

就労移行支援事業所を対象とした  
自己評価シート<sup>じこひょうかしーと</sup>の分析結果<sup>ぶんせきけっか</sup>（平成30年度<sup>へいせいねんど</sup>）

平成31年1月<sup>へいせいねんがつ</sup>

北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課<sup>ほっかいどうほけんふくしぶふくしきょくしょうがいしゃほけんふくしか</sup>

# 目次

特に力を入れている評価項目	1
<b>1 就労移行支援事業所の理念・基本方針</b>	
評価項目1-1 事業所の理念・基本方針の職員への周知	2
<b>2 初期の面談</b>	
評価項目2-1 利用希望者の情報収集	3
評価項目2-2 利用希望者への事業所の説明	3
<b>3 暫定支給決定期間中の評価</b>	
評価項目3-1 暫定支給決定期間中の評価	4
評価項目3-2 就労移行支援利用の妥当性	5
<b>4 個別支援計画の作成</b>	
評価項目4-1 個別支援計画の内容	5
評価項目4-2 個別支援計画の見直し	6
<b>5 施設内作業と施設外就労</b>	
評価項目5-1 作業を通じてのアセスメント	6
<b>6 就労に向けたトレーニングや取り組み</b>	
評価項目6-1 利用者の就労意欲向上	9
評価項目6-2 職場実習	10
評価項目6-3 ハローワークや障害者就業・生活支援センター、 北海道障害者職業センター等関係機関との関係	11
評価項目6-4 就労プログラム	12
評価項目6-5 相談	13
<b>7 企業との連携等</b>	
評価項目7-1 企業訪問	13
評価項目7-2 職場のアセスメント	14
評価項目7-3 マッチングの調整	15
評価項目7-4 就労者数等	15
評価項目7-5 定着支援	19
評価項目7-6 就労した利用者への定着支援	20
<b>8 職員への研修・啓発等</b>	
評価項目8-1 業務体制の構築	20
評価項目8-2 企業との付き合い方	21
評価項目8-3 研修	22
<b>9 その他</b>	
評価項目9-1 その他の取り組み	26

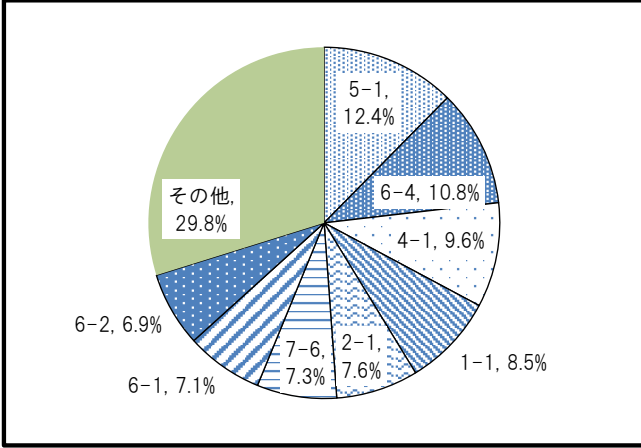
# 就労移行支援事業所を対象とした自己評価シートの分析結果(平成30年度版)

○調査対象: 道内の就労移行支援事業所で、シートとりまとめ時(H30.11末)にサービス提供中の事業所(190施設)。  
 ○回答数: 151施設(回答率約80%)  
 ○「評価項目7-4 就労者数」より、過去3か年の離職率が20%以下の事業所は65施設(全体の43%)。  
 ○項目により、全体(151施設)と離職率が低い事業所(65施設)を比較しています。

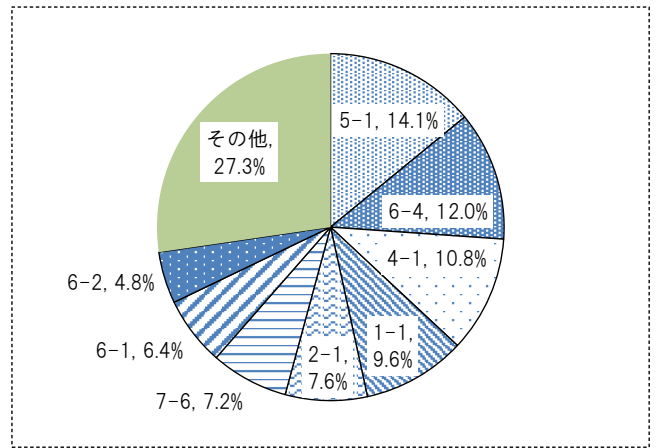
## ■特に力を入れている評価項目

事業所において、評価項目1-1~9-1のうち、特に力を入れている項目上位3つを記入してください。

力を入れている項目(上位8項目)



※離職率が20%以下の事業所



- 1-1: 事業所の理念・基本方針の職員への周知
- 2-1: 利用希望者の情報収集
- 4-1: 個別支援計画の内容
- 5-1: 作業を通じてのアセスメント
- 6-1: 利用者の就労意欲向上
- 6-2: 職場実習
- 6-4: 就労プログラム
- 7-6: 就労した利用者への定着支援

- 1-1: 事業所の理念・基本方針の職員への周知
- 2-1: 利用希望者の情報収集
- 4-1: 個別支援計画の内容
- 5-1: 作業を通じてのアセスメント
- 6-1: 利用者の就労意欲向上
- 6-2: 職場実習
- 6-4: 就労プログラム
- 7-6: 就労した利用者への定着支援

## ※事業所の主な取組(概要)

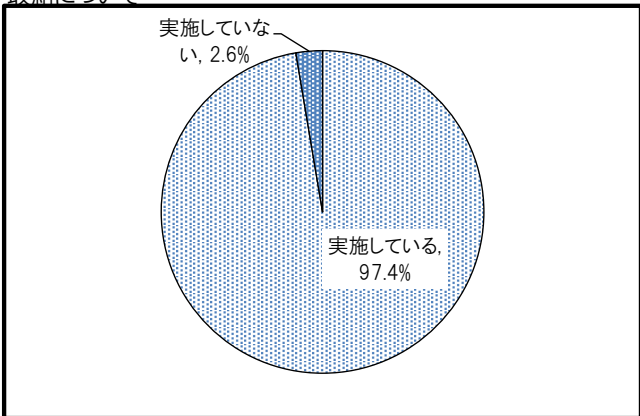
- ◆1-1(事業所の理念・基本方針の職員への周知)
  - ・事業所の方向性を月に1度は必ず確認し、目標設定している。
- ◆2-1(利用希望者の情報収集)
  - ・関係先からの情報収集と支援員間での情報共有。
- ◆4-1(個別支援計画の内容)
  - ・個別支援計画を細分化して、プログラムごとに進捗を記録し常時閲覧可能にしている。
- ◆5-1(作業を通じてのアセスメント)
  - ・利用者には様々な作業種に携わってもらい、経験させている。
  - ・施設内作業での自信獲得と施設外就労でのスキル獲得。
- ◆6-1(利用者の就労意欲向上)
  - ・レクや企業研究等、プレゼン方式にて、全体発表を行う場を設けている。
- ◆6-2(職場実習)
  - ・様々な職場での実習を経験し、他職種を経験する事で、求職活動の際に適性を判断しやすくなる。
- ◆6-4(就労プログラム)
  - ・働き続ける為のプログラムを支援プログラムとして講義を行っている。
  - ・就職を目指すための定期的な勉強会を実施している。
- ◆7-6(就労した利用者への定着支援)
  - ・雇用開始前に今後のサポート体制について御本人の希望を確認する場を設けている。

■評価項目1-1 事業所の理念・基本方針の職員への周知

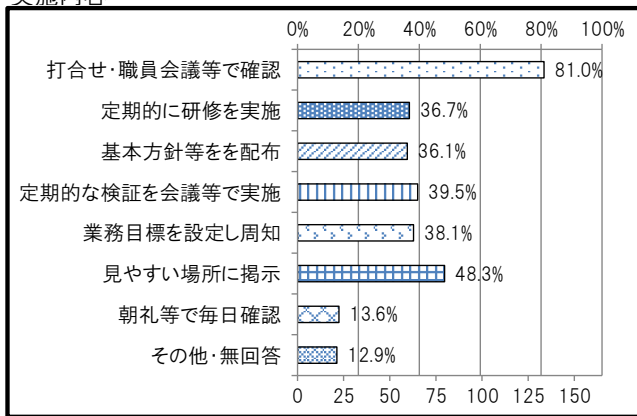
①事業所の理念・基本方針について職員の理解が深まるように、取組みを行っているか。

**POINT** ほとんどの事業所がミーティングや事業所内の掲示等を活用し、基本方針の周知を実施している。

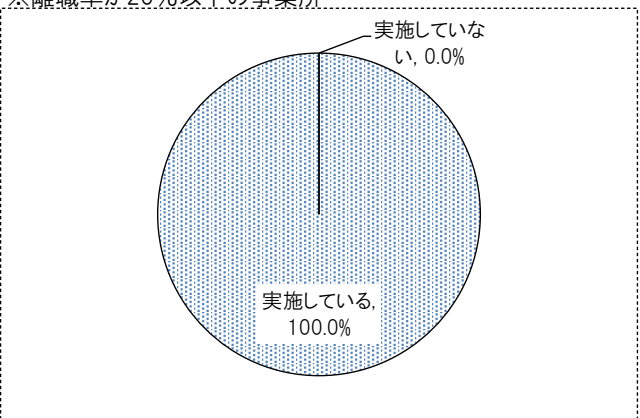
取組について



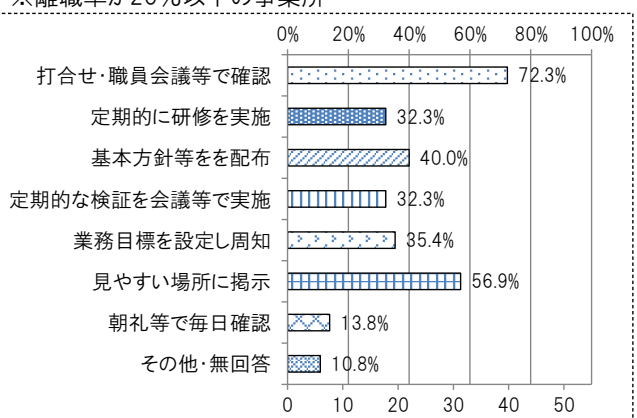
実施内容



※離職率が20%以下の事業所



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

- ・入職時やケース会議、担当職員と話す機会等の節目ごとに説明している。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・理念、基本方針等に沿った業務目標を設定し周知する。

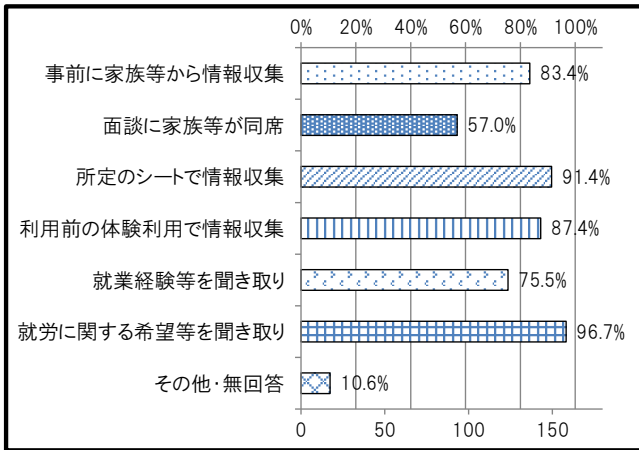
## 2 初期の面談

### 評価項目2-1 利用希望者の情報収集

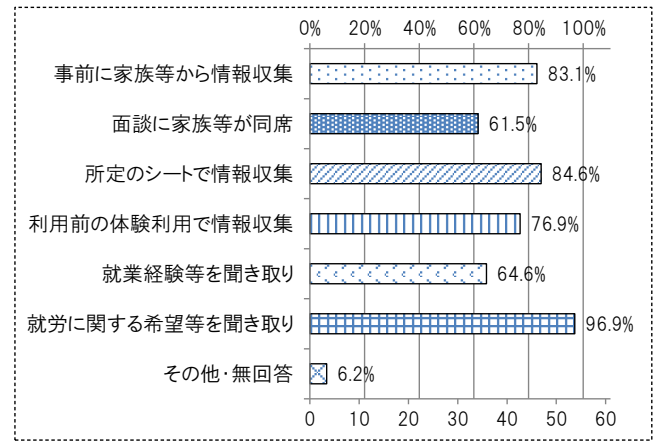
①初期の面談において、利用希望者の基本情報や就労支援に必要な情報を聞き取るために、どのように情報を収集している

**POINT** 就労に関する希望等の聞き取りのほか、各事業所所定のシートで情報を収集する。

利用希望者情報の収集方法



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

・本人が利用している病院・教育機関など、様々な関係機関から情報を収集している。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

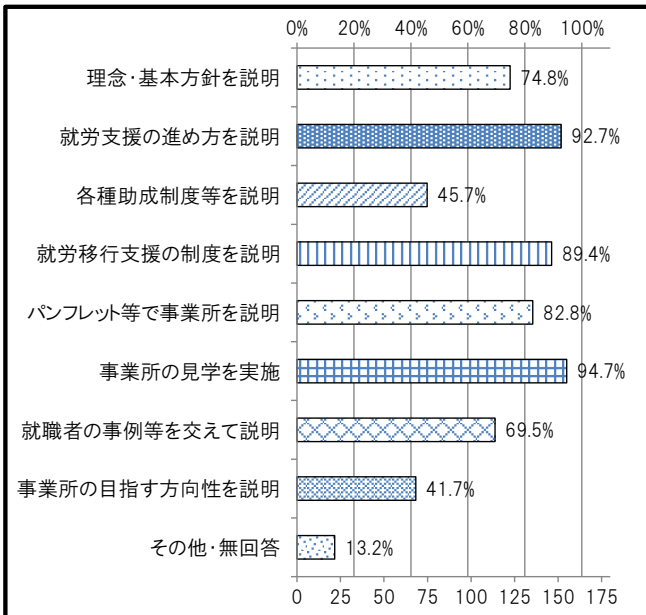
・地域ネットワークに積極的に参加していく。地域支援を進めていく。

### 評価項目2-2 利用希望者への事業所の説明

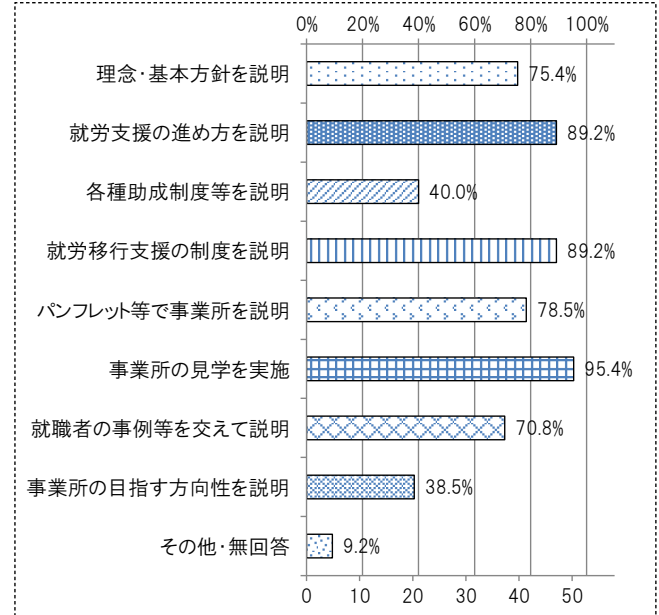
①初期の面談において、利用希望者に対し、事業所についてどのような説明をしているか。

**POINT** 見学を受け入れて作業内容などを体感してもらうほか、支援の進め方を説明する事業所が多い。

利用希望者への説明内容



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

・施設内作業から施設外就労へのステップアップと就労までの見通し、施設外就労先の作業についても説明している。

・2年間の支援の概要(流れやプラン等)を示す事により、ご本人も日々の活動に意義を見出しやすくなり、見通しを持って活動に参加しやすくなる。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

