。それ以前には、在宅者のグループホーム体験事業を生活支援センター(広域事業の地域生活支援センターの2階が宿泊と食事できるようになっている)にて、市の事業で2ヶ所の生活支援センターで実施後、厚生労働省に事業提案したが、認められなかった。初年度は20件の実績を得、現在は少し行っているが、限られた特別支援学校生徒だけの個別契約となる。具体的には、1日3,000円の利用率だが、福祉サービス負担が1割の中、2週間では保護者に負担感がある。過去には本人の居住市と相談し、ショートステイを併用したこともあるが、当法人は多機能型といえども、人件費がなければ公益事業独自でやるのは難しい。
- ・就職先の確保はハローワーク。当就業・生活支援センターの管内に4ヶ所のハローワークあり、連絡し合っている。求職登録された方について、具体的な求人の情報提供をしてくれる。当法人の歴史もあり、4ヶ所とも関係が出来ており、積極的に協力してくれる。また、求人情報はハローワークの他、地域センターからも入る。
- ・平成21年4月に市の障害者自立支援協議会の就労部会が発足し、4ヶ所のハローワークの担当者がオブザーバーとして参加。就業・生活支援センター、他の就労支援機関も必要に応じて参加。また、雇用連絡会議は事例発表で年1回、4つのハローワークが持ち回りで主催。就労と同じようなメンバーが集まり、特別支援学校の進路の先生の顔見せにはよい会議である。

②課題・工夫

- ・地元市は4つの地区に分かれており、当法人の他事業所が2地区の自立支援協議会の事務局で、サブ委員会の事務局が当就業・生活支援センターである。当就業・生活支援センターが市の地域生活支援センター(自法人が受託)と兼務し事務局を担当するが、手間と事務費、職員が自立支援協議会の業務にとられる等、予算面で協議会自体について検討課題となっている。また、市の地域生活支援センターは当法人が受託しており、他地区の児童の就職で生活面の支援として就業・生活支援センターがケース会議に入る。また、障害者自立支援協議会でケース検討をする場合や他の法人、機関から会議への出席依頼がある。現在は、当就業・生活支援センターの職員や法人の職員、就労

支援者等いろいろな職員がやり繰りしながら交替で出席する形を取っているが、出席者と業務に当たる者等、現場の調整が大変。

- ・精神障害者については、ハローワークが直接、就業・生活支援センターに相談を持ってくることが多い。ハローワークからのケースは相談だけで終わったり、訓練施設探しの場合もあり、次の支援につながらないことが多い。
- ・チーム支援については、当就業・生活支援センター職員がメンバーになっている。昨年からは開始しチーム支援で就職させたのが1件と聞いているが、具体的にどのような内容がチーム支援に当たるのかよくわからない。
- ・民間施設ネットワーク会議が各地区にある。その参加機関の授産施設等は、現場担当者が新体系にしたい意向はあっても法人の意向は不透明。新体系になれば単価が高いことや、就職につながる方が多く、就労移行支援事業になる可能性が高い。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・支援開始の段階からフェードアウト、ナチュラルサポートを意識することや、ジョブコーチとして現場担当者への伝え方、現場担当者と本人の関係をとり持つことが大事。

②課題・工夫

- ・職務と仕事の切り分け、マッチングには、相手企業を知り、人事担当者や現場担当者との関係を作ることが必要である。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・各種事業を利用している。ジョブコーチ支援等、企業が受入れを急いでいる場合、職業評価の日程調整をしてもらい、助かっている。
- ・ジョブコーチによる支援は、当就業・生活支援センターでは、女性のジョブコーチがいないので、地域センターが配慮してくれる。また、単独支援では、地域センターとの情報共有はスムーズで、利用者との関係性は良好である。

②課題・工夫

- ・企業が障害者を受入れる時、ジョブコーチ支援を開始するのに時間かかる。カウンセラーが企業を訪問し顔あわせ等で時間を要し、開始が遅れる。法人単独は職業評価を受けていれば、2日で開始できるが、利用者や支援者との関係性はすぐには難しいので、企業と利用者や支援者との関係性によりコミュニケーションの仕方についてアレンジできたらよい。
- ・就労移行支援事業所の就労訓練先として、地域センターの職業準備支援を利用できるシステムがあるとよい。それによって就労移行支援事業は、個別支援計画を立て、模擬的就労場面での作業支援

での経験により、課題を見つけた後、次の段階では、外部で職場実習をすれば、支援がスムーズで利用者にとってもプラスになる。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・就業・生活支援センターでは、登録者が340人、その中の就労者100人、80件の企業とかかわりがある。就職数の増加とともに定着支援の企業も増加し、第1号ジョブコーチの支援が切れた後、どこがどのように担うのか、地域で考えていく必要がある。現在、就労移行支援事業の職員、宿泊型の職員、地域移行型のグループホームの職員等の協力のもと1号ジョブコーチが就業・生活支援センターと一緒に月1回、フォローアップをしているが、就業・生活支援センターの職員は限界に達しており、法人本体の非常勤職員に頼らざるを得ず、継続には加算が必要。
- ・フォローアップの依頼は、企業から電話があることが多い。こちらから近くに行き寄ることも定期的に行っている。本人に遅刻、欠勤が多いという些細な理由から途中から支援のやり方、対応の仕方がわからないという依頼内容まである。
- ・就職先の企業は地域的に食品製造業、清掃が多く、就労者の6割が製造系。他は事務系、店舗の接客を伴うものや農業が4割。

②課題・工夫

- ・問題がなくても定期的に訪問をしている。週2回、地区で分けている。市(他地区含め)の西部、中央部、東部等大きな企業を回る。何もなくても回ることで、次の職場開拓につながり、訪問の企業からの紹介してもらっている。訪問企業は1日2件弱、2ヶ月くらいで70~80件回る。ただ、日々、職場の状況は変わるため十分把握できていないのが現実。

13 要望

- ・求職者への対応に追われ、既就職者へのフォローアップ定着支援は、就業・生活支援センター職員を中心に法人全体の職員の協力で実施しているが限界に達しており、人材確保のための経費的な加算が必要。

事例H 就労移行支援事業所である。

1 法人の概要

設立	昭和15年
形態	社会福祉法人
事業	・就労移行支援事業、就労継続支援B型事業 ・福祉作業所（特定非営利活動法人）
運営規模	5千万円以上
職員数	19人
就労支援に携わる職員	2人（2ヶ所の就労移行支援事業の就労支援員）
特徴	・障害者自立支援協議会の立ち上げ、運営面で、スーパーバイザーの指導を受けている。 ・障害者自立支援協議会の立ち上げ後、地域が就労支援のために連携するようになった。
支援地域	1市1町
人口	5万5千人
有効求人倍率	0.30倍

2 法人（事業所）の設立と事業の流れ

- ・平成15年に身体障害者の通所授産施設が開所。その後、入所授産施設を開所。
- ・就労移行支援事業所は平成19年4月に当事業所、平成20年4月にもう1ヶ所が移行した。（就労継続支援B型事業と生活介護の多機能型）
- ・福祉作業所は特定非営利活動法人で運営している。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・新法の就労移行支援事業の過疎地の定員は10人だが、当事業所の就労移行支援事業の定員が35人に対し利用者が43人、もう1つの就労移行支援事業の定員が16人に対し18人。
- ・当就労移行支援事業所の職員は常勤換算で、給食の担当者を含め、約12人。他の地域にある就労移行支援事業所は、寮の担当者を入れ職員が6人。当就労移行支援事業所は、サービス管理責任者を入れて職員が3人いる。
- ・平成20年4月に2つ目の就労移行支援事業所を立ち上げたが、約1,000万円の立替をしている。
- ・当事業所では、地元市からの補助もあり、市内、隣町を送迎サービスし、利用者の利便性を図っている。これについては、当事業所だけではなく、特定非営利活用法人の福祉作業所の利用者にも実

施している。

②課題・工夫

- ・地域的に企業が少なく、一般就労は難しいため、将来的には就労継続支援A型事業での事業運営を考えたい。また、別法人で、障害者の就労の場所を作り、そこから当法人に人を派遣したり、商品を購入するような形を考えてみたい。
- ・新法は加算等が変更されることが多く、いつから変更なのか、県から情報がない。今までと同じことをやっているとう算を見逃す。施設外就労では、当法人は県と見解が異なったことで、就労移行支援事業、就労継続支援事業ともに、加算の請求ができなかったことがあった。
- ・入所授産の利用者が55人、通所授産の利用者が10人であり、これを入所授産で定員を40名、通所授産で定員を35人に移行するため4,000万円の経費を要し、そのうち約半分は借り入れである。また、経営的には就労継続支援事業と生活介護が主となる。
- ・社会福祉法人の資産要件が低くなったことで、設立が可能になり、現在、福祉作業所をしている特定非営利活動法人を社会福祉法人に変更したいと考えている。そこでは、キムチ製造、販売の新事業を立ち上げたり、和風の飲茶店をやる等、空き店舗の活用を図りながら、事業拡大を考えている。また、他の作業所でも会員型の労働契約を結び、一般就労できるようにしたい。

4 職員

①現状・取組み

- ・法人の職員数は19人。正規職員の常勤は約10人。就労支援は2人が、当事業所ともう1ヶ所の事業所で就労支援を担当している。
- ・就労支援者を増やしたいが、第1号ジョブコーチはいらない。ジョブコーチだからといって特別な能力を要するわけではない。支援の技術やセンス等、中身があればいい。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・課題

- ・採用は法人で行い、ハローワークと福祉人材センターに求人を出したり、知人紹介もある。OJTをやればよいので経験は必要ない。常識的な生活をしている人であればよく、特別な能力は必要ではない。

②課題・工夫

- ・規定されている職種や資格職を見つけるのが難しいが、資格が必要なのは、サービス管理責任者だけである。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・育成での研修は、実地である。

②課題・工夫

- ・特にない。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・平成20年度は、県から障害者就労支援ネットワーク事業を受託。それによって、多機関とともに企業を訪問したり、他圏域の法人から就労支援技法とノウハウについて勉強する機会を持った。また、障害者自立支援協議会の就労部会とともに活動を行うことができた。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・昨年度は、アスペルガー症候群、注意欠陥・多動性障害、自閉症の勉強会、研修会の開催をした。

②課題・工夫

- ・ジョブコーチの研修を受けてみたい。企業に就職した方の定着支援をしていくなかで、どのように支援技術を移転していくのかを詳しく知りたい。また就労SSTをもっと詳しく勉強したいので、講座があれば出たい。就労支援員の研修を受けたことがないが、地域で支援活動するほど必要が出てくる。フォローアップの事例や失敗事例でその後、どうフォローしたかを知りたい。
- ・発達障害の専門的就労SSTがあるなら勉強をしたい。多くの資格と知識を持っている高機能広汎性の方を、現在、当事業所で受入れている。最近の課題は、本人に合わせた特別メニューの設定だが、専門性が必要で難しい。そのため発達障害のセミナーや研修会があれば積極的に出たい。また、圏域の自立支援協議会の就労部会での研修で実施し、支援技術のレベルアップを図りたい。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・就労支援には配置型のジョブコーチと他の法人の第1号ジョブコーチを活用したことで、地域センターとの関係性が深まり、具体的な支援について詳しく教わることができた。特に、当事業所からジョブコーチ支援を活用せず就職したケースと比し職場でのコミュニケーションの部分での効果を感じた。
- ・作業内容は、福祉作業所では弁当を製造し売店で販売をしている。また、当就労移行支援事業所で

は地元の大根を使い、韓国出身者から指導を受けキムチを製造したり、もう1つの就労移行支援事業所では、珈琲の焙煎と販売を開始する。珈琲とキムチはインターネットでの販売を検討している。現在は、地元のスーパーマーケット、アンテナショップとして小売店、八百屋、食料品店に置かせてもらっている。また、作業種としては、特別養護老人ホームでの洗濯事業を受託し、洗濯物の折りたたみをしたり、近くに訓練協会があり、障害者の態様に応じた多様な委託訓練をしており、パソコンの訓練、研修を受けさせてもらっている。

- ・研修でもらった就労支援ツールによって、働ける時間や適応性の有無が記入でき、精神障害者の就労、職場実習に行きやすくなった。また、障害特性について説明がしやすくなり、精神障害者の利用が平成19年度は12人になった。

②課題・工夫

- ・面接時に利用者の就労ニーズを確認し、的確なアセスメントを行い、基礎訓練時に利用者の本質的なところを見極められるようにする必要がある。
- ・相談支援専門員の事業所指定を受けていないため、就業・生活支援センターの指定が受けられない。そのため、特別支援学校の卒業見込みの者の就労支援ができない。平成19年度は、卒業生のうち5名はすべて就職したが、事業所指定を受けていないため、就職者として計上できないと県障害福祉課から言われている。
- ・平成19年度に特別支援学校を卒業した3人が、就労移行支援事業を利用している。新法で特別支援学校を卒業するには就労移行支援事業を提供しなければならないということがあるが、本人のニーズにあった個別支援計画の作成と支援ができていない。就労移行支援事業を利用後、市と相談し1人利用延長したが、就労移行支援事業を延長しても就職という見通しが持てず、法人が多機能化しないと効果的なサービスが提供できない現状がある。
- ・発達障害は平成21年度は1人でアスペルガー症候群。県発達支援協会の相談員から紹介があり、相談員からの助言をもらいながら、現在就労継続支援B型事業を利用しているが、就労移行支援事業の利用を希望している。集団作業でこだわりが強く、どう抑えていくかが課題。

7 利用者

①現状・取組み

- ・法人の利用者。当就労移行支援事業所へは、行政の福祉課、福祉機関が多い。利用者には精神障害者もいる。

図表2-9 就労移行支援事業所の利用者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	18人	18人
知的障害	9人	17人
精神障害	7人	12人
計	34人	47人

②課題・工夫

- ・特にない。

8 就職者

①現状・取組み

- ・就職者は、平成18年度と平成19年度はいない。平成20年度は2人で、知的障害者が1人、身体障害者が1人。仕事は軽部品の組立で、授産施設で受注しているものである。
- ・職場実習先は職場開拓や当法人会長の個人的人脈によるものもある。例えば、病院の売店でのバックヤード、水産加工会社での箱づくりと印字押し、ホテルの客室清掃業務、電子工業でコネクタ関係のライン。平成21年度は多くが職場実習に行っている。

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・当市と隣町と一緒に障害者自立支援協議会を立ち上げ、平成18年10月から稼働。他県のモデル地区からスーパーバイザーに数回きてもらい、当圏域の自立支援協議会の運営面の助言を受けている。
- ・自立支援協議会の会長は当法人の会長であり、事務局は地元市と隣町が交互にやっている。自立支援協議会の就労部会をきっかけに、ハローワークや特別支援学校の進路指導担当等と企業訪問をしたり、県単事業で就労相談員を設置する等、地域が就労支援に積極的である。このような関わりによって、事業所は、お互い情報交換しながら、利用者にとって一番よい利用先を勧めている。ただ、当就労移行支援事業所の場合、定員、登録者ともに超過しており、利用者の紹介を受けてもなかなか受け入れられない現状にある。
- ・医療機関とのかかわりはまだ不十分だが、自立支援協議会を立ち上げ後、精神保健福祉士との情報共有や利用者の主治医の協力が得られるようになった。これにより、平成19年度は精神障害者の相談が増え、また、利用者の働ける時間が明確化したことで、事業主に安心して職場実習を受入れてもらえるようになった。さらに、精神障害者の就労支援のために、市の保健師、医療機関の精神保健福祉士、地域活動支援センターI型、精神障害者担当の相談支援専門員が集まり、利用者の各機関の相互利用を柔軟にしたことで、利用者の余暇の充実や気持ちの切り替えに繋がっている。

②課題・工夫

- ・他圏域に地域の当事者が地域移行のためのネットワーク作りをするモデル地区がある。地域の法人が事業を受託し就業・生活支援センターと自治体が連携し、職場開拓をしているが、当圏域には、就業・生活支援センター、県単事業の就業支援センターの指定がなく、就労支援の核となる機関がない。

- ・当事業所は、県内の就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の連絡協議会に入っており、そこで研修を受けたり、スーパーバイズを受けている。また、就労希望者を紹介してもらい事業所独自で就労支援をすることもあるが、圏域の相談支援事業を受託していないので、なかなか家庭の問題に入れず、生活面のフォローが出来ない。特に就労後の生活面の問題が出た場合、他圏域のジョブコーチや相談支援専門員の力を借りるしかない。
- ・知的障害者担当と精神障害者担当の相談支援専門員が各1人いるものの、圏域である地元市と隣町の財政的問題から当事業所が相談支援事業の委託を受けておらず、十分な相談ができない。また、それによりハローワークや行政から利用者の相談ができず、施設の就労支援しかできない。他圏域では就労の支援専門員がいるところもあるが、当圏域では整備されていない。
- ・行政からは、情報を積極的に出してほしい。自立支援関係の新事業、県の助成金、ネットワーク事業、委託訓練など、自立支援協議会の就労部会やネットワーク事業での集まりに出席しても、行政の担当者から情報が無い。特に精神障害者の場合、社会適応訓練制度の手当額の変更についての情報提供がないため、精神障害者の就職に影響している。
- ・就労移行支援事業所として就職相談をしている。就業・生活支援センターであれば、ハローワークを通じて、求人登録しているが、その登録者に対する支援できないため、1日でも早く、就業・生活支援センターの指定を受けたい。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・利用者の就職先の確保が難しい。地元には企業がほとんどない。
- ・企業への支援技術の移転が難しく、技術移転を踏まえた就労支援がわからない。最初は濃い本人の影だが、そこに至るまでの支援技術を現場の人にどう伝えたらよいかわからない。また、企業との連携の仕方が不足している。現在、ジョブコーチと一緒に企業に出向き、状態を確認することで勉強している。本人の特性を現場の方にわかってもらうのは、時間がかかると感じている。
- ・これまでの就職者は、企業が本人の特性にあった仕事を作っている。ジョブコーチが助言しながら、企業が仕事を作るのが一番望ましいが、関係性が構築できていない。特に職場適応支援では、就業・生活支援センターや指定相談支援事業所とのかかわりもあり、難しい。

②課題・工夫

- ・特にない。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・地域センターは年間7、8件職業評価を利用している。地元のハローワークや当事業所で職業評価を実施してくれ、ありがたい。ただ、身体障害者のためのテストバッテリーが少ないと感じる。

- ・就労継続支援A型事業の事業を立ち上げる際、知的障害者重度判定の段取りを知りたい。

②課題・工夫

- ・特にない。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・就職後、6ヶ月間、ジョブコーチに定着支援をお願いし効果があったことから、当圏域にも第1号ジョブコーチが必要だと思っている。
- ・これまで職場実習者や就職者は、キーパーソンを見つけるのに長けている。自然にキーパーソンと関係が作れる事例が多かった。

②課題・工夫

- ・市の事業をハローワークが受託し、ハローワークの登録している障害者が、臨時職員として採用されたが、就業・生活支援センターに登録していなかったため、定着支援が受けられず離職した。

13 要望

- ・当圏域に就業・生活支援センターがないことや当事業所では職場実習数や就職者数の要件も満たされており、事業の指定を受けたい。
- ・企業が少なく、産業がないため、就職先があまりない。

事例Ⅰ 就労移行支援事業所であり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	昭和15年3月
形態	社会福祉法人
事業（法人）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労移行支援事業・就労継続支援B型事業 ・ 就労継続支援A型事業 ・ 通所授産施設、小規模通所授産（現在は新体系に移行） ・ 福祉ホームB型、グループホーム（共同生活介護・共同生活援助一体型） ・ ヘルパーステーション
運営規模	記入なし
職員数（法人）	78人（半数以上が正規職員）
就労支援に携わる職員	24人（就労移行支援事業、就労継続支援事業B型） 第1号ジョブコーチの有資格者3人だが、稼働は1人（認定法人）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療法人が母体。県指定の精神科の医療機関。 ・ 精神障害者数の増加に伴い、社会福祉法人を立ち上げ、社会復帰の事業・施設を医療法人から社会福祉法人に移管。 ・ 医療法人では老人保健施設、グループホーム等の事業を運営。 ・ ISOの認証を受けている。 ・ 精神障害者2人を法人で雇用している。
支援地域	2市7町
人口	18万5千人
有効求人倍率	0.45倍

2 法人（事業所）の設立と事業の流れ

- ・ 昭和26年に医療法人を設立（病院は昭和5年）。
- ・ 平成元年に老人保健施設、平成2年に精神科デイケア、平成8年より精神障害者地域生活支援センター、援護寮、授産施設、作業所、福祉ホームB型、グループホーム等を立ち上げ、平成15年に社会福祉法人を設立した。
- ・ 社会福祉法人の設立以前から入院患者等が、院内作業や近くの事業所で日中働いていた。精神障害者地域生活支援センターが出来たことで、働きたいというニーズが高まり、市のトイレ清掃を受託し登録している利用者と市内の清掃現場を回る。また、病院で使用したタオルクリーニングを地域生活支援センターで、種類分け、たたみ、結束作業をする。平成18年の新法で、地域生活支援センターを廃止し、就労系の事業も新しい施設でやることになった。

- ・当事業所では、市町村受託の相談支援事業、地域活動支援センターⅡ型、居宅介護事業のほか、就労移行支援事業と就労継続支援B型事業、生活訓練事業を多機能型で行っており、社会福祉法人内では、別の就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、グループホームがある。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・法人としてサービスの多機能化を取組みたい。当法人は元々就労支援だけでなく生活支援、地域活動支援センター等の事業をしており、就労している方の生活上の問題や余暇活動を支援しているので、すでにあるサービス、事業の一体化を考えており、現状では事業拡大はしない。

②課題・工夫

- ・県と市の委託を受けている相談支援事業では、行政とのやりとりが細かく負担が大きい。補助金の手続きを簡略化してほしい。
- ・法人全体では旧体系の施設がある。精神障害者の入所施設、福祉ホームB型、医療法人では援護寮が残っている。平成23年度末までにどう移行するかが課題。
- ・事業所単独で仕事、作業を探すのは難しい。地域がまとまり、必要な時に求人情報を受けられるシステムが必要。そのためには地域のリーダーの育成が必要。
- ・当法人は元々医療が母体で、精神障害者以外はこれまで病院と密接ではなかったことや、新法で三障害となっても、知的障害者や身体障害者等にすぐ対応することは難しい。三障害を支援する事業者と一定の障害だけ特化して支援する事業者があり、相談の中心的内容で専門の事業者に移行する等、スペシャリストが支援するのがよい。
- ・利用者の数を増やしていくことを事業所内で検討しているが、アイデアがない。当事業所の抱える問題は、就労移行支援事業の利用者数の増加と、主に就労継続支援事業の利用者が行っているタオル折りの受注量を増やしたり、新しい仕事の確保が必要。また、これまでの清掃の仕事も出先と回数が減る等、確保できる作業量が減ると支払える工賃も減る。

4 職員数

①現状・取組み

- ・法人の職員数78人。半分以上は正規職員。
- ・就労支援に携わる職員は24人。これは、2つの事業所の中の就労移行支援事業と就労継続支援事業の職員、サービス管理責任者と管理者を足した数。
- ・就労支援者を増やしたい。人件費を考えなければ、施設外の清掃作業など外に出て行く受託先が多いため、職員が1人つくると、施設内の仕事の支援が人員不足となることからあと数人ほしい。
- ・第1号ジョブコーチの有資格者は、法人内に3人いる。以前は、地域生活支援センターに3人配置されていたが、異動により現在は、就労移行支援事業に1人、生活訓練事業に1人、ヘルパー事業

に1人である。有資格者は3人だが、実際の稼働は就労移行支援事業所で就労支援をしている1人とヘルパーの2人。

- ・ジョブコーチ支援は、本来業務の隙間で支援する形になるため、職員によっては本来業務のためにジョブコーチ支援ができなかったり、残された職員がジョブコーチの本来業務をすることになる。兼務のため他の仕事とのバランスの問題が生じ、誰かがその肩代わりをする等、休みの取り方、勤務のローテーションで不満が出ることもある。

②課題・工夫

- ・人員の基準は必要最低限の人数しか配置されず、業務内容が増える中、社会復帰施設の場合は、精神保健福祉士、有資格者の配置が決められていた。新法になり最初の頃はそれがなく、その後、福祉専門職の加算となったが、専門性の確保の部分で、急に配置の必要がなくなると、職員のモチベーションに影響する。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・採用は医療法人だが、現在、募集はない。採用後は病院内の病棟等を経験し社会福祉法人に異動することが多い。これは、医療職の他、社会福祉士でも病棟を経験してから当事業所に異動することになっており、また、就労支援を担当しても医療法人への異動がある。ただし、当事業所で主として就労に携わっている職員の異動や、新規職員の異動間隔には配慮を依頼している。
- ・採用時に職員自身が何をしたいのかが必要。相談員なら精神保健福祉士、リハビリテーションなら作業療法士、理学療法士、言語聴覚士の資格が必要。途中で異動になった方は後から取得する。ただし、資格だけではなく利用者とのコミュニケーション能力が高い人が必要。そして、ある程度経験している人が必要。資格は最低限であり、スタートラインである。

②課題・工夫

- ・特にない。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・異動はキャリア形成の手段。一体的に支援をするにはいろいろな制度、サービスの知識が必要。いろいろなところでいろいろな経験をすることが大事。

②課題・工夫

- ・就労支援のポイントを職員に口頭で説明したり、カンファレンスや勉強会で口頭で伝えていることができていても現在、現場でマンツーマンで教えることができる状況にはない。また、就労移行支援事業と就労継続支援事業の責任者の下にスタッフがいるので、個々のスタッフの日常的な部分、細か

い部分は責任者が教えフィードバックをしている。また、就労関係のスタッフだけのミーティングで、普段の利用者の作業の様子や支援上の問題点等を出してもらい、問題点や適切な関わり方をその場で指導することもある。

- ・当事業所の職員はある程度経験を積んでいるが、就労支援に対する感覚の違い、基本的な考え方の違いがあり、こちらの言うことが十分理解してもらえない場合がある。これは、職員の資質に差があるためと考えている。
- ・ジョブコーチと企業の関わり方の部分について話をする際、立ち位置、距離感は言葉で言ってもわからない面や、こちらが当たり前と思っていることを知らない方もおり、必要最低限知っている必要のあることはマニュアルであるといい。
- ・当事業所の問題は、ベテラン職員と新規職員が組んだ業務が出来ないことである。本来なら利用者と一緒にいる現場で、利用者とのかかわり方や作業をしながらの関係作りを学んでもらうことが必要だが、複数対応では業務が回らない。新規職員に任せてしまうことで、その職員がどういう動きやかかわりをしているか十分把握できない。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・法人としては、何らかの国家資格を取るよという前提がある。また、介護福祉士、精神保健福祉士、リハ系等、新卒者は資格を取得してくることが多い。最初、介護助手で入った職員は、介護福祉士の資格を取るよという法人の決まりがある。これまで資格は重要視されていなかったが、いろんな国家資格を持っている者がいろいろなサービスの提供ができるというのが、当法人の強みであり、医療法人、社会福祉法人共通した売りでもある。

②課題・工夫

- ・資質、センスに少し難があっても一生懸命仕事に取り組む職員であれば、担当の仕事を替えながらその職員に合う仕事に就いてもらうこともあるが、特に高学歴で多資格取得者は、やらなければいけないことより自身がしたいことを優先する場合があります、苦慮することがある。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・医療法人と社会福祉法人の研修は一緒である。新人研修や2年次、3年次の研修も同じシステムにて合同で行い、利用者へのかかわり方、病気や障害の部分の研修をする。ただし、就労支援は、外部研修に参加し、他の職員に伝達させている。新規職員は、就労支援の基礎を教えてもらえるところに行かせる等、可能な範囲で研修会に参加させ、皆に伝達させている。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・当事業所の利用希望者が他の事業者、行政から勧められてきた段階では、就労移行支援事業と就労継続支援事業の違いを説明したり、体験利用をお願いしている。
- ・地域センターから第1号ジョブコーチ支援の依頼の頻度は、1人のジョブコーチが多くても約週1日であるため、当法人は関係事業所へ単独支援を行うが、その場合はよく知っている利用者と企業に限定している。
- ・当事業所に通う方は、トレーニングより工賃を目的としている。トレーニングは必要だが、利用者のニーズはもっと作業をし工賃を得たいので、就労移行支援事業でも作業に重きを置く必要があり、工賃保障としてプログラムに参加した部分はある程度きちっと工賃を支払ったり、その後の就職活動に役立つ取組みを始めている。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援事業の利用者への工賃は、法人と企業が契約し全体額から日給月給的に支払っている。就労移行支援事業の利用者は清掃、就労継続支援B型事業の利用者はタオルおりが中心であり、同じ清掃作業でも難しい部分を就労移行支援事業の利用者にさせている。また、就労移行支援事業の利用者は就職するためのミーティング、ハローワークや就業・生活支援センターの利用の仕方等、職業準備とセットで受けてもらい、働く能力が高まればハローワークや就業・生活支援センターにつなげている。

②課題・工夫

- ・就労移行支援事業では施設内で清掃をしているが、委託先での清掃作業が一番多い。就労移行支援事業は、1ヶ所が12人定員で、月平均6、7人が利用、もう1ヶ所が10名定員だが、月平均は平成21年4月から5人前後の利用となった。これは、当地区に就労継続支援A型事業の事業所が2ヶ所出来たものによる。1ヶ所は別法人のリサイクル業者で、電話やテレビ、電気部品の解体作業をしている。もう1つは当法人の弁当箱づくりである。このため当法人の就労移行支援事業の利用者が、雇用契約があり、工賃額が高い就労継続支援A型事業の利用に移っている。利用者は生き生き働いているが、それとは別に事業所経営は利用者が減り痛手。

7 利用者

①現状・取組み

- ・社会福祉法人になっても利用者は精神障害者が圧倒的に多い。母体の医療法人に通院している方の利用が多い。それ以外では、それまでの関係から他の精神科病院の紹介、クリニック、心療内科の紹介で来られる方もいる。最近では、知的障害や身体障害の利用者も何人かいる。また、たまに利用者同士の情報で来所することがある。他の機関、他の医療機関からの紹介と違い、人物や症状の紹介があるが、知り合い同士は状態が不安定な場合が多い。

図表2-10 就労移行支援事業所の利用者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害		1人
知的障害	3人	10人
精神障害	51人	82人
計	54人	93人

- ・高次脳機能障害、難病、発達障害の方は平成18年、19年はいない。平成20年度には高次脳機能障害者が3人いる。経路は、1人は入所施設に入り当事業所に通所、1人は在宅で、特別支援学校卒業時に通所先として学校紹介できた。1人はリハビリの病院で、リハビリ終了後の紹介である。地元を高次脳機能障害者の支援の拠点病院があり、1人は、コーディネーター（高次脳機能障害者のモデル事業）も入りケア会議をする等、当事業所で受入れるために、配慮や工夫を要することや経過を共有した。
- ・高次脳機能障害の3人を受入れるために、作業内容を特別にはしていない。ただ、1人は、学校在学時に対人トラブル等で職場実習を途中で辞めることを繰り返しており、毎回、約束事カードの復唱後をさせて、約束を本人に守らせるようにした。

②課題・工夫

- ・特にない。

8 就職者

①現状・取組み

- ・精神障害者について、平成20年度は1人。清掃の会社で職場実習後就職。平成19年度の3人のうち、2人は当医療法人が別法人で経営しているコンビニエンスストアに就職。残る1人は、量販店のバックヤードで就職。これは、就業・生活支援センターからの求人で、同事業所は定期的に本人が職場定着できるまで会社訪問してくれた。

図表2-11 就労移行支援事業所の就職者数

障害	平成19年度	平成20年度
精神障害	3人	1人
計	3人	1人

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・求人は、ハローワークや就業・生活支援センターから電話やファックスでくることが多い。当事業所で相談し、就業・生活支援センターと一緒にハローワークに行くこともある。また、就業・生活支援センターと当事業所が情報交換をしながら、利用者の就職とその後の職場定着支援のため交互で職場訪問をしたり、就業・生活支援センターが当事業所の利用相談時に利用者と一緒に見学にくる等、地元の就業・生活支援センターは積極的に動いている。また、定期的な話し合いの場はないが、当事業所の利用者と就業・生活支援センターに登録している人が重なっているため、連絡が多い。
- ・特別支援学校とは、在学者の職場実習の受け入れからで、卒業後、当事業所を利用するのは知的障害者の他、精神障害者もあり、特別支援学校は利用者像を考えて勧めていると思われる。
- ・就労担当者の連絡会議があり、地元の就業・生活支援センターが主催。月1回か2ヶ月に1回の開催。評価票、支援計画、記録の書き方、就労担当者がアセスメント時の企業への対応等、情報交換をしている。

②課題・工夫

- ・発達障害者の支援では、発達障害と診断を受けていない、元々精神疾患のある方で、就労支援だけでは解決できない課題を抱えている場合が多い。他の事業所の利用ができなくなり当事業所の利用希望をしてくるが、当事業所としては対応が難しい。また、発達障害支援センターにも相談したが、機能しておらず助言は得られない。このような場合、地域の他の事業所を併用し、医療と生活と就労等をいくつかの機関が皆で支え合う体制が取れるとよい。
- ・障害者自立支援協議会には他の相談員が出ている。困難事例は各事業所が抱えているが、実際に事例検討や話題に出てもその場だけで終わり、その関係や考え方が活かしていない。その中の就労部会は、全体が機能していないので全然進まない。
- ・ハローワークと当事業所は、ある程度協力関係にはあると思うが、地域全体として連携が取れているわけではない。精神科の病院の相談員が仕事したいという利用者の相談を受け、ハローワークを勧めたが、話しをきちっと聞いてもらえず、無理だと言われて返されることも多い。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・就労支援の職員が当事業所の事業と作業を利用者とともに取組むだけでなく、職員全員が利用者仕事をマッチングさせる視点を持ち、仕事と職務を通して将来的に利用者が適応可能かどうかの見極めができることが必要。ただ、職員自身の仕事に関する捉え方の違いや、利用者の先々の仕事を見据えて動くかどうかの違い等、個人差が大きく、共通認識を持つことが必要だと考えている。

②課題・工夫

- ・企業で仕事と職務の切り分けまでは行っていない。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・地域センターの職業評価は頻繁に利用しないが、当事者から仕事の相談を受けた時や当事者にブラックがあったり、障害、発病後、初めて仕事に就きたいという場合、職業評価をの受検受けることを勧めたり、ハローワークと相談し求職登録をしてもらい、併せてジョブコーチ支援について紹介する。地域センターとは、精神障害者のジョブガイダンス事業を毎年、地元ハローワークとともにに行っている。地域センターの職業カウンセラーから就職面接について講義を受けている。職業評価を受ける場合は、地域センターが地元ハローワークに出向いてくれるので、助かっている。また、距離的な問題がなければ職業準備支援を使い職業準備が高めたいが、宿泊先の借り上げをしてもらっても、ある一定期間自宅を離れことに躊躇する利用者が多い。

②課題・工夫

- ・特にない。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・平成19年度に就職者を出したばかりで、定期的なフォローアップはしていない。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・特にない。

事例 J 就労移行支援事業所である。

1 法人の概要

設立	昭和61年4月
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援事業 ・自立訓練（生活訓練、機能訓練） ・施設入所支援 ・委託事業 生活支援センター事業、高次脳機能障害者支援事業、発達障害者支援センター事業 ・その他 病院・こども支援施設・療養介護施設・福祉センター
運営規模	1億円以上
職員数	202人（正規職員：非正規職員）
就労支援に携わる職員	7人（施設内での就労支援を担当）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・法人は県内で運営規模、職員数ともに最大であり、多機能型で事業を展開している。 ・将来的には認定法人を希望。
支援地域	1市2町（県障害保健福祉圏域）
人口	45万8千人
有効求人倍率	0.62倍

2 法人（事業所）の設立と事業の流れ

- ・昭和61年4月にリハビリテーションセンターとして県の事業団が運営開始。
- ・平成18年4月指定管理者制度の受託を開始したが、指定管理の公募をせず7年間は県の事業団が継続して受託している。今後は公募になる。
- ・平成19年5月、新法下の事業に移行し三障害が対象となった。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・リハビリテーションセンターの中には、病院、障害児の施設、療養介護、生活訓練、機能回復訓練、施設入所（夜間あり）、自立訓練、就労移行支援事業、福祉センターがある。また市からの受託として、生活支援センター、県からの受託として高次脳機能障害の窓口、発達障害者支援センターであり、これらは圏域として受託。

