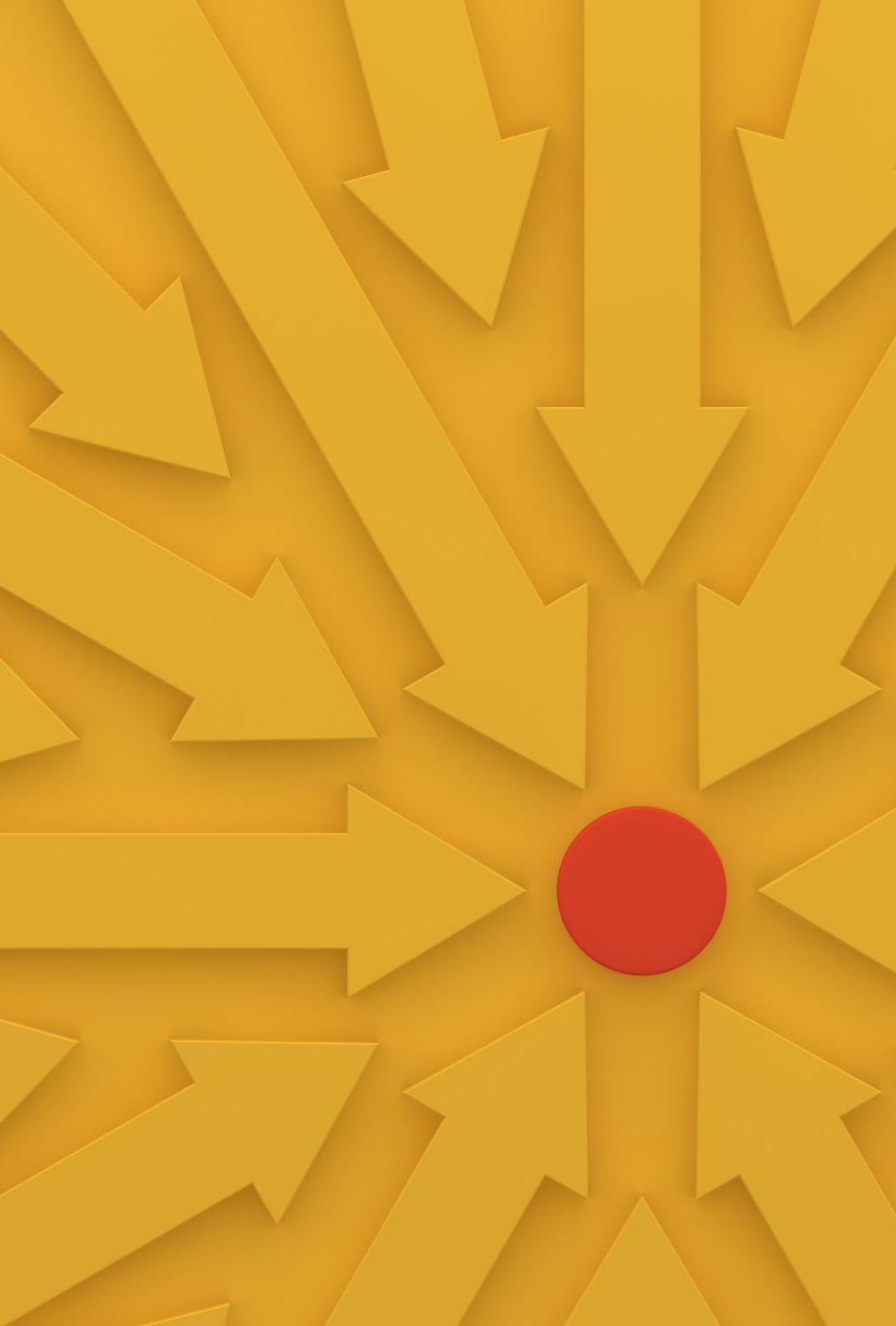




就労系事業所における アセスメントのポイント サービス管理責任者としての視点

就労移行支援事業

就労定着支援事業

就労継続支援（A型）事業

就労継続支援（B型）事業

【就労選択支援事業】（R7.10～）

障害者に対する就労支援の推進

～平成29年度障害者雇用施策関係～

I 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

- 1 ハローワークにおける支援の充実・強化
 - (1)ハローワークのマッチング機能の強化
 - (2)福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施
- 2 精神障害者等に対する雇用支援の拡充
 - (1)精神障害者等に対する総合的な雇用支援の拡充
 - (2)障害者トライアル雇用事業の実施
- 3 発達障害者・難病患者に対する就労支援
 - (1)発達障害者の総合的な雇用支援の実施
 - (2)難病相談支援センターと連携した難病患者への就労支援の強化
 - (3)発達障害者・難病患者を雇い入れた事業主に対する助成の実施
- 4 障害者の多様な働き方と職域の拡大
 - (1)ICTを活用した障害者の在宅雇用推進のための支援事業等の実施
 - (2)農業分野における障害者雇用推進モデル事業の実施

II 障害者及び企業への職場定着支援の強化

- 1 障害者就業・生活支援センターの機能強化
- 2 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援
- 3 精神・発達障害者を支援する環境づくりに向けた支援

III 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援と相談支援の実施

- 1 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援(再掲)
- 2 精神・発達障害者を支援する環境づくりに向けた支援(再掲)
- 3 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る相談支援など

IV 障害者の職業能力開発支援の強化

誰もが生きがいをもって、その能力を最大限発揮できる社会を目指して

「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」 報告書
(平成30年7月30日)

- 人生全体で考えれば、誰もが、自らの仕事と、育児・家事や介護、病気の治療、障害、体力の低下等といった事情とを共存させていくこととなる可能性がある以上、お互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できないこと」ではなく、**お互いの「できること」「得意なこと」に目を向け、チームとしての成果物を作り上げていく姿勢**は、全ての人にとって「**自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して長く働き続けられる環境**」が常に整えられているという状況に繋がるものである。
- 今回提言した政策方針が実現されることによって、**障害者雇用の質の向上**が図られるとともに、全ての労働者にとって働きやすい環境が整備され、一億総活躍社会の実現に向けた取組が推進されるよう、祈念するものである。

障害者の就労支援について

これまでの障害者部会の議論を踏まえて再度整理したもの

