

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)

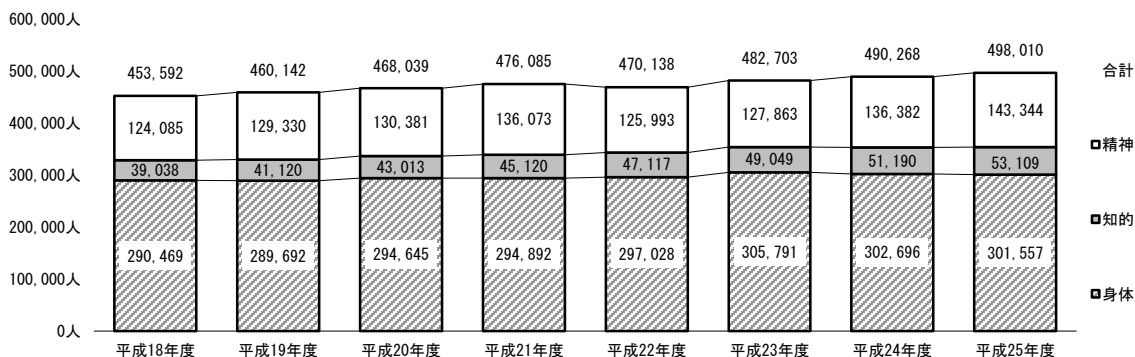
第1章 道内における障がい者の就労支援状況(一般就労)

(1)障がい者数の推移

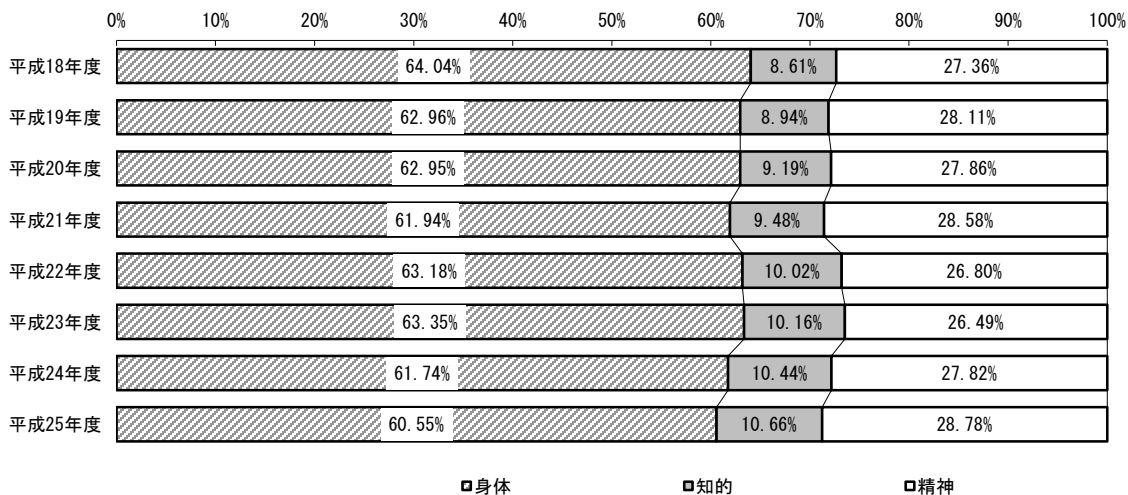
【視点1】障がいのある人の数は、50万人目前

- 道内における障がいのある人の数は、平成25年度末で約49.8万人となり、平成18年度から9.8%(4.4万人)増加した。
- 障がい種別では、次のとおり。
 - 身体障がいのある人:約30.2万人(60.55%)
 - 知的障がいのある人:約 5.3万人(10.66%)
 - 精神障がいのある人:約14.3万人(28.78%)

図表1 障がい者数の推移



図表2 障がい種別構成比



資料：北海道保健福祉部及び北海道労働局の調べから抜粋

※ 身体障がい者及び知的障がい者～各年度末の手帳交付台帳登載者数

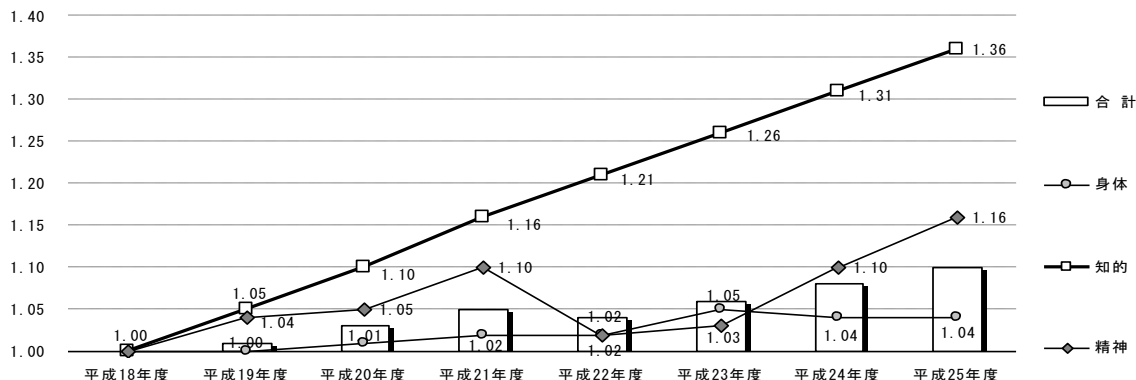
※ 精神障がい者～各年度12月末現在の保健所把握数

※ 人口比～人口は各年度末の住民基本台帳人口

【視点2】障がいのある人の数は、いずれの障がい種別(知的・身体・精神)も増加傾向にあるが、特に知的障がいと精神障がいのある人の増加が顕著

- 障がいのある人の数は、平成18年度から平成25年度の7年間で1.10倍になった。
- 障がい種別では、知的障がい(1.36倍)、精神障がい(1.16倍)、身体障がい(1.04倍)の順で増加している。

図表3 平成18年度を「1」とした場合の障がい者数の推移

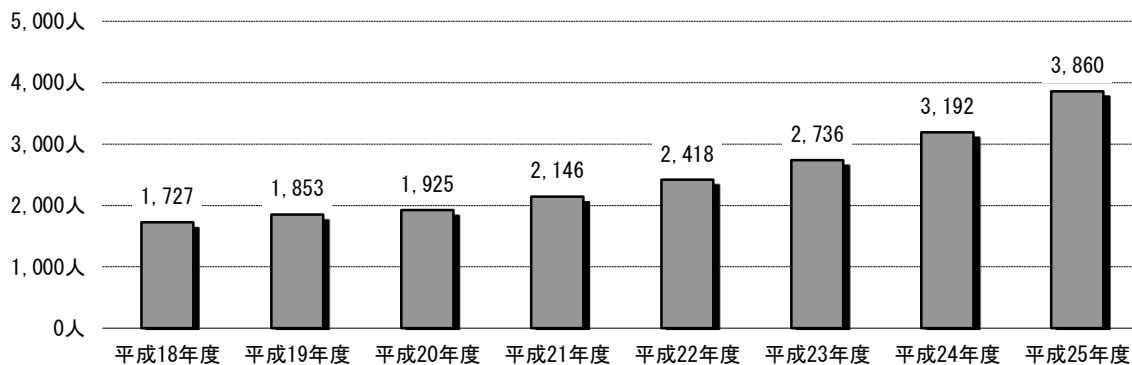


(2)障がい者の就労実態など

【視点1】障がいのある人の就職件数は、順調に増加している

- 平成25年度における障がいのある人の就職件数は3,860件、前年度に比べて約20%(700人)増となっている。
- 障がいのある人の就職件数は増加基調にあるが、特に平成25年度では、障害者雇用促進法の改正による法定雇用率の引上げや対象企業の範囲拡大が影響し、就職件数が大幅に伸びている。

図表1 障がい者の就職件数

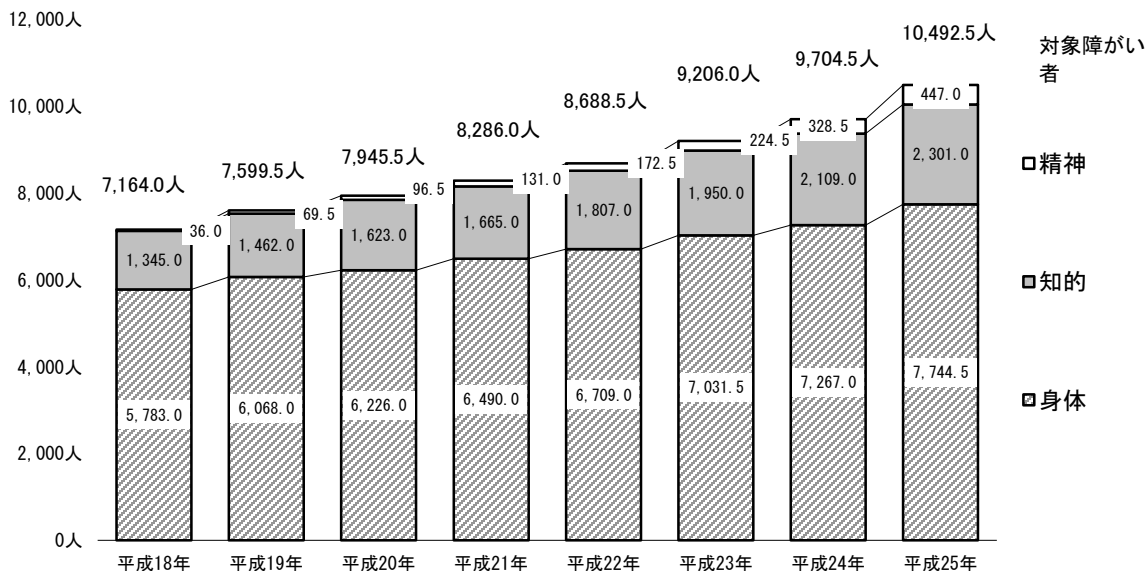


※ 厚生労働省北海道労働局調べ

【視点2】雇用義務のある企業の対象が拡大 ～障がいのある人の雇用者数1万人超へ～

- 道内で雇用されている障がいのある人の数は、平成25年に初めて1万人を超えた。
- 雇用されている障がいのある人のうち、約73%は身体障がいであるが、全体に占める割合は徐々に減っており、精神障がいの割合が増えている。

図表2 民間企業(56人以上規模)における障がい者の雇用数推移 ※H25から民間企業(50人以上規模)に対象拡大



【視点3】就労している障がいのある人の数は、障がいのある人全体の2.11%

※民間企業(56人以上規模) ベース

- 法定雇用率が適用される民間企業での実雇用率は、平成25年に1.85%となり、雇用されている障がいのある人の数は1万人を超えた。(就職者数は3,860人)
- しかしながら、この数は障がいのある人全体の僅か2.11%に過ぎず、さらに一般就労推進策が必要。
- 障がい種別で見ると、知的障がいのある人の就労率が4.33%なのに対し、身体障がいのある人では2.57%、精神障がいのある人では僅か0.31%に留まっている。

図表3 民間企業(56人以上規模)における障がい者の就労率推移 ※H25から民間企業(50人以上規模)に対象拡大

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	
身体	290,469	289,692	294,310	294,892	297,028	305,791	302,696	301,557	
	就労者数(人)	5,783.0	6,068.0	6,226.0	6,490.0	6,709.0	7,031.5	7,267.0	7,744.5
	就労率	1.99%	2.09%	2.12%	2.20%	2.26%	2.30%	2.40%	2.57%
知的	39,038	41,119	43,013	45,120	47,117	49,049	51,190	53,109	
	就労者数(人)	1,345.0	1,462.0	1,623.0	1,665.0	1,807.0	1,950.0	2,109.0	2,301.0
	就労率	3.45%	3.56%	3.77%	3.69%	3.84%	3.98%	4.12%	4.33%
精神	124,085	129,330	130,381	136,073	125,993	127,863	136,382	143,344	
	就労者数(人)	36.0	69.5	96.5	131.0	172.5	224.5	328.5	447.0
	就労率	0.03%	0.05%	0.07%	0.10%	0.14%	0.18%	0.24%	0.31%
合計	453,592	460,141	467,704	476,085	470,138	482,703	490,268	498,010	
	就労者数(人)	7,164.0	7,599.5	7,945.5	8,286.0	8,688.5	9,206.0	9,704.5	10,492.5
	就労率	1.58%	1.65%	1.70%	1.74%	1.85%	1.91%	1.98%	2.11%

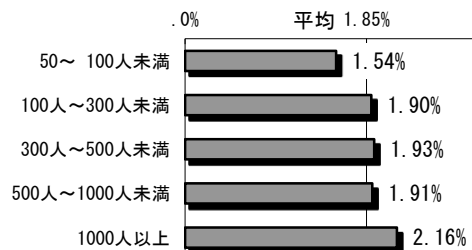
【視点4】小規模企業での就労機会創出が課題

- 平成26年(6月1日現在)の民間企業の実雇用率(平均1.90%)は、小規模企業ほど低い傾向が見られる。
- 特に50～100人未満規模では僅か1.54%に留まる。
- 100人未満企業の実雇用率を引き上げることが、今後の就労機会の創出に向けて重要。

図表4 企業規模別の雇用状況(平成26年)

	企業数	対象労働者数	雇用障がい者数	実雇用率
50～100人未満	1,444	100,242.0	1,543.0	1.54%
100人～300人未満	1,323	193,773.0	3,687.5	1.90%
300人～500人未満	212	72,255.5	1,394.0	1.93%
500人～1000人未満	146	87,274.5	1,666.0	1.91%
1000人以上	54	130,288.5	2,810.5	2.16%
全体	3,179	583,834	11,101	1.90%

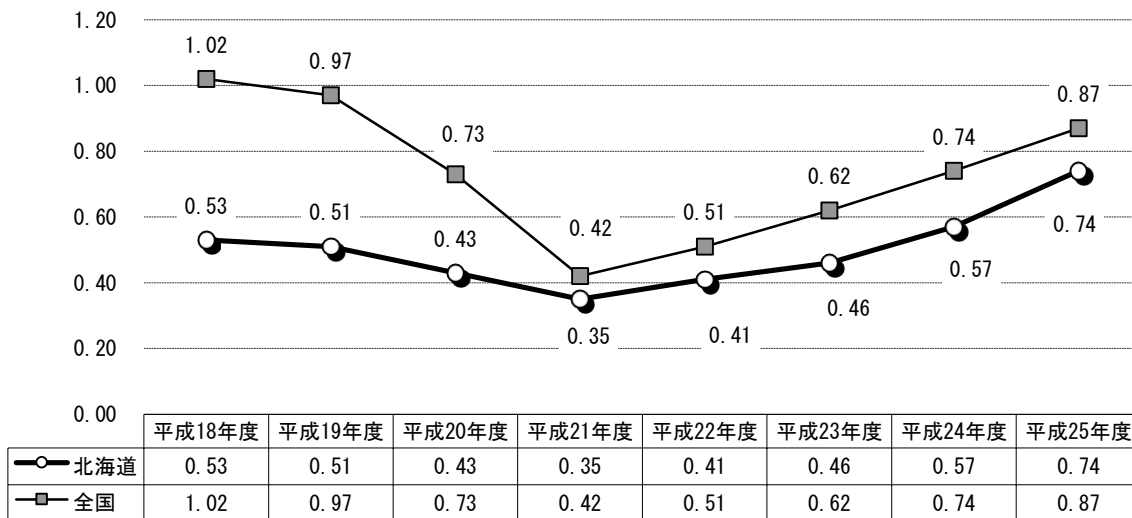
※ 厚生労働省北海道労働局調べ ～ 平成26年障害者雇用状況の集計結果(平成26年6月1日現在)



【視点5】求人環境の好転・企業の求人意欲の強まり

- 道内有効求人倍率(常用)は、依然として全国平均を下回るものの、平成21年度を底に好転している。

図表5 有効求人倍率(常用) 年度平均



※北海道労働局 ～職業安定業務主要指標

(3)障がいのある人への就労支援事業

【視点1】就労系サービス提供事業所はいずれも増加傾向

- 就労系サービス提供事業所数は、平成26年3月時点で937。
- 就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)はいずれも増加したが、特に就労継続支援(A型・B型)の伸びが大きい。

図表1 就労系サービス提供事業所数

(単位：箇所)

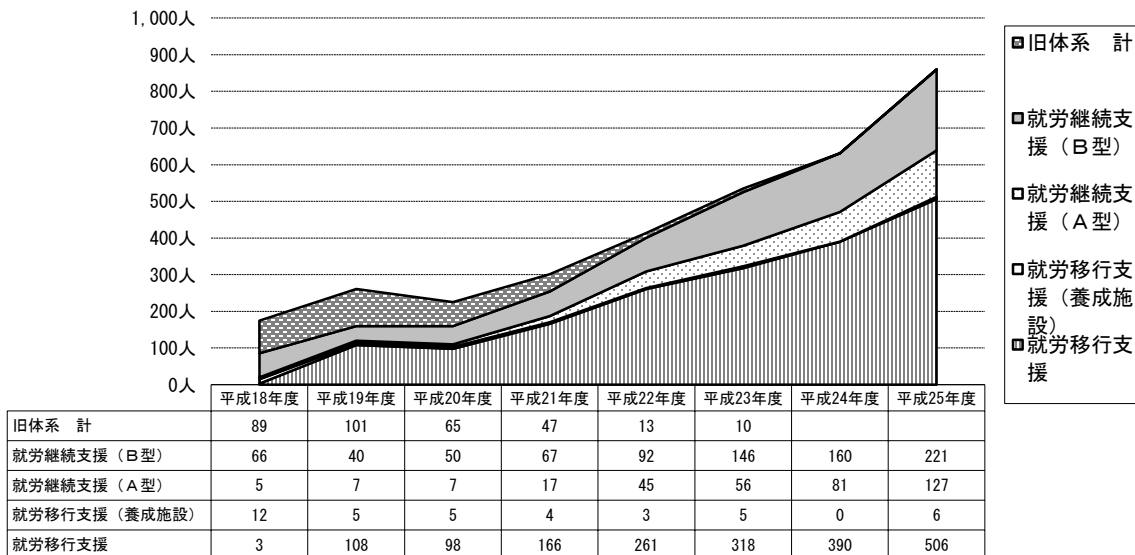
サービス区分		H21.10	H23.10	H26.3	H21→H26増減
新体系	就労移行支援	112	146	182	70
	就労継続支援(A型)	49	86	167	118
	就労継続支援(B型)	251	398	588	337
	小計	412	630	937	525
旧体系	身体障害者入所更生施設	5	3		
	身体障害者通所更生施設	2	2		
	身体障害者入所療護施設	23	12		
	身体障害者通所療護施設	2	1		
	知的障害者入所更生施設	88	52		
	知的障害者通所更生施設	70	35		
	身体障害者入所授産施設	12	5		
	身体障害者通所授産施設	8	6		
	知的障害者入所授産施設	10	7		
	知的障害者通所授産施設	53	35		
	小計	273	158	-	-
合計	685	788	937	252	

※ 福祉的就労者数のH18数値は、H18.10の障害者自立支援給付状況報告(市町村報告)、H23及びH25数値は、H23.5及びH25.3の障害者自立支援給付支払システム(国保連データ)による。

【視点2】福祉施設からの一般就労移行者数は、直近5か年で年平均112人ずつ増加

- 福祉施設からの一般就労移行者数は、平成25年度で800人台に達した。
- この水準は平成18年度の4.9倍であり、毎年平均85人ずつ増加したことになる。
(平成21年度～25年度の直近5か年では毎年平均112人)
- 一般就労移行者数は、新体系移行後の平成24年度から急増し、増加数は就労移行支援、就労継続支援B型、同A型の順となっている。

図表2 福祉施設から一般就労への移行者数



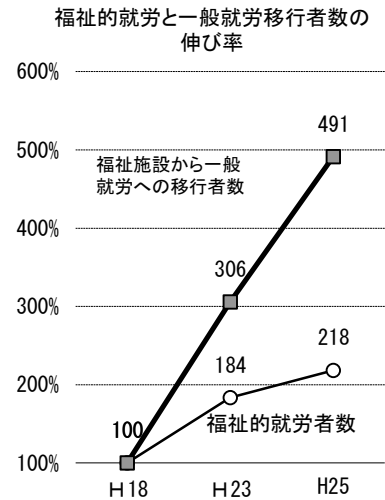
※福祉施設等利用者の一般就労等に関する実態調査(道調査)

【視点3】福祉的就労の伸びを大きく上回る一般就労移行者数の伸び率

- 福祉的就労者数は平成18年から25年にかけて約2倍となったが、福祉施設から一般就労移行者数は、この間に4.9倍と飛躍的に増加した。
- また、福祉的就労者数に対する一般就労移行者数の割合は、平成18年度の2.9%から平成25年度には6.5%に増加している。

参考図表 福祉的就労者数と一般就労移行者数の推移等

	H18	H23	H25
a 福祉的就労者数	6,096	11,189	13,308
対H18増加率	100.0%	183.5%	218.3%
b 福祉施設から一般就労への移行者数	175	535	860
対H18増加率	100.0%	305.7%	491.4%
b/a*100 (%)	2.90%	4.80%	6.50%



※福祉施設等利用者の一般就労等に関する実態調査(道調査)

※福祉的就労者数のH18数値は、H18.10の障害者自立支援給付状況報告(市町村報告)、H23及びH25数値は、H23.5及びH25.3の障害者自立支援給付支払システム(国保連データ)による。

第2部

障がい者就労支援に関する資料分析

第**2**章 自己評価試行調査 (**WG**実施)

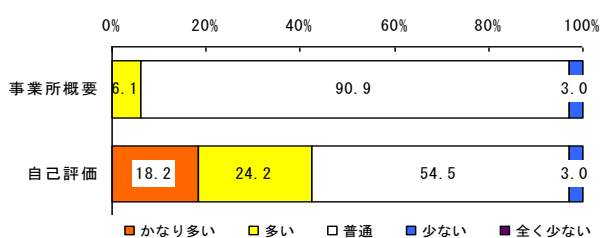
第2章 自己評価試行調査(WG実施)

自己評価試行調査実施概要

- ①試行実施:全道178の就労移行支援事業所のうち、39事業所。
- ②実施時期:平成26年4～5月
- ③回収状況:33事業所(回収率84.7%) ※平成26年8月末時点

1 自己評価シートの事業所概要、自己評価の記載量

- 事業所概要の記載項目については、特に大きな問題はない。
- しかし、自己評価の記載項目については4割近くが多いとの実感を示した。
- 「多い」と感じるのは、自由記述型が中心だったことが主因である。



		サンプル数	かなり多い	多い	普通	少ない	全く少ない	無回答
事業所概要	回答数	33	0	2	30	1	0	0
	比率(%)	100.0	0.0	6.1	90.9	3.0	0.0	0.0
自己評価	回答数	33	6	8	18	1	0	0
	比率(%)	100.0	18.2	24.2	54.5	3.0	0.0	0.0

【事業所概要項目】 多すぎと感じる理由

普段より監督庁である道に提出している他の報告書などから引用しても大丈夫そうな項目もあり、その部分で少し多い感じを受けました

職員数・利用者数・支援区分に関しては、プロフィールとして利用者が必要な情報と思えない。逆に就職者数・離職者数の記載がプロフィールにあった方が事業所選択をする利用者には必要な情報ではないでしょうか。

【自己評価項目】 多すぎと感じる理由

記述式が多すぎることや、質問項目も多すぎる。

記述式なため、具体的内容を文章化するのに、かなり時間を要した。日ごろ実践している内容を検証するには、とても有効だったが、項目が多かったので、時間がかかった。

多いと感じたのは、記述式のせいかもしれません

マッチングであったり定着支援が似た内容であったため返答が似てしまうため。

自由記述なので、書き込み量が多い

評価内容は非常に内容が濃いもので実践的と思いましたが、質が高い分だけ負担も大きく、量についてはもう少し減らすか、記述式を減らした方が良いかと思いました。

特に1月～5月は養護学校等の訪問や見学、利用体験、卒業生受入や企業からの就労相談が多く、就労支援員の業務負担が大きい。

記入しなければならない項目ばかりなので量が多く感じる。

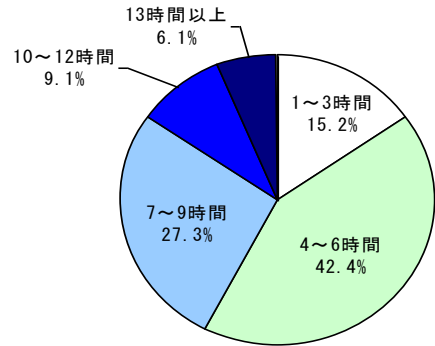
設問が多いから

大項目の中の小項目をまとめてほしい、単純に記載量が多く負担感がある、説明書きを工夫して、大項目の中で網羅できるようにしてほしい。

2 シート作成の所要時間

- 「4～6時間」(42.4%)、「1～3時間」(15.2%)のように、6割近くは6時間以内で作成できる。
- しかし、7時間以上を要するものも4割程度ある。

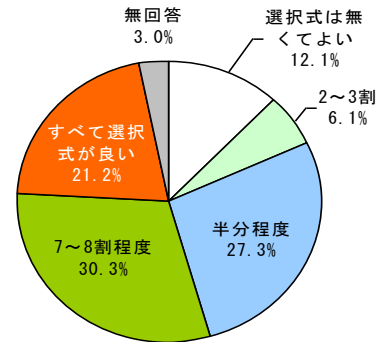
		1 ～ 3 時間	4 ～ 6 時間	7 ～ 9 時間	10 ～ 12 時間	13 時間 以上	無 回 答
回答数	33	5	14	9	3	2	0
比率(%)	100.0	15.2	42.4	27.3	9.1	6.1	0.0



3 望ましい選択式の割合

- 2割は「全て選択式が良い」(21.2%)とした。
- また、「7～8割程度」(30.3%)のように、大半を選択式にどの要望も多く、少なくとも半数上は選択式とすることが望まれてる。

	サン プル 数	く 選 て よ い は 無	2 ～ 3 割	半 分 程 度	7 ～ 8 割 程	す べ て 良 い 選 択	無 回 答
回答数	33	4	2	9	10	7	1
比率(%)	100.0	12.1	6.1	27.3	30.3	21.2	3.0



【選択式を望む意見】 <7～8割><全部選択式>と回答した方の意見のみ抜粋

同じ様な関連する内容がある為。

シート作成に時間を要するため

記載に膨大な時間がかかること、統計的な処理が困難になることが挙げられる。

シート作成の業務量が負担である。これまでの他のアンケートと比較すると記述部分が異常に多い気がする。

選択肢だと、チェックがつけやすく、どの程度できているかどうか、つけていてわかりやすい。

今回、自分の持っている業務が多忙であったため

選択式を用いて備考があれば追記したい所だけ記入できるため。

自己評価でなく実態調査の印象を得た。自由記述の場合は

回答の割合は多くなる。回答がしやすくなる。

問2での感想と同じ

移行支援の支援内容自体が、今回の「評価のポイント」に書かれていることとほぼ同じなため、選択式にしても差し支えない。

忙しく、選択肢にしていただけると助かる。

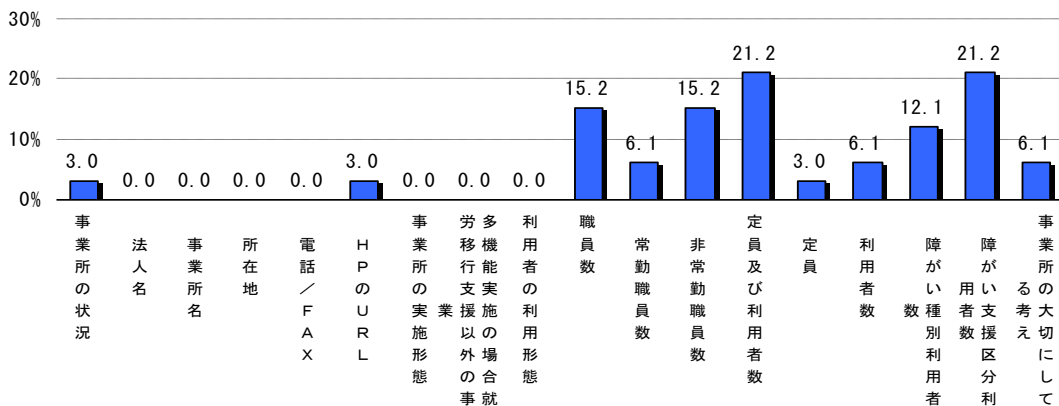
全て選択肢のほうが、選びやすい。選択肢にないものに関しては記入するほうが良い。

説明書きと照らし合わせるのが大変だったため。取り組みについては事業所間でも共通項は多くあるため、選択式に加えられる方がアンケートを記載しやすい。

基本事項は選択式とし追記事項を記載できるのがよいと思う。

4 事業所概要欄で不要と思われる項目

□ 「定員及び利用者数」、「障がい支援区分別利用者数」(いずれも7事業所=21.2%)の不要論が目立つ。



	事業所の状況	法人名	事業所名	所在地	電話/FAX	HPのURL	事業所の実施形態	多機能移行支援以外の事業	利用者数の利用形態	職員数	常勤職員数	非常勤職員数	定員及び利用者数	定員	利用者数	障がい種別利用者数	障がい支援区分別利用者数	事業所の大切にしている考え
回答数	33	1	0	0	0	1	0	0	0	5	2	5	7	1	2	4	7	2
比率 (%)	100.0	3.0	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	15.2	6.1	15.2	21.2	3.0	6.1	12.1	21.2	6.1

【不要な項目：理由】

障がい支援区分利用者数	区分が、きちんと表記されていないものもある為。
障がい支援区分利用者数	個人の状態であるので、事業所として公表する必要がないと思う。
職員数	常勤・非常勤を分ける必要を感じない。
障がい種別利用者数	障がい種別や支援区分が施設利用の判断の要因とする考えならば差別的。
障がい種別利用者数	利用希望者が閲覧する場合、障害種別や障害支援区分までの情報は不要。
障がい種別利用者数	就労支援事業所に支援区分は不要のため
HPのURL	メールアドレスを記載求めたほうが良い。
障がい種別利用者数	利用に際し、決して区分を必要としていない。
事業所の大切にしている考え	大切な考えは、自己評価シートの中で十分にこたえられるのではないかと。
職員数、利用者数	利用希望される方は、職員数や利用者数で事業所を選択する事は考えられないため。
職員数	全体の職員数としての方が解りやすいと思いました。
職員数（常勤・非常勤）	当事業所は、常勤、非常勤の支援の差が無いため不要
定員及び利用者数	現在の利用者数については、変動するものであり、また、通所実態によっては定員との大きすぎる差が発生し公開するものであれば誤解を生じかねない。
障がい種別利用者数	支援区分は移行支援には不要なので無意味である。

次頁へ続く

【事業所概要で追加が必要と思う項目】

前提となる項目が多く、アンケートの主旨として必要であれば記載必要と思います。

4. の多機能型の実施事業の回答欄 に生活介護や生活訓練等具体的な事業の回答欄があっても良いのでは。

事業所で行っている作業や職種が公開されていると、利用者や事業所にとって参考になり、わかりやすいと思います。

・事業所が持っている多事業（グループホームなど）また協力体制など、作業環境（パン工場、店舗）

利用などに係る相談担当窓口業務を行う者の氏名

利用者の障害種別については、当事業所の場合8割の方が「発達障がい」になるが、精神手帳・療育手帳所持者の為、実態が伝わりづらいと思いました。

就職者・実習件数・離職者の過去年度毎の人数があった方が、利用者の事業所選択の目安となると思う。そこを嫌がるような事業所は、そもそも就労移行支援事業所として責任感がない。

