

就労移行支援事業所と・就労定着支援事業 所の役割と支援内容

社会福祉法人 加島友愛会

酒井 大介

この時間のポイント

- 就労移行支援・就労定着支援の現状と課題
- Linkの取り組みから役割と支援内容を考える

障害者自立支援法のポイント

法律による改革

障害者施策を3障害一元化

現状

- ・3障害(身体、知的、精神)ばらばらの制度体系(精神障害者は支援費制度の対象外)
- ・実施主体は都道府県、市町村に二分化

- 3障害の制度格差を解消し、精神障害者を対象に
- 市町村に実施主体を一元化し、都道府県はこれをバックアップ

利用者本位のサービス体系に再編

現状

- ・障害種別ごとに複雑な施設・事業体系
- ・入所期間の長期化などにより、本来の施設目的と利用者の実態とが乖離

- 33種類に分かれた施設体系を6つの事業に再編。あわせて、「地域生活支援」「就労支援」のための事業や重度の障害者を対象としたサービスを創設
- 規制緩和を進め既存の社会資源を活用

就労支援の抜本的強化

現状

- ・養護学校卒業者の55%が福祉施設に入所
- ・就労を理由とする施設退所者はわずか1%

- 新たな就労支援事業を創設
- 雇用施策との連携を強化

支給決定の透明化、明確化

現状

- ・全国共通の利用ルール(支援の必要度を判定する客観的基準)がない
- ・支給決定のプロセスが不透明

- 支援の必要度に関する客観的な尺度(障害程度区分)を導入
- 審査会の意見聴取など支給決定プロセスを透明化

安定的な財源の確保

現状

- ・新規利用者は急増する見込み
- ・不確実な国の費用負担の仕組み

- 国の費用負担の責任を強化(費用の1/2を負担)
- 利用者も応分の費用を負担し、皆で支える仕組みに

自立と共生の社会を実現
障害者が地域で暮らせる社会に

就労移行支援事業誕生の背景

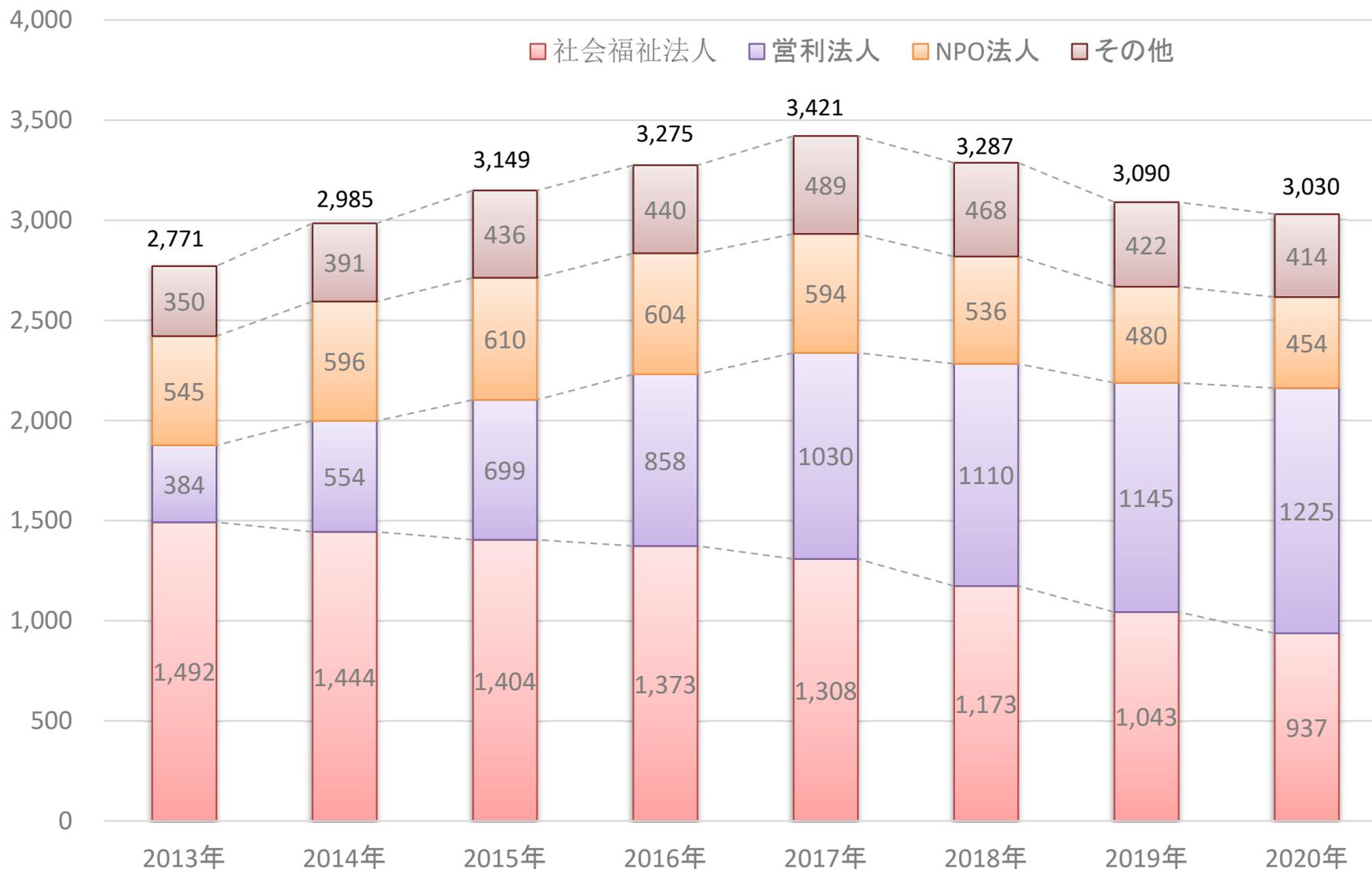
- 学校教育終了後の進路は、就職はわずかで社会福祉施設を利用する者が圧倒的に多い。
- 一旦、福祉施設を利用すると、そこからの就職率は1%~2%で福祉施設に滞留してしまう。
- 一方、労働行政は雇用率を盾に企業に障害者雇用を求めている。
- 障害者雇用の進展は、企業だけの責任ではなく、障害者を企業に送り出す側の責任でもある。
- 障害者自立支援法を契機に福祉施設から就労への移行を積極的に進める仕組みを作ろう。

