

# 大阪府内就労移行支援事業所アンケート調査結果報告書

---

平成25（2013）年10月

大 阪 府

はじめに

本年（平成25年）4月、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（障害者総合支援法）が施行されました。これまで制度の谷間にあつて支援を受けられなかった障がい者の支援の観点から、障がい者の範囲に難病等が追加されるとともに、障がい支援区分の創設、ケアホームのグループホームへの一元化、重度訪問介護の対象拡大等所要の改正が行われています。

また、障がい者の就労の支援その他障がい福祉サービスの在り方については、法施行後3年をめどに検討がなされることとなっていますが、障がい者の法定雇用率の引上げや障害者優先調達推進法の施行など、近年、一般就労はもとより、福祉的就労の充実・強化が喫緊の課題となっているところです。

一方、現行の就労系福祉サービスのなかで、就労移行支援事業は、一般就労等を希望する障がい者の方に、一般就労に必要な知識や能力の向上支援、実習、職場探し等を通じ、適性にあった企業へのマッチングや職場定着支援を図る重要な事業です。

しかしながら、大阪府内の就労移行支援事業所168箇所（平成24年度就労人数調査）の就労移行実績を見ると、10人以上の一般就労移行実績のある事業所が1割強ある一方、1年間に1人の就労移行実績もない事業者が約3割と就労実績は二極分化しています。

これらの現状、課題を踏まえ、大阪府においては、昨年度（平成24年度）から大阪府障がい者自立支援協議会の下に、有識者からなる就労支援部会や工賃向上計画の推進に関する専門委員会を設け、地域課題の抽出、検討を図るとともに、第4次大阪府障がい者計画に、就労支援の強化を最重点施策に位置付け、平成26年度において「福祉施設からの一般就労者数1,100人」や「就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ」などの数値目標を掲げ、さまざまな取組みを進めてきたところです。

本調査は、就労支援部会でのご議論も踏まえ、就労移行支援事業所の現状や課題、利用者に対する支援の実情等を明らかにし、就労移行実績のない就労移行支援事業所の底上げを図るとともに、計画に掲げる目標の達成や平成26年度以降の施策・事業に反映させることなどを目的として実施したものです。

具体的には、大阪府内の就労移行支援事業所に対し、アンケート調査による書面調査を実施し、さらにより詳細な実態を把握するため、アンケート調査の回答をいただいた事業所の中からヒアリング調査（抽出）を実施しました。

ご多忙の中、アンケート並びにヒアリング調査にご協力いただいた事業所の皆様方にこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。

平成25年10月

大阪府福祉部障がい福祉室

# 目 次

## I. 調査の概要

1. 調査目的	3
2. 調査対象・回収状況	3
3. 調査時期	4
4. 調査方法	4
5. 調査内容	4
6. 調査結果概要	5

## II. アンケート調査集計結果

1. アンケート調査結果分析	13
(1) 事業所の基本的事項	13
(2) 事業所の現状について	34

## III. ヒアリング調査結果

1. 調査経過	56
2. 調査対象	56
3. ヒアリング内容	57
(1) 事業所の立地条件	57
(2) 事業所の状況（整理整頓・挨拶の徹底）	57
(3) 利用者の確保について	57
(4) 職員研修の内容について	58
(5) 就職先について（職種・雇用形態）	58
(6) 就職できずに期間満了した方の現状・課題について	58
(7) 関係機関と具体的な連携	59
(8) 実習先の確保と企業に対するサポート	59
(9) 企業との関係を構築するための工夫	60
(10) 定着支援について（障害者就業・生活センターとの連携状況）	60
(11) 他の課題について	61
(12) 訓練期間（2年間）について	62
(13) 施設が特に工夫している支援（企業開拓、定着支援、訓練等）	62
(14) 一般就労に向けて利用者に必要な要素	63
(15) その他	63

資料 就労移行支援事業に係るアンケート調査票	65
------------------------	----

## I. 調査の概要

### 1. 調査目的

本調査は、府内（政令市及び中核市含む）の就労移行支援事業所の体制や就労支援活動の現状と課題を分析し、平成 26 年度以降の施策・事業に反映させることなどを通して、第 4 次大阪府障がい者計画に掲げる「福祉施設からの一般就労者数 1, 100 人」や「就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ」など、目標の達成をめざすために実施したものである。

### 2. 調査対象・回収状況

アンケート及びヒアリング調査の対象及び回収状況は、次のとおりである。

#### アンケート調査

調査対象	調査条件	配布数	有効回答数	有効回収率
就労移行支援事業所	大阪府下全数 (H25. 3 現在)	168 件	91 件	54.2%

#### 回収状況

アンケート回収数 91 件のうち、19 件が就労実績 10 名以上、22 件が就労実績 0 名であった。なお、平成 24 年度就労人数調査によると、就労実績 10 名以上の事業所は 22 件、0 名以下は 49 件であった。

就労実績の多い事業所の回収率が、低い事業所よりも大幅に高かったことから、全体的な回答傾向は就労実績の多い事業所に傾いていると考えられる。

	事業所数	就労実績 10 人以上	就労実績 1～9 人	就労実績 0 人
平成 24 年度 就労人数調査	168 件	22 件	97 件	49 件
アンケート回収数 (%)	91 件 (54.2%)	19 件 (86.4%)	50 件 (51.5%)	22 件 (44.9%)

○回答のあった事業所の就労実績別内訳は以下のとおり。

就労実績	事業所数	事業所数/91 件
10 人以上	19	20.9%
5 人～9 人	12	13.2%
1 人～4 人	38	41.8%
0 人	22	24.2%
合計	91	100.0%

## ヒアリング調査

○ヒアリング調査対象はアンケートに回答していただいた就労移行支援事業所 91 事業所のうち、就労実績 10 人以上の 19 事業所と就労人数 1 人以下の 33 事業所の計 52 事業所。

その中から、事業所と調整をした結果、就労実績 10 人以上の 12 事業所と就労実績 1 人以下の 25 事業所にヒアリング調査を行った。

なお、高槻市と豊中市はヒアリング調査の対象になっていない 5 事業所に対しても調査を行っている。

調査対象	調査条件	事業所数	調査数	調査率
アンケートに回答した 就労移行支援事業所 91 件	就労実績 10 人以上	19	12	63.2%
	就労実績 2~9 人	39	5	12.8%
	就労実績 1 人以下	33	25	75.8%
	計	91	42	46.2%

※調査率は調査数を事業所数で除した率である。また、全 168 事業所に対しての調査率 25% (42/168 事業所)であった。

### 3. 調査時期

アンケート及びヒアリング調査の時期は、次のとおりである。

アンケート調査：平成 25 年 7 月

ヒアリング調査：平成 25 年 8 月～9 月

### 4. 調査方法

アンケート調査の方法は、次のとおりである。

メール送信・メール回収。郵送配布・FAX 回収。

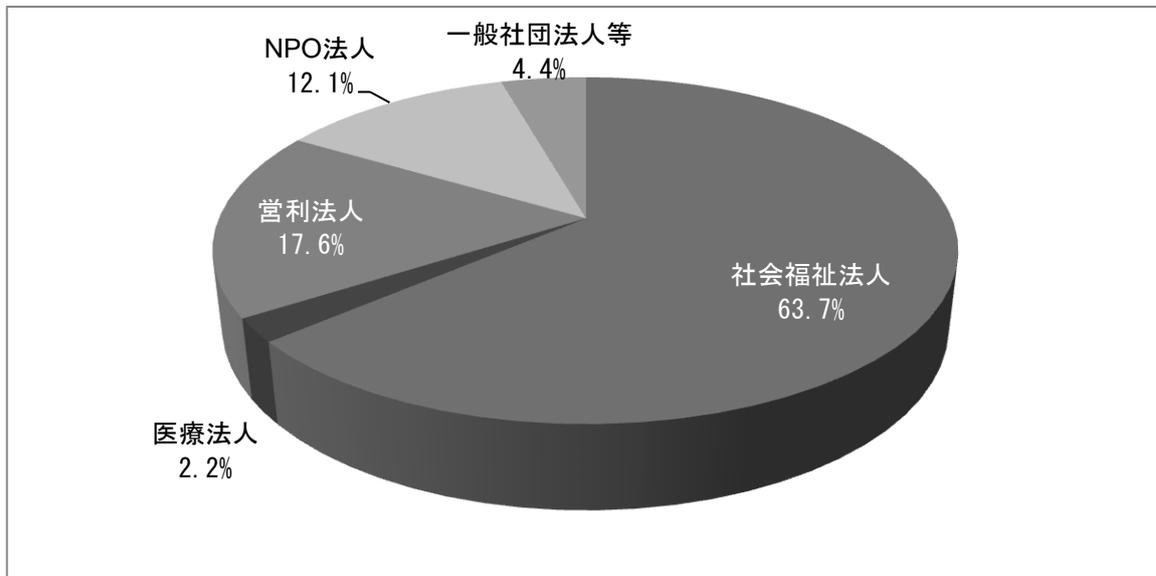
### 5. 調査内容

調査票参照→65

## 6. 調査結果概要

### ■運営主体

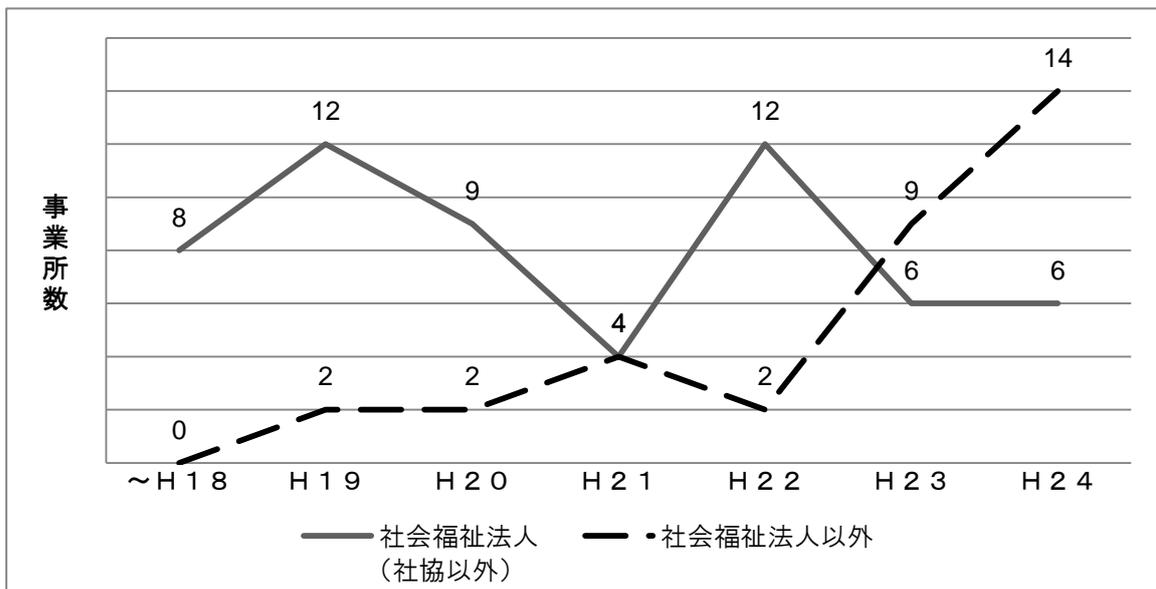
○回答があった91件の事業所のうち、運営主体を見ると「社会福祉法人（社協以外）」がもっとも多く、全体の63.7%を占めている。次いで「営利法人」（17.6%）、「NPO法人」（12.1%）がこれに続いた。→関連13



総数として「社会福祉法人（社協以外）」が最も多いが、近年では「社会福祉法人以外」の運営主体も増加しており、平成23年度には「社会福祉法人（社協以外）」の開設数を上回っている。これは、旧体系からの移行が平成24年3月末で終了したため、旧体系に多い「社会福祉法人（社協以外）」の開設がピークアウトしたものである。

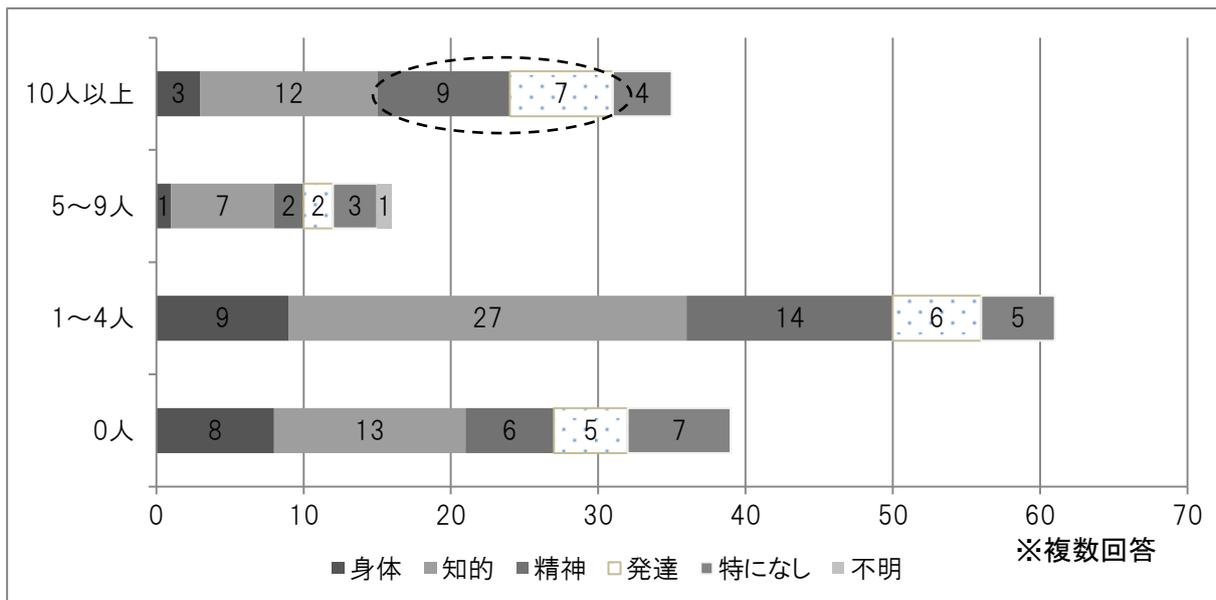
今後、「社会福祉法人以外」の運営主体（営利法人・NPO法人・一般社団法人等）の開設数が増加していくことが予想される。→関連13・18

#### 【開設年度別運営主体の推移】

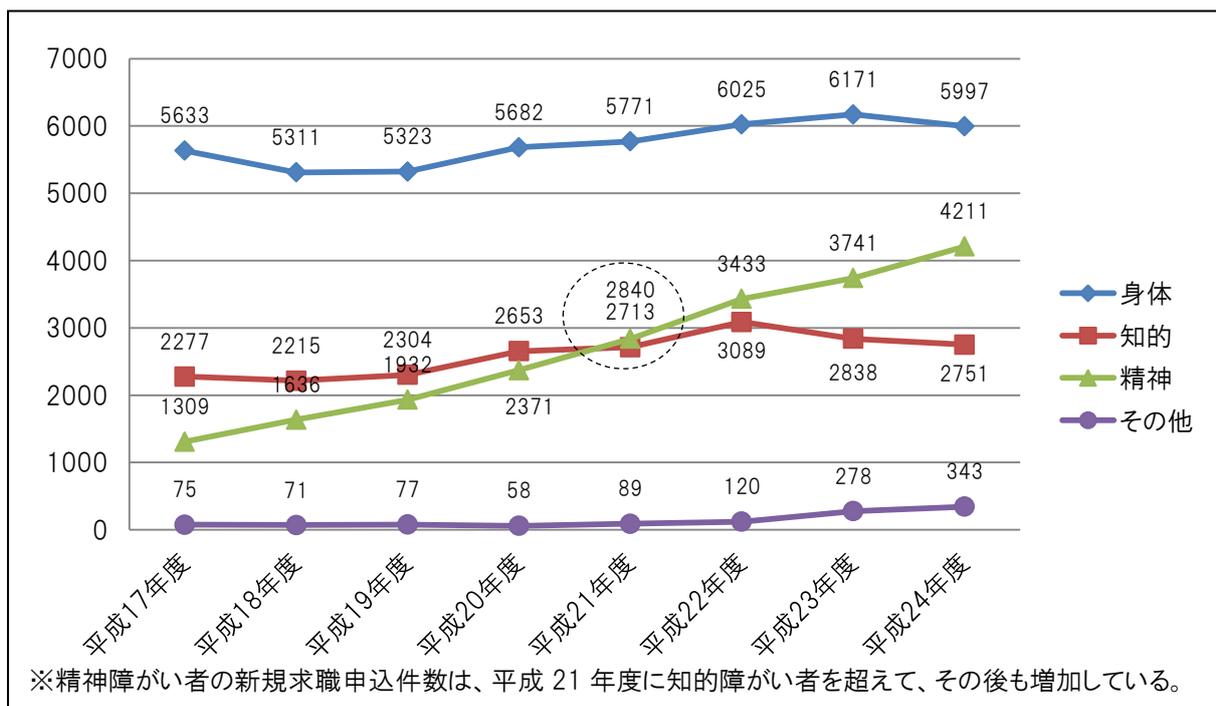


### ■就労実績別で見るサービスの主たる障がい種別

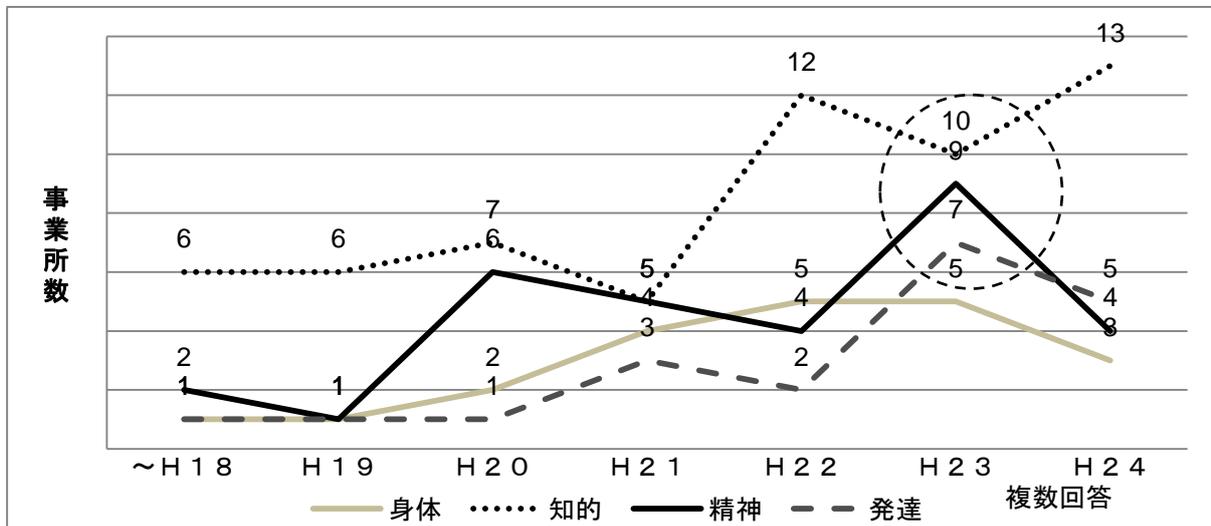
○主たるサービスの対象となる障がい種別は「知的障がい者」を主たる対象としている事業所が最も多く、「知的障がい者」の支援が就労移行支援事業所の支援の中心であることがうかがえる。一方で、就労実績別で主たるサービスの対象を見た場合、就労実績10人以上の事業所は「精神障がい」と「発達障がい」を主たるサービスの対象としている事業所が多く、近年、精神障がい者等の求職者件数が大きく伸びている背景から、精神障がい者等の就労意欲の高まりに応えられる事業所が就労実績を伸ばしているものと思われる。→関連 14・15



### 【大阪府における障がい種別新規求職者数の推移（大阪労働局調べ）】



○事業所の主たるサービスの対象について、開設年度ごとの推移を見ると、「知的障がい」を主たるサービスの対象とする事業所が最も多いが、「精神障がい」「発達障がい」を主たるサービスの対象とする事業所が、近年増加傾向にある。→関連 14・18



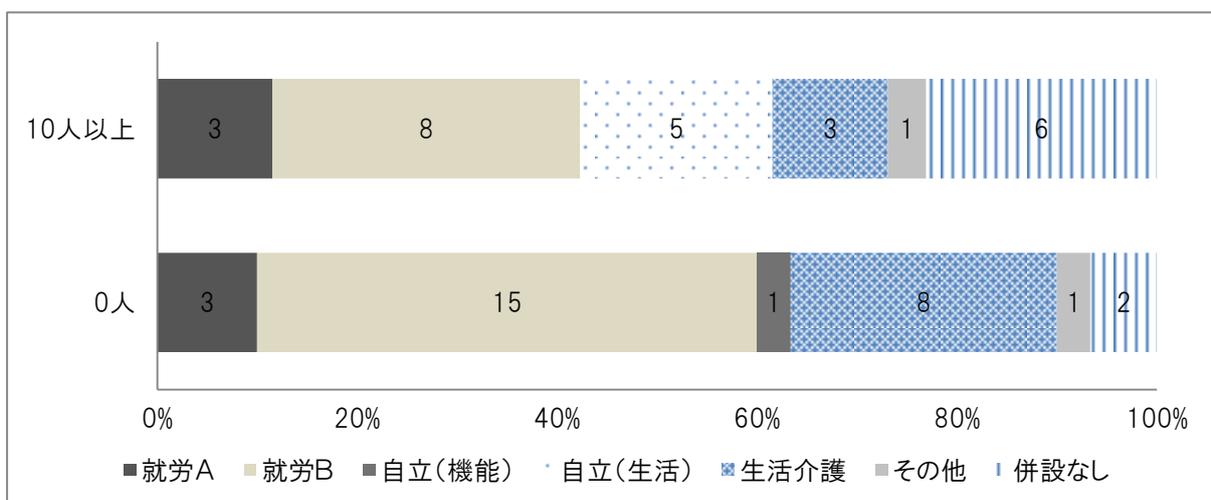
### ■事業所の支援状況

○就労支援状況を比較するため、「併設しているサービス」「生産活動」「工賃」について調査したところ、就労実績 10 人以上の事業所では、就労移行支援事業所単体で運営している事業所、生産活動も行っていない事業所の割合が高く、工賃も低かった。

逆に就労実績のない事業所は、複数のサービスを併設し、工賃も府内事業所の平均工賃より高い事業所が多かった。また、生産活動の状況においても、就労実績 10 人以上の事業所は「施設外就労」の割合が高く、就労実績のない事業所は「自主製品」の割合が高い。以上のことから事業所の運営方針(支援の取組み)に大きな違いがあると考えられる。

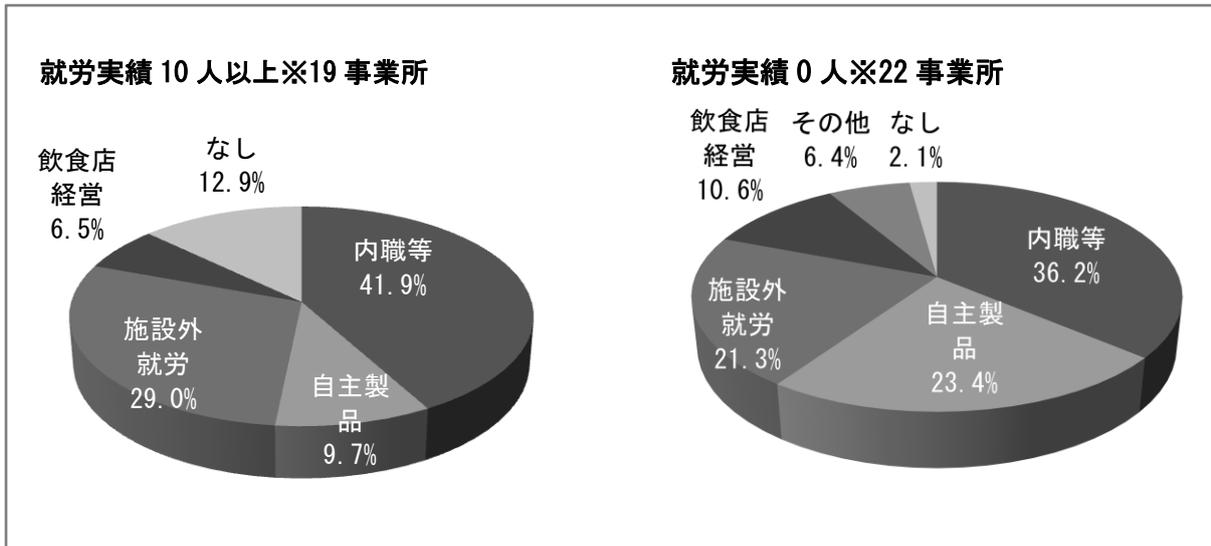
→関連 16・17

### 【就労実績別に見る併設福祉サービス】



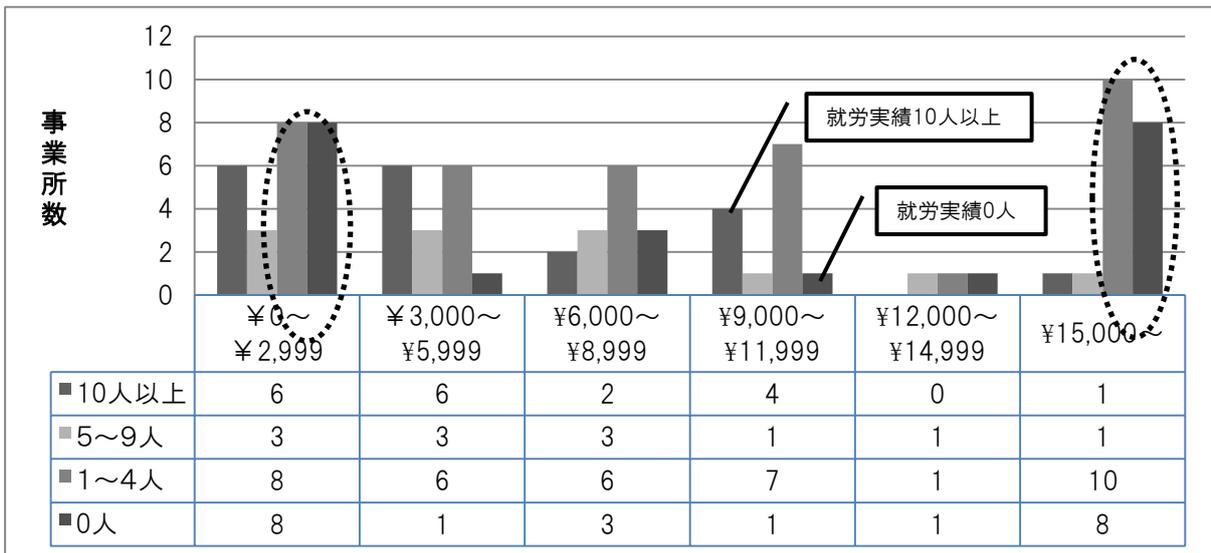
※複数回答

【就労実績別に見る生産活動の状況】



○就労実績 10人以上の事業所は、就労移行の取組みに重点を置いているため、平均工賃が低い傾向にあり、生産活動を実施していない事業所の割合は他の就労実績の事業所より高い。実績のない事業所の工賃が二極化している点については、職業的重度の利用者が多い事業所と、生産活動に重点を置きすぎた結果、一般就労への移行という就労移行支援事業所本来の目的が薄れてしまった事業所が存在していると考えられる。→関連 30

【就労実績別に見た工賃額の分布】



## ■事業所の支援体制

○就労実績別に事業所の支援体制を比較すると、就労実績 10 人以上の事業所と就労実績のない事業所とでは「報酬加算」「職員体制」「研修実施状況」について大きな差が見られ、事業所の就労支援体制の差が就労実績に反映されている。→関連 22・26

