

平成24年度
和光市自立支援協議会
部会報告書

- 1 くらし部会
- 2 ふくし環境部会
- 3 しごと部会

各部会部会のテーマ一覧

	テーマ	実施したこと	今後の部会での取り組み、または動向	自立支援協議会
くらし部会	1 成年後見制度	-	和光市権利擁護事業実施要綱の見直しの検討 ホームページの更新 市民後見人育成のための講演会等の実施	権利擁護センターの早期設置の要望
	2 地域移行支援事業	GH・CH家賃助成の創設（予定）	教友会が指定一般相談支援事業者指定の申請（予定）	-
	3 災害時要援護者支援	対象者の範囲の拡大（精神障害者2級の適用）を要請	災害時における障害者の避難経路等を盛り込んだ個別支援計画の作成（市）	-
	4 障害者虐待防止	虐待防止センターの設置 広報での周知	虐待防止に関する勉強会（社協） 警察、医師会等の関係機関との協力体制の構築	-
ふくし環境部会	1 住まいの確保	GH・CH家賃助成の創設（予定）	身体障害者ケアホームの設置（予定） 精神障害者グループホームの設置（予定）	GH・CHの設置補助金を創設するよう要望
	2 短期入所(ショートステイ)	-	身体障害者ケアホームに1室設置予定 緊急時の対応について引き続き協議	4市レベルで協議するよう各市に提案するよう要望
	3 相談支援体制	相談窓口一覧の作成 県に対して相談支援従事者研修の回数を増やすよう要望（市）	中央エリアの相談支援事業を委託(市) 地域生活支援センターを指定特定相談支援事業所に指定(市)	-
	4 日中活動の場	わいわいサロン視察	総合福祉会館ダイルームでの実施に向けて取組む 共生型施設に交流スペース設置予定 “しかけ”について検討	駅北口開発に際し、喫茶のような気軽に集まれる場所の土地を提供してくれるよう要望
	5 リハビリの充実	-	アンケートで実態の把握を行う	-
しごと部会	1 雇用・実習機会	商工会会員にアンケート調査実施中	農業や新たな産業などでチャレンジドが係わるよう関係機関と連携しながら検討を行う	市役所によるチャレンジドの雇用（実習）機会の拡大
	2 就労前の支援	就労支援説明会の実施 マナーアップ研修（すまいる工房）	就労支援説明会を様々な形で実施していく	-
	3 就労定着支援	-	ジョブコーチのような支援員の設置の検討	就労支援員の増員の要望
	4 企業開拓	商工会会員にアンケート調査実施中	アンケートの結果に基づき企業へのアプローチを行う	

暮らし部会 報告書

1 部会の目標

全ての障害者が住み慣れた地域で安心・安全に自立した生活を送れるための支援制度を充実させる。

2 暮らし部会の検討事項

テーマ1 成年後見制度の啓発と活用について

(1) 問題点

障害のある人が自立した地域生活を送れるように支援する「成年後見制度」と「成年後見制度利用支援事業」(助成制度)の活用が望まれる。平成20年度実施アンケートでは、「制度を知らない」「わからない」と回答した人が4割強で、制度の認知度が低い状況にある。

(2) 検討内容

和光市権利擁護事業実施要綱の内容を市民に分かりやすくする必要がある。

制度の内容や利用の意義・効果について家族・当事者の方々に広く知ってもらうよう周知する必要がある。

- ・市の助成制度の内容、相談、支援窓口が明確ではないので、併せて周知していく。まずは、広報に特集記事を掲載し、ホームページの内容を分かりやすくする。

制度利用の相談や利用の手続支援を行う窓口(権利擁護センター)を設置する必要がある。

平成25年4月1日施行の障害者総合支援法において地域生活支援事業の必須事業として「市民後見人等の人材育成・活用を図るための研修」が追加されたことから、市民後見人の育成のための研修会等を実施する必要がある。

(3) 検討結果と取組み内容(取組み中)

和光市権利擁護事業実施要綱の見直し

- ・内容の改正(助成要件を明確にする等)について長寿あんしん課と調整する。

ホームページの更新

- ・助成制度を市民に分かりやすい内容に改める。

(4) 今後の取組み

今回実施するアンケートで「成年後見制度」の認知度と利用の妨げになっているものを明らかにしていく。また、一般市民向けアンケートで「市民後見人」の認知度と関心度を調査する。

