

平成20年度 障害者保健福祉推進事業 報告書

授産施設/就労継続支援B型/就労移行支援事業利用者の就労意向調査と
従業員（職業指導員、就労支援担当者）、家族意識調査

平成21年3月

株式会社 浜銀総合研究所

はじめに

我が国の障害者関連施策の重点は、障害者を弱者とみなして国による保護の対象とする立場から、各種就労支援施策の充実を通じた障害者の経済的自立、すなわち、一般企業等への就労の拡大を目指す方向へと大きく変化をしてきました。

例えば、2006年4月に改正・施行された「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」では、これまで身体障害者や知的障害者に比べて雇用支援に遅れが目立っていた精神障害者が法定雇用率の算定対象となり、障害者分野における労働施策と福祉施策の連携強化についても強調されています。また、同時期に施行された「障害者自立支援法」は、就労支援施設等に対して施設利用者の積極的な就労支援を行うように制度設計がなされています。さらに、今般の障害者雇用促進法の改正では、中小企業に雇用納付金制度の対象が拡大することが定められました。

しかし、こうした障害者の一般企業への就労を支援する動きが活発化している一方で、現状は、就労が円滑に進んでいるとは言い難い状況にあります。

就労の進捗においては、障害者本人や就労支援を行う福祉施設等の職員の就労に対する考え方が大きく影響をしていると考えられますが、振り返ってみると、障害者の方々が就労に対してどのような考えをお持ちなのか、あるいは、そうした就労に対する考え方に、施設職員の方々はどのような影響力を持っているのかといった点について、障害別に関わらず共通の尺度で実態を把握する試みはあまり進んでいませんでした。

そこで、私たち有識者研究会メンバーと株式会社浜銀総合研究所は、厚生労働省「平成20年度障害者保健福祉推進事業」により、就労支援施設等を利用する障害者の就労意向や施設職員の（施設利用者の）就労に対する考え方を把握することを目的とした調査を全国的に行いました（「授産施設・就労継続支援B型事業所・就労移行支援事業所の利用者および職員の就労に関する意識調査」）。

調査にあたっては、設問も多岐にわたり、1施設あたりの調査対象者も多く、サンプルとして選定をさせていただいた施設の方々には負担をお掛けする内容となりましたが、20,000人を超える方々からご回答をいただくことができました。

本報告書に記載した、集計・分析結果や政策提言等が今後の障害者施策を推進し、多くの障害者の方々的一般企業等への就労を実現していくための参考となれば幸いです。

なお、最後になりましたが、調査票にご回答をいただいた皆様方、ならびに調査の企画・実施にご協力をいただいた社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会、全国社会就労支援センター協議会、財団法人日本知的障害者福祉協会の皆様方に、厚く御礼を申し上げます。

2009年3月

埼玉県立大学 保健医療福祉学部 教授

有識者研究会 座長

朝日雅也

調査実施体制

本研究事業では、学識経験者や福祉関係者を中心とした有識者研究会を組成し、調査のポイントとなる事項（調査票の作成や仮説の構築など）について、当研究会で議論を行いながら、調査を進める体制をとった。

なお、研究委員については、社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会、全国社会就労支援センター協議会、財団法人日本知的障害者福祉協会の3団体から適任と考えられる候補者をご紹介いただいた上で、研究会のメンバー構成全体のバランス等を考慮して弊社にて最終的に選定を行った。

また、厚生労働省担当部局への中間報告等については、事業の進展とともに、適宜実施した。

1. 有識者研究会の構成

有識者研究会および事務局の構成は下記の通りである。

(1) 研究委員

氏名（敬称略）	所属
朝日 雅也（○）	埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授
上原 久	社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会 社会福祉法人聖隷福祉事業団 聖隷厚生園 センター長
叶 義文	全国社会就労センター協議会（調査・研究・研修委員会 委員長） 社会福祉法人キリスト者奉仕会 社会就労センター 大牟田恵愛園・たんぼぼ 施設長
後藤 隆	日本社会事業大学社会福祉学部 教授
箕輪 優子	横河電機株式会社 社会貢献室

※氏名の後の○印は、研究会の座長であることを示す。

(2) 事務局

氏名	所属
三枝 康雄	株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部 部長
東海林 崇	株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 副主任コンサルタント
加藤 善崇	株式会社浜銀総合研究所 調査部 研究員
田中 知宏	株式会社浜銀総合研究所 地域戦略研究部 研究員

2. 研究会の実施

研究会の開催日程は、下記の通りである。

	日 時	主 要 議 題
第1回	2008年9月2日	【議題】 <ul style="list-style-type: none">・研究事業の概略説明・調査実施方法の説明・調査票案の検討・プレ調査実施方法および調査協力先の選定・その他・事務連絡
2008年10月6日～11月4日：プレ調査の実施（18施設）		
第2回	2008年11月26日	【議題】 <ul style="list-style-type: none">・プレ調査結果の報告・調査票修正のポイント説明・母集団の特定とサンプリング方法の説明・本調査実施方法の説明・今後のスケジュール・その他・事務連絡
2008年12月13日～2009年1月13日：本調査の実施（2,000施設）		
第3回	2009年3月24日	【議題】 <ul style="list-style-type: none">・本調査結果の報告・追加的に分析すべき項目に関する議論・最終報告書の内容確認・その他・事務連絡

3. 厚生労働省担当部局との各種協議

厚生労働省担当部局との間で実施した各種協議、連絡調整の回数は、下記の通りである。

内 容	回 数
厚生労働省担当部局との各種協議・連絡調整	6回

目次

第1章 研究目的	1
第1節 障害者雇用を取り巻く情勢.....	1
第2節 研究目的	6
第2章 調査内容	7
第1節 調査対象	7
第2節 調査実施	10
第3章 調査結果	17
第1節 利用者調査結果.....	17
第2節 施設・職員調査結果.....	39
第3節 過去の調査と本調査との比較.....	66
第4章 仮説検証と考察.....	71
第1節 仮説	71
第2節 仮説の検証と考察.....	73
第5章 障害者就労政策への考察と今後の課題.....	87
第1節 障害者就労政策への考察.....	87
第2節 今後の研究課題.....	92
資料編	93
資料1 調査票	95
資料2 家族調査結果.....	123

第1章 研究目的

本章では、障害者の雇用情勢を俯瞰した上で、本研究の目的を整理する。

第1節 障害者雇用を取り巻く情勢

第1項 現状の障害者雇用

厚生労働省の「職業安定業務統計」によると、障害者の就職件数は1999年度以降、増加傾向にある。障害者の新規求職申込件数の推移について、障害別にみると、身体障害者の求職申込件数は2004年度以降やや落ちこんでいるものの、知的障害者の求職申込件数は緩やかな増加基調が続くとともに、精神障害者については近年増加している。これは「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法）の改正（2006年4月1日施行）により、法定雇用率の算定対象に精神障害者が含まれるようになり、精神障害者の就労が増大した結果と推測される。

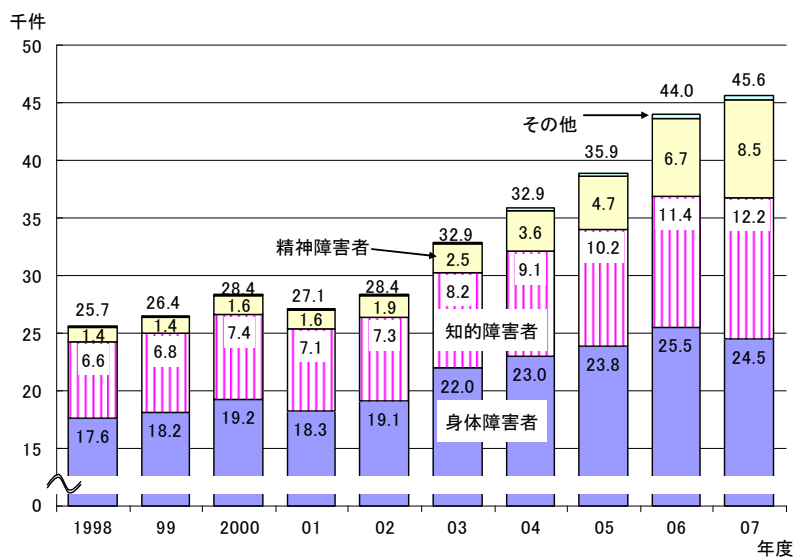
こうした障害者の求職件数の推移は就職件数にも反映されている。2007年度の障害者の就職件数は45,565件と2002年度以降、増加基調にある（図表1-1）。内訳をみると、2007年度の身体障害者の就職件数はわずかながら落ち込んだものの、知的障害者の就職件数は堅調に増加しており、2007年度は12,186件と2001年度（7,069件）に比べると約5千件増加した。また、精神障害者数の就職件数は2003年度から徐々に増加しており、特に直近の2年間については、前述の法律改正の影響もあり、2006年度が6,739件（前年度比+2,074件）、2007年度が8,479件（同+1,740件）と増加した。

直近3年間の就職件数について業種別にみると¹、製造業がほぼ横ばいで推移しているなか、サービス業が増加するとともに、卸売・小売業や医療・福祉についても拡大傾向にある。また、業種別の構成比をみると、これまでの障害者の主な就職の受け皿であった製造業やサービス業のウエイトが低くなる一方で、卸売・小売業や医療・福祉が横ばいで推移しているほか、その他の業種（金融・保険業など）のウエイトが高まってきている。このことから、障害者に対する就労可能な業種の選択の幅が徐々に広がっていることが推測される。

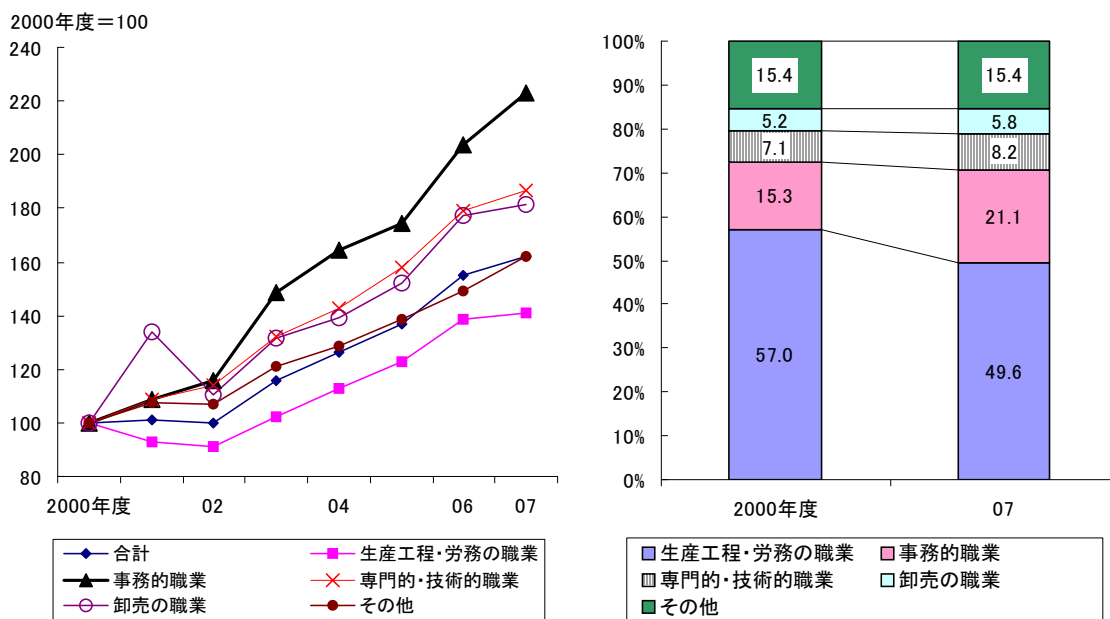
また、業種のみならず、職種においても就労の選択幅が広がっていることがうかがえる。2000年度を100として、職種別の動きをみると、生産工程・労務の職業や事務的職業、専門的・技術的職業など多数の職種で就職件数が増加基調にある（図表1-2）。その中でも、専門的・技術的職業や事務的職業に対する就職件数は著しく増加しており、全体に占めるウエイトも徐々に高まっている。一方、2000年度には全体の就職件数のうち、57.0%を占めていた生産工程・労務の職業は2007年度には49.6%までウエイトを落としている。

¹ 2004年度以前については産業区分が異なり、データの遡及が出来ないため、ここでは2005年度以降のみのデータを利用した。

図表 1-1 障害者の就職件数の推移²



図表 1-2 障害者の職種別の就職件数と構成比の推移³



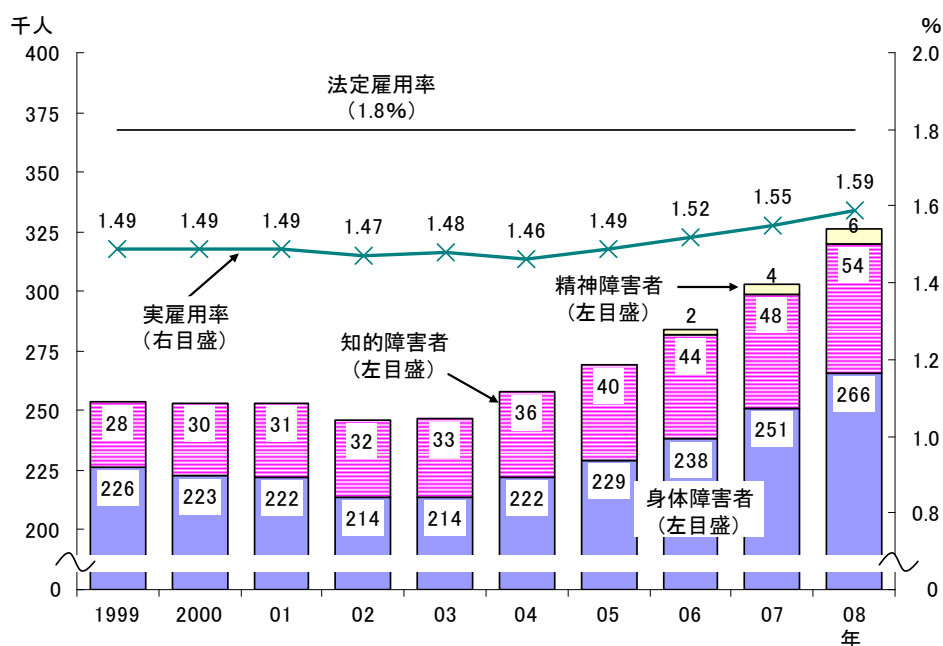
このように、障害者の求職件数や就職件数は増加しているものの、現状の障害者雇用については未だ発展途上段階にあると考えられる。たとえば、障害者の雇用者数についてみると、2008年6月1日現在の障害者の雇用者数は32.6万人と2002年以降、増加傾向にある（図表1-3）。しかしながら、実雇用率は1.59%と法定雇用率（1.8%）には未だ到達していないのが現状である。

² 厚生労働省「職業安定業務統計」

³ 厚生労働省「職業安定業務統計」

実雇用率（2008年6月1日時点）について業種別にみると、医療・福祉は1.94％と法定雇用率を超えているものの、多くの業種は未だに法定雇用率以下となっている。特に情報通信業（1.27％）や教育、学習支援業（1.33％）、卸売・小売業（1.37％）については法定雇用率を下回っている。また、法定雇用率の達成した企業の割合をみても産業計で44.9％と全体の半分にも満たない状況である。とりわけ、情報通信業（21.6％）や金融・保険・不動産業（31.2％）、卸売・小売業（33.1％）については各産業全体の3分の1以下となっている。

図表 1-3 障害者雇用者数と実雇用率の推移⁴



⁴ 厚生労働省「障害者雇用状況報告」

障害者の雇用者の定義は以下の通りである。

(注1) 雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）についての集計。

(注2) 障害者の雇用者数は2005年度までと2006年度以降で定義が異なる。

①1999～2005年度：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）＋知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）＋重度身体障害者である短時間労働者＋重度知的障害者である短時間労働者の合計。

②2006年度以降：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）＋知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）＋重度身体障害者である短時間労働者＋重度知的障害者である短時間労働者＋精神障害者である短時間労働者＋精神障害者である短時間労働者（0.5人でカウント）

第2項 障害者就労支援における政策の変遷

障害者就労を促進するための政策は段階的に行われてきている。とりわけ、障害者雇用促進法については、障害者の就労機会を大幅に拡大させた施策であり、障害者の雇用や就労に対する意識を高めた1つの要因と考えられる。ここでは、障害者の雇用に対しての施策の変遷についてみていく。

戦後、わが国の障害者雇用に対する代表的な施策としては、「身体障害者雇用促進法」があげられる。この法律は、身体障害者が適切な職場への雇用されることを促進することにより、職業の安定を図ることを目的に1960年に制定された。具体的な内容としては、事業主に対しても、法定雇用率に基づき身体障害者の雇用する努力を行うことを義務としている。また、公共職業安定所も求人（障害者）に対して、当該身体障害者の職業能力に対する資料の提供など必要な指導や情報提供を行うことも制定された。

その後、身体障害者の雇用状況は改善に向かったが、なお就労希望者で就職が見つからない身体障害者が多くいる状況にあった。そこで、身体障害者の更なる雇用推進を図ることを目的に「身体障害者雇用促進法」の改正が1976年に行われた。この改正により、事業主に対して、身体障害者の雇用に対して努力義務から法的に義務化されたとともに、身体障害者の障害者雇用納付金制度を創設し、身体障害者を雇用する事業主に対する助成、援助を行うこととした。

「身体障害者雇用促進法」の改正後は、国際連合において次々と障害者施策に対する宣言や決議がなされた。1981年の「国際障害者年」では障害者の「完全参加と平等」をテーマに、障害者の社会生活への十分な参加、身体的や精神的に社会適応できるための援助、などの目的を実現が叫ばれた。翌1982年に「障害者に関する世界行動計画」を採択するとともに、「国連・障害者の十年（1983年～1992年）」は各国においての障害者対策に積極的な推進を提唱した。こうした国際的な流れはわが国の障害者施策にも大きな影響を与えた。とりわけ、身体障害者のみならず、知的障害者などの全ての障害者に対する施策の重要性が叫ばれるようになった。

こうした流れに沿うように、1987年には「身体障害者雇用促進法」が改正され、名称も「障害者の雇用の促進等に関する法律（通称：障害者雇用促進法）」に変更された。主な変更点としては、法律適用の対象者が拡大された点や知的障害者も雇用率制度の対象となった点などである。

また、1997年の改正では、法定雇用率の算定基礎に身体障害者のみならず、知的障害者も対象となったことに加え、法定雇用率が民間企業で0.2%、国・地方公共団体で0.1%それぞれ引き上げられた。

さらに、障害者の就業機会の拡大を図ることを目的に、2005年にも法改正された。主な内容としては、①法定雇用率は据え置きであるものの雇用率制度の算定対象に精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）も加える、②企業が在宅の就業障害者に仕事を発注する際に特例調整金を支給する、③在宅の就業障害者に対する支援、④障害者福祉と障害者雇用との連携（＝障害者自立支援法との関連）などである。加えて、2008年改正では障害者の就労意欲や能力に応じた障害雇用機会の拡大を図ることを目的に、中小企業における障害者雇用の促進や短時間労働に対応した雇用率制度の見直しが行われる予定となっている。

また、2006年に施行された障害者自立支援法についても、障害者の就労支援の強化が重要なポイントの一つとして定義されている。具体的には、一般企業に雇用されることが困難な障害者に対して、就労に対する知識や能力向上を図ることを目的に「就労移行支援」といった新しい就労支援サービスが設立された。

以上から、障害者の「就労」ニーズに対応した支援が制度上は整いつつあるといえる。今後は、このような制度を上手に活用し、ニーズに合った支援を行うことが必要であると考えられる。

第2節 研究目的

本研究では前項で示したような障害者の雇用情勢を踏まえ、次の点を明らかにすることを目的として本研究を行った。

全国の授産施設⁵/就労継続支援 B 型/就労移行支援事業⁶利用者の就労意向調査を行い、利用者の就労意向実態を把握する。また、同施設従業員(職業指導員)⁷の意識調査を行い、従業員が就労支援に取り組む姿勢や考え方の実態を把握する。

福祉施設等にとって、障害者自立支援法はこれまでの支援の方法を「施設中心」から「利用者のニーズ中心」に転換するという意味で大きな転換であった。そのため、事業を行っていくためには利用者のニーズをよりの確にとらえなければいけないため、利用者のニーズと支援内容がミスマッチを起こしている可能性もあると考えられる。また、2012年3月まで移行期間が定められていることから、授産施設として移行先の方策を模索している施設も多い。これらの問題意識から、「働きたい」という利用者がどれくらいいるのか明らかにすることを目的として研究を行った。

また、施設で働く職員も、「働きたい」という利用者に対し「どうやって働くための支援を行おうか」ということに戸惑いも多いと聞く。支援の内容も模索しながら行っているところが多いとのことであり、利用者が働くことへの職員の姿勢も様々であると考えられる。したがって、職員の「利用者が働くこと」に対する活動、姿勢についても調査を実施し、前段落で示した「利用者の働きたい」というニーズに「職員の活動や姿勢」が与える影響について明らかにすることも目的とした。

また、家族についても同様の調査を行った。

以上の内容を明らかにすることで、次の事柄に活用できると想定される。

- ① これまで明確にされてこなかった障害者の就労意向が明らかになることで、障害者就労計画などの今後の政策展開に活用できると考えられる。
- ② 従業員の就労に対する考え方が明らかになることで、就労指導に関する従業員への啓発活動や育成指導方法等への活用が期待される。

⁵ 本研究における授産施設とは、身体障害者、知的障害者、精神障害者の「入所授産施設」「通所授産施設」「小規模通所授産施設」をさす。

⁶ 本研究ではこれらの事業を実施している事業所を総称して「施設」と表現する。

⁷ 本研究ではこれらの事業を実施している事業所の従業員を総称して「職員」と表現する。

第2章 調査内容

本研究事業においては、第1章で示した目的のために就労移行支援、就労継続支援B型、授産施設の利用者および施設職員に対して、質問紙調査を実施した。本章では、質問紙調査に向けた事前準備の内容などについて、その概要を示す。

第1節 調査対象

調査の実施に先立ち、母集団の確定およびサンプルの抽出を下記の手順で実施した（図表2-1）。

図表2-1 母集団の確定およびサンプル抽出手順

- (1) 独立行政法人福祉医療機構（以下、福祉医療機構）が所有する「障害福祉サービス事業者情報」および厚生労働省「社会福祉施設等調査」の施設名簿に基づき、本調査の母集団を特定（母集団名簿を作成）。
- (2) サービス種別（授産施設、就労継続支援B型、就労移行支援）ごとに母集団を分類するとともに、各分類の比率を算出（母集団の分類）。
- (3) (2)で算出した各分類の比率を、より実態を反映する形で修正し、サンプルの抽出を実施（サンプリングに向けた修正とサンプリング結果）。

第1項 母集団名簿の作成

今回の調査においては、データ内容の新しさを重視して独立行政法人福祉医療機構の所有する「障害福祉サービス事業者情報」を基本データとして、母集団名簿を作成した。

ただし、当該データについては、一部の自治体の情報について不完全な部分⁸があることや精神障害者の授産施設が含まれていないことから、厚生労働省「社会福祉施設等調査」の調査名簿を補足的に使用した。

(1) 母集団の分類

母集団名簿を整備した後、当該名簿に記載された全ての施設について、サービス種別（授産施設、就労継続支援B型、就労移行支援）ごとに分類を行った。なお、施設のなかには障害サービスを複数提供しているケース（例えば、就労移行支援、就労継続支援B型の両サービスを提供する施設）も存在しており、単純に分類を行うことができないケースもある。その場合は次ページの基準により分類を行っている（図表2-2）。

以上のようにサービス区分を定義した上で、分類を行った結果、次ページ図表2-3のような結果となった。

⁸施設が登録されていない、極めて少ない一部の都道府県があった。

図表 2-2 特殊ケースへの対応

- 同一の法人等が通所と入所 2 つの授産施設を運営している場合、1 つに統合する。
- 同一の法人等が就労継続支援 B 型と就労移行支援といった複数のサービスを提供している場合、就労継続支援 B 型、就労移行支援それぞれに 1 施設があるとみなす。
- 同一の法人等が身体障害者の授産施設と、知的障害者の授産施設を持っていた場合は、それぞれに 1 施設あるとみなす。
- 同一の法人等が同一施設内に身体障害者の授産施設と、就労移行支援施設の 2 機能提供していた場合、就労移行支援施設のみをカウントする。

図表 2-3 サービス種類別に見る母集団の構成

	就労移行支援	就労継続支援 B 型	授産施設	合計
事業所数 (件)	603	1,232	3,051	4,886
事業所割合 (%)	12.3	25.2	62.4	100.0

(2) サンプルに向けた修正とサンプリング結果

本来であれば、サンプル内のサービス種別の構成比が図表 2-3 で示した割合となるように、調査対象施設数である 2,000 施設に達するまで母集団名簿から無作為に事業所を抽出してサンプリングを実施することになる。

しかし、母集団名簿の基となっている福祉医療機構および厚生労働省「社会福祉施設等調査」の事業所データの整備時期から一定の時間が経過しているため、本研究事業の調査を実施する時点 (2008 年 12 月～2009 年 1 月) においては、旧法の授産施設による自立支援法に基づく就労移行支援・就労継続支援 B 型への転換が進み、図表 2-3 に掲載した授産施設の割合が低下することが想定される。そのため、有識者研究会での議論を通じて、サンプル内のサービス種別の構成比を下表のように修正した (図表 2-4)。

図表 2-4 サンプル内のサービス種類別の構成比 (修正後)

	就労移行支援	就労継続支援 B 型	授産施設	合計
事業所数 (件)	329	671	1,000	2,000
事業所割合 (%)	16.5	33.6	50.0	100.0

なお、前ページサンプルについて、各事業所が対象としている障害の種別に基づいて分類を行うと図表 2-5 のようになるが、同表に示した構成比については、実態とそれほど大きな乖離がないことを有識者研究会の席上において確認を行っている。

図表 2-5 サンプル内のサービス種類別・障害別の構成比（％）

受入障害種別	就労移行支援	就労継続支援 B 型	授産施設	合計
身体障害	1.7%	4.8%	9.4%	15.8%
知的障害	5.7%	9.9%	31.4%	47.0%
精神障害	0.5%	0.8%	9.3%	10.5%
身体＋知的	1.1%	2.6%		3.7%
知的＋精神	1.4%	2.0%		3.3%
精神＋身体	0.0%	0.1%		0.1%
3 障害	6.2%	13.6%		19.7%
合計	16.5%	33.6%	50.0%	100.0%

（注）四捨五入の関係上、各項目の合計は必ずしも 100%にはならない。

第2節 調査実施

本研究事業においては、「施設利用者向け就労意向」「施設職員向け満足度（および施設概況調査）」ならびに「施設利用者の家族向け就労意向」について、3種類の調査を計画し、それぞれの調査のために、下記の4種類の調査票を作成した（図表2-6）。

図表 2-6 調査票の種類

調査の種類	調査対象者	調査票記号
施設利用者の就労意向に関する調査	・身体・精神障害者	・A-1
	・知的障害者	・A-2
施設職員の就労に対する考え方に関する調査 (および施設概況調査)	・施設職員	・B
施設利用者の家族の就労に関する意識調査	・施設利用者の家族	・C

第1項 プレ調査の実施と調査票内容の検討

本研究事業で使用する4種類の調査票については、先行調査に基づいて原案を弊社が作成し、「(1)研究会での検討」および「(2)プレ調査」という2つのプロセスを通じて内容を確定させた。

(1) 研究会における指摘

研究会における調査票内容の検討については、第1回研究会(2008年9月2日開催)において実施した。各出席者から調査票に対する意見が提示されたが、特に、知的障害者向け調査票の設問について、より分かりやすい質問文および選択肢へ修正を行うべきとの指摘が多く見られた。

(2) プレ調査の実施⁹

研究会委員からの指摘を踏まえて修正を行った調査票原案について、その精度をより一層高めることを目的として、2008年9月～10月にかけてプレ調査を実施した。調査スケジュールおよび予算の関係上、「施設利用者の家族の就労に関する意識調査」は、図表2-7に記載した調査対象先に限定して本調査を実施した。

①プレ調査の協力先

プレ調査については、社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会、全国社会就労センター協議会、財団法人日本知的障害者福祉協会の3団体から、調査へご協力いただける施設をご紹介いただいた上で、施設の種類や利用者の人数などを勘案し、最終的に図表2-7に記載した18施設を対象として実施した（図表2-7）。

⁹ プレ調査の結果については紙幅の都合上、本報告書内には掲載をしない。ただし、開示等の要望があれば個別に対応を行いたいと考えている。

図表 2-7 プレ調査協力先施設一覧（家族向け調査については本調査として実施）

No.	障害別	施設種類	所在地
1	精神障害	就労移行支援	神奈川県秦野市
2		就労移行支援	東京都
3		就労継続支援 B 型	神奈川県平塚市
4		就労継続支援 B 型	島根県松江市
5		授産施設	神奈川県横浜市
6		授産施設	東京都町田市
7	身体障害	就労移行支援	神奈川県藤沢市
8		就労移行支援	東京都東村山市
9		就労継続支援 B 型	神奈川県座間市
10		就労継続支援 B 型	東京都東村山市
11		授産施設	神奈川県平塚市
12		授産施設	東京都武蔵野市
13	知的障害	就労移行支援	神奈川県相模原市
14		就労継続支援 B 型	群馬県前橋市
15		小規模多機能	千葉県館山市
16		小規模多機能	埼玉県東松山市
17		授産施設	神奈川県横浜市
18		授産施設	神奈川県

②プレ調査の実施方法

プレ調査の実施にあたっては、図表 2-7 で示した全ての施設に対して、研究員が調査票を持参するとともに、調査の趣旨や調査対象となる利用者が回答できない場合の代理記入実施時の留意点等について施設職員の方々に直接、説明を行った。