・関係支援機関との関係を進め、地域で支援することを説明できるように体制を構築していく。

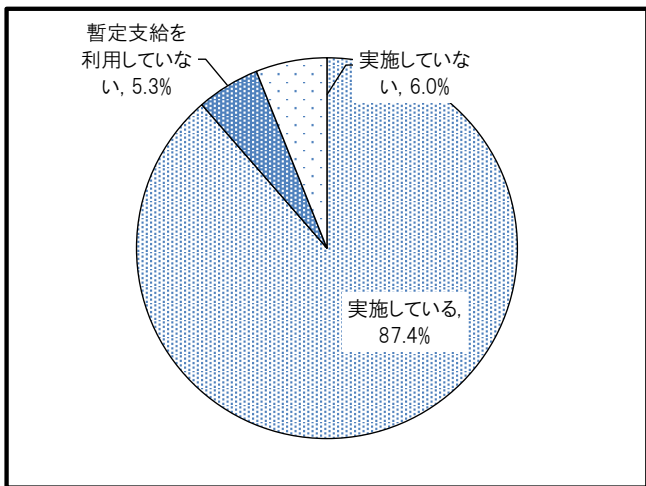
### 3 暫定支給決定期間中の評価

#### ■ 評価項目3-1 暫定支給決定期間中の評価

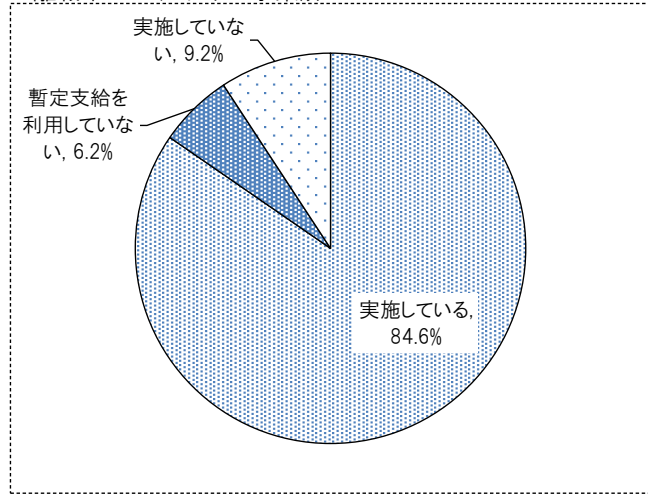
① 暫定支給決定期間中に、どのようなアセスメントを行い、本利用に結びつけているか。

**POINT** 8割以上の事業所でアセスメントを実施している。離職率が20%以下の事業所の方が実施していない割合が多い。

アセスメントについて※未回答2事業所



※離職率が20%以下の事業所



#### ※ 主な回答傾向

- ・面談にてアセスメントを行い、個別支援計画の見直し。
- ・高等養護学校卒業予定者の学校や実習先を訪問しアセスメントを実施。報告書をまとめ実施機関に提出している。

#### ② 今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・日常生活の管理能力がどの程度なのか、評価していく必要がある
- ・アセスメントの項目の見直しは随時実施していることから、今後も内容変更箇所がある予定。
- ・就職後の定着支援に力を入れていきたい。

## ■評価項目3-2 就労移行支援利用の妥当性

①利用希望者にとって自事業所での就労移行支援事業の利用が適切であるかどうかは、どのように判断・評価しているか。



何よりも本人の就労意欲があるかどうかを重視する事業所が多い。  
また、事業所でのアセスメントや体験、見学を経て利用者自身が利用できると思えるか等、  
利用者の気持ちを第一に考えている事業所が傾向として多い。

### ※ 主な回答傾向

- ・面談にて一般就労への意欲や希望がどれだけあるかを伺う。
- ・生活リズム等生活面が比較的安定しているかを確認する。
- ・見学や体験を通して、利用希望者自身にも利用できそうかどうか考えてもらう。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・作業能力や課題、体力などを総合的に定期的に見直しながら評価できるようにしていく
- ・実習先の拡大

## 4 個別支援計画の作成

### ■評価項目4-1 個別支援計画の内容

①個別支援計画の記載内容等について、利用者の目標を達成するために、どのような工夫を行っているか。



利用者が意識しやすい具体的な目標を設定し、利用者に達成感を得てもらいながら、中長期目標の実現を図る。  
利用者の希望をよく確認し、利用者自身が納得できるように計画を立てている。

### ※ 主な回答傾向

- ・面談にて本人の希望やこれまでの経過を考慮し、随時個別支援計画の見直しを行っている。
- ・利用者自身が理解し、振り返りができるように一緒に目標等を立てている。
- ・目標は漠然としたものではなく、具体的なものにする。
- ・短期と中長期の目標をしっかりと分けて考えるようにしている。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・本人、保護者の意向やアセスメント結果を十分に反映させた支援計画としていきたい。
- ・相談支援事業所、他関係機関や家族を含めたサービス担当者会議の強化
- ・評価に基づき、達成したことや未達成なものを明確に示しご本人に確認していただき、計画を立案する。



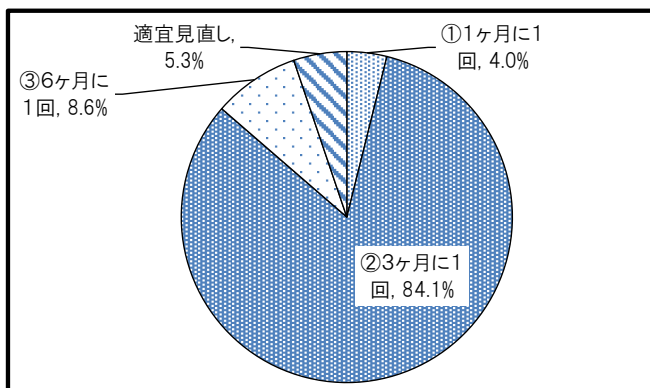
評価項目4-2 個別支援計画の見直し

①どのように、どれくらいの頻度で個別支援計画の見直しを行っているか。

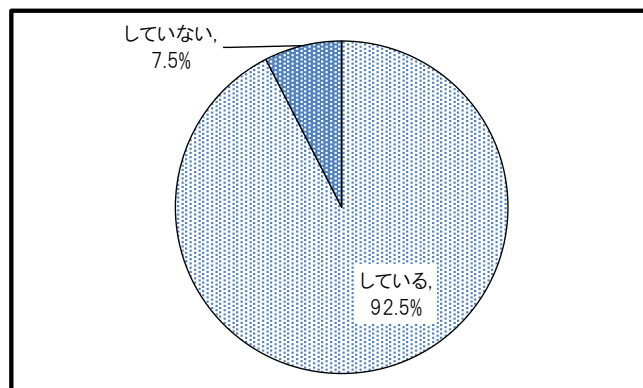


利用者との面談により進捗状況や評価の確認を行い、会議等を通じてスタッフで情報共有するとした事業所が多い。3ヶ月に1回の定期的な見直しのほか、必要に応じて適宜見直しを実施。

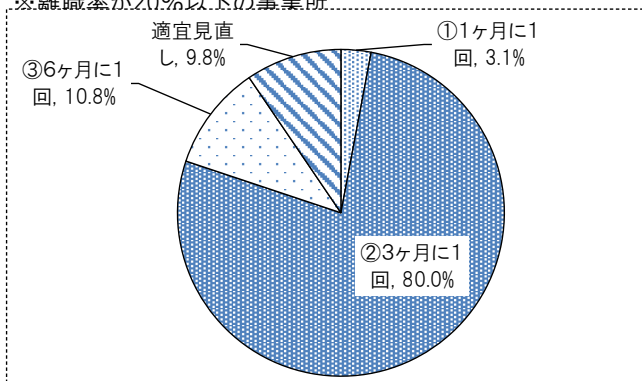
個別支援計画の見直し頻度について



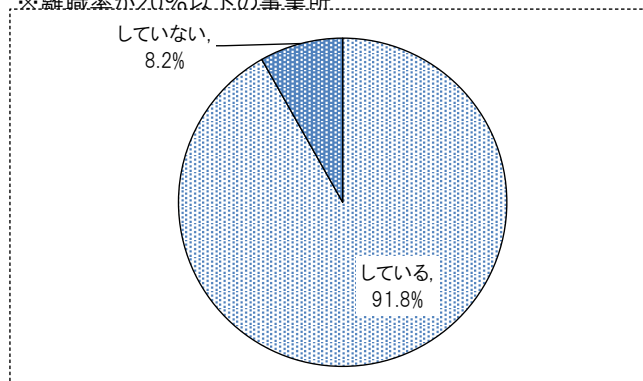
左記で①～③の場合、さらに必要に応じて見直しをしているか



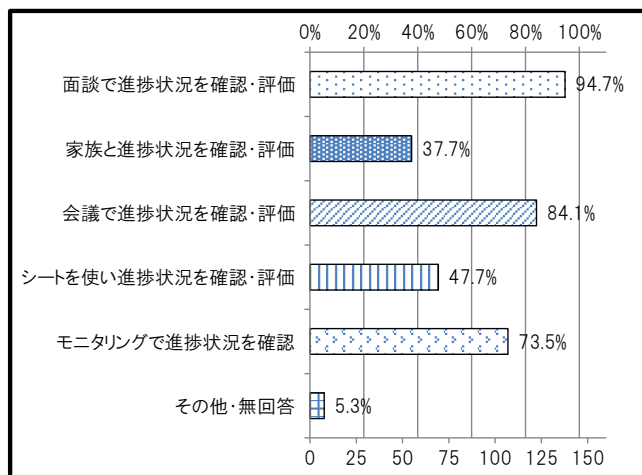
※離職率が20%以下の事業所



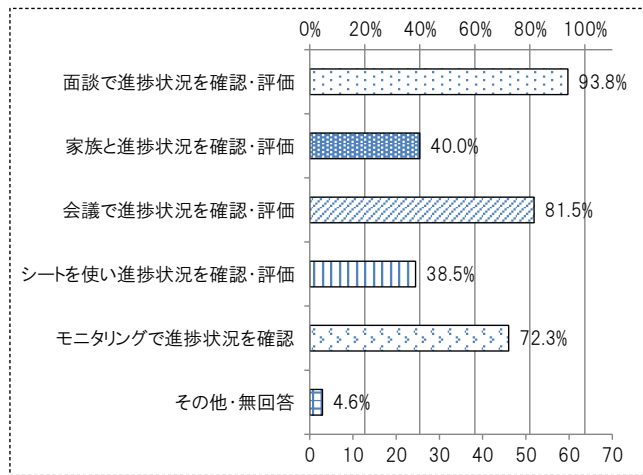
※離職率が20%以下の事業所



計画見直しの方法



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

- 必要に応じて、家族も交えた面談を行っている。
- 毎日の日報、スタッフからの報告を社内のグループウェアシステムを利用して共有している。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- 個別支援計画研修への参加。
- 評価項目を明確化し、職員全員でチェックリストを埋めて、利用者の達成状況を確認する方向。



