

「福祉施設等における障害者の雇用・ 就労支援に関する全国実態調査」

2003年7月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、平成3年の設立以来、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んできています。

さて、本資料は、当センターの研究部門が実施した「福祉施設等における障害者の雇用・就労支援に関する全国実態調査」の結果をとりまとめたものです。また、本調査結果を福祉施設ごとにデータベース化し、地域の福祉施設を検索するシステムの開発を行っており、その開発に関しても報告しております。

この研究を進めるに際しては、いろいろな方に多大のご協力を賜りました。特に、調査の実施にあたっては、社会福祉法人日本身体障害者団体連合会、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会、財団法人全国精神障害者家族会連合会、社会福祉法人きょうされん、社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センターの各団体よりご協力いただきました。ここに、厚く感謝申し上げます。

本資料が、たくさんの関係者の方々に活用され、我が国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2003年7月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター
研究主幹 佐々木 恭造

執筆担当(執筆順)

氏平 竜太郎	障害者職業総合センター 特性研究部門 研究員	概要、第Ⅰ部第2章、第3章、第4章 第5章、第6章、第7章、第8章、 第Ⅱ部
松為 信雄	障害者職業総合センター 特性研究部門 主任研究員	第Ⅰ部第1章
高島 愛	聖学院大学大学院 前障害者職業総合センター 特性研究部門 研究協力員	第Ⅲ部第1章
春名 由一郎	障害者職業総合センター 特性研究部門 研究員	第Ⅲ部第2章

目 次

概 要	1
第 部 福祉施設等における障害者の雇用・就労支援の実態	
第 1 章 目的と方法	5
第 1 節 目的	5
第 2 節 方法と手続き	6
参考文献	
第 2 章 調査結果	9
第 1 節 施設の種類等の特徴	9
第 2 節 現在行っている雇用・就労支援の実態	13
第 3 節 職場開拓・職場適応に関する援助	23
第 4 節 非利用者に関する事業主からの相談（ニーズ）への対応	24
第 5 節 施設が任意に提供している雇用・就労支援	28
第 6 節 雇用・就労支援での課題と今後の方針	29
第 7 節 障害者の雇用促進制度等に対する意見・要望	31
第 8 節 調査票項目のカテゴリー分類	31
第 9 節 調査結果のまとめ	33

第3章 施設の種類の別みた特徴	3 6
第1節 施設の種類の別と支援対象とする障害の種類	3 6
第2節 施設の種類の別と就職者数	3 7
第3節 施設の種類の別と現在行っている雇用・就労支援	3 8
第4節 施設の種類の別と職場開拓・職場適応に関する援助	4 9
第5節 施設の種類の別と非利用者に関する事業主からの相談への対応	5 4
第6節 施設の種類の別と雇用・就労支援での課題	5 7
第7節 施設の種類の別と今後の雇用・就労支援の方針	6 1
第8節 施設の種類の別の特徴に関するまとめ	6 2
第4章 支援対象者の年齢区分別みた特徴	6 4
第1節 年齢区分と施設の種類の別	6 4
第2節 年齢区分と全職員数	6 5
第3節 年齢区分と就職者数	6 5
第4節 年齢区分と現在行っている雇用・就労支援	6 6
第5節 年齢区分と職場開拓・職場適応の援助	7 4
第6節 年齢区分と非利用者に関する事業主からの相談への対応	7 5
第7節 年齢区分と雇用・就労支援での課題	7 8

第 8 節	年齢区分と今後の雇用・就労支援の方針	8 1
第 9 節	支援対象者の年齢区分別にみた特徴に関するまとめ	8 2
第 5 章	支援対象者の障害種類別にみた特徴	8 4
第 1 節	支援対象者の障害種類と職場開拓・職場適応の援助	8 4
第 2 節	支援対象者の障害種類と雇用・就労支援での課題	8 7
第 3 節	支援対象者の障害種類と今後の雇用・就労支援の方針	9 7
第 4 節	支援対象者の障害種類別にみた特徴に関するまとめ	9 9
第 6 章	施設の全職員数別にみた特徴	1 0 0
第 1 節	全職員数と施設の種類	1 0 0
第 2 節	全職員数と現在行っている雇用・就労支援	1 0 0
第 3 節	全職員数と職場開拓・職場適応に関する援助	1 0 4
第 4 節	全職員数と非利用者に関する事業主からの相談への対応	1 0 6
第 5 節	全職員数と雇用・就労支援での課題	1 0 9
第 6 節	全職員数と今後の雇用・就労支援の方針	1 1 2
第 7 節	全職員数別にみた特徴に関するまとめ	1 1 3
第 7 章	就職者数別にみた特徴	1 1 4
第 1 節	就職者数と全職員数	1 1 4

第2節	就職者数と支援対象者の障害種類	115
第3節	就職者数と現在行っている雇用・就労支援	116
第4節	就職者数と職場開拓・職場適応に関する援助	125
第5節	就職者数と非利用者に関する事業主からの相談への対応	126
第6節	就職者数と今後の雇用・就労支援の方針	127
第7節	就職者数別にみた特徴に関するまとめ	128
第8章	考察	130
第1節	調査結果の分析から	130
第2節	調査結果を活用した地域の社会資源データベースの構築	131
第部 記述式回答一覧		
第1章	施設が任意で提供している雇用・就労支援のサービス内容一覧	133
第2章	障害者の雇用促進に向けた制度等についての意見・要望	140
第部 社会資源検索システム（試作版）の開発と 障害者雇用支援総合データベース（仮称）への統合		
第1章	社会資源検索システム（試作版）の開発	149
第1節	目的	149
第2節	方法	149

第3節 検索方法 150

第4節 考察 153

参考文献

第2章 障害者雇用支援総合データベース（仮称）への社会資源情報の統合 156

第1節 はじめに 156

第2節 調査結果のコーディング 157

第3節 総合データベースでの活用例 162

第4節 おわりに 167

文献

参考資料

概要

第 I 部 福祉施設等における障害者の雇用・就労支援の実態

第1章 目的と方法

本調査の目的は、一つには福祉施設等における雇用・就労支援の現状、課題及び意識を明らかにすることである。さらに加えて、本調査の結果を踏まえ、地域の職リハネットワーク機能を強化することを目的とした職業的障害情報データベース（仮称）のコンテンツの「社会資源データベース」に格納する項目を作成し、福祉施設等のデータを実際にデータベースのプロトタイプに格納することである。

調査方法は、全国の福祉関連施設 8,317 箇所を対象に郵送調査を行った。回答者は、その施設において就労支援を主に担当する職員とした。最終的に分析対象とした調査票は、3,459 票であった。

第2章 調査結果

施設の属性は小規模作業所の割合が高かった。施設の支援対象者とする障害種類は、知的障害の割合が最も高く、次いで身体障害と精神障害がほぼ同じ割合の順であった。過去 1 年間の就職者数は、0 人との回答が 60%以上と最も多かった。「現在行っている雇用・就労支援」は、障害別間で支援内容にあまり差は見られなかった。知的障害者への支援を行っているとの回答が多く、身体障害者への支援を行っているとの回答は相対的に少なかった。「職場開拓・職場適応に関する援助」は、利用者本人への援助内容の回答が多く、次いで他機関や事業所と連絡、調整等を行うなどの援助内容の回答が多かった。「事業主からの相談への対応」は、60%以上が対応可能との回答であり、対応できる項目は「職場での悩みの相談」や「基本的な作業能力の指導」の回答が多かった。「雇用・就労支援での課題」は、利用者本人に関する課題への回答が多かった。「今後の雇用・就労支援の方針」は、雇用・就労支援体制の強化を方針とする回答と、施設内作業や福祉的処遇の充実を方針とする回答に分かれる結果であった。

第3章 施設の種類等の特徴

施設の種類を 5 カテゴリーに分類し集計結果との関連について分析した。施設が支援対象とする障害種類は、施設の属性ごとに特徴が明らかになっていた。「現在行っている雇用・就労支援」は、授産施設、小規模作業所、就労支援施設・団体の回答が同じ傾向となっており、福祉工場と生活関連施設は異なった傾向であった。「職場開拓・職場適応に関する援助」は、生活関連施設、就労支援施設・団体に実施割合が高かった。「事業主からの相談への対応」は、生活関連施設、就労支援施設・団体に対応可能との回答割合が高かった。「雇用・就労支援での課題」は、施設の属性間で回答傾向にあまり違いはなかった。「今後の雇用・就労支援の方針」は、授産施設と小規模作業所で「就労支援体制の充実」、「雇用支援体制の充実」との回答が多かった。

第4章 支援対象者の年齢区別にみた特徴

児童、成人、高齢者の年齢層3区分と集計結果との関連について分析した。「現在行っている雇用・就労支援」は、年齢区分間で回答傾向はほぼ同様であった。「職場開拓・職場適応に関する援助」は、年齢区分間で実施傾向にほとんど差はなかった。「事業主からの相談への対応」は、年齢区分間で回答傾向に若干の違いが見られた。「雇用・就労支援での課題」は、年齢区分間で回答傾向はほぼ同様であった。「今後の雇用・就労支援の方針」は、年齢区分間で回答傾向はほぼ同様であった。

第5章 支援対象者の障害種類別にみた特徴

施設が支援対象者とする障害種類9カテゴリーと集計結果との関連について分析した。「職場開拓・職場適応に関する援助」は、障害種類により援助内容に大きな違いはなかった。「雇用・就労支援での課題」は、いずれの障害種類においても回答傾向はほぼ同様であった。「今後の雇用・就労支援の方針」は、障害種類ごとに回答傾向に若干の違いがあった。

第6章 施設の全職員数別にみた特徴

施設の全職員数を4カテゴリーに分類し、集計結果との関連について分析した。「現在行っている雇用・就労支援」は、就職前の支援では全職員数の多いカテゴリーで実施割合が高く、就職後の支援では全職員数間で実施割合に差はなかった。「事業主からの相談への対応」は、カテゴリー間で回答傾向に違いがあった。「今後の雇用・就労支援の方針」は、全職員数の少ないカテゴリーと全職員数の多いカテゴリー間で回答傾向に若干の違いがあった。

第7章 就職者数別にみた特徴

平成13年度内の就職者数を4カテゴリーに分類し、集計結果との関連について分析した。「現在行っている雇用・就労支援」は、就職者数が多いカテゴリーが少ないカテゴリーより支援を実施している割合が高かった。「職場開拓・職場適応に関する援助」は、就職者数が多いカテゴリーにおいて実施頻度が高かった。「事業主からの相談への対応」は、4カテゴリーにおいてほぼ同じ割合で対応可能との回答であった。「今後の雇用・就労支援の方針」は、カテゴリー間で回答傾向に違いがあった。

第8章 考察

調査結果の分析からは、特に施設の属性によって、雇用・就労支援の実施結果に違いがあると言える。また、今後の課題としては、障害のある本人が雇用就労に積極的でないことと、受け入れ可能な事業所がないことが指摘された。課題解決のためには、各施設単独で雇用・就労支援を行うだけでなく、一定の地域エリアに専任の担当スタッフを配置するなどの方策が考えられる。

また、調査結果を踏まえ、地域の職リハネットワーク機能を強化する職業的障害情報データベースのコン

テンツとなる「社会資源データベース」に格納する項目を定め、地域の福祉施設を検索するシステムとした。

第Ⅱ部 記述式回答一覧

調査項目のうち、記述式の回答である2項目について、全ての回答を一覧にして取りまとめた。

第1章 施設が任意で提供している雇用・就労支援のサービス内容

公的機関から提供される助成金や補助金以外で、施設が任意に提供している雇用・就労支援のサービスについて、内容ごとに整理し取りまとめた。回答数は、144であった。

第2章 障害のある人の雇用促進に向けた制度等に対する要望、意見

障害のある人の雇用促進に向けた制度等に対する意見、要望として、52の回答があり、それぞれの回答内容ごとにタイトルをつけて一覧にまとめた。

第Ⅲ部 社会資源検索システム(試作版)の開発と障害者雇用支援総合データベース(仮称)への統合

本調査結果を踏まえ、調査項目の一部を活用した「社会資源データベース」を構築した。さらにこのデータベースを4パターンの方法で、利用者のニーズに合わせて福祉施設を検索できるシステム(試作版)を開発した。

また、「社会資源データベース」については、現在特別研究その6において開発中の「障害者雇用支援総合データベース」に統合することで、さらに活用の幅が広がることが期待できる。

第1章 社会資源検索システム(試作版)の開発

福祉施設は、地域の職リハネットワークを構成する社会資源としての重要性を増している。今回の実態調査で得られた情報をデータベース化し、地域の福祉施設をインターネット上で検索できるシステムの試作版を開発し、その有効性と課題について検討した。

第2章 障害者雇用支援総合データベース(仮称)への社会資源情報の統合

「社会資源データベース」を現在開発中の「障害者雇用支援総合データベース」に統合する試みについて紹介した。特に事業所の環境整備と福祉施設等が提供できる支援内容とのコーディネートなど、具体的手続きについて紹介するとともに、総合データベースにおける活用例についても紹介した。

第 I 部 福祉施設等における障害者の雇用・就労支援の実態

福祉施設等における障害者の雇用・就労支援の実態について、選択式の調査項目の個所を集計、分析し、その結果をまとめた。

第 1 章では、本調査の目的及び方法を明らかにし、第 2 章において調査結果全体の特徴を記述した。

第 3 章から第 7 章では、施設の属性、支援対象者の年齢区分、支援対象者の障害種類、施設の全職員数、就職者数と雇用・就労支援の実施内容との関連について集計、分析し、その結果をまとめた。

最後に第 8 章において、本調査により得られた福祉施設等における障害者の雇用・就労支援の実態を踏まえ、今後の課題について考察した。

第1章 目的と方法

第1節 目的

1. 問題の所在

福祉施設においては、近年、社会福祉基礎構造改革による制度的改正などがあり、施設運営の方針もこれに合わせて変化が激しい現状にある。また、「施設から地域社会へ」といった地域社会における社会参加が重視される中で、障害者の地域生活を支援する各種の取り組みがなされており、生活を支える基盤として就労問題は大きな課題となっている。

一方、障害者の雇用促進に関しては、「障害者雇用支援センター」、「障害者就業・生活支援センター」の設置に見られるように、従来福祉施設において実施していた障害者への雇用支援が「障害者の雇用の促進等に関する法律」（法律第123号）で位置付けられたこともあり、職業関係機関と福祉関係機関とが密接な連携を取りながら、障害者の雇用促進を行うといった実践が行われている。

福祉施設における就労支援に関する先行研究・調査報告によれば、専任で就労支援担当者を設置している施設が40%あり、就労支援の方針として積極的に就労支援を行いたいとする施設がある一方で、人的体制の不足など施設側の体制整備が不十分であるとの結果が得られている。

以上のことを鑑みて、「雇用・就労支援」及び「事業主のニーズへの対応」といった部分に焦点を絞り、各種の福祉施設における雇用・就労支援の実態調査を全国的に実施することにより、これら福祉施設における雇用・就労支援の現状と課題及び今後の展望を明らかにする必要性はある。特に、福祉施設を取り巻く環境の変化が激しい今日、福祉施設及び福祉施設と連携を図りながら業務を行う職業リハビリテーション機関に対して本調査結果を提供することは有益である。

2. 目的

特別研究その6「職業的視点からみた障害と地域における効果的な支援に関する総合的研究」（平成12～16年度）においては、職業リハビリテーション関係者が、組織、職種、立場を越えて、課題を解消/軽減することを支援する効果的かつ簡便なツールを開発することを目的としている。

本調査の目的は、福祉関連施設における雇用・就労支援の現状、課題及び意識を明らかにし、障害者雇用の促進に有効な方策を検討することである。

その結果を踏まえ、地域における職リハネットワーク機能を強化する職業的障害情報データベース（障害特性、職務要件、雇用上の配慮、地域の関係機関等の4領域で構成）のうちの「地域の関係機関等（通称：社会資源データベース）」に格納する項目を具体的に作成する予定である。

今回の調査結果を踏まえた今後の作業スケジュール案については、今回の調査結果から、職業的障害情報データベースに格納する施設情報項目を少数選定し、平成15年度に第2次調査を行う予定である。第2次調査の対象施

設は、今回の調査に対して回答を寄せられた施設を最大の母集団とする。

第2次調査において、職業的障害情報データベースへ格納することに対して許可が得られた施設については、施設情報等を職業的障害情報データベース内の「社会資源データベース」に格納する。職業的障害情報データベースについては、当協会の障害者雇用支援システムにも組み込み、地域センター等での業務に活用されるようにすることを目的としている。

また、今回の調査結果は、上述の通り職業的障害情報データベースの構築に資するとともに、報告書等でも広く公開し、事業所等を支援する社会的サービスの検討に幅広く活用されるものとする。

【地域センターでの社会資源 DB の主な活用方法として想定されるもの】事業委託先施設選定のための参考資料 / 職場適応援助者による支援事業 / 事業主支援のための人材確保・各施設の事業活用（対事業主） / 雇用管理サポートでの講師・支援依頼 / 生活面での支援が可能な施設情報の照会 / 人事異動に伴う申し送り業務の効率化（対内部職員） / 新規採用者に対する社会資源の周知・教育補助 / 異動者に対する社会資源情報の伝達 / 協会業務の広報 / 就労支援に関心のある施設への準備訓練、OA 講習等の広報 / 事業説明会 / フォーラム等の開催場所と周知先の決定 / その他全般 / 新たな連携先の開拓 / 新たな職リハ人材養成のための啓発・啓蒙方法の検討

第2節 方法と手続き

1. 方法

全国の福祉関連施設 8,317 箇所を対象に、郵送で調査用紙を配布した。調査票の回答者は、その施設内で就労支援を主に担当する職員とした。

調査対象とした施設の内訳は、「身体障害者授産施設（81 所）」「身体障害者通所授産施設（230 所）」「重度身体障害者授産施設（126 所）」「身体障害者福祉工場（36 所）」「知的障害者授産施設（228 所）」「知的障害者通所授産施設（875 所）」「知的障害者福祉工場（42 所）」「知的障害者通勤寮（119 所）」「知的障害者福祉ホーム（68 所）」「精神障害者授産施設（19 所）」「精神障害者通所授産施設（147 所）」「精神障害者福祉工場（9 所）」「精神障害者生活訓練施設（182 所）」「精神障害者福祉ホーム（111 所）」「小規模作業所（5,561 所）」「任意団体（98 所）」「生活支援関連団体・障害者雇用支援センターなど、その他の施設（385 所）」である。

2. 調査事項

調査票は、各施設の所在情報、施設の属性、設置・運営主体の名称、支援対象者の年齢・障害種類の区分、利用者区分、職員数、就職者数、雇用・就労支援内容の実態、職場開拓・職場適応に関する援助の内容、非利用者に関する事業主からのニーズへの対応、施設が持ち出しで行っている支援サービス内容、施設が現在抱えている雇用・就労支援での課題、今後の支援方針などで構成した（巻末参考資料参照）。

3. 実施期間

調査票の送付は平成 14 年の 1 月 4 日、回収は平成 14 年 1 月 18 日(一部遅れたものの最終回収は 3 月中)までとした。

4. 有効回答数および回収率

最終的な分析の対象とした調査票は、3459 票であり、回収率は、41.5%となった。調査票の回収状況については、表 1-2 を参照されたい。

表 1-2 調査票回収状況

施設種類	送付数	回収数	回収率 (%)
身体障害者授産施設	81	60	74.1
身体障害者通所授産施設	230	124	57.8
重度身体障害者授産施設	126	70	54.8
身体障害者福祉工場	36	23	63.9
知的障害者授産施設	228	221	96.9
知的障害者通所授産施設	875	568	61.9
知的障害者福祉工場	42	26	57.1
知的障害者通勤寮	119	74	60.5
知的障害者福祉ホーム	68	30	44.1
精神障害者授産施設	19	8	42.1
精神障害者通所授産施設	147	121	82.3
精神障害者福祉工場	9	5	55.6
精神障害者生活訓練施設	182	99	54.4
精神障害者福祉ホーム	111	45	45.9
小規模作業所	5561	1523	27.4
小規模通所授産施設		170	
生活保護授産施設		3	
社会事業授産施設		5	
任意団体	98	27	27.6
その他	385	257	66.8
計	8317	3459	41.5

注) 施設種類のうち、小規模通所授産施設については、小規模作業所あて送付した施設より回答があったものである。生活保護授産施設・社会事業授産施設については、法人内の他の授産施設あて送付したが、同法人内の生活保護授産施設・社会事業授産施設より回答があったものである。

参考文献

社団法人 日本知的障害福祉連盟：「就労支援担当者の業務マニュアルQ & A（知的障害編）」、2002

社団法人 日本知的障害福祉連盟：「就労支援担当者に関する基礎調査結果の概要」、2001

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会：「障害者が授産施設等を出て地域で自立生活できるよう援助するための方策についての国際調査研究事業に関する報告書」、2000

社会福祉法人 東京コロニー：「高齢者・障害者の就労環境と就労支援システムの研究」、2000

第2章 調査結果

本章では、調査結果の基礎的データを調査項目ごとにとりまとめ、その特徴及び傾向を明らかにする。また、調査結果を集計あたり、調査項目の一部について新たにカテゴリー化した。

第1節 施設の種類の等の特徴

1. 施設の種類の種類

回答のあった施設の種類の種類は、小規模作業所の割合が最も多く、全体の44%である。次に知的障害者通所授産施設が16.4%であり、就労支援機関を含むその他の施設が7.4%、知的障害者授産施設が6.4%であった。身体障害者の施設及び精神障害者の施設は、いずれも全体の1~3%の割合であった(表2-1-1)

施設の設置主体は、社会福祉法人の割合が最も多く、全体の32.6%であり、次いで親の会・家族会の16.1%であった。特別区と市・町・村の各自治体を合わせると18.4%の割合となる(表2-1-2)

施設の経営主体は、設置主体と同様に社会福祉法人の割合が最も多く、全体の43.8%であり、次いで運営委員会の19.3%、親の会・家族会の13.6%といった順になっている(表2-1-3)

都道府県機関や特別区、市・町・村などの自治体については、設置主体の割合と比較すると経営主体の割合がかなり減っており、経営については他に委託するなどの方式が取られていると考えられる。

表2-1-1 施設の種類の種類

No.	区分	n	%
1	身体障害者授産施設	60	1.73
2	重度身体障害者授産施設	70	2.02
3	身体障害者通所授産施設	124	3.58
4	身体障害者福祉工場	23	0.66
5	身体障害者福祉ホーム	0	0.00
6	知的障害者授産施設	221	6.39
7	知的障害者通所授産施設	568	16.42
8	知的障害者福祉工場	26	0.75
9	知的障害者通勤寮	74	2.14
10	知的障害者福祉ホーム	30	0.87
11	精神障害者入所授産施設	8	0.23
12	精神障害者通所授産施設	121	3.50
13	精神障害者福祉工場	5	0.14
14	精神障害者生活訓練施設	99	2.86
15	精神障害者福祉ホーム	45	1.30
16	生活保護授産施設	3	0.09
17	社会事業授産施設	5	0.14
18	小規模通所授産施設	170	4.91
19	小規模作業所(法外施設)	1523	44.03
20	任意団体	27	0.78
21	その他	257	7.43
	不明	0	0.00
	全体	3459	100.00

表2-1-2 設置主体の属性

No.	区分	n	%
1	社会福祉法人	1126	32.55
2	財団法人	26	0.75
3	社団法人	36	1.04
4	医療法人	102	2.95
5	親の会・家族会	557	16.10
6	NPO法人	67	1.94
7	運営委員会	292	8.44
8	都道府県機関	90	2.60
9	特別区	19	0.55
10	市	391	11.30
11	町	209	6.04
12	村	22	0.64
13	個人・有志	162	4.68
14	住民組織	23	0.66
15	合資・合名会社	0	0.00
16	有限会社	1	0.03
17	株式会社	0	0.00
18	その他	97	2.80
	不明	239	6.91
	全体	3459	100.00

表2-1-3 経営主体の属性

No.	区分	n	%
1	社会福祉法人	1514	43.77
2	財団法人	34	0.98
3	社団法人	30	0.87
4	医療法人	92	2.66
5	親の会・家族会	471	13.62
6	NPO法人	60	1.73
7	運営委員会	666	19.25
8	都道府県機関	13	0.38
9	特別区	7	0.20
10	市	79	2.28
11	町	45	1.30
12	村	7	0.20
13	個人・有志	110	3.18
14	住民組織	12	0.35
15	合資・合名会社	0	0.00
16	有限会社	2	0.06
17	株式会社	1	0.03
18	その他	83	2.40
	不明	233	6.74
	全体	3459	100.00

2. 支援対象者

支援対象者の年齢区分では、成人を対象とする施設がほとんどであり、児童と高齢者を対象とする施設もそれぞれ 15.5%、24.3%であった。小規模作業所など、利用者として比較的幅広い年齢層を対象としている施設もあると考えられる（表 2-1-4）。

施設を利用する対象者は、障害等のある本人という施設が 93.8%と大多数であるが、家族を対象とする施設が 8.5%、事業主を対象とする施設が 2.8%であった。事業主を対象とする施設は、障害者雇用支援センターなどの就労支援を主業務として行っている施設であると考えられる（表 2-1-5）。

利用者の障害種類では、知的障害の割合が最も多く約 70%であり、次いで身体障害と精神障害の割合がほぼ同じで約 45%であった。また、自閉症とてんかんの割合についてもほぼ同じで約 30%、学習障害及び高次脳機能障害、難病の割合が 6～8%であった（表 2-1-6）。

表2-1-4 利用者の年齢区分（複数回答）

No.	区分	n	%
1	成人(18～64歳)	3394	98.12
2	児童(18歳未満)	537	15.52
3	高齢者(65歳以上)	842	24.34
	不明	35	1.01
	全体	3459	100.00

表2-1-5 利用者の区分（複数回答）

No.	区分	n	%
1	障害等のある本人	3243	93.76
2	家族	293	8.47
3	事業主	96	2.78
4	その他	41	1.19
	不明	215	6.22
	全体	3459	100.00

表2-1-6 利用者の障害種類（複数回答）

No.	区分	n	%
1	身体障害	1551	44.84
2	知的障害	2416	69.85
3	精神障害	1512	43.71
4	高次脳機能障害	267	7.72
5	難病	223	6.45
6	自閉症	1029	29.75
7	学習障害	276	7.98
8	てんかん	998	28.85
9	その他	125	3.61
	不明	36	1.04
	全体	3459	100.00

3. 職員数

常勤職員の人数は、1～9人の施設が76.5%の割合であり、さらに内訳を見ると、2人、3人、1人の順となっている。次に10～19人の施設が14.8%、20～29人が4.9%となっており、30人以上の施設は少数となる（表2-1-7）。常勤職員の平均人数は、6.8人であった。

また、非常勤職員数の分布では、1～9人が71.7%と最も多く、その内訳では、1人が26.5%、2人が18.9%、3人が10.1%といった順になっており、以下、職員数が多くなるに従い割合は低くなる。20人以上の施設の割合はごくわずかである（表2-1-8）。また、職員数が0人の施設が25.9%と、全体の4分の1以上の割合となっている。非常勤職員数の平均は、2.5人であった。

これらの常勤職員と非常勤職員の人数を合わせた全職員数は、3人の施設が最も多く14.9%、次いで4人の14.2%、以下5人の9.7%、2人の9.0%であった（表2-1-9）。

表2-1-7 常勤職員数

No.	区分	n	%
1	0人	68	1.97
2	1-9人	2646	1人 402 11.62%
			2人 754 21.80%
			3人 515 14.89%
			4人 255 7.37%
			5人 195 5.64%
			6人 145 4.19%
			7人 135 3.90%
			8人 114 3.30%
			9人 131 3.79%
3	10-19人	512	14.80
4	20-29人	170	4.91
5	30人以上	63	1.82
	全体	3459	100.00
	平均	6.8	
	最小	0	
	最大	230	

表2-1-8 非常勤職員数

No.	区分	n		%		
1	0人	895		25.87		
2	1-9人	2458	1人	915	26.45%	71.06
			2人	654	18.91%	
			3人	349	10.09%	
			4人	240	6.94%	
			5人	119	3.44%	
			6人	74	2.14%	
			7人	44	1.27%	
			8人	46	1.33%	
			9人	17	0.49%	
3	10-19人	78		2.25		
4	20-29人	10		0.29		
5	30人以上	18		0.52		
	全体	3459		100.00		
	平均	2.5				
	最小	0				
	最大	207				

表2-1-9 常勤・非常勤職員の合計

区分	n	%	区分	n	%
1人	79	2.28	20人	22	0.64
2人	313	9.05	21人	31	0.90
3人	517	14.95	22人	27	0.78
4人	492	14.22	23人	31	0.90
5人	334	9.66	24人	37	1.07
6人	230	6.65	25人	18	0.52
7人	180	5.20	26人	26	0.75
8人	150	4.34	27人	17	0.49
9人	133	3.85	28人	6	0.17
10人	127	3.67	29人	23	0.66
11人	101	2.92	30-39人	50	1.45
12人	75	2.17	40-49人	19	0.55
13人	84	2.43	50-59人	7	0.20
14人	57	1.65	60-69人	13	0.38
15人	57	1.65	70-79人	5	0.14
16人	55	1.59	80-89人	0	0.00
17人	48	1.39	90-99人	3	0.09
18人	38	1.10	100人以上	11	0.32
19人	33	0.95	不明	10	0.29
			全体	3459	100.00

4. 就職者数

平成13年度内の就職者数は、0人の割合が最も多く66.3%であった。就職者数の分布では、1～9人が31.4%、10～19人が1.7%であり、20人以上は0.6%であった。1～9人の分布の内訳は、1人が最も多く16.4%、次いで2人の7.4%、3人の3.4%となっており、以下、就職者数が多くなるに従い割合は少なくなっている(表2-1-10)。全体での就職者数の平均は、1.1人であった。

表2-1-10 就職者数

No.	区分	n		%		
1	0人	2292		66.26		
2	1-9人	1085	1人	567	16.39%	31.37
			2人	255	7.37%	
			3人	119	3.44%	
			4人	55	1.59%	
			5人	28	0.81%	
			6人	25	0.72%	
			7人	16	0.46%	
			8人	11	0.32%	
	9人	9	0.26%			
3	10-19人	60		1.73		
4	20-29人	15		0.43		
5	30人以上	7		0.20		
	全体	3459		100.00		
	平均	1.1				
	最小	0				
	最大	55				

第2節 現在行っている雇用・就労支援の実態

1. 雇用・就労支援実施の有無

身体障害、知的障害、精神障害の3障害いずれかの障害者に対して、就職前の支援と就職後の支援について、(ひとつ以上)支援を行っている施設の割合は、76.5%であった。

2. 障害別にみた就職前・就職後の支援

(1) 身体障害者への就職前・就職後の支援

就職前の支援は、回答全体の中で「敷地内での作業指導」が約25%、「就労に関する個別的な相談」が約16%、「公共職業安定所への同行」が約8%の割合で、支援内容全般に他の障害と比べて支援を行っているとの回答割合は低い(図2-2-1)。

就職後の支援は、全般的に支援を行っている施設は少なく、一部の施設において、「生活面全般にわたる支援」、「住居探しのための援助」、「企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助」、「定期的な職場訪問による定着指導」などの支援が行われている(図2-2-2)。

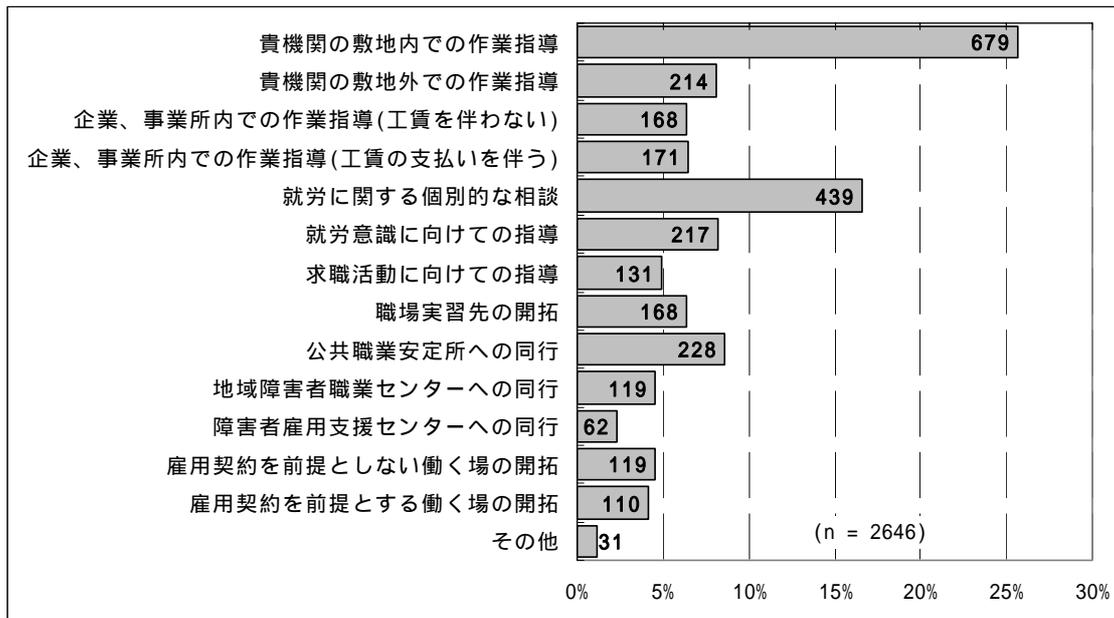


図2-2-1 身体障害者への就職前支援

注) グラフ中の数字は、回答数を示す(以下、同じ)。

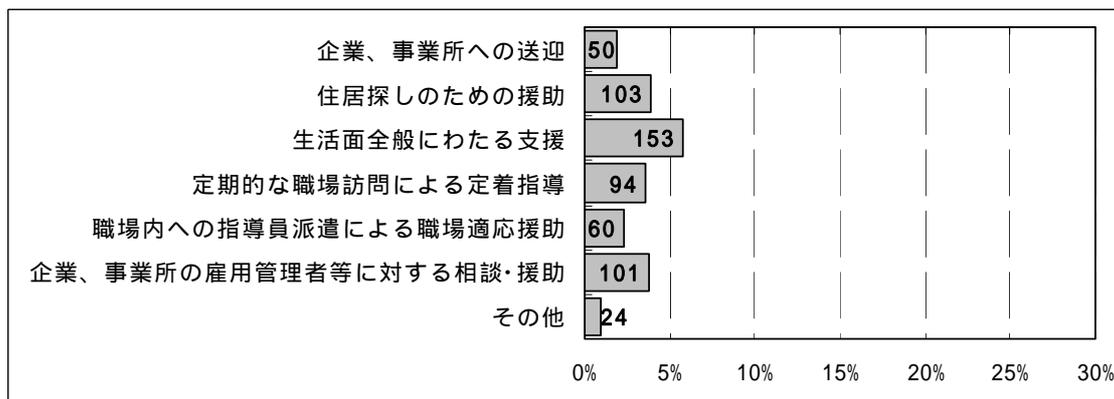


図2-2-2 身体障害者への就職後支援

(2) 知的障害者への就職前・就職後の支援

就職前の支援は、回答全体の中で「施設内での作業指導」、「就労に関する個別的な相談」が40～50%、「公共職業安定所への同行」、「敷地外での作業指導」、「職場実習先の開拓」、「企業、事業所内での作業指導」などが約25%の割合であった。支援内容全体に3障害の中では支援を行っている割合が高く、特に「雇用契約を前提とする働く場の開拓」は約17%と他の2障害に比べて高い比率であった(図2-2-3)。

就職後の支援では、「定期的な職場訪問による定着指導」が20%、「生活面全般にわたる支援」が約17%、「企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助」が約16%など、就職後の支援は他の障害に比べいずれの項目においても比率は高かった(図2-2-4)。

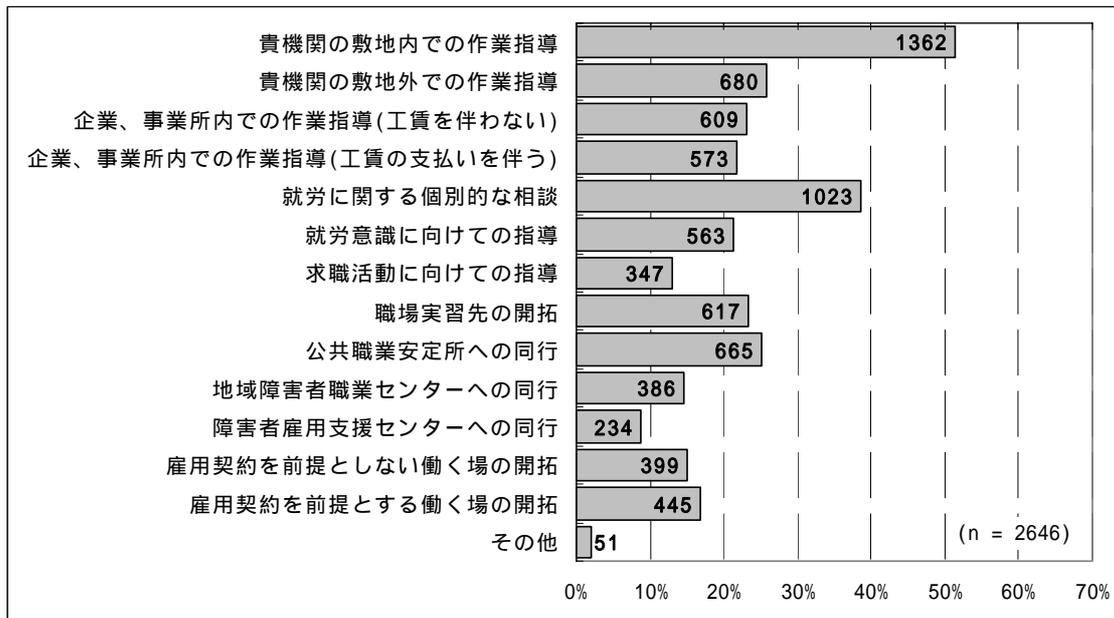


図2-2-3 知的障害者への就職前支援

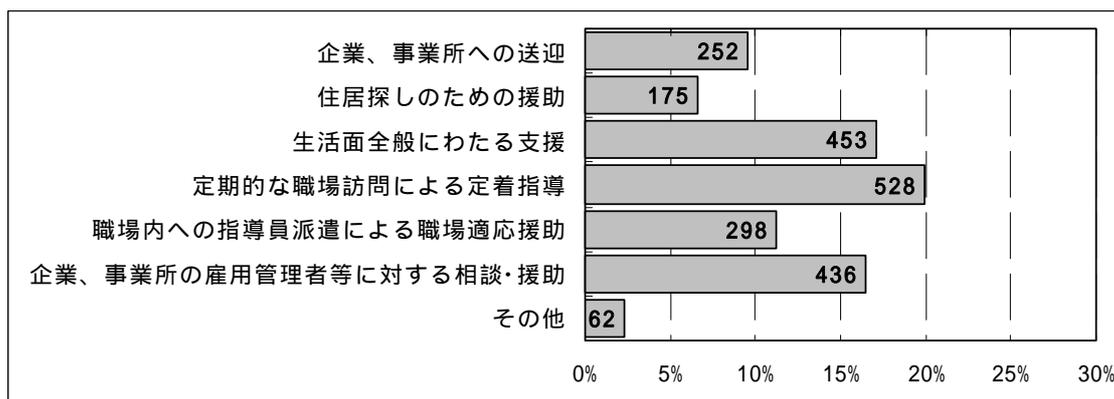


図2-2-4 知的障害者への就職後支援

(3)精神障害者への就職前・就職後の支援

就職前の支援では、回答全体の中で「敷地内での作業指導」が約31%、「就労に関する個別的な相談」が約28%、「敷地外での作業指導」と「公共職業安定所への同行」がいずれも約16%であった。他の2障害と比べると、「(工賃の支払いを伴う)作業指導」が「(工賃の支払いを伴わない)作業指導」を4.5%上回っていることが目立つ(図2-2-5)。

就職後の支援では、「生活面全般にわたる支援」が13%、「定期的な職場訪問による定着指導」、「企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助」が約8%であり、知的障害者への支援のほぼ2分の1であった。「住居探しのための援助」については約8%であった(図2-2-6)。

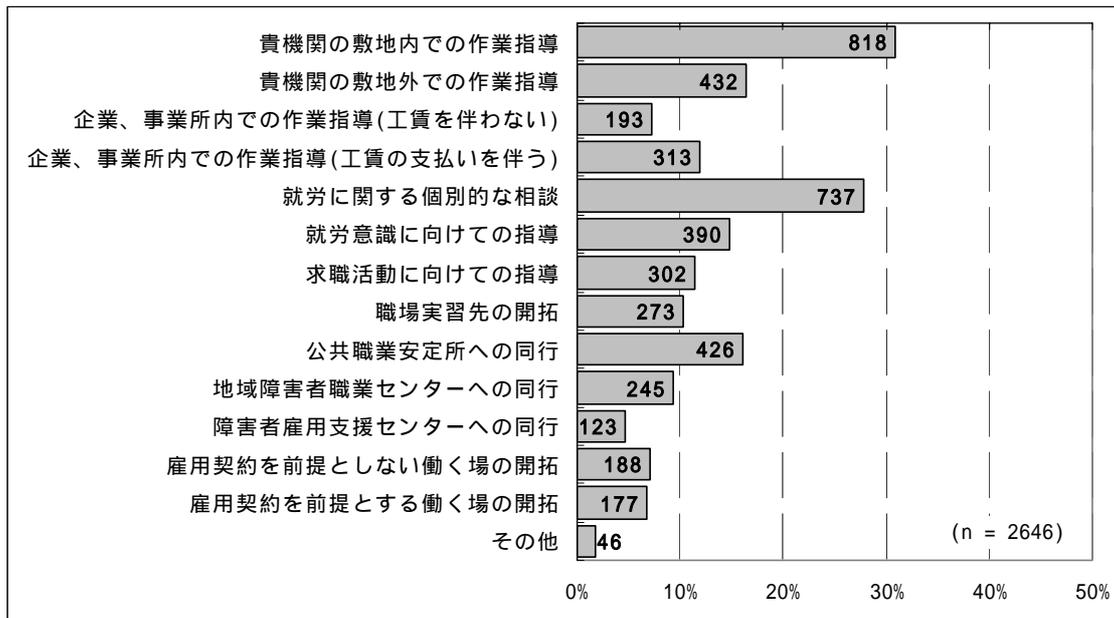


図2-2-5 精神障害者への就職前支援

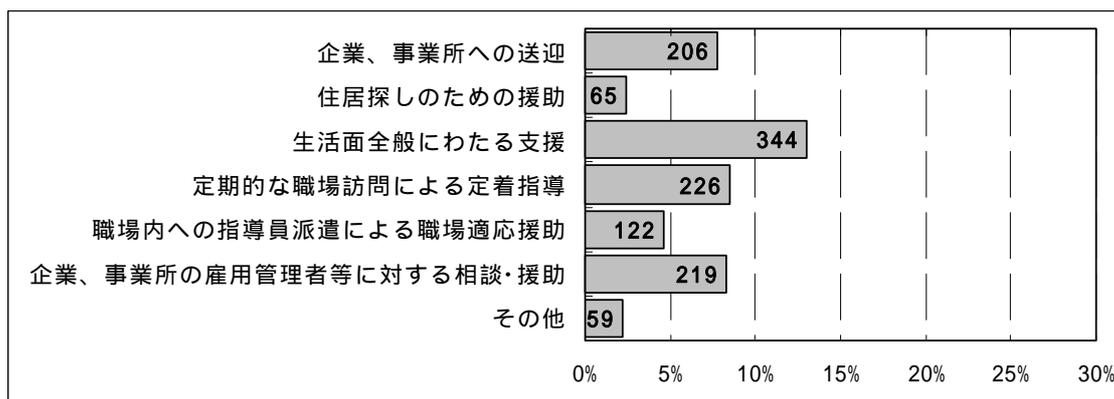


図2-2-6 精神障害者への就職後支援

(4) 支援内容と障害別の特徴

就職前と就職後の支援内容全体について、障害別に集計した(図 2-2-7)。

就職前の支援では、3 障害に共通して「敷地内での作業指導」、「就労に関する個別的な相談」などの回答が多く、就職後の支援では、「生活面全般にわたる支援」、「定期的な職場訪問による定着指導」などの回答が多かった。

障害別には、全体的に知的障害者への支援の回答が多く、次いで精神障害者となっており、身体障害者への支援の回答が最も少なかった。

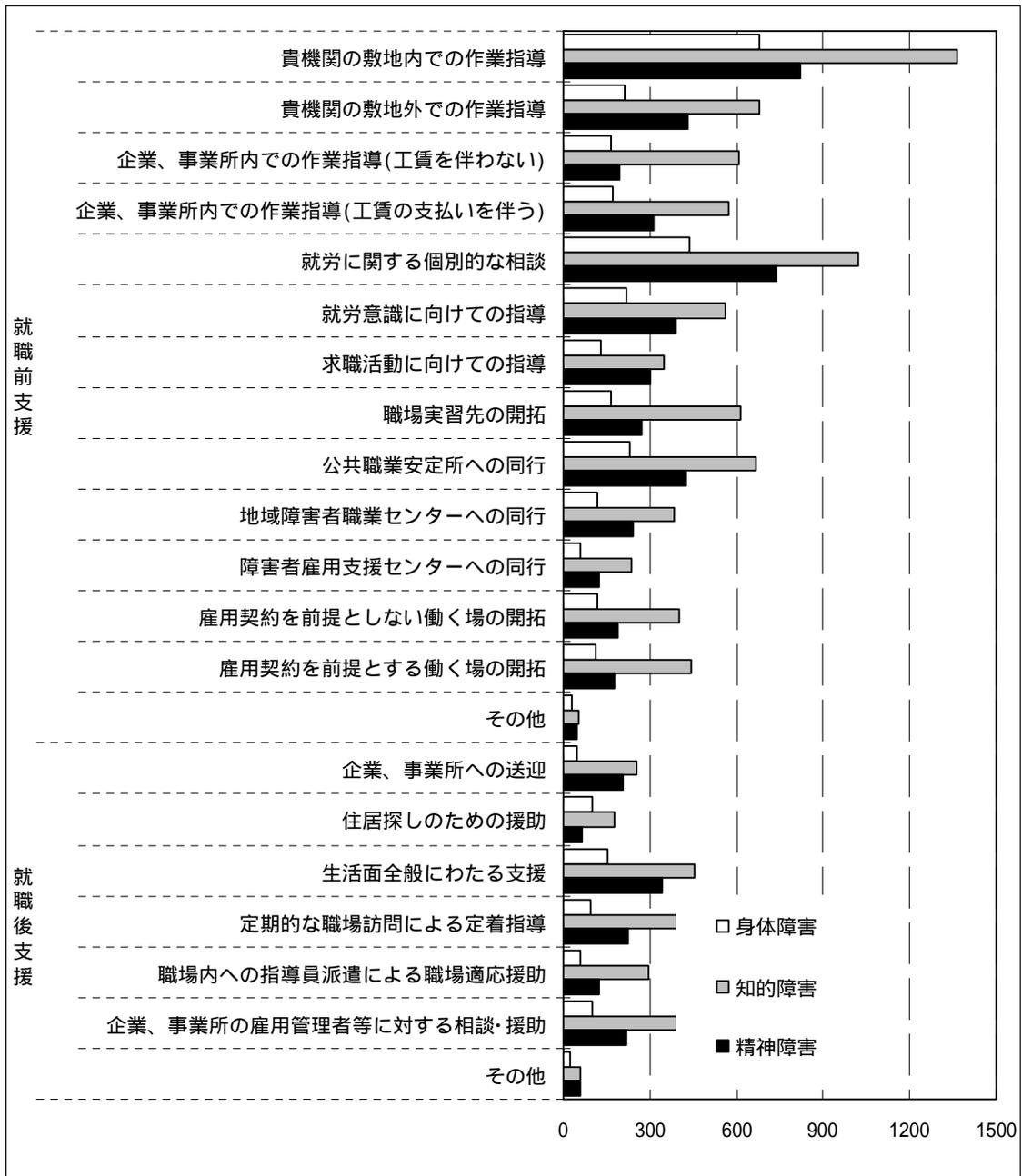


図2-2-7 就職前・就職後の支援内容(障害別)

3. 支援内容をカテゴリー分類した障害別の就職前・就職後の支援

施設において現在行っている雇用・就労支援の内容について、就職前14項目、就職後7項目の設問について、類似項目をカテゴリー分類し、就職前、就職後と合わせて12項目の支援内容とし、障害別に集計した(表2-2)。

表2-2 現在行っている雇用・就労支援の内容のカテゴリー分類

就職前の支援		
No.	分類カテゴリー	質問項目
1	施設内外での作業指導	(1) 貴機関の敷地内での作業指導 (2) 貴機関の敷地外での作業指導
2	事業所内での作業指導	(3) 企業、事業所内での作業指導 (工賃の支払いを伴わない)職場実習を含む (4) 企業、事業所内での作業指導 (工賃の支払いを伴う)企業内授産を含む
3	就労相談・指導	(5) 就労に関する個別的な相談(家族を含む) (6) 就労意識の啓発を目的とした指導 (7) 求職活動に向けての指導
4	職場実習先の開拓	(8) 職場実習先の開拓
5	安定所、職業センターへ同行	(9) 公共職業安定所への同行 (10) 地域障害者職業センターへの同行 (11) 障害者雇用支援センターへの同行
6	雇用を前提としない働く場の開拓	(12) 雇用契約を前提としない働く場の開拓
7	雇用を前提とする働く場の開拓	(13) 雇用契約を前提とする働く場の開拓
8	その他	(14) その他()
就職後の支援		
No.	分類カテゴリー	質問項目
9	生活・通勤の支援	(15) 住居探しのための援助 (16) 企業、事業所への送迎 (17) 生活面全般にわたる支援
10	職場訪問による定着指導	(18) 定期的な職場訪問による定着指導
11	職場適応援助・事業主相談	(19) 職場内への指導員派遣による職場適応援助 (20) 企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助
12	その他	(21) その他()

(1) 身体障害者への就職前・就職後の支援

就職前の支援では、「施設内外での作業指導」、「事業所内での作業指導」の作業指導を中心とした就労支援と「就労相談、指導」など施設内で実施できる就労支援への回答が多い。

「職場実習先の開拓」、「安定所、職業センターへ同行」、「働く場の開拓」など、一般的な雇用のための支援についての回答数は少ない(図 2-2-8)。

就職後の支援では、回答数が全般的に少ないが、回答の割合が多かったものとして「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「職場適応指導、事業主相談」の順となっている(図 2-2-9)。

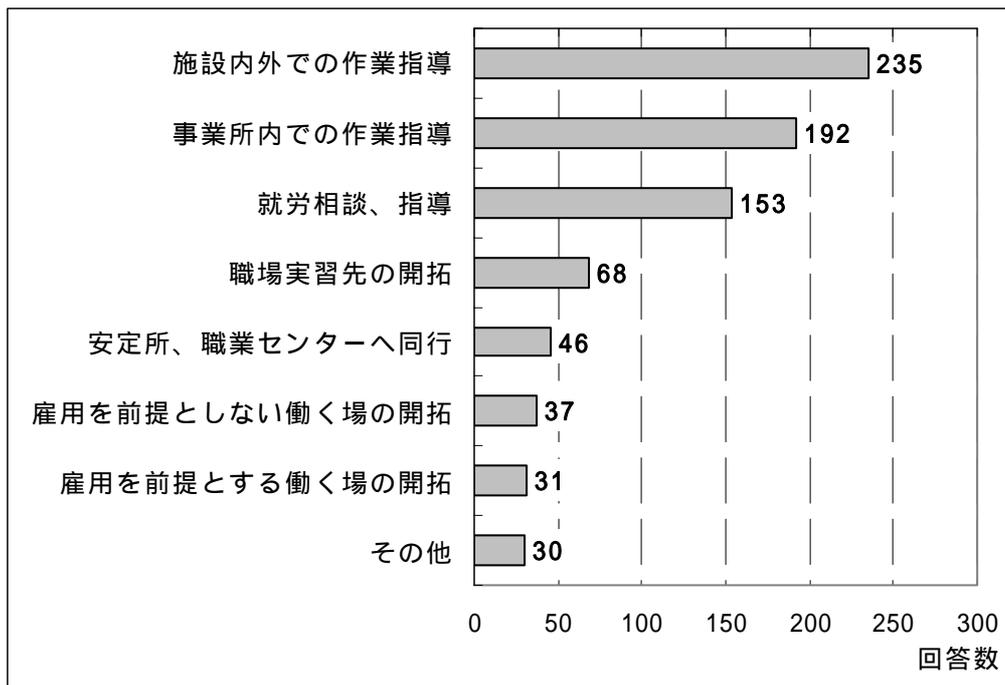


図2-2-8 支援内容をカテゴリー分類した身体障害者への就職前支援

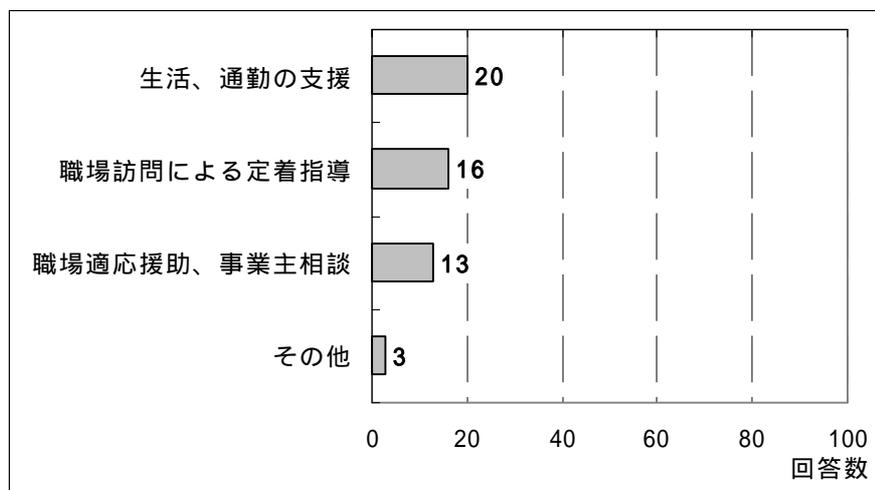


図2-2-9 支援内容をカテゴリー分類した身体障害者への就職後支援

(2) 知的障害者への就職前・就職後の支援

就職前の支援では、「事業所内での作業指導」の回答数が最も多く、事業所の協力を得て、就労支援を行っている施設が多いことがうかがえる。次いで「施設内外での作業指導」、「就労相談、指導」などの支援が多い。

「職場実習先の開拓」の回答数は160を超え、「雇用を前提とする働く場の開拓」も100に近い回答数となっており、雇用就労を目指した支援を行っている施設が他の障害に比べて多いことがわかる（図

2-2-10)。

就職後の支援で回答数が多かったものは、「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「職場適応援助、事業主相談」の順となっており、「その他」の支援についても40以上の回答があった。

知的障害者の場合には、就職後も継続的に種々の支援を行っている施設の割合が多いことがうかがわれる(図2-2-11)。

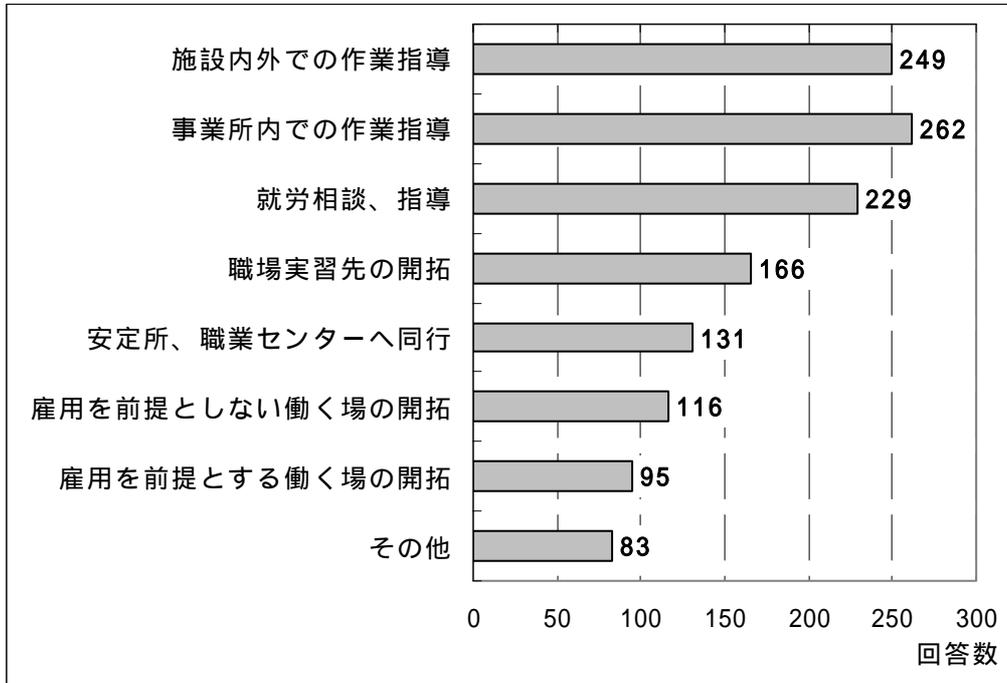


図2-2-10 支援内容をカテゴリー分類した知的障害者への就職前支援

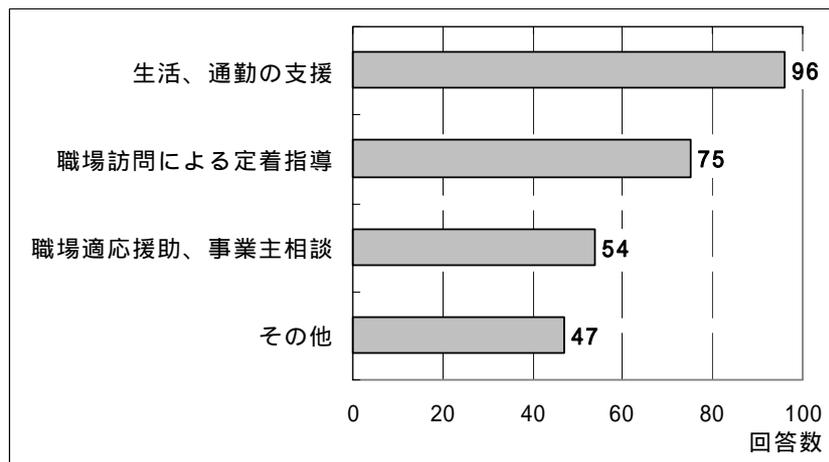


図2-2-11 支援内容をカテゴリー分類した知的障害者への就職後支援

(3) 精神障害者への就職前・就職後の支援

就職前の支援では、「就労相談、具体的指導」の回答数が最も多く、まず本人のニーズや意思を就労相談などにより確認し、その後の支援に移行しているものと考えられる。次いで、「事業所内での作業指導」、「施設内外での作業指導」の回答が多く、「職場実習先の開拓」、「安定所、職業センターへの同行」などの回答は100以上となっている。「雇用を前提とする働く場の開拓」は約80の回答数であった（図2-2-12）。

就職後の支援では、回答数が全般的に少なく、「生活、通勤の支援」の回答が最も多かったが、他の支援内容と同様に30～40の回答数であった（図2-2-13）。

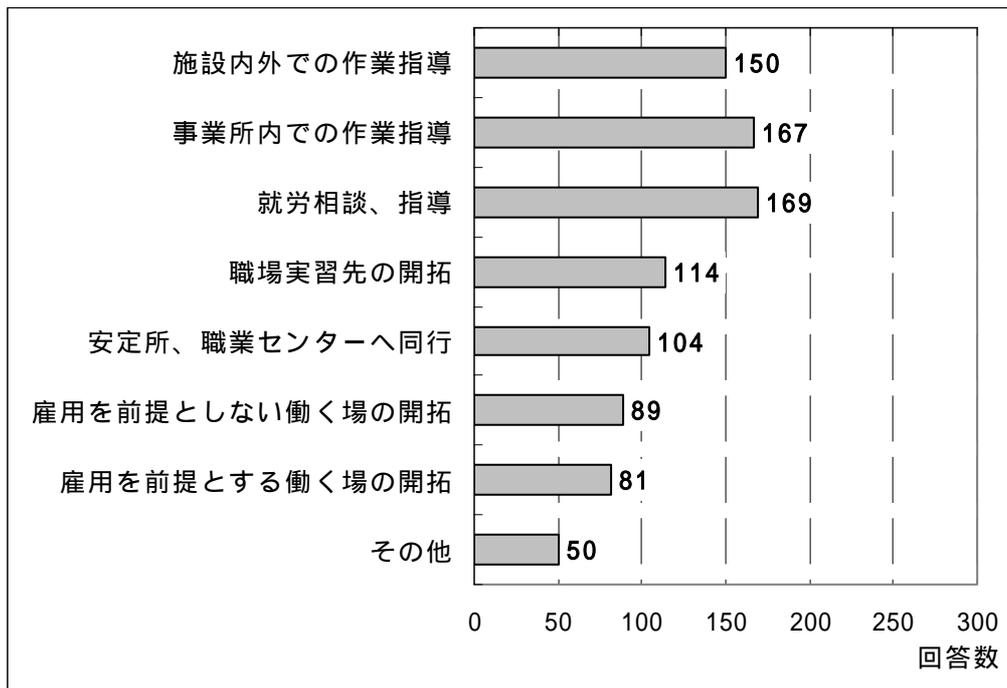


図2-2-12 支援内容をカテゴリー分類した精神障害者への就職前支援

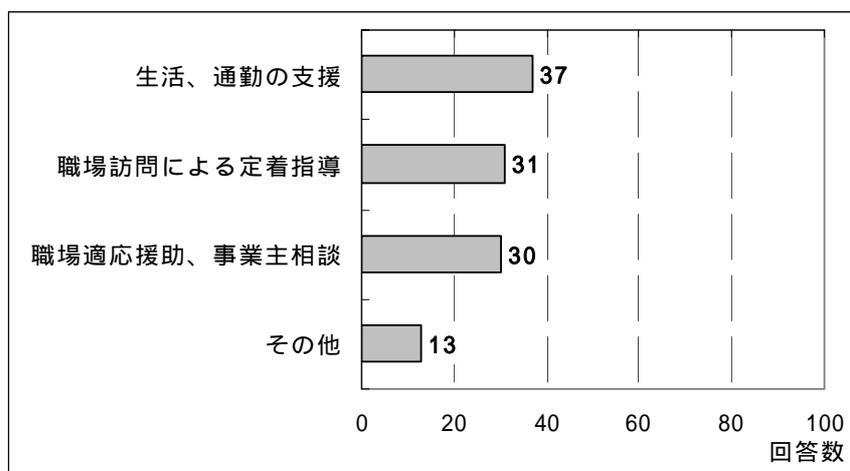


図2-2-13 支援内容をカテゴリー分類した精神障害者への就職後支援

(4) 就職前・就職後の支援と障害別特徴

就職前と就職後の支援内容全体の回答について障害別に集計した（図 2-2-14）。

3 障害別の支援の回答数を見ると、知的障害者への支援が、就職前、就職後ともに最も多い。

身体障害者への支援では、他の障害者に比べ、回答数の割合として就職前の支援の割合が高い。知的障害者と精神障害者では、就職前と就職後の支援の割合は似た結果となっている。

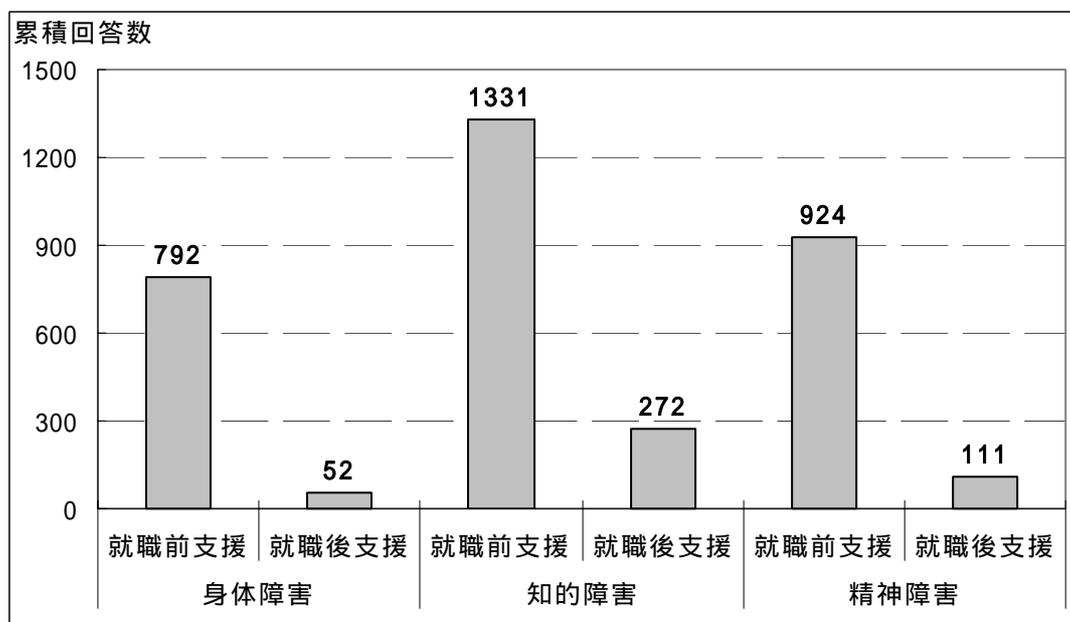


図2-2-14 就職前支援・就職後支援の累積回答数集計（障害種別）

第3節 職場開拓・職場適応に関する援助

第2節で記述した「障害者に対する雇用・就労支援」を現在行っていると回答した施設に対して、過去1年間で職場開拓・職場適応に関する援助 32 項目について、「日常的に行っている」、「行うことはある（月平均1回未満）」、「全く行っていない」のいずれに該当するか、回答数を集計した（図 2-3）。

「日常的に行っている」援助としては、「就職に向けての相談に応じ、障害のある人から様々な情報を聞き取る」、「職場での適切な身だしなみについてアドバイスする」、「体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する」などの回答が多かった。

「（月平均1回未満）行うことはある」援助としては、「日常的に行っている」援助として回答のあった内容に加え、「就労支援全般に関して支援計画を立てる」、「公共職業安定所の紹介を通して就職先を探す」、「求人誌等を通して就職先を探す」、「就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う」、「障害者の特性を事業所に伝える」、「休日などの余暇の過ごし方を教える」などの援助内容の回答が比較的多かった。

「全く行っていない」援助としては、「求人を出していない企業にも積極的にアプローチして仕事を探す」、「障害のある人の実習に先立って自分自身が実習し、仕事を体験し分析する」、「支援計画を事業所に提示し、計画に基づいて支援を行う」、「支援のフェードアウトのタイミングを図り、事業所にアドバイスする」など、事業所と直接的に関わる項目が多かった。

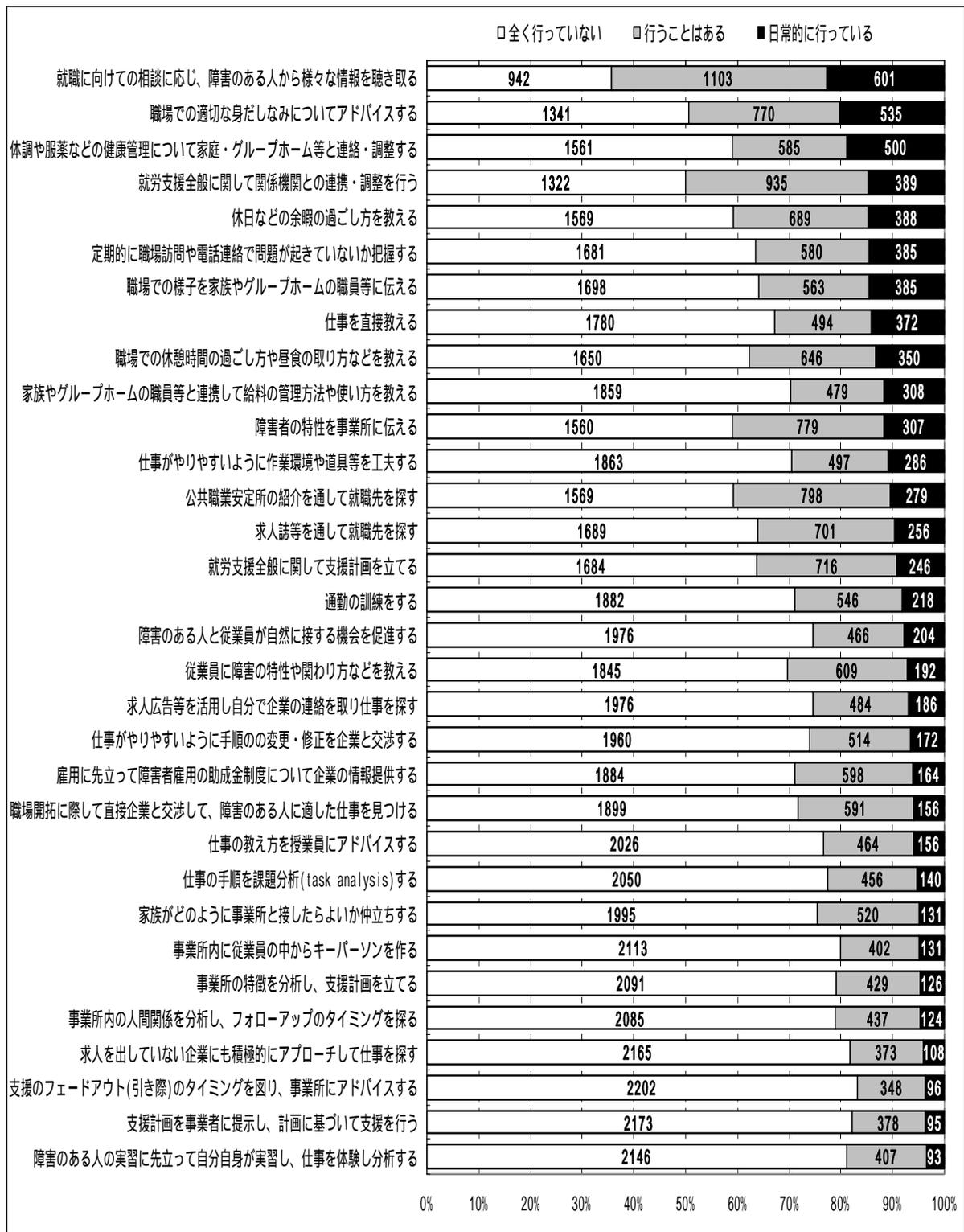


図 2-3 職場開拓・職場適応に関する援助

第4節 非利用者に関する事業主からの相談(ニーズ)への対応

1. 事業主からの相談の受け付け

施設の利用者ではない(なかった)障害者に関して、事業主から相談があった場合に、「1 身体障害者」、「2 知的障害者」、「3 精神障害者」のいずれの障害者の場合であれば対応できるか(複数回答)、「4 いずれも新規の相談は受け付けられない」のか、4項目より回答を求めた。

