

*就労移行支援事業所への評価・判定を行う場合（想定）

平成 年 月 日

総合評価書 案

（市町村、保護者、学校）様

就労支援委員会（長崎・佐賀）

（体験利用者名）様の職業評価については、平成 年 月 日に開催した就労支援委員会（長崎・佐賀）において、現時点で下記のとおり評価・判定されました。

今後の進路又は福祉サービス利用等の参考としてください。

記

評価・判定	☐ 一般就労 ☒ 就労移行支援事業所 ☐ 就労継続支援A型事業所 ☐ 就労継続支援B型事業所 ☐ 自立訓練（生活訓練）事業所 ☐ 生活介護事業所 ☐ その他（ ）
-------	---

※「評価・判定」の基準を明確にする必要がある。

例えば、一般就労は、P2の領域ごとの評価（Ⅰ 日常生活、Ⅱ 対人関係、Ⅲ 作業力、Ⅳ 作業への態度）の各領域で「A」であることを基準とする。

但し、上記領域で評価し難い部分については、P2の「総合所見」に記載し、総合評価の「評価・判定」の根拠とすることができる等・・・。

	領 域	チェック項目		「特に評価できる点」や「特に改善が必要な点」
		評価	評価	
領域ごとの評価	I 日常生活	A	生活のリズム ◎ 健康状態 ◎ 身だしなみ △ 金銭管理 ○ 交通機関の利用 ◎ 規則の遵守 ◎ 危険への対処 ○ 出席(出勤)状況 ◎ ○ ○	[特に評価できる点] ・起床、食事、睡眠などの生活リズムは規則正しくとれている。 ・通所に往復ともバスを利用して、一人で通うことができた。 ・遅刻、早退、欠勤もなく、出勤状況は良好であった。 [特に改善が必要な点] ・たまに、出勤時において衣服の乱れがあった。
	II 対人関係	B	挨拶・返事 ◎ 会話 △ 意思表示 ○ 電話等の利用 ○ 情緒の安定性 ◎ 協調性 ○ ○ ○	[特に評価できる点] ・挨拶、返事は相手の顔を見て、はきはきとした声で適宜行うことができた。 ・感情のコントロールができ、情緒は安定している。 [特に改善が必要な点] ・大人と会話することはできるが、同年代の者や同僚とのコミュニケーションに困難さが見られた。
	III 作業力	B	体力 ○ 作業理解 ◎ 手順定着 ○ 指示内容の遵守 ○ 機器・道具の使用 ○ 正確性 ○ 器用さ ○ 作業慣れ ◎ 作業速度 △ 作業変化への対応 △ 数の確認 ○ ○ ○	[特に評価できる点] ・作業手順習得の際、器具を移動させる場所や道具の扱い方等について、2・3回の丁寧な助言を必要としたが、習得後の理解保持は良好であった。 [特に改善が必要な点] ・30分間継続して行う立ち作業は後半10分の作業量が低調であったり、工程が複雑になると器具の扱いがやや雑になったりする面が見られた。
	IV 作業への態度	A	就労意欲(作業態度) ◎ 質問・報告・連絡 △ 時間の遵守 ◎ 積極性 ○ 集中力 ◎ 責任感 ◎ 整理整頓 ○ ○ ○	[特に評価できる点] ・仕事にもくもくと取り組み、作業態度は良好であった。 ・作業開始時間を守り、休憩後もすみやかに作業にとりかかることができた。 [特に改善が必要な点] ・自ら進んで、必要な時に適切な質問や報告をすることができない時があった。
総合所見	≪適性のある仕事(業種・分野等)≫ ※複数選択あり ☐ ものを作る仕事() ☐ ものを売る仕事() ☒ きれいにする仕事(飲食店<皿洗い、調理補助、清掃>) ☐ ものを運ぶ仕事() ☒ ものを分ける仕事(飲食店<お弁当の盛り付け>) ☐ その他() ☐ ☐			
	≪今後の方向性≫ ・就労移行支援事業所で、作業スピード(時間)を意識した取り組みや作業変化への対応、年齢を問わず上司や同僚とのコミュニケーション能力を高めるといった課題を克服しながら、適性に合った職場探しをじっくりと行うことが望まれる。 ・適性に合った職場が見つかったら、事業主の理解や配慮のもとで、ジョブコーチの支援等を受けながら一般就労を目指すことは可能だと考えられる。			

[記載要領]

※ 「領域」における「評価」の区分(各チェック項目の達成度合による)

- A.....100%～76%
- B.....75%～51%
- C.....50%～26%
- D.....25%～0%

※ 「チェック項目」における「評価」の区分

「チェック項目」のうち、「特に評価できる項目」は◎、「ふつう」は○、「特に改善が必要な項目」は△で表記する。

※ 「特に評価できる点」や「特に改善が必要な点」の表記について

「特に評価できる点」や「特に改善が必要な点」欄には、体験利用や障害者職業センターによる評価(チェックリスト)において、支援員等が特に評価できると認めた内容や、今後特に改善が必要だと思われる内容を具体的に記載する。

※ 「適性のある仕事(業種・分野等)」の表記について

1 適性のある仕事は下記を参考にして、適性があると思われる項目を「レ点」で表記する。

- ・ものを作る仕事.....給食・パン屋・段ボール工場・部品工場での簡単な作業、農作物の栽培
- ・ものを売る仕事.....ラッピング、品出し
- ・きれいにする仕事.....クリーニング工場、旅館・ビルの掃除、飲食店の皿洗い
- ・ものを運ぶ仕事.....社内郵便、運送助手
- ・ものを分ける仕事.....タイル・文房具・事務用品の仕分け、農作物の選別
- ・その他.....上記以外のもの

2 業種・分野等は下記を参考にして、適性があると思われる項目をカッコ内に記載する。

○サービス業

- ・クリーニング業(洗濯機械作業、アイロンがけ、袋詰め)
- ・美容室(清掃、案内、洗濯)
- ・結婚式場(調理補助、皿洗い、イベント後の片づけ)
- ・ホテル旅館、その他の宿泊所(清掃、ベッドメイキング、調理補助)
- ・清掃業(公共施設、その他の施設)
- ・娯楽業(清掃、雑務)
- ・生活協同組合(商品の分配、配達、書類作成、チラシのセットなど)
- ・病院(清掃、シーツ交換、調理補助、洗濯)
- ・保育所(園)(清掃、窓ふき、草取りなどの環境整備、調理補助)
- ・老人保健施設・特別養護老人ホーム・デイサービス・グループホーム・介護施設(清掃、窓ふき、洗濯、シーツ交換、調理補助、利用者の状況確認、新聞の読み聞かせ、食事介助の補助、入浴介助の補助)
- ・訪問介護(ヘルパー3級程度の作業、2級程度の作業)

○卸売・小売業、飲食店

- ・スーパーなど各種商品小売業、卸売り業(接客、案内、レジ打ち、商品出し、カゴやカート整理、バックヤードでの商品の整理、空箱の処理、ゴミ処理)
- ・飲食店(ウェイター、ウエイトレス、清掃、皿洗い、レジ打ち、調理補助、お弁当の盛り付け)
- ・食料品販売店(鮮魚、青果、精肉)(商品のバック詰め、袋詰め、量り、商品加工)
- ・衣料品販売店(品出し、袋詰め、タグはめ、ハンガー整理、ハンガーかけ)

○運輸・通信業

- ・通信業(雑務、パソコン入力業務)
- ・宅配業・郵便(送付先別区分け、パソコン入力、機械オペレーター、自転車宅配、荷物管理)
- ・運輸に付帯するサービス(航空機機内食の調製、機内販売、清掃)

○農業

- ・果樹栽培、野菜栽培
- ・畜産

○その他

- ・図書館(書籍の整理、ラベル張り、書籍の修理、清掃)
- ・学校給食関係、給食センター等(調理補助)
- ・レンタルビデオ店でのビデオ等ラベル張り、商品整理
- ・廃棄物処理業(処理物の分別)

※ 「今後の方向性」について

本人が今後のステップアップをイメージできるように、今後、課題を克服しながら目指していく方向性や目標を具体的に記載する。

特別支援学校生における職業能力判定のための就労移行事業所体験利用後の進路状況(予定)一覧

●長崎県

平成22年2月19日現在

学校名	No	学年	進路先(日中活動)	進路先(生活場所)	就労支援委員会による評価判定
島原養護学校 (6名)	1	3年生	一般就労	自宅	—
	2	3年生	就労継続支援A型	通勤寮	福祉的就労(A型)
	3	3年生	就労継続支援B型	自宅	福祉的就労(B型)
	4	3年生	就労移行支援	宿泊型自立訓練	自立訓練
	5	3年生	職業訓練校	宿泊型自立訓練	就労トレーニング
	6	3年生	未定	自宅	自立訓練
虹の原養護学校 (6名)	7	3年生	一般就労	グループホーム	—
	8	3年生	一般就労	通勤寮	—
	9	3年生	一般就労	通勤寮	—
	10	3年生	就労移行支援	自宅	—
	11	3年生	就労移行支援	自宅	—
	12	3年生	職業訓練校	宿泊型自立訓練	—
佐世保養護学校 (3名)	13	3年生	職業訓練校	宿泊型自立訓練	就労トレーニング
	14	3年生	職業訓練校	宿泊型自立訓練	就労トレーニング
	15	3年生	職業訓練校	宿泊型自立訓練	—
長大付属特別支援学校 (2名)	16	3年生	就労移行支援	宿泊型自立訓練	—
	17	3年生	旧通所授産施設	自宅	—

●佐賀県

学校名	No	学年	進路先(日中活動)	進路先(生活場所)	就労支援委員会による評価判定
うれしの特別支援学校 (5名)	1	3年生	就労継続支援A型	自宅	就労トレーニング
	2	3年生	旧通所授産施設 (就労継続支援B型へ移行)	自宅	福祉的就労(B型)
	3	3年生	就労継続支援A型に調整待ち	自宅	一般就労
	4	2年生	2年生で進路未定	2年生で進路未定	就労トレーニング
	5	3年生	職業訓練校 (不合格であれば就労移行支援)	職業訓練校寮	就労トレーニング

プロジェクト事業（体験利用）にかかるアンケート

（学校からの意見）

（抜粋）

1. サマースクールの就労・生活体験プログラム（メニュー）の中身についてご感想、ご意見をお聞かせください。	
①	就労・生活体験プログラムとも個々に応じた内容であった。
②	就労と生活を一体的に指導していただき、生活面での評価も受けることができたのはよかった。生活面では洗濯や朝食の準備など親元から離れての体験ができ、本人・保護者たちにも将来の自立的な生活を考えるうえで大変良い勉強になったようだった。
2. 学校での就労移行への進路指導を進められる際、何らかの基準となる指標（評価表）等があった方が良いですか？ この件に関するご意見をお聞かせください。	
①	就労に向けての適性や能力がわかる客観的なデータは是非必要で、これまでは障害者職業センターの「職業評価」に頼っている。学校としては専門機関のデータ（評価）は是非ほしいところ。
②	職業能力評価（就労から就労前訓練、福祉的就労までの能力評価）について件で共通の評価表があれば、進路先の選定にも役立つものと思われる。
③	実態の伴わない就労を希望する生徒に対して、客観的かつ厳しい評価を受けられることは大変有効な手立てだと考える。
④	就労移行をすすめるか、福祉的就労の中で、一定期間訓練を継続したほうがよいのかについては家族の考え方も大きく関わってくることも多いのだが、それを判断する際に指標があると大変参考になると思う。
3. 一学年生、二学年生のときから就労移行支援事業の体験の機会が必要と思われますか。	
①	同学年で複数回体験を実施することも考えられる。
②	1 学年ではまだ本当に体験というレベルかもしれないが、2 学年くらいから体験できると良いと思う。
③	就労を希望する生徒にはできる限りチャレンジをさせて、まだ不安がある場合の次の手として職業訓練や就労移行支援事業をと考えている。そのため本校では1、2 年段階での体験は必要ないと思う。対象者は高等部3 年生でよいと考える。
4. 就労移行支援事業の利用に係る暫定支給決定期間（二か月）の取扱いについて、ご意見をお聞かせください。	
①	経費負担の面が実施に影響する場合があるので、暫定支給率による個人負担の軽減は利用者にとって有効。就労体験実習でも利用料等何らかの措置対応が県レベルで考慮していただけないものかと考える。
②	長期休業中の利用と考えれば適切であるが、支給決定までのプロセスが長く複雑なため、保護者によっては理解が困難なケースも考えられる。
③	もし可能であれば、養護学校の現場実習で暫定支給の就労移行支援事業の体験ができると良いと思われる

アンケート（学校）

④	保護者の負担が少なかったのはよかった。暫定支給期間が2ヶ月とのことであったが、今後B型を希望する生徒が年間の都合のよい日を選択して、適時利用するとするなら、暫定的な1年間の利用期間とし、高等部3年生のいつでも就労移行支援事業の体験ができるようにすることが望ましい。
---	---

