

障がい者就労支援地域モデル構築事業委託業務
報告書

平成27年3月

北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課

(受託者：株式会社ピーアールセンター)

I N D E X

第1部 地域における障がい者就労支援の実態検証

第1章	障害者就業・生活支援センター就労支援体制調査	6
第2章	障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査	30

第2部 障がい者就労支援に関する資料分析

第1章	道内における障がい者の就労支援状況(一般就労)	62
第2章	自己評価試行調査(WG実施)	68
第3章	研修体系に関する調査	75
第4章	職域開拓・創出に向けた調査	95
第5章	市町村における障がい者就労支援実態調査	105
第6章	障がい者就労継続支援事業所工賃実績・向上調査	125
第7章	障がい者就労支援に係る企業等向け施策に関する調査	
	・アクション認証	133
	・就労支援企業認証	137

第3部 人材育成事業

1	開催概要	142
2	セミナーテキスト	143
3	告知関連資料	156

第4部 地域議論を踏まえた障がい者就労支援地域モデルの検討

第1章	モデル構築の手順	164
第2章	障害者就業・生活支援センターの概況	165
第3章	センター長会議における検討(第1回会議実施)	188
第4章	他府県事例調査	198
第5章	センター長会議における検討(第2回会議実施)	203
第6章	有識者会議における検討	209

第5部 障がい者就労支援地域モデルと地域における理解促進

第1章	障がい者就労支援地域モデル構築	216
第2章	障がい者就労支援体制の理解促進検討会議・セミナー	235
第3章	今後の障がい者就労支援モデル実体化の取組み	246

第1部

地域における障がい者就労支援の

実態検証

第1章 障害者就業・生活支援センター就労支援体制調査

第1章 障害者就業・生活支援センター就労支援体制調査

<調査目的>

障害者就業・生活支援センターの運営概況と課題、職員スキルアップの動向などについて把握し、今後の効率的運営体制の検討の基礎資料とするため、道内の障害者就業・生活支援センター(全11施設)を対象に、郵送調査法で実施した。

<調査時期>

平成26年8月～9月

1 事業所概要

(※) 従たる指定有無

- 指定センターは3センターである。

	(実数)	同一法人内の 移行支援事業 所の従たる指 定あり	なし	無回答
センター名		3	6	2
施設名				
札幌障がい者就業・生活支援センター たすく		-	○	-
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば		○	-	-
道南しょうがいがい者就業・生活支援センター すてっぷ		○	-	-
くしろ・ねむる障害者就業・生活支援センター ぶれん		-	-	○
十勝障害者就業・生活支援センター だいち		-	○	-
空知障害者就業・生活支援センター ひびき		-	-	○
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら		○	-	-
胆振日高障害者就業・生活支援センター すて～じ		-	○	-
道北障害者就業・生活支援センター いきぬき		-	○	-
上川中南部障害者就業・生活支援センター きたのまち		-	○	-
石狩障害者就業・生活支援センター のいける		-	○	-

(1) 障害者就業・生活支援センター間の連携

- 11センター中、7センターは他との連携をもっていると回答しているが、道央圏の4センターは連携がない。
- なお、一方のみが「連携している」と回答するケースもあり、連携密度や連携認識の有無などを別にすれば、ほぼ全センター間では何らかの連携が行われている。

センター名	連携対象	
1 札幌 たすく	なし	
2 小樽 ひろば	(必要に応じていつでも連携できる)	
3 道南 すてっぷ	札幌センター：たすく(情報提供)	石狩センター：のいける(情報提供)
4 くしろ・ねむる ぶれん	十勝センター：だいち(研修会の開催等)	オホーツクセンター：あおぞら(研修会の開催等)
5 十勝 だいち	釧路・根室センター：ぶれん(道東3圏域地域合同フォーラム)	オホーツクセンター：あおぞら(道東3圏域地域合同フォーラム)
6 空知 ひびき	なし	
7 オホーツク あおぞら	十勝センター：だいち(道東3圏域地域合同フォーラム・情報交換)	釧路・根室センター：ぶれん(道東3圏域地域合同フォーラム・情報交換)
8 胆振日高 すて～じ	札幌センター：たすく(ケース移管に伴う連携他)	空知センター：ひびき(ケース移管に伴う連携他)
9 道北 いきぬき	上川中南部センター：きたのまち(センター運営、相談に関すること)	
10 上川中南部 きたのまち	道北センター：いきぬき(研修会共催など)	
11 石狩 のいける	なし	

(2) 就労支援関係等事業所の連携

- 就労移行支援事業所との連携は1センター平均6.0件。
- 継続支援A型との連携は同3.3件で、B型(同10.8件)との連携は多い。
- 実習等で協力を戴いている企業は、1センター平均26.2件だが、道南(106件)、十勝(50件)、上川中南部(60件)などではかなり多く、地域差が大きい。

センター名	①就労移行支援事業所		②就労継続支援A型事業所		②就労継続支援B型事業所		④職場実習先企業数		⑤ハローワーク	
	内	管外	内	管外	内	管外	内	管外	内	管外
1 札幌 たすく	16件	0件	1件	0件	1件	0件	30件	0件	3件	0件
2 小樽 ひろば	13件	3件	4件	3件	28件	27件	0件	0件	5件	4件
3 道南 すてつぷ	5件	0件	6件	0件	23件	1件	106件	0件	3件	1件
4 くしろ・ねむろ ぶれん	4件	0件	14件	0件	24件	0件	17件	0件	2件	1件
5 十勝 だいち	7件	0件	3件	0件	14件	0件	50件	0件	2件	0件
6 空知 ひびき	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	2件	0件
7 オホーツク あおぞら	3件	0件	0件	0件	3件	0件	7件	0件	5件	0件
8 胆振日高 すて〜じ	4件	1件	3件	0件	2件	0件	5件	0件	4件	0件
9 道北 いきぬき	1件	0件	2件	0件	5件	0件	8件	0件	2件	1件
10 上川中南部 きたのまち	5件	0件	3件	0件	15件	0件	60件	0件	2件	0件
11 石狩 のいける	8件	0件	0件	0件	4件	0件	5件	0件	3件	0件
合計	66件	4件	36件	3件	119件	28件	288件	0件	33件	7件
1センター平均	6.0件	0.4件	3.3件	0.3件	10.8件	2.5件	26.2件	0.0件	3.0件	0.6件

(3) 市町村との連携

- 1センターが関与している市町村数は、概ね8市町村程度である。
- 指導・助言対象は1センター平均で8.5市町村、相談対応は同8.6市町村。会議等で訪問するのは同7.9市町村。
- 道南、十勝、オホーツク、上川中南部では関与する市町村数が多い。

センター名	①センターから市町村への指導・助言		②市町村からの相談対応		③就労支援に関する会議など	
	内	管外	内	管外	内	管外
1 札幌 たすく	0	0	1	0	1	0
2 小樽 ひろば	7	7	7	7	20	20
3 道南 すてつぷ	13	4	17	4	3	0
4 くしろ・ねむろ ぶれん	2	0	2	0	3	0
5 十勝 だいち	19	0	19	0	19	0
6 空知 ひびき	7	0	7	0	2	0
7 オホーツク あおぞら	18	0	14	0	13	0
8 胆振日高 すて〜じ	0	0	1	0	0	0
9 道北 いきぬき	8	3	8	3	4	2
10 上川中南部 きたのまち	15	0	15	0	15	0
11 石狩 のいける	4	0	4	0	7	1
合計	93	14	95	14	87	23
1センター平均	8.5	1.3	8.6	1.3	7.9	2.1

(4) 職員数

- 現職員数は11センター合計で69人、1センターあたり6.3人。
- JCは総数9人で、配置のないセンターが4施設ある。
- 現状で、職員欠員数はほとんどなく、今後の採用予定もない。

センター名	合計			
	現職員数	内、JC	現在、 欠員数	今後、採用 予定数
1 札幌 たすく	8人	1人	0人	1人
2 小樽 ひろば	7人	0人	0人	0人
3 道南 すてっぷ	8人	1人	0人	0人
4 くしろ・ねむろ ぶれん	3人	1人	0人	0人
5 十勝 だいち	8人	2人	0人	0人
6 空知 ひびき	4人	0人	1人	0人
7 オホーツク あおぞら	6人	1人	0人	0人
8 胆振日高 すて〜じ	7人	0人	0人	0人
9 道北 いきぬき	4人	0人	0人	0人
10 上川中南部 きたのまち	8人	2人	0人	0人
11 石狩 のいける	6人	1人	0人	0人
合計	69人	9人	1人	1人
11センター 平均	6.3人	0.8人	0.1人	0.1人

※ 内訳は次頁

※ H26. 8調査時点、センターからの回答に基づく

センター名	センター長				生活支援担当（常勤＋非常勤）			
	現職員数		現在、 欠員数	今後、採用 予定数	現職員数		現在、 欠員数	今後、採用 予定数
		内、JC				内、JC		
1 札幌 たすく	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	1人
2 小樽 ひろば	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
3 道南 すてつぷ	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
4 くしろ・ねむろ ぶれん	1人	1人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
5 十勝 だいち	1人	1人	0人	0人	2人	1人	0人	0人
6 空知 ひびき	1人	0人	0人	0人	1人	0人	1人	0人
7 オホーツク あおぞら	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
8 胆振日高 すて〜じ	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
9 道北 いきぬき	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
10 上川中南部 きたのまち	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
11 石狩 のいける	1人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
合計	11人	2人	0人	0人	20人	1人	1人	1人
11センター 平均	1.0人	0.2人	0.0人	0.0人	1.8人	0.1人	0.1人	0.1人

センター名	就労支援担当				定着支援担当			
	現職員数		現在、 欠員数	今後、採用 予定数	現職員数		現在、 欠員数	今後、採用 予定数
		内、JC				内、JC		
1 札幌 たすく	3人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
2 小樽 ひろば	2人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
3 道南 すてつぷ	2人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
4 くしろ・ねむろ ぶれん	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
5 十勝 だいち	3人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
6 空知 ひびき	2人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
7 オホーツク あおぞら	2人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
8 胆振日高 すて〜じ	2人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
9 道北 いきぬき	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
10 上川中南部 きたのまち	3人	1人	0人	0人	1人	1人	0人	0人
11 石狩 のいける	1人	1人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
合計	21人	3人	0人	0人	7人	1人	0人	0人
11センター 平均	1.9人	0.3人	0.0人	0.0人	0.6人	0.1人	0.0人	0.0人

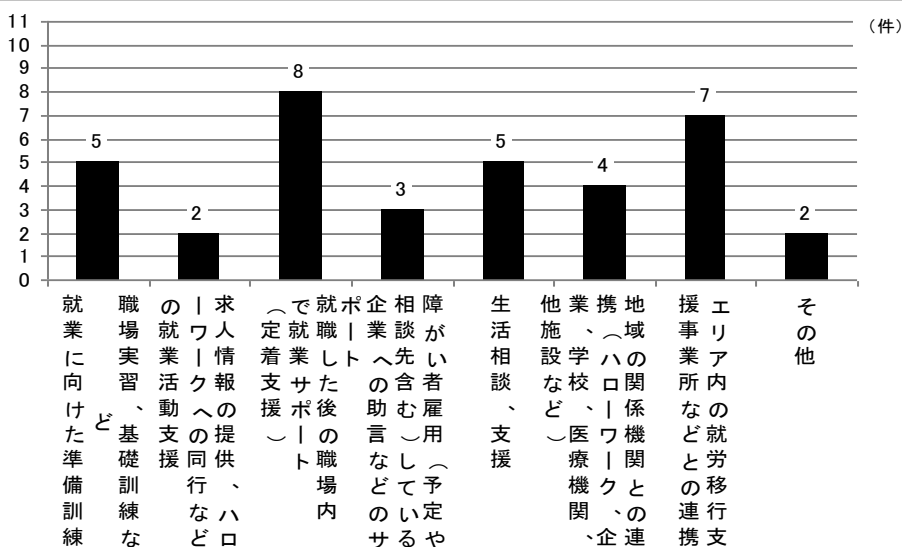
十勝：就労支援担当＝センター長兼任

センター名	雇用促進サポーター				その他			
	現職員数		現在、 欠員数	今後、採用 予定数	現職員数		現在、 欠員数	今後、採用 予定数
		内、JC				内、JC		
1 札幌 たすく	0人	0人	0人	0人	2人	0人	0人	0人
2 小樽 ひろば	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
3 道南 すてつぷ	1人	0人	0人	0人	1人	1人	0人	0人
4 くしろ・ねむろ ぶれん	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
5 十勝 だいち	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
6 空知 ひびき	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
7 オホーツク あおぞら	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
8 胆振日高 すて〜じ	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
9 道北 いきぬき	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
10 上川中南部 きたのまち	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
11 石狩 のいける	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	7人	1人	0人	0人	3人	1人	0人	0人
11センター 平均	0.6人	0.1人	0.0人	0.0人	0.3人	0.1人	0.0人	0.0人

2 運営概況・課題

(1) 取組みが困難、もっと充実させたいが困難と回答があった業務

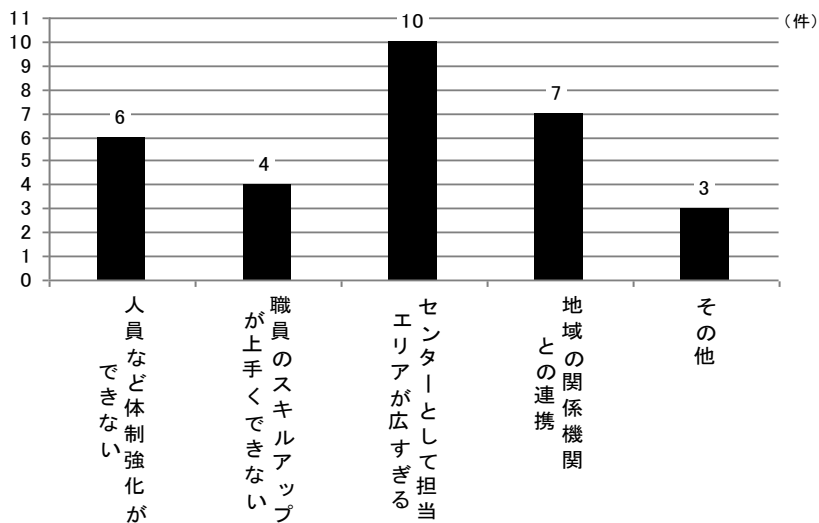
- 「就職した後の職場内での就業サポート(定着支援)」(8センター)、「エリア内の就労移行支援事業所などとの連携」(7センター)が特に大きな課題になっている。
- その他では「職場実習、基礎訓練など就業に向けた準備訓練」・「生活相談、支援」(共に5センター)も半数が課題としている。
- 札幌、小樽、十勝、オホーツクの4センターでは「地域の関係機関との連携(ハローワーク、企業、学校、医療機関、他施設など)」も課題としている。



センター名	就業に向けた準備訓練	求人情報の提供、ハローワークへの同行などの就業活動支援	就職した後の職場内での就業サポート(定着支援)	障がい者雇用(予定や相談先を含む)している企業への助言などのサポート	生活相談、支援	地域の関係機関との連携(ハローワーク、企業、学校、医療機関、他施設など)	エリア内の就労移行支援事業所などとの連携	その他
1 札幌 たすく	○	○	○	○	○	○	○	
2 小樽 ひろば			○		○	○	○	○
3 道南 すてつぶ					○			
4 くしろ・ねむろ ぶれん	○							
5 十勝 だいち			○	○	○	○	○	
6 空知 ひびき		○	○				○	
7 オホーツク あおぞら	○		○	○		○	○	
8 胆振日高 すて〜じ	○		○					
9 道北 いきぬき								○
10 上川中南部 きたのまち			○		○		○	
11 石狩 のいける	○		○				○	
合計	5	2	8	3	5	4	7	2

(2) 直面している課題

- ほとんどのセンター(11センター中、10センター)が「センターとして担当エリアが広すぎる」と指摘している。
- また、「地域の関係機関との連携」(同、7センター)も主要な課題になっている。
- その他では、半数の6センターが「人員など体制強化ができない」との課題を持っている。



センター名	①人員など体制強化ができない	②職員のスキルアップが上手くできない	③センターとして担当エリアが広すぎる	④地域の関係機関との連携	⑤その他
1 札幌 たすく	○		○	○	○
2 小樽 ひろば		○	○	○	○
3 道南 すてっぶ			○		
4 くしろ・ねむろ ぶれん	○		○		
5 十勝 だいち	○	○	○	○	
6 空知 ひびき	○	○	○	○	
7 オホーツク あおぞら	○	○	○	○	○
8 胆振日高 すて〜じ			○		
9 道北 いきぬき	○		○		
10 上川中南部 きたのまち				○	
11 石狩 のいける			○	○	
合計	6	4	10	7	3

※各項目の具体的内容は次頁

(直面している課題の具体的内容)

センター名	①人員など体制強化ができない	②職員のスキルアップが上手くできない	③センターとして担当エリアが広すぎる	④地域の関係機関との連携	⑤その他
1 札幌 たすく	委託事業費の使途シバリがあり、人材育成を進める配置が出来ない。また、雇用促進サポーターなど先行きが不透明な事業委託では思い切った人員配置が出来ない。		札幌市単独事業(就労・生活相談支援事業)が整備されているが、本来は国事業で圏域カバーできるような計画、実施すべきだと思う。	地域関係機関が多く、当センターだけでネットワークを作るのは困難。可能な限り、自立支援協議会などの機会連携強化に取り組むようになっている。新規事業所が次々と指定されており、把握が追いつかない。	新規相談が多く、支援の方向づけや福祉サービスにつなげる支援に重きを置かざるを得ない状況。求職支援、職業訓練、定着支援など、国から課せられている役割があいまい。
2 小樽 ひろば		3年、5年と継続的に従事していく見直しがあれば経験値に基づく研修等の積み重ねが可能だが、これまで3年くらいで異動せざるを得なくキャリアは積めるが、キャリアアップが不可。	冬場の移動の安全確保、早朝深夜の移動も多い。	準備支援の目的で福祉機関(移行、継続支援等)を活用する際、基本部分で相談支援事業所と重なる内容となるが、その際計画作成が求められ、企業就労を目標とする意図が中々汲み取れない。	予算の支出項目が事業毎に異なる。特に人件費(手当の対応)や車両の借り上げ等。
3 道南 すてっぷ			ジョブコーチ支援者が少ない。冬期間支援。		
4 くしろ・ねむろ ふれん	必要な優秀な人材を確保するための人件費について、法人の持ち出し(繰り入れ)が避けられない現状。				
5 十勝 だいち	予算の都合上、必要な人員が確保できない。求人を出しても適当な人材が見つからない。	業務と予算の都合上、外部研修に参加させられない。	移動に時間がかかる。	就労系福祉サービス事業所との連携を更に進める必要がある。窓口として市町村や相談支援事業所との連携・役割分担を整理すべき。特に、計画相談対応の相談支援事業所と相談支援専門員の数が少ない。	
6 空知 ひびき	人材不足。	登録者、事業主に関わるにしても、経験が必要。急な求人である人に多くを求めることはできない。	移動に時間がかかる。公共交通機関の便も悪い。	ハローワークと月に1回打ち合わせ会議。	
7 オホーツク あおぞら	委託費用が少なく、人件費が法人規定として明記されている。(雇用安定事業は)手当等の費用が認められないため、法人が負担する費用が多い。	委託費用が少なく、人件費が法人規定として明記されている。(雇用安定事業は)手当等の費用が認められないため、法人が負担する費用が多い。	北海道の12.8%、新潟県を上回る面積で、1箇所のセンターではカバーする事が難しい。	広域サロンくらしネットオホーツク主催のネットワーク会議に参加し、18市町村の連携をもち、各関係機関とも連携は良好である。センターから遠い地域は不十分。	職場定着や生活支援に多くの時間が取られ、職場開拓等の時間がない。北見市にA型事業所が増え、求職者が流れて一般企業に就職希望者が少ない。
8 胆振日高 すて〜じ			移動で時間を要す。最長で8時間の移動時間。		
9 道北 いきぬき	人件費の中には、事業費支出として認められていないものもあり、法人負担となっている。人員を増した時には法人の持ち出しも増えてしまう。		留萌、宗谷への移動に車で2〜3時間かかる。島への移動はそれ以上。時間的、経済的負担も大きい。		
10 上川中南部 きたのまち				移行支援事業所との連携。	
11 石狩 のいける			担当エリアでの直接支援が十分に行えない。地域密着の支援が展開できない。	担当エリアが広すぎるため、密な連携がとりにくい。	
合計	6	4	10	7	3