社会保障審議会障害者部会第126回(R4.4.8)資料

【現状と課題】

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業への就職が増加するとともに【令和2年：約1.9万人】、民間企業における雇用者数【令和3年6月1日時点：約59.8万人】も着実に増加が続いている。

就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合があるのではないかという指摘がある。

就労系障害福祉サービスについては、企業等で雇用されることを目指す者や、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、一般就労中の利用は想定していないが、障害者の多様な就労ニーズを踏まえつつ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスによる支援の連携を強化する必要がある。

障害者の就労支援について

これまでの障害者部会の議論を踏まえて再度整理したもの

社会保障審議会障害者部会第126回(R4.4.8)資料

① 障害者の就労支援に携わる人材について

雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である
実践的な研修の機会が限られている
専門人材の質・量ともに不足している

② 一般就労への移行の促進や関係機関の機能や役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、**雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化**する必要がある。

③ **就労継続支援 A 型**については、これまでに指定基準の見直しや報酬改定等を通じて、課題への対応を図ってきたが、雇用・福祉施策の連携強化を進めていく中において、**その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理**を進める必要がある。

④ **重度障害者等に対する職場や通勤等における支援**については、雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の実施状況や重度訪問介護、同行援護等の利用状況も踏まえつつ、今後に向けた検討を行う必要がある。

障害者の就労支援について

これまでの障害者部会の議論を踏まえて再度整理したもの

社会保障審議会障害者部会第126回(R4.4.8)資料

【検討事項】

障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から再検討が必要

- 1 就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化
- 2 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用
- 3 障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化等に関する取組
 - (1) 障害者の就労支援に携わる人材の育成
 - (2) 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実
 - (3) 地域の就労支援に関するネットワークの強化
 - (4) 就労継続支援 A 型の在り方や役割の整理
 - (5) 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