また、実際に調査を行う段階で生じた問題点（設問の意図が分かりづらい、知的障害者には設問内容が難しいなど）があれば、当該情報を整理して弊社までお知らせいただくようお願いをした。なお、具体的な調査の進め方（調査時期、施設内での回収方法など）については、各施設側の裁量にお任せした。

③プレ調査の回収結果（家族向け調査については本調査として実施した）

プレ調査（家族向け調査については本調査として実施した）における調査票回収結果は、次ページの通りである（図表 2-8）。

図表 2-8 プレ調査の回収結果（家族調査については本調査として実施した）

調査対象者	調査票配布数	調査票回収数	回答率
施設利用者の就労意向に関する調査（身体・精神）	648	374	57.7%
施設利用者の就労意向に関する調査（知的）			
施設職員の就労に関する調査（および施設概況調査）	19	14	73.7%
施設利用者の家族の就労意向に関する調査（本調査）	648	214	33.0%

④プレ調査を通じた主な指摘事項

プレ調査にご協力をいただいた各施設の職員の方々等から寄せられた、調査票内容若しくは調査方法等に対する主な意見・指摘事項は下記の通りである（図表 2-9）。

図表 2-9 プレ調査協力先施設からの調査に関する意見・指摘事項

調査票の種類	主な意見・指摘事項
調査方法・趣旨等に対する指摘	<ul style="list-style-type: none"> ・国等の調査など、毎年多数の調査に協力をしているが、施設側にどのようなメリットがあるのか、分からない。 など
施設利用者の就労意向に関する調査（身体・精神、知的）	<ul style="list-style-type: none"> ・重度の知的障害者については本人による回答記入が非常に難しく、代理人記入にならざるを得ない。 ・明らかに設問内容が理解できない利用者に対して調査を実施する意味がわからない。 ・全ての利用者に調査に協力してもらうことは、不可能である（督促を行う時間やマンパワーがない）。 ・一般企業で働くということの意味が分からない利用者も多数いるのではないか（働くということは授産施設での作業のことと考えてしまうケース） など
施設職員の就労に関する調査（および施設概況調査）	<ul style="list-style-type: none"> ・施設職員は転職経験がある方が多数派なのではないか。 ・事業所の活動内容の成果を測る尺度は、必ずしも利用者の就労意向の高さだけではないのではないかと。 など

（3）調査票の確定

研究会での検討内容およびプレ調査協力先からの調査票内容や調査実施方法等に対する指摘事項を踏まえて調査票を修正した結果、2008年12月に確定版の調査票が完成した。なお、本調査に使用した調査票については、本報告書の資料編を参照されたい。

第2項 本調査の実施

(1) 調査の実施

①調査実施期間

本調査は、2008年12月13日～2009年1月13日の期間において実施した。なお、2008年12月31日を当初の回答期限としていたが、より多くの回収数を得ることを目的に2009年1月1日に督促を実施したことから、2009年1月13日を第2回の回答期限として設定した。

②調査対象施設数および対象利用者数

今回の調査においては、全国の就労移行支援、就労継続支援B型、旧法の授産施設の中から、本章第1節の手順を通じて2,000施設を抽出して調査対象とした。また、今回の調査対象者はサンプルとして抽出された2,000施設の全利用者であるが、調査時点での実利用者数を予め把握することが極めて困難な状況のため、施設定員が30人以下の施設および定員が不明の施設に対しては30部、定員が31人以上60人以下の施設には60部、60人以上の施設に対しては90部の調査票をそれぞれ送付した。その結果、配布した調査票の数は精神・身体障害者用が26,310人分、知的障害者用が44,310人分となった。なお、施設概況・職員向けの調査については、各施設における職員1名を対象としていることから、調査対象施設数と同じ2,000人である。

③調査方法

調査票を郵送で配布し、郵送で回収する郵送調査として実施した。

④調査の手順（調査票の施設への到着後）

調査対象施設に調査票が到着した後は、調査票とともに送付した「調査実施方法概要（調査フロー図）」の内容に沿って調査を進めていただくようお願いをした。

また、調査手順に準拠していただくとともに、本人の意向を可能な限り忠実に把握するという点が本研究事業の趣旨の1つであるため、各調査票の表紙に記載した代理記入時の注意点についても遵守いただくよう、強くお願いをした。

(2) 回収率向上へ向けた取組

回収率の向上へ向けた取組として、葉書による督促を1回実施した。また、弊社の調査担当者の不在時や休日・夜間であっても回答者が調査に関する疑問等を解消することができるよう、調査マニュアルやFAQの閲覧や各種調査票のダウンロードが可能な、調査専用ホームページをインターネット上に作成した（調査票送付時に、調査対象施設にはURLを告知した）。

(3) 調査票の回収結果

上記(1)～(2)に基づいて調査を行った結果、調査票の回収状況は下記の通りとなった。

図表 2-10a 本調査の回収結果

調査対象者	調査票配布数	調査票回収数	回答率
施設利用者の就労意向に関する調査(身体・精神)	26,310件	20,741件	29.4% ¹⁰
施設利用者の就労意向に関する調査(知的)	44,310件		
施設職員の就労に関する調査(および施設概況調査)	2,000件	925件	46.3%

なお、上記調査票配布数は正確な調査対象者数を表していない。そのため、社会福祉施設等調査¹¹(2006年)をもとに、母集団及び標本数の推定を行った。施設数は母集団に占める標本数の割合が明確に想定できることから、その比率を利用者数にも当てはめ、利用者数を推定した。

図表 2-10b 母集団に占める標本数の割合

調査対象者	施設数	利用者数(実数)
調査対象となる母集団 ¹²	4,886事業所	117,539人
調査標本抽出数	2,000事業所	(推定値)63,586人
母集団に占める標本数の割合	40.9%	54.1%

以上の調査対象母集団から、有効回答結果をもとに有効回答率を計算すると図2-10cになる。標本数に対する有効回答率は、32.6%であり、また、調査対象母集団に対する有効回答率も17.6%であることから、調査の妥当性は十分に担保されているといえる。同様に、施設標本数に対する有効回答率は46.3%であり、母集団に対する有効回答率も18.9%であることから、職員に対する調査も調査結果は有効に活用できると考えられる。

¹⁰ 上記の質問紙配布数は、本章第2節2項の手順に従って配布した数である。そのため、調査対象施設の実利用者数は、この配布数を下回る可能性がある。また、実利用者が質問紙配布数を下回っている場合、回答率は表2-10aの値を上回ることとなる。

¹¹ 調査開始時点の2008年6月時点における2007年社会福祉施設等調査の公開データは速報値のみであり、確報のデータを利用する必要性があったことなどから、ここでは2006年のデータを用いた。

¹² 2006年社会福祉施設等調査を用いて、身体、知的、精神の各障害者の入所授産施設、通所授産施設、小規模授産施設の総数を算出した。このデータとWAM-netで公開されている障害者自立支援法に移行した事業所との情報を突合せた結果、2006年社会福祉施設等調査の数値を活用して問題ないと判断した。

図表 2-10c 母集団に占める標本数の割合

調査対象者	推定標本数	有効回答数	回答率	母集団に占める割合
施設利用者の就労意向に関する調査	63,586 人	20,741 人	32.6%	17.6%
施設職員の就労に関する調査 (および施設概況調査)	2,000 事業所	925 事業所	46.3%	18.9%

第3章 調査結果

本章では、前章で示した2種類の調査（「施設利用者の就労意向に関する調査（A群）」と「施設職員向け満足度（および施設概況調査）（B群）」）について、集計結果を示す。

第1節 利用者調査結果

本節では、施設利用者の就労に対する考え方を明確にすることを目的に「施設利用者の就労意向に関する調査」の集計結果の内容について述べる。

（1）属性

①性別

性別について尋ねたところ、「男性」が61.3%、「女性」が38.7%だった。

図表3-1-1 回答者の性別

	男	女	計
人数	12,518	7,906	20,424
%	61.3%	38.7%	100.0%

無回答は317人（有効回答数に対する無回答率は1.5%）

②回答者の利用している支援（障害別¹³）

利用している支援について尋ねたところ、回答者全体のうち、「授産施設」が50.3%と最も高かった。障害別に「就労移行支援」の利用割合をみると、精神障害者が16.7%と最も高かった。

なお、この傾向は図表2-4で示した現時点で想定されるサービス種類別構成比とおおむね一致しており、分析を進める上で支障がないと考えられる。

¹³ ここでの障害別は「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」を指す。以下同様。

図表 3-1-2 回答者の利用支援（障害別）

	授産施設	就労継続支援 B 型	就労移行支援	就労移行支援他 ¹⁴ (複数回答)	就労支援以外 ¹⁵ (複数回答)	計
身体障害	1,337	561	174	53	98	2,223
	60.1%	25.2%	7.8%	2.4%	4.4%	100.0%
精神障害	878	1,234	456	69	98	2,735
	32.1%	45.1%	16.7%	2.5%	3.6%	100.0%
知的障害	5,471	2,935	1,315	196	382	10,299
	53.1%	28.5%	12.8%	1.9%	3.7%	100.0%
その他	26	18	15	1	5	65
	40.0%	27.7%	23.1%	1.5%	7.7%	100.0%
重複障害	370	252	80	16	52	770
	48.1%	32.7%	10.4%	2.1%	6.8%	100.0%
計	7,712	4,748	1,960	319	583	15,322
	50.3%	31.0%	12.8%	2.1%	3.8%	100.0%

無回答は 5,419 人（有効回答数に対する無回答率は 26.1%）

③年齢

年齢について尋ねたところ、回答者全体のうち 30 歳代が 26.4%と最も高く、20 歳代の 26.0%と合わせると全体の半数以上を占める結果となった。一方、60 歳以上は 8.3%だった。

図表 3-1-3 利用者の年齢別

	19 歳以下	20 歳-29 歳	30 歳-39 歳	40 歳-49 歳	50 歳-59 歳	60 歳以上	計
人数	964	5,145	5,223	3,783	3,016	1,642	19,773
%	4.9%	26.0%	26.4%	19.1%	15.3%	8.3%	100.0%

無回答は 968 人（有効回答数に対する無回答率は 4.7%）

¹⁴ 「就労移行支援他（複数回答）」は就労移行支援の他に、授産施設、就労継続支援 B 型のいずれかまた、両方を利用していると回答していることをさす。以下、同じ定義で記載していく。

¹⁵ 「就労移行支援以外（複数回答）」は就労移行支援を利用していると回答しておらず、授産施設、就労継続支援 B 型、その他の支援のいずれかまた、複数を利用していると回答していることをさす。以下、同じ定義で記載していく。

④現在の暮らし方

現在の暮らし方について尋ねたところ、回答者全体のうち、「家族と暮らしている」と回答した人が64.6%、次いで施設（共同生活、グループホームなどを含む）の26.2%となっていた。

図表 3-1-4 現在の暮らし方

	一人暮らし	施設（共同生活）	家族	その他	計
人数	1,595	5,269	12,966	246	20,076
%	7.9%	26.2%	64.6%	1.2%	100.0%

無回答は665人（有効回答数に対する無回答率は3.2%）

⑤将来の暮らし方

将来の暮らし方について尋ねたところ、回答者全体のうち、「今と同じでよい」と回答した人が66.3%と、「暮らし方を変えたい」の33.7%に比べて高い結果となった。

図表 3-1-5 将来の暮らし方

	今と同じ	変えたい	計
人数	12,885	6,549	19,434
%	66.3%	33.7%	100.0%

無回答は1,307人（有効回答数に対する無回答率は6.3%）

⑥一人暮らしの希望度合い¹⁶

回答者の「一人暮らしの希望度合い」についてみると、回答者全体のうち、「一人暮らしをしたくない」と回答した人が半数を超えた。障害別にみると、知的障害者が63.7%と他の障害者と比べて、「一人暮らしをしたくない」との回答割合が高い結果となった。一方、施設別¹⁷では、授産施設が61.6%と最も高く、就労移行支援が51.5%と最も低い結果となった。他方、「一人暮らしをしたい」については就労移行支援が41.8%と3サービス施設で最も高い結果だった。

図表 3-1-6 一人暮らしの希望度合い（左：障害別、右：施設別）

	一人暮らし をしたい	一人暮らし をしたくない	一人暮らし を辞めたい	計		一人暮らし をしたい	一人暮らし をしたくない	一人暮らし を辞めたい	計
	身体障害	318	393	69		780	授産施設	796	1,486
	40.8%	50.4%	8.8%	100.0%		33.0%	61.6%	5.5%	100.0%
精神障害	476	602	224	1,302	就労継続支援	540	860	186	1,586
	36.6%	46.2%	17.2%	100.0%	B型	34.0%	54.2%	11.7%	100.0%
知的障害	1,275	2,462	127	3,864	就労移行支援	374	460	60	894
	33.0%	63.7%	3.3%	100.0%		41.8%	51.5%	6.7%	100.0%
その他	14	16	4	34	就労移行支援	58	91	7	156
	41.2%	47.1%	11.8%	100.0%	他(複数)	37.2%	58.3%	4.5%	100.0%
重複障害	108	147	48	303	就労支援以外	62	119	23	204
	35.6%	48.5%	15.8%	100.0%	(複数)	30.4%	58.3%	11.3%	100.0%
計	2,191	3,620	472	6,283	計	1,830	3,016	408	5,254
	34.9%	57.6%	7.5%	100.0%		34.8%	57.4%	7.8%	100.0%

無回答は、左表 218 人、右表は 155 人(有効回答数に対する無回答率はそれぞれ、3.4%、2.9%)

¹⁶ 「一人暮らしの希望度合い」の変数の作り方は以下の通りである。

・将来の暮らし方を「変えたい」と回答した対象のみを集計し、下の条件に基づき回答群を設定した。

①「一人暮らしをしたい」

→現在の暮らし方を「一人暮らし」以外で、将来の暮らし方を「一人暮らし」と回答。

②「一人暮らしをしたくない」

→現在の暮らし方、将来の暮らし方いずれも「一人暮らし」以外と回答。

③「一人暮らしをやめたい」

→現在の暮らし方が「一人暮らし」で、将来の暮らし方を「一人暮らし」以外と回答。

¹⁷ ここでの施設別は「授産施設」「就労移行支援施設」「就労継続支援施設(B型)」を指す。以下同様。

⑦収入の状況

収入の状況について尋ねたところ、「いつも足りている」「いつも足りない」と両端に分かれる結果となった。障害別にみると、身体障害者や精神障害者については「いつも足りている」よりも「いつも足りない」と回答した割合が高かった一方、知的障害者は「いつも足りない」よりも「いつも足りている」と回答した割合が高い結果となった。

図表 3-1-7 利用者の収入の状況（障害別）

	いつも足りている	年に1～3か月	年に4～8か月	年に9～11か月	いつも足りない	計
		足りない時がある	足りない時がある	足りない時がある		
身体障害	355	300	431	365	941	2,392
	14.8%	12.5%	18.0%	15.3%	39.3%	100.0%
精神障害	340	401	461	485	1,205	2,892
	11.8%	13.9%	15.9%	16.8%	41.7%	100.0%
知的障害	4,307	1,676	1,981	1,967	3,026	12,957
	33.2%	12.9%	15.3%	15.2%	23.4%	100.0%
その他	18	13	24	12	23	90
	20.0%	14.4%	26.7%	13.3%	25.6%	100.0%
重複障害	171	106	164	121	301	863
	19.8%	12.3%	19.0%	14.0%	34.9%	100.0%
計	5,191	2,496	3,061	2,950	5,496	19,194
	27.0%	13.0%	15.9%	15.4%	28.6%	100.0%

無回答は 1,547 人（有効回答数に対する無回答率は 7.5%）

⑧障害の程度

障害程度別¹⁸について尋ねたところ、回答者全体のうち、「中度」と回答した人が 51.1%と最も多く、次いで「重度」が 31.3%であった。障害別には、精神障害者、知的障害者は全体の傾向と同じだったが、身体障害者は「重度」が 73.2%と「中度」の 20.2%よりも割合が高い結果となった¹⁹。

図表 3-1-8 障害の程度別（障害別）

	軽度	中度	重度	もっていない	計
身体障害	123	467	1,697	30	2,317
	5.3%	20.2%	73.2%	1.3%	100.0%
精神障害	501	1,643	160	418	2,722
	18.4%	60.4%	5.9%	15.4%	100.0%
知的障害	1,266	5,204	2,305	192	8,967
	14.1%	58.0%	25.7%	2.1%	100.0%
その他	0	0	0	24	24
	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
重複障害	56	306	502	13	877
	6.4%	34.9%	57.2%	1.5%	100.0%
計	1,946	7,620	4,664	677	14,907
	13.1%	51.1%	31.3%	4.5%	100.0%

無回答は 5,834 人（有効回答数に対する無回答率は 28.1%）

¹⁸ 利用者の障害の程度別については以下のように定義した。

- 軽度：身体障害者（身体障害者手帳が「5級」、「6級」）
 知的障害者（知的障害の手帳が「4度」、「C」、「B'」、「B1」、「B2」、「B」）
 精神障害者（精神障害の手帳が「3級」）
 中度：身体障害者（身体障害者手帳が「3級」、「4級」）
 知的障害者（知的障害の手帳が「3度」、「B」、「A'」、「A2」、「A」）
 精神障害者（精神障害の手帳が「2級」）
 重度：身体障害者（身体障害者手帳が「1級」、「2級」）
 知的障害者（知的障害の手帳が「1度」、「2度」、「A」、「A1」）
 精神障害者（精神障害の手帳が「1級」）

¹⁹ 障害の程度に関しては、無回答率が 28.1%であった。この点について、分析の際には一定の考慮が必要である。

(2) 会社との関わり方 (就労に関する活動)

① 就労活動に関連する経験の有無

就労活動に関連する経験として、「会社見学」「実習(雇用契約等を結ばない)」「求人票確認(施設内で確認する場合を含む)」「求職登録(公共職業安定所に訪問し、実際の手続きを行うこと)」「家族との話し合い(就労に関する事柄)」「施設職員との話し合い(就労に関する事柄)」「主治医との話し合い²⁰」「働いた経験」の有無について尋ねた。「家族との話し合い」「職員との話し合い」は回答者全体のうち、それぞれ、55.4%、49.9%があると回答しており、半数近くが就労について家族や職員と話し合いをしているという結果となった。

障害別にみると、精神障害者が身体障害者、知的障害者に比べて、割合が高い項目が多く見られた。一方、施設別にみた場合の回答結果の特徴としては、就労移行支援は各項目において経験ありと回答している割合が他の施設に比べて高い結果となった。ただし、就労移行支援においても、「職員と話し合いをしたことがない」が22.1%みられ、また、「会社見学」をしたことがないという就労移行支援利用者も51.9%と半数を超える結果となった。

図表 3-1-9a 就労活動に携わる経験の有無 (障害別)

	会社見学	実習	求人票確認	求職登録	家族と話し合い	施設職員との話し合い	主治医との話し合い	働いた経験
身体障害	928	681	976	754	1,153	1,016	505	1,180
	39.5%	29.4%	40.8%	31.5%	48.5%	43.0%	21.7%	49.9%
精神障害	1,088	1,041	2,048	1,483	2,004	1,774	1,730	2,464
	37.9%	36.7%	70.8%	51.4%	69.1%	61.5%	60.1%	85.3%
知的障害	5,009	5,063	3,695	2,909	6,959	6,089	165	5,825
	39.0%	39.4%	28.3%	22.4%	53.6%	48.4%	22.1%	44.7%
その他	37	33	35	26	49	52	41	64
	42.5%	38.8%	38.5%	28.9%	55.1%	58.4%	50.6%	72.7%
重複障害	375	293	412	303	471	426	356	563
	43.4%	34.4%	47.6%	35.4%	54.3%	50.1%	42.3%	65.9%
「ある」の回答者 合計	7,437	7,111	7,166	5,475	10,636	9,357	2,797	10,096
	39.1%	37.5%	37.1%	28.5%	55.4%	49.9%	40.7%	52.5%
回答者数	19,034	18,952	16,060	15,875	19,202	18,767	6,871	19,223
無回答数	1,707	1,789	4,681	4,866	1,539	1,974	13,870	1,518
有効回答数に 対する無回答率	8.2%	8.6%	22.6%	23.5%	7.4%	9.5%	66.9%	7.3%

²⁰ 主に精神障害者を対象とした設問。したがって、知的障害者を対象とした調査票には本設問は含まれていない。

図表 3-1-9b 障害の程度別（施設別）

	会社見学	実習	求人票確認	求職登録	家族と 話合い	施設職員との 話合い	主治医との 話合い	働いた経験
授産施設	2,813	2,610	2,418	1,746	3,833	3,245	883	3,642
	36.3%	33.8%	30.9%	22.3%	49.1%	42.7%	32.5%	46.7%
就労継続支援 B型	1,974	1,839	2,180	1,615	2,848	2,452	1,035	2,950
	40.4%	38.0%	44.0%	32.7%	57.8%	50.2%	43.9%	60.0%
就労移行支援	963	994	1,308	1,136	1,501	1,550	482	1,277
	48.1%	49.8%	64.7%	56.5%	74.5%	77.9%	56.9%	63.4%
就労移行支援他 (複数)	142	136	178	156	224	211	71	180
	44.8%	42.9%	56.2%	49.2%	70.7%	66.6%	22.4%	56.8%
就労支援以外 (複数)	250	227	256	179	380	301	106	350
	40.7%	37.0%	41.7%	29.2%	61.9%	49.0%	17.3%	57.0%
「ある」の回答者 合計	6,142	5,806	6,340	4,832	8,786	7,759	2,577	8,399
	39.4%	37.5%	40.2%	30.7%	56.0%	50.4%	40.5%	53.6%
回答者数	15,573	15,494	13,747	13,631	15,697	18,767	6,871	19,223
無回答数	5,168	5,247	6,994	7,110	5,044	1,974	13,870	1,518
有効回答数に 対する無回答率	24.9%	25.3%	33.7%	34.3%	24.3%	9.5%	66.9%	7.3%

②就労に対する家族の意見²¹

「家族との話し合いの経験がある」と回答した人に対して、(利用者の) 就労に対する家族の意見について尋ねたところ、回答者全体のうち、「応援してくれた」と回答した人が 58.7%と半数を超える結果だった。

図表 3-1-10 就労に対する家族の意見

	応援してくれた	どちらかという と応援してくれた	どちらとも いえない	どちらかという と応援しなかった	応援して くれなかった	計
人数	6,085	1,680	1,792	355	456	10,368
%	58.7%	16.2%	17.3%	3.4%	4.4%	100.0%

無回答は 335 人 (有効回答数に対する無回答率は 3.1%)

③就労に対する施設職員の意見²²

「施設職員との話し合いの経験がある」と回答した人に対して、(利用者の) 就労に対する施設職員の意見について尋ねたところ、回答者全体のうち、「応援してくれた」と回答した人が 62.0%、「どちらかというと応援してくれた」が 17.3%という結果となった。

図表 3-1-11 施設職員の考え

	応援してくれた	どちらかという と応援してくれた	どちらとも いえない	どちらかという と応援しなかった	応援して くれなかった	計
人数	5,691	1,589	1,461	197	245	9,183
%	62.0%	17.3%	15.9%	2.1%	2.7%	100.0%

無回答は 258 人 (有効回答数に対する無回答率は 2.7%)

④就労に対する主治医の意見²³

「主治医との話し合いの経験がある」と回答した人のうち、(利用者の) 就労に対する主治医の意見について尋ねたところ、「前向きだった」と回答した人が 45.9%と最も高い結果だった。

ただし、上記の「家族の意見」や「施設職員の意見」に比べると、利用者の就労に対して前向きな考えを持つ回答割合が低い結果となった。

図表 3-1-12 主治医の考え

	前向きだった	どちらかという と前向きだった	どちらともいえない	どちらかという と後ろ向きだった	後ろ向きだった	計
人数	1,282	657	624	156	76	2,795
%	45.9%	23.5%	22.3%	5.6%	2.7%	100.0%

無回答は 58 人 (有効回答数に対する無回答率は 2.0%)

²¹ 就労に関して、家族と話し合いをしたことがあると回答した人のみを対象。

²² 就労に関して、施設職員と話し合いをしたことがあると回答した人のみを対象。

²³ 就労に関して、主治医と話し合いをしたことがあると回答した人のみを対象。なお、この設問は A1 群のみの設問となっており、基本的に知的障害者は回答していない。

⑤働いた期間²⁴

「働いた経験がある」と回答した人のうち、働いた期間について尋ねたところ、「1年以上」と回答した人の割合が69.7%と半数を超える結果となった。

図表 3-1-13 働いた期間

	1か月以下	1か月から3か月	4か月から6か月	6か月から1年	1年以上	計
人数	780	769	573	821	6,763	9,706
%	8.0%	7.9%	5.9%	8.5%	69.7%	100.0%

無回答は58人（有効回答数に対する無回答率は0.6%）

²⁴ 働いたことがあると回答した人のみを対象。なお、当設問では、民間企業等での勤務経験を対象とした設問であったが、福祉的就労を含めて勤務経験を回答している可能性があるため、その点、考慮が必要な数値である。

(3) 就労に対する考え方について

① 就労がプラスとなるか否かについての考え

就労に対する考え方について尋ねたところ、回答者全体のうち、半数以上が働くことが「プラスになると思う」と回答した。「プラスになると思う」と回答した人について、障害別にみると、精神障害者が73.3%と最も高く、次が身体障害者で52.3%と続いた。

一方、「プラスになると思う」と回答した人について、施設別にみると、授産施設が49.3%で、就労移行支援が75.0%となった。

図表 3-1-14 就労がプラスとなるか否かについての考え（左：障害別、右：施設別）

	プラスになると は思わない	どちらとも いえない	プラスにな ると思う	計		プラスになる とは思わない	どちらとも いえない	プラスになると 思う	計
	身体障害	303 13.1%	803 34.6%	1,214 52.3%		2,320 100.0%	授産施設	1,225 16.5%	2,540 34.2%
精神障害	141 4.9%	632 21.9%	2,119 73.3%	2,892 100.0%	就労継続支援 B型	496 10.2%	1,498 30.9%	2,851 58.8%	4,845 100.0%
	知的障害	1,941 15.8%	4,076 33.1%	6,295 51.1%	12,312 100.0%	就労移行支援	116 5.8%	388 19.3%	1,509 75.0%
その他		6 6.8%	25 28.4%	57 64.8%	88 100.0%	就労移行支援 他(複数)	26 8.2%	71 22.4%	220 69.4%
	重複障害	90 10.7%	260 30.8%	493 58.5%	843 100.0%	就労移行支援 以外(複数)	73 11.9%	219 35.7%	322 52.4%
計		2,481 13.4%	5,796 31.4%	10,178 55.2%	18,455 100.0%	計	1,936 12.7%	4,716 31.0%	8,563 56.3%

無回答は、左表 2,286 人、右表は 5,526 人(有効回答数に対する無回答率はそれぞれ、11.0%、26.6%)

②就労に対する不安

就労に対する不安の有無について尋ねたところ、回答者全体のうち、「不安がある」と回答した人が全体の半数を超える結果だった。一方、「不安はない」は全体の2割弱であった。また、「不安がある」と回答した人について、障害別にみると、精神障害者が73.8%と最も高く、次いで身体障害者が61.9%で続いた。

一方、「不安がある」と回答した人について、施設別にみると、就労移行支援が65.0%と最も高い結果だった。

図表 3-1-15 就労に対する不安（左：障害別、右：施設別）

	不安はない	どちらとも いえない	不安がある	計		不安はない	どちらとも いえない	不安がある	計
	身体障害	336 14.4%	550 23.6%	1,441 61.9%		2,327 100.0%	授産施設	1,301 17.4%	1,480 19.8%
精神障害	305 10.6%	452 15.7%	2,130 73.8%	2,887 100.0%	就労継続支援 B型	793 16.4%	952 19.7%	3,085 63.9%	4,830 100.0%
知的障害	2,676 21.6%	2,594 20.9%	7,124 57.5%	12,394 100.0%	就労移行支援	342 17.0%	363 18.0%	1,309 65.0%	2,014 100.0%
その他	25 29.1%	22 25.6%	39 45.3%	86 100.0%	就労移行支援 他(複数)	53 16.7%	67 21.1%	198 62.3%	318 100.0%
重複障害	110 13.2%	135 16.2%	590 70.7%	835 100.0%	就労移行支援 以外(複数)	117 19.5%	100 16.7%	383 63.8%	600 100.0%
計	3,452 18.6%	3,753 20.3%	11,324 61.1%	18,529 100.0%	計	2,606 17.1%	2,962 19.5%	9,653 63.4%	15,221 100.0%

無回答は、左表 2,212 人、右表は 5,520 人(有効回答数に対する無回答率はそれぞれ、10.7%、26.6%)

ここで、「①就労がプラスとなるか否かについての考え」と「②就労に対する不安」の施設別の回答傾向を見てみると、「①就労がプラスとなるか否かについての考え」で「プラスになる」と回答している割合は就労移行支援が75.0%であったのに対し、授産施設49.3%、就労継続支援B型58.8%であった。一方、「②就労に対する不安」で「不安がある」と回答している割合は就労移行支援が65.0%であったのに対し、授産施設62.7%、就労継続支援B型63.9%とほぼ同程度の比率であった。

つまり、就労移行支援では働くことをプラスと考えた上で、不安を感じているのに対し、授産施設、就労継続支援B型では、働くことをプラスと感じていないが、不安を感じているという傾向があると考えられる。これを解釈すると、就労移行支援では比較的就労の現場がイメージしやすい傾向にあるため、「プラス面」「不安面」を同時に感じるができるが、授産施設、就労継続支援B型ではそういう機会が少ないため、前述のような傾向が出ている可能性がある。