事業主からの相談を受け付けられる障害者としては、知的障害者の割合が最も高く 41.5%であり、次いで精神障害者が 24.5%、身体障害者が 20.5%という回答状況であった。

「いずれも新規の相談は受け付けられない」との回答割合は、38.2%であった(図 2-4-1)。

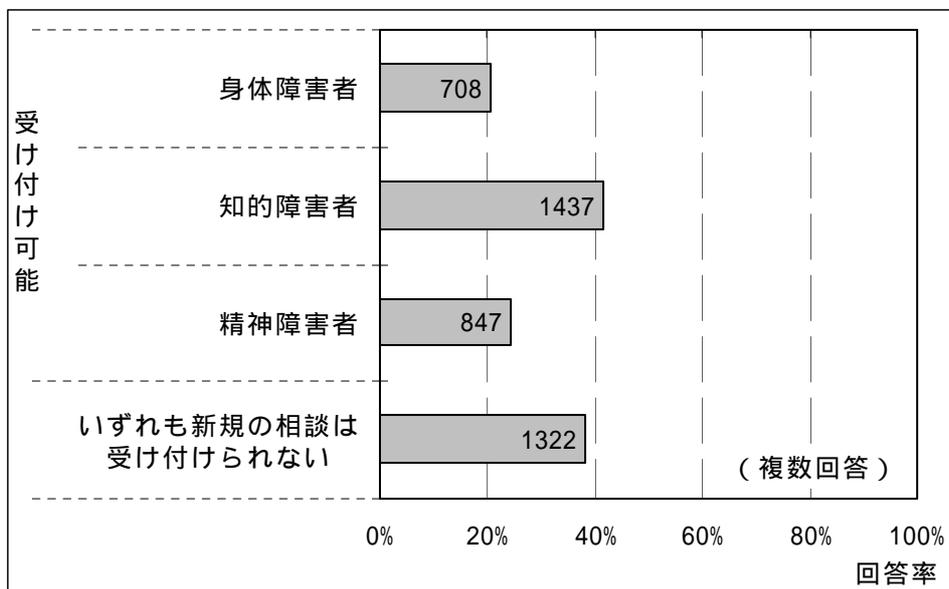


図2-4-1 非利用者に関する事業主からの相談の受け付け

2. 事業主からの相談は受け付けられない理由

事業主からの相談は受け付けられないと回答のあった施設に対して、その理由について6項目からあてはまるもの全てを選択し、回答を求めた(図 2-4-2)。

回答割合が最も高かったものは、「現在の利用者への支援で精一杯で、それ以外の者の相談まで受ける余裕がない」との理由で、以下「障害者本人や家族からの相談を原則としている」、「その他」の記述による理由、「雇用の如何ではなく、障害者に対する就労支援をしていない」、「新規の相談受付は、公的機関等からの紹介を原則としている」といった順になっている。「企業等で雇用されている障害者に対する支援は、施設運営に制度上のメリットが少ない」との回答は極めて少なかった(図 2-4-2)。

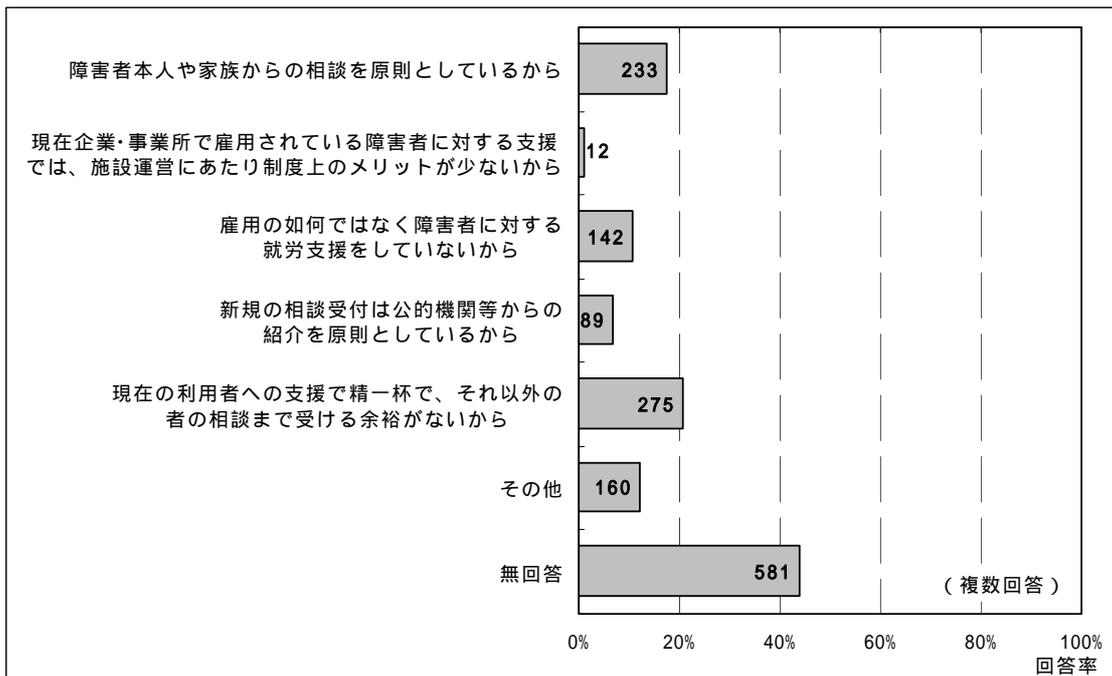


図2-4-2 事業主からの相談を受け付けられない理由

3. 事業主からの相談に対する現時点での対応の詳細

事業主からの相談に対応できると回答のあった施設について、相談・問い合わせ内容の18項目について、どの程度対応できるか、「対応できる」、「一部は対応できる」、「対応できない」の3段階で回答を求めた。

「対応できる」との回答割合が高かったものは、「職場での悩みの相談」、「家族への対応」、「基本的な作業能力の指導」などであった。

「一部は対応できる」との回答数が多かったものは、「助成金の情報」、「退職後の支援」、「余暇活動・生活設計の指導」、「職場外的生活面の相談・支援」などであった。

「対応できない」との回答数が多かったものは、「配置転換・職域拡大の訓練」、「単身者の生活の場の確保」、「円満に解雇する方法」などであった(図2-4-3)。

全般的には、「対応できる」あるいは「一部は対応できる」と回答のあった項目が多いが、配置転換のための訓練や、円満に解雇する方法、通勤の指導など、長期的、直接的に事業所と関わる必要のある項目については対応できない状況がうかがわれる。

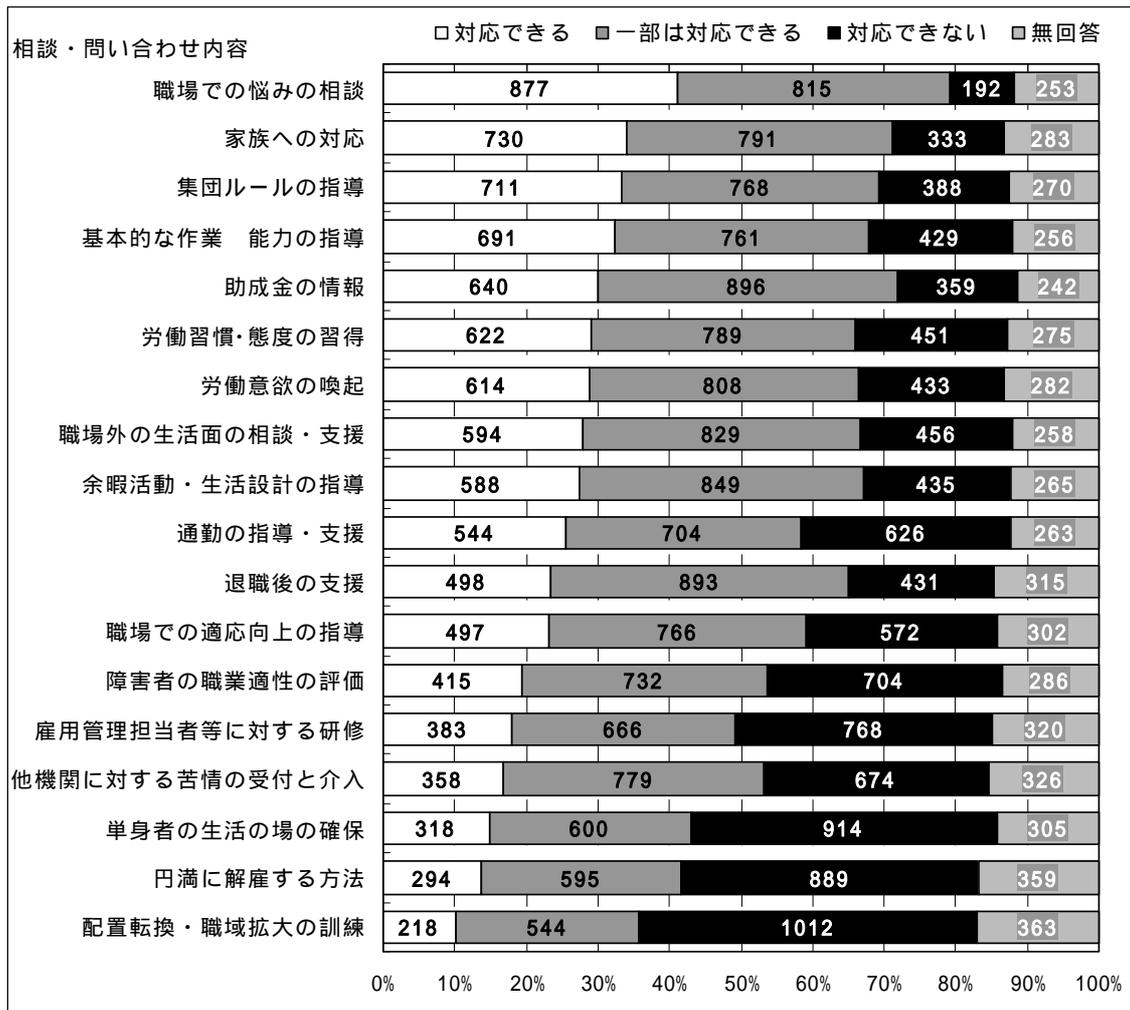


図2-4-3 事業主からの相談への対応可能度

4. 事業主からの相談に対応できない場合の対処方法

対応可能度のうち、「一部は対応できる」あるいは「対応できない」と回答した施設に対しては、その対処方法について回答を求めた。

「他施設に対応を依頼する」との回答数が多かったものは、「障害者の職業適性の評価」、「雇用管理担当者等に対する研修」、「配置転換・職域拡大の訓練」などであった。

「他施設の連絡先等を知らせる」との回答割合が高かったものは、「助成金の情報」、「単身者の生活の場の確保」、「障害者の職業適性の評価」などであった。

「断る」との回答割合が高かったものは、「円満に解雇する方法」、「配置転換・職域拡大の訓練」などであった。

全般的には、「他施設の連絡先等を知らせる」との回答が多い結果となっている（図2-4-4）。

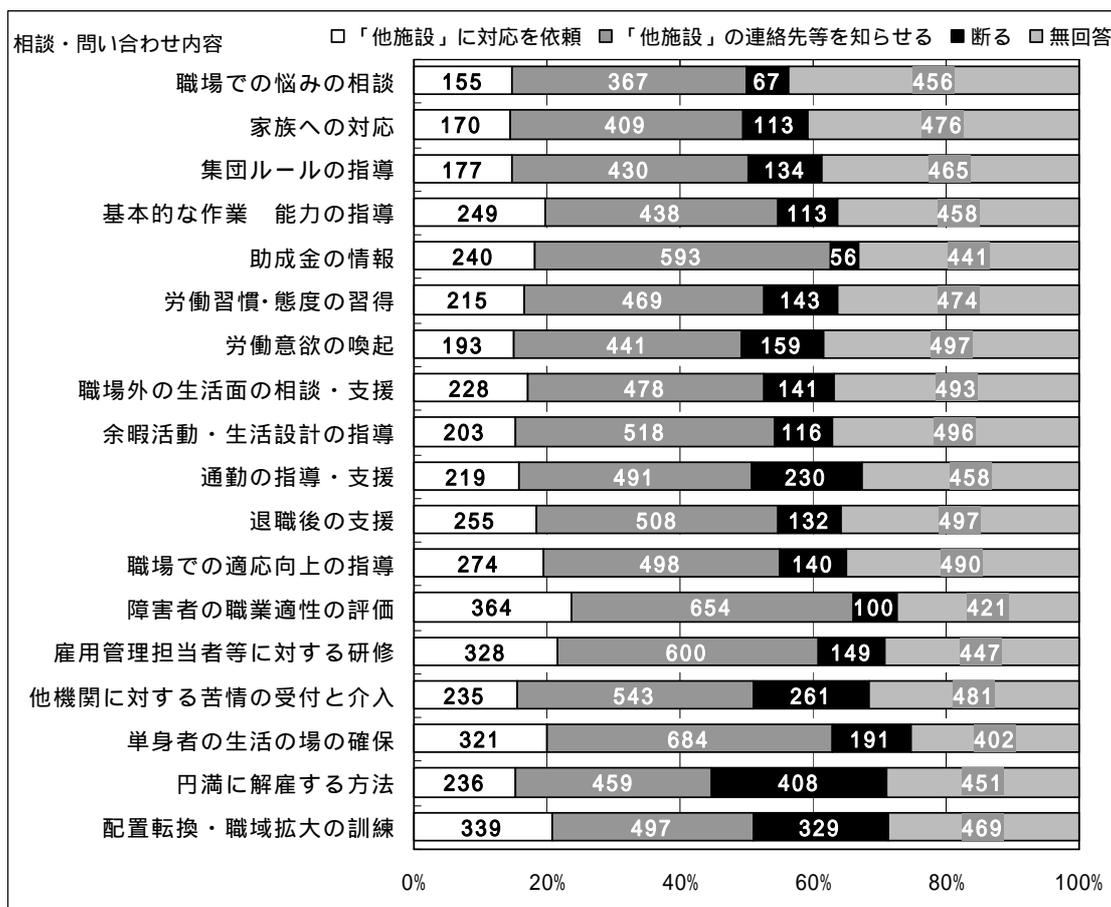


図2-4-4 事業主からの相談に対応できない場合の対処

第5節 施設が任意に提供している雇用・就労支援

公的な助成金、補助金以外で施設が任意で提供している雇用・就労支援のサービスについて、その名称、対象とする障害、内容について回答を求めた。

記述式の回答より、共通した内容をカテゴリー化したところ、15項目に分けられた。その内容としては、「ジョブコーチの派遣」、「就職後の定着支援」、「通勤の支援」、「職場実習中の工賃の支給」、「店舗の経営」、「交通費の支給」、「無料講座の開催」、「交流会の開催」などの回答が見られた。回答の総数としては144件であり、施設数に対する比率は約4%と低い(表2-5-1)。

回答数が少ない上、「交流会の開催」など直接的に雇用・就労支援につながる内容以外の回答も多かった。なお、サービス内容の詳細については、本資料の第 部において回答内容の一覧を掲載しているので参照されたい。

表 2-5-1 施設が任意で提供している雇用・就労支援のサービス

施設の種類の	店舗経営	通勤支援	交通費の支給	実習期間中の 工賃支給	交流会の開催	施設設備の 無償提供	処遇職員 として雇用	ジョブコーチ の派遣	企業内 授産活動	施設の備品 の整備	無料講座 の開催	同法人内 での雇用	同法人内での 職場実習	自立生活 の支援	就職後の 定着支援	合計
身体障害者授産施設	2	1										1				4
重度身体障害者授産施設																0
身体障害者通所授産施設																0
身体障害者福祉工場						1										1
身体障害者福祉ホーム					1		2	5	1						1	10
知的障害者授産施設	1	6	5	8	3		2	5	2				1	1	4	38
知的障害者通所授産施設					1											1
知的障害者福祉工場	1										1					2
知的障害者通勤寮		2	1													3
知的障害者福祉ホーム		1	1					2						1	5	10
精神障害者入所授産施設	1	1						2						1	5	10
精神障害者通所授産施設			1				1								1	3
精神障害者福祉工場										1						1
精神障害者生活訓練施設			1				1								1	3
精神障害者福祉ホーム		1							1	1	5					8
生活保護授産施設		1														1
社会事業授産施設																0
小規模通所授産施設					1											1
小規模作業所（無認可）	9	2	2	4	2		2	7		1	8	1	1	3		42
任意団体			1	2	1										1	5
その他					1											1
合計	14	15	12	14	10	1	8	21	3	2	11	7	2	6	18	144

第6節 雇用・就労支援での課題と今後の方針

1. 雇用・就労支援での課題

施設利用者のうち最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない者について、雇用されていない理由を尋ねた（複数回答）。

回答割合が高かった理由としては、「対人面での問題が多いから」、「本人が望まないから」、「企業等で雇用されるほど作業能力が高くないから」などであった。

全体から見れば、本人サイドの理由により雇用されていないとの回答が多かったが、受け入れ先や就職先が見つからない、といった理由も25%以上あった（図2-6-1）。

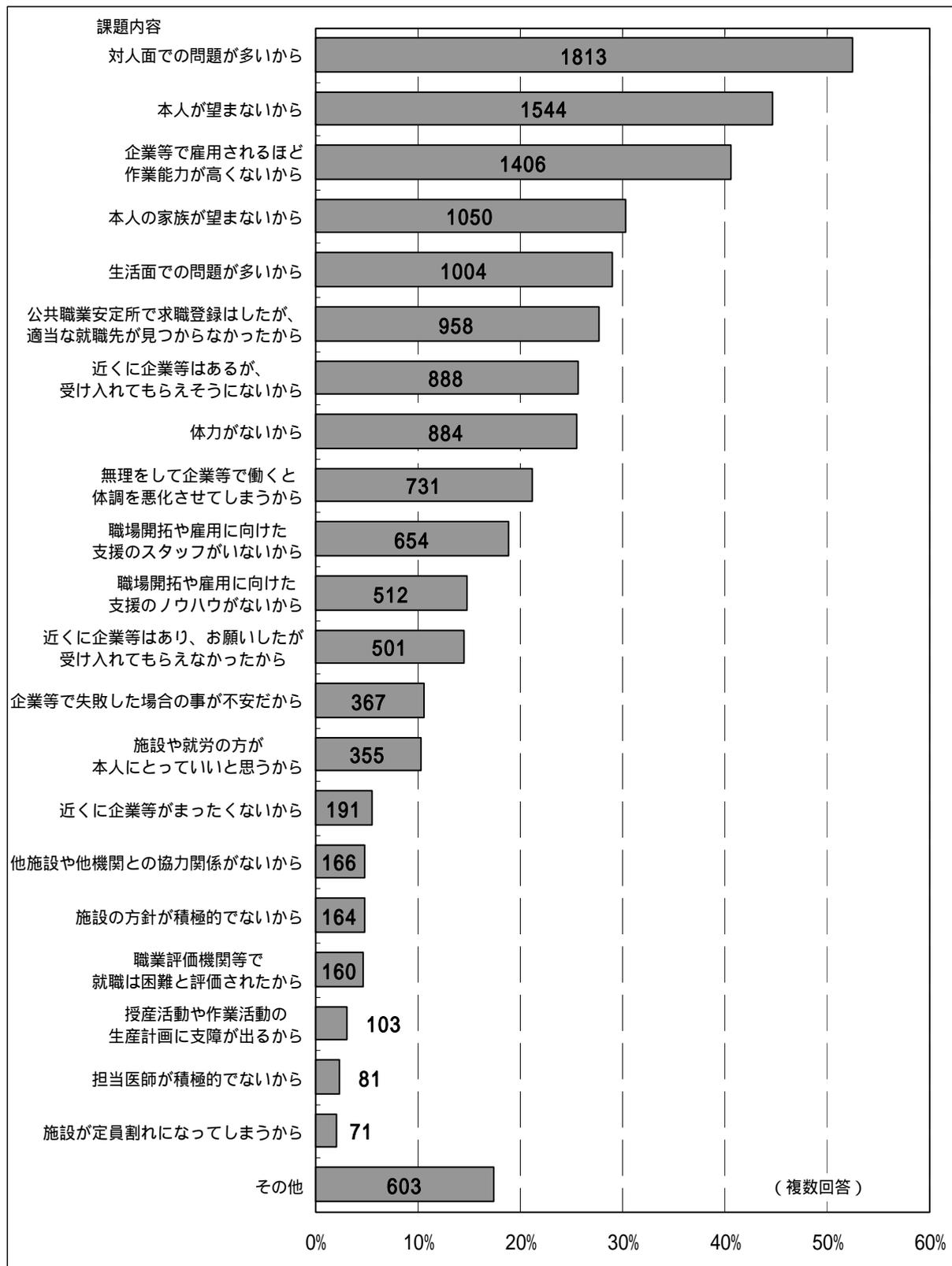


図 2-6-1 雇用・就労支援での課題

2. 今後の雇用・就労支援の方針

今後の方針については、「施設外で働ける人が増えるよう就労支援体制を強化していきたい」と「雇用契約を結んで企業等で働ける人が増えるよう雇用支援体制を強化していきたい」という、雇用・就労支援体制の強化を目指す施設と、「施設内作業での支援の充実を中心に考えていきたい」と「作業よりも福祉的処遇の充実を中心に考えていきたい」という、施設内作業や福祉的処遇の充実を目指す施設に分かれているが、前者の回答割合が多かった（図 2-6-2）。

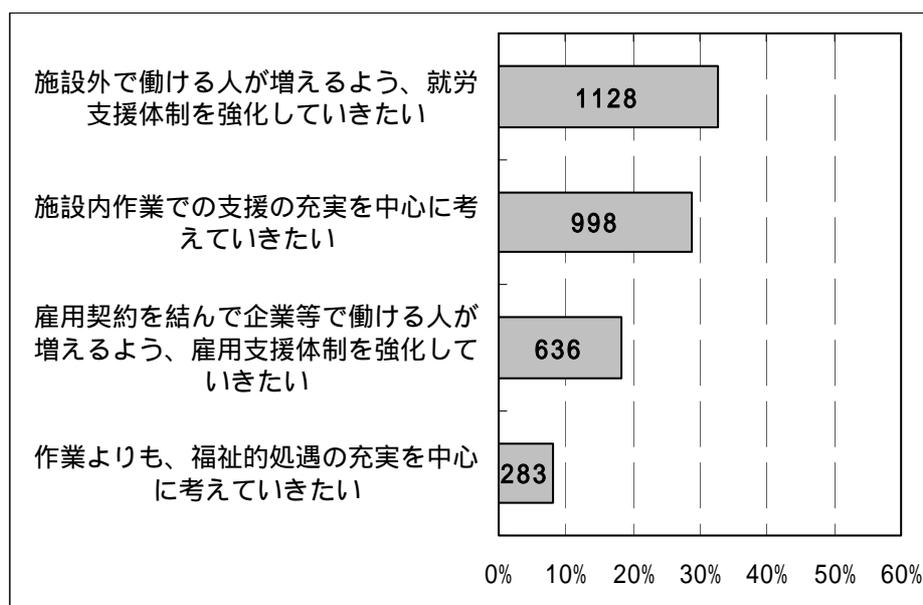


図 2-6-2 今後の雇用・就労支援の方針

第7節 障害者の雇用促進制度等に対する意見・要望

障害者の雇用促進制度等について、自由記述で回答を求め、52 施設より回答があった。

回答内容としては、就職後のアフターケアを担当する機能や機関の必要性を求める、公的機関から率先して障害者雇用を進めるべきである、現在の職業リハビリテーションサービスの改善や拡充の必要性を求めるといった意見・要望が出されている。

意見・要望の詳細については、本資料の第 部において回答内容の一覧を掲載しているので参照されたい。

第8節 調査票項目のカテゴリー分類

1. 施設種類のカテゴリー分類

施設の種類については、調査票では 21 種に分類されていたが、調査票の回答データの集計にあたり、「授産施設」、「福祉工場」、「生活関連施設」、「小規模作業所」、「就労支援施設・団体」の 5 カテゴリーに分類した（表 2-8-1）。

表2-8-1 施設のカテゴリー分類

カテゴリー名	調査票分類番号及び分類名
1 授産施設	1 身体障害者授産施設 2 重度身体障害者授産施設 3 身体障害者通所授産施設 4 知的障害者授産施設 7 知的障害者通所授産施設 11 精神障害者入所授産施設 12 精神障害者通所授産施設 16 生活保護授産施設 17 社会事業授産施設 18 小規模通所授産施設
2 福祉工場	4 身体障害者福祉工場 8 知的障害者福祉工場 13 精神障害者福祉工場
3 生活関連施設	5 身体障害者福祉ホーム 9 知的障害者通所 10 知的障害者福祉ホーム 14 精神障害者生活訓練施設 15 精神障害者福祉ホーム
4 小規模作業所	19 小規模作業所（法外施設）
5 就労支援施設・団体	20 任意団体 21 その他

2. 現在の全職員数(常勤職員と非常勤職員の人数を合わせた人数)のカテゴリー分類

回答のあった常勤職員数と非常勤職員数を合わせた人数を全職員数とし、「1～3名」、「4～5名」、「6～10名」、「11名以上」の4カテゴリーに分類した。

3. 平成13年度内に就職した就職者数のカテゴリー分類

施設の支援対象者のうちで、平成13年度内に就職した就職者数について、「0名」、「1名」、「2～3名」、「4名以上」の4カテゴリーに分類した。

4. 職場開拓・職場適応に関する援助の内容のカテゴリー分類

援助の内容については、調査票では32項目について回答を求めているが、類似項目をカテゴリー分類し、12項目の援助内容とした。(表2-8-2)

表 2-8-2 職場開拓・職場適応に関する援助の内容のカテゴリー分類

	カテゴリー名	調査票選択肢番号及び選択肢内容
1	就職に向けての相談・就労支援に関する支援計画を立てる	(1)就職に向けての相談に応じ、障害のある人から様々な情報を聞き取る (2)就労支援全般に関して支援計画を立てる
2	公共職業安定所・求人情報誌等を通じて仕事を探す	(3)公共職業安定所の紹介を通して就職先を探す (4)公共職業安定所の紹介以外の方法を通して就職先を探す (5)求人広告等を活用し自分で企業に連絡を取り仕事を探す (6)求人を出していない企業にも積極的にアプローチして仕事を探す
3	直接企業と交渉して、適した仕事を見つけ、必要な連絡、調整を行う	(7)職場開拓に際して直接企業と交渉して、障害のある人に適した仕事を見つける (8)就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う
4	障害者の特性、助成金制度等について企業に伝える	(9)障害者の特性を企業に伝える (10)雇用に先立って障害者雇用の助成金制度について企業に情報提供する
5	実習に先立って支援者自身が仕事を体験し分析する	(11)障害のある人の実習に先立って自分自身が実習し、仕事を体験し分析する
6	事業所の特徴を分析した支援計画策定、仕事の手順の課題分析策定、作業環境の整備をする	(12)事業所の特徴を分析し、支援計画を立てる (13)支援計画を事業所に提示し、計画に基づいて支援を行う (14)仕事の手順を課題分析する (15)仕事がやりやすいように作業環境や道具等を工夫する
7	仕事を直接教え、必要に応じて手順の変更・修正を企業と交渉する	(16)仕事を直接教える (17)仕事がやりやすいように作業環境や道具等を工夫する
8	従業員に関わり方を教え、キーパーソンを作る	(18)障害のある人と従業員が自然に接する機会を促進する (19)従業員に障害の特性や関わり方などを教える (20)仕事の教え方を従業員にアドバイスする (21)事業所内に従業員の中からキーパーソンを作る
9	支援のフェードアウトのタイミングを図り、事業所にアドバイスする	(22)事業所内の人間関係を分析し、フォローアップのタイミングを探る (23)支援のフェードアウトのタイミングを図り、事業所にアドバイスする
10	定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する	(24)定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する
11	通勤の訓練、身だしなみや職場での休憩時間の過ごし方を教える	(25)通勤の訓練をする (26)職場での適切な身だしなみについてアドバイスする (27)職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える
12	家庭・グループホームとの連絡、調整や事業所との仲立ちをする	(28)休日などの余暇の過ごし方を教える (29)職場での様子を家族やグループホームの職員等に伝える (30)体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する (31)家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い方を教える (32)家族がどのように事業所と接したらよいか仲立ちする

第9節 調査結果のまとめ

1. 施設の種類の回答内容

回答のあった施設の種類の回答では、小規模作業所の占める割合が高かった。法人施設と小規模作業所を比べた場合に、設置目的あるいは人的体制に違いがあり、このことが雇用・就労支援の実施状況、職場開拓・職場適応に関する援助などの回答結果に影響していると考えられる。よって、小規模作業所の職員数などの人的な支援体制や個々の施設においての利用者の障害程度などを考慮して、回答内容を見ることも必要である。

2. 支援対象者の障害種類について

法人施設においては支援対象者の障害種類は明確になっており、小規模作業所なども多くの場合には、支援対象者の障害種類は主に身体障害、知的障害、精神障害の3障害となると想定されるが、支援対象者の障害種類として、自閉症、てんかんなどの回答割合も高かった。これは、これらの障害のみを対象とする施設もあるかと思われるが、多くは、支援対象者の中に重複した障害をもつ場合が少なからずあるものと考えられる。

3. 就職者数の状況について

平成13年度内の就職者が0人との回答割合が6割以上であり、昨今の雇用情勢の厳しさが感じられる。本調査では、雇用就労を目指した場合の阻害要因などについては問うていないが、施設からの意見・要望の中には、小規模作業所などがリストラされた障害者の受け皿としての機能を果たしているという現状も述べられている。

4. 現在行っている雇用・就労支援に対する回答について

障害別に就職前・就職後の雇用・就労支援の回答内容を比較したところ、障害別間で回答傾向にあまり差は見られなかった。障害別の回答割合を見ると、知的障害者への支援の割合が最も高く、次いで精神障害者となっており、身体障害者への支援の割合は低かった。身体障害者への支援に関しては、障害状況や施設利用者の社会性などにより、支援を必要としないという場合と、障害程度が重度のため雇用・就労支援の対象となりにくいといった両側面があると考えられる。

5. 職場開拓・職場適応に関する援助に対する回答について

援助内容の項目では、本人への援助や家庭・グループホームとの調整といった回答が多く、次には、就職先を探す、障害者の特性を事業所に伝えるなどの援助を行っているとの回答が多かった。

一方では、事業所内で援助を行う項目や事業所に直接的にアプローチする項目への回答は少ない状況であった。

6. 事業主からの相談への対応に対する回答について

設問内容が、「施設の非利用者に関する事業主からの相談」への対応であったにも関わらず、全体の6割以上の施設が対応可能との回答を寄せており、実態として、本来業務以外であっても、地域の事業主に対する相談や問い合わせに対応している施設が多いことがうかがえた。

援助内容としては、職場での悩みの相談や基本的な作業能力の指導など、本人を支援する項目について対応できるとの回答が多かった。

7. 雇用・就労支援での課題と今後の方針に対する回答について

施設利用者のうち作業能力が高い者が企業等で雇用されていない理由としては、対人面での問題や本人が

雇用就労を希望しないなど本人側の理由によるものが多かったが、就職先の確保が難しいなどの回答も少なからずあった。

今後の雇用・就労支援の方針については、「就労支援体制の強化」と「雇用支援体制の強化」の回答を合わせると6割以上となっており、「福祉的処遇の充実」との回答は少なかった。

第3章 施設の種類の別みた特徴

本章では、カテゴリー分類した施設の種類の別の基本的データを取りまとめるとともに、雇用・就労支援の実態について、施設の種類の別にもその特徴を明らかにする。

第1節 施設の種類の別と支援対象とする障害の種類

施設の種類の別と支援対象とする障害の種類の間について見ると、授産施設で回答数が最も多かった障害の種類は知的障害であった。次いで身体障害となっており、以下は自閉症、てんかん、精神障害となっており、この3障害は回答数にほとんど差がなかった。学習障害、高次脳機能障害、難病は回答数としては少なく、50～70であった。福祉工場で回答数が最も多かった障害の種類は知的障害者であった。次いで身体障害、精神障害とてんかん（同数）、自閉症、学習障害、高次脳機能障害という順であり、難病とその他の障害を支援対象とする回答はなかった。生活関連施設で回答数が最も多かった障害の種類は精神障害であった。次いで知的障害となっており、以下は回答数がかなり少なく、てんかん、自閉症、身体障害の順であった。高次脳機能障害、その他の障害、学習障害、難病を支援対象とする回答数は一桁であった。小規模作業所で回答数が最も多かった障害の種類は知的障害であり、次いで精神障害、身体障害の順となっている。この3障害については回答数にあまり差はなかった。以下は自閉症、てんかんがほぼ同数で、次いで学習障害、高次脳機能障害、難病、その他の障害となっている。就労支援施設・団体で回答数が最も多かった障害の種類は、知的障害であり、次いで身体障害がほぼ同数の回答数であった。以下は、自閉症、精神障害、てんかん、高次脳機能障害、難病、学習障害、その他の障害の順となっている（表3-1、図3-1）。

施設の種類の別間での特徴を見ると、授産施設、福祉工場、生活関連施設は法令により支援対象とする障害の種類が定められているが、小規模作業所と就労支援施設・団体は支援対象とする障害の種類が広いことがうかがえる。

障害種類のうち、自閉症、学習障害、てんかんについては、知的障害あるいは精神障害と重複して支援対象としている施設も少なからずあると思われる。

区分	身体障害	知的障害	精神障害	高次脳機能障害	難病	自閉症	学習障害	てんかん	その他
授産施設	560	1072	358	62	53	398	75	376	31
福祉工場	25	33	7	2	0	6	3	7	0
生活関連施設	11	111	153	5	1	24	3	39	4
小規模作業所	743	979	864	109	90	464	119	461	58
就労支援施設・団体	212	221	130	89	79	137	76	115	32

表 3-1 施設の種類の別と支援対象とする障害の種類

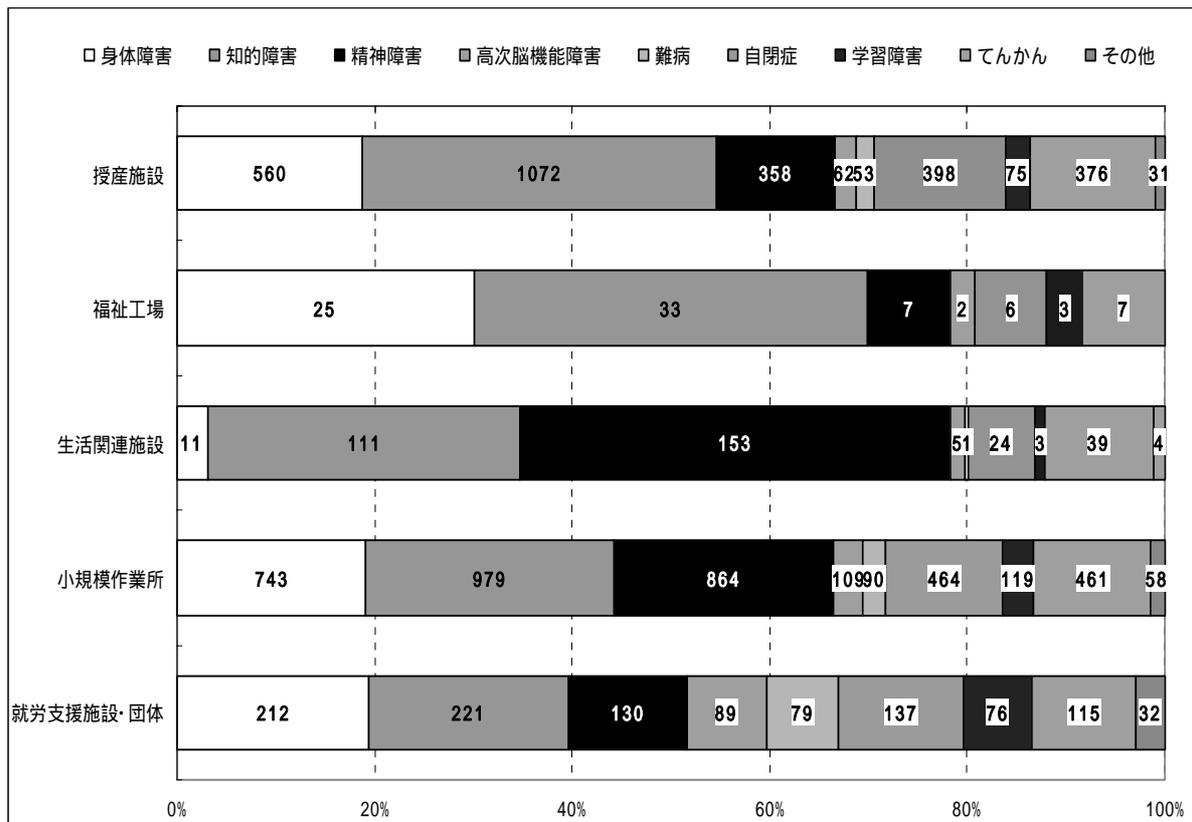


図 3-1 施設の種類と支援対象とする障害種類

第2節 施設の種類と就職者数

施設の種類と支援対象者のうち平成 13 年度内に就職した就職者数との関連について見ると、いずれの施設属性においても就職者数が「0 名」との回答が最も多いが、就職者数が 1 名以上の分布を見ると施設の種類によりやや違いが見られる（表 3-2 図 3-2）。

授産施設では、就職者数「0 名」の次に「1 名」、「2～3 名」、「4 名以上」と、就職者数が多くなるに従い該当する施設数は少なくなっている。福祉工場でも授産施設と同じ順であるが、施設数が少ないこともあり、就職者数のカテゴリー間で大きな差はない。生活関連施設では、「0 名」の次に「2～3 名」、「4 名以上」、「1 名」といった順になっている。小規模作業所では、授産施設と同じく、就職者数が多くなるに従い該当する施設数は少なくなっている。就労支援施設・団体では、「0 名」の次に「4 名以上」、「2～3 名」、「1 名」といった順であり、障害者雇用支援センターなどの雇用支援を主な業務とする施設が含まれているためと考えられる。

表3-2 施設の種類と就職者数（平成13年度内）

区分	0名	1名	2～3名	4名以上	総計
授産施設	932	209	136	73	1350
福祉工場	25	12	11	6	54
生活関連施設	121	37	47	43	248
小規模作業所	1024	284	151	64	1523
就労支援施設・団体	190	25	29	40	284
総計	2292	567	374	226	3459

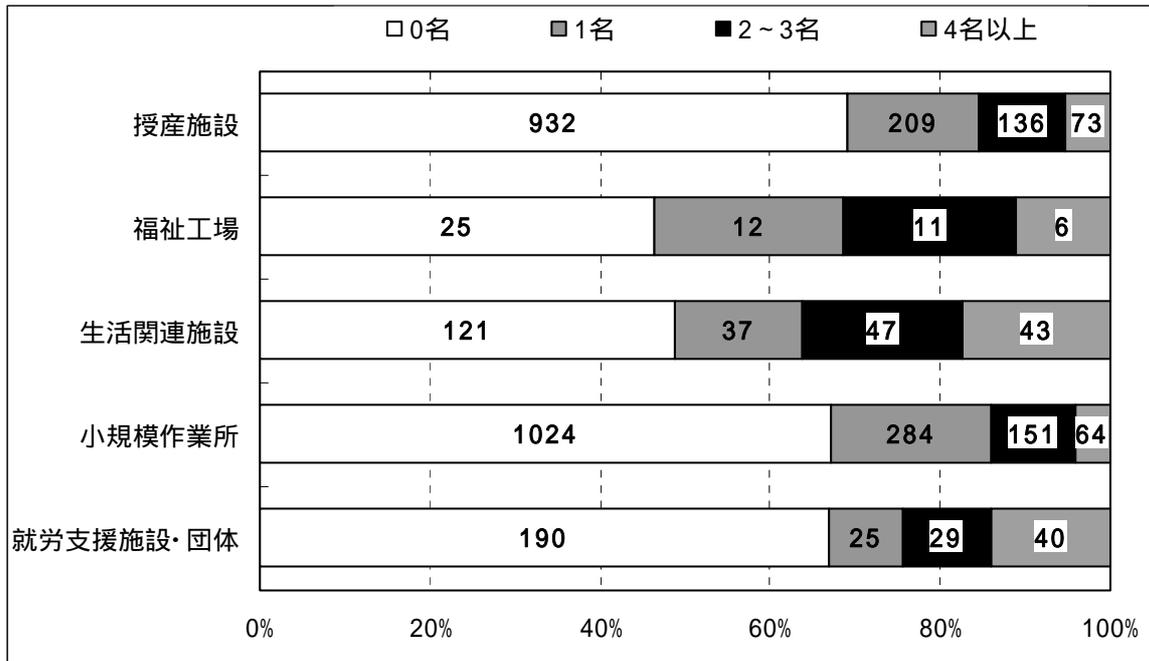


図3-2 施設の種類と就職者数（平成13年度内）

第3節 施設の種類と現在行っている雇用・就労支援

1. 施設の種類と就職前支援の対象障害種類

施設の種類と就職前の支援の対象とする障害種類について、身体障害、知的障害、精神障害の3障害別に集計した。

授産施設では、知的障害者への支援が断然多く、次いで身体障害者、精神障害者への支援の順となっている。福祉工場では、知的障害者への支援が最も多く、次いで身体障害者、精神障害者への支援の順となっている。生活関連施設では、精神障害者への支援が最も多く、次いで知的障害者への支援となっており、身体障害者への支援は他に比べ極めて少ない。小規模作業所では、精神障害者への支援が最も多く、次いで知的障害者、身体障害者の順となっているが、障害間での回答数の差は少ない。就労支援施設・団体では、知的障害者と身体障害者への支援がほぼ同じ回答数で、精神障害者への支援が最も少ない（表3-3-1 図3-3-1）。

授産施設と生活関連施設では、障害別に支援の回答数にばらつきが見られるが、支援対象としている障害

種類が反映されていると考えられる。

全体として知的障害者と精神障害者への支援が、身体障害者への支援に比べ多い傾向である。

表3-3-1 施設の種類と就職前支援

区分	身体障害	知的障害	精神障害
授産施設	325	806	217
福祉工場	12	26	6
生活関連施設	13	93	138
小規模作業所	371	576	603
就労支援施設・団体	129	131	76

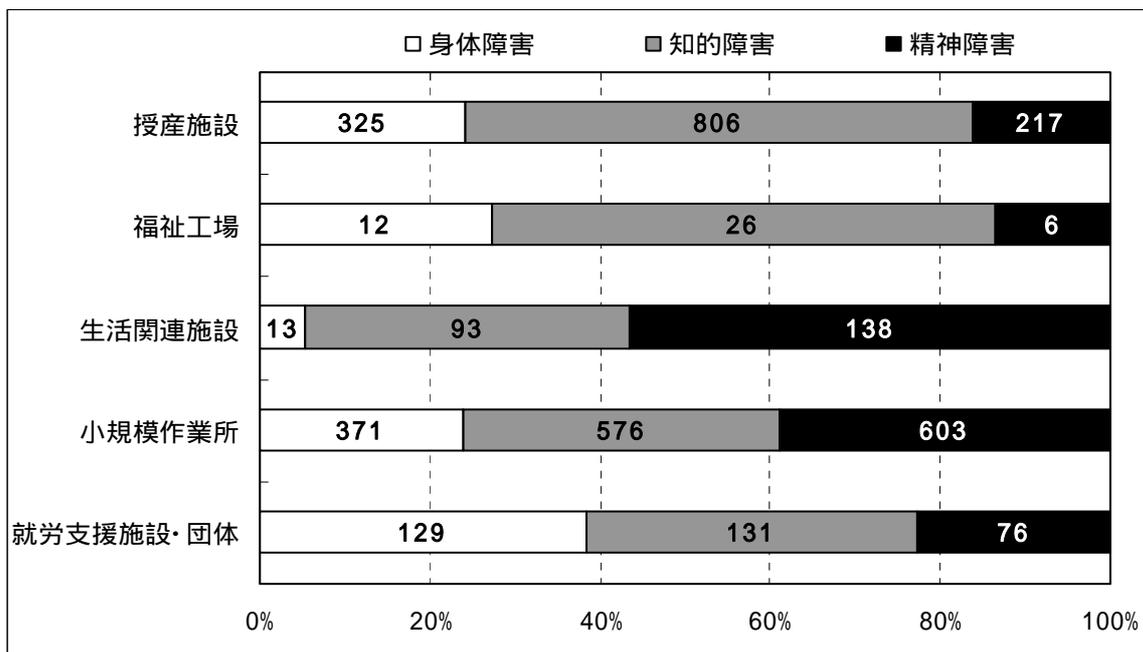


図 3-3-1 施設の種類と就職前支援

2. 施設の種類と就職後支援の対象障害種類

就職前の支援と同じく、施設の種類と就職後の支援の対象とする障害種類について、身体障害、知的障害、精神障害の3障害別に集計した。

授産施設では、知的障害者への支援が多数であり、次いで精神障害者、身体障害者への支援の順となっている。福祉工場では、全体の回答数が少ないが、回答数の多い順としては、知的障害者、身体障害者、精神障害者への支援となっている。生活関連施設では、精神障害者への支援が最も多く、次いで知的障害者となっており、身体障害者への支援は他の2障害に比べごくわずかであった。小規模作業所では、精神障害者への支援が最も多く、次いで知的障害者、身体障害者の順であった。就労支援施設・団体では、知的障害者への支援が最も多く、次いで身体障害者、精神障害者の順となっている（表3-3-2 図3-3-2）。

全体としては、就職前の支援の結果と同様に、いずれの施設の種類においても、知的障害者あるいは精神

障害者への支援が最も多い結果となっている。福祉工場と就労支援施設・団体では、知的障害者の次に身体障害者への支援の順になっており、支援対象とする障害種類との関係や設問内容との関係によるものと考えられる。

表3-3-2 施設の種類の就職後支援

区分	身体障害	知的障害	精神障害
授産施設	87	410	112
福祉工場	8	16	5
生活関連施設	8	95	120
小規模作業所	81	188	238
就労支援施設・団体	85	97	55

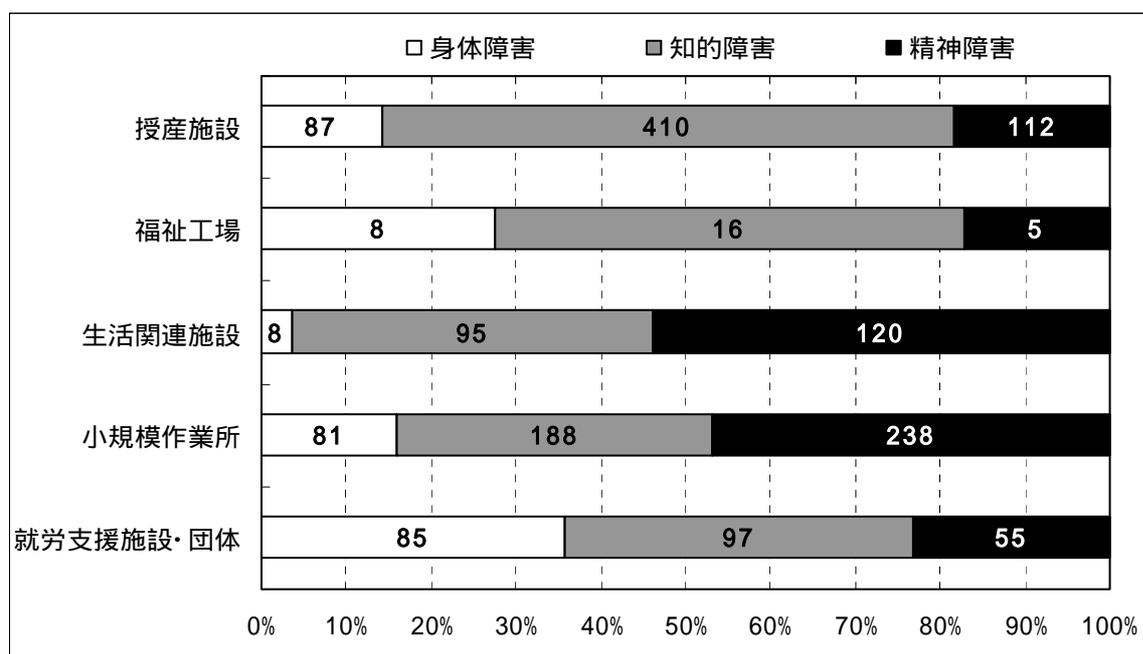


図 3-3-2 施設の種類の就職後支援

3. 施設の種類の障害種別の就職前支援と就職後支援

身体障害者、知的障害者、精神障害者の障害別に就職前の支援と就職後の支援について、集計した。

(1) 身体障害者への就職前・就職後支援

授産施設における身体障害者への支援としては、就職前の「施設内外での作業指導」の実施割合が約 90% であり、「就労相談、具体的指導」の実施割合が約 60%、「事業所内での作業指導」と「安定所、職業センターへ同行」の実施割合が約 30%であった。「職場実習先の開拓」の実施割合は約 20%、「雇用契約を前提とする働く場の開拓」は 11%の実施割合にとどまっている。就職後の支援では「生活、通勤の支援」の実施割合が最も多く約 20%、「職場適応援助、事業主相談」の実施割合が約 13%、「職場訪問による定着指導」は約

11%であった(図 3-3-3)。

福祉工場における身体障害者への支援としては、就職前の「事業所内での作業指導」の実施割合が75%で最も多く、次に就職後の支援である「生活、通勤の支援」の実施割合が約67%であった。就職前の支援としては、その他に「就労相談、具体的指導」が約58%、「施設内外での作業指導」が50%の実施割合であった。就職後の支援としては、「職場適応援助、事業主相談」の実施割合が25%であった(図 3-3-4)。

生活関連施設における身体障害者への支援としては、就職前の「就労相談、具体的指導」の実施割合が約70%と最も多く、以下「安定所、職業センターへ同行」が約62%、就職後の「生活、通勤の支援」が約54%、就職前の「施設内外での作業指導」と就職後の「職場訪問による定着指導」がほぼ同じ割合で約39%であった。その他、就職前の「職場実習先の開拓」、「雇用を前提とする働く場の開拓」や就職後の「職場適応援助、事業主相談」が約31%の実施割合となっており、他の施設種類と比べて高い実施割合であるところが特徴である(図 3-3-5)。

小規模作業所における身体障害者への支援としては、就職前の「施設内外での作業指導」の実施割合が断然多く、約91%であった。以下「就労相談、具体的指導」が48%、「事業所内での作業指導」が約30%の実施割合であった。就職後の支援は全体的に実施割合が少なく、「生活、通勤の支援」の実施割合が約16%、「職場適応援助、事業主相談」が約9%といった実施割合となっている(図 3-3-6)。

就労支援施設・団体における身体障害者への支援としては、就職前の「就労相談、具体的指導」の実施割合が最も多く86%、以下「安定所、職業センターへ同行」が約57%、就職後の「生活、通勤の支援」が55%、就職前の「施設内外での作業指導」が45%の実施割合となっている。また、その他の支援内容についても、20~30%の実施割合となっている項目が多く、他の施設種類と比べて支援を比較的幅広く行っている(図 3-3-7)。

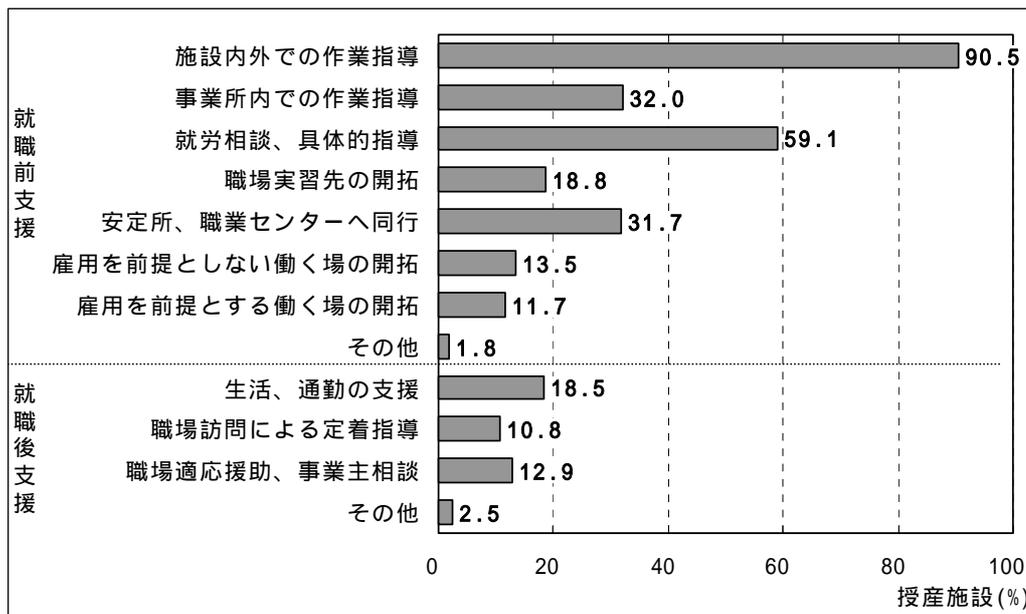


図3-3-3 授産施設における身体障害者への雇用・就労支援

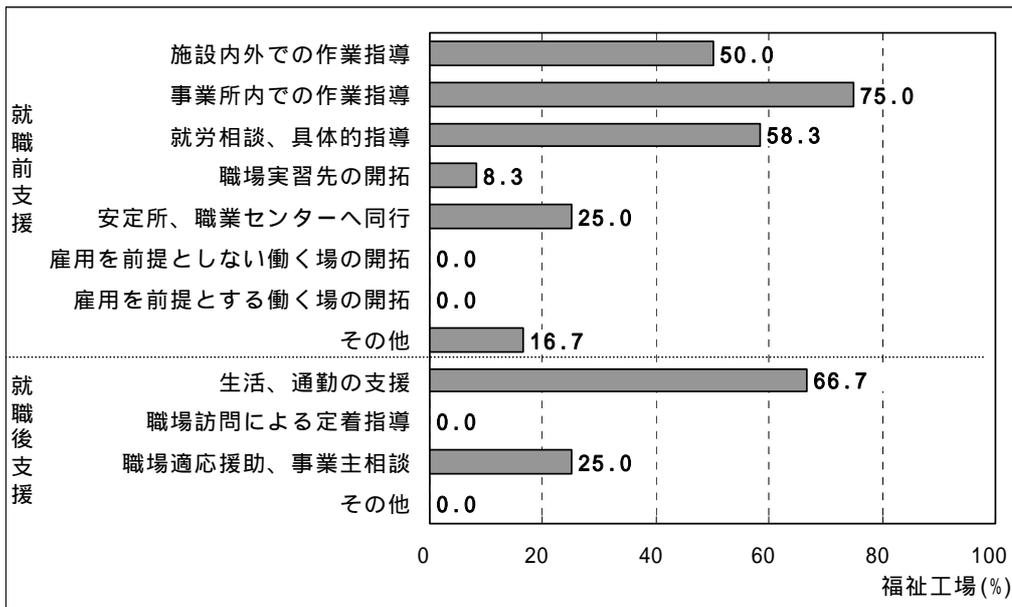


図3-3-4 福祉工場における身体障害者への雇用・就労支援

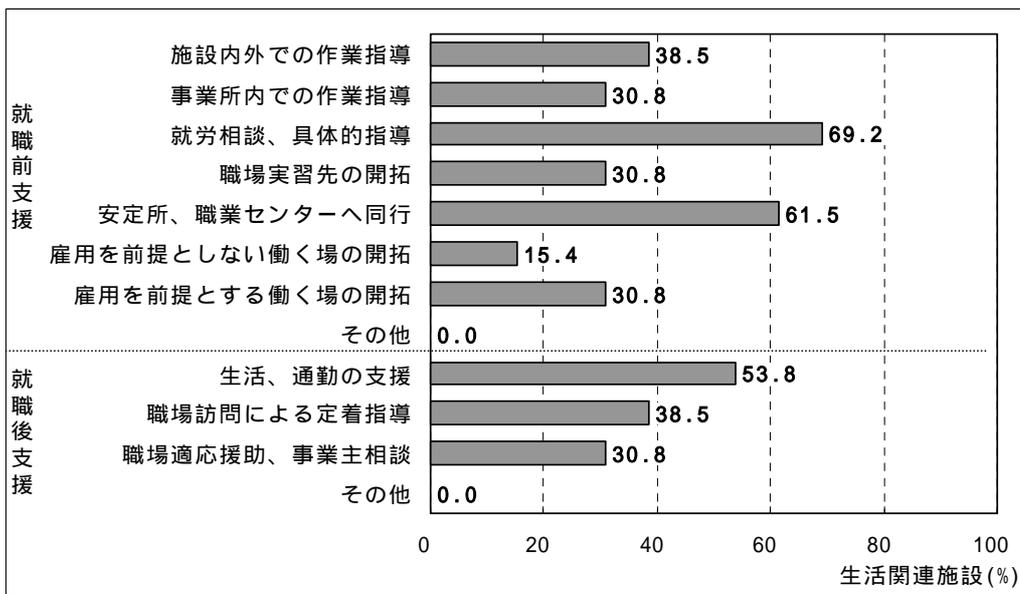


図3-3-5 生活関連施設における身体障害者への雇用・就労支援

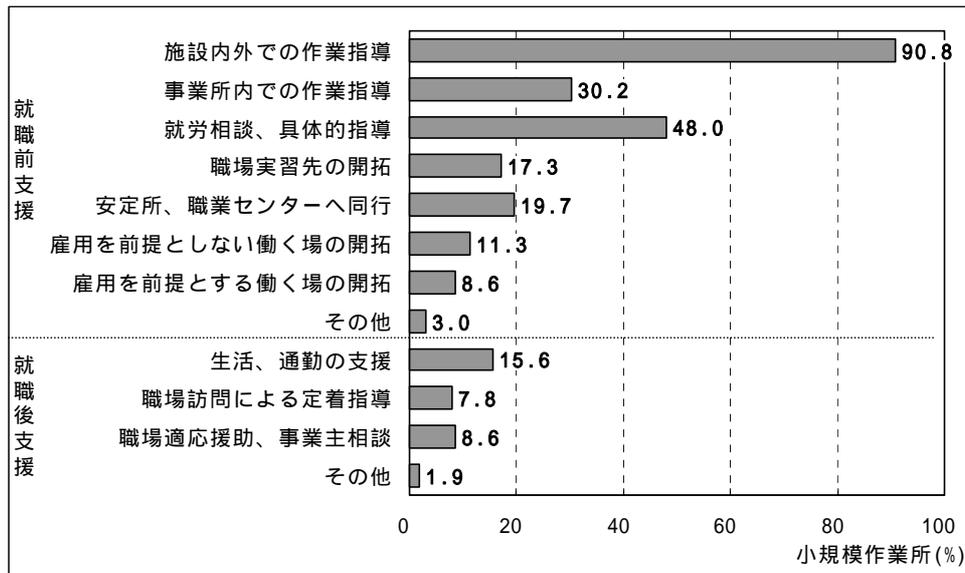


図3-3-6 小規模作業所における身体障害者への雇用・就労支援

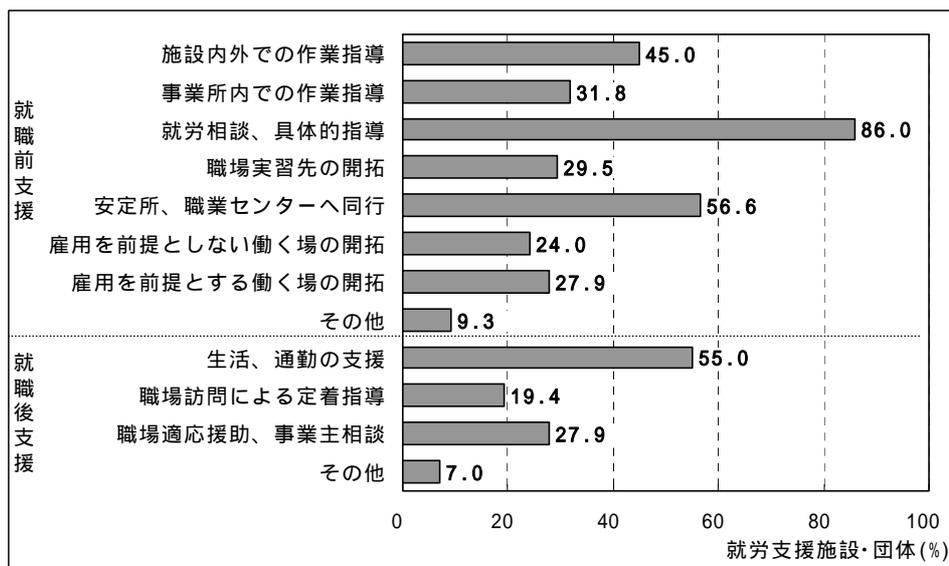


図3-3-7 就労支援施設・団体における身体障害者への雇用・就労支援

(2) 知的障害者への就職前・就職後支援

授産施設における知的障害者への支援としては、就職前の「施設内外での作業指導」の実施割合が約92%であり、ほとんどの施設で実施しているといえる。以下、「就労相談、具体的指導」が約72%、「事業所内での作業指導」が約60%、「安定所、職業センターへ同行」が約51%となっている。その他、「職場実習先の開拓」が約44%、「雇用を前提とする働く場の開拓」が約30%となっており、就職前の支援の実施割合は高い。就職後の支援では、「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「職場適応援助、事業主相談」の実施割合がいずれも30%以上である（図3-3-8）。

福祉工場における知的障害者の支援としては、就職前の「就労相談、具体的指導」の実施割合が約77%で、

以下「事業所内での作業指導」が約70%、「施設内外での作業指導」が約65%、就職後の「生活、通勤の支援」が約54%といった実施割合であった。また、身体障害者への支援では全く回答がなかった就職前、就職後の「その他」の支援について、約8%ではあるが支援している実態が見られた（図3-3-9）。

生活関連施設における知的障害者への支援としては、就職後の「生活、通勤の支援」の実施割合が98%と最も多く、ほぼ全ての施設で実施しているといえる。また、就職前の「就労相談、具体的指導」、「安定所、職業センターへ同行」や就職後の「職場訪問による定着指導」、「職場適応援助、事業主相談」なども80~90%と実施割合は高い。その他、就職前の「職場実習先の開拓」と「雇用を前提とする働く場の開拓」についても75%程度の実施割合であった。支援内容の全体にわたって、実施割合が高いといえる（図3-3-10）。

小規模作業所における知的障害者への支援としては、就職前の「施設内外での作業指導」の実施割合が約89%で最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」が約57%、「事業所内での作業指導」が約43%といった順になっている。就職後の支援では、「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「職場適応援助、事業主相談」が17~18%とほぼ同じ実施割合であった（図3-3-11）。

就労支援施設・団体における知的障害者への支援としては、就職前の「就労相談、具体的指導」の実施割合が約78%で最も多く、以下「施設内外での作業指導」が71%、就職後の「生活、通勤の支援」が約60%、就職前の「安定所、職業センターへ同行」が約57%、「事業所内での作業指導」が約54%といった順になっている。「職場実習先の開拓」が約44%、「雇用を前提とする働く場の開拓」が約38%の実施割合であり、いわゆる職場開拓の実施割合は生活関連施設に次いで多い。その他、就職後の支援の「職場適応援助、事業主相談」が約46%、「職場訪問による定着指導」が約39%の実施割合となっており、これらについても生活関連施設に次いで多い（図3-3-12）。

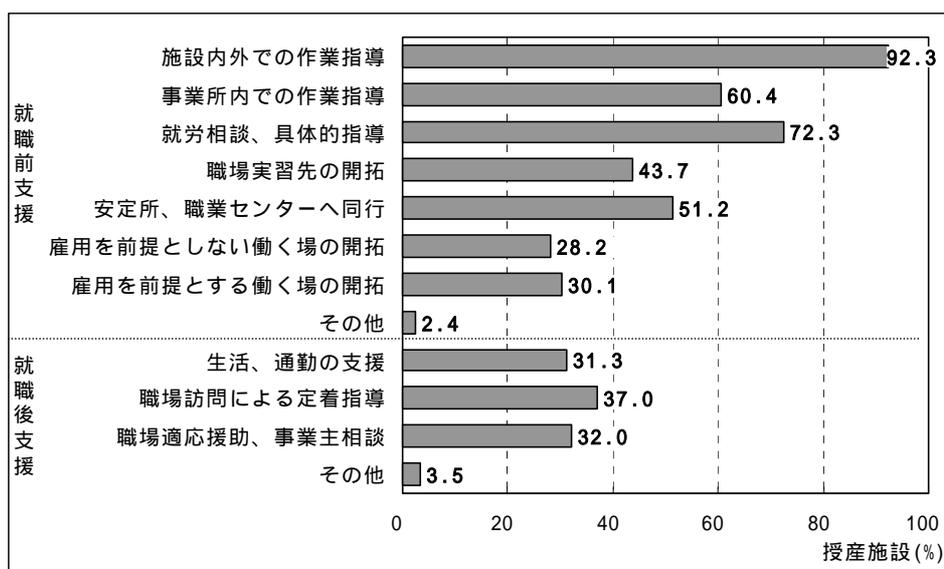


図3-3-8 授産施設における知的障害者への雇用・就労支援

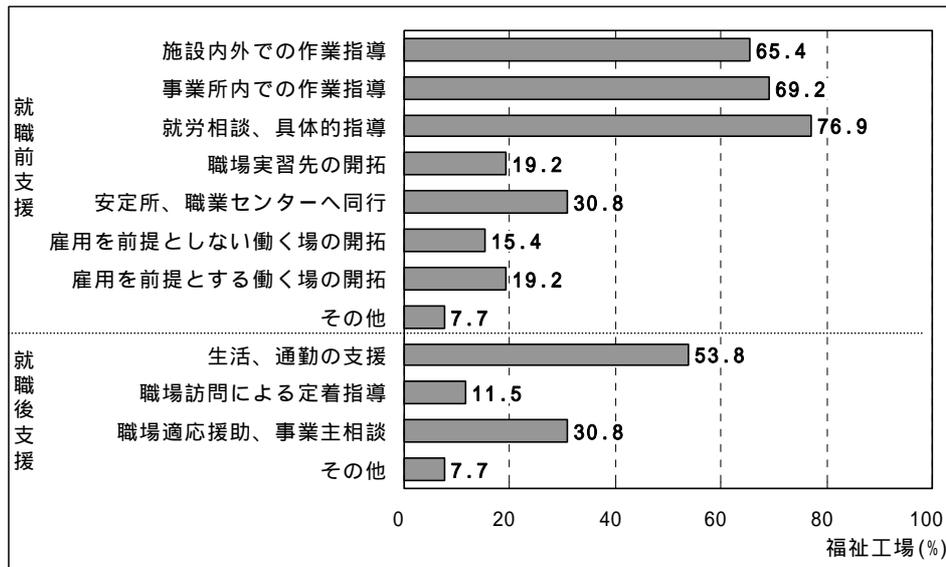


図3-3-9 福祉工場における知的障害者への雇用・就労支援

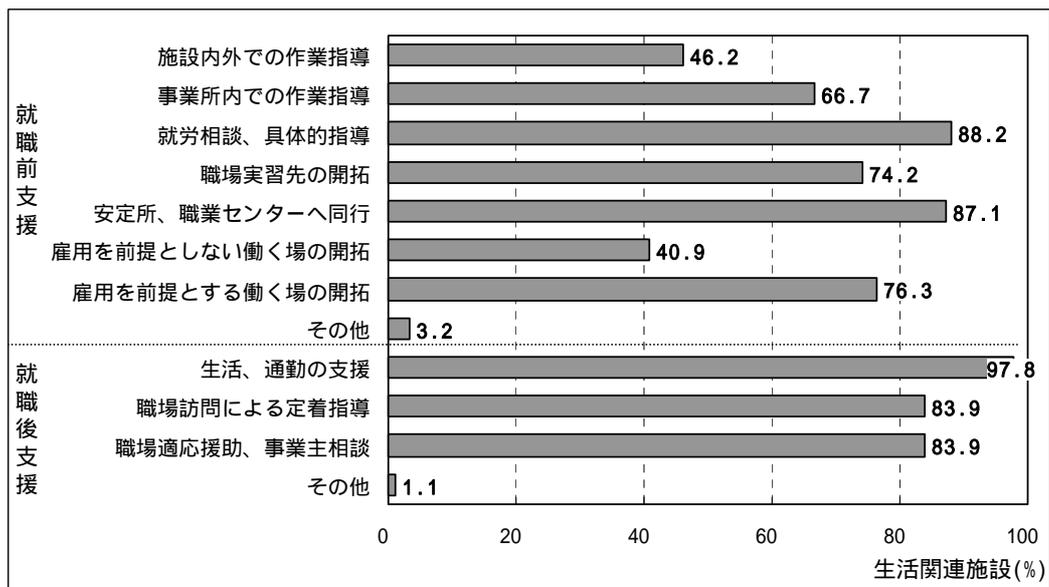


図 3-3-10 生活関連施設における知的障害者への雇用・就労支援

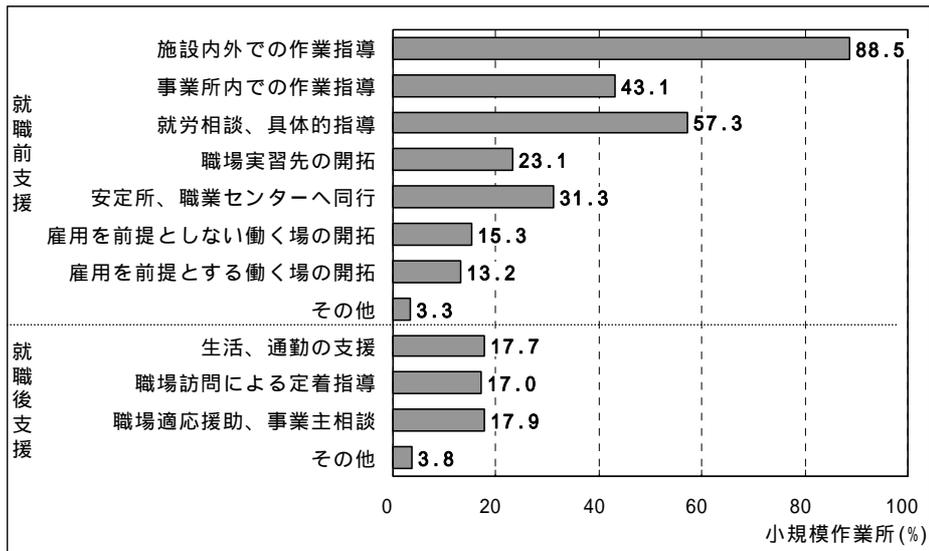


図3-3-11 小規模作業所における知的障害者への雇用・就労支援

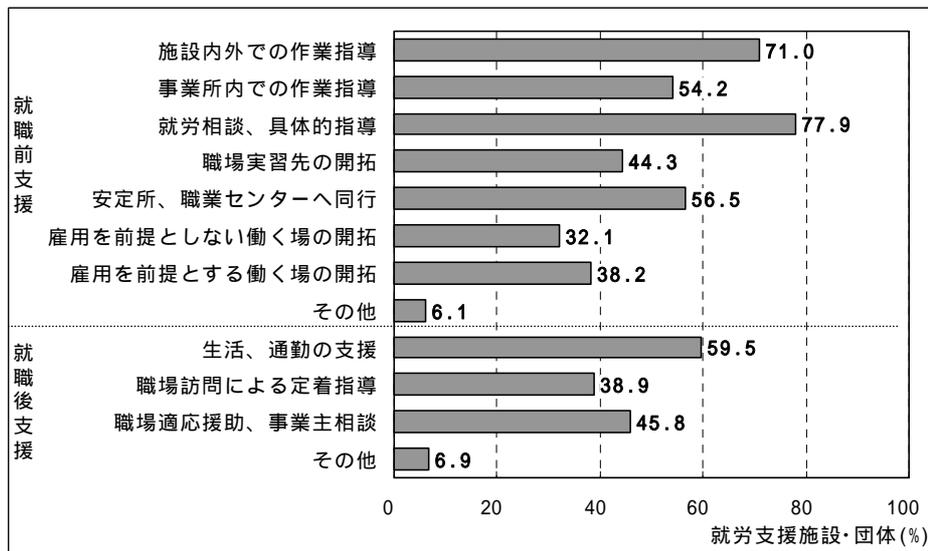


図3-3-12 就労支援施設・団体における知的障害者への雇用・就労支援

(3) 精神障害者への就職前・就職後支援

授産施設における精神障害者の支援としては、就職前の「施設内外での作業指導」の実施割合が約90%と最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」が約75%、「事業所内での作業指導」が約40%という順になっている。「職場実習先の開拓」は29%、「雇用契約を前提とする働く場の開拓」は約21%の実施割合であった。就職後の支援では、「生活、通勤の支援」の実施割合が約37%と最も多く、「職場訪問による定着指導」と「職場適応援助、事業主相談」は実施割合が27%台とほぼ同じであった（図3-3-13）。