- ・福祉センターがリハビリテーションセンター全体の広報的な位置づけにある。

②課題・工夫

- ・指定管理制度について、県予算が減額しており自主財源の確保が必要。その1つとして、病院の病床数は回復期、障害者病棟という形で人数を増やし、平成21年4月から50床を69床に増床する。
- ・総合相談の窓口がない。それぞれが受けて、就労移行支援事業、相談支援事業の利用となれば移管するが、就労部のような就労支援を希望する方の相談の流れを作ろうと考えている。
- ・一昨年から福祉機器関係のフェアを開催し、県内の事業所との交流と高齢者の福祉機器事業の利用につなげていくことを目的として福祉センターとしての機能を強化したいと考えている。
- ・就労移行支援事業の利用者ニーズに対応するため、外部委託している清掃を作業種として活用したいと考えているが、まだ検討中である。

4 職員数

①現状・取組み

- ・職員数は法人全体が202人。就労支援に携わる職員が計7人で、職業指導員が3人、生活支援員が2人、就労支援員2人。
- ・日中の訓練は、機能訓練、生活訓練、就労移行支援、施設入所支援（夜間）がある。生活訓練は、高次脳機能障害者中心である。
- ・当部門の職業指導員3人は日中支援のみで、そのうちパソコン関係の指導が2人、作業指導が1人。生活支援員と就労支援員は施設入所支援と兼務である。

②課題・工夫

- ・就労支援者の職員を増やしたい。就労支援者には夜勤があり、日中支援の職員が1、2人いないと手がまわらない。また、就労支援者は、昨年、退職したため新規職員を受入れ、平成21年2月から就労支援の勉強している。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・人材は、法人で採用だが、どこに配置をするか想定して採用する。就労支援の部所の部長が病院長でもあり、就労支援の採用の場合は理事長や病院長の他、当部門の職員も面接に立ち会っている。
- ・就労支援員は福祉系より企業で働いた経験者があるのがよい。
- ・就労支援に携わる職員は、ハローワークと知人の紹介。

②課題・工夫

- ・働きに見合った賃金、待遇が難しい。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・基本はOJT。精神障害者や発達障害者のこと勉強してもらいながら業務に取り組むことが大切。

②課題・工夫

- ・特にない。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・社会福祉士の資格は重視していない。職種により職業指導員、生活支援員は社会福祉士を取得してほしいが、基本は人物。
- ・職員には資格取得を強制していない。またスポーツ指導員には、健康運動指導士は取得してもらっている。一部、法人が負担する方向で検討している。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・勉強会への参加は自由。本人からの申し出や必要だと判断すれば参加させる。地元には勉強会や研修会はなく、大阪、東京は年1回参加できればよい方である。東京にはいろいろな内容の研修と情報がある。
- ・研修を兼ねた施設見学の際は旅費を抑えるため車で出かけている。就労移行支援事業の利用者が職場実習する企業など、利用者とともに職員も出向き、会社内を見に行くこともある。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・就労移行支援事業の作業内容は、事務系と作業系に分かれている。事務系はパソコン中心で事務補助作業をより多く取り入れていきたいと考えている。作業系は軽作業(点灯管箱折、ケーキ箱折、団扇づくり)、洗車、園芸である。ピッキングを追加予定であるが、まだできていない。これまでの授産的なものではなく、職業訓練的なものをやりたいと考えている。また、在宅就労の関係の仕事や委託作業も就労移行支援事業でやりたいと考えている。
- ・在宅の就労支援では、作業としてホームページやパンフレットを作っており、その一部を就労移行支援事業でやろうと考えている。また、在宅の就労支援の1つに、在宅就労支援団体の指定を考え

ている。能力と意思のある人を法人内の在宅就労支援団体につなげられれば、就労支援員が関わりやすく、本人の状況が把握しやすい。

- ・施設外実習では、金銭的な収入はない。施設内の作業は、納期は伴わない作業に限定し、また納入先からの収入は、本人に還元している。
- ・利用者の求職活動では、インターネットで一般求人の検索をするが、自前で求人開拓はしていない。ハローワークの紹介で、利用者の就職面接を受ける際、ハローワークの職員が会社に同行することもあり、面接後、会社の担当者が、当施設に利用者を見にくることもある。利用者が会社の見学をする場合は、ハローワークの職員とその求職者とともに、一緒に企業に出向く等、ハローワークとともに職員が動けるようにしたい。また、必要に応じて、職場の施設と設備改善の必要があれば、会社の担当者を県雇用支援協会に連れて行き、助成制度の説明を依頼している。
- ・利用者には、希望する仕事をみつけたら職員に伝えるように話している。具体的には、通勤途中で見聞きしたもの等で、本人から申し出があれば、職員が直接、相手に確認する。受入れの有無に関わらず、結果を本人にフィードバックすることも大事だと考えており、アプローチの仕方によって会社は受入れを検討してくれることもある。また、企業には就職面接や職場開拓時でも、職場実習をお願いする形で動いている。これは、就職活動の一つとして考えているためである。
- ・家族は、利用者を過大に評価する傾向が強い。家族は利用者の生活面しか見ておらず、利用者の状況を理解していない。その場合、就業・生活支援センターとハローワークと一緒に支援に加わってもらい、利用者と家族に状況を伝えてもらうようにしている。そのための時間が必要で、本人と家族の納得が得られて始めて支援ができる。
- ・生活支援センターの職員は、高次脳機能障害の窓口業務を兼務していることもあり、同じ部内であり、随時相談可能である。

②課題・工夫

- ・第1号ジョブコーチについて、認定法人になりたいと思っており、県から法人認定を受けるよう指摘を受けているが、人的な余裕がない。具体的には、発達障害者支援センターで就労支援をしており、その職員と当部門の職員が兼務していることもあり、そこまで手が回らない。
- ・利用者の家族に支援が必要な場合が多く、利用者の支援が難しい時がある。

7 利用者

①現状・取組み

- ・当部門の就労移行支援事業の利用者である。身体障害の中の高次脳機能障害者は脳卒中で再就職希望の40歳代で、身障手帳を持っている。
- ・就労移行支援事業の利用者は平成19年度が28人。日割りでは、23.2人。職能訓練での就職は、平成18年までの3年間で12人。
- ・利用者の利用経路は、法人内に市の生活支援センターがあることや、就業・生活支援センターから

相談が入る。また、ハローワークや地域センターからもある。

- ・利用者の増加を図るため、法人内の機能の有効活用と通所手段を確保することであるが、送迎バスは現在行っている。

図表2-12 就労移行支援事業の利用者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	23人	24人
（高次脳機能障害）	（6人）	（7人）
知的障害		1人
精神障害		7人
計	23人	32人

②課題・工夫

- ・精神障害者は生活や人間関係に対するサポートが多く、難しい。2年の利用機関では、足りない。具体的な就労支援を延長するのであれば、了解されると思うが、その前段階の基盤づくりでは通じない。

8 就職者

①現状・取組み

図表2-13 就労移行支援事業の就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	12人	8人
（高次脳機能障害）	（4人）	（2人）
計	12人	8人

- ・平成18年の12人の就職者のうち5名が職場復帰。また、高次脳機能障害者では、4名のうち1名が職場復帰。
- ・平成18年度の職場復帰支援は、生活基盤作りから開始し、会社との調整が約2週間、職場実習をしながら状況を把握。本人には月1,000円の個人保険に加入してもらったが、高次脳機能障害のため加入は難航した。本人の仕事内容は、会社の研修補助業務であることから、初めに支援者が社員から仕事の内容の具体的な指導を受け、仕事を施設に持ち帰り、本人と練習した。また、必要な時には会社で支援したが、内容は把握できており、むしろ会社に任せ、スムーズな復帰を目指した。
- ・高次脳機能障害者の職場復帰ではジョブコーチ支援を使いたかったが、企業が遠方で、本人とジョブコーチとの関係が出来ていないことや、支援時間の制約で、会社から必要ないといわれたこと、就労支援者がジョブコーチ役で、本人のために毎日、時間を合わせ、本人の特性を上手く伝えるようにする等、職場との関係に注意を払った。

- ・高次脳機能障害者の支援については、以前から交通事故、脳卒中後の障害に対する支援が多く。特に記憶障害では、猜疑心への対応も必要である。県の高次脳機能障害者の事業の受託で、予算がつき研修会ができ、ノウハウの蓄積がある程度されていた。

②課題・工夫

- ・職場復帰支援では、始めは会社の反応は冷たかったが、社員から支援者が本人の仕事内容を具体的に教えてもらい、施設で本人と練習後、会社に任せる形をとったことで状況が好転した。
- ・就業・生活支援センター事業の指定がほしい。就職者数、職場実習数が問われた際、事業を受託した法人と就職者数は同じで、職場実習数が少なかった。実際の就労支援はやっており、いろんな機能があるとやりやすい。また、指定された法人は知的障害者の支援を中心としてきたところであり、バランスを欠いている。

9 連携

①現状・取組み

- ・就労希望者には、ハローワークと就業・生活支援センターの両方に登録する。ハローワークは就職希望者の人数が集まると担当者が当事業所に出向き、具体的な就職相談をする。
- ・利用者のケア会議は、チームで行っており、ハローワーク、就業・生活支援センター、地域センターが参加する。また、職場実習の際は、トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金、アップ雇用等を制度の活用についても検討する。
- ・障害者自立支援協議会の就労部会は、法人内の生活支援センターが出席しており、当事業所は、直接、関わっていないが、資料には目を通してしている。
- ・就業・生活支援センターが県内に4つあり、圏域に1ヶ所だが、2ヶ所の就業・生活支援センターが、人口比の関係で地域を分けており、地元の圏域は2か所の事業所が中心に支援している。また、就業・生活支援センター主催の会議には月1回、参加している。また、研修会、勉強会はたまにできることがある。
- ・特別支援学校の身体障害者は、職場実習で受入れており、卒業後、そのままパソコンでの訓練を利用することが多い。在学中の知的障害者は、実習場所を提供する。
- ・医療機関とは、精神障害者の場合、各利用者の主治医とのかかわりである。また、言語訓練で、助言を受けるが、基本的にはケースバイケースで、機関としての連携はない。
- ・地域の授産施設は、これからまだ新法に移行していく段階にある。
- ・関係自治体は1市2町で、新法下の事業の利用時に打ち合わせがある。また、地元市は就労支援に対する考えをしっかりと持っている。
- ・発達障害者支援センターは、利用者の就労の相談に乗るが、まだ対応不十分で、地域センターに繋いでいるが、今後は、就業・生活支援センターとも連携して支援してくようにしたい。また、法人内の病院は就労移行支援事業を使わず、独自に就職や職場復帰をさせている場合もあり、就業・生

活支援センターとの関係が重要になっていく。

②課題・工夫

- ・地元ハローワークとはいい関係にあるが、他のハローワークとは制度の理解が不十分で、トライアル雇用制度、アップ雇用等の助成制度がすぐに利用できない。圏域が違ってチームで支援をする
と地元のハローワークはいうが、結局、企業に支援制度の活用の説明が上手くいかない。企業に誰
が、どこまでやるのか、役割と内容が難しい。今後は、地元ハローワークを目標に他のハローワー
クも取組んでほしい。
- ・県内の特別支援学校を全部集めて、発達障害者の生活と就労支援についての検討会を開催したい。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・企業とのかわりは約20社。ハローワークからの職業紹介は多くない。
- ・当所自ら職場実習先の開拓、確保はしていない。定期的な職場実習は1箇所ですべてもらっており、
軽作業中心。これは就職を前提としないものである。協力事業所は自動車整備で、車のワックス、
フッ素コーティング、ガラスコーティング等である。できれば就労移行支援事業等の仕事にしたい
と思っている。
- ・長く勤めてもらうことを想定しているので、利用者の障害特性を会社が理解した上で雇ってくれる
ように、会社には伝えている。また、就労支援では、会社に障害特性を説明し、相談したり、理解
を得ながら支援をしている。
- ・精神障害者の就労で、新たな仕事を作り出したいと考え、少しずつ取組んでいる。

②課題・工夫

- ・身体障害者では、職場の施設・設備の改造の相談がある。金銭がかかり、また助成の縛りがあり、
ハローワークに届けたり、雇用開発協会と企業をつなげていくタイミングや書類が大変である。ま
た、雇用支援協会には企業に出向いてほしいと思う。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・当事業所で対応できないものは、地域センターに相談している。
- ・利用者の作業内容や訓練種目について、利用者がやれるかどうか、評価が適切か、能力向上の可能
性等、地域センターから助言を受けている。また、地域センターが利用者の職業的評価とその項目
について、当事業所の職業指導員から地域センターに相談させたいと思っている。
- ・チーム支援をもっとよりいいものにするため、ハローワーク、就業・生活支援センター、地域セン
ター、当事業所で、支援をしたい。どの段階で、どう加わるか、今の段階のイメージでは、当事業
所で1ヶ月、初期評価をしてその時点で、その方の就労支援開始を決め、就職活動に入りたい。そ

の時点で、就業・生活支援センターに入ってもらい、就職活動が始まる前にハローワークが入る。地域センターには、最初の段階で職業評価をお願いしたい。ただ、就労移行支援事業所がすべてそういう形になったら、地域センターは対応できないので、発達障害者、高次脳機能障害者等、支援がみえにくい人は、職業評価を行ってもらおう方向で考えている。

②課題・工夫

- ・高次脳機能障害者の評価は作業療法士、心理療法士、発達支援職員がいるので行うことができるが、就職の評価、マッチングについては、蓄積していくことができない課題であり、目標である。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・フォローアップに期限はなく、必要があれば行うと就職先には伝えている。基本は企業に任せたいと考えるが、企業と本人との調整、コミュニケーションが上手くいかない場合は介入する。ただ、企業からその仕事に就く上で、何が求められているのか、よくみていかなくてはならないと考えている。

13 要望

- ・就業・生活支援センター事業の受託を切望。

事例K 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	昭和29年11月
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業・生活支援センター事業 ・市の受託事業 <p style="margin-left: 20px;">ボランティアセンター、権利擁護センター、福祉用具情報プラザ</p>
運営規模	1億円以上
職員数	84人（正規職員）
就労支援に携わる職員	<p>7人</p> <p>第1号ジョブコーチの有資格者は3人だが稼働は1人。</p> <p>（認定法人）</p>
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・県内には就業・生活支援センターが2ヶ所。 ・当法人で知的障害者を1人雇用。 ・支援地域は県人口の7割を占める。 ・市単独事業のジョブコーチを3人配置
支援地域	71万5千人
人口	145万人
有効求人倍率	0.45倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・昭和29年に社会福祉法人の認可を受ける。
- ・法人で市の事業であるボランティアセンター、権利擁護センター、福祉用具情報プラザ事業の受託をしている。
- ・平成11年8月、市委託のジョブコーチ支援事業を開始。
- ・平成14年、就業・生活支援センター事業の受託。
- ・平成17年、認定法人になる。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・市の福祉用具情報プラザと当事業所が入居する建物を当法人が公募ではなく指定管理受託。これによって使用料を無料にし、ほぼ通年使えるようにしている。これは、元々、障害者、ボランティアグループ、福祉関係者、働く職員のミーティングや研修、会議で活用したり、当法人自体が社会参

加の促進を目的としているためである。

- ・就業・生活支援センター事業の運営へのバックアップとして、運営委員会を設置し就業・生活支援センター運営委員会として、学識経験者、労働局、県、市、福祉関係者に委員を依頼している。運営委員会では就業・生活支援センターの運営上の課題を聞いてもらい具体的施策につなげている。

②課題・工夫

- ・自主事業としては、当法人が福祉サービスの第三者評価機関として県の認証を受けており、保育所や認知症の高齢者のグループホーム等の第三者評価機関になることである。
- ・新規事業として検討しているのは、知的障害の疑われる方の服役後の福祉サービスの利用手続き支援で、入所中から本人と関わり、サービス利用につなげていくことである。これは、就業・生活支援センター事業とのつながりが考えられるためである。
- ・当市の場合は福祉計画を作成し進行管理をする機関があり、当該機関が自立支援協議会を兼ねているので、就労に特化して動いていないため脆弱さがある。

4 職員

①現状・取組み

- ・職員は84人。42人が保育所職員、残り42人が、ボランティアセンター、総務課、地域福祉課、就業・生活支援センター、権利擁護センター、福祉用具情報プラザの職員である。
- ・就業・生活支援センターの基準配置の4人に、市の雇用定着促進事業を当法人が受託することで、そのジョブコーチの人件費3人分の委託費が出ている。その7人のうち福祉用具情報プラザの館長1人は作業療法士である。(所長は事務局長と常務理事を兼務) また主任就業支援担当1人、就業支援担当2人、生活支援担当1人とともに就業・生活支援センターの職員である。就労支援は就業・生活支援センター、ジョブコーチを入れて7人であるが、業務の実態としてあと4人程度職員がいると業務の分業制ができる。

②課題・工夫

- ・男性1人以外は全員が、20代、30代の女性職員であるため、出産、育児の休職に対応する1年間だけの就労支援のスタッフを確保できず、実際は、就労支援の職員が1人足りない。また、就業・生活支援センターには、第1号ジョブコーチが1人(有資格者は計3人だが、1人は法人内の別部署に異動、1人は休職中)である。
- ・就業・生活支援センター事業が正規職員1人で、市の事業の2人が嘱託職員だったが、同一労働同一賃金の考え方と身分保障が定着、育成に必要だということを市に働きかけた結果、現在は計2人が正規職員として就労支援に当たっている。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・採用は法人本体で行う。公募制で一次試験、二次試験を実施。特長は、医療職と一般事務職を分け隔てしないことである。社会福祉士や作業療法士の有資格者も、職務経験と併せて格付けしている。就業・生活支援センターでは、社会福祉士、精神保健福祉士があれば望ましい。また、福祉用具情報プラザを受託する時、作業療法士が応募資格の1つになるが、基本は人物重視で、実際はケースバイケース。

②課題・工夫

- ・特にない。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・異動がある。異動によって経験を重ね育成している部分もある。
- ・社会福祉協議会の仕事は多岐にわたる能力を求められることや仕事内容と組織が大きく変わっていることから、それを担える管理職がおらず、兼務が続いている。また、当就業・生活支援センターは、例えば、就労移行支援事業所、特別支援学校（教員免許取得者）への転職が何回もあり、待遇を改善してきた。また、実際にジョブコーチの人材について相談を受けることもある。

②課題・工夫

- ・法人として、社会福祉協議会の役割、全体の把握が必要だが、新規職員に研修が十分組めていないのが実情。時間がなく、詰め込みで、実務でのOJTになる。最低限はプログラムとして作り、異動してもその後任を育成しなくてはならない。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・在職中に資格取得のために法人として支援する助成制度がある。受講料や旅費の一部を法人が負担したり、スクーリング、面接、授業から職務専念義務を免除することになっているが、資格取得できない場合、全額、返還してもらう。ただし、基本はOJTを通じて資質向上であり、専門的知識、外部研修受講の機会を法人として作ったり、業務として研修を受けられるよう環境を整備する。
- ・幕張の実践セミナーを活用している。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・法人内の研修、部署の中の研修もある。就業・生活支援センターの月1回の前向き会（自主勉強会）

は、当番で企画し、業務として行う自主勉強。職員間の情報共有をするため、業務中に時間を取り、話し合いやすい雰囲気とコミュニケーションを意図的に作り、スタッフが当番制で研修企画をする。試行錯誤で内容を4つの形（業務ミーティング、前向き会、ケース会議、朝礼）にしている。

- ・当部署の隣の権利擁護部門とは、業務は違うが、当スタッフが権利擁護を知るため、権利擁護部門のスタッフに講師を依頼する。具体的には、金銭管理であり、利用者との契約になれば、権利擁護部門の職員に繋ぐが、就業・生活支援センターと権利擁護の登録者に重複者が多いため、情報を共有しお互いサポートし合っている。また、法人として高齢者を地域包括支援センターに、障害者を相談支援機関に上手くつなげていく役割があり、そのために、民生委員の事務局をしている当法人が、各地区の民生委員協議会と地域包括支援センターで毎月定例会をやりながら、ケースの情報について共有化し、問題の早期発見につなげている。

②課題・工夫

- ・第1号ジョブコーチの研修の中のジョブコーチセミナーで就労支援技法を全員が学ぶようにしている。また、それをOJTに活かし、全員が同じ仕事をする体制を作り、登録者には複数で対応をしているが、職員1人1人の持つ資質が大きく、技術面で高まる職員とそうでない職員の差がある。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・県の障害者職場実習制度、ジョブコーチ支援制度（1号ジョブコーチと市の単独事業）を使い分けている。
- ・高次脳機能障害者が平成18年度、19年度に2、3人いる。1人は清掃、1人はセルフスタンドの監視員、1人は量販店のバックヤードでのピッキング作業であり、高次脳機能障害者の支援をする拠点機関とともにジョブコーチ支援をした。1人は高次脳機能障害の診断後、作業療法士が職場に出向き、職場の理解と作業の助言、作業の組み立てをした。ジョブコーチ支援では、単独作業での物忘れを防ぐため、ペアでの仕事に切り替えた。1人は当事業所のジョブコーチが職場環境調整をし、もう1人は環境調整と職場の理解を求めている。

工夫としては、高次脳機能障害者は左半側空間無視のため、右方向から取組めるよう作業を組み立てた。また、企業には第2号ジョブコーチの資格はないが指導員として職場内ジョブコーチが配置されており、その協力を得た。一方で、感情コントロールができない方がおり、臨床心理士に判断を仰ぐ等、苦慮した。障害者手帳については、身体障害者手帳を所持しているものの、高次脳機能障害の症状の理解を得ることが大切で、受け入れはなかなか進んでいない。

- ・発達障害者について、登録者で診断があるのが2名、診断がついていないのが3名。いずれもコミュニケーションが難しいことや本人を十分理解していないことから、アセスメント不足が常にある。また、本人の特性と仕事のマッチングが出来ていないことや会社の実情と受け入れ姿勢がわからない現状から、本人の特性について職場の理解を得ることが難しい。

- ・当部門の作業療法士の仕事は、障害者本人の持てる能力、機能を活かすことであり、福祉用具情報プラザの機能を活かすことにもなっている。車椅子の相談、住宅の改修、自宅に訪問して福祉用具の適合をやっているのが中心だが、職場環境の調整で事前面接時から作業療法士が評価することにより、他職員との視点の違いが効果的。また、福祉用具情報プラザには、就業・生活支援センターの分室として相談室を持っているので、作業療法士の仕事の兼務の割合は臨機応変である。
- ・企業の求人情報等は、当法人に対象者がいない場合、就労移行支援事業所、地域センター等に繋いでいる。

②課題・工夫

- ・就業・生活支援センターとして業務が多すぎる。相談、就業の生活面、就職活動、就職準備訓練、職場定着等、相談後すぐに働ける人ではない場合、他の機関に繋ぐのか、当事業所である程度、相談、面接を繰り返すのか、働きたいという切り口でいろいろな相談がある。また離職率の問題があり、職場定着が重視されている。地域の中でこれらをやめる機関は、就業・生活支援センターがその機関として位置付けられているが、すべてを担えず限界がある。
- ・就業・生活支援センターの業務体制として、専門的な業務を分担してそれぞれが取組めるようにしたい。これは、休職者が出た際、代替職員が不在で、全員でカバーする体制となり、年次、経験、業務内容に応じた業務展開がしにくいためである。
- ・市の事業のジョブコーチ支援と地域センターから依頼がある第1号ジョブコーチ支援、就業・生活支援センターの登録者への支援があり、バランスを取りながら一体化するよう業務を実施している。経営的には、地域センターの第1号ジョブコーチの支援依頼を受ければ助成金は入るが、就業・生活支援センター本来の生活面の支援がおろそかになる。就業・生活支援センターが母体で、ジョブコーチ支援はその中の1つと考えている。
- ・当事者の職業特性は、職業評価と実習にて把握しているが、実習先の確保が課題で、実習を受けてくれるところは、就職先の100社の中の10社くらいである。

7 利用者

①現状・取組み

- ・登録者は平成21年3月末現在、就業・生活支援センターは237人で、6割が就業中。障害の内訳は、知的障害者が152人で全体の64%。特別支援学校からの利用、知的障害者の相談、登録が多い。精神障害者の登録は、41人で、近年登録者が増加。
- ・利用者の利用経路は、ハローワーク、福祉行政、特別支援学校、病院、ソーシャルワーカーからであり、特別な傾向はない。

図表2-14 就業・生活支援センターの登録者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	34人	40人
（高次脳機能障害）	（1人）	（3人）
知的障害	105人	122人
精神障害	25人	29人
計	164人	191人

②課題・工夫

- ・登録者増加に対する対応として、平成20年度に正規職員を1人増員したことや、登録者への支援のあり方として、アセスメントを重視し丁寧なジョブマッチングにより職場定着の支援割合を抑制する等、支援の優先順位と集中支援希望登録者への待機依頼をすることを検討している。

8 就職者

①現状・取組み

- ・就職困難者の増加への対応と職員の専門知識・支援技術の向上として、関係機関との連携の強化と役割分担をし、継続的な情報共有の場を構築したり、勉強会や連絡会議を開催する。また障害や疾病に対する助言者として協力医を確保したいと考えている。

図表2-15 就業・生活支援センターの就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	11人	7人
知的障害	14人	24人
精神障害	4人	2人
計	29人	33人

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・精神科の医師に嘱託を依頼し、日ごろのケースの相談、ケース検討会にも出てもらい、登録者への支援方法のあり方やアセスメントについても助言をもらっている。
- ・特別支援学校とは、高等部3年の職場実習時から就職希望者は就業・生活支援センターに登録してもらう。また、特別支援学校の教員との協力で、ジョブコーチ的に支援に入り、支援記録を共有し、支援ノウハウを伝えあっている。これは、市内在住者は職場実習時にジョブコーチ支援を使用できる市単独の事業があるためである。このような事業は隣市で県内第2の都市にもあるが、就労希望

の生徒数が増え、教員は巡回訪問しかできなくなったため、当事業所の負担が増えている。

- ・発達障害者センターは市内に2ヶ所で県委託型と県直営型。新法後から県委託型が機能しているが、県直営型はあまり評判がよくない。県委託型は発達心理士、臨床心理士等、専門家がおり、次の支援に繋ぐことができる。ただ、実際の就職の動きになると当就業・生活支援センターか地域センターに振り分けてくる場合が多い。
- ・就労移行支援事業所の中には、自ら店舗を立ち上げ、そこで就労させて、外の企業に当事者を出さないところがある。就労移行支援事業は2年だが、同じグループ会社に店舗を持ち就職させる等、多角経営で行き先を法人内、外に作っているところもある。
- ・生活面の支援の内容は、日常生活の相談を受けて助言をするのがメイン。身なりの問題、受診を勧めたり、権利擁護までいかない金銭管理、家族関係の問題、両親が知的障害で家賃滞納や借金等、就業・生活支援センターの生活範囲の支援に明確なものがない。また、相談支援事業者の生活相談もあるが、ケース会議のみで役割分けは特にならない。

②課題・工夫

- ・関係機関との関係の取り方と情報共有は、共有する部分と各機関がもつ部分があると考えている。そのために様式、シートがあればいい。例えば、ハローワークでの相談では、本人の就労の希望条件を面接で聞くが、その時点でズレが生ずることがある。本人は日中の時間帯での就労を希望しているが、それと異なる職業紹介がされる。プロフィールを作りお互い持つと担当者が変わっても、本人の特性、配慮事項、職場実習から開始すること、障害の開示等について、継続的に相談が可能となる。ただ、プライバシーの保護と情報公開の問題があり、本人の了解を得て、どこまでプライバシーを伝えていくか、必要性和その判断が大切。
- ・地域の他機関や支援者とのつながりを作るようにしているが、就業・生活支援センターの役割が広いため、また、当法人の仕事の範囲も広いため、単純に仕事を受けていると増えるだけであり、緩急つけ必要な機関とは連携し、こちらからはかかわらないので、同じ圏域でも当市以外との事業者とのつながりは弱い。特に新法後、就労支援をする機関が地域に増えたことで、就労支援のノウハウがない就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業に対し、就労支援のノウハウを求められ負担が多い。また、会議に呼ばれることが多く、自立支援協議会は市町村によっては夜開催され、業務時間外に1回2、3時間を取られる。支援対象地域は3市3町であるが、その中の1つの市と町は独自に自立支援協議会を立てており、当就業・生活支援センターの職員が委員として各月1回参加する。
- ・利用者への支援の仕方を習得したり、状態像を捉えることが難しいのは、地域にスーパーバイザーが存在しないためである。当法人も必ずしもその役を果たせないため、公的機関で、ケースや全体のサービスを提供する上でのスーパーバイザー的な役割を果たせる必要がある。
- ・県内第2の都市で他法人が就業・生活支援センターの受託を準備しているが、その地域には求人がなく、当地域とエリアが重なるため、当地域にもう1つ就業・生活支援センターがあるとよい。現

状の就業・生活支援センターの基準の配置のスタッフだけでは、全く足りない。

- ・ 県障害福祉課主催の就業・生活支援センターの連絡会議が平成21年度から開始し、地域センターとハローワーク、就労移行支援事業所、地域での支援体制のあり方を話し合っている。ハローワークの雇用連絡会議や自立支援協議会を使うより、当連絡会議を機能させていくのが、地域がまとまるよい方法だが、県として、地域として考えるのかによって違う。雇用連絡会議は参加機関が20、30ヶ所あり、2、3時間の会議だが、話す時間は5分で年1回である。顔見せにはなるが、検討、情報共有までにはならない。
- ・ ハローワークの職員は求人情報を提供してくれるが、障害理解が十分でない職員が専門援助で対応する場合もあり苦慮する場合がある。
- ・ 地域生活支援センターは市内に6つあり、公募でなくそのまま継続する形で3つは地域活動支援センターI型、残りは知的障害、児童、身体障害の地域生活支援センターが各1つある。当法人として、就業・生活支援センターの生活面では、就労上の生活面以外は、生活支援センターが対応するので、その機能が自法人や自事業所があれば、多機能で一体的な支援が出来る。
- ・ ジョブコーチ支援が4、5月に集中し、重なるが、ジョブコーチの数が限られているため、ジョブコーチではない職員もジョブコーチ支援ができるようにしなければ、タイムリーな就労支援はできない。今年、地域センターから支援ノウハウを伝えるのを兼ねて配置型とペアという方針が出されたが、第1号ジョブコーチの資格がないと収入的には厳しい。
- ・ 地域の機関が連携するには、同じビジョンを持つことが大切である。ハローワークの職員は異動があり、継続できない。就労移行支援事業所は考え方や支援レベルに差があり、育成が必要。特別支援学校は就職者数の向上に追われている。この現状の中でも地域にはインフォーマルなネットワークがあり、以前は就業・生活支援センターが主催し教員、精神障害者の就労移行支援事業所、地域包括支援センター等、有志で集まっていた。その関係性をフォーマルな機関に繋ぐことが必要。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・ 利用者の就職先は約100社だが、実習先の確保は弱い。働いている人は106名で、年平均約30人が新規に就職している。
- ・ 当県の場合、県の単独の職場実習事業があり、県商工労働部労働企画課が担当で、雇用契約を結ばず期間は1ヶ月。就職を狙った職場実習で7割が就職につながり、予算のある限り利用できる。企業と本人に訓練手当が出る。本人には訓練手当1日4,500円と1日500円の通勤手当。企業には委託料月18,000円が支給されている。実習終了間際に就業・生活支援センターのスタッフと企業で、今後どうするか話し合う。地元のハローワーク管轄で年50～60件。雇用契約を結ばないのでトライアル雇用と違い、担当課も違うので混乱しやすい。

②課題・工夫

- ・マッチングのための仕事の切り分けは具体的にはしていない。ハローワークを通じて企業に出向くため、最初に企業からこの仕事をやってほしいといわれる。本来なら社内の仕事をみた上で、職務の切り分け、組み立てをしたいが、企業は受け入れない。支援者としてマッチングできていない中、本人が働くことを希望してしまう。ハローワークも本人が希望すれば単純に紹介してしまう。
- ・企業への障害特性の伝え方等、会社の立場で考えるようにしている。また、最低限の基礎情報は、シート化することが望ましく、横の関係、コミュニケーションの構築が大切である。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・就業・生活支援センターの動き、流れなど、要綱を噛み砕いた例をあげながらの説明等、就業・生活支援センターの仕事がわかる研修があるといい。また、研究成果物を活かした研修がほしい。
- ・当就業・生活支援センターは発達障害の専門知識が弱く、多くは地域センター頼みである。ただ、地域センターと就業・生活支援センターの業務は、仕事の範疇が似ているので、バッティングすることがある。現在は、個別ケースの状況、かかわりに応じたものであり、ルールはない。
- ・地域センターから定着支援につなげる仕組みづくりについて相談を受けている。実際は、まだこれから両方で検討していく段階。また、そのためには、就労移行支援事業所の育成が必要だとし、今年、地域センターのメニューには就労移行支援事業所の就労支援員の就労支援ノウハウを伝授していくことがあげられている。
- ・リワーク支援（精神障害の職場復帰支援）は過去に利用した。登録者にせず、相談だけで、地域センターにつないでいる。

②課題・工夫

- ・地域センターの職業カウンセラーは、話しやすく、的確な説明と助言が受けられ、頼りになる。地域センターからスーパーバイズが受けられるとありがたい。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・就労移行支援事業所の利用者であれば、主は就業・生活支援センターだが、ケースに応じて、お互いに情報共有している。
- ・就職者のフォローアッププランを作成している。多い人で月1回、少ないと年1回職場訪問をしている。面談する人もいるが、状況把握ができればよい。また、就業・生活支援センター事業で在職者交流活動事業が始まった。外部講師謝金、資料代、会場費、切手代、事務所費用等で、中身の経費は参加者から徴収するよういわれているが、参加者負担を求めている。20人定員で24、25人が参加しており、なるべく楽しめる内容で、彼ら同士が仲間を作り支えあうようにしている。

- ・就職者の6割がフォローアップを要している。企業担当者からの連絡や本人からの連絡の場合もあるが、相手との関係を意識しながらやっている。また、就労支援していない方の支援依頼が企業から年約10件ある。

②課題・工夫

- ・フォローアップについては、ジョブコーチ支援が終了後も第1号ジョブコーチでのフォローアップは1年間、助成金の対象になっているが、それ以降について、今後、地域センターとの役割分けについて話し合う。

13 要望

- ・特にない。

事例L 障害者就業・生活支援センターである。

1 法人の概要

設立	昭和61年10月
形態	社会福祉法人
事業	・就業・生活支援センター事業 ・就労移行支援事業 ・知的障害者入所更生施設 ・相談支援事業（市町村からの受託）
運営規模	1億円以上
職員数	173人
就労支援に携わる職員	4人（就業・生活支援センターと就労移行支援事業の職員）
特徴	・認定法人ではないが、就労相談、支援、職場開拓に熱心取り組んでいる。 ・支援圏域でも遠方は約2時間要する。また、圏域は県面積の4分の1を占めている。 ・地元地域は商業地域で個人店舗、飲食店が多い。
支援地域	2市5町1村（就業・生活支援センター事業）
人口	35万人
有効求人倍率	0.50倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・就業生活支援センター事業は平成18年4月から開始。
- ・就労移行支援事業所は、平成20年4月から開始。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・国の予算額の範囲で、それに収まる人件費の常勤職員を配置している。

②課題・工夫

- ・新規事業では、まだ構想段階だが、近隣に畑を購入し、大豆を栽培し豆腐工場を設立する計画がある。これは、法人内の施設が新体系に移行するため、立地条件に良質の水と種苗店、研究所があることで企画した事業である。

4 職員

①現状・取組み

- ・法人の職員数は173人。就労支援に携わる職員は4人。内訳は、就業・生活支援センターの3人と

法人内の就労移行支援事業の就労支援員が1人。

- ・現場としては、あと2人就業支援員を増やしたい。支援圏域の北部と南部に各1人。中央に2人いれば、スムーズに支援ができる。現在は週1回、北部と南部に出向いている。圏域内の8割の人口が当地域にいる。
- ・1号ジョブコーチはいない。地域センターの配置型のジョブコーチや他の法人の第1号ジョブコーチを利用している。法人として1号ジョブコーチを配置するメリット、デメリットを検討すると、人件費のデメリットが大きい。また、当事業所は地域センターと距離的に近く、今現在は独自で持たなくても問題はあまりない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取り組み

- ・職員は法人が募集。ハローワーク、福祉人材センター、大学、専門学校に求人を出している。定期的な募集はなく、欠員が出たら不定期で募集をする。
- ・採用時点で実務経験は特に必要ないが、全員が福祉の経験者というわけではない。