③就労意向²⁵

就労への希望度合いについて尋ねたところ、回答者全体のうち、「ぜひ、働きたい」と回答した人が29.0%と最も多く、次いで「できたら、働きたい」が25.2%と続いており、両者合わせると54.2%と半数以上の利用者が就労に対して前向きな姿勢であることが示された。

障害別にみると、就労に前向きな姿勢が特に強かったのが精神障害者（69.0%）で全体の7割近くを占める結果となった。反面、身体障害者は49.5%と半数以下の結果となった。

他方、施設別にみると、就労移行支援に関しては、「ぜひ、働きたい」が50.2%、「できたら働きたい」が30.2%であり、就労移行支援の利用者のうち、80.4%が就労に対して前向きの姿勢であることが示された。また、就労支援継続B型も53.8%と半数を超える結果だった。他方、授産施設に関しては、48.0%と半数を割り込む結果であった。

図表 3-1-16a 就労意向（障害別）

	ぜひ、働きたい	できたら、働きたい	どちらとも いえない	あまり、 働きたくない	ぜったい、 働きたくない	計
身体障害	492	657	657	297	218	2,321
	21.2%	28.3%	28.3%	12.8%	9.4%	100.0%
精神障害	1,084	899	536	254	101	2,874
	37.7%	31.3%	18.6%	8.8%	3.5%	100.0%
知的障害	3,571	2,889	2,721	1,584	1,706	12,471
	28.6%	23.2%	21.8%	12.7%	13.7%	100.0%
その他	36	20	16	8	8	88
	40.9%	22.7%	18.2%	9.1%	9.1%	100.0%
重複障害	211	221	215	114	73	834
	25.3%	26.5%	25.8%	13.7%	8.8%	100.0%
計	5,394	4,686	4,145	2,257	2,106	18,588
	29.0%	25.2%	22.3%	12.1%	11.3%	100.0%

無回答は2,153人（有効回答数に対する無回答率は10.4%）

²⁵ 障害別、施設別のクロス集計結果を提示している。単純集計結果では、「ぜひ働きたい」5,453名（29.1%）、「できたら、働きたい」4,714名（25.1%）、「どちらともいえない」4,181名（22.3%）、「あまり働きたくない」2,280名（12.2%）、「ぜったい、働きたくない」2,121名（11.3%）であった。なお、有効回答数に対する無回答数は1,992名であり無回答率は9.6%であった。

図表 3-1-16b 就労意向（施設別）

	ぜひ、働きたい	できたら、 働きたい	どちらとも いけない	あまり、 働きたくない	ぜったい、 働きたくない	計
授産施設	1,804	1,788	1,825	1,066	1,010	7,493
	24.1%	23.9%	24.4%	14.2%	13.5%	100.0%
就労継続支援 B型	1,296	1,298	1,149	639	439	4,821
	26.9%	26.9%	23.8%	13.3%	9.1%	100.0%
就労移行支援	1,010	607	244	92	60	2,013
	50.2%	30.2%	12.1%	4.6%	3.0%	100.0%
就労移行支援 他(複数)	130	89	52	30	12	313
	41.5%	28.4%	16.6%	9.6%	3.8%	100.0%
就労移行支援 以外(複数)	162	149	138	78	78	605
	26.8%	24.6%	22.8%	12.9%	12.9%	100.0%
計	4,402	3,931	3,408	1,905	1,599	15,245
	28.9%	25.8%	22.4%	12.5%	10.5%	100.0%

無回答は 5,496 人（有効回答数に対する無回答率は 26.5%）

(4) 働きたいと考える場面

就労に関するいくつかの場面を想定して、どのような時に働きたいかを、利用者に尋ねた。具体的には、「利用者の仲間が就労した時」「支援者により就労を進められた時」「会社の社員と話をした時」「会社で実習をした時」「家族から就労を勧められた時」「映像を見たとき」と6パターンを設定した。

結果についてみると、「働きたいと考える」回答者の割合が最も高かった場面としては「施設仲間の就労」で回答者全体のうち、36.3%が働きたいと考えるという結果だった。

障害別にみると、精神障害者は他の障害と比較して、どのケースにおいても「働きたい」と考える人の割合が高い結果となった。一方、施設別にみると、就労移行支援利用者が他の施設利用者と比べると「働きたい」と考える人の割合が高いケースが多くみられた。

図表 3-1-17a 働きたいと考える場面（障害別）

	施設仲間の就労	支援者による 就労の勧め	会社の社員との 会話	会社での実習	家族からの 就労の勧め	障害者が働く 映像の視聴
身体障害	681	610	537	432	542	710
	30.3%	27.5%	24.5%	20.1%	24.7%	32.4%
精神障害	1,274	1,247	1,055	834	1,163	1,193
	44.7%	44.1%	37.3%	30.2%	41.2%	42.3%
知的障害	4,366	3,984	3,444	3,169	3,645	3,796
	35.5%	32.9%	29.1%	27.0%	30.5%	31.8%
その他	34	33	26	24	31	26
	39.1%	38.4%	31.3%	28.9%	37.8%	31.3%
重複障害	285	255	231	226	257	282
	34.7%	31.4%	29.2%	28.6%	32.2%	35.2%
「考える」の回答 者合計	6,640	6,129	5,293	4,685	5,638	6,007
	36.3%	33.9%	29.8%	26.7%	31.6%	33.7%
有効回答数	18,303	18,054	17,734	17,520	17,866	17,826
無回答	2,438	2,687	3,007	3,221	2,875	2,915
有効回答数に対 する無回答率	11.8%	13.0%	14.5%	15.5%	13.9%	14.1%

図表 3-1-17b 働きたいと考える場面（施設別）

	施設仲間の就労	支援者による 就労の勧め	会社の社員との 会話	会社での実習	家族からの 就労の勧め	障害者が働く 映像の視聴
授産施設	2,391	2,119	1,879	1,652	1,930	2,195
	32.3%	28.9%	26.2%	23.2%	26.7%	30.4%
就労継続支援 B型	1,685	1,604	1,370	1,180	1,473	1,613
	35.2%	33.9%	29.3%	25.6%	31.4%	34.4%
就労移行支援	1,102	1,090	926	833	976	998
	55.4%	55.4%	47.3%	43.4%	49.9%	50.7%
就労移行支援他 (複数)	153	151	126	111	139	140
	48.3%	47.6%	39.7%	35.0%	43.8%	44.2%
就労移行支援 以外(複数)	208	201	160	145	162	186
	33.9%	32.7%	26.1%	23.6%	26.4%	30.3%
「考える」の 回答者合計	5,539	5,165	4,461	3,921	4,680	5,132
	36.7%	34.6%	30.3%	27.0%	31.6%	34.7%
有効回答数	15,097	14,934	14,702	14,533	14,787	14,777
無回答	5,644	5,807	6,039	6,208	5,954	5,964
有効回答数に 対する無回答率	27.2%	28.0%	29.1%	29.9%	28.7%	28.8%

(5) 現在利用している施設に対する満足度

現在利用している施設の満足度を測定するため、「仕事内容や訓練内容」「工賃」「施設仲間との交流」「施設職員対応」に関する満足度²⁶⁾について尋ねた。

最も満足度が高かった項目は「施設職員の対応」で全回答者のうち、76.1%であった。一方、「工賃」については47.2%と他項目に比べると満足している割合が低い結果となった。

なお、障害別にみると、4項目中3項目で知的障害者が他の障害よりも満足度が高くなっていた。

図表 3-1-18 現在利用している施設に対する満足度（障害別）

	仕事内容や訓練内容	工賃	施設仲間との交流	施設職員の対応
身体障害	1,537	705	1,439	1,558
	64.2%	29.8%	60.5%	65.3%
精神障害	2,146	951	1,954	2,345
	74.1%	33.2%	67.9%	81.2%
知的障害	10,222	6,999	9,165	9,993
	77.9%	54.2%	70.7%	80.9%
その他	63	38	58	72
	71.6%	46.3%	66.7%	80.9%
重複障害	634	319	559	660
	73.3%	37.0%	65.2%	76.5%
計	14,602	9,012	13,175	14,628
	75.4%	47.2%	68.7%	76.1%
無回答数	6,139	11,729	7,566	6,113
有効回答数に対する無回答率	29.6%	56.5%	36.5%	29.5%

²⁶⁾ここでの満足度は「満足している」もしくは「どちらかという満足している」と回答した人のみを集計した数値である。

(6) 普段の生活態度

普段の生活態度（日常生活におけるルールやマナー等が身に付いているか否か）²⁷について尋ねたところ、各項目とも「行っている」と回答した人の割合が半数を超えた。特に「交通ルール」は回答者全体のうち、「まもっている」と回答した人が83.9%と全項目間で最も高かった。

ただし、障害別にみると、項目によってばらつきがみられた。たとえば、「施設を休むときの自分で連絡」では、「いつも自分で連絡している」と回答した人が知的障害者で38.9%と身体障害者（74.5%）や精神障害者（88.8%）に比べると低い結果となった。また、「遅刻をしない」との項目についても、「遅刻はしない」と回答した人が精神障害者では47.3%と他の障害者に比べると低い結果となった。一方、施設別にみると、「あいさつ」など多くの項目で就労移行支援が他のサービス施設よりも「行っている」と回答した割合が高かった。

図表 3-1-19a 普段の生活態度について（障害別）

	施設を休む時の 自分で連絡	時間内の 作業終了	遅刻をしない	あいさつ	普段の生活 (服装)	交通ルール	普段の生活 (金銭管理)
身体障害	1,740	1,710	1,399	1,584	1,850	2,090	1,770
	74.5%	72.5%	59.0%	66.1%	77.2%	87.4%	73.4%
精神障害	2,500	1,868	1,359	1,805	2,014	2,288	2,073
	88.8%	65.3%	47.3%	62.5%	69.9%	79.4%	72.0%
知的障害	4,886	9,000	8,378	8,552	10,230	11,129	6,406
	38.9%	70.7%	64.6%	64.3%	77.4%	84.4%	49.0%
その他	59	55	57	61	74	77	59
	70.2%	65.5%	66.3%	70.1%	83.1%	87.5%	65.6%
重複障害	576	585	451	559	602	691	523
	69.0%	68.9%	53.3%	65.0%	69.8%	80.3%	60.3%
脚注 26 の回答を した者の合計	9,761	13,218	11,644	12,561	14,770	16,275	10,831
	52.4%	70.0%	60.8%	64.3%	76.0%	83.9%	56.0%
無回答数	2,378	1,856	1,594	1,204	1,300	1,335	1,417
有効回答数に 対する無回答率	11.5%	8.9%	7.7%	5.8%	6.3%	6.4%	6.8%

²⁷ 各項目による集計方法は以下の通りである。

- ①施設を休むときの自分で連絡・・・「いつも自分で連絡している」と回答した人のみ集計。
- ②時間内の作業終了・・・「終わっている」と回答した人の集計。
- ③遅刻をしない・・・「遅刻はしない」と回答した人のみ集計。
- ④あいさつ・・・「あいさつをしている」と回答した人のみ集計。
- ⑤普段の生活（服装）・・・「いつも清潔だ」と回答した人のみ集計。
- ⑥交通ルール・・・「まもっている」と回答した人のみ集計。
- ⑦普段の生活（金銭管理）・・・「している」と回答した人のみ集計。

図表 3-1-19b 普段の生活態度について（施設別）

	施設を休む ときの自分 での連絡	時間内の 作業終了	遅刻をしな い	あいさつ	普段の生活 (服装)	交通ルール	普段の生活 (金銭管理)
授産施設	3,708	5,446	4,670	4,873	5,973	6,569	4,182
	49.6%	71.3%	60.8%	61.8%	75.7%	84.1%	53.2%
就労継続支援 B型	2,854	3,443	2,940	3,239	3,716	4,140	2,924
	58.6%	70.6%	59.6%	65.6%	75.2%	83.7%	59.4%
就労移行支援	1,277	1,292	1,199	1,360	1,569	1,692	1,276
	65.3%	65.4%	60.3%	67.9%	78.5%	84.8%	64.2%
就労移行支援他 (複数)	196	218	183	202	250	278	197
	61.8%	68.8%	57.7%	63.7%	78.9%	87.7%	62.1%
就労移行支援以外 (複数)	332	387	339	405	473	510	362
	54.1%	63.0%	55.2%	66.0%	77.0%	83.1%	59.0%
脚注 26 の回答を した者の合計	8,367	10,786	9,331	10,079	11,981	13,189	8,941
	55.0%	69.9%	60.0%	63.9%	75.9%	84.0%	56.9%
無回答数	5,516	5,321	5,191	4,969	4,959	5,036	5,031
有効回答数に 対する無回答率	26.6%	25.7%	25.0%	24.0%	23.9%	24.3%	24.3%

(7) 就労意向²⁸

就労意向について尋ねたところ、回答者全体のうち、「ぜひ、はたらきたい」と回答した人が32.8%と最も多く、次いで「チャンスがあれば、はたらきたい」が30.7%と続いた。ゆえに、回答者数の63.5%が就労に対して前向きに考えていることが示唆された。

一方、就労に対して後ろ向きな考え方を持つ人は14.1%（「必要がなければ、はたらきたくない」が6.7%、「一切、はたらきたくない」が7.4%）にとどまった。

図表 3-1-20 就労意向（障害別）

	ぜひ、 はたらきたい	チャンスがあ れば、はたらき たい	どちらとも いえない	必要がなけれ ば、はたらきた くない	一切、 はたらきたく ない	計
身体障害	702	798	586	158	126	2,370
	29.6%	33.7%	24.7%	6.7%	5.3%	100.0%
精神障害	1,018	1,113	479	189	66	2,865
	35.5%	38.8%	16.7%	6.6%	2.3%	100.0%
知的障害	4,173	3,583	2,980	842	1,153	12,731
	32.8%	28.1%	23.4%	6.6%	9.1%	100.0%
その他	39	23	13	7	7	89
	43.8%	25.8%	14.6%	7.9%	7.9%	100.0%
重複障害	262	279	198	64	46	849
	30.9%	32.9%	23.3%	7.5%	5.4%	100.0%
計	6,194	5,796	4,256	1,260	1,398	18,904
	32.8%	30.7%	22.5%	6.7%	7.4%	100.0%

無回答は1,837人（有効回答数に対する無回答率は8.9%）

²⁸ 障害別、施設別のクロス集計結果を提示している。単純集計結果では、「ぜひ働きたい」6,271名（32.9%）、「チャンスがあれば、働きたい」5,844名（30.6%）、「どちらともいえない」4,286名（22.5%）、「必要がなければ、働きたくない」1,271名（6.7%）、「一切、働きたくない」1,411名（7.4%）であった。なお、有効回答数に対する無回答数は1,658名であり無回答率は8.0%であった。

(8) 就労に対する希望度合いについての独立性テスト

今回の調査票に関しては「就労に対する希望度合い」の設問を2つ設けた²⁹。この意図としては質問紙回答者が適当に回答をしていないかどうかのチェックのするためである。

2つの設問の回答についてカイ二乗検定を行ったところ、結果は $\chi^2=7748.169$ 、自由度16と5%水準で有意となり、2変数間に関係がないとは言えないことが示された。したがって、就労に対する希望度合いの回答は信頼性があると考えられる。

図表 3-1-21 2変数（就労についての希望度合い）のクロス集計

	ぜひ、 はたらきたい	チャンスがあれば、 はたらきたい	どちらとも いえない	必要がなければ、 はたらきたくない	一切、 はたらきたくない	計
ぜひ、働きたい	3,921	1,173	151	45	55	5,345
できたら、 働きたい	1,085	2,973	431	83	34	4,606
どちらとも いえない	444	1,017	2,254	210	119	4,044
あまり、 働きたくない	225	304	776	627	267	2,199
ぜったい、 働きたくない	306	173	427	266	849	2,021
合計	5,981	5,640	4,039	1,231	1,324	18,215

無回答は2,526人（有効回答数に対する無回答率は12.2%）

²⁹ 具体的には、利用者意識調査の調査票の設問5の(3)と設問8を指す。

(9) 記入者

記入者についてみると、回答者全体の 67.7%が、「自分」で記入していた。障害別にみると、精神障害者は 98.2%が「自分」で質問紙を記入していたが、知的障害者は 59.0%と全体の 6 割弱であった。

図表 3-1-22 記入者

	自分	代理記入	計
身体障害	1,857	576	2,433
	76.3%	23.7%	100.0%
精神障害	2,832	52	2,884
	98.2%	1.8%	100.0%
知的障害	8,023	5,565	13,588
	59.0%	41.0%	100.0%
その他	70	19	89
	78.7%	21.3%	100.0%
重複障害	684	199	883
	77.5%	22.5%	100.0%
計	13,466	6,411	19,877
	67.7%	32.3%	100.0%

無回答は 864 人（有効回答数に対する無回答率は 4.2%）

第2節 施設・職員調査結果

本節では、「施設職員の就労に関する調査（および施設概況調査）（B群）」の集計結果内容について述べる。

第1項 施設概況に関する調査

（1）属性

①設置主体（単一回答）

本調査に回答した各施設の設置主体について尋ねたところ、全回答のうち、「社会福祉法人」との回答が67.6%と全体の3分の2を占めており、以下、「自治体（都道府県・市区町村）」が14.8%、「特定非営利活動法人」が12.2%と続いた。

図表 3-2-1 設置主体

	自治体 (都道府 県・市町 村)	社会福祉 法人	財団法人 /社団法 人	事業団	医療法人	特定非営 利活動 法人	任意団体	その他	計
授産施設	63	279	3	1	5	7	2	1	361
	17.5%	77.3%	0.8%	0.3%	1.4%	1.9%	0.6%	0.3%	100.0%
就労継続 支援B型	31	127	2	0	5	72	2	6	245
	12.7%	51.8%	0.8%	0.0%	2.0%	29.4%	0.8%	2.4%	100.0%
就労移行 支援	16	75	1	2	4	10	0	4	112
	14.3%	67.0%	0.9%	1.8%	3.6%	8.9%	0.0%	3.6%	100.0%
就労移行 支援兼務	17	101	0	2	4	16	2	1	143
	11.9%	70.6%	0.0%	1.4%	2.8%	11.2%	1.4%	0.7%	100.0%
計	127	582	6	5	18	105	6	12	861
	14.8%	67.6%	0.7%	0.6%	2.1%	12.2%	0.7%	1.4%	100.0%

無回答は64人（有効回答数に対する無回答率は6.9%）

②経営（運営）主体（単一回答）

回答各施設の経営（運営）主体について尋ねたところ、回答施設全体のうち、「社会福祉法人」が77.0%と最も多かった。

施設別³⁰にみると、授産施設、就労継続支援B型、就労移行支援いずれも「社会福祉法人」が半数を超える結果となった。特に「授産施設」に関しては、89.0%が「社会福祉法人」だった。

また、就労継続支援B型の31.0%が、「特定非営利活動法人」を経営主体としており、他のサービス施設に比べると当該法人形態が経営を行っている割合が高かった。

図表 3-2-2 経営主体

	自治体 (都道府 県・市町 村)	社会福祉 法人	財団法人 /社団法 人	事業団	医療法人	特定非営 利活動 法人	任意団体	その他	計
授産施設	8	324	4	12	5	9	1	1	364
	2.2%	89.0%	1.1%	3.3%	1.4%	2.5%	0.3%	0.3%	100.0%
就労継続 支援B型	6	147	2	1	6	80	2	8	252
	2.4%	58.3%	0.8%	0.4%	2.4%	31.7%	0.8%	3.2%	100.0%
就労移行 支援	5	83	1	3	4	10	0	5	111
	4.5%	74.8%	0.9%	2.7%	3.6%	9.0%	0.0%	4.5%	100.0%
就労移行 支援兼務	1	114	1	1	4	18	1	0	140
	0.7%	81.4%	0.7%	0.7%	2.9%	12.9%	0.7%	0.0%	100.0%
計	20	668	8	17	19	117	4	14	867
	2.3%	77.0%	0.9%	2.0%	2.2%	13.5%	0.5%	1.6%	100.0%

無回答は58人（有効回答数に対する無回答率は6.3%）

³⁰ 第3章第1項と同様に、ここでの3サービス施設は「授産施設」「就労移行支援施設」「就労継続支援B型」を指している。なお、「就労移行兼務」に関しては、サービスが重複しており、サービス施設による厳密に比較が困難なことなどから、本調査では他の施設との比較は行っていない。以下同様。

③提供している障害者関連サービス(複数回答)

各施設が提供している障害者関連サービスについて尋ねたところ、回答施設全体のうち、「日中支援活動」と回答した施設が63.0%と最も多く、次いで、「居住支援」の62.2%であった。施設別にみると、授産施設については「居住支援」を行っている施設の割合が65.2%と最も高い一方、就労継続支援B型や就労移行支援では「日中支援活動」を行っている施設の割合がそれぞれ、72.9%、77.1%と最も高い結果となった。

図表 3-2-3 提供する障害者関連サービス

	訪問・通所 サービス	日中支援 活動	居住支援	日常生活・ 相談支援	その他	計	回答数
授産施設	116	161	212	146	57	692	325
	35.7%	49.5%	65.2%	44.9%	17.5%		100.0%
就労継続 支援B型	66	164	110	81	36	457	225
	29.3%	72.9%	48.9%	36.0%	16.0%		100.0%
就労移行 支援	26	81	74	54	19	254	105
	24.8%	77.1%	70.5%	51.4%	18.1%		100.0%
就労移行支 援兼務	44	93	97	77	26	337	137
	32.1%	67.9%	70.8%	56.2%	19.0%		100.0%
計	252	499	493	358	138	1,740	792
	31.8%	63.0%	62.2%	45.2%	17.4%		100.0%

無回答は133人（有効回答数に対する無回答率は14.4%）

④その他の提供サービス（障害者関連以外のサービス）（複数回答）

その他のサービス（障害者関連以外のサービス）の提供状況について尋ねたところ、回答全体のうち、「高齢者関連福祉」サービスを提供していると回答した施設が 17.9%と最も高く、次いで「障害児関連」サービスが 16.6%となっていた。

施設別にみると、授産施設では「高齢者関連福祉」を行っている割合が 17.9%と最も高かった一方、就労継続支援 B 型は「障害児関連」を行っている割合が 16.7%と最も高かった。なお、就労移行支援については、「高齢者関連福祉」「障害児関連」いずれも 19.8%と同数だった。

図表 3-2-4 その他の提供サービス（障害者関連以外のサービス）

	高齢者関連福祉	障害児関連	医療関連	その他	計	回答数
授産施設	59	52	26	36	173	329
	17.9%	15.8%	7.9%	10.9%		100.0%
就労継続支援 B 型	36	38	8	19	101	227
	15.9%	16.7%	3.5%	8.4%		100.0%
就労移行支援	21	21	9	10	61	106
	19.8%	19.8%	8.5%	9.4%		100.0%
就労移行支援兼務	27	22	10	19	78	139
	19.4%	15.8%	7.2%	13.7%		100.0%
計	143	133	53	84	413	801
	17.9%	16.6%	6.6%	10.5%		100.0%

無回答は 124 人（有効回答数に対する無回答率は 13.4%）

⑤施設の職員数

施設の職員数について尋ねたところ、1 施設あたりの平均値は 14.1 人だった。

施設別には、授産施設が 17.5 人と最も多く、就労移行支援が 15.6 人、就労継続支援 B 型が 8.6 人であった。なお、利用者定員により施設内に配置すべき職員数が決まっているため、定員数のばらつきが大きい授産施設で、標準偏差が大きくなっている。

図表 3-2-5 施設の職員数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	371	17.5	67.02
就労継続支援 B 型	257	8.6	8.05
就労移行支援	110	15.6	13.25
就労移行支援兼務	147	13.9	15.85
計	885	14.1	44.45

無回答は 40 人（有効回答数に対する無回答率は 4.3%）

⑥（各障害者サービス事業³¹）に従事している職員数

各施設において障害者サービスに従事している職員数について尋ねたところ、1施設あたりの平均値は8.9人だった。

施設別には、授産施設が11.0人と最も多く、次いで、就労移行支援の8.4人、就労継続支援B型の6.0人と続いた。

図表 3-2-6 事業に従事している職員数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	363	11.0	8.04
就労継続支援B型	253	6.0	14.15
就労移行支援	106	8.4	7.63
就労移行支援兼務	145	8.9	7.16
計	867	8.9	10.25

無回答は58人（有効回答数に対する無回答率は6.3%）

⑦就労援助（支援）を担当している職員数

就労援助（支援）を担当している職員数について尋ねたところ、1施設あたりの平均値は3.3人だった。施設別にみると、授産施設が3.6人と最も多く、以下、就労移行支援が3.3人、就労継続支援B型が2.8人と続いた。

図表 3-2-7 就労援助（支援）を担当している職員数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	353	3.6	3.92
就労継続支援B型	251	2.8	2.43
就労移行支援	112	3.3	3.61
就労移行支援兼務	146	3.4	3.04
計	862	3.3	3.37

無回答は63人（有効回答数に対する無回答率は6.8%）

³¹ 障害者サービス事業は「授産施設」「就労継続支援B型」「就労移行支援」の3種類を指す。

⑧ (⑦の職員数のうち) 職場適応援助者(ジョブコーチ)の資格を有する職員数

就労援助(支援)に携わっている職員のうち、職場適応援助者(ジョブコーチ)の資格を有する職員数について尋ねたところ、1施設あたりの平均値は0.17人であった。施設別にみると、就労移行支援が0.32人と最も多かった。

図表 3-2-8 職場適応援助者(ジョブコーチ)の資格を有する職員数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	356	0.14	0.53
就労継続支援B型	251	0.06	0.38
就労移行支援	113	0.32	0.57
就労移行支援兼務	148	0.31	0.65
計	868	0.17	0.53

無回答は57人(有効回答数に対する無回答率は6.2%)

⑨ 就労支援担当職員の就労支援業務への専従/兼務状態

就労支援担当職員の就労支援業務への専従/兼務状態について尋ねたところ、回答施設全体のうち、「全員が兼務」と回答した施設が36.8%と最も高く、次いで「全員が専従」が29.6%と続いた。

施設別にみると、授産施設は「全員が兼務」と回答した施設が51.9%と全体の半数を超えた。一方、就労継続支援B型と就労移行支援は「全員が専従」と回答した割合が最も高い結果となり、授産施設と他の施設では就労援助担当職員の就労支援に対する専従/兼務状態が異なる結果であった。

図表 3-2-9 就労支援への専従/兼務状態

	全員が専従	半数以上が専従、 残りが兼務	一部が専従、半数 以上が兼務	全員が兼務	計
授産施設	78	50	21	161	310
	25.2%	16.1%	6.8%	51.9%	100.0%
就労継続支援 B型	78	56	32	70	236
	33.1%	23.7%	13.6%	29.7%	100.0%
就労移行支援	39	26	19	22	106
	36.8%	24.5%	17.9%	20.8%	100.0%
移行支援兼務	41	29	34	40	144
	28.5%	20.1%	23.6%	27.8%	100.0%
計	236	161	106	293	796
	29.6%	20.2%	13.3%	36.8%	100.0%

無回答は129人(有効回答数に対する無回答率は13.9%)

(2) 施設の利用者状況

①施設利用者数 (2008年11月実績)

施設利用者数について尋ねたところ、1施設あたりの平均値は35.4人だった。施設別には、就労移行支援が49.1人と最も多く、以下、授産施設が35.6人、就労継続支援B型が19.3人となっていた。

図表 3-2-10 施設利用者数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	365	35.6	38.67
就労継続支援B型	252	19.3	23.25
就労移行支援	111	49.1	233.01
就労移行支援兼務	145	52.3	211.10
計	873	35.4	123.02

無回答は52人(有効回答数に対する無回答率は5.6%)

(3) 一般就労実現への取組状況

①雇用された利用者数 (2007年度)

2007年度中に民間企業等へ雇用された利用者数について尋ねたところ、1施設あたりの平均値は1.1人だった。施設別には、就労移行支援が2.2人と、他のサービス施設に比べて多い結果となった。

図表 3-2-11 雇用された利用者数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	367	0.7	1.52
就労継続支援B型	255	0.5	0.97
就労移行支援	111	2.2	3.56
就労移行支援兼務	149	2.3	3.41
計	882	1.1	2.30

無回答は43人(有効回答数に対する無回答率は4.6%)

② (①雇用された利用者数のうち) 半年以上、職場に定着した利用者数

雇用された利用者数のうち、半年以上、就労先に定着した利用者数について尋ねたところ、1施設あたりの平均値は1.1人だった。

施設別には、就労移行支援が1.8人、授産施設が0.9人、就労継続支援B型が0.5人という結果だった。

図表 3-2-12 半年以上、職場に定着した利用者数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	308	0.9	2.97
就労継続支援B型	207	0.5	1.11
就労移行支援	103	1.8	3.08
就労移行支援兼務	134	2.0	3.00
計	752	1.1	2.68

無回答は173人(有効回答数に対する無回答率は18.7%³²⁾)

③企業内活動³³⁾の実施

企業内活動(施設外授産)の実施状況について尋ねたところ、回答施設全体のうち、「行っていない」と回答した施設が78.7%であった。施設別にみると、就労移行支援において「行っている」と回答した施設が30.0%と授産施設(21.3%)や就労継続支援B型(17.5%)に比べると割合が高かった。

図表 3-2-13 企業内活動(施設外授産)の実施

	行っている	行っていない	計
授産施設	77	285	362
	21.3%	78.7%	100.0%
就労継続支援 B型	43	203	246
	17.5%	82.5%	100.0%
就労移行支援	33	77	110
	30.0%	70.0%	100.0%
移行支援兼務	39	110	149
	26.2%	73.8%	100.0%
計	192	675	867
	22.1%	77.9%	100.0%

無回答は58人(有効回答数に対する無回答率は6.3%)

