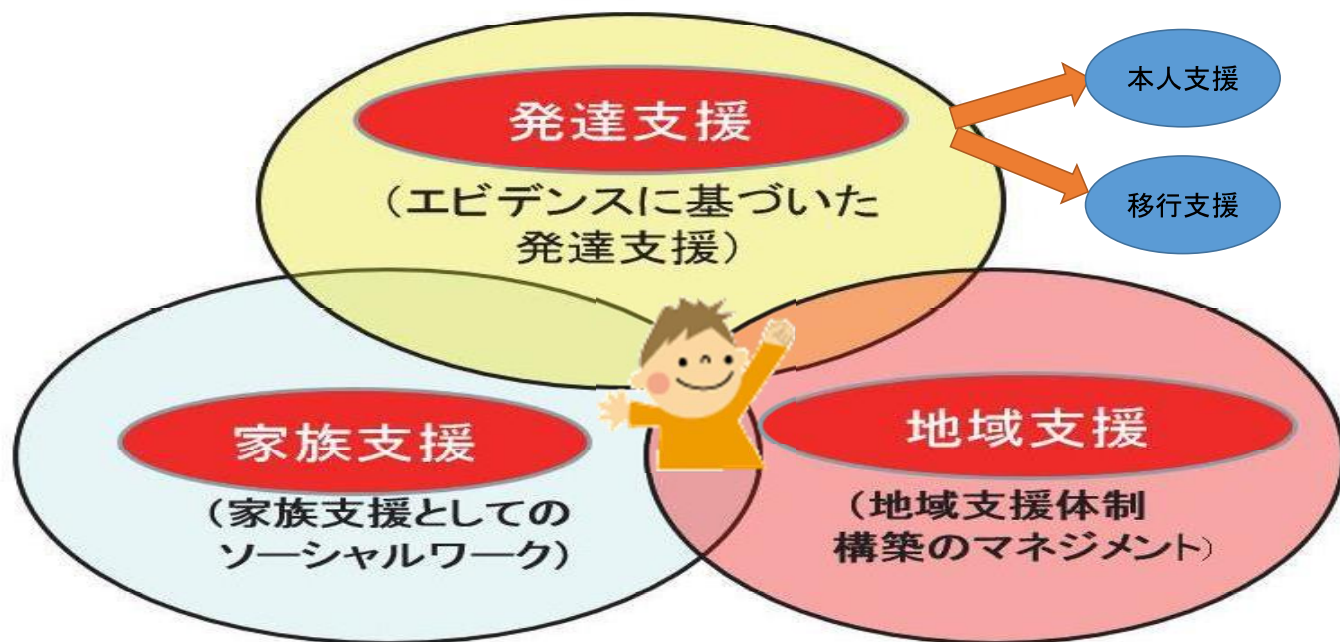
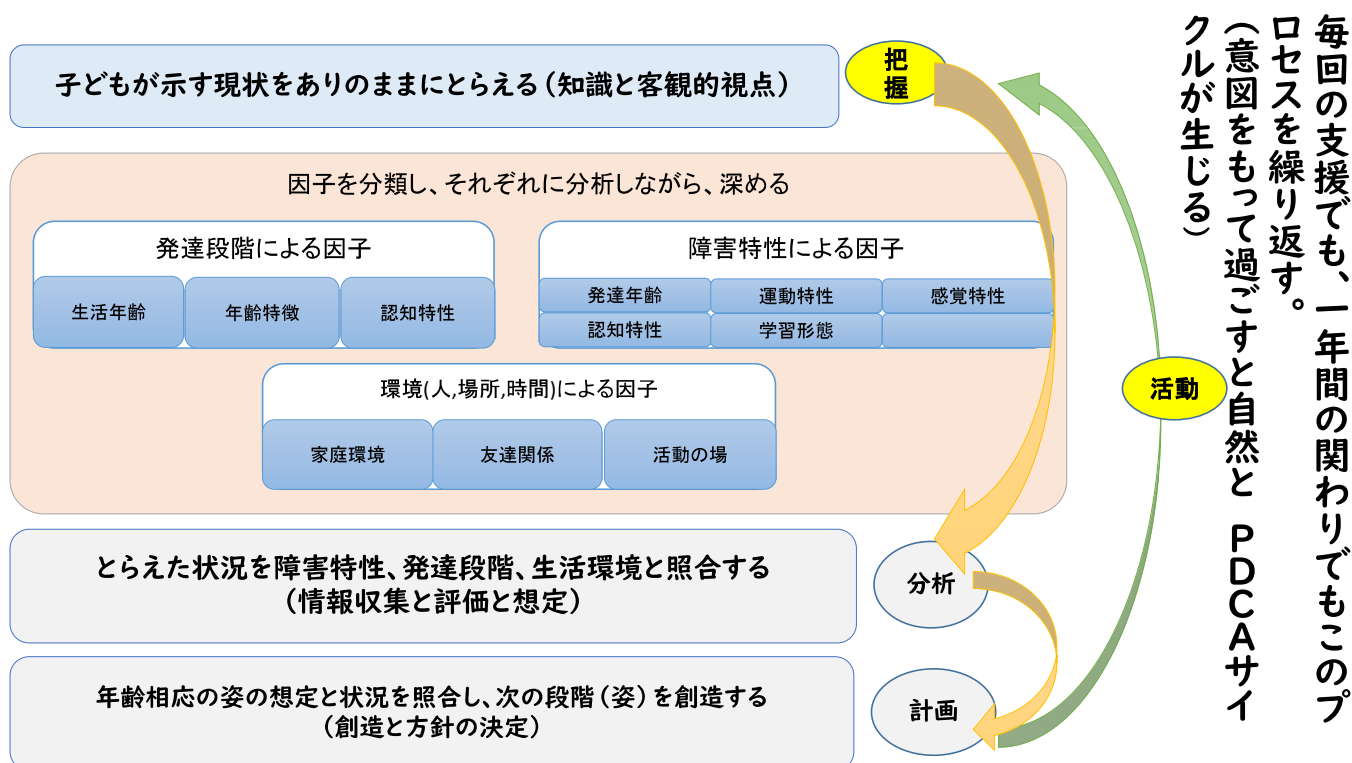


