

④ 今後の就労継続支援事業における「利用者の状態像」と「支援量」に応じた職員の適正配置（仮説）

就労継続支援の強化にあたり、地域で暮らすことのできる高い工賃（賃金）水準の実現が最も重要な視点となる。

高い工賃（賃金）水準の実現のための要素にはさまざまなものがあるが、今般の「働く力と働く支援量試行調査」で明らかになった要素として、以下のものが挙げられる。

① 利用者の「基本的遂行能力」

→ 「概ねの作業実績」ならびに一定の相関関係が認められる「作業能力評価」

② 利用者を支える「職員の支援」

→ 営業、検品・納品、生産サービス補助等の「利用者ができない作業等」に支援のウエイトを置いている事業所が、概して工賃（賃金）水準の高い傾向がある。

→ 職員の資質向上（スキルアップなど）の視点も重要となる。

③ 利用者の「働き方の意向」と「個別支援計画の方向性」のマッチング

→ 「就労継続支援」の支援の方向性が明確な事業所が、概して工賃（賃金）水準の高い傾向がある。

④ 必要な生活支援と相談・助言（本人の生活を支える支援）

⑤ 高い工賃（賃金）を実現する適切な作業内容の設定

ここから職員の適正配置を考えると、「①利用者の基本的遂行能力」と「②利用者を支える職員の支援」との関係性が重要となる。少なくとも、営業職員、職業指導員、生活支援員などの適正な配置と専門性の向上が欠かせないことが伺える。

今般の「働く力と働く支援量試行調査」の分析等をさらに重ねるとともに、「働く力と働く支援量」の把握と適正な職員配置に向けた今後の本格的調査につなげていくことが必要である。

3. 「働く力」と「働く支援量」の 尺度のあり方のヒアリング内容について

3. 「働く力」と「働く支援量」の尺度のあり方のヒアリング内容について

(1) 「諸外国における障害者の労働能力評価尺度について」

(法政大学現代福祉学部教授 松井 亮輔氏)

① 障害者の労働能力評価の尺度について

障害者の労働能力を客観的に評価できる共通尺度の開発について、これまでの 40 年近くにわたる研究によっても確立されていないということは、それだけ難しい問題があるということである。労働能力の共通尺度というものはどの国にも存在しない。

労働能力の共通尺度化は難しいが、特定の仕事に限って一定数量化することは諸外国にも例がある。しかしながら、尺度の問題だけでなく、障害者の所得保障の問題など、全体の仕組みの問題として政策的な広がりを持って検討していく必要がある。

② 諸外国における労働能力評価の尺度の例

(フランスの例)

障害者権利自立委員会 (CDAPH) での判定

障害者が通常の労働市場で働くのか、保護された環境で働くのかは、各県の障害者センター (MDPH) 内に設置されている障害者権利自立委員会 (CDAPH) が決定する。同委員会は 2005 年法に基づき設置されたもので、各種社会給付の支給決定や障害労働者認定など、障害者の権利に関するあらゆる決定を行う。同委員会の委員は 23 名で、国の代表、県の代表、労使代表、障害関係機関の代表、障害当事者団体代表などから構成される。委員のうち少なくとも 3 分の 1 は、障害当事者の代表でなければならない。

フランスではこの障害者権利自立委員会 (CDAPH) で、障害者の申請に基づき、医師チームが「障害者であるかどうか」「どのくらいの障害があるか」を医学的な機能障害のレベルで判定し、その後、どの働く場が適切なのか、もしくは働くことが困難なのかの判定が委員会の合議で行われることになる。また、障害者はこの委員会で決定された判定について、不服審査を申し出る権利がある。

労働能力評価の尺度

少なくとも通常の生産能力の 1/3 以上ある者は、一般雇用または適応企業・在宅労働供給センター (CDTD) で、最低賃金以上の支払いと労働者の権利が保障される。1/3 以下の者については、社会保障によって地域で生活できるだけの所得を保障する。

生産能力については、実際の具体的な仕事の中で、どこまでできるかということで評価している。客観的な共通尺度で労働能力の判定を行っているわけではない。

障害者の「働く場」

① 一般雇用

② 適応企業・在宅労働供給センター (CDTD)

- ・ 一般の職場への就職が一時的または恒久的に不可能で、少なくとも通常の生産能力の 1/3 以上を有する者
- ・ 最低賃金以上の支払いが保障され、労働者としての権利も保障される

(事業所に対する最低賃金支払いのための政府の赤字補填の補助がある)

③ 作業支援センター (ESAT)

- ・ 一時的にも恒久的にも一般の職場に就職することはできないが、作業支援センター (ESAT) で就労することが保障される十分な作業能力を有している者。
- ・ 原則として政府の保障報酬 (賃金補填) と成人障害者手当 (AAH) など所得を保障。この保障報酬は最低賃金の 55~110%を保障する。この保障報酬と AAH の合計が最低賃金の 151.67 時間分を超える場合には、超えた分につき AAH が減額される。

(イギリスの例)

労働能力評価の尺度

同種の仕事で障害がない労働者の 80%以上の生産能力がある者は一般雇用、30%以上 80%未満の生産能力の者は保護工場 (Sheltered Workshop)、30%未満の生産能力の者は雇用対象ではないとみなされ、さまざまな手当制度がある。

生産能力については、実際に同じ仕事をしている一般の人と比べてどうなのかという形で評価している。

(オーストラリアの例)

障害者の賃金査定システム

(1) 一般企業の場合 (就業能力比例型賃金査定システム (SWS))

障害が就業能力に影響を与え、要求される労働義務の履行が制約される場合は、原則として障害が労働義務の履行を制約している程度に応じて賃金額が決められる。これは就業能力比例型賃金査定システム (Supported Wage System、SWS) と呼ばれる。SWS は 1994 年に制度化されたもので、オーストラリア公正賃金委員会 (AFPC) が所管。

SWS は、一般企業で就労する個々の障害労働者について特定の業務に関する就業能力を査定し、その就業能力に応じて賃金額を査定するもの。たとえば、ある障害労働者の就業能力がその業務で求められる能力の 70%であると査定された場合、同一職務に従事している他の労働者に対して適用される賃金額の 70%に相当する賃金とその障害労働者に支払われる。

SWS の適用を受けるためには、①当該障害のある求職者の障害が、障害者支援年金 (DSP) 基準に合致していること、②1 週間に最低 8 時間以上就労できることなどの条件を満たしていること。それらの条件を満たしている障害のある求職者について AFPC の就業能力比例型賃金管理部が、SWS 査定者を選任し、その就業能力の査定を要請。査定者は、12 週間から 16 週間の試用期間終了後、求職者の就業能力を査定する。SWS 試用期間中の賃金額は、当事者間の交渉によって決定されるが、週給 71 ドルを下回ってはならない。