³² 無回答の中には就労移行させた実績がない事業所も含む。

³³ 「企業内活動」は企業と施設とが請負契約等を締結し、企業から依頼を受けた業務を企業の工場等で行うことをさす。施設外授産と同義。

第2項 職員（職業指導員・就労支援担当者）に関する調査

（1）属性

①性別

回答者の性別について尋ねたところ、回答者全体のうち、「男性」が63.6%、「女性」が36.4%であった。

図表 3-2-14 性別

	男	女	計
授産施設	253	117	370
	68.4%	31.6%	100.0%
就労継続支援 B型	140	117	257
	54.5%	45.5%	100.0%
就労移行支援	70	42	112
	62.5%	37.5%	100.0%
移行支援兼務	102	48	150
	68.0%	32.0%	100.0%
計	565	324	889
	63.6%	36.4%	100.0%

無回答は36人（有効回答数に対する無回答率は3.9%）

②年齢

年齢について尋ねたところ、回答者全体のうち、「30歳代」が34.9%と最も高く、次いで「40歳代」の26.5%となっていた。

図表 3-2-15 年齢

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	計
人数	1	122	311	236	180	40	890
%	0.1%	13.7%	34.9%	26.5%	20.2%	4.5%	100.0%

無回答は35人（有効回答数に対する無回答率は3.8%）

③最終学歴

最終学歴について尋ねたところ、回答者全体のうち、「大学」卒業と回答した人が49.9%と約半数を占める結果となった。

図表 3-2-16 最終学歴

	中学	高等学校	短期大学	専門学校	大学	大学院	その他	計
人数	3	165	104	155	441	12	4	884
%	0.3%	18.7%	11.8%	17.5%	49.9%	1.4%	0.5%	100.0%

無回答は41人（有効回答数に対する無回答率は4.4%）

④現在勤務している施設の勤続期間（月換算）

現在勤務している施設の勤続期間（2008年11月末時点）について尋ねたところ、施設職員1人あたりの平均値は87.4か月だった。施設別には、授産施設が107.9か月と最も長く、以下、就労継続支援B型が72.3か月、就労移行支援が64.0か月と続いていた。ただし、標準偏差も授産施設が最も大きい値をとっていることから、当該施設においては勤続期間の長短のブレが大きいといえる。

図表 3-2-17 現在勤務する施設の勤続期間（月換算）

	施設数(件)	平均値(か月)	標準偏差
授産施設	372	107.9	88.37
就労継続支援B型	256	72.3	71.07
就労移行支援	113	64.0	64.56
就労移行支援兼務	150	80.2	68.54
計	891	87.4	79.58

無回答は34人（有効回答数に対する無回答率は3.7%）

⑤現在の施設における職業指導員（障害者の就労を支援する担当者）としての勤務経験

現在の施設での職業指導員としての勤務経験（2008年11月末時点）について尋ねたところ、施設職員1人あたりの平均値は52.4か月だった。施設別にみると、授産施設が71.8か月と最も長く、以下、就労継続支援B型が41.3か月、就労移行支援が29.0か月と続く結果だった。ただし、標準偏差も授産施設が最も大きい値をとっていることから、勤続期間の長短のブレが大きいといえる。

図表 3-2-18 現在の施設における職業指導員の勤続期間（月換算）

	施設数(件)	平均値(か月)	標準偏差
授産施設	354	71.8	86.06
就労継続支援B型	242	41.3	53.29
就労移行支援	112	29.0	32.84
就労移行支援兼務	148	42.1	56.15
計	856	52.4	69.43

無回答は69人（有効回答数に対する無回答率は7.5%）

⑥現在の施設以外での勤務経験

現在の施設以外での勤務経験について尋ねたところ、施設職員 1 人あたりの平均値は 109.6 か月だった。

施設別にみると、就労移行支援（117.4 か月）と就労継続支援 B 型（117.0 か月）がほぼ同じ結果だった。一方、授産施設は 107.7 か月と他の 2 施設に比べると短かった。

図表 3-2-19 現在の施設以外での勤務経験（月換算）

	施設数(件)	平均値(か月)	標準偏差
授産施設	362	107.7	115.34
就労継続支援 B 型	247	117.0	130.79
就労移行支援	112	117.4	106.83
就労移行支援兼務	149	96.3	101.37
計	870	109.6	116.76

無回答は 55 人（有効回答数に対する無回答率は 5.9%）

⑦民間企業での勤務経験

民間企業での勤務経験の有無について尋ねたところ、回答者全体のうち、「ある」と回答した人が 50.7%、「ない」と回答した人が 49.3%であった。

図表 3-2-20 民間企業での勤務経験

	ある	ない	計
人数	440 人	427 人	867 人
%	50.7%	49.3%	100.0%

無回答は 58 人（有効回答数に対する無回答率は 6.3%）

⑧民間企業での勤務内容（複数回答）

民間企業での勤務経験が「ある」と回答した人に対して、経験したことのある職務内容について尋ねたところ、回答者全体のうち、「営業職社員」と回答した人が 49.5%と約半数にのぼった。次いで「事務職社員」が 32.8%であった。なお、ここでいう「営業職社員」はいわゆるセールス等を担当する職務だけではなく、店頭での物品販売を行う職務も含んだ数値である。

図表 3-2-21 民間企業での勤務内容

	事務職社員 (総務、経理など)	営業職社員 (販売、渉外など)	生産職社員 (工場など)	技術職社員 (開発、研究など)	計	回答数
人数	133 人	201 人	99 人	78 人	511 人	406 人
%	32.8%	49.5%	24.4%	19.2%		100.0%

無回答は 34 人（有効回答数に対する無回答率は 7.7%）

⑨現在、保有している資格（複数回答）

現在、保有している資格について尋ねたところ、回答者全体のうち、「自動車免許」と回答した人の割合が93.4%と最も高く、以下、「福祉関係」が49.0%、「会計処理」が9.3%と続いた。

また、施設別に「障害者就労支援関連」の資格保有については、就労移行支援施設に所属している職員が14.2%と授産施設（3.8%）や就労継続支援B型（3.1%）に比べて、割合が高い結果となった。

図表 3-2-22 保有資格

	自動車 免許	情報 処理	会計 処理	法律 関係	福祉 関係	障害者 就労支 援関連	心理 関連	不動産 関係	医療 関係	その他	計	回答数
授産 施設	349 94.3%	6 1.6%	32 8.6%	2 0.5%	198 53.5%	14 3.8%	2 0.5%	2 0.5%	7 1.9%	104 28.1%	716	370 100.0%
就労継続 支援B型	239 93.0%	5 1.9%	29 11.3%	1 0.4%	114 44.4%	8 3.1%	2 0.8%	3 1.2%	5 1.9%	69 26.8%	475	257 100.0%
就労移行 支援	107 94.7%	4 3.5%	7 6.2%	2 1.8%	48 42.5%	16 14.2%	2 1.8%	0 0.0%	3 2.7%	32 28.3%	221	113 100.0%
就労移行 支援兼務	137 90.7%	0 0.0%	15 9.9%	1 0.7%	77 51.0%	14 9.3%	1 0.7%	1 0.7%	1 0.7%	53 35.1%	300	151 100.0%
計	832 93.4%	15 1.7%	83 9.3%	6 0.7%	437 49.0%	52 5.8%	7 0.8%	6 0.7%	16 1.8%	258 29.0%	1,712	891 100.0%

無回答は34人（有効回答数に対する無回答率は3.7%）

（2）施設利用者の就労援助（支援）活動の状況

①企業訪問数

一般就労を実現するために回答者が実施している就労に向けた取り組みについて把握するため、回答者が訪問した企業訪問数について尋ねたところ、施設職員1人あたりの平均値は4.8か所だった。施設別には、就労移行支援が11.1か所と他のサービス施設に比べて3倍以上訪問している結果となった。

図表 3-2-23 企業訪問数

	施設数(件)	平均値(か所)	標準偏差
授産施設	363	3.2	8.84
就労継続支援B型	250	2.3	11.70
就労移行支援	111	11.1	17.90
就労移行支援兼務	149	8.1	17.95
計	873	4.8	13.28

無回答は52人（有効回答数に対する無回答率は5.6%）

② (①企業訪問数のうち) 職場開拓のための企業訪問数

職場開拓のための企業訪問数について尋ねたところ、施設職員 1 人あたりの平均値は 2.8 か所だった。

施設別には就労移行支援が 7.3 か所と最も多く訪問していた。なお、授産施設、就労移行支援では就労継続支援 B 型と比べて標準偏差の値が高かった。つまり、授産施設や就労移行支援では訪問する者と訪問しない者のばらつきが就労継続支援 B 型と比べて大きいといえる。

図表 3-2-24 職場開拓のための企業訪問数

	施設数(件)	平均値(か所)	標準偏差
授産施設	353	1.7	7.83
就労継続支援 B 型	241	0.8	1.77
就労移行支援	111	7.3	15.23
就労移行支援兼務	148	5.5	17.66
計	853	2.8	10.75

無回答は 72 人 (有効回答数に対する無回答率は 7.8%)

③ (②職場開拓のための企業訪問数のうち) 職場開拓に成功した企業訪問数

職場開拓に成功した企業訪問数について尋ねたところ、施設職員 1 人あたりの平均値は 0.9 か所と 1 を下回る結果だった。

施設別には、就労移行支援が 2.9 か所となっていたが、一方、授産施設、就労継続支援 B 型はそれぞれ 1 を下回る結果となった。なお、就労移行支援の標準偏差が他の施設と比べて大きいことから、回答者によるばらつきが大きい結果となった。

図表 3-2-25 職場開拓に成功した企業訪問数

	施設数(件)	平均値(か所)	標準偏差
授産施設	346	0.4	0.94
就労継続支援 B 型	235	0.3	0.96
就労移行支援	110	2.9	5.45
就労移行支援兼務	146	1.3	1.99
計	837	0.9	2.43

無回答は 88 人 (有効回答数に対する無回答率は 9.5%)

④施設利用者との同行企業訪問数

施設利用者との同行による訪問数について尋ねたところ、施設職員1人あたりの平均値は3.8か所だった。

施設別には就労移行支援が8.5か所と最も多く、次いで授産施設が2.5か所という結果だった。なお、就労移行支援の標準偏差が他の施設と比べて大きいことから、回答者によるばらつきが大きいといえる。

図表 3-2-26 施設利用者との同行企業訪問数

	施設数(件)	平均値(か所)	標準偏差
授産施設	361	2.5	7.93
就労継続支援B型	244	1.2	3.67
就労移行支援	109	8.5	17.12
就労移行支援兼務	142	8.0	16.39
計	856	3.8	10.96

無回答は69人(有効回答数に対する無回答率は7.5%)

⑤実習(訓練)先企業数

調査時点から過去1年間の実習(訓練)実施先企業数について尋ねたところ、施設職員1人あたりの平均値は1.5か所だった。

施設別にみると、就労移行支援が3.8か所と最も多かった。一方、就労継続支援B型については0.6か所と1を下回る結果だった。

図表 3-2-27 実習(訓練)先企業数

	施設数(件)	平均値(か所)	標準偏差
授産施設	360	1.0	1.94
就労継続支援B型	245	0.6	1.76
就労移行支援	109	3.8	4.32
就労移行支援兼務	148	2.4	2.90
計	862	1.5	2.72

無回答は63人(有効回答数に対する無回答率は6.8%)

⑥就労に関して話しあった施設利用者数

調査時点から過去1年間に就労に関して話しあった施設利用者の数について尋ねたところ、施設職員1人あたりの平均値は13.2人だった。

施設別には、授産施設が15.6人と最も多く、次いで、就労移行支援が14.3人、就労継続支援B型が6.9人という結果だった。

図表 3-2-28 就労に関して話しあった施設利用者数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	355	15.6	132.85
就労継続支援B型	253	6.9	8.81
就労移行支援	110	14.3	13.57
就労移行支援兼務	149	17.4	23.57
計	867	13.2	85.86

無回答は58人(有効回答数に対する無回答率は6.3%)

⑦施設内における求人票の掲示

施設内における求人票の掲示の有無について尋ねたところ、「掲示をしている」との回答は全体のうち、22.8%であった。一方、「掲示をしていない」(77.2%)との回答は8割近くみられた。

施設別にみると、授産施設は「掲示をしている」との回答が14.6%と最も低く、割合が高かった就労移行支援についても42.7%と全体の半数以下であった。

図表 3-2-29 施設内における求人票の掲示

	掲示をしている	掲示をしていない	計
授産施設	53	310	363
	14.6%	85.4%	100.0%
就労継続支援 B型	47	208	255
	18.4%	81.6%	100.0%
就労移行支援	47	63	110
	42.7%	57.3%	100.0%
移行支援兼務	53	96	149
	35.6%	64.4%	100.0%
計	200	677	877
	22.8%	77.2%	100.0%

無回答は48人(有効回答数に対する無回答率は5.2%)

⑧ハローワーク（公共職業安定所）での求職登録支援を行った施設利用者数

調査時点から過去 1 年間に、ハローワーク（公共職業安定所）での求職登録支援を行った施設利用者数（実人数）について尋ねたところ、施設職員 1 人あたりの平均値は 3.6 人だった。

施設別では、就労移行支援が 5.6 人と最も多く、次いで、授産施設が 3.7 人、就労継続支援 B 型が 1.2 人となっていた。なお、授産施設の標準偏差は他の施設と比べて大きい値となっており、実施している施設と実施していない施設のばらつきが大きいことが示された。

図表 3-2-30 ハローワーク（公共職業安定所）での求職登録支援を行った施設利用者数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	363	3.7	41.98
就労継続支援 B 型	253	1.2	2.08
就労移行支援	110	5.6	5.78
就労移行支援兼務	147	5.8	10.18
計	873	3.6	27.52

無回答は 52 人（有効回答数に対する無回答率は 5.6%）

⑨施設利用者に対する就労訓練

施設利用者に対する就労訓練の実施状況³⁴について尋ねたところ、回答者全体のうち、「したことがある」と回答した人が 59.2%と「したことがない」の 40.8%を上回った。

施設別にみると、授産施設は「したことがある」（50.3%）と「したことがない」（49.7%）がほぼ同数だったことに対し、就労移行支援は 83.9%が「したことがある」という結果だった。

図表 3-2-31 施設利用者に対する就労訓練

	したことがある	したことがない	計
授産施設	180	178	358
	50.3%	49.7%	100.0%
就労継続支援 B 型	126	125	251
	50.2%	49.8%	100.0%
就労移行支援	94	18	112
	83.9%	16.1%	100.0%
移行支援兼務	114	33	147
	77.6%	22.4%	100.0%
計	514	354	868
	59.2%	40.8%	100.0%

無回答は 57 人（有効回答数に対する無回答率は 6.2%）

³⁴ なお、ここでいう「就労訓練」とは、「実際に企業で働くための訓練」をさし、たとえば、あいさつの練習や企業の社員との会話の仕方の訓練、実際の業務にあわせた訓練をさす。

⑩就労支援に関する研修やセミナーへの参加

就労支援に関する研修やセミナーへの参加状況について尋ねたところ、回答者全体のうち、「したことがある」と回答した人が 80.7%と、「したことがない」(19.3%)を大幅に上回る結果となった。

施設別でみると「したことがある」の割合が最も高かった施設は就労移行支援で 87.5%だった。以下、授産施設 (80.8%)、就労継続支援 B 型 (72.5%) と続いていた。

図表 3-2-32 就労支援に関する研修やセミナーへの参加

	したことがある	したことがない	計
授産施設	291	69	360
	80.8%	19.2%	100.0%
就労継続支援 B 型	182	69	251
	72.5%	27.5%	100.0%
就労移行支援	98	14	112
	87.5%	12.5%	100.0%
移行支援兼務	133	16	149
	89.3%	10.7%	100.0%
計	704	168	872
	80.7%	19.3%	100.0%

無回答は 53 人 (有効回答数に対する無回答率は 5.7%)

⑪施設利用者のうち就労可能と考えられる人数

施設利用者のうち就労可能と考えられる人数について尋ねたところ、施設職員 1 人あたりの平均値は 3.9 人だった。

施設別に見ると、就労移行支援が 6.5 人と最も多く、以下、授産施設が 3.4 人であった。

図表 3-2-33 施設利用者のうち就労できると考えられる人数

	施設数(件)	平均値(人)	標準偏差
授産施設	351	3.4	3.73
就労継続支援 B 型	247	2.4	3.73
就労移行支援	110	6.5	7.43
就労移行支援兼務	146	5.8	5.04
計	854	3.9	4.83

無回答は 71 人 (有効回答数に対する無回答率は 7.7%)

(3) 就労可能な施設利用者を増加させるための活動指針

本項目では、就労可能な施設利用者を増加させるための活動指針として、各施設職員がいわゆる「レディネスモデル」と「援助つき雇用モデル」のどちらの考え方にに基づき就労支援を行っているか問う点について調査した。

「レディネスモデル」と「援助つき雇用モデル」の考え方はとしては、まず、前者（「レディネスモデル」）は、障害者に対して訓練を行い、その後に企業に就職させることを目的とする支援の在り方を指す。一方、後者（「援助つき雇用モデル」）は、実際の職場で訓練や指導を行い、職場に適応していくように障害者を指導し、相談にのっていく支援のあり方をさす。

本研究では両者の考え方をふたつ並べて下表のように配置し、各々の施設職員の就労支援活動がどちらの考え方により近いかを選択してもらった。

	考え方「レディネスモデル」	考え方「援助つき雇用モデル」
就労前の訓練に対する姿勢	利用者が働くためには、 <u>就労前に作業能力や社会性を高めるための充実した訓練を行うべきだ</u>	利用者が働くためには就労前の訓練をできるだけ <u>簡単にし、実際の就労の場で訓練・支援を行うべきだ</u>
就労の可能性の判断	働くことができるかどうかの判断は、実際の現場で働いている <u>健常者の状況と比較して判断すべきだ</u>	働くことができるかどうかの判断は、実際の現場の仕事内容を把握した上で、 <u>個々の課業が具体的にできるか、できないかを判断すべきだ</u> 。
就労の可能性のチェック基準	働くための支援を行うかどうかを判断する基準は、 <u>職場の特徴に応じて、支援者が判断すべきである</u> 。	働くための支援を行うかどうかを判断する基準は、一定の研究結果を行った上で、 <u>標準的な尺度を使うべきである</u> 。
就労先の開拓姿勢	就労先は雇用したいという <u>企業を訪問し、話し合いの中から、就労できる利用者像を固めていく</u> 。その上で、 <u>その利用者像にあった方を就労させる</u> 。	就労先は就労対象となる <u>利用者が働ける現場を中心に探し、企業には利用者像を提示して、一緒に考えてもらう</u> 。
就労先への提案姿勢	利用者の仕事のでき具合が、企業の求める水準より劣っていると想定される場合は、 <u>就労継続困難と判断する</u> 。場合により別の利用者を紹介する。	利用者の仕事の出来具合が、企業の求める水準より劣っていると判断される場合は、 <u>その不足分を補うために現場社員が支援できる仕組みを企業内に作るよう企業に提案する</u>

なお、図表（図表 3-2-34～図表 3-2-38）の見方は次の通りである。「援助つき雇用モデル」の考え方に基づく場合は「++」「+」で表現し、「レディネスモデル」に近い考え方に基づく場合は「-」「--」で表現している。各項目（就労前の訓練に対する姿勢、など）に対する考え方の結果は次ページ以降に述べる。

①就労前の訓練に対する考え方

就労前の訓練に対する考え方について、自身の考えが前述の2通りのどちらにより近いかについて尋ねたところ、「--」と回答した人が回答者全体のうち、29.7%と最も高かった。反対に「++」と回答した人は5.1%であった。施設別にみると、「++」と回答した人は就労継続支援B型が4.0%と最も低かったが、最も割合が高い就労移行支援でも8.2%であった。

この結果から、「訓練」に関しては、「就労するためには就労前には充実した訓練を行うことが必要である」との考え方を持つ職員が多いということがわかった。

図表 3-2-34 就労前の訓練に対する姿勢

	--	-	.	+	++	計
授産施設	99	114	79	45	18	355
	27.9%	32.1%	22.3%	12.7%	5.1%	100.0%
就労継続支援 B型	80	58	57	42	10	247
	32.4%	23.5%	23.1%	17.0%	4.0%	100.0%
就労移行支援	26	35	22	18	9	110
	23.6%	31.8%	20.0%	16.4%	8.2%	100.0%
就労移行支援 兼務	49	32	31	25	7	144
	34.0%	22.2%	21.5%	17.4%	4.9%	100.0%
計	254	239	189	130	44	856
	29.7%	27.9%	22.1%	15.2%	5.1%	100.0%

無回答は69人（有効回答数に対する無回答率は7.5%）

②利用者の就労可能性の判断

利用者の就労可能性の判断について、前述の2通りの考え方のどちらにより近いかについて尋ねたところ、「++」と回答した人が回答者全体のうち、46.6%と最も高かった。次いで、「+」と回答した人が36.6%であった。

就労の可能性の判断については「援助つき雇用モデル」に近い考え方の下、行われているということが示唆された。

図表 3-2-35 就労の可能性の判断

	--	-	・	+	++	計
授産施設	4	17	34	133	168	356
	1.1%	4.8%	9.6%	37.4%	47.2%	100.0%
就労継続支援 B型	5	18	30	89	105	247
	2.0%	7.3%	12.1%	36.0%	42.5%	100.0%
就労移行支援	2	3	14	40	51	110
	1.8%	2.7%	12.7%	36.4%	46.4%	100.0%
就労移行支援 兼務	2	5	10	52	75	144
	1.4%	3.5%	6.9%	36.1%	52.1%	100.0%
計	13	43	88	314	399	857
	1.5%	5.0%	10.3%	36.6%	46.6%	100.0%

無回答は68人（有効回答数に対する無回答率は7.4%）

③利用者の就労可能性のチェック基準

利用者の就労可能性のチェック基準について、前述の2通りの考え方のどちらにより近いかに
ついて尋ねたところ、「++」と回答した人が回答者全体のうち、55.4%と半数を超える結果とな
った。次いで、「+」と回答した人が32.5%であった。

この結果から、就労の可能性のチェック基準についても、「援助つき雇用モデル」に近い考え
方であることが示唆された。

図表 3-2-36 就労の可能性のチェック基準

	--	-	・	+	++	計
授産施設	1	14	34	118	188	355
	0.3%	3.9%	9.6%	33.2%	53.0%	100.0%
就労継続支援 B型	2	4	16	75	150	247
	0.8%	1.6%	6.5%	30.4%	60.7%	100.0%
就労移行支援	1	0	16	37	55	109
	0.9%	0.0%	14.7%	33.9%	50.5%	100.0%
就労移行支援 兼務	1	3	11	48	81	144
	0.7%	2.1%	7.6%	33.3%	56.3%	100.0%
計	5	21	77	278	474	855
	0.6%	2.5%	9.0%	32.5%	55.4%	100.0%

無回答は70人（有効回答数に対する無回答率は7.6%）

④就労先の開拓姿勢

就労先の開拓姿勢について、前述の2通りの考え方のどちらにより近いかについて尋ねたところ、「・」と回答した人が回答者全体のうち30.0%と最も多く、以下、「-」が26.0%、「+」が20.4%と続く結果となった。

施設別にみると、いずれの施設も「-」～「+」の割合が高く、施設間の差は特にみられなかった。

就労先の開拓姿勢については対置的にあるのではなく、「レディネスモデル」「援助つき雇用モデル」の両方の視点を含めて施設職員が支援活動を行っていると推察される。

図表 3-2-37 就労先の開拓姿勢

	--	-	・	+	++	計
授産施設	34	88	118	72	43	355
	9.6%	24.8%	33.2%	20.3%	12.1%	100.0%
就労継続支援 B型	37	72	61	46	31	247
	15.0%	29.1%	24.7%	18.6%	12.6%	100.0%
就労移行支援	10	29	35	24	11	109
	9.2%	26.6%	32.1%	22.0%	10.1%	100.0%
就労移行支援 兼務	13	33	42	32	23	143
	9.1%	23.1%	29.4%	22.4%	16.1%	100.0%
計	94	222	256	174	108	854
	11.0%	26.0%	30.0%	20.4%	12.6%	100.0%

無回答は69人（有効回答数に対する無回答率は7.5%）

⑤企業に対する障害者雇用の提案姿勢

企業に対する障害者雇用の提案姿勢について、前述の2通りの考え方のどちらにより近いかに
ついて尋ねたところ、「・」と回答した人が回答者全体のうち、35.1%と最も多く。次いで、「+」
が33.0%、「++」が15.3%と続いた。

この結果から、企業に対する障害者雇用の提案については、「援助つき雇用モデル」の考え方
にもとづいて行われていることが示唆された。

図表 3-2-38 企業に対する障害者雇用の提案姿勢

	--	-	・	+	++	計
授産施設	18	43	127	119	47	354
	5.1%	12.1%	35.9%	33.6%	13.3%	100.0%
就労継続支援 B型	12	32	85	77	41	247
	4.9%	13.0%	34.4%	31.2%	16.6%	100.0%
就労移行支援	2	13	41	34	20	110
	1.8%	11.8%	37.3%	30.9%	18.2%	100.0%
就労移行支援 兼務	8	14	47	52	23	144
	5.6%	9.7%	32.6%	36.1%	16.0%	100.0%
計	40	102	300	282	131	855
	4.7%	11.9%	35.1%	33.0%	15.3%	100.0%

無回答は70人（有効回答数に対する無回答率は7.6%）

(4) 施設利用者の就労支援に対する考え方

施設利用者の就労支援に対する考え方について尋ねたところ、回答者全体のうち、「前向きに考えている」と回答した人が40.0%、「どちらかという前向きだ」と回答した人が32.2%と、多くの回答者が施設利用者の就労に対して前向きに考えているという結果となった。

施設別にみると、とりわけ、就労移行支援で前向きの姿勢が顕著に表れる結果となっており、当該施設で「前向きに考えている」と回答した人の割合は61.8%と、授産施設(28.9%)や就労継続支援B型(33.3%)と比べて高い割合となった。

図表 3-2-39 施設利用者に対する就労支援の考え方

	前向きに 考えている	どちらかという と前向きだ	どちらとも いえない	あまり前向きと はいえない	前向きとは いえない	計
授産施設	105	135	93	24	6	363
	28.9%	37.2%	25.6%	6.6%	1.7%	100.0%
就労継続支援 B型	84	76	63	22	7	252
	33.3%	30.2%	25.0%	8.7%	2.8%	100.0%
就労移行支援	68	30	10	2	0	110
	61.8%	27.3%	9.1%	1.8%	0.0%	100.0%
就労移行支援 兼務	93	41	13	2	1	150
	62.0%	27.3%	8.7%	1.3%	0.7%	100.0%
計	350	282	179	50	14	875
	40.0%	32.2%	20.5%	5.7%	1.6%	100.0%

無回答は50人(有効回答数に対する無回答率は5.4%)

第3項 職員の満足度合い

「満足度合い」の算出に向けて、まず、各項目の重視度（期待値）および満足度について「重視する（満足している）」（5点）～「重視しない（満足していない）」（1点）までの5段階で評価してもらった。その上で各項目の「重視度」から「満足度」の点数を減じ、その差分を「満足度合い」と定義した。すなわち、「満足度合い」の数値が高ければ高いほど、その項目は満足度が重視度を上回っており、逆に「満足度合い」の数値が負の値をとる場合は満足度が重視度を下回っていることを意味している。

（1）各項目の満足度合いについて

調査結果は図表3-2-40の通りとなる。「満足度合い」が高い項目は「常勤であること」「学会や研修会に参加できること」の2つの項目であった。

一方、「満足度合い」が低い項目は多くみられたが、特に「給与水準」「適切・公平な人事処遇」「雇用・給与の安定」に関しては「満足度合い」が低かった。これはいずれの施設においても同様の傾向が示された。その他、「職場の雰囲気・人間関係」は特に授産施設と就労継続B型で「満足度合い」が低くなっていた。個々の施設によって違いはあると考えられるが、両施設は授産事業が中心であり、同じ施設内での仕事になりがちであり、その結果、組織内の人間関係が「満足度合い」に影響しやすいのではないかと考えられる。また、就労移行支援は就労先開拓のために外部に出ることが他の施設と比較して多いことから、人間関係に関する事柄が問題として捉えられにくいと考えられ、上記の傾向が表れたと想定される。

他方、「経営者の人柄」「経営者の能力・手腕」「職場の雰囲気・人間関係」「法人業績や将来性」「法人の理念」に関しては、「満足度合い」が低かった。特に授産施設に関してはその傾向が強い。授産施設事業自体が移行期間を経て、別の事業に転換することが決まっていることから、将来的にどのような状況になるか予測がつかないため、このような結果となっていることが想定される。

図表 3-2-40 職員の満足度合い（まとめ）

	項目	全体	授産施設	就労継続 B 型	就労移行
満足度合い 高い	常勤であること	+0.10	+0.06	+0.13	+0.17
	学会や研修会に参加できる	+0.16	+0.13	+0.21	+0.28
満足度合い 低い	給与水準	-1.02	-1.15	-0.93	-1.06
	適切・公正な人事処遇	-0.80	-0.91	-0.70	-0.88
	労働時間・休暇	-0.47	-0.42	-0.54	-0.37
	福利厚生	-0.16	-0.24	-0.07	-0.11
	雇用・給与の安定	-0.77	-0.86	-0.68	-0.73
	責任ある仕事ができる	-0.23	-0.30	-0.14	-0.28
	自分の能力を生かせる	-0.45	-0.55	-0.30	-0.49
	専門知識・技術が生かせる	-0.31	-0.40	-0.22	-0.17
	経営者の人柄	-0.34	-0.47	-0.25	-0.31
	経営者の能力・手腕	-0.47	-0.61	-0.43	-0.49
	職場の雰囲気・人間関係	-0.59	-0.72	-0.58	-0.39
	法人業績や将来性	-0.58	-0.83	-0.36	-0.56
	法人の理念	-0.30	-0.43	-0.23	-0.21