# 児童発達支援の3つの要素



## ①発達支援 本人支援 (関わりに不可欠な視点とプロセス)



## 児童期の特徴の一つは、アセスメントの細かさ

～因子を分類し、それぞれに分析しながら、深める～

「深める」とは、見極めることであり、  
子どもの頭と体で起きていることを知ろうとすること

- 子どもだからこそ、できないことはたくさんある!「できないこと」の主となる要因は、いくつか絞られる。
- 発達検査は必要に応じて行い、実生活の中でその結果が適切かどうかを確認しながら、どの部分を伸ばしていくと良いのか、ケース検討を重ねていく。
- 各因子が相互に影響し合いながら、障害が形成されているが、短期間でその影響の度合いに変化が生じることに留意する。

障害のある子どもの発達の側面から、「健康・生活」、「運動・感覚」、「認知・行動」、「言語・コミュニケーション」、「人間関係・社会性」の5領域において、将来、日常生活や社会生活を円滑に営めるようにすることを大きな目標として支援。

### (ア) 健康・生活

- (a) 健康状態の把握
- (b) 健康の増進
- (c) リハビリテーションの実施
- (d) 基本的な生活スキルの獲得
- (e) 構造化等により生活環境を整える

### (イ) 運動・感覚

- (a) 姿勢と運動・動作の基本的技能の向上
- (b) 姿勢保持と運動・動作の補助的手段の活用
- (c) 身体の移動能力の向上
- (d) 保有する感覚の活用
- (e) 感覚の補助及び代行手段の活用
- (f) 感覚の特性(感覚の過敏や鈍麻)への対応

### (ウ) 認知・行動

- (a) 視覚、聴覚、触覚等の感覚や認知の活用
- (b) 知覚から行動への認知過程の発達
- (c) 認知や行動の手掛かりとなる概念の形成
- (d) 数量、大小、色等の習得
- (e) 認知の偏りへの対応
- (f) 行動障害への予防及び対応

### (エ) 言語・コミュニケーション

- (a) 言語の形成と活用
- (b) 受容言語と表出言語の支援
- (c) 人との相互作用によるコミュニケーション能力の獲得
- (d) 指差し、身振り、サイン等の活用
- (e) 読み書き能力の向上のための支援
- (f) コミュニケーション機器の活用
- (g) 手話、点字、音声、文字等のコミュニケーション手段の活用

### (オ) 人間関係・社会性

- (a) アタッチメント(愛着行動)の形成
- (b) 模倣行動の支援
- (c) 感覚運動遊びから象徴遊びへの支援
- (d) 一人遊びから協同遊びへの支援
- (e) 自己の理解とコントロールのための支援
- (f) 集団への参加への支援



児童発達支援ガイドラインに示された「本人支援」

## 移行支援

可能な限り、地域の保育、教育等の支援を受けられるようしていくとともに、同年代の子どもとの仲間作りを図っていくことが必要

- ・ 障害理解と受容
- ・ 家族・本人のエンパワメント
- ・ 家族機能の育成・回復



子どものことで気持ちの整理ができ、落ち着いてきた家族においても、移行期の時に新たな混乱が生じていくことが少なくありません。また、両親の生活・就労状況の変化、兄弟姉妹の進学等も含め、様々な気付きや家族の結びつきを振り返っていく、大切な機会と考えましょう。