②課題・工夫

- ・就業・生活支援センター事業の経費面から、法人内の他の事業所から経験年数が多い人が当事業所にくると人件費で運営が回らなくなる。

(2) 育成

①現状・取り組み

- ・経験者は必要。法人内で就業支援の経験者は、当事業所の3人と就業移行支援事業の就業支援員の1人。長い職員でも2年目で、主任就業支援ワーカーの要件に満たない年数。
- ・当事業所には法人の中の異動で配置されており、将来も他部署への異動がある。

②課題・工夫

- ・法人内の入所施設や更生施設に変化はないが、当事業所の就業支援ワーカーは、同法人の施設に異動になったり単に辞めた方もおり、定着率が悪い。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・現在、就業支援をする2人は、社会福祉士、もしくは精神保健福祉士をもっている。
- ・資格は率先して取得させる傾向がある。常勤職員には資格は不可欠。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・発達障害の知識が不足しており、昨年度から研修会に参加し、発達障害の特性を勉強するようになった。
- ・入所更生施設職員に働きかけて、法人内の就労移行支援事業所にて発達障害の特性についての研修会やケア会議、県の障害者個別支援計画の様式の上手な活用についての研修会をした。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・本人が障害受容や自己理解がない段階で、登録にくる方が多い。障害者手帳を取得しているが、自身が高次脳機能障害だと理解していないため、周囲が混乱している場合、本人にどのようなアプローチするのか、また周囲へのアプローチはどうするのか、どこから支援をしたらよいのか、対応に苦慮する。
- ・発達障害については、特性の理解、就労支援方法について悩んでいる。あるケースはアスペルガー症候群と診断を受けたが、学習障害的な課題が強い。スーパーマーケットのバックヤードにてクロードで働いたが、客からの注文数の計算ができず身体が固まってしまうことがあった。現在は洗浄作業で職場実習をしているが、このような経過を重ねながら仕事と本人をマッチングしている。診断のない段階で来所し客観的に把握する機能は、当事業所には職場実習に出す他手段がない。
- ・精神障害者の場合、特に体調不良や生活の問題、体臭があり周囲のクレームから仕事が続けられないことがある等生活面の問題があり、生活支援に登録する前に問題が起きるのが年約10件ある。

②課題・工夫

- ・就労支援の職員は、授産施設、更生施設で何年か経験しているが、他の就業・生活支援センターと比べて経験が少なく、三障害に対応なので、各利用者に合う対応ができないのが現状。登録時以外に相談がないと、その登録者と会う機会がなく、関係づくりや状態の把握はできない。また、就職先をみつめてくれない、何もしてくれないという苦情が県に行く。説明をしても就職の斡旋をする機関という思い込みがあり、説明を理解、納得してもらえない。これは、市町村や就労継続支援B型事業の事業を単独でやっている事業所や地域活動支援センター等の誤解と、紹介の仕方の不適切さが当事者に誤解を与える。就職の斡旋がないことで、本人を落胆させ、関係作りが難しくなる。
- ・援護制度、支援制度が使い勝手が難しい。地域センターの配置型ジョブコーチを利用したい場合、勤務が週20時間以上であり雇用保険に入っていないと利用できないが、パンフレットには記載されていない。現場でジョブコーチ支援の説明をしても使えないことがあり、細かい制度の内容がわからない。また、障害者雇用納付金制度に基づく助成金は細かい決まりが多く使い勝手が難しいこと

もある。制度を紹介し手続きを説明したくても具体的な事務手続き、必要な書類がわからず、時間がかかる。

- ・個別支援計画の策定では、誰にどの時期どう繋いだら適切なサービスを提供できるのかわからない。就労に限定しなければ、上司や相談支援専門員は相談業務の経験と相談技術も確かで他の法人間の動きを知っているため、福祉的就労であればスーパーバイスを仰げるが、就職の部分では地域センターに助言を求めるしかない。

7 利用者

①現状・取組み

- ・登録者は現在364人。登録か非登録の違いは、当事業所が職場実習を中心にしていることや、職場実習中、企業から就職の話が出れば、雇用の支援をするが、段階的な就職支援になることを説明し、同意があれば登録する。申込書において、精神障害者の場合は、主治医の意見書は要しないが、主治医が働くことの有無を記入する欄があり、本人から確認してもらう。また、本人から登録解除の申し出がないと登録継続だが、どの段階、目安で確認すれば適切なかわからない。現状は、登録書を見て希望の実習先があれば連絡するが、本人から他のニーズが出、就労から話しが反れた段階で、登録解除を伝えると本人の気持ちが整理されるようで、納得してもらえる。
- ・利用者は求人雑誌をみってくる方もいる。精神障害者はジョブカフェに行きパンフレットをみてきた方が多い。医療機関からの直接の紹介はないが、精神障害者の相談支援事業所からの紹介が多い。相談する上で医療との連携、情報共有は必要だが、本人だけでは情報がなく、直接やり取りする方がやりやすい。就労支援機関はハローワークと地域センター。他は機関からの紹介はないが、若者サポートステーションから聞いてくる方もいる。
- ・平成19年度までは発達障害という診断のある方は1人。平成20年度に入ってから診断後、相談にくるようになった。実態は、療育手帳や診断のない発達障害の来所が多く、その後診断を受ける場合が多い。平成18年度、19年度でも全体の1割強はいる。

図表2-16 就業・生活支援センターの登録者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	91人	24人
(難病)	(2人)	
知的障害	41人	26人
(発達障害)		(1人)
精神障害	37人	31人
(高次脳機能障害)		(1人)
その他	17人	10人
計	186人	91人

②課題・工夫

- ・難病の方は、身体障害者手帳の取得が難しい方もいる。企業に就職させる部分で助成制度が活用できないことや障害者枠では紹介できない。企業は必ずしも障害者雇用のメリットだけを享受するわけではないが、法定雇用率の関係で、雇用には障害者手帳を持っていないと難しいのが実態。難病の方は相談後当事業所に登録はするが、就職までに結びついたケースはない。このような方は、県難病相談支援センターに紹介したり、逆に紹介されてきたりする。支援制度に乗れる手段、方法を検討してもらえれば、就職への可能性は広がってくる。

8 就職者

①現状・取組み

- ・高次脳機能障害者は、平成19年度1人就職。この方は、精神保健福祉手帳を取得し、地域センターのジョブコーチの支援と当事業所と一緒に協力。本人自身は苦手なことでも表現でき、職場実習（就労継続支援A型事業）に出られた。記憶面では、紙に書き残すことや、キーパーソンである母親からフォローアップをしてもらうよう、地域センターから具体的アドバイスを貰い、困ることはなかった。
- ・精神障害者は11人就職。医療機関と直接のつながりはないが、本人を通じ主治医に確認を求めたり、他の関係機関でかかわる場合は、主治医の意見書、診断書を参考にした。今後、医療機関との協力関係が必要だが、連携のとり方が課題である。

図表2-17 就業・生活支援センターの就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	6人	5人
知的障害	7人	18人
精神障害	15人	11人
その他	3人	2人
計	31人	36人

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・圏域の中の町に相談支援事業の連合体ネットワークの事務所があり、その事業所には身体障害者の相談支援事業所や精神障害者の相談支援事業所等が入っている。当法人が、市町村の相談支援事業を受託していることもあり、同事務所に就業・生活支援センターを就業相談の窓口を置いている。
- ・就業・生活支援センターの連絡協議会があり、総会が年2回、幹事会が年3回。年度の取組み状況

の報告や情報交換、お互いの連携について話し合う。当連絡協議会では、県独自のネットワーク構築事業から予算を得、各就業・生活支援センターがフォーラムを企画する。他の圏域や就労移行支援事業所の連絡協議会に呼びかけ、連動して研修会を開いている。また、就業・生活支援センターのネットワークがあり、それは、自立支援協議会の就労部会とメンバーがほぼ同じであるため、総会はネットワークと就労部会の2つを兼ねている。こちらでもネットワーク構築事業として県の予算から各種研修に参加したり、パンフレット作成などに当てている。この会議に広域圏内の就労移行支援事業所をメンバーに入れたことで、就労移行をさせたい利用者の情報や実習先の情報交換、関係作りが出来るようになった。

- ・自立支援協議会の就労部会の事務局は地元市、実質的に毎回の取組みは、当事業所が担っている。仕事は、案内の送付や市に報告する役目であり、就労部会として報告している。また、部会で、判断を仰がないとならない時には地元市に参加してもらっている。
- ・相談支援事業の相談支援専門員が当事業所内にいるため、生活面の支援は、働いている方の場合、主に生活支援ワーカーが、それ以外の年金や手帳の申請、家庭の問題は相談支援専門員と協力してやっている。
- ・県発達障害者支援センターが県内に1ヶ所、当事業所と同じ市内にある。その支援センターが主催する研修会に参加することで、福祉や障害の関係を越えた機関、若者サポートステーション、ジョブカフェ等との情報交換ができる。また、発達障害者を月1回集めて活動する事業者、大学教員が2ヶ月に1回の勉強会に参加することもあり、機会には恵まれている。
- ・難病連とは、紹介したり紹介されたりする状況で、機関としてのかわりはない。就労より生活の相談が多い。
- ・就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業からは、利用者の紹介依頼と職場実習先の紹介依頼がある。定員が減ると収入が減り、職場実習先を紹介しても利用者が減るため、出せない状況のところもある。また就労移行支援事業所はどう動いたらよいかかわからない様子である。県が標準の個別支援計画の様式を決めているが、地域移行ではなく、就労でその様式をどう活用するのか、移行はしたが、2年間、どのようなプログラムを組めばいいのか、個別に合わせるにはどうすればいいのか、どう連携したらよいかという状態にある。地域の法人の中には、就労移行支援事業で、2年目になっても就職実績が上がらず、就労継続支援B型事業と生活介護に移るという話もある。
- ・精神科病院のネットワークにも入っている。これは、2つの精神科の病院のためのネットワークであり、地域センター、ハローワーク、市町村が加入している。
- ・療育手帳、身障手帳の判定をする場所が同じ建物内にあり、手帳を取得した時に、本人から仕事の話が出れば、ここを紹介されるようで、突発的な相談がある。
- ・地域生活支援センターは、障害特性による得意不得意があり、地域や場所に合わせてバランスよく事業者に委託されているわけではないため、利用者の住居移転等では、それらを見極めながら利用者の相談を移管している。

- ・特別支援学校のためのネットワークは、全県下ではなく、地域ごとに会議が開催される。ただ、他の地域から当地域に戻る方や逆の場合は、それぞれの会議に出席している。ここでは、就職させた生徒のプロフィールの紹介と卒業生の動向について情報提供がある。またその際、地域の行政の取組みや情報がある場合は、収集するようになっている。
 - ・就労だけではなく、県が地域移行を特化して取組むため、関連する会議への出席を求められる。その1つに、地域移行推進員として県独自に地域移行を推進する人材を育成しており、そのプログラムへの参加を求められ、2年間、研修として取組んでいる。
- 今後、地域移行推進員として、地域に移行したい人の聞き取りのために事業者を回ることになる。自立支援協議会で地域移行の分科会がある。就労支援分科会と並行して地域移行分科会がある。同じ位置関係で、当事業所から両方参加している。

②課題・工夫

- ・連絡会や部会、会議への出席によって、多くの情報収集、関わった機関との情報共有は出来るが、本業の就労支援で動けないことが多い。
- ・個人情報保護が盛んにいわれ、書面でのやりとりが難しくなっている。医療機関に情報提供を依頼しても受入れられない。また、個人情報の提供がないにもかかわらず、地域で市町村が課題を把握したいため、相談や登録段階で、市町村から報告を求められることもある。当事業所としては、始めに話しがあれば、利用者の同意の上で、情報提供とアドバイスができるが、ただ、誰にどの程度の内容を報告、相談したらよいかのタイミングが難しい。
- ・相談機関は多く、当事業所を本人に紹介してくれるが、紹介したことについて連絡がない。情報がなく突然本人が相談に来るので、事前に情報があればいいことが多い。これは、一部の相談機関が当事業所の機能と役割を理解してないともあり、ハローワークと混同されているためである。実際は、2人の就労支援担当で稼働範囲が限られる。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・協力企業とは、登録制ではなく、職場実習を受入れてくれるところである。平成18年度は170社あったが、平成19年度、電話で確認したところ106社。
- ・登録者が就職している先は78社。
- ・ハローワークの求人から企業にアポイントメントを取り出向いているが、アポイントメントの段階で断られる場合が多いので、現在は、求人雑誌、会社名鑑から開拓している。段々、お願いできる企業が少なくなり、掘り起こしや登録者の希望する企業に直接お願いしている。
- ・職場実習先を優先して探している。求人から職種や就業時間帯をみながら、本人と仕事内容をある程度イメージしながら探す。また精神障害者の場合は、短時間勤務の仕事を集中して検索する。

②課題・工夫

- ・企業で、今後就労継続支援A型事業をやりたいという相談がありサービス管理責任者の必要性を説明する。すると有資格者を尋ねられるので、市役所での相談を勧めたが、企業としては就労支援に携わる職員が事業運営やノウハウを教えてくれるものだと思っていることがあった。
- ・障害者の失敗で、店の評判や客足が落ちたり、障害者雇用によって損害を受けた場合、福祉機関が対応するのかわかれる。助成金制度で雇った時にフォローする制度はあっても、実際に実習を受入れたり雇って失敗した時のフォローをしてくれるような制度はなく、相談にのってくれる機関がない。
- ・雇用や職場実習の受入れが可能でも交通機関が不便で、福祉機関でのフォローを求められる。これは、地域の課題でもあり、企業も一緒になって取組んでいく必要がある。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・就業支援担当者の研修はわかりやすくよかった。ただ、各地域の就業・生活支援センターが、どのように運営され、受講した研修の中身やプログラムを業務にどう活かしているのか、地域のモデルを知りたかった。具体的には、スタッフの体制と人数、ジョブコーチ支援と職場定着支援の展開の仕方、地域に合わせた特色と役割、実態等である。
- ・発達障害の特性や支援等が中心であり、知識を得たのは勉強になった。また、これにより発達障害者の支援の増加が確認できた。
- ・平成21年1月末、職業リハビリテーションセミナーで精神障害者のコマを受講した。施設だけでなく病院関係の方も入った研修で、違った分野、これから関係していく医療関係、企業の方の生の話が聞けてよかった。病院職員もどこに繋いだらよいかわからないといわれ、病院も困っていることを知った。
- ・地域センターからの依頼でケースとかかわる時は、具体的課題と支援方法のアセスメントやアドバイスがありやりやすい。

②課題・工夫

- ・地域センターとは距離的に近い。また、圏域に就業・生活支援センターは当事業所だけなので、他と比べ会議等で職業カウンセラーと話す機会が多い。障害者職業カウンセラーは、フットワークが軽く、状況に応じて出向き相談に乗ってくれる。職業評価やワークトレーニングの相談、職場開拓やケア会議をし、当事業所が実習先に困ると他の圏域の系列企業が当圏域にある等、情報を教えてくれる。ただ、地域センターは障害者職業カウンセラーが5人なので、急ぎ集まって話をしたい時時間や日程を調整するのがなかなか難しい。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・状況確認のため、直接現場で本人と会う時もあるが、担当者を通して訪問する時もある。また、仕事面では問題なくとも、生活面で体臭等生活面での支援の依頼があることもある。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・特にありません。

事例M 障害者就業・生活支援センターで、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	(記載なし)
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業・生活支援センター事業 ・就労移行支援事業所 ・授産施設 ・通勤寮
運営規模	1億円以上
職員数	230人（正規職員7：非正規職員3）
就労支援に携わる職員	15人（第1号ジョブコーチを5人配置）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・地域のニーズに応じ、児童、障害者、高齢者の総合的サービスを展開している。 ・就労移行支援事業所と就労継続支援B型事業を新規に増設予定である。 ・県と市が障害者の就労と支援に力を入れている。
支援地域	1市（就業・生活支援センター事業）
人口	146万人
有効求人倍率	0.43倍

2 法人（事業所）の設立と事業の流れ

- ・平成15年4月に就業・生活支援センター開始。
- ・平成18年10月に就労移行支援事業所を開始。
- ・平成20年4月に認定法人

3 事業運営

①現状・取組み

- ・平成21年4月に就労移行支援事業と就労継続支援B型事業を新たに立ち上げる。また、その他に、老人のデイサービスを開始する。それは、地域のニーズでもあり、児童、障害者、高齢者の総合的なサービスの展開により、事業拡大を考えている。これは、法人の建物の老朽化に伴う建て替えに、国や地元自治体からの助成金、市からの指導もあり、就労に力を入れる形になった。
- ・当就業・生活支援センターでは、通勤寮を出た後の住まいとしてグループホームの運営も行っている。グループホームの運営では、支援費の事務請求が煩わしい程度で、新法による職員の意識に変化はない。

- ・法人内の授産施設では、クッキーを製造しており、専門家にアドバイスを受けた。これは、地元自治体の工賃倍増計画の事業の1つでもある。

②課題・工夫

- ・人員配置が決められており、それ以外は法人の持ち出しとなる。就労移行支援事業では、クリーニングの仕事で企業と契約をし、1人分の人件費を捻出している。その契約には、施設外就労と施設内での作業の2つがあり、施設外就労では、職員1人が指導者として同行する分も含め、上手くやり繰りし、なんとか黒字を維持している。

4 職員

①現状・取組み

- ・法人の職員数は230人で、その中の23人が就労支援に関わっている。知的障害と身体障害の授産施設、就労移行支援事業、就業・生活支援センターを入れ4ヶ所ある。今後、就労移行支援事業所と就労継続支援B型事業が開所するのでまた増える。
- ・第1号ジョブコーチは3人いるが、そのうち1人は管理者のため、助成金の関係で稼働できない。今後も就労支援にかかる人数は増やしたいと考えている。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・ハローワークに求人を出したり、インターネットに職員募集を出す等、その都度、募集方法が違い、決まってない。採用試験は年1回ある。
- ・新規採用者は今年度の採用試験から有資格者で募集をしている。社会福祉士、精神保健福祉士、ジョブコーチ、介護福祉士である。また、受験資格を持っていたり、資格取得見込みや任用資格の取得者であることが必要である。

②課題・工夫

- ・理事長の経営・運営の考え方と現場のベテラン職員の障害者支援の考え方が合わず退職した。
- ・職員を有資格者化、正規職員化に切り替えるため、給与体系をA級、B級とし内部でテストの結果によってランク分けをした。また、グループホームのヘルパー職員等、特殊な業務を除き、非常勤職員は給与体系Bの正規職員とした。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・部門が多く、5～6年同一部署で異動するルールになっているが、種類の違う施設間の異動では、職員は始めから勉強しなくてはならなくなる。また、事業所としても異動時に業務展開の難しさが出てくることになる。授産施設、就労移行支援事業、就労継続支援事業、就業・生活支援センター、通勤寮等は業務のつながりが強いので、できれば授産施設での経験者の人選を法人にお願いしているが、ベテランばかりが偏ると賃金的に事業所のバランスが取れなくなり大変な面もある。
- ・各ケースの支援が落ち着いた段階で、できるだけケース検討や振り返りをする。失敗も含め、フィードバックによって、実地で普段から学びあいをしている。

②課題・工夫

- ・企業に利用者を送り出す側として、障害者の適性を把握し、今何を訓練させたらよいかを考えられる職員を育成することが必要であり、それを意識して職員を動かす必要がある。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・職員は、通信教育で社会福祉士を取る方が多い。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・外部研修は希望があれば、正規職員に関わらず受講させている。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・一般就労に限らず、可能性のある様々な働く場の確保に力を入れ、1人1人の利用者に丁寧な支援をしている。具体的には利用者のプロフィール作り、企業への売り込み、面接練習、実際の就労に向けた細かい支援のサポートなどを実施している。
- ・求人情報はハローワークや地域センターからくる。ただ、企業や職場の情報は、その中に入らないと実際の状況はよくわからないことが多い。また、求人開拓、確保は取組んでいるが、なかなか一挙には広がらない。例えば、すでに特別支援学校の卒業生が就職していたり、逆に具体的な本人像がない中で、仕事探しを続ける難しさがある。
- ・利用者の就職への見極めは、長く働きたいという気持ちが前面に出ている人やくらいについてでも働きたいということをこちらが感じられる人には、こちらも努力し仕事を探している。また、基本的

な挨拶と報告、ルール遵守がきちっとできていることも大切である。

- ・相談を担い、相手を理解したつもりになってはいけなとスタッフには話している。できる限り1回の相談後、2回目、3回目は、法人内の授産施設を1週間、体験的に利用してもらい、できるだけ作業場面を通じ、本人の動き、人とのかかわりを把握するようにしている。
- ・生活支援は、金融業者から本人宛の電話が企業にあり、企業から当事業所に連絡が入ったり、本人が体調不良で休んでいることで企業から連絡もある。また、家族支援は、障害のある家族がおり、家族が必要以上に会社に電話することがあり、その際、両者を取り持つこともある。今後、就職者も登録者も増える中で、生活面の支援は市内の生活支援センターに繋ぐ等、役割分担が重要になる。
- ・対象者と企業の把握ができないとマッチングは難しく、支援機関の力量が問われる。全体として企業を理解できても、企業のトップと現場は違うため、多くのケースの支援を経験していることが最終判断には重要である。また、スーパーバイズは当事業所の管理者が担っているが、状況や相手との関係により変化し、適宜タイムリーで行う必要があることから、企業とのコミュニケーションが大切である。

②課題・工夫

- ・元々知的障害者の授産施設と通勤寮が母体であり、精神障害者の就労支援についてはノウハウが十分確立していない。これまでは、精神障害者の支援を得意とする機関で行われていた面が否定できないが、地域的事情から今後は、当事業所が精神障害者の支援を中心的に担う必要がある。
- ・現場での就労支援は、最初からジョブコーチに依存されないよう意識して支援をしている。作業の周辺はジョブコーチが受け止めて支援するが、距離を保ちながら、本人と企業を繋ぐために来ていることを最初から伝えている。ナチュラルサポートを作るために、あえて仕事には手を出さないようにしている。

7 利用者

①現状・取組み

- ・就業・生活支援センターの利用者は、就労移行支援事業所や行政等、紹介は多岐にわたる。
- ・発達障害者の利用が増えている。当法人で発達障害者支援センターを受託しているので、担当者とは相談をしたり、地域センターの職員も力を入れている。
- ・難病の方は相談はない。
- ・就業・生活支援センターの利用者は400人（平成20年12月現在）を超えている。

図表2-18 就業・生活支援センターの利用者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	48人	74人
知的障害	179人	243人
(発達障害)		(1人)
精神障害	23人	29人
その他	5人	15人
(発達障害)	(3人)	(5人)
計	255人	361人

②課題・工夫

- ・特にない。

8 就職者

①現状・取組み

- ・その他の就職者6人のうち4人は、手帳を持たない発達障害者。
- ・高次脳機能障害者の相談、就労支援は特性の理解とマッチングが難しく、手探り状態。

図表2-19 就業・生活支援センターの就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	7人	13人
(高次脳機能障害)	(2人)	(1人)
知的障害	36人	32人
(発達障害)	(2人)	
精神障害	3人	2人
(発達障害)	(3人)	(1人)
その他	0	6人
(発達障害)		(4人)
計	46人	53人

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・当事業所が開始し2、3年は、地元ハローワークで、十分に話を聞いてもらえなかった方や就職に至らなかった方が苦情を交え、愚痴を言いにくるのを聞くことから始まった。こんな仕事をしたい、このように働きたいと一人で相談したが不景気で仕事がないとハローワークから断られ、当事業所に来ていた。その方々との関係を大事にしながら、当事業所でも求人開拓し、利用者を念頭におい

て、求人票をハローワークに出してもらおうよう企業に依頼した。それにより、門前払いされた方らが就職し、3年目で当就業・生活支援センターの役割がハローワークや地域センターにも理解されたことで、三者で就労支援チームとして就労支援を開始した。

- ・特別支援学校とのつながりは、在学中の2年、3年の授業で、就業・生活支援センターの役割について具体的事例を交えながら、利用登録や利用の仕方について話しをしている。また、進路相談会にも参加し話しをしている。これは、卒業後、学校は生徒とのつながりが切れてしまい、どこに就職させたか、何も情報がなく、卒業後1年して離職する方は、こちらに相談があるため、どういう手立てで就職させたのか、問い合わせをする必要があるので、後期の進路相談に参加している。
- ・圏域では、就労移行支援事業所連絡会をしている。市内に就労移行支援事業所が10ヶ所あり、2、3ヶ月に1度、就労移行の問題をやり取りし、その事務局を当事業所がしている。また、年に数回、福祉授産、作業所向けに、研修、勉強会を主催し情報提供している。
- ・中小企業の事業主団体の障害者雇用を考える勉強会があり、出来るだけ参加するようにしている。そこに他の就業・生活支援センター等の関係職員も参加し、輪が広がりつつある。中小企業の事業主団体は、障害者雇用で賃金を払うようにするにはどうしたらよいかと勉強している。
- ・学校では「〇〇〇のネットワーク」があり、企業と行政を入れての集まりを10年以上行っている。これは、福祉レベルと一般就職の間に位置する方をなるべく就労につなげるために、共通の知識、情報をお互いが持てるようにしている。ただ、学校は卒業時に全員就職させても離職者の把握はできず、当事業所に相談に来たり、通勤寮に入る等、継続支援が次の課題になっている。

②課題・工夫

- ・地元市には、これまで障害者の就労を考える部署がなかったが、平成21年度、委員会を立ち上げ、地域の各機関の専門性を活かし、有機的につながるための仕組み作りを考え始めた。そこにハローワーク、労働局、地域センターを巻き込み、情報交換と共有ができればよい。
- ・ハローワークと一緒に雇用率未達成企業を回りたいが、個人情報開示の問題がある。好意的な関係は築けていてもなかなか稼動しない。
- ・本人に働く力があっても作業所が積極的に就職支援をしない面や、逆に本人に合わない就職活動をさせている場合もある。職員が本人に併せた支援をし就職出来るように職員の意識、知識、支援技術のレベルを上げることが必要。
- ・作業所等も含め福祉施設が多い。すべてのところが利用者を就労に向ける必要はないが、企業に送り出すことを考えた時の利用者を見る視点が強化することが必要。企業とやり取りする時にどのように課題を書いたり、伝えたりするのかに弱さがある。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・当法人に元々、通勤寮があり、その卒業生とかかわりある企業が約50社。そこに100人以上が就職しており、何かあれば、企業から連絡をもらうことになっている。また、この中に職場実習を受け

てくれるところはあるが、就職までお願いするのは難しい。

- ・企業からの相談が年10件程度ある。例えば、ハローワークの雇用率達成指導を受けたことへの対応の相談、従業員がうつ病のための相談、建物の改造や助成金の相談等である。仕事の切り分けや仕事のやり方を変える助言をしたり、地域センターに相談したり、ハローワークに返す場合もあり、1年半で10人雇用する企業になったが、休職中の社員の職場復帰支援等就労支援機関が担えていないニーズが企業にはある。

②課題・工夫

- ・登録者以外についても企業から相談、支援の依頼がきている。なんでも対応できることは素晴らしいが、何をどこまでやるのかという課題がでる。登録者数、稼働の状況によってどこに重きをおくか検討しなくてはならない。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・職業評価の利用は多く、職業準備支援の利用もある。ケース会議も多く、職業カウンセラーの参加を得ている。ジョブコーチ支援では、全体の半分以上がペア支援である。
- ・学校の在学者の評価は、秋季は混んでいるが、それ以外は、1ヶ月以内で評価をしてもらっており、支障にはなっていない。
- ・機構の研修では、講師を依頼されたこともあり、勉強になっている。

②課題・工夫

- ・ジョブコーチの支援で、半年で定着するかどうか、判断しきれない場合がある。端境期の方にもジョブコーチ支援をつけてほしい。それによって企業は安心し、本人も安心して続けることができる。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・本人との関係を保つために定期的に連絡入れたり、月1回と決めて、勤務先の様子を報告しにくるよう本人には伝えている。その他には、他の機関と連携し本人の支援経過や状況を把握することもある。

②課題・工夫

- ・平成20年度から労働局が2人分加配し、元々3人体制が5人体制になった。第1号ジョブコーチで週3日出勤するものがおり、実人数は6人。緩急をつけながら業務を回しているが、同時期に並行していろんなことが起こると手が回らない。

13 要望

- ・特になし。

事例N 障害者就業・生活支援センターである。

1 法人の概要

設立	昭和40年
形態	医療法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業・生活支援センター事業 ・精神科病院・地域活動支援センター、福祉ホーム、グループホーム ・高齢者グループホーム、介護老人保健施設
運営規模	1億円以上
職員数	540人（正規職員：非正規職員）
就労支援に携わる職員	3人（就業・生活支援センターの職員）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年4月に就業・生活支援センターを立ち上げた。また、初年度は14人就職した。 ・母体が精神科病院であり、以前から精神障害者の就労支援に取り組んできた。 ・支援圏域の人口は少ないが、面積は広い。 ・地域の相談、支援機関とは連携ができています。
支援地域	2市4町（就業・生活支援センター事業）
人口	17万人
有効求人倍率	0.35倍

2 法人（事業所）の設立と事業の流れ

- ・平成20年4月に就業・生活支援センターを立ち上げた

3 事業運営

①現状・取組み

- ・当初は、当法人の生活支援センターの1室を借りて就業・生活支援センターを開始したが、地域の人たちの利便性を考え、半年後駅の近くに移転、来所者が増えた。
- ・法人で障害者雇用をしている。重度でダブルカウントだが、4人いる。主として知的障害者で、老人保健施設にいる。

②課題・工夫

- ・就業・生活支援センターの監査は1日で終わらない。また、消耗品の購入は認められず、研修計画は年度当初に計画していないと経費は法人負担となり、委託費はあっても使えない。当就業・生活支援センターの運営経費が赤字でも、病院本体の経営でなんとかなっている状態で、第1号ジョブコーチの配置までは難しい。

4 職員

①現状・取組み

- ・当就業・生活支援センターの職員は3人。内訳は以前、法人内の旧生活支援センターで勤務した者と特別支援学校の教員の経験者で市生活相談員をしていた者である。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・法人での募集、採用だが公募ではなく、口コミが中心で、知り合いに声をかけることが多い。また、現在は欠員補充しか採用はない。

②課題・工夫

- ・特にない。

(2) 人材育成

①現状・取組み

- ・異動はあるが、当事業所は設立間もなく、法人として具体的には考えていない。
- ・資格や役職による手当はあるが、給料面では、どのポジションでも変わりはない。当事業所では就労支援が向かない人は外されるが、関係作りができる人、外で仕事ができる人の異動を法人にはお願いしている。
- ・当就業・生活支援センターを立ち上げたことで、法人内の位置づけとして副主任のポストを作ったが、異動をすると役職を外れる。

②課題・工夫

- ・特にない。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・採用時の資格所持者は、社会復帰施設もあり、精神保健福祉士、社会福祉士は必要になる。病院では看護師。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・当事業所の職員は元々、ケースワーカーが基本であり、その部分では自主研修や精神保健福祉士の研修が定期的にある。旧生活支援センターでは、精神保健福祉士だけで集まり、ケース検討、対応の仕方を学んでいた。最近では、就労支援者、ハローワーク、企業との交わりによって、制度の使い方を知った。

②課題・工夫

- ・特になし。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・職業相談、求人情報の収集にあたって、ハローワークから十分な協力が得られない場合がある。当事業所において、求人情報の収集、当事者に対する支援を行っている。
- ・14人の就職者はいずれもジョブコーチを使っていない。1件は、当事業所の利用登録をしていた発達障害者で、相談、支援をしているうちにハローワークが当事業所に連絡なく、配置型のジョブコーチを使って就職させた。本人の障害特性からフォローアップが必要と思われることから、配置型のジョブコーチや家族から様子を聞き、事業所支援に入りたいと考えている。
- ・就労支援のノウハウ、技法、技術の蓄積、事業所への入り方、職場開拓は経験をしながらの繰り返しである。企業との関係は、利用者の就職が上手くいっても、その後のサポート、フェードアウトの仕方は様子を見ながらやることになる。
- ・地域の機関とは事業所へのアプローチ等、他のところと一緒にやっている。ネットワーク会議でも繋がっており、統合できるといいが、上手くいっているので統合のひつようなない。

②課題・工夫

- ・必要な時にジョブコーチ支援が得られない。ジョブコーチを利用するには職業評価が必要で、事前調整が必要。また、職場実習時は使えず、特に発達障害者には必要。
- ・求人情報等、適宜、提供が受けられず、スーパーバイズしてくれる方もいない。

7 利用者

①現状・取組み

- ・昨年の他機関の紹介は、ハローワークが13人、福祉サービス事業所27人、市町村13人、病院20人、直接は30人。病院は他の法人の病院もあり、直接は利用者の口コミもある。初めは、旧生活支援センターの中にあることで、病院を受診した者が仕事をしたいということで、当事業所に相談にくることが多かった。
- ・平成20年度の全体の登録者は114人。在職者は17人で、登録しても相談に来ない人は省いている。

障害別は知的障害者19人、精神障害者20人、精神障害者が7、8割。最近は知的障害者の相談が増えてきた。

- ・利用してもらうための取組みとしては、通所の利便性のための移転をした。また平成20年度は、就労支援機関との連携を重視している。当地域の方で、アップ雇用の利用者がおり、今年やっとメンバーに入れてもらえた。
- ・高次脳機能障害については、地元の国立大学病院が拠点病院。拠点病院の職員は精神保健福祉士であり、医療情報を交換しているが、診断は受けず他の医療機関から脳腫瘍後遺症で記憶障害が1人、就職の相談を受けたが、就労支援まで至った人はいない。

②課題・工夫

- ・特にない。

8 就職者

①現状・取組み

- ・平成20年度は14人就職させた。ハローワークの求人情報をみて企業回りをした。

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・当事業所は、設立後間もないため、自法人の各事業所との関係を作り、当就業・生活支援センターの業務と活動内容の理解を得ることから開始している。
- ・圏域内に特別支援学校は1校あるがかかわりはないが、県内の特別支援学校の卒業生、7、8人とは、職場不適應の支援のため教員と連絡を取り合うことがある。これは、特別支援学校卒業後、就労移行支援事業所で訓練を受け、就職の段階でかかわっているためである。学校と本人の居住（圏域）が離れており、当事業所が時々、状況を把握するため企業に出向いている。また、卒業生が就労継続支援B型事業において、相談があった場合、出身学校の進路の先生に連絡している。その後は、卒業生の会等を通して繋がっており、また、障害者の就労支援に関するフォーラムへ出席を要請されることもある。
- ・精神障害者雇用支援連絡会議が年2回ある。ここでは、リワーク事業の活用や職場復帰支援等、精神障害者の就労支援について広く検討している。参加者は、精神科医師、精神保健福祉センター、産業保健推進センター、病院経営の会長等で、当事業所も出席させてもらうことで、他機関とのつながりができ、業務がやりやすくなっている。
- ・県障害者就労支援ネットワーク構築事業を受託し講習会を実施している。就労支援機関の職員に集まってもらい、顔あわせから開始した。支援対象地域で人口17万人。圏域の2市4町は福祉機関、

行政等の関係は上手くいっている。ただ、関係性やつながりを十分考慮せず、ハローワーク独自で当事者を就職させてしまうケースがあり、その後のフォロー体制を十分取れなかったりすることもある。

- ・圏域の自立支援協議会の就労支援部会は立ち上がっているが、機能していない。また、県のネットワーク構築事業は当事業所が事務局であり、いずれも2市4町が圏域であることから、自立支援協議会の就労支援部会をメインに県ネットワーク事業を加える形にして同時開催をしている。

②課題・工夫

- ・ハローワークの雇用連絡会議には参加しているが、年1回、業務説明をする程度で、機能していない。
- ・就労移行支援事業所は4ヶ所、移行していない授産施設もあるが、就労になかなか結びつかない。また、就労移行支援事業所が当事業所の使い方がわからない現状があるため、今年は、就労移行支援事業所と勉強会をしながら、少しずつケースを通して検討する場を設定したい。
- ・発達障害者支援センターと当事業所との関わりは、あまり密ではない。距離的な問題以外に、相談対象が学校の児童、生徒であり、就労についての連携先には成りえていない。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・企業へのアプローチの仕方は試行錯誤、状況に応じて接し方、アプローチを変えている。また、そのための地域と各機関の就労支援者達との関係作りを大切にしている。
- ・仕事の切り切わけや再構築まではいっておらず、企業から依頼はないが、今後、提案する必要が出てくる。

