

栃木県サービス管理責任者研修テキスト  
分野別講義

**「アセスメントと  
サービス提供の基本姿勢」**  
＜就労分野(就労移行支援・就労継続支援)＞

平成26・27年度 サービス管理責任者指導者研修資料引用

社会福祉法人 飛山の里福祉会  
新井郁子

# 目 次

- 1. 分野別事業概論**
- 2. 就労系障害福祉サービスの現状**
- 3. 就労支援事業別の特徴**
- 4. 就労支援事業のサービス提供**
  - (1) サービス提供の基本姿勢**
  - (2) サービス提供のポイント**
  - (3) アセスメントのポイント**
  - (4) サービス管理プロセスの実際**
  - (5) サービスの評価**

# **1. 分野別事業概論**

**「はたらく・働き続ける」をあたりますに**

# 働くとは

- **収入を得て豊かな生活**
- **やいがい 生きがい**
- **存在価値の証明**
- **夢へのステップ**
- **貢献感、達成感、充実感、所属感、  
安心感**

# 「働く」ための支援－さまざまな働き方

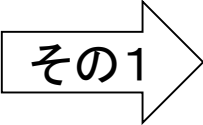
	事業名	内 容 ・ 位置づけ
訓練等給付	就労移行支援	<b>有期限(2年)、<u>企業への就労をめざす</u></b> 生産活動、職場体験、その他活動の機会の提供 知識および能力の向上のための訓練、求職活動支援、職場開拓、職場定着支援
	就労継続支援 A型	<b><u>雇用契約に基づく継続的な就労支援</u></b> 生産活動、その他活動の機会の提供 知識及び能力の向上のために必要な訓練
	就労継続支援 B型	<b>通常の事業所に雇用されることが困難な障害者</b> <u>生産活動、その他活動の機会の提供</u> 、その他就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練
介護給付	生活介護	入浴、排泄、食事等の介護、創作的活動、 <b><u>生産活動の機会の提供</u></b> 等を通じた身体機能または生産能力の向上
地域生活支援事業	地域活動支援センター	創作的活動または <b><u>生産活動の機会の提供</u></b> 、社会との交流の促進その他の厚生労働省令で定める便宜を供与

# 就労分野におけるサービス管理とは

- ・就労はサービスの結果(成果)が数値化されやすい
  - 就労移行支援事業 — 就職率 〇〇%
  - 就労継続支援事業(A型・B型) — 工賃 〇〇〇〇円
- ・一定の年齢になったら、「働く」ことが当たり前になっているか  
「子は学び、大人は働く」という価値観
- ・働くことの意味を考える
  - 社会の中の役割を担うという意味、確認
  - 地域で雇用を創る

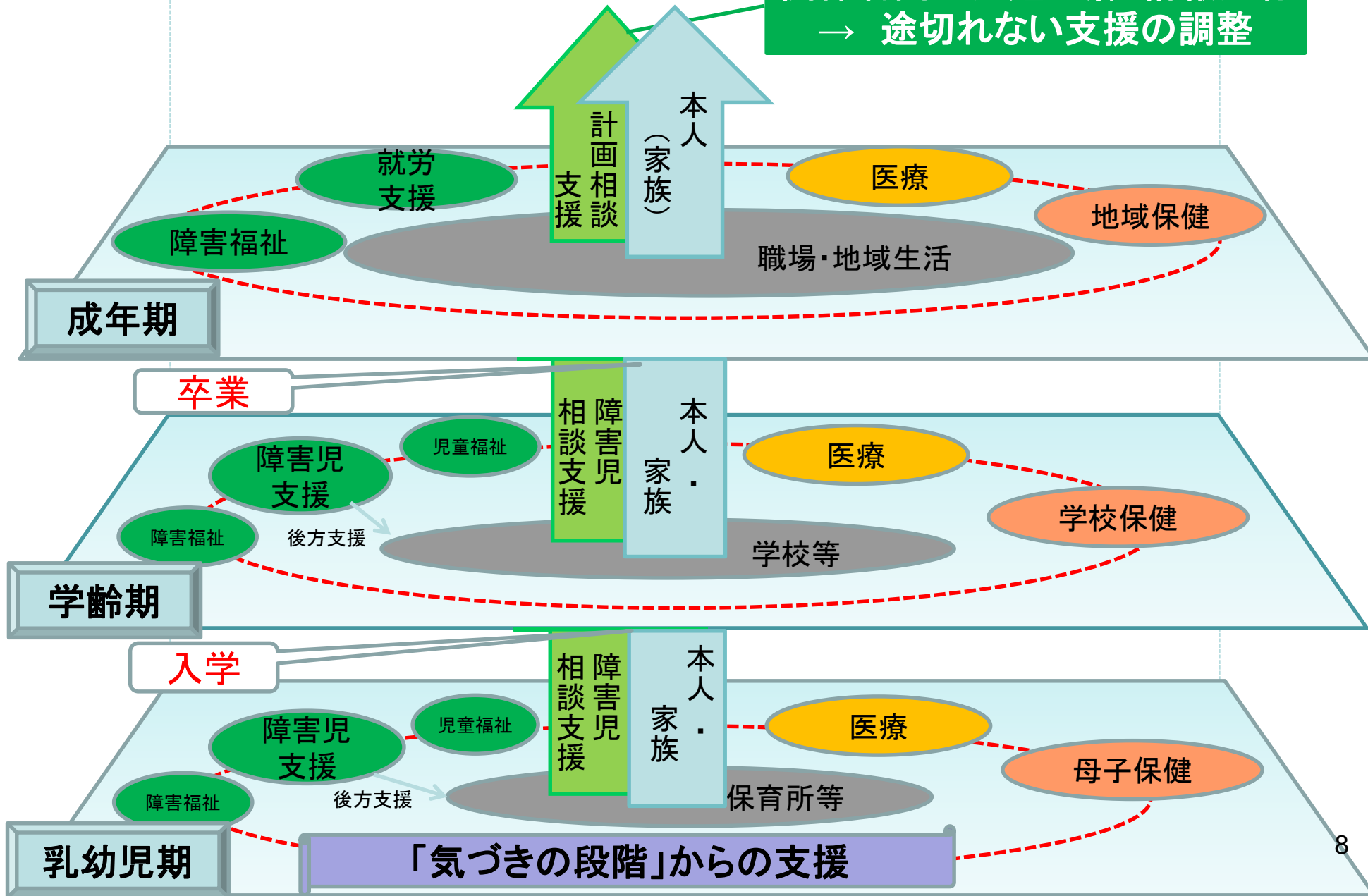
# サービス管理責任者の役割

- ・児童、地域生活(知的・精神)、地域生活(身体)、就労、介護の5分野があるが...
- 障害の種別を超えて、分野を超えて、共通の人間観をもつことが大切
- 同じプラットフォームに立ってこそその連携

サービス管理責任者の役割  「つなぐ」

# 地域における「縦横連携」のイメージ

関係者間の共通理解・情報共有  
→ 途切れない支援の調整





# 就労分野におけるサービス管理責任者の役割を考える

## 1. 本人を知る

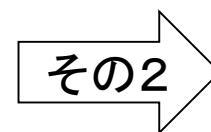
本人や本人を取り巻く生活環境要因をアセスメント

→「働きたい」という思いに寄り添った個別支援計画

## 2. 仕事を知る

仕事、企業、雇用状況、産業動向、経済状況、社会状況をふまえたうえでのサービス提供

サービス管理責任者の役割



「知る」

# 就労分野におけるサービス管理責任者の役割を考える

## 1. 本人を知る — アセスメント

### サービス管理責任者の視点

- ①職員は、適切に評価できるスキルがある。
- ②整備された環境下で評価している。
- ③就労生活と職業スキルとを区別して評価している。
- ④事実に基づいた客観的な評価になっている。
- ⑤人材育成「将来何ができるか」という観点で評価をしている。
- ⑥常にPDCAサイクルで計画を見直している。

# 就労分野におけるサービス管理責任者の役割を考える

## 2. 仕事を知る—就労系事業に共通する「仕事」について

### 仕事をするうえで必要な意識

良質で利益の出る仕事を受注するためには、常に以下5つを意識し、お客様との信頼関係を構築する。

1. 需要と供給のバランス(社会に必要とされる仕事・製品)
2. お客様は誰か、お客様のニーズ(業務の範囲)は何か
3. 品質の維持と向上
4. 納期厳守
5. コスト
6. 6Sの徹底(整理、整頓、清潔、清掃、躰、セーフティ)
7. 「できない」ではなく、「どうすればできるか」という視点

### 二度と仕事を受注できない理由

1. 納品した製品の中に不良品がある。不良品が多い。
2. 納期まで完了できず、できた分だけ納品する。
3. 予定より大勢で作業したので、追加料金を請求する。
4. お客様に材料を届けてもらい、完成品を引き取りに来てもらう。
5. 企業内請負の際「利用者の休み」をお客様にカバーしてもらう。

## サービス提供の視点

- 潜在的な能力や働く力を見いだし、最大限に引き出す環境を整えているか
- 社会経済活動の一員としての自覚や誇りがもてる労働のあり方を提供しているか
- 施設外支援及び施設内での支援において社会経済活動に主体的に参加できる労働環境を提供しているか

## 働くことを考えるー障害のある人の雇用、労働

- 人に仕事を合わせるのか、仕事に人を合わせるのか
- 適材適所という考え方／環境を作っていくという考え方
- 能力主義・効率主義を超える何かをどう創造していくか

### 事業主の言葉より

「当社でも障害を持った方々が一緒に働くようになって、サービスが向上したと言われる。障害を持った方と一緒に仕事をすると、同僚・店長が気遣いをする。その気遣いというのは、本来障害を持った方だけに向けるものではなくて、職場の全員に向けるものであり、そもそもお客様に向けるべきものだ。障害を持った方の雇用を通じて、各店舗で人に対する思いやりみたいなものや、一緒に仕事をしていこうという姿勢が生まれたのではないかと思う。」

(職業安定広報2006.9月号 F社 代表取締役 )

# 福祉サービスにおける労働

- ・福祉サービスにおいて労働の場を提供する意味、役割
- ・本人のもつ力を最大限発揮できる労働のあり方

# 様々な制度や社会資源を活用して就労に至った例

## 就労移行支援事業者



【ハローワーク】



【障害者職業センター】



どれぐらい働けるか調べました

【能力開発施設における短期訓練】



働くための訓練を受けることを勧められました

【トライアル雇用1回目】



和菓子工場でトライアル雇用により働きましたが、仕事が合わず本採用されませんでした

【トライアル雇用2回目】



老人ホームでトライアル雇用により働きました

ハローワークの紹介で就労移行支援を利用しました

【職場実習】



理髪店の実習で洗濯をしました

【資格取得】

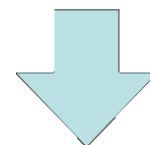


実習ない日にヘルパーの勉強をしました

情報共有

ハローワークから、いろいろな支援を受けました

(就労移行支援事業)から、いろいろな支援を受けました



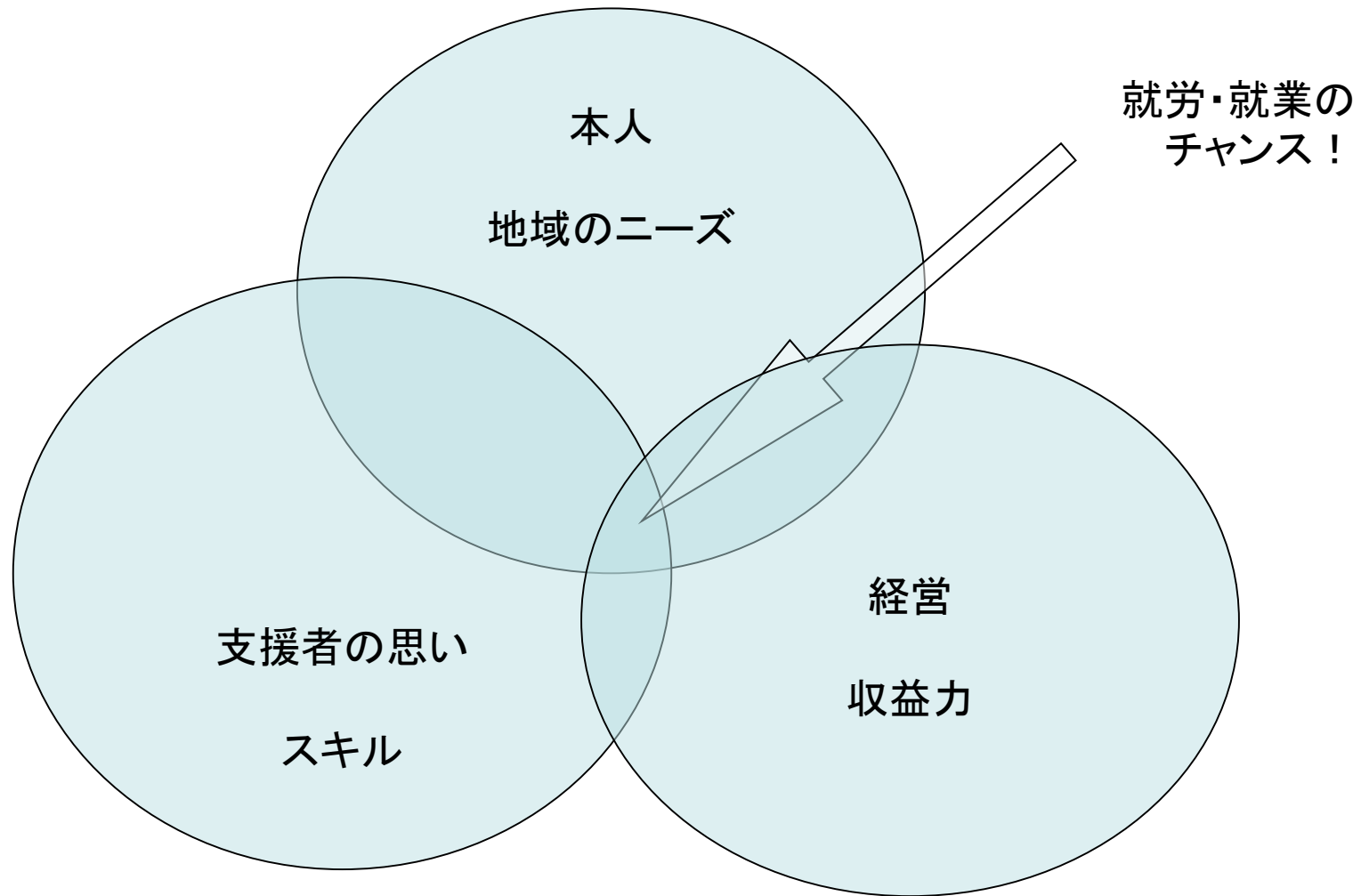
# さまざまな就業支援の展開の切り口

～地域の一員としての事業展開～

1. 農業分野との連携
2. 高齢者支援
3. 後継者不足解消の担い手
4. 企業との連携
5. 行政との連携



# 就労支援のチャンス



# 就労系サービスの役割

- 「働くこと」を通して、成長することを支援
- 「働くこと」により経済的安定を図ることができるよう支援
- 「働くこと」を通して、社会の一員としての役割を果たし、多くの他者とのつながりをもてるよう支援

サービス管理責任者は自事業所が役割を果たせているかを常にチェック！

## 2. 就労系障害福祉サービスの現状

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部 障害福祉課 資料引用

# 障害者雇用について

# 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	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
事業概要	<p>就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (利用期間:2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。  (利用期間:制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。  (利用期間:制限なし)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p>	<p>① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>
報酬単価	<p>711単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>519単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>519単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>
事業所数	<p>2,985事業所 (国保連データ平成27年3月)</p>	<p>2,668事業所 (国保連データ平成27年3月)</p>	<p>9,223事業所 (国保連データ平成27年3月)</p>
利用者数	<p>29,626人 (国保連データ平成27年3月)</p>	<p>47,733人 (国保連データ平成27年3月)</p>	<p>196,019人 (国保連データ平成27年3月)</p>

## 障害者の就労形態

○ 障害者の就労形態としては、一般就労以外にも、自営や障害福祉サービスでの就労がある。

	一般就労	就労継続支援A型	就労継続支援B型	自営
障害者の位置付け	労働者	労働者かつ利用者	利用者	—
就労者(利用者)数	約63.1万人 (内訳) 身体:43.3万人 知的:15.0万人 精神:4.8万人	約3.3万人 (内訳) 身体:7,261人 知的:13,330人 精神:12,543人	約17.5万人 (内訳) 身体:22,608人 知的:99,060人 精神:53,571人	—
平均月額賃金(工賃)	身体:約22.3万円 知的:約10.8万円 精神:約15.9万円	約6.9万円	約1.4万円	—
労働関係法令の適用	あり	あり	なし	なし

(注1)「一般就労」の就労者数及び平均賃金月額は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所の状況。