(3) センター運営を効率的に進めるための課題・解決方法

- オホーツク、胆振、道北などではいずれも「担当範囲の広さ」を課題としている。
→オホーツク【解決方法】紋別、網走にサブセンターを設置しては
→日高胆振【解決方法】圏域相談センター、就労系事業所に支援依頼など
→道北【解決方法】1時間範囲でサブセンターを設置
- また、石狩圏の「就労相談体制が整備されていない地域がある」も、上記とは同義とみられ、その解決策として「委託の見直し(小型センター設置など)の対応策などを提起している。
- その他、十勝圏では「相談、就職、定着、生活等の各個別支援の役割分担」との課題を挙げ、解決方法として「市町村毎に自立支援協議会などを活用」することとしている。

センター名	課題	解決方法
1 札幌 たすく	①就労継続支援A型事業所の乱立。準備や支援があれば、一般就労に向かえる障がい者を抱え込む傾向が顕著、サービス質低下が懸念。 ②就労移行支援事業所の意欲、スキル差。 ③定着支援はいつまで、誰が？	①行政が定期制事業所数(定員数)を計画立てし、事業指定を調製できる仕組みを求む。サービス管理責任者研修の受講要件なども。 ②事業指定の後のモニタリング、運営指導を責任持って対処いただきたい。
2 小樽 ひろば	ナカボツの支援計画での福祉サービスの調整。相談支援専門員の業務重複。	ナカボツでの基本相談と調整は必要不可欠なので、相談事業所の都合でタイミングを逃す事にならないよう。場合によってはナカボツが相談計画の給付を受けて手続を進めることができればと思う。
3 道南 すてっぷ	①就労継続支援事業所A型の設置数が少ない。A型事業運営が経営的には困難。 ②就労移行支援事業所の設置数が少ない。就労へ2年で移行させられていない。 ③手帳取得後何年も(例:10年以上の方も)就業支援センターの存在を知らずに苦難の日々を過ごしていた方もいる。	①A型事業に関わる部分の行政の見直し ②移行支援事業所のマンパワー不足。障がい者就労に対する専門的ノウハウが不足。 ③センターでの啓発には限界がある。手帳取得者に対し一覽を渡すだけではなく、丁寧な支援機関の説明が行政や他の支援機関も含めて必要かと思う。
4 くしろ・ねむろ ぶれん	なし	なし
5 十勝 だいち	①相談支援、就職支援、定着支援、生活支援等個別支援の役割分担。 ②利用できる資源が少ない。	①市町村毎に自立支援協議会等を活用して仕組みを考えている。 ②市町村毎に自立支援協議会等を活用して仕組みを考えている。
6 空知 ひびき	なし	なし
7 オホーツク あおぞら	①移動時間が多くかかるため、遠方の地域の方に十分な支援が出来ない。 ②ハローワークからの企業・求人情報が少ない。	①行政として、紋別市及び網走市に小さなセンターを設置してほしい。 ②行政として、ハローワークとの情報交換会等の実施をハローワークに義務付けてほしい。
8 胆振日高 すて〜じ	①遠方地域での実支援が難しい。	①圏域相談センター、就労系事業所に支援依頼、その後不定期で訪問し、状況把握する。
9 道北 いきぬき	①高等養護学校卒業後の支援体制。 ②効果的な支援技術の蓄積とその共有化。 ③活動範囲が広すぎる。	①主体的に関わるのが、相談支援事業所か、福祉サービス事業所かナカボツかの整理を学校卒業前にきちんと行うべき。 ②関係者が共有できる機会をつくる。 ③車で移動しても、1時間の範囲で活動できるよう、センターを設置する。
10 上川中南部 きたのまち	教育との連携(個人情報の扱い)。	顔の見える関係作り。
11 石狩 のいける	就労相談体制が整備されていない地域がある。	当センターで該当地域をカバーできるよう、委託の見直し(加配や小型センターの設置等)する。市単独で就労支援センターを開設する。

(4) 就労系障がい福祉サービスアセスメント関連の課題（直Bに係る経過措置での連携課題）

1 札幌 たすく	情報交換、協議はしているが、B型、移行とも事業所数も多く、具体的な対応方法の議論に至っていない。行政サイドでイニシアチブを持って方向性を示して欲しい。
2 小樽 ひろば	B型利用の希望を叶えるための会議になっている傾向あり。アセスメント情報も不足している中で希望どおり決定している現状に審査の意味があるのか疑問。
3 道南 すてつぷ	自立支援協議会(就労支援部会)にて、当センターが座長として、部会を運営しているので、他機関ともスムーズに連携出来ている。
4 くしろ・ねむろ ぶれん	現在、釧路市と連携して強化事業を実施しており、管内就労移行支援事業所のアセスメント強化のための研修を毎月開催している。
5 十勝 だいち	とりあえず、国の方針によって検討課題が明確になっていくと思われるが、国で意図している課題や方針と、現場レベルで想定される課題が折り合わない事も想定されるので、国の示しを待ちたい。
6 空知 ひびき	なし
7 オホーツク あおぞら	ダイレクトB問題では、特に行っていないが、来年度から行われるであろう問題に関して、話題になっており、特に実施困難と考えている市町村や事業所が多い。
8 胆振日高 すて〜じ	現時点で課題は見あたらない。
9 道北 いきぬき	多くの市町村内に移行事業所がないのが現状であるが、そういった市町村内では上記内容について、十分に考えられていないことが実態である。
10 上川中南部 きたのまち	なし
11 石狩 のいける	直Bについて各市町村で今後の対応があまり協議されておらず、方針がはっきりしていない。

(5) 発達障害支援センターとの連携・支援

① 発達支援センターとの連携

- 小樽、空知では発達支援センターとの連携はない。
- 上川中南部センターでは最も広域連携をしており、「函館」・「帯広」・「札幌」の3センターと連携している。
- 連携しているケースでは「セミナーの開催」が多くみられる。

センター名	連携している発達障害支援センター					連携内容	連携先なし
	【あ お い そ ら 】	【き ら 星 市 】	【き た 旭 川 の ま ち 】	【お が る 札幌 市 】	その他		
1 札幌 たすく				○			
2 小樽 ひろば							1
3 道南 すてつぷ	○					【あおいそら】登録者の情報共有、就労に関する制度などの紹介、発達相談支援に関するセミナーの開催、発達障害者支援センターから利用者の引き継ぎ	
4 くしろ・ねむろ ぶれん		○				【きら星】登録者の情報共有	
5 十勝 だいち		○				【きら星】登録者の情報共有、発達相談支援に関するセミナーの開催	
6 空知 ひびき							1
7 オホーツク あおぞら		○				【きら星】発達障害に関する助言、相談	
8 胆振日高 すて〜じ	○					【あおいそら】発達相談支援に関するセミナーの開催	
9 道北 いきぬき			○			【きたのまち】発達障害者支援センターから利用者の引き継ぎ	
10 上川中南部 きたのまち	○	○		○		【あおいそら】就労に関する制度などの紹介 【きら星】登録者の情報共有、発達相談支援に関するセミナーの開催 【おがる】登録者の情報共、発達障害者支援センターから利用者の引き継ぎ	
11 石狩 のいける	○			○		【あおいそら】発達相談支援に関するセミナーの開催 【おがる】就労に関する制度などの紹介、発達相談支援に関するセミナーの開催	
合計	4	4	1	3	0		2

※ 連携上の課題

1 札幌 たすく	おがる→機関支援中心。個別支援は行わない機関なので、個別ケースを通じた連携がないと地域連携体制構築は難しい。
2 小樽 ひろば	あおいそら→距離250km離れている。
3 道南 すてつぷ	
4 くしろ・ねむろ ぶれん	
5 十勝 だいち	きら星→お互いマンパワー不足のため、個別具体的な連携はほぼ無いが、必要な情報交換は行っている。
6 空知 ひびき	
7 オホーツク あおぞら	
8 胆振日高 すて〜じ	
9 道北 いきぬき	きたのまち→連携内容その他(協議会への参加)
10 上川中南部 きたのまち	
11 石狩 のいける	

②発達障がいの特化した「発達支援センター」との連携

- 連携があるのは、小樽、くしろ・ねむろ、十勝のみである。

センター名	連携先	連携内容
1 札幌 たすく	なし	
2 小樽 ひろば	羊蹄山ろく児童発達支援センター	自立支援協議会就労支援部会と子ども支援部会の共同研修等
3 道南 すてっぷ	なし	
4 くしろ・ねむろ ぶれん	釧路市こども保険部児童発達支援センター	対象者ケース検討、会議、紹介等
5 十勝 だいち	発達支援センター帯広あおぞら	個別の打合せ
6 空知 ひびき	なし	
7 オホーツク あおぞら	なし	
8 胆振日高 すて〜じ	なし	
9 道北 いきぬき	なし	
10 上川中南部 きたのまち	なし	
11 石狩 のいける	なし	

③センター独自の発達障害に特化した支援

- 支援があったのは、くしろ・ねむろ、上川中南部の2センターに留まる。

センター名	支援内容
1 札幌 たすく	なし
2 小樽 ひろば	なし
3 道南 すてっぷ	なし
4 くしろ・ねむろ ぶれん	相談室にぶ印刷可能なホワイトボードを設置し、視覚的な情報のやりとりを実施。
5 十勝 だいち	なし
6 空知 ひびき	なし
7 オホーツク あおぞら	なし
8 胆振日高 すて〜じ	なし
9 道北 いきぬき	なし
10 上川中南部 きたのまち	市有施設での就労訓練事業
11 石狩 のいける	なし

(6) 効率的な就労支援体制づくりに向けた連携やシステムの提案

- 既存の「自立支援協議会」の有効活用を提起するものが2センターからあった。
- また、「市町村実施の研修を障害者就業・生活支援センターに委託」することにより、研修コスト効率化の提起もある。
- 全般に市町村の意志、動きに対する提起が目立つ。

センター名	提案内容	(実現のための課題など)
1 札幌 たすく	性善説に基づく、事業所指定のあり方を見直す。特に就労移行、就労継続支援A型。	国に右ならえでない、地方行政の明確な意思表示。
2 小樽 ひろば	つながるだけのネットワークは圏域内にも複数あります。個別支援の認識を高め共有化していくことが必要。	専門の分野に拘わらず、異なる分野から学ぶ機会が必要。
3 道南 すてっぷ	就労継続支援事業所A、Bや移行事業所が関わる場面(行政にて行う研修会や会議等)を多く作る。	当センターにて行う研修会や会議では強制力がない。事業所設置を認めた行政にて連携を図れるきっかけを作ってほしいと思います。
4 くしろ・ねむる ふれん	ハローワーク、就業・生活支援センターの連携。自立支援協議会の活性化への取り組み強化。	長期的、継続的に実施するための準備を行う。
	市町村が就業・生活支援センター等に就労移行支援事業所の職業準備性を高めるための研修を委託する。就労に関する研修を共催し、費用の助成を行う。	市町村と就業・生活支援センター等との信頼関係が構築されていること。
5 十勝 だいち	新たに仕組みを作るよりも、既存の自立支援協議会を有効活用すると効果的だと思われる。特に郡部の町村に関しては、残念ながら協議会が形骸化している地域もあると思われるが、広域連携を行ったり、障害者施策にとられない仕組みで検討していくことで、真に必要な会に発展させていく必要があると思われる。	なし
6 空知 ひびき	記入なし	
7 オホーツク あおぞら	記入なし	
8 胆振日高 すて〜じ	効率的、効果的な就労支援の提供	担当エリアの縮小、分割
9 道北 いきぬき	市町村の自立支援協議会での部会設置により、支援、関係団体や支援者、従事者同士のつながりをつくる。	市町村が積極的になる。
10 上川中南部 きたのまち	移行支援事業所からの一般就労への移行促進	制度の見直し、職員のスキルアップ。
11 石狩 のいける	就労支援体制が整備される必要性を感じています。当センターとしても、行政機関、関係機関と協議を重ねている段階です。	

3 職員のスキルアップへの取組み

(1) スキルアップへの関心・取組み

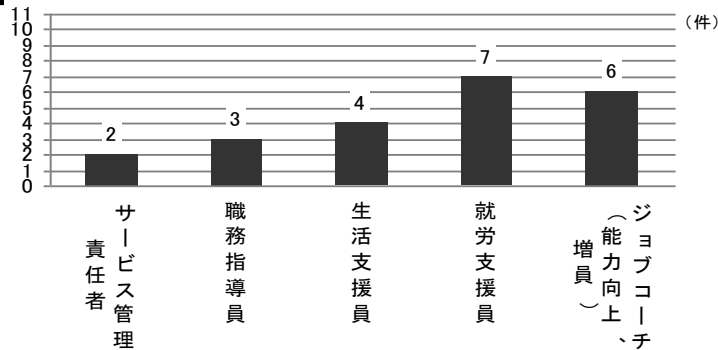
- 職員のスキルアップへの関心は大きい。(全センターが程度は別にして関心あると回答)
- しかし、「大いに取組んでいる」(2センター)、「まあ取組んでいる」(5センター)ところは7割程度に留まる。

センター名	職員のスキルアップへの関心			
	がとあても関心	あ多少関心が	があまりない関心	言えなるとも
1 札幌 たすく	○			
2 小樽 ひろば	○			
3 道南 すてつぷ		○		
4 くしろ・ねむろ ぶれん	○			
5 十勝 だいち	○			
6 空知 ひびき		○		
7 オホーツク あおぞら		○		
8 胆振日高 すて〜じ		○		
9 道北 いきぬき	○			
10 上川中南部 きたのまち	○			
11 石狩 のいける	○			
合計	7	4	0	0

スキルアップへの取組み			
大でいなる取組	だてまいる取組	めあてりない取組	言えなるとも
○			
	○		
	○		
○			
			○
		○	
		○	
	○		
		○	
	○		
	○		
2	5	3	1

(2) 特にスキルアップしたい職員分野

- 特にスキルアップしたい職員分野では「就労支援員」(7センター)と、「ジョブコーチ(能力向上、増員)」(6センター)の2分野である。



センター名	サービス管理責任者	職務指導員	生活支援員	就労支援員	ジョブコーチ(能力向上、増員)	その他
1 札幌 たすく						無回答
2 小樽 ひろば	○	○	○	○	○	
3 道南 すてつぷ					○	
4 くしろ・ねむろ ぶれん				○	○	
5 十勝 だいち	○	○	○	○	○	全職員
6 空知 ひびき						無回答
7 オホーツク あおぞら			○	○		
8 胆振日高 すて〜じ				○		
9 道北 いきぬき			○	○		
10 上川中南部 きたのまち					○	
11 石狩 のいける		○		○	○	
合計	2	3	4	7	6	

(2) 職員研修実施状況

- 11センター中、9センターで職員スキルアップを図る研修を実施。(未実施は空知、道北)
- 9センターで行われた研修の種類は延べ37種(1センター当たり4種)、回数は64回(同約7回)に上る。
- 開催手法は、センター独自の実施は4センターのみで、多くは他の団体・機関主催のものに参加(9センター)する形式である。参加対象は「就労支援担当」、「生活支援担当」が中心である。

センター名	実施		実施・参加の有無				参加させた対象				
	種類数	延べ回数	開センター 催 センター 独自	関他 主 催 の 団 体 ・ 機 関	そ の 他	加何 ら か の 参 加 実 施 が あ る	部 総 務 等 の 管 理 者	者 就 労 支 援 担 当	者 生 活 支 援 担 当	ジ ョ ブ コ ー チ	そ の 他
1 札幌 たすく	5	7	○	○		○		○			
2 小樽 ひろば	4	6		○	○	○		○	○		
3 道南 すてつぷ	4	4	○	○		○		○	○	○	
4 くしろ・ねむろ ぶれん	5	5	○	○		○		○	○	○	
5 十勝 だいち	4	5		○		○		○	○	○	
6 空知 ひびき	-	-				-					
7 オホーツク あおぞら	5	11		○	○	○		○	○		○
8 胆振日高 すて〜じ	5	7	○	○	○	○		○	○	○	
9 道北 いきぬき	-	-				-					
10 上川中南部 きたのまち	1	2		○		○		○	○		
11 石狩 のいける	4	17		○	○	○		○	○		○
合計	37	64	4	9	4	9	0	9	9	4	2

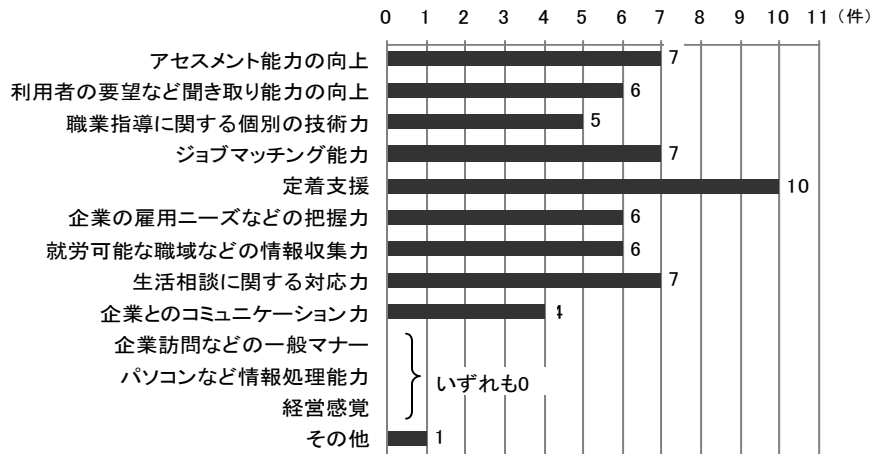
(3) 職員研修等の経費

- 開催(参加)経費は有額回答8センターの平均で年間約54万円。(道南は0円と回答)。
- 最大は、くしろ・ねむろの230万円であった。
- 有額回答した8センターの内、6センターでは「とても負担、或いは多少負担」と回答。

センター名	費用	とても負担	多少負担	特に負担ではない	無回答
1 札幌 たすく	336,000円/年		○		
2 小樽 ひろば	200,000円/年	○			
3 道南 すてつぷ	0円/年				
4 くしろ・ねむろ ぶれん	2,300,000円/年	○			
5 十勝 だいち	300,000円/年	○			
6 空知 ひびき	-				
7 オホーツク あおぞら	500,000円/年		○		
8 胆振日高 すて〜じ	160,000円/年				○
9 道北 いきぬき	-				
10 上川中南部 きたのまち	400,000円/年			○	
11 石狩 のいける	150,000円/年	○			
計	総額	4	2	1	1
	有額 1センター平均	543,250円/年			

(4) スキルアップの重点テーマ

- 最大の重点分野は「定着支援」(10センター)で、これに「アセスメント能力の向上」・「ジョブマッチング能力」・「生活相談に関する対応力」(各7センター)が次ぐ。
- その他、「利用者の要望など聞き取り能力の向上」・「企業の雇用ニーズなどの把握力」・「就労可能な職域などの情報収集力」など、情報把握に関するスキルアップを重点化するセンターも多い。



センター名	アセスメント能力の向上	聞き取り能力の向上	利用者の要望など	個別の技術力に関する	職業指導に関する	ジョブマッチング能力	定着支援	企業の雇用ニーズなどの把握力	就労可能な職域などの情報収集力	生活相談に関する対応力	企業とのコミュニケーション力	企業訪問などの一般マナー	企業訪問などの一般マナー	パソコンなど情報処理能力	経営感覚	その他
1 札幌 たすく	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
2 小樽 ひるば	○	○				○	○	○		○						
3 道南 すてつぶ				○			○		○							
4 くしろ・ねむろ ぶれん	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○					
5 十勝 だいち	○	○				○	○	○	○	○						
6 空知 ひびき		○								○	○					
7 オホーツク あおぞら				○			○			○						
8 胆振日高 すて〜じ							○									
9 道北 いきぬき	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					
10 上川中南部 きたのまち	○					○	○	○	○	○						
11 石狩 のいける	○					○	○									○
合計	7	6	5	7	7	10	6	6	7	4	0	0	0	0	1	