このデータを見て、就労移行支援事業所等利用希望者が事業所を選ぶという視点では一般的に活動内容等に興味があると思います。就労移行支援サービス充実のための見直しという意図には共感しますが、これを利用者が見て判断するという要素は少なく思えるので、利用者目線に立った項目を加えるかどうかは検討していただきたく思います。

5 自己評価項目で不要と思われる項目

- 特に目立った項目はない。
- 但し、『自己評価なら数値化した方が』との指摘については留意すべき。（※後述参照）

	回答数	比率(%)
サンプル数	33	100.0
1・1事業所の理念・基本方針の職員への周知	3	9.1
2・1利用希望者の情報収集	3	9.1
2・2利用希望者への事業所の説明	2	6.1
3・1暫定支給決定期間中の評価	2	6.1
3・2就労移行支援利用の妥当性	4	12.1
4・1個別支援計画の内容	2	6.1
4・2個別支援計画の見直し	2	6.1
5・1作業を通じてのアセスメント	1	3.0
6・1利用者の就労意欲向上	0	0.0
6・2職場実習	0	0.0
6・3ハローワークや障害者就業・生活支援セン	0	0.0
6・4就労プログラム	0	0.0
6・5相談	1	3.0
7・1企業訪問	1	3.0
7・2職場のアセスメント	2	6.1
7・3マッチングの調整	3	9.1
7・4就労者数等	0	0.0
7・5定着支援	1	3.0
7・6就労した利用者への定着支援	3	9.1
8・1業務体制の構築	2	6.1
8・2企業との付き合い方	2	6.1
8・3研修参加	1	3.0
9・1その他	0	0.0

注：項目の前にある数字は質問紙に記載の回答番号

【自己評価で不要だと思う項目】

企業へのアプローチはその多くが基本的な社会的なマナーに依拠する部分が強くあり、その職員の社会性が強く求められる業務内容でもあります。その中で付き合い方は最低限の社会的マナーであり、そこに絞った教育ではなく、マナー講習そのものが必要であるからです。

上記の設問は、そこまで必要かと思う。(7-1)接点のある企業数は実習先として登録している企業なのか、何をもちて接点というのか解釈に困る。(7-2)(7-3)も現実的には難しい設問。(7-5)(7-6)は包含しても良いのでは。(8-1)(8-2)も、そこまで必要な設問なのかと思う。

「2-1利用希望者の情報」に関しては「2-2利用希望者への事業所の説明」とまとめてもよい。

類似の返答内容になってしまうため、質問をジョブコーチの活用についてどのようにしていますか？の方が答えやすいと感じました。

自己評価ならば数値化したほうが、利用者の処遇改善に役立つのではないかと思う。

各事業所の判断により不要と思われるところについては記載を要しないこととしてよいなどのようにしてもよい。

実習者数や就職者数を概要で記載した方がよい。

※一番気になった事＝一般就労の捉え方がおかしい。少なくとも一般就労は法定雇用率の対象となる雇用条件と定義づけをきちんとしないとイケない。雇用契約の内容を最低賃金・保険・年金が保障された雇用と明記すべき。そうでなければ、この自己評価シートを実施する必要がない。就労移行支援事業所が自分達からしょうがい者の就労環境を阻害している。

沢山の情報も良いかもしれませんが、それだけの情報を見続けるのが大変なのでは類似した項目もあると感じたので纏められるといいと感じました。

どこを利用するかは原則、利用する側が決めるべきと思うし、事業所側が初期の段階でその人の適性を評価できるものではないと思うので。

例として3-1と3-2は同類項でもよい7-5と7-6は同類項でもよい

6 自己評価で【追加が必要な項目】

【自己評価で追加すべき項目】

前提となる項目が多く、アンケートの主旨として必要であれば記載必要と思います。

標準利用期間終了後の利用者のサービス提供についての項目～現実的には標準利用期間内での一般就労や就労継続A型への移行ができないでB型事業を利用することが多いと思う。場合によっては退所したりするケースもあるのでは。その方たちに、どのような支援をしているのかという設問が必要では。

個別支援計画の評価（モニタリング）の部分は、どのようになっているのか。疑問に思いました

利用者のストレングスを活かすために行っている取り組み。病院など医療機関との連携について。など

全項目が実践的な質問であると同時に、各事業所が必死に取り組んでいる事であるため、この質問や評価が、「なんのために」「どのように活用されるのか」を知りたいと思います。

7 その他、自由意見

①評価ポイントで不要・追加・分かり難いもの

【自己評価の評価ポイント一例で不要なもの】

(なし)

【自己評価の評価ポイント一例で追加が必要なもの】

(なし)

【自己評価の評価ポイント一例で分かり難かったもの】

【51】【55】【85】 (理由の記載なし)

【16】2年後に必ずしも皆がそのようになるわけではないと思う。

【95】【96】評価シート全体が、就労支援員、またはサビ管が回答するような内容になっているように感じましたが、この部分は管理者が回答するというのでしょうか？

②記載で分かりにくい・戸惑ったこと

【自己評価の記載で分かり難かった、戸惑ったこと】

当事業所は就労継続支援Aも併設である為、回答に戸惑う箇所もあった。

全般に記載量が多すぎ戸惑うことが多い。

企業との連携という部分に関しては、まだ模索している部分も多く直接的な関わりがまだ少ない為今後も就労先、実習先として繋がりを強めていけるように関係を強めていきたいと考えています。

選択式でなく、全面的な記述式という点で、かなり時間を要する点。

評価のポイントがなければ難しかったですが、ポイントを参考に記載できたのでよかったです。

記載要領、評価のポイントを参考にしたため特に戸惑うことはなかった。

評価のポイントや例などから、移行支援事業所がどのような活動をやっていくとよいかを読み取れるのはいいことだが、例がある意味選択肢として機能するので扱いが難しいのではとおもう

出来ている所と、取り組んではいけるが、もう少し時間が必要だったり状況によって変化がある。

評価のポイントや記載例があることにに関してわかりやすいと感じた。

前項までの中に記載しておりますが、数が膨れ上がった移行支援事業所のサービスの質の均衡、向上のためにも多くの事業所に提出してもらえよう、簡略化していただくことを要望致します。

評価のポイントと例文が参考になりありがたい半面、多く混乱しました。

③記載で分かりにくい・戸惑ったこと

- 全体的にもう少々簡略化できれば良いなと思われました。
- ポリウムとしては多く感じましたが、すべての質問に対し、弊社の考えや思いを記載させて頂きました。北海道の就労移行支援として積極的に情報共有を行い、支援スキルアップのきっかけにして頂ければと思います。ポリウムとしては多く感じましたが、すべての質問に対し、弊社の考えや思いを記載させて頂きました。北海道の就労移行支援として積極的に情報共有を行い、支援スキルアップのきっかけにして頂ければと思います。今後につきましても、弊社でご協力ができることがございましたら、積極的に参加させて頂く所存でございますので、どうぞよろしくお願い致します。
- 少々分量が多い様に感じます。自己評価実施の時期にもよりますが、繁忙期の記載はかなりの負担になり得ます。今回の試行により、特徴的な面白い回答が得られたものについては今後も記述式が妥当と思われると思いますが、似通った回答の多いものは代表的なものを挙げて選択式にして頂き、「その他」などで自由記述できるアンケート形式が良いのではないかと感じました。
- 現行のままで良いと思います。大変な作業だと思いますが、少しでも就労を目指している利用者の事を第一に考えお互い頑張りたい。
- 評価のポイント」は、わかりやすく事業計画や個別支援計画を作成する際の参考になると思います
- 事業所としての理念や取り組みについて、他者から評価されることはあっても自己評価する機会というには稀有なため、今回のアンケートへの記入は改めて自身の事業所の理念やこれまでの取り組みを再確認する良い機会となった。
- * 回答入力する際、一部書式が縦書きに入力する形に設定されており、エクセル苦手な私としては、それをきちんと横書きに修正できるまで、知恵と労力を要してしまいました。
* 初めての自己評価シートの試みで、道の方もシート作成に苦労されたのでしょうか、出来れば、余計な苦労をしなくても良いように書式等の設定を配布前に再確認願います。
* また、事業所概要の記載ページもなかなかその存在が気づきにくく、探してしまいましたので、例えば別シートにして配布等の配慮をいただければありがたい。
* 時期的に年度末、はじめという事で道庁同様、施設の現場も異動や体制変更もあり同時に、その他行政への報告等も求められる時期ですので、回答期限を遅めに頂いたのは大変ありがたいのですが、出来れば別の時期にずらして頂ければよりありがたい。
- 就労移行支援に特化した専門的なアンケートであり、非常に良いと感じた。アンケートの例を見ながら、事業所側としても参考になった。
- 全体的にポリウムが多い上に選択式ではなく、取り組みづらい。
今回は試験的に行うということで参加させていただいたが、正直、年度初めのこの時期にこのポリウム、この内容のシートを作成するのは業務に支障が出る。もう少しタイミングを見計らうか、もしくは内容を精査して欲しい。どれ位の数の事業所が協力したかはわかりませんが、改善点は多々あると思います。
- 自己評価シートにおける評価のポイントがあったため分かりやすかったです。
- 道内の就労移行支援事業で、どのようなサービスを展開されているのか具体的な考えや取組を知ることで、北海道が公表している就職実績と合わせて事業所の選択をされる当事者にとって有益であると思います。

- 実態調査なのか自己評価なのか分かりづらい。今回記述した内容から何を自己評価すればよいのか不明確。自己評価を主眼とするのであれば数値化し視覚化することで、自事業所のストレンクス（強み）と今後取り組まなければならない課題がわかるのではないかと。そうなると項目も含めて設問を大幅に改良する必要が出てくる。参考1および参考2を参照していただきたい。フィデリティ尺度を用いて当事業所の今後必要な改善点などが明確に示されている。※参考1は、文部科学省・科学研究費補助金基盤研究における実践家参画型効果的プログラム形成評価プロジェクト（日本社会事業大学 大島 巖先生）における当事業所のフィデリティである。参考2は国立精神神経医療研究センター精神保健研究所社会復帰研究部で実施している「IPSフィデリティ調査」における当事業所の評価である。
- 評価のポイントについて＝評価のポイントと例が記載されている事により事業所として再認識すべき事と取組方や支援方法など勉強になる事が沢山ありました。
- 問6で記載したが、一般就労の捉え方はとても重要で、いくら良いアセスメントを実施しても、企業訪問を丁寧に取り組んでもブラック事業所だと思う。利用希望者は雇用条件の良い就職を目指し、就労移行支援事業を利用して苦手なトレーニングを努力している事や利用には原則利用料が発生しており、お金をもらってサービス（支援）を提供する自覚をもつ必要がある事から、この自己評価シートの実施に至ったのでは。一般就労の捉え方を明確にしないと、職場定着に関する支援の捉え方もおかしくなる。企業と何らかの雇用契約を結んでいれば一般就労とするなら、条件の整っていない不当労働と知りながら定着支援をする事になるのでは。是非、これを機にはっきりさせるべき。
- 利用される方によっては、常に見る事の出来る人もいれば、そうではない環境の人もいるので平等に見られる環境は必要と思われる。再度事業所の事支援について考える機会となり良かったと思います。
- 全て記入方式は作業量が多く大変であった。
- 自己評価シートを毎年実施をもし毎年行うことを考えると、記載式では時間が取られ大変だと感じる。設問に関しては、利用者が選択するにあたって重要な項目が多いので良いと思います

総括

①試行における自己評価シートのあり方について

- 試行で用いたシートの記載量では「自己評価項目の量が多すぎる」との指摘があり、それは自由記述式を中心にしたことに起因する。
- 結果として、記載時間が7時間を超えたとする事業所が4割程度にも達し、いわば「自己評価をするための大きな労力を要する」結果になった。
- アンケート結果にもあるように、少なくとも「7～8割以上は選択式」の設計が望まれる。

②「自己評価」の方向性について

- 今回の試行では、『実態調査なのか自己評価なのか分かりづらい。今回記述した内容から何を自己評価すればよいのか不明確。自己評価を主眼とするのであれば数値化し視覚化することで、自事業所のストレンクス（強み）と今後取り組まなければならない課題がわかるのではないかと。』との指摘に留意する必要がある。
- 「自己評価」については、概ね次の目的があると捉える必要がある。

棚卸的視点： 自事業所の課題を認識させる「機会」を提供することに主眼を置く

→この場合は、「きっかけ」になることが重要なので、様式等はそれほどこだわらず、書きやすさや職員の多くが参加して記入できるなどの配慮が重要

改善の重点化： 自事業所の課題について認識させるという点では同様だが、そこに「優先順位」などの指針まで提起できることに配慮する

→この場合は、他事業所、他地域などと相対的に比較可能な形とすることで、自事業所の強みや弱みを描けるスタイルにすべきであり、必然提起に選択式、尺度による回答などのフォーマットとなる。

- こうした視点の不明確さが上記の指摘につながったと見られる。もちろん、改善の重点化や相対化などの視点は、「棚卸し型」の要素も含まれるものであるが、今般の試行が、どのような方向性をもつことが有効なのかについて、さらに検討すべきと考える

第2部

障がい者就労支援に関する資料分析

第3章 研修体系に関する調査

第3章 研修体系に関する調査

研修体系に関する調査実施概要

- ①実施目的:障がい者就労支援関係機関の職員及び企業等のスキルアップ、雇用意欲喚起などに向けた研修実施動向を把握する。
- ②調査方法:267件に郵送により依頼し、237件の回答を得た。(回収率 88.8%)
- ③調査時期:平成26年8月～9月
- ④回答団体・機関等の概要

1)団体・機関種別回収数

民間団体を主とする大学、医療機関、企業(主として人材関連企業)などで回収率が若干低かったものの、多様な団体・機関から回答を得ている。

(実数)	サンプル数	市町村	機構・独法(高年齢・障害者求職者雇用支援)	団体	ナカポツセンター	ナカポツセンター運営母体	大学	医療機関(法人)	企業	中小企業家同友会障害者問題委員会	就業・生活相談室	厚生労働省北海道労働局
依頼数	267	179	1	6	11	11	12	15	26	1	4	1
回答数	237	179	1	6	11	11	10	5	8	1	4	1

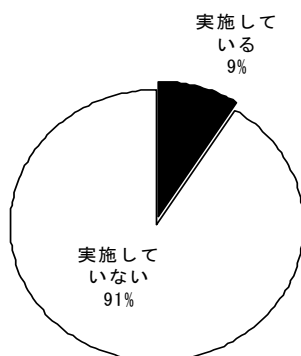
2)圏域別回収数

ほぼ半数は道央圏(108件)であるが、全道を網羅する調査となっている。

(実数)	サンプル数	道央圏	道南圏	道東圏	道北圏	道庁圏	道庁圏
回答数	237	108	24	49	20	16	20

1 研修実施率

- 障がい者就労支援サービスの充実に向けた、何らかの研修を実施しているのは237件中、21件(約9%)に留まる。
- 特にナカポツセンター運営母体や大学、医療機関、企業などでは、実施がほとんどない。
- また、ほとんどの市町村でも実施していない。(実施は5市町村のみ)



	(実数)	サンプル数	実施している	実施していない
全体		237	21	216
事業所種別	市町村	179	5	174
	(独法) 高年齢・障害者求職者雇用支援機構	1	1	0
	団体	6	4	2
	ナカポツセンター	11	9	2
	ナカポツセンター運営母体	11	1	10
	大学	10	0	10
	医療機関(法人)	5	0	5
	企業	8	0	8
	中小企業家同友会障害者問題委員会	1	0	1
	就業・生活相談室	4	1	3
	厚生労働省北海道労働局	1	0	1

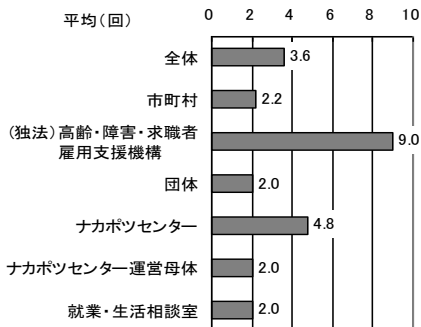
2 研修実施概況

以下は、研修実施団体・機関(21件)のみが回答したものを集計した

(1) 研修頻度

①外部向け

- 年に「1～2回」(10件)が最も多く、平均は3.6回である。
- ナカボツセンターは年に4.8回と、比較的多い。
- 実施21件の内、「主催で研修を行っている」のは半分の10件、「共催」開催は16件が実施している。
- 平均回数は3.6回であるが、その内訳は「主催2.7回・共催0.9回」と、ほぼ3:1の構成となっている



		サンプル数	0回	1 5 2回	3 5 4回	5 5 9回	1 0 回以上	平均(回)
(実数)								
全体		21	1	10	6	3	1	3.6
事業所種別	市町村	5	0	3	2	0	0	2.2
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	0	0	0	1	0	9.0
	団体	4	0	3	1	0	0	2.0
	ナカボツセンター	9	1	2	3	2	1	4.8
	ナカボツセンター運営母体	1	0	1	0	0	0	2.0
	就業・生活相談室	1	0	1	0	0	0	2.0

		サンプル数	平均回数(回)	開催手法		開催手法	
(実数)				体共 数催 がある 団	体主 数催 がある 団	平主 均催 (回)	平共 均催 (回)
全体		21	3.6	16	10	2.7	0.9
事業所種別	市町村	5	2.2	3	2	1.5	0.5
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	9.0	1	0	9.0	0.0
	団体	4	2.0	3	0	1.8	0.0
	ナカボツセンター	9	4.8	8	6	3.3	1.4
	ナカボツセンター運営母体	1	2.0	0	1	0.0	2.0
	就業・生活相談室	1	2.0	1	1	1.0	1.0

②内部向け

- 研修実施21件の内、「内部研修を実施」しているのは1/3(7件)に留まる。
- 内部研修を行っている団体・機関の平均回数は0.9回＝年1回程度であり、頻度も少ない。

		サンプル数	0回	1 5 2回	3 5 4回	5 5 9回	1 0 回以上	平均(回)
(実数)								
全体		21	14	5	0	2	0	0.9
事業所種別	市町村	5	5	0	0	0	0	0.0
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	0	0	0	1	0	7.0
	団体	4	3	1	0	0	0	0.3
	ナカボツセンター	9	5	3	0	1	0	0.9
	ナカボツセンター運営母体	1	0	1	0	0	0	2.0
	就業・生活相談室	1	1	0	0	0	0	0.0

研修実施状況の総括

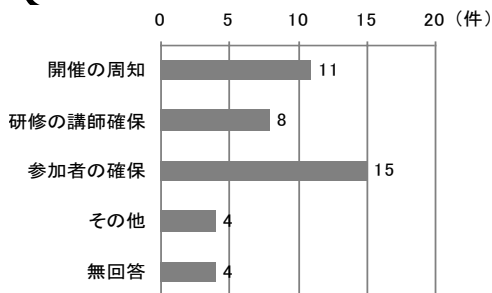
- 回答237件の内、研修を行っているのは1割弱の21件に留まる。
- 研修を実施している21件では、計4.4回の研修が行われ、その内、外部向けが年3.6回、内部向けが0.9回である。
- (※いずれも平均値であり、端数処理の関係で合計値と一致しない)
- 主な団体・機関の研修合計回数は、ナカポツセンターでは年に5.7回、市町村では2.2回である。
- ナカポツセンターの場合は、外部向け研修が平均4.8回、内部向けは0.9回である。

研修実施回数 総括

(実数)	サンプル数	実施団体数	実施内訳		
			平外部向け(回)	平内部向け(回)	平合計(回数)
全体	237	21	3.6	0.9	4.4
市町村	179	5	2.2	0.0	2.2
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	1	9.0	7.0	16.0
団体	6	4	2.0	0.3	2.3
ナカポツセンター	11	9	4.8	0.9	5.7
ナカポツセンター運営母体	11	1	2.0	2.0	4.0
大学	10	0	-	-	-
医療機関(法人)	5	0	-	-	-
企業	8	0	-	-	-
中小企業家同友会障害者問題委員会	1	0	-	-	-
就業・生活相談室	4	1	2.0	0.0	2.0
厚生労働省北海道労働局	1	0	-	-	-

(3) 研修実施に関する課題

- 最も多いのは「参加者の確保」であった。
- 特に、就労支援関係以外の一般企業や、教育機関などの参加を得ることが課題などの指摘もあり、関係各機化との連携が必要としている。(次頁参照)
- その他では「開催の周知」を課題に挙げるところも多いが、これらは上記の参加者確保と類似するものと言える。



	サンプル数	開催の周知	研修の講師確保	参加者の確保	その他	無回答
(実数)						
全体	21	11	8	15	4	4
事業所種別						
市町村	5	1	1	3	2	1
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	1	0	1	0	0
団体	4	1	0	2	0	2
ナカボツセンター	9	6	6	7	0	1
ナカボツセンター運営母体	1	1	0	1	0	0
就業・生活相談室	1	1	1	1	2	0

◆開催周知上の課題と解決策

	課題	解決方法
恵庭市	開催の告知・周知	テーマに応じて自立支援協議会、関係機関会議、インターネット、地域FM、市の広報誌を活用している。
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	開催期間の確保	周知期間を十分に確保できるよう計画的に企画する。
公益財団法人 北海道精神保健推進協会	開催の告知・周知	当センターHPや郵送での周知に加え、研修会に参加した時などに宣伝する。
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	開催の告知・周知	共催により各機関のネットワークの強さを活かす。
道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぶ	一般企業向けの研修に関しては、参加は困難と感じる。	(福祉関係機関、教育、行政、医療等とは連携が図られている)
十勝障害者就業・生活支援センター だいち	会議内容によって周知の範囲が違うことへの対応	関係者が増加すると会議のニーズが多岐にわたるため周知方法を考える必要がある。各種会議や団体と共同で研修の周知をしている。
空知障害者就業・生活支援センター ひびき	開催の告知・周知	関係機関に持参、もしくは郵送。
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら	広い圏域での周知	3箇所で行っているが、どこの市町村まで案内を掛けたら良いか迷う
胆振日高障害者就業・生活支援センター すて〜じ	開催の告知・周知	HPへの掲載、市町村広報誌によるPR。
就労移行支援事業所あるば	開催の告知・周知で郵送代の確保(料金UP、反応率もさほど高くないため)が出来ない	HPや既存ネットワークを利用したネット中心の告知となるが、ネットワーク外からの呼び込みが出来ない。一定程度のDM代の確保が必要。
就業・生活相談室からびな	開催の告知・周知	関係機関には本事業所や法人本部より、メールにて情報提供を行っている。メールで情報提供できない相手にはチラシを手渡ししている。

◆研修講師確保上の課題と解決策

	課題	解決方法
札幌市	講師確保	昨年度は北海道障害者職業センターや札幌市が委託する就業・生活相談支援事業所等と協力し研修を実施。
恵庭市	講師謝金	テーマに応じて適任の方に声をかけて、ボランティアで協力していただいているが、謝礼が必要になる場合があり予算が充分あるとはいえない。
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	講師確保	共催によりネットワークが広がる効果を活かす。
くしろ・ねむろ障害者就業・生活支援センター ふれん	北海道内に対象となる講師が少なく、旅費や謝金の負担が大きい	旅費や謝金の負担を見越した助成金が必要
十勝障害者就業・生活支援センター だいち	研修の回数が増えると内容も似通い、講師の確保が難しくなる	参加者も変化していくので、同様の研修ニーズが上がる事も多い
空知障害者就業・生活支援センター ひびき	講師確保・謝金	テーマ毎に情報を集めるが、すんなり決まらない。上司に相談、情報を集めている。また、謝礼の問題もある。
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら	講師確保	直接会って依頼している。
胆振日高障害者就業・生活支援センター すて〜じ	テーマに即した講師の確保	いまは可能
就業・生活相談室からびな	講師確保	法人全職員や理事に呼びかけている。テーマに該当する講師がいる場合は本事業の概要説明・本研修の主旨について直接会うか電話、メール等で説明を行う

第3章 研修体系に関する調査

◆参加者確保上の課題と解決策

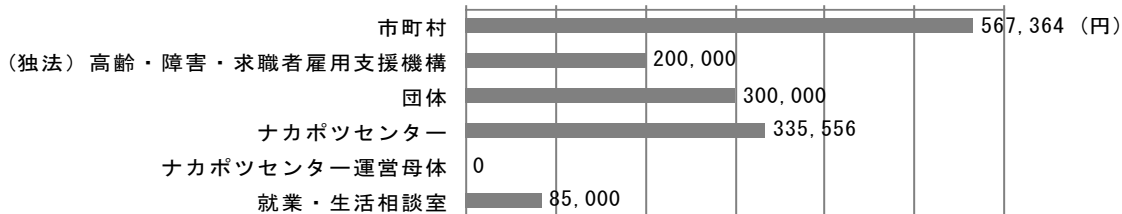
	課題	解決方法
札幌市	参加者確保	全ての就労継続支援事業所へ周知し、一定程度参加者を確保している。
恵庭市	参加者確保	(テーマに応じた呼びかけをして定員に達している)
釧路市	企業向けの研修会での参加者の確保	国、道の関係機関との連携強化が必要。企業の意識改革に対する施策が必要
網走市	一般企業の参加	網走ロータリークラブに共催団体となっただき、会員企業への声かけを行ってもらった
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	参加者確保	他の研修会や講習会、その他各種イベントと日程が重複しないよう企画
北海道社会就労センター協議会	参加者確保	他団体と連携、協力して分野を広げ、参加者を増やす
公益財団法人 北海道精神保健推進協会	平日夜間の参加者確保	人数の少ない職場からでくる、ということもあり、毎回参加にばらつきがある
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	行政機関(市町村)は、就業には関心が薄く、案内しても参加は稀	教育機関は特に困惑しているが、一般校へのメッセージが届けにくい(案内を届け続ける)
道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぶ	参加者確保	(例年40~50団体、60名前後の参加者を確保出来ている)
十勝障害者就業・生活支援センター だいち	参加者確保	企業の参加が少ないという声を聞くが、研修の必要性を人材育成の観点で考えて、それに対応した研修を企画。参加者の確保も必要だが、研修ニーズ把握と研修受講対象者の見極めが重要なので、ニーズ把握は常日頃心掛けていく。
空知障害者就業・生活支援センター ひびき	参加者確保	関係機関に持参し、時に説明し参加をお願いする
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら	参加者確保	普段から他の連絡会等に参加し信頼を得ること
胆振日高障害者就業・生活支援センター すて〜じ	参加者確保	関係機関への協力依頼、同法人内のスタッフの参加協力
石狩障害者就業・生活支援センター のいける	参加者確保	企画内容を工夫して、多くの方に興味を持ってもらえるようにしている
就労移行支援事業所あるば	参加者確保	開催周知同様に、HPや既存ネットワークを利用したネット中心の告知だが、ネットワーク外への呼びかけが困難
就業・生活相談室からびな	参加者確保	本事業所・法人本部からメールで情報提供。メールで情報提供できない場合は作成チラシを手渡し

◆その他の課題と解決策

	課題	解決方法
八雲町	予算確保が難しくなっている	
網走市	講習会から一般就労移行支援等の実習先の拡大にいかにつなげるか	現在のところ具体策は検討できていない
就業・生活相談室からびな	どのようなテーマで開催するか	年度始めに、事業所職員や事業運営を考える「運営委員会」のなかで話題提起を行い、情報収集を行った上でテーマを決定している

(4) 研修費用

- 年間の研修関連経費は「0円」も見られるが、「10万円以下」や「30万円以下」が多い。
- 全体平均では(0円も含め) 約35万円ほどである。
- このうち、外部向け研修が約36.6万円ほどと、大部分を占める。

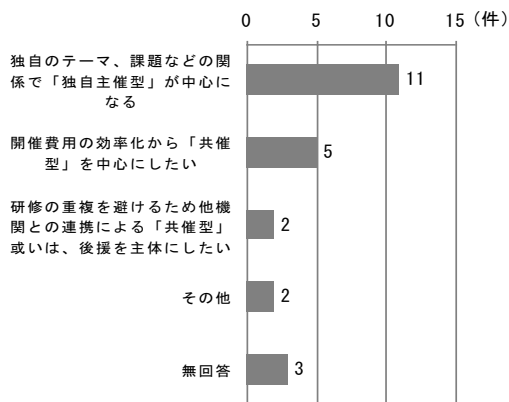


事業所種別	サンプル数	回答の分布						合計平均 (円)	内訳	
		0円	10万円以下	30万円以下	50万円以下	100万円以下	101万円以上		外部向け研修 (円)	内部向け研修 (円)
(実数) 全体	21	4	7	5	1	2	2	349,610	365,359	5,263
市町村	5	0	3	1	0	0	1	567,364	567,364	0
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	0	0	1	0	0	0	200,000	200,000	0
団体	4	1	1	1	0	1	0	300,000	300,000	33,333
ナカポツセンター	9	2	2	2	1	1	1	335,556	365,000	0
ナカポツセンター運営母体	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
就業・生活相談室	1	0	1	0	0	0	0	85,000	85,000	0

(5) 今後の方針など

① 今後の研修手法

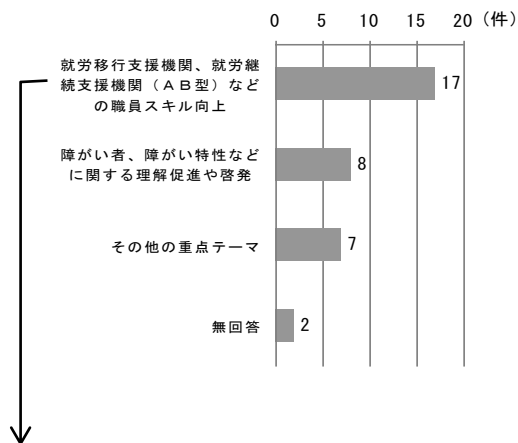
- 21件中、半数の11件が「独自のテーマ、課題などの関係で「自主開催型」が中心になる」としており、「開催経費の効率化から「共催型」を中心にしたい」(5件)を大きく上回った。
- ナカポツセンターでは9件中、2件が「共催型」を挙げている。



事業所種別	サンプル数	「独自のテーマ、課題などの関係で「自主開催型」が中心になる」	開催費用の効率化から「共催型」を中心にしたい	研修の重複を避けるため他機関との連携による「共催型」或いは、後援を主体にしたい	その他	無回答
全体	21	11	5	2	2	3
市町村	5	0	1	1	2	1
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	1	0	0	0	0
団体	4	4	0	0	0	0
ナカポツセンター	9	5	2	1	0	2
ナカポツセンター運営母体	1	0	1	0	0	0
就業・生活相談室	1	1	1	0	0	0

②今後の研修テーマ

- ほとんどが「就労移行支援機関、就労継続支援機関(AB型)などの職員スキル向上」(17件)とし、これに「障がい者、障がい特性などに関する理解促進や啓発」(8件)が次ぐ。
- 市町村は「障がい者、障がい特性などに関する理解促進や啓発」の重視が見られる。
- 「就労移行支援機関、就労継続支援機関(A型、B型)などの職員スキル向上」についての内容は下段表にあるように「アセスメント能力の向上」と「ジョブマッチング能力」、「定着支援」を挙げる団体・機関が多い。



	研修延べ数	就労移行支援機関(AB型)などの職員スキル向上	障がい者、障がい特性などに関する理解促進や啓発	その他の重点テーマ	無回答
(実数)					
全体	21	17	8	7	2
事業所種別					
市町村	5	3	4	1	0
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	1	1	0	0
団体	4	4	0	0	0
ナカボツセンター	9	7	3	4	2
ナカボツセンター運営母体	1	1	0	1	0
就業・生活相談室	1	1	0	1	0