就労系事業所の役割

就労継続支援事業所としての**賃金・工賃課題**が極めて重要な論点であり、事業所はより高単価な生産活動に従事することを目的とするあまり、可能性のある障害者を一般就職に導く施策は難しいものがある。

これでは、障害者の**社会復帰を支援する訓練等給付サービス事業所**にとっては本末転倒となってしまう。

現在の就労継続支援事業所に課せられている使命は、**段階的に障害者の就労能力を向上させること**が大前提です。加えて、一般企業にはできない多様な労働環境を整備することで、障害者の幅広い福祉ニーズに応じることができる運営体制を整備することが極めて重要となっている。

障害者就労支援の変化

1970年代

あせらず、
ゆっくりと、
着実に地域で
生活すること
を支える場所
として小規模
作業所が発端。
当初は、障害
のある人や家
族の手弁当で
運営されてい
たが、次第に
事業（法人
化）の方向
に・・・

福祉分野における課題

○施設を出て就職
した者の割合が少
ない（施設利用者
の1%）

○特別支援学校卒
業者のうち、約6
割が福祉施設へ入
所（利用）、就業
者は約2割

○授産施設の工賃
が低い

○雇用施策などの
連携が不十分

働きたい障害者が必ずしも働けていない

2012年

障害者自立支援法などによる障害者の就労支援

○福祉施設利用者や特別支援学校卒業者
に対し、**一般就労に向けた支援**を行う

「就労移行支援事業」を創設

○一般就労が困難な障害者について「就
労継続支援事業」創設

○支援を受けながら働く「就労継続支援
事業」に**目標工賃を設定**し、達成した場
合に評価する仕組みを導入

○一般就労後の職場定着支援を円滑に実
施するため障害者就業・生活センターの
設置箇所数の全障害福祉圏域設置に向け
た取り組みを実施し、雇用施策との連携
を図る

障害者がその能力
や適正に応じて、
より力を発揮でき
る社会へ

「福祉から雇用」

「自立可能な賃金」

度重なる障害者の雇用の促
進等に関する法律の改正

さまざまな働き方と「働く」ための支援

【福祉サービスのもとの就労支援】

	一般雇用	一般求人枠(障害の開示／非開示) 障害者求人枠 一般企業 or 特例子会社
	請負	在宅就労
	事業名	内 容 ・ 位置づけ
訓練等給付	就労移行支援	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）
	就労定着支援事業	就労移行支援などを利用して一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境の変化により生活面で課題が生じている人に対し、雇用された企業などで就労の継続を図るため、企業・事業所や関係機関との連絡調整、雇用に伴い生じる日常生活、または社会生活上の各問題に関する相談、指導・助言などの支援を一定期間行う
	就労継続支援A型	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。
	就労継続支援B型	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。
	就労選択支援事業	障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する（利用期間：原則1ヶ月）
介給 護付	生活介護	入浴、排泄、食事棟の介護、創作的活動、生産活動の機会の提供等を通じた身体機能または生産能力の向上
地生支事 域活援業	地域活動支援センター	創作的活動または生産活動の機会の提供、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

障がいのある人にとっての働く環境



相談機関・・・「障害者相談支援センター」と「障害者就業・生活支援センター」

就労系事業所の目的

＜利用者像＞

- ・ 通所日数や作業時間が短い
- ・ 生産活動に興味関心が持てない（持ちにくい）
- ・ 作業の持続性が非常に短い
- ・ 作業スピードや正確性を要求するのが難しい
- ・ 利用者全体に行き渡る作業種・量が確保できない
- ・ 生産活動の品質や進捗管理が出来ない

働く経験の少なさ

求められること

- ① 生産活動や施設設備の再分析と再構成
- ② 周辺業務の創出
- ③ 新たな生産活動の開拓・創出

さまざまな「働く」を学べる機会と場所

サービス提供の基本的な視点 ①

- ・ **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、関係機関との連携・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

サービス提供の基本的な視点 ②

- ・本人自身が「働きたい」という希望を描けるような支援内容を提供できているか
- ・潜在的な能力や働く力を見だし、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
- ・相談支援専門員等と連携し、最も望ましいと考えられる生活、サービス提供等を、本人と一緒に考えているか