福祉工場における精神障害者の支援としては、就職前の「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」、「安定所、職業センターへ同行」の3項目が約83%の実施割合で最も多く、以下「事業所内での作業指導」、就職後の「生活通勤の支援」の2項目が50%の実施割合となっている。その他、就職後の「職場訪問

による定着指導」と「職場適応援助、事業主相談」が同じ割合で約 33%、就職前の「職場実習先の開拓」と「雇用を前提とする働く場の開拓」が同じ割合で約 17%であった。また、特徴として、「雇用を前提としない働く場の開拓」の実施割合は 0%と全く行われていない点と、就職後の「その他」の支援の実施割合が約 17%で他の施設種類に比べて実施割合が高い点が上げられる（図 3-3-14）。

生活関連施設における精神障害者への支援としては、就職前の「就労相談、具体的指導」の実施割合が約 96%と最も多く、以下就職後の「生活、通勤の支援」が約 82%、「安定所、職業センターへ同行」が約 78%、「施設内外での作業指導」が約 65%の順となっている。その他、「事業所内での作業指導」、就職後の「職場適応援助、事業主相談」「職場訪問による定着指導」などの実施割合が 40%台であった。他の施設種類に比べ、就職後の支援の実施割合が高いことが特徴である（図 3-3-15）。

小規模作業所における精神障害者への支援としては、就職前の「施設内外での作業指導」の実施割合が約 89%と最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」の 73%の順で、この 2 項目の実施割合が断然多い。その他では、「安定所、職業センターへ同行」が約 38%、「事業所内での作業指導」が約 36%の実施割合で、就職後の支援では、「生活、通勤の支援」の実施割合が約 28%と最も多かった。他の施設種類と比較すると「雇用を前提とする働く場の開拓」や就職後の支援 4 項目において実施割合が少ない（図 3-3-16）。

就労支援施設・団体における精神障害者への支援については、就職前の「就労相談、具体的指導」の実施割合が約 82%と最も多く、以下「安定所、職業センターへ同行」が約 59%、就職後の「生活、通勤の支援」が約 54%、就職前の「事業所内での作業指導」と「雇用を前提とする働く場の開拓」が約 41%といった実施割合の順になっている。前記以外の支援内容については、就職前、就職後の「その他」の支援項目を除き、いずれも 35%程度の実施割合である。支援項目の全般にわたり支援が実施されているという特徴が見られる（図 3-3-17）。

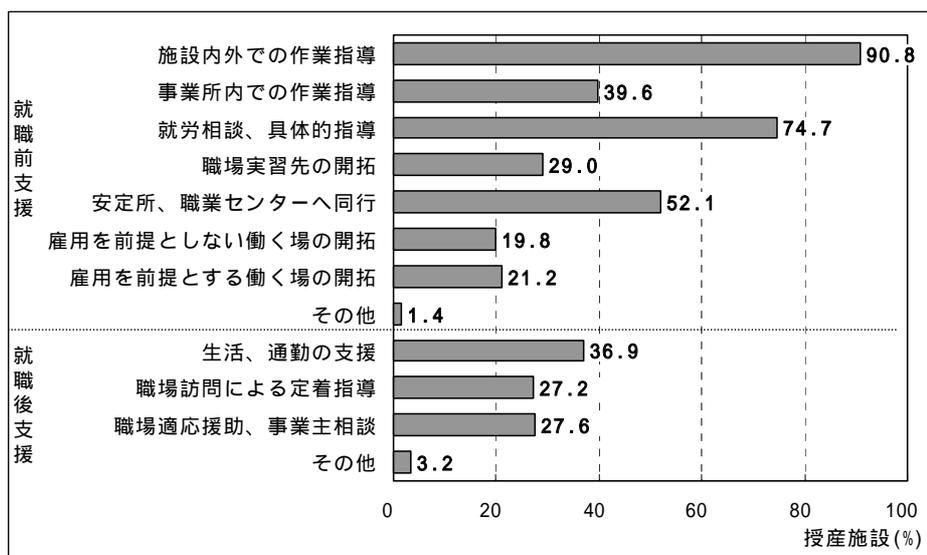


図3-3-13 授産施設における精神障害者への雇用・就労支援

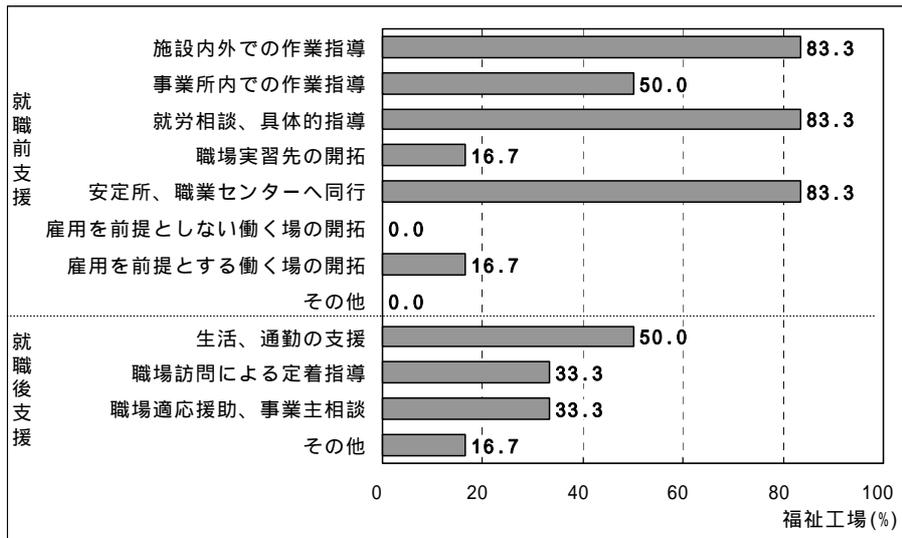


図3-3-14 福祉工場における精神障害者への雇用・就労支援

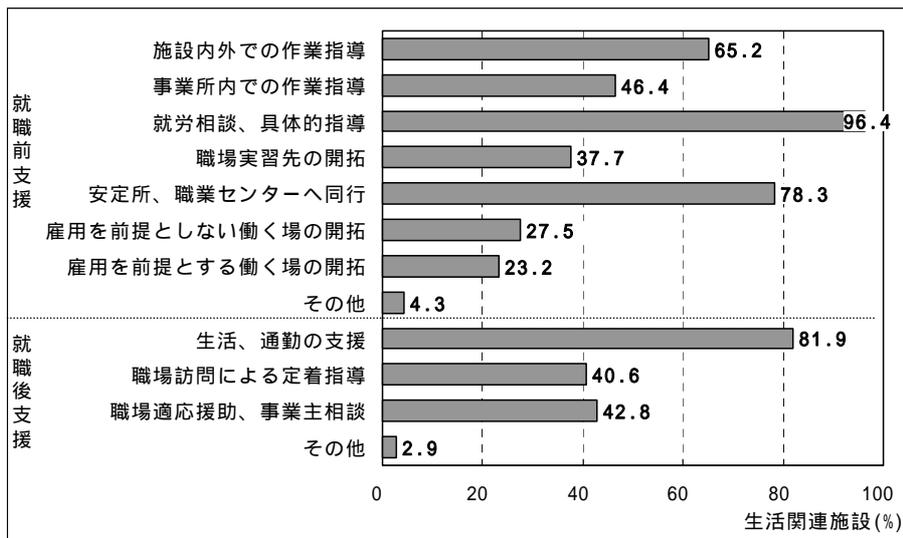


図3-3-15 生活関連施設における精神障害者への雇用・就労支援

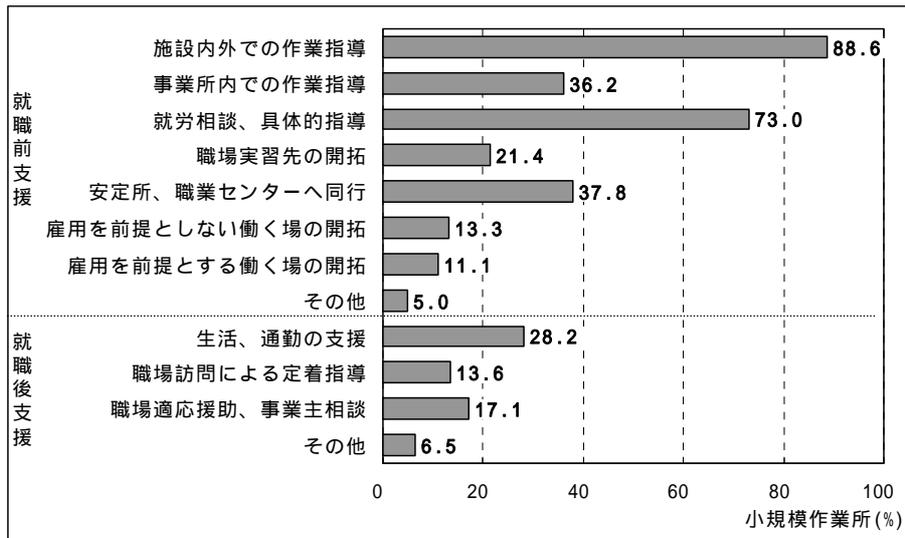


図3-3-16 小規模作業所における精神障害者への雇用・就労支援

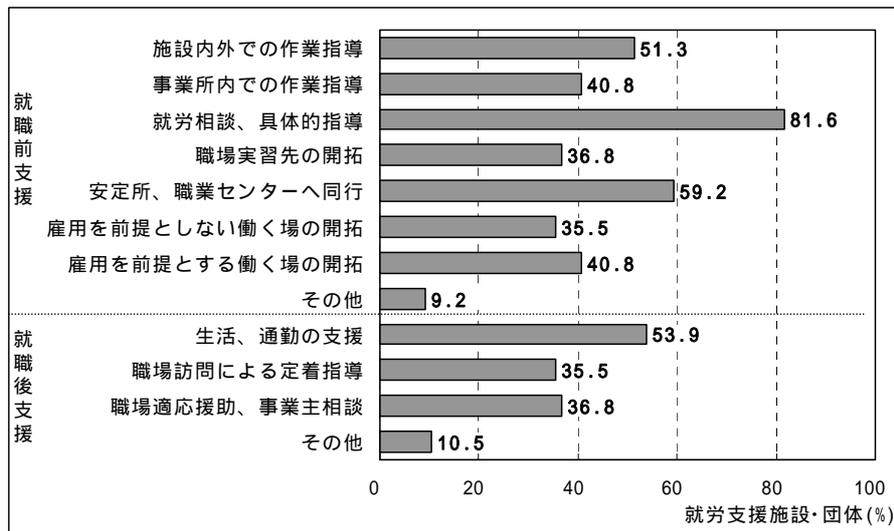


図3-3-17 就労支援施設・団体における精神障害者への雇用・就労支援

第4節 施設の種類と職場開拓・職場適応に関する援助

職場開拓・職場適応の援助内容の実施頻度を数値化して集計した。数値化にあたっては、援助内容の各項目ごとに、「全く行っていない」との回答を1点、「行うことはある(月平均1回未満)」との回答を2点、「日常的に行っている(月平均1回以上)」との回答を3点とし、12カテゴリーに分類した各項目ごとの平均値を算出した。

授産施設における援助内容としては、「相談計画」、「職場訪問」、「通勤訓練」などの数値が高く、「フェードアウト」、「仕事体験」、「支援計画」などの数値が低い。その他の援助内容は、ほぼ同水準の値である(図

3-4-1)

福祉工場における援助内容としては、「通勤訓練」、「家庭調整」、「相談計画」、「仕事を教える」などの数値が高く、「求職活動」、「仕事体験」、「フェードアウト」などの数値が低い(図 3-4-2)。

生活関連施設における援助内容としては、「相談・計画」、「職場訪問」、「家庭調整」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「求職活動」など全般的に数値が高く、「仕事体験」、「支援計画」などの数値が比較的低い。全体として他の施設種類に比べて、各援助内容の数値は高い(図 3-4-3)。

小規模作業所における援助内容としては、「相談・計画」の数値が最も高く、次いで「通勤訓練」、「企業交渉」、「家庭調整」などの援助内容がほぼ同水準の数値となっているが、その他の援助内容との差異は少ない(図 3-4-4)。

就労支援施設・団体における援助内容としては、「相談・計画」の数値が最も高く、次いで「企業交渉」、「企業へ情報提供」など職場開拓に関する援助内容、「通勤訓練」といった数値順になっている。「仕事体験」、「フェードアウト」などは数値順では低いが、他の援助内容との差異は少ない(図 3-4-5)。

なお、施設種類と援助の内容について、平均値及び標準偏差値の詳細については、下表 3-4 のとおりである。

表 3-4 施設種類と職場開拓・職場適応の援助の内容

援助内容／施設の属性	授産施設		福祉工場		生活関連施設		小規模作業所		就労支援施設・団体	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
相談・計画	1.66	0.60	1.64	0.65	2.13	0.66	1.53	0.56	1.88	0.70
求職活動	1.39	0.48	1.11	0.22	1.84	0.59	1.27	0.39	1.64	0.70
企業交渉	1.50	0.54	1.29	0.41	1.93	0.66	1.36	0.48	1.72	0.70
企業へ情報提供	1.46	0.58	1.15	0.35	1.89	0.71	1.29	0.47	1.66	0.74
仕事体験	1.24	0.49	1.14	0.41	1.31	0.53	1.17	0.46	1.33	0.62
支援計画	1.32	0.46	1.41	0.52	1.41	0.50	1.23	0.41	1.39	0.60
仕事を教える	1.42	0.58	1.59	0.71	1.56	0.63	1.32	0.54	1.45	0.67
キーパーソン	1.35	0.51	1.48	0.62	1.55	0.58	1.21	0.42	1.46	0.64
フェードアウト	1.24	0.46	1.27	0.48	1.49	0.60	1.15	0.37	1.37	0.64
職場訪問	1.57	0.74	1.40	0.69	2.12	0.84	1.32	0.60	1.57	0.83
通勤訓練	1.54	0.62	1.72	0.62	1.97	0.65	1.39	0.54	1.62	0.69
家庭調整	1.48	0.57	1.71	0.63	1.99	0.64	1.34	0.48	1.55	0.62

注) 表中の援助内容の名称は、以下のとおり略した。

「相談・計画」= 就職相談・就労支援計画の作成

- 「求職活動」 = 安定所・情報誌等による仕事の探索
- 「企業交渉」 = 安定所・情報誌等による仕事の探索
- 「企業へ情報提供」 = 障害者特性・助成金制度等の情報提供
- 「仕事体験」 = 支援者による職務の体験、分析
- 「支援計画」 = 支援計画・課題分析の策定
- 「仕事を教える」 = 直接指導、作業手順の変更・修正の交渉
- 「キーパーソン」 = キーパーソンの育成
- 「フェードアウト」 = 支援のフェードアウト
- 「職場訪問」 = 定期的なフォローアップ
- 「通勤訓練」 = 職場生活の指導（通勤・休憩・整容）
- 「家庭調整」 = 家庭・グループホームと事業所との連絡・調整

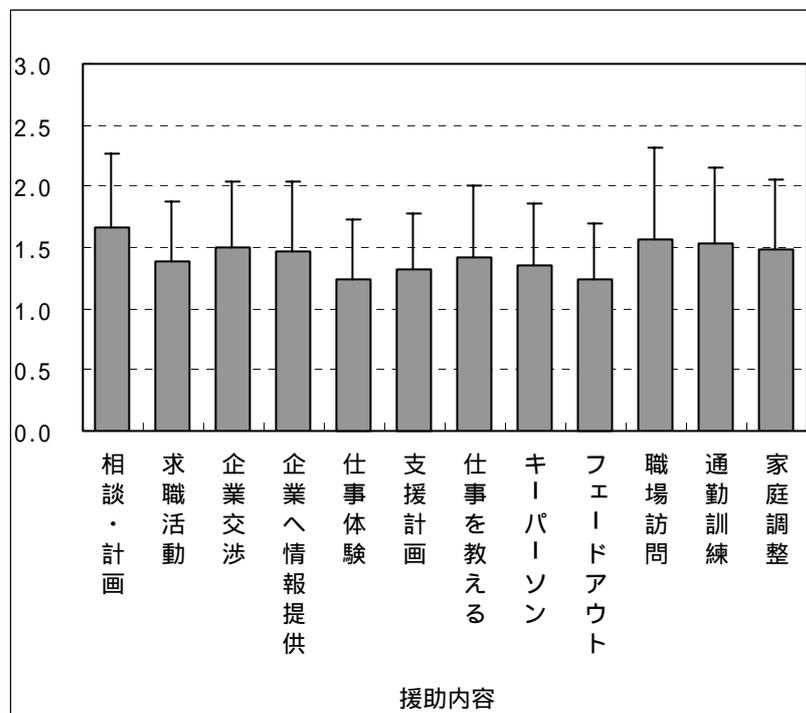


図3-4-1 授産施設における職場開拓・職場適応に関する援助の内容

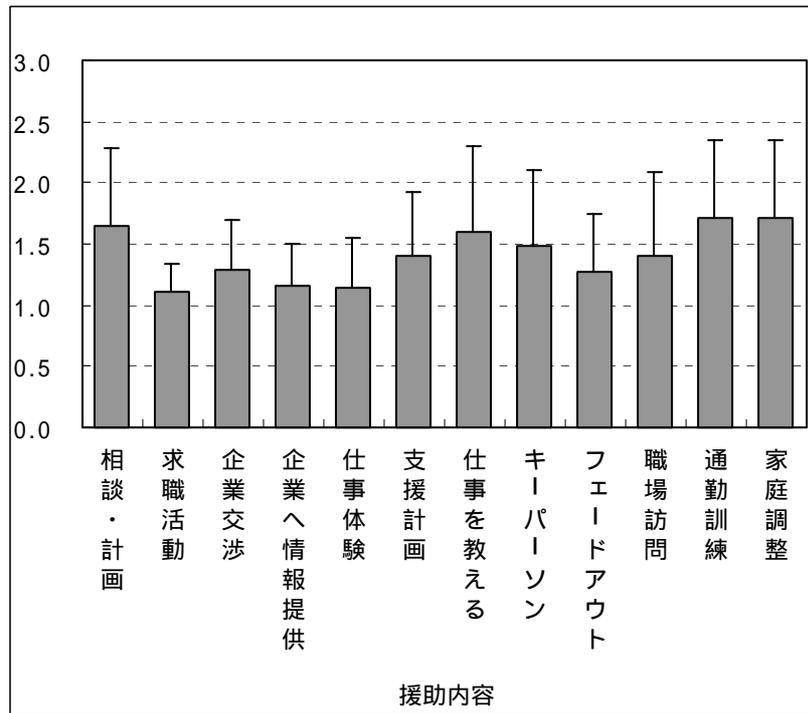


図3-4-2 福祉工場における職場開拓・職場適応に関する援助の内容

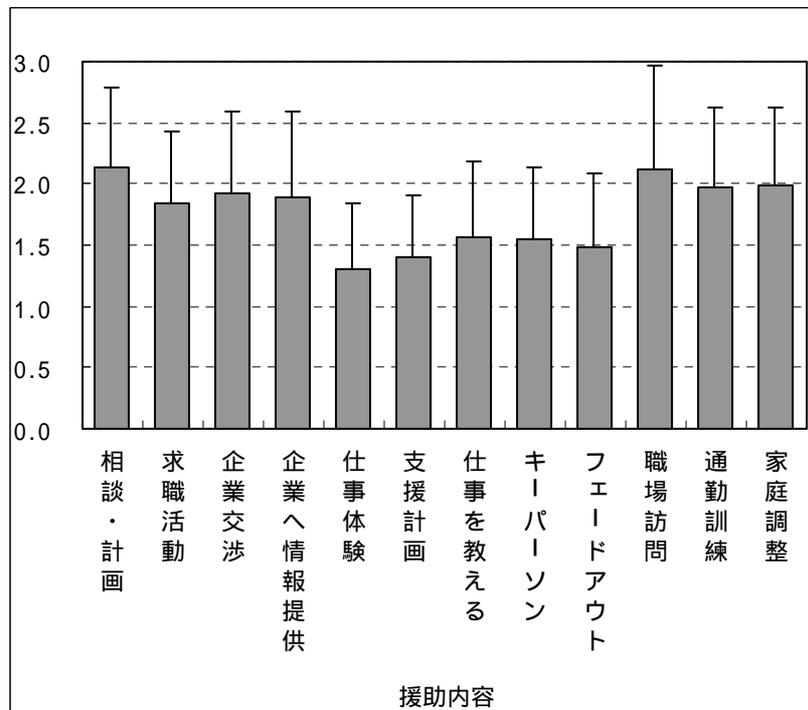


図3-4-3 生活関連施設における職場開拓・職場適応に関する援助の内容

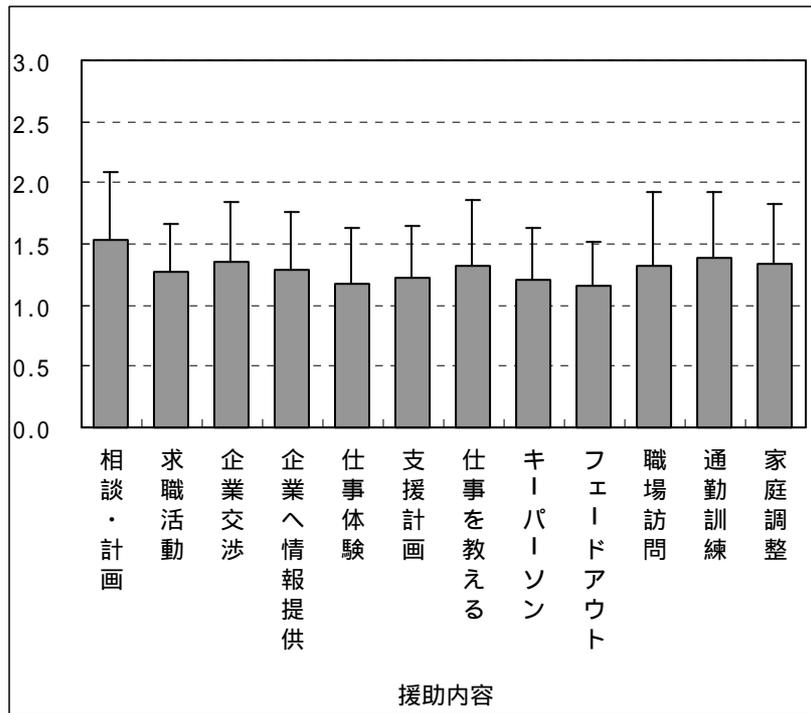


図3-4-4 小規模作業所における職場開拓・職場適応に関する援助の内容

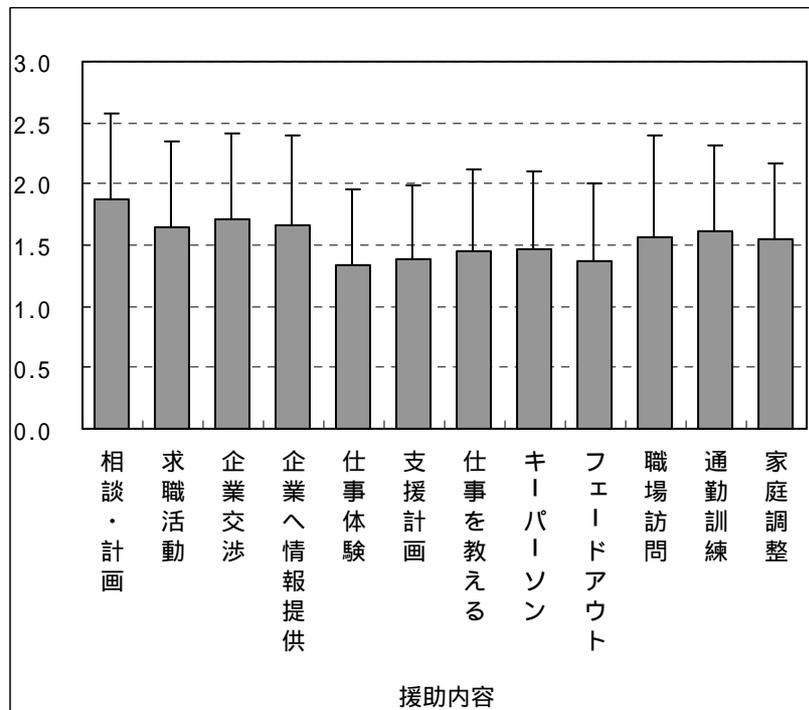


図3-4-5 就労支援施設・団体における職場開拓・職場適応に関する援助の内容

第5節 施設の種類と非利用者に関する事業主からの相談への対応

1. 施設の種類と事業主からの相談に対応可能な対象障害者

調査対象の施設利用者ではない障害者についての相談が、事業主からあった場合に、受け付け可能か、あるいは事業主からの相談は受け付けられないか、回答を求めた。

受け付け可能な場合には、身体障害者、知的障害者、精神障害者の3障害のいずれであれば可能か、回答を求めた（複数回答）。

授産施設においては、相談対応可能な障害者としては、知的障害者が最も多く、次いで身体障害者、精神障害者の順となっている。知的障害者の回答率は高く、43%であった。受け付けられないとの回答は27%であった。

福祉工場においては、授産施設と同じく、相談対応可能な障害者としては、知的障害者、身体障害者、精神障害者の順であるが、比率からみると精神障害者の回答率が低い特徴が見られた。受け付けられないとの回答は36%であった。

生活関連施設においては、相談対応可能な障害者としては、精神障害者が最も多く、次いで知的障害者となっている。身体障害者との回答はきわめて少なく、精神障害者との回答が最も多いところは、他の施設属性では見られない特徴である。受け付けられないとの回答は約20%で、他の施設属性に比べ最も少ない回答割合である。

小規模作業所においては、相談対応可能な障害者としては、知的障害者が最も多く、次いで、精神障害者、身体障害者の順となっており、障害者別の回答数の差異は他の施設種類に比べ少ない。受け付けられないとの回答は38%であった。

就労支援施設・団体においては、相談対応可能な障害者としては、知的障害者、身体障害者、精神障害者の順となっており、小規模作業所と同じく、障害者別の回答数の差異は少ない。受け付けられないとの回答は22%であり、生活関連施設に次いで少ない割合である（表3-5-1 図3-5-1）。

受け付け可能な障害について見ると、「身体障害者」については、就労支援施設・団体での回答割合が最も高く、次いで福祉工場であった。「知的障害者」については、各施設種類ともに回答割合は高い結果であった。

「精神障害者」については、生活関連施設での回答割合が最も高く、次いで小規模作業所、就労支援施設・団体での回答割合の順となっている。「いずれも新規の相談は受け付けられない」との回答については、小規模作業所、福祉工場での回答割合が高く、次いで授産施設、就労支援施設・団体といった順となっており、生活関連施設での回答割合が最も低かった。

表3-5-1 施設の種類の事業主相談への対応

区分	受け付け可能			受け付け不可
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	
授産施設	298	716	198	437
福祉工場	13	20	4	21
生活関連施設	14	92	120	56
小規模作業所	257	470	442	706
就労支援施設・団体	126	139	83	101

(複数回答)

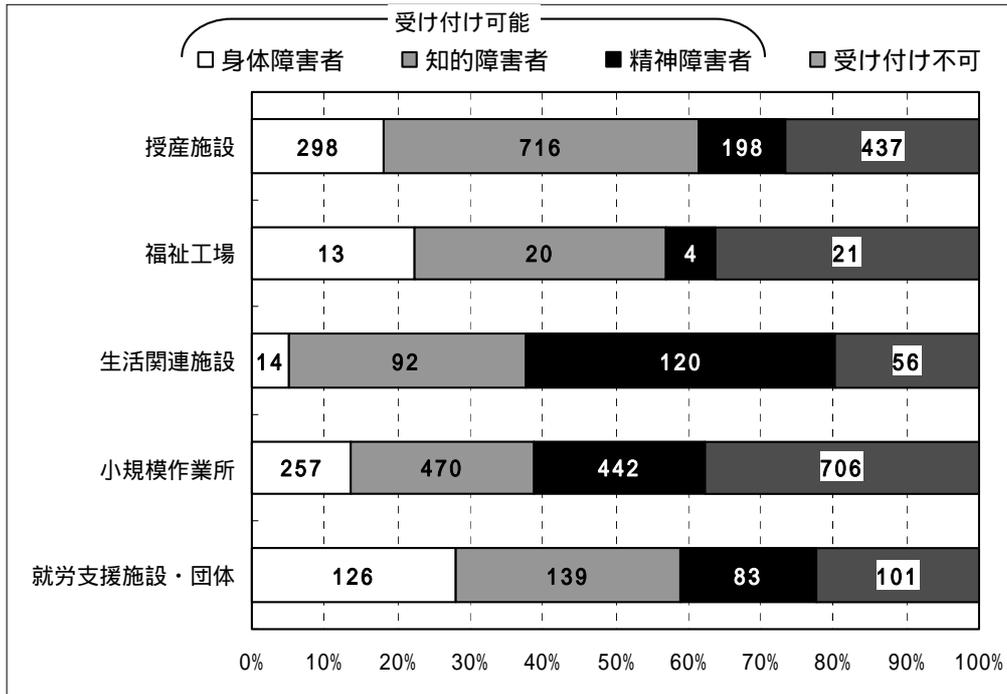


図 3-5-1 施設の種類の事業主相談への対応

2. 施設の種類の事業主からの相談が受け付けられない理由

事業主からの相談を受け付けられないと回答した施設について、施設種類ごとにその理由について6項目より回答を求めた(複数回答)。

授産施設においては、「現在の利用者への支援で精一杯である」と「原則、本人と家族を対象としている」との回答が80以上でほぼ同数であった。次に「その他」の記述による回答が65、「障害者に対する就労支援をしていない」、「新規の相談受け付けは公的機関等からの紹介を原則としているから」との回答が同数で39であった。「施設運営にあたり制度上のメリットが少ない」との回答数は3と極めて少なかった。

福祉工場においては、対象施設数が少ないため回答数も少ないが、「原則、本人と家族を対象としている」との回答が6、「新規の相談受け付けは公的機関等からの紹介を原則としているから」と「その他」の記述による回答が同数で3、「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答が2であった。「施設運営にあたり制度上のメリットが少ない」、「障害者に対する就労支援をしていない」との回答はなかった。

生活関連施設においては、「原則、本人と家族を対象としている」との回答が最も多く 17、次に「現在の利用者への支援で精一杯である」と「その他」の記述による回答が同数で 11、以下「障害者に対する就労支援をしていない」が 8、「新規の相談受け付けは公的機関等からの紹介を原則としているから」が 3、「施設運営にあたり制度上のメリットが少ない」が 1 のみであった。

小規模作業所においては、「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答が最も多く 155、以下「原則、本人と家族を対象としている」が 113、「障害者に対する就労支援をしていない」が 71、「その他」の記述による回答が 62、「新規の相談受け付けは公的機関等からの紹介を原則としているから」が 43、「施設運営にあたり制度上のメリットが少ない」が 8 であった。

就労支援施設・団体においては、全般的に事業主からの相談を受け付けられないと回答した施設数が少ないが、回答のあった中では「障害者に対する就労支援をしていない」が 15、「その他」の記述による回答が 14、「原則、本人と家族を対象としている」が 12、「現在の利用者への支援で精一杯である」が 11、「新規の相談受け付けは公的機関等からの紹介を原則としているから」が 1 のみで、「施設運営にあたり制度上のメリットが少ない」との回答はなかった。この結果については、就労支援施設・団体の属性に、一部生活支援事業を主に行う施設を含めていたためと考えられる（表 3-5-2 図 3-5-2）。

受け入れられない理由	授産施設	福祉工場	生活関連施設	小規模作業所	就労支援施設・団体
原則、本人と家族を対象としている	82	6	17	113	12
施設運営にあたり制度上のメリットが少ない	3	0	1	8	
障害者に対する就労支援をしていない	39	0	8	71	15
新規の相談受付は公的機関等からの紹介を原則としているから	39	3	3	43	1
現在の利用者への支援で精一杯である	85	2	11	155	11
その他	65	3	11	62	14

(複数回答)

表 3-5-2 施設の種類と事業主からの相談が受け付けられない理由

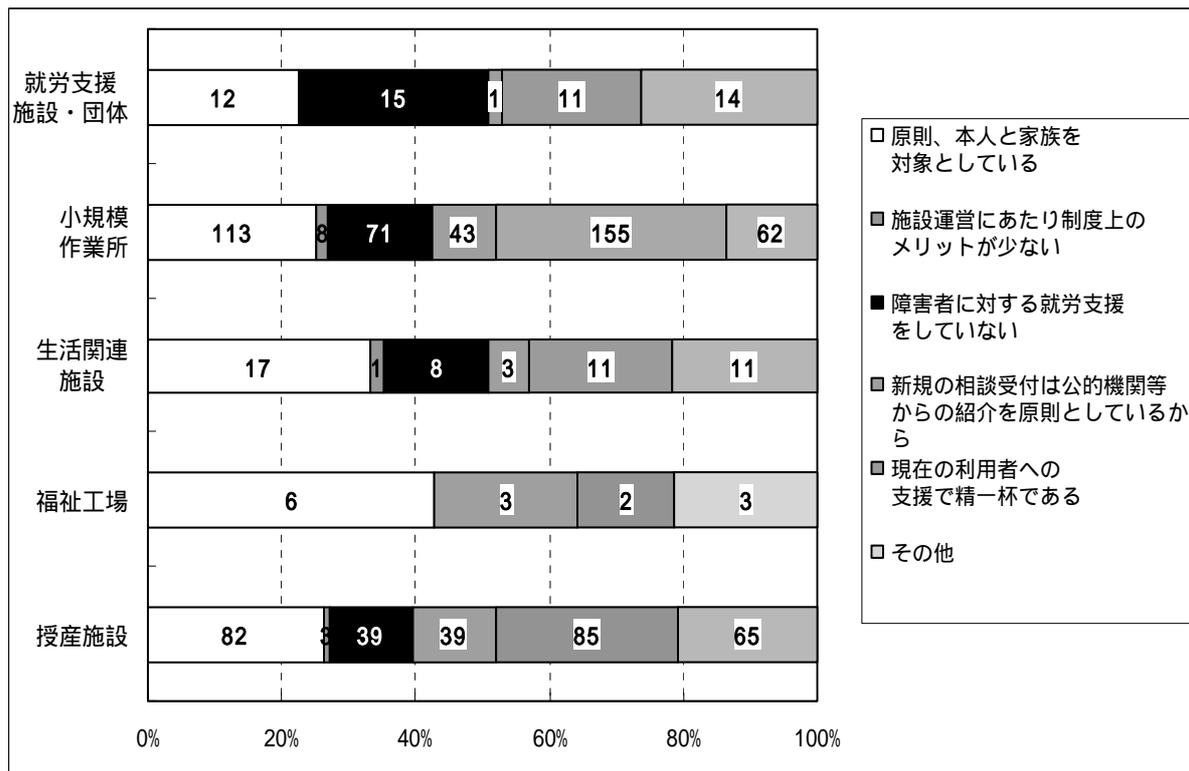


図 3-5-2 施設の種類と事業主からの相談を受けつけられない理由

第6節 施設の種類と雇用・就労支援での課題

施設において最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者について、現在企業等で働いていない理由について、22項目のうちあてはまるもの全てに回答を求めた（表 3-6）。

授産施設においては、「対人面での問題が多い」、「本人が望まない」、「本人の家族が望まない」、「作業レベルが低い」、「生活面での問題が多い」、「適当な就職先が見つからない」といった課題への回答が多かった。周囲の環境よりは本人側の課題により雇用就労につながらないといった判断がなされている傾向であった（図 3-6-1）。

福祉工場においては、「対人面での問題が多い」、「本人が望まない」、「生活面での課題が多い」、「作業レベルが低い」、「本人の家族が望まない」などに次いで、「その他」の課題（記述による）の回答数が多かった。傾向としては、授産施設と同じく本人側の課題とする回答が多かった（図 3-6-2）。

生活関連施設においては、「対人面での問題が多い」、「適当な就職先が見つからない」、「作業レベルが低い」、「本人が望まない」などの課題の回答数が多かった。「近くに企業等はあるが受け入れが難しい」、「企業等の受け入れ拒否」などの課題への回答数も 50 程度あり、本人側の課題とあわせ、就職先開拓の困難さを課題と判断している傾向がうかがえる（図 3-6-3）。

小規模作業所においては、「対人面での問題が多い」、「本人が望まない」、「作業レベルが低い」など本人側

の課題への回答が多い。ただし、「近くに企業等はあるが受け入れが難しい」、「適当な就職先が見つからない」など就職先開拓の困難さや「無理な労働による体調の悪化」といった労働条件に関する課題、「支援スタッフの不在」、「支援ノウハウがない」といった施設側の課題への回答も比較的多く、複合的な課題があると判断されている傾向がうかがわれる（図 3-6-4）。

就労支援施設・団体においては、「対人面での問題が多い」、「作業レベルが低い」、「適当な就職先が見つからない」、「本人が望まない」、「生活面での課題が多い」など本人側の課題と就職先開拓の困難さの課題への回答が多い（図 3-6-5）。

表 3-6 施設の種類と雇用・就労支援での課題について

課題	授産施設	福祉工場	生活関連施設	小規模作業所	就労支援施設・団体
対人面での問題が多い	735	23	120	836	98
本人が望まない	667	23	86	679	88
本人の家族が望まない	571	12	17	385	65
作業レベルが低い	557	13	87	655	93
生活面での問題が多い	444	14	57	417	71
適当な就職先が見つからない	389	3	94	382	90
近くに企業等はあるが受け入れが難しい	370	8	51	397	61
体力がない	313	5	55	459	51
支援のスタッフの不在	240	3	14	355	42
企業等の受け入れ拒否	233	7	50	160	51
無理な労働による体調の悪化	223	8	54	405	41
支援のノウハウがない	202	3	17	257	32
企業等で失敗した場合の不安	186	4	4	152	21
施設や就労の方が本人にとって良い	166	5	10	158	16
施設の方針が積極的でない	81	3	7	65	8
生産計画への支障	65	3	1	28	6
近くに企業等が全くない	64	2	16	99	10
他施設や他機関との協力関係がない	62	2	4	88	10
職業評価機関等での評価によるもの	61	1	4	84	10
施設の定員割れ	27	2	1	37	4
担当医師が積極的でない	11	1	12	54	3
その他	236	12	44	260	51

（複数回答）

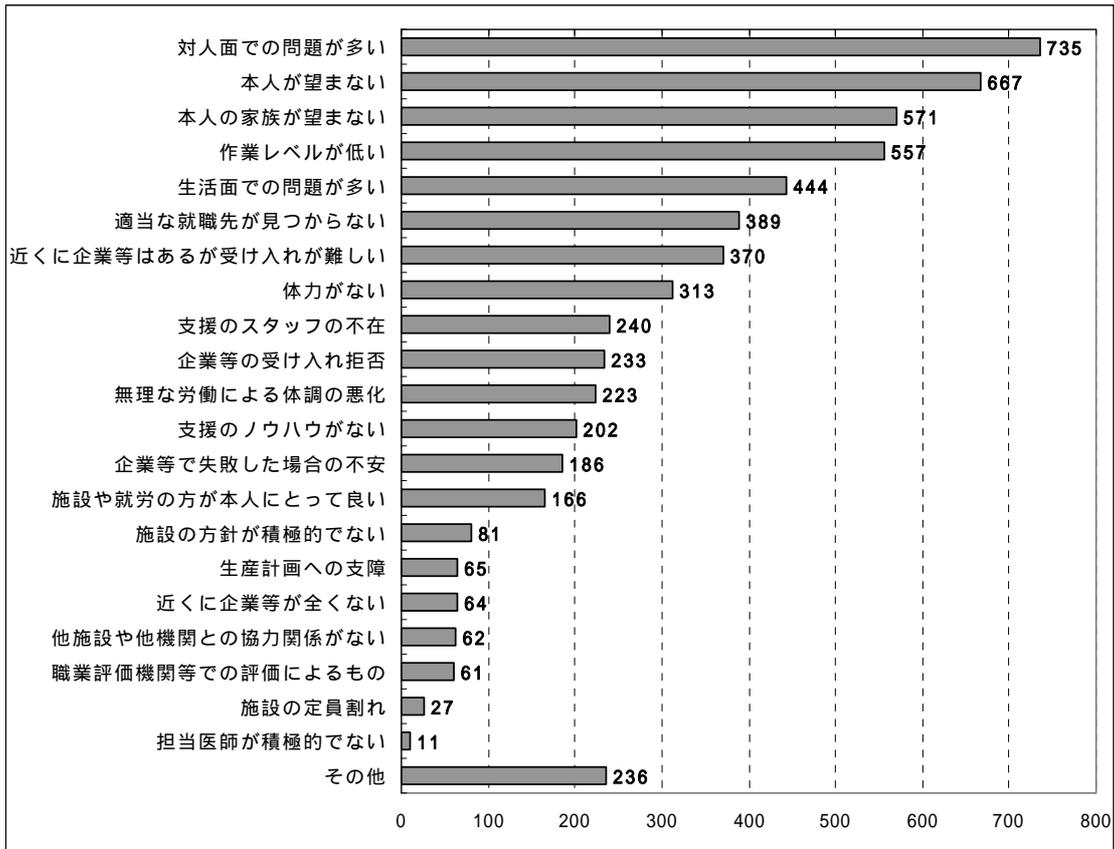


図3-6-1 授産施設における雇用・就労支援での課題

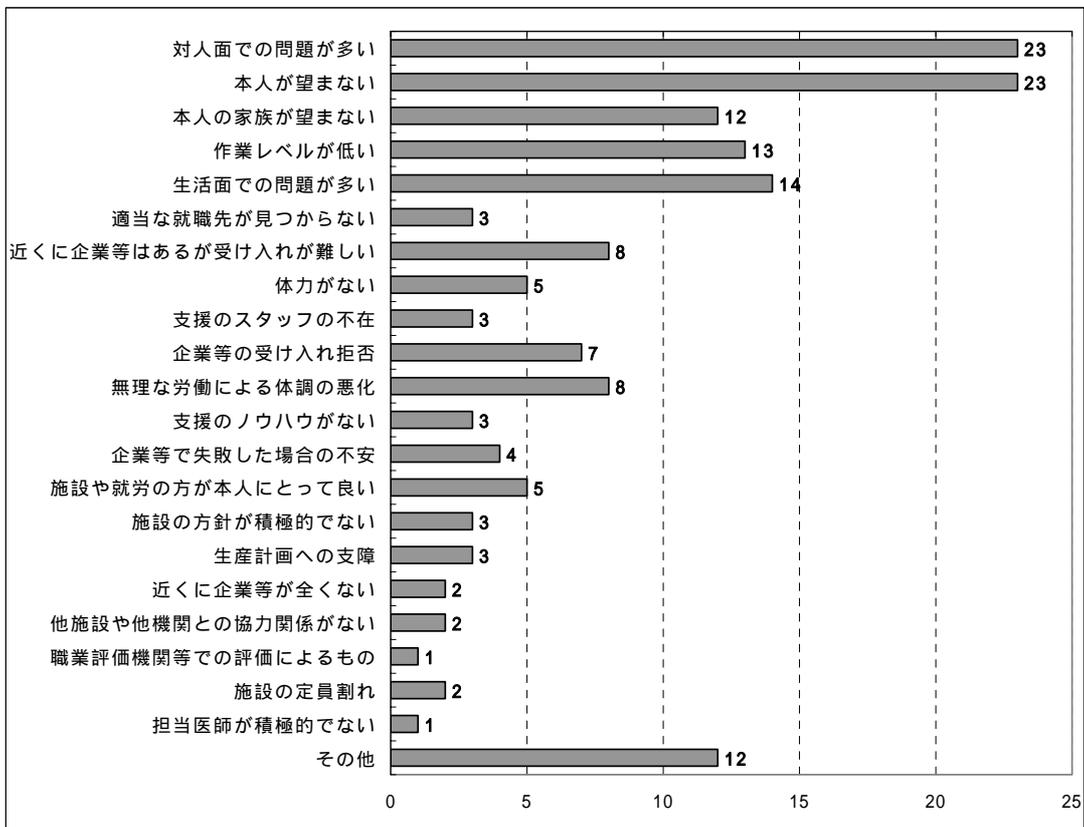


図3-6-2 福祉工場における雇用・就労支援での課題

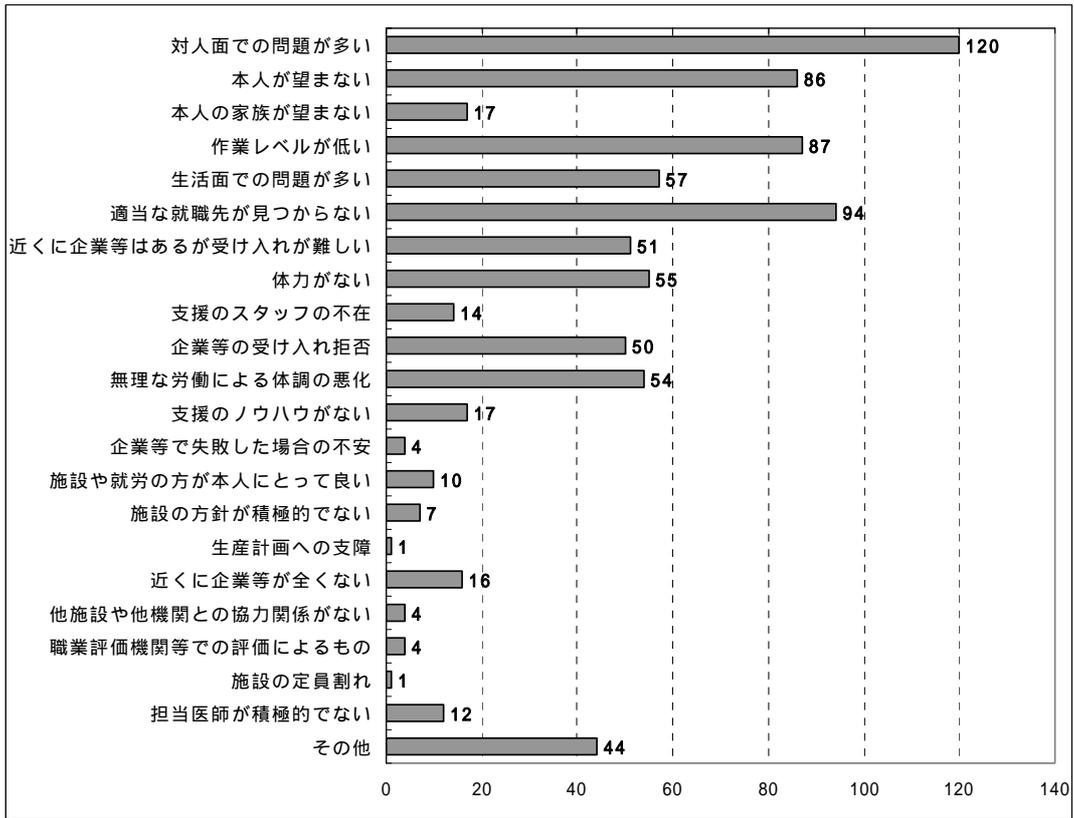


図3-6-3 生活関連施設における雇用・就労支援での課題

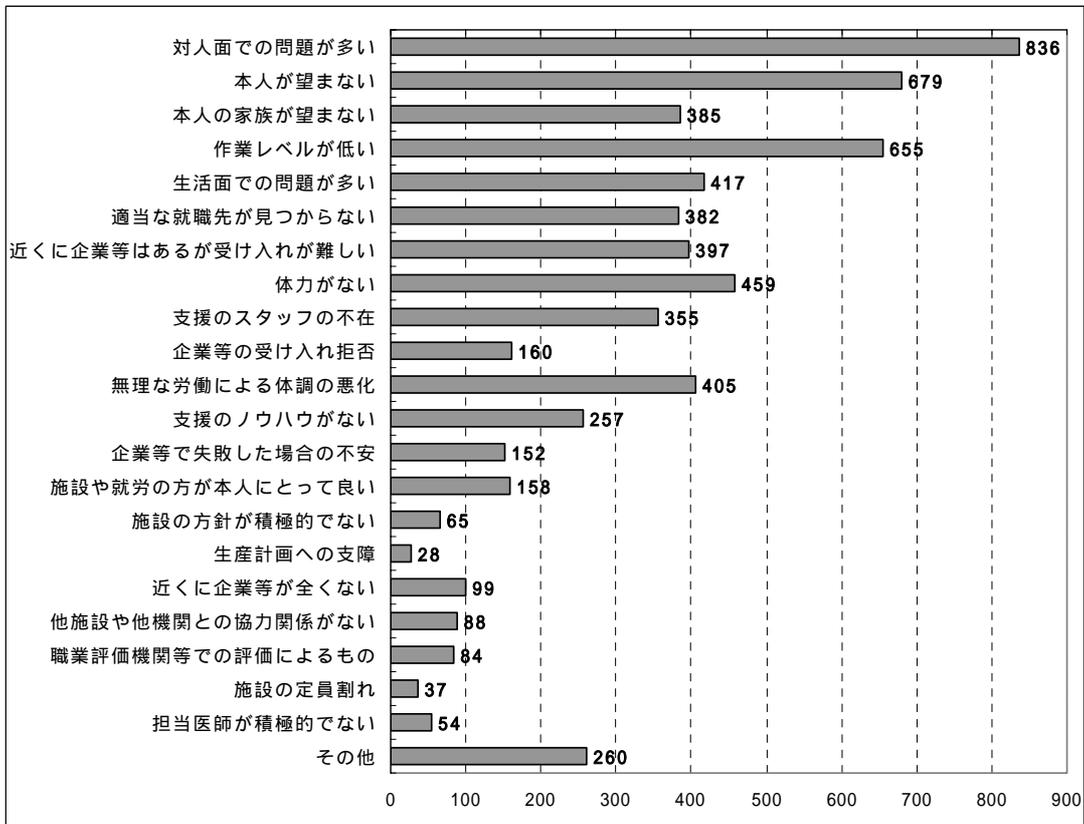


図3-6-4 小規模作業所における雇用・就労支援での課題

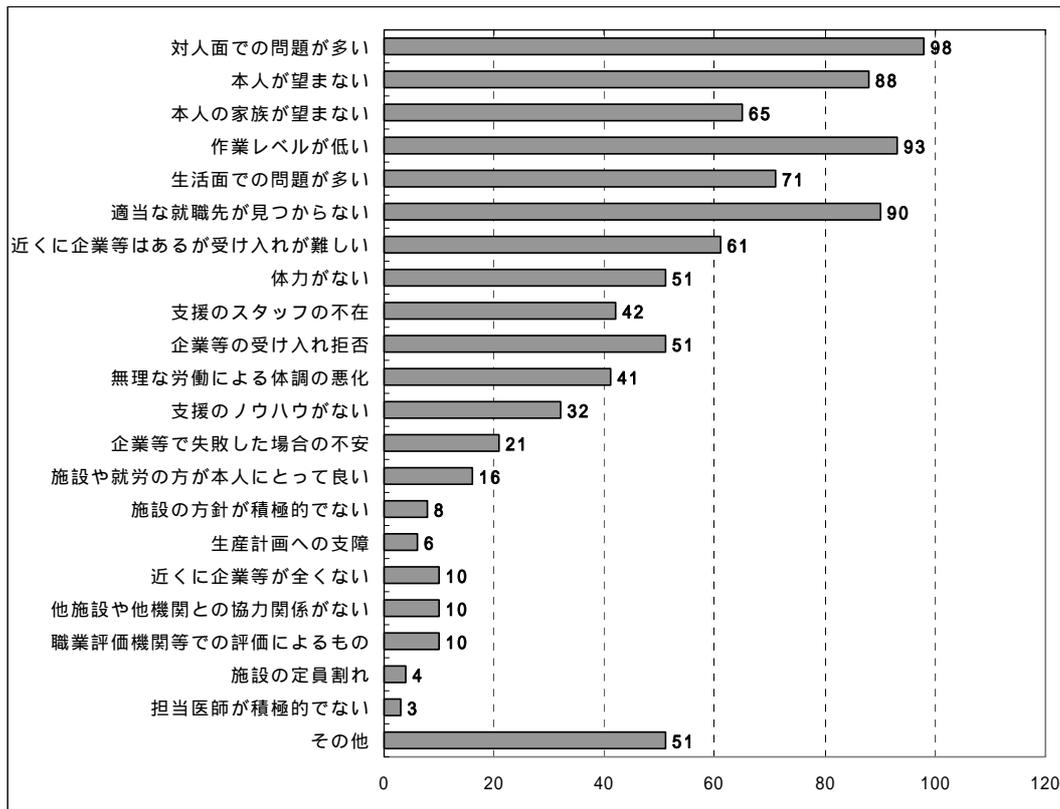


図3-6-5 就労支援施設・団体における雇用・就労支援での課題

第7節 施設の種類の今後の雇用・就労支援の方針

施設において、最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者に対する今後の雇用・就労支援の方針について、4項目より回答を求めた（単数回答）。

授産施設においては、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、次いで「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」の順となっており、「福祉的処遇の充実」は回答数が少なかった。

福祉工場においては、「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」、「施設内支援の充実」といった回答数の順であるが、回答数にあまり差は見られない。「福祉的処遇の充実」については回答がなかった。

生活関連施設においては、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、次いで「就労支援体制の強化」であった。以下回答数がかなり減り、「福祉的処遇の充実」、「雇用支援体制の強化」の順となっている。

小規模作業所においては、「雇用支援体制の強化」、「施設内支援の充実」、「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順となっており、施設により方針の違いが出やすい傾向がうかがえる。

就労支援施設・団体においては、「就労支援体制の強化」、「施設内支援の充実」、「福祉的処遇の充実」、「雇用支援体制の強化」といった回答数の順となっている（表3-7 図3-7）。

表3-7 施設の種類と今後の雇用・就労支援の方針

区分	就労支援体制の強化	施設内支援の充実	雇用支援体制の強化	福祉的処遇の充実
授産施設	215	512	411	74
福祉工場	12	9	15	0
生活関連施設	79	91	16	18
小規模作業所	228	445	525	153
就労支援施設・団体	96	69	11	36

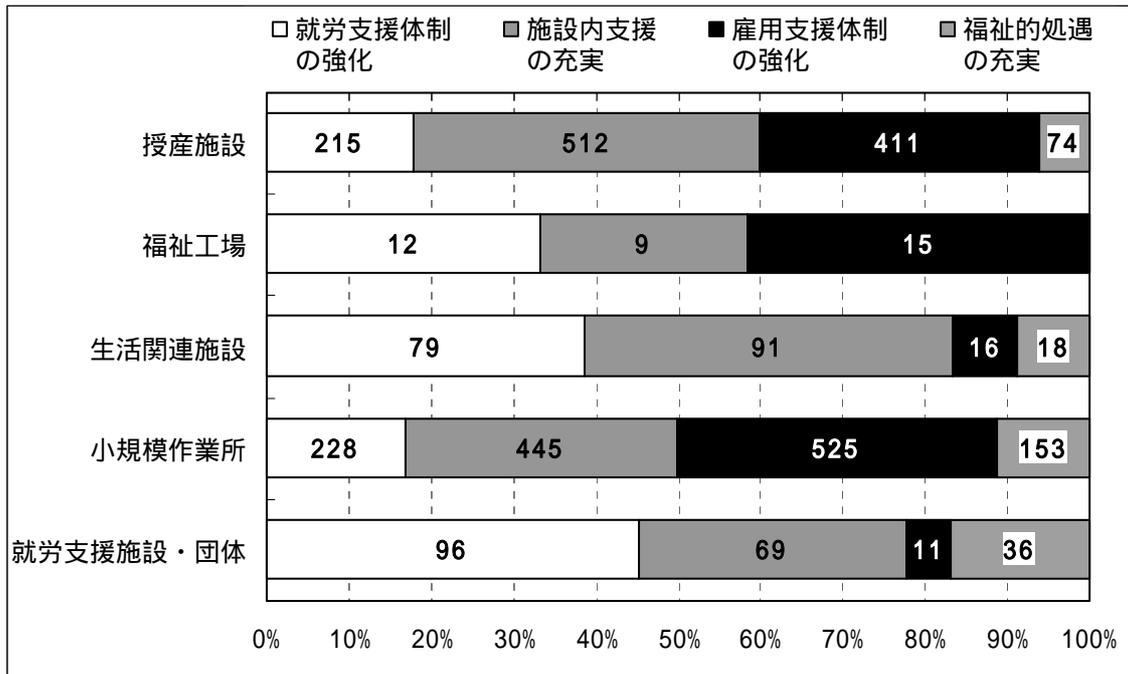


図 3-7 施設の種類と今後の雇用・就労支援の方針

第8節 施設の種類別の特徴に関するまとめ

1. 施設の種類と支援対象とする障害種類

施設の種類と支援対象とする障害種類との関連では、授産施設と福祉工場では、精神障害者を支援対象とするという回答割合が少ないという結果となっており、生活関連施設では、逆に精神障害者を支援対象とするという回答割合が高かった。小規模作業所と就労支援施設・団体では、高次脳機能障害、難病、学習障害を支援対象とする回答割合が低かったものの、各障害種類ともに大きな格差はなく支援対象としている結果となっている。

2. 施設の種類と現在行っている雇用・就労支援

施設の種類と現在行っている雇用・就労支援との関連では、授産施設と福祉工場では知的障害者への支援

が多く、生活関連施設、小規模作業所では精神障害者への支援が多かった。就労支援施設・団体では、知的障害者と身体障害者への支援が多かった。

3. 施設の種類の種類と職場開拓・職場適応に関する援助

施設の種類の種類と職場開拓・職場適応に関する援助との関連では、援助内容を実施頻度の数値中で見ると、いずれの施設種類においても「相談計画」の数値が高かったが、その他の援助内容については、施設種類ごとに若干の違いが見られた。また、生活関連施設では他の施設種類に比べ、援助内容の各項目において実施頻度の数値が高かった。

4. 施設の種類の種類と事業主からの相談への対応

施設の種類の種類と事業主からの相談に対応可能な障害者との関連では、授産施設と福祉工場では知的障害者との回答割合が高く、生活関連施設と小規模作業所では知的障害者と精神障害者の回答割合が高く、就労支援施設・団体では、障害者別に回答数に大きな差がなかった。

事業主からの相談が受け付けられない理由の回答では、授産施設と小規模作業所では、「現在の利用者への支援で精一杯である」、「原則、本人と家族を対象としている」及び「その他」の自由記述の回答が多かった。また、小規模作業所では、「障害者に対する就労支援をしていない」との回答が、他の施設種類に比べ回答割合は高かった。

5. 施設の種類の種類と雇用・就労支援での課題

施設の種類の種類と「施設において最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者について、現在企業等で働いていない理由」との関連では、いずれの施設種類においても「対人面での問題が多い」、「本人が望まない」、「適当な就職先が見つからない」などの回答が多かった。

6. 施設の種類の種類と今後の雇用・就労支援の方針

施設の種類の種類と今後の雇用・就労支援の方針との関連では、いずれの施設種類においても、「福祉的処遇の充実」との回答割合が低かった。授産施設と小規模作業所においては、「就労支援体制の充実」とともに「雇用支援体制の強化」との回答割合が高く、施設の利用者側にこれらのニーズが潜在的にあるものと考えられる。

第4章 支援対象者の年齢区分別にみた特徴

本章では、支援対象者の年齢区分別に、施設の種類、全職員数、就職者数、雇用・就労支援の実態、雇用・就労支援の課題及び今後の方針との関連について特徴を明らかにする。

第1節 年齢区分と施設の種類

施設において支援対象とする者の年齢区分について、児童（18歳未満）、成人（18～64歳）、高齢者（65歳以上）の3項目から回答を求めた（複数回答）。いずれの施設種類においても、成人（18～64歳）を対象とする回答数が断然多いが、就労支援施設・団体では、児童（18歳未満）と高齢者（65歳以上）を対象とする回答割合も高い。授産施設と小規模作業所においても割合としては少ないが、同じ傾向が見られる（表4-1 図4-1）。

表4-1 年齢区分と施設の種類

支援対象者の年齢区分	授産施設	福祉工場	生活関連施設	小規模作業所	就労支援施設・団体
児童(18歳未満)	128	2	46	211	150
成人(18～64歳)	1339	52	246	1502	255
高齢者(65歳以上)	286	3	71	364	118

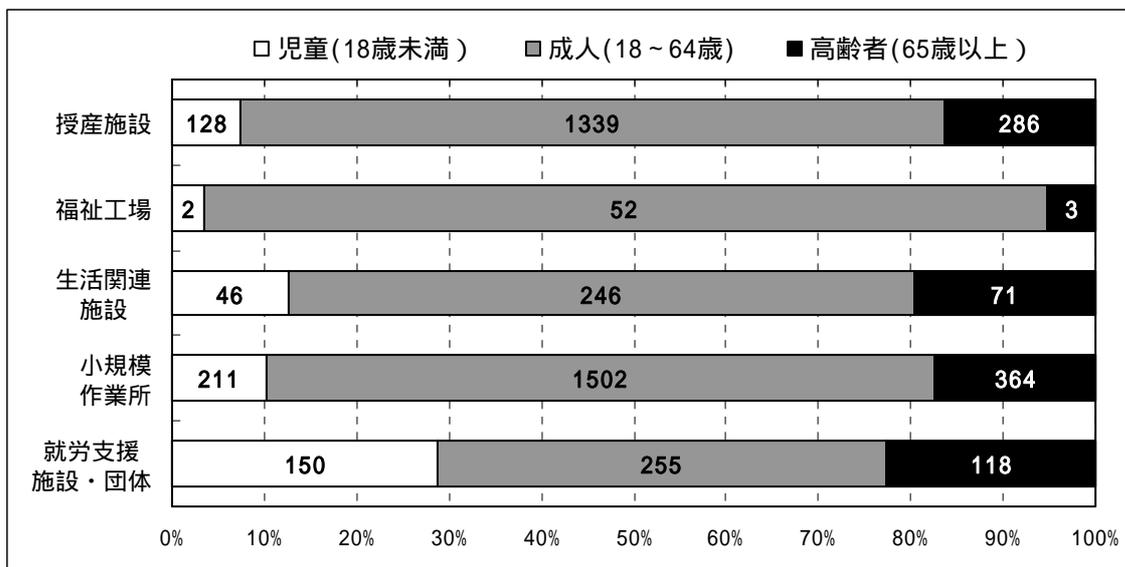


図4-1 年齢区分と施設の種類

第2節 年齢区分と全職員数

年齢区分と施設的全職員数との関連では、児童を対象とする施設では、「6～10名」が最も多く、以下「1～3名」、「4～5名」、「11名以上」といった順になっている。成人を対象とする施設では、「1～3名」が最も多く、以下「11名以上」、「4～5名」、「6～10名」といった順になっている。高齢者を対象とする施設では、「1～3名」が最も多く、以下「11名以上」、「4～5名」、「6～10名」といった順となっており、成人を対象とする施設の順と同じであった。ただ、全職員数の4カテゴリ間で該当数にあまり大きな差は見られない(表4-2)。

表4-2 年齢区分と全職員数

支援対象者の年齢区分	施設的全職員数				
	0名	1～3名	4～5名	6～10名	11名以上
児童(18歳未満)	7	892	816	801	878
成人(18～64歳)	3	132	131	159	112
高齢者(65歳以上)	1	242	204	187	208

第3節 年齢区分と就職者数

年齢区分と平成13年度内の施設利用者の就職者数との関連では、児童を対象とする施設では、就職者数「0名」が断然多く、以下「1名」、「2～3名」、「4名以上」といった順であった。成人を対象とする施設、高齢者を対象とする施設においても同じ順となっており、年齢区分による就職者数の差異は見られない(表4-3 図4-3)。

表4-3 年齢区分と就職者数

支援対象者の年齢区分	施設利用者の就職者数			
	0名	1名	2～3名	4名以上
児童(18歳未満)	2241	561	369	223
成人(18～64歳)	345	83	66	43
高齢者(65歳以上)	561	146	89	46

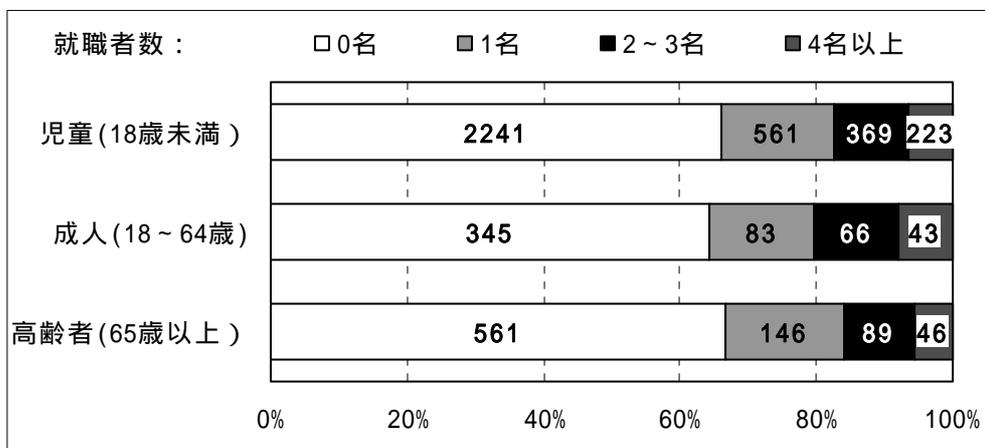


図4-3 年齢区分と就職者数

第4節 年齢区分と現在行っている雇用・就労支援

1. 年齢区分と雇用・就労支援実施の有無

雇用・就労支援を一項目以上行っているとの回答割合は、児童を対象とする施設が76%、成人を対象とする施設が77%、高齢者を対象とする施設が78%となっており、年齢区分間でほとんど差はなく、いずれの年齢区分においても四分の三以上の施設では何らかの支援を行っている（表4-4-1）。