「就労移行支援機関、就労継続支援機関(A、B型)などの職員スキル向上」の内容

	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	技術力	職業指導に関する個別の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	就業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
(実数)														
全体	17	12	5	7	11	9	6	6	3	5	2	0	3	2
事業所種別														
市町村	3	2	0	1	2	1	2	3	1	2	0	0	0	1
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
団体	4	2	1	1	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0
ナカボツセンター	7	5	2	3	5	5	2	3	1	3	1	0	2	1
ナカボツセンター運営母体	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
就業・生活相談室	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0

◆その他の重点テーマ

札幌市	障がい特性に応じたジョブコーチ（特に就労継続支援（B型）事業所）
恵庭市	企業から直接話を伺って、雇用につなげる就労支援のあり方。
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	職業準備性の向上に向けた取組。職業リハビリテーションネットワークの構築に向けた取組。
十勝障害者就業・生活支援センター だいち	障がい福祉サービスに携わる機関や、福祉に携わる職員として抑えておきたい理念や役割について。
空知障害者就業・生活支援センター ひびき	企業に向けて虐待防止法と権利擁護に関して。
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら	雇用、職場実習先の拡大。
石狩障害者就業・生活支援センター のいける	就労支援の普及啓発、人材育成。
就労移行支援事業所あるば	一般に対し、働き続ける事を支える重要性和仕組み作りを啓蒙するテーマ。
就業・生活相談室からびな	障がい疾病について、今年度は改めて学ぶ「精神障がいとは？」～疾病と服薬の有効性についての学習会を開催している。

③研修に関する期待・要望

- 研修の重複を避ける、効率化などの観点から、関係各機関の連携や役割分担に期待する意見が多くみられる。(札幌市、釧路市、小樽後志障害者就業・生活支援センターなど)
- また、一般企業向けの研修強化に関する意見もある。(道南しょうがい者就業・生活支援センター)

札幌市	研修の重複を避けるため、他機関との連携による共催型または後援を主体にした研修の実施を期待する。
釧路市	就労分野における研修については、都道府県、市町村がそれぞれ実施しているものがあり、開催費用の効率化及びテーマ等の重複を考えると、今後情報交換及び連携が必要と考える。
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	当機構においては、職業リハビリテーション人材の育成という観点での研修会を提供させていただいておりますが、まずは行政が当該地域でどのような人材を育成するかというビジョンを示し、そのための研修体系を当機構が提供する研修の活用も組み込んでいただきながら、検討・取り組みを進めていただければと思います。
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	行政にはスキルアップに関する研修。資格取得につながる内容。就労系福祉機関には地域の情勢に応じた啓発的な研修。職業センターには、専門的な能力アセス等。ハローワークには制度情報とその取り扱い事務、各機関の役割。
道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぷ	一般企業向けの障がい者雇用についての研修会や積極的な啓発活動。(障がい者種・障がい者就業・生活支援センターについて)
十勝障害者就業・生活支援センター だいち	国や道が行う事業や研修が、ナカボツが地域毎に行っている活動と重複する場合があります、調整が必要。
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら	職場開拓に関する好事例。養護学校卒業生に対するB型利用に関するアセスメントについて。普通学校との連携。
就労移行支援事業所あるば	行政の仕組み、保健福祉の目指す福祉改善等、既存の資料による一般的な行政報告とは別に、行政の福祉に関わる職員の方々による、日本の福祉はこうあるべき、とか「現在の制度や仕組みに対してこう思う」といった生の声を聞かせて頂く研修会があると良い。
就業・生活相談室からびな	ここ最近の課題として「人材育成」ということが、本事業所や本法人、周囲からも課題提起がされている。各分野によってどの部分からのことに主軸をおくのかについては異なるが、「人材育成」ボトムアップも管理者がどう育てていくかについての研修会を開催してほしい。できれば定期的な開催を希望します。また、就労分野においては、各サービス毎の研修を開催してほしい。例えば：基本的なことではあるが、なぜそのサービスを行っているのか、どのような仕組みなのか？など。

以下は研修実施団体・機関(21件)での個別研修内容(延べ49研修)の回答を整理したものである。

3 研修の具体的内容

(1) 開催件数 ※記入シート数【回答した研修の総件数】

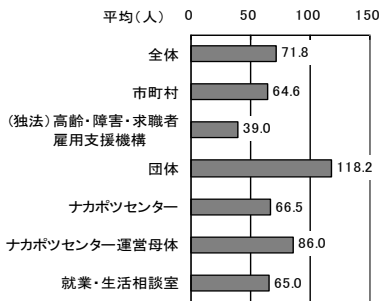
- 21団体・機関から、個別の研修内容記入が延べ48研修あった。(1件は無回答)
- 1団体あたりの実施は平均2.4研修である。

(実数)		研修延べ数	記入1枚	記入2枚	記入3枚	記入4枚	記入5枚	記入6枚	無回答
全体		49	20	11	8	5	2	2	1
事業所種別	市町村	7	5	1	1	0	0	0	0
	(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	1	1	0	0	0	0	0
	団体	7	4	2	1	0	0	0	0
	ナカポツセンター	30	8	6	6	5	2	2	1
	ナカポツセンター運営母体	2	1	1	0	0	0	0	0
	就業・生活相談室	1	1	0	0	0	0	0	0

延べ記入団体数	延べ記入枚数	記入1枚平均
20	48	2.4
5	7	1.4
1	2	2.0
4	7	1.8
7	29	4.1
1	2	2.0
1	1	1.0

(2) 1研修あたりの参加人数

- 延べ48研修の平均は71.8人。
- 各種の団体が実施するものは平均118.2人と最も多い。
- 市町村は64.6人、ナカポツセンターは66.5人と、ほぼ同規模である。



(実数)		研修延べ数	40人以下	80人以下	120人以下	121人以上	無回答	平均(人)
全体		48	12	18	8	6	4	71.8
事業所種別	市町村	7	2	2	0	1	2	64.6
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	1	1	0	0	0	39.0
	団体	7	1	2	1	1	2	118.2
	ナカポツセンター	29	8	11	7	3	0	66.5
	ナカポツセンター運営母体	2	0	1	0	1	0	86.0
	就業・生活相談室	1	0	1	0	0	0	65.0

(3) 開催手法

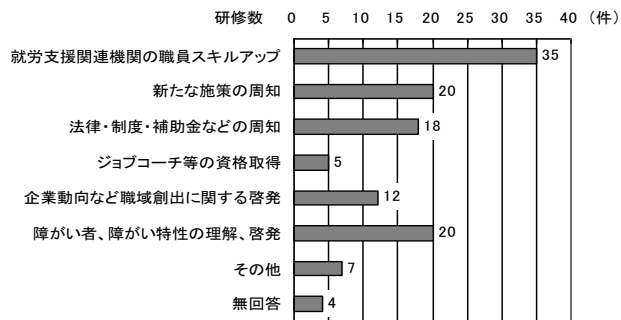
- 延べ48研修のほとんどが「単独実施」(40研修)である。
- また、半分以上は「主催型」(29研修)であるが、「共催型」(18研修)も少なくない。
- (最も研修数の多い、ナカポツセンターでも29研修は主催(15研修)、共済(18研修)と、ほぼ2分する。

(実数)		研修延べ数	単独実施	委託で実施	無回答
全体		48	40	4	4
事業所種別	市町村	7	3	4	0
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	2	0	0
	団体	7	7	0	0
	ナカポツセンター	29	25	0	4
	ナカポツセンター運営母体	2	2	0	0
	就業・生活相談室	1	1	0	0

主催	共催	無回答
29	18	1
5	2	0
2	0	0
6	1	0
15	13	1
0	2	0
1	0	0

(4) 開催目的

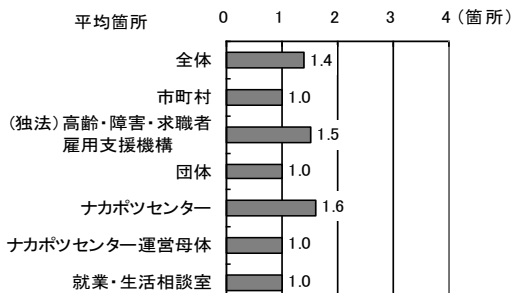
- 延べ48研修の内、大半の35研修が「就労支援機関の職員スキルアップ」(35研修)である。
- その他では「新たな施策の周知」、「障がい者、障がい者特性の理解、啓発」(共に20研修)、「法律・制度・補助金などの周知」(18研修)などが主なものである。



	研修延べ数	就労支援関連機関の職員スキルアップ	新たな施策の周知	法律・制度・補助金などの周知	ジョブコーチ等の資格取得	企業動向など職域創出に関する啓発	障がい者、障がい者特性の理解、啓発	その他	無回答
(実数)									
全体	48	35	20	18	5	12	20	7	4
市町村	7	3	2	2	1	0	1	0	1
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	1	0	0	1	0	0	0	0
団体	7	4	0	0	1	0	1	0	2
ナカボツセンター	29	24	17	16	2	12	18	7	1
ナカボツセンター運営母体	2	2	1	0	0	0	0	0	0
就業・生活相談室	1	1	0	0	0	0	0	0	0

(5) 開催箇所数

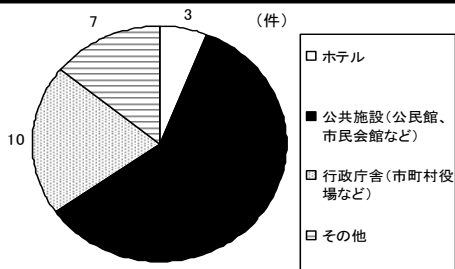
- 複数箇所での開催はあまり見られず、平均1.4箇所程度での開催である。
- この傾向は、団体・機関の種別でも大差ない。



	研修延べ数	1ヶ所	2ヶ所	3ヶ所以上	平均(箇所)
(実数)					
全体	48	42	2	4	1.4
市町村	7	7	0	0	1.0
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	1	1	0	1.5
団体	7	7	0	0	1.0
ナカボツセンター	29	24	1	4	1.6
ナカボツセンター運営母体	2	2	0	0	1.0
就業・生活相談室	1	1	0	0	1.0

(6) 開催会場種別

- 圧倒的に「公共施設(公民館、市民会館など」(29研修)が多く、これに「行政庁舎(市町村など」(10研修)が次ぐ。



	研修延べ数	ホテル	公共施設(公民館、市民会館など)	行政庁舎(市町村役場など)	その他
(実数)					
全体	48	3	29	10	7
市町村	7	0	6	1	0
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	0	1	0	1
団体	7	1	3	0	3
ナカボツセンター	29	2	18	8	2
ナカボツセンター運営母体	2	0	0	1	1
就業・生活相談室	1	0	1	0	0

(7) 継続性の有無・継続型の場合の開始年度

- 延べ48研修のうち、7割の34研修が「継続型」であり、「H25年度の単独事業」(13研修)は少ない。
- 継続型の34研修の、開始時期は1/3が「H19年以前」(11研修)から開催されており、「H20～21年開始」(8研修)も多く、比較的長期継続が多い。

		研修延べ数	継続型	独H25年度の単	無回答	研修延べ数	平成19年以前	年平均20.521	年平均22.23	平成24年以降	無回答
(実数)											
全体		48	34	13	1	34	11	8	4	8	3
事業所種別	市町村	7	3	3	1	3	0	0	0	1	2
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	2	0	0	2	1	1	0	0	0
	団体	7	6	1	0	6	3	0	1	2	0
	ナカボツセンター	29	20	9	0	20	7	6	3	3	1
	ナカボツセンター運営母体	2	2	0	0	2	0	1	0	1	0
	就業・生活相談室	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0

(8) 開催の定期性・定期型の場合の開催頻度

- 延べ48研修のうち、8割の38研修が「定期開催型」である。
- 定期型38研修の年間開催数は「1回」(11研修)、「2回」(16研修)が中心で、平均は年3.54回である。

		研修延べ数	定期開催型	不定期
(実数)				
全体		48	38	10
事業所種別	市町村	7	4	3
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	2	0
	団体	7	7	0
	ナカボツセンター	29	22	7
	ナカボツセンター運営母体	2	2	0
	就業・生活相談室	1	1	0

(「定期型」の開催開始年)

研修延べ数	1回	2.53回	4回以上	無回答	平均(回)
38	11	16	8	3	3.54
4	1	0	1	2	13.50
2	0	1	1	0	3.50
7	2	2	2	1	4.00
22	7	12	3	0	2.50
2	1	0	1	0	4.50
1	0	1	0	0	2.00

(9) 参加費

- 参加費は無料のケースが多く、延べ49研修のうち、8割の38研修が「無料」としている。
- (有料は、各種の団体が実施する研修に多い)
- 「有料」とした延べ10研修の平均参加費は10,750円である。

① 参加費

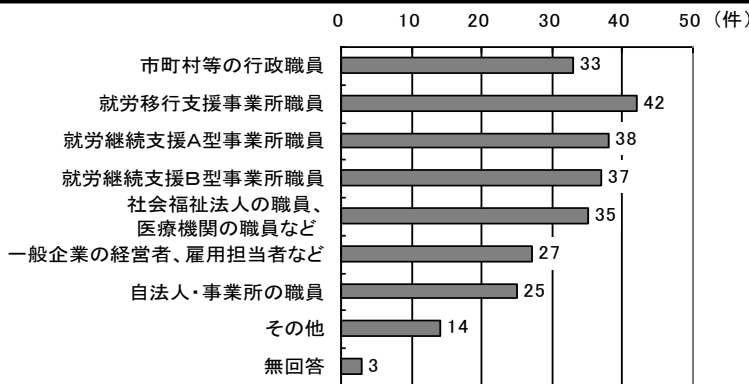
		研修延べ数	有料	無料
(実数)				
全体		48	10	38
事業所種別	市町村	7	0	7
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	0	2
	団体	7	7	0
	ナカボツセンター	29	2	27
	ナカボツセンター運営母体	2	0	2
	就業・生活相談室	1	1	0

② 有料の場合の金額/1人あたり

研修延べ数	下4000円以下	下8000円以下	上8000円以上	平均(円)
10	2	4	4	10,750.0
0	-	-	-	-
0	-	-	-	-
7	0	3	4	14,000.0
2	1	1	0	4,500.0
0	-	-	-	-
1	1	0	0	500.0

(10) 参加対象者

- 「就労移行支援事業所職員」(42研修)が最も多く、これに「就労継続支援A型職員」(38研修)、「同、B型職員」(37研修)などが次ぐ。
- 「市町村等の行政職員」(33研修)は比較的多いが、「一般企業の経営者・雇用担当者など」(27研修)は、全研修の半部程度しか対象にしていない。



事業所種別	(実数)	研修延べ数	市町村等の行政職員	就労移行支援事業所職員	就労継続支援A型事業所職員	就労継続支援B型事業所職員	社会福祉法人の職員、医療機関の職員など	一般企業の経営者、雇用担当者など	自法人・事業所の職員	その他	無回答
		全体	48	33	42	38	37	35	27	25	14
市町村	7	3	3	4	4	2	2	3	1	2	
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	0	1	1	1	1	0	0	0	1	
団体	7	2	7	4	4	3	1	0	0	0	
ナカボツセンター	29	27	29	27	26	27	23	19	13	0	
ナカボツセンター運営母体	2	1	1	1	1	1	1	2	0	0	
就業・生活相談室	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	

(11) 参加要件

- 半数以上の研修では「要件設定・実務レベル想定はしていない」(28研修)としており、かなり“開けた研修”である。
- 参加者の要件を設定している(12研修)もあるが、別添一覧表にあるように、多くは就労支援関連の実務経験者などである。

事業所種別	(実数)	研修延べ数	参加者の要件を設定している	参加者の要件は設定していない と「この要件は設定していない が、この要件は設定していない の実務レベル」	要件設定、実務レベル想定はしていない	無回答
		全体	48	12	3	28
市町村	7	1	0	5	1	
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	2	0	0	0	
団体	7	3	1	3	0	
ナカボツセンター	29	5	2	18	4	
ナカボツセンター運営母体	2	1	0	1	0	
就業・生活相談室	1	0	0	1	0	

(12) 受講後の資格付与

- 受講者への資格付与などのインセンティブを設けている例は、ほとんどない。

		研修延べ数	参加者に資格を付与	特にな	無回答
(実数)		48	3	44	1
全体		48	3	44	1
事業所種別	市町村	7	0	7	0
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	2	0	0
	団体	7	1	6	0
	ナカボツセンター	29	0	28	1
	ナカボツセンター運営母体	2	0	2	0
	就業・生活相談室	1	0	1	0

(13) 共催者以外の連携先

- 全48研修のうち、「市町村」(20研修)との連携が半分程度あり、「北海道(振興局含む)」(17研修)との連携も多い。
- 全く「連携なし=無回答」も18研修あった。
- 連携内容は、ほとんどが「開催告知」(15研修)や「講師依頼」(10研修)である。

共催以外の連携先

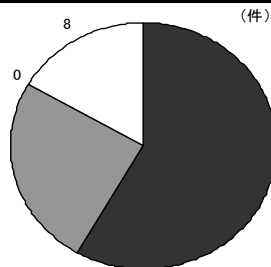
(連携内容)

		研修延べ数	北海道(振興局含む)	市町村	その他	無回答
(実数)		48	17	20	20	18
全体		48	17	20	20	18
事業所種別	市町村	7	0	0	2	6
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	0	0	0	2
	団体	7	3	1	3	3
	ナカボツセンター	29	13	19	15	5
	ナカボツセンター運営母体	2	1	0	0	1
	就業・生活相談室	1	0	0	0	1

	開催告知	講師依頼	その他
北海道との連携	15	10	1
市町村との連携	18	4	4
その他との連携	8	11	0

(14) 研修成果と成果把握方法

- 全48研修の大半は研修の効果を実感している。「とても効果があった」(28研修)、「多少効果があった」(12研修)
- 成果の把握方法は、ほとんどが「参加者のアンケート」(28研修)によって成果確認を行っている。(参加者所属先にアンケート)するケースもある)



- 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

		研修延べ数	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
(実数)		48	28	12	0	8
全体		48	28	12	0	8
事業所種別	市町村	7	1	2	0	4
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	2	0	0	0
	団体	7	6	0	0	1
	ナカボツセンター	29	16	10	0	3
	ナカボツセンター運営母体	2	2	0	0	0
	就業・生活相談室	1	1	0	0	0

		研修延べ数	終了時に資格試験がある	終了時に理解度試験を実施	参加者所属先にアンケート実施	就労や実習の実現数などの数値把握による	参加者のアンケートで把握	その他	無回答
(実数)		48	0	1	3	2	28	9	12
全体		48	0	1	3	2	28	9	12
事業所種別	市町村	7	0	0	0	0	2	2	3
	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	2	0	0	2	0	2	0	0
	団体	7	0	0	0	0	5	1	1
	ナカボツセンター	29	0	1	1	2	17	5	8
	ナカボツセンター運営母体	2	0	0	0	0	1	1	0
	就業・生活相談室	1	0	0	0	0	1	0	0

第2部 障がい者就労支援に関する資料分析
第3章 研修体系に関する調査

(1-1)

研修内容 記載シート一覧

事業所名	研修名称	参加人数	実施手法	主催・共催		開催目的	研修内容 主な内容 ■重点内容	開催場所		
				委託の場合 委託先	共催の場合 (共催者)			地域	施設	
札幌市	平成25年度就労継続支援事業所研修	70	単独	-	共催	北海道障害者職業センター、就業・生活相談支援事業所等	就労支援関連機関の職員スキルアップ	障がい者の就労支援について、困難事例とそのアプローチ(グループ討議)	札幌市	行政庁舎
恵庭市	障がい者就労支援情報交換会×eふらっとと学ぶ	80	委託	恵庭市障がい者総合相談支援センター=eふらっと	共催	石狩障がい者就業・生活支援センターのいける	就労支援関連機関の職員スキルアップ	就労支援のメイン。B型事業所を利用していた方の就職に向けた支援。情報交換	恵庭市	公共施設
	eふらっとと学ぶ「障がいのある方の就労支援プロセス」	80	委託	恵庭市障がい者総合相談支援センター=eふらっと	共催	恵庭市障がい者地域自立支援協議会しごと部会	就労支援プロセスの理解促進 施策の紹介	障がいのある方の就労支援のプロセスに関する講演	恵庭市	公共施設
	eふらっとと学ぶ「こねくの実際から障がい者の就労を考える」	21	委託	恵庭市障がい者総合相談支援センター=eふらっと	主催	恵庭市障がい者総合相談支援センター=eふらっと	就労支援関連機関の職員スキルアップ	江別市の就労移行支援事業所での障がい者就労に向けた取り組み、就労支援事業所間の連携を知り、恵庭でどんな事が出来るのかを考える。 ■積極的な就労支援事業所の取組事例から、当市でのあり方を考える。【理由】就労支援がまだ活発ではない、方向性の検討が必要】	恵庭市	公共施設
八雲町	障がい者雇用制度研修会	23	単独	-	主催	-	法律・制度・補助金などの周知	障がい者雇用についての現状(各種助成金の案内)、就業・生活支援センターの役割と支援について。	八雲町	公共施設
網走市	網走市障がい者雇用促進セミナー	149	委託	社会福祉法人網走のぞみセンター	主催	-	-	障がい者雇用に関する雇用支援制度・実例に関する講演等	網走市	公共施設
網走市	就労支援講習会	60	単独	-	主催	-	新たな施策周知、法律・制度・補助金等の周知、JC等の資格取得、障がい者への理解啓発	障がい者就業と支援制度。網走市における障がい者就労(雇用)の状況。	網走市	公共施設
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	就業支援基礎研修	75	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	就労支援関連機関の職員等の知識・技術等の向上のための実務的研修。 ■グループワーク、演習を多く取り入れ、受講者参加型の内容としている。【理由】研修内容の習得に効果的	札幌市 旭川市	公共施設
	第1号職場適応援助者養成研修	3	単独	-	主催	-	JC資格取得など	JC資格取得など	札幌市	北海道障害者職業センター
(一社)北海道知的障がい福祉協会	第2回全国生産活動・就労支援部会研修会	335	単独	-	共催	日本知的障害者福祉協会	就労支援関連機関の職員スキルアップ、障がい者・障がい特性の理解・啓発	講演、実践報告、行政説明	札幌市	ホテル
北海道社会就労センター協議会	第1回社会就労センター職員研修会	87	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	基調報告、講義2題(生活困窮者への生活支援としての就労支援のあり方【障害からのクレーン対応への基本知識】) ■障がい者施策の動向把握、生活困窮者生活支援としての就労支援の可能性。【理由】就労継続支援事業全体を見つめ直す。	札幌市	公共施設
	平成25年度製品製作技術研修会	55	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	営業に必要なプレゼンテーション技術向上講座、地元食材と強みを生かす売れる商品開発のコツと実践、魅力的なお店づくりの実践講座 ■商品力向上につなげる取り組みを考える。【理由】事業所における魅力的な商品の開発、品質向上、販路拡大。	札幌市	公共施設
	第2回社会就労センター職員研修会。事業所経営セミナー	74	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知など	中央情勢報告、講義2題(経済的自立を実現する仕事づくりへの視点と事業戦略、暮らすを支えるということについて)。 ■役先調達推進法の施行に伴い、自治体への働きかけを行うべく、【理由】就労支援事業全体を見つめ直す	札幌市	公共施設
公益財団法人 北海道精神保健推進協会	地域精神保健スタッフのためのソリューション講座	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	JC等の資格取得	障がい者・障がい特性の理解・啓発	札幌市	協会内
特定非営利法人 なる地方職業会	地域精神保健スタッフのための発達障害講座	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	JC等の資格取得	障がい者・障がい特性の理解・啓発	札幌市	協会内
	ジョブコーチ養成研修	40	単独	-	主催	-	JC等の資格取得	障がい者・障がい特性の理解・啓発	名寄市	大学
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	こどもの進路について考えよう	41	単独	-	共催	羊蹄山ろく児童発達センター	法律・制度・補助金などの周知、新たな施策の周知、就労支援関連機関の職員スキルアップ、障がい者・障がい特性の理解・啓発	成人期を見据えた学齢期(高等学校)の対応	倶知安	公共施設
	職親会コラボ研修	30	単独	-	共催	小樽市職親会	法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発	職親会が地域に果たす役割と就業支援の実例	小樽市	公共施設
	就労支援者フォーラム	50	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	インテークからアセスメントそして支援から雇用へ「はたらくことを目標にした支援」	倶知安町	公共施設
	就労支援フォーラム	36	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	障がい者の職場実習推進について考える	小樽市	公共施設
道南しょうがい者就業・生活支援センター ずてっふ	第1回連絡会議	44	単独	-	共催	道南地区障がい者就労支援連絡協議会	新たな施策周知、法律・制度・補助金などの周知	障がい者・障がい特性の理解・啓発	函館市	公共施設
	就労支援従事者向けセミナー	50	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	「地域における就労支援事業所のあり方」話題提供、就労支援事業所の現状と今後について(シンポジウム(各事業所)) ■就労支援事業所同士の連携の必要性【理由】経営競争による障がい者支援連携等の逸脱	函館市	公共施設
	渡島・檜山地域障がい者雇用支援地域合同会議	78	単独	-	共催	北海道労働局函館公共職業安定所	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	道南地域における障がい者雇用状況について(ハローワーク函館)、自閉スペクトラム障害と就業・その家族より(本人・家族) ■道南の障がい者雇用状況と障がい者本人からの思いについて【理由】状況を理解し、双方が歩み寄り関係を作る	函館市	公共施設

第2部 障がい者就労支援に関する資料分析
第3章 研修体系に関する調査

(1-2)

事業所名	頻度		参加費	対象	参加要件 設定・想定 なしの場合=理由	受講 インモティブ	成果	備考		
	継続性	定期性						把握手法	外部講師	共催以外の 連携先・機関
札幌市	H25単年度	不定期	0円/人	A、B型事業所職員	就労継続支援事業所職員	なし	とても効果あり	参加者アンケート	北海道障害者職業センター(市川 美代子)	なし
恵庭市	継続	37回目	0円/人			なし			(社)北海道光生会爽やかネットワーク(鈴木 正和) 石狩障がい者就業・生活支援センターのしける 就労支援員(千葉 基)	
	継続	21回目	0円/人	障がい者就労に関心がある人		なし			株式会社LITALICOウイング札幌センター 岩田 幸久	
	H25単年度	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所職員、企業	なし(基本的な内容で、幅広い人に学んで欲しい)	なし			就労移行支援事業所さぼーとセンター こねくと(川田 純)	
八雲町		年1回	0円/人	制限なし		なし	不詳	特になし	ハローワーク八雲(須田 義広)、道南しょうがい者就業・生活支援センター(細岡 隆弘)	ハローワーク、就業・生活支援センター(講師依頼)
釧路市	H25単年度	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所職員、企業など	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	活発な質疑応答から判断 NPO障がい者就業・生活支援センター(宮嶋 哲治)	
網走市	H21年度~	H26年度3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所職員、企業など	なし(参加者の拡大を図るため)		多少効果あり	参加者アンケート	オホーツク障がい者就業・生活支援センター(天羽 仁)	
(後)高齢・障害・求職者雇用支援機構	H27~	年2~3回	0円/人	就労支援事業所、A・B型事業所職員、社会福祉法人、医療機関職員など	各機関において就業支援を担当する職員	費用加算算定対象	とても効果あり	参加者アンケート、所属先アンケート		
	H17~	年4回	0円/人	(第1号職場適応援助者養成)	職場適応援助者支援事業を実施予定の法人等に所属中で、障害者就労支援に係る業務を1年以上行った者	第1号職場適応援助者	とても効果あり	参加者アンケート、所属先アンケート		
(一社)北海道知的障がい福祉協会	H25単独	定期(持ち回り)	10,000円/人	就労移行支援事業所、A・B型事業所職員	日本知的障害者福祉協会全国生産活動就労支援部会員	なし			楠三穂伊勢丹ソレイユ(四天王 正邦)	北海道(講師依頼)、厚労省
北海道社会就労センター協議会	H19~	年2回	6,000円/人 3,000円/人	就労移行支援事業所職員	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	北星学園大学社会福祉学部(木下 武徳)、PHP研究所(川村 由美)	北海道、北星学園大学、PHP研究所(各、講師依頼)
	H19~	年1回	6,000円/人 3,000円/人	就労移行支援事業所職員	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	PHP研究所(小山田 剛)、北海道フードエンタープライズ(引地 学)、ATAJIMA事務所(北嶋 亮)	
	H19~	年1回	6,000円/人 3,000円/人	就労移行支援事業所職員	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	榎トライフ(手島 大輔)、ひまわりセンターふっくら(奥西 利江)	全国社会就労センター(講師依頼)
公益財団法人 北海道精神保健推進協会	H25~	年9回	10,000円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関の職員など	精神障害者の医療、福祉に地域で関わっている方。	なし	とても効果あり	参加者アンケート		
	H25~	年9回	10,000円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関の職員など	専門家向けの研修	なし	とても効果あり	参加者アンケート	こころとそだちのクリニックむすびめ(田中 康雄)	
特定非常勤法人なよろ地方職親会	H23~	年1回	10,000円/人	就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、一般企業の職員など	障がい者の就労支援の経験者	職場適応援助者資格	とても効果あり	参加者レポート提出	文京学院大学(松為 信雄)	北海道(講師依頼、開催周知)、市町村(開催周知)
小樽後志地域障害者就業・生活支援センター ひろば	H25単独	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、教育機関、企業職員など	なし	なし	とても効果あり	所属先、参加者アンケート		羊蹄協議会
	H25単独	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、企業職員など	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	名寄職親会(柴野)、大山食品(代表・和田)、同友会後志小樽支部(菅)	小樽市(開催周知)
	H25単独	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、企業職員など	なし	なし	とても効果あり	所属先、参加者アンケート	ウイングル(片岡 正憲)	地元協議会(開催周知)
	H25単独	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、企業職員など	なし	なし			幕別町民生部(甲谷 英司)、だいち(新明 雅之)、道労働局(山内)	道労働局(講師依頼)
	H17~	年2回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、企業職員など、利用者・家族等	なし(障がいに関する理解を含めた啓発活動でもある)	なし	とても効果あり	就労や実習実現数などの数値把握		北海道(開催周知、講師依頼)
道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぷ	H25単独	年1回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、企業職員など、登録者・家族等	(障がいに関する理解を含めた啓発活動でもある)	なし	とても効果あり	就労や実習実現数などの数値把握、当所への講師依頼増		市町村(開催周知、講師依頼)
	H23~	年2回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、企業職員など、利用者・家族等	なし	なし	とても効果あり	当所への講師依頼増		北海道(開催周知、講師依頼)、市町村(開催周知)

第2部 障がい者就労支援に関する資料分析
第3章 研修体系に関する調査

研修内容 記載シート一覧

(2-1)