(注2)就労継続支援A型・B型の就労者(利用者)数は、平成25年10月時点の状況。

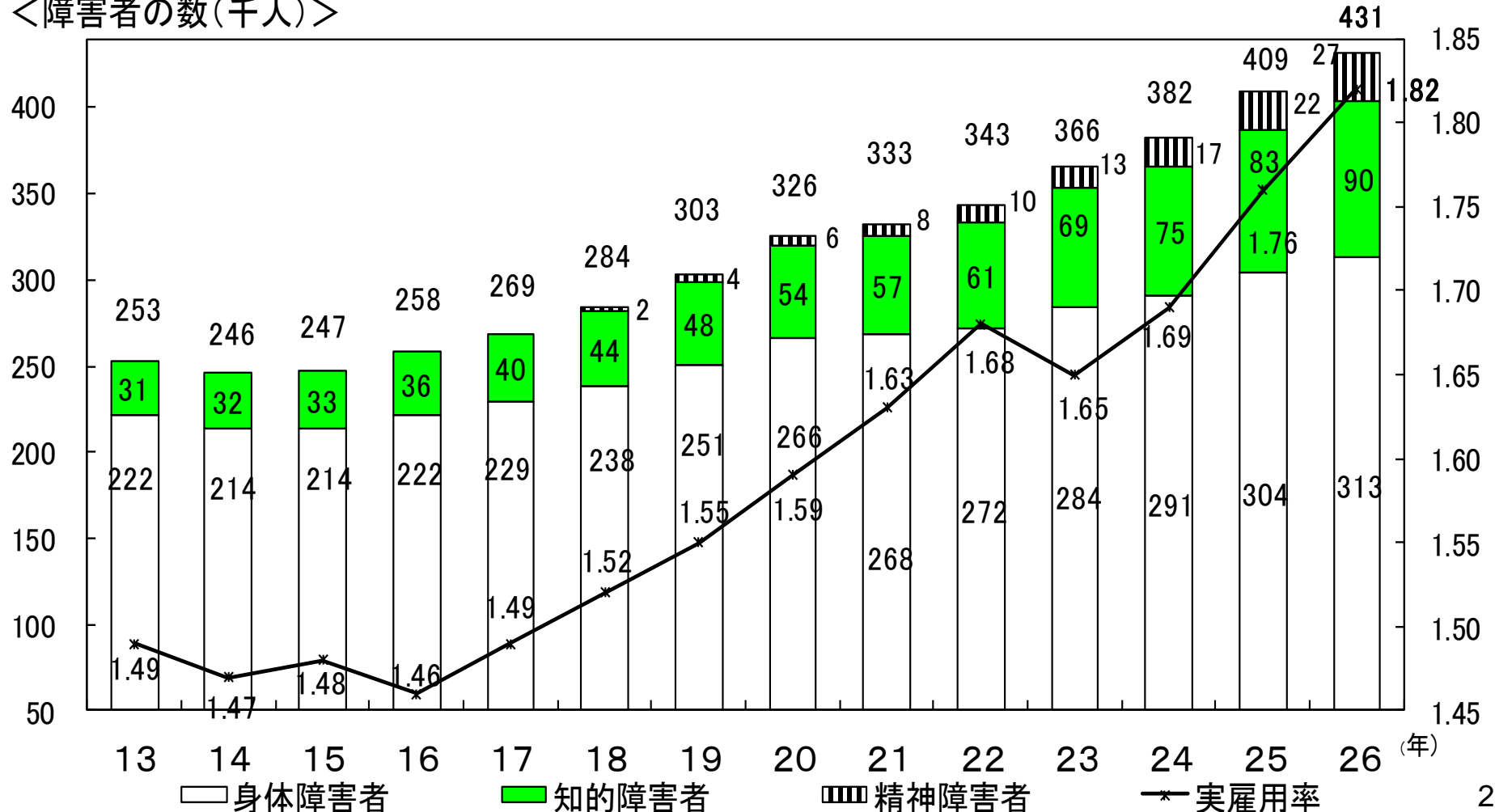
【出典】平成25年度障害者雇用実態調査、国保連データ等

# 障害者雇用の状況

(平成26年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.82%** **法定雇用率達成企業割合 44.7%**
- 25年4月に引き上げた法定雇用率(2.0%)には届かないものの、**雇用者数は11年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>



# 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約788万人中、18歳～64歳の在宅者数、約324万人

(内訳:身111万人、知41万人、精172万人)

- 特別支援学校卒業後、障害福祉サービスに移行した者の割合は、約61.7%となっている。
- 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職者数については、平成18年と比べて25年は約4倍に増加、一般就労への移行率(利用者数に占める就職者数)も2.0%から4.6%に上昇している。

## 障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 2.4万人
- ・就労継続支援A型 約 3.0万人
- ・就労継続支援B型 約16.2万人

(平成25年 社会福祉施設等調査報告)

小規模作業所 約0.6万人(平成24年4月)

地域活動支援センター

就労系障害福祉サービス  
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍

## 企業等

雇用者数

約43.1万人

(平成26年6月1日時点)

\* 50人以上企業

(平成26年度)

ハローワークからの  
紹介就職件数

84,602件

(平成26年度)

大学・専修学校への進学等

799人/年

## 特別支援学校

卒業生19,576人/年(平成26年3月卒)

12,070人/年

就職

就職

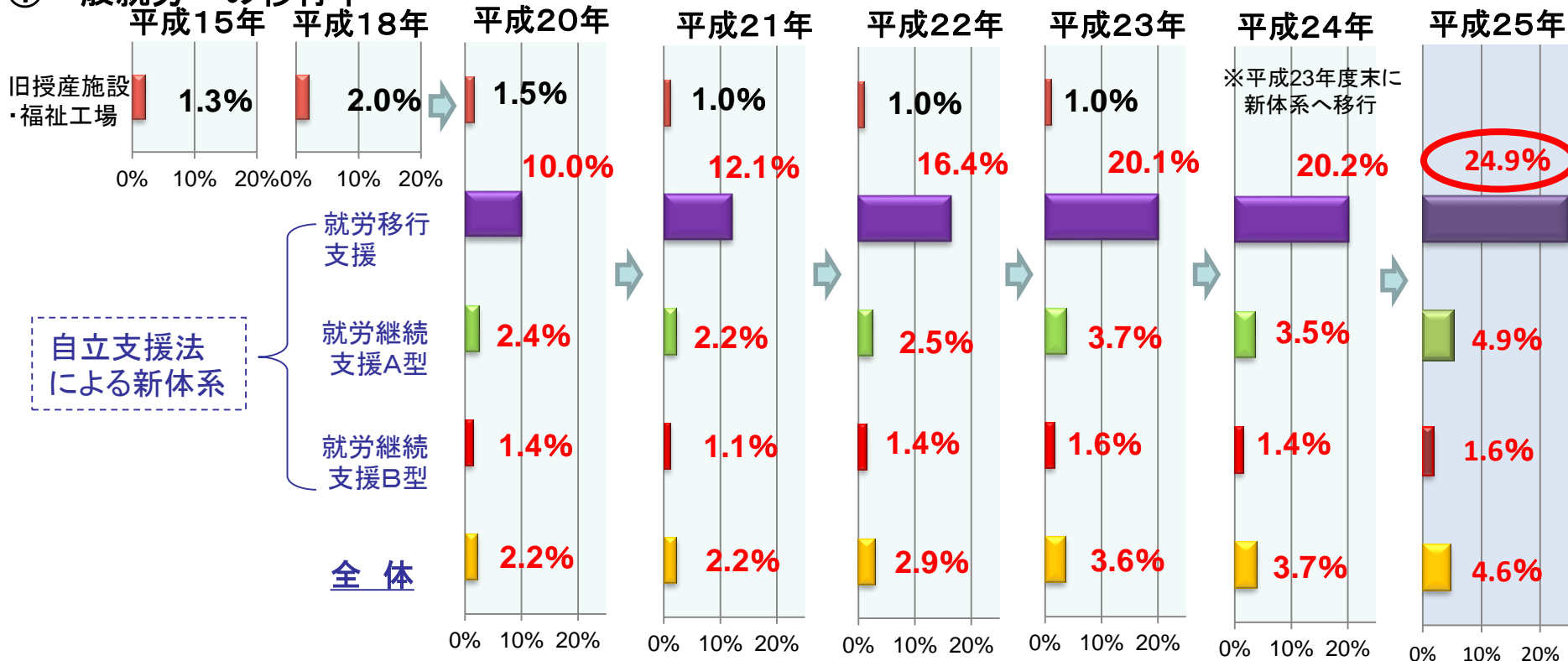
5,557人/年



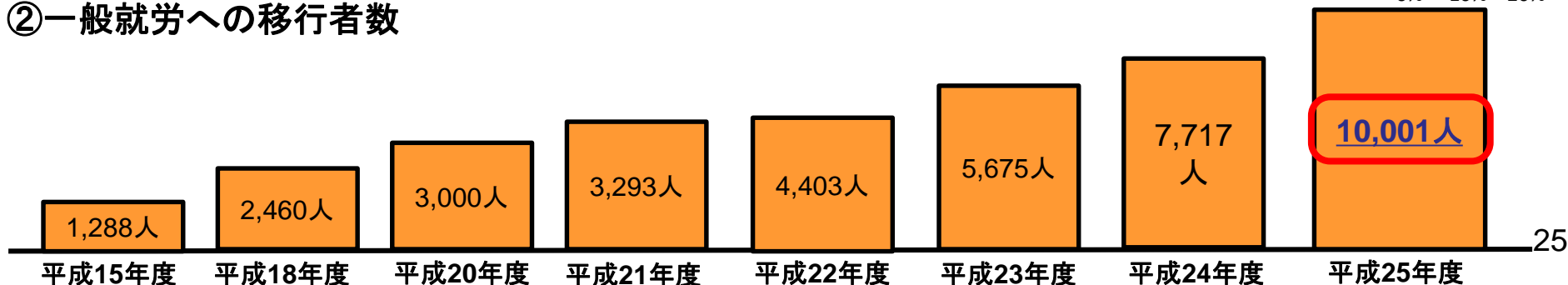
# 就労系の障害福祉サービスから一般就労への移行率と移行者の推移

○ 平成25年の就労移行支援事業所から一般就労への移行率は24.9%と年々上昇している一方で、就労継続支援A型事業所及びB型事業所からの移行率は4.9%及び1.6%にとどまっている。

## ①一般就労への移行率

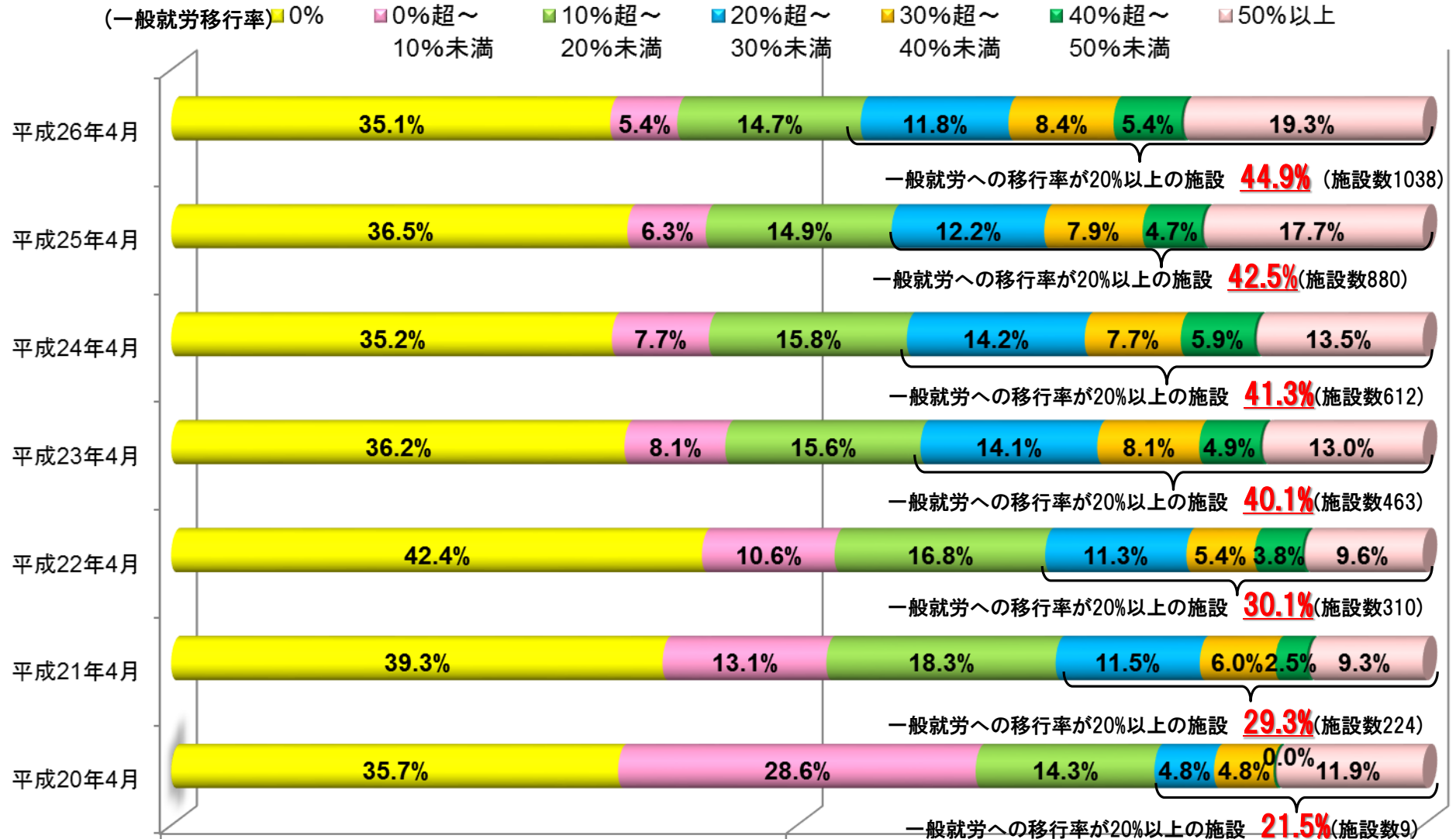


## ②一般就労への移行者数



# 就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

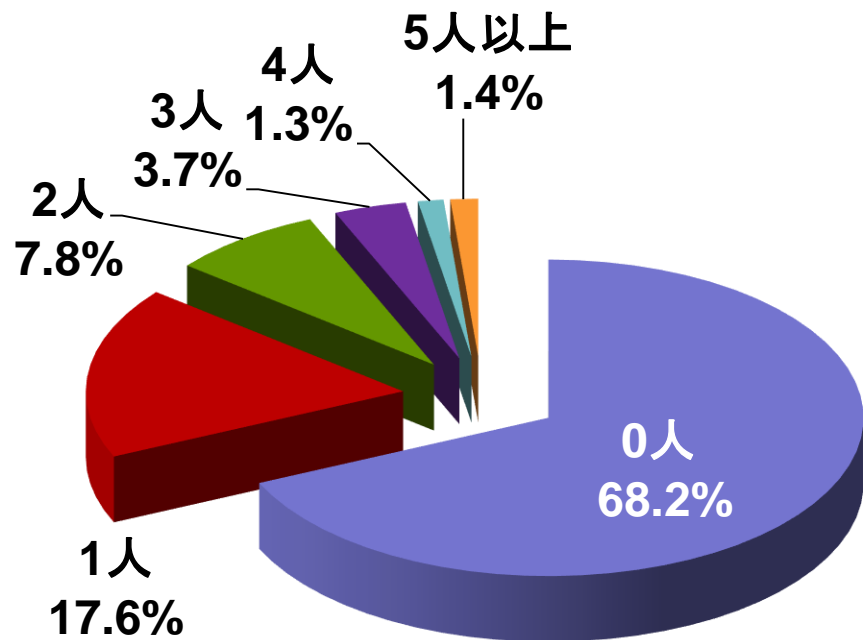
○ 一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所の割合は、44.9%と年々上昇している一方で、移行率が0%の事業所が3割強あり、その割合はあまり変化していない。



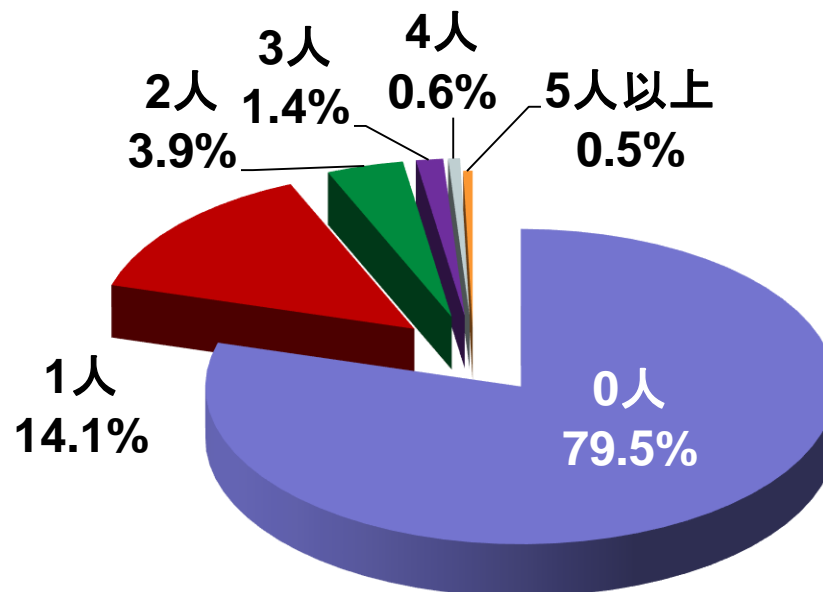
# 就労継続支援(A型・B型)からの就職者数(平成25年度)

○ 就労継続支援事業について、1年間に1人も一般企業への就職者が出ていない事業所は、A型事業所で約7割、B型事業所で約8割となっている。

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】



# 就労移行支援事業所等における職場定着支援

	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
運営基準における規定	<p>指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。</u></p>	<p>指定就労継続支援A型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。</u></p>	<p>指定就労継続支援B型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。</u></p>
報酬での評価	<p>就労定着支援体制加算 21単位～146単位</p> <p>就労継続期間が6か月以上12か月未満、12か月以上24か月未満、24か月以上36か月未満の者の割合に応じて算定</p>	<p>就労移行支援体制加算 26単位</p> <p>6か月以上継続して就労している者が利用定員の5%以上の場合に算定</p>	<p>就労移行支援体制加算 13単位</p> <p>6か月以上継続して就労している者が利用定員の5%以上の場合に算定</p>