プロジェクト事業（体験利用）にかかるアンケート

（保護者からの意見）

（抜粋）

1. 市町村への意見	
A	高等学校にいる間、1回ずつの手続きではなく、実習としてすぐ使える制度があるといいと思う。
B	制度全体を児童・障害者区別なくシンプルにしてもらいたい。暫定支給などが多くて戸惑うことがある。市町により解釈、取り扱いが異なる点がある。
C	受給者証の申請が初めてで戸惑った。福祉サービスの説明を十分受けずに認定区分のための審査があったりしてどのようなサービスがあるのかわからなかった。
D	サマースクールを利用した後、卒業後就労移行支援が使えないのではということで発行してもらうまでに時間がかかった。利用できる施設の紹介などを市役所のほうでも説明してほしい。自立支援法の改正の説明などの情報が入りやすくなればいいと思う。
E	早めに申し込みをしていたが、審査会が間に合わず、日程を変更。意見書書きの病院受診、役場での手続き等負担が大きかった。手続きに手間取り市役所へ3回ほど足を運んだ。
2. 学校への意見	
A	サマースクールは大変良い取り組みで親も勉強させてもらった。2年生からでも利用できるようなるともっと進路について早くから考えられるのではないと思う。

アンケート（保護者）

プロジェクト事業（体験利用）にかかるアンケート

（市町からの意見）

（抜粋）

1. ご家族からの利用申請から、支給決定に至るまでにおける課題点またその改善策についてご意見をお聞かせください。	
A市	ご家族が制度を理解できていない部分がある。主治医意見書がすぐに準備できない方（かかりつけ医がない方等）の対応や、聞き取り調査対応もあり、又、月1回しか審査会を開かないこと（不定期）等の事情もあるため、時間的に余裕のある申請が必要。
B市	障害程度区分の認定に1～1ヶ月半程度を要する（18才未満の場合はこれに更に児相等のサービス利用に係る意見を求める時間を要する）
C市	今回は初年度ということもあったと思うが、申請から決定に至るまでの事務処理期間が短かった。夜間の分については「者」で短期入所等の決定を行いました。障害程度区分を必要とするため、今後は2ヶ月ほど前に申請を願いたい。
D市	プロジェクト事業の内容が十分理解されていない事例あり。 <u>受け入れ事業所、学校、行政ともに説明を行い連携して取り組むことが必要。</u>
2. 就労系事業における福祉サービス支給決定の際、何らかの基準となる指標（評価表）等があった方が良いですか？ この件に関するご意見をお聞かせください。	
A市	判断材料として評価表などの基準となるものがあつたほうが利用者ごとに <u>適切な支給決定</u> ができると思うので、なんらかの評価が提出されると助かる。
B市	評価等があつたほうが良い。 <u>就労継続A・Bか就労移行支援等の支給決定の際に、利用者の職業能力判定、就労支援において必要と考える</u>
C市	<u>公平・中立な支給決定</u> を行うためには指標があつたほうが良い。
D町	本町は、認定調査を独自に行うことにしているため、特に必要とは思っていない
E市	できれば学校の担任からの意見書（評価表）があれば良い。
3. 体験利用制度は17才以下の場合、県児童相談所（長崎県長崎こども・女性・障害者支援センター）判定員による判定と所長の意見書が必要なため、手続きに時間がかかる恐れが予想されます。今後において支給決定が迅速・適切且つ公平になされるためには、どのような方策が望ましいと思われますか、ご意見をお聞かせください。	
A町	体験利用における児相の意見書はあくまでも児童福祉法の規定をクリアするための形式的な意見書になりかねない。それ故、この <u>体験利用においては児相の意見書は不要にすべき。</u>
B市	佐世保こども女性障害者支援センターにおいては市が不要と判断されれば不要と回答があつた。この事業においては特例で不要となるように県に依頼して頂けると助かる。
C市	本制度の利用の場合に限り、支給決定に児相の判定を要しないと国又は児相に許可し

アンケート（行政）

	てもらいたい。
D市	県独自の事業（教育委員会、障害福祉課等）として必要があれば市町が負担金を出すような形での執行は無理でしょうか？
E市	<u>体験利用に限り、県児相の判定不要となるのが一番迅速に決定を行えると思います。</u>
F市	体験利用ということで利用者が卒業後にどのような進路をとるべきかを判断するものであり、この他にも様々な実習を行い、選択肢を広げる必要があると思う。自由に色々なサービスを体験利用できるよう整備することが大事だと思うため、児相の意見書は必要ないのではと考える。※17才以下で者のサービスを本支給する際は必要だと思う。
4. サマースクール（プロジェクト事業）に関しての、その他ご意見等ございましたらお聞かせください。	
A町	今回のプロジェクト事業は、市町村の支給決定を必要とする自立支援給付の制度に沿って行われるため、事前の調査や手続きで保護者や学校、市町村に不要な負担を強いることになっている。この事業は試みの事業であるため、事業者が国からの補助を受けて独自のルールを定めて行えばもっと利用しやすいものになるのではないかな。

プロジェクト事業（体験利用）にかかるアンケート

（事業所からの意見）

（抜粋）

1. 事業所について

事業所名	定員	多機能事業所であるか	営業日	訓練メニュー
A	20名	—	月～金曜日、日曜日（週6日）	パンの製造・販売
B	30名	○	月～日曜日（週7日）	洗い物、配食、掃除
C	6名	○	月～金曜日（週5日）	縫製下請け、名刺作成など
D	40名	○	月～土曜日（週6日）	内職、窯業、縫工、弁当配食、施設外実習、施設外店等
E	10名	○	月～土曜日（週6日）	農園作業、施設外就労（野菜選果場・クリーニング業）、施設外支援（一般企業）
F	10名	○	月～土曜日（週6日）	地域事業所への施設外就労、施設外支援が中心（製麺工場・給食センター・農園・一般企業）

2. 今回受け入れをされた方は就労移行支援事業の対象でしたか。

A	対象者であった。
B	色々な可能性のある方だった。
C	就労意欲は強いようですが、就労移行支援事業の対象ではなく、就労継続支援B型の対象に思われる。
D	一般就労に向けてのサービス提供は適切でない面が多く、まだまだ基本的な面の支援が必要な利用者だった。
E	・7名受け入れ、内6名は訓練等給付対象者であったが、1名は障害が重く（療育手帳A1）生活介護事業の対象者（就労移行支援事業対象外）であり、明らかに対象外の方も混在し受け入れる結果となった。 ・学校担任、保護者、行政窓口担当の利用見極めが今後重要（本人の意思も） ・募集利用時の対象者像を関係者に明確に周知する。
F	・職業評価としては可能であったが、就労移行支援事業所（2年間）のトレーニング対象者ではない方も含まれていた。（11名中受け入れ、内4名が就労移行支援事業の対象外と思われる） ・認める、褒めるということより、評価・訓練という視点に合わない方がおられた。

3. 今回の就労移行支援における養護学校生（特別支援学校生）の実習受け入れで事前調査を含めたアセスメントで必要と思われる対策はどのようなことですか。

A	今回に限らず、知っておきたいことは聞くようにしている。 ・特別な接し方があるのか・服薬の有無・問題点・緊急連絡先 ・かかりつけの病院緊急なときは受診良いかの許可等
C	学校または家族からの情報も多く、現状を把握することができた。

アンケート（事業所）

D	・学校で実施されている就業体験実習での評価等や家庭生活での家族の家庭教育状況などの情報が必要と思われる。 ・障害者職業センターの専門性との連携が不可欠である。
E	・家族からの聞き取りにおいて説明内容と実際の活動状態に違いが見られた ・適切な訓練提供を可能にするためには、学校側（担任、進路担当者）からの事前アセスへの情報提供が必要であり、保護者、学校、事業所が共通認識に立ち、それぞれの立場から協同にて進めることが重要である。（事業所からの情報提供の協力依頼の働きかけが必要だった） ・事前見学の推奨
F	1週間程度の利用では評価できない部分もあり、実習＋学校からの情報がとても重要となる。この学校からの情報をどのようにして提供してもらうかの協議が必要であった。事前の面接ができることさらによかった。
4. 夏休み以外でも暫定支給決定期間内であれば受け入れは可能ですか。	
A	可。
B	1名なら可。
C	受け入れ可。対象を全在生に広げられたら事業所側も保護者の方も卒業後を安心して迎えられるのではないかな。
D	基本的には土曜日の利用が考えられるので、日中一時支援事業での受け入れが適当だと思われる。また、今後は就業体験実習として受け入れるべきだと考える。
E	夏休み以外でも受け入れは可能だが、学校が休日のときの利用となると継続した利用でない（土曜利用など）ため、詳しいアセスメントが難しくなると考える。 ・個別相談のうえ、利用対象と判断され日程調整（利用者、ご家族）と支援体制ができることが前提であるが、特に学校側との密な連携が必要である。 ・暫定支給決定期間が市町にて異なったことから（1週間～1年）、期間の公平な決定が望ましい。 ・暫定支給決定期間2ヶ月ではなく<u>支給量2ヶ月</u>に制度の組み替え（トータル2ヶ月間はいつでも利用可能に）使いやすい制度に。
F	祭日、土曜日の受け入れとなる。職業評価には一定期間の利用が必要となり、評価の体制を備える必要もある。受け入れ可能な人数に制限は生じるであろう。
5. 市町村又は学校側への要望について	
A	学校に対しては多くの情報をもらいたい。
C	就労移行支援事業所に関わらず、他のサービス利用も考えていく必要を感じる。また、学校内でも就労に向けた職能訓練などの必要を感じた。
D	教育分野のプロ、行政分野のプロ、福祉分野のプロがお互いの専門性を生かし、障害者のニーズを基本に就労自立支援をすすめたい。

E	(市町) ・就労移行支援事業所の体験利用に係る暫定支給決定のしくみの簡略化を。 ・満17歳に対する事務手続き支援の適用される法制度上が異なるため、就労移行事業の体験の場合に限り、(者)としての拡大解釈のもとでの取り扱い緩和を願いたい(支給決定時、児相所長の許可不要) ・学校教育現場への障害者自立支援法に基づく各福祉サービス事業等の十分な説明と情報提供(資料発送)が必要と思われる。 ・就労移行事業所による体験利用後に作成となる指標(評価)は行政側においてより利用者の福祉サービス支給決定の際の見極めとなりの確な利用に結びつくものではないかと思われた。 (学校) ・学生の卒業後の進路選択においては福祉サービス事業所等の利用も多いことから、学校進路指導カリキュラム内に就労移行支援事業所の体験利用を盛り込むなど、個人の職業適性等の見極めが明確となり個人、家族も了解した上での進路指導の充実が図れる(特に就労を希望される利用者) ・福祉サービス資源を学校教育の中に有効活用することがより望ましい(障害福祉行政と学校教育行政の実効性のある連携)
F	(学校) ・学校によって協力格差があった。 ・家族の福祉サービス全般に関する知識は浅く、進路選択の要素となり得ていない現状であった。(保護者への周知が課題) ・親の希望(安心)重視ではなく、子どもの成長・可能性が反映される進路選択のためにもぜひ活用していただきたい。

就労支援委員会による客観的評価と適切な進路指導の必要性について

社会福祉法人 南高愛隣会

1. 全国の就労移行支援事業所から一般雇用された人の割合は、14.4%であり、就労移行支援・就労継続支援以外の施設の平均は 0.9%である。含めての全体平均が 1.4%と低い数値が続いている。(平成20年4月現在、厚生労働省障害福祉課調べ)

この就労移行支援の 14.4%の数値も単独型事業所のみの数値であり、生活介護及び就労継続 B 型等との多機能事業所を含めると、もっと低い就職率になることが濃厚である。(多機能による専門性の低下＝職業能力のバラツキ・混在によるトレーニングの中身の低下)

2. 現在、就労移行支援・就労継続支援以外の施設、つまり新体系に移行していない福祉施設数が圧倒的に多く、就職率の全体平均の数値 (1.4%) の低さの一因になっている。

新体系事業への移行率で言うと、入所授産が 25.11%、入所更生 30.14%、通所授産 39.84%、通所更生 44.7%で、全体の移行率が 39.69%である。特に授産系(就労系)の旧法施設の新法移行が進んでいない。

今後、この就職割合が低い多数の旧法施設が雪崩れ込むように、基本的に能力、適性、特性、発達段階等に種別された新体系事業に移行してくると考えられる。

移行後の各々の新体系事業所の専門性を考えると、職業評価等による適切な利用がなされないと福祉事業所が専門的、効果的に機能しなくなることが考えられる。

3. 就労移行支援事業は基本的に2年間の有期限となっている。ただし、その理由(意見書)と延長の支援計画によっては、1年間の延長(再利用)が認められる。それを判断する基礎自治体においては、対象者の職業能力と職業訓練等に関するノウハウが全く無く、福祉事業所からの延長願いに対して、支給決定上、客観的な判断基準を有していないのが実情である。

また、適正な利用につなげることを目的に最初の利用の2か月間(暫定支給期間)はアセスメント期間になっているが、ほとんどのケースが継続利用となっている。その判断も福祉事業所任せになっており、客観性にかける。これも判断材料とする客観的な職業能力判定機関がない為に、福祉事業所又は、本人、家族の希望が最優先になり、機能と能力のミスマッチが生じることになる。

また、就労支援の第三者的なマネジメント機関がない為に福祉事業所は「機能の専門性」「適正な利用」よりも「利用者確保」を優先することにつながる。

4. 全国の特別支援学校高等部、平成20年3月卒業者の状況では、知的障害者で言うと、10,631人中、2,886人が就職を果たしている。割合は27.1%となっている。教育訓練機関入学者が308名で2.9%、そして社会福祉施設入所・通所者が6,855人で64.5%。その他が500人で4.7%となっている。（文部科学省調べ）

