

平成20年度  
障害者保健福祉推進事業報告書

# 事業実施報告書

地方都市における  

---

中小企業障害者雇用・  

---

就労支援システムづくり  
～ 松江モデル構築と普及 ～

平成21年3月  
社会福祉法人 桑友

## まえがき

社会福祉法人桑友では、平成 18 年度から障害者雇用の促進、就労支援の強化のため、松江市及び松江商工会議所の多大なるご協力のもと、企業や経済団体を中心に、福祉教育等の関係諸機関と連携したネットワーク構築の取り組みを始めました。

平成 18 年度には「松江市障害者雇用ネットワーク委員会」、平成 19 年度には「ワーキングチーム」を結成し、ネットワークによる情報の共有、協働の企業開拓やネットワークづくりに関するディスカッション等を行い一定の成果をあげることが出来ました。

本年度は、「《地方都市における中小企業障害者雇用・就労支援システムづくり》～松江モデル構築と普及～」を実施し、同ネットワーク委員会及びワーキングチームをより発展させ、「松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議及び運営会議」として組織し、障害者インターンシップ事業や各種セミナー等の事業に取り組んでまいりました。

本報告書は、平成 20 年度に実施した活動について社会福祉法人桑友がとりまとめたものです。

ここにとりまとめた報告内容を進めるに際しては、松江商工会議所をはじめ、多くの方々から多大なご協力を賜りました。ここに、深く感謝申し上げます。

平成 21 年 3 月

社会福祉法人 **桑 友**  
理事長 **武田 文夫**



# 目 次

<b>第1章</b>	<b>平成20年度 研究事業の概要</b> .....	1
第1節	本研究事業の目的 .....	1
第2節	研究事業の概要 .....	1
<b>第2章</b>	<b>松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議及び運営会議</b> .....	3
第1節	これまでの活動経過 .....	3
第2節	今年度の活動 .....	4
第3節	松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議の取り組み状況 .....	6
第4節	運営会議の取り組み状況 .....	8
第5節	実施事業について .....	11
<b>第3章</b>	<b>ネットワーク構築に向けた先進地視察</b> .....	24
第1節	岩手県二戸圏域就労支援ネットワーク視察 .....	24
第2節	埼玉県就労支援ネットワーク視察 .....	28
第3節	大阪就労支援ネットワーク視察 .....	32
第4節	先行事例からの知見 .....	34
<b>第4章</b>	<b>ネットワーク活動の組織化と今後の課題(提言)</b> .....	36
第1節	活動を通じて見えてきたもの .....	36
第2節	新たなネットワーク構築の意義 .....	39
第3節	新たな就労支援ネットワークの構築へ向けて .....	41
<b>資料編</b>	.....	43



# 第1章 平成20年度 研究事業の概要

## 第1節 本研究事業の目的

平成18年の障害者自立支援法の施行以降、障害者の就労を促進する方向へ行政の施策がシフトした。それにともない、現場の福祉事業者の間でも障害者の一般企業等への就労を実現するための方策に対する関心の高まりが見られる。

また、平成21年4月に施行される改正障害者雇用促進法によれば、平成22年から段階的に障害者雇用調整金制度の対象に中小企業が含まれていくことが示されており、福祉事業者等による中小企業への障害者就労に向けた訪問活動などの様々な働きかけが行いやすい環境も整い始めた。

さらに、松江市における過去2年間の福祉事業者等の積極的な協働活動により、少なくとも本市の企業における、障害者雇用に対する関心は着実に高まってきている。

こうした法制度や市内企業の意識の変化を踏まえ、本年度の研究事業においては、障害者雇用を理解は示すものの未だ躊躇している企業が障害者雇用に踏み出すために、インターンシップや施設外授産等を活用した企業へのアプローチ手法を構築する。

## 第2節 研究事業の概要

本年度の研究事業においては、上記の目的を実現するために大きく下記の2つの事業を実施する。

### ①松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議および運営会議の開催

地域の福祉事業者、特別支援学校、行政、ハローワーク、経済団体などの各関係団体が連携を取りながら施設外授産や実習受入先企業の開拓、障害者未雇用企業に対する啓発活動等を進めていくために、障害者就労に関する情報交換・情報共有を行う場として松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議および運営会議を開催する。

また、上記2会議の企画・立案のもと、松江市内企業での職場実習、企業向け障害者セミナー、障害者・施設職員向け就労セミナーなどの事業を展開する。

### ②ネットワーク構築に向けた先進地視察

障害者就労の分野において、地域の福祉事業者、特別支援学校、行政、ハローワーク、経済団体などの連携が実践されている地域（岩手県二戸市圏域、埼玉県、大阪府）の視察を行い、現地関係者等へのヒアリング調査等を通じて、関係各団体間の密接な連携と高い就労実績を実現させている要因について分析を行う。また、当該要因の松江圏域への応用の方向性についても検討を行う。



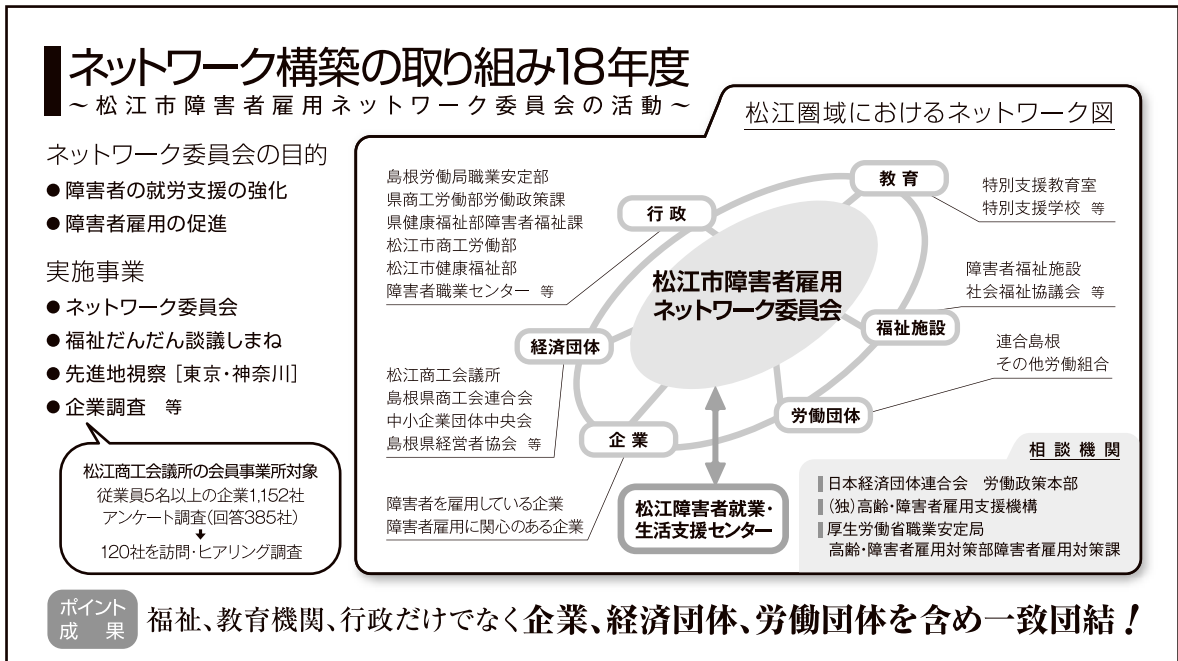
# 第2章 松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議 及び運営会議

## 第1節 これまでの活動経過

松江市においては、障害者雇用、就労支援の促進のため、平成18年度からネットワーク構築の取り組みを開始した。経済団体、企業を中心として、障害者雇用、就労支援に関わる関係機関が一同に会し、「松江市障害者雇用ネットワーク委員会」を結成し、松江商工会議所の会員事業所を対象としたアンケート・ヒアリング調査や先進地視察等の活動を行ってきた。

引き続き平成19年度には、実行部隊としての「ワーキングチーム」を組織し、グループディスカッションや就労支援セミナー、協働での企業開拓・マッチング、理想のネットワークについての検討などを行い、一定の成果をあげてきた。

図表2-1 これまでの活動状況(平成18～19年度)



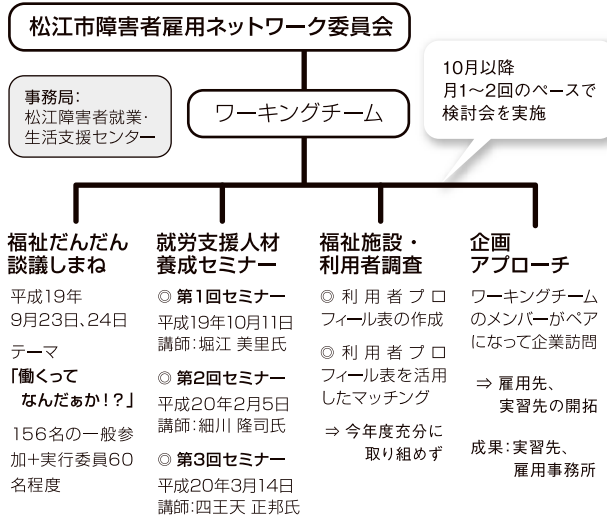


# ネットワーク構築の取り組み19年度 ～ネットワーク委員会・ワーキングチームの活動～

ワーキングチームとは…

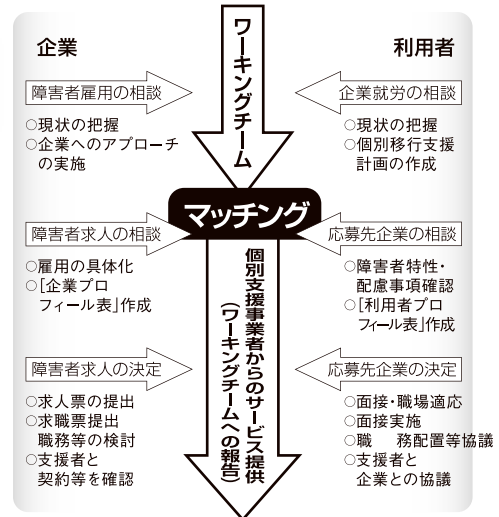
- 個別具体的な課題や方策の検証、就労先・雇用先確保のための普及啓発等を行う！
- 企業、経済団体、労働団体、福祉、教育、行政などの現場担当で構成

組織図と実施事業



各機関バラバラの企業開拓…  
仕事内容と人材のミスマッチ…

共働の実習先・雇用先開拓  
共働の人材把握・掘り起こし  
⇨ マッチング【就職・定着】



## 第2節 今年度の活動

平成20年度はこれまでの2年間の活動を踏まえてスタートしており、なかでも、平成19年度の後半にワーキングチームにおいて議論してきたことをベースとしている。

活動するにあたっての大きなポイントは次の2点である。

### 1. 「企業」と「障害者」をターゲットとした取り組みを中心に実施する。

平成19年度のワーキングチームにおける取り組みは、障害者就労において、障害者、企業に対して第三者であるはずの支援関係者が活動の中心となっていた反省から、「雇うのは企業」、「働くのは障害者」という大前提に立ち返り、企業と障害者をターゲットとした取り組みを中心におくこと。

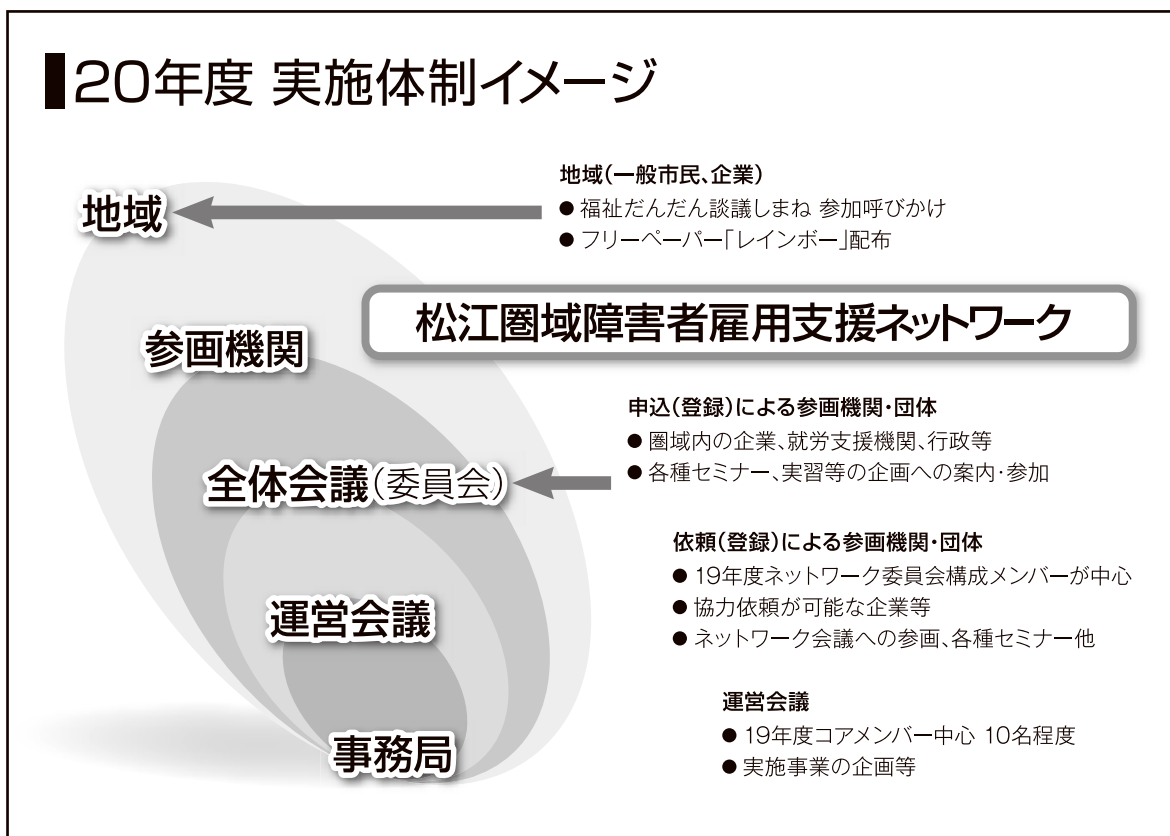
### 2. 安来市、東出雲町を含めた「松江圏域」へ拡大する。

障害者雇用、就労支援を推進するにあたっては、一市町村だけの取り組みでは限界がある。これまでの松江市での取り組みを機軸としながら、安来市、東出雲町を含めた松江圏域における障害者雇用支援ネットワークを構築すること。

なお、今年度から、全体を総括する会議については、「松江市障害者雇用ネットワーク委員会」から「松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議」（以下、ネットワーク会議）へと名称を変更した。また、「ワーキングチーム」を「運営会議」（以下、運営会議）へと変更した。

基本はネットワーク会議（全体会）と実行部隊としての運営会議、事務局で構成。各種セミナー等の事業については関係諸機関に参画して頂くとともに、広く一般市民に向けても普及啓発を行うことを実施体制としてイメージした（図表 2-2）。

図表 2-2 平成 20 年度の実施イメージ



### 第3節 松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議の取り組み状況

ネットワーク会議については、「経済団体・企業を中心に」という思いと、「松江圏域」というエリアを意識した委員構成とした。

具体的には、これまでの松江商工会議所、経営者協会、中小企業団体中央会に加え、安来商工会議所、松江市、安来市、東出雲町各地区の商工会、企業に関しても新たに株式会社さんびる、三菱農機株式会社にご参画頂いた。また企業に近い立場として島根県社会保険労務士会の参画を得た。行政に関しては松江市、安来市、東出雲町の各市町の担当課職員を中心としている。福祉事業者に関しては、3 障害のバランスを考慮した。