# 栃木県の障害者雇用について

栃木県労働局資料引用

# 栃木県の障害者雇用について

「平成26年障害者雇用状況」集計結果より

## ＜民間企業＞（法定雇用率2.0%）

- ・雇用障害者数は3367.5人 対前年比6.4%（202.0人）の増加
- ・実雇用率は1.76% 対前年比0.08ポイント上昇
- ・法定雇用率達成企業の割合51.5% 対前年比4.9ポイント上昇

# 栃木県の障害者雇用について

「平成26年障害者雇用状況」集計結果より

＜公的機関＞（法定雇用率2.3%、県教育委員会2.2%）

栃木県 : 雇用障害者数133.0人(131.5人)、  
実雇用率2.38%(2.36%)

栃木県教育委員会 : 雇用障害者数222.0人(220.5人)  
実雇用率1.89%(1.86%)

市 町 : 雇用障害者数316.0人(314.5人)、  
実雇用率2.47%(2.45%)

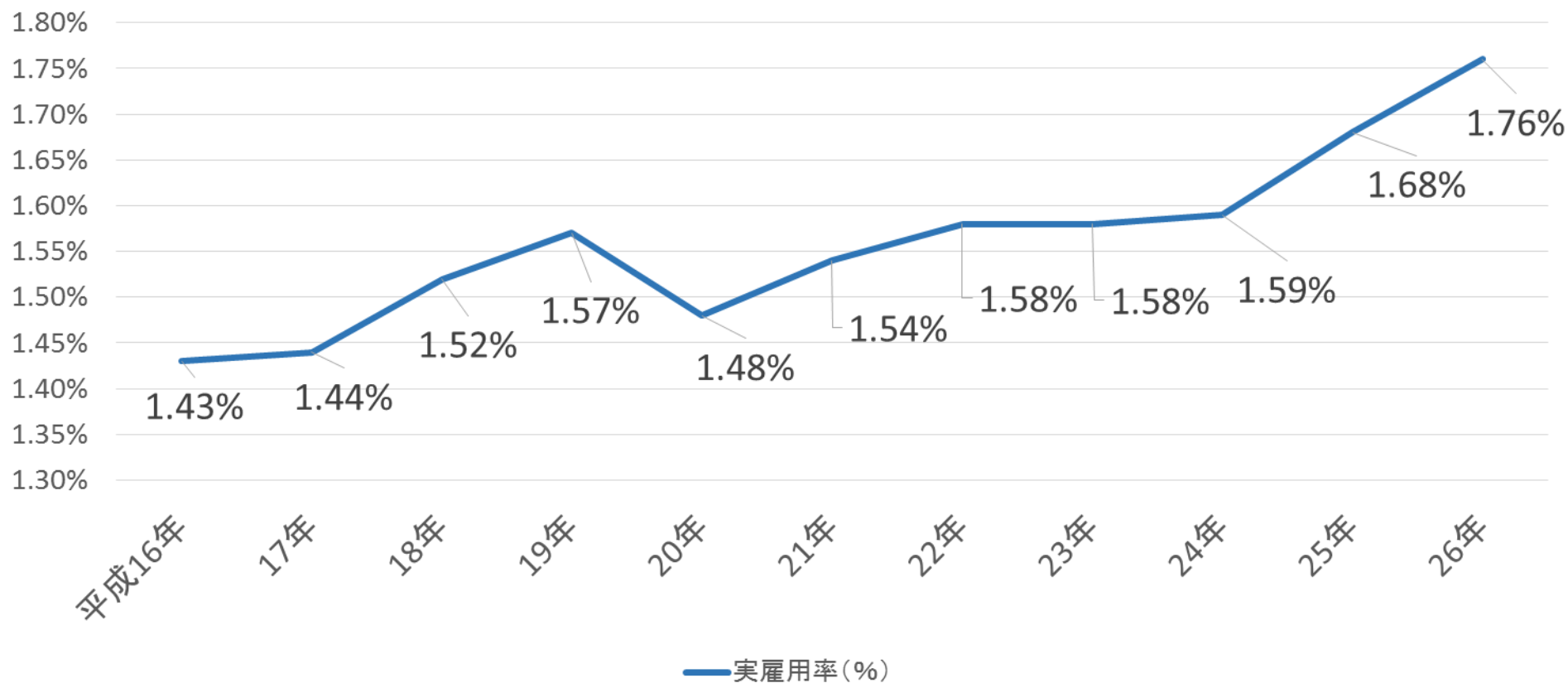
市長教育委員会 : 雇用障害者数12.5人(17人)、  
実雇用率2.55%(2.95%)

※( )は前年比

# 栃木県の障害者雇用について

## 「平成26年障害者雇用状況」集計結果より

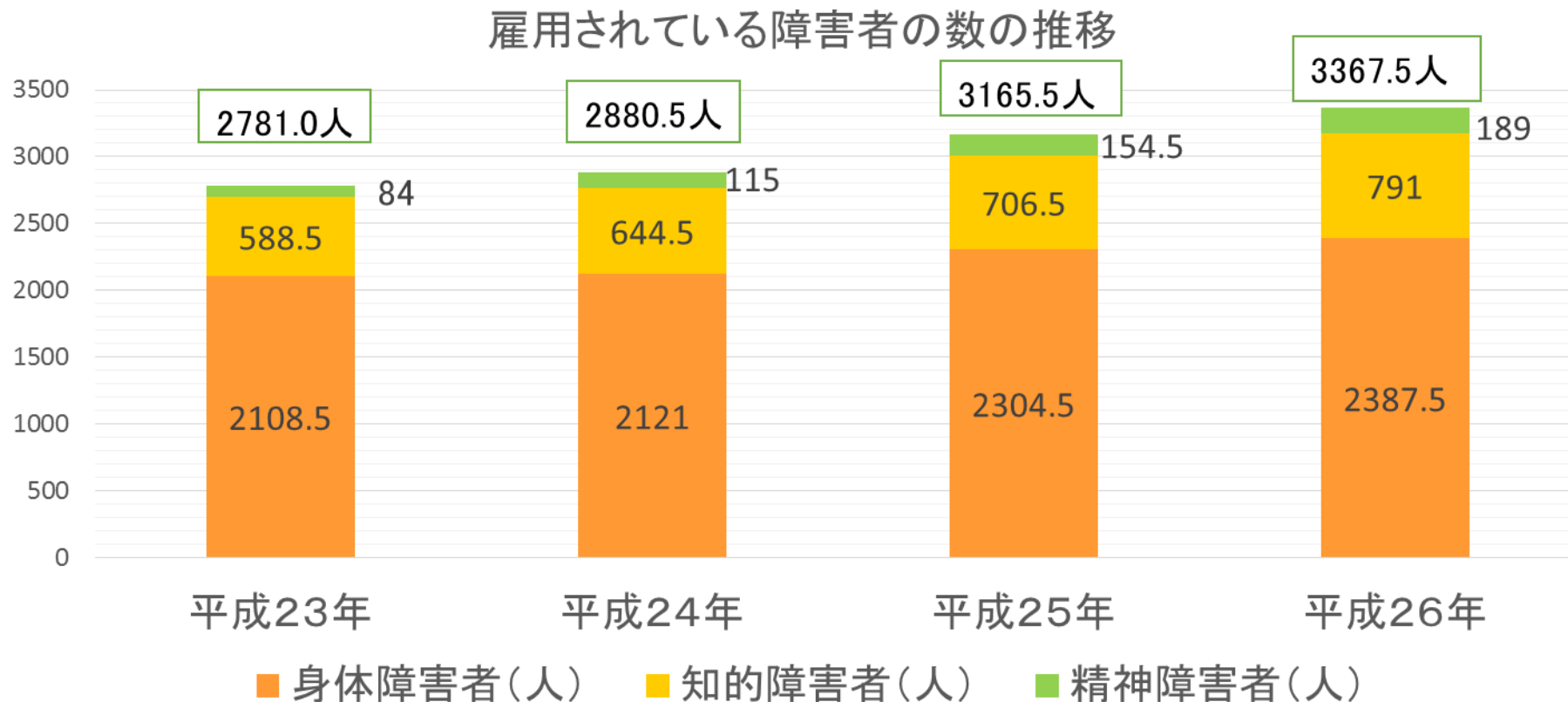
実雇用率の推移





# 栃木県の障害者雇用について

「平成26年障害者雇用状況」集計結果より



# 就労継続支援事業 賃金・工賃について

# 栃木県最低賃金額

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
最低賃金額	685円	697円	700円	705円	718円	733円	751円
対前年度 上昇額	2円	12円	3円	5円	13円	15円	18円

# 平成26年度 栃木県内の障害者就労施設に係る 工賃(賃金)実績について

## 就労継続支援A型事業所

月額平均 59,731.1円

## 就労継続支援B型事業所

月額平均 15,451.2円

# 都道府県別平均工賃（平成18年度、平成25年度）

（円／月額）

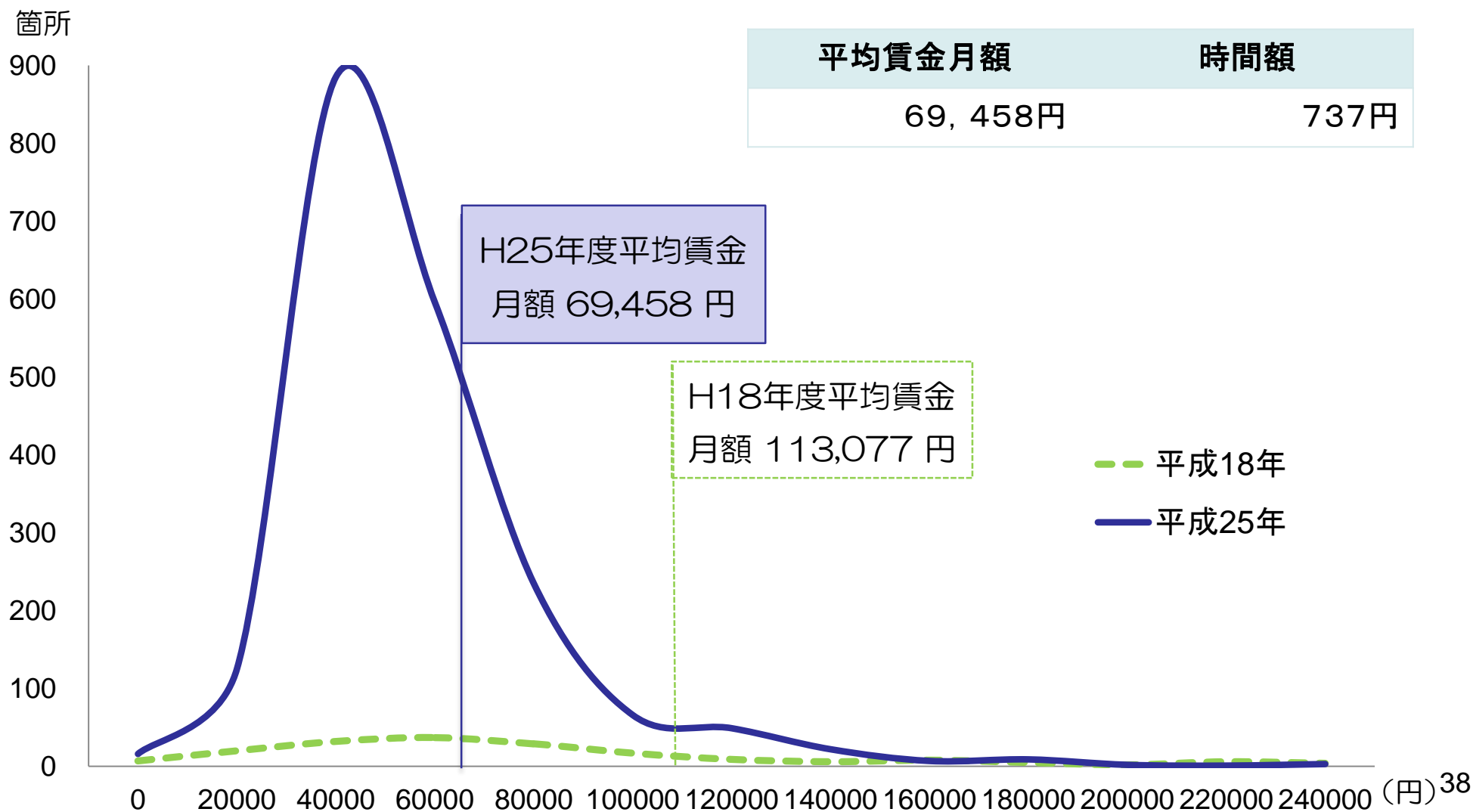
都道府県	平成18年度	平成25年度
北海道	15,305	18,848
青森県	9,310	12,125
岩手県	15,225	18,114
宮城県	13,061	16,989
秋田県	12,580	13,790
山形県	10,283	11,526
福島県	9,540	12,842
茨城県	9,241	11,353
栃木県	<b>12,563</b>	<b>14,804</b>
群馬県	11,116	16,346
埼玉県	11,777	13,309
千葉県	12,024	12,596
東京都	14,488	14,588
神奈川県	12,367	13,180
新潟県	10,441	13,416
富山県	11,933	14,027
石川県	15,179	15,297
福井県	15,493	19,733
山梨県	10,736	15,449
長野県	10,548	14,074
岐阜県	10,068	11,756
静岡県	13,661	14,055
愛知県	14,447	15,318
三重県	10,407	12,851

都道府県	平成18年度	平成25年度
滋賀県	15,566	17,558
京都府	12,999	15,395
大阪府	7,990	10,345
兵庫県	10,190	13,020
奈良県	9,861	13,856
和歌山県	12,046	15,741
鳥取県	13,366	17,089
島根県	12,549	17,921
岡山県	10,750	12,126
広島県	12,419	15,551
山口県	12,632	15,639
徳島県	14,636	19,299
香川県	11,172	13,920
愛媛県	11,710	14,667
高知県	16,013	18,738
福岡県	11,664	13,112
佐賀県	15,396	16,875
長崎県	11,181	13,894
熊本県	12,836	13,648
大分県	13,489	15,869
宮崎県	11,018	15,078
鹿児島県	12,809	14,119
沖縄県	13,552	14,032
全国平均	<b>12,222</b>	<b>14,437</b>

（注）平成18年度は、就労継続支援B型事業所、授産施設及び小規模通所授産施設の平均  
平成25年度は、就労継続支援B型事業所の平均

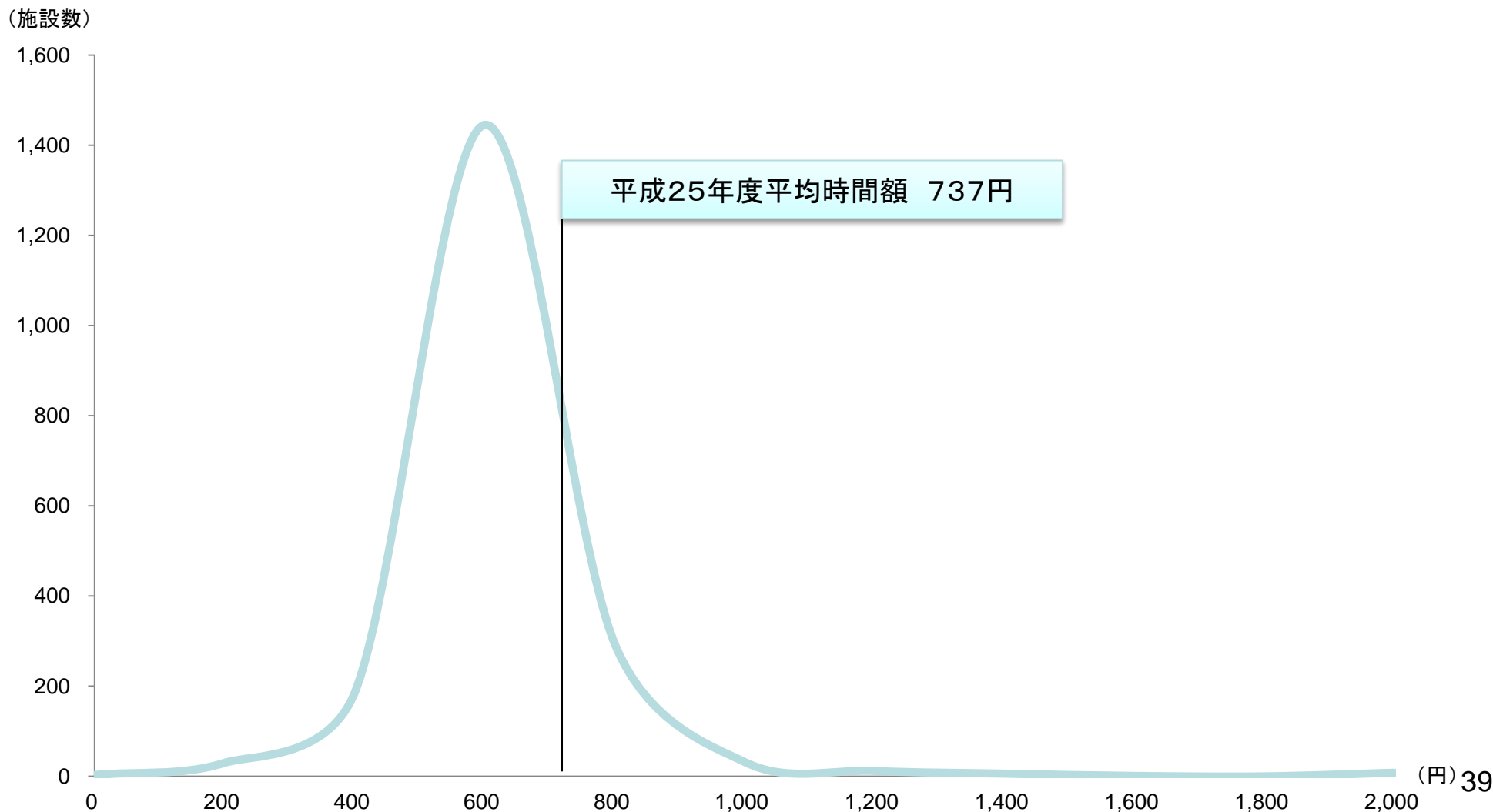
# 就労継続支援A型における平均賃金の状況

- 平成25年度の利用者1人当たりの平均賃金月額は、69,458円と18年度と比べて約39%減少している。
- また、平均賃金を時給換算すると737円となり、同年度の最低賃金の全国平均764円と同程度となっている。