つまり、推定される事として、全卒業者の約27%弱の人達が障害者職業センターによる職業評価を受けていると考えられる。しかし、その倍以上の約70%の人達は、職業評価を受けずに福祉的就労等に進んでいることも推定される。

高等部からの就職率が27.1%、福祉施設全体平均の就職率が1.4%である。支援の連続性、協働性が不足しており、特別支援学校（高等部）は高い就職率を目標に一般雇用を目指し、その他、大多数の福祉的就労者については、客観的評価なしに、福祉事業所の考え方に一任するという構図になっている。

したがって効果的な支援の継続性を担保するためにも、教育・福祉・労働の関係者におけるツールとしての職業評価・判定とチェックリスト等が必要と思われる。

また今後は、特別支援学校（高等部）においては、就職率と同時に定着率にも力点をおくことが求められてくる。定着率が良くない場合は、就労移行支援事業所等の就労支援の専門性の向上が望まれる。また就労移行支援事業所の専門性に信頼感がないと特別支援学校は定着率よりも就職率に着目し、「できるだけ一般就労へ」と、連携よりも自己完結的な部分が出てくる。

したがって就労移行事業所等の機能の向上を考えると、ある程度一定の職業能力を有した者の受け入れが重要であり、その基準となる中立・公平な客観的な評価・判定は必要不可欠となってくる。今後も「就労」が制度の柱であるならば、評価・判定のための協働体制と機関の設置が求められる。

就労支援委員会による職業能力の評価・判定のあり方について
関する課題点等について

社会福祉法人 南高愛隣会

<課題点>

- ・ 職業評価の客観的な認定基準となる数値化した評価表と共通のチェックリスト及びフェイスシートが必要である。
- ・ 客観的評価であれば、正確で客観的な個人情報と評価する側の専門性が必要である。(評価基準並びに評価方法の開発と研修制度の導入)
- ・ 客観的な判定と方向性を出すということであれば、数値化(点数)が必要。その為には、学校側からのフェイスシート、福祉事業所の体験利用時評価(アセスメント)は共通で統一的なものでなければならない。開発が必要。
- ・ 評価と判定は、分けて考える必要がある。判定であれば全国共通の認定基準がなければならない。評価は判定に至った理由とその後の支援計画に活かすもの。
- ・ これまでの職業評価の対象と就労支援委員会にかかる評価・判定の対象を分けて考える必要がある。年間、特別支援学校を卒業する生徒数は県内だけでも 100 名を超える。就労支援委員会による評価・判定の対象者の基本的な範囲をしぼる必要有。(本人又は関係者の希望があれば対象者とする)
- ・ 就労移行支援事業所による職業能力評価の為の体験利用の期間(アセスメント)と中身(訓練メニュー)及び、評価の客観性、専門性の担保が必要である。
- ・ 特別支援学校生の場合、就労支援委員会による評価の対象を何年生からするのか。3 年生では指導に活かすことは難しい。個々によっては、長期にわたり成長度を評価していくことが必要。
- ・ 就労支援委員による中立・公平な客観的評価・判定の実効性(権限)の範囲を明確にする必要がある。本人及び家族の希望との関連性を考慮する。
- ・ 特別支援学校生以外就労支援委員会による職業能力評価・判定の対象者の基本的な範囲をどこまでするのか明確にする必要がある。(福祉事業所利用者の対象範囲等)
- ・ 就労支援委員会の構成員と設置の考え方に基準的なものが必要である。どこがイニシアチブを取るのか。個人情報の管理をどこがするのか。
- ・ 就労支援委員会の判定実務の専門性を考えると、地域障害者職業センターの役割が大きい。評価養成を含めて「就労」をマネジメントする中心的役割と考える。
- ・ フェイスシートの充実が不可欠。過去の現場実習(職場実習等)の状況、評価も盛り込む必要がある。これまでの成長度も客観的に評価する。
- ・ 関係者のツールとしての共通のフェイスシート及びチェックリスト(評価表)等が必要だが特別支援学校生と就労系福祉事業所利用者等とは分けるのか、共通のものを使用するのか。就労支援委員会にかかる対象者については、共通のチェックリスト等が好ましい。(福祉的就労者の判定基準の統一化)開発が必要だが、あまり複雑にしない。

＜就労支援委員会の役割と意義＞

社会福祉法人 南高愛隣会

(地域障害者職業センター)

1. 一般雇用対象者のみではなく、福祉的就労対象者を含めての職業評価並びに就労支援のコーディネートを行なう。

＜目 的＞

- ・就労支援委員会の事務局(実務判定者)として上記の事を踏まえ、特別支援学校生及び日中系福祉事業利用者における職業評価・判定を通して関係者に指導・助言、サポート等を行なう。(就労支援のスキル向上)
- ・雇用施策、就労施策に関する情報を一元的に収集し、関係者への情報提供の総合案内としての役割を担う。(一般就労を軸にした労働と福祉の情報コントロール)
- ・就労系福祉事業所(特に就労移行事業所)におけるサービス管理責任者への助言、サポート等を行なう。(就労系の専門性)

(ハローワーク)

2. 障害者等の求職相談者への就労支援委員会による評価・判定の意思確認と評価依頼、また評価後の助言等を行なう。

＜目 的＞

- ・評価の状況次第では、就業・生活支援センターにつなげ、具体的で効果的な支援のきっかけとする。
- ・企業の求人情報等の提示を行い、個々の特性、職業能力に応じた職場紹介等につなげていく。
- ・就労支援会における評価調整において、雇用サイドからの助言等を行なう。

(特別支援学校)

3. 福祉的就労対象者（就労移行支援含む）を中心に生徒の職業能力の中立・公平で客観的な評価を行う。

＜目 的＞

- ・就労支援委員会による現時点での、適切な進路指導等に活用する。
- ・学校の進路担当者の熱意と個のネットワーク等に頼るのみではなく、客観的な評価と方向付け(指標)を参考に進路を決定していく。
- ・保護者においては、我が子の現時点での職業能力を的確に知り、進路を考えていく上で一つの指標とする。(学校側との進路指導の共有化)
- ・学校の「移行支援計画」作成にあたっての参考とし、卒業後利用する福祉事業所に引き継ぐ。(支援の効果的な連続性)

(福祉事業所)

4. 障害者自立支援法上の有期限の就労系事業所について、暫定期間を含む利用期間の節目、又は利用の延長時に利用者の職業能力の評価を行う。

<目的>

- ・就労支援委員会による評価を個別支援計画に活かし、効果的な支援につなげていく。
- ・就労移行支援事業等の有期限事業については、利用後の進路、又は利用延長を判断する上で就労支援委員会の評価結果を参考にする。(評価を依頼する。)
- ・特別支援学校からの受け入れを検討する場合は、就労支援委員会の評価内容を一つの判断材料にする。(適切な受け入れと円滑な支援の連続性)
- ・客観的な職業能力評価による適切な受け入れによって就労系事業所の専門性を高めていく。(事業種別にマッチした受け入れによる機能性の向上)

(援護の実施市町村)

5. 就労系福祉サービスの支給決定、又は再延長許可の際、就労支援委員会による評価結果を一つの参考指標とする。その為の基礎自治体からの依頼によっても評価を行う。

<目的>

- ・その時点での職業能力にマッチした適切な福祉サービスの支給決定につなげていく。
- ・就労系事業所からの再利用(延長)願いに対して、その事業所への指導・助言、又は延長許可の判断材料とする。
- ・本人の福祉サービス受給申請の際、本人、家族との利用事業所の選択に関する参考指標とする。(本人、家族の希望重視又は調整)

(企業・事業所)

6. 最低賃金の減額の特例(7条)申請者である一般企業、就労継続 A 型事業所、又は労働基準監督署からの依頼により、従業員の職業レベルの評価を行う。

<目的>

- ・客観的、専門的な評価による最低賃金減額の適正な減額率を決定する一つの指標とする。
- ・特定の人が一日の現場評価でもって減額率を決めていくのではなく、適正なチェックリスト等を用いた企業側が行う評価を加味し、複数での評価を行うことで客観性、専門性を持たせる。(現在の担当者で減額率が変わることがあることを防止する)

(その他)

7. ひきこもり、ニート、生活保護自立支援受給者、精神病院からの退院者、ホームレスなど、適正な職業能力の把握を行い、職業的自立の模索と支援のあり方を探る。

<目的>

- ・いわゆる社会的弱者の支援機関、又は本人からの依頼で職業評価を行うことにより、地域生活の足がかりを就労面(福祉的就労含む)から模索していく。
- ・社会的弱者の人たちの新たな働く形(勤務時間・勤務日数等)を創り出す一つの指標とする。
- ・犯罪(再犯)防止の一助。

就労支援委員会における職業能力評価に関する 判定実務のあり方等について(案)

社会福祉法人 南高愛隣会

<判定実務者> (事務局)

地域障害者職業センター・カウンセラー

<実務内容>

- (1) 評価依頼(申請)者の対象者本人に対する職業能力判定に関する実務。
- (2) 教育機関、医療・福祉機関、企業、家族等への職業面評価(チェックリスト)及びフェイスシート作成依頼(関係者のツールとしてのチェックリスト及びフェイスシートの開発又は特定化必要)
- (3) 就労移行支援事業所等への職業評価の為の体験利用(実習)の依頼(特別支援学校の場合)
- (4) 就労支援委員会の開催実務(月2回)と評価会議のコーディネート
- (5) 就労支援委員会における総合評価書及び進路指導助言書の取りまとめ・作成及び関係機関への通知等の実務
- (6) 総合評価書又は進路指導助言書等による教育機関、福祉機関、基礎自治体等への就労支援マネジメントの助言・指導の実務

<評価・判定の範囲等>

- (1) 基本的に一般就労が可能と判断される者から、福祉的就労の希望者までの範囲を対象とするが、就労支援委員会にかかる対象者については、一般就労が現時点では困難で、福祉的就労が適当と判断される者が対象
- (2) 年齢の範囲について、15歳(特別支援学校1年生)から概ね65歳までを対象とする。尚、特別支援学校生については、3年時の評価を重視する。
- (3) 対象の所属の機関については問わない。また、どこにも所属していない人も依頼(申請)があれば対象とする。
- (4) 職業能力判定及び就労支援委員会の総合評価書の結果によっては療育手帳等の取得につなげていく。

<評価のあり方等>

- (1) 評価依頼については、本人・家族(後見人等)へ個人情報開示に関する同意書を締結する。
- (2) 職業面の評価と同時に生活面の評価を重視する。(グループホーム等の体験利用の推進)
- (3) 就労移行支援事業所等における職業評価の為の体験利用(実習)については、あらかじめ各圏域ごとに評価指定の福祉事業所を指定して置く。(専門職員の配置の必要性)

- (4) 職業評価の為の特別支援学校生等の就労移行支援事業所での体験利用は、基礎自治体からの暫定支給期間（アセスメント期間）にて実施する。
- (5) 評価については、その時点の客観的な職業能力を評価し、判定するものであるが、決定（限定）するものではなく、次へのステップへ目標を持たせる意味も大きい。
- (6) 就労支援委員会としての個人情報における管理規程を設け、判定実務者が一元的に管理する。

<就労支援委員会構成員>

- (1) 客観性を担保する為、評価対象者の関係者は構成員には基本的に入らず、情報提供者として、聞き取り調査の対象として位置付ける。
- (2) 就労支援委員会における委員長を選任については、各圏域ごと障害者雇用等実績がある機関・団体の中で適任者を決める。
- (3) 構成員の中に、障害者雇用の協力企業主に入っただき、企業側から見た視点を客観的評価に取り入れる。

就労支援委員会（長崎・佐賀）委員からのモデル的实践による意見、要望等一覧
（アンケート集計）

1. 就労支援委員会による職業能力評価・判定のあり方に関する課題点について

- ・ 本人や保護者の希望を聞くことで、判定が左右されるケースがあったのではないかと思います。純粋に能力の評価であればそれはそれで可能かと思うが、判定を環境等を考慮して考えると難しくなる。そこで、現在の状態像から純粋に判定をする方が、客観性があるのではないかと思います。（本人、家族の意向を無視することになるが、現在の能力から判定を導き出すことはある程度機械的にできると思う。その方が多くの状況を勘案しながら結論を出すことに比べ客観的に対応できると思う。）
- ・ 特別支援学校からの個人情報の報告、障害者職業センターによる職業評価、体験利用事業所による評価をふまえ、本人、家族のニーズを把握した上で就労支援委員会により評価・判定を行なうという流れで問題ないと思います。
- ・ 職業能力評価のための体験利用の期間（アセスメント）と中身（訓練メニュー）及び評価の客観性、専門性が必要。
- ・ 過去の現場実習（職場実習）の状況、評価も盛り込む必要がある。
- ・ 共通したチェックリスト（評価表）及びフェイスシートが必要。
- ・ 職業能力判定と就労調整、職業進路指導等をケアマネジメントする機関が不備であるゆえの混乱が予想される。
- ・ 実際に1ケースを判定する際に1時間近く要している状況で、件数が増加した場合に、現実的に可能なのかという点が疑問である。また、就労支援委員会の開催にあたって、メンバー（特に、企業を入れるのであれば）の日程調整を行うだけでも時間を要し、現実的に定期的な開催につながるのか疑問である。
- ・ 今までの討議の中でもでていますが、いざ、運用するにあたって、客観性がどこまでできるのか、具体的には難しいのではと思います。
- ・ 個人情報の守秘義務がについてどこまで厳守できるのか。また、判定するメンバーの専門性及び共通理解がどこまで合致することができるのかということにつきますかと思っています。
- ・ 就労支援委員会は基本的にはペーパー上の情報による判断となっている。今回プロジェクトで行ったような多数の委員であればその多くはご本人のことを全く知らない中で討議をする必要があり、ペーパーでの情報がかなり重要となってくる。しかし、その情報とご本人をご存知の方からの口頭での報告を聞くことのみで意見を出すにあたっても、かなり慎重に話さざるを得ないので表面的な議論に終わってしまうのではないかと（主に進路指導を行う学校の意向に沿う形で意見を出すことになってしまう傾向があると感じる）と思われる。
- ・ 評価事業所の取り組みが様々であるため、どこまで信憑性があるのか判断として難しいと思いました。事業所を指定するとのことでしたが、内容についても統一していく必要があるのではないかと思います。