### 就労実績別に見た加算状況（複数回答）

就労実績	就労支援関係研修修了加算	就労移行支援体制加算	移行準備支援体制加算	福祉専門職員配置等加算	加算なし	不明
10人～ (19)	13	13	11	14	2	0
%	68.4	68.4	57.9	73.7	10.5	0.0
0人 (22)	2	5	0	10	7	2
%	9.1	22.7	0.0	45.5	31.8	9.1

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

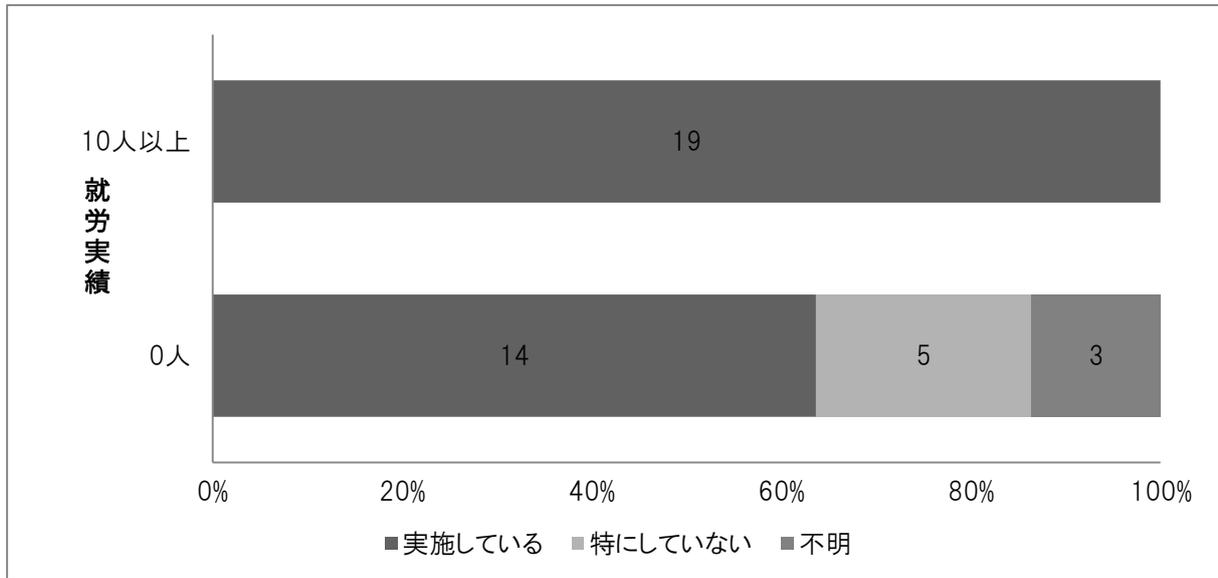
### 就労実績別に見た職員の資格取得状況（複数回答）

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
10人～ (19)	7	11	6	8	2	0	9	3	1
%	36.8	57.9	31.6	42.1	10.5	0.0	47.4	15.8	5.3
0人 (22)	4	5	6	9	0	0	1	4	8
%	18.2	22.7	27.3	40.9	0.0	0.0	4.5	18.2	36.4

①精神保健福祉士 ②社会福祉士 ③介護福祉士 ④社会福祉主事任用  
⑤作業療法士 ⑥理学療法士 ⑦ジョブコーチ研修修了者 ⑧その他 ⑨不明

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

### 【就労実績別に見た研修の実施状況】



#### ■就労実績別に見た研修内容の違い

○就労実績 10 人以上の事業所は研修を受講した延べ数が 45 事業所であることから、複数の研修を平均 2.3 事業所が受講している。一方就労実績のない事業所は延べ数が 32 事業所であり、研修を受講した事業所は平均 1.5 事業所に過ぎない。また、職員の自主研修の実施割合にも差があることから、法人内外の研修機会が乏しい場合も、職員自ら研鑽を積む意識を醸成する必要がある。→関連 28・29

#### 複数回答

	法人内研修	法人外研修	職員の自主研修	その他	不明
10人以上(19)	18	19	8	0	0
%	94.7	100.0	42.1	0.0	0.0
0人(22)	11	14	5	0	4
	50.0	63.6	22.7	0.0	18.2

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

## ■支援に当たって連携している主な関係機関

○支援に当たって連携している主な関係機関では、就労実績に関わらず「ハローワーク」「障害者就業・生活支援センター」の割合が高く、地域におけるこの2つの機関との連携なくしては福祉施設からの一般就労に繋がらないと言っても過言ではない。→関連 33

### 複数回答

就労実績 (人)	ハロー ワーク	障害者 職業 センター	就業・生活 支援 センター	障害者 職業能力 開発施設	相談支援 事業所	継続支援 A型事業所	継続支援 B型事業所	自立訓練 事業所
10人～(19)	18	13	19	0	9	0	1	0
%	94.7	68.4	100.0	0.0	47.4	0.0	5.3	0.0
0人(22)	18	6	18	2	10	2	5	0
下の表に続く↓	81.8	27.3	81.8	9.1	45.5	9.1	22.7	0.0

就労実績 (人)	発達障が い者支援 センター	障がい者 就業・就労 サポート 協働機構	大阪府 IT ステーショ ン	医療機関	支援学校等 教育機関	一般企業	市町村 行政	その他
10人～(19)	1	3	0	6	2	3	6	1
%	5.3	15.8	0.0	31.6	10.5	15.8	31.6	5.3
0人(22)	0	4	2	2	6	6	7	0
	0.0	18.2	9.1	9.1	27.3	27.3	31.8	0.0

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

## ■アンケート調査とヒアリングで見えてきた就労実績別の事業所の特徴

### ○就労実績 10 人以上の事業所

運営主体は、近年、営利法人等社会福祉法人以外の法人からの参入が多く、精神障がい者や発達障がい者を主たるサービスの対象としている事業所が多い。利用定員も比較的多く、実績のない事業所との比較では、就職者を輩出しても直ちに欠員を生じることなく計画的に定員補充できる状況にあるが、半数以上の事業所は苦戦している実情も見て取れる。就労訓練は施設内での訓練よりも施設外での訓練に重点を置き、より実践的な訓練を実施している。

また、就労につなげていくための行動を実施していくことで、各種報酬加算を獲得し事業所の運営を適正な状態にしている。こうした行動が職員や事業所の支援力を高めて、利用者も自然と集まるという「好循環」を生み出している。

ヒアリングを実施した就労実績 10 人以上の事業所では総じて精神障がい者を主たるサービスの対象としているところが多く、障がいの程度も軽い。就労準備性の高い方が多いため職域も広く、比較的短い期間で就職につながっているものと思われるが、障がい特性上、職場定着が難しい。今後、精神障がい者等の職場定着支援が課題となってくると思われる。

### ○就労実績のない事業所

運営主体は、社会福祉法人が多く、いわゆる旧体系からの移行が多いことがうかがえる。特徴としては、多機能型の事業所が多く、利用定員は少ない。そのため、就職者を輩出してしまうと、即事業所運営に影響が出てしまうなどのジレンマがある。就労訓練のほとんどが施設内での内職や自主製品の製作・販売である。就労準備段階の訓練が多く、生産活動が事業所の主たる目的になってしまっていることがうかがえる。生産活動に重点を置いてしまっていることで、就労につなげていくための行動が消極的になり、各種報酬加算も獲得できない。さらに、作業を習熟した利用者が就職すると、事業所の生産性が落ちてしまうので、就労につなげていくことに消極的になってしまう。結果、就労実績のない事業所には利用者も集まりにくくなる「負のスパイラル」が生じている。

ヒアリングを実施した就労実績のない事業所では総じて比較的重度の知的障がい者の利用者が多く、就労準備性が整っていないケースが少なくない。そのため、就労準備のための施設内作業といった訓練が増えてしまい、就労につなげるための実践的な行動をとる時間が限られている。また、職域も狭く、マッチングに時間がかかるため就労実績という側面では結果が見えにくく、就労移行支援事業所としての成果はあがりにくい。

一方、国においては、平成 24 年 10 月から、就労移行支援事業の本来の目的である一般就労への移行実績が過去 3 年間若しくは過去 4 年間ゼロの就労移行支援事業所については、所定単位数の 100 分の 85 若しくは 100 分の 70 の算定（1 割 5 分若しくは 3 割の減算）となる報酬改定がなされており、就労実績のない就労移行支援事業所の支援の在り方については、今後検討を要する。

## II. アンケート調査集計結果

### 1. アンケート調査結果分析

各設問を単純集計するとともに、就労移行実績（10人以上、5～9人、1～4人、0人の4区分）でクロス集計分析をした。

#### （1）事業所の基本的事項

Q1 貴就労移行支援事業所（以下、「貴事業所」という。）の運営主体はどちらになりますか。

○回答があった91件の事業所のうち、運営主体は「社会福祉法人（社協以外）」がもっとも多く、全体の63.7%を占めている。次いで「営利法人」（17.6%）、「NPO法人」（12.1%）がこれに続いた。

	事業所数（件）	事業所数/91件
① 国、府・市町村、一部事務組合等	0	0.0%
② 社会福祉協議会	0	0.0%
③ 社会福祉法人（社協以外）	56	63.7%
④ 医療法人	2	2.2%
⑤ 営利法人	16	17.6%
⑥ NPO法人	11	12.1%
⑦ その他	4	4.4%
		100%

○運営主体を就労実績別で見た場合、就労実績10人以上の事業所では、「③社会福祉法人」を除くと「⑤営利法人」の割合が高い。また、5～9人の事業所では「⑥NPO法人」の割合が高い。「⑦その他」の回答は、一般社団法人や財団法人であった。

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10人～(19)	0	0	9	1	5	1	3
%	0.0	0.0	47.4	5.3	26.3	5.3	15.8
5～9人(12)	0	0	7	0	2	3	0
%	0.0	0.0	58.3	0.0	16.7	25.0	0.0
1～4人(38)	0	0	31	1	4	2	0
%	0.0	0.0	81.6	2.6	10.5	5.3	0.0
0人(22)	0	0	11	0	5	5	1
%	0.0	0.0	50.0	0.0	22.7	22.7	4.5
合計(91)	0	2	56	2	16	11	4

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

Q2 サービスの対象とする主たる障がい種別はどちらになりますか。

○本アンケートに回答した91件の事業所のうち「知的障がい」をサービスの対象とする事業所の割合が64.8%と最も高く、次いで「精神障がい」「身体障がい」の順になった。

複数回答

	事業所数	事業所数/91件
① 身体障がい	21	23.1%
② 知的障がい	59	64.8%
③ 精神障がい	31	34.1%
④ 発達障がい	20	22.0%
⑤ 特に決めていない	19	20.9%
⑥ 不明	1	1.1%

※複数回答のため、%の合計は100%にならない。

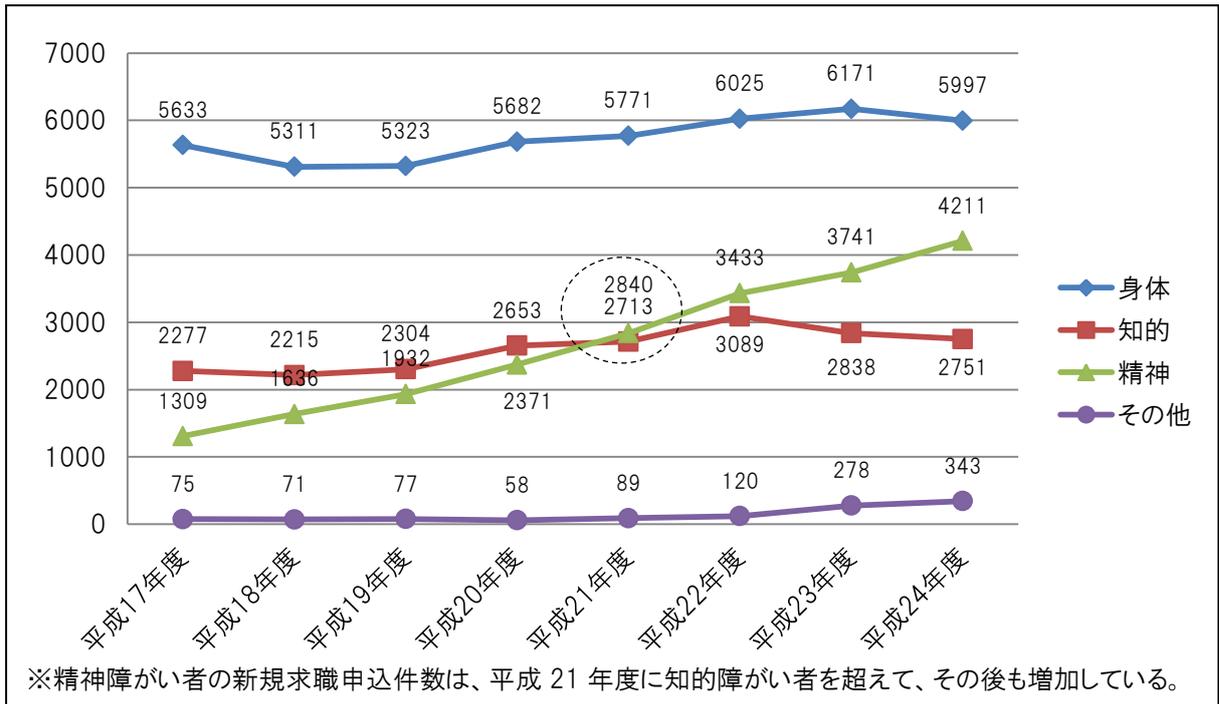
○主たる障がい種別を就労実績別で見た場合、10人以上の事業所は「②知的障がい」を除くと「③精神障がい」と「④発達障がい」を対象とする割合が他の就労実績の事業所より高い。近年、障がい者の新規求職者数が増加しており、特に精神障がい者等の求職者件数が大きく伸びていることから、精神障がい者等の就労ニーズに応えられる事業所が就労実績を伸ばしているものと思われる。

複数回答

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥
10人～(19)	3	12	9	7	4	0
%	15.8	63.2	47.4	36.8	21.1	0.0
5～9人(12)	1	7	2	2	3	1
%	8.3	58.3	16.7	16.7	25.0	8.3
1～4人(38)	9	27	14	6	5	0
%	23.7	71.1	36.8	15.8	13.2	0.0
0人(22)	8	13	6	5	7	0
%	36.4	59.1	27.3	22.7	31.8	0.0

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

【大阪府における障がい種別新規求職者数の推移（大阪労働局調べ）】《再掲》



**Q3 実施されている生産活動はどちらになりますか。**

○実施している生産活動については、本アンケートに回答した91件の事業所のうち、「下請け・内職作業」が76.9%と最も高く、「施設外での労務提供」がこれに続いている。

**複数回答**

	事業所数	事業所数/91件
① 下請け・内職作業	70	76.9%
② 自主製品の製造販売	30	33.0%
③ 施設外での労務提供	41	45.1%
④ 飲食店等店舗経営	16	17.6%
⑤ その他	6	6.6%
⑥ なし	7	7.7%

※複数回答のため、%の合計は100%にならない。

○実施している生産活動を就労実績別で比較した場合、就労実績のない事業所は、「①下請け・内職作業」を除くと「②自主製品の製造販売」の割合が最も高く、その割合も他の就労実績の事業所より高い。生産活動に重点を置きすぎてしまい「一般就労を望む利用者を就労につなげる」という就労移行支援事業所本来の目的が薄れてしまっていると考えられる。

また、「⑥生産活動なし」の割合は、就労実績10人以上の事業所が、他の就労実績の事業所と比べて高いことから、就労移行に集中した支援が就労実績につながっていると考えられる。

**複数回答**

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥
10人～(19)	13	3	9	2	0	4
%	68.4	15.8	47.4	10.5	0.0	21.1
5～9人(12)	10	1	6	1	0	1
%	83.3	8.3	50.0	8.3	0.0	8.3
1～4人(38)	30	15	16	8	3	1
%	78.9	39.5	42.1	21.1	7.9	2.6
0人(22)	17	11	10	5	3	1
%	77.3	50.0	45.5	22.7	13.6	4.5

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

**Q4 併設している障がい福祉サービスはどちらになりますか。**

○本アンケートに回答した91件の事業所のうち、併設している障がい福祉サービスとしては、「就労継続支援B型事業所」が68.1%と最も高く、次いで「生活介護」が続いている。

**複数回答**

	事業所数	事業所数/91件
① 就労継続A型	6	6.6%
② 就労継続B型	62	68.1%
③ 自立訓練(機能)	2	2.2%
④ 自立訓練(生活)	10	11.0%
⑤ 生活介護	28	30.8%
⑥ その他	7	7.7%
⑦ 併設なし	12	13.2%

※複数回答のため、%の合計は100%にならない。

○併設している障がい福祉サービスを就労実績別で比較した場合、就労実績10人以上の事業所は「②就労継続B型」を併設している事業所が最も多いものの、「⑦併設なし」の割合が他の就労実績の事業所と比べて高いことから、就労移行を専門に取り組んでいることが就労実績に反映されていると思われる。

**複数回答**

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10人～(19)	3	8	0	5	3	1	6
%	15.8	42.1	0.0	26.3	15.8	5.3	31.6
5～9人(12)	0	9	1	2	3	1	2
%	0.0	75.0	8.3	16.7	25.0	8.3	16.7
1～4人(38)	0	30	0	3	14	4	2
%	0.0	78.9	0.0	7.9	36.8	10.5	5.3
0人(22)	3	15	1	0	8	1	2
%	13.6	68.2	4.5	0.0	36.4	4.5	9.1

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。また、複数回答の場合は合計が100%とはならない。

Q5 貴事業所の開設時期並びに利用定員、登録人数などについておたずねします。

(H24.4.1 現在)

Q5-1 開設時期

○事業所を開設時期ごとに見た場合、ここ数年増加傾向にある。特に平成24年度に開設した事業所が21件と最も多く、その半数の10事業所が就労実績のない事業所であることから、開設後間もない事業所においては支援スキルの向上などが必要と考えられる。

就労実績	～H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
10人～ (19)	3	4	2	2	1	5	2
%	15.8	21.1	10.5	10.5	5.3	26.3	10.5
5～9人 (12)	0	3	1	0	2	3	3
%	0.0	25.0	8.3	0.0	16.7	25.0	25.0
1～4人 (38)	3	4	8	4	8	5	6
%	7.9	10.5	21.1	10.5	21.1	13.2	15.8
0人 (22)	2	2	1	2	3	2	10
%	9.1	9.1	4.5	9.1	13.6	9.1	45.5
合計 (件)	8	13	12	8	14	15	21
(%)	8.8	14.3	13.2	8.8	15.4	16.5	23.1

※就労実績 ( ) 内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、小数点で示している数字は各就労実績の事業所数に対する%である。

Q5-2 利用定員

○本アンケートに回答した91件の事業所のうち、全体では利用定員6～10人の事業所が最も多いが、就労実績5人以上の就労実績がある事業所で最も多い利用定員は16～20人である。また、利用定員が10人以下の事業所のほとんどが就労実績4人以下であることから、小規模の事業所は就労実績を出しにくいと考えられる。

就労実績	0～5人	6～10人	11～15人	16～20人	21～30人	31～40人	41人～	不明
10人～ (19)	0	1	4	8	3	1	2	0
%	0.0	5.3	21.1	42.1	15.8	5.3	10.5	0.0
5～9人 (12)	0	4	2	5	0	1	0	0
%	0.0	33.3	16.7	41.7	0.0	8.3	0.0	0.0
1～4人 (38)	0	18	5	11	1	0	2	1
%	0.0	47.4	13.2	28.9	2.6	0.0	5.3	2.6
0人 (22)	4	13	0	3	1	1	0	0
%	18.2	59.1	0.0	13.6	4.5	4.5	0.0	0.0
合計 (件)	4	36	11	27	5	3	4	1
(%)	4.4	39.6	12.1	29.7	5.5	3.3	4.4	1.1

※就労実績 ( ) 内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

### Q5-3 登録している利用者の障がい種別

○登録している利用者の障がい種別は、全体としては「知的障がい」の割合が高いが、就労実績別の割合で見た場合、就労実績10人以上の事業所は就労実績のない事業所と比較して「精神障がい」や「発達障がい」の割合が高いことから、就労ニーズの高い「精神障がい」や「発達障がい」等の新たな障がい種別に対応している事業所がより高い就労実績につながっていることがうかがえる。

#### 複数回答

就労実績	身体	知的	精神	発達	その他
10人～(19)	8	15	11	10	2
%	42.1	78.9	57.9	52.6	10.5
5～9人(12)	3	10	8	2	0
%	25	83.3	66.7	16.7	0
1～4人(38)	13	32	15	6	4
%	34.2	84.2	39.5	15.8	10.5
0人(22)	10	15	8	2	2
%	45.5	68.2	36.4	9.1	9.1
合計(91)	34	72	42	20	8
%	37.4	79.1	46.2	22.0	8.8

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

### Q5-4 登録人数

○事業所の登録人数を利用定員(Q5-2)と比較すると、利用定員数と登録人数のピークに5人程度の差がある。

就労実績(人)	0～5人	6～10人	11～15人	16～20人	21～30人	31～40人	41人～
10人～(19)	2	1	5	1	3	4	3
%	10.5	5.3	26.3	5.3	15.8	21.1	15.8
5～9人(12)	1	3	5	2	0	1	0
%	8.3	25.0	41.7	16.7	0.0	8.3	0.0
1～4人(38)	6	12	10	3	4	1	2
%	15.8	31.6	26.3	7.9	10.5	2.6	5.3
0人(22)	11	7	0	1	2	1	0
%	50.0	31.8	0.0	4.5	9.1	4.5	0.0
合計(件)	20	23	20	7	9	7	5
(%)	22.0	25.3	22.0	7.7	9.9	7.7	5.5

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

### Q5-5 定員充足率

○本アンケートに回答した91件の事業所のうち、定員を上回っている事業所は26件で28.6%、就労実績10人以上の事業所は19件中8件(42.2%)。一方、就労実績のない事業所は22件中3件(13.6%)に留まっている。

就労実績10人以上の事業所においても、定員充足率が100%を超えている事業所は半数以下であり、実績のない事業所との比較では「好循環」を繰り返していると言えるが、半数以上の事業所は、定員充足率が100%を割り込み、苦戦している実情も見て取れる。立地場所や、主たる利用者の障がい種別の違い等、実績の高低以外の要因も定員充足率には影響していると考えられる。

就労実績 (人)	登録者なし	~50%	51~90%	91~100%	101~ 120%	121~ 200%	不明
10人~ (19)	1	2	3	5	4	4	0
%	5.3	10.5	15.8	26.3	21.1	21.1	0.0
5~9人(12)	1	2	3	2	4	0	0
%	8.3	16.7	25.0	16.7	33.3	0.0	0.0
1~4人(38)	0	5	13	6	6	7	1
%	0.0	13.2	34.2	15.8	15.8	18.4	2.6
0人(22)	3	2	5	8	0	3	1
%	13.6	9.1	22.7	36.4	0.0	13.6	4.6
合計(件)	5	11	24	21	14	12	2
(%)	5.5	12.1	26.3	23.1	15.4	13.2	2.2

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

Q6 貴事業所を利用する直前の利用者の状況についておたずねします。

※最も多いケースとその人数

○本アンケートに回答した91件の事業所のうち、事業所を利用する直前の利用者の状況では、「在宅」のケースが37.4%と最も割合が高く、「支援学校(その他教育訓練機関)」、「同法人別事業所(就労移行・就労継続A・B他)」がこれに続いている。

	事業所数	(%)	平均人数
① 在宅	34	37.4%	7.1
② 支援学校(その他教育訓練機関)	22	27.5%	9
③ 職業能力開発校	0	0.0%	0
④ 他法人事業所	4	5.0%	7.8
⑤ 同法人別事業所(就労移行・就労継続A・B他)	10	12.5%	6.1
⑥ 医療機関	6	6.6%	7.2
⑦ 一般就労	4	4.4%	8.8
⑧ 不明	11	12.1%	—
合計	91	100.0%	

○事業所を利用する直前の利用者の状況を就労実績別で比較した場合、就労実績のない事業所は、「①在宅」を除くと「⑤同法人からの利用者」が最も多く、就労実績の低い事業所と比較してその割合が高いことから、法人内で利用者を確保している傾向が強い。

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
10人~(19)	8	4	0	1	0	2	2	2
%	42.1	21.1	0.0	5.3	0.0	10.5	10.5	10.5
5~9人(12)	4	5	0	0	1	0	0	2
%	33.3	41.7	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	16.7
1~4人(38)	14	11	0	2	4	3	1	3
%	36.8	28.9	0.0	5.3	10.5	7.9	2.6	7.9
0人(22)	8	2	0	1	5	1	1	4
%	36.4	9.1	0.0	4.5	22.7	4.5	4.5	18.2

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

Q7 平成24年度に算定した下記の報酬加算の有無についておたずねします。

○本アンケートに回答した91件の事業所のうち、加算の有無については、「福祉専門職員配置等加算」が63.7%と最も多く、次いで、「就労移行支援体制加算」が51.6%となっている。

#### 複数回答

	事業所	事業所数/91件
① 就労支援関係研修修了加算	38	41.8%
② 就労移行支援体制加算	47	51.6%
③ 移行準備支援体制加算	22	24.2%
④ 福祉専門職員配置等加算	58	63.7%
⑤ 加算なし	15	16.5%
⑥ 不明	3	3.3%

○平成24年度に加算した報酬加算について、就労実績10人以上の事業所と就労実績のない事業所を比較すると全ての報酬加算項目において就労実績10人以上の事業所が高いことから、就労支援に対する取組みが充実していることがうかがえる。

#### 複数回答

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥
10人～(19)	13	13	11	14	2	0
%	68.4	68.4	57.9	73.7	10.5	0.0
5～9人(12)	5	6	3	8	1	1
%	41.7	50.0	25.0	66.7	8.3	8.3
1～4人(38)	18	23	8	26	5	0
%	47.4	60.5	21.1	68.4	13.2	0.0
0人(22)	2	5	0	10	7	2
%	9.1	22.7	0.0	45.5	31.8	9.1

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

#### —用語解説—

- ① 就労支援関係研修修了加算: 就労支援員が研修を受講することにより、より質の高い就労移行支援サービスを提供することに対する加算(就労移行支援体制加算の対象事業者等に限る。)
- ② 就労移行支援体制加算: 利用者を一般就労に結びつけた実績に対する加算。
- ③ 移行準備支援体制加算: 前年度に施設外支援を実施した利用者数が定員の50%以上の事業所において、職場実習等又は求職活動等を行った場合に算定することができる加算。
- ④ 福祉専門職員配置等加算: 福祉専門職員を配置し、サービス提供を行うことに対する加算。

Q8 貴事業所の職員体制等についておたずねします。(平成24年4月1日現在)

○就労実績10人以上の事業所は「生活支援員」と「就労支援員」を100%配置しているに対し、就労実績が少なくなるにつれて、その割合も低くなっている。※必置職員の配置が100%を割り込んでいる箇所は、調査基準日(H24.4.1)以降に開設された事業所の回答が反映

複数回答

就労実績(人)	管理者	サービス管理 責任者(常)	職業指導員 (常)	生活支援員 (常)	就労支援員 (常)
10人~(19)	19	18	16	19	19
%	100.0	94.7	84.2	100.0	100.0
5~9人(12)	11	12	11	9	12
%	91.7	100.0	91.7	75.0	100.0
1~4人(38)	37	37	27	25	37
%	97.4	97.4	71.1	65.8	97.4
0人(22)	20	20	17	14	18
%	90.9	90.9	77.3	63.6	81.8
合計(件)	87	87	71	67	86
下の表に続く↓(%)	95.6	95.6	78.0	73.6	94.5

