

Ⅱ.「B 型事業所企業合同見学・説明会」の実施報告

1.「企業合同見学・説明会」の内容	11
2.「企業合同見学・説明会」の実施状況および参加者の概要	22
2-1. 見学・説明会の実施状況	22
2-2. 見学・説明会の参加者の概要	23
3. B型事業所合同企業見学・説明会の効果検証	24
2-1. 見学・説明会に参加したことへの本人の感想	24
2-2. 本人が自覚する一般就労への「意欲」と「自信」	27
2-3. 支援者からみた一般就労への「意欲」と「可能性」	35
2-4. 支援者からみた「参加したこと」による利用者の変化	37
考察	38
参考：見学・説明会に参加した支援者自身の感想	39
自由記述一覧	40

Ⅰ.「企業合同見学・説明会」の内容

■ 企業合同見学・説明会とは

就労継続支援 B 型事業所等の利用者とその家族、事業所職員が、複数の企業を訪問し、職場見学と仕事内容の説明を受ける。一般的な就職合同説明会等との違いは、実際に現地に出向いて説明を受ける点である。実際に職場を見ることで「働く」ことをイメージし、一般就労への意欲・心構えを形成することがねらいである。

本来であれば、利用者の選択の幅を広げるために、各人が業種や仕事内容の異なる複数の企業を見学できることが望ましいと考えたが、コロナ禍の影響で今年度はそれが難しい状況で、多くの参加者が 1 企業のみ見学となった。また、見学・説明会は原則として事業所が所在する圏域での参加だが、別の圏域で希望する職種や仕事内容等があればそこに参加することも可能とした。

■ 企業合同見学・説明会の流れ

合同見学・説明会は事務局が中心となって企画、実施した。流れとしては、昨年度に見学・説明会を実施した企業を中心に受け入れ可能な企業を選定してチラシを作成し、参加を希望する事業所・利用者を募った。企業、事業所の双方と打ち合わせをしたうえで、日程や見学内容を決定した。

企業の選定・依頼 と打ち合わせ

- ・見学・説明会を引き受けてもらえる企業を各圏域に 1 か所以上を選定し、依頼。
- ・了解を得た企業に、日程、実施条件等の確認し、決定
- ・見学・説明会の内容について事前に打ち合わせ。

参加事業所の 募集と打ち合わせ

- ・チラシ(資料 1)を作成し、県内の事業所に配布。
- ・参加を希望する事業所には個別に日程を連絡・調整。
- ・見学・説明会前後(資料 2, 3, 4)および 1 か月後の調査内容(資料 5)を伝え、協力を依頼。

見学・説明会への 同行および調査

- ・見学・説明会には調査員、事務局、コーディネーター等が同行。
- ・見学・説明会の終了時に場所や時間が確保できた場合は聞き取り調査を実施。できなかった場合は事業所に依頼。

『企業のお仕事、見学・体験してみませんか』

一般的な就職合同説明会とは違い、実際に企業を訪問し、仕事の内容等の説明を受けたり、体験したりすることができます。実際に、企業を「見る」「体験する」ことで、「働く」ことがイメージしやすくなり、一般就労に向けた意識が高まることを期待しています。さらに、こうした経験が、事業所内での就労に取り組む姿勢の向上、ひいては、その先にある一般就労や一般就労のための訓練を行う就労移行支援事業所の利用につながることをめざしています。

対象者 就労継続支援B型事業所を利用されている方

実施内容

・見学会

企業先、実施日は振興センターで決定し、後日詳細をお知らせします。
 見学利用者は5から10名程度（企業により変更あり）
 原則として事業所所在の圏域の見学会に参加していただきますが、
 業種などの理由で、希望があれば他圏域の見学会でも参加可能です。

・体験実習

7圏域で実施（就職を前提としない「体験」
 実習期間：半日×3日間を原則として実施
 実習期間中は調査員が同行し、サポートします

参加
無料

※ 見学会、体験実習の参加者には、実施前後（実習の場合には実習中も）に、アンケート調査、面談等へのご協力をお願いします。

※ 見学会、体験実習先までは各事業所でお越しください。見学会には、必ず支援員が同行してください（ご家族も同行できます）。

※ 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、参加当日は、必ず体温を計測し、37.5℃以下であることを確認してください。
 また、マスクは必ず着用してください。

実施期間

令和2年度11月から1月

参加事業所には別途詳細をお送りします



お問い合わせ

特定非営利活動法人
 山口県社会就労事業振興センター

[住所] 〒753-0072
 山口市大手町9-6

[e-mail] syougai@selp-yamaguchi.jp

[TEL] 083-933-1522

[FAX] 083-933-1533

2019年度参加された方の声

「調査員という役割を通して新しい出会いがたくさんありました。見学や体験実習が、一般就労を考えるきっかけになってほしいと思います。」

宇部・山陽小野田圏域 調査員

「チャレンジ事業を通じて、今方で「働く」イメージがなかった利用者さんが、自分も出来るのではないかと自信を持ち、一般就労への意識が決まり、自立へ一歩を踏み出すことが出来ました。何事にも「見てみる」「やってみる」ことが利用者さんの大切な経験に繋がると思いました。」

柳井圏域 支援員

「今まで、企業見学・体験とともに初めてだった自分。体験実習で企業からの評価を受けることが出来て、就職に向けて何を頑張ればいいのか知ることが出来ました。将来(就職)は人の役に立つ仕事をしたいと思っています」

山口・防府圏域 利用者

「それぞれの職種によって、違いがあって大変でした。自分はアスワン山荘にお伺いして、ベッドメイキング一つとっても覚えるのが大変でした。この経験を生かしているんだことを頑張っていきたいです。」

宇部・山陽小野田圏域 利用者

「前回は参加させていただき、たくさんの方の笑顔を見ることができました。また、皆さんが自分の新しい可能性に出会うことができたと思います。」

山口・防府圏域 調査員

「見学は、実際に働かされている姿や企業現場での関わりを目の当たりにでき、同行されたご家族と共に支援者も大変感慨深い体験となりました。また、体験実習では就職に必要なステップを具体的に示していただきようしゃさんと支援員の学びになりました」

周南圏域 支援員



企業見学先・体験実習先

圏域	企業名	住所	企業・体験先
岩国・柳井	株式会社カワトT.P.C.	岩国市玖珂町11600-51	企業見学、体験実習
	柳井化学工業株式会社 柳井工場	柳井市柳井1582-4	企業見学
周南	徳山積水工業株式会社	周南市開成町4560	企業見学、体験実習
	出光興産株式会社	周南市新宮町1番1号	企業見学、体験実習
山口・防府	西日本三桜株式会社 山口工場	防府市大字浜方75-11	企業見学
	積水ハウス株式会社 山口工場	山口市鑄銭司5000	企業見学
	山口県きらめきワークセンター	山口市滝町1-1	企業見学、体験実習
	山口市ワークステーション	山口市亀山町2番1号	企業見学、体験実習
宇部・山陽小野田	セントラル硝子株式会社 宇部工場	宇部市大字沖宇部5253	企業見学、体験実習
	社会福祉法人アスワン山荘	宇部市二又瀬山王坂40-221	企業見学、体験実習
	宇部市ワークステーション	宇部市常磐町1丁目7番1号	企業見学、体験実習
下関	株式会社日本セレモニー	下関市王喜6-4-50	企業見学、体験実習
萩・長門	株式会社美萩工芸	萩市大字山田東沖田4184	企業見学、体験実習
	鶴惣工業株式会社	萩市大字椿下木部757	企業見学

障害者一般就労移行チャレンジ事業 企業見学会《事前調査票1》

※ 参加されたご本人についての情報をお尋ねするシートです。ご本人、もしくは支援者の方がご記入ください。

ご本人の氏名	
記入者	本人・支援者（氏名）

1. 年齢、性別を教えてください。

年齢 （ ） 歳

性別 男 ・ 女

2. 障害者手帳について、あてはまる項目に○をつけてください。

所持している 所持していない



「所持している」に○をつけた方は、あてはまる項目すべてに○をつけてください。

身体障害者手帳 1 級 2 級 3 級 4 級 5 級 6 級

療育手帳 A B

精神保健福祉手帳 1 級 2 級 3 級

3. 障害年金について、あてはまる項目に○をつけてください。

受給している 受給していない



「受給している」に○をつけた方は、あてはまる項目すべてに○をつけてください。

障害基礎年金 1 級 2 級

障害厚生年金 1 級 2 級 3 級

4. 就労継続支援 B 型事業、生活介護事業、自立訓練等の「通い」の福祉サービスを使っている期間を記入してください。現在利用している事業所に限定しません。
なお、1 年未満は 1 年目、1 年以上 2 年未満は 2 年目等と記入してください。