なぜ「移行支援」を重視すべきか？

- ・ 全員が通過する課題
- ・ テーマと目標(学校等行き先を決めること)が明確
- ・ 選択肢(学校等)が絞られている～現実的な視点に立たされる
- ・ 日程と期間が定められている
- ・ 家族全体の現実とそれぞれの方の思いを確認できるチャンス
- ・ 継続的に振り返りができる(結果検証)

子どもの適切な発達環境を整えるため、親・家族支援は大きな柱  
…父親のかかわり、意識、役割

そのために・・・発達課題や障害特性への理解を深め、具体的な手立てと見通しを持った取り組みを通して、「障害受容」を支える。

複数名以上で検討を重ね、適切なアセスメントの後に・・・

- 親が我が子の障害とその特徴を理解していくための支援
- 障害のある我が子の発達支援の意味と意義を理解し、子どもの緩やかな成長を喜びとして受け止められるようになる支援
- 親・保護者が子どもの成長の要であることを自覚し、家庭生活の中にこそ、成人期以降に生活していく力を培う機会があることを、温かく何度でも伝えていく支援
- 親・家族が抱えている生活上の問題、親自身の価値観や子どもの状態の受け止め方や理解の仕方、兄弟姉妹も含めた様々な悩み等も考慮した上で、ベストではなく、ケースに応じたよりベターな選択肢や暮らしの工夫を提案していく支援

# 保護者の声

- よかったこと**

  - ◎ 会話がふえた → 色々な感情共有。
  - 承認欲求が強くなった → ほめられたい。
- 役に立ったこと**

  - ◎ 友達のお母さんから「誰にも心をひらこうとしないうちの扱いが上手い」といわれた。役に立った (ABA使)
- 子供の变化**

表情がとっても豊かになった。かわいいと思える。
- 家族の変化**

生まれてきてくれてありがとう  
ママの子でありがとう  
いから言えた (最近)。
- その他**

其期待をかけすぎないことを気をつけている。

## ③地域支援 連携 (ライフステージに応じた一貫した支援)

「気になる」段階から気軽に保護者からの相談に応じたり、子どもへの療育が提供できる身近な場となる。(子どもは地域の宝)

● 診断を受けないと利用できないことを前提としない工夫

家族支援を含め個々の状況に応じた療育や発達への支援が、地域の支援システムづくりにつながることを意図して支援を提供する。

● 子どもが通過していく機能を果たすための利用前後の時期の連携

● 地域の中での役割の明確化 (事業所の一方的な主張ではない)

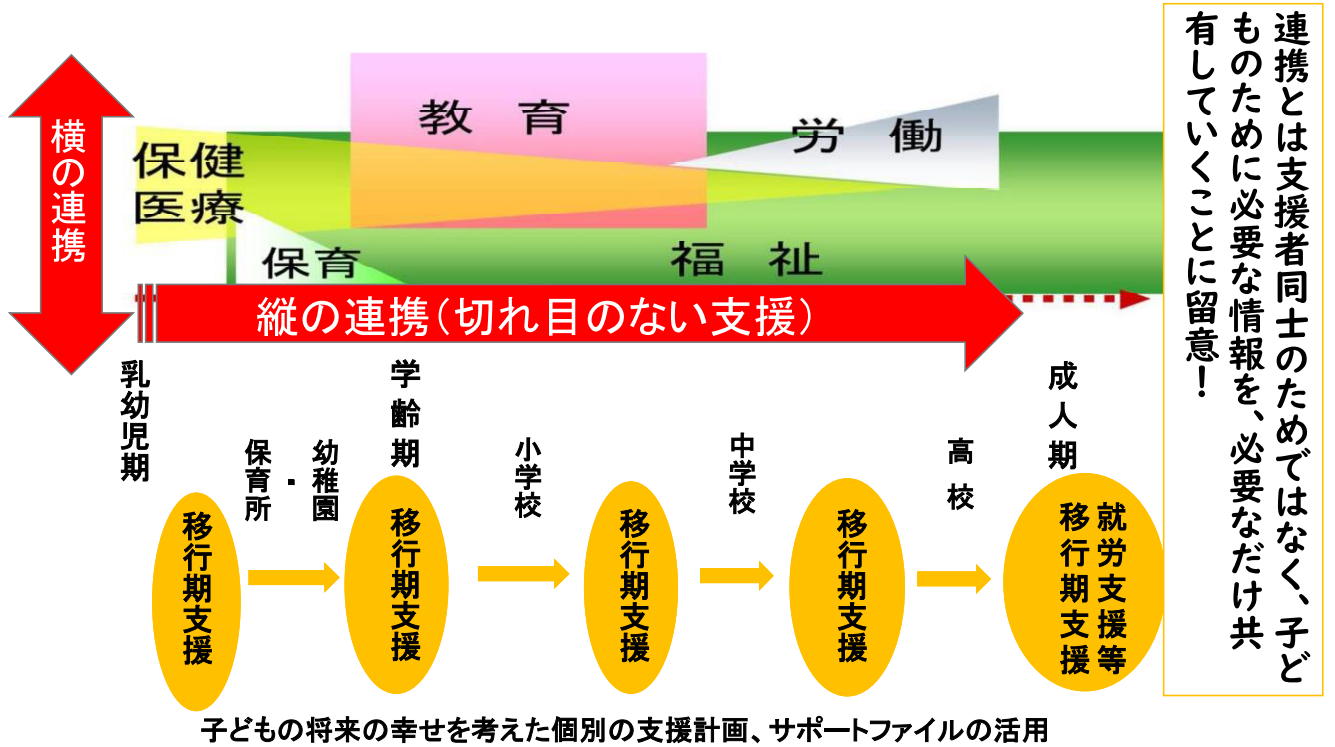
サービス担当者会議への参加等、より積極的な地域連携を心がけ、発達支援の地域拠点として機能発揮する。

