

障害者就業・生活支援センター における 支援のあり方を探る

～就業支援に関する第三者評価～

特定非営利活動法人
全国就業支援ネットワーク

平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業



障害者就業・生活支援センター における 支援のあり方を探る

～就業支援に関する第三者評価～

目 次

はじめに	2
第1章 「第三者評価」が意味するもの	3
第2章 自己評価を行う意味	6
第3章 自己評価シート作成ワーキングチーム議事経過報告	8
第4章 障害者就業・生活支援センター自己評価シート（案） 及びモニターセンター回答一覧	11
おわりに	47

はじめに

障害者就業・生活支援センター事業が誕生して8年が経過しました。この事業の前身である「あっせん型雇用支援センター」事業も含めば12年が経過しています。

この間、国の障害福祉施策は、障害のある人も地域の中で暮らし、働くこと、働き続けることを主軸に政策転換が図られました。そして、その中核的役割を担う本事業は微妙に立ち位置が変化しながらも各方面からの期待度は高まり、23年度末までに全障害福祉圏域に設置することを目指して急ピッチで増設されています。

これまでの研究事業では、地域に拓かれた事業であること。労働、教育、福祉、医療、地域等を繋ぐ連携の拠点であること。人材育成と人材の適性配置。そして就業面と生活面を一体的に相談支援する事業として、地域の特性に応じた実践を確認してきました。しかし脆弱な財政基盤に加えて1事業であるのにもかかわらず、2事業で2会計処理を求められる煩雑な事務処理に悩まされ、常に閉塞感と危機感をもって運営してきました。

一方、国から示された「指定と運営について」と「実施要綱」を基に全国一律の事業展開をしてきたはずですが、時代の変遷と共にセンターにより、この解釈はまちまちであったり、受託法人のための事業になってしまったり、PR不足などから、地域の社会資源としての役割が果たせていないというご指摘も聞こえてきました。

そこで本年度は視点を変えて、まずは国が示すベンチマークを最低基準と捉え、自らの業務を客観的に評価し、自センターの現状を振り返りながら、何を目指して業務遂行するのか、今、何ができていて、何ができていないのか、今後、整備が必要なものは何かなどを自己チェックし、地域で求められる機能とあるべき姿を検証するために、また障害者就業・生活支援センター事業の「価値」を再発見するために、ワーキングチームを結成し、自己評価シートの作成を進めてきました。そして、まずは30センターにご協力いただきモニタリングを終了しました。その詳細は第3章・第4章のとおりです。

今後、さらにこの自己評価シートの改良・改善が必要ですが、現場で働く私たちはこの自己評価シートを活用して自センターの現状を把握し、事業の質の向上に努めなければなりません。また増設されるセンターの業務基準やガイドラインとして機能することを願っています。併せて各都道府県等がセンターの指定基準として、公正で透明性のある指定に向けてご活用いただけるような改善も進めていければと願っています。

最後に時間的余裕がない中、精力的に盛りだくさんの自己評価シートの作成にご尽力いただいたワーキングチームのみなさんと事務局のみなさんに心より感謝申し上げます。

(加古川障害者就業・生活支援センター 所長 高井 敏子)

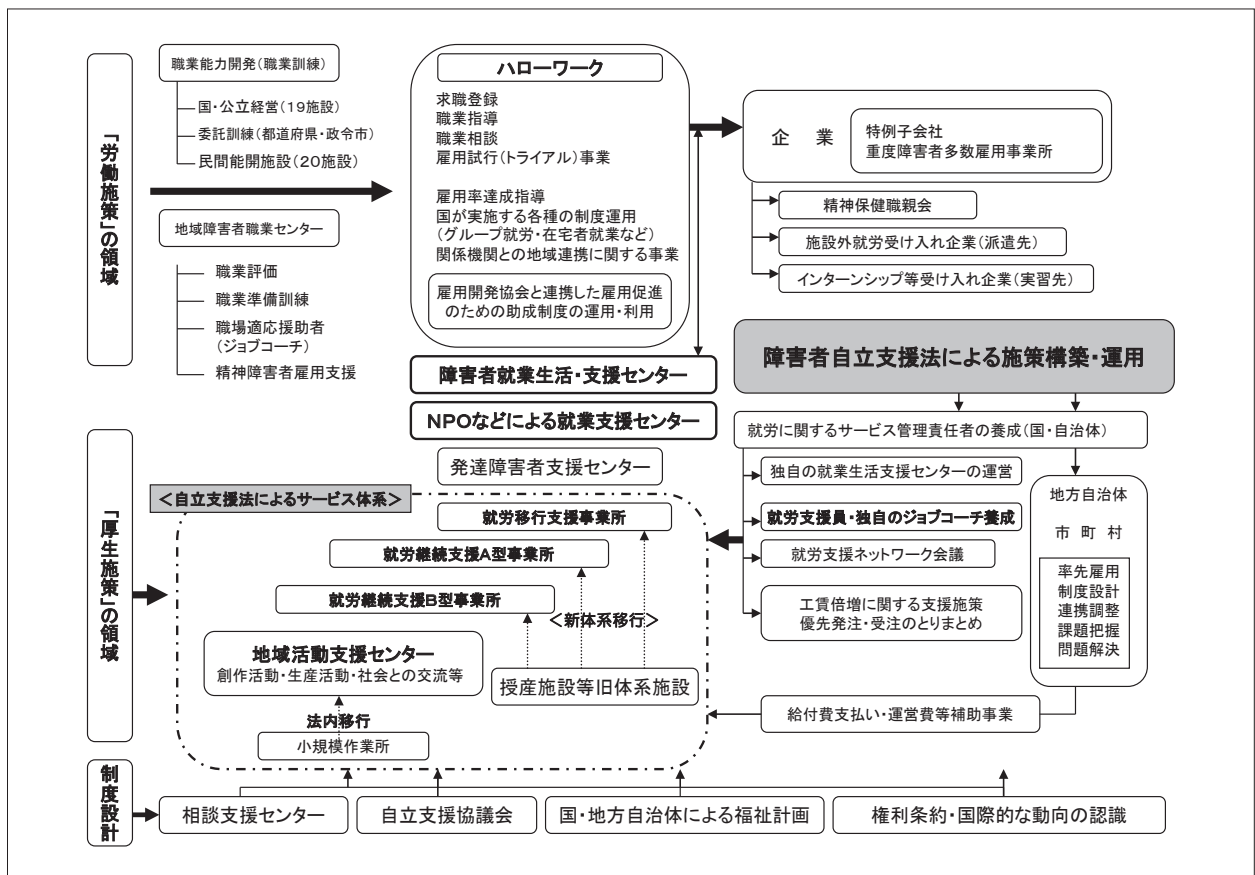
第1章 「第三者評価」が意味するもの

全国就業支援ネットワークが、障害者就業・生活支援センターに関する「第三者評価」にこだわって、その社会化・一般化を願うのは、就労支援が多くの障害のある人に行き届くよう、また、障害のある人たちが自分の進路に関して一定の展望がもてるような仕組みづくりを願うからである。

1. 就業・生活支援センターの立ち位置・・・ケアマネジメント

第1のポイントは、支援する者としての立ち位置にある。図1は、わが国の障害のある人への就労支援に関するスキーム図である。「労働施策」と「厚生施策」とがあり、それらは、統合された福祉サービスとしてではなく、障害のある人がたまたま出会った専門機関や専門家の力量や想像力によって、「職業リハビリテーション」を主体とする流れと「施策福祉」を主とする流れに分類されただけだという、現実には改善されるのであろうか。

図1 わが国における就労支援の流れ



その端的な例が、表1に示す、特別支援学校、特に知的障害のある生徒の「就職者」「施設・医療機関」の状況にみることができる¹。

1 これは、社会福祉法人 南高愛隣会が主宰する「平成21年度障害者保健推進事業」における「職業能力評価並びに進路指導のケアマネジメント体制構築に関する研究事業」第3回中央委員会において指摘された。本事業は、以下、「南高愛隣会研究事業」と略す。

表1 特別支援学校高等部(本科)卒業後の状況²

(平成20年3月卒業者)

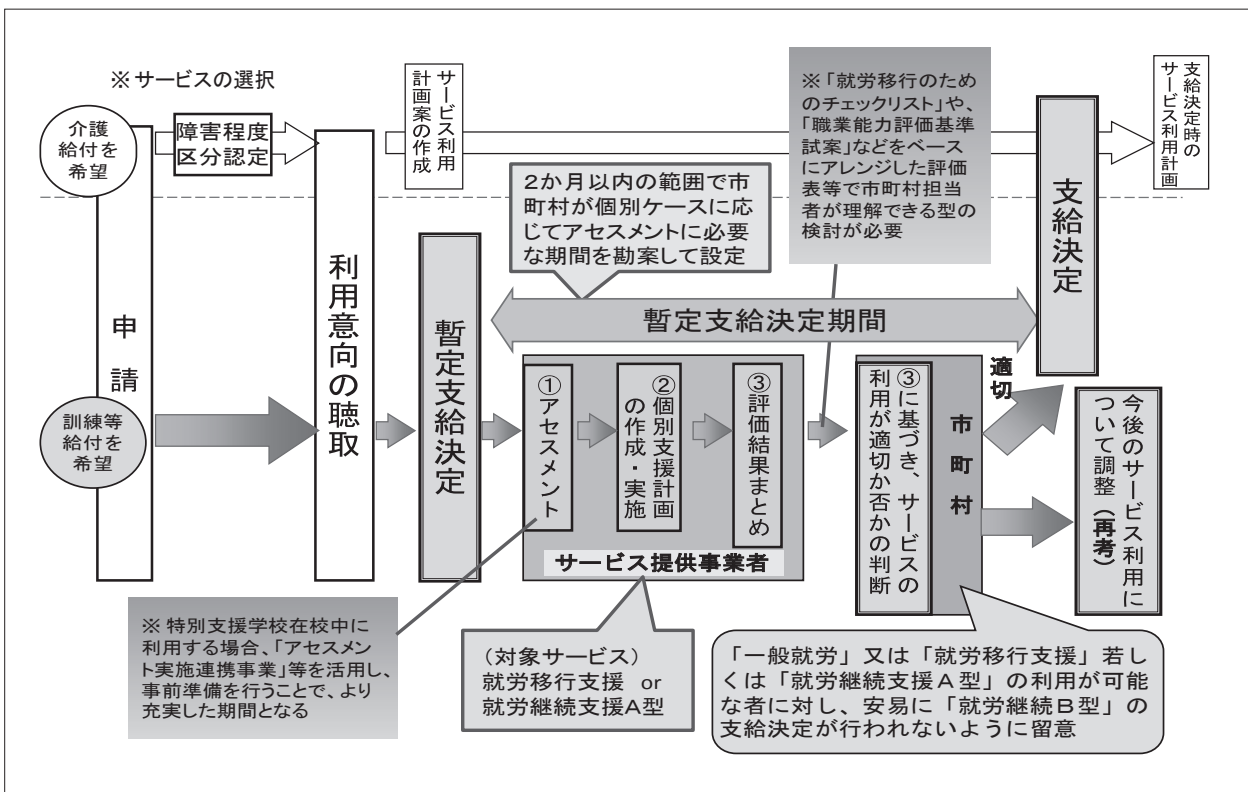
区分	卒業者	進学者	教育訓練機関等	就職者	施設・医療機関	その他
特別支援学校高等部計	14,417人	534人 (3.7%)	394人 (2.7%)	3,506人 (24.3%)	9,110人 (63.2%)	873人 (6.1%)
視覚障害	708	148 (20.9%)	10 (1.4%)	108 (15.3%)	348 (49.2%)	94 (13.3%)
聴覚障害	422	169 (40.0%)	24 (3.4%)	179 (42.4%)	36 (8.5%)	14 (3.2%)
知的障害	10,631	102 (1.0%)	288 (2.7%)	2,886 (27.1%)	6,855 (64.5%)	500 (4.7%)
肢体不自由	2,223	51 (2.3%)	64 (2.9%)	262 (11.8%)	1,649 (74.2%)	197 (8.9%)
病弱	433	64 (14.8%)	8 (1.8%)	71 (16.4%)	222 (51.3%)	68 (15.7%)

※四捨五入のため、各区分の比率の計は必ずしも100%にはならない。

それによれば、知的障害のある卒業生 10,631 人のうちの 2,886 人 (27.1%) は、障害者職業センターによる進路指導やケアマネジメントがなされたとみられるものの、全体の 64.5% (6,855 人) もの人たちはどのような経緯によって施設福祉に誘導されたのか、という疑問が呈された。

図2は、「障害者自立支援法」におけるサービス利用決定のプロセスである。

図2 就労サービスの役割(支給決定に至るまで)(厚働省行政説明資料:2009.9.16.)



