

就労支援員養成研修

就労移行・定着支援事業の役割と支援内容

社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会

就労支援センターみいーん

北河内東障害者就業・生活支援センター

北口 信二

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

厚労省HPより抜粋

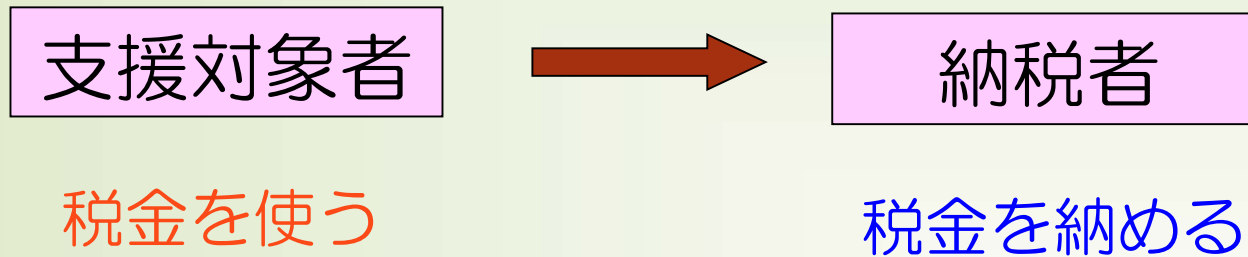
	就労移行支援事業	就労定着支援事業
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。（標準利用期間：2年）※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。（利用期間：3年）
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者
単価	502～1,094単位/日 <定員20人以下の場合> ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬	1,045～3,215単位/月 <利用者数20人以下の場合> ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率（過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数）が高いほど高い報酬

就労移行支援事業誕生の背景

- 1987(昭和62)年「障害者の雇用の促進等に関する法律施行時に雇用率1.8%に引き上げられて以降、障害者の企業就職率に大幅な変化はなかった。
- 2003(平成15)年「支援費制度」になって以降、利用者が増加し障害福祉に関する予算が膨れ上がった。
- 2006(平成18)年「障害者自立支援法」施行時点での「授産施設」からの一般企業への就職者は1%程度であった。

