

就労移行支援事業所における就労支援取組事例集

平成21年3月

青森県健康福祉部障害福祉課

目 次

1	就労移行支援事業所における取組事例集について	1
2	青森県の就労移行支援事業の状況	2
3	就労移行支援事業の取組事例	3
4	支援についての現状（アンケート結果・様式）	28
5	就労移行支援事業を進めるために必要なこと	38

1 就労移行支援事業所における就労支援取組事例集について

(1) 作成の目的

就労移行支援事業所は、就労を希望し、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる障害者に対して、就労に必要な知識習得や能力向上を図るための生産活動や職場実習等職場体験等の訓練、求職活動に関する支援、その他適性に応じた職場の開拓、就職後の職場定着支援等を提供する役割を担っている。

しかし、この事業は新しい分野であること、障害の特性に応じて支援方法が異なること、取組始めたばかりという事業所が多いことなどから、一般就労への移行がなかなか進まない現状であり、事業所にも一般就労へのノウハウがなかなか蓄積されておらず、また職場においても日頃の業務で精一杯で就労支援の知識やスキルを身につけることが困難なのが現状である。

このような状況をふまえ、各就労移行支援事業所において就労支援に携わっている方々から、支援における現状や課題を把握することを目的として調査した。

また、各事業所間において、支援のノウハウを共有することを目的として、就労支援に係る事例を収集した。

(2) 調査時期

平成20年9月

(3) 対象事業所

就労移行支援事業所19箇所（20年8月末現在の指定就労移行支援事業所数）

(4) 調査の内容

- ①「支援状況事例」…一般就労に向けて支援した事例
- ②支援状況についての現状や課題等に関する記述式アンケート

(5) 回答率

12事業所

- ①「支援状況事例」…一般就労に向けて支援した事例 23事例
- ② 支援状況についての現状や課題等に関する記述式アンケート…12事業所より回答

2 青森県の就労移行支援事業の状況

(1) 就労移行支援事業所の箇所数、定員（平成21年2月1日現在）

市町村名	事業所数	定員数
青森市	5	115
弘前市	2	26
八戸市	8	167
三沢市	1	6
むつ市	1	20
つがる市	1	6
平内町	1	50
五戸町	2	40
階上町	1	6
合計	22	436

(箇所数推移)

箇所数	⑱	⑲	⑳
	6	13	22

(2) 就労移行支援事業所における一般就労移行者数

	18年度	職種	19年度	職種
就労移行支援	-		10	清掃業、福祉施設、製造業、サービス業
参考				
就労継続A	1	生命保険会社庶務	1	建設
就労継続B	4	農産物加工、電子部品、青果加工、スーパー	-	
知的入所	2	食品製造業、清掃業	-	
知的通所	5	清掃業、クリーニング、縫製業、サービス業	4	アパレル業、プラスチック製造業、塗装、販売
精神通所	2	建設業、製造業	4	OS事務補助、リサイクル軽作業、生花、福祉施設
精神小規模	-		1	病院給食関係(皿洗等)
合計	14		20	

3 就労移行支援事業の取組事例

(いただいた事例の中で、企業名称など容易に特定できる名称は伏せて掲載しました。ただし、関係機関については、事例の中で適当と思われる場合はそのまま掲載しました。)

就労移行支援事業事例一覧

事例No.	障害	性別	就労	就労内容	ポイント	事例概要	活用した主なもの							ページ		
							就業・生活支援センター	職場実習	ジョブコーチ	ハローワーク	トライアル雇用	障害者職業センター	チーム支援		職親	
14	知的	男性	—	—	病状を見ながらの職場開拓、医療機関との包括的支援	就業・生活支援センターから利用相談あり。ハローワーク・就業・生活支援センターとチーム支援実施、情報共有しながら支援展開。	○						○		18	
15	知的	女性	職親	老人介護事業所の厨房、食器洗浄	職親制度活用	モニタリングしながら実習継続。職親制度を活用し老人介護事業所で訓練中。	○	○							○	19
16	知的	女性	トライアル	ホタテ加工工場	可能性のある企業探しと関係機関活用	職場実習実施。ハローワーク登録し職業専門官から面接指導受ける。実習期間中事業主を定期的に訪問しサポート。			○	○	○	○				20
17	知的	女性	就労	老人ホームの清掃	多種の関係機関活用	就業・生活支援センターから求人情報取得し実習開始。ハローワークから求人が出て紹介状を持参し面接、トライアル雇用開始と同時にジョブコーチ配置。トライアル満了後パート雇用を経て正式採用。	○	○	○	○	○					21
18	知的	男性	就労	スーパーマーケット	企業・事業所・家族が一体となった情報の共有、支援	自立を目指し事業所利用開始。障害者就職面接会参加。雇用を前提として面接、実習開始。雇用につづく。雇用後も事業所と定期的に交流。						○				22
19	精神発達	女性	就労	清掃業	職業の適性の見極め、就職後の支援体制確立	定型作業単独作業向きでイレギュラー作業の対応が課題。作業手順書作成し作業定着図る。就職後は就業・生活支援センターに支援機関移行。	○	○	○							23
20	知的	女性	就労	菓子製造補助	本人の作業能力や要支援面の適切把握、関係機関活用	家族協力的。言葉遣い挨拶等问题あり。作業工程説明書作成し視覚的にアプローチ。就業・生活支援センターが月1～2回事業所を訪問し作業状況確認。生活支援を含め就労意欲維持向上するようフォロー中。	○	○	○							24
21	知的	女性	離職	クリーニング業	本人の就労に対するイメージの確立と職場のマッチングが必要	養護学校卒業後就業・生活支援センターに登録。集団面接会や会社見学等同センターが同行。クリーニングに採用されるも自分のイメージと異なるということで2週間で自己退職。	○									25
22	精神	男性	離職	植物園内の農作業	施設外支援中の本人との関わり・見守りがもっと必要	施設外支援実施。ハローワークと就業・生活支援センター登録。面接で採用されるも上司とトラブルで使用期間終了後更新されず。	○					○				26
23	身体	男性	離職	看板業	就労とは何か、の意識付け	技術あり。ハローワーク登録、障害者就労面接会参加。就労したが社長とのトラブルで退職。再訓練中。								○		27