（ ） 年目

障害者一般就労移行チャレンジ事業 企業見学会《事前調査票2》

※参加されるご本人の感想、お気持ち等をお尋ねするシートです。

ご本人が記入、もしくはご本人への聞き取り内容を支援者がご記入ください。

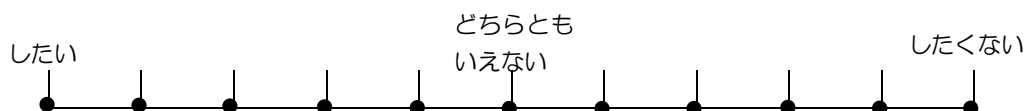
※この質問用紙で「一般就労」とは、企業などに就職して働くことをいいます。

ご本人の氏名	
記入者	本人・支援者（氏名 ）

1. 一般就労に対する今の気持ちをお尋ねします。

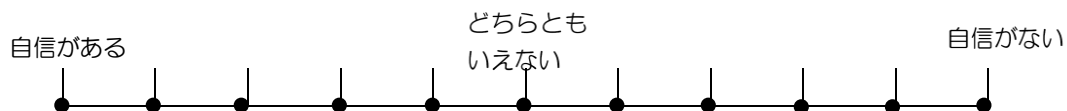
① あなたは、「一般就労してみたい」と、どのくらい思っていますか？

10段階の目盛で、あなたの気持ちに一番近い交点に○をつけてください。



② あなたは、「一般就労する自信」が、どのくらいありますか？

10段階の目盛で、あなたの気持ちに一番近い交点に○をつけてください。



2. 今回の見学会について教えてください。

① 見学会の参加について、あなたの気持ちに一番近いものに○をつけてください。

ぜひとも参加 どちらかといえば どちらかといえば 本当は
 したかった 参加したかった 参加したくなかった 参加したくなかった

なぜそう思っていたのか、理由を教えてください。

障害者一般就労移行チャレンジ事業 企業見学会《事後調査票》

※参加されたご本人の感想、お気持ち等をお尋ねするシートです。

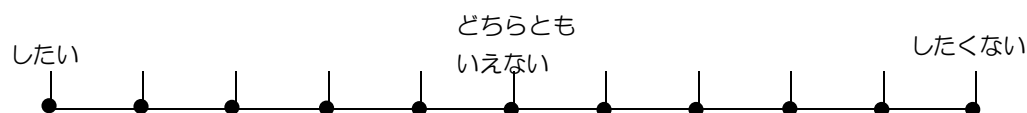
ご本人が記入、もしくはご本人への聞き取り内容を支援者がご記入ください。

※この質問用紙で「一般就労」とは、企業などに就職して働くことをいいます。

ご本人の氏名	
記入者	本人・支援者（氏名 ）

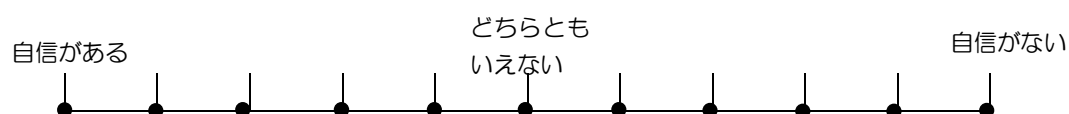
1. 見学会を終えて、一般就労に対する今の気持ちをお尋ねします。

- ① あなたは、「一般就労してみたい」と、どのくらい思っていますか？
10段階の目盛で、あなたの気持ちに一番近い交点に○をつけてください。



どんな条件があれば、「一般就労してみたい」という気持ちが、今より高くなりますか？

- ② あなたは、「一般就労する自信」が、どのくらいありますか？
10段階の目盛で、あなたの気持ちに一番近い交点に○をつけてください。



「自信がない」のは、具体的にどんなことですか？

2. 今回の見学会の感想を教えてください。

- ① 見学会に参加して、一般就労や企業へのイメージに変化がありましたか？
あなたの気持ちに一番近い項目に○をつけてください。

変化があった

どちらかといえば、
変化があった

どちらかといえば、
変化がなかった

変化がなかった



「変化があった」「どちらかといえば変化があった」と回答した人にお尋ねします。どのような変化か、具体的にご記入ください。

- ② 見学会に参加して良かったですか？
あなたの気持ちに一番近い項目に○をつけてください。

良かった

どちらかといえば、
良かった

どちらかといえば、
良くなかった

良くなかった

「良かった」あるいは「良くなかった」の理由を、具体的にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

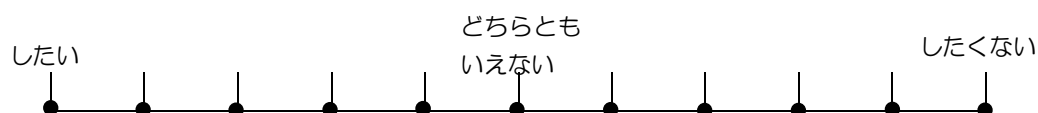
障害者一般就労移行チャレンジ事業 企業見学会《事後調査票2》

※参加された支援者の感想、お気持ち等をお尋ねするシートです。支援者をご記入ください。なお、事業所としてではなく、個人の見解でお書きください。
 ※この質問用紙で「一般就労」とは、企業などに就職して働くことをいいます。

ご本人の氏名	
記入者氏名	

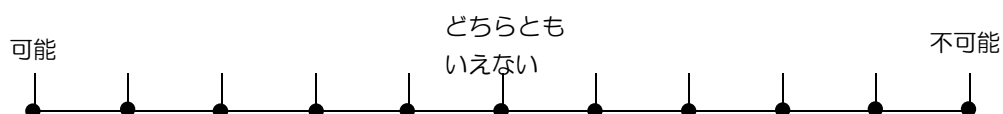
1. 見学会を終えて、あなたから見たご本人の一般就労に対する今の気持ちをお尋ねします。

- ① ご本人は、「一般就労してみたい」と、どのくらい思っているのでしょうか？
 10段階の目盛で、あなたの見解に一番近い交点に○をつけてください。



どんな条件があれば、「一般就労してみたい」という気持ちが今より高くなると思いますか？

- ② ご本人が「一般就労できる可能性」は、どのくらいだと思いますか？
 10段階の目盛で、あなたの見解に一番近い交点に○をつけてください。



どんな条件があれば、「一般就労できる可能性」がより高まると思いますか？

2. 今回の見学会の感想を教えてください。

① 見学会に参加して、障害者の一般就労に対する、あなた自身の心境や意識に変化がありましたか？あなたの気持ちに一番近い項目に○をつけてください。

変化があった

どちらかといえば、
変化があった

どちらかといえば、
変化がなかった

変化がなかった



「変化があった」「どちらかといえば変化があった」と回答した人にお尋ねします。どのような変化か、具体的にご記入ください。

② 見学会に参加して、支援者として新たに知り得たことはありましたか？
あなたの気持ちに一番近い項目に○をつけてください。

あった

なかった



「あった」と回答した人にお尋ねします。どのような内容か、具体的にご記入ください。

③ 見学会に参加して良かったですか？

あなたの気持ちに一番近い項目に○をつけてください。

良かった

どちらかといえば、
良かった

どちらかといえば、
良くなかった

良くなかった

「良かった」あるいは「良くなかった」の理由を、具体的にご記入ください。

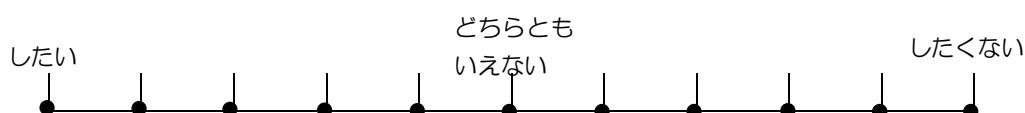
障害者一般就労チャレンジ事業 企業見学会事後調査票《1 か月後》

(記入月日 月 日)

ご本人の氏名	
支援者の氏名	

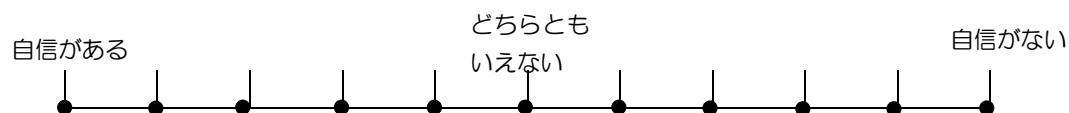
1. ご本人の今の気持ちをお尋ねする設問です。ご本人と面接をし、聞き取りされた結果をご記入ください。
 なお、予めついているマークは、前回の調査時にご本人が回答された結果です。
 「前回と比較して」と問いかけて聞き取りしてください。

- ① 今の時点で、あなたは「一般就労してみたい」とどのくらい思っていますか？
 10段階の目盛りで、あなたの気持ちに一番近い交点に○をつけてください。



回答が前回と異なる場合、なぜ変化したか教えてください。

- ② 今の時点で、あなたは「一般就労する自信」がどのくらいありますか？
 10段階の目盛りで、あなたの気持ちに一番近い交点に○をつけてください。



回答が前回と異なる場合、なぜ変化したか教えてください。

2. 支援者から見た利用者の方の様子をお尋ねする設問です。
支援者の方のご判断でご記入ください。

① 見学会に参加されたことで、ご本人の発言や行動、意欲等に変化がありましたか？

<u>変化があった</u>	どちらかといえば、 <u>変化があった</u>	どちらかといえば、 変化がなかった	変化がなかった
↓	↓		

「変化があった」「どちらかといえば変化があった」と回答した人にお尋ねします。
どのような変化か、具体的にご記入ください。

② 見学会の参加後に、ご本人への支援の方針等で変化があればご記入ください。
事業所全体としてではなく、支援者であるご自身の考えで結構です。

ご協力ありがとうございました。

2. 「企業合同見学・説明会」の実施状況および参加者の概要

2-1. 見学・説明会の実施状況

B型事業所企業合同見学・説明会（以下、見学・説明会）では、企業に出向いて、職場を見学し、仕事内容の説明を受けた。見学先の選定条件は、現在、既に障がい者を雇用している企業とした。当初、見学・説明会を県内の全圏域で行う予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響で引き受けてもらえる企業が少なく、下表の5圏域のみでの実施となった。また、参加者の選択肢を拡げる意図から、異なる業種や仕事内容の企業を組み合わせ複数見学できることをめざしたが、それは叶わなかった。

昨年度は、1日掛けて3～4企業で実施したが、1企業あたり1時間程度とあわただしくなってしまった。その反省から、今年度は1日（午前もしくは午後）1企業としたため、一部の企業では体験する時間を設けるなど、ゆとりあるスケジュールで実施することができた。

各回の参加者は下表のとおりだが、2か所に参加した事業所・参加者もいるため、実数としては13事業所26人（本人）である。

圏域	実施日	参加者			見学先	
		事業所数	本人 (人数)	支援員 (人数)	企業名	業種
岩国・柳井圏域	令和3年1月27日(水)	2	4	1	株式会社カワトP.C	製造業
	令和3年1月29日(金)	2	5	2	柳井化学工業株式会社	製造業
周南圏域	令和3年1月22日(金)	2	4	4	徳山積水工業株式会社	製造業
山口・防府圏域	令和3年1月15日(金)	2	5	5	山口県きらめきワークセンター	公務
	令和3年1月26日(火)	3	6	6	山口市ワークステーション	公務
宇部圏域	令和3年1月14日(木)	1	1	1	セントラル硝子株式会社	製造業
	令和3年1月19日(火)	1	1	1	社会福祉法人アスワン山荘	医療・福祉
萩・長門圏域	令和3年1月12日(火)	3	5	4	鶴惣工業株式会社	製造業
	令和3年2月2日(火)	3	5	5	美萩工芸株式会社	製造業