就労移行支援のトレンド ～対象者の変化～

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
2014年12月	2,703	12,490	13,234	23	79	28,529
2015年12月	2,694	12,146	15,619	36	85	30,580
2016年12月	2,599	11,777	17,168	31	104	31,679
2017年12月	2,672	11,377	19,270	32	142	33,493
2018年12月	2,539	10,365	20,369	36	144	33,453
2020年12月	2,527	9,474	21,589	41	158	33,789
2021年12月	2,480	9,369	22,823	40	169	34,881

就労移行支援事業の利用者の障害種別分布状況(厚生労働省資料、2018年)

就労移行支援事業のトレンド ～事業所数と運営母体の変化～



就労移行支援事業のトレンド ～サービス内容の変化～

生産活動での評価



ワークサンプルでの評価



就労移行支援の現状と課題

■ 現状

- ✓ 事業所数は都市部では増加傾向だが、地方では減少傾向
- ✓ 利用者数も都市部は増加傾向だが、地方は減少傾向
- ✓ 知的障害者の利用者は全国的に減少傾向である一方、精神障害者の利用者は全国的に増加傾向にあり、都市部ではその傾向が強い。

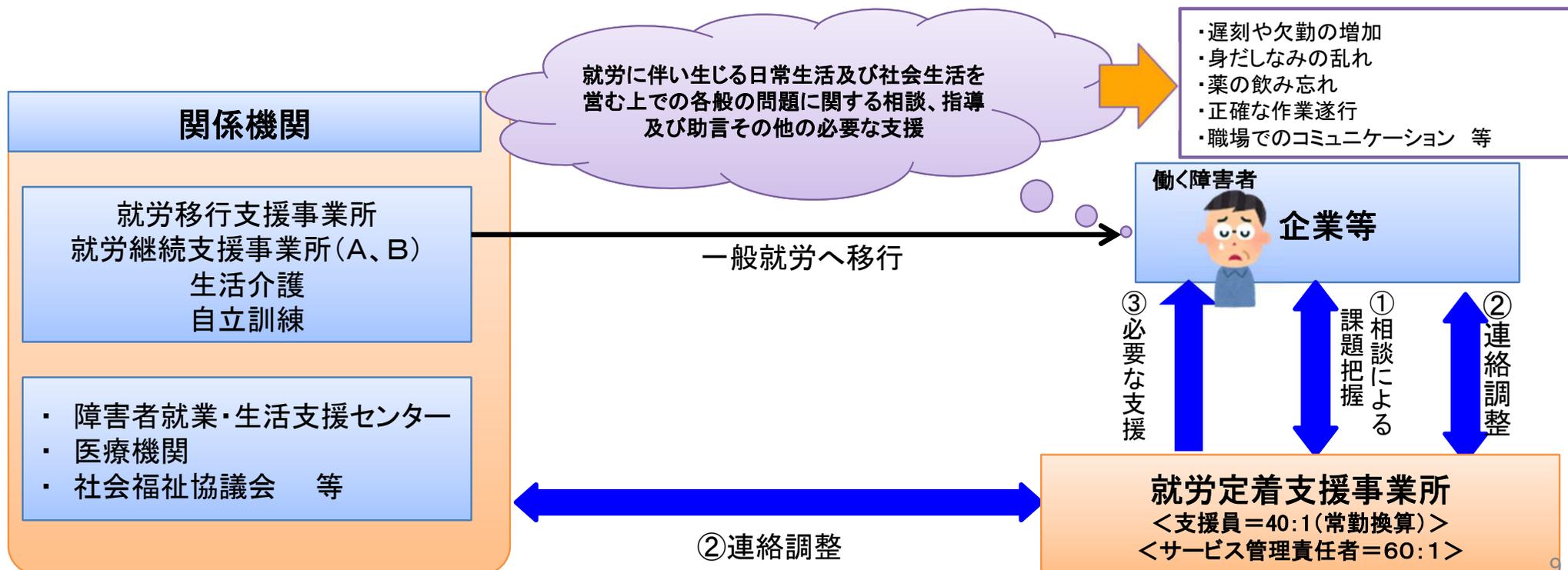
■ 課題

- ✓ 担い手、対象者の範囲拡大に伴う質の担保、就労支援プロセスの軽視
- ✓ 就労実績の上がっている事業所と上がっていない事業所の二極化
- ✓ 提供するプログラム内容と対象者ニーズのギャップ
- ✓ 障害者雇用企業の仕事内容の高度化

就労定着支援の概要

- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間(最大3年間)にわたり行うサービス(「就労定着支援」)を新たに創設する。

対象者	支援内容
<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>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</u>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 ○ <u>一般就労後6月を経過した者</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。 ※利用者の自宅・企業等を訪問することにより、<u>月1回以上は障害者との対面支援</u>を行うとともに、月1回以上は企業訪問を行うよう努めることとする。 ○ 利用期間は3年を上限であるが、就労定着支援事業所での支援を継続することも可能。支援を終了する場合は、必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ。