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女性	26	身体	約6万円	20000~30000円
移行支援事業所 利用期間	18年10月 ~ 20年9月				
本人が就労したい と思った動機	アパート等自立した生活をしたい。また、就職し稼いだ金を自宅へ仕送りするなど家族の力になりたい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	家族(主に母)へ就労、自立に向けた支援について説明したところ、小さい頃から養護学校等の施設生活しかしていないこともあり、施設から離れていくことが心配。				
支援にあたって の問題点	本人は自立への意欲が十分あり、積極的に取り組んでいるが、家族(母)が本人の自立について消極的である。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・聴覚障害者のため、面接等では通訳が必要となるが、面接に向けての身だしなみや受け答え等しっかり手話、筆談等でできるよう訓練した。 ・県の委託で行っている企業訓練へ参加し、レストランでの実習を行った。 昨年1ヶ月実施し、企業側からの評価もよかった。 現在も同企業において実習中(今回は3ヶ月)、就労につながるよう努力中である。				
支援上配慮した 点、工夫した点	聴覚障害であるため、コミュニケーションを図る際は手話ではなく、常にメモ帳とペンを持たせて筆談等で確実に意思疎通を図るよう努めている。				
支援の結果	企業での実習を継続。				
就職した業種					
(仕事の内容)					
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月 ~				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	当ケースでは特に連携せず、県労政能力開発課のコーディネーターの方と協力しながら対応している。				
今後の支援予 定・課題等	現在の実習を無事に終わらせることで、次のステップ(トライアル等)につなげていけるよう支援を継続する。企業側へ認めてもらえるかが課題。また、家族への説明、自立に対する理解を得られるよう努力する。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	現時点で特になし。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男性	40代	知的	6.6万円	なし
移行支援事業所 利用期間	18年10月～20年9月				
本人が就労したい と思った動機	当施設での経験(作業技術等)を活かし、職場実習等を通じ就労したい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	就労したい本人の気持ちを尊重し、家族にも助言を求め連携等の協力を随時実施しているが就労には消極的である。				
支援にあたって の問題点	健康管理に留意するとともに、職場での挨拶・報告等をきちんと行い、職場実習から段階をふみ就労する。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> 平成20年3月24日～9月30日、職場実習 ホタテ加工場 ハローワークに求人登録し、就労支援チェックリストを作成し職業相談員面接を実施する。 実習中については遅刻・欠勤もなく勤務態度は良好であり、9月12日職場実習終了している。本人についても当該事業所での就労を希望している。保護者については、就労について消極的であるが、事業主から就労を視野に入れた職場実習を行うことで了解を得ているので、今後家族の協力を得ながら就労できるよう支援していきたい。 				
支援上配慮した 点、工夫した点	職場実習期間中は、定期的に職場訪問し、サポート面に関して事業主とその都度検討のうえ支援した。				
支援の結果	事業所としては実習期間終了後は就労を考えていたが、保護者が以前生活面で問題があったため同じことを繰り返すのではないかと心配しているため、保護者の説得が必要。				
就職した業種					
(仕事の内容)					
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 年 月～年 月				
	(就労に向け訓練中(職場実習中も含む))				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	連携なし				
今後の支援予定・ 課題等	保護者の説得及び就労を視野に入れた職場実習を次年度も展開していく。				
上記の就労指導 にあたっての反省 点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男性	34	精神発達	66,000	時給150円
移行支援事業所 利用期間	2008年4月～年月				
本人が就労したい と思った動機	親の強い希望				
家族に対する説明・ 理解の状況	家族の過保護的状况により就労の必要性意図の十分な理解が得られていない。				
支援にあたって の問題点	気分の浮沈が激しく、早退・欠席をし易い。癖になっており改善しにくい。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・あいさつ、言葉遣い、態度等の指導 ・定刻勤務のための本人・家族への助言 				
支援上配慮した 点、工夫した点	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の精神状態の特性を把握し、支援の態度等配慮して精神状態の安定化を図った点。 				
支援の結果	欠勤数減少				
就職した業種	(現在行っていること)食品製造業				
(仕事の内容)	パン生地分割・成形及び片付け、清掃等				
就労状況	就労し、現在も継続中 年月～				
	就労したが現在離職した 年月～年月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	連携なし				
今後の支援予定・ 課題等	1週間の就労の生活リズムを身につけ、些細なことで安易に欠勤しない。就労移行支援に安住しないこと。				
上記の就労指導 にあたっての反省 点	信頼関係の気付かれた指導員が固定的にアプローチを行うことで、精神の安定化が図られているため、今後も継続したい。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女性	30代	知的	6.6万円	12,350円
移行支援事業所 利用期間	18 年 10 月 ~20 年 9 月				
本人が就労したい と思った動機	当施設での経験を活かし、職場実習を通じ就労したい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	就労したい本人の気持ちを尊重し、家族も了解している。				
支援にあたって の問題点	過去に就労経験もあり、なおかつ年齢的に若いので就労が十分可能と考えるが、対人面で慣れるまで時間を要する。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年5月10～5月31日 配送センター 食品配送センターの実習においては、挨拶・報告・連絡がなく、指示されたことが終わればボンヤリしており、作業意欲に欠ける面があるとのこと。作業についても、商品のピッキング(品出し)・補充・清掃の作業を行っている。期間満了時本人から継続の意思表示に消極的で実習を終了している。 ・ハローワークに求人登録している。 ・障害者職業センターにて勉強会実施している。 ・9月8日から11月28日まで職場実習。 				
支援上配慮した 点、工夫した点	職場実習期間については、定期的に職場訪問し、事業主と連携を図りサポートする。				
支援の結果	職場での挨拶・報告・連絡に欠けており、積極的な姿勢が望まれる。				
就職した業種 (仕事の内容)					
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	なし				
今後の支援予 定・課題等	具体的に精神的な不安に対するフォローを図りながら、職場実習を通じて就労意欲を継続させ、本人の状況に配慮した事業所を探していく。				
上記の就労指導 にあたっての反省 点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男性	50代	知的	6.6万円	
移行支援事業所 利用期間	18 年 10 月 ~20 年 9 月				
本人が就労したい と思った動機	当施設での経験(作業技術等)を活かし、職場実習を通じ就労したい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	就労したい本人の気持ちを尊重し、家族にも助言を求め連携等の協力を随時実施。				
支援にあたって の問題点	年齢的・身体的(難聴)等一般就労に不向きな面があるが、職場実習を通じ就労意欲を失わないよう支援していく。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・平成19年8月6日~9月30日 ホタテ加工場 ・平成20年5月10日~6月30日 食品配送センター 昨年度ホタテ加工場の実習については、工場において一般的な雑用の仕事を体験し、期間終了時点で本人実習継続表示なく終了している。今年度の食品配送センターの実習においては、挨拶・報告・連絡がなく、指示されたことが終わればポンヤリしており、作業意欲に欠ける面があるとのこと。作業についても、商品のピッキング(品出し)・補充・清掃等の作業を行っている。期間満了時本人から継続の意思表示がないので実習終了している。 ・ハローワークに求人登録している。				
支援上配慮した 点、工夫した点	職場実習期間については、定期的に職場訪問し、事業主と連携を図りサポートする。				
支援の結果	作業能力は高いが、職場での挨拶・報告・連絡に欠けており、積極的な施設が望まれる。				
就職した業種 (仕事の内容)					
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月~				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	(就労に向け訓練中)(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況					
今後の支援予 定・課題等	年齢的・身体的(難聴)等一般就労に不向きな面があるが、職場実習を通じ就労意欲を失わないよう支援し、本人の状況に配慮した事業所を探していく。				
上記の就労指導 にあたっての反省 点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女	20代	知的	6~7万	
移行支援事業所 利用期間	19年 4月 ~ 年 月				
本人が就労したい と思った動機	細かい手仕事が好きで、そんな職場が近くにあれば働きたいと思ったとのこと				
家族に対する説明・ 理解の状況	本人の能力を生かせるような職場が近くにあり、通勤にも便利であったことから、容易の家族の理解が得られた				
支援にあたって の問題点	就労意識の不足				
支援の経過	1. 履歴書の作成及び面接の訓練 2. 就業・生活支援センター及びハローワークへの登録 3. 職業センターによる職業適性検査を実施 4. 高等技術専門校の委託訓練制度を利用し、 3ヶ月の職場訓練を実施中 5. ハローワークを主幹としたケース会議(ハローワーク、就業・生 活支援センター、高等技術専門校・八戸工科学院、当方)を月1回開催し、勤務評価の向上を 図る				
支援上配慮した 点、工夫した点	1. 最初の1週間はほぼ毎日、その後は2週間に1回程度訪問し、利用者への精神的な不安を 軽減することに努めた。その際、受入企業の担当者・就業・生活支援センター等と意見交換し、 こまめな対応を行った 2. 仕事の内容・感想及び企業側の担当者の評価は日報で記録し、職 員内で話し合いの材料とした。				
支援の結果	職場実習を継続中。本人は仕事に慣れ、精神的にも安定してきている				
就職した業種	下着縫製会社				
(仕事の内容)	下着の縫製作業				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 年 月～年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連 携状況	よく相談し、アドバイスを受けながら進めている				
今後の支援予 定・課題等	1. 就労支援日報の提出及び職場訪問は継続し、就労意識の進化を図る。 2. 慣れから発生 する気のゆるみのないよう、常時励ましと戒めを行う。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点					

