

(2021 年度 愛知県委託事業)

愛知県 障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

調査報告書

2022年3月

名古屋市総合リハビリテーションセンター
自立支援部 就労支援課

目 次

I	調査の概要	1
1.	調査の目的	1
2.	定義	1
3.	本事業の背景	1
	(1) 本事業の実施背景	1
	(2) 愛知県を取り巻く状況	2
4.	調査の企画	4
5.	調査の概要	5
	(1) 一般就労移行状況調査	5
	(2) 事業所向け一般就労に関するアンケート調査	6
	(3) ヒアリング調査	7
II	調査結果	9
1.	一般就労移行状況調査	9
	(1) 単純集計結果	9
	(2) クロス集計結果	16
2.	事業所向け一般就労に関するアンケート調査	35
	(1) 回答事業所の概要	35
	(2) 就労移行支援事業所向け調査	35
	(3) 就労継続支援事業所向け調査	46
3.	一般就労移行の好事例の調査	61
	(1) 一般就労移行の好事例 (40 事例)	61
	(2) 好事例の追加ヒアリング調査 (4 事業所)	104
III	まとめ	113
1.	考察	113
	(1) 一般就労移行状況	113
	(2) アンケート調査 (就労移行支援)	117
	(3) アンケート調査 (就労継続支援A型・就労継続支援B型)	119
	(4) 一般就労の実績のある事業所	120
2.	まとめ	123
	資料編	124
	資料1 障害者施設等における一般就労への移行状況	124
	資料2 愛知県 障害者相談支援体制整備事業 調査	125
	資料3 事業所アンケート (就労移行支援用)	127
	資料4 事業所アンケート (就労継続支援A型・就労継続支援B型用)	129
	資料5 一般就労事例	130

I 調査の概要

1. 調査の目的

「あいち障害者福祉プラン 2021-2026」（第4期愛知県障害者計画及び第6期愛知県障害福祉計画）の目標の1つである福祉施設から一般就労への移行を推進するため、一般就労移行の状況を分析するとともに、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における一般就労に向けた支援状況を調査し、就労移行率や就労定着率が特に高い事業所の支援の特徴を明らかにして、効果的な支援方法などを広く事業所間で共有することを目的として実施した。

2. 定義

この報告書で使用する用語の定義は、次のとおりです。

① 福祉施設

障害福祉サービス事業のうち、就労移行支援、就労継続支援A型・就労継続支援B型、生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）を行う事業所をいう。

② 一般就労

企業（個人事業主を含む。）や公的機関など（就労継続支援A型事業所を除く。）に就職して、労働契約を結んで働く就労形態又は自ら起業した場合をいう。

③ 一般就労移行

福祉施設を利用していた人が、福祉施設の利用を解除し、又は利用を継続したまま、一般就労することをいう。

④ 一般就労移行者

一般就労移行をした人をいう。（ただし、一般就労を開始した後1か月以内に退職した人を除く。）

3. 本事業の背景

（1）本事業の実施背景

厚生労働省は、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論するため、2020年11月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を設置し、2021年6月に報告書を公表した。その中で、障害者の就労支援における基本的な考え方として、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業など、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力することと示されている。

こうした状況の中、愛知県においても一般就労移行を積極的に進めるため、福祉施設と就労支援機関との連携を深め、下記の課題に取り組んでいく必要がある。

① 一般就労できる可能性のある障害者への就労支援

障害者一人一人にどのような福祉施策や雇用施策のサービスなどがふさわしいのかを判断するためには、アセスメント（ニーズの把握と就労能力や適性の評価）が重要であるが、経験や技術が十分でない現場の担当者に任せられていることがある。その

ため、障害者のニーズや能力などを支援者が十分に把握できておらず、一般就労の可能性を過小評価して、適切な支援やサービスに繋がっていない場合もあるのではないかとといった課題が指摘されている。

② 専門性の高い人材の確保

雇用分野と福祉分野それぞれの現場において、障害者就労を支える人材の不足や、障害者就労に関する知識やスキルが不十分な状況が指摘されている。

また、雇用と福祉の双方の制度を理解した上で就労支援を行う専門的人材が不足しており、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっているといった課題が指摘されている。

(2) 愛知県を取り巻く状況

ア 愛知県内の事業所数

2016年から2021年の事業所数の推移をみると、就労継続支援B型と生活介護は増加し続けている。就労継続支援A型は若干の増減はあるものの、ほぼ横ばいである。就労移行支援は2018年まで増加傾向であったが、その後はほぼ横ばいとなっている。

また、事業所の所在地を名古屋市内とその他市町村に分けてみると、名古屋市では、人口に比べて就労移行支援、就労継続支援A型、自立訓練（機能訓練・生活訓練）の事業所数が多く、地域偏在がみられる。

(表 1) 福祉施設数の推移

事業の種類	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
就労移行支援	125	151	162	160	161	157
就労継続支援A型	232	242	244	238	237	246
就労継続支援B型	409	458	503	545	602	663
生活介護	432	457	480	532	572	616
自立訓練（機能訓練）	1	1	1	7	15	16
自立訓練（生活訓練）	26	28	30	41	52	52
計	1,225	1,337	1,420	1,523	1,639	1,750

※ 各年4月1日現在。休止を含み、廃止・失効は除く。

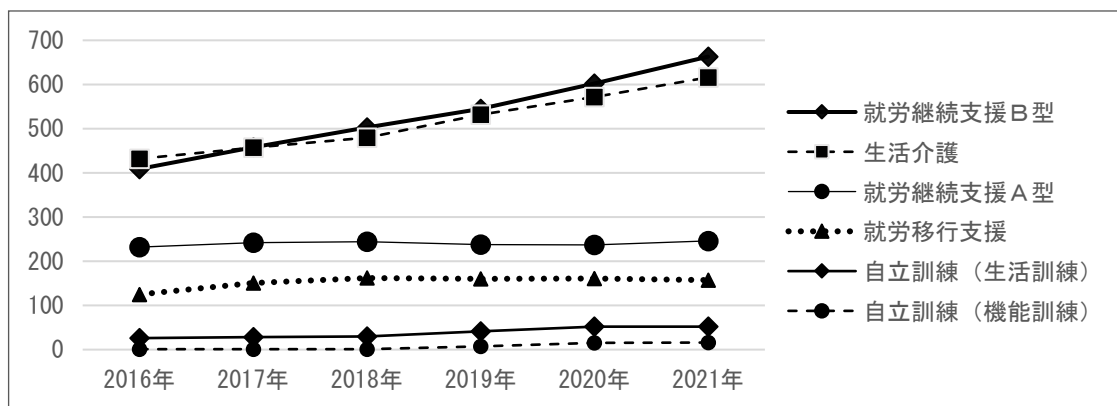


図 1 愛知県内の事業所数の推移

(表 2) 福祉施設の所在地の状況

人口／施設数	名古屋市内		その他市町村		合計		
	人／か所	割合	人／か所	割合	人／か所	割合	
人口	2,324,757	30.9%	5,197,727	69.1%	7,522,484	100%	
施設数	就労移行支援	60	38.2%	97	61.8%	157	100%
	就労継続支援A型	114	46.3%	132	53.7%	246	100%
	就労継続支援B型	191	28.8%	472	71.2%	663	100%
	生活介護	196	31.8%	420	68.2%	616	100%
	自立訓練（機能訓練）	11	68.8%	5	31.3%	16	100%
	自立訓練（生活訓練）	26	50.0%	26	50.0%	52	100%

※ 人口は、2021年4月1日現在の市町村別推計人口（愛知県統計課）による。施設数は、2021年4月1日時点。休止を含み、廃止・失効は除く。

(注) 割合は、小数第2位を四捨五入しているため、合計しても100にならないことがある。(以下同じ)

イ 愛知県内の定員数

2016年から2021年の定員数の推移をみると、就労継続支援B型事業所と生活介護事業所は、増加し続けている。就労継続支援A型事業所と就労移行支援事業所は、2018年まで増加傾向であったが、2019年に減少し、その後は就労継続支援A型事業所は増加傾向、就労移行支援事業所はほぼ横ばいとなっている。

(表 3) 定員数の推移

事業の種類	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
就労移行支援	1,703	2,269	2,417	2,311	2,357	2,332
就労継続支援A型	4,463	4,681	4,732	4,499	4,514	4,666
就労継続支援B型	7,667	9,183	10,105	10,972	12,191	13,273
生活介護	13,111	13,695	14,271	15,261	15,981	16,782
自立訓練（機能訓練）	35	35	45	172	302	305
自立訓練（生活訓練）	344	391	315	420	621	636
計	27,323	30,254	31,885	33,635	35,966	37,994

※ 各年4月1日現在。休止の事業所を含み、廃止・失効の事業所の定員は除く。

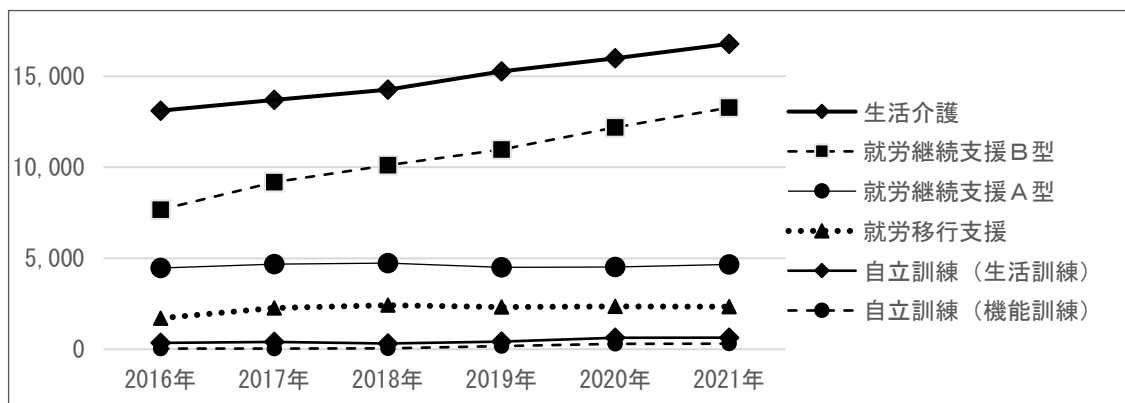


図 2 愛知県内の定員数の推移

ウ 愛知県内の一般就労移行者数

2016年から2021年の一般就労移行者数の推移をみると、2018年度までは年々増加していたが、2019年度に横ばいとなり、2020年度は大幅に減少している。

2020年度の一般就労移行者の就労前の福祉施設をみると、就労継続支援A型を除きどの事業も2019年度より減少しているが、特に就労移行支援と自立訓練の減少幅が大きくなっている。

(表4) 一般就労移行者数の推移

目標値／実績		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
目標値		1,178	1,178	1,422	1,422	1,422
実績	就労移行支援	666	798	877	976	859
	就労継続支援A型	167	191	246	169	174
	就労継続支援B型	83	156	177	126	100
	生活介護	9	12	17	7	4
	自立訓練	23	40	22	89	26
	計	948	1,197	1,339	1,367	1,163

(注) 目標値は、障害福祉計画では3か年の計画期間の最終年度(2017年度、2020年度)のみ設定されており、年度ごとに設定されていないが、この表では、最終年度以外についても最終年度と同じ目標値を記載した。

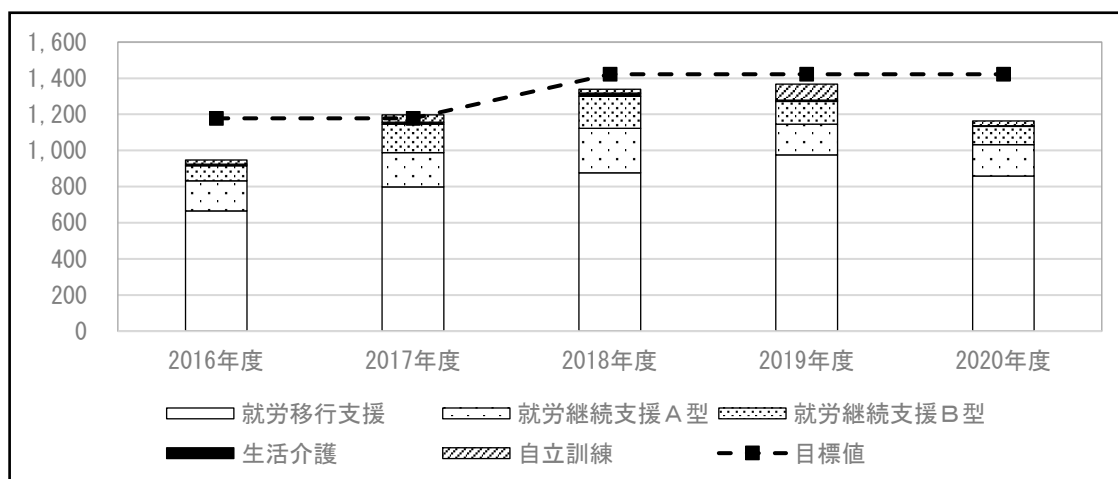


図3 一般就労移行者数の推移

4. 調査の企画

調査を円滑にすすめるために、障害者の一般就労に知見のあるアドバイザー及びサブアドバイザーからなる検討委員会を設置し、調査のポイントとなる事項について検討しながら事業を実施した。

① 構成メンバー

役名	所属	氏名
アドバイザー	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部 就労支援課長	稲葉健太郎
サブアドバイザー	一般社団法人 KOTONASU 雇用・福祉コンサルティング事業部 チーフアドバイザー	前島隆一
サブアドバイザー	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 障害者就労支援センターめいりは 所長	角谷勝巳

事務局	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部 就労支援課 就労支援員	磯部萌
-----	--	-----

② 事業検討委員会開催状況

回次	開催日	主な議題
第1回	2021年8月10日	・本事業の趣旨、目的、実施概要について ・一般就労相談窓口について ・一般就労移行状況調査について
第2回	2021年9月8日	・一般就労相談窓口について ・一般就労移行状況調査について
第3回	2021年10月6日	・一般就労相談窓口について ・アンケート調査について
第4回	2021年11月5日	・アンケート調査について ・ヒアリング調査について
第5回	2021年12月6日	・ヒアリング調査について ・研修について ・報告書について
第6回	2022年1月24日	・実践報告会について ・就労支援基礎講座について
第7回	2022年2月8日	・報告書について ・実践報告会について ・就労支援基礎講座について

5. 調査の概要

(1) 一般就労移行状況調査

ア 調査方法

愛知県と名古屋市が2021年4月に共同で実施した一般就労移行状況調査で得た一般就労移行者の情報を元に、障害種別、障害の程度、年齢、移行前後の障害福祉サービスの利用状況、就職先の業種・職種、勤務条件、離職の状況などを統計的に分析した。

【参考】 一般就労移行状況調査の実施方法

① 調査方法

2021年4月に県から名古屋市を除く各市町村に福祉施設への調査を依頼し、管内に福祉施設がある全市町村から回答を得た。

また、名古屋市は別に調査を実施し、調査結果を県と共有した。

② 調査項目

資料1のとおり

③ 調査期間

2021年4月15日～2021年5月10日

イ 調査対象

2020年4月1日から2021年3月31日の間の一般就労移行者1,163人

(表 5) 2020 年度の一般就労移行者数

目標値／実績		福祉施設所在地		合計
		名古屋市	その他市町村	
目標値		—	—	1,422
実績	就労移行支援	454	405	859
	就労継続支援A型	56	118	174
	就労継続支援B型	19	81	100
	生活介護	1	3	4
	自立訓練	23	3	26
	計	553	610	1,163

ウ 主な概要

障害種別、障害の程度、年齢、移行前後の障害福祉サービスの利用状況、就職先の業種・職種、勤務条件、離職の状況等について、単純集計及びクロス集計を行い、導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

- ・身体障害では重度の、その他の障害では中度から軽度の割合が高かった。
- ・10代と40代以上では、20代・30代と比べて労働時間が短い人の割合が高かった。
- ・就労移行支援では、名古屋市内の事業所の方が、その他市町村の事業所に比べて就職率が高かった。
- ・就労移行支援では障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用する割合が、就労継続支援では障害者就業・生活支援センターを利用する割合が、それぞれ他の事業に比べて高かった。
- ・身体障害や精神障害では、他の障害に比べて離職した割合が高かった。

(2) 事業所向け一般就労に関するアンケート調査

ア 調査方法

就労移行支援及び就労継続支援を実施する事業所にアンケート用紙と一般就労事例記入様式をメールで送付し、回答方法もメールとした。回答は、統計的に分析するとともに、一般就労に向けた支援の実態を収集し、事業所ごとの特徴や好支援事例の把握を行った。

イ 調査対象

愛知県内の就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所 1,161 か所

(表 6) 回収状況

事業の種類		配布数	アンケート用紙		一般就労事例	
			回答数	回収率	提出数	提出率
就労移行支援		174	77	44.3%	55	31.6%
就労継続支援	A型	258	88	(34.1%)	23	8.9%
	B型	729	233	(32.0%)	49	6.7%
	不明	—	11		0	
	小計	987	332	33.6%	72	7.3%
計		1,161	409	35.2%	127	10.9%

※ 2021年5月1日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

ウ 調査期間

2021年11月18日～2021年12月15日

エ 調査項目

共通項目としてサービス提供開始時期等の基本情報を確認した上で、就労移行支援には2018年度から2020年度の利用人員等の実績や「一般就労に向けた取組」について、就労継続支援には「障害者の一般就労に関して感じていること」について調査した。

オ 主な概要

(ア) 就労移行支援

利用開始から定着支援までの各段階について、単純集計及びクロス集計を行い、導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

- ・就職率の高い事業所では、特に「就職に向けての準備訓練」「職場開拓・職業紹介」を中心に支援している。
- ・定着支援の際には、支援の内容よりもアセスメント結果の情報共有の方が重要であると考えている。

(イ) 就労継続支援

合理的配慮があれば一般就労できると考える方の割合などについて集計を行い、その主な内容は、以下のとおりであった。

- ・一般就労移行を推進する上で、企業の理解促進が重要である。
- ・合理的配慮があれば一般就労できると支援者が考える利用者は多い。

(3) ヒアリング調査

ア 調査方法

一般就労事例記入様式の提出があった事業所のうち、特徴的な支援を行っている事業所に対してさらに詳細な支援状況を把握するため、追加調査として事業所の管理者などに対して実地又はオンラインでヒアリングを実施した。

イ 調査対象

愛知県内の障害者就業・生活支援センター職員などからの推薦に基づき検討委員会が選定した事業所 4か所

(表 7) ヒアリング調査実施事業所

事業の種類	配布数	一般就労事例		ヒアリング調査		
		提出数(a)	提出率	選定数(b)	割合(b/a)	
就労移行支援	174	55	31.6%	0	0.0%	
就労継続支援	A型	258	23	8.9%	1	4.3%
	B型	729	49	6.7%	3	6.1%
	不明	—	0		0	
	小計	987	72	7.3%	4	5.6%
計	1,161	127	10.9%	4	3.1%	

ウ 調査期間

2021年12月15日～2022年1月31日

エ 主な概要

4 事業所にヒアリングを行った結果、「理念」「支援内容」「人材育成」に関して、一般就労を促進するために重要なポイントがあることがわかった。

○ 理念

一般就労を促進していくためには、法人全体で一般就労をすすめていく必要性が理念として共有されていることが重要であった。

○ 支援内容

事業所では、体調管理から作業場面における行動観察等まで様々な方法で丁寧にアセスメントを行っていた。また、必要に応じ、障害者職業センターなどの専門機関やOT（作業療法士）などの専門家によるアセスメントを活用している事業所もあった。加えて、マッチングの重要性や職場適応のための支援の重要性を理解し、就職活動時期から障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関と連携していた。その後の定着支援においても、生活面のサポートも含めた就労定着支援の重要性を理解し、事業所が長期に渡りフォローしたり、障害者就業・生活支援センター等と連携してフォローしていたり様々な工夫がされていた。

○ 人材育成

事業所では、就労支援だけでなく、そもそも福祉関係に従事した経験が少なく基本的な支援技術について身につけていない職員も多いため、すべての事業所が人材育成の重要性について話をしていた。事業所内で積極的に研修を行っているところもあったが、そのための時間の捻出に課題を持っているとの意見もあった。今後の研修の企画に当たっては、知識や経験が少ない職員も多いことを踏まえて、内容的に現場レベルに合った研修を実施することはもちろんではあるが、時間的にも検討していく必要があることがわかった。

Ⅱ 調査結果

1. 一般就労移行状況調査

(1) 単純集計結果

ア 回答事業所の概要

2020年度に一般就労移行者があったと回答した事業所は321か所（全体の18.3%）で、事業別に回答率をみると、就労移行支援が94.9%と最も高く、次いで就労継続支援A型35.0%、就労継続支援B型11.5%の順であった。

回答があった事業所全体に占める事業別の割合をみると、就労移行支援が46.4%と最も多く半数近くを占め、次いで就労継続支援A型26.8%、就労継続支援B型23.7%の順であった。

(表 8) 回答状況

事業の種類	事業所数	回答事業所数	回答率	全体に占める割合
就労移行支援	157	149	94.9%	46.4%
就労継続支援A型	246	86	35.0%	26.8%
就労継続支援B型	663	76	11.5%	23.7%
生活介護	616	3	0.5%	0.9%
自立訓練（機能訓練）	16	1	6.3%	0.3%
自立訓練（生活訓練）	52	6	11.5%	1.9%
計	1,750	321	18.3%	100 %

※ 事業所数は、2021年4月1日現在。休止を含み、廃止・失効は除く。

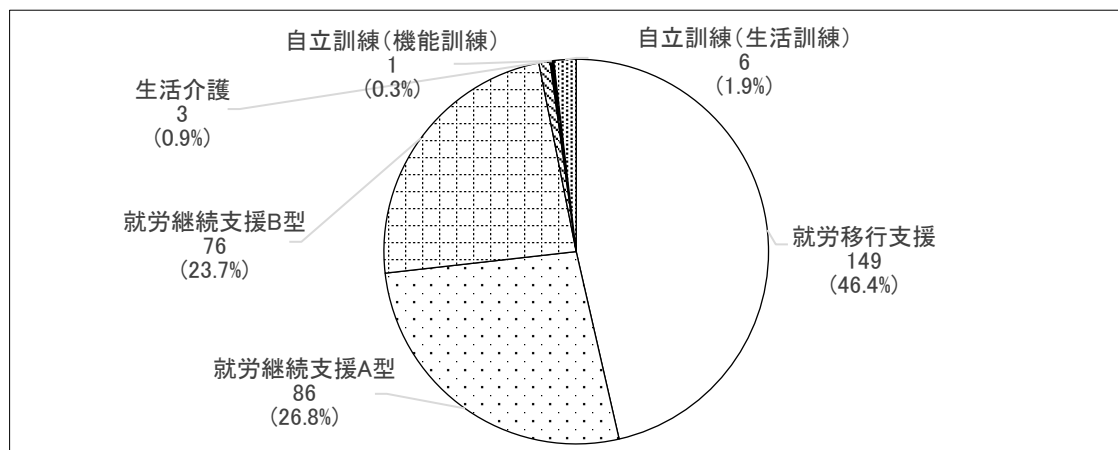


図 4 一般就労移行者があった事業所数

イ 対象者（2020年度の一般就労移行者）の概要

(ア) 障害種別

対象者の主な障害種別は、精神障害が60.4%で最も多く、次いで知的障害19.8%、発達障害10.4%、身体障害8.6%の順であった。

(表 9) 対象者の主な障害種別

障害種別		件数	割合
身体障害	音声・言語	6	0.5%
	肢体	59	5.1%
	視覚	10	0.9%
	聴覚・平衡	10	0.9%
	内部	15	1.3%
	計	100	8.6%
知的障害		230	19.8%
精神障害		703	60.4%
発達障害		121	10.4%
難病		5	0.4%
無回答		4	0.3%
合計		1,163	100%

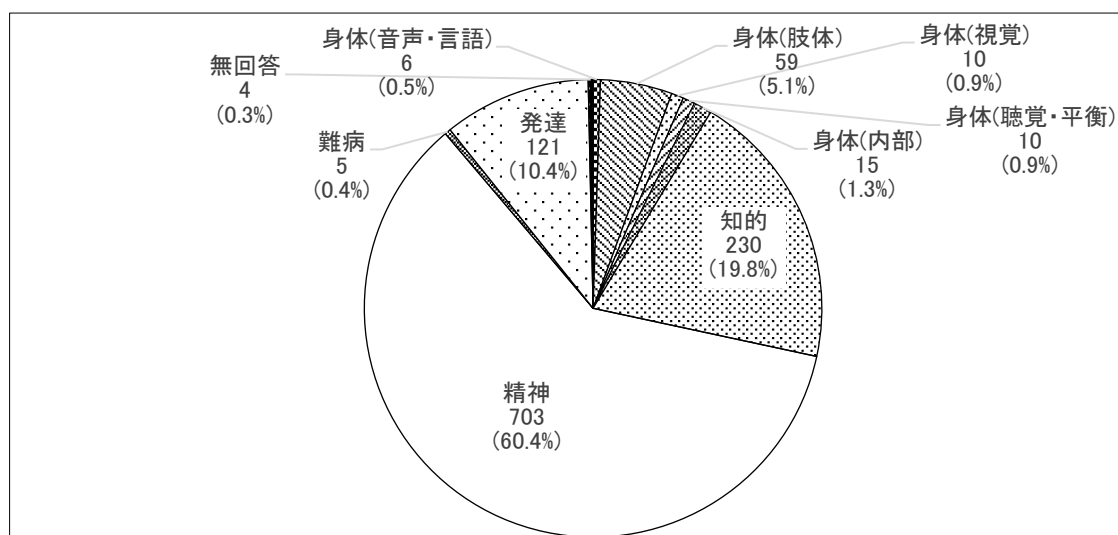


図 5 対象者の主な障害種別

(イ) 手帳等級

対象者の障害者手帳の所持率は90.1%であり、身体障害が98.0%と最も高く、次いで知的障害95.7%、発達障害92.6%の順であった。難病は40.0%と、他の障害に比べて所持率が低かった。

所持する手帳の等級は、身体障害は重度（1級又は2級）が半数（51.0%）を超える一方、知的障害は軽度が半数（50.0%）となった。精神障害は2級（中度）が44.7%と最も多く、3級（軽度）と合わせて85.6%であった。

(表 10) 手帳所持者数

障害種別		対象者数	所持	非該当・不明など	所持率
身体障害	音声・言語	6	6	0	100.0%
	肢体	59	59	0	100.0%
	視覚	10	10	0	100.0%
	聴覚・平衡	10	10	0	100.0%

	内部	15	13	2	86.7%
	計	100	98	2	98.0%
	知的障害	230	220	10	95.7%
	精神障害	703	616	87	87.6%
	発達障害	121	112	9	92.6%
	難病	5	2	3	40.0%
	無回答	4	—	4	—
	計	1,163	1,048	115	90.1%

(表 11) 主な障害と手帳等級 (身体障害)

障害種別		等級						非該当 不明など	合計
		1級	2級	3級	4級	5級	6級		
身体 障害	音声・言語	0	0	5	1	0	0	0	6
	肢体	14	16	12	1	10	6	0	59
	視覚	4	3	1	0	2	0	0	10
	聴覚・平衡	4	5	0	1	0	0	0	10
	内部	5	0	5	3	0	0	2	15
合計		27	24	23	6	12	6	2	100

(注) 障害の程度は、1級が最も重い。

(表 12) 主な障害と手帳等級 (知的障害)

障害種別	等級				合計
	重度	中度	軽度	非該当 不明など	
知的障害	22	83	115	10	230

(注) 等級は、手帳を発行する愛知県と名古屋市によって記載方法が異なるため、重度・中度・軽度で区分した。(以下同じ)

重度 (知能指数概ね 35 以下) : 愛知県療育手帳 A、名古屋市愛護手帳 1 度・2 度

中度 (知能指数概ね 50 以下) : 愛知県療育手帳 B、名古屋市愛護手帳 3 度

軽度 (知能指数 75 以下) : 愛知県療育手帳 C、名古屋市愛護手帳 4 度

(表 13) 主な障害と手帳等級 (精神障害)

障害種別	等級			非該当 不明など	合計
	1級 (重度)	2級 (中度)	3級 (軽度)		
精神障害	14	314	288	87	703

(表 14) 主な障害と手帳等級 (発達障害)

障害種別	等級				合計
	重度	中度	軽度	非該当 不明など	
発達障害	0	44	68	9	121

(注) 等級は、精神障害者保健福祉手帳、愛知県療育手帳又は名古屋市愛護手帳の等級を区分した。(以下同じ)

(表 15) 主な障害と手帳等級 (難病)

障害種別	等級						非該当 不明など	合計
	1級	2級	3級	4級	5級	6級		
難病	0	1	1	0	0	0	3	5

(注) 等級は、身体障害者手帳の等級である。

(ウ) 年齢

対象者の年齢は平均 35.2 歳 (最小 16 歳～最大 67 歳) で、標準偏差 (年齢のばらつ

き)は12.2歳であった。対象者の障害種別ごとに平均年齢と標準偏差を合わせて比較すると、身体障害や難病は平均年齢が高く、標準偏差が大きい傾向があった。一方、知的障害や発達障害は平均年齢が低く、標準偏差も小さい傾向があった。

(表 16) 主な障害と年齢

障害種別		10代	20代	30代	40代	50代	60代	無回答	計	平均年齢	標準偏差
身体障害	音声・言語	0	0	1	0	4	1	0	6	53.2	9.4
	肢体	1	17	3	9	23	6	0	59	43.5	15.2
	視覚	0	2	3	3	2	0	0	10	39.3	12.7
	聴覚・平衡	0	3	1	1	2	3	0	10	45.2	17.1
	内部	0	2	3	4	4	2	0	15	45.9	12.1
	計	1	24	11	17	35	12	0	100	44.2	14.5
知的障害		33	134	35	18	6	3	1	230	27.0	9.8
精神障害		6	206	167	193	107	18	6	703	37.8	11.1
発達障害		3	82	23	8	2	0	3	121	27.8	7.1
難病		1	0	2	0	2	0	0	5	40.2	15.8
無回答		0	1	2	0	1	0	0	4	35.8	12.9
合計(平均)		44	447	240	236	153	33	10	1,163	35.2	12.2

(エ) 性別

性別は、男性769人、女性394人であった。

(表 17) 主な障害と性別

障害種別		男	女	計
身体障害	音声・言語	6	0	6
	肢体	37	22	59
	視覚	6	4	10
	聴覚・平衡	5	5	10
	内部	13	2	15
	計	67	33	100
知的障害		154	76	230
精神障害		459	244	703
発達障害		83	38	121
難病		2	3	5
無回答		4	0	4
合計		769	394	1,163

(オ) 支給決定市町村及び事業所所在地

就労前の福祉施設の支給決定市町村をみると、名古屋市内が35.9%、その他市町村が63.5%であった。一方、事業所の所在地をみると、名古屋市内が47.5%、その他市町村が52.5%であった。名古屋市内の事業所では、その他市町村から支給決定を受けた利用者が相当数みられた。

(表 18) 支給決定市町村と事業所所在地

地域	支給決定市町村		事業所所在地	
	対象者数	割合	対象者数	割合
名古屋市内	418	35.9%	553	47.5%
その他市町村	738	63.5%	610	52.5%
不明	7	0.6%	0	—
合計	1,163	100 %	1,163	100 %

(カ) 就労前の福祉施設

就労前の福祉施設は、就労移行支援が 73.9%と最も多く、次いで就労継続支援A型 15.0%、就労継続支援B型 8.6%の順であった。

福祉施設利用者のうち対象者（一般就労移行者）の割合は、利用者数が変動するため正確な分析はできないが、2020年9月の利用者数で算出してみると、就労移行支援が 36.7%と最も高く、次いで自立訓練（生活訓練）4.8%、自立訓練（機能訓練）4.1%の順であった。

(表 19) 福祉施設の利用状況

事業の種類	対象者数(a)	割合	2020年9月利用者数(b)	a/b
就労移行支援	859	73.9%	2,338	36.7%
就労継続支援A型	174	15.0%	5,375	3.2%
就労継続支援B型	100	8.6%	12,024	0.8%
生活介護	4	0.3%	14,635	0.0%
自立訓練（機能訓練）	4	0.3%	97	4.1%
自立訓練（生活訓練）	22	1.9%	459	4.8%
合計	1,163	100 %	34,928	3.3%

(注) 2020年9月利用者数は、障害福祉サービスなどの利用状況（厚生労働省ホームページ）より引用。

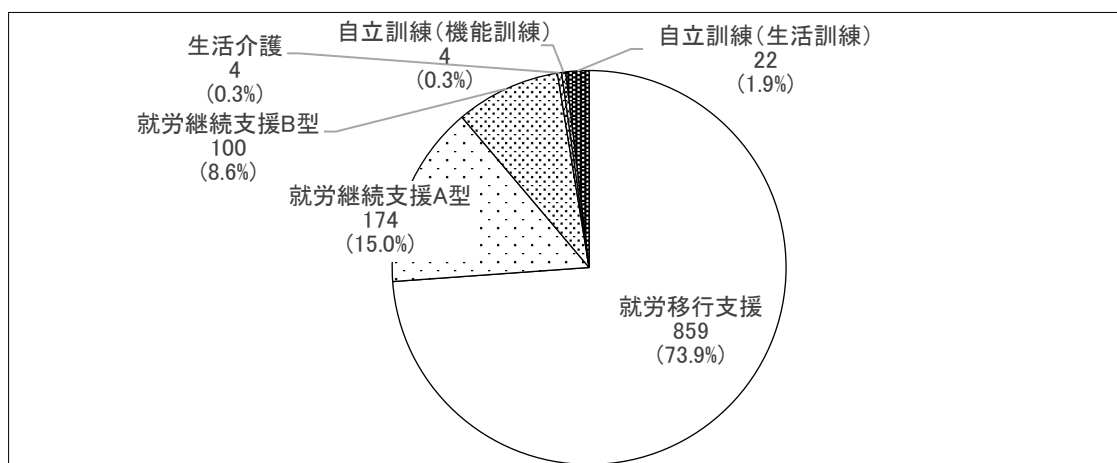


図 6 サービス種類別の一般就労移行者数

(キ) 就職先（業種別）

就職先の業種は、製造業が 17.5%と最も多く、次いでサービス業 14.8%、社会福祉 13.6%、卸・小売業 13.2%の順であった。

(表 20) 就職先の業種

業種	件数	割合
製造業	204	17.5%
卸・小売業	154	13.2%
社会福祉	158	13.6%
教育	39	3.4%
医療	53	4.6%
サービス業	172	14.8%
飲食業	35	3.0%
公務	52	4.5%
金融業	19	1.6%
郵便業	12	1.0%
建設業	40	3.4%
不動産業	9	0.8%
宿泊業	0	0.0%
水道・電気業	11	0.9%
その他	197	16.9%
不明	8	0.7%
合計	1,163	100 %

(ク) 就職先（主な職種別）

就職先の主な職種は、軽作業が 26.1%と最も多く、次いで事務 25.5%、清掃 12.6%の順となっており、軽作業と事務の合計で半数を超えている。

(表 21) 就職先の主な職種

職種	件数	割合
軽作業	303	26.1%
事務	297	25.5%
清掃	146	12.6%
販売	30	2.6%
製造	64	5.5%
介護	72	6.2%
調理	30	2.6%
接客	41	3.5%
その他	175	15.0%
不明	5	0.4%
合計	1,163	100 %

(ケ) 就職に至った経緯

就職に至った経緯は、「公共職業安定所（ハローワーク）で求職登録」が 76.4%と最も多く全体の 4 分の 3 が利用しており、次いで「障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者」13.0%、「障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者」5.8%の順であった。

(表 22) 就職に至った経緯【複数回答 (n=1, 163)】

経緯	件数	割合
公共職業安定所で求職登録した者	889	76.4%
障害者委託訓練または職業訓練を受講した者	42	3.6%
障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者	151	13.0%
職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者	40	3.4%
障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者	67	5.8%
障害者職業センターの支援を受けた者	44	3.8%
他の障害者就労支援事業所と併用した者	44	3.8%

(コ) 週労働時間

一週間あたりの労働時間は、30 時間以上 40 時間未満が 33.6%と最も多く、次いで 20 時間以上 30 時間未満 29.6%、40 時間 26.1%の順であった。社会保険の対象となる可能性が高い 30 時間以上の割合は 59.8%、雇用保険の対象となる可能性が高い 20 時間以上の割合は 89.3%であった。