## 5 施設内作業と施設外就労

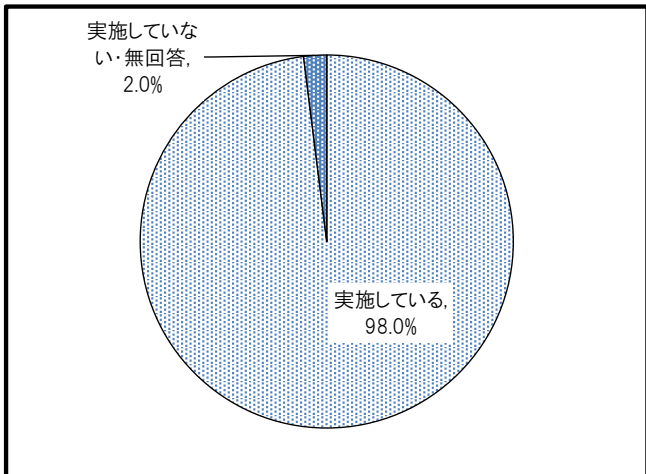
### 評価項目5-1 作業を通じてのアセスメント

①どのような視点で、施設内外の作業種目や作業環境を整備し、アセスメントを実施しているか。

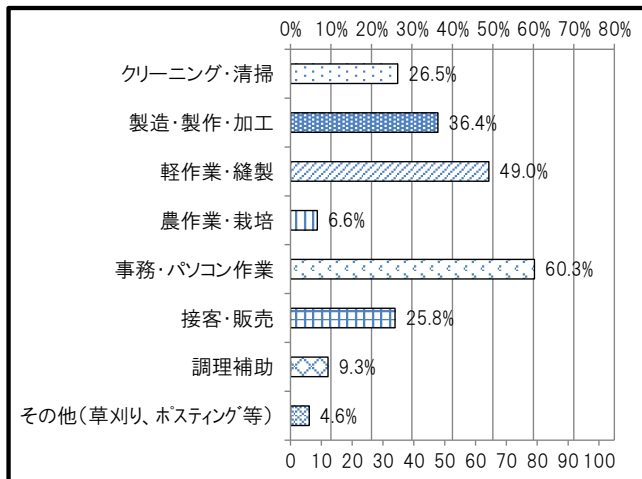


就労意欲の向上・見極めや得意・不得意な作業の確認を行ってる事業所で離職率が低くなる傾向がある。

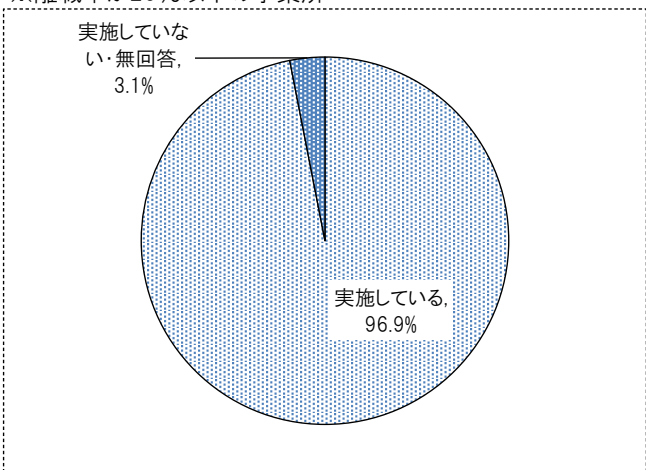
施設内作業について



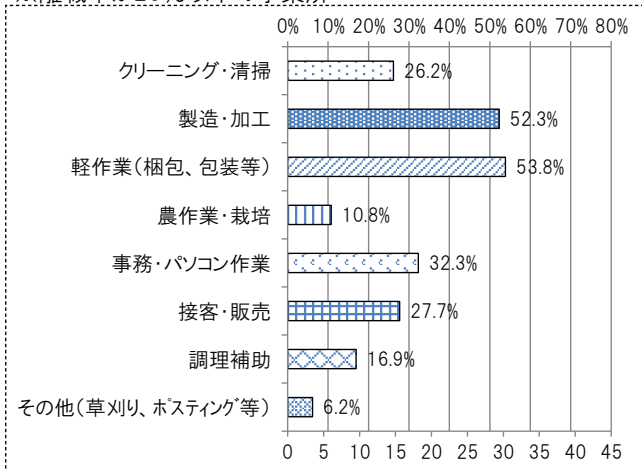
主な施設内作業種目



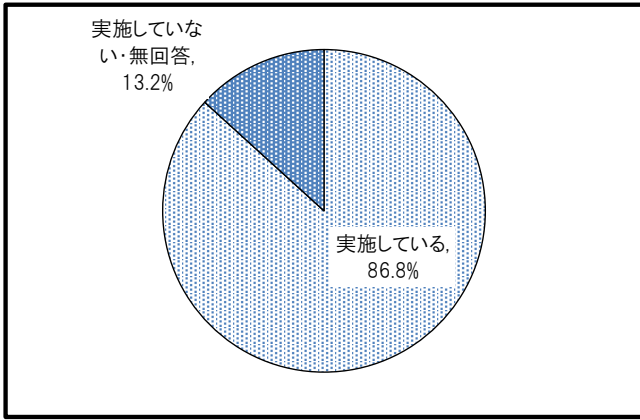
※離職率が20%以下の事業所



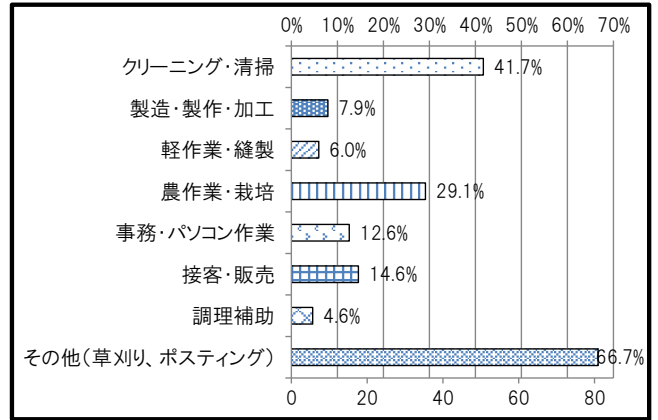
※離職率が20%以下の事業所



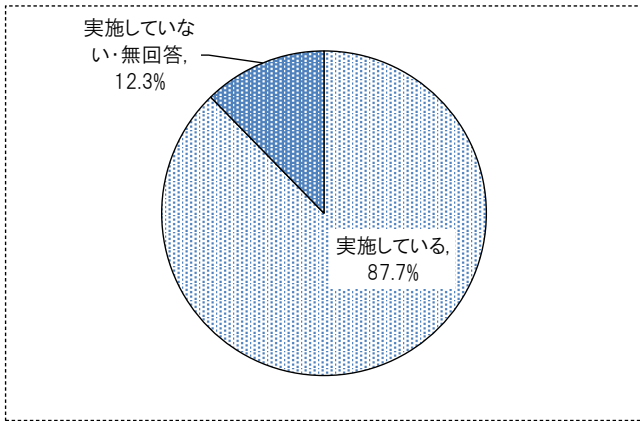
施設外就労について



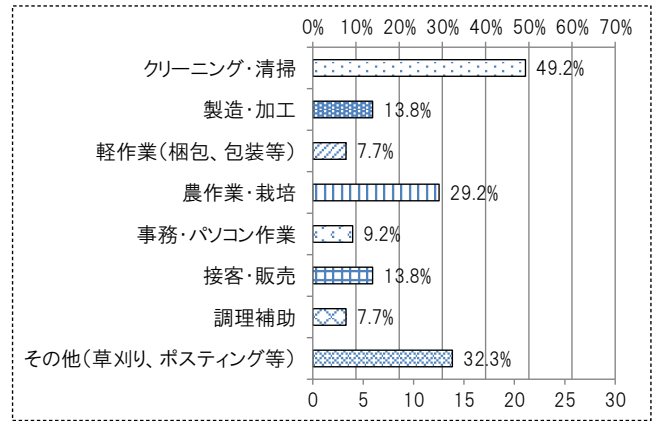
主な施設外就労種目



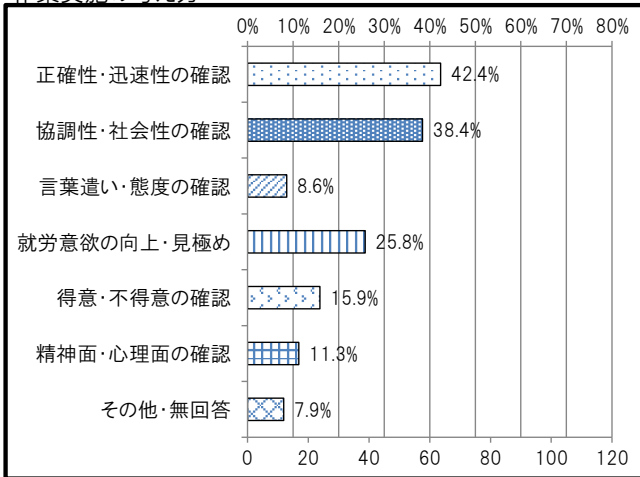
※離職率が20%以下の事業所



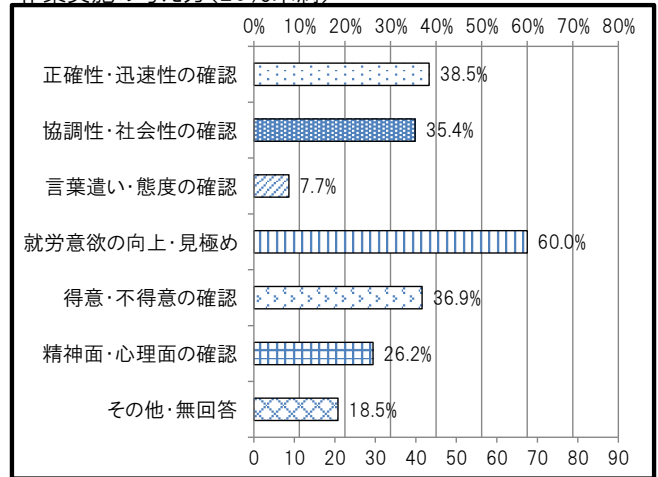
※離職率が20%以下の事業所



作業実施の考え方



作業実施の考え方(20%未満)



② 今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・学んだスキルを、実践的に作業や実習現場で生かせるように促していく。
- ・実習、見学体験の場所の確保

## 6 就労に向けたトレーニングや取組み

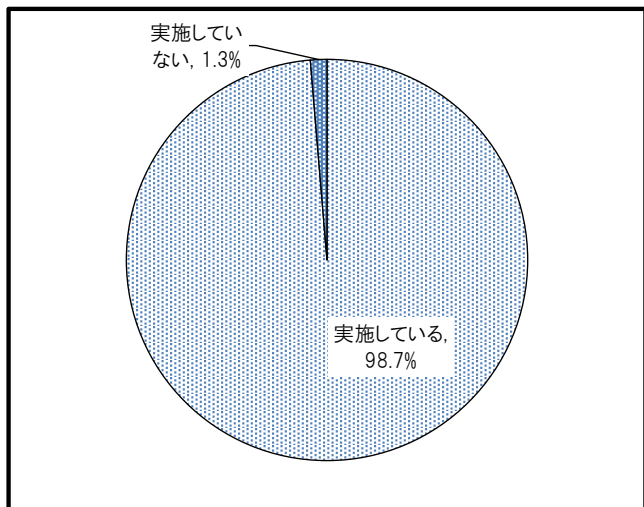
### 評価項目6-1 利用者の就労意欲向上

①利用者の就労意欲向上に繋がる取組みを行っているか。

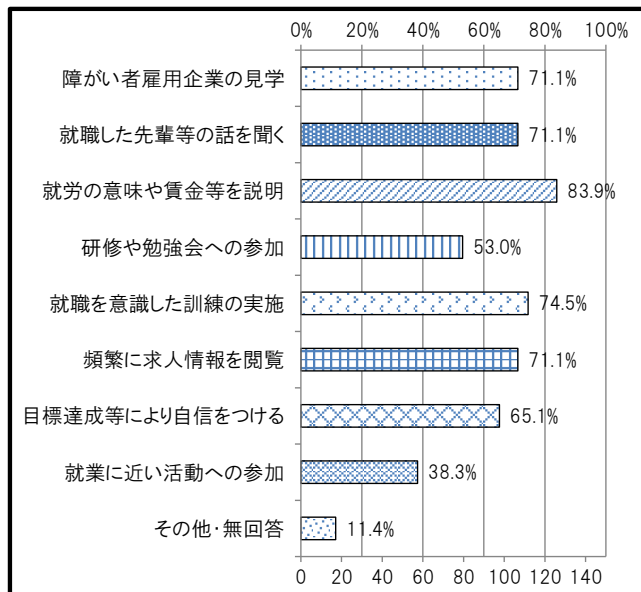


就労の意味や賃金等を説明したり、就職した先輩等の話を聞く就労意欲を高めているとした事業所が多い。

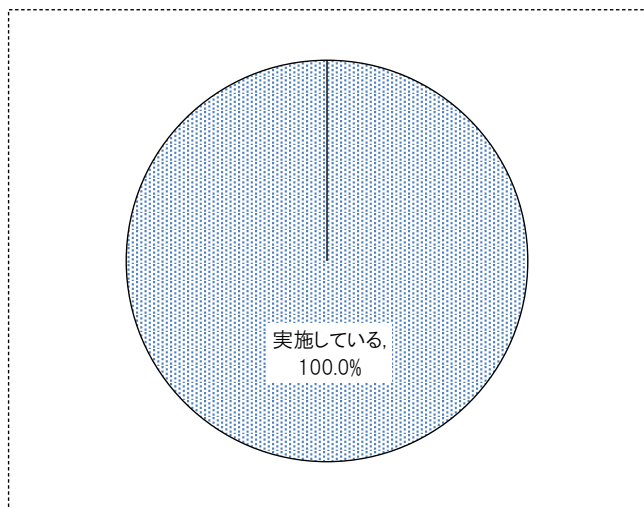
就労意欲向上に繋がる取組みについて



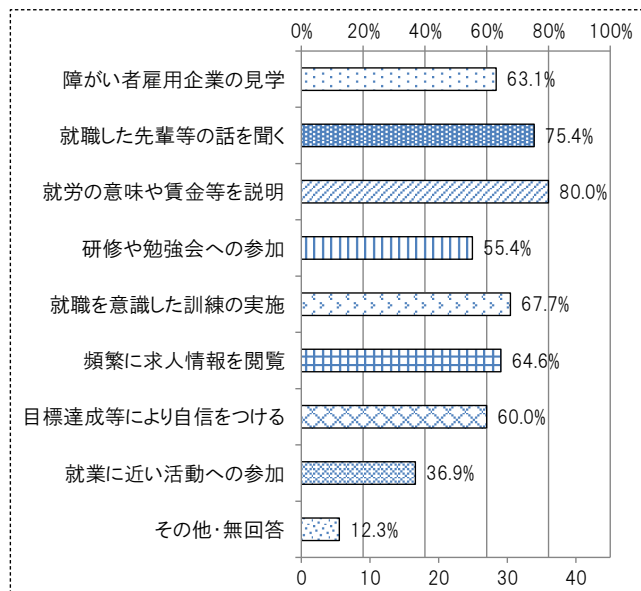
実施している主な取組内容



※離職率が20%以下の事業所



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

- ・利用者の状況に応じて、様々な職場での見学や体験を行っている。
- ・企業説明会に参加し、業務の内容等を聞くことで、就職に対する意識向上を図っている。
- ・(利用者の)資格取得による客観的なスキルアップを通し、就労意欲向上を図っている。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・就労定着者から直接話を聞く機会の提供を検討している。
- ・実習場所の拡大や企業開拓などを行っていくことで、就労意欲に繋がられるように取り組んでいきたい。

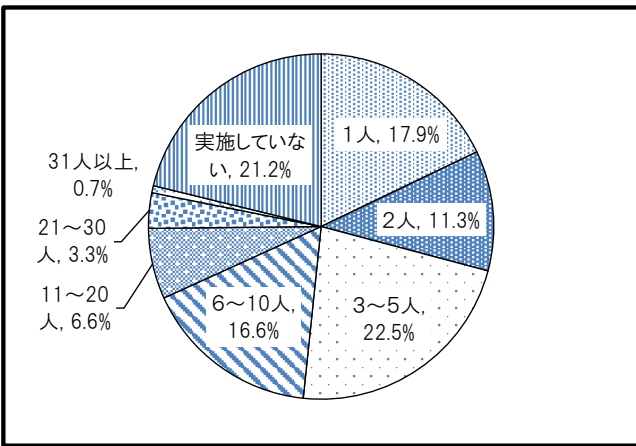
評価項目6-2 職場実習

①年間(29年度)で職場実習は何人実施したか。また、実習を行う際には何に留意しているか。

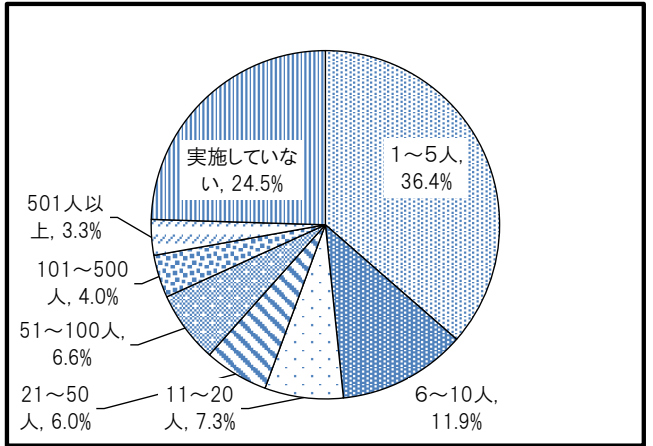


年間実施人数は3人~5人が最も多い。実習前に利用者と実習の目的等を考えたうえで、企業担当者と目標を共有し、実習中の情報や評価を得たり、支援方法や障がい特性を理解してもらうと回答した事業所が多い。

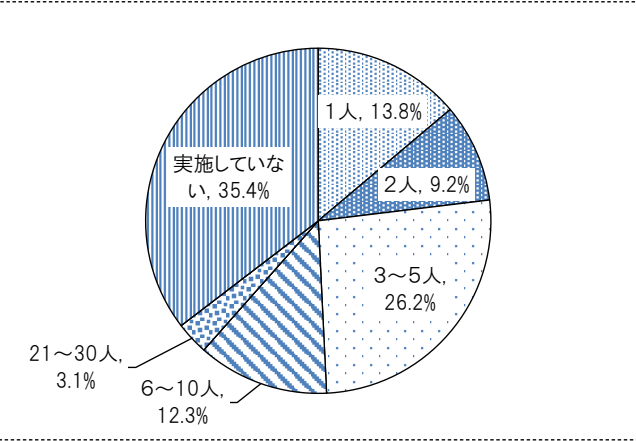
実人数



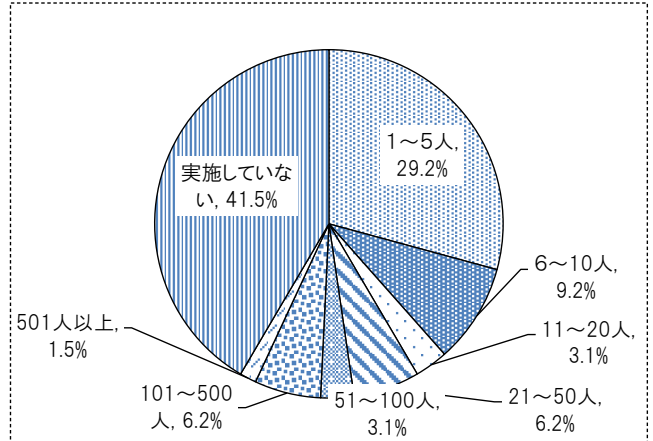
延人数



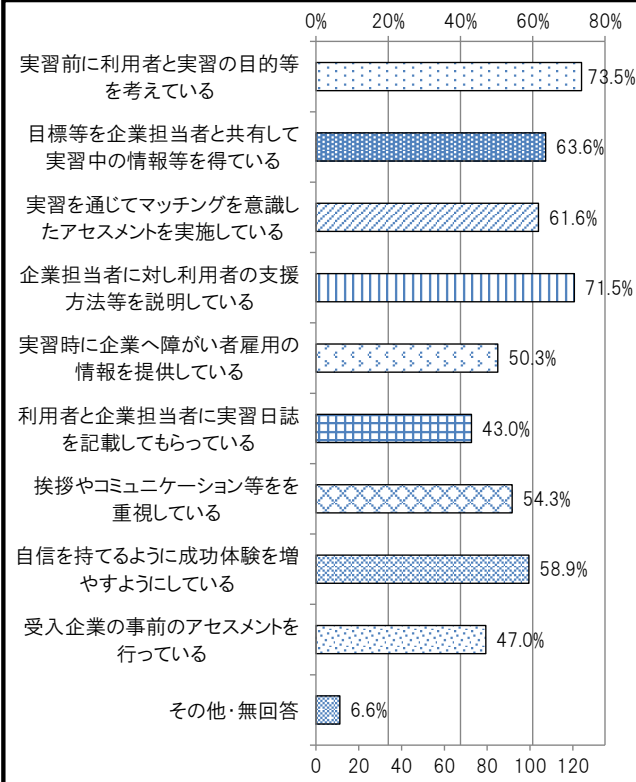
※離職率が20%以下の事業所



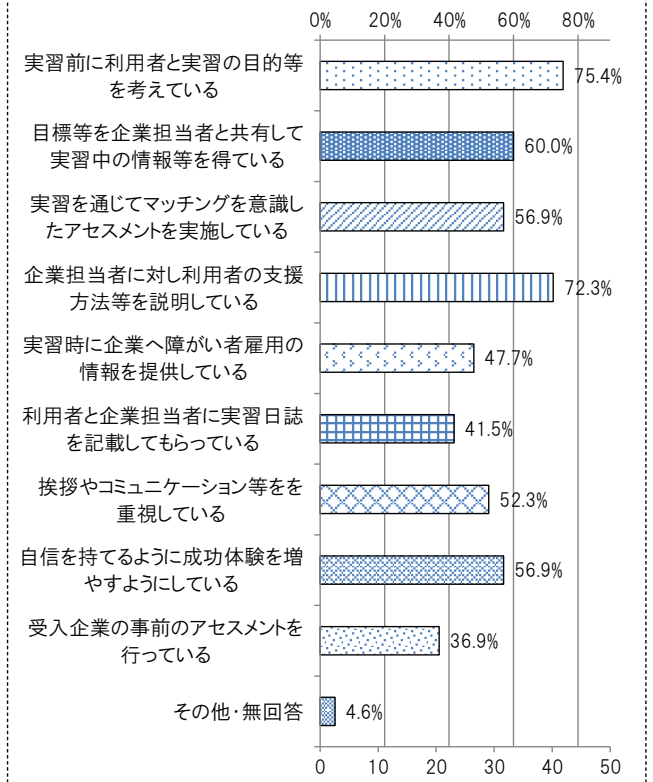
※離職率が20%以下の事業所



実習実施の際に留意していること



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

- ・実習中に問題等が発生した場合の対処法について、利用者と職員で徹底して確認している。
- ・可能な場合には職場のアセスメントを行い、環境面の調整や作業内容の組み立てを検討する。