先の 2,886 人は、誰が、どのような権限・方法・尺度で進路指導をし、就労支援制度を決定し、利用施設が決めたのか、が不明であり、しかも、この流れは今後とも続くのであろうか。図2では、サービス提供事業者が何らかの評価に基づいて方向性を定め、それを市町村が判断したということになるだろうが、それ

2 石塚謙二「特別支援学校との連携」 関 宏之等編「新・社会福祉士養成講座 18 就労支援サービス」p107～114 第2刷 2010.2.中央法規出版

では、「障害者自立支援法」という大がかりなシステム改定を目指した意味がない。安易に施設福祉に誘導する流れを作ってはいけなかったのである。

本来、「就業・生活支援センター」の役割は、地域で障害がある人が「働くこと」に関して、その主人公であることを認識し、働く者としての立場が法的に認知されるよう、支援することである。福祉圏域の事情をよく知るものとして、就労生活を含む地域生活の確立に寄与することである。

私たちは、就労支援の専門家である前に、障害がある人たちの社会生活に困難を生じさせている社会関係に焦点をあてるために細心のインテークをし、そのニーズを尋ね、アセスメントによってその人の得意分野を知り、生活設計（プランニング）を考えて支援方法を決定し、さらに進められている支援にも介入してその見直しを図り（モニタリング）、そして事後評価（エヴァルエーション）をし、必要ならそれぞれのプロセスを再構築し、そして、現実的な解決を見届けて集結する。それには、地域の資源を利用可能な環境に作り上げるという遠大な役割を担うことでもある。

図2にいう就労支援にかかる福祉サービスの利用に関する交通整理は、「就業・生活支援センター」の本来業務なのである。

2. 「第3者評価」の主体

今から40年も昔の話である。視覚障害者の総合的な支援機関である日本ライトハウスに就職した私は、1972年にマレーシア・イスラエル・イタリア・オランダ・イギリス・アメリカなどの先進的な障害者福祉推進諸国の支援に対する考え方や支援実態を研修するという機会を得た。

施設運営や先端的な技術導入に関して学ぶことができたが、それについてはさほどでもなかったが、最も感動したのは、「視覚障害者福祉機関の審査認定に関する全国協議会」（National Accreditation Council for Agencies Serving the Blind & visually Handicapped : NAC）の運営ポリシーとそこで出版されている「自己検討と評価のための手引き「Self-Study & Evaluation Guid」との出会いだった。

この協議会は、関係者が自分たちが与えられている使命（mission）に基づく行動規範にしたがって、福祉施設や支援学校の運営管理・事業内容に関する基準を策定し、現実の運営状況が、その基準に照らしてどの程度合致しているか否かを審査・認定を行う民間の団体である。審査認定を希望する施設は、施設の状況を手引きに示した基準に照らして、半年から1年間の検証結果を報告書として提出し、審査認定を受けることになっている。この協議会の機能は、施設の機能が基準に合致しているかどうかを審査・認定するわけであって、施設の設置認可や運営費の交付とは無関係である。

村越³は、この協議会の評価は、連邦・州立の盲人福祉事業機関であってもこの協議会の審査認定を受けていることが前提となっているということからもうかがい知ることができるといふ。しかも協議会の運営は、各機関から拠出された資金で行われているという。政府や行政組織による監視や許認可ではなく、正に当事者が自分達の使命を明らかにして一定の水準を維持しようとするもので、アメリカ社会の厳しさを知った。

第3者評価とは、自分たちの使命を明確にして、自律的な自己規制だということで、われわれもそうありたい、と思いつけてきた。

本評価は、当全国就業支援ネットワークに所属されている若い実践集団を中心とする作業グループの成果が結実したものである。お忙しい思いをされたことと思うが、参加された皆さんに感謝したい。

先に書いたように、障害者就業・生活支援センターの立場が明確になり、本第3者評価が、障害者就業・生活支援センターの実践を写す鏡として機能することを願うものである。

（広島国際大学医療福祉学部 教授 關 宏之）
（特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク 事務局長）

3 村越芳男「日本における失明者リハビリテーション事業の問題点」第3回汎太平洋リハビリテーション会議発表資料
日盲委ニューズレター、1967.7. p4～5

第2章

自己評価を行う意味

1. なぜ評価が求められているのか

全国の各障害保健福祉圏域において、障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という）、就労移行支援事業所の設置が急増しています。前者は雇用施策の充実と障害者福祉計画に伴う事業整備、後者は、2006年の障害者自立支援法施行による事業整備の推進です。いずれの事業も2006年以降、就労支援にかかるノウハウや人材育成が不十分のまま整備が進んでいる感があります。この状況のままでは、先進地域、先駆的な実践をされているセンターも含めて問われてしまう可能性があります。

そもそも障害のある方の働く相談は入り口がどこであろうと、確かなスタートラインに立ちたいはずで、そして働くために自らの解決すべき課題と向かい、目標の実現に近づきたいと願っています。出会った事業所によって、本人自身の意図しない目標になってはならないはずで、だからこそ障害のある方の「働きたい」に応えるために、教育、福祉、労働施策の連携と支援関係者の横断的、機能的なしくみが必要なのです。また、関連機関を超えたネットワークの中核、つまり連携の拠点が必要ということです。そして「働く、働き続けられる」に応えるためには、就業生活にかかるケアマネジメント機能も備える必要があります。「障害者就業・生活支援センター」は、これらの機能と役割を担い、地域の支援ネットワークの中核を担うことを期待されて誕生した経緯があります。このようにセンターの機能と役割が明確に示されたことは、同時に、地域資源として存在意義が問われることとなります。本来、障害のある方の視点からすると地域のネットワーク機関が相互に評価しあうしくみであるべきです。

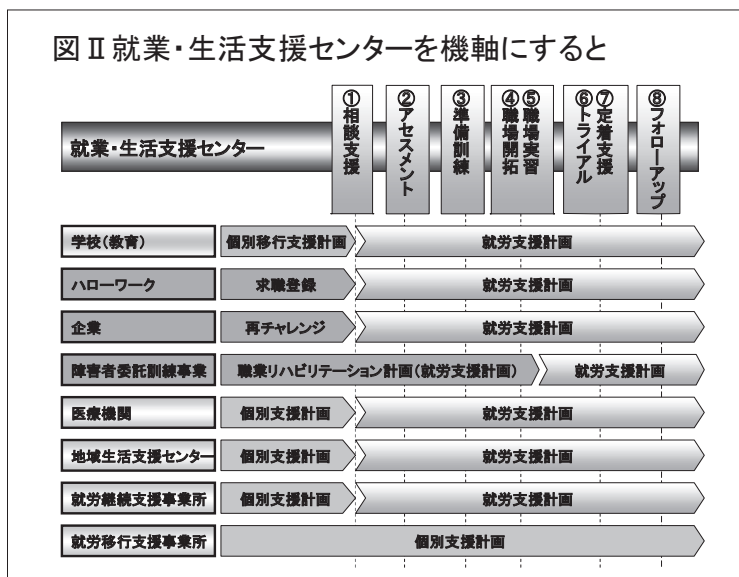
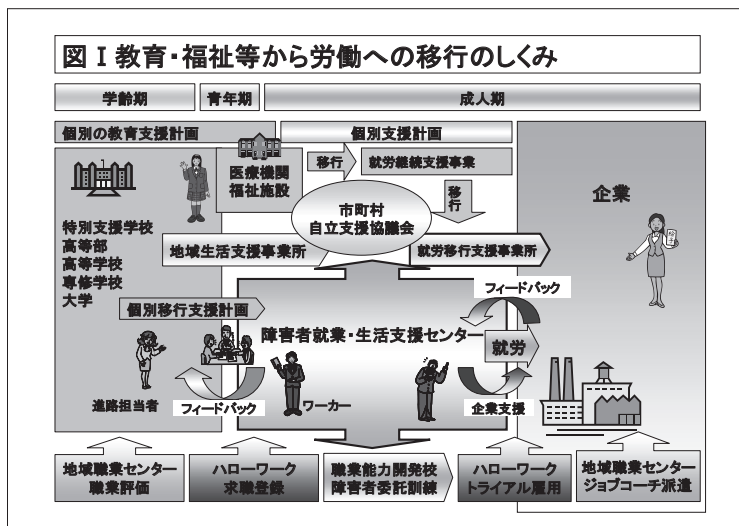
今回、あくまでもセンターの機能と役割、「あるべき姿」を明確にしていくための自己評価であり、同時に評価機能の検証も目的にしています。まず100%の回答を頂くために、全国各ブロックからモニターセンター30箇所にて自己評価を依頼しました。ワーキングチームによる自己評価資料の分析結果、チェックリストの改善、評価機能を見直す機会にしています。今後、全センターによる自己評価の実施によって、さらに評価機能の精度を高め、関連機関や事業所に活用できる評価ツールをめざしていきます。

2. 何を評価するのか

センターのあるべき姿は、前身の「あっせん型雇用支援センター（1998年）」の機能にみることができ、当初から受託母体の専門に関係なく、知的、身体、精神の障害種別を超えて支援対象者とされました。また自らの訓練施設をもつことなく、地域の社会資源を活用して相談支援から定着支援までの機能が求められていました。当然のように就業生活にかかるケアマネジメント機能も求められ、社会資源の開発、開拓も重要な役割でありました。具体的には、特別支援学校や福祉施設、医療機関からの就労移行、再チャレンジなど、いわゆるとぎれのない支援の仕組みづくりにも貢献してきました。やがて障害のある方の雇用が増えるにつれ、生活の乱れを原因として離職が表面化するようになり、生活支援を充実すべきとの議論がされるようになりました。障害のある方が安定して働きつづけるため、就業面の支援に加え、生活面との一体的支援が叫ばれるようになりました。2002年、労働施策と福祉施策が横断的につながり、就業面と生活面の一体的支援の拠点として、「障害者就業・生活支援センター事業」が誕生した背景があります。障害のある方の「働きたい」「働き続けたい」に応える実践に裏打ちされた提言こそが作りあげた施策といっても過言ではないでしょうか。障害のある方の就労支援は、人生へのかかわりであり、時には生活にも深く関わっていきます。今一度、センターのあるべき姿を確認しておきましょう。

センターの機能と役割は、図1のとおり概念図で示してあります。自己評価、あるいは第三者評価の視点から主に6点の大きい柱があげています。

①地域特性を生かし、関連機関や障害当事者から地域資源として認知されているか。



- ②教育、福祉、医療機関等から労働につなぐ連携の拠点として、支援ネットワークの中核を担っているか。
 - ③就業にかかるケアマネジメント機能による就業面と生活面の一体的支援のしくみがつくられているか。その実践可能な人材を配置しているか。
 - ④圏域における自立支援協議会の就労部会において雇用関係施策の周知や情報提供、あるいは課題解決の会議に参画しているか。
 - ⑤離職等による再チャレンジを可能とするため就労支援事業所や関係機関との調整をしているか。
 - ⑥就労支援のノウハウの提供や共有、研修の開催等の人材育成に貢献しているか。
- さらにセンターを機軸にすると、図IIのとおり関係機関や事業所からのつなぎのしくみを示すことができます。特に、教育、医療からの移行は、障害当事者に分かりやすい情報提供のあり方も評価の対象とされるべきでしょう。

3. 誰が評価するのか

研究事業の目標は、自己評価ではなく、第三者評価のしくみをつくることです。しかし、現段階では、どこの機関が評価を担うのかという課題を残しています。今後、関係機関との議論と調整を進めますが、予めいくつか提案をしておきます。

1つめは、全国の保健福祉圏域にある地域自立支援協議会の付帯事業として、第三者評価機能を設置するという考えです。地域自立支援協議会にかかわる生活支援事業所、就労支援事業所、相談機関等が相互に評価する環境をつくる可能性です。2つめは、センターの指定機関である都道府県による指定要件の評価に加え、継続して運営にかかる評価の可能性です。3つめは、労働局は経理等の監査だけではなく、むしろ機能と役割にかかる評価も含めて実施してほしいものです。常に忘れてならない大事なことは、事業者も、支援者も障害のある当事者からの評価を意識したいものです。

今後、全国ネット自身も第三者評価機能をもつ可能性を含めて、引き続きワーキングチームには調査研究をお願いしたいと考えています。

(社会福祉法人 名護学院 理事長 崎濱 秀政)
 (特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 代表理事)

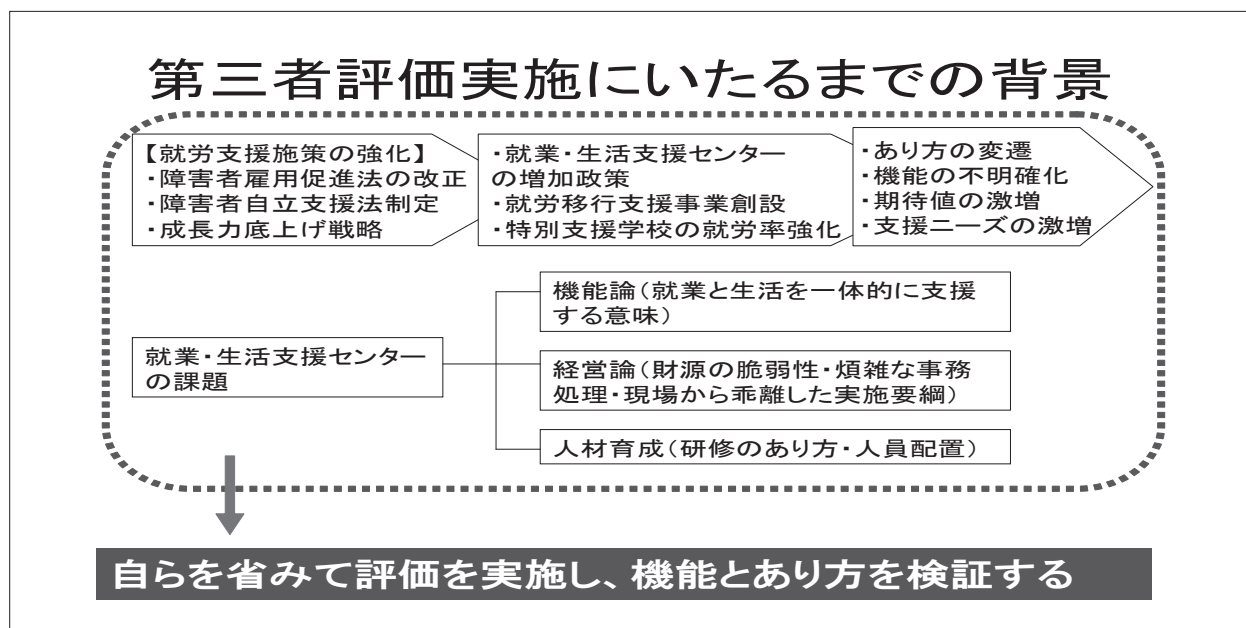
第3章

自己評価シート作成ワーキング チーム議事経過報告

1. ワーキングチーム結成までの経緯

(1) 本研究事業の背景

あっせん型の雇用支援センターを前身として、平成14年に障害者就業・生活支援センター（以下、支援センターという）が障害者雇用促進法に依拠したセンターとして誕生しました。発足以来、地域において障害のある方の就業面と生活面を一体的に支援する中心的センターとして、各地で様々な実践が行われてきました。現在では、全国各地に障害保健福祉圏域1箇所ずつの配置を目指し、平成22年度には282箇所の設置が見込まれています。このように、支援センターが急ピッチで増設される中で、支援センターの機能やあり方が平成14年の発足から大きく様変わりをしているように思います。また、障害のある方の「はたらく」が社会の中でクローズアップされる中、支援の中心的担い手である支援センターの役割も非常に大きくなっています。



(2) 本研究事業の趣旨

このような流れを受けて、支援センターが自らの実践を振り返り、「機能とあり方」を明確化することを目的に研究事業を実施しました。就業支援の中心的存在である支援センターが、全国共通の枠組みで自らの実践を振り返る仕組みを創出していきたいと考えています。また、共通の枠組みをベースにしながら、地域の特色や状況に応じた様々な実践を評価し、地域に根ざした就業支援のあり方を全国就業支援ネットワークとしてまとめ、就業支援のあるべき姿を提言していきたいと考えています。

2. ワーキングチームの発足と使命

(1) ワーキングチームの発足

今回の研究事業では、現場の生の声を評価に取り入れることができるように、会員センターの現場責任者を中心にワーキングチームを組織することとしました。また、地域特性や受託法人の特性、事業開始時期などある程度バランスが取れるように配慮して構成メンバーを検討し、4つのブロックから5名の委員

