

令和6年度 千葉県サービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）基礎研修 就労分野資料

【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

はじめに

「働くこと」 について考える

自身にとっての「働く意味（目的・メリット）」とは

「働く意味・目的」とは

- 経済的な保障を得る為
 - 自分の成長のため（「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）
 - 選択肢の多い豊かな生活に（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
- 等々

「働くこと」を単なる活動（支援の終着点）として捉えるのではなく
個々で異なる人生の（夢や希望に向けた）大事なプロセスとして捉える

例：「企業就労」を軸としたライフステージの変化



「働くこと」の意味や目的は一人ひとりの

「年齢」や「暮らし」によっても都度変化するもの（就労選択の機会の必要性）

わたしたちの「支援対象者」とは



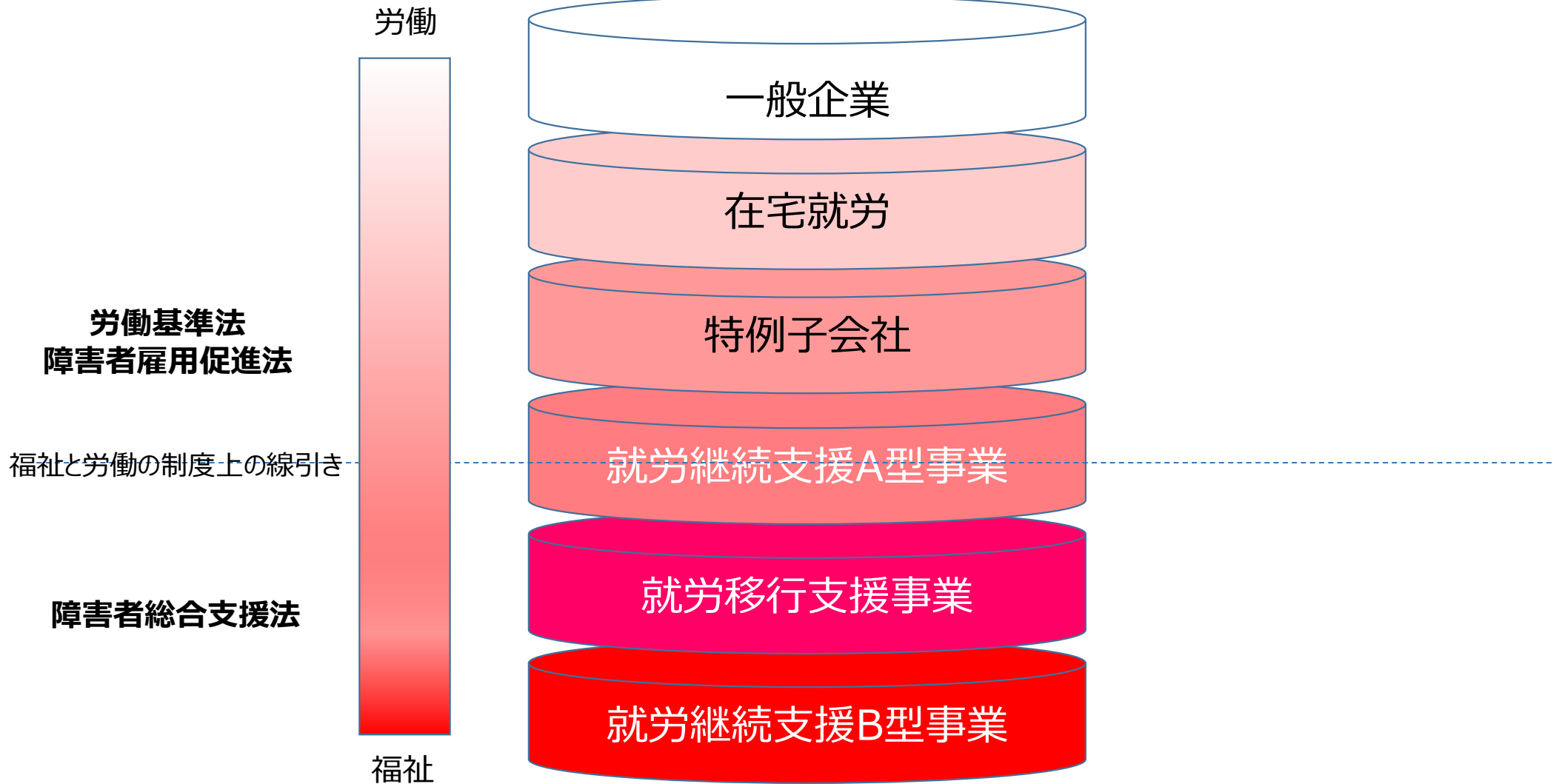
自身の「障がい」だけでなく、周囲の様々な環境要因から就労することが難しいとされ、多くの“生きづらさ”を抱えている人達。