# 就労継続支援A型における平均賃金(平成25年度時間額)の状況①

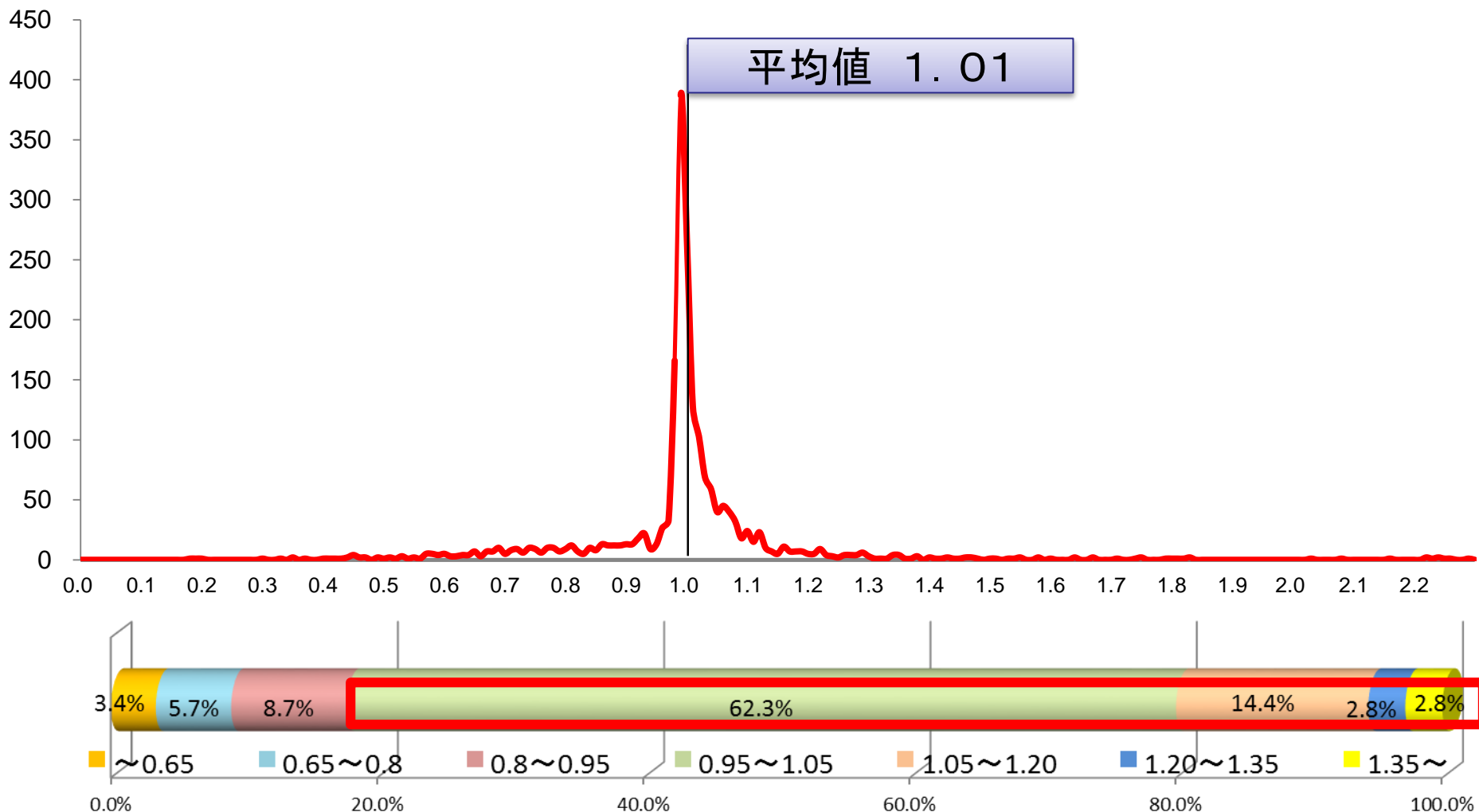
○ 就労継続支援A型における平均賃金(時間額)の分布を見ると、600円程度の施設が多くなっている(中央値は719円)。



# 就労継続支援A型における平均賃金(平成25年度時間額)の状況②

○ 各都道府県により最低賃金は異なることから、各都道府県の最低賃金を1とした場合の各事業所における平均賃金の平均値は1.01であり、8割強の事業所がおおむね最低賃金以上となっている。

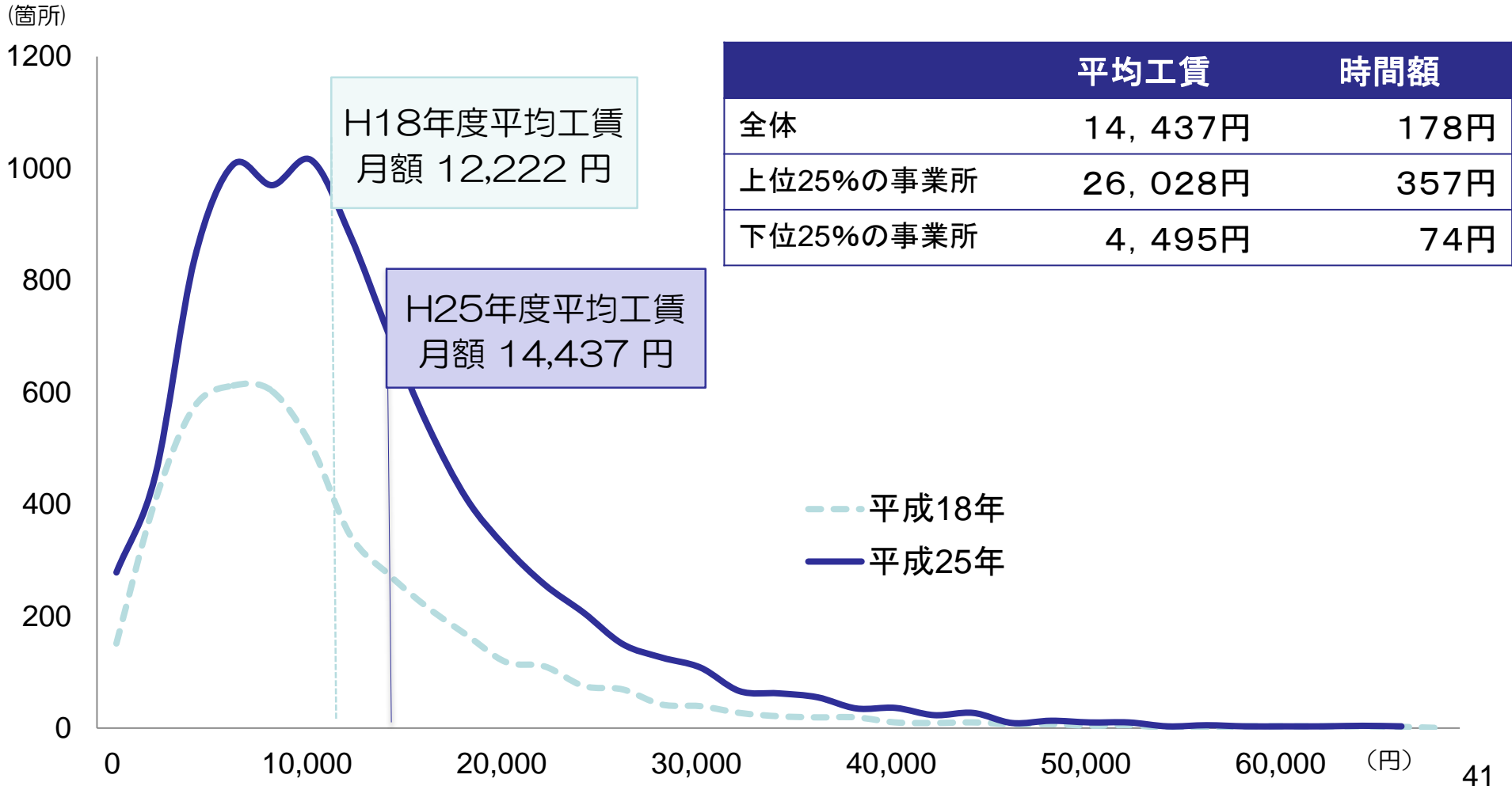
(施設数)





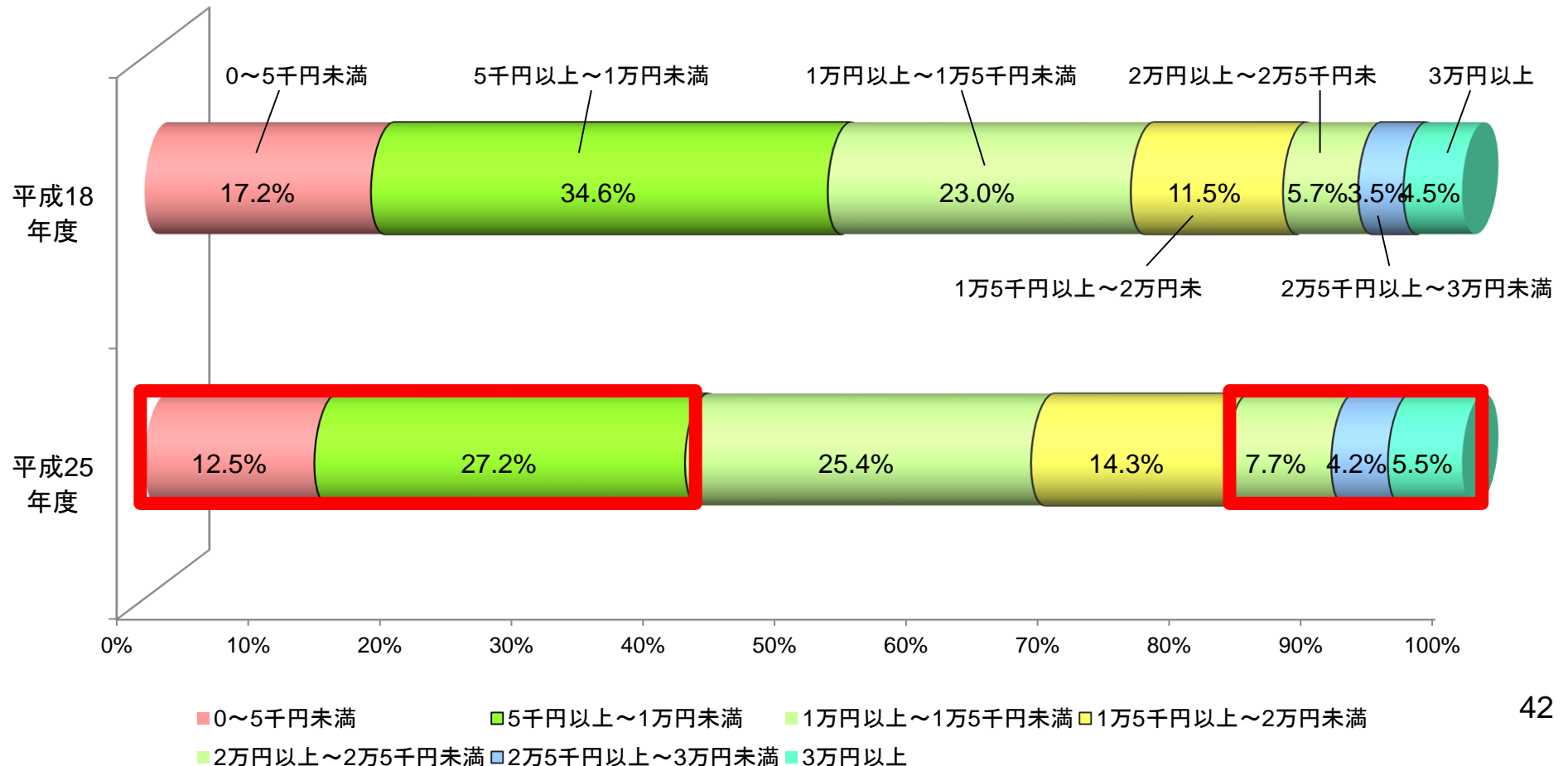
# 就労継続支援B型における平均工賃の状況

- 平成25年度の利用者1人当たりの平均工賃月額、14,437円と18年度と比べて18.1%上昇している一方、上位25%と下位25%の事業所の平均工賃には約5.8倍の差がある。
- また、平均工賃を時給換算すると178円となり、同年度の最低賃金の全国平均764円の4分の1以下となっている。



# 就労継続支援B型における工賃の状況

- 平成18年度と比較すると、利用者1人あたりの平均工賃月額が2万円以上の事業所の割合は増加しており、全体の2割弱となっている。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は減少しているものの、全体の約4割となっている。



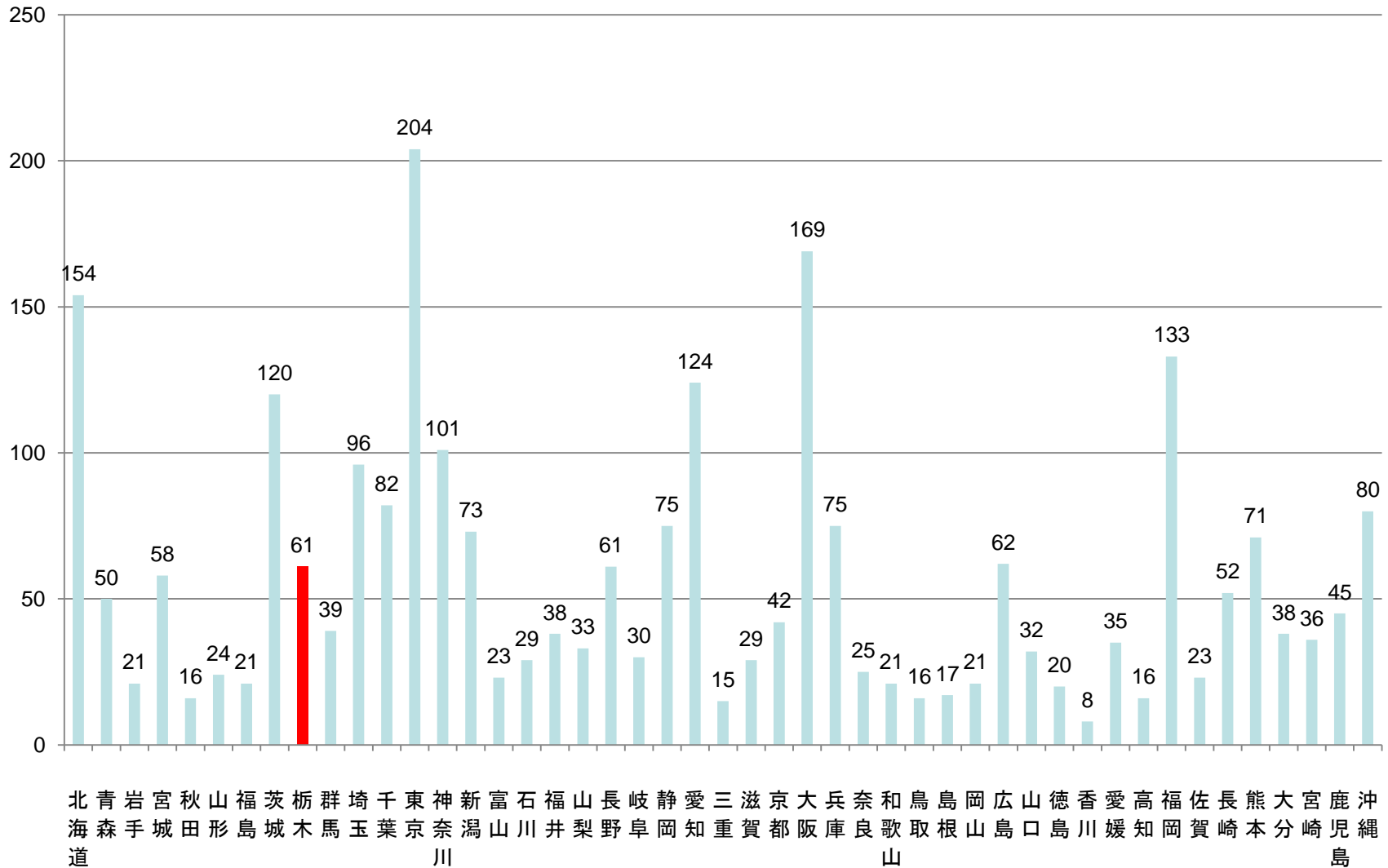
### **3. 就労支援事業の特徴**

# 就労支援サービスの対象者

	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
どのよう な人	<p>①就労を希望する65歳未満の障害者で、就労に必要な知識及び技術の習得もしくは就労先の紹介その他の支援が必要な通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者</p> <p>②あん摩マッサージ指圧師免許、はり師免許又はきゅう師免許を取得することにより、就労を希望する者</p>	<p>企業等への就労が困難な障害者のうち適切な支援により、雇用契約を結んで継続的に就労することが可能な65歳未満の者（利用開始時）</p> <p>①就労移行支援を利用したが企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>②特別支援学校を卒業し、就職活動を行ったが企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者</p>	<p>企業等に雇用されることが困難な障害者のうち雇用されていた者で年齢や心身の状態その他の事情により引き続き雇用されることが困難となった者、就労移行支援を利用したが一般企業等の雇用に結びつかなかった者、就労の機会を通じて生産活動の知識及び能力の向上や維持が期待される者</p> <p>①就労経験があり、年齢や体力面で一般企業の雇用が困難となった者</p> <p>②50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③上記のいずれにも該当しない者で就労移行支援事業者等のアセスメントにより、就労面の課題等の把握が行われているB型希望者</p>

