

障害のある人々の「働く力と働く支援量」 尺度のあり方に関する基本的方向性

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）
「障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業」
事業報告書

平成 22 年 3 月

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

はじめに

国連障害者の権利条約の批准に向けた国内法の整備が検討されている状況下、働くことはその人の自己実現のための大きな要素であり、働くことを希望する障害のある人々の思いを尊重し、安心して継続的に働くことのできる必要な支援を行い、「働く権利」を保障していくことが求められています。

本研究事業では、働くことを希望する障害のある人々への支援の一層の充実を図るため、障害者の「働く力」を客観的に評価できる尺度のあり方を研究するとともに、就労継続支援事業所等における「働く支援」に対する支援量を適正に把握することのできる尺度のあり方の研究を行うことを目的に検討を進めてきました。

しかしながら、障害者の労働能力を評価できる共通尺度について、これまで 40 年近くわたるさまざまな機関や専門家による研究でも確立されていませんが、諸外国では特定の仕事に限って把握する例があります。

今回、本委員会では、わが国における一定の作業能力把握の指標となる最低賃金減額特例発効基準の内容分析・試行調査に加え、就労に向けたレディネス・チェックの指標として活用されている「就労移行支援のためのチェックリスト」のアセスメント状況の把握と項目分析を行い、今後の困難が予想される「働く力と働く支援量の尺度」の開発の流れを一步進めるための試みを行いました。また、そのための前提として、本人に適した就労支援・生活支援の場が選択できる仕組みが必要であり、本人の希望と周囲の評価の調整ができる合議体機能（就労支援・生活支援の入口としての「就労支援マネジメント」）の形成と、そこで使われる「共有化された客観的指標（尺度ツール）」の開発が必要との結論に至りました。

本報告書では、働く力の尺度を策定している他国の先行例、日本の労働基準監督署における最低賃金減額特例発効の際の基準、就労移行支援事業所等における就労支援アセスメントの状況、特別支援学校における就労支援アセスメントの状況などのヒアリング内容に加え、全国 27 事業所の利用者と職員（利用者 750 名・職員 173 名）の「働く力と働く支援量試行調査」の調査結果、それらの分析をふまえた「働く力と働く支援量尺度の開発に向けた今後の基本的方向性」の提言について掲載しております。

最後に、本事業の推進において的確な意見・指摘をいただきました事業推進特別委員会の委員の皆様、ヒアリングで重要な方向づけをしていただいた学識者・関係機関等の皆様、試行調査に協力いただいた 27 事業所の利用者や職員の方々に対し、感謝の意を申し上げます。

平成 22 年 3 月

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）

障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業

事業推進特別委員会委員長 朝日 雅也

障害のある人々の「働く力と働く支援量」尺度のあり方に関する基本的方向性

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）

「障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業」事業報告書

目 次

はじめに

（障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業・事業推進特別委員長 朝日 雅也）

1. 諸外国の保護雇用の現状と労働能力評価との関係について	3
（事業推進特別委員長 朝日 雅也）	
2. 「働く力」と「働く支援量」の尺度の開発に向けた今後の基本的方向性	11
－「働く力と働く支援量の尺度のあり方」の提言－（事業推進特別委員会）	
(1) 基本的な考え方	13
① 「働く力と働く支援量の尺度」のめざす方向の前提	13
・「障害者の権利に関する条約」の理念の実現	13
・ILOの「ディーセント・ワーク」の概念の実現	13
・障害者施策（就労支援施策）がめざす方向	13
② 「働く力と働く支援量の尺度」のめざす方向	14
・現状における問題点	14
・「本人の希望」と「周囲の評価」を調整できる合議体機能の形成	14
・「共有化された客観的指標（尺度ツール）」の開発に向けた方向性	14
・「働く場を選別するための尺度」であってはならない	14
・一般企業等に雇用されることが困難な人々の「働く場」の充実	15
(2) 「働く力と働く支援量」の尺度のあり方	16
① 諸外国の事例からの考察	16
② 我が国の「働く力と働く支援量」に関わる現状の指標からの考察	16
・「働く力と働く支援量」の尺度の開発に向けた今後の基本的方向性	16
・既存の指標の内容分析に基づく共有化に向けたアレンジメントの方向性	16
・最低賃金の減額の特例許可発効の際の基準	16
・就労移行支援のためのチェックリスト	18
③ 現状の就労継続支援事業の職員配置と働く支援量の考察	20
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）	24
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	25
4. 「働く力と働く支援量試行調査」の調査結果	41
5. 「障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業」の概要	85
参考資料	91