支援状況データ 7

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男	30代	知的	6~7万	
移行支援事業所 利用期間	19年 4月 ~ 年 月				
本人が就労したい と思った動機	清掃に多少の興味があり、施設の経験を生かして実習してみたいと思ったことによる				
家族に対する説明・ 理解の状況	仕事の内容を説明し、同意を得る				
支援にあたって の問題点	仕事は要領よく迅速に処理するが、確認をおろそかにするときもある				
支援の経過	1. 面接の訓練の実施、履歴書の作成 2. ハローワーク及び就業・生活支援センターに求職登録 3. 職業センターによる職業適性検査を実施 4. 企業側と面接後、3日間の職場実習に入る 5. 実習中は熱心に励み、活気があった				
支援上配慮した 点、工夫した点	1. 就労支援日報により、仕事の内容と感想及び企業側の寸評を参考にして問題点の支援にあたる 2. 実習中は体力の配分を考慮するよう事前に指示した。				
支援の結果	企業側から高い評価を得たが、就業・生活支援センターの評価では、更に訓練が必要とのことだった。				
就職した業種	不動産業				
(仕事の内容)	アパート内外の清掃、家具の運搬				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 年 月～年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連 携状況	連携を密にして就労への支援を進めている				
今後の支援予 定・課題等	1. 就業・生活支援センターに頼らず、家族側及び施設側でも就労の場を開拓する 2. 基本的な生活習慣の定着を図るため、週2回の調査を行い意識向上を図っている。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男	20代	知的	6~7万	
移行支援事業所 利用期間	19年 4月 ~ 年 月				
本人が就労したい と思った動機	野菜の育苗に好奇心を持ち挑戦してみたいという気持ちになった				
家族に対する説明・ 理解の状況	家族に職場実習の意味を説明し、十分な理解の元に同意を得る				
支援にあたって の問題点	生活リズムの確率が十分でないこと。精神症状があること。(現在は薬を服用中で、安定している。職場実習に支障はないと思うが、この先も症状がでる可能性はある)				
支援の経過	1. 面接の訓練、履歴書の作成を行う 2. 就業・生活支援センター及びハローワークへ登録。 3. 支援センターの紹介で企業側と面接し、職場実習に入る 4. 3日間の実習を無事終了する				
支援上配慮した 点、工夫した点	1日目と3日目の同じ時間帯に訪問し、どう変化があるかを確認した。仕事内容、その感想、企業側の寸評は日報で細かく記録し、今後どう生かせるかを職員で話しあった。				
支援の結果	企業側からは比較的良好の評価を得た。その反面、就業・生活支援センターの評価は低かった。更に職場実習を行うよう、求められた。				
就職した業種	園芸店				
(仕事の内容)	ポットへの培養土詰め				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月~				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連 携状況	連携を持ちながら就労・生活への支援を進めている				
今後の支援予 定・課題等	基本的な生活習慣の確率を目指して、一日のスケジュール表を作成及び実態の記録を取っている				
上記の就労指導 にあたっての反 省点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男	50代	精神	0	5万円見込み
移行支援事業所 利用期間	20年5月～年月				
本人が就労したい と思った動機	現在単身で生活しており生活保護を受給中であるが、保護を打ち切りたいと強く希望している。				
家族に対する説明・ 理解の状況	単身で生活している。				
支援にあたって の問題点	頑張りすぎて自分で調整できないため、支援者が見守る必要がある。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・保健所経由で相談があり、就業・生活支援センターの登録と就労移行支援事業所の利用を開始する。 ・就労移行支援事業所内の各作業を体験することで、作業耐性や作業の指示理解を観察し、本人との信頼関係を深めていった。 ・就業・生活支援センターより清掃の職場実習が紹介され、面接の練習や履歴書の作成支援、面接の同行を行った上で、1週間の職場実習を継続。 				
支援上配慮した 点、工夫した点	本人は実直な性格で、自分の力量以上に頑張りすぎたり自分の仕事の領域以外に手を出す特性があり、実習中には就業・生活支援センタースタッフが付いて支援している。				
支援の結果	実習				
就職した業種	スポーツ量販店				
(仕事の内容)	店内の清掃				
就労状況	就労し、現在も継続中 年月～				
	就労したが現在離職した 年月～年月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む) 9月1～9月12日まで実習				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	求人紹介や面接の動向、実習中の支援までセンターが行っている。				
今後の支援予 定・課題等	実習の評価を受け、採用となればハローワークと連携をとり求人票の作成や紹介状の取得など就労に向けた一連の手順を就業・生活支援センターが行う予定。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男性	30代	知的	66,000円	
移行支援事業所 利用期間	19年11月～年月				
本人が就労した と思った動機	中学校卒業後、青森県内外(2ヶ所)の企業に就職、身体を壊したのと人間関係で退職したが、なかなか次の職に就けず、もう一度訓練しなおして一般就労を目指す。				
家族に対する説明・ 理解の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所と家族と一体となった指導・支援(情報の共有) ・日常訓練～職場実習～面接～採用～就労等の支援要領 ・採用されたときの居住地の説明 				
支援にあたって の問題点	職業意識は充分育っているが、会話をするとき言葉が二重に出て、相手とコミュニケーションを図ることが劣っていた。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・日常訓練に、履歴書の書き方・面接の訓練を取り入れた。 ・1月25日 アップルアオモリに実習依頼 ・1月28～2月8日まで アップルアオモリで実習依頼 ・2月27日 障害者就職面接会参加(パチンコ関係会社受験) 雇用を前提としてもう一度面接をしたいとのこと ・3月18日 面接 ・4月1日 面接の結果、「言葉の関係でお客さんの対応は難しいので、今回は見送ります」との回答。 ・7月9～11日 ケーキ店で実習(評価:良好) ・9月1～19日 レジャー施設で実習 				
支援上配慮した 点、工夫した点	<ul style="list-style-type: none"> ・当事業所、家族等で情報を共有し、精神的なサポートを行っている。 ・言葉に障害があるので、ゆっくり・はっきり話すよう指導している。 				
支援の結果	職場実習を中心に、支援を継続中				
就職した業種 (仕事の内容)					
就労状況	就労し、現在も継続中 年月～				
	就労したが現在離職した 年月～年月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	連携なし				
今後の支援予 定・課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・日常訓練においては、会話を多く取り入れて支援する。 ・職場実習を多く取り入れて支援する。 ・バックヤードを中心とした訓練及び実習の調整 				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	<ul style="list-style-type: none"> ・希望職種の再度確認 ・バックヤード的の仕事が合っているのではないか。 				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女	20代	身体	約6万	
移行支援事業所 利用期間	20年 7月 ~ 年 月				
本人が就労したい と思った動機	付きあっている彼氏と将来、結婚して一緒に住みたい。そのために就職し生活の安定。				
家族に対する説明・ 理解の状況					
支援にあたって の問題点	極度の緊張、不安なことを考えると悩むため、不安の取除き、実習や職場での慣れるまでのサポート。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークと障害者就業・生活支援センター、施設とのチーム支援を行う。 ・長い間、職場から離れていたのもあり、また長時間の作業の不安もあり、2週間1日6時間の実習を行った。 ・実習は、何事もなく終え、不安であった長時間の作業もでき本人の自信につながり、挨拶や報告の時、声が小さいという課題点もみつかった。 				
支援上配慮した 点、工夫した点	<ul style="list-style-type: none"> ・初対面の方だと極度の緊張で、話せなくなり、報告や相談する際の声をかけるタイミングがつかめないということもあり、実習中、支援員が職場に慣れるまで、付き添い声をかけるタイミングを教えたりしていた。 				
支援の結果	<ul style="list-style-type: none"> ・実習にも三日目ぐらいからすぐ慣れ、楽しんで実習を終えた。 				
就職した業種 (仕事の内容)					
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 年 月～年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	<ul style="list-style-type: none"> ・施設でどのように変わったかを報告。一緒になり就職への時期を実習を通して慎重に見極めていく。 				
今後の支援予定・ 課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・他の職場実習も考えている。 				
上記の就労指導 にあたっての反省 点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男	30代	知的	—	なし
移行支援事業所 利用期間	18年 10月 ~ 20年 9月				
本人が就労した と思った動機	お金がほしい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	家族には就労に向けた実習の理解と同意を得た。ふだん接することの多い、CH世話人等の協力を得る。				
支援にあたって の問題点	身体機能の障害により、発声が困難。意志の疎通に不安がある。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・当時実習先企業に障害を持つ利用者(同法人別事業利用者)が実習中。そのことから追加の実習生の受け入れを打診して了解を得た。 ・本人を実習先に連れて見学・面接をして、実習についての意思確認を行った。(平成19年4月から) ・一定の期間を定めた実習計画書を作成して、実習を開始した。 ・本人は実習の手ごたえを感じ、実習の延長を希望。実習先側でも今後の能力向上を期待してくれ、実習の延長を承諾してくれた。 ・実習中はほとんど欠勤することなく、出勤した。 ・実習開始より約半年後、実習先へ報酬に値するかを問いかける。結果、その時点で報酬に値しなかったが、昼食の提供を受けられることになり、本人はとても満足していた。 ・さらに半年経過、再度報酬の問いかけ。残念だが実習先からは良い返事は得られない。本人はまだ意欲がありそのことを伝え、あと半年後におおよその判断をすることになった。 ・今月がその期限で、そのための取り組みをしているところである。 				
支援上配慮した 点、工夫した点	現場に専従の作業担当者を配置してもらい、その都度必要な支援をしていただいた。不定期であるが現場への視察をして、日々の連絡は連絡帳でCH世話人を通じて行った。				
支援の結果	実習を継続している。本人は仕事にも慣れ、いままで不得意だった対人関係の形成がなされてきた。今後、本人が望むのは、やはり報酬のよう。				
就職した業種	清掃業務, その他軽作業業務の実習中				
(仕事の内容)	床のモップがけ, 手すり磨き, トイレ磨き, 除草など				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月 ~				
	就労したが現在離職した 年 月 ~				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む) 19年 4月 ~				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	なし				
今後の支援予 定・課題等	一般就労に結びつかない場合、福祉的就労ではいけないのか。本人は一般就労と福祉的就労の理解には乏しいが、報酬を得たいという意欲はある。現在の利用事業所では、利用期限が今月いっぱいであるがあと一年の延長が必要と思われる。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	本人の特性及び実習先などの状況により、期限付きの支援は難しい。場合によっては、本人の意向に反することもあるのではないか。当事業所の基盤をもっと固めて、もっと対象者に関わりの持てる環境づくりが必要かと思われる。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女	50代	知的	6~7万	—
移行支援事業所 利用期間	19年 4月 ~ 年 月				
本人が就労したいと思った動機	施設外就労で経験し、不安なく従事できたことにより、徐々に意識が高まる。				
家族に対する説明・理解の状況	家族は本人に一任				
支援にあたっての問題点	刃物を扱うことから負傷しないよう留意している				
支援の経過	20年7月に施設外支援仮契約を、20年8月に本契約を締結。誠実に業務に励んでいる。				
支援上配慮した点、工夫した点	1. 体力に配慮して週3日の業務とする。 2. 就労支援日報で作業内容、感想及び企業側の寸評を記録し、様子を把握する。 3. 仲間と離れて仕事することに不安を感じていたため、本人も知っていて求職していた方にお願ひし同じ職場で働けるよう交渉した。企業側も理解し受け入れてくれた				
支援の結果	施設外支援を継続している。本人は仕事を楽しんで頑張っている				
就職した業種	味噌・しょうゆ・各種漬け物の製造業				
(仕事の内容)	ごぼうのカット作業				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 年 月～年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援センターとの連携状況	連携をとっていない。企業と当方の話し合いで進めている				
今後の支援予定・課題等	1. 作業効率の向上等、課題を克服し、雇用に結びつけられるよう交渉していく。 2. 質・量の向上のあまり、負傷しないように注意する。				
上記の就労指導にあたっての反省点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男	30代	知的	約6.7万円	約工賃5,000円
移行支援事業所 利用期間	平成20年 7月 ~ 平成 年 月				
本人が就労したい と思った動機	働いていた会社をリストラされたので、再就職したい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	家族は就職に対しとても協力的な状況				
支援にあたって の問題点	疾病として「てんかん発作」があり、その理解を得られる職場が少ない事。				
支援の経過	就業・生活支援センターより利用相談があり、再就職までの間の体力の維持および就労スキル のアセスメント、基礎的な職業スキルの向上を目的とし、旧法授産施設の利用を10ヶ月前より 開始する。現在まで、職場見学や実習を行い再就職先の開拓及び就労スキルの評価をしマッチ ングに向けた支援を実施している。また、本人の再就職に向けてハローワーク、就業・生活支援 センターと地域就労支援事業「チーム支援」を展開しており、関係機関と本人に対して情報を共 有しながら就労移行支援を展開している状況ではあるが、数ヶ月前より「てんかん発作」が頻発 している為、病状について経過観察している。				
支援上配慮した 点、工夫した点	支援対象者に関する連携機関との情報共有及び、職業評価の共通認識、意思統一				
支援の結果	てんかんの病状について経過観察を行いながら、就労支援サービスを継続中				
就職した業種 (仕事の内容)					
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	職場実習先の開拓及び、実習の斡旋。実習先への付き添い及び評価、フィードバックについて 連携して支援を行っている。				
今後の支援予 定・課題等	病状や職業スキルから職域が限定されており、厳しい労働市場における職場開拓が課題となっ ている。支援予定としては、適切なマッチングが出来る職場を根気強く開拓していく。また、病状 の把握も含め医療機関も交えた包括的な支援を展開していく必要がある。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	本人の病状が変化してきた事で、適応できる職種にも変化があり、就労支援計画(チーム支援) を軌道修正しなければならなくなっている。医療機関とも連携した入念な事前アセスメントが必要 なケースであった。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女性	23	知的	63000(2級)	10,000
移行支援事業所 利用期間	20年3月～年月				
本人が就労したい と思った動機	自立して働いて今より高い収入を得たい				
家族に対する説明・ 理解の状況	家族は本人が働くことを望んでいるため、随時情報を提供した。				
支援にあたって の問題点	本人がストレスを感じやすく、気分には浮き沈みがある。				
支援の経過	掃除や、事務の実習を繰り返している。 働きたいという意思と裏腹にストレス、負荷を感じやすいので常に振り返りを実施(モニタリング) 精神障害者地域生活支援センターより雇用の情報、フルタイムではなく1時間30分の仕事、実習 中は私事都合の他休むことなく継続、祭日も休まず出勤。 本人は働きたいという意思あり、雇用主も雇用した旨意思あり。				
支援上配慮した 点、工夫した点	精神障害者地域生活支援センターとの連携、事業所訪問、実習の日毎の振り返り(本人との)				
支援の結果	10月から職親制度を活用し、13:30～15:00まで訓練				
就職した業種	老人介護事業所				
(仕事の内容)	厨房、食器洗浄				
就労状況	就労し、 <u>現在も継続中</u> 20年10月～職親制度				
	就労したが現在離職した 年月～年月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	就労面、生活面と役割分担を明確にし、実習を実施。				
今後の支援予 定・課題等	定期的に介護事業所を訪問してきたが、ナチュラルサポートも増え、フェンディングも可能になっ てきたが、就労になっても継続的アプローチは必要。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女性	50代	知的	6.6万円	—
移行支援事業所 利用期間	18年10月～20年9月				
本人が就労したい と思った動機	当施設での経験(作業技術等)を活かし、職場実習を通じ就労したい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	就労したい本人の気持ちを尊重し、家族にも助言を求め連携等の協力を随時実施。				
支援にあたって の問題点	年齢や糖尿病などの問題はあがるが、本人が就労に対して意欲をもっているので可能性のある事業所を探していく。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> 平成19年8月6日～9月30日 職場実習 ホタテ加工場 ホタテ加工場においては一般的雑用を行い、指示されたことについてはきちんと行っている。 平成20年6月1日～7月15日 職場実習 クリーニング会社 実習中は遅刻・欠勤もなく挨拶・報告・連絡についても良好で評価が高い。作業については完成されたクリーニング品をたたんで、数量もきちんと数えることができている。実習全般についても良好である。 ・ハローワークにて求人登録し、職業専門官から面接指導を受けている。また就労チェックリスト記入の上、提出している。 ・ハローワークからホタテ加工場に求人があるとのことで、履歴書作成・面接施行し採用となる(9月1日) 				
支援上配慮した 点、工夫した点	職場実習期間については、定期的に職場訪問し、事業主とサポートする面等を検討のうえ支援した。				
支援の結果	ホタテ加工場に就労となり、本人の希望がかない、日常生活が安定してきた。				
就職した業種	食品業(ホタテ加工場)				
(仕事の内容)	ホタテ選別・洗い、カゴ洗いほか雑用				
就労状況	就労し、 <u>現在も継続中</u> 20年9月(トライアル雇用)～				
	就労したが現在離職した 年 月 ～ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	トライアル雇用期間の3ヶ月ジョブコーチの支援を仰ぎ、一般就労に結び付けていく。				
今後の支援予定・ 課題等	ジョブコーチと連携を保ち、職場に慣れるよう支援し一般就労させていく。				
上記の就労指導 にあたっての反省 点					