- ・ 期間が限られているので、その中で判定まで出すのは無理があるのではないだろうか。学校で行っている実習とリンクさせることはできないだろうか。たとえば、各事業所での学校での実習時に共通の評価項目を用いて評価してもらい、それらの内容も踏まえて、指定事業所での評価をしていくなど考……。事業所の機能充実にもつながらないだろうか。
- ・ 作業内容において状態像が変わることがあるのが今回確認されたが、評価項目の中に、得意な作業や苦手な作業等の欄があれば、ある程度、評価についてはできるのではないかと思った。
- ・ 評価と判定は分けて考える必要がある。
- ・ 職業能力評価、判定の対象者の範囲をどこまでするのか明確にする必要がある。
- ・ 「中立・公平な客観的評価・判定」をするためには、一般就労、A型、B型、就労移行支援、自立訓練（生活訓練）、生活介護の各施設等に入るために、チェックシートの各領域の達成率などの「評価基準」を明らかにすべきである。そして、数値化した傾向を踏まえながら、フェイスシート等で情報を共有し、決定づけるような流れを仕組んでいくことが必要である。本来はその研究を併せてすることが本会の研究目的であったのだが。
- ・ 就労移行支援事業所（体験実習）による評価について、全国共通のものさし（基準）がやはり必要である。事業の方向性（理念）、事業（訓練）内容、規模、周辺の環境等が全く異なる事業所において評価する場合の妥当性には疑問が生じる。体験利用のプログラム、試行する作業内容についても統一基準が必要である。
- ・ 人の判定・評価の難しさは日頃から感じています。適切な判定・評価がどこまでできるのだろうか疑問に思うときもあります。現在実施されている障害程度区分について、本校でも卒業時に障害程度区分「1」と判定され、だれもが軽い判定と思い疑問に思っていた卒業生が、福祉施設の下で卒業後数ヶ月後に再判定を受けたら障害程度区分「4」と判定された知的障害者がいました。また脳性マヒの二人の卒業生（肢体不自由者）の判定でも、こちらの想定外の判定が出たケースがありました。支援の必要性やニーズを考えたとき、その納得できない判定が福祉サービスの利用の妨げになってしまっていることがあります。就労となると本人の意欲や態度、技能も必要不可欠ですが、それ以上に環境や事業所側の意識が大きく左右されるのではないかと思います。両上下肢が機能しない重度の身体障害者がパソコンを使って働いている事例もあるなど、就労に関する可能性を測るのはかなり難しいと思ってしまいます。より共通した、正確な判定が可能であればよいが、障害種や地域差がでるようであれば、実施するとしても「職業評価」程度でも良いような感じがします。
- ・ 評価の基準的なものがないと就労移行、就労継続の方向性（指標）を判断するのが難しい。
- ・ 対象者を選抜する必要がある。判断に困難性がある方にしぼって判定を実施しないと現実性がない。

2. 就労支援委員会による客観的評価と適切な進路指導の必要性について

- ・ 判定や区分けに重点が置かれすぎで、委員会で作成された総合評価表の内容が、受け入れた福祉機関に、引き継ぎがなされないと意味がないと考えられる。その引き継ぐためのしくみづくりが必要ではないかと考えられる。そのような意味では、特別支援学校の教員の役割は大きいといえる。
- ・ 支援の連続性、専門性が不足していることは否めない現実の中で、教育・福祉・労働の関係者におけるツールとしての職業評価・判定とチェック等が必要であるが、各関係機関を交えた個別支援ミーティングのなかで、上記のツールを用い、評価・判定をし、支援にあたる必要があると思います。
- ・ 本人、家族の希望が最優先し、支給決定市町としては進路先としてここでいいのかと迷う事例があります。就労支援委員会による評価ができれば、事業所や就労先での機能と本人の能力にミスマッチが生じることも少なくなるので必要であると考えます。
- ・ 「就職とはどんなものか」のイメージをしっかりと持つことは重要。
- ・ 最低賃金減額の減額率の決定についても、この委員会が助言できれば障害者の雇用条件が改善されるのではないかと期待する。(中には最初から障害者をひとくくりに考え、だれであってもまず一律に最低賃金減額から雇用をスタートする事業所がある)
- ・ 学校で行なっている進路指導に係る評価や考え方は間違っていないと自負しているが、生徒、保護者とも納得の上で進路選択なのか問われた場合に、これまでを振り返って見ると疑問が残る。このような客観的評価が受けられることは大変有効な手立てであると感じる。
- ・ 実際に宿泊をさせ現場での作業をとおして見えるものもあると思うが、障害者職業センターで行われているような具体的な作業内容を基に客観的に数値として評価ができる部分と、観察による本人の性格や特性などをうまく組み合わせて客観的な評価ができないだろうか。
- ・ 進路指導は、本人のまわりの環境に左右される部分があるので、就労支援委員会では、評価・判定を行い、具体的な進路決定は、現場に任せていいのではないかと。
- ・ 本人家族の希望との関連を重視する。
- ・ 第1判定の場所である本委員会では、例えば、Aさんは、まずこの施設でこういう所を鍛えた後に、次にこういう施設に移行し、将来は就労に結びつけていきましょう、などと進路の道筋までを話した訳だが、「総合評価書」には、そこまでの話が示されない状況である。よって、「総合評価書」を受け取った(市町村、保護者、学校)からすると、本委員会はここがよい、と妥当な選択肢の一つに、限定した形で○をつけるので、「支援の効果的な連続性」という視点が薄れてしまうのではないかと、と危惧する所である。複数の選択肢に○を付けて対象者の可能性を示す実態もいるのではないかと。
- ・ 細かな評価・判定区分は、障害者が選択できるほど十分地域に福祉サービスがない中で、障害者の要求や特性と施策の乖離が進むのではないかと懸念する。

- ・ 就労支援委員会の中で「学校入学にあたっては『判定』を受けてどの学校で学ぶかを決めているのだから、出口段階でも『判定』があってもよいのでは」といった意見が出ていたが、そもそも学校教育の中で様々な成長を見ながらご本人の就労意識を醸成し、また生活者としてどのような社会生活を送るかをご本人や保護者と詳細に検討していくことが必要なのではないかと考える。その結果として進路選択をしていくのではないかと考える。就労支援委員会という場の客観的評価というものがもし必要だとしたら、あくまで「判定」ではなく客観的資料の一つとしての役割でしかあり得ないのではないかと考える。実際に、職業センターで行っている職業評価もあくまで進路指導上の参考として学校やご本人が活用するためのものとして実施しているのではないかと考える。

3. 就労支援委員会の役割と意義について

- ・ 本人の可能性を見出すという視点で評価していくことと、それが次につながる様にしていく仕組みも大切だと思います。→委員の高い資質が求められる。
- ・ 法律で卒業後すぐの就労継続支援事業B型の利用ができないことになっているが、ニーズが多いのも現状である。そのための何らか手立ては必要に思う。
- ・ 就労の可能と思われるケースは、各現場で現場実習を行っていると思われる。そのように考えるならば、就労ができそうだが現場実習でうまくいっていないケースとか、能力はありそうだが就労が難しいと思われるケースなど、どの能力が難しく就労できないのか客観的に把握する事と、今後の指導に役に立つ助言をすることが就労支援委員会の役割で、意義があるところでは無かろうか。
- ・ 当市においては、相談支援、認定調査を行なった相談員、職員が担当した各ケースごとに「ケア計画検討表」を作成し、職場内検討会と関係機関の個別調査会議を経て支給決定しております。就労支援委員会での評価を支給決定の際に参考にできるので、意義はあると思います。
- ・ 特別支援学校を卒業した人達の内どの程度の職業能力があれば就労移行事業所が受け入れられるかまたB型、A型は2年後、3年後の見直しはどのように能力判定をするか。
- ・ 特別支援学校及び就労移行事業所等指定し統一的な職業能力判定基準（チェックリスト）を試行的に活用し、その中身と検証を行なう。
- ・ 個々の能力に応じた職業的自立の増進を図ることが目的。
- ・ 当該モデル事業で試行的に取り組んだ「就労支援委員会」の取組は、実際に、4名の特別支援学校生を取り上げ、検討・議論を行ってきた結果、様々な問題点（課題）も見えてきたものの、「就労支援委員会」そのものは、一定の役割を果たすことができ、また、その意義もあると思われる。
- ・ 学校の進路指導のあり方を大きく変えることとなるため、就労支援委員会の役割は大きいと思う。
- ・ 就労支援委員会という独自の機関で評価して、個別支援に役立てるのではなく、その人に応じて、支援が必要になった時から定期的に関係機関が集まって、広く個別支援ミーティングを開催し、評価し、次に活かすことが必要ではないかと考えます。
- ・ 職業センターにおいて職業評価を実施したケースはその後の支援プランの検討をする際にご本人や支援者と共にケース会議を実施して一緒にプランの検討をしている。一般企業就職以外の進路を考える方についても同様のことは各学校主催でそれぞれの必要な支援者と共に行っているのではないかと考えるが、それらと就労支援委員会の違いが、今一つ明確ではないのでは。
- ・ 委員会の判定がすべてにならないようにしないといけないと思う。基本は、本人の希望だと思います。その希望に対してどう支援していくかが大切なんだと思います。
- ・ 今後、自立支援協議会が各地域で立ち上がり、その中に就労支援部会のようなものができれば、そこに、障害者職業センターからの客観的な情報を提供し就労支援委員会の役割りを担ってもらう方が、地域に根ざした進路指導が可能になるように思う。

- ・ 意義として、福祉的就労の人たちの職業能力を判定するということは、どのようなサービスを選んでいくかというアセスメントのために是非とも必要なものであると思う。そのように考えるならば、相談支援事業などで簡単に本人の能力を把握できるようなツールがあれば、現場段階で就労のアセスメントができるのではないかな。
- ・ 提示された図のように、障害者職業センターが機能するようであれば、あえて、就労支援委員会は必要でないと思う。

4. 就労支援委員会における職業能力評価に関する判定実務のあり方等について

- ・ 就労支援委員会にかかる対象者については、まず、特別支援学校の生徒から取り組むことでよいと思われます。対象者の年齢の範囲を15歳から65歳までとすると、対象者が多すぎて就労支援委員会で全員分の評価が十分できるとは思いません。(今回の委員会で1回開催にあたり2名程度の評価を半日かけて行なったことから考えます。)
- ・ 共通した職業能力の評価判定のあり方、それに基づく進路指導のあり方をモデル的实践して開発していく。
- ・ 第三者機関による専門的な職業評価機能の整備と進路指導のあり方が必要。
- ・ 以下の視点については、当該モデル事業に取り組むことにより、今後の検討課題と思われたものであり、今後、「就労支援委員会」を実効性あるものとして制度設計を行うに当たっては、専門家の意見を取り入れながら、十分な議論を行っていく必要があると思われる。

(視点)

◇ 職業能力の評価を行う事業所の選定

職業能力の評価を行うための体験利用に関しては、あらかじめ指定した事業所及び作業種で実施するのか、一人ひとりの特性に応じた事業所及び作業種を選定して実施するのか、その時点で利用している事業所及び作業種で実施するのかなどによって評価が異なることも考えられるため、その実施方法については、今後、検討が必要である。

◇ 事業所での職業評価の項目・基準

就労支援委員会での議論・検討に使用する事業所での職業評価については、将来的に客観的な総合評価書としてまとめあげるための前提(情報)となることから、これそのものが、客観的な項目と基準により実施されるべきと思われる。

- ◇ 中立・公平な客観的評価を行うことを担保するための「就労支援委員会の構成」について
客観的な評価を求めるがために、対象者を詳しく知る者を就労支援委員会の委員ではなくオブザーバーにするという案もあるが、逆に、そうした関係者が委員として納得いくまで議論をして結果(評価)を出すことも意味があると思われる。

「委員会の構成」については、委員会に諮る「対象者の範囲」とも大いに関連すると思われるので、今後も十分な検討が必要だと思われる。

◇ 就労支援委員会に諮る「対象者の範囲」

元々モデル事業に取り組む段階(企画)でそうであったように、また、今回の特別支援学校生徒を取り上げて試行的に開催した委員会の実績にも出ているように、基本的に、障害者全体を対象者とすべきと思われる。これが基本だと思われる。

今回、試行的に取り組んだ特別支援学校生徒に限った場合でも、卒業を控えた高等部3年生のみを対象とするのか、評価を生かした系統的・継続的な進路指導・職業教育のために早期(高等部1年生・2年生)も対象にするのかなども検討することが必要と思われる。