市民後見人の育成のための講演会等を実施していく

- ・「市民後見人」とは何か、養成研修を実施する前に「意義」と「育成」の必要性に

ついて周知するための講演会を実施していく。

(5) 自立支援協議会への提言

権利擁護センターの早期設置

- ・ 成年後見制度の総合的な支援ができるセンターの設置を求める。

テーマ2 地域移行支援事業の推進について

(1) 問題点

精神科病院や障害者支援施設から地域への移行が進まない状況である。

(2) 検討内容

グループホーム等の暮らしの場の確保と相談支援体制の整備が必要である。

相談支援体制の充実と退院に向けての相談支援を行う「指定一般相談支援事業者」の開拓を推進すべきである。

(3) 検討結果と取組み内容（取組み中）

- ・ 丸山台の共生型施設を運営する社会福祉法人教友会が埼玉県に「指定一般相談支援事業者」の指定を申請する予定となっているので、今後地域移行へ向けた支援が行われる予定である。

(4) 今後の取組み

- ・ 病院から地域に移行するための受け皿であるグループホーム等を増やすため、設置及び家賃補助制度（助成額のアップ等）について引き続き実施計画に提案していく。

テーマ3 災害時要援護者支援体制の整備について

(1) 問題点

災害時などの緊急事態に障害者をサポートする体制が不十分である。

(2) 検討内容

災害時要援護者登録制度対象者の範囲を拡大すべきである。

- ・ 精神2級から適用とする

障害者向けの避難マップが必要である。

(3) 検討結果と取組み内容（取組み中）

- ・ 災害時要援護者登録制度対象者の範囲拡大（精神2級から適用に）について関係部署に要請した。

(4) 今後の取組み

災害時要援護者登録制度や災害時の対応についてアンケートを実施しチャレンジの要望を把握する。

「災害時要援護者個別支援計画」に、障害者の避難経路や避難先等を盛り込むよう

要望していく。

障害者が利用できる福祉施設等の記載された市内の避難マップの作成に向けて関係部署と協議していく。

テーマ4 障害者虐待防止の啓発と体制整備について

(1) 問題点

- ・虐待かどうかの判断が難しい
- ・虐待があった場合、どこに通報・相談していいのか迷う。
- ・市民が障害者虐待防止法という法律があることがわからないのではないかと

(2) 検討内容

法律は施行されたが、まずは市民に障害者虐待防止に関する周知が必要

(3) 取組み（現状）

- ・10月に地域生活支援センター内に「障害者虐待防止センター」を開設
- ・市の10月広報に障害者虐待防止の記事を掲載。
- ・12月に関係機関の朝霞地区医師会にも4市で協力依頼(会員にパンフレットの配布依頼)。
- ・社会福祉協議会において、障害者虐待防止についての勉強会を予定。

(4) 今後の取組み

- ・朝霞地区4市の事務研究会や他市の取り組み状況を通して障害者虐待防止に向けての体制を整えていき、また、引き続き市民や関係機関への広報活動を通じて障害者虐待防止の周知を図る。
- ・各施設内においても、障害者虐待防止についての啓発や研修会を行う。

3 まとめ

くらし部会では「成年後見制度の啓発と活用」、「地域移行支援事業の推進」、「災害時要援護者支援の整備」、「障害者虐待防止の啓発と体制整備」について検討を重ねた。

成年後見制度の啓発と活用については、権利擁護事業実施要綱を市民に分かりやすい内容に改め、広報・ホームページで制度の周知を実施していく。今後、市民後見人育成研修について、関係部署と協議を行いながら、先進都市の視察など、方策について検討する必要がある。また、成年後見制度を支援する権利擁護センターの早期設置が望まれる。

地域移行支援業の推進については、精神科病院や障害者支援施設から地域への移行が進まない状況にあるが、来年度、丸山台の共生型施設を運営する社会福祉法人教友会が精神科病院や障害者支援施設に入院・入所している障害者の退院に向けての相談、外出時の同行、住居確保のための支援事業を実施する「指定一般相談支援事業所」の指定申

請をする予定となっているため、今後地域移行に向けた支援体制を強化していく必要がある。

災害時要援護者支援については、災害時など緊急事態に障害者をサポートする体制が不十分とのことから、現状の災害時要援護者登録制度対象者の範囲を拡大し、援護が必要な障害者の状況を把握すること、また、「災害時要援護者個別支援計画」に、障害者の避難経路や避難先等を盛り込む必要や、障害者向けの避難マップの作成について協議していくことが必要である。