就労実績(人)	サービス管理 責任者(非)	職業指導員 (非)	生活支援員 (非)	就労支援員 (非)	不明
10人~(19)	1	6	3	3	0
%	5.3	31.6	15.8	15.8	0.0
5~9人(12)	0	3	4	1	0
%	0.0	25.0	33.3	8.3	0.0
1~4人(38)	0	18	22	4	0
%	0.0	47.4	57.9	10.5	0.0
0人(22)	0	9	7	5	2
%	0.0	40.9	31.8	22.7	9.1
合計(件)	1	36	36	13	2
(%)	1.1	39.6	39.6	14.3	2.2

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

—用語解説—

- ① 職業指導員:身体的・精神的・知的障がいのために社会的自立が困難な人たちに対し、社会復帰と職業的自立を実現するために必要な技術指導を行う。
- ② 生活支援員:利用者の生活援助や訓練など、生活習慣が身につくよう指導を行う。
- ③ 就労支援員:就労に結びつけるために関係機関との連絡調整、関係機関への同行、就職後のフォローなど、事業所の中だけではなく他機関、社会資源を活用した総合的な就労支援を行う。

Q9 職員体制のうち、指定基準よりも多く配置している人はどの職種にそれぞれ何人おられますか。

○全事業所の 33%が加配している。就労実績 10 人以上の事業所で見ると、47.4%の事業所で加配している。

就労実績（人）	加配している	特にいない	不明
10人～(19)	9	10	0
%	47.4	52.6	0.0
5～9人(12)	4	8	0
%	33.3	66.7	0.0
1～4人(38)	13	22	3
%	34.2	57.9	7.9
0人(22)	4	15	3
%	18.2	68.2	13.6
合計（件）	30	55	6
（%）	33.0	60.4	6.6

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

#### Q9-1 加配している職種

○加配している 30 事業所のうち、就労実績のない事業所は「職業指導員」を加配している割合が高い。

#### 複数回答

	職業指導員	生活支援員	就労支援員	不明	合計（件）
10人以上	6	4	4	1	9
	66.7	44.4	44.4	11.1	100.0
5～9人	2	1	1	1	4
	50.0	25.0	25.0	25.0	100.0
1～4人	6	8	5	1	13
	46.2	61.5	38.5	7.7	100.0
0人	3	1	2	1	4
	75.0	25.0	50.0	25.0	100.0
合計（件）	17	14	12	4	30
（%）	56.7	46.7	40.0	13.3	100.0

Q10 職員体制のうち、経歴等から企業の視点で支援できることを条件に採用・配置した人はおられますか。

○就労実績10人以上の事業所は、企業の視点で支援できることを条件に採用・配置した割合が高い傾向はあったが、企業の視点で支援できることを条件に採用・配置した人と就労実績に強い相関関係はみられなかった。

就労実績（人）	配置している	特にいない	不明
10人～(19)	7	12	0
%	36.8	63.2	0.0
5～9人(12)	3	9	0
%	25.0	75.0	0.0
1～4人(38)	9	28	1
%	23.7	73.7	2.6
0人(22)	6	13	3
%	27.3	59.1	13.6
合計(91)	25	62	4
%	27.5	68.1	4.4

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

Q11 職員体制のうち、下記の資格を取得されている方はおられますか。

○本アンケートに回答した91件の事業所のうち、「社会福祉主事任用」の資格を持っている職員が89%と最も多く、次いで「社会福祉士」、「介護福祉士」の順となった。

	事業所	事業所数/91件
① 精神保健福祉士	21	23.1%
② 社会福祉士	34	37.4%
③ 介護福祉士	28	30.8%
④ 社会福祉主事任用	41	45.1%
⑤ 作業療法士	2	2.2%
⑥ 理学療法士	1	1.1%
⑦ ジョブコーチ研修修了者	21	23.1%
⑧ その他	11	12.1%
⑨ 不明	17	18.7%

※複数回答のため、%の合計は100%にならない。

○就労実績10人以上の事業所は、就労実績がない事業所と比べると「①精神保健福祉士」「②社会福祉士」「⑤作業療法士」などの高度な資格や「⑦ジョブコーチ研修修了者」のような就労支援に直結する資格を有した職員の割合が高く、こうした職員を配置していることが就労実績にも影響していると考えられる。

#### 複数回答

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
10人～ (19)	7	11	6	8	2	0	9	3	1
%	36.8	57.9	31.6	42.1	10.5	0.0	47.4	15.8	5.3
5～9人 (12)	3	6	6	4	0	0	4	0	1
%	25.0	50.0	50.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	8.3
1～4人 (38)	7	12	10	20	0	1	7	4	7
%	18.4	31.6	26.3	52.6	0.0	2.6	18.4	10.5	18.4
0人 (22)	4	5	6	9	0	0	1	4	8
%	18.2	22.7	27.3	40.9	0.0	0.0	4.5	18.2	36.4
合計(件)	21	34	28	41	2	1	21	11	17
(%)	23.1	37.4	30.8	45.1	2.2	1.1	23.1	12.1	18.7

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

－用語解説－

- ① **精神保健福祉士**: 精神障がい者の保健及び福祉に関する専門的知識及び技術をもって精神科病院その他の医療施設において精神障がいの医療を受け、又は精神障がい者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設を利用している者の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を行う。
- ② **社会福祉士**: 専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障がいがあること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行う。
- ③ **介護福祉士**: 専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障がいあることにより日常生活を営むのに支障がある者について心身の状況に応じた介護を行ない、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行う。
- ④ **社会福祉主事任用**: 社会福祉主事とは、福祉事務所現業員として任用される者に要求される資格(任用資格)であり、社会福祉施設職員等の資格に準用されている。
- ⑤ **作業療法士**: 身体または精神に障がいのある者、またはそれが予測される者に対して、その主体的な生活の獲得を図るため、諸機能の回復・維持および開発を促す作業活動を用いて行う治療・指導および援助を行う。
- ⑥ **理学療法士**: ケガや病気などで身体に障がいのある人や障がいの発生が予測される人に対して、基本動作能力(座る、立つ、歩くなど)の回復や維持、および障がいの悪化の予防を目的に、運動療法や物理療法(温熱、電気等の物理的手段を治療目的に利用するもの)などを用いて、自立した日常生活が送れるよう支援する。
- ⑦ **ジョブコーチ研修修了者**: 障がい者の就職および職場定着の支援を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修修了者。

第1号ジョブコーチ: 障がい者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害者雇用支援機構が実施する第1号職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者が担当する。

第2号ジョブコーチ: 障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチです。機構が実施する第2号職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者が担当する。

Q 1 2 貴事業所職員の研修実施状況についておたずねします。

○研修を実施している事業所の年間平均予算額は 63,691 円。事業所の年間平均参加延べ人数は 22 人だった。また、就労実績のある 69 事業所のうち 66 事業所（96%）で研修を行っている。

就労実績（人）	実施している	特にしていない	不明
10人～（19）	19	0	0
%	100.0	0.0	0.0
5～9人（12）	11	1	0
%	91.7	8.3	0.0
1～4人（38）	36	1	1
%	94.7	2.6	2.6
0人（22）	14	5	3
%	63.6	22.7	13.6
合計（91）	80	7	4
%	87.9	7.7	4.4

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

予算額計	延べ人数計	年間平均予算額	年間平均参加延べ人数
¥5,095,320	1,773人	¥63,691／事業所	22人／事業所

※平均予算額は、予算額計を実習している 80 事業所で除した額である。

※平均延べ人数は、延べ人数計を実習している 80 事業所で除した額である。

Q13 Q12の研修実施内容についておたずねします。

○研修を実施している80事業所のうち、全ての事業所で「外部の研修」を実施し、次いで「法人内・施設内での研修」がこれに続いている。

複数回答

	事業所	事業所数/80件
① 法人内・施設内での研修	63	78.8%
② 外部の研修	80	100.0%
③ 職員の自主研修	30	37.5%
④ その他	2	2.5%
⑤ 不明	6	7.5%

※複数回答のため、%の合計は100%にならない。

○就労実績10人以上の事業所は、「①法人内・施設内での研修」「②外部の研修」「③職員の自主研修」ともに、高い割合で研修を実施しているが、就労実績のない事業所では、「①～③」ともに、就労実績10人以上の事業所と比べて低く、特に、「①法人内・施設内の研修」の実施では大きな差があり、法人本部の支援体制や事業所の規模の差が、就労支援関係者のスキルアップや就労実績に影響しているものと思われる。

複数回答

就労実績(人)	①	②	③	④	⑤
10人～(19)	18	19	8	0	0
%	94.7	100.0	42.1	0.0	0.0
5～9人(12)	7	11	4	1	1
%	58.3	91.7	33.3	8.3	8.3
1～4人(38)	27	36	13	1	1
%	71.1	92.1	34.2	2.6	2.6
0人(22)	11	14	5	0	4
%	50.0	72.7	22.7	0.0	18.2
合計	63	80	30	2	6
%	78.8%	100.0%	37.5%	2.5%	7.5%

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

Q14 平成24年度の一般就労移行実績並びに工賃の支払実績についておたずねします。

○アンケートに回答した就労移行支援事業所から一般就労した利用者は「知的障がい者」が最も多く、次いで「精神障がい者」と続いている。

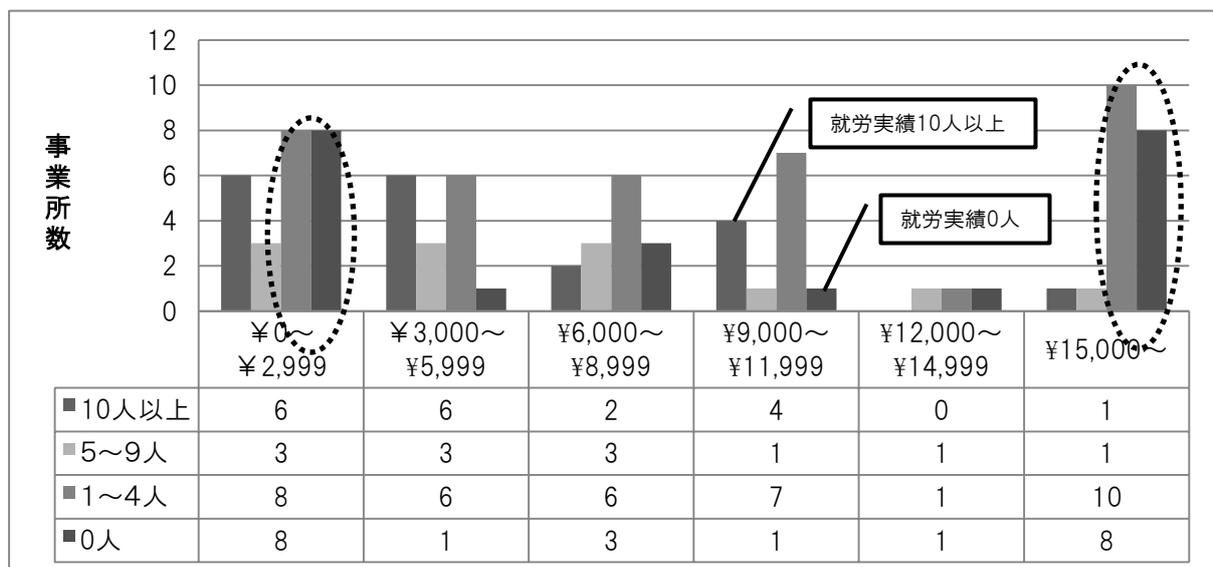
また、本アンケートに回答した91件の事業所の平均工賃額は11,004円で、府内の就労継続支援B型事業所の平均工賃10,072円より高い。

障がい種別	人数	(%)
身体	25	5.5%
知的	279	61.7%
精神	114	25.2%
発達	34	7.5%
その他	0	0.0%
合計	452	100.0%

就労実績(人)	事業所数	事業所数/91件
10人以上	19	20.9%
5人~9人	12	13.2%
1人~4人	38	41.8%
0人	22	24.2%
合計	91	100.0%

工賃総額	事業所数	平均工賃
¥1,001,430	91件	¥11,004

○就労実績10人以上の事業所は、就労移行の取組みに重点を置いているため、平均工賃が低い傾向にあり、就労実績のない事業所は3,000円以下と15,000円以上に二極化している。



Q15 Q14で平成24年度に一般就労移行就労実績のある事業者にのみおたずねします。平成24年度に一般就労移行された方の雇用契約時の週所定労働時間はそれぞれどちらになりますか。(69事業所のうち61事業所から回答)

○平成24年度に一般就労した障がい者の雇用契約時の週所定労働時間を見ると総数415人のうち、30時間以上の週所定労働時間で働く障がい者は253人で61%。20時間～30時間未満で働く障がい者は122人で29%、20時間未満で働く障がい者は40人で10%であった。

	身体(人)	知的(人)	精神(人)	発達(人)	その他	合計
30時間以上	19	153	64	17	0	253 (61%)
(%)	7.5%	60.5%	25.3%	6.7%	0.0%	100.0%
20時間～ 30時間未満	5	73	39	5	0	122 (29%)
(%)	4.1%	59.8%	32.0%	4.1%	0.0%	100.0%
20時間未満	3	17	20	0	0	40 (10%)
(%)	7.5%	42.5%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	27	243	123	22	0	415
(%)	6.5%	58.3%	29.5%	5.3%	0.0%	100.0%

Q16 平成24年度に就職ではなく、期間満了等で途中退所された方の人数とその行き先についておたずねします。

○就労実績のない事業所は、就労実績のある事業所と比べ退所者がいる割合が低い。

就労実績(人)	退所者はいない	退所者がいる
10人～(19)	3	16
%	15.8	84.2
5～9人(12)	2	10
%	16.7	83.3
1～4人(38)	5	33
%	13.2	86.8
0人(22)	7	15
	31.8	68.2
合計	17	74
	18.7	81.3

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。

○期間満了等で途中退所された方の行き先についてみると、全体的には、途中退所された利用者は、「在宅」となってしまうケースが多く、続いて法人内、外の「就労継続B型」の事業所に移っている。

また、途中退所された方の行き先を就労実績で見ると、就労実績のない事業所は退所後の行き先が「不明」と回答している割合が最も高く、退所後のケアが不十分であると思われる。

就労実績 (人)	法人内就 A	法人内就 B	法人内生 活介護	法人内そ の他	法人外就 A	法人外就 B	法人外生 活介護	法人外そ の他
10人～(19)	0	3	0	1	4	7	1	4
%	0.0	18.8	0.0	6.3	25.0	43.8	6.3	25.0
5～9人(12)	0	2	0	1	1	3	0	1
%	0.0	20.0	0.0	10.0	10.0	30.0	0.0	10.0
1～4人(38)	0	15	3	2	5	10	3	4
%	0.0	45.5	9.1	6.1	15.2	30.3	9.1	12.1
0人(22)	0	2	1	1	0	1	0	2
	0.0	13.3	6.7	6.7	0.0	6.7	0.0	13.3
合計(91)	0	22	4	5	10	21	4	11
%	0.0	29.7	5.4	6.8	13.5	28.4	5.4	14.9

↓下の表に続く。

就労実績(人)	その他 (入院)	その他 (転居)	その他 (在宅)	その他 (その他)	不明
10人～(19)	4	1	7	6	0
%	25.0	6.3	43.8	37.5	0.0
5～9人(12)	0	1	5	2	0
%	0.0	10.0	50.0	20.0	0.0
1～4人(38)	3	3	15	3	2
%	9.1	9.1	45.5	9.1	6.1
0人(22)	1	0	5	1	7
	6.7	0.0	33.3	6.7	46.7
合計(91)	8	5	32	12	9
%	10.8	6.8	43.2	16.2	12.2

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

Q17 支援に当たって連携している主な関係機関についておたずねします。

※上位5つまで回答可

○支援に当たって連携している主な関係機関では、「ハローワーク」「障害者就業・生活支援センター」が同数で最も多く、「障害者職業センター」「相談支援事業所」がこれに続く。また、連携している主な関係機関を就労実績別で見ると、就労実績10人以上の事業所は、就労実績のない事業所と比べて「医療機関」と連携している割合が高く、就労実績のない事業所は、就労実績10人以上の事業所と比べて「障害者職業センター」と連携している割合が低かった。

支援に当たって連携している主な関係機関 【複数回答】

就労実績 (人)	ハロー ワーク	障害者 職業 センター	就業・生活 支援 センター	障害者 職業能力 開発施設	相談支援 事業所	継続支援 A型事業所	継続支援 B型事業所	自立訓練 事業所
10人～(19)	18	13	19	0	9	0	1	0
%	94.7	68.4	100.0	0.0	47.4	0.0	5.3	0.0
5～9人(12)	11	6	11	2	4	2	1	0
%	91.7	50.0	91.7	16.7	33.3	16.7	8.3	0.0
1～4人(38)	35	21	34	2	20	3	9	0
%	92.1	55.3	89.5	5.3	52.6	7.9	23.7	0.0
0人(22)	18	6	18	2	10	2	5	0
	81.8	27.3	81.8	9.1	45.5	9.1	22.7	0.0
合計(91)	82	46	82	6	43	7	16	0
下の表に続く↓ %	90.1	50.5	90.1	6.6	47.3	7.7	17.6	0.0

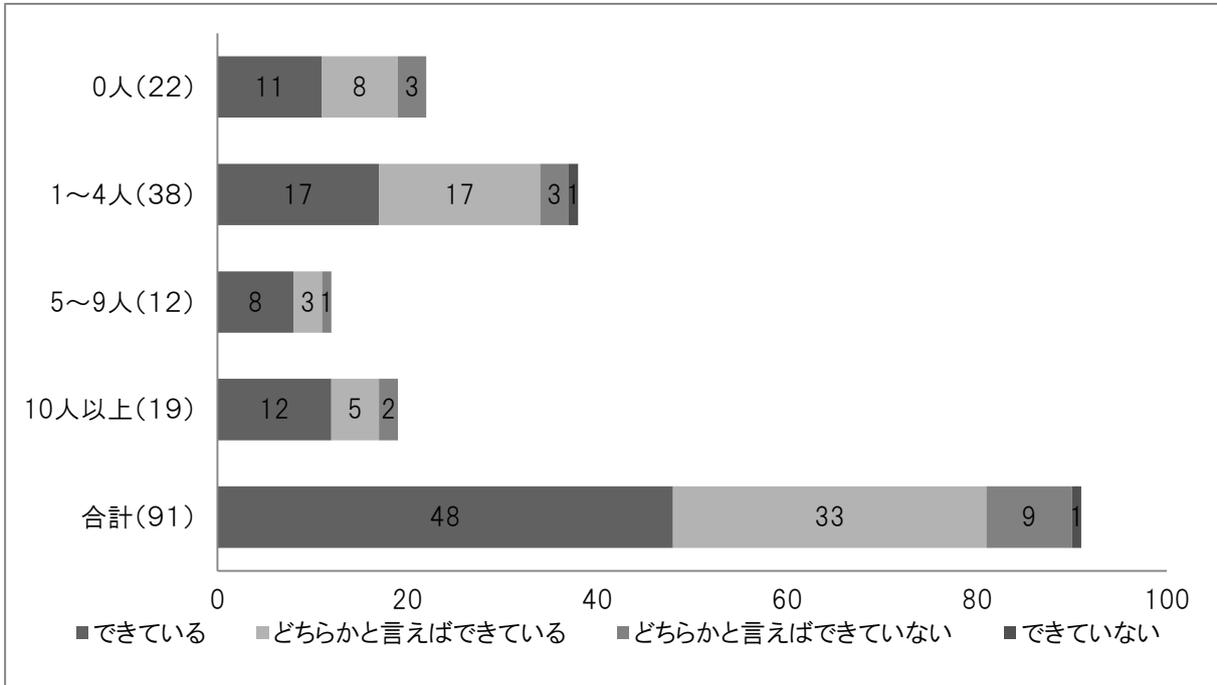
就労実績 (人)	発達障が い者支援 センター	障がい者 就業・就労 サポート 協働機構	大阪府 IT ステーショ ン	医療機関	支援学校等 教育機関	一般企業	市町村 行政	その他
10人～(19)	1	3	0	6	2	3	6	1
%	5.3	15.8	0.0	31.6	10.5	15.8	31.6	5.3
5～9人(12)	0	5	1	3	5	4	3	1
%	0.0	41.7	8.3	25.0	41.7	33.3	25.0	8.3
1～4人(38)	1	7	1	6	11	9	14	3
%	2.6	18.4	2.6	15.8	28.9	23.7	36.8	7.9
0人(22)	0	4	2	2	6	6	7	0
	0.0	18.2	9.1	9.1	27.3	27.3	31.8	0.0
合計(91)	2	19	4	17	24	22	30	5
%	2.2	20.9	4.4	18.7	26.4	24.2	33.0	5.5

※就労実績( )内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

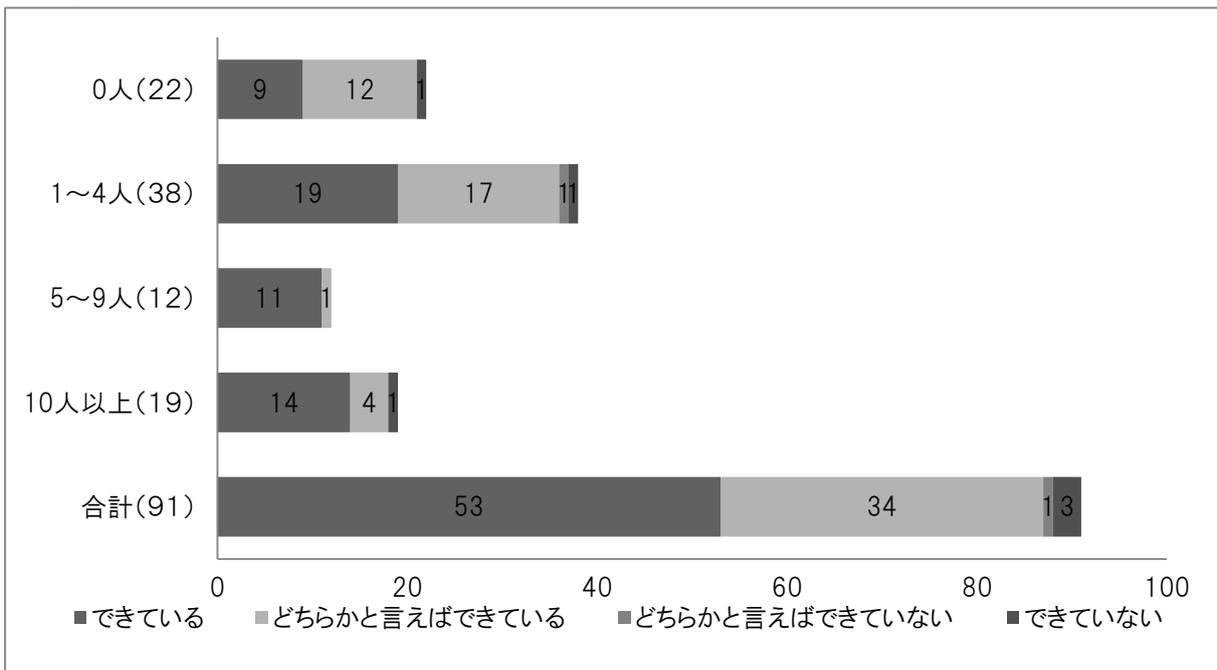
(2) 事業所の現状について

Q18 貴事業所の運営の現状についておたずねします。丸数字を回答欄にご記入ください。

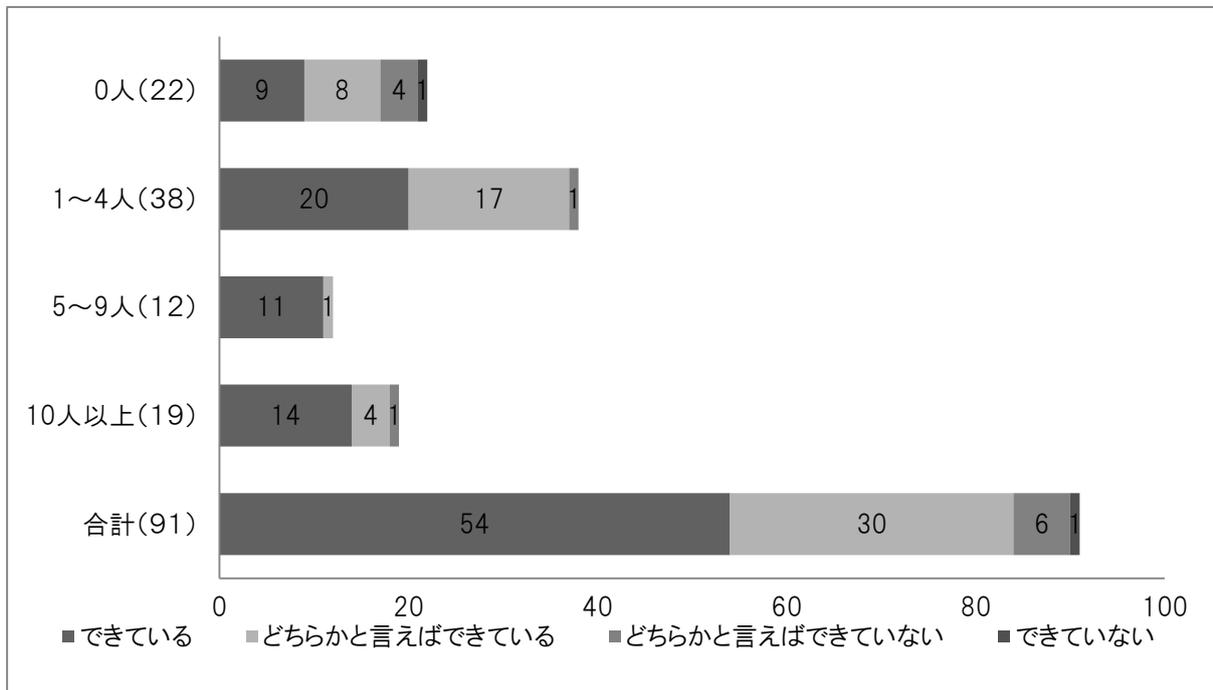
1. 管理者が事業所(法人)のめざしていること(理念、ビジョン等)を明確化し、職員に周知している



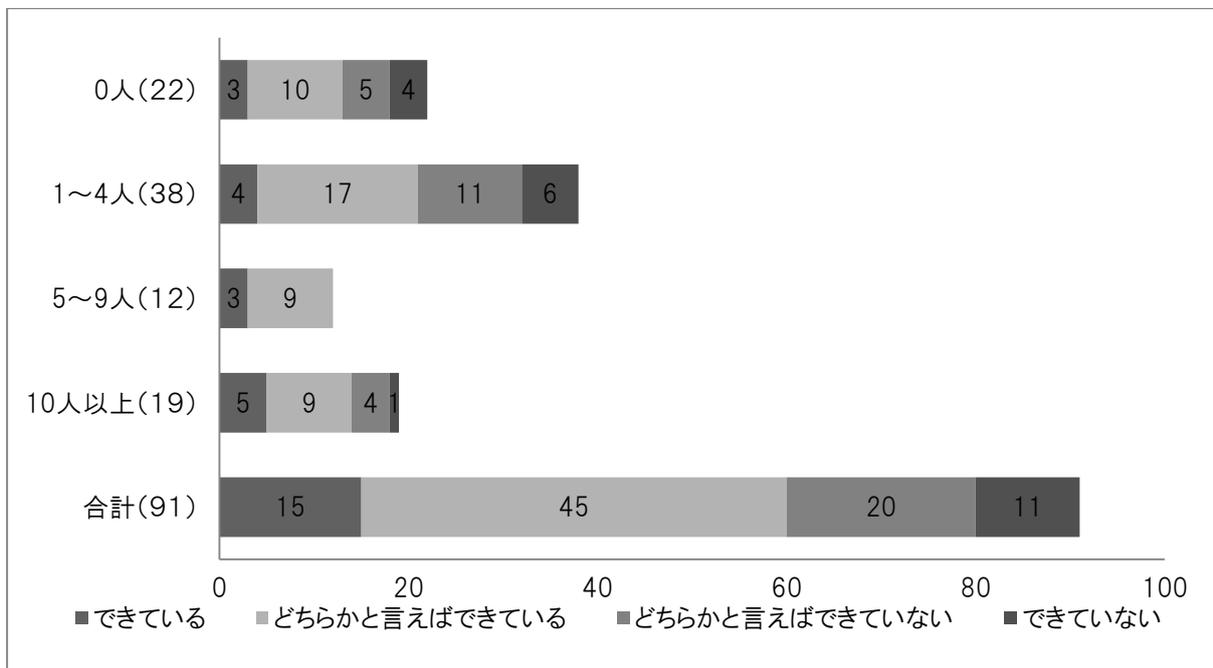
2. 2年という期限の中で、就労をめざしていることを管理者、職員、利用者・保護者等が共有できている