# 就労移行支援事業

# 都道府県別就労移行支援事業所数



資料出所：平成25年社会福祉施設等調査

# 就労移行支援事業の目的

- 生産活動、職場体験、その他の活動の機会の提供
- 就労に必要な知識および能力の向上のための訓練
- 求職活動支援、職場開拓、職場定着への相談・支援

# 就労移行支援事業所の役割

- ・ 就職ではなく働き続けるを支える
- ・ ビジネススクールではなく人間形成の場
- ・ 私たちの幸せだけでなく地域の幸せ
- ・ 変化を起こす
- ・ 雇用領域を作り出す
- ・ ネットワーク構築
- ・ 制度を知り使いこなす
- ・ ローカルルールを考える



# 企業に対しての役割

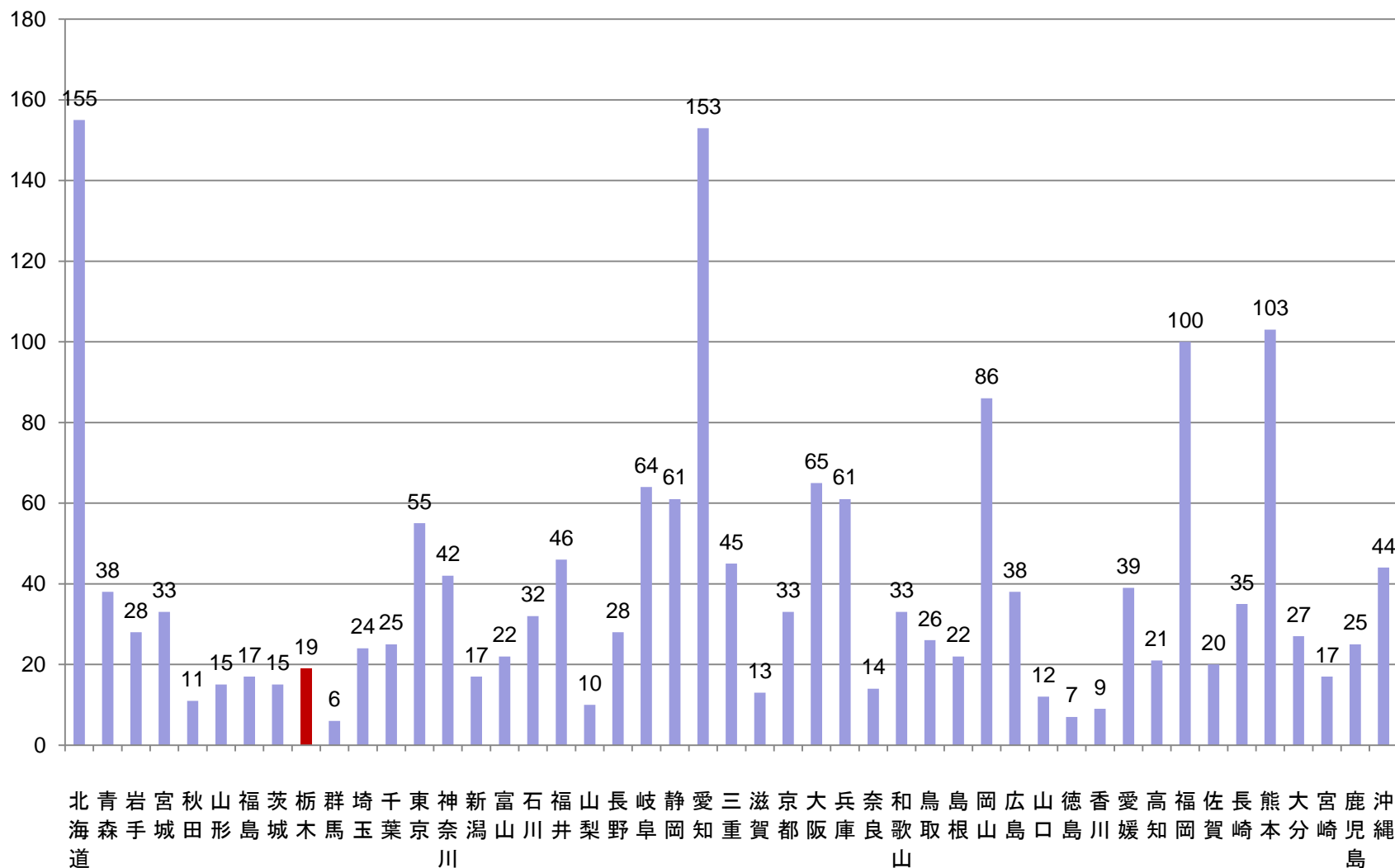
- ・ 企業を支える意識（SOS対応）
- ・ ビジネスパートナー
- ・ 専門機関とのチャンネルを持っている
- ・ 働く上で必要となる配慮や対応策を助言できる
- ・ 生活支援は福祉サイド
- ・ 雇用管理能力を高める提案
- ・ 情報提供
- ・ 加齢による次の行き場所の確保

# 地域に対しての役割

- ・ 何度でも就労へチャレンジできる仕組み作り
- ・ チーム支援の意識成就
- ・ 地域独自の就職へのシステム作り
- ・ 地域の幸せを考える
- ・ 利用者が選択できる社会資源
- ・ 雇用領域を作る
- ・ 社会資源の1つとして何ができるか
- ・ 既存の枠にはめない

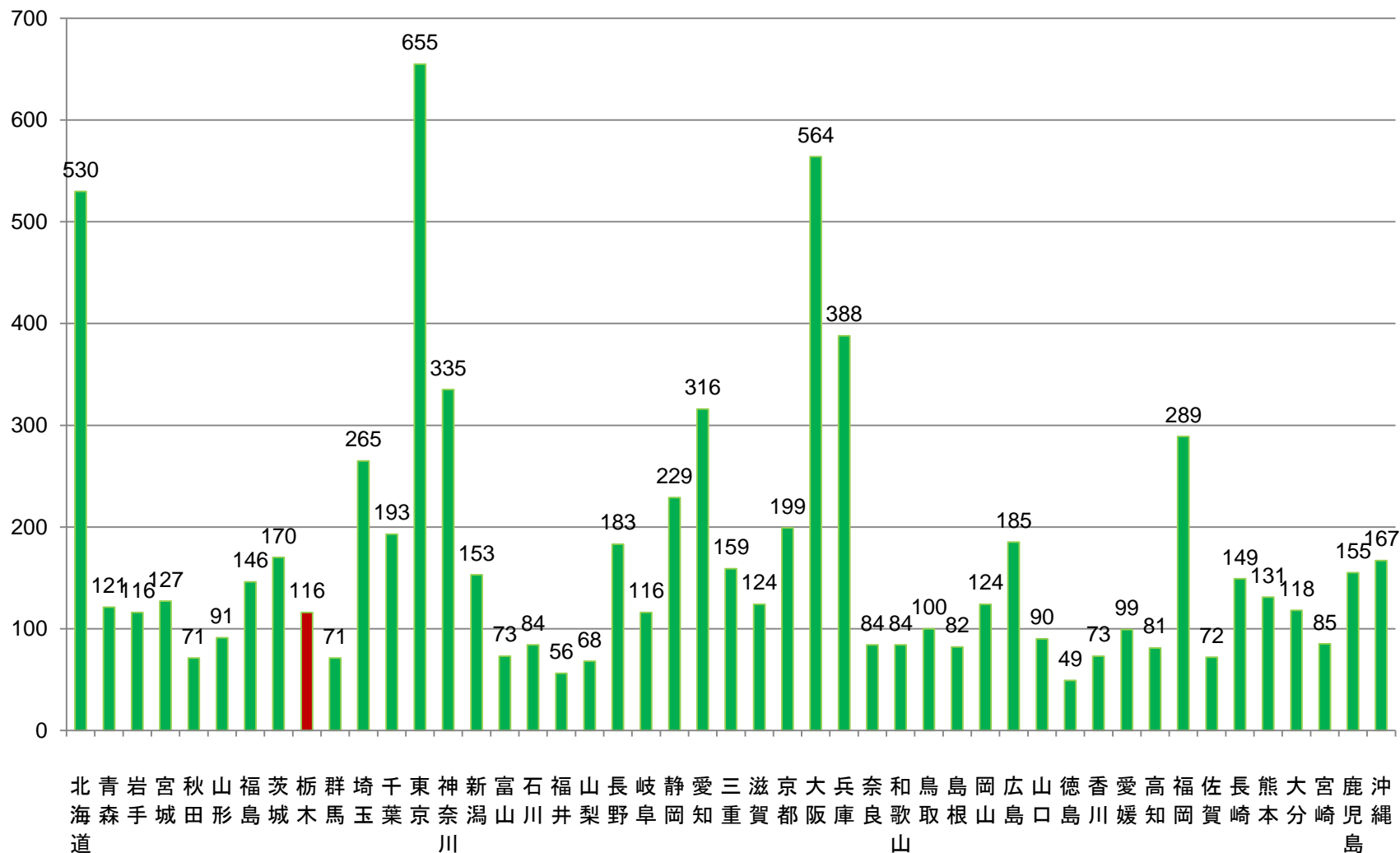
# 就労継続支援事業(A型・B型)

# 都道府県別就労継続支援(A型)事業所数



資料出所:平成25年社会福祉施設等調査

# 都道府県別就労継続支援(B型)事業所数



資料出所:平成25年社会福祉施設等調査

# 就労継続支援事業（A型・B型）の目的

## 【A型】

- 就労の機会の提供（雇用契約）、生産活動の機会の提供
- 就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練・支援

## 【B型】

- 就労の機会の提供、生産活動その他の活動の機会の提供
- 就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練・支援

# 基準省令

(雇用契約の締結等)

第190条 指定就労継続支援 A 型事業者は、指定就労継続支援 A 型の提供に当たっては、**利用者と雇用契約を締結**しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、指定就労継続支援 A 型事業者（多機能型により第198条に規定する指定就労支援 B 型の事業を一体的に行う者を除く。）は、**規則第 6 条の10第 2 号に規定する者**に対して**雇用契約を締結せず**に指定就労継続支援 A 型を提供することができる。

# 解釈通知

## (雇用契約の締結等)

指定就労継続支援 A 型の利用者のうち、雇用契約を締結した者については、労働基準法等労働関係法規の適用を受ける労働者に該当するが、雇用契約によらない利用者については労働者には該当しないことから、これらの作業内容及び作業場所を区分するなど、利用者が提供する役務と工賃との関係が明確になるよう、配慮すること。



# 解釈通知

なお、利用者の労働者性に関する具体的な考え方については、「就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について」（平成18年10月2日障障発第1002003号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）を参照されたい。

# A型事業の特例等

○一定の範囲内で雇用によらない利用が可能

①雇用による利用者の利用定員が10人以上

②雇用によらない利用者の利用定員が、雇用による利用者の利用定員の半数未満 ただし、当該利用者は10人を超えることができない

③雇用による利用者と雇用によらない利用者の作業場所、作業内容を明確に区分

※定員 = 雇用による利用者定員 + 雇用によらない利用者定員

直ちに雇用契約を結ぶことは難しいが、将来的には雇用関係へ移行することが期待できる者も多いことから、A型において単独型、多機能型いずれにおいても、雇用によらない者の利用を可能とし、雇用関係への移行を進める。

○一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能

①利用定員10人～20人 利用定員の5割以下

②利用定員21人～30人 10人又は利用定員の4割のいずれか多い数

③利用定員31人～ 12人又は利用定員の3割のいずれか多い数

A型事業において就労の機会の提供として行われる事業は、利用者のために行われるものであることにかんがみ、障害者以外の者の雇用に当たっては、当該雇用により利用者の賃金や工賃の低下を招くことがないよう、その人数等について、十分に配慮すること。

# 労働者性

2007年4月 読売新聞安田記者

□□労働基準監督署は、社会福祉法人〇〇会が運営する3つの作業所を改善指導。16人の知的障害者がクリーニングと菓子の製造販売を行い平均月額2万円（全国平均7,300円）と優良施設であった。

高い工賃実現のためタイムカードで勤怠管理し、遅刻は工賃を減額する仕組みでやる気を促していた。

# 労働者性

□□労基署は、実態が「訓練」の範囲を超えた「**労働**」に当たり、労働法規を適用すべき状態にあると判断。

厚生労働省は、2007年5月17日に「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第9条の適用について」（通知）を発出。

障障発第1002003号

平成18年10月2日

一部改正 障障発第0701003号

平成25年3月29日障障発0329第7号改正現在

各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部

障害福祉課長

## 就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について

日頃から障害保健福祉行政の実施にあたり感謝申し上げます。

さて、平成18年10月1日からの障害者自立支援法（以下「法」という。）の本格施行に伴い、就労継続支援事業を含む新事業体系への移行が始まったところですが、このうち就労継続支援事業については、A型（雇用有及び雇用無）及びB型、さらにはこれらの事業の組み合わせによる多機能型と、その種別が多岐に亘ることから、下記により、就労継続支援事業利用者の労働者性の適正な確保について、遺漏無きようお取り計らい願います。

記

# 1 就労継続支援事業利用者に関する留意事項

就労継続支援事業を利用するにあたり、各事業の利用者に対して次の点に留意されたいこと。

## (1) A型利用者（雇用有）

ア A型利用者（雇用有）は、労働基準法上の労働者であることから、雇用するに当たっては、労働基準関係法令を遵守すること。

イ 雇用労働者に最低賃金の適用除外を行う場合は、所定の様式に、別途通知する添付様式を活用すること。

## (2) A型利用者（雇用無）及びB型利用者

ア 利用者の出欠、作業時間、作業量等が利用者の自由であること

イ 各障害者の作業量が予約された日に完成されなかった場合にも、工賃の減額、作業員の割当の停止、資格剥奪等の制裁を課さないものであること

ウ 生産活動において実施する支援は、作業に対する技術的指導に限られ、指揮監督に関するものは行わないこと

エ 利用者の技能に応じて工賃の差別が設けられていないこと

(3) A型利用者（雇用有及び雇用無）及びB型利用者が利用  
する多機能事業所等を実施する場合の留意事項

ア A型利用者（雇用有）、A型利用者（雇用無）及びB型利用者が同一事業所内で作業する際には、それぞれの作業場所、作業内容が明確に区分され、混在して作業が行われないこと

イ 勤務表・シフト表は別々に管理すること。なお、A型利用者（雇用無）及びB型利用者の出欠、作業時間の自由が確保されていること

ウ A型利用者（雇用無）及びB型利用者は、労働者災害補償保険法の適用がないことから、当該利用者に対する災害における賠償手段として、任意保険の加入の促進を図るとともに、労働安全衛生法を準用した安全衛生管理を極力行うこと

# 訓練生と労働者

訓練生	
①	作業の目的は訓練であることが定款に記載されている
②	利用者ごとに訓練計画が策定されている
③	障害者または保護者との間で、訓練であることに同意している
④	作業実態が訓練計画に沿っている

労働者	
①	作業時間内であっても、受注量の増加などに応じて、能率をあげるための作業が強制されている
②	作業時間の延長や、作業日以外の日に作業の指示がある
③	欠勤・遅刻・早退に対し、工賃の減額制度がある
④	割り当てられた作業が、決められた時間内に完成されない場合、工賃の減額や作業割り当ての停止などの制裁がある



# 特別支援学校高等部卒業者等に係る就労継続支援B型事業の利用の取扱いについて

## 平成26年度までの取扱(対象者)

- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①から③までのいずれにも該当しない者であって、一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しい又は就労移行支援事業者が少ない地域において、協議会等からの意見を徴すること等により、一般就労への移行等が困難と市町村が判断した本事業の利用希望者(平成27年3月31日までの間に限る。)

## 平成27年度以降の取扱

- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②のいずれにも該当しない者であって、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者

※ 平成27年3月以前から就労継続支援B型事業を利用している者については、改めて就労移行支援事業所によるアセスメントを受けなくとも、平成27年4月以降も引き続き利用することが可能であること。

(前回の経過措置では、平成25年4月以降にアセスメントを経ることなくB型事業の利用を開始した者については、支給決定更新時にアセスメントを受けることとしていたが、これらの者についても同様の取扱いとする。)