(表 23) 週労働時間

時間	件数	割合
10 時間未満	47	4.0%
10 時間以上 20 時間未満	54	4.6%
20 時間以上 30 時間未満	344	29.6%
30 時間以上 40 時間未満	391	33.6%
40 時間	304	26.1%
無回答	23	2.0%
合計	1,163	100 %
20 時間以上	1,039	89.3%
30 時間以上	695	59.8%

(サ) 離職の状況

対象者（2020 年度の一般就労移行者 1,163 人）のうち、2021 年 4 月の調査時点までに離職した者は 132 人であった。

主な離職の理由は、人間関係 24.2%が最も多く、次いで体調不良 19.7%、契約期間満了 12.1%、労働時間 12.1%の順であった。

(表 24) 主な離職の理由

離職の理由	件数	割合
人間関係	32	24.2%
体調不良	26	19.7%
職場環境の変化	2	1.5%
契約期間満了	16	12.1%
労働時間	16	12.1%
キャリアアップ	2	1.5%
新型コロナ	3	2.3%

ミスマッチ	9	6.8%
職場都合	4	3.0%
その他	11	8.3%
不明・無回答	11	8.3%
合計	132	100.0%

(2) クロス集計結果

ア 障害種別

(ア) 障害種別と就職先（業種別）

障害種別ごとに就職先の業種をみると、身体障害は社会福祉、サービス業の順、精神障害は製造業、社会福祉の順、知的障害や発達障害は製造業、卸・小売業の順であった。

(表 25) 障害種別と就職先（業種別）

業種	身体障害						知的障害	精神障害	発達障害	難病	無回答	合計
	言語・音声	肢体	視覚	聴覚・平衡	内部	計						
製造業	1	5	0	1	2	9	54	115	26	0	0	204
卸・小売業	1	8	1	1	1	12	32	88	22	0	0	154
社会福祉	0	9	3	2	3	17	26	105	10	0	0	158
教育	0	0	0	0	2	2	9	24	4	0	0	39
医療	0	4	0	0	0	4	10	37	2	0	0	53
サービス業	2	7	2	2	1	14	31	105	20	2	0	172
飲食業	0	0	1	2	1	4	6	20	5	0	0	35
公務	0	4	0	0	2	6	11	33	2	0	0	52
金融業	0	1	0	0	0	1	4	11	2	1	0	19
郵便業	0	2	0	0	0	2	7	3	0	0	0	12
建設業	0	1	2	0	0	3	6	26	5	0	0	40
不動産業	0	0	0	0	0	0	1	4	4	0	0	9
宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	1	0	0	0	1	0	9	1	0	0	11
その他	1	17	1	2	3	24	32	119	17	2	3	197
無回答	1	0	0	0	0	1	1	4	1	0	1	8
合計	6	59	10	10	15	100	230	703	121	5	4	1,163

(イ) 障害種別と就職先（主な職種別）

障害種別ごとに就職先の主な職種をみると、身体障害、精神障害と発達障害は事務、軽作業の順、知的障害は軽作業、清掃の順であった。

(表 26) 障害種別と就職先 (主な職種別)

職種	身体障害						知的障害	精神障害	発達障害	難病	無回答	合計
	言語・音声	肢体	視覚	聴覚・平衡	内部	計						
軽作業	1	13	2	3	4	23	82	166	27	2	3	303
事務	2	27	2	1	4	36	24	200	37	0	0	297
清掃	2	3	0	1	0	6	59	62	19	0	0	146
販売	0	0	1	0	1	2	6	18	4	0	0	30
製造	0	2	0	0	1	3	13	38	10	0	0	64
介護	0	3	2	1	1	7	11	53	1	0	0	72
調理	0	2	0	2	2	6	4	16	4	0	0	30
接客	0	1	1	0	0	2	1	32	5	1	0	41
その他	0	8	2	2	2	14	30	115	14	2	0	175
無回答	1	0	0	0	0	1	0	3	0	0	1	5
合計	6	59	10	10	15	100	230	703	121	5	4	1,163

(ウ) 障害種別と週労働時間

障害種別ごとに一週間あたりの労働時間をみると、身体障害、知的障害、発達障害は30時間以上40時間未満が最も多く、精神障害と難病は20時間以上30時間未満が最も多かった。

社会保険の対象となる可能性が高い30時間以上の割合は、知的障害が65.2%と最も高く、次いで身体障害64.0%、発達障害62.0%の順であった。精神障害57.5%と難病40.0%は全体59.8%を下回った。

(表 27) 障害種別と週労働時間

労働時間	身体障害						知的障害	精神障害	発達障害	難病	無回答	合計
	言語・音声	肢体	視覚	聴覚・平衡	内部	計						
10時間未満	0	1	0	1	1	3	5	30	9	0	0	47
10時間以上 20時間未満	0	6	1	1	1	9	6	36	3	0	0	54
20時間以上 30時間未満	1	16	3	2	1	23	67	216	32	3	3	344
30時間以上 40時間未満	2	20	2	6	5	35	109	209	38	0	0	391
40時間	2	16	4	0	7	29	41	195	37	2	0	304
無回答	1	0	0	0	0	1	2	17	2	0	1	23
合計	6	59	10	10	15	100	230	703	121	5	4	1,163
30時間以上	4	36	6	6	12	64	150	404	75	2	0	695
割合 (%)	66.7	61.0	60.0	60.0	80.0	64.0	65.2	57.5	62.0	40.0	0.0	59.8

イ 手帳等級

(ア) 手帳等級と就職先 (業種)

手帳等級ごとに就職先の業種をみると、知的障害は中程度で製造業、軽度で製造業とサ

サービス業が最も多かった。精神障害は2級（中度）で社会福祉、3級（軽度）で製造業が最も多かった。発達障害は中度と軽度で製造業が最も多かった。

(表 28) 手帳等級と就職先の業種（身体障害）

業種 \ 等級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	非該当 不明など	合計
製造業	2	2	1	2	0	1	1	9
卸・小売業	3	2	4	0	1	2	0	12
社会福祉	6	3	3	0	3	1	1	17
教育	0	0	2	0	0	0	0	2
医療	2	1	0	1	0	0	0	4
サービス業	2	6	2	0	4	0	0	14
飲食業	1	2	1	0	0	0	0	4
公務	2	2	1	0	1	0	0	6
金融業	1	0	0	0	0	0	0	1
郵便業	1	1	0	0	0	0	0	2
建設業	2	1	0	0	0	0	0	3
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0
宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	1	0	0	0	0	0	1
その他	5	3	8	3	3	2	0	24
無回答	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	27	24	23	6	12	6	2	100

(表 29) 手帳等級と就職先の業種（知的障害）

業種 \ 等級	重度	中度	軽度	非該当 不明など	合計
製造業	5	28	19	2	54
卸・小売業	2	11	18	1	32
社会福祉	1	8	17	0	26
教育	2	5	2	0	9
医療	2	4	4	0	10
サービス業	5	6	19	1	31
飲食業	0	2	3	1	6
公務	2	2	7	0	11
金融業	0	2	2	0	4
郵便業	0	3	3	1	7
建設業	1	0	5	0	6
不動産業	0	1	0	0	1
宿泊業	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	0	0	0	0
その他	2	11	16	3	32
無回答	0	0	0	1	1
合計	22	83	115	10	230

(表 30) 手帳等級と就職先の業種 (精神障害)

業種 \ 等級	1級 (重度)	2級 (中度)	3級 (軽度)	非該当 不明など	合計
製造業	0	47	56	12	115
卸・小売業	4	43	31	10	88
社会福祉	2	53	34	16	105
教育	0	12	11	1	24
医療	1	16	16	4	37
サービス業	2	34	55	14	105
飲食業	2	8	6	4	20
公務	0	12	19	2	33
金融業	1	7	3	0	11
郵便業	0	2	0	1	3
建設業	0	9	13	4	26
不動産業	0	1	3	0	4
宿泊業	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	3	3	3	9
その他	2	64	37	16	119
無回答	0	3	1	0	4
合計	14	314	288	87	703

(表 31) 手帳等級と就職先の業種 (発達障害)

業種 \ 等級	重度	中度	軽度	非該当 不明など	合計
製造業	0	10	15	1	26
卸・小売業	0	9	10	3	22
社会福祉	0	3	5	2	10
教育	0	1	3	0	4
医療	0	0	2	0	2
サービス業	0	8	10	2	20
飲食業	0	2	3	0	5
公務	0	0	2	0	2
金融業	0	0	2	0	2
郵便業	0	0	0	0	0
建設業	0	4	1	0	5
不動産業	0	0	4	0	4
宿泊業	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	0	1	0	1
その他	0	6	10	1	17
無回答	0	1	0	0	1
合計	0	44	68	9	121

(表 32) 手帳等級と就職先の業種 (難病)

業種 \ 等級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	非該当 不明など	合計
製造業	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売業	0	0	0	0	0	0	0	0
社会福祉	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	0	0	0	0	0	0	0	0
医療	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0	2	2
飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0
公務	0	0	0	0	0	0	0	0
金融業	0	0	1	0	0	0	0	1
郵便業	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0
宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	1	0	0	0	0	1	2
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	1	1	0	0	0	3	5

(イ) 手帳等級と就職先 (主な職種)

手帳等級ごとに就職先の主な職種をみると、身体障害は1級と2級で事務、3級で軽作業が最も多かった。知的障害は中度と軽度で軽作業が最も多かった。精神障害は2級(中度)と3級(軽度)で事務が最も多かった。発達障害は軽度で事務が最も多かった。

(表 33) 手帳等級と就職先の主な職種 (身体障害)

職種 \ 等級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	非該当 不明など	合計
軽作業	5	3	10	1	3	1	0	23
事務	14	8	6	2	4	2	0	36
清掃	2	2	2	0	0	0	0	6
販売	1	0	1	0	0	0	0	2
製造	0	1	0	1	0	0	1	3
介護	2	4	1	0	0	0	0	7
調理	0	2	2	1	0	1	0	6
接客	1	0	0	0	1	0	0	2
その他	2	4	0	1	4	2	1	14
無回答	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	27	24	23	6	12	6	2	100

(表 34) 手帳等級と就職先の主な職種 (知的障害)

職種 \ 等級	重度	中度	軽度	非該当 不明など	合計
軽作業	6	33	38	5	82
事務	2	4	17	1	24
清掃	7	22	29	1	59
販売	0	2	4	0	6
製造	4	7	1	1	13
介護	0	3	8	0	11
調理	0	1	2	1	4
接客	0	1	0	0	1
その他	3	10	16	1	30
無回答	0	0	0	0	0
合計	22	83	115	10	230

(表 35) 手帳等級と就職先の主な職種 (精神障害)

職種 \ 等級	1級 (重度)	2級 (中度)	3級 (軽度)	非該当 不明など	合計
軽作業	3	68	78	17	166
事務	3	89	87	21	200
清掃	0	30	26	6	62
販売	3	7	6	2	18
製造	0	17	15	6	38
介護	1	27	21	4	53
調理	1	6	7	2	16
接客	2	10	8	12	32
その他	1	58	39	17	115
無回答	0	2	1	0	3
合計	14	314	288	87	703

(表 36) 手帳等級と就職先の主な職種 (発達障害)

職種 \ 等級	重度	中度	軽度	非該当 不明など	合計
軽作業	0	9	17	1	27
事務	0	10	26	1	37
清掃	0	11	8	0	19
販売	0	1	1	2	4
製造	0	4	6	0	10
介護	0	0	0	1	1
調理	0	2	2	0	4
接客	0	1	3	1	5
その他	0	6	5	3	14
無回答	0	0	0	0	0
合計	0	44	68	9	121

(表 37) 手帳等級と就職先の主な職種 (難病)

職種 \ 等級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	非該当 不明など	合計
軽作業	0	1	0	0	0	0	1	2
事務	0	0	0	0	0	0	0	0
清掃	0	0	0	0	0	0	0	0
販売	0	0	0	0	0	0	0	0
製造	0	0	0	0	0	0	0	0
介護	0	0	0	0	0	0	0	0
調理	0	0	0	0	0	0	0	0
接客	0	0	0	0	0	0	1	1
その他	0	0	1	0	0	0	1	2
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	1	1	0	0	0	3	5

(ウ) 手帳等級と週労働時間

手帳等級ごとに一週間あたりの労働時間をみると、身体障害は1級・2級・3級で30時間以上40時間未満が最も多かった。知的障害は等級に関わらず30時間以上40時間未満が最も多かった。精神障害は2級(中度)で20時間以上30時間未満が最も多かった。発達障害は軽度で40時間が最も多かった。

30時間以上の割合は、身体障害では2級70.8%、知的障害では軽度67.0%、精神障害では3級(軽度)59.4%、発達障害では軽度64.7%が最も高かった。

(表 38) 手帳等級と週労働時間 (身体障害)

労働時間 \ 等級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	非該当 不明など	合計
10 時間未満	1	1	1	0	0	0	0	3
10 時間以上 20 時間未満	4	3	1	0	0	1	0	9
20 時間以上 30 時間未満	5	3	6	2	6	1	0	23
30 時間以上 40 時間未満	10	9	10	1	2	2	1	35
40 時間	7	8	4	3	4	2	1	29
無回答	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	27	24	23	6	12	6	2	100
30 時間以上	17	17	14	4	6	4	2	64
割合 (%)	63.0	70.8	60.9	66.7	50.0	66.7	100	64.0

(表 39) 手帳等級と週労働時間 (知的障害)

労働時間 \ 等級	重度	中度	軽度	非該当 不明など	合計
10 時間未満	0	0	2	3	5
10 時間以上 20 時間未満	1	2	3	0	6
20 時間以上 30 時間未満	7	26	33	1	67

30 時間以上 40 時間未満	12	44	51	2	109
40 時間	2	11	26	2	41
無回答	0	0	0	2	2
合計	22	83	115	10	230
30 時間以上	14	55	77	4	150
割合 (%)	63.6	66.3	67.0	40.0	65.2

(表 40) 手帳等級と週労働時間 (精神障害)

労働時間 \ 等級	1 級 (重度)	2 級 (中度)	3 級 (軽度)	非該当 不明など	合計
10 時間未満	0	10	16	4	30
10 時間以上 20 時間未満	0	16	11	9	36
20 時間以上 30 時間未満	6	111	82	17	216
30 時間以上 40 時間未満	2	98	96	13	209
40 時間	6	72	75	42	195
無回答	0	7	8	2	17
合計	14	314	288	87	703
30 時間以上	8	170	171	55	404
割合 (%)	57.1	54.1	59.4	63.2	57.5

(表 41) 手帳等級と週労働時間 (発達障害)

労働時間 \ 等級	重度	中度	軽度	非該当 不明など	合計
10 時間未満	0	3	6	0	9
10 時間以上 20 時間未満	0	0	2	1	3
20 時間以上 30 時間未満	0	16	15	1	32
30 時間以上 40 時間未満	0	18	19	1	38
40 時間	0	6	25	6	37
無回答	0	1	1	0	2
合計	0	44	68	9	121
30 時間以上	0	24	44	7	75
割合 (%)	—	54.5	64.7	77.8	62.0

(表 42) 手帳等級と週労働時間 (難病)

労働時間 \ 等級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	非該当 不明など	合計
10 時間未満	0	0	0	0	0	0	0	0
10 時間以上 20 時間未満	0	0	0	0	0	0	0	0
20 時間以上 30 時間未満	0	0	0	0	0	0	3	3
30 時間以上 40 時間未満	0	0	0	0	0	0	0	0
40 時間	0	1	1	0	0	0	0	2

無回答	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	1	1	0	0	0	3	5
30 時間以上	0	1	1	0	0	0	0	2
割合 (%)	—	100	100	—	—	—	0.0	40.0

ウ 年齢

(ア) 年齢と就職先（業種別）

対象者の年代別に就職先の業種をみると、10代と20代は製造業、サービス業の順、30代は製造業、卸小売業・サービス業の順、40代は社会福祉、製造業の順であった。

(表 43) 年齢と就職先の業種

業種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	無回答	合計
製造業	11	78	42	43	25	3	2	204
卸・小売業	7	62	34	23	25	3	0	154
社会福祉	1	49	33	45	20	8	2	158
教育	4	17	8	7	3	0	0	39
医療	4	17	12	7	9	2	2	53
サービス業	8	70	34	35	21	4	0	172
飲食業	0	15	9	3	7	1	0	35
公務	2	20	9	13	8	0	0	52
金融業	0	9	1	4	3	1	1	19
郵便業	2	8	1	1	0	0	0	12
建設業	1	21	6	7	2	1	2	40
不動産業	0	4	3	1	1	0	0	9
宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	4	3	1	2	0	1	11
その他	4	69	45	46	24	9	0	197
無回答	0	4	0	0	3	1	0	8
合計	44	447	240	236	153	33	10	1,163

(イ) 年齢と就職先（主な職種別）

対象者の年代別に主な職種をみると、20代と30代は事務、軽作業の順、40代と50代は軽作業、事務の順であった。

(表 44) 年齢と就職先の主な職種

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	無回答	合計
軽作業	17	114	54	67	39	7	5	303
事務	5	122	61	65	37	5	2	297
清掃	10	67	27	23	14	5	0	146
販売	1	12	10	2	4	1	0	30
製造	3	23	14	13	8	3	0	64
介護	2	23	10	22	12	2	1	72
調理	0	10	6	6	7	1	0	30
接客	1	15	11	6	7	1	0	41

その他	5	59	47	32	23	7	2	175
無回答	0	2	0	0	2	1	0	5
合計	44	447	240	236	153	33	10	1,163

(ウ) 年齢と週労働時間

対象者の年代別に一週間あたりの労働時間をみると、30代以下では30時間以上40時間未満が最も多く、40代以上では20時間以上30時間未満が最も多かった。

年代別に30時間以上の割合をみると、20代は63.8%、30代は64.6%とそれぞれ3分の2近くを占め、その他の年代に比べて割合が高くなっていた。

(表 45) 年齢と週労働時間

労働時間	10代	20代	30代	40代	50代	60代	無回答	合計
10時間未満	1	17	6	8	4	3	8	47
10時間以上 20時間未満	2	16	11	10	10	5	0	54
20時間以上 30時間未満	16	122	65	79	50	10	2	344
30時間以上 40時間未満	20	163	83	73	43	9	0	391
40時間	5	122	72	58	42	5	0	304
無回答	0	7	3	8	4	1	0	23
合計	44	447	240	236	153	33	10	1,163
30時間以上	25	285	155	131	85	14	0	695
割合 (%)	56.8	63.8	64.6	55.5	55.6	42.4	0.0	59.8

エ 就労前の福祉施設の所在地

(ア) 事業別所在地

就労前の福祉施設の所在地を名古屋市内とその他市町村に分けて事業別にみると、名古屋市内の事業所を利用した人は、その他市町村の事業所を利用した人に比べ、就労移行支援の利用割合が高かった。また、事業別に就職率（対象者数を定員で除した割合）をみると、利用者数に変動するため正確な分析はできないが、名古屋市内の就労移行支援事業所の方がその他市町村に比べて高かった。

(表 46) 就労前の福祉施設の利用状況

事業の種類	名古屋市内		その他市町村		合計	
	人	割合	人	割合	人	割合
就労移行支援	454	82.1%	405	66.4%	859	73.9%
就労継続支援A型	56	10.1%	118	19.3%	174	15.0%
就労継続支援B型	19	3.4%	81	13.3%	100	8.6%
生活介護	1	0.2%	3	0.5%	4	0.3%
自立訓練（機能訓練）	4	0.7%	0	—	4	0.3%
自立訓練（生活訓練）	19	3.4%	3	0.5%	22	1.9%
合計	553	100%	610	100%	1,163	100%

(表 47) 就職率

事業の種類	名古屋市内			その他市町村			合計		
	定員 (人)	対象者数 (人)	就職率	定員 (人)	対象者数 (人)	就職率	定員 (人)	対象者数 (人)	就職率
就労移行支援	1,078	454	42.1%	1,279	405	31.7%	2,357	859	36.4%
就労継続支援A型	1,977	56	2.8%	2,537	118	4.7%	4,514	174	3.9%

※ 就労移行支援及び就労継続支援A型以外の事業は、対象者数が少ないため、分析していない。

(注) 就職率は、対象者数/定員、事業所数・定員は、2020年4月1日現在。

(イ) 事業所所在地と就職に至った経緯

就労前の福祉施設の所在地を名古屋市内とその他市町村に分けて就職に至った経緯をみると、公共職業安定所（ハローワーク）で求職登録した者の割合は、名古屋市内54.8%に比べ、その他市町村96.1%と高くなっていた。それ以外の項目でも、名古屋市内よりもその他市町村の方が、利用している割合が若干高くなっていた。

(表 48) 就職に至る経緯（福祉施設の所在地別）

【複数回答（名古屋市内 n=553、その他市町村 n=610、合計 n=1,163）】

経緯	名古屋市内		その他市町村		合計	
	か所	割合	か所	割合	か所	割合
公共職業安定所で求職登録した者	303	54.8%	586	96.1%	889	76.4%
障害者委託訓練または職業訓練を受講した者	9	1.6%	33	5.4%	42	3.6%
障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者	48	8.7%	103	16.9%	151	13.0%
職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者	10	1.8%	30	4.9%	40	3.4%
障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者	13	2.4%	54	8.9%	67	5.8%
障害者職業センターの支援を受けた者	21	3.8%	23	3.8%	44	3.8%
他の障害者就労支援事業所と併用した者	7	1.3%	37	6.1%	44	3.8%

オ 就職先（業種別・主な職種別）

(ア) 就職先（業種別）と週労働時間

就職先の業種ごとに一週間あたりの労働時間をみると、製造業とその他は30時間以上40時間未満が最も多く、サービス業、社会福祉、卸・小売業は20時間以上30時間未満が最も多かった。

(表 49) 就職先（業種別）と週労働時間

業種	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40時間	無回答	合計	30時間以上	割合(%)
製造業	3	4	32	86	77	2	204	163	79.9
卸・小売業	5	12	65	48	24	0	154	72	46.8
社会福祉	10	11	63	32	40	2	158	72	45.6
教育	1	2	9	18	8	1	39	26	66.7
医療	2	3	19	21	6	2	53	27	50.9
サービス業	3	9	57	52	47	4	172	99	57.6

飲食業	4	4	14	7	6	0	35	13	37.1
公務	1	1	9	34	6	1	52	40	76.9
金融業	2	0	1	10	6	0	19	16	84.2
郵便業	0	0	5	5	1	1	12	6	50.0
建設業	8	1	7	10	13	1	40	23	57.5
不動産業	1	0	2	3	3	0	9	6	66.6
宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0	—
水道・電気業	1	0	2	2	6	0	11	8	72.7
その他	6	6	59	62	61	3	197	123	62.4
無回答	0	1	0	1	0	6	8	1	12.5
合計	47	54	344	391	304	23	1,163	695	59.8

(イ) 就職先（主な職種別）と週労働時間

就職先の主な職種ごとの一週間あたりの労働時間をみると、軽作業と清掃は 20 時間以上 30 時間未満が最も多く、事務は 30 時間以上 40 時間未満が最も多かった。

(表 50) 就職先（職種別）と週労働時間

職種	10 時間未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満	30～40 時間未満	40 時間	無回答	合計	30 時間以上	割合 (%)
軽作業	15	8	109	107	62	2	303	169	55.8
事務	11	14	66	108	93	5	297	201	67.7
清掃	4	6	59	56	21	0	146	77	52.7
販売	1	5	10	8	6	0	30	14	46.7
製造	1	2	11	22	26	2	64	48	75.0
介護	4	2	21	14	29	2	72	43	59.7
調理	3	3	12	9	3	0	30	12	40.0
接客	2	5	18	6	9	1	41	15	36.6
その他	6	9	38	61	55	6	175	116	66.3
無回答	0	0	0	0	0	5	5	0	0.0
合計	47	54	344	391	304	23	1,163	695	59.8

カ 就職に至る経緯

(ア) 就職に至る経緯と障害種別

就職に至った経緯を障害種別ごとにみると、いずれの障害も「公共職業安定所で求職登録した者」が最も多く、次いで「障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者」の順であった。

(表 51) 障害種別と就職に至る経緯【複数回答 (n=1,163)】

経緯	身体障害						知的障害	精神障害	発達障害	難病	無回答	合計
	言語・音声	肢体	視覚	聴覚・平衡	内部	計						
①	3	42	7	5	11	68	181	516	117	3	4	889
②	0	1	0	0	0	1	9	26	6	0	0	42

③	0	4	1	2	1	8	45	82	15	1	0	151
④	1	1	1	0	0	3	9	24	4	0	0	40
⑤	0	3	3	1	0	7	20	34	5	1	0	67
⑥	0	2	3	0	0	5	19	18	2	0	0	44
⑦	0	1	0	0	1	2	9	31	1	1	0	44

- (注) ① 公共職業安定所で求職登録した者
 ② 障害者委託訓練または職業訓練を受講した者
 ③ 障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者
 ④ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者
 ⑤ 障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者
 ⑥ 障害者職業センターの支援を受けた者
 ⑦ 他の障害者就労支援事業所と併用した者

(イ) 就職に至る経緯と就労前の福祉施設の事業の種類

就職に至った経緯を就労前の福祉施設の事業別にみると、いずれも公共職業安定所で求職登録した者が最も多かった。また、就労移行支援では障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用する割合が、就労継続支援では障害者就業・生活支援センターを利用する割合が、それぞれ他の事業に比べて高かった。

(表 52) 就職に至る経緯と事業所の種別【複数回答 (n=1,163)】

経緯	就労移行支援 (n=859)		就労継続支援A型 (n=174)		就労継続支援B型 (n=100)		生活介護 (n=4)		自立訓練 (機能訓練) (n=4)		自立訓練 (生活訓練) (n=22)		合計 (n=1,163)	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
①	730	85.0	106	60.9	43	43.0	0	0.0	1	25.0	9	40.9	889	76.4
②	39	4.5	1	0.6	1	1.0	0	0.0	0	0.0	1	4.5	42	3.6
③	142	16.5	0	0.0	8	8.0	0	0.0	0	0.0	1	4.5	151	13.0
④	34	4.0	0	0.0	4	4.0	0	0.0	1	25.0	1	4.5	40	3.4
⑤	25	2.9	20	11.5	19	19.0	0	0.0	1	25.0	2	9.1	67	5.8
⑥	34	4.0	5	2.9	3	3.0	0	0.0	1	25.0	1	4.5	44	3.8
⑦	34	4.0	1	0.6	6	6.0	0	0.0	0	0.0	3	13.6	44	3.8

- (注) ① 公共職業安定所で求職登録した者
 ② 障害者委託訓練または職業訓練を受講した者
 ③ 障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者
 ④ 職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者
 ⑤ 障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者
 ⑥ 障害者職業センターの支援を受けた者
 ⑦ 他の障害者就労支援事業所と併用した者

キ 離職の状況

(ア) 離職者の障害種別と年齢

離職した人を障害種別ごとにみると、知的障害と発達障害は全体の離職率 11.3%を下回った。また、障害種別と年代を合わせてみると、30代の精神障害で離職者数が最も多く、離職割合も全体を上回った。

(表 53) 離職者の障害種別と年齢

障害種別		対象者数	離職者数							計
			10代	20代	30代	40代	50代	60代	無回答	
身体障害	音声・言語	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	肢体	59	0	3	0	2	3	0	0	8
	視覚	10	0	0	0	1	1	0	0	2
	聴覚・平衡	10	0	0	0	0	0	1	0	1
	内部	15	0	0	1	1	1	0	0	3
	計	100	0	3	1	4	5	1	0	14
知的障害		230	2	11	0	3	0	0	0	16
精神障害		703	2	24	29	24	12	3	0	94
発達障害		121	0	3	0	1	1	0	0	5
難病		5	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答		4	0	1	2	0	0	0	0	3
合計		1,163	4	42	32	32	18	4	0	132

(表 54) 離職者の障害種別と年齢別の離職率

障害種別		離職率 (離職者数/対象者数)							計
		10代	20代	30代	40代	50代	60代	無回答	
身体障害	音声・言語	—	—	0.0%	—	0.0%	0.0%	—	0.0%
	肢体	0.0%	17.6%	0.0%	22.2%	13.0%	0.0%	—	13.6%
	視覚	—	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%	—	—	20.0%
	聴覚・平衡	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	—	10.0%
	内部	—	0.0%	33.3%	25.0%	25.0%	0.0%	—	20.0%
	計	0.0%	12.5%	9.1%	23.5%	14.3%	8.3%	—	14.0%
知的障害		6.1%	8.2%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%
精神障害		33.3%	11.7%	17.4%	12.4%	11.2%	16.7%	0.0%	13.4%
発達障害		0.0%	3.7%	0.0%	12.5%	50.0%	—	0.0%	4.1%
難病		0.0%	—	0.0%	—	0.0%	—	—	0.0%
無回答		—	100.0%	100.0%	—	0.0%	—	—	75.0%
合計		9.1%	9.4%	13.3%	13.6%	11.8%	12.1%	0.0%	11.3%

(注) 離職率=離職者数【(表 53) 離職者の障害種別と年齢】/対象者数【(表 16) 主な障害と年齢】

(イ) 離職者の就労前の福祉施設

離職した人の就労前の福祉施設は、就労移行支援が 57.6%と最も多かった。また、事業別に離職率を算出すると、対象者が 30 人以上いる事業では、就労継続支援 A 型 24.7% が最も高く、就労移行支援 8.8% が最も低かった。

(表 55) 離職者が利用した事業所の種別

事業の種類	対象者数		離職件数		離職率 (a/b)
	人数(a)	割合	人数(b)	割合	
就労移行支援	859	73.9%	76	57.6%	8.8%
就労継続支援 A 型	174	15.0%	43	32.6%	24.7%

就労継続支援B型	100	8.6%	11	8.3%	11.0%
生活介護	4	0.3%	0	0.0%	0%
自立訓練（機能訓練）	4	0.3%	1	0.8%	25.0%
自立訓練（生活訓練）	22	1.9%	1	0.8%	4.5%
合計	1,163	100%	132	100%	11.3%

(ウ) 離職者の就職先（業種別）

離職した人を就職先の業種ごとにみると、製造業と社会福祉が13.6%で最も多かった。また、業種ごとに離職率を算出すると、対象者が30人以上いる業種では、建設業12.5%が最も高く、公務3.8%が最も低かった。

離職した人の「その他」の詳細は、支援者、農業従事者、プログラマー等であった。

(表 56) 就職先の業種と離職割合

業種	対象者数		離職件数		離職率 (a/b)
	人数(a)	割合	人数(b)	割合	
製造業	204	17.5%	18	13.6%	8.8%
卸・小売業	154	13.2%	13	9.8%	8.4%
社会福祉	158	13.6%	18	13.6%	11.4%
教育	39	3.4%	2	1.5%	5.1%
医療	53	4.6%	3	2.3%	5.7%
サービス業	172	14.8%	14	10.6%	8.1%
飲食業	35	3.0%	2	1.5%	5.7%
公務	52	4.5%	2	1.5%	3.8%
金融業	19	1.6%	1	0.8%	5.3%
郵便業	12	1.0%	2	1.5%	16.7%
建設業	40	3.4%	5	3.8%	12.5%
不動産業	9	0.8%	1	0.8%	11.1%
宿泊業	0	0.0%	0	0.0%	—
水道・電気業	11	0.9%	0	0.0%	0.0%
その他	197	16.9%	49	37.1%	24.9%
無回答	8	0.7%	2	1.5%	25.0%
合計	1,163	100%	132	100%	11.3%

(エ) 離職者の就職先（主な職種別）

離職した人を就職先の主な職種ごとにみると、軽作業が37.9%で最も多かった。また、主な職種ごとに離職率を算出すると、対象者が30人以上いる職種では、介護16.7%、軽作業16.5%の順で高く、清掃5.5%が最も低かった。

(表 57) 就職先の主な職種と離職割合

職種	対象者数		離職件数		離職率 (a/b)
	人数(a)	割合	人数(b)	割合	
軽作業	303	26.1%	50	37.9%	16.5%
事務	297	25.5%	26	19.7%	8.8%
清掃	146	12.6%	8	6.1%	5.5%

販売	30	2.6%	2	1.5%	6.7%
製造	64	5.5%	7	5.3%	10.9%
介護	72	6.2%	12	9.1%	16.7%
調理	30	2.6%	4	3.0%	13.3%
接客	41	3.5%	3	2.3%	7.3%
その他	175	15.0%	20	15.2%	11.4%
無回答	5	0.4%	0	0.0	0.0%
合計	1,163	100 %	132	100 %	11.3%

(オ) 離職者の就職に至る経緯

離職した人を就職に至る経緯ごとにみると、「公共職業安定所で求職登録した者」12.1%、「障害者職業センターの支援を受けた者」及び「他の障害者就労支援事業所と併用した者」11.4%の順で高かった。「職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者」は、離職者は0人であった。

(表 58) 就職に至る経緯と離職割合【複数回答 (n=132)】

経緯	対象者数	離職件数	割合
公共職業安定所で求職登録した者	889	108	12.1%
障害者委託訓練または職業訓練を受講した者	42	4	9.5%
障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者	151	14	9.3%
職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者	40	0	0.0%
障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者	67	3	4.5%
障害者職業センターの支援を受けた者	44	5	11.4%
他の障害者就労支援事業所と併用した者	44	5	11.4%

(カ) 離職の理由（年代別）

離職の理由を年代別にみると、20代では人間関係が最も多く、30代では体調不良が最も多かった。40代では人間関係と契約期間満了がほぼ同数となっていた。

(表 59) 離職の理由と離職者の年齢

年代	人間関係	体調不良	職場環境の変化	契約期間満了	労働時間	キャリアアップ	新型コロナ	ミスマツチ	職場都合	その他	無回答	合計
10代	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	4
20代	13	7	1	4	4	0	1	4	0	3	5	42
30代	8	10	0	3	4	1	0	1	1	1	3	32
40代	8	2	1	7	2	0	2	3	2	5	0	32
50代	3	6	0	0	5	1	0	1	0	0	2	18
60代	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	4
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	32	26	2	16	16	2	3	9	4	11	11	132

(キ) 離職の理由（障害種別）

離職の理由を障害種別ごとにみると、精神障害では人間関係、体調不良の順に多かった。

(表 60) 離職の理由と離職者の障害種別

障害種別		人間関係	体調不良	職場環境の変化	契約期間満了	労働時間	キャリアアップ	新型コロナ	ミスマッチ	職場都合	その他	無回答	合計
身体障害	音声・言語	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	肢体	0	1	0	3	4	0	0	0	0	0	0	8
	視覚	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
	聴覚・平衡	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	内部	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
	計	1	3	0	4	4	0	1	0	0	1	0	14
知的障害		4	1	1	4	2	0	0	2	0	0	2	16
精神障害		26	21	1	7	7	2	2	6	4	10	8	94
発達障害		1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	5
難病		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答		0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
合計		32	26	2	16	16	2	3	9	4	11	11	132

(ク) 離職の理由（事業所別）

離職の理由を利用していた事業所別にみると、就労移行支援では人間関係、体調不良の順、就労継続支援A型では労働時間、契約期間満了の順に多かった。

(表 61) 離職の理由と利用していた事業所の種別

事業の種類	人間関係	体調不良	職場環境の変化	契約期間満了	労働時間	キャリアアップ	新型コロナ	ミスマッチ	職場都合	その他	無回答	合計
就労移行支援	21	20	2	5	1	2	1	7	3	8	6	76
就労継続支援A型	8	4	0	9	15	0	1	2	1	1	2	43
就労継続支援B型	3	1	0	2	0	0	1	0	0	2	2	11
生活介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
自立訓練（機能訓練）	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
自立訓練（生活訓練）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	32	26	2	16	16	2	3	9	4	11	11	132

(ケ) 離職の理由（就職先の業種別）

離職の理由を就職先の業種別にみると、製造業や社会福祉では人間関係が最も多く、卸・小売業では体調不良が最も多かった。

(表 62) 離職の理由と就職先の業種

業種	人間関係	体調不良	職場環境の変化	契約期間満了	労働時間	キャリアアップ	新型コロナ	ミスマッチ	職場都合	その他	無回答	合計
製造業	6	5	1	1	0	1	0	1	0	2	1	18
卸・小売業	2	7	0	1	0	0	0	0	0	3	0	13
社会福祉	9	5	0	0	0	0	1	1	1	0	1	18
教育	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
医療	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3
サービス業	3	2	1	1	1	1	1	0	1	2	1	14
飲食業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
公務	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
金融業	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
郵便業	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
建設業	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3	5
不動産業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
宿泊業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
水道・電気業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	11	2	0	10	15	0	1	3	2	3	2	49
無回答	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
合計	32	26	2	16	16	2	3	9	4	11	11	132