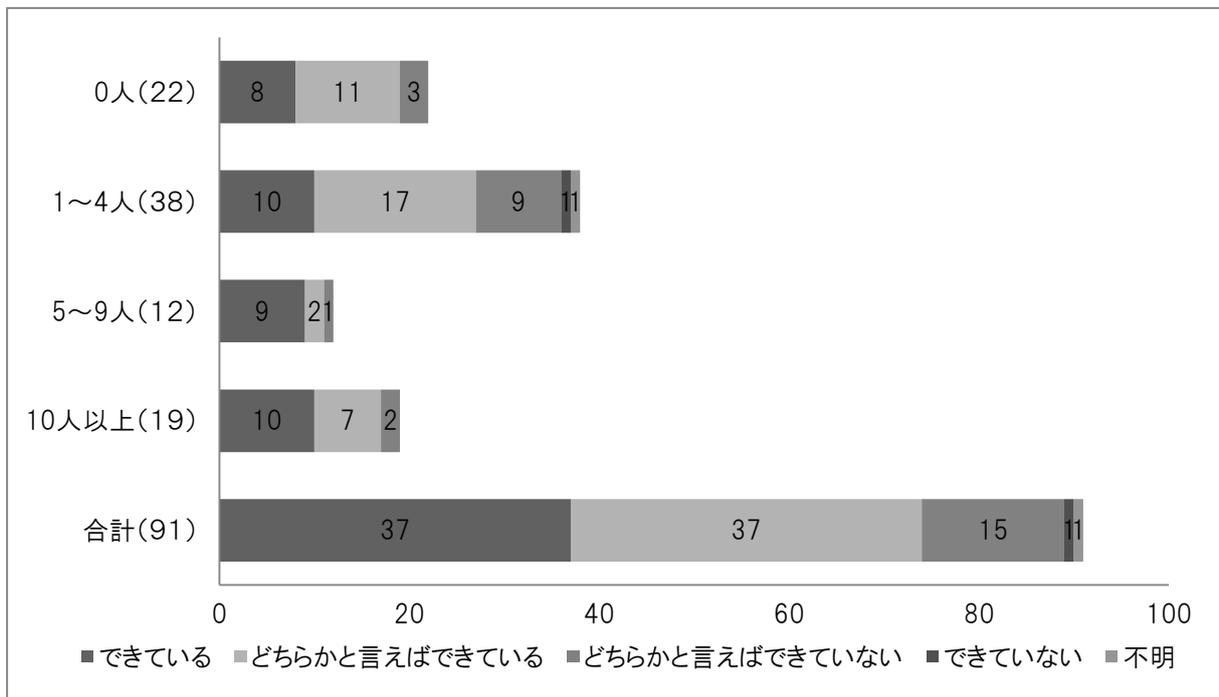
**3. ハローワーク、就業・生活支援センター、市町村など地域の関係機関との連携ができて**  
**いる**



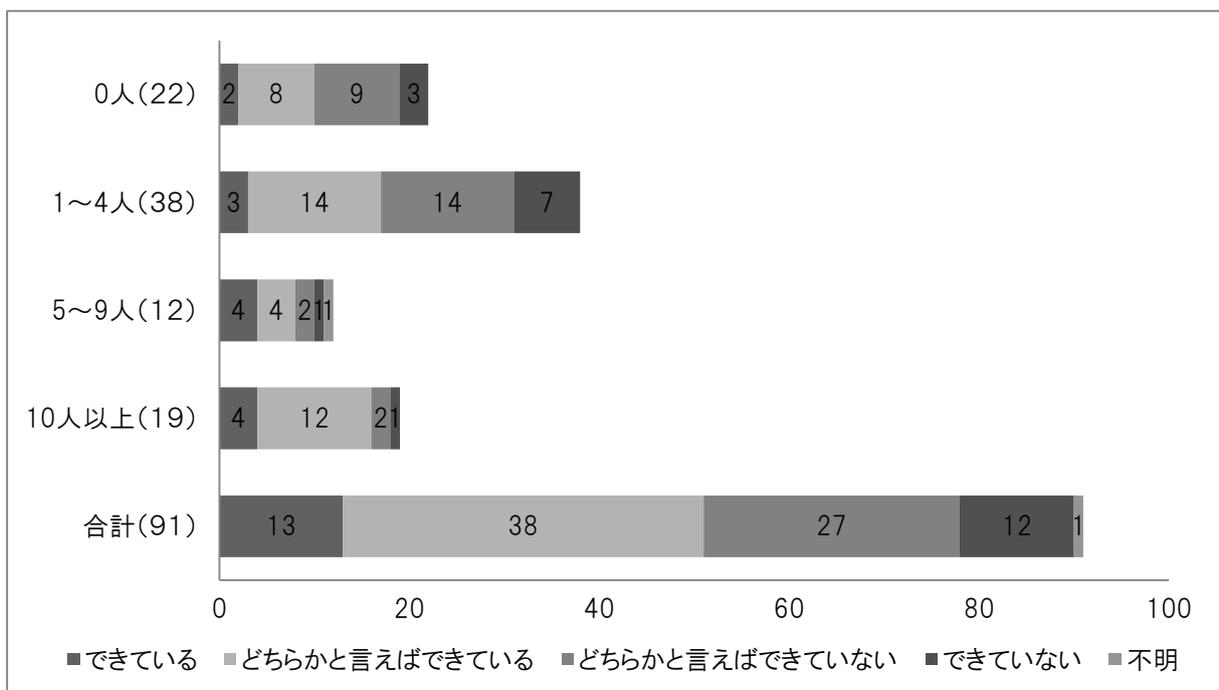
**4. 多様な実習先の確保など、地域の一般企業等との連携ができて**  
**いる**



**5. 挨拶の徹底、服装への気配り、清潔感のある身だしなみなど、就労を意識した訓練環境ができています**



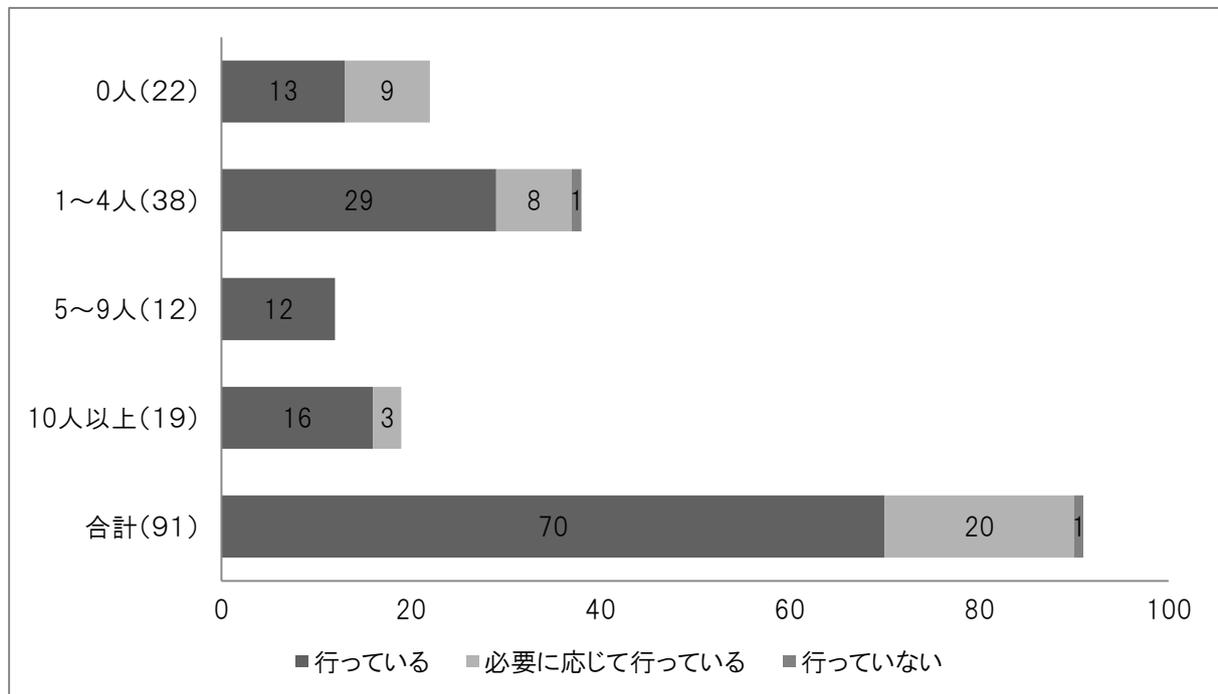
**6. 企業の目線に立った相談支援など、障がい者雇用に不安を抱く企業のサポートもできている**



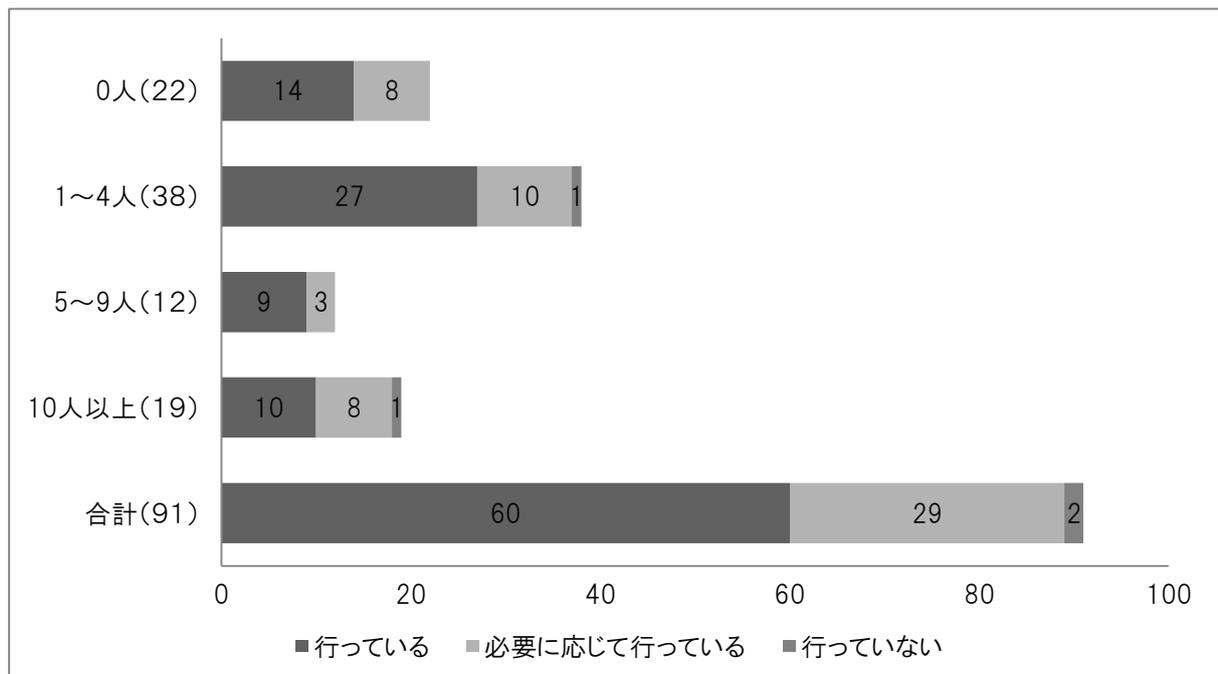
Q19 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。

(利用開始時の支援の現状)

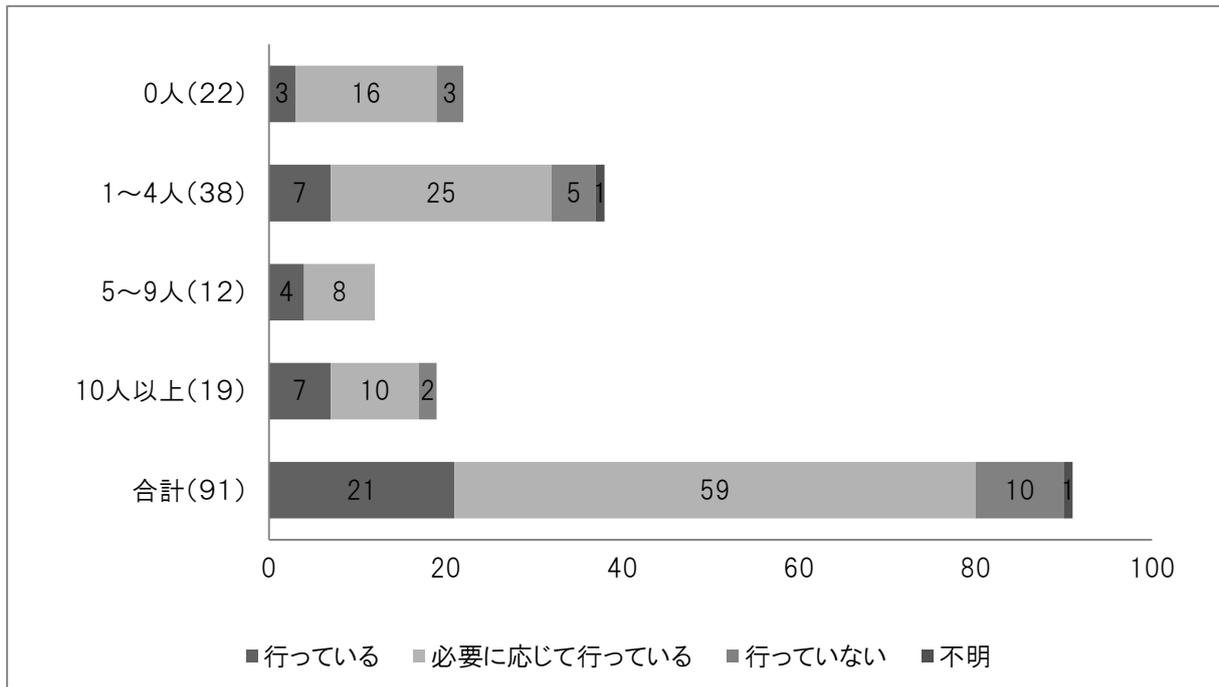
1. 利用者や保護者(家族)と面談し、事業所の利用目的を明確化している



2. 利用者や保護者(家族)と面談し、利用者の生活歴、家族状況、本人の意向等を充分把握している



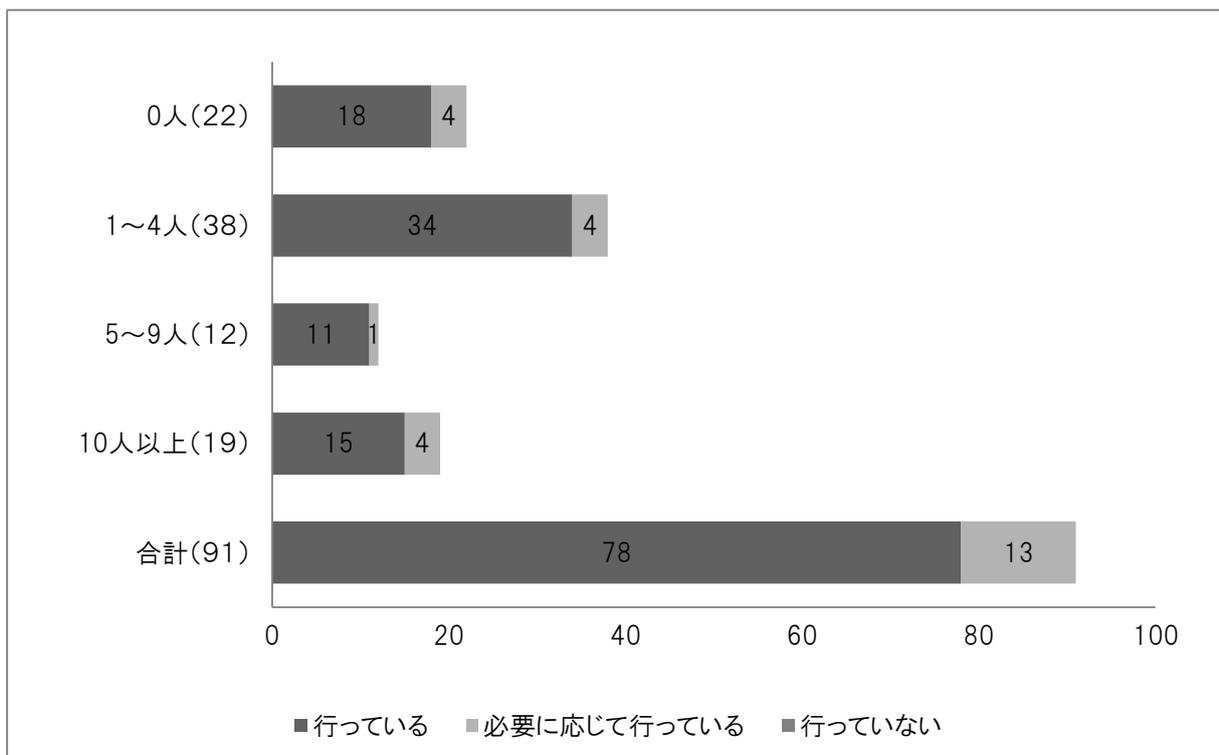
**3. 利用者の状況や利用目的を踏まえ、多職種による多角的な視点で協議の場を設けている**



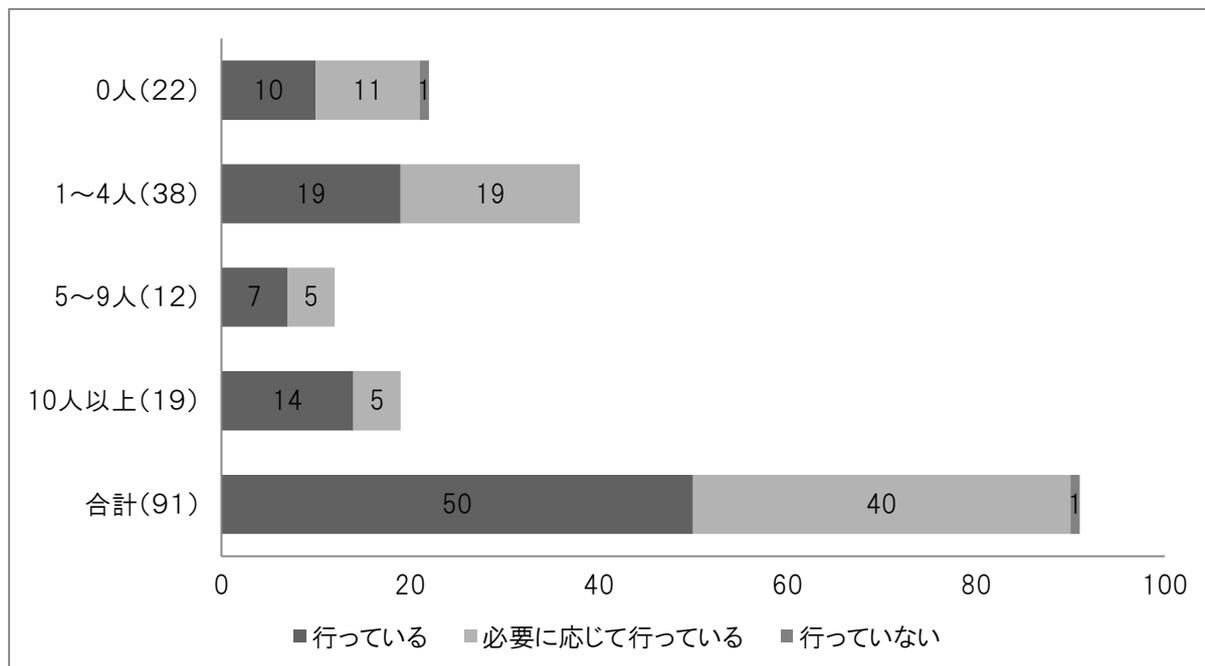
**Q20 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。**

(利用中の支援の現状)

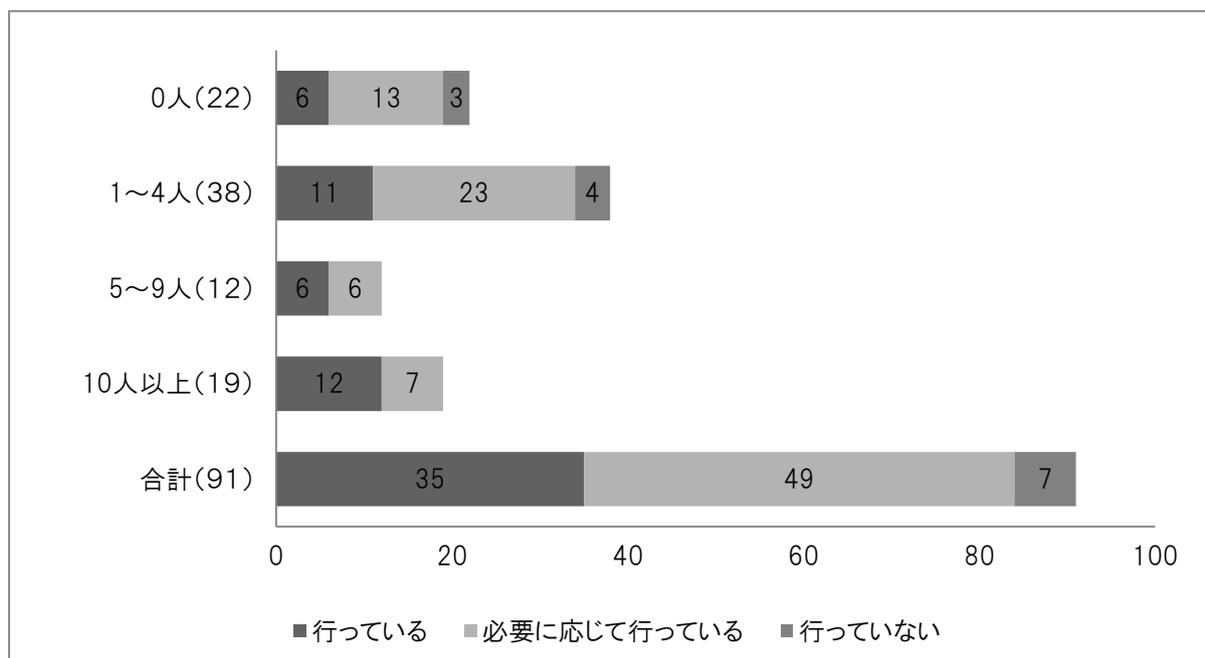
**1. 就労移行時期の決定は、利用者や保護者(家族)の同意のもとに行っている**



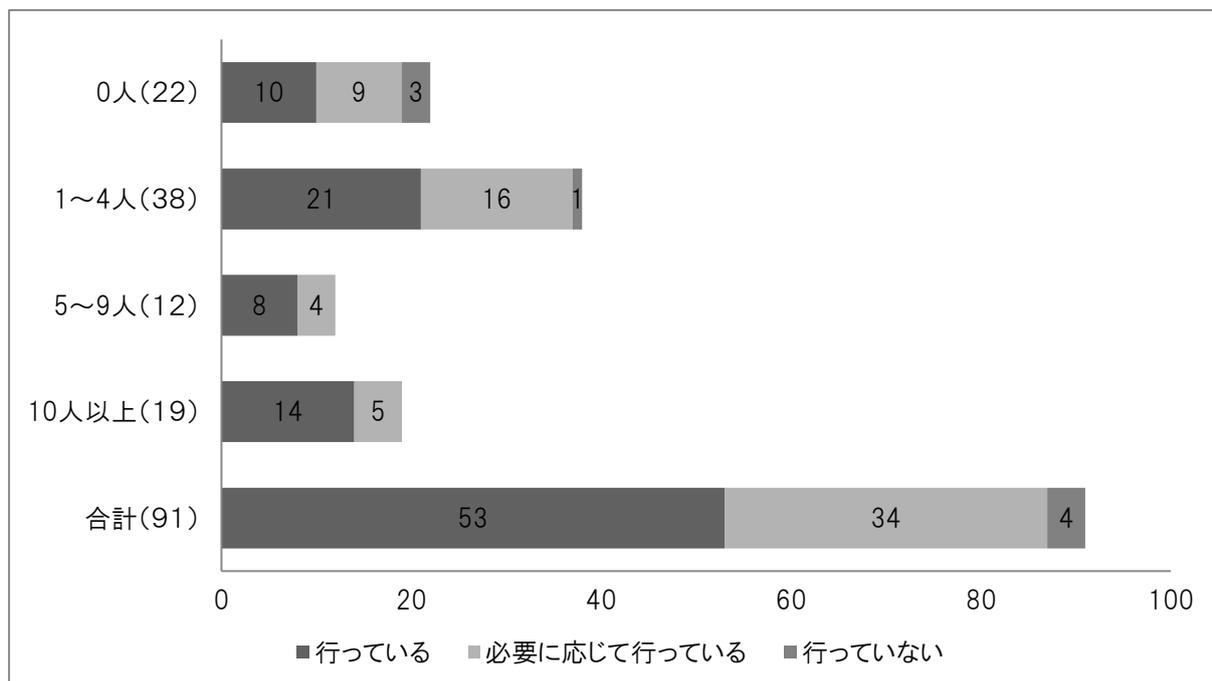
2. 就労移行に向けて、内部の情報交換やケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している



