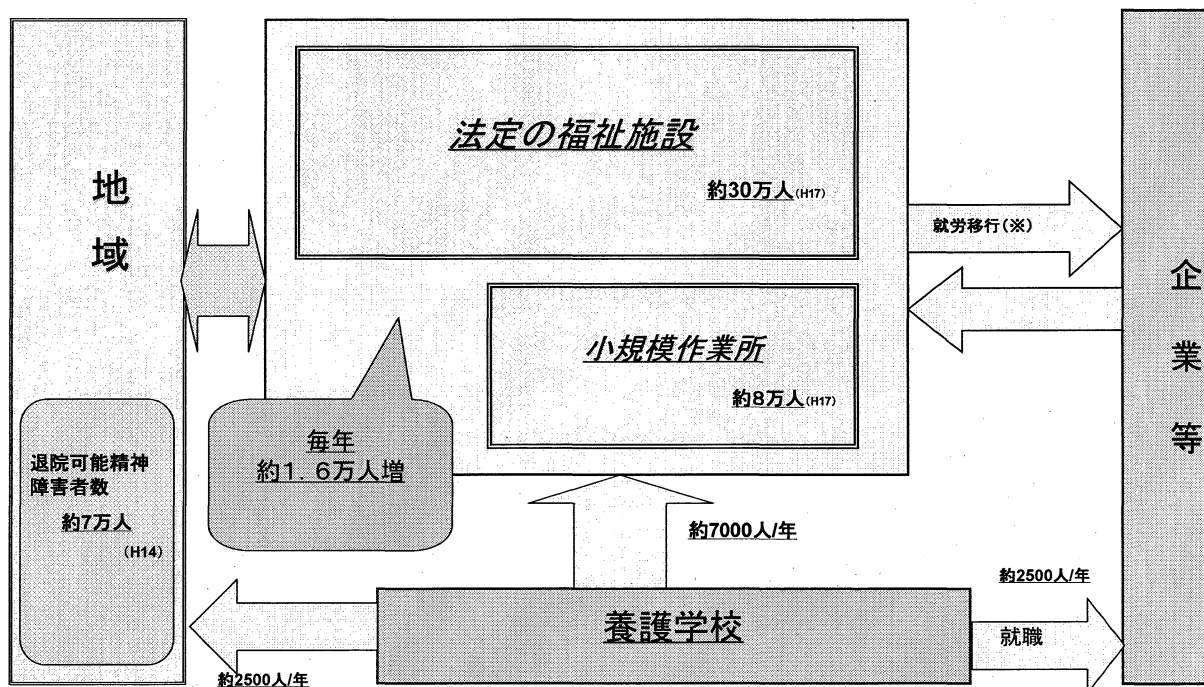


### 障害者の福祉施設利用の動向

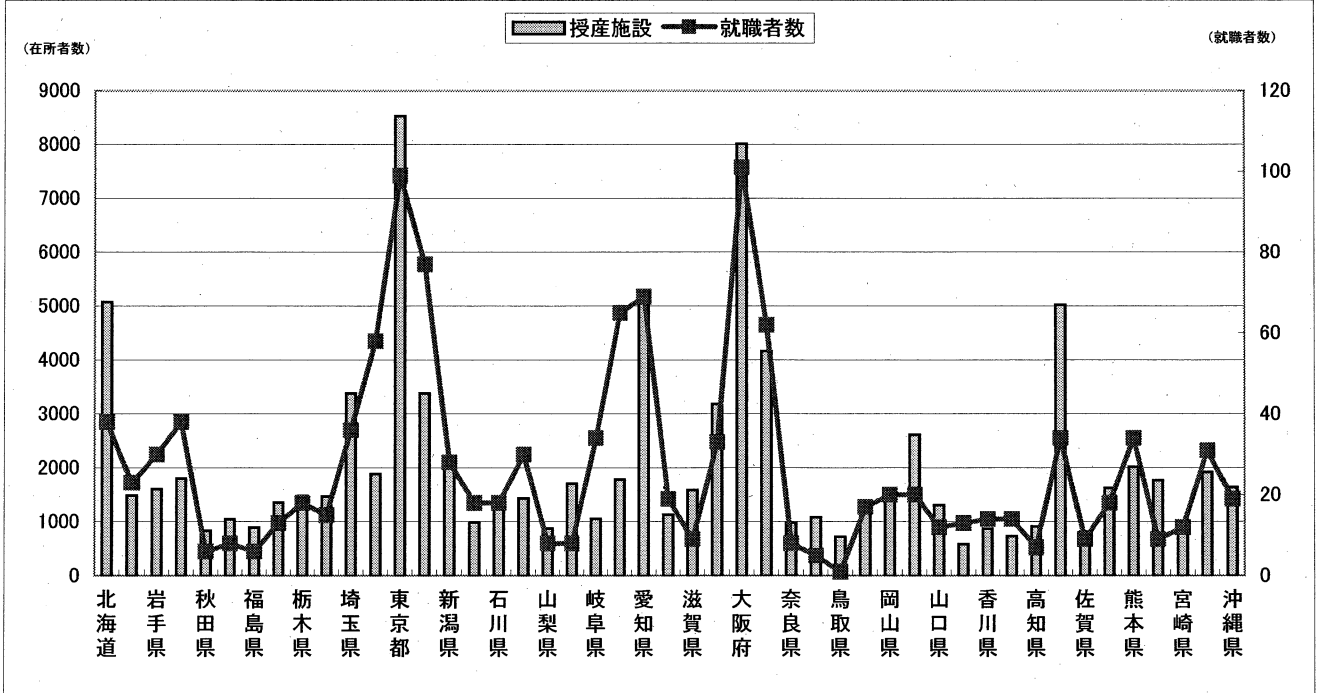
養護学校や地域から毎年16,000人が新たに福祉施設を利用



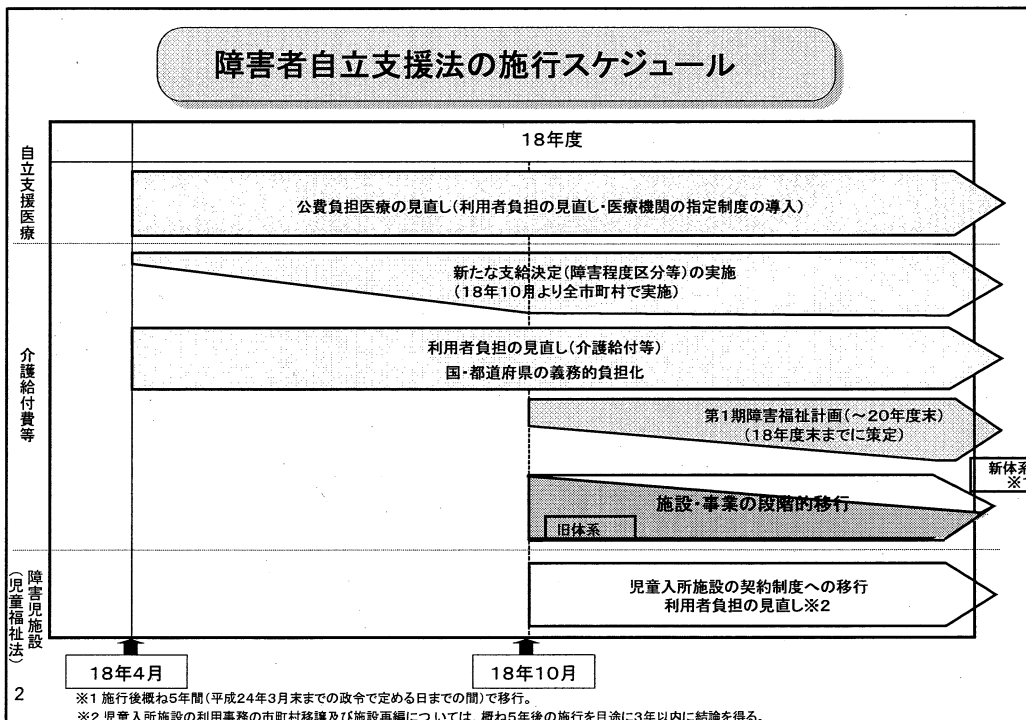
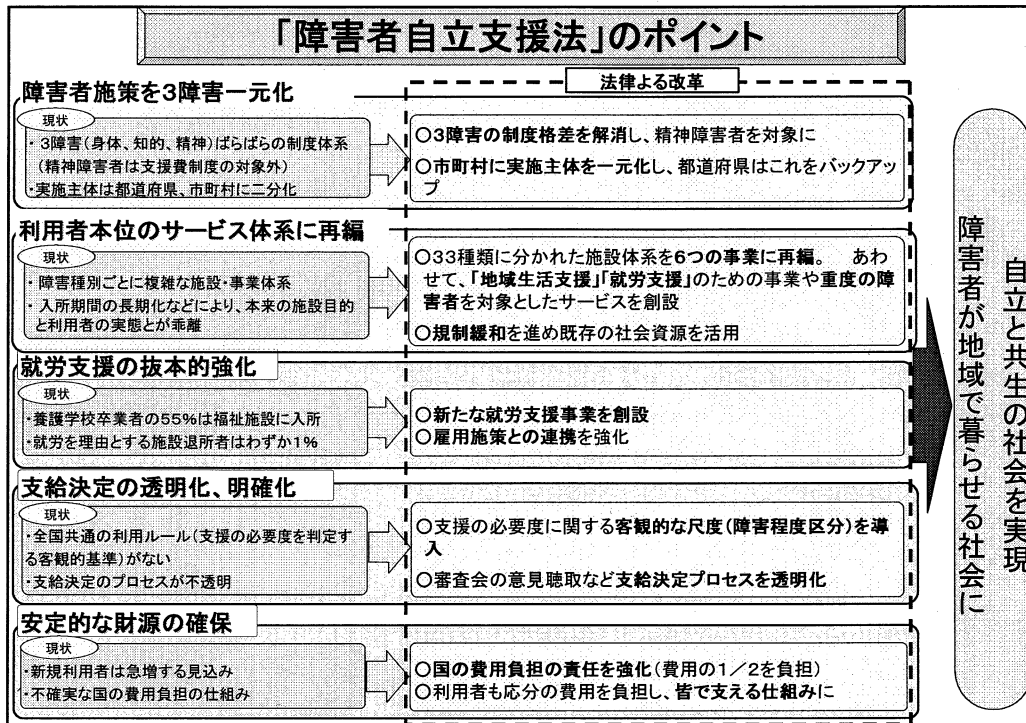
注) 法定の福祉施設からの移行者は年間約2000人(平成15年度)

授産施設等を退所して就職した者の数

	在所者数	就職した者の数	割合		在所者数	就職した者の数	割合
北海道	5,075	38	0.7%	滋賀県	1591	9	0.6%
青森県	1,489	23	1.5%	京都府	3185	33	1.0%
岩手県	1,605	30	1.9%	大阪府	8012	101	1.3%
宮城県	1,804	38	2.1%	兵庫県	4161	62	1.5%
秋田県	834	6	0.7%	奈良県	984	8	0.8%
山形県	1,049	8	0.8%	和歌山県	1086	5	0.5%
福島県	896	6	0.7%	鳥取県	724	1	0.1%
茨城県	1,358	13	1.0%	島根県	1304	17	1.3%
栃木県	1,479	18	1.2%	岡山県	1406	20	1.4%
群馬県	1,467	15	1.0%	広島県	2613	20	0.8%
埼玉県	3,378	36	1.1%	山口県	1308	12	0.9%
千葉県	1,887	58	3.1%	徳島県	588	13	2.2%
東京都	8,531	99	1.2%	香川県	872	14	1.6%
神奈川県	3,381	77	2.3%	愛媛県	737	14	1.9%