(コ) 離職の理由（就職先の主な職種別）

離職の理由を就職先の主な職種別にみると、軽作業では労働時間が最も多く、事務では人間関係が最も多かった。

(表 63) 離職の理由と就職先の主な職種

職種	人間関係	体調不良	職場環境の変化	契約期間満了	労働時間	キャリアアップ	新型コロナ	ミスマッチ	職場都合	その他	無回答	合計
軽作業	10	6	2	9	16	2	0	0	0	2	3	50
事務	8	3	0	4	0	0	2	5	1	1	2	26
清掃	1	1	0	0	0	0	1	2	0	3	0	8
販売	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
製造	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	7
介護	4	5	0	0	0	0	0	1	1	1	0	12
調理	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
接客	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
その他	6	4	0	1	0	0	0	1	2	2	4	20

無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	32	26	2	16	16	2	3	9	4	11	11	132

(サ) 離職の理由（就職の経緯別）

離職の理由を就職の経緯別にみると、「公共職業安定所で求職登録した者」では人間関係が最も多かった。

(表 64) 離職の理由と就職に至る経緯【複数回答 (n=132)】

経緯	人間関係	体調不良	職場環境の変化	契約期間満了	労働時間	キャリアアップ	新型コロナ	ミスマッチ	職場都合	その他	無回答	合計
公共職業安定所で求職登録した者	27	20	2	14	16	2	2	7	2	8	8	108
障害者委託訓練または職業訓練を受講した者	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	4
障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者	4	3	1	0	1	0	0	1	0	1	3	14
職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
障害者職業センターの支援を受けた者	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5
他の障害者就労支援事業所と併用した者	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	1	5

(シ) 離職の理由（週労働時間別）

離職の理由を週労働時間ごとにみると、20 時間以上 30 時間未満では労働時間が最も多く、30 時間以上では人間関係が最も多かった。

(表 65) 離職の理由と週労働時間

労働時間	人間関係	体調不良	職場環境の変化	契約期間満了	労働時間	キャリアアップ	新型コロナ	ミスマッチ	職場都合	その他	無回答	合計
10 時間未満	3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	6
10 時間以上 20 時間未満	1	5	0	2	0	0	0	1	0	2	0	11
20 時間以上 30 時間未満	8	7	1	10	16	0	1	2	0	4	4	53
30 時間以上 40 時間未満	9	6	0	1	0	1	1	3	0	1	2	24
40 時間	10	7	1	1	0	1	1	3	4	3	2	33
無回答	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	5
合計	32	26	2	16	16	2	3	9	4	11	11	132

2. 事業所向け一般就労に関するアンケート調査

(1) 回答事業所の概要

就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型の各事業所に調査票を送付し、35.2%の事業所から回答があった。

調査票の送付方法は、県が指定している事業所には県からメールで送付し、市（政令指定都市・中核市及び大府市）が指定している事業所には県から当該市に事業所への転送を依頼した。

回収方法は、メールでの提出とした。

(表 66) 回答事業所数

事業の種類	事業所数	回答事業所数	回答率
就労移行支援	174	77	44.3%
就労継続支援（A型）	258	88	33.6%
就労継続支援（B型）	729	233	
就労継続支援（不明）		11	
合計	1,161	409	35.2%

※ 2021年5月1日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

(2) 就労移行支援事業所向け調査

ア 単純集計

事業所において、一般就労に向けた取組として実施しているものについて、利用開始から就労までのステージごとに複数選択で回答してもらい、加えて、特に重要な取組と考える項目については、最大選択数を指定して回答してもらった。

(ア) 利用開始

すべての項目が9割以上の事業所で取り組まれていた。特に重要な取組では「働く場での行動・態度（報連相、規律の順守、作業の正確性等）に関する情報を収集する」が55.8%と最も多かった。

(表 67) 一般就労に向けた取組（利用開始）【複数回答（n=77）、特に重要な取組は1つ】

取組	実施している取組		特に重要な取組	
	回答数	割合	回答数	割合
本人の就労に係る経歴（職務経歴、職場体験・実習の経験等）の情報を収集する	70	90.9%	19	24.7%
実務に係るスキル（計算力、パソコンスキル等）に関する情報を収集する	72	93.5%	5	6.5%
働く場での行動・態度（報連相、規律の順守、作業の正確性等）に関する情報を収集する	73	94.8%	43	55.8%
無回答	3	3.9%		

(イ) 就労に向けての準備・訓練

施設外支援の実施に関する取組が他の項目に比べ低くなっていたが、それ以外の項目は8割以上の事業所で取り組まれていた。特に重要な取組では「面談時に、本人の適性に係る認識や就労へのモチベーション向上を促すことを念頭に置いてフィードバックを行う」が36.4%と最も多かった。

(表 68) 一般就労に向けた取組 (就労に向けての準備・訓練)

【複数回答 (n=77)、特に重要な取組は3つまで】

取組	実施している取組		特に重要な取組	
	回答数	割合	回答数	割合
個別支援計画を少なくとも3か月に1度見直す	71	92.2%	21	27.3%
日々の支援の結果を基にアセスメントを実施する	70	90.9%	14	18.2%
アセスメントの結果を本人にフィードバックし、合意を得たうえで個別支援計画に反映する	73	94.8%	15	19.5%
プログラムを提供する際に、個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮する	72	93.5%	20	26.0%
定期的もしくは随時の面談等の機会において、作業の振り返りやアセスメント結果のフィードバックを行う	71	92.2%	16	20.8%
面談時に、本人の適性に係る認識や就労へのモチベーション向上を促すことを念頭に置いてフィードバックを行う	72	93.5%	28	36.4%
施設外支援の実施を個別支援計画に盛り込む	60	77.9%	1	1.3%
施設外支援の実施先となる協力事業所の確保に努める	58	75.3%	11	14.3%
個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮した実習先を選定する	65	84.4%	8	10.4%
施設外支援の実施内容についてアセスメントを行い、結果を利用者本人にフィードバックする	61	79.2%	10	13.0%
複数職員が参加する会議(ケース会議等)において個別の利用者の支援の進捗や課題等の情報を共有する	72	93.5%	25	32.5%
各利用者の支援記録等を全職員が閲覧できる状態で管理する	71	92.2%	3	3.9%
(上記のような取組によって情報共有が行われている場合) 情報共有の目的を全職員が理解する	68	88.3%	13	16.9%
無回答	3	3.9%		

(ウ) 職場開拓・職業紹介

「ハローワークを活用して求職活動を行う」が93.5%と最も多い一方で、同じように求職活動で活用する機関でも「地域の就労支援機関(障害者職業センター等)を活用して求職活動を行う」は64.9%と、28.6ポイントの差があった。それ以外の項目は7割以上の事業所で取り組まれていた。特に重要な取組では「ハローワークを活用して求職活動を行う」と「雇用前の職場実習、トライアル雇用の実施を企業に促す」が45.5%と最も多かった。

(表 69) 一般就労に向けた取組 (職場開拓・職業紹介)

【複数回答 (n=77)、特に重要な取組は2つまで】

取組	実施している取組		特に重要な取組	
	回答数	割合	回答数	割合
新たな就職先企業の職場開拓を行う	62	80.5%	23	29.9%
過去の利用者の就職先である企業への働きかけを行う	61	79.2%	8	10.4%

ハローワークを活用して求職活動を行う	72	93.5%	35	45.5%
地域の就労支援機関（障害者職業センター等）を活用して求職活動を行う	50	64.9%	6	7.8%
雇用前の職場実習、トライアル雇用の実施を企業に促す	65	84.4%	35	45.5%
事業所の職員が企業の職務内容や職場環境を把握するための取組を行う（職務体験等）	55	71.4%	5	6.5%
企業側のキーパーソンの見極めを行う（もしくは、キーパーソンの設定を企業に対して求める）	57	74.0%	10	13.0%
無回答	4	5.2%		

(エ) 雇用前・定着支援（就労後6月まで）

教育訓練体制の構築や職場の施設・設備の改善に関する取組が他の項目に比べて低かったが、それ以外の項目は7割以上の事業所で取り組まれていた。特に重要とな取組では「就職後の利用者の状況を把握するために企業を訪問する」が48.1%と最も多かった。

(表70) 一般就労に向けた取組（雇用前・定着支援（就労後6月まで））

【複数回答（n=77）、特に重要な取組は3つまで】

取組	実施している取組		特に重要な取組	
	回答数	割合	回答数	割合
企業に対して障害者雇用一般に関する情報提供を行う	63	81.8%	4	5.2%
(当該企業への就職を希望する)利用者本人のアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行う	68	88.3%	29	37.7%
職務内容の選定・開発の支援を行う	56	72.7%	3	3.9%
障害者の教育訓練体制の構築の支援を行う	43	55.8%	2	2.6%
職場の施設・設備の改善に向けた支援を行う	42	54.5%	0	0%
事業所の職員が連携して利用者を支援する体制を整える	68	88.3%	28	36.4%
就職後の利用者の状況を把握するために企業を訪問する	67	87.0%	37	48.1%
利用者の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	69	89.6%	20	26.0%
利用者の生活面の支援に向けて関係機関・関係者との連携を図るための体制を整える	66	85.7%	21	27.3%
企業側の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	68	88.3%	19	24.7%
無回答	5	6.5%		

(オ) 定着支援（就職後6月経過後）

相談体制の整備が84.4%と最も多い一方で、企業側への継続的な確認は59.7%であった。特に重要な取組では「利用者、企業の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える」が27.3%と最も多かった。

(表 71) 一般就労に向けた取組 (定着支援 (就職後 6 月経過後))

【複数回答 (n=77)、特に重要な取組は 1 つ】

取組	実施している取組		特に重要な取組	
	回答数	割合	回答数	割合
利用者の状況を踏まえて利用者、企業への支援の頻度を調整する	58	75.3%	18	23.4%
定期的に利用者の状況を把握するための機会や仕組みを設ける (OB 会、定期的なメール連絡等)	54	70.1%	13	16.9%
利用者、企業の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	65	84.4%	21	27.3%
企業側の就労環境の維持・向上に向けた確認・働きかけを継続的に行う	46	59.7%	7	9.1%
無回答	12	15.6%		

イ クロス集計

支援実績について、就職率と定着率を算出し、それぞれ 50%以上・50%以下で区分して集計した。なお、2020 年 4 月以降に開所した事業所は、就労後 1 年半以上経過した者がいないため定着率が算出できないことから除外し、2020 年 3 月末までに開所した 63 件の事業所に対して集計した。

(表 72) 就職率と定着率

		就職率	就職率		
			50%以上	50%未満	計
定着率	50%以上	17	27	44	
	50%未満	4	15	19	
	計	21	42	63	

(注 1) 就職率=2018 年度から 2020 年度の就職者数/各年 4 月 1 日現在の定員の合計

(注 2) 定着率=1 年半以上定着した者/2018 年度及び 2019 年度に就職により退所した者

なお、2020 年度の退所者は、調査時点で退所から 1 年半以上経過している者が少ないため、除外した。

(ア) 就職率

利用開始から就労までのステージごとに実施する取組が就職率に影響を与えるか判断するために、就職率が 50%以上の事業所と 50%未満の事業所に分けて一般就労に向けた取組の実施率を比較し、その乖離が 15 ポイント以上ある項目を抽出した。

① 利用開始

3 項目中、実施している取組では乖離が 15 ポイント以上ある項目はなかった。特に重要な取組では「本人の就労に係る経歴(職務経歴、職場体験・実習の経験等)の情報を収集する」(19 ポイント差)の 1 項目だった。

(表 73) 就職率と利用開始【複数回答 (n=63)、特に重要な取組は 1 つ】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
本人の就労に係る経歴(職務経歴、職場体験・実習の経験等)の情報を収集する	95%	88%	7p	33%	14%	19p
実務に係るスキル(計算力、パソコンスキル等)に関する情報を収集する	100%	91%	9p	10%	2%	8p

働く場での行動・態度(報連相、規律の順守、作業の正確性等)に関する情報を収集する	100%	93%	7p	52%	64%	△12p
--	------	-----	----	-----	-----	------

② 就労に向けての準備・訓練

13 項目中、実施している取組では「情報共有の目的を全職員が理解する」(19 ポイント差)の1項目だった。特に重要な取組では「日々の支援の結果を基にアセスメントを実施する」(23 ポイント差)を始め3項目あった。

(表 74) 就職率と就労に向けての準備・訓練

【複数回答 (n=63)、特に重要な取組は3つまで】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
個別支援計画を少なくとも3か月に1度見直す	95%	90%	5p	24%	24%	0p
日々の支援の結果を基にアセスメントを実施する	100%	86%	14p	33%	10%	23p
アセスメントの結果を本人にフィードバックし、合意を得たうえで個別支援計画に反映する	100%	90%	10p	33%	12%	21p
プログラムを提供する際に、個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮する	100%	90%	10p	19%	31%	△12p
定期的もしくは随時の面談等の機会において、作業の振り返りやアセスメント結果のフィードバックを行う	100%	88%	12p	29%	14%	15p
面談時に、本人の適性に係る認識や就労へのモチベーション向上を促すことを念頭に置いてフィードバックを行う	100%	90%	10p	48%	36%	12p
施設外支援の実施を個別支援計画に盛り込む	81%	79%	2p	0%	2%	△2p
施設外支援の実施先となる協力事業所の確保に努める	76%	76%	0p	24%	14%	10p
個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮した実習先を選定する	95%	81%	14p	5%	14%	△9p
施設外支援の実施内容についてアセスメントを行い、結果を利用者本人にフィードバックする	81%	79%	2p	5%	14%	△9p
複数職員が参加する会議(ケース会議等)において個別の利用者の支援の進捗や課題等の情報を共有する	100%	90%	10p	38%	29%	9p
各利用者の支援記録等を全職員が閲覧できる状態で管理する	100%	88%	12p	5%	2%	3p
(上記のような取組によって情報共有が行われている場合、)情報共有の目的を全職員が理解する	100%	81%	19p	10%	19%	△9p

③ 職場開拓・職業紹介

7 項目中、実施している取組では「企業側のキーパーソンの見極めを行う(もしくは、キーパーソンの設定を企業に対して求める)」(26 ポイント差)を始め4項目あった。特に重要な取組では「ハローワークを活用して求職活動を行う」(27 ポイント差)の1項目だった。

(表 75) 就職率と職場開拓・職業紹介【複数回答 (n=63)、特に重要な取組は2つまで】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
新たな就職先企業の職場開拓を行う	90%	79%	11p	19%	31%	△12p
過去の利用者の就職先である企業への働きかけを行う	95%	74%	21p	19%	7%	12p
ハローワークを活用して求職活動を行う	100%	90%	10p	67%	40%	27p
地域の就労支援機関(障害者職業センター等)を活用して求職活動を行う	67%	62%	5p	10%	10%	0p
雇用前の職場実習、トライアル雇用の実施を企業に促す	100%	79%	21p	38%	48%	△10p
事業所の職員が企業の職務内容や職場環境を把握するための取組を行う(職務体験等)	81%	62%	19p	10%	2%	8p
企業側のキーパーソンの見極めを行う(もしくは、キーパーソンの設定を企業に対して求める)	90%	64%	26p	19%	14%	5p

④ 雇用前・定着支援(就労後6月まで)

10項目中、実施している取組では「職務内容の選定・開発の支援を行う」(26ポイント差)の1項目だった。特に重要な取組では「就職後の利用者の状況を把握するために企業を訪問する」(19ポイント差)を始め3項目あった。

(表 76) 就職率と雇用前・定着支援(就労後6月まで)

【複数回答 (n=63)、特に重要な取組は3つまで】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
企業に対して障害者雇用一般に関する情報提供を行う	86%	79%	7p	5%	5%	0p
(当該企業への就職を希望する)利用者本人のアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行う	95%	86%	9p	38%	38%	0p
職務内容の選定・開発の支援を行う	90%	64%	26p	10%	2%	8p
障害者の教育訓練体制の構築の支援を行う	57%	50%	7p	0%	5%	△5p
職場の施設・設備の改善に向けた支援を行う	62%	48%	14p	0%	0%	0p
事業所の職員が連携して利用者を支援する体制を整える	95%	88%	7p	48%	31%	17p
就職後の利用者の状況を把握するために企業を訪問する	100%	86%	14p	62%	43%	19p
利用者の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	100%	88%	12p	38%	24%	14p
利用者の生活面の支援に向けて関係機関・関係者との連携を図るための体制を整える	95%	86%	9p	43%	26%	17p
企業側の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	90%	90%	0p	24%	21%	3p

⑤ 定着支援(就職後6月経過後)

4項目中、実施している取組では「企業側の就労環境の維持・向上に向けた確認・働きかけを継続的に行う」(19ポイント差)の1項目だった。特に重要な取組では「利

利用者の状況を踏まえて利用者、企業への支援の頻度を調整する」(17ポイント差)の1項目だった。

(表 77) 就職率と定着支援(就職後6月経過後)

【複数回答(n=63)、特に重要な取組は1つ】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
利用者の状況を踏まえて利用者、企業への支援の頻度を調整する	86%	79%	7p	38%	21%	17p
定期的に利用者の状況を把握するための機会や仕組みを設ける(OB会、定期的なメール連絡等)	81%	71%	10p	19%	19%	0p
利用者、企業の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	95%	90%	5p	29%	26%	3p
企業側の就労環境の維持・向上に向けた確認・働きかけを継続的に行う	76%	57%	19p	10%	10%	0p

(イ) 定着率

利用開始から就労までのステージごとに実施する取組が定着率に影響を与えるか判断するために、定着率が50%以上の事業所と50%未満の事業所に分けて一般就労に向けた取組の実施率を比較し、その乖離が15ポイント以上ある項目を抽出した。

① 利用開始

3項目中、実施している取組では「働く場での行動・態度(報連相、規律の順守、作業の正確性等)に関する情報を収集する」(16ポイント差)の1項目だった。特に重要な取組では乖離が15ポイント以上ある項目はなかった。

(表 78) 定着率と利用開始【複数回答(n=63)、特に重要な取組は1つ】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
本人の就労に係る経歴(職務経歴、職場体験・実習の経験等)の情報を収集する	93%	84%	9p	25%	11%	14p
実務に係るスキル(計算力、パソコンスキル等)に関する情報を収集する	98%	84%	14p	5%	5%	0p
働く場での行動・態度(報連相、規律の順守、作業の正確性等)に関する情報を収集する	100%	84%	16p	64%	53%	11p

② 就労に向けての準備・訓練

13項目中、実施している取組では「アセスメントの結果を本人にフィードバックし、合意を得たうえで個別支援計画に反映する」(21ポイント差)を始め4項目あった。特に重要な取組では「複数職員が参加する会議(ケース会議等)において個別の利用者の支援の進捗や課題等の情報を共有する」(23ポイント差)を始め2項目あった。

(表 79) 定着率と就労に向けての準備・訓練

【複数回答 (n=63)、特に重要な取組は3つまで】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
個別支援計画を少なくとも3か月に1度見直す	95%	84%	11p	25%	21%	4p
日々の支援の結果を基にアセスメントを実施する	95%	79%	<u>16p</u>	18%	16%	2p
アセスメントの結果を本人にフィードバックし、合意を得たうえで個別支援計画に反映する	100%	79%	<u>21p</u>	20%	16%	4p
プログラムを提供する際に、個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮する	98%	84%	14p	27%	26%	1p
定期的もしくは随時の面談等の機会において、作業の振り返りやアセスメント結果のフィードバックを行う	98%	79%	<u>19p</u>	20%	16%	4p
面談時に、本人の適性に係る認識や就労へのモチベーション向上を促すことを念頭に置いてフィードバックを行う	98%	84%	14p	43%	32%	11p
施設外支援の実施を個別支援計画に盛り込む	80%	79%	1p	2%	0%	2p
施設外支援の実施先となる協力事業所の確保に努める	80%	68%	12p	20%	11%	9p
個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮した実習先を選定する	91%	74%	<u>17p</u>	9%	16%	△7p
施設外支援の実施内容についてアセスメントを行い、結果を利用者本人にフィードバックする	82%	74%	8p	9%	16%	△7p
複数職員が参加する会議（ケース会議等）において個別の利用者の支援の進捗や課題等の情報を共有する	98%	84%	14p	39%	16%	<u>23p</u>
各利用者の支援記録等を全職員が閲覧できる状態で管理する	95%	84%	11p	2%	5%	△3p
（上記のような取組によって情報共有が行われている場合、）情報共有の目的を全職員が理解する	91%	79%	12p	11%	26%	<u>△15p</u>

③ 職場開拓・職業紹介

7項目中、実施している取組と特に重要な取組のいずれも、乖離が15ポイント以上ある項目はなかった。

(表 80) 定着率と職場開拓・職業紹介【複数回答 (n=63)、特に重要な取組は2つまで】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
新たな就職先企業の職場開拓を行う	86%	74%	12p	25%	32%	△7p
過去の利用者の就職先である企業への働きかけを行う	84%	74%	10p	14%	5%	9p
ハローワークを活用して求職活動を行う	98%	84%	14p	48%	53%	△5p
地域の就労支援機関（障害者職業センター等）を活用して求職活動を行う	66%	58%	8p	9%	11%	△2p
雇用前の職場実習、トライアル雇用の実施を企業に促す	89%	79%	10p	48%	37%	11p

事業所の職員が企業の職務内容や職場環境を把握するための取組を行う（職務体験等）	66%	74%	△8p	2%	11%	△9p
企業側のキーパーソンの見極めを行う（もしくは、キーパーソンの設定を企業に対して求める）	75%	68%	7p	18%	11%	7p

④ 雇用前・定着支援（就労後6月まで）

10項目中、実施している取組では「（当該企業への就職を希望する）利用者本人のアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行う」（30ポイント差）を始め3項目あった。特に重要な取組では、「（当該企業への就職を希望する）利用者本人のアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行う」（39ポイント差）を始め3項目あった。

（表 81）定着率と雇用前・定着支援（就労後6月まで）

【複数回答（n=63）、特に重要な取組は3つまで】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
企業に対して障害者雇用一般に関する情報提供を行う	84%	74%	10p	2%	11%	△9p
（当該企業への就職を希望する）利用者本人のアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行う	98%	68%	<u>30p</u>	50%	11%	<u>39p</u>
職務内容の選定・開発の支援を行う	75%	68%	7p	2%	11%	△9p
障害者の教育訓練体制の構築の支援を行う	52%	53%	△1p	5%	0%	5p
職場の施設・設備の改善に向けた支援を行う	57%	42%	<u>15p</u>	0%	0%	0p
事業所の職員が連携して利用者を支援する体制を整える	93%	84%	9p	32%	47%	<u>△15p</u>
就職後の利用者の状況を把握するために企業を訪問する	95%	79%	<u>16p</u>	52%	42%	10p
利用者の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	95%	84%	11p	27%	32%	△5p
利用者の生活面の支援に向けて関係機関・関係者との連携を図るための体制を整える	93%	79%	14p	36%	21%	<u>15p</u>
企業側の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	93%	84%	9p	18%	32%	△14p

⑤ 定着支援（就職後6月経過後）

4項目中、実施している取組と特に重要な取組のいずれも、乖離が15ポイント以上ある項目はなかった。

（表 82）定着率と定着支援（就職後6月経過後）

【複数回答（n=63）、特に重要な取組は1つ】

取組	実施している取組			特に重要な取組		
	50%以上	50%未満	差	50%以上	50%未満	差
利用者の状況を踏まえて利用者、企業への支援の頻度を調整する	82%	79%	3p	27%	26%	1p
定期的に利用者の状況を把握するための機会や仕組みを設ける（OB会、定期的なメール連絡等）	77%	68%	9p	20%	16%	4p

利用者、企業の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える	95%	84%	11p	27%	26%	1p
企業側の就労環境の維持・向上に向けた確認・働きかけを継続的に行う	66%	58%	8p	14%	0%	14p

ウ 自由記述

福祉施設から一般就労への移行を推進する上での意見について、自由記述による回答を求め、得られた29件の回答について、質的に7つに分類した。

(表 83) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
支援方法を工夫することで一般就労可能な人材を育成している	3	10%
企業実習・体験の場の確保に課題がある	7	24%
受け入れ企業の理解不足、合理的配慮の課題等がある	4	14%
求人情報に係る課題がある	4	14%
当事者の一般就労に対する理解不足や就労意欲の問題がある	3	10%
事業所側に運営上の課題や体制の課題がある	2	7%
その他（教育の問題、企業への助成金の課題、定着支援等）	6	21%
計	29	100 %

<記載内容>

- 支援方法を工夫することで一般就労可能な人材を育成している
 - ・ 本人の資格や・スキルの向上というよりも、本人が雇用されやすい（雇用したくなる）人材となるよう訓練支援をしている。スキルや・資格・能力で競えば健常者にはかなわないのであるから、使いやすい、素直で明るく、可能ならば少し気の利く人材を目指している。この子を雇って良かったと思われることを目指している。
 - ・ 一般企業へ就労する上で、配慮はもちろん大切ですが、あくまで「合理的配慮」であることがご本人と企業に求められると考えております。特にご本人に関しては求められていることをクリアすることが出来た上で、配慮が受けられると認識して頂くように支援を行っています。
 - ・ 日々の支援結果を本人にフィードバックし、本人と支援者が特性・スキルを共有すること。本人の特性・スキルに合わせた職業紹介を受けること。以上2点が移行推進のポイントかと思えます。
- 企業実習・体験の場の確保に課題がある
 - ・ 就業経験の少ないもしくは全くない利用者の方に対して、企業内で体験実習を取り入れて頂ける所があると定着率の高い就業が可能となると考える。
 - ・ 作業の体験場所が増えるとありがたい。
 - ・ 雇用を検討されている企業様には採用前のご見学の機会や実習によるマッチングの確認を行う機会を積極的に設けて頂けるとありがたいと思います。
 - ・ 実習できる企業が増えると、面接でコミュニケーションが苦手な人でも業務において力が発揮でき、就職につながりやすいのではと思います。
 - ・ 土地柄および新型コロナウイルス感染症による雇用縮小により、職場実習先の確保に困る場合があるので、公的に実習のみを受け付けるような企業の確保ができないものかと考えます。たとえば、ハローワークが実習のみの協力企業数社を常に確保し、福

社施設からの希望者があれば希望業種ごとの実習先を紹介するなどの仕組みはどうでしょうか。

- ・就職先の適性を把握するためには、いろいろな作業や現場での体験を重視することが大切です。報連相やビジネスマナーにおいても、実際の働く現場の中でタイムリーに課題を把握して指導を重ねていくことで確実な力を身に付けられるものと考えている。特に転職を繰り返している人には、自己理解を深め、周囲や環境とどう折り合いをつけていくかに気づくまで支援をしていきたい。
- ・コロナ禍により、なかなか実習へつなげることが難しき、ひいては就労移行支援そのものも停滞しています。
- 受け入れ企業の理解不足、合理的配慮の課題などがある
 - ・企業側の障害者受け入れにおける理解がないことで、残念な結果に終わることも多々あることが非常に残念に思われる
 - ・何よりも、就労先が必要。なかなか、障害者を受け入れてくれる企業が少ない。
 - ・障害＝知的・身体イメージが強いため、なかなか精神・発達障がいへの理解が進まない。
 - ・障がい配慮については人事で理解いただいても現場レベルまで落ちていかず苦勞されるケースがみられるため、障がい理解についての理解促進が大切だと実感しております。
- 求人情報に係る課題がある
 - ・ハローワークからのクローズ求人が就業生活支援センターなどには情報提供されているが、一部の事業所だけでなく各事業所にも定期的に障害者求人の情報を提供してほしい。就職率を上げる為に改善されることを願います。
 - ・ハローワークさんを利用しやすい場所に増やしてほしいです。
 - ・求人票による求人情報から読み取れる業務内容と、実勢の業務内容に相違があり、就職後の定着時に戸惑うことがある。
 - ・障害者枠の求人にも高校卒が条件になっている会社が多い。実際引きこもりの方に多いがPCスキルは高く理解力も問題ない方も多い為、特に事務職に多いが高校卒の条件を付けている理由を教えてください。
- 当事者の一般就労に対する理解不足や就労意欲の問題がある
 - ・福祉的関りに慣れた方(保護者も含め)が一般就労すると、福祉施設と同じ関りを企業側に求めてしまう傾向がある。そのため、保護者は「やってくれない」、企業側は「要求が多い」という感じになってしまう。両者の思いをすり合わせていくのが大変だと感じる時があります。
 - ・利用者の仕事理解におけるズレが多くみられることで、何度も面談や助言により仕事理解を促すことでマッチングを得ることができている。
 - ・たとえ能力があっても本人のモチベーションが高くないと一般就労は難しいと感じています。
- 事業所側に運営上の課題や体制の課題がある
 - ・福祉施設から一般就労への移行する中で、多くの事業所が就職させた後の利用者確保に困っているのではないかと感じている。地域の中で、利用者を紹介してもらうシステムが必要だと感じている。
 - ・就労継続支援A・B型から、一般就労に向けてチャレンジできるような仕組み作りが必要。まずは、サービスなど利用計画作成時に、一般就労へのチャレンジできる流れ

の説明などの情報提供を適切に行うこと。A・B型からチャレンジして、うまくいかなかったときに元の事業所に戻れるような安心な仕組みがあれば、前向きに挑戦できるのではないかと。上記の2点がうまく機能していけば、AB移行事業所→一般就労への好循環が生まれ、滞留することなく、新規の事業所を作らなくても空きが出来て受け入れ先も確保されていくと考えます。

○ その他

- ・教育関係では、学校などで自立に向けた支援の必要度が不足しているように思える。教員の温度差もあり、複数担任あり、教師もサラリーマン化しており、保護者の意向に従うことが多い。下方修正に近い教育があると、ステップアップした取組の成果ができない。また障害福祉サービスにおいても一度支給決定されたサービスに甘んじて、少しステップアップする支援がなかなか展開されていない。
- ・定着支援については利用者さんによっても、就労先の環境によっても対応がケースバイケースで、一概には言えないが、就労して2～3年経過して問題が生じる場合が多々あり、そういった場合に事業所が企業からの相談を受けて対応することもあるので、状況に応じた定着支援サービスの制度が整うといいと思います。
- ・一般企業については特開金など、トライアル雇用制度などの助成金がありますが、それらの様な一時的なものでなく、給与の支払いに使える旨の助成金があれば企業が障害者雇用する負担が少なくなり、より合理的配慮を求められる環境が整うのかでは無いかと思います。
- ・増えていると思いますが、短時間トライアルの普及が需要と追いついていない印象があります。短時間から雇用につながると不安を抱えている障害の方も安心できると思います。
- ・近年、就労継続支援A型事業が増えているように感じられ、R3年度よりA型事業所からの一般就労を推進する流れ（ポイント制）をみると、就労移行支援の立ち位置は？と思います。
- ・障害者手帳のない方(障害者求人の対象外になる方)の雇用理解を進めていきたいです。

(3) 就労継続支援事業所向け調査

ア 集計結果

(ア) 一般就労できると考える方の割合

「あなたの事業所の利用者のうち、合理的配慮があれば一般就労できると考える方の割合は、どれくらいですか」との質問に対して、3割未満が73.8%と最も多く、次いで3割以上5割未満18.1%、5割以上8割未満5.4%の順であった。

(表 84) 一般就労できると考える方の割合

一般就労できると考える方の割合	件数	割合
3割未満	245	73.8%
3割以上5割未満	60	18.1%
5割以上8割未満	18	5.4%
8割以上	6	1.8%
無回答	3	0.9%
合計	332	100 %

(イ) 一般就労できない理由

「一般就労できると考える方が一般就労できない主な理由は何だと思いますか」との質問に対して、「利用者本人が一般就労を希望していない」が74.4%と最も多く、次いで「利用者本人の自己理解・一般就労に関する認識に問題がある」63.0%、「本人の適性や希望に合った就職先が、通える範囲で見つからない」51.8%の順であった。

(表 85) 一般就労できない理由【3つまで選択 (n=332)】

理由	件数	割合
利用者本人が一般就労を希望していない	247	74.4%
利用者本人の自己理解・一般就労に関する認識に問題がある	209	63.0%
家族が一般就労に反対している	45	13.6%
企業に障害者雇用に関する合理的配慮や理解が足りない	101	30.4%
本人の適性や希望に合った就職先が、通える範囲で見つからない	172	51.8%
企業に対する障害者雇用率の算定方法や障害者雇用の支援制度の拡充が必要である	36	10.8%
事業所の方針として、一般就労を推進していない	5	1.5%
事業所に、一般就労を支援するための人手や時間がない	40	12.0%
その他	16	4.8%
無回答	2	0.6%

<その他の回答 (原文のまま)>

- ・一般就労と賃金・就業時間が同じため、一般就労のメリットがない。(同趣旨の意見2件)
- ・所属から離れる怖さ、一般に対する負の印象。
- ・企業に配慮や理解があっても対人関係など直に接する方まで浸透できていない。
- ・生活保護に期限がなく、一般就労しなくてもいい環境が整い過ぎている。
- ・一般就労で失敗した経験や、不安が大きいため、まだ動けていない。
- ・アルコール依存症であるが故の就労難がある。
- ・自身での通勤が困難。
- ・金銭的な問題など (収入を増やしたくない)。
- ・全体的に自分に甘く自分に優しい人が多い。
- ・医師の意見 (一般就労はまだ難しいなど)。
- ・利用者が一般就労のレベルにない。
- ・年齢が60歳を超えている。
- ・就労希望はあるが、生活リズムが整わない。
- ・就職したい気持ちはあるが、精神が不安定。
- ・現状のA型就労が楽しいから。

(ウ) 一般就労を希望している方の割合

「あなたの事業所の利用者のうち、一般就労を希望している方の割合は、どれくらいですか」との質問に対して、3割未満が78.0%と最も多く、次いで3割以上5割未満10.5%、5割以上8割未満6.6%となっている。

(表 86) 一般就労を希望している方の割合

一般就労を希望している方の割合	件数	割合
3割未満	259	78.0%
3割以上5割未満	35	10.5%
5割以上8割未満	22	6.6%
8割以上	12	3.6%
無回答	4	1.2%
合計	332	100%

(エ) 一般就労を希望していない方の主な理由

「一般就労を希望していない方の主な理由は、何だと考えますか」との質問に対して、「今のままでいたいから」が77.1%と最も多く、次いで「能力的に就職することに不安があるから」59.3%、「障害や病気を悪化させたくないから」41.3%の順であった。

(表 87) 一般就労を希望していない方の主な理由【3つまで選択 (n=332)】

理由	件数	割合
今のままでいたいから	256	77.1%
障害や病気を悪化させたくないから	137	41.3%
能力的に就職することに不安があるから	197	59.3%
職場の理解を得られるか心配だから	94	28.3%
経済的に困っていないから	80	24.1%
希望に合った仕事（業種、地域など）が見つからないから	67	20.2%
希望に合った働き方（勤務日数、勤務時間など）が見つからないから	66	19.9%
その他	24	7.2%
無回答	3	0.9%

<その他の回答（原文のまま）>

- ・過去の就職体験がトラウマになっているため。
- ・一般就労に対して不安があるから。
- ・以前就労をしていた利用者が職場での様々な理由で失敗や挫折をして退職した場合、立ち直るまで時間が掛かったり、就労への意欲がなくなってしまう。
- ・一般就労に耐えうる能力に満たない。
- ・当事業所の利用を希望しているため。
- ・支援されることを希望している。
- ・福祉サービスを利用したい。
- ・アルコール依存症という障害の理解を得られるか心配だから。
- ・本人に一般就労という選択肢がない。
- ・収入を増やしたくない。
- ・年齢の事や、障害特性によるもの。
- ・高齢のため。（同趣旨の意見7件）
- ・一般就労に関する知識や理解のある方が少ない為。（同趣旨の意見4件）
- ・生活保護受給継続（収入増したくない）。
- ・あまり仕事をしたくない。
- ・A型就労が希望で、A型で働いているから。

(オ) 一般就労を希望していない方の家族の意向

「一般就労を希望していない方の家族は、どのように考えている方が最も多いと思いますか」との質問に対し、「今のままでいい」が51.5%と最も多く、次いで「いずれは一般就労をしてほしい」22.9%、「障害や体調に配慮される職場が見つければ、一般就労をしてほしい」22.9%の順であった。

