

就労移行支援事業所への調査

昨年度から議論していた、就労実績のない就労移行支援事業の課題を明らかにするための調査を以下のとおり実施した。結果の概要については２ページを参照のこと。

- １．調査期間 平成２７年１１月４日～
- ２．調査対象 平成２７年３月１日時点で指定を受けている県内全就労移行支援事業所
- ３．調査方法 対象事業所にメールにて調査票を送付、回答を依頼
- ４．調査内容 就労移行支援事業所における利用者の一般就労実績、支援内容、支援における課題等

<各委員からの主な意見>

- ・就職実績の乏しい事業所においては、就労のための支援としての方向性が間違っているケースが多いと思われる。
- ・事業所における支援のあり方についての管理者やサービス管理責任者の意識の持ち方が就職実績に大いに影響すると思われる。
- ・調査結果を基に県が就職実績向上のための支援をしていくのであれば、事業所のレベルに応じた段階的なカリキュラムが組めるとよりよい。
- ・行政が事業所における就職実績を向上させていくには、指定申請の際に事業所としての力量を見極めることが大切であると思われる。一定の基準さえ満たしていれば、指定してよいのかということについて、改めて考えてほしい。
- ・この調査では分からないが、実際に就職した利用者の障害支援区分なども明らかにして、具体的なイメージがつかめるようになるとよりよい。また、障害福祉サービス事業所を利用せずに就職する障害者についても目を向けられるとよりよい。

アンケート調査結果概要

1. 支援プログラム提供状況

①就職前支援プログラム

- ・就職者が0人である事業所においては、支援プログラムの提供人数自体が非常に少ない。就労移行支援の経験が浅い事業所が多いことも要因の一つであると思われるが、2年以上の経験を持つ事業所においても、提供回数が少ない傾向が見られる。
- ・就職者が少ない事業所ほど、作業スキルトレーニングの比重が高くなる傾向が見られる。
- ・就職者が多い事業所においては、企業面接の比重が高くなる傾向が見られる。

②福祉的就労支援プログラム

- ・就職者が少ない事業所ほど、施設外支援、施設外就労ともに対象者が少ない。就職者が0人の事業所においてはほぼ皆無である。
- ・就職者が多い事業所においては、施設外就労の対象者が多くなる傾向が見られる。

③定着支援プログラム

- ・就職者が16人以上の事業所における、研修会・交流会の対象者の多さが顕著である。

2. 企業及びハローワークへの職種別訪問状況

①障害者を雇用している企業

- ・就職者が多い事業所ほど、障害者を雇用している企業への訪問回数が多い傾向が見られる。この傾向は、特に就労支援員による訪問回数において強く見られる。

②ハローワーク

- ・①と同様の傾向が見られる。

3. 関係機関との連携ケース数（就職者数別平均値）

①障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校

- ・就職者が0人の事業所において、件数が少ない。

②相談支援事業所及び他の就労移行支援事業所

- ・就職者が0人の事業所において、件数が少ない

4. 職種別研修実施状況

- ・就職者が多い事業所ほど、就労支援員への内部研修が多い傾向が見られる。