2-2. 見学・説明会の参加者の概要

1) 年齢および性別

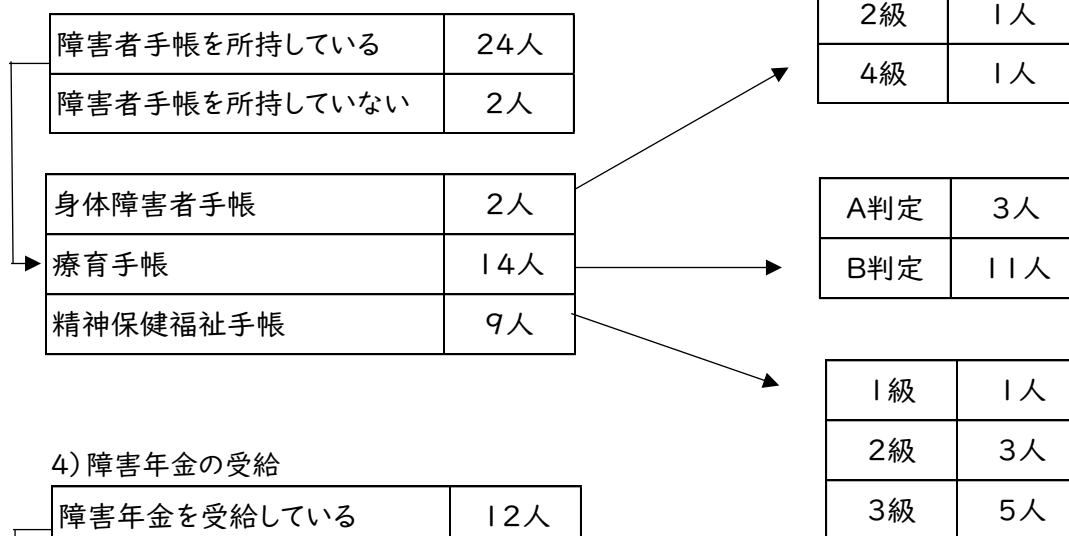
年齢	最高	65歳
	最低	19歳
	平均	35.2歳

性別	男性	18人
	女性	9人

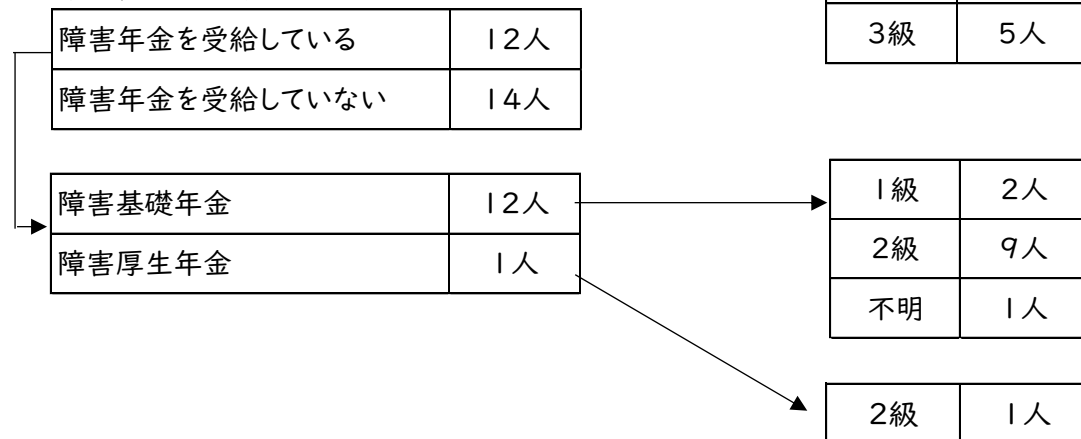
2) 現在の事業を使っている期間

在籍年数	最長	10年
	最短	1年
	平均	3.7年

3) 障害者手帳の所持



4) 障害年金の受給



3. B型事業所合同企業見学・説明会の効果検証

3-1. 見学・説明会に参加したことへの本人の感想

見学・説明会の参加前後に、参加者（本人）を対象にアンケート調査を実施した。調査票は選択式と記述式の設問で構成されており、自分で回答・記入が困難な場合には、支援員が聞き取りを行って、代わりに記入した。参加者26人全員から回答を得ることができた。

なお、2回参加した者については、事前調査は1回目の見学・説明会の前、事後調査は2回目の見学・説明会の後の調査結果を集計に用いている。自由記述については、両方の調査結果を含めている。

① 見学・説明会への参加前

事前に、見学・説明会の参加についての意思を4択で質問した。結果をみると、ほぼ全員が「ぜひとも参加したかった」「どちらかといえば参加したかった」と肯定的な意見であった。

参加したかった理由としては、「就職したいから」「一般就労につながればいい」「就職に向けてのイメージを作りたい」といった一般就労への動機や、「聞きたいことがある」「働いている様子を見てみたかった」「会社の様子を知りたい」といった企業や働き方への興味が挙がっていた。一方、参加したくなかった理由としては、「就職できるかどうかわからないから」と記載されていた。

問：見学会の参加について、あなたの気持ちに一番近いものに○をつけてください。

	ぜひとも 参加したかった	どちらかといえば 参加したかった	どちらかといえば 参加したくなかった	本当は 参加したくなかった
人	13	12	1	0
%	50.0%	46.2%	3.8%	0.0%

② 見学・説明会への参加後

見学・説明会の終了時の調査では、「一般就労や企業へのイメージの変化」、「見学・説明会への参加の感想」を、それぞれ4択で質問した。

イメージの変化では、「変化があった」「どちらかといえば変化があった」と回答した者が26名中15名と過半数であった。その変化の内容では、「働かれている様子を見ていいイメージを持った」「作業服を着てまじめに仕事している人を見て自分もチャレンジしてみたいと思った」「働いている人の賢明さに頭が下がる」等の「働いている人」に対する感想と、「社会が自分たちをここまで思ってくれていることに驚いた」「会社は厳しいところだと思っていたけど優しいし、いろいろ考えてくれるところだとわかった」等の企業に対する感想、そして「実際に見てやれそうだった」「仕事をしたいと思った」等の就労への意欲が記載されていた。

見学・説明会への参加の感想ではほぼ全員が「良かった」「どちらかといえば良かった」と回答していた。「良かった」理由については、「仕事内容や1日の流れがよく分かった」「何をしている

会社なのかわかった」「こんなにいい会社があることが分かった」など、「知った」ことが挙がっていた。また、そのことによって、「一般就労へのイメージが持てるようになった」「働くことへの自信がついた」といった感想も記載されていた。

一方で、「作業内容が自分には合わないのがわかった」「自分のイメージしている仕事とは違いました」「パソコン作業や数字に自信がないから」といったミスマッチを指摘する意見もあった。そして、「一か所だけでなくいろいろな業種の企業見学をしてほしかった」「色々な仕事を見てみたいです」といった複数の企業の見学を望む意見もあった。

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響による社会情勢から、一か所のみの見学・説明会になったが、その内容を見直す必要が示唆された。

問：見学会に参加して、一般就労や企業へのイメージに変化がありましたか？

あなたの気持ちに一番近い項目に○をつけてください。

	変化があった	どちらかといえば 変化があった	どちらかといえば 変化がなかった	変化がなかった
人	12	3	8	3
%	46.2%	11.5%	30.8%	11.5%

問：見学会に参加して良かったですか？

あなたの気持ちに一番近い項目に○をつけてください。

	良かった	どちらかといえば 良かった	どちらかといえば 良くなかった	良くなかった
人	20	5	1	0
%	76.9%	19.2%	3.8%	0.0%

③ 見学・説明会の前後での気持ちの変化

参考として、事前の参加の意思と、事後の感想との関係を見た。「ぜひとも参加したかった」と事前に回答していた12名は、ほぼ全員が事後に「良かった」と答えている。

ここで着目したいのは、「どちらかといえば参加したかった」「どちらかといえば参加しなかった」と事前に回答した13名のうち8名(61.5%)が参加して「良かった」と回答していることである。参加に意欲的でない者であっても、参加したことで満足度が高まることを示している。

事前 \ 事後	良かった	どちらかといえば 良かった	どちらかといえば 良くなかった	良くなかった
ぜひとも 参加したかった	12	1	0	0
どちらかといえば 参加したかった	7	4	1	0
どちらかといえば 参加しなかった	1	0	0	0
本当は 参加しなかった	0	0	0	0

3-2. 本人が自覚する一般就労への「意欲」と「自信」

効果検証の方法（考え方）

① 本人の「意欲」「自信」

調査は、①見学・説明会への参加前、②見学・説明会終了後、③見学・説明会の1か月後の3時点で行った。「一般就労したいですか?」「一般就労する自信がありますか?」という問いに、質問紙に示したスケールで回答するもので、引率した調査員もしくは事務局が説明したのちに、本人が記入もしくは支援員の聞き取りによる記入で行った。

スケールは、左に「したい」（もしくは「自信がある」）、中央に「どちらともいえない」、右に「したくない」（もしくは「自信がない」）を置き、左右に5段階の目盛りを振って、今がどのレベルか選択してもらった。この方法を選択した理由は、「とても思う」「少し思う」といった言語での表現が苦手な利用者がいるためである。視覚的なスケールにすることで、自分の気持ちを表現しやすいのではないかと考えて採用した。なお、1か月後の調査では見学・説明会後の回答をあらかじめ示し、そのうえで回答を求めた。

分析は便宜上、「+5」～「0」～「-5」に置き換えて行った。ただし、これらは主観的な数値であるため統計上では有効な尺度とは言えない。分析上で重視しているのは、見学・説明会の前後の比較である。そこで、「ポジティブな変化」「不変」「ネガティブな変化」の3分類で整理し、見学・説明会を行ったことで意欲や自信が高まったのか否か、見学・説明会后に事業所の日々の活動のなかでいかに維持されているかを分析した。



② 支援員からみた「意欲」「可能性」

引率した支援員には、見学・説明会の終了後に調査を行った。支援者から見て、どのくらい「一般就労したい」と思っていそうか、あるいは、「一般就労できる可能性がどのくらいあるか」という評価を、本人同様に「+5」～「0」～「-5」で選択してもらった。

分析で着目するは、本人と支援者とのギャップである。本人が自覚している「意欲」と支援者が認識している「意欲」との関係、本人が自覚している「自信」と支援者が評価する「可能性」との関係を分析する。

1) 本人の自覚する「意欲」と「自信」

スケールを用いた「意欲」と「自信」は、①見学・説明会の参加前、②見学・説明会の終了後、③見学・説明会の1か月後の3時点で聞き取り調査を行った。2回参加した者(10名)については、各回の②見学・説明会の終了後、③1か月後に聞き取り調査を行った。各回の回答が異なっていたため、この分析に限り、別データとして扱うこととした。