② 今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・実習受入先企業の開拓。
- ・就労支援に結びつくものを利用者の特性を鑑みて推進していく方

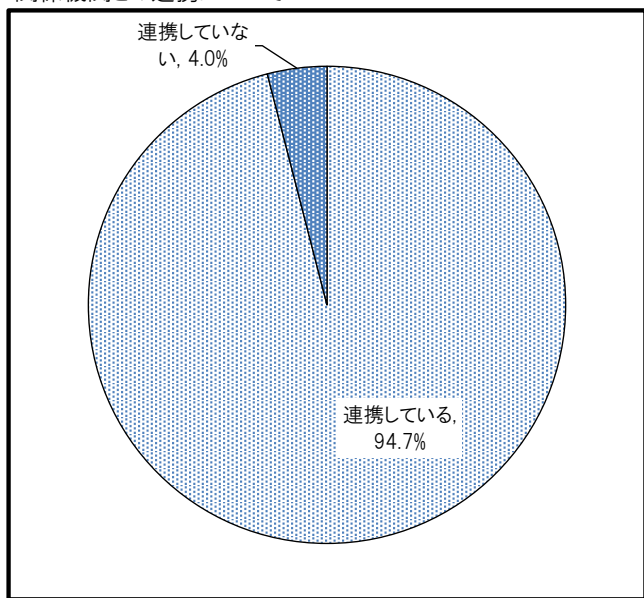
■ 評価項目6-3 ハローワークや障害者就業・生活支援センター、北海道障害者職業センター等関係機関との関係

① ハローワークや障害者就業・生活支援センター、北海道障害者職業センター等関係機関と連携し、利用者の就労を支援しているか。また、利用者の定着支援に係り、職場適応援助者を利用しているか。

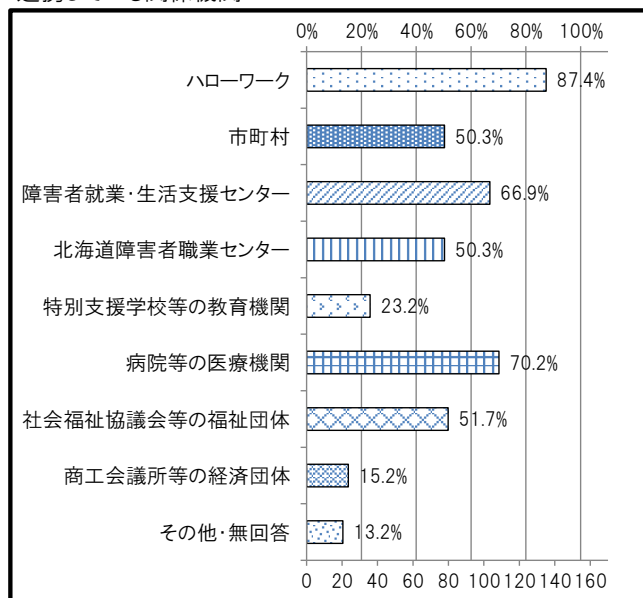


ほとんどの事業所が、ハローワークや障害者・就業生活支援センターなどと連携した就労支援を実施。就労アセスメントに必要な情報の共有やケース会議のほか、職場開拓に係る連携が多い。

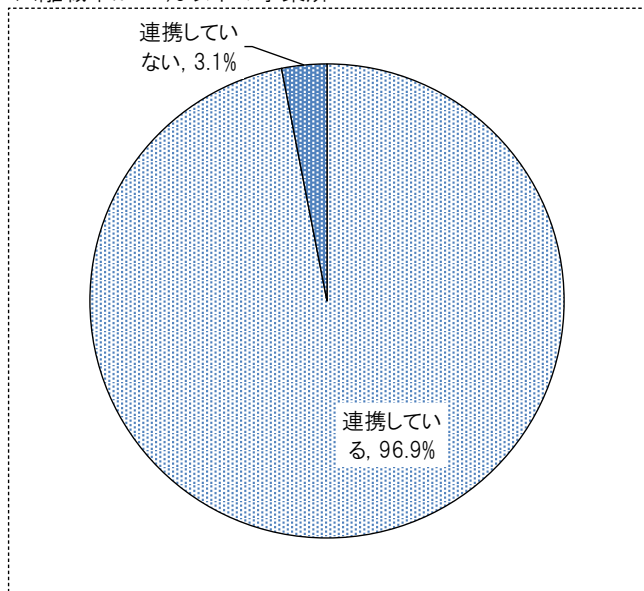
関係機関との連携について



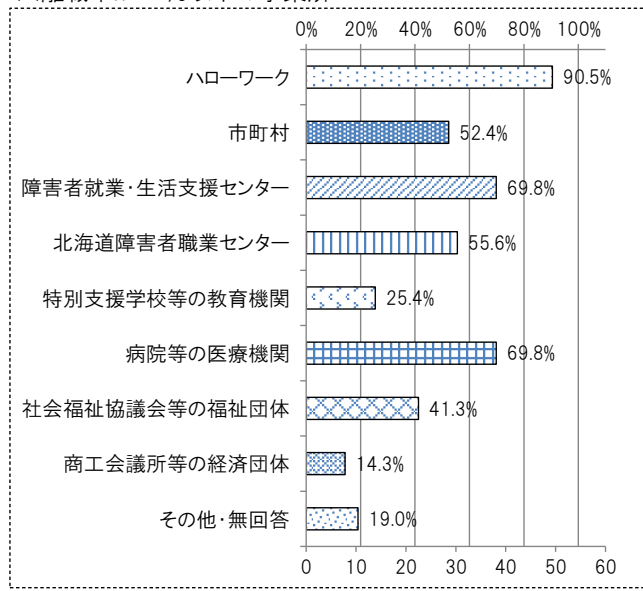
連携している関係機関



※離職率が20%以下の事業所



※離職率が20%以下の事業所

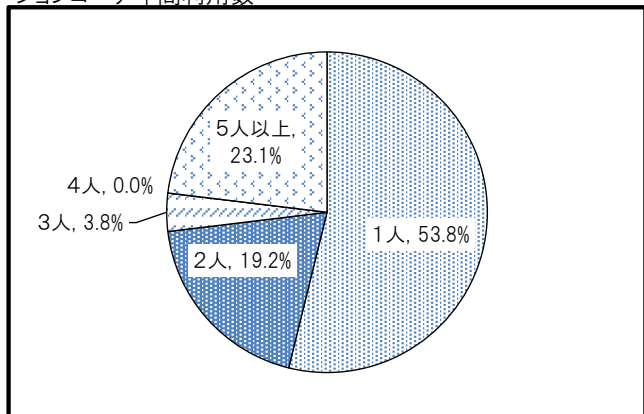


※その他

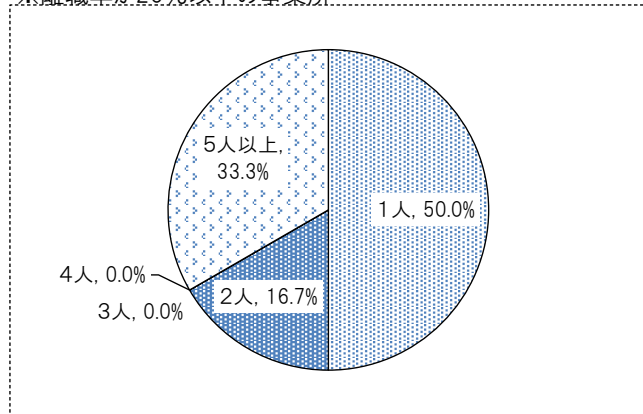
他の就労支援事業所、労働局、取引先

③ 職場適応援助者を利用している場合、29年度年間利用数

ジョブコーチ年間利用数



※離職率が20%以下の事業所



④ 今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・ハローワークや他の機関と密接に関わっていくことを行っていく予定。
- ・ジョブコーチや自立支援協議会を積極的に活用していきたい。

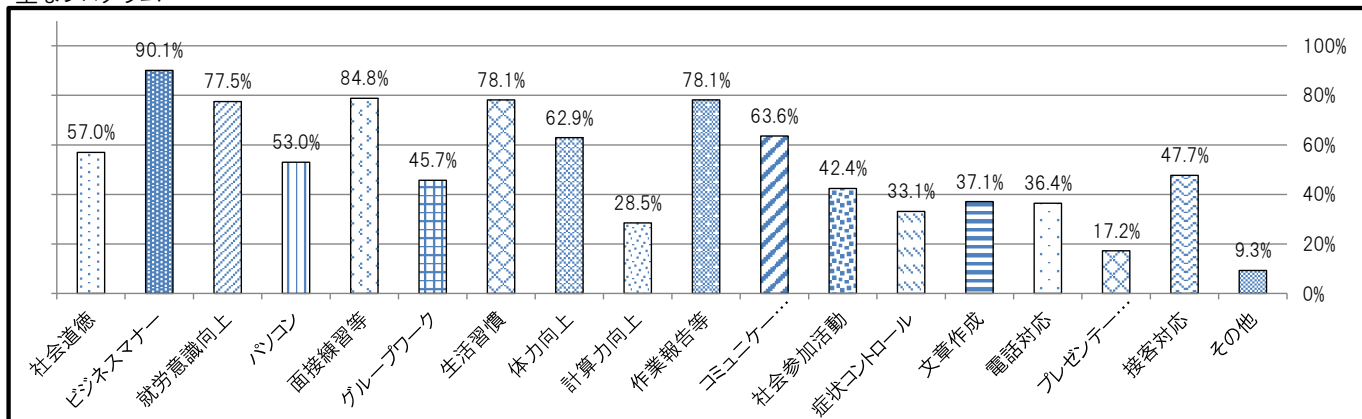
■ 評価項目6-4 就労(訓練)プログラム

① 就労するために必要な知識や心構えなどを習得するため、どのようなプログラムを実施しているか。

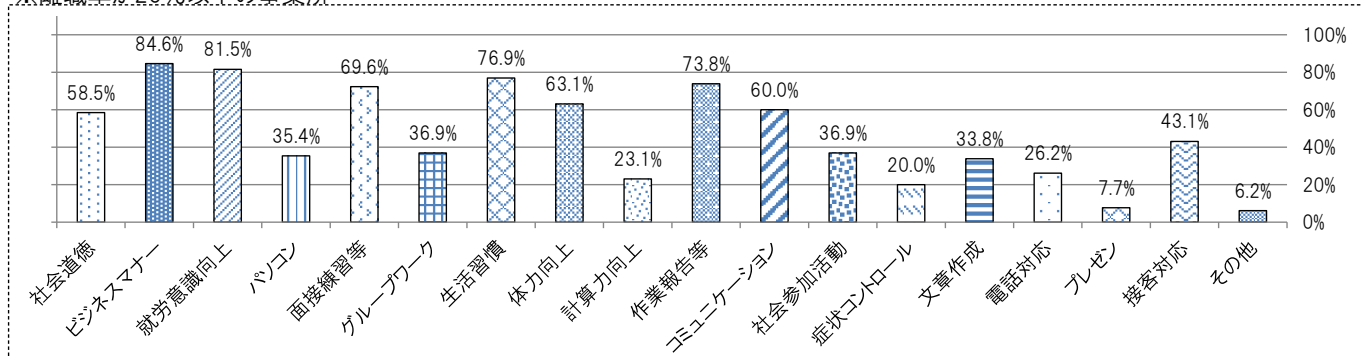


ビジネスマナーの習得や面接練習などの基本的なプログラムのほか、生活習慣や就労意識向上を目的としたプログラムを設定している事業所が多い。

主なプログラム



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

- ・企業研究、余暇支援、レクリエーションなどの企画運営など。

③ 今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・利用者の状況に応じて、集団でのプログラム・個別のプログラムなど柔軟な対応を行う
- ・アンダーコントロールやアサーション、性教育などのリスクマネジメントなど



評価項目6-5 相談

①どのような相談体制を構築し、利用者を支援しているか。



就労に限らずどんなことでも気軽に話せるような信頼関係を利用者と構築し、必要な助言を行う事業所が多い。また、相談内容は職員同士で共有し、支援内容を適宜見直している。

※主な回答傾向

- ・定期的な相談体制の構築
- ・利用者が自分で相談したい支援員と相談を行えるようにしている。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・訓練から就労までの一貫担当制から各フェーズ毎の担当にかえ、より専門性を持たせた支援方法を構築中。
- ・更なる情報共有と連携を強化する(利用者・家族・医療・教育・行政)

7 企業との連携等

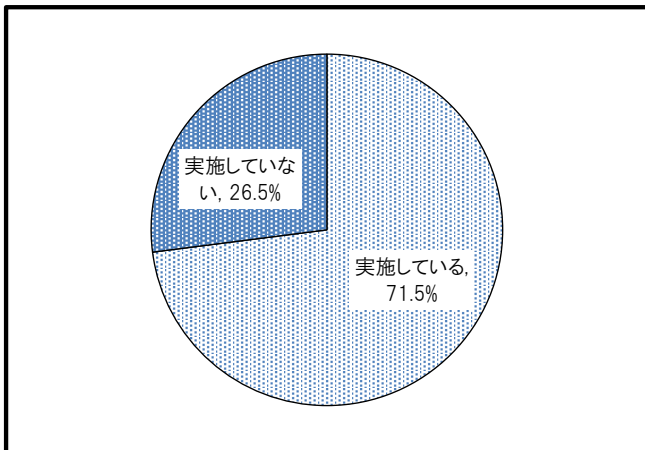
評価項目7-1 企業訪問

①企業を訪問し、就労先や実習先を開拓しているか。

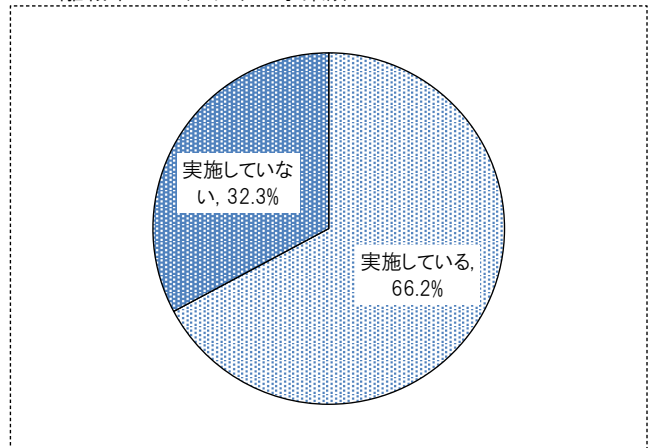


実習・就労実績のある企業からの紹介で訪問することが多いが、利用者の希望する職種がない場合は、ハローワーク等の支援機関を通じて職域開拓を実施する事業所が多い。

企業への訪問・開拓について



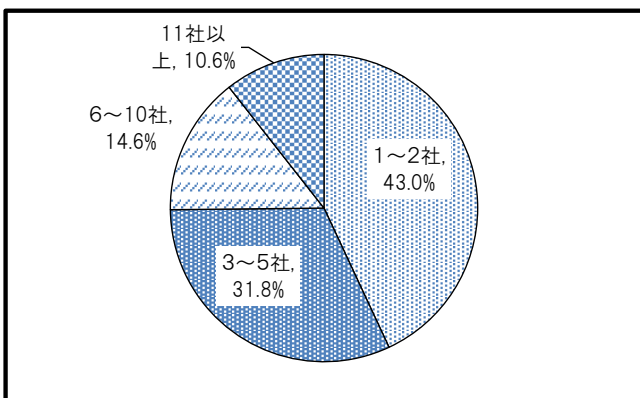
※離職率が20%以下の事業所



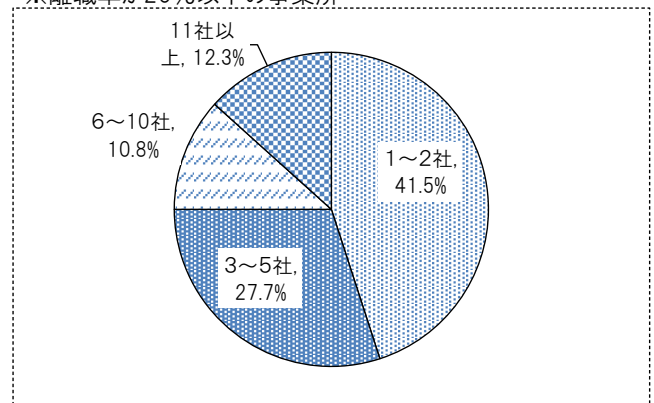
※その他(主な回答傾向)