# 就労アセスメント

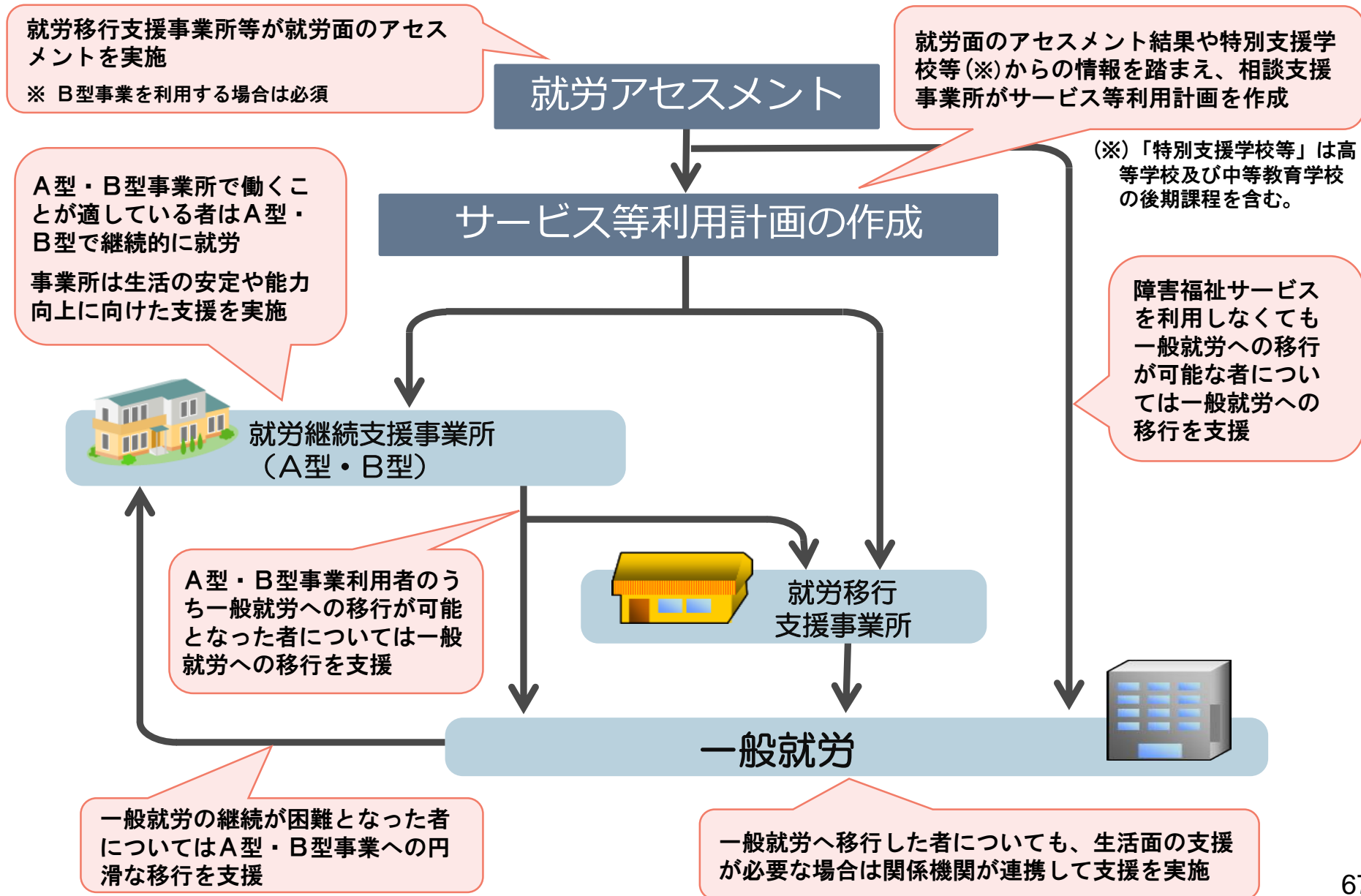
## ① 就労アセスメントとは

- 就労移行支援事業所等が、  
面談や作業観察によるアセスメントを行い、  
支援対象者の就労面の情報（作業能力、就労意欲、集中力等）を把握  
します。
- 上記のようなアセスメントを「就労アセスメント」と呼びます。

## ② 就労アセスメントの実施

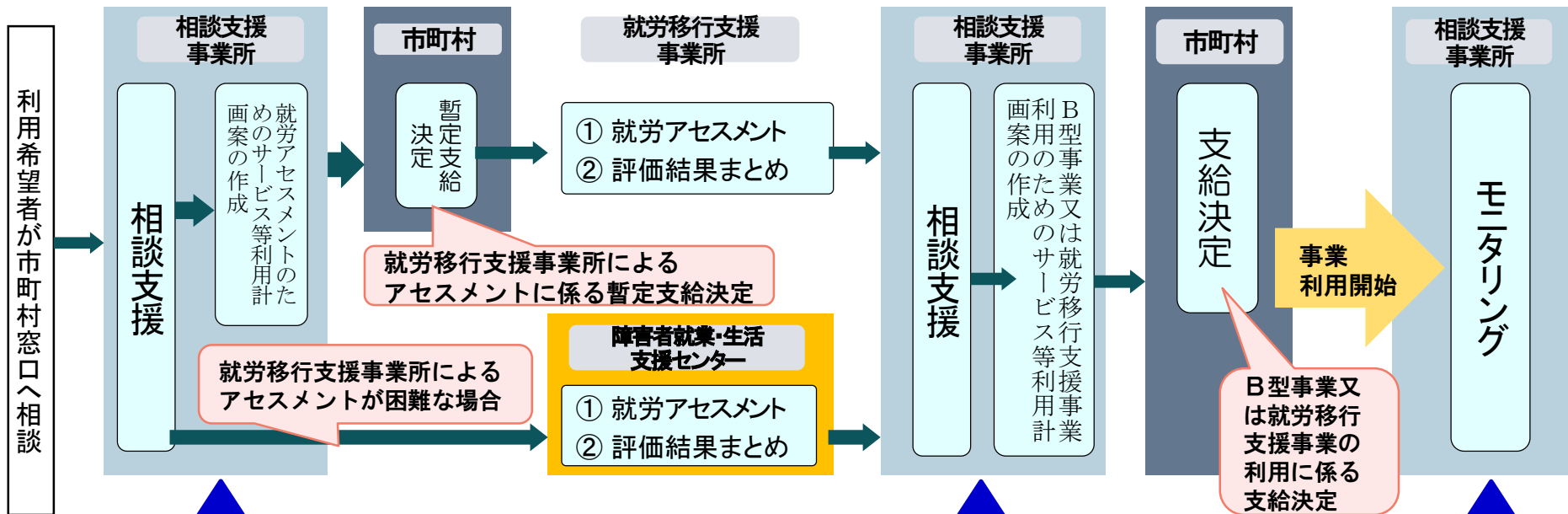
- 支援対象者を長期間にわたって支援している機関（特別支援学校等）がある場合は、生活面の情報はその機関が把握していますが、就労面に関する客観的な情報は作業場面における観察によって改めて把握  
する必要があります。
- 就労アセスメントを行った就労移行支援事業所等は、アセスメント  
結果を相談支援事業所に提供します。また、支援対象者を長期間にわたって支援している機関は、生活面に関する情報（生活習慣、家庭の状況等）を相談支援事業所に提供します。

# 各支援機関の連携による就労支援のイメージ



# B型事業利用希望者の利用相談から利用後までの流れ

○ 就労アセスメントが必要な者が就労継続支援B型事業の利用を希望する場合のサービス利用相談から利用後までのおおまかな流れは以下のとおりです。



相談支援事業所が就労移行支援事業所または障害者就業・生活支援センターに連絡し、就労アセスメントの実施について調整。

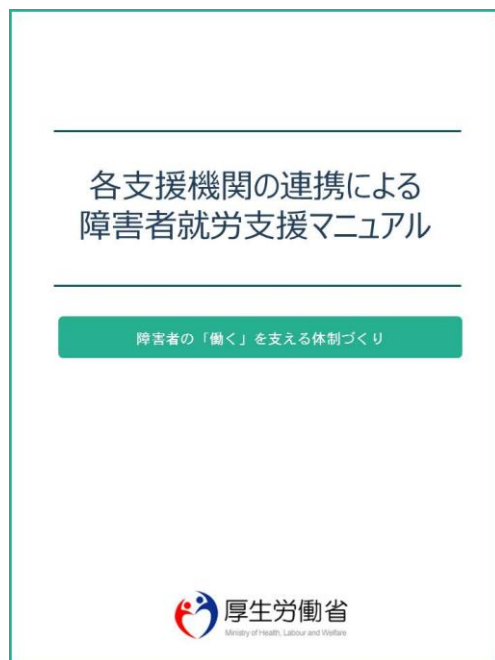
相談支援事業所において、就労アセスメント結果を参考に、利用者のニーズを踏まえた適切なサービス利用のための相談支援を実施。

相談支援事業所は、アセスメント結果を参考にしつつモニタリングを実施。「一般就労の希望がある」「一般就労の可能性がある」場合は、障害者就業・生活支援センター等と協力し、一般就労への移行支援を実施。

## (参考)

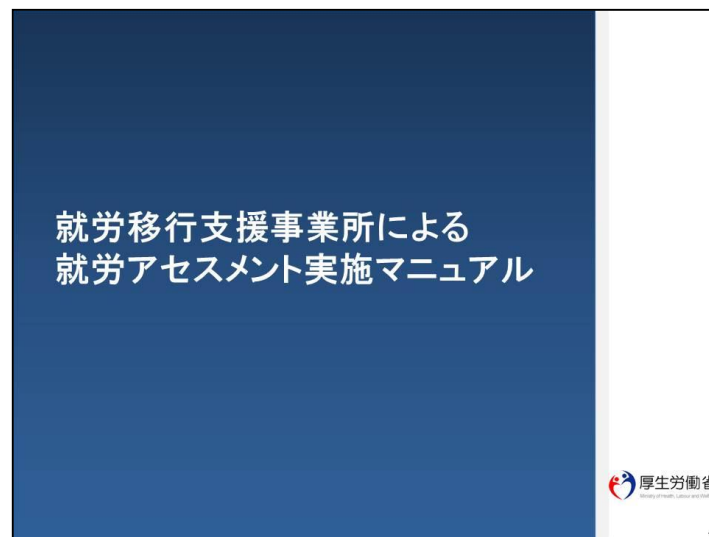
### 各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル

(平成27年3月16日各都道府県 指定都市 中核市障害保健福祉主管課あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)



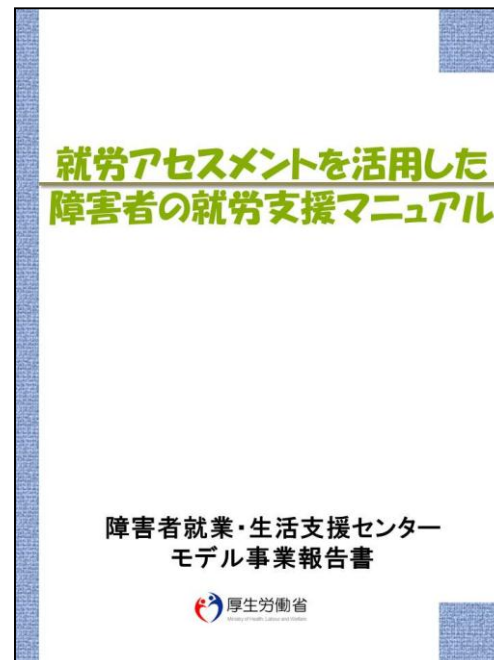
### 就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル

(平成27年4月22日各都道府県 指定都市 中核市障害保健福祉主管課あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)



### 就労アセスメントを活用した障害者の就労支援マニュアル

(平成27年8月3日各都道府県 指定都市 中核市障害保健福祉主管課あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)



※ 厚労省ホームページに掲載しています。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaiindahukushi/service/shurou.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaiindahukushi/service/shurou.html)

## 読んでおきたい省令や関係通知

<b>基準</b>	<b>指定</b> 人員・設備 運営	平成18年9月29日厚生労働省令第171号 (平成26年1月23日 厚生労働省令第5号改正現在) 各都道府県等の指定基準条例
	<b>設備</b> <b>運営</b>	平成18年9月29日厚生労働省令第174号 (平成25年11月22日厚生労働省令第124号改正現在)
<b>最低賃金</b>		平成18年10月2日 障障発第1002001号 (平成25年3月29日 障障発0329第7号改正現在)
<b>労働者性</b> (労働or訓練)		平成18年10月2日 障障発第1002003号 (平成25年3月29日 障障発0329第7号改正現在)
<b>移行支援・A型・B型</b> <b>留意事項</b> (施設外就労・施設外支 援)		平成19年 4月2日 障障発第0402001号 (平成27年3月31日 障障発0331第3号改正現在)

## **4. 就労支援事業のサービス提供**

# **(1) サービス提供の基本姿勢**



## 本人中心の考え方

- ★障がいの有無に関わらず、誰もが「権利の主体」であるということ。
- ★利用者の主体的選択、自己決定を最大限に尊重しながら支援活動を展開する。

**これは支援者が最大限遵守すべき支援理念・原則です！**

## 本人中心ケアマネジメントの定義

「本人の年齢や障害の種別や程度にかかわらず、本人の希望（への支援）やニーズに基づいて、できる限り地域での自立生活が可能となるように、必要なサービス（支援）を本人が組み合わせること（エンパワーメント）を支援すると共に、不足するサービス等については、創出（開発）及び権利擁護（アドボカシー）を行う、一定の権限と方法と手続きに基づく活動の総体」

# 本人支援の基本

本人を支援するあなたへ・・・！

- あなたは本人の声を本当に聞いていますか？
- あなたは本人が自己決定していくことを支援するのであって、決して自分の思いが先になっていないのか常に確認していますか？
- あなたは、たとえ失敗しても一人の人間として責任をとっていくことを支援していますか？
- 主役は本人であって、支援者は黒子であることを自覚していますか？

# 本人のニーズについて理解する

ニーズには

顕在的ニーズ、と潜在的ニーズがあります。  
潜在的ニーズは、自覚されないニーズと、  
自覚されていても何らかの理由により  
顕在化(表出)されないニーズに分かれます。

また、「要求」と「必要」は、必ずしも一致しません！  
拒否することも一つの要求、  
本人の「何故・・・?!」を理解することが重要です。

ニーズの理解によって  
支援のあり方が  
変わります！

隠されたニーズを  
一緒に探り出そう！

ニーズを捉えるということ

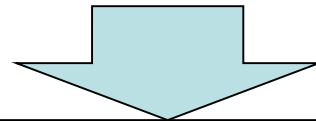
- ・ 「必要」に着目し、「要求」の背景にあることを探ること
- ・ 利用者といっしょに課題を見出すことが大切です
- ・ ニーズが要求に化けることにも注意しましょう



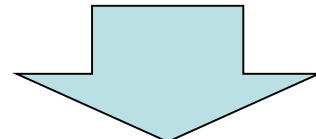
# 本人の長所に視点をおいた支援

利用者のもつ「可能性」に視点を向けること

- ① その人が本来持っている「力強さ・得意なこと・潜在能力・長所・技術」
- ② その人を支えるプラスの周辺環境。  
他に「その人が生きてきた道筋(生育歴)」「その人が力を発揮できる生活場面や就労場面等」においても「ストレングス」があります。



ストレングスを見出すために、障害というマイナスの見方、従来ある物の見方を変え、その人が本来持っている可能性や長所などに視点を切り変えるという「リフレーミング」が大事です。



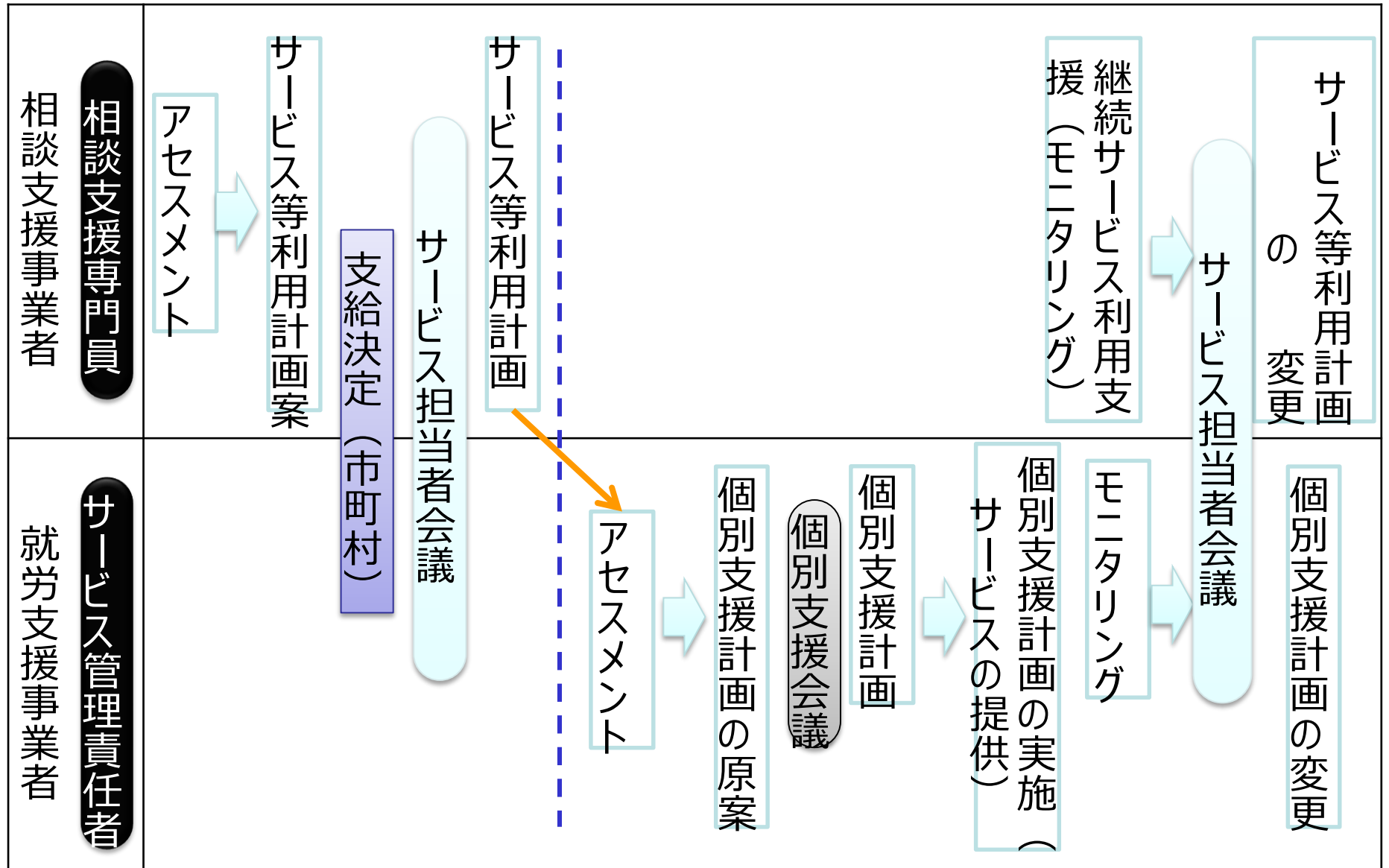
利用者がストレングスを伸ばし意欲や能力といった力を得ることにより、問題解決能力を高めることがとても重要になります。

