

Net Work Report **FORWARD** for working together

ネットワークレポート
フォワード

第48号

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク
〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14(エルおおさか4F)

TEL:06-6949-0350
FAX:06-6949-1256

http://www.workwith.or.jp/
E-mail:o-isc@onyx.dti.ne.jp

発行人/江口 敬一

今号のごあいさつ

「2013障がい者雇用フォーラムin大阪」開催に向けて

代表理事 江口 敬一

今年の「障がい者雇用フォーラムin大阪」は、9月25日(水)に昨年と同じ追手門学院大阪校スクエアで開催する運びとなりました。

恒例の大阪府ハートフル企業顕彰表彰式に続いて、創立20周年を迎えられたダイキン工業㈱の特例子会社(株)ダイキンサンライズ摂津顧問(前代表取締役社長) 應武善郎氏に「ダイキンサンライズ摂津の20年を振り返って」と題して基調講演をお願いいたしました。また、講演を受けて「障がいのある人の就労を促進するために」をテーマに教育、支援機関、企業の立場から、ダイキンサンライズや当ネットワークとも関わりの深い方々の公開シンポジウムを企画しております。

思い起こせば、3年前の本フォーラムには母体企業であるダイキン工業㈱井上礼之会長に経営理念「人を基軸に置いた経営」についてご講演いただく幸運に恵まれました。本年は、その経営理念を取締役工場長後藤金丸氏と共に障がい者雇用の場で実践され、社員数100名を超えるわが国を代表する特例子会社の一つに育て上げられましたお二人にご登壇いただくことになり、誠に感慨深いものがございます。世界的な空調メーカーの経営トップがダイバーシティ・マネジメント導入の一環として障がい者雇用の促進を捉えられ、国内のみならず海外においても展開されている例はまれであり、母体企業と特例子会社が価値観を共有し事業運営に挑戦されている姿勢に、大きな安心感と企業に対する信頼感を感じております。去る6月に開催された盛大な記念式典は、多方面からの参加者や社員中心の進行がそれを具現化し感動的でした。お二人とも古希を過ぎてもお元気で、障

がい者雇用のみならず高齢者雇用にも貢献されています。公開シンポジウムには、教育分野から大阪府立たまがわ高等支援学校の開校に携わり、知的障がいの



ある生徒の就労に多大な実績を挙げられた大阪府立泉北高等支援学校進路指導部出口哲史氏、支援機関からは20年以上に亘り身体、知的、精神、発達障がいのある人等の就労領域全般に豊富な経験をお持ちの大阪市職業リハビリテーションセンター所長乾伊津子氏と、厚生労働省就労支援専門官のご経験があり、国レベルの視点を就労移行支援の現場に反映し活動されている大阪市障がい者就業・生活支援センター中央連携マネージャー前野哲哉氏、そして企業側からはダイキンサンライズ摂津の後藤工場長の皆さんにご登壇いただきます。

僭越ではございますが、小職も含めて全員長年に亘り、当ネットワークやダイキンサンライズとの関わりがあり、「障がいのある人が働くのは当たり前」という考え方を基本に、立場を超えて活動してきた仲間同士です。当日、シンポジストの皆さんには障がいのある人の一層の就労推進についてのご発言に加えて、應武さんとの思い出のエピソード等もご披露いただき、会場の皆さんと共に應武さんのお人柄に相応しくリラックスした楽しい内容になればと考えております。多くの方々のご参加をお願いしたいと存じます。

第13回通常総会開催**『次世代に繋ぐ準備の年』**

事務局 森 悟子

5月25日(土)、(株)ダイキンサンライズ摂津にて第13回通常総会を開催した。

江口代表理事からは「1996年の団体発足当時に比べると障がい者雇用に関するサービスや制度が増え、さらなる拡充を目指すのか、個々の制度の充実を目指すのかが課題となってきた。当法人もないものを作り出すスタンスで活動してきたが、このような時代の流れの中で、どのような方向性で進めるのか、また、財政基盤が厳しい中、他の法人ではできないこと等、どうアイデアをひねり出すのかを考えていく必要がある、次世代を担う人に向けてつなげていきたい。」との挨拶があった。