- ・自治体等の実習制度の活用など

現在実習先などとして接点のある企業の数



※離職率が20%以下の事業所





②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・企業向けのセミナー、見学会を開催し、積極的に受け入れて頂くようにしていく、
- ・利用者の状況に合わせて、訪問や実習企業の開拓を行っていく

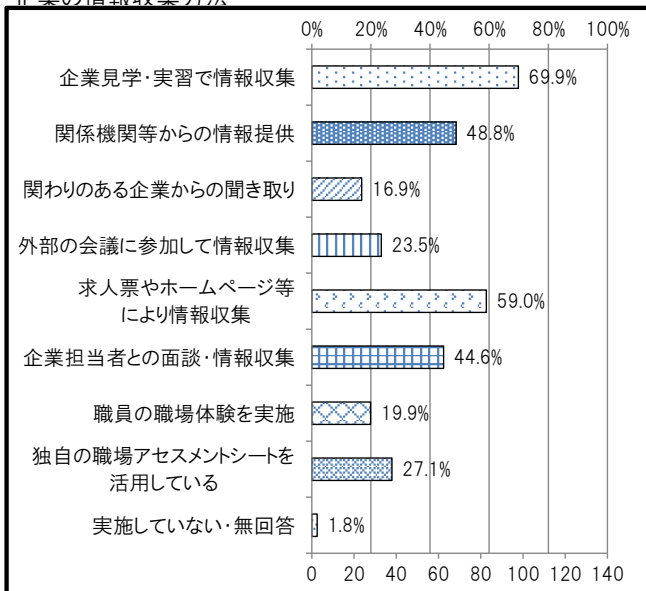
■評価項目7-2 職場のアセスメント

①どのようにして企業の情報を収集し、職場のアセスメントを実施しているか。

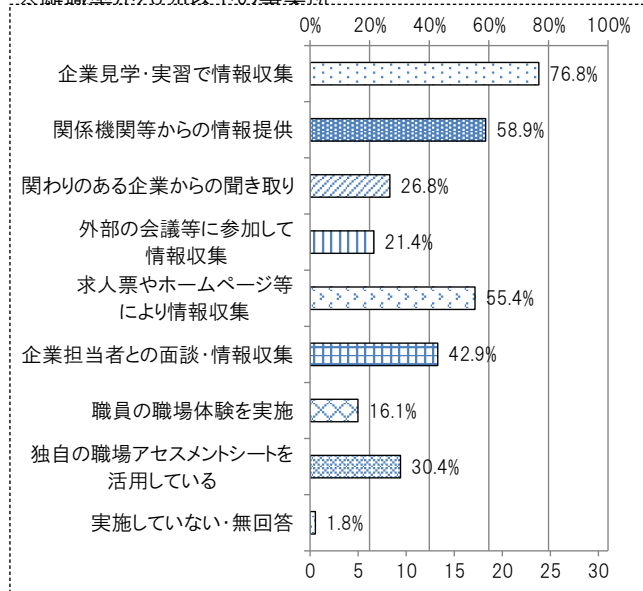


見学・実習や関係機関(主にハローワーク)等からの情報提供を受け、アセスメントを行うとした事業所が多い。

企業の情報収集方法



※離職率が20%以下の事業所



②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・他の就労移行支援事業所や相談室などとの連携を強化し情報収集を色々な方面から出来るように進めていく予定。
- ・障がい者雇用を検討している企業を対象に、受け入れにあたっての学習会等をこれまで以上に実施していきたい。
- ・企業のニーズを詳細に把握できるよう、支援員のスキルアップや他機関との連携強化を促進したい。

評価項目7-3 マッチングの調整

①どのようにして利用者と企業のマッチングを図っているか。



事前に利用者の特性を企業担当者に伝えるほか、利用者に対しては、企業見学等を踏まえ、実態を口頭の情報のみではなく利用者自身でも感じてもらう事業所が多い。就労後は定期的に企業担当者と面談し、ミスマッチがないか確認

(マッチングしない部分の調整方法)

- ・出来ないことを取り除くのではなく、どうすれば出来るのかを企業側と検討する。無理なら職種変更を検討する。
- ・段階的に調整していく。どうしてもマッチしない場合は、他の仕事を作り無理をさせない。
- ・職員会議後に支援員が介入するが、それでもマッチしない場合は、本人や家族との相談の上で転職を検討する。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・ジョブコーチ養成研修などを受講し、支援者のスキルアップを考えている。
- ・定期的な情報交換会(ケア会議等)を行っていく。

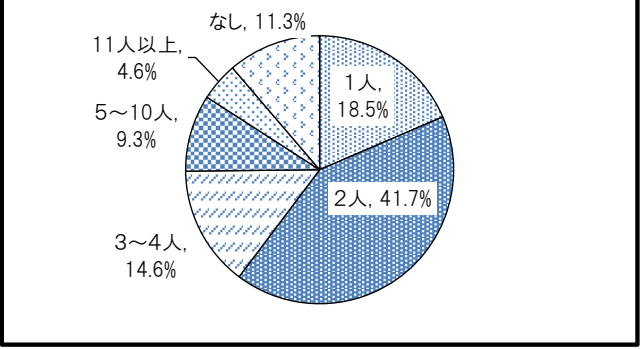
評価項目7-4 就労者数等

①過去3年間の一般就労した利用者数及び離職者数、就労継続支援A型事業所へ移行した利用者数(H27~H29) 一般就労は就職した利用者の主な職種について回答してください。

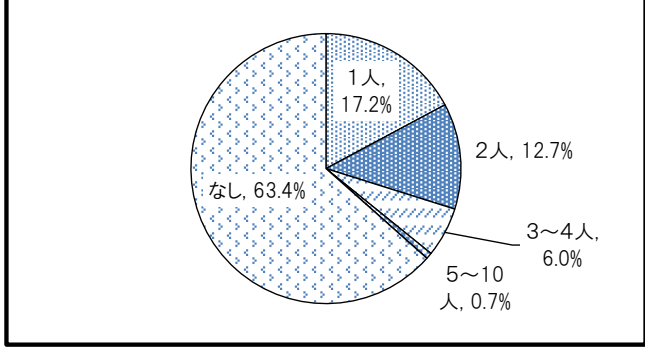


一般就労の実績がある事業所は増加しているとともに昨年度より離職者がいる事業所が減少。就労先の職種は清掃・品出し・商品陳列、福祉・介護などが多い。

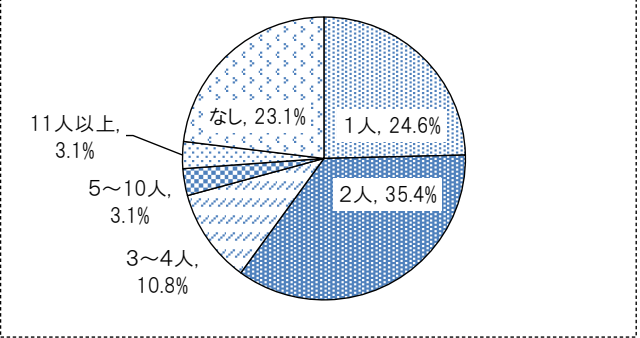
(H29)一般就労移行者数(常用労働者)



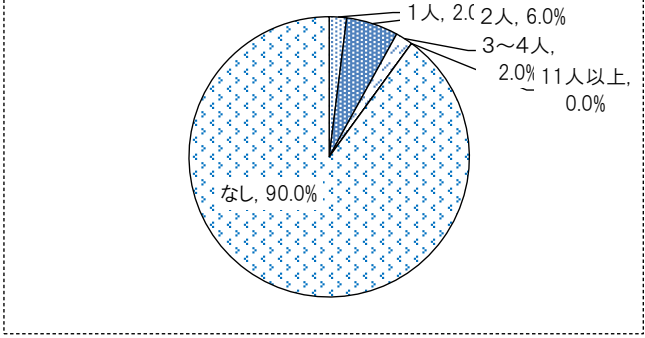
(H29)うち離職者数



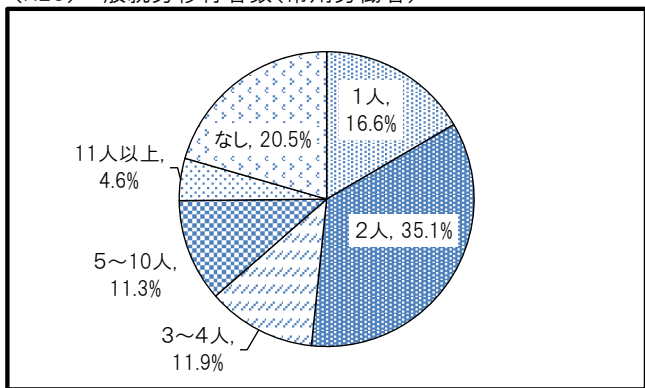
(H29)一般就労移行者数(常用労働者)※離職率20%以下



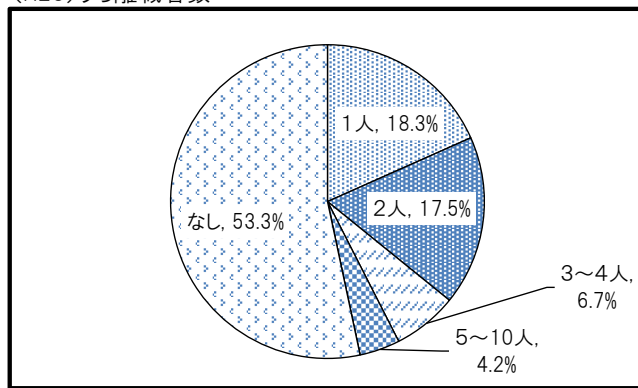
(H29)うち離職者数※離職率20%以下



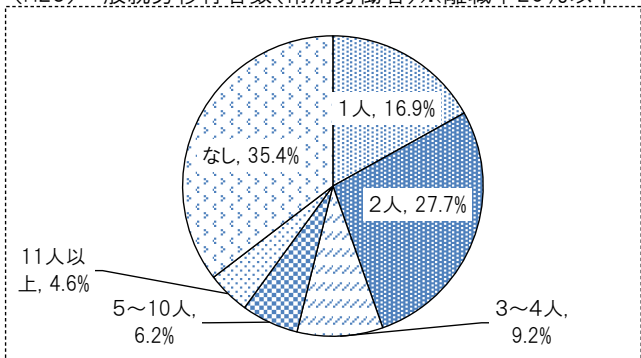
(H28) 一般就労移行者数(常用労働者)



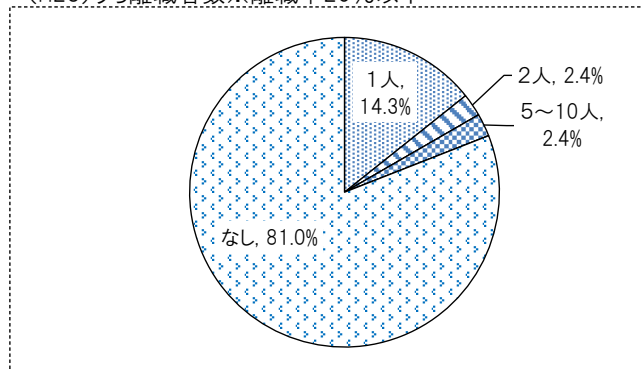
(H28) うち離職者数



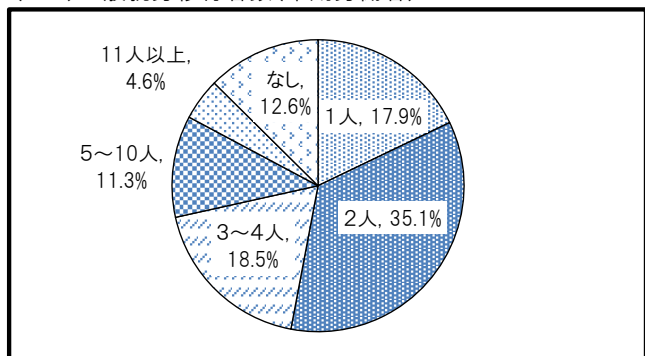
(H28) 一般就労移行者数(常用労働者)※離職率20%以下



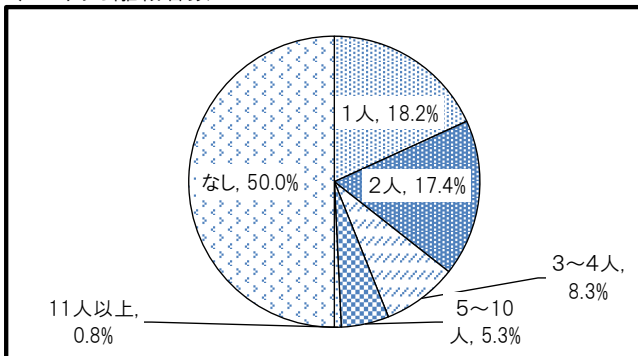
(H28) うち離職者数※離職率20%以下



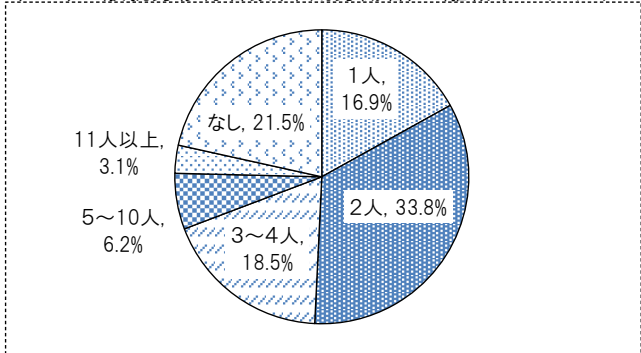
(H27) 一般就労移行者数(常用労働者)



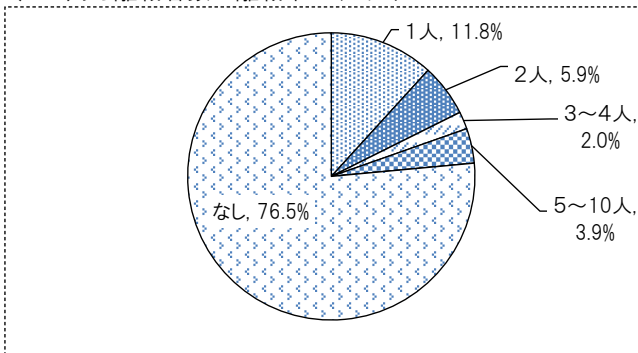
(H27) うち離職者数



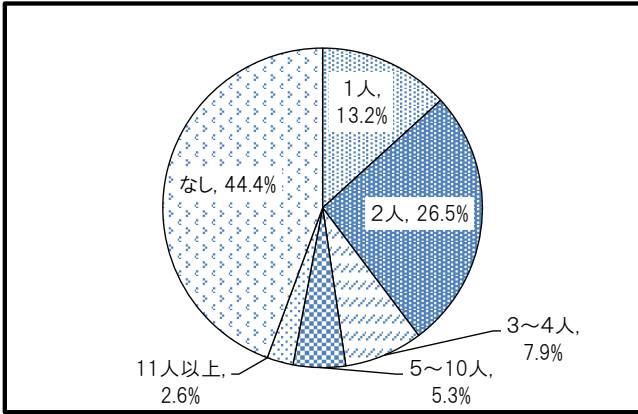
(H27) 一般就労移行者数(常用労働者)※離職率20%以下



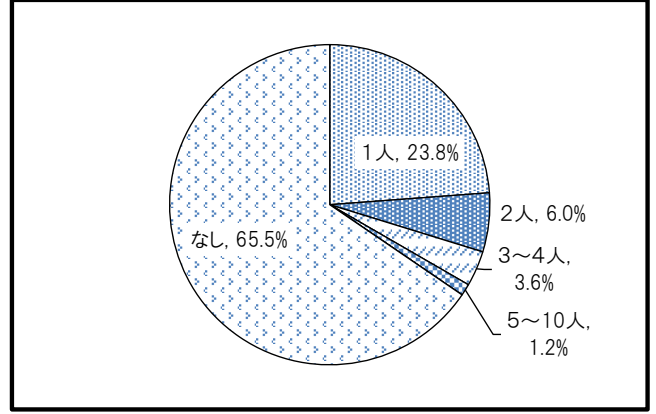
(H27) うち離職者数※離職率20%以下



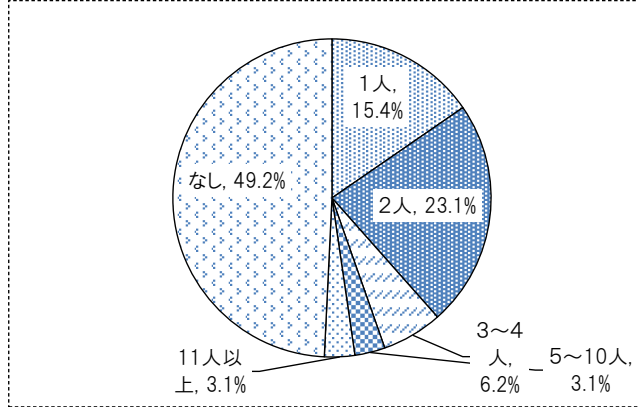
(H29) 一般就労移行者数(短時間労働者)