図表 2-3 ネットワーク会議委員名簿

	氏 名	勤 務 先 ・ 所 属	役職・職責(敬称略)
1	熱田 幹裕	松江商工会議所	常務理事
2	鳥谷 雅	島根県中小企業団体中央会	事務局長
3	錦織 弘秀	社団法人島根県経営者協会	事務局長
4	山本 朝来	安来商工会議所	事務局長
5	仙石 晃	安来市商工会	事務局長
6	伊東 克行	まつえ北商工会	事務局長
7	土江 勝範	まつえ南商工会	事務局長
8	桜井 豊	東出雲町商工会	事務局長
9	大原 康史	連合島根松江隠岐地域協議会	議長
10	村松 文治	島根県社会保険労務士会	社会保険労務士
11	友塚 博	山陰合同銀行 ごうぎんチャレンジどまつえ	所長
12	中村 寿男	協同組合松江天神町商店街・中村茶舗	理事長・取締役社長
13	竹田 幸夫	株式会社さんびる	取締役・松江営業所長
14	加藤 真	三菱農機株式会社	総務部長
15	下瀬 民子	松江市手をつなぐ育成会	事務局長
16	遠藤千佳子	松江圏域障害者地域生活支援センターハローネット	センター長
17	安達 通男	社会福祉法人ふらっと	理事長
18	高橋 尚志	社会福祉法人桑友	事務局長
19	勝部 真明	島根県立松江養護学校	校長
20	糸賀 耕一	松江公共職業安定所	所長
21	井上 隆司	松江公共職業安定所 安来出張所	所長
22	緒方昭一郎	島根障害者職業センター	所長
23	佐々木 勉	松江市健康福祉部障害者福祉課	課長
24	辻谷 洋子	安来市健康福祉部福祉課	課長
25	野々内 誠	東出雲町保健福祉課	課長

■ 松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議

今年度の松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議は、下記の日程で開催した。

図表 2-4 松江圏域障害者雇用支援ネットワーク会議 開催日程

	日 時	場 所	主 要 議 題
第 1 回	平成 20 年 12 月 25 日 10 時～11 時	松江商工会議所 1 階 101 号室	<b>【議題】</b> ○ネットワーク委員会委員長挨拶 ○松江圏域障害者雇用支援ネットワークの概要 及び事業計画説明 ○事業の進捗状況報告 ○第 4 回福祉だんだん談義しまねについて
第 2 回	平成 21 年 3 月 23 日 10 時～11 時	松江商工会議所 1 階 101 号室	<b>【議題】</b> ○運営会議及び障害者インターンシップの 活動報告 ○第 4 回福祉だんだん談義しまねの活動報告 ○障害者雇用情報紙《レインボー》第 3 号に ついて



## 第4節 運営会議の取り組み状況

平成19年度にワーキングチームの中心的なメンバーとして活動してきた方に参画して頂いた。また、島根県の各課及び島根労働局職業対策課はオブザーバーとして参加して頂いた。

図表 2-5 運営会議委員名簿

氏名(敬称略)	所属
安部 義博	松江商工会議所指導部指導第一課
鳥谷 雅	島根県中小企業団体中央会
梶川 義雅	連合島根松江隠岐地域協議会
友塚 博	山陰合同銀行 ごうぎんチャレンジドまつえ
大野 美和	松江公共職業安定所
佐目 元昭	松江市健康福祉部障害者福祉課
平山 晃司	島根障害者職業センター
佐々木 章友	島根県立松江養護学校
中川 真弓	社会福祉法人ふらっと ピーターパン
福田 誠	社会福祉法人若幸会 知的障害者授産施設 わこう苑
高橋 尚志	社会福祉法人桑友 まるべりー松江
下瀬 民子	松江市手をつなぐ育成会連合会松江支部
オブザーバー	
武田 裕司	島根県健康福祉課障害者福祉課
大島 千晶	島根県商工労働部雇用政策課
島 宜実	島根県教育庁高校教育課特別支援教育室
佐々木 信哉	島根労働局職業安定部職業対策課
神庭 久光	社団法人 島根県雇用促進協会
アドバイザー	
東海林 崇	株式会社 浜銀総合研究所
田中 知宏	株式会社 浜銀総合研究所
事務局	
青山 貴彦	松江障害者就業・生活支援センターぷらす
長見 裕紀江	松江障害者就業・生活支援センターぷらす
原田 麻衣子	松江障害者就業・生活支援センターぷらす
佐藤 富美子	松江障害者就業・生活支援センターぷらす

## ■ 運営会議

今年度の運営会議は、下記の日程で開催した。

なお、進め方として、可能な限りグループディスカッション等の方法を取り、メンバーから多くの意見を出していただき、活発な意見交換が出来るよう配慮した。

図表 2-6 運営会議 開催日程

	日 時	場 所	主 要 議 題
第1回	平成 20 年 8 月 19 日 13 時半～15 時半	まるべりー松江 2 階 交流室	<b>【議題】</b> ○松江圏域障害者雇用支援ネットワークの概要説明 ○職場体験実習（インターン）の実施について ○プロフィール表の検討・試用について ○その他
第2回	平成 20 年 9 月 30 日 13 時半～15 時半	まるべりー松江 2 階 交流室	<b>【議題】</b> ○障害者インターンシップについて ○ディスカッション①「障害者の働く場を増やす」 ○障害者インターンシップ実施状況報告 ○インターン実施概要 ○プロフィール表の試用 ○ディスカッション②「インターンシップの事例について」 ○その他
第3回	平成 20 年 10 月 23 日 13 時半～15 時半	まるべりー松江 2 階 交流室	<b>【議題】</b> ○障害者インターンシップ実施状況報告 ○ディスカッション①「障害者インターンシップの事例から、今後の雇用に繋げるためのサポートを考える」 ○ディスカッション②「企業・利用者のプロフィール表の内容について考える」 ○障害者インターンシップ実施事例詳細報告 ○ディスカッション③「障害者インターンシップの事例から、実施障害者の今後のサポートを考える」 ○その他
第4回	平成 21 年 2 月 5 日 10 時～12 時	まるべりー松江 2 階 交流室	<b>【議題】</b> ○事業の経過報告 ○先進地視察（岩手、埼玉、大阪）報告 ○今後の松江圏域におけるネットワークの在り方、必要な機能などの意見交換
第5回	平成 21 年 3 月 10 日 10 時～12 時	まるべりー松江 2 階 交流室	<b>【議題】</b> ○事業の経過報告 ○今後の松江圏域におけるネットワークの在り方、必要な機能などの意見交換



## 第5節 実施事業について

本年度は、前述のネットワーク会議、運営会議の参加メンバーを中心として、下記の事業に取り組んだ。

主なターゲットは企業と障害者であるが、障害者雇用情報紙「レインボー」の発行など一部の事業においては支援関係者、一般市民もターゲットに含まれるといえる。

図表 2-7 ネットワーク会議および運営会議による実施事業と各事業のターゲット

	企 業	障 害 者	支 援 者	一 般
障害者インターンシップの実施	○	○	△	
松江版プロフィール表の作成（企業向け）	○		○	
松江版プロフィール表の作成（利用者向け）		○	○	
障害者雇用支援セミナーの開催	○			
障害者就労支援セミナーの開催		○	△	
障害者雇用情報紙「レインボー」の発行	△	○	○	○
「だんだん談議しまね」の開催	○	○	○	○

※上表中の「○」印は、事業の主たる対象であることを示しており、「△」印は効果が期待できる対象を示している。



## 第1項 障害者インターンシップの実施

### ①事業の目的

障害者の職場実習（インターンシップ）の重要性については、多くの福祉関係者の中で共有されており、松江圏域においても障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、福祉施設、特別支援学校など様々なところで行われている。

しかし、本圏域でこれまで実施されていたインターンシップは、

○実習受入企業に対する、実習後の継続的な障害者雇用への働きかけ。

○各福祉関係者間の横の連携を活用した実習先の開拓。

○実習先の開拓やサポートの経験が浅い職員等のスキルアップ。

といった視点が欠けていたと考えられる。

そこで、今年度のインターンシップ事業においては、上記の点を意識しながら、活動を進めていった。

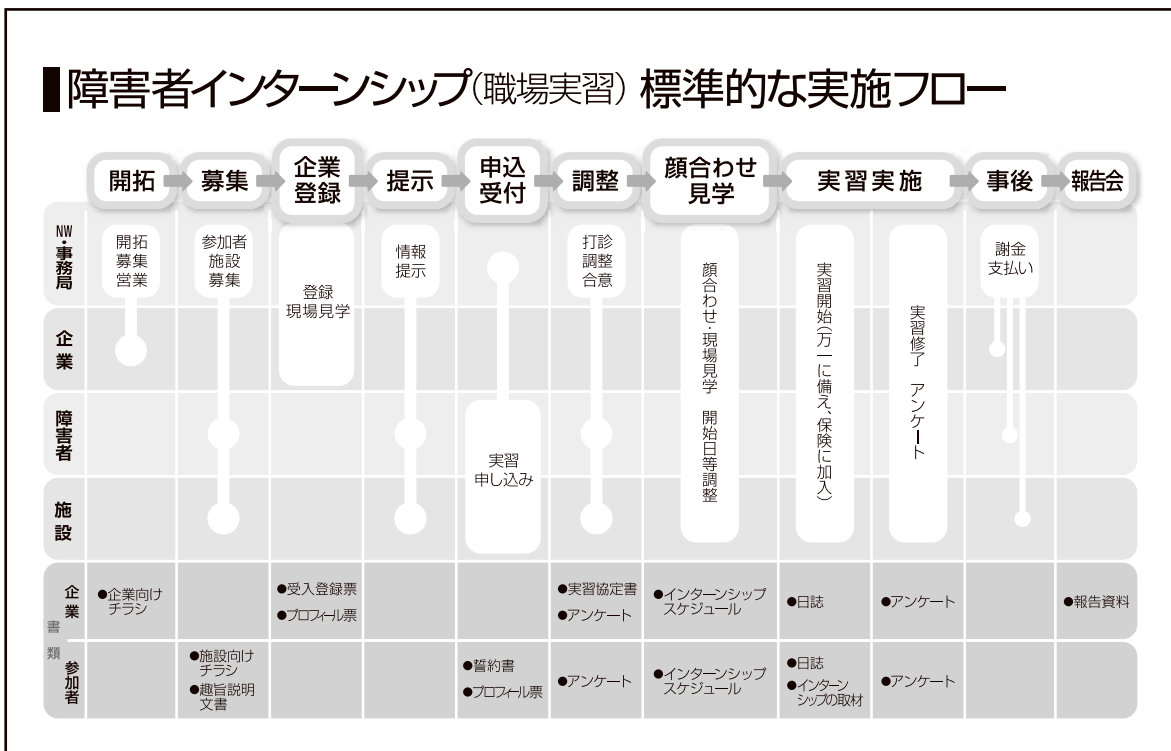
### ②事業実施概要

#### ●実施時期

障害者インターンシップ事業については、平成20年9月16日～平成21年3月31日の期間に実施した。

なお、インターンシップの標準的な実施フローは下記の通りである。

図表 2-8 インターンシップの標準的な実施フロー



## ●実施方法（実施体制など）

### ○企業開拓の方法

インターン受入先企業の開拓は、ハローワークや障害者職業センター、特別支援学校、福祉事業所等と連携し、情報交換や一緒に訪問に行く等しながら協働で行った。

また、経済団体の協力のもと、松江商工会議所の会報「しょうほう」内の「情報 PR 便」を活用し、商工会議所会員事業所約 3,000 社にインターン実施に係る情報（PR チラシ）を複数回配布した他、商工会議所青年部の会員向けメールの活用、障害者雇用情報紙「レインボー」での受入事業所募集記事の掲載など、様々な形での情報発信を行った。

### ○参加者募集の方法

インターン事業への参加者については、松江障害者就業・生活支援センター「ぷらす」の登録者に限らず、松江圏域内の障害福祉サービス事業所、福祉施設、ハローワークの求職登録者、特別支援学校生徒などを対象に広く呼びかけを行った。

### ○支援機関のサポート

インターン期間中における、インターン生および受入先企業に対する各種サポートについては、図表 2-9 記載の体制で実施した。

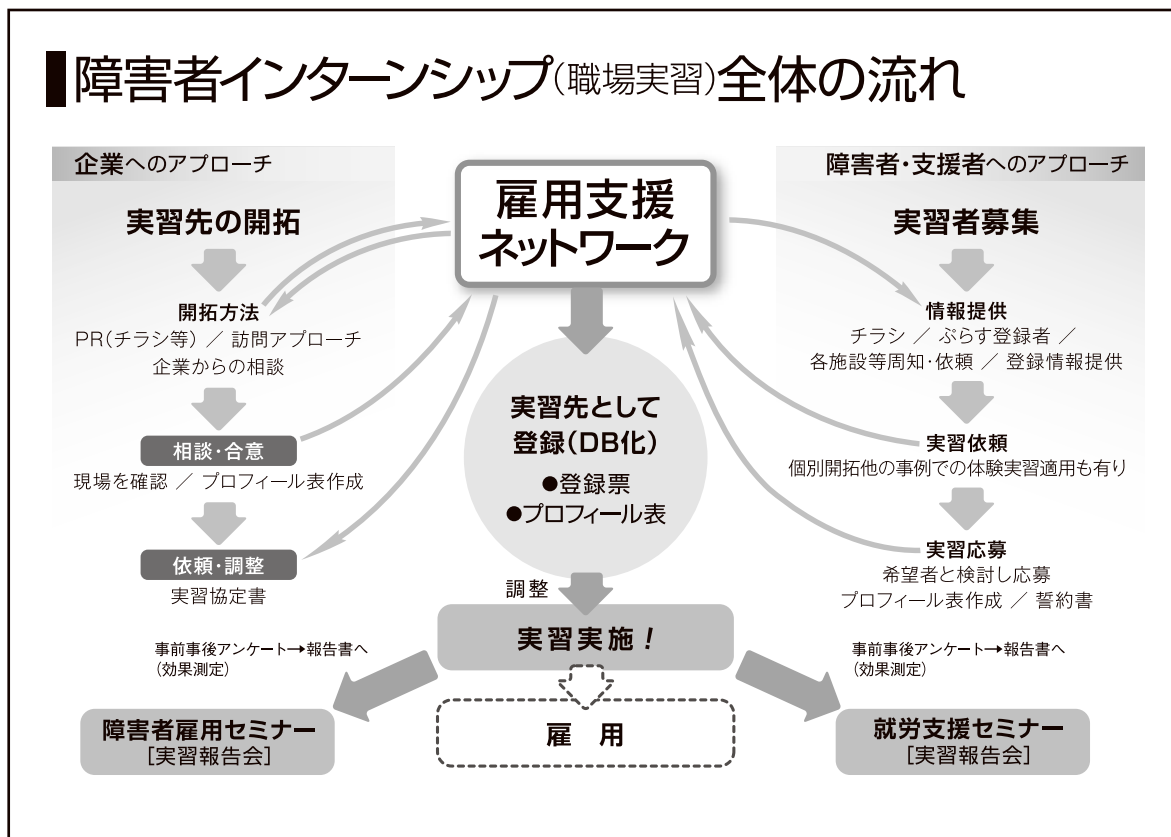
図表 2-9 インターン生および受入企業への支援体制

障害者の状況	サポート主体
○施設利用者	○基本的に施設スタッフが支援を行い、「ぷらす」が後方支援
○特別支援学校生徒	○特別支援学校の教員が支援を行い、「ぷらす」が後方支援
○施設利用のない方・在宅の方・ハローワーク求職者	○「ぷらす」が主に支援を実施

○障害者インターンシップ事業 全体の流れ

障害者インターンシップに向けた各取り組みを整理し、事業の全体像を示すと、以下のとおりになる。

図表 2-10 障害者インターンシップ全体の流れ



③事業の成果

インターン事業の事務局として活動を行った上で、当該事業については下記のような成果があったと考えている。

●企業開拓

約7ヶ月にわたる企業開拓活動の結果、18事業所からインターン生の受け入れについて承諾を得られた。「しょうほう」の効果により企業から直接の問合せが複数件あった他、社会保険労務士の方を通じて受け入れ希望企業の情報提供が得られたケースも見られた。

●参加者

参加者募集活動の結果、インターンへの参加を希望する障害者から30件程の応募があった。就労移行支援事業者からの積極的な問合せがあった他、同じ施設の利用者がインターンに参加したことに刺激を受け、障害者本人が積極的に問い合わせるという事例も見られた。

●支援者

実習先の開拓やサポートの経験が浅い職員等のスキルアップという意味では、インターンシップ事業に参加し、開拓や実習のサポートを行うなかで社会人としてのビジネスマナーや、ジョブコーチ支援の基礎的な事柄を学べる機会となった。

## ●実施結果

本年度は、13の事業所において23人の障害者がインターン生として職場実習を行った。

障害者インターンシップ事業は企業、障害者双方にとっての「きっかけ」を目的とした事業であったが、インターン実施後にトライアル雇用やステップアップ雇用等に移行する事例があり、結果として8名が正式雇用に関わった。