(表 88) 一般就労を希望していない方の家族の意向

意向	件数	割合
今のままでいい	171	51.5%
すぐにでも一般就労してほしい	1	0.3%
いずれは一般就労をしてほしい	76	22.9%
障害や体調に配慮される職場が見つければ、一般就労をしてほしい	76	22.9%
その他	7	2.1%
無回答	1	0.3%
合計	332	100 %

〈その他の回答（【 】を除き、原文のまま）〉

- ・一人もしくは疎遠になっている方が多い
- ・就労したらまた病気の症状が悪化するのでは…就労は無理と考えている人が多い。
- ・家族がほとんどいない。
- ・“本人が楽しければいい”と考えている。
- ・本人の事を関与しない。
- ・落ち着いて通ってもらえればいいと、家族が一般就労まで考えられていない気がする。一般就労は無理だと思っているので今のままだが、一般に行けそうなのであれば、【障害や体調に配慮される職場が見つければ、一般就労をしてほしい】を希望する家族は多いと思う。
- ・心身の状態や安定を第一に考えられている。

イ 自由記述

一般就労を推進していくために、御意見や必要な方策の提案などについて、自由記述による回答を求め、得られた136件の回答について、質的に14に分類した。

(表 89) 一般就労への移行を推進する上での意見

意見	件数	割合
当事者と家族の一般就労に対する理解不足解消や就労意欲を高めるための支援の必要性	30	22.1%
受け入れ企業の理解不足、合理的配慮の課題など	28	20.6%
企業実習・体験の場の確保、ステップアップ雇用の必要性	15	11.0%
制度の課題	13	9.6%
事業所側の運営上の課題や体制の課題	10	7.4%
賃金面や精神的ストレスなどを考えると、一般就労することのメリットがない	10	7.4%
当事者の障害特性により、一般就労に繋がりづらいケースがある	6	4.4%
福祉的就労の意義・必要性	6	4.4%
移動支援の課題	5	3.7%

連携の重要性	4	2.9%
求人情報に係る課題	3	2.2%
専門性	3	2.2%
事業所内の取組	2	1.5%
その他（企業向けの障害者雇用支援サービス）	1	0.7%
計	136	100 %

〈記載内容（【 】を除き原文のまま）〉

- 当事者と家族の一般就労に対する理解不足解消や就労意欲を高めるための支援の必要性
 - ・ 本人たちの働く事への意識を変えていく必要がある。親も甘かったり、自分自身にも甘い考え方をしている方が多く難しい。
 - ・ 就労A型が最終的ゴール地点という認識を持っている方が多いので就労A型は一般就労への通過点だということをお伝えし就労意欲をより高めるよう支援している。施設外就労を通じて、就労意欲・体力・仕事への責任感、コミュニケーションの向上、一般就労へいつでもいけるよう準備をしていくことを声掛けしている。人間関係でのトラブル・不安・悩み事があった際には、その都度面談し解決に向かっていけるようモチベーションを上げている。
 - ・ 就職先の見える化（例・社内に添付など）
 - ・ 当事業所では、「職トレ」というプログラムを月1で実施しております。コンセプトとしまして、就職に興味を持って頂く為の第1歩という事で行っています。内容としましては会社や、移行支援の見学・職場でのマナー・就活の手順など幅広く扱っています。
 - ・ 当施設の利用者さんは一般就労の意識が薄い方が多く、現状で（就労B）満足している方（利用者、保護者）が多いと思います。一部の利用者さんでは一般就労したいと話す方がいますが、親御さんが「あの子には無理」と諦めの言葉をよく聞きます。ですので、保護者の意識を改革するために利用者、保護者向けの説明会などの場を設けてみてはいかがでしょうか？
 - ・ 本人が「何故自分が就労できないのか」を知る機会、そして「これができるようになったら就労できる」という具体的な目標を知る機会が必要。そのために、例えば企業において実際に一般就労した障害当事者の社員が就労に必要なことを伝える機会やプログラムなどがもっと必要と思われる。
 - ・ 若い方には就職にチャレンジしてほしいと事業所は考えているが、保護者は変化を望まない方が多数いるため、そのミスマッチの解消を支援する施策が必要。
 - ・ 一般就労に向かう第一歩を踏み出すのにイメージを持つことが困難。就職に向けての当事者が分かりやすいイメージ動画などがあるとよいと思います。
 - ・ 一般企業における障害者雇用への支援が充実した上で、障害者雇用へ理解がある職場があることを、利用者ご本人やご家族が知る機会が増えれば、安心して一般就労への就職活動が行えるようになるのではないかと。
 - ・ 社会にどういった仕事があるのかをもっと知る事ができる機会が増えると良いと思う。
 - ・ 利用者本人にトライアル雇用などや公共安定所などで利用可能な制度などの理解を深めてもらうために、わかりやすく告知、お知らせしてもらう。
 - ・ ご家族様の不安（経済面、生活面でサポートを受けながら一般就労できるなど）を取り除くような支援が必要。

- ・仕事が機械化、マルチタスク化するに従い、求められる能力が高くなったように思います。そのため、知的障害の重い方のできる仕事が減っているように思います。作業の切り出しなどで重度の方でもできるような仕事（会社）の情報提供をしていただくと助かります。
- ・一般就労先の企業がどれだけ障害者の方に合理的配慮して共に働いているか YouTubeなどで動画で紹介してもらえるとより理解が得られる。ホームページ上では不明な事も多々あり不安要因となっている。あいち障害者雇用総合サポートデスクさんの企業実習内容は一部動画で見る事が出来、利用者さんも安心感が得られて実習に参加したいと意欲的になっています。
- ・一般就労して、いじめなど、のけ者にされると思っている利用者がいる。
- ・最初は一般就労したいと思って入られた方が、ここでもいや、と思ってしまうことが問題かなと思います。中には一般就労するという目標がぶれない方もいらっしゃいますが、モチベーションが続くようにするには一般就労の魅力をもっと感じとれるような働きかけがあるとよいのではないかと思います。また、障害者の採用を考えている会社が事業所の仕事ぶりを見に来てくれると（そこから採用につながることへの期待も含めて）利用者サイドのモチベーションも上がるような気がします。
- ・「一般企業などが実際に募集している要項（業務内容や通勤時間・頻度、障害への配慮など）」や「他事業所における、一般就労移行への事例」などの情報を得る（目にする）機会が増えれば、一般就労への興味や希望が生まれやすく、ステップアップへの意欲が高まるのではないかと想います。
- ・一般就労とはどういうものかという具体的なイメージをご本人やご家族が持ち、安心して就職できる環境を整えることが必要だと思います。また、最初に就職した先の環境や人間関係が原因で退職した経験のある方はトラウマによりその後は就職を希望されないことが多いので、最初の職場とのマッチングが大切になってくると思います
- ・障害者雇用の求人票に、その企業がどのように障害者のサポートを行っているか（例：専任のサポート職員を配置していますなど）具体的に記述があれば関心度がより高まるのではないかと考えます
- ・働き方がもっと多様になることや求人からイメージが持てる工夫も必要である。
- ・家族の目線で考えると、現状、安定して通うことが出来ており、ご本人も慣れているという事で一般就労への意欲が低くなっている様子が見受けられています。
- ・体調、特性、生活リズムなど、現状の自己理解を深めるための支援が必要だと感じています。自己理解を深めることによって、適正な職種や就労時間、日数など、自分に合った働き方を見つけられ、働くことにより具体性を持つことで選択肢が広がり、目標の持てる生活を営めることが考えられます。
- ・本人の希望を聞き、希望に合った求人があればすぐにでも本人に伝え少しでも気持ちを一般就労に向けてもらおう。
- ・B型就労で足固めをして、自信を深め、一般就労で働きたいという意欲を高めて行くことが重要。そのためにはもちろんのこと、人間関係や、マナーも身に付けていく。人間関係でつまずきがちなので、スタッフや利用者とは積極的にコミュニケーションをとってもらいたい。
- ・一般就労をしたい利用者様はいますが、作業能力がある方でもご自宅でトラブルが起きた時に対応できず、精神的に落ち込んでしまうことがあります。その様な方には、自己解決できるように助言をし対応できる力を身に付けて貰っています。

- ・他にも就労はしたいが、過去の失敗から求人を探すことが出来ない利用者様には、まずは勇気を出して、求人（作業内容のみ）を探してもらおう事を助言しています。
 - ・仕事を通して、身の回りのできることから始めてくように支援していきたい。例えば、出勤と退勤時の掃除を一緒に取り組むことにより、清掃関係の就職に興味を持つきっかけとなったり、就職先でも身についていれば通常動作として自然に取り組むことができると考えられる。
 - ・個別支援時、障害特性に応じて、どのような職種が良いのか一緒に話会います。体力、精神力がともに必要であり得意分野のある方は、活かせる作業を見つけていきたい。一般就労された後も相談しやすい環境づくりが必要だと思います。
 - ・福祉事業所で訓練をし、最低年に1回でも様々な事業所で訓練体験を義務的に行えるところの利用者さん1人に対して支援者が増え、この事業所の〇〇さんから地域でサポートする〇〇さんとなることできる。そうすることで今より社会に出しやすくなったり、必要な支援が見えやすくなり可能性が広がる。
 - ・当事業所では、もちろん一般就労を奨励しており、本人の希望を聞きながら、同法人内の就労移行支援サービスへサービスを変更し、一般就労へつなげています。就職後も、同法人内の就労定着支援サービスにつなげて、本人の就労をずっと支援しています。
- 受け入れ企業の理解不足、合理的配慮の課題など
- ・数年前は私も製造職場の責任者を行っていましたが、今考えると企業側の認識が障がい者雇用率を達成する事に向いている為、障がい者の特性などからの配慮や職場環境作りに意識が向いていない。雇用率を企業に守らせる為だけの障がい者雇用を事業にしている企業もありますが、社会全体を見ればそれも必要ですが、その企業が多くなり過ぎている為企業が障がい者の職場作りに真剣にならないと思います。企業に対しての罰金制ではなくデータ管理は難しいですが、従業員何人以上の企業にA型のスコア方式の様な形式での公表制度を行ってみてはどうでしょう。
 - ・一般企業内での障害者に対する認識を深め、偏見などを取り除いてほしい。
 - ・障害者雇用に取り組む企業様の中には、配慮が不十分など、内部的な整備が整っていない現状もあり、環境面の問題で就職者の定着に至らないケースもあるため、雇用する企業側への支援がより充実することによって就労定着率の向上が期待されると思います。
 - ・各々の障害特性を企業側が理解する必要がある。また周知させることが必要である。取り巻く環境の変化にも配慮する必要がある。
 - ・近年障害者雇用などの推進などで障害者が一般就労に就いている数は上昇しているが、それでも企業様側が障害に対する理解が得られていない様に感じる。（当事業所で施設外就労先を探すために企業様にコンタクトを取った際の返答でそのように感じた。例：障害者にやらせられる仕事は無いなど）知識不足で現在、行っているかわからないが、障害者を雇用すると同時に企業様側に障害の理解を深めて頂く為の研修受講も義務化出来るようになれば多少は理解が進むのではないかと思う。
 - ・一般就労を推進するためには、企業側の障害のある方への理解、合理的配慮がどこまで出来るのかが重要と考える。例えば、薬やメンタルの影響から、安定した出勤時間を守れない、仕事における集中力が維持できない場合に、個別に行える仕事があるのか。また、個別での対応が企業として理解、行うことができるのか。現実的にはなかなか難しいと思える。その辺りの配慮が変わってくるのが、障害ある方の一般就

労に繋がるための第一歩なのかと思う。障害のある方へのアプローチだけでなく、企業側へのアプローチも重要と考える。

- 合理的配慮という言葉が何を指しているのか、その定義が事業者や組織によって異なることが問題だと思う。たとえば勤務時間を減らせば配慮だと思っている企業は多いのではないか。利用者はそれぞれ個別の考えを持っており、一人ひとりニーズは違う。本人が何に困っているのか、こちらがどう動けばそれは改善されるか。一律にあるシステムに押し込めておくような「隔離的配慮」ではなく、本人の言い分を引き出し、それに応える部分と本人に正してもらおう部分を切り分けた対応が必要だと思う。
- 精神障害に対しての一般企業や社会の理解を深めていく働きかけが、行政・民間から、より活発に丁寧になされることが必要と考えている。またコロナ感染症で世の中の生活様式や働き方のスタンダードが変わりつつある中、障害者雇用においても、就業開始・終了時間、実労働時間、就業場所、仕事内容など、一人一人の特性や働きやすさに合わせた雇用体制の整備がなされれば、一般就労もより推進していけると考えている。
- どの程度の事を合理的配慮と呼ぶのか分かりませんが、企業側に合理的配慮や障害に対しての理解があれば、どんな重い障がいを持っていたとしても雇用可能と考えています。
- 一般就労をしても、どれだけの人が配慮や理解を受けられず施設に舞い戻り、心に傷を負い就労を目指さなくなってしまうか…。
- 一人一人が障害に対しての偏見や差別をなくす社会にするために、社会全体を動かしていく動きをかけていただきたいと思います。
- 各々の能力に合った職場を探す、仕事を作ると言うことは大前提だが一般就労をするうえで問題となるのは、就職先の職員と、送り出した利用者との不和である。知識面やスキル面では計り切れない人間関係面にフォローアップの行える体制を整えるべきだと考えます。
- 合理的配慮が十分でない為
- 企業側の障害者理解がまだ不足していると思われる。知的障害の方を含め企業の方の障害者理解が深まる施策を行ってほしい。
- 一般就労への希望を持っていても、それを優る不安や心配があり、実際は福祉的就労を希望される方が多い印象です。福祉的就労の場であれば、同じように障害を持った利用者がいて、特性を理解してくれる職員がいる環境であり、やはり働きやすさはあると思います。一般企業などにおいて、健常者の中にポツンと入るような形であれば、孤立してしまう不安もあると思います。やはり理解の広がりが必要でしょう。
- 定着支援からの聞き取りや相談内容から気になるのは、上司からの心無い言動。「余計なことをしなくていい。」「普通のことをして」などの言葉に傷つき、やる気も低下し欠勤に繋がっていく傾向もあることから、企業の担当者と現場直属の上司との連携が大切であると思われます。
- 以前一般就労されていた方のお話を聞くと、やはりいじめなどがありかなり戻りたくない感じです。
- 障害者に対しての偏見や理解がない企業が多い（特に精神障害者に対してのイメージが悪すぎる）と感じます。法定雇用率に関しても上層部や人事担当の方が把握しているだけの事が多く、社会全体に認知されていない気がしています。
- 一般就職先の企業自体は理解があるが、実際に働いている方たちの受け入れ態勢が十

分ではない事があった。

- ・現場での理解の促進を希望します。
 - ・本人達の特性を生かした職場が見当たらない。一人ひとりの能力を引き出してくれる職場が見当たらない。
 - ・障害特性の理解と、配慮していただける環境整備が必要と感じています。
 - ・障害者枠でどこまで一般の企業さんが理解をしてくれるかが不安な面があるように思います。
 - ・発達障害や精神障害の方は、優れた能力を持つ方も多いが、その凸凹な発達により単純作業や切り取られた作業につくことが多い。その中で、かえって能力は発揮されず、また雇う側もできないことに対して叱咤し萎縮させてしまう。
 - ・企業内の人事と現場との理解に開きがあると考えます。一緒に働くのは現場の人たちなので現場の方の理解促進は重要だと思います。また、障害者側も、配慮を求めただけでなく、自分がどれだけ働けるか理解し伝える事が重要と考えます。お互いに配慮し、お互いができる範囲の仕事を理解する必要があると思います。
 - ・雇用側の障害者（特に精神疾患）への理解と雇用が必要。障害者雇用は現在、身体障害が主となるとありますが精神疾患への対応が必要。
 - ・一般就労先での理解が得られず、傷つき病気の悪化につながるが多かったのではこのままがいいという意見がほとんど。
 - ・受け皿を広くして障害の大小に関わらず就職が出来たらいいなと思います。
- 企業実習・体験の場の確保、ステップアップ雇用の必要性
- ・就職活動をする前に自身の障害に対する自己理解や対策を立てて、利用者本人の希望する業種、職種で強みを発揮できる場所を探し、提案して、企業見学や実習を行えるのが理想。
 - ・就業経験のない方々に向けての、企業内体験実習があると具体的な就業イメージが付きやすいので就労意欲の増進などに繋がると考える。
 - ・まずはご本人に一般就労の関心をもっていただくことが大切だと思います。企業様が積極的に実習の受け入れを行い、働く場がどういうところか利用者さんが学ぶ場があると関心もてるのかなと思います。
 - ・一般就労の職場の見学・体験・見習いの場所と機会が拡充必要。
 - ・利用者の方、事業所、企業ともにメリットのある実習制度が必要だと思います。
 - ・体験や実習の拡充と算定。
 - ・議論されていることは見かけますが、現在は就労継続支援B型とアルバイトの併用が認められておらず、徐々にステップアップすることができません。この点が改善されれば、多少なりとも一般就労への移行が進むかと考えます。
 - ・B型事業所を利用しながら、一定短期間なら申請してアルバイトをしてもよいとする企業がA型事業所を通して雇用できる環境を見直してほしい。施設外就労をした場合など、企業にとってのメリットが無いと言われる事が多く施設外就労から一般就労に繋がらない。施設外就労をした場合に企業の待遇をもっと良くすれば施設外就労を受け入れやすくなり一般就労につながると思われる。利用者にとっても施設外就労に慣れ一般就労へとステップアップしやすくなる。事業所も以前は施設外就労加算が有ったが現在はなくなったため経費がかかり以前より進めてはいないのが現状です。
 - ・実際面接や書類だけでなく、働いているところを見ないと、採用が良かったのか、不採用が良かったのかわかりません。お試し雇用があると、本人にとっては一般企業の

厳しさを認識することができそのうえでの就職なら定着につながり、また企業側にとってもリスクが少なくいい人材を手に入れるチャンスになると思います。

- ・最終的な一般就労への完全移行を前提とした、福祉サービスと一般就労（アルバイト・パートなど）の併用を認めてほしい。
- ・B型利用の方は一般就労への不安が大きいです。非常勤など（パート）を併用をし、体験型の利用にて今の自分自身に足りない部分、また雇用側から求められる物を学びながら整えていく姿勢が必要。
- ・無理なく働ける仕事を希望する人が多い。実際働けるかどうか不安が大きいため、トライアルのような体験する機会を多くとって、現実の職場で働いていける自身を付けていくことが出来たら進みやすくなる。
- ・就労系サービスの利用と就職を併用できると不安感を取り除いたり、働いた経験ない方も進んでいきやすいかなと思います。
- ・当事業所を利用されている方は、特別支援学校を卒業後利用を開始しているので一般就労の経験がなく、一般企業で働くイメージを持つことがなかなか難しい方がほとんどです。そういった方々が企業で働きたいという意欲を持ち安心して就労するためには、事業所で作業として提供している仕事そのまま一般就労にもつながる形が望ましいのではと考えます。障害者優先調達推進法などの仕組みがより利用しやすいものとなり、もっと認知されることで企業と事業所の連携を深めていくと一般就労も推進されていくと思います。
- ・経験上、精神障害を持つ方は、アルバイトが長続きする事例が少ないです。辞職後、タイムラグなく利用できる施設があることが病気の悪化を未然に防ぐ方法の一つでもあるかなと体感しています。ただし、就労しながらB型のサービスを利用することが在住場所によって不可能であり、不安が勝ってしまい気軽にチャレンジしてみようとならない様子です。また、就業・生活支援センターへ移行してもなかなか職員との信頼関係がうまく築けず、相談を渋る傾向もあるので、B型のサービスがもっと柔軟化すると一般就労へつながるケースも増えてくると思っています。

○ 制度の課題

- ・利用者から非常勤指導員として採用した方がいるが、今の制度ではハロワを経由しないと助成金ももらえない。せっかく慣れたやりたい場所で働きたくても、なかなか何名も採用することは難しい。ピアサポーター制度も加算は少ないし、研修などハードルも高く利用できない。利用者さんにとっていい取組をしてもなんの助成もない現状を理解してほしい。
- ・短時間（1～2時間 1）勤務が長期間になった場合でも障害者雇用として認めてもらえるような支援体制。障害者雇用継続する限り少額でも助成金をもらえるような仕組み作り。
- ・一般就職について、もっとフレキシブルな勤務体系や、障害に対しての専門知識や理解のある職員の配置などが進めば、より就職しやすくなるとは思いますが、企業の負担が一方的に重くなるのではないかなとも思います。国の制度として、企業の取組により補助がなされるとよいのかなと感じています。
- ・障がい者の一般就労を受けるための支援と助成が必要（例えば、障がい者適応の労働環境を整える、付属設備、工具、装具導入の費用の支援など、又は障がい者一般就労出来る迄必要な職業訓練、指導職員の人件費の補助など）。
- ・雇用事業者への人件費分の補助金。たとえば、1人分だけでも人件費を県が補助する。

- ・企業側の従業員に、一定の研修を受けた、障害者理解のある”ジョブコーチ”を配置することを義務付けるか、もっと手軽に補助金がもらえるような仕組みを作ることで、障害者が孤立することなく安心して働ける環境作りの第一歩になるのでは…。
 - ・重度判定のある人でも最低20時間の労働時間は最低限である。たとえば複数の障害者を集めて20時間（あるいは40時間）になれば1人カウントするような施策ができれば、さらに多くの人が働けると思う。
 - ・企業は障がい者一般就労受け入れの義務人数の拡大が必要。
 - ・中高年の就職が求められていない印象を受ける。フル出勤ではなく、短時間労働で就職できると、ハードルが下げられると思う。
 - ・総合支援法の就労系日中活動事業所は三種類ですが、その中でもB型事業所の対象となる利用者さんが広く一般就労を視野に入れて活動をする人。B型事業所の利用を継続する人が混在してしまう状況が現在のB型事業所だと思います。法改正がありB型事業所の中でも立ち位置が区別される様になりましたが、対象となる方々には区別が難しく法改正初年度という事もありどのようになっていくかわからない事もあるかと思えます。就労系の細分化がなされれば事業所の中でも同じ目標を持つ方が集まり一般就労の推進にもなるかと思えます。
 - ・地域によって職場の絶対数が違う為、全国的に格差があるように感じます。また、愛知県では就労B型から就労A型に移行した場合でも「就労した」とカウントされます。その為、一般企業への就職を目指して職業安定所へ相談に行っても一般企業ではなく、就労継続A型への移行を進められてしまいます。このような地域格差をなくし、全国的に統一していく必要があります。
 - ・資本主義経済の自然な状態の中で、障がいを持つ方が健常者と同等に労働成果を上げたり、収益に貢献すると言う事は大変にハードルが高く難しい為、例えば公的資金にてハンディキャップ分を補うなどの施策が必要。
 - ・就職してしまうと、気軽に相談をする場所の利用が難しくなることを不安に感じ、就職することに一歩踏み出せない方がいらっしゃいます。（現在通っている事業所は仕事終わりだと営業時間外、その他の福祉サービスを使っていないと計画相談も解約となるなど）ナカポツや定着支援などありますが、新しく仕事を始めたうえで、さらに相談先とも新しく関係を築いていかないといけないことに負担を感じる方もいらっしゃいます。就職までから就職後（半年後以降も）の支援がぶつ切りにならないような仕組みがあると、躊躇や不安・負担が軽減されると考えます。
- 事業所側の運営上の課題や体制の課題
- ・一般企業としては例えば960円の時給を支払った場合960円以上の売上がでなければマイナスになってしまう。その分を雇用調整金などの制度で補えば良いが継続的に支給されるわけではない。A型事業所などを利用できる当事者であれば良いが、B型事業所を利用されている当事者を雇うのは企業としてメリットが薄いと考えられる。支援者からすれば制度を拡充し誰もが働ける社会を望むが、大きな課題を感じている。
 - ・A型事業所では、最低賃金を確保するための生産活動を維持する上で、ご本人の力が不可欠になります。どこも似た状況はあると思えますが、一般就労は喜ばしいですが抜けた後、給料に直結する生産性の維持に支障をきたす恐れがあります。生産性が落ちて売上げが下回れば経営改善計画の対象になります。それが免除になると気が楽になります。6か月定着したら体制加算もありますが、時期がずれたら対象は2年後です。就職して6か月経過した時点から体制加算を1年という形で、人材の確保にお

金を回しやすくなると負担感は少なくなります。

- ・ 職場見学や実習などに職員を派遣できるよう工夫しているが、施設の就労事業の運営に追われて一般就労に向けた取組を中心に行う職員を置くほど余裕がない。
 - ・ 就職させた時点で加算を創設する。事務の煩雑さを解消するため、提出書類などを減らす。
 - ・ 利用者を一般就労により力を入れられるよう加算や特典をつけることが出来れば、福祉事業所としてより力をいれて取り組むことができ、又、運営をしていくうえで取組やすくなるのではないかと考えます。
 - ・ 就労継続支援事業所にも、就労支援員の配置があれば、可能性は広がるように思います。現状、目の前の作業の効率を上げ、利用者の工賃向上が大きな課題となっております。職員配置に余裕も無く、一般就労希望利用者への手厚い支援が行き届いていない現状もあります。
 - ・ 一般就労への相談を受けてもなかなか難しい面があります。時間が足りない事や一般就労に対する知識が足りないこともあり、「一般就労相談窓口」の開設は非常にいいことだと思います。
 - ・ 一般就労に力を入れていない事業所が一定数存在するようになる。特にA型事業所に関しては、相談支援専門員の方からも多くの事業所はあまり力を入れていないと聞くことが多い。就労移行支援体制加算など、事業所としてのメリットもあるが、支援技術不足が一番の理由と感じる。そのため、企業側へ求めること（配慮事項など）ももちろんあるが、それ以上に支援者側が知識や技術を身に付けていくことが最も必要だと感じる。評価が難しい部分はあるが、資格を持っている人などに対する事業所への評価をしていった方が良いと感じる。
 - ・ 職員が一般就労への情報収集などに時間が取れなく、利用者さんに情報提供出来ない現状があります。
 - ・ ようやく事業所に通えたり、馴染んだ当事者の方にとって、次の展開を考えるのは容易ではなく、そこに一押ししていくには現状のマンパワーでは限りがあると感じている。
- 賃金面や精神的ストレスなどを考えると、一般就労することのメリットがない
- ・ A型事業所での利用は、支援を受けながら施設外就労を主として行っており 利用者も安心して就労している。賃金、就労時間、各種保険も一般就労と同等なためあえて転職して人間関係や仕事の質などでストレスを感じたくないとする利用者がほとんどである。また、一般就労で短時間就労になったり、賃金が減るようでは移行したくない。
 - ・ 一般就労する事でのメリットがない。賃金は向上するが税金などがかかる、生活保護がなくなり保険料がかかるなど。
 - ・ 病気などで障害が残り、生活保護を受給しながら事業所を利用している方がいます。「支給額が減らない程度で働きたい」と言われて、なかなか一般就労にいたるまでのモチベーションをもってもらうのは難しいと感じます。
 - ・ 精神障害者を期限の無いままに生活保護が適応される現状では、一般就労は進まないと考えます。医療保険制度・税制から、精神疾患の治療のガイドラインを見直して、生活保護認定期間を3～5年の適応にして、一般就労を促進すべきと考えます。また外国人労働者に頼っているコンビニなどの業種に、障害者雇用促進の補助を強化し、内需を拡大しながら就労機会を増やすべきと考えます。

- ・生活保護者で一定の収入を上回った場合、上回った分の生活保護費は削減されます。就労時保険を創設して、生活保護下で一定額を上回った分を保険化して、就労時に応援金として払い戻す。
 - ・生活保護受給者の割合が高い。15,000円以上働きたがらない人が多い。
 - ・現実問題、障害年金があるから頑張らなくて働く必要がないというニュアンスを出されるケースは多いです。
 - ・A型の工賃が高すぎるのではないかと感じています。A型の中には、ほとんどB型と変わらぬ作業内容を行っているところもあるにもかかわらず最低賃金が保障されるのでは、「A型でいい」と思う人もいないのではないかと思います。
 - ・障がい者の収入上限枠の緩和が必要。（障がい者は一定額の収入があったら、障がい者年金や生活保護の金額が減額なるの心配があるから、積極的一般就労に挑戦するのの一つ阻害要因である。
 - ・極端な意見ですが以下の考え方を持つ状況をどのように変えていくかが推進のために必要ではないでしょうか。就労しないことで本人に不満も負担もない。無料で利用できて、問題を起こしても謝罪や保証の心配をしなくてもよい施設利用が一番楽と保護者は考える。障がい者は施設内では楽しく遊んで暮らすだけが幸せと考える職員が多い。（社会に出るとかわいそう）
- 当事者の障害特性により、一般就労に繋がりにくいケースがある
- ・弊社では服薬の影響などで体調管理すら難しい状態の利用者が多く、就労にまで意識を向けられない方が大半なのが現状です。長い目で支援していきたい思っております。
 - ・当事業所の利用者の方が多い、発達障害や精神障害の方にとって、長時間労働は難しい。働く側も、自分が、できることとやりたいことをしっかり見つめて、どのあたりに、自分が幸せに生きるやり方なのかを見つめることが必要。
 - ・しごく基本的なことではあるが、福祉的に就労支援を考える時、どうしても就労先での環境（仕事内容、理解、配慮など々）を整えることに傾注しがちだが、そもそもとなるものは『本人が働きたいと希望すること、就労への意欲を（本人が）向上させること』であろうかと考える。20代の頃、精神疾患を発症し、10～20年と長く体調や病状の波と戦い、また今後もその（再発の）恐れを抱えて生活してゆく方たちにとって、それ（一般就労）への意欲を高めることは容易ではない。
 - ・精神障害の方が多いため、季節の変わり目など調子を崩す方も多く、なかなか一般就労へと踏み出せていません。
 - ・年齢的に高齢（55歳以上）となっている方の割合が高くなっています。その兼ね合いもあり一般就労が難しくなっているように感じます。
 - ・精神障がいの方々が、利用者の半数以上を占めています。病状の関係で、毎日ご利用できない人が3割近くみえます。一般就労が困難な方々について、生活の保障が担保されるような支援や施策を望みます。
- 福祉的就労の意義・必要性
- ・基本的に将来一般就労で働きたい方がいても、B型を卒業したらA型に行くという流れがほとんどなので、なかなかB型の中で一般就労を勧める事は少ないです。
 - ・就労継続支援B型事業には、就労移行支援事業のように能力評価による利用制限のようなものではありません。それは、どのような方でも就労に向けた活動をして頂く事が可能となるよう、配慮をした結果かと思えます。しかし実際一般就労に移行するには、企業様からある一定の能力を求められることがほとんどであり、就労Bの事業所に通

われる方の能力とでは大きなギャップが生まれています。就労B型から直接一般就労に向かうことを考えるのであれば、能力評価などによる利用制限をかけるなどしないと難しいような気がします。

- ・一般就労が難しくても作業が上手にできなくても社会性に問題があっても働きたい、または働いている喜び・充足感のある場がB型事業所の役割なのかなと考えています。もちろん工賃が上がるように努力は継続していますが、高賃金を得ること以外にも利用者さま達には喜びがあると考えています。制度的には高工賃が事業所評価なので悩ましいです。
- ・就労移行支援事業所という専門的なサービスがあるなかで、B型事業所が取って就労移行支援を担う必要性があるのか、人手やそれに割く時間、経費なども全て含め、疑問がある。個々の事業においてできる業務を明確に分け、サービスを提供していくことが理にかなっているのではないかと。B型としては希望者があれば移行支援や計画相談と連携すること、移行支援に進む前段階の支援を提供することが本来業務と考える。
- ・様々な収入の得方がある現社会の中で、一般就労（企業への就職）だけを目的や目標に設定している事自体に無理があると感じています。その人に合った収入の得方を具体的に支援が出来るよう、我々就労事業所の柔軟な発想や対応、スキルの向上が必要だと痛感しています。
- ・一般就労をしてやはり務まらない人、年齢の問題で一般を希望しない人がいます。就労施設は時間的に短い、支援員又利用者さん同士の理解の中で就労をしているため安心ができる。

○ 移動支援の課題

- ・就労場所への移動支援が可能になり、拡充することでもうちょっと働くことが出来る人がいると思われる。
- ・地元の企業が理解を示し、雇用していただけるといいと思います。通勤手段がなく通えないケースがあります。
- ・当施設では重度知的の子が多く、施設内では就労させることできるが、一般就労となると企業に行くために公共交通期間を利用することになるが訓練で可能になるまでには相当な時間がかかってしまう。
- ・今年4月より同行支援が通勤においても利用可能となっているが、愛知県では豊橋市と豊川市のみが実施しているようであるが大府市を含め名古屋市や近隣市町ではじっているのを聞いていない。
- ・B型利用者の中には通勤できない利用者があり就労に向けての重大な課題だと思う。

○ 連携の重要性

- ・就労に対する焦りから統合失調症の方で陽性症状を隠し就労に着かれた方がおり利用者さんの状況把握が重要に感じます。障がい者枠での一般就労＝B型事業所同じ理解が有ると認識されてみえる方もみえた為ステップアッププログラム用い理解を深めていきました。障がい者就業・生活支援センターの担当職員とも密に連系を取りました。ご本人の心身の状況のみならず生活全般の親の介護状況などご本人の生活面での負担も重要に感じます。
- ・それぞれの支援機関が、自事業所だけで抱えず連携していくことが必要だと思います。
- ・事業所と就労支援機関めいりはなどの「ネットワーク」「連携」が大切。
- ・「一般就労してみたい」というニーズを汲み取る機会をモニタリングで確認する。就労の意向ニーズがあった場合は、相談支援専門員につなぎ、「障害者就業・生活支援

センター」、「ハローワーク」などの障害者就労支援に関わる事業所と連携しながら、その方の適正に応じた就労先などを相談し、見学を計画する。意向が確認できたら、就労移行事業所を利用し、就労へ向けての準備や訓練に取り組む。採用される機会に恵まれたら、その利用者の定着の度合いによるが、就労が安定するまで定着支援を継続できる支援を実現してほしい。

○ 求人情報に係る課題

- ・ 障害者や高齢者でどんな仕事がありどんな人材が求められているかハローワークだけでは選択の種類も少なく探すのも困難。色々な種類の障害者求人など探しやすくなるようなサイトがあれば一般就労する意欲が上がるのでは。
- ・ 就職斡旋のアウトリーチなどがあると有難いです。
- ・ 職業安定所から毎月、企業の障がい者枠募集の案内をいただけたらありがたいです。

○ 専門性

- ・ 特例子会社の様にどの会社にもジョブコーチとなりえる人材が補填されると障害者就労支援は円滑に行われるでしょう。
- ・ ハローワークの担当者や事業所の担当者が障害に対する専門的な知識を有していることが大前提。また、特に行政担当は短期で変わることも多く、経験の担保がされていない現状にも問題があると思われる。
- ・ 〈事業所の支援〉当事者の精神障害の特性などによる「生活のしづらさ」に対する支援体制が、個々の当事者に見合ったかたちで用意されているかが問われるところ。「生活のしづらさ」は多岐にわたるが（陽・陰性症状、人間関係、食、遊び、恋愛、就労 etc）、特に対人関係の脆弱性へのサポートは中心課題。事業所は障害の程度・作業能力などを問うことなく、作業をしながら「生活のしづらさ」への課題を当事者と共に考えていく、いわゆるケースワークしていく所である。事業所は当事者を地域で孤立させることなく、グループの良さを生かして様々な経験を重ね、心の体力を身につけていくところ。その延長線上に一般就労という選択が具体化してくると考える。その為の環境整備とマンパワー（精神保健福祉士）の充足は、事業を継続していく為の必須条件である。当事者は、基本的に専門職（医療がそうであるように）による支援を受ける権利があるはず。
- ・ 〈公の支援〉ハローワークの障害支援担当は、正職として精神保健福祉士及び社会福祉士が担当すべきである（専門職の設置義務化）。市・県職の障害担当は、精神保健福祉士及び社会福祉士が担当すべきである（専門職の設置義務化）。障害関係施設のスタッフも専門職化すべきである（医療機関と同様）。

○ 事業所内の取組

- ・ ステップアップの場を作り、数年単位の時間をかけ、法人内雇用をする動きをかけています。
- ・ 弊社のように、企業内にA型などの福祉事業所を設けることで、適正に見合った利用者を選考でき、情報交換もスムーズに行える。

○ その他

- ・ 【ビジネスとして展開されている企業向け障害者雇用支援サービスを活用した企業】の雇用率算定で働いている障害者がいるが、今まで就職が難しいとあきらめていた人たちが、社会自立している。エントリー、マッチングで雇用が進んでいるのを見ると、今までの考えが覆る。