来賓として、大阪労働局、大阪府商工労働部、連合大阪、大阪障害者職業センター、大阪市福祉局よりご臨席いただき、下記の方々から挨拶を頂戴した。

大阪労働局 職業安定部 職業対策課**課長 若野 秀之 氏 (森岡労働局長祝辞代読)**

5月の月例経済報告では、景気が緩やかに持ち直しており、平成24年度の職業紹介件数や就業率も前年に比べ上昇している。精神障がいや知的障がいなど、特性に配慮が必要な人たちが増え多様化しているにもかかわらず、このような実績を上げることができたのも皆様のお力添えの賜物である。

平成25年4月より15年ぶりに雇用率も上昇し、就職希望者には門戸が拡大するものの、雇用する事業所にとっては採用が思うように進ま

ず、新たな方策が必要な状況となってきた。そのような企業に向けた支援として、雇用支援施策の実施や活用を労働局としても進めるが、企業の立場からのアドバイス等貴法人との連携を進めていきたい。日本が障がい者雇用の先進国となれるよう、障がい者雇用対策の質の向上や量の拡大を図っていきたいと考えている。

**大阪府 商工労働部 雇用推進室 就業促進課
課長 吉野 隆之 氏 (松井知事祝辞代読)**

「大阪を障がい者雇用日本一のまちに」のもと、日頃より障がい者の就労支援および雇用拡大に向けた活動の実施やハートフル事業所ネットワーク事業等、大阪府との協働事業へ積極的な協力を賜り感謝している。

大阪府としてもハートフル条例やハートフル税制、知的障がい者の職業教育の推進、福祉施設から一般就労に向けた支援を実施しており、さらには就職困難層を対象とした支援拠点をエルおおさかに設置する予定をしている。雇用率の上昇に伴い、障がい者雇用を考える事業所への支援や精神障がい、発達障がいについてのニーズ調査など、働きたい障がい者の社会参加や自己実現に向けた施策を実施していくが、貴法人には企業・支援機関・学校等との橋渡し役や企業の市場ニーズと大阪府の施策とのつなぎ役として協力をお願いしていきたいと考えている。

連合大阪 事務局長 多賀 雅彦 氏

ともに運動する仲間として挨拶をさせていただく。1996年発足当時、間近でこのような活動ができる熱を感じていたが、それが連続とつながり活動を継続していることについて敬意を表したい。

連合大阪は「働くことを軸とする安心社会」として、年齢・性別・障がいのあるなしにかかわらず、働くことを重点に公正な労働条件で様々な働き方を通じて社会に参画することを目的に、働き続けられる仕組みやネットワークづくりを推進している。「障害者差別解消法」等

**▲総会の様子**

の成立に向け、連合本部も合理的配慮の担保に向けて審議会で意見を述べ、連合大阪としても春闘において賃金のみならず、障がいがある人の働く場の創設や、働く環境の整備に向けた提言も行っている。全ての人が人間的に誇りを持った働き方をどう作るのか、貴法人とさらなる連携を深めて活動を行っていききたい。

平成25年度事業計画

<事務局・会務関係>

(1) 定例会開催

会員拡大や会員相互の意見交換等を深めることを目的に「企業・福祉・当事者等の対談形式」での講演会の企画や情報交換を、主に第3土曜日を中心に行う。

(2) 今後のネットワークの方向性に向けた検討会（次世代会議）

定例会の企画運営および若手理事を中心に今後のネットワークの方向性に向けた検討会を実施。

<インターンシップ事業部>

(1) 障害者インターンシップ

大阪府からの委託により、障がい者の態様に応じた多様な委託訓練事業〔実践能力習得コース〕のひとつとして、障がいのある方を対象にした1ヶ月または2ヶ月の就業体験の訓練を実施。

<地域ネット事業部>

(1) 障害者雇用企業情報交換会（一部ハートフル事業所ネットワーク事業と共催）

障がい者雇用事例の報告や地域で障がい者雇用を支える社会資源等の情報交換会として、主に「OSK企業ネットフォーラム」を開催。地域4ブロックごとに3回、全体で1回開催。