表4-4-1 年齢区分と現在行っている雇用・就労支援

支援対象者の年齢区分	現在、雇用・就労支援を	
	行っていない	行っている
児童(18歳未満)	130	407
成人(18～64歳)	784	2610
高齢者(65歳以上)	183	659

2. 年齢区分と身体障害者への雇用・就労支援

身体障害者への支援と年齢区分との関連については、児童を対象とする施設では、「就労相談、具体的指導」、「施設内外での作業指導」の2項目の回答数が多く、次いで「安定所、職業センターへ同行」、「生活、通勤の支援」、「事業所内での作業指導」などがほぼ同数の順となっている。これら以外の支援については、回答数にあまり差はなく、就職前と就職後の支援に分けて見ても、回答数に特に差は見られない。

成人を対象とする施設では、「施設内外での作業指導」との回答数が最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」であった。この2項目が比較的回答数が多く、以下「事業所内での作業指導」、「安定所、職業センターへ同行」がほぼ同数であり、その次には、「生活、通勤の支援」、「職場実習先の開拓」との回答が多くなっている。

高齢者を対象とする施設では、「施設内外での作業指導」との回答数が最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」であった。以下「安定所、職業センターへ同行」、「事業所内での作業指導」、「生活、通勤の支援」といった回答数の順となっているが、前記2項目の支援内容の半数程度である（表4-4-2 図4-4-1 図4-4-2 図4-4-3）。

表4-4-2 年齢区分と身体障害者への雇用・就労支援

	支援内容	児童	成人	高齢者
		(18歳未満)	(18～64歳)	(65歳以上)
就職前支援	施設内外での作業指導	123	693	212
	事業所内での作業指導	62	266	86
	就労相談、具体的指導	132	488	188
	職場実習先の開拓	47	167	63
	安定所、職業センターへ同行	69	253	92
	雇用を前提としない働く場の開拓	33	118	46
	雇用を前提とする働く場の開拓	31	109	42
	その他	13	30	13
就職後支援	生活、通勤の支援	68	199	81
	職場訪問による定着指導	25	92	29
	職場適応援助、事業主相談	37	116	40
	その他	8	23	7

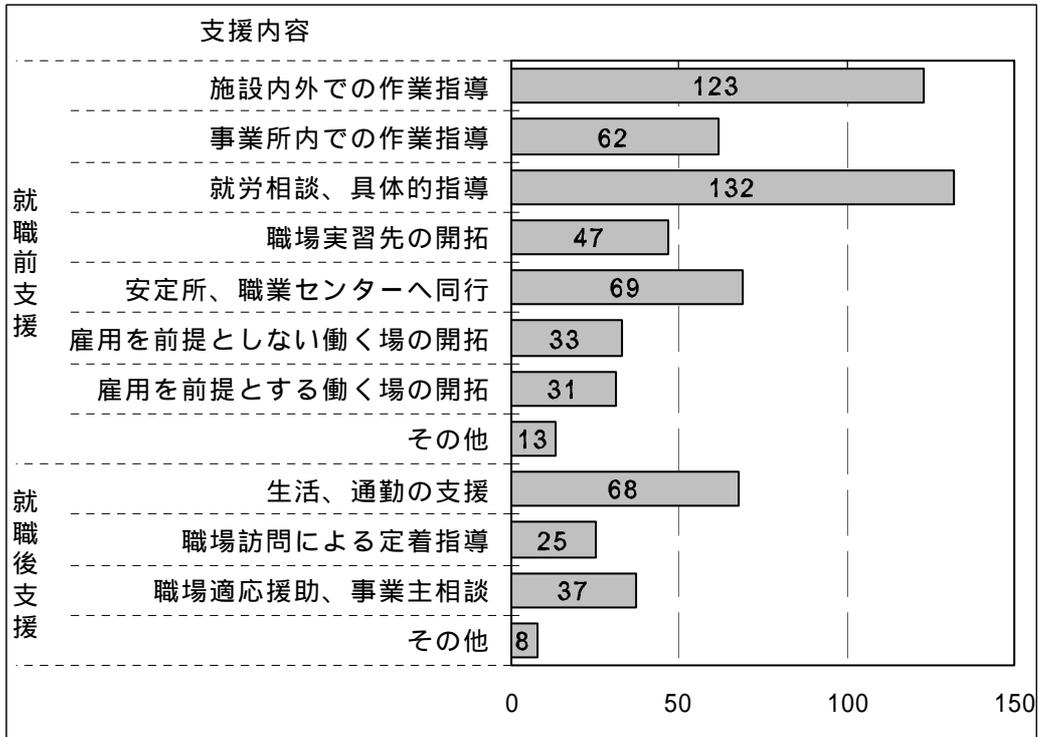


図4-4-1 身体障害者（児童）への雇用・就労支援の内容別実施割合

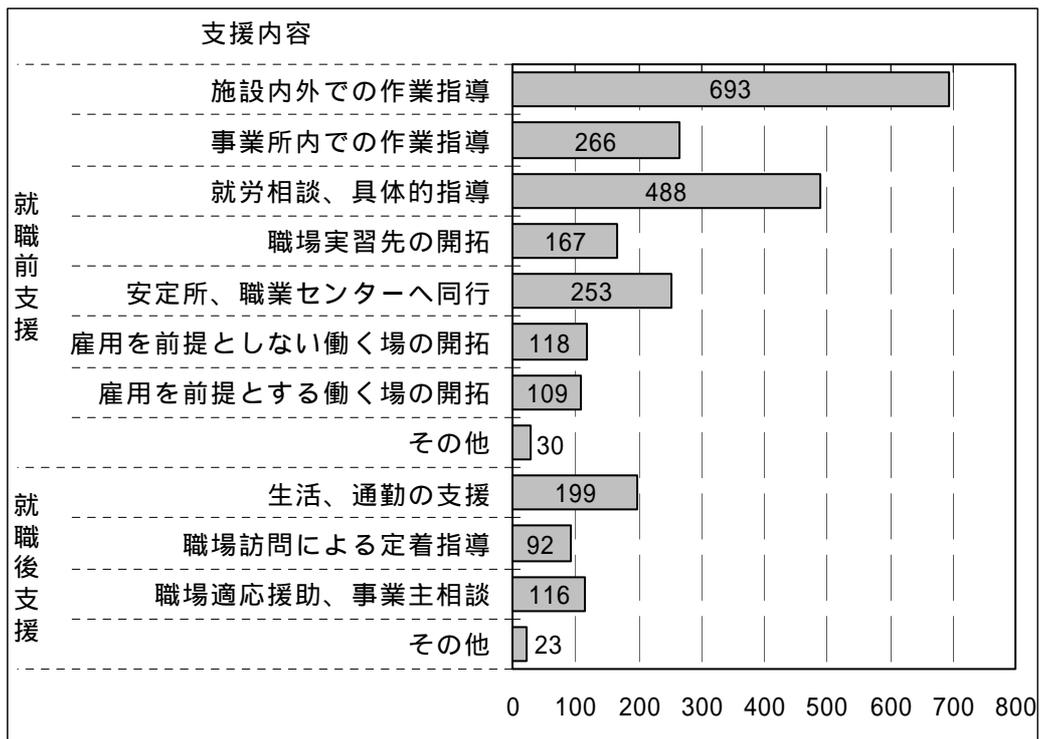


図4-4-2 身体障害者（成人）への雇用・就労支援の内容別実施割合

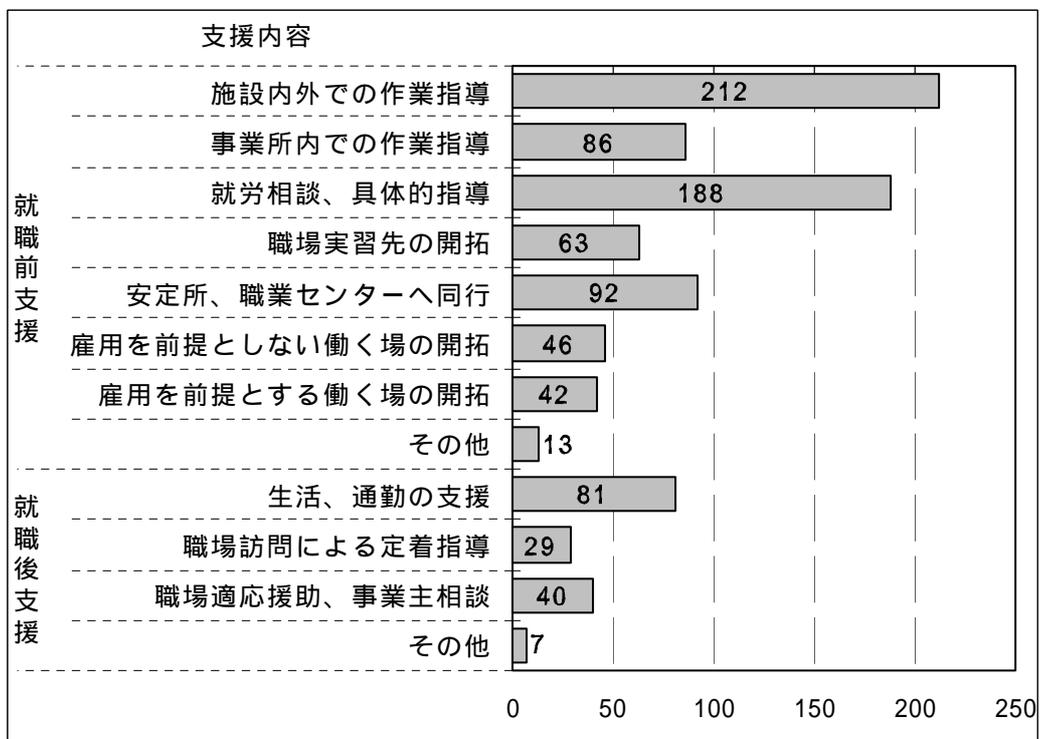


図4-4-3 身体障害者（高齢者）への雇用・就労支援の内容別実施割合

3. 年齢区分と知的障害者への雇用・就労支援

知的障害者への支援と年齢区分との関連については、児童を対象とする施設では、「施設内外での作業指導」との回答数が最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」、「事業所内での作業指導」、「安定所、職業センターへ同行」、「職場実習先の開拓」といった支援内容の順となっている。その他では、「生活、通勤の支援」、「職場適応援助、事業主相談」など就職後の支援についても少なからず行われている。

成人を対象とする施設では、「施設内外での作業指導」との回答数が最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」、「事業所内での作業指導」、「安定所、職業センターへ同行」、「職場実習先の開拓」といった支援内容の順となっており、児童を対象とする施設と同じ順となっている。就職後の支援については、「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「職場適応援助、事業主相談」の3項目の支援についてほぼ同数であった。

高齢者を対象とする施設では、「施設内外での作業指導」との回答数が最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」、「事業所内での作業指導」、「安定所、職業センターへ同行」といった支援内容の順となっている。また、「職場実習先の開拓」、「生活、通勤の支援」など他の支援内容についてもほぼ同じ程度の回答数であった（表 4-4-3 図 4-4-4 図 4-4-5 図 4-4-6）。

表4-4-3 年齢区分と知的障害者への雇用・就労支援

	支援内容	児童 (18歳未満)	成人 (18～64歳)	高齢者 (65歳以上)
就職前支援	施設内外での作業指導	209	1396	307
	事業所内での作業指導	135	878	182
	就労相談、具体的指導	186	1106	261
	職場実習先の開拓	96	613	120
	安定所、職業センターへ同行	120	750	163
	雇用を前提としない働く場の開拓	71	398	87
	雇用を前提とする働く場の開拓	70	443	92
	その他	12	51	13
就職後支援	生活、通勤の支援	91	531	115
	職場訪問による定着指導	77	524	98
	職場適応援助、事業主相談	89	502	98
	その他	7	60	9

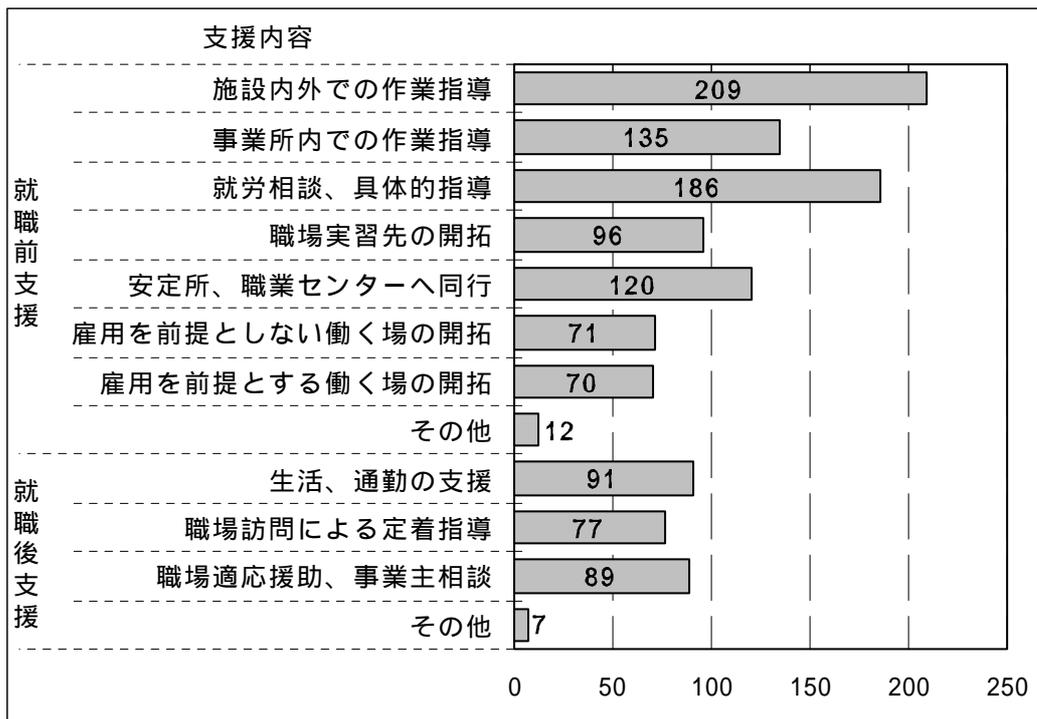


図4-4-4 知的障害者（児童）への雇用・就労支援の内容別実施割合

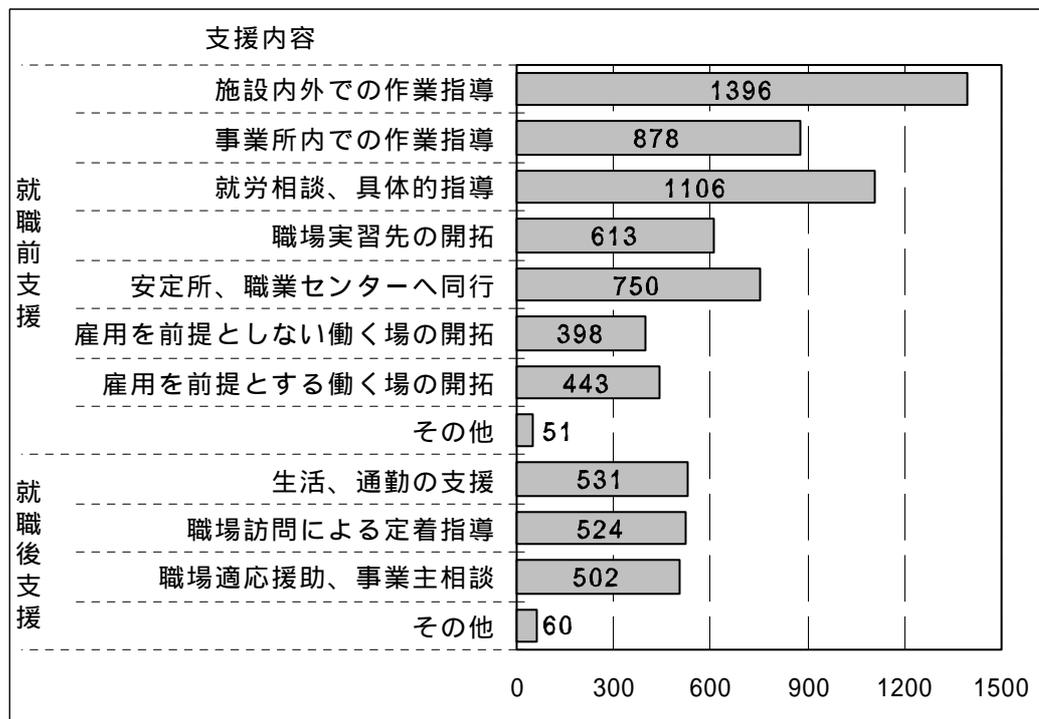


図4-4-5 知的障害者（成人）への雇用・就労支援の内容別実施割合

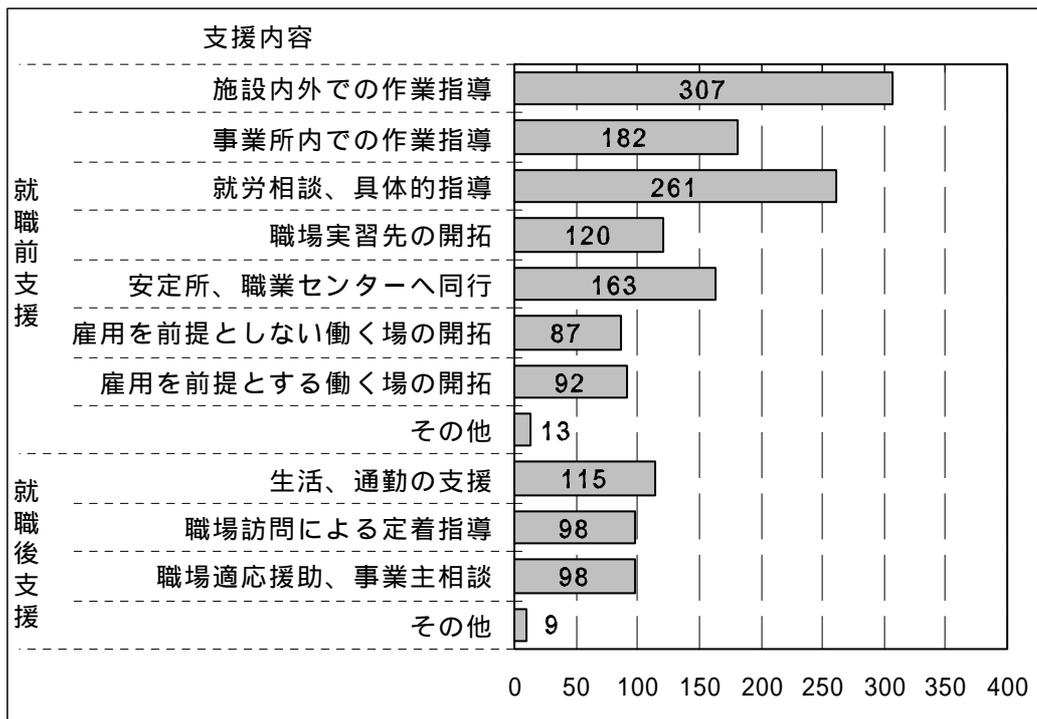


図4-4-6 知的障害者（高齢者）への雇用・就労支援の内容別実施割合

4. 年齢区分と精神障害者への雇用・就労支援

精神障害者への支援と年齢区分との関連については、児童を対象とする施設では、「就労相談、具体的指導」との回答数が最も多く、次いで「施設内外での作業指導」となっており、この2項目の支援内容の回答数が比較的多い。以下「安定所、職業センターへ同行」、「生活、通勤の支援」、「事業所内での作業指導」といった支援内容の順となっている。

成人を対象とする施設では、「施設内外での作業指導」との回答数が最も多く、次いで「就労相談、具体的指導」となっており、児童を対象とする施設と同じくこの2項目の支援内容の回答数が多い。以下「安定所、職業センターへ同行」、「生活、通勤の支援」、「事業所内での作業指導」といった支援内容の順となっており、これも児童を対象とする施設と同じである。

高齢者を対象とする施設では、「施設内外での作業指導」との回答数が最も多く、以下「就労相談、具体的指導」、「安定所、職業センターへ同行」、「生活、通勤の支援」、「事業所内での作業指導」となっており、これら以外の支援内容の回答数割合を見ても、児童、成人を対象とする施設と同傾向にある（表 4-4-4 図 4-4-7 図 4-4-8 図 4-4-9）。

年齢区分と現在行っている雇用・就労支援を障害別に集計したが、いずれの障害においても年齢区分ごとの支援内容の回答割合は類似している。これについては、利用対象とする年齢区分について、児童と高齢者を単独で対象とすると回答した施設が少なく、成人を対象とするとの回答も併せ、複数回答した施設が多いためと考えられる。

表4-4-4 年齢区分と精神障害者への雇用・就労支援

支援内容		児童 (18歳未満)	成人 (18～64歳)	高齢者 (65歳以上)
就職前支援	施設内外での作業指導	127	854	265
	事業所内での作業指導	65	395	118
	就労相談、具体的指導	140	791	248
	職場実習先の開拓	49	270	82
	安定所、職業センターへ同行	87	495	156
	雇用を前提としない働く場の開拓	33	187	57
	雇用を前提とする働く場の開拓	39	175	60
	その他	9	46	16
	就職後支援	生活、通勤の支援	83	402
職場訪問による定着指導		36	225	70
職場適応援助、事業主相談		40	251	76
その他		9	58	13

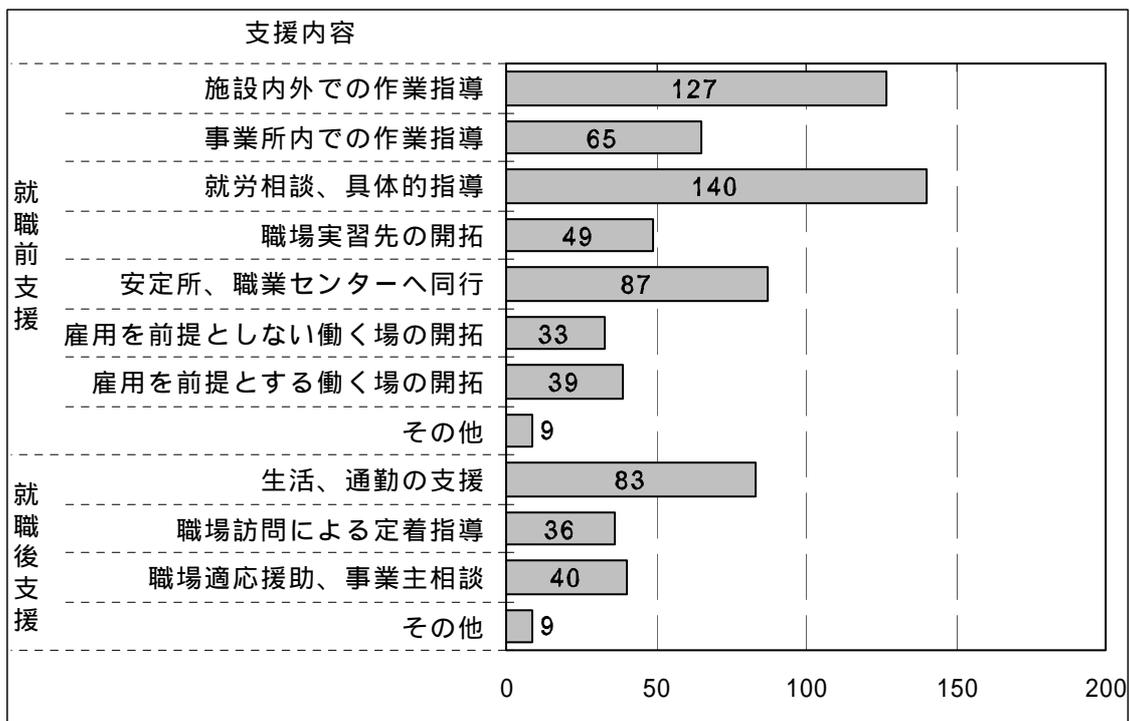


図4-4-7 精神障害者（児童）への雇用・就労支援の内容別実施割合

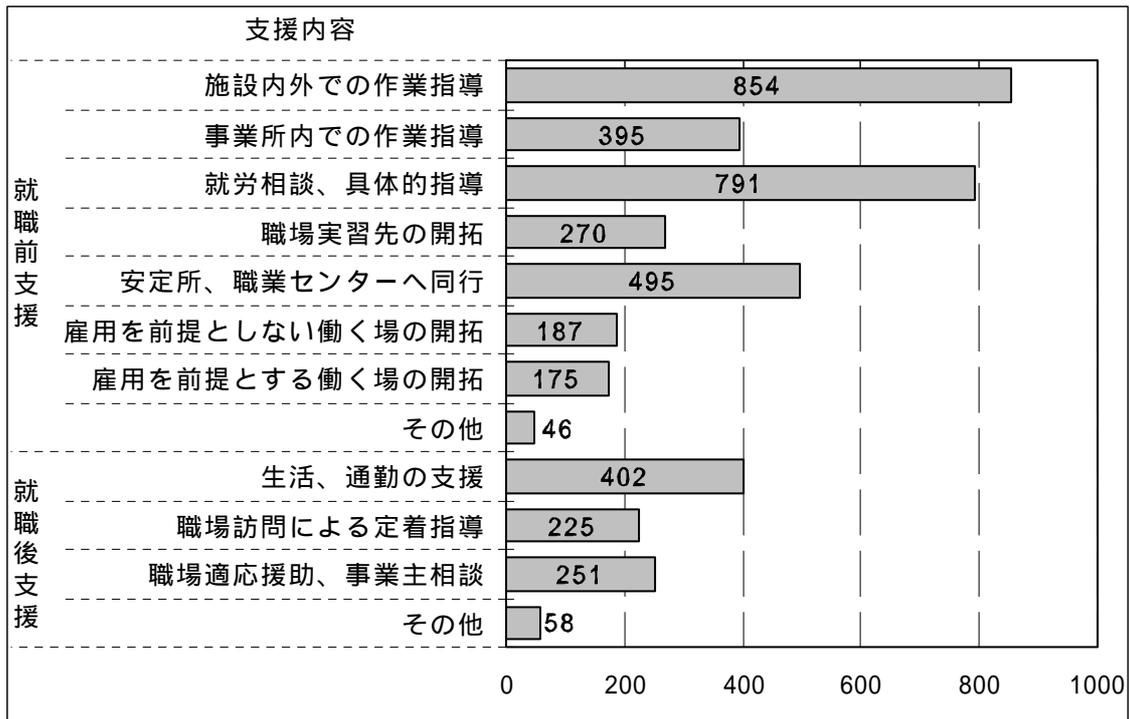


図4-4-8 精神障害者（成人）への雇用・就労支援の内容別実施割合

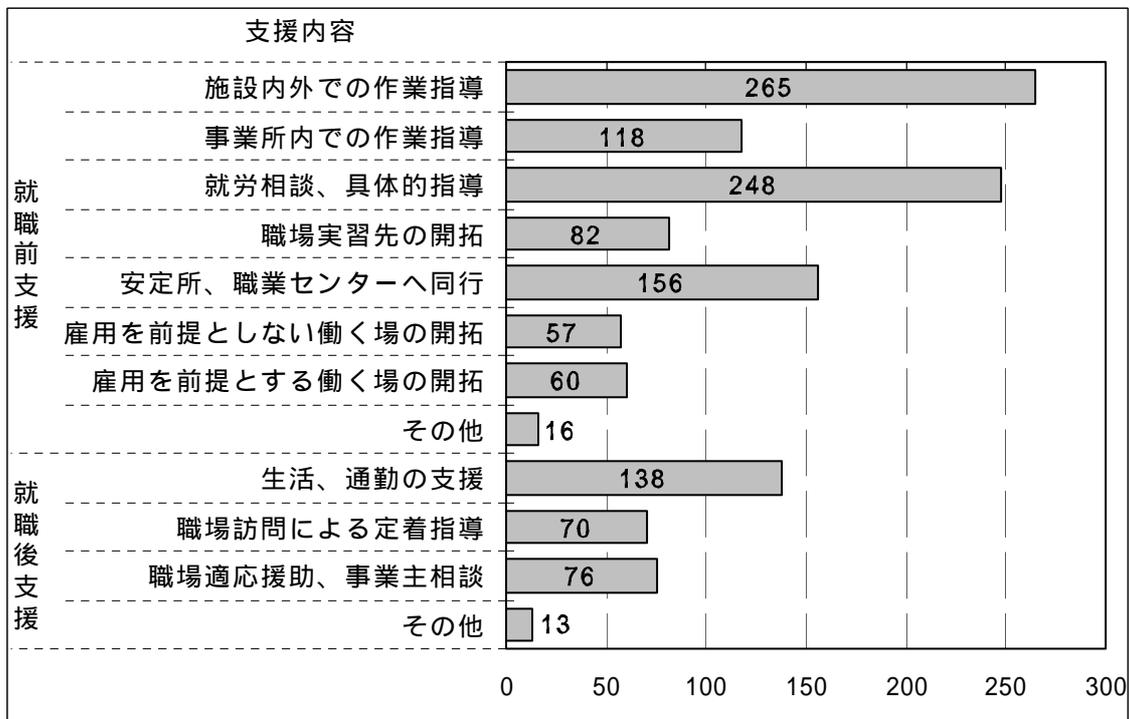


図4-4-9 精神障害者（高齢者）への雇用・就労支援の内容別実施割合

第5節 年齢区分と職場開拓・職場適応の援助

年齢区分と職場開拓・職場適応の援助の内容との関連については、実施頻度の平均値及び標準偏差値を算出した。詳細については、表 4-5「年齢区分と職場開拓・職場適応に関する援助」を参照されたい。

児童を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「職場訪問」、「企業交渉」、「企業へ情報提供」、「求職活動」、「仕事を教える」といった援助内容の数値順となっている。成人を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「企業交渉」、「企業へ情報提供」、「職場訪問」といった援助内容の数値順となっている。高齢者を対象とした施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「企業交渉」、「職場訪問」、「企業へ情報提供」といった数値順となっている。

年齢区分間では、いずれも「相談・計画」の実施頻度が最も高く、その他の援助内容に若干の差はあるが、実施頻度は類似した数値となっている。平均値で見ると、成人を対象とする施設の実施頻度がいずれの援助内容においても高い数値となっている（図 4-5）。

表 4-5 年齢区分と職場開拓・職場適応に関する援助

援助内容/年齢区分	児童(18歳未満)		成人(18～64歳)		高齢者(65歳以上)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
相談・計画	1.67	0.62	1.74	0.68	1.73	0.63
求職活動	1.40	0.50	1.45	0.54	1.39	0.48
企業交渉	1.50	0.57	1.55	0.60	1.50	0.56
企業へ情報提供	1.44	0.59	1.49	0.63	1.44	0.57
仕事体験	1.23	0.50	1.20	0.48	1.19	0.46
支援計画	1.30	0.46	1.30	0.48	1.26	0.43
仕事を教える	1.40	0.59	1.39	0.58	1.35	0.55
キーパーソン	1.32	0.51	1.34	0.54	1.30	0.49
フェードアウト	1.23	0.47	1.26	0.52	1.21	0.44
職場訪問	1.51	0.74	1.48	0.75	1.46	0.71

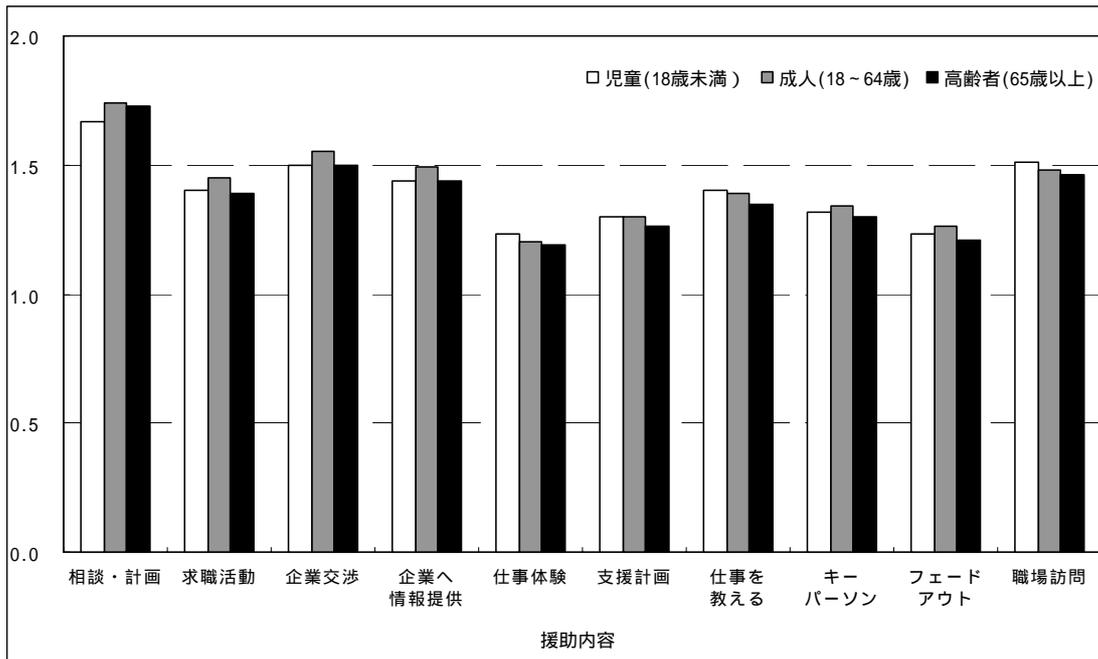


図4-5 年齢区分別の職場適応に関する援助の実施頻度

注) グラフ内の援助内容の名称は、以下のとおり略した。

- 「相談・計画」= 就職相談・就労支援計画の作成
- 「求職活動」= 安定所・情報誌等による仕事の探索
- 「企業交渉」= 安定所・情報誌等による仕事の探索
- 「企業へ情報提供」= 障害者特性・助成金制度等の情報提供
- 「仕事体験」= 支援者による職務の体験、分析
- 「支援計画」= 支援計画・課題分析の策定
- 「仕事を教える」= 直接指導、作業手順の変更・修正の交渉
- 「キーパーソン」= キーパーソンの育成
- 「フェードアウト」= 支援のフェードアウト
- 「職場訪問」= 定期的なフォローアップ
- 「通勤訓練」= 職場生活の指導(通勤・休憩・整容)
- 「家庭調整」= 家庭・グループホームと事業所との連絡・調整

第6節 年齢区分と非利用者に関する事業主からの相談への対応

1. 年齢区分と事業主からの相談への対応

施設の利用者ではない(なかった)障害者に関して、事業主から相談があった場合に、「1 身体障害者」、「2 知的障害者」、「3 精神障害者」のいずれの障害者の場合であれば対応できるか(複数回答)、「4 いずれも新規の相談は受け付けられない」の4項目より回答を求め、年齢区分との関連について集計した。

児童を対象とする施設では、事業主からの相談に対応できる障害種類として「知的障害者」との回答数が最も多く、以下「(いずれも)受け付けられない」、「身体障害者」、「精神障害者」といった順になっている。成人を対象とする施設では、「知的障害者」との回答数が最も多く、以下「(いずれも)受け付けられない」、「精

神障害者」、「身体障害者」といった順になっている。高齢者を対象とする施設では、「(いずれも)受け付けられない」との回答数が最も多く、以下「知的障害者」、「精神障害者」、「身体障害者」といった順になっている。

年齢区分間の特徴として、児童と成人を対象とする施設では、「(いずれも)受け付けられない」との回答割合を、「知的障害者」との回答が上回っている。高齢者を対象とする施設では、「(いずれも)受け付けられない」との回答割合が最も高く、他の2つの年齢区分との違いが見られる(表4-6-1 図4-6-1)。

表4-6-1 年齢区分別の事業者からの相談への対応

年齢区分	受け付け可能			受け付け不可
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	
児童(18歳未満)	147	223	146	220
成人(18～64歳)	698	1419	838	1282
高齢者(65歳以上)	222	309	260	328

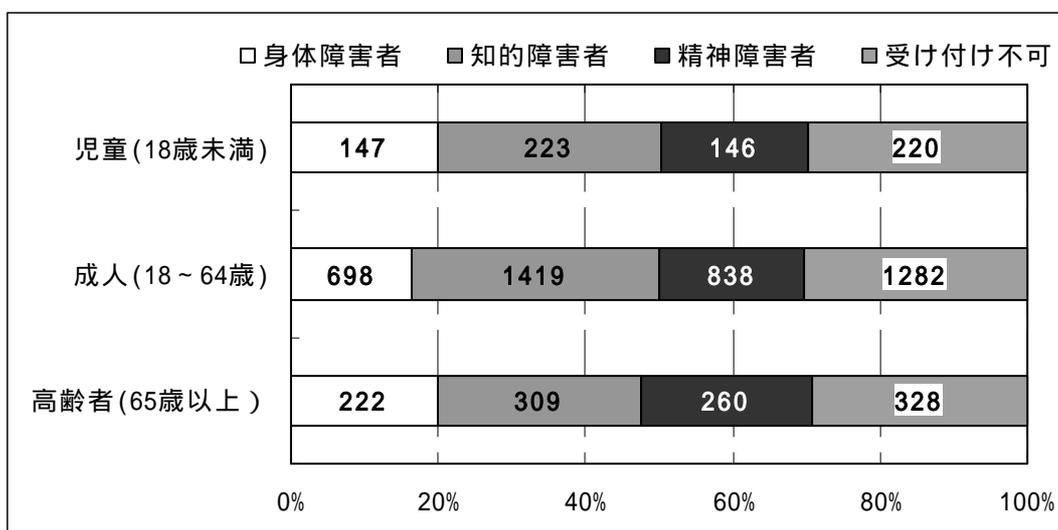


図4-6-1 年齢区分別の事業者からの相談への対応

2. 年齢区分と事業者からの相談が受け付けられない理由

事業者からの相談を受け付けられないと回答した施設について、年齢区分ごとにその理由についての回答を集計した(複数回答)。

児童を対象とする施設では、「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答数が最も多く、次にわずかの差であるが「障害者に対する就労支援をしていない」、「原則、本人と家族を対象としている」といった理由の順となっている。以下「その他」の記述による理由、「新規の相談受付は公的機関等からの紹介を原則としているから」となっており、「施設運営にあたり制度上のメリットが少ないから」との回答はなかった。成人を対象とする施設では、「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答数が最も多く、以下「原則、本人と家族を対象としている」、「その他」の記述による理由、「障害者に対する就労支援をしていない」、「新規の相談受付は公的機関等からの紹介を原則としているから」といった順となっている。「施設運営にあたり制

度上のメリットが少ないから」との回答はごく少数であった。高齢者を対象とする施設では、「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答数が最も多く、以下「原則、本人と家族を対象としている」、「障害者に対する就労支援をしていない」、「新規の相談受付は公的機関等からの紹介を原則としているから」といった順となっているが、回答数にあまり大きな差はない。「施設運営にあたり制度上のメリットが少ないから」との回答はごく少数であった（表 4-6-2 図 4-6-2）。

表4-6-2 年齢区分別の事業主からの相談を受け付けられない理由

受け付けられない理由	児童 (18歳未満)	成人 (18～64歳)	高齢者 (65歳以上)
原則、本人と家族を対象としている	35	226	51
施設運営にあたり制度上のメリットが少ないから	0	12	2
障害者に対する就労支援をしていない	36	132	48
新規の相談受付は公的機関等からの紹介を原則としているから	8	88	20
現在の利用者への支援で精一杯である	43	270	59
その他	29	155	48

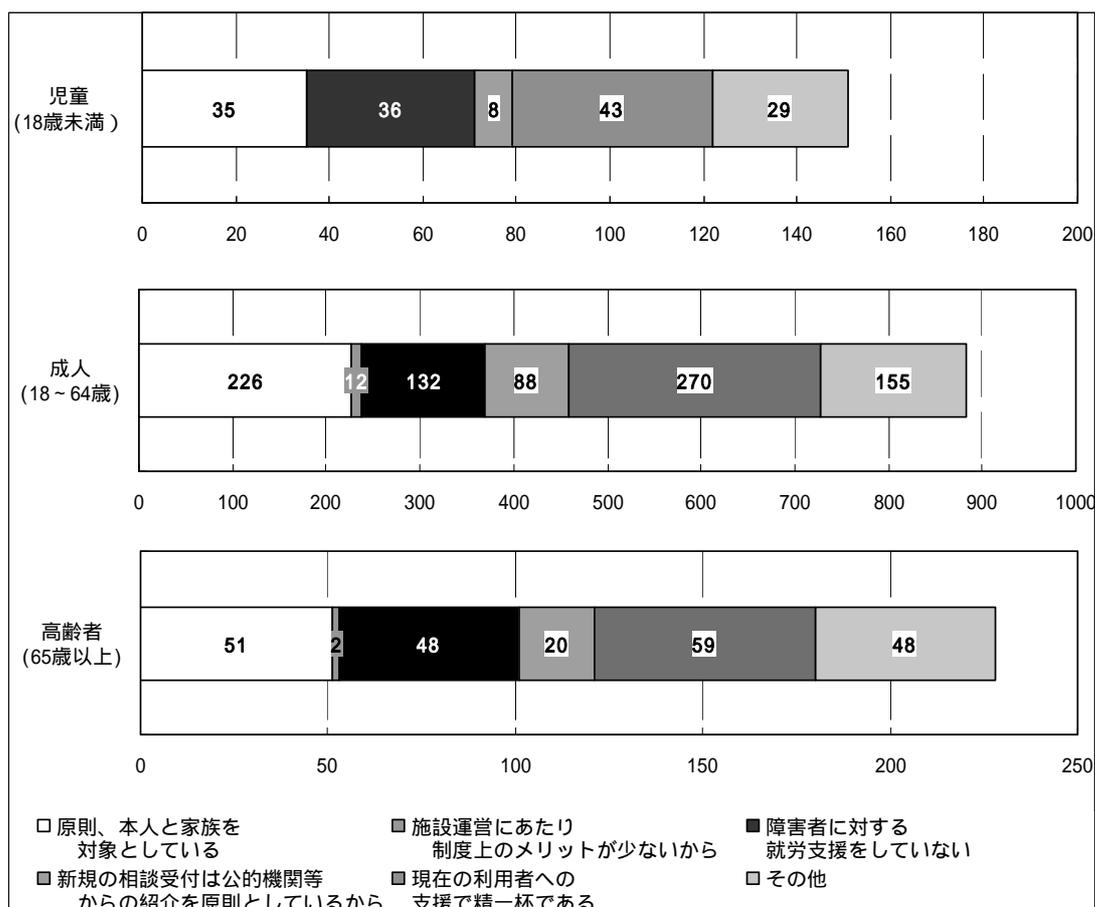


図4-6-2 年齢区分別の事業主からの相談を受け付けられない理由

第7節 年齢区分と雇用・就労支援での課題

施設において最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者について、現在企業等で働いていない理由について、22項目よりあてはまるもの全てに回答を求め、回答結果と年齢区分との関連について集計した(表4-7)。

児童を対象とする施設では、「対人面での問題が多い」との回答数が最も多く、以下「本人が望まない」、「作業レベルが低い」、「適当な就職先が見つからない」といった回答数の順となっている。成人を対象とする施設では、「対人面での問題が多い」との回答数が最も多く、以下「本人が望まない」、「作業レベルが低い」、「本人の家族が望まない」、「適当な就職先が見つからない」といった回答数の順となっている。高齢者を対象とする施設では、「本人の家族が望まない」との回答数が最も多く、以下「対人面での問題が多い」、「作業レベルが低い」、「適当な就職先が見つからない」といった回答数の順となっている(図4-7-1 図4-7-2 図4-7-3)。

いずれの年齢区分においても、本人側の課題を上げる回答が多いが、「適当な就職先が見つからない」との回答数も共通して多く、就職先の開拓の困難さも課題となっている。

表4-7 年齢区分と雇用・就労支援での課題

雇用・就労支援での課題	児童 (18歳未満)	成人 (18～64歳)	高齢者 (65歳以上)
作業レベルが低い	181	1390	345
生活面での問題が多い	150	994	224
対人面での問題が多い	253	1791	398
体力がない	118	872	221
本人が望まない	224	1525	400
本人の家族が望まない	146	1037	216
担当医師が積極的でない	14	80	29
施設の方針が積極的でない	17	162	37
生産計画への支障	11	100	23
施設の定員割れ	12	70	15
近くに企業等が全くない	27	188	44
近くに企業等はあるが受け入れが難しい	123	872	219
企業等の受け入れて拒否	94	491	139
適当な就職先が見つからない	160	946	240
職業評価機関等での評価によるもの	26	158	39
支援スタッフの不在	89	643	138
支援のノウハウがない	71	503	126
無理な労働による体調の悪化	112	722	207
施設や就労の方が本人にとって良い	42	351	89
企業等で失敗した場合の不安	40	362	75
他施設や他機関との協力関係がない	21	163	31
その他	95	597	150

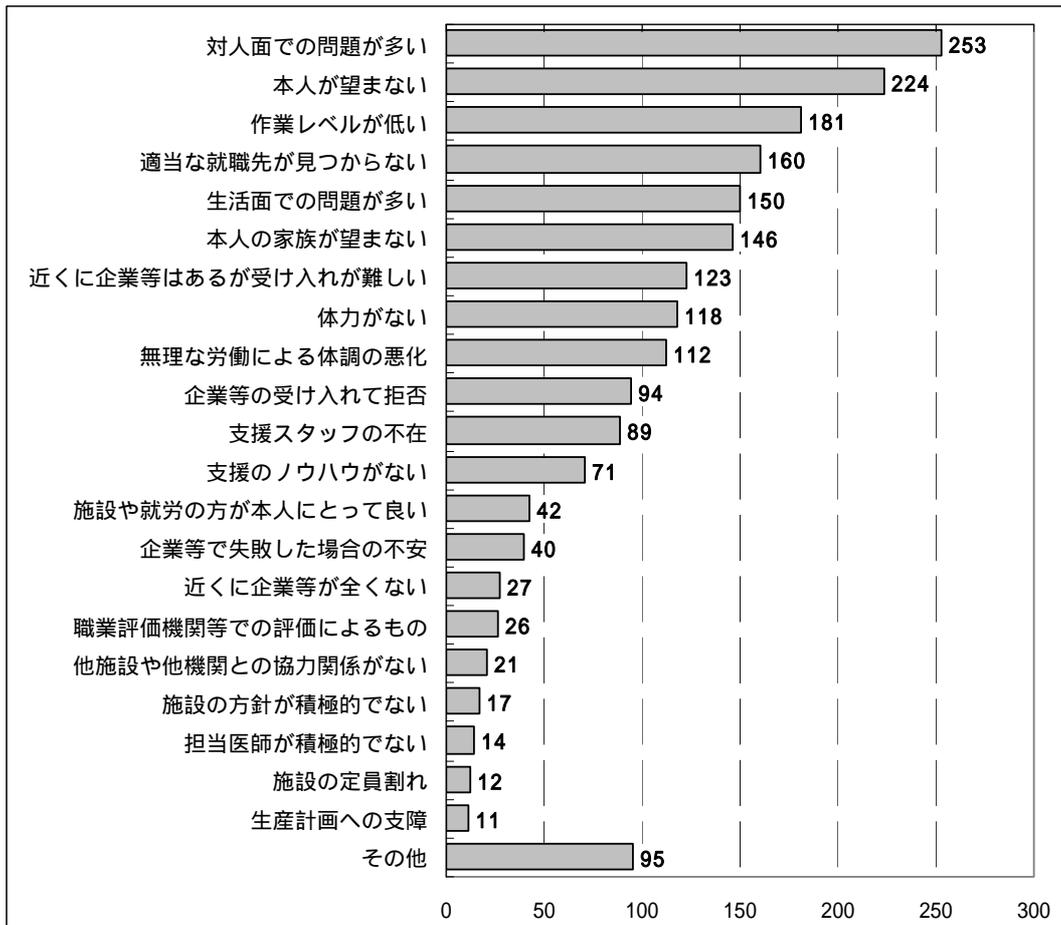


図4-7-1 児童を対象とする施設の雇用・就労支援での課題

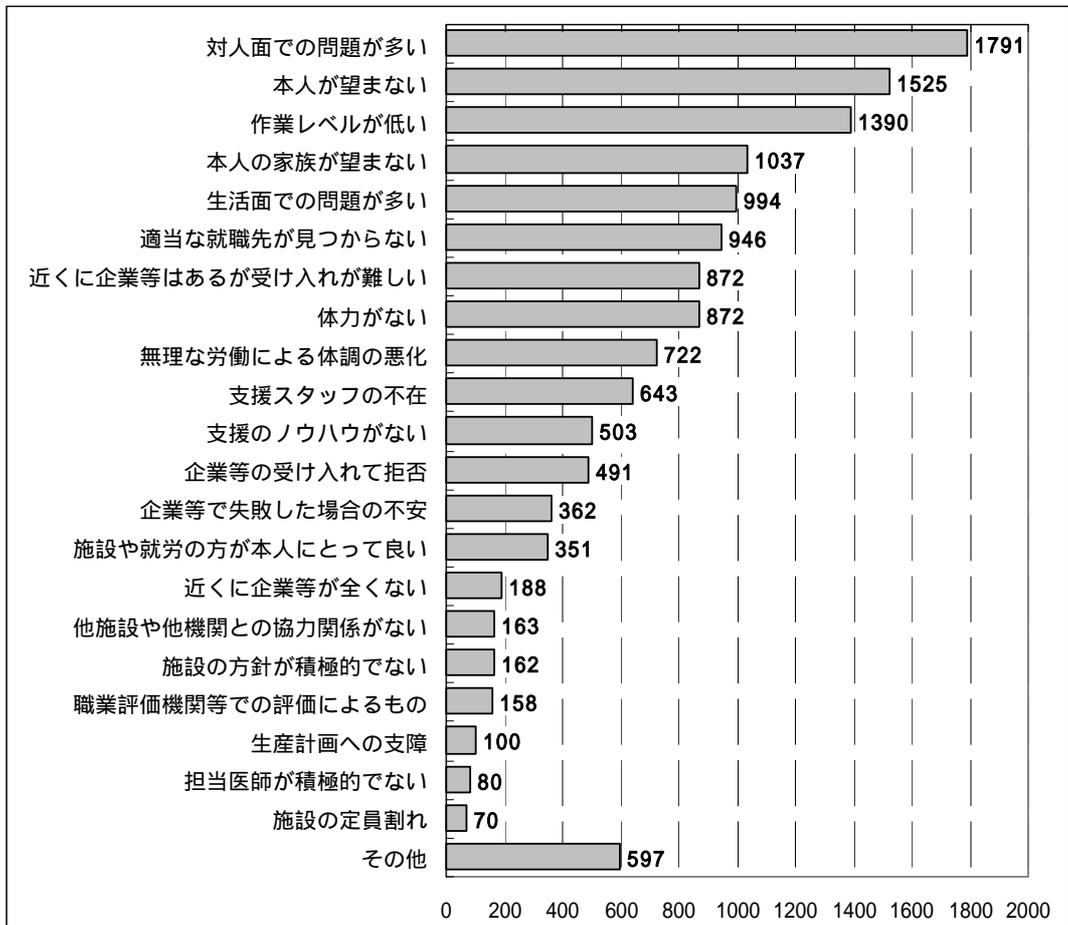


図4-7-2 成人を対象とする施設の雇用・就労支援での課題

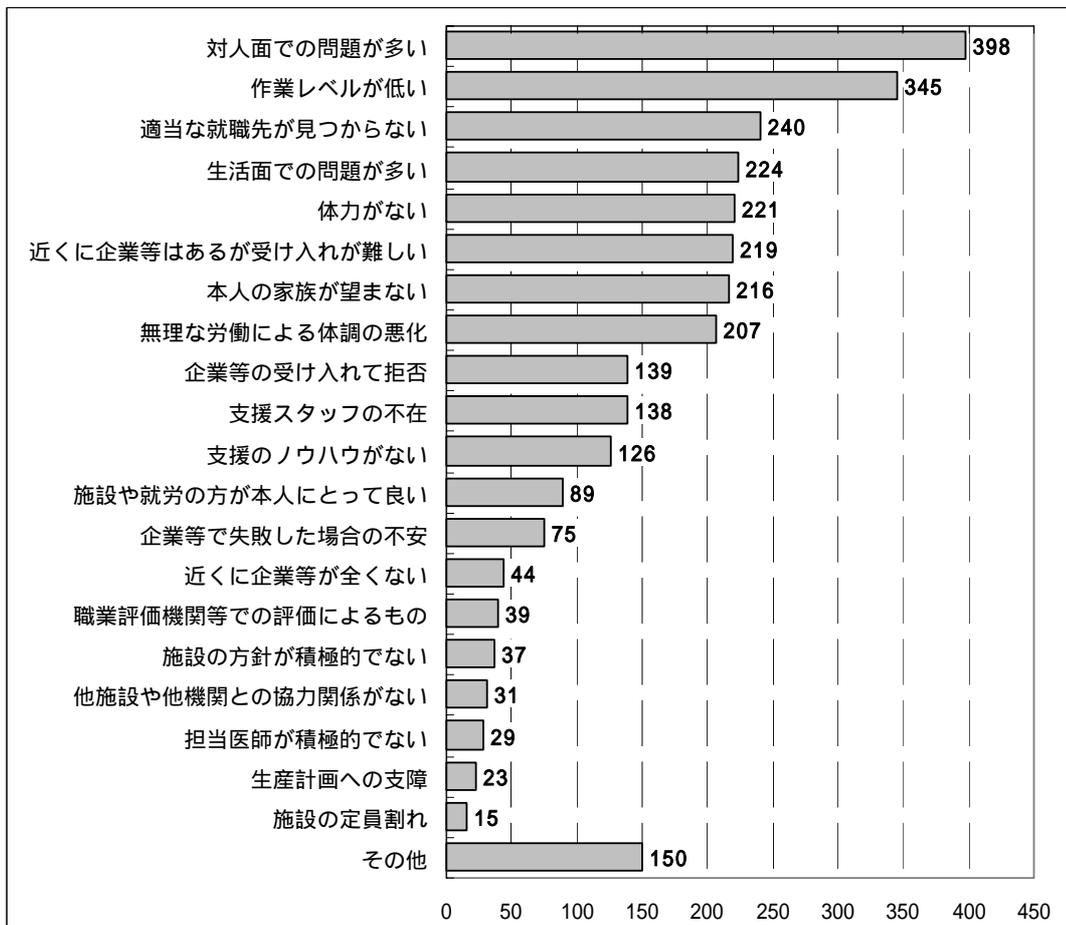


図4-7-3 高齢者を対象とする施設の雇用・就労支援での課題

第8節 年齢区分と今後の雇用・就労支援の方針

施設において、最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者に対する今後の雇用・就労支援の方針について、4項目より回答を求め（単数回答）、年齢区分との関連を集計した。児童を対象とする施設では、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、次いで「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」といった順であり、「福祉的処遇の充実」との回答数は他に比べ5割以下と少ない。成人を対象とする施設では、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」といった順であり、「福祉的処遇の充実」との回答数は児童を対象とする施設と同じく少ない。高齢者を対象とする施設では、「施設内支援の充実」と「雇用支援体制の強化」との回答数がほぼ同程度で多く、以下「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった順になっている（表4-8 図4-8）。

年齢区分間では、児童と成人を対象とする施設では、回答数の傾向は同じであったが、高齢者を対象とする施設では、「雇用支援体制の強化」との回答割合が多い点が特徴であった。

表4-8 年齢区分と今後の雇用・就労支援の方針

	就労支援体制 の強化	施設内支援 の充実	雇用支援体制 の強化	福祉的処遇 の充実
児童 (18歳未満)	118	156	123	49
成人 (18～64歳)	627	1116	984	280
高齢者 (65歳以上)	166	255	248	84

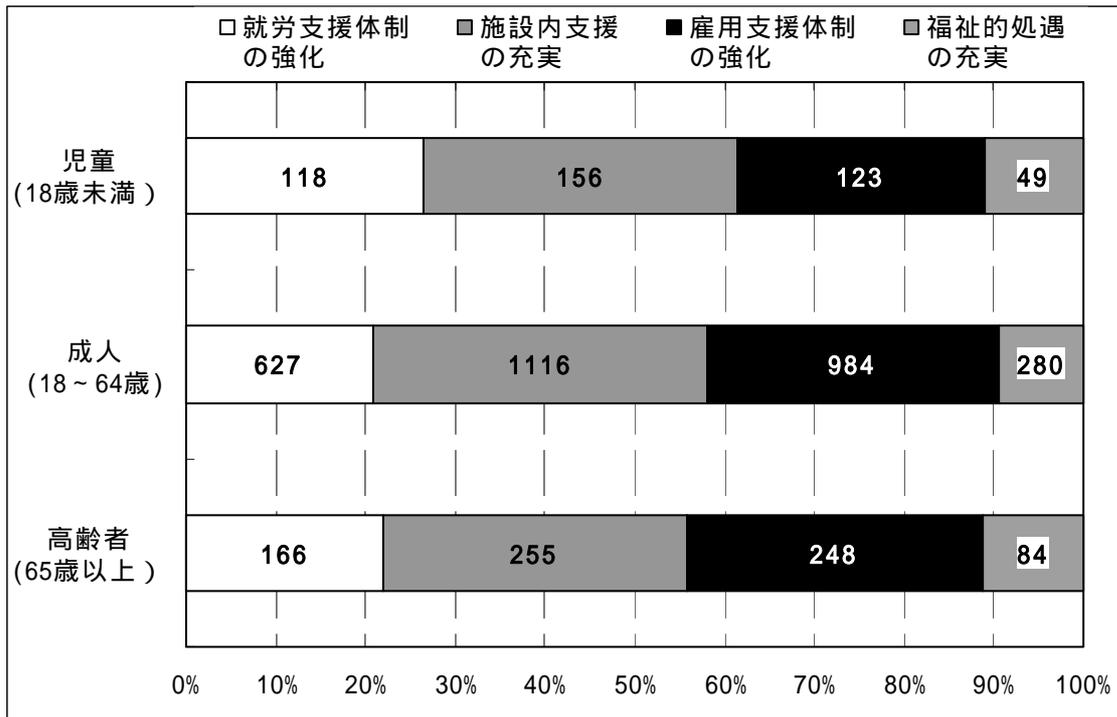


図4-8 年齢区分別の今後の雇用・就労支援方針

第9節 支援対象者の年齢区分にみた特徴に関するまとめ

1. 年齢区分と現在行っている雇用・就労支援

年齢区分と現在行っている雇用・就労支援との関連では、児童、成人、高齢者を支援対象とする施設の回答傾向は、項目間で若干の違いはあるものの、ほとんど同様であった。年齢区分により雇用・就労支援の実施内容にほとんど違いはないということと、年齢区分が複数にわたっている施設が多いため、回答が重複しているという影響もあると考えられる。

2. 年齢区分と職場開拓・職場適応に関する援助

年齢区分と職場開拓・職場適応に関する援助との関連では、前述の雇用・就労支援の実施傾向と同じく、その実施頻度は年齢区分によりほとんど差はない状況である。援助内容を数値順に見ると、年齢区分間で若干の違いはあるが、いずれの年齢区分においても「相談・計画」の実施頻度が最も高い。

3. 年齢区分と事業主からの相談への対応

年齢区分と事業主からの相談への対応との関連では、事業主からの相談を受け付けられないと回答した施設については、児童を支援対象とする施設が最も回答割合が高く、以下高齢者、成人を対象とする施設の順となっているが、回答割合にほとんど差はない。事業主からの相談を受け付けられない理由については、年齢区分により項目間の回答割合にほとんど差はなかった。いずれの年齢区分においても、「その他」の自由記述による回答が比較的多かった。

4. 年齢区分と雇用・就労支援での課題

年齢区分と雇用・就労支援での課題との関連では、児童、成人、高齢者を支援対象とする施設の回答傾向は、項目間で若干の違いはあるものの、ほとんど同様であった。児童と成人を支援対象とする施設では「対人面での問題が多い」、高齢者を支援対象とする施設では「本人が望まない」との理由が最も回答が多かった。

5. 年齢区分と今後の雇用・就労支援の方針

年齢区分と今後の雇用・就労支援の方針との関連では、児童、成人、高齢者を支援対象とする施設の回答傾向は、ほとんど同様であったが、「雇用支援体制の強化」との回答に注目してみると、児童を支援対象とする施設は、成人、高齢者を支援対象とする施設より回答割合がやや低かった。

第5章 支援対象者の障害種類別にみた特徴

本章では、施設が支援対象とする障害種類別に、職場開拓・職場適応の援助内容、雇用・就労支援での課題、今後の雇用・就労支援の方針との関連について特徴を明らかにする。

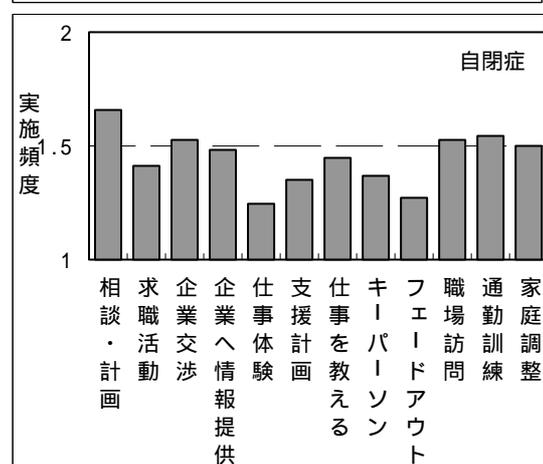
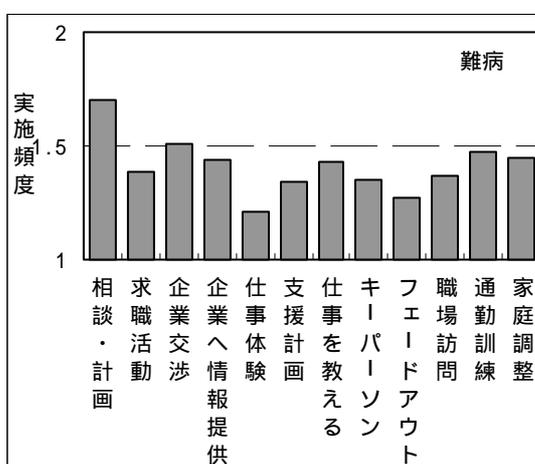
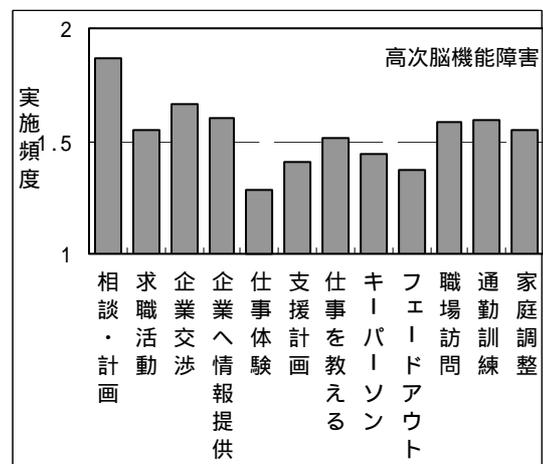
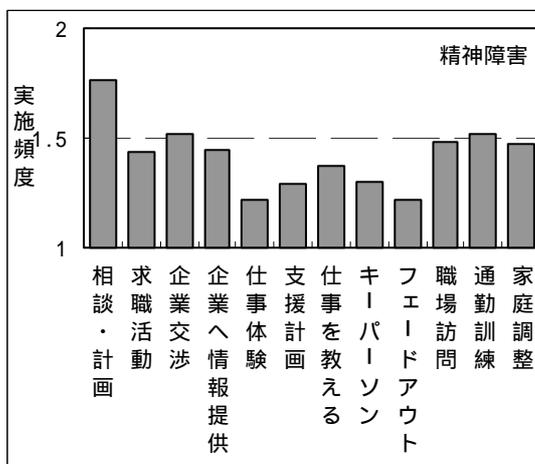
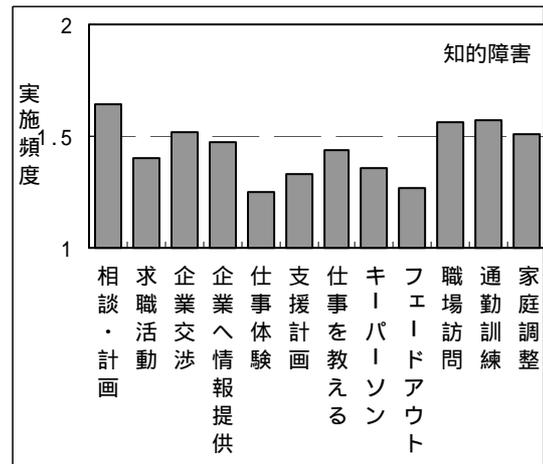
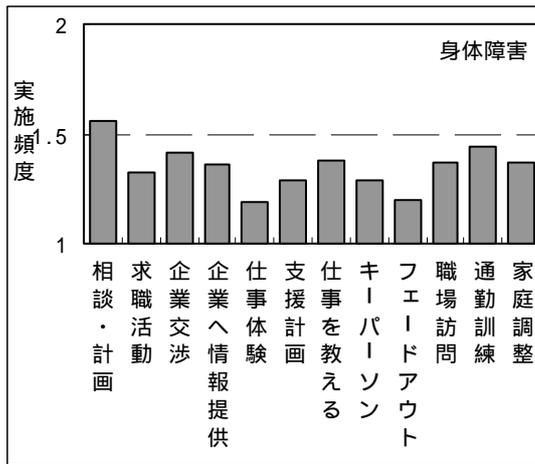
第1節 支援対象者の障害種類と職場開拓・職場適応の援助

施設が支援対象とする障害種類（複数回答）と職場開拓・職場適応の援助の内容との関連について、実施頻度の平均値及び標準偏差値を算出した（表 5-1）。障害種類別に実施頻度の平均値を見ると、支援対象とする障害種類が身体障害の施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「通勤訓練」、「企業交渉」、「仕事を教える」、「職場訪問」、「家庭調整」、「企業へ情報提供」といった数値順となっている。知的障害を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「通勤訓練」、「職場訪問」、「企業交渉」、「家庭調整」、「企業へ情報提供」といった数値順となっている。精神障害を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「企業交渉」、「通勤訓練」、「職場訪問」、「家庭調整」、「企業へ情報提供」といった数値順となっている。高次脳機能障害を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「企業交渉」、「企業へ情報提供」、「通勤訓練」、「職場訪問」、「求職活動」、「家庭調整」といった数値順となっている。難病を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「企業交渉」、「通勤訓練」、「家庭調整」、「企業へ情報提供」といった数値順となっている。自閉症を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「通勤訓練」、「企業交渉」、「職場訪問」、「家庭調整」といった数値順となっている。学習障害を対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「企業交渉」、「通勤訓練」、「企業へ情報提供」、「職場訪問」、「家庭調整」といった数値順となっている。てんかんを対象とする施設では、「相談・計画」の数値が最も高く、以下「職場訪問」、「企業交渉」、「通勤訓練」、「家庭調整」、「企業へ情報提供」といった数値順となっている。

いずれの障害種類を対象とする施設においても、「相談・計画」の数値が最も高くなっており、他の援助内容の項目についても実施頻度の数値順は同じ傾向にあるが、高次脳機能障害や学習障害を対象とする施設では「企業交渉」の実施頻度の数値が高いなど、一部で障害種類による違いは見られた（図 5-1）。

表 5-1 障害種類と職場開拓・職場適応に関する援助

援助内容 障害種類		身体障害	知的障害	精神障害	高次脳機能障害	難病	自閉症	学習障害	てんかん	その他
相談・計画	平均値	1.56	1.64	1.76	1.87	1.70	1.66	1.79	1.73	1.83
	標準偏差	0.59	0.62	0.65	0.68	0.66	0.64	0.69	0.65	0.68
求職活動	平均値	1.32	1.40	1.44	1.55	1.39	1.41	1.53	1.44	1.45
	標準偏差	0.49	0.52	0.51	0.63	0.58	0.54	0.65	0.54	0.52
企業交渉	平均値	1.41	1.52	1.52	1.66	1.51	1.53	1.67	1.55	1.59
	標準偏差	0.54	0.59	0.58	0.67	0.62	0.61	0.69	0.61	0.57
企業へ情報提供	平均値	1.36	1.47	1.45	1.60	1.44	1.48	1.56	1.50	1.52
	標準偏差	0.54	0.61	0.59	0.69	0.63	0.62	0.68	0.62	0.63
仕事体験	平均値	1.19	1.25	1.22	1.28	1.21	1.25	1.28	1.25	1.27
	標準偏差	0.47	0.51	0.51	0.57	0.52	0.52	0.60	0.52	0.53
支援計画	平均値	1.29	1.33	1.29	1.41	1.34	1.35	1.41	1.35	1.31
	標準偏差	0.47	0.48	0.46	0.58	0.54	0.52	0.60	0.50	0.49
仕事を教える	平均値	1.38	1.44	1.37	1.51	1.43	1.45	1.48	1.44	1.42
	標準偏差	0.60	0.61	0.58	0.66	0.62	0.63	0.67	0.63	0.62
キーパーソン	平均値	1.29	1.36	1.30	1.44	1.35	1.37	1.43	1.37	1.33
	標準偏差	0.51	0.53	0.50	0.64	0.60	0.57	0.63	0.56	0.54
フェードアウト	平均値	1.20	1.27	1.22	1.37	1.27	1.27	1.35	1.27	1.20
	標準偏差	0.46	0.50	0.46	0.62	0.55	0.52	0.61	0.51	0.44
職場訪問	平均値	1.37	1.56	1.48	1.58	1.37	1.53	1.55	1.56	1.38
	標準偏差	0.66	0.76	0.72	0.81	0.67	0.75	0.79	0.76	0.67
通勤訓練	平均値	1.44	1.57	1.52	1.59	1.47	1.54	1.58	1.54	1.45
	標準偏差	0.60	0.64	0.61	0.67	0.62	0.64	0.70	0.63	0.57
家庭調整	平均値	1.37	1.51	1.47	1.55	1.45	1.50	1.55	1.51	1.48
	標準偏差	0.52	0.60	0.56	0.63	0.58	0.60	0.64	0.59	0.57