● 地域と子どもとの接点を常に探っていく

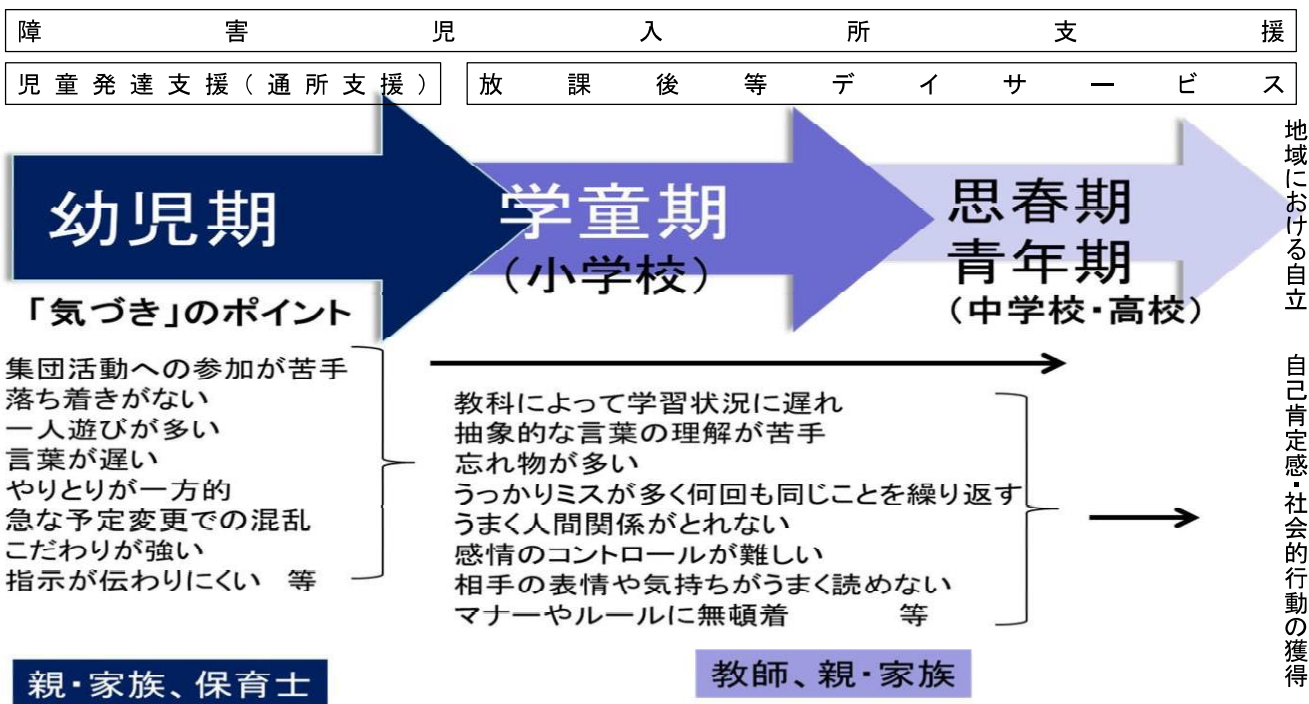
● 個別支援計画においては、集団活動での参加状況や、集団活動に参加していくための効果的なやり方を常に確認し、その可能性を探る