そして、これができるようなシステムや体制を考えていくことが重要だと思われる。

◇ 就労支援委員会の実質的な担い手(事務局)

この実質的な担い手については、県委員会としても十分な議論はできていないと思われるので、今後の大きな検討課題だと考える。

◇ 総合評価書の内容（構成）

評価の「項目」・「基準」は細かく設定する必要があると思われる。また、「現時点」での評価を補う“将来を見据えた”助言・指導項目を是非とも盛り込むべきだと思われる。

◇ 総合評価書の「位置づけ」と「評価」・「判定」

総合評価書は、「最大限尊重すべきもの」との位置づけは必要だと思われる。

ただ、「絶対的なもの」、「決定的なもの」ではないことから、総合評価書で出す内容は「評価」という表現がふさわしいと思われる。（モデル上使用した「評価・判定」ではなく、「判定」を削除して「評価」のみにしたほうがよい。）

◇ 総合評価書の取扱のマニュアル化

総合評価書の取扱については、受け取り側（支給決定を行う市町村など）によって取扱が違うことがないように、共通の解釈・活用が可能となるマニュアルを作成する必要があると思われる。

◇ 就労調整・就労支援マネジメントの主体（担い手）

果たして就労支援委員会が担えるのか、担わせるとしたら自ずと委員の構成を考えなくてはならない。また、担い手と市町村、その他の関係機関との関わりをどうするのか。こうした点については、今回のモデル事業では実際に点検ができていないのでなんとも言えないため、今後十分な議論が必要だと思われる。

- ・ 公平かつ中立な立場で客観的な評価をすることが就労支援委員会の役割とするならば今回のように幅広く構成委員を選出する必要があると思う。しかし、委員会組織自体が大きくなりすぎると実務的に時間がかかり、評価に至るまでの時間が長くなることを考えられる。
- ・ 今回は手探り状態での評価のため、進路指導に反映する前に進路先が決定してしまった。卒業までのスケジュールを考えたとき、評価は後期（11月）の実習までに出していただく必要がある。アセスメントから評価までのスピード感を考えていただきたい。
- ・ 従来の職業評価を受けない約7割の生徒のうち、全員が委員会による評価を受けつとなると業務過多といえる。学校の進路指導が十分に機能していることを前提に、必要と思われる生徒についてのみ委員会による評価を受けることとしてはと考える。
- ・ 評価・判定の就労支援委員会の対象者として、「一般就労が現時点では困難で、福祉的就労が適当と判断される者」とあるが、年間、学校在学者で就職希望者のみに限定しての職業評価を60～70名前後実施している中で、もし、福祉的な就労を希望する者も加わるとすれば、学校在学者の評価は100名を越えると推測される。現行の体制では実施困難である。学校在学者の場合には、3年間実態を把握している教員が存在し、かなりの情報は整理できると考えられる。
- ・ 自立訓練と就労継続支援B型の違いがわからなかったが、結論は、本人や家族の要望に引きずられたと思われる。職業能力の評価はある程度客観的な資料を基に行い、その後の進路指導は、状況等を勘案する必要があるということなのではないか。
- ・ 福祉事業所で方向性が変わる（進路）（一般就労又は就労支援事業所、B型事業所等）

- ・ チェックシートの各領域の達成度（％）等が示されていたが、評価の基準としては機能していない。各種施設から参加している委員の発言で、EさんやDさんの実態は「自分の所の施設ではない」と判断する根拠となる状態像をまとめていけば、キーワードとして、仕事に対する「持続性」「意欲（働きたい）」「まじめ」「理解力」「対価理解」「基本的生活習慣」「こだわりの強さ」など、が判断材料となっているようだった。その判断材料を各施設に入るために必要な要素として明らかにしていくことも評価基準を明確にする一つの材料だと考える。
- ・ そもそも市町村が担うべき事項を、労働サイドの地域センターが担うということに疑問がある。職業センターの実施している職業評価は、一般就労という視点のもので、福祉施設の区分を目的としたつくりにはなっていない。
- ・ 多数の機関が何度も集まることはスケジュール上かなり難しいと思われる。今回の委員会においても3時間の討議で2名行うことが限度であり、今後どのくらいの対象者が想定されているかわからないが多数の機関で構成する委員会を定期的を開催して判断をしていくこと、更に討議した内容を文章化してご本人や保護者にご理解いただけるように伝えていくことは相当に時間的な制約があるものと思われる。
- ・ 短期間での評価は表面的評価しかできない。

5. その他、就労支援委員会及び客観的職業能力評価・判定に関してのご意見があればお聞かせ下さい

- ・ 今回行った就労支援委員会の機能を既存の組織が担うことができないか考えることはできないだろうか。
- ・ 障害者のために日頃より就労移行支援事業所も一生懸命取り組んでいただいております。より、求職活動に関する支援やそのケースに応じた職場の開拓についての活動に今後は特に期待します。
- ・ 学校と職場（実習先）では、学校で見えない部分も知ることができるかもしれないし、観察できる実習日数の設定も必要では。
- ・ 委員として大変貴重な経験を積むことができ感謝しております。この取り組みが確立されることで、教育から福祉への移行がよりスムーズに進むと思いますので、今後も協力させていただきたいと思います。
- ・ 就労支援員会は福祉の圏域ごとに設置することが望ましい。との話しがあっていたが、今回の討議結果からすると特別支援学校についてのとりまとめになると思われるので、そうなる福祉の圏域ではなく学校の圏域として就労支援員会を考えるということになるのでしょうか。
- ・ 本人を知る人達が今後の件等で協議する。更に疑問と思う時は就労移行で様子を観るのも良いのでは。
- ・ 今回の「判定」というものは、利用者の希望を軽視し、支援者側の都合だけでサービス機関を「判定」してしまうことに疑問を感じる。アンケートでは、保護者からの意見として市町村向けの手続きに関するものはあるが、本来の「判定」を受けることについての意見がない。当事者側は、本当に希望しているサービスなのかの考えをお聞きしたい。

これまでの中央専門委員会における意見等について

第3回中央専門委員会（骨子）・平成22年2月27日開催

- 就労支援委員会によるモデル的職業評価を通して、一人の生徒に関わる者たちが集まって議論することがあるべきでないのか。総合評価書を作ることの重みを考えると、これからもっといろんな専門家の意見を聞いて作っていくべきである。
- 今、作業所にいる人の評価とジャッジがどうなるのであろう？特にマネジメントがどうなるのであろう？特別支援学校だったので意見を出した。
- 特別支援学校生の全員の方の評価をするのであれば膨大になる。作業量が追いつくのか気がかりである。
- 一人ひとりの客観性を出すことの難しさを実感した。福祉事業所の訓練メニューの違い、評価する側の違い等、評価の客観性と評価対象者の範囲をどう考えていくのか？現実的にやっていくことの大切さを実感した。
- ジャッジとマネジメント、大阪で特別支援学校だけでなく、普通学校の進路について聞いているが、「うちにはそんな人は居ません」と回答される。客観性というのは本当に難しい。委員の我々が出す評価と施設が出す評価と企業が出す評価の三角関係をどううまくやっていけるか。チェックリストは×をつけるのではなく○をつけるものになってほしい。
- この問題は30年前から繰り返しているもので、まず働く人の判定をどうしようというところから入っていった。専門家が入ると皆に合うものをちみつに作ろうとしてなかなかできない。はじめに重度が軽度かの区別しかできなかった。一般就労をどうしますか？と思って作ったものを今している。これから求められるのは一般就労でなく70%～80%の一般企業にいけない人をどうするのか。労働行政になじむのか、なじまないのか。せめてA型までは労働行政でどうだろうかとなったり、B型は違うのかとなったり。就労という観点からその人の能力を見るのか。そして進路を示すことができるのか。
- 特別支援学校卒業生の離転職している人が結構いる。特別支援学校は就職しているが、その後の追跡調査ができていない。
- 自分達が調査したものがある。三分の一ぐらいが離転職。半分ぐらいが転職したい。半分の人が出てくれる人がいる。
- 就業トレーニングを受けたいという人を受け的事业所が広がらない。制度を作ればいいのではない。第三者機関をしっかり作るべきではないか。
- 自立支援協議会を利用した型でできないか。今までのやり方も尊重しつつ、就職できるかできないかでなく、どう与えていけるか、どう就職ができる環境を支援者が作っていけるかが重要。事業所間の設定、個人を判定する前に事業所のレベル判定が必要。
- 事業所は良いか悪いか別として広がってきている。
- 職業評価はちみつさを考えなくていい。その後は支援者側がどれくらいの支援をしていくか。支援者側の課題、力量による。
- この就労支援委員会による職業評価はあくまでも本人が望んだ人。本人、家族が求める。必要な時期に、必要に思った人が評価を希望する（求める）。

- 評価を希望した人となった場合、しない人との公平性はあるのか。
- 就労支援委員会自体も第三者評価を受ける必要があるのではないか。
- 自立支援法の欠陥は契約に基づいた支援をしたのか、チェックをする機関がない。
- 外部評価と内部評価。
- 個別支援計画を立てるときに市町村が介入する。事業者のえりをただせる。能力開発センターと就労移行を比べると何がどう違うのか。
- 本人の評価の前に事業者の評価。事業者のモラルハザードの防止。
- 自立支援法になったから見えてきた問題、旧体系だったら見えてこなかったもの。本人は就労したいと思っているが事業所は報酬が高いから。
- 目指す方向は自立支援法の延長線上。さらに拡大していくだろう。
- 就業・生活支援センターと職業センターの兼ね合い、役割分担が必要。
- 就労支援委員会の実務は就業・生活支援センターがいいのでは。就業・生活支援センターは今のままではダメである。相当ばらつきが出てきており、余力（余裕）を持っている。
- 地域職業センターは現状、発達障がい、精神障がい等、難しい方の対応をしていることが多い。また臨床も重要である。
- 地域職業センター機能イメージ図については後日相談させていただきたい。

- 市や町の委員としては、このような決定、評価があると指標にもなるし、保護者への説得材料にもなるのでありがたい。ということで努力したが、しかし、各委員慎重になった。1、評価書作成のプロセスの問題。一人一人の判定に、委員が責任を持って評価するためには情報量が少ない。本人を知る人は、学生であれば先生、移行事業所の事業所。他は書面のみの評価であり不安。2、データーが、客観的表であればアナログではなく、デジタル化、データー化、点数化する必要がある。より細かいことを点数化してデジタル化する必要があると思われた。3、判断をして、書き込むとなると、総合所見でアナログで書き込むとなると、客観性が乏しい。4、評価書の取り扱いを参考資料とするか、どこまで重きを置くかで慎重になった。一つに絞られるとどうかという意見があった。
- 総合評価書がわかりにくい。委員会に出ていなかったものにはむずかしい。客観的評価ができるのかー就労支援委員会にだて来たデーターで項目がよかったのか。客観的評価ができるのであれば、基準が必要。作業所のチェックリストが、佐賀と長崎ではちがっていた。長崎は細かいが、佐賀は1週間、終わってまとめて出てきた。長崎のようであれば評価できたかもしれない。項目、基準、仕方（手順）、メンバー構成の精査が必要だろう。佐賀で提示されたものでは難しい。長崎でも出たが、構成メンバーの問題、専門性のある人で構成されているのか、市や町の担当者はその子を見たことがない。実習をしたところの人は知っているが、他の人はわからない。就労支援委員会として評価を出していくには、説明責任が果たせないということになった。評価の項目、基準、手順を明確化すること、委員会のメンバーを整えていくことが大事と考えている。
- 3つききたい。学校側からであるが、企業側の理解や受け入れ、場が変わることによって、無理と思われたところでも、うまくいくことがある。評価のあり方は難しい。子どもの特性を会社側への伝え方で変わった。また、変数として企業側の問題がある。例えば「最低賃金の減額の特例申請」を行うことで企業側も変わってくる。このような変数をカバーするための工夫をどうとらえているのか。さらに、平成21年度に学習指導要領が変わり、次につなげるための個別支援計画を作ることを義務付けた。その計画とこの総合判定との関係はどうなるのか。学習指導要領は法令で作られているので優先する必要があるのか、どう関係付けていくのか。法的にできた個別指導計画とこの委員会で出た結果が異なるとこまる。調整を今後どうするのか。
- 学校は学習指導要領に書いてあり作っている。同じものを作ることをやってもらうことは難しい。県レベルでの調整が必要。平均は重要である。しかし、たとえば特別支援学校に自閉症が増えた。自閉症の特性があり、平均という判断に彼らを合わせることはできない。特性（ばらばら感）を無視できない、どのようにふまえるのか。平均的とは何を持って平均なのか。
- 発達段階の子たちなので、就職かその他かという判断で、必ずしも選択肢は2つではない。本人の安心できる事業所、本人をどのように伸ばすのかといったことを考え、評価を考えていかなくってはならない。