※満足度合い（重視度（期待度）からの変動）が±0.5を超える変動を網掛け表示している。

(2) 仕事全般に対する満足度

施設での仕事全般に対する満足度について尋ねたところ、「どちらかという満足」と回答した人が全体（850人）のうち、47.9%（407人）と最も多かった。次いで、「満足」と「どちらでもない」がそれぞれ22.1%と同じ結果となった。一方、不満を感じている人（「どちらかという不満」、「不満」）は全体のうち、1割にも満たない結果だった。

図表 3-2-41 仕事全体に関する満足度

	満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満	計
授産施設	69	164	87	22	8	350
	19.7%	46.9%	24.9%	6.3%	2.3%	100.0%
就労継続支援 B型	61	121	45	19	4	250
	24.4%	48.4%	18.0%	7.6%	1.6%	100.0%
就労移行支援	22	51	26	5	2	106
	20.8%	48.1%	24.5%	4.7%	1.9%	100.0%
就労移行支援 兼務	36	71	30	4	3	144
	25.0%	49.3%	20.8%	2.8%	2.1%	100.0%
計	188	407	188	50	17	850
	22.1%	47.9%	22.1%	5.9%	2.0%	100.0%

無回答は75人（有効回答数に対する無回答率は8.1%）

第3節 過去の調査と本調査との比較

本節では障害者自立支援法施行前の2000年に実施された社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会（以下、セルフ協）の調査（以下、2000年調査）³⁵との時系列比較を行うことを目的とする。自立支援法開始前の時期（2000年）と開始後の時期（2008年）の2時点を比較して、障害者自身の就労意向に対する意識の変化などを明らかにする。

本調査と2000年調査の調査概要について比較すると次のようになる（図表3-3-1）のようになり、両調査では全ての項目に対する手法が同じではないことに注意をしなければいけない。

たとえば、調査対象者数の規模についてみると、本調査は2000年調査に比べると約10倍の規模となっている。また、調査対象の抽出方法としても、本調査では社会福祉施設等調査の調査名簿記載施設などを母集団としている一方、2000年調査はセルフ協に加盟している施設を母集団としているため、本調査に比べると2000年調査はサンプルにバイアスがかかっている可能性があることを考慮する必要がある。

ただし、本調査と比較可能な同種の調査はセルフ協にて実施したこの調査のみであったことから、比較を行う。

図表3-3-1 調査概要の比較

項目		本調査	2000年調査
調査時期		2008年12月～2009年1月	1999年11月～12月
有効回答数		20,516名	2,543名
調査対象抽出		社会福祉施設等調査、WAM-NETのデータによる無作為抽出	全国社会就労センター協議会加盟団体
回答者 ³⁶	身体障害者	2,478名（12.1%）	399名（15.7%）
	精神障害者	2,917名（14.2%）	546名（21.5%）
	知的障害者	14,126名（68.9%）	1,598名（62.8%）

³⁵ 社会福祉法人全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会（2000年）「障害者が授産施設等を出て地域で自立生活できるよう援助するための方策についての国際調査研究事業」

³⁶ 本調査については重複障害の方（4.4%）なども回答者にカウントされている。本節における2000年調査の比較の際には重複障害やその他の方の回答は除いている。それゆえ、回答者の合計が有効回答数と一致しない。

(1) 障害者の「働きたい」という気持ち³⁷

本調査（2008年）と2000年調査を比較すると、「働きたい」と考える障害者は、2008年（全体）で54.3%と2000年（45.7%）よりも8.6ポイント上昇した。障害別にみると、身体障害者、知的障害者に関しては2000年調査よりも10.0ポイント以上高くなった。

図表 3-3-2 障害者の「働きたい」という気持ち（回答者数、人）

	本調査（2008年）			2000年調査（2000年）		
	働きたい	働きたいと思わない	合計	働きたい	働きたいと思わない	合計
身体障害	1,149	1,172	2,321	151	234	385
精神障害	1,983	891	2,874	345	190	535
知的障害	6,460	6,011	12,471	615	898	1,513
合計	9,592	8,074	17,666	1,111	1,322	2,433

図表 3-3-2 障害者の「働きたい」という気持ち（構成比、%）

	本調査（2008年）			2000年調査（2000年）		
	働きたい	働きたいと思わない	合計	働きたい	働きたいと思わない	合計
身体障害	49.5%	50.5%	100.0%	39.2%	60.8%	100.0%
精神障害	69.0%	31.0%	100.0%	64.5%	35.5%	100.0%
知的障害	51.8%	48.2%	100.0%	40.6%	59.4%	100.0%
合計	54.3%	45.7%	100.0%	45.7%	54.3%	100.0%

³⁷ 本年度調査では2000年調査に合わせるため、「ぜひ働きたい」「働きたい」を「働きたい」、「どちらとも言えない」「あまり働きたくない」「ぜったい働きたくない」を「働きたいと思わない」にしている。「働きたい」の部分は比較できる数値であると判断できる。

(2) 家族の「働いてほしい」という気持ち³⁸

障害者が働くことに「積極的」と考える家族は2008年（全体）で52.6%と2000年（36.2%）と比較して16.4ポイント上昇した。障害別にみると、知的障害者が「積極的」と考える家族の割合が2000年から2008年にかけて大幅に上昇した反面、精神障害者は1.2ポイントの上昇にとどまった。

図表 3-3-3 家族の「働いてほしい」という気持ち（回答者数、人）

	本調査(2008年)			2000年調査(2000年)		
	積極的	消極的	合計	積極的	消極的	合計
身体障害	18	29	47	84	215	299
精神障害	39	18	57	234	114	348
知的障害	43	43	86	358	861	1,219
合計	100	90	190	676	1,190	1,866

図表 3-3-3 家族の「働いてほしい」という気持ち（構成比、%）

	本調査(2008年)			2000年調査(2000年)		
	積極的	消極的	合計	積極的	消極的	合計
身体障害	38.3%	61.7%	100.0%	28.1%	71.9%	100.0%
精神障害	68.4%	31.6%	100.0%	67.2%	32.8%	100.0%
知的障害	50.0%	50.0%	100.0%	29.4%	70.6%	100.0%
合計	52.6%	47.4%	100.0%	36.2%	63.8%	100.0%

³⁸ 家族については、プレ調査の中で実施した家族調査との比較である。

(3) 働きたいという気持ちと実習活動の関係

実習経験が「ある」と回答した人は2008年（全体）で38.2%と2000年調査（9.8%）に比べて上昇した。また、「実習経験あり」で「働きたい」と回答した割合は2008年時点で46.3%と2000年調査（16.3%）に比べる30ポイント以上の上昇となった。

図表 3-3-4 働きたいという気持ちと実習活動の関係(回答者数、人)

	本調査(2008年)			2000年調査(2000年)		
	実習経験 あり	実習経験 なし	合計	実習経験 あり	実習経験 なし	合計
働きたい	4,535	5,261	9,796	178	895	1,073
働きたいと思わない	2,342	5,888	8,230	49	1,204	1,253
合計	6,877	11,149	18,026	227	2,099	2,326

図表 3-3-4 働きたいという気持ちと実習活動の関係(構成比、%)

	本調査(2008年)			2000年調査(2000年)		
	実習経験 あり	実習経験 なし	合計	実習経験 あり	実習経験 なし	合計
働きたい	46.3%	53.7%	100.0%	16.6%	83.4%	100.0%
働きたいと思わない	28.5%	71.5%	100.0%	3.9%	96.1%	100.0%
合計	38.2%	61.8%	100.0%	9.8%	90.2%	100.0%

(4) まとめ

本調査と2000年調査の結果をみると、「働きたい」という気持ちを持った障害者は2000年から2008年にかけて増加したと考えられる。また、障害別をみても、身体障害者、知的障害者、精神障害者いずれも「働きたい」という気持ちを持つ割合が高まっており、また、障害者を支える家族も障害者に「働くことに対して積極的な考え」を持つ人の割合が上昇している。以上の結果から、過去に比べると就労に対して前向きな姿勢が着実に広がったことを示唆している。

第4章 仮説検証と考察

前章では今回実施した調査について、集計結果を示した。その中で、障害別や施設別により多少の差異はあるものの、利用者の就労意向はおおむね前向きであるという結果を得た。また、施設職員における施設利用者の就労に対する考え方も積極的なものであることがうかがえた。

本章では、利用者自身就労に対する考え方や職員の利用者の就労に対する考え方が各施設で行われている就労に向けた活動とどのように関連しているかという点にに着目し、分析を行っていく。

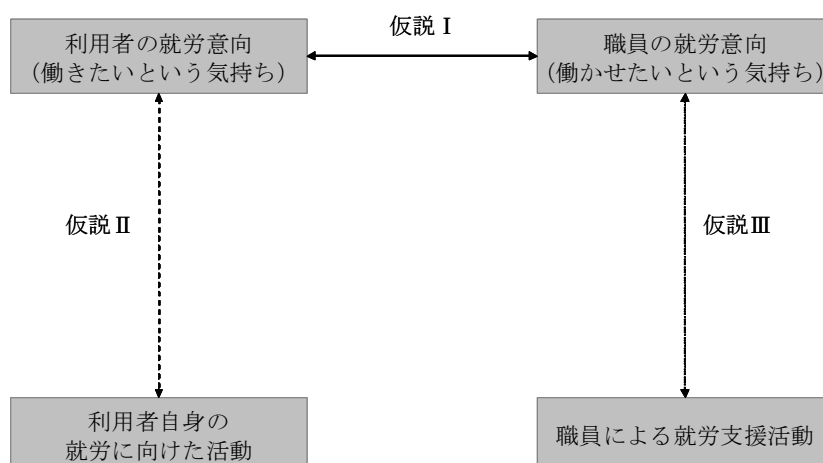
第1節 仮説

障害者に「働きたい」という気持ちがあったとしても、働くための具体的な「活動」が実践されていなければ、就労が難しいことは言うまでもない。障害者の「働きたい」という気持ちと「障害者の就労意欲に応える施設職員の就労支援活動」があつてこそ、障害者の「就労」は実現すると考えられる。

また、施設職員自身が「障害者が働くことに前向きだ」と考えていたとしても、具体的な就労支援活動を実施しなければ、単に「考えているだけ」で終わってしまうことになる。さらに、利用者自身が「働きたい」と考えていたとしても、就労に向けた活動（会社を見学する、など）が実際に行われなければ、「働きたい」気持ちを実現することができないこととなる。

そこで、「利用者の就労意向（働きたいという気持ち）」及び「職員の就労意向（働かせたいという気持ち）」と、「利用者自身の活動」及び「職員の支援活動」といった4つの変数間の関係性を明らかにする。なお、各変数の関連性を示した仮説を整理すると次のようになる（図表4-1）。

図表4-1 本研究における仮説枠組み



仮説Ⅰ 「職員の就労意向」と「利用者の就労意向」には関係がある。

一般的に、施設職員の（利用者の）就労実現に対する支援活動を行う意欲と利用者の就労に対する意欲は相互に高まる関係にあるといわれており、「職員の就労意向」と「利用者の就労意向」の間にも相関の関係がある（どちらかが高ければ、片方も高く、どちらかが低ければ、片方も低いという関係）と考えられる。本調査からは因果関係を明確に示すことは難しいが、利用者と職員の両者が「働きたい」「働かせたい」という強い意志を持つことで、より一層、就労意向が高まっていくものと考えられる。

仮説Ⅱ 「利用者自身の就労に向けた活動」と「利用者の就労意向」には関係がある。

前述したとおり、利用者が働きたいと考えているならば、利用者が就労に向けた活動を行うことは必然的な流れである。仮説Ⅱでは「利用者自身の就労に向けた活動」と「利用者の就労意向」の関連性について、分析を進める。

仮説Ⅲ 「職員による就労支援活動」と「職員の就労意向」には関係がある。

利用者が働くことを職員自身が「前向き」に考えていたとしても、就労に対して具体的な活動を行わなければ意味がないといえる。特に、障害者自立支援法に定められた就労移行支援を実施する施設の職員については、利用者の就労に「前向きである」と共に、就労支援に向けた活動も行う必要があると考えられる。仮説Ⅲでは「職員による就労支援活動」と「職員の就労意向」の関連性について、分析を進める。

第2節 仮説の検証と考察

本節では前節で示した仮説の検証を行った。なお、検証を行う際には、以下の手順でデータの処理を行った。

まず、「利用者意識調査」と「施設の職員調査」では調査票が異なることから、利用者調査の回答結果に対し、施設の職員調査結果を加えた。なお、「利用者の就労意向」について調査票では5段階で設定しているものを、分析作業の便宜上、3段階に変換し行った。なお、「職員の就労意向」に関しても同様の処理を行った。

5段階(データ変換前)		3段階(データ変換後)
「1. 働きたい」「2. やや働きたい」	→	「1. 働きたい」
「3. どちらとも言えない」		「2. どちらともいえない」
「4. あまり働きたくない」「5. 働きたくない」		「3. 働きたくない」

また、「利用者自身の活動」については図表 4-2a にある活動内容を1つでも行っている場合は「活動している」とみなし、実施していない場合は「活動していない」とみなした。同様に「職員の支援活動」については図表 4-2b にある支援活動の実施の有無により「活動している」「活動していない」と定義した。

分析に際しては、Microsoft 社の「Excel2003」「Excel2007」および SPSS 社「SPSS17.0J」を用いた。

図表 4-2a 「利用者自身の活動」に関する設問

設問項目 (活動項目)	設問 (就労に向けた活動状況についてお伺いします)
会社見学	あなたは、他の障害者が働いている会社を訪問して、働いている現場を見学したことがありますか？ ※学校を卒業した後の経験でお答えください。養護学校などの実習は含みません。
実習経験	あなたは、会社で実習をしたことがありますか？ ※学校を卒業した後の経験でお答えください。養護学校などの実習は含みません。
求人票確認	あなたは、ハローワーク（公共職業安定所）または施設で情報提供している求人票をみたことがありますか？
求人票登録	あなたは、ハローワーク（公共職業安定所）に求職登録をしたことがありますか？
家族との話し合い	あなたは、あなたが会社で働くことについて、家族と話し合ったことはありますか？ ※電話での話し合いは含みます。メールや手紙でのやり取りは含めません。
職員との話し合い	あなたは、あなたが会社で働くことについて、施設職員と話し合ったことはありますか？ ※電話での話し合いは含みます。メールや手紙でのやり取りは含めません。

図表 4-2b 「施設職員の支援活動」に関する設問³⁹

設問項目（活動項目）	設問（施設利用者の就労援助（支援）活動状況についてお伺いします）
企業訪問の実施	あなたは、何か所の企業に訪問しましたか？ ※訪問したことがある企業数をお答えください。ない場合は「0」を記入してください。
職場開拓の実施	訪問した企業のうち、職場開拓のため訪問した企業は何か所ありますか？ ※職場開拓とは、実習先や企業内活動、就労先の開拓をさします。 ※訪問したことがある企業数をお答えください。ない場合は「0」を記入してください。
職場開拓成功	職場開拓のため訪問した企業のうち、職場開拓に成功した企業は何か所ありますか？ ※訪問したことがある企業数をお答えください。ない場合は「0」を記入してください。
会社への同行訪問	あなたは施設利用者と一緒に何回、企業訪問をしたことがありますか？ ※利用者と一緒に訪問したのべ回数をお答えください。 ※ない場合は「0」を記入してください。
実習企業の有無	あなたは、何か所の企業で施設利用者を実習（訓練）させましたか？ ※実習（訓練）は事業の一環で施設外活動を行った場合の施設外でのグループ就労等を含みます。ない場合は「0」を記入してください。
利用者との話し合い	あなたは、企業で働くことについて何人の施設利用者と話したことがありますか？ ※延べ人数ではなく実人数をお答えください。立ち話程度のものも含みます。 ※ない場合は「0」を記入してください。
施設内での求人開示	施設内に企業の求人票に関する情報を提示していますか？
求職登録支援実施	あなたは、施設利用者のハローワーク（公共安定所）での求職登録の支援を何人にしたことがありますか？ ※延べ人数ではなく実人数をお答えください。立ち話程度のものも含みます。 ※ない場合は「0」を記入してください。
実践的訓練の実施	あなたは、施設利用者に対して、実際に企業で働くための訓練をしたことがありますか？ ※実際に企業で働くための訓練とは、たとえば、あいさつの練習や、企業社員との会話の仕方の訓練、実際の業務に合わせた訓練をさします。
就労に関する研修への参加	あなたは、就労支援に関する研修やセミナーに参加したことがありますか？

³⁹活動の経験についての設問は、基本的に「活動の経験あり」「活動の経験なし」の2値データに変換し分析を行った。連続変数については、「0」を「活動の経験なし」とし、1以上を「活動の経験あり」として処理した。なお、選択肢中の「わからない」に関しては、欠損値として処理した。

第1項 「仮説Ⅰ『職員の就労意向』と『利用者の就労意向』は関係がある。」の検証

(1) 全体の検証結果

「職員の就労意向（利用者が働くことに対する職員の考え方）」と「利用者の就労意向」について、両者の独立性の検定を行った結果、有意な関係があることが示された（図表 4-3a）。すなわち、職員の利用者の就労に対する考え方が前向きな施設では利用者も働きたいと思っており、利用者の働きたいという思いが強ければ、職員における利用者の就労に対する考え方も前向きであるという結果であった。

図表 4-3a 利用者の就労意向と職員の就労意向（姿勢）の関係

			職員の就労意向			合計
			前向きではない	どちらとも言えない	前向きである	
利用者の就労意向	働きたくない	人	396	1,028	2,526	3,950
		%	10.0%	26.0%	63.9%	100.0%
	どちらとも言えない	人	267	814	2,693	3,774
		%	7.1%	21.6%	71.4%	100.0%
	働きたい	人	411	1,675	7,017	9,103
		%	4.5%	18.4%	77.1%	100.0%
合計		人	1,074	3,517	12,236	16,827
		%	6.4%	20.9%	72.7%	100.0%

$$\chi^2 = 278.956 \quad \nu = 4 \quad p < 0.05 \text{で有意}$$

(2) 施設別検証結果

施設別に上記と同様の検定を行った場合も、「職員の就労意向」と「利用者の就労意向」との間に有意な関係があることが示された。したがって、今回の調査においては施設の違いに関係なく、利用者の就労に対する考え方が前向きな施設では利用者も働きたいと思っており、利用者が働きたいという思いが強ければ、職員の利用者の就労に対する考え方の積極度合いも強いという結果が示された（図表 4-3b）。

なお、施設利用者は「働きたくない」と回答しているものの、施設職員は「前向き」とであると回答している割合が、授産施設で 17.6%、就労継続支援 B 型で 15.1% みられた。これは、職員が「働くことはいいことだ」と解釈して、自施設の利用者のニーズから乖離した、あるべき姿を回答している場合と、相互の「働くことに対する認識」にずれが生じているケースだと考えられる。その点については、仮説Ⅱの中で実際の活動の内容と合わせて分析を行う。

また、一般企業等への就労を目的とする「就労移行支援」の利用者の中にも「働きたくない」と回答した利用者が 7.5% おり、施設利用者のニーズと利用者向けへの就労支援活動の内容が必

ずしも合致していないケースも存在することが示唆された。

図表 4-3b 利用者の就労意向と職員の就労意向（姿勢）の関係

				職員の姿勢			合計
				前向きではない	どちらとも言えない	前向きである	
授産施設	利用者	働きたく	人	198	482	1,171	1,851
		ない	%	3.0%	7.2%	17.6%	27.8%
		どちらとも	人	128	397	1,131	1,656
		言えない	%	1.9%	6.0%	17.0%	24.9%
		働きたい	人	164	752	2,240	3,156
			%	2.5%	11.3%	33.6%	47.4%
	合計	人	490	1631	4,542	6,663	
		%	7.4%	24.5%	68.2%	100.0%	
就労継続支援B型	利用者の働く意欲	働きたく	人	94	223	661	978
		ない	%	2.2%	5.1%	15.1%	22.4%
		どちらとも	人	89	195	752	1,036
		言えない	%	2.0%	4.5%	17.2%	23.7%
		働きたい	人	108	333	1,917	2,358
			%	2.5%	7.6%	43.8%	53.9%
	合計	人	291	751	3,330	4,372	
		%	6.7%	17.2%	76.2%	100.0%	
就労移行支援	利用者の働く意欲	働きたく	人	5	26	107	138
		ない	%	0.3%	1.4%	5.8%	7.5%
		どちらとも	人	3	24	193	220
		言えない	%	2.0%	4.5%	17.2%	11.9%
		働きたい	人	4	125	1,357	1,486
			%	0.2%	6.8%	73.6%	80.6%
	合計	人	12	175	1,657	1,844	
		%	0.7%	9.5%	89.9%	100.0%	

第2項 「仮説Ⅱ『利用者自身の就労に向けた活動』と『利用者の就労意向』には関係がある。」の検証

(1) 設問ごとの検証

「利用者の就労意向」で「働きたい」と回答した利用者（以下、「働きたい利用者」）のうち、各「利用者自身の活動」項目を「活動経験あり」と回答した者の割合を示したのが図表 4-4a である⁴⁰。最初に「働きたい利用者」の「利用者自身の活動」内容についてそれぞれの項目について確認する。

①「会社を知る」ための「利用者自身の活動」

まず、「会社を知る」ための利用者自身の活動として、「会社見学」「実習経験」を取り上げる。

この2つの項目は「働きたい利用者」のうち、それぞれ 46.1%、53.7%が活動したことがあると回答している。また、「働きたい利用者」の中で、会社に就労することを目的とした就労移行支援を利用するものであっても、半数程度は「会社見学」「実習経験」がないという結果であった。また、授産施設や就労継続支援であっても、「会社見学」「実習経験」はそれぞれ 45%前後が実施経験ありとしている。

②「会社に就労する」ための「利用者自身の活動」

次に、「会社に就労する」ための利用者自身の活動として、「求人票確認」「求人票登録」を取り上げる。障害者雇用に伴う企業への助成金等の活用を考えれば、ハローワーク（公共職業安定所）に求人票を登録することが必要であることから、「求人票確認」や「求人票登録」は「会社に就労する」ための第一歩と考えられる。

この2つの項目は「働きたい利用者」のうち、それぞれ 58.8%、47.7%が活動したことがあると回答している。施設別にみると、就労移行支援で「求人票確認」が 76.5%、「求人票登録」が 68.5%実施しているとしており、授産施設、就労継続支援 B 型と比べて高い比率であった。就労移行支援は働くための活動を実施することが目的の施設であることから、就労の第一歩である「求人票確認」や「求人票登録」を行っていることは事業の目的に合致した活動であるといえることができる。

ただし、この結果は、「求人票確認」「求人票登録」の経験がない就労移行支援を利用している「働きたい障害者」がそれぞれ 23.5%、31.5%いることを示している。なお、「求人票登録」を授産施設で 39.3%、就労継続支援 B 型で 49.1%が実施しており、これら就労を最終

⁴⁰ 各セルの比率 = $\frac{\text{「利用者自身の活動」が「活動経験あり」の者の数}}{\text{「利用者の就労意向」が「働きたい」の者の数}}$

目的としない施設でも、「求人票登録」といった就労のための活動を実施していることが示された。

③就労に向けた「話し合い」

最後に、就労に向けた「話し合い」について、「家族との話し合い」「職員との話し合い」を取り上げる。働くことに関して、家族や職員との話し合いや相談は就労を進める上で重要な要素だといわれており、「話し合い」をすることで利用者の不安を抑え、就労に向けて前向きな活動を促すとされている。

「家族との話し合い」は「働きたい利用者」のうち、68.7%が実施しており、「職員との話し合い」は64.2%が実施しているという結果であった。施設別にみると、就労移行支援を利用している「働きたい利用者」は「家族との話し合い」を78.6%が実施し、「職員との話し合い」を82.0%が実施しているという結果であった。言い換えると、就労を目的としているはずの就労移行支援事業でも18.0%が「働くための話し合い」を行っていないということであり、「働きたい利用者」に十分な対応をしていない施設があることを示唆している。

(2) 仮説の検証と考察

ここまで、「働きたい利用者」の「利用者自身の活動」状況を整理してきた。今度は、「仮説にもある「利用者の就労意向」と「利用者自身の活動」の関連性を明らかにするために、「利用者の就労意向」と各「利用者自身の活動」項目について独立性の検定を行った。検定結果は、図表4-4cである。

この結果、全体で検定を行った場合も、施設別に行った場合も「利用者の就労意向」と各「利用者自身の活動」はすべて1%の有意水準で有意な結果であった。つまり、「働きたい利用者」は「利用者自身の活動」を行っており、逆に、働きたくない利用者は「利用者自身の活動」を行っていないといえることができる。つまり、「利用者の就労意向」と「利用者自身の活動」は関連があるといえることができる。

図表 4-4a 「働きたい」障害者に占める活動経験ありの比率

	全体 ⁴¹	授産施設	就労継続支援 B 型	就労移行支援
会社見学	46.1%	44.8%	45.5%	50.6%
実習経験	53.7%	44.2%	45.3%	52.9%
求人票確認	58.8%	50.7%	62.3%	76.5%
求人票登録	47.7%	39.3%	49.1%	68.5%
家族との話し合い	68.7%	64.5%	70.5%	78.6%
職員との話し合い	64.2%	58.6%	63.7%	82.0%

図表 4-4b 「働きたい」障害者に占める「活動経験あり」の回答者数

		全体	授産施設	就労継続 支援 B 型	就労移行 支援
活動ありの 利用者数	会社見学	4,545	1,563	1,156	801
	実習経験	5,261	1,540	1,142	838
	求人票確認	5,039	1,574	1,435	1,130
	求人票登録	4,012	1,196	1,115	995
	家族との話し合い	6,760	2,254	1,786	1,250
	職員との話し合い	6,270	2,036	1,609	1,287
「働きたい」 利用者数	会社見学	9,852	3,490	2,542	1,584
	実習経験	9,796	3,486	2,519	1,585
	求人票確認	8,576	3,102	2,305	1,478
	求人票登録	8,414	3,046	2,272	1,452
	家族との話し合い	9,844	3,497	2,533	1,590
	職員との話し合い	9,767	3,475	2,526	1,569

⁴¹ 全体の比率が、各施設別の項目の比率と一致しない理由には以下の点があげられる。

① 「全体」の項目は、自分の利用している施設種別について無回答である場合を含んでいる。

② 各施設別の項目は、それぞれ主に利用している施設で分類している。「就労継続支援 B 型」と「就労移行支援」の両方を利用している場合は、この分類から外してある。

図表 4-4c 「利用者の就労意向」と各「利用者自身の活動」の検定結果⁴²

	全体	授産施設	就労継続支援 B 型	就労移行支援
会社見学	**	**	**	**
実習経験	**	**	**	**
求人票確認	**	**	**	**
求人票登録	**	**	**	**
家族との話し合い	**	**	**	**
職員との話し合い	**	**	**	**

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

⁴² 正確確率検定を「利用者自身の活動」ごとに行なった。

第3項 「仮説Ⅲ『職員の支援活動』と『職員の就労意向』には関係がある。」の検証

「職員の就労意向」を「前向きだ」と回答した施設職員（以下、「就労に前向きな職員」）のうち、各「職員の支援活動」項目を「活動経験あり」と回答した者の割合を示したのが4-4aである⁴³。最初に「前向きな職員」の「職員の支援活動」内容についてそれぞれの項目について確認する。

（1）設問ごとの検証

①「職場開拓」に関する「職員の支援活動」

はじめに、「職場開拓」に関する活動として、「企業訪問の実施」「職場開拓の実施」「職場開拓成功」の各活動経験を取り上げる。

「働くため」には、働く職場を探すことが重要である。そのためには、次のステップがあると考えられる。

- a 企業と接点を持つ
- b 企業に障害者就労に関する話を持ちかける
- c 実際に雇用してもらう、といったプロセスを経ることになる。

このようなaからcのプロセスを経て、実際の就労は進んでいくといえる。取り上げている各活動項目はa～cまでの一連の流れに関する問いかけとすることができる。なお、本調査で設定されている「企業訪問の実施」「職場開拓の実施」「職場開拓成功」の各設問はそれぞれ、a, b, cと対応している。以上を踏まえたうえで、分析を行った。

「企業訪問の実施」「職場開拓の実施」「職場開拓成功」の各項目は「就労に前向きな職員」がそれぞれ、64.2%、50.0%、35.2%経験したことがあると回答結果であった。この結果を施設別にみると、すべての施設で「企業訪問の実施」「職場開拓の実施」「職場開拓の成功」の順番で活動したという割合が少なくなっていく。なお、就労移行支援をみると、「職場開拓成功」の経験があるとした職員は52.9%であり、約半数の就労移行支援の職員が職場開拓に成功していないということであり、職場開拓のむずかしさを示唆しているといえる。

②「会社との接点づくり」に関する「職員の支援活動」

次に、「会社との接点作り」に関して、「会社への同行訪問」「実習企業の有無」について取り上げる。利用者に働くイメージを持ってもらうには、実際の現場を見てもらい、体験してもらうことが効果的だと想定される。本研究では、その会社との接点作りの活動として、企業に同行訪問することと、実習企業があるかないかを取り上げた。

「会社への同行訪問」については52.2%、「実習先の有無」については54.2%であった。また、施設別にみると、授産施設、就労継続支援B型が各項目40%前後であるのに対し、就労移行支