①見学・説明会の参加前

■ 意欲「一般就労したいですか？」

	したい					どちらともいえない				したくない		
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
人数	8	3	4	3	2	5	0	0	0	0	1	
%	30.8%	11.5%	15.4%	11.5%	7.7%	19.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	

「したい」 : 20人(76.9%)

「どちらともいえない」: 5人(19.2%)

「したくない」 : 1人(3.8%)

有効回答 : 26人

■ 自信「一般就労する自信がありますか？」

	自信がある				どちらともいえない					自信がない		
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
人数	4	1	2	4	4	7	1	2	0	0	1	
%	15.4%	3.8%	7.7%	15.4%	15.4%	26.9%	3.8%	7.7%	0.0%	0.0%	3.8%	

「自信がある」 : 15人(57.6%)

「どちらともいえない」: 7人(26.9%)

「自信がない」 : 4人(15.3%)

有効回答 : 26人

②見学・説明会の終了後

■ 意欲「一般就労したいですか？」

	したい					どちらともいえない				したくない	
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5
人数	11	4	7	3	3	4	0	2	0	0	2
%	30.6%	11.1%	19.4%	8.3%	8.3%	11.1%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%

「したい」 :28 人(77.7%)
 「どちらともいえない」:4 人(11.1%)
 「したくない」 :4 人(11.1%)
 有効回答 :36 人

■ 自信「一般就労する自信がありますか？」

	自信がある				どちらともいえない				自信がない		
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5
人数	5	5	6	3	3	9	2	0	1	0	2
%	13.9%	13.9%	16.7%	8.3%	8.3%	25.0%	5.6%	0.0%	2.8%	0.0%	5.6%

「自信がある」 :22 人(61.1%)
 「どちらともいえない」:9 人(25.0%)
 「自信がない」 :5 人(13.8%)
 有効回答 :36 人

③見学・説明会の1か月後

■ 意欲「一般就労したいですか？」

	したい				どちらともいえない				したくない			
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
人数	9	6	5	3	2	6	1	1	1	0	2	
%	25.0%	16.7%	13.9%	8.3%	5.6%	16.7%	2.8%	2.8%	2.8%	0.0%	5.6%	

「したい」 :25 人(69.4%)
 「どちらともいえない」:6 人(16.7%)
 「したくない」 :5 人(13.9%)
 有効回答 :36 人

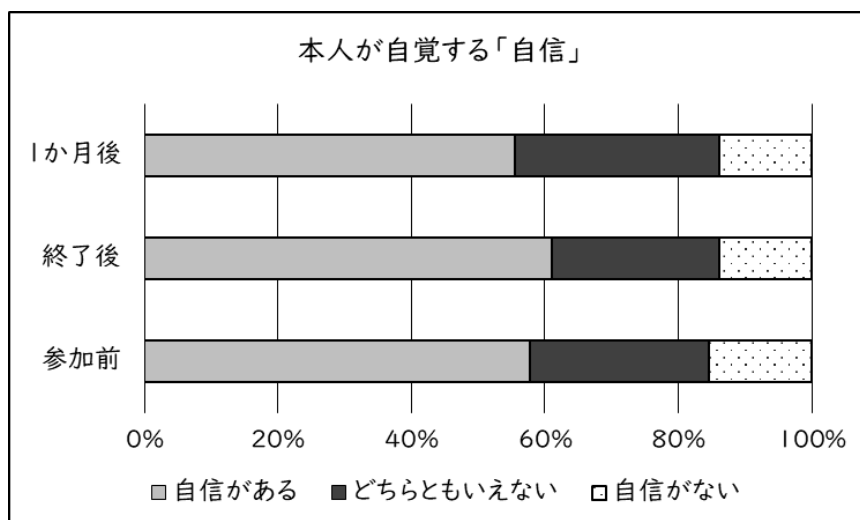
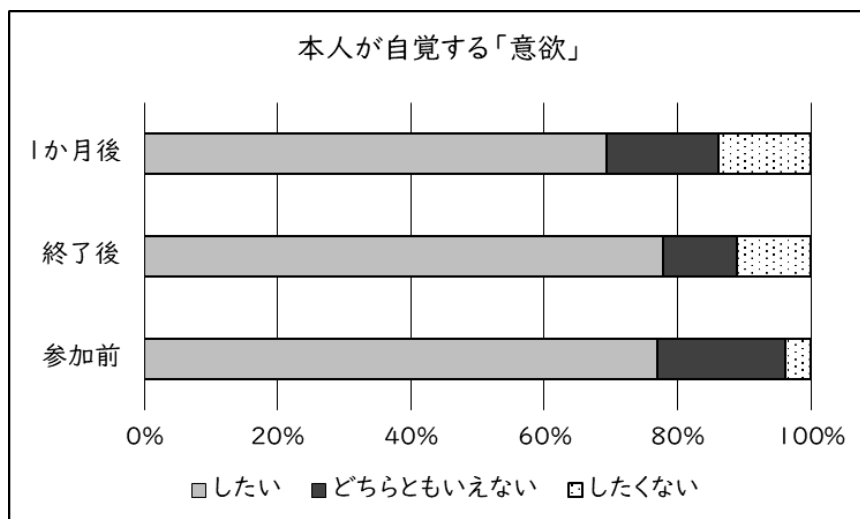
■ 自信「一般就労する自信がありますか？」

	自信がある				どちらともいえない				自信がない			
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
人数	7	3	5	4	1	11	0	2	0	1	2	
%	19.4%	8.3%	13.9%	11.1%	2.8%	30.6%	0.0%	5.6%	0.0%	2.8%	5.6%	

「自信がある」 :20 人(55.6%)
 「どちらともいえない」:11 人(30.6%)
 「自信がない」 :5 人(13.9%)
 有効回答 :36 人

2) 本人の自覚する「意欲」と「自信」の変化

3時点における、「したい(自信がある)」「(1~5)」、「どちらともいえない」(0)、「したくない(自信がない)」(-1~-5)の回答者の割合を示したものが、次のグラフである。全体としてみると、見学・説明会に参加することによって、本人が自覚する「意欲」や「自信」には大きな変化がないように見える。



ただし、個人に着目すると、スコアに変化がある。以下では、個人のスコアに着目して、調査結果を整理する。その際、スコアが上がった場合を「ポジティブな変化」、スコアが下がった場合を「ネガティブな変化」と表現している。

①見学・説明会の参加前⇒終了後の変化

■ 意欲「一般就労したいですか？」

	ポジティブな変化 (事前<事後)	変化なし (事前=事後)	ネガティブな変化 (事前>事後)
人	9	14	13
%	25.0%	38.9%	36.1%

■ 自信「一般就労する自信がありますか？」

	ポジティブな変化 (事前<事後)	変化なし (事前=事後)	ネガティブな変化 (事前>事後)
人	10	15	11
%	27.8%	41.7%	30.6%

見学・説明会の前後で、「意欲」「自信」を比較した。いずれも、ポジティブな変化をした者よりもネガティブな変化をした者の方が多い。

自由記述では、「どんな条件があれば「一般就労してみたい」という気持ちが高まりますか」という質問では、労働時間や通勤手段、給料などの条件、「農作業」「パソコン作業」「パソコン以外」といった仕事内容や業種、「丁寧に教えてくれる」「信頼関係が持てれば」といった職場内の人間関係等が挙がっていた。

「自信がないのは具体的にどんなことですか」という質問では、ミスをしたとき「作業が遅かった時」「難しい作業」「計算が不安」などの作業能力、体調や体力、「話せないこと」「人との関係」といった職場内の人間関係が挙がっていた。

見学・説明会で実際の仕事や職場を知ること、自分自身の課題や不安が具体化し、それがネガティブな変化につながっていると推察できる。

②見学・説明会の終了後⇒1か月後の変化

■ 意欲「一般就労したいですか？」

	ポジティブな変化 (事前<事後)	変化なし (事前=事後)	ネガティブな変化 (事前>事後)
人	5	27	4
%	13.9%	75.0%	11.1%

■ 自信「一般就労する自信がありますか？」

	ポジティブな変化 (事前<事後)	変化なし (事前=事後)	ネガティブな変化 (事前>事後)
人	10	21	5
%	27.8%	58.3%	13.9%

見学・説明会の終了後と1か月後を比較すると、ネガティブな変化があった者よりもポジティブな変化があった者の方が多い。特に、「自信」は36名中10名にポジティブな変化が見られた。

ポジティブな変化があった者の「なぜ変化したのか」の回答をみると、「説明を受けたり、書類を出したりすることで」「(事後に)事業所で説明を受けたことで」「求人に応募して、面接訓練などを始めた」など、見学・説明会の後に何らかの働き掛けがあったことがわかる。

一方、ネガティブな変化があった者の理由をみると、「自分がどんな働き方をしたいのか迷って、不安になった」「就職することを考えた時に不安になり、自信が持てなくなった」「挨拶など、やれると思っていたことができないことがあり、自信を失った」など、就職へのイメージが具体化されたことで自分の課題が現実的になり、不安が生じていることが推察される。

③見学・説明会の参加前⇒1か月後の変化

■ 意欲「一般就労したいですか？」

	ポジティブな変化 (事前<事後)	変化なし (事前=事後)	ネガティブな変化 (事前>事後)
人	8	14	14
%	22.2%	38.9%	38.9%

■ 自信「一般就労する自信がありますか？」

	ポジティブな変化 (事前<事後)	変化なし (事前=事後)	ネガティブな変化 (事前>事後)
人	12	16	8
%	33.3%	44.4%	22.2%

最後に、見学会参加前と1か月後で、「意欲」「自信」を比較した。「意欲」では、ポジティブな変化をした者が36名中8名(22.2%)で、ネガティブな変化をした者14名(38.9%)の方が多かった。一方、「自信」では、ポジティブな変化をした者12名(33.3%)の方が、ネガティブな変化をした者8名(22.2%)より多かった。ただし、一番多いのは「変化なし」であった。

3-3. 支援者からみた一般就労への「意欲」と「可能性」

ここでは、参加者の一般就労への「意欲」と「自信」について、支援者からの視点で整理する。調査時点は見学・説明会の終了時である。引率した支援員に、支援者からみてどのくらい「一般就労したい」と思っていそうか、あるいは「一般就労できる可能性はどのくらいあるか」という評価を、本人同様に「+5」～「0」～「-5」で選択してもらった。