に参集いただき、事務局の2名を加えた総勢7名のメンバーで構成しました（平成21年11月に組織）。

(2) ワーキングチームの使命

自己評価シートはあらかじめ評価項目の指標として第1次原案を役員会検討チームで作成し、ワーキングチームで第1次原案を検討していく方針で動きはじめました。第1次原案の段階では、就業支援や支援センターにおける生活支援の流れ、支援センターの経営的側面、支援を実施する支援担当者に求められる資質や業務量などに視点を置き、現状が把握できるようにしました。この第1次原案をベースに、各支援センターがセルフチェックを行い、各支援センターの機能が底上げされ、支援センターのあるべき姿にどの程度近づいているのかを確認できるような自己評価シートを作り上げることがワーキングチームの使命として課せられました。

3. 自己評価シート(案)の完成までの経緯

(1) 自己評価シートの作成方針

役員会検討チームから出された第1次原案を検証するとともに、以下の視点で議論を開始しました。

視点1：自己評価シートの発信は全センター発信か、モニター形式か 視点2：自己評価シートにおける評価根拠をどこに求め、評価票の形式をどうするか

視点1の自己評価シートの発信においては、当初全国の支援センターに一斉配布し、評価結果を取りまとめる方向性を指向しました。しかし、今年度は本研究事業の趣旨説明を全センターに十分にできないと判断したこと、自己評価シート自体の作成に時間を要するため、回答の集計までの時間的な余裕がないことから、今回は自己評価シート作成に時間をかけ、評価結果よりも評価項目が適切な内容であるかについてモニタリングをする方向性とししました。

視点2においては、評価根拠を全国共通の指標である「障害者就業・生活支援センターの指定と運営について～平成14年5月7日職高発第0507004号障発第0507003号～」（以下、指定と運営という）ならびに「雇用安定等事業・生活支援等事業の実施要綱」（以下、実施要綱という）に求めました。全国一律の指標を基礎に、これまでの実践に基づいて「指定と運営」に記載されている基準以上の実践や、就業支援に対する「想い」を評価項目に反映することで、就業支援のあるべき姿を明確化したいと考えました。さらに評価票の形式は、項目を大・中・小の3つに分けて整理し、役員会検討チームで作成した第1次原案の評価項目や視点を活用していく形をとりました。

(2) 自己評価シートの第2次原案作成と協議から見てきたもの

まず、ワーキングチームメンバーで「指定と運営」に掲げられている項目を8つの大項目に分け、さらに各大項目の内容を細分化して中項目を設定しました。さらに、中項目を細分化して小項目を設定し第2次原案を作成しました。第2次原案の詳細の検討過程において以下の点が見えてきました。

- ① 「指定と運営」という基準から見た自身のセンターの長所や改善点の発見
- ② 社会資源の状況などによる地域特性の把握～「優劣」ではなく「差異」としての認識
- ③ 自己評価シートの必要性和重要性の認識

それぞれの評価項目においては、根拠を明示し評価しやすいように3段階評価としました。そして、小項目の回答結果が、中項目の評価として反映されるようにシートを工夫しました。

4. モニタリング

ワーキングチームでの第2次原案の完成後、役員会において第2次原案の承認と、全センターへの発信ではなく、各ブロックから無作為に抽出したセンターに対するモニタリングの方法で第2次原案の自己評価の試行を行う提案が承認されました。

ワーキングチーム内でモニターを依頼するセンターを30箇所として検討し、それぞれのメンバーが本

研究事業の趣旨を説明し、モニターの依頼を実施しました。どのセンターも業務多忙の折、本研究事業の趣旨を理解するとともに、自己評価の必要性を認識し、快くお引き受けいただきました。

モニターをお引き受けいただいたセンターの詳細のご意見は、第4章をご覧くださいこととさせていただきます。

5. 自己評価から第三者評価へ～次年度以降への想い～

支援センター事業は、労働・教育・福祉などの領域を超えた「つながり」の中心に位置しています。さらに、国の事業を委託されている性格上、法人の独自色よりも地域のための資源として公共性を求められています。

障害のある方の「はたらく」(就業支援)がクローズアップされていく中、支援センターの担うべき役割は、ますます「重く」そして「広範囲」にわたっていきます。そして、そこで働く支援者たちの資質の向上を求められ続けることは、論を待たないところだと思います。平成23年度末までは急ピッチで支援センターの増設がされていきます。そのような中、私たちは今一度原点に立ち返る必要があるように思います。

障害者就業・生活支援センター事業の成立過程や、これまでの就業支援の歴史を振り返りながら、なぜ自分たちが障害のある方の「はたらく」を支援しているのか、そして、自分たちは「地域」から何を求められているのか、「地域」に無くてはならないセンターとして「あて」にされているのか、日々繰り返される忙しい日常から少し離れて自分たちの実践を真摯に振り返る(評価する)ことが大切ではないでしょうか。

今回作成した「自己評価シート」は、まだまだ改善すべき点がある未完成の状態です。このシートを「たたき台」として、全国の支援センターの皆さんや支援センターの支援を必要としている方々との意見交換を通じて、就業支援のあるべき姿が明確化されることを願って止みません。既に先行して支援センターを運営している皆さんと、一緒に自己評価の仕組みを作り上げ、これから増設される新設センターを含めた全支援センターの「業務標準」(あるべき姿)として機能させていきたいと思えます。

(障害者就業・生活支援センター ビック・ハート センター長 杉田 明)
(特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
自己評価シート作成ワーキングチーム ワーキングチーム代表)

第4章

障害者就業・生活支援センター自己評価シート(案)及びモニターセンター回答一覧

モニターセンターからのご意見に基づいて、改訂をしました。各センターからいただいたご意見は32ページ以降をご覧ください。自己評価シートの改訂前の原案はDVDをご参照ください。

本自己評価シート(案)における評価項目の構成等について

1. 評価項目の構成

- 大項目 ・評価の対象領域における枠組みを表す項目
 - 中項目 ・直接評価の対象となり、評価すべき項目
 - 小項目 ・各中項目を客観的かつ的確に判断するための評価基準となる項目
- 注1) 評価基準A「障害者就業・生活支援センターの指定と運営等について」を根拠として評価基準を設定
- 注2) 評価基準B：網掛けの部分は、全国就業支援ネットワークとして考える「障害者就業・生活支援センターのあるべき姿」を具現化した評価基準
- 注3) 記述式(☆印)の部分は、上記のいずれにも該当しない各センター独自の取り組みについて表記する
(評価基準ならびに評価項目にはなっていないが、全国に発送することを想定して、ワーキングチームの議論では出てこなかった内容で、評価項目にあげるべき内容として抽出することを検討する)
- 注4) 小項目の中にある①②等で示される項目は、評価の視点を表すものであり、この視点を参考に「a・b・c」の評価をつけることとする
- 注5) ※印の部分は、評価だけではセンターの現状を表すことに不十分と思われる場合に記せるように設定した項目である

2. 評価の仕方

(1)小項目の評価

- a：基準に適合している。支援活動を積極的に実施している
- b：中間
- c：基準に適合していない。取組が消極的である

小項目の中で、「あり/なし」を答える項目については、あり=a、なし=cとして回答する

(2)中項目の評価基準

- 5：小項目の基準すべてに「a」の評価がついている
- 4：評価基準Aすべてに「a」の評価がついている。さらに評価基準Bにすべて「b」以上の評価がついている
- 3：小項目の基準すべてに「b」以上の評価がついている。
(評価基準Bのみの場合：評価基準5および1に当てはまらない評価がついている)

- 2：評価基準Aにひとつ以上「c」の評価がついている。しかし、評価基準Bに一つ以上「b」以上の評価がついている
- 1：小項目の基準すべてに「c」の評価がついている。

3. 回答票の記入に当たって

(1)回答者について

本回答票への記入については、主任就業支援担当者以上の方で、就業・生活支援センター事業の実務を統括している方が記入してください

(2)文言の整理

就 職 者：一般就労をしている登録者（就労継続 A 型事業ならびに福祉工場の利用者は除く）

地元自治体：区市町村を指す。都道府県や労働局については、そのまま表記する

支援対象者：「事業実施要綱」「指定と運営について」においては、支援対象の障害者を数種類の表現で表記されているが、本回答票においてはすべて「支援対象者」で統一をした

4. お問い合わせ先

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

事務局 〒 547-0026 大阪市平野区喜連西 6-2-55

T E L : 06 (6704) 7201

F A X : 06 (6704) 7274

E-mail : info@sien-nw.jp

障害者就業・生活支援センター 自己評価シート(案) フェイスシート

1 事業所名				
愛称等				
開始年月		年		月 (あっせん型 年 月)
実施区域		市		町 <input type="text"/> 村
人口規模		万人		
有効求人倍率		倍	(直近 年 月)	

2 運営主体 (法人名)

3 所在地

4 所長氏名

5 連絡先

tel	<input type="text"/>
fax	<input type="text"/>
e-mail	<input type="text"/>
HP	<input type="text"/>

6 事業所の状況

所有者	法人	借用	他
(○記入)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

建築後 年 階数 階建て

改築予定	有り	無し
(○記入)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

立地条件	<input type="text"/>	駅から徒歩・バスで	<input type="text"/>	分
	<input type="text"/>	バス停から徒歩で	<input type="text"/>	分

近隣環境 例:スーパーマーケットまで徒歩5分、コンビニまで徒歩3分

事業内容	就業・生活支援事業のみ
該当に○	同一敷地内に併設している事業有り

障害者就業・生活支援センター 自己評価シート(案) 回答票

センター名 _____

都道府県 _____

実施年月日 平成 _____ 年 _____ 月 _____ 日

記入者 _____

クリックすると選択肢のボタンが出てきます。
当てはまるものをクリックして下さい。

Category1 運営管理

中項目	小項目(評価基準)	評価基準の根拠例示等	自己評価
1-1 運営理念			
1-1-1	「障害者就業・生活支援センターの指定と運営について」の目的と合致した運営理念を掲げているか	【運営第1目的】	
1-1-2	年次目標を設定し、目標達成のために計画的に行動する指針を定めているか	【運営第2制度の概要①および②】 【要綱第3の6・7・8】	
1-1-3	地域の社会資源として機能することを文書等で明言しているか		
☆ 1-1-4	運営理念を全職員が共通理解し、具現化に向けて努力しているか	具現化に向けた具体的な取り組みを記入してください	
☆ 1-1-5	利用者の権利を擁護することを職員間で申し合わせているか	独自の取組があれば記入してください	
1-1-6	地域の社会資源として適切な運営がなされているか		
1-2 支援対象の範囲			
1-2-1	支援対象者の範囲を適切に定めているか ①手帳の有無に関わらず受け入れているか ②障害種別に関わらず受け入れているか	【運営第3】	
※ 1-2-1補足	1-2-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)県および市町村における単独事業により、特定した障害種別の同様のサービスを提供する資源が整備されているため、地域ニーズが低い		
1-2-2	支援活動の区域を定めている場合、関係する施策や他センターおよび地元自治体との関係を考慮して適切に定められているか	【運営第5-5】	
1-3 行政との関与			
1-3-1	地元市町村の積極的関与が認められるか ①障害者の就職支援について地元市町村に積極的に訴えているか ②地元市町村の障害者計画等において、センターが位置づけられている ③センターのケース会議等に地元市町村の福祉部局等の参加が予定されていること ④地元市町村の障害者自立支援協議会に何らかの参加要請がある(委員としての参加だけでなくアドバイザーとしての参加要請を含む) ⑤センター運営法人と地元自治体との関係が良好である ⑥地元市町村の福祉部局のみならず商工労働部局との関係がある	【運営第5の2(9)】 【要綱第3の9】	
1-3-2	地元都道府県の積極的関与が認められるか ①障害者の就職支援について地元都道府県に積極的に訴えているか ②地元都道府県の障害者計画等において、センターが位置づけられている ③センターのケース会議等に地元都道府県の福祉部局等の参加が必要に応じて行われている ④地元都道府県の障害者自立支援協議会に何らかの参加要請がある(委員としての参加だけでなくアドバイザーとしての参加要請を含む) ⑤センター運営法人と地元都道府県との関係が良好である ⑥地元都道府県の福祉部局のみならず商工労働部局との関係がある		
1-3-3	地元労働局の積極的関与が認められるか ①障害者の就職支援について地元労働局に積極的に訴えているか ②センター運営法人と地元労働局との関係が良好である		

Category2相談支援

2-1 情報提供

2-1-1	<p>障害者自身やその家族に対して、センターに関する周知を行っている</p> <p>①地元都道府県・市町村等の広報を活用してセンターの業務内容について周知を行っている</p> <p>②法人のHP等でセンターの業務内容について周知を行っている</p> <p>③地元労働局・都道府県・市町村等で開催されるセミナーや各種研修会において周知を行っている</p> <p>④センターの周知を図るためのパンフレットや案内を準備し配布している</p>	【運営第6-2(1)】	
2-1-2	<p>障害者に対する支援を実施する関係機関等に対して、センターに関する周知を行っている</p>	【運営第6-2(1)】	
2-1-3	<p>障害者に対する支援を実施する関係機関等に対して、関係機関の利用者に関し、センターの支援が必要となるような状況が生じた場合にセンターへの相談が寄せられやすくなるような関係を形成しているか</p>		

2-2 インテーク(支援対象障害者の状況把握)

2-2-1	<p>相談をしやすい環境設定がされているか</p> <p>①当該支援対象者が利用しやすい場所に設置しているか</p> <p>②建物がバリアフリーになっているか</p> <p>③個人の秘密が保持できる面談環境となっているか</p>	【運営第6-2(2)】	
2-2-2	<p>支援にあたり必要な事項を申し合わせており、かつその体制が十分に確保されているか</p> <p>①マニュアルや書式を準備している</p> <p>②固定した初期相談者を配置している</p>		
2-2-3	<p>個人情報の保持や関係機関への情報提供に関して本人の同意を得ているか</p> <p>①同意書が準備されており、支援対象者並びに保護者の署名捺印を得ている</p> <p>②書式はないが、必要に応じて支援対象者並びに保護者に同意を得ている</p>	【運営第6-1(2)】	
2-2-4	<p>個人情報の保護や記録の保持について、十分な管理体制があるか</p> <p>①個人情報ならびに記録については、施錠できる場所に保管している</p> <p>②電子媒体で保管する場合は、セキュリティが十分に確保されている</p> <p>③個人情報の保護規定を法人あるいはセンター独自で定めており、運用が周知徹底されている</p> <p>④これまでに個人情報の流出などの事案が起きていない</p>		
2-2-5	<p>センターの業務内容や支援内容について、支援対象者に分かりやすい説明を行っているか</p> <p>①支援対象者の視点で表記された説明資料がある</p> <p>②支援対象者ならびにご家族に理解できるように説明している</p> <p>③支援対象者ならびにご家族がサービス内容について理解しているか確認をしている</p>		