障害者虐待防止については、平成 24 年 10 月 1 日に地域生活支援センター内に、「障害者虐待防止センター」を開設するとともに、広報活動を通し市民や関係機関について周知を行った。

どれも大きなテーマであるため、引続き次年度も検討中の各課題解決に向けて取り組んでいく。

ふくし環境部会 報告書

1 部会の目標

社会の中にあるさまざまな資源を活用して環境を整備し、チャレンジドが日々の生活を安心して快適に過ごせるような地域を目指していく。

2 ふくし環境部会の検討事項

テーマ1 住まいの確保について

(1) 問題点

グループホーム・ケアホーム（以下GH・CH）の設置は、長年の課題となっているが、なかなか進まない現状がある。チャレンジドが地域で自立した生活を送るためには、GH・CHが必要である。障害年金の範囲内で暮らせる住まいが必要である。

また、ホームでの生活がどのようなものであるか体験できる、体験型GH・CHも必要である。

(2) 検討結果と取組み内容

GH・CHの設置・運営には、市からの財政的支援が必要との意見が多く、公設での設置、市有地の提供、市営住宅の建設、空き家などの借り上げなどの意見が出た。しかし、市としては財政上の理由からこれらを取り組むのは困難である。

入居家賃助成と設置補助金の制度の創設を平成25年度の実施計画に提案し、入居家賃助成については採択された。設置補助金については、不採択となった。

なお、平成25年度中に丸山台に高齢者・障害者共生型施設に身体障害者ケアホーム（5室・ショートステイ1室（身体））が設置される予定である。

(3) 課題

- ・GH・CHに対する需要の把握ができていない。
- ・GH・CHを市内に増やしていくには、市からの財政的支援が必要であるが、現在の財政状況や財政方針では補助金の新設等も難しい。
- ・事業者がGH・CHを設置しやすいような優遇措置や支援が必要。

(4) 今後の取組み

- ・アンケートを実施し、GH・CHの需要（現在と将来）を調査する。
- ・事業者が設置しやすいような方策を検討する。

テーマ2 短期入所（ショートステイ）の確保について

(1) 問題点

ア ショートステイの施設が少ない

近隣に「すわ緑風園」、「あさか向陽園」の2施設があるが、施設入所を待っている方や中長期で利用している方も多く、予約で埋まっている。県内にはショートステイがあるが和光市から遠いため利用しづらい。ショートステイ施設を市で新設することは財政上困難であり、また短期入所を実施しようという事業所が無いのが現状である。

イ 緊急時に使えない

どこの施設も予約で埋まっているため、緊急の際に利用できる場所がない。

(2) 検討結果と取組み内容

ア ショートステイを総合福祉会館で実施という意見が出たが、市としては総合福祉会館はあくまで通所施設として考えており、入所施設としての利用を想定しておらず、また実現には、個室の確保や実施事業者及び人員の確保など大きな障壁がある。

近隣にショートステイ施設がないので、当面は県内の施設を使っていただく。送迎については移動支援＋福祉有償運送または生活サポートを利用することで施設と自宅の送迎を支援する。

イ 緊急時だけでも総合福祉会館でショートステイできないかという意見があるが、大変厳しいのが現状である。

(3) 課題及び現状

・ショートステイ施設を市で新設することは財政上困難であり、また短期入所を実施しようという事業所が無い。また、緊急時に対応が取れない。

障害種別	現状	予定
身体障害者	4市内ではあさか向陽園。和光市からは、かしの木（三芳町）を利用する人も多い。	平成 25 年度に整備予定の身体障害者グループホームに、ショートステイが 1 室整備される予定である。
知的障害者	すわ緑風園を利用。障害の特性・程度によっては、遠くを利用する人もいる。	なし
精神障害者	近隣には精神障害者のショートステイは無い。県内の施設や病院への入院で対応することもある。	平成 26 年度に整備予定の精神障害者グループホームに、ショートステイ室を要望していく。
児童	大人の施設での対応が主になる。 なお、重症心身障害児は、4 市枠（1 床）の心身障害児総合医療療育センター（板橋区）の利用も可能。	なし