■ 意欲「一般就労したいと思ってそうですか？」

	したい				どちらともいえない				したくない			
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
人数	4	3	12	7	5	3	0	0	0	0	2	
%	11.1%	8.3%	33.3%	19.4%	13.9%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	

「したい」 : 31 人 (86.1%)
「どちらともいえない」 : 3 人 (8.3%)
「したくない」 : 2 人 (5.5%)
有効回答 : 36 人

■ 可能性「一般就労できる可能性はどのくらいだと思いますか？」

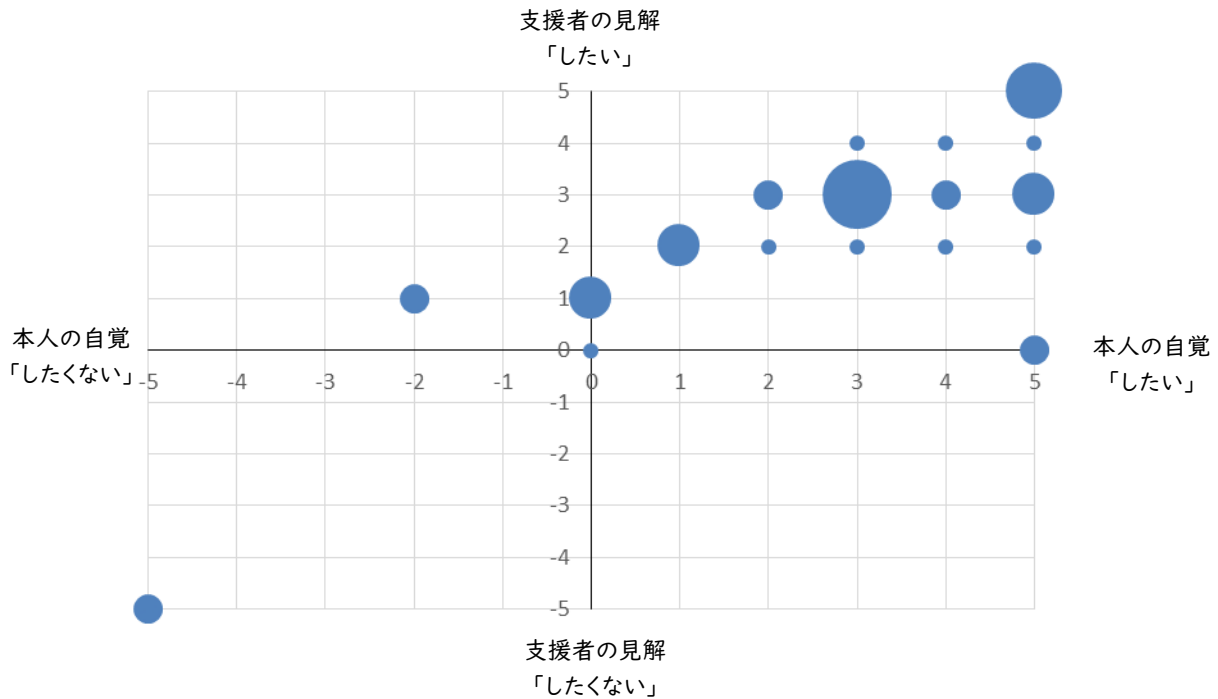
	可能				どちらともいえない				不可能			
スコア	5	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4	-5	
人数	2	4	10	8	4	5	1	2	0	0	0	
%	5.6%	11.1%	27.8%	22.2%	11.1%	13.9%	2.8%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	

「可能」 : 28 人 (77.7%)
「どちらともいえない」 : 5 人 (13.9%)
「不可能」 : 3 人 (8.3%)
有効回答 : 36 人

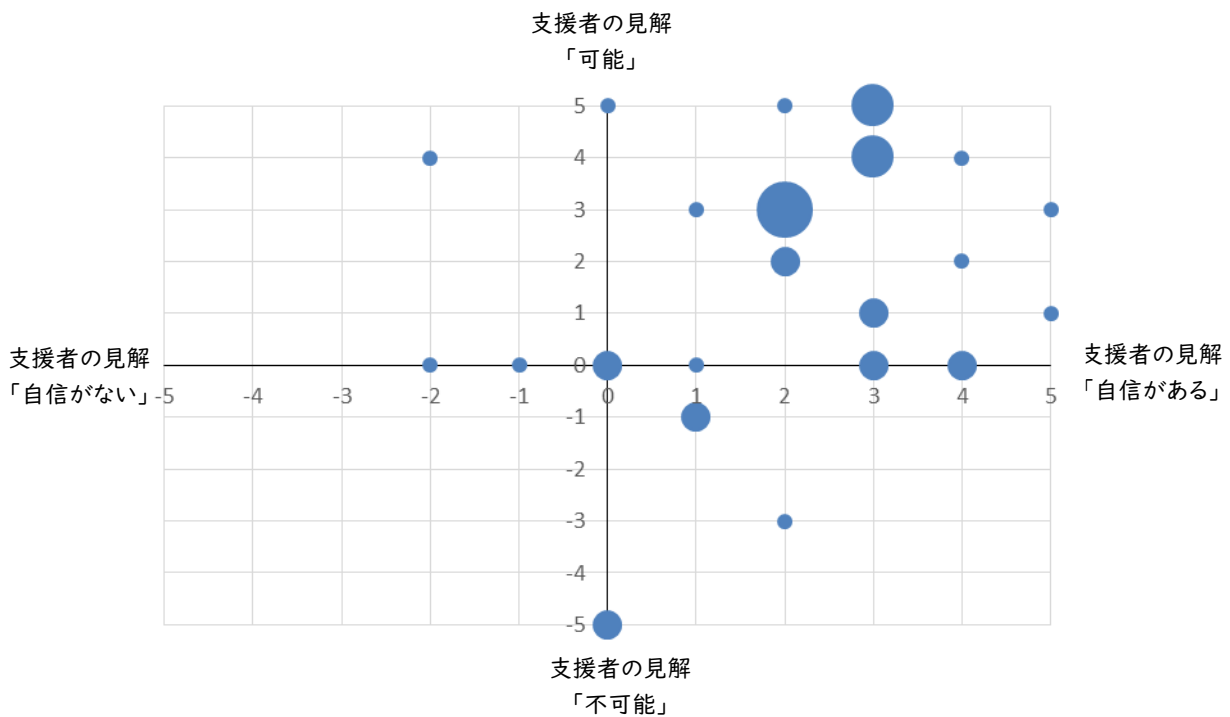
集計結果をみると、「意欲」「可能性(自信)」ともに、本人の自覚よりも支援者の意欲の方が高いことがわかる。

次頁に示す図は、各人について、本人の回答と支援者の回答とのギャップに着目して分析を行ったものである。具体的には、本人の自覚している「意欲」と支援者が認識している「自信」との関係、本人が自覚している「自信」と支援者が評価している「可能性」との関係である。両者が一致していないケース(左上・右下の領域)も一定数あることがわかる。

① 本人が自覚している「意欲」×支援者が認識している「意欲」



② 本人が自覚している「自信」×支援者が認識している「可能性」



3-4. 支援者からみた「参加したこと」による利用者の変化

見学・説明会の1か月後の時点で、引率した支援者に、支援者から見て、本人に何らかの変化があったか否かを質問した。選択肢は「変化があった」「どちらかといえば変化があった」「どちらかといえば変化がなかった」「変化がなかった」である。また、「あった」「どちらかといえばあった」と回答した者については、その内容について自由記述で回答を求めた。なお、2回参加した者については、2回目の見学・説明会の1か月後の調査結果を集計に用いている。自由記述については、両方の調査結果を含めている。

結果を見ると、「変化があった」が24名中6名(23.1%)、「どちらかといえば変化があった」が11名(42.3%)で、両者を合わせて17名(65.4%)に何らかの変化があったことになる。

変化の内容についての自由記述では、「前向きな言動」や「積極的な態度」といった前向きな変化が多く書かれていた。一方で、理想と現実のギャップを実感し、「ミスが多く出るときは自信を失う」「自分にできるか難しい」「パートの方がいいかも」といった発言や態度も書かれていた。なかには実際に企業の面接に向けての準備が始まった人や、就労移行支援事業の利用に移行する人もいた。

問：見学会に参加されたことで、ご本人の発言や行動、意欲等に変化がありましたか？

	変化があった	どちらかといえば 変化があった	どちらかといえば 変化がなかった	変化がなかった
人	6	11	9	0
%	23.1%	42.3%	34.6%	0.0%

考察

調査結果から明らかになったことは、見学・説明会に参加することだけで、一般就労への「意欲」や「自信」は必ずしも高まらないということである。むしろ、下がる場合もある。その理由は、理想と現実とのギャップを認識することによる。

ただし、そのことをもって見学・説明会の意義が否定されるものではない。なぜなら、「意欲」や「自信」は高まっていなくても、「参加してよかった」という感想を持つものも複数いるからである。

また、本人が自覚していなくても、支援者から見れば「変化があった」と見受けられる者もいる。

1 か月後の聞き取りでは、見学・説明会では「意欲」や「自信」が高まらなくても、その後の振り返りによって高まる者もいる。また、本人が自覚していなくても、支援者からみるとポジティブな変化が見られる者もいる。

こうした調査結果を踏まえ、最終年度の実施に向けて検討が必要な事項は以下の3点である。

- ① 見学・説明会の内容:企業数(1人が複数の企業に行けるか?)、業種の多様性、体験
- ② 見学・説明会の前後に考えられる工夫:導入や振り返りのあり方
- ③ 見学・説明会への参加者の確保

参考：見学・説明会に参加した支援者自身の感想

見学・説明会に同行した支援者（事業所の職員）に、感想等の調査を行った。今回、見学・説明会に参加した支援者の実数は13名である。経験年数は2年～26年と幅が広く、その経験も就労継続支援 B 型事業所だけでなく、就労移行支援や相談支援など多岐に渡る。今回の調査は回答者が少なく、個人が断定される可能性が高いため、詳細な回答は掲載せず、感想等の集計のみにとどめる。なお、2回参加した支援者については、2回目の回答を採用した。