2-3 アセスメント			
2-3-1	支援対象者自身および家族の意向を十分に聴き取っているか ①働く目的や働きたい動機を聴き取っているか ②質問や確認すべき事項を全スタッフで申し合わせがあるか ③障害の理解や課題意識を十分に持ち合わせているか確認しているか ④希望している職種や働き方などについて根拠が明確になっているか		
2-3-2	支援対象者自身の職業準備性や職業適性を、客観的根拠を持って把握しているか ①障害特性に合わせて準備性や適性を把握するツールを用意しているか ②地域障害者職業センターの職業評価を活用しているか ③職業能力を把握するために行う実習先(事業所等)が確保されているか ④本人の意向を重視すること、可能性に着目することを申し合わせているか		
2-3-3	アセスメントした結果について適切に記録され支援対象者にフィードバックされているか ①アセスメント項目に偏りがなく、支援計画を立案する際に有効な項目を設定しているか ②支援対象者にフィードバックするための書式を持っている		
2-3-4	関係機関や家族等から適切に情報収集を行っているか ①支援対象者の利用する支援機関等(学校・前職含む)へのヒアリングを行っている ②本人の了解を得て情報提供を受けている ③様々な機関から情報提供が得られるよう関係作りをしている		
2-4 登録			
2-4-1	登録はアセスメントを行ったうえで、本人の自己決定を元に行われているか ①登録用紙等書面により、継続した支援を希望し、氏名・住所等支援に必要な情報を登録したものを支援対象としているか ②継続した利用の意思が確認できないものを登録者としていない	【報告書類作成の留意点】	
2-4-2	登録者の管理を適切に行っているか ①支援対象障害者に対し、支援の継続の意思確認を年1回程度行っている ②支援を必要としなくなったもの、連絡の取れない支援対象者の抹消を行っている	【報告書類作成の留意点】	
2-5 個別支援計画			
2-5-1	個別支援計画を適切に作成しているか ①具体的な支援が必要な支援対象者に対して、ケース会議を開催し、関係機関の助言を得ながら計画を策定しているか ②就業と生活の総合的な支援計画が示されているか ③アセスメントの結果に基づいた課題解決方法が具体的かつ効率的に示されているか ④目標と達成時期が明記されており、本人に分かりやすい計画書となっているか	【運営第6-2(3)】	
2-5-2	作成した計画を支援対象者本人ならびに家族に説明し同意を得ているか ①支援計画の説明を行い同意を得る際に同意書を用意している ②同意書はないが、計画書に支援対象者(必要に応じて家族等)から署名・捺印がされている		
2-5-3	個別支援計画を支援状況に合わせて、適切に見直しをしているか ①計画見直しのためのケース会議を定期的開催している ②関係機関とのケース会議を開催し、適宜見直しを実施している		

Category 3 就業支援

3-1 職業評価

3-1-1	<p>職業評価を適切に実施しているか</p> <p>①地域障害者職業センターに必要に応じて職業評価を依頼している</p> <p>②障害特性に合わせた独自の職業評価を実施している</p> <p>③より企業現場に近いこと、さらに本人の希望する職種にできる限り近い環境(作業内容)で評価を実施している</p>	<p>【運営第6-2(2)および第6-3(1)】</p> <p>【運営第6-6(4)】</p>	
3-1-2	<p>職業評価に当たり適切な支援を実施しているか</p> <p>①職業評価を実施する機関(事業所)を訪問する際の連絡・同行を行っている</p> <p>②職業評価を実施する機関(事業所)に対して、職業評価に必要なと思われる支援対象者の情報を提供している</p>	<p>具体的な取り組みを記入してください</p>	
3-1-3	<p>職業評価の結果について適切に支援対象者にフィードバックしているか</p> <p>①職業評価の結果を受けて、面談を実施している</p> <p>②評価の結果について関係機関と連携して面談を実施している</p>	<p>具体的な取り組みを記入してください</p>	

3-2 職業訓練

3-2-1	<p>基礎訓練を適切に実施している</p> <p>①併設施設および提携施設を確保しており、それぞれの障害特性ならびに課題に合わせて選択できる状況にある</p> <p>②提携施設との関係において「提携」を明記した文書等がある</p> <p>③基礎訓練に係る利用手続きについて各施設との取り決めがある</p> <p>④他の機関で実施される訓練(精神障害者社会適応訓練事業など)を活用している</p> <p>⑤基礎訓練ならびに④に示される訓練を実施した場合に同行や状況把握を定期的かつ積極的に実施している</p> <p>⑥必要に応じて適宜通勤指導や体験実習を実施している</p>	<p>【運営第6-5】</p>	
3-2-2	<p>職業準備訓練のあっせんを適切に実施している</p> <p>①職業準備訓練の概要と目的を熟知している</p> <p>②地域障害者職業センターの職業評価に基づき策定された職業リハビリテーション計画によりあっせんを行っている</p> <p>③センターで作成する個別支援計画に職業準備訓練の実施が明記されている</p> <p>④準備訓練の実施に当たり、ケース会議を開催し、支援対象者の課題ならびに目標、支援計画について十分な協議をしている</p> <p>⑤実施期間を、ケース会議で十分な協議のもと決定している</p>	<p>【運営第6-6】</p> <p>【法第34条第2号・則第4条の12】</p> <p>【法第35条で準用する法第29条】</p>	
3-2-3	<p>職業訓練中の支援と評価を適切に実施している</p> <p>①訓練中の支援は、「障害者就業・生活支援センターの指定と運営について第6-6の二の各項」に基づいて実施している</p> <p>②課題の改善状況を確認し、適宜個別支援計画の見直しを実施している</p> <p>③訓練の評価のために、関係機関の参加を含めたケース会議を開催している</p>	<p>【指定と運営について第6-6の二】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通勤等の支援(同行支援) ・巡回支援による支援対象者の不安の解消 ・訪問および電話連絡による支援対象者の状況把握 ・状況把握に基づいて「働くことについて」の理解を促す支援の実施 ・職業生活を送る上での必要な事項についての助言 ・働くことへの理解の見込みがないと判断した場合の基礎訓練の再あっせんおよび実施 ・事故への対処(保険の加入・通勤途上の事故防止への配慮) 	
3-2-4	<p>職業準備訓練の実施状況を適切に報告している</p> <p>①地域障害者職業センターおよび障害者雇用支援センターが行う職業準備訓練を報告している(それ以外は職業準備訓練ではなく基礎訓練)</p> <p>②基礎訓練の報告をしている</p>	<p>【報告書作成にあたっての留意事項】</p>	

3-3 職場実習のあっせん(3-2職業準備訓練の項目を準用する)			
3-3-1	<p>職場実習のあっせんに適切に実施している</p> <p>①職場実習の目的を熟知している</p> <p>②センターのアセスメントに基づき策定された個別支援計画によりあっせんを行っている</p> <p>③職場実習の実施に当たり、ケース会議を開催し、支援対象者の課題ならびに目標、支援計画について十分な協議をしている</p> <p>④実施期間を、ケース会議で十分な協議のもと決定している</p>	【運営第6-7】	
3-3-2	<p>職場実習あっせん先の事業所の選定ならびに依頼を適切に行っているか</p> <p>①障害者雇用実績などの情報収集を積極的に行い、あっせん先リストを作成している</p> <p>②リストの作成にあたり、公共職業安定所ならびに地方自治体と連携している</p> <p>③①および②の情報を基にして、センター内で十分な協議のもとあっせん先を選定している(あっせん先の決定に関する仕組みがある)</p> <p>④公共職業安定所との連携により広く開拓を行うと共に、実習後に引き続き就職できるように配慮している</p> <p>⑤各種実習制度を活用して、円滑な実習の実施に努めている</p>	【運営第6-7】	
3-3-3	<p>職場実習中の支援と評価を適切に実施している</p> <p>①訓練中の支援は、「障害者就業・生活支援センターの指定と運営について第6-6の二の各項」に基づいて実施している</p> <p>②課題の改善状況を確認し、適宜個別支援計画の見直しを実施している</p> <p>③実習の評価のために、関係機関の参加を含めたケース会議を開催している</p> <p>④実習中の支援においては、職場適応援助者などと連携して支援を行っている</p>	<p>【指定と運営について第6-6の二】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通勤等の支援(同行支援) ・巡回支援による支援対象者の不安の解消 ・訪問および電話連絡による支援対象者の状況把握 ・状況把握に基づいて「働くことについて」の理解を促す支援の実施 ・職業生活を送る上での必要な事項についての助言 ・働くことへの理解の見込みがないと判断した場合の基礎訓練の再あっせんおよび実施 ・事故への対処(保険の加入・通勤途上の事故防止への配慮) 	
3-3-4	<p>職場実習の実施状況を適切に報告している</p> <p>①「報告書作成にあたっての留意事項の各項」を遵守している</p>	【報告書作成にあたっての留意事項】	
※ 3-3-4補足	<p>地元都道府県および地元区市町村独自の实習制度について <u>地元都道府県および地元区市町村独自で行っている実習制度があれば具体的に内容を記入してください</u></p>		
3-4 求職活動の支援			
3-4-1	<p>公共職業安定所への求職登録を適切に支援している</p> <p>①求職登録を行っていない支援対象者においては、原則居住地を管轄する公共職業安定所への求職登録を同行して行わせている</p>	【運営第6-8】	
3-4-2	<p>支援対象者の希望や適性等の応じた職場開拓を適切に実施している</p> <p>①関係機関と連携して、職場開拓を実施している</p> <p>②障害者求人を選定していない事業所に対して、障害者求人への変換を提案している</p>		

3-5 各種就職支援措置の活用			
3-5-1	短期職場適応訓練を活用している	【運営第6-9】	
3-5-2	職場適応訓練を活用している		
3-5-3	障害者試行雇用事業を活用している	【運営第6-9】	
3-5-4	職場適応援助者による支援を活用している	【運営第6-9】	
3-5-5	障害者委託訓練を活用している	【運営第6-9】	
3-6 定着支援の実施			
3-6-1	定着支援を実施している【センターからの就職者】		
3-6-2	定着支援を実施している【地域障害者職業センターからの就職者】		
3-6-3	定着支援を実施している【職業能力開発校からの就職者】		
3-6-4	定着支援を実施している【就労移行支援事業所からの就職者】		
3-6-5	定着支援を実施している【就労移行支援事業所以外の福祉サービス事業所からの就職者】		
3-6-6	定着支援を実施している【医療機関からの就職者】		
3-6-7	定着支援を実施している【特別支援学校からの就職者】		
3-6-8	定着支援を実施している【特別支援学校以外の教育機関からの就職者】		
3-6-9	定着支援を実施している【ハローワークからの依頼を受けて支援をする場合】		
3-6-10	定着支援を実施している【企業からの依頼を受けて支援をする場合】		

Category4 生活支援

4-1 生活設計

4-1-1	権利を守っているか ①権利擁護の視点に立ち、関係者と連携しながら支援を行っている		
4-1-2	長期的視野で、自らの望む生活のあり方を組み立てるための支援をしているか ①支援対象者の夢を大事にしている ②夢に向けた準備を関係機関と連携しながら行っている ③恋愛や結婚など子育て等暮らしにあわせた支援を、関係機関と連携しながら行っている ④ケアマネジメントの視点に立ち、関係機関とのケア会議を開催し、支援体制を構築している		

4-2 日常生活

4-2-1	生活習慣の形成の為、関係機関と連携をとりながら支援を展開しているか ①必要に応じて、通院同行等を行い関係機関と連携している ②自己管理(健康管理)がしやすい環境の工夫や、エンパワメントを高める支援をしている ③関係機関とケア会議を開催し、チーム支援を行っている ④自己選択、自己決定、自己責任を意識して支援を行っている		
4-2-2	金銭管理に関する支援を行っているか ①権利擁護担当者や司法関係者と連携し支援を行っている ②金銭管理がしやすい環境の工夫や、エンパワメントを高める支援をしている ③関係機関とケア会議を開催し、チーム支援を行っている ④自己選択、自己決定、自己責任を意識して支援をしている		
4-2-3	ケアマネジメントの視点に立ち連携しながら社会資源の調整を行っているか ①生活支援センターや相談支援事業所等と連携を取りながらサービス調整を行っている ②フォーマル資源だけでなく、インフォーマル資源も開発している ③関係機関と会議を開催し、チーム支援を行っている ④自己選択、自己決定、自己責任を意識して支援をしている		

4-3 地域生活

4-3-1	住居に関する支援を関係機関と連携しながら行っているか ①不動産に関する事業所や福祉・行政等と連携しながら、情報を整理し、情報提供を行っている ②イメージを具現化するために見学や体験の機会を作っている ③関係機関とケア会議を開催し、チーム支援を行っている ④自己選択、自己決定、自己責任を意識して支援をしている		
4-3-2	各種申請書類に対する支援を行っているか ①関係機関と連携をとりながら、申請に関する相談支援、同行等を行っている		
4-3-3	地域生活をする上でセーフティネットの構築は行っているか ①警察・消防・司法関係者等と連携をとりながら支援をしている ②地域社会(インフォーマル)との接点作りを行っている		
4-3-4	家族支援や近隣支援は行っているか ①関係機関と連携し、支援対象者の暮らしの意向を十分に聴き取り、家族調整や近隣調整を行っている		

4-4 余暇支援

4-4-1	余暇活動に関する支援を行っているか ①より良く暮らしていくための余暇活動に関する情報提供している ②本人活動やピアカウンセリング等の情報提供や支援を行っている ③趣味やサークル・クラブ等の情報提供や支援を行っている ④地域の活動に関する情報提供や支援を行っている	具体的な取り組み内容について表記してください	
4-4-2	センター主催の余暇活動を実施しているか ①支援対象者のニーズに合わせて、定期的に余暇活動を実施している ②支援対象者が参加しやすいように、実情に合わせて工夫をしている	具体的な取り組み内容について表記してください	
4-4-3	併設施設や提携施設と連携して地域としての余暇活動を実施しているか ①支援対象者のニーズに合わせて、余暇活動を実施している ②支援対象者が参加しやすいように、実情に合わせて工夫をしている ③併設施設や連携施設内のセンター登録のない障害者に対しては、必要に応じてセンターの説明を行い、余暇活動への参加機会を広げる努力をしている	具体的な取り組み内容について表記してください	