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 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>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。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 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。</p> <p>(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。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>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。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>※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能。</p>	<p>① 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</p> <p>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</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※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能。</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</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>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>	<p>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日常生活又は社会生活上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</p>
報酬単価	<p>468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合></p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価</p>	<p>I. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p> <p>II. 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合></p>	<p>1,046～3,449単位/月 <利用者数20人以下の場合></p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※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</p>
事業所数	3,051事業所 (国保連データ令和3年10月)	4,058事業所 (国保連データ令和3年10月)	14,687事業所 (国保連データ令和3年10月)	1,415事業所 (国保連データ令和3年10月)
利用者数	35,636人 (国保連データ令和3年10月)	77,975人 (国保連データ令和3年10月)	299,652人 (国保連データ令和3年10月)	13,826人 (国保連データ令和3年10月)

加島友愛会の障害福祉サービス

Link

- 就労移行支援
- 自立訓練(生活訓練)
- 就労継続支援(B型)
- 就労定着支援

むつみ

- 生活介護
- 就労継続支援(B型)

ル・プラス

- 就労継続支援(A型)

加島希望の家

- 生活介護

アンダンテ加島

- 入所支援施設

障害者就労支援事業部

- 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)
- 外部清掃請負

“COCOLO”相談支援センター

- 特定相談支援/一般相談支援
- 地域活動支援センター

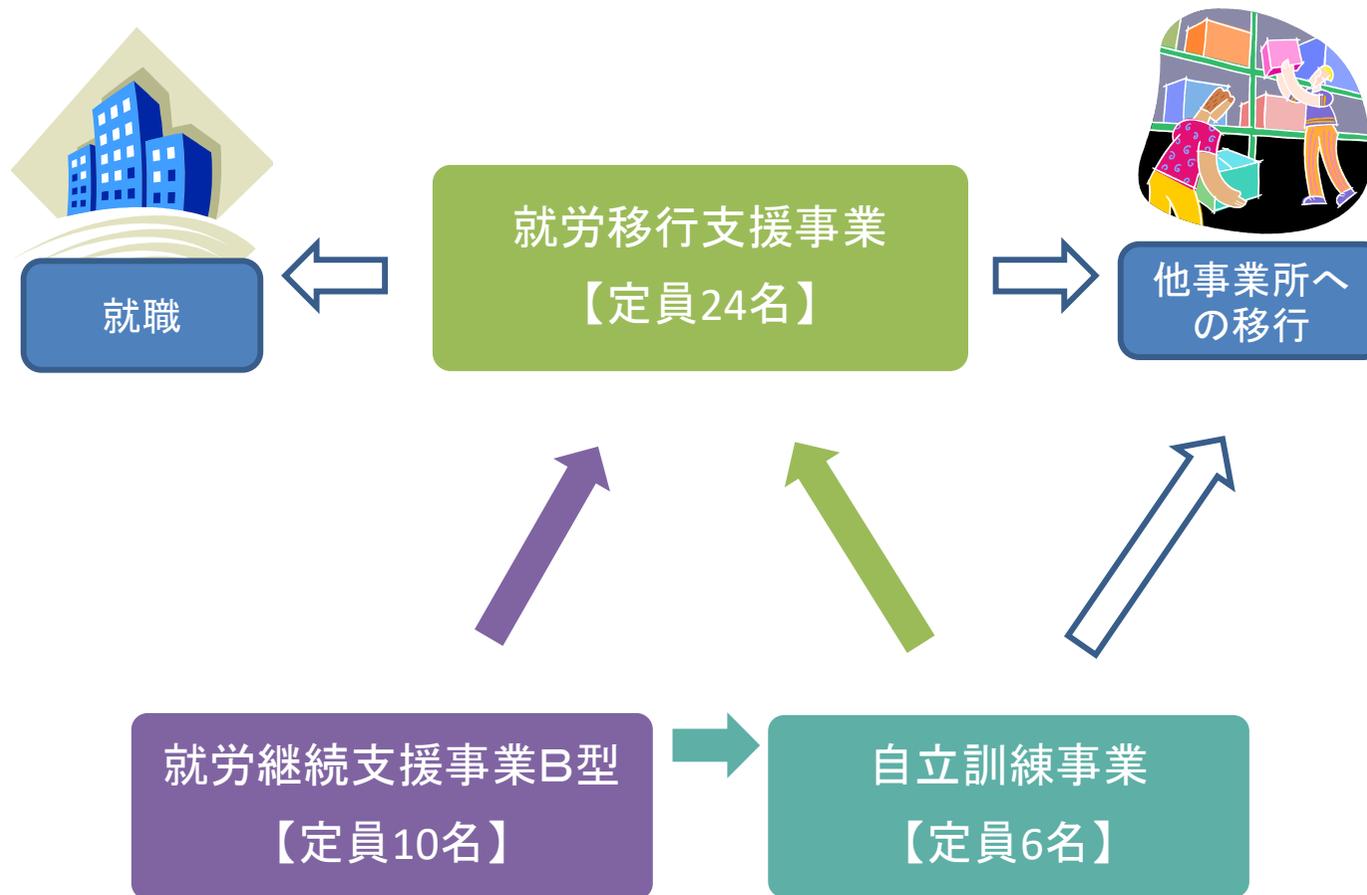
ヘルパーステーション トレフル

- 居宅介護
- 移動支援

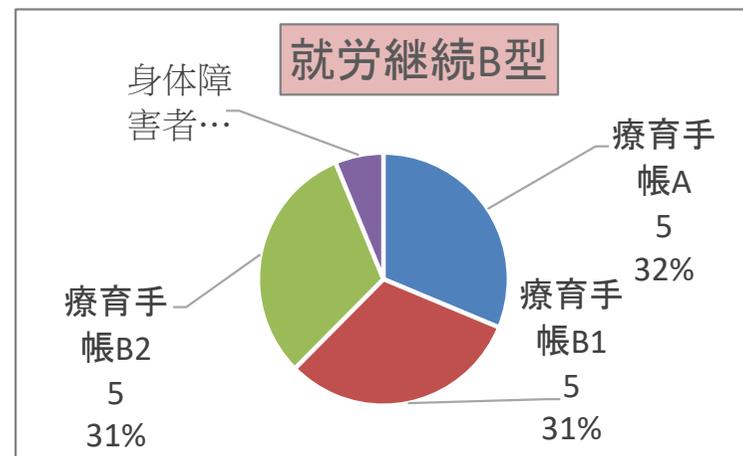
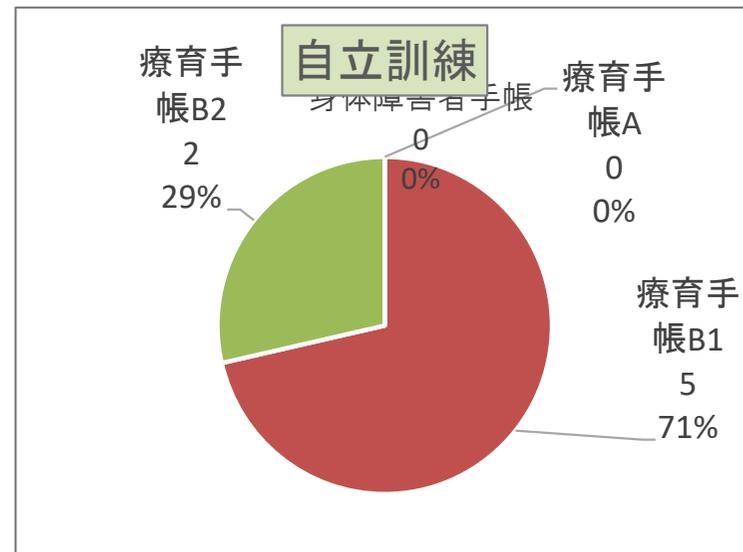
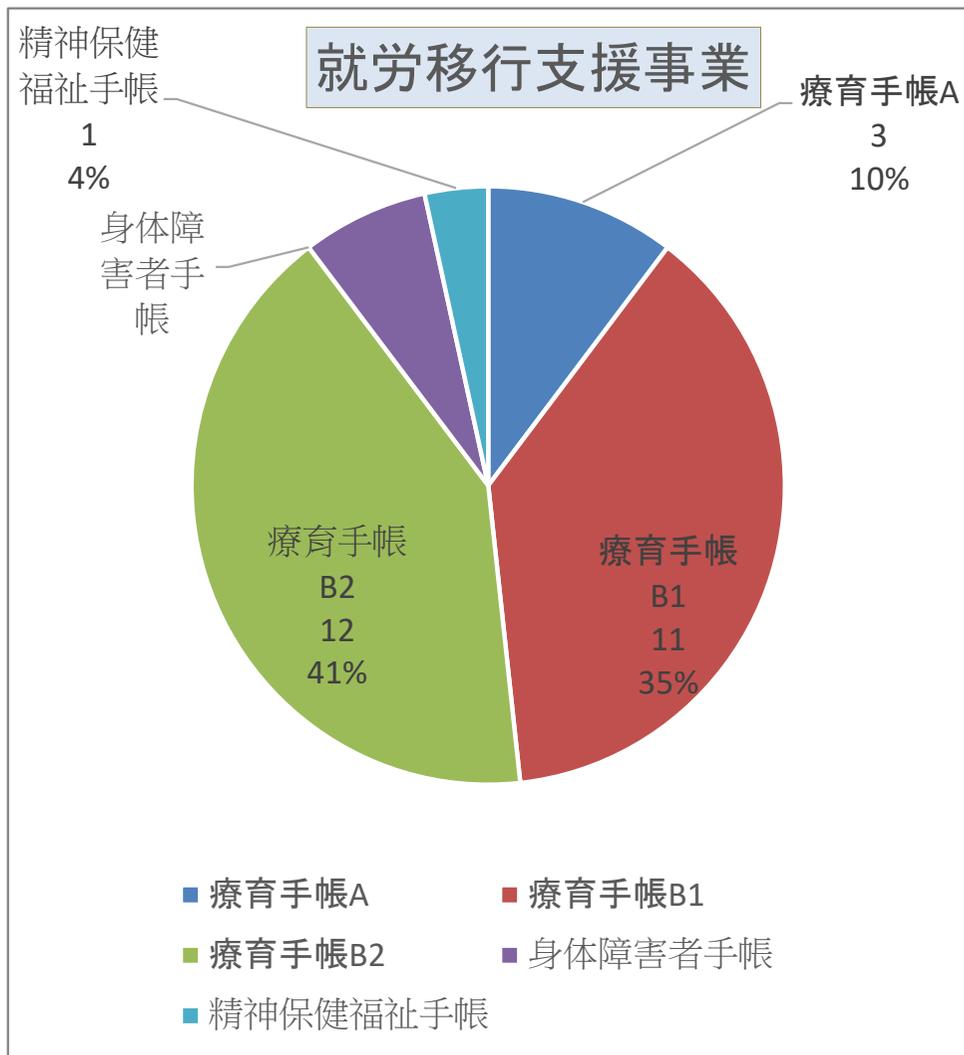
地域生活支援部

