

## 第4章 推進プランの内容

### 1 推進プランの事業体系

( 推進プラン事業体系表 )

相談から職場定着まで 切れ目のない支援	(1) 相談環境の整備と 相談機能の充実	相談時間帯の拡大【新規】
		求人情報検索やアセスメントシート等を活用した相談の 充実【新規】
	(2) 安定して働き続け られるための支援	就労定着支援事業の充実【新規】
		就職している知的障害者及び精神・発達障害者の余暇活 動支援の充実
		本人・家族向けセミナーの充実と家族交流会の実施
	(3) 多様な働き方ので きる職場の開拓	区内企業の職場開拓
短時間就労に向けた取り組みの強化【新規】		

働くための能力の 向上を支援	(1) 発達障害者に対す る支援の強化	発達障害者支援プログラムの実施
		若年層を対象にしたコミュニケーション講座の実施 【新規】
	(2) 就労移行支援事業 の充実	就職者によるピアサポートの実施【新規】
		施設外活動の利用による訓練プログラムの実施【新規】
	(3) 働くために必要な 生活力の向上	生活スキル向上プログラムの実施【新規】
		本人・家族向けセミナーの充実と家族交流会の実施 【 の再掲】

関係機関等との連携による 支援力の強化	(1) 区内福祉施設への 支援・連携の促進	施設指導員の就労支援活動をサポート
		企業見学会と企業等体験実習の充実
	(2) 特別支援学校との 連携の強化	就職する特別支援学校生徒に対する職場定着支援の充実
		特別支援学校の生徒・保護者に対する支援の充実
	(3) 関係機関との連携 強化	地域における相談支援機関との連携の強化【新規】
		医療機関等との連携の強化【新規】
		ネットワーク機能を活用した支援体制づくり
		支援困難ケースへの対応力の向上【新規】

## 2 プランの実施内容と実施目標

### 相談から職場定着まで切れ目のない支援

#### (1) 相談環境の整備と相談機能の充実

定着支援利用者増加に対応するため、就業時間外である平日夜間において相談・面談業務を行う時間帯を設けます。

事務作業への就労希望者が多いため、事務作業の適正把握のためのアセスメントシート等を開発し、より短時間で適正把握を行い、的確な仕事のマッチング、企業へのアピールが可能となるようにします。

#### 相談時間帯の拡大

週2日、曜日を固定し相談時間を19:00まで延長して、相談業務の充実を図ります。また、実施状況に応じて、曜日を増やすことも検討していきます。

#### 求人情報検索やアセスメントシート等を活用した相談の充実

ハローワークで行っている端末機器による求人情報検索を当事業団でもできるように整備し、障害者本人が操作に慣れることや出力した求人票を基に具体的に話し合うことによりスムーズな就労活動ができるようサポートしていきます。

事務の業務を希望する相談者に対して、事務作業の適性や各種スキルを客観的に評価し、企業に説明できるよう、当事業団独自の「(自己紹介用)アセスメントシート」等を作成し活用します。

#### 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度 (31年度)	2020年度 (32年度)	2021年度 (33年度)	2022年度 (34年度)	2023年度 (35年度)	
相談時間帯の拡大 【新規】	週2日	試行	実施				
求人検索やアセスメントシート等を活用した相談の充実【新規】	随時	実施					
		アセスメント シート開発					

## (2) 安定して働き続けられるための支援

平成30年度に障害者総合支援法に新設された就労定着支援サービスの事業者指定を受け平成30年10月より実施しています。今後、定着支援する際のノウハウを蓄積し地域事業所などに提供していきます。