事業所名	研修名	参加人数	実施手法		主催・共催		開催目的	研修内容		開催場所	
			委託の場合 委託先	委託先なし	主催の場合 (共催者)	共催の場合 (共催者)		主な内容	重点内容	地域	施設
しろ・ねむろ障害者就業・生活支援センター ぶれん	障がい者雇用支援者スキルアップ研修	95	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	様々な分野における有効なアセスメントを学ぶ ■障がい者の就労に必要とされる知識、技能を地域で共有【理由】地域のアセスメント技術の向上	創路市	公共施設	
	JC-NETジョブコーチセミナー創路	158	単独	-	共催	NPOジョブコーチネットワーク会議	就労支援関連機関の職員スキルアップ	障がい者就労支援に係る技術を学ぶ ■JCの支援プロセスや企業との交渉術を学ぶ【理由】就労支援に関わる方のスキルアップ	創路町	ホテル	
	創路市障がい者雇用促進セミナー	125	単独	-	主催	-	新たな施策の周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	障がい者雇用の実際及び障がい者雇用の取り組みの実践報告 ■実際の障がい者雇用の取り組みについて、様々な立場の方から知ってもらう【理由】地域の障がい者雇用を促進する	創路市	公共施設	
	SSTスキルアップ研修	60	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	SSTを活用した相談支援のスキルアップ。 ■相談で受けた希望やニーズを個別支援計画にどのように反映するかを学ぶ【理由】相談時の技術向上により必要な情報を引き出す	創路市	ホテル	
十勝障害者就業・生活支援センター だいち	平成25年第1回地域就労支援連絡会議	100	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	障がい福祉サービスの向うべき方向性について。 ■本来あるべき障がい福祉サービスの姿を共有【理由】管内で就労者の障害福祉サービス事業所(特にA型)増加に伴う課題整理■地域情報交換	帯広市	庁舎	
	平成25年第2回地域就労支援連絡会議	100	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	就労支援事業所の役割について ■特に、就労継続支援A型の役割【理由】管内で就労者の障害福祉サービス事業所(特にA型)増加に伴う課題整理■地域情報交換	帯広市	庁舎	
	平成25年第1回就労支援担当者スキルアップ講座	60	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	企業文化を学ぶ、事例発表 ■企業文化を学び、支援担当者の実務のスキルアップ【理由】福祉職員が企業文化にふれる機会を設ける	帯広市	公共施設	
	平成25年第2回就労支援担当者スキルアップ講座	40	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	アセスメントについて ■機能分析の手法を学ぶ、機能分析の実践グループワーク【理由】機能分析の手法を学ぶ、就労支援のレベルUP	帯広市	民間ビル	
	第13回障がい者就労支援ネットワークセミナー	120	単独	-	共催	十勝障がい者総合相談支援センター	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	それぞれの地域における就労支援について。 ■障がい者の態様に応じた多様な委託訓練の周知。【理由】委託訓練を地域で活用する。	十勝管内5 市町村	庁舎	
	第14回障がい者就労支援ネットワークセミナー	120	単独	-	共催	十勝障がい者総合相談支援センター	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	それぞれの地域における就労支援について。 ■障がい者の態様に応じた多様な委託訓練の周知。【理由】委託訓練を地域で活用する。	十勝管内5 市町村	庁舎	
空知障害者就業・生活支援センター ひびき	しょうがい者就労支援セミナー	50	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、障がい者・障がい特性の理解・啓発など		岩見沢市	庁舎	
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら	平成25年障がい者就労支援連絡会議「北見」	87	単独	-	共催	ハローワーク北見	就労支援関連機関の職員スキルアップ、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	北見地域の障がい者就労の状況と今後の動向、事例発表。精神障害者の現状と対応。障がい者施策について。グループワーク。 ■地域に住む障がい者が安心して働き暮らすことのできる地域作り。【理由】広いオホーツク圏域ではネットワークが必要不可欠。	北見市	公共施設	
	平成25年度障がい者就労支援連絡会議「網走」	46	単独	-	共催	ハローワーク網走	就労支援関連機関の職員スキルアップ、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	紋別地域の障がい者就労の状況と今後の動向、事例発表。精神障害者の現状と対応。障がい者施策について。グループワーク。 ■地域に住む障がい者が安心して働き暮らすことのできる地域作り。【理由】広いオホーツク圏域ではネットワークが必要不可欠。	網走市	公共施設	
	平成25年障がい者就労支援連絡会議「紋別」	43	単独	-	共催	ハローワーク紋別	就労支援関連機関の職員スキルアップ、法律・制度・補助金などの周知、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	網走地域の障がい者就労の状況と今後の動向、事例発表。精神障害者の現状と対応。障がい者施策について。グループワーク。 ■地域に住む障がい者が安心して働き暮らすことのできる地域作り。【理由】広いオホーツク圏域ではネットワークが必要不可欠。	紋別市	公共施設	
	第1回就労移行支援事業所担当者意見交換会	13	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知	各事業所の連携・交流 ■養護学校卒業生のB型事業所利用に関するアセスメントについて	美幌町	公共施設	
胆振日高障害者就業・生活支援センター すて〜じ	胆振日高障がい者就労支援研修会	80	単独	-	共催	西組振身障がい者職親会	就労支援関連機関の職員スキルアップ	他センタースタッフの支援状況を知り、スキルアップを図る。当事者の声を聞き支援に反映させてゆく。	未記入	公共施設	
石狩障害者就業・生活支援センター のいける	のいける移動勉強会	20	単独	-	共催	各自自治体の相談支援事業所	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	事例報告会、行政施策について、就労支援の理念、障害者職業センターの概要など	石狩市、江別市、北広島市、恵庭市、千歳市、当別町、江別市、北広島市、恵庭市、千歳市	公共施設	
	障がい者就労支援情報交換会	20	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、JC等の資格取得、企業動向など職域創出啓発、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	就労支援に関わる情報交換(主にフリーター)。支援者や関係者のネットワークの構築。		公共施設	
	障がい者就労支援フォーラム	122	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知	障がい者が働き続けるための定着支援の課題を共に考える ■定着支援の現状と課題を整理して、そのあり方を討議する。	札幌市	庁舎	
	障がい者雇用支援ネットワーク協議会	15	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知	定着支援の課題についての協議、各事業所でのアセスメント手法の確認	石狩市、江別市	公共施設	
	平成25年度連絡会議	25	単独	-	主催	-	新たな施策の周知、法律・制度・補助金などの周知、当センターの活動報告など	当センターの活動報告、その他相談について	石狩市	庁舎	
就労移行支援事業所あるば	障がい者雇用・就労促進セミナー	100	単独	-	共催	日本職業リハビリテーション学会北海道連	就労支援関連機関の職員スキルアップ、障がい者・障がい特性の理解・啓発など	職業センターにおけるリワーク。発達障害のある人の就労支援	札幌市	大学	
	法人基礎講座	50	単独	-	共催	はるにれの里	就労支援関連機関の職員スキルアップ	余暇や就労への支援 ■就労支援の基礎(職員知識レベルUP)	札幌市	自施設内	
就業・生活相談室 かなびな	障がい者就労支援フォーラム	122	単独	-	共催	障害者の福祉教育医療から雇用への移行促進協議会	就労支援関連機関の職員スキルアップ、新たな施策の周知	障がい者が働き続けるための定着支援の課題を共に考える。 ■定着支援の現状と課題を整理し、そのあり方を討議	札幌市	庁舎	
	からびな学習会	65	単独	-	主催	-	就労支援関連機関の職員スキルアップ	随時リハビリテーションの視点として、その定義や支援モデルなどの基礎知識を学んで頂く。	札幌市	公共施設	

第2部 障がい者就労支援に関する資料分析
第3章 研修体系に関する調査

(2-2)

事業所名	頻度		参加費	対象	参加要件	受講 のモチブ	成果	備考			
	継続性	定期性			設定・想定 なしの場合＝理由			把握手法	外部講師	共催以外の 連携先・機関	
くしろ・むむろ障害者就業・生活支援センター ぶれん	H25単独	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員など	なし(広く参加者を募集)	なし	とても効果あり	参加者アンケート	宇都宮大学(梅本 雄二)、京都女子大(倉本 義則)		
	H25単独	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、自法人職員など	なし(資格取得ではない)	なし	とても効果あり	参加者アンケート	大妻女子大(小川 浩)、NPO法人WEL'S新木場(堀江 美里)、NPO法人東村山障害者就労支援センター(若尾 勝巳)、北海道障害者職業センター(市川 美也子)	市町村(後援)	
	H25単独	年1回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員など	なし(広く障がい者雇用の実際を知ってもらう)	なし	とても効果あり	参加者アンケート	北海道職業センター(宮田 哲治)、NPO法人障がい者就業・雇用センター(森 政)	市町村(開催周知)	
	H22～	年1回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員など	なし(広く受講者を募る)	なし	とても効果あり	参加者アンケート	OFFICE夢風舎(土屋 徹)		
十勝障害者就業・生活支援センター たいち	H19～	年2～3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員など	行政、ハローワーク、福祉、教育、医療、企業、その他興味関心のある方。	なし	多少効果あり	参加者アンケート、各事業所の特徴理解	十勝障がい者支援センター(門屋 亮郎)、練心かーず(松下 長正)、練心からサポーターズ(佐伯 大輔)、練心エースフロンティア(鈴木 春司)	北海道、福祉事業所等(開催周知、講師依頼)、市町村(開催周知)	
	H19～	年2～3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員など	なし(参加範囲は示している)	なし	多少効果あり	参加者アンケート	(社福)明日佳(高坂 一人)、練九神ファームめむろ(小川 洋輝)、(一社)ゆづり学舎(安達 貴子)	北海道、市町村、福祉事業所等(開催周知、講師依頼)	
	H19～	年2～3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員、家族など	就労支援実務者	なし	多少効果あり	参加者アンケート	まつもと薬局(松本 健香)、(社福)更栗園(西野 加那)	北海道、市町村、福祉事業所等(開催周知、講師依頼)	
	H19～	年2～3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員、家族など	就労支援実務者	なし	多少効果あり	参加者アンケート	北海道障害者職業センター(石野 圭祐)、北海道職業センター(工藤 修一)	北海道、市町村、福祉事業所等(開催周知、講師依頼)	
	H19～	年2回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員、家族など	なし(行政、企業、一般住民等の就労支援ネットワーク作り)	なし	多少効果あり	参加者アンケート	道立高等技術専門学校(日達 和則)	北海道(開催周知)、市町村、福祉事業所等(開催周知、講師依頼)	
	H19～	年2回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員、家族など	なし(行政、企業、一般住民等の就労支援ネットワーク作り)	なし	多少効果あり	参加者アンケート	NPO法人帯広高齢者支援協会(森島二)、厚生協会新得白生会(松田信男)、MLK&HONEY(北嶋 勝三)	北海道、福祉事業所等(開催周知、講師依頼)	
	H19～	年2回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員、家族など	なし(行政、企業、一般住民等の就労支援ネットワーク作り)	なし	多少効果あり	参加者アンケート	札幌大学教授(百井 悦子)、就労移行支援事業所(所長 吉岡 俊史)	北海道・市町村(開催周知)	
空知障害者就業・生活支援センター ひび	H20～	年1回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A型事業所、社会福祉法人・医療機関職員など	なし	なし	多少効果あり	なし	札幌大学教授(百井 悦子)、就労移行支援事業所(所長 吉岡 俊史)	北海道・市町村(開催周知)	
オホーツク障害者就業・生活支援センター あおぞら	H20～	年3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、一般企業、自法人職員など	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	ハローワーク北見(松井 明)、就労継続A型就労移行プログラム(佐伯 育子)、ヤマト運輸神楽川支店(高山 正)、北見保健所健康推進課(久米 知子)	北海道(開催周知、講師依頼)、市町村(開催周知)	
	H20～	年3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、一般企業、自法人職員など	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	ハローワーク網走(茂住 豊)、練ひまわり(中井 悠介)、NPO法人えくぼ社会就労移行事業所(はたき 成田光幸)、オホーツク総合振興局保健環境部健康推進課(高崎 奈美)	北海道(開催周知、講師依頼)、市町村(開催周知)	
	H20～	年3回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、一般企業、自法人職員など	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	ハローワーク紋別(藤本 智子)、西紋別地域活動支援センター(はらの 食(門田 幸子)、障がい者自立就労支援事業所(一社)バレット(井田 東絵、大西 聡子)、オホーツク総合振興局保健環境部健康推進課(斉藤 貴史)	北海道(開催周知、講師依頼)、市町村(開催周知)	
	H25単独	年1～2回	0円/人	就労移行支援事業所職員	就労移行事業所職員	なし	とても効果あり	参加者から次回開催要望多い	なし		
	H25単独	不定期	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、一般企業、自法人職員など	なし	なし	とても効果あり	なし	A型事業所スタッフ、中泊センター職員など		
石狩障害者就業・生活支援センター のいける	H23～	年4回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、一般企業、自法人職員、保護者など	支援者向け研修という位置づけ	なし	多少効果あり	なし		市町村(会場借用)	
	H21～	年9回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、一般企業、自法人職員など	なし	なし	多少効果あり	なし		市町村(会場借用)	
	H24～	年1回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関、一般企業、自法人職員など	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	(社)電機神奈川福祉センター(石原康則/井田 雅弘)、真やかネットワーク(鈴木 正和)、就労移行支援事業所(吉岡 俊史)	北海道(開催周知)	
	H24～	年3～4回	0円/人	就労移行支援事業所職員	管内の就労移行支援事業所、就労相談支援事業所	なし	なし	なし	なし	市町村(会場借用)	
	H21～	年1回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関職員など	管内の就労移行支援事業所関係及び行政機関	なし	多少効果あり	なし	障がい者相談支援センター夢見(戸田 健一)		
	継続	年1回	1,000円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療・教育機関職員、保護者など	なし	なし	とても効果あり	なし	職業センター(市川 美也子)、横浜発達支援センター(柴田 珠里)	北海道・札幌市(開催周知)	
就労移行支援事業所あるば	H20～	年7～8回	0円/人	自法人職員	自法人職員	なし	とても効果あり	会議等で振り返り			
	H20～	年1回	0円/人	市町村職員、就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員など	なし	なし	とても効果あり	参加者アンケート	(社)電機神奈川福祉センター(石原康則/井田 雅弘)、真やかネットワーク(鈴木 正和)、石狩障がい者就業・生活支援センターのいける(吉田 志穂)	北海道(開催周知)	
就業・生活相談からひな	H24～	年1回	500円/人	就労移行支援事業所、A・B型事業所、社会福祉法人・医療機関、自法人職員など	なし(札幌市の就労支援に携わるスタッフ全体のスキルアップを目指す)	なし	とても効果あり	参加者アンケート	文京学院大学(松為 信雄)		

3 今後の研修に関する方針など

(1) 貴機関では、研修実施に関連した費用は、自機関負担分として年間どれくらいになっていますか。

外部向け研修	内部向け研修	合計
円くらい	円くらい	円くらい

注：費用支出がない場合は「0」と記入

(2) 貴機関では、今後の研修実施手法についてどうお考えですか。

- 1 独自のテーマ、課題などの関係で「独自主催」型が中心になる
- 2 開催費用の効率化から「共催型」を中心にしたい
- 3 研修の重複を避けるため他機関との連携による「共催型」或いは、後援を主体にしたい
- 4 その他（)

(3) 貴機関が行う研修について、今後の重点テーマについてご記入ください。

- 1 就労移行支援機関、就労継続支援機関（A・B型）などの職員スキルの向上

具体的には	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 障がい者、障がい特性などに関する理解促進や啓発

- 3 その他の重点テーマ

具体的に

(4) 行政機関や関係各機関が実施する研修に対して期待・要望することがあればお聞かせください。

00 特にない

4 貴機関が平成25年度に主体となって実施した、障がい者の就労促進に係る研修を具体的に教えて下さい。

1つの開催名称ごとに次ページの記入シートにご記入ください。

- 恐れ入りますが、記入用紙は適宜コピーして増やしてください。
- 記入シートは綴じずに、アンケート用紙に挟んでご返送下さい。

記入用紙

No.

対象の研修は「障がい者就労支援サービスの質の向上に向けた」ものに限ります

研修名称		参加者数	人
実施の手法	1 単独実施 2 委託で実施 → (委託先: _____)		
主催・共催	1 主催 2 共催 → (他の共済者名: _____)		
研修 開催目的	1 就労支援関連機関の職員のスキルアップ 5 企業動向など職域創出に関する啓発		
	2 新たな施策の周知 6 障がい者、障がい特性の理解、啓発		
	3 法律・制度・補助金などの周知 7 その他		
	4 ジョブコーチ等の資格取得 (_____)		
主な内容	その理由 _____		
重点内容	その理由 _____		
開催場所	(_____) 箇所で開催 → (開催市町村: _____)		
使用する会場	1 ホテル 3 行政庁舎 (市町村役場など)		
	2 公共施設 (公民館、市民会館など) 4 その他 (_____)		
継続性	1 継続型 → (_____) 年度から継続 2 H25年度の単独事業		
定期性	1 定期開催型 → (年 _____) 回開催 2 不定期		
参加費用	1 有料 → 1人 (_____) 円 2 無料		
研修の 具体的内容	対象者	1 市町村等の行政職員 5 社会福祉法人の職員、医療機関の職員など	
		2 就労移行支援事業所職員 6 一般企業の経営者、雇用担当者など	
		3 就労継続支援A型事業所職員 7 自法人・事業所の職員	
		4 就労継続支援B型事業所職員 8 その他 (_____)	
	参加者要件	1 参加者の要件を設定している	
		主な要件 _____	
		2 参加者要件は設定していないが、「この程度の実務レベル」との想定はある	
		想定レベル _____	
		3 要件設定、実務レベル想定はしていない	
		理由 _____	
受講後の資格付与	1 参加者に資格などを付与 - (資格などの名称: _____)		
	2 特にない (受講証のみも含む)		
共催者 以外の連携先	1 北海道 (振興局含む) → 1 開催周知 2 講師依頼 3 その他 (_____)		
	2 市町村 → 1 開催周知 2 講師依頼 3 その他 (_____)		
	3 (_____) → 1 開催周知 2 講師依頼 3 その他 (_____)		
	4 (_____) → 1 開催周知 2 講師依頼 3 その他 (_____)		
外部講師	① _____ 氏 (所属: _____)		
	② _____ 氏 (所属: _____)		
	③ _____ 氏 (所属: _____)		
	④ _____ 氏 (所属: _____)		
研修成果	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		
	成果把握	1 終了時に資格試験がある 4 就労や実習実現数などの数値把握による	
	2 終了時に理解度試験を実施 5 参加者のアンケートで把握		
	3 参加者所属先にアンケート実施 6 その他 (_____)		

※研修実施名称ごとに必要分を追加

第2部

障がい者就労支援に関する資料分析

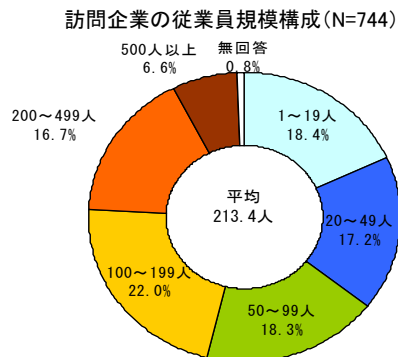
第4章 職域開拓・創出に向けた調査

第4章 職域開拓・創出に向けた調査

職域開拓・創出に向けた調査実施概要

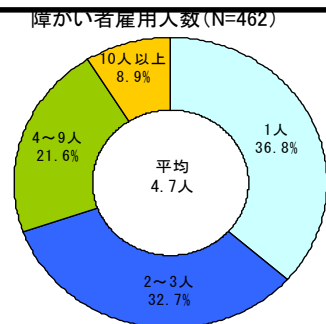
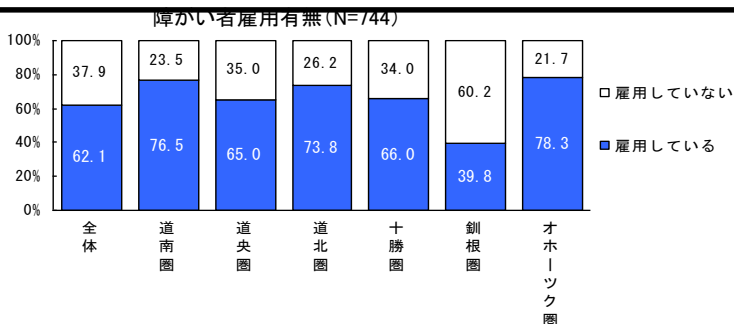
—この調査は平成25年度事業として実施されたもので、今回の調査において参考とするために再整理を行ったものである。

- ①実施目的:障がい者の就労を促進するため、道内企業に対して啓発活動を行うと同時に雇用意向、雇用する場合の課題などを把握した。
- ②調査方法:全道744事業所に個別ヒアリングを行った。
- ③調査時期:平成25年9月～11月
- ④回答概要:訪問企業の35.6%(265社)は「従業員50人未満」の小規模事業所である。

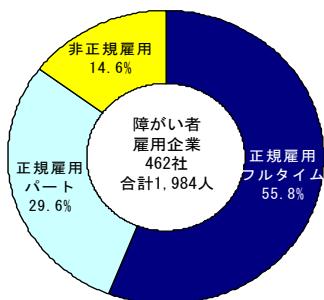


1 障がい者雇用の実態

- 訪問時に障がい者を雇用していた事業所は62.1%(462社)で、根釧圏の事業所での雇用率が39.8%で低さが目立った。
- 雇用企業(462社)での平均雇用数は4.7人。(雇用事業所の36.8%は1人のみの雇用)
- 雇用者総数は1,984人で、その内訳は、正規フルタイム(55.8%)、正規パート(29.6%)、非正規雇用(14.6%)である。
- 身体障がい者を雇用している企業は358社、知的障がい者は178社、精神障がい者は64社。
- 就労職種の内訳は、事務・管理(23.3%)、製造ライン・工場作業(23.0%)、店舗作業・調理・清掃(22.9%)が3大職種。(次頁表参照)



雇用形態別障がい者雇用人数 (N=462)



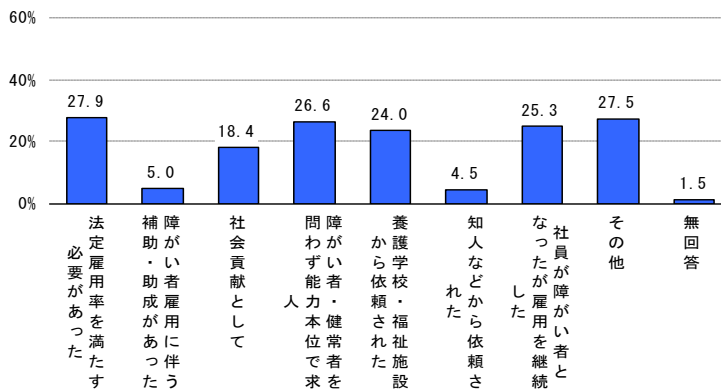
職種別障がい者雇用人数・構成(N=462)

	除く 雇用 している 企業 (障 種 別 不 明 企 業)	雇 用 し て い る 人 数	職種別人数								
			事 務 ・ 管 理	客 営 業 ・ 販 売 ・ 接	術 ・ 企 画	シ ス テ ム ・ 技	援 介 ・ ケ ア	護 ・ 支	場 製 造 ラ イ ン ・ 工 作 業	理 店 ・ 清 掃 ・ 調	運 転 ・ 倉 庫
障がい者雇用 合 計	462	1,985	463	150	36	169	456	454	91	62	104
	構成比%	100.0	23.3	7.6	1.8	8.5	23.0	22.9	4.6	3.1	5.2
身体障がい者	358	1,197	436	109	31	138	183	139	79	52	30
	構成比%	100.0	36.4	9.1	2.6	11.5	15.3	11.6	6.6	4.3	2.5
知的障害者	178	635	9	18	1	18	256	253	11	7	62
	構成比%	100.0	1.4	2.8	0.2	2.8	40.3	39.8	1.7	1.1	9.8
精神障がい者	64	153	18	23	4	13	17	62	1	3	12
	構成比%	100.0	11.8	15.0	2.6	8.5	11.1	40.5	0.7	2.0	7.8

2 障がい者雇用動機

- 最多は「法定雇用率を満たす必要があった」(27.9%)だが、「障がい者・健常者を問わず能力本位で求人」(26.6%)のよう、“能力本位”での雇用も多い。
- また、「養護学校・福祉施設から依頼された」(24.0%)との動機も多く、特に。道北圏では36.5%とかなり多い。
- 食品製造業、非食品製造業など製造業と宿泊・飲食業では、養護学校・福祉施設から依頼を受け、雇用につながったケースが目立つ。

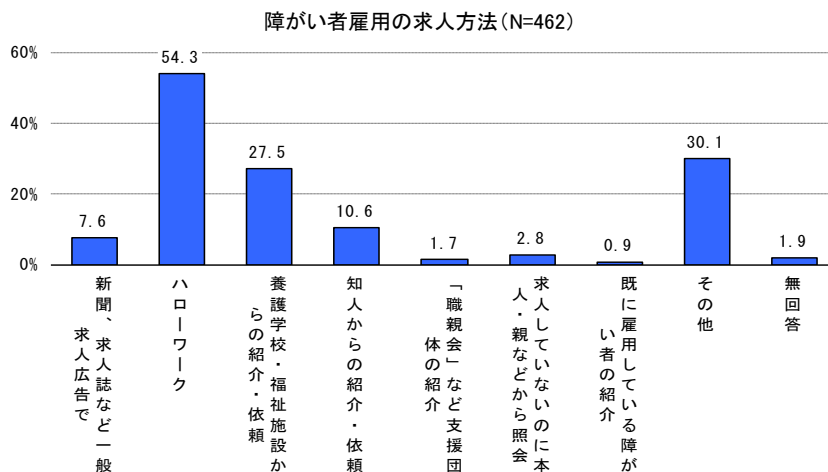
障がい者雇用動機(N=462)



	サ ン プ ル 数	が法定雇用率を満たす必要があった	障がい者雇用に伴う補助・助成があった	社会貢献として	障がい者・健常者を問わず能力本位で求人	養護学校・福祉施設から依頼された	知人などから依頼された	社員が障がい者となつたが雇用を継続した	その他	無回答	
											(%)
全体	462	27.9	5.0	18.4	26.6	24.0	4.5	25.3	27.5	1.5	
地域	道南圏	26	15.4	0.0	11.5	46.2	15.4	0.0	53.8	26.9	0.0
	道央圏	193	29.0	9.8	24.4	29.0	28.5	4.7	34.7	22.3	2.1
	道北圏	104	35.6	1.0	22.1	28.8	36.5	7.7	19.2	7.7	1.0
	十勝圏	33	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	3.0	0.0	75.8	0.0
	釧根圏	70	24.3	1.4	7.1	12.9	11.4	2.9	2.9	60.0	2.9
	オホーツク圏	36	25.0	5.6	19.4	44.4	8.3	2.8	38.9	5.6	0.0
業種	農林漁業	20	5.0	0.0	5.0	15.0	20.0	5.0	0.0	55.0	0.0
	建設・土木・鉱業	25	0.0	4.0	12.0	16.0	24.0	8.0	24.0	40.0	4.0
	食品製造業	58	17.2	5.2	13.8	8.6	46.6	1.7	15.5	37.9	3.4
	非食品製造業	35	28.6	5.7	17.1	25.7	34.3	2.9	42.9	17.1	0.0
	運輸・倉庫業	26	26.9	3.8	11.5	46.2	7.7	3.8	15.4	30.8	3.8
	卸・小売業	54	46.3	11.1	27.8	24.1	31.5	9.3	31.5	24.1	0.0
	宿泊・飲食業	25	28.0	0.0	24.0	28.0	36.0	16.0	8.0	20.0	4.0
	生活関連サービス業・娯楽業	74	32.4	5.4	21.6	20.3	23.0	5.4	24.3	23.0	1.4
	医療・福祉関連業	86	36.0	5.8	23.3	41.9	15.1	1.2	23.3	22.1	0.0
	その他	59	23.7	1.7	11.9	32.2	6.8	1.7	44.1	27.1	1.7

3 障がい者雇用に伴う求人方法

- 障がい者雇用に伴う求人方法については、ハローワークを通じた求人が半数以上と最も多く、次いで、養護学校からの紹介・依頼が多い。



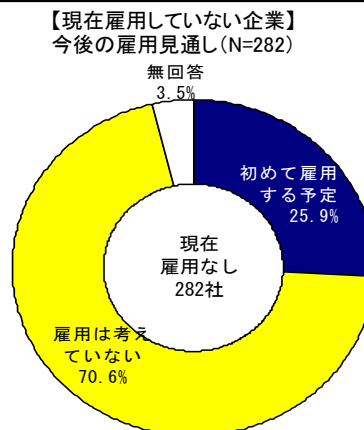
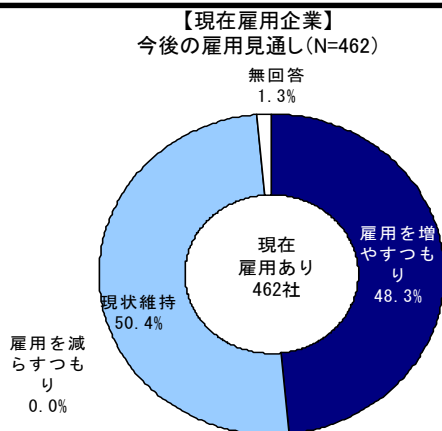
4 今後の障がい者雇用見通し

【障がい者を雇用している企業(462社)】

- 半数近くが、雇用を増やすつもり(48.3%)で、雇用を減らすつもり企業は皆無であるため、趨勢としては雇用増の方向にある。
- 雇用を増やすつもり企業は、道南圏、釧根圏で比較的多く、業種的には運輸・倉庫業、医療・福祉関連業などが多い。

【障がい者を雇用していない企業(282社)】

- 7割が引き続き雇用は考えていない(70.6%)が、今後、初めて雇用する予定(25.9%)の企業が1/4程度あった。
- 「初めて雇用する予定」の企業は十勝圏で比較的多く、業種別では医療・福祉関連業や食品製造業、農林漁業、宿泊・飲食業などで多い。(新たな職域の可能性が大きい)



【現在雇用企業】今後の雇用見通し
(N=462)

	サンプル数	も雇用を増やすつもり	も雇用を減らすつもり	現状維持	無回答
全体 (%)	462	48.3	0.0	50.4	1.3
地域					
道南圏	26	65.4	0.0	34.6	0.0
道央圏	193	49.2	0.0	49.7	1.0
道北圏	104	43.3	0.0	54.8	1.9
十勝圏	33	51.5	0.0	48.5	0.0
釧根圏	70	54.3	0.0	42.9	2.9
オホーツク圏	36	30.6	0.0	69.4	0.0
業種					
農林漁業	20	35.0	0.0	65.0	0.0
建設・土木・鉱業	25	32.0	0.0	64.0	4.0
食品製造業	58	37.9	0.0	58.6	3.4
非食品製造業	35	31.4	0.0	65.7	2.9
運輸・倉庫業	26	73.1	0.0	26.9	0.0
卸・小売業	54	44.4	0.0	51.9	3.7
宿泊・飲食業	25	52.0	0.0	48.0	0.0
生活関連サービス業・娯楽業	74	44.6	0.0	55.4	0.0
医療・福祉関連業	86	62.8	0.0	37.2	0.0
その他	59	54.2	0.0	45.8	0.0

【現在雇用していない企業】今後の雇用見通し
(N=282)