問：見学会に参加して、障害者の一般就労に対する、あなた自身の心境や意識に変化がありましたか？

	変化があった	どちらかといえば変化があった	どちらかといえば変化がなかった	変化がなかった
人	7	3	2	1
%	53.8%	23.1%	15.4%	7.7%

問：見学会に参加して、支援者として新たに知りえたことはありましたか？

	あった	なかった
人	10	3
%	76.9%	23.1%

問：見学会に参加して良かったですか？

	良かった	どちらかといえば良かった	どちらかといえば良くなかった	良くなかった
人	11	2	0	0
%	84.6%	15.4%	0.0%	0.0%

自由記述一覧

《事前調査》

Q:なぜ参加したかった(したくなかった)のか、理由を教えてください。

「参加したかった」の回答

- ・ もっとお金がもらいたいです。なんでもイライラせず、たくさん仕事して、色々覚えることです。
- ・ 施設内のところに入って、聞きたいこともある。外に出ても働きたいからです。人と聞き取りたいこと。
- ・ どんな仕事をしているのか全く分からなかったので、一回見てみたかったから。
- ・ お掃除の仕事に興味があるので、実際に働かれている様子を知りたいと思い希望した。
- ・ 介護現場の仕事(清掃、ベッドメイキング)を知ることで、今後の就職に向けてのイメージを作りたいと思い、見学を希望しました。
- ・ 就職意欲をつけるため。
- ・ 就職したいからです。
- ・ どのくらいできるか確かめたいです。
- ・ 一般の企業をぜひ見学してどういう仕事、会社なのか知りたいです。
- ・ がんばっていきたいです。
- ・ 仕事の様子が見たかった。
- ・ ○○(企業名)の業務内容について若干の関心があったから。
- ・ 仕事を見てみたかった。
- ・ 一般就労につながればよいと思った。
- ・ 雰囲気を感じたかった。
- ・ どのような仕事をしているか見てみたいから。
- ・ 色々な会社で、どのような仕事をしているか、見学してみたかったから。
- ・ 少しでも社会と関わりを持ち、自分のためにも両親のためにも安定した生活を送りたい。
- ・ 知らない会社の様子を知りたいと思った。
- ・ 工場内の機械に興味があった。
- ・ 自分ができる仕事があれば就職したいです。
- ・ 給料がふえるため。

「参加したくなかった」の回答

- ・ 就職できるかどうかわからないから。

《事後調査票》(本人が回答)

Q:どんな条件があれば、「一般就労してみたい」という気持ちが今より高くなりますか。

- ・ 会社の方々と信頼関係が持てれば。
- ・ 現場を見学して意欲が高まりました。
- ・ (見学した2つの作業の)間の作業があれば少しは良いと思う。仕事を少しでも体験できれば良いかなと思う。
- ・ 「おはようございます」「すみません」「ご苦勞様です」「すいませんでした」「ありがとうございます」という挨拶を練習したい。
- ・ もっといろんな見学がしてみたい。
- ・ どのような仕事をしているのか知ることができた。また〇〇(企業名)での配慮や対応を知ることができて良かった。
- ・ 気持ちは高くなりました。給料もあって休みもある、自分にとってやりがいがある仕事がしたい。
- ・ 交通手段が困難ですが、就職したい。言葉遣いも少しは気をつけます。
- ・ パソコンの作業が好きです。
- ・ 農業系がいい。
- ・ パソコン作業以外であれば可能。
- ・ 自分の「これができる」と思える自信がつけられるようなもの
- ・ 自分の気持ちを自分のなかにため込んでしまうため、相手に相談することが苦手です。
- ・ 組み立てがやりたかったから。
- ・ 就業時間が4~5時間。仕事を丁寧に教えてくれるところ。交通の便の良いところ。
- ・ 障害があっても働ける環境。
- ・ 丁寧に仕事を教えてほしい。
- ・ 通常時間就労であること。
- ・ できれば正社員。一人暮らしで暮らしていける給料。
- ・ 昔より元気(体力的に)であればもっと気持ちが高ぶる。自分の力で働いて給料が欲しい。
- ・ 特に条件はないが、自分なりにがんばっていきたい。
- ・ 職場関係と人間関係
- ・ 掃除関係

Q:「(一般就労する)自信がない」のは具体的にどんなことですか。

- ・ ミスをしたとき。
- ・ 体力的に大丈夫かなという思いがある。
- ・ 計算が不安。忘れ物をしないか。書くもの忘れた。何もないこと。ちゃんとできているか。
- ・ 話を聞くとときに腕を組んだりしてしまったり、自分が勘違いをしたときにすぐに謝れなかったりしてしまったりから。
- ・ 他の従業員さんと話ができるか不安になった。

- ・ 仕事の大変さは自分の想像以上で、現実を知るとともに、自分に務まるのか不安になりました。
- ・ 障がいのある人の企業での働き方のイメージが持てなかったけど、見学を通じて具体的なイメージを持つことができたことが良かった。
- ・ 自分の気持ちのなかでは自信がある。〇〇（企業名）の作業については、機械や製品など難しそうだった。自分は不器用だからちょっと難しいかもしれません。
- ・ 気持ちに伝えることができるか、会社のために仕事ができるか不安なところも少しある。
- ・ やりがいがある仕事だから自信がある。
- ・ 難しい作業だから。
- ・ 職場環境と人間関係での不安。
- ・ 作業が遅かったり、ミスをしたり、見落としがあったりして自信が下がっていきます。
- ・ 自信はあるけど、100%の自信ではないです。
- ・ 相談したり配慮をしてくれると聞きましたが、自分は社会と向き合えるのか不安になりました。
- ・ 通勤手段。
- ・ まちがえた時の対処方法がわからない。
- ・ 仕事が覚えられるか不安。コミュニケーションがきちんととれるか。
- ・ 体調面と仕事をしていて周りの人に迷惑を掛けないかです。
- ・ 話せないこと。質問とか感想が出てこないこと。
- ・ 他の人と話ができるか、わからないことがあったとき、聞くことができるか自信がない。
- ・ パソコンなど事務的な作業を行うことの不安。
- ・ 失敗なくできるかどうか、人との関係がうまくいかかわからない。

Q: (「変化があった」と回答した人に対して) どのような変化か、具体的に記入してください。

- ・ 1日でも早く一般就労したいです。
- ・ 以前働いていた頃の場面がデジャブのように蘇った。そして、働いている方々の賢明さに頭が下がりました。
- ・ 自分の希望する職種や働き方のイメージが具体的になった。
- ・ 学生の頃に取り組んだインターンでは就労することや企業に対して厳しいイメージがありました。今回の見学を通じて、障がいに応じた対応をしてくださっていることや、安心して働かれている障害を抱える方の様子を見て、いいイメージを持つことができました。
- ・ 作業服を着てまじめに仕事をしている人を見て自分もチャレンジしてみたいです。
- ・ やる気持ちがたくさんあります。
- ・ 働くことに対する自信がついた。
- ・ 社会がここまで自分たちを思ってくれていることに驚きました。ふつうはここまでする会社はあまりないので、企業へのイメージが少し変わりました。
- ・ 働きたい気持ちになった。
- ・ 会社は厳しいところだと思っていたけど、やさしい。色々考えてくれるところだとわかった。

- ・ 具体的に仕事内容を教えてもらったので、不安が少しなくなった。
- ・ 実際に見て、自分がやれそうだった。
- ・ 会社で仕事がしたくなった。
- ・ 仕事をもっとしたいと思った。
- ・ 仕事って生きがいを感じる。
- ・ これから難しい作業をやっていくので社会に出ても挑戦してやっていきたいです。
- ・ 就職に対しての意欲が高まった。
- ・ 「やる気」と「気合」が入ってます。
- ・ 自分には事務系の仕事は難しい。

Q: 見学会に参加して、良かった（良くなかった）の理由を具体的に書いてください。

「良かった」の理由

- ・ 見学をして、病気の方などの話を聞いたことで、私にもできるというか、働く意欲を湧きたててくれた。
- ・ 自分の就労への思いに火をつけてもらった気がします。
- ・ 作業内容が自分には合わないのがわかったことです。
- ・ 工場内を見学してとてもすごかった。荷物をチェックして車に運ぶことをしたいです。お掃除とかビルの社内とかの掃除のようなことをしたいです。
- ・ いろんな作業が上手だったことと、〇〇（企業名）の部屋に初めて入ったこと。
- ・ 何をするとところなのか実際に見ることができて良かった。
- ・ 自分のイメージしている仕事とは違いましたが、掃除の仕事にもいろいろな種類があることを知ることができました。
- ・ 働く上での素直さややる気が大切なことや、働く意味や目的を理解していることが大切ということを知ることができて良かったです。
- ・ 目的としていた介護現場でのお仕事を様子を知ることができ、仕事のイメージがより具体的になったことが良かった。
- ・ 説明がわかりやすかったです。
- ・ 自分も若いころ、仕事をしていたなという思い。障がい者雇用について学べた。自分の住んでいる地域にどのような会社があるのか見れて勉強になった。
- ・ 親切な人が多くて良かった。障がい者のみなので、仕事もやりやすいです。
- ・ 同じ障がいを持つ人が立派に作業を行っている姿を見て素晴らしいと思いました。
- ・ 自分に合った作業や仕事を見つけない。会社が自分たちのことを思ってくれていることなど。
- ・ 自分が一般就労へのイメージを持てるようになったと思います。
- ・ いろんな仕事があって良かったです。
- ・ 家から近いところにこんないい会社があることがわかって良かった。
- ・

- ・ 家の床の下に水道の配管が通っていることを知り勉強になった。職場の環境を見学できてよかった。
- ・ 見学を通じて、障がいを持っていてもしっかりとサポートを受けて就労できている姿を見れたことが良かった。
- ・ 見学会での企業からの説明はとても良かったが、一か所だけでなくいろいろな業種の企業見学をしてほしかった。
- ・ 自分が働いていると実感がわいた。
- ・ 仕事を見ることができて良かった。
- ・ 仕事内容についてある程度理解できたことはよかったと思う。
- ・ 仕事内容や１日の流れがよく分かった。
- ・ 色々な仕事を見てみたいです。
- ・ 色々な作業があって難しそうだったけど人に聞きながらやっていきたいです。
- ・ 何をするとところなのか見ることができて良かった。説明がわかりやすかった。
- ・ 作業的に難しかったが、楽しくていい体験ができた。
- ・ 自分にあう仕事があった。
- ・ 良かったけど、仕事内容をもう少しやってみたいです。

「良くなかった」の理由

- ・ パソコン作業や数字に自信がないから。

《事後調査票2》(支援者が利用者について回答)