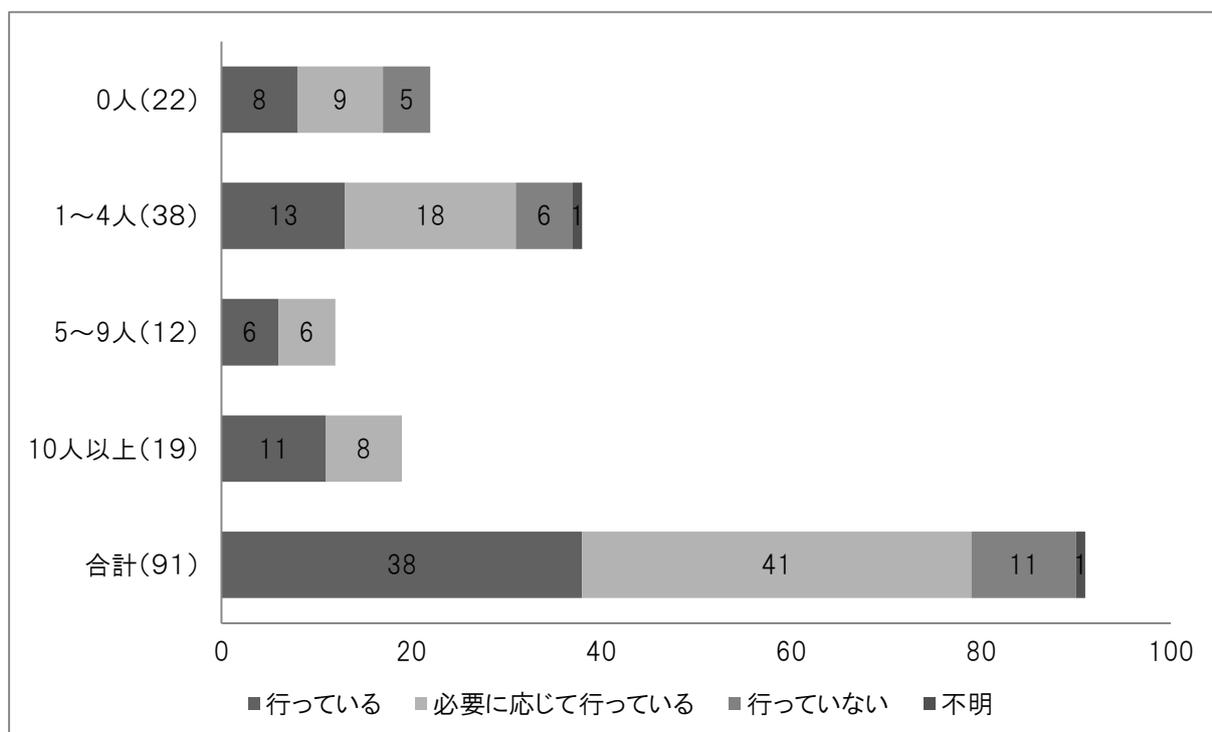
3. 就労移行に向けて、外部の情報交換やケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している



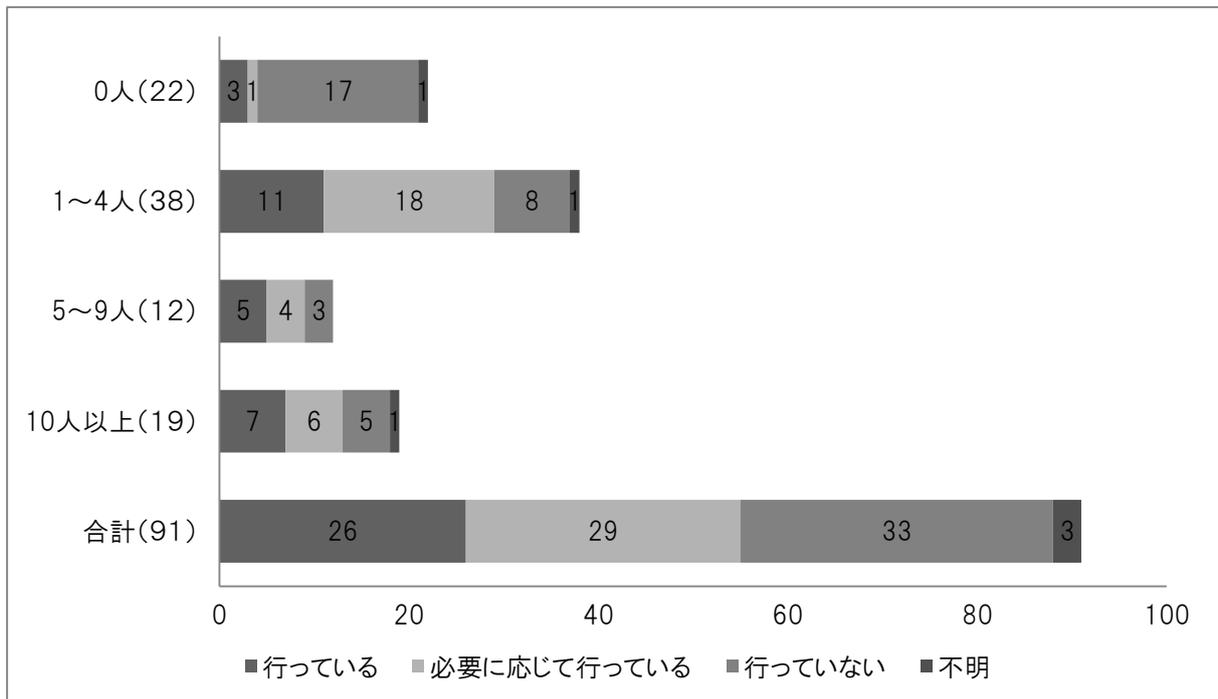
#### 4. 就労移行に向けて、施設外就労や職場体験・実習を積極的に行っている



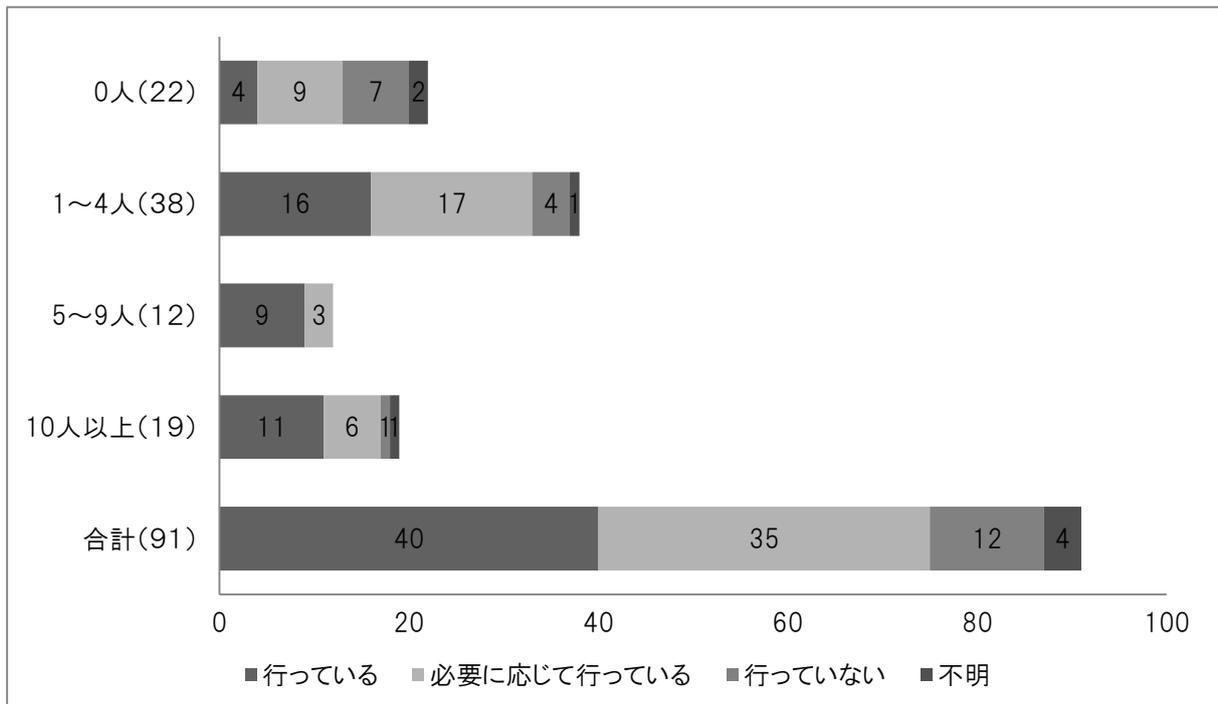
#### 5. 就労移行に向けて、利用者が障がい者雇用、体験・実習企業を見学する機会を設けている



6. 就労移行に向けて、利用者が就職した元利用者(退所者)から話を聞く機会を設けている



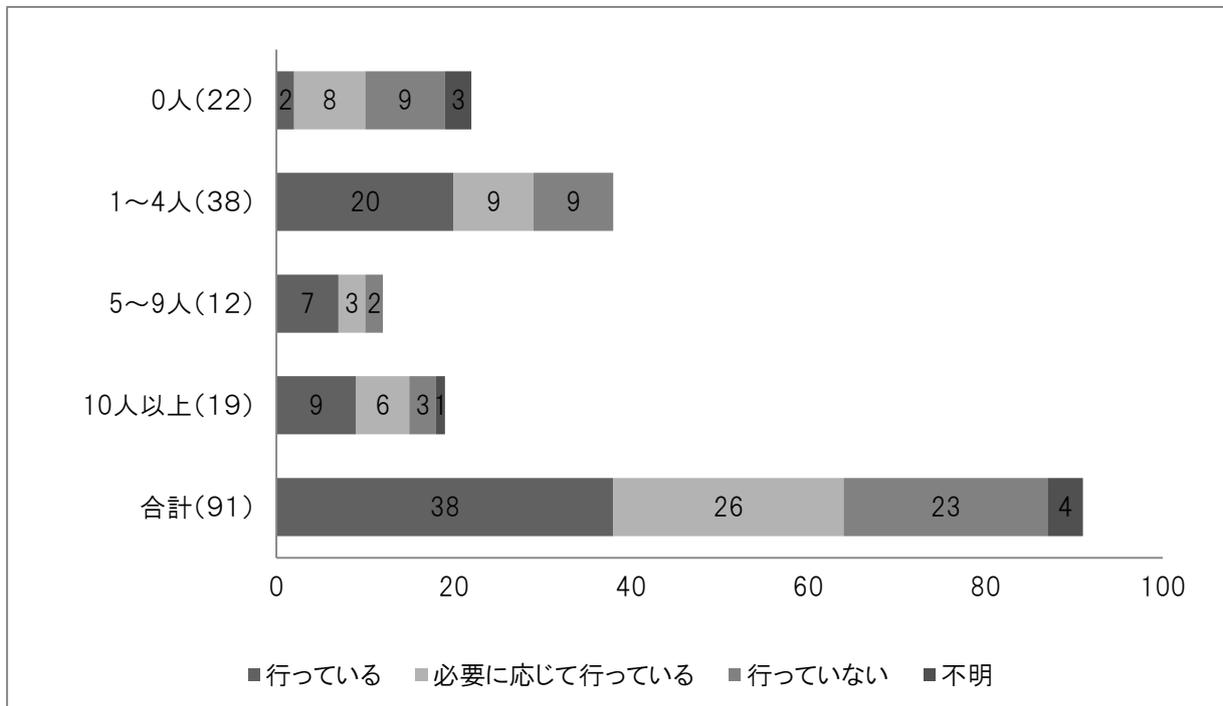
7. 就労予定企業を訪問し、円滑なマッチングが図られるよう、企業、利用者双方の支援を行っている



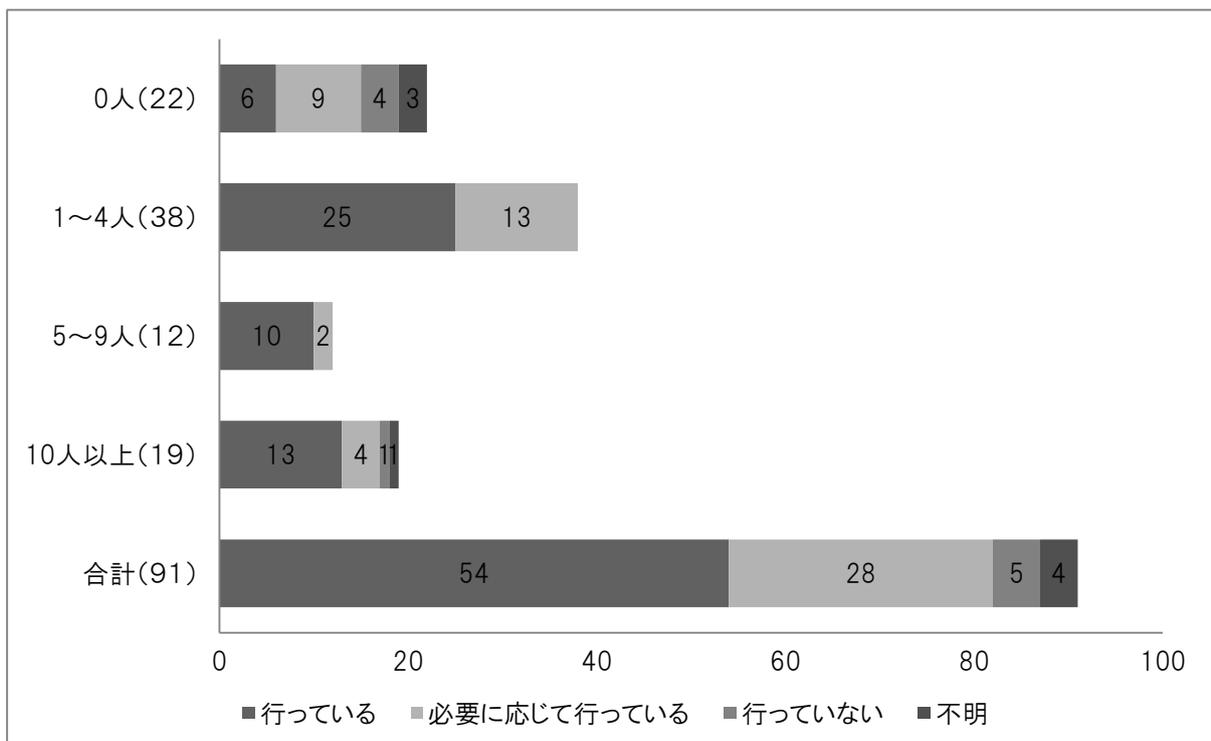
Q 2 1 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。

(退所後の支援の現状)

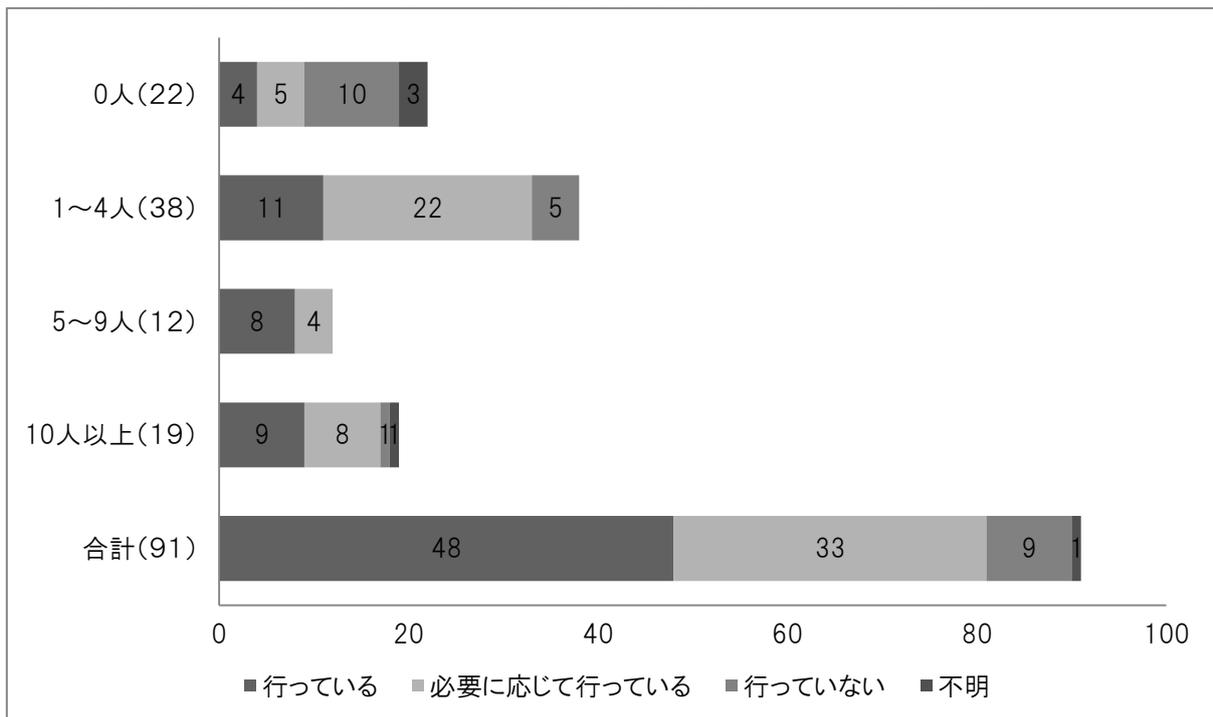
1. 退所後も利用者が事業所に集まり交流できる場や機会を設けている



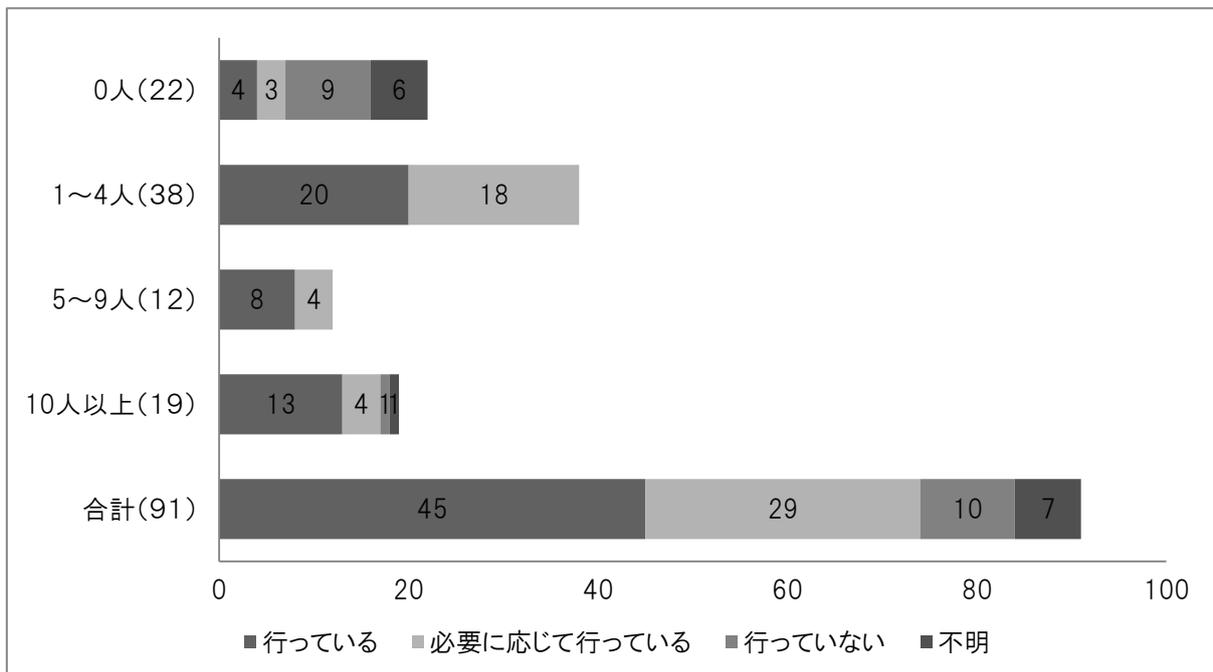
2. 相談を受け付ける窓口・担当者を明確化し、退所後も利用者からの相談を受け付けている



### 3. 就労先企業と連携し、企業内での支援体制の構築などに向けた支援を行っている



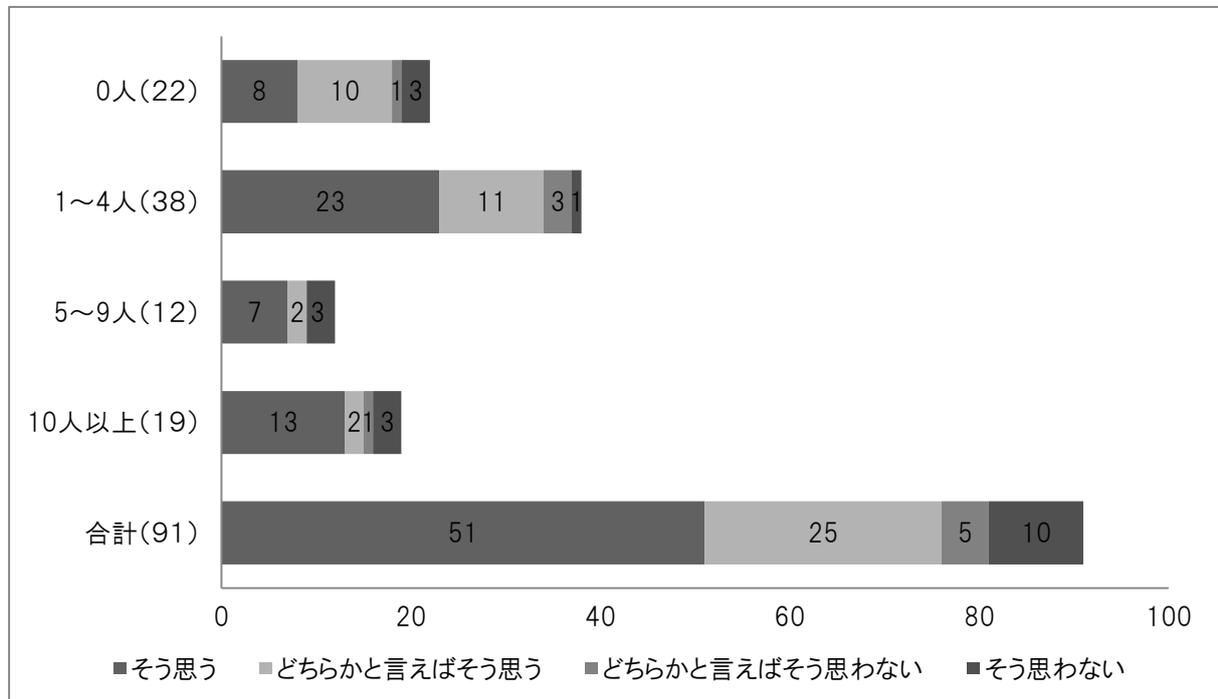
### 4. 上記、1~3のような定着支援を就職後6か月以降も行っている



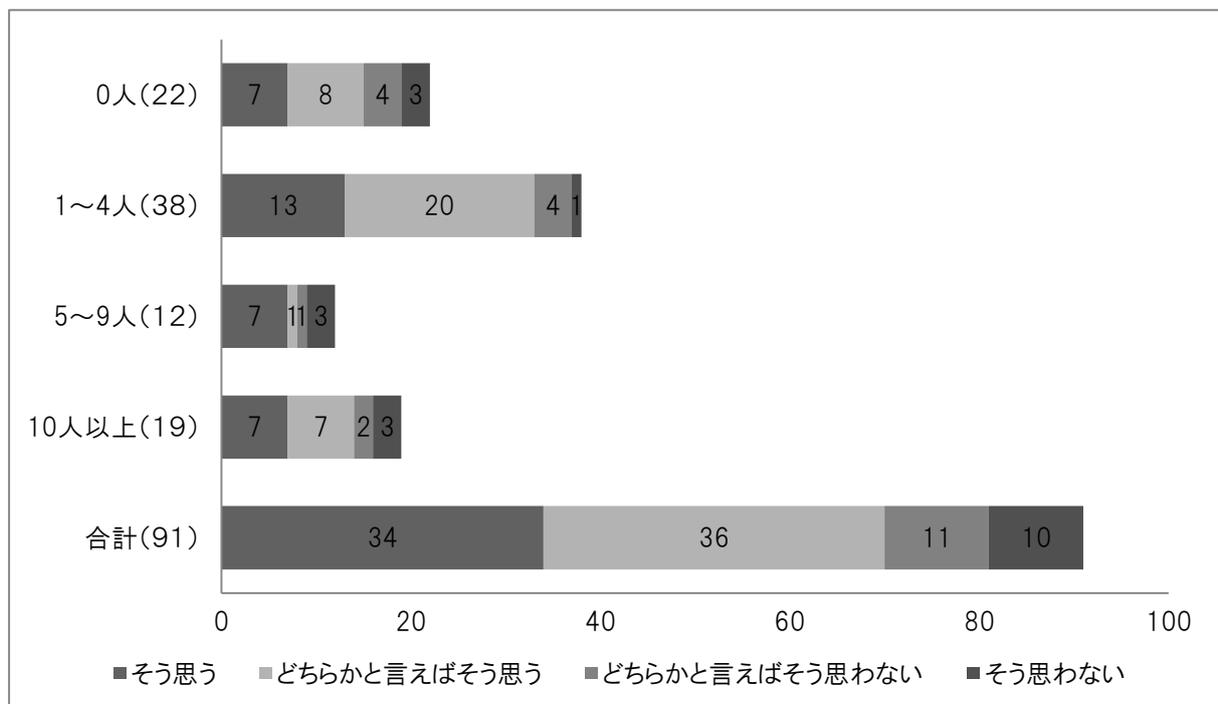
○Q18~21までの運営の現状については、就労実績が10人以上の事業所も、就労実績がない事業所も大きな差は見られなかったが、Q18の4. 一般企業との連携や6. 障がい者雇用に不安を抱く企業のサポートについては、就労実績に関わらず「行っている」と回答された割合が低かった。