また、受入企業、施設、インターン生本人に対して実習前と実習後に実施したアンケート調査\*結果の比較から、本事業の主な成果を整理すると下記ようになる。

図表 2-11 インターン事業の成果（企業・施設・本人に対する事前・事後アンケート等より）

	成 果
○受入企業	実際に障害者を受け入れて働いてもらった結果、企業の戦力となりうることが理解できた。
○インターン体験者 （障害者）	実習前に障害者の方々が感じていた一般就労に対する不安が、実習後には解消・軽減される効果が見られた。
○支援施設職員	就労経験がないなどの理由により利用者の実習を不安視していた職員の方が、実習後には、適切な支援があれば就労経験のない障害者でも就職は可能と考え方の変化が見られた。

## ④今後の課題

上記③で示したような成果が上がったと考えられる一方で、今年度のインターンシップ事業における課題として下記のような点が見られた。

図表 2-12 インターン事業の課題

	課 題
○受入企業	健常者と同様に働けるか否かを判断するためには、インターンの期間が短かった。
○インターン体験者 （障害者）	—
○支援施設職員	マンパワーの問題から、インターンを希望する障害者全員分の実習先の開拓が進んでいない。 複数の福祉事業者等が、連携をして職場開拓等に取り組むことを目指したが、連携が個人ベースの動きに止まり、組織的な動きにまで昇華しきれないケースが散見された。 現状、旧体系から新体系への移行期であるため、積極的に就労支援を行う福祉事業者とそうでない事業者との温度差が存在している。

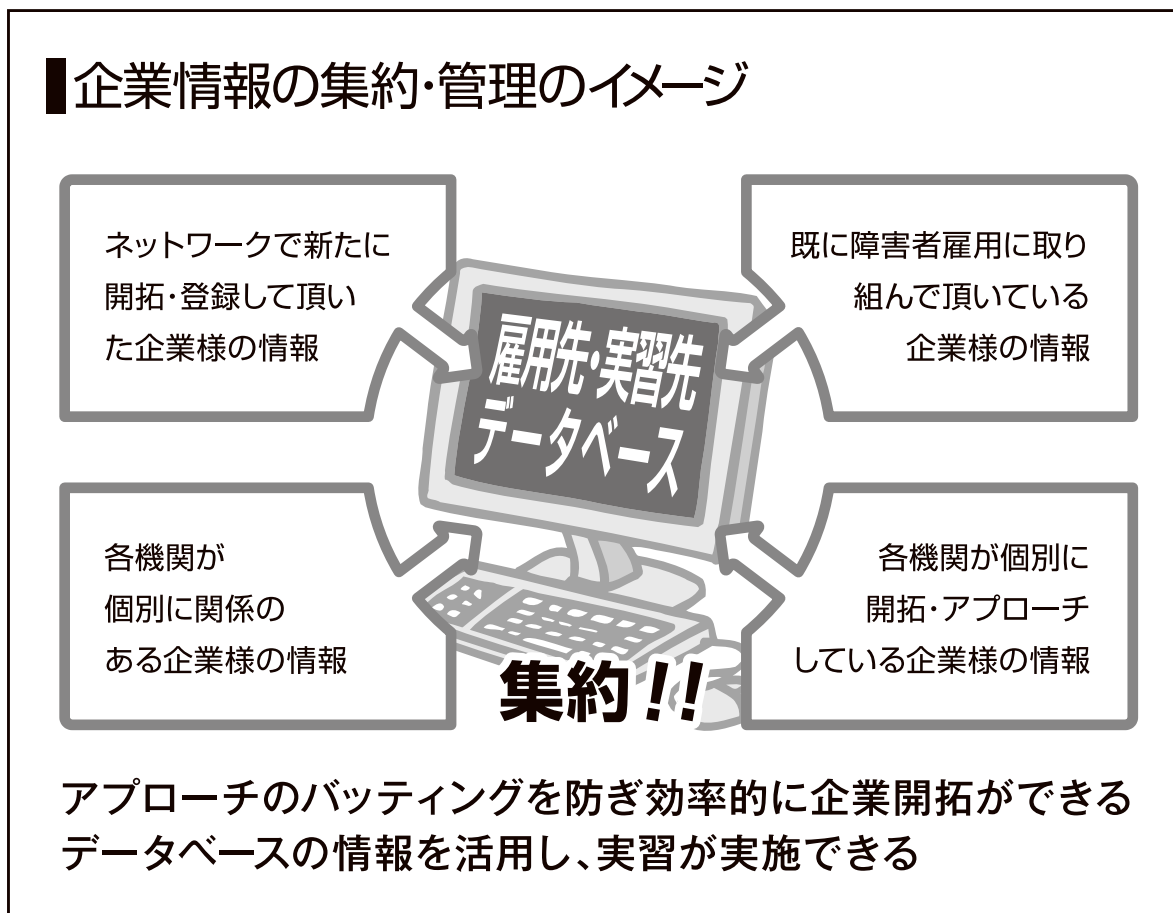
\* 実習前後に実施したアンケート調査の調査票と詳細な集計結果については、資料編を参照されたい。

⑤今年度の収集情報について

インターン受け入れ先企業の開拓を通じて収集した情報については集約・整理し、本年度の事業が終了した後も活用できるようにプロフィール表にまとめ、いつでも実習情報が閲覧、使用できるような形で管理している。今後も積極的に地域の福祉事業者等に情報を提供し、職場実習を協働して行っていきたい。

また、将来的には既に積極的に障害者を雇用している企業や、実習の受け入れ等をしている企業に関しても情報を集約しながら、松江圏域で使える「雇用先・実習先データベース」を構築することを目指していきたいと考えている（図表 2-13 参照）。

図表 2-13 企業情報の集約・管理のイメージ



## 第2項 松江版プロフィール表\*の作成

### ①事業の目的

松江版プロフィール表とは、企業、障害者双方のマッチングのためツールである。

企業の側からすると、「障害者のことが良く分からない、何が出来る(得意)のか、何が出来ない(苦手)のか…」といった不安があり「障害者の情報が欲しい」というニーズがあり、障害者(支援者)の側からすると、「実習はしたいけどイメージが湧かない、どんな環境でどんな仕事をするのか、自分の興味関心に合うか分からない…」といった不安があり「企業の情報が欲しい」というニーズがある。双方のニーズに応えるために、一定の情報を整理しまとめたものが松江版プロフィール表である。

### ②事業実施概要

特定非営利活動法人WEL'S 新木場による「企業のプロフィール表、求職者のプロフィール表」を参考に、企業のプロフィール表、障害者のプロフィール表の双方を作成した。それらを前述の障害者インターンシップ事業において試用し、運営会議での議論を踏まえながら改善、更新を図るというステップをとった。

### ③事業の成果

障害者インターンシップ事業におけるアンケート調査結果によると、企業、障害者、支援者のそれぞれからプロフィール表が参考になったという感想を得ている。

企業のプロフィール表があることで、職場環境や仕事内容についてイメージが持ちやすく、実習先を選びやすいということが窺えた。

利用者のプロフィール表に関しては、企業に対する事前の情報提供ツールとして役立ったほか、同様の書式で評価票を作成し利用したことで、実習に関して企業、本人、支援者の三者評価を行うことが出来、本人、支援者にとっては事後の振り返りを行う際の良い材料にもなった。

### ④今後の課題

今年度の事業を通して、一応ベースとなる書式を完成させることが出来た。

今後も継続して職場実習等の際に使用し、議論を重ねながら改良を重ねていかなければならないと考えている。

---

\* 作成を行ったプロフィール表、評価表などについては、資料編を参照されたい。

### 第3項 障害者雇用支援セミナー（企業向け）

#### ①事業の目的

障害者雇用に関する企業向けのセミナーは、労働局やハローワーク、雇用促進協会や障害者職業センターが主催するもの等、様々な形で行われている。それらの内容としては各種雇用支援施策の説明が多く、個別具体的な内容（同業他社の雇用事例の紹介やノウハウの提供等）について踏み込んだものは少ないように思われる。

今回のセミナーは、地元の企業に対して、映像を通して障害者雇用の具体的な事例を知っていただくとともに、近隣企業の障害者雇用の事例を紹介することによって、身近に障害者雇用を感じていただく第一歩とすることを目的として開催した。

#### ②事業実施概要

下記の日程で開催した。

図表 2-14 障害者雇用支援セミナーの開催概要

日 時	場 所	内 容 等
平成 21 年 2 月 19 日 (木) 15:00 ~ 17:00	くにびきメッセ 501 大会議室	○ DVD 試写会 (特定非営利活動法人 WEL'S 新木場) ○ パネル展示及び解説

#### ③事業の成果

企業から 10 名、福祉、行政等から 10 名の参加があった。

参加企業数は少なかったものの、本セミナーに参加したある企業から後日問い合わせがあり相談を受けた。雇用していた障害者が退職し、新たに雇うにあたりどのように進めれば良いかといった趣旨の相談であり、その後ハローワーク等と連携しながら、実習、雇用に向けてのコーディネートを行うことに繋がった。

#### ④今後の課題

障害者雇用に関心の無い企業も含めて、いかにして参加企業を増やすかが大きな課題である。企業のニーズに沿った、企業にとって魅力のある形を模索していくために、引き続き企業、経済団体を中心としたネットワークのなかで議論していくことが望まれる。





## 第4項 就労支援セミナー（障害者、保護者、支援関係者向け）

### ①事業の目的

第4回福祉だんだん談議しまねの一環として、《テーマ別談議②「就労・生活・就労体験談」》と題して、障害者、ご家族、支援関係者向けの就労支援セミナーを実施した。

主眼は「地元の企業における具体的な障害者雇用の事例」を基に、「雇う側の企業、そこで働く障害者の双方に生の声を聞く」ということである。企業・障害者の生の声を聞くこと、また、直接、障害者雇用の当事者（企業・障害者）に質問をすることによって障害者、ご家族、支援関係者が具体的に就労のために必要な力とは何かを考え、学ぶことを目的として開催した。

### ②事業実施概要

実施概要は以下の通りである。

図表 2-15 就労支援セミナーの概要

日時	場所	内容等
平成21年 1月18日(日) 10:00～12:30	くにびきメッセ 小ホール	<b>【内容】</b> パネルの内容にもとづくインタビュー形式。 その他質疑応答。 <b>参加企業</b> 株式会社島根東亜建物管理(松江市) 国立大学法人島根大学(松江市) 株式会社ホンダカーズ松江(松江市) 山陰合同銀行ごうぎんチャレンジドまつえ(松江市) 株式会社さんびる(松江市) 島根ナカバヤシ株式会社(出雲市)

### ③事業の成果

障害者本人、家族、福祉教育関係者を中心に60名以上の方が来場、熱心に話に耳を傾けていた。実際に身近な企業で働いている事例に関して生の声を聞くことによって、「書籍などにはないリアルなメッセージを感じ取ることが出来た」等の感想が多くあった。また、「このような形のセミナーは前例が無く驚いた、今後も引き続き開催して欲しい」との感想が挙げられていた。

### ④今後の課題

今後継続的に企画・実施していくためには、松江圏域のなかでの実習、雇用事例を積み重ねていかなければならないと考えている。



## 第5項 障害者雇用情報紙「レインボー」

### ①事業の目的

障害者雇用情報紙《レインボー》は、松江市近辺における障害者雇用、職場実習の事例や、企業と福祉が協働した事業、支援機関の具体的な仕事紹介など、障害者の雇用・就労支援に完全に特化した無料の情報紙（フリーペーパー）である。

障害者雇用に関する普及啓発を目的として、島根県の地方紙、山陰中央新報の折り込み媒体として、広く一般家庭や企業に配布される他、関係諸機関、近隣店舗（書店、喫茶店等）に設置を行った。

### ②事業実施概要

企画・取材、製作、発行にあたっては、ネットワーク会議の一員である山陰中央新報社（以下「新報社」）、障害者支援施設ピー・ター・パン（以下「ピー・ター・パン」）の全面的なバックアップを得ている。第1号は松江圏域で約7万部発行。第2号は、第3号は配布エリアを広げ出雲部全域に約13万部発行した。

記事内容としては、（可能な限り名前と顔写真入りで）地元の障害者がしっかり働いている事例と、障害者を戦力にしている地元企業の事例を提示することを強く意識した（表2-16参照）。

図表 2-16 「レインボー」の内容

記事	内 容		
	第1号（全8ページ） 平成20年5月発行	第2号（全16ページ） 平成20年10月発行	第3号（全16ページ） 平成21年3月発行
表紙	○ダイソー松江店で働く福田さん	○島根ナカバヤシで働く佐藤さん	○市役所売店で働く
メイン	「対談：重度障害者が企業の戦力に」 （株）伊勢丹ソレイユの取り組み	「事例紹介：会社全体で自立を支援」 ホンダカーズ松江	「福祉だんだん談議しまね」特集
特集	「雇用に向け実習からスタート」 東横イン松江駅前	「ものづくり頑張ってます」 「ジョブコーチって何？」	「就労が続かなかったのはなぜ」 「ものづくり頑張ってます」
障害者	○松江市内で働く障害者からのメッセージ	○松江近隣で働く障害者からのメッセージ	○松江近隣で働く障害者からのメッセージ
企業	○松江市内の企業からのメッセージ	○松江近隣の企業からのメッセージ	○松江近隣の企業からのメッセージ
その他	○雇用・就労マッチングチャート ○支援機関紹介 他	○島根県の障害者支援の取り組み ○松江圏域のネットワーク 他	○読者の声 ○障害者インターンシップ 他

### ③事業の成果

レインボーに関する反響は予想以上のものであった。読者から感想のハガキは500通以上寄せられた。「身近な所でたくさんの障害者が働いていることを知り勇気づけられた」、といった感想だけでなく、「障害者雇用を応援する企業がたくさんあると知り感動した、記事や広告に掲載された企業のイメージが良くなった」、というような感想も寄せられ、障害者雇用に関する理解、普及啓発に役立つとともに、記事や広告に掲載した企業のイメージアップ等のメリットがあることも窺えた。

また、レインボーを読んだ障害者、ご家族からの相談も20件以上あった。支援機関の周知に役立つとともに、「就職して次のレインボーに載りたい!」と話してくれた方もいた程で、障害者の就労へのモチベーションを高める効果もあるのではないかと感じている。

また、企業に訪問した際には、「レインボー読みましたよ。勉強になりました。実際あそこの企業はどんな風にやっているんですか…」といったような話がかかなりあり、記事や広告をみて同業他社の動向を気にしていることが窺えた。実際に同業他社に刺激を受け、職場実習を受け入れて頂いたという事例も見られた。

製作の過程において、これまでのネットワークづくりの取り組みを活かし、企業や経済団体、関係諸機関と連携することできたことが大きな成果だと感じている。

レインボーは今後、出雲部に限らず島根県における全県的な活動として継続する方向で検討が進められおり、島根県全体における障害者雇用情報紙として定着させていきたいと考えている。

### ④今後の課題

発行に係る事業費について島根県からの補助を受けている。しかし、当該補助だけでは事業費全体を賄うことが困難なため、企業（個人）からの広告費が資金源として重要である。

現状の体制では、広告を集めるための人員が不足している点は否めず（平成20年度は障害者就業・生活支援センター職員が実施）、事業費の捻出および人員体制の整備については今後の課題である。

## 第3章 ネットワーク構築に向けた先進地視察

前章で示したネットワーク会議および運営会議の事業とは別に、「平成20年度障害者保健福祉推進事業」の一環として、社会福祉法人桑友が実施したネットワーク先進地視察の内容について、本章では述べる。

### 第1節 岩手県二戸圏域就労支援ネットワーク視察

#### 第1項 地域の概略

##### (1) 自立支援協議会での位置づけ

岩手県二戸圏域の障害者支援活動は自立支援協議会を中心にネットワーク化がなされているといえる(図表3-1)。今回視察対象とした地域生活支援センター・カシオペアも例外ではなく、自立支援協議会での事務局活動や庶務活動を中心にかかわっている。