3. 一般就労移行の好事例の調査

(1) 一般就労移行の好事例 (40 事例)

ア 好事例の収集方法

事業所向け一般就労に関するアンケート調査の実施に合わせて、各事業所に対し、2020年度中に実際に一般就労移行をされた方の事例の詳細の提出を求めた。

事例の提出があった127事業所のうち、様々な就労支援機関や生活支援機関との連携による支援をした事例、様々な制度やツールを活用した事例、訓練・支援内容や就職先への調整で特徴のあった事例、その他特徴的な支援を行った事例など、他の事業所の参考となると考えられる事例44例を選定し、そのうちヒアリング4例(後述)を除く40例を掲載した。

(表 90) 提出状況

事業の種類	事業所数	アンケート調査 提出事業所数	一般就労事例 提出事業所数	好事例 選定事業所数
就労移行支援	174	77	55	15
就労継続支援 (A型)	258	88	23	6
就労継続支援 (B型)	729	233	49	23
就労継続支援 (不明)		11	0	0
合計	1,161	409	127	44

※ 2021年5月1日現在の事業所(休止を含み、廃止・失効は除く。)に配布。

(表 91) 好事例一覧

No	事業名	タイトル
1	移行	それぞれの場に合わせた具体的なルール化やルールの定着支援を丁寧に行った事例
2	移行	愛知障害者職業能力開発校の障害者委託訓練(実践能力習得訓練コース)を利用することで、訓練では見られなかった課題を整理するとともに、緊張感を軽減した事例
3	移行	愛知障害者職業能力開発校の障害者委託訓練(実践能力習得訓練コース)及び短時間トライアル雇用を活用して緩やかに一般就労へ移行をした事例
4	移行	本人と同じような障害特性(緘黙症)を持って働いている人の働き方を参考にして、就職、就労継続している事例
5	移行	能力を活かした業務を企業へ提案し実習を実施し、実習後も職場の資材や道具を継続的に使用し、就労後も企業と連携しながら支援継続した事例
6	移行	感情表現訓練を行い、コミュニケーション能力が向上するとともに、安定通所が可能となり、スキルを活かした在宅ワークへ繋がった事例
7	移行	コミュニケーションの方法を工夫するとともに、農作業に適性を見出し、プログラムに農作業を入れることで、自信につなげた事例
8	移行	日中一時支援を利用した就労後フォローアップにより自信回復へアプローチし、安定就労へと繋がった事例
9	移行	障害特性に合わせ備忘録やイヤーマフなどの道具を活用しながら、落ち着いて作業実施出来る環境を確認し、トライアル雇用を利用し就職した事例
10	移行	職場実習と振り返りを長期間丁寧に行い、就職後はジョブコーチ支援を利用しながら定期的な振り返りも継続し、不安感にアプローチした事例
11	移行	就業マナー訓練が自信と就労意欲の向上に繋がり、障害者就業・生活支援センターと連携しながら就職し、その後も定着支援を継続している事例

12	移行	心理面アプローチにより安定し、他者との関わり方が改善した事例
13	移行	言語表出に困難さを抱える方へ様々な工夫をし、あいち障害者雇用総合サポートデスクと連携しながら企業に対し障害特性理解のアプローチを行った事例
14	移行	人間関係でトラブルに陥りやすい障害特性に合わせた職場の選定と人的環境調整を丁寧に行った事例
15	移行	重度の記憶障害のある高次脳機能障害者に対して、行動パターン定着訓練と職場実習を経て一般就労し、就労後も生活面をサポートした事例
16	A型	「就労移行支援のためのチェックリスト」を活用し、就労先と情報を共有しながら支援した事例
17	A型	パニックに陥らないように、作業内容を1つ1つ理解が出来るよう声掛けすることで、落ち着いて作業できるようになった事例
18	A型	農業での施設外就労で精神面と体力面の向上を図るとともに、臨機応変な対応にも順応できるようになった事例
19	A型	短期で離転職を繰り返してきた精神障害者がA型事業所を経て就職し、定期的な就労状況の聞き取りで就労継続している事例
20	A型	こまめな声掛けで本人の強みを活かしながら自事業所で雇用し、サポートを受けながら職業指導員を目指す発達障害者の事例
21	B型	芸術活動をしていた方が支援団体のサポートを受けてアート雇用で就労した事例
22	B型	就労継続支援B型事業所利用とアルバイトを並行しつつ、障害者求人一般就労（正社員）につながった事例 及び 一般求人で就労し継続している事例
23	B型	感情コントロールへのアプローチを行うとともに、金銭面での課題解決に日常生活自立支援事業を活用した事例
24	B型	職場で求められるコミュニケーションをマニュアル化し、トライアル雇用も活用しながら長期的にフォローすることでステップアップしている事例
25	B型	メンタル面の波を安定させつつハローワークなどと連携し一般就労した事例
26	B型	就労継続支援B型事業所に通所しながら、企業での実習を行い、毎週振り返りの面談を行うことで職場に慣れていった事例
27	B型	就職後、障害者就業・生活支援センターが定着支援を行っている事例
28	B型	対人スキルを向上させて一般就労した知的障害者の事例
29	B型	就職後も就労継続支援B型事業所に通所し、本人や就職先への支援を継続した事例
30	B型	絵・写真の併用やメールの読み上げ機能を活用することで、通所していた就労継続支援B型事業所で非常勤職員として働くことになった事例
31	B型	自己肯定感を醸成するため、「正のフィードバック」「言語化」「役割の付与」など、様々な工夫をした事例
32	B型	施設外就労で作業や環境に慣れそのまま就職し、障害者就業・生活支援センターと連携して定着支援している事例
33	B型	就労経験のない精神障害者が就労継続支援B型事業所を利用しながら病気と向き合い、障害者就業・生活支援センターと連携して就労した事例
34	B型	就職したものの、調子を崩したため休職し、就労継続支援B型事業所を再利用して復職を目指す事例
35	B型	コミュニケーションが課題の利用者が、周囲の丁寧な対応で少しずつ自信をつけて一般就労をした事例

36	B型	ジョブコーチ・ハローワーク・障害者就業・生活支援センターなどとケア会議を重ねながら連携体制を構築し、就職した事例
37	B型	相談支援専門員や訪問看護師と連携して生活面をサポートしつつ、人的環境がマッチした職場へと結び付いた事例
38	B型	就労継続支援B型事業所を利用中に介護職員初任者研修を取得して福祉施設に就職した事例
39	B型	施設外就労先に就職し、就職後も就労継続支援B型事業所を利用しながら就労を継続している事例
40	B型	プログラミングの作業を通して発達障害の特性とその対応方法を理解し、職場の理解を得て一般事務で就職した事例

イ 好事例の内容

好事例の詳細については、次ページ以降に、事業所から提出された移行成功例の調査票に記載された内容を、原則としてそのまま掲載した。ただし、「障害」「障がい」「障碍」の記載については「障害」に一本化した。また、個人又は事業所の特定につながる恐れがある部分は匿名化し、公的機関については個人が特定されない範囲でそのまま記載した。

取り組み
事例1

それぞれの場に合わせた具体的なルール化やルールの定着支援を丁寧に行った事例

1. 利用者の状況

知的障害（中度） 障害支援区分4 50代

2. 事例の概要

職業訓練校を卒業後、玩具会社に2年勤務。以後通所授産施設、生活介護事業所に30年在籍。その後「仕事したい」という本人の意向で、就労継続支援B型事業所を経て、就労移行事業所に移り標準期間の2年在籍中、同じ農場で体験実習を3回繰り返し、内定をいただいたが、コロナの影響で採用が延期された為、就労移行事業所の支給決定を1年延長していただき、令和3年から農場で勤務されている。

3. 支援の工夫・就職先との調整及び支援

自閉症とてんかんによる情緒障害もある為、服薬管理をグループホームで徹底していただき勤務されている。初めての環境では、すべてのルールがリセットされてしまうため、ロッカー使用方法、荷物の保管も農園の環境に合わせてルール化する必要があった。また、加齢による尿もれもある為、着替えの予備の保管を農場長から依頼を受け、グループホーム担当者、就労支援員と連携して保管用の着替えを持ち帰らないような工夫をした。

支援事例：課題①作業服の紛失 ②バス内など公共機関でのマナー ③ロッカーの課題の3点の指摘を受けたため、農場長、グループホーム職員と相談し更なる改善策を行った。

①作業服の紛失については、上着は、本日着用の物の他1着は、グループホームにあり、ズボン2着とも置いてあるとのことをお伝えした。作業服の持ち帰りカードは、本日農場長へ提出し、連絡帳から外さないよう指導された。（グループホームにも外さないようお伝えした）

②バスのルールに関しては、バスが静止するまで席を立たない、バスの乗車の際順番を守る（人との距離を空ける）割り込みをしない、バスの中では静かにというルールを紙に書いて約束した。公共機関のマナーは、バスだけでなく、リコモ内でもある為、その都度農場長が注意するとの事。

③ロッカーについては、不要なものまでロッカーに入れロッカーの整理ができなくなっていたため、グループホームに伝え、不要なものを持ってこないよう出かける前に荷物確認をしていただくことになった。

また、グループホームの担当者のシフトにより忘れ物が生じることもあった為、グループホームの送り出しの職員は、同じ職員又は、申し送りをして、支援に差ができないよう協力いただくこととなった。リュックについては待合室にてバスの時間を待つ間に、農場長が、指示通り持ち帰れているか、確認いただいている。

作業については順調にできているとのこと。会社や農場長からは、定着支援業務に対して好評価をいただいている。

取り組み
事例2

愛知障害者職業能力開発校の障害者委託訓練（実践能力習得訓練コース）を利用することで、訓練では見られなかった課題を整理するとともに、緊張感を軽減した事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳B） 障害支援区分3

2. 事例の概要

愛知障害者職業能力開発校の障害者委託訓練（実践能力習得訓練コース）を利用することで、就業先を実践的な訓練が可能になります。この訓練プログラムを通じて就業先での職務内容に近い形で訓練できる為、主の不安や困っていることについて職業的な面での困り事だけに抛らず、訓練時間などについての不安や困っていることも解消に向けていち早く解消することができます。

この訓練期間はトータル2か月半に足りない期間です。

3. 支援の工夫

主は人見知り激しく、緊張が強い為就業先での環境にゆっくり適応する事を第一に考え、マニュアル（文書）を利用しながら清掃訓練の図面なども利用しました。これにより、わかる場所や清掃方法は主に任せ、わからないと思われる点についていち早く確認することができました。

4. 就職先との調整

この委託訓練終了日、就職先との面接があり、この訓練を経て採用して欲しいという希望があるか主への話があり、主は採用して欲しいという希望を出しました。まずしっかりとやっていきたいという主の希望、そして企業からは調整を行いながら、しっかりと通勤できるかななどを面接で聞かれ、見事採用となりました。

5. 就職後の支援

定着に向けて、主の状況を企業担当者と細かく確認を続け、定期的に行う面談時に確認し、困っている事がある際は不定期訪問を増やすことによって、企業担当者や主の困り事についていち早く体制を作りました。これにより、困り事が減りつつあり、訪問回数は減っていき、ナチュラルサポートに繋げることが可能になりました。

取り組み
事例3

愛知障害者職業能力開発校の障害者委託訓練（実践能力習得訓練コース）及び短時間トライアル雇用を活用して緩やかに一般就労へ移行をした事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 障害支援区分なし（未申請） 統合失調症

2. 事例の概要

些細なことでも失敗するとすぐに落ち込み、苦手意識を持ってしまっていた。吸収力はある方だった為、繰り返し行うことでできるようになることはわかっていたが、職場実習を行っても、一度注意を受けると嫌になってしまい実習中断をしてばかりいた。通所も安定せず、通所しても1～2時間ほどしか訓練に取り組めない。しかし、訓練自体はまじめに取り組んでおり、一つ一つのことを自分なりに丁寧に責任を持って行うことができていたり、挨拶や敬語は問題なくできていた。

3. 支援の工夫・就職先との調整

「本人を就職先に合わせる」ではなく「本人に合った就職先を探す」ということを考え、支援を行なった。

長い目で見てもらえるよう愛知障害者職業能力開発校の障害者委託訓練（実践能力習得訓練コース）を企業に提案し、3ヶ月の委託訓練を実施。本人の特性などについても何度も打ち合わせをし、細かく伝えていった。また、就職に至る場合のこともその時点で打ち合わせをし、長い時間の就労に不安があることを伝え、就職に至った場合は短時間トライアル雇用を利用してもらうことまで確約をもらった。

その結果、委託訓練中は一度も休むことなく、本人からは「すごくやりやすい。ここで働きたい」という言葉が出てきていた。企業からも「なんの問題もない。是非面接に進みたい」と言っていた。面接を経て、短時間トライアルにて雇用に至り、現在少しずつ就労時間を延ばしている。

4. 就職後の支援

定期的な訪問を行いながら、適宜本人への声掛けを行なっている。特別なことをしておらず、就職先の担当者が本人への働きかけを行なってもらえるよう、支援しすぎないことを意識している。

取り組み
事例4

本人と同じような障害特性（緘黙症）を持って働いている人の働き方を参考にして、就職、就労継続している事例

1. 利用者の状況
発達障害

2. 事例の概要

当該利用者はいわゆる緘黙症で自ら言葉を発することがなく、高校卒業後2年間自宅に引きこもっていた。

母親の相談支援専門員への相談により、当事業所の就労移行支援事業の利用を開始したが、利用開始後も言葉を発することはなかった。

市の紹介で同じような緘黙症の方が工場で働いているところを見学して、そこを参考に支援を行った。

緘黙症でも働ける職場を探し、本人もトレーニングを行った結果、市内の事務所に事務補助として働くことができ、現在も2年半定着して就労できている。

3. 支援の工夫

- 本人に発語を無理に強要しなかった。
- 普段のコミュニケーションはうなずきなどのジェスチャーで行い、うなずきだけでは本人の意思がわからないときは、携帯メールやメモで意思疎通を行った。
- 話さなくてもメモでよいと理解してもらった。

4. 就職先との調整

緘黙症であることを理解していただける就職先を探した。面接でもメモでのやり取りを了解してもらい実習で可否を判断してもらった。実習中もキーパーソンを中心に職場の人に緘黙であることを理解してもらい、メモでのやり取りで仕事の報告、連絡、相談を行うことを徹底した。

一か月の試用期間後採用となった。

5. 就職後の支援

本人と意思疎通が回りづらいときに定着支援で本人と就労先の間に入る事が数度あったが、職場の理解があり2年半がたち現在でも続いている。

本人も環境に慣れてきて、声は小さいが挨拶と「はい」「いいえ」は発語できるようになってきた。

取り組み
事例5

能力を活かした業務を企業へ提案し実習を実施し、実習後も職場の資材や道具を継続的に使用し、就労後も企業と連携しながら支援継続した事例

1. 利用者の状況

知的障害（愛護手帳2度） 障害支援区分3 20代 女性

2. 事例の概要

一般就労の経験はなく、就労継続支援B型事業所、就労移行支援を利用。

スーパーの農産部にて就職、障害特性を考慮した業務内容、労働条件を就職先と調整しながら、職場定着を図った。

作業内容は、野菜の切裁、袋詰め、商品棚への陳列など 4時間/日の20時間/週 勤務。

3. 支援の工夫

作業の理解力、作業遂行能力は高くないものの、慣れた作業であれば確実に作業をすることができることから、ルーティンワークを中心とした業務を就職先へ提案し、実習に取り組む。実習期間は、作業を習熟するまでに一定期間を要するため、2週間と少し長めとした。本来であれば障害者トライアル雇用の活用を考えていたが、就職先の都合でできなかった。

実習後から契約するまでの期間、実習で取り組んだ作業を忘れず、より習得できるように、就職先から資材や道具を借用して、事業所で作業訓練に取り組む。

4. 就職先との調整

スーパーの営業時間は来客対応が生じ、その不安があるため、バックヤードでの作業を中心としてもらう。それらの業務ができる時間を勤務時間とし、作業や環境に慣れて、余裕ができて来客対応もできそうであれば、勤務時間を見直しことを確認。

5. 就職後の支援

新たな作業を導入する際には、支援員と職場担当者が事前に作業方法や手順などを確認してから説明をした。

職場に慣れてくると、作業の出来高にムラがでたり、意欲が低下し、態度に表れるということがあった。面談から作業量の見通しが持てない、作業評価の機会がない、職場担当者との関わりが稀薄、などが原因であると考えられたため、それらを改善するために、作業指示書や業務日誌を支援員が作成し、職場担当者へ提案し、活用してもらった。これらの支援を就労定着支援の標準期間である3年間継続した。

取り組み
事例6

感情表現訓練を行い、コミュニケーション能力が向上するとともに、安定通所が可能となり、スキルを活かした在宅ワークへ繋がった事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 自閉症 20代

2. 事例の概要

若く就労経験なく社会経験もない状態での利用開始だった。自分の考えや思いを上手く伝える事が出来ずに物に当たったり床に寝ころび手足をバタバタさせるなどの方法でしか表現できなかった。聞き取り面談や御利用者とのコミュニケーションやカリキュラムを通して少しずつ意志の伝え方を練習し半年後には安定して通所できるようになった。

パソコンスキルは元々持っていたので、それを活かして現在は希望された在宅ワークでの仕事に正規雇用として就労が出来ている。

3. 支援の工夫

感情的な行動になった時は聞き取りを行い、何が行動として好ましいのかを説明し一緒に考えた。

また、コミュニケーションカリキュラムでは比較的コミュニケーションの上手な方のグループで会話が持てるようにした。

無理のないように半日通所から開始し週5日間の1日通所が安定して出来るように進めた。

利用者間で様々な年齢層の方と会話して時間外でも関わりが持てるようになったが問題が起きないように注意を払った。

4. 就職先との調整

不安なく周囲と関わりが出来る様子がみられ、通所も欠席なく安定して出来てきたので希望されていた在宅ワークでの実習とトライアル就労を行う。実習では就労支援事業所の一室で就労先とパソコンを通じて仕事のやりとりを行い、成果を確認した。その後、トライアル就労に進み自宅にて在宅ワークを開始する。就労始終の時にメールにて報告をもらい体調や企業との困りごとがないかの報告をもらい、就労時の管理を行った。トライアル就労を問題なく終えて就労先に雇用され働いている。

5. 就職後の支援

定着支援事業所に移行せず、就労移行支援事業所で現状確認を行っている。きまりは無いのだが、トライアル就労時にしていた始終の報告を今もしてくれる。その報告で現在の状態の確認が取れている。6か月間は状況把握を行い何かあれば企業間との調整を図っている。

取り組み
事例7

コミュニケーションの方法を工夫するとともに、農作業に適性を見出し、プログラムに農作業を入れることで、自信につなげた事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳A） 障害支援区分4 ダウン症 難聴

2. 事例の概要

- ・特別支援学校卒業後、障害者支援施設で2年後、就労移行支援サービスを利用開始。
- ・作業にはやる気があり、失敗してもめげないタイプである。いつも笑顔で明るく愛嬌が良い性格。
- ・公共交通機関を経験不足から利用できなかった。難聴とダウン症のため発音が不明瞭でコミュニケーションが取りづらかった。失禁もたまにあった。
- ・農作業に適性を見出し、60歳以上の方が多く所属されている公園整備事業所にて、グループ作業の一員として、週4日7時間勤務で就職した。
- ・一人での電車通勤にも慣れ、欠席なく勤務を継続している。

3. 支援の工夫

- ・難聴のため発音が不明瞭でコミュニケーションに苦労していた。ひらがな50音表と、「おとうさん、おかあさん、いった、たべた」などの語彙表を手元において会話をすることを提案した。どうしても言葉で通じないときは、ひらがなで文を書いて会話をする方法をとった。
- ・就職が決まってからは、仕事上で見る頻度の高い言葉の漢字にふりがなをつける勉強を行った。
- ・電車やバスの乗車経験がなかったため、保護者と一緒に練習を重ね、一人で利用できるようになった。
- ・着替え用の衣類を常にロッカーに保管し、失敗したときは自分で着替えができるように練習した。就職を視野に入れた実習先にも状況を伝え、着替えを保管できるよう依頼した。
- ・農作業や物の運搬、力仕事などを熱心に取り組む姿勢が見られたので、毎週のプログラムに農作業を入れ、継続した。本人の農作業に対する自信につながった。

4. 就職先との調整

- ・一日の仕事内容を本人が意識して取り組み、担当の職員からの評価をもらえるようスケジュールが書き込めるようノートを用意した。本人に理解できるように仕事内容の提示と一日の評価をもらうことができた。
- ・昼休憩時などで時間をうまく使えない心配があったので、本人が家でもやっている広告を使ったゴミ箱折を提案し、職場でも続けている。

5. 就職後の支援

- ・仕事ぶりを電話で聞いて確認している。働きぶりに手抜きが見られた時期もあったが、なんとか職員の指導で持ちこたえ、今では一人で任せてもらえる仕事もできたと評価を受けている。

取り組み
事例8

日中一時支援を利用した就労後フォローアップにより自信回復へアプローチし、安定就労へと繋がった事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳C）

2. 事例の概要

療育手帳は中2で取得。専修学校を卒業し、当事業所の就労移行支援事業を利用。性格は明るい
が、ややパニック障害あり。

就労移行支援を約1年利用し、まず機械を利用した自動車部品の製造の職場体験をした。そこ
では細かいことを覚えるのが苦手で、適応は難しかった。次に施設外訓練で高齢者のデイサービス事
業を体験したところ、興味と就職希望を持つ。事業所と話し合い、就労を前提とした20日間の体
験の中で適応と意欲をみてから、検討することになった。評価では、当初の内は恥ずかしさもあっ
たのか、打ち解けることも難しかったが、持ち前の明るさで利用者とも関わり、分らないことは聞
けるようになった。採用については可との返答を得た。

3. 支援の工夫

勤務し始め一月ほどすると、終業後当施設に寄り、落ち込んでいる様子を見せる。週1日から2
日の欠勤もするようになり、就職先からも相談を受ける。本人に訳を尋ねると、仕事場では自分が
他の職員と同じように動けないことを思い知らされ、それで気持ちが落ち込んでしまうとのこと。
どんな仕事でも慣れるまで時間が掛かると言い聞かせたが効果は無い様子。そこで就職先とも話し
合い提案したことが、毎週水曜日は仕事を休んで、当施設で訓練中の利用者の活動の指導をする。
この利用については市の障害福祉担当課と相談をし、地域生活支援事業の日中一時支援が認められ
た。本人は週1日勤務が休め、当施設では他の利用者に教える立場になったことで、自信の回復が
見込めると考えた。就職先の協力も得られ、3か月ほどすると表情も元のように明るくなり、仕事
の手順も理解できてきた。元の勤務へ戻ることを提案すると、笑顔で自信ありげに「はい、頑張り
ます」との返答を得た。その後、通所してくる高齢者の前で、体操の指導や、食事、移動、排泄な
どの介助も任せられるようになったと、就職先からの連絡があり、本人の表情も明るくなった。

4. 就職先との調整

本人のメンタルが崩れたとき、週1日休みで当方での活動など、定着への計画的な提案を受入れ
ていただき、その後も本人への働きかけ、勤務時間の調整など、きめ細かい配慮が得られた。

5. 就職後の支援

施設外の就労訓練先への就職だったこともあり、職員が本人の様子を見たり、言葉掛けが出来た。
休日に余暇支援を計画し、就職者へ参加を呼びかけ交流や相談の機会を作った。

取り組み
事例⑨

障害特性に合わせ備忘録やイヤーマフ等の道具を活用しながら、落ち着いて作業実施出来る環境を確認し、トライアル雇用を利用し就職した事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳C） 高機能自閉症

2. 事例の概要

就労支援事業所においては、気持ちを相手に伝えることが苦手なため、報連相や挨拶など基本的なマナーについて訓練を受講する。環境に慣れてきたこともあり徐々にコミュニケーションが取れるようになった。就労に関する意識も高まり、ハローワークへの相談を行い、エントリー。一週間の職場実習を実施後、パートとして採用され勤務。入社当初は、ICタイムカードや運転免許証を紛失。タイムカードの打刻ミスなどヒューマンエラーを連発していたが、ストラップカードケースを用意するなど、備忘録を常に持ち歩き、自家用車内などへの添付、目前の確認を行うことで、混乱せずに、落ち着いて作業に打ち込めることができるようになった。

3. 支援の工夫

倉庫内における部品調達箱のひも縛り作業の手順は理解しており、また自分自身で時間を計りながら、早く正確に作業ができるよう努めている。また、初めてのことに関し消極的な面があるものの、素直で真面目な性格からコツコツと積み上げていく作業には楽しく取り組んでいる。理解力も高く、持続力もあるため指示された作業を決められた時間までこなすことができ、会社からの評価も高い。しかし、外部要因（荒れた天気／暴風／雷）からの「音」に関しては、幼少期より苦手で、集中力がなくなりパニックをおこし、慌て落ち着きがなくなることが確認されている。イヤーマフや簡易型の耳栓を使い、落ち着くまで社員食堂に退避し工夫するよう促した。

4. 就職先との調整

落ち着いて作業を任せられるようになったため、本人の就労へ意思と意欲を確認。ハローワークにチーム支援の登録をした。自動車通勤圏内の就労先を探し始めたところ、30分圏内に倉庫内作業員の求人があった為、障害者採用枠／障害者の採用について相談したところ、1週間の職場実習を経て、採用となった。

5. 就職後の支援

毎月の定期面談やハローワークと連携を図りながら、3か月間のトライアル雇用制度を活用し、就労定着支援を行っていく。雇用契約更新の際には、労働時間や昇給などの労働条件の確認を行っていく。



取り組み
事例10

職場実習と振り返りを長期間丁寧に行い、就職後はジョブコーチ支援を利用しながら定期的な振り返りも継続し、不安感にアプローチした事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 障害支援区分2 脳血管疾患（指定難病）、高次脳機能障害

2. 事例の概要

通所開始時は就労継続支援B型事業所に所属し、主に作業訓練を行ないながら高次脳機能障害への対処方法を身につけるため、定期的な就労移行プログラムに携わり不安なく行えるようになってきた。実際に書くこと、身体を使って行なうことでイメージが付きやすくなり安心して取り組んでいる。その後、就労移行に移籍をしてより就労に近い支援を受ける。現在、パートとしてお菓子の製造を行っている。

3. 支援の工夫

利用は就労継続支援B型事業所から始め、主に作業訓練を行ないながら苦手意識・不安感の軽減、体調を整えることを目標にして、初めて行うものは一緒に作業手順書の記入を行ない、職員が確認を行なうことで安定した作業に取り組むことが出来ていた。就労意欲もあることから少しずつ就労移行のプログラムに参加をしながら就労に向けての準備も行ってきた。プログラムを受けることで、自分に必要なことを知る機会を作ることでモチベーションを維持出来るような支援を行なった。また、事業所見学がある時には声を掛け、どんな仕事をしているのかイメージを持てるような工夫を行なう。そのうちの1事業所での体験実習を受けることとなり、実習中により就労に近い就労移行に移籍をして訓練を行なうこととなる。

4. 就職先との調整

3か月間の実習期間は毎日終わったあとは通所をして、振り返りを行ないながらフォローする。実習後、本人が就労を希望したため、面接を経て採用が決まる。時間数を本人の希望に合わせ、短時間からのスタートと、愛知障害者職業センターからジョブコーチ支援を受けることになる。

5. 就職後の支援

ジョブコーチ支援と併用して、週1日振り返りを兼ねて通所してもらい現状把握を行なっている。環境の変化に弱いことや、仕事がなかなか慣れずうまく出来ないなど不安感の訴えが強く、仕事への自信を無くしてしまうことが当初多かった。イメージすることが苦手だったため、代用品を使って実際に一緒に行ったり、紙に書いて説明・助言をすることでイメージが付きやすくスムーズに取り組むことが出来ている。体調などに左右される部分はあるが、勤務日数を調整しながら就労を継続している。

取り組み
事例11

就業マナー訓練が自信と就労意欲の向上に繋がり、障害者就業・生活支援センターと連携しながら就職し、その後も定着支援を継続している事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳B） 障害支援区分2 20代 男性

2. 事例の概要

特別支援学校卒業後、当事業所を利用開始。当事業所の実習ではとても大人しく情緒は安定していた。口数は少なく自分からの発信はほまほない。就業マナーは身につけておらず、就業意欲は低い状態であった。居住地域での求人情報が少なかつたため、居住地圏域の障害者就業・生活支援センターに登録。現在は清掃の仕事に従事している。

3. 支援の工夫

あいさつ、報告、連絡、相談は決められた言葉を覚えられるよう、毎朝の朝礼や訓練で繰り返し伝えていくことで、挨拶が本人のアピールポイントとなるまでできるようになった。

生活面ではお金が数えられず、買い物に一人でいけなかった。おつりの計算もできなかったが、お金を使って模擬的な買い物の練習をしたり、事業所内で行っているカフェに参加し、電卓を使っておつりの計算をすることを覚えた。また、適宜、振り返りや面談などで就労意欲の向上を図った。

4. 就職先との調整

本人居住地域の求人情報が少なかつたため、居住地圏域の障害者就業・生活支援センターに登録した。センターからの求人情報で企業見学と実習を実施。実習では、あいさつや情緒面での安定で一定の評価を頂いた一方、作業精度の課題があがった。雇用開始迄の期間にしっかり練習する事や就労後に定着支援として訪問し修正を図ることなどの話をして雇用となった。

5. 就職後の支援

定期的に訪問しているが作業精度はあまり成長がみられていない。根気よく関わってもらうよう担当スタッフに依頼しており、落ち着いて毎日仕事に来ている事をまず評価してもらっている。入社前の健康診断で要検査項目がいくつかあったため、家族にも食生活の改善、管理をしてもらうよう依頼している。

取り組み
事例12

心理面アプローチにより安定し、他者との関わり方が改善した事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級）

2. 事例の概要

過去4社程、クローズで入社し人間関係の悪化により体調、メンタルを崩し転職を繰り返していた。一般的なビジネススキル、作業能力は高いが人間関係に置いて、認知の仕方に課題があった。そのため認知行動療法、マインドフルネスなどで心理面にアプローチを試み、認知の仕方が改善され対応方法を身につけることができた。

その後、事務職の契約社員として入社し、半年後正社員登用される。現在週5日フルタイムで勤務している。

3. 支援の工夫

通所中プライベートでの人間関係でメンタルの不調が見られ、不安定になる様子が見られた。このままでは就職してもまた離職につながる可能性が高かったため、心理面からのアプローチを試みることにした。繰り返し認知行動療法に取り組むことで、事象と気持ちを切り離して考えることを学び、マインドフルネスで気持ちを落ち着けメンタルの安定につなげることができた。

また他者を信じ込みやすく、すぐに個人情報を開示してしまう傾向も見られたため、他者との適切な距離の取り方についてケーススタディや実際の本人の体験談を交えて伝えた。その後は他者への個人情報の開示を安易にせず、迷った時は支援員に相談するようになった。

4. 就職先との調整

通所開始時、すでにハローワークには登録しており、個人的に相談を行っていた。通所後はハローワークと連携をはかりチーム支援を開始する。過去の就労経験から、次は障害者採用で正社員での就労を希望していたが、いきなり正社員は求められることが多くなり、心身共にきつくなり離職につながる恐れがあるため、正社員登用のある企業を探す。また、体調面を考慮し、最寄りの駅から乗り換えなしで通勤できる企業を希望する。その後ハローワークの相談員の方からミニ面接会の情報提供を受け参加し、契約社員として採用となる。

5. 就職後の支援

不安をため込みやすいため些細なことでも支援員に相談するよう伝え、定期面談を少なくとも月一回実施。入社初月は隔週で実施し不安の軽減をはかった。必要に応じて通院同行も実施。企業側担当者とも月一回の面談で情報共有をし、共通認識が持てるよう心がけた。現在もメンタル面の不調が時折あるが、都度面談を実施し企業側の担当者の方と情報共有をし、連携をはかり対応している。

取り組み
事例13

言語表出に困難さを抱える方へ様々な工夫をし、あいち障害者雇用総合サポートデスクと連携しながら企業に対し障害特性理解のアプローチを行った事例

1. 利用者の状況

精神障害（3級） 表出性言語障害 高機能自閉症

2. 事例の概要

短大卒業後、母親とともに就職活動をするが決まらず、ハローワークから紹介を受け利用。コミュニケーション面に課題があり、語彙の理解力はあるが柔軟性に乏しく、言葉のキャッチボールが難しい様子が見受けられた。捉え違いをなくすために復唱でのやり取りを徹底した。また社会性や就労経験も乏しいことから、集団になじむのが苦手なこともあり、本人にわかりやすいようマイルールという約束事を決めて集団活動を行った。約束事が本人の特性に合っていたので、作業遂行面も対人コミュニケーション面も約束事やルーティンに落とし込み、他者との交流も増えていった。現在は、制御盤の製造をしている企業でトライアル雇用で働いている。

3. 支援の工夫

就職後、作業遂行面は、写真付きの手順書を用いて視覚的にも分かりやすくやり方を示した。柔軟なコミュニケーションが難しい為、家族や必要なものの伝達方法として、メモリーノートを情報共有ツールとした。作業の指示系統が複数あると混乱するため、統一してもらい本人の自己発信がしやすい環境を整えた。段階的に作業量を増やしていき、今は「10個お願いします」と言われたらそれを指示書に書き、反復して作業を行うことができる。

4. 就職先との調整

トライアル雇用が開始する前に、主に2つのことを行った。

- 1つ目は、ルーティン作業の切り出しを行った。障害者にどのような仕事を依頼すべきか企業が困っていたため、就労移行での訓練内容を見学いただいた。その後、現場で行っている作業の一部（サンプル）を持ってきていただき、相談を受けた。
- 2つ目は、現場の職員の方や総務人事の方向けに、あいち障害者雇用総合サポートデスクとともに“本人の障害特性について”講習を行った。どういう接し方や対処をすると良いかといった、一緒に働く現場の職員が感じる不安を軽減することが目的。

5. 就職後の支援

企業には講座を経て本人のできる事・苦手なことをよく理解していただいて、視覚的に理解しやすい工夫を提案している。企業の担当者が座席表を用意して下さり、それをもとに本人が自律的に担当者のもとに行って指示が聞けることや、1つずつ指示を出すのではなく、ルーティン作業が確立してきた作業については、まとめた数量（10束）を伝えるなどして、一人で完結するように働きかけている。視覚情報の読み取りや記憶力が長けていることから、業務の進捗管理を数字で行うことで、業務報告が行えている。企業の柔軟な環境調整のおかげもあり、本人の力が十分に発揮できている。

取り組み
事例14

人間関係でトラブルに陥りやすい障害特性に合わせた職場の選定と人的環境調整を丁寧に行った事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳C）

2. 事例の概要

前職にて、他者との関わりの中でトラブルが多く離職した経験あり。本人のニーズとして前回の就労時の給与程度の職場で働きたいとのニーズがあった為、給与と人間関係の少なさを就職先選定の条件とし、就職活動を開始した。物流系の会社にて、商品の発送準備の仕事が見つかり、実習を行った上で、採用となった。

3. 支援の工夫

本人の就労継続の肝は、人間関係の安定と常時考えていた為、企業見学時や実習の際に、職場環境のリサーチを重点的に行った。結果的に、以下の作業環境であり、以下の利点があると考えた。

- 作業員は12名ほどいるが、3人1チームで作業を行う。→利点：関わる人が少ない。
 - 8割は外国人の実習生。→利点：基本接点なし。関わりがあったとしても、薄い。
 - 2割はパートタイムの女性。→利点：障害者への理解はあり。
 - 作業内容は本人にとっては簡単な内容。→利点：作業での課題はなし。
 - 作業をまとめているキーマンは男性1人。→利点：細かなことは言わず、見守って頂ける方。
 - 本人へのハードル設定を低く設定してある。→利点：本人は無理なく働くことができる。
- 上記の環境であった為、本人に合った職場であると判断した。

4. 就職先との調整

上記の環境にて、1つ、パートタイムの女性との関係性が心配として残った。いくら障害者に理解があるとしても、少しずつ不満が積み、関係が崩れるといったケースはある為、なるべく本人と接点を持たないようにして欲しいこと、本人への指摘はキーマンの男性のみで行って欲しいことを職場へお願いをし了承を得た。