就労移行支援事業誕生の背景

障害者自身を・・・



理由はともかく障害者が権利として社会参加がしやすくなる仕組み

就労定着支援事業創設の背景

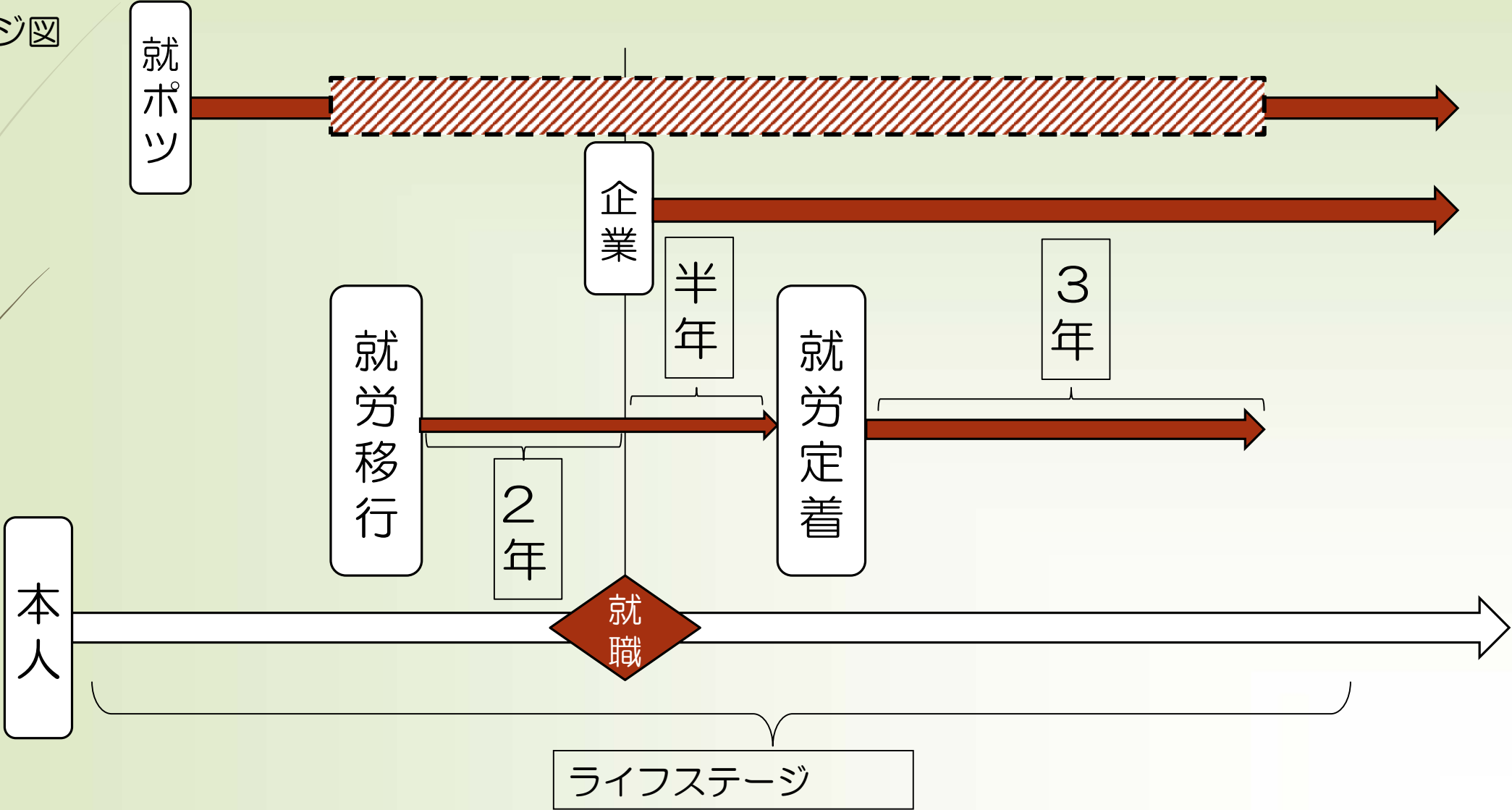
- 就労定着支援創設の背景 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、精神障害者をはじめとした障害者の就労後の職場定着に係る支援が重要となっている。
- 職場への定着支援については、従来、就労移行支援事業所等による就職後6月以上の定着支援（努力）義務が課せられてきたところであり、就労移行支援においては就労定着支援体制加算により評価していたが、実際には、障害者就業・生活支援センターが職場定着支援を実施しているとの指摘も多くあった。
- 平成30年度からは、就労定着支援を、障害福祉サービスとして創設し、そのサービス内容について指定基準を明示することで、サービスの質を担保することにより、実際に支援を行い職場定着に結び付けている事業所を確実に評価しつつ、障害者の就労継続を可能にし、共生社会の実現を目指すものである。