(4) 今後の取組み

- ・アンケートでニーズを把握する。
- ・ショートステイの確保については、4市レベルでの協議を提案していく。
- ・緊急時の対応について引続き協議していく。

テーマ3 相談支援体制の整備について**(1) 問題点****ア 市の相談支援体制**

和光市は、相談支援事業を総合福祉会館の地域生活支援センターで直営で実施している。そのため下新倉などの北側からは行きづらいという問題がある。

また、平成24年4月から障害給付サービスの支給決定をサービス等利用計画に基づき行うことになった。そのため、サービス等利用計画の策定を行う**指定特定相談支援事業所**を市が指定する必要がある。しかし、市内には特定相談支援事業所がないのが現状である。

イ 身近な相談窓口

身近に相談できるところがないと感じている人がいる。

(2) 検討結果と取組み内容

ア 丸山台の共生型施設を運営する社会福祉法人教友会に中央エリアの相談支援事業を委託するので、平成25年度以降は、相談支援事業を地域生活支援センターと2ヶ所で実施する。

また、指定特定相談支援事業所についても、社会福祉法人教友会を指定する予定である。

イ 引続き相談業務のアウトリーチ（訪問等）や電話での相談を行っていく。また、身近な相談窓口とは、地理的距離の問題ではなく、心の距離の問題であることのほうが多いので、チャレンジドが身近な誰かに相談することができるよう「相談窓口一覧」を作成し、手帳交付の際などに窓口で配布する。

(3) 課題

- ・計画相談支援事業を実施する事業所が少ない

(4) 今後の取組み

相談支援業務を一部委託することになるので、その移行手続きを進めていく。

テーマ4 日中活動の場の確保について**(1) 問題点**

日中に行くところがないため、ずっと家にこもってしまっている人がいる。地域活動支援センターなどはプログラムが決められており縛られてしまうので行きにくいと感じる人もいる。近くにふらっと気軽に行けて、いつでも帰れる喫茶のようなものがない。

(2) 検討結果と取組み内容

総合福祉会館が開館した当初は地域生活支援センターで気軽に集まれる場を提供していたことから、それを復活できないかという意見があった。デイルームの場所自体は提供できているので、元のようにやっていけるよう取り組んでいく。

新倉1丁目に和光市社会福祉協議会が運営する寄り合いどころ「たまりば」があり、チャレンジドを含む地域住民が気軽に立寄れる憩いの場となっている。「たまりば」のような場所が地域に増えていくことが望ましい。

また、事例研究として、志木市のわいわいサロンを部会で見学に行った。

(3) 課題

- ・サロンや喫茶のような場所を実施するための財政的問題
- ・デイルームを実施するための人員の確保

(4) 今後の取組み

- ・総合福祉会館での実施に向けて取り組んでいく。
- ・共生型施設に交流スペースが設置される予定である。
- ・駅北口開発の際に、気軽に集まれる場所の土地を提供してもらえるよう市に要望する。

テーマ5 リハビリの充実について

(1) 問題点

医学的リハビリテーションは症状が固定すると終了となるが、その後の機能維持のためのリハビリを行える場所が限られている。専門性のある理学療法士等が少ない。

(2) 検討結果と取組み内容

リハビリを受けられる制度・場所として、介護保険の通所リハビリ・訪問リハビリ、病院等の訪問リハビリ・セルフトレーニング、障害者自立支援法の機能訓練、地域活動支援センター(ゆめちか)でのリハビリがある。これらの制度を利用することで、機能維持のためのリハビリを行うことができるので、リハビリを必要としている人に周知していく。

以前、保健センターで実施していたリハビリ事業については、ニーズを見ながら検討していく。

(3) 課題

- ・リハビリを必要としている人の現状を把握する必要がある。

- ・地域活動支援センター（ゆめちか）の利用者に介護保険適用者が多く、定員の問題からチャレンジドが利用しづらくなっている。

(4) 今後の取組み

アンケートを実施し現状の把握を行い、必要に応じて対策を講じる。

3 まとめ

ふくし環境部会では、「住まいの確保」、「短期入所」、「相談支援体制」、「日中活動の場」、「リハビリの充実」の5点について検討を重ねた。

住まいの確保では、身体障害者グループホーム、精神障害者グループホームがそれぞれ平成25年度、平成26年度に設置される予定となり、一歩前進した所である。今後は、GH・CHの需要を調査しながら、引続き設置しやすい方策を検討していく。

短期入所については、具体的な解決策が見出せていない。特に緊急時の短期入所については、どのような対応が取れるのか集中的に議論していく必要がある。また、需要がどの程度あるのかも明らかではないので、アンケートでの調査を行う。