おわりに －今後の「働く力と働く支援量」の尺度の開発に向けて

（障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業・事業推進特別委員会）

1. 諸外国の保護雇用の現状と 労働能力評価との関係について

障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業

事業推進特別委員会委員長 朝日 雅也

1. 諸外国の保護雇用の現状と労働能力評価との関係について

「障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業」
事業推進特別委員会委員長 朝日 雅也

障害者の労働能力の捉え方を検討する上で、保護雇用(Sheltered Employment)に長い経験を有する国々の取り組みは参考になると思われる。特に、障害者が通常の労働市場で雇用されるのか、あるいは特別に保護された環境の中で働くのかを決定する際の基準に関心が寄せられる。

そこで、本稿では諸外国の保護雇用の現状を概観しながら、どの様に障害者の労働能力評価が行われているのか、特に、一般雇用か、保護雇用かを決定する際の考え方や方法について、本研究事業における専門家の情報提供や先行研究をもとに整理してみたい。

1. 保護雇用の考え方

保護雇用は、一般雇用施策では対応困難な重度の職業的障害のある者を対象に、主に欧州諸国で展開してきた代替雇用の仕組みである。一般雇用における競争的な位置づけに比べ、何らかの社会的支援を前提とした雇用が特徴である。ILO（国際労働機関）の「職業リハビリテーション（障害者）に関する勧告」（99 号勧告）においても一般雇用施策が困難な際の代替雇用として位置づけられ、また、「職業リハビリテーションの基本原則」においても、重要な原則の一つとされている。ILO の位置づけでは保護雇用とは「障害のために、通常の一般雇用の条件のもとでは雇用されない人々のために、特別な条件のもとで提供される雇用形態」とされる。

保護雇用といっても、その内容や実態は幅広く、それぞれの国によって、様々な形態の雇用や制度が形成されてきた。保護雇用を含む、障害者就労に関する国際組織である、ワーカビリティ・インターナショナル(Workability International)は、「保護雇用」を、保護的な環境のもとで、障害者に提供することを意図した多様なプログラムを含んでいるとした上で、具体的な実践の場である「保護工場」(sheltered workshop)を「競争が困難か、あるいは競争的な雇用において機能する上で困難な人々のために、管理されたあるいは保護的な環境のもとで、過渡的かつ、又は長期にわたる雇用を提供すること」と定義している。

保護雇用が発展してきたEU諸国では、総人口約 5 億人のうち約 1 割にあたる約 5,300 万人が障害をもち、保護雇用のもとで 200 万人が就労しているといわれる。

保護雇用の位置づけは多様ではあるが、保護的な環境のもとであっても、労働者としてみなされること、公費による賃金補填があることなどが共通的な特徴といえる。

欧州諸国でも、福祉政策的にはワークフェアを基調とした競争的雇用への移行の重視が

求められてきているが、障害者の権利条約の検討の過程では、保護雇用のような代替的雇用についても、「あらゆる形態の雇用」として、差別禁止の対象に位置づけられたことから明らかなように、今後もその価値は変わらないといえる。

2. 各国の取り組みと労働能力評価

以上のような問題意識を踏まえ、いくつかの先進諸国における取り組みを、労働能力評価の観点から概観したい。

ドイツでは、1974 年の重度障害者法によって保護工場（ワークショップ）が規定されてきた。「障害の種類や程度により、一般の労働市場では就労ができない障害者、まだできていない障害者、あるいは前にできていたが今はできない障害者を労働生活に統合するための施設」と定義されている。労働能力が 50%以下であると判定されるとワークショップで働くことがふさわしいとみなされる。