(2) OSK企業ネット会員・企業ネット事業部拡大運営会議

「OSK企業ネットフォーラム」の実施等、各地域でのネットワーク構築にむけた検討・運営会議。

(3) ハートフル事業所ネットワーク事業

大阪府からの委託により、大阪府障がい者雇用促進センターと協力し、障がい者を雇用する事業所等に向けたセミナーの開催や企業相談などに応じる。

<ジョブコーチ養成事業部>

(1) 職場適応援助者養成研修（大阪／地方）の実施

「ジョブメイト／ジョブコンダクター」として、第1号および第2号職場適応援助者の養成を大阪2回、兵庫1回実施。

(2) アドバンスト研修

職場適応援助者養成研修修了者を中心とした研修および情報交換会を年1回実施。

(3) 職場適応援助者養成研修機関連絡会への参画 他の職場適応援助者養成研修実施機関との情報交換や合同でのセミナーの企画・運営。

<広報事業部>

1) 障がい者雇用フォーラムin大阪

連合大阪・大阪府・関西経済連合会と連携し、障がいのある人の雇用と就労の促進に向けたフォーラムの開催。

2) 機関誌「FORWARD」の発行

会員や関係団体等を対象とした情報誌を年4回発行。

3) ホームページ発信

事業内容の公開や会員拡大に向けたホームページの運営・管理。

その他、特定非営利活動促進法の改正に伴う定款の一部変更、役員の変更について討議した。役員については應武氏が理事を退任、奥脇氏、金塚氏が副代表理事に就任した。

□新役員体制

代表理事	江口 敬一
副代表理事	井尻 雅之
副代表理事	奥脇 学
副代表理事	金塚たかし
副代表理事	湯川 隆司
理事	伊集院貴子
理事	乾 伊津子
理事	岩崎富巳子
理事	酒井 京子
理事	嶋田 彰
理事	森 悟子
理事	矢野 孝
監事	時枝 民生
監事	安蔵 崇史
最高顧問	關 宏之

記念講演

「障がい者雇用について思うこと」

(株)ダイキンサンライズ摂津 取締役工場長 後藤 金丸 氏
事務局 伊集院 貴子

5月25日第13回通常総会終了後、当ネットワーク会員であり、インターンシップ事業の受け入れ企業、ジョブコーチ研修の講師として積極的に活動して下さっている、(株)ダイキンサンライズ摂津の後藤取締役工場長より、会社創立20周年を振り返った今、「障がい者雇用について思うこと」のテーマでご講演いただきました。

○はじめに…

後藤工場長は、昭和36年にダイキン工業(株)に入社、平成7年にダイキン工業(株)より出向された。(株)ダイキンサンライズ摂津取締役工場長として就任し、当初は仕事もあまりなく、親会社に仕事のお願ひに行くが、「お前の会社は何をする会社か？何が出来るのか？」と言われ、就任間もない工場長は、会社の実力も中身もあまりわからない状態だった。

ただ、はっきりしていたことは、赤字の会社だということ。このままではすぐに債務超過となり会社も駄目になると思い、「業務の拡大」「職場改善」「社員のスキルアップ」に取り組む。そのために應武社長と相談し、さまざまな改革をされた。

1. 社風を作る

①仕事で嘘は言わない

1つ嘘をつくと後で苦勞をする。仕事をする上では正直に立ち振る舞うことが大切である。

②仕事は厳しく

納期、品質、コスト、安全を意識し、常に挑戦的な気持ちを持つこと。障がいのある社員が行うから出来ないではなく、出来るように工程を考え仕事では決して甘えない。

③職場は明るく

人間関係に大切なこと。

このような社風を作ることで社員みんなが達成感を味わい笑顔になる。

2. 社員の採用活動はダイキンサンライズ摂津で行う

後藤工場長が就任するまでは、ダイキンサンライズ摂津の採用もダイキン工業の人事部で行っていた。業務のミスマッチがあると、つい人事部の責任にしたいくなる。そうならないために、また、自社の求めるニーズに合う人材を採用するために、社長と工場長が採用面接を行う。自分たちが採用したのだから自分たちで責任を持って育てていこう！という気持ちに繋がる。