平成31年3月29日

厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課
事務連絡より

就労移行・定着事業所のかかわる期間

イメージ図

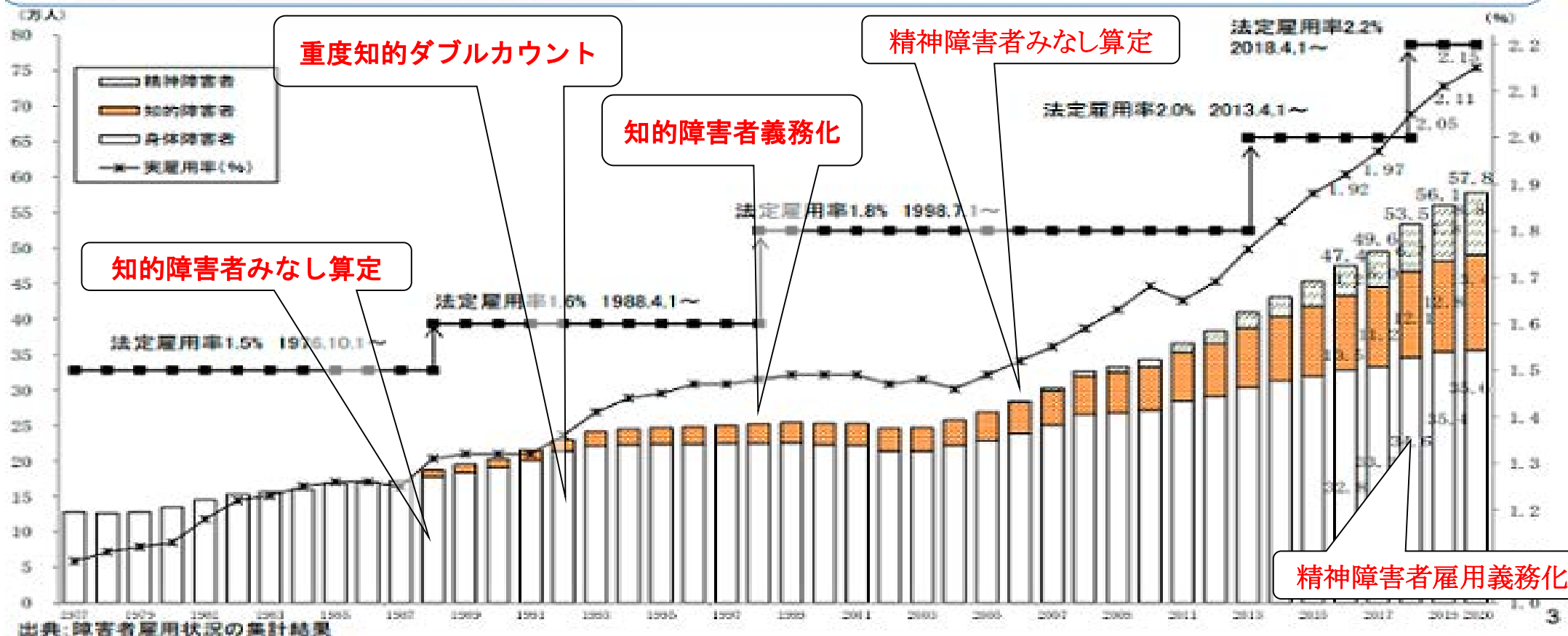


雇用率の変遷

障害者雇用の状況

(2020年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況
雇用者数 57.8万人 (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)
実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 48.6%
- 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



就労移行支援事業の現状

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964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳:身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

一般就労への 移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約32.3% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.2%
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和元年度は約2.0万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- 就労移行支援 約3.4万人
 - 就労継続支援A型 約7.0万人
 - 就労継続支援B型 約26.0万人
- (平成31年3月)

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
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5 倍
14,845人/ H29	11.5 倍
19,963人/ H30	15.5 倍

就職

703人/年

12,847人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,565人)

特別支援学校

卒業生21,764人(平成31年3月卒)