⁴³ 各セルの比率 = $\frac{\text{実際に活動したことのある職員数}}{\text{「利用者の就労に前向きだ」と回答した職員数}}$

援は 75%前後であった。「会社への同行訪問」「実習経験の有無」に関しては、就労移行支援での実施割合が高いといえる。

③「会社に就労する」ための「職員の支援活動」

次に「会社に就労する」ための「職員の支援活動」として、「施設内での求人開示」「求職登録支援実施」を取り上げる。前項でも述べたとおり、障害者雇用に伴う企業への助成金等の活用を考えれば、ハローワーク（公共職業安定所）に求人票を登録することが必要であることから、「職員の支援活動」として「施設内での求人開示」や「求職登録支援実施」は「会社に就労する」ための第一歩と考えられる。また、「職員の支援活動」を進める上で、職員がハローワークから求人票などの情報を収集できているかということも重要なポイントとしてあげられる。ハローワークに企業からの求人情報をいち早く入手し利用者に情報提供することで、「職場開拓」の支援につなげていけると考えられる。以上を踏まえたうえで、分析を行った。

「就労に前向きな職員」は「施設内での求人開示」を 59.6%が実施している一方、「求職登録支援実施」は 28.6%しかしていないという現状であった。施設別で見れば、就労移行支援の割合が高いが、就労移行支援に従事している「就労に前向きな職員」のうち、「求職登録支援実施」している職員は 40.5%にとどまっており、「就労に前向きな職員」でもハローワークにつなげるまでの支援に 59.5%が至っていないという結果であった。

④就労のために「施設内で行っている」支援に関する「職員の支援活動」

次に就労のために「施設内で行っている」支援として、「利用者との話し合い」と「実践的訓練の実施」を取り上げる。「利用者との話し合い」についてはすべての施設が 90%程度の支援活動を行っており、「就労に前向きな職員」であれば、就労に関する話し合いを行っているといえる。

一方、「実践的訓練の実施」は全体の 68.4%が支援をしているとの回答結果であった。施設別にみると、授産施設が 58.1%、就労移行支援事業所 B 型が 62.0%、就労移行支援が 82.5%であった。

⑤職員の就労支援スキルアップに関する「職員の支援活動」

最後に、就労支援員のスキルアップとして「就労に関する研修への参加」について取り上げる。就労に関するスキルアップについては、全体で 85.1%が経験ありと回答しており、施設別にみると就労継続支援 B 型が 75.9%と他の施設に比べて低かった。

図表 4-5a 「就労に前向き」な職員に占める職員の活動経験あり比率

	全体	授産施設	就労継続支援 B型	就労移行支援
企業訪問の実施	65.6%	56.6%	48.7%	86.9%
職場開拓の実施	51.9%	42.2%	34.9%	72.8%
職場開拓成功	37.5%	26.9%	22.8%	56.9%
会社への同行訪問	52.2%	40.4%	38.4%	74.5%
実習企業の有無	54.9%	43.6%	40.3%	75.2%
利用者との話し合い	91.7%	87.9%	90.6%	96.0%
施設内での求人開示	59.6%	51.1%	48.1%	75.2%
求職登録支援実施	28.6%	20.6%	24.1%	40.5%
実践的訓練の実施	68.4%	58.1%	62.0%	82.5%
就労に関する研修への参加	85.1%	86.4%	75.9%	89.1%

図表 4-5b 「就労に前向き」な職員数と活動を行っている職員数

		全体	授産施設	就労継続 支援 B 型	就労移行支援
活動を行っている職員数	企業訪問の実施	420	133	76	199
	職場開拓の実施	327	98	53	166
	職場開拓成功	232	61	34	128
	会社への同行訪問	327	95	58	164
	実習企業の有無	348	102	62	170
	利用者との話し合い	585	204	144	218
	施設内での求人開示	382	121	76	170
	求職登録支援実施	184	49	38	92
	企業内訓練の実施	439	137	98	188
	就労に関する研修への参加	548	204	120	205
就労に「前向きな」職員数	企業訪問の実施	640	235	156	229
	職場開拓の実施	630	232	152	228
	職場開拓成功	618	227	149	225
	会社への同行訪問	626	235	151	220
	実習企業の有無	634	234	154	226
	利用者との話し合い	638	232	159	227
	施設内での求人開示	641	237	158	226
	求職登録支援実施	643	238	158	227
	企業内訓練の実施	642	236	158	228
	就労に関する研修への参加	644	236	158	230

(2) 仮説の検証と考察

ここまで「就労に前向きな職員」の「職員の支援活動」状況を整理してきた。今度は、「仮説にもある「職員の就労意向」と「職員の支援活動」の関連性を明らかにするために、「職員の就労意向」と各「職員の支援活動」項目について独立性の検定を行った。検定結果は、図表 4-5c である。

その結果、調査対象全体での分析では、すべての「職員の支援活動」項目で有意な結果となった。つまり、調査対象全体で見ただけの場合には「就労に前向きな職員」が「職員の支援活動」を行っているということ、逆にいえば、「就労に前向きではない職員」は「職員の支援活動」を行っていないということができる。なお、授産施設及び就労継続支援 B 型でも同様にすべての「職員の支援活動」項目で 5%の有意水準に対し、有意な検定結果となった。

一方、就労移行支援に関しては、5%の有意水準に対し、「利用者との話し合い」「求職登録支援」「就労に関する研修への参加」は有意ではないとの検定結果であった。また、1%の有意水準とすると、「職場開拓成功」以外は有意ではないとの検定結果であった。つまり、有意ではない検定結果が出たものは「職員の就労意向」が前向きであろうが無かろうが、「職場開拓実施」の項目について、実施していると解釈することができる。

以上の結果を踏まえて、解釈すると、授産施設や就労継続支援 B 型の事業では就労に前向きであれば、「職員は支援活動」を行いやすいということができ、就労移行支援の事業では、「職員の就労意向」にかかわらず、「職員の支援活動」が行われているということができる。就労移行支援自体が、就労のための支援活動を行わなければいけないことが原因と考えられる。また、授産施設や就労継続支援 B 型施設は、「職員の就労意向」に依拠した活動がなされていると考えられ、「前向きである」職員がいるところは、就労に関する支援がなされ、そうでないところは就労に関する支援がなされないといえる。

図表 4-5c 「職員の就労意向」と各「職員の支援活動」項目の関連性に関する検定結果⁴⁴

	全体	授産施設	就労継続支援 B型	就労移行支援
企業訪問の実施	**	**	**	*
職場開拓の実施	**	**	**	*
職場開拓成功	**	**	**	**
会社への同行訪問	**	**	**	*
実習企業の有無	**	**	**	*
利用者との話し合い	**	**	**	
施設内での求人開示	**	**	**	*
求職登録支援実施	**	**	**	
実践的訓練の実施	**	**	**	*
就労に関する研修への参加	**	**	*	

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

⁴⁴ 正確確率検定を「職員の支援活動」ごとに実施した。

第5章 障害者就労政策への考察と今後の課題

第1節 障害者就労政策への考察

本章では、ここまでの研究成果を踏まえた上で、『障害者が働きたい』と思うニーズを満たすようにするための政策について、具体的な考察を行いたい。

『障害者が働きたい』と思うニーズとは本来、障害者自身がニーズを判断すべきことである。しかしながら、現状の福祉施設職員の中には、「この人は『働けない』』といった先入観で、障害者にレッテルを張っている考えを持つ人もいと推測される。ただし、この考えはあくまでも福祉施設職員からの視点にすぎない。

障害者自身が「働きたい」と思っているのであれば、「働くためのチャレンジ」を支援することが本来の支援の在り方ではないかと考えられる。まずは、このような前提を置いた上で、以下の3つの考察を行いたい。

考察 1. 「働くイメージ」、「利用者の就労意向」、「利用者自身の活動」の重要性

(1) 分析結果の整理

前章での分析結果から、「利用者の就労意向」と「利用者自身の活動」との間に関連性が示された。また、3章で示したとおり、「仲間が働く」「支援者・家族が（働くことを）勧める」「（実際に働いている）会社社員と話す」「障害者が働く映像を見る」といった経験も「働きたい」と思わせる要因になり捉えることができた。

(2) 有識者会議での見解

この結果について有識者会議では、「利用者が就労目的のための活動をしっかりしていれば、利用者の働く気持ちが強くなる」との見解が示された。つまり、「会社見学」や「実習」を通して、働くことをイメージできなければ、働きたいとの考えには至らないということであった。

また、「仲間が働く」「支援者・家族が（働くことを）勧める」「（実際に働いている）会社社員と話す」「障害者が働く映像を見る」といったことを経験することで、「働くイメージ」を持ってもらうことが重要だという指摘がなされた。一般的に、障害者施設の職員の中には、「当施設の利用者は『働きたい』と思っていない」と考えている人もいる。しかし、障害者自身がこれまで「働く」という経験をしたことがなかったために、「働くイメージ」ができていない場合が多い。つまり、「働きたくない」から「働くための支援を行わない」ということではなく、働くための支援を行って見て、働くイメージを持ってもらい、その上で働きたいかどうかを確認することが重要であるということである。

職員は利用者の働くための活動を支援する立場にあることから、職員が就労に向けた支援活動をしっかり行うことで、利用者が就労に向けた活動を行うきっかけをつかむことができ、その結果として、「働きたい」という気持ちを動機づけると考えられるということであった。

(3) 「働くイメージ」、「利用者の就労意向」、「利用者自身の活動」の重要性に関するまとめ

分析結果と有識者会議での意見を踏まえると、「利用者の働きたい」という気持ちと、「働きたい」と思ってもらえるきっかけ作り（動機づけ）が重要であるということができる。言い換えるとそうした「動機づけ」活動がなされていなければ、「利用者の就労意向」は低くなる可能性が高いということが示唆できる。つまり、「就労のためのきっかけ作り」をしっかり行っていないのに「働きたいと思っていない」＝「働くための支援を行う必要はない」と判断するのは正しくないということであり、「働くための活動」を行い、障害者自身が「働く」ということはどういうことかを理解し、イメージができるようになって初めて「働きたい」かどうかを確認できるということができる。その上で、「働きたい」という気持ちに基づいた「利用者自身の活動」を行うことが重要である。

考察2. 利用者ニーズに即した事業所選択の重要性

(1) 分析結果の整理

前章での分析結果から、授産施設、就労継続支援B型では、「職員の就労意向」と「職員の支援活動」との間に関連性が示された。一方、就労移行支援では、「職員の就労意向」と「職員の支援活動」との間にあまり関連性が示されなかった。

(2) 有識者会議での見解

この結果について有識者会議では、特に授産施設と就労継続支援B型に関して、「支援者が就労について前向きであれば、就労に向けた活動が実際に行われている」との見解が示された。つまり、これらの施設では、職員の就労に対する考え次第で、就労支援活動が行われていたり、行われていなかったりする可能性が存在するということである。

また、3章でも述べたように、就労移行支援の利用者であっても、「求人票」を見たことがない、「会社見学」をしたことがないとする利用者が一定数みられた。この点に有識者会議メンバーからは、本来就労に向けた具体的な活動をしているはずの就労移行支援において、就労支援を実施している施設とそうでない施設が存在するのではないかという指摘がなされた。

(3) 利用者ニーズに即した事業所選択の重要性に関するまとめ

分析結果と有識者会議での意見を踏まえると、事業者により選択された事業が法令等で定められた本来の在り方と事業の実態との間に齟齬が生じているケースが存在する可能性が示唆される。

通常、事業選択をするためには次のようなステップを踏むと考えられる。

- ① 利用者のニーズを把握する（働きたいのか働きたくないのか）⁴⁵
- ② ニーズを実現するためのプログラムを検討し、実施する。
- ③ プログラムを実現するために最適な事業を選択する

しかし、現状では、利用者のニーズではなく施設の都合等により事業が選択されている可能性は否定できない。そうすると、利用者のニーズに合った活動がそもそも担保できないということであるから、上述のような利用者の活動と施設が選択している事業とにずれが生じていることが想定される。

したがって、先に示した①から③のステップを踏んで、施設は事業を選択する必要があると考えられる。そうすることで、利用者のニーズにあった支援が実施できるといえる。

⁴⁵ 前ページの考察では、利用者の就労ニーズを正確に把握するためには、就労に関する支援を実際に行ってみて、働くイメージを持ってもらうことが重要であることを指摘している。

考察3. 経営の重要性

(1) 分析結果の整理

本調査の結果によれば、多くの施設職員が勤務先の法人に対して「経営者の人柄」「経営者の能力・手腕」「職場の雰囲気・人間関係」「法人業績や将来性」「法人の理念」といった「経営に関するテーマ」の満足度合いが低かった。この傾向は特に授産施設で強かった。

(2) 有識者会議での意見

この結果について有識者会議では、福祉の事業を立ち上げてきた施設にとって、「経営」という視点はこれまでになかった新しい視点として捉えているところが多いのだろうと指摘された。利用者と直接向き合い、直面する課題を解決しなければならない時、「経営」はある意味二の次になってしまっても仕方がない側面もあるといえる。一方、このたび制定された障害者自立支援法は、施設のいわゆる「箱払い」の頃と比べて、利用者のニーズに合った事業選択を求めており、利用者ニーズとのミスマッチは「収支」に直結する仕組みになっているといえる。

このような現状を踏まえると、本調査結果にもあるような満足度合いの低さは「経営に対する不満」そのものというよりは、職員の将来どうなるか分からないという不安や、一生懸命支援をしているのに一向に組織改善がなされようとしなないといったいらだちを表現しているとの見方もできる。

このような職員の不安やいらだちを解消するためには、施設の経営者がきちんと今後の経営方針を職員や利用者提示し、その方針に基づいた活動を職員に浸透させることが重要ではないかと考えられる。そうすることで、「経営に関するテーマ」の満足度合いの低さは解消されるのではないかと考えられる。

(3) 経営の重要性に関するまとめ

分析結果と有識者会議での見解を踏まえると、施設を経営する法人の意思決定機能の充実が「職員の支援活動」「利用者自身の活動」のためにも重要な要素の一つであるということが出来る。

一般的に、施設を経営する法人の中で数が多い社会福祉法人の意思決定機関（理事会、評議員会）は必要な意思決定が臨機応変にできない場合がある。また、意思決定機関と実践者の現場との連携がうまくできていないケースも多く見受けられる。

就労支援は、企業と就労支援を行っている法人との間で契約等を締結する場合もあれば、一定の意思決定が必要な場合も出てくる。そんなときに意思決定機関と実践者の現場との連携がうまくできていないと、就労支援がうまく進んでいかないことも出てくると考えられる。

したがって、就労支援を進めていくためには施設経営を行う法人の意思決定や法人の方針に基づく活動が重要な要素を占めるといえる。言い換えると、しっかりとした「経営」ができることが必要であるといえる。

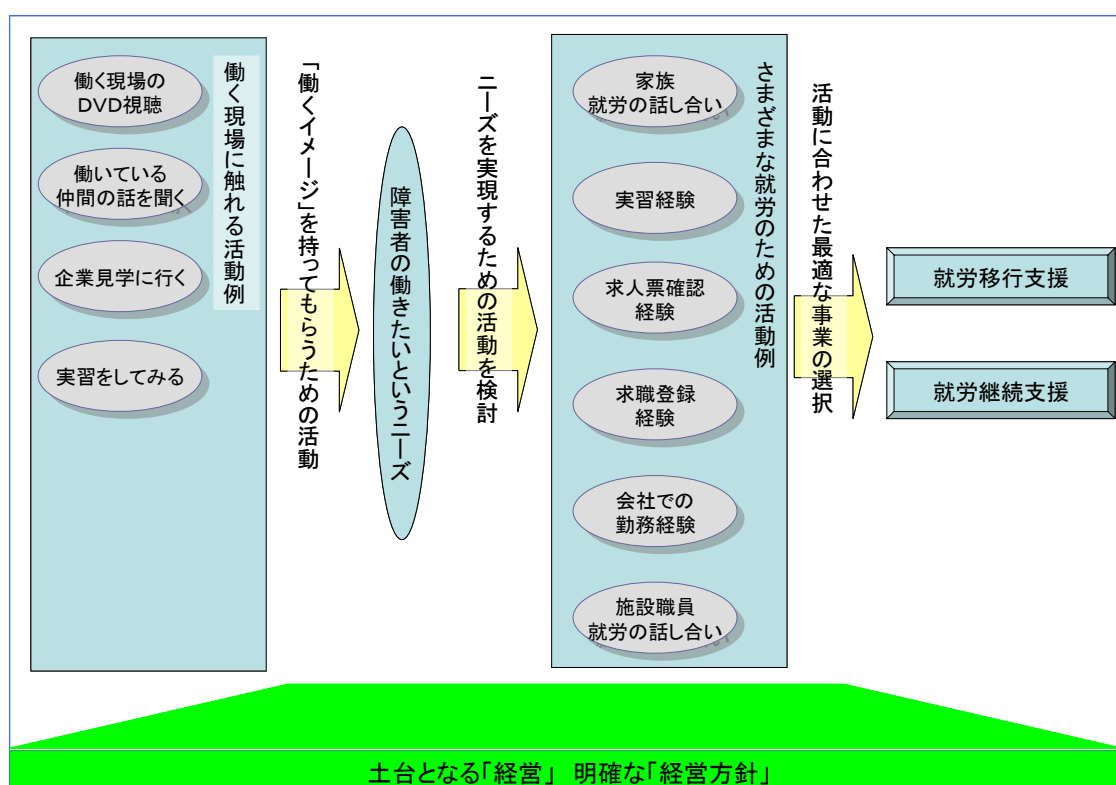
総合考察. 「働きたい」という障害者の気持ちを実現するための就労支援スキームイメージ

分析結果と有識者会議での見解をもとにここまで述べてきた1～3の考察を整理すると図表5になる。考察1で述べたように、「障害者の働きたい」というニーズを正確にくみ取るためには、まず、障害者に「働くイメージ」を持ってもらうための活動を行った上で、把握することが必要である。

その上で、考察2で述べたように、ニーズを実現するための活動を検討することが必要であるといえる。そして、その活動を実現するために最適な事業を選択することで、「働きたい」という利用者のニーズにこたえられるといえる。

このような活動を行うためには、考察3で述べたように土台となる「経営」、明確な「経営方針」が重要になるといえる。

図表5 「働きたい」という障害者の気持ちを実現するための就労支援スキームイメージ



ここまで述べてきたように、「利用者の就労意向」の実態を測定していく中で、「利用者の就労意向」は「利用者自身の活動」や「職員の支援活動」と関連があることが示された。その結果から考察すると、「働きたい」という障害者のニーズにあわせて、「ニーズを実現するための活動」を検討することが必要であるといえる。また、そのような活動を実現するために「活動に合わせた最適な事業選択」を行うことが必要であるといえる。「利用者自身の活動」や「職員の支援活動」をその気持ちに対応させた活動としてきちんと行うことが必要であるといえることができる。

第 2 節 今後の研究課題

本稿では、障害者の「働きたい」という気持ちに焦点を当てて、分析を進めてきた。その中で明らかになったのは、「働きたい」という気持ちと強く関連する職員や本人の就労に向けた活動の重要性であった。

ただし、本稿では、「就労意向」に焦点を当てて分析を進めてきたために、「利用者自身の活動」「職員の支援活動」の調査内容が「求人票登録」「話し合い」など限定的なものとなってしまっていることは否めない。したがって、職員や利用者自身の活動に焦点を当てた、より具体的な活動内容を整理していく必要があると考えられる。そこで、今後の課題として、下記の 3 点に焦点を当てて、調査研究を進めていく必要があると考えられる。

- ① 就労を実現するために必要な職員の支援活動
- ② 就労を実現するために必要な利用者自身の活動
- ③ 受け皿となる企業の仕組み

① 就労を実現するために必要な職員の支援活動

本稿では職員の活動のあり方が重要であることが示唆されたが、障害者就労支援の実施方法に多くの種類がある中で、どのような活動の優先順位が高いのか、活動の組み合わせによりどの就労支援事業が最適なのかという点まで分析が進んでいない。したがって、職員の支援活動についてより詳細な調査分析が必要であると考えている。

② 就労を実現するために必要な利用者自身の活動

利用者本人の活動のあり方についても、重要であることが示唆されたが、施設職員の分析と同様に詳細な分析ができなかった。したがって、利用者自身の活動についてもより詳細な調査分析が必要であると考えている。

③ 受け皿となる企業の仕組み

今年度の調査では、利用者本人、職員、家族という 3 者を対象に分析を行ったが、障害者就労を進めていく上で実際に障害者を雇う企業の視点での詳細な分析はできなかった。施設職員等の支援者はあくまで中間的な存在であり、将来的には雇用を受け入れた企業が障害者をフォローすることはあっても、施設職員等の支援者が永続的に支援にかかわれるわけではないので、障害者を受け入れることになる企業の体制のあり方も重要なポイントということが出来る。この点についても検討する必要があると考えられる。

資料編

資料1 調査票

授産施設・就労継続支援 B 型事業所・就労移行支援事業所の利用者意識調査 (A1群)

■本調査概要と活用目的

本調査は厚生労働省研究補助事業「平成 20 年度障害者保健福祉推進事業」にもとづき、授産施設・就労継続支援 B 型・就労移行支援事業所利用の皆様及びその職員（職業指導員/就労支援員等）の「就労意識」の実態把握を目的として実施されるものです。調査結果は本調査のために組成された委員会の中で協議され、今後の障害者就労支援のためにいかされていく予定です。平成 18 年 4 月に施行された「障害者自立支援法」では「就労支援」が柱の一つとして提示されているにもかかわらず、これまで障害当事者の就労に関する意識を確認する調査はあまりありませんでした。本調査はそういった障害者の「はたらくこと」に対する生の声を約 70,000 人（全対象施設利用者の約 3 分の 1）の方からお伺いするものです。多くの方の声を伺うことによって、今後の「障害者就労」に関する政策に本研究会から提言をしていきたいと考えております。お忙しいところ申し訳ありませんが、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

なお、本調査は上記の目的以外に利用されることはございません。また、報告書はご回答いただいた内容を統計処理したもののみを活用し、個人が特定されることも一切ございません。

本調査事業における研究会の委員をご推薦いただいた団体

社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会
財団法人日本知的障害者福祉協会
社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会

調査実施主体及び本調査事業に関するお問い合わせ先

【本調査に対する Q&A 集】 <http://www.yokohama-ri.co.jp/fukushi/index.html>

調査内容についてご不明な場合は、上記 Q&A 集をご確認ください。

その上で、ご不明の点がある場合は上記 URL 内にあります、電話またはメールにてご連絡ください。

【実施主体】株式会社浜銀総合研究所

【住 所】神奈川県横浜市西区みなとみらい 3-1-1 横浜銀行本店ビル 4 階

【担 当】加藤 田中 東海林

■ご回答いただくにあたって（施設利用者向け）

- ・ 質問紙は原則、利用者ご本人が記入してください。本人の記入が難しい場合は、施設職員またはご家族等の代理記入者が記入を補助し、その旨を設問 9 に記入し、『調査実施方法概要 p3 代理記入者が記入する場合のルール』をご確認ください。
- ・ 文中に「施設」という表現がありますが、特に注意がない場合は、授産施設・就労継続支援 B 型事業所・就労移行支援事業所を指すと考えてください。
- ・ 回答した調査票は施設で一括して回収し、施設から弊社まで送付していただくことを原則とします。もし、やむを得ない場合は別途施設に送付している返信用封筒に封入し、弊社までお送りください。
- ・ ご回答いただいた結果は平成 21 年 6 月ごろをめどに、上記 URL にて公開する予定です。
- ・ なお、配布数よりも利用者数が多く、質問紙が不足した場合は、上記 URL 中にも公開されておりますので、必要に応じ、ダウンロードしてご回答ください。

■ご回答いただくにあたって（代理記入者向け）

- ・ 質問紙は原則、利用者ご本人が記入してください。本人の記入が難しい場合は、施設職員またはご家族等の代理記入者が記入を補助し、その旨を設問7に記入してください。また、下記の『代理記入者が記入する場合のルール』をご確認ください。
- ・ 文中に「施設」という表現がありますが、授産施設・就労継続支援 B 型事業所・就労移行支援事業所を指すと考えてください。
- ・ 返信は質問紙配布時に渡される返信用封筒に封入し、個別に投函してください。
したがって、回答内容が回答者以外に知られることはありません。
- ・ ご回答いただいた結果は平成 21 年 6 月ごろをめぐりに、上記 URL にて公開する予定です。

1 あなたの現在の状況についてお伺いします。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) あなたは男ですか、女ですか？

1. 男
2. 女

(2) あなたの年齢は何歳ですか？

(平成 20 年 12 月 1 日時点の満年齢)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 19 歳以下 | 2. 20 歳から 29 歳 |
| 3. 30 歳から 39 歳 | 4. 40 歳から 49 歳 |
| 5. 50 歳から 59 歳 | 6. 60 歳以上 |

(3) あなたは、いまだれとくらしていますか？

選択肢2の「施設」は、グループホーム、ケアホーム、
介護寮、その他入所施設をさします。

選択肢3の「家族」は、両親、兄弟姉妹、結婚相手、
息子、娘、祖父母、おじおばをさします。

1. ひとりでくらしている
2. 施設で共同生活している
3. 家族とくらしている
4. そのほか

(4) あなたは、将来暮らし方を変えたいですか？

1. いまとおなじでよい
2. 暮らし方をかえたい

◆「2. 暮らし方をかえたい」とこたえた方にだけお伺いします。

将来は、だれと暮らしたいですか？

選択肢2の「施設」は、グループホーム、ケアホーム、
介護寮、その他入所施設をさします。

選択肢3の「家族」は、両親、兄弟姉妹、結婚相手、
息子、娘、祖父母、おじおばをさします。

1. ひとりでくらしたい
2. 施設で共同生活したい
3. 家族とくらしたい
4. そのほか

(5) あなたの収入は生活する上で十分な額ですか？

1. たりている
2. おおむねたりている
3. どちらともいえない
4. ややたりない
5. たりない

(6) あなたの障害の種類は何ですか？

身体障害には肢体不自由、視覚、聴覚、内部障害を含みます。精神障害には統合失調症、そううつ、神経症、てんかんを含みます。知的障害にはダウン症、自閉症を含みます。複数の障害がある場合は、主たる障害をひとつ選んでください。

1. 身体障害
2. 精神障害
3. 知的障害
4. その他

(7) (6)で選択した障害の等級は何ですか？

【身体障害の手帳をお持ちの方】								
1級	2級	3級	4級	5級	6級	もっていない	わからない	
【精神障害の手帳をお持ちの方】								
1級	2級	3級	もっていない		わからない			
【知的障害の手帳をお持ちの方】								
1度	2度	3度	4度	A	B	C	A'	B'
A1	A2	B1	B2	㊶	㊷	もっていない		わからない

2 次の福祉サービスの中で、あなたがうけているサービスは何ですか？

あてはまるものすべてに○をつけてください。

選択肢1の授産施設は、身体、知的、精神の各障害種別、小規模、通常の各規模、入所、通所の各形態を含みます。

1. 授産施設
2. 就労継続支援B型
3. 就労移行支援
4. そのほか
5. わからない

3 あなたのこれまでの会社とのかかわり方についてお伺いします。

あてはまるものひとつに○をつけてください。

(1) あなたは、他の障害者が働いている会社を訪問して、働いている現場を見学したことがありますか？

学校を卒業した後の経験をおこたえください。
養護学校などでの実習は含みません。

1. 会社を見学したことがない
2. 会社を見学したことがある

(2) あなたは、会社で実習をしたことがありますか？

学校を卒業した後の経験をおこたえください。
養護学校などでの実習は含みません。

1. 実習したことがない
2. 実習したことがある

(3) あなたは、ハローワーク（公共職業安定所）または施設で情報提供している求人票を見たことがありますか？

1. 求人票を見たことがない
2. 求人票を見たことがある
3. わからない

(4) あなたは、ハローワーク（公共職業安定所）に求職登録をしたことがありますか？

1. 求職登録したことがない
2. 求職登録したことがある
3. わからない

(5) あなたは、あなたが会社で働くことについて、家族と話し合ったことはありますか？

電話での話し合いは含みます。メールや手紙のやりとりは含めません。

1. 話し合ったことはない
2. 話し合ったことがある

◆「2. 話し合ったことがある」とこたえた方にだけお伺いします。

家族はあなたが働くことを応援してくれましたか？

最近話し合った結果をおこたえください。

1. 応援してくれた
2. どちらかという応援してくれた
3. どちらともいえない
4. どちらかという応援してくれなかった
5. 応援してくれなかった

(6) あなたは、あなたが会社で働くことについて、施設職員と話し合ったことはありますか？

電話での話し合いは含みます。メールや手紙のやりとりは含めません。

1. 話し合ったことはない
2. 話し合ったことがある

◆「2. 話し合ったことがある」とこたえた方にだけお伺いします。

施設職員はあなたが働くことを応援してくれましたか？

もっとも最近話し合った結果をおこたえください。

1. 応援してくれた
2. どちらかという応援してくれた
3. どちらともいえない
4. どちらかという応援してくれなかった
5. 応援してくれなかった

(7) あなたは、あなたが会社で働くことについて、主治医と話し合ったことはありますか？

電話での話し合いは含みます。メールや手紙のやりとりは含めません。

1. 話し合ったことはない
2. 話し合ったことがある

◆「2. 話し合ったことがある」とこたえた方にだけお伺いします。

主治医はあなたが働くことに前向きでしたか？

もっとも最近話し合った結果をおこたえください。

1. 前向きだった
2. どちらかという前向きだった
3. どちらともいえない
4. どちらかという後ろ向きだった
5. 後ろ向きだった

4 あなたは会社で働いたことがありますか？

施設でしか、働いた（作業した）ことがない場合は、「2. はたらいいたことがない」と回答してください。

1. 働いたことはない
2. 働いたことがある

◆「2. 働いたことがある」とこたえた方にだけお伺いします。

通算でどれくらいの期間働きましたか？

1. 1か月以下
2. 1か月から3か月
3. 4か月から6か月
4. 6か月から1年
5. 1年以上

5 会社で働くことに対するあなたの考え方を伺います。

あてはまるものひとつに○をつけてください。

(1) 会社で働くことはあなたの生活にとって、プラスになると思えますか？

1. プラスになるとは思わない
2. どちらともいえない
3. プラスになると思う

◆「3. プラスになると思う」とこたえた方にだけお伺いします。

具体的にはどんなことがプラスになると思えますか？

1. より多くのお金をもらうことができる
2. ひとりぐらしができる
3. 知り合いや友だちがふえる
4. 家族や知人から一人前と認められる
5. そのほか
(具体的に)