Category5 事業主支援

5-1 雇い入れ

5-1-1	事業主からの雇い入れの相談に対応しているか ①雇い入れの目的をきちんと確認している(雇用率・CSRなど) ②障害者雇用に関する事業所の知識や認識について確認しているか		
5-1-2	事業所のアセスメントをしているか ①事業所に出向き、職場環境や職務内容について自身の目で確かめている ②事業所が求める障害者像についてニーズを確認している		
5-1-3	職務分析や職務設計を行い、障害者が働ける職域の提案を行っているか ①現場で実際に働いてみて、職務分析を行っている ②職務設計により事業所の想定している職域外に新たな職域を提案している ③必要に応じて、職場適応援助者と連携している		
5-1-4	ハローワーク等と連携し、事業所の状況に合ったあっせんを行っているか ①職務内容にあった対象者をハローワーク等と連携し選定している ②職場実習等を実施することにより職務とのマッチングを考慮している		

5-2 職場適応・定着

5-2-1	在職中の支援対象者からの相談に応じて、事業主へ雇用改善の取り組みを行うといった雇用管理に関する助言を行っているか	【運営第6-11(1)】	
5-2-2	支援対象者の能力、障害特性並びに雇用管理上必要な措置などについて事業主に適切な情報を伝えているか ①情報提供書等により能力、障害特性、配慮事項などを提示している ②必要に応じて地域障害者職業センターと連携し、職業評価等の結果と必要な支援等についての説明を行っている	【運営第6-11(2)】	
5-2-3	定期的に職場訪問を行っているか ①状況に応じて職場訪問の回数を増減させている ②訪問した際には、現場の担当者と管理者双方の意見を聞き取っている ③支援対象者の実際場面を確認し、必要な助言等を迅速に行っている		
5-2-4	支援対象者との面談を定期的に行っているか ①職場では話せない悩み等を聞き取る場面を設けている ②事業所からの指摘事項等のフィードバックを行っている ③働くことの意味やモチベーションを適宜確認している		
5-2-5	事業所、支援対象者からの依頼に応じ、迅速に対応しているか ①緊急時には迅速に職場訪問や連絡調整を実施している ②関係機関との連絡調整がいつでも取れるよう連携が保たれている		

5-3 雇用支援制度の相談

5-3-1	雇い入れに関する利用可能な制度の情報提供を行っている ①ハローワークと連携し、雇用支援制度の情報提供を行っている ②高齢・障害者雇用支援協会と連携し、助成金の情報提供を行っている ③地域障害者職業センターと連携し、ジョブコーチ制度等の情報提供を行っている ④都道府県や市町村と連携し、都道府県や市町村の雇用支援制度等の情報提供を行っている		
-------	---	--	--

Category6 連携支援

6-1 連絡調整会議の実施

	6-1-1	定期的に自センター主催の連絡調整会議を開催しているか	【運営第6-4】	
※	6-1-1補足	6-1-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)県内の障害者就業・生活支援センター全体で連絡会議を開催しており、各圏域内では会議ではなく情報交換会を実施している		

6-2 公共職業安定所との連絡調整

	6-2-1	支援対象者が適切な職業紹介を受けるための必要事項を情報共有しているか	【運営第6-4(1)】	
※	6-2-1補足	6-2-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)公共職業安定所からの支援依頼は相談支援事業所へ上がることになっており、直接の依頼がない		

6-3 地域障害者職業センターとの連絡調整

	6-3-1	支援対象者の必要に応じて地域障害者職業センターの協力を得ているか	【運営第6-4(2)】	
※	6-3-1補足	6-3-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)地域障害者職業センターの場所がセンター所在地より非常に遠く、協力を得ることが困難である		

6-4 委託訓練の実施機関との連絡調整

	6-4-1	障害者職業訓練コーディネーターとの相談、連絡等を必要に応じて行っているか	【運営第6-4(4)】	
※	6-4-1補足	6-4-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)ハローワークを窓口として委託訓練に応募するため、障害者職業訓練コーディネーターとの関わりはほぼない		

6-5 障害福祉サービス事業者との連絡調整

	6-5-1	就労移行支援事業所と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(5)】	
※	6-5-1補足	6-5-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)就労移行支援事業者が圏域内に存在しない		
	6-5-2	就労移行支援事業所以外の障害福祉サービス事業者(旧法社会福祉施設含む)と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(5)】	
※	6-5-2補足	6-5-2の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)各事業所で就労支援を行っており、センターへの相談依頼がない		
	6-5-3	相談支援事業所と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(5)】	
※	6-5-3補足	6-5-3の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)相談支援事業が機能しておらず、就業・生活支援センターで対応している		

6-6 医療機関との連絡調整

	6-6-1	医療機関に対し、支援対象者に必要な意見を求めているか	【運営第6-4(6)】	
※	6-6-1補足	6-6-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)医療機関がセンターからの接触を拒否している		

6-7 教育機関との連絡調整

	6-7-1	特別支援学校と必要に応じて相談、連絡を行っているか	【運営第6-4(7)】	
※	6-7-1補足	6-7-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)特別支援学校に情報の問い合わせをしても個人情報保護を理由に情報提供してもらえない		
	6-7-2	特別支援学校以外の教育機関と必要に応じて相談、連絡を行っているか	【運営第6-4(7)】	
※	6-7-2補足	6-7-2の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)支援対象者の出身校に情報の問い合わせをしても個人情報保護を理由に情報提供してもらえない		

6-8 福祉事務所、更生相談所との連絡調整			
	6-8-1	福祉事務所と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(8)】
※	6-8-1補足	6-8-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)福祉事務所だけでなく、地域にある相談支援事業所や市町村の障害福祉の窓口で十分対応してもらえる	
	6-8-2	更生相談所と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(8)】
※	6-8-2補足	6-8-2の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)更生相談所だけでなく、地域にある相談支援事業所や市町村の障害福祉の窓口で十分対応してもらえる	
6-9 保健所、精神保健福祉センターとの連絡調整			
	6-9-1	保健所と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(9)】
※	6-9-1補足	6-9-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)保健所ではなく、市町村窓口で保健サービスの相談を受けている	
	6-9-2	精神保健福祉センターと必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(9)】
※	6-9-2補足	6-9-2の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)精神保健福祉センターではなく、地域の医療機関や市町村担当者などへの相談で対応できている	
6-10 地域産業保健センターとの連絡調整			
	6-10-1	地域産業保健センターと必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(10)】
※	6-10-1補足	6-10-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)地域産業保健センター自体が障害者の雇用管理についての相談に応じるだけの専門性に欠けているため利用していない	
6-11 当事者団体等との連絡調整			
	6-11-1	各障害における当事者団体と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(11)】
※	6-11-1補足	6-11-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)知的障害者の当事者団体とは定期的に会議を開催しているが、他の障害については実施していない	
	6-11-2	各障害における家族の団体と必要に応じて相談、連絡等を行っているか	【運営第6-4(11)】
※	6-11-2補足	6-11-2の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)精神障害者の家族会とは他機関主催の会議で年1回意見交換しているが、他の障害については意見交換の機会がない	
6-12 その他の機関との連携			
	6-12-1	上記以外の関係機関との連携があるか	具体的な取り組みを記入してください
6-13 自立支援協議会や地域の就労支援ネットワークへの参加			
	6-13-1	地域の就労支援ネットワークを整備し、定期的に連絡会議を開催しているか	具体的な取り組みを記入してください
※	6-13-1補足	6-13-1の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)就労支援ネットワークをまだ立ち上げていない	
	6-13-2	圏域内の市区町村の自立支援協議会に参加しているか	具体的な取り組みを記入してください
※	6-13-2補足	6-13-2の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)市町村の自立支援協議会が機能しておらず、部会自体も立ち上がっていない ・やっとな昨年12月に全体会が発足し、今年2月に仕事部会が立ち上がる予定でまだ機能していない。	
	6-13-3	都道府県の自立支援協議会に参加しているか	具体的な取り組みを記入してください
※	6-13-3補足	6-13-3の設問で「○」がついた場合の理由を表記してください 例)都道府県の自立支援協議会が機能しておらず、部会自体も立ち上がっていない	

Category7 定着支援

7-1 職場定着支援プログラムの作成

7-1-1	<p>職場定着支援プログラムを作成し定着支援を実施している</p> <p>①支援対象者が就職した時点(在職中の障害者からの相談の場合は、支援の必要性を認めた時点)で職場定着支援プログラムを作成している</p> <p>②登録者はもとより、様々な機関からの定着支援ニーズを受けて、当該プログラムを作成し定着支援を実施している</p> <p>③定着支援プログラムの作成に当たっては、関係機関の参加を求めてケース会議を開催している</p> <p>④個別支援計画や職業リハビリテーション計画との整合性がある</p> <p>⑤プログラムを本人、雇用事業所に説明し同意を得ている</p>	【運営第6-10(2)(3)】	
※ 7-1-1補足	<p>7-1-1の設問で「c」がついた場合の理由を表記してください</p> <p>例)就職が決まった時点で個別支援計画の見直しをするため個別支援計画に職場定着支援プログラムが反映されている</p>		

7-2 在職中の状況把握

7-2-1	<p>在職中の支援対象者の状況把握を適切に行っているか</p> <p>①雇用事業所と電話やE-mail等で必要に応じて情報交換を行う</p> <p>②雇用事業所を定期的に訪問して問題や課題の把握に努めている</p> <p>③訪問計画を立案し、定期的かつ効率的に訪問している</p> <p>④支援対象者の定着状況に応じて、社内で適切な支援体制が構築できるようになっている</p> <p>⑤社内での支援体制を構築したのちも、様々な方法で雇用事業所ならびに家族との連携を図り状況把握に努めている</p>	【運営第6-10(4)】	
7-2-2	<p>在職中の支援対象者の状況把握に関して関係機関や家族と情報を共有しているか</p> <p>①職場訪問や電話等で状況を把握した際に、家族や支援機関に即時連絡をしている</p> <p>②問題や課題を確認した際は、必要に応じて確認してすぐに対応する環境が整っている(即座に行動することが申し合わされている)</p> <p>③関係機関や家族と密接に情報交換を行い、課題や問題の早期発見を心がけている</p> <p>④職場以外の場所で面談を受け付けて、職場では話せない事案について相談を受け付ける体制ができています</p>	【運営第6-10(4)】	

7-3 在職者交流会の実施

7-3-1	<p>年間2回以上在職者交流会を実施している</p> <p>①実施要領の趣旨に基づいて年間4回実施している</p> <p>②実施要領に記載されているテーマに基づいて実施している</p> <p>③より多くの在職者が参加できるように内容・時間・開催曜日を支援対象者の実情に合わせて工夫している</p>	<p>【運営第6-10(4)】</p> <p>【在職者のための交流活動実施要領】</p>	
-------	--	--	--

7-4 職場不適応者への対応と雇用継続困難者への対応

7-4-1	<p>在職中の状況把握に基づいて、課題の早期発見・早期解決のための仕組みが整備されているか</p> <p>①不適応を把握した際に即時解雇につながらないよう支援策を早急に検討する</p> <p>②必要に応じて、公共職業安定所と連携して事業主への協力を要請している</p> <p>③不適応状況の改善のために地域障害者職業センターと連携してジョブコーチの派遣等を関係機関と調整している</p> <p>④対象者の状況に応じて、一時休職をさせ、社会復帰施設等の利用や併設施設や提携施設の利用を促している</p>	【運営第6-10(5)】	
7-4-2	<p>生活リズムの乱れに起因する場合の対応を適切に実施しているか</p> <p>①生活リズムを整えるような助言指導を行っている</p> <p>②必要に応じて併設施設や提携施設あるいは地域の生活支援関連の社会資源につなげて、継続的な支援を実施している</p> <p>③日ごろ生活支援関連の施設や社会資源とは密接に情報交換を実施して緊急対応が行いやすい環境を作っている</p> <p>④地域にあるグループホームや生活訓練施設等と緊急対応において、取り決めがされている</p>	【運営第6-10(6)】	
7-4-3	<p>雇用継続が難しい(望ましくない)と判断した場合に、対象者の状況に即した就労等の場に移行する支援を適切に実施しているか</p> <p>①雇用継続が望ましくない判断される場合には、事業所と調整し離職を勧めている(転職を勧める)</p> <p>②就業意欲が損なわれないよう、離職原因などにおいて十分な面談を行うとともに、在宅期間が長期化しないように一時的な受け皿を即時紹介する</p>	【運営第6-10(7)】	

7-5 離・転職支援の実施			
7-5-1	<p>在職中の支援対象者の要望を受け、離転職活動の支援をしているか</p> <p>①支援対象者の要望と生活状況、職場の状況などを総合的に判断し、ケース会議等を開催し必要と認められた場合に離転職活動支援をする</p> <p>②雇用先事業所からの依頼を受け、廃業などの理由により期限を決められて在職のまま転職活動の支援をする</p> <p>③雇用先事業所に著しい不正や権利侵害が認められた場合、関係機関と連携して離職を勧めると共に転職活動の支援をする</p>	【運営第6-3(1)】	

Category 8 人材育成

8-1 担当者のOff-JT

8-1-1	<p>担当者の資質向上に資するために必要に応じて研修会に参加させているか</p> <p>①経験年数や実績に応じて、必要と思われる研修に積極的に参加させている</p>		
※ 8-1-1補足	担当者の資質向上に資する研修として有効な研修はどのようなものですか。過去の参加実績等も含めて具体的に表記してください。		

8-2 担当者のOJT

8-2-1	<p>担当者の資質向上や支援ノウハウの蓄積のためにスーパービジョンを実施しているか</p> <p>①主任就業支援担当者は就業支援担当者に適切にスーパービジョンを実施している</p> <p>②専門機関に対して、支援対象者の課題解決に向けて必要な助言を受けている</p>		
-------	---	--	--

8-3 地域への啓発活動

8-3-1	<p>地域の就労支援機関および特別支援学校などの職員を対象にした就業支援に関する研修会を実施し、就業支援ノウハウの充実に努めているか</p> <p>①活動圏内の就業支援に関する研修会を年間1回開催している</p> <p>②就労支援アドバイザーの指定を受けている</p>		
8-3-2	<p>就業支援ノウハウの普及啓発に努めているか</p> <p>①地域障害者職業センター主催の障害者就業支援者養成基礎研修に講師またはアドバイザーとして協力している</p> <p>②関係機関主催の就労支援セミナーに講師またはアドバイザーとして参加している</p>		