- 障害の人は千差万別。働く力は環境によっても違っている。おおむね、一般就労の20～25パーセントについては充実してきている。今問題は、働きたいが一般に行けない、が、働きたいという人の幅が広がってきている。一般就労についてはおおむね積み上げてきているが、学校で残り80パーセントについて判断、判定するものが必要ではないでしょうか、ということである。評価と進路指導をどこもしていないのが現実である。それをつくりたい。評価をして、支援する仕組みをつくりたい。一般に行きたい人にあなたでは行けない、とレッテルをはるためではなく支援するためである。ハローワークがあるが、一般就労であり、ほんの一部の人だけである。学校から出てきている人は支援があるが、卒業してしまった人では支援なく困っている人がたくさんいる。例えば、ニートや引きこもりと言われる人の中にも障害のある人がいて、その人たちの判定はどこでするのか。方向性を示して、助言をするところが必要と考えている。
- 学校はいろいろな人がいるので、ここを伸ばしたらいいとかの提案やサジェスションをもらえるとうれしいと思われる。ここを伸ばしたらよいというのを見つけては一緒にやろうとか、マッチングする仕事を見つけていくというのは、ありがたい助けになる。
- 長崎の評価はいろいろなところの評価をまとめてはいるが、このくらいのあいまいなものになってしまっているということが課題という気がする。学校とか福祉事業所の独りよがりの部分を、より客観的にするということが大きいこととは思いますが、より理解しやすさというものを出したいということなのか。佐賀が、専門的な職業センターの評価を入れても評価できなかったというのは、どういうことなのか理解しがたい。本人とか家族とかのニーズというのがどこにあるのか、見えないところで評価をしているように思える。学校によって進路指導の先生によって異なる。関係機関と連携しない先生もいる。関連機関と連携を取ってくれないということも現実にはある。うまく連携するところもあり、差が大きい。評価は難しいとは思いますが、学校の個別支援計画、事業所の評価、職業センターの専門的な評価等々と親、本人のニーズなど各所が歩み寄れば、かなりのものができると思われる。実習の期間も、緊張感を持ってやる必要があるので、2週間ぐらいで、1年かけるような長すぎると問題がある。できなかった部分というのは、抽象的な問題であった。
- 長崎で総合評価書を作成するうえで用紙1枚だったのは、家庭、市町村に提出したときに、あまり踏み込んだものであると、いかがなものかと思われた。情報開示で今後の支援にいかすなら、膨大な資料ができるので職業程度認定書を使い、総合評価書は端的にざくつとしたもの—簡単なものがよいのではないかな—となった。親御さんが見て、書いてあることに対して疑問を持ったり、市町村に対しては個人情報をごとまで出すかという問題がありこのような形にした。
- 就労移行事業をやって3年たって、生活介護に戻る人が多い。昔からしっかり取り組んでいたところでさえ、就労移行事業自体がおかしくなっている。どうしてかということと事業者の言うままになっている。チェックを市町村ができない。親も事業所の言いなりになってしまっている。本人の力を客観的に出すところが必要でないかと感じる。2、新法に移り、親の間で動揺がある。いままで通所作業所に行っていたような方も、一般企業での就職を見てどこかで働きたいとの思いがあるが、学校卒業からはB型にいけない。何とかならないかといわれる。卒業してすぐB型に入れるような、助言するようなところがほしい。

- 今のような仕組みは、昨年から問題になっている。現実には、在学中にA型の就労移行や職場実習を事業所を活用して、アセスメントとして活用してもらい、ある程度見えてくれば、卒業後すぐ暫定的に、2ヶ月間、もう少しながく様子が見えてくるのではないかと文科省と協議して呼びかけはしているが、現実的にはなっていない。しかし、知っている人のところではアセスメントを受け、学校から情報提供を受けて、短い期間でサービスにつなぐという取り組みは設けている。
- 委員会の構成、構成メンバーについてはいかがでしょう。
- 事業を受けた事業所の4か所、利用された人の援助の実施市町村、県の方々、職業センター、学校の先生といった、本人さんを知っている関係者で組んだ。市町村では指標を出してもらい方向性を示してくれるのでありがたいとなっている。しかし、福祉事業所の意識の違いが大きい。福祉感の違いで方向付けは必要ないのではないかという意見もあった。委員の選考は重要であると思われた。利害関係もあり、利用者確保という視点で、そこにつながる人は委員から外すという必要がある。学校の先生の担当の先生が中に入るのも考える必要がある。長崎の反省では、事前に関係者の聞き取りを行って、あと、委員のメンバーで集まり、資料をもとに方向付けを行ったほうがいいとなった。
- この研究会の元になったのは、昭和58年の局長通達で、職業能力開発で、特別能力開発の視点で、労働省が厚生省を批判をしている。授産施設に入所しているものが、働く力があるのに施設に長くいすぎる。施設から外に出るために能力の開発を行いたいというものである。福祉は障害を持っている人が、きちっと働くということに対策をしていないのではないかと、だから労働省がやるという中身であった。驚くほどはっきり書いてあった。あの時の批判から厚生省は答えられていない。施設にはいってそのまま、ずっと飼育しになっているような人が多い。福祉は働くことに対しての実績がない、判定ができないまま来た。第3者が本人の能力をきちっと判定して、進路に助言をする。自立支援法を作ったのに、市町村は働くことの判定はできない。県も同様である。そこをしっかりと作らなくてはならないのではないか。
- 市町村職員等で、個人の能力で取り組みが異なっている。いい人が来ても、その人が移動すると元に戻るのが現実。廃案になったが、就労はどうしていくか、次の次の改正を目指して、検討していかななくてはならない。働く力の判定は、現状では医学的なものだけである。当事者に対して、現場も、親御さんものなにか目安、基準、共通認識ができるようなものがつくればと思う。就労系の見直しを進めるにあたり、障害者を、一人の人物として、支援について考えていかななくてはいけない。24年の3月までは現行法としているが、その後について、支援の在り方について、自立支援法になって3年目になっているが、検討をしていきたい。どういう仕組みで、方向性を、民主党に就労支援の記述があり、就労系を簡素化するとあり、また強化するとある。どういう意味かわからない。福祉の世界で就労支援を強化する、しっかりしなくてはいけないということは共通の認識であると思う。よろしく願いたい。

- 仕事を進めてもらいたい、アセスメントをして、支援をしていくという観点からみて、総合評価の項目を見ると工夫ができないかと思う。10頁の「職業程度認定（総合評価）」の項目に全部が丸の人はいない。重要なのは、企業の求めと彼の能力がマッチしているかである。作業能力の表記が荒い。例えばさまざまな作業能力の、客観的な情報が提供できない。その人の持っている能力がある程度分かるような情報でなければ、判断に困る。持続力といっても、ここでは集中力である。例えば体力と集中力では異なるので、もう少し丁寧に評価内容を工夫しないと、評価ができない。サポートをするところが出るような、細かくするときりがないのだが、これでは足りない。細かな情報がないと、総合判断は苦しい。権威ある発言ができないと思われる。
- 職業能力の判定基準については30年くらいやっている。100人いれば100とおとり、1000人いれば1000とおとりである。整合性、説得力のある基準はできない。
- 基準というのは必要だが、その人の質的な状態、例えば、こういう仕事ならこうだが、こういう仕事ならこうだという評価項目がないと難しい。基準を数値化しろとはいわないが、総合評価は難しいという意見があったが、きめ細かな、質的に総合評価につながるようなものがほしい。
- 職業センター発足当初は判定という言葉を使っていた。リハビリという意味では、最終目標は一般企業での就職ということで、それに向かうということで、職リハ計画策定となっている。総合評価表の中にある判定という言葉がきつく、そこまでの自信がないということになっている。助言では弱いので、取り扱いをどうするかは考えなくてはならない。評価表となるのでは、石塚さんの言うように、常にサービスを受けられるような、助言のための意味を持つ総合評価表になると良いと思う。センターには細かいものもあるが項目を細かくするときりがなく、この委員会でまとめるのは難しく、専門家に任せてほしい。福祉のサービスを利用している人が、もう一度門を叩いて必要な助言を受けることができるということと思われる。
- 評価の関係。企業サイド、学校、福祉でも、一般就労を目指すようになってきているが、企業サイドが何を求めているのかをつかんでいるのか、は検討されているのか。
- 就労支援委員会に企業の人が入っていないのは、今回の選任ミスではあった。長崎では指摘されていた。今後、第3回の就労支援委員会に向けて考える。就労のマネジメント、アセスメント等で、国が考えていることがあれば知りたい。
- 相談支援事業者、マネジメント、就労支援ということであれば、今後組み立てを行っていかなくてはならない。現時点での考えとしては、たとえば相談支援事業、福祉サービスを、スタートの位置づけで促進しようということがあったとして、個別支援計画を作ることに加えて、フィールドワークも評価もしろとは無理であろう。何もかも全部やれというのは無理であるから、役割分担が必要となっている。マネジメント支援だから全部やれというのはあり得ない。たとえば、B型の支援で成果を挙げているところはたくさんある。マネジメントとはサービスを選ぶということだろうが、就労支援とは、地域でどこが中心になってやるかを検討する必要がある。委員会に、どなたが入るのか。働くという事のプロは企業であろう。マネジメントで企業が入っていないのはだめであり、企業に入ってもらい、企業の考え方はどういうことかを言ってもらいたくことが大事と思われる。

- 長崎県内の就労移行支援状況は、機能しているのかどうかを報告していただく。
- 事業所を退所した後の進路を書いてもらった。調査の時期が短く、サンプル数も少ないので、不十分ではある。29の事業所で検討した。アンケート内容は、「4月1日から10月31日までの、退所者はどうなっていますか」だけである。22の入院は精神病院がほとんどだ。県立の施設も見たが、だいたい同様であった。全国規模で調査するともう少し変わってくるのかもしれない。施設長にいくつかの話を聞いた。職業訓練では、まえ捌きがあるのでやりやすいとの話。能力も見るが、本人の希望を優先しがちで、たいがいほうまくい。が、精神の人はがんびりすぎると、状態が悪くなり、よくて授産、悪いと病院となるケースが多いとの話もあった。時間と数が多ければもう少し、データーが出てくるであろう。
- 標準利用期間で、景気状況で行き先がないということが多く寄せられている。長崎で、しばらくこれを使わせてほしいと、もう少し伸ばしてほしいといられないか。
- ある。市町村の判断だが、企業との交渉も含めやっている。
- 単価が高いから、うまみがあるからやるなといわれている。就労移行ができずに生活介護にするというのは、専門職として恥ずかしいと話合っている。福祉協会の一部にはやっているところがあり、安易に生活介護に行っているところはあるだろし、市は認めている。国が警告を出す必要があり、黙って見逃してはいけない。入所更生施設は、3年以内を安易に伸ばしていったら、結果だめになった。
- どういう判断をするかについて、教えてほしい。たくさんきたときにスムーズにおこなう方法はないか。基準があれば、個々で一定の見方をするかどうか。
- スタッフが相談されて申請が来るが、数は少ないので、スムーズにとおっているようだ。長崎県は昨年度に就労支援事業所が増えた。問題はこれから増えていくだろう。そういったものは、今後必要であろうとおもわれる。