図表 3-1 地域のネットワークと地域生活支援センター・カシオペアの位置づけ\*

協議会組織	内容
自立支援協議会	障害者支援を行うための障害者計画の策定や評価、地域の障害者政策の方針等について検討する会議。
代表者会議	障害福祉計画等策定の意思決定機関。支援機関の長や家族会の代表等、地域の障害者福祉活動を代表する方が参加している。
実務者会議	以下で説明している5つの専門部会で活動をしている者で構成している。現場での実践をもとに、地域の政策の方針を策定する。ここで議論されたものを、代表者会議で決定する。
専門部会	障害者支援が円滑に行われるために、支援の内容を機能別に協議する専門部会が設置されている。「日中活動部会」「障がい児支援部会」「相談支援部会」「地域移行推進部会」「行政担当者部会」就労関係は日中活動部会である。
日中活動部会	日中活動支援について、協議する。内容から、①訓練系、②日中活動系、③就労系で構成されている。
障害者就業支援センター	日中活動部会における協議結果を受け、障害者の就業支援に関する支援を行っている機関である。今回視察対象となった地域生活支援センター・カシオペア委託を受け実施している。
二戸圏域障害者就業支援ネットワーク会議	障害者就業支援センターの円滑な運営と雇用・保健福祉・教育等の連携を図るために設置される会議である。企業や商工会議所の方が参加している。年に2回程度のセミナーを実施しているとのこと。

\* 特定非営利活動法人カシオペア連邦障害者団体連絡協議会（関係機関の役割分担）より

地域生活支援センター・カシオペアが実施する「障害者就業支援センター」の活動内容は以下の通りである（図表 3-2）。

図表 3-2 「障害者就業支援センター」の主な実施事業\*1

- 職場実習および雇用協力企業の開拓
- 就業支援ネットワーク会議の開催（商工会、企業、高等養護学校との関係づくり等）
- 福祉サービス事業者への就労に向けた取り組みの理解啓発
- 就業・生活支援事業（国庫事業）へ向けた取組
- 就労支援ワーカーの配置

「二戸圏域障害者就業ネットワーク会議」はこの障害者就業支援センターの活動をサポートするために、組織されている。運営事務は地域生活支援センター・カシオペアが担っており、主な活動と所属メンバーは次のとおりである（図表 3-3）。

図表 3-3 二戸圏域障害者就業支援ネットワーク会議の主な所属\*2と活動状況

●委員名簿

- 【企業関係者】 4 名（企業、商工会） 【行政関係者】 7 名（県振興局・市町村、福祉関連部署）  
【福祉関係者】 2 名（福祉事業所） 【雇用関係者】 3 名（職業センター、公共職業安定所、  
【教育関係者】 2 名（養護学校） 職業訓練協会）

●活動内容

- (1) 障害者就業支援センターの円滑な運営に資するための運営体制や業務内容の方向性に関する協議
- (2) 障害者に対する就業面と生活面の一体的な支援に関する関係機関の調整の役割と連携の在り方に関する協議
- (3) 障害者の雇用にかかわる情報の収集及び提供に関する協議
- (4) その他、運営に関して必要な事項に関する協議

●活動状況

- 平成 19 年度 3 回実施 現状報告、雇用制度等の報告、事例紹介、パンフレット作成  
セミナー実施 等  
平成 20 年度 3 回実施 事業実施 ジョブコーチ事例 相談事例 等

\*1 \*2 特定非営利活動法人カシオペア連邦障害者団体連絡協議会（関係機関の役割分担）より

## (2) 役割分担整理

地域生活支援センター・カシオペアは障害者就労支援に関する役割として、啓発から定着支援までの全体を担っているということが出来る。また、公共職業安定所や行政と連携した活動を行っている(図表3-4)。地域生活支援センター・カシオペア自体が3障害の障害者団体の連合体という位置づけであることから、中立的な位置づけで活動ができることも一つの理由だと考えられる。

図表 3-4 岩手県二戸圏域の障害者就労支援ネットワークの機能分担

機能	実施対象		
	企業	福祉施設	当事者
啓発			
開拓	地域生活支援センター・カシオペア	地域生活支援センター・カシオペア	地域生活支援センター・カシオペア
職場準備	障害者就業支援ネットワーク会議		各施設
職場支援		地域生活支援センター・カシオペア	各施設
定着支援		各施設	

## 第2項 地域生活支援センター・カシオペア

### (1) 組織体制

地域生活支援センター・カシオペアの母体である特定非営利活動法人カシオペア連邦障害者団体連絡協議会は、二戸圏域5市町村で活動する身体、知的、精神の3障害の障害者団体が組織する法人である。この障害者団体に所属する会員は1000人超、加盟団体20団体であり、圏域内の障害者が多く加盟している。これらの各団体や医師会等から役員が選出され組織の運営が行われている。議決権も各団体に公平に1議決権が割り当てられている(調査時点)。

この法人が、地域生活支援センター・カシオペアを運営している。当センターは相談支援課(6名体制)と生活支援課(8名体制)で実施され、それを管理する所長1名が設置されている。事業内容は以下の通り(図表3-5)。

図表 3-5 地域生活支援センター・カシオペアの主な活動状況

相談支援課	生活支援課
<ul style="list-style-type: none"> <li>○委託相談支援事業</li> <li>○二戸圏域地域自立支援協議会</li> <li>○相談支援強化推進事業</li> <li>○発達障害者支援体制整備事業</li> <li>○就労支援センター事業</li> <li>○指定相談支援事業                             <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒三障害ケアマネジメント</li> <li>⇒市町村からの受託事業</li> <li>⇒認定調査、計画策定、上限管理</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○多機能事業所                             <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒就労継続支援B型事業</li> <li>⇒生活介護事業</li> </ul> </li> <li>○日中一次支援事業</li> <li>○福祉有償運送事業                             <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒移動支援サービス、一時預かり</li> </ul> </li> <li>○居場所づくり事業の管理</li> </ul>

(2) 実施主体・資金源

地域生活支援センター・カシオペアでは、県、市町村からの委託事業である相談支援事業による収入、多機能事業所（就労継続支援B型事業、生活介護事業）、日中一時支援事業、福祉有償運送事業（移動支援サービス、一時預かり）、居場所づくり事業の生活支援に関する事業を実施して収入を得ている。

(3) 特徴

地域生活支援センター・カシオペアは3障害の委託相談事業を受けており、また、自立支援協議会等主要な会議の事務局を行っていることから、地域（二戸圏域）の障害当事者、事業所に関する情報が集約されている。また、障害者就労に関しても、相談支援や事業所からの相談を受ける立場にあることも特徴である。

また、当法人が障害者団体の連合体による実施、役員も各障害者団体から選出されていることから、中立的な位置づけで活動できるということも特徴として挙げられる。そのため、情報が地域生活支援センター・カシオペアに集約されていたとしても、一部の法人にサービス提供が偏在しないという安心感があると考えられる。



## 第2節 埼玉県就労支援ネットワーク視察

### 第1項 地域の概略

#### (1) 支援体制

埼玉県下では障害者就労に関して、県が主導して、以下のような体制で支援を行っている（図表3-6）。

図表 3-6 埼玉県下の障害者就労支援ネットワーク\*

対象企業群	実施機能	実施主体（企業対象）	実施主体（福祉対象）
採用（可能）企業 就労させたい施設 就労したい障害者	○障害者の就労支援 ○職場定着支援	①障害者就業・生活支援センター	a 施設
		②市町村障害者就労支援センター	
		②⇒①② 採用可能な企業の情報提供を行う	b ⇒ a 就労移行の支援・指導を行う
障害者雇用に一定程度の理解がある企業 就労に理解ある施設／障害者	○就労のコーディネート ○雇用の場の創出	③障害者雇用サポートセンター	b 障害者社会復帰・訓練支援センター（福祉部）
		④⇒③ 障害者雇用に理解のある企業の情報提供を行う	
上記以外の企業／施設／障害者	○地道な普及啓発	④地域振興センター（障害者等就職相談員）	

埼玉県下の障害者就労支援ネットワークの特徴は、各機関が企業の障害者雇用に関する理解度に合わせて、役割分担をしているところにある。障害者就労の啓発普及は主に「地域振興センター」が担い、ある程度理解がある企業を育てるのが「障害者雇用サポートセンター」ということができる。それを定着に向けた支援を行うのが、「障害者就業・生活支援センター」であり、「市町村障害者就労支援センター」ということができる（図表3-7）。一方で、福祉機関（当事者を含む）に対しても、「障害者社会復帰・訓練支援センター」が理解促進のための活動を行っている。

\* 埼玉県障害者雇用サポートセンター資料「埼玉県独自の障害者就労支援施設（関係機関の役割分担）より、修正

図表 3-7 埼玉県下の障害者就労支援ネットワークの機能分担

機能	実施対象		
	企業	福祉施設	当事者
啓発	地域振興センター (理解ある企業情報収集) 障害者雇用サポートセンター (理解がある企業前提)	障害者社会復帰・訓練支援センター (勉強会、情報交換の場設置)	各施設
開拓	同上	同上	各施設
職場準備	障害者雇用サポートセンター 障害者就業・生活支援センター 市町村障害者就労支援センター	同上 各施設	各施設
職場支援	同上	各施設	各施設
定着支援	障害者就業・生活支援センター 市町村障害者就労支援センター	各施設	各施設

## 第2項 障害者雇用サポートセンター

### (1) 特徴

障害者雇用サポートセンターは、企業から相談を受け障害者雇用に関するアドバイスをを行っている。また、「地域振興センター」より受けた情報をもとに、就労に向けた企業のコーディネートを行うことを主目的としている。その中で、実際に障害者を採用できると判断される企業を選定し、地域の障害者就業・生活支援センターや市町村障害者就労支援センターへの橋渡しをしている。このことから、障害者雇用サポートセンターは障害者雇用に関する一定程度のニーズをもつ企業のトリアージ機能を担っているといえることができる。

### (2) 実施主体・資金源

障害者雇用サポートセンター運営費は埼玉県が支出しており、その内訳は、人件費が主である。

埼玉県がこの資金をもとに、特定非営利活動法人サンライズに事業委託をしている形態となっている。特定非営利活動法人サンライズは、埼玉県内の特例子会社の企業メンバーが中心となって発足した障害者雇用に関する意見交流会が母体となっている。平成12年の設立当初は3名程度のメンバーが企業人を中心に数が増え、3年間で24名程度にメンバーが増えていった。その後、平成15年に「さいたま障害者就業サポート研究会」が発足し、企業、関係機関、諸団体、個人の参画により、隔月単位の定例会(セミナー、見学会)を開催するようになった。その後、平成18年に法人設立を決定し、平成19年に法人登記された組織である。「特定非営利活動法人サンライズ」は、雇用サポートセンター事業を中心に行っている組織である。\*

事業自体は企業が中心となっており、特例子会社設置にかかわった支援者が、相談業務に携わっているというスタイルである。

\* 神奈川の社会福祉法人電機神奈川福祉センターが実施する雇用部会と類似した活動

### (3) 組織体制

センター長 1 名(常勤) 常勤 5 名 非常勤 4 名、計 10 名体制で行っている。非常勤職員はほとんどが特例子会社 OB で構成されており、週 2 日勤務と年 2,3 回の定例会への参加となっている。また、埼玉県域を 4 地域に分けて、それぞれ担当を決めて支援を行っており、基本的に直行直帰の勤務形態とのことであった。

設備は、埼玉県の施設を借りている。

## 第 3 項 東松山障害者就労支援センター

### (1) 特徴

障害者就労支援センターは、図表 3-6 にもあるように、障害者雇用サポートセンターが、障害雇用が可能だと判断された企業に対し、就労のための支援を行う機関である。埼玉県下に 23 事業所(平成 20 年度現在)が設置されており、主に、相談に関する就労支援、職業訓練\*<sup>1</sup>、仕事開発事業\*<sup>2</sup>を行っている。また、就労支援センターのうち、6 施設が障害者就業・生活支援センター事業を行っている\*<sup>3</sup>。

東松山就労支援センターは障害者就業・生活支援センター事業も実施しており、障害者就労を積極的に行っている事業所である。機能面では埼玉県雇用サポートセンターとは違い、実際の障害者が円滑に就労するための支援を行うことにある。

### (2) 実施主体・資金源

東松山就労支援センターは東松山市が中心となって設置した特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センターが実施している。特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センターは東松山市が設置を呼びかけ、「障害者団体 3 団体」「社会福祉法人 5 団体」「作業所 4 団体」を中心に民間主導で設置された。平成 13 年に任意団体としてスタートし、社会福祉法人から出向で 3 名が配置された。平成 14 年度には特定非営利活動法人として認証取得を受け、平成 15 年に障害者就業・生活支援センターの指定事業を開始する。平成 16 年以降は小規模多機能型の事業展開を行う。主な資金源とスタッフ数を以下に示す(図表 3-8)。

---

\*1 就労前訓練、能力開発、アセスメント、離職後ワンストップ支援などを実施している。

\*2 公共機関や民間企業の請負事業を行うことにより、企業就労の疑似体験を行う。

\*3 平成 23 年度までに 10 か所に増やす予定

図表 3-8 スタッフ数と資金の推移\*

	スタッフ数	資 金 源
平成 13 年	3 名 (出向)	初年度補助金 300 万円 (出向なので人件費は母体の社会福祉法人持ち)
平成 14 年	3 名 (出向)	東松山市からの就労支援事業委託補助金 500 万円 (出向なので人件費は母体の社会福祉法人持ち)
平成 15 年	3 名 (出向) 他	東松山市からの就労支援事業委託 1,000 万円 ⇒その他、デイケア施設、精神小規模作業所、就業・生活支援センター事業 (県委託)
平成 16 年	28 名	予算規模 8,000 万円 (小規模多機能型事業展開) ⇒就業・生活支援センター、東松山市障害者就労支援センター ⇒デイケア施設、精神小規模作業所 その他委託業務
現在 平成 20 年	28 名	<b>相談援助事業部門</b> (2,960 万円 + $\alpha$ ) ⇒就業・生活支援センター (雇用安定等 1,100 万円、生活支援等 520 万円) ⇒東松山市障害者就労支援事業 (指定管理料・市単独 J C 事業含め 1,340 万円) ⇒就労支援に関するトータルコーディネーター <b>職業訓練事業部門</b> ⇒心身障害者デイケア施設 (定員 19 名 1,260 万円) ⇒精神小規模作業所 (定員 9 名 420 万円) ⇒障害者対象委託訓練 (企業等との契約) <b>仕事開発事業部門</b> ⇒公共機関請負型事業 (3 か所) ⇒民間企業請負型事業 (4 社 5 ユニット)

なお、東松山障害者就労支援センターは市からの補助金、市内社会福祉法人等からの人員面での支援が立ち上げ時の原動力となっている。その後、活動内容の充実が図られ現在にいたっている。

### (3) 組織体制

当初は出向による運営であったが、事業が軌道に乗り、小規模多機能型の事業展開がなされてくると人員が拡充された。当初から設立されていた「相談援助事業部門」に合わせて、事業内容別に、「職業訓練事業部門」「仕事開発事業部門」が設置されている。それぞれの役割分担を明確にし、事業展開がなされている。

\* 特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター 事業説明資料より

## 第3節 大阪就労支援ネットワーク視察

### 第1項 実施内容

障害者雇用支援ネットワークは、「インターンシップ事業部」「支援事業部」「ジョブコーチ要請事業部」など7つの事業部から構成されている。インターンシップ事業が最も中心的な活動内容の1つと考えられる。

### 第2項 設立経緯

組織が設立されるきっかけは、連合大阪が障害者雇用の促進を活動の柱の1つとして設定したことであった。連合大阪の呼びかけに、関西経営者協会、大阪市職業リハビリテーションセンター、労働行政、大阪府などがメンバーとなり1996年に設立された。その後、2001年に特定非営利活動法人となっている。

実際に障害者雇用を行う企業側を代表する団体（関西経営者協会）が設立メンバーに加わっていることは、インターン先の開拓など活動を進める上で大きな意味があったと考えている。

こうした、考え方の異なる複数の組織が、利害を超えて障害者雇用促進のために協力することができたのは、法人の理事長である関宏之氏の知名度・人柄によるところが大きい。

なお、現在では障害者雇用事業所、親の会、学校、医療機関などが主な参加団体である。

### 第3項 機能分担

#### (1) 啓発事業

「大阪府ハートフル企業顕彰制度 - ランプのともしび企業活動顕彰事業」を主催し、障害者雇用等に積極的に取り組んだ企業に対する表彰を行っている。

当雇用支援ネットワークが事務局となり大阪府下の障害者雇用に関心のある企業をネットワーク化（OSK 企業 Net）、企業ネットワークが独自に障害者雇用に関する情報交換会を開催している。

#### (2) 就労先及びインターンシップ先の開拓

設立当初から、インターンシップを活動の中心に据えたものの、団体設立当初は受入企業がなく、インターンを実施したくともできない状態であった。

そこで、上述の OSK 企業 Net のように障害者雇用に関心のある企業の組織化を進めていった結果、現在では、120 件程度のインターン受け入れ先を確保し、年間 80 ～ 90 人程度はマッチングを行うことが出来るまでになった。