新潟県	2,090	28	1.3%	高知県	915	7	0.8%
富山県	989	18	1.8%	福岡県	5022	34	0.7%
石川県	1,335	18	1.3%	佐賀県	818	9	1.1%
福井県	1,432	30	2.1%	長崎県	1624	18	1.1%
山梨県	878	8	0.9%	熊本県	2013	34	1.7%
長野県	1,709	8	0.5%	大分県	1767	9	0.5%
岐阜県	1,055	34	3.2%	宮崎県	959	12	1.3%
静岡県	1,782	65	3.6%	鹿児島県	1921	31	1.6%
愛知県	5,137	69	1.3%	沖縄県	1643	19	1.2%
三重県	1,133	19	1.7%	合計	97,026	1,264	1.3%



平成15年社会福祉施設等調査  
小規模通所授産施設、福祉工場を含む



# 就労移行支援事業

## 【利用者像】

○ 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる者(65歳未満の者)

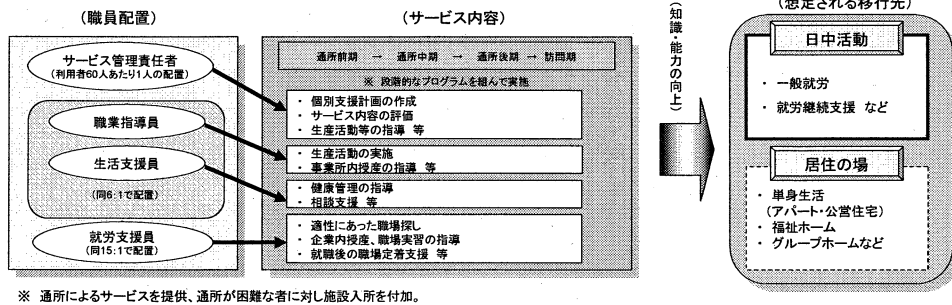
- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 養護学校を卒業したが、就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい
- ・ 就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職した。再度、訓練を受けて、適性に合った職場で働きたい
- ・ 施設を退所し、就労したいが、必要な体力や職業能力等が不足しているため、これらを身につけたい