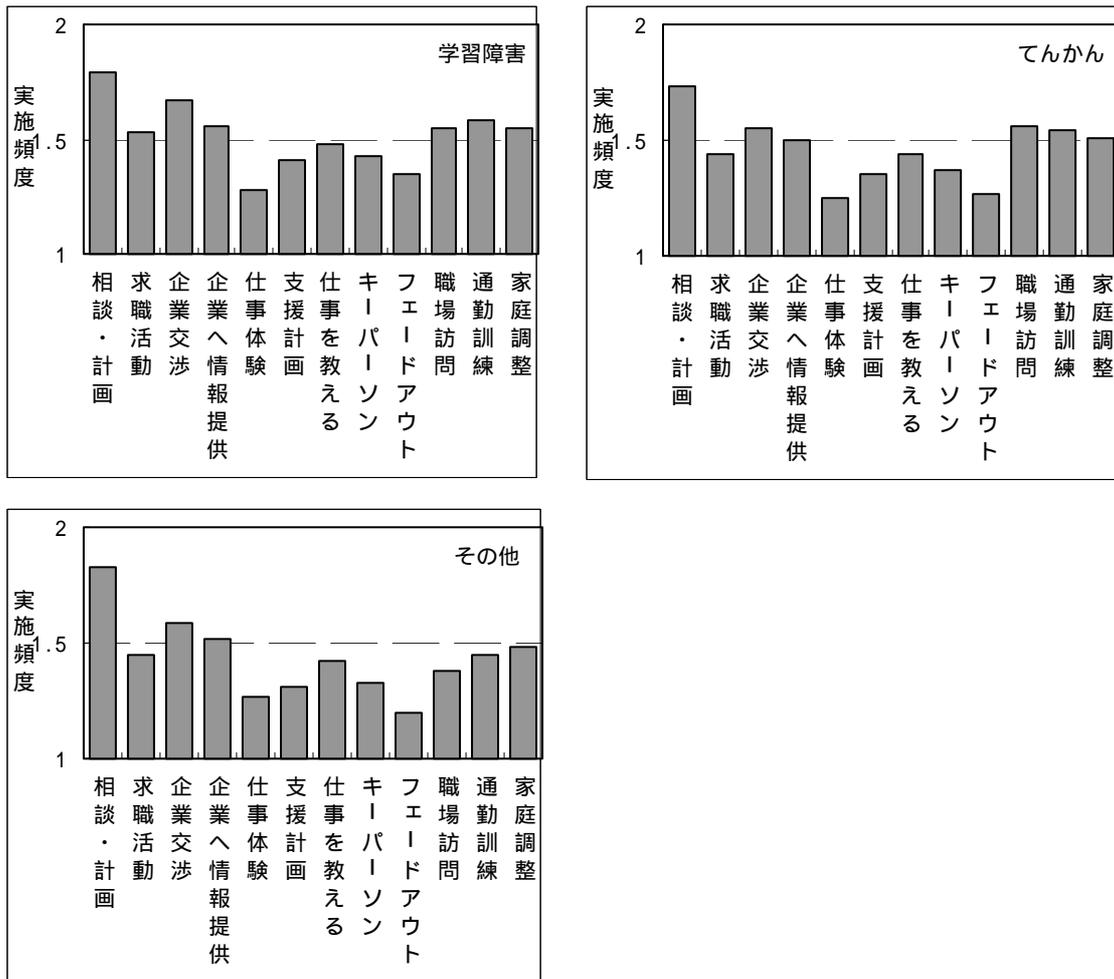


図 5-1 障害種類と職場開拓・職場適応に関する援助

第2節 支援対象者の障害種類と雇用・就労支援での課題

施設において最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者について、現在企業等で働いていない理由について、22項目よりあてはまるもの全てに回答を求め、回答結果と障害種類との関連について集計した(表5-2)。

障害種類別の回答数では、「対人面での問題が多い」、「本人が望まない」、「作業レベルが低い」の3項目の回答数が多い傾向であり、障害種類により大きな差はなかった。回答傾向に特徴があったものとしては、支援対象者が精神障害の施設の回答では、「適当な就職先が見つからない」、「無理な労働による体調の悪化」、「体力がない」という回答が比較的多く、支援対象者が難病の施設では、「本人が望まない」との回答が最も多かったといった点である(図5-2-1 図5-2-2 図5-2-3 図5-2-4 図5-2-5 図5-2-6 図5-2-7 図5-2-8 図5-2-9)。

課題	身体障害	知的障害	精神障害	高次脳機能障害	難病	自閉症	学習障害	てんかん	その他
作業レベルが低い	666	963	647	103	82	384	96	369	48
生活面での問題が多い	470	779	393	87	62	354	94	341	33
対人面での問題が多い	733	1316	832	136	98	583	148	587	59
体力がない	381	512	495	73	51	215	61	243	30
本人が望まない	693	1072	689	121	101	481	135	452	56
本人の家族が望まない	485	912	293	73	52	413	92	333	25
担当医師が積極的でない	26	36	67	8	7	15	5	27	2
施設の方針が積極的でない	68	121	55	17	9	51	8	46	6
生産計画への支障	60	79	34	16	5	32	12	34	3
施設の定員割れ	38	50	29	7	4	19	7	19	2
近くに企業等が全くない	84	120	100	9	5	46	11	50	4
近くに企業等はあるが受け入れが難しい	393	609	428	59	53	247	65	241	22
企業等の受け入れ拒否	199	381	225	43	36	172	46	189	17
適当な就職先が見つからない	381	614	498	87	57	254	71	292	33
職業評価機関等での評価によるもの	82	120	88	16	10	55	8	59	4
支援スタッフの不在	311	438	319	48	36	214	50	205	21
支援のノウハウがない	239	329	248	48	34	153	43	158	15
無理な労働による体調の悪化	274	370	496	67	55	164	63	211	27
施設や就労の方が本人にとって良い	171	254	165	20	21	106	25	109	13
企業等で失敗した場合の不安	144	269	152	25	13	112	25	112	11
他施設や他機関との協力関係がない	72	109	84	15	9	50	14	50	7
その他	270	407	286	47	33	170	57	177	34

表 5-2 障害種類と雇用・就労支援での課題

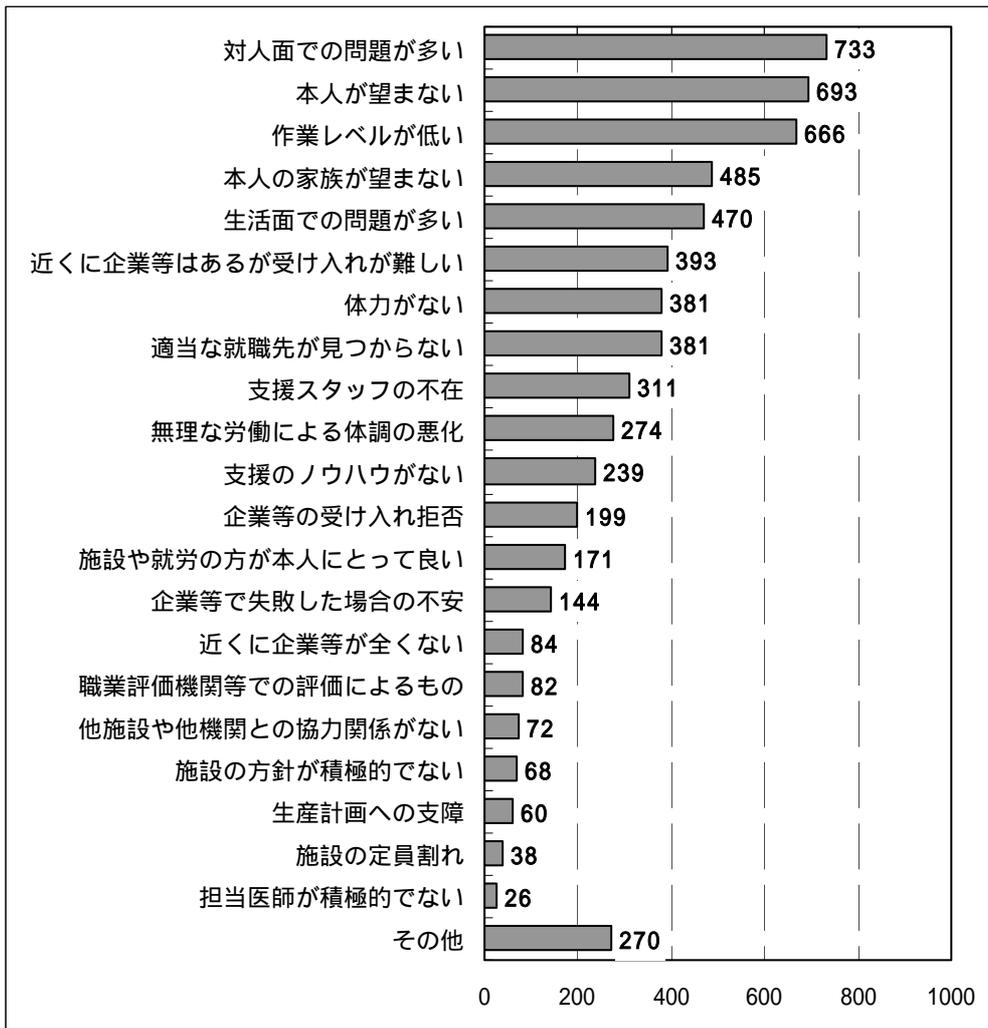


図 5-2-1 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（身体障害）

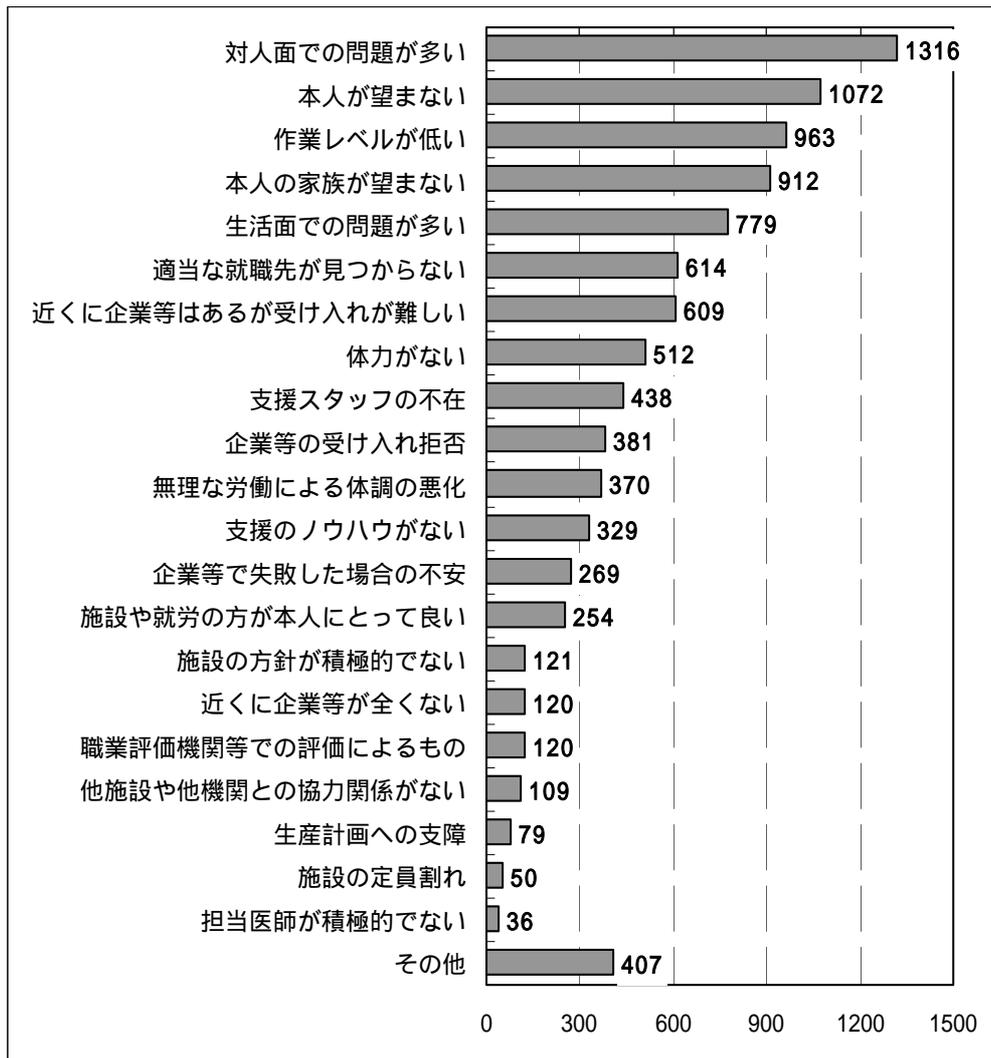


図 5-2-2 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（知的障害）

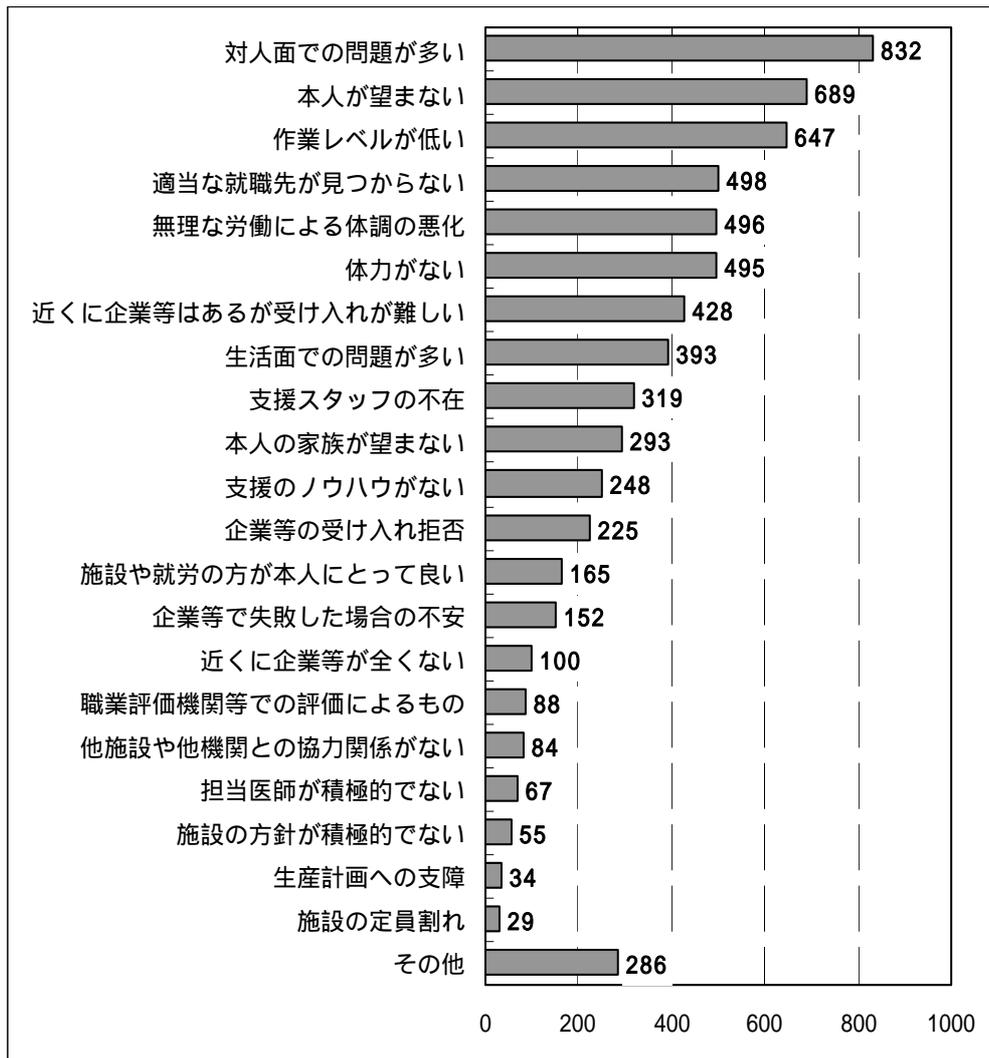


図 5-2-3 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（精神障害）

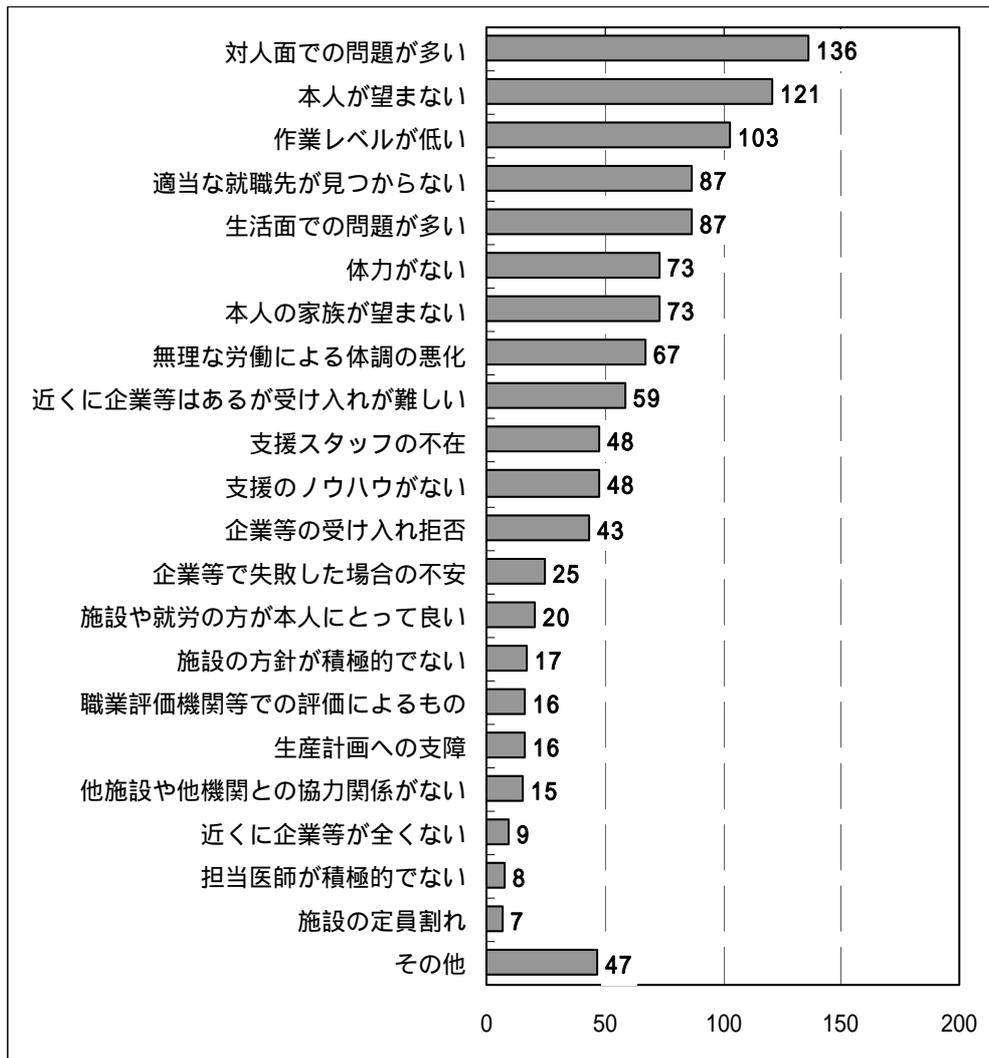


図 5-2-4 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（高次脳機能障害）

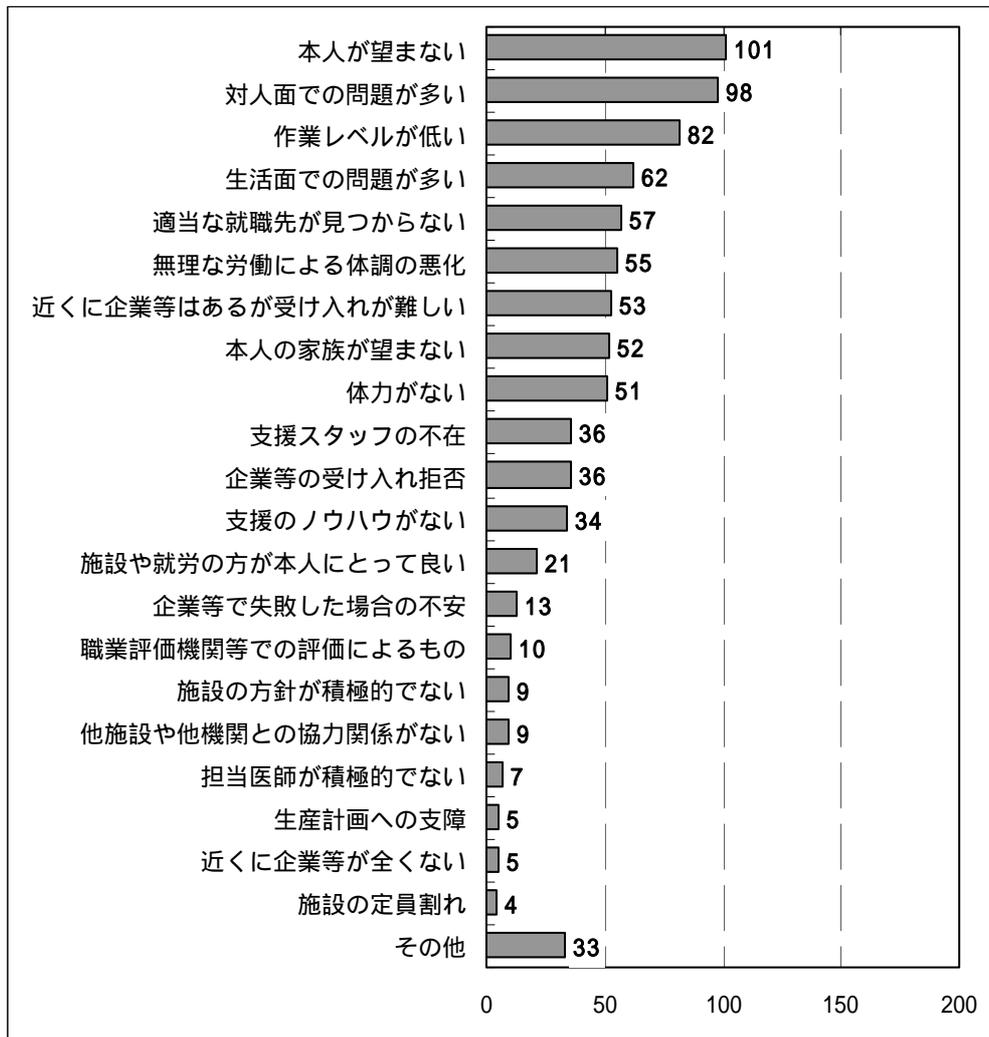


図 5-2-5 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題 (難病)

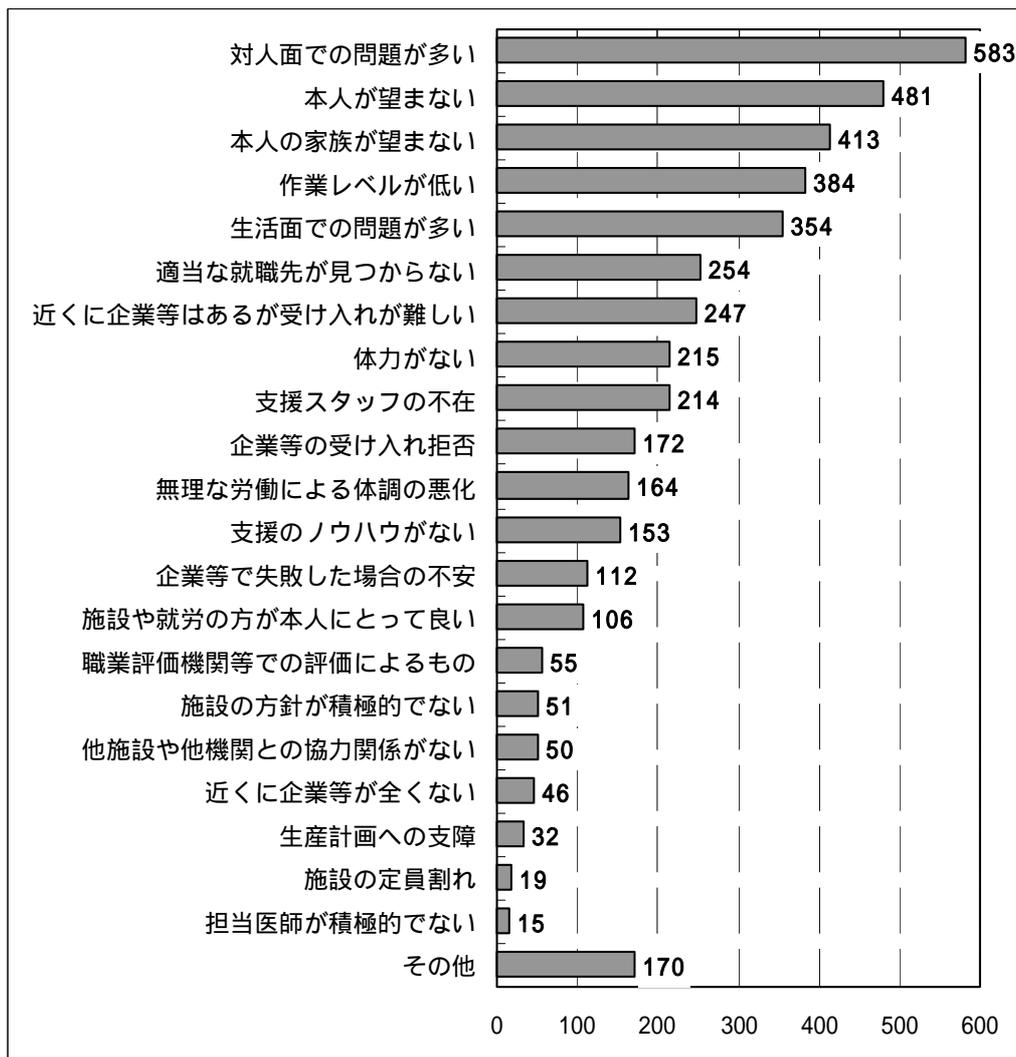


図 5-2-6 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（自閉症）

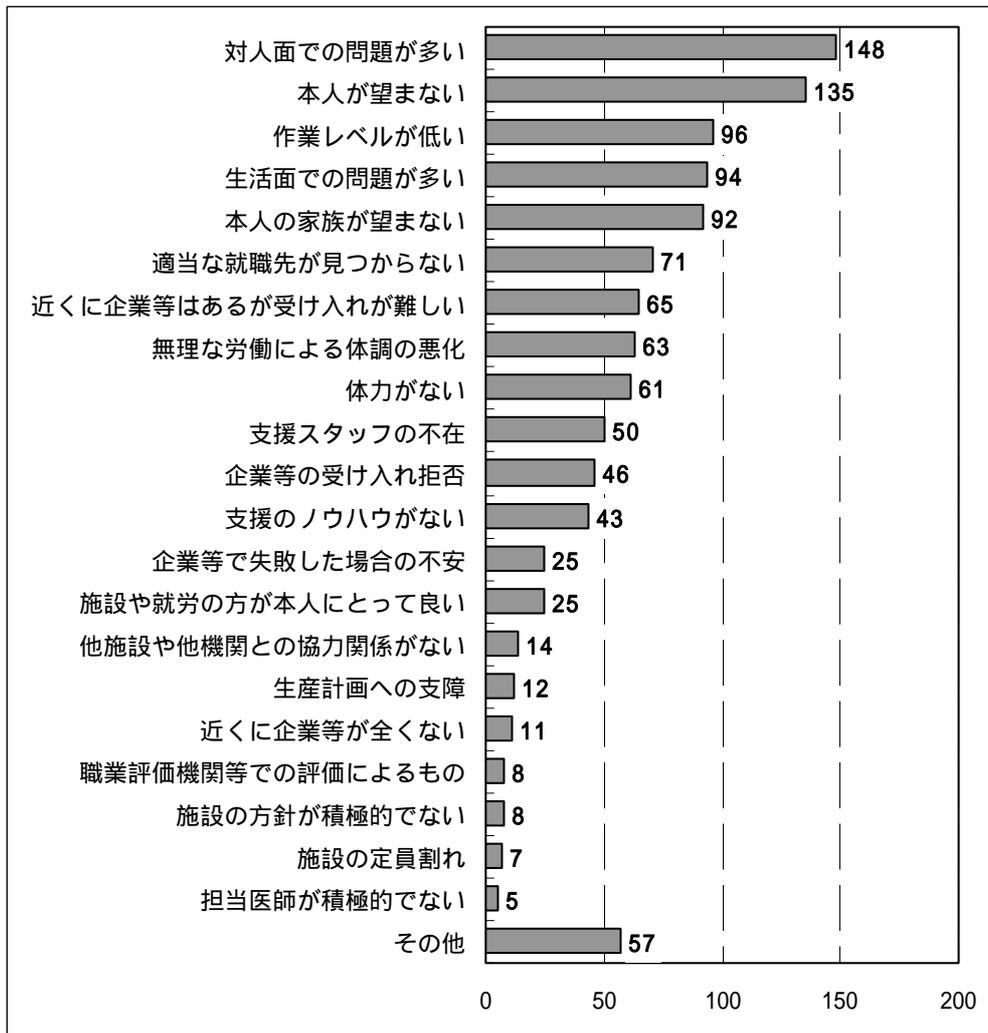


図 5-2-7 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（学習障害）

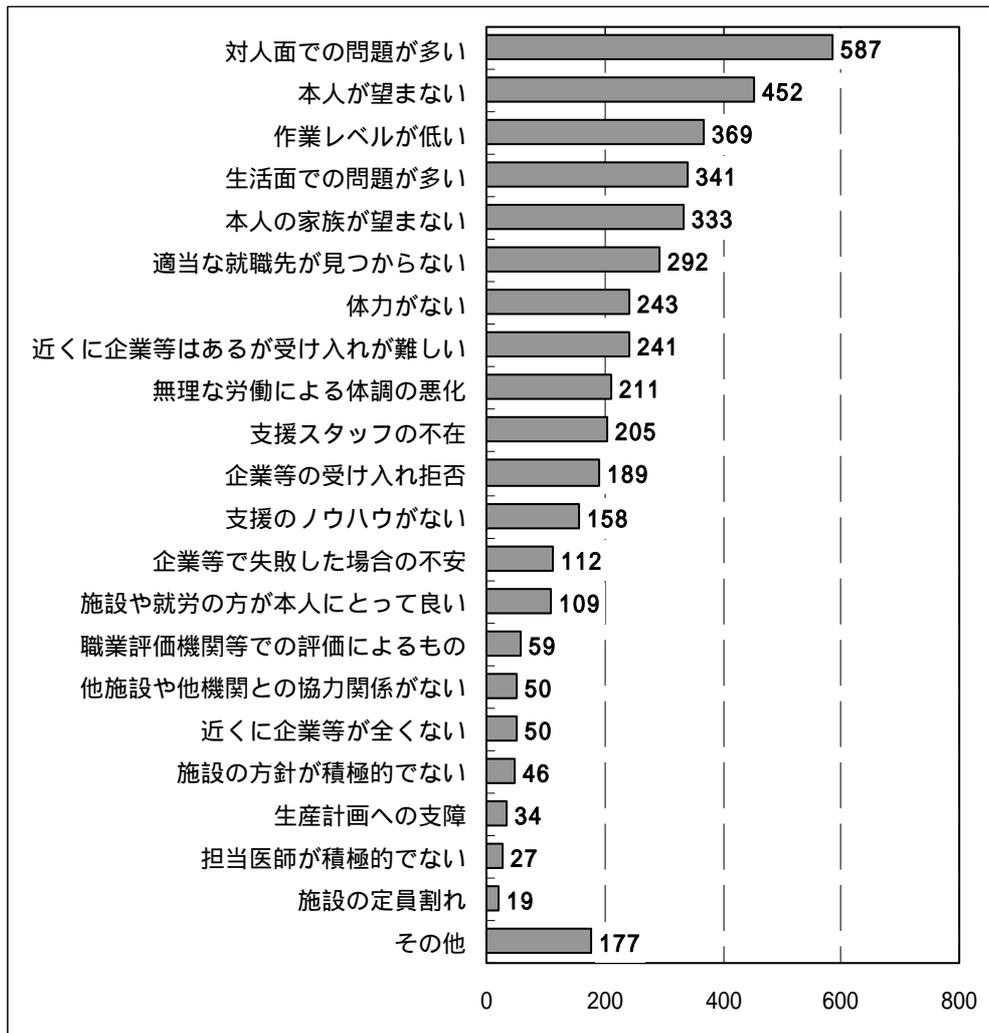


図 5-2-8 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（てんかん）

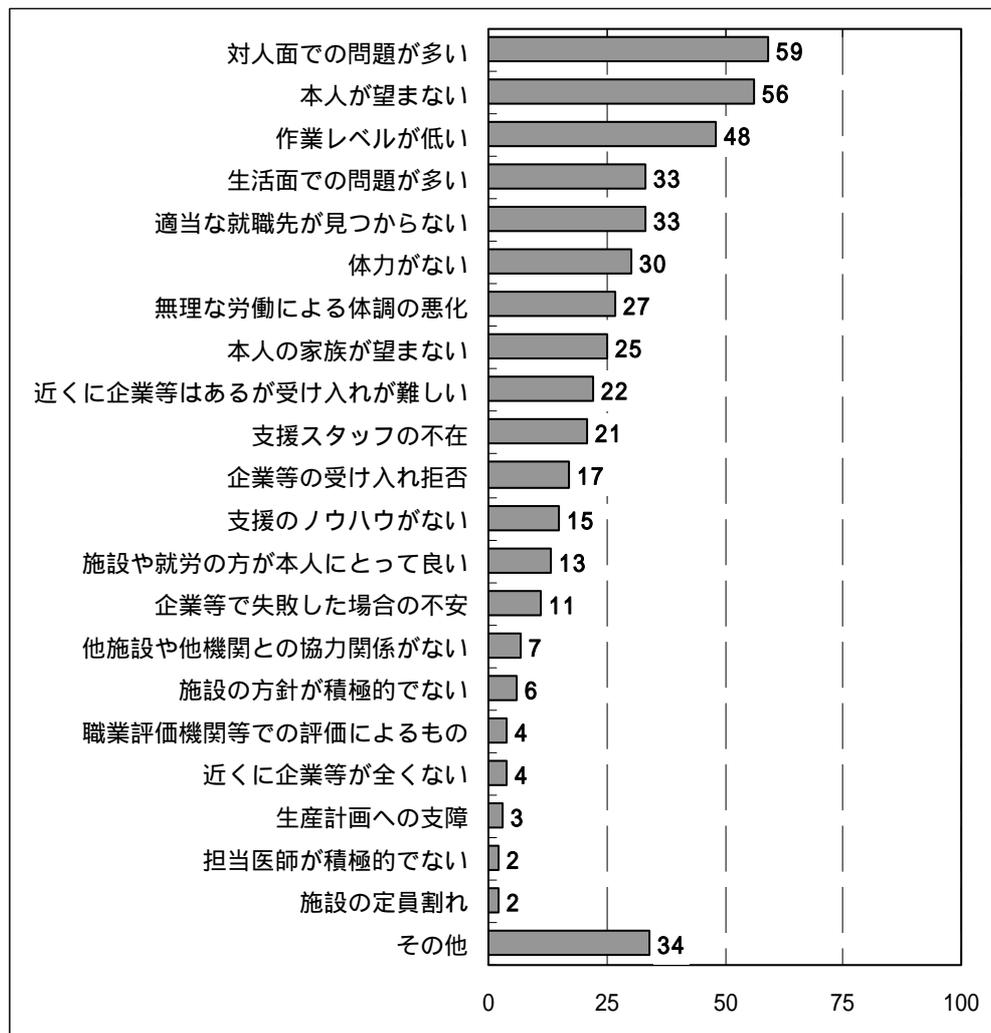


図 5-2-9 支援対象者の障害別にみた雇用・就労支援での課題（その他障害）

第3節 支援対象者の障害種類と今後の雇用・就労支援の方針

施設において、最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者に対する今後の雇用・就労支援の方針について、4項目より回答を求め（単数回答）、障害種類との関連を集計した（表 5-3）。

身体障害者を支援対象者とする施設では、「雇用支援体制の強化」との回答数が最も多く、以下「施設内支援の充実」、「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。知的障害者を支援対象者とする施設では、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、以下「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。精神障害者を支援対象者とする施設では、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、以下「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。高次脳機能障害を支援対象者とする施設では、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、以下「就労支援体制の強化」、「雇用支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。難病を支援対象者とする施設では、「施設内支援の充実」との

回答数が最も多く、以下「就労支援体制の強化」、「雇用支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。自閉症を支援対象者とする施設では、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、以下「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。学習障害を支援対象者とする施設では、「就労支援体制の強化」との回答数が最も多く、以下「施設内支援の充実」、「雇用支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。てんかんを支援対象者とする施設では、「施設内支援の充実」との回答数が最も多く、以下「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」といった回答数の順になっている。

障害種類により、今後の方針については、回答割合にいくらかの差異は認められる。「福祉的処遇の充実」との回答はいずれの障害種類においても最も回答割合が低かった（図 5-3）。

表5-3 障害種類と今後の雇用・就労支援の方針

区分	就労支援体制の強化	施設内支援の充実	雇用支援体制の強化	福祉的処遇の充実
身体障害	249	399	540	154
知的障害	464	751	721	196
精神障害	320	545	380	115
高次脳機能障害	61	87	52	25
難病	52	56	46	31
自閉症	222	319	277	83
学習障害	75	73	64	25
てんかん	217	337	258	81
その他	20	31	32	17

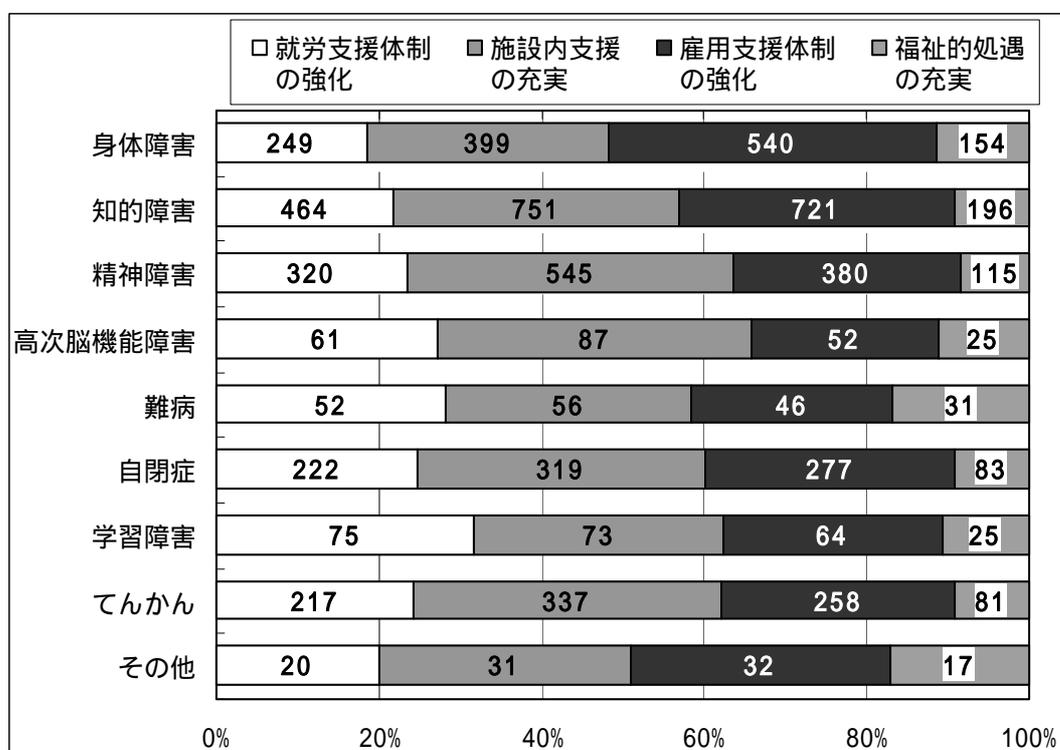


図 5-3 障害種類と今後の雇用・就労支援の方針

第4節 支援対象者の障害種類別にみた特徴に関するまとめ

1. 支援対象者の障害種類と職場開拓・職場適応に関する援助

支援対象者の障害種類と職場開拓・職場適応に関する援助との関連では、表 5-1 を見ると、各障害種類ともに援助の実施頻度に多少の差はあるが、ほぼ同じ傾向にあり、特に障害種類により援助内容に大きな違いはないことが分かる。このような結果となった理由としては、回答のあった施設の一部では、重複した障害を持つ利用者を受け入れていることも影響していると考えられる。また、支援対象とする障害種類に関係なく、福祉施設等において実施している援助内容は、就職相談や求職活動の援助や就職後のフォローアップに関連する項目については実施頻度が高く、支援者が仕事を体験して職務の分析をする、職場の中でキーパーソンを育成するなど、事業所内で援助する項目は前述の項目に比べ実施頻度が低いとも言える。

今後、福祉施設等の利用者が雇用就労を目指すにあたっては、いわゆる「ジョブコーチ」の役割を果たす人材確保などが課題となると考えられる。

2. 支援対象者の障害種類と雇用・就労支援での課題

支援対象者の障害種類と雇用・就労支援での課題との関連では、障害種類ごとに回答項目数に多少の違いはあるがほぼ同じ傾向であった。回答として最も多かった項目は、難病以外は「対人面での課題が多い」という結果となっている。

3. 支援対象者の障害種類と今後の雇用・就労支援の方針

支援対象者の障害種類と今後の雇用・就労支援の方針との関連では、障害種類ごとに回答傾向に若干の差が見られる。具体的には、回答項目数の割合順上位2項目で見ると、身体障害とその他の障害を支援対象者とする施設の回答割合順が同じであり、「雇用支援体制の強化」、「施設内支援の充実」の順となっている。次に、知的障害、精神障害、自閉症及びてんかんを支援対象者とする施設の回答割合順が同じであり、「施設内支援の充実」、「雇用支援体制の強化」の順となっている。また、高次脳機能障害と難病を支援対象者とする施設の回答割合順が同じであり、「施設内支援の充実」、「就労支援体制の強化」の順となっている。学習障害を支援対象者とする施設の回答割合順のみ、「就労支援体制の強化」、「施設内支援の充実」の順となっている。

以上のことから、支援対象者の障害種類により、今後の雇用・就労支援の方針については、障害ごとにグループ化できる。ただし、高次脳機能障害、難病、学習障害、その他の障害を支援対象者とする施設数の回答は他の障害種類に比べてかなり少ないことを考慮しておく必要もある。

第6章 施設の全職員数別にみた特徴

本章では、施設の全職員数4カテゴリーと施設種類、雇用・就労支援の実態、雇用・就労支援の課題及び今後の雇用・就労支援の方針との関連について特徴を明らかにする。

第1節 全職員数と施設の種類の種類

施設の全職員数と施設の種類の種類との関連について見ると、「1～3名」の施設種類としては、小規模作業所の割合が最も高く、以下、生活関連施設、就労支援施設・団体、授産施設の順となっており、福祉工場では該当する施設はなかった。「4～5名」の施設種類としては、小規模作業所での割合が最も高く、以下、生活関連施設、就労支援施設・団体、授産施設、福祉工場の順となっている。「6～10名」の施設種類としては、福祉工場での割合が最も高く、以下、生活関連施設、就労支援施設・団体、授産施設、小規模作業所の順となっている。「11名以上」の施設種類としては、授産施設での割合が最も高く、以下、福祉工場、就労支援施設・団体、生活関連施設、小規模作業所の順となっている（表5-1）。

以上のとおり、全職員数が少ない施設種類としては、小規模作業所、生活関連施設で割合が高く、全職員数が多い施設種類としては、福祉工場、授産施設、就労支援施設・団体で割合が高いといえる。

表6-1 全職員数と施設の種類の種類

区分	1～3名	4～5名	6～10名	11名以上
授産施設	131	152	358	705
福祉工場	0	3	23	28
生活関連施設	76	46	100	26
小規模作業所	645	577	259	39
就労支援施設・団体	57	48	80	96

第2節 全職員数と現在行っている雇用・就労支援

1. 全職員数と就職前の雇用・就労支援

全職員数と就職前の支援について、障害別に回答数を集計した（表6-2-1）。

「1～3名」の施設では、精神障害者への支援が最も多く、次いで知的障害者、身体障害者の回答数の順となっている。「4～5名」の施設では、知的障害者への支援が最も多く、次いで精神障害者、身体障害者の回答数の順となっている。「6～10名」の施設では、知的障害者への支援が最も多く、次いで精神障害者、身体障害者の回答数の順となっている。「11名以上」の施設では、知的障害者への支援が最も多く、次いで身体障害者、精神障害者の回答数の順となっている。

全職員数のカテゴリー間の特徴を見ると、「4～5名」と「6～10名」の施設の障害別回答は似た傾向にあり、「11名以上」の施設は、知的障害者への支援との回答数が断然多いという結果となっている。

表6-2-1 全職員数と就職前支援（障害別）

区分	障害種類		
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
1～3名	195	315	355
4～5名	213	339	313
6～10名	215	374	272
11名以上	225	601	97

2. 全職員数と就職後の雇用・就労支援

全職員数と就職後の支援について、障害別に回答数を集計した（表6-2-2）。

「1～3名」の施設では、精神障害者への支援が最も多く、次いで知的障害者、身体障害者の回答数の順となっている。「4～5名」の施設では、精神障害者への支援が最も多く、次いで知的障害者、身体障害者の回答数の順となっている。「6～10名」の施設では、知的障害者への支援が最も多く、次いで精神障害者、身体障害者の回答数の順となっている。「11名以上」の施設では、知的障害者への支援が断然多く、以下身体障害者、精神障害者の順となっている。

全職員数のカテゴリー間の特徴としては、就職前の雇用・就労支援と同様の傾向であった。

全職員数のカテゴリーのうち、「11名以上」の施設については知的障害者への支援が他と比較して多数の回答となっており、これについては第1節で述べた施設の種類の関係性が大きいと考えられる。

表6-2-2 全職員数と就職後支援（障害別）

区分	障害種類		
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
1～3名	59	128	160
4～5名	57	138	151
6～10名	79	176	169
11名以上	73	363	47

3. 全職員数と就職前・就職後の支援の内容

全職員数のカテゴリー別に、就職前・就職後の支援内容の回答割合について集計した（図6-2-1 図6-2-2 図6-2-3 図6-2-4）。

全職員数「1～3名」の施設では、就職前の支援では「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」、「事業所内での作業指導」などの回答割合が高かった。就職後の支援では「生活、通勤の支援」、「職場適応援助、事業主相談」などの回答割合が比較的高かった。

全職員数「4～5名」の施設では、就職前の支援では「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」、「事業所内での作業指導」などの回答割合が高かった。就職後の支援では「生活、通勤の支援」、「職場適応援助、事業主相談」、「職場訪問による定着指導」などの回答割合が比較的高かった。

全職員数「6～10名」の施設では、就職前の支援では「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」、「事業所内での作業指導」に加え、「安定所、職業センターへ同行」などの回答割合が高かった。就職後の支援では「生活、通勤の支援」、「職場適応援助、事業主相談」、「職場訪問による定着指導」などの回答割合が比較的高かった。

全職員数「11名以上」の施設では、就職前の支援では「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」、「事業所内での作業指導」に加え、「安定所、職業センターへ同行」、「職場実習先の開拓」などの回答割合が高かった。就職後の支援では「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「職場適応援助、事業主相談」などの回答割合が比較的高かった。

以上のことから、就職前の支援については、全カテゴリーに共通して回答割合が高い項目がある一方で、「安定所、職業センターへ同行」や「職場実習先の開拓」などについては、全職員数が多い施設において回答割合が高い結果となっている。就職後の支援については、全職員数のカテゴリー間で支援内容の回答割合に大きな差は見られなかった。

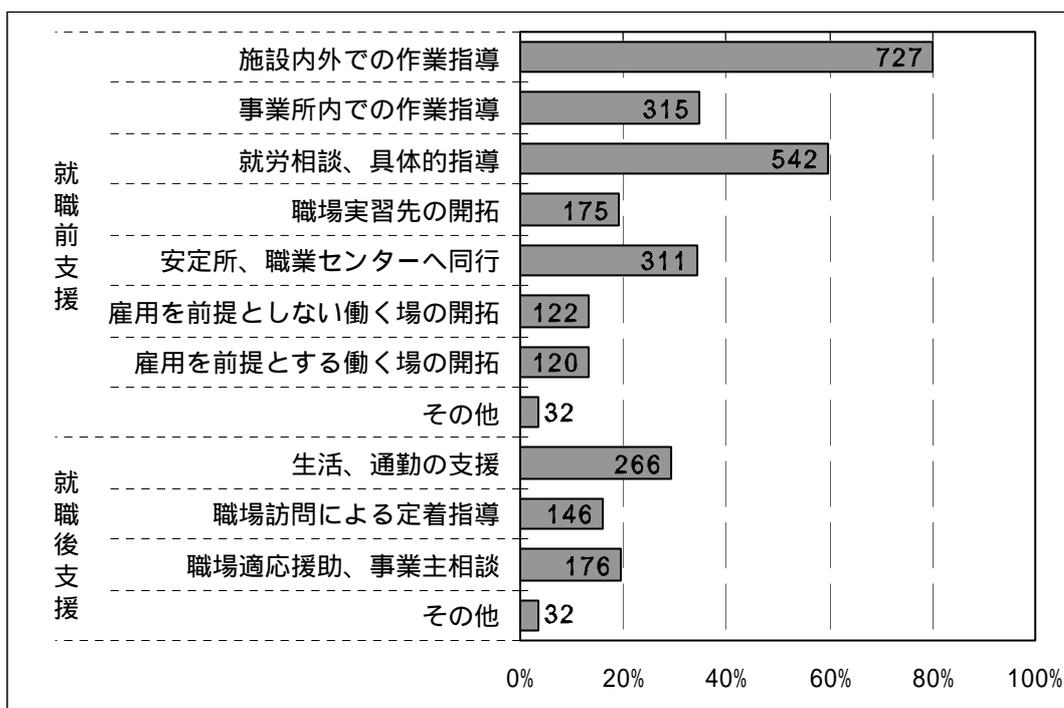


図 6-2-1 全職員数 1～3 名の施設における、就職前・就職後の支援の内容

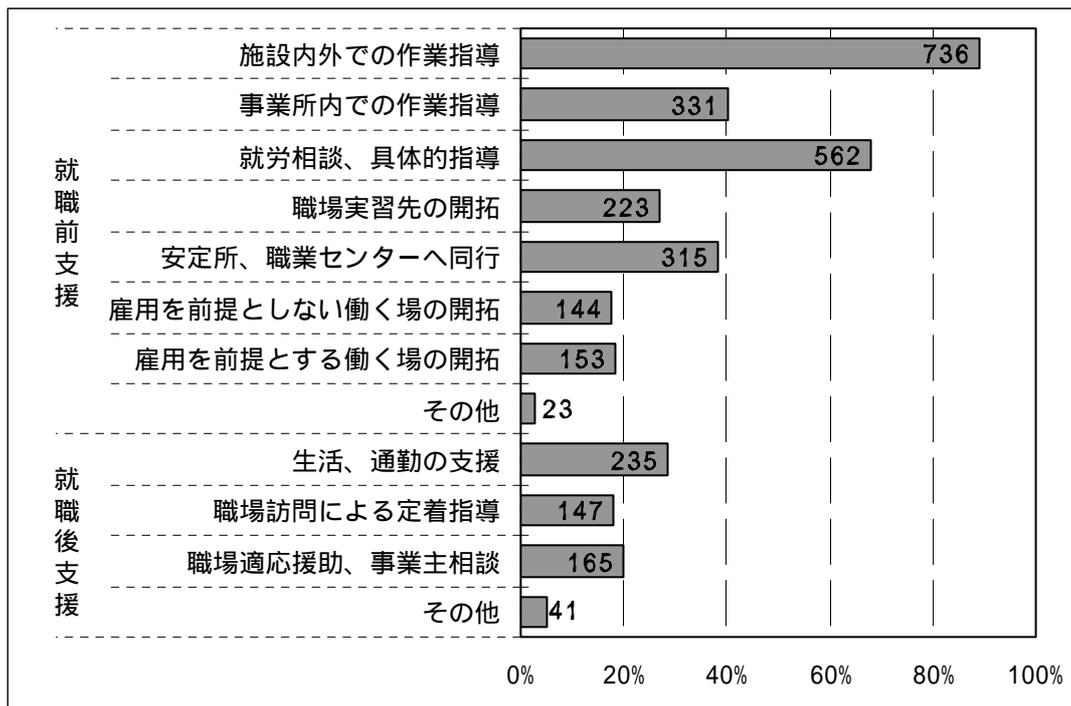


図 6-2-2 全職員数 4～5 名の施設における、就職前・就職後の支援の内容

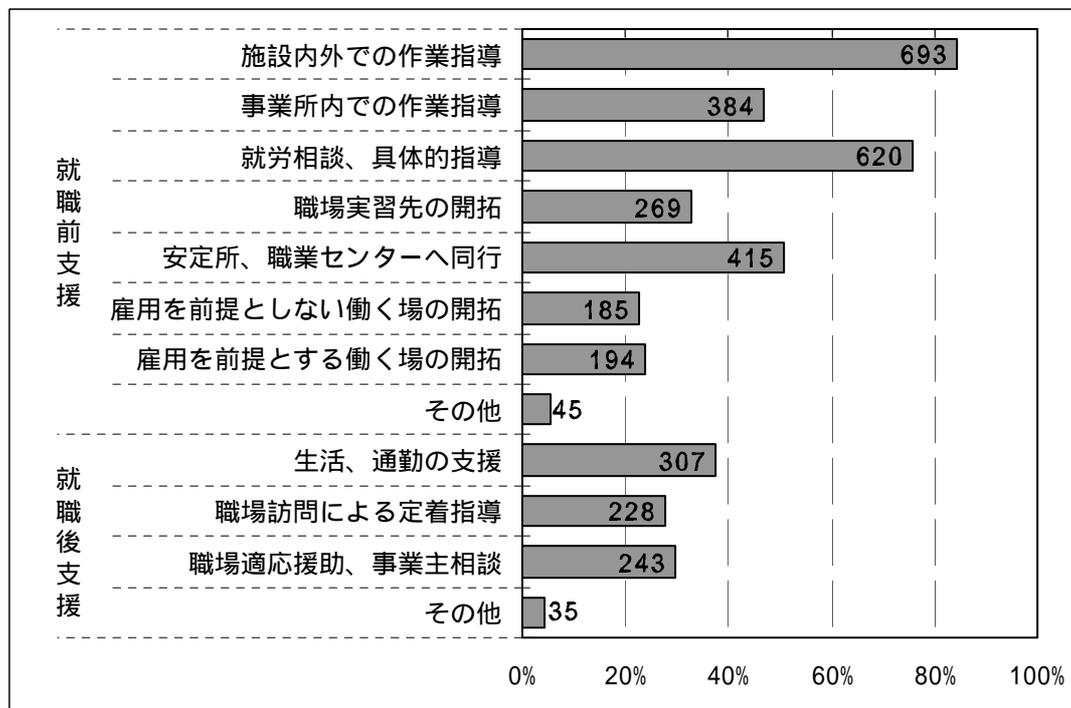


図 6-2-3 全職員数 6～10 名の施設における、就職前・就職後の支援の内容

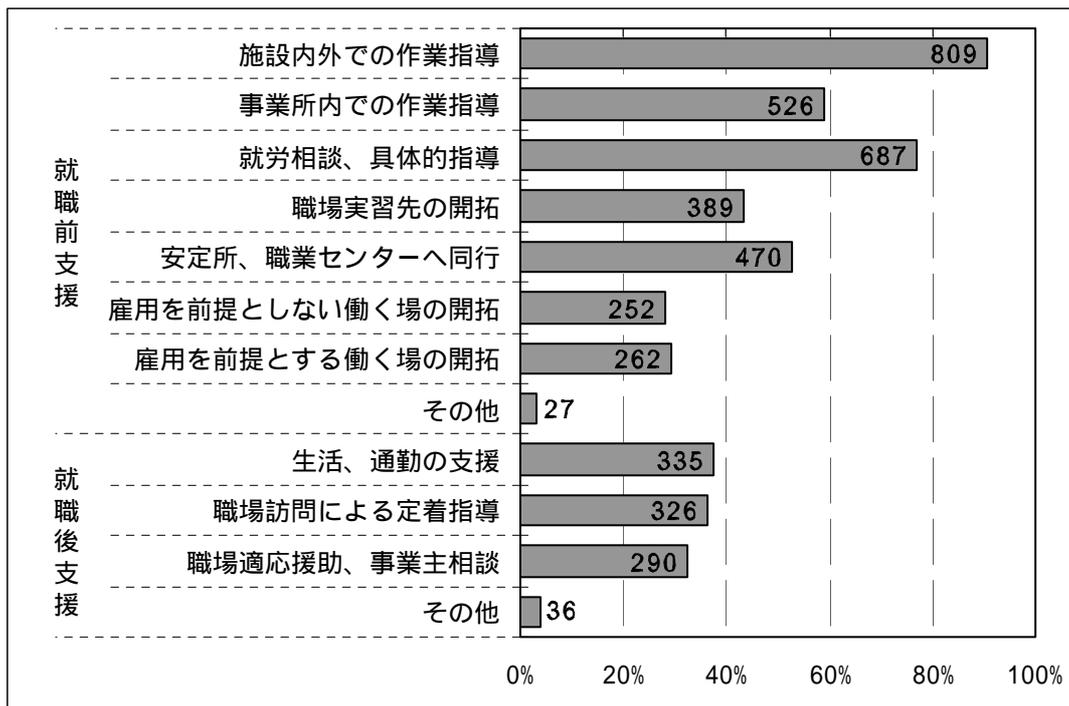


図 6-2-4 全職員数 11 名以上の施設における、就職前・就職後の支援の内容

第3節 全職員数と職場開拓・職場適応に関する援助

施設の全職員数の 4 カテゴリーと職場開拓・職場適応の援助の内容との関連について、実施頻度の平均値及び標準偏差値を算出した（表 6-3）。

全職員数「1～3 名」の施設では、「相談・計画」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「職場訪問」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

全職員数「4～5 名」の施設では、「相談・計画」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「職場訪問」、「家庭調整」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

全職員数「6～10 名」の施設では、「相談・計画」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「職場訪問」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

全職員数「11 名以上」の施設では、「相談・計画」、「職場訪問」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「家庭調整」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

いずれのカテゴリーにおいても実施頻度の上位項目は特に違いはない。

また、援助内容の各項目ごとに平均値を見ると、一部を除き、全職員数が多いカテゴリー順に実施頻度は高くなっている（図 6-3）。これは、「11 名以上」の施設は法人施設である場合が多く、就労支援担当者の配置など、人的体制が整っており、職場開拓・職場適応に関する援助についても実施可能な場合が多いためと考えられる。

表 6-3 全職員数と職場開拓・職場適応に関する援助

職員数	1～3名		4～5名		6～10名		11名以上	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
相談・計画	1.58	0.59	1.59	0.60	1.74	0.66	1.73	0.61
求職活動	1.31	0.46	1.36	0.48	1.45	0.53	1.45	0.52
企業交渉	1.41	0.54	1.44	0.53	1.52	0.59	1.59	0.58
企業へ情報提供	1.35	0.54	1.38	0.56	1.45	0.60	1.55	0.62
仕事体験	1.20	0.49	1.19	0.48	1.23	0.51	1.26	0.49
支援計画	1.24	0.42	1.26	0.43	1.29	0.46	1.38	0.51
仕事を教える	1.34	0.55	1.34	0.57	1.38	0.59	1.50	0.62
キーパーソン	1.26	0.47	1.24	0.45	1.33	0.51	1.43	0.56
フェードアウト	1.19	0.42	1.18	0.42	1.24	0.46	1.31	0.52
職場訪問	1.41	0.68	1.40	0.68	1.52	0.74	1.68	0.79
通勤訓練	1.44	0.58	1.46	0.60	1.56	0.64	1.62	0.63
家庭調整	1.39	0.53	1.40	0.53	1.50	0.60	1.58	0.61

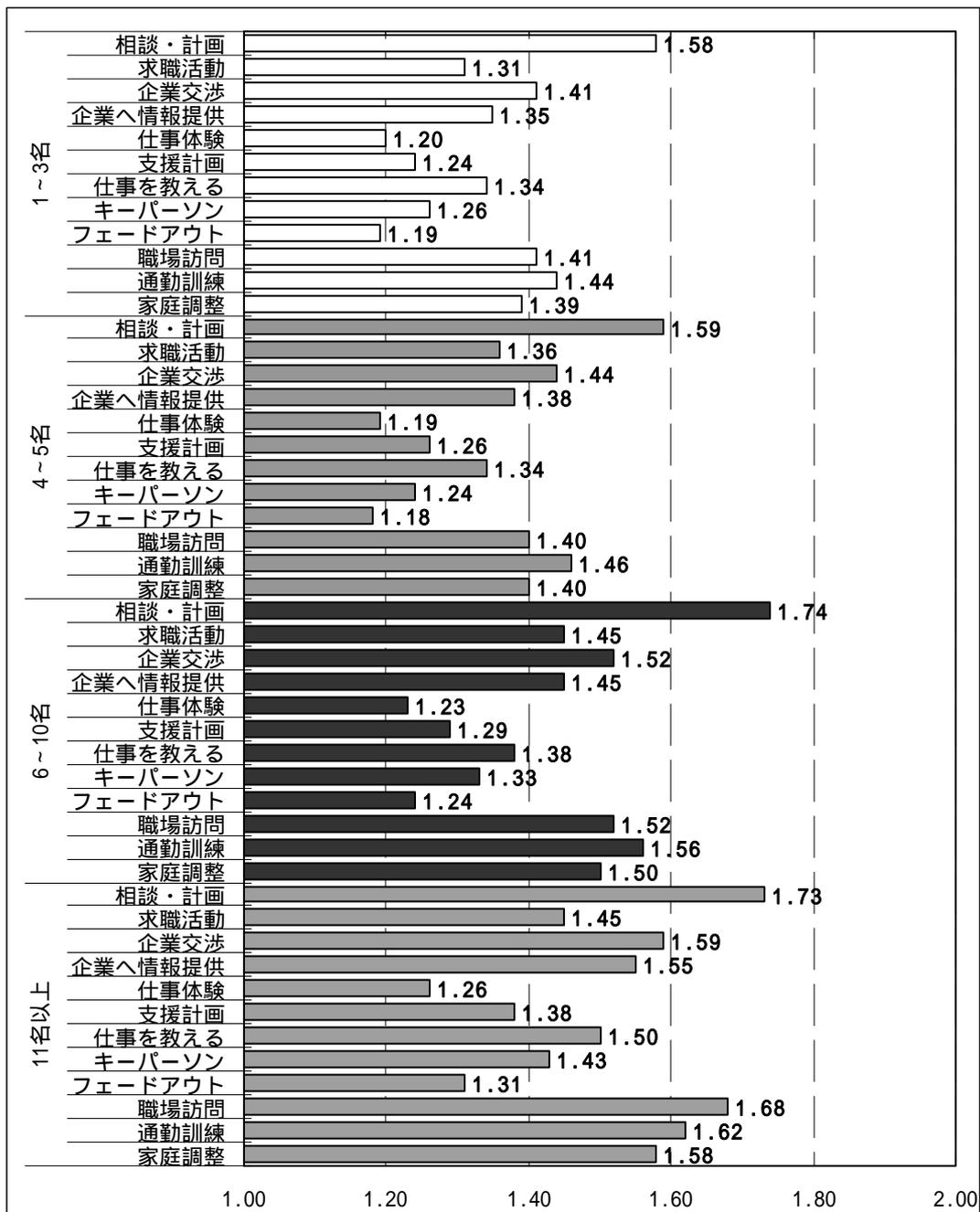


図 6-3 全職員数と職場開拓・職場適応に関する援助（平均値）

第4節 全職員数と非利用者に関する事業主からの相談への対応

1. 全職員数と事業主からの相談への対応

施設の利用者ではない（なかった）障害者に関して、事業主から相談があった場合に、「1 身体障害」、「2 知的障害」、「3 精神障害」のいずれの障害者の場合であれば対応できるか（複数回答）、「4 いずれも新規の

相談は受け付けられない」の4項目より回答を求め、全職員数との関連について集計した(図6-4-1)。

全職員数「1~3名」の施設では、「(いずれも)受け付けられない」との回答が最も多く、以下「知的障害者」、「精神障害者」、「身体障害者」の順であった。

全職員数「4~5名」の施設では、「(いずれも)受け付けられない」との回答が最も多く、以下「知的障害者」、「精神障害者」、「身体障害者」の順であった。これは、全職員数「1~3名」と同じ結果であるが、「(いずれも)受け付けられない」との回答割合は若干低かった。

全職員数「6~10名」の施設では、「知的障害者」との回答が最も多く、以下「(いずれも)受け付けられない」、「精神障害者」、「身体障害者」の順であった。

全職員数「11名以上」の施設では、「知的障害者」との回答が最も多く、以下「(いずれも)受け付けられない」、「身体障害者」、「精神障害者」の順であった。回答数の割合を見ると、知的障害者の割合が他の全職員数のカテゴリーに比べて高く、精神障害者の割合が低い結果となっている。

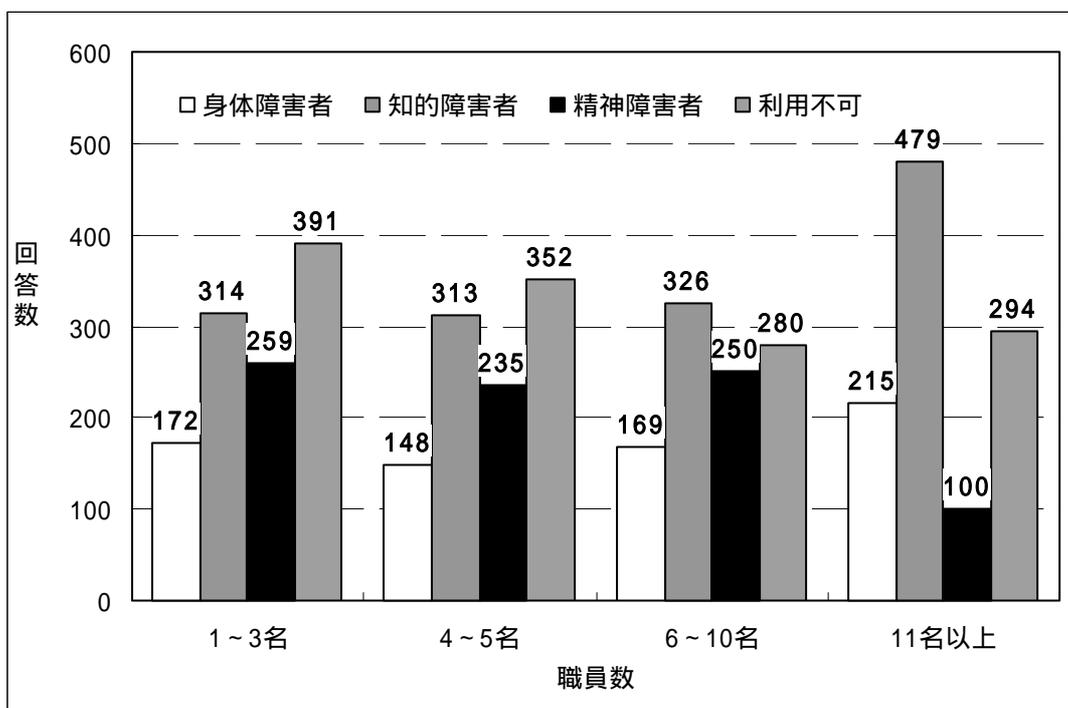


図6-4-1 全職員数と事業主からの相談への対応

2. 全職員数と事業主からの相談が受け付けられない理由

事業主からの相談を受け付けられないと回答した施設について、その理由について6項目から回答を求め(複数回答)全職員数との関連について集計した(図6-4-2)。

全職員数「1~3名」の施設では、回答数で見ると「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答が最も多く、以下「原則、本人と家族を対象としているから」、「障害者に対する就労支援をしていないから」、「その他」の記述による回答といった順であった。

全職員数「4～5名」の施設では、「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答が最も多く、以下「原則、本人と家族を対象としているから」、「障害者に対する就労支援をしていないから」、「その他」の記述による回答といった順となっており、全職員数「1～3名」と同じ結果であった。

全職員数「6～10名」の施設では、「原則、本人と家族を対象としているから」との回答が最も多く、以下「現在の利用者への支援で精一杯である」、「その他」の記述による回答、「障害者に対する就労支援をしていないから」といった順であった。