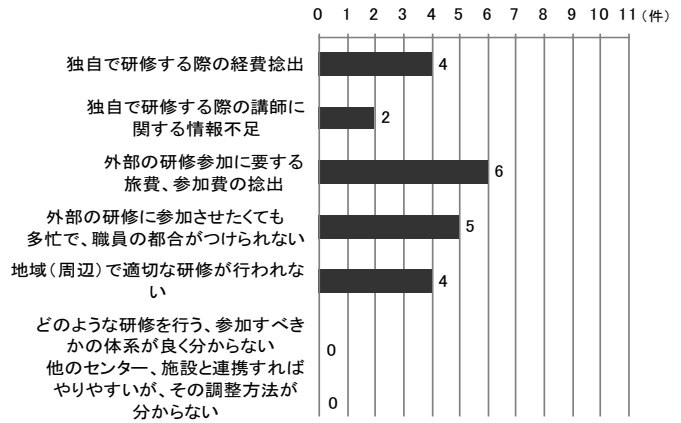
(5) スキルアップに関する他機関などとの連携

- スキルアップに関して、他機関等との連携を行っているセンターは半数(6センター)に留まる。
- 道南では「弁護士会」との連携も行っており、他センターでも地域での多様な連携が図られるべきだろう。

センター名	している	連携先	していない
1 札幌 たすく		-	○
2 小樽 ひろば	○	無回答	
3 道南 すてつぷ	○	函館弁護士会、高次脳障害(日)発達支援センターほか	
4 くしろ・ねむる ぶれん	○	釧路市・だいち・あおぞら	
5 十勝 だいち	○	ファームの共同開催、ほか、センターのセミナーに参加	
6 空知 ひびき		-	○
7 オホーツク あおぞら		-	○
8 胆振日高 すて〜じ	○	内部研修を計画し、スキルアップを図る	
9 道北 いきぬき		-	○
10 上川中南部 きたのまち	○	情報共有	
11 石狩 のいける		-	○
合計	6		5

(6) スキルアップの取組み課題

- 職員のスキルアップの取組みについて課題になっている点では、半数が「外部の研修参加に要する旅費、参加費の捻出」(6センター)を挙げ、費用の捻出に苦労している。
- また、「外部の研修に参加させたくても多忙で、職員の都合がつけられない」(5センター)については、先に指摘されたように、人員体制の弱さが影響している。



センター名	の独自で経費を捻出する際	の独自で講師に研修に関する情報	の外部からの研修参加に要する旅費、参加費	の外部からの研修参加に要する多忙	の地域(周辺)での研修	の体系が良く分からない	の他のセンター、施設と連携すればやりやすいが、その調整方法が分からない	無回答
1 札幌 たすく								○
2 小樽 ひろば		○	○	○	○			
3 道南 すてつぷ			○	○				
4 くしろ・ねむる ぶれん	○		○	○				
5 十勝 だいち	○		○	○				
6 空知 ひびき					○			
7 オホーツク あおぞら	○		○		○			
8 胆振日高 すて〜じ				○				
9 道北 いきぬき	○	○			○			
10 上川中南部 きたのまち								○
11 石狩 のいける			○					
合計	4	2	6	5	4	0	0	2

(7) 参加可能な研修開催地

- 全般に道東(くしろ・ねむろ、十勝、オホーツク)のセンターでは参加可能な開催地が限定的(地域の拠点都市に限られる)になっている。
- これらの地域を除けば、札幌市での開催参加を可としている

センター名	無理なく参加できる地域
1 札幌 たすく	札幌市
2 小樽 ひろば	札幌市、北広島市、江別市、石狩市、岩見沢市、滝川市、長万部町、室蘭市、苫小牧市、小樽市、倶知安町
3 道南 すてつぷ	函館市、長万部町
4 くしろ・ねむろ ぶれん	釧路市
5 十勝 だいち	帯広市
6 空知 ひびき	札幌市、北広島市、江別市、石狩市、岩見沢市、滝川市
7 オホーツク あおぞら	網走市、北見市、紋別市
8 胆振日高 すて〜じ	札幌市、室蘭市、苫小牧市
9 道北 いきぬき	札幌市、旭川市、名寄市
10 上川中南部 きたのまち	札幌市、滝川市、旭川市、富良野市、名寄市、稚内市、留萌市、網走市、北見市、紋別市
11 石狩 のいける	札幌市、北広島市、江別市、石狩市、岩見沢市、小樽市

4 使用調査票

障害者就業・生活支援センターの運営と職員スキル向上に関するアンケート

日頃より北海道の障がい者就労支援事業へのご協力をいただき、誠にありがとうございます。
北海道では、今年度、障害者就業・生活支援センターと他の就労支援機関、市町村などの効果的、効率的連携の仕組みを目指して、障がい者就労支援体制に関するモデルを構築する「障がい者就労支援地域モデル構築事業」を進めています。
このアンケートは、障害者就業・生活支援センターの運営の様子を知り、今後の関係各機関との連携の仕組みや職員などのスキル向上の検討に用いる資料となるものです。何かとご多用の折、恐縮ですが、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

平成26年8月

北海道保健福祉部福祉局 障がい者保健福祉課
地域づくり推進グループ

内容、記入方法などのお問い合わせは、直接、下記の業務委託先にお問い合わせ下さい。

問い合わせ先
(業務委託先)

株式会社 ピーアールセンター (担当 小黑、亀谷)
札幌市中央区北1条西8丁目PRCビル
電話 011-222-5555 FAX 011-261-6428

1 事業所の概要について

センター名												
センター長名	様											
ご記入者名	様	所属・役職名										
所在地												
連絡先	電話	FAX										
従たる指定	1 同一法人内の移行支援事業所の従たる指定あり		2 なし									
特に密接な連携をとっている障害者就業・生活支援センター	<table border="1"> <thead> <tr> <th>センター名</th> <th colspan="2">主な連携内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td colspan="2"> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td colspan="2"> </td> </tr> </tbody> </table>			センター名	主な連携内容							
センター名	主な連携内容											
特に密接な連携をとっている就労移行支援事業所、企業など	※多機能事業所の場合、連携を目的とした事業を選択	密に連携している相手件数	内訳／振興局の管内・外で分けると 管内 管外									
	①就労移行支援事業・事業所	件	件 件									
	②就労継続支援A型事業・事業所	件	件 件									
	③就労継続支援B型事業・事業所	件	件 件									
	④職場実習先としての企業数	件	件 件									
	⑤ハローワーク	件	件 件									
活動エリア	※昨年度、センターの指導・助言のための活動として訪問した市町村数をご記入下さい。 繰り返しの対応もあると思いますが、 実市町村数 をご記入下さい。											
		訪問した市町村数	内訳／所管圏域で分けると 所管圏域内 所管圏域外									
	①センターから市町村への指導・助言	市町村	うち 市町村 うち 市町村									
	②市町村からの相談対応	市町村	うち 市町村 うち 市町村									
	③就労支援に関する会議など	市町村	うち 市町村 うち 市町村									

2 職員構成について

- (1) 貴事業所の平成26年7月末時点の職員数をご記入下さい。(宛名にある事業所分についてのみ)
注：非常勤扱いに関しては道との委託業務上・予算上の区分扱いで記入下さい。

			現職員数	うちジョブ コーチ有資格 者	現在 欠員数	今後採用 予定者数	特記事項
センター長			人	人	人	人	
北海道 保健福祉部 委託	生活支援 担当	常勤	人	人	人	人	
		非常勤	人	人	人	人	
北海道労働局委託		就労支援担当	人	人	人	人	
		定着支援担当	人	人	人	人	
北海道経済部委託		雇用促進 サポーター	人	人	人	人	
その他	位置付け ・職名記入		人	人	人	人	
			人	人	人	人	
合 計			人	人	人	人	

3 貴センターの運営概況、課題について

- (1) 貴センターの業務で、現在「取組みが難しい」、「もっと充実させたいが困難」などの業務分野は次のどれですか。(複数可)

- 1 職場実習、基礎訓練など就業に向けた準備訓練
- 2 求人情報の提供、ハローワークへの同行などの就業活動支援
- 3 就職した後の職場内での就業サポート(定着支援)
- 4 障がい者雇用(予定や相談先含む)している企業への助言などのサポート
- 5 生活相談、支援
- 6 地域の関係機関との連携(ハローワーク、企業、学校、医療機関、他施設など)
- 7 エリア内の就労移行支援事業所などとの連携
- 8 その他(具体的に；

- (2) 貴センターが現在、直面している課題は何ですか。(複数可) ※番号に○をつけ、具体的に理由なども記入下さい。

- 1 人員など体制強化ができない

理由：

- 2 職員のスキルアップが上手くできない

理由：

- 3 センターとして担当エリアが広すぎる

典型的な問題：

- 4 地域の関係機関との連携

具体的に：

- 5 その他

具体的に：

- 6 特にない

- (3) 貴センターは、地域の障がい者就労支援の要としての役割を担っていますが、多くの課題もあると思われます。特に、広い担当エリアや地域連携において、いかに効率的な支援体制をつくるかという点は今後ますます重要になると思われますが、その点について下記の項目にお答え下さい。
※**効率的**とは：他機関との業務重複を避ける、相談や連携がスムーズに進む、相談支援のロスなどが少ないことなどとお考え下さい。

	地域の就労支援を効率的に進めるにあたって、特に課題になっていることを3つ以内でご記入下さい。	その（左記の）課題を解決するためには、誰が、どのような形で対処すべきだと思いますか？具体的に記入下さい。
①		
②		
③		

- (4) 就労系サービスアセスメント関連の課題についてうかがいます。特に、特別支援学校高等部卒業者等の直接「継続支援B型事業」利用に係る経過措置の取扱について、貴センター所管圏域内の課題、アセスメントやサポート体制、他機関・行政などとの連携上の課題などについてご記入下さい。

- (5) 貴センターの発達障害者に係る連携・支援などについてうかがいます。

① 発達障害者支援センターとの連携

（連携している発達障害者支援センターに○をつけ、連携内容・連携上の課題についてご記入下さい。）

1 北海道発達障害者支援センター「あおいそら」（函館市）

連携内容	1 登録者の情報共有	2 就労に関する制度などの紹介	3 発達相談支援に関するセミナーの開催
	4 発達障害者支援センターから障害者就業・生活支援センターへの利用者の引き継ぎ	5 その他（ ）	
課題	連携上の課題があれば具体的に：		

2 北海道発達障害者支援道東地域センター「きら星」（帯広市）

連携内容	1 登録者の情報共有	2 就労に関する制度などの紹介	3 発達相談支援に関するセミナーの開催
	4 発達障害者支援センターから障害者就業・生活支援センターへの利用者の引き継ぎ	5 その他（ ）	
課題	連携上の課題があれば具体的に：		

3 北海道発達障害者支援道北地域センター「きたのまち」（旭川市）

連携内容	1 登録者の情報共有	2 就労に関する制度などの紹介	3 発達相談支援に関するセミナーの開催
	4 発達障害者支援センターから障害者就業・生活支援センターへの利用者の引き継ぎ	5 その他（ ）	
課題	連携上の課題があれば具体的に：		

4 札幌市自閉症・発達障がい支援センター「おがる」（札幌市）

連携内容	1 登録者の情報共有	2 就労に関する制度などの紹介	3 発達相談支援に関するセミナーの開催
	4 発達障害者支援センターから障害者就業・生活支援センターへの利用者の引き継ぎ	5 その他（ ）	
課題	連携上の課題があれば具体的に：		

5 どことも連携していない

連携していない理由

② 発達障がいに特化した「発達支援センター」との連携

1 連携している

	連携している 発達支援センター名	連携内容
①		
②		
③		

2 していない

③ 貴センターが発達障がいに特化した「独自の支援」

1 行っている

2 特はない

具体的な内容（どこに、どのような）

- (6) 前の(3)～(5)の課題とも関連しますが、貴センター担当エリアにおいて、効率的な就労支援体制をつくるために、自治体や他の就労支援事業者などと連携など、どのような仕組み、システムが必要だと思われますか。「このような形」、「こうすれば効率的になる」など、あと少し工夫や改善をすれば実現可能だと思われる具体的な提案をご記入下さい。

ご提案①
補問 そのご提案を実現するために解決すべきこと、必要になることは何でしょうか？ ※ネックとなっている点などがあればご記入下さい。
ご提案②
補問 そのご提案を実現するために解決すべきこと、必要になることは何でしょうか？ ※ネックとなっている点などがあればご記入下さい。

4 職員のスキルアップへの取組みについて

- (1) 貴センターでは、職員の能力向上（スキルアップ）について、どの程度、関心を持っていますか。（○は1つ）
- | | | |
|-------------|------------|------------|
| 1 とても関心がある | 2 多少、関心がある | 3 あまり関心がない |
| 4 どちらとも言えない | | |
- (2) 実際に職員のスキルアップについての取組みは、次のどのような状態でしょうか。（○は1つ）
- | | | |
|-------------|--------------|--------------|
| 1 大いに取組んでいる | 2 まあ取組んでいる方だ | 3 あまり取組んでいない |
| 4 どちらとも言えない | | |

- (3) 特にスキルアップを図りたい、強化したいと考えている職員の「職務分野」はどれですか。（複数可）
- 1 サービス管理責任者 2 職業指導員 3 生活支援員
 4 就労支援員 5 ジョブコーチ（能力向上、増員）
 6 その他（具体的に： _____ ）
- (4) 平成25年度に、貴センターが職員のスキルアップを図る目的で、研修に参加させたものや、事業所内で独自に行ったものについて、下表を参考に、以下の記入欄にご記入下さい。 注：ここではジョブコーチ養成研修など、参加費などが交付金・助成金になっているものを除いて下さい。

(記入例)

研修名	社会人マナー講習会	参加又は開催回数	延べ 3 回	参加又は派遣職員数	延べ 12 人
主催	① センター独自開催 ② 他の団体・機関主催 ③ その他	参加させた職員	① 総務等の管理部門専任者 ② 就労支援担当者 ③ 生活支援担当者	④ ジョブコーチ 5 その他 (_____)	
目 成 果 指 果 し た	企業訪問時の基本的なルールや、マナーを身につけさせる 同時に、利用者への指導に役立てる		成果目標達成度	① とても効果があった ② 多少、効果があった ③ あまり効果がなかった	

研修名①		参加又は開催回数	延べ ____回	参加又は派遣職員数	延べ ____人
主催	1 センター独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた職員	1 総務等の管理部門専任者 2 就労支援担当者 3 生活支援担当者	4 ジョブコーチ 5 その他 (_____)	
目 成 果 指 果 し た			成果目標達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった	

研修名②		参加又は開催回数	延べ ____回	参加又は派遣職員数	延べ ____人
主催	1 センター独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた職員	1 サービス管理責任者 2 職業指導員 3 生活支援員	4 就労支援員 5 その他 (_____)	
目 成 果 指 果 し た			成果目標達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった	

研修名③		参加又は開催回数	延べ ____回	参加又は派遣職員数	延べ ____人
主催	1 センター独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた職員	1 総務等の管理部門専任者 2 就労支援担当者 3 生活支援担当者	4 ジョブコーチ 5 その他 (_____)	
目 成 果 指 果 し た			成果目標達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった	

研修名④		参加 又は 開催回数	延べ 回	参加又は 派遣職員数	延べ 人
主催	1 センター独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた 職員	1 総務等の管理部門専任者 2 就労支援担当者 3 生活支援担当者	4 ジョブコーチ 5 その他 ()	
目 成 指 果 し た				成果目標 達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった

研修名⑤		参加 又は 開催回数	延べ 回	参加又は 派遣職員数	延べ 人
主催	1 センター独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた 職員	1 総務等の管理部門専任者 2 就労支援担当者 3 生活支援担当者	4 ジョブコーチ 5 その他 ()	
目 成 指 果 し た				成果目標 達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった

- (5) 貴センターでは、職員の能力向上（スキルアップ）に関連した費用は、年間どれくらいになっていますか。
注：参加費などが交付金・助成金になっているものを除き、独自の費用を要しての研修に限定して、開催費用・講師費用・旅費・受講費などの合計をご記入下さい。

円くらい

注：費用支出がない場合は「0」と記入し→5へ進む

- (6) その(5)で記入いただいた費用は、貴センターにとって、負担になっていますか。

- 1 とても負担 2 多少負担になっている 3 特に負担ではない

5 職員のスキルアップに関する課題などについて

- (1) 貴センターでは、職員の能力向上（スキルアップ）について、特にどのような分野を重点にしていますか。（複数可）

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1 アセスメント能力の向上 | 9 企業とのコミュニケーション力 |
| 2 利用者の要望など聞き取り能力の向上 | 10 企業訪問などの一般マナー |
| 3 職業指導に関する個別の技術力 | 11 パソコンなど情報処理能力 |
| 4 ジョブマッチング能力 | 12 経営感覚 |
| 5 定着支援 | 13 その他 |
| 6 企業の雇用ニーズなどの把握力 | [具体的に／複数可] |
| 7 就労可能な職域などの情報収集力 | |
| 8 生活相談に関する対応力 | |

- (2) 貴センターでは、職員の能力向上（スキルアップ）について、他のセンター、施設、団体などと連携していますか。（○は1つ）

- 1 している → (具体例を記入下さい:)
2 していない

- (3) 職員の能力向上（スキルアップ）について、貴センターにとって課題となっているものはどれですか。（複数可）

- 1 独自で研修する際の経費捻出
2 独自で研修する際の講師に関する情報不足
3 外部の研修参加に要する旅費、参加費の捻出
4 外部の研修に参加させたくても多忙で、職員の都合がつけられない
5 地域（周辺）で適切な研修が行われない
6 どのような研修を行う、参加すべきかの体系が良く分からない
7 他のセンター、施設と連携すればやりやすいが、その調整方法が分からない
8 その他（具体的に:)

(4) 参考までに、職員の能力向上（スキルアップ）研修が次に挙げる開催地だった場合、貴センターからみて「そこなら無理なく、参加・派遣できる」ものを選んで下さい。（複数可）

- | | | | | | |
|--------|---------|----------|--------|---------|----------|
| 1 札幌市 | 6 滝川市 | 11 新ひだか町 | 16 名寄市 | 21 根室市 | 26 どももない |
| 2 北広島市 | 7 函館市 | 12 小樽市 | 17 稚内市 | 22 中標津町 | |
| 3 江別市 | 8 長万部町 | 13 倶知安町 | 18 留萌市 | 23 網走市 | |
| 4 石狩市 | 9 室蘭市 | 14 旭川市 | 19 帯広市 | 24 北見市 | |
| 5 岩見沢市 | 10 苫小牧市 | 15 富良野市 | 20 釧路市 | 25 紋別市 | |

(5) 職員の能力向上（スキルアップ）について、次の関係機関などに期待すること、ご意見があればご記入下さい。

① 北海道（貴センター所在管内の振興局含む）に対して		00 特にない
② 地元の市町村に対して		00 特にない
③ 貴センター担当エリアの職親会、就労移行支援事業所、就労継続支援A、B型などとの連携や役割分担について		00 特にない

※地域の就労支援を効率的に進めるにあたっての課題については、別途ご訪問、電話等にて具体的におうかがいさせていただきます。

ご協力ありがとうございました

第**1**部
地域における障がい者就労支援の

実態検証

第**2**章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

※この調査は道内の就労移行支援事業所、就労継続支援A、B型事業所に対して、平成26年8～9月に郵送で実施したものである。(依頼数は計937事業所)