● 地域の中にいる子どものための人材を見つけていく

③地域支援 連携（ライフステージに応じた一貫した支援）



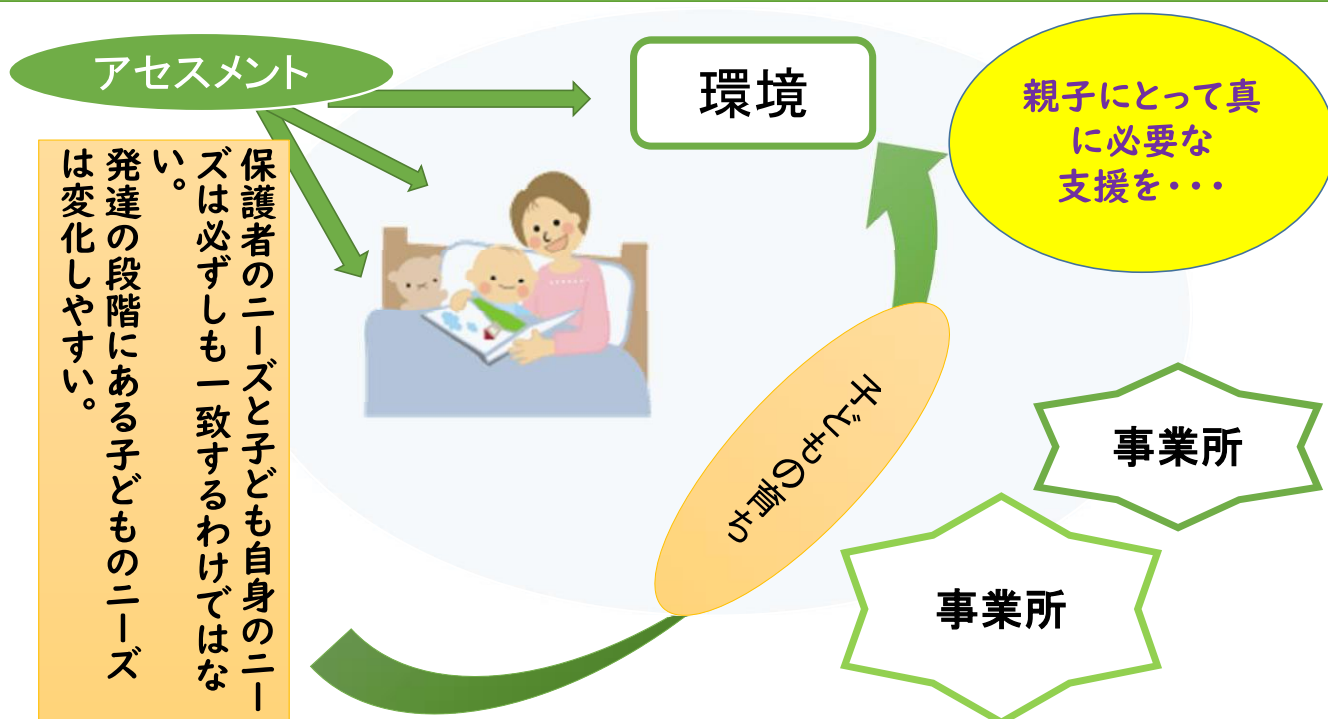
③地域支援 連携（ライフステージに応じた一貫した支援）



## 児童期の支援における課題

- 【地域の差】 支援先が少なくて困る  
支援先が多くて悩む（支給決定量の妥当性）
- 【支援の質】 知識・技術 本当に必要な支援 本当に必要な量
- 【家庭背景】 生活環境 虐待 家族の心身の健康 愛着
- 【連携の実態】 事業所内は？ 多職種は？ 他事業所や関係機関は？  
園や学校、地域との連携…その際のマナーは？  
信頼 協働
- 【           】

## 児童期の支援において大切なこと





私を『お母さん』と求めることがなくて、とても虚しかったことを覚えています。

発達支援の環境で、専門的な関わりを探し、学びました。

まだ言葉を発することはありませんが、周囲の言葉には耳を傾けるようになりました。

発達支援室との出会いで、一人で抱え込まずに、安心して向き合えるようになりました。

今、2・3歩前に行くと、息子が私を振り返って「ママ、手つなごう」って、手を差し出してくれます。

それがどんなに嬉しいか…

言葉では言い表せません。

## 【就労分野】

社会福祉法人あひるの会 あかね園  
統括施設長 松尾 公平

自身にとっての「働く意味（目的・メリット）」とは



## 「働く意味」とは

- 経済的な保障を得る為
- 自分の成長のため
- 頼られる、あてにされる事での「やりがい」「生きがい」「自信」
- 社会への貢献
- 感じる（貢献感、達成感、充実感、疲労感・・・）
- メリハリのある生活（適度な緊張感、休日に対する価値感↑）
- 存在価値の証明（障がい者、病者から労働者、社会人へ）
- 衣食住の確保（あたりまえの生活）
- 選択肢の多い豊かな生活に
- 自分のやりたい事の実現（夢へのステップアップ）
- 大切な人のため（家族、恋人等）
- 病状や心身の安定につながる
- 安心感（将来の不安の解消）