全職員数「11名以上」の施設では、「現在の利用者への支援で精一杯である」との回答が最も多く、以下「原則、本人と家族を対象としているから」、「その他」の記述による回答、「新規の相談受付は公的機関等からの紹介を原則としているから」といった順であった。

以上のことから、全職員数「1～3名」の施設と全職員数「4～5名」の施設とでは、回答傾向が似ていた、全職員数「6～10名」の施設と全職員数「11名以上」の施設の回答傾向はそれぞれに異なった傾向であった、という2点が特徴といえる。

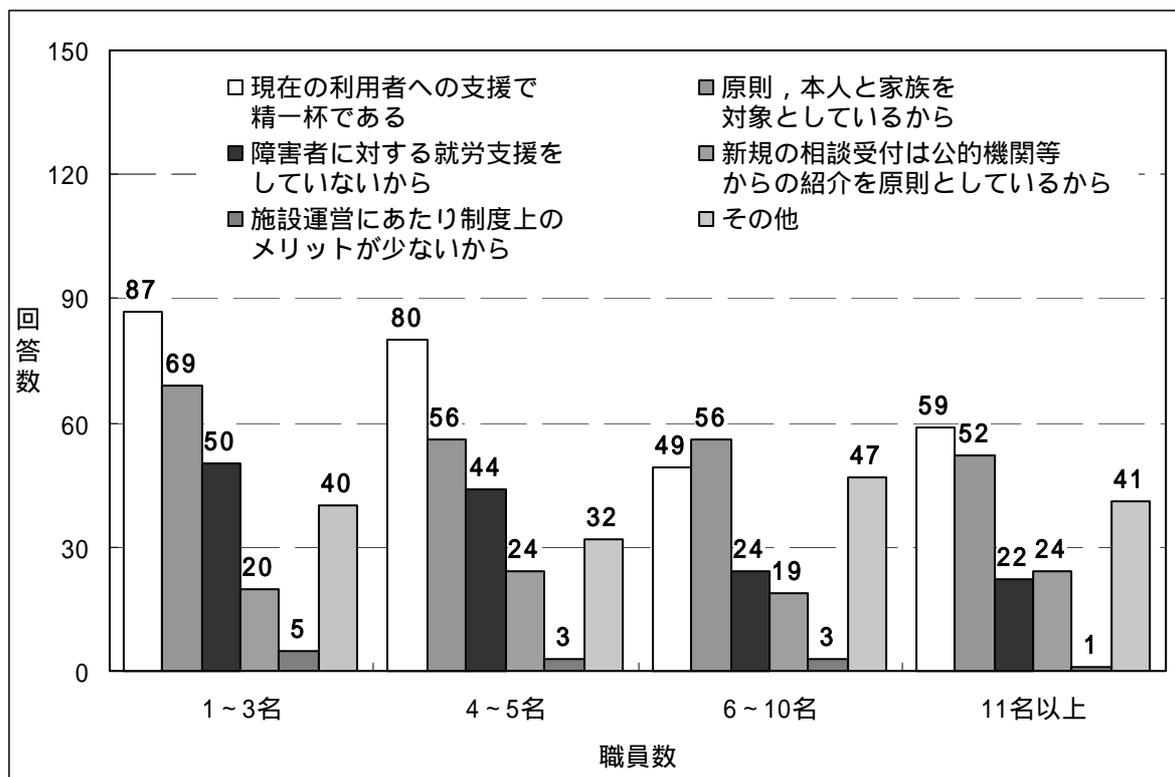


図 6-4-2 全職員数と事業主からの相談を受け付けられない理由

第5節 全職員数と雇用・就労支援での課題

施設において最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者について、現在企業等で働いていない理由について、22項目よりあてはまるもの全てに回答を求め、回答結果と全職員数との関連について集計した(表6-5 図6-5-1 図6-5-2 図6-5-3 図6-5-4)。

全職員数の4カテゴリーのうち、「1～3名」、「4～5名」、「6～10名」の施設では、回答数の多い順に見ると、「対人面での問題が多い」、「本人が望まない」、「作業レベルが低い」、「体力がない」、「生活面での問題が多い」、「本人の家族が望まない」、「適当な就職先が見つからない」まで同じ順となっており、その他の項目についてもほぼ同じような順となっている。「11名以上」の施設では、「対人面での問題が多い」、「本人が望まない」、「本人の家族が望まない」、「作業レベルが低い」、「生活面での問題が多い」といった順となっており、他のカテゴリーに比べ、「本人の家族が望まない」との回答割合が高い結果であった。

表6-5 全職員数と雇用・就労支援での課題

課題	1～3名	4～5名	6～10名	11名以上
作業レベルが低い	363	356	324	358
生活面での問題が多い	236	231	227	308
対人面での問題が多い	472	445	415	476
体力がない	249	225	206	201
本人が望まない	411	357	346	425
本人の家族が望まない	232	221	215	381
担当医師が積極的でない	24	28	23	6
施設の方針が積極的でない	31	38	39	56
生産計画への支障	19	18	20	46
施設の定員割れ	22	16	14	19
近くに企業等が全くない	49	55	45	42
近くに企業等はあるが受け入れが難しい	224	214	199	248
企業等の受け入れ拒否	113	99	129	158
適当な就職先が見つからない	232	220	241	262
職業評価機関等での評価によるもの	51	36	35	37
支援のスタッフの不在	185	182	133	152
支援ノウハウがない	136	142	110	122
無理な労働による体調の悪化	215	186	205	124
施設や就労の方が本人にとって良い	88	81	86	100
企業等で失敗した場合の不安	91	64	94	118
他施設や他機関との協力関係がない	44	46	35	40
その他	158	121	162	159

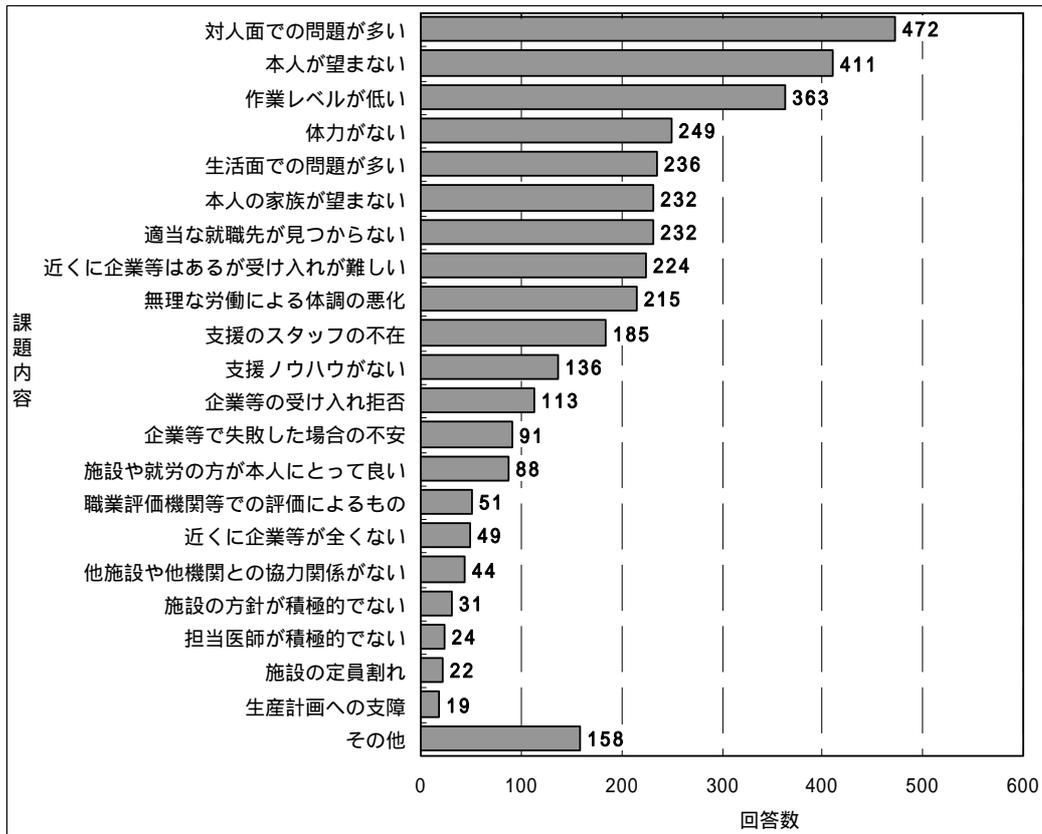


図 6-5-1 全職員数 1～3 名の施設における、雇用・就労支援での課題

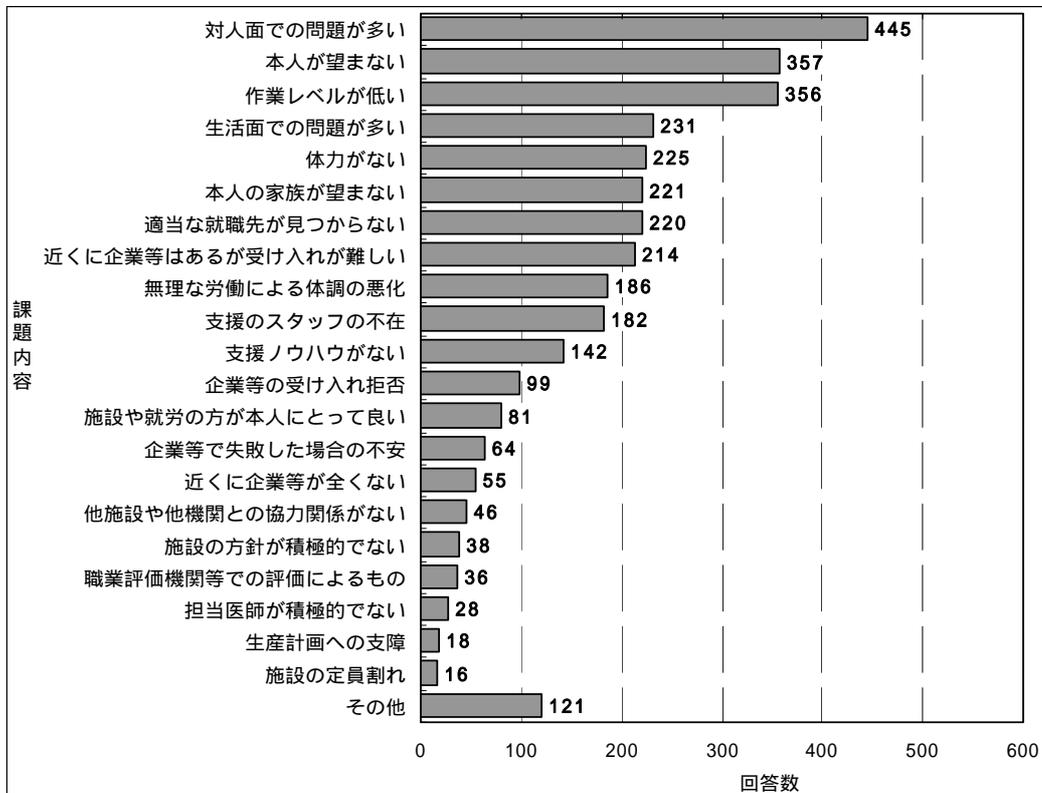


図 6-5-2 全職員数 4～5 名の施設における、雇用・就労支援での課題

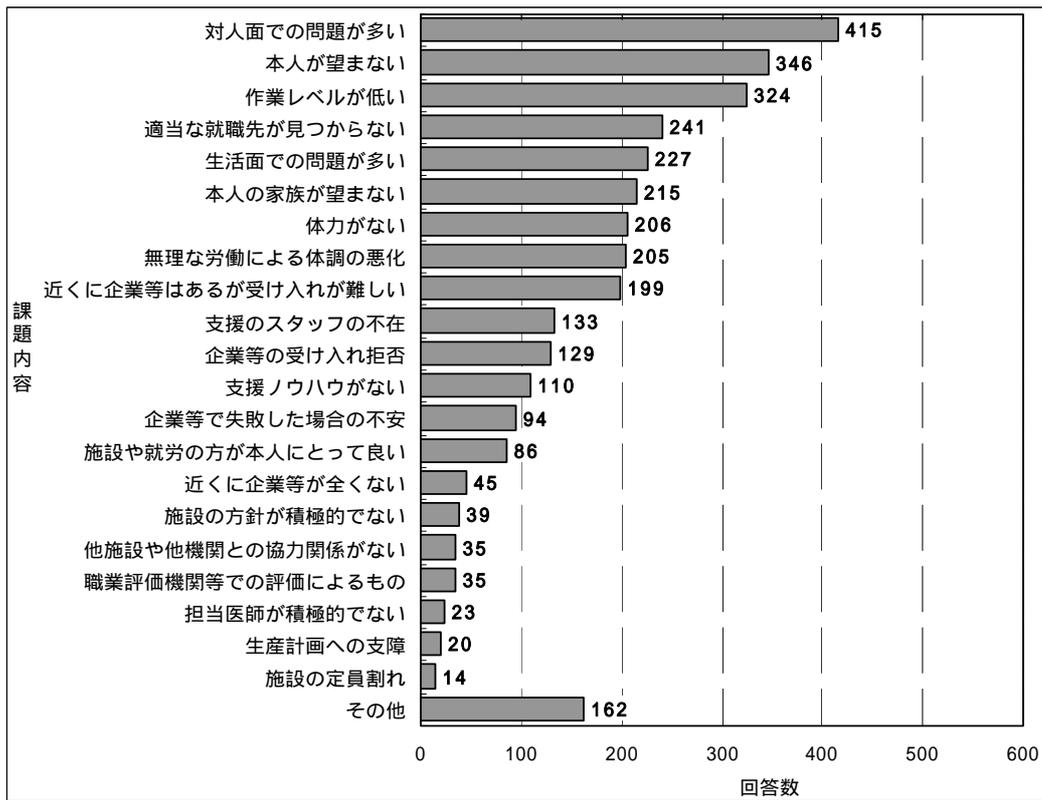


図 6-5-3 全職員数 6～10 名の施設における、雇用・就労支援での課題

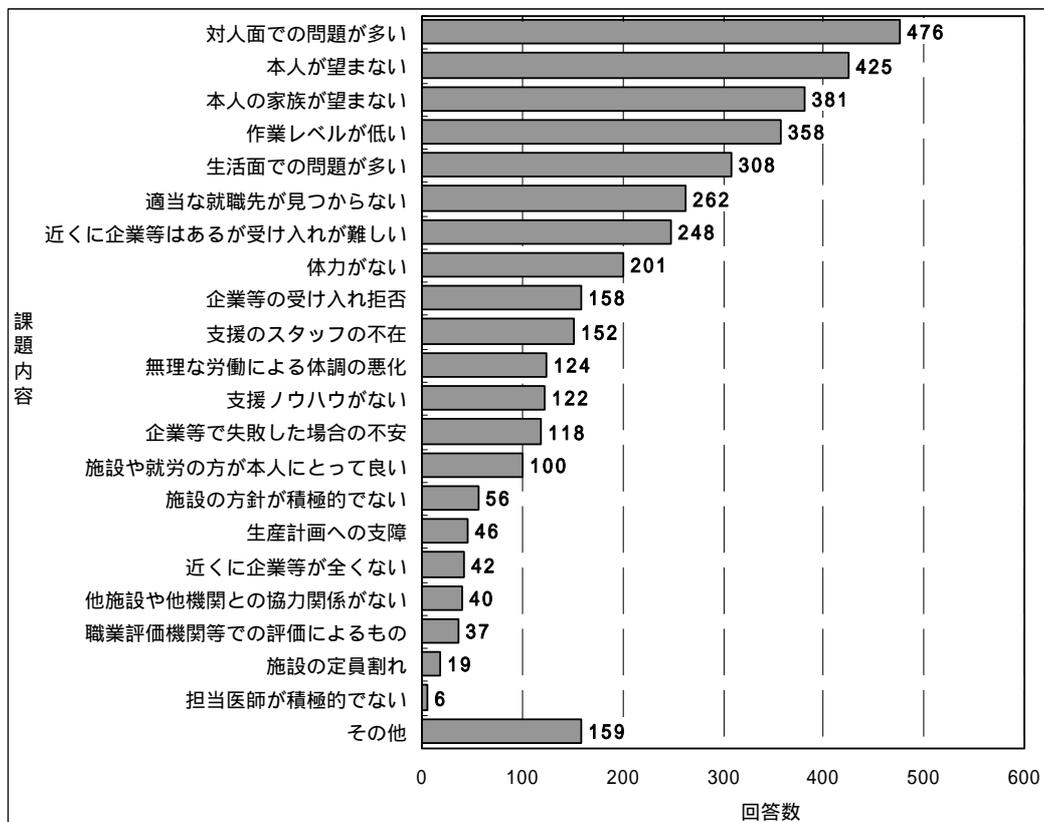


図 6-5-4 全職員数 11 名以上の施設における、雇用・就労支援での課題

第6節 全職員数と今後の雇用・就労支援の方針

施設において最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者に対する今後の雇用・就労支援の方針について、4項目より回答を求め（単数回答）全職員数との関連について集計した（図6-6）。

全職員数「1～3名」の施設では、「雇用支援体制の強化」、「施設内支援の充実」との回答割合がほぼ同じであり、以下「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」の順となっている。

全職員数「4～5名」の施設では、「雇用支援体制の強化」との回答割合が最も高く、次に「施設内支援の充実」との回答割合の順となっている。以下「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」の順であるが、上位2項目と回答割合の差は大きい。

全職員数「6～10名」と全職員数「11名以上」の施設では、集計結果は同じであり、「施設内支援の充実」との回答割合が最も高く、以下「雇用支援体制の強化」、「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」の順となっている。

全職員数の4カテゴリー間では、「1～3名」の施設と「4～5名」の施設では、「雇用支援体制の強化」との回答割合が比較的高かった、いずれのカテゴリーにおいても「福祉的処遇の充実」との回答割合は最も低かった、といった特徴が見られた。

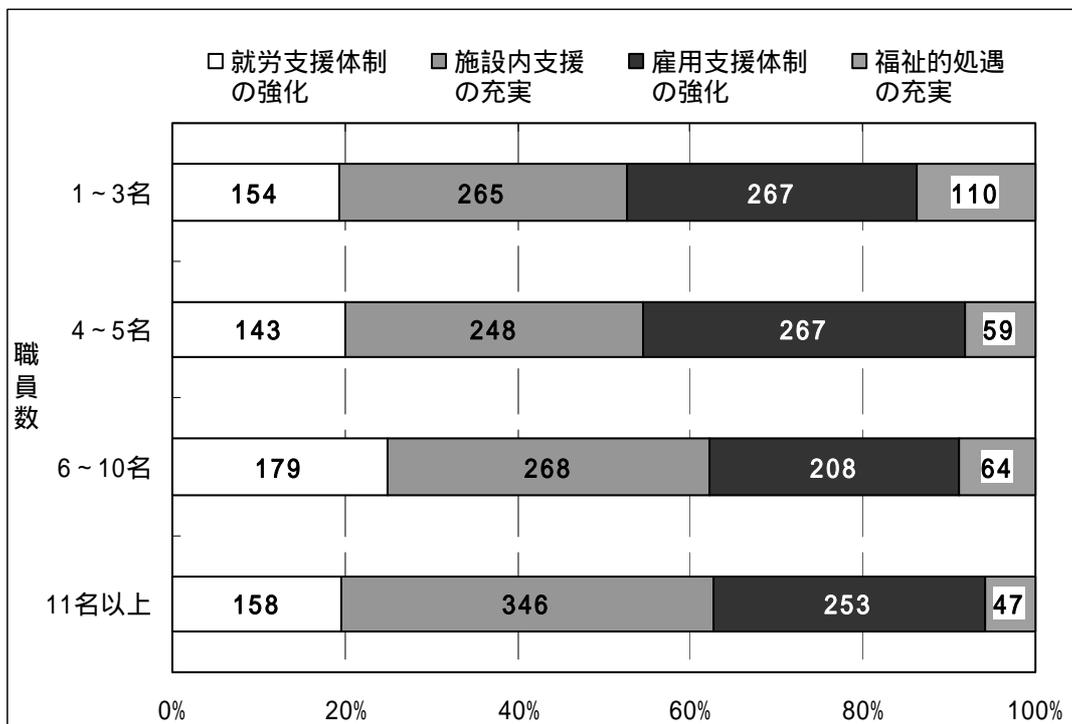


図 6-6 全職員数と今後の雇用・就労支援の方針

第7節 全職員数別にみた特徴に関するまとめ

1. 全職員数と現在行っている雇用・就労支援

全職員数と就職前の支援内容との関連では、項目によりその実施割合にあまり差が見られない項目と、全職員数が多い施設で実施割合が高い項目とが見られた。具体的には、「施設内外での作業指導」は全てのカテゴリで80～90%の実施割合で、「就労相談、具体的指導」は全職員数「1～3名」と「4～5名」の施設では50～60%、「6～10名」と「11名以上」の施設では70～80%程度の実施割合であった。実施割合に差が見られた項目は、「職場実習先の開拓」や「安定所、職業センターへの同行」など職員が施設外で活動する内容であり、全職員数が多いカテゴリになるにつれ、実施割合は高くなっている。また、総体的に全職員数「11名以上」の施設では、各項目で実施割合が他のカテゴリよりも高い傾向となっている。

全職員数と就職後の支援内容との関連では、全職員数のカテゴリ間でその実施割合に大きな差がない点の特徴であった。全職員数の多い施設の実施割合が全般的に多少高い程度であり、中には「生活、通勤の支援」のように全職員数「1～3名」の施設の実施割合が最も高くなっている支援項目もある。

以上のことから、当然ではあるが全職員数が多い法人施設などでは、就職前の支援を実施している施設の割合が高い。一方、就職後の支援では全職員数に関係なく、いずれも5～7割程度の実施割合となっており、利用者が就職した場合には引き続き就職後の支援を行うことが多いものと推測される。

2. 全職員数と事業主からの相談への対応

全職員数と事業主からの相談への対応との関連では、「1～3名」、「4～5名」、「6～10名」の施設では、知的障害者及び精神障害者についての相談であれば受け付け可能との回答割合が高く、「11名以上」の施設では知的障害者と身体障害者についての相談であれば受け付け可能との回答割合が高く、精神障害者との回答割合がかなり低くなっている。これは、全職員数「11名以上」の施設には、精神障害者を支援対象としているところが少ないためではないかと考えられる。また、「いずれも新規の相談は受け付けられない」との回答については、「1～3名」と「4～5名」の施設の回答割合が同程度であり、「6～10名」と「11名以上」の施設の回答割合が同程度となっている。

3. 全職員数と今後の雇用・就労支援の方針

全職員数と今後の雇用・就労支援の方針との関連では、全職員数の4カテゴリ間で回答内容に大きな差はないが、「1～3名」と「4～5名」の施設では「雇用支援体制の強化」との回答が最も多く、「6～10名」と「11名以上」の施設では「施設内支援の充実」との回答が最も多かった。これについては、全職員数の少ない施設では、施設内での支援だけでは限界があること、全職員数の多い施設では、利用者に雇用就労を目指す上での課題が残されている、あるいは本人や家族の雇用就労への希望が少ないといったことが推測される。

第7章 就職者数別にみた特徴

本章では、施設の平成13年度内における就職者数と全職員数、支援対象者の障害種類、雇用・就労支援の実態、今後の雇用・就労支援の方針との関連について特徴を明らかにする。

第1節 就職者数と全職員数

就職者数と全職員数との関連について、各カテゴリー間について集計した（表7-1 図7-1）。

就職者数「0名」の施設では、全職員数の4カテゴリーにおいて全てその割合が60%以上と高い。全職員数のカテゴリー間で比較すると、全職員数「11名以上」のカテゴリーにおいて最も割合が高く、「1～3名」と「4～5名」のカテゴリーでほぼ同じ割合であり、「6～10名」のカテゴリーが最も割合としては低い。

就職者数「1名」の施設では、全職員数「1～3名」、「4～5名」、「6～10名」のカテゴリーにおいてはほぼ同じ割合であり、「11名以上」のカテゴリーにおいて最も割合が低い。

就職者数「2～3名」の施設では、全職員数の4カテゴリーにおいてほぼ同じ割合となっている。

就職者数「4名以上」の施設では、全職員数「6～10名」のカテゴリーにおいて最も割合が高く、次いで「11名以上」のカテゴリーとなっており、「1～3名」と「4～5名」のカテゴリーではほぼ同じであるが割合としては、4カテゴリーの中では低かった。

全体的に見て、就職者数と全職員数のカテゴリーについては、全職員数「6～10名」のカテゴリーにおいて就職者数「0名」以外の割合が高く、逆に「11名以上」のカテゴリーにおいて就職者数「0名」の割合が高かった。これについては、施設の属性などが関係しているのではなかろうか。

表7-1 就職者数と施設の全職員数

		施設の全職員数			
		1～3名	4～5名	6～10名	11名以上
就職者数	0名	605	542	499	637
	1名	166	149	152	100
	2～3名	93	91	94	96
	4名以上	45	44	75	61

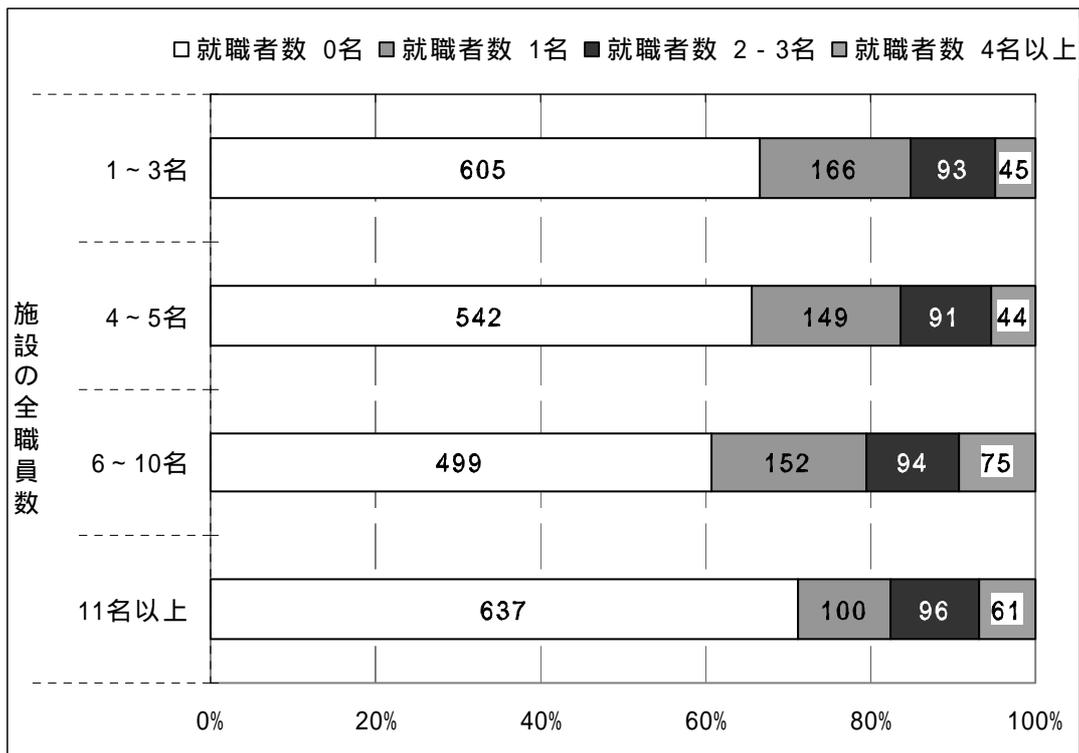


図7-1 就職者数と施設の全職員数

第2節 就職者数と支援対象者の障害種類

就職者数と施設が支援対象者とする障害種類との関連について集計した（表7-2 図7-2）。

就職者数「0名」の施設では、精神障害を支援対象者とする割合が最も低く、その他の障害を支援対象者とする割合が最も高かったが、いずれの障害種類においても60～70%の割合であり、大きな差は見られない。

就職者数「1名」の施設では、精神障害を支援対象者とする割合が最も高く、以下自閉症、てんかん、身体障害、知的障害といった順となっている。

就職者数「2～3名」の施設では、精神障害を支援対象者とする割合が最も高く、以下てんかん、難病、知的障害、高次脳機能障害といった順となっている。

就職者数「4名以上」の施設では、高次脳機能障害を支援対象者とする割合が最も高く、以下学習障害、精神障害、その他の障害、知的障害といった順となっている。

全体的には、支援対象者の障害種類のうち精神障害において就職者数「0名」以外の割合が高く、以下てんかん、知的障害、自閉症、高次脳機能障害といった順となっている。一方で就職者数「0名」の施設としては、支援対象者の障害種類としてその他の障害、難病、学習障害などの割合が高かった。

表7-2 就職者数と障害種類

障害種類	就職者数			
	0名	1名	2-3名	4名以上
身体障害	1086	237	140	87
知的障害	1633	370	245	167
精神障害	950	275	177	109
高次脳機能障害	181	34	26	25
難病	162	27	23	11
自閉症	695	171	99	63
学習障害	199	37	17	23
てんかん	664	163	104	66
その他	93	14	9	9

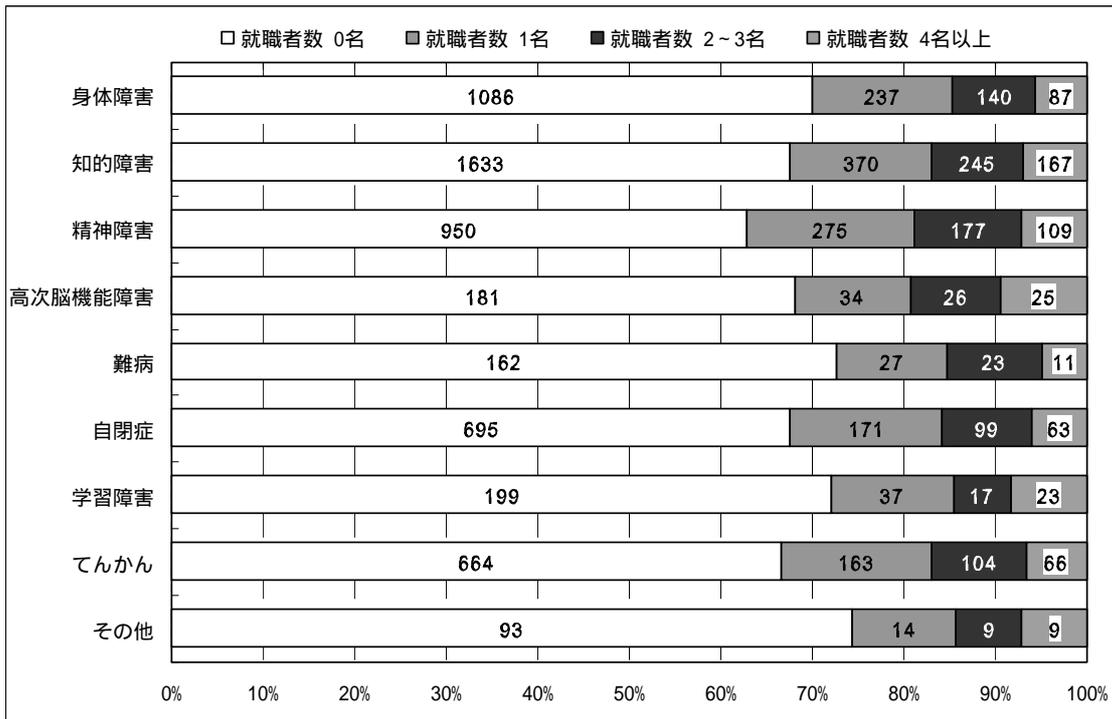


図7-2 就職者数と障害種類

第3節 就職者数と現在行っている雇用・就労支援

1. 就職者数と就職前の雇用・就労支援

就職者数と就職前の支援について、障害別に回答数を集計した（表 7-3-1 図 7-3-1）。

就職者数「0名」の施設では、知的障害者への支援が最も多く、次いで身体障害者、精神障害者の順となっている。就職者数「1名」の施設では、知的障害者と精神障害者への支援がほぼ同数であり、身体障害者への支援が最も少ない。就職者数「2～3名」の施設では、精神障害者への支援が最も多く、次いでわずかの差で知的障害者への支援となっており、身体障害者への支援が最も少ない。就職者数「4名以上」の施設では、知的障害者への支援が最も多く、次いで精神障害者、身体障害者の順となっている。

就職者数のカテゴリー間の特徴を見ると、就職者数「0名」と「4名以上」の施設の障害別回答が似た傾向にあり、知的障害者への支援が多い、就職者数「1名」と「2～3名」の施設の障害別回答が似た傾向にあり、精神障害者への支援が多いと言える。

表7-3-1 障害種別に見た就職者数と就職前支援

	障害種類		
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
就職者数0名	586	1055	503
1名	127	269	260
2～3名	74	171	183
4名以上	63	137	94

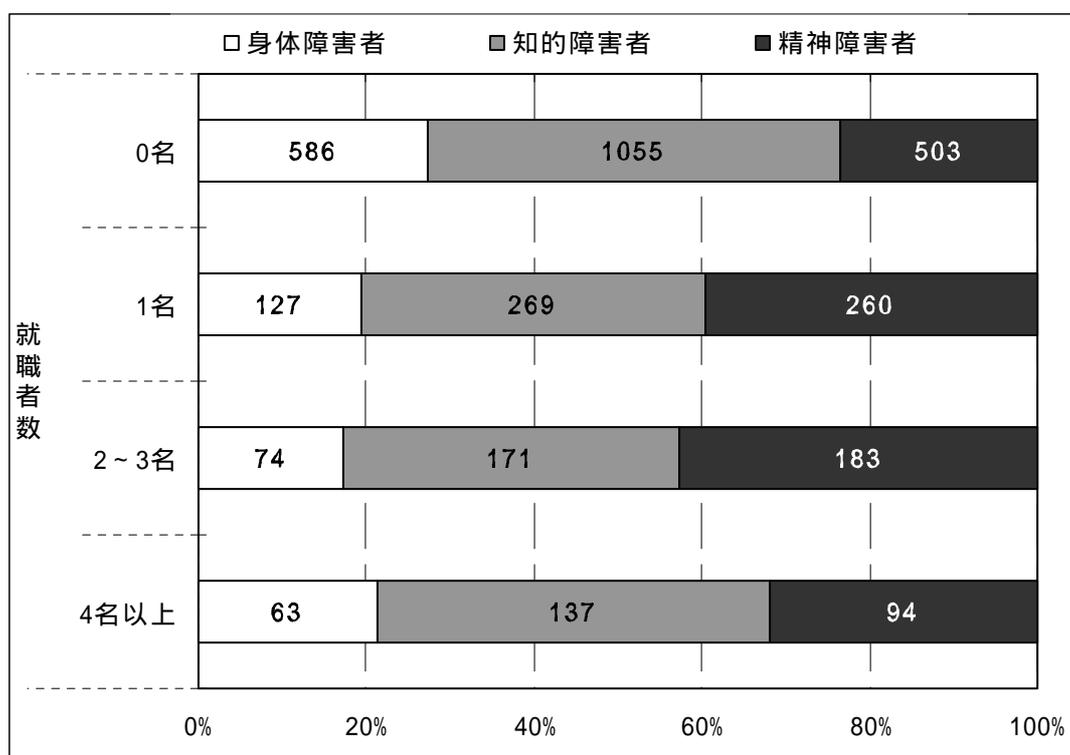


図7-3-1 障害種別に見た就職者数と就職前支援

2. 就職者数と就職後の雇用・就労支援

就職者数と就職前の支援について、障害別に回答数を集計した（表7-3-2 図7-3-2）。

就職者数の4カテゴリーのすべてにおいて、支援の回答数は、知的障害者、精神障害者、身体障害者の順となっている。カテゴリー間の特徴としては、就職者数「0名」の施設では、知的障害者への支援が半数以上となっている、就職者数「1名」と「2～3名」の施設では、知的障害者と精神障害者への支援にあまり差がない、といった点が見られる。

表7-3-2 障害種別に見た就職者数と就職後支援

	障害種類		
	身体障害者	知的障害者	精神障害者
就職者数 0名	147	401	190
1名	51	168	149
2～3名	32	129	116
4名以上	39	108	75

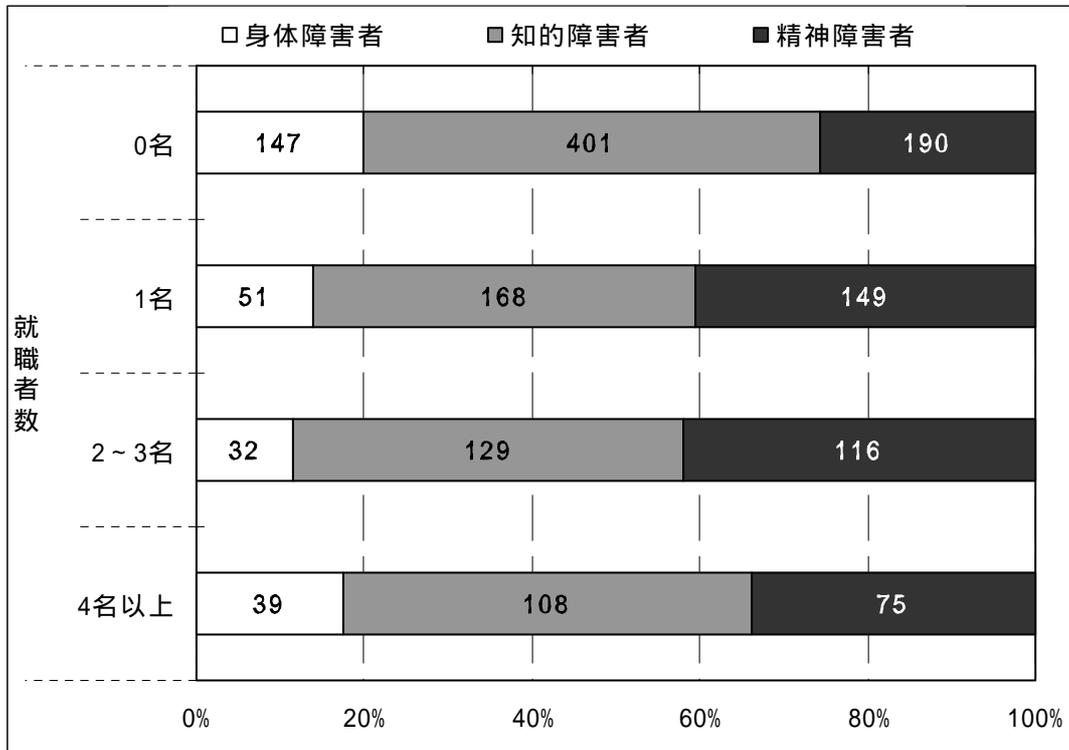


図7-3-2 障害種別に見た就職者数と就職後支援

3. 就職者数と就職前・就職後の支援の内容

就職者数のカテゴリーと障害別に、就職前・就職後の支援内容の回答割合について集計した(図 7-3-3 図 7-3-4 図 7-3-5 図 7-3-6 図 7-3-7 図 7-3-8 図 7-3-9 図 7-3-10 図 7-3-11 図 7-3-12 図 7-3-13 図 7-3-14)。

身体障害者に対する支援の内容について、就職者数の4カテゴリーごとにその特徴を見ると、就職者数「0名」の施設では、「施設内外での作業指導」、「生活、通勤の支援」の回答割合が高かった。就職者数「1名」の施設では、「施設内外での作業指導」、「生活、通勤の支援」、「就労相談、具体的指導」の回答割合が高かった。就職者数「2～3名」の施設では、「生活、通勤の支援」、「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」の回答割合が高かった。就職者数「4名以上」の施設では、「就労相談、具体的指導」、「施設内外での作業指導」、「生活、通勤の支援」、「職場適応援助、事業主相談」の回答割合が高かった。

知的障害者に対する支援の内容について、就職者数の4カテゴリーごとにその特徴を見ると、就職者数「0名」の施設では、「施設内外での作業指導」、「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「就労相談、具体的指導」の回答割合が高かった。就職者数「1名」の施設では、「施設内外での作業指導」、「就労相談、

具体的指導」、「職場適応援助、事業主相談」、「職場訪問による定着指導」、「生活、通勤の支援」、「事業所内での作業指導」の回答割合が高かった。就職者数「2～3名」の施設では、「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」、「職場適応援助、事業主相談」、「生活、通勤の支援」、「職場訪問による定着指導」、「事業所内での作業指導」の回答割合が高かった。就職者数「4名以上」の施設では、各項目とも全般的に回答割合が高く、「雇用を前提とする働く場の開拓」といった支援についても60%以上の回答割合であった。

精神障害者に対する支援の内容について、就職者数の4カテゴリーごとにその特徴を見ると、就職者数「0名」の施設では、「施設内外での作業指導」、「生活、通勤の支援」、「就労相談、具体的指導」の回答割合が高かった。就職者数「1名」の施設では、「施設内外での作業指導」、「就労相談、具体的指導」、「生活、通勤の支援」の回答割合が高かった。就職者数「2～3名」の施設では、「就労相談、具体的指導」、「施設内外での作業指導」、「生活、通勤の支援」の回答割合が高かった。就職者数「4名以上」の施設では、「就労相談、具体的指導」、「職場訪問による定着指導」、「施設内外での作業指導」、「安定所、職業センターへ同行」、「職場適応援助、事業主相談」の回答割合が高かった。

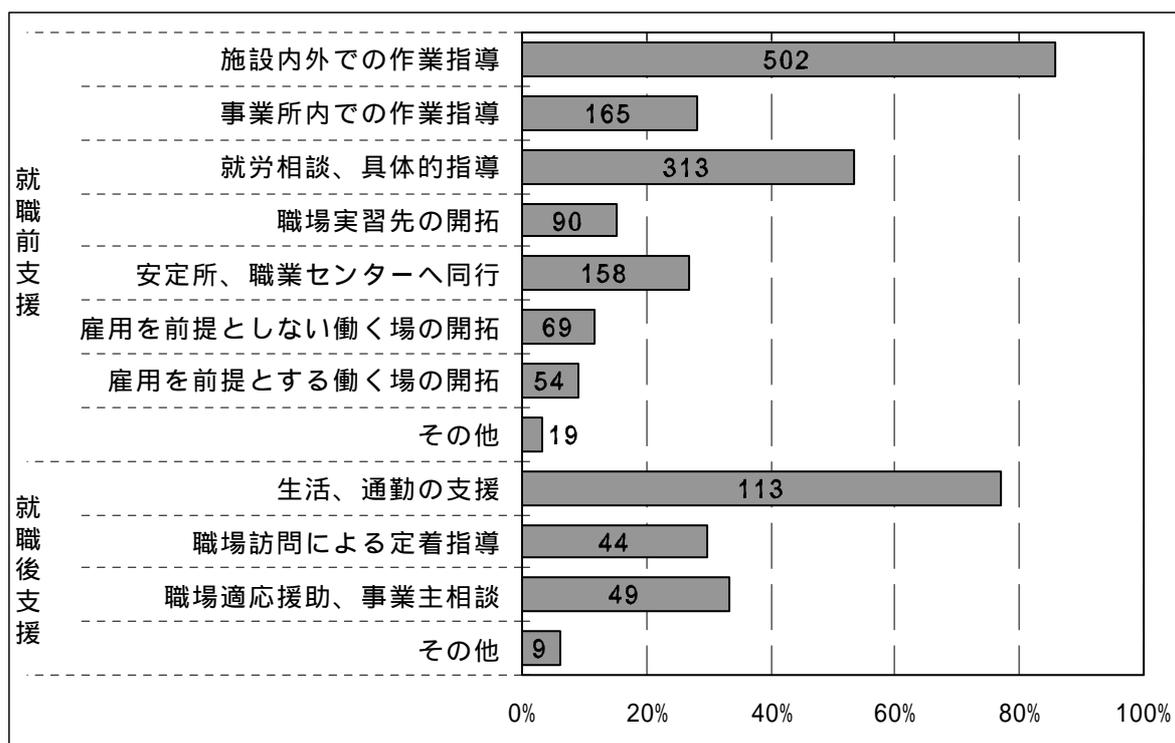


図7-3-3 就職者数0名の施設における身体障害者に対する支援の内容

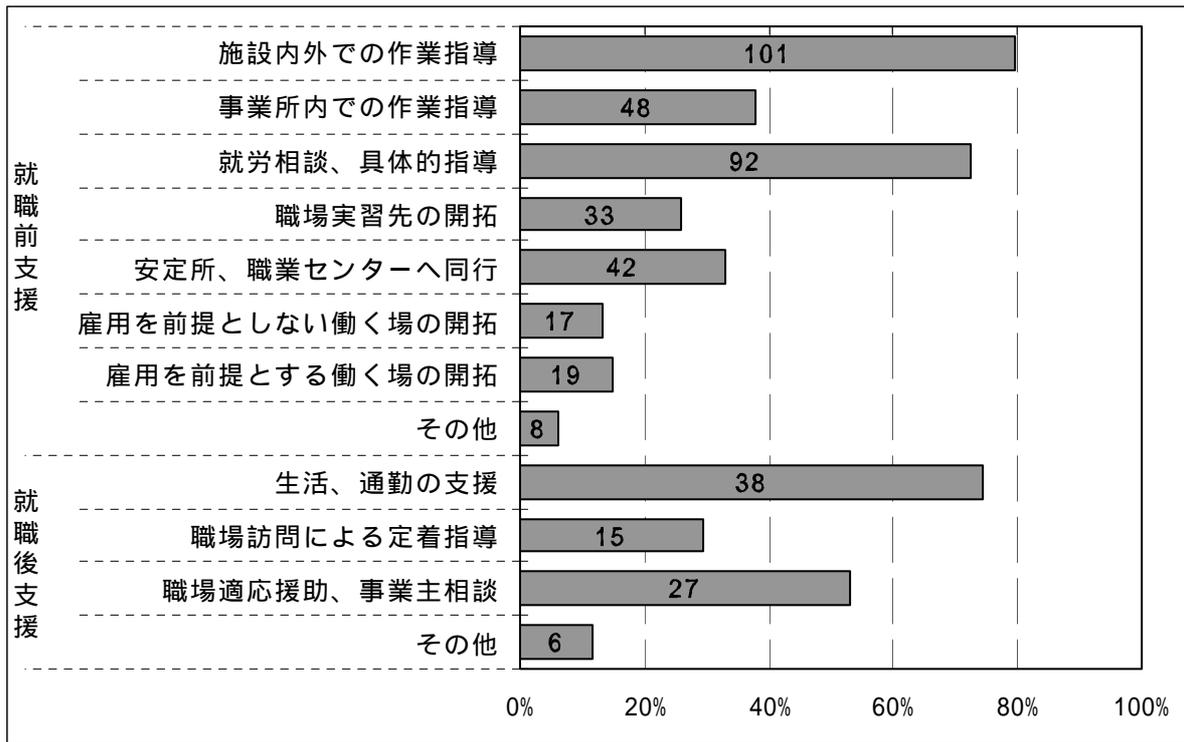


図7-3-4 就職者数1名の施設における身体障害者に対する支援の内容

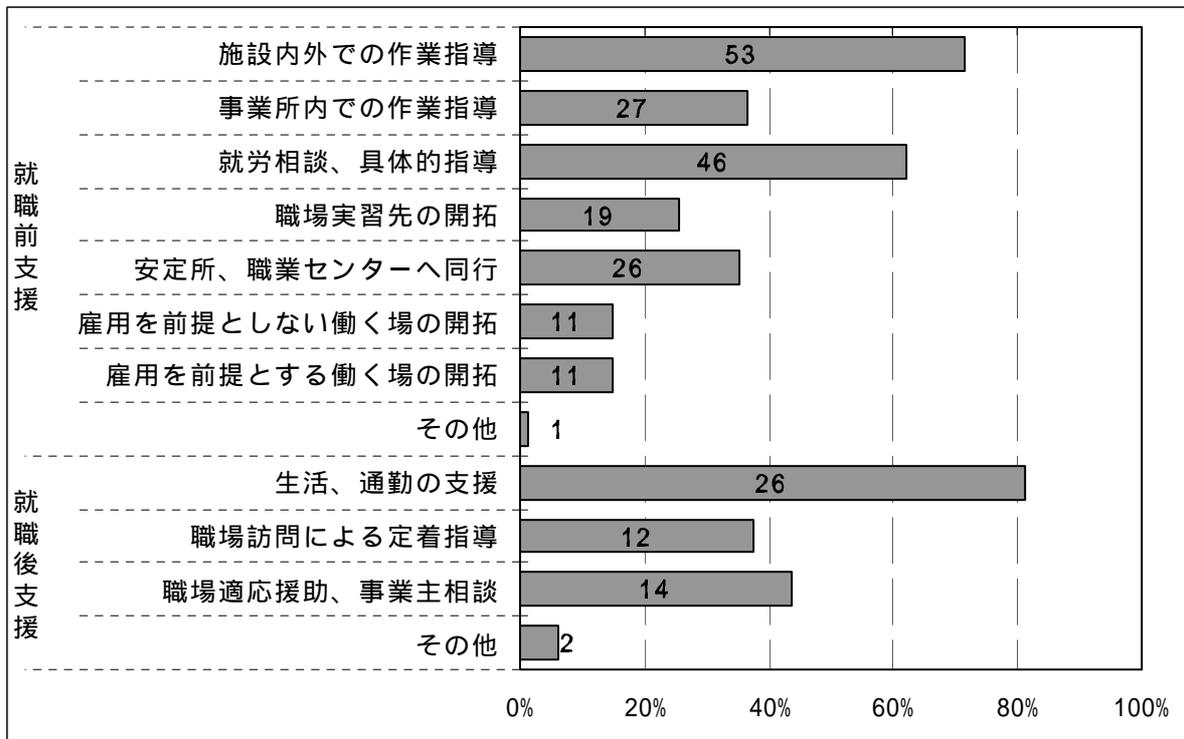


図7-3-5 就職者数2～3名の施設における身体障害者に対する支援の内容

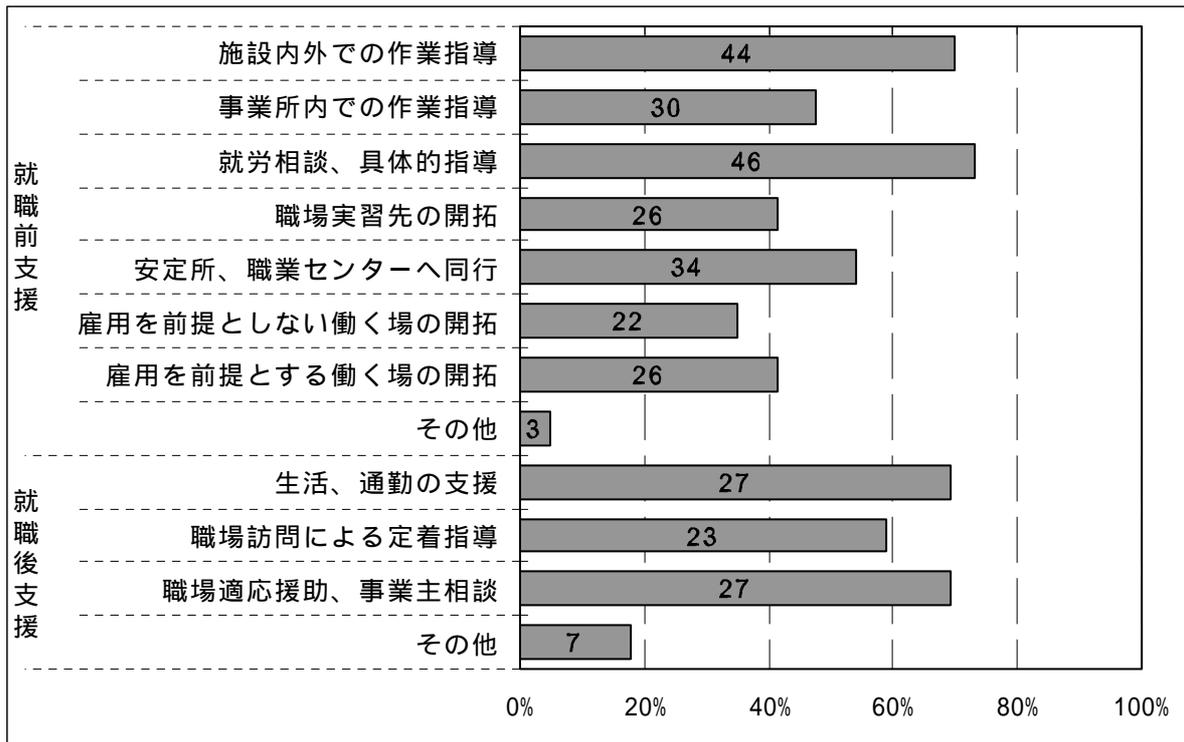


図7-3-6 就職者数4名以上の施設における身体障害者に対する支援の内容

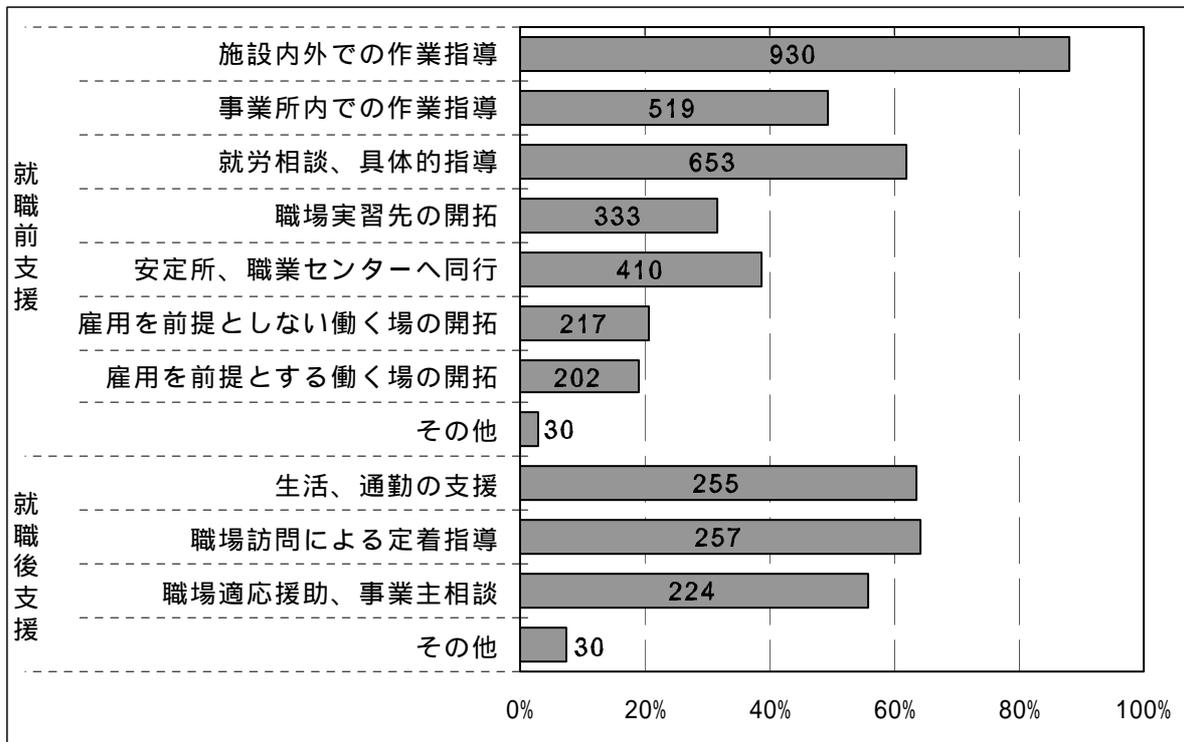


図7-3-7 就職者数0名の施設における知的障害者に対する支援の内容

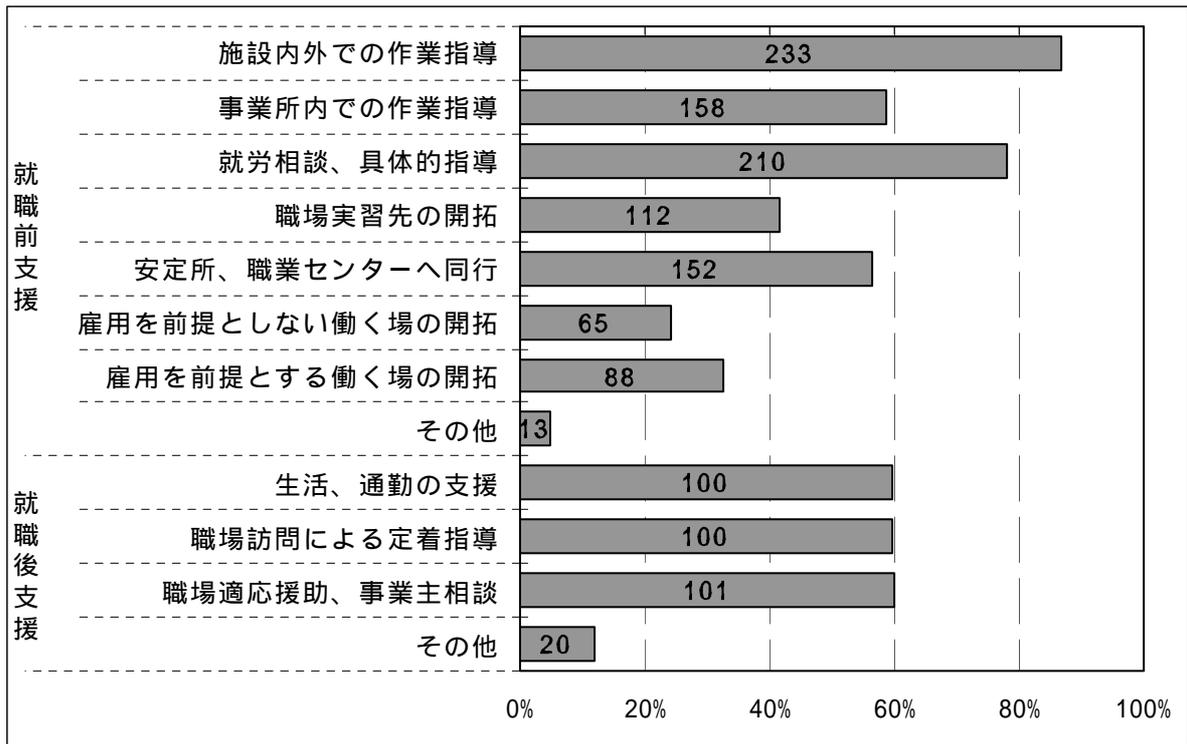


図7-3-8 就職者数1名の施設における知的障害者に対する支援の内容

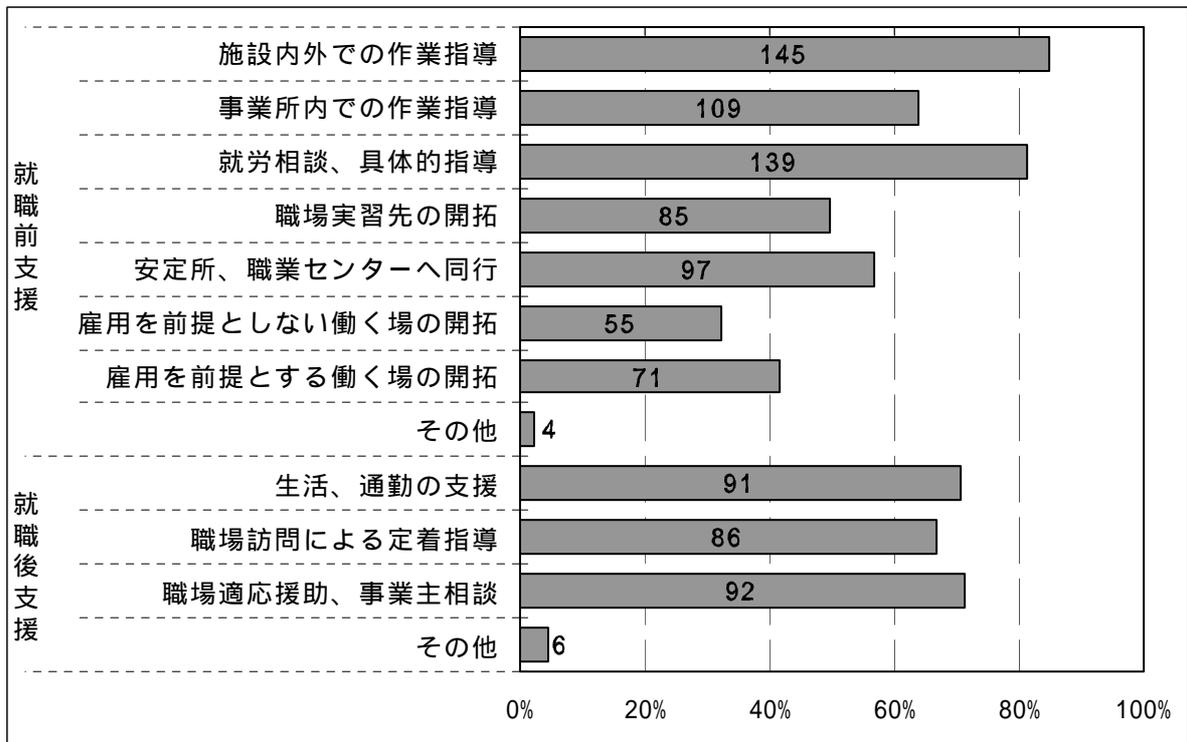


図7-3-9 就職者数2～3名の施設における知的障害者に対する支援の内容

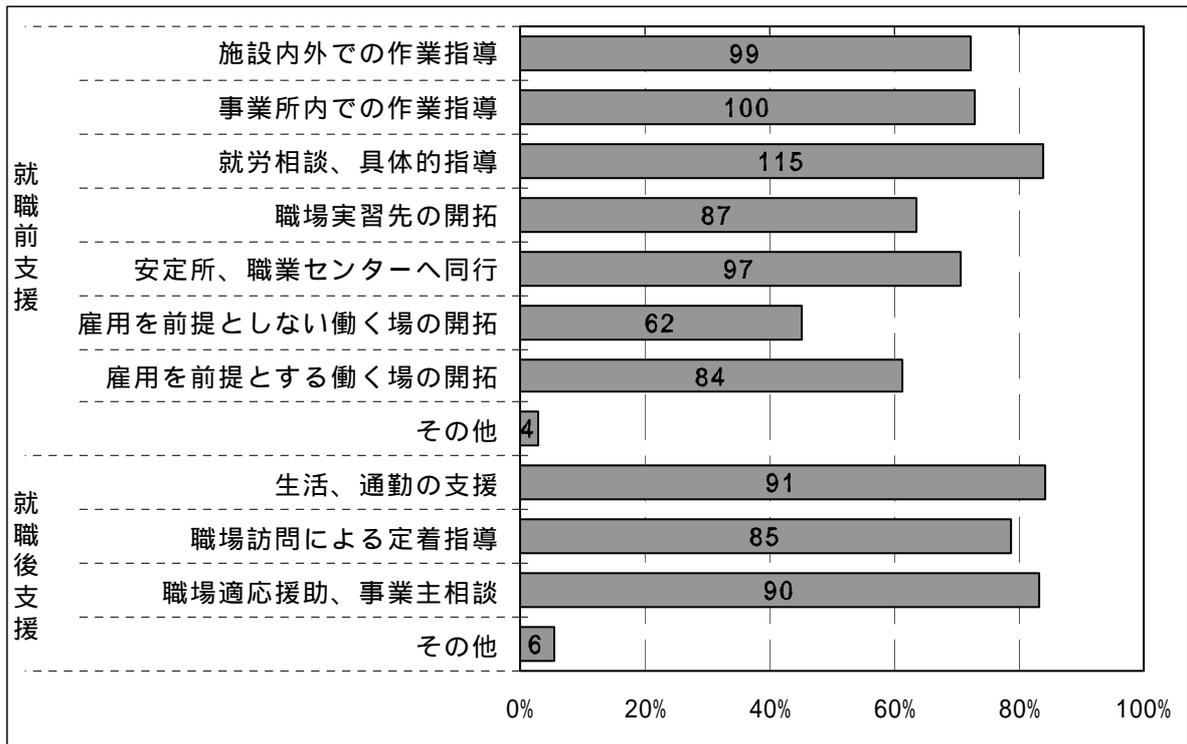


図7-3-10 就職者数4名以上の施設における知的障害者に対する支援の内容

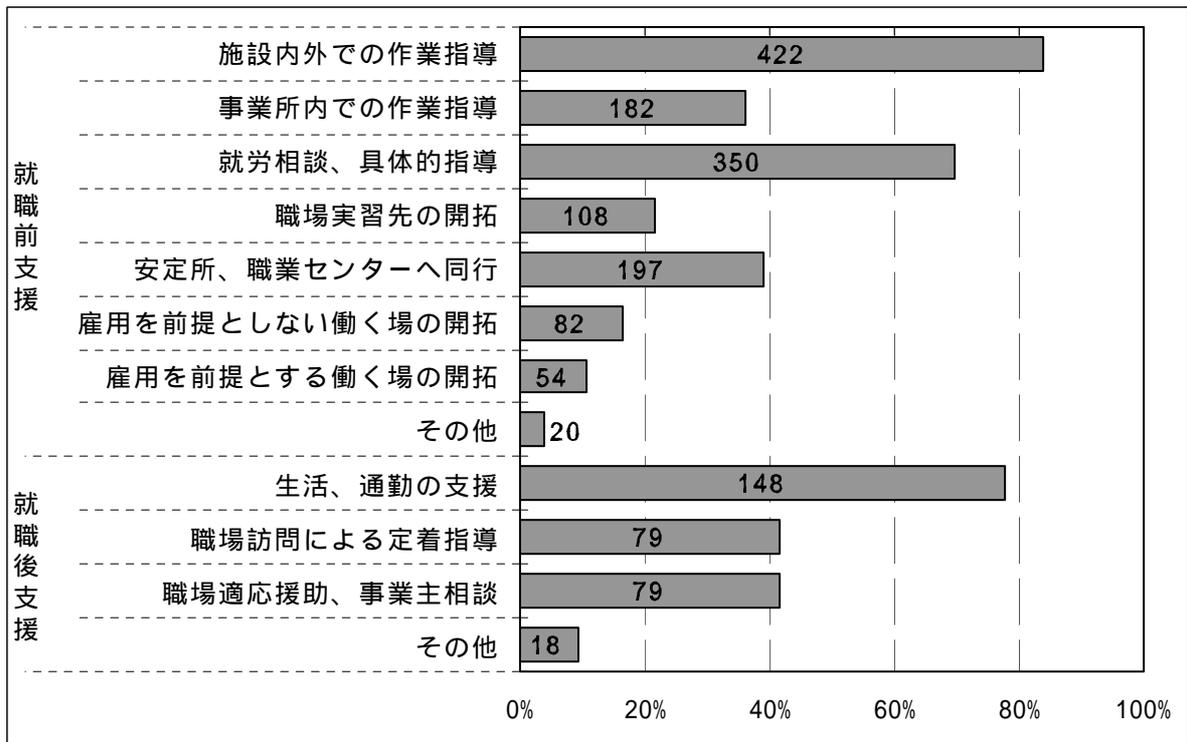


図7-3-11 就職者数0名の施設における精神障害者に対する支援の内容

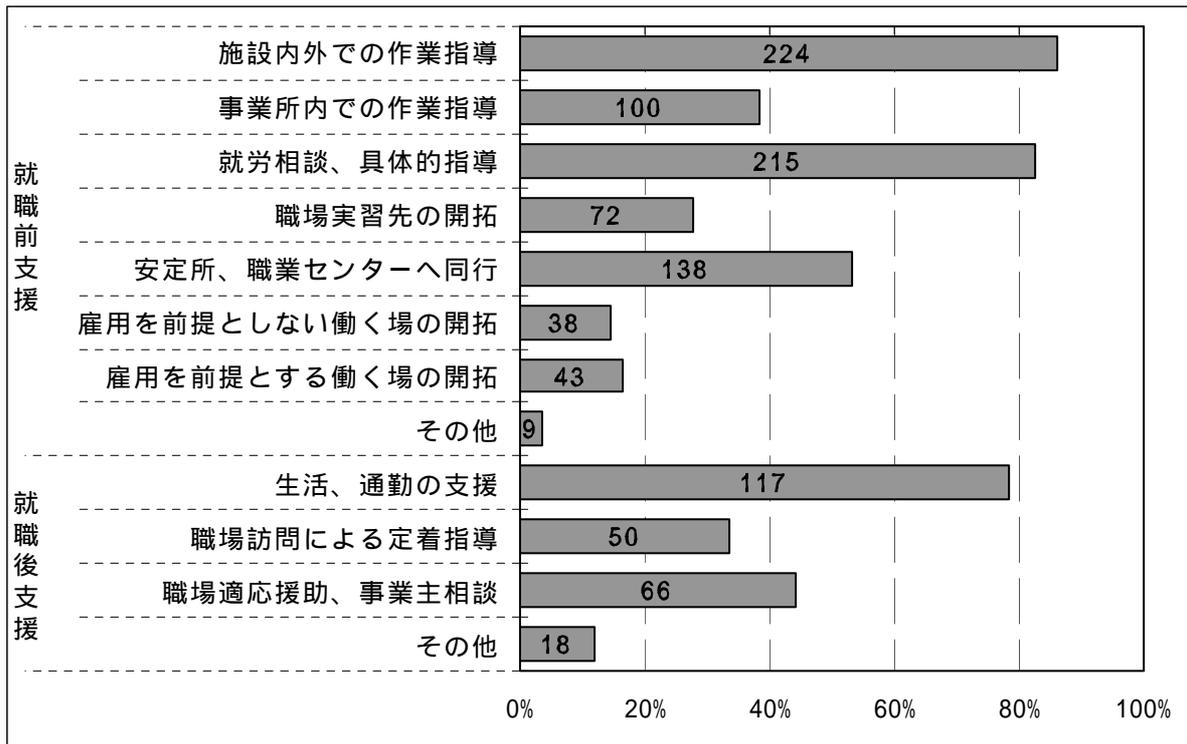


図7-3-12 就職者数1名の施設における精神障害者に対する支援の内容

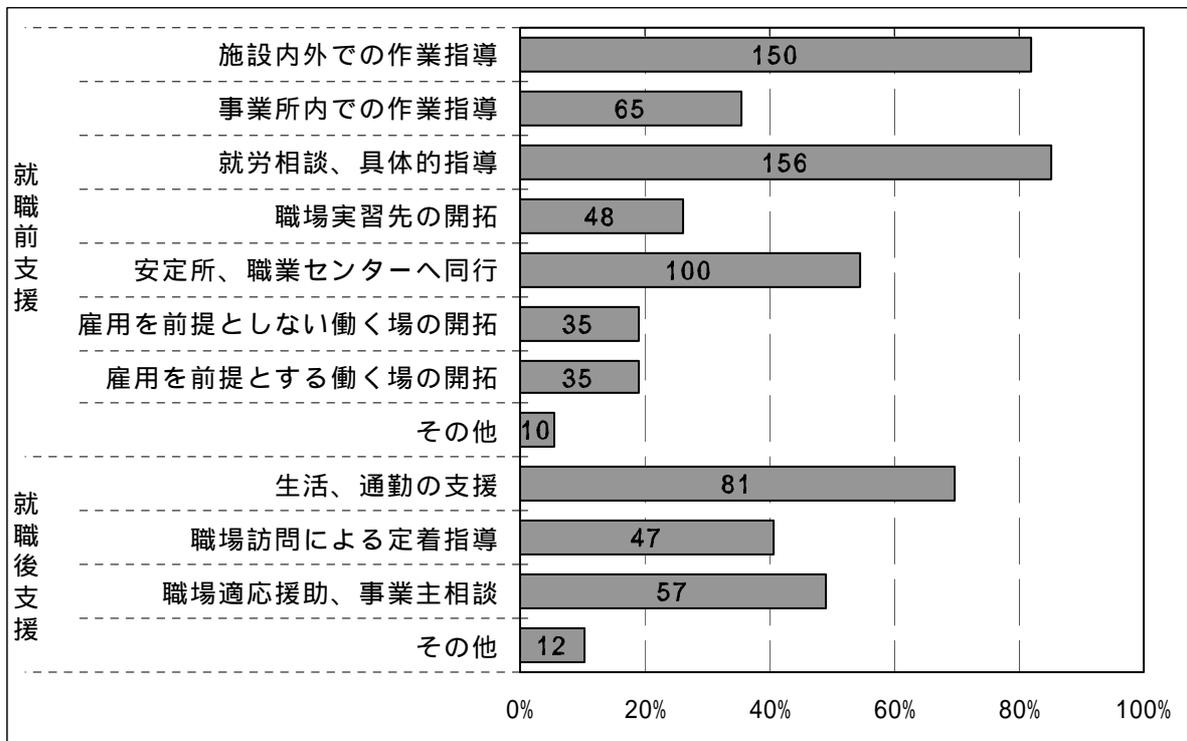


図7-3-13 就職者数2～3名の施設における精神障害者に対する支援の内容

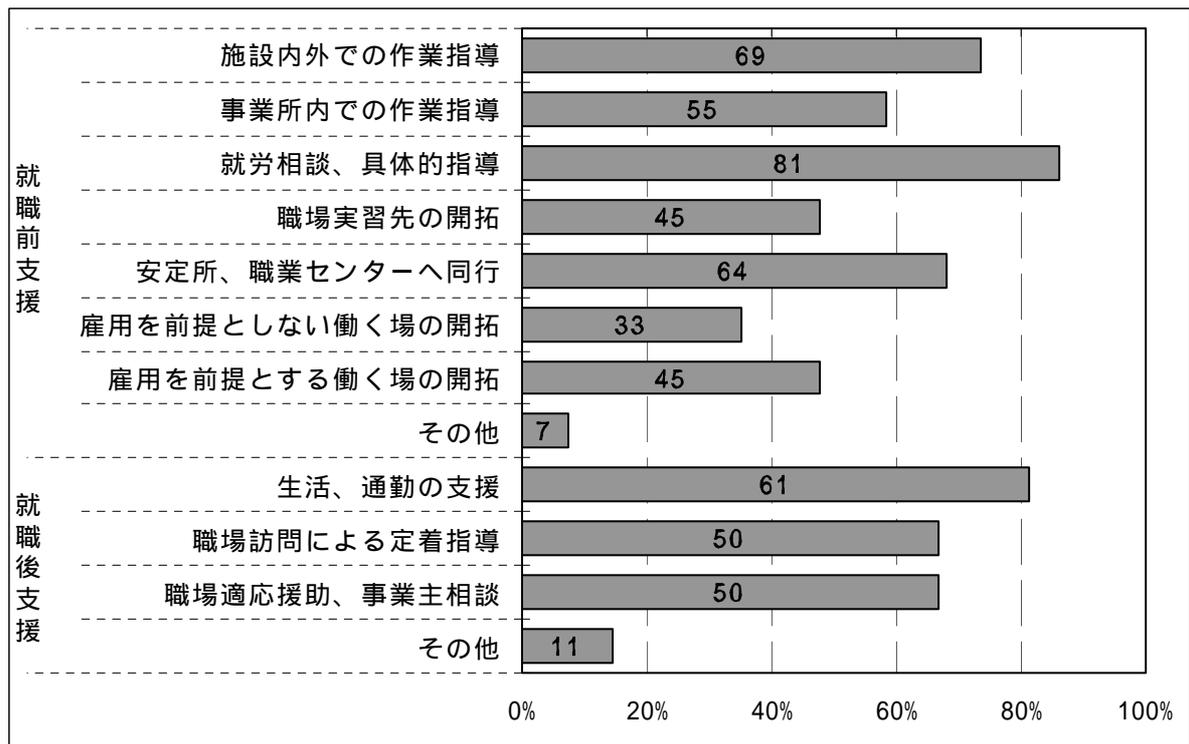


図7-3-14 就職者数4名以上の施設における精神障害者に対する支援の内容

第4節 就職者数と職場開拓・職場適応に関する援助

就職者数の4カテゴリーと職場開拓・職場適応の援助の内容との関連について、実施頻度の平均値及び標準偏差値を算出した(表7-4)。

就職者数「0名」の施設では、「相談・計画」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「職場訪問」、「家庭調整」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