## 【サービス内容等】

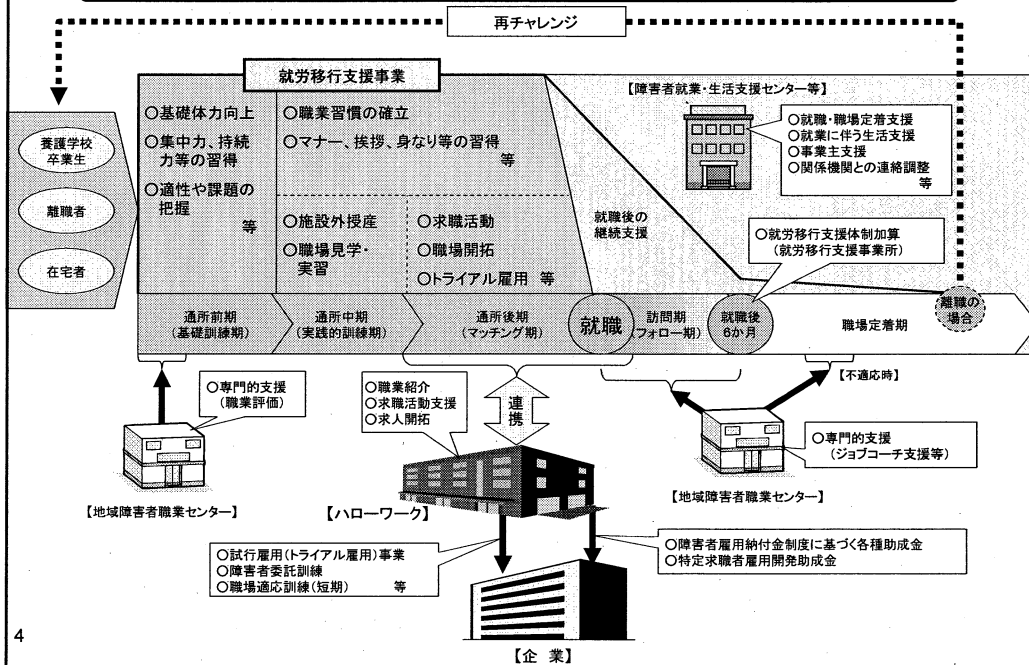
- 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画に基づき、職場訪問等施設外のサービスを組み合わせ(最大180日)
- 利用者毎に、標準期間(24か月)内で利用期間を設定
- 一般就労へ移行した後、継続して6か月以上職場定着している者が定員の2割以上の場合、報酬上評価(就労移行支援体制加算)



※ 通所によるサービスを提供、通所が困難な者に対し施設入所を付加。

3 【報酬単価】 736単位(利用定員40人以下) ※1単位10円

# 就労移行支援事業と労働施策の連携



4

【就労移行支援の標準的な支援内容(案)】

	通所前期 (基礎訓練期)	通所中期 (実践的訓練期)	通所後期 (マッチング期)	訪問期 (フォロー期)
期 間	6ヶ月間	6ヶ月間	12ヶ月	-
基礎的体力、理解力、作業能率等の向上	<input type="checkbox"/> 基礎体力をつける <input type="checkbox"/> 製造、事務等における一般知識の習得 <input type="checkbox"/> 整理整頓	<input type="checkbox"/> 長所、特技をのばす		・就職後の継続支援(就職後支援)
持続力、集中力等の労働習慣と意欲の向上	<input type="checkbox"/> 集中力や持続力、協調性を身につける	<input type="checkbox"/> 終業習慣の確立、作業時等の不測な事態への対応力向上		
職場における協調性の向上	<input type="checkbox"/> 対人関係を築く	<input type="checkbox"/> 職場での技能、マナー、挨拶、言葉遣い、身なり等の習得		
職場規律、社会規律の遵守	<input type="checkbox"/> 仕事の責任の理解	<input type="checkbox"/> 遅刻、欠勤に対する指導 <input type="checkbox"/> 品質、納期の理解		
職場への定着	<input type="checkbox"/> 適性や課題の把握	<input type="checkbox"/> 報告、連絡、相談対応力の向上 <input type="checkbox"/> 職場見学、職場体験実習 <input type="checkbox"/> 施設外(企業内)授産	<input type="checkbox"/> トライアル雇用 <input type="checkbox"/> 適性に合った職場探し(求職活動)	
その他	<input type="checkbox"/> 健康管理 <input type="checkbox"/> 金銭の使用、管理等 <input type="checkbox"/> 面接技法の習得			

※ 地域の社会資源の状況から通所することが困難であるなど、一定の条件に該当する場合、施設入所も可能。

5

(資格取得型～あん摩マッサージ指圧師・鍼師灸師資格取得の例～)

		1学年	2学年	3学年	4学年	5学年
通常課程 高卒以上者	基礎分野	○科学的思考の基盤 人間と生活	○科学的思考の基盤 人間と生活	○科学的思考の基盤 人間と生活	/	/
	専門基礎分野	○人体の構造と機能	○人体の構造と機能 ○疾病の成り立ち、その 予防及び回復の促進	○疾病の成り立ち、その 予防及び回復の促進 ○保健医療福祉とあはきの 理念		
	専門分野	○基礎あはき学 ○実習	○臨床あはき学 ○実習 ○総合領域	○基礎あはき学 ○臨床あはき学 ○社会あはき学 ○実習 ○総合領域		
特別課程 中卒者	基礎分野	○科学的思考の基盤 人間と生活	○科学的思考の基盤 人間と生活	○科学的思考の基盤 人間と生活	○科学的思考の基盤 人間と生活	○科学的思考の基盤 人間と生活
	専門基礎分野	○人体の構造と機能	○人体の構造と機能 ○疾病の成り立ち、その 予防及び回復の促進	○疾病の成り立ち、その 予防及び回復の促進 ○保健医療福祉とあはきの 理念		
	専門分野	○基礎あはき学 ○実習	○臨床あはき学 ○実習	○基礎あはき学 ○臨床あはき学 ○社会あはき学 ○実習	○臨床あはき学 ○実習 ○総合領域	○基礎あはき学 ○臨床あはき学 ○実習 ○総合領域