就労系事業所におけるサービス管理とは

良いサービス、
質の高いサービス（支援）
とは何か？

・就労系事業所はサービスの結果（成果）が数値化されやすい

就労移行支援事業 ⇒ 就職率

（就労選択支援事業） ○○%

就労継続支援事業 ⇒ 工賃 ○○円

就労定着支援事業 ⇒ 定着率 ○○%

一定の年齢になったら
「働く」ことが当たり前と
いう価値観が共有されてい
るか？

・事業所における働くことの意味を考える

- 個人的側面（個性の発揮）
- 社会的側面（役割の実現）
- 経済的側面（生計の維持）



就労系事業は、
結果（成果）
が強く求められる

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

本人、関係する機関・職種の人が、
同じプラットフォームに立ってこそ
の**連携が必要**

サービス管理責任者等の役割

- ・ **本人の意思決定**にあたっては、関係する情報を**本人が理解しやすい方法**で、直接本人に対して説明（情報提供）する。

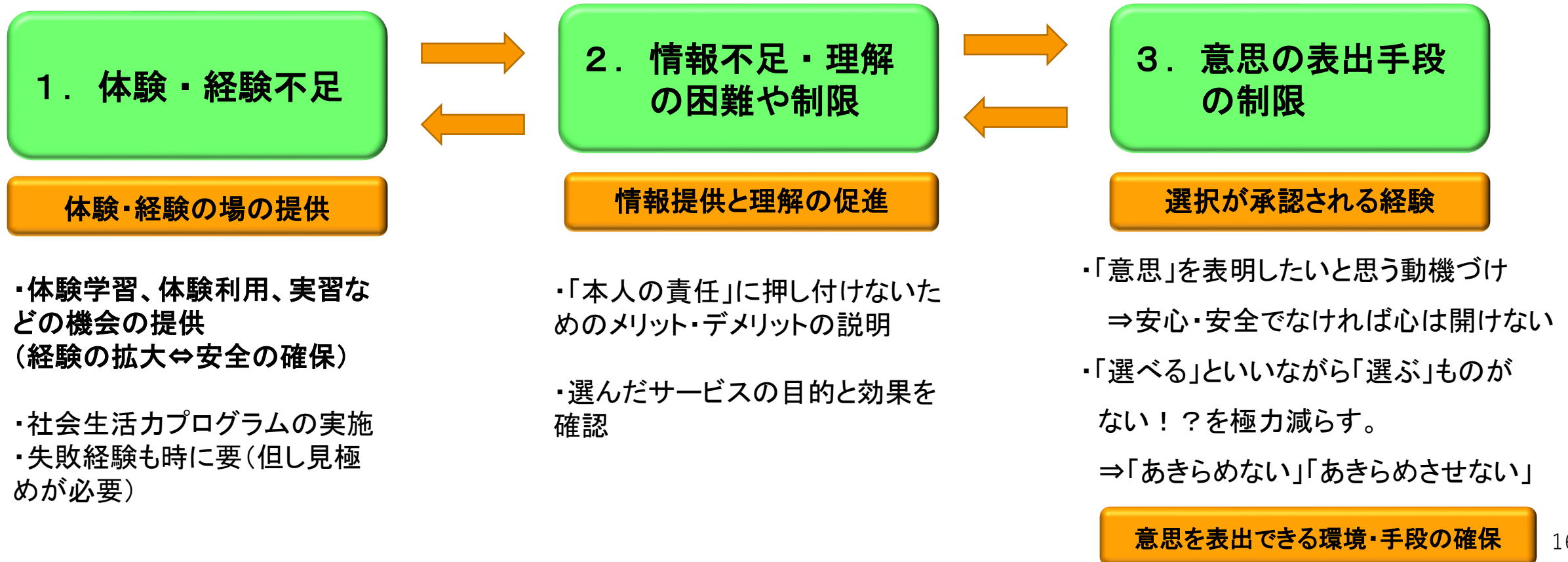
本人の意思確認を行う時は、何よりもまず、本人の権利、意思及び選好を尊重することを原則とする。