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」

制度面から考える「就労系サービスの役割」とは

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定着支援
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

障害福祉サービス等の体系（介護給付・訓練等給付）

サービス内容		
訪問系	介護給付	居宅介護 若 児 自宅で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
		重度訪問介護 若 重度の肢体不自由者又は重度の知的障害若しくは精神障害により行動上著しい困難を有する者であつて常に介護を必要とする人に、自宅で、入浴、排せつ、食事の介護、外出時における移動支援、入居時の支援等を総合的に（日常生活に生じる様々な介護の事態に対応するための見守り等の支援を含む。）
		同行援護 若 児 視覚障害により、移動に著しい困難を有する人が外出する時、必要な情報提供や介護を行う
		行動援護 若 児 自己判断能力が制限されている人が行動するときに、危険を回避するために必要な支援、外出支援を行う
		重度障害者等包括支援 若 児 介護の必要性がとて高い人に、居宅介護等複数のサービスを包括的に
日中活動系	施設系	短期入所 若 児 自宅で介護する人が病気の場合などに、短期間、夜間も含めた施設で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
		療養介護 若 医療と常時介護を必要とする人に、医療機関で機能訓練、療養上の管理、看護、介護及び日常生活の世話を行う
		生活介護 若 常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排せつ、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する
居住支援系	訓練等給付	施設入所支援 若 施設に入所する人に、夜間や休日、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
		自立生活援助 若 一人暮らしに必要な理解力・生活力等を補うため、定期的な居宅訪問や随時の対応により日常生活における課題を把握し、必要な支援を行う
		共同生活援助 若 夜間や休日、共同生活を行う住居で、相談、入浴、排せつ、食事の介護、日常生活上の援助を行う
		自立訓練（機能訓練） 若 自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う
		自立訓練（生活訓練） 若 自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う
		就労移行支援 若 一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う
		就労継続支援（A型） 若 一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労の機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
		就労継続支援（B型） 若 一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
		就労定着支援 若 一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う

就労選択支援（新サービス） R7.10～

- 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就労選択支援を創設する。（令和7年10月1日施行）

対象者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
- 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。

基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（アセスメント）を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて公共職業安定所等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。

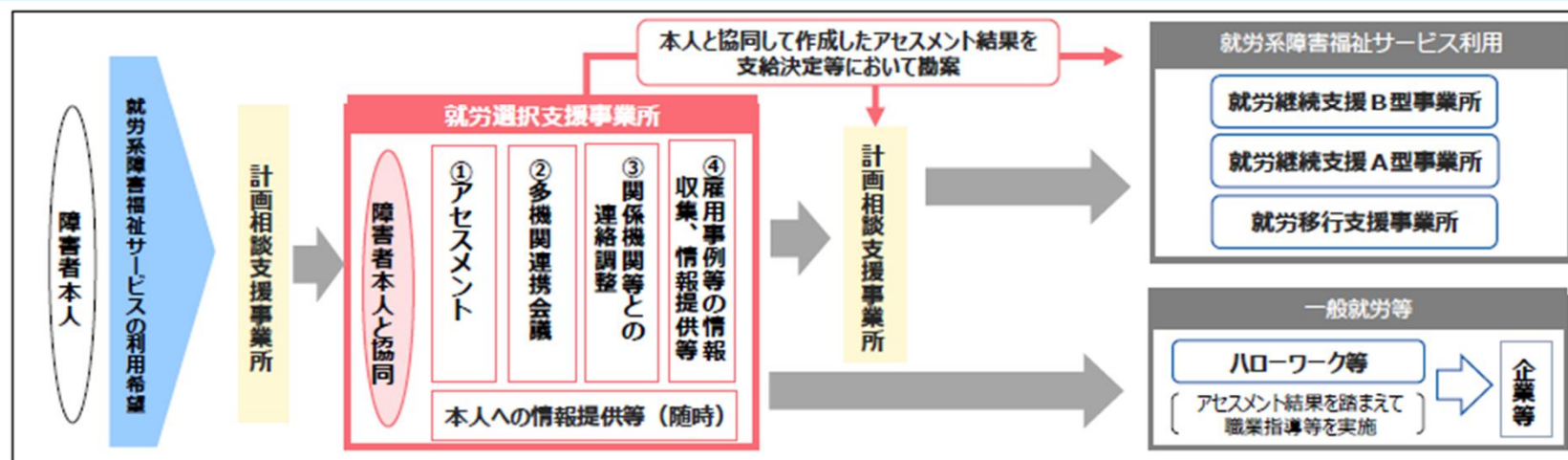
基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 1210単位/日
- 特定事業所集中減算 200単位/月