採用後の賃金は、賃金協定による。協定が発効した日から 12 か月以内に再査定を行う。この再査定を行わない場合、賃金協定は 12 か月間効力を有することになる。

2000 年~2001 年の調査によれば、SWS の適用を受ける障害のある労働者の 68%は、

知的障害または学習障害のある者という。

(2) 障害企業 (Disability Enterprises) の場合 (賃金査定ツール (WAT))

障害企業は、従来のシェルタード・ワークショップとは異なり、支援雇用労働者 (障害者) と正式の雇用関係を結ぶことを求められる。そして、政府補助を受けるためには、賃金査定ツール (WAT) により決定される、就業能力比例型労働裁定 (アワード award) ベースの賃金を支払うことが求められる。

現在、208 団体が経営する 357 の障害企業で約 2 万人の障害者が就労している。

2005 年 8 月障害企業、リカー・ホスピタリティおよびその他の組合 (LHMU)、オーストラリア労働組合評議会 (ACTU) との間で、協定が締結され、LHMU アワード (賃金スケール) に就業能力比例型の賃金査定システムを組み込むことになった。LHMU アワードの賃金スケールが適用されない支援雇用労働者に対しては、特別ビジネス・サービス賃金スケールが制度化。調査によれば、障害企業の 61% に LHMU アワードが適用され、38% に特別ビジネス賃金スケールが適用されているが、これらの賃金スケールを実際に使用しているのは、障害企業の 55% にすぎない。

これらの賃金の査定には、各種賃金査定ツールが用いられる。

LHMU アワードなどでは、支援雇用労働者について、その技術、経験、能力に関して 7 つのグレードが設定され、そのグレードごとに段階的に基準金額が定められている。障害企業は、支援雇用労働者を 7 つのうちのどのグレードに該当するか決定する。そして、一定の基準により査定した支援雇用労働者の能力割合を、決められたグレードの金額に乗じて、賃金額が決定される。もし、ある支援雇用労働者がグレード 1 に分類され、その能力割合が 50% と査定された場合、グレード 1 の基準時給額 14 ドル 31 セントに能力割合である 50% をかけた 7 ドル 16 セントがその時給となる。ただし、支援雇用労働者の週給の最低基準額 (2009 年) は 71 ドルとなっている。

賃金査定は、障害企業の内部の者または第三者査定者など、外部の者が行う。賃金査定は、支援雇用労働者または障害企業の要請により、6 か月ごとに行うことができる。ただし、3 年間に 4 回以上の査定を行う必要はない。

障害企業は、賃金査定結果について支援雇用労働者に説明責任がある。その説明には、必要に応じて権利擁護者が同席することができる。その査定結果について支援雇用労働者は、不服申し立てをする権利が認められている。

なお、査定者には、資格が求められる (Certificate IV qualification in Workplace Training and Assessment)。この資格取得のための研修制度がある。

2007 年の調査によれば、障害企業の支援雇用労働者の 76.9% が、週給 100 ドル以下の賃金しか得ていない、とされる。もっとも支援雇用労働者の大半は、パートタイム就労。

一方、21 歳以上の単身の障害者に対して支給される、2 週間あたりの障害者支援年金の基礎額は、569 ドル 80 セント (月額約 9 万 1000 円)。単身者が、満額の障害者支援年金を受給するには、2 週間当たりの所得が 142 ドル (月額約 2 万 2700 円) 以下でなければならない。

(なお、2009 年のオーストラリア連邦最低賃金は、時給 14 ドル 31 セント (約 1,145 円) である。この最低賃金は、LHMU および特別ビジネス・サービスの賃金スケールの基本額ともなっている。)

SWS 申請要件と障害者支援年金の受給資格がリンクしていることにも象徴されるようにオーストラリアでは、障害のある労働者に対する最低賃金保障と障害者支援年金は、補完しあう制度として設計されている。その窓口になっているのが、日本の社会保険庁にあたる Centrelink となる。

(米国の例)

最低賃金減額措置制度

米国では、ワークショップ利用者も含め、事業主が障害のある労働者に最低賃金以下の賃金を支払うには、職務で求められる具体的な要件を分析し、作業標準を設定することを労働省から求められる。その標準をベースに、障害のある労働者に対してその生産性に応じた賃金が支払われる。

わが国でも、2008 年 7 月に施行された最低賃金法改正法第 7 条では、「精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者」については、「当該労働者に支払おうとする賃金額は、最低賃金額から当該最低賃金の適用を受ける他の労働者のうちの最下層の能力者より労働能率が低い割合に対応する金額を減じた額を下回ってはならないこと」とされる。改正前は、最低賃金適用除外とされていたのが、改正法では「減額が可能であれば、適用除外とするよりも最低賃金を適用したほうが、労働者保護に資する」という考え方にかわったわけである。

(ドイツの例)

保護雇用の対象者の範囲

上限：一般の職場には就職（復職）できない、またはいまのところできない人びと
で、他の措置や職業リハビリテーションの対象でない人びと

下限：つぎの諸条件に適合しない者

- ① 行動があまりにも分裂的な者
- ② 職業リハビリテーションを行うのが不可能な手厚いケアを必要とする者
- ③ 一定期間職業訓練の過程を経ても、ワークショップでの製品の生産やサービス業務にわずかでも寄与することができない人びと

(オランダの例)

保護雇用の対象者の範囲

上限：通常の条件下では働けない、またはまだ働ける状態にはなっていない人びと

下限：つぎの条件のもとで働くことができる人びと

- ①規則正しく仕事をする。
- ②作業環境を乱す危険性がないこと。
- ③働くことがその人の福祉にとって重要であること。

(2)「最低賃金の減額の特例制度について」

(厚生労働省労働基準局勤労生活福祉部勤労者生活課副主任／中央賃金指導官

伊津野 信之氏)

① 最低賃金制度について

最低賃金制度の概要

1 制度趣旨

最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者に対してその金額未満の賃金で労働者を雇用することを禁止する制度

パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

※ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者は減額して適用。

2 最低賃金の種類

(1) 地域別最低賃金

各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。

(平成 21 年度は、設定件数 47 件、適用労働者数約 5,000 万人、加重平均時間額 713 円)

(2) 特定（産業別）最低賃金

原則、都道府県内の特定の産業について決定。

関係労使の申出により、労働条件の向上又は事業の公正競争の確保の観点から地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金が必要だと認められたものについて設定

(主な設定産業：電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、各種商品小売業、一般機械器具製造業、鉄鋼業等)

(平成 20 年度は、設定件数 251 件、適用労働者数約 381 万人、加重平均時間額 786 円)