- ・ 意思決定に困難を抱える人たちが意思決定をしやすくなるためには、周りに信頼感と安心感を持てる支援者の存在が必要であり、さらには、

①様々な経験を積む機会、②様々な情報、③幼少時から年齢に応じて選ぶ機会、等々が提供されているかなど、

エンパワメント支援の環境形成が重要となるため、サービス管理責任者等にあっては、自己研鑽（このための研究、研修等を促進）する必要がある。

利用者中心の支援（意思決定支援）を進めるために



アセスメントとは

「支援の方向性・計画を作るための根拠として重要である。」

「支援現場においては、利用者との関わりを通じ、アセスメントは、常に連続し、継続して行われている。」



本人を様々な視点から **「知る」** こと

就労系事業所におけるアセスメント

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（作業）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上でのサービス提供

本人を知る + 仕事を知る + 外部環境を知る

- ・**労働雇用施策について**(障害者雇用施策だけではない)
→ 障害者雇用に関する制度、有効求人倍率、労働者派遣法や労働契約法、女性や生活困窮者自立支援等
- ・**経済情勢について**(グローバルとローカル) → 現在の政策の方向性やグローバル経済との繋がり
- ・**産業動向について** → 製造業、農業や地場の産業、建設業・・・
- ・**教育について** → 特別支援・養護学校だけではなく大学や地域の高校との連携
- ・**地域について** → 街の人口推移、財政状況、課題、歴史や地場産業 → これからの産業や「働く場づくり」
- ・**起業等の経営知識** → 商品開発、デザイン、トレンド、マーケティング
→ 障害のある人の「働く場」の創出
→ 工賃倍増の目指すところ。

ニーズを把握するアセスメント

- ・ 障害の程度や手帳の等級で職業能力を判断し、**可能性を限定していないか？**
障害の軽重 $\neq$ 職業能力
- ・ ○×を付けるのがアセスメントではないことを理解しているか？
- ・ 「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るか？**
- ・ アセスメントシートを使って**行う面接**だけでアセスメントを行っていないか？
- ・ 個別支援計画を**作成することだけが目的**のアセスメントになっていないか？
- ・ 個別支援計画と**日々の実践が結びついている**か？