1 事業所概要

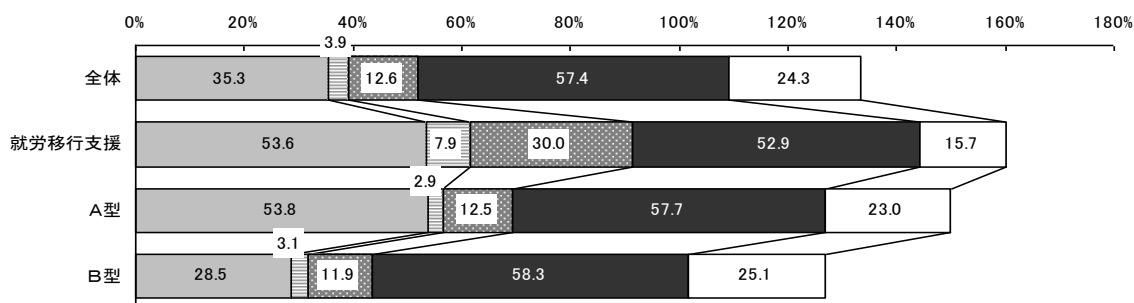
(1) 回答事業所数

- 回答事業所の合計は507事業所。そのうち6割は道央圏に所在している。
- 就労移行支援事業所は140事業所、就労継続支援A型は104事業所、B型は386事業所である。
(複数の事業を併用している場合があるため、これらの計は回答事業所数と一致しない。)
- 就労移行支援事業所のみ単独事業型は41事業所、A型のみは72事業所、B型のみは285事業所で、就労移行支援・A型・B型全ての併設型も14事業所ある。

種別	(実数)	道央圏	道南圏	道北圏	十勝圏	釧根圏	オホーツク圏	事業類型	
								事業所数	構成比
全体	507	305	30	78	37	31	26	就労移行支援事業所のみ	41 8.1%
就労移行支援事業所	140	94	6	20	10	5	5	就労移行支援・A型併設	8 1.6%
就労継続支援A型	104	67	3	10	6	8	10	就労移行支援・B型併設	77 15.2%
就労継続支援B型	386	226	23	70	29	22	16	就労移行支援・A型・B型併設	14 2.8%
								A型のみ	72 14.2%
								B型のみ	285 56.2%
								A型・B型併設	10 2.0%
								合計	507 100.0%

(2) 主な連携先 *B型事業所で障害者就業・生活支援センターとの連携が少ない*

- 就労支援関連507事業所のうち、6割近くは「市町村」(57.4%)と連携しているが、「障害者就業・生活支援センター」(35.3%)と連携しているのは1/3程度に留まる。「連携なし(無回答含め)」(24.3%)も1/4の事業所に上る。
- 市町村との連携率は、事業種別で差異はないが、障害者就業・生活支援センターと連携している事業所の割合は、就労移行支援事業所では53.6%、A型では53.8%であるが、B型では28.5%と半分程度に留まる。



□ 障害者就業・生活支援センター □ 発達支援センター ■ 北海道障害者職業センター ■ 市町村 □ 該当なし・無回答

種別	サンプル数	障害者就業・生活支援センター (%)	発達支援センター (%)	北海道障害者職業センター (%)	市町村 (%)	該当なし (%)	無回答 (%)
全体	507	35.3	3.9	12.6	57.4	17.8	6.5
就労移行支援事業所	140	53.6	7.9	30.0	52.9	11.4	4.3
就労継続支援A型	104	53.8	2.9	12.5	57.7	19.2	3.8
就労継続支援B型	386	28.5	3.1	11.9	58.3	18.9	6.2

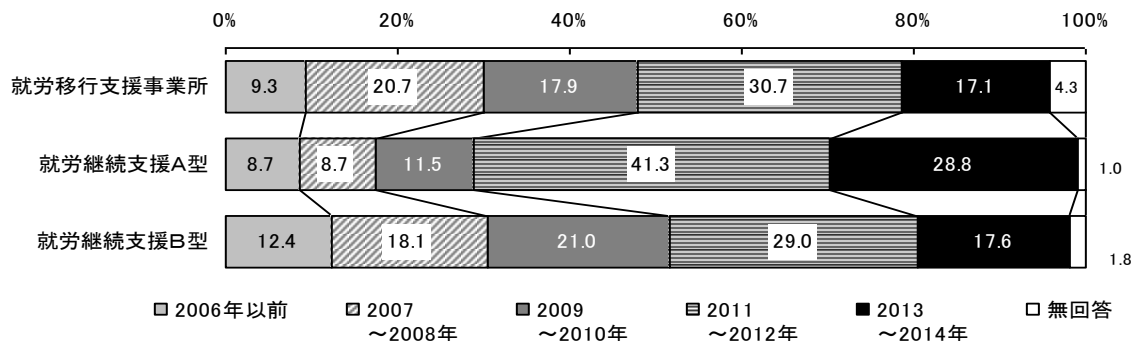
(3) 経営（運営）主体

- 回答507事業所の4割強は「社会福祉法人」(42.8%)の運営であり、次いで「NPO」(35.7%)が多い。
- 就労移行支援事業所の場合「社会福祉法人」(53.6%)が半数を超え、「NPO」(25.0%)が次ぐ。
- A型では「社会福祉法人」(19.2%)は少なく、半数近くが「その他＝ほとんどが株式会社など」(44.2%)で占められる。
- B型では半数近くが「社会福祉法人」(47.7%)で、「NPO」(38.9%)も4割近くである。

		サンプル数	自治体	社会福祉法人	財団法人	社団法人	医療法人	NPO	その他	無回答
		(%)								
全体		507	0.2	42.8	0.2	3.4	2.2	35.7	15.2	0.4
種別	就労移行支援事業所	140	0.0	53.6	0.0	1.4	4.3	25.0	15.0	0.7
	就労継続支援A型	104	0.0	19.2	0.0	8.7	0.0	26.9	44.2	1.0
	就労継続支援B型	386	0.3	47.7	0.3	1.8	2.6	38.9	8.3	0.3

(4) 事業開始年 ※各事業種別の開始年

- 就労移行支援事業所は「2011～2012年」(30.7%)が最多で、「2007～2008年」(20.7%)が次ぐ。
- A型では自立支援法施行年を含む「2006年以前」(8.7%)が1割程度で、圧倒的には「2011～2012年」(41.3%)が多い。2011年以降に開始した事業所割合は約70%に上る
- B型は「2009～2010年」(21.0%)、「2011～2012年」(29.0%)あたりの開始が多い。なお、B型では2011年に開始した事業所割合は約47%、半数程度である



		サンプル数	2006年以前	2007～2008年	2009～2010年	2011～2012年	2013～2014年	無回答
		(%)						
就労移行支援事業所	就労移行支援事業所として	140	9.3	20.7	17.9	30.7	17.1	4.3
就労継続支援A型	就労継続支援A型として	104	8.7	8.7	11.5	41.3	28.8	1.0
就労継続支援B型	就労継続支援B型として	386	12.4	18.1	21.0	29.0	17.6	1.8

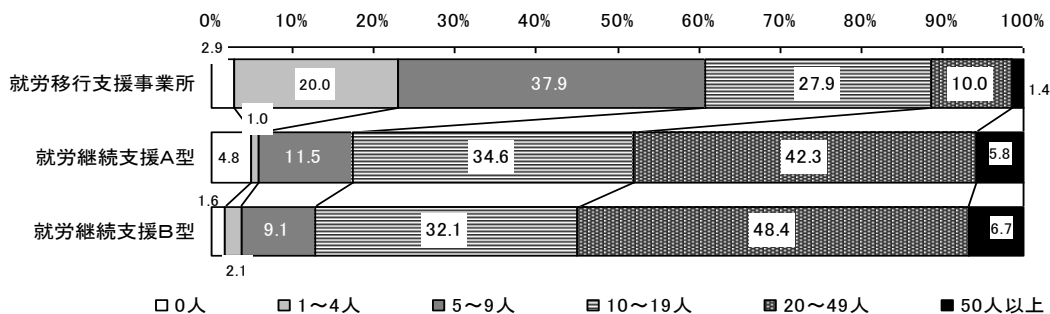
(5) 利用者数

【各事業分野の利用者人数】

- 就労移行支援事業所の「就労移行支援事業所分(他事業併設の場合は、それ以外の利用者を除く)」の最新月末時点の利用者数は「5～9人」(37.9%)が最も多く、1事業所平均14.81人である。
- A型事業所の「A型事業所分(同)」利用者数は「20～49人」(42.3%)が最も多く、「10～19人」(34.6%)が次ぐ。平均は20.90人である。
- B型事業所の「B型事業所分(同)」利用者数も「20～49人」(48.4%)が最も多く、「10～19人」(32.1%)が次ぐ。平均は27.74人である。

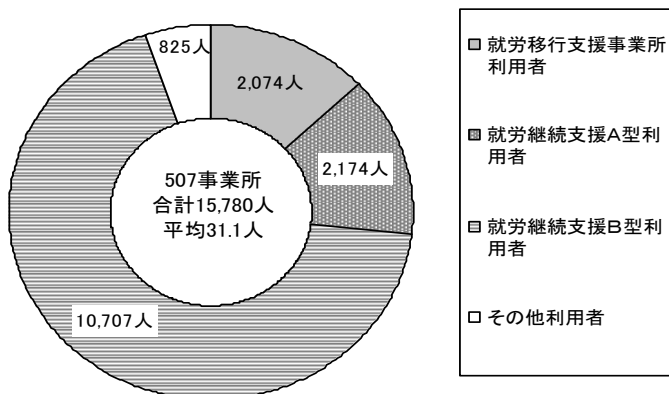
【利用者人数合計】

- 回答507事業所での利用者総数は15,780人。
- 内訳は、「就労移行支援事業所利用者」2,074人、「A型事業所利用者」2,174人、「B型事業所利用者」10,707人、「その他利用者」825人である。



		サンプル数	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50人以上	平均(人)
	(%)								
就労移行支援事業所	就労移行支援事業所として	140	2.9	20.0	37.9	27.9	10.0	1.4	14.81
就労継続支援A型	就労継続支援A型として	104	4.8	11.5	34.6	42.3	5.8		20.90
就労継続支援B型	就労継続支援B型として	386	1.6	2.1	32.1	48.4	6.7		27.74

全利用者数(最新月末時の現員数)



2 職員構成

(1) 職員数

【全体 507事業所】

- 職員総数は3,992人(1事業所あたり7.87人)である。
- 担当職種別では、職業指導員1,458人(同2.88人)が最も多く、生活支援員1,313人(同2.59人)が次ぐ。
- JCの配置は、常勤では1号(71人)、2号(7人)の計78人に留まる。このほか、非常勤が1、2号合計で5人である。

【就労移行支援事業所 140事業所】

- 職員総数は1,175人(1事業所あたり8.39人)である。
- 担当職種別では、職業指導員414人(同2.96人)が最も多く、生活支援員296人(同2.11人)が次ぎ、就労支援員は140人(同1.00人)である。なお、「就労支援員が(常勤、非常勤とも)いない」事業所が24.3%ある。
- JCの配置は、常勤では1号(55人)、2号(1人)の計56人、非常勤が1、2号合計で2人の総計で58人で、半数近くの24人が就労支援員である。

【就労継続支援A型 104事業所】

- 職員総数は789人(1事業所あたり7.59人)である。
- 担当職種別では、4割程度は職業指導員319人(同3.07人)で、生活支援員214人(同2.06人)が次ぐ。
- 就労支援員は21人(同0.20人)で、81.7%の事業所で配置されていない。
- A型事業所でのJC配置は少なく、常勤・非常勤の1、2号合計でも15人に留まる。

【就労継続支援B型 386事業所】

- 職員総数は3,253人(1事業所あたり8.43人)である。
- 担当職種別では、職業指導員1,156人(同2.99人)と生活支援員1,111人(同2.88人)が、ほぼ同数。
- 就労支援員は115人(同0.30人)で、ほぼ77.7%の事業所で配置されていない。
- B型事業所でもJC配置は少なく、386事業所で常勤・非常勤の1、2号合計でも44人に留まる。

※複数の事業所を併設している場合があるため、事業所種別ごとの数値の計は全事業所の数値と一致しない。

	(合計 人)	(内)		非常勤	(内)		合計	
		常勤	JC1号		JC2号	JC1号		JC2号
全事業所 (507)	サービス管理責任者	536	24	1	13	0	0	549
	職業指導員	1,034	9	2	424	1	0	1,458
	生活支援員	950	10	3	363	3	0	1,313
	就労支援員	150	23	0	33	1	0	183
	その他	352	5	1	137	0	0	489
	合計	3,022	71	7	970	5	0	3,992
就労移行 支援事業 (140)	サービス管理責任者	152	16	0	7	0	0	159
	職業指導員	311	5	1	103	0	0	414
	生活支援員	233	6	0	63	1	0	296
	就労支援員	124	23	0	16	1	0	140
	その他	135	5	0	31	0	0	166
	合計	955	55	1	220	2	0	1,175
継続支援 A型 (104)	サービス管理責任者	114	6	0	1	0	0	115
	職業指導員	243	0	1	76	1	0	319
	生活支援員	161	2	2	53	1	0	214
	就労支援員	18	2	0	3	0	0	21
	その他	112	0	0	8	0	0	120
	合計	648	10	3	141	2	0	789
継続支援 B型 (386)	サービス管理責任者	413	14	1	11	0	0	424
	職業指導員	820	6	0	336	0	0	1,156
	生活支援員	805	7	1	306	2	0	1,111
	就労支援員	94	10	0	21	0	0	115
	その他	318	2	1	129	0	0	447
	合計	2,450	39	3	803	2	0	3,253

1事業所あたりの平均職員数

※複数の事業所を併設している場合があるため、事業所種別ごとの数値の計は全事業所の数値と一致しない。平均は0人を含めて算出した値である。

	(平均 人)	(内)		(内)		合計	当該職種がいない割合		
		常勤			非常勤				
			JC1号	JC2号				JC1号	JC2号
全事業所 (507)	サービス管理責任者	1.06	0.05	0.00	0.03	0.00	0.00	0.8%	
	職業指導員	2.04	0.02	0.00	0.84	0.00	0.00	1.2%	
	生活支援員	1.87	0.02	0.01	0.72	0.01	0.00	1.4%	
	就労支援員	0.30	0.05	0.00	0.07	0.00	0.00	73.6%	
	その他	0.69	0.01	0.00	0.27	0.00	0.00	57.4%	
	合計	5.96	0.14	0.01	1.91	0.01	0.00	7.87	
就労移行 支援事業 (140)	サービス管理責任者	1.09	0.11	0.00	0.05	0.00	0.00	1.14	0.0%
	職業指導員	2.22	0.04	0.01	0.74	0.00	0.00	2.96	1.4%
	生活支援員	1.66	0.04	0.00	0.45	0.01	0.00	2.11	2.1%
	就労支援員	0.89	0.16	0.00	0.11	0.01	0.00	1.00	24.3%
	その他	0.96	0.04	0.00	0.22	0.00	0.00	1.19	55.0%
	合計	6.82	0.39	0.01	1.57	0.01	0.00	8.39	
継続支援 A型 (104)	サービス管理責任者	1.10	0.06	0.00	0.01	0.00	0.00	1.11	1.9%
	職業指導員	2.34	0.00	0.01	0.73	0.01	0.00	3.07	0.0%
	生活支援員	1.55	0.02	0.02	0.51	0.01	0.00	2.06	0.0%
	就労支援員	0.17	0.02	0.00	0.03	0.00	0.00	0.20	81.7%
	その他	1.08	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	1.15	75.0%
	合計	6.23	0.10	0.03	1.36	0.02	0.00	7.59	
継続支援 B型 (386)	サービス管理責任者	1.07	0.04	0.00	0.03	0.00	0.00	1.10	0.5%
	職業指導員	2.12	0.02	0.00	0.87	0.00	0.00	2.99	1.3%
	生活支援員	2.09	0.02	0.00	0.79	0.01	0.00	2.88	1.6%
	就労支援員	0.24	0.03	0.00	0.05	0.00	0.00	0.30	77.7%
	その他	0.82	0.01	0.00	0.33	0.00	0.00	1.16	50.5%
	合計	6.35	0.10	0.01	2.08	0.01	0.00	8.43	

(2) 一般就労実績

【全体 507事業所】

- 一般就労した利用者が「あった」(186事業所=36.7%)のは4割未満。一般就労者総数は486人で、一般就労があった事業所での平均人数は2.61人となる。
- 186事業所の9割近くは、「半年以上の一般就労・継続雇用があった」(159事業所=85.4%)とし、総人数は352人、1事業所あたり平均2.21人となる。
- なお、全事業所(504事業所)を基数とする一般就労者数は平均0.96人。うち、半年以上の継続雇用者は平均0.69人となり、継続雇用者の割合は約72%となる。

【就労移行支援事業所 140事業所】

- 一般就労した利用者が「あった」(82事業所=58.6%)のは6割近くに上る。一般就労者総数は299人で、一般就労があった事業所での平均人数は3.64人となる。
- 一般就労があった82事業所の9割は、「半年以上の一般就労・継続雇用があった」(74事業所=90.2%)とし、その総人数は236人、1事業所あたり平均3.19人である。
- なお、就労移行支援事業所全事業所(140事業所)を基数とする一般就労者数は平均2.14人。うち、半年以上の継続雇用者は平均1.69人となり、継続雇用者の割合は約79%となる。

【就労継続支援A型 104事業所】

- 一般就労した利用者が「あった」(53事業所=51.0%)のは半数程度。一般就労者総数は118人で、一般就労があった事業所での平均人数は2.22人となる。
- 一般就労があった53事業所の8割は、「半年以上の一般就労・継続雇用があった」(43事業所=81.1%)とし、その総人数は69人、1事業所あたり平均1.61人である。
- なお、就労移行支援事業所全事業所(104事業所)を基数とする一般就労者数は平均1.13人。内、半年以上の継続雇用者は平均0.66人となり、継続雇用者の割合は約58%と、就労移行支援事業所より低くなる。

【就労継続支援B型 386事業所】

- 一般就労した利用者が「あった」(129事業所=33.4%)のは1/3程度。一般就労者総数は270人で、一般就労があった事業所での平均人数は2.09人となる。
- 一般就労があった129事業所の9割は、「半年以上の一般就労・継続雇用があった」(111事業所=86.1%)とし、その総人数は196人、1事業所あたり平均1.76人である。
- なお、就労移行支援事業所全事業所(386事業所)を基数とする一般就労者数は平均0.70人。うち、半年以上の継続雇用者は平均0.51人となり、継続雇用者の割合は約73%と、就労移行支援事業所並みの高さとなった。

※複数の事業所を併設している場合があるため、事業所種別ごとの数値の計は全事業所の数値と一致しない。

	サンプル数	なし(一般就労)	一般就労あり	(一般就労ある事業所)		平均(人)	全事業所
				一般就労者数	平均(人)		
全体	507	63.3%	36.7%	486人	2.61人	0.96人	
就労移行支援事業	140	41.4%	58.6%	299人	3.64人	2.14人	
就労継続支援A型	104	49.0%	51.0%	118人	2.22人	1.13人	
就労継続支援B型	386	66.6%	33.4%	270人	2.09人	0.70人	

一般就労のうち、半年以上継続して雇用された者の数

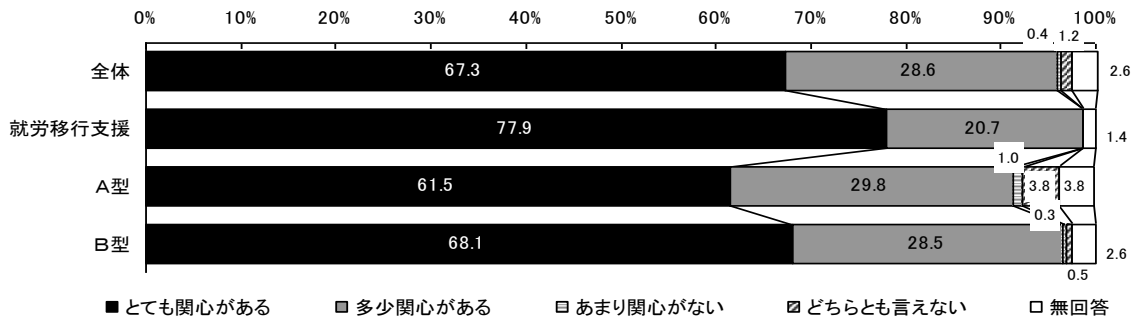
※複数の事業所を併設している場合があるため、事業所種別ごとの数値の計は全事業所の数値と一致しない。