正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

支給決定期間

- 原則1ヶ月 1ヶ月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2ヶ月の支給決定を行う。



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
通常の事業所に雇用されており主務省令で定める事由により当該事業所での支援を一時的に必要とする方

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

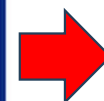
4年 12月実績）

【令和6年7月1日時点】
千葉県内 148事業所

【論点1】事業所の利用定員規模の見直しについて

現状・課題

- 事業所の定員規模については、
 - ・ 就労継続支援A型は、利用者と雇用契約を結び、生産活動収支から利用者の賃金を支払わなければならない、利用者の確保が難しいという特殊性に鑑み10人以上となっている。
 - ・ 一方、就労移行支援については、就労継続支援B型等の日中活動系サービスと同様に、20人以上となっている。
- 特別支援学校から直接就職する障害者も増加傾向にある中で、就労移行支援は、年度始めに利用者が増加する傾向も緩和されてきている。また、特に地方部において利用者数の減少が見られるとのデータもあり、安定的な利用者の確保が難しくなっているとの指摘がある。

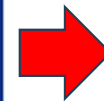


○利用定員規模の見直し
定員10名以上からでも
実施が可能に

【論点2】支援計画会議実施加算の見直しについて

現状・課題

- 利用者の就労移行支援計画の作成又は見直しについては、地域の就労支援機関等（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、特定相談支援事業所、利用者の通院先の医療機関等）を交えたケース会議を開催し、関係者の専門的な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成、変更その他必要な便宜の提供について検討を行った場合に、1月に1回（年4回を限度）加算を算定することができる。
- 当該加算は、サービス管理責任者の会議参加が必須とされており、事業所全体の取得率は16%となっている。
- この点、利用者の支援をしている就労支援員・職業指導員・生活支援員といった、サービス管理責任者以外の者が参加して、地域の就労支援機関等と会議を開催し、専門的な見地から意見交換を行うことにより、地域のノウハウを活用したより効果的な支援につながるのではないか、といった指摘がある。



○「名称の変更」
地域連携会議実施加算

(Ⅰ)583単位/サビ管が参加
(Ⅱ)408単位/サビ管以外の
支援者が参加、後にサビ
管と共有

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
通常の事業所に雇用されており主務省令で定める事由により当該事業所での支援を一時的に必要とする方

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
- ・生産活動に係わる事業の収入から生活活動に係わる事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が利用者の賃金の金額以上になるようにしなければならない
- ・最低賃金を含め、労働関連法令の適用あり
- ・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6年7月1日時点】
千葉県内 156事業所