#### (3) 就労に向けた企業側・障害者側に対する支援

障害者雇用支援ネットワークの直接事業として、厚生労働省より認可を受け、職場適応援助者養成研修を開催している。また、障害者就業・生活支援センターの活動支援や障害者雇用に関心のある地域企業によるネットワークの構築支援（前述の OSK 企業 Net）などを行っている。

## 第4項 組織概要

### (1) 資金源

収入の大半は国等からの事業委託費であり、全体の7割～8割を占めている。また、OSK 企業 Net の会費収入は全体の一割程度である。収入と支出が同程度であり、支出については、約7割が事業費、約1.5～3割が管理費という内訳である。

スタッフの人件費等や事業費については、安定した収入源ではなく、事業委託費からほぼ捻出されていることになるため、永続的な収入源の確保が今後の課題と考えている。

### (2) スタッフ

障害者雇用ネットワークの理事及び各事業部員が参加団体メンバーより構成されている\*。障害者雇用支援ネットワークでは、雇用形態はさまざまであるが3人の専従事務局スタッフを雇用している。

### (3) 設備等の状況

現状、使用しているオフィスは連合大阪から無償で借り受けているものであり、賃料は発生していない。連合大阪が行うべき障害者雇用促進業務の一部を受託し、その分の費用を賃料免除という形で受け取っているとも考えられる。

---

\* 所属組織のしからみを可能な限り排除するため、ノーネクタイ参加、定例会等を実施している。

## 第4節 先行事例からの知見

### (1) 岩手県二戸市「岩手県二戸圏域就労支援ネットワーク」からの示唆

#### ①中立的組織（どの支援機関にも属さない）を設立していること

就労支援ネットワークの職員として選任された場合、任期中は特定の組織に属することなく、二戸圏域就労支援ネットワークの専属職員として勤務することができるなど、支援機関同士の利害対立の発生を避ける環境を作っている。

#### ②二戸圏域の3障害すべての相談支援事業を集約し実施している。

3障害すべての相談機能を集約することで、圏域内で一元的、一貫性のある支援を実施している。また、当事者への就労のための情報提供や、支援者の支援も一貫性をもって対応することで、情報が正確に伝わりやすいというメリットがある。

#### ③自立支援協議会運営の一翼を担っている。

就労支援ネットワークが自立支援協議会の運営に深く関わることで、地域の実情に合わせた政策提言をすることができる。

#### ④県が主体的に設立している（圏域単位のため）

二戸圏域活動の素地を作ったのは岩手県二戸圏域振興局が進めてきた「カシオペア連邦構想」であった。その素地の下、複数の市町村にまたがる活動ができたということがいえる。規模の小さい市町村が充実した障害者支援を行っていくためには一定程度県が主導し、複数の行政区域にまたがった支援が必要になると考えられる。

### (2) 埼玉県就労支援ネットワーク視察からの示唆

#### ①企業群の分類とそれぞれへの対応

企業の障害者雇用へのかかり度合にもとづき、福祉事業者による就労に向けた働きかけの程度をいくつかの段階に分けている。そうすることで、各組織の役割が明確となり、機能的にかつそれぞれに特化した活動がとれるようになっている（障害者雇用に関する普及啓発を担う機関は、当該活動に特化するなど）。

#### ②イニシャルコストの負担

設立当時は県が主導的に動き、資金面での支援に大きな役割を果たしている。

#### ③人員面での地域の福祉機関のサポート（東松山就労支援センター）

設立当初は地域の社会福祉法人からの出向で人員を確保していた。このことは、設立時に、職員を直接雇用することのリスクを一定程度軽減することができると考えられる。

### (3) 大阪就労支援ネットワーク視察

#### ①企業によるネットワークへのコミットメント

大阪の事例においては、福祉事業者や行政だけでなく企業が障害者就労支援に向けたネットワークに積極的に参加している。また、併せて、障害者雇用に関心の高い企業が独自に他の企業とのネットワーク構築活動も進めている。

松江のネットワークにおいても企業のより大々的な参画を促す仕組みを取り入れることで、実習先の確保などが円滑に行いやすくなるといったメリットがあると考えられる。



## 第4章 ネットワーク活動の組織化と今後の課題(提言)

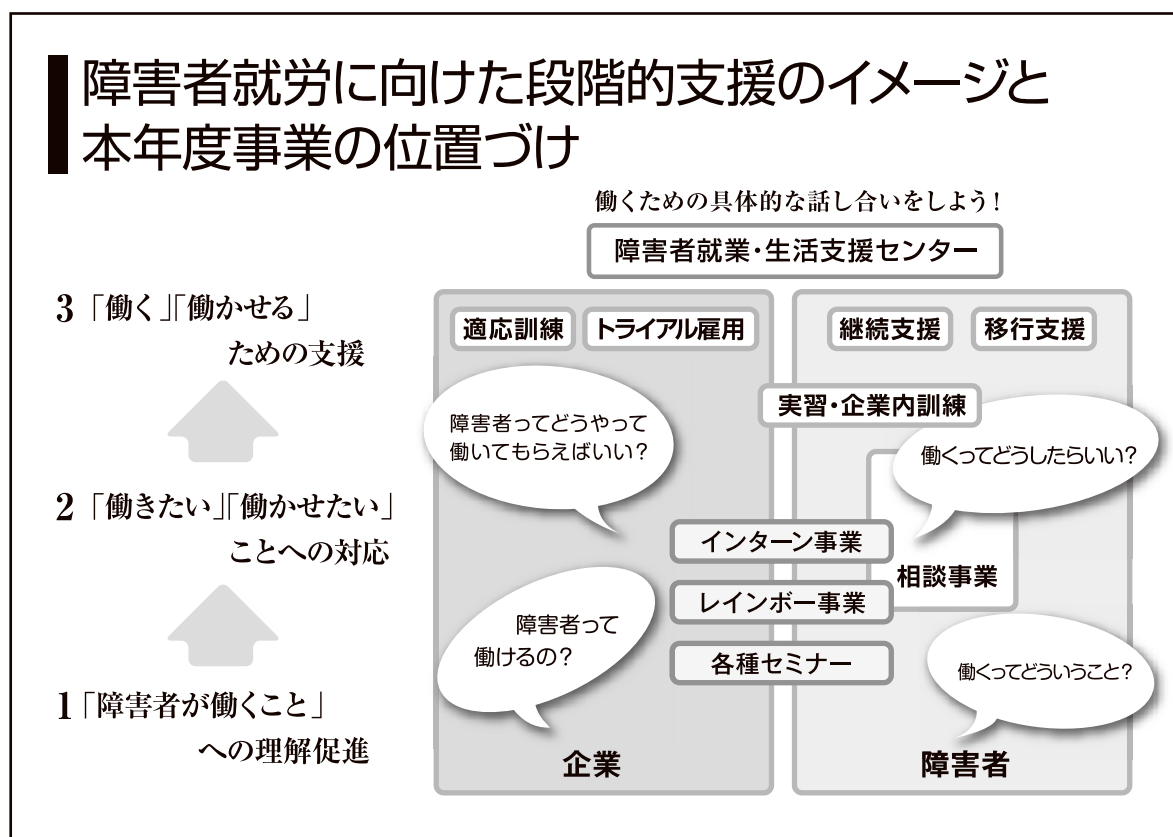
本章では、先進地視察から得られた知見や本年度に松江圏域で実施した各種の活動の結果などから、今後の松江圏域における障害者就労支援のためのネットワークが、より実効性のあるものに成長していくための方策について検討を行う。

### 第1節 活動を通じて見えてきたもの

#### 第1項 就労支援活動の方向性

一昨年に松江商工会議所加盟企業を対象として実施した障害者雇用意向に関する調査や昨年度のネットワーク会議メンバーによる企業訪問活動の結果、あるいは本年度の先進地視察で得た知見などから考え併せれば、障害者の就労支援活動は、大きく3つの段階に分かれるものと推察される(図表4-1左側参照)。

図表 4-1 障害者就労に向けた段階的支援のイメージと本年度事業の位置づけ



第1番目の段階は、企業に対して障害者雇用に関する法律の内容や障害者雇用の意義について情報提供を行ったり、障害者自身に施設から出て企業等で働くことの意味を考える機会を提供するなどといった、「障害者が働くこと」の理解促進を行うフェイズである（以下、理解促進フェイズ）。

第2段階は、障害者を雇用したいと漠然と考えてはいるが、実際に雇用に踏み切るには情報あるいは経験が不足している企業に対する支援（助成金情報の提供や業務の切り出しなど）を行う、あるいは、障害者自身が就労に向けた適切なサービスが得られるよう支援を行うなどといったフェイズであり、「働きたい」「働かせたい」ことへの対応を行う段階と言える（以下、就労・雇用意欲増進フェイズ）。

第3の段階は、雇用・就労に前向きな企業や障害者を対象としたトライアル雇用などの個別具体的な「働く」「働かせる」ための支援を行うフェイズである（以下、具体的支援フェイズ）。

図表 4-2 理解促進フェイズにおける疑問・ニーズ

企業（求人者）の視点	障害者（求職者）の視点
<ul style="list-style-type: none"> <li>○弊社で障害者を働かせることは難しい（働かせる仕事がない）</li> <li>○障害者がどういう人たちなのかイメージがわからない</li> <li>○これまで働かせた経験がない</li> <li>○働かせることへのメリットが見えない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「働く」ということを考えたことがなかった（支援者、家族を含めて、そういった話をしたことがない）</li> <li>○今の施設以外知らない</li> </ul>

図表 4-3 就労・雇用意欲増進フェイズにおける疑問・ニーズ

企業（求人者）の視点	障害者（求職者）の視点
<ul style="list-style-type: none"> <li>○働かせたいと思ってもどうやったらいいのかわからない</li> <li>○具体的にどんな仕事を任せたらよいか分からない</li> <li>○助成金等の要件等を教えてほしい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「働く」ための支援がどこでされているのかわからない</li> </ul>

図表 4-4 具体的支援フェイズにおける疑問・ニーズ

企業（求人者）の視点	障害者（求職者）の視点
<ul style="list-style-type: none"> <li>○仕事のまかせ方や障害特性を知りたい</li> <li>○働かせるための社内整備を行いたい</li> <li>○障害者雇用の開始時期にできるだけリスクを回避したい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○働くことへの不安を解消したい</li> <li>○企業で働いている時間以外の生活の場の支援をしてほしい</li> </ul>

特例子会社や雇用調整金制度の対象となる従業員 301 人以上の事業所などが相対的に少ない松江のような地方都市の場合、大企業や特例子会社などが多数存在する東京などの大都市圏と比較して、域内の事業所に障害者を雇用するメリットないし意義が浸透しきれていない可能性が考えられる。

こうした地域において障害者の就労を促進していくためには、「理解促進フェイズ」や「就労・雇用意欲増進フェイズ」にある企業や障害者に対する支援活動に注力し、少しずつではあっても「具体的支援フェイズ」の企業や障害者の数を増加させていく取り組みが重要である。

そうした理解促進や意欲向上のための活動は、前章で示した先進地域の事例から、単独の福祉事業者が行う場合と比較して、複数の福祉事業者や養護学校、経済団体、行政などの関係各団体が連携をしながら進めていくことでより大きな成果に繋がるものと推察できる。

## 第 2 項 現行のネットワークによる活動の限界

松江圏域においても、本年度は障害者就労（雇用）に対する理解促進と障害者ならびに企業における就労（雇用）意欲増進という視点に基づいて関係各団体が連携をしながら第 2 章で示した事業を行い、一定の成果を収めることができた（ネットワークにおいて実施した事業の成果については第 2 章参照）。

しかし、事業を進めていく過程で、あるいは視察を行った先進地域との比較において、松江圏域におけるネットワーク体制の限界が見えてきたのも事実である。特に、下記の点については、今後、関係各団体が連携をしながら活動を進めていくにあたり、大きな障害になると考えられる。

### ①企業間ネットワークの未組織化

本年度実施したインターン事業に参加した企業においては、インターンの実施後に障害者雇用に対する意識が前向きなものへと変化するケースが散見された。しかし、インターン受入れを行った企業から、同業他社や取引先企業などへの障害者雇用に関する情報が波及していくといった効果は見られなかった。

これは、松江で実施したインターンなどの事業が、福祉事業者や行政といった福祉関係者の発案による事業であり、半面、企業にとっては受動的なものであったため、自発的な動きにつながりにくかったためと考えられる。

仮に、障害者雇用に関する意識を変化させるような働きかけが、今後も福祉事業者によってのみ行われていくとすれば、それは極めて非効率的であり、福祉事業者側の人員面の制約などにより活動が行き詰る可能性が高い。

また、障害者雇用に対して企業が持つ拒絶反応を取り除くためには、福祉事業者が対応をするよりも、障害者の受入れ経験がある企業が自社の事例を基に説明（説得）を行うほうが、より高い効果が期待できるものと推察される。

今後、ネットワーク活動を促進していくためには、より一層、企業関係者をネットワークメンバーに取り込み、加えて、障害者の受入を行った企業が積極的に他の未受け入れ企業に対して働きかけを行っていくようなメカニズムを構築することが重要である。

## ②振り分け機能の充実

障害者の就労を効果的に進めていくためには、言うまでもなく、障害者のニーズや彼らを取り巻く生活環境などを理解し、適切な支援を適切なタイミングで提供する「相談機能（いわゆるケアマネジメント機能）」が重要である。

しかし、平成 20 年 12 月に出された国の社会保障審議会障害者部会の報告書\*では、3 年後の自立支援法改正時に障害者に対する支援充実に向けて地域における相談支援体制やケアマネジメント機能を強化していくことの必要性が指摘されるなど、現時点では相談体制について十分に機能しているとは言いがたい状況である。

松江においても、相談機能を今以上に拡充し、就労を希望する障害者に対して必要な支援を提供し得る体制を整備する必要がある。

## 第 2 節 新たなネットワーク構築の意義

### 第 1 項 障害者就労支援ネットワークの提案

前述した①～③の課題を踏まえ、障害者就労支援活動の充実に向けて効果的に松江圏域のネットワークを機能させていくためには次の 3 つの機能が必要であると考えられる。

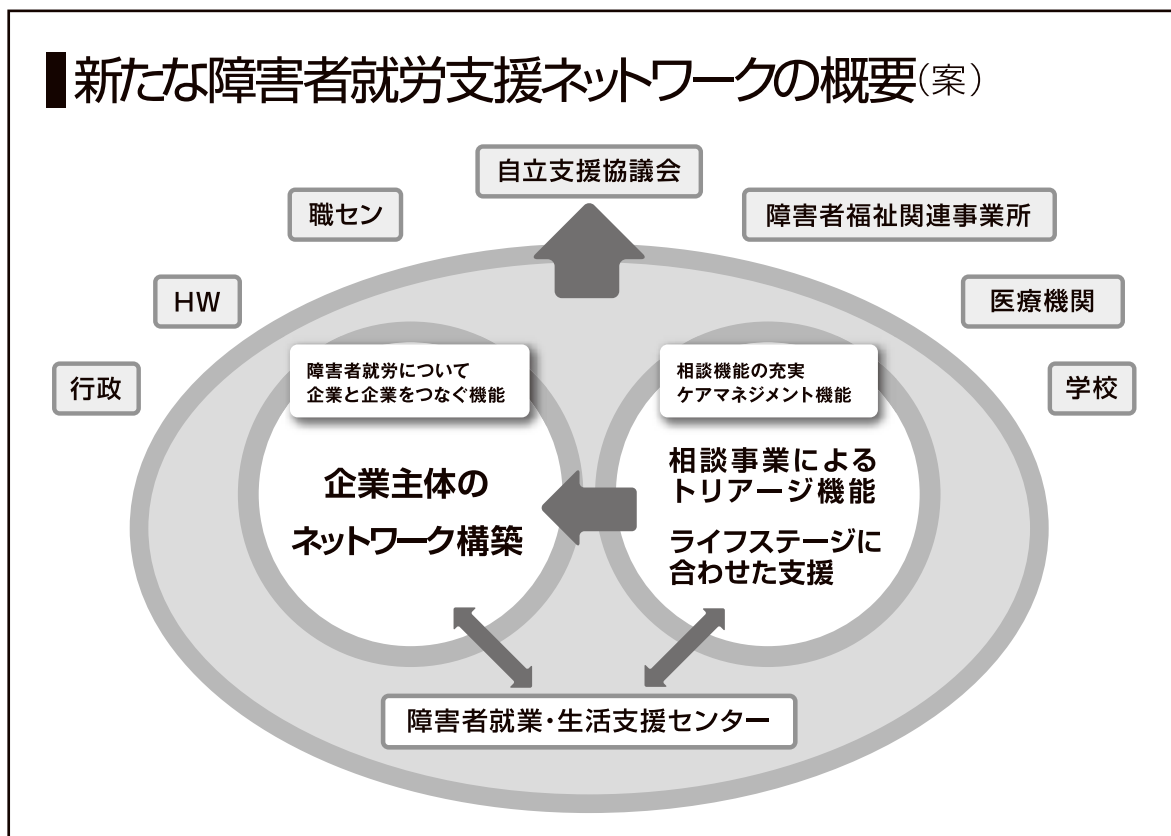
- ①障害者就労について企業と企業をつなぐ機能
- ②障害者の働きたい気持ちをつなぐための相談機能、ライフステージに合わせた支援機能
- ③両者をつなぐ機能（現障害者就業・生活支援センター機能）