- 共同生活援助

事業構成

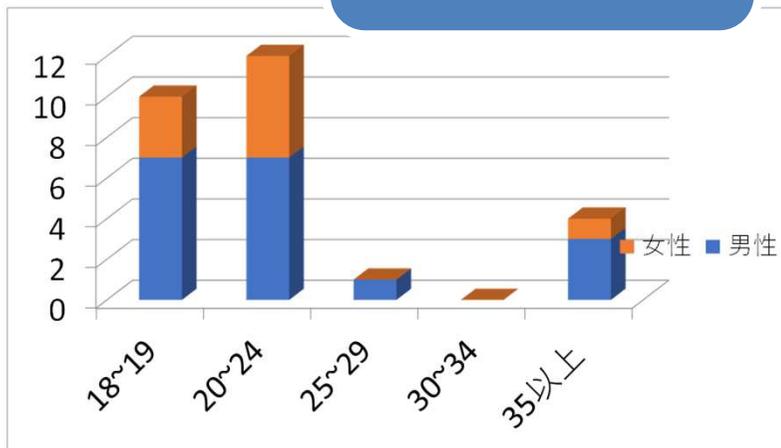


障害種別(2022.9.1時点)



利用者の特徴(2022.9.1時点)

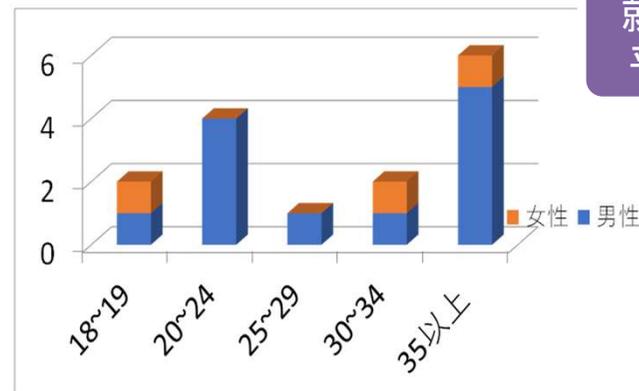
就労移行支援
平均年齢 23.9歳



自立訓練
平均年齢 19.1歳



就労継続支援B型
平均年齢 32.0歳

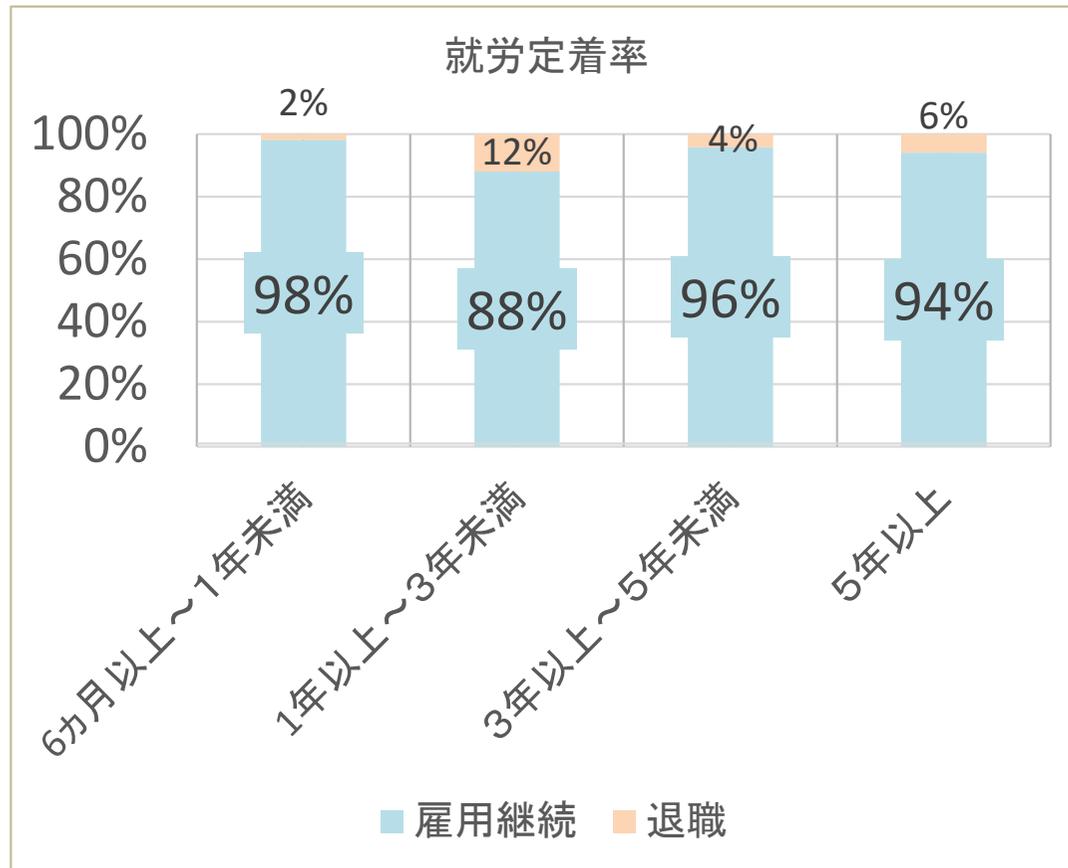


利用者の居住地(2022.9.1現在)



	就労移行支援	自立訓練	就労継続支援
大阪市	10	5	12
吹田市	0	0	0
豊中市	2	1	1
摂津市	1	0	0
茨木市	3	1	0
島本町	1	0	0
高槻市	1	0	0
箕面市	0	0	0
川西市	2	0	0
伊丹市	2	0	0
尼崎市	2	0	0
宝塚市	1	0	0
西宮市	2	0	0
合計	27	7	13

就労実績と職場定着率



年度	就職者数
2006年度	4
2007年度	8
2008年度	10
2009年度	10
2010年度	22
2011年度	15
2012年度	15
2013年度	13
2014年度	15
2015年度	13
2016年度	11
2017年度	14
2018年度	14
2019年度	13
2020年度	9
2021年度	17
合計	203