	（一）サ ンブル の事 業就 所 者 数 有	一 般 就 労 者 数	平 均 （ 人 ）	一般就労ある事業所				平全 均5 （人） 04 事業 所
				（内、半年以上継続して雇用された者）				
				な し	あ り	（ある事業所での平均）		
（就 人 ） 者 数	（平 人 ） 均							
全体	186	486人	2.61人	14.6%	85.4%	352人	2.21人	0.69人
				27	159			
就労移行支援事業	82	299人	3.65人	9.8%	90.2%	236人	3.19人	1.69人
				8	74			
就労継続支援A型	53	118人	2.23人	18.9%	81.1%	69人	1.61人	0.66人
				10	43			
就労継続支援B型	129	270人	2.09人	13.9%	86.1%	196人	1.76人	0.51人
				18	111			

3 職員スキルアップの取組み

(1) 職員のスキルアップへの関心

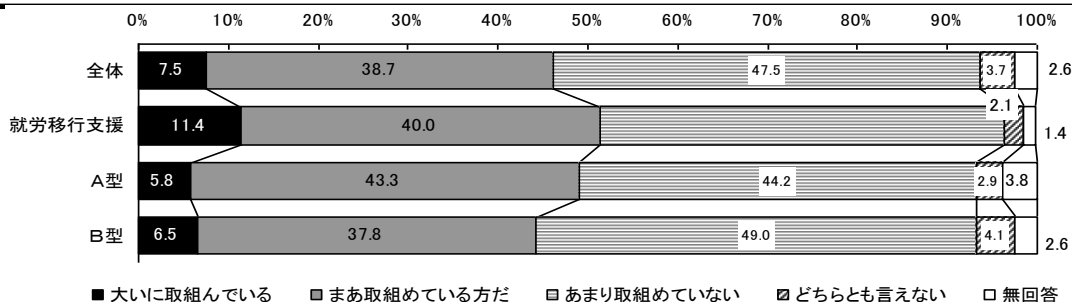
- 職員スキルアップへの関心は強く、全体では2/3が「とても関心がある」(67.3%)とし、「多少関心がある」(28.6%)を合わせると9割を超える。
- 「とても関心がある」だけに限ると、就労移行支援事業所が77.9%と最大になり、関心の高さを表した。これに次ぐのはB型事業所である。



	サンプル数	とても関心がある (%)	多少関心がある (%)	あまり関心がない (%)	どちらとも言えない (%)	無回答 (%)
全体	507	67.3	28.6	0.4	1.2	2.6
種別						
就労移行支援事業所	140	77.9	20.7	0.0	0.0	1.4
就労継続支援A型	104	61.5	29.8	1.0	3.8	3.8
就労継続支援B型	386	68.1	28.5	0.3	0.5	2.6

(2) 職員スキルアップの取組み

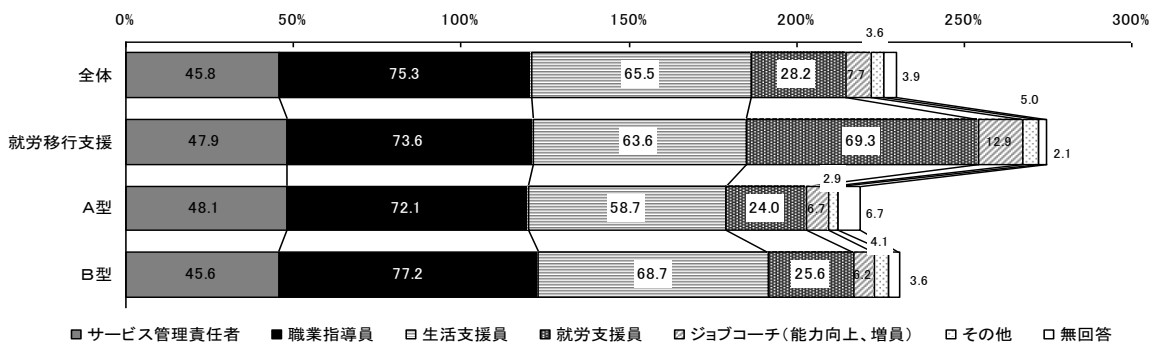
- 職員スキルアップへの関心は強いものの、実際の取組みは活発とは言えない。全体で「大いに取組んでいる」(7.5%)とした事業所は1割未満で、これに「まあ取組んでいる方だ」(38.7%)を加えても、“取組みができている”事業所は合計46%程度で、半数に満たない。
- この、取組みができていない事業所の合計割合は、就労移行支援事業所では51.4%と、僅かに超えたが、A型、B型事業所は、いずれも半数以下である。



	サンプル数	大いに取組んでいる (%)	まあ取組んでいる方だ (%)	あまり取組んでいる (%)	どちらとも言えない (%)	無回答 (%)
全体	507	7.5	38.7	47.5	3.7	2.6
種別						
就労移行支援事業所	140	11.4	40.0	45.0	2.1	1.4
就労継続支援A型	104	5.8	43.3	44.2	2.9	3.8
就労継続支援B型	386	6.5	37.8	49.0	4.1	2.6

(3) 特にスキルアップしたい職務分野

- 職員スキルアップで特に強化したい職務分野は、「職業指導員」(75.3%)で、これに「生活支援員」(65.5%)、「サービス管理責任者」(45.8%)が次ぐ。
- 「JC(能力向上・増員)」(7.7%)しかなく、「就労支援員」(28.2%)との回答も3割未満であった。
- 就労移行支援事業所でも最大は、「職業指導員」(73.6%)であるが、これに次いだのは「就労支援員」(69.3%)で、以下「生活支援員」(63.6%)、「サービス管理責任者」(47.9%)が続く。
- A型事業所では「職業指導員」(72.1%)が最大で、「生活支援員」(58.7%)が次ぐ。B型事業所でも「職業指導員」(77.2%)が最大で、「生活支援員」(68.7%)が次ぐ。
- 「就労支援員」との回答はA型、B型事業所では共に25%前後に留まる。



	サンプル数	サービス管理責任者 (%)	職業指導員 (%)	生活支援員 (%)	就労支援員 (%)	ジョブコーチ(能力向上、増員) (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全体	507	45.8	75.3	65.5	28.2	7.7	3.6	3.9
種別								
就労移行支援事業所	140	47.9	73.6	63.6	69.3	12.9	5.0	2.1
就労継続支援A型	104	48.1	72.1	58.7	24.0	6.7	2.9	6.7
就労継続支援B型	386	45.6	77.2	68.7	25.6	6.2	4.1	3.6

(4) 過去一年間の研修等の実施実態

①実施率

- 全体での実施率は77.5%。
- 就労移行支援事業所が87.1%で研修実施事業所が最も多く、B型事業所が79.8%で次ぐ。A型事業所での実施率は70.2%で、やや低い。

②実施種類 ※回答があった研修名の数

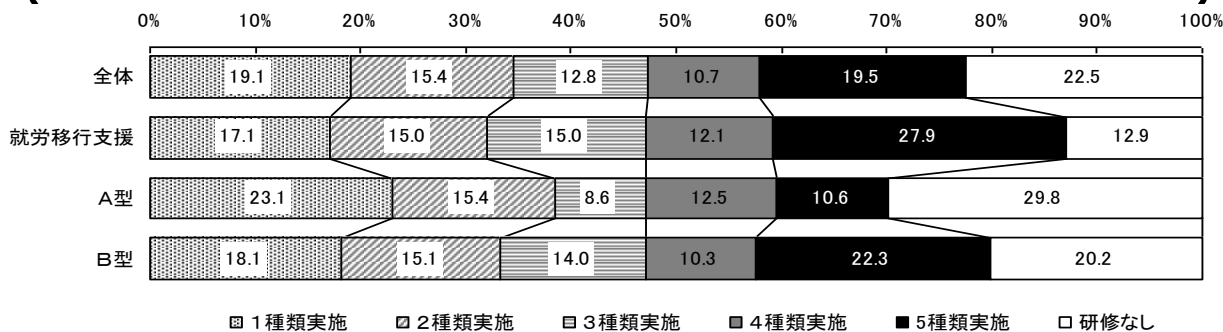
- 全体での実施種類数は「5種類」(19.5%)、「1種類」(19.1%)、「2種類」(15.4%)が次ぐ。研修を実施している事業所での平均種類は3種類(2.9種類)程度である。
- 研修実施が最も多い就労移行支援事業所では「5種類」(27.9%)が最多で、平均種類は3種類以上(3.2種類)程度と、実施率の高さと共に、研修種類も多い。
- B型事業所も「5種類」(22.3%)が最多で、平均種類は3種類(3.0種類)と、比較的实施種類が多い。
- 研修実施率自体が低いA型事業所では、「1種類」(23.1%)が最多となっており、実施している事業所でも平均種類も3種類未満(2.6種類)程度と少ない。

③1研修あたりの実施回数

- 1研修(種類)あたりの平均実施(開催)回数は平均2.1回、つまり、「1種類の研修は2回ずつ開催”する形になっている。
- この1研修あたりの実施(開催)回数は、A型事業所で2.6回と若干多いが、どの種別でも3回未満である。

④1研修あたりの参加人数(延べ)

- 1研修(種類)あたりの平均人数(延べ数)は平均7.8人。
- 就労移行支援事業所の場合は平均10.9人、過去一年間の研修実施状況である。B型事業所は7.9人と若干少ない。



種別	実施事業所数	延べ研修種類数	平均実施1事業所での種類数(種類)	1研修(種類)あたりの			数(延べ参加人数×延べ実施回数)
				平均実施回数(回)	(延べ実施回数×実施回数)	平均参加人数(人)	
全体	393	1,159種類	2.9種類	2.1人	2,384回	7.8人	18,528人
就労移行支援事業所	122	392種類	3.2種類	2.2人	847回	10.9人	9,234人
就労継続支援A型	73	190種類	2.6種類	2.6人	500回	10.3人	5,146人
就労継続支援B型	308	938種類	3.0種類	2.0人	1,855回	7.9人	14,680人

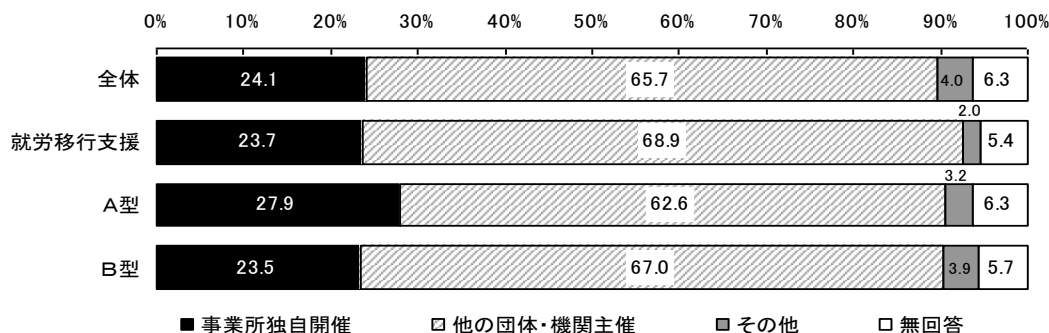
⑤開催手法

- 全体延べ1,159研修を基数にした場合、その2/3は「他の団体・機関主催」(65.7%)の研修への参加であるが、「事業所独自開催」(24.1%)も1/4を占めている。
- いずれの事業種別でも6割以上は「他の団体・機関主催」研修への参加である。
- 就労移行支援事業所やB型事業所では、共に「独自開催」が24%程度となっているがA型事業所では27.8%と、やや独自開催型が多い。

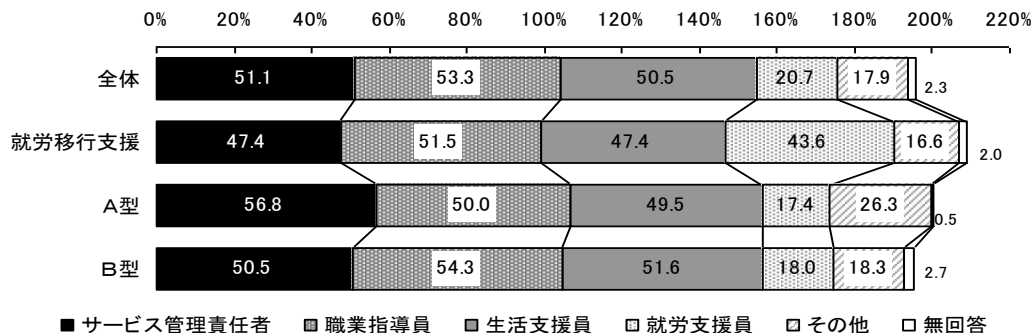
⑥参加職員

- 参加者の職員の種別は「職業指導員」(53.3%)、「サービス管理職員」(51.1%)、「生活支援員」(50.5%)が中心である。「就労支援員」(20.7%)は少ない。(注:就労支援員の職員数自体が少ないことに留意)
- この傾向は、いずれの事業種別でも差異はない。

研修の開催手法



研修参加対象

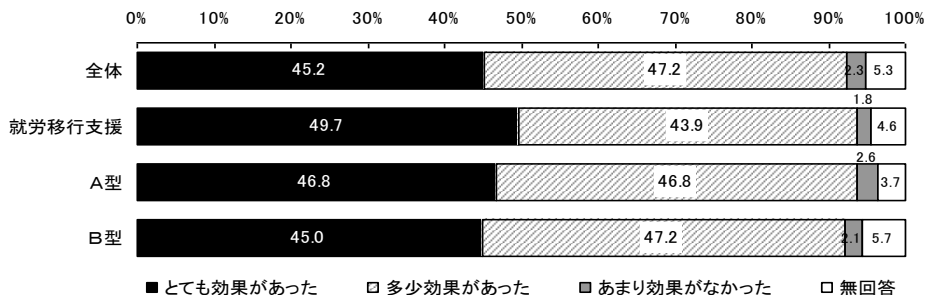


種別	延べ研修数 (%)	開催手法				参加職員					
		事業所独自開催	他の団体・機関主催	その他	無回答	サービス管理責任者	職業指導員	生活支援員	就労支援員	その他	無回答
全体	1,159	24.1	65.7	4.0	6.3	51.1	53.3	50.5	20.7	17.9	2.3
就労移行支援事業所	392	23.7	68.9	2.0	5.4	47.4	51.5	47.4	43.6	16.6	2.0
就労継続支援A型	190	27.9	62.6	3.2	6.3	56.8	50.0	49.5	17.4	26.3	0.5
就労継続支援B型	938	23.5	67.0	3.9	5.7	50.5	54.3	51.6	18.0	18.3	2.7

⑦研修(参加)効果

- 全体延べ1,159研修を基数にした場合、半数近くの研修は「とても効果があった」(45.2%)としており、これに「多少効果があった」(47.2%)を加えると、9割以上は研修効果を認めている。
- この傾向は、いずれの事業種別でも差異はないが、「とても効果があった」に限定してみると、就労移行支援事業所が若干多く、最も効果を実感していることになる。

研修の開催効果

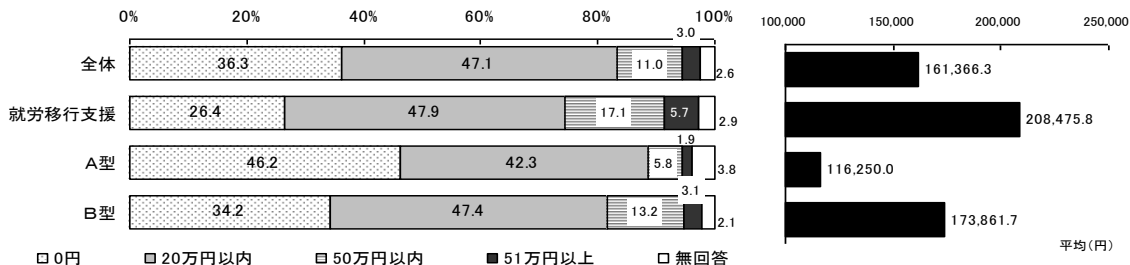


		延べ研修数	とても効果があった (%)	多少効果があった (%)	あまり効果がなかった (%)	無回答 (%)
全体		1,159	45.2	47.2	2.3	5.3
種別	就労移行支援事業所	392	49.7	43.9	1.8	4.6
	就労継続支援A型	190	46.8	46.8	2.6	3.7
	就労継続支援B型	938	45.0	47.2	2.1	5.7

(5) 職員スキルアップに要する費用

- 全504事業所の年間経費は、半数近くは「20万円以内」(47.1%)としたが、4割近くは「0円＝経費なし」(36.3%)である。
- 有額回答(経費がある)事業所のみへの金額は16.1万円、全事業所平均では約9.9万円となる。
- 最も経費を費やしているのは就労移行支援事業所で、「0円」(26.4%)が少なく、有額回答(経費がある)事業所のみへの金額は20.9万円、全事業所平均でも約14.7万円で、A型やB型事業所を大きく上回っている。

年間スキルアップ経費(右:有額回答事業所での平均額)

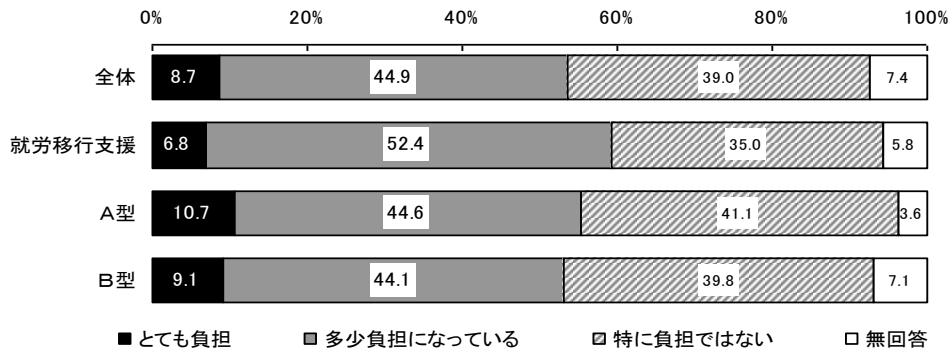


		サンプル数	0円 (%)	20万円以内 (%)	50万円以内 (%)	51万円以上 (%)	無回答 (%)	の有額平均回答(円のみ)	(全事業所平均)
全体		507	36.3	47.1	11.0	3.0	2.6	161,366.3	98,594.8
種別	就労移行支援事業所	140	26.4	47.9	17.1	5.7	2.9	208,475.8	147,392.4
	就労継続支援A型	104	46.2	42.3	5.8	1.9	3.8	116,250.0	58,125.0
	就労継続支援B型	386	34.2	47.4	13.2	3.1	2.1	173,861.7	110,749.9

(6) 職員スキルアップ費用の負担感

- 全体(経費支出がある事業所のみ)では、「とても負担」(8.7%)との回答こそ少ないものの、「多少負担になっている」(44.9%)が半数近くに及んでおり、少なからず負担感はある。
- この傾向は、いずれの事業種別でも差異はない。

スキルアップ経費の負担感(経費支出がある事業所のみ)



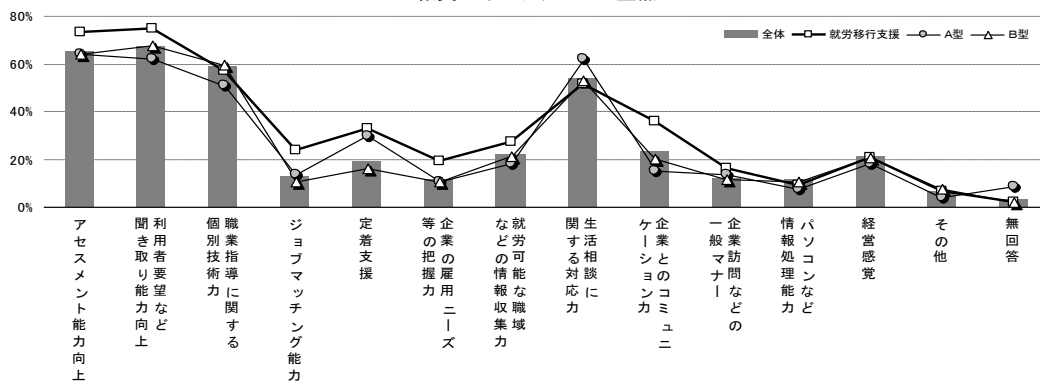
	サンプル数	とても負担	多少負担になっている	特に負担ではない	無回答
全体 (%)	323	8.7	44.9	39.0	7.4
種別					
就労移行支援事業所	103	6.8	52.4	35.0	5.8
就労継続支援A型	56	10.7	44.6	41.1	3.6
就労継続支援B型	254	9.1	44.1	39.8	7.1