アセスメントを行うにあたって

【目 的】

就労する（能力向上）にあたり、事前に仕事への適性および能力（潜在能力を含む）を発見し、客観的に評価をする

※潜在的な能力や働く力を見だし、最大限に引き出す環境を整えているか

サービス管理責任者の視点

適切に評価できる評価表と職員の評価スキルがあるか？

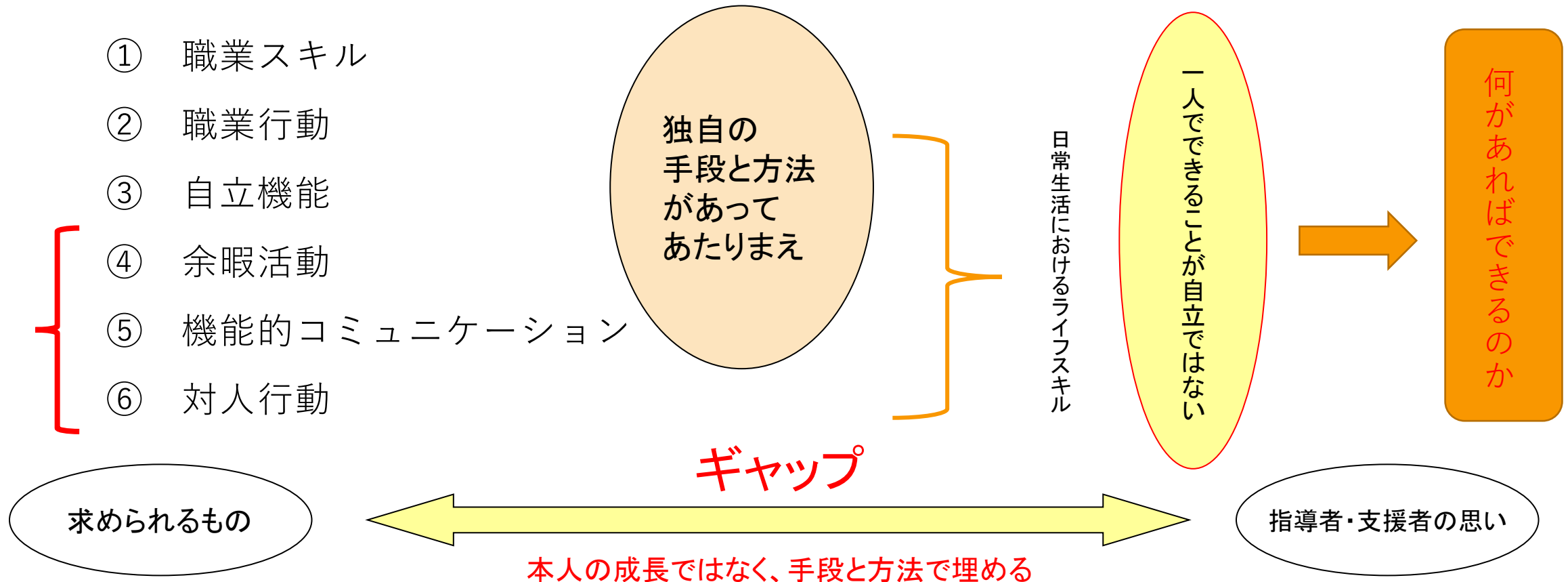
整備された環境下で評価しているか？

事実に基づいた客観的な評価になっているか？

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か？

常にPDCAサイクルを意識し計画を見直せるようにしているか？

就労系事業所では、何をアセスメントするのか



その人の作業能力のアセスメント

①何ができるのか？何を身につけるのか？

②どの方法なら伝えられるのか？

③どんな準備が必要なのか？

道具は？ジグは？場所は？

マニュアルは？写真or文字？カード式orシート式？

④どのぐらいの時間できるのか？

⑤どのぐらいの仕事量ができるのか？

環境調整が基本

将来必要なことを基に
アセスメントすることも必要

アセスメント（支援）で心がけたい視点①

- ◇ 仕事が出来ないのは、本人のせいではない。
- ◇ その人が出来る配慮が必要。
- ◇ 必要なことを必要なだけ工夫して準備。
- ◇ 数多くの経験や失敗をすることで、人は成長していく。
- ◇ リアリティのない実践や経験は何の成長にも繋がらない。
- ◇ 「人は成長する」いつまでも同じということもない。
- ◇ 成長に合わせた配慮が連続性をもって必要となる。