職種の一例



精密部品の
ピッキング



菓子製造工場の
ライン作業



保育園での
清掃・補助



倉庫内での
商品整理、値札付け、
事務補助



保険会社での
データ入力、DM
発送準備



社内職員向けの
カフェ業務



物流倉庫でのピッキング・
発送準備

2021年度 就職先一覧



主な業務	人数
屋外清掃(緑地公園内の清掃、グランド整備)	1名
事務補助(PC入力・ファイリング・備品補充・清掃等)	1名
国機関非常勤職員 (PC入力、会議室清掃等)	1名
緑地管理(草刈り、清掃等)	1名
清掃(特例子会社) (寮の清掃、外周清掃等)	1名
製造補助(セラミック製品の加工)	1名
庶務(特例子会社) (資源物仕分け、伝票整理、シュレッダー、資料セット)	2名
事務補助(病院内総務部、請求書の整理、郵送物準備)	1名
公園清掃(移動清掃、落ち葉回収、トイレ清掃)	1名
器具洗浄(研究員が使用する器具の洗浄、補修)	1名
清掃(建物内共有部の清掃、会議室の清掃)	1名
事務補助(給与関係書類作成、財務書類整理等)	1名
清掃(自社工場・敷地内清掃、会議室清掃)	1名
清掃(建物内清掃、資源物分別)	1名
病院看護補助(産科の医療備品の準備等)	1名

プログラム①施設内作業（生産活動）

- ◆生産活動を通して社会との接点を持ちながら、生産性・品質管理を学ぶ
- ◆基本的労働習慣が習得できるような設定や雰囲気作り
- ◆個々の目標設定と作業ごとの振り返り

受注作業 (2階作業室)



- ・箱折り
- ・封入
- ・タオル加工
- ・(パソコン入力)

- ・あいさつ
- ・言葉遣い
- ・時間を守る
- ・ルールを守る
- ・身だしなみを整える

リネン作業 (1階作業室)



- ・タオルの洗濯、乾燥
- ・たたみ、袋入れ
- ・結束
- ・出荷準備

- ・困った時の相談
- ・わからない時の質問
- ・報告のタイミング
- ・体力の強化
- ・集中力、持続力の向上
- ・作業日誌の記入
- ・休憩時間の過ごし方

ビルメンテナンス (北館全体)



- ・トイレ
- ・廊下、階段
- ・食堂、玄関
- ・会議室、相談室

プログラム②: 施設外就労(施設外活動)

- ◆作業室では経験できない負荷をかけ、本人の様子を知る。
- ◆施設内作業より高い工賃を設定する。
- ◆一般就労実現までの登竜門として、ステップを明確にする。

衛生用品の再生作業		<ul style="list-style-type: none">・ゴミ出し・洗浄・ワックスがけ・出荷準備	<ul style="list-style-type: none">・少人数または単独で取り組む・仲間と協力する姿勢・現場の担当者とのやりとり・忍耐力、ストレスの程度
リネン作業 (高齢者施設)		<ul style="list-style-type: none">・洗濯、乾燥・たたみ・整理	<ul style="list-style-type: none">・作業に対する達成感・困った時の対応方法・作業のノルマ
配膳作業 (高齢者施設)		<ul style="list-style-type: none">・お茶の準備・配膳・下膳・食器の片付け	

<p>喫茶体験 (高齢施設)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・注文受け ・飲み物の準備 ・提供 ・食器洗い 	<ul style="list-style-type: none"> ・少人数または単独で取り組む ・仲間と協力する姿勢 ・現場の担当者とのやりとり ・忍耐力、ストレスの程度
<p>区役所の清掃 (清掃訓練)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・区長室の清掃 ・各課ゴミ回収 ・廊下、階段 ・トイレ 	<ul style="list-style-type: none"> ・作業に対する達成感 ・困った時の対応方法 ・作業のノルマ ・交通機関の利用
<p>市民プールの清掃 (清掃訓練)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・エントランス ・更衣室 ・外周 ・トイレ 	
<p>国際会議場の清掃 (清掃訓練)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・エントランス ・トイレ ・外周 ・灰皿交換 ・ポリッシャーがけ 	

プログラム③グループワーク

- ◆作業場面だけでは伝えきれない社会的スキルを学ぶ
- ◆グループで話し合うことで新たな気付きや知識を獲得する

・訓練のステップに応じたグループ編成



【基礎編】

- ・『働く』とは
- ・Linkについて
- ・言葉遣い など

・週に1度の設定



【スキルアップ編】

- ・対人マナー
- ・メイクアップ
- ・企業見学 など

・受講後は学んだことを記録



【求職活動編】

- ・求職登録
- ・模擬面接
- ・履歴書の書き方 など

プログラム④施設外支援「体験実習」

- ◆実際の社会の中で働くことを経験し、働くイメージをもつ。
- ◆働くために必要なサポートや課題・目標を考える。
- ◆実習後に本人と振り返りを行い、できたことや難しかったことを整理する。

職場体験 (一例)



【事務補助業務】

- ・シュレッダー
- ・押印
- ・DM仕分け

- ・通勤の練習
- ・緊張度の程度
- ・挨拶、返事
- ・時間を守る
- ・休憩の過ごし方
- ・昼食のとり方
- ・指示の聞き方
- ・できたこと、難しかったこと



【清掃業務】

- ・特例子会社
- ・本社ビル内
- ・早朝勤務



【工場内梱包業務】

- ・部品袋詰め
- ・検品
- ・結束

プログラム⑤施設外支援「雇用前実習」

- ◆実際の雇用後を想定し、職場環境を整える。
- ◆正式雇用に向け、職場やハローワーク、家庭や関係機関と調整を行う。

雇用前実習 (一例)