3 最低賃金の決定基準

最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

4 最低賃金の改定

地域別最低賃金は、毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情も踏まえ地域別最低賃金審議会の調査審議を経ての改定。

特定（産業別）最低賃金は、労使の申出に基づき地方最低賃金審議会が必要と認めた場合に、最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

5 最低賃金の効力

(1) 刑事的効力

最低賃金額以上の賃金を支払わなかった場合には、50 万円以下の罰金。

(特定（産業別）最低賃金の不払いについては最低賃金法の罰則は適用されないが、労働基準法の賃金全額払違反の罰則（罰金額 30 万円以下）が適用。)

(2) 民事的効力

最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約は無効とされ、無効とされた部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされる。

② 最低賃金の減額の特例許可制度について

最低賃金の減額の特例許可に関する根拠法令等

○最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）

（最低賃金の効力）

第四条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

- 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

4 第一項及び第二項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

（最低賃金の減額の特例）

第七条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

○最低賃金法施行規則（昭和三十四年労働省令第十六号）

（最低賃金の減額の率）

第五条 法第七条の厚生労働省令で定める率は、次の表の上欄に掲げる者の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に定める率以下の率であつて、当該者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験等を勘案して定めるものとする。

法第七条第一号に掲げる者	当該掲げる者と同一又は類似の業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、最低位の能力を有するものの労働能率の程度に対する当該掲げる者の労働能率の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率
法第七条第二号に掲げる者	百分の二十
法第七条第三号に掲げる者	当該者の所定労働時間のうち、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練の時間（使用者が一定の利益を受けることとなる業務の遂行の過程内において行う職業訓練の時間を除く。）の一日当たりの平均時間数を当該者の一日当たりの所定労働時間数で除して得た率
第三条第二項の軽易な業務に従事する者	当該軽易な業務に従事する者と異なる業務に従事する労働者であつて、減額しようとする最低賃金額と同程度以上の額の賃金が支払われているもののうち、業務の負担の程度が最も軽易なものの当該負担の程度に対する当該軽易な業務に従事する者の業務の負担の程度に応じた率を百分の百から控除して得た率
第三条第二項の断続的労働に従事する者	当該者の一日当たりの所定労働時間数から一日当たりの実作業時間数を控除して得た時間数に百分の四十を乗じて得た時間数を当該所定労働時間数で除して得た率

③ 最低賃金の減額の特例許可申請手続きについて

● 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」の最低賃金の減額の特例申請にあたっての注意点

- ① 労働者の方の障害は、業務遂行に、直接、著しい支障を与えているか
 - ・ 単に障害があるだけでは許可の対象とはならない。
例えば、下肢に障害があるが、下肢の障害が労働能力に影響しない場合には、許可の対象とはならない。
 - ・ その障害が業務の遂行に直接支障を与えていることが明白である必要がある。
たとえ障害があつたとしても、適性に応じて能力を発揮できれば、減額の対象とならない。
 - ・ 支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働能率の程度が、比較対象労働者の労働能率の程度に達しない場合をいう。
- ② 障害について、客観的な資料があるか
 - ・ 労働者の方が身体障害者手帳などを持っている場合は、本人・家族などの了解を得た上で、申請書の「精神又は身体の障害の程度」の欄に記入し、身体障害者手帳などの写しを申請書に添付することになる。
 - ・ 身体障害者手帳などがない場合であっても、障害が原因となって業務の遂行に直接著しい支障を与えることが明白だと思われるときは、所轄の労働基準監督署に相談いただきたい。
- ③ 減額率は、労働能率の程度に応じ、職務内容などを勘案したものとなっているか
 - ・ 減額率は、比較対象労働者に対する労働能率の程度に応じた額を上限として、減額対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に勘案して定めることになる。

● 減額率の設定の仕方

1 比較労働者の設定

比較労働者（減額対象労働者と労働能率の程度を比較する労働者）は、同じ職場で働く労働者のうち、減額対象労働者と同一または類似の業務に従事していて、かつ、最低賃金額と同程度以上の賃金が支払われている中から、最低位の能力を有する人を選定。

2 減額できる率の上限となる数値の算出

減額特例対象者と比較対象労働者の労働能率を数量的に把握して比較し、減額できる上限となる数値を算出。

（比較対象労働者の労働能率を 100 分の 100 とした場合、減額対象労働者の労働能率が 100 分の 70 であるときは、減額できる額の上限は 30.0%となる）

3 減額率の設定

上記 2 の数値を上限として、減額対象労働者の職務の内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に勘案して減額率を定める。

障障発第1002001号
平成18年10月2日
一部改正 障障発第0701001号
平成20年7月1日

各 都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課長

障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について

日頃より、障害保健福祉行政にご理解とご協力を賜り、お礼申し上げます。
さて、平成18年10月1日から、障害者自立支援法が本格施行され、新事業への移行が始まっております。

この障害者自立支援法におきましては、障害福祉計画により、平成23年度までに福祉施設における雇用の場（就労継続支援A型事業）の大幅な確保を目指すこととしており、これに伴って最低賃金の減額の特例許可申請件数も増加することが考えられることから、今般、労働基準局との間で、当該申請における事務処理手続の迅速化等について協議してまいりました。

その方法として、就労継続支援A型事業の対象労働者について、障害により著しく労働能力が低いことを理由として行われる最低賃金の減額の特例許可申請用の添付資料として、「[障害者自立支援法に基づく就労継続支援A型事業所用]最低賃金の減額の特例外許可 作業実績、作業能力に関する資料」（別添）を作成いたしました。

これにより、別添資料を添付した許可申請が行われた場合には、労働基準監督署の实地調査において、事務処理の迅速化を図ることとされましたので、最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、別添資料を添付していただくよう事業者に対する指導をお願いいたします。

なお、最低賃金は、労働者に対する賃金の最低額を保障することで、労働者の生活の安定、労働力の質的向上等に資するものであることから、原則としてこれを遵守しなければならないものであり、最低賃金の減額の特例はあくまで特例的な措置であることにご留意いただくとともに、事業者に対し、必要に応じて対象労働者や保護者等に最低賃金制度及び最低賃金の減額の特例許可制度の趣旨について説明を行うよう併せてご指導をお願いいたします。

【障害者自立支援法に基づく就労継続支援 A 型事業所用】

最低賃金の減額の特例許可 作業実績、作業能力に関する資料

減額対象労働者氏名	
-----------	--

I 作業実績に関する資料

1 作業内容(減額対象労働者の主たる作業を記入)

作業内容(具体的に)	
------------	--

2 減額対象労働者の作業実績(概ね過去2週間)

比較対象労働者氏名		
	作業日時、作業時間	作業数量
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
月 日	時間 分 (: ~ :)	
作業実績平均	時間 分 (: ~ :)	
比較対象労働者の作業平均	時間 分 (: ~ :)	
作業実績の比較対象労働者 に対する割合(%)	%	