※ 地域の社会資源の状況から通所することが困難であるなど、一定の条件に該当する場合、施設入所も可能。

6

# 就労継続支援A型事業

## 【利用者像】

○ 就労機会の提供を通じ、生産活動に係る知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能なる者(利用開始時65歳未満の者)

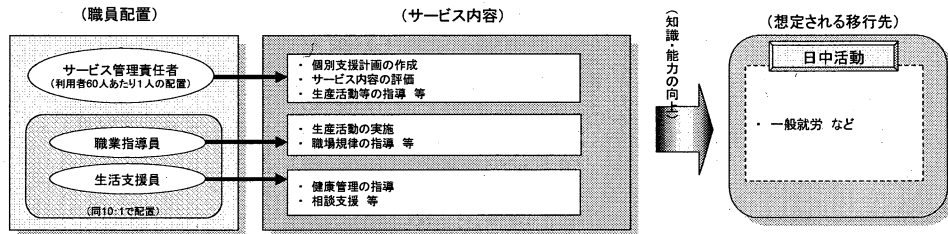
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用につかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用につかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 養護学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している
- ・ 一般就労していたが、体力や能力などの理由で離職した。再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい
- ・ 施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している

## 【サービス内容等】

- 通所により、原則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、能力が高まった者について支援
- 利用定員の半数かつ9人未満の範囲で雇用契約によらない者の利用が可能
- 雇用契約に基づく者の就労は、労働基準法、最低賃金法等労働関係法規に基づく就労を提供
- 一定の割合で障害者以外の者の雇用が可能(報酬の対象外)...20人以下利用定員の5割、30人以上同4割、31人以上同3割
- 利用定員10人から事業の実施が可能
- 障害者雇用納付金制度に基づく報酬金等の受給が可能



7 【報酬単価】 460単位(利用定員40人以下)※1単位10円

## 【就労継続支援(A型)の標準的な支援内容(案)】

達成目標	主な支援内容
基礎的体力、理解力、作業能力等の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基礎体力をつける</li> <li>○ 製造・事務等における一般知識</li> <li>○ 長所・特技を伸ばす</li> </ul>
持続力、集中力等の労働習慣と意欲の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 集中力や持続力、協調性を身につける</li> <li>○ 就業習慣確立、作業時等の不測の事態に対する対応</li> </ul>
職場における協調性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場での技能、マナーの習得・対人関係を築く</li> </ul>
職場規律、社会規律の遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 決めたこと、決められたことを守る</li> <li>○ 仕事の責任の理解</li> <li>○ 遅刻・欠勤に対する指導</li> <li>○ 品質、納期の理解</li> </ul>
職場への定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 適正や課題の把握</li> <li>○ 就労に向けての心構え、意欲の向上・問題点の克服</li> <li>○ 労働安全衛生対応力(報告、連絡、相談)の向上</li> </ul>
雇用関係への移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労能力等が高まった者について雇用関係への移行に向けて支援</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 健康管理面の管理、身辺管理等・就業習慣確立、作業時等の不測の事態に対する対応</li> <li>○ 各種福祉サービスの把握</li> <li>○ 金銭の使用、管理等</li> </ul>

8

## 就労継続支援(雇用型)と特例子会社の関係について

就労継続支援(雇用型)と特例子会社の実施主体の関係については、下記のとおり

### 【雇用型の要件】

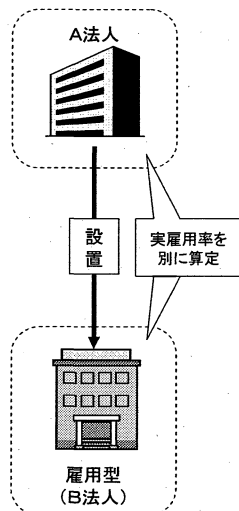
就労継続支援事業(雇用型)の指定(最低)基準について、以下を要件とする。

- ・ 障害者雇用促進法に基づく特例子会社ではないこと。
- ・ 既存の法人が雇用型事業所を新たに設置する場合は、当該法人とは別法人による事業所とすること。  
ただし、当該法人が、専ら社会福祉事業を実施している場合を除く。
- ・ 雇用型事業所設置後に、同一法人に雇用型以外の事業所が、又は同一企業グループ内に特例子会社が、それぞれ設置され、当該法人又は企業グループ内での雇用率の算定が行われることになった場合は、雇用型事業所における訓練等給付費の支給を停止する。

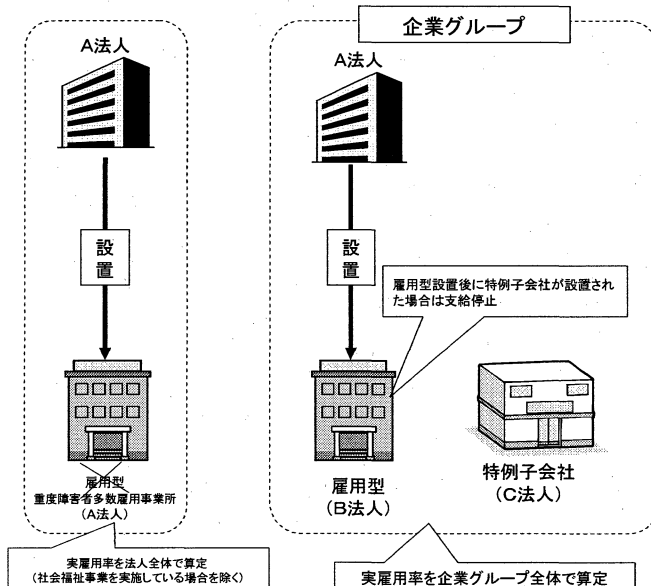
9

### 雇用型の要件について

#### 【別法人の場合】



#### 【同一の法人又は企業グループの場合】



10

## (参考) 特例子会社と就労継続支援(雇用型)

	特例子会社	就労継続支援(雇用型)
設立の目的	親会社(企業グループ)の法定雇用率を達成するために、障害者の雇用に配慮した子会社を設立	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者を雇用し、就労の機会等を提供
指定(認定)権者	厚生労働大臣	都道府県知事
障害者雇用割合	①5人以上かつ20%以上、又は ②重度身障及び知的が30%以上	①定員10人以上 ②定員とは別に、定員の2割の範囲で障害者以外の者の雇用が可能
補助・助成等	雇用納付金制度に基づく報奨金等	①自立支援法に基づく訓練等給付 ②雇用納付金制度に基づく報奨金等
雇用形態及び利用方法	事業主と雇用契約	・ 事業主と雇用契約 ・ 本人の希望に基づき市町村が支給決定(暫定支給決定期間を経て利用可能)

11

## 就労継続支援B型事業

### 【利用者像】

○ 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者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、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者