就職 7,019人/年

企業等

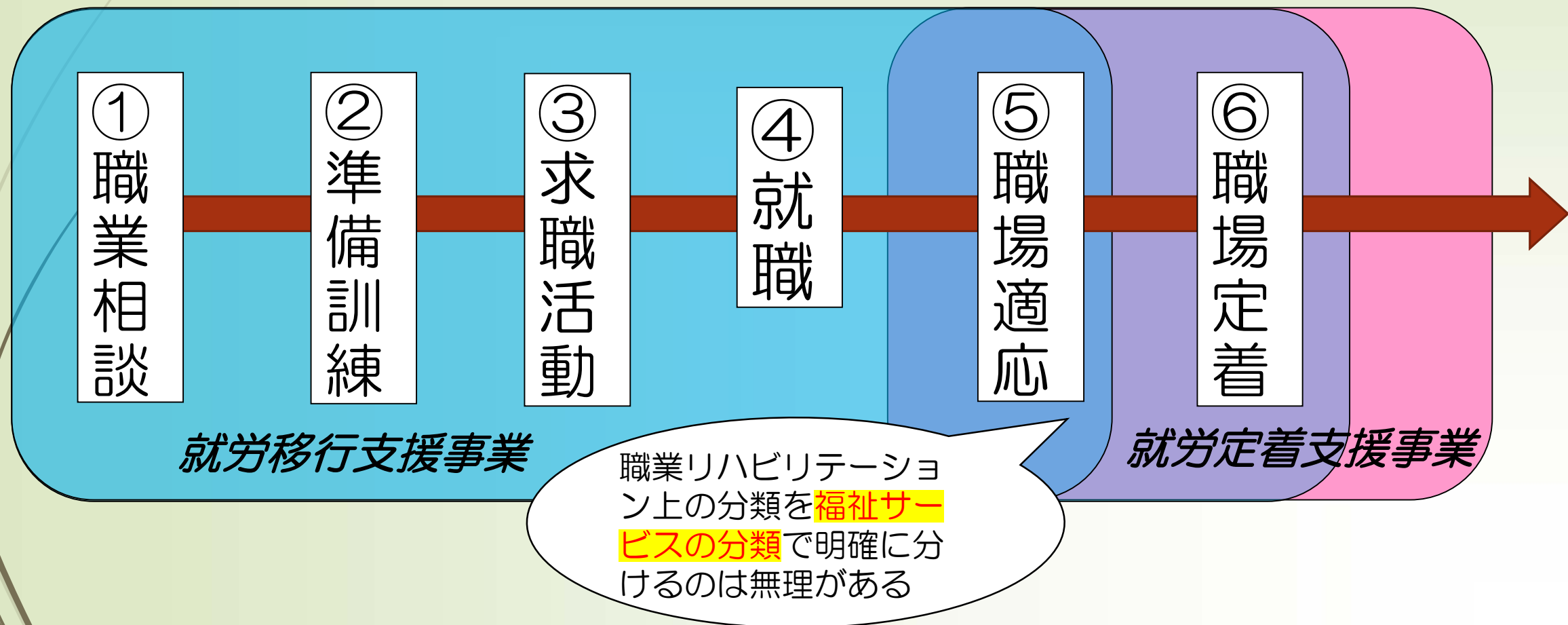
雇用者数

約56.1万人
(令和元年8月1日)
※45.5人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数
103,163件
※A型:19,388件
(令和元年度)

就労移行・定着支援事業の役割

就労支援のプロセスとその流れ



就労移行支援事業の役割

①職業相談

就労移行事業所に直接就労について直接相談に来る場面は少なかった。

ハローワーク

相談支援事業所

市町村窓口

就業・生活
支援センター

職業相談の中心になる機関

職業相談から利用相談へ来てもらうには

自事業所の理念・特徴・実績などを知っておいてもらう必要がある

普段から連携が取れているかどうか

就労移行支援事業の役割

①職業相談

市町村窓口

相談支援事業所

- 就労相談がメインでない
- 就労支援に対する評価が把握しにくい

直接は紹介しにくい

就業・生活
支援センター

ハローワーク

差別化・
明確な理由

就労移行



就労移行支援事業所の役割

①職業相談

仕事に困ったら福祉サービスを使うという発想がまだ少ない。

- 大都市圏では営業活動が活発化している。
- 様々な相談を受ける機関での就労相談は件数こそ多いが、直接福祉事業所に繋がることは少ない。
- 自分の事業所の特色を明確に伝えられるかどうか。
- 関係機関からの相談が多い。

ネット社会にどう対応していくか



就労移行支援事業所の役割

②準備訓練

職業訓練校

就労移行

就業・生活支援
センター

職業センター

準備訓練の中心になる機関



中長期的に行われる支援の為、一定期間関われる機関が望ましい。

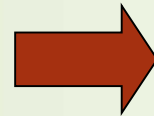
就労移行支援事業所の役割

②準備訓練

就労移行支援事業所における準備訓練とは

アセスメント

- 身体的特性
- 精神的特性
- 社会的特性
- 職業的特性



プランニング

長所

課題

活かす

伸ばす

克服

補う



実行

トレーニング的な要素となるため
基本的労働習慣を身につける取り
組みが多い。

インテークは初期のアセスメント
と捉えることも多い

就労移行支援事業所の役割

②準備訓練

アセスメント

- 支援の方向性を決める初期のアセスメント（この部分を指してインテークと呼ぶ事も多い）は特に重要。
この部分を疎かにすると支援の長期化・マンネリ化を招く。
- 様々な方向から本人を捉える事が重要。その為にも企業実習は重要な要素。
- 課題中心ではなくストレングスに注目する。
- 結果を明文化する。（情報共有）