# 家族や関係者(親の意識・理解)について考慮する

- 本人中心の支援でなぜ家族のことを考えるのでしょうか？
- 支援する側はどこに立つ位置があるのでしょうか？
- ライフステージから考えてみること  
(本人・家族)のヒストリーに着目
  - ① 障害がある人の社会的背景を知ること
  - ② 何故現状の課題があるかはヒストリーにきっかけや要因があることも

## **(2) サービス提供のポイント**

# 指定特定相談支援事業者（計画作成担当）と就労支援事業者の関係





# サービス等利用計画案

利用者氏名	〇〇 〇〇 様	障害支援区分	区分2	相談支援事業者名	〇〇相談支援事業所
障害福祉サービス受給者証番号	123456789			計画作成担当者	相談 太郎
地域相談支援受給者証番号					
計画案作成日	平成27年10月1日	モニタリング期間(開始年月)	1回/6ヶ月	利用者同意署名欄	

利用者及びその家族の生活に対する意向(希望する生活)	ご本人: 仕事が好き。休みの日は家に帰って、仕事の日にはホームで暮らす。歯医者と一緒に行ってほしい。 ご家族: 自分のことができるようになってほしい。両親が高齢で病気がちなのでホームで暮らしてほしい。	
総合的な援助の方針	ホームでの生活やA型での就労を通じて生活体験を増やし、自立した生活を送ることができるように援助する。	
目標	長期目標	仕事と休日にメリハリをつけながら、地域で安心して楽しみのある自立した生活ができるようになりたい
	短期目標	ホームの暮らしで洗濯や掃除を教えてもらい、健康に気をつけて自分で働いた給料で生活できるようになりたい

優先順位	解決すべき課題(本人のニーズ)	支援目標	達成期間	福祉サービス等 種類・内容・量(頻度・時間)	問題解決のための 本人の役割	評価時期	その他 留意事項
1	仕事の日にはホームで暮らす	必要な支援を利用して生活する力を身に着ける	6月	共同生活援助 住居の提供 生活支援(掃除・洗濯・入浴等) 相談	掃除や洗濯を支援者と一緒にする 心配なことがあるときは支援者に伝える	6月後	
2	仕事をしたい	仕事をして働く充実感をもつ	6月	就労継続支援A型 就労支援(清掃作業、除草作業) 5日/週	夜ふかしせずに、仕事の体調を整える	6月後	
3	歯医者へ一緒に行ってほしい	苦手な治療を最後まで受けることができる	6月	通院等介助4h 受診の同行・移動支援 2h×2	約束した日に歯医者へ行く	6月後	
4	休みの日は家に帰りたい	家族と家で過ごし、仕事と休みのメリハリをつけた生活ができる	6月	家族 送迎 自宅での支援等	休日を楽しむ 買い物や食器の片付けなどをする	6月後	

# 就労支援事業者として

- ・なぜ、就労支援に取り組むのかという理念の共有  
(本人・家族・事業所・法人等)
- ・働きたいと願う人の気持ちや意欲に寄り添う支援  
(アセスメント・個別支援計画・日々の実践)
- ・障害のある人が働き、働き続けられ、スキルアップする環境づくり  
(工賃引き上げの取り組みや障害者雇用への理解と実現)
- ・暮らし全体をサポートする視点  
(本人・家族との協同、ネットワークとの協同)

「利用する人が、今よりも更に  
よりよい生活や生き方をめざす」視点

# 就労への目標や将来像を描ける支援

## 働き続けるために必要なこと

- ・ 自分を評価してもらえる仕事があるということ  
(評価とは、やりがい・達成感・収入等)
- ・ 困ったら相談できる人、助けてくれる人が共に働く場にいること
- ・ 仲間がいること (誰もがひとりではやっていけない)



サービス管理責任者自身が、  
「自分だったらどうだろうか」と考える中でかたちを描くことが大切

※ 障害特性を配慮し、具体的で理解しやすい目標の設定。実習など実際の場での体験。企業見学会やOB会の活用。支援機関など第3者からの説明。日々の振り返りなど、実施するうえで様々な取り組みや工夫を考えて取り組むことが大切。

# WINWINの働く場づくり

- 就労実績よりも「働き続ける」ことを大切に
- 働く訓練だけでなく、働ける環境づくりも大切に  
↓  
働く環境を整えることで、適職を見出せる可能性がある
- 職場実習や施設外就労の取り組みは、企業等と事業者の信頼関係作りととらえる  
↓  
信頼関係こそが、就労への扉を開く唯一の鍵
- グループ就労に働き続けられる場を探す

障害のある人も、企業等も、事業者も、そしてサビ管も  
みんながWINWINの関係になれる働く場づくりを目指す

# 相談支援専門員、地域の関係機関との連携

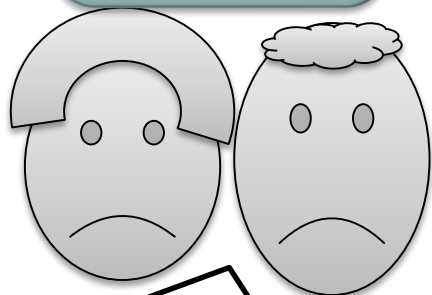
## 今一度、「連携」を見直してみよう

- 会議をすることだけが目的の「連携」になっていませんか
- 「連携」することで時間がかかり、必要な支援がタイムリーにできないことはありませんか
- 「連携」の名のもとで、  
ケースの押し付け合いになったり、誰も責任をとらなくてもいいようなシステムになっていませんか
- 「連携」している人を信頼していますか

## **(3) アセスメントのポイント**

# 家族のねがい ・ 本人のきぼう

両親



私たち両親とも  
高齢で病気がちなので  
子どもの将来が心配。  
ホームで自分のことが  
できるようになると安心。  
友だちと仲良く仕事して  
元気で過ごしてほしい。

本人



仕事は大好き。卒業して2回就職  
したけど難しくてやめてしまった。

平日はグループホーム  
から仕事に行くようにする

でも、休みの日は  
家に帰りたい

体力があるのでA型で働いて  
B型より多く給料をもらいたい

虫歯が痛い。でも、こわくて  
ひとりで歯医者に行けない

# ニーズを把握するアセスメント

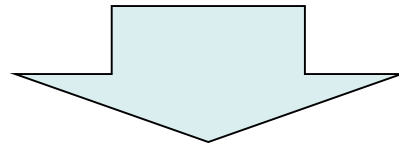
## まず、アセスメントの現状を振り返ってみましょう

- ・ アセスメントシートを使って行う面接だけがアセスメントではないことをわかっていますか？
- ・ 個別支援計画を作成することが目的のアセスメントになっていませんか？
- ・ どの人にでも同じような内容の個別支援計画が作成されていませんか？
- ・ 個別支援計画と日々の実践が結びついていますか？
- ・ 「できる・できない」「希望する・しない」というとらえ方でなく、その人の生活全体でニーズをとらえていますか？



## ニーズの把握と支援について気をつけたいこと

- 本人のニーズと、支援者の課題を明確に区別すること
- 本人の抱える生活問題や生活のしづらさが、何によってもたらされているのかを明らかにすること
- ニーズの重点は変化するという認識を忘れず、変化に応じた長期のスパンで支援を考えること
- 本人の生活の流れの中で、支援が一連化していること



### 「ソーシャルワークとしてのアセスメント」の視点

ひとり一人のニーズと生活に寄り添い、困難を共に乗り越える姿勢と共に、その困難を社会政策につなげて提言できることも支援者の役割です。

日々の実践を積み重ねてのアセスメント

実践における視点は、意図的な介入(しかけ)も必要

# アセスメントはスタート

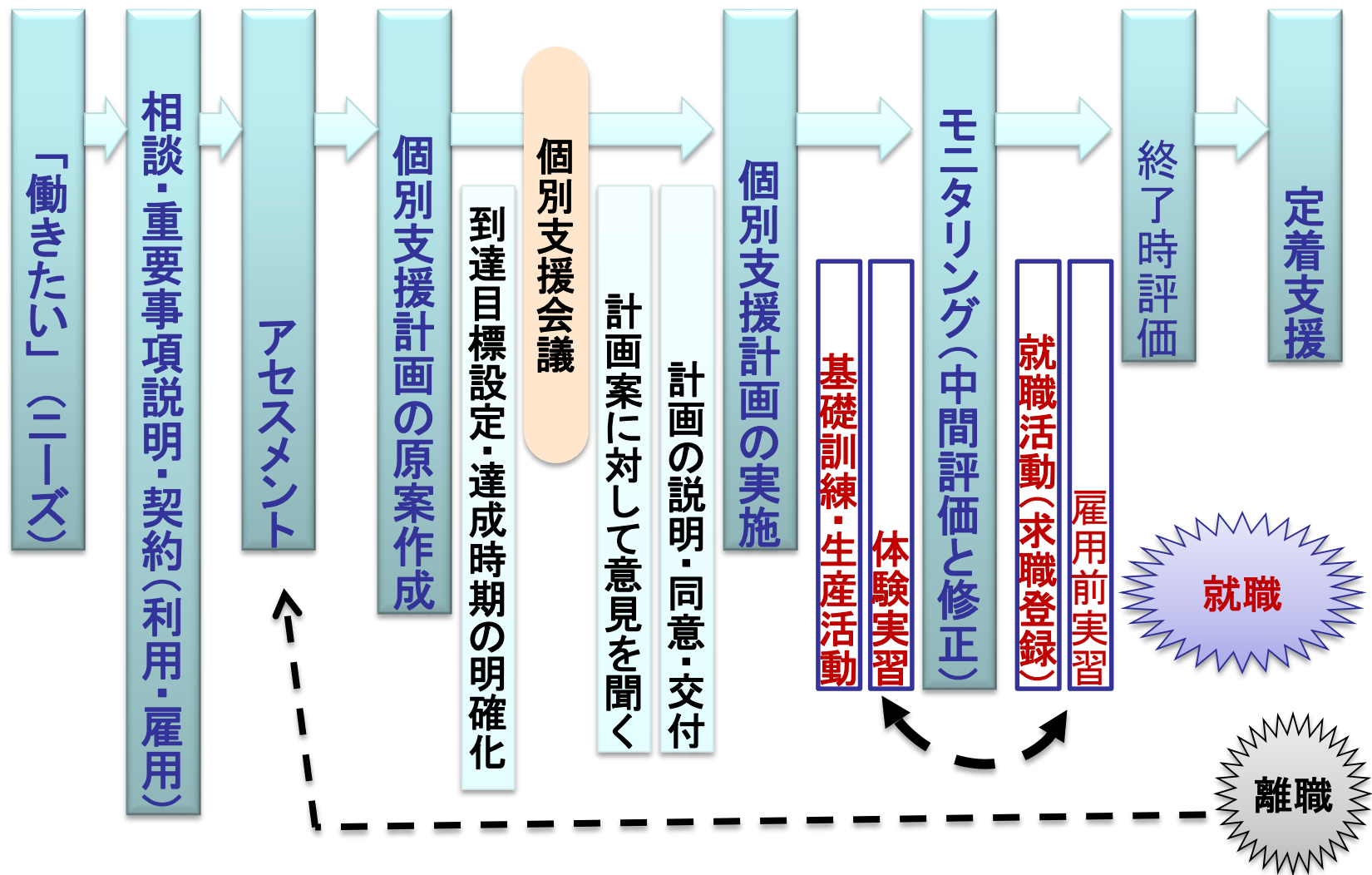
- ・ 情報は多いほうがいい
- ・ 情報だけを集めればいいわけではない
- ・ 他機関の情報から読み取れるもの
- ・ 自分の今の位置(スタート地点を理解してもらう)
- ・ 自己理解と本人の支援者理解
- ・ 情報の整理と個別支援計画
- ・ チーム支援の始まり
- ・ アセスメントはスタート

# 基本的アセスメントの視点と項目

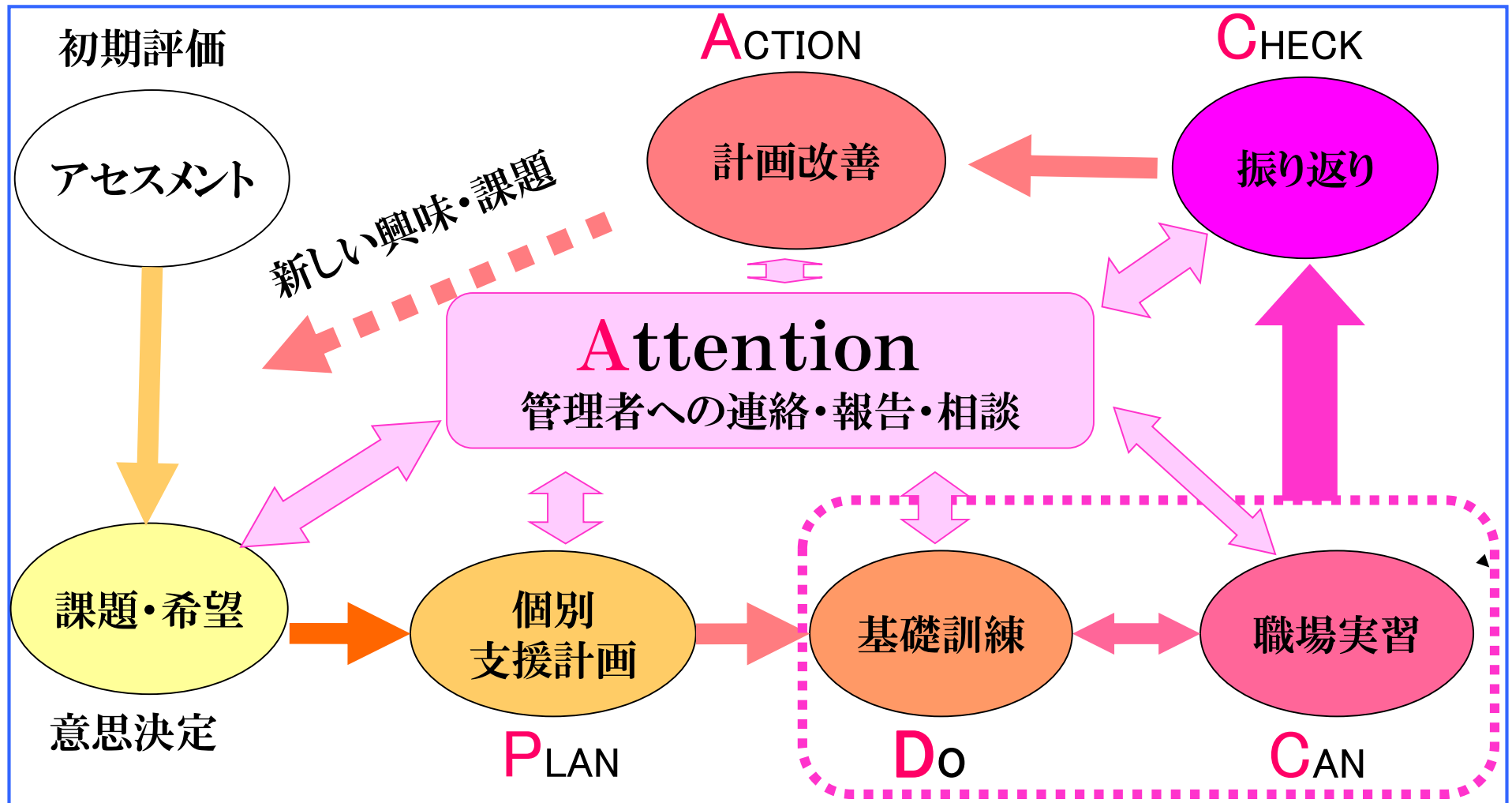
視 点		項 目	
1	本人主体	1	生活・経済状況
2	自己理解	2	病気・障害の理解
3	多角的・多面的に	3	過去の職歴
4	過去・現在・未来の情報	4	就労に関する希望・条件
5	社会環境要因を考慮	5	将来の夢・希望
6	プラスポイントを多く	6	障害の開示について
7	「何を」→「何故」	7	家族・支援環境の状況
8	具体的に聞く	8	就労に対する家族の理解
9	定期的→常時	9	就労意欲・動機