3. 雇用管理について常に意識していること
シンボリックマネージャー（象徴的管理者）

とは、強い文化の会社において、管理者が率先して文化を維持し形成する人々を意味する。企業発展のために企業の「文化」を体現する人々が必要。ダイキン工業では井上礼之会長兼CEOが、まさにシンボリックマネージャーである。後藤工場長自身も自分に与えられた持ち場でシンボリックマネージャーを意識していこうと思っている。今回の参加者のみなさんにもそれぞれの持ち場、立場でシンボリックマネージャーを意識してほしい。

大切なことは社風を意識した日常管理。ジョブローテーションをしながら社員の適性を見極める。井上会長の教えでもあるが、会社と社員双方がお互い好きになることで信頼関係が生まれる。会社はその社員が必要とされる居場所を作る。社員は与えられた場所で精いっぱい力を発揮し、居心地の良さをつくる。そこから帰属意識、安心感が生まれる。後藤工場長自身も、社員とのコミュニケーションをととても大事にしており、「お互いの目線（心）を合わせる」「話しやすい雰囲気を作り、自らも心を開き安心感を与える」ということを意識してコミュニケーションをとっている。

○記念講演を終えて

ジョブコーチ養成研修をはじめとする後藤工場長の講義や講演の中で、必ず耳にする「嘘をつかない、仕事は厳しく、職場は明るく」「知識と知恵と行動力のかげ算」など、まさに後藤工場長語録のオンパレードであった。「『働く』ことについては、障がいのある人も健常者も関係ない！」ブレない工場長の信念をあらためて聴くことができた。まさに、職業生活50年を超えるいぶし銀、後藤工場長ならではのお話であった。引き続き、当ネットワークの会員として障がい者雇用に関わるさまざまな場面でご活躍いただき、私たち後輩の「育て」の達人としてご指導いただきたいと願う。



▲講演する後藤工場長

2013 障がい者雇用フォーラム in 大阪



「障がい者雇用フォーラム in 大阪」は、障がいのある人の雇用と就労の促進を目的として毎年9月の「障がい者雇用支援月間」に開催しております。今年も障がい者雇用に優れた取り組みをされている事業所を顕彰する大阪府ハートフル企業顕彰の表彰式を実施いたします。また今回は今年創立20周年を迎えられたダイキン工業(株)の特例子会社(株)ダイキンサンライズ摂津 顧問 應武善郎氏のご講演並びに公開シンポジウムを開催いたします。障がいのある社員が100名を超え、日本を代表する特例子会社の一つに至るまでの努力と挑戦の日々を皆様とご一緒に学びたいと存じます。多数のご参加をお待ちしております。

日時：2013年9月25日(水) 13:00~17:00 12:30 受付開始
裏面の申し込み用紙にご記入いただき、事前にFAXまたはメールにてお申し込みください。

会場：追手門学院 大阪城スクエア (追手門学院大手前中・高等学校本館 6階)
大阪市中央区大手前1-3-20
地下鉄谷町線・京阪「天満橋」駅下車 徒歩約7分(公共交通機関をご利用ください)

参加費：無料 定員先着300名・事前申込制：締切9月18日(水)

大阪府ハートフル企業顕彰表彰式

基調講演「(株)ダイキンサンライズ摂津の20年を振り返って」

公開シンポジウム「障がいのある人の就労を促進するために～教育、支援機関、企業の立場から～」

基調講演 (株)ダイキンサンライズ摂津
顧問
應武 善郎氏



シンポジスト 大阪府立泉北高等支援学校
進路指導部
出口 哲史氏



大阪市障がい者就業・生活支援センター
中央連携マネージャー
前野 哲哉氏



大阪市職業リハビリテーションセンター
所長
乾 伊津子氏



(株)ダイキンサンライズ摂津
取締役工場長
後藤 金丸氏



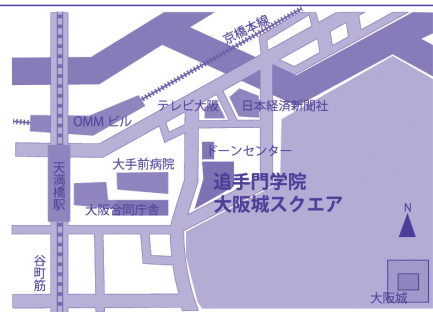
進行役 特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事
江口 敬一氏