4 スキルアップ課題

(1) 職員スキルアップ上の重点

- 全体では「利用者の要望など聞き取り能力の向上」(67.3%)が最大で、これに「アセスメント能力の向上」(65.5%)が拮抗する。
- その他では「職業指導に関する個別の技術力」(59.2%)、「生活相談に関する対応力」(54.4%)も半数を超えている。
- どの事業種でも、順位は異なるものの「利用者の要望など聞き取り能力の向上」と「アセスメント能力の向上」が2大重点ポイントで共通し、は「職業指導に関する個別の技術力」、「生活相談に関する対応力」が続く傾向は同じである。
- 上記4項目に次いで第5位になったのは、就労移行支援事業所では「企業とのコミュニケーション力」(35.7%)、A型事業所では「定着支援」(29.8%)、B型事業所では「就労可能な職域などの情報収集力」(21.5%)である。

職員スキルアップ上の重点



スキルアップ項目	サンプル数 (%)	アセスメント能力の向上	利用者の要望など聞き取り能力の向上	職業指導に関する個別の技術力	ジョブマッチング能力	定着支援	企業の雇用ニーズなどの把握力	就労可能な職域などの情報収集力	生活相談に関する対応力	企業とのコミュニケーション力	企業訪問などの一般マナー	パソコンなど情報処理能力	経営感覚	その他	無回答
全体	507	65.5	67.3	59.2	12.8	19.3	11.8	22.5	54.4	23.5	12.4	11.4	21.3	6.5	3.2
就労移行支援事業所	140	73.6	75.0	57.1	23.6	32.9	19.3	27.1	51.4	35.7	16.4	9.3	20.7	6.4	2.1
就労継続支援A型	104	64.4	62.5	51.0	13.5	29.8	10.6	18.3	62.5	15.4	13.5	7.7	18.3	3.8	3.7
就労継続支援B型	386	64.2	67.6	59.8	10.4	16.3	10.4	21.5	53.4	20.5	11.4	10.6	21.0	7.5	2.1

職員スキルアップ上の重点・事業種ごとの重点順位

順位	全体		就労移行支援		A型		B型	
	項目	割合	項目	割合	項目	割合	項目	割合
①	利用者の要望など聞き取り能力の向上	67.3%	利用者の要望など聞き取り能力の向上	75.0%	アセスメント能力の向上	64.4%	利用者の要望など聞き取り能力の向上	67.6%
②	アセスメント能力の向上	65.5%	アセスメント能力の向上	73.6%	利用者の要望など聞き取り能力の向上	62.5%	アセスメント能力の向上	64.2%
③	職業指導に関する個別の技術力	59.2%	職業指導に関する個別の技術力	57.1%	生活相談に関する対応力	62.5%	職業指導に関する個別の技術力	59.8%
④	生活相談に関する対応力	54.4%	生活相談に関する対応力	51.4%	職業指導に関する個別の技術力	51.0%	生活相談に関する対応力	53.4%
⑤	企業とのコミュニケーション力	23.5%	企業とのコミュニケーション力	35.7%	定着支援	29.8%	就労可能な職域などの情報収集力	21.5%
⑥	就労可能な職域などの情報収集力	22.5%	定着支援	32.9%	就労可能な職域などの情報収集力	18.3%	経営感覚	21.0%
⑦	経営感覚	21.3%	就労可能な職域などの情報収集力	27.1%	経営感覚	18.3%	企業とのコミュニケーション力	20.5%
⑧	定着支援	19.3%	ジョブマッチング能力	23.6%	企業とのコミュニケーション力	15.4%	定着支援	16.3%
⑨	ジョブマッチング能力	12.8%	経営感覚	20.7%	ジョブマッチング能力	13.5%	企業訪問などの一般マナー	11.4%
⑩	企業訪問などの一般マナー	12.4%	企業の雇用ニーズなどの把握力	19.3%	企業訪問などの一般マナー	13.5%	パソコンなど情報処理能力	10.6%
⑪	企業の雇用ニーズなどの把握力	11.8%	企業訪問などの一般マナー	16.4%	企業の雇用ニーズなどの把握力	10.6%	ジョブマッチング能力	10.4%
⑫	パソコンなど情報処理能力	11.4%	パソコンなど情報処理能力	9.3%	パソコンなど情報処理能力	7.7%	企業の雇用ニーズなどの把握力	10.4%

(4) 職員スキルアップに関する関係各機関への要望

①北海道への要望

【就労移行支援事業所】

- 圧倒的に「研修の拡充」を要望する意見が多い。
- 研修実施にあたっては、関係各機関が内容、時期などの重複がないように、体系的な展開が必要との指摘もある。

【A型事業所】

- A型事業所からも「研修の拡充」を要望する意見が多い。
- その他、「商品開発、販路拡大などの事業支援」や「優良事業所の紹介」など、情報提供への期待も大きい。

【B型事業所】

- B型事業所からも「研修の拡充」を要望する意見が多く、近傍での開催や研修参加費の補助などの要望もみられる。
- その他、「工賃」に関する指摘・要望も多く、「報酬単価を切り下げないでほしい」なども含め、作業開拓や十分な職員配置が実現できるような環境整備への要望も目立った。その他「商品開発、販路拡大などの事業支援」や「優良事業所の紹介」など、情報提供への期待も大きい。

※回答内容をそのまま記載。順不動。

北海道への要望	
1	サービス管理責任者や就労支援員の定期的な勉強会（研修会）を行ってほしい。（スキルの確認など）
2	今回道庁の委託業務である就労支援スキルアップ講座に申し込みを行っているがこのような研修講座を増やして欲しいのと定員数も増やして欲しい
3	サービス管理責任者や管理者に対する職員研修を行う為の研修は多くあると感じるが障がい福祉の基礎を知らぬ職員への初任者研修を開催してもらいたい。
4	サービス管理責任者研修の内容充実化を今後期待したいと思う。現状御事業所ではサービス管理責任者研修を独自で行っていないので相談者支援従事者研修のように頻繁に研修会を開催して頂けるとありがたい。もしくはサービス管理責任者でも相談支援従事者研修に参加できるようにして頂けるとありがたい
5	定期的な研修
6	障害のある利用者さんの理解と就労移行支援から一般就職した方の事例報告
7	サービス管理責任者研修のあり方（受講資格やスキル向上など）検討してほしい。事業所指定のあり方を検討してほしい。いずれも事業所の乱立、地域のサービス質低下につながっていると感じます。」
8	札幌市に所在しているため北海道とどのように連携できるかわかりません
9	情報提供
10	就労移行支援は支援の幅が広く個別支援計画書にはじまり就労を通じての利用者や支援者の技術習得等多岐にわたっています。職員の能力向上に効率的に結びつくような研修会にご案内を頂きたいと思えます。
11	職員同士の意見交換が出来る勉強会を増やして欲しい。高齢分野は数多くあるが障がい分野は少ないと思う。
12	管内（石狩圏域）各事業所との交流の調整、物品調達法の周知。一般企業との交流の調整「企業就労理解促進事業」「職場実習推進事業」などの周知
13	事務経験やその時々の職員の状況に応じた研修会等の開催及び情報の提供を望みます
14	研修会を多く開催してほしい
15	サービス管理責任者研修の受講をできやすくしてほしい
16	振興局と市町村との間で同じような内容の研修会が同じ時期に開催される事が多い。出来れば振興局と市町村で連絡を取り合って時期をずらすか共催するなどして頂きたい。
17	地元企業との連携が大切となるため橋渡しとなるような企業との合同研修などがあれば良い
18	国や道の施策や方針について書面上でのやり取りだけでなく、管内事業所が合同で集まり意見を出し合い国や道へ意見を提案する機会があれば各々の事業所職員同士の互いに研鑽する機会になると思う
19	一般就労に向けた職員のスキルアップ研修、移行支援プログラムの充実を図る研修（群部に合わせた）を行ってほしい
20	一般就労へのシステムジョブコーチの育成
21	現在、小規模の事業所が増加し職員の質が落ちていと言われる。そのことが虐待や事故の一因と思う。研修会をこまめに開き、事業所にたいしても職員研修を行うように指導してほしい
22	札幌市を中心とした研修会になっており地方も重視すべき
23	人材不足、福祉関係者の賃金UPが一番スキルアップに繋がると思います
24	制度の説明会やタウンミーティング等が主で事業所向けの研修は直接行う事が少ないようです。ただ高次機能障がいや精神障がい等はあるので他の障がいも研修会も行ってほしいです。
25	障がい者に関する支援のあり方についての指導研修会等
26	次年度直面する直日問題でアセスメントの役割を移行事業所に丸投げしているか未だ具体的なアセスメントの方法等、道に問い合わせをしても不明としか答え返ってこず！来年度に向け「アセスメント」のスキルアップ策を具体的に取れない状況を何とか早めに方向性と研修の機会を持ってほしい。
27	スキルアップ事例集を作成し配布してほしい（他事業所・他機関）
28	障害者の就労するためハローワークなどの情報の共有化や就労後のフォロー体制確保
29	具体的な異例検討を主としてどの様に一般就労へ結び付けるかもしくはA型、B型を選んでいくかがポイントになってフォローしているのかを学べる機会を作ってください。（特にこの1～2年で新たに事業所を始めた所が適切にサービス提供しているかを含め）
30	サービス管理責任者研修のようなしっかりした内容の研修を出来れば地元でも開催してほしい
31	特に対応が難しい発達障害などについて系統的に学べる機会が身近に欲しい。講師を紹介してほしい

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

北海道への要望	
1	セミナー等を定期的で開催してほしい
2	無料研修の回数増加、定員増加
3	職業指導員や生活指導員のための専門講演の実施
4	札幌市を通して様々な情報を頂いています。今後も研修等の計画運営を期待しています。
5	商品開発・販路拡大等についての情報提供。福祉マップ等による紹介。福祉、教育等の研修会において活動紹介のチラシの折り込みによる宣伝、啓発
6	基本的な社会人としてのマナーの研修も必要となってきた感じがあります。一方で法人・事業所の経営についても学ぶ機会があると良いと考えます。授産施設の経営も含め工賃にかかわる売り上げのこと
7	優良事業所の紹介や情報が欲しい
8	優良事業所の紹介や情報が欲しい
9	優良事業所の紹介や情報が欲しい
10	優良事業所の紹介や情報が欲しい
11	サービス管理責任者の研修でもう少し参加人数を増やして欲しい
12	サービス管理責任者研修の参加や人数を増やして頂きたい
13	管内との事業間の連携について、一部接触もない事業所もあるが連携は出来ている。一方相談支援事業所との連携について各相談員が受け持ちの当事業者数が非常に多く担当者会議やケース会議に於いてスケジュール及び実施場所の調整が難しく、当事者のニーズやトラブル時の対応に苦慮(即応)している。又景気の回復もあり支援員が賃金の良い他業種に移る傾向もありスキルアップのみならず賃金向上についても求められる
14	職業指導員に対する対象障がい者(利用者)を10名から5、6名に出来ないか収益事業で障がい者を指導しながら工事を進めるので通常の3倍以上の工期がかかる。単純な作業でも障がい者から目を離すことが出来ない(災害事故防止)賃金を少しでも多く払ってあげたい(雇用障がい者の大半が減額特例許を従っている)
15	忙しい業務の中とは思いますが管内にある事業所(各サービス)の体験(支援者として)を道職員さんや振興局職員さんにも参加して欲しいです。普段見れない感じ取れない現場職員の熱い思いを見てほしいです
16	事業内容がわかりづらい。もっと明確にわかりやすい文章の案内、進め方を望む
17	障がい者に関する支援のあり方についての指導研修会等
18	無料で夜に開催の研修をしてほしい
19	就労A型事業に対し適正に運営されているか。特に販売の利益で利用者給与がまかなわれているかを徹底してほしい。給付費での収入を利用者給与にあてられてないか。
20	具体的な事例検討と新規事業所が就労サービスを行う上で人員配置だけでなく福祉サービスとして質を確保しているのかチェックする事
21	生活支援員、職業指導員の明確なすみわけ(役割・責務)ができ、サービス管理責任者研修のように「生活支援員研修」や「職業指導研修」等各々の役割を理解力を発揮出来るようにして頂きたい。
22	札幌市で開催の研修が多すぎる。地域格差を非常に感じてやまない。地方開催が難しいのであれば「オンデマンド」等を活用して頂きたい。
23	近い場所で具体的に身に付く講習を開催して頂きたい

北海道への要望	
1	サービス管理責任者や就労支援員の定期的な勉強会(研修会)を行ってほしい(スキルの確認など)
2	サービス管理責任者や管理者に対する職員研修を行う為の研修は多くあると感じるが障がい福祉の基礎を知らぬ職員への初任者研修を開催してもらいたい。
3	法の改定や変更時に文章での通達ではなく研修会等で直接説明してもらいたい。
4	研修や講習も1日時間を取れないので2~3時間のものがあると参加しやすく助かります
5	やはり組織はトップであり、もっと現場職員だけではなくその組織事業を作った人への研修をしないといけないと思う。「バカな大将敵より怖い」幹部教育こそが大切だと思う。金儲けだけで福祉事業を始める人も増えている。そういう事業者への研修教育を強化してほしい。行政の強制力を期待します。私も幹部の一員だけに自戒を込めてお願いしたいです。
6	札幌市の為北海道とどのように連携できるかわかりません
7	就労支援に関わる研修を行ってほしい、職員の意識を変える為にも必要
8	法人内の異動予定の為サービス管理責任者研修等に申し込みましたが満員で参加できません。資格を取りつつ基本的な研修にもなりますので職員にはぜひ参加させたいのですが。
9	実務の簡略化が必要。行政提出物も多く支援計画等、利用者の送迎と日中も昼休みもなく利用者が返ってからの事務作業(日々必要)なので研修に行きたくても行ける時間の確保が難しいのが現実。支援計画の見直し期間等で就労の場としての位置づけが欲しい。
10	働きながら資格取得を目指す職員に対し独自の助成制度(例国家試験に合格した際に学費の1部を助成するなど)があることで福祉全体のポトムアップやスキルアップに繋がると考える。また長期に渡る研修(例道外で開催されるものもあって道や市が認定した研修)へ参加する場合の参加費、旅費の経費を補助する制度の設立
11	情報提供、収集がうまくいかない(講演会など)
12	江別市東野幌で51000㎡の農地を借りて農業を行っています農地改良、農機具の助成があれば助かる。
13	精神障がいに関する研修を取り入れてほしい
14	もっと実用的に活かすことが出来る研修を行ってほしい(現場見学等)
15	優良事業所の紹介や見学又は情報だけでも欲しい

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

北海道への要望	
16	優良事業所の紹介や見学又は情報だけでも欲しい
17	福祉制度について地域での取り組み等（e x 生活保護からの脱却→就労に何が出来るか、B型の今後）について話し合っていく機関が欲しい。職員の能力向上のために努力しているつもりだが現実にはマッチングしているのかどうか不安でもある。
18	企業学習（職場体験）を受け入れ可能（やっている）ところの見学や説明会（精神の分野）
19	生活支援員としての能力向上、技術力対応力社会人としてのルールマナー等のスキルアップ。就労継続B型事業所としての役割の明確な取り組み、作業の取り組み等分類して研修を行ってほしい
20	障害特性や具体的な事例研究などのワークショップ的な研修を行ってほしい
21	研修の機会をもっと増やしてほしい
22	土日でも受ける事の出来る研修を増やしてほしいです
23	商品開発販路拡大等について情報提供。福祉、教育等の研修会等において活動紹介のチラシの折り込みによる宣伝方法の充実を図る
24	これから就活をする人たちに福祉を選んでもらえるような体制づくり
25	小規模でも良いので各地方での研修を充実してもらいたい。
26	企業の方を交えた研修会の継続的な開催・定着支援への補助（即戦力として配置できる
27	年1回実施頂いている集団指導はとても重要な情報源としてとらえています。その集団指導は出来るだけ高齢者と障がい分野を分けて開催頂けると嬉しいです。法の解釈やそこに則った支援や記録のあり方など貴重な情報があるのですが合同で進めるとなるとどちらかに偏って終了してしまう事もあるので2回開催でお願いしたいです
28	どこに対してと言うものではないが研修を受講する対象者の経験年数別（特に浅い人向け）のものがあると良いと思う。そうでないと管理職クラスの人が参加してしまいがちになると思われ研修が支援員にまで行きとどいていないのではないかと。
29	B型施設の課題は工賃の増、なかなかリスクを伴う作業開拓は難しい為専門の相談員の配置や融資制度を新たに設けてほしい
30	業務経験やその時どきの職員の状況に応じた研修会等の開催及び情報の提供を望みます
31	土日の研修があれば参加しやすい。平日夜や午後から曜日、午前と1泊2日になると休みが取れない。
32	職員を参加させたいが勤務のやりくりが難しい。道によると独自の職員人件費の給付など十分な人件費と人権の確保が出来ようにならなければスキルアップもままならない。
33	法制度に関する情報提供や研修
34	現地の声を反映できる人に講習に来ていただきたい
35	他の事業所の取り組みや就労先への連携が学べる研修を多く行ってほしい
36	サービス管理責任者研修の受講をできやすくしてほしい
37	振興局と市町村との間で同じような内容の研修会が同じ時期に開催される事が多い。出来れば振興局と市町村で連絡を取り合って時期をずらすか共催するなどして頂きたい
38	外部及び内部研修を多く実施した施設には助成金の補助を出すなどの仕組みを作ったらどうか。就労支援について研修を増やしてほしい
39	研修については単発ではなく継続性を重視して積み上がっていくよう実施して頂きたい
40	1年間に取り組む予定表があれば事業所職員も出やすく予定も立てやすいと思う
41	胆振地域として捉えると東西に長すぎて実際の支援ではマッチしづらい
42	現場視察の講習。特にグループワークや実践を含むものを開催してほしい
43	目標工賃達成指導員に対しての特化した研修について・サービス管理責任者の養成研修について・授産事業の運営について
44	職員交換（交流）研修等、事業所毎の支援手法等を伺う機会の提供

北海道への要望	
45	日帰りで参加できる研修
46	優先調達推進法を増進させて欲しい
47	現在は担当の方がとても丁寧に対応してくださるので相談しやすく事業所運営に対する理解も得られていると感じます
48	たくさんの方が参加できるように地元で研修の機会を増やして欲しい
49	無理なく参加できるように地域の市町村でできれば回数も増やしていただきたい。
50	札幌開催の研修が多い為、地方でも開催を増やして欲しい。
51	おしま振興局が昨年まで間に入ってくださり外部イベントや授産製品の販売など外部イベント「めぐる市」の定着まで職員さんの支援がありがたかった
52	年1回ほどでも良いので研修があればうれしい
53	ありがたいと思っています。
54	振興局が生体となり授産施設の売上向上のため事業を開催し定期的な会議を持つという取り組みがあった。行政主導での取り組みは事業所の垣根を取り払う事が出来有意義であった
55	精神障がいに対する基礎的な物が不足しているので研修会を開催してほしい。就労に関して精神的その他はそれぞれどのような支援方法が適切なのか基本的なそれらを含めた研修会を開催してほしい。
56	小さな町の職員研修の開催をしてもらえると孤立しなくてよいのではないかと考える
57	研修に関する情報の提供
58	就労移行と同じ
59	利用者の方によりよい支援を行える様、充実した研修と機会を設けて頂きたいと思えます
60	利用者の方々により質の高い支援を行えるよう充実した研修と機会を設けて頂きたいと思えます。
61	それぞれの障害に合ったスキルアップ講習事業所への仕事発注増
62	現状では具体的な意見まではありません
63	研修をしてほしい
64	法制度、虐待、権利等の研修が多い為新人から中堅も含め「今さら聞けない基本的なマナー講座」「自己理解、セルフコントロール、モチベーションアップ」等の研修を開催してほしい
65	経費も助成などして（その助成自体が使いやすいものとして）研修に出しやすいように進めてほしい
66	ご利用者の支援を進めていく中ではチーム等の複数対応が基本となる事からリーダーやファシリテーターの育成をもっと取り入れてほしい
67	障がい者に関する支援のあり方についての指導研修会等
68	直白問題（特別支援学校卒業後の就労継続B型事業利用）の具体的方策を早く示して欲しい
69	ぎりぎりの職員数で支援しているため平日開催は参加しにくい
70	障害者の就労するためハローワークなどの情報の共有化や就労後のフォロー体制の確保
71	年に1回の集団指導（研修）があるが介護と合同であり人数も多い。もう少しコンパクトに内容をしぼってあればよいと思う。
72	報酬単価を切り下げないで上げてほしい
73	障がい福祉サービスの充実のために研修にあてる費用を捻出して頂きたい
74	日帰りで参加できる地域での研修であれば経費や仕事の調整もしやすく参加しやすい
75	振興局については今後の体制がどうなっていくのか？「良く間違えて報酬を返している事業所がある」と話していたので「どういところですか？教えてください」と聞くと「自分で勉強したらいい」と冷たい対応。事業所ハンドブックを調べても今一つ理解できない事が多い。分かりづらいことをきちんと聞ける体制である事を望む
76	札幌で開催する研修はなるべく他市（特に札幌市から離れている場所）でも開催して頂きたい
77	サービス管理責任者研修のようなしっかりした内容の研修を出来れば地元でも開催してほしい
78	札幌だけでなく日帰り可能な距離での研修をして頂きたい
79	近くでスキルアップの研修を多くいて頂きたい(具体的な実践の事例を)
80	札幌で行う研修等は交通費がかかるので大変です。参加費はなるべく無料をお願いしたい。少しでも職員を研修に参加させたいので。
81	サービス管理責任者講習の開催日を増やす。定員を増やして欲しい。受講希望に対して定員が少ないため受講したいが受講できない事がある。
82	事業所の職員（パートも含む）が気軽に参加できなおかつ能力向上につながるような研修を企画して頂きたい。また大きな研修は札幌が多く、我々のような地方から参加するのは大変です。いろいろな会場で開催してほしいです。
83	参加させたい研修は札幌開催が多く人が少ない中参加は難しい。地方開催の研修を増やして欲しい