5. 就職後の支援

月1回程度の会社訪問にて、本人の様子確認と、パートタイムの女性との関係を確認。問題にならないうちに、解決できるよう、定期的な支援を行って状況の把握に努めている。一度本人への不満がパートタイムの女性から出た時があったが、すぐにキーマンの男性へ相談し対応することで問題化せず、本人は現在も就労継続をしている。

取り組み
事例15

重度の記憶障害のある高次脳機能障害者に対して、行動パターン定着訓練と職場実習を経て一般就労し、就労後も生活面をサポートした事例

1. 利用者の状況

身体障害（1級） 精神障害（2級） 心臓機能障害 高次脳機能障害

2. 事例の概要

運送業を自営。車運転中に、心筋梗塞で心肺停止。救急搬送され、心房細動の診断。ICD（植込み型除細動器）を埋め込んだ後は、日常生活は支障なく過ごしている。心肺停止の結果、低酸素脳症となり、高次脳機能障害を呈した（特に、記憶障害が重篤）。社会生活、職業生活への支援が必要となった。

自立訓練～就労移行支援を経た後、温浴施設にて、洗濯～タオルたたみを担当するパート労働者として勤務している。

3. 支援の工夫

職業準備訓練では、元々の気質と高次脳機能障害の為、思い込み、指示違い、不注意によるエラーが多発した。「組織人としての望ましい行動の習慣化」と「性急さを脱して、落ち着いて行動する」をテーマに、訓練に取り組んだ。（訓練目標の一例：①指示を最後まで聞く、②手順書に沿って作業する、③淡々と仕事をこなすコツを学ぶなど）

職場実習では、無用の混乱を避けるために以下の行動をできるだけパターン化することを目指した。

- ①小さな手帳を必携として、指示を受けたら、「その場でメモを取る」
- ②本人専用の「タオルたたみ」の手順書を作成し、手順を唱えながら作業する（目と耳で注意喚起）
- ③業務日誌をつける（職場では、義務付けられていないが、本人の記憶を補う為には、必須）

4. 就職先との調整

職場実習で実現したルール、行動パターンを、採用後もそのまま継続することで、業務は安定して遂行できた。業務に慣れてくると、徐々に自立度が上がり、一人作業の時間が長くなった。一方で、本人からは「ちゃんとやれているか不安」との訴えがあり、職場には、「定期面談などで、仕事の評価をストレートに伝えて欲しい」と依頼した。本人には、挨拶や報連相のタイミングを再教育し、コミュニケーションの頻度を上げることを目指した。

5. 就職後の支援

就労移行支援事業所と併設する附属病院にて、定期受診がある。通院時の定期面談にて、生活状況、職務状況を確認している。担当する業務は、安定して遂行できているので、面談では専ら生活上の課題を整理し、生活習慣の改善に取り組んでいる。（肌着やズボンの洗濯のタイミングなど、仕事に直結する日常生活のルールを調整するなど）

就職後6ヵ月を経過した後は、「就労定着支援事業」に登録しフォローアップ面談を継続中である。

取り組み
事例16

「就労移行支援のためのチェックリスト」を活用し、就労先と情報を共有しながら支援した事例

1. 利用者の状況

知的障害（愛護手帳3度、療育手帳B）

2. 事例の概要

もともと就労継続支援A型事業所利用の理由が、母親の介護をしながら少し働きたいということであった。母親の施設入所が決まり、就職活動を始めたいと申し出があった。本人から、ハローワークに行ってきたので求人票（障害者雇用）の内容を一緒に見てほしいと話に来る。条件など細かい点を確認し、本人の希望と合致するかを見た。

3. 支援の工夫

慣れている作業に関しては上手くこなすことができるが、新たな指示や工夫などが求められる場合に軽いパニックになるところがあった。「わかったわかった」と言ってしまうが、違うことをしてしまうことが多かった。訓練としては、全員に指示だしをしてから、個別でもう一度ゆっくりと説明をする時間を設けて、焦ってしまわないよう声掛けするのを繰り返した。一斉になると波に乗れないが、時間をかけて丁寧に伝え落ち着いてもらってから説明すると出来るようになることを本人も理解した。

4. 就職先への支援

面接時、本人希望で管理者とサービス管理責任者が同行した。本人に了承をもらい「就労移行支援のためのチェックリスト」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）を参考に本人の状況がわかるリストを作成し、面接前に先方へ提示させていただいた。また当日の面接で長所と短所の質問に本人が答えられなかったので、代わって答えさせていただいた。

5. 就職後の支援

就労して間もなく、職場より要望があったため、本人が所属する現場の主任と顔合わせを行い、工場の現場も確認し情報共有を実施した。主任からは特にクレームなどはなく、本人は何とかやっているようであった。新たな就労が始まったが、就労先への通勤経路の途中に当事業所があったので、愛着があるのかほぼ毎日顔を見せ、職員に仕事の様子を話してくれていた。そのうち勤務時間に変更があり、姿を見せることが減っていったが、時折元気な顔を見せてくれている。3年8か月経った現在も就労継続されている。

取り組み
事例17

パニックに陥らないように、作業内容を1つ1つ理解が出来るよう声掛けすることで、落ち着いて作業できるようになった事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳C） 障害支援区分2

2. 事例の概要

施設内外の作業において理解が苦手な為、同じ作業を何回も繰り返す事により体で作業を覚えるようにサポートしている。同じ事を何度も繰り返す事で、混乱せずに作業を進められるようになり作業を任せることが出来るようになった。現在は、工場においてパートとして勤務している。

3. 支援の工夫

作業内容を1度にたくさん伝えるとパニックになってしまうので、1つ1つ理解が出来る様に声掛けし、クリア出来たら次の段階に進める様にしている。作業指示に従わず自己判断で作業をし不良品を出してしまう時があるので、迷ったり不安に感じていることがあったら、指導員に聞くように声掛けしている。もともと生活リズムの構築がしっかり出来ていて欠勤もなく就労意欲が高い為、ほとんどの作業を繰り返し行っている内に1人で取り組めるようになった。

4. 就職先との調整

施設内外の作業が安心して任せられるようになり欠勤もなく本人の就労意欲を確認し、一般就労を目指して指導員と共にハローワークに出向いた。どんな仕事がいいのか何が合うのかを話し合いをした結果、1つ目の工場の実習体験を行ったが環境が合わず辞退となる。2つ目の工場では、先方から一般就労希望者が居ないかと問い合わせもあり、本人の意向で2週間の実習を経て採用となった。

5. 就職後の支援

現場の人間関係がとても良好で楽しく仕事をしている。それでも些細な事でも悩んだり不安を感じたら相談するように助言し、モチベーションを上げる様にしている。

取り組み
事例18

農業での施設外就労で精神面と体力面の向上を図るとともに、臨機応変な対応にも順応できるようになった事例

1. 利用者の状況

精神障害（3級）

2. 事例の概要

入社当初は、事業所内で作業を行っていた。何事もスムーズにこなすことができきて、次第に本人の気持ちに変化が出てきた。一般就労をしたいという気持ちが大きくなり、まずは体力の強化を目標に立て施設外就労（農福）でメンタルと体力強化に取り組んでいった。臨機応変に対応する力が不足していると自身が判断し、もう一つの目標として、臨機応変に対応できる様に指導を行っていった。現在は、工場の正社員として勤務している。

3. 支援の工夫

将来的には、一般就労したいとの希望があった為、普段は職員が管理している伝票なども教えていた。事業所内の場合は、目の前の工程の事だけではなく、作業全体の流れを見ながら次の工程の方にどの様にして回してあげると作業が円滑になるかの指導を行った。施設外就労先では、臨機応変に対応できる様に細やかな指導をしていくと共に、相手の会社側が何を求めているかを職員と一緒に考えながら作業に取り組んでいった。1クール終えたころには、指示がなくても自発的に行動をし即戦力となっていた。

4. 就職先との調整

体調面も精神面も強化できていて安定していたので、本人の気持ちを優先しながら一般就労先をハローワークへ探しに行った。ハローワークの障害枠担当者の方と就労先を探し始めた所、本人の希望通りの会社があったので、最初はハローワークの担当者と事業所のサービス管理責任者と3人で見学へ行った。その際に、相手の会社の人事担当の方とお話し、面接となった。面接後、障害枠での採用となり、3か月の研修期間を終えて正社員として雇用が決まった。

5. 就職後の支援

入社してから研修期間中は、月に2回程会社へ訪問させていただきました。人事担当の方と、本人と面談をし様々なアセスメントを行いました。正社員として雇用が決まってからは、月に1回の訪問に変更をし、本人が希望するまで会社訪問を続けました。会社にも慣れてきて、入社後半年後からは、休憩時間や休みの日に本人から電話連絡をもらい支援を行いました。

取り組み
事例19

短期で離職を繰り返してきた精神障害者がA型事業所を経て就職し、定期的な就労状況の聞き取りで就労継続している事例

1. 利用者の状況

精神障害（3級） 障害支援区分3

2. 事例の概要

どの仕事に就いても長く勤めることが出来ず。就労に向けてのビジネスマナーの取り組みの基礎訓練と対人関係のスキルを身につけたいと考えられ、当所での就職をきめる。仕事内容としては軽作業（箱詰、検品など）を担当。「自分の作業が他の人の迷惑になっていないか」と精神的ストレスを感じ、焦ってしまい失敗をする。仕事環境の整頓、職場内の雰囲気作り、自己肯定の確立のお手伝いをする事で自身の悩みが明確化することができるようになり、仕事がスムーズに進むようになる。現在は学校の補助職員として勤務している。

3. 支援の工夫

自分を責めてしまう傾向が強いようで、相手の言葉を強く受け止めてしまう傾向がある。雰囲気がかたく落ち着いた話し方、接し方に配慮しながら作業内容の説明、整理整頓の表記をすることで作業内容の確認が出来るようになる。焦ってしまい声掛けをしないと集中し過ぎて唾を飲み込むのを忘れてしまい、咳き込むことがある。だんだんと職場環境が定着してくるに従い、他利用者の作業内容を見て自身の足りない部分を自身で見つけることが出来るようになる。焦ることも少なくなり、自身で職員や他利用者とのコミュニケーションもうまく取れるようになる。わからないところも確認できるようになる。集中しすぎることも少なくなり、周りにも気を使うことができるようになる。このころには咳込みもほとんどなくなる。

4. 就職先との調整

社交性、仕事能力もつき始め「就職」をしたいと考えられ、職員と共に何度かハローワークに行く。元当所関係者の職場で「今まで障害者を雇っていなかったが、雇うことになりました。誰かいませんか。」と声を掛けられる。「見学したい」と言われ、日時を調整し付き添い、2度の見学で本人の意思と合致。二日間の職業体験実習と面接を経て、学校から「良い人を紹介してくれた」と採用になる。

5. 就職後の支援

職業体験実習時は、「事務系の仕事があまり無い」と言われ「就労時間が短くなる」と言われていたが、当所で少しの間行っていたパソコンの作業を勧められ、間違いがなく操作も素早く出来、自身の希望する就労時間帯で就労時間が決まる。当所で月に1度の就職定着支援の聞き取りをすることで、自身の仕事内の問題点を自身で就職先に伝えることができています。

取り組み
事例20

こまめな声掛けで本人の強みを活かしながら自事業所で雇用し、サポートを受けながら職業指導員を目指す発達障害者の事例

1. 利用者の状況

精神障害（3級） 障害支援区分なし 発達障害（アスペルガー）

2. 事例の概要

事業所で手作業に取り組むが、集中すると周りが見えなくなり没頭してしまい、資材から出るゴミなどは床へ投げつけてしまったり、相手に不快を与える言葉を無意識に発してしまいトラブルが起きることがよくありましたが、支援員の定期的な声掛けや振り返り面談を行うことで成功例のイメージを考えられるようになっていきました。集中力が高く没頭できることは本人の強みでもあります。強みを全面的に出しながら作業に取り組むことで作業量をこなすことができ、現在は作業員、パートで勤務しています。

3. 支援の工夫

作業工程ごとに支援員が声掛けを行いながら、必要に応じて本人へ深呼吸をしていただくことで、一度手を止め周りを確認することができていました。次の段階では作業工程をメモし、終了時に本人から声掛けを行っていただきました。作業工程ごとに自ら深呼吸を取り入れ、周りを確認することができるようになりました。次の段階では、作業終了ごとに自ら確認を行った後、終了の声掛けを行えるようになりました。

4. 就職先との調整

作業スピードは勿論、声掛けなど率先して行えるようになり、他人の見本となる姿勢と、どの作業にも真剣に取り組む目標を一つ一つクリアしながら真剣に取り組む姿から、弊社事業所へ作業員として雇用。

5. 就職後の支援

作業だけでなく、作業準備や作業量の把握、納期などを作業員として確認しながら作業全般を覚えていっている。その都度メモを取りながら覚えた内容をリスト化して順序を見直しながら作業を行えるように工夫をしています。今後は作業員としての経験をつみ職業指導員になれるように日々努力されています。他職員は本人の特徴を把握しながら必要に応じてサポートしています。

取り組み
事例21

芸術活動をしていた方が支援団体のサポートを受けてアート雇用で就労した事例

1. 利用者の状況
もともと個人で絵を描き、個展やあいちアール・ブリュット展へ出展されていた方
2. 支援の工夫
事業所の利用を通算5年継続しており、就労に対する体力や社会力を身につけていただくべく支援をしてきました。
3. 就職先との調整
縁あって、障害のある方の芸術活動を支援する団体と繋がる機会があり、この方しかいないと紹介したところ、トントン拍子に就労が決まり、お話しいただいてから3か月でアート雇用で一般就労されました。
4. 就職後の支援
事業所からは、定期的にご連絡をして就職先でのことなどをお話しいただく機会を持っています。事業所に遊びにいらっしゃることもあり、先日は名刺を持って来られました。
就職後の絵のサポートでは、障害のある方の芸術活動を支援する団体のほうで定期的に研修をしてくださり、スキルアップも望める状況にて、ご本人も安心して就労いただけています。

取り組み
事例22

就労継続支援B型事業所利用とアルバイトを並行しつつ、障害者求人一般就労（正社員）につながった事例 及び 一般求人で就労し継続している事例

例1

1. 利用者の状況
精神障害（2級） アスペルガー症候群
2. 支援の工夫
通い始めた当初は、作業に長時間つくことができなかつたり、毎日通うことができなかつた。やる気が出るまでは自由に過ごしていたが、職員と関わったり、ほかの利用者と関わりが持てるようになり、徐々に作業時間も長くなっていった。作業に慣れてくると、やり遂げる達成感を得て毎日ほぼ休まずに作業につくことが出来、施設外就労で自信がついたと話していた。その折、本人からアルバイトへ行ってみたいと希望が出た。実績があったので、本人にやってみたい仕事を探してもらい電話のかけ方や面接の受け方の練習をし、一緒に履歴書の作成をした。
3. 就職先との調整
クローズで仕事に就きたいとの事で一緒に面接や調整は行わなかつた。
4. 就職後の支援
支給決定市町村へ問い合わせ、アルバイトをしながら事業所を利用することの許可を得られたことが本人にとって安心感へつながり、アルバイトが上手くいかなかつたときは相談に来たり、アルバイトを辞職してもひきこもることなく事業所を利用したり、利用しながら次のアルバイトを探したりして何もしない時間を作らないことでメンタルのケア、やる気の保持をすることができた。挑戦を何度か繰り返しいろいろなアルバイトを経験し、クローズで一般就労（正社員）へつながった（6カ月で退職）。当事業所を退所はしたが連絡があり現在めげる事無く正社員になる前に勤めていた職場に復帰する予定。

例2

1. 利用者の状況
精神障害（2級） 統合失調症
2. 事例の概要
施設開設当初、支給決定市町村へ許可を得てアルバイトをしながらも当施設を利用してもらっていた。その方は、当施設開設前にも、地域活動支援センターで毎日作業へ参加する実績があったので、地域活動支援センター利用時にハローワークへ行き、オープンではあるが、障害者枠ではなく一般枠で就労。
3. 就職先との調整
面接へ同行し、ご本人の特性を説明し、何か問題があれば事業所へ連絡をしてもらえる体制を取った。
4. 就職後の支援
就労先から連絡があることはなかつたが、本人は何度か辞めようと思っていると相談に来ていた。その都度、乗り越え就労が継続できている（7年目）。

取り組み
事例23

感情コントロールへのアプローチを行うとともに、金銭面での課題解決に日常生活自立支援事業を活用した事例

1. 利用者の状況

身体障害（1級） 知的障害（療育手帳B）

2. 事例の概要

事業所では弁当盛り付けと洗浄の業務を主に行っていた。感情のコントロールが難しく、利用開始当初は怒りを表に出すことも多かった。面談を重ねて、怒りに対する表現方法、相手への伝え方などについて話をし、怒りを作業中に出すことは減っていった。作業面に関しては、多少丁寧さに欠けるところはあったが、スピード面などには大きな課題は見られなかった。金銭面でトラブルになることもあり、また欲しい物が多くお金が足りないといった発言も見られたため、就職した際の収入、欲しい物が買えるなどの話をし、就職への意欲が高まり、面接を受けて飲食店へ採用される。1年9か月働いた後、同居の母親が亡くなり、親戚のいる大阪へ転居するため退職。

3. 支援の工夫

感情のコントロールが一番の課題であった。面談を重ね、感情の表現方法、相手への伝え方、怒りを感じた時の対処法などについて伝えていき、実践してもらった。少しずつ感情面のコントロールはできるようになっていった。また、金銭面では日常生活自立支援事業を活用するとともに、本人の欲しい物が多いという部分を就職への意欲へ結び付けられるよう話をし、

4. 就職先との調整

ハローワークの求人から飲食店へ就職。面接、初回の雇用契約については同行。また、本人の得意なことや配慮事項を記した情報提供シートを作成する。

5. 就職後の支援

店長とは電話や訪問での状況確認を行う。他の従業員とトラブルになった際や遅刻などが多かった際は本人と面談をして、本人のその時の気持ちや状況について確認をし、対処方法について話し合った。また、状況については逐一店長と情報の共有を行った。家での様子は母親に確認をし、家での課題についても話をし、

取り組み
事例24

職場で求められるコミュニケーションをマニュアル化し、トライアル雇用も活用しながら長期的にフォローすることでステップアップしている事例

1. 利用者の状況

精神障害（3級） 障害支援区分なし うつ病

2. 事例の概要

大学を卒業後、長期的ひきこもり状態が続いていたが、アウトリーチを続け医療や福祉サービスと繋がる。能力などは特に問題がなく、人とのコミュニケーションに課題があったため、職場などに出たときに必ず行うであろうやり取りなどを重点的に洗い出し、必要最低限のコミュニケーションがとれるようになった。現在は、工場でパートとして勤務している。

3. 支援の工夫

比較的器用で体力もあったが、環境の変化への対応やコミュニケーション能力に不安を抱えていた。もともと口数が少ないタイプで、特に人と話したいとも思わないのに何を話したらいいのか、というような人との関わりを特に必要だと感じない価値観を持っていた。個別での面談を重ね、働くうえで必要になってくる最低限の会話（挨拶、報告、連絡、相談、質問など）の状況の洗い出しをし、マニュアルを作成。本人から事業所へ電話をかけるなどのトレーニングを行い、スキルアップを行った。

4. 就職先との調整

本人の希望していた就職活動開始時期が近づき、メンタル面での不調もなく落ち着いていたため、ハローワークの登録。コツコツと同じことの繰り返しのような仕事、人とあまり話さなくてもいい職種を希望していたところ現在務めている工場の障害者枠を見つける。職場の見学、面接、研修に同行。トライアル雇用を利用し就労した。

5. 就職後の支援

採用後本人に定期的に来所してもらい聞き取りを行い、職場環境など気になる点や困っていることがないかの聞き取りを行う、また、職場を定期的に訪問し仕事時の様子を職場の担当者からも聞き取りを行い、安心して働き続けるための橋渡しを行った。就職後、数年経つが本人、職場ともに引き続きのサポートを希望している。今はパートタイムの雇用だが、正社員登用を打診されており、現在調整中。

取り組み
事例25

メンタル面の波を安定させつつハローワーク等と連携し一般就労した事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 障害支援区分4 双極性障害 ADHD

2. 事例の概要

結婚前は工場勤務。結婚、出産、離婚を経て、再就職するがうつ病を発症。精神科の通院を開始するが改善されず、不安が大きい状態が続いていた。

当事業所の中では、作業遂行力、生産性ともに高く、メンタルの安定（大きな波が減ってきた）と一般就労に就いて経済的な安定を図りたいという思いから、ハローワークへ同行したり、障害者求人の冊子を見ては自身に合った仕事を探し始め、スーパーのチェッカーとして就職。スーパーの閉店退職と同時に、別のスーパーに再就職でき、現在も継続中である。

3. 支援の工夫

「気分が高ぶっている（軽躁状態）と思われたら声を掛けてほしい」「人間関係でトラブルが起きそうな時は、適度な距離が取れるようにアドバイスしてほしい」と申し出もあり、自身の障害に対する自己認知を促進させることができた。また、不安感もあったため、ハローワークへ行く時は同行し、且つ専門援助部門の就職支援コーディネーターの予約をいつも同一の方の窓口で安心して相談できた。

4. 就職先との調整

通勤距離のあまり遠くない店舗の求人をいくつかピックアップしてもらった。ある程度配慮を求め、障害者枠での求人に応募し採用となった。最初は短時間から始め、実績を作って時間数を伸ばしてもらおう様に伝えた。

5. 就職後の支援

メールで近況を確認し、適宜助言をした。（半年間継続）

取り組み
事例26

就労継続支援B型事業所に通所しながら、企業での実習を行い、毎週振り返りの面談を行うことで職場に慣れていった事例

1. 利用者の状況

精神障害（3級） 障害支援区分なし アスペルガー症候群

2. 事例の概要

就労継続支援B型事業所に通所しながら、企業での実習を週に2日、一年間行う中で、就労に関する困り事や不安をひとつずつ解決することができた。健康面で自律神経失調症による体調のコントロールが一番の不安であったが、実習期間を長く設定し、作業内容に慣れること、企業での人間関係、コミュニケーションに関する不安を和らげることで週4日、1日6時間の勤務をすることができるようになった。

3. 支援の工夫

毎週、就労継続支援B型事業所で実習の振り返りを行うことで、心身の状況を把握し、必要に応じた相談に対応することで、課題の修正を行うことができた。

4. 就職先との調整

実習日には必ず企業に就労継続支援B型事業所の職員より電話連絡を行う。

5. 就職後の支援

一年間、就労継続支援B型事業所を併用することで、バックアップしていくことになったが、基本的に大きな問題はなく、就労継続支援B型事業所の利用は終了となる。

取り組み
事例27

就職後、障害者就業・生活支援センターが定着支援を行っている事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳B） 障害支援区分なし 場面緘黙

2. 事例の概要

特別支援学校卒業後当事業所利用。主に軽作業、施設外就労に取り組んでいた。

作業は集中してできる。細かい作業も丁寧、正確に仕上げることができる。ただ利用者同士のコミュニケーションは全く取らず、休憩中はひとりで座って過ごしていた。家では兄弟とは話をするが、親にも緘黙。事業所では全く声を出さなかった。挨拶の声も出すことができず、意思を伝えるのは頷く、首を振るのみであった。

施設外就労は工場内で作業し、丁寧、正確に仕上げするため評価が高く、本人も自信がついてきたようだった。卒業後3年ぐらい経った頃、本人の中で工場に就職したいという希望が強くなった。それまで意思を伝えたことがなかったが、筆談で「工場に就職したい。」と事業所職員に伝えるようになった。

3. 支援の工夫

作業はよくできる人なので、コミュニケーション力をつける必要性を本人に伝えた。特に相手に伝わる声を出して、自分から挨拶することは繰り返し伝え、実際に挨拶の練習も行った。ハローワークの求人検索、面接、実習など、外部と接する機会も多く持つようにした。本人も声を出して相手に伝える必要性を理解し、小さい声だが挨拶や返事の声は、少しずつ出るようになっていった。

4. 就職先との調整

ハローワークの合同面接会に参加。本人の希望で工場2社の面接を受けた。1社は面接時小さな声しか出なかったためか不採用になった。残る1社は場面緘黙の障害を理解してくれて、工場内作業は難しいが、従業員寮の清掃業務なら就業可能と実習をしてくれた。将来的には清掃から、工場勤務へ移動できる可能性もあるということで、本人も意欲的に実習できた。問題のコミュニケーションは、障害に理解のある同僚とチームを組んでくれて、あまり声が出なくても大丈夫なように配慮してくれた。仕事自体も問題なくできたため一週間の実習を経て採用となった。

5. 就職後の支援

当事業所が就労定着支援事業を行っていないため、障害者就業・生活支援センターに定着支援を頼んでいる。時折、メールにて本人から様子を聞き、また、企業の担当者、定着支援事業所からも様子をうかがっている。勤務態度もよく、清掃作業には問題なく従事できている。ただ、コミュニケーション面はまだまだということで、本人が当初希望していた工場勤務にはまだ就けていない。

取り組み
事例28

対人スキルを向上させて一般就労した知的障害者の事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳C） 障害支援区分4

2. 事例の概要

以前より一般就労を希望しており、地域企業との情報交換会への参加や障害者就業・生活支援センターを通しての企業見学などを行い、その過程で今回就職した企業の見学会に参加。実際に現場を見て、まずは体験をしてみたいということになり、実習を行う。作業に支障はないものの手の震えが気になるという企業側の懸念もあったが、緊張や不安からくるものであり、さらに本人の良い面を強くアピールし、企業側の理解を得るようにした。一生懸命に取り組む本人の真摯な姿勢もあって高い評価を得る。

体験の時点では募集に空きがないとのことであったが、その後すぐに募集がかかり、採用となる。

3. 支援の工夫

会社側の都合による退職経験があったため、家族は就職に消極的であった。本人の中で「もっと給料が欲しい」という明確な思いが芽生えたため、まずは施設外作業の機会を設けるなどしてステップアップを図った。本人のやる気、家族の不安などを受け入れサポートをしてきた。

実習の振り返りで課題として挙げた言葉づかいを改善するため、施設内でも普段から意識できるように声かけを行った。また、相手の言動でつい興奮してしまう面があったため、苦手な仲間とも交流の機会を増やし、相手の良い面を伝えていくなどして、良好な人間関係が保てるように支援した。

4. 就職後の支援

本人・家族・就職先企業とそれぞれ訪問や電話でこまめに連絡を取り合い、困っていることや不安に思っていることをお互いに確認し、必要であれば助言を行っている。また、企業側への障害への理解も求めている。

取り組み
事例29

就職後も就労継続支援B型事業所に通所し、本人や就職先への支援を継続した事例

1. 利用者の状況

発達障害 精神障害 統合失調症 被害妄想 40代 男性

2. 事例の概要

学業は優秀だったが、発達障害もあり社会にうまく適合できず、自宅で祖父母の介護をした後、就労サポートセンターを利用し、就職をしたが、長くは続かず体調を崩して退職。精神的不安もあり心療内科へ通院し、統合失調症と診断された。体調を崩してから約3年自宅療養を続けたのち、就労サポートセンター・相談員の紹介で当就労継続支援B型事業所の利用に至った。

利用開始から1年かけて施設外就労などを通して一般就労への自信を高め、就労に向かう心と体の準備を進めていった。本人から一般就労への強い希望が出てきたため、就職活動を開始した。就活を始めて半年ほどで小売店のパート（障害者枠）での採用が決まった。本人及び就職先の希望で就労継続支援B型事業所との併用利用から始め、ある程度仕事に慣れるまでは当事業所でのサポートを行った。

3. 支援の工夫

まずは外に出る習慣づくりから始め、作業やレクなどを通して、周りとの協調や自信回復を促していった。また、近隣住民から嫌がらせを受けているという被害妄想が原因で精神的に不安定になることがあったため、職員との面談では、本人からの話をよく聞き、助言などを行った。

就職活動は基本的には本人主導で本人や企業の希望に合わせて面接への同行や書類の提出、面接の練習や履歴書の書き方の助言などを行った。就活を始めて半年ほどで小売店のパート（障害者枠）での採用が決まった。

4. 就職先との調整

就職先からの要望で面接に同行し、事業所内での様子や、本人の特性などをまとめた書類を提出した。

出勤の初日から3日間は支援員が同行し、本人への作業方法の助言や、店長へ本人への声掛けの仕方などの助言を行った。

また、週3日間の勤務から始まったため、本人と就職先双方の希望で、就労継続支援B型事業所との併用利用として勤務のない平日2日間は当事業所を継続して利用することとなった。

5. 就職後の支援

併用利用をすることで、こまめに仕事の相談に乗ることができた。また、半年に1回ある就職先との面談にも同行し、就職先からの話や相談に対応した。1年半ほど併用利用を続け、本人が就労に対して自信を持てたため、併用利用を終了した。利用終了後は地域の就労支援相談事業所の障害者就労相談員（市町村独自の制度）へ引継ぎを行い、本人、就職先からの相談と定期面談への出席の対応をお願いした。

取り組み
事例30

絵・写真の併用やメールの読み上げ機能を活用することで、通所していた就労継続支援B型事業所で非常勤職員として働くことになった事例

1. 利用者の状況

知的障害 学習障害（LD）

2. 事例の概要

LD で、字の読み書きがまったくできなかった。調理に興味を持ったことから、カフェ・調理作業に取り組んだ。調理手順について、絵・写真も併用して示すようにした。現在は、当事業所のカフェ部門の調理担当の職業指導員の非常勤職員として働いている。今年、6年目となりシニアスタッフとして給与アップと、より責任ある仕事をまかされている。

3. 支援の工夫

字が読めないことは、絵でも小さいものは判別つかないようであった。そこで、いろいろな大きさ、複雑さの絵や字を示し、どのくらいの大きさから判別つくのかを試した。仕事に関して、もっとも重要であったのは、メール連絡であり、それに対しては、読み上げ機能付きのメールソフトを利用するようにした。初期には、ひらがなのみのメールであったが、現在のソフト機能のバージョンアップにより、メールを出す側も受け取る本人も、通常とまったく遜色ない対応ができるようになった。オーダーを取る仕事に関しては、本人がオーダーを全て覚えており、厨房に戻ってから、他の職員に読み上げ、書き写してもらうことで対応している。

4. 就職先との調整

本事業所が就労先となったので、調理部門の責任者と毎回、会議をして働きやすい環境を整えた。

取り組み
事例31

自己肯定感を醸成するため、「正のフィードバック」「言語化」「役割の付与」など、様々な工夫をした事例

1. 利用者の状況
精神障害（2級）

2. 事例の概要

通所当初から作業能力は高かったものの、疾患による症状（思考の低下・認知機能障害・軽い自閉）の影響で「自信のなさ」「考えることや人との関わりを避ける」が目立っていた。就労の意欲はあり、そのために必要であると動機付けを繰り返し伝え、本人の思いや考えを表出する場面を作ったり、できていることに関してはスタッフと同じ立場を任せるなどの責任を持たせたり、それらを他者から認められる設定を日々続けていた。現在は工場パートとして勤務している。

3. 支援の工夫

内職作業において理解はおおむね良好であったが、複数の工程の同時理解、計算、類似点と相違点の区別などが求められる場面ではすぐに「わかりません」と答えていた。まずはできる変化として、認知的側面ではなく自信をつけてもらうための他者との関わりにアプローチを考えた。できていることは大きな声で称え、わからないと返答した際は、なぜそのようにしたかを聞き出し、本人なりの説明に理解を示すことを続け、必要に応じて本人の考えをまとめる手助けと文章化（本人のメモを取る習慣を活かした）を行った。次第に口頭でも文章化ができるようになり、それに合わせて他の利用者へ教える立場を増やしたり、施設外就労の経験で外部実践を行ったりし自信の回復がみられた。

4. 就職先との調整

自身で仕事を見つけてきた。障害者就業・生活支援センターとの契約は、新たな人間関係を築くのが煩わしいという理由で希望しなかった。

当事業所の担当スタッフが履歴書作成、面接までのフォローを行った。面接は一人で受けた。

仕事内容については能力的に問題なく取り組んでいるが、包丁の使い方、練習方法など具体的なアドバイスをしている。

5. 就職後の支援

当事業所担当スタッフが現場に行き、仕事内容の確認、本人の必要とする配慮、職場と本人が求めることなど話し合いを行っている。

定期的に本人と面談を行い状態を確認。モチベーションアップや維持に繋げている。

外部の関係機関と連携をしていないため、就労継続支援B型事業所だけでは継続的な支援に限界があるのが課題となっている。

取り組み
事例32

施設外就労で作業や環境に慣れそのまま就職し、障害者・就業生活支援センターと連携して定着支援している事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 躁うつ病

2. 事例の概要

通所開始時は事業所での作業にて生活リズムを整えるようにしていくことから進めていく。体調が崩れると長期に休むことがあるため、自己理解を深めていき、施設外就労にて企業内での作業に慣れていくようになり、週に5日休まず作業することができるようになった。現在は施設外就労に協力して頂いている会社に非常勤職員として勤務している。

3. 支援の工夫

気分が波があるため、調子がよくなると、過活動気味となり疲労がたまり寝込んでしまう状況であった。本人のペースに発達障害の傾向があると主治医から意見を頂き、本人の苦手としている対人コミュニケーションを支援し、話を聞く体制づくりをする。作業環境を事業所から段々企業へと移していき、障害者就業・生活支援センターと連携をはかり、企業の求人状況と就職できるタイミングを図っていった。施設外就労にて本人の作業状況を確認していた為、企業から障害枠での採用が認められた。

4. 就職後の支援

当法人の職員が施設外就労にて企業に行くこともあり、本人の様子を確認することもできる。また障害者就業・生活支援センターが毎月1回の面談があるので、本人の不安を早期に解決することができている。現在は労働時間が延長され、本人の以前からの希望である8時間労働となった。

取り組み
事例33

就労経験のない精神障害者が就労継続支援B型事業所を利用しながら病気と向き合い、障害者就業・生活支援センターと連携して就労した事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 統合失調症

2. 事例の概要

週1回から通所開始。被害的な病的体験から感情失禁あり、休んだり、途中で作業を抜けることもあった。また、緊張が強く、指導通りに体が動かないことも多く、丁寧な指導・訓練が必要だった。徐々に通所回数を増やし、週5回通所となり、本人も自信をつけていった。通所頻度は週2回は午前のみ、残りは終日。施設外就労では飲食店の食器洗浄を担当。退所後、美容室にて補助業務（洗い場や掃除など）を行っている。当初はパートであったが、店長の勧めもあり、今は正社員として働いている。

3. 支援の工夫

徐々に病気と向き合うようになり、薬の飲み方や飲む場所など、主治医や職員と相談を重ねていった。感情失禁は最後まであったため、作業時間外に面談の時間をとり、本人の考えや思いを一緒に整理していったところ、自身で折り合いをつけることが出来るようになっていった。

4. 就職先との調整

週5回通うようになってから、一般就労への意欲が出現。障害者就業・生活支援センターを利用し、ハローワークに登録し、就職活動を開始。担当者（障害者就業・生活支援センター、美容室双方）とは、本人の気持ちの整理のための面談が必要であることについて共有していた。

5. 就職後の支援

本人には、いつでも電話をかけてくるように伝えていたが、1カ月程で連絡はこなくなり、就職後は基本的に障害者就業・生活支援センター担当者に任せており、これまで特に連絡も入らず安定している様子。

取り組み
事例34

就職したものの、調子を崩したため休職し、就労継続支援B型事業所を再利用して復職を目指す事例

1. 利用者の状況
精神障害（3級）
2. 事例の概要
事業所利用が週5日利用で安定したタイミングで就活を始めた。ハローワークの登録の同行、就労先見学、履歴書記入、面接練習、同行を経て一般就労（事務補助のパートタイム）。
3. 支援の工夫
就業能力に不足はないが、精神的不安から朝起きられなくなることが一番の課題のため、生活リズムの安定を第一とした。具体的には定時に電話連絡、定期面談など。
4. 就職先との調整
就職後定期的に電話連絡、訪問を行い双方の意見を調整した。
5. 就職後の支援
半年間は安定して勤務していたが、その後、朝起きられなくなり勤務先と協議の上勤務時間の調整などを行った。しかし、勤務が難しくなったため休職し「休職期間中の就労系障害福祉サービス利用に係る申立書」を申請し、休職しつつ復帰に向けて就労継続支援B型事業所を利用予定。