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女性	30代	知的	67,000円	約80,000円
移行支援事業所 利用期間	19年 5 月1日 ~ 19年 10月22日				
本人が就労した と思った動機	以前より電子部品組立の仕事をしていましたが、自分には合わないと感じたようで、清掃等の業務を希望していた。				
家族に対する説明・ 理解の状況	本人が就労できるのであればどんな職種であっても問題ないと理解を示している。				
支援にあたって の問題点	理解力もあり、作業耐性も充分であったが、慣れてくると集中力が欠如するし、意欲が減退し体調不良の訴えとなり欠勤することが課題である。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・本人が希望する清掃関係の求人を求め、ハローワークへ同行し検索方法を伝える。 ・障害者就業・生活支援センターから老人ホームの清掃の求人の情報を得て、職場実習を行うとともにハローワークに就業・生活支援センターの開拓求人ということで内容を伝え、実習の評価がよければ求人がでることを伝える。 ・実習後、本人の頑張りが評価され、ハローワークより求人が出て、紹介状を持参し面接を受ける。7月23日よりトライアル雇用を開始し同時にジョブコーチを配置する。 ・トライアル期間満了にてパート雇用に切り替わり、正式に10月23日より雇用となった。 				
支援上配慮した 点、工夫した点	本人の仕事の組立や掃除用具の準備など、本人が行いやすいようジョブコーチを配置して行っている。				
支援の結果	現在も就労を継続している。				
就職した業種	社会福祉法人				
(仕事の内容)	老人ホーム内の清掃				
就労状況	就労し、 <u>現在も継続中</u> 19年 10月～				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	就労移行支援事業所を利用する以前より就業・生活支援センターに登録しており、今回の職場開拓・職場実習・ハローワークとの連携全てセンターが行った。				
今後の支援予 定・課題等	現在はジョブコーチ支援のフォローアップ期間も終了し、就業・生活支援センターが職場訪問し就労と生活面を支援している。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	生活場面はケアホームを利用しており、生活支援センターと就労移行支援事業所と就業・生活支援センターとが連携をとりながら支援した効果と思われ、今後も継続した支援を行っていく。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男性	20代	知的B	66,000円	約100,000円
移行支援事業所 利用期間	19年 4 月 ~ 20年 4月				
本人が就労した と思った動機	高等養護学校卒業後2ヶ所の授産施設で就労したが、給料が安く、自立するためにはもう一度 訓練しなおして一般就労を目指したい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	・事業所と家族と一体となった指導・支援(情報の共有) ・日常訓練～職場実習～面接～採用～就労等の支援要領				
支援にあたって の問題点	小さな失敗をしただけで自分を見失ったり、何でも自分ひとりで考え込み孤立した状態になるの で、視野を広く持つよう指導した。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・日常訓練に、履歴書の書き方、面接の訓練を取り入れた。 ・1月16日、スーパーマーケットに実習依頼 ・1月23日 上記店舗店長と実習前の面接 ・2月4～25日まで 同店舗で実習開始(日配部門) ・2月25日 実習評価良好 ・2月27日 障害者就職面接会参加(実習先のスーパーマーケット受検) ・3月1日 店長と雇用を前提に面接(良好)、実習の調整 ・4月1～20日まで 実習開始 ・4月21日 面接及び実習良好につき正式採用 				
支援上配慮した 点、工夫した点	<ul style="list-style-type: none"> ・当事業所、店、家族等で情報を共有し、精神的なサポートを行っている。 ・7月からジョブコーチ支援を行っている。 				
支援の結果	1日も休むことなく(公休日以外)、元気に継続している。				
就職した業種	スーパーマーケット				
(仕事の内容)	グロサリー部門(品出し、配列)				
就労状況	就労し、現在も継続中 20 年4 月～				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	連携なし				
今後の支援予 定・課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も本人の様子をみながら支援していく。 ・8月21日の当事業所のバーベキューに呼んで交流を深めた。(家族含む) 				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	<ul style="list-style-type: none"> 良かった点 ・職場実習を多くできたことがよかった。 ・情報を共有することによって一貫した指導ができた。 ・ジョブコーチ支援したこと。 				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女	20代	精神(発達)	なし	約7万円
移行支援事業所 利用期間	H20年 2月 ~ H20年 5月				
本人が就労した と思った動機	現在の家庭状況(祖母、母共に年金生活)を考え、自分が働かなければならないと感じたため。				
家族に対する説明・ 理解の状況	職務内容や通勤方法等説明した上で、ご家族の生活面のフォローも必要である旨伝えご理解 いただく。協力的である。				
支援にあたって の問題点	・障害特性から、定型作業及び単独作業が向いていると思われるが、そのような企業があるの か。 ・イレギュラーの作業が入った際の対応。				
支援の経過	・当事業所では、内職作業や清掃、ビジネスマナー勉強会、※SST等にて、働く上での基本的な 土台部分を訓練した。 ・清掃業の職場実習が決まったため、当事業所内でも清掃をメインに訓練する。2ヶ月の実習で は、一日のスケジュールと作業手順書を作成し、それに従い作業に取り組んだ。遅刻、早退、 欠勤もなく、意欲的であった。 ・本人が、この職場での就労を希望。事業所側も本人の実習態度等から正式雇用へと移行し た。 ※SST…Social Skills Training 生活技能訓練				
支援上配慮した 点、工夫した点	ジョブコーチ支援を行う。障害特性から、職務を組み立てスケジュールと作業手順書を作成し、 作業定着を図った。				
支援の結果	現在では、作業手順も理解しており、手順書を簡潔化した。				
就職した業種	清掃業				
(仕事の内容)	事務所やトイレなど、事業所内の清掃。従業員の作業着の洗濯。				
就労状況	就労し、現在も継続中 H20年 5月～				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連 携状況	生活面も含め、ジョブコーチと連携した支援を行っている。				
今後の支援予 定・課題等	ジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センターへと支援機関を移行した。今後は、月に1度程 度当事業所へ立ち寄っていただき現状や悩みなどを聞いていければと考えている。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	・職務もこちら側で組み立て、手順書を作成できたことにより定着がスムーズであった。本人も 自分で納得した上で作業に取り組めた。 ・当事業所から当法人のジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センターへ支援機関を移行で きたことにより、今後の支援機関も確保できたこと。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女	30代	知的	申請中	約7万円
移行支援事業所 利用期間	H20年 4月 ~ H20年 8月				
本人が就労したい と思った動機	就職し収入を得、家計を助けたいと思っていたから。				
家族に対する説明・ 理解の状況	就職に必要な支援に関し、十分の理解と信用を得ている。書類上の手続き等、協力的である。				
支援にあたって の問題点	作業遂行状況についてはほぼ問題ないが、まだまだ感情の起伏がみられる為、生活支援の観点からの見守りが必要かと感じられる。				
支援の経過	<p>H20年4月より、障害者就労移行支援事業所の利用を開始する。作業習得は早く、持続性も感じられるが、やや正確性に欠ける一面あり。作業指示はジェスチャー、モデリングが必須であったが習得してからの適応は秀でるものがあったと思われる。</p> <p>同年6月より職場実習を開始する。作業定着は短期間で出来たが、空気感のある言動の改善(言葉遣い、挨拶等)については今後も継続した支援が必要かと感じられた。モチベーション維持、向上を図る為、適宜担当者を交えて面談(実習の振り返り)を行った。</p>				
支援上配慮した 点、工夫した点	・ジョブコーチ支援の活用(作業内容指示理解については、紙に文字を書き、作業工程等を説明し、視覚から順々にアプローチし理解を仰いだ。)				
支援の結果	作業遂行状況は問題なく維持。社会性ある言動(敬語、挨拶等)については健常者の6~7割方出来るようになった。				
就職した業種	菓子製造員(菓子製造補助)				
(仕事の内容)	ラインから出来上がった菓子をパック、袋に詰める。				
就労状況	就労し、現在も継続中 H20年 8月~				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	月1~2回の頻度で事業所訪問を行い、本人の作業状況について確認している。				
今後の支援予定・ 課題等	生活支援を含め、就労意欲を維持、向上出来るようフォローを行う。				
上記の就労指導 にあたっての反省 点	一貫した指導方法の徹底が必要かと感じた。また、限定された支援関係ではなく、広義にさまざまな支援者と関わりをもつ機会が必要と感じた。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	女性	20代	知的	67,000円	約80,000円
移行支援事業所 利用期間	19年5月～19年11月				
本人が就労した と思った動機	経済的な理由で早期に就労を家族にも望まれていた。				
家族に対する説明・ 理解の状況	以前就労しており、本人の収入が生活費にもなっており早期の就労が望まれていた。				
支援にあたって の問題点	作業能力が高く、理解力も高いが、メンタル面が弱く支援が必要である。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・養護学校卒業時より就業・生活支援センターには登録しており、卒業時に勤務していた会社を退職する際の手続き等に同行していた。 ・退職後日中活動として就労移行支援事業所を紹介し、利用手続き等同行支援している。 ・集団面接会の紹介と履歴書作成、面接の同行を就業・生活支援センターが行う。 ・会社見学や再面接に同行し、採用後は通勤訓練も行う。 ・採用後本人の悩みや不安を解消するべく退勤後の自宅に連絡を取っている。 				
支援上配慮した 点、工夫した点	不安や見通しができないことに強い不安を持つため、メンタル面への支援を強化した。				
支援の結果	採用後、自分のイメージした職種と実際は異なっていたようで2週間で自己退職した。				
就職した業種	クリーニング業				
(仕事の内容)	乾いた洗濯物のたたみ				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月～				
	就労したが現在離職した 19年11月15日～19年11月27日				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	就労移行支援事業所の紹介や利用手続き、就職の全てにおいて就業・生活支援センターと連携をとっている。				
今後の支援予 定・課題等	理解力や作業能力が高く、経済的にも早期の就労を希望していることから、きちんと職場実習等を行い、本人と職場とのマッチングを強化する。				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	職場見学のみで実際の体験を行わなかったことで本人のイメージが実際の職場と適合しなかった。短期間の離職は事業所、本人、福祉サービス事業所全てに多大な迷惑をかけることになり、今後丁寧に本人がイメージできるよう支援していきたい。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男	20代	精神	6~7万	
移行支援事業所 利用期間	19年 4月 ~ 20年 5月				
本人が就労したい と思った動機	もともと就職したいという思いが強かった。施設外支援を体験し、この職場なら働けると本人が強くなるようになった				
家族に対する説明・ 理解の状況	本人が希望し、通勤条件が整っていたことから、同意が得られた				
支援にあたって の問題点	1. 元々人間関係を築くのが難しい方だったので、職場内でうまくやっていけるか不安 2. 几帳面な性格による仕事の遅滞				
支援の経過	19年7月から施設外支援を実施。仕事自体は一生懸命行うが、対人関係のトラブルが多々あった。それでも受入企業から理解をいただき、徐々にトラブルも減少、20年3月頃に雇用に前向きなお話をいただく。20年5月に就業・生活支援センターとハローワークに登録し、同月面接を受け、採用して頂いた。				
支援上配慮した 点、工夫した点	就職後、企業の担当者と連絡を取り合い、訪問する。記録も取っていただき、状況把握に努めた。本人とも訪問の際、悩み等を聞きながら励ました。				
支援の結果	就職後、本人の自己中心的考え方が増長し、上司に対するトラブルが多く発生してしまった。企業の担当者が変わってしまったことも多少の影響があったかもしれない。使用期間後の更新をしてもらえず、そこで打ち切りとなった。本人は、その後、受け入れ企業が関連している継続支援B型のサービスを利用している。				
就職した業種	観光熱帯植物園の運営・栽培管理、直売所など				
(仕事の内容)	植物園内の農作業(ミネラルウォーターの散布など)				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月~				
	就労したが現在離職した 年 月 ~ 年 月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連 携状況	必要に応じて連携				
今後の支援予 定・課題等	他施設の利用者となったものの、状況把握はしており、継続して見守っていくようにしている				
上記の就労指導 にあたっての反 省点	施設外支援中、企業に任せきりで、訪問の回数が少なかった。				