アセスメント（支援）で心がけたい視点②

できることをする = 「できないこと」「無理」はしない

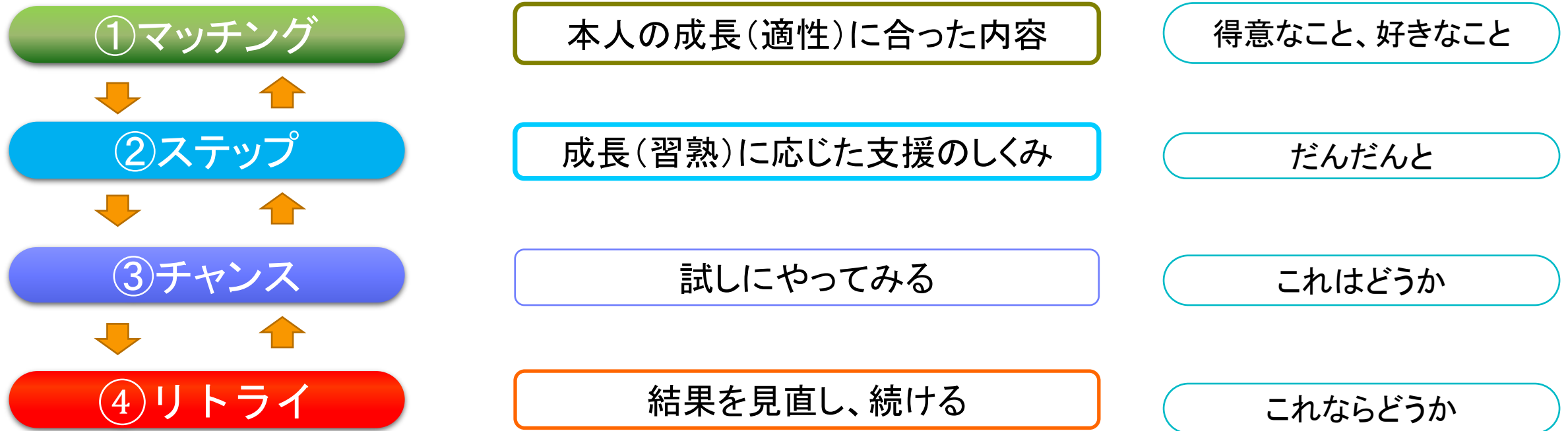
出来ることは楽しい = 仕事は楽しい

指導・訓練ばかりではおもしろくない。

出来ることが増えると → できないことへの**興味**が**芽生える**

その芽生えを増やしていく = 可能性を広げていく

個々に合った「働く」が提供されるしくみ



いつだってやり直せる環境がある

働き続けるために

- ★ 何のために働くのか・・・個々の目標づくり
- ★ 「育ち続ける」「学び続ける」事の保障される環境

障害があっても成長する



成長できるスキームが必要



仕事のSTEP UPの仕組みづくり

一人一人に合わせながら
般化する

働き続けるための支援

- ① 社会で孤立しない支援（相談できるところ・居場所）
- ② 生活の支援（余暇）
- ③ 職場の課題解決（橋渡し役）
- ④ 離職時（リストラ・解雇）の受け皿（福祉サービス）

就労系事業所におけるディセント・ワーク

- ① 地域での暮らしが提供されること 家族も含めて、社会保障や福祉サービスなど必要な保障やサービスが受けられること
- ② 社会から認められる役割があること 働くことを通して社会参加できること
- ③ 「働けない」ことを「障害の問題」にしない 働く環境が安全・安心であること
- ④ 合理的配慮がなされ「強み」が発揮できる環境が提供されること 個々の強みを活かした生産的な仕事（働きたい仕事）ができ、
働きがいや働く喜びが得られること
- ⑤ ニーズに応じた様々な働きが実現できること 個々の多様性が尊重され、個人の尊厳が守られていること
- ⑥ 働きに応じた正当な賃金が得られること 一生懸命働いた対価として、正当な工賃がもらえること
- ⑦ チャレンジできる、学習できる環境が提供されること 質の高い教育や訓練を受ける機会があり、キャリアアップが目指せること

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

就労定着の支援 利用者の職業生活の質の向上のために

- 安定した職業生活の実現の鍵を握る「就労定着支援」
- 一般の就労者の離職率を踏まえながらも、障害に関連する事由での離職の防止が必要
- 職場の環境条件（労働条件、人間関係等）のみならず日常生活における課題が定着の課題となることも少なくない。