相談支援体制については、市で体制を整備していく必要がある。社会福祉法人教友会に相談支援事業を委託することになるので、地域生活支援センターとの連携を図りながら事業を実施していく。また、計画相談支援については、地域生活支援センターを直営で指定するとともに、社会福祉法人教友会も指定する方向で動いている。

日中活動の場については、和光市社会福祉協議会が運営する寄り合いどころ「たまりば」が1ヶ所あるので、今後このような場所が地域に増えていくよう方策を検討していく。また、総合福祉会館のデイルームでの実施に向けて取り組んでいく。共生型施設の中に交流スペースが設置される予定なので、「たまりば」、総合福祉会館「デイルーム」と合わせて、市内に3ヶ所となる予定である。しかし、場所を提供するだけでは十分ではなく、チャレンジドの足が運ぶような“しかけ”が必要となってくるので、今後はそのしかけについて検討していく必要がある。

最後にリハビリの充実は、チャレンジドの需要を調査するとともに、必要としている人に情報が届くように、利用できる場所・制度を周知していく。

しごと部会報告書

1 部会の目標

【地域で働き自立した生活をする事ができる】

チャレンジド自身が仕事のできる環境を整え、能力の向上を図ると共に、地域全体でチャレンジドの成長をサポートし、自立した生活を送ることができるようにすることが目標。

2 しごと部会の検討事項

テーマ1 障害者雇用・実習機会の確保について

(1) 問題点

- ・市内の企業でチャレンジドを雇用している企業は6社という現状から、チャレンジドが仕事をしたくても、仕事をする場所がないという問題がある。

(2) 検討結果と取組み内容

- ・農業や新たな産業を創出する中でチャレンジドが関わることについて検討した。
- ・チャレンジドの働く場を確保することも大切であるが、それ以前にチャレンジド自身の仕事をする能力を向上することも必要である。

(3) 課題

- ・雇用・実習機会の確保について具体的な解決策が出ていない。(引続き議論が必要)
- ・知的・精神障害者が一般就労を続けることは難しく、多様な就労形態が必要である。
- ・就労支援を行う上で、チャレンジドの就労ニーズの把握が必要である。

(4) 今後の取組み

- ・引き続き農業や新たな産業を創出する中でチャレンジドが関われるように収穫の手伝いから始めていくことも含めて農業委員会等と連携しながら検討する方向。
- ・チャレンジドへのアンケート調査を行い、ニーズの把握に努める。

(5) 自立支援協議会への提言

- ・和光市役所障害者の採用に関して、正規職員・一般就労が条件だけではなく、短時間での就労など雇用形態を工夫してチャレンジドの働く機会を作って欲しい。

テーマ2 就労前の準備段階の支援の充実について

(1) 問題点

- ・チャレンジドに対して、どんな仕事があるのか、どうしたら仕事に就けるのか、どこに相談すれば良いのかなど、仕事を知る機会を提供していない。
- ・チャレンジド自身の仕事の能力やあいさつや時間を守るなどのマナーが就労するレベルに達していない。

(2) 検討結果と取組み内容

- ・チャレンジドが仕事についての情報を得るための、チャレンジド就労支援説明会を開催。(H25.2)
- ・各施設・団体でチャレンジドへのマナーアップ研修の開催や就労経験者の話を聞く機会を設けていくことを検討した。
- ・就労に関する情報を広報やHPに掲載。

(3) 課題

- ・チャレンジドが求める情報を的確に周知することが今後の課題である。
- ・チャレンジドの能力向上やマナー指導への取組み方法。

(4) 今後の取組み

- ・チャレンジド就労支援説明会の参加対象者を障害別に実施したり、就労した方の話を聞く座談会や個別相談など様々な形で開催していく。
- ・チャレンジドの能力やマナー向上のための指導や講座の開催を各団体、施設で実施する。

テーマ3 就労定着支援の取組みについて**(1) 問題点**

- ・就職しても1年未満で辞めてしまうチャレンジドが大半。特に精神障害者は休むことも多く、就職しても長続きしない現状がある。

(2) 検討結果と取組み内容

- ・就労後の支援体制を各団体・施設で見直し本人と継続して関わっていけるようにする。すまいる工房では就労後の施設退所者の支援期間を3ヶ月からより長期にわたり支援ができるように見直す予定。
- ・チャレンジドが仕事を辞めてしまっても、施設に戻れるような体制を整えていく。
- ・ジョブコーチのような就労支援員の必要性を検討した。