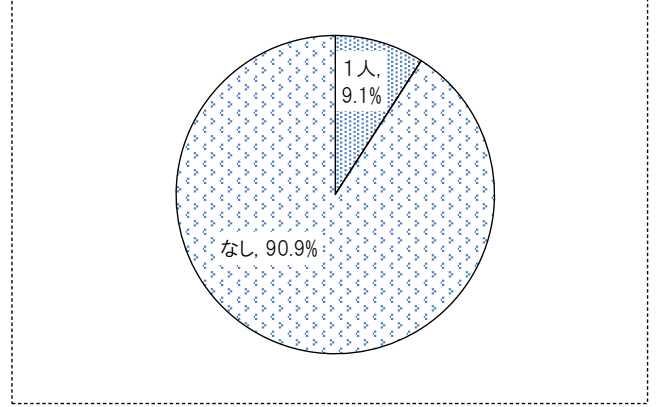
(H29) うち離職者数



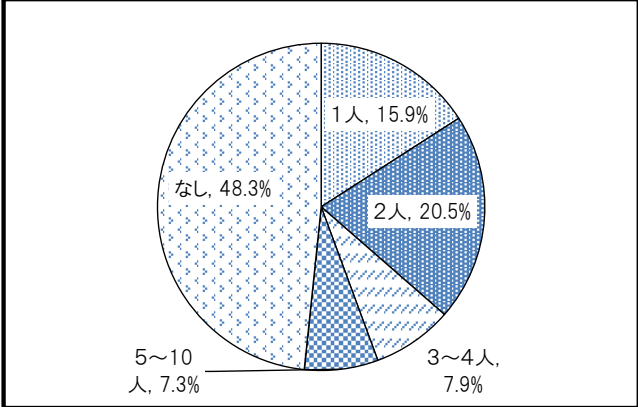
(H29) 一般就労移行者数(短時間労働者)※離職率20%以下



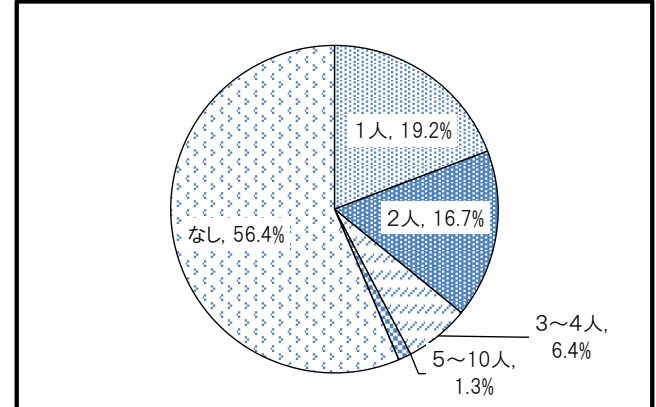
(H29) うち離職者数※離職率20%以下



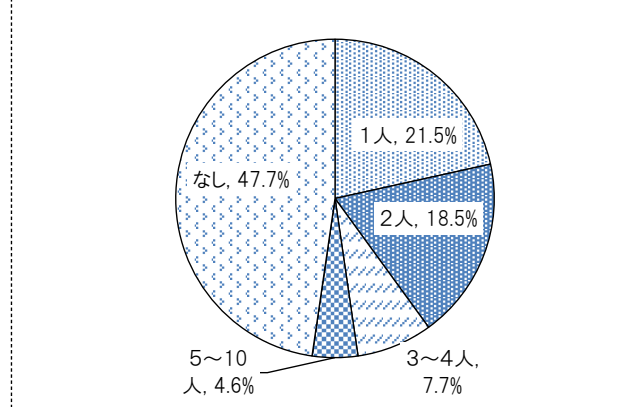
(H28) 一般就労移行者数(短時間労働者)



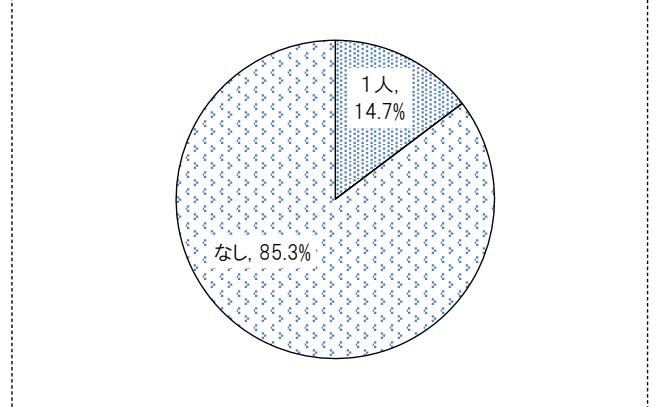
(H28) うち離職者数



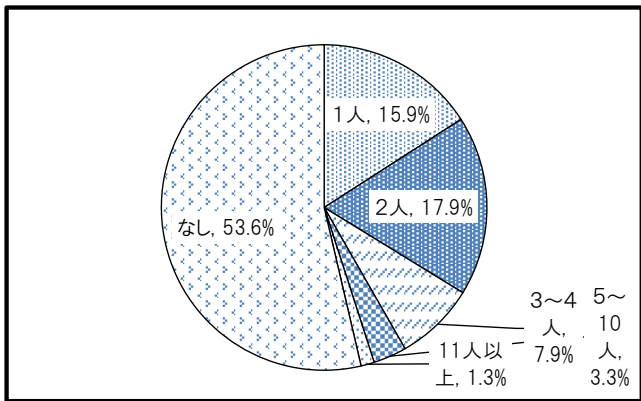
(H28) 一般就労移行者数(短時間労働者)※離職率20%以下



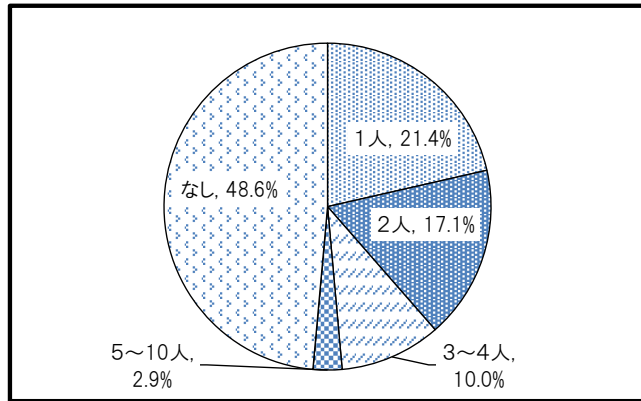
(H28) うち離職者数※離職率20%以下



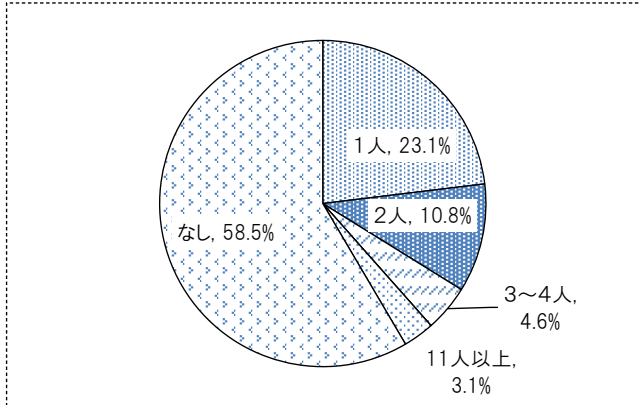
(H27) 一般就労移行者数(短時間労働者)



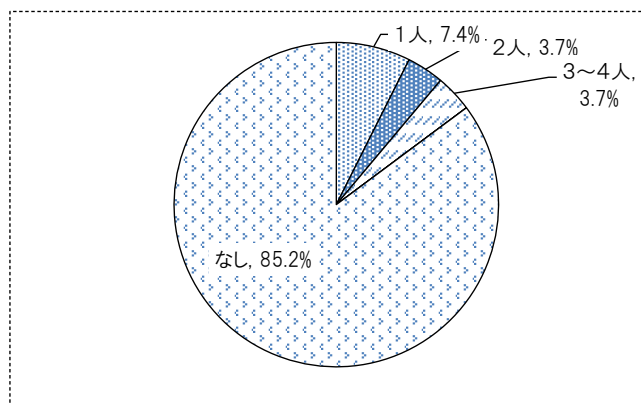
(H27) うち離職者数



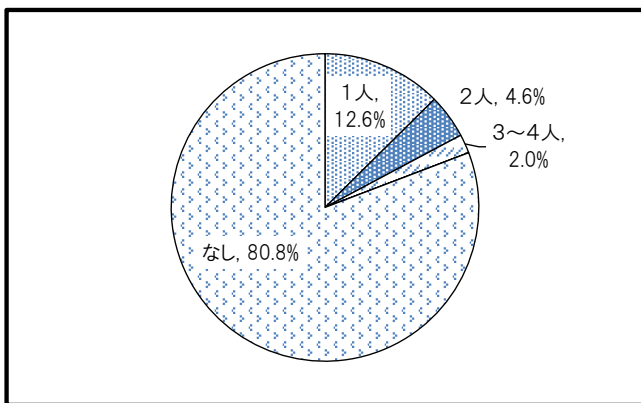
(H27) 一般就労移行者数(短時間労働者)※離職率20%以下



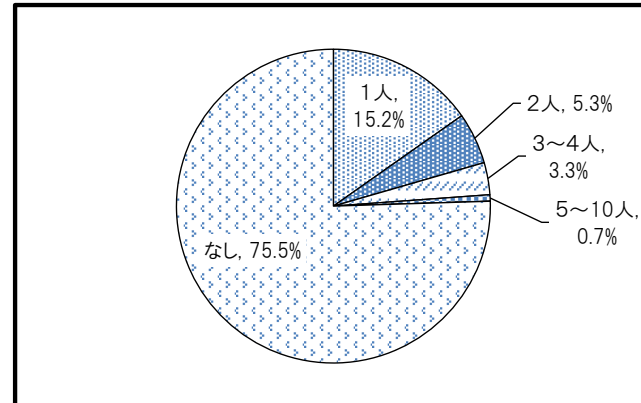
(H27) うち離職者数※離職率20%以下



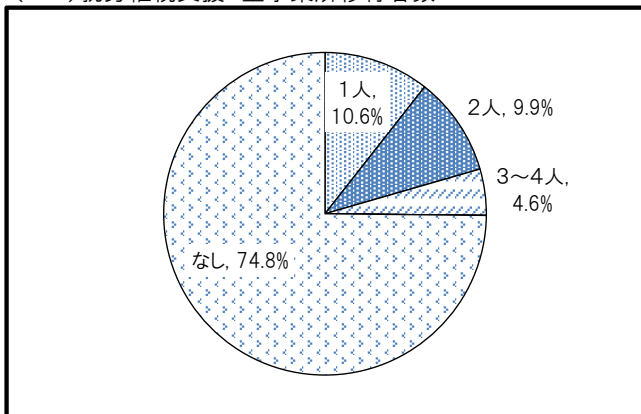
(H29) 就労継続支援A型事業所移行者数



(H28) 就労継続支援A型事業所移行者数

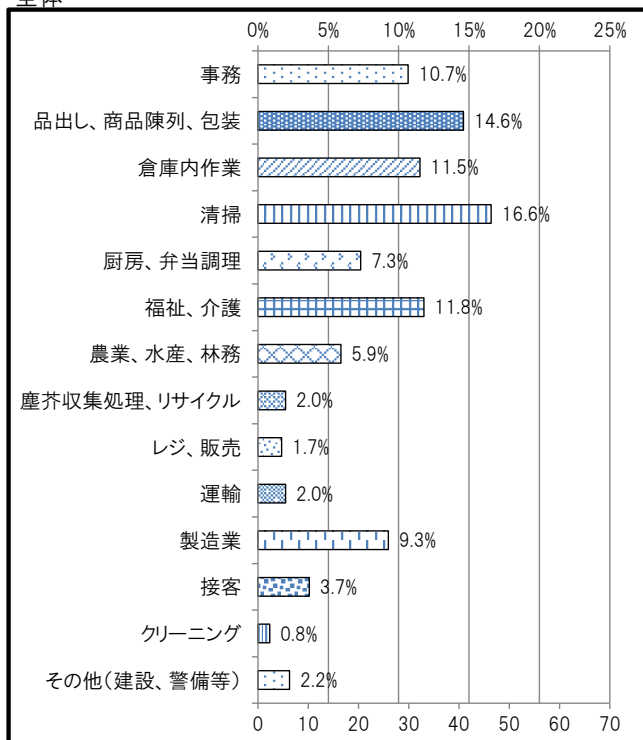


(H27) 就労継続支援A型事業所移行者数

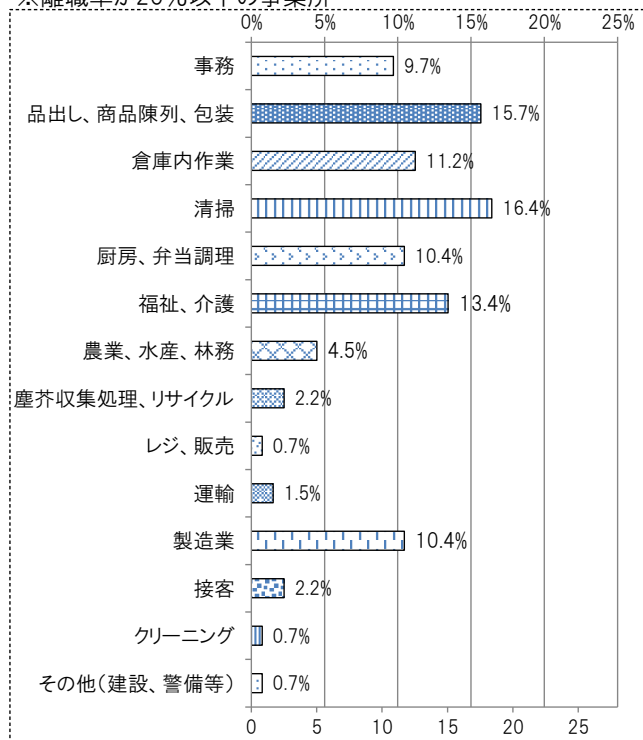


## ②一般就労の主な職種

ぜんたい  
全体



りしよくりつ  
※離職率が20%以下の事業所



## ■評価項目7-5 定着支援

①就労後に企業に対し、どのような支援を行い、または連携を図っているか。



初期は支援員が関わる量を多めに設定して、企業担当者の負担が多くならないように調整する事業所が多い。また、ほとんどの事業所で定期的な状況確認を実施している。

### ※ 主な回答

- ・本人のみ、企業担当者との3者面談、状況に応じて家族の方との4者面談など状況に応じて面談を設定している。
- ・本人の様子(体調や精神面)、作業内容(力を発揮できているか)や周囲からの評価など定期的な状況確認を実施。
- ・職場訪問が困難な企業に対しては、電話やメールなどで情報交換を実施。
- ・頻度が少なくなっても、業務内容の変更や人事異動があった場合に訪問する。

### ②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・就職後の障がいのある方の事例集のようなものを作成に、企業へ配布し、当事業所を活用法をわかりやすく伝えてい
- ・就労定着支援事業を平成30年10月より実施
- ・状況に応じて定着支援の中に家族をいれ、実際に就労している本人を見てもらい、定着支援の中で家族支援、心理教育を行っていくという取組みも考えています。