②課題・工夫

- ・職場見学など企業へのアプローチに当たっては、ハローワークとの調整が必要であり、支援が進めにくい。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・機構の研修を受講したことで、グループごとの意見交換、同じ立場の情報交換が役に経ったが、援護制度は実際に使わないと活用の仕方を覚えられない。
- ・職業評価は、年4、5件利用している。

②課題・工夫

- ・特にない。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・就職者14人は、ジョブコーチでなくても動けるが、段取りが大切。求人票を元に当事業所が職場開拓し始めて障害者雇用してもらったところとは良い関係にある。これらの企業とは、直接やり取りし、地域でかかわっている事業者との連携をとりながら本人若しくは、事業所とのつながりを支援している。

②課題・工夫

- ・事業所との直のフォロー体制の確立。

13 要望

- ・障害者就労支援の相談窓口担当者に対する研修（聞き取りやアセスメントの仕方、福祉制度の周知等）が行われているのか疑問。（現在は、担当者次第で対応の仕方が違う）
- ・「障害者就業・生活支援センター」に関して就職に関する相談、就職、定着、それをささえる生活支援と、幅広く動いており、「なんでも屋」になっている。

一本人、家族、さまざまな関係機関から、就職に関する相談、福祉施設へのつなぎ、リストラ後の再就職、年金、住まい、資格取得に関する相談、悪徳な訪問販売に関するものまで、少しでも「就職」という言葉がかかっていると、なんでも相談、支援の依頼が舞い込んでくる状況。関係機関との住み分けは、それぞれの地域性や現場のワーカーまかせになっている。

そのうえ、就職件数、実習件数のノルマもある。

とくに「実習」に関して、「就業・生活支援センター」の成り立ちの歴史が関係しているのかもしれないが、委託事業内容の中に、「職場実習のあっせん」を盛り込んであるのは疑問。現在、各法律や制度も変化しており、「就労移行支援事業所」の存在や、「障害者トライアル雇用制度」もある（実習を行うと、トライアル雇用制度が使えない矛盾も発生している）。

また昨今の研修で「ネットワーク」の重要性が言われており（委託事業のなかにも入っているが）、私たちは、個別支援のかたわら、地域のネットワーク作りも視野に入れながら活動を展開しているところ。

そのネットワーク事業に関しても、国と県と市町村から、それぞれからするように言われている事業内容が重なっている状況。

- ・「障害者就業・生活支援センター」の業務内容が現状のままでは、要求されるものが多く、職員がオーバーワークしてしまう。ぜひ、事業内容の整理、見直しを求めます。

頑張っているので現場を見に来ていただきたい。

事例〇 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	昭和36年11月
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者入所更生施設、知的障害児入所施設 ・グループホーム ・生活ホーム ・就業・生活支援センター事業 (法人本部で認定法人)
運営規模	1億円以上
職員数	53人
就労支援に携わる職員	4人(就業・生活支援センター) 第1号ジョブコーチは2人(有資格者を含め計3人)
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・昭和36年から知的障害者の就労支援を開始。 ・就労移行支援事業所(生活介護との多機能型)を新規に立ち上げる予定。 ・就業・生活支援センターを受託する以前から法人が地域支援に取り組んでおり、関係機関とのつながりは良好である。
支援地域	5市(就業・生活支援センター事業)
人口	28万人
有効求人倍率	0.37倍

2 法人(事業所)の設立と事業の流れ

- ・昭和36年から独自の地域移行の取組みをしており、近隣には昭和46年から働いている人がいる。
- ・就業・生活支援センター事業を受託する前に独自の地域生活支援をやっていた。また児童・生徒の地域移行のための支援を10年前から開始。
- ・就業・生活支援センター事業は平成20年4月から受託。
- ・就労移行支援事業所(生活介護との多機能型)を平成21年8月に認可を受けた。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・法人本部は5年前に当地に移転。また、当就業・生活支援センターの事務所は、法人の利用者を雇用している事業者から借り受けており、高齢になった就職者のケアも併せて行っている。
- ・グループホームの前段階である自活訓練のための体験入居(法人独自)を当就業・生活支援センタ

一の隣の棟に作っている。また、グループホーム（制度）は当就業・生活支援センターの2階であり、将来的には、上手く活用したい。

②課題・工夫

- ・公用車の1台は就業・生活支援センター事業の経費でリース契約、もう1台は法人契約。運転者や同乗車が兼務職員で、且つ、同時にいくつかの仕事を行うので、運行簿では、いろいろな人が同乗する。就業と生活を分けるのは難しく、定着支援で問題になるのは、仕事ではなく生活場面が多い。また、家族とのかかわりから、生活支援ではなく、就業支援で対応することになる。経費の管理には、当事業所は直接、かかわっていないが、事務担当は苦勞している。

4 職員

①現状・取組み

- ・法人の職員は、厨房や事務職員を含め53人で、パート職員も含まれている。
- ・当就業・生活支援センターの職員は4人。生活支援ワーカー1人、主任就業支援担当者1人、就業支援担当者2人。就業支援担当者の2人は、これまでのグループホームの仕事をなくせないことや就労支援には生活支援があり、両者を分けられないため案分して仕事をしている。
- ・第1号ジョブコーチは3人。また、主任就労支援担当もジョブコーチの資格を持っているが、就業・生活支援センターの業務だけであり、実際に稼働しているのは2人。
- ・第1号ジョブコーチは2人では忙しく、専任ではないのもう1人ほしい。平成20年度の第1号ジョブコーチの稼働日数は、3時間未満も含めて162日ある。知的障害者が7名、身体障害者が2人、精神障害者が1人に対する支援。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・採用は法人一括である。詳しい仕事の説明や採用面接は、当事業所でやっている。
- ・当事業所にて専任で働ける職員を1人増やしてほしいと法人には伝えている。

②課題・工夫

- ・特にない。

(2) 人材育成

①現状・取組み

- ・法人で行っている。

- ・法人独自で就労支援をしていた当時、職員は兼務だったが、その後、兼務は解消され、児童寮や成人施設の職員が異動する等、就労支援と地域との関係から異動は配慮されている。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・法人採用なので詳細不明だが、過去の採用では、社会福祉士ではなく、看護師、栄養士、ヘルパーの資格取得者が比較的多い。

②課題・工夫

- ・当事業所としては、企業で働いた経験ある人を法人にお願いしている。それは、職場開拓等で福祉や医療の経験者ではなかなか上手に話しができないからである。企業で営業をしていた人は上手。一般企業で働いていた経験者がいると、企業への営業的な部分とコミュニケーション（アピール力、関わり方）がよくなると思う。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・県の講座等、研修会には参加する。

②課題・工夫

- ・就労支援の制度と使い方がよくわからない。また、聾者への接し方や支援の仕方、三障害の対応についてコミュニケーションの取り方をもっと学びたい。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・当事業所での利用希望者には登録をお願いしている。また、希望があれば、履歴書をもとに具体的な職業相談や助言、身だしなみについて助言を行ったり、仕事を探すためにハローワークに同行したり、就職面接で企業にも同行している。
- ・法人として利用者の地域移行、就職には熱心に取り組んでいる。成人施設の他、児童寮の児童が働くことができる年齢に達すると地域に出るが、家庭での養育困難から、生計を立てるための就職が必要となる。その場合、当法人の自活訓練棟でトレーニング後、外のグループホームやアパートでの1人生活となる。ただ、地域移行後、問題を起こし、戻る人もいる。また、重度の障害を持ち、就職が難しい場合は、成人施設に入所。
- ・支援圏域は5市で広い。他の圏域や他県在住者の相談もあり、それに応じて県内外の就業・生活支援センターとやり取りをしている。

②課題・工夫

- ・就労支援そのものよりも就労に纏わる生活支援と職場開拓を上手く行うことが課題となっている。

また、当事業所に登録した方の情報が掴めず、苦慮している。登録者が就労移行支援事業所等を利用し情報提供を受けられる場合は良いが、過去には、情報がなく、結局、自法人の厨房で採用し、委託訓練をしたものがある。

- ・就労支援のノウハウは、残るような形で蓄積していない。就労支援の職員同士で話し合ったり、他の方法や考え方、他の機関や専門家に助言を求めることを提案している。
- ・グループホームの生活支援は、グループホームの入所者だけであるが、就業・生活支援センターの生活支援の続きに、グループホームの生活支援が繋がっている。
- ・知的障害者の場合と精神障害者やてんかんの方の場合では、企業へのアプローチが違い難しい。知的障害者は長い目で見てもらえるが、精神障害者やてんかん者の場合、クローズドなら仕事は見つかっても、体調や症状の不安定時や発作の不安やストレスから続かないこともある。

7 利用者

①現状・取組み

- ・利用経路は、ハローワークや地域センター、特別支援学校、就労移行支援事業所、市町村の他、パンフレットをみて直接、来所したり、学校や市役所で紹介され来所する等、多岐にわたるが、特別支援学校と就労移行支援事業所が多く、早い段階から支援を重ねていくことが大事。
- ・就業・生活支援センターの登録者は平成20年度末で81人の登録者がいる。これは、特別支援学校の卒業生が一度に増えたことによる。それ以前は、年38人であった。また、企業から在職者の支援について依頼がある。これは、生活面が不安定で支援を求めてきたものであり、81人で2人いる。また、本人の問題だけでなく、家族が本人の就労継続に支障となるような場合、例えば、仕事中、保護者が会社に電話をしてくたり、給料を取ってしまうこともある。
- ・精神障害者は今年になって登録が増えた。特に精神障害者は登録だけの場合も多く、主治医と直接、話しをする機会はない。主治医の診断書を本人が貰い、働けることを確認後、ハローワークでの相談に同行して求職相談、求職登録する。
- ・アスペルガー症候群の方等、発達障害者は登録だけしており、就労支援はしていない。また、ハローワークから産業技術専門学校の総合実務課を勧められる方もいる。

図表2-20 就業・生活支援センターの登録者数

障害	平成18年度	平成19年度	平成20年度
身体障害			8人
知的障害	15人	37人	58人
精神障害	1人	1人	10人
その他			5人
計	16人	38人	81人

8 就職者

①現状・取組み

- ・高次脳機能障害者の登録、就労支援はない。
- ・精神障害者は、状態が安定しており、運転免許があり通勤手段がある。フルタイムでの就労は難しくても短時間なら、工場の清掃、事務所の事務で支援している。

図表2-21 就業・生活支援センターの就職者数

障害	平成18年度	平成19年度	平成20年度
知的障害	3人	4人	12人
精神障害	1人	1人	1人
計	4人	5人	13人

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・地元ハローワークとのかかわりが中心であるが、利用者に応じて求人を見ることがあり、他圏域や隣県のハローワークとのかかわりもある。当事業所で求職登録をしている方の場合、1ヶ月に1回、現状を確認し、情報共有をしている。また、当事業所の委託訓練の事前打ち合わせにハローワークに入ったり、知的障害者の就職面接にハローワークが同行する等、担当者によって融通を利かせてやってくれる。
- ・当事業所と連携している就労移行支援事業所は2ヶ所あり、お互いが利用者の就労実績を上げる必要があり、求人や地域の情報を交換し協力し合っている。当就業・生活支援センター、就労移行支援事業所がハローワークと連携できればベストだと考えている。
- ・就業・生活支援センター事業の受託前から法人独自で特別支援学校の卒業生、学校との関係はすでに出来ていたもので、支援開始時の不便や不都合はない。特に福祉圏域の中にある特別支援学校と全県で1つの高等特別支援学校とのかかわりがある。この2校とは、就職の支援、職場実習、企業の情報でもやり取りしている。それは、当法人の児童寮から両校に通学している子供達がおり、特別支援学校に入る前と就職時はこちらが支援するという関係でかかわりを持ってきた。具体的には、3年時の進路相談時や必要があれば、学校と一緒に話し合いながら本人に情報提供をしたり、職場実習時は双方が巡回に行き、途中、重なる部分を作りながら卒業後の支援を受け継いでいる。
- ・自立支援協議会は地元市、隣市ともに積極的である。隣市は、研修会を開く等、熱心で、ネットワーク会議を毎月開いている。当事業所は地元市の自立支援協議会の委員になっているが、開始したばかりで、具体的な成果はないが、今後、ケースを検討したり、支援できる機関と役割について、相談をする予定になっている。

- ・他法人の第1号ジョブコーチとの交流はあり、かつて一緒にジョブコーチ支援をした方であれば、同じような仕事に就いていることもあり、情報交換が成り立っている。
- ・医療機関は、今の段階では、ケア会議に入ってもらったり、ケースを支援する上でいろいろ付随的に出てくるが協力が得られ、支障はない。地元の総合病院では法人の嘱託医であり、すべての科でアドバイスがもらえるのが強みと考えている。

②課題・工夫

- ・県内の就業・生活支援センターとは、年に数回、連絡協議会を開いている。内容は、個々のケース相談ではなく、各事業所の活動状況報告、事例と課題の検討だが、2、3ヶ月に1回で、出席者が同じであるため内容に変化がない。コミュニケーションの手段としてはよいが、機能、役割が不十分で、実施方法、内容の再検討が必要。
- ・基本的には他機関との連携自体で、困ることはない。対処方法では、その都度、試行錯誤している。ただ、県の地域療育等支援事業では、受託法人が違うこともあり、なかなか上手く連携が取れない。療育から就業へと上手に移行、連携できない。一体的な支援をいろんな法人、事業者が地域でやっていく難しさを感じている。
- ・ケア会議の重要性を知った。本人のそれぞれの機関に見せる面、話すことが全部違い地域の支援機関が本人の行動特性を把握、共有するには、必ず誰かが本人の話を聞く必要があると感じた。また、ネットワークや連携は、個人情報保護があり、情報共有の難しさを感じる。当就業・生活支援センターに登録してもらう時にハローワークや多機関の支援のための共有に包括的同意が必要。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・ハローワークとは関係なく、職場開拓に出向くことは多い。求人募集やチラシをみて出向いたり、よさそうな企業を見つけると、予約なく飛び込んだりしながら仕事を探している。
- ・採用はないが、職場実習先として職場を提供してもらえるところが、2、3ヶ所ある。ジョブコーチ支援での就職先が10件。平成20年度の当事業所で支援した就職者は16人で、支援制度によりスムーズに就労支援ができた。
- ・企業は、平成20年度は20社。過去の企業や1、2回しか出向いていないところを含めれば約34ヶ所。
- ・ジョブコーチ支援があればもう少し支援できたのに企業から支援をさせてもらえない事例がいくつかあり、委託訓練みたいな形になっている。本人の定着が良好な時は良いが、困難なケースはジョブコーチ支援を要するが、その場合は、地域センターにも相談したい。
- ・知的障害のある聾者で、企業から生活支援をしてほしいと相談があり、登録された方がいる。ファックスでは、上手くやり取りができず、支援のたびに県立の聴覚障害者支援センターに手話通訳を依頼して一緒にいってもらっている。
- ・知的障害者で、市の図書館で嘱託職員をしている。これは、アップ雇用なので、期限はあるが職場

実習から入り、1年間延長した。本人は人のやり取りが苦手だが、ブックカバーをつけたり、戻ってきた本を書棚に戻す仕事で、これは、自治体での雇用を市議会議員が働きかけで上手くいった。

- ・就職者の仕事は、精米の補助、配達補助、ファミリーレストランの厨房での皿洗い、ファストフードのパン焼き、煎餅屋での揚げ物、介護施設での介護補助やヘルパー補助、給食センターでの製造。スーパーのバックヤード、リサイクルセンターなどである。

②課題・工夫

- ・不景気から大手企業が休業し就職者の仕事量、勤務日数、勤務時間が減ったり、自宅待機になる等、大きな影響を受けている。また、逆に本人の問題行動でも勤務時間や日数を調整し、社会保険に加入できない勤務時間でもアルバイトで継続してくれる企業もある。現在は、仕事を続けさせてもらうことで精一杯である。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・機構ではジョブコーチ、就業・生活支援センターの主任就業支援担当者の研修を受けた。グループ討議では、どうしたらよいかわからず、行き詰まり感があった。知識として覚えるより、同じ立場にある人の話を聞くことや、工夫や大変さを共有、共感することが大切。現実には、支援対象者が当圏域に留まらず、転居等により、首都圏や隣県で就職を希望する場合もあり、そういう場合、その地域の就業・生活支援センターと連絡を取ることがあり、横のつながりは県を越えて、重要になってくる。
- ・地域センターには年4、5件、職業評価を依頼している。複数名の依頼の場合は、地域センターが必要な機材を持参し出向いてくる。また、特別支援学校在学時に職業評価を受けている場合が多い。
- ・地域センターの職業準備支援は、更生施設、児童寮の卒業生が利用したが、距離的に遠く通えない。地域センターの近くに、旅館の借り上げもあったが、他の法人の通勤寮に泊まらせてもらい通ったことで、他の法人と繋がった。

②課題・工夫

- ・地域センターの配置型のジョブコーチは、いろいろな知識とスキルがあり、適切な支援ができていいる。当就業・生活支援センターの第1号ジョブコーチは、教えてもらいながら支援をしていたようであり、法人単独の支援では苦勞している。ジョブコーチから詳細な聞き取りはしていないが、当事者に教えるための手順書の作成、段取り等、今までは障害者職業カウンセラーが行っていたことをしなくてはならないためである。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・登録者の就職先にその後の様子を見に行ったり、次の方の受け入れをお願いすることもある。就職

先には年2回、問題がなくても様子を見に行くようにしている。問題がある場合はその都度、役割分担し、その当時、本人とかかわった職員がいれば、優先する等、全員が行くことで職員の顔を覚えてもらうようにしている。

②課題・工夫

- ・現状において、登録者の名前と顔が浮かばない数がある。支援者の半分は以前から登録者を知っているが、昨年、登録した40人は、1、2回の面接で本人のことを把握できない等、情報収集と相手との関係作りに苦労している。

13 要望

- ・特にない。

事例P 就労移行支援事業所であり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	記載なし
形態	特定医療法人（社会医療法人）
事業	①精神科医療 ②高齢者支援 ③障害者自立支援 就労移行支援事業所、地域活動支援センターI型、就労継続支援B型事業、障害者グループホーム、共同生活援助・共同生活介護
運営規模	1億円以上
職員数	約400人（正規職員：非正規職員）
就労支援に携わる職員	8人（就労移行支援事業所） 4人（生活訓練施設） 20人（社会復帰施設） 第1号ジョブコーチは3人（認定法人）
特徴	①以前から社会適応訓練等の利用により、精神障害者の就労支援を行っている。 ②就労支援のために作業療法士、精神保健福祉士、第1号ジョブコーチ等を多数配置している。また、事務職員を配置定数以外に配置しスムーズな運営をしている。 ③県南部地域を広域的で、かつ、生活と就労の一体的支援をしている。 ④法人で障害者を多数雇用している。
支援地域	4市2町
人口	30万人
有効求人倍率	0.68倍

2 法人（事業所）の設立と事業の流れ

- ・ 特定医療法人から平成21年4月に社会医療法人に移行。
- ・ 精神科医療、障害者自立支援施設、高齢者施設を運営。
- ・ 精神科医療では、外来、入院、医療相談室、訪問看護、デイケア・ナイトケア
- ・ 救急指定（精神障害者の救急外来や急性期病棟も設置）
（保護観察法の通院指定病院であり、退院者を社会復帰施設で受入れ）
- ・ 障害者自立支援では、就労移行支援事業所（平成12年7月に精神障害者の通所授産施設として設置）

平成19年10月に就労移行支援事業所に移行)、地域活動支援センター I 型 (平成18年10月に精神障害者地域生活支援センターから移行)、就労継続支援 B 型事業、精神障害者生活訓練施設 (障害者グループホームは7つ)、共同生活援助・共同生活介護。

- ・障害者の就労支援では、平成17年10月に、認定法人になっている。
- ・高齢者支援では、介護老人保健施設、在宅介護支援センター、居宅介護支援事業所、高齢者グループホームを運営している。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・法人は療養型病床、認知症病棟、閉鎖病棟等の機能分化と社会復帰施設の充実による病床数 (60床) の削減の取組みをしている。(県精神障害者退院促進支援事業の受託ではなく、独自に病床数を減らしている)。
- ・今後、NPO法人を立ち上げ、精神障害者や高齢の精神障害者のためのグループホームを運営する計画がある。現在は、医療法人で民間アパートを借り上げ、退院促進のための住まいとして生活訓練施設から出た後、アパートを借りるには経済的に難しい人のための共同住居的なものを行っている。これは、1法人の事業所数の縛りや40人以上 (現在、35人) になると1人あたりの報酬単価が減るため、今後は、新法人で借り上げる等、利用者に必要な事業は拡大していきたいと考えている。
- ・法人全体の人件費に閉める割合は、平成19年度で65%を越えている。また、障害者の社会復帰施設では63~65%となっており、総事業費の中の35%に該当する。障害者自立支援事業関係の平成19年度の事業費に対し3千9百万円の超過 (人件費) で、法人が補填している。また、就労移行支援事業の経費は、収入に対する支出が、平成19年度は600万円超過、平成20年度 (上期) は、200万円超過している。これらも人件費である。
- ・法人の職員は約400人。自らが法定雇用率を達成せず、他の企業や事業所に障害者の受入れをお願いは出来ないと考えている。始めに重度の知的障害者を受入れ、雇用率のダブルカウントがいる一方で、療育手帳を取らないカウント対象外も受入れている。これまでに精神障害者を8人受入れ、その中には、精神保健福祉手帳を持っていない人が4、5人いるが、医師の意見書で対応。また、障害者は皆、パート雇用での契約だが、賃金は、県の最低賃金を上回る額を払っている。仕事は、補助的なもので、給食、清掃、売店、就労移行支援事業、地域活動支援センター、グループホーム、食堂の責任者等である。

②課題・工夫

- ・委託費や補助金が不足している。生活訓練施設 (旧援護寮、グループホーム) が新法に移行後の1年は大きな赤字になっていないが、地域活動支援センター I 型に第1号ジョブコーチを箇所づけしても、人件費は赤字。訓練等給付 (就労移行支援事業や就労継続支援事業等) の補助金、第1号職場適応援助者認定法人の助成金、地元市の指定相談支援事業者の委託費 (他の自治体は財政状況の

悪化で、経費は減額。ただし、地域に支援機関がなく役割は担っている)等を併せても自立支援関係の経費は赤字。また、新法後、事務処理が増えた。具体的には、訓練等給付費の請求事務は、各利用者の市町村とのやり取りがとて大変になったことである。それは、利用者が区分調査を受け、サービスの支給決定を受けないと支援を出来ない(利用出来ない)ことやその都度、各事業所ごとにサービス支援計画を作成しなくてはならないことである。それに加え、利用者の増減、工賃の支払い等、管理運営が大変なことである。さらに、地域活動支援センターI型に第1号ジョブコーチを3人配置し、その事務の専門職員を1人、雇っており、超過分の人件費は法人の補填である。

- ・精神障害者の通所授産施設から就労移行支援事業所に移行し、平成20年度は、利用者を一般就労させた。就労継続支援B型事業では、利用者に一定水準の工賃の支払いを満たしたことから平成21年4月の請求から法人に報酬加算がある。また、就労移行支援事業所はサテライト型として、約200万円にて地元市役所で食堂を運営し、責任者として精神障害者を1人雇用し、メンバーの働き先を確保し職員も支援に行っている。就労移行支援で、このようにサテライト型の事業展開をすることは、障害者の働き先を確保し、ここをステップとして企業で働く道を開くが、反面、事業経営は厳しく、折り合いのつけどころの難しい選択を迫られる。今後は駅前で喫茶店を設置したいと考えており、同様の課題に直面する。
- ・地域の就労支援機関に20人の就労移行支援事業に移行している事業者がある。これらは、就労実績がないにもかかわらず、請求点数が高いという理由で就労移行支援事業に移行しており、元々、知的障害者の入所授産施設であり、すぐには移動がないためである。その利用者の支援を市から依頼され、就労移行支援事業で支援を行おうとしたところ、すでに就労移行支援事業を2年間利用しており使えず、就労継続支援B型事業に利用者を移行させた。就労継続支援B型事業では、事業者への収入は少ないが、当法人では、就労移行支援と就労継続支援のどちらの利用者も分け隔てせず、利用者の意欲と能力に合わせて支援している。また、就労継続支援B型事業でも平均工賃は4万円。その利用者は、現在、食堂で井を洗浄機に入れる仕事を行い、工賃も数倍となったが、市も県もが就労移行支援事業を2年使った人の再移行は、認めず、当法人としては矛盾を感じている。
- ・病院長から作業種目としてパン製造、販売の提案を受けているが、販路の確保が必要だと考えている。例えば、当法人の病院や老人保健施設でパン食を定期的に購入してもらうことが必要。でも、これが上手くいけば、障害者が地域で働く場が増える。

4 職員

①現状・取組み

- ・就労支援担当職員8人(パートを除き)が就労移行支援事業所に配置され、各部署の他、市役所の食堂(サテライト型)、ビル清掃サービス(法人が他の会社に委託していた仕事をこちらに戻し)、売店などの支援に携わる。ジョブコーチが3人いる。また、障害者自立支援法上の縛りはないが、作業療法士を置いている。

- ・生活訓練施設には12人の職員のうち4人が就労支援に携わっている。具体的には、利用者をアルバイトに出しており、その支援をしている。
- ・医療相談室に8人の精神保健福祉士をおいているが、精神保健福祉士の資格取得者は全部で20人を越えている。その中の3人が重点的に就労支援に携わっているが、人事異動があるので、皆、就労支援の業務を経験することになる。社会復帰施設だけで30人、働いており、就労支援に携わる職員は20人である。
- ・就労支援に携わる職員（第1号ジョブコーチ）を増やしたいと考えている。実際には、就労支援に携わる職員は多いが、ジョブコーチとしての支援で職員が多く稼働しているため、業務をスムーズに展開するには、あと1、2人必要。また、地域の外来患者、クリニックの利用者を法人として障害者雇用をしており、その方達の支援も必要である。
- ・病院の職員は、第1号ジョブコーチを兼任できると言われ、研修受講後、病院の医療相談室に配置しジョブコーチにした。今度は、授産施設で補助金を貰ってもジョブコーチを兼任できると言われ、利用者を就労に移行させたいと思ったことと、病院の医療相談室からジョブコーチを出すより、授産施設の職員が外に出やすく、就労移行支援事業所にジョブコーチを3人つけている。
- ・精神障害者の場合は3時間未満の支援が多く、1万4,200円の満額は出ない。支援地域は4市2町である。第1号ジョブコーチは、1人か2人増員すれば稼働しやすいが、なかなか要望が通らない。特に女性職員は資格取得や産休、育休、時間短縮も3歳まで取らせるため、欠員が出た時に備えて増やしたい。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・必要な人材は募集をしなくてもホームページで見ってくる。また精神保健福祉士の募集はしていないが、就職を希望する者が多い。ほとんど断っているが、良い人材であれば、受入れをする等、これまで培った人脈を中心に良い人材を集めている。

②課題・工夫

- ・特にない。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・採用者をすぐ就労支援の仕事に就かせず、2、3年、病院の患者の特性、利用者の特性を理解させるため、職員は数人のケースを担当させ、病状や症状、薬、主治医の判断、生活保護や福祉との繋がりについてケースを通じて学んだり、授産や病院で1週間実習し仕事の能力を見極めている。また、それにより職員の能力を把握し、職員の知識と経験に合わせ配置している。

- ・病院、地域ともに経験が、よいワーカーの必須条件と考えており、多くの資格を取らせることで、誰がどの部署にも異動し業務遂行できるようにしている。
- ・就労支援に関わる職員、ジョブコーチや就労支援員等はすべて正規職員で、非常勤職員や嘱託職員はいない。基本給は県職に準ずることになっている。
- ・10年前からボランティア養成講座をしている。市から講師謝礼として補助金（啓発事業費）を貰い、心理の講師を外部から呼んでいる。この講座で養成された人達は、年間約20人である。この養成講座を終了した人達が、自分達で会を作り、病院や施設での行事の際、参加する。ボランティアを育成することで精神障害者に対する正しい知識を持ち、近所の人達を啓発し地域を住みやすいところにしたと考えている。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・職員は、福祉系も一般の大学卒の人も関係なく、精神保健福祉士を取得してほしいと就職面接時に伝えている。特に男性は、施設なので、大型免許は必要。また、職員には資格取得に向けて勉強することで、知識を得、その上で経験につながる事が重要であり、知識も旬なので、勉強を続けてほしいと考えている。
- ・資格は、社会福祉士でも精神保健福祉士でもよい。今は両方の資格を持つ人が多く、そのための休みは取らせているが、自身の資格取得の経費は自己負担である。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・全国精神障害者社会復帰施設協会や県社会就労センター協議会（セルプ）、社会福祉施設関係会議や社会保険労務士協会の会議等、本人の希望の他にも必要な場合は、参加させている。
- ・基本は人材育成、研修は必要経費だと考えており、研修会や会議への出席は、相手に顔を覚えてもらうことがまず大事であり、若い人にも行かせている。
- ・法人独自の研修会としては、特定医療法人になると職員の研修の量、質ともに問われるため病院でも力を入れている。総合センターでの研修は、年2回あり、毎年、職員を行かせている。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・利用者への支援には、サービス支援計画を作成し支援をするが、モニタリングを繰り返すことで対応でき、困ることはない。具体的な就労支援は職業相談や職業適性の把握、面接訓練、履歴書作成を自前で、職業評価や職業準備支援は必要時に地域センターを利用している。また、精神障害者の社会適応訓練を障害者の雇用先として使うようにメンバーの希望と状況（障害をオープンにするか、クローズにするか）にあわせ支援している。
- ・法人では、全体会により、各病棟の看護師長、作業療法士、デイケア、生活訓練施設等から各1人ずつ参加し情報共有をしている。また、事業運営や利用者の支援に関しては、地域移行推進委員会を院内に立ち上げ、法人の多職種全体で、退院促進と地域移行を推進している。また、事業所レベルでは、施設長会議をしている。これには、病院の相談室の職員も加わり、利用者に関する情報交換、共有や利用者の地域移行について具体的に検討している。その中で、社会復帰施設では、施設運営委員会を設置し、市の福祉事務所、県の福祉課、社会福祉協議会、職親にも運営委員をお願いし事業報告、利用状況の報告をしている。出席率は80%で年2回、開催している。その他、県精神保健福祉協会があり、職親やハローワークの職員を理事に加えたり、施設運営委員会にもお願いしている。
- ・地域活動支援センターI型では、市から受託した設計図書（受注希望型指名競争入札制度）の仕事をさせている。この仕事は、市が公共事業を郵便入札に変更したことで、建築業者が入札に参加するための、設計図のコピーと販売、領収書の発行を行う仕事である。ここで働く人は、グループホームの利用者で能力的に高い方で、時給650円で働いてもらっている。印刷機、大きいロール紙用のコピー機を最初は市がリースし、2年目以降は売り上げの中から経費を支払っている。
- ・ハローワークとは事前に申し合わせをし、メンバーが直接ハローワークへ相談に行ってもハローワークの職員は根気強く対応し、時には面接に同行することもある。求人が得られれば、同様の求人票の作成と非公開、就職面接の紹介状をハローワークの担当者をお願いすることで、地元ハローワークの実績が上がり、厚生労働省に実態を伝えられるためである。
- ・1号ジョブコーチは3名で年間200万円越の収入。月の稼働日数の平均は10日未満で、特に、特別支援学校の生徒が卒業する4月、5月は多いが、3人が支援しても職員1人分の収入でしかない。また、2、3人の障害者雇用にジョブコーチ支援をしたが、宿泊を要する早朝の支援でも、法人の補填経費で、職員が動きやすいようにしている。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援B型事業の事業内容はクリーニングと売店での販売にしている。元々、授産施設から移行時の30人の利用者を、就労移行支援事業に6人、就労継続支援B型事業に24人と出来る範囲の人数に絞った。就労移行支援事業の利用者は平均4万円の工賃で、当地域では、月10万円で生活が可能であることから、月3万5千円分、働ける就労移行支援事業所を目指した。過去に授産施設を立ち上げた際、全国の授産施設を職員に見学、体験をさせ、市場や販路がない物や腐るものは一過性で終り、工賃が安いから行わないと考えた。そこで、当法人の病院の駐車場用地を売店にし、インスタント食品や入院セット（スリッパ、洗面具、歯磨き、下着）を売り始めた。

現在は、売り上げが伸び、2号店を作っている。また、入院患者のためのドライクリーニングを開始。具体的には、洗濯物を出す時に、仕分け、ベットサイドを掃除する仕事であり、県からの勧めと法人の経費的協力のもと、平成12年の7月から開始。また、職員に本来必要ないクリーニング士の資格を取らせ、特別浄化槽を設置し、地域の住民からのクレームに備えた。その後、浄化槽の泡の対応で、市が下水道を整備してくれた。

②課題・工夫

- ・生活支援センターを地域活動支援センターI型に移行後、訪問訓練の名目で就労支援が出来るようになり、制度の使い勝手はよくなった。それは、利用者が、区分調査を受け、サービスの給付決定通知を受ければ、訪問訓練を使えるからであり、市との関係も一層よくなった。ただ、高齢者のニーズの実態は、買い物や清掃ではなく、話を聞いてもらいたいことを忘れてはいけない。また、地域活動支援センターI型は30人の定員だが、20人未満の日があり、登録者は35人ほしい。特に精神障害者の場合、日動変化があり体調不良等で休み、収入は不安定。さらには、地域活動支援センターI型の事業では、就労支援や訪問訓練等で、周辺の町村の利用者を支援している。当地域には、精神障害者を支援する機関がなく当法人が当初、事業者認められたが、自治体の財政難、相談支援は必要頻度が低いと自治体から判断され、結局、認められなくなった。ただ、実態は、契約のない市町村の利用者が当法人のグループホームを利用したり、相談に来ている。特にこれまで関わりのある方は、利用を断ることが難しく、相談支援は無償のため法人の補填経費となる。
- ・地域活動支援センターI型の委託費は1,500万円と聞くが、平成20年度、当法人は約1,200万円の委託費に、地元市が機能強化事業費として約525万円の補助金（人件費分）を加算。平成21年度は強化事業費が500万円に減額されるが、1,700万円として市は予算を計上している。

当法人では、入所支援がなく区分認定の必要がなく、新法の施設を利用出来ない方はいない。また、旧援護寮で生活訓練を受け、就労移行支援を受けられない人は、社会適応訓練を用いている。そのため、生活訓練にも就労支援者を配置し、例えば、グループを組ませシフトで就労をさせる等、社会適応訓練と職場適応訓練の両方を使い分け、終了後は、特定求職者雇用開発助成金を利用しトライアル雇用に移行している。

7 利用者

①現状・取組み

- ・平成18年度は精神障害者25人、そのうち難病、高次脳機能障害が各1人ずつである。平成19年度は精神障害者23人、そのうち難病、高次脳機能障害者が各1人ずつである。身体障害者、知的障害者の利用はない。
- ・利用者の最近の状況は、若年者の入院期間の短縮傾向である。不調時は訓練施設やグループホーム等で支援をするが、戻り先があれば、利用者は安心して入院出来る。これらを実現するにはマンパワーが欠かせない。

- ・就労移行支援事業等の利用希望者は多く、利用希望者には見学や体験をお願いしている。利用希望者の様子をみれば、本人の意欲と能力、対人関係等の状態がわかるので、利用者の入所選定会議はやっていない。

②課題・工夫

- ・特にない。

8 就職者

①現状・取組み

- ・平成18年度は精神障害者3人。平成19年度は1人、交通事故での頭部外傷による高次脳機能障害者で、発砲スチロールを溶かす仕事で就職。

②課題・工夫

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組み

- ・当法人が地元市の指定相談支援事業者であり、障害者自立支援協議会の事務局を引き受けている。新法が施行する前は、県が事務局で、当法人が引き継いたが、事務費がなく、職員の負担が大きい。ただ、事務局を引き受けたことで地域との繋がり、他の事業が上手く運営できる等、金銭には換算できない効果がある。
- ・特別支援学校とは、平成元年、当法人で小規模作業所（通所）を立ち上げた頃から関わっている。今はNPO法人（平成18年10月）になり、家族会が運営。平均約20人が働いている。これは、以前、院内で行っていたものを院外に移すことで特別支援学校に通学する知的障害者の働き先としたものが作業所となった。また、特別支援学校の隣にある知的障害者入所授産施設の入所者は、当法人の患者であり、当法人の医師が嘱託医をする関係にある。県からの委託で、以前施設の入所判定を実施してからの繋がり、就労移行支援事業所に移行後も継続している。