取り組み
事例35

コミュニケーションが課題の利用者が、周囲の丁寧な対応で少しずつ自信をつけて一般就労をした事例

1. 利用者の状況

精神障害（3級） 広汎性発達障害 20代 女性

2. 事例の概要

就労移行支援事業の2年では就職は難しいと思われたが、就労継続支援B型事業所で4年かかって就職を実現した。

当初は話すこともままならず、自分の意見を言うのにすごく時間がかかり、話さなくなると30分以上話さなかった。コミュニケーションを取ることが難しく、通所もなかなかできなかった。しかし、担当者会議など何度も行い、1年以上かかったが通所が少しずつ安定してきた。会話も少しずつ続くようになり、少しずつ自分の意見も言えるようになり意思疎通ができるようになった。企業見学もスタッフと一緒にいくことができるようになり、行動範囲が広がった。本人も自信が持てるようになり就職につながった。

3. 支援の工夫

団体で行動することが苦手なため、初めは個別で対応した。就職活動の準備として併設の就労移行支援事業で実施している講座（ビジネスマナーや就活講座など）を利用。当初は1対1で行っていたが、離れた場所から参加するなど少しずつ他の人と参加する機会を増やした。通所日も本人のペースに合わせて増やし、最終的には週5日通所することができていた。

4. 就職先との調整

企業見学、職場体験実習を行い、面接時にも話したことがある方と面接を行う状態にさせていただく。部署自体が障害者が集まり仕事をする部署だったので、本人の特性を汲み取り無理なく仕事ができる環境であった。

5. 就職後の支援

勤怠面では一度だけ遅刻があったとのことで、本人には支援者からも注意を促す。担当業務は事務補助と軽作業。業務面ではしっかり仕事ができている。しかし、本人が気になる箇所が多いようで、日報の記入が結構な量になっている様子。気になる箇所を少しずつ解消できるように、企業と連携を深める。現在は毎月職場訪問をして本人、会社、支援者の三者で面談を実施。もうしばらくしたら定着支援事業に切り替える予定。

取り組み
事例36

ジョブコーチ・ハローワーク・障害者就業・生活支援センターなどとケア会議を重ねながら連携体制を構築し、就職した事例

1. 利用者の状況

知的障害（療育手帳B） てんかん 30代 男性

2. 事例の概要

利用者本人は就労に対する意思・意欲はとても強く持っておりましたが、家族が消極的でした。現状の生活が落ち着いており、大きな変化を求めてはいなかったためです。また、てんかんの持病をもっていたことも理由のひとつだったと考えられます。

3. 支援の工夫

愛知障害者職業センター（ジョブコーチ）、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の関係機関で協業・会議を何度も重ねながら連携体制を構築していきました。もともとこの地域では障害者就業・生活支援センターが中心になって関係機関のネットワーク会議がおこなわれていたことが、役に立ちました。

障害者職業センターで職業能力の評価をしていただきました。

ご家族には何度も本人の意思・意欲を尊重して欲しい、ご家族のご理解・ご協力なしでは利用者本人が希望している就労は実現しない旨を伝え、少しずつご両親のお考えも就労する事に前向きな方向へ変化していき、協力体制が整えられました。

4. 就職先との調整

就職までに2週間の職場実習を実施しました。会社にはご本人の障害特性や対応の仕方などについて情報提供し、理解していただくように努めました。

ジョブコーチが週2日、施設から職業指導員が週2日、職場訪問をしました。通勤経路の確立には施設の方で支援をしました。

5. 就職後の支援

職場定着支援は施設と障害者就業・生活支援センターが連携しています。障害者就業・生活支援センターでおこなわれる就職者の集いに参加することで、他施設出身の方とも交流ができるようになりました。

就職には関係機関などとの連携を図ることはもとより、ご家族のご協力が不可欠であると実感しました。

「連携＝相手任せ」になるのではなく、「連携＝協力体制」を確立し、迅速に対応していくことが就労に繋がる支援のあり方だと思います。

取り組み
事例37

相談支援専門員や訪問看護師と連携して生活面をサポートしつつ、人的環境がマッチした職場へと結び付いた事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級）

2. 事例の概要

幾つかの企業にて就労経験あり。どの職場も、本人の心労にて離職を経験している。又、職場体験の実習でもその兆候は見られ、安心できる環境でないと、就労することは困難な様子。現在は、工場にて勤務をしている。

3. 支援の工夫

本人の心労の原因は人間関係と家庭の不安定さを起因とする為、以下の対応をした。

- 今回選定した会社は社員数が少なく、関わる人間は少ない。又、会社として意欲的に障害者雇用に努めている会社であり、既に2人の障害者の雇用の経験がある。キーマンの男性社員も優しく大いに相談などにのってくれる人物である。この条件にて心労の軽減を図った。
- 家庭の不安定さがある為、本人の悩みを話す場であり日常的な支援に入っている相談支援専門員や日頃から本人が利用している訪問看護の方々と協力し、安定を図った。

4. 就職先との調整

就職前の見学、その後の体験実習などを通じ、時間をかけて本人自身に安心した環境があることを知って頂くこととした。又、本人の障害特性や不安になりやすい環境や対応に関して担当者へお伝えし、適宜対応をお願いした。

5. 就職後の支援

就職後も密に会社担当者と連絡をとり、本人の状況の共有や、課題や問題解決を随時図っている。現在では会社環境にも慣れ、本人にとって、有意義な就労継続が可能となった。

取り組み
事例38

就労継続支援B型事業所を利用中に介護職員初任者研修を取得して福祉施設に就職した事例

1. 利用者の状況

精神障害 障害支援区分3 統合失調症

2. 事例の概要

浮き沈みが激しく、連日の通所や決まった時間に通うことも苦手だったが、作業の完成度ははじめから高かった。

2年弱の通所を通して、作業のチェックや職員の手伝いなどを任せられるようになり、在籍中に事業所のステップアップシステムを利用し、介護職員初任者研修を取得、他の利用者さんの移動支援などを行い、仕事に対する自信をつけていった。現在はデイサービスで勤務している。

3. 支援の工夫

年齢の割に社会経験が少ない為自信がなく、働く生活に慣れるところから始めた。

浮き沈みが激しく、一度調子を崩すと連絡が取れない日が続いたが、もともと作業能力は高かったため、通所が安定したところで作業の最終チェックをお願いしたところ、与えられた役割を円滑に果たせるようにと、他の利用者さんへの声かけなどを始め、仕事に対する意識が変わった。

職員の勧めで介護職員初任者研修を取得、他の利用者さんの移動支援などを行い、できることの範囲を少しずつ広げていった。

4. 就労先についての相談

障害者枠ではない一般就労を希望していたが自信がなく、病気などについて履歴書や面接でどのように話せば良いか話し合うところからはじめた。

資格が活かせるところで、本人が見つけた福祉施設に面接に行き、現在の状況を全て説明した上で試用期間を長めにとって採用となった。

5. 就職後の支援

職場での人間関係や仕事の考え方について電話や事業所へ来所して相談するなどしている。

取り組み
事例39

施設外就労先に就職し、就職後も就労継続支援B型事業所を利用しながら就労を継続している事例

1. 利用者の状況
精神障害（2級） 障害支援区分2 愛着障害
2. 事例の概要
施設外就労にて店舗にて清掃作業や商品の品出し、ラッピング、袋詰めに取り組んでいただいております。そのまま施設外就労先の企業での就職へつながった。
3. 支援の工夫
作業能力は高く採用先からの評価も高くスムーズに取り組まれている。
本人の職場が施設外就労先でもあるため同行職員による声掛けなどを頻繁に行い、本日まで大きなトラブルなどもなく取り組まれている。
4. 就職後の支援
就労と就労継続支援B型事業を併用で週1回は事業所に来所しているため、声掛けして就労の状況などを聞いている。

取り組み
事例40

プログラミングの作業を通して発達障害の特性とその対応方法を理解し、職場の理解を得て一般事務で就職した事例

1. 利用者の状況
発達障害

2. 事例の概要

事業所ではプログラミング学習、案件の実施を主に行なっておりました。案件を実施する際の指示理解に時間を要することや認識の違いが生じることがしばしば起こりました。指示理解の工夫や認識の確認を実施したところ、スムーズに案件を実施できるようになり、現在は障害者雇用で一般事務（総務）としてフルタイムで勤務している。

3. 支援の工夫

指示をなるべく文書で行うことや、口頭の指示の場合はメモを取り、認識の確認を取る時間を設けてミスをおよぼすリスクを減らすような取り組みを行なった。

4. 就職先との調整

スキルは問題ないが、指示理解の点でミスが生じる可能性があることを伝え、配慮として指示はなるべく文書で実施してもらうよう依頼した。またメンターの方に指示理解の確認をとることを依頼した。

5. 就職後の支援

就職後半年間は当事業と就労定着支援事業所で共有しながらフォローを実施。その後は就労定着支援事業所にフォローを依頼したが、半年間のフォローで問題なく従事することができたため就労定着支援のサービスは利用せず現在も継続して勤務している。

(2) 好事例の追加ヒアリング調査 (4 事業所)

ア ヒアリング調査対象の選定方法

移行成功例の提出があった 127 事業所から選定した好事例 44 例のうち、関係機関と連携して支援を行った事例や、就労後も継続的にフォローアップしている事例、様々な訓練課題を取り入れている事例など、ヒアリングで支援状況をさらに深掘りすることにより、効果的な支援方法が解明できると思われる 4 事業所を選定し、ヒアリング調査を行った。

(表 92) 選定の状況

事業の種類	移行成功例 提出事業所数	好事例 選定事業所数	ヒアリング 事業所数
就労移行支援	55	15	0
就労継続支援 (A型)	23	6	1
就労継続支援 (B型)	49	23	3
合計	127	44	4

(表 93) ヒアリング調査を行った事業所一覧

No	事業名	タイトル
1	A型	就労後も自事業所へボランティアに来てもらうことで、状況把握しながらグループホーム、相談支援専門員、家族と連携をしてサポートしている事例
2	B型	適切な評価と施設外就労によって一般就労への意欲を高め、障害者就業・生活支援センターと連携して就職した事例
3	B型	家族の介護がありながらも、障害者就業・生活支援センターと連携して短時間就労からステップアップしていった事例
4	B型	愛知障害者職業センターと連携し、職業評価やジョブコーチ支援を活用し、就労後も就労継続支援B型事業所を併用することで安定就労している事例

イ 好事例の内容

ヒアリングを行った事例の詳細については、次ページ以降に、事業所から提出された移行成功例の調査票に記載された内容を、原則としてそのまま掲載した。ただし、「障害」「障がい」「障碍」の記載については「障害」に一本化した。また、個人又は事業所の特定につながる恐れがある部分は匿名化し、公的機関については個人が特定されない範囲でそのまま記載した。

ウ ヒアリングの内容

事業検討委員会で検討した結果、一般就労移行をすすめる上で重要と考えられる「理念」「対象利用者の受け入れ」「アセスメント・支援計画」「マッチング・就職活動支援」「職場適応支援・定着支援」「行動指針」「他機関連携」「人材育成 (研修)」の項目について、詳細な聞き取りを行い、他事業所が今後参考となる内容に関して掲載した。

ヒアリング
事例1

就労後も自事業所へボランティアに来てもらうことで、状況把握しながらグループホーム、相談支援専門員、家族と連携をしてサポートしている事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級）障がい支援区分3 ASD

2. 事例の概要

1年3か月の就労継続支援A型の利用を経て、本人の希望に沿い、グループホームにて世話人の仕事に従事することになる。施設内の利用者に対して、食事の介助、入浴の介助、清掃等の仕事を行っている。作業が細かく、判断に迷う事が多かったが、作業の順番を決め迷わないようにしたところ、落ち着いて作業できるようになった。多くの指示を受けるようになり、グループホームのサービス管理責任者が新任になり、他の担当者も変わったのでコミュニケーションが上手くいかなくなった。職員間で時々言い争うことがあり、作業が中断することが多々あった。

3. 支援の工夫

面談し、何に困っているのか話しを聞き、慌てずに作業できるよう一緒に方法を考えた。分からない事が何でも聞きやすいように、職場の管理者と話し合う機会を設けることとした。

4. 就職先との調整

職場に出向き、本人とグループホームの管理者、家族、当事業所職員と打ち合わせをして、現状の把握と方針を立てた。迷ってしまうと作業が止まってしまうので、すぐに管理者から声掛けしてもらうようにした。悩みがあると就業外で事業所の駐車場に1時間以上留まってしまうことがあるので、声掛けして帰宅を促すようにした。本人の特性をスタッフに周知するようお願いし、快く応対してもらえた。

5. 就職後の支援

シフトが入っていない日は当事業所にボランティアで来てもらい、日頃から自宅では両親から離れることができず両親の負担が大きいため、負担を減らすようにした。また、所在不明になることも度々あり、グループホームとも連携し、本人の所在が明らかになるようにした。本人のストレスのかかり具合を見て、就労状況を把握した。生活面において、色々問題が出てきたので家族とも連携し、要望に答えるようにした。相談員とも連携し、迷子になることがないよう移動支援を利用することとした。土日の日中時間を持って余ってしまうので、日中一時支援を検討してもらうこととした。

<ヒアリング結果>

- 理念・目的など
設立当初より就労継続支援A型事業を「一般就労に向けたステップアップの場」として目的を明確にし、それらを利用者、スタッフに浸透させながら事業を運営している。その結果、毎年数多くの一般就労者を出している。
- 対象利用者の受け入れ
様々な状況・状態の方の利用希望があるが、困難ケースであっても上記理念に対する理解が得られれば、お断りせずに可能な限り受け入れる方向で運営している。
- アセスメント・支援計画
サービス管理責任者の2名配置、配置基準の倍となる現場支援者の配置より手厚いアセスメント体制を取っている。毎日、作業終了後に支援者でミーティングを行うことで、情報共有をしている。個別支援計画にそった支援についてはまだ徹底できているとは言えず今後の課題として認識している。
- マッチング・就職活動支援
社長及びサビ管でもある代表者のこれまでの企業運営で培ったコネクションを生かし、企業と個別に話し合う中で就職先開拓をしている。
- 職場適応支援・定着支援
代表の個人的な信頼関係もあって就職には至るものの、就職後の定着支援ノウハウがない状態であり、質の高い定着支援の実施が課題となっている。また、就労継続支援A型在籍中の支援についても一般就労に向けた専門的な支援体制までは至っていない。
- 行動指針
上記理念を理解し、個々のペースでよいので少しずつでも就労に向けて成長を目指す。そのための支援を実施する。また、事業所のみで抱え込まず地域との連携を図りながら就職に向けた支援を意識的に実施している。
- 他機関連携
行政、相談支援事業所、他の福祉サービス事業所との連携を積極的に推進している。仕事で悩む他の事業所の相談に乗り仕事のシェアをするなどお互い様の考え方で地域との連携を非常に大切にしている。
- 人材育成（研修）
他機関連携の中で知り合った外部の有識者とも積極的に交流を行っている。外部講師を依頼し、定期的に社内研修を実施するなど、積極的に人材育成にも取り組んでいる。

ヒアリング
事例2

適切な評価と施設外就労によって一般就労への意欲を高め、障害者就業・生活支援センターと連携して就職した事例

1. 利用者の状況

知的障害（愛護手帳3度）

2. 事例の概要

学校を卒業してから他事業所でずっと内職の仕事を行っていた。他事業所の閉鎖に伴い、当事業所に移動してきた。事業所では清掃作業と内職作業を中心に行っていた。現在は、工場に勤務している。

3. 支援の工夫

箱づくりなどの細かい作業は得意であるが、一般就労に対しての意欲は低く、体を動かすのもあまり好きではないため、座っての作業を好んでいた。作業スピード、質など能力的には一般就労ができるだけの力を見せていたため、まずは気持ちと体力を引き上げるため、立ち姿勢での内職作業や施設外就労にて外掃除を開始した。また本人の意欲を高めるため、定期的に面接し、本人のできていることを確認、評価を行った。

4. 就職先との調整

施設外就労や定期的な面接を通し、一般就労への意欲が高まったため、本人、保護者の気持ちを確認して、清掃の仕事の実習を行った。振り返りを行い、本人の能力が一般の就労先である立ち仕事の体力を使う仕事では発揮されないため、（名古屋市が設置する障害者就業・生活支援センターと同様の機能を持つ）支援機関に登録し、一緒に就労先を探してもらうことにした。そうした就労先の選定の中で本人の就労意欲はさらに高まり、時として事前練習ということでスーツを着て通所してくることもあった。

自宅から遠いところでは心配、長時間労働・体力仕事は負担がかかるというところから、自宅から30分以内、6時間以内の一般就労先という条件で探していたところ、近くの工場で週4日間働ける人を募集していた。休日が通常より一日多いこと、長期間（1か月）の実習を了承してくれたこともあり、本人、保護者も安心し、実習を経て就職した。

5. 就職後の支援

実習後、当事業所の方から定期的に訪問した。最初の内は緊張のため仕事に行きたくないということもあったが、持ち前の明るい性格の為、職場の人とも仲良くなり、休憩時間は話の輪に入り盛り上がるのが日常になった。コロナ禍により仕事がない時期もあったが、現在は残業もあり忙しく仕事を頑張っている。



<ヒアリング結果>

○ 理念・目的など

運営法人の理念「ともに生きる社会をめざして」に基づき、障害のある人もない人も共生する社会の実現を目指している。その中で就労をとらえている。一般就労が全てではなく、いろいろな就労のかたちがあっていいし、その中に一般就労がある。

○ 対象利用者の受け入れ

特別支援学校からの受け入れでは、卒業時に就職や就労移行支援事業に行かなかった人が多い。一般就労にはご家族の理解やサポートが必要だが、ご家族にもいろいろ迷いがあり、就職の基盤を作るのに時間かかる。相談支援事業所からの紹介では就職経験のある人も多く、すぐに就職する人がある反面、心に傷を負った方もおられるため、無理に一般就労をすすめることはしていない。

○ アセスメント・支援計画

様式は一般的なものを用いているが、本人が「どうしたいのか」「どう生きたいのか」に着目するよう心がけている。就労から考えるのではなく、生活から就労を考える。生活を守るのが最優先。それをどのように一般就労まで広げて考えることができるかは、支援者の力量によるところが大きい。

○ マッチング・就職活動支援

マッチングにはこだわっている。できそうな仕事、時間、職場の雰囲気などを見学や職場実習で確認する。本人が嫌といえど中止する。

主に施設内での支援と、就職活動支援や定着支援を担当する職員（就労支援員）を分けるのが理想だが、B型事業所としての職員配置の中で運営を考えると就労支援員をおくメリットがどこまであるのか疑問もある。

○ 職場適応支援・定着支援

定着支援には力を入れている。それまでの利用者さんとのつながりがあるし、地域で暮らす利用者さんも多い。もともと生活支援の事業所も併設されていることもあり、生活面の相談から就労の相談につながることもある。

定着支援の制度が微妙だと感じている。B型事業所としてできることには限りがあり、公的な制度にはその先のことまで考えてほしい。

○ 他機関連携

生活面のサポートや就職活動、定着支援では他機関との連携は必要になってくる。しかし、やり方によっては分業感が強くなってしまい、誰が支援の全体を見ているのかわからなくなる。そうならないように支援の目的の共有や情報共有を心がけている。

○ 人材育成（研修）

就労支援をするには職員がいろいろな仕事のことを知らないといけないが、支援では失敗があってもいけないため、職員が練習をする場がないことが課題。職員の成長を望むなら自分たちの力だけで支援をしてゆくことも必要かもしれないが、バランスが難しい。まずは定着支援から経験を積み、それから新規の就職活動を担当するように考えている。

就労支援は担当する職員に依存する部分が多いいため、事業所としてのノウハウが蓄積されにくいことが課題となっている。

ヒアリング
事例3

家族の介護がありながらも、障害者就業・生活支援センターと連携して短時間就労からステップアップしていった事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 統合失調症 50代 男性

2. 事例の概要

6年通所を継続し、精神状態、対人面、作業面で安定した状態が続いてみえたが、不調時に異性の利用者さんに電話番号を教えて欲しいとお話される事があった。事業所内での連絡先の交換はトラブルの元になるので出来ない事等をご説明し、その後は理解され同じ行動は取られていない。

就職先は商業施設で、週3日、1日4時間の品出しのパート。対人関係が苦手な為、接客は他の職員にお願いした。腰痛が悪化したため勤務日数を減らしてもらおうとともに、品出しをアルコールコーナーから軽い珍味コーナーに変更してもらおう等対応を頂いた。その後腰痛も回復し、雇用保険が適用されるよう就業日数を増やす事を検討され、上司からはあなたならいつでも良いよと了承を得、現在は週4日、1日8時間の勤務を行う。

3. 支援の工夫

ご本人の体調のみならず、日ごろから家族の介護も手伝っており、ご本人にはお休みや遅刻が無い事や作業が出来ている事だけではなくご家庭で頑張っている事も労い、日ごろから意識して声掛けを行った。障害者就業・生活支援センターの担当者には家族の介護の手伝いをされており体調面に影響が出やすい事を事前に伝える。

4. 就職先との調整

就労の希望が有りお休みなく継続して施設外で作業を行っており、主治医から就労の許可を得、通院間隔も月に1回、服薬量も少なく、精神状態も安定しており対人関係も問題なく通所出来ている事から、障害者就業・生活支援センターと連携し、自宅から無理なく通える範囲で日常生活に負担なく続けられる仕事を焦らず興味根気よく探した。またステップアッププログラムを週に1回のペースで行い自己理解を深める作業を続けた。

5. 就職後の支援

最低毎月1度面談を行い定着支援ヒアリングシートを用いて綿密にお話をお聞きし、生活状況の変化等があればその都度障害者就業・生活支援センターの担当者と連携を行った。日々の頑張りを詳細に評価し自己肯定感を高めてもらえるよう対応を行った。家族の介護、自身の病気の治療、お仕事をバランスよく出来ている事また安心して就労を継続出来るようご本人の必要なタイミングで電話相談や面談を行える事を面談時に繰り返しお伝えした。

<ヒアリング結果>

○ 理念・目的など

理念として「全従業員の幸福を追求し、社会の発展・繁栄のため、進化し続ける」を掲げ、設立当初から、障害福祉サービス事業所でずっと留まるのではなく、地域の中で生活していけるようにと考える取り組んできている。また、1事業所で年2名は一般就労者を出していくことを目標にして取り組んでいる。

○ 対象利用者の受け入れ

長年の地域での支援実績、月平均3万円以上の工賃を支給、一般就労への取り組みなどを通して、対象者本人・関係機関など幅広く利用希望者がいるとのことであった。

○ アセスメント

まずは安定して通所できること、そのための体調管理について専用の用紙に書いて、日々対象者が自己チェックし、支援者へも報告しながら、一緒に振り返りをしている。また、事業を始めた頃は離職者も出ており、その原因として対象者の自己理解が不十分な点に課題を持っていたことから、自己理解の重要性について、その視点を持って支援に当たっている。

○ 就職活動支援

日頃の作業以外に、独自でステップアッププログラムを開発し、1冊のテキストとして準備している。就職を希望し、準備が整ってきた利用者に対し、1~2年かけてプログラムを提供している。

○ 他機関連携

オープンでの就労希望の方については、就職活動を開始する頃から障害者就業・生活支援センターと連携して支援しているケースが多い。一方、就労継続支援B型事業所としても、最低でも就職後6か月間は、月1回のヒアリングを実施し、助言などを行っている。

就労後の支援に関しては、事業所間で共通理解のもと支援が行われるように、日頃より障害者就業・生活支援センターから支援状況を聞きとるなど、情報共有を積極的に行い、緊密な連携を図っている。長期的な定着支援が必要なケースにおいては、障害者就業・生活支援センターへ支援の軸を移行している。

その他、障害者就業・生活支援センターからは、職業準備性がまだ十分に整っていない方についての紹介があるなど、相互の役割を補完する形で良好な関係を構築している。

○ 人材育成について

就労支援の未経験者で採用することが多い。もっといえば、福祉関係に従事した経験のない支援者も多いとのことから、基本的な支援技術について身につけていないとの意見があった。その一方で、学ぶ機会がないことや研修があっても日常業務を離れて参加が難しいとの声もあった。加えて、書籍にまとめられているような学術的な話を聞いても理解が難しいため、日頃悩んでいる身近な問題に関わるような内容での研修を希望したいとのことであった。

ヒアリング
事例4

愛知障害者職業センターと連携し、職業評価やジョブコーチ支援を活用し、就労後も就労継続支援B型事業所を併用することで安定就労している事例

1. 利用者の状況

精神障害（2級） 高次脳機能障害 てんかん発作

2. 事例の概要

てんかん発作、眼振、体幹のふらつき等があり、就労意欲がある中でも本人の不安が大きく、立ち仕事などの可能性も見えにくかったため、施設内の喫茶作業を短時間から取り入れた。主に掃除、接客、配膳を行なうが、お客様の多い時間だと誰が何を注文したのか分からなくなり、混乱が生じたため客席すべてに番号を付け、また店内の見取り図を作成したところ、安心して接客が出来るようになった。就労に対しての不安感が軽減し、就労意欲がより高まったこと、てんかん発作の安定もあり、現在は飲食店でパートとして勤務をしている。

3. 支援の工夫

掃除はお客様の居ない時間を中心に手順を1つ1つ確認しながら覚えることが出来たが、接客・配膳はお客様が複数見ると何処に配膳すればよいのか分からなくなり、不安感が強くなる傾向が見られ、せっかくできていたことに関しても自信が無くなりやすいことから、店内すべての席に席番号と、店内の見取り図を作成し、見える場所に掲示をした。掲示後、最初は番号を職員から伝えられて配膳する形で行っていたが、徐々に自分で番号を把握して持っていくことができるようになった。

4. 就職先との調整

喫茶内の仕事の流れが1人でもできるようになり、てんかん発作も服薬調整をして頻度も減ってきた。愛知障害者職業センターでの職業評価を行ないながら、少しずつ就労するための準備を行ない、本人の「今なら働ける」という気持ちが聞かれた為、一般就労を目指すことになり、ハローワークに登録。その後、県内で行われた合同面接会に参加し採用が決まる。高次脳機能障害やてんかん発作なども考慮し、短時間からのスタートと、愛知障害者職業センターからジョブコーチ支援を受けることになる。

5. 就職後の支援

ジョブコーチが入りながら、見える化をすることで、やることが明確になり不安感がなく仕事ができることがわかったため、仕事に入るまでの流れを一覧にすること、仕事を複数まとめてではなく少しずつ覚えるような形での支援を行なった。就労継続支援B型事業所を働きながら利用することで、就労継続支援B型事業所側でも振り返りをしながら不安感の確認をしながら、その結果をジョブコーチに伝え、ジョブコーチ支援で不安感の解消を連携して行っている。流れを掴むまでは時間が掛かっていたが、出来ることが自信となっていき、出勤日数を増やしながらか就労を継続している。

<ヒアリング結果>

○ 理念・目的など

目的として「事故や病気による高次脳機能障害者とその家族に、高次脳機能障害についての正しい知識の普及に努め、当事者の社会参加を促進する事業を行うことと、医療、福祉、行政関係者及びその他の一般の人々に対して、高次脳機能障害者が安心して生活できる社会環境作りに寄与すること」を掲げ、就労移行支援、就労継続支援B型・生活介護等の多機能で障害福祉サービスを展開している。

○ 対象利用者の受け入れ

高次脳機能障害者とその家族が中心となり当事者と家族の居場所作りとして作業所を始めたのがきっかけで設立したことから、対象となる障害を特化している。

入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるため、また、就労上での生活面や対人面の課題改善のため、企業等で働きながら就労継続支援B型を利用している。また、企業等を退職して復職を目指している高次脳機能障害者の利用も受け入れている。

○ アセスメント・訓練

病院と連携しながら、個人のモニタリングを実施し、その人に合った支援を提供している。障害特性を踏まえ、多くの利用者は、高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターが開発したメモリーノートを参考に事業所で独自で改変したものを活用している。また、一般就労に向けた取り組みとしては、ワークサンプル幕張版（同じく障害者職業総合センターが開発した評価・支援ツール）による作業適性のアセスメント・認知訓練課題も実施し、自己理解していけるような取り組みにも力を注いでいる。

また、月2～3回、OT（作業療法士）による新規利用者等のアセスメントを実施。職員も同席し、アセスメントの方法や視点を学んでいる。また、心理評価についての研修も実施している。

○ 職場適応支援・定着支援

就職後は自事業所に配置している訪問型ジョブコーチが職場適応支援・定着支援を行っている。現在、就労移行支援と兼務する形で2名おり、定着は9割くらいで高い。就職後6か月後も、困ったら連絡があるので、その都度対応している。就労定着支援事業の実施は考えたが、人員配置の問題もあり実施していない。

○ 他機関連携

自事業所でアセスメントを行うとともに、訪問型ジョブコーチを配置するなど、積極的に一般就労に向けた支援を実施しているが、愛知障害者職業センターと連携することでより質の高い支援を実施することができている。

○ 人材育成について

人材育成では、外部の研修には参加しているものの、内部研修をもう少し充実させたいと考えている。人材育成も重要だが、支援者の人材確保については、苦戦しており、大きな課題となっている。

Ⅲ まとめ

1. 考察

(1) 一般就労移行状況

ア 障害別

対象者の障害種別ごとに就職先の業種を比較すると、身体障害は社会福祉、サービス業の順、精神障害は製造業、社会福祉の順、知的障害と発達障害は製造業、卸・小売業の順となっていたが、知的障害と発達障害では他の障害に比べて製造業の割合が高い傾向にある。一方、職種を比較すると、身体障害、精神障害と発達障害は事務、軽作業の順、知的障害は軽作業、清掃の順に多くなっている。平成 30 年度障害者雇用実態調査（厚生労働省）では、「身体障害者は事務的職業が 32.7%と最も多く、知的障害者は生産工程の職業が 37.8%と最も多く、精神障害者はサービスの職業が 30.6%と最も多く、発達障害者は販売の職業が 39.1%と最も多くなっている。」という結果になっている。単純比較はできないものの、今回の調査結果と比較すると、精神障害と発達障害では事務の割合が高くなっており、障害者の法定雇用率の引上げ等により、精神障害と発達障害では職域が拡大している可能性が考えられる。

また、障害種別ごとに一週間あたりの労働時間を比較すると、身体障害、知的障害と発達障害は 30 時間以上 40 時間未満が最も多く、精神障害と難病は 20 時間以上 30 時間未満が最も多くなっている。一方、30 時間以上の割合は、身体障害 64.0%、知的障害 65.2%、精神障害 57.5%、発達障害 62.0%、難病 40.0%となっており、平成 30 年度障害者雇用実態調査の「週 30 時間以上の割合は、身体障害者で 79.8%、知的障害者で 65.5%、精神障害者で 47.2%、発達障害者で 59.8%となっている。」という結果と比べると、精神障害で割合が増加している。

イ 手帳等級

障害者手帳を所持する割合をみると、対象者の所持率は 90.1%であった。精神障害では他の障害に比べて所持率が低い傾向にあった。難病は対象者数が少ないため一概には言えないが、障害者手帳に該当しないケースもあることが影響して、所持する割合が低いのではないかと考えられる。

所持する手帳の等級をみると、身体障害は重度（1 級又は 2 級）が 51.0%と半数以上を占め、知的障害は軽度が 50.0%となっている。また、精神障害は 2 級（中度）が 44.7%と最も多く、3 級（軽度）を合わせると 85.6%となっている。身体障害は、知的障害や精神障害に比べ重度の割合が高い結果となっているが、身体障害の場合は、軽度の障害であれば障害福祉サービスを利用せずに一般就労しているケースも少なくないため、障害福祉サービスを利用する段階で、重度の割合が多くなっている可能性がある。

就職先の業種をみると、知的障害では軽度よりも中度の方が製造業に就職した割合が高かった。平成 30 年度障害者雇用実態調査でも、知的障害は製造業に就職しているケースが多い結果になっているが、今回、手帳の等級別に確認したことで、中度の知的障害のある人が製造業により多く就職している傾向がわかった。精神障害では、製造業、社会福祉、サービス業の順となっており、平成 30 年度障害者雇用実態調査の「サービスの職業が 30.6%と最も多く、次いで事務的職業（25.0%）、販売の職業（19.2%）の順に多い」とい

う結果に比べると、製造業や社会福祉への就労が増えていた。製造業に関しては、平成30年4月から障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わったことや、障害者の法定雇用率の引上げにより、産業別就業者数が卸売業・小売業に次いで多い製造業で精神障害者の採用が増えているのではないかと考えられる。また、社会福祉に関しては、慢性的な人材不足を抱える介護保険・障害福祉サービス事業所等へ就職する事例が増えているのではないかと考えているが、特に2級（中度）で社会福祉への就労が多い理由については、より詳細な分析が必要だと考えている。

就職先の職種をみると、身体障害、精神障害と発達障害で事務が最も多い半面、知的障害では事務に従事する割合が他の障害に比べて低かった。また、知的障害、精神障害と発達障害では、軽度の方が重度・中度よりも事務の割合が高い傾向にあった。こうしたことから、事務では障害特性に配慮した仕事の切り出しはあまり行われておらず、ある程度の知的・対人的な能力が求められる仕事内容になっていると考えられる。

ウ 年齢

対象者の年齢と就職先の業種を比較すると、10代と20代で製造業、サービス業の順、30代で製造業が最も多く、40代で社会福祉、製造業の順となっている。

対象者の年齢と就職先の主な職種を比較すると、20代と30代で事務、軽作業の順、40代と50代で軽作業、事務の順となっており、事務と軽作業の順が入れ替わっているが、今回の調査では年代別の特徴はみられなかった。

対象者の年齢と一週間あたりの労働時間を比較すると、20代と30代で30時間以上がそれぞれ63.8%、64.6%となり、40代55.5%、50代55.6%と比べると、40歳を境に労働時間が少なくなっている傾向がみられた。

エ 就職前の福祉施設

(ア) 事業所の機能分化

名古屋市内の事業所では、その他市町村に比べて就労移行支援から一般就労している件数が多かった。一方、その他市町村の事業所では、名古屋市内に比べて就労継続支援A型・就労継続支援B型から一般就労している件数が多かった。

データの詳細を確認すると、就職者の多い事業所トップ10に特徴が表れていた。就労移行支援においては、就職者の多い事業所トップ10のうち8事業所が名古屋市内であった。逆に就労継続支援A型では、就職者の多い事業所トップ10のうち7事業所がその他市町村、就労継続支援B型では、8事業所がその他市町村となっていた。

このことから、名古屋市内は就労移行支援と就労継続支援A型・就労継続支援B型の機能が分化しており、就職を希望する人は就労移行支援を選択するのではないかと考えている。その一方で、その他市町村では、人口に比べて就労移行支援事業所数及び定員が少ないことから、名古屋市内の就労移行支援事業所を利用したり、就職を希望しても就労継続支援A型・就労継続支援B型事業所を利用したりする人がいるため、就労継続支援A型・就労継続支援B型から一般就労をしている件数が多くなっているのではないかと考えられる。

(イ) 公共職業安定所等との連携

事業所の所在地別に連携状況をみると、公共職業安定所（ハローワーク）で求職登録した者の割合は、名古屋市内54.8%に比べ、その他市町村は96.1%と高くなっている。また、障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者の割合でも、名古屋市内2.4%

に比べ、その他市町村は 8.9%と高くなっており、その他市町村の方がハローワークや障害者就業・生活支援センターとの連携が多くなっている。

その理由として、名古屋市内は企業数も多く、特に大企業では多数の障害者を雇用していることもあり、採用情報が企業から直接、または一般就労した人から事業所へ口コミで伝わることもあるため、就職活動において、ハローワークと連携しなくても就職に至るケースも多いのではないかと考えている。

オ 就職先（業種別・主な職種別）

就職先の業種ごとに一週間あたりの労働時間をみると、製造業は 30 時間以上 40 時間未満が最も多く、サービス業、社会福祉、卸・小売業は 20 時間以上 30 時間未満が最も多くなっている。また、主な職種ごとに一週間あたりの労働時間をみると、軽作業と清掃は 20 時間以上 30 時間未満が最も多く、事務は 30 時間以上 40 時間未満が最も多くなっている。

主な職種ごとに週労働時間をみると、軽作業と清掃では、30 時間以上の割合がそれぞれ 55.8%、52.7%と、製造 75.0%や事務 67.7%に比べて低くなっている。このため、軽作業と清掃の割合が全体の 61.3%と高い知的障害では、他の障害に比べて週 30 時間以上の割合が低くなっていると考えられる。障害ごとの週労働時間の違いは、一般的な業種や職種の特徴である可能性が高いと考えられるが、体力や能力など障害による影響を始め、他にも様々な要因が考えられるため、より詳細な検証が必要となってくる。