	性別	年齢	障害区分	収入(月あたり)	
				年金収入 (月額:円)	給料(月額・時給) (円)
利用者について	男性	46	身体	無年金	約10万円
移行支援事業所 利用期間	18年10 月 ~ 20 年 4 月				
本人が就労した と思った動機	当施設(生産活動:印刷)での訓練を活かして就労並びに地域生活への移行をめざしたい。				
家族に対する説明・ 理解の状況	基本的には文書等で行い、それでも理解が得られない場合は電話等で説明している。また、家族も本人に就労移行に対しては協力的である。				
支援にあたって の問題点	身体的には問題等ないが、障害との関係で部分的な健忘症的物忘れがあるため、なんらかの影響がないか心配な面はあるが、これまでも特に問題等なし。				
支援の経過	<ul style="list-style-type: none"> ・生産活動(印刷編集作業)における技術力向上 ・IT訓練(事務系作業を想定したワード、エクセル操作) ・面接指導と履歴書の書き方 ・ハローワークへの求人登録 ・障害者就労面接会への参加 ・就労に関する情報提供 等 				
支援上配慮した 点、工夫した点	作業能力的なものはさほど問題等はないが、就労活動における相談、障害者就労面接会における参加企業の情報やその他一般企業等の情報提供を行った。				
支援の結果	順調に就労移行を可能にしたと思われたが、2ヶ月くらいで社長とのトラブル(口げんか)で退職する。その後問う施設での再訓練を希望し、現在に至る。				
就職した業種	看板業				
(仕事の内容)	屋内外看板/企画、設計、製作、取付工事。内装工事全般。 各種印刷/企画、製作 等				
就労状況	就労し、現在も継続中 年 月~				
	就労したが現在離職した 20年 5月 ~20 年 6月				
	就労に向け訓練中(職場実習中も含む)				
就業・生活支援 センターとの連携 状況	利用するまでには至らなかった。				
今後の支援予定・ 課題等	離職の情報を得て、本人に確認したところ、当施設において再訓練を希望し、現在に至る。さらなる技術向上を図りながら不足している部分を補いながら支援していく。				
上記の就労指導 にあたっての反省 点	作業技術はもちろんのこと、今回の離職の原因が社長とのトラブルであったことから、就労とは何か今一度指導しながら再就職に向けて支援していく。				

4 支援についての現状（アンケート結果）

項目	【1 支援が難しい、悩む項目】 一般就労に向けた支援として、①～⑤に分けて見た場合、日頃支援している上で「支援が難しい」「悩む」等感じることは何ですか。																	
	①就労へのアプローチ						②就労支援計画作成		③就労に向けたトレーニング			④就職に向けた支援				⑤アフターケア		
	就労に適合するケースと困難なケースの早極め	就労の動機付け	本人の意思確認	施設職員の意識変革	家族の理解や意識変革	医療機関との連携と医療的ケア	施設及び職員のスキルアップ	計画の具体的作成	計画の定期的見直し	日常生活面での支援強化	適性・力量の把握	必要なトレーニングやスキル	職場実習	求職活動	職場開拓	関係機関や地域との連携	アフターケアの内容と必要性	離職・転職の支援
回答数	4	5	6	6	2	10	5	2	7	3	2	8	6	9	3	6	4	1
A事業所			意思疎通困難、自分の意見の伝達困難な方が多いため	現時点で重点を置くべき項目についてのカンファレンス不足	家族の本人就労に対する意欲が低い				あいさつ等、照れが強く難しい									
B事業所			就労への意欲はあるが、具体的にどのような職種を希望しているのか、障害程度によって確認するのが困難	授産施設であったことから、職業指導員の役割の中に利用者への一般就労に向けた取組を行う上で意識を持っていただくこと	施設に居ることと安心・安全を保障されているという気持ちが強くと、施設から地域へという考えに立つことがなかなかできない	・一般就労へ向けた取組に対する知識が乏しい。 ・企業とのつながりがほとんどない	標準期間で一般就労までもっていくことが困難、個々の状態に合わせた期間設定が必要と感じた		限られたスタッフで利用者個々の状態に合わせた支援を行うことが困難			支援法を理解し受け入れてもらえる企業が少ない	企業で必要とされる人材は健常者並の技術がなければ受け入れてもらえない(IT等)	支援法、身体障害者のことを理解してもらえない企業が少ない		現在、アフターケアまで至った利用者が少ない		
C事業所					本人が一般就労を強く希望し支援を行っても家族としては本人の希望とは別に一般就労への移行ははじめから無理との見解が多いため、家族に対しての意識変革が必要と考える							職場実習や開拓においては就労支援員が日頃から生産活動等でお世話になっているお客様への訪問活動を中心に行っているが、どこの企業も売上の低迷から受入れが厳しい状況にある。今後は関係機関をうまく利用しながら支援を行ってきたい			連携を図っていく中で関係機関であったり社会資源も含めて情報提供をお願いしたい			
D事業所		利用者は就労したいという希望は持っているが、施設での生活が長く現状の状態で満足している人が多く、就労意欲を高めるのが現状である			家族(保護者)が施設での生活を望んでいる人が多く、職場実習させて経過良好であれば就労につながり施設を出ないと思っているので、保護者の理解を求めるところが大変である	職場実習などに出る利用者については、比較的能力が高いことから施設内の作業に影響を及ぼすので、職員全員で職場実習・就労をバックアップする体制が必要である	支援計画を立案しても計画通りにいかないのが現状である		職場実習するにあたり、挨拶・報告・連絡が不完全で、日々施設での職場実習など心構え等支援する必要あり	施設では生活面・作業能力が高いと評価し、職場実習に行く人間関係・仕事量など職場の状況に対応できない		定期的に職場訪問を心がけているが、施設の都合などでなかなか訪問できない		高齢・障害者支援機構・ハローワーク・障害者職業センターから求人などの情報を得て事業を展開している		現在は、離職者・転職者が出していないが、今後十分可能性があるもので事前に対策協議しておく必要性あり		