A型の在り方、役割に関する整理イメージ（現状）

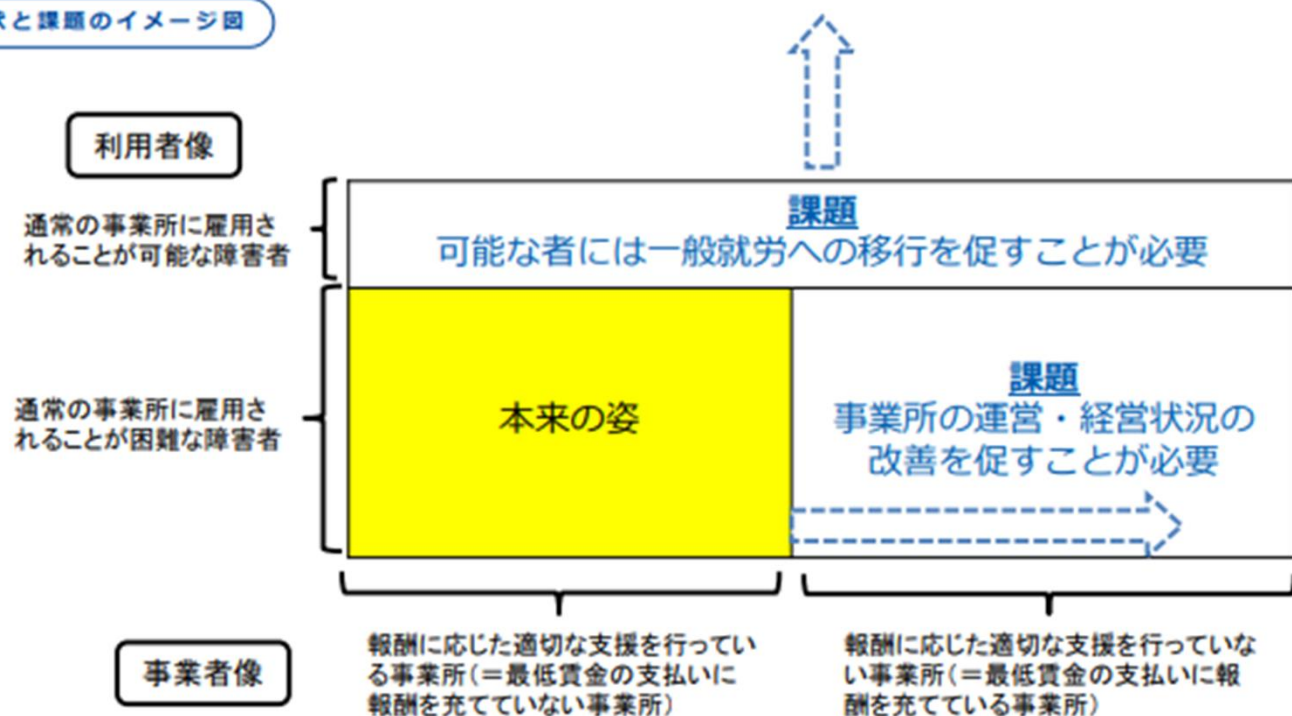
基本的な考え方

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、

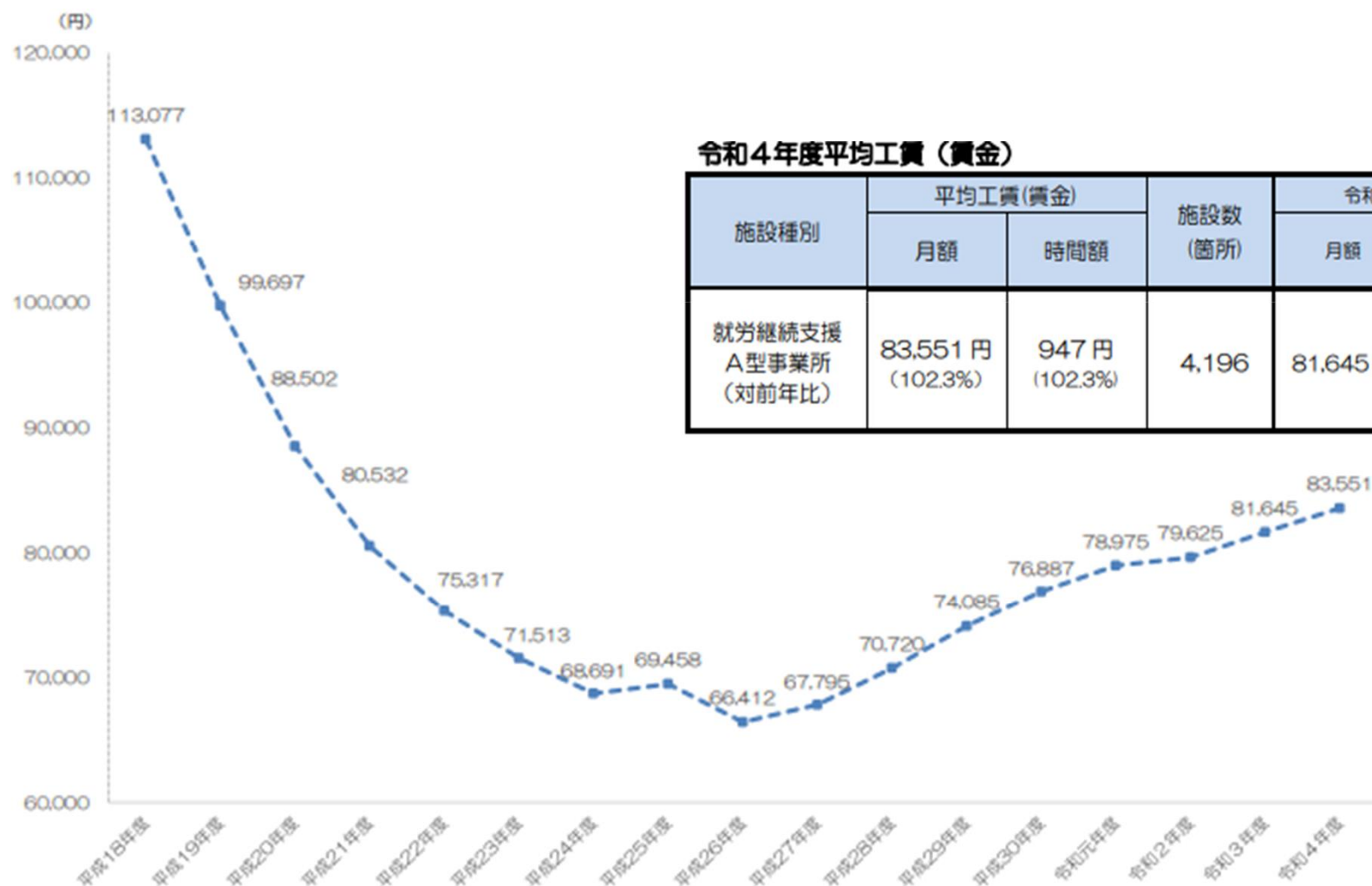
- ・ A型の利用者像は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」であること
- ・ A型の報酬（給付費）は、「就労機会の提供」と「生産活動等を通じて知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援（＝サービス）の提供」のための費用として事業者を支払われるものであること