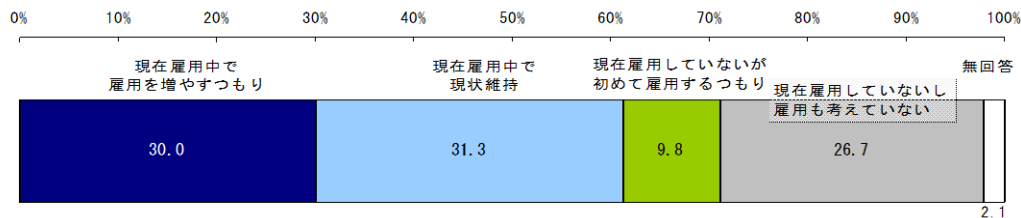
	サンプル数	初めて雇用する	な雇用は考えていない	無回答
全体 (%)	282	25.9	70.6	3.5
地域				
道南圏	8	87.5	12.5	0.0
道央圏	104	24.0	76.0	0.0
道北圏	37	27.0	73.0	0.0
十勝圏	17	52.9	47.1	0.0
釧根圏	106	16.0	74.5	9.4
オホーツク圏	10	50.0	50.0	0.0
業種				
農林漁業	24	33.3	62.5	4.2
建設・土木・鉱業	34	14.7	85.3	0.0
食品製造業	19	36.8	63.2	0.0
非食品製造業	22	22.7	68.2	9.1
運輸・倉庫業	13	38.5	61.5	0.0
卸・小売業	37	16.2	81.1	2.7
宿泊・飲食業	19	31.6	63.2	5.3
生活関連サービス業・娯楽業	46	19.6	78.3	2.2
医療・福祉関連業	18	66.7	27.8	5.6
その他	50	20.0	74.0	6.0

- 訪問した全744社の内訳を総括すると、
 - 現在雇用中で今後、増加見通し (30.0%) 223社
 - 現在雇用中で、今後増減はない (31.3%) 233社
 - 現在雇用していないが、今後初めて雇用する (9.8%) 73社

71.1% 529社

- このように、企業における今後の障がい者雇用は、増加する見通しとなっている。

今後の障がい者雇用意向の全体構成 (N=744)

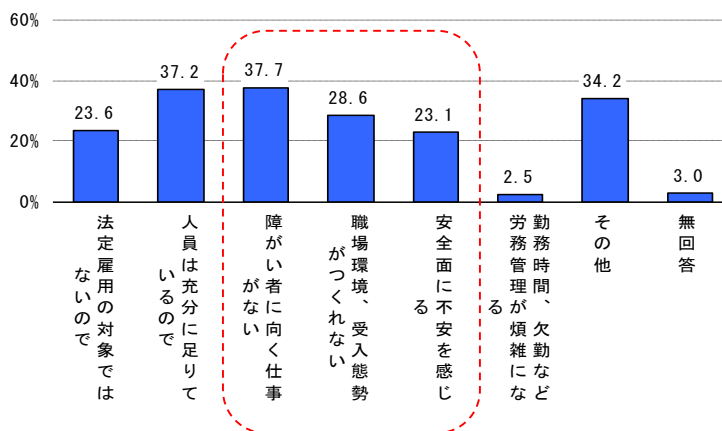


「現在雇用中で雇用を減らすつもり」は0%

5 障がい者雇用の阻害要因（「現在雇用していないで、今後も雇用は考えていない」企業 199社）

- 調査の結果、「障がい者に向く仕事がない」という回答が最も多いという点からも、職場における障がい者雇用に対する理解促進や、障がい者の就労が可能な職場環境の工夫、業務の切り出しなどのノウハウなどについて周知を行い、事業主や現場が主体となって就労可能な環境づくりを進めることが重要と言える。
- また、職場環境、受け入れ態勢がつかれない(28.6%)、安全面に不安を感じる(23.1%)などの懸念に対する理解拡大も重要である。

【現在雇用していない企業】で、「今後も雇用は考えていない」理由(N=199)



	サンプル数	法定雇用の対象ではないので	人員は充分に足りているので	障がい者に向く仕事がない	職場環境、受け入れ態勢がつかれない	安全面に不安を感じる	勤務時間が、欠勤など煩雑になる	その他	無回答
全体	199	23.6	37.2	37.7	28.6	23.1	2.5	34.2	3.0
従業員規模									
1～19人	98	25.5	54.1	25.5	19.4	17.3	2.0	33.7	2.0
20～49人	52	34.6	28.8	51.9	34.6	30.8	3.8	38.5	0.0
50～99人	32	12.5	18.8	37.5	37.5	28.1	3.1	34.4	6.3
100人以上	15	0.0	0.0	71.4	50.0	28.5	0.0	28.6	7.1

※無回答（2社）の表記は略

職域開拓・創出調査再分析の総括

- 職場における業務の切り出しを促進させるためには、職場実習の受入れや障がい者雇用現場の視察などが効果的と考えられる。
- 訪問ヒアリング調査では、訪問した計744社の内、93社が障がい者の「実習を受け入れ」ても良い、さらに235社が「受け入れを検討してもよい」という回答が得られ、4割以上は実習受入に前向きである。
- また、現在障がい者を雇用していないし、今後も雇用の意向がない企業でも「障がい者が就業可能な仕事がある」との回答は全体で17%(128社)に及んだことなどから判断すると、職場では工夫次第で、障がい者が就業可能な“仕事”の切り出しの可能性があると考
- 今後の職域創出に関する重点業種を<職場実習の可能性あり><就業可能な仕事がある>の2つの視点から考えた場合、下図のように医療・福祉関連業、宿泊・飲食業が抽出される。
- また、運輸・倉庫業、農林漁業、非食品製造業についても、<実習受入れ可能性>を強めるターゲットとして有力な業種と考えられる。
- 次いで、食品製造業、生活関連サービス業・娯楽業、卸・小売業が「切り出しを重点強化」する分野となっている。

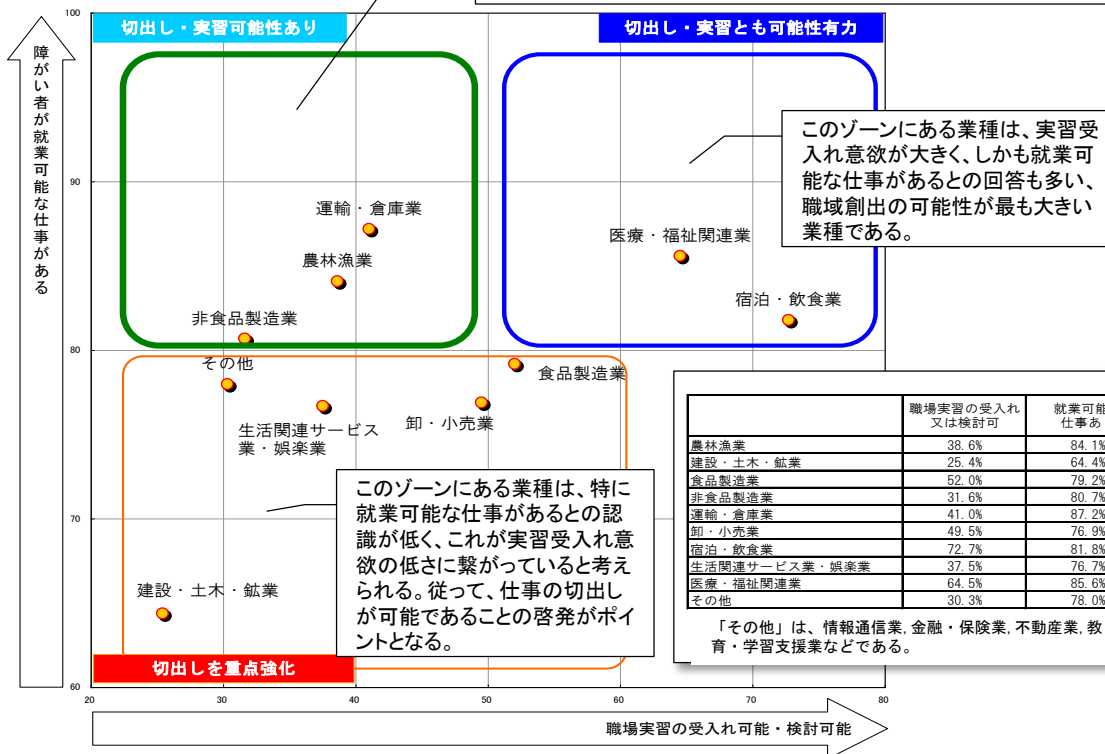
『職場実習受入れ意向』企業数(N=744社)

(社)		受入れ可	検討可	不可入れ
雇用中	雇用を増やすつもり	52	92	79
	現状維持	23	67	143
現在雇用なし	初めて雇用する予定	11	37	25
	雇用は考えていない	7	29	163
	無回答	0	10	6
合計		93	235	416
		744		

『障がい者が就業可能な仕事がある』と回答した企業数(N=744社)

(社)		対象企業	就業可能な仕事 回答した 企業との割合
雇用中	雇用を増やすつもり	223	208 93%
	現状維持	233	173 74%
現在雇用なし	初めて雇用する予定	73	65 89%
	雇用は考えていない	199	128 64%
	無回答	16	14 88%
合計		744	588 79%

職域創出の可能性の大きさ分類
(ポートフォリオ分析)



5 平成24～25年度実施「職域創出に関する調査」結果に基づく課題抽出

ここでの検討は、平成24～25年度に北海道が実施した「職域創出に関する調査」において、行われた障がい者職場実習受入れ事業所及び、実習派遣をサポートした就労移行支援事業所へのヒアリング結果を基にしたものである。

- 障がい者の一般就労に向けて有効な取組みとなっている「職場実習」を集中的に実施した際の受入れ側のヒアリング及び、職場実習参加障がい者をサポートした就労移行支援事業所へのヒアリング調査によって、一般就労に関する現状、課題などを表に整理した。
- これらから、大きく分けて次のような取組み課題が抽出され、その課題に対し、次々頁のような取組み案をまとめた。

①職員スキルの向上

福祉施設から一般就労への移行者数を増加させるためにも、サービス等利用計画等の策定や企業訪問・職場での就労支援スキルやアセスメント能力など、事業所職員のスキル向上が不可欠である。

②実習の有効性と体制

職場実習先の開拓に向けては、企業訪問・職場での就労支援スキルやアセスメント能力の向上が不可欠であり、事業所職員を対象とした研修体系の検討や、事業所自らが取組を評価できる体制づくりが必要である。

「職場実習」を通して把握された課題

課題分野	就労移行支援事業所等の現状課題認識 【就労支援事業所などのヒアリングより】	企業側の課題認識・提起 【平成25年度実習受入企業から聴取】
① 就労移行支援事業所の体制等	<ul style="list-style-type: none"> ●職員数が限られ、企業訪問などの活動が不十分にならざるを得ない。 ●就職後支援が重要であるとの認識はあるが、職員数が限られているため、不十分となる。 ●ジョブコーチの配置、増員が効果的であるものの、経営的体力の弱い事業所が多く、十分な職員雇用・配置が困難。 	<ul style="list-style-type: none"> ●職域創出後の支援が重要だと思うので、支援機関などは人員を充実し、アフターフォローを強化すべき。
② 福祉就労から一般就労拡充	<ul style="list-style-type: none"> ●事業所には一般就労へのステップアップへのノウハウをあまり持っていない。 ●「一般就労へステップアップさせる」意識の低さは、障がい者の求職活動自体も鈍くする懸念がある。事業所・職員の意識改革、スキルアップが必要。 ●ジョブコーチ(のスキルを有する職員)を増やせば、日常の施設内作業でも、一般就労を意図した作業メニューの組み立てが可能になる。 ●但し、事業所側には利用者の就労が進めば、「事業所の利用者減→収入減」になるという判断があることは否定できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●実習を希望する障がい者は、企業に対して、どのような仕事ができるのか、職場でのコミュニケーション上の留意点などについての情報やアドバイスを期待しているが、企業側の対応力は必ずしも十分ではない。 (企業に対する啓発、理解づくりが求められる)

前頁から続き

課題分野	就労移行支援事業所等の現状課題認識 【就労支援事業所などのヒアリングより】	企業側の課題認識・提起 【平成25年度実習受入企業から聴取】
<p>③ 職業訓練体制の充実、企業へのアプローチタイミングの把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●事業所内での職業訓練体制の有無も重要だが、一般企業内でのトレーニングが効果的であり、体験的な職場実習の促進が必要。 ●職場実習の拡大は地域・企業とのつながりを深め、次の職場実習への好循環を創出。 ●職場実習は障がい者の意欲が高まった時に、適時実施できるような仕組みづくりが必要。 (※受入れ企業・職場情報のデータベース化など) ●これらの仕組みづくりは、就労移行支援事業所などと、他の関係機関の連携、役割分担が重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ●実習に来てくれることで、企業と障がい者の間に共通認識が創られる。 ●実習により、障がい者本人も自分の能力、可能性の再確認が可能であり、適切な職業選択ができ、就労意欲の喚起にもつながる。 ●どのような障がいを持つ方が、どのような実習を希望しているのかなどを企業に伝える情報提供の仕組みが必要。 (就労移行事業所などから企業へ) ●企業の経営層だけでなく、企業内の現場責任者へのアプローチも必要。
<p>④ 障がい者の職域創出に向けた支援体制に必要な視点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●企業訪問、仕事の切り出しなど、新たな職域創出は、事業所にとって重要な任務との認識は強い。 ●しかし、企業の方とのコミュニケーション力、仕事の切り出し力、職場実習～就職までの展開力などのスキルは、どの事業所も課題になっている。 (※JC研修の拡充などが必要) 	<ul style="list-style-type: none"> ●まだ企業側には障がい者を雇用するというイメージが把握できていない。 ●支援事業所等が直接、企業にアプローチするには、企業側の受入れ意識が出来上がっていないケースもある。支援事業所等と企業の橋渡的な機能も検討すべき。
<p>⑤ 事業所の企業訪問活発化に向けて</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●就労移行支援事業所等のスタッフが企業を訪問し、職場探し(実習含め)を行なうことは大事で、特に「実際に企業に入り、生の現場の様子を見る」ことは、多くのことを学ぶ機会になる。 ●その体験は、日常の施設内作業、サービス利用計画、就労支援などに反映され、一般就労推進につながる。 ●職場訪問、職場探しのノウハウ習得などに関する『事業所の気づき・訓練』が重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者の就労支援に関する機関(就労移行支援事業所など)は、企業に対して障がい者を雇用する場合の意義、メリット、問題点をきちんと伝える必要がある。 ●同様に、実習事例などをとりまとめて配布するなど、企業側に「実態」を理解させることが大切。

「職場実習」を通して把握された課題

	課題分野	取組み案
<p>① 就労移行支援事業所等の体制強化</p>	<p>□就労移行支援事業等の職員体制・スキルの脆弱性を解消する取組みは「少数多機能人材の開発」の視点が必要。</p> <p>□限られた人員体制でも、職域訪問活動(切出しや実習職場の獲得など)、利用者へのサービス利用計画策定・実行、一般就労への道筋となる定着支援など、多様な業務を担うことができる体制をつくるには、就労支援員を中心に、徹底した職員スキルの向上が不可欠。</p> <p>□ 就労移行支援事業等では、一般の企業活動、雇用政策などに関する理解、認識が充分ではなく、企業側とのコミュニケーションにもズレを生じるケースもある。</p> <p>□企業の動静に関する情報不足の現実もあり、仕事の切出し、実習、就労依頼などに関する“交渉・調整力”が不十分となっている。</p> <p>□こうした就労移行支援事業所等の弱さを補完する支援策が必要。</p>	<p>①短期集中的なジョブコーチ養成研修への参加支援策など、就労移行支援事業所職員のジョブコーチ育成、配置を促進</p> <p>②一般企業(コンサル含む)担当者による移行支援事業所向けの営業スキル研修実施</p> <p>①事業所への道内企業の雇用や産業別景況などの情報提供</p> <p>②基礎的な「営業・交渉力」強化研修などの開催や参加支援</p> <p>③(上記②再掲)一般企業(コンサル含む)担当者による移行支援事業所向けの営業スキル研修実施</p>
<p>② 一般就労の拡大・職業訓練体制の充実</p>	<p>□企業側の『障がい者であったとしても、十分に戦力となり得る』という認識は高まっている。</p> <p>□一方、支援事業所側には人員不足など運営体制が弱い、或いは職員スキルの問題などがあり、さらに一般企業に関する理解や動向の認識不足もことから、企業や地域の実態をふまえた実践的なアセスメント策定などが不十分となっている。これが就労後の定着性の弱さにつながる悪循環を招くケースもある。</p> <p>□効果的に一般就労を推進していくためには、先の「ジョブコーチ」研修の拡充による職員スキルの向上のほか、右のような“就労移行サイクル”への転換を検討する必要がある。(無理のない一般就労移行)</p>	<p>「実習」重視の就労移行サイクル</p> <p>(施設内)障がい者の就労意欲喚起、基礎スキル向上</p> <p>↓</p> <p>(中間)職場実習の反復実施</p> <p>↓</p> <p>(施設内)職場実習をふまえた実践的な就職スキル向上</p> <p>↓</p> <p>(施設外)短期(試験的)就労、トライアル雇用など</p> <p>↓</p> <p>一般就労～定着へ</p>

前頁から続き

課題分野		取組み案
③ 『職場実習』を戦略的に位置づける企業アプローチの強化	<p>□企業の障がい者雇用への理解・受容は徐々に広がりが一足飛びに“一般就労”につながるものではなく、企業側にも躊躇や受け入れ態勢などの課題があることは事実。</p> <p>□また、就職を実現したとしても、企業内に十分な理解や対応ができていないことが「離職」を増やす要因にもなることから、事業所の定着支援強化が必要である。</p>	<p>①事業所職員のスキル向上に向けて、企業動向や障がい特性理解促進への取組みなどの研修</p> <p>②「職場実習」を獲得を優先した事業所の企業訪問活動の強化 (行政等による訪問時使用ツール提供等の支援策)</p> <p>③行政等による「実習受入企業」データベース構築と情報提供 (ハローワークとの連携を含め)</p>
④ 企業訪問活動の業種重点化について	<p>□地域内の多様な企業への職域創出(「職場実習」促進など)活動は必要であるが、当該事業での調査を踏まえた“戦略的判断”を活かし、次のような業種を重点的にアプローチ設定した活動が効率的と考えられる。</p>	<p>①直ちに【職場実習】への協力を要請するアプローチ (医療・福祉関連業、宿泊・飲食業等)</p> <p>②【仕事の切出し】を重点にしてコミュニケーションを深め、その後【職場実習】への協力を要請するアプロ段階的アプローチ (運輸・倉庫業、農林漁業、非食品製造業等)</p>
⑤ 就労移行支援事業所等への事業意欲喚起策について(気づき促進)	<p>□支援事業所等の経営的課題をふまえつつも、事業所が意欲的に職域創出に取り組めるように、一般企業の「仕事の切出し可能性の大きさ」や「実習受入れ意向の大きさ」など、大きな可能性について事業所側に十分な周知・理解拡大を図る必要がある。</p>	<p>①一般企業の障がい者就労に関する動態の周知</p> <p>②障がい者雇用企業の事例・実態の周知</p> <p>③事業所と一般企業雇用担当者との意見交換会・交流会などの強化</p>

第2部

障がい者就労支援に関する資料分析

第5章 市町村における障がい者就労支援実態調査

第5章 市町村における障がい者就労支援実態調査

第5章 市町村における障がい者就労支援実態調査実施概要

- ①実施目的:「第3期障がい者就労支援推進計画」の策定にあたって、市町村の就労支援の取組みを把握した。
- ②調査方法:道内179の全市町村に郵送調査で実施し、全市町村から回答を得た。
- ③調査時期:平成26年7月

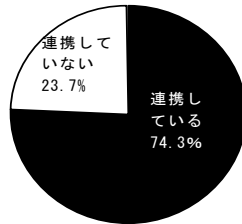
1 (1) 一般就労に関する関係機関との連携(平成25年度の状況)

1 (1) ①連携の有無・連携開始時期

- 7割以上の市町村で連携がある。
- 連携がある場合は、多くが平成23年度以前からの開始となっている。

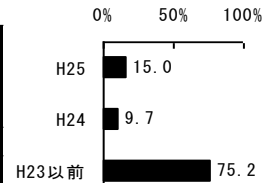
1(1)①連携の有無

	サンプル数	連携している	連携していない
実数			
全体	179	133	46
比率	100.0%	74.3%	23.7%



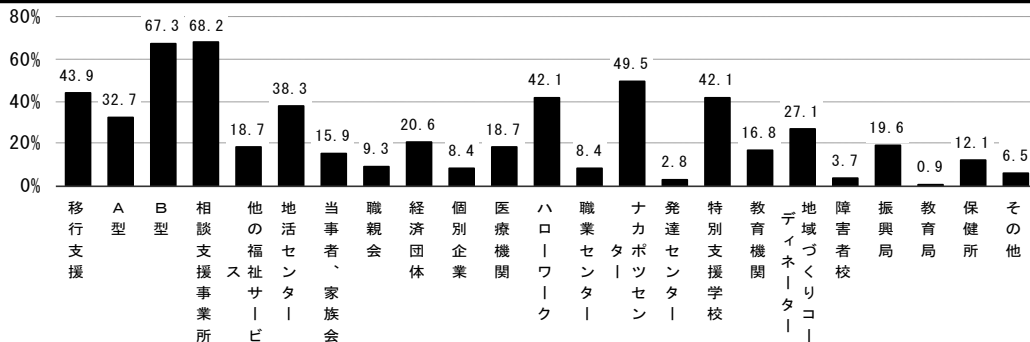
1(1)①連携の開始時期(複数回答あり)

	サンプル数	H25	H24	H23以前
実数				
全体	113	17	11	85
比率	100.0%	15.0%	9.7%	75.2%



1 (1) ②連携機関・連携方法

- 連携先は「相談支援事業所」(68%)と「B型事業所」(67%)が中心になっている。
- その他では「移行支援」(44%)、「特別支援学校」(42%)が次ぐ。「ハローワーク」(42%)との連携は4割程度である。



1(1)②連携した場合の連携機関

	サンプル数	移行支援	A型	B型	相談支援事業所	他の福祉サービ	地活センター	当事者、家族会	職親会	経済団体	個別企業	医療機関	ハローワーク	職業センター
実数														
全体	107	47	35	72	73	20	41	17	10	22	9	20	45	9
比率	100.0%	43.9%	32.7%	67.3%	68.2%	18.7%	38.3%	15.9%	9.3%	20.6%	8.4%	18.7%	42.1%	8.4%

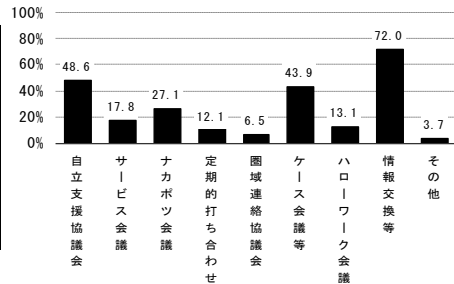
	ナカポツセン	発達センター	特別支援学校	教育機関	地域づくりコー	障害者校	振興局	教育局	保健所	その他
実数	53	3	45	18	29	4	21	1	13	7
比率	49.5%	2.8%	42.1%	16.8%	27.1%	3.7%	19.6%	0.9%	12.1%	6.5%

1(1)③連携方法

- 連携方法は、7割が「情報交換会」(72%)で、その他では「自立支援協議会」(49%)や「ケース会議等」(44%)などが中心である。

1(1)③連携の方法

	サンプル数	自立支援協議会	サービス会議	ナカポツ会議	定期的打ち合わせ	圏域連絡協議会	ケース会議等	ハローワーク会議	情報交換等	その他
実数										
全体	107	52	19	29	13	7	47	14	77	4
比率	100.0%	48.6%	17.8%	27.1%	12.1%	6.5%	43.9%	13.1%	72.0%	3.7%

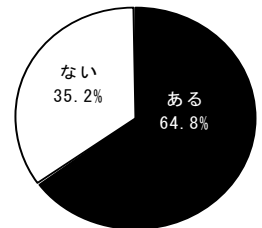


1(1)④ア 市町村内の就労支援事業所

- 当該市町村内に就労支援事業所が在するのは2/3(65%)で、「所在しない」が1/3(35%)となっている。

1(1)④ア 市町村内の就労支援事業所（就労移行支援事業所・就労継続支援事業所(A型・B型)）の有無

	サンプル数	ある	ない
実数			
全体	179	116	63
比率	100.0%	64.8%	35.2%

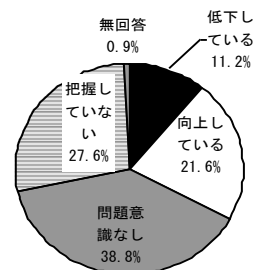


1(1)④イ 市町村内の就労支援事業所の支援内容

- 「向上している」(22%)が「低下している」(11%)を上回り、また、4割近くの市町村では「問題意識なし」(39%)と回答しているが、3割弱の市町村が「把握していない」(28%)となっている。

1(1)④イ 市町村内の就労支援事業所の支援内容

	サンプル数	低下している	向上している	問題意識なし	把握していない	無回答
実数						
全体	116	13	25	45	32	1
比率	100.0%	11.2%	21.6%	38.8%	27.6%	0.9%



1(1)④「イ 低下している」理由・事例の主な回答傾向

- ・一般就労への移行を積極的に行っていない事業所の存在
- ・一部障がい者や総合支援法への理解不足の新規参入事業所の参入の増加により、支援員の確保が困難、支援の質の低下、提供サービスの内容の偏り

1(1)④「イ 向上している」理由・事例の主な回答傾向

- ・新規事業所の開設による影響(新たな一般就労の実績、サービス内容の幅の広がり、事業所のスキルアップ等)
- ・授産製品の販売先拡大、地域と連携した新たな加工作業への取り組み、工賃向上への取り組み
- ・協議会、就労支援部会での研修会等の場を活用しての、情報交換や情報共有

1(1)④「イ 問題意識なし」理由・事例の主な回答傾向

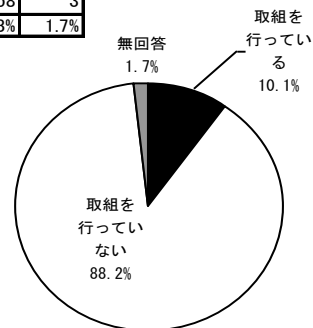
- ・利用者、事業所から相談や苦情が寄せられていない
- ・就労に向けた適正で積極的な指導、支援が行われ実績も上がっている

1(1)⑤ 就労支援事業所のサービスの質の向上対策

- 当該市町村として「取組を行っている」(10%)のは1割に留まる。

1(1)⑤管内の就労支援事業所のサービスの質向上の対策

	サンプル数	取組を行っている	取組を行っていない	無回答
実数	179	18	158	3
比率	100.0%	10.1%	88.3%	1.7%



1(1)⑤「取組を行っている」取り組み内容の主な回答傾向

- ・関係諸団体主催会議の開催案内、研修会、基礎講座の周知
- ・障がい者就労事業所等の見学会の実施
- ・各関係団体との連携、情報の共有

1(1)⑤「取組を行っていない」など理由の主な回答傾向

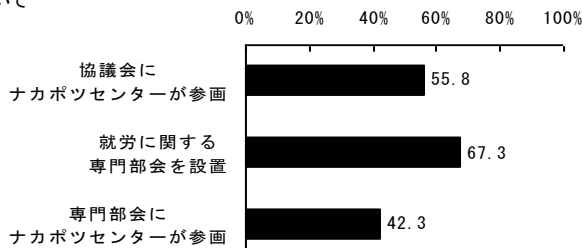
- ・管轄市町村内に事業所がないことが、取り組みをおこなっていない理由として多い
- ・スキルを持つ人材の育成、ノウハウ、専門知識などの不足もあげられている

1(1)⑥ 地域自立支援協議会について

- 最も多いのは「就労に関する専門部会を設置」(67%)するパターンで、これに「協議会にナカポツセンターが参画」(56%)が次ぐ。
- 「専門部会にナカポツセンターが参画」(42%)するパターンは半分以下に留まる。

1(1)⑥地域自立支援協議会(自立支援法第89条の3に該当)について

	サンプル数	協議会に参画するナカポツセンター	就労に関する専門部会を設置	専門部会にナカポツセンターが参画
実数	52	29	35	22
比率	100.0%	55.8%	67.3%	42.3%



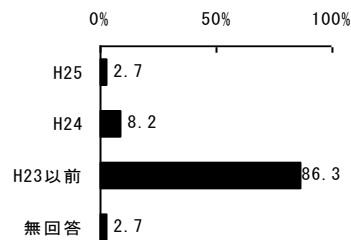
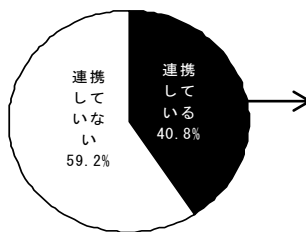
1(2) 福祉的就労の支援に関する関係機関との連携(工賃向上支援ネットワーク)(平成25年度の状況)

1(2)① 連携(工賃向上支援ネットワーク)の有無・連携開始時期

- 福祉的就労の支援に関する関係機関との連携については、「連携している」(41%)のが4割に留まり、59%が「連携していない」となっている。
- 連携している場合は、ほとんどが「平成23年度以前から」(85%)の開始となっている。

1(2)①連携(工賃向上支援ネットワーク)の有無

	サンプル数	連携している	連携していない
実数	179	73	106
比率	100.0%	40.8%	59.2%

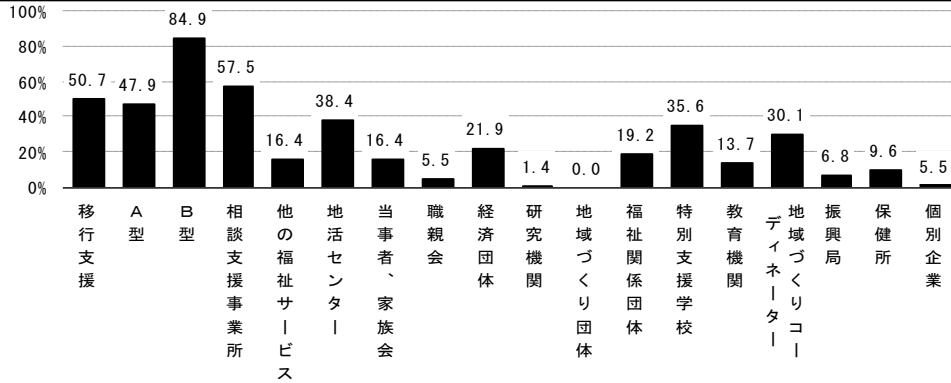


1(2)①連携の開始時期

	サンプル数	H25	H24	H23以前	無回答
実数	73	2	6	63	2
比率	100.0%	2.7%	8.2%	86.3%	2.7%

1(2)② 連携機関・連携の方法

- 連携先は「B型」(85%)が最も多く、これに「相談支援事業所」(58%)、「移行支援事業所」(51%)が次ぐ。その他では「A型」(48%)や「地域活動支援センター」(38%)が多い。
- また、「地域づくりコーディネーター」(30%)との連携は3割程度である。



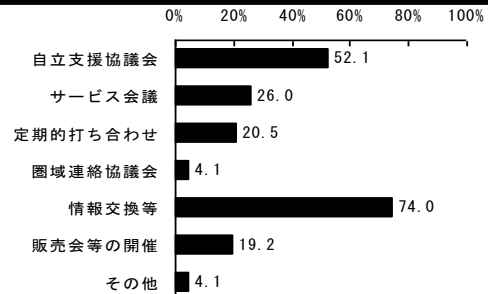
1(2)②連携した場合の連携機関

	サンプル数	移行支援	A型	B型	相談支援事業所	他の福祉サービス	地活センター	当事者、家族会	職親会	経済団体	研究機関	地域づくり団体	福祉関係団体	特別支援学校	教育機関	地域づくりコーディネーター	振興局	保健所	個別企業	その他
実数	73	37	35	62	42	12	28	12	4	16	1	0	14	26	10	22	5	7	4	5
比率	100.0%	50.7%	47.9%	84.9%	57.5%	16.4%	38.4%	16.4%	5.5%	21.9%	1.4%	0.0%	19.2%	35.6%	13.7%	30.1%	6.8%	9.6%	5.5%	6.8%