3 作業実績を数量的に把握するのが困難な場合(その理由を記入)

--

比較対象労働者に対する比率[3により作業実績を判断する場合]	%
--------------------------------	---

※ 留意事項

最低賃金の減額の特例に当たって、「労働能率」は作業実績によって判断されます。ただし、具体的な賃金の支払いに当たって、「作業能力」についても評価している場合は、必要に応じて「作業能力」の評価に基づく割合の評価も行ってください。

Ⅱ 作業能力に関する評価

1 作業能力評価表

項 目	具体的な評価項目	評価点	前回申請時
基本的なルール	遅刻・早退・無断欠勤等の有無・頻度、休暇の連絡	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	作業に適した身なり、清潔感	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	明示された規則や社会上のルールの理解・遵守	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	健康管理(自己管理)の状況	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	精神的な状態に左右されない自己統制力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
作業態度	作業時間と休憩時間の区別	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	作業上の報告・連絡・相談	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	指示内容の理解・遵守	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	自主的な行動や意識	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	仕事に対する興味	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
作業遂行力	正確性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	安定性(作業ミスの頻度、作業量等)	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	集中力の維持	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	体力(勤務時間中の持久力)	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	危険回避行動	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
社会生活	挨拶・返事	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	会話・言葉遣い	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	感謝・謝罪	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	協調性	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
	役割の意識・責任感	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

以上の評価項目(20項目)以外に、事業所独自の項目を加えても差し支えない。

事業所独自項目		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
		5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

※初回の申請の場合、前回申請時欄は記入不要

評 価 合 計 点		点
評価点平均	評点合計 点÷評価項目数	点

※評価は5点満点で行う。(評価基準は、概ね以下のとおりとする)

5、比較対象労働者と同程度のレベルで行うことができ、問題はない。

4、比較対象労働者とほぼ同程度のレベルであり、問題はほとんど認められない。

3、比較対象労働者の半分程度のレベルであり、時々(週数回程度)問題が認められる。

2、比較対象労働者の2～3割程度のレベルであり、しばしば問題が認められる。

1、当該事項については、行うことができない。または、頻繁に問題が認められる。

2 作業能力の評価について

5点＝100%、4点＝75%、3点＝50%、2点＝25%、1点＝0%、とし、次の算式により評価する。

[(評価点平均－1. 0) × 25]

作業能力に対する評価

%

(3)「就労移行支援事業所における精神障害者の就労移行支援事業の実際について」

(就労移行支援事業所ピアス サービス管理責任者 山地 圭子氏)

(ヒアリングのポイント)

- ・ 基本的に「就労移行支援のためのチェックリスト」(平成18年、高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター)をベースに、精神障害者の特性に合わせてアレンジメントした「ツール」(精神障害者のための職業準備性チェックリスト)を作成して活用している。
- ・ 「働く力」を「定量的」に測るのではなく、トレーニングなどを経て、どこがどれくらい伸びたのかを「定性的」に見る形で活用している。
- ・ 一般就労したいという本人のモチベーションを重視しており、本人の「働く力」の認識とチェックによるギャップを重視し、モチベーションを高めていくことでも活用している。
- ・ 支援の最終目標は「一般就労を達成すること」であり、利用者の「働く力」だけでなく、最終的には就職先とのマッチングで何とかしていく、という醍醐味が就労移行支援には残っている。
- ・ 就労移行支援においては、利用者の「働く力」の見極めが肝心である。元々利用者が持っている力を「強みと弱み」に分け、強みを伸ばして就職に結びつけていく、というのが実際になっている。そうした面で「就労移行支援のためのチェックリスト」をアレンジメントした「ツール」を活用している。
- ・ 「企業で使えるチェックリスト」があればよいと思う。「トレーニング等で使うチェックリスト」と共通の土台で使えれば、就労支援の効果が上がるのではと考えている。

(4)「特別支援学校の卒業生の就労支援の状況について」

(東京都立青峰学園 主幹教諭 原 智彦氏)

(ヒアリングのポイント)

- ・ 特別支援学校卒業生(知的障害が多い)の就職にあたって、圧倒的にコミュニケーションの部分課題として挙げられている。ここ最近の職域や働き方の変化により、1日の中で複数の業務を行うものが多く、事務補助、接客などの分野で指示を理解できる「コミュニケーション力」が求められている。
- ・ 「就労意欲」「生活上の課題」「家族の支援」なども課題として挙げられている。
- ・ 就職にあたって最も役に立ったこととしては「現場実習・就業体験」が圧倒的に多い。実際に働く体験が本人にとって有効だったということがデータにも現われている。
- ・ 昨年度、高障機構から「就労支援のための訓練生用チェックリスト」が出された。特別支援学校で現場実習・就業体験の時に使う「実習評価表」と比較してみると、チェックリストの方が生活上の支援も含めて多岐に渡る項目が入っている。
- ・ また、対人関係の部分で、電話の利用、情緒の安定、協調性など、こうしたことは特別支援学校で使っている「実習評価表」には入っていない。このあたりが今後の課題だと思う。

- ・ 本人の得意なところ、課題となるところを支援するため「就労支援のためのチェックリスト」を活用し、現場実習・就業体験のための「実習評価表」との整合性を図っていくことが、今後求められている。
- ・ 本人の「働く力」に加えて、どういう関係機関の支援が必要になるのか、そうしたアセスメントに使える観点や尺度があるとよい。

(5)「就労継続支援事業における「働く支援」の実際について」

(全国社会就労センター協議会 顧問 星野 泰啓氏／副会長 鈴木 清覚氏)

(ヒアリングのポイント)

- ・ 就労支援の層を厚くする必要がある。就労移行支援が重要であることはもちろんだが、一般就労は難しい人たちがいるということを踏まえた上で、就労継続支援を含めて双方の強化によって支援の流れを作り、全体の底上げを図るという視点が重要になる。
- ・ 就労継続支援事業について、就労移行支援を経なければ利用できないなどの対象利用者の制限の問題がある。また、現行の職員配置の 7.5 : 1 (プラス 1) の根拠は何なのか。「働く支援量」との関係で、議論していかなければならないと考えている。
- ・ セルフ協では、厚生労働省の障害程度区分の見直しの動きの中で、その調査項目の中に就労支援に関わる項目がなかったことから、昨年度「障害者支援実態調査（就労関連項目）試行調査」を実施した。
- ・ 就労継続支援事業における支援量の全体の傾向として「利用者の工賃向上のための支援」、その中の「利用者ができない作業の補助等」に多くの時間を割いている実態がある。利用者に求めることができない作業、検品、納品、在庫管理、伝票処理、営業、生産・サービス補助などに職員がかなり時間をとられている状況がある。
- ・ 加えて、生活支援や家族支援などにも時間を割いている実態がある。