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



就労継続支援A型事業所 平均賃金について



（※）平成18年度から平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

厚生労働省HP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控除した額に相当する金額が、利用者へ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。指定基準である自治体は、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。

令和5年3月末時点

【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%)

1,882事業所
50.7%に改善

※1 （ ）内に昨年度の状況（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%）

就労継続支援A型の生産活動収支の改善と効果的な取組の評価

スコア方式による評価項目の見直し

- 経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直し。
- ・ 労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
 - ・ 生産活動の評価について、生産活動収支が資金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
 - ・ 「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
 - ・ 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
 - ・ 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

【現行】

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

【見直し後】

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～90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	-20点～60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により評価	0点～15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～15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
経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	-50点～0点で評価
利用者の知識及び能力向上	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	0点～10点で評価

就労継続支援B型事業について（概要）

対象者

就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない方や一定年齢に達している方が就労の機会を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される方
通常の事業所に雇用されており主務省令で定める事由により当該事業所での支援を一時的に必要とする方

- ①企業等や就労継続（A型）での就労経験がある方で年齢や体力の面で雇用されることが困難となった方
- ②50歳に達している方、又は障害基礎年金1級受給者
- ③ ①②に該当しない方であって就労移行支援事業による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方

サービス内容

- ・就労や生産活動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
- ・平均工賃が工賃控除程度の水準（月額3,000円程度）を上回ることが指定要件
- ・事業者は平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- ・利用期間の制限なし