項目	【1 支援が難しい、悩む項目】 一般就労に向けた支援として、①～⑤に分けて見た場合、日頃支援している上で「支援が難しい」「悩む」等感じることは何ですか。																		
	①就労へのアプローチ						②就労支援計画作成			③就労に向けたトレーニング			④就労に向けた支援				⑤アフターケア		
回答数	就労に適合するケースと困難なケースの早極め	就労の動機付け	本人の意思確認	施設職員の意識変革	家族の理解や意識変革	医療機関との連携と医療的ケア	施設及び職員のスキルアップ	計画の具体的な作成	計画の定期的見直し	日常生活面での支援強化	適性・力量の把握	必要なトレーニングやスキル	職場実習	求職活動	職場開拓	関係機関や地域との連携	アフターケアの内容と必要性	離職・転職の支援	関係機関や地域とのネットワーク
	4	5	6	6	10	2	10	5	2	7	3	2	8	6	9	3	6	4	1
E事業所				職員が当施設の役割である就労訓練の場としての意識が低く、売り上げ・利用者への工賃向上についての意識、コストへの意識が低く、これまでの小規模作業所の延長として取り組んでいる			・就労訓練から一般就労へつながったケースが無く、事業の目的である就労移行のイメージがない ・現在の業務に追われるのみで、基礎的な技術の獲得に重点をおいている	事業開始したばかりのため、大まかなプランでの設定しかできていない			評価シートを作成し、適正・力量を把握している最中である		就労につなげる為には、まずは企業での多くの訓練をつまなければならぬが、実習先が少なく今後も様々な職種の実習先の開拓が必要と思われる	マンパワーが少なく、的確にアドバイスできるスタッフが十分に育成されていない	働ける障害者を育成できていない為、むやみに職場開拓できない		特に精神障害者が就労した時には、就職時の支援よりも職場定着支援が必須であり、慣れるまでは頻回な訪問支援が必要である。職場での小さな問題が離職につながる事もあり、職場定着支援は必要		
F事業所	新制度開始により、旧体系利用者の生活の場がなくなるといことで、本来対象とならないと思われる利用者が当事業所に利用になったこと			個々の職員が、自分の職務を理解していないこと	・本来の対象者ではないと思われる方の場合など ・高齢な身内の場合や同居でない場合など	当事業所のできるできないの範囲。	・次から次へと変わる制度に、知識が追いつかないこと ・限られた予算の中求める、矛盾した支援の量	老人関係のケアマネとは別、資格化されなく実際の知識に乏しいと思われる中の職務はとも難しい	要する時間の不足	事業所内での支援と、本人の居住する場の支援の違い				要する時間の不足	要する時間の不足				
G事業所			一般就職したいと口にしてはいるが、他人事のように、気持ちの面で就職にまだむいていない		自立のために指導しているが、家族がまだあまやかしている方もいる										実習などにつきそい、普段の訓練などでなかなか時間がとれない				
H事業所		口では「働きたい」と言うものの、働くことの意義やなぜ働きたいのかを理解しておらず、そこから訓練しなければならないことがある										個々人ごとにプログラム、実習先を考えて実施するのが大変	困難と感じる		困難と感じる				
I事業所	職場実習の評価が企業側と就業・生活支援センターとで異なり、また主観的である	現状維持に定住し、変化を求めない。仕事場を変える不安を持っている	父親の強力な希望で本人の意思表示が消極的で前に進むことが困難な事例がある	実行する項目に対する相互協力が求められる	施設に対する批判はするが、家庭ではなにをすればよいか気づかない	精神科医への連携が乏しいためきめ細かい支援が難しい	目標や課題を明確にして、対策を決定し、一過性でなく、根気強く途中評価しながら進める	身近な基本的な生活習慣を身につけるため、週2回のアンケートを資料として支援する	1ヶ月を目処としてアンケートを見直し、項目の内容を検討する	仕事は根気強く続けるよう励ます。仕事は最後まで責任を持って努力するよう励ます	日常の観察を深める。場面の設定を工夫する	知的トレーニングは難題だが、スキルの内容は可能性が大きい	実習先の企業が採用の意図があるか疑問。実習の評価は主観的で、客観性に乏しい	求職者の人格の形成は容易でない	施設側の職場開拓は、地域の状況や時間的制約まで努力しているが難しい		本人の状態をよく認識して時間的ゆとりをもって進めていく	ありうろと思っっている。次の職場での退所も前職場と連携を取って進める	

項目	【1 支援が難しい、悩む項目】 一般就労に向けた支援として、①～⑤に分けて見た場合、日頃支援している上で「支援が難しい」「悩む」等感じることは何ですか。																		
	①就労へのアプローチ						②就労支援計画作成			③就労に向けたトレーニング			④就職に向けた支援				⑤アフターケア		
回答数	就労に適合するケースと困難なケースの早極め	就労の動機付け	本人の意思確認	施設職員の意識変革	家族の理解や意識変革	医療機関との連携と医療的ケア	施設及び職員のスキルアップ	計画の具体的な作成	計画の定期的見直し	日常生活面での支援強化	適性・力量の把握	必要なトレーニングやスキル	職場実習	求職活動	職場開拓	関係機関や地域との連携	アフターケアの内容と必要性	離職・転職の支援	関係機関や地域とのネットワーク
	4	5	6	6	10	2	10	5	2	7	3	2	8	6	9	3	6	4	1
J事業所	生活面で課題があったり、技術的に困難と判断されるから	本人の意識面の改善が必要	本人の真のニーズを見分けるのが困難	いくら指導しても変革できない方がある	家族が障害を受け止めていない		系統づけられた研修のシステムができていない			家族の関わりが重要であり、家族の支援の理解が大切である			いずれも一支援機関で提供することが困難であり、各機関が自覚しながらそれぞれの専門性とマネジメント機能を発揮できないために連携が図られない				人員の配置が少ないためにフォローアップ体制が構築できない		
K事業所	現場主任クラスの障害者に対する理解度				事業所としては、色々な実習を経験させたいが保護者によっては職種を選ぶ人がいる					体力面での強化			企業自体が実習者に対し「ゆっくり、じっくりおしえる」余裕がなくなっている	身体障害者の求職しにくい。知的障害者の求人情報は皆無に等しい状況である	知的障害者の業種は限られてくるので、活動範囲が狭くなる(簡単な作業が主である)	障害者就業・生活支援センターやアップルワーク等の関係を密にしていかなければならない	一般就労すると接する時間等が合わなくなるが、寸暇を惜しんで励ましの言葉をかけてやりたい	学校と違い、一般就労をした利用者が離職をした場合同ような就労移行支援ができない	
L事業所		当法人には就労継続支援B型のサービスも行っているが、B型の利用者の中にも就労可能な方がたくさんいる。むしろ、現在支援している就労移行支援の対象者よりも職業スキルの高い方も何人かいる	障害のあるご本人様の就労に対する意欲があいまいな事が多く、家族に促されて「就労したい」と言う場合が多々ある		家族が過保護すぎる、又は無関心といった事が知的障害を抱える家庭にはまれに見られ、安定した職業生活には、家庭内での適度な支援が欠かせない		労働法規や、労働市場に関する情報、企業文化の理解など、これまでの福祉職員に必要なスキルとは全く異なる知識・技術が必要となるため、この部分への対応を検討中である	就労移行支援事業は2年間という標準利用期間が定められており、効果的に時間を配分した計画書を作成するのが難しいと感じている			正確性・理解度・スピードの数値を企業内でサンプリングするために、左記の目的を理解し、常時職場実習を受け入れていただけた事業所の確保が急務となっている(異なる職域で三カ所程度が必要)		面接技能や履歴書作成は知的障害者の大半が苦手としている部分である為、支援が必要な部分である	職場開拓では、事前実習などで事業所に本人の適性を見てもらうと、ハローワークに雇用予約が既にあり「事前接触」と判断されてしまう事がある為、支援対象者の良いところや仕事の能力・適性をどのように事業所に売り込んでいくのかに苦心している。(事前接触は採用後の助成制度の活用が出来なくなる)	連携する関係機関と対象者のイメージを共有するためにアセスメント表や実習評価表などのツールの統一化をする必要を感じています。また、その点について取り組んでいるところである	就労移行支援事業所としては6ヶ月間がフォローアップの対象期間となり、その後の支援は就業・生活支援センターに任せしている。しかし、長期の職業生活を支えるためのノウハウは職場に送り出す者として最低限知っておかなければならない支援技術と感じているが、実際そこまでの人的余裕が無いというのが正直なところである	離職については必要と感ずている。特に離職理由が職場不適応の場合は事業主の方が障害者雇用に対して否定的な感情を持ってしまわないようなケアが必要である。また、再就職の気が持てるように離職時の精神的なケアを行なう必要がある	就労移行支援事業所では対象者が会社と雇用契約を結んだ時点で就労支援サービスの利用契約が終了する。その後は就業・生活支援センターやジョブコーチに支援をお願いしているところ。そういった連携をするためには関係機関が同じ目線で対象者の情報を共有する事が課題であると感じている	