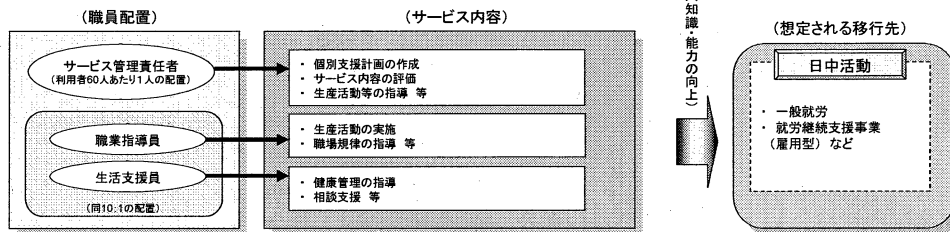
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者(平成20年度末までの経過措置)

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった
- ・ 一般就労して、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい
- ・ 施設を退所するが、50歳に達しており就労は困難

### 【サービス内容等】

- 事業所内において、就労の機会や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に向けた支援を実施
- 工賃の支払い目標水準を設定するとともに、達成した買金額が地域の最低買金の1/3以上の場合は報酬上評価
- 目標工賃、工賃実績は都道府県が事業者情報として幅広く公表



<sup>12</sup>【報酬単価】 460単位(利用定員40人以下)※1単位10円



### 【就労継続支援(B型)の標準的な支援内容(案)】

達成目標	主な支援内容
基礎的体力、理解力、作業能力等の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基礎体力をつける</li> <li>○ 製造・事務等における一般知識</li> <li>○ 長所・特技を伸ばす</li> </ul>
持続力、集中力等の労働習慣と意欲の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 集中力や持続力、協調性を身につける</li> <li>○ 就業習慣確立、作業時等の不測の事態に対する対応</li> </ul>
職場における協調性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場での技能、マナーの習得・対人関係を築く</li> </ul>
職場規律、社会規律の遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 決めたこと、決められたことを守る</li> <li>○ 仕事の責任の理解</li> <li>○ 遅刻・欠勤に対する指導</li> <li>○ 品質、納期の理解</li> </ul>
職場への定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 適正や課題の把握</li> <li>○ 就労に向けての心構え、意欲の向上・問題点の克服</li> <li>○ 労働安全衛生対応力（報告、連絡、相談）の向上</li> </ul>
雇用関係への移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労能力等が高まった者について雇用関係への移行に向けて支援</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 健康管理面の管理、身辺管理等・就業習慣確立、作業時等の不測の事態に対する対応</li> <li>○ 各種福祉サービスの把握</li> <li>○ 金銭の使用、管理等</li> </ul>

13

### 働く意欲や能力のある障害者の就労支援

#### 【福祉分野における課題】

- 施設を出て就職した者の割合が少ない。（施設利用者の1%）
- 授産施設の工賃が低い（平均月額15,000円）。
- 離職した場合の再チャレンジの受け皿がなく、就職を躊躇する傾向がある。
- 養護学校卒業者のうち、約6割が福祉施設へ入所しており、就職者は約2割にとどまっている。
- 雇用施策、教育施策との連携が不十分

#### 【障害者自立支援法による改革】

- 福祉施設利用者や養護学校卒業者に対し、一般就労に向けた支援を行う「就労移行支援事業」を創設
- 障害福祉計画において、就労関係の数値目標を設定
- 定員要件を緩和し、離職者の再チャレンジや地域生活の移行に対応
- 支援を受けながら働く「就労継続支援事業」に目標工賃を設定し、達成した場合に評価する仕組みを導入
- 福祉・労働・教育等の関係機関が地域において障害者就労支援ネットワークを構築し、障害者の適性に合った就職の斡旋等を実施

障害者とその能力や適性に応じて、より力を発揮できる社会へ

14

## 福祉施設で働く障害者に対する就労支援策について

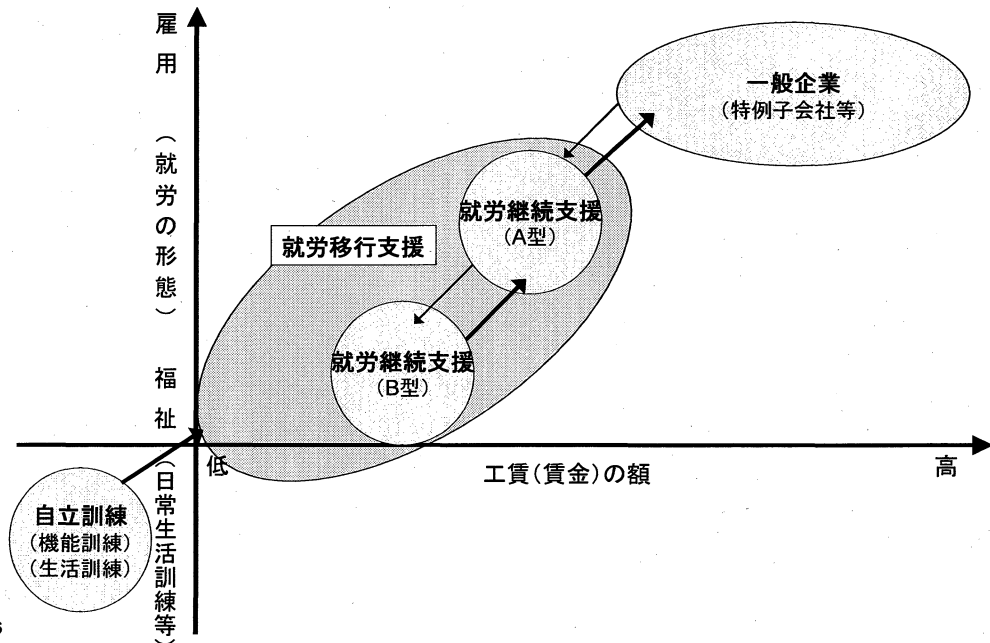
- 【課題】
- ① 一般就労への移行促進に加えて
  - ② 福祉施設で働く障害者の工賃を引き上げるために、福祉施設及び利用者 双方のインセンティブを増す施策が必要。

### 工賃倍増への取り組み

- ① 各施設ごとの目標工賃の設定・公表
- ② 「授産施設会計基準」の見直し  
→ 事業会計間の流用を可能にする等規制緩和
- ③ 工賃水準引き上げのためのモデル事業の実施
- ④ 工賃控除の見直し(10月実施)