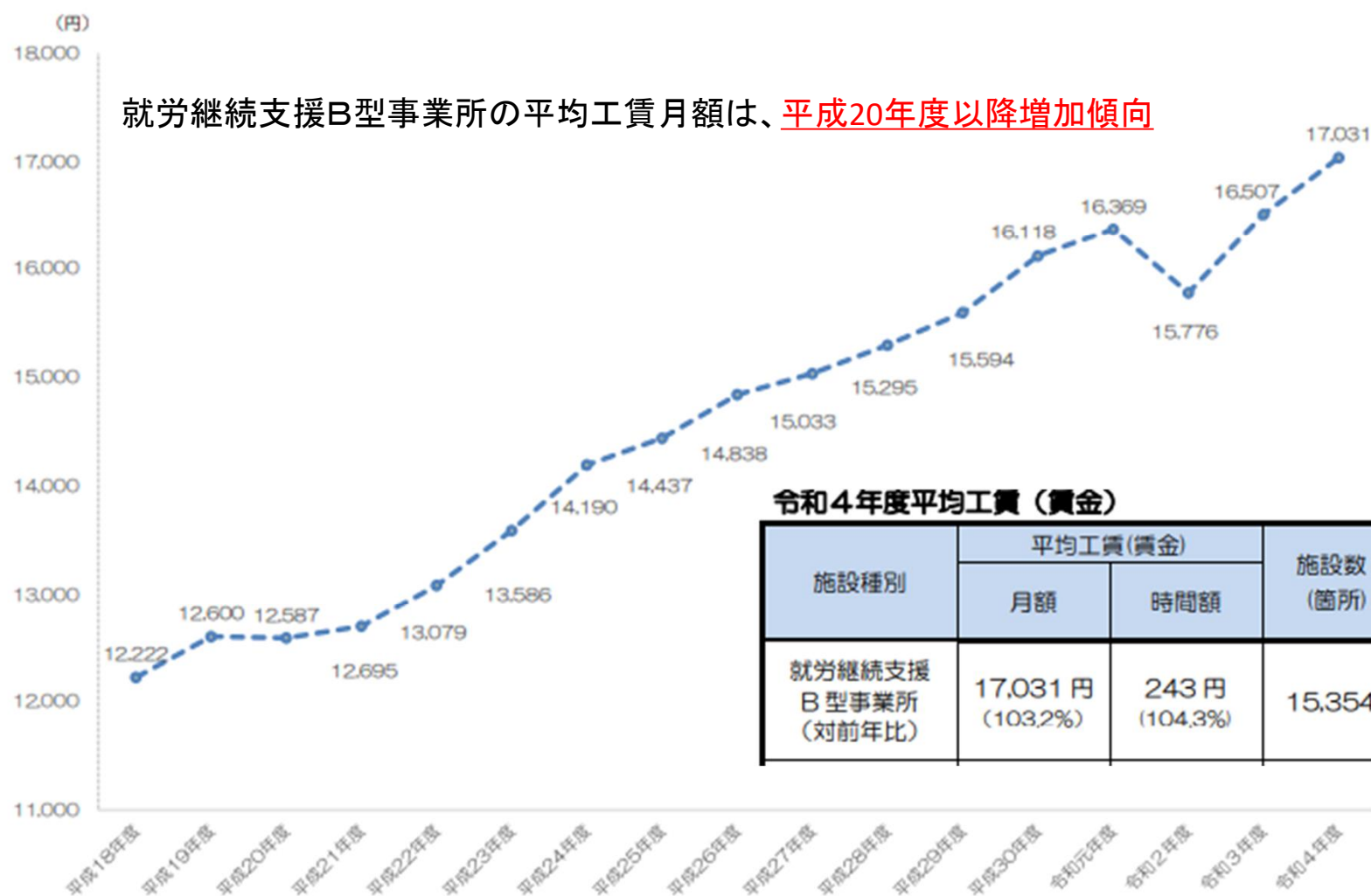
多様な働き方や働き続ける為の取り組み

○ **事業所数** 16,003（国保連令和 4年 12月実績） ○ **利用者数** 322,414（国保連令和 4年 12月実績）

【令和5年7月1日時点】
千葉県内 558事業所

就労継続支援B型事業所 平均工賃について

就労継続支援B型事業所の平均工賃月額は、平成20年度以降増加傾向



令和4年度平均工賃（賃金）

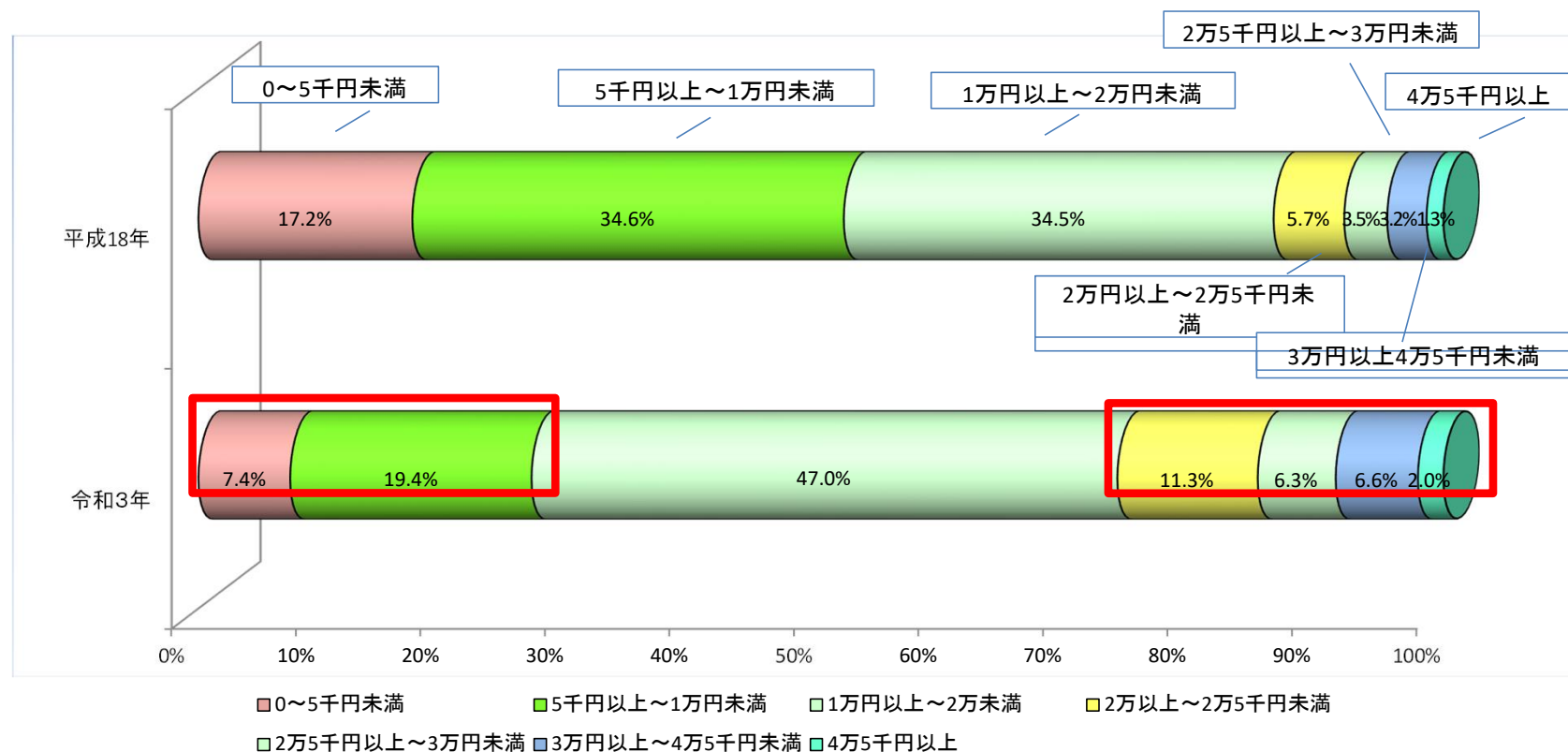
施設種別	平均工賃（賃金）		施設数 （箇所）	令和3年度（参考）	
	月額	時間額		月額	時間額
就労継続支援 B型事業所 （対前年比）	17,031 円 （103.2%）	243 円 （104.3%）	15,354	16,507 円	233 円

（※）平成18年度から平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、投産施設及び小規模通所投産施設における平均工賃

厚生労働省HPより

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全体の26.2%に増加。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は、全体の26.8%に減少。



【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直し

就労定着支援事業について（概要）

対象者

就労移行、就労継続、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障がい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方であって、一般就労後6月を経過した方

サービス内容