②課題・工夫

- ・地元市には、県の知的障害者の更生施設はあるが、精神障害者の社会資源がなく、当法人が支援をしている。その例として、市の精神障害者居宅介護等事業を市と共にやっている。これは、精神障害者にヘルパーの資格を取らせ、在宅の障害者や高齢者にヘルパーとして支援してもらうものである。この事業は、県が市に委託し、市が市社会福祉協議会に委託しているが、実際は、当法人と一緒に訪問している。しかし、市社会福祉協議会に委託費が入っても当法人は無償である。
- ・厚生労働省が障害者自立支援協議会のモデル地域だと言っている隣市には、医療法人が経営する援護寮はまだ就労移行を行っていない。また、身体障害者を支援している社会福祉法人に、精神障害者の支援が出来るワーカーがおり、地域生活支援センターは、市から指定相談支援事業所を外され、

現在、作業所である等、実態と乖離している。現場では、援護寮、生活支援センターとも、隣市の医療法人、作業所と事業者間は利用者の同意を得て他機関と情報共有をする等、支障はない。

- ・就労移行支援事業所の顧問医には、他法人のクリニックの医師をお願いしている。それは、法人で抱え込まないためである。また、援護寮が出来た当時も、入居者は1つの病院に限定しないという規定に沿って、入居者を募り病院回りをした。他の病院の利用者を入れたことで、多くの機関と繋がりが出来、情報交換がスムーズになった。
- ・保健所との関係は良好。特に、精神障害者によっては、当法人と距離を取る方がよい場合があり、保健所の利用を勧めている。また、病院間では、例えば、建て替え後の当病院にMRI等の機械を導入せず、隣の市立病院と委託契約をする等、いくつかの医療機関で実施している。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・求人は人脈、縁故によるものが多く、特にロータリークラブ（社会奉仕連合団体）とのかかわりが大きい。これは、当法人の理事がロータリークラブの事務局をやっている関係もあり、メンバーの職場実習先や就職先をお願いしやすい。また、就職先は障害を隠さず、直接、トップをお願いし、現場の従業員に話してもらっている。多い時は10ヶ所以上の企業(事業所)で就労支援をやっていた。
- ・特に精神障害者の場合、話し相手のいない寂しさや孤立感で仕事を継続できず、仕事に穴をあけるのを防ぐため、必ず複数での雇用をお願いしている。

②課題・工夫

- ・特にない。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・地域センターとの連携は、県南部の地域を広域的に支援を行っている。配置型ジョブコーチと1号ジョブコーチとのペア支援は約8割を占め、当法人の単独支援の件数は、平成19年度から開始し平成20年度は3件。知的障害者が中心で、当事業所の利用者へのジョブコーチ支援は少ない。
- ・地域センターへは毎月1回、事業を受託している機関が集まり、支援の報告や課題の検討等をしている。

②課題・工夫

- ・平成21年1月の総合センターでの研修は、国家試験と日程が重なるため、配慮してほしい。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・職場訪問の頻度は、初めは集中的に、後は1ヶ月に1回程度である。具体的には、当法人から出向

いたり、現場の話を社長が当法人に伝えてきたり、直接、本人の様子について現場から連絡が入ったり、就職した本人が相談に来ることもあり、必要に応じて家庭訪問をする等、本人や企業（事業所）に合わせている。

- ・企業（事業所）に安心して障害者を使ってもらうにはフォローアップが不可欠である。特に、精神障害者の場合、就職後、体調不良で、入院、休職となりやすく、職場復帰支援は不可欠。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・就業・生活支援センター事業を受託したい。平成14年、県から法人に、就業・生活支援センターの話があった。その受託条件は、職員を最低2人置くこと、後は兼務可能で、当時は1,100万円の委託費を提示された。旧生活支援センターでは10人の職員を置き、生活支援と訪問支援をやっていることや、障害者の一体的支援をするには就業・生活支援センターが必要だと判断したが、援護寮、精神障害者地域生活支援センターが国の補助金を貰っていることを理由に、障害者就業・生活支援センターの受託はできないと突然、県が言ってきた。隣町の就業・生活支援センターは、旧授産施設で当法人同様、就労移行支援事業に移行しその他、生活介護もしている。その当時、市の社会福祉協議会が新設した授産施設であることを理由に、そこがそのまま事業を受託している。

当時、平成18年の3月31日までに併設型は独立する必要があるとあり、310平米の基準をクリアし、月16万円使用料（家賃）を払い、生活支援センターは援護寮から独立した。このように努力するのは、当法人が、生活支援センター（現地域活動支援センター）を拠点と考えているからである。それは、生活訓練施設と授産施設に相談も可能にし、生活支援センターの2階には余暇で利用できる部屋、働くための市の設計図書（受注希望型指名競争入札制度の1つ）の仕事を請負っている。就業・生活支援センターを運営したいのは、拠点となる生活支援センターの運営を安定させる（実績払いだから）だけでなく、実際、生活支援や相談支援と、広域的な就労支援をしているからである。

- ・自前の第1号ジョブコーチで、自法人の他の事業所の支援をできるようにしてほしい。就労支援先として法人の中の自立支援関係以外の事業所（給食部門、老人保健施設、老人保健施設のグループホーム）に支援をしたいと考えているが自前のジョブコーチでの支援は出来ないと言われている。当事業所への障害者の受入れにはジョブコーチ支援はいらないが、老人保健施設のグループホームの入所者の話し相手としてパートで受入れてもらった時は必要である。結局、ジョブコーチ支援制度のない時と同じように、職場のリーダー的な年配者に指導者をお願いする形であり、法人の中の他の事業所で、自前のジョブコーチ支援を使えるようにしてほしい。
- ・職場実習と就職の実績、広域的な就労支援、医療、生活、社会復帰支援の一体的運営から、障害者就業・生活支援センター事業受託が必要である。
- ・当事業所の第1号ジョブコーチ支援を自法人の他事業所にも活用できるよう認めてほしい。

事例Q 第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人（事業所）の概要

設立	昭和47年
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者通所授産事業、知的障害者入所授産事業 ・知的障害者入所更生施設 ・身体障害者デイサービスセンター ・グループホーム ・受託事業 <p>市障害児通園事業、障害者相談支援事業</p> <p>県障害者相談支援アドバイザー事業</p> <p>県障害者プレ就業・生活支援センター事業</p>
運営規模	1億円以上
職員数	128人（正規職員50%：非正規職員50%）
就労支援に携わる職員	5人（受託事業の職員、授産施設の職員） 第1号ジョブコーチは2人（認定法人）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ①法人全体で地域と施設に関わる支援（生活と就労）をしている。 ②移行期間中に新法下の施設に移行予定。 ③法人設立直後から就労支援に取り組んでいる。 ④法人での障害者雇用を考えている。 ⑤ISOの認証を受けている。
支援地域	1市
人口	10.3万人
有効求人倍率	0.73倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・昭和47年に設立された社会福祉法人。
- ・法人の施設は、知的障害者通所授産施設を2ヶ所、知的障害者入所授産施設を1ヶ所、知的障害者入所更生施設を1ヶ所、身体障害者デイサービスセンターを1ヶ所、グループホームを設置運営し全県下に在住する障害者の支援をしている。
- ・自治体等の受託事業
 - ・市障害児通園事業、障害者相談支援事業（平成18年10月）
 - ・県障害者相談支援アドバイザー事業（平成18年10月）

- ・ 県障害者プレ就業・生活支援センター事業（平成19年度）
- ・ 障害者の就労支援は、認定法人（平成14年10月）の認定を受けており、それ以前から入所者や地域の利用者の就労支援に取り組んでいる。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・ 平成23年度に障害者自立支援法の新事業体系に移行し多機能化を図る予定であるが、新事業体系移行後の法人の収入、利用者負担への対応方法を考えると法人の自立が必要だと考えている。具体的には、現在、授産種目として花卉と椎茸を栽培し、民間企業に出荷、行政関係にプリンターのリース契約をしており、これらの授産作業の強化による収入増（種目の増加、販路の拡大、安定した仕事の確保）と、利用者の就職先としての活用等、事業の拡大と各利用者のニーズにあった支援の充実を両立させるべく取り組んでいる。また、新法下の施設に移行後、サービスを利用出来ない方のために、独自事業等で利用者と法人が自立出来る状況を作りたいと考えている。
- ・ 県障害者プレ就業・生活支援センター事業、県障害者相談支援事業アドバイザー事業、市障害者相談支援事業等の受託で、従来の支援圏域と新たな支援圏域の生活相談と就労支援を一体的に支援する体制を取っている。特に、生活と就労は、その機軸の見極めが必要であることや、生活相談ではその困難さをアセスメントする必要がある、相談支援の能力が必要になる。そのため、県西圏域全体の把握をしながら、各事業に上手く利用をつなげつつ、職員の育成をしている。
- ・ 平成12年から障害者を地域で就労させるためにグループホーム13箇所設置し、入所授産の利用者50人以上を就労させており、支援とフォローをするためジョブコーチ支援制度を導入した。

②課題・工夫

- ・ 新法下の施設への移行後、事業により赤字が想定され、福祉収入から算段しているのが実態。現在、運営は赤字ではないが、今後、新事業体系で判定区分によって大きな乖離があり、その収入は大幅減になることが懸念される。現在、取り組んでいることは、移行後の収入減、当事者負担の増大の中で、法人の自立と授産、それ以外の収入拡大のための事業、利用者ニーズにあった支援と利用者への工賃倍増、地位向上に取り組むことを仕事と位置づけ、既存の仕事の他、社会環境、景気悪化に対応できる新しい仕事を当法人が開発、製造、営業できるものを取り組みたい。
- ・ 社会福祉法人では県内ではじめてISO9001の認証（平成5年9月）を受けている。経験や感から脱却し誰もがわかる標準化した評価で利用者に納得される客観的な仕事への取組みが必要なためであるが、多岐にわたる評価項目と更新料、利用者への人的支援とサービスの質が重要であることを考えると、今後もISO推進活動していくことで支援業務全般の改善が期待される。
- ・ 法人として利用者から障害者雇用を考えている。

4 職員

①現状・取組み

- ・法人の職員数は128人（平成20年9月末現在）。就労支援に携わる職員は、ジョブコーチ以外約5人で、障害者プレ就業・生活支援センターの職員が1人、県障害者相談支援事業アドバイザー事業のアドバイザーが1人、それ以外は（第1号ジョブコーチも含め）授産を兼務している生活支援の職員である。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・平成20年度に職員を募集した。団塊世代退職後の補充だが、応募がなかった。法人全体的に人材の確保が厳しい。
- ・採用段階で、前職の経験は関係ないが、民間企業での経験があることが大切で、常識のある人がよい。

②課題・工夫

- ・平成18年4月以降に、人件費を低く抑えるという意味で、意図的にパート職員を採用した。パート職員には優秀な人もいるが、勤務が不安定であり、パートを増やすことは利用者にとって全てがプラスに繋がらない。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・必要な人を育てることが大切であり、経験など特化したものではないが、可能性のある人に入ってもらわなければならない。また、当法人の規模で、特化しての採用は、経営上難しく、今まで培ったノウハウや力をつけた人の適材配置が大切。また、職員自身の問題意識も大切で喚起を促す。
- ・異動は約5年。

②課題・工夫

- ・特にない。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・資格がなくても困らない。資格を持っている人は、自身が仕事が出来ると勘違いしている人がいる。資格を取得することは、スタートラインに立つことであり、資格にはこだわりはない。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・県障害者相談支援アドバイザー事業では、圏域の施設職員の研修によって、共有できる時間、機会を作り、将来的には、施設部会にて福祉施設の連携体制を作りたいと考えている。これは、アドバイザーの役割でもあるが、就労と生活に関して、一体的な取組みをする必要があるため、現在、行政と相談している。
- ・大学の教員を招聘し、各種のテーマで講義や講演をしてもらう。また外部団体であれば参加することもある。なるべく外に出ることで、同じ立場の人達との情報交換をすることが大切。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・法人の通所・入所授産の利用者が各60人で、県内の全域から受入れている。2ヵ年計画でプログラムを作成し、それに沿って訓練を重ね職場実習を取り入れている。訓練後、就職希望者は、地域支援担当職員と連携し就労支援をしている。2年間の訓練終了後、就労が可能だと思われる方を職場実習に出し就職につなげており、民間のアパートやグループホームを借りて、民間企業に就職する方、生活の拠点も作業訓練もこちらを利用している方、生活は民間アパートやグループホームを利用し、こちらの作業訓練に通所される方等に分かれるが、すべて同時並行で支援をしている。
- ・支援プログラムには、生活面、作業面に各20のチェック項目があり、レーダーチャートに図式化して評価をしている。これは法人独自のもので、これに基づき、定期的に状況を確認し、職場実習や就労支援のタイミング、課題や方向性をデータ化し検討している。また、就労希望者には、社会常識を教える教室を週1回行っている。例えば、挨拶の仕方、タイミング等、長所、短所、障害特性を把握しながら、職業適性と行き先（企業）を検討している。

具体的な作業種としては、軽作業、組み立て、花卉、しいたけ栽培等、利用者に合わせ、作業の理解や遂行能力、品質を高めていくことを教えている。その中で、職場実習に出られるのは、全体の約50%である。施設と会社では、職場環境も違い、同じ仕事が出来るとは考えておらず、企業が求めている人材を育成することが一番大切だと考えている。大事にしているのは、対人関係、安全教育、金銭感覚である。企業から多くの情報収集をしており、企業から必要な人材の助言も受けている。これら授産の利用者は、相談支援後、出身地域の支援機関に繋いでいくことも多く、利用者の地元の支援機関と関係を継続するように心がけている。

- ・地域支援として地域の方を対象に支援をしている。その中に就業・生活支援センターがあり、法人本体と連携し、法人から就労する人の支援や法人のバックアップとして地域支援の職員が支援をすることもある。法人では障害者相談支援センターが、地域支援で就労に関わったり、地域の人や入所施設に関わることもある等、施設と地域を支援する部署を持ち、連携しながら必要に応じて支援をしている。また、相談支援事業で地域支援を行っていた時からハローワークや地域センターと連携しており、全体の機能が構築出来たことから、各機関や地域とネットワークを組んだ支援をしている。
- ・支援圏域は県内の30%で4番目に大きく、地域支援担当の2人の職員で稼働している。圏域には温泉を中心とした観光ホテルでの接客サービス、電話の予約サービス、パソコン入力、清掃等の仕事があるが、ホテルでは、接客サービス中心で時間に追われる仕事であることから知的障害者は断られている。また清掃は、外部委託であり、清掃業者には障害者雇用ができてホテルには関係がない。当圏域には、56人未満の中小零細企業の障害者雇用が特徴で、法定雇用率は関係ない等、就労について山間部と都市部の考え方に差があり、視点を変えて就労について考えてほしい。さらに、交通の便が悪く会社に通勤できない等、自立支援法が意図する住み慣れた地域で、雇用、就労は成り立たない状態にある。
- ・県障害者相談支援事業アドバイザー事業では、自立支援協議会の設置運営の補助をすることになっており、自治体によっては当事業所職員が委員として参加したり、事務局として運営に加わっているところもある。その自立支援協議会を使い、現状報告と課題解決に向けた話し合いをする。具体的には、ハローワークから雇用状況や解雇状況の報告、福祉施設からは離職後施設に戻った人数、授産製品の内容と受注数等を地域で情報共有しようとしている。
- ・利用者の職場実習では、就労チェックリストを企業の担当者に記入してもらっている。これは、個別支援計画につなげるだけでなく、本人や家族との面接相談で活用している。また、職場実習先に親を連れて行くことによって、本人の課題や長所が明確になり、家族の納得を得られる。特に、当法人を利用する目的が就職であるため、見通しを持ち、就職準備をしていくことができる。

②課題・工夫

- ・就労支援の課題、求人確保と実習先の確保。
- ・特に地域支援の職員は、専門的なことを学ぶ時間がない。特に、相談支援事業や施設全体の研究会、障害者自立支援協議会、県障害者プレ就業・生活支援センター事業への助言の他、研修会の講師等、仕事の範囲が広い。
- ・市商工会議所にて企業の障害者雇用について尋ねると、障害者雇用の負担感からできれば雇いたくないといわれ、福祉と企業との考え方のギャップを感じたが、福祉施設として、会社で働く人をどう育てるか、企業にも障害者をもう少し違う目でみてもらう取組みが必要だと感じている。そこで、ハローワーク主催で企業懇談会を開催していく予定で、どのように双方のハードルを低くするかというのを課題にこれから取組んでいこうと考えている。

- ・ 1度就労し失敗し、授産に通っている人は働くことをあきらめてしまう場合が多い。そういう人どのように就労意欲を持たせていくのが難しい。

7 利用者

①現状・取組み

- ・ 就労移行支援段階で、地域支援と施設支援があり、利用経路は多岐にわたる。
- ・ 知的障害者68人は、授産の利用者である。診断はないが、精神的に不安定、情緒的に不安定との発達障害、自閉症が約2割だが、発達障害者支援センターとは研修会を一緒にやるだけで、実際の就労支援での関わりはない。
- ・ 障害者自立支援法施行後、知的障害者以外も契約で利用を受入れている。元々、知的障害者を受入れる施設であるが、知的障害に精神的な疾患を持ち併せているものもあり、今後は精神障害者も契約で積極的に支援に取り組もうとしている。
- ・ 利用して貰うための取り組みは、例えば、県内の社会福祉協議会や自治会の見学者を積極的に受入れている。年間約800人である。それ以外に小、中学校の社会科見学、大学の福祉実習等がある。特に、行政からの見学依頼が多く、昨年は県の高等産業技術学校職業能力開発センターから訓練事業を受託し、県西地域で5人を受入れている。また、障害者相談支援事業では、特別支援学校の進路相談会に同席することがあり、この地域に住んでいる生徒や保護者からは、当法人の利用と訓練後の就職を希望する者が多い理由でもある。

図表2-22 法人（授産）の利用者数

障害	平成18年度	平成19年度
知的障害	68人	68人
計	68人	68人

②課題・工夫

- ・ 施設利用の場合は、通所施設の利用希望者は多く、定員があり選考に苦慮している。今後は、さらに希望者が増え、一次選考、二次選考が必要になる。
- ・ 地域支援では、課題を抱えている家庭に入り、その現状を聞きだすことから開始する必要があることから丁寧に重点的にやっている。

8 就職者

①現状・取組み

- ・ 県障害者プレ就業・生活支援センター事業では、登録者が就職者であり、平成19年度は、3人である。

②課題・工夫

- ・ 特にない。

図表2-23 法人（授産）の就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
知的障害	10人	3人
計	10人	3人

9 連携

①現状・取組み

- ・平成12年頃、知的障害者入所授産施設の職員による利用者の地域移行のための生活拠点の設置に始まる。その後、県障害者相談支援アドバイザー事業及び障害者相談支援センターを他地域に設置。広域的な相談支援に伴い、利用者の就労支援が必要になり、この頃からハローワークや地域センターとの関わりを持つようになった。また、就労支援制度（第1号職場適応援助者助成金認定法人の認定）の創設、県障害者プレ就業・生活支援センター事業の受託で、本格的に就労支援を開始。（県障害者プレ就業・生活支援センター事業とは、県が国の事業認定に先立ち、独自に事業化し、地域の障害者を支援しながら国の要件を達成しようというもので、最終的には国の事業の受託を目指している）。これら法人の授産機能と地域在住者の広域的支援の機能を持ったことで、両者を連携させながら利用者、相談者の支援と企業の支援が可能となった。具体的には、地域の障害者の生活や就労を支援するだけでなく、法人の利用者で就労する人の支援を地域支援担当者がバックアップしたり、地域の障害者が法人の入所利用の相談で関わる等、利用者との関係で支援をしたり、情報交換や連携をしながら施設担当者と地域担当者が利用者を支援している。
- ・特別支援学校とは、県内全域から入所者を受入れるため、当事業所が施設利用の説明をしたり、逆に地元に戻る場合もあり、支援が切れないようにしている。また、職場実習は、開拓先が特別支援学校と重なることもあり、時期を替えて利用する等、特別支援学校と地域の求人情報の交換、共有をしているが、最近の傾向では、特別支援学校が当法人での職場実習を希望している。
- ・県内には5圏域あり、他の就業・生活支援センターと2ヶ月に1度、定期的に情報交換をしている。具体的には、困難ケースの情報共有と各ケースの助言であるが、求人情報も共有している。
- ・精神障害者の支援の場合、本人の就労希望に伴い、本人の了解の上で受診同行をしたり、病院のワーカーと連携し主治医と面会させてもらう。場合によっては、就労ではなく、施設利用もあり、医療機関とのかかわりは重要である。また、企業に本人の医療的な情報を伝える時は、本人の同意の上で、情報提供書を作成し代理で説明している。本人が就職した時に、本人も回りも困らない環境を作ることが当事業所の役割であり、医療機関にも必要に応じて協力をお願いしている。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・当県の障害者の就労は全国規模より低い。当法人では、利用者の就職先やアプローチしている企業

を含め約30社と関わっている。

- ・当法人、事業所は、障害者と企業にアプローチをしたり、フォローをし、企業自身も障害者に対する認識、理解を深めているが、未開発、未開拓の企業は多いと感じている。
- ・民間企業の社員の1日体験を受け入れている。これが障害者への理解につながり、就職先や職場実習先にもなる。今年度は2ヶ所受け入れている。

②課題・工夫

- ・特にない。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・地域センターを計画的に利用している。地域支援では、職業カウンセラーからバックアップが得られ、一緒に相談しながら取組める安心感と違う視点を示し勉強になる。特に地域支援を担当する職員としては、配置型ジョブコーチ、職業カウンセラー、1号ジョブコーチが多面的な角度でものをみながら、相談支援事業と就労支援を行うことができる。
- ・障害者雇用を考えている企業へのアプローチの仕方について、地域センターからバックアップしてもらっている。出来ないところは、出来るところをお願いし一緒にやろうと考えている。

②課題・工夫

- ・特にない。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・過去3年間で就職者は10人、職場実習は20件であり、これは、国の事業である障害者就業・生活支援センターの要件を満たした数字でもある。しかし、現実的に、世界同時不況、株安、円高の影響で、今後、離職者が出ると考えられる。現在、自宅待機になっている就職者はいるが、解雇はいない。
- ・約40社とのかかわりがある。就職者が10人いる。平成18年度は3人。こちらを利用して就職された方の適応、定着相談である。企業への支援は最低1ヶ月に1回は出向き、状況を確認している。企業からも相談を受けたり、本人とメール、電話とのやり取りをしながら進めており、問題がなければ、半年に1度にする。企業からの相談は、就職後、慣れにより作業をさぼり気味であったり、精神的に不安定であったりであり、本人からの相談は、上司との人間関係で、上司が替わることで不安定になり、辞めたいというものが多い。就職先は、木工業、製造、清掃、運送業、荷物下ろし作業等。

②課題・工夫

- ・特にない。

13 要望

- ・ 障害者自立支援法が想定している就労についての考え方と現実には差がある。特に当圏域には、山間部が多く、都市部と同一ではない。
- ・ 障害者法定雇用率の適用対象とならない中小零細企業が多いため雇用の啓発が難しい。

事例R 障害者就業・生活支援センターであり、また第1号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人（事業所）の概要

設立	昭和59年
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業・生活支援センター事業 ・就労移行支援事業、就労継続支援B型事業 ・自立訓練、生活介護 ・知的障害者入所授産施設、知的障害者通所授産施設 ・共同生活介護・共同生活援助 ・福祉ショップ （第1号職場適応援助者助成金認定法人）
運営規模	1億円以上
職員数	10人（正規職員2：非正規職員8）
就労支援に携わる職員	10人（障害者就業・生活支援センターの職員） 73人（法人全体） 第1号ジョブコーチは1人（認定法人）
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・支援地域は福祉圏域と同じ。人口は、県人口の4%であるが、面積は約4分の1で、支援地域が非常に広い。 ・就業・生活支援センター事業の他に、県就労センター事業や県圏域ネットワーク事業を受託し、良好な運営をしている。
支援地域	2市8町（就業・生活支援センター事業）
人口	35万9千人
有効求人倍率	0.37倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・平成3年、独立採算方式の作業班を地域に設置し県障害者福祉的就労協力事業所として運営。
- ・平成17年4月に就業・生活支援センター事業を受託。
- ・同年10月に認定法人に認定され、第1号ジョブコーチを1人配置。県就労センター事業や県圏域ネットワーク事業も行っている。
- ・平成20年に知的障害者通所授産施設を就労移行支援事業所に移行。
- ・法人では、知的障害者の入所授産、通所授産、地域生活支援、平成14年に圏域の相談支援事業を県から受託し就労支援を開始。地域にグループホームを作り、定着指導を就労支援専任の職員が行っていた。就職につなげるために福祉の店を開店し技術的支援をしてきたことが就労支援をするきっかけとなっている。

3 事業運営

①現状・取組み

- ・当就業・生活支援センターにおいては、障害者自立支援法による影響は特にはない。法人内の就労移行支援事業所では、報酬単価の問題で運営上大変な様子であるが、就労移行支援事業に就労支援担当者等の専任職員が配置されたことで、当事業所と情報交換する機会が増え、役割分担をしながら利用者を就職させようとして取り組んでいる。また、平成20年度は法人内にある知的障害者の授産施設から就労支援の対象者が出、職員が積極的になる良い効果も生まれている。
- ・新法以前は、県知的障害施設団体連合会（日本知的障害者福祉協会の下部組織）の施設長会にて月1回、施設、経営に関する情報交換（例えば、県単独の交渉、措置費の額）や勉強（人件費割合のデータ化、高熱費の単価計算等）を法人間でやっていた。また、事務職員会議にも県を招いて、例えば、監査を良好に進めるために監査班を招き、情報交換をしていた。これらは、県ではなく、県知的障害施設団体連合会が主宰であったが、施設長会では、県から行政説明がある等、県と施設団体連合会は切り離せないものであった。当県の場合、特殊な事情で経営不良の社会福祉法人の立て直しのために、民間企業から経営者を送り込んだり、県の依頼で規模の大きい社会福祉法人等が、経営の立て直しに入ることもあったが、今ではそのような関わりはなくなっている。
- ・県単事業は、国の障害者就業・生活支援センターと比し、予算的な規模が大きく、他の就業・生活支援センターより人員が2人増。国だけの予算では約1,200万円でほとんど人件費であり、1.5人分。県は人員2人増の2,000万円。

②課題・工夫

- ・当法人の運営は、国や自治体からの助成金、補助金、委託費による収入が6割、利用料による収入が約1割、その他の収入が約3割である。それに対して、支出は人件費が7割を占めており、委託費が不足していることが運営上の課題と考えている。
- ・法人の中に旧法の授産施設を残しているのは、現在の利用者の障害程度区分をする必要があることや、厚生労働省の社会保障審議会障害者部会の報告書等にもあるように今後、法律の内容が変化することが予想され、事業体としての方向性を定めるまでには至っておらず、猶予期間もあることから様子を見ている。
- ・県圏域ネットワーク事業では、圏域の障害者自立支援協議会の事務局をしている（当県は県と市町その他、圏域にも障害者自立支援協議会がある）。
- ・就業・生活支援センター事業の事業費は使途制限があり使いにくい。会計検査院の検査があるが前年度の決算が出来ていない。執行した費用を認められないまま返事がこない状況であった。県事業と就業・生活支援センター事業が一緒なので、現場では分けて考えるのはあまり意味がないが、労働局が限定している。初めに駄目なものに示しがあればいいと思い、今年は逆に計画の段階で出してもらっている。
- ・県事業を受託したことで、法人間の競争となっている面がある。このことは、障害者の就労支援や

連携にも影響し、受託したかった法人から当事業所や事業を使わないという状態がみられ、求人情報を持参し、障害者の就労支援について話をしても落胆することがある。

4 職員

①現状・取組み

- ・当事業所の職員は施設長の他、職員2人で、1人が主任就業支援担当で、もう1人が就業支援担当者である。両者は雇用形態が違い、主任就業支援担当者は正規職員で、就業支援担当者は常勤のパート職員である。勤務日数は同じであるが、就業支援担当者は勤務時間内での就労で、役割と責任は正規職員である主任にウエイトがある。
- ・非常勤職員は第1号ジョブコーチの下で、フォロー的に動いている。支援計画を立てて実施するところは常勤職員が担う。具体的支援の部分では、指示を受けて非常勤職員が遂行する。

②課題・工夫

- ・特にない。

5 人材育成

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・常勤職員は現場経験者が当事業所に異動してくるが、最近、人手の確保が難しくなっている。求人は、ハローワークやチラシ、新聞折込み、他機関など多岐にわたり募集しているが、正規職員は労働条件面で応募がない。
- ・平成20年4月から本部で常勤職員の確保が出来ず、1名欠員の状態にある。当事業所の主たる就労支援の事業には対応出来ているが、圏域の障害者自立支援協議会の事務局は、施設長が1人で担当している状態（本来は1.5人）であり、常勤2人非常勤が3人の体制からすると常勤職員1人が不足している。
- ・非常勤職員は、長短はあってもなんらかの福祉の経験のある人を採用している。入社後、初めに約4日間、施設実習を経験したり、ジョブコーチと現場に行くなどして、現場での支援の仕方を習得してもらう。

②課題・工夫

- ・特にない。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・育成した人材が離職しても、地域にそのような人材がいることは地域の財産だと考えている。例えば、法人に合わない人がいたら他の法人に紹介する等、法人間で人材の行き来があり、お互い活用

しあうことで、地域全体の力量が上がると考えている。

- ・就労支援を行う際は、個別支援計画を確認する。定期的には6ヶ月に一度、個別支援計画の見直し、問題があれば職員間や月1回の会議で話し合う。必要があれば、その都度話し合いをし個別支援の変更をする等、1人1人の利用者の課題に合わせた具体的な方法とそれに基づいた支援を実際に行うことが大切であり、これらの経過が人材育成につながる。経験を積み重ねるなかで、現場で上手く行くやり方、上手く行った例を身につけ、学習していくことが人材の育成である。

②課題・工夫

- ・特にない。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・採用では、資格はあまり関係がなく実務が主であると考えている。知識があり現場が好きであることが大切で、現場を知っている人が役に立つと考えているが、両方のバランスがよい人は少ない。

②課題・工夫

- ・特にない。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・非常勤職員でも月に1回勉強させている。社会福祉協議会や県の保健福祉事務所、民間研修等、職員が受講したいと希望すれば受けさせている。研修の受講は実力をつける手段の一つであり、精神障害や高次脳機能障害等、支援を要する障害が広がる中で、積極的に習得していく必要があると考えている。
- ・支援スキル習得も戦略を持って研修に取り組む必要がある。

②課題・工夫

- ・特にない。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・就労支援に携わる職員を今後増やしたい。また、実態は就労支援をしているので、当事業所のあと4人に第1号ジョブコーチの資格をとってほしい。
- ・就労支援では、地域センターと連携しながら支援をすることが多く、当事業所に配置している第1号ジョブコーチと配置型ジョブコーチがペアで支援をすることが多い。
- ・精神障害者については、主治医の意見書、本人との相談、医療機関や本人の了解を取り主治医に問い合わせをしている。ただ、障害者の就労支援について知識に乏しい医師もおり、支援を受けなが

ら働くことが可能という意味を本人に理解してもらうのが大変な場合もある。

- ・法人内の旧法による施設や就労移行支援事業を作業訓練や就労支援で利用するとはあるがケースバイケース。
- ・当事業所は地域の相談の窓口である。就労移行支援事業所で就労支援の対象者がいる場合は、基本的には就労移行支援事業所が支援を開始するが、その職員がフォローする期間も決められている（法は6ヶ月）ので、本人の状態によっては、当事業所と連携しながら継続的に支援をしていく。
- ・支援記録は自前で当事業所にてデータベース化しキーワードで検索できるようにしている。
- ・支援のノウハウの蓄積のために、現場には2人で出向き引継ぎをする等、普段からコミュニケーションを密にしている。

②課題・工夫

- ・第1号ジョブコーチ支援に係る謝金は1日14,000円だが、半日と一日で単価が違うのが厳しい。また、第1号ジョブコーチは、助成金事業になったことにより、収入の目処が立たないことや、法人が別に職員を雇わないと成り立たない面がある。
- ・利用者のニーズがクローズで就職したいとか、ちょっとだけ働きたい等、障害受容に問題のある場合、利用者とは良好な関係を築きにくい。また、当事業所が生活支援、家族支援、余暇の窓口でもあり、家族からの相談が多く、家族にも障害があるケースもあり、相談が難しくなっている。
- ・ハローワークと地域センター以外の支援機関からは求人情報が得られない。また、地域の他の機関の協力を得ることが課題である。これは、判断や決定権を持っている人が就労に詳しくないためと考えられ、新しいやり方、考え方を伝えていく必要がある。

7 利用者

①現状・取組み

- ・当事業所の登録者は約200人。適正規模は不明だが、今後100人増えると把握が難しくなる可能性がある。現状維持をしたいが、新規申込みが多い。

図表2-24 就業・生活支援センターの登録者

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	23人	30人
（高次脳機能障害）	（2人）	（3人）
知的障害	84人	107人
（発達障害）	（2人）	（3人）
精神障害	33人	47人
（高次脳機能障害）	（2人）	（7人）
その他	1人	5人
計	141人	189人

- ・当事業所の利用者は、行政や他機関、利用者から直接、相談を受ける等、いくつかの利用経路がある。市町の福祉課の相談や当事者の利用希望がある場合は、就労移行支援事業（就労継続支援B型事業、自立訓練、生活介護）が入り口だが、相互で情報交換をしながら支援を行っている。
- ・身体障害者の中には、高次脳機能障害、知的障害の中には発達障害、精神障害者の中には高次脳機能障害と発達障害が若干含まれている。その他のところは、各種の障害者手帳を持っていない方を計上している。医師の診断や障害者手帳を持っていることで区別している。

②課題・工夫

- ・当事業所では、利用者の利用を促進するために、駅の近くに事務所を置く等利便性の確保をしている。また、就労支援以外にも気軽に相談に来てほしいため土曜日にも窓口をあけ、喫茶のようにし余暇支援の内容を充実させている。
- ・利用者の最近の傾向としては、高次脳機能障害や精神障害者等の中途障害の利用で、利用者自身が障害の受容ができない段階での就労相談や、少しでも働きたいとの相談が多く、事業や制度にのらない、のせにくい面がある。特に精神障害者の就労相談の場合、医師の意見を聞いたり、ハローワークに提出している主治医の意見書の写しを貰い、本人との相談を開始するが、障害を踏まえ、長期的に働くという考えを利用者が持てないのが課題と考えている。

8 就職者

①現状・取組み

- ・就職者は、複数名の障害者を雇用してもらえる会社があり、平成19年度では1事業所で5人、18年度は3人受け入れてもらったが、複数名雇用してもらうことは問題が発生しやすく、フォロー等も含め難しいと考えている。特に、この地域では規模の大きな事業所がなく、中小企業が多い。例えば、時期や季節で仕事が入り、数名、障害者を雇いたいという場合があるが、平成20年秋の世界同時不況、株安、円高等による原材料の高騰、商品の値下がりの中で、生産ラインが維持できず、会社から複数名の雇用をしてもらっても解雇になった例が発生している。

図表2-25 就業・生活支援センターの就職者

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	8人	3人
知的障害	16人	17人
（発達障害）	（1人）	
精神障害	7人	10人
（高次脳機能障害）		（1人）
その他		1人
計	31人	31人

②課題・取組

- ・特にない。

9 連携

①現状・取組

- ・当法人が主として知的障害者を支援の対象としてきたため、精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者への対応は不慣れな職員がいることや、法人内は異動もあるため、発達障害者支援センターなどの専門機関にも相談して支援をしている。
- ・クリニック系の医師は診療で時間を取られ、医師と支援者がコミュニケーションを取れる機会が非常に少ないが、医療系でもデイケアを持っていたり、障害者自立支援法の相談窓口をやっているところは、ワーカーやコーディネーターを通じて、本人の支援の仕方の助言を得ることが出来る。
- ・施設利用者の診断を依頼するため、法人の嘱託の精神科医はいるが、当事業所の嘱託医はいない。医療機関との連携が重要だが、各利用者、相談者の主治医とのかかわりのみで機関としての連携は不十分である。
- ・市町村の福祉課から当事業所の就労支援の内容について問われることが多い。例えば、施設内の就労支援への要望や施設を利用するための福祉的な相談の依頼もある。少ないスタッフでそちらに力を注ぐと実際の就労支援ができないため、福祉行政の担当者とは定期的に意見交換し連携の仕方や就労支援について理解をしてもらうよう努めている。