(2) もし、会社で働くことになったら、不安はありますか？

1. 不安はない
2. どちらともいえない
3. 不安がある

◆「3. 不安がある」とこたえた方にだけにお伺いします。

具体的にはどんなことが不安ですか？

1. 職場の人とうまくつきあえないかもしれない
2. 最後まで仕事を終わらせることができないかもしれない
3. 体調を悪くしてしまうかもしれない
4. 職場に障害に対する偏見があるかもしれない
5. 職場まで行くのが大変かもしれない
6. 会社をやめなくてはいけなくなったとき、今の施設で受け入れてくれないかもしれない。
7. そのほか
(具体的に)

(3) あなたは会社で働きたいですか？

1. ぜひ、働きたい
2. できたら、働きたい
3. どちらともいえない
4. あまり、働きたくない
5. ぜったい、働きたくない

(4) あなたはどんな時に働きたいと思いますか？以下の設問のような場面の時にどう思うかをこ
回答ください。

① 施設の仲間が会社で働きだしたのを知
ったとき

1. 働きたいと思うことが多い
2. どちらともいえない
3. 働きたいと思うことはあまりない
4. そういった場面を経験したことがない

② 支援者に会社で働いてみたらといわれ
たとき

支援者とは施設職員や医師をさします。

1. 働きたいと思うことが多い
2. どちらともいえない
3. 働きたいと思うことはあまりない
4. そういった場面を経験したことがない

③ 会社で働いている社員と話をしたとき

1. 働きたいと思うことが多い
2. どちらともいえない
3. 働きたいと思うことはあまりない
4. そういった場面を経験したことがない

④ 会社で実習をしたとき

実習とは、実際の会社ではたらく体験をすることをさし
ます。養護学校の実習は含みません。

1. 働きたいと思うことが多い
2. どちらともいえない
3. 働きたいと思うことはあまりない
4. そういった場面を経験したことがない

⑤ 家族に会社で働くことをすすめられた
とき

家族とは、両親、兄弟姉妹、結婚相手、息子、娘、祖父
母、おじおばをさします。

1. 働きたいと思うことが多い
2. どちらともいえない
3. 働きたいと思うことはあまりない
4. そういった場面を経験したことがない

⑥ 障害者が会社で働いている映像（テレビ
など）を見たとき

1. 働きたいと思うことが多い
2. どちらともいえない
3. 働きたいと思うことはあまりない
4. そういった場面を経験したことがない

⑦ ①から⑥以外に「働きたい」と思うときはありますか？ 以下に自由に書いてください。

6 あなたが今通っている（くらしている）施設についてお伺いします。
あてはまるもの1つに〇をつけてください。

① あなたが今通っている（くらしている）施設の
仕事内容や訓練内容に満足していますか？

1. 満足している
2. どちらかという満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかという満足していない
5. 満足していない

② あなたが今通っている（くらしている）施設か
らもらっている工賃（お金）に満足していますか？

1. 満足している
2. どちらかという満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかという満足していない
5. 満足していない

③ あなたが今通っている（くらしている）施設の
仲間との交流に満足していますか？

1. 満足している
2. どちらかという満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかという満足していない
5. 満足していない

④ あなたが今通っている（くらしている）施設の
職員の対応に満足していますか？

1. 満足している
2. どちらかという満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかという満足していない
5. 満足していない

7 あなたの普段の生活についてお伺いします。あてはまるもの1つに〇をつけてください。

① 施設を休む時は自分で施設に連絡を
していますか？

1. いつも自分で連絡している
2. 他の人に連絡してもらうことがある
3. いつも他の人に連絡している

② 時間内に作業が終わっていますか？

1. 終わっている
2. 終わらないときがある
3. 終わらない

③ 施設に遅刻するときはありますか？

1. 遅刻はしない
2. ほとんど遅刻しない
3. 時々、遅刻する

④ はじめて会う人にあいさつを
していますか？

1. あいさつをしている
2. あいさつをするときと、そうでないときがある
3. あいさつをしていない

⑤ 朝、清潔な服を着て施設に行きますか？

1. いつも清潔だ
2. 清潔なときと、清潔ではないときがある
3. 清潔ではないときが多い

⑥ 交通ルールをまもっていますか？

1. まもっている
2. どちらともいえない
3. まもっていない

⑦ 自分でお金の管理をしていますか？

1. している
2. どちらともいえない
3. していない

8 あなたは「働きたい」ですか？ あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. ぜひ、はたらきたい
2. チャンスがあれば、はたらきたい
3. どちらともいえない
4. 必要がなければ、はたらきたくない
5. 一切、はたらきたくない

9 このアンケートはご自身で記入されましたか？

1. はい
2. いいえ

以上で調査は終了です。
ご協力ありがとうございました。

◆設問9で「2. いいえ」とこたえた方だけにききます。どなたが記入されましたか？

家族とは、両親、兄弟姉妹、結婚相手、息子、娘、祖母、おじおばをさします。

1. 施設職員
2. 家族
3. 知人
4. その他
(具体的に)

◆本人の意思を十分に確認できたとおもいますか？

1. 十分に確認できた
2. どちらかという確認できた
3. どちらともいえない
4. どちらかという確認できなかった
5. 確認できなかった

しせつりようしゃ いしきちょうさ A2ぐん
施設利用者の意識調査 (A2群)ちょうさ もくてき
■ 調査の目的

この調査は、みなさんが「はたらくこと」をどうかんがえているかを調べます。そして、みなさんがはたらいたり、生活しやすくなったりするにはどうすればいいかを考えます。この調査は他の人に内容を知られることはありません。質問にはできるだけ自分でこたえてください。自分でこたえることがむずかしければ、施設の職員や家族に手伝ってもらってもかまいません。

この調査は日本全国で施設を利用している約70,000人におねがいをしています。多くの人の生の声をきくことで、国の障害者就労支援のしくみづくりに生かしていきたいとかんがえております。いろいろとお忙しいところもうしわけありませんが、ご協力をよろしくお願ひします。

けんきゅうかい いいん すいせん だんたい
研究会の委員をご推薦いただいた団体

社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会
財団法人日本知的障害者福祉協会
社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会

とあきき
お問い合わせ先

【Q&A集】<http://www.yokohama-ri.co.jp/fukushi/index.html>

わからないことがあったときは、まずは、ホームページをみてください。

【住所】かながわけんよこはましにしく神奈川県横浜市西区みなとみらい3-1-1 よこはまぎんこうほんてん かい横浜銀行本店ビル4階

【実施団体】かぶしきがいしゃはまぎんそうごうけんきゅうじょ株式会社浜銀総合研究所 【担当】かとう たなか とうかいりん加藤 田中 東海林

■ ご回答いただくにあたって

- 施設職員またはご家族等が記入を補助する場合は、その旨を設問9に記入し、同封されている『調査実施方法概要 p3 代理記入者が記入する場合のルール』をご確認ください。
- 文中に「施設」という表現がありますが、授産施設・就労継続支援B型事業所・就労移行支援事業所を指すと考えてください。
- 回答した調査票は、施設で一括して回収し、施設から弊社まで送付していただくことを原則とします。もし、やむを得ない場合は別途施設に送付している返信用封筒に封入し、弊社までお送りください。
- ご回答いただいた結果は平成21年6月ごろをめどに、上記URLにて公開する予定です。
- なお、配布数よりも利用者数が多く、質問紙が不足した場合は、上記URLにも質問紙が公開されておりますので、必要に応じ、ダウンロードしてご回答ください。

1 あなたについて ききます。あてはまるもの ひとつに ○をつけてください。

(1) あなたは「男」ですか、「女」ですか？

- | | |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

(2) あなたは 何才 ですか？

(平成20年12月1日時点の満年齢)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 19才以下 | 2. 20才から29才 |
| 3. 30才から39才 | 4. 40才から49才 |
| 5. 50才から59才 | 6. 60才以上 |

(3) あなたは、いまだれと すんでいますか？

「2. 施設」は、グループホーム、ケアホーム、その他
か入所施設をさします。

「3. 家族」は、両親、兄弟姉妹、結婚
あいてむすこむすめ、おじおばをさします。

- | |
|----------------------|
| 1. ひとりでくらしている |
| 2. <u>施設</u> でくらしている |
| 3. <u>家族</u> とくらしている |
| 4. その他か |

(4) あなたは、将来 くらしかたをかえたいですか？

- | |
|---------------|
| 1. いまとおなじでよい |
| 2. くらしかたをかえたい |

◆ 「2. くらしかたをかえたい」と こたえた方に だけききます。

将来は、だれとくらしたいですか？

「2. 施設」は、グループホーム、ケアホーム、その他
か入所施設をさします。

「3. 家族」は、両親、兄弟姉妹、結婚
あいてむすこむすめ、おじおばをさします。

- | |
|---------------------|
| 1. ひとりでくらしたい |
| 2. <u>施設</u> でくらしたい |
| 3. <u>家族</u> とくらしたい |
| 4. その他か |

(5) あなたが もらっている お金は 生活する
上で たりていますか？

- | |
|----------------------|
| 1. いつも たりている |
| 2. たりているときの ほうが おおい |
| 3. たりなくなるときの ほうが おおい |
| 4. いつも たりなくなる |
| 5. わからない |

(6) あなたが もっている 「障害者手帳」の 等級は 何ですか？

1度	2度	3度	4度	A	B	C	A'	B'
A1	A2	B1	B2	㊸	㊹	もっていない		わからない

2 つぎの「サービス」のなかで あなたが 受けている サービスは 何ですか？

あてはまるもの すべてに ○をつけてください。

「1. 授産施設」は、すべての種類の授産
施設をさします。

- | | |
|-------------|---------|
| 1. 授産施設 | |
| 2. 就労継続支援B型 | |
| 3. 就労移行支援 | 4. その他か |
| 5. わからない | |

3 あなたが ^{がっこう} 学校を ^{そつぎょう} 卒業したあとのことについてききます。

あてはまるもの ひとつに ○をつけてください。

(1) あなたは、^{がっこう} 学校を ^{そつぎょう} 卒業したあとに ^{しょうがいしゃ} 障害者がはたらいている ^{かいしゃ} 会社を見学
したことはありますか？

^{ようごがっこう} 養護学校などの ^{じっしゅう} 実習はふくみません。

1. ^{かいしゃ} 会社を見学したことがない
2. ^{かいしゃ} 会社を見学したことがある

(2) あなたは、^{がっこう} 学校を ^{そつぎょう} 卒業したあとに ^{かいしゃ} 会社で ^{じっしゅう} 実習をしたことがありますか？

^{ようごがっこう} 養護学校などの ^{じっしゅう} 実習はふくみません。

1. ^{じっしゅう} 実習をしたことがない
2. ^{じっしゅう} 実習をしたことがある

(3) あなたは、^{こうきょうしよくぎょうあんていじよ} ハローワーク（公共職業安定所）または ^{しせつ} 施設で ^{じょうほうていきょう} 情報提供
している ^{きゅうじんひょう} 「求人票」をみたことがありますか？

^{きゅうじんひょう} 「求人票」とは ^{かいしゃ} 会社がかはたらきたいひ
とを ^{さが} 探すときに ^{つか} 使うものです。

1. ^{きゅうじんひょう} 求人票をみたことがない
2. ^{きゅうじんひょう} 求人票をみたことがある
3. わからない

(4) あなたは、^{こうきょうしよくぎょうあんていじよ} ハローワーク（公共職業安定所）に ^{きゅうしよくとうろく} 「求職登録」したことが
ありますか？

^{きゅうしよくとうろく} 「求職登録」とははたらきたいことを記
入してハローワークにわたす ^{しりょう} 資料のこと
です。

1. ^{きゅうしよくとうろく} 求職登録をしたことがない
2. ^{きゅうしよくとうろく} 求職登録をしたことがある
3. わからない

(5) あなたが ^{かいしゃ} 会社ではたらくことについて、^{かぞく} 家族とはなしあったことはありますか？

^{でんわ} 電話での ^{はなしあい} はなしあいはふくみます。メールや ^{てがみ} 手紙
のやりとりはふくみません。

1. はなしあったことはない
2. はなしあったことがある

◆ 「2. はなしあったことがある」と こたえた方にだけ ききます

かぞく
家族はあなたがはたらくことを おうえん
応援して
てくれましたか？

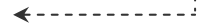
さいきんはな あ けっか
最近話し合った結果をおこたえください。

1. おうえん
応援してくれた
2. どちらかという おうえん
応援してくれた
3. どちらとも いえない
4. どちらかという おうえん
応援してくれなかった
5. おうえん
応援してくれなかった

(6) あなたが かいしゃ 会社ではたらくことについて、しせつしょくいん 施設職員とはなしあったことは ありま
すか？

でんわ
電話での はなしあいは ぶんくみます。メールや てがみ
手紙
の やりとりは ぶんくめません。

1. はなし あった ことは ない
2. はなし あった ことが ある -----



◆ 「2. はなしあったことがある」と こたえた方にだけ ききます。

しせつしょくいん
施設職員はあなたがはたらくことを

おうえん
応援して くれましたか？

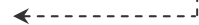
さいきんはな あ けっか
最近話し合った結果をおこたえください。

1. おうえん
応援してくれた
2. どちらかという おうえん
応援してくれた
3. どちらとも いえない
4. どちらかという おうえん
応援してくれなかった
5. おうえん
応援してくれなかった

4 あなたは かいしゃ 会社ではたらいた ことが ありますか？

しせつ
施設でしか、はたらいた (きぎょう 作業した) ことが ない
ときは、「2. はたらいたことがない」に Oをつけてく
ださい。

1. はたらいたことは ない
2. はたらいたことは ある -----



◆ 「2. はたらいたことがある」と こたえた方に だけに ききます。

どれくらいの あいだ 間 はたらきましたか？

なんかい
何回かはたらいたことが あるときは、ぜんぶを た
しあわせてください。

1. 1か月 以下
2. 1か月 から 3か月
3. 4か月 から 6か月
4. 6か月 から 1年
5. 1年 以上

5 ^{かいしゃ} 会社ではたらくことについてきいていきます。あてはまるものひとつに○をつけてください。

(1) ^{かいしゃ} 会社ではたらくことはあなたの^{せいかつ}生活に
って、プラスになるとおもいますか？

「プラスになる」とは、「なにかいいことがあること」
「なにかとくすることがあること」です。

1. プラスになるとは おもわない
2. どちらとも いえない
3. プラスになると おもう

◆ 「3. プラスになるとおもう」と ^{かた}こたえた方に だけに ききます。

^{ぐたいてき}具体的に どんなことが プラスに なる
とおもいますか？もっとも あてはまるもの ひ
とつに ○をつけてください。

1. より ^{おほ}多くの ^{かね}お金を もらうことができる
2. ひとりぐらしが できる
3. しりあいや ともだちが ふえる
4. ^{かぞく}家族や ^{ちじん}知人から ^{いちにんまえ}一人前と ^{みと}認められる
5. そのほか

(2) もし、^{かいしゃ} 会社ではたらくことになったら、
^{ふあん}不安は ありますか？

1. ^{ふあん}不安はない
2. どちらともいえない
3. ^{ふあん}不安がある

◆ 「3. 不安がある」と ^{かた}こたえた方に だけに ききます。

もっとも あてはまるもの ひとつに ○をつけてください。

1. ^{かいしゃ} 会社の人と ^{ひと}うまくつきあえないかもしれない
2. ^{さいご}最後まで ^{しごと}仕事を おわらせられないかもしれない
3. ^{たいちょう}体調を ^{わる}悪くしてしまうかもしれない
4. ^{かいしゃ} 会社の人に いやなことを いわれるかもしれない
5. ^{かいしゃ} 会社まで ^い行くのが ^{たいへん}大変かもしれない
6. ^{かいしゃ} 会社を やめなくては いけなくなったとき、いまの ^{しせつ}施設に もどれなくなるかもしれない。
7. そのほか

(3) あなたは ^{かいしゃ} 会社ではたらきたい ですか？

1. ぜひ はたらきたい
2. できたら、はたらきたい
3. どちらともいえない
4. あまり、はたらきたくない
5. ぜったいに はたらきたくない

(4) あなたは 次つぎのような 時ときには たらきたいと おもいますか？

① 施設しせつの 仲間なかまが 会社かいしゃで はたらきた
したのを したとき

1. はたらきたいと おもうことがおおい
2. どちらともいえない
3. はたらきたいと おもうことはあまりない
4. そういった 場面ばめんを 経験けいけんしたことがない

② 支援者しえんしゃに 会社かいしゃで はたらいてみたら
といわれたとき

支援者しえんしゃとは、施設職員しせつしよくいんやお医者さんいしやをさし
ます。

1. はたらきたいと おもうことがおおい
2. どちらともいえない
3. はたらきたいと おもうことはあまりない
4. そういった 場面ばめんを 経験けいけんしたことがない

③ 会社かいしゃで はたらいている 人ひととはな
しをしたとき

1. はたらきたいと おもうことがおおい
2. どちらともいえない
3. はたらきたいと おもうことはあまりない
4. そういった 場面ばめんを 経験けいけんしたことがない

④ 会社かいしゃで 実習じっしゅうをしたとき

養護学校ようごがっこうでの 実習じっしゅうは 含みません。

1. はたらきたいと おもうことがおおい
2. どちらともいえない
3. はたらきたいと おもうことはあまりない
4. そういった 場面ばめんを 経験けいけんしたことがない

⑤ 家族かぞくに 会社かいしゃで はたらいてみたらと
いわれたとき

家族かぞくは 両親りょうしん、兄弟きょうだい、姉妹いまい、結婚相手けっこんあいて、
息子むすこ、娘むすめ、祖父母そふぼ、おじおばを さします。

1. はたらきたいと おもうことがおおい
2. どちらともいえない
3. はたらきたいと おもうことはあまりない
4. そういった 場面ばめんを 経験けいけんしたことがない

⑥ 会社かいしゃで 障害者しょうがいしゃが はたらいている テ
レビを みたとき

1. はたらきたいと おもうことがおおい
2. どちらともいえない
3. はたらきたいと おもうことはあまりない
4. そういった 場面ばめんを 経験けいけんしたことがない

⑦ ①から⑥の ほか「はたらきたい」と おもうときは ありますか？ 以下いかに 自由じゆうにか
いてください。

6 あなたが ^{いま かよ}今、通っている(すんでいる) ^{しせつ}施設についてききます。

あてはまるものひとつに○をつけてください。

① あなたが ^{かよ}通っている(すんでいる) ^{しせつ}施設の
しごと くんれん ないよう
仕事や訓練の内容に「まんぞく」してい
ますか?

1. 「まんぞく」している
2. どちらかという「まんぞく」している
3. どちらとも いえない
4. どちらかという「まんぞく」していない
5. 「まんぞく」していない

② あなたが ^{かよ}通っている(すんでいる) ^{しせつ}施設から
もらっている こうちん かね
工賃(お金)に「まんぞく」
していますか?

1. 「まんぞく」している
2. どちらかという「まんぞく」している
3. どちらとも いえない
4. どちらかという「まんぞく」していない
5. 「まんぞく」していない

③ あなたが ^{かよ}通っている(すんでいる) ^{しせつ}施設の
なかま こうりゅう
仲間との交流に「まんぞく」してい
ますか?

1. 「まんぞく」している
2. どちらかという「まんぞく」している
3. どちらとも いえない
4. どちらかという「まんぞく」していない
5. 「まんぞく」していない

④ あなたが ^{かよ}通っている(すんでいる) ^{しせつ}施設の
しょくいん たいおう
職員の対応に「まんぞく」してい
ますか?

1. 「まんぞく」している
2. どちらかという「まんぞく」している
3. どちらとも いえない
4. どちらかという「まんぞく」していない
5. 「まんぞく」していない

7 あなたの ^{ふだん せいかつ}普段の生活についてききます。あてはまるものひとつに○をつけてください。

① ^{しせつ やすむ}施設を休むときは ^{じぶん しせつ れんらく}自分で施設に連絡
をしていますか?

1. いつも ^{じぶん れんらく}自分で連絡をしている
2. ^{ほか ひと れんらく}他の人に連絡してもらっていることがある
3. いつも ^{ほか ひと れんらく}他の人に連絡してもらっている

② ^{じかんない さぎょう}時間内に作業がおわっていますか?

1. いつも おわっている
2. おわらないときがある
3. おわらない

③ ^{しせつ ちこく}施設に遅刻するときは ありますか?

1. ^{ちこく}遅刻はしない
2. ^{ちこく}遅刻はほとんどしない
3. ^{ちこく}ときどき遅刻する

④ はじめて あう^{ひと}人に あいさつを していますか？

1. あいさつを している
2. あいさつを するときと しないときがある
3. あいさつを していない

⑤ あさ せいけつ ふく き しせつ い
朝、清潔な服を着て施設に行きますか？

1. いつも 清潔だ
2. 清潔ときと 清潔ではないときがある
3. 清潔ではないことが多い

⑥ こうつう
交通ルールを まもっていますか？

「赤しんごうはとまる」「ふみきりがカンカンとなりだしたらわたらない」といったことをきいています。

1. まもっている
2. どちらともいえない
3. まもっていない

⑦ じぶん かね かんり
自分で お金の 管理をしていますか？

「じぶんの さいふがある」「むだづかいしない」「ほしいものを おかねをためてかう」といったことをきいています。

1. している
2. どちらともいえない
3. していない

8 あなたは「はたらきたい」ですか？ あてはまるものひとつに○をつけてください。

チャンスとは、^{かぞく しせつ}家族や施設のひとに「こういうしごとがあるけど、はたらいてみない」といわれたりすることです。

1. ぜひ、はたらきたい
2. チャンスがあれば、はたらきたい
3. どちらともいえない
4. ひつようがなければ、はたらきたくない
5. いっさい、はたらきたくない

9 この アンケートは じぶんで かきましたか？

1. はい
2. いいえ

以上で調査は終了です。
ご協力ありがとうございました。

◆設問9で「2. いいえ」とこたえた方だけにききます。どなたが記入されましたか？

家族とは、両親、兄弟姉妹、結婚相手、息子、娘、祖父母、おじおばをさします。

1. 施設職員
2. 家族
3. 知人
4. その他
(具体的に)

◆本人の意思を十分に確認できたとおもいますか？

1. 十分に確認できた
2. どちらかという確認できた
3. どちらともいえない
4. どちらかという確認できなかった
5. 確認できなかった

授産施設・就労継続支援 B 型・就労移行支援施設の職員（職業指導員・就労支援担当者等）意識調査
施設概況調査

(B 群)

■本調査概要と活用目的

本調査は厚生労働省「平成 20 年度障害者保健福祉推進事業」にもとづき、授産施設・就労継続支援 B 型・就労移行支援事業所利用の皆様及びその職員（職業指導員/就労支援員等）の「就労意識」の実態把握を目的として実施されるものです。調査結果は今後の障害者就労支援のためにいかされていく予定です。「障害者自立支援法」では「就労支援」が柱の一つとして提示されているにもかかわらず、これまで障害当事者の就労に関する意識を確認する調査はあまりありませんでした。本調査はそういった障害者の「はたらくこと」に対する生の声を約 2,000 施設（対象施設の約 3 分の 1）の方からお伺いするものです。多くの方の声を伺いすることによって、今後の「障害者就労」に関する政策に本研究会から提言をしていきたいと考えております。お忙しいところ申し訳ありませんが、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。また、本調査と合わせて施設利用者約 70,000 人を対象とした調査も実施予定です。これらの調査結果も合わせて、提言のための資料として生かしていくつもりです。

なお、本調査は上記の目的以外に利用されることはございません。また、報告書はご回答いただいた内容を統計処理したもののみを活用し、個人が特定されることも一切ございません。

本調査事業における研究会の委員をご推薦いただいた団体

社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会

財団法人日本知的障害者福祉協会

社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会

調査実施主体及び本調査事業に関するお問い合わせ先

【本調査に対する Q&A 集】 <http://www.yokohama-ri.co.jp/fukushi/index.html>

調査内容についてご不明な場合は、上記 Q&A 集をご確認ください。

その上で、ご不明の点がある場合は上記 URL 内にあります、電話またはメールにてご連絡ください。

【実施主体】株式会社浜銀総合研究所

【住 所】神奈川県横浜市西区みなとみらい 3-1-1 横浜銀行本店ビル 4 階

【担 当】加藤 田中 東海林

■ご回答いただくにあたって

- ・ 質問紙は職業指導員ご本人が記入してください。職業指導員が定められていない場合は、就労援助（支援）担当者が記入し、それも定められていない場合は、施設のサービス管理責任者が記入してください。
- ・ 文中に「施設」という表現がありますが、授産施設・就労継続支援 B 型事業所・就労移行支援事業所を指すと考えてください。
- ・ 調査を回答したら、施設で一括して回収し、施設から弊社まで送付していただくことを原則とします。もし、やむを得ない場合は別途施設に送付している返信用封筒に封入し、弊社までお送りください。
- ・ ご回答いただいた結果は平成 21 年 6 月ごろをめどに、上記 URL にて公開する予定です。

I 施設概況に関する調査

1 あなたが勤務する施設概況についてお伺いします。平成20年11月末日の状況をお伺いします。

(1) 設置主体を以下から選んでください。

(2) 経営（運営）主体を以下から選んでください。

- | | | |
|-------------------|-----------|--------------|
| 1. 自治体(都道府県・市区町村) | 2. 社会福祉法人 | 3. 財団法人/社団法人 |
| 4. 事業団 | 5. 医療法人 | 6. 特定非営利活動法人 |
| 7. 任意団体 | 8. その他 | |

(3) 以下のサービスの中で、あなたが勤務する法人で行っている事業をすべてお選びください。

選択肢1の授産施設は、身体、知的、精神の各障害種別、
小規模、通常の各規模、入所、通所の各形態を含みます。

- | |
|-------------|
| 1. 授産施設 |
| 2. 就労継続支援B型 |
| 3. 就労移行支援 |

(4) 以下のサービスの中で、あなたが勤務する法人で行っている事業をすべてお選びください。

① 障害者関連サービスについてお伺いします。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 訪問・通所サービス(居住介護・行動援護など) |
| 2. 日中活動支援(療養、生活介護、自立訓練など (3)の事業以外) |
| 3. 居住支援(施設入所、ケアホーム、グループホームなど) |
| 4. 日常生活・相談支援(地域活動支援センターなど) |
| 5. その他 |

② その他のサービスについてお伺いします。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 高齢者関連福祉サービス(特別養護老人ホーム、訪問介護、通所介護など) |
| 2. 障害児関連サービス(児童ディサービスなど) |
| 3. 医療関連サービス(訪問看護、病院、診療所など) |
| 4. その他 |

(5) あなたが勤務している法人および施設の職員数をお伺いします。

① 法人全体の職員数は何人ですか？ 人

常勤換算職員数をご記入ください。

わからない場合はおおよその人数で構いません。

② あなたが勤務する施設の職員数は何人ですか？ 人

常勤換算職員数をご記入ください。

③ ②のうち、(3)で選択した事業に該当する事業に従事している職員数は何人ですか？ 人

常勤換算職員数をご記入ください。

④ ③のうち、就労援助（支援）を担当している職員は何人ですか？ 人

常勤換算職員数をご記入ください。

- ⑤ ④の職員の就労援助（支援）への携わり方はどのような携わり方ですか？右の選択肢からあてはまるものを一つ選んでください。

「専従」とは、勤務時間の大半を就労援助（支援）にかかわる業務にあてていることを指します。「兼務」は勤務時間を就労援助（支援）にかかわる業務以外のものと並行して実施していることをさします。

- | |
|------------------|
| 1. 全員が専従 |
| 2. 半数以上が専従、残りが兼務 |
| 3. 一部が専従、半数以上が兼務 |
| 4. 全員が兼務 |

- ⑥ ④の職員のうち、職場適応援助者（ジョブコーチ）の資格を有する職員は何人いますか？いない場合は「0人」を記入してください。

人

2 あなたが勤務する施設の利用者状況をお伺いします。平成20年11月実績をお答え下さい。

- (1) 利用者の人数は何人でしたか？障害種別ごとにお答えください。

障害の種類	授産施設	B型	移行
身体障害(肢体不自由、視覚障害、聴覚言語障害、内部障害を含む)	人	人	人
精神障害(統合失調症、そううつ病、神経症、てんかんを含む)	人	人	人
知的障害(ダウン症、自閉症を含む)	人	人	人
その他	人	人	人
合計	人	人	人

事業を行っていない場合は合計欄に「×」を記入してください。

重複で障害をお持ちの方がいる場合は、主たる障害のほうにのりつけて数えてください

障害種別ごとの人数がわからない場合は、合計欄に人数を記入し、障害種別の部分は空欄としてください。

- (2) 利用者の作業、訓練内容に関して、以下の問いにお答えください。

設問	授産施設	B型	移行
① 利用者1人当たりの月平均作業時間	時間	時間	時間
② 利用者1人当たりの月平均作業日数	日	日	日
③ 平均工賃月額	円	円	円

事業を行っていない場合は各欄に「×」を記入してください。

わからない場合は空欄としてください。

3 あなたが勤務する施設の一般就労実現への取組状況についてお伺いします。

- (1) 平成19年度に企業に雇用された利用者は何人いますか？

人

労基法上の雇用契約を結んだ人数をご記入ください。トライアル雇用は含みますが、作業所内での作業等は含みません。複数に就職している場合は、延べ人数をおこたえください。いない場合は「0人」を記入してください。