1(2)③ 連携の方法

1(2)③連携の方法

	サンプル数	自立支援協議会	サービス会議	定期的打ち合わせ	圏域連絡協議会	情報交換等	販売会等の開催	その他
実数	73	38	19	15	3	54	14	3
比率	100.0%	52.1%	26.0%	20.5%	4.1%	74.0%	19.2%	4.1%



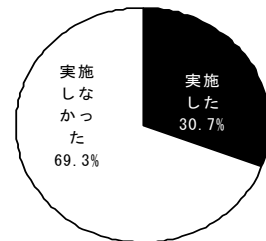
2 広報・啓発活動について

2① 広報・啓発活動の実施有無

- 平成25年度に、何らかの障がい者の就労支援に関する広報・啓発活動を「実施した」(31%)市町村は1/3程度に留まる。

2①広報・啓発活動の実施有無

	サンプル数	実施した	実施しなかった
実数	179	55	124
比率	100.0%	30.7%	69.3%

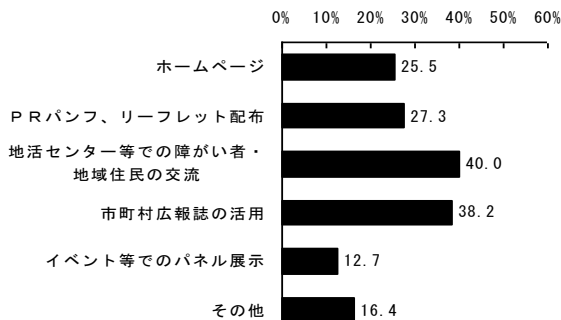


2② 広報・啓発活動の方法

- 平成25年度に、何らかの障がい者の就労支援に関する広報・啓発活動を「実施した」(31%)市町村は1/3程度に留まる。

2②広報・啓発活動の方法

	サンプル数	ホームページ	PRパンフ、リーフレット配布	地活センター等での障がい者・地域住民の交流	市町村広報誌の活用	イベント等でのパネル展示	その他
実数							
全体	55	14	15	22	21	7	9
比率	100.0%	25.5%	27.3%	40.0%	38.2%	12.7%	16.4%



2②「その他」の内容の主な回答傾向

- ・広報・啓発活動の手段としては、ポスター掲出、PRリーフレットの配布のほか、研修会、懇親会の開催などがある
- ・職場体験実習による啓発活動
- ・市町村主催イベントでの授産製品販売

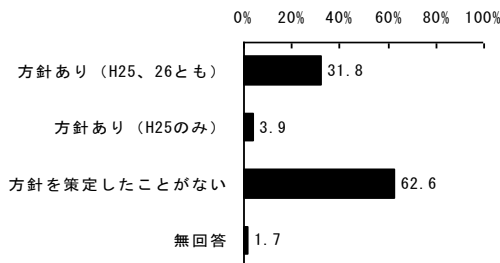
3 調達について

3(1) 調達方針の有無

- 6割にあたる112市町村では「方針を策定したことがない」(63%)としている。

3(1)調達方針の有無

	サンプル数	方針あり(H25、26とも)	方針あり(H25のみ)	方針を策定したことがない	無回答
実数					
全体	179	57	7	112	3
比率	100.0%	31.8%	3.9%	62.6%	1.7%



3(1)「策定していない理由」の主な回答傾向

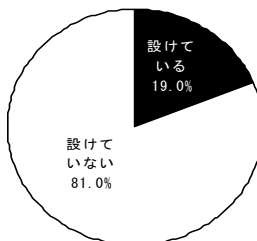
- ・ほとんどが、26年度中に策定予定もしくは策定に向けて検討と回答

3(2) 特定随意契約制度活用の有無

- 特定随意契約制度を「設けている」(19%)市町村は2割程度の留まり、「設けていない」が全体の8割となっている。

3(2)特定随意契約制度の活用の有無(平成25年度の状況)

	サンプル数	設けている	設けていない
実数			
全体	179	34	145
比率	100.0%	19.0%	81.0%

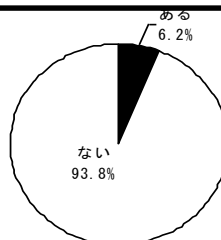


3(3) 特定辞意契約以外の市町村独自の優先発注方法の有無

- 特定随意契約以外の市町村独自の優先発注方法については、「ある」が6%、「ない」が94%となっている。

3(3)特定随意契約以外の市町村独自の優先発注の方法の有無

	サンプル数	ある	ない
実数	179	11	164
比率	100.0%	6.1%	91.6%



3(3)特定随意契約以外の市町村独自の優先発注の具体的な方法の主な回答傾向

- ・地方自治法施行令第167条の2第1項第3号等の規定に基づき、随意契約を活用する運用を実施

3(4) 障害者就労施設等からの調達への推進に当たり工夫している点の主な回答傾向

- ・障がい福祉担当部署が率先して成果物や実績を周知しながら調達
- ・調達実績を調査、情報収集を行い、各課に周知をしている。また、保健福祉課窓口において市町村民へ公表している自治体もある
- ・自治体管理の施設のスペース提供、イベントでの販売ブースの設置協力を行い、地域住民へのPRを兼ねた販売促進を支援

3(5) 障害者就労施設等からの調達が進まない理由や調達を困難にしている理由・事例の主な回答傾向

- ・予算上の制約や、役務的業務の場合は個人情報保護の観点から発注できない場合や、市町村が求めている物品、役務調達とのマッチングや、必要発注数の確保の難しさがある
- ・職員によって意識の差があり、方針策定や策定のための整理ができていない、随意契約の事務処理に慣れていない等の状況が一部認められる

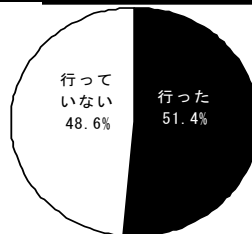
4 市町村などによる授産製品販売などの支援について

4(1)① 公共施設等での授産製品販売・飲食の提供などの支援

- 公共施設等での授産製品販売・飲食の提供などの「支援を行った」(51%)市町村は半数程度である。

4(1)①公共施設等での授産製品販売・飲食の提供などの支援

	サンプル数	行った	行っていない
実数	179	92	87
比率	100.0%	51.4%	48.6%

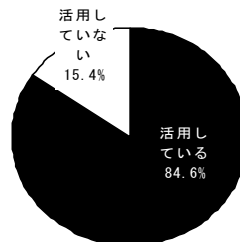


4(1)② 公共施設等での販売・飲食の提供での市町村庁舎活用

- 公共施設等での授産製品販売・飲食の提供などの支援を行っている市町村では、8割以上が「市町村庁舎を活用している」(84%)。

4(1)②公共施設等での販売・飲食の提供での市町村庁舎の活用

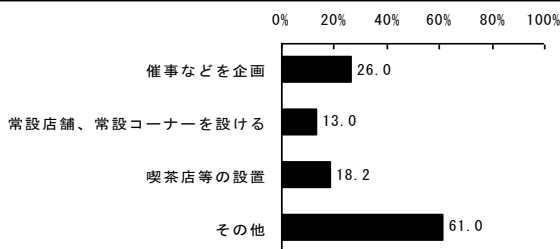
	サンプル数	活用している	活用していない
実数	92	77	14
比率	100.0%	83.7%	15.2%



4(1)②ー続きー市町村庁舎活用の内容

4(1)②市町村庁舎活用の内容

	サンプル数	催事などを企画	常設店舗、常設コーナーを設ける	喫茶店等の設置	その他
実数					
全体	77	20	10	14	47
比率	100.0%	26.0%	13.0%	18.2%	61.0%



その他の内容

【市町村庁舎内を提供する例】

- 市役所売店(職員厚生会)や社会教育施設等に商品販売コーナーを常設
- 毎週金曜日に庁舎職員玄関入口で、パンなど自主的に来庁販売(巡回販売)
- 庁舎内売店(母子寡婦の会運営)において、授産製品である食品の販売を実施。□ また、予約(取り寄せ)形式で、職員有志で授産製品である弁当等を昼食用に依頼する取組を行っている。
- 庁舎の一部スペースを物販場所として使用許可。
- 移動販売車による庁舎敷地内での販売を許可。庁舎内での訪問販売を許可。
- 週一回、役場庁舎で就労支援事業利用者が事業所で調理したパンを販売

【庁舎以外の市町村関連施設を提供する例】

- 町施設(保健福祉総合センター)を就労継続支援A型事業所が作成したパンの販売スペースとして提供
- 週1~2回程度、役場庁舎、保健福祉センター内にて、授産製品の販売スペースを提供
- 村の第3セクターで運営している道の駅で、地域活動支援センターで製作した小物を販売
- 町関連施設にてパン販売(不定期)
- 事業所が毎週火曜日に移動販売する際に、役場庁舎及び出先機関で販売スペースを提供

【イベント会場などを提供する例】

- 実行委員会などのイベント会場に場所の提供
- 村主催の敬老会にて、出席者へストラップを配布。代金については村が負担
- ホールの一部を提供し、販売活動を実施

【その他】

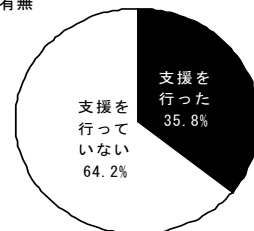
- 施設職員及び利用者(就労訓練等サービス利用者)が月1回程度役場庁舎内をまわり、生産品を販売(しいたけ等)
- パンの移動販売について、庁舎内の一部を活用している。対象は、主に職員であるが、一般住民の購入も可能。

4(2)① その他の販売・業務発注支援の有無

- 市町村庁舎等の使用支援など以外の支援を「行った」(36%)のは1/3程度である。

4(2)①その他の販売・業務発注支援の有無

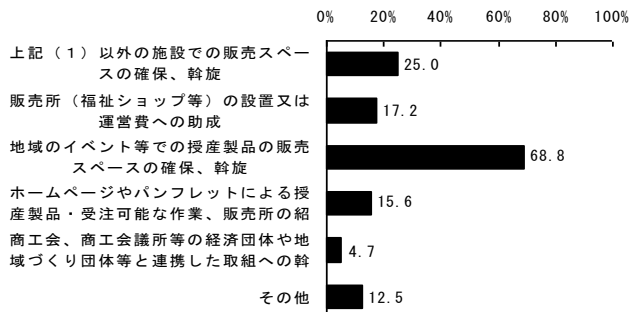
	サンプル数	支援を行った	ない支援を行っていない
実数			
全体	179	64	115
比率	100.0%	35.8%	64.2%



4(2)② 支援の方法

4(2)②支援の方法

	サンプル数	販売所(上記の1)以外の確保、斡旋	販売所(福祉ショップ等)の設置又は運営費への助成	地域のイベント等での授産製品の販売スペースの確保、斡旋	ホームページやパンフレットによる授産製品・受注可能な作業、販売所の紹介	商工会、商工会議所等の経済団体や地域づくり団体等と連携した取組への斡旋	その他
実数							
全体	64	16	11	44	10	3	8
比率	100.0%	25.0%	17.2%	68.8%	15.6%	4.7%	12.5%



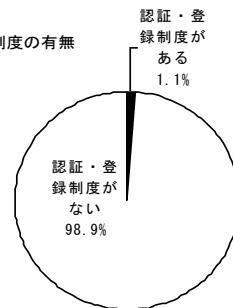
5 障がい者雇用や障害者就労施設への優先発注などについて

5(1)① 障がい者雇用に積極的な企業への認証・登録制度の有無

- 障がい者雇用や障害者施設への優先発注など、障がい者就労に積極的な企業への認証・登録制度があるのは僅か1%(2町村)。

5(1)①障がい者雇用に積極的な企業への認証・登録制度の有無

	サンプル数	が認証・登録制度	が認証・登録制度
実数			
全体	179	2	177
比率	100.0%	1.1%	98.9%



5(2)① 障がい者雇用に積極的な企業への認証・登録制度の有無

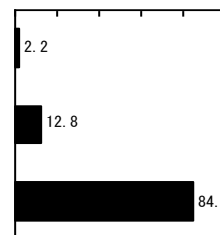
- 障がい者雇用に積極的な企業への優遇制度の有無は、「優遇制度を設けている」(4市町村)、「優遇制度はないが発注の配慮をしている」(23市町村)などが計16%程度である。

5(2)①障がい者雇用に積極的な企業への優遇制度の有無

	サンプル数	独自の優遇制度を設けている	優遇制度はないが発注の配慮をしている	優遇制度も、発注の際の配慮もしていない
実数				
全体	179	4	23	152
比率	100.0%	2.2%	12.8%	84.9%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

- 独自の優遇制度を設けている 2.2
- 優遇制度はないが発注の配慮をしている 12.8
- 優遇制度も、発注の際の配慮もしていない 84.9

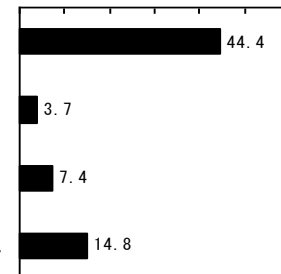


5(2)②優遇制度の内容

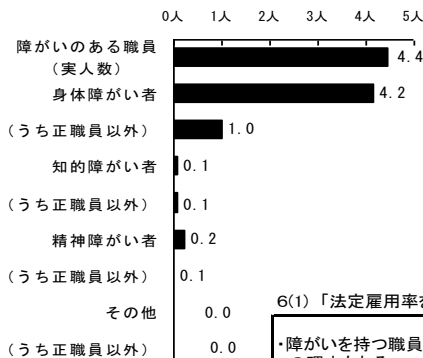
	サンプル数	先取(指札・随意的な取扱い)優先の選定(見書優遇)	入札・随意契約上の優遇(指名業者選定、見積書徴収相手方の選定)	総合評価競争入札における優遇項目	支援の取組を評価項目とし	その他
実数						
全体	27	12	1	2	4	
比率	100.0%	44.4%	3.7%	7.4%	14.8%	

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

- 入札・随意契約上の優遇(指名業者選定、見積書徴収相手方の選定における優先的な取扱い) 44.4
- 総合評価競争入札において就労支援の取組を評価項目としている 3.7
- 入札参加資格において就労支援の取組を評価項目としている 7.4
- その他 14.8



6 雇用状況(法定雇用率2.3%が適応される市町村長部局:平成26年6月1日現在)



6(1)市町村での障がい者雇用状況・実数回答

	サンプル数	障がいのある職員(実人数)	身体障がい者	(うち正職員以外)	知的障がい者	(うち正職員以外)	精神障がい者	(うち正職員以外)	その他	(うち正職員以外)
実数										
全体	179	795	744	176	13	12	37	9	0	0
(平均)		4.4人	4.2人	1.0人	0.1人	0.1人	0.2人	0.1人	0.0人	0.0人

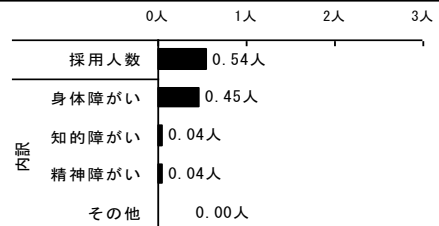
6(1)「法定雇用率を下回る理由」の主な回答傾向

- ・障がいを持つ職員の退職に伴い雇用率が下回るケースもあるが、職員募集に障がい者枠を設けていない、応募がない等の理由もある
- ・市町村が求める障がい者の雇用と実際の応募とのギャップがあり雇用に至らない

6(2) 障がいのある方の臨時職員の採用実績(平成25年度実績)・実数回答

6(2)障がいのある方の臨時職員の採用実績(平成25年度実績)・実数回答

実数	サンプル数	採用人数	内訳			
			い身体障が	い知的障が	い精神障が	その他
全体	179	97	81	8	8	0
(平均)		0.54人	0.45人	0.04人	0.04人	0.00人



6(2)「雇用の課題」などについての主な回答傾向

- ・採用の募集をかけても受験者が集まりにくい点もあるが、雇用についての支援や指導体制が不十分、勤務条件の整備の課題、職員とのコミュニケーションの困難さ、業務内容に程度制限がある事、適職を見つけるのが困難などの要因が挙げられる
- ・ハード面の題として、庁舎内のバリアフリー化等の施設の改修ができていない等の状況もある

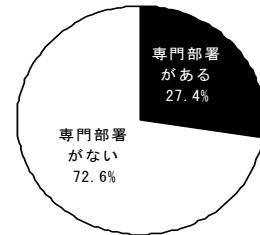
(7(1)～(5)は平成26年4月1日現在)

7(1) 障がい者専門部署

7(1) 障がい者専門部署の有無

7(1)①障がい者専門部署の有無

	サンプル数	ある専門部署が	ない専門部署が
実数	179	49	130
比率	100.0%	27.4%	72.6%

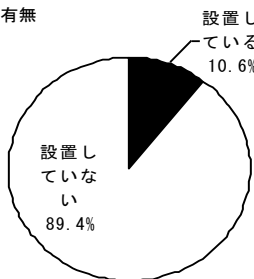


7(2) 障がい者の就労相談窓口について

7(2)② 障がい者の就労支援に係る窓口設置の有無・相談件数・相談内容

7(2)① 障がい者の就労支援に係る窓口設置の有無

実数	サンプル数	設置している	ない設置していない
全体	179	19	160
比率	100.0%	10.6%	89.4%



Q7(2)②【設置自治体】平成25年度の「相談件数」

実数	サンプル数	相談件数	(平均)
全体	19	6,910	363.7

7(2)③「主な相談内容」の主な回答傾向

- ・当事者及び就労支援事業所などからの一般就労、就労先に向かう移動手段、企業とのマッチング、巡回訪の実施、職場定着に向けた相談、支援など

7(3) 地域の社会資源(職親会、就労系サービス事業所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等)の活用について

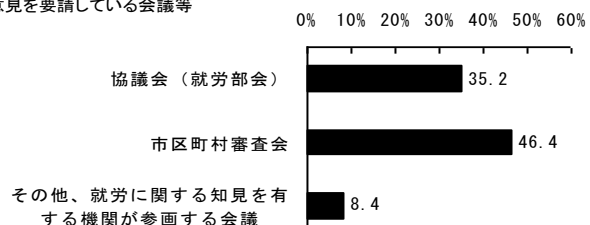
7(3) 特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用の経過措置について

①特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用に関して意見を要請している会議等

- 意見を要請している対象は「市区町村審査会」(46%)が最も多く、これに「協議会(就労部会)」(35%)が次ぐ。

①特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用に関して意見を要請している会議等

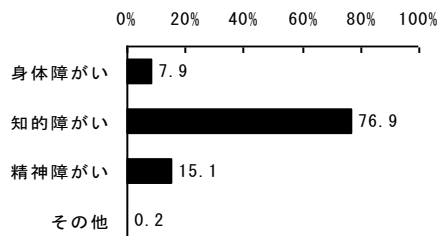
実数	サンプル数	協議会(就労部会)	市区町村審査会	その他の機関が参画する有する会議
全体	179	63	83	15
比率	100.0%	35.2%	46.4%	8.4%



7(3)② 特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用判断件数

7(3)②特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用判断件数

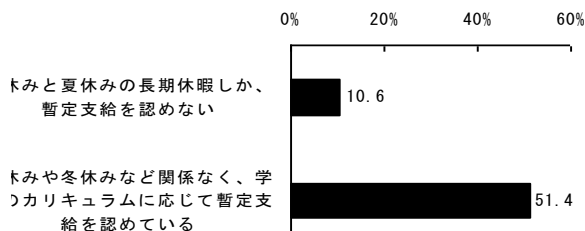
実数	サンプル数	有無		数直B(延べ判断件数)	延べ件数の内訳			
		なし	あり		身体障がい	知的障がい	精神障がい	その他
全体	179	100	79	558	44	429	84	1
	100.0%	55.9%	44.1%	100.0%	7.9	76.9	15.1	0.2



7(3)③ 暫定支給決定として認める期間について、貴市町村で該当するもの ※方針も含む

7(3)③暫定支給決定として認める期間について、貴市町村で該当するもの ※方針も含む

実数	サンプル数	ななめな いし休 かみ 、 暫 定 支 給 の 長 期 休 め	めな夏 にく休 てに い応 るじ て校 の休 み 支 り 給 キ を 認 う
全体	179	19	92
比率	100.0%	10.6%	51.4%



7(3)④ 「管内のアセスメント体制に関する課題点」の主な回答傾向

7(3)④「管内のアセスメント体制に関する課題点」の主な回答傾向

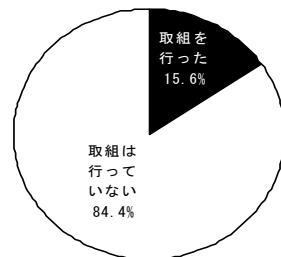
- ・アセスメントが困難な理由として、実施時期(長期休暇中に集中する、利用期間が短期間であるなど)の題、事業内容が対象者にとってレベルが高い、特別支援学校等からの情報や潜在ニーズの把握、体制整備の遅れなどの要因から、希望者全員にアセスメントを実施することへの難しさがある
- ・アセスメントの重要性を考えると、自治体単位で方法を検討するのではなく、統一した基準を設けてアセスメントの質が担保できるのでは
- ・就労移行事業所の数が絶対的に少ない市町村も存在する

7(4) 市町村が独自で行っている就労支援に関連する取り組み(平成25年度の状況)の有無

□ 就労支援に関して、市町村独自の取り組みを行っている市町村は、28市町村(16%)に留まる。

7(4)市町村が独自で行っている就労支援に関連する取り組み(平成25年度の状況)の有無

実数	サンプル数	取組を行った	取組は行っていない
全体	179	28	151
比率	100.0%	15.6%	84.4%



7(5) 「地域における障がい者の就労支援に関する課題」の回答傾向

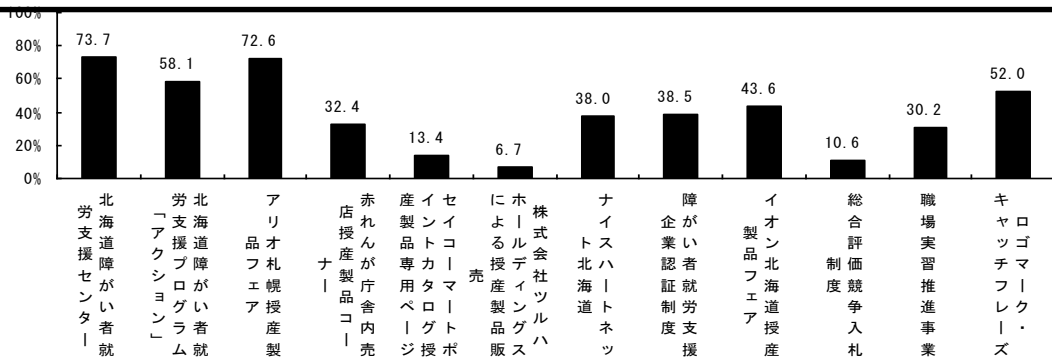
7(5)「地域における障がい者の就労支援に関する課題」の回答傾向

- ・就労意向のある障がいニーズと雇用意向のある企業ニーズの的確な把握ができていない
- ・利用者の相談窓口、同様に企業側の相談窓口の不足
- ・企業に対しての障がい者雇用への理解促進、優遇制度のPRが必要
- ・障がい者の一般就労の受け入れが可能な、実習先の確保、一般企業の開拓
- ・今後の人材不足が懸念される状況、ワークシェアの観点から民間企業との連携の必要性
- ・近隣市町村との連携を図りながら、障がい者の働く場を幅広く提供できるネットワークの構築
- ・ジョブコーチの不足、丁寧な活用等から、ジョブコーチ活動の構造的な見直しを考えるべき

8 北海道の施策人などについて

8(1) 道施策の認知状況(平成26年6月1日現在)

- 北海道が行っている就労支援施策の認知率は、必ずしも高くない。
 - 認知率が半数を超えたものは
 - ・就労支援センター 74%
 - ・アリオ札幌授産製品コーナー 73%
 - ・「アクション」 58%
 - ・ロゴマーク、キャッチフレーズ 52%
- の4施策であった。



8(1)道施策の認知状況(平成26年6月1日現在)

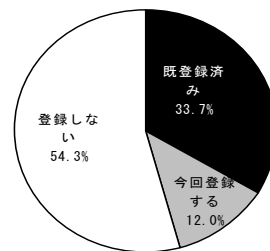
	サンプル数	北海道障がい者就労支援センター	北海道障がい者就労支援プログラム「アクション」	アリオ札幌授産製品コーナー	赤れんが庁舎内売店授産製品コーナー	セイコーマーケットポインツ	株式会社ツルハホールディングスによる授産製品販売	アイスハートネット北海道	障がい者就労支援企業認証制度	イオン北海道授産製品フェア	総合評価競争入札制度	職場実習推進事業	ロゴマーク・キャッチフレーズ
実数	179	132	104	130	58	24	12	68	69	78	19	54	93
比率	100.0%	73.7%	58.1%	72.6%	32.4%	13.4%	6.7%	38.0%	38.5%	43.6%	10.6%	30.2%	52.0%

8(2) ① 北海道障がい者就労支援プログラム「アクション」について「アクション」への取組の有無

- 「アクション」に「登録済み」(33%)の市町村は未だ1/3に留まっている。これに「今回登録する」(12%)を合わせても半数に届かず、95市町村(53%)は「登録しない」としている。
- 上記8(1)にあるように「アクション」自体の認知が6割弱であることも含めて、市町村への理解浸透が必要である。

8(2)北海道障がい者就労支援プログラム「アクション」について
8(2)①「アクション」への取組の有無

	サンプル数	既登録済み	今回登録する	登録しない
実数	179	59	21	95
比率	100.0%	33.0%	11.7%	53.1%



8(2)②「登録しない理由」の主な回答傾向

・登録を行うことで生じる効果の検証、優先調達方針等の精査策定、関係機関との連携体制の構築、障がい者雇用の確保や障がい福祉サービス事業所の今後の展開、実施可能な環境整備、就労支援体制等の整備、ネットワークの構築や調達方針等の実施体制を把握し今後検討していきたい

総 括

<関係機関との連携>

- 一般就労の推進のための市町村の関係機関との連携は、7割以上が地域の関係機関と情報交換や会議などを中心に連携しており、今後、障害者就業・生活支援センターなどを中心とした地域における効率的・効果的な就労支援体制を築くためにも、国・道・市町村や関係機関におけるネットワークの拡大や連携の強化・充実が求められる。
- 工賃向上に向けた市町村の関係機関との連携については、4割が地域の関係機関と情報交換や販売会等の開催で連携しているが、今後、優先調達方針などの普及に向けて、市町村の所有するスペースを活用した授産製品の販売の機会の創出など、市町村及び事業所などがより連携を図り、授産活動の支援に向けた取組を進める必要がある。

<市町村の就労支援取組み>

- 市町村の広報誌を活用した就労支援に関する広報活動や、地域活動支援センター等での障がい者と地域住民の交流の場を設けて啓発活動などに取り組んでいる市町村は3割となっており、市町村においては、さらに既存資源などを活用しながら、障がい者就労支援に向けた広報・啓発活動に取り組む必要がある。
- 障がい者就労施設からの調達推進支援については、優先調達方針の未策定市町村は6割以上であり(H26.9調査時点)、特定随意契約制度を設けていない市町村は8割以上という状況となっており、市町村においては、施設等で働く障がいのある方々の工賃向上を目的に、優先調達方針の策定や特定随意契約制度を設けることなどにより、障がい者就労施設からの調達を推進する必要がある。
- 授産製品の販売や業務発注の支援については、公共施設等での授産製品販売・飲食の提供などを支援した市町村は5割程度となっていることから、常設店舗やコーナーを設けるなど授産製品の物販のために庁舎を有効活用するなど、市町村においては、優先調達方針の推進に加え、工賃向上を目指し、庁舎等を活用しながらさらに授産製品の販路を拡大させる必要がある。

<まとめ>

- 市町村は、障害者就業・生活支援センターや相談支援機関などと密接に連携し、地域資源を最大限活用するなど工夫を図り、役割を明確に担いながら、一般就労の推進に向けて、地域における効率的な就労支援体制・地域づくりを進める必要がある。
- 市町村は、優先調達方針の策定や差別解消法の施行(H28.4)に向けた職場における合理的配慮などを推進し、市町村の所有するスペースを授産製品の販売のために活用するなど、工賃向上などに向けて、福祉的就労に取り組む必要がある。

<使用調査票>

市町村における障がい者の就労支援に関する実態調査票

市町村名	電話
所属部課名	E-mail
職・氏名	

問1 関係機関との連携について

(1) 一般就労に関する関係機関との連携（平成25年度の状況）

① 連携の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

（連携の例：会議の開催、定期的な打ち合わせ、情報共有、連携した個別支援など）

- 連携している（連携の開始時期 25年度 24年度 23年度以前）
 連携していない

② 連携した場合の連携機関 <該当する項目すべてに「1」を記入ください。>

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 | <input type="checkbox"/> 公共職業安定所（ハローワーク） |
| <input type="checkbox"/> 就労継続支援A型事業所 | <input type="checkbox"/> 障害者職業センター |
| <input type="checkbox"/> 就労継続支援B型事業所 | <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター |
| <input type="checkbox"/> 相談支援事業所 | <input type="checkbox"/> 発達障害者支援センター |
| <input type="checkbox"/> 上記以外の障害福祉サービス事業所 | <input type="checkbox"/> 特別支援学校 |
| <input type="checkbox"/> 地域活動支援センター | <input type="checkbox"/> 小、中、高等学校、大学等教育機関 |
| <input type="checkbox"/> 当事者団体、家族会等 | <input type="checkbox"/> 地域づくりコーディネーター |
| <input type="checkbox"/> 職親会 | <input type="checkbox"/> 障害者職業能力開発校 |
| <input type="checkbox"/> 経済団体（商工会、商工会議所、中小企業家同友会等） | <input type="checkbox"/> 総合振興局・振興局社会福祉課 |
| <input type="checkbox"/> 個別の企業等（農協、漁協、農家等含む） | <input type="checkbox"/> 教育局 |
| <input type="checkbox"/> 医療機関 | <input type="checkbox"/> 保健所 |

連携した機関等名を記入ください

- その他 →

③ 連携の方法 <該当する項目すべてに「1」を記入ください。>

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 協議会（障害者総合支援法第89条の3に該当） | <input type="checkbox"/> 障がい福祉計画等圏域連絡協議会 |
| <input type="checkbox"/> サービス担当者会議 | <input type="checkbox"/> ケース会議や個別支援 |
| <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター主催の会議 | <input type="checkbox"/> ハローワーク主催の会議 |
| <input type="checkbox"/> 定期的な打ち合わせ | <input type="checkbox"/> 情報交換、情報共有 |

具体の連携方法を記入ください

- その他 →

④ 市町村内の障がい者就労支援事業所（就労移行支援事業所・就労継続支援事業所（A型、B型）

・就労を含む多機能事業所）について

ア 市町村内の就労支援事業所の有無<いずれかに「1」を記入ください>

- 就労支援事業所がある 就労支援事業所がない

イ 市町村内の就労支援事業所の支援内容について

市町村内の障がい者就労支援事業所の支援内容（サービス）について、貴市町村が把握している内容についてお答え下さい。<市町村内に就労支援事業所がある市町村のみ回答。いずれかに「1」を記入ください。>