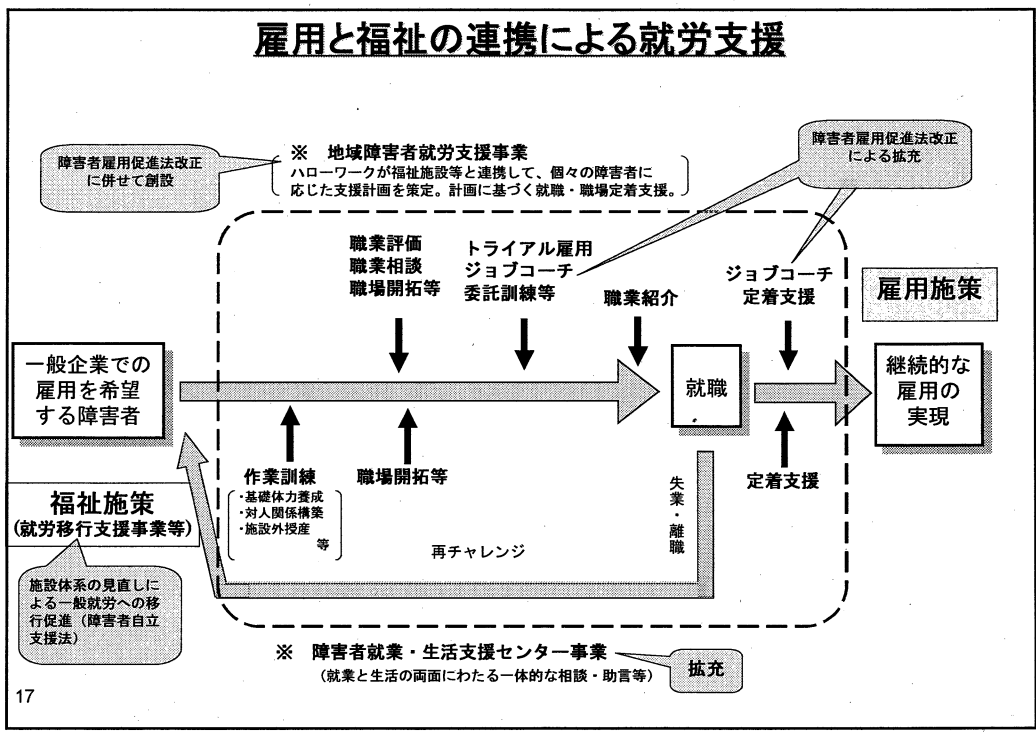
15

## 障害者の就労支援と各事業の関係

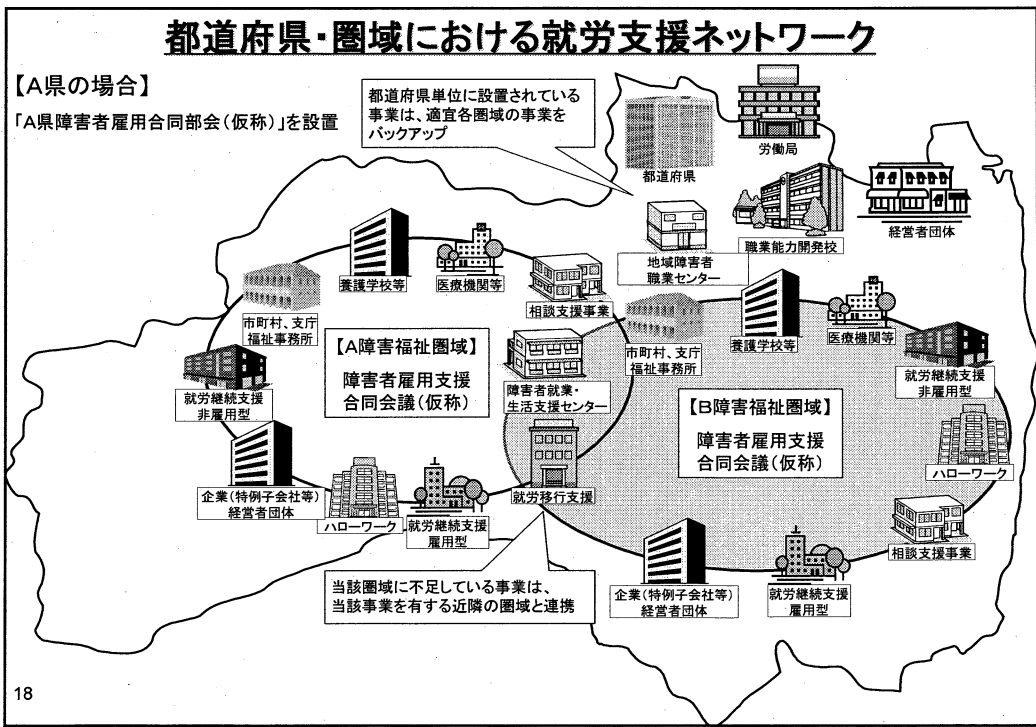


16

## 雇用と福祉の連携による就労支援



## 都道府県・圏域における就労支援ネットワーク



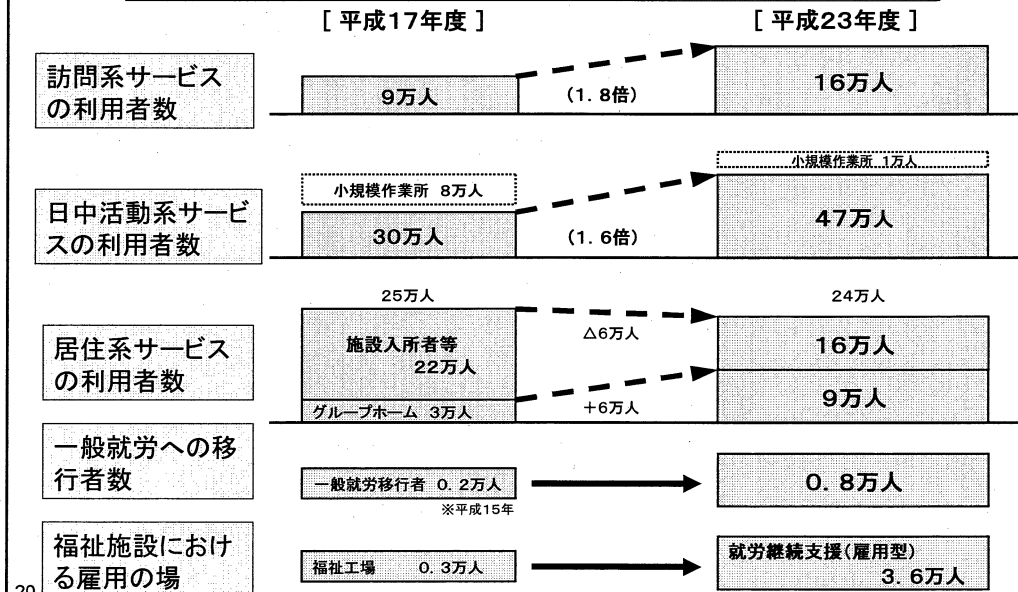
## 障害福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標について