知的障害者が対象のワクサポ広場(旧たまり場)は、年々参加者が増加しています。今後は、状況に応じて対象者の区分やプログラムを検討し実施していきます。

就職した移行支援事業の利用者から要望のある「同窓会」を新たに実施し、訓練で身に付けたスキルの維持向上を図ります。

将来の自立に向けて、早い時期から働くイメージを持つことや家庭での準備が重要なことから、セミナー対象者の範囲を広げます。

### 就労定着支援事業の充実

就労移行支援事業等の利用を経て一般就労している方で、就職後6ヶ月から3年6ヶ月までの方(障害福祉サービス受給者)に対して定着支援を行います。

本人・家族との相談を通じて就労上の課題を把握し、企業や関係機関等との連絡調整や、解決に向けて必要な支援を行います。

就労移行支援事業等の利用を経ずに一般就労している方への職場定着支援は、これまでと同様に区受託事業として継続して実施します。

### 就職している知的障害者及び精神・発達障害者の余暇活動支援の充実

知的障害者向け「ワクサポ広場」(隔週金曜の夕方)及び「交流会」を実施します。

精神障害者・発達障害者向け「茶話会」を実施します。

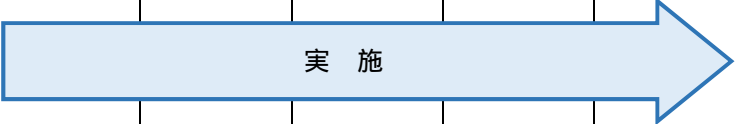
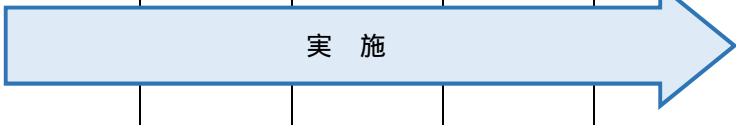

就職した移行支援事業利用者「同窓会」開催します。

### 本人・家族向けセミナーの充実と家族交流会の実施

将来の自立に向け、幅広い家族層へのセミナー等を実施します。

就職している発達障害者本人及び家族による交流・意見交換会を開催します。

## 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
就労定着支援事業の充実 【新規】	年20人					
就職している知的・精神・発達障害者の余暇活動支援の充実	ワクサポ広場 年24回 交流会（知的） 茶話会（精神・発達） 同窓会 各年2回					
本人・家族向けセミナーの充実と家族交流会の実施	セミナー年2回/ 交流会年1回					

### (3) 多様な働き方のできる職場の開拓

区内企業の障害者雇用の状況を調査・把握のうえ、従業員規模別・エリア別などの一定の条件を設定して企業訪問を行い、制度説明や障害理解の促進を図ります。

短時間(週30時間未満)就労については、就労の能力は持ちながら、週30時間就労が困難な方への対応が求められていることから、一層の強化を図っていきます。

さらに、超短時間(週20時間未満)就労については、そのニーズを把握・分析するとともに、先進的な取り組みをしている機関等の事例を調査・研究し、就労支援機関、企業、行政等との連携のもと職場開拓につなげていきます。

#### 区内企業の職場開拓

区内企業の障害者雇用の実態を把握し、訪問等による障害者雇用制度の説明、障害者理解の促進、企業セミナー等の案内をしていきます。

実施にあたっては、必要に応じて行政における産業部門等とも連携して取り組んでいきます。

区内企業向けに新たにパンフレットを作成し活用していきます。

#### 短時間就労に向けた取り組みの強化

ハローワークの求人情報の収集や障害者未雇用事業所への訪問等により短時間雇用先を拡げます。

短時間就労希望者の把握・事務作業での業務の切り出し・就労と雇用の安定などの調査・研究を行います。

#### 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
区内企業の 職場開拓	区内企業訪問 年60社	調査・ 把握				
	区内企業実習 年10社					
	区内企業採用 年8社		実施			
短時間就労 に向けた取り組 みの強化【新規】	短時間雇用 年2社	実施				
	研究成果物	実施				

## 働くための能力の向上を支援

### (1) 発達障害者に対する支援の強化

これまで区で行う職業準備プログラムに参画し、専門講師の指導法などから発達障害者への接し方、理解の仕方、アセスメントの視点などを学び、就労相談・支援等に活用しました。また、プログラム参加者をワークサポート杉並の利用登録、就労・定着支援につなげてきました。今後はさらに効果的な発達障害支援を検討し実施していきます。

発達障害者には、他の人とのコミュニケーションで困っていても本人の障害受容がないことが原因で支援につながらないケースが多いため、区内の若者就労支援機関等と連携して事業を実施することにより本人の自覚を促し状況に適したサービス提供につなげていきます。