- ・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共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、月1回以上は障害者との対面相当の支援を実施
- ・月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- ・利用期間は3年間（経過後は必要に応じ就業・生活支援センター等へ引継ぎ）



「顔の見える」支援により、早期発見、早期対応

○ 事業所数

1,533（国保連令和 4年 12月実績）

○ 利用者数

15,220（国保連令和 4年 12月実績）

【令和6年7月1日時点】
千葉県内 113事業所

就労定着支援の充実

基本報酬の設定等

- 実施主体の追加
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業を行う者を追加する。
- 就労移行支援事業所等との一体的な実施
 - ・ 本体施設のサービス提供に支障がない場合、就労移行支援事業所の職業指導員等の直接処遇職員が就労定着支援に従事した勤務時間を、就労定着支援員の常勤換算上の勤務時間に含める。
- 就労定着率のみを用いた報酬体系
 - ・ 利用者数と就労定着率に応じた報酬体系ではなく、就労定着率のみに応じた報酬体系とする。



【現行】

利用者数
20人以下
21人以上40人以下
41人以上



就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満



【見直し後】 ※利用者数は加味せず

就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満

【支援体制構築未実施減算】 【新設】 所定単位数の90%算定

就労定着支援終了にあたり、企業による職場でのサポート体制や職場定着に向けた生活面の安定のための支援が実施されるよう、適切な引き継ぎのための体制を構築していない場合について、減算する。