ニーズと
の乖離



就労移行支援事業所の役割

②準備訓練

アセスメントの手法

行動観察

客観的視点で利用者の行動や発言を注意深く観察し、ありのままに記録

面談・調査

利用者や関係機関との面接やチェックシート等により把握した情報に基づき、アセスメントを行う

検査

職業適性検査、職業興味検査、各種心理検査、ワークサンプル等の検査

場面設定

特定の場面を設定しアセスメントを行う

職場実習

上記の情報を踏まえ、実際の職場で作業を行うことを通してアセスメントを行う

就労移行では既存の作業を通じて、アセスメントを行い、プランニングをする。その後アセスメントとプランニングを繰り返し行い、より詳細に利用者像を把握している

就労移行支援事業所の役割

②準備訓練

いわゆる
個別支援計画

プランニングの内容



支援計画の内容は、アセスメントの結果、支援機関の役割、提供するサービスの内容等により様々であるが、主に左記の項目が必要である

①現状と支援の方向性

本人が安定した職業生活を営むために、最も効果的な支援や進むべき方向性等を明示する

②具体的目標

本人が①を進める上で、利用者と支援者の共通目標とその到達レベルを明確にする

③支援内容

本人が②を達成するために、支援者が行う支援内容及び支援方法を明確にする

④支援体制

関係機関に求める協力内容と役割分担を明確にする

就労移行支援事業所の役割

②準備訓練

プランニング

- 支援の方向性を示す。
- 絵に描いた餅にならないように。
- 本人の『できないこと』ではなく、『どのような支援があれば、どのようなことができるか』支援とセットという考え方が重要。
- 『計画』作成後はモニタリングを実施し、見直しまでがひとつのプロセス。
- プランの必要性に対する理解（モチベーション維持）
- 職業や求職活動に対するイメージを持てる様に！！



就労移行支援事業所の役割

③求職活動・就職

職業訓練校

就労移行

就業・生活支援センター

職業センター

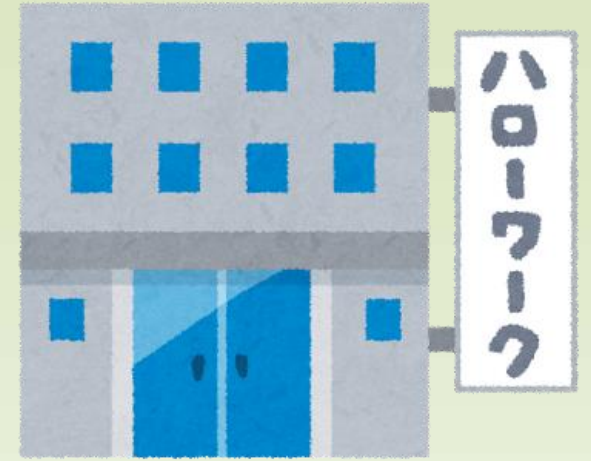
ハローワーク

職業斡旋は概ねハローワークが行う事が多い

地元企業の情報は
「就業・生活支援センター」「ハローワーク」が関わりが深い

※ハローワークは企業情報が豊富に入ってくるが担当者の異動など多いため注意が必要。

就労移行支援事業所の役割



③求職活動

- ハローワークを訪問する前に、本人の特性や職歴、希望する仕事、質問したい事項などをまとめておく。
- 職業相談のときには、支援者も同席して、今後の支援について一緒に検討することが望ましい。
- 仕事の内容、就業場所、就業時間は、障害者本人の特性等に照らして問題がないか充分確認する。
- 面接日時は、その場で決めることが多いので予定確認をしておく。
- 支援者が面接に同行する場合には、事前に先方・本人に連絡しておく。

就労移行支援事業所の役割

④就職

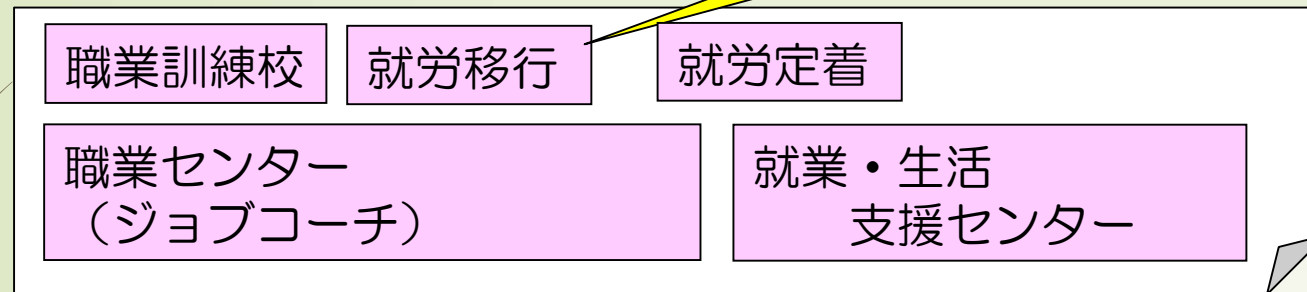
面接・訪問の場面での注意点

- 最低限のビジネスマナーの習得。
- 障害や病気の状態ではなく、働く上での作業特性や配慮事項を伝える。
- わかりやすく伝える。(専門用語はできるだけ控える)
- まず相手の話を聞く。
- 事前にパンフレットやHPを見て会社のことを調べておく。
- 企業から支援機関への信頼を得る。
- 企業を支援対象者として接する。