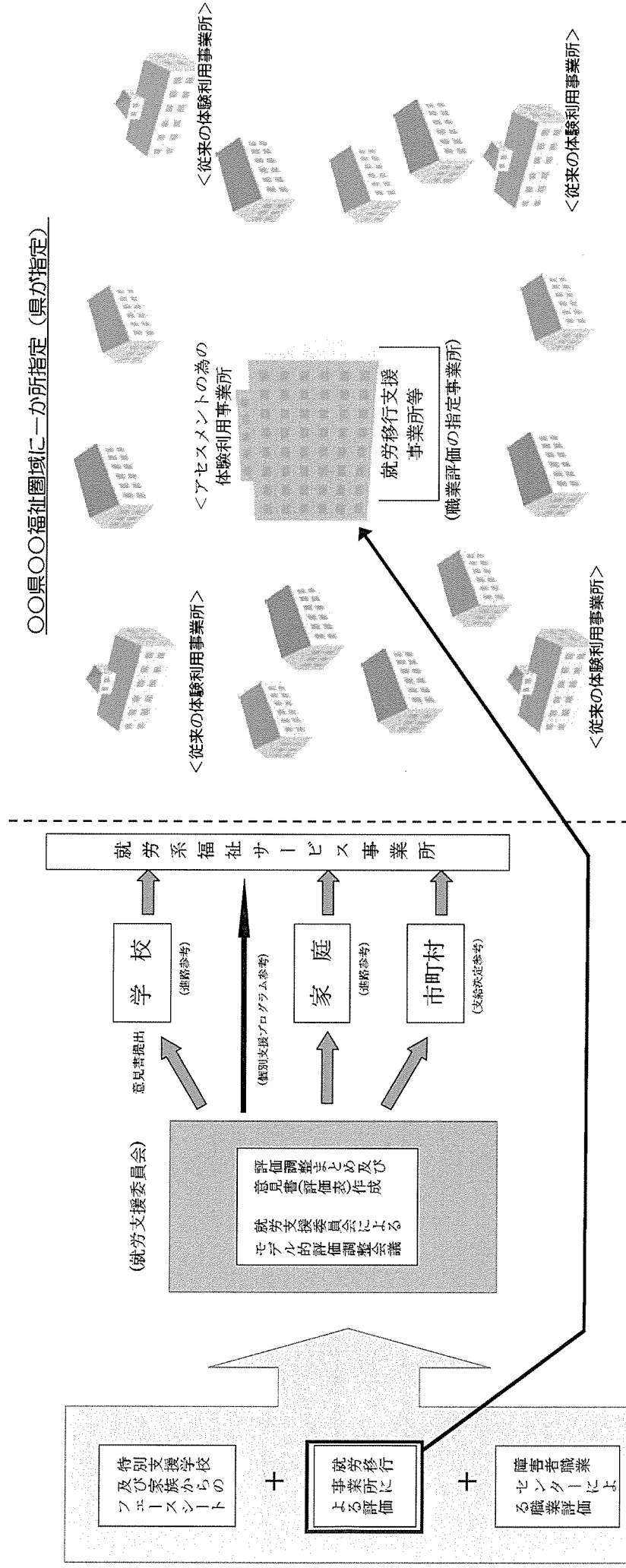
- 「職業能力評価並びに進路指導のケアマネジメント体制構築に関する研究事業」について、酒井委員（常務理事）より、当プロジェクト、就労支援委員会、「特別支援学校生の就労以降支援事業所における体験利用ーサマースクール in 長崎」について説明があった。つづけて、阿部委員よりサマースクールでの就労体験利用の評価について、松村事務局よりプロジェクト利用アンケートについて説明があった。
- 長崎では養護学校の先生と日頃より連携を取っている。学校から出てくる人は、すぐB型を利用したいというが、移行訓練が終了したことが前提である。学校からすぐ行かせたい場合もある。期間設定に様々な理由があるのだろうが、学校終了、直B型に行ける仕組みを作りたい。
- 7日間は今回……。暫定支給は1日でもできる。支給決定のアセスメントのためには2か月以内とは決められていない。アセスメントをしっかりとるには、どのくらいの期間が必要かは、今後討議が必要である。
- 本来なら2カ月ではなく、入所では15歳を超えたらおとなの施設が使えるとあったが、自立支援法になったら大人の施設が使いづらくなっている。自由に利用できるべきとしていくのが良いと考える。日頃を考えると、長崎と佐賀を比較するべきであろう。
- 就労に向けての説明会で、高1、2年には企業見学、体験実習を行っている。実習は人会がある。いろいろな機会を使えるようにあるとよい。ただし、フェイスシートがどこに向けたものかで、差が大きくなる。学校は校長の意向が強く、協力がずいぶん異なる。ただ、移行支援の流れがしっかりできていないのが問題であろう。
- 関係する人々のツールとして、共通のフェイスシートをしっかりと作る必要がある。各々にとって移行支援計画のグッズとして使えるものになるのがよい。
- サービス管理の全国……。で各々が共通でないことが問題である。就労移行で、このようなものを持っていくというのは厚労省としてはどう考えるのか。各種学校に行っているようなひっきりなしに人をどう受けていくかが問題である。
- 就労・事業でのアセスメントは、学校で行き場のない人が困る。B型、地域活動支援センター……。就労のサービスとはしていないが。就労型はBがただけでよいのだろうか。本人がサービスを選ぶのに、事業所の評価をどこでするのか、本人の準備性がどうかも合わせて考える必要がある。
- アセスメントのための連携事業を、昨年1本やった。自そうサービス（?）、みなしサービス使えと、すでになってきている。ということは大人では議論が尽くされていない。現場でやることは地域での議論をつみあげてほしい。
- 十分話が尽くされていない。親御さんへ情報提供しているだけである。今回のようなものがあると、その評価をもとに作っていける。就労支援委員会は機能するだろう。

- たとえば卒業する子の 20% ぐらいは、ハローワークをつかうという長い流れはあるが、益田委員が言われるように機能していない。広げていくには、間に立つ所を仕組みとしてきちんと作っていかなくてはならないのではないかと。養護学校でも、義務化の時に就学指導委員会があり頑張った。しかし、働くところはない。小さい制度は結構あるので、全コントロールするところが必要である。学校新卒でもこうなのだから、引きこもりや出所者ではどうなることか。ここでしっかりと作れば、他にも活用することができる。
- 全体を見ると、ケアマネジメントの充実を図る必要があると言われている。ライフステージがかわるとき小さい制度をどう育てるかの動きは一応作る方向で考えてはいる。
- マネジメントは大切だが、ジャッジということもあり、それをどう合わせていくのか。……28 件中 10 件は学校からだから、意欲が低い。何故かは不明である。マネジメントとジャッジのバランスをどう取っていくのか考えなければならない。
- 相互不信がある。学校、働く場、企業等と一緒に検討する場が必要である。単発では無理であり、仕組みを作らないといけない。入った事業所により人生が大きく変わるのでは、問題である。
- 就労支援センターを作り、ジャッジして、本人の意向と親の意向を入れ込んでいくとなるが、意見書はどのように動いていくことになるのであろうか？
- まだないのだが、現状では市役所が決定することになるが、経験がないのでできない。意見をだれが言うのか、誰に聞くのか、いろいろと問題があるので、このようなシステムを作る必要があると考える。

＜保健福祉圏域への職業評価の為のアセスメント実施事業所の指定の必要性＞

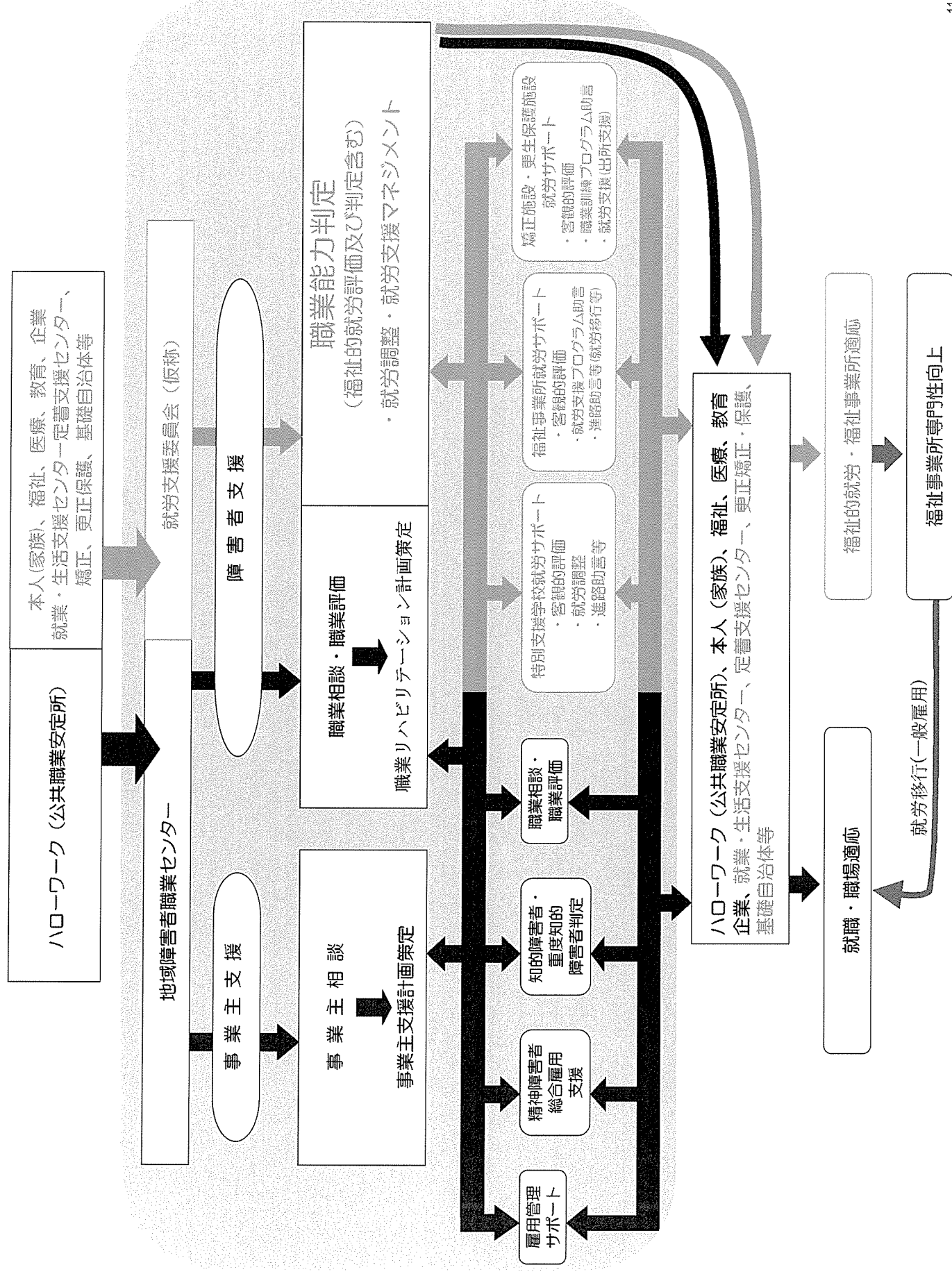
中立・公平で客観的な職業評価を導く為には、特に特別支援学校生の場合は、在学中から就労移行事業所等を活用した、職業評価の為のアセスメントマネジメントが重要である。評価の客観性、専門性を確保する為には、基準等の、いくつかの要件が必要になってくる。その一つが体験利用（暫定支給期間）において、その評価を行なう拠点となる就労移行支援事業所等の選定である。したがって、本研究事業では以下のことを提案する。

＜職業評価の為のアセスメント実施事業所のイメージ＞

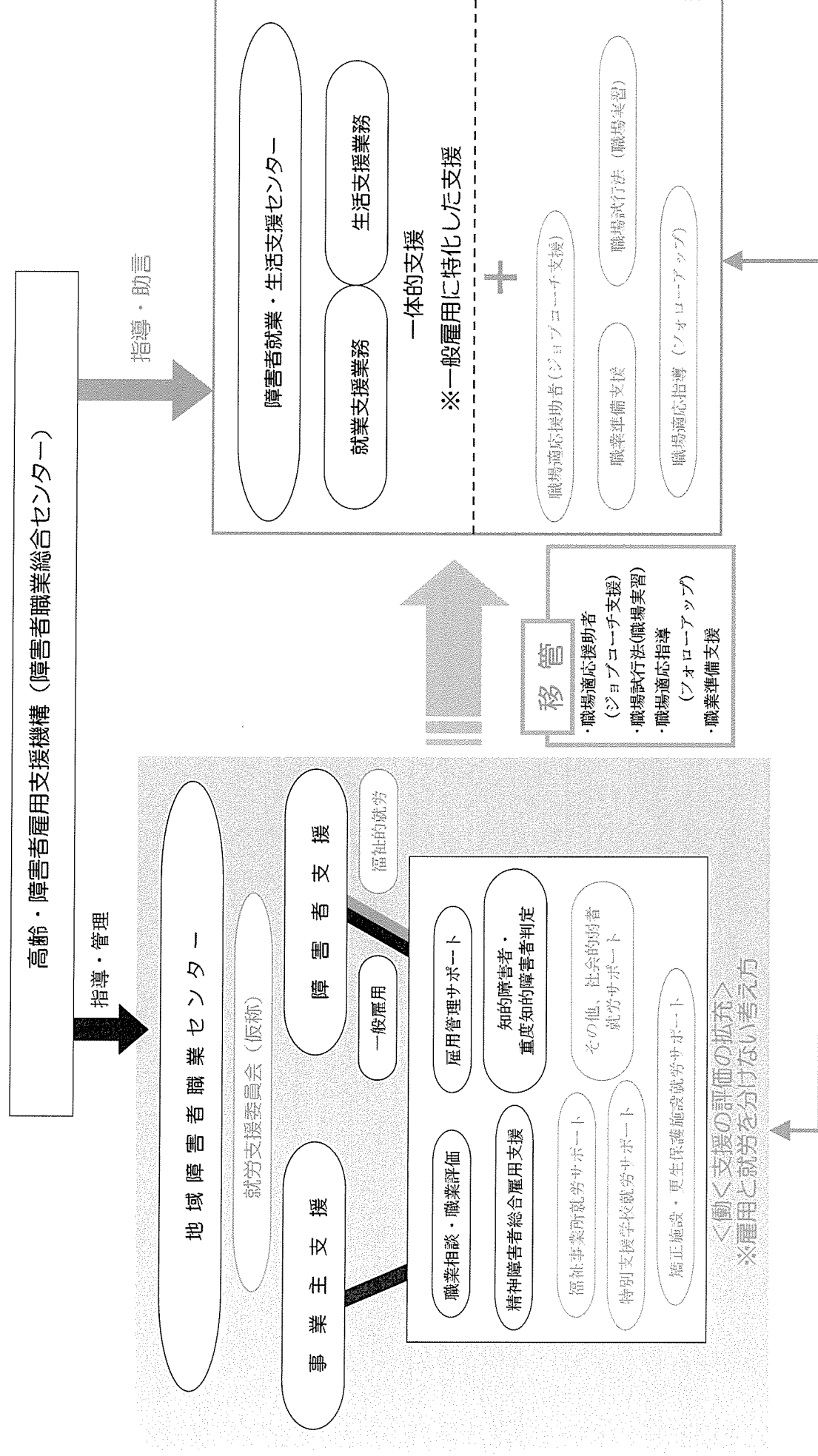


※従来の体験利用事業所と職業評価（就労支援委員会対象者）の為の事業所との区別化

地域障害者職業センター機能の専門的拡充のイメージ(案)