障害福祉計画における「平成23年度中に、福祉施設から一般就労に移行する者を現在の4倍以上とする」という数値目標の達成に向けて、障害保健福祉担当部局は、都道府県の労働担当部局及び都道府県労働局等と連携して、平成23年度において下記の目標を達成することを目指す。

1. 現在の福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用
  2. 福祉施設から一般就労へ移行する者について、
    - ① 全ての者がハローワーク、障害者就業・生活支援センターによる支援を受ける
    - ② 3割が障害者委託訓練を受講する
    - ③ 5割が障害者試行雇用(トライアル雇用)の開始者になる
    - ④ 5割が職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を受ける
- ことを目標として取り組む。

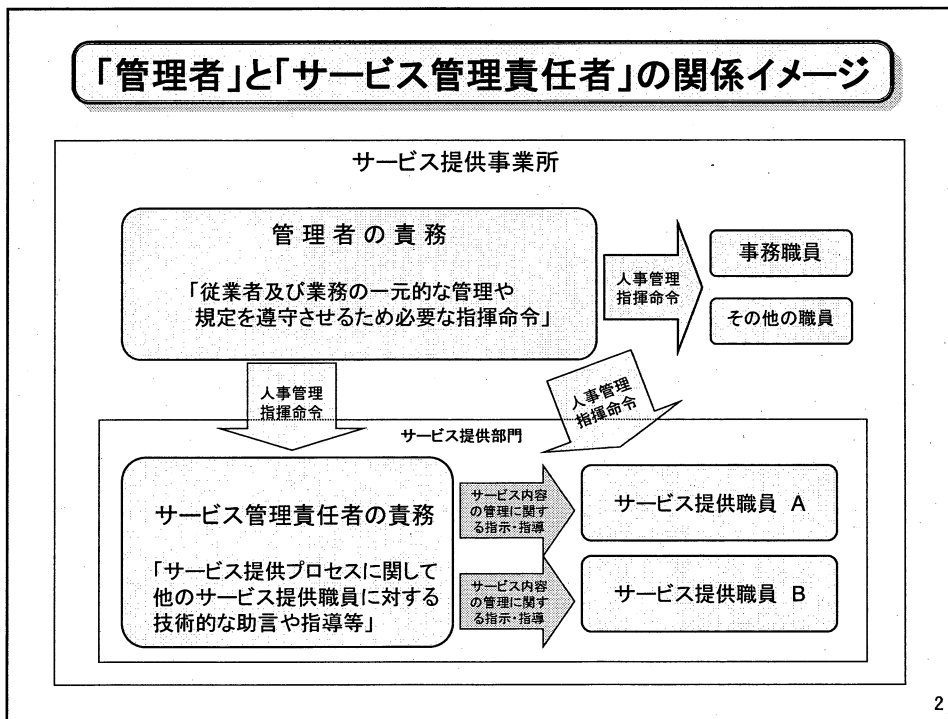
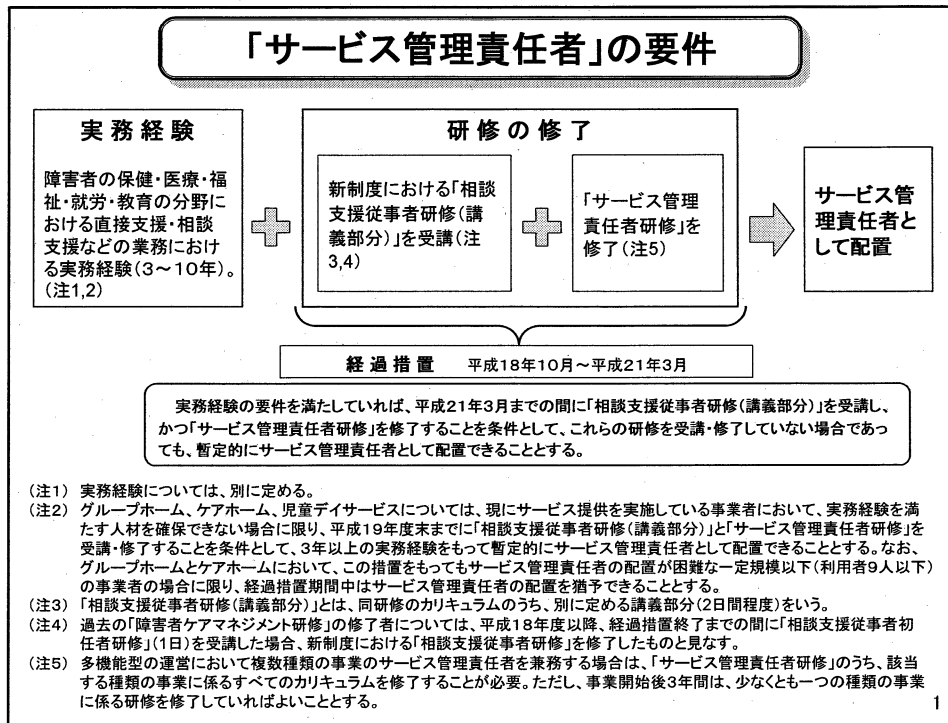
19

## 障害福祉サービス展開の数値ビジョン



20

※ 計数については、端数処理を行っているため、積み上げと合計が一致しない場合がある

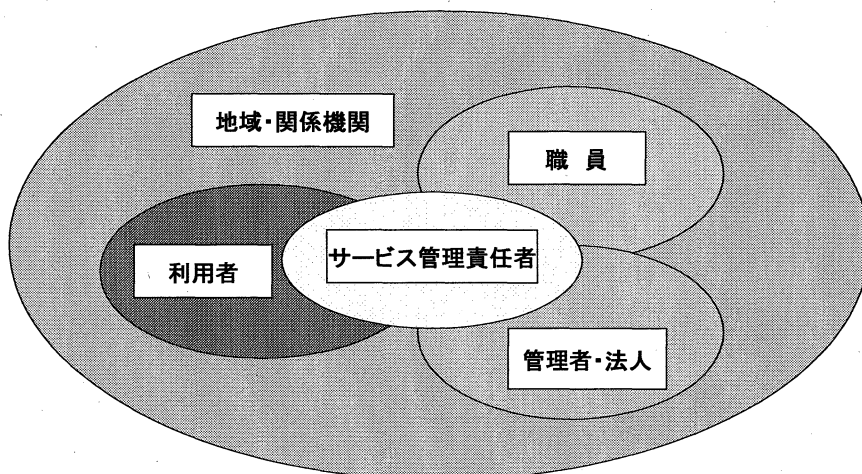


## サービス管理責任者の業務内容

- ①利用者の状態等のアセスメント
- ②個別支援計画の作成と変更
- ③個別支援計画の説明と交付
- ④サービス提供内容の管理
- ⑤サービス提供プロセスの管理
- ⑥個別支援計画策定会議の運営
- ⑦サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
- ⑧サービス提供記録の管理
- ⑨利用者からの苦情の相談
- ⑩支援内容に関連する関係機関との連絡調整
- ⑪管理者への支援状況報告