(3) 課題

- ・企業に対して「障害」を開示すると雇用機会が少なく、就職が難しい。また、「障害」を非開示で就職すると、フルタイムで働くことになり、仕事についていけないことがある。
- ・就労支援センターの開庁時間とチャレンジドの就労時間が重なっていると相談できないことがある。
- ・就労後に、チャレンジドを雇用する企業に対して対等な立場で話しができる人がいない。

(4) 今後の取組み

- ・就労後の支援について継続的に関わっていけるような体制を整える。
- ・ジョブコーチのような支援員を設置することを検討する。

(5) 自立支援協議会への提言

- ・就労後の支援の中で、チャレンジドに対して仕事の指導をする人材と企業に対して対等な立場で話ができる人材を確保し、チャレンジドと企業双方がよりよい関係で働くことができるように調整する役割が必要である。そのために和光市障害者就労支援センターの就労支援員の人員を増やして欲しい。

テーマ4 企業開拓の推進について

(1) 問題点

- ・和光市障害者就労支援センターの支援員が1名で、企業へ直接訪問し、障害者雇用についての理解・啓発、仕事を開拓していくことができていない。また、就労支援施設等もそのような支援体制が整っていないため企業開拓が進んでいない。

(2) 検討結果と取組み内容

- ・障害者雇用について企業へアンケート調査を行い、障害者雇用に対する企業側の現状を把握する。併せて、障害者雇用に関する県のリーフレットを送付し理解・啓発を深める。(H25.2)

(3) 課題

- ・障害者就労支援センターの強化を行い、企業開拓する人材の確保が必要である。
- ・市内企業や市民に対しても障害者雇用についての関心を深めることが必要である。

(4) 今後の取組み

- ・企業開拓を行う人材の確保を検討し、就労支援施設や就労支援センターの強化を図る。
- ・アンケート結果をもとに、企業へのアプローチを検討する。

(5) 自立支援協議会への提言

- ・障害者雇用の理解啓発やチャレンジドにあった仕事を見つけていくために、和光市障害者就労支援センターの就労支援員の人員を増やして欲しい。

3 自立支援協議会へ提言

しごと部会では、チャレンジドが地域で働き自立した生活ができる環境を整えるために、「雇用・実習機会の確保」、「就労前の支援」、「就労定着支援」、「企業開拓」の4点について検討を重ねた。

第一に、チャレンジドの仕事の能力やマナーを向上させること無しには、雇用はもとより実習機会の確保も難しいとの見解のもと、チャレンジド就労支援説明会を開催した。今

後は、説明会やマナーに関する講座などを拡大していき、仕事に対する知識、能力向上などを図っていく。

雇用・実習機会の確保については、和光市商工会にアンケートを実施し、市内企業の現状を把握するとともに、企業開拓を実施しながら、機会の拡大を図っていく。また、農業や新たな産業なども視野に入れながら、農業委員会など関係部署と連携をして、チャレンジドに対する雇用の創出も検討していく。また和光市役所の障害者の採用に関しては正規雇用・一般就労だけではなく、雇用形態を工夫した形を検討し、チャレンジドが短時間でも仕事に関わることができるような機会を設けて欲しい。

就労定着支援については、就労する際の障害の開示・非開示の問題が課題となっているが、開示をしてもらったほうが支援はしやすい。チャレンジドに双方のメリット・デメリットを説明するとともに、企業への理解や啓発を図り、障害を開示しても採用されるような環境づくりに取り組んでいく。また、チャレンジドが継続して仕事ができるように指導する人材やチャレンジドや企業の間に入り、対等な立場で話ができる人材を確保し就労後の支援を強化する必要がある。

企業開拓については、現在、和光市障害者就労支援センターの支援員が1名で企業開拓まで行えていない状況であり、市内の障害者就労支援施設でも企業開拓まで行えていない状況から、人材を確保して就労支援の強化をしていく必要がある。

障害者の就労の促進に必要な取組みとして、チャレンジドの就労の中核を担っている和光市障害者就労支援センターの強化を図り、企業への理解啓発、障害にあった仕事の開拓をしていく人材が不足している現状から、和光市障害者就労支援センターの就労支援員の増員を行い和光市障害者就労支援センターの強化をしていく必要がある。また、障害者の雇用形態を工夫し、より多くのチャレンジドに仕事をする機会を作っていくことも検討する必要がある。