試行調査の結果の概要 ※ 6 事業所、31 名の作業に携わる直接支援職員の状況

●就労継続支援 B 型における支援内容

- ・ 生産活動支援が約 8 割、就労移行支援およびその他支援（生活支援等）が約 2 割
- ・ 直接的な作業支援・指導が 32.9%、利用者の工賃向上のための間接的な支援（利用者ができない作業の補助等）が 40.2%を占めている。

※ 直接的な支援の内訳 — (1)作業支援 14.4%（準備・指導・後片付け）
 (2)作業環境の整備 6.1%（準備・環境整備・後片付け）
 (3)利用者の作業の介助 7.6%
 (4)作業上のトラブルへの対応 4.8%

※ 間接的な支援の内訳 — ①検品・納品 12.8%
 ②在庫管理 2.1%
 ③伝票処理 3.9%
 ④営業 3.5%
 ⑤生産・サービス補助 18.0%

- ・ 「生活支援員」も生産活動支援に多くの時間（75.7%）を割いている

(6)「知的障害者を中心とする支援内容（働く支援）の実際について」

（日本知的障害者福祉協会（しろがね苑 施設長） 長谷川 浅美氏）

（ヒアリングのポイント）

- ・ 知的障害のある方については、「働く」ことを日々の生活全体の一部として捉え、基本的な生活基盤を整えていかないと、働くことになかなかいけないという特性がある。継続した就労を維持するためには「生活リズムを整えること」「生活環境を整えること」が必要であり、「働くことを支える生活支援」という視点が重要になる。
- ・ 本人は「働きたい」と言っているが、自分がどこで働きたいのか、どのような働き方をしたいのかと聞いても、具体的なイメージをあまり持っていない方が多い。自分の得手・不得手、持つ力量などについてもあまり把握されていない方が多い。さまざまな場面での具体的な実体験を積み重ねるための時間と支援が必要となる。
- ・ どのような支援を受けたいのか、どういう支援が必要なのかについて自身でマネジメントすることが困難な方も多く、自己選択・自己決定に対する支援が必要であり、そのためのアセスメントについては、本人の特性や家族の状況などをよく知っている人によって行うことが肝要。
- ・ 働くことは、働いて得た報酬で自身の人生を創っていくことであり、知的障害のある方への働く支援は、人的支援も含めて、より総合的な継続した支援体制が必要となる。

(7)「SMBCグリーンサービス㈱（特例子会社）の支援の状況について」

（SMBCグリーンサービス㈱ 専務取締役 福島 洋助氏）

（ヒアリングのポイント）

- ・ 当社の求める人物像について、まず一番に勤労意欲があり、働きたいという意思が強い人を求めている、その上で人柄や性格等の人間性があることが大事になる。社会人として基本的なことが訓練されている人であれば、仕事については知識や技能がなくても会社に入ってからその人に合わせて指導をしている。
- ・ 障がい者社員のサポート体制について、職業生活相談員の有資格者を部門または各フロアに1名、場合によっては複数名を配置しており、職業生活相談員1名に対して障がい者社員5名程度をグルーピングしている。また、職業生活相談員の役割を明確にした活動を行い、障がい者社員の指導や相談を通じて特記すべき事項については、記録を残して管理職が情報を共有するようにしている。
- ・ 障がい者社員を評価する際の考え方について、各人の仕事への取り組み姿勢・能力に関わるいくつかの項目を定め、一定の基準に基づき総合的に判断して評価している。例えば、人によって能力の差というものはあるが、持っている力を十分出しているかどうかを見て評価する方法をとっている（この評価は3段階（①直属の上司、②事業所の責任者、③社長）で行われ、賞与・昇給・昇格などに反映される）。
- ・ 「働く力」には、「いま持っている能力」と「その後に開発される能力」がある。いま持っている能力を面接などで短期間・短時間で見るというのは非常に難しい。能力は後からついてくるものであり、仕事に応じて能力開発して働けることが大切だと思う。

4. 「働く力と働く支援量試行調査」の調査結果

4. 「働く力と働く支援量試行調査」の調査結果

1. 調査の目的

新たな制度改革に向けた検討が行われようとしている状況の中、障害者への「働く支援」は介護でも訓練でもなく、働くことを希望する方々の思いに応える重要な支援であり、福祉施策と労働施策の関係のあり方を十分見据え、働く支援に対する支援量の適正な把握ができるよう、その尺度の研究を早急に始める必要がある。

このような状況の中、本調査は、就労継続支援事業利用者の「働く力の状態像」を尺度試案に基づき把握することに加え、支援内容と支援時間を一定時間ごとにカウントし、利用者の「働く力」とそれに応じて必要な「働く支援量」を把握することで、就労継続支援事業に必要な職員の適正配置の基準づくりに資するとともに、働く障害者に必要な支援を保障し、就労継続支援事業の充実強化を図ることを目的に実施した。（調査の位置付け）

今後の訓練等給付（就労継続支援事業）における利用者の状態像と支援量に応じた職員の適正配置のあり方についての提言の基礎的データとして活用するとともに、今後の本格的な調査の実施に向けた仮説づくりのための試行調査（サンプル調査）として位置付けた。

※ 今般の調査結果は限られたサンプル（27 事業所）の中における状況分析であり、今後、その有意性をさらに精査する必要がある。

2. 調査結果と回収状況

- (1) 調査期間： 平成 21 年 12 月 9 日～12 月 28 日
- (2) 調査方法： 郵送による調査票の送付、郵送（宅配便）による回収
- (3) 調査対象： 27 事業所（A・B 型の多機能 2 事業所）[利用者 750 名・職員 173 名]
 - ① 就労継続支援 A 型事業所 6 事業所（多機能含む）[利用者 142 人・職員 28 人]
 - ・福祉工場→A 型に移行（身体障害中心）2 事業所
 - ・福祉工場→A 型に移行（知的障害中心）2 事業所
 - ・授産施設→A 型に移行（身体障害中心）1 事業所
 - ・授産施設→A 型に移行（知的障害中心）1 事業所
 - ② 就労継続支援 B 型事業所 23 事業所（多機能含む）[利用者 608 人・職員 145 人]
 - ・身体障害中心 6 事業所
 - ・知的障害中心 11 事業所
 - ・精神障害中心 6 事業所
- (4) 回答事業所数： 27 事業所（A・B 型の多機能 2 事業所）

3. 集計結果（回答 27 事業所（A・B 型の多機能 2 事業所）の状況）

(1) 選択事業（就労継続支援 A 型・B 型の別）

選択事業名	選択事業（複数回答）	
① 就労継続支援 A 型事業（単独）	4 事業所	14.8%
② 就労継続支援 B 型事業（単独）	21 事業所	77.8%
③ 就労継続支援 A・B 型事業（多機能型）	2 事業所	7.4%
合 計	27 事業所	100.0%