- 就労支援サービスの質が低下している 主な理由・事例を1つ記載して下さい

主な理由・事例を1つ記載して下さい
- 就労支援サービスの質が向上している 主な理由・事例を1つ記載して下さい

主な理由を1つ記載して下さい
- 問題意識などは特になし 主な理由を1つ記載して下さい

把握していない

【お知らせ】 道では北海道障がい者就労支援推進委員会の了解のもと、自己評価制度の導入や研修体系の在り方を検討するワーキンググループを開催しており、就労移行支援事業所を対象に就労支援の職員の資質向上のために取組の検討をH25から進めています。詳しくは当課ホームページを御覧ください。

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/zikohyoukakensyutaikei.htm>

⑤ 管内の就労支援事業所のサービスの質向上の対策などについて

管内の障がい者就労支援事業所（就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所）のサービスの質向上のために市町村が行っている取組み（事業所対象の研修など）について教えてください。<いずれかに「1」を記入ください。>

取組みを行っている

主な取組内容を記載して下さい

取組みを行っていない

主な理由を記載して下さい

⑥ 地域自立支援協議会（自立支援法第89条の3に該当）について

<上記③で「協議会」に「1」を記入した市町村のみお答えください。該当する項目すべてに「1」を記入ください>

協議会に障害者就業・生活支援センターが参画

就労に関する専門部会を設置

専門部会に障害者就業・生活支援センターが参画

【お願い】

障害者就業・生活支援センターが参画していない場合は、参画について御検討ください（資料1～2P参照）。

(2) 福祉的就労の支援に関する関係機関との連携（工賃向上支援ネットワーク）（平成25年度の状況）

① 連携の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

（連携の例：会議の開催、定期的な打ち合わせ、情報共有、販売会等の開催など）

連携している（連携の開始時期 25年度 24年度 23年度以前）

連携していない

② 連携した場合の連携機関 <該当する項目すべてに「1」を記入ください。>

就労移行支援事業所

研究機関

就労継続支援A型事業所

地域づくり団体等

就労継続支援B型事業所

福祉関係団体

相談支援事業所

特別支援学校

上記以外の障害福祉サービス事業所

小、中、高等学校、大学等教育機関

地域活動支援センター

地域づくりコーディネーター

当事者団体、家族会等

総合振興局・振興局社会福祉課

職親会

保健所

経済団体(商工会、商工会議所、中小企業家同友会等)

個別の企業等（農協、漁協、農家等含む）

連携している機関等名を記入ください

その他 ➡

③ 連携の方法 <該当する項目すべてに「1」を記入ください。>

協議会(障害者総合支援法第89条の3に該当)

障がい福祉計画等圏域連絡協議会

サービス担当者会議

情報交換、情報共有

定期的な打ち合わせ

販売会等の開催

具体の連携方法を記入ください

その他 ➡

【お願い】

「第2期障がい者就労支援推進計画」では、地域の自立支援協議会等において、行政、企業、経済団体、福祉団体等の連携・協働体制の充実を図り、農業、工業、観光業等の基幹産業の関係施策とタイアップした取組を推進するため、地域における工賃向上支援ネットワークの構築を目指しています。各市町村におきましては、工賃向上支援ネットワークを構築し、産業振興や地域振興策等の地域における関連施策と授産事業所の活動との連携した取組についてご検討ください。（資料3、4P参照）

問2 障がい者の就労支援に関する広報・啓発活動について（平成25年度の状況）

① 実施の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

- 行った 行っていない

② 広報・啓発活動の方法 <該当する項目すべてに「1」を記入ください。>

- ホームページの活用 市町村広報誌の活用
 PRパンフレット、リーフレットの配布 イベント等でのパネル展示
 地域活動支援センターや就労継続支援事業所などの障がい者と地域住民との交流

具体的な活動内容を記入ください

- その他 →

【お願い】

道では、PRチラシを授産製品フェアなどで配布しております。活動を行っていない市町村につきましては、PRチラシの配布やホームページへの掲載などによる広報・啓発活動について御検討ください。
 チラシ・フォーマットは次のURLからダウンロードできます。
 (http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/shuurope-ji.htm)

問3 障害者就労施設等からの調達の推進について

(1) 調達方針の有無 <いずれかに「1」を記入ください>

- 方針あり（平成25年度・26年度両方） 平成25年度は策定したが平成26年度は方針を策定していない
 これまで方針を策定したことがない

方針を策定していない場合、その理由を記入ください

【優先調達の推進について】

平成25年4月から障害者優先調達推進法が施行され、すべての地方公共団体が障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を毎年度作成することが義務付けられています。（資料5、6P）
 「調達方針」を策定していない市町村においては、早期に策定していただくようお願いします。

(2) 特定随意契約制度の活用の有無（平成25年度の状況）

<いずれかに「1」を記入ください。>

- 制度を設けている 制度を設けていない

(3) 特定随意契約以外の市町村独自の優先発注の方法の有無

<いずれかに「1」を記入ください。>

- ある ない

具体的な方法を記入ください

道では、地方自治法施行令第167条の2第1項第2号に基づき、存立援助が必要と認められる法人を定め、随意契約を活用する運用を行っています。

(4) 障害者就労施設等からの調達の推進に当たり、工夫している点を記載してください。

道では、庁内の関係部局を構成員とする連絡会議の設置、契約担当者向けの事務マニュアルの作成、部局ごとに調達実績を公表するなどの取り組みを行っています。
 (この部局別の調達実績は11Pのとおりです。)

(5) 障害者就労施設等からの調達が進まない理由や調達を困難にしている事例がありましたら記載してください。

問4 授産製品の販売や業務の受注への支援について

(1) 市町村庁舎や市町村が設置又は運営する公共施設等での授産製品の販売など支援（平成25年度の状況）

①市町村庁舎内や市町村が設置又は運営する公共施設等での販売・飲食の提供などの有無くいずれかに「1」を記入ください。>

- 販売などを行った 販売などを行っていない



② 上記①で販売などを行ったと御回答した場合、以下についてお答え下さい。

- 市町村庁舎を活用している

- 催事などを市町村が企画して、学校や社会福祉法人などに物販場所を開放するなど協力している

<催事例>
 催事頻度 毎月〇回 主催 〇〇特別支援学校
 催事場所 庁舎1階ロビー 主な販売品目 パン類

- 庁舎内に、市町村が事業者に委託するなどして、授産製品を物販する常設店舗または常設コーナーを設けている

(例)
 開設年月日 平成〇年〇月〇日
 設置所在地 〇〇市〇〇町
 設置場所 〇〇市図書館2階 など
 運営スタイル 障がい者を雇用した食堂／売店の常設コーナー
 (知的障がい者4名を受託者が雇用)
 委託・直営別 市の委託事業 市の直営事業 など

- 市町村庁舎を活用していない

- その他

具体の販売方法について記入ください

- 障がい者が働く喫茶店や売店等を設置した

- その他 ➡ 具体の販売方法について記入ください

- これから予定している。

(例)
 開設予定年月日 平成〇年〇月〇日
 設置所在地 〇〇市〇〇町
 設置場所 〇〇市図書館2階 など
 運営スタイル 障がい者を雇用した食堂／売店の常設コーナー
 (知的障がい者4名を受託者が雇用)
 委託・直営別 市の委託事業 市の直営事業 など

(2) その他の販売や業務発注への支援（平成25年度の状況）

① 支援の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

- 支援を行った 支援を行っていない

② 支援の方法 <支援を行った市町村のみ回答。該当する項目すべてに「1」を記入ください。>

- 上記（1）以外の施設での販売スペースの確保、斡旋
 販売所（福祉ショップ等）の設置又は運営費への助成
 地域のイベント等での授産製品の販売スペースの確保、斡旋
 ホームページやパンフレットによる授産製品・受注可能な作業、販売所の紹介
 商工会、商工会議所等の経済団体や地域づくり団体等と連携した取組への斡旋等
- 具体の支援内容について記入ください**
- その他 ➡

道における取組状況は資料7～9Pのとおり。

問5 障がい者の就労支援に取り組む企業に対する優遇措置について

(1) 障がい者雇用や障害者就労施設への優先発注を行う企業の認証・登録制度

① 市町村独自の認証・登録制度の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

- 認証・登録制度がある 認証・登録制度がない

② 制度の概要 <制度がある市町村のみ回答>

制度の具体の内容を記入ください<実施要綱等も添付もお願いします。>

(2) 障がい者雇用や障害者就労施設への優先発注を行う企業への優遇措置

① 優遇制度の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

- 独自の優遇制度を設けている
 優遇制度はないが、発注の配慮をしている
 優遇制度も、発注の際の配慮もしていない

② 優遇制度の内容 <制度又は発注の配慮がある市町村のみ回答。該当する項目すべてに「1」を記入ください。>

- 入札・随意契約上の優遇（指名業者選定、見積書徴収相手方の選定における優先的な取扱い）
 総合評価競争入札において就労支援の取組を評価項目としている
 入札参加資格において就労支援の取組を評価項目としている

優遇制度の具体の内容を記入ください

- その他 ➡

道における取組状況は資料15Pのとおり。

問6 障がい者の採用状況について

(1) 雇用状況（法定雇用率2.3%が適応される市町村長部局：平成26年6月1日現在）

障がいのある職員（実人数）	内訳（実人数）			
	〇人	身体障がい者	人	うち正職員以外
知的障がい者		人	うち正職員以外	人
精神障がい者		人	うち正職員以外	人
その他		人	うち正職員以外	人

法定雇用率を下回る場合、その理由を記入ください

(2) 障がいのある方の臨時職員の採用実績（平成25年度実績）

採用人数	内 訳			
	身体障がい	知的障がい	精神障がい	その他
〇人	人	人	人	人

(3) 雇用の課題

（障がいのある方を雇用するにあたり、課題となっていることを記入ください）

道における採用実績は16Pのとおり。

問7 市町村の就労支援体制について（平成26年4月1日現在）

(1) 障がい者専門部署の有無 <いずれかに「1」を記入ください>

- 専門部署がある 専門部署がない

専門部署がないを選択した場合、その業務をどの部署が担っているか記入ください

(2) 市町村窓口の設置について

① 障がい者の就労支援に係る窓口設置の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

（市町村HPや受付窓口などに就労支援に係る相談窓口の旨明記しているものに限りです）

- 設置している 設置していない

② 上記①選択の場合、平成25年度の相談件数及び主な相談内容

相談件数 件

主な相談内容

(3) 地域の社会資源（職親会、就労系サービス事業所、障害者就労・生活支援センター、特別支援学校等）

をいかに活用しているか

特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用の経過措置について

① 就労移行支援事業所（障害者就業・生活支援センターが同一法人の就労移行支援事業所の指定を受ける場合も含む）でアセスメントができない場合については、市町村が就労継続B型の利用を判断する前に、利用希望者に対し、協議会などに意見を要請することとされていますが（厚生労働省 平成25年4月4日 事務連絡）、貴市町村で意見を要請している会議等を選択願います。 <いずれかに「1」を記入ください。>

- 協議会（就労部会） 市区町村審査会 その他、就労に関する知見を有する機関が参画する会議

↓ 具体的な会議名を記入ください

② 貴市町村における直接就労継続B型の利用を判断した件数をお教えてください。（平成25年度実績）

直B利用判断件数	内 訳			
	身体障がい	知的障がい	精神障がい	その他
〇 人	人	人	人	人

③ 暫定支給決定に関して認める期間について、貴市町村で該当するものを選定してください。（平成25年度～）

- 冬休みと夏休みの長期休暇
 しか、暫定支給を認めない
 夏休みや冬休みなど関係なく、
 学校のカリキュラムに応じて
 暫定支給を認めている

主な理由

例) 給付費と修学奨励金の二重投与になるため、認めていない
 市独自の支給決定基準を設けて、認めている など

④ 貴市町村における管内のアセスメント体制に関して、課題点などがあればご記入ください。

(4) 貴市町村で独自に行っている就労支援に関連する取組（平成25年度の状況）

（今後の施策の参考としたいので広く関連すると思われる取組を記入ください。）

① 取組の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

- 取組を行った
 取組は行っていない

② 取組の概要 <取組を行った市町村のみ回答>

(5) 地域における障がい者の就労支援に関する課題

（今後の施策の参考としたいので記入ください。）

問8 道の就労支援施策について

(1) 道施策の認知状況（平成26年6月1日現在）

<道の行っている以下の施策等について、知っているものすべてに「1」を記入ください>

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 北海道障がい者就労支援センター | <input type="checkbox"/> ナイスハートネット北海道 |
| <input type="checkbox"/> 北海道障がい者就労支援プログラム「アクション」 | <input type="checkbox"/> 障がい者就労支援企業認証制度 |
| <input type="checkbox"/> アリオ札幌授産製品フェア | <input type="checkbox"/> イオン北海道授産製品フェア |
| <input type="checkbox"/> 赤れんが庁舎内売店授産製品コーナー | <input type="checkbox"/> 総合評価競争入札制度 |
| <input type="checkbox"/> セイコーマートポイントカタログ授産製品専用ページ | <input type="checkbox"/> 職場実習推進事業 |
| <input type="checkbox"/> 株式会社ツルハホールディングスによる授産製品販売 | <input type="checkbox"/> ロゴマーク・キャッチフレーズ |



(2) 北海道障がい者就労支援プログラム「アクション」について

【お願い】

道では、障がい者の就労支援に対する理解を深め、「働く障がい者の応援の輪」を広げていくため、障がい者福祉施設への優先発注、公共施設・イベント等での授産製品の販売スペース提供、障がい者雇用企業等への発注への配慮などの就労支援に取組む市町村を「アクション」市町村サポーターとして登録しています（資料17P参照）。今年度から取り組もうとする市町村の登録も可能ですので、積極的な参加をお願いします。

① 取組の有無 <いずれかに「1」を記入ください。>

既登録済み

今回登録する

登録しない

※ 「今回登録する」と記入いただいた市町村へは、後日、登録申請書をメール送信しますので、内容確認のうえ返信をお願いします。

② 「登録しない」理由をお知らせください。<①で「登録しない」と回答した市町村のみ回答>

～ご協力ありがとうございました～

第2部

障がい者就労支援に関する資料分析

第6章 障がい者就労継続支援事業所工賃 実績・向上調査

第6章 障がい者就労継続支援事業所工賃実績・向上調査

第6章 障がい者就労継続支援事業所工賃実績・向上調査 実施概要

- ①実施目的: この調査は平成25年度障がい者就労継続支援事業所工賃調査の職種別集計を行ったものである。
- ②調査規模: 道内の障がい者就労継続支援事業所(A型 158事業所、B型 565事業所計723事業所)から回答を得た。
- ③調査時期: 平成25年

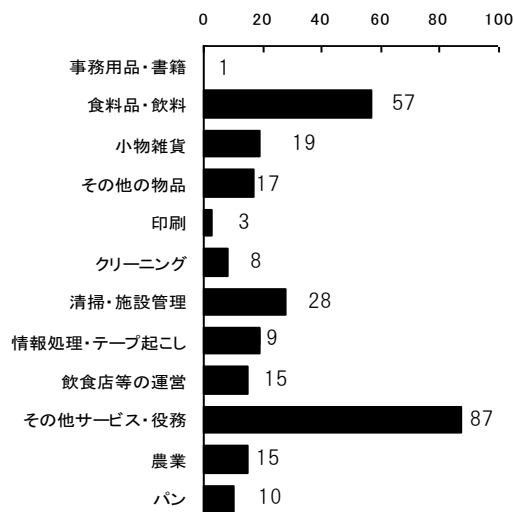
注1 ひとつの事業所内で複数の職種があるため、集計事業所数と職種別事業所数の総数は一致しない。

注2 職種別の数値は、その職種をもつ事業所の特性であり、工賃調査が各職種ごとに回答する方式ではないため、必ずしも「当該職種に特定された特性」ではない。

【A型事業所】

1 職種別事業所数

- 計158事業所の内、「食料品・飲料」(57事業所)と「その他サービス・役務」(87事業所)関連職種を持つ事業所が多い。
- 「清掃・施設管理」(28事業所)、「小物雑貨」「情報処理・テープ起こし」(共に19事業所)関連の作業を行っている事業所も多い。



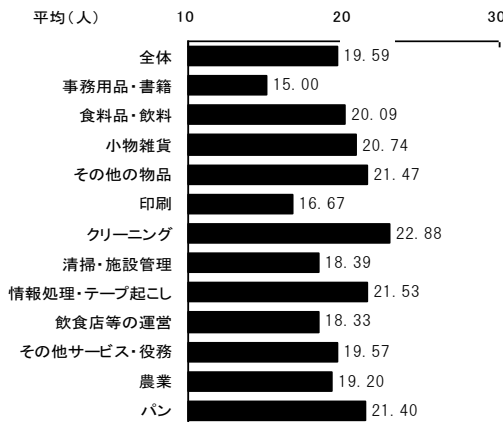
職種	全事業所数 (実数)	当該職種がある割合	
		当該職種あり	当該職種がある割合
事務用品・書籍	158	1	0.6%
食料品・飲料	158	57	36.1%
小物雑貨	158	19	12.0%
その他の物品	158	17	10.8%
印刷	158	3	1.9%
クリーニング	158	8	5.1%
清掃・施設管理	158	28	17.7%
情報処理・テープ起こし	158	19	12.0%
飲食店等の運営	158	15	9.5%
その他サービス・役務	158	87	55.1%
農業	158	15	9.5%
パン	158	10	6.3%

【A型事業所】

2 職種別雇用者数

①定員

- 計158事業所全体での1事業所あたり定員は平均19.59人である。
- 定員30人以上の事業所は全体では22事業所で、全事業所の13.9%に該当し、1割を超える。
- 職種別の平均定員数は、「クリーニング」(22.88人)や「情報処理・テープ起こし」(21.53人)関連の作業を行っている事業所が比較的定員が大きいという傾向がある。

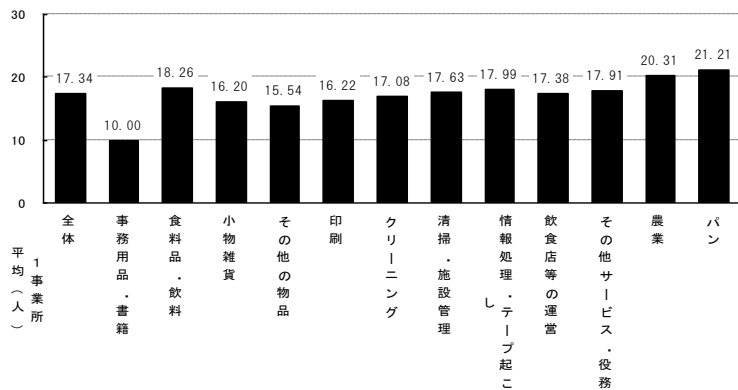


定員		5 5 1 9 人	2 0 5 2 9 人	3 0 人 以 上	平均 (人)
(実数)		54	82	22	19.59
職種	全体	158	54	82	22
	事務用品・書籍	1	1	0	0
	食料品・飲料	57	20	29	8
	小物雑貨	19	4	12	3
	その他の物品	17	5	8	4
	印刷	3	1	2	0
	クリーニング	8	2	3	3
	清掃・施設管理	28	12	12	4
	情報処理・テープ起こし	19	4	11	4
	飲食店等の運営	15	3	12	0
	その他サービス・役務	87	27	50	10
	農業	15	7	7	1
	パン	10	5	3	2

②工賃支払対象延べ人数

(1月平均)

- 計158事業所全体での1事業所あたり工賃支払対象延べ人数(1月平均)は17.34人である。
- 職種別の工賃支払対象延べ人数(1月平均)は「パン」(21.21人)や「農業」(20.31人)関連の作業を行っている事業所が比較的多い。
- 他に工賃支払対象延べ人数(1月平均)で20人を超えるものはない。



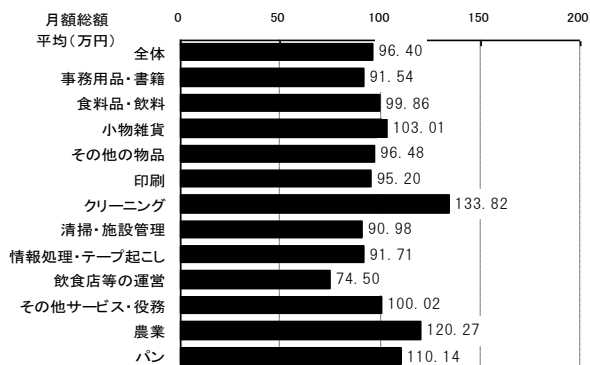
作業分類		サン プル 数	1 5 8 人	9 5 1 6 人	1 7 5 2 4 人	2 5 人 以 上	平 均 (人)
(実数)		158	31	59	40	28	17.34
	全体	158	31	59	40	28	17.34
	事務用品・書籍	1	0	1	0	0	10.00
	食料品・飲料	57	10	20	17	10	18.26
	小物雑貨	19	5	7	5	2	16.20
	その他の物品	17	2	8	6	1	15.54
	印刷	3	1	0	2	0	16.22
	クリーニング	8	1	5	0	2	17.08
	清掃・施設管理	28	6	11	4	7	17.63
	情報処理・テープ起こし	19	4	7	4	4	17.99
	飲食店等の運営	15	2	6	3	4	17.38
	その他サービス・役務	87	14	31	26	16	17.91
	農業	15	2	7	4	2	20.31
	パン	10	3	2	1	4	21.21

合計人数(人)
2,739
10
1,041
308
264
49
137
494
342
261
1,558
305
212

【A型事業所】

3 工賃支払総額（1月平均）

- 計158事業所全体の工賃支払総額（1月平均）は約1.5億円。1事業所あたり月額約96万円となる。
- 職種別に1事業所あたりの工賃支払総額（1月平均）を比べると、「クリーニング」（約134万円）作業を行っている事業所が最大で、「農業」（約120万円）が次ぐ。
- その他、「パン」（約110万円）、「小物雑貨」（約103万円）、「その他サービス・役務」（約100万円）も100万円を超える。



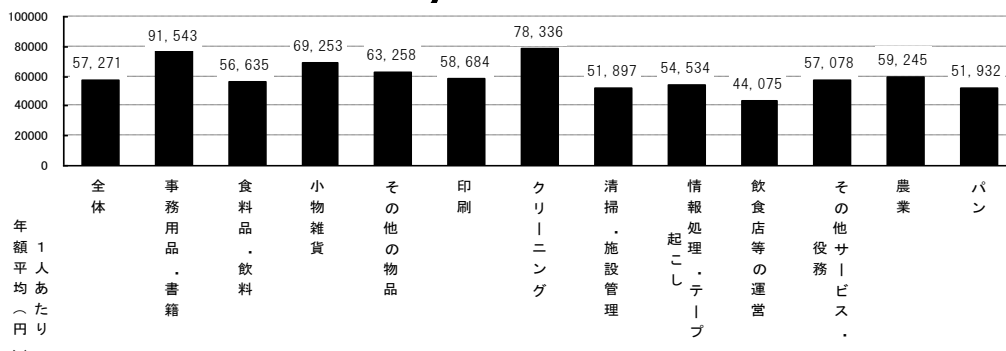
※月額支払工賃は年額工賃総額を事業所別一覧の開所月欄の数値（事業月数）で割った値

職種	共計 当職 種 数 あり	月額総額 (円)							月 額 総 額 (円)	平 均 事 業 所 月 額
		5 9 万 円	0 5 1 9 万 円	2 0 5 3 9 万 円	4 0 5 6 9 万 円	7 0 5 9 万 円	1 0 0 0 万 円 以 上	0 5 9 万 円		
全体	158	2	1	21	37	34	63	152,312,539	964,003.41	
事務用品・書籍	1	0	0	0	0	1	0	915,433	915,433.00	
食料品・飲料	57	1	1	7	9	16	23	56,922,295	998,636.75	
小物雑貨	19	0	0	2	6	2	9	19,572,381	1,030,125.32	
その他の物品	17	1	0	1	5	4	6	16,400,867	964,756.88	
印刷	3	0	0	0	0	2	1	2,855,931	951,977.00	
クリーニング	8	0	0	0	1	3	4	10,705,926	1,338,240.75	
清掃・施設管理	28	0	0	2	10	9	7	25,474,500	909,803.57	
情報処理・テープ起こし	19	0	0	5	4	3	7	17,424,568	917,082.53	
飲食店等の運営	15	0	1	2	4	4	4	11,174,831	744,988.73	
その他サービス・役務	87	1	0	10	19	18	39	87,016,602	1,000,190.83	
農業	15	0	0	1	3	4	7	18,040,135	1,202,675.67	
パン	10	1	0	2	0	3	4	11,013,883	1,101,388.30	

4 1人あたり工賃

- 計158事業所全体での1人あたり工賃は、年額57,271円である。
- 職種別では「事務用品」（91,543円）が最高で、「クリーニング」（78,336円）が次ぐ。
- 7万円超は、この2つだけであるが、「小物雑貨」（69,253円）や「その他の物品」（63,258円）も6万円台となっている。
- その他は全て5万円台以下となっている。

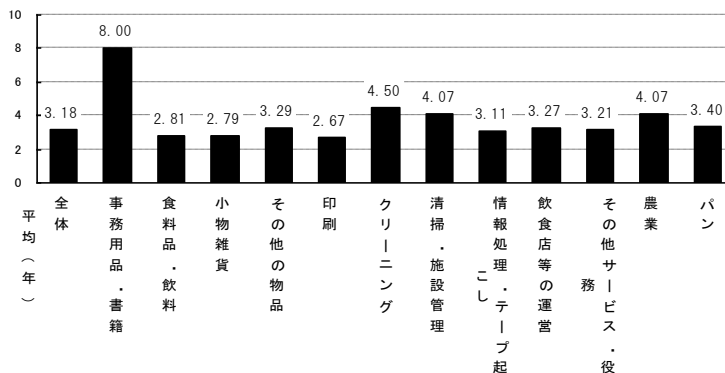
職種	(実数)	該 当 職 種 あ り サ ン プ ル 数	延 べ 人 数 (総 計 ・ 人)	工 賃 総 額 (円)	(1 人 当 た り 工 賃 年 額 ・ 円)
事務用品・書籍	1	120	10,985,195	91,543	
食料品・飲料	57	11,630	658,664,474	56,635	
小物雑貨	19	3,127	216,555,325	69,253	
その他の物品	17	3,000	189,775,233	63,258	
印刷	3	584	34,271,175	58,684	
クリーニング	8	1,640	128,471,098	78,336	
清掃・施設管理	28	5,640	292,696,735	51,897	
情報処理・テープ起こし	19	3,508	191,304,298	54,534	
飲食店等の運営	15	2,728	120,237,283	44,075	
その他サービス・役務	87	17,733	1,012,164,889	57,078	
農業	15	3,616	214,228,247	59,245	
パン	10	2,545	132,166,595	51,932	



【A型事業所】

5 営業開始年

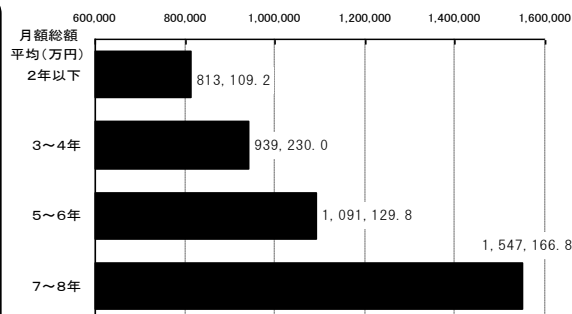
- 158事業所全体では「平成24～25年」(75事業所)が最も多く、ほぼ半数の事業所がこの2年以内に営業を開始している。
- これに次ぐ「平成22～23年」(49事業所)を合わせると、この4年以内に営業を開始した事業所が約8割(計124事業所)となる。
- 平均営業年数は3.18年である。
- 職種別では「クリーニング」(平均4.50年)や「清掃・施設管理」「農業」(共に4.07年)が比較的長い。



職種	サンプル数 (実数)	19年	20年	21年	22年	23年	平均(年)
		8	0	0	2	4	3.18
全体	158	18	16	49	75		3.18
事務用品・書籍	1	1	0	0	0		8.00
食料品・飲料	57	4	3	20	30		2.81
小物雑貨	19	2	2	3	12		2.79
その他の物品	17	2	3	4	8		3.29
印刷	3	0	0	1	2		2.67
クリーニング	8	2	2	2	2		4.50
清掃・施設管理	28	4	8	9	7		4.07
情報処理・テープ起こし	19	3	2	2	12		3.11
飲食店等の運営	15	2	3	2	8		3.27
その他サービス・役務	87	9	8	33	37		3.21
農業	15	4	2	2	7		4.07
パン	10	1	1	4	4		3.40

6 営業年数別月額平均工賃

- 営業年数別の1事業所あたり月額平均工賃は、「営業年数7～8年」(1,547,166円)が最も多い。
- 「営業年数5～6年」(1,091,129円)も100万円を超える。
- 「営業年数3～4年」では月額平均工賃は、94万円、「営業年数2年以下」では81万円に留まる。

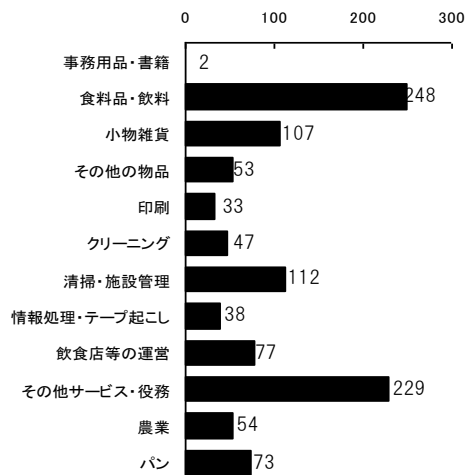


営業年数	サンプル数 (実数)	未10万円	円10万未満	円20万未満	円40万未満	万70円未満	上10万円以上	月額総額(円)	平均月額(円)
		5	5	5	5	5	0		事業所月額
全体	158	2	1	21	37	34	63	152,312,539	964,003.41
2年以下	75	0	1	11	20	19	24	60,983,190	813,109.20
3～4年	49	2	0	6	10	9	22	46,022,271	939,230.02
5～6年	16	0	0	3	3	3	7	17,458,076	1,091,129.75
7～8年	18	0	0	1	4	3	10	27,849,002	1,547,166.78

【B型事業所】

1 職種別事業所数

- 計565事業所の内、「食料品・飲料」(248事業所)と「その他サービス・役務」(229事業所)関連職種を持つ事業所が多い。「清掃・施設管理」(112事業所)や「小物雑貨」(107事業所)も100事業所を超える。
- 「清掃・施設管理」(112事業所)、「小物雑貨」(107事業所)関連の作業を行っている事業所も多い。

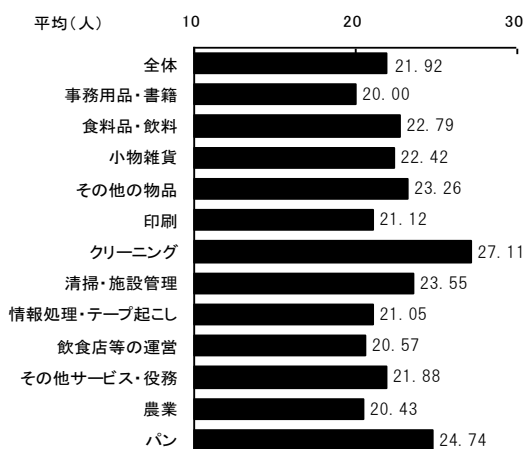


職種	(実数)	全事業所数	当該職種あり	
			当該職種あり	当該職種がある割合
事務用品・書籍	2	565	2	0.4%
食料品・飲料	248	565	248	43.9%
小物雑貨	107	565	107	18.9%
その他の物品	53	565	53	9.4%
印刷	33	565	33	5.8%
クリーニング	47	565	47	8.3%
清掃・施設管理	112	565	112	19.8%
情報処理・テープ起こし	38	565	38	6.7%
飲食店等の運営	77	565	77	13.6%
その他サービス・役務	229	565	229	40.5%
農業	54	565	54	9.6%
パン	73	565	73	12.9%