## **(4)サービス管理プロセスの実際**

# 就労支援サービスの提供プロセス



# 就労支援マネジメント



- ①計画に基づいて支援が実行されているか？
- ②習得状況や課題を常に確認しているか？
- ③習得状況や課題に応じて適切に計画が見直されている

自己理解 自信の回復 経験の積み上げ エンパワメント 支援者の本人理解

# 整備・管理が必要な書類等

## 就労継続支援A型 「労働者」として

1	雇用契約書(雇入通知書)	10	トライアル雇用
2	就業規則	11	各種制度・助成金
3	通勤手当(通勤届)	12	調整金・報奨金
4	労働保険(労災・雇用) 20h/w以上	13	最低賃金減額の特例許可手続
5	社会保険(医療・年金) 3/4以上	14	残業命令 △36協定 △労基署
6	休暇欠勤処理簿	15	障害者以外の者の雇用
7	年次有給休暇(訓練等給付費なし)	16	離職票
8	求人登録・求職登録	17	市民税(退職報告)
9	健康診断	18	賃金の確保・損益を意識した収入

### 【雇用型利用者負担金の減免】

雇用関係のある就労継続支援(雇用型)における利用者負担についても、他の障害福祉サービスを利用した場合と同様に、一割の定率負担を求めることが原則。一方で、雇用型の就労継続支援については、

(1) 事業者と障害者の間で雇用関係が結ばれており、事業者から**労働の対価として、賃金が支払われる特別な関係**にあること

(2) 障害者福祉制度とは別に、障害者雇用納付金制度において、障害者雇用率を越えて障害者を雇用する事業主に対し、**障害者雇用調整金等が支給**されていること等を考慮する必要がある。

このため、事業者の判断により**事業者の負担をもって利用料を減免することができる**仕組みとする

## 就労継続支援A型

## 「利用者」として

1	受給者証(契約日数記入・押印)	15	多機能型(作業室や支援の区別)
2	利用契約書(事業者名・事業者印)	16	利用日数の原則
3	重要事項説明書(署名・押印)	17	利用料有無の届出(指定時)
4	個人情報保護・提供(説明・承諾印)	18	就労に伴う生活面における支援
5	アセスメント(面接:アセスメントシート)	19	他のサービス利用の支援
6	個別支援計画(案)作成会議(会議録)	20	工賃向上計画
7	個別支援計画(説明同意・交付)	21	賃金実績報告(都道府県へ)
8	サービス提供の記録 ※各種加算	22	個別支援計画変更(同意・交付)
9	月間(週間)予定表	23	保険加入(サービス提供中の事故)
10	事業運営規程	24	欠席時対応記録
11	職員配置基準(勤務表)	25	施設外就労(ユニット支援の条件)
12	支援記録	26	施設外支援
13	モニタリング(モニタリングシート)	27	労働者性
14	モニタリング会議(会議録)	28	



## **(5)サービスの評価**

# ①サービスの評価

個々に合ったサービスが提供されるしくみがあるか？

## ①マッチング

利用者の適性に合った作業内容か？

とくいなこと

## ②ステップ

習熟に応じた支援のしくみがあるか？

だんだんと

## ③チャンス

試しにやってみることができるか？

これはどうか

# B型・A型における移行のしくみ(例)

B型 包装



B型 喫茶



B型 清掃



施設内

A型 喫茶



A型 清掃



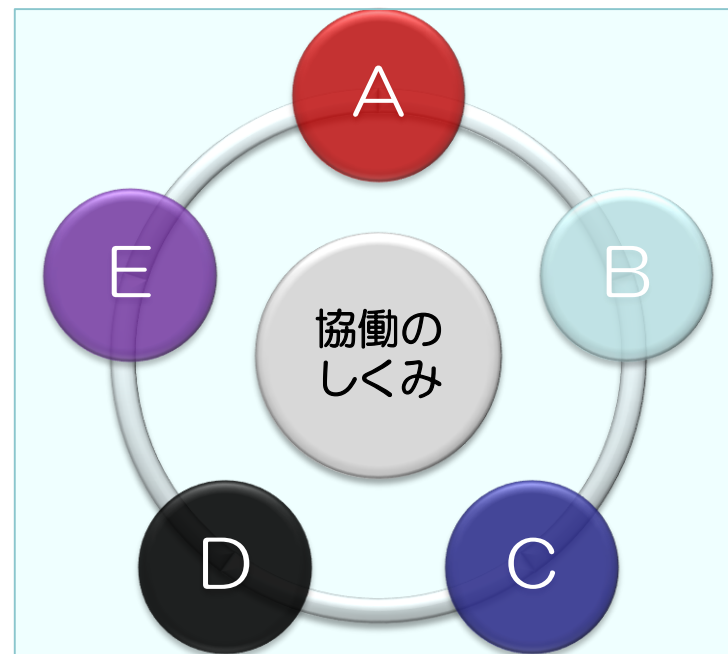
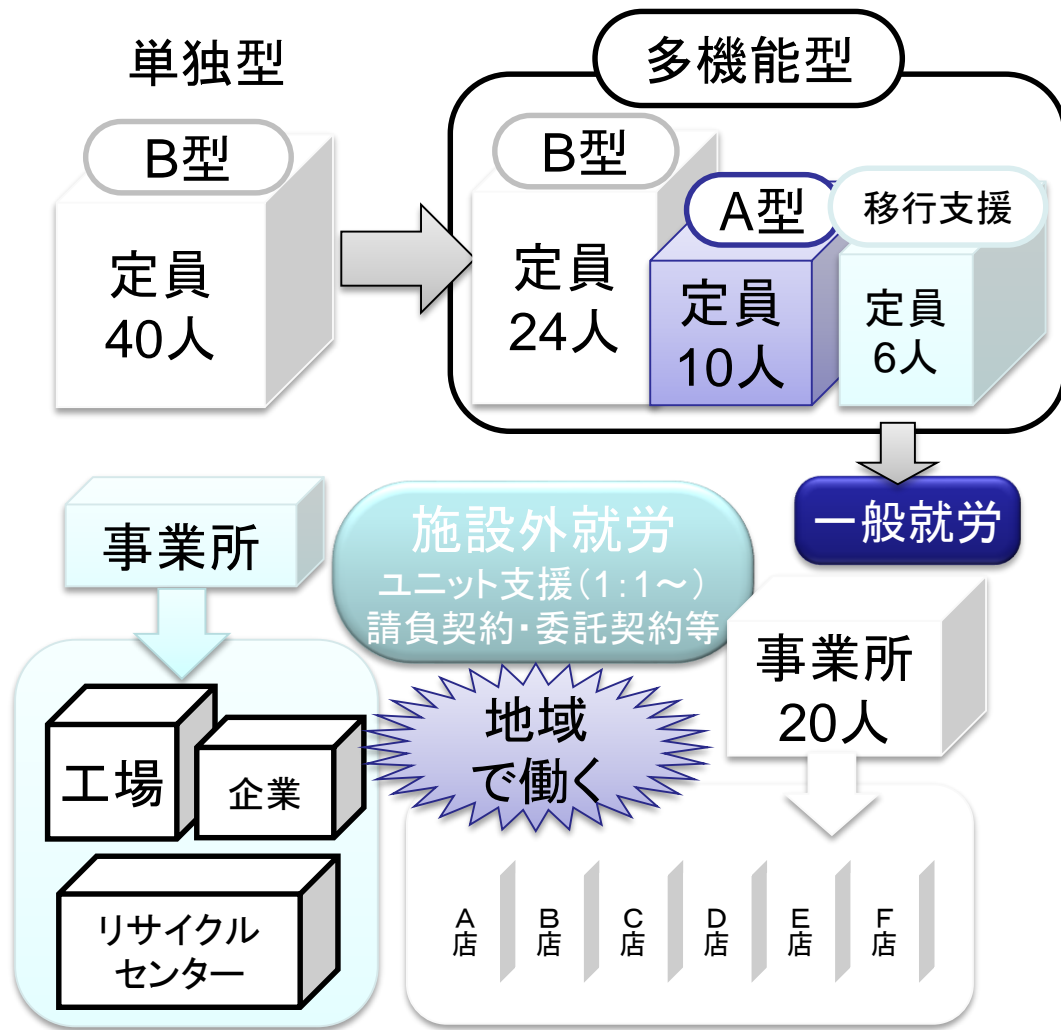
施設外

自分に合った働き方や  
可能性を広げる取組みが  
用意されているか

一般就労(飲食業・清掃業)

## ②事業の推進、効率化

就労系事業を熟知し、推進・効率化しているか？



- ①大量受注(信頼・安心)
- ②長期的・継続的な委託
- ③一時的・突発的な対応
- ④その他 →多様な可能性

### ③人材の育成・強化

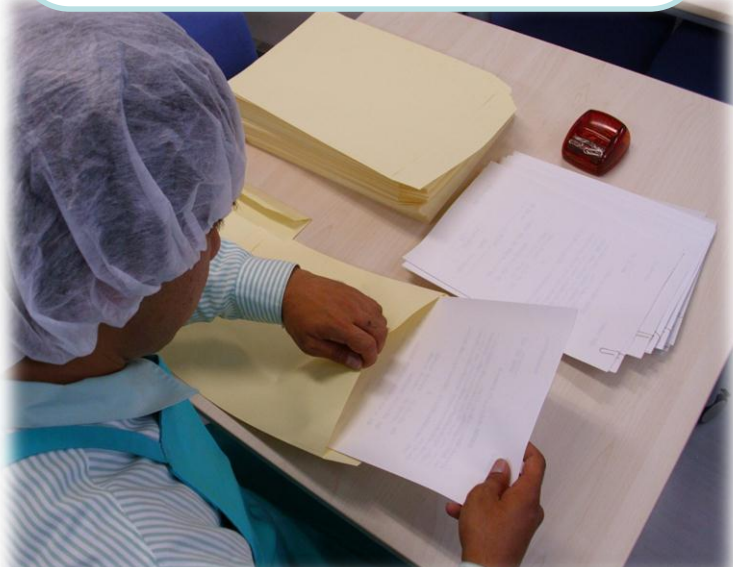
## 5つの力

移動	食事	消費	気配り	伝える
路線バス 鉄 道 タクシー バイク 自転車 運転免許	弁当購入 飲食店 調理 健康意識	買 い 物 商品選択 料金支払 娯楽施設	あいさつ 返 事 態 度 服 装 言葉遣い	話 す 聞 く 頼 む
生活圏域の 拡大	豊かで安心な 食生活	社会経済活動 への参加	職業人・社会人 としての意識	相談による 人権尊重

## ④ サービス管理責任者の評価

障害のある人の「働きたい」を実現できたか？

### 個別支援計画



何が得意で、何に取り組み  
どのような成果があったか  
具体的に言えますか？

### サービス等利用計画



相談支援専門員と緊密な  
連携をもって就労支援に  
取り組みましたか？

# 就労支援の最大のポイント

働く支援だけに目を向けない

「働く人」であると同時に、地域に暮らす  
「生活者」としての基盤づくりの視点を！

「提供したサービス」の評価だけで終わらず、結果的にどのような就労生活が実現できたのか、全体に目を向ける



## 参考：サービス管理責任者の役割

- ① サービス内容等の説明や利用契約等
- ② 利用者に関するアセスメント
- ③ 個別支援計画の作成
- ④ 個別支援計画作成会議の運営
- ⑤ 個別支援計画の説明・同意と交付
- ⑥ 個別支援計画の実施（サービス提供）
- ⑦ モニタリングと計画の見直し・変更
- ⑧ 地域・関係機関等との連絡調整
- ⑨ サービス提供職員への技術指導・助言
- ⑩ サービス提供の終了



# ①説明・利用契約

- ①サービスの説明
- ②重要事項の説明
- ③就業規則等の説明(A)
- ④賃金等の説明
- ⑤同意
- ⑥契約

- ①受給者証
- ②契約書
- ③重要事項説明書
- ④就業規則等
- ⑤賃金・保険・

- ①提供するサービス内容について分かりやすく説明
- ②重要事項、作業内容、賃金、就業規則、個人情報保護等について説明・同意のもと同意書に署名・捺印を受ける
- ③最低賃金や雇用保険、有給休暇等についても説明

## ②アセスメント

- ①有する能力の把握
- ②環境及び日常生活全般の状況等
- ③希望する生活
- ④課題等の把握

- ①フェイスシート
- ②アセスメントシート
- ③関係者・機関情報
- ④職業評価
- ⑤チェックリスト 等

- ①必ず利用者に面接して行わなければならない
- ②面接の趣旨を利用者に十分に説明し、理解を得なければならない

## ③個別支援計画原案の作成

- ①本人・家族の生活に対する意向
- ②総合的な支援の方針
- ③生活の質を向上させるための課題
- ④目標・その達成時期
- ⑤留意事項

- ①個別支援計画書(案)  
説明・同意・押印
- ②サービス予定表
- ③プラン作成に必要な書類

- ①A型等以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて原案に位置づける
- ②プランに反映できなかったニーズについても、A型等以外のサービスや他の機会に実現できるように記載しておく

## ④個別支援計画作成会議の運営

- ①サービス提供担当者等を招集
- ②個別支援計画作成会議開催
- ③原案について意見を求める

- ①個別支援計画書(案)
- ②個別支援計画作成会議議事録

- ①利用者や家族の意向を説明し、アセスメントなど共通認識のもとに会議を開催する
- ②原案については、その利用者の支援にかかわる全ての職員に説明し、意見を求めることが大事

## ⑤個別支援計画の説明・同意と交付

- ①利用者又はその家族に対して計画を説明
- ②文書により利用者の同意を得る
- ③個別支援計画を利用者に交付する

- ①個別支援計画書(案)
- ②利用者の同意書
- ③利用者への交付

- ①支援目標だけでなく、その達成時期、支援の方針や内容について利用者や家族に分かりやすく説明し、計画に同意(署名・捺印)を得たら、計画書を交付する
- ②また、支援する職員側も再度、共通理解を図る

## ⑥個別支援計画の実施(サービス提供)

- ①支援職員との共通理解  
目標・達成時期の認識
- ②サービス提供の実施
- ③サービス提供の記録

- ①個別支援計画書
- ②サービス提供記録  
※捺印
- ③支援記録  
※報酬加算の根拠

- ①支援に従事する職員の全てが個別支援計画を共通理解したうえでサービス提供を行う
- ②就労支援事業(移行支援・A型・B型)を利用した「日」とサービス提供の「開始・終了時間」等を記録

## ⑦モニタリング

- ①サービス提供管理  
内容・プロセス
- ②利用者の心身の状況や環境(家庭・訓練)
- ③個別支援計画の見直し・修正・変更

- ①モニタリングシート
- ②支援記録
- ③モニタリング(会議)記録
- ④必要に応じて再アセスメント

- ①プランに基づいたサービス提供ができているか?
- ②少なくとも6月に1回以上の見直し
- ③見直しの会議を開催し、修正や変更がある場合は変更後の個別支援計画についても同意を得ることが必要

## ⑧地域・関係機関等との連携

- ①障害福祉課
  - ②ハローワーク
  - ③労働基準監督署
  - ④社会保険事務所・社会保険労務士
  - ⑤障害者職業センター
  - ⑥高齢・障害者雇用支援センター
  - ⑦医療機関
  - ⑧就業・生活支援センター等
  - ⑨企業・事業主
  - ⑩グループホーム等
  - ⑪特別支援学校等
  - ⑫受注先・顧客
- 等々

- ①受給者証の申請・発行
  - ②求職登録・求人登録
  - ③最低賃金減額許可申請
  - ④社会保険加入手続
  - ⑤職業評価等
  - ⑥各種助成・情報提供等
  - ⑦健康診断受診
  - ⑧就労に伴う生活相談・支援
  - ⑨職場実習・施設外就労・就職
  - ⑩居住生活に伴う支援
  - ⑪実習生受入
  - ⑫受注確保・販路開拓
- 等々

- ①計画相談支援事業所との連携が必須に！
- ②書き尽くせないほどの連携先があり、どれも重要！
- ③事業所内だけに目を向けてはいられない



## ⑨職員への技術指導・助言

- ①職業指導のみならず生活支援技術の向上も
- ②職員の戸惑いを把握し助言する
- ③事業所外の人的連携先を職員に紹介していく

- ①他のサービスとの連携  
合同支援会議の開催等
- ②直接利用者に援助するよりも、担当職員が援助できるようにアドバイスする
- ③外部のネットワークをサビ管だけのものにせず、担当職員につないでいく

- ①目標達成のための支援が適切に行われているかモニタリングし、支援者側に対して技術指導や助言を行う
- ②事業所内だけで問題解決を図ろうとせず、地域の資源やネットワークを活用することが利用者にも重要

## ⑩ サービス提供の終了

- ① 一般就労
- ② 他のサービスへの変更
- ③ 病気・死亡 等

- ① 受給者証への記載
- ② 契約内容報告書提出
- ③ 離職票
- ④ 社会保険脱退手続
- ⑤ 市民税(退職の報告)

- ① 他のサービスへの移行等について利用者が必要とする便宜を図る(履歴書の書き方・面接・相談機関 等々)
- ② 就労後の必要な支援が適切に届けられるよう、また退職や他のサービス利用が中止となった場合に、気軽に相談できるよう情報提供や受入・紹介体制を用意(計画相談事業所・相談支援専門員等へ)
- ③ 終了に伴う諸手続が迅速に行われるよう事業所内の事務担当者との連携も図る

# サービス管理責任者として大切にしたいこと

- ・支援とは・・・人による支え  
利用する人の願いや暮らしに寄り添うと同時に、その声を社会に伝えていく。
- ・福祉とは・・・人と人々が助け合って幸せに暮らそうと努力すること  
利用者も支援者も幸せであること。