Q:どんな条件があれば、「一般就労してみたい」という気持ちが今より高くなると思いますか。

- ・ 本人が希望している業種が飲食業であったため、コロナ禍で就労の話が未定となった。
本人希望の職種での募集が出て来れば就労意欲が高まると考えている。
- ・ 本人は障害を持っていても工場で働く姿が見たかったため、実際にそのような職場を見学できれば、身につけるべき能力を理解できるので、就労意欲が向上すると考える。
- ・ 気軽に相談できるような環境を整え、安心して就労できるような関わりを行うようにする。
- ・ 基本、手先がとても器用なのと長年一般企業で働いた経験がおありなので、一般企業で仕事をされてもだいたいのことはこなされると思います。ただ、体力に少し不安があるのと年齢がネックになりますので、短時間勤務ができる環境と定年制のないことが条件になります。
- ・ ご本人は人当たりが良く、大体誰とでも上手にコミュニケーションが取れますが、その反面、人間関係がこじれてしまうと対応しづらくなります。良好な人間関係が築けるような職場環境があれば作業能力も高い方なので、一般企業での仕事でも順応していけると思います。
- ・ 見学などを通して、実際に一般就労というもののイメージが沸くこと、そこで働いておる人の話を聞いたり、雰囲気を感じる。どうしても家と施設の往復になるため、色々な場所に行き、経験することが必要だと思います。
- ・ 今回のような見学会など、一般就労の現場を見て、実際に色々な人(社員の方、ジョブコーチなど)関係機関などの方も含めて話を聞いたり、一般就労へのステップを実際に体験することでイメージがわき、一般就労へのハードルが下がるように思います。
もっとショートステップで段階を進んでいくなど、試しに色々な体験ができるなど。
- ・ 体力的に不安を持っておられるので、週3回くらいからご本人の様子を見ながら就労日を増やしていき、手順書の整備があれば可能と思われる。
- ・ 心配事をすぐに相談できる体制を整えて頂ければ、ご本人も安心して就労ができると思われる。
- ・ 休憩時間の確保、公共交通機関での通勤範囲内(萩市内)
- ・ ひとりで生活できる給料
- ・ 前回に比べ就労意識が高くなっていました。自分なり出来そうな感じが、実習をすることで自信に繋がれば良いと思われます。
- ・ 一般就労に対して前向きであるが、自分の持つ症状(緘黙)があっても受け入れてもらえるかどうか本人にわかること
- ・ 障害者雇用についてどういう所に配慮ができる、できないなどが明確であり、本人にもわかりやすいこと
- ・ 実習を重ね、まかせられた仕事がきちんと出来るという自信を持てようこと。
- ・ 障害者に理解がある方が常に近くにいて、相談に乗ってもらえたり、話かけてもらえること。
- ・ 企業で自分が得意とする(取り組んだことがある)仕事があること。周囲の環境(人)に慣れること。
- ・ 安心して働ける環境。

- ・ 職場でのキーパーソン的な方が障害への理解があるといい。
- ・ 色々な作業がある。
- ・ いろいろな会社での実習の積み重ね。
- ・ 本人を担当される職員の方との人間関係。
- ・ 事務系の仕事を見て、レベルが高いと感じたかもしれない。
- ・ 人間関係（コミュニケーション）、色々な作業がある。
- ・ 希望する職種と見学内容が一致している。ご本人が「できそう」と思える。
- ・ 職場の体験等を通じて、自分にもできそうだと感じられること（自信や見通しが持てこと）

Q:どんな条件があれば、「一般就労できる可能性」がより高まると思いますか。

- ・ 可動域などの身体的な障害もあるため、その部分での配慮をされれば一般就労は可能であると考えている。
- ・ 本人の希望の仕事内容が具体的ではないため、自分の能力や適正と合致しているのかわからないため、就労の可能性は未知数の段階である。
- ・ とても仕事熱心ではあるが、時々方向性を見失うことがあるのでスーパーバイザー的な存在を常時配置していただけたら一般就労もそこまで不可能とはならないのではないかなと思う。
- ・ ご本人は、今通われている施設の環境をとても気に入っておられ、しばらくは通所を続けたいとお考えのようです。本人が何かきっかけを通して就労への意欲が高まれば短時間就労、軽作業、良好な人間関係が築ける環境が揃えば充分一般就労も可能になると思います。
- ・ TPOに合わせて行動ができる。自分で判断し、自分で行動できる（最低限のことについて）。失敗した時にすぐに謝れ、気持ちの切り替えができること。
- ・ 本人に適した仕事（丁寧な性格を活かした掃除など）。本人が失敗した際の対応（怒らない、本人が落ち着いて報告することができる信頼関係や環境づくり）
- ・ 季節の変わり目で不調を感じるようで、体調不良の際に安心して休め、チームで支え合って作業ができる体制があれば可能と思われる。
- ・ 以前、一般就労のご経験があり、ご自身で通える場所で体調不良の際、連絡することで安心して休んで次回出勤できる所があれば良いと思われる。
- ・ 障害特性を理解してくれる人、相談など出来る人。
- ・ 勤務時間や日数の調整、体調面などの配慮。
- ・ 能力は高く持っておられるが、社会での経験が少なく今からいろいろ経験を積んでいくところではあります。本人の中ではっきりとしたイメージがついていないので、働くことでの満足感や達成感。
- ・ 仕事に対しての自信
- ・ 能力が高く、指示に対しても理解が早いですが、自分から聞くことが難しいため、わからないことについて、メモ、ボードの活用など明確にしてもらうこと。今の状態（体調、やりがい、不安の有無など）定期的な文章でのやりとり。

- ・ この方は自信がつくことで、十分可能だが過去の一般就労の経験の記憶があまり良いのでなかったこともあり、会社のトップだけでなく、一緒に働く同僚の理解が得られることが必要。
- ・ 障害者に理解ある方が指導してくれること。
- ・ 障害特性や本人のことを理解してくれる支援者（従業員の方）がいること。
- ・ 働く環境、仕事内容を実際に試してみて（3ヶ月訓練のように）自信が持てたら。
- ・ 体調管理。
- ・ 単純作業、相談できる相手。
- ・ 短時間の作業、キーパーソンの方
- ・ 職場内でのより良い人間関係。
- ・ 仕事に対しての集中力を高めること。
- ・ コミュニケーションが苦手なため、サポートしてくれる方がいれば可能かもしれない。
- ・ キーパーソンの方が障害を理解されている。大人数の職場は難しいかもしれない。
- ・ 職業準備性が整っている。就労意欲がある。受入事業所の環境が整っている。

《事後調査票2》(支援者自身の感想等)

Q: 見学会に参加して、あなた(支援者)自身の気持ちの変化とはどのような変化か。

- ・ 障害者の就労支援は、本人と支援者との間の関わりが重要で本人の意思を主に尊重しなければいけないと思っていたが、企業側が障害者雇用に対してどのような思いを持っているのかということにもと目を向ける必要があると気付くことができた。
- ・ 担当の社員の方や周りの方が本人が分かりやすいように仕事の流れを詳しく写真付きで説明書きを作ってくださっており、本人が働きやすいよう工夫をしてくださっていること。
- ・ マニュアルの整備や相談できる体制を整えることで一般就労が可能になることを改めて知ることができた。
- ・ 北浦地域では企業も少なく、障害者雇用に対して企業の意識がどのくらいあるのか改めて知りたい。
- ・ 企業側も障害者雇用に積極的で、作業内容も配慮されていたこと。
- ・ 会社の雰囲気や障害者の方が実際に働いている場所を見ることができた。
(実際に作業に従事しているかなど)
- ・ B型事業所からでも一般就労の可能性はけっこうあると感じた。
- ・ 同じスペースに障害者だけ働く場所があっていい。シュレッダー作業をずっとやっていた。同じ作業でも黙々とする姿勢。
- ・ 特性に合わせての仕事内容、作業の切り取りがしっかりしていた。
- ・ 想像以上の作業能力の高さに驚かされた。
- ・ 利用者の就職に向けての支援力の向上を図る。
- ・ 職業準備性の中でも就労意欲が働き続けるために重要で、働く意味や目的、長期的な目標等が明確になっていると良いという話を伺いました。訓練の効果を高めるためにも重要な部分だと思いますので、支援のポイントとしてより力を入れていきたいと感じました。
- ・ 参加者は、自信が持てず、就労に対する不安も強かったですが、見学を通じて、働くイメージを持つことができたようです。参加者に対して良い変化を感じられて嬉しく感じています。

Q: 見学会に参加して、支援者として知れたことは、どのような内容か。

- ・ 企業の説明をしっかりと聞いている利用者の姿を見て、就労意欲はしっかり持っていると感じた。
- ・ 利用者自信と実際に働いている方の姿を照らし合わせて、本人が能力の自己評価をしている点は興味深かった。
- ・ 障害者雇用を行う企業側もそれぞれの姿勢や取組で本人をサポートしているということが改めて間近で実感し知ることができた。
- ・ 直接関わりのない部署の方が面談されることで、言い回しのことを引き出され、支援事業所やジョブコーチとも連携され、サポートされておられることが分かりました。

- ・ 本人たちの気持ちの再確認ができたことで、今後の支援の取り組みができること。
- ・ 知的障害の方に対しては難しい言葉を言っても伝わらないということ。
- ・ 見学先が就労移行のようだった。しかも賃金が発生する。
- ・ 午前、午後違う作業。話をまとめてスピーチする大切さ。
- ・ 企業の仕組みや事務系の仕事内容など。
- ・ あいさつ、部屋の出入が大きな声ではっきり言うことが出来ていた。
- ・ 利用者の事務的な作業（パソコン、数字）に弱いことを改めて理解できた。
- ・ 作業環境の整備は常に心がけていますが、企業の中で障害者が働き続けるために、指示書や手順書、日報等あれ程きめ細かく丁寧に準備をされていることを知り驚きまたし、参考にさせていただきたいと思いました。
- ・ 障害に応じた対応（勤務時間、業務内容、日報、健康指導等）をされていること知り驚きましたし、参考にさせていただきたいと思いました。