Q22 貴事業所の現状を踏まえた課題認識についておたずねします。丸数字を回答欄にご記入ください。

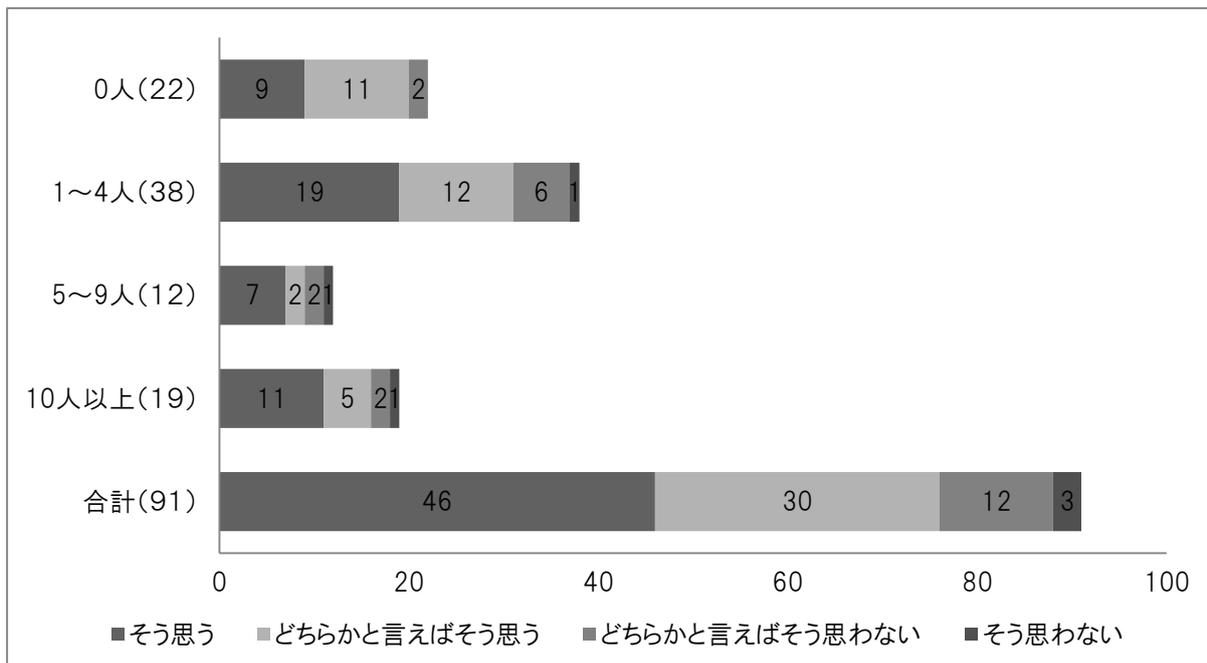
1. 事業所として利用者の就労支援に関する目標・方針の明確化及び共有



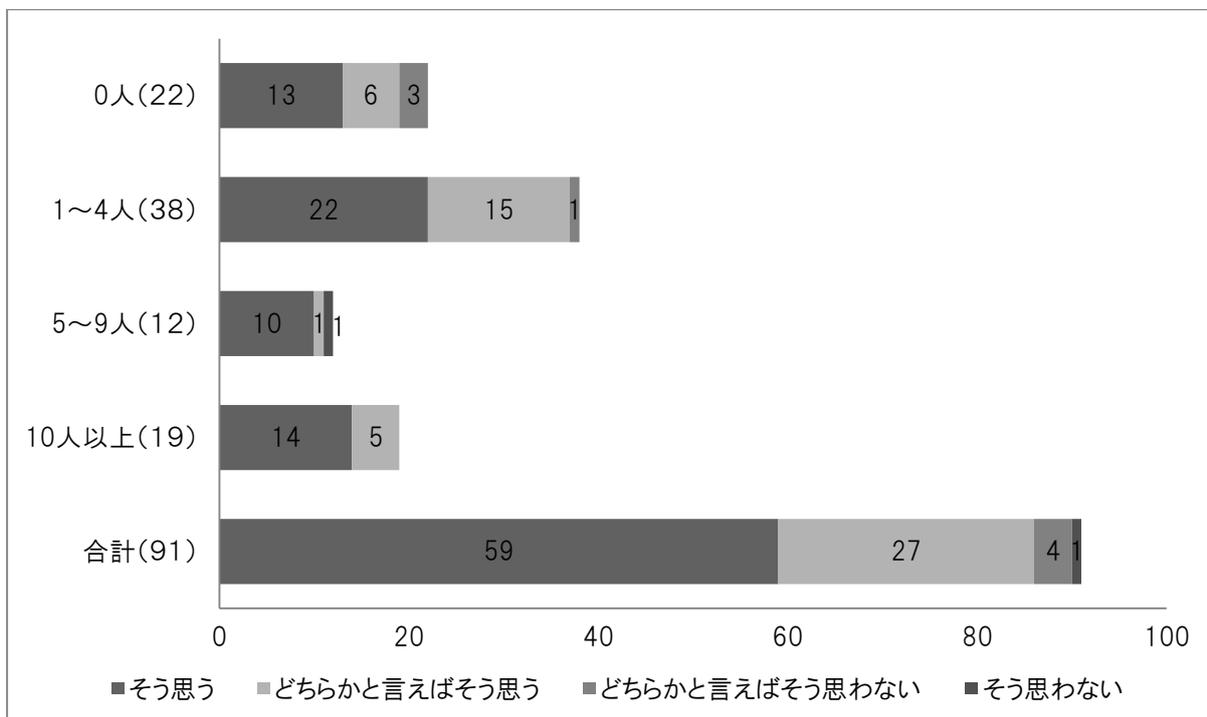
2. 就労支援に携わる施設職員の意識転換の必要性



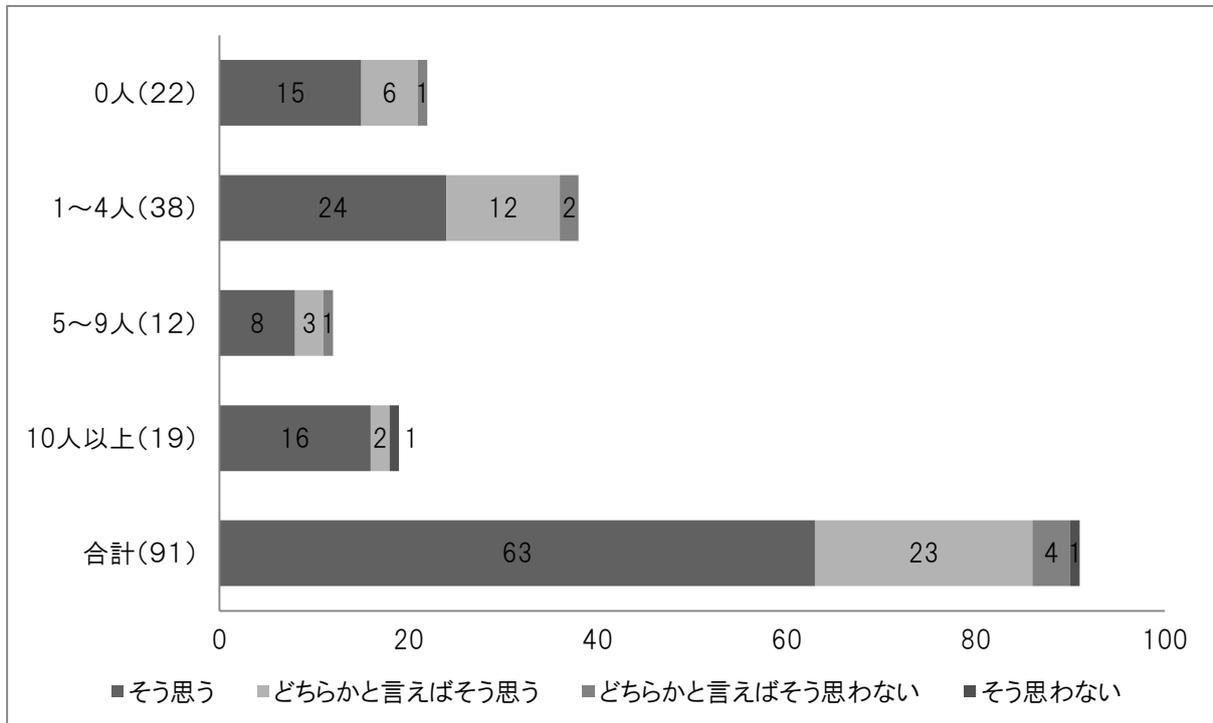
### 3. 就労支援に携わる施設職員の人員体制の拡充



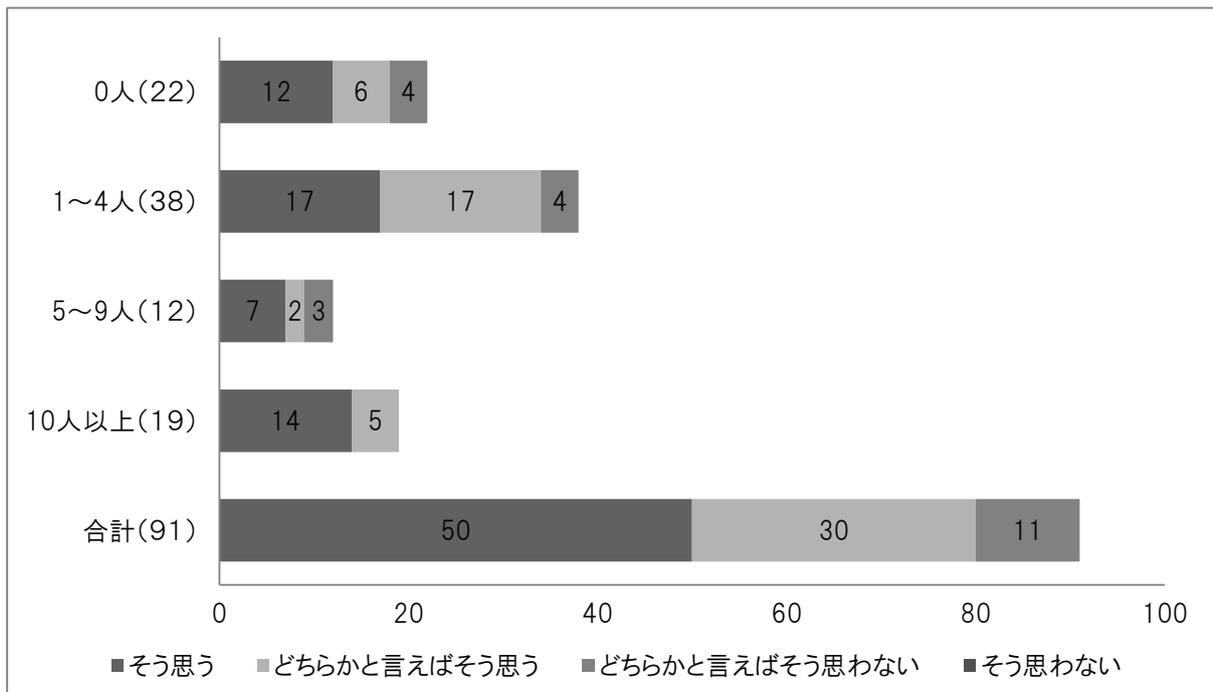
### 4. 就労支援に携わる施設職員の育成・知識技能の向上のための研修等の充実(利用者への支援力)



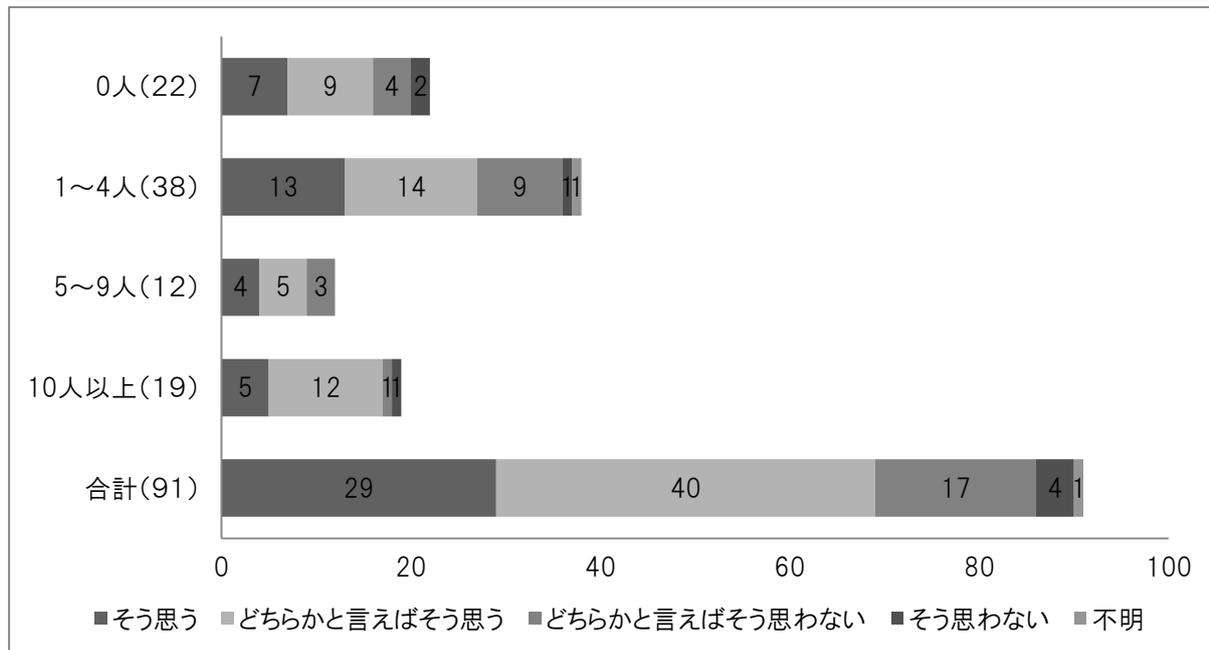
5. 就労支援に携わる施設職員の育成・知識技能の向上のための研修等の充実(企業への支援及び実習企業開拓力)



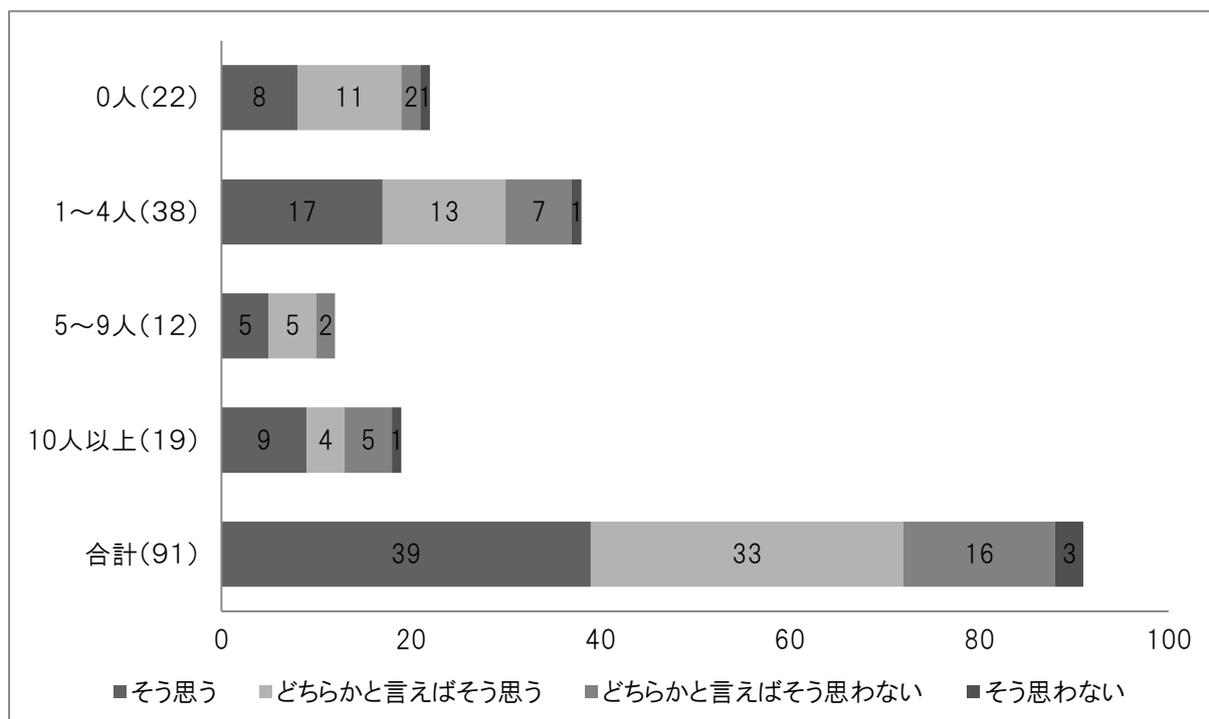
6. 就労支援に携わる施設職員の育成・知識技能の向上のための研修等の充実(支援学校や他の施設へのアプローチ力)



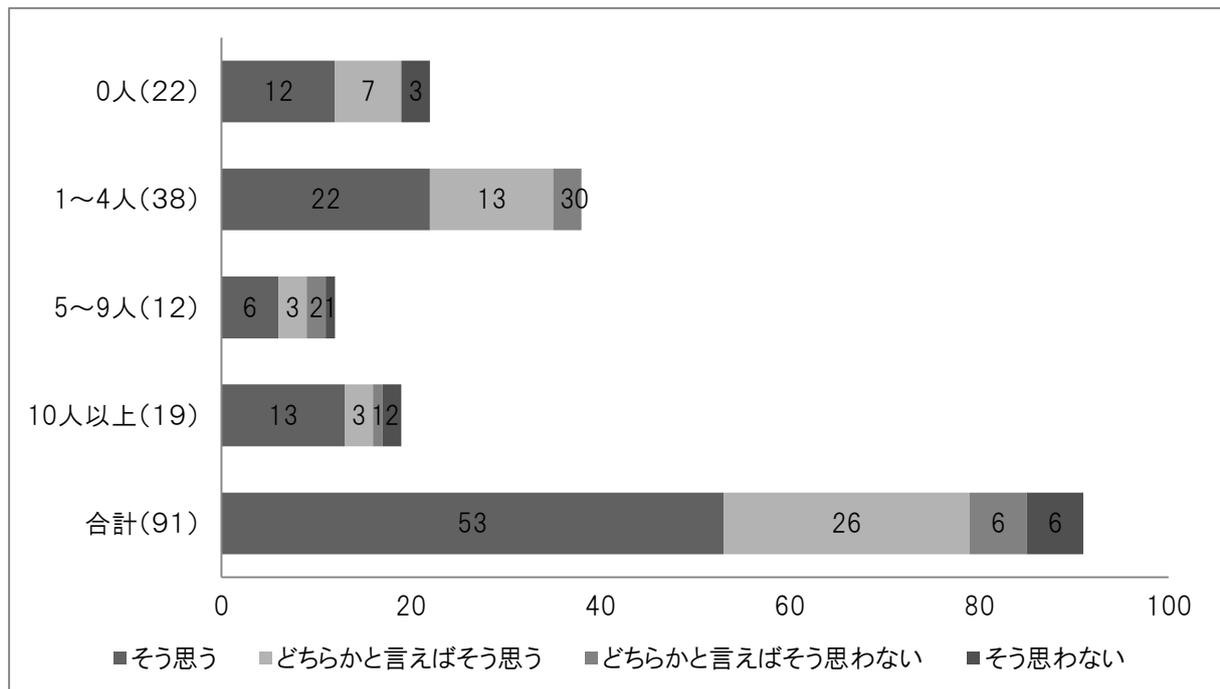
### 7. 就労支援に関わる手順の標準化・マニュアルの整備



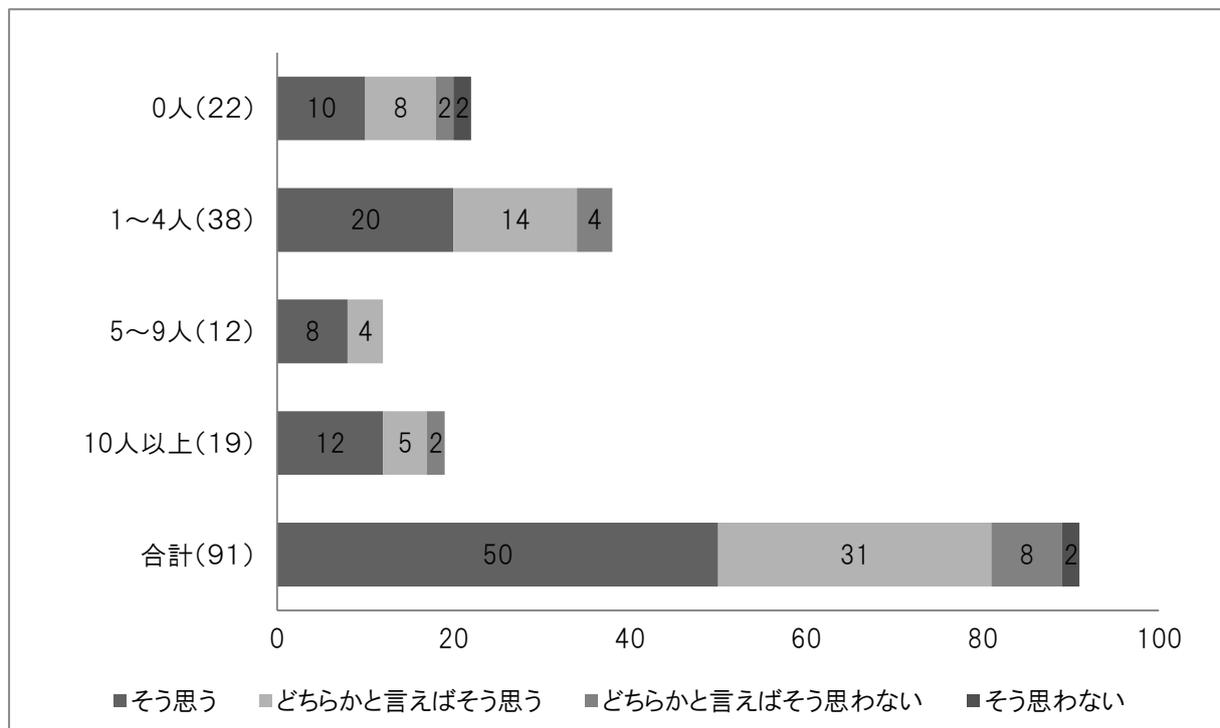
### 8. 職業適性の把握、個別支援計画策定のアセスメントツール、一般化・標準化された様式等の整備