2 職種別雇用者数

①定員

- 計565事業所全体での1事業所あたり定員は平均21.92人である。
- 定員30人以上の事業所は全体では113事業所で、全事業所の20%に該当する。
- 職種別の平均定員数は、「クリーニング」(27.11人)や「パン」(24.74人)関連の作業を行っている事業所が比較的定員が大きいという傾向がある。



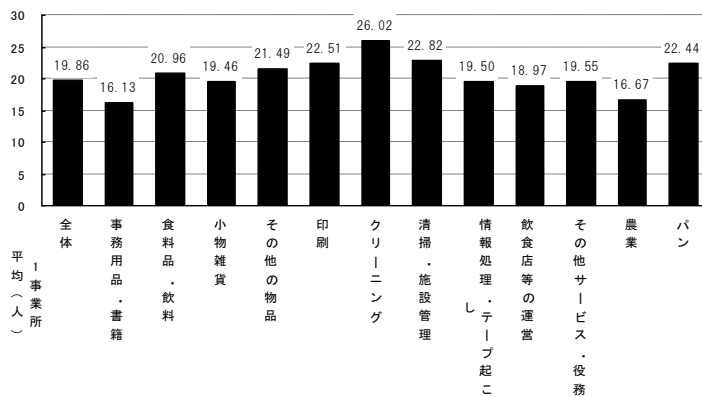
職種	(実数)	当該職種ありサンプル数			平均(人)
		10人未満	10人以上20人未満	20人以上30人未満	
全体	565	145	307	113	21.92
事務用品・書籍	2	0	2	0	20.00
食料品・飲料	248	66	120	62	22.79
小物雑貨	107	27	60	20	22.42
その他の物品	53	10	30	13	23.26
印刷	33	8	19	6	21.12
クリーニング	47	9	18	20	27.11
清掃・施設管理	112	21	66	25	23.55
情報処理・テープ起こし	38	5	29	4	21.05
飲食店等の運営	77	22	42	13	20.57
その他サービス・役務	229	56	127	46	21.88
農業	54	14	31	9	20.43
パン	73	15	37	21	24.74

【B型事業所】

② 工賃支払対象者延べ人数

(1月平均)

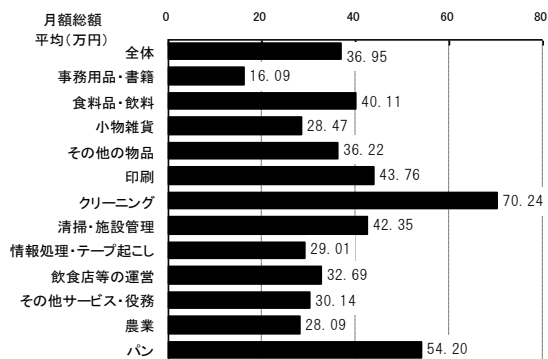
- 計565事業所全体での1事業所あたり工賃支払対象者延べ人数(1月平均)は平均19.86人である。
- 職種別の工賃支払対象者延べ人数は「クリーニング」(26.02人)や「清掃・施設管理」(22.82人)、「印刷」(22.51人)、「パン」(22.44)などの事業所で多い。
- 「その他の物品」(21.49人)や「食料品・飲料」(20.96)でも平均で20人台を超えている。



職種	当該職種ありサンプル数	1事業所あたり延べ人数					平均(人)	合計人数(人)
		158人	9516人	17324人	25人以上	平均(人)		
全体	565	99	181	133	152	19.86	11,222	
事務用品・書籍	2	0	1	1	0	16.13	32	
食料品・飲料	248	44	74	57	73	20.96	5,198	
小物雑貨	107	16	45	20	26	19.46	2,082	
その他の物品	53	4	22	14	13	21.49	1,139	
印刷	33	0	11	10	12	22.51	743	
クリーニング	47	0	12	16	19	26.02	1,223	
清掃・施設管理	112	19	25	32	36	22.82	2,556	
情報処理・テープ起こし	38	8	12	6	12	19.50	741	
飲食店等の運営	77	16	21	21	19	18.97	1,461	
その他サービス・役務	229	40	74	52	63	19.55	4,477	
農業	54	18	15	10	11	16.67	900	
パン	73	10	22	18	23	22.44	1,638	

3 工賃支払総額 (1月平均)

- 計565事業所全体の工賃支払総額(1月平均)は約2億円。1事業所あたり月額約37万円となる。
- 職種別に1事業所あたりの工賃支払総額(1月平均)を比べると、「クリーニング」(約70万円)作業を行っている事業所が最大で、「パン」(約54万円)が次ぐ。
- その他、「食料品・飲料」(約40万円)、「印刷」(約44万円)、「清掃・施設管理」(約42万円)も40万円を超える。



※月額支払工賃は年額工賃総額を事業所別一覧の開所月欄の数値(事業月数)で割った値

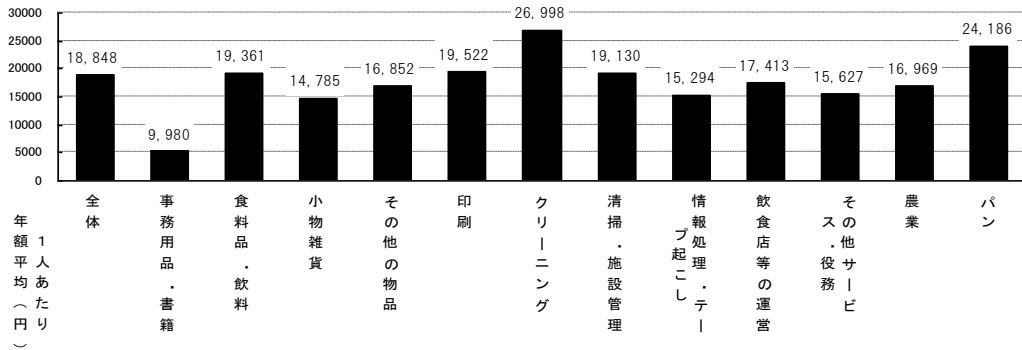
職種	サンプル数	1事業所あたり月額総額							月額総額(円)	平均(円)
		105万円	105万円	205万円	405万円	705万円	1000万円以上	平均(円)		
全体	565	125	129	150	81	33	47	208,758,249	369,483.63	
事務用品・書籍	2	0	1	1	0	0	0	321,859	160,929.50	
食料品・飲料	248	39	55	75	42	17	20	99,478,768	401,124.06	
小物雑貨	107	30	28	25	15	4	5	30,460,682	284,679.27	
その他の物品	53	8	18	13	6	5	3	19,197,910	362,224.72	
印刷	33	2	11	8	6	1	5	14,440,831	437,600.94	
クリーニング	47	4	9	6	10	4	14	33,012,304	702,389.45	
清掃・施設管理	112	21	24	30	16	9	12	47,434,590	423,523.13	
情報処理・テープ起こし	38	12	9	9	3	4	1	11,022,990	290,078.68	
飲食店等の運営	77	14	19	26	9	5	4	25,170,211	326,885.86	
その他サービス・役務	229	50	67	61	29	11	11	69,009,221	301,350.31	
農業	54	17	10	14	8	3	2	15,166,991	280,870.20	
パン	73	9	12	22	13	6	11	39,563,029	541,959.30	

【B型事業所】

4 1人あたり工賃

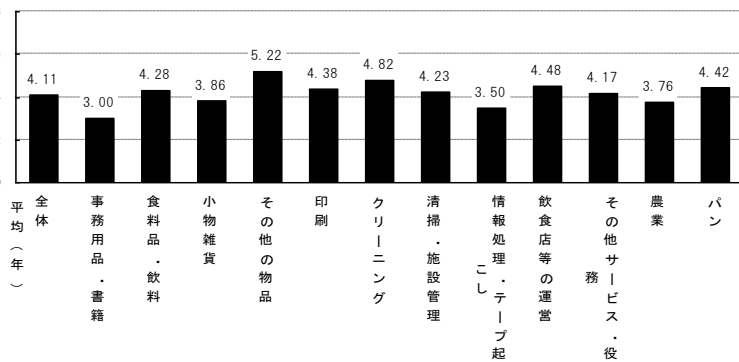
- 計565事業所全体での1人あたり工賃は、年額18,848円である。
- 職種別では「クリーニング」(26,998円)が最高で、「パン」(24,186円)が次ぐ。
- 2万円超は、この2つだけである。
- その他は概ね15,000円前後となっている。

	(実数)	当該職種ありサンプル数	延べ人数(総計・人)	工賃総額(円)	1人あたり工賃(年額・円)
全体	565	665	131,809	2,484,405,250	18,848
事務用品・書籍	2	2	387	3,862,313	9,980
食料品・飲料	248	248	61,221	1,185,310,273	19,361
小物雑貨	107	107	23,977	354,510,841	14,785
その他の物品	53	53	13,670	230,374,867	16,852
印刷	33	33	8,642	168,712,441	19,522
クリーニング	47	47	14,673	396,147,603	26,998
清掃・施設管理	112	112	29,372	561,890,863	19,130
情報処理・テープ起こし	38	38	8,367	127,967,013	15,294
飲食店等の運営	77	77	17,190	299,339,947	17,413
その他サービス・役務	229	229	52,399	818,879,314	15,627
農業	54	54	10,505	178,260,834	16,969
パン	73	73	19,616	474,437,302	24,186



5 営業開始年

- 565事業所全体では「平成24～26年」(168事業所)が最も多く、約3割の事業所がこの2年以内に営業を開始している。
- 「平成22～23年」(133事業所)と合わせると、この4年以内に営業を開始した事業所が5割を超える(計301事業所)。
- 平均営業年数は4.11年である。
- 職種別では「その他の物品」(平均5.22年)や「クリーニング」(4.82年)が比較的長い。

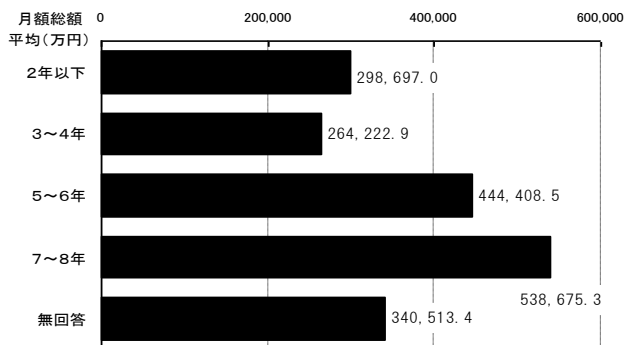


	(実数)	当該職種ありサンプル数	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	無回答	平均(年)
全体	565	665	99	134	133	168	31	0	4.11		
事務用品・書籍	2	2	0	0	1	1	0	0	3.00		
食料品・飲料	248	248	54	56	59	70	9	0	4.28		
小物雑貨	107	107	16	23	26	35	7	0	3.86		
その他の物品	53	53	17	11	18	3	4	0	5.22		
印刷	33	33	6	8	7	8	4	0	4.38		
クリーニング	47	47	9	18	10	7	3	0	4.82		
清掃・施設管理	112	112	19	32	20	33	8	0	4.23		
情報処理・テープ起こし	38	38	4	5	14	13	2	0	3.50		
飲食店等の運営	77	77	17	19	14	21	6	0	4.48		
その他サービス・役務	229	229	42	53	52	67	15	0	4.17		
農業	54	54	8	8	17	18	3	0	3.76		
パン	73	73	17	22	12	20	2	0	4.42		

【B型事業所】

6 営業年数別月額平均工賃

- 営業年数別の1事業所あたり月額平均工賃は、「営業年数7～8年」(538,675円)が最も多い。
- 「営業年数5～6年」(444,409円)も40万円を超える。
- 営業年数4年以下の月額平均工賃は、20万円台に留まる。



		サンプル数	未10万円未満	10万円未満	20万円未満	40万円未満	70万円未満	100万円以上	(円)月額総額	平均事業所月額 (円)
(実数)										
全体		565	125	129	150	81	33	47	208,758,249	369,483.63
営業年数	2年以下	168	59	36	42	13	7	11	50,181,091	298,696.97
	3～4年	133	36	37	32	21	3	4	35,141,651	264,222.94
	5～6年	134	18	25	39	28	9	15	59,550,739	444,408.50
	7～8年	99	6	22	29	15	11	16	53,328,853	538,675.28
	無回答	31	6	9	8	4	3	1	10,555,915	340,513.39

第2部

障がい者就労支援に関する資料分析

第7章 障がい者就労に係る企業向け施策に関する調査

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

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 実施概要

- ①実施目的: この調査は障がい者就労支援に係る企業等向け施策である「アクション」及び「認証制度」に関して、事業所等での浸透状況を把握したものである。
- ②調査規模: <北海道障がい者支援プログラム・アクション> 認証 81事業所
<障がい者就労支援企業> 認証 51事業所
から回答を得た。
- ③調査時期: 平成26年

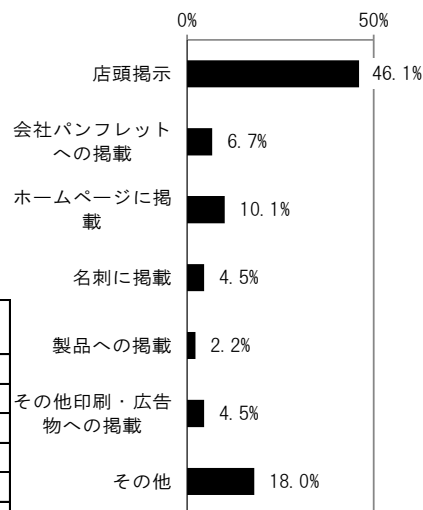


アクション認証

1 (1) 認証マークについて、現在行っているもの（複数回答）

- 半数の企業では「店頭掲示」(46%)を行っているものの、他に活用される例は少なく、他の企業への登録喚起、障がい者就労への啓発などの効果も見据えて、一層の掲出、活用を働きかける必要がある。

サンプル数	店頭掲示	会社パンフレットへの掲載	ホームページに掲載	名刺に掲載	製品への掲載	その他印刷・広告物への掲載	その他
89	41	6	9	4	2	4	16
100.0%	46.1%	6.7%	10.1%	4.5%	2.2%	4.5%	18.0%



その他の記述

マッチング事業(共同受注システム)の実施、各種イベントの委託販売等において参加証マークの周知を図っています。

マークの活用は特にない。品質の良さ等を口コミで伝えている。

一連の手続きファイルの保管している状態

院内掲示

額縁に入れて飾っております

事務所内に掲示

当社取引先に送付するチラシ等に掲載

1 (2) 認証マークのメリット・デメリット

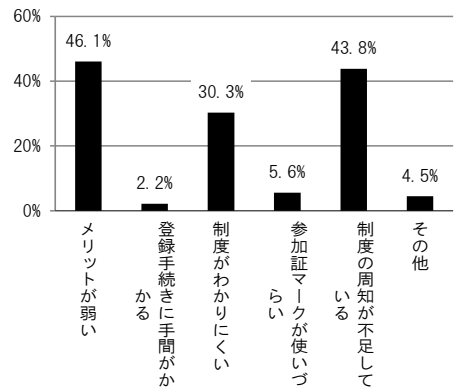
- 基本的には「メリットへの理解」ができていないことである。本来、この取組みの趣旨は「メリット付与」を前提にしているものの、その点についても企業の理解が浅いことが分かる。

デメリット、ステッカーにして欲しい(使いにくい)
マークを知ってる方には高評価されます。また、知らない方に、聞かれたときも説明し、宣伝
まったくメリットは見当たらない、手続き、調査とデメリットが多い
メリット=社会的信頼度が増す デメリット=年度毎に新しい標票がきていないので古い年度で掲示するのに違和感がある
メリット、売店でお客様に応援していただける
メリット:障がい者就労支援に協力しているとわかってもらえる
メリット:名刺に掲載することで取り組みを知って頂きやすい
メリットとしては各企業さんや各事業所にてどのような仕事に障がいを持った人が関わっているかが分かること。デメリットとしては一般の福祉や障がい者雇用に関わっていない人たちへのアクションマークの認知度が低いと思います
メリットは障がい者の就労を支援していると、一目でわかるので外部へのアピール効果大きい
メリットを求めるものでは無いのですが、少なからずとも良く見られても悪く見られる事は有りません
企業イメージでの心象がいいと思われる
現在は店頭掲示のみですがHP、名刺に順次掲載し支援についてアピール
現在メリット、デメリットなし 今後はパンフレット等で活用を検討したいと思います
参加証マークの存在を知らなかった
参加証マークの認知度が低く、使用しても反応が薄い
参加証マークをもう少しシンプルに
社会貢献が評価された
社会貢献的なイメージ
障がい者雇用や、業務の発注などに取り組んでいるが、この制度のメリットは感じない。
障がい者雇用促進(採用)での理解が得やすくなった
当社の業務内容(危険を伴うもの)によっては活用するにあたり就活者をサポートする人材確保が出来ない
特にないが、自分自身の気持ちが変わる(メリット)
福祉系に力を入れている企業としてPRできる

2 制度について感じている課題点(複数回答)

- ここでも半数の企業が「メリットが弱い」(46%)ことを指摘し、さらには「制度の周知が不足している」(44%)、「制度が分かりにくい」(30%)との指摘もある。
- 先の認証マークのメリット、デメリット同様に、企業自体に、この制度自体の理解浸透がなければ「障がい者就労支援の幅広い理解形成の核=登録企業」との目的は達成されにくくなるだろう。

サンプル数	いメリットが弱	手登間録が手続かきに	に制く度がわかり	が参使用加い証づマらーい	不制足度の周知	その他
89	41	2	27	5	39	4
100.0%	46.1%	2.2%	30.3%	5.6%	43.8%	4.5%



その他の記述

メリットに期待はないが、登録報告、調査等を少なく
広報誌等でのPRをもっと実施して頂けたらと思います
参加企業の成果報告など発表の場を多くし常に企業側にも制度を理解させる
法人としても活用しきれていない現状です。今後、活用について検討していきます。

3 (1) 新たに希望する優遇措置案

- 「入札等における優遇措置」への期待が目立つ。現状では小規模企業では有名無実になっているとの指摘がある。
- その他「税制面での優遇」や「設備補助金」などへの期待も多く、「現状の優遇策の誘致徹底が必要」との指摘も多い。(現状の優遇策への理解不足か?)

「アクション」に登録し、積極的に取組んでいる企業等を、北海道の広報誌等で、企業等の新たな社会貢献活動として、特集記事を組む等等として、道民に周知する。(優先調達法も周知する)
意識を盛り上げようとする担当者(自分)が悪いと思っております。頑張って取り組んでいきます。
環境マネジメント、経産業の許可、公的入札参加資格等将来的に優遇措置が広まる事を期待します。
企業サポーター同士の仕事上のマッチングや交流会
具体的応援内容例は主に大きな市や町が前提で、小さな町村ではアクションマーク自体があまり認知されていない。優先物品調達法と重なっている所が多いので、アクション独自の応援手段として地域の道の駅等や商店(商工会等)とのマッチングの架け橋的象徴のマークになればと思う。
雇用面のみならず授産事業所等の製品調達、販売応援に対する優遇措置(例えば助成補助金、PR活動へのサポート範囲拡大など)についてキー層の充実化を検討願えればと思います。
利用者募集に関しても優先して情報をまわしてほしい
市町村や各種学校等に周知して欲しい
実態として制度の活用や優遇がない
授産製品の調達を行っている所と販売を行っている所同士がマッチングして販売拡大ができれば良い。またそういった話をできる機会が各企業で集まる場があれば良い
就労事業所のサービス活用(印刷、チラシ配布など)
障がい者の就労サポートに係るプロポーザル案件での加点措置
制度そのものを理解していない
税制上の優遇措置は検討できないでしょうか。
定期的に各店でどういう取り組みをしているかどう物販しているか
登録した者が前々担当者な為、社員が認識不足なので活用方法がわからない
当社でももっとアピールしなければと思ってます。制度の活用方法
特定の調達について入札条件としてはどうでしょうか?
入札優遇されるそうだが、落札要件に「過去数年以内に元請経験がある」とある。これでは入札できない。こんなに頑張っている業者が、結果的に排除されています。
入札における優先
表彰制度や企業PRの場等を増やしたく周知する
障がい者の職場開拓、環境作りとして施設内の一部を作業場として借り、業務委託している。その作業に伴う機器及び商品保管のための倉庫(冷蔵庫)の設置をしているが、自社で障がい者を雇用していないせいか助成が認められません。雇用は出来ないが、少しでも職場開拓になればと思い設置したものが助成されないのはなぜなのか?目的は同様なものと認識しているのですが。
北海道・市町村の広報誌に掲載してはどうか?また、参加している事業所もその中に掲示してはどうか?(地域別の掲示が望ましい)

3(2) 制度についての改善希望案

- 「アクション」自体の周知不足との指摘が目立つが、これは登録企業だけではなく、社会的な広がりという点からの周知強化への期待である。
- また、こうした周知活動を強化する、或いは登録企業拡大に向けては『根本的にわかりづらいので制度内容を分かりやすく』との期待に、充分に応える制度改善が必要であろう。

「アクション」に登録している企業、事業者が、どのような改善を希望しているか、アンケートにより把握する。
※「アクション」というネーミング自体が、西暦を付記したときと比べ制度名としてぱっとしません。 ※そもそも、機運を盛り上げるための「運動」だったのだと思いますが、今のところ盛り上がりには欠けます。道政広報やプレスリリースをもっと活用できないでしょうか。 ※道保健福祉部や道社協にとって「身内」であるはずの社会福祉関係や、市町村の参加がまだまだ不足していると思います。
アクションマーク登録企業さんが授産施設等から授産品の仕入れや作業委託を行った場合にその月の法定雇用率等の免除等が制度として確立されていればアクションマークの活用範囲が広がっていくのではないかと思います。
もっと周知してほしい
もっと周知活動を積極的にお願いしたいとともに、各登録企業・団体が積極的に周知活動できるシステムのようなものがあるとよいと思う。
もっと世間にアピールしてほしい
企業には売上・業績共に大小あります、その規模に合った制度の役割も理解した頂きたいです。
企業への本事業の一層の周知と、参加企業名の市民への広報。
経営自工審査(建設業)の加点対象
現状の宣言・アピール以外の何かがあると良いと思います。
根本的にわかりづらいので制度内容を分かりやすく
授産施設で製造、作成した新製品のカタログなどを定期的に発行、情報提供いただけるとありがたい。 (手元に魅力的な製品の情報が常にあると、何かの行事等で活用する際検討材料になりやすい)
障がい者を雇用することによる企業側のメリットの充実及びその周知方法の充実
障がい者施設等と事業者のマッチングが不十分と思う。
制度とメリットをわかりやすく知らせてほしい。参加証マークはどこで配布しているか。手軽に使えると周囲にもアピールしやすい。
全国規模の企業が、企業全体で取り組んでいても道内の拠点単位での登録となるので、全国で同じ制度を統一して頂き他拠点でも通じるものにして頂けると助かります
大変素晴らしい取り組みにもかかわらず、あまり周知されていないため広く応援の輪が広がっていかないように感じています。障がい者に関わる催しのほかに、気軽に道民が参加する催事等で告知や授産製品の即売会があると、目にする機会が増え浸透していくのではないのでしょうか。
地方ではほとんど参加証マークは見受けられず、一般市民にはわかりにくい。
物品の販売(職員向け)に対応しているが、お互いに制度の事は気にとめてない(よくわからない)→制度の周知が不足している

総括

- 本来メリットを付与していない制度という趣旨からも、制度にメリットを追求しているという誤解を与える制度の周知は行わず、企業や道民自らが主体的に障がい者就労支援のための取組を進める展開とすることが必要。

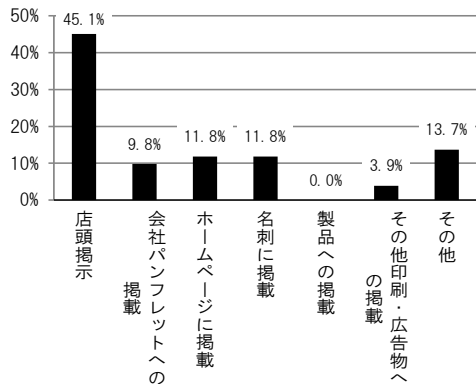


就業支援企業認証

1 (1) 認証マークについて、現在行っているもの（複数回答）

- 半数の企業では「店頭掲示」(45%)を行っているものの、先の「アクション」同様に、他に活用される例は少なく、登録自体が有効に活用されていない。

サンプル数	店頭掲示	会社パンフレットの掲載	ホームページに掲載	名刺に掲載	製品への掲載	その他印刷・掲載	その他
51	23	5	6	6	0	2	7
100.0%	45.1%	9.8%	11.8%	11.8%	0.0%	3.9%	13.7%



その他の記述

社内報で認証・許可・登録の紹介
特に掲示や掲載はしていない
具体的なメリットが無いため、特別な事はしていない。
ただ今、準備中
店内掲示
特に活用していない
従業員やお客様の見える場所に掲示しています

1 (2) 認証マークのメリット・デメリット

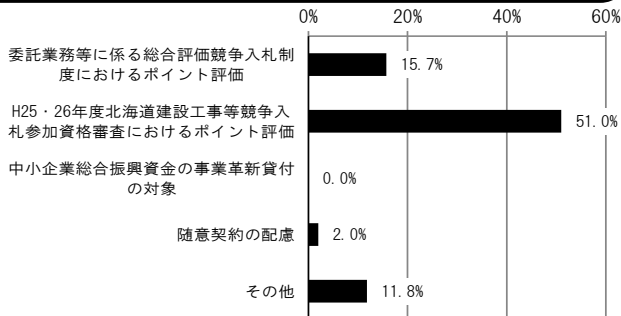
- 具体的なメリットの記述は少なく、「制度登録企業として、よい印象をもたれていると思う」が一例あった。
- なお、デメリットの記載もなかった。

微力ながら地域の福祉行政に協力していることは、会社の信用に貢献していると考えます。
マークを見た取引先からこの制度のことを聞かれることがあり、そういう制度に登録している企業として、よい印象をもたれていると思います。
認証マークの活用が無い。
来店される、お客様におかれましては認証マークを、見やすい箇所に掲示してある為、見て行かれるお客様が時折いらっしゃいます。

2 登録後に活用した制度内容（複数回答）

- 半数の登録企業では「H25・26年度北海道建設工事等競争入札参加資格審査におけるポイント評価」(51%)を挙げたが、それ以外には特に目立ったものはない。
- その他の記述での「マークを見かけると障がい者雇用に取り組む企業としての連帯感が生まれる」については、まさに就労支援としての企業の意欲喚起として機能している側面があることを示すだろう。

サンプル数	競争入札業務等に係るポイント評価	審査業務等に係るポイント評価	H25・26年度北海道建設工事等競争入札参加資格審査におけるポイント評価	中小企業新貸付総合振興資金の事業	随意契約の配慮	その他
51	8	26	0	1	6	
100.0%	15.7%	51.0%	0.0%	2.0%	11.8%	



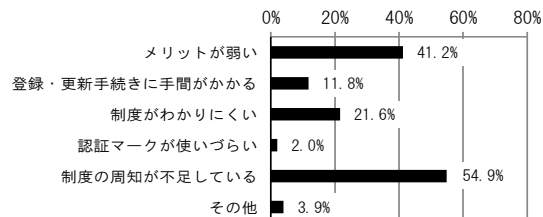
その他の記述

H27・28年度北海道建設工業等競争入札参加資格申請におけるポイント評価を期待しています。また、旭川市も就業支援企業登録が認められればよいと期待しています。(今は、障がい者手帳を提出です。)
マークを見かけると障がい者雇用に取り組む企業としての連帯感が生まれる。
現在のところ、登録に伴い活用は実施していませんが、随時、雇用・実習を実施している。
利用できる制度は弊社にはなさそうです。
メリットが感じられない

3 制度についての課題（複数回答）

- ここでは明確に3つの課題を挙げる事ができる。1つは「制度の周知が弱い」(55%)ことであり、2つに「メリットが弱い」(41%)、そして「制度が分かりにくい」(22%)ことである。
- メリットの点については、その他の記述(「総合評価の対象となる委託業務が少なすぎて、恩恵を感じられない」)にあるように、多くの企業が恩恵を受ける機会、仕組みづくりが必要だろう。
※次項の「新たに希望する優遇措置策」参照
- また、制度の周知不足については、先の「アクション」同様の課題であり、制度の分かりにくさに関しては、目的・メリットなども含めた「分かりやすさ＝入口の容易さ」を重視すべきであろう。
※次項の「制度についての改善希望」参照

サンプル数	メリットが弱い	継続・更新の手間が手	登録・更新の手間が手	制度がわかりにくい	認証マークがわかりにくい	不足している周知	その他
51	21	6	11	1	28	2	
100.0%	41.2%	11.8%	21.6%	2.0%	54.9%	3.9%	



その他の記述

今、労働局の特定求職者開発助成金を頂いておりますが、北海道主体の助成金があればと思いますし、就労支援制度登録によって2年が5年になったりしてほしいです。

総合評価の対象となる委託業務が少なく、恩恵を感じられない。企業はどんどん興味をなくしていきだろう。

周知が不足していると感じるのはあくまでも弊社の徹底不足だと思う。今後は店頭だけの掲示ではなくホームページや名刺、パンフレットへの掲載を推進していきたいと考えております。

認証があるかないかではっきりとしたメリットがわかるようにしていただきたい

4 (1) 新たに希望する優遇措置策

ポイント別企業広告枠(テレビ、新聞、道庁内、etc)確保措置。(※例えば2～3Pは道庁内またはHPへ知らせスペース確保。4～5P北海道メールマガジン掲載、6～7P紙媒体北海道出版物への広告掲載。8～10P北海道新聞広告掲載。11～13Pテレビ広告掲載。行政的に広告が難しければ、企業紹介でもいい。

ハローワークに提出する「障害者雇用状況報告書」の報告の免除などがあると事務手続きが軽減される。

認証企業のみ入札参加とか、もっとメリットを増やしてほしい

委託業務の随意契約、優先発注。

優遇措置のために、障害者を雇用しているわけではないので特にありません

税制優遇措置

労働保険率の引き下げ

長年、雇用している場合は、10年、20年と分けてポイントをつけてほしい

4 (2) 制度についての改善希望

障がい者雇用率制度は従業員規模50人以上となっておりますが、企業規模に応じた障がい者雇用人数の促進を協力に進めてほしい。

認証マークはどこで配布しているのか教えてほしい。手軽に使えと、周囲にアピールしやすくなる

もう少し制度の認知度があがると、登録している企業への評価も高まるのではないかな。

※徹底した認証マークの広報が何より企業にとって魅力です。※新卒採用がさらに売り手市場になることが予測されます。道内各大学へ北海道推薦企業として案内して頂けるとより効果的かもしれません。

具体的にはありませんが、もう少し企業のメリットになることを考案してほしい

3年以上雇用していなければ、ポイントがもらえない。そうしなければ障害者の雇用が進まないと思う。その時だけのポイントになると思う。

認証マークのステッカーのようなものがあると良い。(大小含めて)

総括

- 企業認証制度の登録要件を満たす障がい者を雇用する企業への制度の理解促進が重要である。
- メリットを追求しないアクション制度とは線引きを行い、企業認証制度の登録や制度上の利点について、周知徹底する必要がある。