【清掃業務】

- ・食堂の清掃
- ・役員室の清掃
- ・ロッカーの清掃



【看護補助業務】

- ・看護助手の補助
- ・シーツ交換



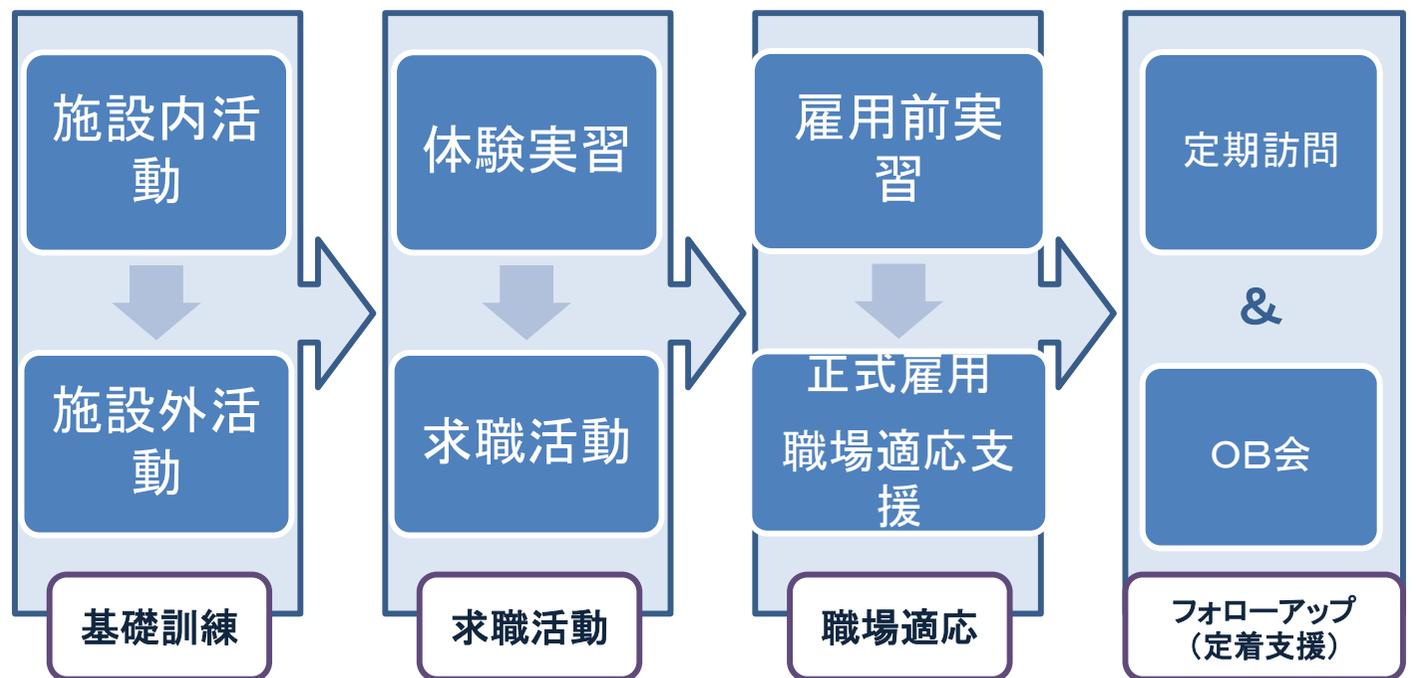
【清掃業務】

- ・特例子会社
- ・研修施設内清掃

●障害者就労支援事業部との連携(ジョブコーチ)

- ・仕事の指導
- ・従業員との関わり方
- ・障害特性の理解
- ・人事担当者との打ち合わせ
- ・ハローワークとの調整
- ・家庭への連絡

就労移行支援事業について



職業指導員・生活支援員・就労支援員

ジョブコーチ

就職までの支援計画(一例)