就職者数「1名」の施設では、「相談・計画」、「職場訪問」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「家庭調整」、「企業へ情報提供」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

就職者数「2～3名」の施設では、「相談・計画」、「職場訪問」、「企業交渉」、「通勤訓練」、「企業へ情報提供」、「家庭調整」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

就職者数「4名以上」の施設では、「相談・計画」、「職場訪問」、「通勤訓練」、「企業交渉」、「企業へ情報提供」、「家庭調整」などの援助項目で実施頻度が高くなっている。

いずれのカテゴリーにおいても実施頻度の上位項目に大きな違いはない。

また、援助内容の各項目ごとに平均値を見ると、いずれの項目においても就職者数の多い順に実施頻度も高い結果となっており、就職者数と職場開拓・職場適応に関する援助の実施内容、頻度は関連性があるといえる。

表 7-4 就職者数と職場開拓・職場適応に関する援助

援助内容 / 就職者数	0 名		1 名		2 - 3 名		4 名以上	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
相談・計画	1.53	0.56	1.78	0.58	1.87	0.65	2.08	0.75
求職活動	1.29	0.43	1.43	0.48	1.56	0.52	1.86	0.69
企業交渉	1.39	0.51	1.52	0.53	1.66	0.57	1.95	0.73
企業へ情報提供	1.32	0.50	1.50	0.59	1.62	0.63	1.89	0.78
仕事体験	1.18	0.45	1.23	0.51	1.23	0.46	1.50	0.69
支援計画	1.23	0.40	1.29	0.45	1.39	0.50	1.64	0.64
仕事を教える	1.33	0.54	1.39	0.58	1.49	0.60	1.76	0.73
キーパーソン	1.24	0.44	1.33	0.50	1.44	0.56	1.70	0.68
フェードアウト	1.16	0.39	1.25	0.47	1.33	0.51	1.56	0.67
職場訪問	1.38	0.66	1.56	0.72	1.69	0.80	2.06	0.89
通勤訓練	1.43	0.58	1.55	0.60	1.65	0.63	2.00	0.71
家庭調整	1.38	0.52	1.51	0.58	1.60	0.60	1.88	0.68

第5節 就職者数と非利用者に関する事業主からの相談への対応

施設の利用者ではない（なかった）障害者に関して、事業主から相談があった場合に、「1 身体障害」、「2 知的障害」、「3 精神障害」のいずれの障害者の場合であれば対応できるか（複数回答）、「4 いずれも新規の相談は受け付けられない」の4項目より回答を求め、就職者数との関連について集計した（図 7-5）。

就職者数「0 名」の施設では、「知的障害者」との回答が最も多く、以下「（いずれも）受け付けられない」、「精神障害者」、「身体障害者」の順であった。

就職者数「1 名」の施設では、「（いずれも）受け付けられない」との回答が最も多く、以下「知的障害者」、「精神障害者」、「身体障害者」の順であった。

就職者数「2～3 名」の施設では、「知的障害者」との回答が最も多く、以下「（いずれも）受け付けられない」、「精神障害者」、「身体障害者」の順であった。

就職者数「4 名以上」の施設では、「知的障害者」との回答が最も多く、以下「精神障害者」、「（いずれも）受け付けられない」、「身体障害者」の順であった。

回答内容4項目間の就職者数カテゴリーの割合を見ると、ほぼ同様の割合となっており、事業主からの相談への対応については、就職者数による違いはあまりないと言える。

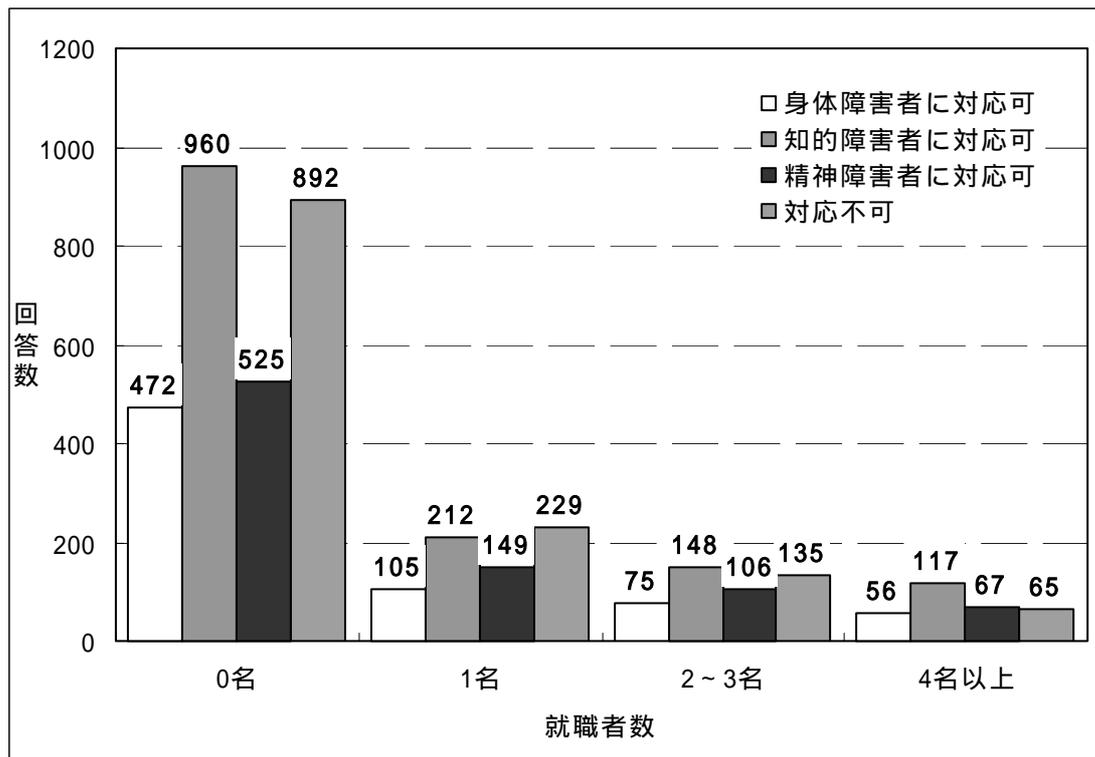


図7-5 就職者数と事業主からの相談への対応

第6節 就職者数と今後の雇用・就労支援の方針

施設において最も作業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない利用者に対する今後の雇用・就労支援の方針について、4項目より回答を求め（単数回答）就職者数との関連について集計した（図7-6）。

就職者数「0名」の施設では、「雇用支援体制の強化」と「施設内支援の充実」との回答がほぼ同数で割合として多く、以下「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」の順となっている。

就職者数「1名」の施設では、「施設内支援の充実」との回答が最も多く、次いで「就労支援体制の強化」と「雇用支援体制の強化」との回答がほぼ同数であり、「福祉的処遇の充実」との回答が最も少なかった。

就職者数「2～3名」の施設では、「施設内支援の充実」との回答が最も多く、次いで「就労支援体制の強化」との回答となっており、「雇用支援体制の強化」と「福祉的処遇の充実」との回答がほぼ同数で、割合としては少なかった。

就職者数「4名以上」の施設では、「雇用支援体制の強化」と「施設内支援の充実」との回答がほぼ同数で割合として多く、以下「就労支援体制の強化」、「福祉的処遇の充実」の順となっている。

回答内容4項目間の就職者数カテゴリーの割合を見ると、「就労支援体制の強化」との回答では、就職者数「1名」と「2～3名」の施設の回答割合が高かった。「施設内支援の充実」との回答では、いずれの就職者数カテゴリーにおいても回答割合としては上位であった。「雇用支援体制の強化」との回答では、就職者数「0

名」、「1名」、「4名以上」の施設の回答割合が高かった。「福祉的処遇の充実」との回答では、いずれの就職者数カテゴリーにおいても回答割合としては低かった。

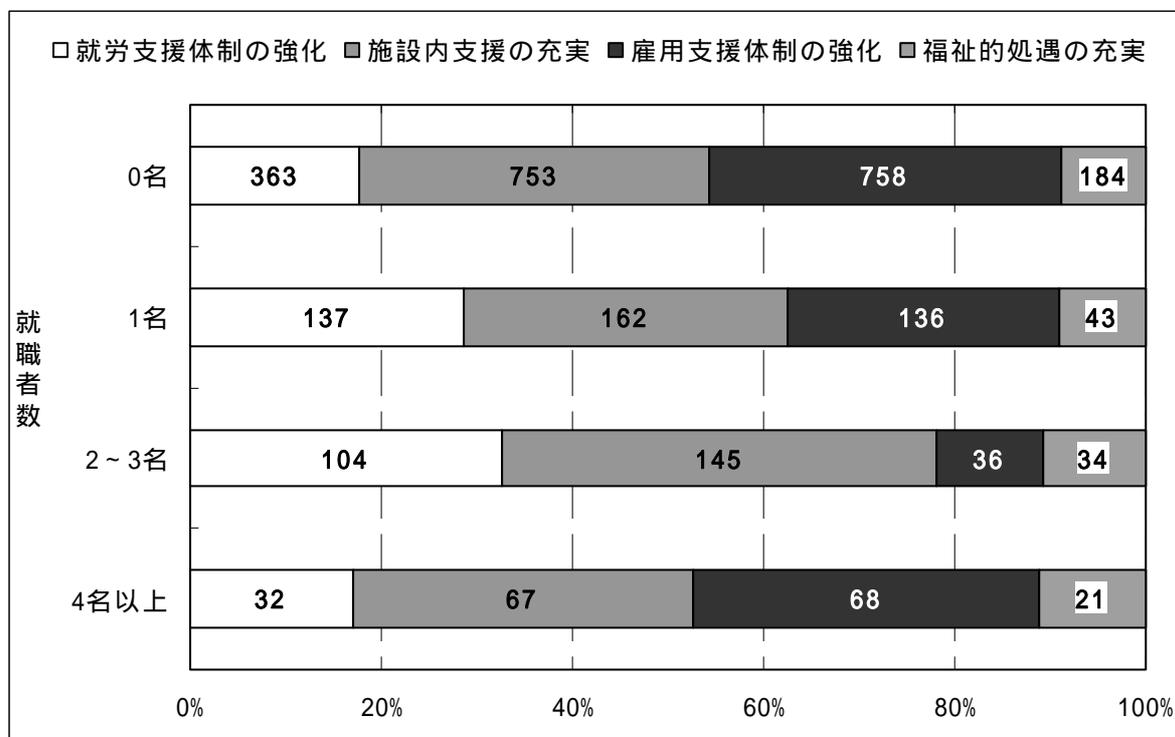


図7-6 就職者数と今後の雇用・就労支援の方針

第7節 就職者数別にみた特徴に関するまとめ

1. 就職者数と現在行っている雇用・就労支援

就職者数と就職前の支援対象者との関連では、障害別での支援割合を見ると、就職者数「0名」と「4名以上」のカテゴリーが類似しており、就職者数「1名」と「2～3名」のカテゴリーが類似していた。就職者数と就職後の支援対象者との関連では、就職者数のカテゴリー間で若干、支援割合に差があるが、いずれのカテゴリーにおいても知的障害者、精神障害者、身体障害者といった支援割合の順となっていた。

就職者数と支援内容の項目について見ると、就職前の支援割合については、就職者数が多いカテゴリーになるにつれ、一部の項目を除き全般的に支援割合は高くなっている。就職後の支援割合については、障害別で支援割合の傾向に明らかな違いが見られ、特に精神障害者への支援については、就職者数のカテゴリー間であまり差が見られなかった。

2. 就職者数と職場開拓・職場適応に関する援助

就職者数と職場開拓・職場適応に関する援助との関連では、就職者数の多いカテゴリーでいずれの援助内

容についても実施頻度が高かった。また、就職者数と援助内容の各項目との関連について見ると、いずれの就職者数のカテゴリーも同様の実施頻度の傾向を示しており、就職者数に関わらず、施設において実施可能な援助内容は類似しているといえる。

3. 就職者数と事業主からの相談への対応

就職者数と事業主からの相談への対応との関連では、身体障害者及び知的障害者についての相談であれば受付可能との回答傾向が、就職者数の4カテゴリーにおいてほぼ同程度の割合となっていた。精神障害者についての相談であれば受付可能との回答では、就職者数「0名」の割合が他の回答に比べてやや低く、就職者数「1名」、「2～3名」、「4名以上」などのカテゴリーで割合がやや高い傾向にあった。「いずれも新規の相談は受け付けられない」との回答では、就職者数「0名」の割合がやや高く、「1名」と「2～3名」のカテゴリーでは他の回答の割合とほぼ同じであり、「4名以上」のカテゴリーは他の回答に比べ割合が低かった。

以上のことから、就職者数に関係なく、事業主への対応を行うと回答した施設は多数あるが、「いずれも新規の相談は受け付けられない」との回答では、就職者数が「4名以上」の施設になると、その割合が減っていると言える。就職者数が多数の場合には、雇用就労を支援する体制が整っている施設ではないかと推測され、このような施設においては、日常的に事業主からの相談に対応するケースが多く、非利用者に関する相談に対しても何らかの対応が可能ではないかと考えられる。

4. 就職者数と今後の雇用・就労支援の方針

就職者数と今後の雇用・就労支援の方針との関連では、就職者数「0名」と「4名以上」のカテゴリーにおいて「雇用支援体制の強化」、「施設内支援の充実」の2項目の回答が断然多く回答傾向は類似している。また、就職者数「1名」のカテゴリーにおいては回答が3項目に分かれており、就職者数「2～3名」のカテゴリーにおいては「施設内支援の充実」、「就労支援体制の強化」の2項目の回答が多かった。

以上のことから、今後の雇用・就労支援の方針については、施設の種類などにより異なるものであり、就職者数との関連はあまりないものと考えられる。

第8章 考察

本調査では、福祉施設等における障害者への雇用・就労支援の現状、課題及び意識を明らかにし、今後の障害者の雇用促進に有効な方策を検討することを目的としていたところである。以下、調査結果より明らかとなった雇用・就労支援の現状と課題について報告するとともに、障害者の雇用促進に有効な方策に関して述べる。また、本調査結果を活用し、回答のあった福祉施設を障害者の雇用・就労支援のための地域における有効な社会資源として位置付け、「社会資源データベース」を構築する予定であり、経過及び今後の方針について述べる。

第1節 調査結果の分析から

1. 調査結果の概略

施設の属性について、5カテゴリーに分類して回答結果を分析したが、職場開拓・職場適応の援助では、施設属性により回答結果に差があり、これについてはそれぞれの施設属性の特徴を表しているものといえる。一方で、例えば小規模作業所と授産施設あるいは小規模作業所と福祉工場とでは、施設の設置目的、日常の施設の活動内容、人員体制などが全く異なるものであり、個々の施設属性の調査結果について着目し、それぞれの雇用・就労支援の現状と課題及び意識に対して、今後どのような方策が有効であるのか、検討を進めるといった視点も重要である。

就職者に関しては、平成13年度内の就職者が「0名」という回答が6割以上であった。また、雇用・就労支援での課題として、「本人が(企業就労を)望まない」、「本人の家族が望まない」といった回答が多かった。これは、施設側が雇用支援を行える体制にあったとしても、現状で雇用就労を望む利用者が少ないということとなり、例えば地域ネットワークの中で他の施設の利用者に対しても雇用支援を行うなど、それぞれの地域において、施設の特徴を生かして協力体制を整えるといった発想があっても良いし、実際に地域ネットワークによる雇用・就労支援に取り組んでいる地域もある。

2. 今後の障害者の雇用促進の方策

調査内容の意見・要望の中で多かったものとしては、「専任の就労支援担当者の配置」、「公的機関での障害者の雇用」などであり、精神障害者を支援対象とする施設からは「精神障害者の法定雇用率への算入」といった意見が提案されている。

障害者に対する雇用・就労支援体制については、回答のあった施設の75%以上の施設において支援・援助を行っており、さらに事業主からの相談に対しては60%以上の施設において対応している。これらのことから、障害者本人と事業主とのニーズが合えば障害者雇用は進むのであろうが、調査の回答からは、本人が雇用就労に積極的でない、職場開拓をしても受け入れ可能な事業所がない、などの課題が指摘されている。本

人側の事情としては、これまで企業就労していたが離職し、自ら福祉施設での作業や授産活動を選んでいるといったケースもあるであろう。事業所側の事情としては、特に地域の中小企業では、現状で新規採用の予定がないといったケースが多いと考えられる。あるいは、事業所側に障害者雇用に対する理解や認識が不足している場合などには、やはり事業主に対して、障害に関する知識だけでなく、企業の雇用管理などの専門的な知識を有する専任の職場開拓員といった人材を、各地域（例えば各福祉圏域）に配置するなどの方策が必要となる。

第2節 調査結果を活用した地域の社会資源データベースの構築

雇用・就労支援に関する調査項目のうち、施設のフェースシート（概要）、雇用・就労支援の内容、職場開拓・職場適応に関する援助、事業主からの相談に対する対応について、データベースを作成した。本調査に回答いただいた施設のうちデータベースの公開について許可が得られた施設のデータについては、地域の社会資源を検索するためのツールとなる「社会資源データベース」として、特別研究その6「職業的視点からみた障害と地域における効果的な支援に関する総合的研究」（平成12～16年度）において開発中の職業的障害情報データベースに格納する。この際、「社会資源データベース」の利用者としては、将来的には障害者、障害者の家族、地域のリハビリテーション関係者等が想定できるが、職業的障害情報データベースの開発を終えるまでの間は、当協会内の障害者職業センター等の職員及びデータベースの公開に協力いただいた施設の職員に限定した利用を予定している。

また、「社会資源データベース」は、単体の検索システムとしても利用できるように考えており、都道府県別、支援の内容別に施設を検索できるものとする。検索項目を選択しながら検索し、雇用・就労支援の実施内容を中心に施設が紹介されるような表示画面を想定しており、今後、表示内容や表示する際の文章表現などについて検討を要する。なお、事業主からの相談内容のうち、「円満に解雇する方法」の項目は「円満な退職に向けた解決方法」と表現を変更した。

「社会資源データベース」が地域の職業リハビリテーション関係者に有益な検索システムとなるよう、データの充実と施設紹介リストの構成等について工夫していく考えである。

第Ⅱ部 記述式回答一覧

調査内容のうち、記述による回答の2項目について、それぞれに一覧表としてまとめた。

第一に「施設が任意で提供している雇用・就労支援のサービス内容」についてであるが、144の回答を24のタイトル別に分類した。回答数として多かったものは、「ジョブコーチの支援」「各種講座の開催」「就職後の支援」「施設での実習」などであった。回答内容を見ると、雇用・就労支援を進める上で効果的であり、利用者のニーズも高いサービス内容と考えられる。今後、福祉施設等における雇用・就労支援のサービスを幅広く提供するための参考となるであろう。

次に「障害のある人の雇用促進に向けた制度等に対する意見、要望」についてであるが、自由記述による回答であったため、様々な内容の意見、要望が寄せられており、回答内容に合わせて表題をつけ、回答内容をそのまま掲載した。回答内容としては、精神障害者の雇用対策に関するもの、当協会の各種事業等に関するものなどが多かったが、その他にも示唆に富んだ貴重な意見をいただいた。

第Ⅱ部 記述式回答一覧

第1章 施設が任意で提供している雇用・就労支援のサービス内容

国、都道府県、市町村、社会福祉協議会等の公的機関から提供される助成金や補助金以外で、施設が任意に提供している雇用・就労支援について、その名称と対象となる障害種類、及び具体的内容を記述式で回答を求めた。

回答結果としては、合計 144 のサービス内容について記述されており、その具体的内容については、表1のとおり、内容ごとにまとめているので参照されたい。

表1 施設が任意で提供している雇用・就労支援のサービス内容一覧

1	<p>飲食店経営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者6名、担当(職員)2名、他3名(交代職員)が職員となっている。軽食、喫茶、焼き肉などがメニューである。町の公民館の一部をかりて、月曜日-金曜日(10:00-16:00)に行っている。365日PM1:00-6:00開設。 ・喫茶へ指導員として1名、雇用訓練生(精神障害者2名)を老人ホームの非常勤扱いで雇用している。人材は共同作業所にて行う当運営委員会の作業所通所者。月1回、作業所担当職員と喫茶指導員と調整会議を行う ・喫茶店業務一般の補助的仕事(飲食業) ・昼食づくり、お客様対応/喫茶営業および、弁当の宅配を行っている。時給は1時間=250円とし、1人1日5時間までを労働時間としている。勤務日時は週1-2回とし、一人平均収入6-7000円/月程度である。 ・就労支援の場として喫茶店を開業。3年目を迎え現在は作業所内施設として営業している。 ・市内図書館の中にある喫茶コーナーを運営し、2名の知的障害者を雇用している。その他、作業所利用者3名を週1回程度つかせている。 ・NPO法人より建物を無償借用してビジネス街において昼食を主体とした喫茶レストランを開店し月-金曜まで(11-17時)障害者の働く作業所を運営している。 ・昼食(弁当)づくり。 ・食器洗い、テーブル拭き、パン焼き、販売。 ・病院内における喫茶店経営。
2	<p>店舗経営・変則勤務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害を持つ人の働く場として立ち上げた「弁当、そうざい店」。 ・常時実習生を募集している就労前対象者5名に対し、1ヶ月ごとにサイクルショップ(授産)での店員をする。 ・パチンコ店の景品交換所を運営、管理している(8ヶ所)。月に約4回以上、精神障害者が2人1組で勤務している。
3	<p>通勤送迎</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループホームから就労先までの送迎を行っている。 ・障害者職業センターの受講支援(ワークトレーニング社 通勤費支援等)。 ・企業内においての給料を伴うグループワークの支援(送迎、仕事)など。 ・グループホーム入居者の送迎やつきそいを行っている。 ・通勤支援。 ・送迎付きの集団就労をおこなっている。 ・週に2日、2時間の就労を送迎を入れて集団就労を行っている。 ・職場へのタクシーによる送迎。 ・家庭から職場までの送迎サービス ・通勤引率確認、短時間の職場確認を行う。 ・公的交通機関(民間路線バス)への協力支援や公用車使用による事業所通勤送迎支援を行っている。
4	<p>交通費の支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場実習に入る場合に、日割りで就労支援金を支給し、賃金および交通費に充てている。 ・一部交通費の支給。 ・就労先までの往復の交通費を助成する ・バス代、車のガソリン代等を支給。 ・就労先までの交通費の不足分の補充。 ・実習中の交通費に関して利用者(体験入居など常時いる人を除いた収入)負担の会計からの援助を行う。 ・交通費として1日千円を実習に従事する通所授産在籍者に支給する。 ・就労先までの往復の交通費を助成する。 ・実習奨励金(実習を順調に継続する為、必要用品・交通費の充当として)を支給している。

	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労先までの往復の交通費を助成する
5	<p>実習期間中の工賃支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場実習に入る場合に、当施設では日割りで就労支援金を支給し、賃金及び交通費に当てている。 ・企業への実習を行った場合は1時間300円を支給。 ・実習中の工賃は作業所から保障する。場合によっては(昼)給食代を保障する。 ・食事代の支給。 ・実習の間も作業工賃を支給する。 ・職域開発援助事業等を利用している場合に一部支援金を支給。 ・実習に行っている期間は作業所の出勤とみなして賃金を支給するが、6ヶ月の訓練に入ったら対応していない。 ・職場実習や障害者職業センター等の訓練時の工賃支給。 ・施設外での実習中は、施設内で作業している場合と同額の工賃を支払う。
6	<p>食事提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食堂での食事提供。 ・就労単身者の夕食の副食を提供する。
7	<p>施設設備の無料提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・浴場利用。
8	<p>処遇職員としての雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内で処遇職員として雇用し、内容は指導員補助業務(配膳支援補助、清掃、作業前準備)とする。 ・授産施設を退所しグループホームに入居した女子2名を法人で契約雇用している。業務は厨房の仕事で調理助手である。 ・施設内の清掃及び作業補助として雇用。 ・臨時職員の雇用 - 授産会計より支出。職種は主事で、職務内容は製品の販売、分校への給食搬送、事務補助等である。 ・所内にて雇用(試験的)制度を設け疑似職場体験制度の利用をおこなっている。 ・授産事業における売上と特別会計により、パートの身体障害者を雇用している。 ・当法人が経営しているサイクルショップの職員(店員)及び作業員として、障害者を優先的に雇用している。 ・福祉施設の職員であれば、困難な通勤の問題も「送迎サービス」を利用することでクリアできることや、障害があっても職場はほぼバリアフリーであるという利点を考え、雇用している。
9	<p>ジョブコーチ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業実習に、「ジョブコーチ」と同じ役割を持った職員を配置して、同行させている。 ・現在就労している会社の企業について、就労が決まる迄の実習期間、担当職員をジョブコーチとして作業指導に派遣している。 ・地域の企業に協力を願い、職員がジョブコーチとして活動、送迎・巡回等についても対応する。 ・利用者の能力と仕事の形態、企業の取り組み方により期間、頻度等さまざまであるがジョブコーチを派遣している。 ・寮の職員がローテーションを組み本人に付き添って仕事の内容をわかりやすく説明したり、従業員とのコミュニケーションをとるジョブコーチ的な取り組みを行っている。 ・ジョブコーチを付けた就労前の企業実習を行う。職業適正(能力)実習を通じ(数ヶ所実施)、本人の希望や適性を判断し、就労に結びつけていく。 ・レストランの開店前清掃作業にジョブコーチをつけて指導。ジョブコーチは徐々に引きつつ継続して本人や事業所のフォローアップに努めている。月1回定例でスタッフとメンバーがミーティングをもち、時々の課題・問題点を整理して今後の職業生活に生かしていけるようサポートする。自己の課題を意識化するために6ヶ月を1区間として最長2年で終了する。 ・仕事ができるまで補助指導員を現場につける(賃金対応予算40万円)。

	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の仕事に関するキーポイントをジョブコーチが行い、事業所の窓口と家庭(グループホーム)との調整役となる。 ・援助付き実習。対象者は自閉症である。利用者の通勤可能な地域での職場開拓、実習の支援(先立っての職場分析、仕事の課題分析、環境調整。仕事を直接教える等)、採用に向けての企業へのPR、フォローを行っている。 ・パートナー付きの職場実習でそれぞれの障害状況や特性に配慮して、職業生活全般の支援を個別に行い、スムーズな就職を目指している。 ・生活寮、グループホームの生活支援対象者に対して独自に就労支援ワーカーを配置している。 ・職場開拓、雇用までの手続き、職場定着に伴うジョブコーチ、職場定着のための巡回訪問(就労状況の把握)などをおこなっている。在宅者からの相談にも応じ、より1人でも職業に就き安定した職業生活が送れるよう支援を行っている。 ・就労支援員の専任者の設置。 ・職場実習及び就職の際、環境に慣れるまで職員がジョブコーチとして同行する。また事前に、職員のみが働いて職場をアセスメントする。 ・契約を結んでいる企業で働きながら訓練していく、ジョブコーチと一緒に仕事をしながら慣れるまで手伝う。その後は週1回の就労ミーティングでフォロー。期限なし。最低賃金は確保する。 ・職員が全作業時間を共に行い経験の場とする。 ・企業と連絡を取り、直接企業に障害者の状況を説明し雇用を確保した。 ・事業主や担当者、キーポイントと共に定着の支援を実施。 ・職員の就労先への派遣。 ・実習開始、又は仕事内容の変化及び問題行動等の発生時、一定期間支援者が現場で実習者に付き、適応指導にあたっていく(期間は1日-2週間程度)。 ・一定期間(おおよそ一週間前後)利用者の職場実習に付き添い、自らもその仕事をして、利用者に教える。その利用者の作業のやり易さを考えて、指導する。 ・専任の就労支援ワーカーの設置。 ・専属の職員による、地域住民や施設内入所者で就労希望者に対し就労前訓練、企業面接、企業の紹介、就労後のケアなど必要に応じて雇用・就労支援を行っている。 ・就労の際やその後の就労継続に関わる支援。(例)企業と家族との連絡・調整(必要種類への記載等)。通院援助。その他支援が必要と思われる事柄。 ・作業内容の分析、直接的な支援、通勤援助等。
10	企業内授産活動
	<ul style="list-style-type: none"> ・協力事業所と契約を結び作業所利用者の出向を行っている。出向にあたり支援スタッフへの賃金を支給してもらおうが、労働保険料と支援スタッフの人件費不足分を自己財源より拠出。 ・社内での授産活動、利用者13名に対し職員3名、勤務は1名で、作業指導及び就労に必要なマナーを身につけるための指導。地域生活の場所を確保している。 ・親企業から機械を借り受け、受注生産を施設内で行い、就職できる戦力として訓練を行っている。スムーズに企業の戦力者になれる施設型企業の形を取りながら訓練をおこなっている。
11	施設の備品の整備
	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコン本体が備品として見られ、パソコン業務を中心としている当方では、全ての機材(パソコン、プリンター、スキャナー)を所長給与持ち出しで利用者分そろえた。
12	無料講座・教室の開催
	<ul style="list-style-type: none"> ・当施設利用者を対象としたワークセミナーの開催。毎週月曜日16:00-17:00。SST形式。就労希望者、他施設へ出向し依託業務をこなしている者、一般就労者が先週の課題についての成果を話してもらい、スタッフや参加者からアドバイスをもらう。そして次回までの課題を設定。 ・就労ゼミ：働くための準備(心構えや就労についての知識等)を講座形式で行うサービス。 ・仕事さがしクラブ：働きたいと思っている人のために行われるプログラム。過渡的雇用の募集をしたり、働く意義や目的など、話し合いながら情報交換しあう。 ・パソコン基本操作の習得(ワープロ・表計算ソフト等の教授も同時並行して実施)。希望に応じて随

	<p>時開催。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ライスタイル講座「はたらくってなあに？」の開催：就労について障害者が自発的に学び考える場を提供した。2回連続の講座で主な内容は、働く上でのプラスマイナス、自分の適性、働き方、職場選び、課題、障害(病気)開示のメリットデメリット、体験者談に学ぶなどをテーマにゼミ方式で行った。 ・重度身体障害者は、一般事業所での就労は非常に困難である。そこで、パソコンを使った業務処理技術を修得し、在宅就労へつなげて行くために、講習会を定期的に(週1回)行っている。 ・パソコン基本操作の習得(ワプロ・表計算ソフト等の教授も同時並行して実施)。希望に応じて随時開催。 ・障害者を対象にしたパソコン教室。パソコン操作、メール、インターネット。 ・対象者は聴覚言語障害。パソコンの技能習得を通じた職業訓練・指導。新規就労に対する援助全般。 ・パソコン講座：就労に直接結びつくかはわからないが、障害者だけの講座の開催、参加者のレベルに合ったプログラムを立てた。 ・パソコンを導入し希望者にパソコンの基礎技術を習得してもらい、将来の雇用の促進を図る(月曜日-金曜日開催)。 ・仕事ミーティング：都東部地区の当事者(就労希望者、一般就労者)を対象。毎月1回18：30-20：00。仕事の探し方、履歴書の書き方、人間関係、障害の伝え方、どう継続するかなど、テーマを設けて参加者から体験をもとに語ってもらう。作業所利用者やOB、一人で頑張っている者など当事者を主体とした場。 ・主に利用している作業所でできないパソコンの学習の為に週に1回開催している。 ・(視覚障害)休日と職員作業日(利用者休日)を使い、市外へ視覚障害者のパソコン在宅指導。費用は全て所長持ち出し。 ・市民ボランティアと組んで複数の精神障害者利用者が一般市民(こうち生協会員)、福祉施設、保健所デイクアムパ-を受講者としてパソコンを教える教室の仕事。依頼先によって教室料は異なるが、時給500-2000円を支払う。
13	<p>同法人内の他施設での雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人関連会社での、配膳作業および食器洗浄作業。 ・本会の運営による通所介護施設に介護員の助手として週1回勤務体験を行っている。 ・病院内の食事療養部(給食)において17：00-19：00までの間、給食現場の簡単な作業(皿洗い等)をアルバイトとして受入れている。 ・同法人内の売店清掃。 ・同法人内病院給食課での食器洗い、配膳、下膳/法人内の関連病院に入院している患者の私物洗濯物のたたみ・仕分け作業を、週6日、1日3時間以内で作業し、工賃を支払っている。運営費はすべて法人持ち出し。(指導員1名もパート雇用) ・病院内の食事療養部(給食)において17：00-19：00までの間、給食現場の簡単な作業(皿洗い等)をアルバイトとして受入れている。 ・病院内喫茶での労働。全員精神障害者で店を運営。給料は売上からなので時給400-500円。他作業所との共同経営。当施設は(月)(水)を担当。
14	<p>交流会・余暇活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OB交流会：施設を退所して就職している方を、年1回施設に招待して、地域生活での状況や就労体験談等を交えた交流会を行い、OBと利用者双方の作業及び就労意欲の向上に努める。更に懇親会を開いて、OB同士の交流も深める。 ・たんぽぽ会、ふれあい会(卒園生の保護者会及び本人会)：年に4-5回の開催日を設定して、保護者会の方は、家庭での状況の確認や、指導側が企業を訪問したりアンケートを行った際の状況等を伝える場になっている。本人会の方は、主にアフターファイブの時間を使って、カラオケやボーリング、飲み会等を行い余暇の充実に努めている。 ・就職者激励会：当施設を退所後、企業等へ就職した者に対し、年に1回、職員を交え、将来にわたり就労がスムーズに行えるように、交流の場を設けている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・就労者定着支援のための同窓会的組織(帰れる場所づくり)。 ・本人会活動(ダイア会)を支援し、自立支援の調理の勉強会や健康づくりの講座などを行う。 ・一般就労で自立している知的障害者で、1人暮らしの者、家族のいない者等への支援。作業所の旅行への参加許可。クリスマス会、正月の準備。パーティーへの参加等。1人暮らしの不便、寂しさを補うように努めている。 ・(作業時間外に)有志による旅行、外出(計画の立て方、情報の集め方、企画、交通手段の利用法、貯蓄-使い方)。グルメツアー、季節の集い、慶弔のおつきあい等。 ・仲間と共に行事に参加できるよう会社に休み(週1回)をとってもらったり、休みの日に行事に参加するよう誘う。 ・就職後の支援として月1回就職者を集め、ゲーム・食事・行事などを行い、楽しい一時を過したり、職場、人間関係など相談に応じる。 ・年に数回就労した人たちの集いを、我々の施設とネットワークを組んでいる小規模作業所と合同で行い、それぞれの情報交換や予防的対応を行っている。
15	自立生活支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・法定施設退所後の地域生活を全般的項目においてメニュー化して支援可能とするシステムを置いている。(生活支援、就労(含む事業所)支援、保健(通院)支援、余暇支援、デｲバィﾙetc.全て法外事業となる) ・職場実習、自立生活トレーニング。 ・定休日等休みの過ごし方の指導。交友関係、給料の使い方等生活全般について。 ・生活に必要な個々の援助と、就労先を訪問し定着を図ったり、離職した人の就労先を探したりし、就労援助及び在宅者への情報提供や各種援助サービス(移送、ガイドヘルプ、レスパイト、緊急保護、レクリエーションなど)を、法人独自でセンターを作り援助している。 ・生活リズムの安定、定着への支援。通勤訓練。給与・賞与等の金銭管理の支援。その他、生活全般にわたり安定した職業生活が送れるような見守り、支援を行う。
16	就職後支援(職場訪問など)
	<ul style="list-style-type: none"> ・職場を巡回し、会社側からの相談、本人からの相談を受けたり、近況などを聞く。また家族へ連絡をとり、近況を聞いたり、逆に会社での状況を伝えたりする。家族からの相談にもものる。 ・一般企業に採用された利用者が仕事及び対人関係でトラブルが発生しないよう、上司、仕事仲間との意志疎通がスムーズにいくよう、月2回の職場訪問の実施。 ・就労援助担当職員1名と一般作業援助員1名にて毎月1回当施設から就労した利用者の勤務する企業(4ヶ所)に訪問し、本人と担当者に面会をおこなう。(必要に応じて社内生活や作業面の援助、通勤途上の問題等の解決にもあたる) ・工作上、職場内での悩みの解消の為、また、職場の人には話づらい内容の相談を受けに3-4ヶ月に1度訪問している。 ・寮を卒業した人達の職場訪問や求職活動のつきそいなどをアフターケアとして行っている。 ・国からの受託事業(生活支援事業、地域生活援助事業)以外に、独自事業として地域、在宅者、併設施設OBで就労(企業のみ)されている方の雇用相談、定着指導を行っている。 ・在宅の知的障害者を対象に、生活支援・就労支援全般を行っている。自宅訪問、職場訪問をしたり、電話で相談を受け対応している。関係機関との連絡調整を行っているが、就労支援では県障害者職業センター、H2ワーク等との連絡を密にし、支援体制を整えている。また企業側とも小まめに連絡をとり、問題が起こった場合などにはすぐに対応できるようになっている。 ・就労者への定期的訪問により問題点の把握につとめ、継続就労できるように本人、事業所へ働きかける。 ・職安等関係機関との連絡・調整。採用時や契約更新時の手続きについて、事業所と本人との調整。年末調整等、在職中の各種書類の支援。休職、退職時の手続きについて、事業所と本人との調整。
17	通所困難者への支援

	<ul style="list-style-type: none"> ・作業能力がありながらも何らかの理由で外に出ることができなくなっている人への訪問支援。 ・専門的なアプローチの必要な人への心理相談。例：自閉的傾向をもつ人のこだわりの軽減
18	実習
	<ul style="list-style-type: none"> ・1)法人内の他施設での実習。内容としては家政業務・環境整備等があり期間は1週間から1ヶ月程度。2)職能訓練センターでの実習。職能訓練センター(農業班・窯業班・園芸班)で、全員を対象に1週間-3週間程度。 ・入所更生施設との連携のもとで、パン工房での実習を行っている。 ・北九州市立浅野社会復帰センター通所授産施設に在籍する通所者で一般就労(開示、非開示)を目指す人へ、企業での雇用を前提としない実際の職場体験を行っており、3ヶ月を一期間とするが、延長も可能である。実習を受入れて頂いた企業へ1日500円の謝金を提示する。 ・地域の企業(障害者を雇用可能な企業)に対して知的障害者の職場実習及び雇用の職場開拓の実施。 ・施設内に模擬職場を設置し、模擬職場体験を通して、自分の能力を自分で評価してもらう。また、作業能力の向上をはかる。OJTに入る前の訓練として安心した環境を準備している。就労SSTによる職場対人関係スキルを向上させる。学習会(職場の常識・ルールを学び、職業についての理解を深める)。 ・OJTの一つとして、パン工房を運営し、支援している。その場を活用し、就労準備訓練を行っている。一応別組織の企業としているが、当センター職員が支援に入っている。 ・就労意欲は十分にあってもなかなか職場開拓がままならない現状下で、親病院の給食センターへの就労訓練を企画し、うけいれてもらっている。内容は食器洗浄を主とする。 ・成人した障害者の人達を2-3名、雇用ではなく、能力に応じて3ヶ月間有給の形を取りながら職場実習を行っている。主に解雇された障害者の人達を対象とした緊急的な対策方法。
19	通院介助
	<ul style="list-style-type: none"> ・グループホーム・福祉ホームでの生活者に対する支援として、通院介助を行っている。
20	トライアル雇用奨励金
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者を短期間に実際雇い入れることにより、障害者雇用に取り組むうえでの不安を軽減していただく事業である。
21	相談業務
	<ul style="list-style-type: none"> ・週に1日、職業相談を実施。相談員は当法人役員。 ・職場定着相談。職場実習相談。 ・地域生活支援センター主催により就労相談を、週1回行っている(H11より)。また、居住地や通院HPに関係なく10-ワークで対応困難なケースを中心に相談を行っている。現在新規に1-2h/月で相談に乗っている。
22	啓発事業
	<ul style="list-style-type: none"> ・H3年10月、パンティをオープンにし職場実習・訓練・雇用の実際の状況を就労支援ビデオ「職場ウォッチング・十勝・帯広版」という45分のビデオにまとめた。当事者・支え手・事業主に比較的分かりやすいビデオであるということで、研修会等に地域全体で利用できるようになっている。製作者：帯広ケアセンター、音更リハビリテーションセンター。所有：帯広生活支援センター。ジョブガイダンス事業にも使用した。
23	ボーナスの支給
	<ul style="list-style-type: none"> ・作業目標達成者には、ボーナスを支給している
24	その他
	<ul style="list-style-type: none"> ・失業者に対し、更生施設において作業を応援することにより、謝礼という形で1日(9:00-16:00)800円支払う(昼食付)。謝礼の財源-作業の売上金とし、事業費支出の諸費から支出。 ・就職先が決定した方の就職への準備の為就職支度金を支給している。 ・障害者とのふれあいを通して、自己の心身のいやしと社会体験からの将来の進路を見つけることを目的とした、ボランティアの受け入れを行っている。食費・住居費を支給し、日当2千円を支給する。

第2章 障害のある人の雇用促進に向けた制度等に対する意見、要望

障害のある人の雇用の促進等に向けた意見、要望について、自由記述で回答を求めた。

回答として合計 52 の意見、要望が寄せられており、その具体的内容については、回答の全てを表 2 のとおりまとめているので参照されたい。

表 2 障害者の雇用促進に向けた制度等についての意見・要望

1	<p>支援者の存在の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者のニードとして求職登録をしたり企業実習などしたケースもありましたが「就職」ということでは企業側で難色を示します。障害者自身の能力もありますが、実習は受入れることができるが就職は考えられない(採用予定はない)というのがほとんどです。 ・過去に就職をし現在一般の会社で働いている方もいますが職場での障害者に対する理解のなさから相談を受けることがあります。企業努力にもよりますが対象者を日常的にサポートするキーパーソンの存在がほしいと思われる事例が多いです。
2	<p>就労支援施設の拡大 / 支援者の専門性向上 / 雇用形態の柔軟性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援センターの拡大と充実(せっかく就労しても支援(特に精神的)がなく離職するケースが多い)。 ・助成金の見直し(金の切れ目が縁の切れ目。表現に品がないが事業主の中にはあるかも?)。 ・かかわる職員の専門性(資格をもつ者も重要だが現場をよく知っている人の活用をもっと)。 ・雇用ということに対し柔軟な対応を。
3	<p>既存施設の支援体制の充実 / 各種制度の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の自立というものを考えた場合、当事者が真に自立していると実感できるのは、日常生活的(動作的)な自立に加えて、経済的に自立することではないかと思われます。また、実際に多くの障害者が経済的自立を望んでいると推測されることから、障害者の雇用制度を充実させることは福祉の施策としても、最優先の課題でしょう。 ・当施設としても、障害者、とりわけ知的障害者の通所授産施設として重点的に作業・就労等の支援を行っておりますが、養護学校を卒業後も在宅のまま日々を過ごされているという方は、地域にはまだまだ多いのが実状です。しかしながら、施設で受け入れる人数には限りがあり、それに対応するには責任を持てる専門スタッフの充実という人件費の問題にぶつかってしまいます。新たな政策、制度も必要でしょうが、既存の施設等の充実化、制度周知の促進・推進が障害者雇用対策の近道であると考えます。
4	<p>企業への補助金等の拠出 / 重度障害者のための施設拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害の軽い人(障害年金非該当相当の障害者等)には、障害者年金額と同額程度の補助金を給与補助金として企業に支給し、企業はその額に本人の能力に応じた賃金を上乗せた給与を支払うといった障害者の雇用を完全に保障する体制の確立が必要です。 ・障害の重い人には、福祉的就労の場としての授産施設(特に通所)の充実拡充が大切である。 ・さらに重い人には、デイサービス施設の拡充が必要です。
5	<p>就職後のフォローアップ / 施設のシステム整備 (社会との関わり、地域生活の推進)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一昨年まで実施されていた緊急雇用 P が昨年より雇用機会創出事業に移行し実施事業としては有効であると思われるが、枠が少なすぎて思うように活用できない。 ・雇用支援センターや来年度予定されている就業・生活支援センター、それから就労支援を積極的に行っている施設も含めて、送り出した後のアフター・フォローに対する施策や制度もなく送り出せば出す程度運営が苦しくなっていく点は今後早急に検討が必要。 ・ワークの利用、本人用パンフやわかりやすい求人票、実習制度の充実、雇用に伴う助成金……いろいろと整備していく必要性は感じられる。特に必要なのは施設等におけるシステムの整備で働ける人は何らかの形で社会と(直接的に)関わることの推進だと考えます。またそれに伴う地域生活の推進という視点で特別な形での教育・福祉は(施設・学校)最小限にしていくことが重要であると考えます。
6	<p>福祉工場設立要件の緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現今の労働市場の状況に鑑み、知的障害者の福祉工場の設立・運営が大変望まれるところですが、現在の基準ではなかなか設置に踏み込めない実情です。以下の点で改善されれば設置数が増大し障害者雇用も伸びていくと思います。(1)基準値の緩和。定員 20 名以上とする。(2)給与の水準の引き下げ。月額 8 万円以下 5 万円以上。(3)雇用・労災保険への加入補助。(4)社会保険加入義務の軽減。
7	<p>障害者の基本的人権の尊重</p>

	<p>・アメリカでのテロ事件以降沖縄への観光客が減ったため、観光関連の事業所に勤めていた知的障害者が一時(2ヶ月間ということ)解雇され、昨年の12月から当施設に実習というかたちで通所させています。このように、障害者の就労は、人として生きる証としての就労ではなく、企業の景気調節弁としての就労にされているのが実態であることを再認識しました。このような状況をなくすためには、就労の場を増やすということも必要ではあるが、国民に対し障害者も人としての尊厳があるということ(基本的人権の尊重)を理解させる啓蒙活動を強く感じます。</p>
8	<p>日本障害者雇用促進協会、公的機関から企業への雇用促進の働きかけ</p> <p>・一般企業での障害のある人の受入れについてパ-セン-ジがでているものの、実際にきちんと受入れているところが少ないのが現状です。また、雇用している企業の中でもきちんとした賃金を払っていない、思うような仕事ができない、また仕事内容が当初とかけはなれている等、この不況のあおりもありますます弱い立場になっています。一般でも失業率が5%を越える中、苦しい状況ではありますが、障害のある人の雇用の促進をなおざりにしてしまっはならないと思います。現状維持だけでなく、更なる雇用促進をこちらから(障害のある側から)求めて初めて行うのではなく協会側、また公的機関側から積極的に行ってください。そして企業側へもきちんと雇用するよう指導を増々強化してください。よろしくお願ひします。</p>
9	<p>「雇用」、「就労」の用語の定義づけの必要性</p> <p>・この用語・用法(調査票における「雇用・就労」の定義)は一般的に定着しているものなのでしょうか?それぞれが思い思いの意図で言葉を用いるがために混乱が生じています。「雇用」「就労」、それぞれ用語の明確な定義づけの浸透が急務ではないでしょうか。非常に困ります。</p>
10	<p>最低賃金の除外と公共職業安定所への要望</p> <p>・最低賃金除外について、重度判定の方で稼働能力が低くても継続して安定した働きが出来る方が沢山あります。第三者機関の検討委員会等で判定し、最賃除外を認める等が制度化されたならば、重度の方でも雇用のチャンスは増すと考える。これは生活支援の確立が必須なので、福祉サイトとの連携がとりやすいように職業安定所が雇用者側へどこの支援を受けるかまでの道筋をつけて頂く制度を希望します。</p>
11	<p>パリアフリーの推進/ジョブコーチの養成強化/企業への助成金アップ</p> <p>・障害者誰もが就労して頑張る気持・努力する気持があると思うのですが、いざ行動に移すといろいろなパリア(制度、環境、情報等)に直面し本来の力を発揮できないのではないのでしょうか。今以上にパリアフリーされた環境が整えば障害者個人の潜在能力を発揮する場が広がると思います。また制度等については、(1)障害者の就業を支援するジョブコーチの養成強化、(2)企業への公的助成金のアップ、などに期待しております。</p>
12	<p>障害者職業センターの事業利用時の交通費</p> <p>・障害者職業センター等で訓練事業を利用する際、その利用が中長期的にわたることが多い。交通費が本人にとり負担となり、利用の妨げになる場合があるように思われる。</p>
13	<p>就労生活支援センター認可の方法</p> <p>・重度の障害者を収容している更生施設や実績の少ない施設が先に生活支援センターを取得されている場合、いくら企業への就職を多くさせている施設であっても(実績)、後からの雇用支援は取得できなくなった。就職をさせた実績がほとんどない状態で、生活支援センターを取得されている厚生施設も雇用支援センター(就労生活支援センター)ができにくい。就職をさせ続けている施設に対して、就労生活支援センターを認可させるべきである。生活支援センターを取得していることが前提は問題あり。</p>
14	<p>精神障害者の新たな働く場作り</p> <p>・従来の制度は、一般の企業の枠にはめ込む形での雇用促進であると思います。決して悪いことではありませんが、ほとんどの精神障害者には難しく思えます(本人の意識は別ですが)。例えば企業と作業所の中間に位置するような有限会社(官需専門に)等の半分福祉的な職場を作る方が現実的であると考えます。</p>
15	<p>ジョブコーチの拡充/生活面のサービス提供/地域ネットワーク</p> <p>・ジョブコーチ制度の拡充。 ・就労支援だけでなく、生活支援、余暇活動支援も「働く」という場では重要と考えるので、この面でのサービス提供について考えていただきたい。 ・地域での就労 Network の確立(えらい人達や機関の権威で本音でかたりあえない様なものでは</p>

	なく!!)。
16	相談機関の設置 / 企業就労と福祉就労の中間的な働く場 ・障害者の雇用促進制度の中には仕事や生活上の相談が気軽にできる機関の設置を盛り込むことを強く望みます。また、福祉工場も含め、企業と福祉作業との中間的な働く場の増えることも望みます。
17	公的機関での障害者の採用枠各拡大を / 福祉分野と経営者団体との連携 ・公的機関の採用枠に知的・精神の方々の枠を法的に定め、また、雇用促進法に具体的な罰則規定を設けるべきと思います。また、今回の福祉制度の度重なる改悪で、福祉現場が日常落ち着かず、利用者の方々に、継続安定した支援が困難になってきている。私達の作業場もニ授産法人取得を目指し、今年度、母体作業所を合併します。 ・福祉業界だけでなく、他労働者・経営者団体と福祉現場との協調・連携が今後益々重要では... ...。取り組みの成功をお祈りします。
18	受け入れ企業の職務開拓 / 通勤問題の解決 ・最近就労(一般企業)可能者2名の事例。--(例1)：職安より求人情報を得て指導体制を組立。障害者職業センターで8週間の訓練を受けた後雇用希望を出した企業を訪問したが適切な配置部署がないということで就労不可となり本人の努力がむくわれなかった。(例2)：職安からの話。企業求人でもとても良い話であったが通勤の問題で断念せざるを得なかった。(1)路線バスがない。(2)近くに安いアパートを探すか?等考えたが求人条件の時間がなかったので他の施設の者にゆずった。--2つの事例ともに施策が充実していたら可能であったのでは.....と反省しています。
19	本人の就労意欲による支援 ・無認可の小規模授産所には、様々なニーズに応える就労支援をしていくだけの経済的な基盤が弱い(余裕がない)。作業能力のある人(職場でやっていけそうな人)というのは1人いるかいないか。実のところその人は作業所でも重要な役割を果たしており、いなくなったら困るという事情がある。作業所の中でも最も能力のある人というのではなく、かなり支援が必要な人でも就労意欲があればそれを支援していくというようにならないか。
20	緊急雇用安定プロジェクトの予算 / 職域開発援助事業への交通費、昼食費の手当て ・予算がなく、年度末(11月-)にトライアル雇用が利用できないのは問題である。 ・職域開発援助事業等に交通費、昼食費補助等の手当(助成金)が欲しい。
21	横須賀市の奨励金を身体障害者にも拡大を ・現在ともしびショップよこすか(0468-21-1502)の責任者を兼任していますが知的障害者には横須賀市より奨励金月4万円出ていますが身体障害者にはありません。昨年度より精神障害者には支給されることになり(私達の運動の結果)でしたが肢体障害者はありません。企業に就職出来ない肢体障害者の雇用のためにも肢体障害者に支給していただければよい援助して下さい。現在雇用者：肢体障害者2名(1種1級-1、2種3級精神と重複-1(支給対象外))、知的障害者2名。
22	子供を持つ障害者を支える制度 ・現在ひとりで子育てをしながら職場実習に出ている人がいます。今は子供が保育園なので退園時間まで預かってくれるところがあり安心してはいますが、小学校に入り自分で行動する場面が増えてくると心配だと本人は話していました。しばらくは母子寮の先生の協力を得ながら働けるとは思いますが、寮を出たあとはどうなるのでしょうか。障害者親子を支えていけるような職場の社員寮あるいは家族ぐるみで入寮するグループホームなどあるといいのかも.....と思っています。
23	行政側の工夫、公共施設での障害者雇用 / 精神障害者の就労可能性を医学的見地から立証 ・障害者の雇用促進については、法制度は確立されたとはいえ、現状はそれと凡そ掛け離れた状態にあるのが実態ではないでしょうか。特に精神障害者においては、社会偏見は以前として根強く、現況施策では雇用の促進は不可能に近いと言わざるを得ません。障害者の立場から見ると、官公庁を初め一般公共施設の中にも障害者の適応職種は数多く見られます。しかし、その殆どが健常者のアルバイトやボランティアの雇用に向けられ、障害者の立ち入る際は残されていません。行政には、障害者福祉の立場からも、今少し具体的工夫が無いものではないでしょうか。例えば、庁内の清掃や、簡単な軽作業、一般公共施設では、電話ボックス、公衆トイレの清掃等、各所に多くの適応職が見受けられます。まず之等の中から障害者優先職種として指定するような制度が出来ないものではないでしょうか。心のこもった行政対応が望まれます。また、服薬の副作用に就労を制限される精神障害

	者の中で、どの程度の人が就労可能なのか、医学的見地から立証される事の方が先決問題ではないでしょうか。
24	職域開発援助事業の枠拡大 / 就労支援ワーカーの確立 / 生活支援に関する相談員 <ul style="list-style-type: none"> ・(1)職域開発援助事業の枠をとにかく増して欲しいです。期間も1ヶ月長くして下さい。ご助力下さい。(2)たくさんの障害者が社会で働けるようになるには就労支援ワーカーの確立なくしては、だめです。ご助力を下さい。(3)生活支援に関しては、グループホームの相談員を組織的に立ち上げなければ街での十分な生活は不可能です。重い軽いにかかわらず、訪販やレクも含めたくさんの問題抱えている。支援システム確立なしには雇用促進なしです。よくご検討を!!
25	生活支援(本人、家族の相談・生活ホームの充実・金銭管理) / 職場適応の援助(ジョブコーチ・企業への助言) / 余暇活動の支援 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の人たちが雇用されて働くためにはどうしても3つくらいの大きな支援・援助がなければ続けることができません。それができないことが雇用契約までいくことをむずかしくしています。昔は、福祉作業所の職員が本当に個人的に肩代わりして努力してきたと思いますが、現在はそれにも限界があります。1日も早く各市町村段階で次のような機関や支援システムができることが強く望まれています。また望んでいるだけではなく力を合わせて設立していこうと真剣に考えているところです。3つの支援体制とは：(1)生活支援(トラブルが起きた時の家族や本人の相談相手。又、保護者の高齢化のために生活ホームなどの充実、就労生活の維持のための基盤の整備、お金の管理など)。(2)職場への適応援助(ジョブコーチ、作業環境づくり、障害者と共に働くことの理解の推進、対応の仕方などの援助(企業へも))。(3)余暇活動への支援。施設や福祉的就労から離れて企業に入るといことは、友だちがいなくなるということによって嫌う人が多いのです。就職してもいっしょに遊べる仲間が大切です。同じ仲間施設を越えたサークルなどが必要と思っています。
26	企業就労ではない就労 / 家族支援・生涯を通じた支援 / 地域で支える人材 <ul style="list-style-type: none"> ・製造業や清掃等従来の職種以外にも、小店舗等、条件さえあれば部分的に障害者が役割を担える領域は多い。例えば作業所や施設に籍を置きながらそれらにも出ていき、協力する側には支援金制度を利用してもらう。軌道に乗ったら生活支援センター等から(就労支援センター以外でも)巡回、またフォローアップを行うなど。地域啓発にもなる。単に「就労」の支援ではなく生活や家族への支援、生涯を通じた支援が必要。給料の額よりも地域で支える人材を求めている障害者はとても多い。
27	日本障害者雇用促進協会の助成金申請の改善 / 障害者のための支援つき社宅・社員寮の企業間での共同設置 <ul style="list-style-type: none"> ・日本障害者雇用促進協会が促進している各種助成金が非常に使いにくい。又、助成金を企業、事業所に情報として流しても協会側が協力的でないことが多く、又、めんどろな手続きということで断念される事が多い。本当に必要な人に対して(最低賃金で年金申請できない未成年者で単身の障害者)住宅手当等通勤対策助成金は本人・支援者からの依頼があれば協会側ももっと企業に働きかけて欲しいと思う。助成金が使いやすいよう、留意事項の緩和を願いたい。又、雇用されている多くの障害者が安心して暮らせる支援つきの社宅や社員寮を複数の企業が投資し立ちあげて欲しい。
28	日本障害者雇用促進協会の制度が企業向け、障害者の生活支援団体向けにない / 法定雇用率が適用されない中小企業にも制度の運用を <ul style="list-style-type: none"> ・御協会の制度は企業だけに向けた制度であり、障害者の生活を支える団体向けにはなっていない。又障害者の雇用は法定雇用率の適用されない中小企業に多く雇用されているのも実情でしょう。それらの企業は障害者の生活まで関与する力はなく協会の制度も活用できません。制度の適用範囲を検討されたいかがでしょうか。
29	精神障害者の雇用率算入 / 保護雇用制度の導入 / 自治体などによる雇用枠の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用率への精神障害算入。 ・保護雇用制度の積極的導入と多様化(on the job training 制度)。 ・団体雇用契約の拡大。 ・公営企業・自治体による雇用枠の確保・拡充。
30	障害者職業センターの機能強化、マンパワー増

	<p>・今の福祉ホームスタッフでは就労に向けての支援は時間がさけないと思います。障害者職業センターの機能を強化してマンパワーを増してもらいたい。センターとの関係が強くなれば就労への道も見えてくるのかもと思いますが、入所者が高齢化しているので当事者からはあまり希望には就労ということは聞かれません。</p>
31	<p>精神障害者の雇用率算入 / 法定雇用率の厳守 / 小規模作業所の補助金アップ / 社会適応訓練事業改正</p> <p>・雇用促進法の中に精神障害者も入れ、法定雇用率を厳守してもらいたい(雇用義務、実雇用率加算、雇用納付金の減額、雇入れ計画、雇用調整金、報償金)。 ・小規模共同作業所の補助金の大幅 UP。 社会適応訓練事業の期間延長 3年->5年へ。訓練費の大幅 UP。2000円->5000円へ。交通費の助長。</p>
32	<p>助成金制度の見直し / 就職後、日常生活を支援する助成を長期的に</p> <p>・先にも記しましたが、就労支援制度の見直しを求めたいと思います。職安を通さなければ助成金が出ない、助成金の打切り期間についての検討等、制度そのものの見直しが必要と思っています。 ・就労した人たちへの生活面での支援策がなければ職業スキルがあっても長い間働きつづけることは困難ですので日常生活支援について助成するような生道が求められる。又この制度は短期間の助成では意味を持たないと思います。</p>
33	<p>職場実習に関連して、安定所、職業センターの制度改善</p> <p>・職場実習(雇用を目的としたもの及び体験訓練的なもの)。職安や職業センターの既存の制度は煩雑であったり他の制度と併用ができなかったり不備・矛盾があり使いにくいいため、実習が有効にできない。こうした問題を改善して欲しい。現状では支援団体や職安等の現場担当者間の関係により運用面での工夫で何とかやりくりしているのが実態。又、各自治体や支援団体の努力で独自の制度を設けて労働法規条の問題をクリアしている例もある。こうした状況がすすめば職安等の制度(職適など)はますます使われなくなり、障害者雇用促進において労働行政サイドが後れをとることになると思われる。</p>
34	<p>安定所担当者は横の連携を / 制度の PR / 職業訓練の内容の見直し</p> <p>・ワーク窓口担当者は、一般就労できない人達の為の知識を持つばかりでなく、横の連携を取って支援にあたる必要がある。 ・制度についての PR が足りない。 ・訓練校の内容では雇用につなげるには難しくなっているものもあり(簿記3級、パソコン他)、訓練内容の見直しが必要。</p>
35	<p>軽度障害者の生活基盤</p> <p>・私どもは市町村障害者生活支援事業を受けて、地域生活全般に関する相談をおうけしています。雇用に関する相談もその中のひとつです。私どもの相談ケースで、身障1種4級の比較的軽い障害の方が解雇されて生活苦から借金を重ね自己破産申請しています。4級だと基礎年金もなく、雇用が決まるまでは(昨今の経済状況から考えて厳しいでしょうが)生活保護に頼らざるを得ない状況です。一般雇用の促進とはいっても生活基盤を整えてからではないと難しいのではないのでしょうか.....。</p>
36	<p>企業調査・障害者調査のプロジェクト実施中 / 当事者のやる気と自信 / 支援体制の改編</p> <p>・現在、企業調査と障害者調査を実施中です。働きかけにより企業側では理解が広がりプロジェクトへの質問が増えてきている。調査結果から見えることに、企業に理解がないのではなく、当事者にやる気や自信が少なすぎる、そしてやる気を失くさせているのは現行の支援体制にも要因がある。授産所の中身を考え直すことと職業??の改編が望まれる。あと、フォロー体制、現実的就労に見合う能力開発を意識的に行っていない。それを変えようとするのが本プロジェクトです。</p>
37	<p>緊急雇用安定プロジェクトの利便性 / 最低賃金にとらわれず雇用拡大を / 公的分野での雇用拡大・雇用創出</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・職場実習に関し、無賃での労働を望まない場合が多い(経済的必要からも)。しかし、それを行うと助成金(特開金など)の対象とはならず事業所の理解を得難い。以前(11年度、12年度)の緊急安定プロジェクト事業の方が対応し易かった。 ・業界全体がコストダウン、賃金カットを行っている中、最低賃金にしがみついても雇用の拡大に結びつかない。年金受給がある場合は総収入等考慮した賃金体系を考えないとだめではないか。現状では障害が軽く能力の高い人のみの支援でしかない。 ・公的分野での雇用拡大、雇用創出をすすめないと「民間に任せれば.....」ではラチが明かない(公的機関に単に用いられる所もあるのに、民間に押しつけているとの声もある)。
38	<p>雇用機会創出事業と緊急雇用安定プロジェクト/雇用施策と地域生活の施策を同時に/職場定着の支援スタッフの配置、育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在障害者雇用機会創出事業が実施されていますが、緊急雇用安定プロジェクトの時の「職場実習」の部分が無くなったことで、事業所側が試してみようと思われる門戸がせまくなっているのではないかと感じます。トライアル雇用中の「中断」のケースもここから発生するのではないのでしょうか？実習制度や職域開発援助事業を活用できる場合は良いのでしょうか。 ・雇用=地域生活のスタートが予想され、施設に入所中の方々にとってのルートともなっています。雇用施策と同時に地域生活のためのルートが提供されることが理想なのではないのでしょうか。職リハ施設の全てにグループホームの様な住居環境とスタッフを併設して頂きたいと考えます。 ・今後増加が予想される定着支援のスタッフの役割も大きくなっていくと思います。その配置と育成のシステムを作って欲しいと考えます。
39	<p>精神障害者の雇用率算入/安定所(専門援助)職員の研修/医療分野と労働分野が本音で語り合う場を</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当センターではハローワークのみではなく、足で捜しハローワークに連絡して等の就労先の開拓を行っております。そこから、切実に、(1)雇用率に精神障害者が算入されること。(2)制度等による支援費が切れるとリストがあるなど多々みられます。是非、期限(2年ならば1年延長して3年へ)の必要を願います。(3)ハローワーク職員に精神障害への対応が非常に下手な方も散見します。是非ハローワーク職員(専門援助)に、省としての研修を義務づけるようにして下さい。私見として、医療、労働分野が腹割って本音で語り合う場がないと、現在医療も生き残りをかけており、抱え込み等が強くなり得ることがあります。従って、そのような場面や会議が(公に)あればと考えます。精神障害者は貴重な労働力なのであります。
40	<p>施設内の事業で手一杯、職業センターなどが軸になりネットワーク化を</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当団体でも、今は、就労・雇用支援をすすめていきたい。制度の情報を収集し地域のネットワークづくりをはかり、地域にすむ人が選択肢のある就労が可能となるよう力を尽くしていきたい。しかし、施設内の事業をすすめるだけで手一杯な状況の中、なかなか外に出ることができない。職業センターなどが軸になり、施設へのアプローチやネットワーク化を積極的にすすめてほしい。小さな作業所(家族会立など)ほど、そうした公的な機関のアプローチが必要なのではないか？
41	<p>精神障害者福祉の遅れ/差別や偏見に対する国・自治体の取り組みの弱さ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)身体・知的障害者の福祉に比べ、精神障害者の福祉はずいぶんおくらせている。精神障害者の社会福祉事業が第2種であることが足かせになっている。せめて身体・知的障害者と同じレベルにならないと話にもならない。 ・(2)差別と偏見に対して国や自治体の取り組みの弱さを痛感する。力の小さい民間が頑張るのには限界があることを感じる。
42	<p>精神障害者の就業促進のため各種制度の弾力的運用/長期的訓練の必要性/安定所窓口での求職活動への対処</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の就業を促進するため各種制度の弾力的な運用を図って欲しい。(1)短時間就労(20H以下)の法的な就労としての位置づけ。(2)通川制度から各種就労制度に移行するための体系の整備。(3)居宅生活支援事業とのマッチングにより地域精神障害者の就労ニーズの掘り出し。(4)精神障害者の就労については、各種機関の総合的で且つ長期的な訓練が必要であり、今の単なる就労支援のみでは定着がむずかしい。この訓練期間を支援するためには、現行の制度では対応しきれない。(5)公共職業安定所の窓口のなかで精神障害者の求職活動に対処を図ってほしい。
43	<p>事業所と障害者との仲を取り持つ役割・機能/幅広い視点で生活を支援する役割・機能</p>