障害者就業・生活支援センター 自己評価 評価表についての説明

【評価表作成要領】

- 1: 回答票の自己評価のセルをクリックし、a～cを選ぶ
- 2: 評価票には、自動的に小項目評価点および中項目評価点が計上される

【評価基準】

- 5: 小項目の基準すべてに「a」の評価がついている
- 4: 評価基準Aすべてに「a」の評価がついている。さらに評価基準Bにすべて「b」以上の評価がついている
- 3: 小項目の基準すべてに「b」以上の評価がついている。
(評価基準Bのみの場合: 評価基準5および1に当てはまらない評価がついている)
- 2: 評価基準の5～3および1に当てはまらない評価がついている
- 1: 小項目の基準すべてに「c」の評価がついている。

評価基準Aは厚労省より出ている文書を根拠とし、評価基準Bはこれまでの実践経験を根拠とする。配点については、基準Aを基準Bよりも重くしている。

【例】

Category1 運営管理					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
1-1	全ての小項目評価点に「a」がついているので、中項目評価点は「5」	基準A	2	a (2 個)	5
		基準B	4	c (個)	
1-3	基準Aにおいて「a」がついており、基準Bの全ての小項目評価基準が「b」以上だったので中項目評価点は「4」	基準A	1	a (1 個)	4
		基準A		b (個)	
		基準A		c (個)	
		基準B	4	a (2 個)	
		基準B		b (2 個)	
		基準B		c (個)	

Category2 相談支援					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
2-1	小項目評価点が全て「c」のために中項目評価点は「1」	基準A	3	a (個)	1
				b (個)	
				c (3 個)	
2-2	中項目の評価点5～3の条件および評価点1の条件にあてはまらないため中項目評価点	基準A	4	a (個)	2
		基準A		b (3 個)	
		基準A		c (1 個)	
		基準B	1	a (個)	
		基準B		b (1 個)	
		基準B		c (個)	
2-5	小項目評価基準が全て「b」であるために中項目評価点は「3」	基準A	1	a (個)	3
		基準A		b (1 個)	
		基準A		c (個)	
		基準B	2	a (個)	
		基準B		b (2 個)	
		基準B		c (個)	

障害者就業・生活支援センター 自己評価シート(案) 評価表

センター名 0 都道府県 0
 実施年月日 平成 0 年 0 月 0 日 記入者 0

Category1 運営管理					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
1-1	運営理念	基準A	2	a (0 個)	5
				c (0 個)	
		基準B	4	a (0 個)	
				c (0 個)	
1-2	支援対象者の範囲	基準A	2	a (0 個)	5
				c (0 個)	
1-3	その他	基準A	1	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	2	a (0 個)	
				b (0 個)	
c (0 個)					

Category2 相談支援					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
2-1	情報提供	基準A	3	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
2-2	インテーク (支援対象者の状況把握)	基準A	4	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	1	a (0 個)	
				b (0 個)	
c (0 個)					
2-3	アセスメント	基準B	4	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
2-4	登録	基準A	2	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
2-5	個別支援計画	基準A	1	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	2	a (0 個)	
				b (0 個)	
c (0 個)					

Category3 就業支援					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
3-1	職業評価	基準A	1	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	2	a (0 個)	
				b (0 個)	
				c (0 個)	
3-2	職業訓練	基準A	3	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	1	a (0 個)	
				b (0 個)	
				c (0 個)	
3-3	職場実習のあっせん	基準A	3	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	1	a (0 個)	
				b (0 個)	
				c (0 個)	
3-4	求職活動の支援	基準A	1	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	1	a (0 個)	
				b (0 個)	
				c (0 個)	
3-5	インテーク (支援対象者の状況把握)	基準A	4	a (0 個)	5
				c (0 個)	
		基準B	1	a (0 個)	
				c (0 個)	
3-6	定着支援の実施	基準B	10	a (0 個)	5
				c (0 個)	

Category4 生活支援					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
4-1	生活設計	基準B	2	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
4-2	日常生活	基準B	3	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
4-3	地域生活	基準B	4	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
4-4	余暇支援	基準B	3	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	

Category5 事業主支援					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
5-1	雇い入れ	基準B	4	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
5-2	職場適応・定着	基準A	2	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
		基準B	3	a (0 個)	
				b (0 個)	
c (0 個)					
5-3	雇用支援制度の相談	基準B	1	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	

Category6 連携支援					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
6-1	連絡調整会議の実施	基準A	1	a (0 個)	5
				c (0 個)	
6-2	公共職業安定所との連絡調整	基準A	1	a (0 個)	5
				c (0 個)	
6-3	地域障害者職業センターとの連絡調整	基準A	1	a (0 個)	5
				c (0 個)	
6-4	職業能力開発校との連絡調整	基準A	1	a (0 個)	5
				c (0 個)	
6-5	障害福祉サービス事業所との連絡調整	基準A	3	a (0 個)	5
				c (0 個)	
6-6	医療機関との連絡調整	基準A	1	a (0 個)	5
				c (0 個)	

6-7	教育機関との連絡調整	基準A	2	a (0個)	5
				c (0個)	
6-8	福祉事務所・更生相談所との連絡調整	基準A	2	a (0個)	5
				c (0個)	
6-9	保健所・精神保健福祉センターとの連絡調整	基準A	2	a (0個)	5
				c (0個)	
6-10	地域産業保健センターとの連絡調整	基準A	1	a (0個)	5
				c (0個)	
6-11	当事者団体等との連絡調整	基準A	2	a (0個)	5
				c (0個)	
6-12	その他の機関との連絡調整	基準B	1	a (0個)	5
				c (0個)	
6-13	自立支援協議会や地域の就労支援ネットワークへの参加	基準B	3	a (0個)	5
				c (0個)	

Category7 定着支援

NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
7-1	職場定着支援プログラムの作成	基準A	1	a (0個)	5
				b (0個)	
				c (0個)	
7-2	在職中の状況把握	基準A	2	a (0個)	5
				b (0個)	
				c (0個)	
7-3	在職者交流会の実施	基準A	1	a (0個)	5
				b (0個)	
				c (0個)	
7-4	職場不適応者への対応と雇用継続 困難者への対応	基準A	3	a (0個)	5
				b (0個)	
				c (0個)	
7-5	離・転職支援の実施	基準A	1	a (0個)	5
				b (0個)	
				c (0個)	

Category8 人材育成					
NO	中項目名	評価基準	設問数	小項目評価点	中項目評価点
8-1	担当者のOff-JT	基準B	1	a (0 個)	5
				c (0 個)	
8-2	担当者のOJT	基準B	1	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	
8-3	地域への啓発活動	基準B	2	a (0 個)	5
				b (0 個)	
				c (0 個)	

モニターセンターの回答一覧

自己評価シート(案)の各設問項目に対し、モニターセンターから設問項目に関して得た意見の一覧を掲載する。

なお、モニターセンターは下記のようなブロック割りで抽出した。

北海道・東北ブロック	6ヶ所	近畿ブロック	5ヶ所
関東ブロック	6ヶ所	中・四国ブロック	4ヶ所
甲信越ブロック	4ヶ所	九州・沖縄ブロック	4ヶ所
東海ブロック	4ヶ所		

NO	プロフィール			
	1. 質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
1				
2		仕事量についての回答表は、年次報告に沿っていないものもあり件数を割り出せなかった。職場訪問(巡回)と職場訪問(直接支援)は当センターとしては記録を1年分掘り起こさないと件数を割り出すことはできない。また、会議等の件数に関しても、個別のケース会議を入れていいのか、年次報告で報告する会議のみなのかは不明瞭であった。	20	
3	仕事量の業務内容の項目等について違和感があります。又、記録の時間も含めての記載となるのか?		75	
4		10人材確保と仕事量について、特に仕事量に対する業務内容については記載の方法が非常に書きにくい。数値を出しにくい。	30	
5				
6	10の一週間の仕事量が前年度日誌等から洗い出さなくてはいけない部分があり、かなり苦労をした。雇用、生活、ジョブそれぞれの年間報告書が違うので、抽出が難しく感じた。		240	
7			60	
8		10の設問で、「仕事量」の記入の仕方について記入しづらいので改良を求める。例えば、%でなく約〇割と記入する方法が考えられる。欄外にある「件数」とは何のことですか?	30	
9				
10	仕事量の部分は、書きにくかった。というよりもどのように判断すべきか迷った。また、比率もなんとなくの状況で、根拠がないため集めても特性が出るか疑問に思う。全面的な改定をしたい。	量が多すぎるように思います。回答票との整合性をとり、最低限の基礎情報でよいのではないのでしょうか?	45	
11	10:仕事量 ⇒ それぞれ個別に出せない		15	
12	1-10について、各担当の実施割合を出す意味はあるのかどうか。算出における負担感は否めない。また、注釈に「件数は、年次報告の数値を48で除した数値……」という記載があるが、件数を入力するのかどうか設問には記載がなく、わかりづらい。		60	
13			25	
14				
15				時間を要するので、今回は記載できない項目がありました。
16			20	
17	10 仕事量について記入の仕方が不明。		30	
18		10:1週間の業務内容は年次報告の内容とずれがあり、回答しにくい。必要であると、再カウントを要し、回答に時間がかかる。 10:仕事量の%は主観に基づくものでよいのか、判断に迷う。 11:定着率6か月後は集計していないため、再カウントを要し、回答に時間がかかる。	180	

NO	プロフィール			
	1. 質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
19	1-1-6の項目は必要か。1-7の設問の意図がわからりにくい。実際には謝金扱いの人員配置でスーパーバイズ等をその職員に求めて行く事自体不適当な感じがする。とうぜんいろいろなスキルをもった方がよいと思われるが、適当かどうか聞くのではなく、各人が一定レベルまで到達しているかの職員個人の自己評価に使うなり工夫が必要と感じられた。	・1-1-7のそれぞれの項目は具体的にどんなことまでを求めているのか。この項目全体というよりその中での段階を問う形にした方がよいのではないか。9独立採算基本的に労働局からの指示で法人正規職員の場合、退職積立金等出せない部分があるにも関わらず独立採算という言葉に違和感を感じた。10仕事量 どのように回答してよいかわからなかった。一週間の業務内容で研修、茶話会などはほとんどないため、設問の意味のようなことは理解できるが数字を出そうとするとかなり手間がかかる、また週の中でも活動割合は大きく変化する。実施するならもう少し回答しやすく、全ての件数や割合を出さなくてもよい形になるとよい。(例えば先週での割合、事業の回数は別で記入) 1-10人員確保では探している機関等をチェックしても、そこでほとんど確保ができていない状態。この設問から何を聞きたいか意図が不明な感じがした。	25	
20				
21		I-10(週間の仕事量)…主任、就業担当、生活担当、その他と分かれているが、相談者が同一でも支援が就業から生活にわたる全ての相談を受けており、当項目では記入できない。そのため、「就業支援」と「生活支援」の量として分けて件数や頻度を記載しました。週間に関しては、月や週毎で内容も全く違うものになるため、週間の仕事量としては意味がないと思います。	15	I-10(週間の仕事量)…項目で、出張の内、「会議」「研修」に関しては、一括りにしても良いと思います。ちなみに、今回の「会議」に関しては、ケース会議は含めておりません。 ※日々、就業担当と生活担当に区別して相談業務を行っているわけではなく、それぞれがどちらも業務としている現状の中、担当別に分けての実際の調査は難しいと思います。
22	実態を記入する場合には対行政的に正しくやっていますという風にみせるのか。実態をみせるのか。悩む部分があります。就職数が増えるほど、定着業務が増える。がんばればがんばる程しんどさを予見する事業ですがそれに見合う報償制度がない。就労移行支援から就職者を6ヶ月後すべてナカボツに定着を委ねられて、2人のワーカーで対応できるのか。シミュレーションすれば時間的にも新規相談の対応ができなくなります。	その年度の有効求人倍率、その地域の有効求人倍率、その圏域の障害者求職登録数、その地域の障害者求職件数との対比が必要と思われる。	40	
23		8. 職員状況について(その他)に兼務している所長や事務長等を入れるのか否か不明。 10. 仕事量の記入の方法等がわからない困難。1年は52週。盆、正月の2週を除いても50週どのように分析するのか悩みます。	45	
24				
25				
26		11の併設事業項目は新法の事業がすべてあがっていない。その他に記入する事業が多かった。理念・方針はセンター独自ではなく、法人の倫理綱領である。その他にスタッフ行動規範も定められており、そのために遵守する。	25	
27			30	
28	10 仕事量の記入がよくわかりませんでした。すみません。割合は個人の比率を記入しましたが、主任と就業担当の間での比率でしょうか？ 記入例の記載があるとわかりやすかったと思います。件数についてはカウントする時間がなく…すみません。		20	
29	プロフィールとしての項目と調査項目が混ざっていて回答がしにくいので、項目を分けて整理した方が良いと思いました。また、自己評価をするのが主目的なら、プロフィール以外の調査項目は負担をかけるだけだと感じました。	I-10の「仕事量」は、回答に困りました。件数をどこに書くのか、%は合計100%にするのか、分かりません。記入例があれば良いと思いました。また、「一週間の業務内容」のデータは、必要なら特別に1年間の集計をし直し(記録をとっていないので実質的に無理)しなければ記入できない(職場訪問を(巡回)と(直接支援)に分ける、本人へ訪問を(家庭訪問)と(入所系施設訪問)、(機関訪問)に分ける等)ので、この質問内容を残すなら、項目の整理が必要だと感じました。	20	
30		I-10について、パーセンテージを入力する際に、そのままセルに入力すると「%」が上書きされてしまっていて消えてしまいますので、「%」のセルは分割されたほうが良いのでは、と思います。また、報告業務に関して、大変な時間と労力を要しておりまして、「評価」についての重要性は充分理解しておりますが、できるだけ簡易なものができまよう願っております。		
31			30	
32	業務内容を1週間単位で数値化することで実態が掴みやすいかどうか…	I-10の「会議企画運営」は週単位では数字が出しにくい。問10の「職場訪問」についてであるが、「巡回」という形での訪問は行っていない。	5	当センターでは、基本的には利用者おひとりおひとりの担当を決めて支援しているため、「就業支援担当」「生活支援担当」という制度上の分け方をしていない。
33				