【1 支援が難しい、悩む項目】における項目については、東京都福祉保健局で作成された「一般就労へのアプローチ」を参考にさせていただきました。

項目	【5 利用状況】 次の支援策に係る利用者数は何人ですか。()内の数字は一般就労移行した数								【6 職員研修実施】 職場内において研修会、勉強会等を実施していますか。	
	18年度 利用者数(うち一般就労移行数)				19年度 利用者数(うち一般就労移行数)				している	していない
回答数	職場適応訓練(ハローワーク)	ジョブコーチ(障害者職業センター)	トライアル雇用(ハローワーク)	障害者職業・生活支援センターによる支援	職場適応訓練(ハローワーク)	ジョブコーチ(障害者職業センター)	トライアル雇用(ハローワーク)	障害者職業・生活支援センターによる支援		
A事業所								1		○
B事業所								1(0)		○
C事業所									している(年2回) 関係する研修会等には積極的に参加したいと考えているが費用を伴う研修会(県外)への参加は施設の生産活動の売上低迷から制限されており、以前のような積極的な参加はできなくなってきている	
D事業所									している(年4~5回) 関係機関からの研修には参加している	
E事業所									している(年2回) 現在の就労支援の状況、事例検討など	
F事業所									している 各機関からの案内のある研修会にできる限り参加している	
G事業所									している 施設外の研修会など情報があれば参加している	
H事業所									している(年6回) 就労移行支援事業所職員対象の研修会や障害理解のための研修会、地域生活に関する研修会等に参加し、終了後施設内で再学習している	

項目	【5 利用状況】 次の支援策に係る利用者数は何人ですか。()内の数字は一般就労移行した数								【6 職員研修実施】 職場内において研修会、勉強会等を実施していますか。	
	18年度 利用者数(うち一般就労移行数)				19年度 利用者数(うち一般就労移行数)				している	していない
回答数	職場適応訓練(ハローワーク)	ジョブコーチ(障害者職業センター)	トライアル雇用(ハローワーク)	障害者職業・生活支援センターによる支援	職場適応訓練(ハローワーク)	ジョブコーチ(障害者職業センター)	トライアル雇用(ハローワーク)	障害者職業・生活支援センターによる支援	7	2
I事業所									している (年2~3回) 外部の研修会の参加	
J事業所					9(9)	6(5)	6(6)	6(6)	している (年3回) 外部研修報告会。最近障害者雇用情報提供	
K事業所									している (年8回) 内容 ・職業リハビリテーション実践セミナー ・職業の雇用促進のために ・障害福祉と人権問題 ・自閉症講座	
L事業所		1(1)	1(1)	1(1)					している (年2~3回) 現在は施設内研修は行っていません。施設外研修へ参加しています	

(様式) 一般就労に向けた支援についての調査票

事業所名

【1】一般就労に向けた支援にあたっては、おおむね①～⑤の過程が考えられますが、日頃支援している上で「支援が難しい」「悩む」等感じる項目があれば○をつけ、その右側に内容を具体的に記載してください。

①就労に向けたアプローチ	日頃困難だと感じることに○	○をつけた項目について、どうしてそう思うか、また具体例があれば記載してください。
	一般就労に適合するケースと困難なケースの見極め	
	就労の動機付け	
	本人の意思確認	
	施設職員の意識変革	
	家族の理解や意識変革	
	医療機関との連携と医療的ケア	
	施設及び職員のスキルアップ	
②就労支援計画作成		
	計画の具体的作成	
	計画の定期的見直し	
③就労に向けたトレーニング		
	日常生活面での支援強化	
	適性・力量の把握	
	必要なトレーニングやスキル	

		事業所名	
④就職にむけた支援		日頃困難だと感じることに○	○をつけた項目について、どうしてそう思うか、また具体例があれば記載してください。
	職場実習		
	求職活動		
	職場開拓		
	関係機関や地域との連携		
⑤アフターケア			
	アフターケアの内容と必要性		
	離職・転職の支援		
	関係機関や地域とのネットワーク		

【2】就労支援する上で工夫していることがあれば記載してください。	
【3】企業の開拓方法はどのように行っていますか。また新規開拓のために工夫していることはありますか。	

事業所名

【4】関係機関との連携状況について、連携している機関の上位3つを選んで番号をつけてください。また、実際連携していないが連携が必要と考える機関の上位3つを選んで番号をつけてください。
 (例 連携している機関が1位「市町村」、2位「一般企業」、3位「医療機関」の場合は、「市町村」欄に「1」、「一般企業」に「2」、「医療機関」に「3」を記入する。

	連携している	連携していないが、連携は必要である
一般企業		
ハローワーク		
障害者職業センター		
就業・生活支援センター		
市町村		
特別支援学校(盲・ろう・養護)		
他の就労移行支援事業所		
医療機関		
その他(下記に具体的な名称を記載)		
.		
.		

【5】以下の支援策についての利用者数を記載してください。

支援策(実施機関)	18年度		19年度	
	利用者数	うち一般就労に移行した数	利用者数	うち一般就労に移行した数
職場適応訓練(ハローワーク)				
ジョブコーチ(障害者職業センター)				
トライアル雇用(ハローワーク)				
障害者職業・生活支援センターによる支援				

【6】就労支援に関して職員の研修を実施していますか(施設内外の勉強会、研修会等)。当てはまるものに○をつけてください。

・している	内容
回数(月・年 回)	
・していない	

5 就労移行支援事業を進めるために必要なこと

5 就労移行支援事業を進めるために必要なこと

20年9月の調査結果をふまえ、10月24日に、就労移行支援事業所で就労支援に携わっている方々と、就労移行支援事業検討会を開催しました。検討会では、

- ・ 各事例に対する課題や問題点の分析
- ・ 就労移行支援の現場の状況
- ・ 就労移行支援事業所がやるべきこと

等について、意見交換を行いました。

この検討会において出された内容について、「就労移行支援事業を進める上で必要と思われること」として、みなさんがどのように対応しているか、また就労移行支援を進める上で必要なことは何か、を以下のとおりまとめました。

1 利用者の就労に向けての準備（日常生活、働く場での対人関係・行動・態度）

（1）本人の働く意思ややりたいことの把握及び確認

- 本人に希望を確認しても過去の経験に基づいて職種を選ぶことから、本意は定かではない。そこで職場体験や職場実習を積み重ねながら適性或適職を判断している。
- 丁寧なモニタリングを実施している。
- 3か月ごとに将来の希望を書かせているが、やりたい仕事はかくけれどもほとんどは現在事業所で行っている仕事で、こんな職に就きたいという意欲は感じられない。現状に満足してそれ以上を望まないことが根底にある。
- やりたいこととやれることは違う。学校在籍時からマッチング的なことをしていれば、引き継いだ支援ができると思われる。

（2）働く場での対人関係や働く態度等についての確認の仕方

- 職場での対人関係を構築するには職場の理解が必要である。支援者が職場を訪れて関係の修復に努めている。いずれにしても支援者が間に入ってとりもっている。

- 報告や挨拶、連絡に重点をおいて習慣づけているが、定着はまだ不十分。確認については自己評価を週2回実施し、職員の反省材料としている。

(3) チェックリストによる確認の注意事項

- 職場実習の際はチェックリストを使用して、できる項目とできない項目を提示しながら評価している。いったん就労すると口頭で伝達を行っている。
- チェックリストの項目が多いため、基本的な生活習慣に関わるものを中心に、必要と思われるものを抽出して週2回自己評価で確認している。

(4) 訓練の仕方、支援

①就労に向けて必要なことは何か

- まずは本人の働く意思があるかどうか。次に職場で挨拶できるかどうか。わからないことを聞くことができるか。仕事の持続性が一定時間できるかどうか。
- 利用者の状況により、利用者と家族との話し合いで決め、無理をさせないこと。
- その仕事が好きであること。報酬を受ける以上、質・量・速度の保持。職場の雰囲気や円滑にする良好な人間関係を築けること。

②①で必要とされたことに対し、事業所ではどのような取組（訓練）をおこなっているか。

- 挨拶等について職場の朝礼で復唱したりする職場もある。持続性については時間を計測したり達成度を数値目標として設定しながら客観的尺度でデータをとり訓練する。
- いくつかある作業のうちから話し合っ決め、訓練を行っている。
- 嫌いな仕事でも必要なら楽しく実行するよう働きかける。仕事に慣れてきたらスピードを上げてみるなど状況をみて実行を促す。

- 何かあった時にどうするか、どのように連絡するか、など様々な場面想定して何度も訓練する。

(5) 個別支援計画に必要な項目、または気をつけること

- 日常生活（起床、生活リズム、食事、服薬、身だしなみ）に関係する項目。対人関係（挨拶、言葉遣い、感情コントロール、意思表示）。職場の態度（作業意欲、仕事の報告、持続力、指示理解）。
- あまり項目を多くしすぎない。
- 計画にあたり、利用者や家族と話し合い、短期、中期、長期目標を立てること。

(6) 家族の理解の得方

- 定期的（年3回）個別面談を実施しながら訓練や実習内容等を報告し就労移行について家族と意見交換を行っている。
- 連絡帳を活用。また送迎の際など機会をとらえて直接話し合いをもつ。
- 事業所の行事や会議、家族会等の機会に話し合いなどをもち、理解を求めようとしている。緊急時には来所してもらい話し合うこともある。