アクセスマップ

- ・京阪電車「天満橋」駅下車 東出口14番より東へ徒歩7分
- ・大阪市営地下鉄谷町線「天満橋」駅下車 1号出口より東へ徒歩7分(ドーンセンター隣)

追手門学院 大阪城スクエア (追手門学院大手前中・高等学校本館6階)
大阪市中央区大手前1-3-20 TEL 06-6942-2788



主催 連合大阪 特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク

後援 大阪府 公益社団法人関西経済連合会

4月・6月講演会

シリーズ『企業と福祉と当事者』

広報事業部 岩崎富巳子

今年度は、障がいのある人の雇用と就労の推進について、それぞれの立場で抱えている問題や課題を明らかにし、会員相互の意見交換等を深める機会を目的として「企業と福祉と当事者」の対談形式を8回シリーズで開催する。

4月講演会

「支援機関と連携して本人にあった働き方を考える」

企業：(有)奥進システム

ソフトウェア開発企業。プログラミング・企業システムを作成。

福祉：大阪市職業リハビリテーションセンター（職リハ）
障がい者職業能力開発施設。

当事者：(有)奥進システム 社員

バイク事故で頸椎損傷。車いすの生活となり、職リハ情報処理科で2年間在籍。

◆職リハから就職するまで

当事者：簿記検定を受けるための勉強や、システムアドミニストレーターの資格（PCの仕組み）を取得するための勉強をしました。ホームページの作成や、エクセル・ワードをプログラムで自動処理できるような勉強もしました。職リハにくる求人票には、純粋なプログラマーの募集は少なかった。体力的なこともあり通勤にこだわって就職活動をしました。

福祉：訓練の特徴は、外部コースが非常に多く、訓練生はプロから評価をいただくので、本人にとってもモチベーションが上がります。テーマを与えてプレゼンテーションをする機会を設けています。OJTによるスキルアップができ、模擬的な仕事ができることが特徴です。センター業務だけではなく、大阪市からも仕事を請け負っており、訓練生が担当者や打合せをしながら仕事を進める、ということを訓練の中で学んでもらっています。当事者さんは、能力評価は高かったのですが、障がい重いことが就職に至らず、在籍期間では就職できませんでした。卒業してからもフォローアップし、奥進システムに実習をお願いしました。

企業：すでに障がいを持った一年先輩を受け入れて、職リハを信頼していました。即戦力に

なるような訓練を受けていて、仕事の進め方、人に対する態度ができていたと思っていましたので、実習1ヶ月が終了した時には、仕事の体制に組み入れていました。人よりもキーボード操作がすごく遅いですが、頭の回転がとても速く、技術のスキルがかなり高かった。企業の立場からすると、仕事を想定した訓練は、とても必要だと思います。

◆就職してから感じること

当事者：職リハで勤怠システムを作っていたので、プログラムを開発することは想像もつかないようなことではなかったが、お客さまとのコミュニケーションが難しかった。就職して3年目が第一の壁でした。仕事を進めることが難しく、甘くないと痛感しました。それからは、どんな仕事があっても、精神的にしんどくなるようなことはなくなりました。僕らのような（頸椎損傷）人は、仕事をしている方は珍しいと思います。退院してから外へ引っ張り出せるしくみがあればいいと思います。

福祉：訓練が終了してからも職リハの特別講座で講演してもらい、訓練生の目標になります。就職活動の反省点は、求人内容にすぎると感じています。奥進システムさんとの出会いのように、いろんな出会いを作っていかなければいけないと感じました。

