

就労移行支援事業所に対するアウトリーチについて(案)

1. 目的

本調査は、大阪府による「就労移行支援事業における実態調査」であり、就労移行支援事業所の活動の実態把握を目的にしたものです。

本調査では、府内就労移行支援事業所の就労支援活動の実態を把握することで、その現状と課題を分析し、平成26年度以降の大阪府施策・事業に反映させることなどを通して、第4次大阪府障がい者計画に定める「福祉施設からの一般就労者数1,100人」や「就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ」など平成26年度における数値目標を達成し、福祉施設からの一般就労移行の底上げを目指します。

2. 対象

(1)アンケート及びヒアリングによる実態調査

就労人数調査から地域ごとに抽出した就労移行支援事業所（就労実績あり10箇所、就労実績なし40箇所程度）

《抽出の考え方》平成24年度の一般就労移行人数の実績が15人以上の事業所【成功事例の収集分析】

平成24年度の一般就労移行人数の実績がゼロの事業所のうち地域ごとに抽出【課題(活動阻害要因)の収集分析】

3. 方法・時期

(1)政令市、中核市等と実施体制の協議 《H25.6》

(2)平成24年度の実績等から抽出した事業所へアンケート・ヒアリングの実施 《H25.7-8》

対象事業所へEメール(郵送)でアンケート調査票(ヒアリング項目含む)を送付し、Eメール(FAX)で調査票を回収。

政令市、中核市等と連携し、就労移行支援事業所に出向いてヒアリングを実施

(3)アンケート及びヒアリング結果の取りまとめ、回答事業所へのフィードバック 《H25.9》

(4)第4回就労支援部会報告 《H25.10》

4. アンケート及びヒアリングによって把握・分析したいポイント

二極化する事業所の体制・取組み等の比較検証

(1)事業所の体制(人員配置・資格取得の状況・研修の実施状況・支援に当たって連携する機関)と就労移行実績との相関

(2)事業所の現状の取組みと就労移行実績との相関

(3)事業所の課題(活動阻害要因)認識と就労移行実績との相関

就労移行支援事業所アンケート項目

事業所名；法人名

事業所名

所在地；

連絡先電話；

ご回答者職・氏名；

〔調査基準日；平成 24 年 4 月 1 日現在〕

No.	項目	選択肢												
1	移行支援事業所の経営主体	1.国、府・市町村、一部事務組合等 2.社会福祉協議会 3.社会福祉法人(社協以外) 4.医療法人 5.営利法人 6.NPO 法人 7.その他												
2	対象障がい種別 ※主たる種別を定めている場合	1.身体障がい 2.知的障がい 3.精神障がい 4.発達障がい 5.特に決めていない												
3	実施している生産活動 ※複数回答可	1.施設内での下請・内職作業 2.自主製品の製造販売 3.施設外での労務提供 4.飲食店等店舗経営 5.その他												
4	併設している福祉サービスの状況	1.就労継続支援 A 型 2.就労継続支援 B 型 3.自立訓練(機能訓練) 4.自立訓練(生活訓練) 5.生活介護 6.その他 7.なし												
5	移行支援事業所の開設時期	平成 年 月												
6	平成 26 年度以降の事業継続予定	1.引き続き事業継続 2.事業形態を変えて継続予定 (1.就労継続支援 B 型・2.生活介護・3.その他 ())												
7	移行支援事業所の利用定員(H24.4.1 現在)	利用定員 人												
8	移行支援事業所の登録人数(H24.4.1 現在)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>登録人数合計</th> <th>身体障がい</th> <th>知的障がい</th> <th>精神障がい</th> <th>発達障がい</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table>	登録人数合計	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	その他	人	人	人	人	人	人
登録人数合計	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	その他									
人	人	人	人	人	人									
9	利用者の利用前の所属状況※回答は最多のもの	1.在宅 2.支援学校(その他教育訓練機関) 3.職業能力開発校 4.他法人事業所(就労移行・就労継続 A・B 他) 5.同法人別事業所(就労移行・就労継続 A・B 他) 6.医療機関 7.就労 8.その他												