#### 発達障害者支援プログラムの実施

発達障害者の就労支援で、より専門性が求められていることから、区事業へ協力するとともに、専門性のある支援者と連携を図り、より効果的な就労支援の仕組みを構築していきます。

#### 若年層を対象にしたコミュニケーション講座の実施

区内各機関と連携し、若年層を対象にコミュニケーション力向上等をテーマにした講座を実施することにより、本人の障害受容やその後の支援に繋がります。

#### 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
発達障害者支援プログラムの実施	月2回	実施				
若年層を対象にしたコミュニケーション講座の実施【新規】	年2回	実施				

## (2) 就労移行支援事業の充実

就労移行支援を利用して就職した障害者本人から、就労移行支援訓練の効果を伝えてもらったり、相談に乗ってもらい、働くにあたっての不安・疑問の解消などを図ることにより訓練生の就労意欲の向上を目指します。

就労の場面では、「報・連・相」のコミュニケーションスキルを求められることが多くあります。施設外での活動を行うことで、より実際の職場に近い環境において、障害の特性に応じた個々の表現方法・スキルの習得を促進します。

### 就職者によるピアサポートの実施

就労移行支援を利用した就職者による講話や相談を実施します。

### 施設外活動の利用による訓練プログラムの実施

施設内訓練だけではなく、他の環境下の活動により、多面的に就労準備性を高めていきます。また、各利用者の成果等の状況を確認することで、さらなるアセスメント強化につなげていきます。

## 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
就職者によるピアサポートの実施【新規】	月1回	実施				
施設外活動の利用による訓練プログラムの実施【新規】	日1人	実施				

### (3) 働くために必要な生活力の向上

将来の就労のために就労系福祉サービス( )の利用希望があるものの、生活リズム等が整っていないため、安定して通所できる状況に至っていない利用者に対し、独自サービスとして、一定期間通所の機会を提供し、アセスメントの実施と生活リズムの向上により就労系福祉サービスへの移行を目指します。

就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業を指します。

将来の自立に向けて、早い時期から働くイメージを持つことや家庭での準備が重要なことから、セミナー対象者の範囲を広げます。【再掲】

#### 生活スキル向上プログラム(独自サービス)の実施

週2日程度の通所で、利用者ごとの支援計画による利用者間ミーティング、SST(社会生活技能訓練)パソコン入力等のプログラム参加により、生活リズムを整え、就労系福祉サービスへ移行する準備段階としていきます。

利用時間は午前10時から午後3時まで、定員は3名程度、期間は6か月程度とします。

#### 本人・家族向けセミナーの充実と家族交流会の実施【再掲】

将来の自立に向け、幅広い家族層へのセミナー等を実施します。

就職している発達障害者本人及び家族による交流・意見交換会を開催します。

#### 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
生活スキル向上プログラム(独自サービス)の実施【新規】	年6名	検討	実施			
【再掲】 本人・家族向けセミナーの充実と家族交流会の実施	セミナー年2回/交流会年1回	実施				



## 関係機関等との連携による支援力の強化

### (1) 区内福祉施設への支援・連携の促進

施設から就職できる利用者の減少に伴い、新たに就労希望等の掘り起こしをするために施設指導員の就労への意識啓発を行うとともに、同指導員の就労支援活動のサポートを行います。

施設指導員及び利用者を対象に、さまざまな形で企業見学会や体験実習を実施し、就労支援活動、特に就労準備性の確認や仕事のマッチングなどに役立てます。例えば、B型施設から体験実習の申し込みが減少していることから、体験実習のイメージを持ってもらうための見学会等を実施します。

#### 施設指導員の就労支援活動をサポート

就職活動をする際に必要となる情報を障害者就労支援施設に提供します。  
企業担当者を施設に招き、一般就労に向けて施設指導員に助言をしてもらいます。

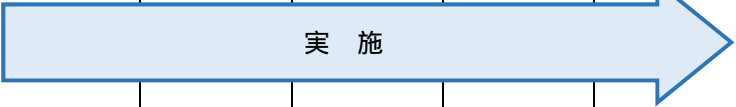
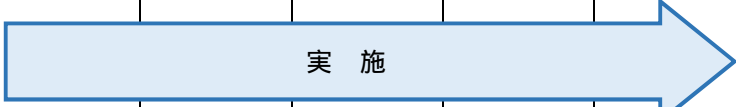
#### 企業見学会と企業等体験実習の充実