就労移行・定着支援事業の役割

⑤職場適応



半年間は必須！！

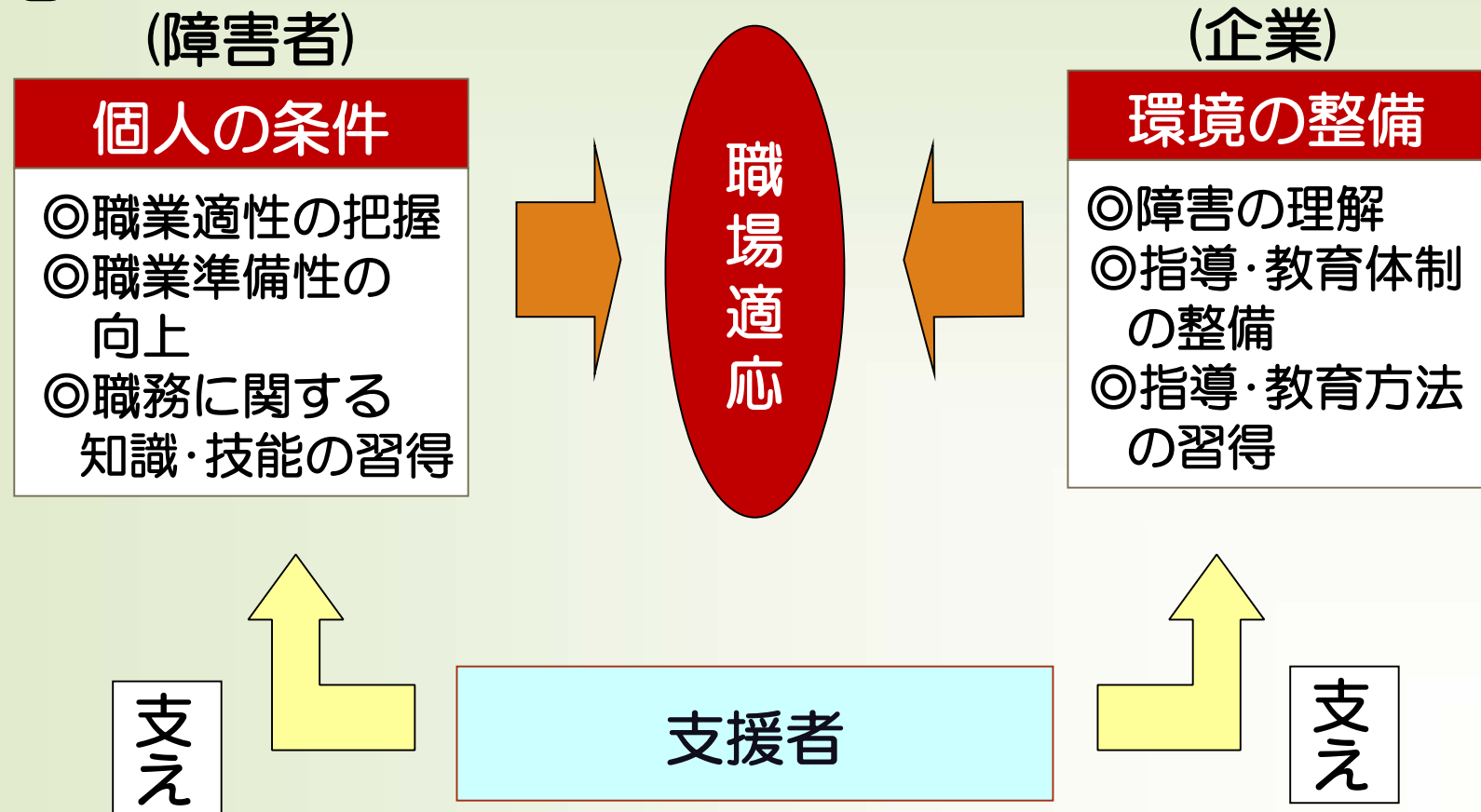


期間を限定して本人を取り巻く環境全体に働きかけることが重要

期間が長くなりすぎると
ナチュラルサポートの妨げになる

就労移行・定着支援事業の役割

⑤職場適応



就労移行・定着支援事業の役割

⑤職場適応

- 障害のある人が職場で適応するために職場で支援をする
- 本人を変えるか。環境をかえるか。（相補的に適用）
- 障害者の現状、障害特性、雇用支援制度等に対する知識不足から、誤った対応をしてしまい、離職を余儀なくされてしまうケースも多くみられる。
- ナチュラルサポートの形成
- 職員が職場から離れた後のイメージを持って支援することが大切。



就労移行・定着支援事業の役割

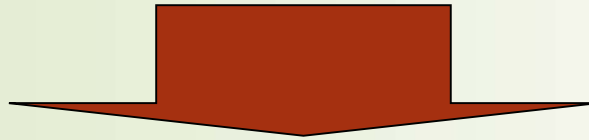
⑥職場定着（アフターフォロー）

就業・生活支援センター

就労移行？

職業センター（ジョブコーチ）

就労定着



変化を捉える仕組みづくりが重要



就労移行・定着支援事業の役割

⑥職場定着支援