等々

## わたしたちの「支援対象者」とは



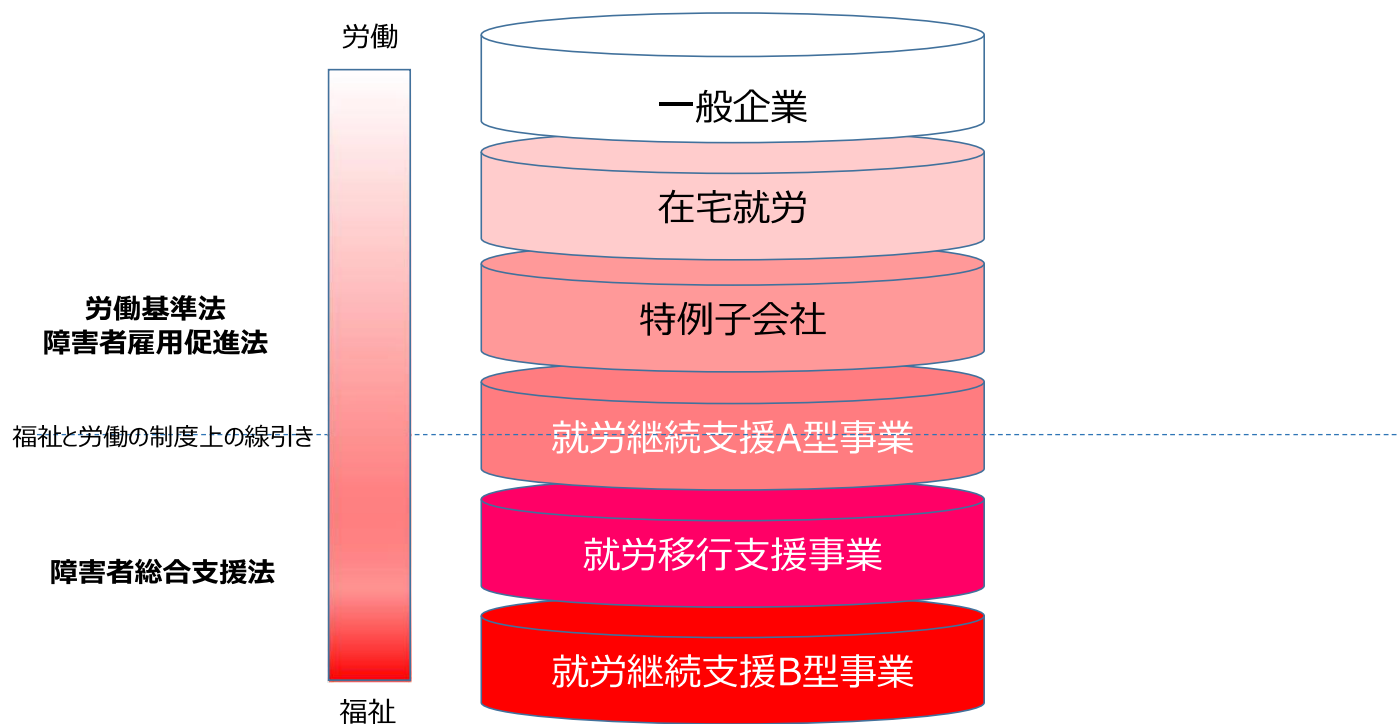
自身の「障がい」だけでなく、  
周囲の様々な環境要因から  
就労することが難しいとされ、  
多くの“生きづらさ”を抱えている人達。

障がいのない人と同様に、  
夢や希望をもち、  
「働くこと」を通して  
人生を変えたいと願う人達。

「働きたい」の支援は「生きる支援」「人生の支援」

# 就労系サービスの概要について

## 多様化する「働き方」



## 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	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	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)	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)	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能。	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 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 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※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能。	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	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

## 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	一般就労に向けての訓練	サポートを受けながらの一般就労	生きがいとしての働く活動	企業で働き続けるための短期集中支援
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能。	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 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 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※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能。	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	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