(2) 現在の登録者数（全体）

選択事業名	現在の登録者数（21 年 12 月 1 日現在）									
	①ほぼ毎日利用 する人		②週 1～3 日利 用する人		③時々（不定期 に）利用する人		④利用はないが登 録されている人		計	
① 就労継続支援 A 型事業	137 人	96.5%	2 人	1.4%	1 人	0.7%	2 人	1.4%	142 人	100%
② 就労継続支援 B 型事業	513 人	84.4%	56 人	9.2%	11 人	1.8%	28 人	4.6%	608 人	100%
合 計	650 人	86.7%	58 人	7.7%	12 人	1.6%	30 人	4.0%	750 人	100%

(2)－① 現在の登録者数（①就労継続支援 A 型事業）

就労継続支援 A 型事業利用者	①ほぼ毎日利用 する人		②週 1～3 日利 用する人		③時々（不定期 に）利用する人		④利用はないが登 録されている人		計	
①身体	67 人	98.5%	0 人	0.0%	0 人	0.0%	1 人	1.5%	68 人	100%
②知的	62 人	95.4%	2 人	3.1%	1 人	1.5%	0 人	0.0%	65 人	100%
③精神	8 人	88.9%	0 人	0.0%	0 人	0.0%	1 人	11.1%	9 人	100%
A 型利用者 合計	137 人	96.5%	2 人	1.4%	1 人	0.7%	2 人	1.4%	142 人	100%

(2)－② 現在の登録者数（②就労継続支援 B 型事業）

就労継続支援 B 型事業利用者	①ほぼ毎日利用 する人		②週 1～3 日利 用する人		③時々（不定期 に）利用する人		④利用はないが登 録されている人		計	
①身体	185 人	93.4%	5 人	2.5%	2 人	1.0%	6 人	3.0%	198 人	100%
②知的	235 人	91.1%	15 人	5.8%	4 人	1.6%	4 人	1.6%	258 人	100%
③精神	93 人	61.2%	36 人	23.7%	5 人	3.3%	18 人	11.8%	152 人	100%
B 型利用者 合計	513 人	84.4%	56 人	9.2%	11 人	1.8%	28 人	4.6%	608 人	100%

(3)－①－ 1 職員の職種と人数（①就労継続支援A型事業）

福祉事業活動						就労支援事業活動		計	
1 職業指導員		2 生活支援員		3 上記以外の職員		4 就労支援事業活動 雇用職員			
22 人	78.6%	6 人	21.4%	0 人	0.0%	0 人	0.0%	28 人	100%

(3)－①－ 2 職員の職種と人数－常勤・非常勤（①就労継続支援A型事業）

①「就労継続支援A型事業」の 職種と職員数		平成 21 年 12 月 1 日現在						
		常勤		非常勤 ※実人数		計		計 ※常勤換算 人数
福祉 事業 活動	1 職業指導員	21 人	95.5%	1 人	4.5%	22 人	100%	21.6 人
	2 生活支援員	5 人	83.3%	1 人	16.7%	6 人	100%	5.6 人
	3 上記以外の福祉事業活動 職員（※直接処遇職員のみ）	0 人	0.0%	0 人	0.0%	0 人	100%	0 人
4 「就労支援事業活動」で雇用し ている職員		0 人	0.0%	0 人	0.0%	0 人	100%	0 人
合 計		26 人	92.9%	2 人	7.1%	28 人	100%	27.2 人

(3)－②－ 1 職員の職種と人数（②就労継続支援B型事業）

福祉事業活動								就労支援事業活動		計	
1 職業指導員		2 生活支援員		3 目標工賃達成指導員		4 上記以外の職員		5 就労支援事業活動雇用職員			
80 人	55.2%	43 人	29.7%	12 人	8.3%	3 人	2.1%	7 人	4.8%	145 人	100%

(3)－②－ 2 職員の職種と人数－常勤・非常勤（②就労継続支援B型事業）

②「就労継続支援B型事業」の 職種と職員数		平成 21 年 12 月 1 日現在						
		常勤		非常勤 ※実人数		計		計 ※常勤換算 人数
福祉 事業 活動	1 職業指導員	59 人	73.8%	21 人	26.3%	80 人	100%	71.6 人
	2 生活支援員	25 人	58.1%	18 人	41.9%	43 人	100%	32.1 人
	3 目標工賃達成指導員	10 人	83.3%	2 人	16.7%	12 人	100%	11.6 人
	4 上記以外の福祉事業活動 職員（※直接処遇職員のみ）	2 人	66.7%	1 人	33.3%	3 人	100%	2.5 人
5 「就労支援事業活動」で雇用し ている職員		2 人	28.6%	5 人	71.4%	7 人	100%	4.9 人
合 計		98 人	67.6%	47 人	32.4%	145 人	100%	122.7 人

(4)「働く力の状態像」（作業能力に対する評価（％）の算定方法）

1. 作業能力評価表

- ・現在の作業環境の中での状況で記入。
- ・調査項目（20 項目）に対する利用者（登録者）の評価を5点満点で記載。
（※その利用者（登録者）に普段から主に接している職員が評価）
（※他の利用者の評価（他の職員の評価）と比較検証し、最終的に評価）
- ・評価基準は概ね下記のとおり。

5点 — 障害のない者と同程度のレベルで行うことができ、問題はない。
 4点 — 障害のない者とはほぼ同程度のレベルであり、問題はほとんど認められない。
 3点 — 障害のない者の半分程度のレベルであり、時々（週数回程度）問題が認められる。
 2点 — 障害のない者の2～3割程度のレベルであり、しばしば問題が認められる。
 1点 — 当該事項については、行うことができない。または、頻繁に問題が認められる。