企業：雇用する決断のポイントは『仕事ができる』ことです。重度障がい者でも能力があれば働けることがわかりました。支援施設では経験できない責任や、納期のある仕事でのお客さまとのコミュニケーションは、普通の人がおつかる壁以外に、障がいがあっても乗り越えなさいいけない壁があります。その時に、いろんな創意工夫をすれば乗り越えられると、一緒に働いてみて感じました。障がい者雇用は、職リハと出会ったことが大きな転機になりました。仕事のことや社会人として送り出すことを考えて訓練してくれる支援機関があると、企業の方でも障がいのあるなしにかかわらず安心して受け入れることができます。障がい者雇用がここまで進んでいるのは、ひとえに支援機関の力だと思います。仕事はこういうものだと思えることも必要だし、こんなこともしてほしいと提言もしつつ、お互いに働くことを考える上で、どのように訓練し、どのように就職して働くか

というイメージを持ちながら進めていくことは、非常に大事なことだと思います。



▲4月講演会

6月講演会

「精神障がい者を受け入れて」

企業：キグチ工研

精密板金・プレス加工・金型設計製作

福祉：大阪精神障害者就労支援ネットワーク門真
(JSN門真) 精神障害者就労支援施設。

当事者：キグチ工研 社員

平成15年2月から入退院を繰り返す。

18年間働いていた会社に復帰できず解雇。

JSNの訓練を経てキグチ工研に就職。

◆JSN門真から就職するまで

当事者：精神医療センターでJSNを紹介してもらいました。JSNに入って、すぐに働きたかったが実習を受けなければならなかった。週5日でスタートし、仕事が見つかるまでやってみようと思いました。箱の組み立て、花の世話、草むしりなど実習を経て、キグチ工研へ行きました。

企業：先代の時に知的障がい者を受け入れていましたが、企業を縮小したので障がい者を雇う余裕がありませんでした。JSNから会社見学の依頼があり、町工場を見学してもらうことはいいと思いました。受け入れにあたっては、内職的なことをしてもらえばいいかと考えていました。障がいを持っている方は、ひとつのことに対して脇目も振らず一生懸命やってもらえると、先代から話を聞いていました。そのとおり、もくもくとひたすら作業してくれていました。

福祉：実習では希望していない（やったことのない）仕事してもらっています。職種にこだわらず、与えられた仕事を身につけていただきます。当事者さんの長所は「休まない」「コツコツとする」「仕事が好き」ということが何

よりの強みでした。キグチ工研さんに会社見学の電話をした段階でアットフォームな感じが伝わりました。受け入れに関して、不安に思うことをストレートに言ってくれたのでやりやすく、実習を受け入れる前に、企業出前講座をさせていただきました。内容は、統合失調症について、一緒に働く際の注意点、慣れるまでの声かけ、変化について、全員の方に聞いていただきました。最初は支援者も同行し、徐々に実習時間を伸ばし、業務日誌も作りました。どの仕事をどのくらいの時間をかけたか記入し、本人や工場長のコメントも書いていただきました。企業、支援者、当事者で共有でき、ふりかえりも行ったので、日誌を見て具体的な話ができました。

◆就職してから感じること

当事者：実習で終わりだと思っていたので、雇ってもらえると聞いた時は嬉しかった。初任給で自転車を買って、自転車通勤にしています。社長から親睦を深めるために旅行にも参加し、行って良かったと思います。実習を重ねる中で体力がつき、体がついていくようになりました。働くことが好きだから、働き続けられるし、休日はリフレッシュしています。会社のみなさんは話しやすい方ばかりで、とても働きやすいです。

企業：トライアル雇用を始めることは雇うということになる。雇用となると賃金が発生するので儲けてもらわないといけないと、先に思いました。当事者さんは、前向きに一生懸命働いてくれていました。トライアル雇用期間の社内旅行も家族旅行感覚で、誰か一人欠けるよりも、勤めていただくにあたって一緒にという気持ちがありました。障がい者を雇用するにあたって、頼る所がないのは一番の不安要素です。JSNが間に入っていただいて、雇うことに至ったのが一番何よりも良かったことだと思っています。従業員は社長に頼ればいいのかと思っているが、社長の立場になると、誰を頼ればいいのか不安になる。その不安を取り除いてくれる支援者がいることは一番嬉しいことです。当事者さんがたまたま当社にあっただけで、もし違う方だったら断っていたかもしれません。頼れるところがあって、まじめにコツコツと働いていただければ、障がい者であっても、健常者であっても企業としては構わないし、実際に雇ってみないとわからないことだと思います。