- ➡ これまでと違い介入度は低いが長期の支援が求められる。(浅く長く)
- ➡ 職場では発見しにくい内容も多い。
- ➡ 職場も本人も何らかの変化は起こる。
- ➡ 変化をキャッチする仕組みを作る。
- ➡ 変化は就労場面だけとは限らない。
- ➡ トラブルが起こってからでは解決することが難しい。(予測と早期対応)



就労移行・定着支援事業の役割

⑥職場定着支援

他の福祉サービスとの支援者のかかわりの違い

福祉サービスにおいて支援者は本人に寄り添い満足度を高めることが優先されるが、就労支援においては「職業的自立」がその目的である為、支援者の介入度は徐々に下げていく必要がある。ただ有事の際は訪問して対処をすることが求められる。



就労移行の特色まとめ

就労移行事業所は2年（最大3年）という中期的なかかわりをする事業であり、年限が限られている。しかし一定期間は密度の濃い支援が行える機関でもある。また、就労支援のプロセスの中でほとんどの部分で役割を持っていることも特徴的である。

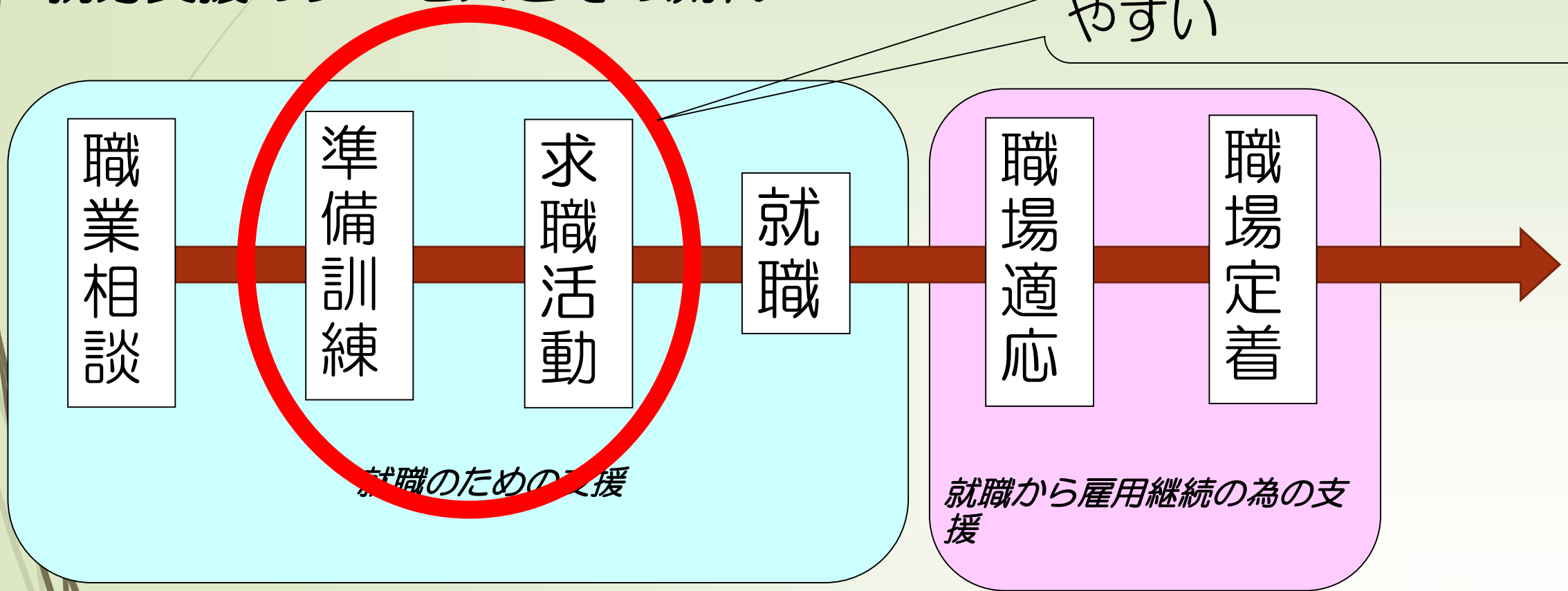
そのため汎用性が高く、密度の濃い関わりの出来るという特徴を生かした事業展開を検討していく必要がある。