B
型
事
業
所

(4) 職員スキルアップに関する関係各機関への要望

②地元市町村への要望

【就労移行支援事業所】

- 市町村に対しても、ほとんどが「研修の開催、拡充」に関する要望である。また、研修開催に際しての市町村施設の料金減免の要望もある。
- また、「地元企業との連携の橋渡し」や「自立支援協議会を軸に、地域の問題や連携、研修などを活発に」など、地域連携への期待、要望もみられた。

【A型事業所】

- A型事業所からも「研修の拡充」を要望する意見が多い。
- また、「他の事業所で起こったインシデント、アクシデント事例や対処」なども含め、情報交換、共有に関する提起もみられた。

【B型事業所】

- 地域特性、事情をふまえた内容設定、費用負担の軽減なども含め、やはり「研修の拡充」を要望する意見が多い。
- また、「利用希望者に対する窓口での説明や対応、対応に困っている事業所の要望があれば伝えてほしい。こうした情報交換は、自立支援協議会の会議のみでは困難」のように、地域で情報交換の重要性への指摘もみられる。

地元市町村への要望	
1	サービス管理責任者や就労支援員の定期的な勉強会（研修会）を行ってほしい。（スキルの確認など）
2	さらに部会の内容の充実と部の広報等必要かと思います
3	札幌市では相談支援専門員とサービス管理責任者のためのスキルアップ研修を開催して頂いているが情報発信と（連絡）開催のお知らせ方法論を考えて頂けるとありがたい。ホームページでの開催のお知らせではパソコンを使用できない利用者の方々が閲覧出来るだろうかという疑問が湧く。FAX等でお知らせしてほしい
4	利用者さんの理解と福祉サービス等細やかな利用者さんへの説明（わかりやすく）
5	経験やスキルに応じた研修機会が必要
6	すでに連携しておりますがBを対象とする研修が少ない為受講させるべき、適切なものがあまり無いように感じます
7	情報提供
8	研修の時間が夜間（17：30以降）に行われることも多く参加しづらい。
9	定期的に部会を開催しているので情報収集などの機会となり助かっている
10	事務経験やその時々職員の状況に応じた研修会等の開催及び情報の提供を望みます
11	情報の共有がしたい
12	小樽市での研修開催されれば参加しやすくなります。
13	振興局と市町村との間で同じような内容の研修会が同じ時期に開催される事が多い。出来れば振興局と市町村で連絡を取り合って時期をずらすか共催するなどして頂きたい。
14	地元企業との連携が大切となるため橋渡しとなるような企業との合同研修などがあれば良い
15	市が主体となり地元企業への障がい者雇用の促進を図る為にも一定数の障がい者雇用を行っている地元企業へは市独自の減免等があればその制度の活用運用も含めて職員が個々に企業とのやり取りが出来る機会が増え対企業とのやり取りを行う能力の向上に繋がると思う
16	ジョブコーチの育成。福祉的就労の充実。一般就労へのシステム作り
17	現在、小規模の事業所が増加し職員の質が落ちていると言われる。そのことが虐待や事故の一因と思う。研修会をこまめに開き、事業所にたいしても職員研修を行うように指導してほしい
18	市町村主体での研修会開催
19	障害者担当ケースワーカーとなかなか接する機会がない。支援していく過程では必要である
20	自立支援協議会を軸に地域の問題や連携、研修等をもっと活発に行ってほしい
21	初任者向けや中級者など継続的に毎年度決まった研修を実施してほしい。やるのかやらないのか昨年はあったのに今年はなかったといった具合よりは決まって毎年度行われる研修が分かれば計画が立てやすい
22	能力向上を目的とした勉強会などを数多く行ってほしい
23	障害者の利用計画等に対する支援等
24	スキルの伴い、A型の乱立を何とか出来ないか
25	市町村の設備・施設の使用の際に料金の減免
26	新規の事業所情報がなかなか周知されずサービスの質にも疑問があるため、サービスの質を高める為の取り組みをしてほしい
27	町も積極的に就労支援をしており研修会も多く参加する機会も多い
28	現在実施されている障がい者就労支援対策として就労提供して頂いていますが今後も継続を望む

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

地元市町村への要望	
A型事業所	1 セミナー等の開催を希望
	2 無料研修の回数増加、定員増加
	3 色々な講演研修は行われているが定員数が少なかったり希望の研修に参加できない事がある。応募多数の時は次回必ず受けれる制度を作ってほしい
	4 いつも丁寧に應對してくださり感激しています。初歩的な疑問に対してもとても分かりやすく説明してくださり運営上とても助かっています。
	5 生涯学習サークル、スポーツ団体サークルの発表大会において交流理解広げる。利用者の社会参加のために販売のコーナーを設ける
	6 当事者の人も共に学べる研修会
	7 研修費やセミナー経費等の補助が欲しい
	8 研修費やセミナー経費等の補助が欲しい
	9 研修費やセミナー経費等の補助が欲しい
	10 研修費やセミナー経費等の補助が欲しい
	11 市との連携は大変良く行政との連携を重視していく又必要に応じてアウトリーチを行いながら当事者のフォローにも努める
	12 就労継続支援（A型・雇成型）施設につき収益が上がらなければ職員のスキルアップの余裕も雇用利用者の待遇アップも出来ない。よってそれぞれの施設、事業所が出来得る支援を期待したい
	13 近年はかなり福祉に対して連携を計っていただいております
	14 補助事業等の事業メニューや内容の把握に乏しい（市町村から来るものは道に確認しなければならないなど）
	15 障害者の利用計画等に対する支援等
	16 わかりやすい。支援員のために研修の開催
	17 他の事業所でおこった、インシデント、アクシデント事例についての対応改善等の共有ができればと思います。
	18 就労事業所同士の連携を具体的事例の検討と出来る場所としてスタッフ育成の事業としてほしい
	19 北海道主体ではなく市町村が実施主体となる研修の開催を切に願う
	20 町との連携は大切であり社協とも関連して一般職員も色々な話を聞く事が出来る場があると良いと思う

地元市町村への要望	
B型事業所	1 サービス管理責任者や就労支援員の定期的な勉強会（研修会）を行って欲しい（スキル確認など）
	2 さらに部会の内容の充実と部の広報等必要かと思います
	3 いつも有益な研修等の案内をいただいているのですが是非札幌市でジョブコーチの研修が行われる事を望みます
	4 市と区で意見が違っている事が多くたらいまわしになる事もあるので区ごとや関係機関の集まりに障害福祉課も参加して色々話をしてほしい
	5 出前講座
	6 研修や講習も1日時間を取れないので2～3時間のものがあると参加しやすく助かります
	7 やはり組織はトップであり、もっと現場職員だけではなくその組織事業を作った人への研修をしないといけないと思う。「バカな大将敵より怖い」幹部教育こそが大切だと思う。金儲けだけで福祉事業を始める人も増えている。そういう事業者への研修教育を強化してほしい。行政の強制力を期待します。私も幹部の一員だけに自戒を込めてお願いしたいです。
	8 すでに連携しています
	9 障がい者総合支援法及び児童福祉法を事業者等に指導を行ってほしい
	10 他事業所との交流の場を定期的に設けてほしい。地域の社会資源を知るだけでなく視野が広がるように思う。
	11 「障がい」の学習会や研修会の開催を区単位でやってほしい。シリーズ的なものなどを継続してやってほしい
	12 働きながら資格取得を目指す職員に対し独自の助成制度（例国家試験に合格した際に学費の1部を助成するなど）があることで福祉全体のボトムアップやスキルアップに繋がると考える。また長期に渡る研修（例道外で開催されるものもあって道や市が認定した研修）へ参加する場合の参加費、旅費の経費を補助する制度の設立
	13 どの部門に何を相談して良いかわからない
	14 わく・ひまわりは札幌市で事業を行っていますが江別市東野幌で農業を行っています。通所している利用者は札幌市在住の方々です。札幌市は農業事業に理解して頂く方法はありませんか
	15 費用負担が少なくポイントを絞った短時間で中身の濃い研修
	16 研修情報をもっと多く提供してほしい
	17 研修経費やセミナー経費の補助金希望
	18 研修経費やセミナー経費の補助金希望
	19 各地区の（西部地区など）の事業所情報の随時更新される統一したサイトがあったらよいと思う
	20 生活支援員としての能力向上、技術力対応力社会人としてのルールマナー等のスキルアップ。就労継続B型事業所としての役割の明確な取り組み、作業の取り組み等分類して研修を行ってほしい
	21 新社会人向けの職場のルールなど基本的な研修会を開催してほしい。
	22 自立支援協議会の充実
	23 制度等の講義や演習があると良い
	24 北広島市保健福祉部、福祉課、障がい福祉担当職員はとても誠実でわからないことは丁寧に説明してくれるので助かっている
	25 メールにてスキルアップ研修の日時を教えてもらえると良い
	26 生涯学習サークル・スポーツ団体サークルとの交流・理解を広げる
	27 地域に密着した能力向上研修があっても良いと思います。市との連携がスムーズに出来るような体制作りは重要な事であり職員が理解を深める事によってより良いサービスが実現出来ると思います
	28 現場との意見交換の実行政が求められるものとのすり合わせの機会があれば大変勉強になると思います。定着支援への補助（即戦力として配置できる）
	29 どこに対してと言うものではないが研修を受講する対象者の経験年数別（特に浅い人向け）のものがあると良いと思う。そうでないと管理職クラスの人が参加してしまいがちになると恐れ研修が支援員にまで行きとどいていないのではないかと。
	30 制度の変化に対応しきれない居ない感じが相談支援機関も不足している状態市としても適正な所を見極めて増設するなり市がその役割を担うなりの対応が必要と考える

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

地元市町村への要望	
31	業務経験やその時どきの職員の状況に応じた研修会等の開催及び情報の提供を望みます
32	障害者雇用の受け入れを増やして欲しい
33	過疎化する町が増え菌止めがかからない。それは弱い立場の人から学ぶ事を否定してきた社会だからでしょう。特に知的障がい者の生き方を否定してきた学歴社会にあると思います。人としてどう生きるのか弱者からも価値を見つげ生み出し引き出す支点が求められます。してやる、してもらう社会からの脱却です。
34	小樽市での研修開催されれば参加しやすくなります。
35	法制度に関する情報提供や研修
36	地元にいる障害者の方の現況、引きこもりへの対策、アプローチの仕方等学ぶ講義をして頂きたい
37	振興局と市町村との間で同じような内容の研修会が同じ時期に開催される事が多い。出来れば振興局と市町村で連絡を取り合って時期をずらすか共催するなどして頂きたい
38	また市町村が地元の福祉事業者を対象とした研修を企画してみてもどうか
39	地方行政の就労支援の意識はまだ低いので自立支援協議会への積極的な関与からスキルアップにつなげて頂きたい
40	障害別の障害に関する基礎講座や市内の事業所が行っているサービス、市役所の障害者別に行っている利用できるサービス等々について冊子以外に直接研修で聞く事が出来れば支援者も身近に感じ知識として得られると思う。
41	現場視察の講習。特にグループワークや実践を含むものを開催してほしい
42	地域の特産品を生かした商品開発を市内各事業所毎の強い部分を互いに持ちより共同開発等を行い商品展開していくシステムを作り主体となって進めていく事で各事業所の職員が互いに研鑽することができる
43	障がい者等が雇用できる企業の情報提供
44	優先調達推進法を増進させて欲しい
45	障がいのある方1人ひとりに適切なサービスを提供する事と本人理解
46	各事業所間の連携特にお互いに顔が見えるような関係づくりが出来るといい働きかけをしてもらいたい。知識とスキルの共有化を図りたい
47	市町村主体での研修会開催
48	札幌市などでおこなわれている研修会なども忙しいのもわかるが市も頑張り出来るだけ多く研修会を行ってほしい
49	市主催の研修を増やして欲しい
50	担当課より研修会の案内がはいる参加できる時には参加させていただき感謝しています
51	年1回ほどでも良いので研修があればうれしい
52	道と市町村では温度差があると思う
53	地元七飯町では数年前から独自の就労事業があり役場内の業務内容を考慮した実施があるが、ここ1、2年は具体的な事業展開がなされていない。
54	町の支援のもとお祭り等の実施が行われそのイベントに参加している。今後も継続できれば良いと考える。
55	就労移行と同じ
56	多くの研修の機会を設けて頂くことが職員の能力向上に繋がる事と思います。そうした機会を増やしていただき利用者の方々のニーズに応えられるような職員の育成にご尽力下さいますようお願い申し上げます。
57	毎年度決まって行われる研修等の継続。事業所として計画が立てやすい。
58	地元での研修会をもっとやって頂きたい
59	多種多様な研修の機会を設けて頂くことが職員の能力向上及び意識の向上にも繋がる事と思います。そうした機会を増やしていただき利用者の方々のニーズに応え意思を尊重した支援を行えるような職員の育成にご尽力下さいますようお願い申し上げます
60	事業所がある市内での研修開催を増やして欲しい
61	現状では具体的な意見まではありません
62	生まれ育った場所での就労を希望するものが多く地元を選択出来るだけの就労の場を作ってほしい
63	相談支援（サービス等利用計画）の様にケース会議等とおして関係機関が参集し課題の整理や取り組みを実施していく中で職員の能力向上につなげていく事が出来ると考えます。
64	障害者の利用計画等に対する支援等
65	担当職員自身のスキルアップ
66	利用希望者に対する窓口での説明や対応についての説明等や、困っている事業所に対しての要望があれば伝えてほしい。こうした情報交換は、自立支援協議会の会議のみでは困難かも知れない。
67	自立支援協議会は頻りに開催されているものの「顔合わせの会」に終わってしまう印象があり内容について検討する必要があると思います。
68	町も積極的に就労支援をしており研修会も多く参加する機会も多い
69	現在実施されている障がい者就労支援対策として就労提供していただいています。今後も継続を望む
70	幕別町は障がいのことに関して一生懸命取り組んでくれる数少ない町だと思います。役場のKさん、Kさんは忙しい中でもきちんとしてくれる素晴らしい担当者だと思います
71	町村独自の研修をしてほしい。外部の進んだ事例を持っている講師を呼ぶ
72	町内の関係団体、事業所職員を対象にした研修会の開催
73	過疎地で就労支援、新規職場の期待が薄いので地元機関と連携して
74	積極的に研修を開催して頂きたい
75	スキルアップに向けて研修会を多く開催してほしい
76	市と連携した合同研修会を多くする事で行政とのつながりを深め共に職員のスキル向上と関係づくりが出来ると。事業所の職員は人数もぎりぎり毎日の業務が大変なので交替で研修に出なければならぬので行政主導の研修会が出来れば助かります
77	福祉サービスについて十分に理解していない、地域活動支援センター棟はほとんど活動していないのに年間550万円の予算を付けている。自立支援協議会も全く開かれていない。福祉支援の現場の声をもっと聞くべきである。活動自体のない団体に助成するのは間違っている
78	障がいに対する理解を深める為の講習会や支援者に対するケアについての講習会など開催してほしい。

B
型
事
業
所

(4) 職員スキルアップに関する関係各機関への要望

③障害者就業・生活支援センターとの連携、役割などの要望

【就労移行支援事業所】

- 何よりも地域での「連携」や「情報交換」の必要性に関する提起が多い。
- 特に「利用者・支援センター・事業者の三位一体型の連携になっていない」との指摘もあるが、一方では「センターも人員不足で、お願いがしにくい」、「(センターが)遠いので(連携が)難しい」などの事情を訴える意見もあった。

【A型事業所】

- A型事業所からも「情報共有、交換の必要性」を指摘する意見が多い。
- また、「支援センターの本来の目的は何か。障がい者に対してどのような活動をしているのか？特定事業所と支援センターの役割分担を明確にする必要がある」との意見については、センターと各関係先・事業者の連携を図る上で留意すべきものと言える。

【B型事業所】

- B型事業所でも、センターとの連携の重要性を認識する意見が多い。
- しかし、「非常に(センターの担当)エリアが広く、センターは多忙を極めている。もう少し、エリアを狭めて地域実密着型の活動になればいい」の指摘のように、連携上の課題を指摘する意見も重要であろう

障害者就業・生活支援センターとの連携など	
1	障害者就業・生活支援センター担当者と事業所の連携があまり取れていなかったり実際に新規でナカボツを利用したくてもナカボツ側の受け入れ状況ですぐに利用できない事があった。
2	就業生活支援センターで研修勉強会等を定期的におこないたい
3	利用の方法や連携強化が必要と思えます。知っている事業所と知らない事業所の差が多すぎる為支援の手厚さにも差があると思えます。
4	担当エリアとなる相談支援事業所はパンフレットでの紹介があるので把握しているがどこが担当なのかが分からないこと。連携や役割に関しては「障害者就業・生活支援センター」の位置づけもわからない。よってスキルアップとして御事業所をお願いをする事があるかどうかの判断がつけられないのが現状である
5	他事業所との横のつながりを通して職員の支援力の向上、利用者さんとの関わり、人権・権利
6	国事業は自法人で受託しているが圏域内に事業所が多く、就業生活支援センターの中立性を保つためにも連携をやや控えざるを得ない状況。札幌市単事業4か所を含め就労相談(利用に向けた見学、体験等)、求職活動定着支援など試行錯誤している。
7	すでに連携しています
8	ネットワーク会議等顔を合わせる機会の提供
9	研修等の情報があれば情報提供が欲しい
10	定期的な勉強会や情報交換会を開催して頂き助かっている
11	センターをはじめ、障がい者雇用や就業支援に関わる機関はいくつかあるが、その役割分担、機能等については一般にわかりにくいと感じる。当事者を含めて社会資源を広く有効に活用できるよう、事業内容等の周知、PRに努めるとともに、就労移行支援事業所との連携については、センター側からも積極的に行いさらに有効な関係性を持つべきと考える
12	お互いの事業所の取り組みを知る機会を多く作り相談しやすい環境と協力し合える連携を作る
13	遠いので難しい
14	地域の就労支援部会にも積極的に関わって頂いている事。事業所の個別のケースにも対応してもらっている。
15	定期的な会議は開催されるが密接な連携が取れていると思われなためそれに期待します
16	定期的集まり互いに情報交換や支援法等を協議し合う機会が望ましい
17	場所が遠いので近くにもセンターが欲しい
18	仕事の捻出。就労マッチング。専門性の向上
19	企業情報の開示
20	利用者、支援センター職員、事業社職員の三位一体となった連携が薄い
21	ネットワークが出来ていないため情報等の共有が出来ていない。ネットワークづくりが大切と思う。
22	連携はとってはいるがセンターも人で不足で(支援者が多い)色々とお願ひしにくい状況です
23	研修等の積極的に参加したい。
24	障害者の福祉向上に関する情報交換や支援についての連携
25	就労移行支援事業を行う上での情報提供や訪問など
26	現在、ご本人のエレバメントを生かして取り生んでいる事がよく理解できるので対象者の増加にともない増員して対処できるように配慮してほしい
27	センターが地域の各事業所に対してどこまで？どんな？役割を担ってくれるか？がいまだに未明確である。具体的に明確な役割になっているともっともっと有効な連携を取れるようになるのでは？と感じている。研修会の開催だけではなく実際に利用者の就労・就職に関わる連携や取り組みを行える事が一番のスキルアップにつながるかと考えている。
28	参加しているがあまり有効な情報が少ない
29	現在実施している地域生活支援ネットワーク会議などは今後も継続してもらいたい。
30	広域なため密な連携が取りにくい