福祉：当事者さんの表情が柔らかくなっているように思います。もう支援者を頼ってなくて、しっかり会社の一員になっています。雇用していただいた後、キグチ工研さんから他の企業を紹介していただき、とても嬉しく思っています。

<短期職業訓練インターンシップ実施状況 (H25.7.31)>

I. インターンシップ登録及び実施状況

実施中及び実施済件数	22名
修了数	16名
中退数	1名
(うち雇用移行のための中退数)	(0名)
実施中数	5名
実施予定および調整中	6名
登録取消	0名
IS利用登録人数合計	28名

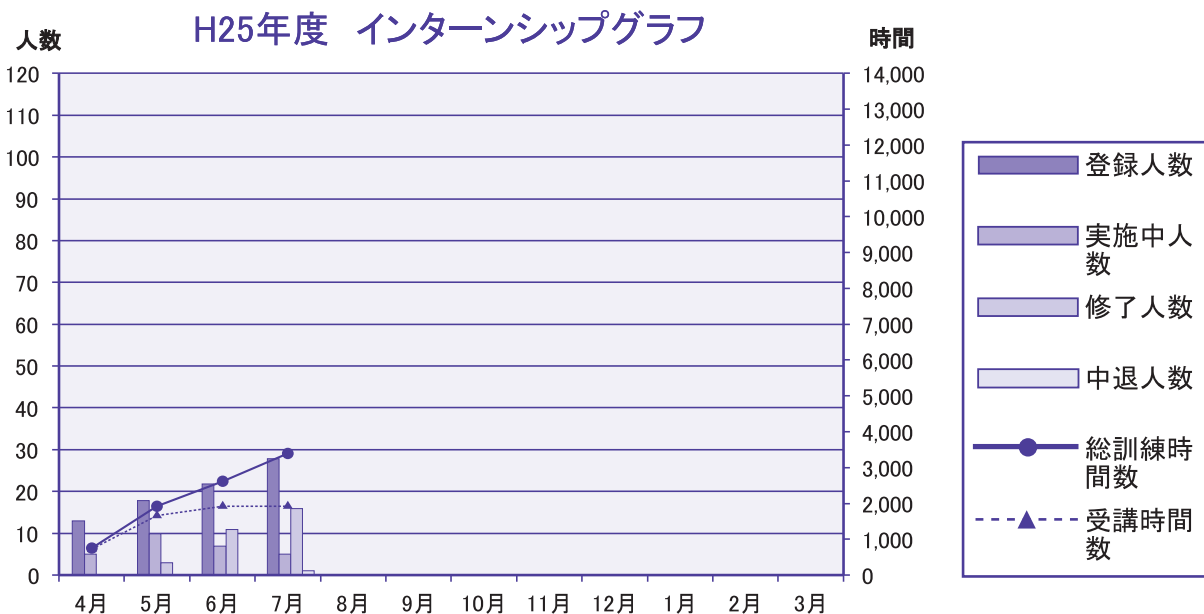
II. インターンシップ相談者状況 <全体>

実施		身体					知的	精神	その他	計
		聴覚	視覚	肢体	内部	小計				
実施	修了者数	0	0	0	0	0	5	11	0	16
	中退者数	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	実施中数	0	0	0	0	0	3	2	0	5
小計		0	0	0	0	0	9	13	0	22
実施予定・調整中		2	0	0	0	2	2	2	0	6
登録取消		0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		2	0	0	0	2	11	15	0	28

III. 就職状況

	身体	知的	精神	その他	全体
就職者数	0	1	5	0	6
障害種別就職率	0%	11%	38%	0%	27%

※ 就職状況については一部確認が取れていない所があるため、一部数に反映できていない可能性があります。



※ 総訓練時間は訓練開始日における訓練実施予定時間の総数です。

※ 受講時間数については、訓練終了時点での受講時間の総数となります。2ヶ月訓練受講中等で未修了のため、報告段階での総訓練時間数と差が発生することがあります。