なお、これらで蓄積された情報は、自立支援協議会専門部会の中で協議され、松江での政策に活かされることでよりネットワークの活動が効果的なものになると考えられる。

---

\*「障害者自立支援法施行後 3 年の見直しについて（社会保障審議会障害者部会報告書）」（2008 年 12 月 16 日）

図表 4-5 新たな障害者就労支援ネットワークの概要 (案)



## 第2項 新たなネットワークのメリットと実現へ向けた課題

図表4-5で示した新たなネットワークを構築することによるメリットについて整理すると、下記のような点が挙げられる。

### 【メリット】

- ①これまで、障害者個人がどんな支援を受けてきたか等の情報が蓄積され、当該情報を基に支援が行われるため、障害者のニーズに合った支援を提案することができる。
- ②複数の事業所が提供していたサービスの集約が可能となり、財政面での負担軽減を図ることが可能となる。
- ③これまでの相談事業所と比べ、組織規模が大きくなることから、人材育成をしやすくなる（人員不足の解消）。

ただし、ワンストップの総合的な障害者相談支援機関を設置し、また、企業の組織化を通じたネットワーク構築を進めていく上で、下記のような課題も存在している。

### 【構築に向けた課題】

- ①様々な機関が相談機能を有する現状から、相談機能を担う組織が1つに集約されてしまった場合、身近な地域での相談機会が失われてしまう可能性がある。
- ②現状の複数の機関が共同して支援を行う形態が変化することにより、特定の機関の少数の担当者の能力により支援の質が決まってしまう恐れがある。
- ③社会貢献以外のメリットを行政ないし福祉事業者側が提示しなければ、企業側の障害者雇用へのコミットメントを引き出すことは困難である。

上記のような問題については、今後の活動を通じて、解決に向けた方策を見出していきたいと考えている。

### 第3節 新たな就労支援ネットワークの構築へ向けて

今回提案を行った相談機能の充実・ケアマネジメント機能の強化を意識したネットワークは、松江市が自立支援協議会の意見を踏まえて検討を進めている「相談機能の全体調整を行う機関」と、基本的なコンセプトは合致していると考えられる。

ただし、今回の提案は、市の検討している機関の活動内容を、より発展させ、「個別相談支援」「全体的な情報の交通整理と情報共有」を目指したものである。

いずれにせよ、今回提案している内容は理想形であり、今後は、松江市等の施策との整合を図りながら、市内の各関係機関と協議の上で、具体的な活動を進めていく必要があると考えられる。



# 資 料 編

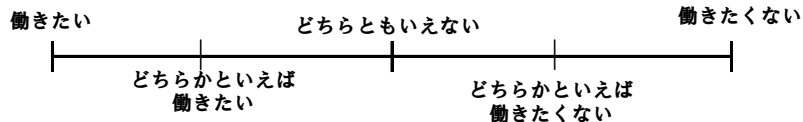




本アンケートは、これから実施するインターンシップの効果をはかるために事前に記入していただくものです。今回のインターンシップが障害者の就労に十分に効果があるということが証明することを考えています。趣旨をご理解の上、ご記入くださいますようお願い申し上げます。なお、報告書にて内容を公開する予定ですが、個人名が公開されること、個人が特定されるような報告をすることはありませんので安心してご記入ください。

1 会社で働くことについてお伺いいたします。

- (1) あなたは会社で働きたいと思いますか？ あてはまるところに○をつけてください。



- (2) それはなぜですか？ 具体的に書いてください。

- (3) 会社で働くことでどんなことができるとおもいますか？

- ① たくさんお金をもらうことができる ア. 思う    イ. 思わない
- ② より自立してくらすことができる ア. 思う    イ. 思わない
- ③ 仲間と交流する機会が増える ア. 思う    イ. 思わない
- ④ やりたいことにチャレンジできる ア. 思う    イ. 思わない
- ⑤ より一人前として認めてもらうことができる ア. 思う    イ. 思わない
- ⑥ ①から⑤以外で、働くことでできそうなことを書いてください。

- (4) あなたはこれまでどんな時に、働きたいと思いましたか？

- ① 仲間が会社で働きだしたとき ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない
- ② 仲間と「働くこと」について話をしたとき ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない
- ③ 働いている仲間と話をしたとき ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない
- ④ 会社で実習をしたとき ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない
- ⑤ 会社の人に来て、話をしてくれたとき ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない
- ⑥ 支援機関の職員と「働くこと」について話をしたとき ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない
- ⑦ 支援機関で働くための訓練をしたとき ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない

⑧ 支援機関がハローワークなどを紹介してくれたとき

ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない

⑨ 家族が「働いてほしい」「働くべきだ」と言ってきたとき

ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない

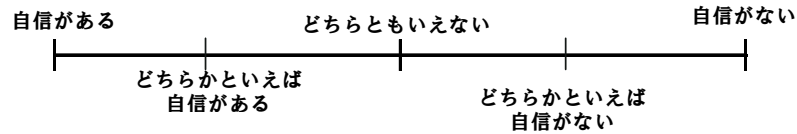
⑩ 家族の支援に頼れなくなりそうになったとき

ア. 思った    イ. 思わなかった    ウ. わからない

⑪ ①～⑩以外に働きたいと思った時はありますか？

具体的にお書き下さい

2 あなたは働く（一般就労する）自信がありますか？



(2) それはなぜですか？ 具体的にかいてください。

3 あなたが「働くこと」に関するご家族のお考えをおうかがいします。

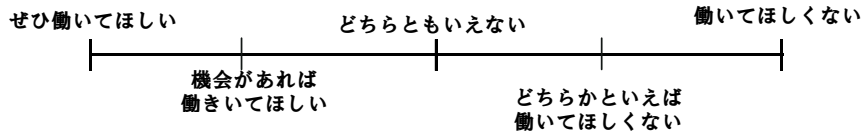
なお、家族とは、両親、兄弟姉妹、祖父母、おじおばを指します。同居していなくても構いません

(1) 今回のインターンシップについてご家族と話あったことはありますか？

ア. ある    イ. ない

(2) ア. ある と回答した方にお伺いいたします。

その時、ご家族はどんな反応をされましたか？



4 インターンシップを通して、ぜひやりたいことがありましたら書いてください。

あなたのお名前

\_\_\_\_\_

支援者のお名前

\_\_\_\_\_

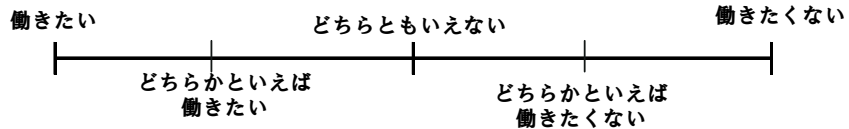
本アンケートは、実施されたインターンシップの効果をはかるために記入していただくものです。今回のインターンシップが障害者の就労に十分に効果があるということが証明することを考えています。趣旨をご理解の上、ご記入くださいますようお願い申し上げます。なお、報告書にて内容を公開する予定ですが、個人名が公開されること、個人が特定されるような報告をすることはありませんので安心してご記入ください。

なお、調査内容の中にはインターン実施前の設問と重複するものもございますが、インターンシップ効果を測定するためのものです。現在の率直なご意見を頂戴できればと思います。

1 会社で働くことについてお伺いいたします。

(1) インターンで働いてみて、あなたは会社で働きたいと思いましたか？

あてはまるところに○をつけてください。「会社」とはインターン先の会社に限りません



(2) それはなぜですか？ 具体的にかいてください。

2 インターンシップをする前に感じていた働くことに対する不安について、おうかがいします。

(1) 働くことに対する不安はありましたか？

① 働くことへの不安はありましたか？

ア. あった イ. どちらともいえない ウ. なかった

ア. あったとおこたえになった方にお伺いします。

どんな不安でしたか？ あてはまるものすべてに○をつけてください

- ア. 職場の人とうまく付き合えないかもしれない
- イ. 仕事内容を理解できないかもしれない
- ウ. 決められた時間内に仕事をこなせないかもしれない
- エ. 指示された仕事を正確にこなせないかもしれない
- オ. 仕事を続けられるか体調に不安がある
- カ. 職場の人に障害に対する偏見があるかもしれない
- キ. 建物や設備が使いにくいかもしれない
- ク. その他（具体的に）

(2) 上記のような不安はインターンシップを行うことで解消されましたか？

ア. 全部解消された イ. 半分以上は解消された  
ウ. 多少は解消された（半分以下） エ. 解消されていない

(3) 実習を行うことで(1)以外に増えた不安はありますか？ 以下に簡潔にお答えください。

3 インターンで行った仕事の内容についてお伺いします

(1) 仕事のやりやすさはどうでしたか？以下の設問についてあてはまる選択肢に○をつけてください

① インターンで働いた仕事は自分に合っていた

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

② 一日の仕事量は適度な量であった

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

③ 休憩時間は十分にあった

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

④ 職場の担当社員は仕事を適切に教えてくれた

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

⑤ 支援機関の方が適度に訪問してくれた

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

(2) 職場環境はどうでしたか？

以下の設問についてあてはまる選択肢に○をつけてください

① 社員の人と話をする機会があった

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

② 階段や段差が多く社内での移動が多かった

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

③ 通勤が大変であった

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

(3) 今回インターンに行った職場で働くことについてお伺いします

① インターンをやってみて、一番楽しかったことはなんですか？

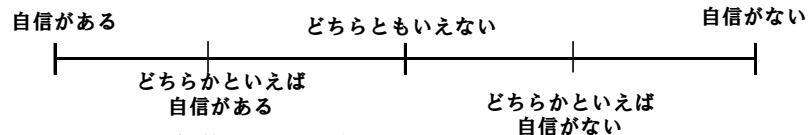
② 逆につらかったことは何ですか

③ インターンでいった職場でもっと働きたいと思いましたか？

ア. 思った イ. どちらともいえない ウ. 思わなかった

そう思ったのはなぜですか？

4 あなたは働く（一般就労する）自信がありますか？



(2) それはなぜですか？ 具体的にかいてください。

5 今後、会社で働くためにはどんなことをしなければいけないと思いますか？

① 社会人としてのマナーを身につける（あいさつや身だしなみをしっかりする）

ア. 必要だと思う    イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

② 規則正しい生活をする（朝ねぼうや夜更かしをしない）

ア. 必要だと思う    イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

③ 仕事に生かせるトレーニングをする

ア. 必要だと思う    イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

④ 支援機関から就労に関する情報収集をする

ア. 必要だと思う    イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

⑤ 支援機関の担当の人と話し合いをする

ア. 必要だと思う    イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

6 インターンシップを行ってみての感想をご記入ください。

あなたのお名前

\_\_\_\_\_

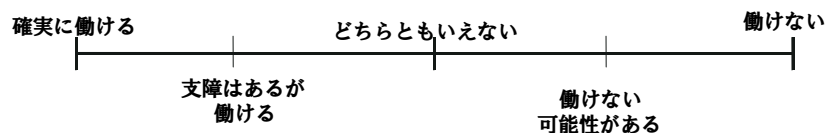
支援者のお名前

\_\_\_\_\_

本アンケートは、これから実施するインターンシップの効果ををはかるために事前に記入していただくものです。今回のインターンシップが障害者の就労に十分に効果があるということが証明することを考えています。趣旨をご理解の上、ご記入くださいますようお願い申し上げます。なお、報告書にて内容を公開する予定ですが、個人名が公開されること、個人が特定されるような報告をすることはありませんので安心してご記入ください。

1 今回、インターン対象となっている方が、会社で働くことについてお伺いします。

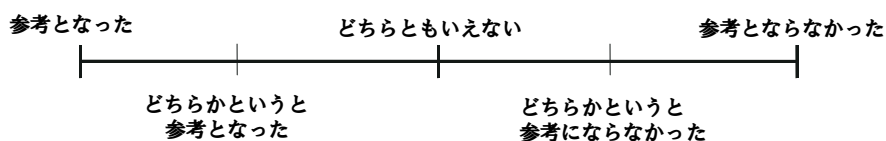
- (1) インターン対象となっている方は会社で働けると思いますか？  
あてはまるところに○をつけてください。



- (2) それはなぜですか？ 具体的にかいてください。

2 企業のプロフィール表についてお伺いします。

- (1) プロフィール表は参考になりましたか？



- (2) 「どちらかという参考にならなかった」「参考ならなかった」と回答した方におうかがいします。どのあたりが参考になりませんでしたか？  
具体的にお書き下さい。

※ インターン生プロフィール表は施設等支援者が記入してください

支援者お名前 \_\_\_\_\_

インターン生のお名前 \_\_\_\_\_

所属支援機関名 \_\_\_\_\_

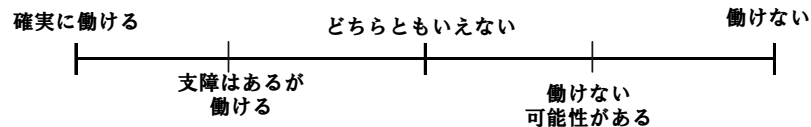
本アンケートは、実施されたインターンシップの効果をはかるために記入していただくものです。今回のインターンシップが障害者の就労に十分に効果があるということが証明することを考えています。趣旨をご理解の上、ご記入くださいますようお願い申し上げます。なお、報告書にて内容を公開する予定ですが、個人名が公開されること、個人が特定されるような報告をすることはありませんので安心してご記入ください。

なお、調査内容の中にはインターン実施前の設問と重複するものもございますが、インターンシップ効果を測定するためのものです。現在の率直なご意見を頂戴できればと思います。

1 今回、インターン生が、会社で働くことについてお伺いします。

(1) インターン生は会社で働けると思いますか？

あてはまる場所に○をつけてください。「会社」とはインターン先の会社に限りません



(2) それはなぜですか？ 具体的に書いてください。

2 インターン先の会社についてお伺いします。

(1) 障害者の職場としてどうでしたか？以下の設問についてあてはまる選択肢に○をつけてください

① 働きやすい環境を作る努力をしていた

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

② インターン生にあわせて仕事量（時間）を調整していた

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

③ 職場のリーダーはインターン生を適切に指導していた

ア. あてはまる イ. どちらともいえない ウ. あてはまらない

3 今後、インターン生が会社で働くためにはどんなことをしなければいけないと思いますか？

① 社会人としてのマナーを身につける（あいさつや身だしなみをしっかりする）

ア. 必要だと思う イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

② 規則正しい生活をする（朝ねぼろや夜更かしをしない）

ア. 必要だと思う イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

③ 仕事に生かせるトレーニングをする

ア. 必要だと思う イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

④ 支援機関から就労に関する情報収集をする

ア. 必要だと思う イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない

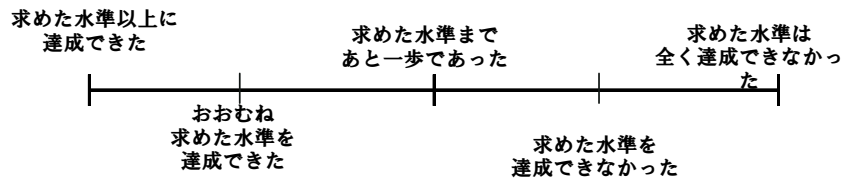
⑤ 支援機関の担当の人と話し合いをする

ア. 必要だと思う イ. 必要だと思わない  
ウ. どちらともいえない



4 インターン生の仕事ぶりはどうでしたか？

① 求めた仕事に対する達成度合いはどのように感じましたか？



② 熱意や意欲をもって仕事をしていましたか？

ア. していた イ. どちらともいえない ウ. していない

③ 周囲との協調性をもって仕事をしていましたか？

ア. していた イ. どちらともいえない ウ. していない

④ 仕事をする上での基本的なマナーはどうでしたか？ (あいさつ、身だしなみなど)