カ 就職に至った経緯

対象者の障害種別ごとに就職に至った経緯をみると、いずれの障害も「公共職業安定所で求職登録した者」、「障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者」の順に多く、障害種別による明らかな違いは認められなかった。

事業所の種別ごとに就職に至った経緯をみると、いずれの事業所も「公共職業安定所で求職登録した者」の割合が最も高かったが、就労移行支援では、障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用する割合が他の事業所に比べて高くなっていた。トライアル雇用が就労移行支援で高くなっている理由については、一般就労を支援する上で有効な手段であるとの理由から活用されていることは言うまでもないが、それだけでなく、条件を満たせばトライアル雇用実施期間中も施設外支援として認められる制度があることが大きいと推察される。なお、就労継続支援 A 型では、利用者と雇用契約を結んでいることからトライアル雇用実施期間中を施設外支援とすることは難しいが、就労継続支援 B 型では、就労移行支援と同様に、施設外支援として認められることがある。しかし、一部の事業所でしか活用されていない現状を考えると、さらに制度の周知を図る必要があると考えられる。

また、就労継続支援 A 型・就労継続支援 B 型では、障害者就業・生活支援センターを利用する割合が他の事業所に比べて高くなっていた。就労継続支援事業所で一般就労をすすめる際には、自事業所のみで取り組むことには限界があり、障害者就業・生活支援センターと連携して支援しているケースが多くみられているのではないかとと思われる。

キ 離職の状況

(ア) 障害種別

離職した人を障害種別ごとにみると、身体障害や精神障害は知的障害より離職の割合が高くなっている。しかし、障害者の就業状況等に関する調査研究（2017 年 4 月、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）では、「1 年後の職場定着率が身体障害者 60.8%、知的障害者 68.0%、精神障害者 49.3%、発達障害者

71.5%となっている」と報告されているなど、近年は精神障害者の職場定着に関して課題があるとの報告が多く、今回の調査結果も同様の結果になっている。現在も様々な支援が行われているが、今後、精神障害者の定着に向けた有効な支援について検討が必要と思われる。一方で、身体障害については離職の割合が最も高くなっており、その点では障害者の就業状況等に関する調査研究とは大きく異なっている。対象者が少ないため一概には言えないが、離職の理由については今回の調査で明らかになっておらず、今後の推移を注視していく必要がある。

なお、今回の調査は、2020年4月から2021年3月までに一般就労移行した者が2021年4月の調査時点で退職したかどうかを調査したものであることから、長期的な職場定着の状況を調査していくことを検討する必要がある。

(イ) 利用した事業所の種別

今回の調査では離職者は数値的には多くはないが、利用した事業所のサービス種別ごとにみると、自立訓練（生活訓練）と就労移行支援は全体の離職割合を下回り、就労継続支援A型は上回った。就労移行支援は、一般就労へ移行するために実施されている事業であることから、適切に支援されたことで離職した人が少ないのだと考えられる。自立訓練（生活訓練）については、実数が少なく、リワーク支援等を実施している事業所もあることから、今回の調査では十分な検証は難しい。

一方、就労継続支援A型の離職割合が高い理由は十分に精査できないが、就職に至る経緯で、就労移行支援との一番の違いは、トライアル雇用期間中に事業所を利用継続できず、事業所からの支援が制度化されていないことが挙げられる。そのため、他の支援機関との連携強化など、支援をつなぐ体制づくりや取組が重要となってくる。

(ウ) 業種・職種

離職した人を就職先の業種ごとにみると、20人以上の対象者がいる業種では、建設業12.5%が最も高く、公務3.8%が最も低くなっている。

就職先の主な職種ごとにみると、介護16.7%、軽作業16.5%の順に高く、清掃5.5%が最も低くなっている。公務の離職率が低い理由としては、安定した職業として本人の就労継続意欲が高いこと、職場側も障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供が法的義務とされていることなどが考えられる。また、離職した人の職種の「その他」の詳細をみると、実数が少ないことから、今回の調査で十分な分析を行うことが困難であるが、「支援者」「農業従事者」「プログラマー」などとなっており、専門性が求められる職種では、職場定着に課題がある可能性が考えられる。

(エ) 就職に至る経緯

2020年4月から2021年3月までに一般就労移行した者が2021年4月の調査時点で退職したかどうかを調査したのものであることもあるが、職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者は、40名のうち、離職者は0名であった。一方、2020年8月27日に厚生労働省が開催した第1回職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会の資料によると、過去10年間の比較からは職場適応援助者（ジョブコーチ）として活動している者数及びジョブコーチ支援開始者数は微減傾向にある。その要因については明らかになっていないが、今後有効活用するために、改めて活用に関する課題を整理するとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用をすすめていくよう周知を図っていくことも重要と思われる。

(オ) 離職の理由

実数が少ないため分析は難しいが、離職の理由を年代別にみると、20代では人間関係が、30代では体調不良が最も多くなっている。障害種別ごとにみると、精神障害では人間関係、体調不良の順に多く、この2項目で半数を占めた。障害者の就業状況等に関する調査研究（2017年4月、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）では、「3か月以降1年未満で離職した者では『障害・病気のため』17.4%、『業務遂行上の課題あり』16.3%、『労働条件が合わない』15.5%、『人間関係の悪化』12.0%の順で多い」との結果になっており、今回の調査結果とは一致しないが、体調と人間関係が就労継続にとって大きな課題であることは間違いない。そのため、今後、体調や人間関係についての課題解決が重要なポイントになってくる。

また、利用した事業所の種別ごとにみると、就労継続支援A型では、労働時間で離職している割合が高くなっている。2020年9月4日に厚生労働省が開催した第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チームの資料によれば、2020年3月31日時点の就労継続支援A型の基本報酬算定状況は、報酬区分（1日の平均労働時間）が5時間未満（1週間の労働時間にすると25時間未満）の事業所が73.2%となっている。一方、障害者雇用に関しては、身体障害・知的障害で重度に該当する場合は週20時間以上30時間未満でも雇用率に算定されるものの、精神障害や重度以外の身体障害・知的障害では週30時間以上で算定の対象となるため、30時間での求人も多く、就労継続支援A型から一般就労移行すると、事業所での労働時間を上回る場合がある。また、一般就労するのであれば、今まで以上の賃金を得たいと考える場合も多いため、就職後は労働時間が増え、そうしたことで労働時間を理由として離職している可能性も考えられる。

(2) アンケート調査（就労移行支援）

今回の調査では就労移行支援事業所の支援の取組内容を確認したが、多くの事業所で今回挙げた支援内容は実施されていた。そのため、就職率が50%以上（以下「就職率の高い群」という。）と50%未満（以下「就職率の低い群」という。）、定着率が50%以上（以下「定着率の高い群」という。）と50%未満（以下「定着率の低い群」という。）で比較することで、就労率や定着率の高い事業所の傾向を整理した。

ア 就職率の高い群の特徴

利用開始の段階の特に重要な取組では、就職率の高い群も低い群も共通して、「働く場での行動・態度（報連相、規律の順守、作業の正確性等）に関する情報を収集する」ことを挙げていたが、就職率の高い群では、「本人の就労に係る経歴（職務経歴、職場体験・実習の経験等）の情報を収集する」ことも重要と考える割合が高くなっていた。そのため、利用開始前までの丁寧な情報収集も大切であると考えている可能性がある。

就労に向けての準備・訓練の段階の実施している取組では、就職率の高い群と低い群で差がある項目として、「情報共有の目的を全職員が理解する」（19ポイント差）となっていた。また、特に重要な取組では、就職率の高い群と低い群の差がある項目として、「日々の支援の結果を基にアセスメントを実施する」（23ポイント差）、「アセスメントの結果を本人にフィードバックし、合意を得たうえで個別支援計画に反映する」（21ポイント差）、「定期的もしくは随時の面談等の機会において、作業の振り返りやアセスメント結果のフィードバックを行う」（15ポイント差）となっており、アセスメントに関して重要に捉えている結果となっている。

職場開拓・職業紹介の段階の実施している取組では、就職率の高い群と低い群の差がある項目として、「過去の利用者の就職先である企業への働きかけを行う」(21 ポイント差)、「雇用前の職場実習、トライアル雇用の実施を企業に促す」(21 ポイント差)、「事業所の職員が企業の職務内容や職場環境を把握するための取組を行う(職務体験等)」(19 ポイント差)、「企業側のキーパーソンの見極めを行う(もしくは、キーパーソンの設定を企業に対して求める)」(26 ポイント差)となっており、多くの項目で差が開いていた。

就職に向けての準備・訓練の段階の実施している取組では、就職率の高い群と低い群の差がある項目として、「職務内容の選定・開発の支援を行う」(26 ポイント差)となっていた。

就職率については、平成 30 年度障害者総合福祉推進事業「就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実態及び課題に関わる調査研究」(2019 年 3 月 PwC コンサルティング合同会社)において作成された「就労移行支援、就労定着支援の拡充に向けたチェックリスト」の項目を多く実施している結果となった。

イ 定着率の高い群の特徴

定着率の高い群と低い群との乖離が大きい項目として、就労に向けての準備・訓練の段階の実施している取組では、「日々の支援の結果を基にアセスメントを実施する」(16 ポイント差)、「アセスメントの結果を本人にフィードバックし、合意を得たうえで個別支援計画に反映する」(21 ポイント差)、「定期的もしくは随時の面談等の機会において、作業の振り返りやアセスメント結果のフィードバックを行う」(19 ポイント差)、「個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮した実習先を選定する」(17 ポイント差)となっていた。また、雇用前・定着支援(就労後 6 月まで)の段階では、「(当該企業への就職を希望する)利用者本人のアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行う」について、実施している取組(30 ポイント差)と特に重要な取組(39 ポイント差)で大きく差が開く結果となった。

一方、それ以外の定着支援の内容に関しては大きな乖離がみられなかった。

つまり、安定した就労のためには、準備段階で日々の支援についてアセスメントをしっかりと行い、その結果を利用者へフィードバックし、最終的には企業側へアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行うことが重要であることが明らかになった。

ウ 企業の理解

今回のアンケートの自由記述では、受け入れ側の企業の理解や求人・実習先などの確保に多くの意見が寄せられていた。受け入れ側の企業へのアプローチについては、就労移行支援などの障害福祉サービスだけで解決していくことが難しいことから、ハローワーク等の労働分野と連携を強化して取り組んでいく必要があり、その連携のあり方が課題となっている。

また、一般就労移行を希望する障害者本人も変わらないといけないといった意見や、事業所運営の問題が影響を与えているとの意見まで幅広い意見があった。その他、事業所としては、利用者が一般就労した後の欠員にスムーズに次の利用者が入ってくるとは限らないため、運営の厳しさを訴える内容もあった。

エ 調査結果からみえた課題

2020 年度の就労移行支援事業所の状況をみると、2020 年 4 月 1 日現在、愛知県には 161 事業所・定員 2,357 人あり、2020 年度の一般就労移行者数は 859 人となっている。

一方、今回のアンケートでは、それ以降に開設した事業所を含む174事業所に配布し、77事業所から回答があった。そのうち2020年3月末までに開所した事業所は、63事業所で、それらの事業所の定員は976人、一般就労移行者数は455名であった。定員と一般就労移行者数をみると、今回、回答があった事業所は比較的実績の上がっている事業所が多く、支援内容に大きな乖離が認められなかったと推測できる。このことから、実態を把握するためには、回答がなかった事業所も含めて改めて把握する必要がある。

支援の取組に関しての項目は、平成30年度障害者総合福祉推進事業「就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実態及び課題に関わる調査研究」においてまとめられたものであるが、取組について自己チェックしてもらったため、支援の質や頻度など、その詳細な内容まで把握できておらず、今後の課題といえる。

(3) アンケート調査（就労継続支援A型・就労継続支援B型）

ア 一般就労の可能性

事業所に、合理的配慮があれば一般就労できると考える人の割合を聞いたところ、3割以上と答えた事業所が合わせて25.3%あり、支援者側から見て働くことができそうな障害者はかなりの数いることがわかった。愛知県の就労継続支援A型・就労継続支援B型の定員数は合計17,939人であり、3割一般就労できると考えている事業所が25%あると仮定して概算してみると、約1,345人は一般就労できる可能性があることになる。

イ 一般就労がすすまない理由

事業所に、一般就労できない主な理由を聞いたところ、「利用者本人が一般就労を希望していない」が74.4%と最も多く、次いで「利用者本人の自己理解・一般就労に関する認識に問題がある」63.0%の順であった。支援者側から見て利用者本人が一般就労を希望しない主な理由は、「今のままでいたいから」が77.1%、次いで「能力的に就職することに不安があるから」59.3%の順であった。

一般就労をすすめるためには、まずは利用者が自信を回復し、一般就労を希望したいと考えられるように支援していくことが必要である。また、自己理解が不十分なことも大きな課題の1つとなっており、日々の支援の中で、現場で起きている事象をもとに様々な方法で説明し、理解促進に結びつけることが必要となってくる。同時に、受け入れる企業側にも、一定の障害の理解が求められる。

ウ 家族の意向

事業所に、一般就労を希望していない方の家族の意向を聞いたところ、「今のままでいい」が51.5%と最も多かったが、「いずれは一般就労をしてほしい」と「障害や体調に配慮される職場が見つければ、一般就労をしてほしい」がともに22.9%で、現状維持を希望する人と、無理なく働くことができれば一般就労を希望する人が、半々に近い結果となった。

エ 調査結果からみえた課題

自由記述では、大変多くの意見が寄せられた。制度上の課題や事業所の運営上の課題なども多かったが、それ以上に、当事者と家族の一般就労に対する理解不足の解消や就労意欲を高めるための支援の必要性についての意見が多かった。また、受け入れ側の企業の理解不足も大きいと捉えている事業所も多かった。そのため、まずは当事者・家族に対する理解促進や就労意欲を高めるための有効な支援を各事業所が行えるようになることが重要となる。また、支援者の力量不足を挙げた事業所も相当数あったことから、就労継続支援

A型・就労継続支援B型の支援者に対して、一般就労を支援するためのスキルアップ研修の必要性があると考えられる。一方、受け入れ企業の理解促進や企業実習先の確保など、ハローワーク等と連携しながら新たな取組を検討していく必要がある。

事業所の運営や制度上の課題については、能力の高い利用者が就職すると事業所の生産性が落ちるといった意見や、一般就労後の欠員に新たな利用者が入ってこないなどの課題を訴える意見が多くみられた。そういった意味では、一般就労移行者数に応じた事業所への幅広い支援策が必要となってくると考えられる。

また、賃金面や精神的ストレスなどを考えると、一般就労することのメリットがないという当事者の意見や、生活保護等による生活基盤の安定が一般就労のモチベーションを下げている可能性があるとの指摘もあった。

(4) 一般就労の実績のある事業所

ア 事例から得られた特徴のある支援

今回、一般就労の実績のある事業所の事例から次のとおり特徴のある支援内容7項目を整理した。具体的な内容に関しては、ぜひ事例を参照していただきたい。

① 様々な就労支援機関との連携による支援

- ・ハローワーク
- ・愛知障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター（市町村の就労支援センター含む）
- ・あいち障害者雇用サポートデスク
- ・愛知障害者職業能力開発校

② 様々な生活支援機関との連携による支援

- ・相談支援事業所
- ・グループホーム
- ・ヘルパー
- ・訪問看護

③ 様々な制度の活用

- ・トライアル雇用
- ・ジョブコーチ支援（愛知障害者職業センター）
- ・委託訓練（愛知障害者職業能力開発校）

④ 様々なツールの活用

- ・就労移行のためのチェックリスト
- ・事業所独自の就職に向けたテキスト
- ・幕張版ワークサンプル
- ・体調管理表
- ・手順書やジグ

⑤ 訓練・支援内容

- ・自己理解の促進に向けたアプローチ
- ・自信回復・自己肯定感へのアプローチ
- ・コミュニケーションの訓練・工夫などのアプローチ

- ・感情のコントロールへのアプローチ
- ・心理的アプローチ
- ・スモールステップでのアプローチ

⑥ 就職先への調整

- ・障害特性の理解促進
- ・業務内容の調整
- ・勤務時間の調整
- ・職場内のサポート体制構築

⑦ 定着支援

- ・就労定着支援事業
- ・制度は活用せず、できる範囲での就労後も自事業所で定着支援
- ・他機関連携による定着支援
- ・他機関へ定着支援を依頼
- ・就労継続支援B型を併用して定着支援

イ ヒアリングから得られた一般就労をすすめるためのポイント

(ア) 理念

今回ヒアリングをした多くの事業所では、理念として、「障害福祉サービス事業所ですと留まるのではなく、地域の中で生活していけることを目指す」「一般就労に向けたステップアップの場と考えている」など、明確に一般就労を掲げていることがわかった。しかし、障害のある人もない人も共生する社会の実現を目指し、その選択肢の一つに一般就労を掲げる事業所もあった。このように一般就労を促進していくためには、法人全体で一般就労をすすめていく必要性が理念として共有されていることが重要であることがわかった。

(イ) 支援内容

今回ヒアリングをした多くの事業所では、事業所内で体調管理から作業場面における行動観察等まで様々な方法でアセスメントを行い、その重要性を理解していた。また、障害者職業センターなどの専門機関や、OT（作業療法士）などの専門家によるアセスメントを実施する事業所もあった。加えて、就職活動時期からは、マッチングの重要性や職場適応のための支援の重要性を話されている事業所が多かった。特に就労継続支援A型・就労継続支援B型においては、障害者就業・生活支援センター等の他機関との連携も重要との話が出ていた。一般就労後の定着支援まで考えると、就労継続支援A型・就労継続支援B型から一般就労を目指していく際には、障害者就業・生活支援センターの役割が重要となってくると考えられる。

また、多くの事業所で生活面のサポートも含めた就労定着支援の重要性も理解していた。報酬算定がなくても事業所で長期に渡りフォローしている場合もあるが、障害者就業・生活支援センター等と連携してフォローしている場合が多い。その他、企業等で働きながら就労継続支援B型を利用しているケースもあり、様々な工夫が実施されていた。2020年6月に厚生労働省が作成した障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書においても、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用の取組についての重要性が指摘されており、現在、令和3年度障害者総合福祉推進事業「就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究」が行われているところである。

今後、地域で一般就労を促進していくためにも、国はもちろんのこと地方自治体においても地域で就労定着支援が有効に行われるような様々な支援体制を構築していけるよう整備していく必要がある。

(ウ) 人材育成

就労支援のみならず、福祉関係に従事した経験のない支援者も多いとのことから、基本的な支援技術について身についておらず、すべての事業所で人材育成の重要性について話をしてきた。事業所内で積極的に研修を行っているところもあったが、多くはそのための時間の捻出に課題を持っているとの意見であった。また、就労継続支援B型では、就労支援を専従で、または組織的に行うような体制を作ることが難しく、生活支援員や職業指導員がその業務の傍ら担当しており、個々の職員に依存する部分が大きく、事業所としてのノウハウが蓄積されにくいことが課題もあるとの声も聞かれた。また、支援者の人材育成の前に、人材の確保についても課題があるとの事業所もあった。

以上のことから、人材育成に関しては多くの事業所でその重要性は感じている結果であった。今回、就労移行の実績のある事業所を対象としてヒアリングを行ったこともあり、事業所内外での研修等を企画しているところも多かったが、内容的にも時間的にも研修を行う際の課題を抱える事業所もあった。今後は、経験の少ない職員も多いことを踏まえ、内容的にも現場レベルやニーズに合った研修が必要になってくる。加えて、時間的にもどのように研修を実施していくかも検討していかなければならない。

2019年度からサービス管理責任者の研修制度が大きく変わり、今までサービス種別ごとに実施されていた分野別研修がなくなり、就労支援に関して学ぶ機会がより少なくなってきた。就労移行支援については、就業支援基礎研修受講者に対して報酬加算が措置されていることもあり、障害者職業センターが実施する就業支援基礎研修を受講するなどの機会もあるが、就労継続支援A型・就労継続支援B型においては、一般就労に向けた支援を学ぶ機会はほとんどないと言っていいであろう。本事業では、アドバイザーによる就労支援の研修を実施したが、その満足度は非常に高いものであったことから、今後、多くの事業所の声も聞き、ニーズに即した研修が実施されていくことが望まれる。

ウ 新たな職域

一般就労移行状況調査及び事業所向け一般就労に関するアンケート調査の詳細をみていくと、新たな職域や多様な働き方で就職している実践例も増えてきている。その中で、特徴的な4つの領域に関して以下のとおり紹介する。

(ア) テレワーク

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、テレワークなどの新たな働き方についてもますます注目が集ってきている。愛知県内でもテレワークで就職されている実践例がでてきている。また、そうした世の中の流れに対応して、就労移行支援等においても、在宅訓練などに取り組んでいる事業所も少ないながらもでてきている。

(イ) 農福連携

就労継続支援A型・就労継続支援B型において、農業を実施している事業所は数多く見られているものの、農家や農業者へ一般就労する事例は限られている。農福連携による工賃向上だけでなく、一般就労移行を視野に入れた支援を検討していく必要がある。

一方、新たなビジネスモデルとして、雇用する企業から委託を受けて障害者に職場や

業務を提供する、いわゆる「障害者雇用支援サービス」が県内でも出てきている。このサービスを活用した企業への就職事例は農福分野で一定数見られるが、労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用の理念に反しているのではないかなどの意見が出ており、今後の国の動きを注視していく必要がある。

(ウ) eスポーツ

近年、脚光を浴びているeスポーツに取り組んでいる事業所も出てきている。様々な能力のある障害者にとって、eスポーツという新たな活躍の場が出てきたことは望ましい。また、関心の持てる内容やモチベーションが高まる内容で取り組むことは重要で、eスポーツが生産活動として成り立ち、あるいは一般就労先の職種として求められているのであれば、その意味は大きい。一方で、eスポーツを指導する支援者の育成の問題や、判断や自制に課題がある利用者の依存の問題、また、目や手を痛めるなどの問題もあり、長期的に職業生活を考えていく上では課題もある。当事者の5年先10年先を見通した支援を行っていくことが重要となってくる。

(エ) ピアサポーター

2020年度から障害者ピアサポート研修事業が制度化されるなど、当事者が障害の経験を生かして就労継続支援事業所等で働く事例も数多くみられている。当初、利用者として就労継続支援事業所などへ通い、環境に慣れてくることで能力を発揮し、そのまま事業所の職員として採用されるケースが多い。環境が変わることに大きなストレスを持ったり、新たな環境に慣れるのに時間を要したりする当事者にとって、徐々にステップアップできることは、不安の軽減にも繋がり大きな意味がある。

2. まとめ

本事業では、「一般就労移行状況調査」を通して、福祉施設から一般就労への移行を推進するため、一般就労移行の状況を分析して実態を明らかにした。また、「事業所向け一般就労に関するアンケート調査」を行い、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における一般就労に向けた支援状況を調査し、就労移行率や就労定着率が特に高い事業所の支援の特徴を明らかにするとともに、一般就労を促進するための阻害要因について整理した。加えて、好事例を集約し、その中から4事業所についてヒアリング調査を行い、効果的な支援方法等を明らかにした。

今後、本調査で明らかとなったポイントを踏まえながら、愛知県内の障害福祉サービス、とりわけ、就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型の現場で取り組んでいくことが求められるが、本調査はあくまでも一般就労移行の実態を整理したのみである。また、就労移行支援においては、事業所における取組と、就労移行率や就労定着率との関係を明らかにしたに留まっており、利用者の詳細な状況を踏まえた上での支援内容などに関しての分析までは行えていない。また、就労継続支援A型・就労継続支援B型については、一般就労をすすめる上での課題を聞き取るとともに、様々な事例を紹介したにすぎない。そのため、本調査で明らかになった事項を実際の支援の現場に落とし込むにあたり、更なる調査及び普及・啓発が必要と考えられる。

資料2 愛知県 障害者相談支援体制整備事業 調査

愛知県 障害者相談支援体制整備事業 調査
(就労移行支援事業所用)

○提出期日：令和3年12月15日（水）
○提出方法：メール（syrou-info@nagoya-rehab.or.jp）
名古屋市総合リハビリテーションセンター（委託調査団体）

○ご回答者様について
※可能な限り管理者又はサービス管理責任者の方が御記入ください。

法人名			事業所名		
サービス事業	就労移行		サービス提供開始時期	西暦 年 月	
問合せ先	担当者（役職）		フリガナ		
	電話		氏名		
経営主体	1社会福祉法人 2医療法人 3営利法人 4特定非営利活動法人(NPO) 5その他		⇒該当するものを右欄で選択してください		
多機能事業所として他の事業を行っている場合（該当するものすべて○をしてください）	1生活介護				
	2自立訓練				
	3就労定着				
	4就労継続支援A型				
	5就労継続支援B型				
	6その他				

1. 一般就労に向けた阻害要因に関する事業所アンケート(全事業所)
「一般就労相談窓口」では、障害福祉サービス事業所からの一般就労移行に関する相談に随時対応しているところですが、ご相談の中では、「一般就労への移行」を阻害する要因について、様々な声が聞こえてきます。そこで、皆様から率直なご意見をお聞かせ頂き、報告書にまとめたいと考えております。なお、アンケートは統計処理し、事業所名などが特定されることはありません。また、御提出いただいた調査票は、報告書作成後1年間保存し、廃棄します。

2. 一般就労事例調査(一般就労の実績がある事業所)
県内において就労実績のある事業所を対象に、福祉施設から一般就労への成功例を調査して報告書にとりまとめ、県内福祉施設等に配布致します。
<回答にあたってのお願い>
・調査票の記入にあたっては、別添の記入例を参考してください。
・ご記入いただいた内容は、体裁や字句を整え、そのまま報告書に掲載させて頂く予定です。そのため、個人や機関が特定されない内容でご提出いただきますようお願いいたします。なお、御提出いただいた調査票は、報告書作成後1年間保存し、廃棄します。
・1事例につきA4サイズ1枚に収まるようにご記載ください。成功事例が多数ある場合は、複数枚のご提出をお願いいたします。なお、提供いただきました事例については、ページ数の関係ですべてを掲載することができない場合がございますので、予めご了承ください。
・ご協力いただいた事業所は、報告書に一覧で掲載させて頂く予定です。

○調査委託に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部就労支援課内
「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
電話：052-835-3692
E-mail syrou-info@nagoya-rehab.or.jp

**愛知県 障害者相談支援体制整備事業 調査
(就労継続支援A型・B型用)**

○提出期日：令和3年12月15日（水）

○提出方法：メール（syurou-info@nagoya-rehab.or.jp）
名古屋市総合リハビリテーションセンター（委託調査団体）

○ご回答者様について
※可能な限り管理者又はサービス管理責任者の方が御記入ください。

法人名			事業所名		
サービス事業			サービス提供開始時期	西暦 年 月	
問合せ先	担当者（役職）		フリガナ		
	電話		氏名		
経営主体	1 社会福祉法人 2 医療法人 3 営利法人 4 特定非営利活動法人（NPO） 5 その他		⇒該当するものを右欄で選択してください		
多機能事業所として他の事業を行っている場合（該当するものすべて○をしてください）	1 生活介護				
	2 自立訓練				
	3 就労移行				
	4 就労定着				
	5 その他				

1. 一般就労に向けた阻害要因に関する事業所アンケート（全事業所）
「一般就労相談窓口」では、障害福祉サービス事業所からの一般就労移行に関する相談に随時対応しているところですが、ご相談の中では、「一般就労への移行」を阻害する要因について、様々な声が聞こえてきます。そこで、皆様から率直なご意見をお聞かせ頂き、報告書にまとめたいと考えております。なお、アンケートは統計処理し、事業所名などが特定されることはありません。また、御提出いただいた調査票は、報告書作成後1年間保存し、廃棄します。

2. 一般就労事例調査（一般就労の実績がある事業所）
県内において就労実績のある事業所を対象に、福祉施設から一般就労への成功例を調査して報告書にとりまとめ、県内福祉施設等に配布致します。
<回答にあたってのお願い>
・調査票の記入にあたっては、別添の記入例を参考にしてください。
・ご記入いただいた内容は、体裁や字句を整え、そのまま報告書に掲載させて頂く予定です。そのため、個人や機関が特定されない内容でご提出いただけますようお願いいたします。なお、御提出いただいた調査票は、報告書作成後1年間保存し、廃棄します。
・1事例につきA4サイズ1枚に収まるようにご記載ください。成功事例が多数ある場合は、複数枚のご提出をお願いいたします。なお、提供いただきました事例については、ページ数の関係ですべてを掲載することができない場合がございますので、予めご了承ください。
・ご協力いただいた事業所は、報告書に一覧で掲載させて頂く予定です。

○調査委託に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部就労支援課内
「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
電話：052-835-3692
E-mail syurou-info@nagoya-rehab.or.jp

資料3 事業所アンケート（就労移行支援用）

質問1) 貴事業所における支援の実績についてお答えください。

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	(人)
定員(各年度の4月1日)				
実利用者数(各年度の4月1日時点で利用契約している人数)				
退所者数				
うち、就職による退所				
うち、1年半以上定着				
就職による退所者の平均利用期間(月数)				

質問2) 一般就労に向けた取り組みとして、実施しているものはすべて○をしてください。また、その中でも特に重要と考えていることには◎をしてください。

- 1) 利用開始 ※◎(特に重要)は1つまで
- 1 本人の就労に係る経歴(職務経歴、職場体験・実習の経験等)の情報を収集する
 - 2 実務に係るスキル(計算力、パソコンスキル等)に関する情報を収集する
 - 3 働く場での行動・態度(報連相、規律の順守、作業の正確性等)に関する情報を収集する

実施している取組	1	2	3

- 2) 就労に向けての準備・訓練 ※◎(特に重要)は3つまで
- 4 個別支援計画を少なくとも3か月に1度見直す
 - 5 日々の支援の結果を基にアセスメントを実施する
 - 6 アセスメントの結果を本人にフィードバックし、合意を得たうえで個別支援計画に反映する
 - 7 プログラムを提供する際に、個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮する
 - 8 定期的もしくは随時の面談等の機会において、作業の振りやアセスメント結果のフィードバックを行う
 - 9 面談時に、本人の適性に係る認識や就労へのモチベーション向上を促すことを念頭に置いてフィードバックを行う
 - 10 施設外支援の実施を個別支援計画に盛り込む
 - 11 施設外支援の実施先となる協力事業所の確保に努める
 - 12 個々の利用者の特性、スキル、目標設定等を考慮した実習先を選定する
 - 13 施設外支援の実施内容についてアセスメントを行い、結果を利用者本人にフィードバックする
 - 14 複数職員が参加する会議(ケース会議等)において個別の利用者の支援の進捗や課題等の情報を共有する
 - 15 各利用者の支援記録等を全職員が閲覧できる状態で管理する
 - 16 (上記のような取組によって情報共有が行われている場合、)情報共有の目的を全職員が理解する

実施している取組	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	

- 3) **職場開拓・職業紹介** ※◎(特に重要)は**2つ**まで
- 17 新たな就職先企業の職場開拓を行う
 - 18 過去の利用者の就職先である企業への働きかけを行う
 - 19 ハローワークを活用して求職活動を行う
 - 20 地域の就労支援機関(障害者職業センター等)を活用して求職活動を行う
 - 21 雇用前の職場実習、トライアル雇用の実施を企業に促す
 - 22 事業所の職員が企業の職務内容や職場環境を把握するための取組を行う(職務体験等)
 - 23 企業側のキーパーソンの見極めを行う(もしくは、キーパーソンを設定を企業に対して求める)

実施している取組	17	18	19	20	21	22	23

- 4) **雇用前・定着支援(就職後6月まで)** ※◎(特に重要)は**3つ**まで
- 24 企業に対して障害者雇用一般に関する情報提供を行う
 - 25 (当該企業への就職を希望する)利用者本人のアセスメント結果等を踏まえた情報提供を行う
 - 26 職務内容の選定・開発の支援を行う
 - 27 障害者の教育訓練体制の構築の支援を行う
 - 28 職場の施設・設備の改善に向けた支援を行う
 - 29 事業所の職員が連携して利用者を支援する体制を整える
 - 30 就職後の利用者の状況を把握するために企業を訪問する
 - 31 利用者の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える
 - 32 利用者の生活面の支援に向けて関係機関・関係者との連携を図るための体制を整える
 - 33 企業側の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える

実施している取組	24	25	26	27	28	29	30
	31	32	33				

- 5) **定着支援(就職後6月経過後)** ※◎(特に重要)は**1つ**まで
- 34 利用者の状況を踏まえて利用者、企業への支援の頻度を調整する
 - 35 定期的に利用者の状況を把握するための機会や仕組みを設ける(OB会、定期的なメール連絡等)
 - 36 利用者、企業の状況、希望に応じた相談対応を行えるよう体制を整える
 - 37 企業側の就労環境の維持・向上に向けた確認・働きかけを継続的に行う

実施している取組	34	35	36	37

質問3) 福祉施設から一般就労への移行を推進する上で、なにかご意見がありましたら、ご自由に記入ください。

質問は以上となります。

なお、一般就労の実績がある事業所については、一般就労事例調査にも御協力お願いいたします。

資料4 事業所アンケート（就労継続支援A型・就労継続支援B型用）

一般就労に向けた阻害要因に関する事業所アンケート								
障害のある方の一般就労について、御回答者様が事業所で感じていることを御回答ください。								
質問1)	あなたの事業所の利用者のうち、合理的配慮があれば一般就労できると考える方の割合は、どれくらいですか。（数字を1つ選択）							
	1 3割未満 2 3割以上5割未満 3 5割以上8割未満 4 8割以上							
	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table>	回答						
回答								
質問2)	一般就労できると考える方が一般就労できない主な理由は何だと思いますか。（数字を3つまで選択）							
	1 利用者本人が一般就労を希望していない 2 利用者本人の自己理解・一般就労に関する認識に問題がある 3 家族が一般就労に反対している 4 企業に障害者雇用に関する合理的配慮や理解が足りない 5 本人の適性や希望に合った就職先が、通える範囲で見つからない 6 企業に対する障害者雇用率の算定方法や障害者雇用の支援制度の拡充が必要である 7 事業所の方針として、一般就労を推進していない 8 事業所に、一般就労を支援するための人手や時間がない 9 その他（ ）							
	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答1</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答2</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答3</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table> （9その他の場合）： <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table>	回答1		回答2		回答3		
回答1								
回答2								
回答3								
質問3)	あなたの事業所の利用者のうち、一般就労を希望している方の割合は、どれくらいですか。（数字を1つ選択）							
	1 3割未満 2 3割以上5割未満 3 5割以上8割未満 4 8割以上							
	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table>	回答						
回答								
質問4)	一般就労を希望していない方の主な理由は、何だと考えますか。（数字を3つまで選択）							
	1 今のままでいいから 2 障害や病気を悪化させたくないから 3 能力的に就職することに不安があるから 4 職場の理解を得られるか心配だから 5 経済的に困っていないから 6 希望に合った仕事（業種、地域など）が見つからないから 7 希望に合った働き方（勤務日数、勤務時間など）が見つからないから 8 その他（ ）							
	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答1</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答2</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答3</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table> （8その他の場合）： <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table>	回答1		回答2		回答3		
回答1								
回答2								
回答3								
質問5)	一般就労を希望していない方の御家族は、どのように考えている方が最も多いと思いますか。（数字を1つ選択）							
	1 今のままでいい 2 すぐにも一般就労してほしい 3 いずれは一般就労してほしい 4 障害や体間に配慮される職場が見つかれば、一般就労してほしい 5 その他（ ）							
	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: center;">回答</td> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table> （5その他の場合）： <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100px;"></td> </tr> </table>	回答						
回答								
質問6)	一般就労を推進していくために、御意見や必要な方策の提案等がありましたら、御記入ください。（自由記述）							
質問は以上となります。 なお、一般就労の実績がある事業所については、一般就労事例調査にも御協力お願いいたします。								

資料5 一般就労事例

取り組み
事例1

タイトル(※編集者で作成させていただきます)

サービス名:

※文字数は1000文字程度(MS Pゴシック・フォントサイズ10で、1ページに収まるようにご協力ください)

※写真・図・表をご使用頂く場合は、下記に貼り付けるとともに、元のデータをお送りください。
写真1枚が150文字と計算して全体で1000文字で収まるようにお願いします。

写真・図・表①
(150文字)

写真・図・表②
(150文字)

写真・図・表③
(150文字)

2021年度 愛知県「障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）」

調査報告書

発行日：2022年3月

編集・発行：名古屋市総合リハビリテーションセンター