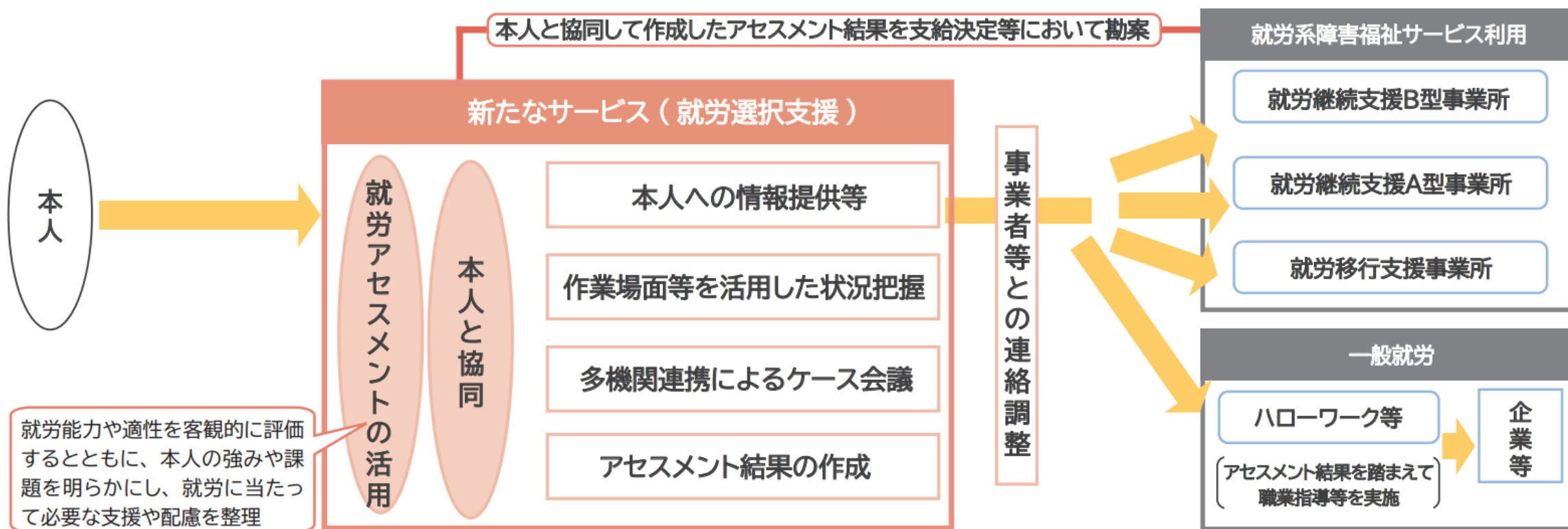
個別支援計画作成(アセスメント)にあたって

- 就労定着に向けた利用者の日常生活等における課題の把握
- 職業生活を支える社会資源の確認
- 企業等が行う職業生活支援を「支援」する視点の必要性

就労選択の支援

本人の希望に添った支援継続のために

【就労選択支援のイメージ】



新たな就労支援へ向けての意識改革

【雇用・就業を望む新たな対象者】

障害者手帳を持っていない人

手帳を望まない人

地域の生活のしづらさを強く感じている人等



「何ができるか」



短期間で継続就労に結びつくことが難しい人が急増中
事業所見学はするが利用に繋がらない。

継続利用できない。（通う事ができない）

就労支援サービスのプログラムに
興味関心が持てない

就労系事業所で大切にしたいこと

☆ 就労系事業所のサービス管理責任者として、常に「働く」ことの**本質**を考え実践につなげる。

→(テクニック論だけではなく、「働く」「働き続ける」ということの意義を伝える)

- ・ 「支援」とは？
- ・ 支援の成果とは？
- ・ 事業所の役割とは？
- ・ どのような社会、地域にしたいのか？
- ・ 誰と一緒に地域をつくるのか？
- ・ 今の支援が利用者の方の何に繋がるのか？
- ・ 今の事業所の事業が将来何に繋がるのか？
- ・ 今、何をすべきか？

全ては、本人を
中心として

共に働き生きる
仲間として

おわりに・・・

「働く」ことは、生活の糧を得るだけでなく、社会参加の重要な要素です。

「働く」ことによって得る収入は、自分で自分の生活の幅や質を高め自分らしく生きる糧となるもの。

それは障害のある人ない人・・・誰でも一緒のはずです。

きっと「今のままでいい」はずありません。

私たちは、日々サービス管理責任者として

「何ができるのか」「どうすればいいのか」「今、何をすべきなのか」「今日から明日から何をするのか」

制度やシステム、組織はあってもそこにいるのは「人」です。

思いをもった人が集まり、話し、実践して変えていく。

それが本当のネットワークです。

私たちは「何のために」「誰と」「どのような手段・方法で」どのような地域社会を実現したいのか。

一人で悩まず、真面目に、楽しく、遊び心を持って地域の仲間と一緒に実践していきましょう。