Q: 見学会に参加して、「良かった（良くなかった）」理由とは。

- ・ 企業側の説明を本人が聞いて、この企業のように配慮してもらえれば働く自信があると感じてもらえたことが良かった。
- ・ 企業側の説明を本人が聞いて、働くために必要なことを少しでも感じてもらえたことが良かった。
- ・ 普段施設で作業している利用者の方が企業の方の話に一生懸命耳を傾ける姿が見られて良かった。ご本人それぞれに何かしらの刺激になり、変化につながったら嬉しいと思う。
- ・ 普段、施設や関連機関に行くことはあるが、実際の就労の場へ行き直接話を聞くことができたのは大変貴重な機会でした。
- ・ 実際に作業しておられる様子や作業手順書を見させて頂き、一人で作業できる工夫をされておられるのが、大変勉強になりました。
- ・ 企業の考え方など知ることができた。
- ・ 室内作業の委託を受けていますが、他の作業内容等見学ができ、障害者が出来る作業もあり、長く勤められていたこと。
- ・ こういう機会を多くの利用者に体験してもらえよう継続して行っていくように、進めていってほしい。
- ・ 見学に行く機会があまりないので、利用者さんと共に行けたことは良かった。普段の様子を見ることが出来て良かった。
- ・ 実際に仕事されているところを見ると、利用者さんに「どういうことをしている会社なのか」説明しやすいので、実習を勧めることが出来る。
- ・ 「企業見学をしたい」との意志を伝えてこられたことを、まず嬉しく思いました。今まで企業見学の機会はほとんどなかったと思うので、とても貴重な体験でした。事務作業以外の企業にも興味を示されると思うので、またこのような機会があれば参加させて頂きたいと思います。

- ・ 今後、色々な企業に興味を持たれ見学もされることがあると思いますが、多くの企業を実際に見て知ることは大切だと思うから。
- ・ 他の事業所の利用者さんが見れたこと。
- ・ 事務系の見学はしたことなかったので、参考になった。
- ・ 支援者としての知識を増やすことが出来た。
- ・ パソコンのタイピング能力は自分以上であり、みんな作業に集中して私語もなく真面目に作業に取り組んでいました。見学させて頂き、ありがとうございました。
- ・ 活動内容の検討、見直しを感じさせられました。利用者と仲良くするのはいいが、時には突き放すことも必要なのではないかと感じました。見学会に参加させて頂き、ありがとうございました。
- ・ 仕事の厳しさや、自分の希望を明確にしていく機会となりました。ここで感じたことを、これからの仕事選びに活かしていきたいとご本人が話していることから、参加をしてよかったと感じています。
- ・ 働くイメージを持つことができた点は良かったと対象者が感じている一方で、実際に働けるのか多少不安を感じています。このような中、働くことをより具体的にイメージするために体験を希望されていますが、就職に対する積極的な取組みを希望されるようになり良かったと感じています。

《事後調査：1 か月後》（本人への聞き取りを踏まえて支援者が回答）

Q:「就労してみたい」のスコアがなぜ変化したか教えてください。

ポジティブな変化

- ・ 会社での説明を受けたり、書類を出したりしたことで、一般就労して家族を楽しませてあげたい気持ちが以前にも増して強くなった。
- ・ 聞き留めたこと、仕事のことについて
- ・ 職場の空気を感じたから。

ネガティブな変化

- ・ 就職したいという気持ちはあるけれど、自分がどんな働き方をしたいのか、何がしたいのかわからず迷っていて、就職することに不安を感じている。

Q:「就労する自信」のスコアがなぜ変化したか教えてください。

ポジティブな変化

- ・ 見学後、ある企業の障害者求人に応募して、面接練習などの実践的な訓練をして、まだまだ慣れないけど、自信アップにつながっている気がする。
- ・ 見学に行った会社が良かった。そのあと〇〇（事業所名）で説明を聞いたこと。

ネガティブな変化

- ・ 将来、就職することを考えた時、自分にとって難しい仕事でもチャレンジしなければならないと思うと不安になり、自信が持てなくなった。
- ・ 対等に見てもらうまでの自信はまだない。
- ・ 会社に到着して、挨拶をと思っていたのに、緊張して言えなかった。いざとなるとやれると思っていたことができないことがあり、少し自信を失った。

Q:支援者から見て、ご本人の発言や行動、意欲等にどのような変化があったか。

- ・ 「家族のために就職したい」という気持ちがより強くなった。
- ・ 作業場のミスが多く出るときは、理想と現実のギャップに直面し、就職への気持ちが強くなった分、自信を失うという悩ましい気持ちにもなるようだ。
- ・ 以前は苦手だった意思表示が、少し積極的にできるようになった。
- ・ 現場実習の確認ではすぐに行きますと返答された。以前は質問してもなかなか返答がないときがあったが、今回は意欲が感じられた。
- ・ 色々なこと、作業にチャレンジしたいと言われた。いくつか自分にもできそうな作業があったと言われた。
- ・ 初めての企業見学でイメージができていない状況だったが、見学後には落ち着いて気持ちを伝えることができた。
- ・ 細かい作業など自分にできるか、難しいと言われていた。
- ・ 意欲も上がり、次の見学会が楽しみと言われた。

- ・ 以前は特定の業種を決めておられたが、今は色々な企業を見てみたい気持ちがある様子。
- ・ 見学後に実習を受けてみたいと思われるようになった。
- ・ 掃除の仕事のイメージが明確になったことで、これからの就職活動の参考になったようす。
- ・ どんな仕事ができそうか、パートでの勤務がいいか等、就職に対する不安を感じるようになった。一方で、今までよりも現実的に考えるようになった。
- ・ 「一般就労」というもの自体への理解やイメージが少ししやすくなった。
- ・ 「一般就労」に対するイメージが良くなったよう。見学先の企業の方の説明が丁寧であったり、職場の雰囲気が良かったためか。
- ・ 受け入れる企業側の配慮等について実際に体験できたことで、今の自分に必要なことが自覚できた様子。
- ・ 就職への思いが強かったが、本人のなかで改めて感じるものがあつたよう。
- ・ 前向きな言動が見られるようになった。
- ・ 言動が積極的になられた。
- ・ 見学してみて障害の方が働いておられる様子が刺激になったようだが、本人のなかで以前ほど働けないと思っているようで、継続して作業に参加しているが大きな変化はない。
- ・ 見学会から帰ってきて、すぐに報告があつた。〇〇で見た仕事内容が自分に合っていたようで、企業の担当者からの話を熱心に話してくれたり、通勤の交通手段などを心配していた。その後、作業の取り組みに熱心になられ、「就労移行」へ行きたいという意思表示をされた。
- ・ 現在の事業所に来た当初から就職希望ではあつたが、今回の見学会でその気持ちを新たに強くされたよう。
- ・ 以前は、作業指導のいろいろな場面でミスや抜けがあつて注意を受けても、気のない返事をしたり素直に聞けないように見えたが、見学会以降は、注意や助言に対して、以前より真剣に受け止め、改善しようとする意志が感じられるようになった。
- ・ 見学会の時期と重なって、実際に本人が就職を希望する求人が出て、人生で初めてスーツを買いそろえてもらい、企業面接の準備を始めたこともあり、一気に就職への思いと緊張が高まっている様子が窺われる。
- ・ 普段から意欲的に作業に取り組まれているが、見学に行ったことは本人のなかでとても良かったようで、さらに意欲的になっている。

Q: 見学会の参加後に、支援の方針等で変化があつたか。

- ・ できていることをしっかり承認して自信につなげて、ミスが出る部分は、その対処法を実践するように、以前にも増して繰り返し、繰り返し声掛けして励ますようにしている。
- ・ 苦手な意思表示についても、できているときは、どんな小さなことでも、場面ごとにどこが良かったのか、どのようにすればもっといいのかなど、苦手意識の軽減をより意識して支援するようになった。

- ・ 任された作業に責任感を持っていただくことを目的として、ファックスの送信や書面などに、自分の名前を表記して作業を行うようにしていただくようになった。
- ・ ○○(見学先企業)の作業にとっても興味を持たれている。今後に向けて意欲を高めていくために振り返りを行い、方向性を決めていきたい。
- ・ 今後も見学会があれば参加を促し、色々な企業を見てもらいたい。
- ・ 実習などの体験の場を増やしていき、就職に向けていろいろな考え方を伝えられたらいい。
- ・ 本人が希望する業務内容ではなかったため、普段と大きな変化は見られない。今後は工場内の作業を見つけていきたい。職場環境で何かしらの変化が見られるようにしていきたい。
- ・ 普段の作業への取り組みに大きな変化はなく、色々な作業に参加している。
- ・ 飲食業への就労を希望しているが、現在のコロナウイルス感染状況では人材募集の可能性が低いので、他の業種も選択肢に加えていくようにしたい。
- ・ 身体的な課題もあるので、体力面の強化も含めて多数の作業に参加を促したい。
- ・ ○○さんの一般就労に向けての課題は時間管理なので、本人が時間を意識して行動できるような支援を心掛けている。
- ・ 作業中は黙って作業することの意味、相手の話を聞くときの姿勢や、TPO に合わせた行動や服装などについて、一つひとつ説明し、伝えている。
- ・ 近年は就職に対する意欲が無くなっていたように感じていたが、これを機に、また少しずつ就労へ本人が意欲的、前向きに取り組めるよう支援していきたい。
- ・ 本人の思いに寄り添い、タイミングを見ながら進めていきたい。
- ・ 実習に参加できたことは本人にとって良い経験であったと思う。こういった機会を継続的にを行いながら、自信の回復に努めていきたい。
- ・ 就職に向けての課題として、「職場での人間関係で信頼関係を結べるようにしたい」という思いを聞いている。そのために、まずは自分から話しかけて会話が続けられるようになりたいと意欲的に取り組んでいる。
- ・ 失敗したときの対処方法について、実際の作業の場面で振り返りを実施しながら助言していくことにしている。
- ・ 就職してみたい気持ち強いわけではないので、B 型への通所、それ以外は家族と過ごすことや趣味の活動をしながら、生活面、健康面の安定、自立に取り組んでいく。
- ・ 年齢的にも、体力的にも、本人に合った求人があれば、チャンスをつかめるように、本人の意向を聞き取り、相談員と連携を取りながら支援していく。
- ・ 就職準備性に関して、挨拶や返事、報連相などについて、具体的な場面ごとに徹底するように声掛けし、以前より、より意識付けをするようになった。また「抜け」や「忘れ」などの作業制度の向上について、本人が就労を目指している業務を想定した作業プログラムへとシフトしている。
- ・ 一般就労に興味はある様子なので、本人の意向に添ってそれとなく就労への興味を引き出していけるようにアプローチを継続していきたい。