②課題・工夫

- ・市町村に就労や就労支援を理解してもらうのに時間がかかる。縦割りの行政で障害者の就労支援は福祉機関が対応しているため、各福祉行政の地域性、環境から意識と考え方に差がある。また、ネットワーク事業の展開を考える上で、就労支援や福祉サービスの向上等、地域力の底上げについて検討している。
- ・他の支援機関を利用した方でも当事業所を利用することがあり、関係ある機関だと情報のやり取りや支援もしやすいが、関わりがない機関の場合は、情報共有は難しく、求人情報を提供しても就労支援への相手側機関の反応がない。また、地域で他に就労支援をしている法人や第1号ジョブコーチがいても、機関との情報交換、共有ができない等、各機関の就労支援の意味、役割、積み重ねてきたものの差や福祉的な組織と背景、法律と制度等の違いがあり、地域の就労支援機関で定期的会合が必要である。
- ・当初は、当事業所が働きたいと思っている方や関係機関も含めて直接支援することが大きかった。ある程度地域の支援力ができてくると各機関が自ら就労支援を目指すようになるので、技術的な提供も含め各機関が頑張れるような下支えが必要。
- ・最近では、地域の中で触法的行為が見受けられケースがあり、青少年センターとの連携がある。

10 求人開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・求人は地元と近隣のハローワークからであり、やり取りはほぼ毎日。地域センターから求人情報をもらう時もある。
- ・ハローワークは担当者によって対応に差があるため、当事業所とどのような関係、やり方を築いていくかが課題である。法律上の就業・生活支援センターとして理解してもらえれば、対応や関係はスムーズだが、そうでない場合は難しいケースもある。
- ・就職先は約80社。当事業所の利用者が100人くらい就職している。
- ・仕事の切り分けの他、企業や産業に関するいろいろな情報、傾向は把握するようにしている。

②課題・工夫

- ・就業・生活支援センターとして広報誌を企業に向けて月1回出している。法人はそれとは別に年1、2回出している。
- ・職場実習も含め就職先の確保が難しいので、実習先は多くほしい。採用を前提とした実習先となるので、逆に本人の経験を積むための利用は難しい。
- ・限られた地域経済圏であり、特別支援学校と職場実習先や時期が重なるので、気をつかうことが多い。そのため、雇用を前提とした職場実習にならざるをえない。
- ・企業からは基本は雇用前提の場合に、どのような仕事が合うのかという相談にはのっているが、支援した方でない場合、企業からの相談はない。障害者雇用と職務の検討がセットであり、ハローワークや地域センターと協力しながら支援している。また、雇用啓発の行事で企業から連絡が入ったことがあり、中小企業の多い地域性から身近な存在でありたい。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・知的障害者はサービスを利用している中で相談にくることが多く、地域の社会資源として授産施設や就労移行支援の利用の受入れをしている。しかし、精神障害者、発達障害者は、就職を念頭に利用できる社会資源がないため、地域センターの職業準備支援、自立支援カリキュラムは大きな選択肢と考えている。
- ・就労支援はほとんど当事業所で実施している。当事業所は相談窓口なので他の機関への依頼としては地域センターのジョブコーチ支援、職業準備支援である。その他は、県の委託訓練に繋ぐこともある。
- ・精神障害者のリワーク事業の利用はない。自前の支援で職場復帰支援は1名ある。これは、ジョブコーチ支援を活用しているが、現状で当事業所が職場復帰支援まで担うのは難しい。
- ・平成20年12月以前は、職業準備支援の受講まで2ヶ月かかったが、改善され参加しやすいプログラムになった。

- ・平成14年に当法人が協力機関型を始めた頃から地域センターとはやり取りしており、役割分担をしながらともにジョブコーチ支援ができています。
- ・地域センターが3、4年前に就労支援をしたケースを当事業所がフォローアップをしたり、また、フォローアップの仕方本人の生活面の変化や生活面の課題で地域の機関での支援依頼も多い。

②課題・工夫

- ・地域センターのように全県下を対応しているところと上手くタイアップし、この地域のネットワークが上手く出来るようにしていくことが必要。地域センターが常時この地域で支援する必要のある状況は、全体を考えるとあまりよい状態とはいえない。地域センターが、この地域は当事業所に任せたいと思われるような支援機関になりたい。また、何かあった時に地域センターの協力が得られるようにしたい。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・フォローアップの頻度はケースバイケースであり、年1、2回、具体的に支援をする場合もあれば、月1、2回の場合もある。当事者にも企業にも何かあれば土曜も含め連絡をお願いしているが、製造業でない限り土曜日の連絡はあまりない。来所し相談、フォローをする他、電話確認もある。気安く来所してもらうために、月1回、隣の部屋を喫茶店、フリースペースにし就職した人の集まる場になっている。
- ・初期のマッチングが職場定着のポイントだと考える。求人票を見た時、この仕事と職場は誰に向いているか、この人にはどのような仕事に向いているか、この点が重要であり、最も難しい。企業が求めている職務の内容、本人のモチベーションの問題、これを外すとお互いすれ違うことになる。ただ、就職者が増えるとフォローアップが増えるため、フォローアップは少ない労力でできるようにしたい。

②課題・工夫

- ・企業を訪問し支援するが、ネットワークを組んでいた企業や担当者の異動で支援の効果を発揮できなくなることがある。また、ナチュラルサポートへの移行はキーパーソンの構築にかかっているが、派遣やパートタイマーの方が混ざって働く現場で、キーパーソンを作りにくい。企業は、雇用へのモチベーションを感じるが、現場の合意が得られないことで、受入れ態勢が整わない。

13 要望

- ・特にない。

事例 S 障害者就業・生活支援センターであり、また第 1 号職場適応援助者助成金認定法人である。

1 法人の概要

設立	昭和62年 1 月
形態	社会福祉法人
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労移行支援事業と就労継続支援 A 型事業 ・ 就業・生活支援センター事業 ・ 市相談支援事業 ・ 市身体障害者通所授産、市福祉作業所、市老人福祉センター、市老人デイサービスセンター、知的障害者授産施設、市身体障害者福祉センター、市身体障害者デイサービスセンター、市身体障害者療護施設、知的障害者通所授産施設、リサイクル缶ビン選別作業、市障害者教養文化体育施設、市養護老人ホーム、知的障害者等生活訓練事業等を受託運営（15施設 5 事業）している。
運営規模	1 億円以上
職員数	約202人
就労支援に携わる職員	<p>6 人（正規職員 2 人：非正規職員 4 人）</p> <p>第 1 号ジョブコーチは 1 人（認定法人）</p>
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業・生活支援センターの支援圏域以北に同事業の受託法人がなく、当事業所が就労相談・支援をしている。また、当事業所の支援圏域以外の地域も就労相談・支援をしている。 ・ 就労相談の窓口は、就業・生活支援センターと市相談支援事業の両方で、相互に連携して支援を行っている。 ・ 緊急時にも対応できるように、24時間転送電話で受け付けている。 緊急時、必要に応じて休日や夜間も稼働することがある。 ・ 法人は指定管理者制度の対象である。
支援地域	10市 3 町 1 村（就業・生活支援センター事業）
人口	109万人
有効求人倍率	0.37倍

2 法人の設立と事業の流れ

- ・ 市社会福祉法人として、昭和62年 1 月、厚生労働省（旧厚生省）の認可。
同年 4 月から身体障害者通所授産施設、福祉作業所の運営受託を開始。
- ・ 昭和63年 4 月、老人福祉センター及び老人デイサービスセンターの運営受託。

- ・平成1年4月、知的障害者通所授産施設、身体障害者福祉センターの運営受託。
- ・平成3年4月、身体障害者療護施設の運営受託。
- ・平成7年4月、リサイクル缶ビン選別作業の受託。
知的障害者デイサービス事業の受託
(平成18年10月、障害福祉サービス事業へ)
- ・平成8年10月、市町村障害者生活支援事業(市障害者生活支援センター)を受託。
(平成18年10月、相談支援事業へ)
- ・平成12年12月、市ワークス事業を受託
(障害者福祉サービス事業(就労移行支援事業・就労継続支援事業)へ)
- ・平成14年7月、就業・生活支援センター事業(就業・生活支援センター)の受託。
(平成17年4月、認定法人の指定)

3 事業運営

①現状・取組み

- ・就労移行支援事業と就労継続支援A型事業を運営しているが、平成22年4月に他の障害者関係の施設も新体系に移行する予定である。
- ・就業・生活支援センター事業を受託後、法人内の授産施設と就労移行支援・就労継続支援A型事業との連携を図るため、就労につながる場合は、就業・生活支援センターに登録し支援を進めていく。就業・生活支援センターと市相談支援事業に相談窓口を設け、両者が相互で一体的に連動しながらインテークをしている。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援A型事業の事業所では、市リサイクル事業とビル清掃の受託および喫茶店での喫茶業務、弁当製造業務を行っている。

②課題・工夫

- ・就業支援担当者の3人分の給料が精算払いのため、法人本体が立て替えている。
- ・就業・生活支援センター事業では使途制限が大きい。国、県、市の事業の按分で、やり繰りしている。また、稼動に車が必要であるが、車を購入は認められていないため、レンタカーを使用している。
- ・金銭管理支援については、日常生活自立支援事業があるが、本人の自己管理能力を高めるための支援を生活支援ワーカーがじっくりかかわっていくことで、約2年をかけて本人自身が金銭管理の仕方を覚えていくようになったため、制度利用の必要がなくなった事例がある。

4 職員

①現状・取組み

- ・市相談支援事業の相談支援専門員が1人、相談員兼事務員1人。就業・生活支援センター事業の就業支援ワーカーが3人、県の配置で生活支援ワーカーが1人。第1号職場適応援助者が1人。所長

が1人。

- ・市の相談支援事業を受託し、相談支援専門員1人、相談員兼事務員は1人。相談員兼事務員は、相談支援事業、就業・生活支援事業、就労移行支援事業の経理を担当している。

②課題・工夫

- ・就労移行支援事業と就労継続支援事業の2ヶ所の施設（リサイクルセンター受託およびビルの清掃受託、喫茶店および弁当製造）では、所長が兼務体制（サービス管理責任者）であり、所長への業務負担が増している。具体的には、支援計画書の作成の他、請求業務とそのまとめ等で、経理事務や生活面の支援などが増え、事務業務の集中化体制を図っている。
- ・相談支援事業、就業・生活支援事業では、合計8人の職員が就労・生活支援に携わっている。生活支援ワーカーが1人のため、増員を要望はしているが、県の予算配置が年々、削られていて難しい現状がある。

5 人材

(1) 募集・採用

①現状・取組み

- ・求人、ハローワークに出している。大学や専門学校には出していない。
- ・人間性重視だが、福祉的な経験があった方が望ましい。仕事への熱意が望まれる。
- ・職員8人のうち、正規職員は2人。責任をもって仕事してもらうために見合った賃金を支払いたいところである。

②課題・工夫

- ・就業・生活支援センターに職員を専従で配置しているが、配置に伴いかかる経費は、助成金や補助金ではなかなか賄えない。その中で人材を確保していく厳しさがある。
- ・第1号職場適応援助者については、柔軟な考え方、関係機関との連携、利用者と企業への適切な支援等の能力とモチベーションの高い人材が求められる。法人内の他の部所から異動により配置されている。
- ・就労支援ワーカーの採用について、一般公募をしている。日常の相談者が多く、採用後、じっくり研修にあたる時間的ゆとりがないため、日々実践を通しながら、研修をしている。
- ・処遇困難事例に対応できる人材育成が大きな課題である。
- ・地域の障害者の就労・生活支援は、処遇困難事例や緊急対応が多数あり、いつでも動ける軽いフットワークが必要である。そのため、利用者への理解と、仕事への熱意が求められる。

(2) 育成

①現状・取組み

- ・生活支援ワーカーは、当初、知的障害者施設で5年間の経験が必要とのことであったが、適切な人

材が集まらなかったため、県と交渉し、資格要件にあてはまることだけではなく、人物評価で採用した。これには、法人本部のバックアップもあった。

- ・法人の中での異動は幅広い。老人施設や授産施設等、福祉関係の施設で一般的に色々な経験を深めること、利用者の支援をする上で必要である。

②課題・取組み

- ・人材育成が課題である。人事考課制度を導入している。
- ・人間の尊厳を大事に観る視点が対人援助においてとても重要であり、人材育成のテーマである。

(3) 資格

①現状・取組み

- ・福祉関係の資格があることが望ましい。

②課題・工夫

- ・資格を取りやすい職場環境作り。

(4) 研修

①現状・取組み

- ・外部研修には、事務職員も含め、全職員最低1回以上は受講させている。研修の内容は幅広く、経費の伴わない研修も参加している。クレーム対応研修も受講させる等、各職員に必要な研修に参加させている。基本は日常業務によるOJTである。

②課題・工夫

- ・ケアマネジメントの手法を用いた実際の支援を行っていくために、受講資格がある職員は、県の相談支援従事者研修に参加させている。
- ・就業支援ワーカーは、国の研修に参加させている。

6 就労支援

①現状・取組み

- ・支援範囲は、市の相談支援事業は当該市民対象のサービスであるが、他市からの相談もある。また、就業・生活支援センターは、今後、障害福祉圏域9か所に1ヶ所ずつ作る予定だが、現在、7ヶ所配置である。県北部にはセンターが未設置のため、支援依頼があれば、広域で支援にあたっている。広域で支援にあたっている地域も含めると、支援地域の総人口は109万人規模で、県内の他の障害就業・生活支援センターと比べ、支援対象者が多い。
- ・相談支援の流れについては、初回面談（インテーク）を実施。一般相談か、就業・生活支援の相談か、スクリーニングを行い、就労につながりそうな場合は、就業・生活支援センターに登録のためのアセスメントをしている。それ以外は、相談支援事業の一般相談で対応している。

- ・就業・生活支援センターのアセスメントにおいて、本人の状態像の把握と状況確認を行い、本人の到達目標を明確にする。就業支援担当と生活支援担当の両者がアセスメントに入り、登録面接をする。基礎訓練から開始する場合は、インテークの担当者がスクリーニングをし、アセスメント登録の有無を決める。毎年、登録者が50人ずつ増えているため、一般就労が可能だと判断した人の登録を優先している。
- ・他法人の就労移行支援事業所から就労の希望と可能性のある人が、就業・生活支援センターの支援（職場開拓、職場実習等）を受けたい場合には、就業支援担当の同席のもと、アセスメントをして登録をする。就業・生活支援センターに登録後、直ちにハローワークへ求職登録をする。必要に応じて、地域センターの職業評価を依頼したり、職業準備支援に向けて支援をしていく。
- ・基礎訓練が必要な場合は、公平中立な立場に立って、当法人以外の事業所も複数見学し、本人の選択を重視する。
- ・就労移行支援事業所の利用者で、就労に向けた職場実習の希望がある人には、就業・生活支援センターに登録し就業支援担当者が、就労に向けつなげていく。
- ・発達障害、特にアスペルガー症候群の方は、短大と一般高校からも相談が来る。対人関係の困難さや社会性の欠如等から就職活動が上手くいかないことで、就業・生活支援センターに相談に来所する方が多い。障害者手帳のない方は、療育手帳や精神障害者保健福祉手帳を取得するところから支援をしている。
- ・発達障害者をジョブコーチ支援する上での工夫は、本人の話を聞き、ストレスを解消させ、長所を伸ばす支援をしている。また、信頼関係を作っていくながら、支援時の状況は家族に伝えている。地域センターの職業準備支援の利用や、前の職場から状況を聞き取り、本人の状況を把握することもある。高機能自閉症の方で、ジョブコーチ支援により、過去の失敗から気持ちを切り替えて、本人の就労がうまくいった事例もある。
- ・ある高次脳機能障害者の事例では、本人自身が、現実より自己評価が高いのと、職場に本人の特性を理解してもらうことが難しかった。企業側は、本人がこのままの状況では契約更新しないと断っているため、ジョブコーチ支援を行った。本人の出来る仕事の工夫をし、企業の担当者も本人とのコミュニケーションに努力し、なんとか継続につながっている。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援事業として喫茶店業務、弁当製造およびビルの清掃を行っている。新たな取組みとして、就労支援員が利用者を老人ホームに連れて行き、老人ホームの掃除をしている。また、清掃会社へ職場実習に行っている。
- ・自前で職業相談と職業適性の把握をしているが、必要に応じて、地域センターに職業評価を依頼している。職業準備訓練、職場実習などは、法人内外の事業所と連携し実習をしている。また、当就業・生活支援センターでは、職場実習先を開拓している。ハローワークに企業情報を提供するとハローワークの担当者は見に来てくれる。情報元は主にチラシだが、就業ワーカーは地道な職場開拓を続けている。

②課題・工夫

- ・日常的に業務多忙であることや様々な課題が重複する処遇困難ケースが多い。また、職員には、仕事用の携帯電話を持たせ、夜間や休日でも相談者との相談に応じている。目に見えない部分に大きな比重がある。昼間は利用者相談、企業訪問、家庭訪問、関係機関とのケア会議等で動き、夕方から書類作成となり、規定の休みもすぐには取れない状況である。業務内容は年々増えている。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援A型事業は、市の清掃を受託している。ベルトコンベアーでの缶、ビンの選別作業で、再利用する分を仕分けしアルミ缶を取り出している。原材料費を除き、以前は年間300万円の収入だったので、パートを雇用し、材料費の購入と工賃の支払いをしていたが、その収益から利用者に給与を分配するのは厳しい。
- ・第1号ジョブコーチ支援は、地域センターからの依頼待ちで、支援日が不定期で安定しない。また、ジョブコーチ支援に対する評価や支援の単価を出してもらうことで、地域センターからジョブコーチとしての実績を認めてほしい。ジョブコーチが広域で動くため、高速道路を使用する際も交通費が出ないため、負担となっている。
生活支援でのトラブル対応をすることにより仕事が安定し、企業も安心するケースもあり、それも謝金の対象となるとありがたい。
- ・職場定着については、3年、5年、10年勤められるような支援をする必要がある。

7 利用者

①現状・取組み

- ・利用者の利用経路は多岐に渡る。特別支援学校、就労関係施設、自治体の障害福祉課やハローワーク、発達障害者支援センター、難病相談支援センター、医療機関等、様々な支援機関からの依頼である。また、法人のホームページを見て、相談に来所するケースも多い。最近では、触法精神障害者の就労相談もある。
- ・地域センターの職業準備支援受講後、就職未決定者、県能力開発校修了後の就職未決定者、発達障害者の関係では、短大や高校の進路担当教員が相談に来ている。
- ・障害者手帳がない場合、就業・生活支援センターから福祉相談センターや医療機関に相談し、療育手帳や精神保健福祉手帳を取得し就職に繋ぐケースが多い。
- ・就労移行支援事業と就労継続支援事業の利用料の負担の差はあるが、利用者同士で情報交換をすることがないようなので、工賃差に対する利用者からの不満は上がっていない。就労継続支援A型事業の利用者には最低賃金を払っている。
- ・相談支援事業の利用者は年間のべ約2,800人。相談を継続しその後、就業・生活支援センターに登録する者もいる。相談支援事業の70%が就業相談である。
- ・就労移行支援事業・就労継続支援事業のリサイクル事業では、10名が就労継続支援A型事業、4名が就労移行支援事業の利用者である。就労移行支援事業における喫茶店および弁当製造作業の利用

者は2名、ビル清掃作業の利用者が6名である。

- ・高次脳機能障害者は、両年度ともに状態像として交通事故、脳溢血によるもので、高次脳機能障害の可能性のあるものが20人。

②課題・工夫

- ・県立医療大との連携を図っている。

図表2-26 就業・生活支援センターの登録者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	50人	60人
知的障害	130人	154人
(発達障害)	(10人)	(13人)
精神障害	63人	81人
その他	9人	14人
(難病)	4人	4人
計	252人	309人

8 就職者

①現状・取組み

- ・高次脳機能障害の方でも、精神的に不安定になることが多く、家庭内で問題行動が出ることもある。
- ・1年間に一人で離職、再就職を何度も繰り返す事例もある。

図表2-27 就業・生活支援センターの就職者数

障害	平成18年度	平成19年度
身体障害	13人	13人
(高次脳機能障害)	(6人)	(3人)
知的障害	35人	29人
(発達障害)	(2人)	(2人)
精神障害	7人	24人
その他	2人	2人
(難病)	1人	0人
計	57人	68人

9 連携

①現状・取組み

- ・医療機関とのかかわりは、主に精神科のディケアが多く、統合失調症ばかりでなく、アルコール中毒の方の相談もある。精神障害者にとって、病状の安定と地域での自立生活並びに就労支援が大きな課題である。精神科の医療機関は、連携のとりやすいオープンな医療機関と、そうでない医療機

関の二つに分かれる。年金申請や成年後見に関する意見書についても、スムーズに応じてくれる精神科医療機関は限られている。

- ・就業・生活支援センターの所長が市自立支援協議会の議長をしている。事務局は市障害福祉課。市自立支援協議会において、就労専門部会を設置し、新たな雇用のあり方についても話し合いを進めている。
- ・同じ市内にある他の地域生活支援センターは定員25人の精神障害者の登録者に対して、じっくりと関わるため、新規の相談は受け付けていない。市内の相談支援事業所は6箇所あるが、相談支援の役割は同じでも、それぞれ特徴がある。
- ・第1号ジョブコーチは、地域センターでの会議に参加した時に、情報交換をしている。
- ・ハローワークの担当職員は、必要に応じてケア会議にも参加したり、就業・生活支援センターの職員と一緒に企業訪問をすることもある。また、ハローワークの担当者から、利用者の生活支援の相談が入ることも多い。
- ・就業・生活支援センターで、相談を受ける精神障害者の場合、本人が専門の地域生活支援センターの利用を拒否する方もいる。当事業所では、引きこもりや対人恐怖の方のカウンセリングや家庭訪問も行っている。外に出られない精神障害者の方で、医療機関を受診しない方や障害者手帳がない方、障害基礎年金の申請をしていない方がいる。家族が機能していない場合、センター職員が共に歩むことで、安定する場合もある。また、本人の状況が安定してから必要に応じて就労関係施設等に繋いでいる。
- ・特別支援学校との連携については、高等部3年の秋までに、登録をしてもらい、在学中の企業実習の時にも巡回をする。企業と生徒と、センター職員との信頼関係を築くには、早めの在学中支援は有効である。

②課題・工夫

- ・就業・生活支援センターの機能、役割がハローワークと同じだと誤解していた精神科クリニックから作業療法士を職員研修で受入れ、一緒に仕事をするすることで、当事業所の機能と役割を理解してもらい、その後の良好な連携につながり、効果的であった。
- ・特別支援学校の担当者には、生活に関わる様々な制度やグループホーム等についても、必要に応じて情報提供している。
- ・グループホームは、利用者の生活の場であるため、それぞれのグループホームの特徴と利用者とのマッチングが大切である。
- ・センター主催の運営連絡会議では、情報交換や具体的な連携ができる効果的な内容にしたいと考えている。
- ・就労移行支援事業所において、当就業・生活支援センターを活用してほしい。
- ・就業・生活支援事業の相談者の場合、今まであらゆることに取り組んできた結果、うまくいかず、最後に当センターに来所する方も多いため、処遇困難ケースが目立つ。利用者一人一人に応じて柔

軟な対応を目指し、事件や緊急な相談も突然舞い込んでくるため、業務時間や支援範囲にとらわれず、必要に応じて支援を行っている。ともに寄り添い、必要な支援を地道に行っていくことにより、本人が自立意識に目覚め、次のに上がっていくことが多い。

10 職場開拓と企業とのかかわり

①現状・取組み

- ・関わっている企業は、就職先、実習先等、約300社。平成20年秋の金融危機で影響を受けたのは4社で4人解雇になった。
- ・バリアフリーに対応出来る企業はまだまだ少ないため、車椅子利用者が働ける企業はまだまだ限られている。

②課題・工夫

- ・企業の担当者とトップは障害者雇用に理解があっても、現場の人達が障害者雇用について理解が薄い場合があり、啓発が必要。雇用率のために雇っていると言われる企業もあるが、障害者を理解するとともに、障害者を一人の従業員として育てる発想を持ち、企業全体で障害者の職場定着を目指していくことが望ましい。そして、当支援センター等の支援機関をどんどん活用してもらい、連携を図っていききたい。
- ・企業側に障害者のキーパーソンとなる社員がいることが望ましい。また、ジョブコーチのいるスペースが企業側にない場合がある。ジョブコーチ支援に対する企業の考え方や要望も企業によって異なる場合がある。

11 地域センター

①現状・取組み

- ・ハローワークと地域センターと当就業・生活支援センターとの連携の流れをシステム化し、就労支援が行いやすくなった。具体的には、当支援センターへのアセスメント登録と同時にハローワークに求職登録。職業評価やジョブコーチ支援等については、ハローワーク経由で職業センターを活用する。職業センターの評価結果のやり取りは、当支援センターと職業センターとで直接行う。この流れを取り決めた結果、連携がスムーズになり情報が共有しやすくなった。この連携システムを、就労関係施設にも浸透させていき、一貫した流れの中でスムーズな就労支援体制を構築している。
- ・地域センターの職員が、以前2年間、就労支援勉強会を土曜日に立ち上げて、就業・生活支援センターの職員も業務扱いで参加し、とても勉強になった。

②課題・工夫

- ・情報の共有のため、関係機関との報告連絡相談を密にとっている。

12 フォローアップ

①現状・取組み

- ・登録者全員に対して、年2、3回、電話と訪問でフォローアップをしている。フォローアップ出来た人は●、出来ていない人は○で記号化し状況把握をしている。
- ・在職者交流活動を、三障害対象に実施しており、参加者にとって魅力的なものになるように、内容を工夫していく必要がある。

②課題・工夫

- ・参加者の交流活動は、利用者間の仲間作りにも有効である。また、在職者が相互に刺激となって職場定着が図られていく効果もあり、今後も充実を図っていきたい。

13 要望

- ・県内の北部地域に就業・生活支援センターがないため、北部地域の市町村からの支援依頼を受けている点が課題であり、就業・生活支援センターを県北に設置してもらいたい。

14 法人運営

①現状・取組み

- ・市が100%出資した公設民営の社会福祉法人であり、市の一般財源からの補填を一部受けて運営している。具体的には委託料を年度末に余剰金として積み立てていくことが出来るものである。しかし、障害者自立支援法の利用料による収入は公立減算のため、0.965とされ、支援費収入は減額されている。

- ・平成19年11月、市の外郭団体改革の基本方針が示された。その方針に基づき、市の指示で平成20年度から22年度の経営改善計画を作成した。現在、指定管理者制度のもと、指定管理を受けているが、2回目以降は、市が公募制を採用する予定で収益面の改善、一般財源からの補填を減らすことが求められている。その対策として、①職員の専門性の強化を図り、組織の活性化を図ること、②利用率の向上を図るために、サービスメニューを増やしたり、処遇困難事例へ対応していくこと③人件費の抑制を目標とした、人事考課制度を平成20年度から導入していることなどがあげられる。

経営改善計画が策定されるまでの取り組みとして、平成15年、企画戦略会議を立ち上げた。これは、各事業所の施設長など6人の職員で構成された会議体で、後に事業推進課（企画立案や計画の推進を担う部署）となり、前述した経営改善計画を作成した。計画の中における人事考課制度は、各施設長等による運営改善検討委員会（月1回）にて制度設計し、理事会から承認を受けたものである。理事会の中において「指定管理に対して事業団は任意指定にすべき」との意見があり、市への要望書を提出した。その際の根拠として独自に実施した調査では、関東甲信越ブロックの37法人では29法人から回答があり、任意指定が4割を占めている結果であった。

②課題・工夫

- ・サービスメニューの増加として1つは、高齢者のデイサービス（4～6時間）を短時間のデイサービスとして提供することであり、ニーズに合わせ、利用率を上げていくことを考えている。また、障害者のサービスにおいては、自立訓練として、居宅を訪問し短時間の外出等を行ったり、引きこもりの者の支援を行うことである。
- ・当法人では、養護老人ホーム1カ所の指定管理を受けている。これは、平成15年4月に市から事業団へ委託されてきたものであり、現在、市内に3カ所（内民間が1カ所）あるが、平成21年4月からは残りの1カ所についても当法人が指定管理をすることになっている。市直営の養護老人ホームを2カ所委託されることとなるため、効率的な運営が求められている。
- ・平成22年度には、市の指定管理候補者選定委員会による平成23年度以降の指定管理者の選考があることから、当法人が引き続き指定管理を取るべく、効果的で効率的な運営に励んでいる。また、老人デイサービスについても指定管理をとるが、単独のデイサービスでは経営的に厳しい（特別養護老人ホームと併設でないと収入的に難しい）ため、更なる創意工夫が必要になっている。
- ・これらのことは、経営改善計画の中に含めているが、新規事業として障害者のグループホームの設置検討や障害者の訪問系事業は、民間と差別化を図り事業団らしさを取り入れたいと考え、現在、法人内公募による4、5人で、プロジェクトを立ち上げ検討している。具体的には、平成21年4月の開始に向け、現在、当法人で取組んでいない障害者の行動援護への取組みに向けて職員を養成している。
- ・法人として特定財源としての運営費が不足しているため、人件費に影響し職員の半分以上が嘱託やパートで、市の上乗せがないと正規職員化は困難である。一般財源の補填を受けるためには裏付けとなる付加価値が必要であり、市の方針としても正規職員の定数増は抑制しながら、独自の財源を確保し事業展開することが求められている。

第3章

まとめ

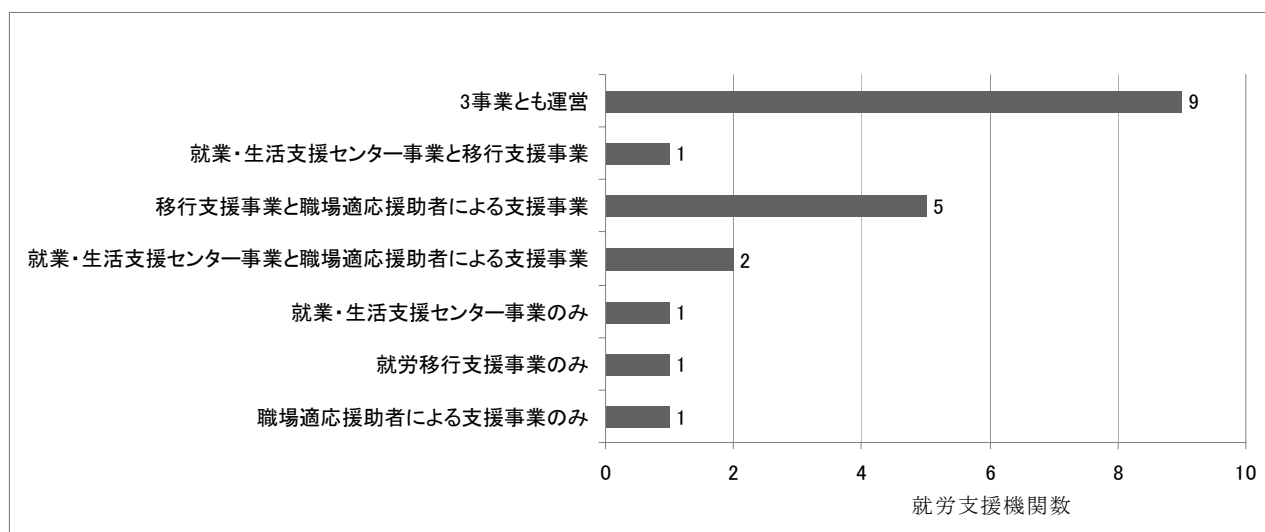
第3章 まとめ

人材育成研究会報告において取り上げていない事項や課題とされた事項を中心に、第2章において記載した事例からまとめた。

第1節 法人の運営と就労支援

20事例の就労支援機関を運営する法人の種類は、社会福祉法人16機関、医療法人2機関、NPO法人2機関となっている。また、当該法人が運営する事業は、就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業、職場適応援助者による支援事業すべてであるものが9機関、就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業であるものは1機関、就労移行支援事業、職場適応援助者による支援事業であるものは5機関、就業・生活支援センター事業、職場適応援助者による支援事業であるものは2機関、就業・生活支援センターのみ、就労移行支援事業のみ、職場適応援助者による支援事業のいずれかのみであるものは各1機関である。

図表3-1 就労支援機関を運営する法人が運営する事業の種類別の就労支援機関数



1 他の事業を活かした支援

就労支援機関は、一般就労を支援するための事業として、就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業、職場適応援助者による支援事業の相互の事業を連携させ就労支援を実施している。さらにその運営法人が行う他の事業を活かして効果的な就労支援を実施している事例も多くみられる。

このほか、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業、生活介護、自立訓練等の障害者自立支援法上の事業や、介護保険法上の事業として、居宅介護、デイサービス、老人グループホームなどを運営している法人がある等、多くの事業を展開しているところが多い。

事例をみると、以下のとおりである。

(1) 効果的な就労支援

- ・地元自治体からは障害者就労推進センターと就労移行支援事業を一括して受託し、また、国からは就業・生活支援センター事業を、県からは障害者の無料職業紹介事業を受託したことで、4つの事業を一括で運営し就業・生活支援センターを就労全般の窓口にすることで、地域の障害者の就職相談、支援を行っている（事例C）。
- ・国の就業・生活支援センターの指定に先立つ、県単独事業を受託する他、県障害者相談支援アドバイザー事業、市障害者相談支援事業等の受託により、従来の支援圏域と新たな支援圏域の障害者の生活相談と就労支援を一体的に支援する体制を作っている（事例Q）。

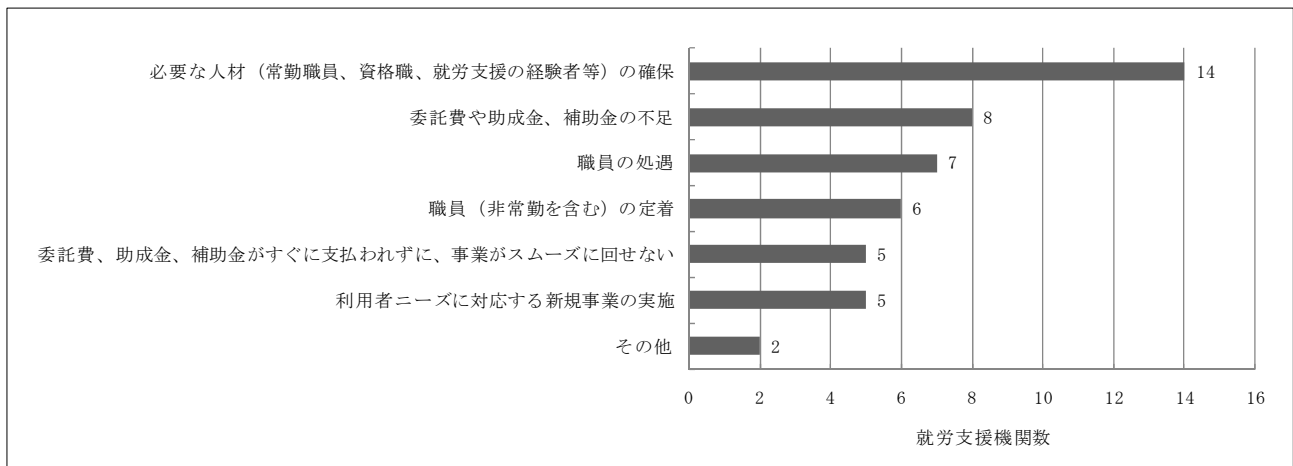
(2) 就労に関わる生活支援

- ・地元自治体から権利擁護センター事業を受託し、国から就業・生活支援センター事業を受託したことにより、権利擁護事業の登録者と就業・生活支援センターの生活面の支援を要する登録者の情報共有が可能である（事例K）。
- ・法人独自の地域支援と児童寮や入所更生施設の利用者の就職先の確保を行ってきた経験に、就業・生活支援センター事業を受託したことにより、職場適応支援での生活面の支援では、かつての利用者の性格、行動特性や過去の生活態度を職員が把握している場合が多いので適切な支援が可能である（事例O）。

2 運営の課題

就労支援機関を運営する法人全体としての課題は、「必要な人材の確保」をあげる事例が最も多く、ついで「委託費や助成金、補助金の不足」、「職員の処遇」となっている。聞き取り対象の就労支援機関の回答は下表のとおりである。人材確保については第5節に記載することとし、本節では以下に運営面の課題と工夫について述べる。