平均 47.2

Category 1 運営管理					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
1		■1-3-2と1-3-3について、北海道の地域性(距離的)からも連絡調整が電話やメールのみとなっており、この設問に対してはなかなか評価しにくいと思われる。	■1-1-4と1-3-5は同じ内容の設問に感じますがどうでしょうか？	10	
2	■1-1-4 「障害者の『働きたい』をカタチに」「就業生活を通して地域における『あたりまえ』の生活を」がセンター独自の目標 ■1-1-6 運営方針への明文化、その都度スタッフ間でケース会議を設けて確認をしている。			5	
3		1-3-4と、1-3-5の設問の狙いが不明 法人の理念と、センターの事業計画を整理して設問してほしい。		30	
4		設定については、適切と思います。		10	
5				—	
6	■1-1-6 権利擁護県内ネットワークへの参加、事業所内研修、研修会への参加を行っている。 ■1-3-5 地域生活支援センターの中に就業・生活をおき、在宅支援機能に力を入れている。			15	
7	■1-1-5、6 毎朝ミーティングを行っている時意見交換している ■1-3-2 ①について積極的に訴えている。②設置目標、9ヶ所のうち7ヶ所設置されている。③必要に応じて要請している。④県庁所在地のセンターが参加している。⑤良好である。⑥両部より支援方法などの問い合わせがあるなど連携を図っている。 ■1-3-3 ①地域内のハローワーク(3カ所)より毎週求人情報を受けて協力を頂いている。②事業所への同行訪問していただくなど良好な関係である。 ■1-3-4 ①地域内市町村等関係機関とのノウハウを活用した事業を展開し連携が確立されているため、各機関から通じた利用者が多い。②前事業のノウハウを活かした支援者の特性及び能力等を的確に把握し、事業所に情報提供することにより、雇用につながるが多い。 ■1-3-5 ・完全予約による懇切丁寧な相談 ・就職を優先した支援			50	
8				10	
9				—	
10	■1-1-4 地域の社会資源として障害者の雇用の安定と促進に最大限の貢献する。 ■1-1-6 日々の実践において、常に心がけるよう会議等で確認している。 ■1-3-5 法人本体から離れ独立した事業展開をしている。	■あっせん型からの移行については別立てにしたほうがよいのではないかと理由:あっせん型からの移行ではないところの方が多いので、むしろ「あっせん型」にこだわらずに項目設定をしたほうが良い。 対案:あっせん型からの移行か否かはプロフィールのみでよいのでは…。	■理念の部分は少し表記しにくかった。法人の理念とセンターの理念は別立てする必要性も含めて、こちらでもプロフィールで対応できるのは…	8	
11	■1-1-4 ロゴマークの中に理念を込めている ■1-1-6 権利擁護については、①学習会等企画している。②事例検討の中で学んでいる。	■1-3:その他 ⇒ の質問項目の意味?意図?がわからない		10	
12				20	
13				5	
14	■1-1-4 定着支援の充実 ■1-1-5 月2回の会議時確認しあう			5	

Category 1 運営管理					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
15	■1-3-5 支所の設置			3	■評価項目が1枠に対して複数あるので、全てについて、実施できていなければとするのか等、チェック基準がよく分かりませんでした。以下同様
16	■1-1-4 障害 ■1-1-5 定期的なミーティングの実施を行うと共に、それぞれの視点での事業計画についての提案をさせることで運営理念について再確認が図れるように努めている。 ■1-3-5 地域の資源として適切な運営が成されているかを評価するための運営委員会(第三者評価)の設置を現在行っている最中である。			3	
17	■1-1-4 地域に根ざした支援センター ■1-2-1補足 相談でインテークまではするが、実際に登録者として支援するかは別。	■1-1で何故、bがないのか不明 ■1-2-1で対象者の範囲、障害者就業生活支援センターの対象者はなんでもあり！実際やるかやらないかは、ケースのニーズに応じて支援していく。設問が今ひとつ		5	
18	■1-3-5 農業分野とのつながりが増え、雇用数も多い。			5	
19		■1-3-4 該当しないので、回答できない	■1-3-1、2 の関与はごちらからの関与と行政・地域からの関与を別に分けた方がよいのではないかと。	10	
20				20	
21	■1-1-4 プロフィール6参照 ■1-1-5 相談室の見える位置に掲げている。 ■1-1-6 登録者に個人情報の同意書を取ることで確認をしている。 ■1-3-2 全項目において、積極的に参加している。 ■1-3-3 必要に応じ、連絡を取り合っている。		■1-3-4 あっせん型でないため、Cで良かったのか分かりません。 ■1-3-5 どういった運営管理についての質問が分かりません。	30	
22	■1-3-4 精神障害者就労支援			—	
23	■1-1-5 法人の運営理念ならびに事業計画で全職員共有し「地域で働き暮らす」ことを実現するため定期研修をしている。 ■1-3-4 指定地域はあるもののセンター未設置地域が多かったため、ニーズがあればどの地域の方でも支援してきた。 在学中の中学生も、必要に応じ適切な職業評価並びに就労支援を実施。	■運営理念などセンター独自のもでなければならぬのか法人のものでよいのか分からない。 ■どんなことを記入すれば(a)になるのか不明	■どのカテゴリにも言えることがあるが小項目に複数の評価基準が明記されているがその一つでも当てはまれば(a)なのか。それとも一つでも当てはまらなかったら(c)なのか。いくつ以上あれば(b)なのか判断が難しい。	10	
24	■1-1-6 独自の個人情報保護規定を作成している。		■まる囲みの番号に対し、一つ一つの解答欄が必要ではないでしょうか	20	
25	■1-3-4 自助グループ活動支援にて定着率の向上を図る。 ■1-3-5 給食サービス、自助グループ支援			10	
26	■1-1-6 権利擁護センターとの連携。法人の権利擁護研修に参加		■1-3-4 についてはあっせん型雇用センターでないため、回答なし。	5	
27	■1-1-6 職員会議等で常に話しをしている。			30	
28			■「指定と運営について」自体をきちんと意識しておくべきものとして認識がなかったため、あらためて勉強になりました。	5	

Category 1 運営管理					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
29	<ul style="list-style-type: none"> ■1-1-4 ・地域生活や就業への更なる支援体制の充実に努めます。 ・相談利用者の個々のニーズを尊重し、利用者本位に立った地域生活の安定を図るよう努めます。 ・権利擁護の推進や本人活動への支援強化と併せて、安全教育と防災対策への意識づけを図ります。 ・障害者自立支援協議会及び個別調整会議によるネットワーク活用によって、市町村や関係機関との連携を図り、個人の福祉、雇用等の向上に努めます。 ・職員の資質向上に努めます。 ■1-1-6 第3者機関による苦情処理の積極的実施。 ■1-3-4 在校生の実習支援・移行支援・連携 		<ul style="list-style-type: none"> ■1-3-5の質問にある「運営管理」という言葉は、分かりにくくて、別な表記が望ましい。回答できませんでした 	15	
30				10	
31	<ul style="list-style-type: none"> ■1-1-4 関係機関とのネットワーク強化による就業と生活の一体的支援の確立 ■1-1-5 全職員が共通理解しているが、特別な取り組み方法などは無い。 ■1-3-5 日帰り旅行や交流会等の活動を年5回程度実施。スポーツ・文化系のクラブ活動を実施。 			5	
32	<ul style="list-style-type: none"> ■1-1-6 月1回のスタッフ会議での討論、権利擁護に関する研修等への積極的参加 		<ul style="list-style-type: none"> ■「独自の理念」とはどういう部分を言うのか、答えづらい。 	10	
33				10	
平均				12.8	

Category2 相談支援					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
1				6	
2				7	■個別支援計画の作成、取り扱い、進め方に当センターの課題が多いことに気付かされた。この自己評価を行って、個別支援計画のあり方についてスタッフで話し合うことができた。
3		相談支援についての設問はわかりやすい		30	
4		必要な事項と思います。		15	
5				—	
6				10	
7	<p>■2-2-5 ①パンフレットを市町村窓口で配布 ②相談時、パンフレットを活用し説明。</p> <p>■2-3-1 ①受付時に支援者のプロフィールを確認(登録票)作成 ②支援者の希望条件を把握し、個々の能力に応じた条件等の援助指導を行う。③確認している。④希望条件に沿った就労不可のため緩和指導を行っている。</p> <p>■2-3-2 ①支援学校、職業センター等の連携を図っている。②活用している。③職場実習先については定期的に事業所訪問等で開拓している。④本人の希望条件を尊重して支援をしている。</p> <p>■2-3-3 ・2-3-1を活用した支援計画を立てている。①就労支援に関する項目を設定している。②就労移行支援事業所と連携したデータ分析し支援</p> <p>■2-3-4 ①支援学校個別支援計画等により情報の提供を受けている。②本人、家族により同意書を取り提供している。③している。</p> <p>■2-5-2 支援計画の説明と理解を得ればよいのではないか</p>			50	
8				15	
9				—	
10	<p>■2-3-1 視点について実施していると思われるがスキル面で不十分な面もあると思われるので「b」</p> <p>■2-3-2 アセスメントを目的とした体験実習の実施が不十分。さらに基礎訓練の場所が、併設施設が離れているために不十分であるため「b」</p> <p>■2-5-1 個別支援計画はすべてにできているわけではない。施設が作成している計画をベースにする場合も少ないので、この点については不十分な取り組みとなっている。</p> <p>■2-5-2 個別支援計画を作成した場合のみ実施している。</p>	■質問項目は適切と思われる。量的にも適切と思われる。	■質問内容と視点が示されているので、わかりやすいが、判断に迷う場合もあった。確かにやっているが、不十分だと思われる場合は、今回はやっていると判断して評価をつけた。この点については、記入者の主観が強くなるので、もう少し具体性を持たせる方法を検討したい(自己評価の場合は、主観でも良いが、第三者評価であれば根拠明示は必要と思われる)	13	
11				10	
12				20	
13				5	
14				5	
15				5	
16				—	
17				—	■実際にoをつけた所は全くやっていないわけではない。試行錯誤の段階で完成していない所がある。
18				5	
19				10	
20				13	

Category2 相談支援					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
21	<ul style="list-style-type: none"> ■2-2-5 イラストや図を用いて説明をしている。 ■2-3-1 初回から本人の主訴を聞くまでに、幾度か面談の時間を設定しているため。 ■2-3-2 ①のみしていない ■2-3-3 ②は特に全ての対象に行っていないため。 ■2-3-4 できている。 			15	
22			■2-1-1 ①は○ ②も○ ③は× ④は○ これはa b 回答する側が迷う。	20	
23			■個別支援計画についてジョブコーチ支援の計画書を基準にしているがいいのか。	15	
24				—	
25				5	
26				10	■支援計画書について、決まった書式に文字を書き込んでいく作業は、大変負担である。支援計画書の見直しを検討中である。
27				20	
28				5	
29				10	
30				10	
31				10	
32				5	■個別支援計画策定については、様式、作成方法、実践においてまだまだ不十分で、検討中(試行錯誤)
33				10	
平均				12.6	

Category 3 就業支援					
NO	3-3-4補足	1. 質問項目	2. 質問内容	所要時間	4. その他
1				10	
2	青森県単独の実習制度としては、「障害者短期職場実習推進事業」がある。雇用率未達成事業所および障害者雇用をしたことがない事業所で行う実習に対して、1日1800円、最大10日間を上限として実習費が支払われる(傷害保険料も支払われる)。申請窓口は、県内の障害者就業・生活支援センターである。八戸市単独の実習制度としては、八戸市職場実習制度がある。八戸市役所内での障害者の実習が年間を通じて行われる。しかし、特定団体に加入していることが条件となり、地域の障害者に関わられた実習とはいえない。実習期間は1回あたり3日程度			10	●回答しながら就労支援の流れが順序良く確認できる ●定着支援の欄は、どこからの就職者の定着支援かがわかり易く、回答しやすかった。
3		就業支援措置の活用で、「活用」の頻度は?			
4		3-6-8定着支援を実施している【特別支援学校以外の教育機関からの就職者】の意味・意図が不明確		15	
5					
6				18	
7	この事業については平成19年度まで前事業として執行していたので熟知しているが、しかし取り扱いがないのは、該当施設が当地域より通所不可能なため利用されていない			40	
8				10	
9	○埼玉県庁での短期職場実習				
10	■柏市職場実習制度(知的・精神対象で年間6名 ナカボツセンターおよび地域のJCが支援に入り実施) ■チャレンジオフィスちばにて、定期的な実習受入	■適切であると思われる	■3-2-4・3-3-4・3-4-1は「ajfc」の回答でよいのではないかと ■3-3-1の評価における視点について 実習件数の目標値を設定しており、達成状況についての視点として入れる必要があるのではないかと また、継続申請の条件として、年間20件の実習数という形で条件付けされている以上、評価の視点としていれるべきではないだろうか	15	
11	東京都庁実習や区役所実習程度。障害特性により制限あり。			15	
12				40	
13				10	
14	県単 障害者チャレンジトレーニング事業、1週間～1ヶ月の職場実習。 ①企業等への謝金 ②訓練生への保険料 ③訓練生への手当を支払う。必要に応じて、障害者就労サポーターが実習等			5	
15	石川県障害者職業実習制度		定着支援の実施については、関係機関との連携を図っているかと問いたいのか、実績があるのか問いたいのか曖昧であると思いました。	5	
16				3	

Category 3 就業支援					
NO	3-3-4補足	1. 質問項目	2. 質問内容	所要時間	4. その他
17	・岐阜県単独事業→チャレンジトレーニング事業(H21年度より実施)本人に訓練手当・事業所に謝金・保険対応	・定着支援のこの質問の意味が不明。登録者であればどんな支援機関でつながろうと定着支援している。 ・過度な定着支援は事業所と本人の自立の妨げになるため必要最低限におさえている。(ナチュラルサポート)		15	
18				8	
19			3-6-1~3-6-8も3-6-9、10と同様、連携や本人の依頼により支援をしているため、9と10のみ文言が違う点が理解しづらい。	10	
20				24	
21		▲3-2-4…質問が、だれに向けてなのかわからない。		15	
22			§3-3-1 3-3-2 3-3-3 も先と同様 ①にa ②にb §3-4-2 ①が○ ②が× ①が× ②が○ どちらもb 的確な情報を失う		
23	・兵庫県では兵庫セルフセンターに委託して障害者インターンシップ制度を実施している。民間企業等で2ヶ月の実習。その他県庁職場体験センターや精神障害者県庁職場研修など年間50名分			20	
24	地元の市が庁舎内で行っている実習		出身校別での設問になっているが、登録者という括りで支援しているので、必要がないのでは。	30	
25		○○からの就職者がいない場合があります。この際=Cの判定にさせていただきました。		10	
26	県単事業：障害者チャレンジ事業(実習制度) 概要： ○障害者雇用を前提としたものではない。 ○期間は1日2~8時間程度、2週間以内 ○協力謝金あり(本人にも手当あり) ○期間中は支援スタッフがサポート ○障害者就業・生活支援センターに委託		○3-6-3職業能力開発校がないの回答は cのないで記入	20	
27				10	
28					
29		・「3-1職業評価」は、就業支援と位置づけるのか疑問。アセスメントの一種ではないか。職業評価を就業支援と位置づけるのであれば、先の「2-3アセスメント」の項目との兼ね合いについて、整理が必要ではないか。 ・3-2-3の質問にある「職業訓練中」は、「職業準備訓練中」のことでしょうか？基礎訓練も含まれるのでしょうか？ ・就業支援の項目全体を通して、いつの支援を基準に回答すればよいのでしょうか？「5年前にした事がある」でもaで回答するのかどうか、回答の基準または回答の基準日時(期間)が必要だと感じました。 ・3-6-3は、能開施設が存在してない場合の回答方法が必要だと感じました。	・3-2-4にある「報告」とは、誰に対する報告のことなのか不明で、回答に困った。	15	
30				10	
31				12	
32	・「熊本県知的障がい者・精神障がい者インターンシップ事業(年1回)」 ・町役場での実習実施(3カ所)			5	
33				8	
平均				14.6	