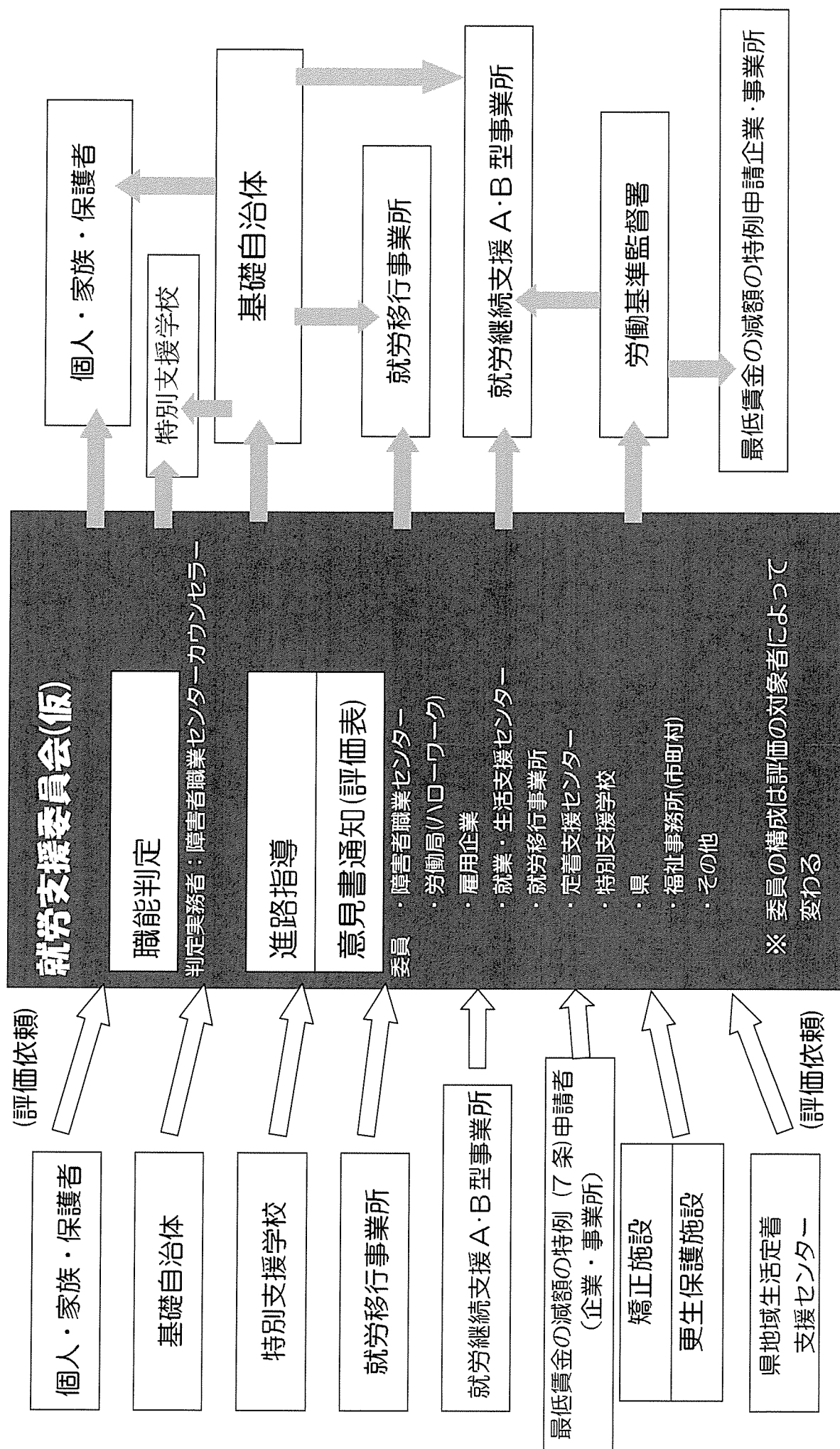


地域障害者職業センター 機能再編イメージ(案)

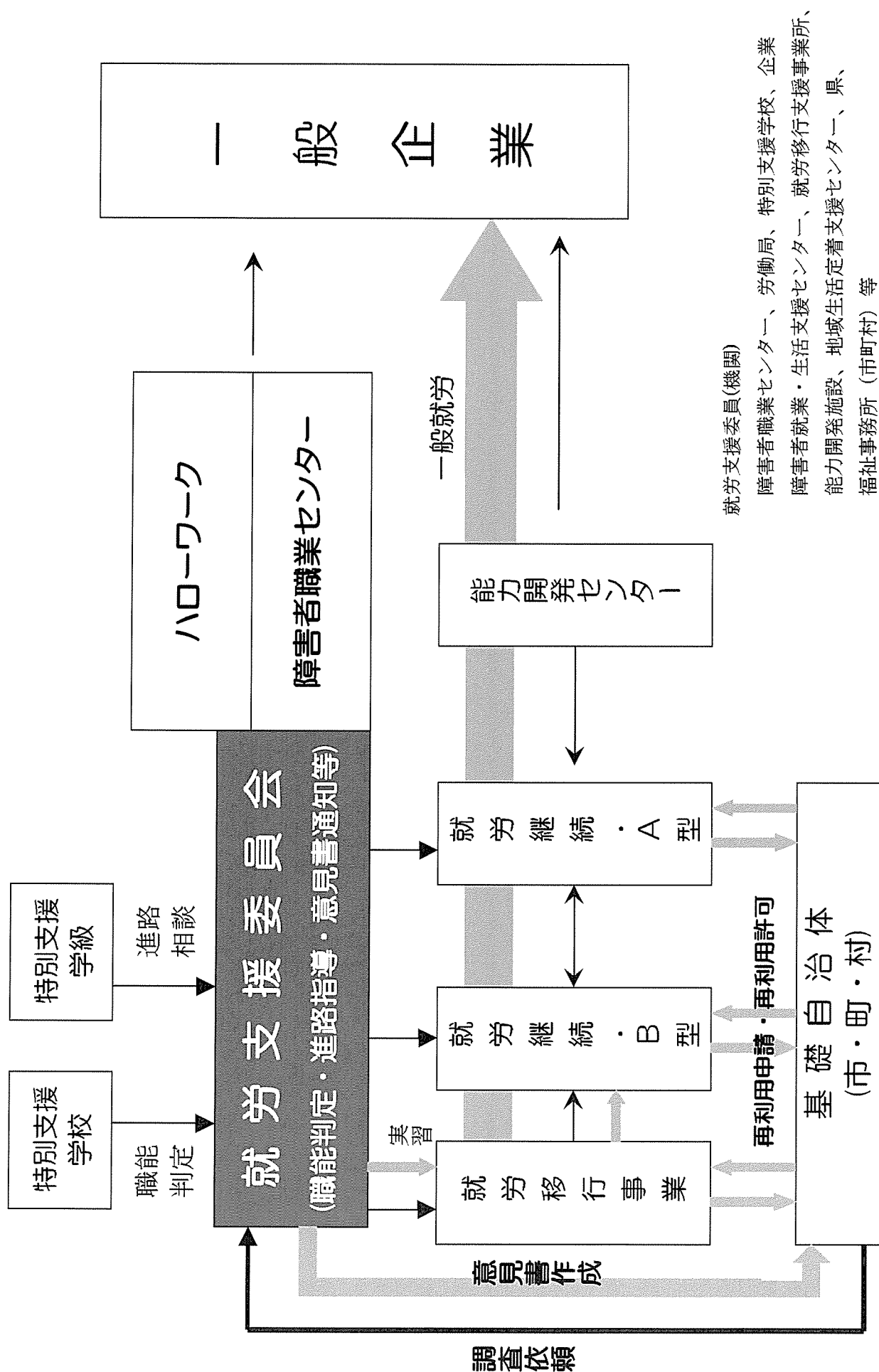


新たな連携・助言

<就労支援委員会機能イメージ図>



＜特別支援学校等における就労支援委員会の業務スキーム＞



「第2回中央検討委員会」に提出する「佐賀県知事意見」について

1 就労支援委員会による客観的評価と適切な進路指導の必要性について

(意見)

- 今回、佐賀県就労支援委員会を立上げ、4人の特別支援学校の生徒について、それぞれの職業能力の評価と進路の判定について議論し、最終的に「総合評価書」という形でとりまとめ、対象者本人及び保護者に対して交付がなされたところ。
- 委員会での検討のプロセスでは様々な問題点(別掲)が認められたものの、対象者2人の保護者からは、
 - ・「納得のいく評価が行われており、参考になる。」
 - ・「総合評価書の総合所見欄の記載は、よく見ていると思う。進路指導助言書はさらに詳しく、ありがたい。」
 - ・「進路先(評価・判定)を分類して示してあったのでわかりやすい。」
 - ・「学校や事業所だけで進路を決めてしまうのではなく、今回の就労支援委員会のシステムは必要、あったほうがよい。」といった意見(感想)が寄せられ、就労支援委員会が一定の役割を果たしたことが認められ、就労支援委員会による客観的評価と適切な進路指導の必要性は十分に認められると考えている。

(参考)

- 当該モデル事業に参画する前の段階で、市町、事業所、保護者、特別支援学校等から率直な意見を聴取したところ。
- そこでは、
 - ・ 市町からは、「本人の意向を尊重することが大前提のため、本人の適性とは必ずしも一致しない就労形態の事業所を紹介することがある」
 - ・ 事業所からは、「職業能力の評価に対する共通の考え方(基準)があるとよいと考える。これは、障害者本人にとって一番よいことだと考える。」
 - ・ 保護者からは、「一般就労できる力はあるが、本人や保護者に一般就労に対する意識が十分でなかったり、自信が持てなかったりする場合には、就労支援委員会の意見に背中を押されて、一般就労にチャレンジができれば大変意義深いことだと思う。」
 - ・ 特別支援学校からは、「一般就労に限らず、福祉的就労を希望する生徒にも専門機関による職業評価を行ってほしい。」

といった意見が出されていた。

2 就労支援委員会による職業能力の評価・判定のあり方に関する問題点等について

(意 見)

- 「職業能力評価に使用する評価表、チェックリスト及びフェースシートの開発・充実の必要性」、「就労支援委員会構成員の専門性の確保」、「評価・判定のありべき姿」、「障害者職業センターの役割」については、まさしくそうだと考えている。
- ただ、「就労支援委員会に諮る対象者を絞る」ということについては、絞込みのための基準を設け、また、その絞込みを行う主体（担い手）を明確にし、かつ、そうしたスクリーニングを実効性ある形で機能させなくてはならない。（決して、“就労支援委員会に諮らない”という抜け道ができないようにするべき。）
- このことから、対象者をスクリーニングするシステムの構築についても、新たな課題として、今後検討を深めていく必要がある。

3 就労支援委員会の役割と意義について

(意 見)

- 就労支援委員会が実効性あるものとして機能するよう、就労支援委員会に関わる上記各機関が、それぞれの専門分野をベースに密接に連携することが必要である。
- とりわけ、「障害者職業センター」に対しては、就労支援委員会における役割について、期待するところが大きい。
- ただ、記載にあるような「障害者職業センターが期待どおりの役割を担えるのかどうか」については、当該モデル事業においても議論が不足しているように感じている。
- 実際、根拠法（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法）の取扱やその他必要な手続きもあると思われるので、これについては、今後、場をあらためて、関係者による十分な議論・検討が必要であると考えている。
- もう1点は、市町村にあっては、就労支援委員会による評価結果を受け止め、理解し、そして、適切な活用ができるように、職員の資質向上（専門知識の習得等）に向けた取組も検討する必要があると考えている。

4 就労支援委員会における職業能力評価に関する判定実務のあり方等について

(意 見)

- 判定実務のあり方等については概ね理解できる。
- ただし、「対象者の範囲」については、先に述べたとおり、今後さらに検討を深める必要があるものと考えている。

5 地域障害者職業センター機能の専門的拡充のイメージ（案）等について

(意 見)

- 先にも述べたように、「障害者職業センター」が就労支援委員会の事務局を務めるなど、支援の対象を福祉的就労に進む者にまで広げることが、大いに意義あることであり、期待するところ大である。（障害者支援のプロである「障害者職業センター」が支援計画に関与することにより、障害者にとって最適な計画・支援が可能となる。）
- ただ、2点ほど懸念される点について申し上げます、
 - ① 障害者職業センターが「ジョブコーチ支援」等を移管した場合に、障害者職業センターにおいて、支援の現場に関する情報の蓄積がその時点で止まってしまう、それにより、障害者職業センターの生命線である「職業能力評価」のノウハウそのものにも悪影響が出てこないのか（ノウハウの維持向上が図られなくなるのではないか）。
 - ② ①と関連するが、「ジョブコーチ支援」等の業務の移管を受けた障害者就業・生活支援センターと障害者職業センターとの連携（これは、障害者就業・生活支援センターから障害者職業センターへの情報（現場の情報）のフィードバック等になると思われるが）がうまく機能できるのかどうか。といった点が考えられる。
- こうしたことを考えると、障害者職業センターについては、ひとつの機能拡充のあり方として、「職業能力評価」から「就労実現に向けた具体的支援」に至る一貫した業務を行う形で機能拡充を図る、という方向性についても検討の価値があると考えている。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）
「職業能力評価並びに進路指導等のケアマネジメント体制構築に関する研究事業」

報 告 書

編集・発行責任者 社会福祉法人 南高愛隣会（コロニー雲仙）
理事長 田島 良昭
〒859-1215 長崎県雲仙市瑞穂町古部甲1572
TEL 0957-77-3600(代) FAX 0957-77-3966
E-mail: unzen@airinkai.or.jp URL <http://www.airinkai.or.jp>

発 行 日 2010年3月30日 初版

印 刷 所 (株)昭和堂