# 就労移行支援事業について（概要）

## 対象者

一般就労を希望し、知識、能力の向上、実習や職場探し等を通じ、適正に合った職場への就労が見込まれる方

## サービス内容

- ・一般就労等への移行に向けて就労に必要な訓練、職場のマッチング、職場定着のための支援等を実施
- ・個別支援計画の進捗に応じ、職場実習や企業見学会等の様々な取り組みを踏まえて一般就労を目指す
- ・利用者ごとに標準期間（24カ月）内で利用期間を設定



作業訓練



企業見学会



職場実習



就職

○ 事業所数

2,969（国保連令和

4年 12月実績）

○ 利用者数

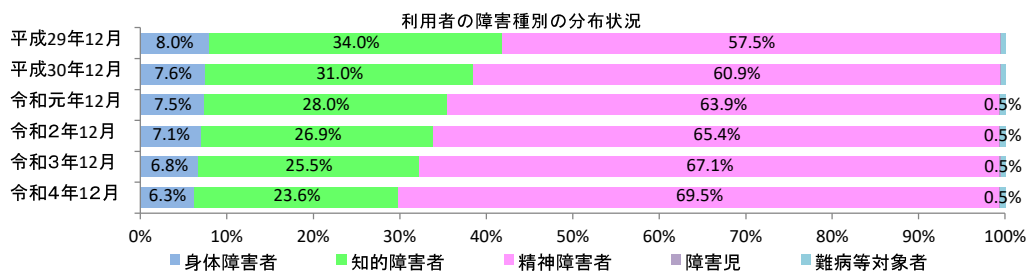
35,543（国保連令和

4年 12月実績）

【令和5年4月1日時点】  
千葉県内 151事業所

## 利用者の障害種別分布状況（就労移行支援）

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の約7割を占める。

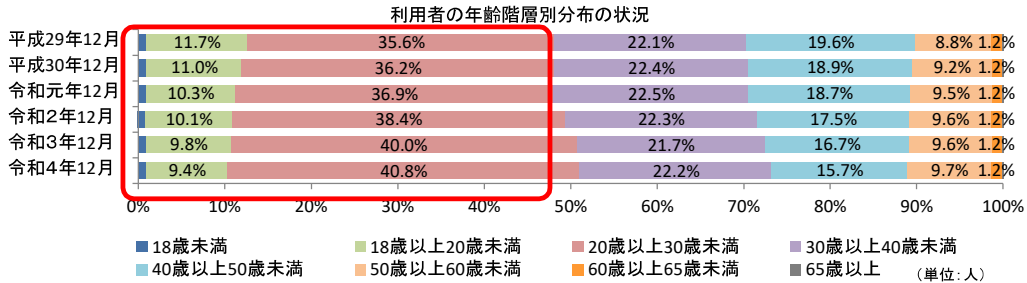


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計（単位：人）
H29.12	2,672	11,377	19,270	32	142	33,493
H30.12	2,539	10,365	20,369	36	144	33,453
R1.12	2,527	9,474	21,589	41	158	33,789
R2.12	2,480	9,369	22,823	40	169	34,881
R3.12	2,378	8,963	23,552	52	160	35,105
R4.12	2,240	8,392	24,697	42	172	35,543

【出典】国保連データ

## 利用者の年齢階層別分布状況

○ 年齢階層別に利用者の分布を見ると、30歳未満の利用者が約5割を占めており、20歳以上30歳未満は微増傾向にある。



	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H29.12	338	3,903	11,911	7,405	6,551	2,959	412	14	33,493
H30.12	344	3,672	12,095	7,496	6,332	3,092	405	17	33,453
R1.12	313	3,483	12,454	7,598	6,321	3,204	400	16	33,789
R2.12	300	3,516	13,409	7,762	6,107	3,345	423	19	34,881
R3.12	342	3,429	14,048	7,630	5,845	3,366	419	26	35,105
R4.12	346	3,334	14,485	7,883	5,578	3,461	437	19	35,543

【出典】国保連データ

11

## 就労移行支援・就労定着支援における支援の質向上に資する報酬等の見直し

### 【就労移行支援】

- 一般就労の高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬において更に評価。
- 「前年度において就職後6か月以上定着した者の割合（就労定着率）」としている基本報酬の区分の決定に係る実績について、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定。

就労定着率	基本報酬	
	【現行】	【見直し後】
5割以上	1,094単位/日	1,128単位/日
4割以上5割未満	939単位/日	959単位/日
3割以上4割未満	811単位/日	820単位/日
2割以上3割未満	689単位/日	690単位/日
1割以上2割未満	567単位/日	557単位/日
0割以上1割未満	527単位/日	507単位/日
0割	502単位/日	468単位/日