10	職員体制(H24.4.1 現在)・ 企業で就労経験のある支 援員の配置の有無	常勤		非常勤		
		実人員	常勤換算人数	実人員	常勤換算人数	
		管理者	人	人	人	人
		サービス管理責任者	人	人	人	人
		職業指導員	人	人	人	人
		生活支援員	人	人	人	人
		就労支援員	人	人	人	人
1. 企業で就労経験のある支援員を配置している(常勤 人・非常勤 人) 2.配置していない						
11	職員の資格の取得状況 (H24.4.1 現在)	精神保健福祉士 人、社会福祉士 人、介護福祉士 人、社会福祉主事任用 人 1号ジョブコーチ研修修了者 人、2号ジョブコーチ研修修了者 人 その他() 人				
12	職員の研修実施状況	1.実施している(ア～エのうち、該当するものすべてに○を付けてください) ア.法人内・施設内での研修 イ.外部の研修 ウ.自主研修 エ.その他 () 2.特に実施していない				
13	H24 年度の一般就労移行 (就職者数)実績 ※()は、平成 25 年 4 月～6 月までの実績	就職者数合計				
		身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	その他
		(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
14	支援に当たって連携して いる主な関係機関等 ※回答は 5 つまで	1.労働局 2.ハローワーク 3.大阪障害者職業センター 4.障害者就業・生活支援センター 5.障がい者雇用支援 センター 6.障がい者職業能力開発施設 7.指定相談支援事業所 8.就労継続支援 A 型事業所 9.就労継続支援 B 型事業所 10.自立訓練事業所 11.発達障がい者支援センター 12.医療機関 13.支援学校等 14.一般企業 15.市町村行政 16.その他()				

事業所の姿勢	できている	どちらかと言えばできている	どちらかと言えばできていない	できていない
1.管理者が事業所が目指していること（理念・ビジョン・基本方針）を明確化し、職員に周知している				
2.2年という期限の中で、一般就労移行を目標にしていることを管理者、職員、利用者、保護者等が共有できている				
3.ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、企業、市町村など地域の関係機関とのネットワークの活用ができている				
4.地域の一般企業等との連携を図るなど、多様な実習先の確保ができている				
5.挨拶の徹底、服装への気配り、清潔感のある身だしなみなど施設にあっても就職を意識した環境ができている				
6.企業の目線に立った就労支援を行うとともに、利用者だけでなく障がい者雇用に不安を抱く企業のサポートもしている				

就労移行体制	実施	必要に応じて実施	未実施
利用開始時の支援			
1.利用開始時に、利用者と将来的な就労移行に向けて協議の場を持っている			
2.利用開始時に、家族と面談し、利用者の生活歴、家族状況、就労移行の意向等について充分把握している			
3.利用開始時に、利用者や家族に対し、就労移行に関する相談を受け付ける担当者・窓口を明確化している			
4.利用開始時に、利用者や家族との面談の機会を設け、就労移行に向けた働きかけを行っている			
利用中の支援			
5.就労移行時期の決定は利用者本人や家族の同意のもとに行っている			
6.就労移行に向けて、内部の情報交換や支援を円滑にするためのケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している			
7.就労移行に向けて、外部の関係機関とケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している			
8.就労移行を視野に入れて、施設外就労や職場体験実習を積極的に行っている			
9.就労移行を視野に入れて、利用者が障がい者雇用企業を見学している			
10.就労移行を視野に入れて、利用者が就職したOBから話を聞く機会を設けている			
11.就労移行に先立って、就労予定企業等を訪問し、利用者等に対して退所後の生活等について相談援助等を行っている			
退所後のバックアップ体制			
12.利用者が集まれる場（OB会等）を開催して			
13.利用者からの相談を受け付けている			
14.就労を継続するうえで悩みがあった場合に相談を受け付ける担当者・窓口を明確化している			
15.就労先企業と定期的に連絡を取るなど連携を図っている			
16.上記項目12～15のような支援を6か月以降も実施している			

課題認識	そう思う	どちらか と言えば そう思う	どちらか と言えば そう思わ ない	そう思わ ない
1.施設としての就労支援に関する目標・方針の明確化及び共有				
2.就労支援に関わる施設職員の意識転換				
3.就労支援に関わる施設職員の人員体制の拡充				
4.就労支援に関わる職員の育成、スキルアップのための研修等の充実				
5.就労支援に関わる手順の標準化・マニュアルの整備				
6.利用者の職業適性の把握、個別支援計画策定のためのアセスメントツール、一般化標準化された様式等の整備				
7.利用者の就労に対する意欲の醸成				
8.保護者や家族の就労に対する理解の促進				
9.利用者の能力向上のための訓練の拡充				
10.金銭管理、食生活、身の回りなど日常生活全般の支援				
11.余暇活動の場の確保				
12.利用者の健康管理(医療機関との連携)				
13.職場体験実習先の確保				
14.雇用企業開拓				
15.OB会等定期的な集いの場の確保				
16.企業の障がい者理解の促進・啓発の充実				
17.企業の障がい者雇用に対する不安の解消				
18.障がい者雇用に対する制度や助成金の拡充				
19.地域の関係機関やネットワークとの連携強化				
20.障がい福祉サービスの報酬体系の見直し				