ひょうかこうもく 7-6 じゅうらうしたりようしゃへのだていしえん  
**評価項目7-6 就労した利用者への定着支援**

①就労した利用者に対し、定着のためどのような支援を行っているか。



事業所への来所、電話連絡や企業への訪問などで定期的な支援を実施する事業所が多い。状況に応じて、家族への聞き取りや関係機関にも協力を求め、連携した定着支援を実施。

※ 主な回答

- ・少なくとも月に1度は面談を行いアドバイスをする事で、仕事へのストレス・不安を減らし、モチベーションアップにつなげている。また、企業側からの要求をフォローしている。
- ・年に数回程度、OB会を開催し、仕事での悩みや不満、困りごとなどの聞き取りを行っている。
- ・ジョブコーチの活用

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・余暇活動、ストレス発散の場の提供
- ・社内ネットワークのコミュニケーションツールを活用し、簡易的にSOSを出せるようにしようと検討中
- ・就労者が集まる場がないので、事業所内で在籍者と就労者が集まれる場を作る。

8 職員への研修・啓発等

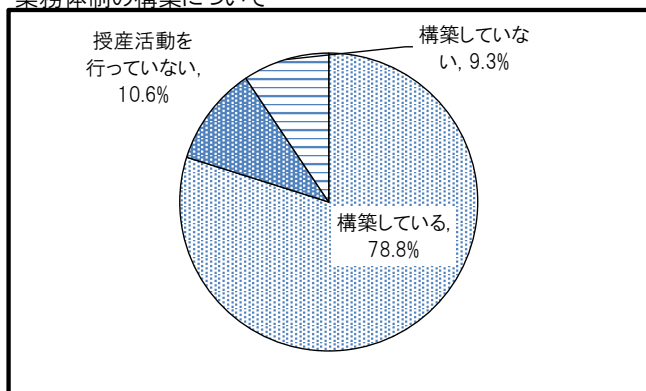
ひょうかこうもく 8-1 ぎょうむたいせい こうちく  
**評価項目8-1 業務体制の構築**

①就労支援員が施設内の授産活動のみに従事することがないよう、業務体制を構築しているか。

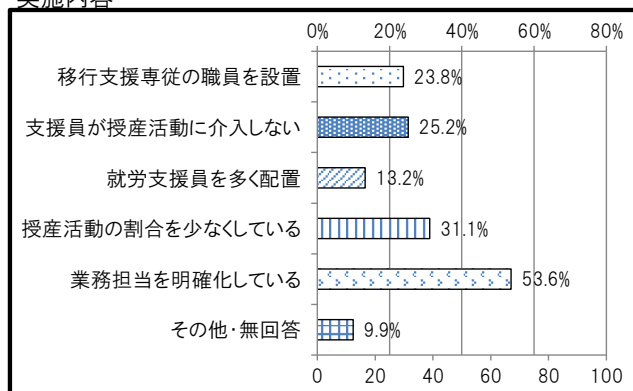


ほとんどの事業所が業務の分担などにより、授産活動の専従とならないような体制を構築済み。今後は、企業へのアプローチに専念するための体制を構築したいとの回答が自立った。

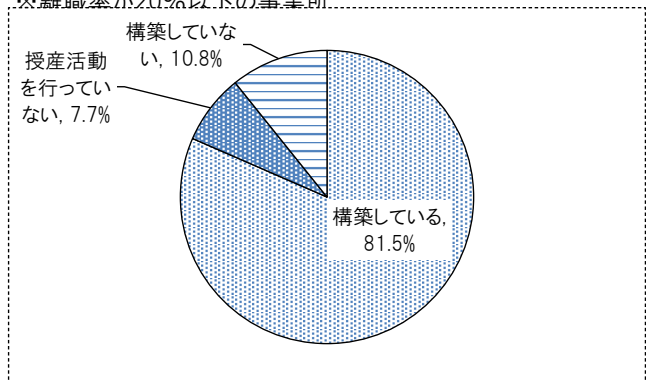
業務体制の構築について



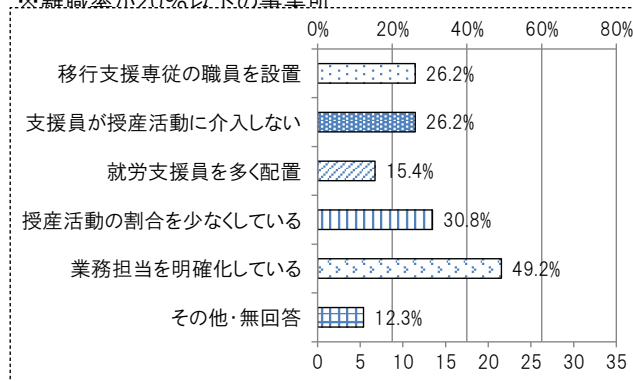
実施内容



※離職率が20%以下の事業所



※離職率が20%以下の事業所





※その他(主な回答傾向)

- ・パソコンなどは外部からの専門講師を招聘している。
- ・就職活動を最優先とし、授産活動についてはトレーニングの一環として位置づけ、納期等に余裕を持たせている。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・管理者をはじめ必要に応じ就労支援員の活動を法人全体で協力している。
- ・作業担当者を固定せず、状況に応じて互いに業務を代わることができるよう、情報の共有を意識している。

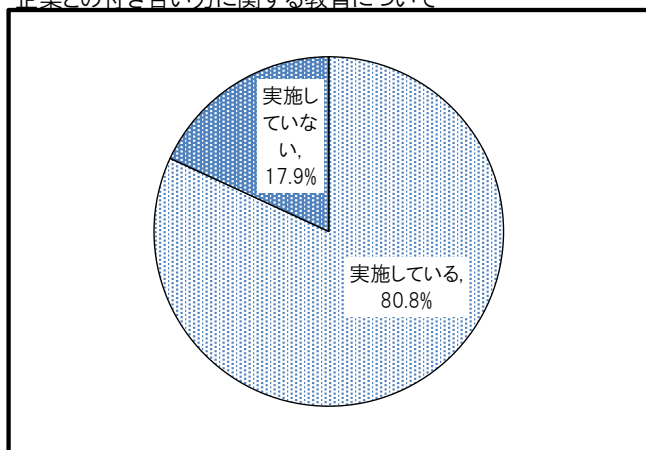
■評価項目8-2 企業との付き合い方

①就労支援員に対し、企業との付き合い方に関する教育を行っているか。

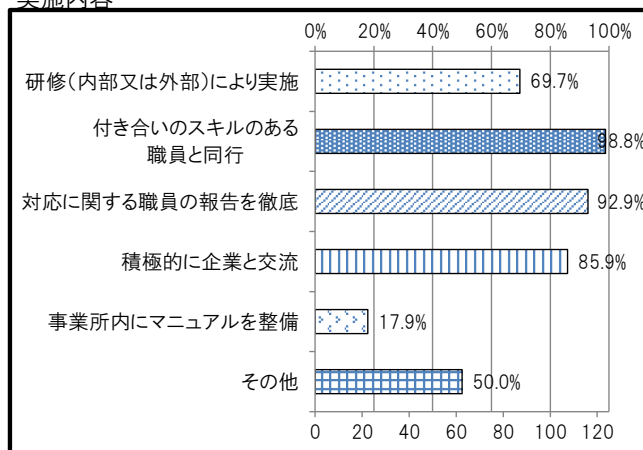


ほとんどの事業所が研修の実施(参加)等により、企業との付き合い方に関する教育を実施。また、付き合いのスキルのある職員と同行して実践的に教育を行っている。

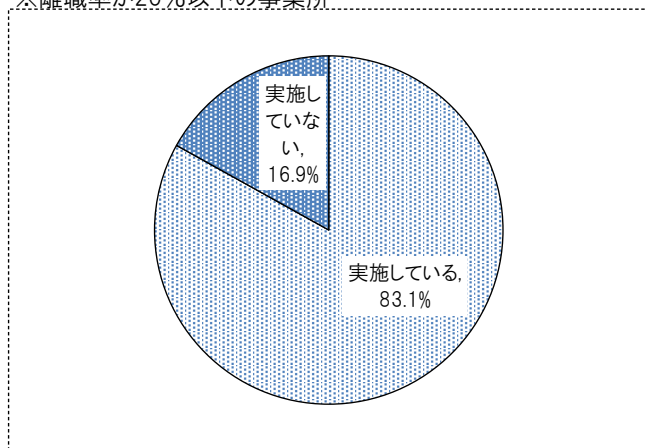
企業との付き合い方に関する教育について



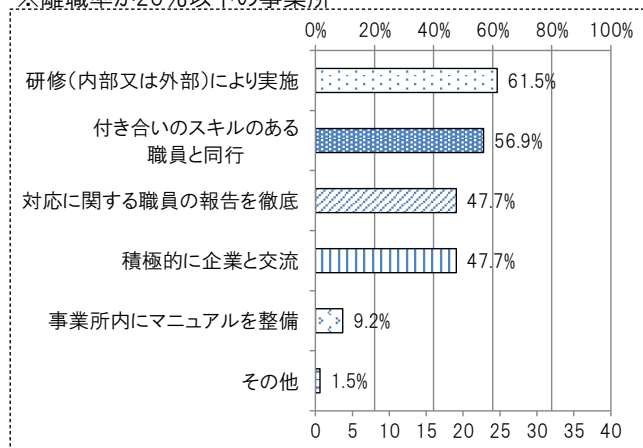
実施内容



※離職率が20%以下の事業所



※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

- ・入職して間もない職員へはOJT(日常業務を通じた従業員教育)を活用し、実際の対応を学ぶ機会を設けた。
- ・企業団体の会議に参加するなど、企業文化を知る機会を設けている。
- ・ビジネスマナー講座で企業と接するときのマナーを学習している。

②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・就労支援員が企業との繋がりを深めていけるよう、企業との交流機会を多く作っていききたい。
- ・様々な業種の企業との折衝を積極的に行って広く状況の把握に努めており、知識を蓄積した上で研修を実施し
- ・企業との対応についての事業所内のマニュアル作成を進めていききたい。

ひょうかこうもく けんしゅう  
**評価項目8-3 研修**

①就労支援員は、関係機関が主催する研修会にどの程度参加しているか。

また、自事業所内において、就労支援員に対してどのような研修を行っているか。

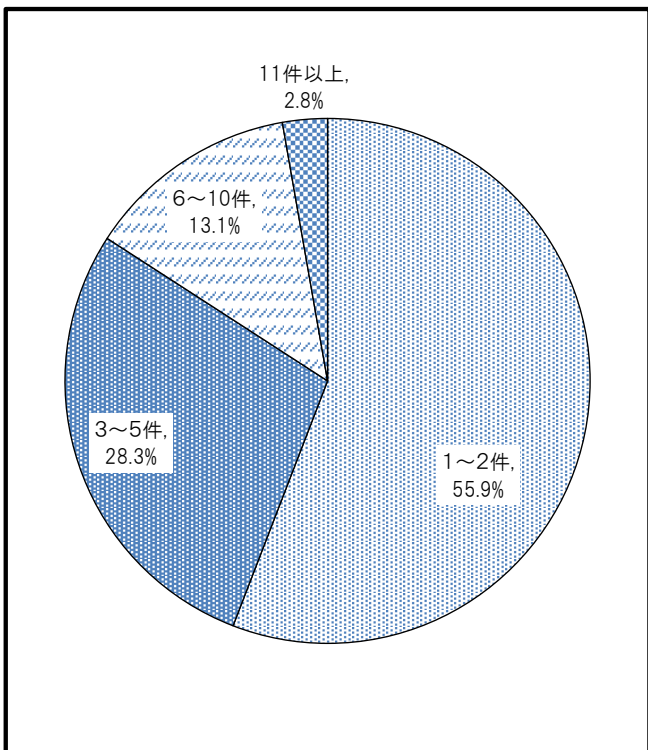
多くの事業所で就労支援員一人あたり1～5件程度の研修を受講していることが分かった。



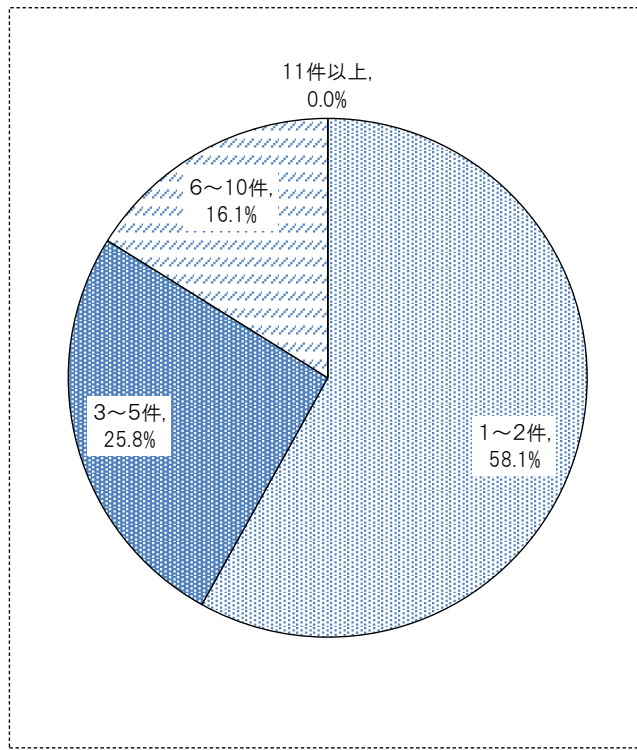
実施した研修は障がい特性や事業所での実習、ケーススタディが多く、今後は面談手法や支援者としての自己理解などについての研修を実施すると回答した事業所が多い。

参加を予定している研修では、障がい者雇用の現状や支援スキルの向上が多く見られる。

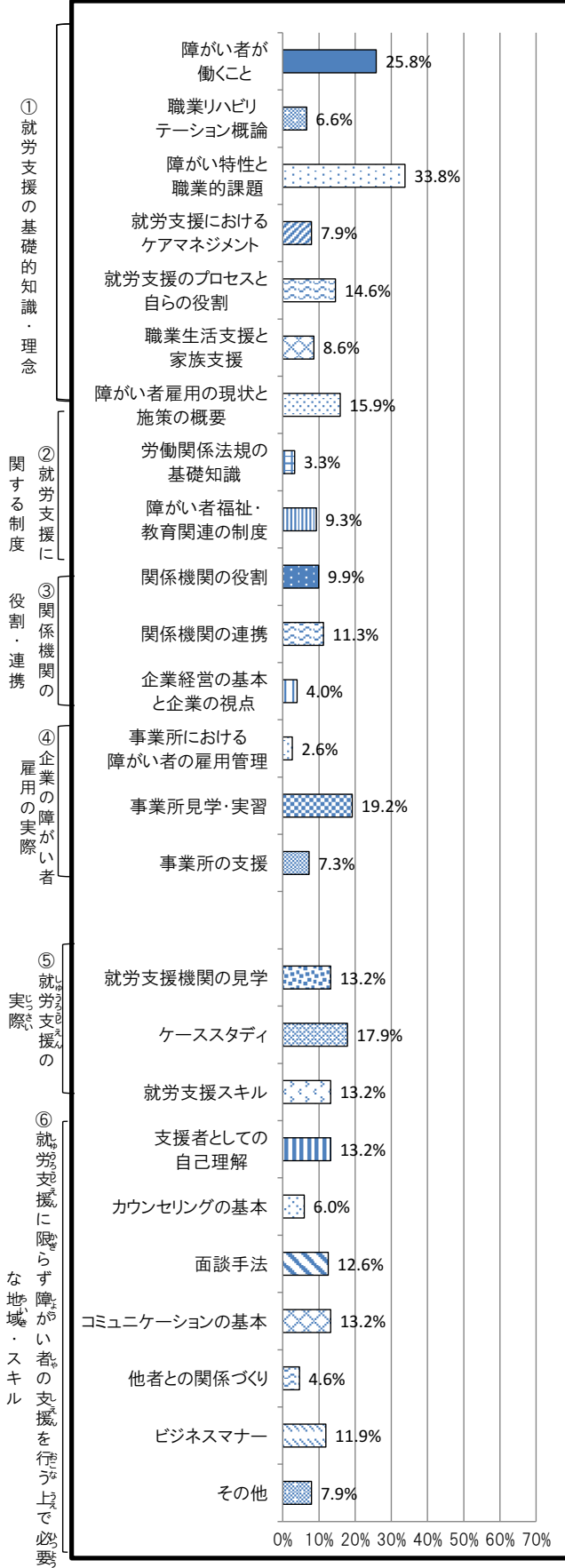
しゅうらうしえんいんいちにん ねんかんへいきんじゆこうけんすう  
 就労支援員一人あたりの年間平均受講件数