ア. 十分である イ. どちらともいえない ウ. 不十分である

5 支援機関（ぶらす）のフォローの状況はどうでしたか

① 対象の会社に当該インターン生をマッチングしたのは妥当でしたか？

ア. 妥当であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった

② 当該インターン生の生活面でのフォローは十分でしたか？

ア. 十分であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった

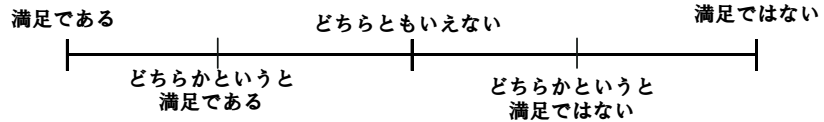
③ 職場の従業員のフォローは十分でしたか？

ア. 十分であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった

④ 会社へのフォローは十分でしたか？ (例えば、実習報告など)

ア. 十分であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった

⑤ 全体を通して、支援機関のフォローは満足のいくものでしたか？



⑥ ⑤と答えた理由は何ですか？具体的にお答えください

5 インターンシップを行ってみての感想をご記入ください。

支援者お名前 \_\_\_\_\_

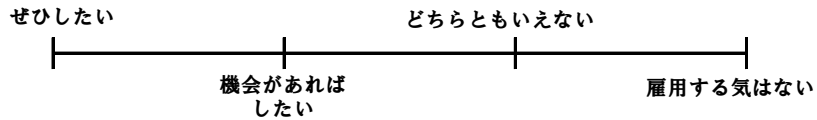
インターン生のお名前 \_\_\_\_\_

所属支援機関名 \_\_\_\_\_

本アンケートは、実施されたインターンシップの効果をはかるために記入していただくものです。今回のインターンシップが障害者の就労に十分に効果があるということが証明されれば、施策に反映させるための根拠となるものになります。趣旨をご理解の上、ご記入くださいますようお願い申し上げます。なお、報告書にて内容を公開する予定ですが、個人名が公開されること、個人が特定されるような報告をすることはありませんので安心してご記入ください。

1 障害者を雇用することについて、お伺いいたします

(1) 障害者を雇用しようと考えていますか？



(2) それはなぜですか？ 具体的に書いてください。

2 今回、インターンシップ受け入れについてお伺いします。

① インターンを受け入れるきっかけはなんですか？  
あてはまるものすべてに○をつけてください

- ア. 会社の社会的責任を果たすため
- イ. 法定雇用率を達成を検討しているため
- ウ. 障害者の能力を積極的に活用するため
- エ. 行政からの指導や呼びかけがあったため
- オ. 謝金が出るため
- カ. その他（具体的に \_\_\_\_\_）

② ①で○をつけた物の中で、もっとも重視されたものは何ですか？  
あてはまる記号をお書き下さい。

③ 受け入れ期間は適切でしたか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください

- ア. 長い                      イ. 適切である                      ウ. 短い

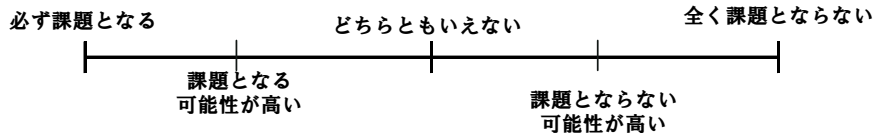
③ ②と考える理由をお書き下さい。

3 今後、御社で障害者雇用を進めていく上での課題についてお伺いします。

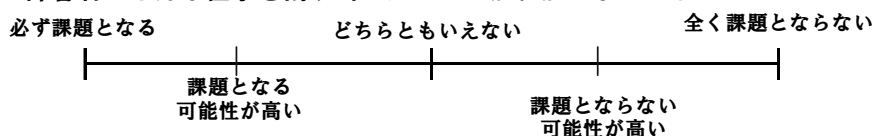
(1) どんなことが課題になると考えられますか？

以下の各設問についてあてはまるものに○をつけてください。

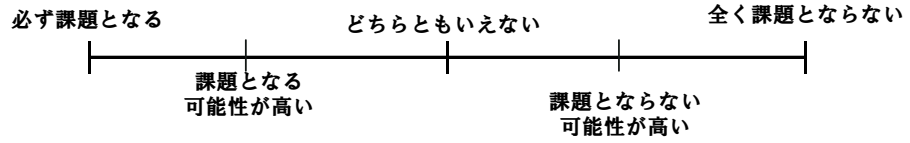
① 職場の物理的環境が整備されていないこと



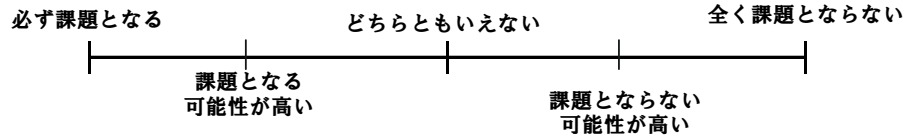
② 障害者にどんな仕事を割り当てたらいいかわからないこと



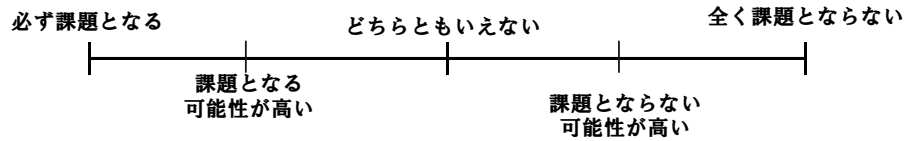
③ 働く障害者を支援する社内体制が整っていないこと



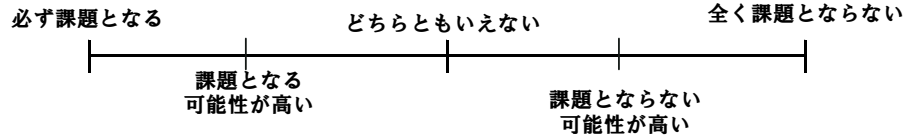
④ 障害者の育成方法がわからないこと



⑤ 一緒に働く従業員の理解が得られないこと



⑥ 経営上、人員を増やすことができないなど会社側の問題があること



4 今回、受け入れているインターン生の主たる障害についてお伺いします。

(1) 主たる障害は以下のどれですか？ あてはまるものに○をつけてください

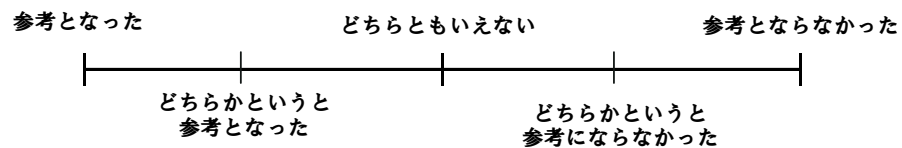
- |                                    |
|------------------------------------|
| ア. 身体障害 (肢体不自由、視覚障害、聴覚言語障害、内部障害など) |
| イ. 精神障害 (統合失調症、そううつ病、神経症、てんかんなど)   |
| ウ. 知的障害 (ダウン症、自閉症など)               |
| エ. その他 (具体的に )                     |

(2) (1)で回答した障害の特徴をわかる範囲でお書きください。

--

5 インターン生のプロフィール表についてお伺いします。

(1) プロフィール表は参考になりましたか？



(2) 「どちらかという参考にならなかった」「参考にならなかった」と回答した方におうかがいします。どのあたりが参考になりませんでしたか？具体的に書き下さい。

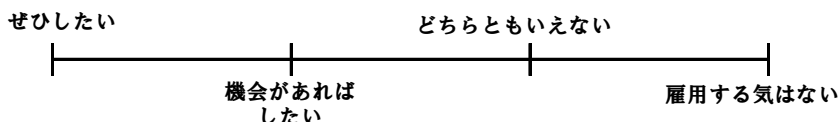
記入者 お名前 \_\_\_\_\_  
会社名 \_\_\_\_\_  
所属 \_\_\_\_\_  
役職 \_\_\_\_\_

本アンケートは、実施されたインターンシップの効果をはかるために記入していただくものです。今回のインターンシップが障害者の就労に十分に効果があるということが証明されれば、施策に反映させるための根拠となるものになります。趣旨をご理解の上、ご記入くださいますようお願い申し上げます。なお、報告書にて内容を公開する予定ですが、個人名が公開されること、個人が特定されるような報告をすることはありませんので安心してご記入ください。

なお、調査内容の中にはインターン実施前の設問と重複するものもございますが、インターンシップ効果を測定するためのものです。現在の率直なご意見を頂戴できればと思います。

1 インターンを受け入れたあとの、障害者雇用について伺います。

(1) 障害者を雇用しようと考えていますか？



(2) それはなぜですか？ 具体的に書いてください。

2 インターン期間について伺います。

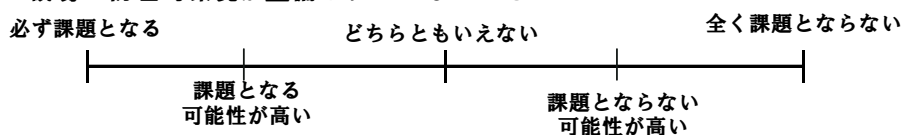
① インターン期間は適切な長さでしたか？

ア. 短かった    イ. 適切な長さだった    ウ. 長かった

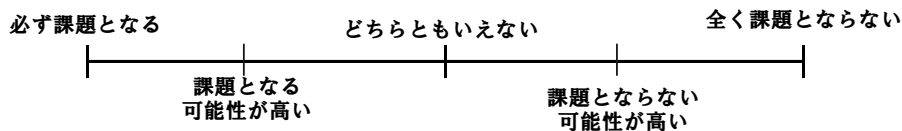
② その理由は何ですか？

3 インターンを受け入れてみて、今後、御社で障害者雇用を進めていく上で、どんなことが課題になると考えられますか

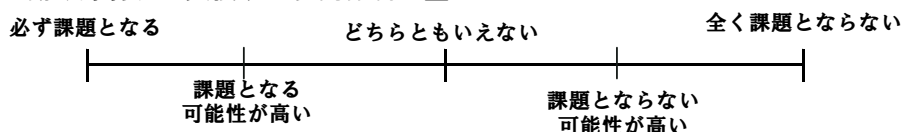
① 職場の物理的環境が整備されていないこと



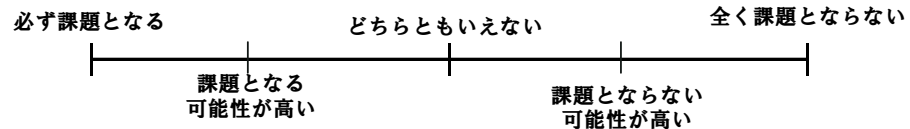
② 障害者にどんな仕事を割り当てたらいいかわからないこと



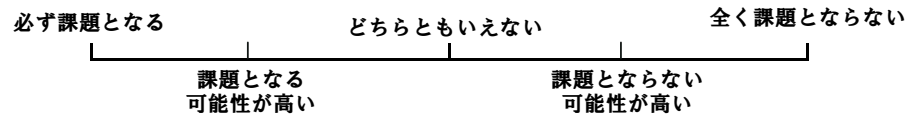
③ 働く障害者を支援する社内体制が整っていないこと



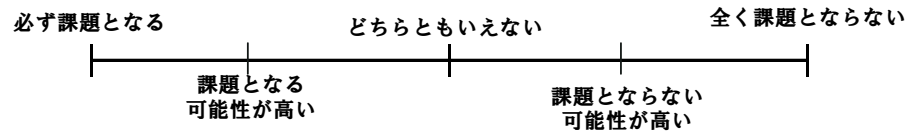
④ 障害者の育成方法がわからないこと



⑤ 一緒に働く従業員の理解が得られないこと

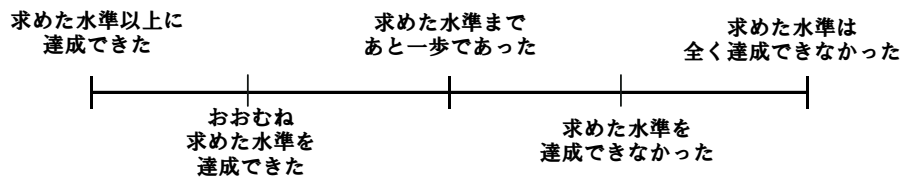


⑥ 経営上、人員を増やすことができないなど会社側の問題があること



4 インターン生の仕事ぶりはどうでしたか？

① 求めた仕事に対する達成度合いはどうでしたか？



② 熱意や意欲をもって仕事をしていましたか？

ア. していた イ. どちらともいえない ウ. していない

③ 周囲との協調性をもって仕事をしていましたか？

ア. していた イ. どちらともいえない ウ. していない

④ 仕事をする上での基本的なマナーはどうでしたか？ (あいさつ、身だしなみなど)

ア. 十分である イ. どちらともいえない ウ. 不十分である

5 支援機関（ぶらす）のフォローの状況はどうでしたか

① 御社に当該インターン生をマッチングしたのは妥当でしたか？

ア. 妥当であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった

② 当該インターン生の生活面でのフォローは十分でしたか？

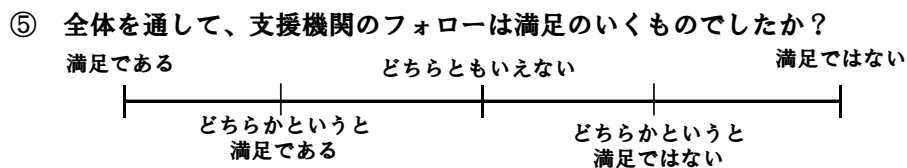
ア. 十分であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった

③ 職場の従業員のフォローは十分でしたか？

ア. 十分であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった

④ 会社へのフォローは十分でしたか？ (例えば、実習報告など)

ア. 十分であった イ. どちらともいえない ウ. 不十分であった



⑥ ⑤と答えた理由は何ですか？具体的にお答えください

6 今回、受け入れていたインターン生の主たる障害についてお伺いします。

(1) 主たる障害は以下のどれですか？ あてはまるものに○をつけてください

ア. 身体障害 (肢体不自由、視覚障害、聴覚言語障害、内部障害など)
イ. 精神障害 (統合失調症、そううつ病、神経症、てんかんなど)
ウ. 知的障害 (ダウン症、自閉症など)
エ. その他 (具体的に )

(2) (1)で回答した障害の特徴をわかる範囲でお書きください。

7 障害者雇用について忌憚のないご意見を頂戴できればと思います。

記入者 お名前 \_\_\_\_\_

会社名 \_\_\_\_\_

所属 \_\_\_\_\_

役職 \_\_\_\_\_

インターネット用調査票記入結果：障害者（事前）

会社名	氏名	1. (1)		(2)										(3)										(4)										2.		3.		4.	
		理由	理由	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)								
A社	a氏	4	今生活している状態がよいから。	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	5	作業をするスピードがとて遅く、またコミュニケーションもうまくできなかったため。	1	1	特になし。						
	b氏	1	社会適応訓練で清掃の仕事をしてたから。	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	社会適応訓練をしていたから。	1	1							
	c氏	1	自分の生活にハリとやりがいが出てONとOFFのメリハリもつくから。	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	社適を3年間続けて自信になったし、アクティビティがたばりの色んな役をこなして自信を持っているから。	1	1	会社になじんで、他の働いている人達と協調しながら業務に挑んでいる。他の働いている人達とも少しでも交流したい。						
B社	d氏	2	やりがい（生きがい）が得られる。	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	現在就労支援B型作業所へ通所しているが、最初ほとんどできず、今3ヶ月になりましたが現在ではほとんどの指示された作業がこなされるようになったので。	2	2	もつと自信をつけた。						
	e氏	2	1回でもいいから経験してみたいから。	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	何かしてみたいから。	2								
C社	f氏	2	どんなところか気になります。	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	事務関係の下積みかおしやれ関係か音楽関係の仕事につきたいです。	2		自分は接客の仕方や物の内容とかを勉強させてもらいたいので。							
	g氏	1		1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	仲間が増えるから。	1		商品の説明。							
E社	h氏	1		2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1		1	1							