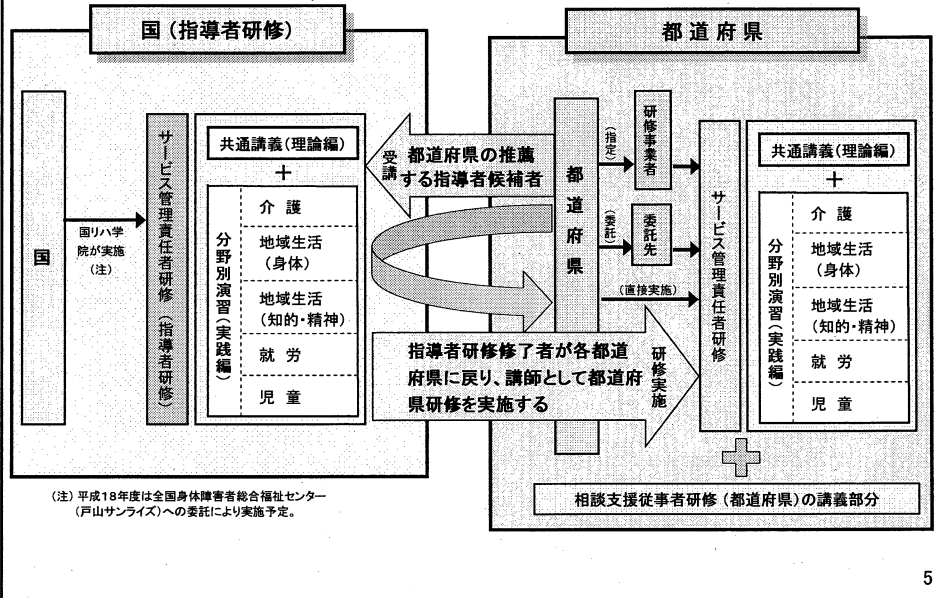
3

## サービス管理責任者の位置づけ



4

## 「サービス管理責任者研修会」の全体イメージ



## 国と都道府県のサービス管理責任者研修について

### 1. 指導者研修（国研修）

- ① 実施主体 国
- ② 研修の期間等
  - ・ 3日間程度
  - ・ 講義及び演習による
- ③ 費用負担
  - ・ 教材費等は受講者負担

### 2. サービス管理責任者研修（都道府県研修）

- ① 実施主体 研修事業者
  - ・ 事前に、研修事業者が申し出た上で、都道府県が一定の要件に該当する研修事業者を選定
  - ・ 当面、都道府県自らが実施することも可
  - ・ 経過措置により、一定の実務経験を有することをもちてサービス管理責任者としての業務を行う者については、優先して研修を受講
- ② 研修の期間等
  - ・ 個別研修（講義・演習） 3日間程度
- ③ 費用負担
  - (ア) 研修事業者が実施主体となる場合
    - ・ 研修事業者ごとに定める額
  - (イ) 都道府県が実施主体となる場合
    - ・ 18年10月から、都道府県地域生活支援事業により、研修会開催費用の一部を補助
    - ・ 教材費等は受講者負担

## 研修会日程

	9:00～10:00	10:00～11:00	11:00～12:00	昼	13:00～14:00	14:00～15:00	15:00～16:00	16:00～17:00
1 日 目	開 講 式	全体講義（各分野共通）			「サービス提供のプロセスと管理」(2H)		「サービス提供者と関係機関の連携」(2H)	
2 日 目	分野別講義（分野別に実施） 「分野別のアセスメント及びモニタリングの実際」(3H)			演習（分野別に実施） 「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究①」(4H) (アセスメント編)				
3 日 目	演習（分野別に実施） 「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究②」(3H) (個別支援計画編)			「サービス内容のチェックとマネジメントの実際」(3H) (事例検討会)		閉 講 式		

7

## 「講義」と「演習」の内容

### 全体講義（各分野共通）

- 「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」  
※障害者自立支援法における各事業の機能とサービス内容、サービスの質を確保するために必要なサービス管理責任者の基本的な役割について解説。また、こうした人材を各都道府県で育成していくための都道府県研修のあり方についても解説する。
- 「サービス提供のプロセスと管理」  
※サービス提供のプロセス全体を解説するとともに、サービス管理責任者がそのプロセスにどのように係わるかを具体的に解説。
- 「サービス提供者と関係機関の連携」  
※実際のサービス提供現場において、事業者又はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関等とのネットワーク構築の事例を報告。(就労か地域生活の事例を通じた報告を想定)

### 分野別講義（分野別に実施）

- 「分野別のアセスメント及びモニタリングの実際」  
※個別支援計画の内容を左右するアセスメントやモニタリングの考え方については、分野別の特殊性が大きく、また、分野によってサービスを提供する上で重視される基本的姿勢が異なることから、分野別のアセスメント等の技法や特に配慮しなければならないポイントについて解説。

8



## 演習（分野別に実施）

### ○「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究①」（アセスメント編）

※標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された分野別の事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する以下の項目に重点を置いて演習を展開する。

- ・正確な利用者像の把握のために必要となるアセスメントの実際について検討
- ・時間軸の設定（標準的な支援モデルを参考に達成に要する期間を設定）
- ・短期目標や到達すべき目標（ゴール）などの段階的な目標設定の必要性

### ○「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究②」（個別支援計画編）

※事例研究①と同様に、分野別に障害内容等の異なるより困難な事例を用いて、アセスメント結果がすでに明らかとなっている状況から、以下の項目に重点を置いて演習を展開する。

- ・アセスメント結果に基づき、正確な個別支援計画書を作成
- ・サービス開始後のモニタリング結果を踏まえ、個別支援計画書を適切に修正
- ・次のステージへの移行も想定した終了時評価の実施

### ○「サービス内容のチェックとマネジメントの実際」（事例検討会）

※事例集に掲載された「標準的なサービス提供事例」を発展的に検証することで、グループメンバーの所属自治体独自のサービスや社会資源等の実情を踏まえた上で、異なる連携のあり方を具体的にイメージしながら、掲載事例とは異なる支援の可能性を模索する。

また、単なるサービス論とは異なる視点から、サービス提供職員に対する一層効率的なマネジメントをとおして目標到達期間の短縮などの可能性についても検証し、最後にサービス管理責任者としてのスタンス等の視点から全体発表を経て演習を総括する。