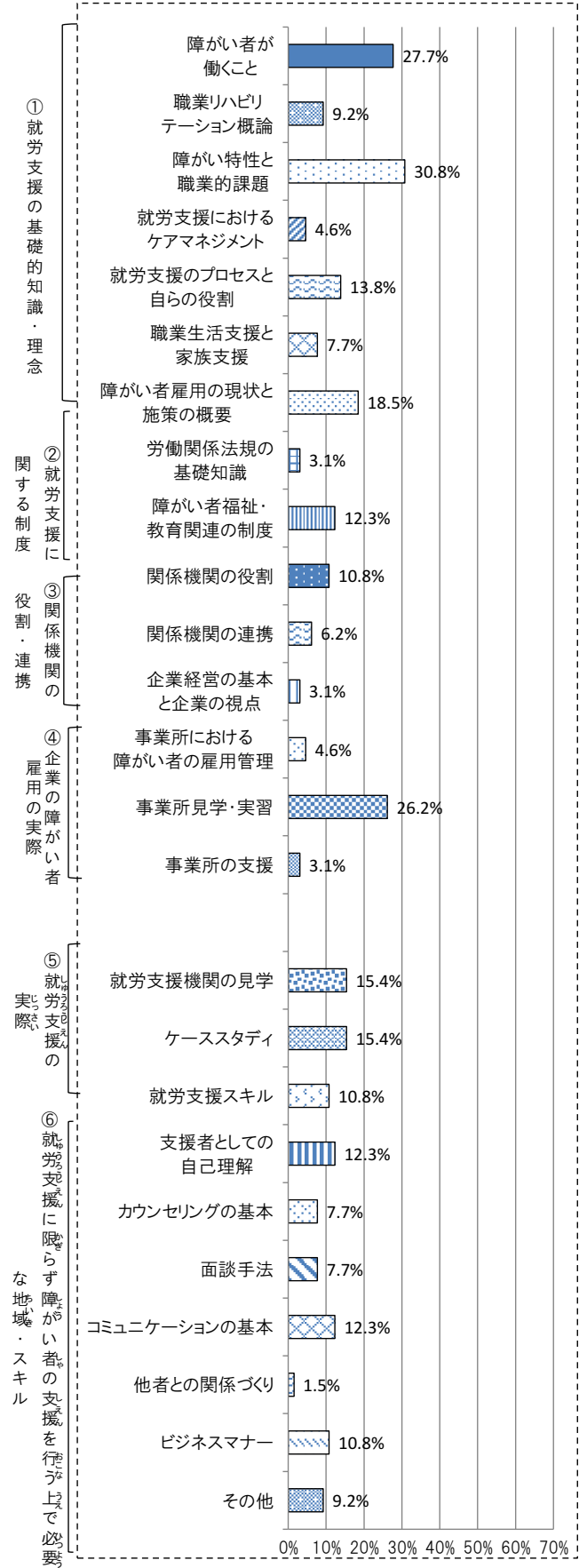
りしよくりつ い か じぎょうしょ  
 ※離職率が20%以下の事業所



じじぎょうしょないでじっしけんしゅうないよう  
自事業所内で実施した研修の内容



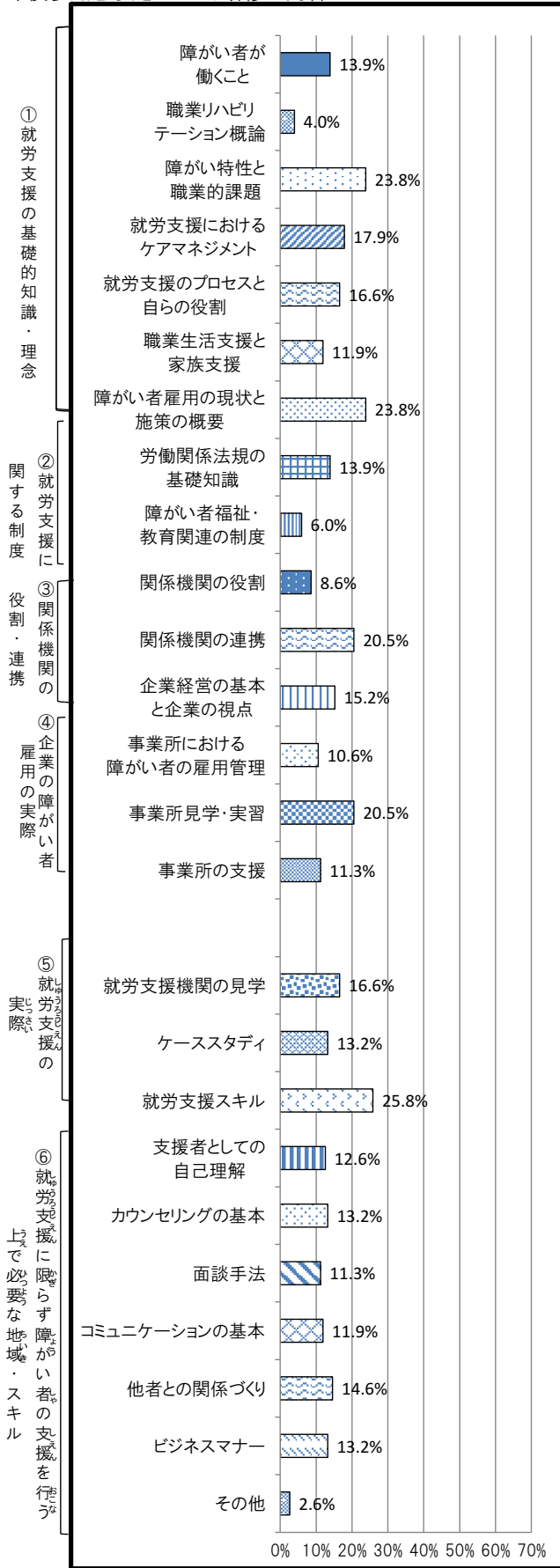
りしよくりついかじぎょうしょ  
※離職率が20%以下の事業所



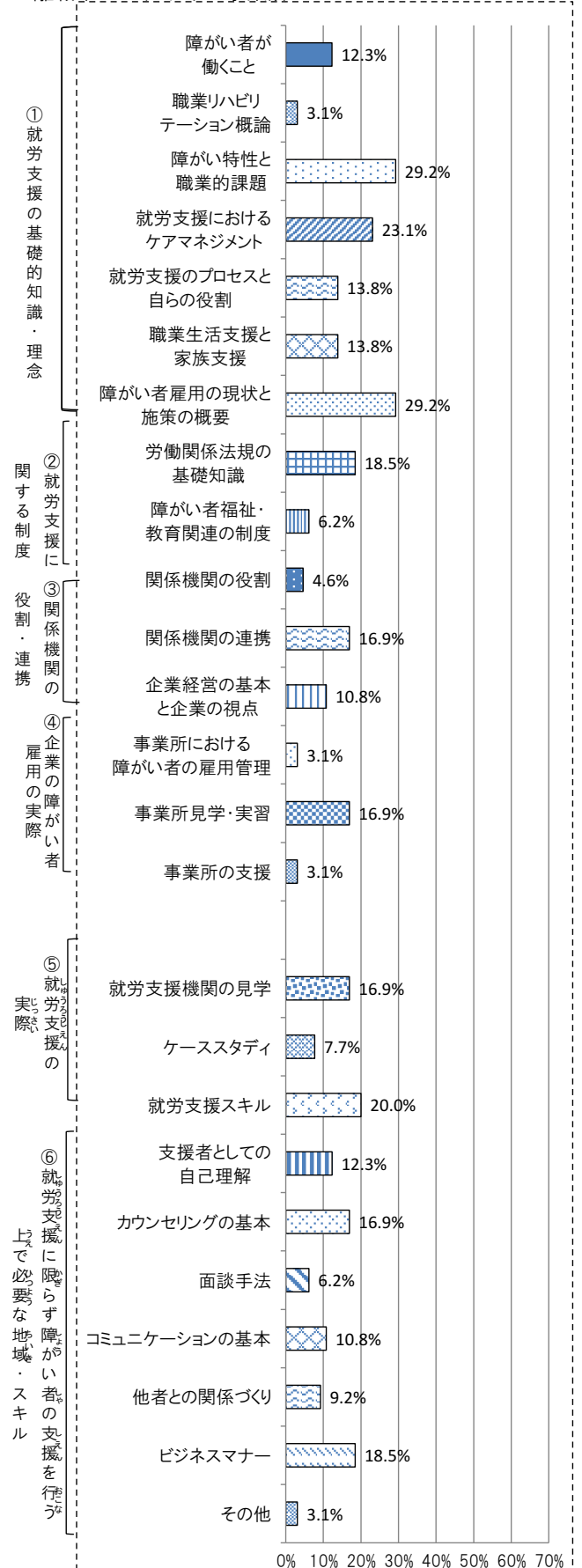
※その他(主な回答傾向)

・虐待防止、権利擁護、労務管理など。

今後参加を予定している研修の内容

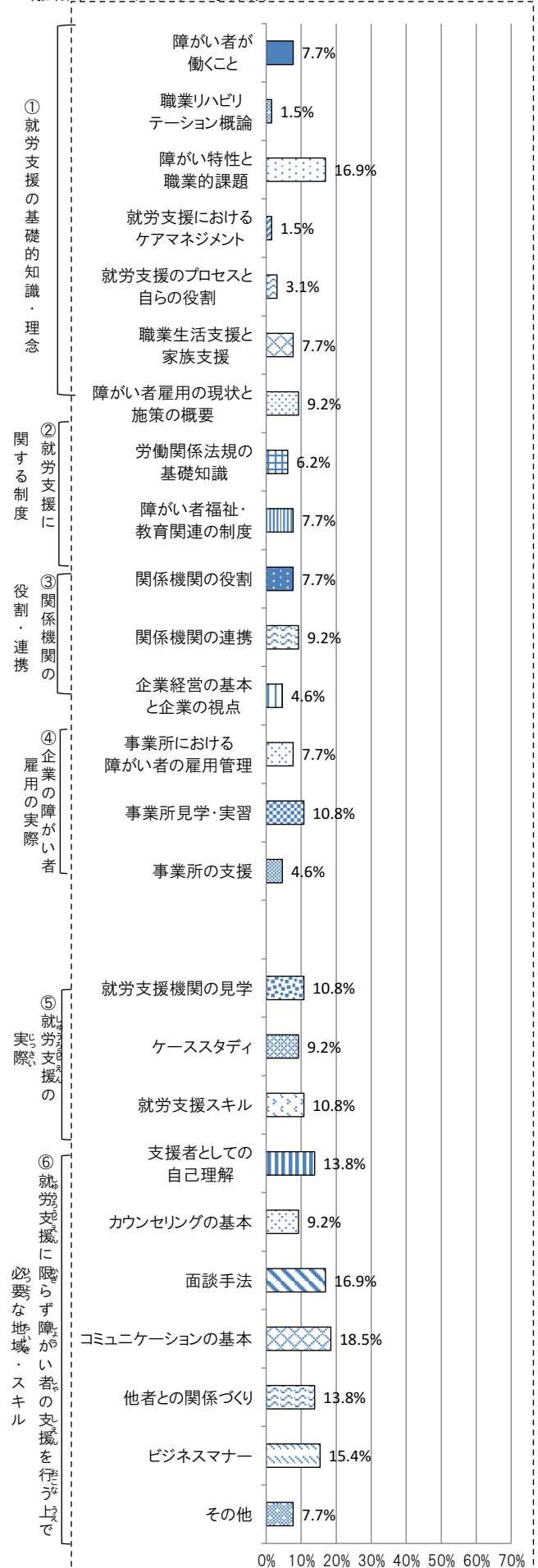
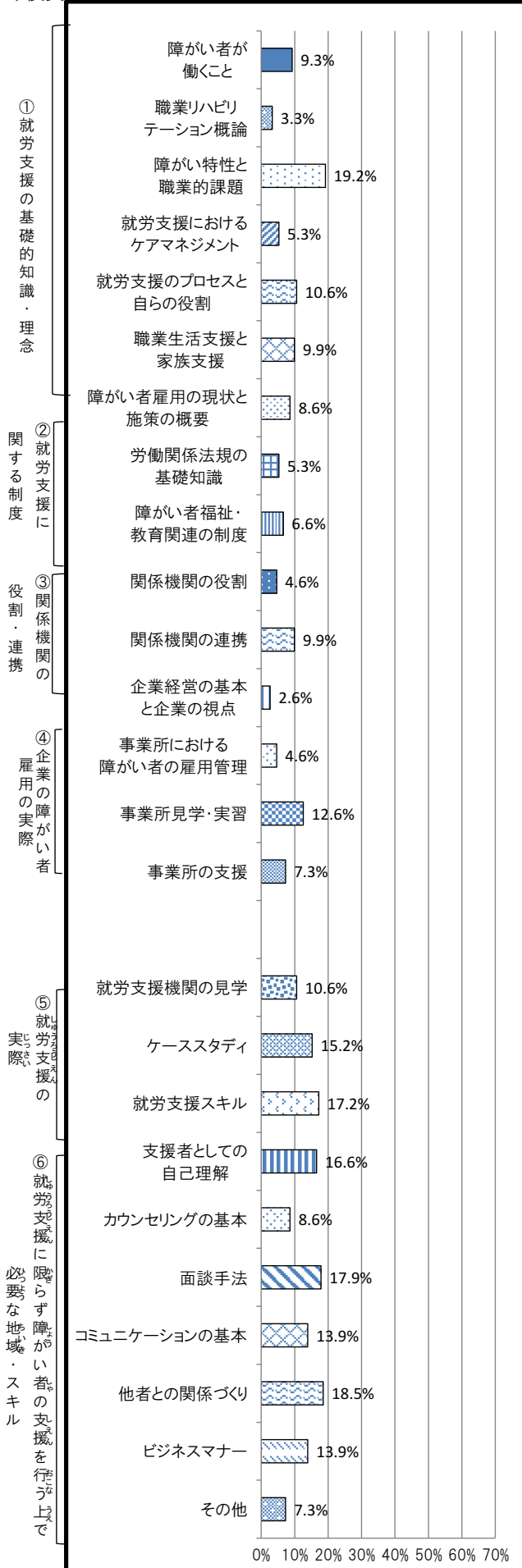


※離職率が20%以下の事業所



※その他(主な回答傾向)

・権利擁護



※その他(主な回答傾向)

・虐待防止、権利擁護、防犯対策など。

## 9 その他

### ■評価項目9-1 その他の取組み

①これまでの評価項目以外で、事業所独自に実施している、利用者の就労に寄与する取組みを記入してください。



全体の約4割の事業所において、独自に利用者の就労に寄与する取組みを実施している。

主な取組内容は、資格取得・スキルアップ支援や生活面の支援強化など。

#### ※主な回答傾向

- ・途中退所した方に対しての電話連絡(退所後の様子、就職で困っていないか等)。
- ・地域の行事等に参加し、コミュニケーションスキルの向上及び接客スキルの向上を行える場を提供している。
- ・他機関との情報共有を密にする。

#### ②今後実施する予定の取組み(主な回答傾向)

- ・利用者の個々に併せた就労に必要なスキルアップメニューと生活支援
- ・支援員の働き方改革

#### 対応が必要な研修の検討(案)

##### ①就労意欲向上のための取組について

就労意欲の向上や得意・不得意な作業の確認を行っている事業所で離職率が低くなっている傾向があり、特に重要な項目と考えられる。

(内容)

- ・様々な業種での業務体験プログラム。
- ・各地域における企業担当者、事業所、利用者相互の合同説明会。
- ・支援員が様々な業種への理解を深められる機会の提供。

※関連項目4-1、4-2、5-1、6-1、6-2、6-3、6-4、7-1

##### ②職場定着のための取組について

就労定着支援事業が開始される等の背景から非常に注目が集まっており、就労した利用者への定着支援のための取組を実施すると回答した事業所が多く見られた。

(内容)

- ・就労者と在籍者の意見交流会
- ・企業と各事業所支援員の意見交流
- ・職場定着が優れている企業のノウハウや事例集等の把握
- ・支援員による相談技術等のスキルアップ

※関連項目6-1、6-3、6-4、6-5、7-1、7-2、7-3、7-5、7-6、8-2