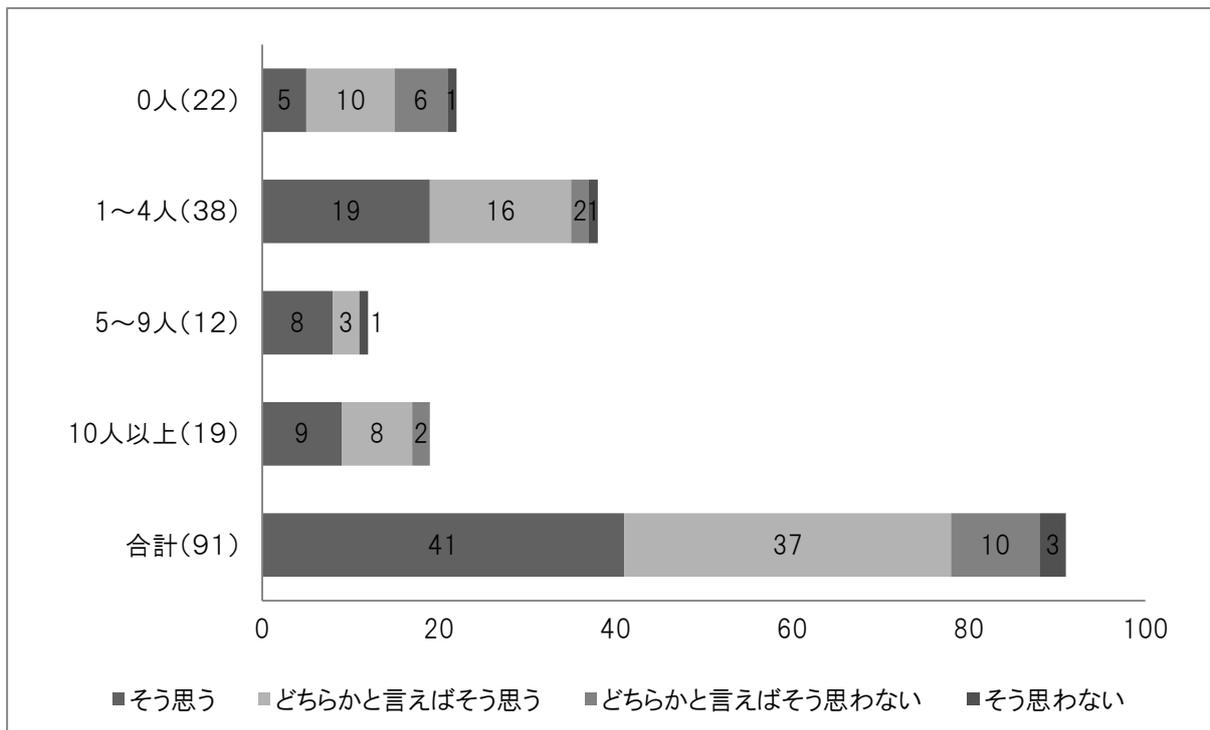
### 9. 利用者の就労に対する意欲の醸成



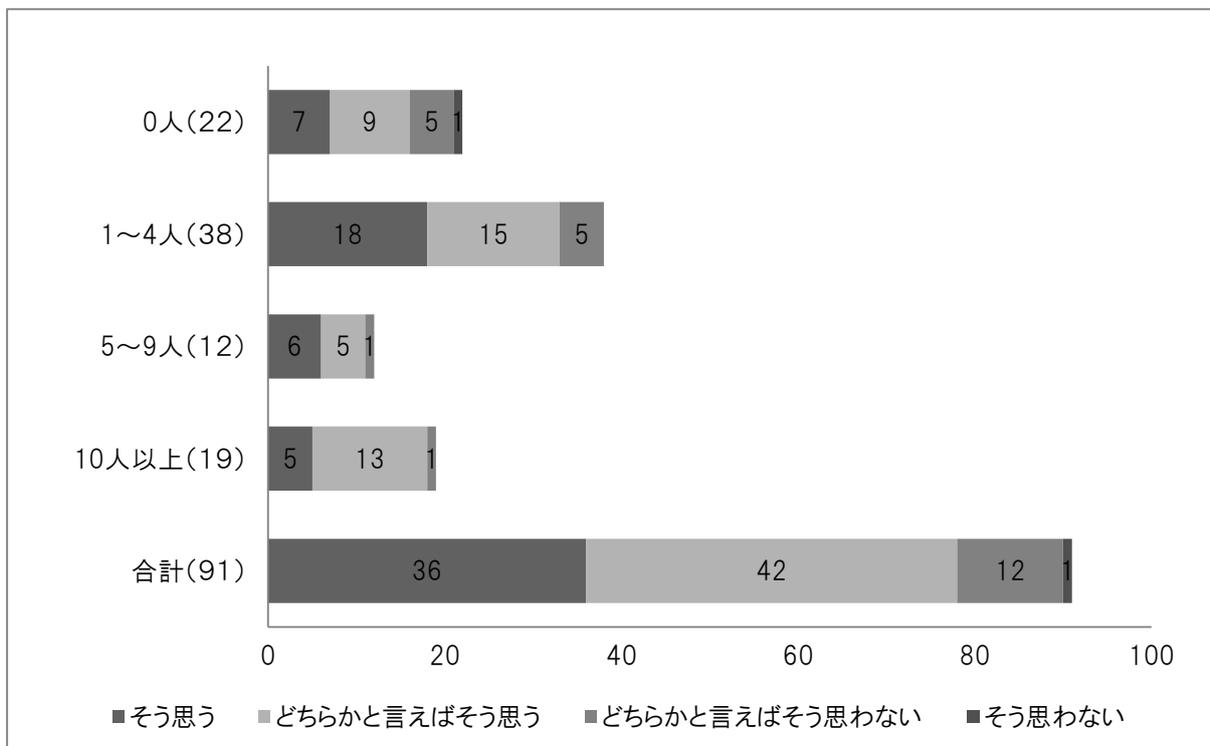
### 10. 保護者(家族)の就労に対する理解の促進



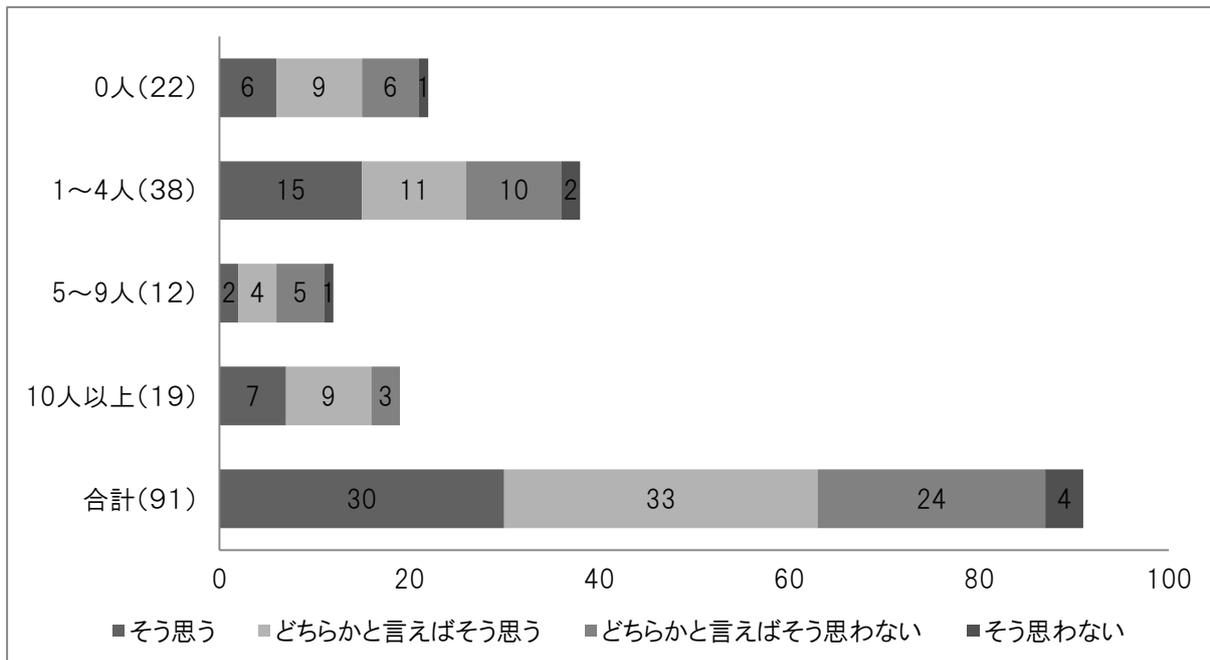
### 1 1. 利用者の能力向上のための職業訓練等の拡充



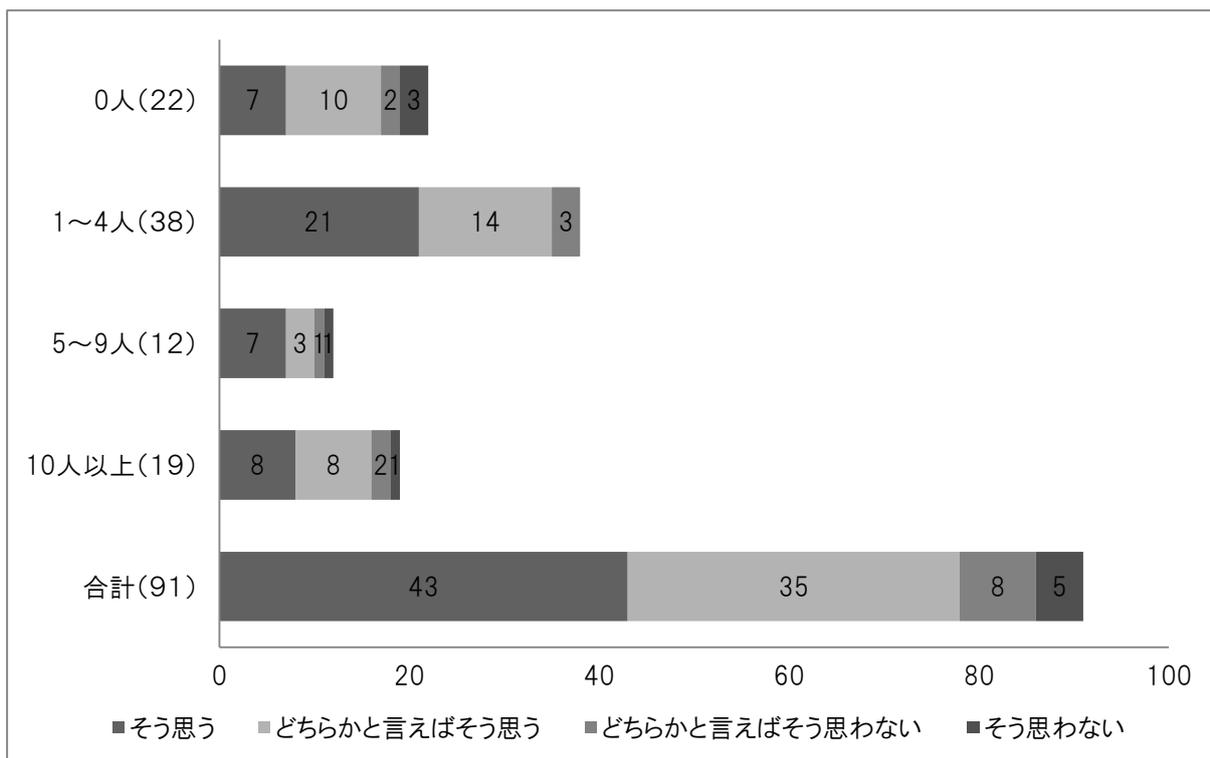
### 1 2. 金銭管理、食生活、身の回りなど日常生活全般の利用者支援



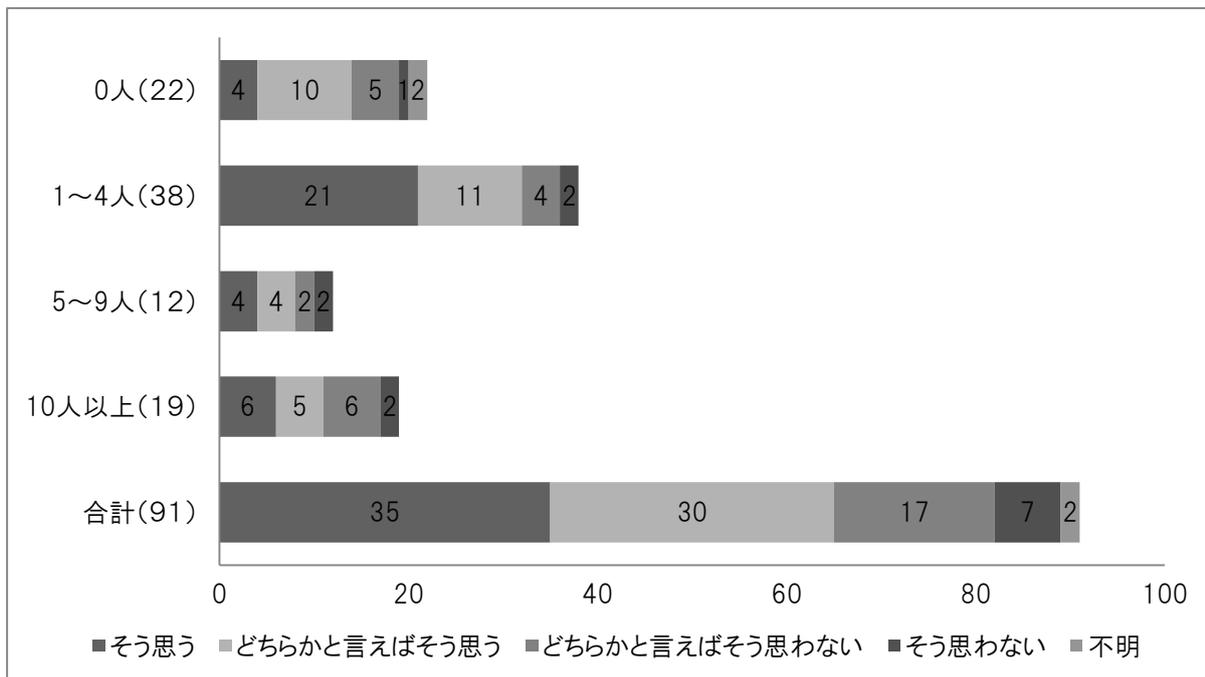
### 1 3. 余暇活動の場の確保



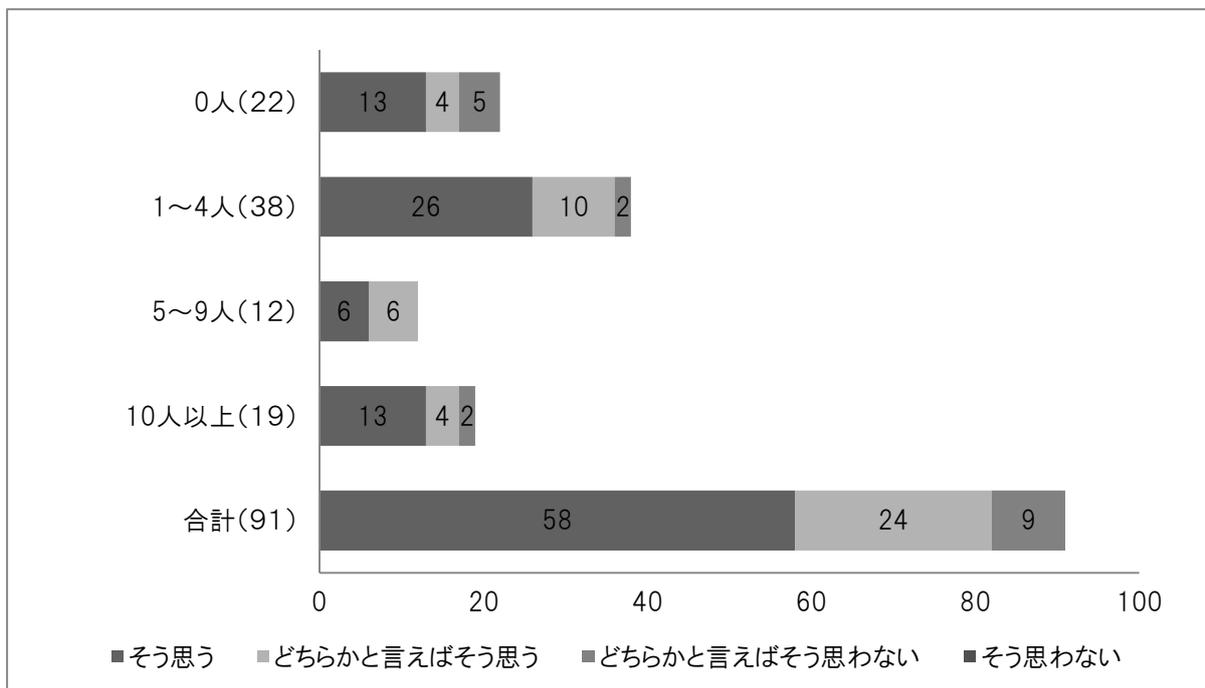
### 1 4. 利用者の健康管理(医療機関との連携)



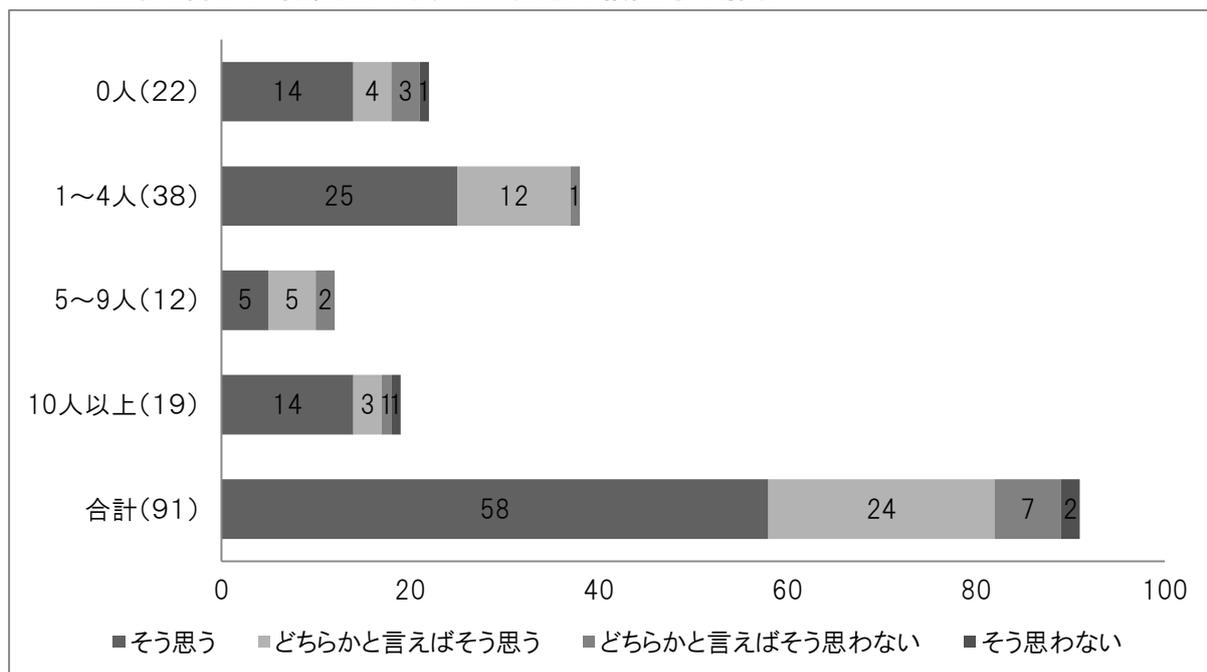
### 15. 退所した利用者が集まれる定期的な集いの場や機会の確保



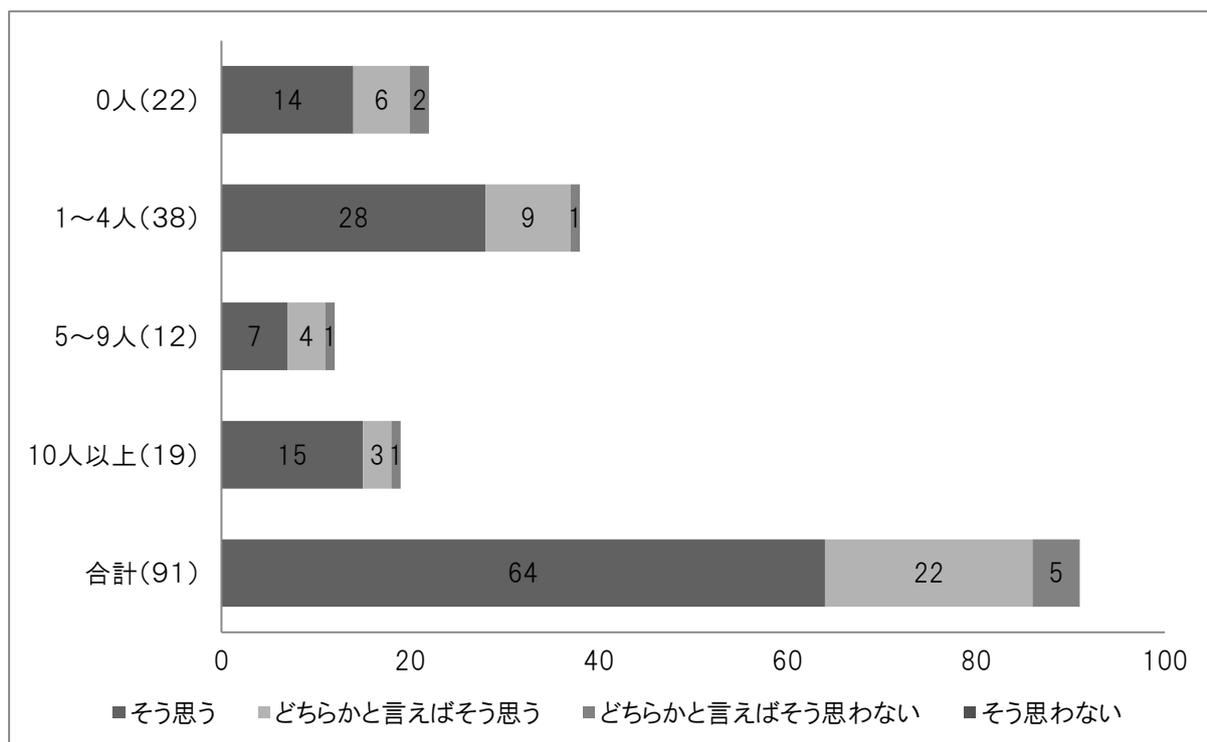
### 16. 企業の障がい者理解の促進・啓発の充実



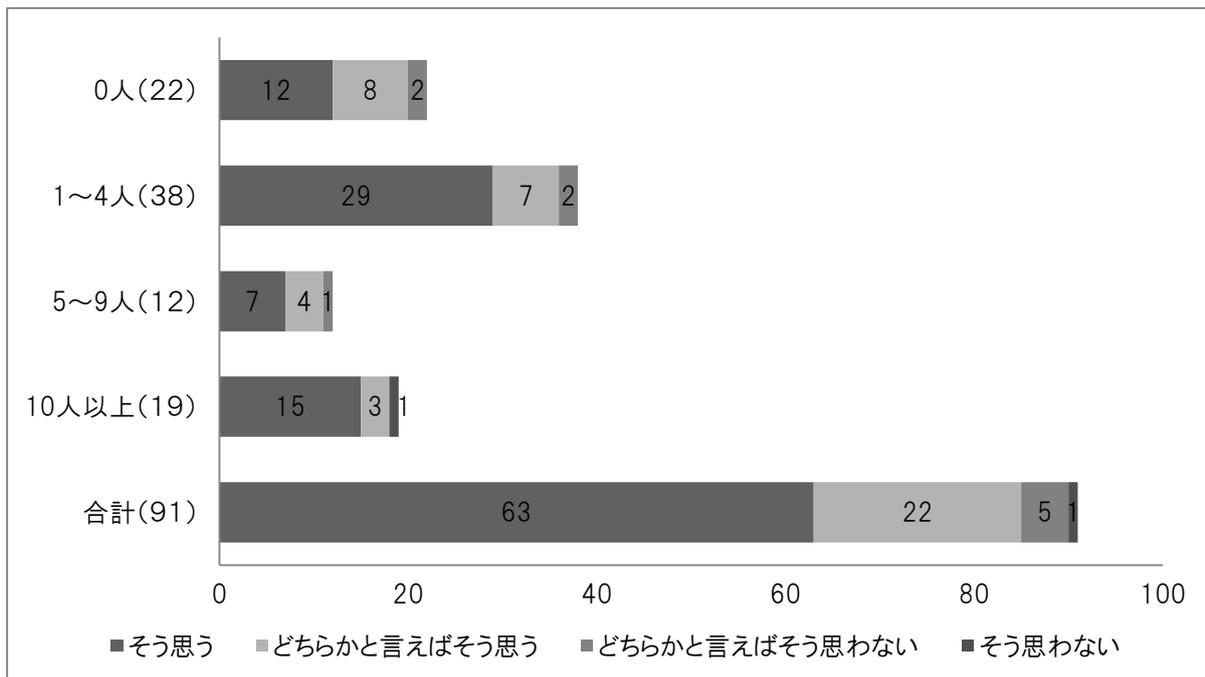
### 17. 企業の障がい者雇用に対する不安感や偏見等の解消



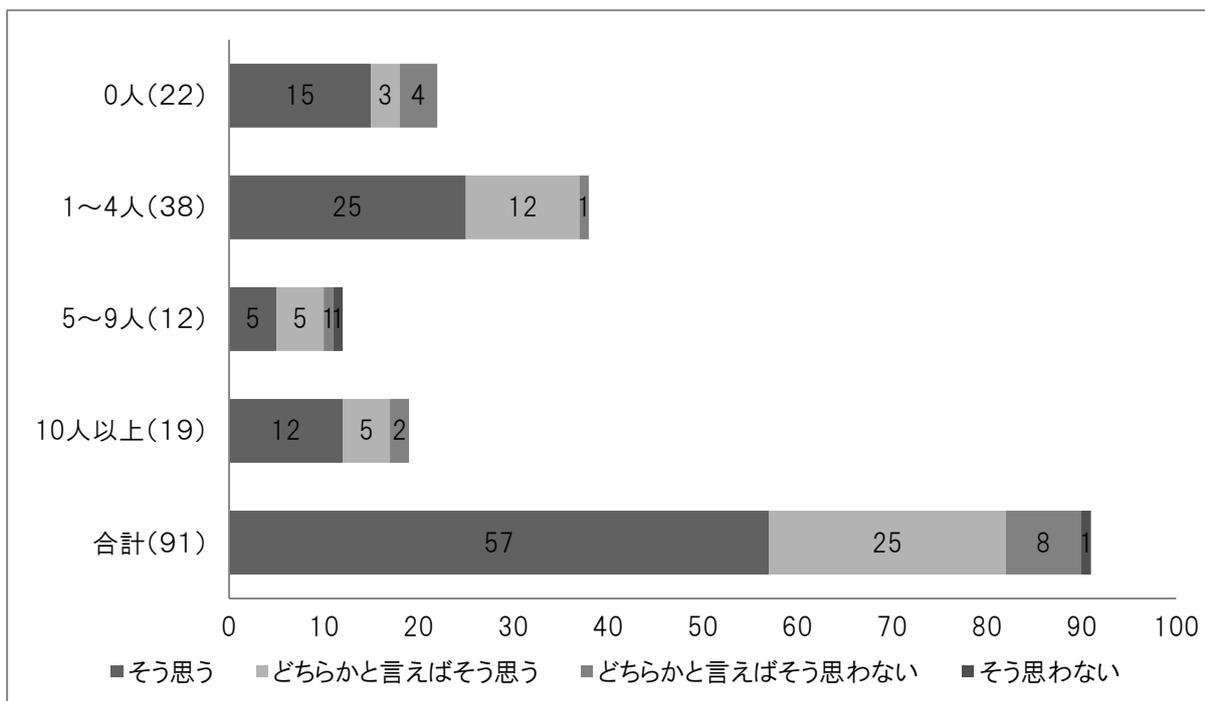
### 18. 職場体験・実習先企業等の確保



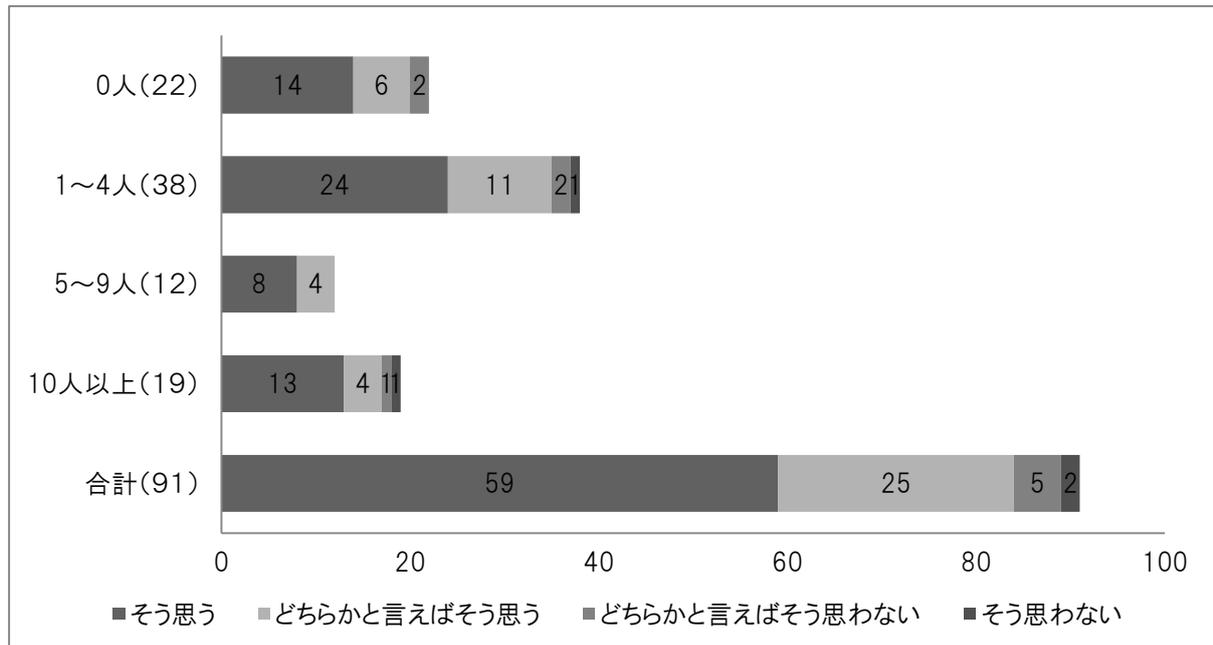
### 19. 雇用企業の開拓



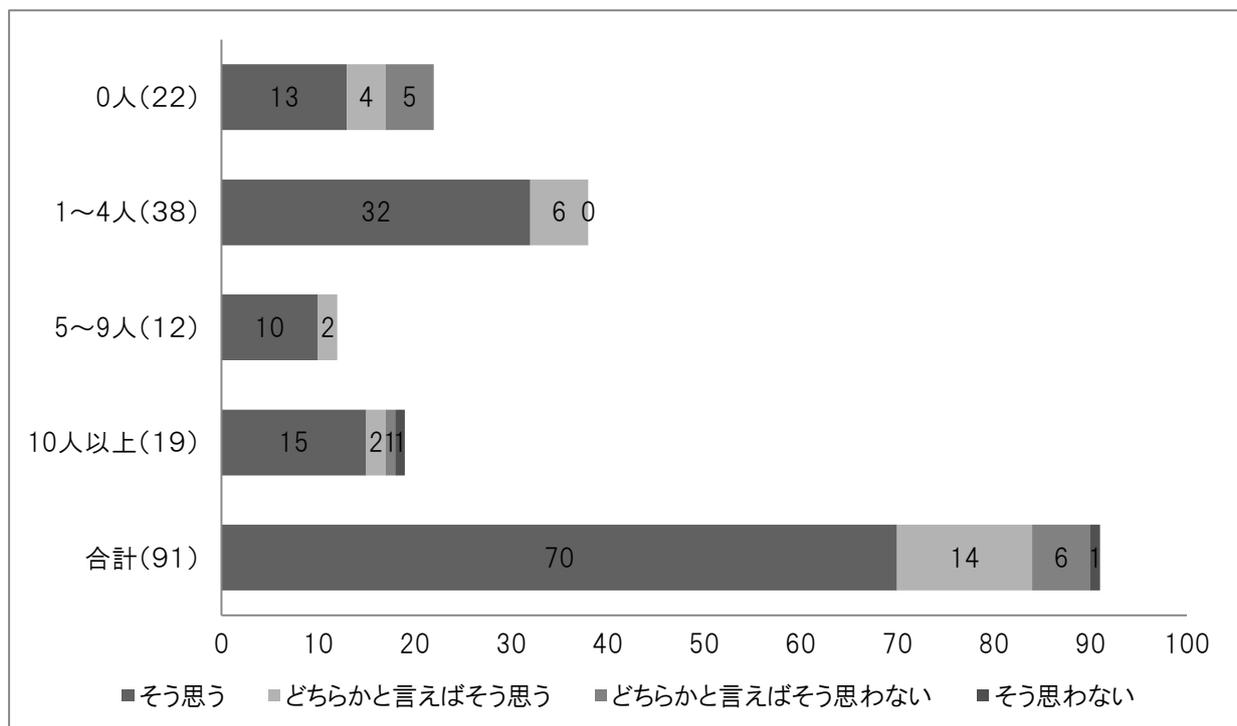
### 20. 障がい者雇用に対する制度や助成金の拡充等企業支援の充実



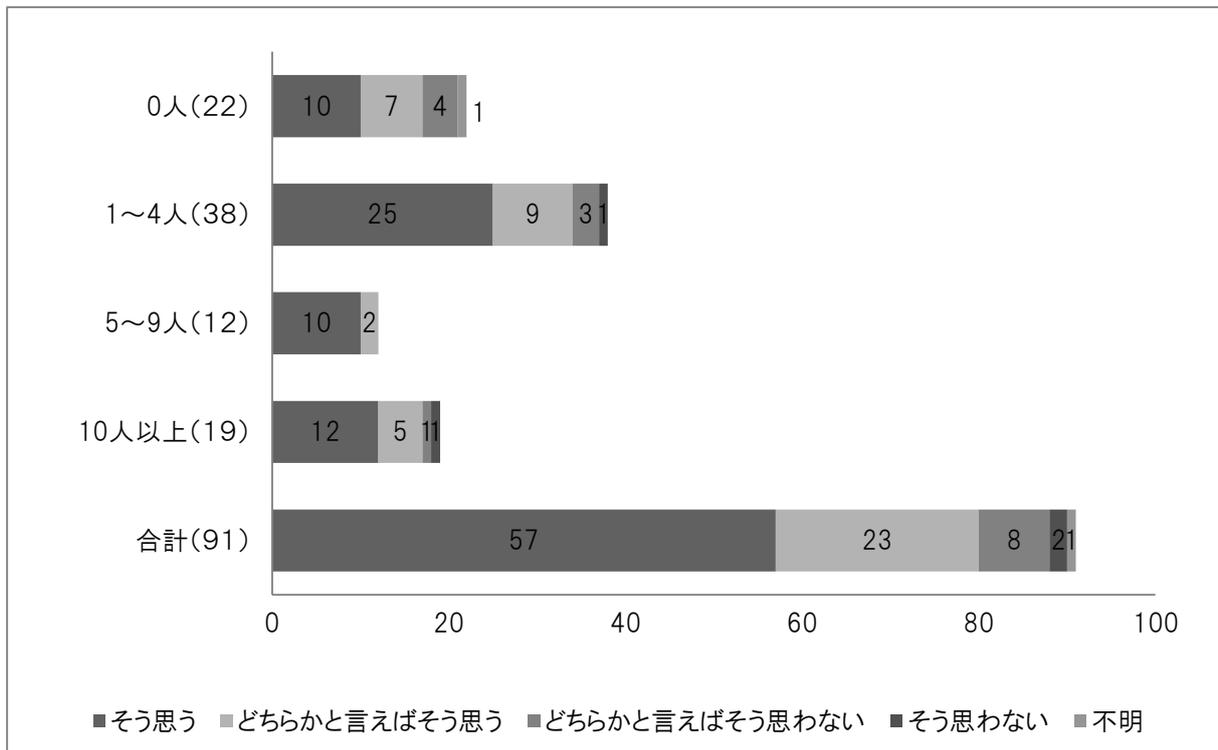
## 2 1. 就業・生活支援センターをはじめ、地域の関係機関やネットワークの連携強化