## インタビューン用調査票記入結果：障害者（事後）

会社名	氏名	2.(1)		2.			3.			③			②			①			4			5			6								
		(1)	(2)	理由	①	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	(1)	(2)	理由	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
	a氏	3	働きたいという気持ちと働きたくないという気持ちが入り交錯しているから。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	動作が速く、発言・受け答えも時間がかかるともかるから。	1	1	1	3	1	1	1	1	1	同じ条件で働けるなら働きたいと思います。	
	b氏	1	実習で思ったよりできなかったから。	2																	2	社会適応訓練でそれなりの事をやっていたから。	1	1	1	2	1	1	1	1	1	客室のみの作業でそんなに汗が汗中を走り回ることがなくてよかったです。それと思ったより作業ができました。	
A社	c氏	1	職場で教えて下さった方の指導の言葉が、短くて的確で分かりやすくて、気持ちよく練習できたこと、が第一でした。約3ヶ月ぶり第一の労働だったけど、充実感があった。50歳という年齢ではあるが、自分の手帳と体力には自信があったので是非働いてみたいと思った。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	今の自分の心と身体の健康に自信があるから。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	実際にがらすの方に研修についてもらって、正直言って自分が試されているような気がした。しかしそれも就労に向けての訓練だと割り切った。あの5日間は本当に久しぶりに充実していた。長くあの職場で働きたいと考えている。
	d氏	1	実習についてみて、仕事が出来なそうと思った。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	適応力はあっても、思うが余々に力をつけたい。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	見学の際はハードに見えたが、実習についてみては想像していたほどではなかった。
B社	e氏	3	まだわからない。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	なんとなんとなく、重い荷物運び。	1	1	1	3	3	3	3	3	3	最初よりは仕事内容を理解できてよかったです。歩き回ったりするので大変でした。	
C社	f氏	2	自分の希望通りの仕事内容と合うものを見つけた。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	仕事の内容は何かかわかればできるかなと思いきや、難しいのはちよつとなあと思いましたが。	1	1	1	3	1	3	1	3	1	5日間研修をして色々な事が沢山あって、むこうから声がかかればあつちからも来たりして、コミュニケーションはついていくのに大変でした。仕事の内容は沢山ありましたが何とかができました。いっせきに疲れました。5日分です。
D社	g氏	1	いろいろな勉強になると思いう仲間が増える。	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	1	商品のある場所をおぼえたかった。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
E社	h氏	1	働ける体力が少しずつもたってきたので、働きたいという思いが出てきたので。	2																	1	1	職場の人が思っていたより良い人だったし特に店長が障害者について詳しくかった。	1	1	1	1	1	1	1	1	1	インタビューンという自分にあつた制度や、職場もすごく自分にあつた職場でとてもいい経験でした。また同じ職場で働きたいと思いました。

インターネット用調査票記入結果：支援者（事前）

会社名	1	(2)	2	(2)
	(1)	理由	(1)	理由
A社	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>○仕事に慣れるまでに、仕事や人間関係等の些細なことを考えすぎて体調を崩してしまう可能性があるから。</li> <li>○障害に対するセルフケアが十分に確立できていないから。</li> <li>○作業時間や内容が本人とマッチするかどうかかわらないから。</li> <li>○本人の自信のなさが強いから。</li> </ul>	2	
B社	2	就労経験がないのでどこまでできるか未知である		プロフィール表をいただいていない。
C社	2	就労経験もあり、年齢も若く、働いていける力はあると思われる。ただ現時点でどのほど力があるかは不明。緊張したり、些細な事でも確認を求めたりと、精神面でのフォローの必要性を感じる。	2	

## インターン用調査票記入結果：支援者（事後）

会社名	1 (1)	2			3			4			5			⑥ 理由	5. 感想		
		①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③			④	⑤
A社	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	連携をとりやすかった。欲を言えば、インターシップや実習の事前情報や先入りに事業所には入ると良かったと思う。	実習先を持ちたい機会があった。大変ありがたい機会だった。利用者、支援者ともスキルアップにつながり、今後も就業支援を充実させるためにも是非続けてほしい。
B社	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	今回初めての事でとまどう事も沢山ありましたが、受け入れてくれる企業が増えて、障害者の方が働けるようになると思う。	今回初めての事でとまどう事も沢山ありましたが、受け入れてくれる企業が増えて、障害者の方が働けるようになると思う。
C社	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	イメージでしかなかった仕事内容などについて、実際に体験する事ができ本人にとつて良い経験になったと思う。実習であるとな本人に説明はしているものの、実習の印象が良かった分、雇用に対する期待が大きくなった気がする。	イメージでしかなかった仕事内容などについて、実際に体験する事ができ本人にとつて良い経験になったと思う。実習であるとな本人に説明はしているものの、実習の印象が良かった分、雇用に対する期待が大きくなった気がする。
D社	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	体調管理や精神面のフォローの必要性があるが、相談できる支援体制が、相談できれば、十分に能力を発揮し、仕事をこなすことができると感じた。	

インターネット用調査票記入結果：企業（事前）

会社名	1 (1)	(2) 理由	2.①			オオオ	オオオ(具体的に)	②	③		④ 理由	3.(1)						4.(1)		(2) 記述	5. (1)	(2) 参考にならなかった理由	
			ア	イ	ウ				エ	オ		①	②	③	④	⑤	⑥	ア	イ				ウ
A社	2	仕事内容によっては障害者でも十分可能な事があり、障害者も社会で自立する必要があると考えらるから。		1	1			ウ	1		能力等を判断するのに十分と考えるから。	2	4	2	2	3	4	1			1		
B社	2	マッチングをしようとまくいいと思います。過去にマッチングをしない雇用した経験があるため。	1		1			エ	1			4	1	1	1	2	1				3		
C社	3	人数が少なくてサポートできない。				1	知人の紹介		1			2	2	1	2	2	1				2		
D社	3	現状雇用の経験等がなく対応が不明です。今回のようなインターネットの機会を先ず利用していききたいと思っています。	1					ア	1		2-3日では会社側も仕事を教えきれず、本人も流れで仕事をすることを理解し考えて仕事をするには最低7-10日以上必要だと思っています。	3	4	3	3	4	2				2		

インターネット用調査票記入結果：企業（事後）

会社名	1. (1)	(2) 理由	2.① ア	② 理由	3.						4.						5.						6. (1)			(2) 特徴	7. ご意見			
					①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	①	②	③	④	⑤	⑥	ア	イ	ウ			エ		
A社	2	障害者にて対応可能な仕事が当社の場合限られるところから。	イ	対応可否の判断ができるから。	3	4	4	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	継続性・安定性が不安定。	障害者は個々にて配慮するとしますが、支援制度は定型的過ぎるのではないだろうか。
B社	2	社会貢献	イ		2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1			
C社	3	障害のある方の程度によっては考えます。	イ		3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	わかりませ ん(ダウン 症でも自閉 症でもなく ただの知的 障害として は受け入れ られません)。	障害者の程度によつては、健常者と同等に働かせる事もできるのでは?と思います。ただ身体はバリエーションがある場合はバリエーションへの改築等が発生してしまいます。今回のインターンシップでは受け入れ側(弊社)の方が勉強させていただく事が多かったです。ありがとうございます。
D社	2	今回2回目のインターンシップですが、非常にスムーズでコミュニケーション力や課題の解決力なども素晴らしいと思います。	アイ	仕事の慣れ等でも2-5日程度では難しいと思いますので10-14日位はいいと思います。	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	すぐに雇用というわけにはいきませんが今後はインターンシップは前向きに受けさせて頂きます。

インターンシップ プロフィール表 (インターン生)

ふりがな		性別	生年月日	年齢
氏名				歳
手帳・障害		保護者等氏名		
住所				

就労経験	(主な仕事とその仕事に従事した期間)
------	--------------------

実習経験	(主な仕事とその仕事に従事した期間)
------	--------------------

支援機関での 主な活動	
----------------	--

	項目	内容	評価
基本的ルール	1 出勤状況	予定の勤務(日数、時間)ができる。	A B C D E
	2 連絡	欠勤、遅刻等を適切に連絡することができる。	A B C D E
	3 挨拶	必要なときに適切な挨拶することができる。	A B C D E
	4 言葉遣い	適切な言葉遣い(敬語等)で話ができる。	A B C D E
	5 身なり	清潔な身なり(服装、髪型、髭、爪、洗顔、歯みがきなど)をすることができる。	A B C D E
	6 受け答え	相手に伝わるように受け答えをすることができる。	A B C D E
	7 感謝・謝罪	「有難うございます」「すみませんでした」等の言葉を適切にいうことができる。	A B C D E
作業態度	8 報告・確認	作業が終わったとき、報告することができる。 わからない点を自分から聞くことができる。	A B C D E
	9 指示の理解	指示(口頭指示、見本の提示、手添えなど)を理解することができる。	A B C D E
	10 意欲・積極性	意欲的、積極的に仕事に取り組むことができる。	A B C D E
	11 時間の区別	休憩や食事などの時間を守り、作業に遅れることなく入ることができる。	A B C D E
作業遂行力	12 正確さ	作業をむらなく、正確に行うことができる。	A B C D E
	13 集中力	気が散ることなく作業に集中して取り組むことができる。	A B C D E
	14 体力	一日の作業が終わるまで体力を維持することができる。	A B C D E
	15 応用力	その日の予定に合わせて、作業を組み立てることができる。	A B C D E

A：あてはまる(ほとんど支援・配慮を要しない) B：まあまああてはまる(時々支援・配慮を要する)  
 C：あまりあてはまらない(ほぼ常に支援・確認を要する) D：ほとんどあてはまらない(継続的に支援・配慮を要する)  
 E：わからない

留意事項	
------	--

平成 年 月 日 記入者氏名

## 企業プロフィール表

### 1. 基本情報

リストNo

会社概要	会社名		所在地	
	代表者		担当者	
	連絡先			
	事業内容			
	その他			
実習先	住所		責任者	
	連絡先			
	その他			
実習情報	実習内容			
	期間・時間		担当者	
	休憩場所・休憩時間			
補足情報	障害者雇用・実習に関連する情報			

### 2. 職場環境

人的環境	1. 現場責任者	
	2. 指導担当者	
	3. 現場スタッフ	(人数・性別・年代等)
	その他(現場の雰囲気・作業指導方法)	

	項目	備考（道具、手順、時間、作業遂行に必要な事項など）	
勤務 関連 情報	送迎有無・ 最寄り駅等		
	作業に必要な物の 貸出の有無 (制服・道具等)		
	勤務時間		休憩時間
作業 内容	①	*作業概要・業務目的等*	
	②		
	③		
	④		
	⑤		
	⑥		
作業 環境	作業上や通勤等その他の留意点		



項目

画像

作業場概観図（実習場所の配置図・トイレ・休憩施設・ロッカー等）

インターンシップ評価票

職場実習評価票

氏名： 平成 年 月 日作成

期間	平成 年 月 日～平成 年 月 日	事業所担当者	
場所		びらす担当者	

	項目	内容	評価				
基本的ルール	1 出勤状況	予定の勤務（日数、時間）をこなす事ができたか。	A	B	C	D	E
	2 連絡	欠勤、遅刻等を適切に連絡できたか。	A	B	C	D	E
	3 挨拶	必要なときに適切な挨拶ができたか。	A	B	C	D	E
	4 言葉遣い	適切な言葉遣い（敬語等）で話をすることができたか。	A	B	C	D	E
	5 身なり	清潔な身なり（服装、髪型、髭、爪、洗顔、歯みがきなど）ができたか。	A	B	C	D	E
	6 受け答え	相手に伝わるように受け答えをすることができたか。	A	B	C	D	E
	7 感謝・謝罪	「有難うございます」「すみませんでした」等の言葉を適切に言えたか。	A	B	C	D	E
作業態度	8 報告・確認	作業が終わったとき、報告することができたか。	A	B	C	D	E
		わからない点を自分から聞くことができたか。	A	B	C	D	E
	9 指示の理解	指示（口頭指示、見本の提示、手添えなど）に対する理解の度合はどうか。	A	B	C	D	E
	10 意欲・積極性	意欲的、積極的に仕事に取り組むことができたか。	A	B	C	D	E
	11 時間の区別	休憩や食事などの時間を守り、作業に遅れることなく入ることができたか。	A	B	C	D	E
作業遂行力	12 正確さ	作業をむらなく、正確にすることができたか。	A	B	C	D	E
	13 集中力	気が散ることなく作業に集中して取り組むことができたか。	A	B	C	D	E
	14 体力	一日の作業が終わるまで体力を維持できたか。	A	B	C	D	E
	15 応用力	その日の予定に合わせて、作業を組み立てることができたか。	A	B	C	D	E

A：あてはまる（ほとんど支援・配慮を要しない） B：まあまああてはまる（時々支援・配慮を要する）  
 C：あまりあてはまらない（ほぼ常に支援・確認を要する） D：ほとんどあてはまらない（継続的に支援・配慮を要する）  
 E：わからない

総合所見	
課題・目標	

松江障害者就業・生活支援センターびらす

# 障害者インターンシップ 受入事業所募集！！

**短期間(3日間)から！**

**協力謝金をお支払いします！**

**ネットワークで  
安心サポート！！**

近年、障害者自立支援法の施行、障害者雇用促進法の改正など、障害のある方の就労支援、障害者雇用促進の機運は高まっています。

「働きたい！」と願う障害者はどんどん増えてきており、障害者の職場実習・雇用先の確保が大きな課題となっています。

\* \* \* \*

この障害者インターンシップは雇用を前提としたものではありません。障害のある方に「働く」ということを現場で体験していただくことを目的としています。

「松江圏域障害者雇用支援ネットワーク」は、行政、ハローワーク、商工会議所、商工会をはじめとする、関係諸機関のあつまりです。ネットワークを構築し、障害者雇用の促進、就労支援の強化のための活動を行っています。

\* \* \* \*

この障害者インターンシップの事業は、厚生労働省「障害者自立支援調査研究プロジェクト」の助成を受け研究事業の一環として行っています。

**受入事業所  
としての登録**

**お問合せ**

**その他障害者雇用  
に関するご相談**

お問い合わせ先 **松江圏域障害者雇用支援ネットワーク 事務局**

松江障害者就業・生活支援センターぶらす **TEL:0852-60-1870**

〒690-0063 松江市寺町 89 担当:青山 MAIL:[plus@soyu.or.jp](mailto:plus@soyu.or.jp) FAX:0852-60-1835

※当ネットワークの運営には、松江市、ハローワーク松江、松江商工会議所、島根障害者職業センターなどの関係諸機関が参画しています。

# 障害者インターンシップ (職場実習)の特長

## 短期間（3日間）から！！

インターンシップ期間については、3日間・5日間・10日間からお選びいただけます。

企業の皆様に無理なく、負担をかけないような形で受け入れて頂くことを考えております。

## 支援スタッフが安心サポート！

インターンシップ期間中は支援スタッフが付き添うので安心です。

事前に実習内容について一緒に検討・ご相談させていただくとともに、実習に取り組む障害者についても適切な情報をお伝えいたします。

## 協力謝金をお支払いします！

研究協力謝金をお支払いします。

研究協力の内容として…

- ・事前事後アンケートの回答
  - ・企業プロフィール表の記載
  - ・実習報告会等の障害者雇用セミナーへの参加 など
- をお願いいたします。

## 障害者雇用のきっかけとして…

このインターンシップは、企業の皆様にとっても「障害のある方とふれあう、ともに働くきっかけ」となるものです。

このインターンシップをきっかけとして、「障害者雇用について考えていきたい」、ということになれば、引き続き当ネットワークにご相談いただければと考えております。

## その他障害者雇用に関するご相談も…

お問い合わせ先 **松江圏域障害者雇用支援ネットワーク 事務局**

松江障害者就業・生活支援センターぷらす **TEL:0852-60-1870**

〒690-0063 松江市寺町 89 担当:青山 MAIL:[plus@soyu.or.jp](mailto:plus@soyu.or.jp) FAX:0852-60-1835

※当ネットワークの運営には、松江市、ハローワーク松江、松江商工会議所、島根障害者職業センターなどの関係諸機関が参画しています。

平成20年度  
障害者保健福祉推進事業 報告書

地方都市における中小企業障害者雇用・就労支援システムづくり  
～松江モデル構築と普及～

平成21年3月発行

内容照会先

社会福祉法人 桑友

松江障害者就業・生活支援センターぷらす

〒690-0064 島根県松江市天神町45-1

TEL:0852-60-1870 FAX:0852-60-1860