図表3-2 就労支援機関を運営する法人の事業全体の課題（複数回答）



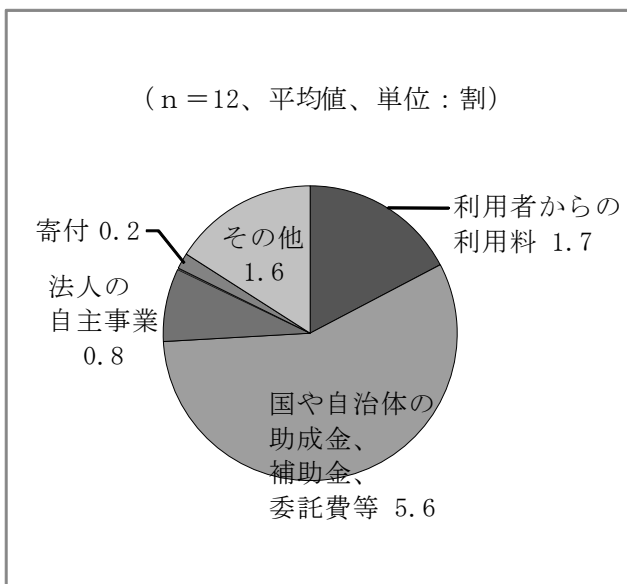
(1) 法人全体の運営費

回答のあった12事例についてみると、法人の収入支出の内訳の割合をみると、平均値としては、「国や自治体の助成金、補助金、委託費等」が5割を超えている。

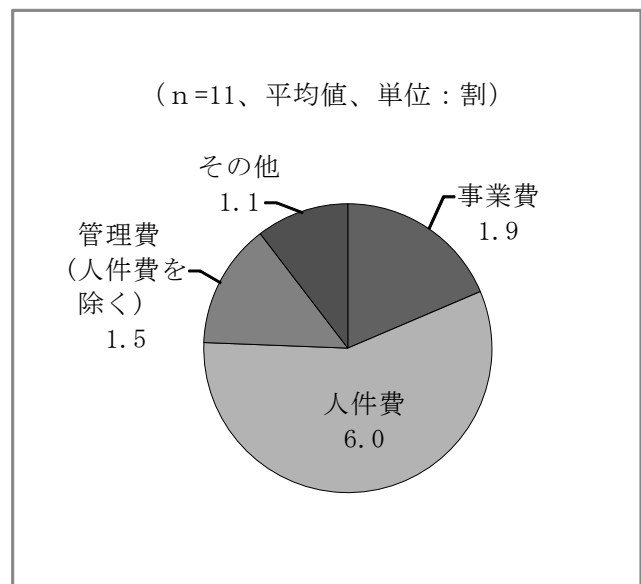
回答のあった11事例の支出の内訳については「人件費」が6割となっており、法人経営に当たって大きな割合になっている。このような厳しい経営状況の中で、人件費の適正化に積極的に取り組む法人もある。

- ・全職員の正規職員化、有資格化を目的に内部のテスト結果や面接によって給与体系をA級、B級とランク分けをしている（事例M）。

図表3-3 就労支援機関を運営する法人の
年間収入の内訳の割合



図表3-4 就労支援機関を運営する法人の
年間支出の内訳の割合



(2) 就業・生活支援センターの運営費

多くの事例で、運営費の使途について柔軟に利用できるよう望んでいる。また、就業支援担当者の人件費を法人が立て替える負担を述べていた事例もあり、このような状況下で、法人が就業・生活支援センター事業の運営の適正化を図るところもみられる。

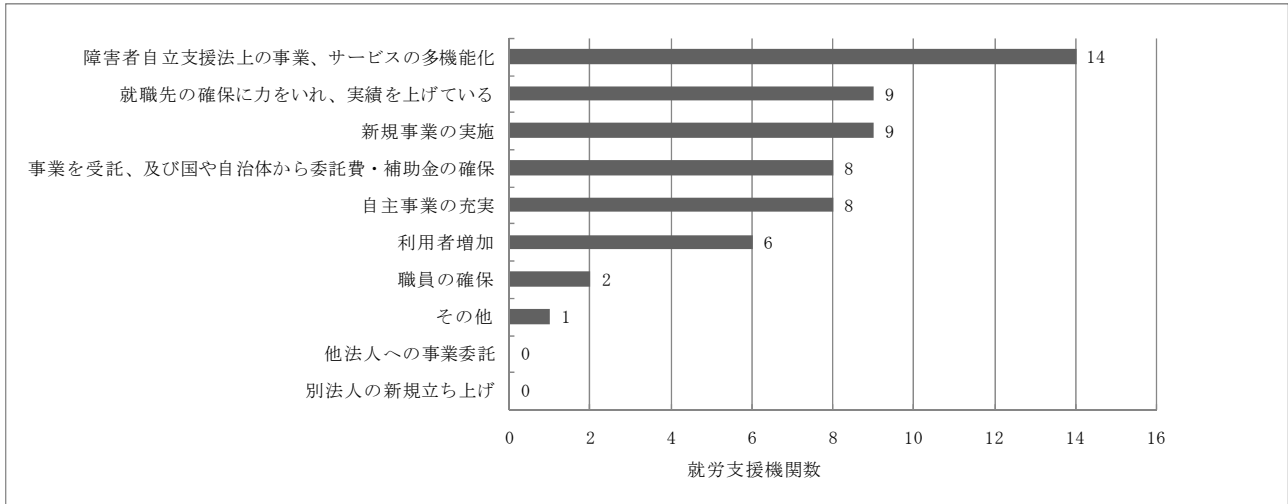
- ・就業・生活支援センターにベテラン職員から新規職員を配置することで、事業所の人件費を抑制し、法人の経営的な負担を軽減している（事例D）。

それ以外の法人でも就業・生活支援センターに経験年数の少ない職員や人件費の範囲に納まる職員を配置することで、事業所の運営費を抑制するところもいくつかみられる。

3 工夫した取組み

運営・経営上の法人の取組みとしては、「障害者自立支援法上の事業、サービスの多機能化」をあげる法人が最も多い。就労支援機関の回答は下表のとおりである。

図表3-5 就労支援機関を運営する法人の取組み（複数回答）



事例から共通にみられる取組み事例をあげる。

(1) 法人形態による工夫

法人の中には、母体は医療法人で社会福祉法人を設立している事業者や、母体は特定非営利活動法人であるが社会福祉法人を設立している事業者、特定非営利活動法人としての理念を追求している事業者もある。いずれも事業運営にあう法人形態を選択し事業を効果的に運営している。

- ・母体が医療法人の精神科病院であり、入院患者（精神障害者）の社会復帰に早くから取り組むとともに、社会福祉法人を設立し、授産施設、精神障害者生活支援センター、援護寮、作業所、福祉ホーム、グループホーム等の社会復帰施設を社会福祉法人に移管。障害者自立支援法の施行とともに就労移行支援事業を立ち上げ本格的な就労支援を開始している（事例I）。
- ・地域の重度障害者の介護問題の解決のために任意団体から開始。特定非営利活動法人認可後、就業・生活支援センター事業を受託し、新たに社会福祉法人を設立することにより、両者を機能させながら事業を展開している（事例B）。
- ・職員が県単独事業のジョブコーチと第1号ジョブコーチの資格を持っている。また、ジョブコーチの職能としての専門性と特定非営利活動法人としての独立性を重んじており、障害者の就労支援の他、自主事業として個別契約による障害者と企業の相談やジョブコーチの育成に取り組んでいる（第2章記載なし）。

(2) 事業拡大

- ・旧法による施設を運営し認定法人の指定を受け、国の就業・生活支援センターの指定に先立ち、県単独事業を受託している。障害者自立支援法下の事業に移行した場合の利用者の想定される障害区分認定では黒字運営が難しいと考え、既存の授産事業の拡大等、社会環境、景気悪化に対応する新しい仕事を開発して、製造、営業に取り組んでいる（事例Q）。
- ・法人内の施設が障害者自立支援法下の施設に移行するのに備え、立地条件に良質の水と種苗店、研究所がある地域性を活かし近隣の畑で大豆を栽培し豆腐工場を設立する構想がある（事例L）。
- ・ドライクリーニングと売店を就労移行支援事業と就労継続支援B型事業の事業内容にすることにより、利用者の働く場を作り出すとともに入院患者の利便性を向上させた（事例P）。

(3) 行政からの支援

- ・就業・生活支援センター事業の他、県から圏域就労支援のネットワーク事業を受託することにより、就業・生活支援センター事業を効果的に運営している（事例R）。
 - ・地元自治体から派遣された専門家から法人内の授産施設でのクッキー製造の指導を受けた（事例M）。
 - ・県の加配予算で職員2人を配置し、次年度は雇用対策のための事業により1名の加配となる（事例B）。
- 事例Rは、就業・生活支援センター事業と比べ、県圏域就労支援のネットワーク事業の予算的規模が大きく、必要な就労支援と適切な職員の働き方を実現している。また、事例Mについては、自治体の工賃倍増計画事業の1つである。

(4) 自主事業

いくつかの事例における法人では、自主事業として障害者の住まいにあたるグループホームの立ち上げを検討しているところがある。これは、入所施設が、障害者自立支援法の事業に移行することで、障害区分認定（等級）から新法上の事業を利用できない者が発生するためであり、利用者の生活の基盤を確保するためである。

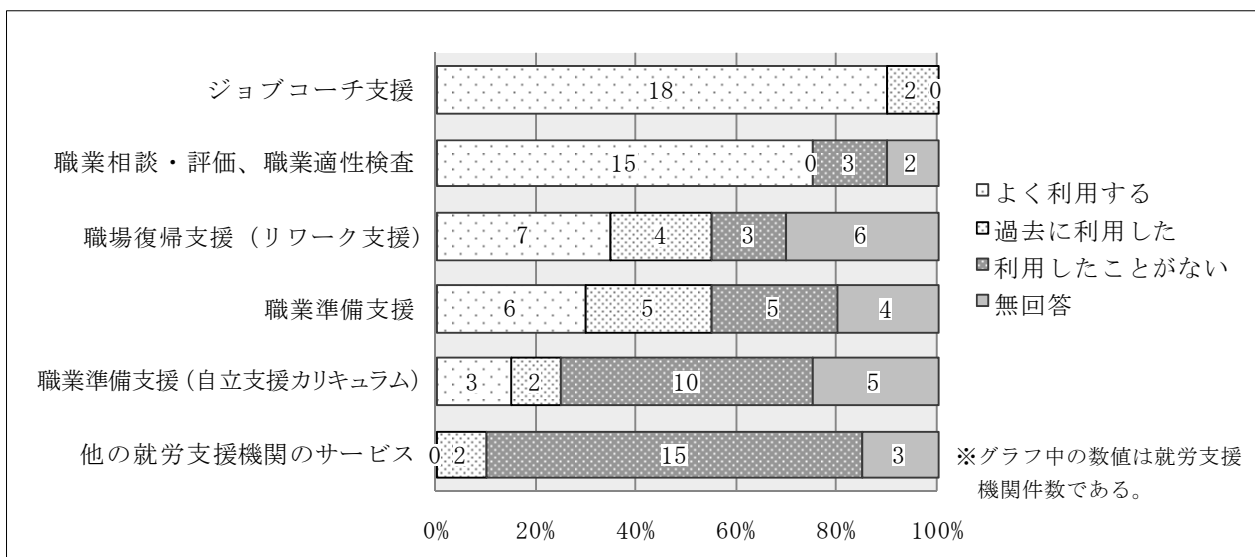
- ・生活支援センターを活用した有期の宿泊型の自主事業を特別支援学校の生徒の職場実習と併せて活用している（事例G）。

第2節 地域障害者職業センター等へのニーズ

地域センターの行う事業については全体的に評価が高い。就労支援機関は、利用者に対する支援において職業評価、ジョブコーチ支援、職業準備支援などを有効に活用するとともに、支援の充実のために情報交換、勉強会等の連携に努めながら運営されている。特にジョブコーチの利用が多く評価も高く、地域センターのジョブコーチと就労支援機関のジョブコーチと一緒に支援を行うペア支援は効果的との意見が多い。地域センターとの連携にはハローワークが協力する形が多い。

聞き取り対象の就労支援機関の回答は下表のとおりである。

図表3-6 地域障害者職業センターのサービスの利用状況（複数回答）



以下には事例から課題となっている点やさらに望まれている点をあげる。

また、障害者職業総合センターが行う研修事業についても本節に記載した。

1 ジョブコーチ支援にかかるニーズ等

ジョブコーチ支援制度についての意見が多かった。意見の内容は支援対象者の範囲、支援期間についての拡大要望が多く、その他フォローアップについての問題提起もある。また、謝金単価は1日と半日があるが、1日単価にすることを要望が複数事例にみられる。

運用面の工夫や提案と考えられるものとして、柔軟でタイムリーな支援や、第1号ジョブコーチについては地域センターでの継続的な研修、配置型のジョブコーチ、カウンセラーとの勉強会の開催があげられている。

その他、県や市の単独事業のジョブコーチ事業の受託、企業で営業経験があるジョブコーチの活用、ジョブコーチのペア支援の工夫がみられる。

(1) 制度の運用面での課題

- ・第1号ジョブコーチ支援は、地域センターからの依頼により活動するため、支援日や謝金による収入が不安定（事例S）。
月平均10日の支援では、特に精神障害者への支援の場合、3時間未満が多く謝金が満額でない（事例P）。
- ・ジョブコーチの謝金単価が半日、1日で変わるのは人材のやり繰りと経営の点から厳しい（事例R）。
- ・半年を職場定着の目安に支援を開始するが、その後の境目の時期においてもジョブコーチ支援を行うことができるようにしてほしい（事例M）。
- ・5年、10年職場に定着できる支援をしたい（事例S）。
- ・ジョブコーチの謝金だけでは、法人の常勤職員としてジョブコーチを雇用して給与全てをまかなうことはできないことや、就労移行支援事業所の連絡会議ではジョブコーチの資格要件が不明確で、辞める人が多いことを聞くとジョブコーチの限界を感じる（事例F）。
- ・ジョブコーチ支援は本来業務の隙間に仕事をする形となり、本来業務を肩代わりする職員から勤務のローテーションで不満となることがある（事例I）。
- ・第1号ジョブコーチは本来業務との兼務であり、メリハリがつきにくい（事例E）。
- ・就業・生活支援センター業務を母体とし、市単独事業のジョブコーチ支援、第1号ジョブコーチ支援を使い分けている（事例K）。
- ・週20時間以上の勤務であり、雇用保険等加入が必要だが、パンフレットには細かい内容が記載されていないため、誰もがわかりやすいものにしてほしい（事例L）。

第1号ジョブコーチを増やしたいと考えている事業者が大多数である一方で、ジョブコーチを置くことで経営的に厳しくなることを理由に自前では持たないとする事例が3ヶ所みられる。

- ・第1号ジョブコーチは、人件費のデメリットが大きいため、地域センターの配置型のジョブコーチを利用している（事例L）。自前で持たず配置型のジョブコーチを利用（事例N）。就労支援者は増やしたいが、第1号ジョブコーチはいない。特別な能力を要するわけではなく、支援の技術、センス等中身があればよい（事例H）。

このような状況の中で、運営面で工夫をしている事例もある。

- ・単独支援を行う場合は、その職員がよく知っている利用者と企業に限定している（事例I）。
- ・当事業所のPR、企業の把握と関係作りのため、あえてジョブコーチを使わず、支援をする（事例D）。
- ・日頃から職員の訓練、研修の1つとして企業との関係作りや仕事の切り分け等を行っているので、第1号ジョブコーチの役割を誰もが果たすことができる（事例C）。

(2) 提案

また、制度への提案をしている事例がある。

- ・職場開拓、ジョブコーチ支援に対する広報活動、就労支援に付随する生活支援もジョブコーチの謝金の対象になれば一体的に支援ができる（事例S）。
- ・将来的な就職のための職場実習にジョブコーチ支援を使えたらよい（事例E）。
- ・1号ジョブコーチも、官庁や国立大学、公務員への支援ができれば、地域のニーズに広く応えることができる（事例A）。
- ・第1号ジョブコーチの待遇（賃金・身分）の向上が可能であればよい人材が確保できる（事例A）
- ・利用者と企業の双方に支援する必要があるのにそれができないジョブコーチが多く、スーパーバイズする人が必要である（事例A）。
- ・ジョブコーチ研修は、1回だけでなく、3年や5年以上等の時期に地域センターにてフォローアップの研修を受講できるとよい。また、圏域が非常に広く、他のジョブコーチ支援の状況をみる機会がないことから第1号ジョブコーチ、配置型ジョブコーチ、カウンセラーも入った勉強会をつくってほしい（事例A）。

2 ジョブコーチ支援以外の事業にかかるニーズ等

(1) 要望

職業評価のノウハウの習得、地域センターでの面接練習、職業準備支援の利用などの要望をあげる事例がみられる。

- ・就労移行支援事業所内では、利用者に緊張感がないため、地域センターで面接の練習等ができる場所や場面が変わり利用者に緊張感が生まれ普段みえないものがみえる機会になる（事例E）。
- ・職業評価について、そのノウハウを自事業所が習得できれば利用者へのサービスの質と内容を高め、タイムリーな支援ができる（事例C）。
- ・就労移行支援事業所の訓練先として地域センターの職業準備支援事業を利用できるとよい（事例G）。

(2) 課題

就労支援機関における課題としてあげられているのは、就労支援に先立つ個別支援計画の策定についてである。これは、地域センターのほかには地域の社会資源が機能していないことや、利用者ニーズと働くことへのモチベーション、状態像を把握することの難しさがあるためと考えられる。

- ・個別支援計画の策定では、誰がどの段階でどのように繋いだら適切なサービスを提供できるのかわからない。また、就職の部分でスーパーバイズを受けられる先が地域センターの他にはない（事例L）。

3 就労支援に関する提案

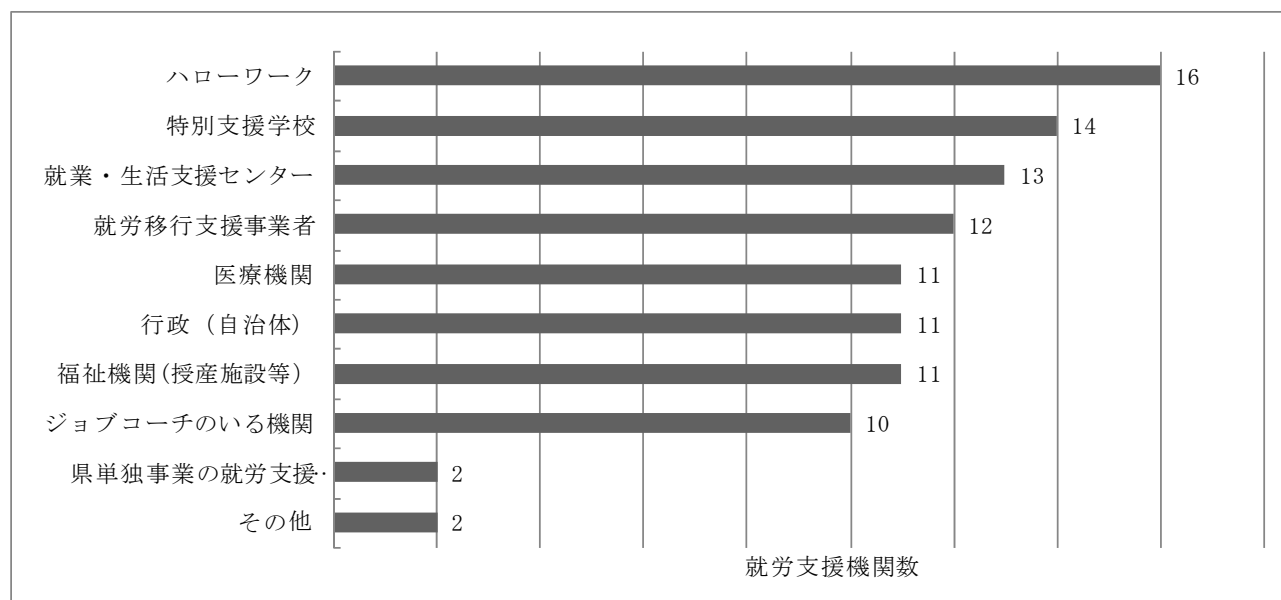
就労支援に関する提案としては、地域センターと地域の就労支援システム構築の提案、謝金の活用等をあげる事例がある。

- ・就業・生活支援センター、県単事業では職場斡旋や雇用対策事業等の同様な事業が多く費用対効果を考えるとその事業費（人件費）を地域センターにつけることが望ましい（事例G）。
- ・ジョブコーチ支援に出た後の人材をジョブコーチの謝金で確保したり、謝金単価のアップができれば法人の運営とよい人材の確保と配置ができる（事例G）。
- ・就労移行支援事業所の就労訓練先として、地域センターの職業準備支援を利用できるシステムがあれば、個別支援計画策定後、職業準備支援での模擬的就労場面での作業支援訓練を受け、課題を明確化し次の段階で外部の企業で職場実習をすれば、支援がスムーズで利用者にとってプラスである（事例G）。
- ・就労支援のノウハウについては、マニュアル作成を検討している。事業所ごとにマニュアルを作成したいが各事業所に合うものが必要（事例F）。

第3節 地域連携・ネットワークの課題等

地域には就労支援にかかる多くの支援機関があり、ハローワーク、特別支援学校、他の就労支援機関などと連携を図っている。就労支援機関が連携を図っている機関の状況は下表のとおりである。

図表3-7 連携（かかわりのある）機関（複数回答）



いずれの機関もハローワークや地域センターと積極的な関わりを求めており、課題と要望等を多く述べているので、事例から実情を述べる。

1 全般的な状況

多くの事例で、それぞれの当該地域で、ハローワークが主催する雇用連絡会議、ハローワークを中心とした「チーム支援」、自治体のネットワーク構築事業、障害者自立支援協議会の就労部会等による障害者の就労支援と企業に就労支援するための会議等が開催され、関係機関が参加している。これらの会議等は、障害者自立支援法が施行された平成18年度以降設置されており、障害者の福祉から雇用への取組みが促進される中で、労働、福祉、教育、医療等障害者の支援に関わる機関の連携が重要視されるようになった。各機関の顔合わせや事業紹介等の情報交換等から始まり、具体的な連携、新たなネットワークの構築が課題となっている事例が多い。

（1）地域での取り組み

いくつかの地域では、事業者や自治体が積極的に事業者間の連携に取り組んでいる。

・県がサービス調整会議を各圏域に設置したことが契機となり、9市町村共同設置による障害者自立支

援協議会を立ち上げている（事例B）。

- ・地元市と隣町が、圏域の障害者自立支援協議会を立ち上げ、他県のモデル地区のスーパーバイザーの助言を受けている。ハローワーク、特別支援学校の進路担当教員等と企業訪問をする等地域が就労支援に積極的に取り組んでいる（事例H）。

これ以外の地域においても、雇用連絡会議、障害者自立支援協議会の就労部会やネットワーク会議による各機関の連携が開始されているが、多くが取り組みを始めたばかりでもあり、課題も出されている。

障害者自立支援協議会については、以下の事例がある。

- ・障害者自立支援協議会の主催が不明確（事例E）。
- ・障害者自立支援協議会の事務局をしても、事務費の予算がなく事務負担等から障害者自立支援協議会自体が検討課題となっている（事例G）。
- ・障害者自立支援協議会の運営については、市内の各区に障害者自立支援協議会の就労部会を立ち上げ、障害者の生活と就労を地元で可能にしたいとしているが、地元で働く人だけではないので無理がある。また、設立と運営は市内でもばらつきがある（事例C）。

また、ネットワーク会議では、以下の事例がある。

- ・圏域の就業・生活支援センターが会議を主催するが、実例の検討をせず形だけで終わり、関係が深まらない（事例E）。
- ・参加機関が多く参加機関と方法の整理が必要（事例C）。
- ・多くの機関との関わり、情報交換ができて、本来の就労支援で動けないことが多い（事例L）。
- ・障害者自立支援法後、就労支援をする機関が地域に増えたことで、就業・生活支援センターは、就労支援のノウハウを求められ負担が多い（事例K）。

中には、地域の福祉機関や自治体に障害者の就労支援について理解を得るために腐心しているところもある。

- ・県のネットワーク形成事業で圏域の障害者自立支援協議会の事務局を担当しているが、各福祉行政の地域性、環境から意識と考え方に差があり、市町村に障害者の就労移行支援を理解してもらうには時間がかかる（事例R）。

また、連携をする上で、

- ・個人情報保護の取り扱いの難しさ（事例L）。
- ・個人情報共有のための包括的同意の必要性（事例O）。

を述べている。

このような状況について、

- ・利用者への就労を含めた支援の仕方を修得したり、状態像を捉えるためには、公的機関でケースや全体のサービスを提供する上でのスーパーバイザー的な役割を果たせるところが地域に必要である（事例K）。

としている。

（２）ハローワークへの期待

事例の中で最も役割を求められているのは、求人情報を持ち職業紹介を行っているハローワークである。ハローワークに対するニーズは多岐にわたっているが、現状においてハローワークとの連携状況は多様である。

連携が良好であるとの回答としては、以下の事例がある。

- ・管内4ヶ所のハローワークから具体的な求人情報の提供がある等、良好な関係を築けている（事例G）。
- ・地元ハローワークとの連携のほかに、利用者に応じ、他の圏域や隣県のハローワークともかかわりがある（事例O）。
- ・地元ハローワークの担当職員は必要に応じてケア会議に参加したり、就業・生活支援センターの職員と一緒に企業訪問することもある。また、ハローワークから利用者の生活支援の相談が入ってくることも多い（事例S）。
- ・周辺ハローワークのほかに利用者の居住地のハローワークとも連携があり、また、求人開拓では可能な範囲でハローワーク職員と同行している（事例E）。
- ・ハローワークとのチーム支援について、企業訪問に同行してくれたり、会議に同席してくれ、意見交換等を通じて方向性を一緒に検討できている（事例C）。

その一方で、ハローワーク間の扱いの統一、職員の障害に対する一層の理解等を求める事例もみられる。

- ・地元ハローワークとの関係は良好だが、他のハローワークでは制度の理解が不十分な職員もみられる（事例J）。
- ・ハローワークから求人情報の提供はあるが障害理解が不十分な職員が対応する場合もある（事例K）。
- ・地元のハローワークは熱心で求人情報の提供もあるが、地元以外のハローワークでは、担当者による対応に差があり、職場実習先の情報提供を求めても就業・生活支援センターで相談するよういわれる（事例F）。
- ・チーム支援について当事業所の職員がメンバーになっているが、具体的にどのような支援がチーム支援に当たるのかよくわからない（事例G）。
- ・就業・生活支援センターの業務（障害者の生活面の支援と必要性と多さ）の理解と障害特性について学んでほしい（事例C）。

等である。

回答の中には、以下のようによりハローワークとの関わりを深めたいとの意見もある。

- ・ハローワークの障害者雇用未達成企業への訪問への同行や、地元市が考えている障害者の就労に関する委員会にハローワーク等を巻き込んだの情報交換、共有をしたい（事例M）。

就労支援機関の連携先としてハローワークや特別支援学校が多くあげられている他、精神科の医療機関との連携に対するニーズが増している。これについては、

- ・個人情報保護のため、書面でのやりとりが難しくなっている。医療機関に情報提供を依頼しても受け入れられない（事例L）。
- ・医療機関とは利用者の主治医から支援方法の確認をするので機関としてのつながりはあまりない（事例E）。
- ・医療機関からの具体的な就労相談の依頼はなく、利用者の主治医とのかかわりだけである（事例G）。
- ・精神障害の場合、医療との連携が最も重要な課題であるが、障害者自立支援法による支援について医療機関の職員や医師の理解が遅れているので、機関としての連携が進んでいない（事例F）。

等である。

（3）具体的な連携に当たっての方策の提案

関係機関が共通の理解をもち連携しやすいよう提案している事例がある。

- ・関係機関が連携しやすい統一した支援計画を立てる必要がある（事例E）。
- ・地域の関係機関が共通の考えを持ち、担当者の異動にも対応できるよう、ケースについての様式、シートのようなものがあるとよい（事例K）。

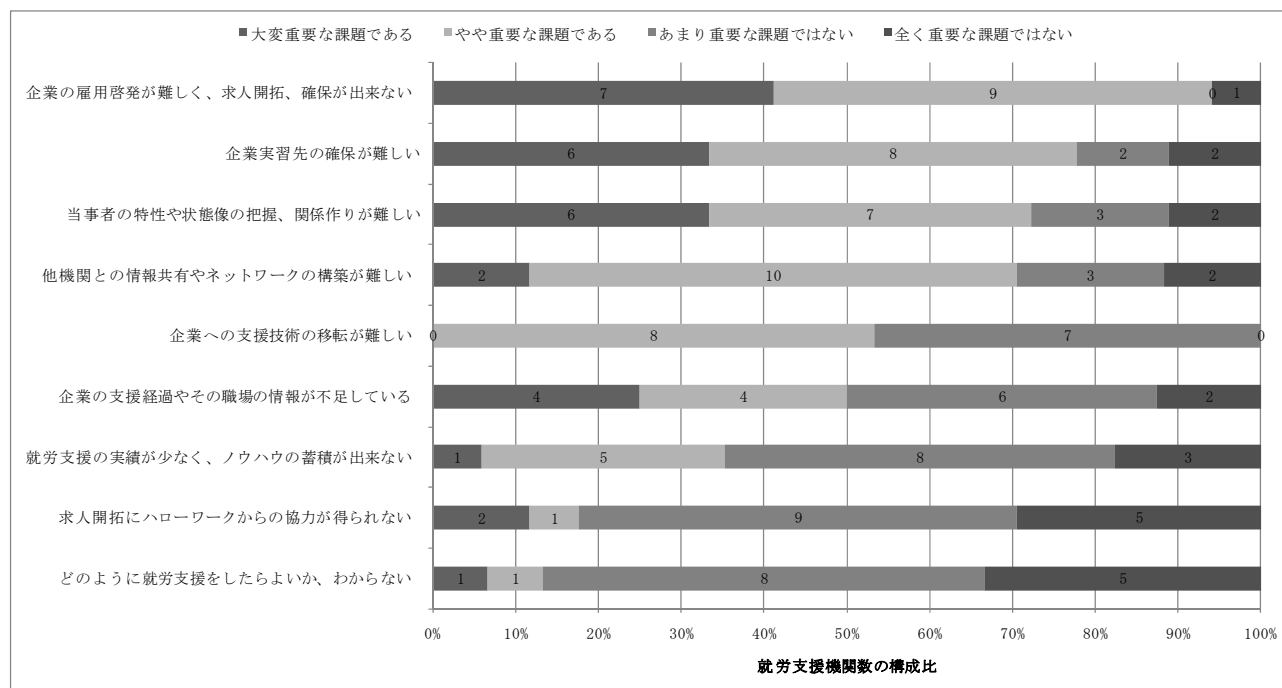
第4節 企業に対するアプローチの課題等

人材育成研究会実態調査における就業・生活支援センターの就業支援担当者に対するアンケート調査によると、「一般就労に向けた支援に当たり、困っていることについて質問したところ、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった」としている。具体的に選択された項目を見ると「企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい」、「職場実習先や求人企業がない」、「企業や職場の情報が少ない」、「障害者雇用に関して企業の理解がない」となっている。

また、同調査の就労移行支援事業所の就労支援員に対する回答では、「就労支援スキルの問題と企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった」としている。企業に関連する選択項目では、「職場実習先や求人企業がない」が最も多い。

聞き取り調査でも下表のとおり、同様の回答となっている。

図表3-8 就労支援業務を行うに当たって課題と考えているもの（無回答を除く）



以上のように多くの事例では企業に対するアプローチが課題となっているので、その具体的な状況を聞き取り調査から、以下述べる。

1 職場実習先と就職先の確保

(1) 現状

すべての事例で就職先と職場実習先の確保に苦慮している。

- ・支援対象地域においては企業が多くないことや雇用情勢が厳しいことから、実習先、就職先の確保が大きな課題である（事例D等）。

- ・職場実習先を増やしたい（事例E等）。

また、いくつかの事例では

- ・ハローワークの求人票を見ながら、求人開拓、見学や実習の依頼、事業所における仕事の切り出しの提案などを行っている（事例B、O等）。
- ・不景気の中で企業開拓し就職させている。気をつけることは、具体的な対象者がいて職場開拓すること、ハローワークに障害者求人を出してくれるように伝えることである（事例A）。
- ・民間企業の社員の一日体験を受け入れている。これが障害者への理解につながり、就職先や職場実習先にもなる（事例QM）。

等苦慮しながらも自ら求人開拓に尽力しているところもある。ただし、

- ・限られた地域経済の中で、特別支援学校の職場実習先や就職先と重なってしまう（事例R）。

ところもある。

（2）企業や職場の情報の確保

ハローワークの求人情報では企業の実態を把握できないと考えている事例や自ら企業の情報を集めている事例もみられる。

- ・求人情報はハローワークや地域センターから提供されるが、企業や職場の実際の状況は、その中に入らないとよくわからない（事例M）。
- ・職務と仕事の切り分け、マッチングには相手企業を知り、人事担当者や現場責任者との関係を作ることが必要（事例G）。

（3）仕事の切り出し等

職場環境調整や職務の再構築まで至っている支援機関は少ない。

ある事例では、現場従業員が負担と感じている大変な仕事や役に立つ仕事を拾い集めることで、本人にあった職務の再構築を実現しているが、ほとんどの就労支援機関は、企業から提示された仕事で、本人の就労支援を行っている。これは、景気の悪化に伴い就職先を見つけることに精一杯であることが理由の1つであるものの、企業や職場、職務に対する知識や提案、マッチングの技術・スキル不足も否めない。

また、以下の事例から、今後、景気の悪化とともに、就職先の確保や職務の再編・合理化が一層進む中で、仕事の切り分けや職務の再構築、職場環境調整は大きな役割を果たすことになると考えられる。

- ・仕事の切り出しまで至っていない（事例I）。
- ・仕事の切り出し、仕事の再構築、職場適応支援までは進んでいない（事例N）。
- ・企業からこの仕事をして欲しいといわれているので具体的な仕事の切り出しまで至らない（事例K）。

2 障害者雇用に対する企業の理解

(1) 現状

障害者雇用に対する企業の理解が得られないとする事例が非常に多く、景気の悪化を受けて、いずれの支援機関も求人開拓に苦慮している。

- ・企業にアポイントメントを取る段階で断られるケースが多い（事例L）。
- ・求人情報誌や企業名鑑により毎日、求人を当たっているがアプローチする企業がなくなっている（事例L）。
- ・地域の企業は、障害者雇用に関する理解が不十分であるため、ハローワーク開催の企業懇談会を通じて働きかけを行う予定（事例Q）。
- ・障害者雇用について企業トップの理解はよいが、現場の人たちが理解が薄い場合があり従業員への啓発啓蒙が必要（事例S）。

というところもあり、未曾有の不景気状況だからこそ、企業の障害者や障害者雇用への理解、雇用啓発がまだまだ必要といえる。

第5節 その他の課題・ニーズ

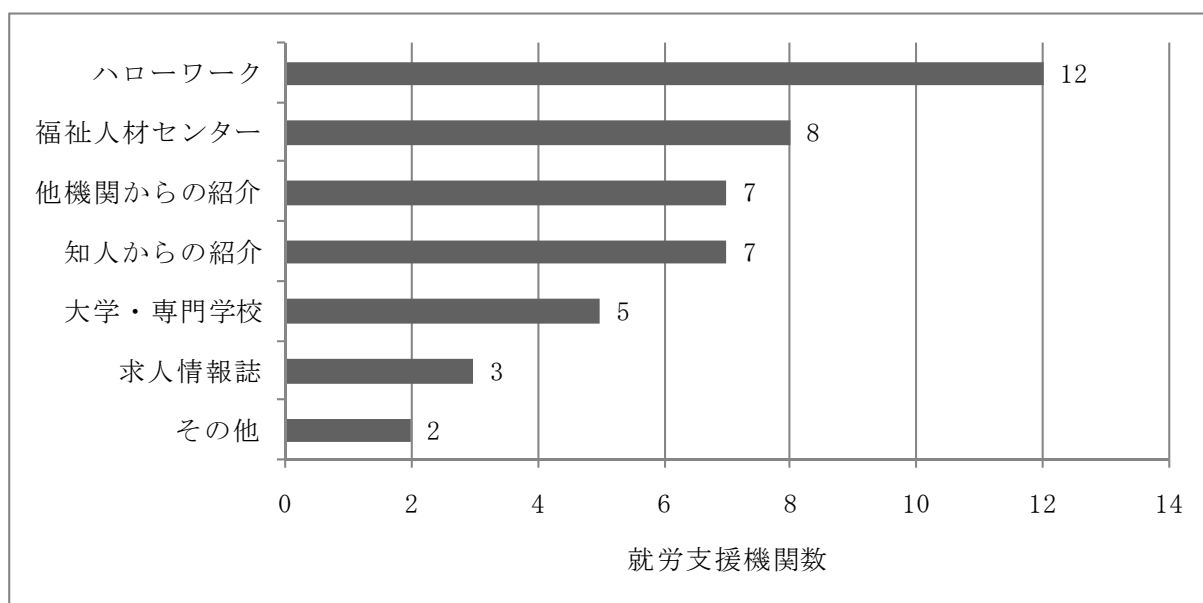
聞き取り調査によると、運営の課題で最も多くあげられていたのは人材の確保である。これは人材の採用と育成の面がある。また、人材育成研究会実態調査によっても、就労支援の実践的なノウハウが確立されていないとの回答が多かった。このため、これらの点について聞き取り調査から考えられることを述べる。