- ・調査項目（20 項目）の評価をそれぞれ○印で記載の後、「評価合計点」（①）、「評価点平均」（①÷20）（②）を記入。

2. 作業能力の評価（％）

- ・前項で算定した「評価点平均」（②）より、下記の式で「作業能力に対する評価（％）」を算定し、記載。

【算定式】

（「評価点平均」（②）－1.0 点）×25 ＝ 「作業能力に対する評価（％）」

※計算例（「評価点平均」（②）が 3.2 点だった場合）

（3.2 点（評価点平均②）－1.0 点）×25 ＝ 55.0 作業能力に対する評価：55.0%

評価項目		評価点 ※○印を記載
1. 基本的なルール	1. 遅刻・早退・無断欠勤等の有無、連絡	1 2 3 4 5
	2. 清潔感ある身なり	1 2 3 4 5
	3. 社会上のルールの理解・遵守	1 2 3 4 5
	4. 健康管理（自己管理）	1 2 3 4 5
	5. 自己統制力	1 2 3 4 5
2. 作業態度	1. 作業時間と休憩時間の区別	1 2 3 4 5
	2. 作業上の報告・連絡・相談	1 2 3 4 5
	3. 指示内容の理解・遵守	1 2 3 4 5
	4. 自主的な行動や意識	1 2 3 4 5
	5. 仕事に対する興味	1 2 3 4 5
3. 作業遂行力	1. 正確性	1 2 3 4 5
	2. 安定性（作業ミスの頻度等）	1 2 3 4 5
	3. 集中力の維持	1 2 3 4 5
	4. 体力（勤務時間中の持久力）	1 2 3 4 5
	5. 危険回避行動	1 2 3 4 5
4. 社会生活	1. あいさつ・返事	1 2 3 4 5
	2. 会話・言葉遣い	1 2 3 4 5
	3. 感謝・謝罪	1 2 3 4 5
	4. 協調性	1 2 3 4 5
	5. 役割の認識・責任感	1 2 3 4 5
評価点平均		1 2 3 4 5
作業能力に対する評価（％）		％

(4)ー①「働く力の状態像」(就労継続支援A型・B型利用者別ー障害種別)

調査項目		評価点(平均)							
		就労継続支援事業A型利用者				就労継続支援B型利用者			
		A型全体	A型(身体)	A型(知的)	A型(精神)	B型全体	B型(身体)	B型(知的)	B型(精神)
1. 基本的なルール	1.遅刻・早退・無断欠勤等の有無・連絡	4.14	4.81	2.18	4.13	3.62	4.01	3.26	3.76
	2.清潔感ある身なり	4.04	4.52	3.45	4.13	3.59	3.94	3.37	3.54
	3.社会上のルールの理解・遵守	3.68	4.24	3.52	4.00	3.32	3.72	2.89	3.57
	4.健康管理(自己管理)	3.63	4.07	3.06	3.75	3.22	3.69	2.89	3.20
	5.自己統制力	3.41	3.87	3.15	3.00	2.85	3.10	2.71	2.75
2. 作業態度	1.作業時間と休憩時間の区別	4.28	4.79	2.98	4.25	3.64	3.88	3.37	3.84
	2.作業上の報告・連絡・相談	3.65	4.15	3.75	3.50	3.28	3.59	2.84	3.70
	3.指示内容の理解・遵守	3.61	4.07	3.15	3.63	3.17	3.24	2.90	3.57
	4.自主的な行動や意識	3.43	3.81	3.14	3.13	3.08	3.18	2.89	3.29
	5.仕事に対する興味	3.53	3.81	3.08	3.50	3.17	3.24	3.03	3.34
3. 作業遂行力	1.正確性	3.72	4.12	3.25	3.88	3.15	3.09	3.02	3.49
	2.安定性(作業ミスの頻度等)	3.59	4.00	3.29	3.25	3.03	2.98	2.94	3.29
	3.集中力の維持	3.63	4.00	3.20	3.38	3.05	3.14	2.97	3.07
	4.体力(勤務時間中の持久力)	3.76	4.01	3.28	3.63	3.07	2.92	3.14	3.15
	5.危険回避行動	3.26	3.07	3.51	3.75	3.12	3.26	2.88	3.36
4. 社会生活	1.あいさつ・返事	3.73	4.04	3.38	4.00	3.62	4.05	3.14	3.92
	2.会話・言葉遣い	3.53	3.93	3.37	3.88	3.34	3.78	2.79	3.75
	3.感謝・謝罪	3.60	4.07	3.08	3.88	3.37	3.66	2.90	3.84
	4.協調性	3.48	3.90	3.08	3.25	3.15	3.32	2.90	3.39
	5.役割の認識・責任感	3.46	3.84	3.08	3.38	3.18	3.44	2.91	3.36
評価点合計		73.16	81.12	63.98	73.30	65.02	69.23	59.74	69.18
評価点平均		3.66	4.06	3.20	3.67	3.25	3.46	2.99	3.46

作業能力に対する評価(%)		66.5%	76.5%	55.0%	66.8%	56.3%	61.5%	49.8%	61.5%
---------------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

(4)一②「働く力の状態像」(工賃実績・概ねの作業実績ごとの「働く力の状態像」)

(1. 就労継続支援A型利用者)

調査項目		評価点(平均)									
		工賃実績(時給)					概ねの作業実績				
		100円未満	100円以上 300円未満	300円以上 500円未満	500円以上 700円未満	700円以上	1/3未満	1/3以上 2/3未満	2/3以上		
1. 基本的なルール	1.遅刻・早退・無断欠勤等の有無、連絡		3.14	3.29	3.75	4.50	3.45	3.93	4.53		
	2.清潔感ある身なり		3.43	3.71	3.66	4.32	3.45	3.90	4.32		
	3.社会上のルールの理解・遵守		2.71	3.14	3.23	4.05	3.09	3.46	4.07		
	4.健康管理(自己管理)		2.43	3.00	3.32	3.95	3.27	3.36	4.04		
	5.自己統制力		2.71	3.14	3.14	3.63	3.00	3.21	3.74		
2. 作業態度	1.作業時間と休憩時間の区別		4.00	4.57	3.77	4.55	3.36	4.08	4.70		
	2.作業上の報告・連絡・相談		2.71	3.00	3.34	3.95	3.09	3.42	4.05		
	3.指示内容の理解・遵守		2.86	3.43	3.32	3.85	3.00	3.44	3.95		
	4.自主的な行動や意識		2.71	3.00	3.25	3.62	2.73	3.29	3.74		
	5.仕事に対する興味		3.00	3.14	3.30	3.73	2.91	3.42	3.79		
3. 作業遂行力	1.正確性	※該当なし	3.14	3.29	3.34	4.01	3.27	3.49	4.11		
	2.安定性(作業ミスの頻度等)		2.71	3.00	3.30	3.87	2.82	3.43	3.93		
	3.集中力の維持		3.00	3.43	3.39	3.83	2.45	3.47	4.05		
	4.体力(勤務時間中の持久力)		3.43	3.57	3.45	3.96	3.36	3.57	4.07		
	5.危険回避行動		3.14	3.43	3.25	3.26	2.91	3.17	3.44		
4. 社会生活	1.あいさつ・返事		3.86	3.71	3.43	3.88	3.00	3.61	4.02		
	2.会話・言葉遣い		3.14	3.29	3.25	3.73	2.64	3.40	3.86		
	3.感謝・謝罪		2.86	3.14	3.30	3.87	2.91	3.44	3.93		
	4.協調性		3.14	3.29	3.09	3.73	2.82	3.35	3.77		
	5.役割の認識・責任感		2.86	3.00	3.12	3.71	2.91	3.31	3.75		
評価点合計			60.98	66.57	67.00	78.00	60.44	69.75	79.86		
評価点平均			3.05	3.33	3.35	3.90	3.02	3.49	3.99		