就労移行・定着支援事業の役割

就労支援のプロセスとその流れ

就労移行の特色を出し
やすい



就労移行・定着支援事業の役割

◎企業支援

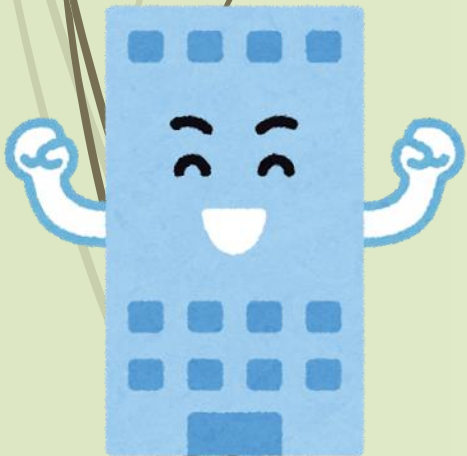
このプロセスに関してはこれまでの本人に対する支援に加え下記の視点が重要になる



「企業へのアプローチの方法」

「職場内での支援」（**職場適応支援**で解説）

「本人を取り巻く環境への支援」（**職場定着支援**で解説）



就労移行・定着支援事業の役割

◎企業支援

企業が求める支援の例

就職を目指す本人同様、企業にも支援は必要である

- 法整備による備え（合理的配慮、差別解消）
- 雇用率引き上げに伴う業務の確保（職域開発含む）
- 採用対象の変化に伴う雇用管理（今までのノウハウとは違う課題）
- 会社の方針と現場の温度差
- 採用後の定着管理の難しさ



障害者雇用における組織の役割と支援対象

経営者

- 雇用率の達成
- 納付金の負担
- 社会的責任
(社会的評価、企業イメージ)

人事担当(総務)

- 雇用率の達成
- 納付金の負担
- 助成金の活用
- 社会的責任
- 人件費負担
- 現場の理解

支援対象

現場管理

- 業務効率
- 社員の理解
- 人件費負担
- 従事職務

従業員(同僚)

- 作業効率への影響
- 仕事の負担
- 指導方法
- 人間関係

最後に



- ▶ 本人を取り巻くネットワークの一員である。

就労移行支援事業・定着支援事業は就労支援においては中心的な役割を果たしていても、本人の人生においてはネットワークの1構成員である。

- ▶ 福祉事業における唯一結果を求められる事業。

就職者を出す。定着率をキープする。など結果を重要視されている事業である。サービスの質がいくら高くても結果が出ていないと評価もされない。

- ▶ サービス期間が決まっている。

就労移行は2年間という期間が決まっている為、計画的な取り組みが求められる。限られた期間で結果を出すことがポイントとなる。特にインテーク・マッチングは長期化の原因になりやすい。

- ▶ 就労支援の目的を明確に

あくまで本人が安定した職業生活を送ることが目的である。福祉サービスの視点だけで考えるとひずみが出てくる。



ご清聴ありがとうございました