NO	Category4 生活支援		所要時間
	1. 質問項目	2. 質問内容	
1			5
2	●余暇支援に在職者交流会に関しての記述を載せた が、適切だったのか不安である		5
3		4-2-4 緊急時の対応をとれる体制を作っているか の設問の回答意図は? 緊急連絡網の整備でaなのか?	50
4			10
5			
6			20
7			40
8			10
9			
10		4-2-4の緊急体制については、24時間体制を意味し ているのかなど緊急体制の意味や定義を明記する必要 性があるのではないか	13
11			15
12			20
13			15
14			5
15			3
16			5
17			10
18			10
19			10
20			4
21			15
22		\$4-1-2は①～④を小分けして 答えてもらった方が情 報が活きる \$4-3-3 フェディングという言葉の意味 知らない \$4-4-1 質問を小分けして 答えたい 4-4-2 4-4-3 同様	
23			10
24			20
25			5
26		○4-4-2と4-4-3は内容がかぶるところがある。	20
27			5
28			10
29	・4-2-1の質問は、「生活習慣の形成」の支援を問うのか、 「通院同行等や健康管理」の支援を問うのか不明。1つの 質問に複数の要素が混在しているため、混乱を招きやす いと感じました。		15
30			10
31			10
32			5
33			8
平均			12.8

Category 5 事業主支援					
NO	具体的な取り組み等	1. 質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
1				4	
2				5	
3		職場適応・定着は、ケースによって頻度・状況が違うため記載しにくい		-	
4				5	
5				—	
6				10	
7				30	
8				5	
9				—	
10				5	適切であると思われる
11				15	
12				10	
13				5	
14				5	
15				5	
16				2	
17				10	
18				5	
19				10	
20				5	
21				15	
22		5-3-1 個別に聞いた方が情報を活かせる		10	
23				5	
24		5-3-1-② 制度の説明で、実施主体がセンターではないので、「行っている」と言い切れないので、適切な表現に修正する必要があるのでは		-	
25				5	
26				8	
27				5	
28				5	
29				3	
30				10	
31				5	
32				5	
33				10	

平均 7.7

Category6 連携支援					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
1				5	
2				10	
3		連絡調整は、a, b, cの3択にしたほうがよいのでは？		-	
4				10	
5				-	
6				16	
7	難病相談支援センターとの連携を図り、支援方法などの助言を受けている。			40	
8				5	
9	当センター設置県では単独事業として企業支援専門の「埼玉県障害者雇用サポートセンター」が設置されており、企業支援の側面に関する支援については連携して支援を展開している。			-	
10	中核地域生活支援センター(千葉県単独事業)とのケース共有・ガイダンスの実施・各種支援会議・出張相談	地域産業保健センターはいらないのではないだろうか		10	
11	経営者団体との連携という点で、東京中小企業家同友会に会員として参加。月1回障害者委員会にも出席し、障害者雇用について啓発している。			15	
12	若者サポートステーションとのケース共有・ネットワーク会議の参加			-	
13	若者サポートステーションより手帳所持者や診断のない者に対する就労相談など。発達障害者支援センターから有診断も手帳所持の者に対する就労支援の要請など。			15	
14	ヤングジョブ富山			5	
15				5	
16				5	
17				15	
18				10	
19				10	
20				10	
21	障害福祉課や病院(デイケア)、中小企業家同友会からの連携もできている			15	
22	NPO大阪障害者雇用支援ネットワークの各種事業に関わっている			-	
23	・県の雇用就業支援ネットワークと連携 ・県の就業・生活支援センター並びに準備センター連絡協議会に参加し、県下で連携できるようにしている ・管内ハローワーク雇用連絡会議との連携			5	
24				15	
25				7	
26	福祉事務所以外の行政(商工労働部等) 商工会議所、企業	能力開発校は3-6-3にもできたが当地域では委託訓練は、高等技術校が行っている。同じような機関であるが、名称が違うと回答に迷ってしまう。		15	
27	中小企業家同友会等の企業の勉強会に定期的に参加している。			10	来る者拒まず対応しているものの、こちらから積極的に動いていない団体もあるため、どの程度の連携を評価したらいいのか迷った
28	ニート・フリーター対策機関との連携 発達障害者支援センターへの相談			10	
29	・市町村や若者サポートステーション、労使団体、企業ネットワークとの連携。			15	
30				10	
31				20	
32	・難病支援センター ・発達障がい者支援センター ・高次脳機能障がい者支援センター			5	
33				10	
			平均	11.5	

NO	Category7 定着支援			
	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間
1				5
2				5
3		ケースによって、状況や対応はさまざまなので、記載しづらい部分もある 自己評価した後に、その根拠の明示が難しい。		45
4				5
5				-
6				8
7				30
8				10
9				-
10				10
11				10
12				20
13				15
14				-
15				5
16				3
17				-
18				5
19				10
20				18
21				20
22				-
23				5
24				15
25				3
26	7-1-1補足 個別支援計画書に定着支援も含まれている			18
27	7-1-1補足 定着支援はしているがプログラム作成までできていない			10
28				10
29				5
30				10
31				5
32	7-1-1補足 職場定着支援プログラムを個別に作成していない			5
33				-

平均 11.5

Category 8 人材育成					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
1				4	
2				3	
3		地域への啓発活動について、別な活動もある。ハードルが高いのでは？		25	
4				5	
5				—	
6				5	
7	8-2-1 ①について 毎朝ミーティング時に実施しているほか、各種セミナーに参加の場合報告を兼ねて行っている。 ②職業センター、リハビリセンターより助言を受けている 8-3-1 特別支援学校の主催する研修会に講師として参加、自前では開催していない 8-3-2 ②について参加している			20	
8				5	
9				—	
10	8-1-1 千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会が主催する就業支援者養成研修 研修を受講するよりも、自分で企画側に回ること で、意識が上がり配慮事項や気遣いなどを覚え られるように思う どの研修でも自らが問題意識を持ち、主体的に 参加できるような意識付けが必要 8-2-1 果たしてスーパービジョンと呼べるか疑問な状 況である。 しかしながら、実績の高い他センターとの情報共 有、相談体制は連絡協議会の取組において 整ってきた 8-3-1 8-1-1で記述した養成研修を平成18年度よ り年1回実施(継続中) 8-3-2 職業センター主催の基礎研修に講師として参加 各種研修会において、講演依頼あり	就業・生活支援センター対象の研 修が少ない中で、このカテゴリーの 質問は厳しいように思います。	8-1 研修については、答えにくかった どの研修も自分の意識が重要なため に研修自体に参加することが効果的 な内容とは言いがたいのではないか。 したがって、「どんな研修を受けたか」 ではなく、「どのように研修を受けさせ、 どのように研修の内容を自分の地域 や法人(センター)に還元しているかを 問う方が良いのではないか	5	
11				10	・就労支援アドバイザー指定制度 があるのは初めて知りました。 ・障害者職業総合センター企画の セミナー、ケーススタディー、 スーパービジョンは年間4回以上協力
12				5	A1. 全体を通して小項目の評価というこ とですが、小項目の中に①～⑥のよう にいくつか設問がある場合、いくつ該当なら 「a」、いくつ非該当なら「b」や「c」というこ とがはっきりしていたほうが、良いのでは ないかと思います。事業所によっては、 非該当がひとつなのに「これくらいならウ チはaだな」や「ひとつでも非該当がある ならcだ」というように判断がぶれると思 うのですが、いかがでしょうか？ A2. 今回、試行事業ということで試しに 記入いたしましたが、就業・生活支援セン ターに求められていることが項目ごとに 記載されていて、自分たちの業務の振り 返りをし、足りない部分を認識し、より良 いセンターを目指すための大変わかりや すい指針になると思いました。全体とし ては、この線のまま、実施されることに賛同 いたします。

Category 8 人材育成					
NO	具体的な取り組み等	1.質問項目	2. 質問内容	3. 所要時間	4. その他
13	8-1-1 全国就業支援NW経験交流会議・職業リハビリテーション研究発表会・その他発達障害関連の就労支援セミナーなど			10	
14	8-1-1 職業センター主催のケース研究が参考になった			3	
15				3	
16	8-1-1 各ブロックごとのセミナー、職リハ学会 JC-NET会議、第一号職場適応援助者養成研修			4	
17	8-1-1 年間通して必要と思われる研修には積極的に参加している			10	
18				3	
19	8-1-1 セーフティーネット、権利擁護、金銭管理等の生活支援に関する研修		8-3-1、8-3-2 こちらからは話があれば受けているが労働局、職業センターからはアドバイザー、講師等の依頼がないので受けていない、行っていないという状態になり、こちらの姿勢及び状況(状態)が混ざった設問になっている	10	
20				—	
21				10	
22				15	理想的な支援センター像を目指していることを見るための調査なのか、やるべきことは分かっているが実際は時間がない、人員配置で無理がある、地域の協力体制がないためにできない支援ワーカーのマネジメント力を評価するのか、センター自体を評価するのか、置かれた地域を評価していくのか、明瞭化する項目整理がいるように思います。
23				5	
24	8-1-1 発達障害者関係の研修会や精神障害者など各障害に対する研修会に参加している			20	
25	8-1-1 法人内の研修として、アディクション・虐待・就労支援セミナー(各地開催)医療関係機関開催の精神障害学習会			5	
26	8-1-1 就業支援担当者研修はもちろんであるが、就業支援に関する研修、生活支援に関する研修 ネットワーク構築の研修、人権研修、対人援助研修			8	
27				5	
28	8-1-1 発達障害に関する研修、相談支援従事者研修			5	
29	8-1-1 企業ネットワークが中心になる交流会 障害者の「働こう！宣言」等			5	
30				10	
31	8-1-1 講義形式の研修は、内容によってはとても効果があるが、グループ形式でのケーススタディーや意見討論がより効果的だと思います。			10	
32	8-1-1 当センターが事務局を担い、5年前にくまもと障がい者就業支援研究会を立ち上げ年6回研修会を行っている。 県内の関係機関(職業センター含む)主催の就労支援系の研修会、セミナーへの参加		8-3-1 就労支援アドバイザーという名称がない	5	全体的にボリュームがあること、回答の範囲に困る設問があることなど、アンケートとしては記入の負担を感じた
33				—	
平均				8.0	

おわりに

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワークは、障害のある人がそれぞれの地域で働き、生活することを支える者たちで構成されているネットワークです。日々、目の前に直面する課題に追われ、自分達の支援のあり方を振り返る機会がないままということも少なくありません。そのような現状をふまえ全国就業支援ネットワークでは今年度の目標として、忙しさを言い訳にすることなく、自ら襟を正し、自律的に評価する仕組みを作っていくことが重要であると考え、就労を支える機関が果たすべき役割について整理する作業にとりかかり、まずは障害者就業・生活支援センターの自己評価シートの作成に取り組みました。自己チェックをモニター的にお願いしたセンターからの意見では、設定した項目に対する改善の要望とともに、評価を実施すること自体について、「自分自身フィードバックできるいい機会となった」「現状と課題を確認することができた」という意見も寄せられました。支援をする者にとって、自己評価の結果もさることながら、自ら振り返る姿勢を持ち続けることが大切であると考えます。

今年度の事業でやりきれず来年度への宿題を残した部分としては、評価シートの項目の改良はもちろんのこと、評価のあり方や仕組みについての提言、自己評価から第三者評価への展開方法など、たくさんあります。障害者就業・生活支援センターだけでなく、障害のある人が働き、暮らすことを支える機関が共有でき、寄って立つべきところとしての評価項目の作成も重要課題です。

今回の事業推進にあたっては、日頃それぞれの地域で就業生活支援の最前線で活動をされている方々でワーキングチームを結成し、評価シートの作成、検討をしていただきました。皆さん現場の仕事と並行して、お忙しいなか時間を割いて精力的に活動していただきました。また、各ブロック毎にモニターとしてお願いをしたセンターの皆さんも多忙のなか時間と労力をかけて回答いただき、貴重なご意見をいただきました。皆さんの協力があってこそこの事業であり、感謝に堪えません。ありがとうございました。

今後も全国就業支援ネットワークのネットワーク力を活かし、障害のある人たちが働きたい、地域で生活したいという思いを支えていくための活動をすすめていきたいと思います。

(特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク事務局 酒井 京子)

自己評価シート 作成・検討 委員(敬称略)

<ワーキングチーム>

(青森) 障害者就業・生活支援センター みなと	高橋 玲子
(福島) 県中地域障害者就業・生活支援センター ふっとわーく	鈴木 康弘
(千葉) 障害者就業・生活支援センター ビック・ハート	杉田 明
(兵庫) 神戸障害者就業・生活支援センター	西郷 昌一
(島根) 出雲障害者就業・生活支援センター リーフ	高木加津枝

<担当役員>

山形県立総合コロニー希望ヶ丘地域福祉支援センター	菅 洋一
障害者総合生活支援センターふくいん	本田 隆光
加古川障害者就業・生活支援センター	高井 敏子
紀南障害者就業・生活支援センター	清水 望
広島国際大学	關 宏之
(社福) 名護学院	崎濱 秀政

<事務局>

大阪市職業リハビリテーションセンター	安蔵 崇史
サテライト・オフィス平野	酒井 京子

「障害者就業・生活支援センターにおける支援のあり方を探る」

～就労支援に関する第三者評価～

2010年3月31日 発行

発行 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

〒547-0026 大阪市平野区喜連西 6-2-55

問合先 大阪市職業リハビリテーションセンター内

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク事務局

Tel 06-6704-7201 Fax 06-6704-7274

HP アドレス <http://www.sien-nw.jp/>

e-mail アドレス info@sien-nw.jp

本書は平成21年度障害者保健福祉事業の補助を受けて発行されました



障害者就業・生活支援センター における 支援のあり方を探る

～就業支援に関する第三者評価～

特定非営利活動法人
全国就業支援ネットワーク

平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