具体的な保護雇用の対象者の範囲は、上限が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者で、他の措置や職業リハビリテーションの対象でない者とされ、下限は、①行動上、大きな支障を持たない者、②職業リハビリテーションを行うことが可能で、手厚いケアを必要としない者、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る者、といった条件にあたる者とされる。

フランスでは、従来、1975 年法によって保護雇用の場として3つの施設体系、すなわち AP（保護アトリエ）、CTD（在宅就労）、CAT（就労援助ワークショップ）が展開してきた。AP は、日本の福祉工場に近いとされる。一般の労働環境では就労が困難と判断された障害者が通常の雇用契約に基づいて就労する。CAT は、一般の労働者の 30%以上の労働を長期間にわたって行うことができないと判断された障害者が就労してきた。しかしながら、近年の改革によって、一般雇用に向けた施設としての転換が進んでいる。

具体的には、適応企業・在宅労働供給センター（CTD）と作業支援センター（ESAT）に分けることができる。適応企業・在宅労働供給センター（CTD）は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 以上を有する者を対象にしている。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、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。

作業支援センター（ESAT）は、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を対象にする。所得保障との関係では、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）などで所得が保障される。この保障報酬は最低賃金の 55～110%にあたる。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。

対象となる障害者に適応企業・在宅労働供給センター（CTD）が適切かどうかについて

は、特に労働能力判定のための尺度は開発されておらず、実際の職務についてどの程度まで対応が可能かどうかという視点で判定が行われている。障害当事者を含む、障害者権利自立委員会（CDAPH）が判定の役割を担う点は特徴のひとつといえる。

イギリスでは、1970年代からレンプロイ公社（Remploy）が保護雇用の役割を担ってきた。また、ショウ・トラスト（Shaw Trust）が、援助付雇用の機会を提供している。レンプロイ公社についても、近年では、保護雇用の機会の提供にとどまらず、サポータード・エンプロイメントへの関心が高まり、英国の雇用政策の影響が色濃く打ち出されている。すなわち、特定のワークショップ（工場、作業所）ではなく、一般の職場の中で、より統合された環境で働くことを支援する方向性が強く打ち出されている。労働能力の評価にあたっては、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る。生産能力については、実際に同種の仕事をしている一般の者との比較で個別に評価される。

スウェーデンでは、政府出資100%のサムハル（Samhall）が、積極的な労働市場施策によってもなお一般雇用が不可能な障害者に対して、保護雇用の機会を提供している。その目的は、完全雇用を実現し、また、一般の労働市場で就労されるために必要な準備を行うこととされている。サムハルでの雇用も、また、サムハル以外にも取り扱われている賃金補填については、その対象かどうかの判定は、労働事務所において個別に実施されている。

オランダでは、総人口1,650万人に対して、100ヶ所、10万人分が用意されている。人口規模を考慮すると保護雇用（社会雇用法に基づく）の割合がいかに高いかがわかる。労働・所得センター（CWI）が保護雇用に対する求職の申請を受理し、障害の状況や支援の方向性を決める。労働能力が15%以下の場合には、ワークショップではなくデイケアの対象となり、後年、再判定の仕組みがある。

ワークショップでは、業務別に賃金が決められており、最低賃金基準より高い水準の賃金が支払われ、障害者の作業能力が低い場合には賃金補填がなされる。

以上の取り組みの概観からも明らかのように、保護雇用の実践にあたっては、どのような障害者をその対象にするのか、その際に労働能力をどのように評価するのか、すなわち、障害者が通常の労働市場で雇用されるのか、あるいは特別に保護された環境の中で働くのかを決定づける基準が必要であると思われる。

しかしながら、先進諸国の取り組みにおいても、障害者の労働能力を客観的に評価できる共通尺度は開発されていない。すべての職種について、横断的に労働能力を評価する尺度を設定することは困難なためである。特定の職種について、その職種についての限定された場面での生産性は測れるかもしれないが、多岐にわたる職種に障害がどのように影響するかの観点からの評価の物差しを作り出すことは難しい。さらに、個々の労働能力が反映するとは言え、生産性という点では、職場環境・設備・作業治具・人的支援といったフ