障害者雇用に関するアンケート

このアンケートは、障害者に対する企業の意見を把握するために行います。今後、障害者雇用促進に取り組んでいくための参考とさせていただきますので、具体的にご記入していただければと存じます。ご協力お願いいたします。

企業名		業 種	
正規職員人数	名	非正規職員人数	名

企業名は未記入でも構いません。

1 障害者の雇用について

(1) 障害者を雇用していますか。(はい / いいえ)

(1)で「はい」と回答した企業は以下の問にお答えください。

(2) 雇用している理由をお答えください。(複数回答可)

社会貢献 法定雇用率を満たすため 従業員の確保のため その他()

(3) どのような障害をお持ちの方を雇用していますか。(重複の場合はそれぞれに記入をしてください)

ア、身体障害者 _____名(肢体・心臓及び内部・視覚・聴覚・言語)

イ、知的障害者 _____名 ウ、精神障害者 _____名 エ、把握していない _____名

(4) 障害者を雇用する際に、紹介を受けましたか。

自社採用 ハローワークの紹介 各種学校の紹介 障害者施設の紹介 その他()

(5) 雇用している障害者の主な業務内容をお答えください。

()

(6) 雇用する前に、短期間の実習期間を設けていますか。(はい / いいえ)

「はい」の場合、どのような内容の実習ですか。また、雇用するにあたってどんな点に注意して実習を受け入れていますか。(例：能力、コミュニケーション、礼儀等)

()

(1)で「いいえ」と回答した企業は以下の問にお答えください。

(7) 雇用していない理由をお答えください。(複数回答可)

障害のことを知らない 障害者の接し方に不安がある 障害者の能力が不明瞭 障害者を受け入れる環境ではない 経済的に雇用する余裕がない 指導に時間がかかる

その他()

(8) 今後、障害者を雇用する予定はありますか。(はい / いいえ / わからない)

「はい」と回答した企業は雇用する前に実習や職場体験等の取り組みを行いますか。

(はい / いいえ / わからない)

以下の問は全員お答えください。

(9) 障害者を雇用する上での課題はありますか。(複数回答可)

業務能力 業務選定 コミュニケーション・接し方 設備環境 相談窓口 通勤手段
就業時間 処遇・待遇・休暇等 指導時間・指導の仕方

その他 []

(10) 障害者を雇用する上で、どのようなサポートが必要ですか。(複数回答可)

職業能力の把握 就労前の訓練の充実 助成金の充実 トライアル雇用 設備改修等の助成
職業指導・カウンセリングの充実 相談窓口 就労支援員 障害を理解するための勉強会等の開催

その他 []

(11) 雇用にあたり障害者に求めることはありますか。(複数回答可)

社員と同等の仕事ができる 社員の半分程の仕事ができる 指示したことができる
あいさつができる 受け答えができる 頻繁に休まない

その他 []

2 実習や職場体験の受け入れについて

(1) 障害者を対象に実習や職場体験を行っていますか。(はい / いいえ)

(2) 短期間、実習や職場体験を受け入れることは可能ですか。(はい / いいえ)

「はい」の場合、期間と実習内容をお答えください。

()

「いいえ」の場合、受け入れることが難しい理由をお答えください。(複数回答可)

指導に時間がかかる 体験できる仕事がない 指示が伝わるか不安 実習を受け入れる余裕がない 障害のことを知らない 指導者がいない

その他 []

(3) 実習や職場体験を受け入れることについて、不安に感じていることは何ですか。(複数回答可)

作業がどこまでできるか 作業の速さ 理解できるかどうか 指導の時間 指導者の配置
障害のことを知らない その他 []

(4) 実習や職場体験はどのくらいの頻度であれば受け入れが可能ですか。(複数回答可)

月1回(2、3時間程度/回) 2週1回(2、3時間程度/回) 週1回(4時間程度)
毎日1、2時間程度 週2回(2時間程度/回) フルタイム

その他 []

(5) 実習や職場体験を受け入れるためにどのような支援があれば、受け入れ可能ですか。(複数回答可)

職業能力の把握 関係者同士の情報交換 実習前の訓練の充実 実習にあたっての助成金の充実
職業指導・カウンセリングの充実 相談窓口 就労支援員 障害を理解するための勉強会等

その他 []

アンケートにご協力ありがとうございました。ご不明な点がございましたら下記までご連絡ください。