※定員20人以下の場合の単位

#### 【現行】

前年度において  
就職後6か月以上定着した者  
前年度の利用定員数

#### 【見直し後】

前年度及び直前年度において  
就職後6か月以上定着した者  
前年度の利用定員数+前々年度の利用定員数

- 障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価を行うアセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、本人や他の支援機関等を交えたケース会議等を実施した事業所を評価するための加算を創設。

【支援計画会議実施加算】583単位/回（新設）  
（1月につき1回かつ1年につき4回を限度）



※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

# 就労継続支援A型事業について（概要）

## 対象者

通常の事業所に雇用されることが困難であって適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な方

## サービス内容

- ・雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった方について一般就労に向けての支援を提供
- ・多様な事業形態により、多くの就労機会が提供される
- ・利用期間の制限なし



蕎麦打ち



PC入力・名刺作成等

○ **事業所数**

4,368（国保連令和 4年 12月実績）

○ **利用者数**

82,990（国保連令和 4年 12月実績）

【令和5年4月1日時点】  
千葉県内 132事業所

## 就労継続支援A型の基本報酬等の見直し

**現行**

- 「1日の平均労働時間」に応じて報酬を算定

平均労働時間	基本報酬
7時間以上	618単位/日
6時間以上 7時間未満	606単位/日
5時間以上 6時間未満	597単位/日
4時間以上 5時間未満	589単位/日
3時間以上 4時間未満	501単位/日
2時間以上 3時間未満	412単位/日
2時間未満	324単位/日

※ 従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

**見直し後**

- 基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。

	評価指標	判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～80点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	5点～40点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価	0点～35点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～35点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価

スコア合計点	基本報酬
170点以上	724単位/日
150点以上170点未満	692単位/日
130点以上150点未満	676単位/日
105点以上130点未満	655単位/日
80点以上105点未満	527単位/日
60点以上80点未満	413単位/日
60点未満	319単位/日

※ 従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

- 事業所ホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容は全て公表することを事業所に義務づける（運営基準の見直し）とともに、未公表の場合には基本報酬を減算する。

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「1日の平均労働時間」や「生産活動収支の状況」について前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

## A型の在り方、役割に関する整理イメージ（現状）

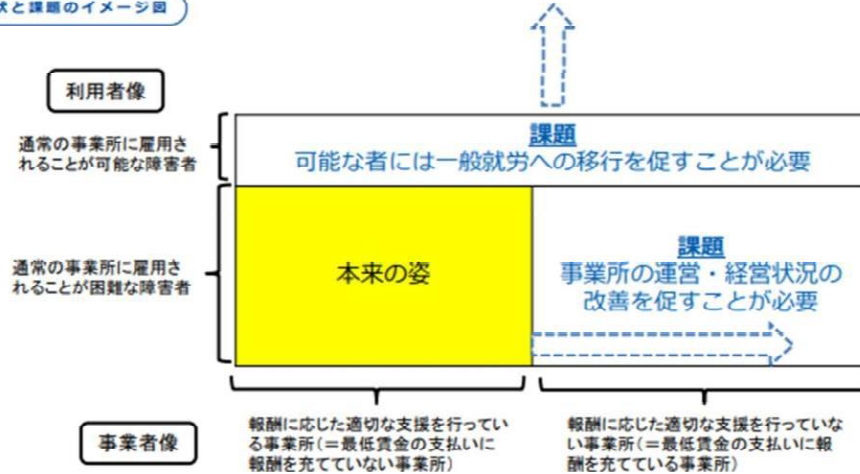
### 基本的な考え方

A型の在り方、役割を整理するにあたっては、様々な現状や課題が指摘されているところであるが、

- ・ A型の利用者像は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」であること
- ・ A型の報酬（給付費）は、「就労機会の提供」と「生産活動等を通じて知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援（＝サービス）の提供」のための費用として事業者に支払われるものであること

という2つの軸を基礎として考える必要がある。

### 現状と課題のイメージ図



R4.4.8 社会保障審議会障害者部会  
「障害者の就労支援について」より

## 就労継続支援A型における生産活動の経営状況（令和4年3月末時点）

- 就労継続支援A型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている事業所は3,512事業所のうち1,984事業所（56.5%）

（注）就労継続支援A型事業所については、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）第192条第2項において、「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を扣除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」と定められている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

### 【生産活動の経営状況（令和4年3月末時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
4,228	3,512	1,984	56.5%
(3,997)	(3,247)	(1,893)	(58.3%)

※1 ( ) 内に前年度の状況（令和3年3月末時点）を記載

※2 指定基準を満たしていない事業所（1,984）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,777事業所（提出率89.6%）

※3 指定基準を満たしていない事業所（1,984）のうち、令和3年3月末時点も指定基準を満たしていない事業所は1,357事業所（68.4%）

（厚生労働省社会・援護局障害福祉課福祉課課長談話）