定着支援連携促進加算の見直し

- 地域の就労支援機関等と連携して行うケース会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。
- この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。

【現行】

【定着支援連携促進加算】 579単位/回
(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

- ・ 算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。



【見直し後】

【地域連携会議実施加算】 (Ⅰ) 579単位/回

- ・ 算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【地域連携会議実施加算】 (Ⅱ) 405単位/回

- ・ 利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う就労定着支援員が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて1月につき1回かつ1年につき4回を限度とする。

目指すべき「職場定着の姿」とは



ナチュラルサポートの範疇を超えての「常に」「多くの」「永続的な」サポートがなくては“働くことができない”という状況は“定着”とは言い難い。
「支援者はフェーディング」を念頭においた支援が求められる。

就労定着支援を実施する際に留意する点

本人

○障害者雇用促進法第4条 基本理念

障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

企業

第一 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

事業主の責務として、障害者である労働者の能力を適正に評価し、適当な雇用の場を与えると共に適正な雇用管理を行うことに加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことにより、その雇用の安定を図るように努めなければならないものとする。 (第五条関係)

支援機関

本人及び企業の状況を慎重に見ていきながら、定着状況に応じて支援量を少なくするなど、ナチュラルサポート構築を妨げないこと。特に以下の視点に留意しながら支援を実施。

就労系サービスにおける

「サービス管理責任者の役割」と「就労系サービスの今後の方向性」
(まとめ)

就労系サービスの役割とは

～「働くこと」の位置づけ～

	一般就労	福祉的就労
障がい者の立場	労働者	サービス利用者
仕事の配分	経営者の裁量に任される	利用者の希望が優先される

「一般就労」とは、企業や公的機関などに就職し、**労働契約を結んで働く**一般的な就労形態。それに対して、そのような働き方が難しい障がい者の就労を総じて「福祉的就労」と呼んでいます。

NHKハートネットTVより



毎日、働きに行っているのに・・・
「何で私がお金（利用料）を払わなくてはいけないの？」

就労系サービスの役割とは

～働く事を通して〇〇～

こんな役割が求められています

- ・ 「働きたい」「就職したい」「働き続けたい」という**気持ちを育む**支援
- ・ **自分を知る**ための支援（どんな働き方ができるのか、アセスメント、評価）
- ・ **経済的安定を図る**為の支援（給与・工賃）
- ・ **成長を促す**支援（自身のもつ力を「引き出す」「強化する」「回復する」）
- ・ 社会、地域と本人を「**つなぐ**」支援（社会の一員としての意識を高める支援）
- ・ 働く「**場**」と「**機会**」の創出、**提供**（注：この活動だけに留まっている事はないか）

「働くことを通して」提供する “**付加価値**” がサービスに

「就労支援の質」を高めるための3つのキーワード

○「アセスメント」（対話）

- ・障がいのある当事者の希望する「働き方」を第一に考える
- ・「合理的配慮の義務化」はチャンス

○「戦力化」

- ・雇用率、CSRではなく、「戦力化」なくして本当の雇用促進はなし
- ・中小企業をはじめとした障がい者未雇用企業を0→1にする戦略
- ・地域の実情にマッチした「地域独自の働き方」の創出（+地域格差の是正）

○「地域共生（社会）」

- ・「一般就労」のみならず「福祉的就労」も含め社会全体で共に働くことを目指す
- ・「雇用」の先にある「誰とどう働くか」の追求が共生社会への近道

「障害のある人も無い人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえ、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害のある本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書より

さいごに

就労系サービス サービス管理責任者の自己チェック

支援面(サービス)

- ・本人の「働きたい」という気持ちを最優先に考えているか
- ・より良い「働く機会」や「働き方」の提案、提供ができているか（変化を起こす）
- ・本人の“可能性”を（限りなく）引き出せているか
- ・自主性や自己選択の機会を損ねていないか（自己決定、主体性）
- ・成長のサイクル（トライ&エラー）が構築できているか（挑戦→評価→自信→再挑戦）
- ・長期的な視点を忘れてはいないか（5年、10年先の継続、定着のために）

運営面(管理)

- ・日頃から管理者等、運営面に携わる職員との連携ができているか
- ・加算や減算に関わる項目が個別支援計画に記載され、同意等を得ているか
- ・福祉分野だけでなく、経済や労働施策等にも関心を向けられているか