ジョブコーチによる 職場適応支援～定着支援

雇用前実習

- ◆実際の雇用後を想定し、職場環境を整える。
- ◆正式雇用に向け、職場やハローワーク、家庭や関係機関と調整を行う。



職場適応支援

- ◆就職に対する不安や課題の解決に向け、専門的な支援を行う。
- ◆本人と従業員、職場との関係づくりをサポートし、安定した雇用を目指す。

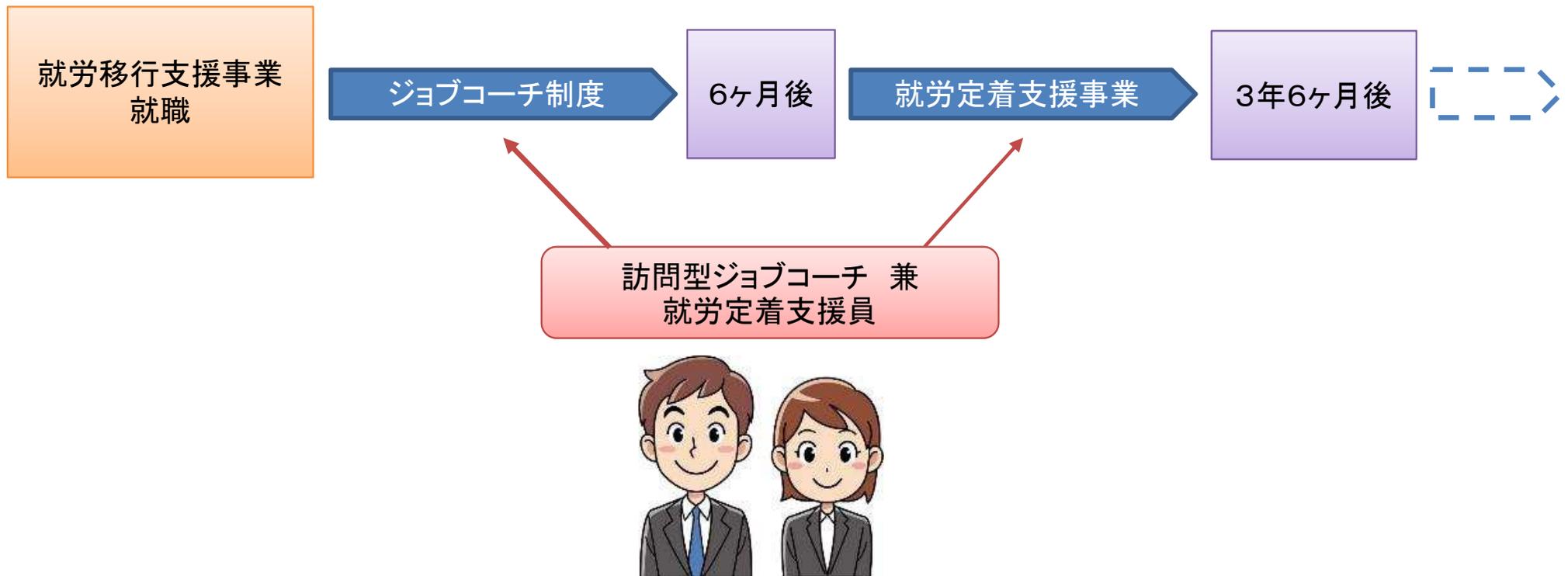


定着支援(フォローアップ)

- ◆定期的に職場を訪問し、本人や職場の様子、状況に変化がないか把握する。
- ◆就職者同士が集まるOB会を結成し、働くモチベーションの維持や意見交換ができる場を持つ。



ジョブコーチ制度の活用と職員体制



Linkの定着支援内容

企業訪問

- ・本人の様子
(モチベーション、勤務態度、
健康状態の把握)
- ・職場の変化
(人事異動など)
- ・業務内容の変化
(要求水準の変化)



来所相談

- ・家庭環境の変化
- ・生活範囲の広がり
(生活リズム、生活習慣)
- ・金銭管理
- ・対人関係
(ストレス対処、異性関係な
ど)



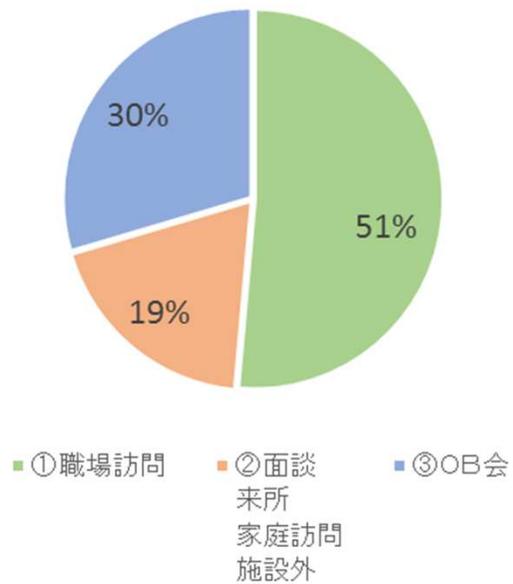
OB会 Linkカフェ

- ・余暇活動
- ◆OB会: 2カ月に1回
新年会、日帰り旅行
ボーリングなど
- ◆カフェ: 毎月1回開催
軽食会、カラオケ
ゲーム交流、外食
グループワーク
(ビジネスマナー講座な
ど)

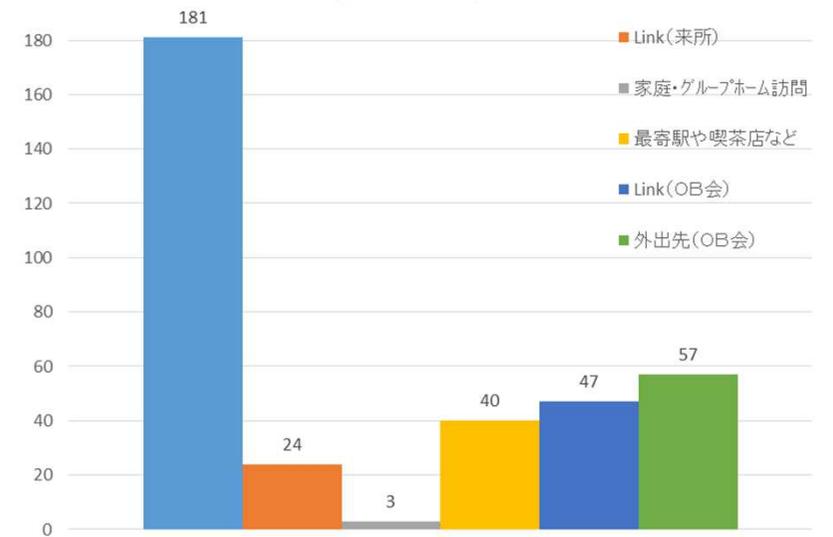


定着支援実績

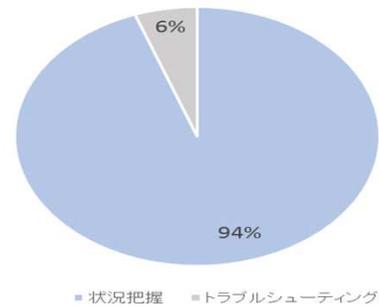
支援内訳



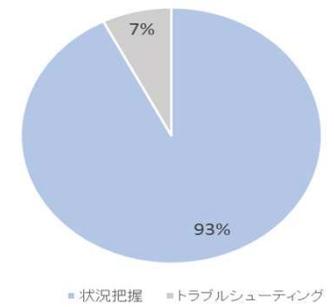
支援提供場所



①職場訪問



②面談



ある程度成功している秘訣は・・・