	<p>・望まれるのは、次の2点です。1つは、それぞれの地域において、事業所と障害者の仲をとりもつ役割・機能です。a)職場適応援助者(ジョブコーチ)による人的支援事業にあるようなマッチャーと地域職業センターの役割・機能は期待しております。b)その地域の就職を希望する障害者を把握(雇用形態にとらわれないことが重要)する機能。c)その地域(市町村単位の)産業・経済に明るく、事業所・職場開拓の出来るマッチャー。b)c)はシバ-人材センターの障害者版もしくは、シバ-人材センターと統合しても良い。2つめは、その人の生活を職業生活に限定したのではなく、医療・福祉・保健等の幅広い視点で生活を調整・支援する役割・機能です。a)障害者就業・生活支援センターによる支援事業にも期待しております。b)各市町村単位で障害者の総合相談機能と地域サービスをマネジメントする機能の充実が望まれます。</p>
44	<p>保護者の意識を高める活動(小学部、中学部段階から)</p> <p>・本人はもとより、保護者の意識を高めるような活動を、小・中等部の頃から始めていってほしい。なぜなら、成人して作業所におちついてしまうと、そこから出ることを考えなくなってしまう。</p>
45	<p>精神障害者の雇用促進法の全面適用が実施されるべき</p> <p>・「精神障害」の雇用促進法の全面適用が今回見送られたことは残念であった。現状では問題も多いとの意見もあるが、権利としての労働をやはり重視してほしい。適用してから問題を解決すれば良いのであって、問題に背を向けてしまう今の姿勢は納得できない。職業センターも、もう少し強力につき上げるべきではなかったか。</p>
46	<p>農家での労働など、雇用保険に該当しない場合の制度の検討を</p> <p>・現在、ある農家のご好意で、利用者の方が職場実習という形で行かせていただいています。しかしその農家は家族でやっておられるような規模で雇用保険等に加入されていません。(こちらの勉強不足もあるかもしれませんが)旧労働省でつくられた制度等は雇用保険に加入している事業所でなければ対象とならず、その農家に対する(で利用できる)助成制度をいろいろ聞いてみたのですがみつかりません(職親制度というのがありますが、今は精神障害の方が中心の制度で知的障害の方はほとんど使われていないとのこと)。そのようなケースにも対応できる制度を検討していただきたい。</p>
47	<p>企業への働きかけ/就職後のバックアップ体制充実/養護学校と就職先近隣施設との連携</p> <p>・企業側には障害者雇用の促進以外のPRを働きかけていただきたい。 ・就職してからのバックアップを充実させるため、法整備やコーディネーター事業(ケアマネジメント事業)などを拡充していただきたい。特にII-1について：直接養護学校から就職した人の離職率が高い現状を打破するためには養護学校と就職先近辺にある施設の連携の必要性を痛感しております。</p>
48	<p>短時間労働の場合、措置を切らず働ける制度を</p> <p>・週3回、1日3時間程度の勤務であれば企業に受け入れてもらえる場合がある。しかし、少ない労働時間であっても雇用契約が必要で、そうなれば「措置」を切らなくてはならなくなる。現状において障害ある人の雇用を促進させていくためには、こういった短時間労働の場合には、「措置」を切らずに働けるような制度を作してほしい。</p>
49	<p>本人の企業就労の希望と親の不安/雇用支援のための支援者の充実、企業実習期間の拡大、失業時の対応策の充実</p> <p>・当授産所でも2年程前まで、企業就労ができそうな利用者については本人と親を説得してその可能性の実現を図ろうとしてきた。そのうちの一人については、昨年度、職域開発援助事業による企業実習を試みたが、施設内作業の日常とは人間関係や仕事に対して求められる厳しさがあまりにも違い過ぎ、精神不安定になって中断した。 ・利用者本人たちの一部には企業就労を希望する者もいるが、しかし、大部分の親は「(企業就労で)失敗した場合、戻る場所がなくなる」(□離職障害者に対する定員10%の範囲内での受入れ措置はあるものの)ことや、「企業では本人に対する理解がない」ことなどを理由に強い拒否感を持っており、それ以上強引に話を進めることはできないのが現状である。この経済不況下、一般の失業率が過去最悪を記録している今、不況の煽りを受けて失業する同一法人の通勤寮生やOBを身近に見ている手前、よりいっそう先述した親の意識を突き崩すことには大変な困難さを感じる。その意味では、親は大変賢明なのかも知れない、と思える今日この頃である。 ・雇用促進支援のための「人」の充実、企業実習期間の拡大、あるいは失業した場合に本人や親</p>

	が不安にならないための対応策の充実等、抜本的整備が望まれる。
50	インターンシップ制度の取り組み/企業内で作業を行う場合の労災適用 <ul style="list-style-type: none"> ・法人としてはインターンシップ制度等の取り組みにも力を注いでいますが県レベル・自治体レベルでインターンシップ制度を積極的に取り入れ確立させていただきたいと願っています。そうしたところからまず彼らの働きを知っていただき認められ広めていければと考えます。 ・私共の法人でも企業内作業を行っており、その成果の大きさを実感しています。昨年より法的にも認められたものの、万一事故が発生した場合の保証はどこからも得られず施設は常にそのリスクを抱えています。労災のような何らかの保証制度がつくられることによって、施設側も企業側も受け入れ、取り組みやすくなることと思います。そうして企業で働ける場がより多くの人達に提供できればと願います。
51	職域開発援助事業の見直し/助成金支給期間の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・企業内授産をしていると職域開発援助事業が利用できないのはなぜか？3ヶ月では知的障害者の能力を十分に認めてもらえない。短すぎる(職種によっては)。 ・就職後の助成金は1年間のみというのが企業にとっては困るという声がある。1年間の成長が最賃に見合う程伸びないのではないかと懸念される企業が多い。
52	職場実習から雇用につながらない/本人、家族とも就職に否定的 <ul style="list-style-type: none"> ・当施設も現在職場実習を行っている。しかし雇用に結びつくかと言えば、そうでなくて、実習先と連絡を取っているが、実習先は全く雇用をする気がない。助成についても期間が決まっているので、全く興味を示さず、ただ実習先として確保している状況が何年も続いている。同じケースがもう1ヶ所あり、H13年2月で実習を終了するという事になった。また本人、家族とも否定的な人が多く、雇用促進という言葉とは現状非常に遠いものとなっている。

第Ⅲ部 社会資源検索システム(試作版)の開発と障害者 雇用支援総合データベース(仮称)への統合

本研究では、地域における雇用・就労支援のネットワークにおいて活用するための「社会資源検索システム(試作版)」を開発した。これは、調査項目の一部をデータベース化し、データベースの公開について許可が得られた施設について、障害者や事業主のニーズに合わせて検索するものである。

第1章では、本検索システム開発の目的、方法、検索の方法及び今後の運用上の課題等について述べている。

第2章では、特別研究6で開発中の障害者雇用支援総合データベースに本調査により構築したデータベース統合の手順、その活用例等を具体的に紹介した。

第1章 社会資源検索システム(試作版)の開発

第1節 目的

福祉施設においては、支援費制度の導入など、障害者福祉の構造改革により、障害者の希望に沿った就労支援サービスの提供が拡大されることが期待され、職業リハビリテーションネットワークにおける社会資源としての重要性を増している。障害者や事業主の支援ニーズに効果的に対応するために、従来からの障害者雇用支援サービス機関との地域における緊密な連携がさらに必要となると考えられる。平成14年度から、これら福祉施設等の職員を職場の人的支援者として活用する協力機関型ジョブコーチ事業が開始されるなど、地域障害者職業センターを核とした研修事業やネットワーク化が図られている。しかし、障害者や事業所の職業場面における個別的で多様なニーズと、就労支援の経験が少ない福祉施設の支援サービスの具体的内容とのマッチングには課題も多い。

地域における障害者就労支援のネットワーク化において、これまでインターネットの役割はほとんど触れられることがなかったが¹⁾、諸外国や他領域の動向をみるとインターネットによるネットワークのあり方への影響力は極めて大きく、わが国の職業リハビリテーションネットワークにおいても、インターネットの活用を検討する必要がある²⁾。

そこで、今回、全国の福祉施設における現状の様々な雇用・就労支援サービスの提供状況に関する実態調査で得られた情報をデータベース化し、それをもとに、地域の福祉施設をインターネット上で、障害者や事業主の就労支援ニーズに応じて検索できるシステムの試作版を開発した。本研究では、この開発を通して、地域の福祉施設をデータベース化してインターネット上で検索できることによる、地域の社会資源のネットワーク化への有効性や課題について、検討することを目的とした。

第2節 方法

1. 検索システムの構造

各施設のデータベースは、前述した調査票の構成に沿って、各施設に公開の了解を取れたもののみ、施設のPR情報も含めた施設の特徴、現状の障害者に対する雇用・就労関連支援状況、ジョブコーチ機能を含む職場開拓・職場適応に関する支援状況、事業所に対する支援相談の対応可能性、施設の所在地情報等というデータ構成とした。なお、このデータ構成で、それぞれの施設情報をHTML化している。

検索方法は、全体的なものとして「都道府県別に探す(自分の都道府県にどのような施設が存在するか)」、本題の機能的な検索方法として3つに分かれており、1つ目に「就労支援別に探す」、2つ目に「職場開拓に対する援助別に探す」、3つ目に「利用者以外のニーズに対する対応の詳細別に探す」とした。

福祉施設ナビ

ー全国社会福祉施設の障害者就労支援サービス検索システムー

○都道府県別に探す

都道府県別に施設を検索することができます

○就労支援別に探す

施設内でどのような就労支援を行っているか条件をつけて検索することが出来ます

○職場開拓に対する援助別に探す

職場開拓に対してどのような援助をしているのか条件をつけて検索することが出来ます

○利用者以外のニーズに対する対応の詳細別に探す

主に事業主にとって有効な検索方法です

障害者職業総合センター

(図1) 施設検索トップページ

2. 検索システム試作版の運用

検索システムの試作版は、検索プログラムに PHP を用いており、MySQL にてデータベースを構築している。現段階では、試験運用とのことでインターネットでは公開せず、研究部門内の限定された研究員だけが利用できるイントラネット環境での Windows2000 上の Apache サーバー上での運用としている。これは、技術的にはインターネットでの運用と同様のものである。

第3節 検索方法

1. 「都道府県別に探す」方法

この検索方法では、都道府県情報を必須条件として、支援対象者の指定、施設分類、就労支援を行っているかどうかの情報を検索条件に加えた。施設分類に関しては、調査票の項目をそのまま用いると、個数が多すぎて、利用者側の視点から見た場合扱いづらいか、ヒット率が悪くなってしまうという点から、カテゴリー分けをしてから、検索条件とした。

2. 「就労支援別に探す」方法

この検索方法では、「現在行っている雇用・就労支援計画」を必須条件として、都道府県情報を検索条件に加えた。「現在行っている雇用・就労支援計画」も、施設分類と同様カテゴリー分けをしてから、検索条件と

した。

3.「職場開拓に対する援助別に探す」方法

「職場開拓・職場適応に関する援助について」を必須条件として、都道府県情報を検索条件に加えた。「職場開拓・職場適応に関する援助について」も同様にカテゴリー分けをしてから、検索条件とした。また、回答欄の行うことはある(月一回未満) 日常的に行っている(月平均一回以上)を行っているかという1つの条件にして検索することとした。

4.「利用者以外のニーズに対する対応の詳細別に探す」方法

「非利用者に関する事業主からの相談への対応の詳細について」を使用し、どの障害を対象としているか、またその対応について必須条件とし、都道府県情報を検索条件に加えた。ここでも、対応できるか否かの条件のみにし、検索上ではその後の細かい対処法については指定しないことにした。

5. 検索結果の表示画面

検索結果の表示に関しては、一度に多数の条件が一致することも考え、ユーザに表示行数を選択するようにした。また、必須条件に関しては、ひとつもチェックされていないとエラーを返すようにした。また1件もヒットしない場合も再検索を指示するメッセージを表示している。

検索された施設は、施設名、及び住所がリストアップされ、そのそれぞれにリンクが張られていて、それをクリックすることで、別ウィンドウが立ち上がり、施設ごとのHTML化された詳細な内容を閲覧することができる。

6. 施設ごとの詳細画面

最初に触れた構成で、施設のPR情報も含めた施設の特徴、現状の障害者に対する雇用・就労関連支援状況、ジョブコーチ機能を含む職場開拓・職場適応に関する支援状況、事業所に対する支援相談の対応可能性、施設の所在地情報等という順番で表示される。

雇用就労支援に関して、行っていないと答えたものに関しては、その後の雇用就労支援、職場開拓における支援を非表示にしている。また事業主に対する支援相談について行っていないと答えてあるものも同様に非表示にしている。内容に関しても、実際行っている支援及び内容のみリストアップし、施設のPRに役立つような構成にしている。

所在地情報においては、施設のホームページをもっている施設はリンクをクリックすることでそのホームページを参照することができ、また、インターネット上の地図情報検索サービスを活用することにより、住所部分をクリックすると、詳細な地図情報を出せるようにした。

福祉施設ナビ

－全国社会福祉施設の障害者就労支援サービス検索システム－

HOME>職場開拓別に探す

● 援助項目について指定して下さい。 - 複数選択可、少なくとも一つはチェック

- 就職に向けての相談・就労支援に関する支援計画を立てる
- 公共職業安定所・求人情報誌等を通じて仕事を探す
- 直接企業と交渉して、適した仕事を見つけ、必要な連絡、調整を行う
- 障害者の特性、助成金制度等について企業に伝える
- 実習に先立って支援者自身が仕事を体験し、分析する
- 事業所の特徴を分析した支援計画策定、仕事の手順の課題分析策定、作業環境の整備をする
- 仕事を直接教え、必要に応じて手順の変更・修正を企業と交渉する
- 従業員の関わりを教え、キーパーソンを作る
- 支援のフェードアウトのタイミングを図り、事業所にアドバイスをする
- 定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する
- 通勤の訓練、身だしなみや職場での休息時間の過ごし方を教える
- 家庭・グループホームとの連絡、調整や事業所との仲立ちをする

● 障害支援対象者について指定して下さい。 - 複数選択可

- 身体障害者 知的障害者 精神障害者
- 高次脳機能障害 難病 自閉症
- 学習障害 てんかん その他

● 都道府県をお選びください。 - ひとつのみ選択可

指定なし ▼

検索

一画面の表示行数を指定して下さい。

10行 ▼

検索

条件クリア

障害者職業総合センター

(図2) 検索画面一例(職場開拓別に探す)

職場開拓別表示 [2 ページ目]

HOME>職場開拓・職場適応に関する援助について探す>施設検索結果

前 頁

次 頁

55 件中 20件ずつ表示

名称	郵便番号	住所
いわざき授産所	485-0011	愛知県小牧市岩崎1345-4
ふくら作業所	526-0244	滋賀県東浅井郡浅井町内保766
島本町立やまふぎ園	618-0015	大阪府三島郡島本町青葉2-12-14
太陽の会	505-0007	岐阜県美濃加茂市蜂屋町下蜂屋2130-3
ひばり作業所	350-1305	埼玉県狭山市入間川3273-23
もみの木作業所	683-0103	鳥取県米子市富益町4722
うぶみ苑	680-0947	鳥取県鳥取市湖山町西1-516-3
くれの木&あゆみ	697-0062	島根県浜田市熱田町493-3
デイセンターまにわ	719-3143	岡山県真庭郡落合町下市瀬653
員弁町コスモス作業所	511-0202	三重県員弁郡員弁町楚原475-1
いずみ通所センター	592-0013	大阪府高石市取石5-10-35
(作業所土佐)	781-1102	高知県土佐市(以下無記入)
知的障害者通所授産施設 月見野作業所	030-0955	青森県青森市駒込月見野916-1
越生町心身障害者地域デイケア施設 たんぽぽ	350-0413	埼玉県入間郡越生町如意736-1
大日寮	018-2303	秋田県山本郡山本町森岳上台111-1
古川市心身障害者福祉センター	306-0044	茨城県古河市新久田284
AROMA(アロマ)	206-0033	東京都多摩市落合1-3-7-201
島根西部障害者就業・生活支援センター	697-0027	島根県浜田市殿町75-8
神奈川リハセンター 七沢更生ホーム	243-0121	神奈川県厚木市七沢516
はげみ会作業所	723-0003	広島県三原市中之町 3636-8

前 頁

次 頁

(図 3) 検索結果画面

第4節 考察

今回、全国の福祉施設の雇用・就労支援機能の詳細なデータベースを活用した検索システムの試作版を開発し、課題を検討した。以下に、このような検索システムによる地域社会資源のネットワーク化に向けての有効性及び今後の運用上の課題について考察する。

1. 地域社会資源ネットワーク化への有効性

今回の検索システムでは、地域の福祉施設による障害者の雇用・就労支援機能を大きく、障害者の職業準備性や生活面での支援機能、事業所内外で障害者と職場の両面に支援するジョブコーチ的機能、事業所等に対する障害者雇用に向けての相談支援機能、の3つに分けている。現状の福祉施設の支援内容につい

ては、今後福祉施設でも、これらの機能をますます充実されることが期待されており、これら全てを網羅した検索機能は有用性が高いと考えられる。

今回の検索システムの特徴は、各施設の特徴を上記のような雇用・就労に向けた支援機能の観点から、詳細にデータベース化していることである。都道府県別等の地域情報は、どの検索方法においても検索条件に加えることができるため、当該地域での、障害者や事業主から上げられる様々な雇用・就労支援ニーズに対して、適した施設をマッチングさせることが可能となる。

実際、これまでの障害者雇用事業所では、今回上げられているような様々な支援を、事業所内の人材で行っている例が多く、それが企業負担感を高めていることも示唆されている³⁾。事業所や障害者の支援ニーズを、的確に支援サービス提供者とマッチングさせることを可能にすることによって、今回のような検索システムは、地域連携を効果的なものとすることができると考えられる。

2. 今後の運用上の課題

この検索システムは、郵送調査方式を用いたが、福祉施設のサービス内容は大きく変化しているところであり、今後の即時的なデータ更新や追加が重要な課題である。米国やドイツでは連邦政府レベルで、これら障害者雇用・就労の社会資源情報をデータベース化しているが、常時、データの変更等の情報を受けとり、更新作業を行っている^{2,4)}。今後、わが国でも、郵送調査以外の方法で、社会資源情報を即時的に収集、更新していく方法について検討していく必要がある。現在、米国でもドイツでも、情報管理上、直接インターネット上から、各施設から直接情報を更新できるようには作られていないが、今後、諸外国等の動向も参考にしていきたい。

また、地域の福祉施設の情報については、セキュリティやプライバシーについても細心の留意が必要である。今回は、各施設に対して、インターネット上で公開することを前提に了解を得た情報だけを検索や表示に使用しているため、プライバシーの問題は少ないが、外部からデータを改ざんされることや、消去される可能性があり、地域ネットワーク機能に影響が生じる事態も考えられ、常にセキュリティ対策を講じていく必要がある。

さらに、インターネット上の情報ネットワーク化は、制度上や組織構成上のネットワークや公式な業務の流れとも無縁ではいられない。これは、社会全体のIT化の大きな流れの一環と捉えるべきであるが、今後、今回のような検索システムを実効的なものとするために、組織や制度との整合性についての検討も必要である。

参考文献

- 1) 労働省：「地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会報告書」、1999
- 2) 春名、小畑、長谷川、清水：「障害者の就業環境整備の標準化への情報技術の活用 - ドイツと米国の動向の調査から - 」、障害者職業総合センター研究紀要 10, 1-17, 2001

- 3) 春名 : 「障害種類別の最適な職場環境整備の課題-障害者側と企業側の全国調査から」、職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, 2001
- 4) 春名 : 「ドイツの職業リハビリテーションオンライン予約システム」、日本リハビリテーション連携科学学会発表論文集, 2002

第2章 障害者雇用支援総合データベース(仮称)

への社会資源情報の統合

第1節 はじめに

地域の社会福祉施設は、障害者の就労支援機能を提供できる潜在的力がある。今回、社会資源検索システムにより、より広範囲の社会福祉施設についても、事業所ニーズに応じて検索できるようにした。

特別研究その6「職業的視点からみた障害と、地域における効果的な支援に関する総合的研究」で開発している障害者雇用支援総合データベース(仮称、以下、総合データベースとよぶ。)では、従来、多領域にまたがるために利用できなかった多様な情報を統合的に検索できるようにしている(図1参照)。社会資源情報が総合データベースに統合されることにより、総合データベースで提供される事業所の環境整備ニーズに対する社会福祉施設のサービスのマッチング及びフィードバックによる社会資源の機能評価を行えるようになる。

障害者雇用支援総合データベースでは関連情報を世界保健機関(WHO)により開発された国際生活機能分類(ICF)⁽³⁾及び国際疾病分類(ICD-10)⁽¹⁾によって統一的にコーディングしている。社会資源情報をこのデータベースに統合するためには、ICF及びICDでコーディングされていることが必要である。ただし、社会資源情報の収集にあたっては、特にICFやICD-10との対応を考慮せずに行ったため、調査後にコーディングを行うこととした。現在、総合データベースは開発中であるが、今回試験的に事業所ニーズと社会福祉施設の就労支援機能のマッチングについて、ICF環境因子コードをキーとして行えるようにし、総合データベースと統合した結果について報告する。



図1. 障害者雇用支援総合データベース(仮称)の構成概略

第2節 調査結果のコーディング

各社会福祉施設による就労支援機能は、職業上の障害の構造においては全て環境因子である「促進因子」として位置付けることが可能であることからICFの環境因子分類を用いてコーディングし、その他、支援対象障害種類等の施設の特徴についてはICD-10により再コーディングを行った。

1. ICF環境因子分類による就労支援機能のコーディング

試験段階の総合データベース用の暫定的目的で、事業所の障害者雇用支援ニーズと社会福祉施設の提供サービスの対応表を作成した(表1)。これは、既にICFの環境因子分類と対応済みの障害者職業総合センターによる事業所調査(2)での環境整備項目と、今回の社会資源調査での就労支援機能項目を適宜対応させたものである。この対応においては、事業所ニーズに直接対応可能と考えられる社会福祉施設のサービスだけでなく、間接的に対応可能性があるとと思われるサービスについても参考のために選択した。

これによって、事業所ニーズにあう就労支援サービスを提供できる可能性のある社会福祉施設を幅広く検索することができ、詳細な情報については直接当該施設に問い合わせ確認することが可能とした。

なお、今回の対応関係について実証的な妥当性の検討は行っていない。その検討については、データベースの試験的提供時に利用者からのフィードバック情報によって行う予定である。

表1. 事業所の障害者雇用支援ニーズと社会福祉施設提供サービスのマッチングの暫定案

ICF分類	事業所の障害者雇用支援ニーズ	社会福祉施設の提供サービス
家族(e310)	健康面を重点とした連携	Q30 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する
		Q31 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い方を教える
	本人から家庭の方に話をするように指導している	R15 家族への対応
		Q32 家族がどのように事業所と接したらよいか仲立ちする
同僚等(e325)	補助者に対する技術支援	Q22 事業所内の人間関係を分析し、フォローアップのタイミングを探 Q23 支援のフェードアウト(引き際)のタイミングを図り、事業所にアドバイスする
	職業生活全般の相談にのれる従業員	Q21 事業所内に従業員の中からキーパーソンを作る
上司等(e330)	社長自らがいろいろと配慮している	Q20 仕事の教え方を従業員にアドバイスする
対人サービス提供者(e340)	社外の専任指導員	Q16 仕事を直接教える
		P19 職場内への指導員派遣による職場適応援助
	外部機関との連携による相談対応	R9 余暇活動・生活設計の指導
		R8 職場外の生活面の相談・支援
		R12 職場での悩みの相談
		Q31 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い方を教える
		Q30 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する
		Q28 休日などの余暇の過ごし方を教える
		Q27 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える
		Q26 職場での適切な身だしなみについてアドバイスする
		Q24 定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する
		P17 生活面全般にわたる支援
		R13 職場での適応性向上の指導
R4 単身者の生活の場の確保		
同僚等の態度(e425)	障害を個性として認める職場	Q19 従業員に障害の特性や関わり方などを教える
上司等の態度(e430)	講習会・研修会への出席奨励	Q19 従業員に障害の特性や関わり方などを教える R3 雇用管理担当者等に対する研修
住宅供給サービス(e5250)	住居に近い事業所に配備 事業所の近くに住居を決める	Q8 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う
		P15 住居探しのための援助 R4 単身者の生活の場の確保 Q8 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う
	住居の世話・身元保証	P15 住居探しのための援助
		R4 単身者の生活の場の確保
交通サービス(e5400)	採用時の通勤訓練	R5 通勤の指導・支援 Q25 通勤の訓練をする
	障害者の通勤への従業員等の同行・援助 送迎バス、タクシー送迎	P16 企業、事業所への送迎
		P16 企業、事業所への送迎
団体と組織に関するサービス	サークル活動に係る設備・用具の整備	Q27 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える
	レクリエーションにおける障害者への配慮	Q19 従業員に障害の特性や関わり方などを教える
一般的な社会的支援サービス(e5750)	職業生活の維持についての地域支援	Q2 就労支援全般に関して支援計画を立てる
		Q24 定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する
		Q30 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する
		P17 生活面全般にわたる支援
	生活面についての地域支援	R8 職場外の生活面の相談・支援
		R9 余暇活動・生活設計の指導
		Q28 休日などの余暇の過ごし方を教える
	企業と地域の連携	Q31 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い方を教える
		Q29 職場での様子を家族やグループホームの職員等に伝える Q32 家族がどのように事業所と接したらよいか仲立ちする
		Q8 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う
専門機関との連携の仲立ち	P10 地域障害者職業センターへの同行	
	P11 障害者雇用支援センターへの同行	
	P9 公共職業安定所への同行	

ICF分類	事業所の障害者雇用支援ニーズ	社会福祉施設の提供サービス
保健サービス (e5800)	毎日の健康状態チェック	R12 職場での悩みの相談
	食事、運動、休養などの指導	Q27 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える
	自己管理の指導	Q28 休日などの余暇の過ごし方を教える
	検診、治療等への配慮	Q30 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する
教育と訓練の サービス (e5850)	基本的社会生活技能の訓練	R11 集団ルールの指導
		P3 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴わない)
		P12 雇用契約を前提としない働く場の開拓
	職業技能訓練	R7 基本的な作業能力の指導
		Q16 仕事を直接教える
		P4 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う)
		P19 職場内への指導員派遣による職場適応援助
		P18 定期的な職場訪問による定着指導
		P13 雇用契約を前提とする働く場の開拓
	基本的職業生活ルールの訓練・指導	R10 労働意欲の喚起
		R6 労働習慣・態度の習得
		Q27 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える
		Q26 職場での適切な身だしなみについてアドバイスする
		P6 就労意識の啓発を目的とした指導
	職場実習の場の紹介サービス	P8 職場実習先の開拓
		P4 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う)
P3 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴わない)		
P13 雇用契約を前提とする働く場の開拓		
P12 雇用契約を前提としない働く場の開拓		
労働と雇用の サービス (e5900)	求職活動の支援	Q1 就職に向けての相談に応じ、障害のある人から様々な情報を聞き取る
		P7 求職活動に向けての指導
		P13 雇用契約を前提とする働く場の開拓
	職業カウンセリング・評価サービス	R2 障害者の職業適性の評価
		Q2 就労支援全般に関して支援計画を立てる
		Q8 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う
		P5 就労に関する個別的な相談(家族を含む)
	マンツーマン個別実務指導	P4 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う)
	OJT	Q20 仕事の教え方を従業員にアドバイスする
	配置転換時の職業訓練	R14 配置転換・職域拡大の訓練
	体力や集中力に応じた職務割当	Q17 仕事がやりやすいように手順の変更・修正を企業と交渉する
	作業を細分化し障害者に理解しやすいよう工夫。	Q11 障害のある人の実習に先立って自分自身が実習し、仕事を体験し分析する
	障害が負担とならない職場配置	Q7 職場開拓に際して直接企業と交渉して、障害のある人に適した仕事を見つける
	関係者を含めた職務検討	Q9 障害者の特性を事業所に伝える
	転職や辞職の支援サービス	Q30 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する
Q8 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う		
労働と雇用の制 度(e5901)	助成金の情報提供	R16 円満な退職に向けた解決方法
		R1 助成金の情報
		Q8 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う
		Q10 雇用に先立って障害者雇用の助成金制度について企業に情報提供する

2. 社会福祉施設の対象障害種類等のコーディング

社会福祉施設がサービスの対象とする障害種類等の情報については、総合データベースにおける疾患・障害データベースの項目と対応させた（表2）。各疾患・障害名にはICD-10コードが付与されていることから、この対応関係の表により社会福祉施設のデータベースについても、共通の疾患・障害情報に基づいた検索が可能となっている。

表2. 社会福祉施設のサービス対象障害種類等と総合データベースの疾患・障害データベースとの暫定的対応表

社会福祉施設のサービス対象の障害種類等	総合データベースの疾患・障害データベースとの暫定的対応表
身体障害	視覚(力)障害、視覚(野)障害、聴覚障害、平衡機能障害、音声機能障害、言語機能障害、咀嚼機能障害、上肢障害、下肢障害、体幹機能障害、脳原性上肢、脳原性移動、心臓機能障害、じん臓機能障害者、呼吸器機能障害者、膀胱機能障害者、小腸機能障害者、直腸機能障害者、HIVによる免疫機能障害、脊髄損傷、頭蓋内損傷
知的障害	知的障害(精神遅滞)
精神障害	統合失調症、そううつ病、不安障害
高次脳機能障害	頭蓋内損傷
難病	ペーチェット病、多発性硬化症、重症筋無力症、全身性エリテマトーデス、スモン、再生不良性貧血、サルコイドシス、筋萎縮性側索硬化症、強皮症、皮膚筋炎／多発性筋炎、特発性血小板減少性紫斑病、結節性多発性動脈炎、ウェゲナー肉芽腫症、潰瘍性大腸炎、大動脈炎症候群、ノバジャー病、天疱瘡、脊髄小脳変性症、クローン病、激症肝炎、悪性関節リウマチ、パーキンソン病、アミロイドーシス、後縦靭帯骨化症、ハンチントン舞踏病、ウイリス動脈輪閉塞病、特発性拡張型心筋症、シャイ・ドレーガー症候群、表皮水疱症、膿疱性乾癬、広範脊柱管狭窄症、原発性胆汁性肝硬変、重症急性性膝炎、特発性大腿骨頭壊死症、混合性結合組織病、原発性免疫不全症、特発性間質性肺炎、網膜色素変性症、クロイツフェルト・ヤコブ病、原発性肺高血圧症、神経繊維腫症、結節性硬化症、溶血性貧血、シェーグレン症候群、メニエール病、突発性難聴、ミトコンドリア脳筋症、びまん性汎細気管支炎、特発性門脈圧亢進症、慢性膝炎、特発性ステロイド性骨壊死症、難治性ネフローゼ症候群、多発性嚢胞腎、間脳下垂体機能障害、肝硬変、慢性肝炎、糖尿病、慢性糸球体腎炎、狭心症、心筋梗塞、気管支喘息、筋ジストロフィー症、強直性脊椎炎、先天性骨形成不全症
自閉症	自閉症、レット症候群、アスペルガー症候群
学習障害	特異的読字障害、特異的書字障害、特異的算数障害、学習能力の混合性障害、非言語性学習障害、注意欠陥多動性障害
てんかん	てんかん
その他	

第3節 総合データベースでの活用例

今回の調査で得られた社会資源情報データベースを総合データベースに統合することにより、総合データベースの検索機能及びフィードバックによる機能評価機能が利用できるようにした。

1. 支援計画の策定

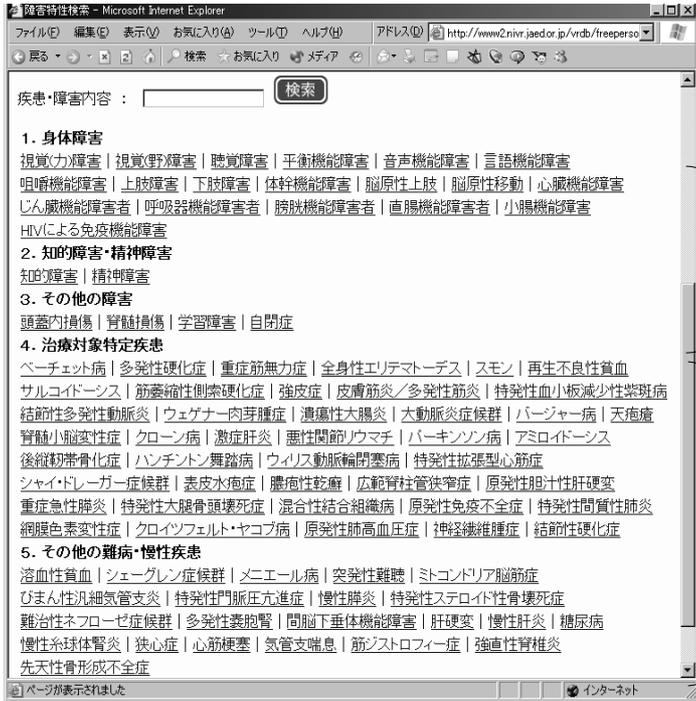
総合データベースにおいては、障害者情報と事業所情報をそれぞれ登録することによって、その組み合わせ別に適した職場環境整備や個別支援、支援機器等を一括検索することができる(図2)。特に、職場環境整備項目については、事業所調査の結果⁽²⁾に基づいて、その支援の有効度、支援による障害者の満足度、事業主負担感のそれぞれの目安となる数値が同時に提示される。これで、支援効果は大きいけれど、事業所負担感の大きな環境整備項目を選択した場合に、事業所負担を軽減するために、その事業所ニーズを満たすサービスを提供できる地域の社会資源を検索することが必要となる。



図2. 支援情報の一括検索機能

(1) 障害者情報の登録

障害者情報については、ICD-10による疾病・障害名及びICFの機能障害と能力制限の状況として登録される。これは、まず、疾患・障害名を選び(図3)、それぞれの機能障害等の状況を、疾患・障害種別に個別化されたチェックリストにより登録する(図4)ことにより行う。



障害種類別のリスト

疾患名別のリスト

- ・難病
- ・慢性疾患

図3. 障害者情報の登録: 疾患・障害名の登録

機能障害	機能障害説明	障害程度	問題なし	軽度	中度	重度	全廃	問題あり(程度不明)	該当かどうか不明
知的機能	さまざまな精神機能を理解し、組み立てて統合するために必要な全般的精神機能で、全ての認知機能と、その生涯にわたる発達を含む。	問題なし (b117.0)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
精神運動機能	身体レベルでの、運動的および心理的事象を統制する個別的精神機能。	重度 (b147.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
目-手-足の協調 (精神機能)	運動や行為を制御する機能	重度 (b1471.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
前腕の協調運動	腕の運動を制御する機能	重度 (b1471*s7301.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
手指の協調運動	手指を使った動作を制御する機能	重度 (b1471*s7302.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
触覚	触感の区別	中度 (b265.2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
脳原性上肢		重度 (b735*s730.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
手の器用さ		重度 (b780*s7301.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
指の器用さ		重度 (b780*s7302.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
随意運動の協調	調和が保たれた運動を行う時の、単純あるいは複雑な随意運動の協調に関する機能。	重度 (b7802.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
不随意運動の機能	非意図的、無目的、あるいは半ば目的をもって、筋や筋群の不随意的収縮に関する機能。	重度 (b785.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

図4. 障害者情報の登録: 機能障害の登録(脳原性上肢機能障害についてのチェックリスト)

(2) 職場情報の登録

職場情報については、職務要件情報と職場環境整備情報を登録するが、現時点では職務要件情報の登録結果だけを用いる。職務要件情報の登録は、米国職業名辞典（DOT）、O*NET、仕事の森、等の職業データベースに登録されている情報をデフォルトとして、その情報を個別的状況にあわせて変更することにより行う。職務要件については、「その職務を遂行するために各職業関連活動項目で障害がどの程度許容されるか？」という観点での情報に変換されて提示される（図5）。

なお、米国の職業データベースについて、日本標準職業分類コードに基づいて検索することも可能としている。

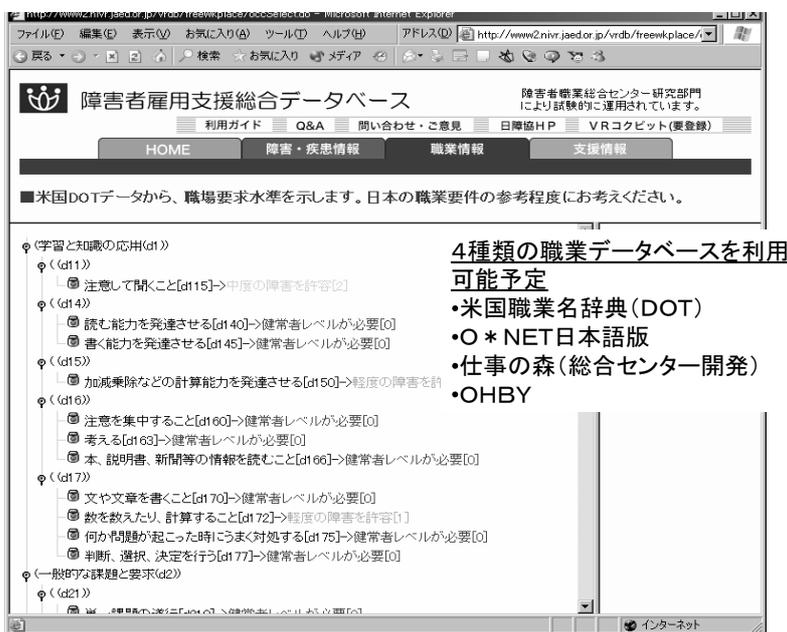


図5. 職務要件は、職種別に、ICFの「活動と参加」分類で登録

(3) 支援方法の一括検索と選択

総合データベースには、職場環境整備、支援方法、支援機器等の支援情報が、ICFの機能障害（及び/又はICD-10の疾患情報）コード、活動と参加コード、環境因子コードの組み合わせによって登録されている（図6）。これによって、「特定の機能障害による活動制限に対する促進因子」の検索が可能となっている。

検索結果は、例えば職場環境整備情報については、問題解決への有効度、障害者の満足度、事業主の負担感についての情報が提示される（図7）。これらの情報を参考にして、支援計画を策定する専門職は適切な項目を選択できる。

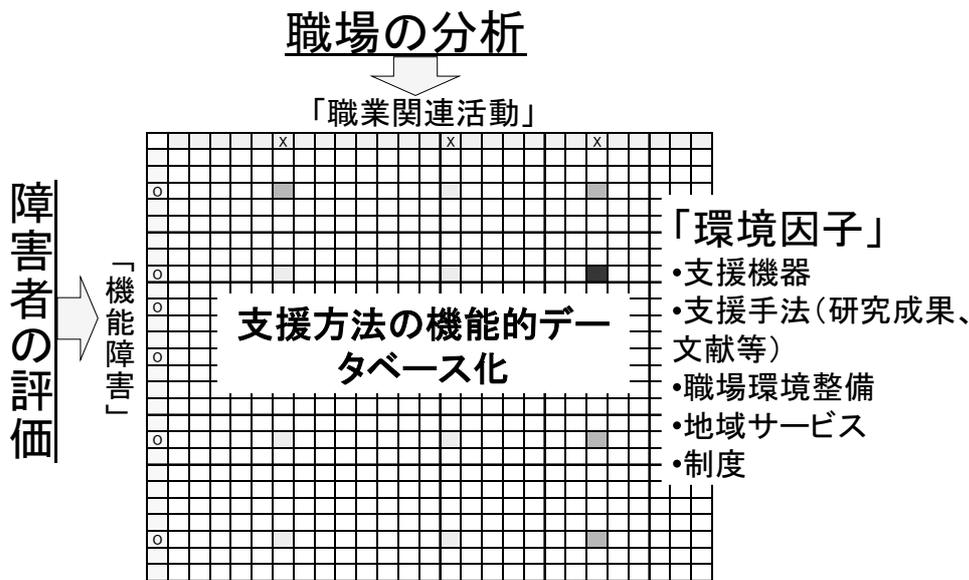


図6. 総合データベースにおける評価と支援の統合

項目	環境整備名	職業関連活動	機能障害	支援効果	満足度	企業負担感
1	<input type="checkbox"/> 関係者を含めた職務検討(e5900-b26)	遅刻、早退、欠勤をせず、その日の仕事を実行する(d230)	注意機能(b140)	3.97	0.0	19.3
2	<input type="checkbox"/> 作業・職務の簡易化(e5900-b22)	遅刻、早退、欠勤をせず、その日の仕事を実行する(d230)	注意機能(b140)	3.0	0.0	30.8
3	<input type="checkbox"/> 体力や集中力に応じた職務割当(e5901-b31)	学習と知識の応用(d1)	注意機能(b140)	2.63	0.0	26.0
4	<input type="checkbox"/> マンツーマン個別実務指導(e330-b11)	手と腕で物を動かしたり操作したりする(d445)	注意機能(b140)	2.35	0.0	0.0
5	<input type="checkbox"/> ミスが起これる業務の禁止(e5902-b34)	ストレス、悩み、責任への対処(d240)	注意機能(b140)	2.28	0.0	32.5
6	<input type="checkbox"/> 体力や集中力に応じた職務割当(e5901-b31)	単一課題の遂行(d210)	注意機能(b140)	2.09	0.0	26.0
7	<input type="checkbox"/> 危険作業の解消(安全装置等)(e1351-b32)	手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりする(d440)	注意機能(b140)	1.85	0.0	31.6
8	<input type="checkbox"/> 障害者の能力を活かす職務設計(e5900-b21)	手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりする(d440)	注意機能(b140)	1.71	0.0	30.3
9	<input type="checkbox"/> 回僮等の必要に応じた作業補助(e325-b23)	手と手指を使って物をつまんだり、操作したり、放したりする(d440)	注意機能(b140)	1.69	0.0	27.0

図7. 最適な促進因子の検索結果(職場環境整備について)

(4) 事業所ニーズに対応する地域の社会福祉施設の検索

上記で、事業所負担が大きな環境整備項目を選択した場合、その項目について支援サービスを提供できる可能性のある地域の社会福祉施設を検索することができる。これは、事業所の障害者雇用支援ニーズと社会

福祉施設の提供サービスの対応表を用いることにより、単純にその項目と特定の地域を選択するだけで検索が可能となっている（図8）。

検索結果は事業所ニーズに対応する支援サービスについて、当該施設で提供可能なサービス数の多い施設から順に列挙される（図9）。その施設を選択すれば、「福祉施設ナビ」で提示されたものと同じ、各施設のサービス内容等の情報が示される。

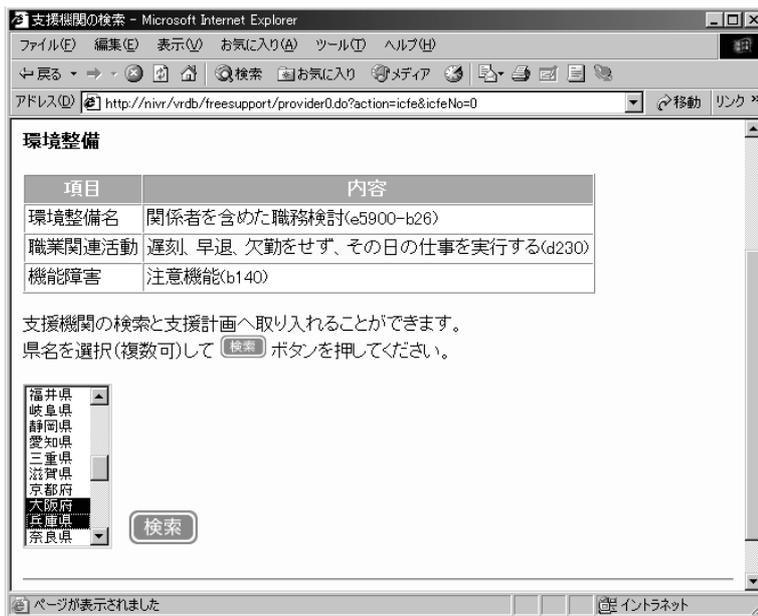


図8. 事業所ニーズに対応できる地域の社会資源を検索



図9. 事業所ニーズに対応可能な社会福祉施設の検索結果

2. 利用者のフィードバックによる支援機能の評価

現在の社会福祉施設による可能な就労支援機能については、自己申告に基づくものとなっている。しかし、将来的には、事業所ニーズに的確に対応できる地域の支援サービスを検索して提示するデータベース機能を向上させることが必要である。総合データベースでは、データベースの継続的な品質管理のための仕組みが組み込まれている（図10）ため、この機能を活用することによって、各施設の就労支援機能を利用者が評価した結果をデータベースで提供することも将来的には可能となっている。

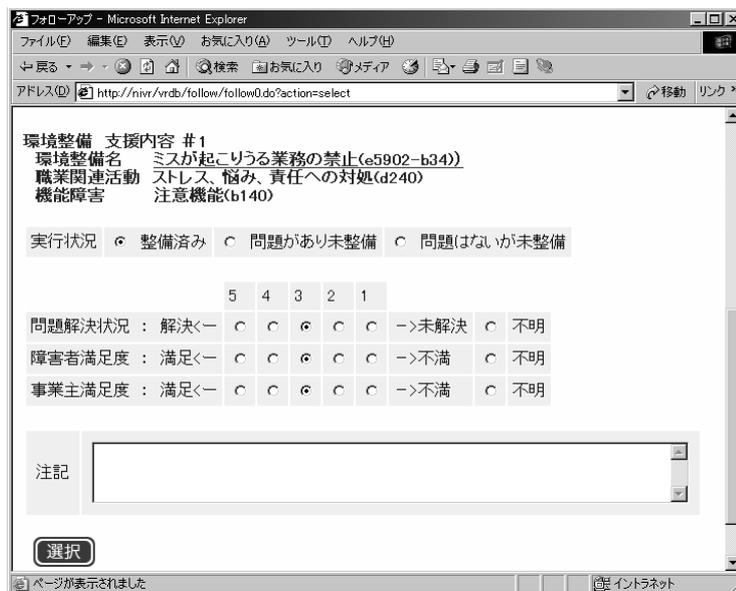


図10. 総合データベースでの支援結果の利用者によるフィードバック画面

第4節 おわりに

以上、社会資源調査の結果を、現在開発中の総合データベースに統合する試みを紹介した。障害者の就労可能性の検討において、事業所側の環境整備や専門的支援の必要性とその実行を支える社会資源を同時に扱えるようになることは、障害者の職業上の問題解決策の検討時に地域の社会資源の影響を考慮できることを意味し、重度障害者の雇用促進への意義は大きいと考えられる。これにより、事業所ニーズと地域の社会福祉施設による就労支援サービスのマッチングが容易になり、地域での雇用専門機関と福祉専門機関による就労支援の連携による、重度障害者への実効のある評価や支援につながることを期待できる。

文献

- 1) 厚生省大臣官房統計情報部編：疾病、傷病および死因統計分類提要（ICD-10準拠）、厚生統計協会、1995.

- 2) 障害者職業総合センター資料シリーズ No.27 : 障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査 - 障害者雇用の職場環境整備の現状とその効果の検証 - 、2002.
- 3)WHO : I C F 国際生活機能分類 - 国際障害分類改訂版 - 、2001.

参 考 资 料

秘

--	--	--	--	--

(記入しないでください)

福祉施設等における障害者の雇用・就労支援 に関する全国実態調査

調査票

この調査は、福祉関連施設における障害者の雇用・就労支援の現状と課題を明らかにし、働く障害者を地域で支えるために必要な社会資源や地域支援ネットワークの在り方を検討することを目的としております。調査で得られた情報は秘密厳守し、この調査目的以外で使われることはありません。どうぞありのままをお答えください。

記入上のお願い

- 1 特にことわりのないかぎり、平成13年11月末現在の状況についてご記入ください。
- 2 「過去1年間」とは平成12年12月1日から平成13年11月末日までとします。
- 3 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒を使用し、平成14年1月18日までに送付してください。

記入担当者

記入担当者	
所属 部課名	部 課
電話	() (内線)
氏名	

不明な点については、下記にご連絡ください。

連絡先： 日本障害者雇用促進協会・障害者職業総合センター特性研究部門
〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

担当者： 田中敦士 松為信雄

TEL 043 (297) 9028、9025

(電話でのお問い合わせは、原則として月曜～木曜 午前10時～午後5時
でお願いします)

Fax 043 (297) 9057 (代表)

e-mail: tokusei2001@jaed.or.jp

フェースシート

貴施設(施設・団体)の名称 _____

貴施設の連絡先 〒 _____

住所 都・道・府・県

TEL () _____

FAX () _____

e-mail _____

ホームページ <http://> _____

貴施設の属性(該当する番号に○を付けてください)

- | | | |
|-----------------|----------------|---------------|
| 1 身体障害者授産施設 | 2 重度身体障害者授産施設 | 3 身体障害者通所授産施設 |
| 4 身体障害者福祉工場 | 5 身体障害者福祉ホーム | |
| 6 知的障害者授産施設 | 7 知的障害者通所授産施設 | 8 知的障害者福祉工場 |
| 9 知的障害者通勤寮 | 10 知的障害者福祉ホーム | |
| 11 精神障害者入所授産施設 | 12 精神障害者通所授産施設 | 13 精神障害者福祉工場 |
| 14 精神障害者生活訓練施設 | 15 精神障害者福祉ホーム | |
| 16 生活保護授産施設 | 17 社会事業授産施設 | 18 小規模通所授産施設 |
| 19 小規模作業所(法外施設) | 20 任意団体 | 21 その他() |

設置主体の名称 _____ **属性()**

経営(運営)主体の名称 _____ **属性()**

属性(該当する番号を上記のカッコ内にそれぞれひとつだけ記入してください)

- | | | | | | |
|----------|-----------|----------|------------|-----------|------|
| 1 社会福祉法人 | 2 財団法人 | 3 社団法人 | 4 医療法人 | 5 親の会・家族会 | |
| 6 NPO法人 | 7 運営委員会 | 8 都道府県機関 | 9 特別区 | 10 市 | 11 町 |
| 12 村 | 13 個人・有志 | 14 住民組織 | 15 合資・合名会社 | 16 有限会社 | |
| 17 株式会社 | 18 その他() | | | | |

支援対象者(貴施設の提供する支援を利用可能な者すべてに○)

年齢区分 1 成人(18～64歳) 2 児童(18歳未満) 3 高齢者(65歳以上)

障害種類等 1 身体障害 2 知的障害 3 精神障害 4 高次脳機能障害 5 難病
6 自閉症 7 学習障害 8 てんかん 9 その他()

利用者区分 1 障害等のある本人 2 家族 3 事業主 4 その他()

2001年11月末現在の職員数

常勤 _____ 名 非常勤 _____ 名

支援対象者のうち、昨年度(2000年4月～2001年3月)に就職した(雇用された)者の人数

_____ 名

I-1 現在行っている雇用・就労支援について

貴施設では、障害のある人に対して、下表に含まれる雇用・就労(注2)支援をおこなっていますか？
当てはまるものにひとつだけ○をつけてください。なお、以下のア)、イ)の支援も含まれます。

ア) 制度等で定められた支援に限らず、実際に行っているもの

イ) 貴施設と事実上の同一運営組織となっている団体等(注1)が実施しているもの

- 1 行っていない → **II-1へおすすめください。**
 2 (ひとつ以上)行っている ↓

障害種類別に、行っている支援のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

支援内容		回答欄		
		身体障害	知的障害	精神障害
就職前の支援				
(1)	貴機関の敷地内での作業指導	1	2	3
(2)	貴機関の敷地外(企業、事業所内を除く)での作業指導 例)公園清掃など	1	2	3
(3)	企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴わない) 職場実習を含む	1	2	3
(4)	企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う) 企業内授産を含む	1	2	3
(5)	就労に関する個別的な相談(家族を含む)	1	2	3
(6)	就労意識の啓発を目的とした指導 例)OBの体験談、職場見学など	1	2	3
(7)	求職活動に向けての指導 例)模擬面接、電話連絡の仕方など	1	2	3
(8)	職場実習先の開拓	1	2	3
(9)	公共職業安定所への同行 例)求職登録、相談など	1	2	3
(10)	地域障害者職業センターへの同行	1	2	3
(11)	障害者雇用支援センターへの同行	1	2	3
(12)	雇用契約(注3)を前提としない働く場の開拓	1	2	3
(13)	雇用契約(注3)を前提とする働く場の開拓	1	2	3
(14)	その他()	1	2	3
就職後の支援				
(15)	住居探しのための援助	1	2	3
(16)	企業、事業所への送迎	1	2	3
(17)	生活面全般にわたる支援	1	2	3
(18)	定期的な職場訪問による定着指導	1	2	3
(19)	職場内への指導員派遣による職場適応援助	1	2	3
(20)	企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助	1	2	3
(21)	その他()	1	2	3

I—2 職場開拓・職場適応に関する援助について

以下の項目で、貴施設が実際に行っている援助について、下記にしたがって回答欄の1～3のいずれかに○をつけてください。過去1年間を振り返ってお答えください。

なお、ここでは、対象者が企業等事業所内で働くことを前提とします。単に施設内での作業指導での支援だけの場合は含みません。

援助の内容	回答欄		
	全く行っていない	平均1回未満（月）	（日常的に平均1回以上）
(1) 就職に向けての相談に応じ、障害のある人から様々な情報を聞き取る	1	2	3
(2) 就労支援全般に関して支援計画を立てる	1	2	3
(3) 公共職業安定所の紹介を通して就職先を探す	1	2	3
(4) 公共職業安定所の紹介以外の方法(求人誌等)を通して就職先を探す	1	2	3
(5) 求人広告等を活用し自分で企業に連絡を取り仕事を探す	1	2	3
(6) 求人を出していない企業にも積極的にアプローチして仕事を探す	1	2	3
(7) 職場開拓に際して直接企業と交渉して、障害のある人に適した仕事を見つける	1	2	3
(8) 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う	1	2	3
(9) 障害者の特性を事業所に伝える	1	2	3
(10) 雇用に先立って障害者雇用の助成金制度について企業に情報提供する	1	2	3
(11) 障害のある人の実習に先立って自分自身が実習し、仕事を体験し分析する	1	2	3
(12) 事業所の特徴を分析し、支援計画を立てる	1	2	3
(13) 支援計画を事業所に提示し、計画に基づいて支援を行う	1	2	3
(14) 仕事の手順を課題分析(task analysis)する	1	2	3
(15) 仕事がやりやすいように作業環境や道具等を工夫する	1	2	3
(16) 仕事を直接教える	1	2	3
(17) 仕事がやりやすいように手順の変更・修正を企業と交渉する	1	2	3
(18) 障害のある人と従業員が自然に接する機会を促進する	1	2	3
(19) 従業員に障害の特性や関わり方などを教える	1	2	3
(20) 仕事の教え方を従業員にアドバイスする	1	2	3
(21) 事業所内に従業員の中からキーパーソンを作る	1	2	3
(22) 事業所内の人間関係を分析し、フォローアップのタイミングを探る	1	2	3
(23) 支援のフェードアウト(引き際)のタイミングを図り、事業所にアドバイスする	1	2	3
(24) 定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する	1	2	3
(25) 通勤の訓練をする	1	2	3
(26) 職場での適切な身だしなみについてアドバイスする	1	2	3
(27) 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える	1	2	3
(28) 休日などの余暇の過ごし方を教える	1	2	3
(29) 職場での様子を家族やグループホームの職員等に伝える	1	2	3
(30) 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する	1	2	3
(31) 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い方を教える	1	2	3
(32) 家族がどのように事業所と接したらよいか仲立ちする	1	2	3

Ⅱ—1 非利用者に関する事業主からの相談(ニーズ)への対応について

企業・事業所の事業主から、「常用雇用されているが貴施設の利用者ではない(なかった)」障害者についての相談があった場合、貴施設(法人内の施設と連携して)での現時点での対応についてお聞きします。

相談を受け付けてしっかりと事業主の主訴を聞き、その後の対応を考えるのは、どの障害者の場合でしょうか? 以下の1~4のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 身体障害者
- 2 知的障害者
- 3 精神障害者
- 4 いずれも新規の相談は受け付けられない

} 1~3 と回答した方は、次頁のⅡ—3へおすすめください。

4 と回答した方のみ、以下のⅡ—2をお答えください。

Ⅱ—2 その理由について

あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 障害者本人や家族からの相談を原則としているから。
- 2 現在企業・事業所で雇用されている障害者に対する支援では、施設運営にあたり制度上のメリットが少ないから。
- 3 雇用の如何ではなく、障害者に対する就労支援をしていないから。
- 4 新規の相談受付は、公的機関等からの紹介を原則としているから。
- 5 現在の利用者への支援で精一杯で、それ以外の者の相談まで受ける余裕がないから。
- 6 その他()

→ Ⅲへおすすめください。

Ⅱ—3 現時点での対応の詳細について 【Ⅱ—1で、1～3とお答えいただいた方のみ回答してください】

企業・事業所の事業主から、以下の相談や問い合わせがあった場合、貴施設では(法人内の施設と連携して)対応できますか。また、できない場合はどのように対処されますか？ それぞれあてはまるものをひとつだけ選び、○をつけてください。

*ここでの「他施設」には、同一法人内の施設は含みません。:

相談・問い合わせ内容 (具体的な事例は次頁に掲載しています)		回答欄(あてはまるものにそれぞれ○をつけてください)					
		対応可能度			できない場合の対処 (「2」または「3」と回答した場合のみ)		
		対応できる	一部は対応できる	対応できない	「他施設」に対応を依頼する	「他施設」の所在情報や連絡先等を知らせる	断る
(1)	助成金の情報	1	2	3	7	8	9
(2)	障害者の職業適性の評価	1	2	3	7	8	9
(3)	雇用管理担当者等に対する研修	1	2	3	7	8	9
(4)	単身者の生活の場の確保	1	2	3	7	8	9
(5)	通勤の指導・支援	1	2	3	7	8	9
(6)	労働習慣・態度の習得	1	2	3	7	8	9
(7)	基本的な作業能力の指導	1	2	3	7	8	9
(8)	職場外の生活面の相談・支援	1	2	3	7	8	9
(9)	余暇活動・生活設計の指導	1	2	3	7	8	9
(10)	労働意欲の喚起	1	2	3	7	8	9
(11)	集団ルールへの指導	1	2	3	7	8	9
(12)	職場での悩みの相談	1	2	3	7	8	9
(13)	職場での適応性向上の指導	1	2	3	7	8	9
(14)	配置転換・職域拡大の訓練	1	2	3	7	8	9
(15)	家族への対応	1	2	3	7	8	9
(16)	円満に解雇する方法	1	2	3	7	8	9
(17)	他機関に対する苦情の受付と介入	1	2	3	7	8	9
(18)	退職後の支援	1	2	3	7	8	9

【参考】事業主からのニーズの具体的事例

(1)	助成金の情報	賃金の一部助成や設備設置、通勤対策などの助成制度があるようですが、その内容を教えてもらえないでしょうか？
(2)	障害者の職業適性の評価	初めて障害のある人を雇用しましたが、どの仕事もあまりできません。どのような仕事ならきちんとできるのかなどを調べてもらえませんか？
(3)	雇用管理担当者等に対する研修	初めて障害のある人を雇用しましたが、障害のことがまったくわかりません。上司に対して、障害の基本的知識や雇用管理の研修をしてもらえませんか？
(4)	単身者の生活の場の確保	単身での生活面に不安があるため、住居の面倒をみてもらえませんか？
(5)	通勤の指導・支援	度々バスに乗り遅れて遅刻したり、乗り間違えて知らない土地に行ってしまう大騒ぎになります。通勤の指導や支援をしてもらえませんか？
(6)	労働習慣・態度の習得	遅刻が多く、また他の従業員の目を盗んではよくサボっています。労働習慣や労働態度の指導をしてもらえませんか？
(7)	基本的な作業能力の指導	一生懸命に仕事を頑張るのですが、作業が遅いうえにミスも多い困っています。1ヶ月くらい休ませますので、基本的な作業能力の指導をしてもらえませんか？
(8)	職場外の生活面の相談・支援	毎日同じ服を着てきたり、キャッチセールスで多額のローンを組んでしまったりと金銭管理にも問題があるため、生活面全般の指導をしてもらえませんか？
(9)	余暇活動・生活設計の指導	休日の過ごし方が分からず、時間をもてあましています。余暇活動への参加や休日の過ごし方の指導をしてもらえませんか？
(10)	労働意欲の喚起	仕事の能力は高いのですが、最近やる気のないことが多く、休みがちで作業量も落ちています。労働意欲が高まるように指導してもらえませんか？
(11)	集団ルールへの指導	仕事の能力は高いのですが、協調性がなく、他の従業員をよく困らせます。集団の場でのルールの指導をしてもらえませんか？
(12)	職場での悩みの相談	職場での人間関係などでいろいろ悩んでいる様子で、仕事にも影響が出ていますが、会社の上司や同僚には相談したくないようです。悩みの相談にのってもらえませんか？
(13)	職場での適応性向上の指導	他の従業員とのコミュニケーションがうまくとれないようで、休み時間もいつも1人で寂しくしています。職場にうまくなじめるよう、コミュニケーションの指導(SST等)をしてもらえませんか？
(14)	配置転換・職域拡大の訓練	もっと高度で複雑な仕事をやりたいと言って不満な様子です。配置転換するにしても特別な訓練が必要になりますが、従業員が付きっきりで教える余裕はないので、工場内で訓練してもらえませんか？
(15)	家族への対応	御家族が高齢になり、工場を辞めて入所施設に入るように強く勧められています。しかし会社にとっては貴重な戦力なので、今後も働いてもらえるよう、御家族の相談にのってもらえませんか？
(16)	円満に解雇する方法	彼にはとても困っています。円満に辞めてもらうにはどうしたらいいのでしょうか？
(17)	他機関に対する苦情の受付と介入	いろいろな機関から別々の食い違ったことを言われるが、どこの機関の言うことを信頼したらいいものでしょうか？
(18)	退職後の支援	45歳なのに老化現象がみられ作業能率が著しく落ちてきました。働く意欲はあるのですが、雇用継続は困難です。退職後の面倒をみてもらえないでしょうか？

Ⅲ 貴施設が持ち出しで提供している雇用・就労支援

国、都道府県、市町村、社会福祉協議会等(民間団体は含まない)から提供される既存の公的助成金や補助金等以外で、貴施設(または併設施設)が任意に提供している雇用・就労支援があればご紹介ください。

過去1年間の実績をもとに回答してください。なお、回答欄が足りない場合は、お手数ですがこのページをコピーしてお使いください。

名称・仮称
(該当するものすべてに○をつけてください)
対 象 1:身体障害 2:知的障害 3:精神障害 4:その他()
内 容

名称・仮称
(該当するものすべてに○をつけてください)
対 象 1:身体障害 2:知的障害 3:精神障害 4:その他()
内 容

名称・仮称
(該当するものすべてに○をつけてください)
対 象 1:身体障害 2:知的障害 3:精神障害 4:その他()
内 容

IV—1 雇用・就労支援での課題について

貴施設の利用者のうち、「最も職業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない方」について、お尋ねします。現在企業等で働いていないのはなぜでしょうか？ 主観的な判断で構いませんから、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 企業等で雇用されるほど作業能力が高くないから
- 2 生活面での問題が多いから
- 3 対人面での問題が多いから
- 4 体力がないから
- 5 本人が望まないから
- 6 本人の家族が望まないから
- 7 担当医師が積極的でないから
- 8 施設の方針が積極的でないから
- 9 授産活動や作業活動の生産計画に支障が出るから
- 10 施設が定員割れになってしまうから
- 11 近くに企業等がまったくないから
- 12 近くに企業等はあるが、受け入れてもらえそうにないから
- 13 近くに企業等はあるが、お願いしたが、受け入れてもらえなかったから
- 14 公共職業安定所で求職登録はしたが、適当な就職先が見つからなかったから
- 15 職業評価機関等で就職は困難と評価されたから
- 16 職場開拓や雇用に向けた支援のスタッフがいないから
- 17 職場開拓や雇用に向けた支援のノウハウがないから
- 18 無理をして企業等で働くことと体調を悪化させてしまうから
- 19 施設や就労の方が本人にとっていいと思うから
- 20 企業等で失敗した場合のことが不安だから
- 21 他施設や他機関との協力関係がないから
- 22 その他(以下の枠内にお書きください)

IV—2 今後の雇用・就労支援の方針について

IV—1の「最も職業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない方」に対して、今後の雇用・就労支援をどのようにお考えでいらっしゃいますか？ 主観的な判断で構いませんから、もっともあてはまるものにひとつだけ○をつけてください。

- 1 雇用契約を結んで企業等で働ける人が増えるよう、雇用支援体制を強化していきたい
- 2 施設外で働ける人が増えるよう、就労支援体制を強化していきたい
- 3 施設内作業での支援の充実を中心に考えていきたい
- 4 作業よりも、福祉的処遇の充実を中心に考えていきたい(ディサービスなど)

V ご意見ご要望について

障害のある人の雇用の促進に向けた制度等について、ご意見、ご要望がございましたら、自由にお書きください。

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

本調査票における用語については、以下の通り定義します。

(注1)「事実上の同一運営組織となっている団体等」の基準

貴施設の敷地内で支援または事務を行っていることが大前提となります。その他に、以下の①～⑥のいずれか1つ以上に該当することを条件とします。

貴施設の経営(運営)主体が法人格を有する場合

- ①その団体等の職員の給与の一部または全部を貴施設の法人が負担していること。
- ②貴施設の職員が、その団体等の職務を兼務していること。
- ③貴施設の職員が、その団体等の職務をボランティアで行っていること。

貴施設の経営(運営)主体が法人格を有さない場合

- ④貴施設の職員が、その団体等の職務を兼務していること。
 - ⑤貴施設の職員が、その団体等の職務をボランティアで行っていること。
 - ⑥貴施設のボランティアが、その団体等の職務もボランティアで行っていること。
- なお、上記①～⑤の「職員」とは、常勤、パート、アルバイトの別を問いません。

(注2)雇用・就労

「雇用」とは、企業・事業所等において、雇用契約(注3)を結んで働くこととします。「就労」とは、「福祉的就労」の略とし、「雇用」以外のあらゆる形態の働き方を指すものとします。福祉工場で働く場合には労働関連法規が適用されますが、「就労」に含めるものとします。

(注3)雇用契約

当事者の一方が相手方に対して労務に服することを約し、相手方がこれに報酬を与えることを約することによって成立する契約を一般的にいいます。雇用契約の形態には、正社員の他に契約社員、アルバイト・パートなども含まれ、原則として都道府県の定める最低賃金以上の賃金が支払われます。

The logo for the National Institute of Vocational Rehabilitation (NIVR) features the acronym 'NIVR' in a bold, black, sans-serif font. Each letter is filled with a pattern of horizontal white lines, creating a textured, striped effect.

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570