2 就労先の受入についての理解の得方（仕事の内容、就業時間、報酬等）

(1) 就労先あるいは実習先をどのように開拓するか

- ハローワークから障害者求人や雇用率未達成企業の情報が寄せられるので、就業・生活支援センターが情報に基づいて職場訪問を行う。障害者が働いている企業を訪問する際に次の実習の受入をお願いする。
- ハローワークの求人情報を基本とするほか、知人、新聞、チラシからも探している。
- 就業・生活支援センターからの紹介、役場や商工会や地元企業からの情報で開拓に努めている。

(2) ハローワークを通さずに開拓したケースの有無

- 就業・生活支援センターが一般求人情報を確認して、障害者ができそうな仕事内容を判断して直接企業にアタックする。
- 企業先、農家等からの申出がある場合あり。

(3) 実習時に受け入れ先に必ず伝えていること

- 障害者の特性や通勤方法、本人が可能と判断される仕事。
- 実習の目的、障害者の性格、プロフィール、配慮してほしい点。
- 作業の仕方の特性

(4) 就労先あるいは実習先との関わり方で、大事だと思っている点又は気をつけている点

- 本人が不安に感じていることや就労先や実習先とのトラブルが生じたときに即座に対応すること。そのことが企業への安心感につながる。
- 就労先あるいは実習先の担当者と密に話し合うこと。
- 安全衛生、就労時間の保持。無理な労働・雇用がないよう配慮すること。

(5) 就労先あるいは実習先とのトラブルの経験の有無

- 本人が勝手に休んだり、無断で職場を離れて買い物に行く。
- 職場のロッカーからお金を盗む。
- 対人関係・環境・ストレス等に関する本人の訴えがある。

(6) 就労後あるいは実習中のサポートの仕方

- 就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の就労支援員が職場に付き添って指導。

- 定期的、計画的な職場訪問を実施。
- 職場訪問を心がけているが、特に就労後については就労移行支援事業所単体ではサポートやフォローは困難。就業・生活支援センターと連携しないと効果的なサポートは難しい。

(7) 就労後のサポートはいつまで必要と考えているか

- 基本的には6ヶ月となっているので、その間就労支援員が行ったり、ジョブコーチが配置されている場合はジョブコーチがサポート。それ以降は就業・生活支援センターが継続して行う。

3 関係機関との関わり方

(1) ハローワークとはどのように関わっているか

- 求人検索実施。またハローワークからファックスで送られてくる求人情報を元に、就業・生活支援センターが直接職場訪問を行って、実習の手配や面接に同行している（就業・生活支援センターと連携した関わり）。
- 利用者と同行訪問し、求人等の情報取得
- ケース会議でのアドバイザーや労働条件の相談相手

(2) 就業・生活支援センターとはどのように関わっているか

- 職場開拓後の情報提供や面接練習、職場同行、通勤支援を行ったり、就労後のフォローアップを行うなど関わっている。
- 求職登録、実習職場の紹介、職場実習の評価とアドバイザー、実習中のサポート、求人情報紹介、ケース会議
- 定期的に求職情報を流してもらっている。

(3) 就業・生活支援センターに対する要望

- 本人が希望する職場情報や実習先が選択できるような実習先の開拓を望む。

- 職場実習等の評価の観点についてアドバイスしてもらえると助かる。

(4) 就業・生活支援センターの望ましいあり方とは

- フォローアップ（職場訪問）が定期的に行われていることが望ましい。センター職員が3名しかいないことから訪問が必要時に行われていないことがある。
- センターにおける職場実習の評価は仕事の難易及びスタッフにより異なり、主観的な面に左右されがちと感じるので、客観的に実施してほしい。

(5) 市町村との連携は必要か。必要な場合、具体的にどの場面で必要か。

- 連携は必要である。就労移行支援事業について、市町村での認識が薄い。
- 実際の現場をみてほしい。
- 就労移行支援事業の内容をもっと理解してほしい。利用者が市町村に相談にいかなくても担当がわかっていると利用につながらない。
- 市町村から地域の情報、例えば実習や雇用に関する情報をもっと流してほしい。

Voice 移行支援に思う . . .

- 就労移行支援事業を経営的に判断すると、訓練等給付費が日額のために一日何人利用するかで安定した経営が見込まれる。しかし、利用者の都合で通院や体調不良で早退・遅刻があった場合など訓練等給付費が事業所に支払われない。また長期に休んだ場合だと大きく経営に影響してくる。そのためにも、利用者を定員以上に確保することが必要であるが、知的障害者確保するにも利用できる知的障害者は少ない。精神障害者を利用対象者としても毎日来られる方は少ない。また発達障害者だと手帳を取得していないために就労移行支援事業所を利用することができない。(経営面、利用者の確保)
- 事業展開するなかで2年間しか利用できない事業であることから、短期間に就労すると次の補充が見つからないために就労させることにためらう事業所もある。(欠員が出ると経営に影響することになる。) 就労移行支援事業を効率的に経営していくためには、就労させた事業所に対して市町村、児童相談所、青森県障害者相談センター等が利用者情報を提示して、就労移行支援事業所の利用者確保のためにバックアップを行うことが事業所の廃止防止につながる。(経営面、利用者の確保)
- 就労移行支援事業は2年間の期限が定められているが、短く感じられる。就労移行に向け必要と思われる支援内容を提供して訓練を行っているが、正直なところ健常者と違って理解度・習得度といった点ではまだまだ差が感じられる。また、個人差もあることから就労移行に必要な支援を有期限内で実施していくことは難しいと思いながらも、現状は2年という期間の中で支援を行っており、場合によっては期間の延長申請も可能となっているが、様々な支援内容を考えてもこの期間ではできない部分があり、ある意味提供する支援内容を選定しながら行っていかなければならないという現状がある。

また生産活動において、技術や本人の能力を高めながら工賃アップを目指している中で、県内の情勢が厳しく、燃料等の高騰もあり、この短い期間での訓練を行うことは利用者にとっても工賃に影響するとの懸念もあるし、もう少し期間が長く設定されていれば提供する支援内容も充実した形での支援が可能となり、工賃への影響も少なくなると考えられるところである。(就労移行支援事業のあり方)

- 全体的に知的障害者に合わないスケジュールで進められているように思う。保護者自身もそれに迎合しきっていない傾向があるように感じられる。
(就労移行支援事業のあり方)
- 企業が求める人材育成は、1～2年の所要では困難ではないかと思われる。
(就労移行支援事業のあり方)
- 施設利用者の多くが働く力を持っているのだが、実際に就労を希望している人は少なく、2年間で2名の就労者しか輩出していない状態である。今後は働きたいと思っている人の掘り起こしが急務であると感じている。また、就労移行支援事業は2年間の有期限のサービスである。就労させる事はある程度の技術と熱意があれば十分可能であると思うが、しかし利用者を就労させた後、新しく就労支援サービスを利用する方がいなければ事業が成り立たなくなってしまうのも事実である。現在の最大の事業課題はアウトプット（就労させる）とインプット（働きたい人がサービスを利用していただく）の質をいかに高めるかという点に集約されると思う。作業訓練や作業評価などの利用期間内の支援技術は授産施設のときからそのノウハウが蓄積されている部分もあるが、インプットとアウトプットの質を高めるには関係機関との連携の質を高め、そして就労支援機関として連携機関に認められることが必要と感じている。
(就労移行支援事業所としての質の確保)
- 就職にあたり、パート、アルバイト、フルタイムなどの様々な雇用形態がある中で、当施設の利用者はフルタイムで働く事が困難な方が多く、パートタイム、アルバイトであれば就労できそうな方がいる。しかし職場での支援では、常用雇用者のみがジョブコーチ支援の対象であり、雇用保険外の方への支援は、障害者職業センターでは対応ができず、就業・生活支援センターもしくは就労支援員のみで抱え込んでしまう事になる。「就職者」という目で見える数字になってしまうため、就労支援員の負担が大きくなるのではないかと懸念している。(就労支援員の負担懸念)
- 就労移行支援事業を展開するにあたり、支援者が就労支援に関する制度を理解すると共に、就労支援施策助成金制度等の知識がなければ就労支援を実施することができず、福祉制度ばかりでなくそれを取り巻く教育行政や保健・医療についての幅広い知識が必要である。(職員の意識改革)
- 授産施設から就労移行支援事業への移行の場合は、職員における一般就労への

支援という意識に切り替えることはなかなか困難であるが、一般就労に向けて取り組む、という意識をしっかりと持たないといけない。(職員の意識改革)

- 関係機関と連携し、職場実習先を紹介されて実習を施行しているわけだが、障害者への理解を得て行っているが、実習先事業所に何のメリットもなく善意で行っているのが現状である。そこで県のバックアップで事業所へ助成金を出す等工夫があればよい。(職場実習先への県の支援要)
- 事業所へのコンタクトを取っているが、忙しいとき職場訪問する場合もあり、多少迷惑のかかる場合もあるので注意が必要。(職場訪問の留意事項)
- 雇用自体が冷え込んでおり、景気にも左右されることと、青森県も有効求人倍率全国最下位より次に位置している。また、特に中小企業が多いなかで、障害者を受け入れる環境が整備されていなかったり、障害者に対する理解が低いために、雇用されても障害者が孤立していることから、安心して働くことができずに離職するケースもある。もっと社会全体に障害者への理解と障害のある人でも働く社会の実現に向けての啓発活動を強化してほしい。(社会における障害者への理解)
- 知的障害者に対する企業等の理解度の薄さ、人事担当者の現場主任クラスの障害者に対する理解度の違い、実習受入先の確保(企業における障害に対する理解)
- 就業・生活支援センターの職場実習の評価は厳しく、今まで一人も一般就労に結びついていない。(評価の仕方)
- 職場選択に対する親の意向が強く、本人が意思表示をためらうこともある。(利用者の意思確認)
- 仕事は誠実にこなすが、基本的な生活習慣が劣っている。(利用者の訓練)

「就労移行支援事業所における就労支援取組事例集」

平成21年3月発行

編集・発行 青森県 健康福祉部 障害福祉課

〒030-8570 青森市長島一丁目1-1

TEL 017-734-9308

FAX 017-734-8092