## 2 2. 障がい福祉サービスの報酬体系の見直し



### 23. 発達障がいや難病など新たな障がい種別に対する国等の支援の強化



○Q22以降の運営の現状を踏まえた課題認識については、いずれの項目についても、「そう思う」と回答した割合は、就労実績が10人以上の事業所の方が、就労実績がない事業所よりも総じて高かったが、これを持って就労実績が10人以上の事業所の方が実行できていない（＝課題がある）ということではなく、それぞれの課題に対する認識の差が出たものと思われる。

### Ⅲ. ヒアリング調査結果

#### 1. 調査経過

大阪府では、就労移行支援事業所に対するアンケート(別紙)調査を平成25年7月に実施。その回答を基に大阪市、堺市、高槻市、東大阪市、豊中市、枚方市と共同でヒアリング調査を平成25年8月から9月にかけて行った。

#### 2. 調査対象

調査対象はアンケートに回答していただいた就労移行支援事業所91事業所のうち、就労実績10人以上の19事業所と就労人数1人以下の33事業所の計52事業所。

その中から、すべての事業所と調整をした結果、就労実績10人以上の12事業所と就労実績1人以下の25事業所の協力を得てヒアリング調査を行った。

なお、高槻市と豊中市は、今回の調査対象になっていない5事業所に対してもヒアリング調査を行っている。

アンケート配布	回答	就労実績10人以上 (ヒアリング調査数)	就労実績2～9人 (ヒアリング調査数)	就労実績1人以下 (ヒアリング調査数)
168	91	19 (12)	39 (5)	33 (25)

#### (1) ヒアリング調査の各市分担

自治体名	事業所数	就労実績 10人以上	就労実績 1人以下
大阪府	16 池田市1交野1八尾市1岬町1 岸和田市1貝塚市2高石市2 泉佐野市2泉大津市1泉南市1 藤井寺市1和泉市2	1	15
大阪市	5	4	1
堺市	6	2	4
高槻市	4 (うち2事業所就労実績3名)	2	—
東大阪市	3	—	3
豊中市	6 (うち3事業所就労実績2名以上)	2	1
枚方市	2	1	1
計	42	12	25

### 3. ヒアリング内容

#### (1) 事業所の立地条件

【就労移行実績 10 人以上の事業所】

- ▶ 駅近くの事業所が多く、利用者のほとんどが公共交通機関で通所している。

【就労移行実績 1 人以下の事業所】

- ▶ 駅近くの事業所の割合は 1 / 3 程度、最寄り駅からバスに乗り継いだり、事業所に送迎バスを備えている事業所もあった。

#### (2) 事業所の状況（整理整頓・挨拶の徹底ができているか）

- ▶ 整理整頓、利用者の挨拶は、どの施設も徹底されている。

#### (3) 利用者の確保について（アンケート Q 6 関連）

【就労移行実績 10 人以上の事業所】

- ▶ ほとんどの事業所が利用者確保のために、障害者就業・生活支援センターと連携し、積極的に行動している。他にも様々な機関と連携し、常にアンテナを張り利用者の確保に努めていた。中には医療機関など、独自のルートを確保している事業所もあった。
- ▶ 利用者確保する時期については、全ての事業所で年間を通じて行っており、情報発信ツールとしてはホームページを公開したり、パンフレットを関係機関に置かせてもらうなどしている。
- ▶ 待機利用希望者について、ほとんどの事業所で待機されている方はいなかったが、精神科医療機関と連携している事業所の待機利用希望者は 10 名と突出していた。

【就労移行実績 1 人以下の事業所】

- ▶ ヒアリングを行ったほとんどの事業所では障害者就業・生活支援センターとの関係が乏しく、利用者確保のために積極的に行動している事業所は半数にとどまっている。
- ▶ 利用者確保する時期については、ほとんどの事業所で年間を通して行っていると回答されているが、支援学校等を主な確保先としているため、利用者の入所時期が春先に固まっていた。また、ホームページやパンフレットがない事業所が半数近く存在した。

○ヒアリングを行った就労実績 10 人以上の事業所では、ホームページやパンフレットを活用するなどして、年間を通じて利用者の確保を積極的に行っているのに対し、就労実績の少ない事業所はホームページやパンフレットを活用している事業所は半数ほどであり、利用者確保はいわゆる「待ち」の姿勢であった。また、就労実績を残してい

くことで利用者やその家族の事業所に対する評価が高まり、就労意欲のある利用者が集まってくるという「好循環」の報告もされた。

#### (4) 職員研修の内容について（アンケートQ12関連）

##### 【就労移行実績10人以上の事業所】

- ▶ 就労支援員研修等、支援スキルを向上させる研修の受講が目立つ中、新たな障がい特性（高次脳機能障がい等）に対応するための研修も見られた。

##### 【就労移行実績1人以下の事業所】

- ▶ 就労支援員研修等、支援スキルを向上させる研修の受講が多い。また、法人独自の研修や先進的な取り組みをしている事業所への見学等、工夫した研修を行っている。

#### (5) 就職先について（職種・雇用形態）（アンケートQ15関連）

##### 【就労移行実績10人以上の事業所】

- ▶ 就職先のほとんどが作業系の職種（清掃、クリーニング、工場等）に就職されるケースが多いが、事務系の職種に就職されている報告もあった。
- ▶ また、雇用形態のほとんどは、パートやアルバイトだったが、正社員の採用も一部あった。

##### 【就労移行実績1人以下の事業所】

- ▶ 就職先は作業系の職種（清掃、クリーニング、工場等）。雇用形態はパートかアルバイトであった。

#### (6) 就職できずに期間満了した利用者の現状・課題について（アンケートQ16関連）

##### 【就労移行実績10人以上の事業所】

- ▶ 退所された利用者の多くが、法人内の就労継続支援B型事業所へ移行し、その後も就労訓練を行い就労につなげている。もしくは、信頼のおける事業所を案内するなど、退所者の希望に沿うよう努力している。
- ▶ 課題については利用期間が短い（3～5年は必要）。知的障がい者向けの求人が少ない。職種に偏りがあるなどの意見が多かった。

##### 【就労移行実績1人以下の事業所】

- ▶ 退所された利用者については、法人内の就労継続支援B型事業所に移行するか在宅。
- ▶ 課題については、①2年間という期間で利用者やその家族に就職のイメージをわかせる等、就労準備を整えることができなかった。また、②一般就労に向けた社会的資源（就職先、実習先）が少ないことに加えて、③企業が障がい者に求める能力が高く、マッチングが上手くいかない等の意見が多かった。

**(7) 関係機関と具体的にどのような連携を行っていますか（アンケートQ17関連）**

**【就労移行実績10人以上の事業所】**

- ▶ 利用者には障害者就業・生活支援センターへの登録を勧めて、連携しながら雇用前・後ともに就労・定着支援を行っている。また、地域ネットワークを活用し、他の就労移行支援事業所とも情報交換を行っている。
- ▶ ハローワークについては通いつめることで、ハローワークの職員との信頼関係をつくり、求人情報を積極的に収集している。

**【就労移行実績1人以下の事業所】**

- ▶ 障害者就業・生活支援センターの運営会議や地域のネットワーク会議に参加し、実習先などの情報交換を行っている。
- ▶ ハローワークとの関係は求人情報の提供をしてもらっている。

**(8) 実習先をどのように確保されていますか。また、企業に対するサポートとはどのようなものですか（アンケートQ18関連）**

**【就労移行実績10人以上の事業所】**

- ▶ 企業の就労移行支援事業所に対する認知度を高めるため、事業所のパンフレットを持参し、就労移行についての説明をしつつ実習の受け入れを依頼している。また、就職につながった企業に実習の受け入れを依頼している。また、その企業から別の企業を紹介していただくこともある。
- ▶ 実習先の選択は、利用者各自が実習に行きたい企業を調べ、その企業に対して職員が実習の交渉をしており、利用者自らが実習先を探すことで、実習に対する利用者の取り組む姿勢がより充実してくる。
- ▶ 実習後も実習先の企業にアンケートの記入を依頼し、実習における課題を見つけ、双方にとって有意義な実習になるようしている。
- ▶ 企業に対するサポートについては、実習時はもちろん、普段から人事担当者と連絡を取り合っている。
- ▶ 障害者就業・生活支援センターと連携して、実習時から利用者をサポートしている。
- ▶ 実習先に就労支援員が入り、利用者や実習先の従業員が仕事をしやすい雰囲気を作っている。

**【就労移行実績1人以下の事業所】**

- ▶ 障害者就業・生活支援センターや地域のネットワークから紹介してもらったり、行政の取組みで行われている実習に参加している。
- ▶ 実習先の選定は利用者の能力にあった実習先を選び開拓している。
- ▶ 企業に対するサポートとしては、実習時の訪問回数を増やしたり、実習先の従業員に対して、利用者の障がい特性や接し方などを説明している。

**(9) 企業との関係を構築するためにどのような工夫をされていますか**

**(アンケートQ20関連)**

**【就労移行実績10人以上の事業所】**

- ▶ 訪問回数を増やしていくことで、連絡体制のパイプを太くし、離職に至る前の早い段階での相談をしてもらえる関係を構築している。
- ▶ 現場では、ジョブコーチやジョブライフサポーター支援による仕事の切り出しや、きめ細やかなマッチングをしている。また、障害者就業・生活支援センターと連絡窓口を一本化することで企業に雇用後の安心感を持ってもらっている。

**【就労移行実績1人以下の事業所】**

- ▶ 障がい者の一般就労を理解してもらうため、近隣の企業に障がい者雇用を進めるための助成金・補助金・優遇税制の説明などを行っている。
- ▶ 地元の商工会議所の会員となり、日頃から地域の企業と交流をしている

**(10) 定着支援について、障害者就業・生活支援センターとの連携状況についてお聞かせください。(アンケートQ21関連)**

**【就労移行実績10人以上の事業所】**

- ▶ ケースごとに障害者就業・生活支援センターと連絡を取り合い、雇用前後の支援において連携している。また、利用者には障害者就業・生活支援センターに登録してもらっている。

**【就労移行実績1人以下の事業所】**

- ▶ 障害者就業・生活支援センターへ定着支援を引き継いでいる。

(11) 他の課題についてお聞かせください。(例：地域的な課題等)

(アンケートQ22関連)

【就労移行実績10人以上の事業所】

- ▶ 利用者の就労意欲の醸成や家族の就労に対する理解が必要。
- ▶ 離職者の把握。
- ▶ 潜在的利用者である在宅者に対するアウトリーチの進め方。
- ▶ 人手が不足して利用者の増員に対応できない。
- ▶ 就労に関してもっと他機関と情報交換を行える場が必要。
- ▶ 大学生や専門学校生等（発達障がいのある生徒）から就労に関する相談が増えていることから、教育機関との連携も必要。
- ▶ 医療機関との連携。精神障がい者に対する支援力の強化。
- ▶ 職業適性の把握や、個別支援計画を策定するためのアセスメントツールの作成
- ▶ 制度変更が多すぎて、現場が対応できていない。
- ▶ 就労と定着支援に対する加算を手厚くすべきである。
- ▶ 障がい種別によって特性が異なるのに、同じ期間（2年間）で就労に結び付けるのは困難である。

【就労移行実績1人以下の事業所】

- ▶ 就労訓練以前の基本的な習慣ができていないが利用者多い。（生活習慣や挨拶等）
- ▶ 就労できる能力を備えても、本人の就労に対する不安が拭いきれず就労につながらない。
- ▶ 障害者就業・生活支援センターとの関わり方がわからない。
- ▶ 企業の下請け先としては認められているが、そこから雇用につながるには時間がかかる。
- ▶ 就職先の候補があっても、通勤時間が長いと就職につながらないケースが多い。
- ▶ 企業は大阪市内に集中しているので、通勤時間の壁が課題。加えて駅の無人化により、通勤に対する利用者の不安がさらに増えている。
- ▶ 地域内は小規模、個人経営の企業が多く、障がい者を雇用する余裕がない。特例子会社がなく、大阪市内とは条件が違う。
- ▶ 周囲には農家が多く、施設外就労の機会はあるが、就労につながりにくい。
- ▶ 行政のイニシアティブにより障がい者福祉が進んでいる一方、行政の財政難により困難な状況もある。
- ▶ 人員が不足しているため、思うような就労支援ができず、企業との関係が構築できていない。

### (12) 訓練期間（2年間）について

#### 【就労移行実績 10 人以上の事業所】

短い	・全体的に短いとの回答が多く見られた。最低3～5年は必要
適当	・適当と答えた事業所もあり、その理由として期間を決めて集中的にサポートしていくほうが効果があるとのこと。 ・一度失敗しても、また挑戦できる体制づくりが大切である

#### 【就労就労実績 1 人以下の事業所】

短い	・ほとんどの事務所から短いとの回答があった。最低3～5年は必要。どうしても障がいの程度に差があるので、訓練内容にばらつきが出てくる。特に重度の利用者が集まる事業所は2年間で就労させるのは難しい。
適当	なし

### (13) 貴施設が特に工夫している支援はありますか

#### 【就労移行実績 10 人以上の事業所】

- ▶ 利用者の企業見学会を開催し、一般就労のイメージを持ってもらうようにしている。
- ▶ 多くの面接を受けてもらい、面接に慣れてもらう。面接に落ちた時のフォローは職員が全力で行っている。
- ▶ 数多くの実習体験や多種多様な実習メニューを準備する。様々な職業に興味を持ってもらうことで、職域とチャンスを広げている。
- ▶ 職業訓練以外の調理実習や木工等の時間を利用者に体験してもらうことで、様々な職業に興味を持ってもらっている。
- ▶ 資格の取得（日本情報処理検定）

#### 【就労移行実績 1 人以下の事業所】

- ▶ 多様な作業に対応できるようになるため、施設内就労のメニューを充実させる。
- ▶ 工賃水準を維持するためにも、安価な下請け価格で請け負わないようにしている。また、大量発注に対処できる体制と、高い品質を守ることで企業からの信頼を得ている。
- ▶ 開所時間を 9 時～18 時とし、実際の就労時間に近づけている。
- ▶ 支援学校の教師を対象に障がい者の特性や就労準備の重要性を周知するための研修を行っている。

#### (14) 一般就労に向けて利用者に必要な要素はどのようなものがありますか

- ▶ 人に好かれる人柄、コミュニケーション力
- ▶ 挨拶やビジネスマナーの習得
- ▶ 仕事を続けるための生活リズム
- ▶ 本人の就労意欲や家族や周囲の人のバックアップ
- ▶ 自信につながる成功体験の積み重ね
- ▶ パソコンスキル
- ▶ 自らの障がいを受け入れること

#### (15) その他

##### 【就労移行実績 10 人以上の事業所】

- ▶ 利用開始時に利用者の就労に対する意欲や準備には個人差がある。就労移行支援事業を利用するまでの段階で関係機関による一連の準備が必要。
- ▶ 就労実績を公表することが必要。公表することで就労移行させる気のない事業所の淘汰が進んでいくはず。
- ▶ 職場定着のためには職員の人事異動があっても、法人内で継続して支援し続けられる体制が重要である。
- ▶ 2年間の期限を決めて就労に取り組むメリットも理解できるが、長期で就労をめざす事業も必要。特に支援学校生等は、自立訓練と就労移行支援の計 4 年間で支援内容をプランニングする必要がある。
- ▶ 職場定着に積極的に取り組む事業所に対する支援が必要である。例えば、費用を補助する等の制度があってもよいのではないか。
- ▶ 企業のナチュラルサポート(企業内の無理のない支援体制)を構築し、継続してもらうことが定着支援には必要。

##### 【就労移行実績 1 人以下の事業所】

- ▶ ホームページの開設の研修を行政で行ってほしい。
- ▶ 企業に無理に実習をお願いする反面、納期の迫った仕事を任されることもあり、場合によっては残業や休日出勤もある。
- ▶ ジョブコーチによる支援をもっと活用したい。
- ▶ 障害者就業・生活支援センターの実習先にも限りがあるので、他の事業所と情報の取り合いになっている。障がい者雇用に積極的な企業マップがあればありがたい。
- ▶ 市内に就労移行支援事業所が少なく、事業所開設の際に就労移行支援事業所の開設を市から依頼された。
- ▶ 行政からの積極的な実習の機会を設けていただきたい。
- ▶ 就職後 6 か月以上の定着支援に報酬があれば、より積極的に就労支援に取り組むことができる。

- ▶ 他の就労移行支援事業所と連携し、実習先や就職先の情報を共有化することをめざしているが、賛同が得られず実現に至っていない。
- ▶ 就労できそうな利用者がいても、保護者との調整が困難で就労に至っていない。
- ▶ 実習の際、企業に支援計画を提出し、どのような支援が必要か認識してもらっている。
- ▶ 事業所を立ち上げる際の補助が欲しい。
- ▶ 企業開拓を専門に行う企業開拓員を地域ごとに配置してほしい。

**就労移行支援事業に係るアンケート(ヒアリング調査)へのご協力をお願い**

本調査は、府内(政令市・中核市含む)の就労移行支援事業所の実態を把握するために実施するものです。  
本調査により、就労移行支援事業所の体制や就労支援活動の現状と課題を分析し、平成26年度以降の施策・事業に反映させることなどを通して、第4次大阪府障がい者計画に掲げる「福祉施設からの一般就労者数1,100人」や「就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ」など、目標の達成をめざすものです。  
就労移行支援事業者のみなさまにおかれましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨・目的をご理解いただき、アンケート並びに別途実施を予定しておりますヒアリング調査(抽出)にご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願いいたします。

平成25年7月

大阪府福祉部障がい福祉室  
大阪市福祉局障がい者施策部  
堺市健康福祉局障害福祉部  
高槻市健康福祉部障がい福祉課  
東大阪市福祉部障害者支援室  
豊中市健康福祉部障害福祉課  
枚方市福祉部障害福祉室

**【ご記入に当たって】**

- 1.本調査は、大阪府内の就労移行支援事業所を対象として、アンケートを実施し、別途ヒアリング調査(抽出)へのご協力をお願いするものです。
- 2.本調査で把握した内容は、調査の趣旨・目的以外に利用することはございませんので、調査票は、平成24年4月1日現在、あるいは平成24年度の取組状況をありのままお答えください。
- 3.回答は、複数回答が可能なものや、最も多いケースを選ぶもの、主なものを上位5つまで選ぶものなど、さまざまありますので、ご注意ください。その他については、( )内も可能な限りご記入ください。
- 4.メール若しくはFAXのいずれかの方法で下記の回答期日までにご回答くださいますようお願いいたします。

**回答送付先 メールアドレス ; jiritsushien-01@gbox.pref.osaka.lg.jp****回答送付先 大阪府障がい福祉室FAX番号 ; 06(6942)7215****回答期日 ; 平成25年7月12日(金)**

- 5.この調査について、ご不明な点がございましたら、お手数ですが下記までお問い合わせください。

大阪府 福祉部 障がい福祉室 自立支援課 電話 直通06(6944)2095



**Q8 貴事業所の職員体制等についておたずねします。(H24.4.1現在)**

	常勤		非常勤	
	実人員	常勤換算人数	実人員	常勤換算人数
管理者	人	人	人	人
サービス管理責任者	人	人	人	人
職業指導員	人	人	人	人
生活支援員	人	人	人	人
就労支援員	人	人	人	人

**Q9 Q8の職員体制のうち、指定基準よりも多く配置している人は、どの職種にそれぞれ何人おられますか。**

- ①加配している職種とその人数
- |       |        |       |        |
|-------|--------|-------|--------|
| 職業指導員 | _____人 | 生活支援員 | _____人 |
| 就労支援員 | _____人 | その他   | _____人 |
- ②特にいない

回答

**Q10 Q8の職員体制のうち、経歴等から企業の視点で支援できることを条件に採用・配置した人はおられますか。**

- ①配置している(常勤 \_\_\_\_\_人 非常勤 \_\_\_\_\_人)
- ②特にいない

回答

**Q11 Q8の職員体制のうち、下記の資格を取得されている方はおられますか。※2以上の有資格者はそれぞれ計上**

- ①精神保健福祉士 \_\_\_\_\_人 ②社会福祉士 \_\_\_\_\_人 ③介護福祉士 \_\_\_\_\_人
- ④社会福祉主事任用 \_\_\_\_\_人 ⑤作業療法士 \_\_\_\_\_人 ⑥理学療法士 \_\_\_\_\_人
- ⑦ジョブコーチ研修修了者 1号 \_\_\_\_\_人 2号 \_\_\_\_\_人 ⑧その他 \_\_\_\_\_人

**Q12 貴事業所職員の研修実施状況についておたずねします。**

- ①実施している (研修に係る年間予算 \_\_\_\_\_円 延べ参加人数 \_\_\_\_\_人)
- ②特にしていない

回答

**Q13 Q12の研修実施内容についておたずねします。※複数回答可**

- ①法人内・施設内での研修 ②外部の研修 ③職員の自主研修
- ④その他( \_\_\_\_\_ )

回答

**Q14 平成24年度の一般就労移行実績並びに工賃の支払実績についておたずねします。**

就職者数合計					
0	身体	知的	精神	発達	その他
人	人	人	人	人	人
生産活動に従事している利用者に支払った月額平均工賃の額(平成24年度)	円				

※平成24年度の一般就労移行実績がゼロの場合は、次の設問(Q15)の回答を飛ばし、Q16にお進みください。

Q15 Q14で平成24年度に一般就労移行実績のある事業者におたずねします。

平成24年度に一般就労移行された方の雇用契約時の週所定労働時間はそれぞれどちらになりますか。

就職者数合計		労働時間/週	身体	知的	精神	発達	その他
0	人	30時間以上	人	人	人	人	人
		20h以上30h未満	人	人	人	人	人
		20時間未満	人	人	人	人	人

Q16 平成24年度に就職ではなく、期間満了等で途中退所された方の人数とその行き先についておたずねします。

①退所者はいない(下記にゼロと記入してください) ②退所者がいる(下記に人数、内訳を記入してください)

退所人数合計		法人内就A	法人内就B	法人内生活介護	法人内その他	その他(入院)	その他(転居)
0	人	人	人	人	人	人	人
		法人外就A	法人外就B	法人外生活介護	法人外その他	その他(在宅)	その他(その他)
		人	人	人	人	人	人

Q17 支援に当たって連携している主な関係機関についておたずねします。※上位5つまで回答可

- ①ハローワーク ②障害者職業センター ③就業・生活支援センター ④障害者職業  
能力開発施設 ⑤相談支援事業所 ⑥継続支援A型事業所 ⑦継続支援B型  
事業所 ⑧自立訓練事業所 ⑨発達障がい者支援センター ⑩障がい者就業・就労  
サポート協働機構 ⑪大阪府ITステーション ⑫医療機関 ⑬支援学校等教育機関  
⑭一般企業 ⑮市町村行政 ⑯その他( )

回答

### 事業所運営の現状等についておたずねします

Q18 貴事業所の運営の現状についておたずねします。丸数字を回答欄にご記入ください。

①できている ②どちらかと言えばできている ③どちらかと言えばできていない ④できていない

設問	回答
1.管理者が事業所(法人)のめざしていること(理念、ビジョン等)を明確化し、職員に周知している	
2.2年という期限の中で、就労をめざしていることを管理者、職員、利用者・保護者等が共有できている	
3.ハローワーク、就業・生活支援センター、市町村など地域の関係機関との連携ができている	
4.多様な実習先の確保など、地域の一般企業等との連携ができている	
5.挨拶の徹底、服装への気配り、清潔感のある身だしなみなど、就労を意識した訓練環境ができている	
6.企業の目線に立った相談支援など、障がい者雇用に不安を抱く企業のサポートもできている	

Q19 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。(利用開始時の支援の現状)

①行っている ②必要に応じて行っている ③行っていない

設問	回答
1.利用者や保護者(家族)と面談し、事業所の利用目的を明確化している	
2.利用者や保護者(家族)と面談し、利用者の生活歴、家族状況、本人の意向等を充分把握している	
3.利用者の状況や利用目的を踏まえ、多職種による多角的な視点で協議の場を設けている	

**Q20 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。(利用中の支援の現状)**

①行っている ②必要に応じて行っている ③行っていない

設問	回答
1.就労移行時期の決定は、利用者や保護者(家族)の同意のもとに行っている	
2.就労移行に向けて、内部の情報交換やケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している	
3.就労移行に向けて、外部の情報交換やケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している	
4.就労移行に向けて、施設外就労や職場体験・実習を積極的に行っている	
5.就労移行に向けて、利用者が障がい者雇用、体験・実習企業を見学する機会を設けている	
6.就労移行に向けて、利用者が就職した元利用者(退所者)から話を聞く機会を設けている	
7.就労予定企業を訪問し、円滑なマッチングが図られるよう、企業、利用者双方の支援を行っている	

**Q21 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。(退所後の支援の現状)**

①行っている ②必要に応じて行っている ③行っていない

設問	回答
1.退所後も利用者が事業所に集まり交流できる場や機会を設けている	
2.相談を受け付ける窓口・担当者を明確化し、退所後も利用者からの相談を受け付けている	
3.就労先企業と連携し、企業内での支援体制の構築などに向けた支援を行っている	
4.上記、1～3のような定着支援を就職後6か月以降も行っている	

**Q22 貴事業所の現状を踏まえた課題認識についておたずねします。丸数字を回答欄にご記入ください。**

①そう思う ②どちらかと言えばそう思う ③どちらかと言えばそう思わない ④そう思わない

設問	回答
1.事業所として利用者の就労支援に関する目標・方針の明確化及び共有	
2.就労支援に携わる施設職員の意識転換の必要性	
3.就労支援に携わる施設職員の人員体制の拡充	
4.就労支援に携わる施設職員の育成・知識技能の向上のための研修等の充実(利用者への支援力)	
5. " (企業への支援及び実習企業開拓力)	
6. " (支援学校や他の施設へのアプローチ力)	
7.就労支援に関わる手順の標準化・マニュアルの整備	
8.職業適性の把握、個別支援計画策定のアセスメントツール、一般化・標準化された様式等の整備	
9.利用者の就労に対する意欲の醸成	
10.保護者(家族)の就労に対する理解の促進	
11.利用者の能力向上のための職業訓練等の拡充	
12.金銭管理、食生活、身の回りなど日常生活全般の利用者支援	
13.余暇活動の場の確保	
14.利用者の健康管理(医療機関との連携)	
15.退所した利用者が集まれる定期的な集いの場や機会の確保	
16.企業の障がい者理解の促進・啓発の充実	
17.企業の障がい者雇用に対する不安感や偏見等の解消	
18.職場体験・実習先企業等の確保	
19.雇用企業の開拓	
20.障がい者雇用に対する制度や助成金の拡充等企業支援の充実	
21.就労・生活支援センターをはじめ、地域の関係機関やネットワークの連携強化	
22.障がい福祉サービスの報酬体系の見直し	
23.発達障がいや難病など新たな障がい種別に対する国等の支援の強化	
24.その他( )	

設問は以上です。お忙しいところ、調査にご協力をいただき、誠にありがとうございました♪

〒540-8570

大阪市中央区大手前3丁目2番12号大阪府庁別館

大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課

就労・IT支援グループ

直通電話 06(6944)2095