施設指導員や施設利用者などに対して、体験実習場所での見学会を実施します。  
障害者が就職している企業の見学会を実施します。

短時間・短期間からでも可能な企業等での職場体験実習を実施します。

企業等体験実習終了後の施設での就労に向けての取り組み状況を把握し、助言を行います。

### 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
施設指導員の 就労支援活動をサ ポート	情報提供 随時 企業担当者助言 年4回程度					
企業見学会と 企業等体験実習の 充実	企業見学会 年2回 体験実習 年55人					

## (2) 特別支援学校との連携の強化

特別支援学校卒業後の定着支援においては、登録後からの支援の場合、本人をよく知らない状況で支援に入ることになることから、就学中から体験実習の機会等で関係性を作ることで、スムーズに移行できるようにします。

就労の方向性について、家族間で認識が異なることも見受けられるため、企業から求められる就労準備性等の理解を深め、認識の共有化を進めるためにセミナーを開催します。

特別支援学校への出張による説明会は、卒業後の定着支援を円滑に進めるために在学中からの理解が重要なことから、さらに充実していきます。

### 就職する特別支援学校生徒に対する職場定着支援の充実

区内在住の特別支援学校生徒に対して、就学中より担当教員と連携を図り、学校や採用前の実習に同行等を行い、登録後のスムーズな定着支援につなげます。

### 特別支援学校の生徒・保護者に対する支援の充実

特別支援学校と連携し、就労準備性等の共通認識に立ちセミナーを開催します。

現在実施している特別支援学級等の説明会も対象者のニーズに合わせて継続します。

## 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
就職する特別支援学校生徒に対する職場定着支援の充実	新規就職予定者に対応	実施				
特別支援学校の生徒・保護者に対する支援の充実	随時	実施				

### (3) 関係機関との連携強化

地域の相談支援機関と連携し、働いていない障害者の就労ニーズを把握します。

特定相談支援事業所が、就労を希望している利用者に対してサービス等利用計画を作成する際に、ワークサポート杉並の支援内容を説明してもらいます。

精神・発達障害者等の増加に対応するため、医療従事者に就労準備性についての理解を促し、スムーズな連携を図る仕組みを作ります。

障害特性の多様化等に伴い、支援困難ケースを抱えている機関・支援者は多いため、地域の中核的な就労支援機関として先導的な役割を果たします。

#### 地域における相談支援機関との連携の強化

(ア) 障害者地域相談支援センター「すまいる」との連携を強化します。

合同ケース検討会を定期的実施するとともに、その中で登録者・利用者の就労ニーズの把握を行います。

就労希望者に対して、就労に向けた情報・サービスを連携して提供します。

(イ) 特定相談支援事業所との連携を強化します。

ワークサポート杉並の事業内容の説明会を実施します。

B型施設等利用者のプラン作成の際に、利用者が就労を希望している場合は、企業体験実習などをプランに組み込んでもらうよう提案を行います。

#### 医療機関等との連携の強化

精神・発達障害者等の増加に対応するため、医療従事者に就労準備性の理解を促し、スムーズな連携を図る仕組みを作ります。

高次脳機能障害等復職者に関する、関係機関との連携の強化を図ります。

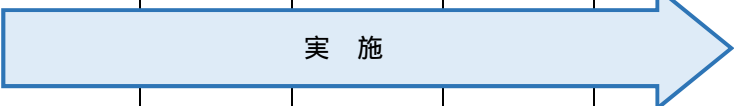
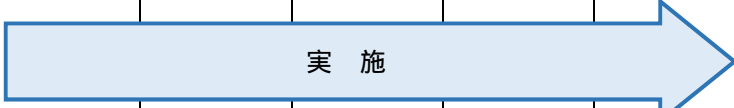
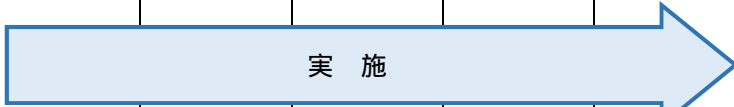
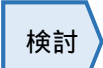
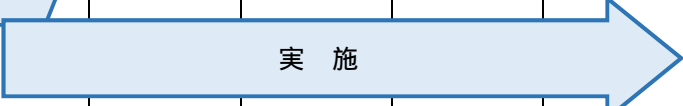
#### ネットワーク機能を活用した支援体制づくり