1 人材の確保

(1) 募集

多くの事例では、ハローワークや福祉人材センターでの求人募集や公募による試験をしているが、いくつかの支援機関では、縁故や知人紹介などもある。また、採用は、法人での一括採用がほとんどであり、障害者の就労支援の職員としての採用はしていない。

図表3-9 就労支援の人材の募集・採用方法（複数回答）



(2) 求める経歴と資格

経歴については、福祉の知識・経験が「必要だ」と考えるところと、「問わない」、「むしろ無いほうがよい」、「企業で働いた経験があるとよい」と考えているところがありさまざまである。また、資格についても、「必要だ」と考えるところや、「ないよりあるほうがよい」、「必要ない」、「資格をもっていることで妨げになる」と考えているところがありさまざまである。

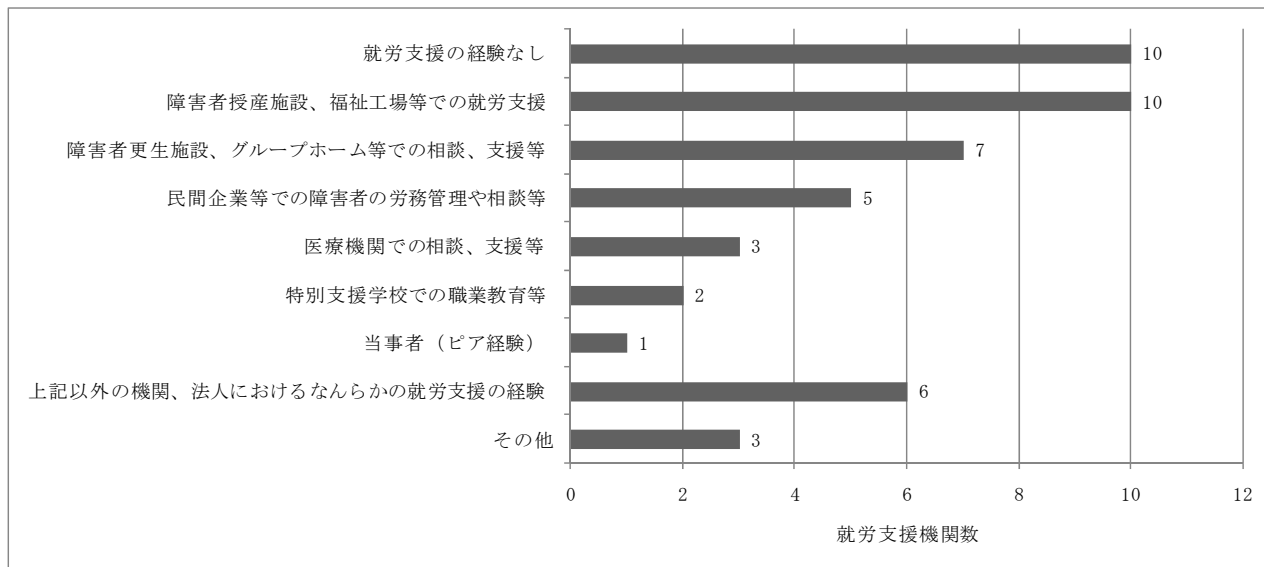
これらは、法人、事業者が人材についてどのような能力、資質を重視しているかによって異なっている。

- ・人物を重視しており、どれだけ多くの人と接した経験を持っているかが大切(事例G他半数以上)。
- ・OJTをすればよいので、経験や特別な能力はいらない(事例H)。

・資格がなくても他の仕事で働いた経験者や社会を知っている者であればよい（事例B）。

また、事例の約4分の1が資格取得者を重視しているが、その理由として、職員の賃金体系の中で資格が必要であること、資格取得が法律上の加算要件であること、資格取得が法人の方針であること等である。資格の内容については、社会福祉士、精神保健福祉士が中心であり、その他は、法人内の事業で、職務に携わる上で必要な介護福祉士、ヘルパー、看護師等である。

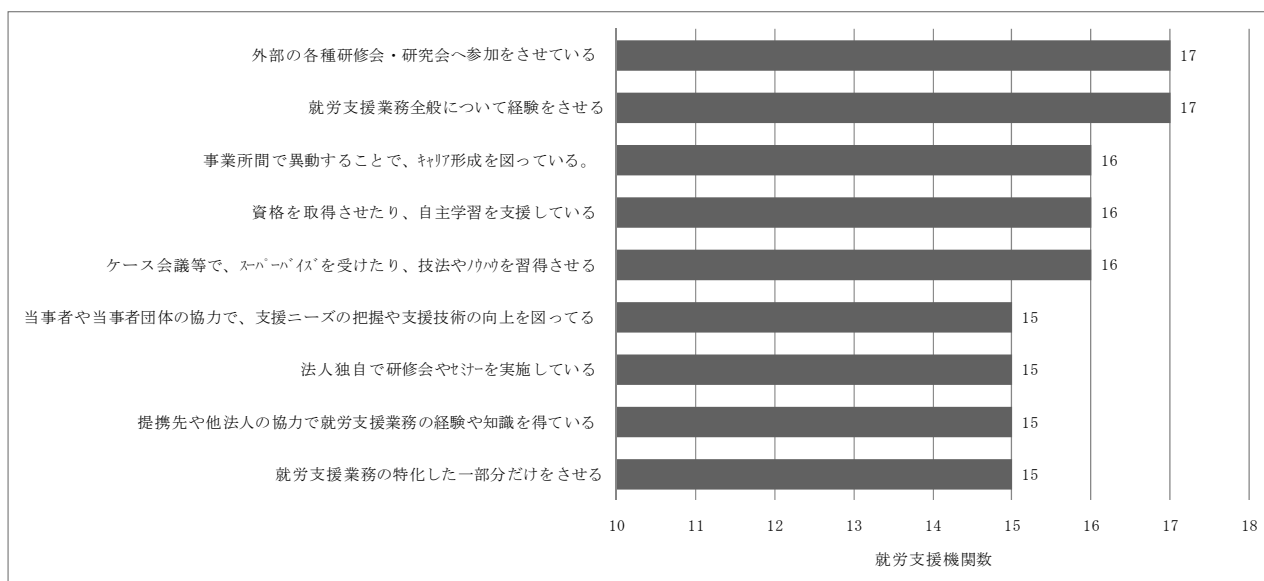
図表3-10 就労支援担当者の採用時点での実務経験（複数回答）



2 人材の育成

ほぼすべての事例で、OJT、内部・外部の研修、資格取得・自主学習の支援等により人材の育成に力を入れていることがわかる。

図表3-11 就労支援の人材育成での取組み（複数回答）



(1) 研修によるもの

①時間と人的体制

人材育成のための研修については、以下の事例のようにさまざまであるが、いずれの事例も多忙な業務と人的体制をやり繰りしながら研修の時間を取っている。

- ・年数回、午後から事業所を休みにして法人内の各事業所が集まり研修をする（事例F）。
- ・月1回、週1回の勉強会という形で、日常業務の一貫で研修を実施している（事例A、事例K）。
- ・各種会議の経費を活用し、地域を巻き込んで職員研修の機会を作っている（事例A）。

②研修先と講師

法人、事業者ともに職員に研修を受講させることには積極的であるが、地域に適切な研修先や講師がないことや、東京など首都圏での研修会の開催が多く、経費的な問題等から参加は限定的であるところが多い。また、研修内容としては、発達障害者や高次脳機能障害者の障害特性や支援技法に関するもので、地域で受講したいというニーズがある。

(2) OJT、人事異動によるもの

多くの法人内の他の事業所を勤務する経験を重要視しており、職員の異動は概ね5年ごととする法人が多い。この理由としては、障害者の生活と就労の一体的な支援をするには異動により多様な知識と経験を得ることが必要だと考えているところが多い。中には、異動により各自が新しい認識を取り入れることで、全職員が法人全体を考えられるようにするため等、以下のようにさまざまである。

- ・入所施設にも就労支援をする職員を配置（事例G）。
- ・人材育成のために異動移動、配置換えをすることにより、戦力がアップし、職員には大きな経験となる（事例D）。
- ・法人内での異動をしても最終的には本人の希望する職種と本人の能力で決める（事例B）。

しかし、以下の事例のように少数ではあるが、就労支援の専門性は異動による多業務経験では育てるのが難しいと答えている。法人、事業所による人材についての考え方の違いは、就労支援に求める能力、経験、センス等は多様であることも示している。

- ・就労支援は高度なスキルを要し他の事業所での勤務とスキルに大きな差がある。障害者就業・生活支援センターにおいて就労支援者として育成しており、指導できる職員が不可欠（事例A）。
- ・就労支援の仕事は、経験や能力が必要なためあまり異動させない（事例F）等。

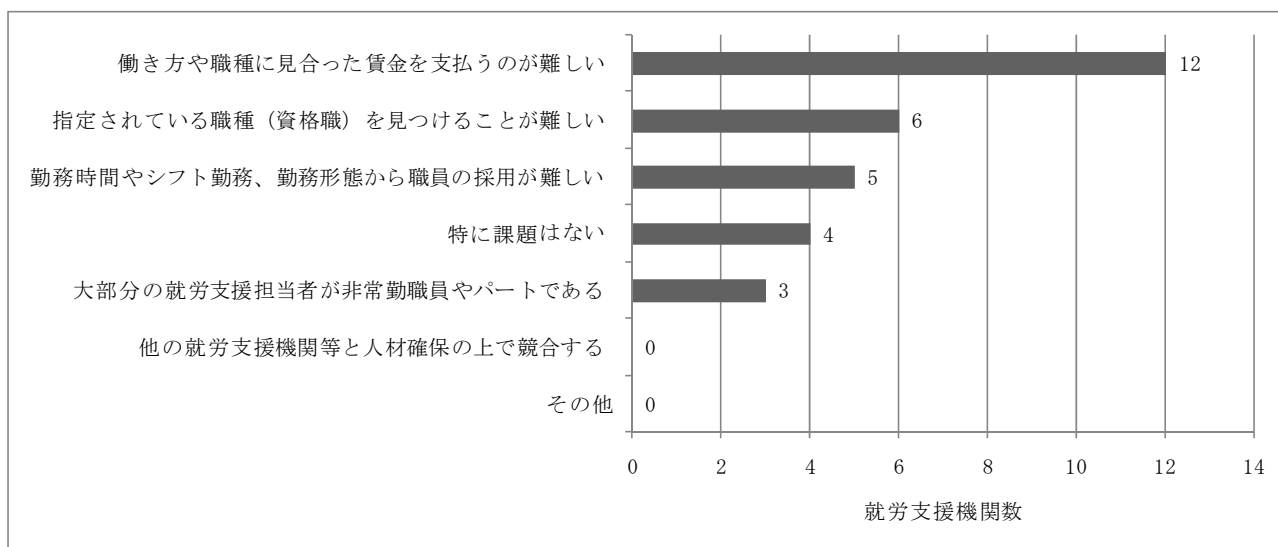
一方、ほとんどの事例でOJTを基本としているが、育成できる職員の存在が不可欠である。

- ・就労現場で具体的に教える（事例A）。
- ・新規職員を体験実習先に連れていき、就労支援の技術を伝えている（事例C）。
- ・経験を積み重ねながら現場で上手くいくやり方を学習することが大切（事例R）等。

（3）課題

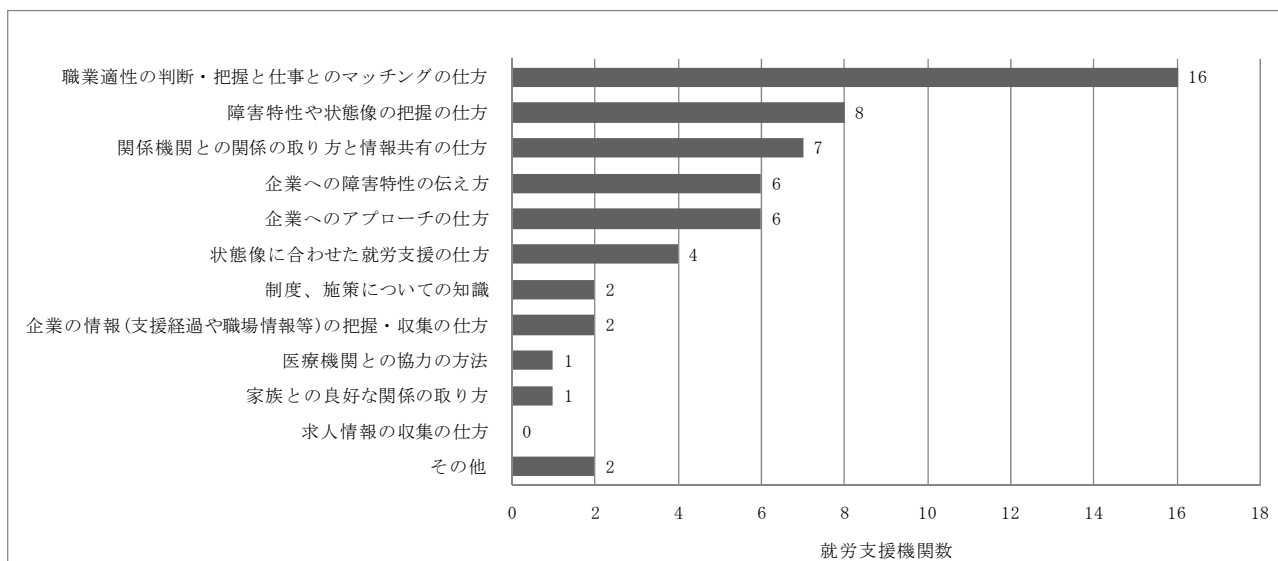
就労支援の人材募集・採用で課題と考えていることを尋ねたところ、「働き方や職種に見合った賃金を支払うのが難しい」が最も多かった。

図表3-12 就労支援の人材募集・採用で課題と考えていること（複数回答）



また、就労支援における必要なノウハウと考えていることについては、「職業適性の判断・把握と仕事とのマッチングの仕方」が最も多かった。

図表3-13 就労支援における必要なノウハウと考えていること（特に重要なもの3つまで回答）



これらについて事例から実情をみていく。

①待遇の改善

就労支援に携わる職員については、ほとんどの就労支援機関で増やしたいと考えているが、正規職員での雇用は経営上難しいことからパート職員、嘱託職員等が増えているが、待遇上の問題から職場定着が難しいところもみられる。

特に、第1号ジョブコーチについては、障害者自立支援法上の事業や障害者就業・生活支援センター事業のような人員配置基準はなく、助成金による出来高払いのため、各法人、事業者の判断による配置となる。

その待遇については、以下のように、よい人材の確保と定着には待遇の改善が必要との要望・意見がみられる。

- ・ 期末手当は2ヶ月分認められたので少しずつ条件がよくなり有資格者が増えてきた、労働条件がよくないとよい人材は増えない（事例F）。
- ・ 資格取得時に号俸を上げるという待遇上の措置をした（事例G）。
- ・ 第1号ジョブコーチと同様に市の事業のジョブコーチを嘱託職員から正規職員とし身分を保障することで定着を図る（事例K）。

②就労支援のノウハウの蓄積

就労支援のノウハウの必要性については、いくつかの事例で出されている。

- ・ 就労支援の仕事は、経験や能力が必要だが、事業所には就労支援の専門家が不在で、手本がなく新規職員が育たないため、事業所に合うマニュアルを検討したい（事例F）。
- ・ 企業とのかかわり方をジョブコーチに伝える際、立ち位置、距離感は言葉では十分伝わらない面があるため、必要最低限知る必要のあることはマニュアルがあるとよい（事例I）。

また、マニュアルという標準化されたものではなく、障害者と企業を個々にマッチングさせながらノウハウを積み重ねている以下の事例もある。いずれも特別なノウハウやマニュアルという考えではなく、障害特性と職務、仕事を個々にマッチングしていくなかで、試行錯誤を重ねて、企業や当事者と共有しながら行っている。

- ・ 企業への支援に特別なノウハウはないが、就職を希望している利用者（障害者）に合う仕事を企業に探してもらうことが大切だとし、企業に考えてもらうことを重視している（事例E）。
- ・ 本人と仕事のマッチングが重要であり、企業の中で利用者に合う仕事を就労支援機関が企業に提案す

ることを考えている（事例A）。

就労支援では、多くの知識、支援経験、支援技術、センス等が幅広く求められるが、それらは、般化しにくい職人技のようなところがあり、必ずしも誰もが出来るものではない面がある。事例の中では、以下のように回答しているところもある。

- ・就労支援者として不向きな職員には早い段階でその旨伝えて、他業務を担当させる（事例A）。
- ・作業所も含め福祉施設が多いため、企業に送り出すことを考えたときの利用者をみる視点を強化することが必要。企業とやり取りするときにはどのような課題があるかを書いたり伝えたりすることに弱さがある（事例M）。

これらは、本来、就労支援者として必要な資質でありながら、支援者自身の適切な視点、立ち位置がわからないために生じていることから、企業、利用者、家族、関係機関別の基本的な視点が理解できるものが必要である。特に、就労支援者は、企業に対して利用者の職務の提案や再構築、マッチング等を要することから、企業の仕事や職務の中での利用者（障害者）を把握することが重要である。

第4章

終わりに

第4章 終わりに

全国各地の就労支援機関の方々に直接面会して聞き取り調査を行った。調査に協力して頂いたのは、地域の就労支援の中心的な事業所の責任者であり、リーダー的な役割を担い、実際に障害者自立支援法に基づく支援への対応、行政等関係機関との関わりを実践してきた方々である。また、障害者への支援に携わり、豊富なキャリアを有する。このため、就労支援の現状や課題について、第一線で多くの障害のある人たちへの支援を行っている立場から聞き取りを行うことができ、多くのことが明らかとなった。以下にその概要をみる。

就労支援機関は、就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業、職場適応援助者による支援事業の相互の事業を連携させるとともに、さらにその運営法人が行う就労継続支援事業など他の事業を活かして効果的な就労支援を実施している事例が多くみられる。一方、法人全体としての課題は、人材の確保や運営費の確保が多く、これに対して、人件費の適正化、人員配置の工夫、継続支援事業、授産事業等の拡大、自治体からの圏域就労支援のネットワーク事業等の受託、自主事業の実施などの工夫を行っている。

また、地域センターの行う事業については、就労支援機関は、利用者に対する支援において職業評価、ジョブコーチ支援、職業準備支援などを有効に活用するとともに、支援の充実のために情報交換、勉強会等連携に努めながら運営されている。

ジョブコーチ支援制度については支援対象者の範囲、支援期間についての拡大要望が多くみられる。

運用面の工夫や提案と考えられるものとして、柔軟でタイムリーな支援や第1号ジョブコーチは地域センターで継続的な研修、配置型のジョブコーチ、カウンセラーとの勉強会の開催があげられている。

地域連携・ネットワークの課題等については、地域には就労支援にかかる多くの支援機関があり、ハローワーク、特別支援学校、他の就労支援機関などと連携を図っている。

多くの事例によると、地域では、ハローワークが主催する雇用連絡会議、ハローワークを中心とした「チーム支援」、自治体のネットワーク構築事業、障害者自立支援協議会の就労部会等の会議等が開催され、関係機関が参加している。各機関の事業紹介等の情報交換等から始まり、具体的な連携、新たなネットワークの構築が課題となっている事例が多い。

企業に対するアプローチについては、すべての事例で就職先と職場実習先の確保に苦慮しており、また障害者雇用に対する企業の理解が得られないとする事例が非常に多い。事例からは企業の職場の情報や考え方などの把握、仕事と利用者のマッチングのため自ら求人開拓を行っているものもみられるが、仕事の切り出しのため職場環境調整や職務の再構築まで至っているものは少ない。

就労支援を支える人材の育成については、ほぼすべての事例においてOJT、内部・外部の研修、資格取得の支援等積極的に行っているが、地域に適切な研修先がない、首都圏での研修会の開催が多く経費的な問題等があるとする事例がある。また、研修内容としては、発達障害者や高次脳機能障害者の障害特性や支援技法に関するもののニーズがある。

以上のような現状と課題がみられたところであるが、当機構の地域センターにおいては、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施することができるように、当該機関に対して職業リハビリテーションに関する技術的な事項についての助言、援助を行っている。

また、関係機関において就業支援を担当する者を対象とした就業支援基礎研修を実施し、各都道府県における障害者の就業支援の基盤の充実を図っているところである。

ジョブコーチについては、地域センターにおいて「ジョブコーチ支援事業推進協議会」を開催し、ケーススタディ等を通じて、ジョブコーチの支援技術の向上に努めているところであり、さらには、総合センターにおいて「ジョブコーチスキル向上研修」を実施し、第1号ジョブコーチを含むジョブコーチの支援技術等の向上に努めているところである。

平成20年度におけるハローワークの障害者の新規求職申込件数は約12万件と過去最高となるなど、障害者の就労意欲の一層の高まりがみられる。今後、地域の就労支援機関に対する支援ニーズは一層強くなっていくことが考えられる。

本研究の成果が障害者の就労支援にかかわる方々のご参考になることを期待するとともに、調査にご協力いただいた方に深く御礼を申し上げます。

資料

資料 調査票

「就労支援機関が就労支援を行う上のニーズや課題等の聞き取り調査」のお願い

調査の目的

この聞き取り調査は、障害のある方や障害のある方を雇用する企業等に就労支援を行っている機関が、今後、必要とする人材、就労支援ノウハウ等について検討し、当機構の業務に役立てるとともに、厚生労働省に報告するために行うものです。お聞きする内容は以下のとおりです。

- 法人概要
- 法人の利用者
- 法人の就労支援内容
- スタッフ・人材の育成と確保
- 連携

結果は報告書、ホームページなどの形で広く公開し、各法人・事業所、当事者の方々、及び就労や医療といった各関係機関の方々にご活用いただきます。

調査の対象

調査対象は、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、第1号職場適応援助者助成金認定法人を運営する法人です。

調査の実施主体

調査を実施する独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて設置され、障害者の雇用や支援に関する情報の収集、分析及び提供、職業リハビリテーションに関する調査及び研究等の業務を行う機関です。

データの管理

聞き取り調査の結果は、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。また、個別の情報が特定できないようにし、回答事業者あるいは回答者の個別情報が公表されたり、第三者に提供されることは一切ありません。

お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター社会的支援部門

〒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

ウェブサイト：<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

担当：内木場（うちこば）、亀田（かめだ）

ご記入者名	
ご所属（部署）	

3. 運営規模

(4) お差支えなければ、貴法人の昨年度の運営経費について、お答え下さい。

- ① 年間の運営経費について、あてはまる項目の記号に○をつけてください。
- | | |
|----------------------|------------------|
| ア. 500万円未満 | オ. 5,000万円～1億円未満 |
| イ. 500万円～1,000万円未満 | カ. 1億円以上 |
| ウ. 1,000万円～3,000万円未満 | キ. その他 () |
| エ. 3,000万円～5,000万円未満 | |
- ② 年間の収入の割合についてお尋ねします。それぞれの割合を、カッコの中に数字で記入して下さい。
- | | | | |
|---------------------|-------|--------|-------|
| ・利用者からの利用料 | () 割 | | |
| ・国や自治体の助成金、補助金、委託費等 | () 割 | | |
| ・法人の自主事業 | () 割 | ・法人の会費 | () 割 |
| ・寄付 | () 割 | ・その他 | () 割 |
- ③ 年間の支出の割合についてお尋ねします。それぞれの割合をカッコの中に数字で記入して下さい。
- | | | |
|------------|------------|-------------------|
| ・事業費 () 割 | ・人件費 () 割 | ・管理費※人件費を除く () 割 |
| ・その他 () 割 | (内容:) | |

当日は、法人又は事業所の運営（経営）について、アドバイス（指南）してくれる方や機関がいるか、委託費、補助金、給付金、助成金等による使い勝手の良さ・悪さ（運営の違いと工夫）について、法人及び事業所の負担（持ち出し）がどのくらいあるか、運営（経営）を安定させるための取組みを何かされているか、また、法人の運営（経営）上、障害者の就労支援での課題と工夫、積極的に取り組んでいること等をお尋ねします。

4. 運営・経営上の課題・取組み

(5) 貴法人の事業全体で、課題と考えていることは何ですか？あてはまる項目の記号に○をつけて下さい。（複数回答可）

- | |
|---------------------------------------|
| ア. 委託費や助成金、補助金の不足 |
| イ. 委託費、助成金、補助金がすぐに支払われずに、事業がスムーズに回せない |
| ウ. 必要な人材（常勤職員、資格職、就労支援の経験者等）の確保 |
| エ. 利用者ニーズに対応する新規事業の実施 |
| オ. 職員の処遇 |
| カ. 職員（非常勤を含む）の定着 |
| キ. その他 () |

当日は、人員配置の課題と工夫（就労支援者を専任しているか等）について、お尋ねします。

(6) 貴法人での取組みについて、あてはまる項目の記号に○をつけてください。(複数回答可)

- ア. 障害者自立支援法上の事業、サービスの多機能化
- イ. 別法人の新規立ち上げ
- ウ. 自主事業の充実
- エ. 新規事業の実施
- オ. 事業を受託、及び国や自治体から委託費・補助金の確保
- カ. 他法人への事業委託
- キ. 利用者増加
- ク. 就職先の確保に力を入れ、実績を上げている
- ケ. 職員の確保
- コ. その他 ()

(7) 貴法人の今後の見通しについて、あてはまる項目の記号に○をつけてください。(複数回答可)

- ア. 事業の拡大
- イ. 現状維持
- ウ. 法人統合
- エ. 事業の縮小又は撤退
- オ. 法人解散
- カ. その他 ()

当日は、地域の法人の状況について、お尋ねします。また、貴法人が提携している法人や事業者
関連先の法人や事業者があるかどうかお尋ねします。

II 法人の利用者

貴法人の事業のうち、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、第1号職場適応援助者助成金認定法人の利用者についてお尋ねします。

1. 利用者内訳

(8) 利用者の方が貴法人運営事業所に至る経路にはどのようなものが多いか、あてはまる項目の記号に○をつけてください。(複数回答可)

- ア. 行政(自治体の障害福祉課等)からの情報提供や紹介
- イ. 生活支援ワーカーやケアマネージャー等の情報提供や紹介
- ウ. 他機関(就労支援機関、福祉機関、医療機関等)の紹介
- エ. 利用者自ら、家族、親戚、近所
- オ. その他 ()

(9) 平成18、19年度における貴法人運営事業所の利用者数を、各障害ごとにカッコの中にご記入下さい。なお、ご記入にあたっては、障害者手帳等によって確認されたものをお書き下さい。また、これらの利用者のうち、発達障害、高次脳機能障害、難病の利用者についてはお分かりになる範囲でご記入下さい。

内数でご記入下さい

障害種類	18年度	19年度
身体障害	()人	()人
知的障害	()人	()人
精神障害	()人	()人
その他	()人	()人

障害種類		18年度	19年度
身体障害	難病	()人	()人
	高次脳	()人	()人
知的障害	発達障害	()人	()人
精神障害	高次脳	()人	()人

- (10) 平成 18、19 年度における貴法人運営事業所の就職者数を、各障害ごとにカッコの中にご記入下さい。なお、ご記入にあたっては、障害者手帳等によって確認されたものをお書き下さい。また、これらの利用者のうち、発達障害、高次脳機能障害、難病の就職者についてはお分かりになる範囲でご記入下さい。

内数でご記入下さい

障害種類	18年度	19年度
身体障害	()人	()人
知的障害	()人	()人
精神障害	()人	()人
その他	()人	()人

障害種類		18年度	19年度
身体障害	難病	()人	()人
	高次脳	()人	()人
知的障害	発達障害	()人	()人
精神障害	高次脳	()人	()人

2. 利用してもらうための取組み

- (11) 事業やサービスを利用してもらうための取組みについて、○をつけてください。(複数回答可)
- ア. サービスメニューを増やす
 - イ. 事業、サービスを多機能化して運営する
 - ウ. 利用者の通所手段を確保する等、利便性に配慮している
 - エ. 当事者だけでなく、家族支援に力を入れている
 - オ. 就労支援機関等との連携を重視している
 - カ. 職場実習先の確保に力を入れている
 - キ. その他 ()

当日は、どのように利用者(就労支援を希望する方)を確保しているかについての課題と工夫、他の事業者(施設等)の利用者を就労支援しているか等について、具体的に尋ねします。

III 法人の就労支援内容

貴法人で実施されている就労支援の内容及びその課題等についてお尋ねします。

1. 現在の就労支援内容

- (12) 就労支援の内容、及びその頻度について、該当する記号(数字)に○をつけて下さい。

	就労支援内容			就労支援の頻度			
	実施していない	他機関に依頼	運営事業所内で実施	ほぼ毎日	週2回程度	月2、3回程度	数ヶ月に1度
職業相談	1	2	3	1	2	3	4
職業適性の把握、検討等	1	2	3	1	2	3	4
施設内の就職準備訓練等	1	2	3	1	2	3	4
面接練習・履歴書作成等	1	2	3	1	2	3	4
ハローワークでの求職相談、求人検索等	1	2	3	1	2	3	4
ハローワーク職員に同行した求人開拓	1	2	3	1	2	3	4
自前での求人開拓	1	2	3	1	2	3	4
企業実習先の確保	1	2	3	1	2	3	4
企業実習等の就職準備訓練	1	2	3	1	2	3	4
就職面接同行	1	2	3	1	2	3	4
第1号職場適応援助者等による就職支援	1	2	3	1	2	3	4
地域センターの職場適応援助者等による就職支援	1	2	3	1	2	3	4
職場適応援助者等による職場適応支援	1	2	3	1	2	3	4
ケア会議等への参加	1	2	3	1	2	3	4
職場訪問（フォローアップ）	1	2	3	1	2	3	4
職場適応援助者等による職場復帰支援	1	2	3	1	2	3	4
その他							

当日は、利用者の職場実習先や就職先の開拓について、また、利用者が就職した後のフォローアップについて、開始時期、具体的方法、担当者、課題、工夫、等について、お尋ねします。

2. 就労支援での課題・取組み

(13) 就労支援での取組みについて、あてはまる項目の記号に○をつけてください。(複数回答可)

- ア. 長期にわたり、当事者と良好な関係を保っている
- イ. 当事者の同意のもと、他機関から当事者の支援経過を把握している
- ウ. 当事者の生活支援や家族支援を行っている
- エ. 複数のスタッフで複数のケースの相談・支援を担当している
- オ. 医療機関と連携を取っている
- カ. 就労支援機関から、求人情報等を得ている
- キ. 地域の関係機関とネットワークを組み、当事者の支援を役割分担している
- ク. ケア会議を開催したり、参加をしている
- ケ. その他 ()

当日は、人材育成について、法人及び事業所の独自の取組みや工夫について、OJTによる育成の課題と工夫、地域センターを活用しているか、他の支援機関、支援者を育成しているかどうか等について、お尋ねします。

(20) 現在、就労支援において必要なノウハウと考えていることについて、あてはまる項目の記号の中で、特に重要なものを、3つまで○をつけてください。

- ア. 障害特性や状態像の把握の仕方
- イ. 職業適性の判断・把握と仕事とのマッチングの仕方
- ウ. 状態像に合わせた就労支援の仕方
- エ. 家族との良好な関係の取り方
- オ. 関係機関との関係の取り方と情報共有の仕方
- カ. 医療機関との協力の方法
- キ. 求人情報の収集の仕方
- ク. 企業へのアプローチの仕方
- ケ. 企業の情報(支援経過や職場情報等)の把握・収集の仕方
- コ. 企業への障害特性の伝え方
- サ. 制度、施策についての知識
- シ. その他 ()

(21) 技法・ノウハウ習得で課題と考えていることについて、あてはまる項目の記号に○をつけてください。(複数回答可)

- ア. 必要な時に、適宜、助言や情報提供が受けられない
- イ. ケースカンファレンスや研修等を受ける機会が少ない
- ウ. 地域の関係機関と繋がりが出来ない
- エ. 就労支援の経験が少なく、支援技術やノウハウが少ない
- オ. 当事者の職業適性がわからない
- カ. 当事者の障害特性や状態像等の企業への伝え方がわからない
- キ. 企業の障害雇用に関する考え方が掴めない
- ク. その他 ()

当日は、就労支援に関する知識、技術、ノウハウの習得、それらの蓄積、共有、また、障害特性に関する知識習得、支援ノウハウの蓄積・共有等の課題と工夫について、お尋ねします。

V 連携

貴法人での他機関との連携についてお尋ねします。

1. 地域障害者職業センター利用の現状

(22) 地域障害者職業センターのサービスの利用について、あてはまる方に○をつけてください。

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| ①職業相談・評価、職業適性検査 | 過去に利用した・よく利用する・利用したことがない |
| ②職業準備支援（ワークトレーニング） | 過去に利用した・よく利用する・利用したことがない |
| ③職業準備支援（自立支援） | 過去に利用した・よく利用する・利用したことがない |
| ④ジョブコーチ支援 | 過去に利用した・よく利用する・利用したことがない |
| ⑤職場復帰支援（リワーク） | 過去に利用した・よく利用する・利用したことがない |
| ⑥他の就労支援機関のサービス | 過去に利用した・よく利用する・利用したことがない |

当日は、利用頻度、利用勝手の良さ・悪さ、配置型のジョブコーチ支援の利用経験と意見、貴法人及び事業所の利用者の就職後のフォローアップについての連携状況、貴法人及び事業所が支援を希望すること等について、お聞きします。

2. 就労支援機関利用の課題・取組み

(23) 就労支援機関を利用する上で、課題と考えていることについて、あてはまる項目の記号に○をつけてください。（複数回答可）

- ア. 求人開拓や同行による求人開拓に協力してもらえない
- イ. 求人情報が欲しいが、得られない
- ウ. 必要な時に、ジョブコーチ支援等が得られない
- エ. 援護制度等の支援制度がわからない
- オ. 就労支援機関の利用の仕方がわからない
- カ. 当事者に対して関係機関の利用のさせ方がわからない
- キ. その他（ ）

(24) 就労支援機関を利用する上で、あてはまる項目の記号に○をつけてください。（複数回答可）

- ア. 他機関と繋がりを作るようにしている。
- イ. 利用者への支援の仕方、状態像の捉え方への助言を受けるようにしている
- ウ. 企業の求人情報等について、収集したり、情報交換している
- エ. 利用者の支援状況について、情報交換をしている
- オ. その他（ ）

3. 関係機関との連携等

(25) 就労支援機関、医療・福祉・教育機関等の連携について、課題、要望等をお尋ねします。

次の機関で、連携（かかわりのある）機関に○をつけて下さい。

- | | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| ①就労移行支援事業者 | ②就業・生活支援センター | ③ジョブコーチのいる機関 |
| ④県単独事業の就労支援センターや障害者サポートセンター | | ⑤ハローワーク |
| ⑥特別支援学校 | ⑦医療機関 | ⑧福祉機関（授産施設等） |
| ⑨行政（自治的） | ⑩その他（ | ） |

当日は、これらの機関との、現在の連携状況、連携に当たっての工夫、課題、今後についてお尋ねします。また、連携機関へのニーズ・要望、課題などについてもお尋ねします。

4. 企業（事業所）

(26) 企業（事業所）とのかかわりについて、お尋ねします。

企業（事業所）への支援を行っているか、あてはまるものの○をつけて下さい。

- | | | | | | |
|---------|-------------|----------------------------|----------------|-------|---|
| ①障害者の求人 | ②障害者の職場適応支援 | ③障害者雇用のための仕事の切り出し（仕事の作り出し） | ④障害者雇用の職場環境の整備 | ⑤その他（ | ） |
|---------|-------------|----------------------------|----------------|-------|---|

当日は、事業所への支援内容について、具体的な取り組み内容と課題、工夫をお尋ねします。

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.go.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では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企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 56

「就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
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 2010年4月
印刷・製本 株式会社ハシダテ