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

障害者就業・生活支援センターとの連携など	
1	もっと情報が欲しい
2	当事業所はまだ積極的に活用したことがなくこれから連携を取ることが多くなると思っております
3	障害者就業・生活支援センター及び札幌市独自の就労生活応援プラザ等とは連絡会議等で関わりを持っています。当事業所利用希望者等は随時見学や面接等の対応をしています。
4	事業所の利用者のプロフィール、ニーズ等を伝え連携を進める。次の進路へのステップアップを図る定期的継続的な計画の作成実践をはかる
5	地域の情報公開やスキルアップ研修の合同開催が出来ないか。
6	情報公開や研修の合同開催希望。
7	平成26年7月よりサービス管理責任者、生活支援員、職業指導員を一新しサービス提供向上を計っております今後他事業所施設団体等との連携を含めご助力宜しくお願いいたします。
8	地域の情報公開やスキルアップ研修の合同開催が出来ないか。
9	管内の障害者就労生活支援センターとの連携は大変希薄で何か用事があった際に問い合わせの連絡が来る程度。地理的な問題点もあるが今後は連携を強化する必要性を実感する。
10	支援センターの本来の目的は何か。対障がい者に対してどの様な活動をしているのか？その役割に不透明な部分が多い。特定事業所を支援センターの役割分担を明確にする必要があると思う。
11	十分な連携と役割をして頂いています。ただしセンターの配置職員が少ない為個人に対する負担が大きすぎると感じています。
12	不透明すぎてセンターの活動が見えない。連携する内容が合わない。情報公開とセンター主導の活動が欲しい
13	障害者の福祉向上に関する情報交換や支援についての連携
14	外部研修で案内等していただけているので今後も継続して行っていただくとありがたい
15	市町村をはじめとした地域に住んでいる障がい者の動向、また就業率を統計し公開してほしい
16	スキルアップ講座が毎年同じような段階のものが多くのでファースト、セカンド、サードなど段階をふめるものがあると良い
17	対象者、事業所の増加に伴いそれぞれのサービスの質の確保に取り組んでほしい
18	「連携」「連携」と言われるが自ら出向かないと連携は取れない。研修会も必要だが様々な事業所との交流会やエリア丸となって取り組める行事などで連携や横の繋がりが拡大出来るように。競争意識や良い事を教えあう事で事業所全体職員のスキルアップにつながると思います。
19	定期的な情報提供の場が必要（実習や求人、企業の情報など）訪問等で利用者の実態やニーズを把握してほしい

障害者就業・生活支援センターとの連携など	
1	ナカボツ担当者と事業所の連携があまり取れていなかったり実際に新規でナカボツを利用したくてもナカボツ側の受け入れ状況ですぐに利用できない事があった。
2	利用の方法や連携強化が必要と思えます。知っている事業所と知らない事業所の差が多すぎる為支援の手厚さにも差があると思えます。
3	色々な勉強会を開いて頂けるとありがたいです。出来れば無料で
4	どんな連携があるのか分からない
5	ナカボツセンターには・・・各地に多く眠っている困難事例についてもっと協力して頂きたい。なんとか複数の事業所が面で支援しないと難しいケースが多々ある。そのあたりをどうしたらよいのか・・・お願いします。
6	すでに連携しています
7	よくわからない
8	どのように連携をはかったら良いのか分からない。情報収集出来ていない
9	わく・ひまわりは就労継続支援B型ですが農業に協力してくれる利用者を紹介してほしい
10	研修等の情報があれば情報提供が欲しい
11	事例等を使った研修の開催を行ってほしい
12	情報支援やスキルアップ研修の合同開催検討
13	皆が集まる機会、研修等があれば顔見知り話し等を持つ事が出来るそこでそこで今後に活かすことが出来る
14	支援計画作成に関して常に連携している。地域の障害者の状況、利用希望状況に関する情報（個人情報除く）の交換
15	能力が低く他の事業所では難しい方々を受け入れ少しでも本人のポテンシャルを上げ次のステップにつなげるようにする事が必要だと思えます
16	事業所の利用者のプロフィール、ニーズ等を伝えるよ様な連携をお願いする。利用者の利用が長くなっており、次の進路へのステップアップを図るより密接な連携を取り組む
17	十分フル回転して頂いていると思えます。急速に増えた就労者数に対応する為には拠点数が不足しておりノウハウ共有の差、就労移行支援事業所もその役割を担っていかねばならないと思えます。
18	担当エリアにセンター数が不足していると思えます
19	どこに対してと言うものではないが研修を受講する対象者の経験年数別（特に浅い人向け）のものと良いと思う。そうでないと管理職クラスの人に参加してしまいがちになると思われ研修が支援員にまで行きとどいていないのではないかと。

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

障害者就業・生活支援センターとの連携など	
20	非常にエリアが広く多忙を極めているもう少しエリアを狭めて密着型活動展開がなされればと思っている。
21	こちらからも連携を取っていかねばならないと思っております。担当のセンターがまずどこなのか把握しておりません
22	あまり期待できない。むしろ障がい者に対する差別偏見解消機関が求められます。国の支援策で就労出来ても一時的です。それよりも学識者や福祉担当者をお願いします。知的障がい者等から生き方を学び自信と誇りが持てる仕事を作り出す事です。私たちは授産製品からの脱却で経済的自立で自信を持って売れる商品を作っています。「親はいつかなくなる。そのとき1人で暮らせるだろうか」といつも心配です。だから「買ってくださいではなく自信を持って売れる商品」を作っているのです。
23	地元には就労先が少ない為地方への就職も考えた時1人暮らしが困難な方でも対応できるグループホームも紹介してほしい
24	地域の就労支援部会に積極的に関わって頂いている。事業所の個別のケースにも対応してもらえている
25	情報の共有を図っていく
26	地域性にあった研修の企画が共同で出来ると嬉しいです。
27	伊達だと遠すぎて連携先としては考えにくいと思います。
28	現場視察の講習。特にグループワークや実践を含むものを開催してほしい
29	生活支援機関と日中活動支援事業所の互いの長所を生かし短所を補う事等への強化を図る事の必要性を感じる
30	遠い為直接的な支援が受けられない。相談してもなかなかすぐに答えが返ってこない。実績等はどうか。
31	失敗例など具体的な事例をもとに普段の活動、取り組みについて話し合う機会が増えてくるとこちらもどの様な事がお願いできるのか活用方法が見えてくると思います。
32	企業情報の開示
33	頑張っていると思われず。
34	今後、情報の共有が必要だと思う
35	様々連携がとれて支援会議や見学の相談なども頂いており情報交換出来大変助かっています。
36	連絡を密にして就労達成に力を入れていますセンタースタッフを増やして欲しいです
37	センターが主催する研修会等に出来るだけ参加するように努め職員への研修案内もしている。そのような連携を取っていくかも含めて相談し合えたりネットワークづくりが出来れば地域全体の福祉資源として成長していけるのではないかと考える
38	(すてっぷ)に登録している人は数名いるが利用している人は少なく自ら職探しをしている。障害や病気を公表しないで支援センターを利用しないで職場開拓就労している方もいる。
39	どのような連携の取り方が出来るのかを協議する等して地域の福祉資源の充実を図ればと考える
40	就労移行と同じ
41	利用者の就労するまでももちろんですが就労後も継続した支援体制を協力して築いていければと思います。
42	もっと情報発信して頂きたい
43	利用者の方の一般就労を目指すと共に就労後の継続した支援体制を協力して築いていけるよう協働していければと思います。
44	研修等に積極的に参加したい
45	現状では具体的な意見ではありません
46	定期的な研修の機会はあるが助成金、雇用に対する情報提供を積極的に行ってほしい
47	中核となる町だけではなく地方の町村でも研修等を行ってほしい。特に新人もしくは経験の少ない職員向けの合同新人研修会など
48	担当センターとの距離が離れているためなかなか連携するのは難しい状況だと思います。
49	障害者の福祉向上に関する情報交換や支援についての連携
50	センター側から出向く連携を増やして欲しい
51	センターの実践的な研修に参加した当事業所の利用者が刺激を受け職場実習等を連携して行い一般就労に結び付いた実例もあり日常的に情報支援や連携を行っている
52	外部講師を招いての研修はそれなりに実りがあるが準備不足と思われる内容もあり忙しい時間をさいて職員を出席させている現場としては期待外れに終わる事もある
53	参加していないがあまり有効な情報がない
54	現在実施している地域生活支援ネットワーク会議などは今後も継続してもらいたい。
55	当地と100km以上離れているため連携が取りづらい
56	発達障がいを持っている方への支援や理解につながる研修を専門性のある講師の方を呼び、事業所施設の職員が一同で研修する場を多く持ってほしい。どこでも発達障がい者への支援の研修は必要と感じているため
57	今後連携出来るよう努力する
58	生活支援面での相談や支援の連携が必要だと思う。(日中活動では在宅の生活面が見えにくかったり支援に限界があるため)

B型事業所

(5) 参加可能な研修開催地

- 参考までに、圏域・事業種別ごとに参加可能な「研修開催地」を示した。
- 就労移行支援事業所やA型事業所では、釧根圏、オホーツク圏を除く、概ね「札幌での開催」は受容される。
- 釧根、オホーツクの両圏は「地元(地域拠点都市)開催でなければ厳しい」と考えている。
- また、B型事業所では道央圏以外の事業所では、「札幌での開催」を可とする割合は40%以下と低く、いずれも「地元(地域拠点都市)開催でなければ参加しにくい」と考えている。

	サンプル数	札幌市	北広島市	江別市	石狩市	岩見沢市	滝川市	函館市	長万部町	室蘭市	苫小牧市	新ひだか町	小樽市	倶知安町	旭川市	富良野市	名寄市	稚内市	留萌市	帯広市	釧路市	根室市	中標津町	網走市	北見市	紋別市	
全体	140	75.0	25.7	30.0	15.7	17.9	10.7	4.3	2.1	9.3	19.3	3.6	12.1	5.7	17.1	7.9	2.9	2.1	1.4	7.9	7.9	0.7	2.1	3.6	4.3	0.7	
就労移行支援事業所	道央圏	94	91.5	36.2	40.4	23.4	20.2	11.7	0.0	2.1	11.7	25.5	5.3	17.0	8.5	7.4	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	道南圏	6	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	16.7	33.3	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	道北圏	20	50.0	0.0	10.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	30.0	20.0	15.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	十勝圏	10	60.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	30.0	0.0	0.0	0.0	90.0	60.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	釧根圏	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	100.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0
オホーツク圏	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	20.0	
A型事業所	104	71.2	24.0	22.1	15.4	10.6	2.9	2.9	1.9	5.8	7.7	0.0	6.7	2.9	10.6	4.8	1.9	0.0	0.0	7.7	10.6	1.0	1.9	2.9	9.6	1.9	
道央圏	67	89.6	37.3	29.9	23.9	11.9	3.0	0.0	3.0	7.5	10.4	0.0	9.0	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
道南圏	3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
道北圏	10	60.0	0.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	
十勝圏	6	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
釧根圏	8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	100.0	12.5	25.0	0.0	25.0	0.0	
オホーツク圏	10	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0	80.0	10.0	
B型事業所	386	64.5	18.7	19.4	11.4	14.2	12.4	7.0	3.1	6.2	12.4	2.8	8.5	4.1	23.6	7.3	3.9	1.0	1.8	9.1	8.0	1.0	2.1	2.6	4.7	0.8	
道央圏	226	88.1	30.1	29.6	19.0	19.9	15.0	1.8	3.1	9.3	19.0	4.9	13.7	7.1	9.7	4.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
道南圏	23	34.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	21.7	8.7	8.7	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
道北圏	70	37.1	1.4	11.4	1.4	14.3	20.0	0.0	0.0	1.4	1.4	0.0	1.4	0.0	91.4	22.9	20.0	5.7	10.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
十勝圏	29	31.0	10.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	0.0	0.0	0.0	10.3	10.3	0.0	0.0	0.0	93.1	27.6	0.0	0.0	3.4	13.8	0.0	
釧根圏	22	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.7	100.0	18.2	36.4	4.5	4.5	0.0	
オホーツク圏	16	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	50.0	81.3	18.8	

0 70%以上が参加可能地域とした

50%~70%未満が参加可能地域とした

5 使用調査票

障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関するアンケート

日頃より北海道の障がい者就労支援事業へのご協力をいただき、誠にありがとうございます。

北海道では、今年度、障害者就業・生活支援センターと他の就労支援機関、市町村などとの効果的、効率的連携の仕組みを目指して、障がい者就労支援体制に関するモデルを構築する「障がい者就労支援地域モデル構築事業」を進めています。このアンケートは、障がい者就労支援に関わる職員などのスキル向上分野の検討に用いる資料となるものです。何かとご多用の折、恐縮ですが、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

平成26年 8月

北海道保健福祉部福祉局 障がい者保健福祉課
地域づくり推進グループ

内容、記入方法などのお問い合わせは、直接、下記の業務委託先にお問い合わせ下さい。

問い合わせ先
(業務委託先)

株式会社 ピーアールセンター (担当 小黒、亀谷)
札幌市中央区北1条西8丁目PRCビル
電話 011-222-5555 FAX 011-261-6428

1 事業所の概要について

事業所名			
代表者名	様		
ご記入者名	様	所属・役職名	
所在地			
連絡先	電話	FAX	
事業種別 該当するものを全てに○	1 就労移行支援事業 4 その他(具体的に;)	2 就労継続支援A型	3 就労継続支援B型
主な連携先	1 障害者就業・生活支援センター 4 市町村	2 発達支援センター 5 該当なし	3 北海道障害者職業センター
経営(運営)主体	1 自治体 4 社団法人 7 その他(具体的に;)	2 社会福祉法人 5 医療法人	3 財団法人 6 NPO
事業を開始した時期	①就労移行支援事業として	西暦で()年()月頃	
	②就労継続支援A型として	西暦で()年()月頃	
	③就労継続支援B型として	西暦で()年()月頃	
事業(提供サービス)毎のご利用者数	※①～④とも、最新月末時点の現員数		
	①就労移行支援事業	③就労継続支援B型	合計
	②就労継続支援A型	④その他	

2 職員構成について

(1) 貴事業所の職員数をご記入下さい。(宛名にある事業所分についてののみ)

	(a) 常勤職員	その内、 ジョブコーチ資格者		(b) 非常勤職員	その内、 ジョブコーチ資格者		合計 (a)+(b)
		1号	2号		1号	2号	
① サービス管理責任者	人	人	人	人	人	人	人
② 職業指導員	人	人	人	人	人	人	人
③ 生活支援員	人	人	人	人	人	人	人
④ 就労支援員	人	人	人	人	人	人	人
⑤ その他	人	人	人	人	人	人	人

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

研修名③		参加又は開催回数	延べ 回	参加又は派遣職員数	延べ 人
主催	1 事業所独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた職員	1 サービス管理責任者 2 職業指導員 3 生活支援員	4 就労支援員 5 その他 ()	
目指した 目 成 果				成果目標 達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった

研修名④		参加又は開催回数	延べ 回	参加又は派遣職員数	延べ 人
主催	1 事業所独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた職員	1 サービス管理責任者 2 職業指導員 3 生活支援員	4 就労支援員 5 その他 ()	
目指した 目 成 果				成果目標 達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった

研修名⑤		参加又は開催回数	延べ 回	参加又は派遣職員数	延べ 人
主催	1 事業所独自開催 2 他の団体・機関主催 3 その他	参加させた職員	1 サービス管理責任者 2 職業指導員 3 生活支援員	4 就労支援員 5 その他 ()	
目指した 目 成 果				成果目標 達成度	1 とても効果があった 2 多少、効果があった 3 あまり効果がなかった

(5) 貴事業所では、職員の能力向上（スキルアップ）に関連した費用は、年間どれくらいになっていますか。

注：参加費などが交付金・助成金になっているものを除き、独自の費用を要しての研修に限定して、開催費用・講師費用・旅費・受講費などの合計でご記入下さい。

円くらい

注：費用支出がない場合は「0」と記入し→4へ進む

(6) その(5)で記入いただいた費用は、貴事業所にとって、負担になっていますか。

- 1 とても負担 2 多少負担になっている 3 特に負担ではない

4 職員のスキルアップに関する課題などについて

(1) 貴事業所では、職員の能力向上（スキルアップ）について、特にどのような分野を重点にしていますか。（複数可）

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1 アセスメント能力の向上 | 9 企業とのコミュニケーション力 |
| 2 利用者の要望など聞き取り能力の向上 | 10 企業訪問などの一般マナー |
| 3 職業指導に関する個別の技術力 | 11 パソコンなど情報処理能力 |
| 4 ジョブマッチング能力 | 12 経営感覚 |
| 5 定着支援 | 13 その他 |
| 6 企業の雇用ニーズなどの把握力 | { 具体的に／複数可 } |
| 7 就労可能な職域などの情報収集力 | |
| 8 生活相談に関する対応力 | |

第2章 障がい者就労支援事業所の職員スキル向上に関する調査

(2) 貴事業所では、職員の能力向上（スキルアップ）について、他の事業所、施設、団体などと連携していますか。
（○は1つ）

- 1 している → （具体例を記入下さい： _____）
2 していない

(3) 職員の能力向上（スキルアップ）について、貴事業所にとって課題となっているものはどれですか。（複数可）

- 1 独自で研修する際の経費捻出
2 独自で研修する際の講師に関する情報不足
3 外部の研修参加に要する旅費、参加費の捻出
4 外部の研修に参加させたくても多忙で、職員の都合がつけられない
5 地域（周辺）で適切な研修が行われない
6 どのような研修を行う、参加すべきかの体系が良く分からない
7 他のセンター、事業所、施設と連携すればやりやすいが、その調整方法が分からない
8 その他（具体的に： _____）

(4) 参考までに、職員の能力向上（スキルアップ）研修が次に挙げる開催地だった場合、貴事業所からみて「そこなら無理なく、参加・派遣できる」ものを選んで下さい。（複数可）

- | | | | | | |
|--------|---------|----------|--------|---------|----------|
| 1 札幌市 | 6 滝川市 | 11 新ひだか町 | 16 名寄市 | 21 根室市 | 26 どこもない |
| 2 北広島市 | 7 函館市 | 12 小樽市 | 17 稚内市 | 22 中標津町 | |
| 3 江別市 | 8 長万部町 | 13 倶知安町 | 18 留萌市 | 23 網走市 | |
| 4 石狩市 | 9 室蘭市 | 14 旭川市 | 19 帯広市 | 24 北見市 | |
| 5 岩見沢市 | 10 苫小牧市 | 15 富良野市 | 20 釧路市 | 25 紋別市 | |

(5) 職員の能力向上（スキルアップ）について、次の関係機関などに期待すること、ご意見があればご記入下さい。

① 北海道（貴事業所所在管内の振興局含む）に対して	00 特にない
② 地元の市町村に対して	00 特にない
③ 貴事業所が担当エリアとなる「障害者就業・生活支援センター」との連携や役割について	00 特にない

ご協力ありがとうございました