雇用支援ネットワーク会議は、年々参加者が増加しており、同会議によって、支援機関の相互理解が深められ、連携がとりやすくなっています。利用者本位のサービス提供のために、さらなるネットワークの強化と支援員の能力の向上を図ります。

#### 支援困難ケースへの対応力の向上

通常の体制では支援が困難なケースについて、医療・福祉関係者の専門家を加えた特別編成チームによる総合的な支援について検討し実施していきます。

## 実施目標と年次プラン

事業項目	実施目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
地域における相談支援機関との連携の強化【新規】	随時					
医療機関等との連携の強化【新規】	随時					
ネットワーク機能を活用した支援体制づくり	年12回 随時					
支援困難ケースへの対応力の向上【新規】	月2回					

### 3 推進プランの達成指標（数値目標）

計画の達成状況を把握するための指標として、以下の項目の数値目標を設定します。

	2017年度 (29年度) 実績	2018年度 (30年度) 実績(見込み)	2021年度 (33年度) 目標値	2023年度 (35年度) 目標値
就職者数 1	67人	70人	80人	90人
職場定着率 2	72.6%	75%	80%	85%
新規登録者数	118人	80人	100人	100人
相談件数 3	10,117件	10,500件	11,000件	13,000件
区内企業訪問社数		35社	60社	60社
就労移行支援事業利用者就職率 4	76.9%	85%	85%	85%

1 就職者数

事業団の登録者であって、当該年度中に一般企業等へ就職した人数

2 職場定着率

事業団の就労定着支援の対象者で、前年度の4月1日～3月31日の間に一般企業等へ就職した者のうち、12ヶ月経過時点で就労を継続している者の割合

3 相談件数

電話、来所、訪問等で就労相談を受けた延べ件数

4 就労移行支援事業利用者就職率

当該年度の4月1日～3月31日の間に就労移行支援事業の利用を終了した者のうち、一般企業等へ就職した者の割合

## 第5章 推進プランの着実な実施に向けて

今回策定した推進プランの着実な実施に向けて、事業団として次のような取組を進めていきます。

### 1 職員能力の向上

限られた事業団の職員体制の中で計画した各事業を着実に実施するに当たっては、職員の能力の向上が欠かせません。多様化する障害についての専門知識の習得やアセスメント能力向上などのために、職層や経験に応じた研修体制の整備や業務の質向上につながる資格取得の奨励金制度の拡充などに取り組んでいきます。

また、チームワークを活かして効率的に事業を推進するためには、職員間の連携を強化することが必要です。職員ミーティングやケーススタディなどを通じて情報や知識経験の共有化を図っていきます。同時に、困難ケースなどに対応するために外部の経験豊富な専門家やスーパーバイザーなどの配置も充実していきます。

### 2 PDCAサイクルの実施

今回策定した推進プランは各年度の事業計画の中に位置付けて実施していきます。その後、四半期ごとに進捗状況を把握し、利用者満足度調査や事業を実施する中で寄せられた利用者の声なども考慮して必要に応じて調整することにより、着実な実施を図っていきます。また、区で行っている受託事業のモニタリングや財団等経営評価の結果なども関連する事業の実施に反映していきます。

### 3 区との連携

杉並区の「杉並区障害者計画」では障害者の社会参加と就労機会の充実が施策の一つとして掲げられ、推進の視点として就労支援の充実が取り上げられています。その実現に向けて中心的な役割を担うのが事業団であり、区との緊密な協働・連携等は欠かせません。特に今回のプランで計画したネットワーク機能を活用した支援体制づくり、区内企業の職場開拓や短時間（週30時間未満）就労に向けた取り組みの強化などは区と協働して行うことが必要であり、関連部署との一層の連携を図っていきます。