作業能力に対する評価(%)	51.3%	58.3%	58.8%	72.5%	50.5%	62.3%	74.8%
※該当なし							

(4)一②「働く力の状態像」(工賃実績・概ねの作業実績ごとの「働く力の状態像」)

(2. 就労継続支援B型利用者)

調査項目		評価点(平均)									
		工賃実績(時給)					概ねの作業実績				
		100円未満	100円以上 300円未満	300円以上 500円未満	500円以上 700円未満	700円以上	1/3未満	1/3以上 2/3未満	2/3以上		
1. 基本的なルール	1.遅刻・早退・無断欠勤等の有無、連絡	3.33	3.51	4.35	4.38	5.00	3.35	3.68	4.09		
	2.清潔感ある身なり	3.46	3.52	4.06	3.38	4.80	3.43	3.60	4.04		
	3.社会上のルールの理解・遵守	3.10	3.24	3.84	4.00	4.60	3.04	3.33	4.04		
	4.健康管理(自己管理)	3.13	3.10	3.73	3.88	5.00	3.03	3.22	3.72		
	5.自己統制力	2.95	2.72	3.22	3.50	3.40	2.67	2.84	3.37		
2. 作業態度	1.作業時間と休憩時間の区別	3.46	3.60	3.95	4.13	5.00	3.30	3.73	4.25		
	2.作業上の報告・連絡・相談	3.06	3.22	3.73	4.13	4.80	2.81	3.41	4.11		
	3.指示内容の理解・遵守	3.11	3.09	3.48	4.00	4.00	2.70	3.27	4.01		
	4.自主的な行動や意識	2.95	2.99	3.49	3.88	4.20	2.62	3.18	3.89		
	5.仕事に対する興味	2.98	3.11	3.52	4.25	4.40	2.70	3.29	3.96		
3. 作業遂行力	1.正確性	3.03	3.09	3.46	4.13	4.20	2.60	3.29	4.11		
	2.安定性(作業ミスの頻度等)	2.96	2.97	3.30	4.00	3.40	2.45	3.20	3.95		
	3.集中力の維持	2.97	2.97	3.39	3.88	4.00	2.62	3.12	3.92		
	4.体力(勤務時間中の持久力)	3.01	3.01	3.41	3.88	3.40	2.58	3.21	3.84		
	5.危険回避行動	3.11	3.10	3.48	3.88	4.60	2.71	3.19	3.95		
4. 社会生活	1.あいさつ・返事	3.43	4.10	3.96	4.38	4.60	3.32	3.72	4.09		
	2.会話・言葉遣い	3.05	3.81	3.80	3.75	4.60	3.03	3.39	3.99		
	3.感謝・謝罪	3.19	3.70	3.63	4.25	4.40	3.04	3.42	4.01		
	4.協調性	3.05	3.28	3.46	3.88	4.00	2.85	3.18	3.81		
	5.役割の認識・責任感	3.03	3.32	3.59	4.50	4.40	2.76	3.27	3.99		
評価点合計		62.36	65.45	72.85	80.06	86.80	57.61	66.54	79.14		
評価点平均		3.12	3.27	3.64	4.00	4.34	2.88	3.33	3.96		

作業能力に対する評価(%)		53.0%	56.8%	66.0%	75.0%	83.5%	47.0%	58.3%	74.0%
---------------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

(4)一②「働く力の状態像」(工賃実績・概ねの作業実績ごとの「働く力の状態像」)

(ア. 身体障害者)

調査項目		評価点(平均)									
		工賃実績(時給)					概ねの作業実績				
		100円未満	100円以上 300円未満	300円以上 500円未満	500円以上 700円未満	700円以上	1/3未満	1/3以上 2/3未満	2/3以上		
1. 基本的なルール	1.遅刻・早退・無断欠勤等の有無、連絡	3.24	3.99	4.65	4.64	4.80	3.88	4.31	4.70		
	2.清潔感ある身なり	3.36	3.91	4.51	4.18	4.53	3.84	4.16	4.47		
	3.社会上のルールの理解・遵守	3.03	3.65	4.32	4.27	4.31	3.56	3.95	4.26		
	4.健康管理(自己管理)	3.06	3.56	4.38	4.27	4.14	3.51	3.89	4.13		
	5.自己統制力	2.88	3.01	4.43	3.91	3.84	2.98	3.36	3.79		
2. 作業態度	1.作業時間と休憩時間の区別	3.21	3.81	4.54	4.64	4.78	3.74	4.21	4.66		
	2.作業上の報告・連絡・相談	3.06	3.46	4.24	4.36	4.19	3.22	3.98	4.28		
	3.指示内容の理解・遵守	2.82	3.11	3.38	4.27	4.06	2.94	3.64	4.11		
	4.自主的な行動や意識	2.73	3.01	3.84	4.18	3.81	2.78	3.56	4.02		
	5.仕事に対する興味	2.79	3.11	3.76	4.00	3.88	2.83	3.67	3.96		
3. 作業遂行力	1.正確性	2.48	2.98	3.70	4.36	4.11	2.69	3.56	4.28		
	2.安定性(作業ミスの頻度等)	2.42	2.88	3.59	4.00	3.98	2.52	3.56	4.06		
	3.集中力の維持	2.82	2.93	3.81	4.00	4.03	2.77	3.51	4.23		
	4.体力(勤務時間中の持久力)	2.67	2.75	3.59	3.64	3.98	2.52	3.50	3.98		
	5.危険回避行動	2.88	3.10	3.84	3.36	3.20	2.96	3.34	3.45		
4. 社会生活	1.あいさつ・返事	3.36	4.10	4.38	4.36	4.06	3.88	4.15	4.19		
	2.会話・言葉遣い	2.97	3.81	4.27	4.00	3.97	3.63	3.89	4.04		
	3.感謝・謝罪	2.91	3.70	4.03	4.36	4.06	3.46	3.92	4.06		
	4.協調性	2.85	3.28	3.73	3.91	3.91	3.17	3.56	3.89		
	5.役割の認識・責任感	2.76	3.30	4.22	4.09	3.89	3.13	3.71	4.02		
評価点合計		58.30	67.45	81.21	82.80	81.53	64.01	75.43	82.58		
評価点平均		2.92	3.37	4.06	4.14	4.08	3.20	3.77	4.13		

作業能力に対する評価(%)		48.0%	59.5%	76.5%	78.5%	77.0%	55.0%	69.3%	78.3%
---------------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------