- (2) (1)の中で、半年以上継続して雇用されている人は何人いますか？

人

- (3) 企業内活動（いわゆる企業内授産）はおこなっていますか？

- | | |
|-----------|----------|
| 1. 行っていない | 2. 行っている |
|-----------|----------|

II 職員（職業指導員・就労支援担当者）調査

1 あなたのお仕事についてお伺いします。

(1) あなたが従事している仕事を以下からすべて選んでください

- | |
|--|
| 1. 授産施設(各対象障害種別、形態等を含む) |
| 2. 就労継続支援B型 |
| 3. 就労移行支援 |
| 4. 訪問・通所サービス(居住介護・行動援護など) |
| 5. 日中活動支援(療養、生活介護、自立訓練など 選択肢1, 2, 3以外) |
| 6. 居住支援(施設入所、ケアホーム、グループホームなど) |
| 7. 日常生活・相談支援(地域活動支援センターなど) |
| 8. その他 |

(2) (1)の中であなたが最も時間を割いている業務は何ですか？

あてはまる選択肢番号をひとつお書きください。

2 あなたのプロフィールについてお伺いします。

(1) あなたは男ですか、女ですか？

- | | |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

(2) あなたの年齢は何歳ですか？

(平成20年12月1日時点の満年齢)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 19歳以下 | 2. 20歳から29歳 |
| 3. 30歳から39歳 | 4. 40歳から49歳 |
| 5. 50歳から59歳 | 6. 60歳以上 |

(3) あなたが最後に卒業した学校は何ですか？

- | | |
|---------|---------|
| 1. 中学 | 2. 高等学校 |
| 3. 短期大学 | 4. 専門学校 |
| 5. 大学 | 6. 大学院 |
| 7. その他 | |

(4) 現在勤務する施設の勤務期間はどれくらいですか？(平成20年11月末日時点)

年	か月
---	----

(5) 現在の施設で「職業指導員(障害者の就労を支援する担当者)」としての勤務経験はどれくらいですか？

年	か月
---	----

平成20年12月1日時点の期間をお答えください

(6) 現在の施設以外での勤務経験はどれくらいですか？

年	か月
---	----

平成20年12月1日時点の期間をお答えください。他の施設(同一法人、他法人を含む)、民間企業等の勤務経験をお答えください。もし、他の施設の勤務経験がなければ、「0」を記入してください。

(7) (6)の勤務期間の中で民間企業での勤務経験はありますか？

- | |
|-------|
| 1. ない |
| 2. ある |

◆「2. ある」とお答えになった方のみにお伺いします

次の選択肢の中で経験したことのある職種をお答えください。

- | |
|-------------------|
| 1. 事務職社員(総務、経理など) |
| 2. 営業職社員(販売、渉外など) |
| 3. 生産職社員(工場など) |
| 4. 技術職社員(開発、研究など) |

(8) 現在保有する資格を以下からお選びください。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

1. 自動車免許(各種)
2. 情報処理の資格(システムアナリスト、システムアドミニストレーターなど)
3. 会計経理の資格(簿記検定各級、税理士など)
4. 法律関係の資格(社会保険労務士、行政書士、司法書士など)
5. 福祉関係の資格(社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、手話通訳士など)
6. 障害者就労支援関連の資格(職場適応援助者 第一号 第二号)
7. 心理関連の資格(臨床心理士、産業カウンセラーなど)
8. 不動産関係の資格(マンション管理士、宅地建物取引主任者など)
9. 医療関係の資格(看護師、保健師など)
10. その他

3 あなたの平成19年12月から平成20年11月までの施設利用者の就労援助(支援)活動の状況をお伺いします。以下の設問は主に「就労移行」を念頭においた設問になりますが、「就労継続支援B型」「授産施設」の事業をされている方もお答えください。

(1) あなたは、何か所の企業を訪問しましたか？ 箇所

訪問したことがある企業の数をお答えください。ない場合は「0」を記入してください。

(2) (1)のうち、職場開拓のために訪問した企業は何か所ありますか？ 箇所

職場開拓とは、実習先や企業内活動、就労先の開拓をさします。

訪問したことがある企業の数をお答えください。ない場合は「0」を記入してください。

(3) (2)のうち、職場開拓に成功した企業は何か所ありますか？ 箇所

訪問したことがある企業の数をお答えください。ない場合は「0」を記入してください。

(4) あなたは、施設利用者と一緒に何回、企業を訪問したことがありますか？ 回

利用者と一緒に訪問したのべ回数をお答えください。ない場合は「0」を記入してください。

(5) あなたは、何か所の企業で施設利用者を実習(訓練)させましたか？ 箇所

実習(訓練)は、就労移行事業、B型事業の一環で施設外活動を行った場合、施設外でのグループ就労等を含みます。ない場合は「0」を記入してください。

(6) あなたは、企業で働くことについて、何人の施設利用者と話し合ったことがありますか？ 人

延べ人数ではなく実人数をお答えください。立ち話程度のものも含みます。ない場合は「0」を記入してください。

(7) 施設内に企業の求人票に関する情報を掲示していますか？ 1. していない 2. している

(8) あなたは、施設利用者のハローワーク(公共安定所での求職登録の支援)を何人にしたことありますか？ 人

延べ人数ではなく実人数をお答えください。立ち話程度のものも含みます。ない場合は「0」を記入してください。

(9) あなたは、施設利用者に対して、実際に企業で働くための訓練をしたことがありますか？

1. したことがない 2. したことがある

実際に企業で働くための訓練とは、たとえば、あいさつの練習や、企業の社員との会話の仕方の訓練、実際の業務に合わせた訓練をさします。

(10) あなたは、就労支援に関する研修やセミナーに参加したことがありますか？

1. したことがない 2. したことがある

(11) 施設利用者の中で、企業に就職できると考えられる利用者は何人いますか？

人

該当者がいない場合は「0」を記入してください

(12) (11) で就労できると判断したポイントは何ですか？

「0」と記入した方は「0」と判断したポイントは何ですか？以下に簡潔にご記入ください。

4 就労できる利用者を増やしていくためには、あなたはどんな活動が重要だと思いますか？各設問のAとBの考え方について、下表に従い、あなたの考えとより一致する数字を記入してください。例を参考にしてください。

「A」だ	どちらかという「A」だ	どちらともいえない	どちらかという「B」だ	「B」だ
1	2	3	4	5

	考え方「A」	考え方「B」	回答
例題1	日本代表監督にふさわしいのは <u>野村氏</u> である	日本代表監督にふさわしいのは <u>星野氏</u> である	3
例題2	2016年は <u>東京</u> でオリンピックを開催すべき	2016年は <u>東京以外</u> でオリンピックを開催すべき	1
	例題1 野村氏とも星野氏とも判断できない場合 ⇒ 3		
	例題2 東京で開催すべきだと考えている場合 ⇒ 1		

	考え方「A」	考え方「B」	回答
①	利用者が働くためには、 <u>就労前に作業能力や社会性を高めるための充実した訓練を行うべきだ</u>	利用者が働くためには <u>就労前の訓練をできるだけ簡単にし、実際の就労の場で訓練・支援を行うべきだ</u>	
②	働くことができるかどうかの判断は、 <u>実際の現場の仕事内容を把握し、実習など実際に経験した上で具体的にできるか、できないかを判断すべきだ</u> 。	働くことができるかどうかの判断は、 <u>実際の現場で働いている健常者の状況と施設での訓練の状況を比較して判断すべきだ</u> 。	
③	働くための支援を行うかどうかは、 <u>職場の特徴を把握し、職場や本人と協議したうえで、判断すべきである</u> 。	働くための支援を行うかどうかを判断する基準は、 <u>根拠に基づいたマニュアルに照らし合わせ、標準的な尺度を使うべきである</u> 。	
④	就労先は <u>企業を訪問し、話し合いの中から、就労できる利用者像を固めていく</u> 。その上で、 <u>その利用者像にあった方を就労させる</u> 。	就労先は <u>利用者が働ける現場を中心に探し、企業には利用者像を提示して、一緒に考えてもらう</u> 。	
⑤	利用者の仕事のでき具合が、企業の求める水準より劣っていると想定される場合は、 <u>就労継続困難と判断する</u> 。場合により別の利用者を紹介する。	利用者の仕事の出来具合が、求める水準より劣っている場合は、 <u>不足分を補うために現場社員フォローする仕組みを企業内に作るよう企業に提案する</u> 。	

5 あなたは施設利用者が企業で働くことに関する考え方をお伺いします。

(1) あなたは今の施設利用者が企業で働けるように支援していきたいと考えていますか？

- | |
|-----------------|
| 1. 前向きに考えている |
| 2. どちらかという前向きだ |
| 3. どちらともいえない |
| 4. あまり前向きとはいえない |
| 5. 前向きとはいえない |

(2) (1) のように回答したのはなぜですか？その理由をご記入ください。

6 あなたの勤務している施設に対する満足感についてお伺いします。

(1) あなたは仕事を続ける上で、以下の各項目についてどの程度重視していますか？

各項目いずれかひとつに○をつけてください

項目	重視する	やや重視する	どちらともいえない	あまり重視しない	重視しない
①給与水準					
②適切・公正な人事評価					
③労働時間・休暇					
④福利厚生					
⑤常勤であること					
⑥雇用・給与の安定					
⑦責任ある仕事ができる					
⑧自分の能力を生かせる					
⑨専門知識・技能を生かせる					
⑩研修や学会に参加できる					
⑪経営者の人柄					
⑫経営者の能力・手腕					
⑬職場の雰囲気・人間関係					
⑭法人の業績や将来性					
⑮法人の理念					

(2) 現在、働いている職場に関して、あなたは以下の各項目についてどの程度満足していますか？

各項目いずれかひとつに○をつけてください

項目	満足	どちらかとい うと満足	どちらともい えない	どちらかとい うと不満	不満
①給与水準					
②適切・公正な人事評価					
③労働時間・休暇					
④福利厚生					
⑤常勤であること					
⑥雇用・給与の安定					
⑦責任ある仕事ができる					
⑧自分の能力を生かせる					
⑨専門知識・技能が生かせる					
⑩研修や学会に参加できる					
⑪経営者の人柄					
⑫経営者の能力・手腕					
⑬職場の雰囲気・人間関係					
⑭法人の業績や将来性					
⑮法人の理念					

(3) あなたは勤務している施設での仕事全般に満足していますか？

1. 満足している
2. どちらかという満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかという不満である
5. 不満である

以上で調査は終了です。

ご協力ありがとうございました。

授産施設・就労継続支援 B 型・就労移行支援施設の**家族意識調査** (C 群)

■本調査概要と活用目的

本調査は厚生労働省「平成 20 年度障害者保健福祉推進事業」にもとづき、授産施設・就労継続支援 B 型・就労移行支援事業所利用の皆様及びその職員（職業指導員）の「就労意識」の実態把握を目的として実施されるものです。調査結果は本調査のために組成された研究会の中で協議され、今後の障害者就労支援のために生かされていく予定です。

なお、本調査は上記の目的以外に利用されることはございません。また、報告書はご回答いただいた内容を統計処理したもののみを活用し、個人が特定されることも一切ございません。

本調査事業における研究会の委員をご推薦いただいた団体

社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協会
財団法人日本知的障害者福祉協会
社会福祉法人全国精神障害者社会復帰施設協会

調査実施主体及び本調査事業に関するお問い合わせ先

【名称】株式会社浜銀総合研究所

【住所】220-8616

神奈川県横浜市西区みなとみらい3-1-1 横浜銀行本店ビル4階

【電話】045-225-2373 【FAX】045-225-2198

【担当】経営コンサルティング部 東海林（トカリン） 地域戦略研究部 田中

■ご回答いただくにあたって

- ・ 質問紙は施設利用者のご家族が記入してください。
- ・ 返信は封筒に封入し、施設のご担当の方にお返しく下さい。
- ・ 文中に「施設」という表現がありますが、授産施設・就労継続支援 B 型事業所・就労移行支援事業所を指すと考えてください。
- ・ ご回答いただいた結果は平成 21 年 6 月ごろをめぐり、株式会社浜銀総合研究所ホームページにて公開する予定です。

1 この質問用紙をご記入される方についてお伺いします。

回答されている方（以下、あなた）は施設を利用している方（以下、利用者）とどのような関係ですか？ あてはまるものひとつをつけて下さい。

- | | |
|--------------------------|---------|
| 1. 両親（母親、父親いずれかの場合を含む） | 2. 兄弟姉妹 |
| 3. 夫または妻（事実婚の場合を含む） | 4. 子供 |
| 5. 祖父母（祖父、祖母いずれかの場合を含む） | |
| 6. おじおば（おじ、おばいずれかの場合を含む） | 7. その他 |

2 あなたについてお伺いします。

(1) あなたは何歳ですか？（平成 20 年 10 月 1 日時点の満年齢） 数字をお書きください。

満（ ）歳

(2) あなたの性別は何ですか？ いずれかに○をつけてください。

- | | |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

(3) あなたが現在どのような暮らしをされているかについてお伺いします。

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 一人暮らし | 2. 利用者とふたりぐらし |
| 3. 利用者を含めた3人以上 | 4. 利用者以外の家族と同居 |
| 5. 知人と同居 | 6. 老人ホーム等施設で暮らす |
| 7. その他 | |

(4) あなたは将来どのような暮らしをしたいですか？あてはまるものひとつに○をつけて下さい。
今と同じ場合は今と同じ選択肢に○をつけてください。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 一人暮らし | 2. 利用者とふたりぐらし |
| 3. 利用者を含めた3人以上 | 4. 利用者以外の家族と同居 |
| 5. その他 | |

3 あなたのご家族（施設利用者）が企業で働くことに対する考え方を伺いたします。

(1) あなたのここ一年間（平成19年10月～平成20年9月）の経験について伺います。

① あなたは、障害のある方が働いている企業を見学したことがありますか？

- | | |
|-------|-------|
| 1. ない | 2. ある |
|-------|-------|

② あなたは、あなたのご家族（利用者）が企業で働くことについて、あなたのご家族（利用者）と話し合ったことはありますか？

- | | |
|-------|-------|
| 1. ない | 2. ある |
|-------|-------|

2. あるとお答えになった方にお伺いします。ご家族（施設利用者）は企業で働くことについてどのようにお考えでしたか？あてはまるものひとつに○をつけて下さい。

- | | | |
|--------------------|----------------|--------------|
| 1. ぜひ働きたい | 2. どちらかという働きたい | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかという働かなくともよい | 5. 働かなくともよい | |

③ あなたは、ご家族（施設利用者）が企業で働くことについて、施設職員と話し合ったことはありますか？

- | | |
|-------|-------|
| 1. ない | 2. ある |
|-------|-------|

2. あるとお答えになった方にお伺いします。施設職員は企業で働くことについてどのように考えていましたか？あてはまるものひとつに○をつけて下さい。

- | | | |
|--------------------|------------------|--------------|
| 1. ぜひ働いてほしい | 2. どちらかという働いてほしい | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかという働かなくともよい | 5. 働かなくともよい | |

(2) あなたのご家族（施設利用者）を企業で働かせたいですか？

正社員、パート等の採用形態にかかわらず、企業に雇用してほしいかどうかをお伺いします。企業内授産活動や作業所等での仕事は含みません。あてはまるものひとつに○をつけてください

- | | | |
|--------------------|------------------|--------------|
| 1. ぜひ働いてほしい | 2. どちらかという働いてほしい | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかという働かなくともよい | 5. 働かなくともよい | |

(3) (2) と答えた理由はなぜですか？理由をお書き下さい

--

4 現在ご家族（施設利用者）が通っている施設についてお伺いします。

あてはまるものひとつに○をつけてください

(1) 現在ご家族（利用者）が、通っている施設から得た工賃（もらっているお金）は十分だと思いますか？

- | | | |
|------------------|-----------------|--------------|
| 1. 十分である | 2. どちらかという十分である | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかという十分ではない | 5. 十分ではない | |

(2) 施設に一緒に通っている仲間とご家族（利用者）との交流に満足していますか？

ここでいう交流とは、施設での行事への参加、仲間との話し合いなどをさします。

- | | | |
|-------------------|------------------|--------------|
| 1. 満足している | 2. どちらかという満足している | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかという満足していない | 5. 満足していない | |

(3) 現在ご家族（利用者）が通っている施設の職員の対応に満足していますか？

- | | | |
|-------------------|------------------|--------------|
| 1. 満足している | 2. どちらかという満足している | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかという満足していない | 5. 満足していない | |

(4) 現在ご家族（利用者）が通っている施設での活動全般に満足していますか？

- | | | |
|-------------------|------------------|--------------|
| 1. 満足している | 2. どちらかという満足している | 3. どちらともいえない |
| 4. どちらかという満足していない | 5. 満足していない | |

5 ご家族（利用者）の現在の状況についてお伺いします。

(1) ご家族（施設利用者）の年齢は何歳ですか？（平成20年10月1日時点の満年齢）

満（

--

）歳

数字をお書きください。

(2) ご家族（利用者）の性別はどちらですか？ いずれかに○をつけてください。

- | | |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

(3) ご家族（利用者）の主たる障害の種類は何ですか？ ひとつに〇をつけてください。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 身体障害（肢体不自由、視覚障害、聴覚言語障害、内部障害を含む） |
| 2. 精神障害（統合失調症、そううつ病、神経症、てんかんを含む） |
| 3. 知的障害（ダウン症、自閉症を含む） |
| 4. その他（具体的に _____） |

(4) ご家族（施設利用者）の主たる障害の程度をお答えください？ひとつに〇をつけてください。

なお ○ の中は手帳の等級を表しています。

- | | | | |
|-------|-----------|-----------|---------|
| 1. 軽度 | （身体 5,6 級 | 知的 軽度 | 精神 3 級） |
| 2. 中度 | （身体 3,4 級 | 知的 中度 | 精神 2 級） |
| 3. 重度 | （身体 1,2 級 | 知的 重度、最重度 | 精神 1 級） |

以上で調査は終了です。

ご協力ありがとうございました。

資料2 家族調査結果

(1) 属性

①施設利用者との関係

施設利用者との関係について尋ねたところ、回答者全体のうち、81.9%が「両親」だった。次いで、「兄弟姉妹」が9.0%、「子供」が4.8%と続いた。

図表6-1 施設利用者との関係

	両親	兄弟姉妹	夫または妻	子供	祖父母	おじおば	その他	計
人数	172	19	1	10	2	2	4	210
%	81.9%	9.0%	0.5%	4.8%	1.0%	1.0%	1.9%	100.0%

無回答は4人（有効回答数に対する無回答率は1.9%）

②年齢

年齢について尋ねたところ、回答者全体のうち、「60-69歳」が全体の35.1%と最も高く、次いで「50-59歳」と「70歳以上」が26.1%と続く結果だった。

図表6-2 年齢

	19歳以下	20歳-29歳	30歳-39歳	40歳-49歳	50歳-59歳	60歳-69歳	70歳以上	計
人数	1	1	5	20	55	74	55	211
%	0.5%	0.5%	2.4%	9.5%	26.1%	35.1%	26.1%	100.0%

無回答は4人（有効回答数に対する無回答率は1.9%）

③性別

性別について尋ねてみると、「男性」が31.0%、「女性」が69.0%という結果だった。

図表4-3 性別

	男	女	計
人数	66	147	213
%	31.0%	69.0%	100.0%

無回答は1人（有効回答数に対する無回答率は0.5%）

④現在の暮らし方

現在の暮らし方について尋ねたところ、回答者全体のうち「利用者を含めた3人以上」と回答した人が63.4%と半数以上を占める結果となった。また、次に多かった回答は「利用者以外の家族と同居」が17.4%だった。

図表 4-4 現在の暮らし方

	一人暮らし	利用者 と ふたりぐらし	利用者 を 含めた 3人以上	利用者 以外 の家族と 同居	知人と同居	老人ホーム 等施設で 暮らす	その他	計
人数	6	29	135	37	0	1	5	213
%	2.8%	13.6%	63.4%	17.4%	0.0%	0.5%	2.3%	100.0%

無回答は1人（有効回答数に対する無回答率は0.5%）

⑤将来の暮らし方

将来の暮らし方について尋ねたところ、回答者全体のうち、「利用者を含めた3人以上」が49.3%と最も高い結果となった、以下、「利用者以外の家族と同居」（22.9%）、「利用者とふたり暮らし」（14.1%）と続いている。

図表 4-5 将来の暮らし方

	一人暮らし	利用者 と ふたりぐらし	利用者 を 含めた 3人以上	利用者 以外 の家族と 同居	知人と同居	老人ホーム 等施設で 暮らす	その他	計
人数	12	29	101	47	16	0	0	205
%	5.9%	14.1%	49.3%	22.9%	7.8%	0.0%	0.0%	100.0%

無回答は1人（有効回答数に対する無回答率は0.5%）

(2) 家族（施設利用者）が企業で働くことに対する考え方

①障害者就労企業の見学の有無

障害者就労企業の見学の有無について尋ねたところ、回答者全体のうち、「ない」と回答した人が50.5%、「ある」と回答した人が49.5%とほぼ同数だった。

図表 4-6 障害者就労企業の見学の有無

	ない	ある	計
人数	108	106	214
%	50.5%	49.5%	100.0%

無回答は0人（有効回答数に対する無回答率は0%）

②家族（施設利用者）の就労に対して施設利用者との話し合い

家族（施設利用者）の就労に対して施設利用者との話し合いについて尋ねたところ、回答者全体のうち、「ある」と回答した人が73.2%と「ない」（26.8%）を上回った。

図表 6-7 家族（施設利用者）との話し合い

	ない	ある	計
人数	57	156	213
%	26.8%	73.2%	100.0%

無回答は1人（有効回答数に対する無回答率は0.5%）

③家族（施設利用者）の就労に関する家族（施設利用者）自身の考え方（②家族（施設利用者）との話し合いが「ある」と回答した人のみ）

家族（施設利用者）が働くことに対する家族（施設利用者）自身の考え方について尋ねたところ、回答者全体のうち、（施設利用者自身が）「ぜひ働きたい」と回答した人が39.6%と最も高く、「どちらかという働きたい」が30.5%だった。反対に、「働かなくともよい」と回答した人は7.1%、「どちらかという働かなくともよい」が5.8%にとどまった。

図表 6-8 家族（施設利用者）の就労に関する家族（施設利用者）自身の考え方

	ぜひ働きたい	どちらかという働きたい	どちらともいえない	どちらかという働かなくともよい	働かなくともよい	計
人数	61	47	26	9	11	154
%	39.6%	30.5%	16.9%	5.8%	7.1%	100.0%

無回答は2人（有効回答数に対する無回答率は1.3%）

④家族（施設利用者）の就労に関する施設職員との話し合い

家族（施設利用者）の就労に関する施設職員との話し合いについて尋ねたところ、「ある」と回答した人が全体の59.4%と「ない」（40.6%）を上回った。

図表 6-9 施設職員との話し合い

	ない	ある	計
人数	86	126	212
%	40.6%	59.4%	100.0%

無回答は2人（有効回答数に対する無回答率は0.9%）

⑤家族（施設利用者）の就労に対する施設職員の考え方（④施設職員との話し合いが「ある」と回答した人のみ）

施設利用者の就労に対する施設職員の考え方「ぜひ働いて欲しい」と回答した人が全体の44.3%、「どちらかという働いて欲しい」と回答した人が24.6%と全体の約7割が家族（施設利用者）の就労を望んでいるという結果となった。反対に、就労を必ずしも望んでいないと回答した人（「どちらかという働かなくともよい」または「働かなくともよい」）は1割未満だった。

図表 6-10 施設職員の考え方

	ぜひ働いてほしい	どちらかという働いてほしい	どちらともいえない	どちらかという働かなくともよい	働かなくともよい	計
人数	54	30	30	7	1	122
%	44.3%	24.6%	24.6%	5.7%	0.8%	100.0%

無回答は4人（有効回答数に対する無回答率は3.2%）

⑥家族（施設利用者）の就労に対する考え方

家族（施設利用者）の就労に対する考え方について尋ねたところ、回答者全体のうち、「ぜひ働いて欲しい」と回答した人が 33.5%と最も高い結果となった。また、「どちらかという働いてほしい」は 19.2%だった。

図表 6-11 家族（施設利用者）の就労に対する考え方

	ぜひ働いてほしい	どちらかという働いてほしい	どちらともいえない	どちらかという働かなくともよい	働かなくともよい	計
人数	68	39	48	22	26	203
%	33.5%	19.2%	23.6%	10.8%	12.8%	100.0%

無回答は 11 人（有効回答数に対する無回答率は 5.1%）

（3）家族（施設利用者）が通っている施設について

①施設の工賃に対する満足度

施設の工賃に対する満足度を尋ねたところ、回答者全体のうち、「十分ではない」と回答した人が 30.8%と最も多く、「どちらかという十分ではない」（23.2%）を合わせると半数以上が工賃に対して不満を持つ結果であった。反対に、「十分である」（8.5%）あるいは「どちらかという十分である」（8.1%）と回答した人は 16.6%だった。

図表 6-12 工賃に対する満足度

	十分である	どちらかという十分である	どちらともいえない	どちらかという十分ではない	十分ではない	計
人数	18	17	62	49	65	211
%	8.5%	8.1%	29.4%	23.2%	30.8%	100.0%

無回答は 3 人（有効回答数に対する無回答率は 1.4%）

②施設仲間との交流についての満足度

施設仲間との交流についての満足度について尋ねたところ、回答者全体のうち、「どちらともいえない」と回答した人が全体の38.0%と最も高かった。以下、「どちらかという満足している」が28.8%、「満足している」が18.3%と続く結果だった。

図表 6-13 施設仲間との交流についての満足度

	満足している	どちらかという満足している	どちらともいえない	どちらかという満足していない	満足していない	計
人数	38	60	79	22	9	208
%	18.3%	28.8%	38.0%	10.6%	4.3%	100.0%

無回答は6人（有効回答数に対する無回答率は2.8%）

③施設職員の対応についての満足度

施設職員の対応についての満足度について尋ねたところ、回答者全体のうち、「満足している」と回答した人が47.2%と最も高く、次いで「どちらかという満足している」が30.7%と続く結果だった。一方、「どちらかという満足していない」が2.8%、「満足していない」が2.4%であり、職員対応についても満足しているという声が多い結果となった。

図表 6-14 施設職員の対応についての満足度

	満足している	どちらかという満足している	どちらともいえない	どちらかという満足していない	満足していない	計
人数	100	65	36	6	5	212
%	47.2%	30.7%	17.0%	2.8%	2.4%	100.0%

無回答は2人（有効回答数に対する無回答率は0.9%）

④施設の活動全般に対する満足度

施設の活動全般に対する満足度について尋ねたところ、回答者全体のうち、「どちらかという満足している」と回答した人が39.2%と最も高く、次いで「満足している」が35.8%と続く結果だった。なお、「どちらかという満足していない」は4.7%、「満足していない」は2.4%だった。

図表 6-15 施設の活動全般に対する満足度

	満足している	どちらかという満足している	どちらともいえない	どちらかという満足していない	満足していない	計
人数	76	83	38	10	5	212
%	35.8%	39.2%	17.9%	4.7%	2.4%	100.0%

無回答は2人（有効回答数に対する無回答率は0.9%）

（4）家族（施設利用者）の属性

①家族（施設利用者）の年齢

家族（施設利用者）の年齢について尋ねたところ、「30-39歳」が回答者全体のうち37.9%と最も高く、次いで「20-29歳」が24.6%、「40-49歳」が17.1%と続く結果だった。

図表 6-16 家族（施設利用者）の年齢

	19歳以下	20歳-29歳	30歳-39歳	40歳-49歳	50歳-59歳	60歳-69歳	70歳以上	計
人数	10	52	80	36	21	11	1	211
%	4.7%	24.6%	37.9%	17.1%	10.0%	5.2%	0.5%	100.0%

無回答は3人（有効回答数に対する無回答率は1.4%）

②家族（施設利用者）の性別

家族（施設利用者）の性別について尋ねたところ、「男性」が68.7%、「女性」が31.3%という結果だった。

図表 6-17 家族（施設利用者）の性別

	男	女	計
人数	147	67	214
%	68.7%	31.3%	100.0%

無回答は0人（有効回答数に対する無回答率は0%）

③家族（施設利用者）の主たる障害の種類

家族（施設利用者）の主たる障害の種類について尋ねたところ、「知的障害」が回答者全体のうち43.5%と最も多く、以下、「精神障害」（27.3%）、「身体障害」（24.9%）と続いた。

図表 6-18 家族（施設利用者）の主たる障害の種類

	身体障害	精神障害	知的障害	身体+精神	身体+知的	精神+知的	その他	計
人数	52	57	91	1	3	3	2	209
%	24.9%	27.3%	43.5%	0.5%	1.4%	1.4%	1.0%	100.0%

無回答は5人（有効回答数に対する無回答率は2.3%）

④家族（施設利用者）の主たる障害の程度

家族（施設利用者）の主たる障害の程度について尋ねたところ、「中度」が40.8%と最も多く、以下、「重度」（31.6%）、「軽度」（26.7%）の続く結果だった。

図表 6-19 家族（施設利用者）の主たる障害の程度

	軽度	中度	重度	その他	計
人数	55	84	65	2	206
%	26.7%	40.8%	31.6%	1.0%	100.0%

無回答は8人（有効回答数に対する無回答率は3.7%）

平成 20 年度障害者保健福祉推進事業報告書
授産施設/就労継続支援 B 型/就労移行支援事業利用者の就労意向調査と
従業員（職業指導員、就労支援担当者）、家族意識調査

平成 21 年 3 月 発行

発行者 株式会社 浜銀総合研究所

〒220-8616 横浜市西区みなとみらい 3-1-1
横浜銀行本店ビル 4 階

TEL : 045-225-2372
FAX : 045-225-2197