アクターによって差が生じるものであり、障害者本人固有の生産性を決定していくことが難しいことは、保護雇用の先進諸国についても変わらないといえる。

障害者のニーズや障害状況などの個別性を重視しながら、実際に従事する職種の内容や特徴との適合を機軸にしながら、細かなスコアによる評価ではなく、全体像として障害者の労働能力を把握する点が共通した事項といえよう。また、保護雇用の申請窓口機関はあるものの、関係者・関係機関による協議の位置づけが大きいのも特徴である。今後は、その協議プロセスに障害当事者の参加をいかに拡大していくかも、障害者権利条約の理念を実現していく上での重要な事項として確認することができよう。

3. 保護雇用の展望

一定の合理的な配慮があれば就労機会が拡大する障害者にとっては、障害者差別禁止を中心とした障害者雇用施策が有効であることは言うまでもないが、一方で、「機会の平等」だけでは、生涯にわたって就労する機会に到達できない障害者も数多く存在することは、欧州諸国における取り組みの経緯でも明らかである。国際的な視点では、究極的には、機会の増大と、結果平等の確保が、車の両輪として機能的に融合しつつ、個々の障害者にとって、「十分な水準の収入と労働条件などを伴う安定した労働（仕事）」（decent work）を実現することに収斂していくことが望まれる。いずれにせよ、障害者にとって「働き方」の選択肢が広がることは重要である。

保護雇いを一般雇用に対峙させることなく、障害者、特に職業的重度の障害者の就労支援に対して、統合的な政策展開を希求することに、欧州諸国の体験は多くのヒントを示している。その上で、保護雇用の機会を提供する機関・組織は、重度障害者に雇用の機会を提供するというその専門性を高めつつ、一般社会からの要請、すなわち、通過的な役割、そのための適切な訓練プログラムの構築、費用対効果の向上のための経営努力、社会的支援に関して、一般市民に対する説明責任の遂行などに、的確に応えていくための努力が求められているといえる。

その際には、保護雇用の必要性を客観化できる基準や検討プロセスの明確化が求められ、障害当事者はもとより、多くの関係者が協議できる仕組みを、透明性を確保しつつ確立していく必要があろう。

同時に、所得保障制度との連動を視野に入れながら、障害者の労働能力や働くことを支援することのあり方を全体像から捉えていくことも不可欠である。

【参考文献・資料】

- ・松井亮輔. 諸外国における障害者の労働能力評価尺度について. 障害者の働く力と働く支援量尺度の在り方に関する研究事業第1回事業推進特別委員会資料. 2009年10月28日
- ・福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会（代表 法政大学現代福祉学部教授松井亮輔）. 福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用

の積極的融合～. 2009 年 11 月

- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター. EU 諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向（調査研究報告書 No. 81）. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター. 2007 年
- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター. 諸外国における障害者雇用施策の現状と課題（資料シリーズ No. 41）. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター. 2008 年
- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター. 欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み（資料シリーズ No. 42）. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター. 2008 年

2. 「働く力」と「働く支援量」の

尺度の開発に向けた今後の基本的方向性

－「働く力と働く支援量の尺度のあり方」の提言－

障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業

事業推進特別委員会

2. 「働く力」と「働く支援量」の尺度の開発に向けた今後の基本的方向性 －「働く力と働く支援量の尺度のあり方」の提言－

「障害者の働く力と働く支援量尺度のあり方に関する研究事業」
事業推進特別委員会

(1) 基本的な考え方

①「働く力と働く支援量の尺度」のめざす方向の前提

（「障害者の権利に関する条約」の理念の実現）

障害者権利条約の批准に必要な国内法の整備を始めとする障害者制度の集中的改革が行われている状況下、障害者権利条約における「すべての障害者が他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利（第 19 条）」「障害者の他の者と平等な労働についての権利（障害者が自由に選択し承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む）（第 27 条）」の理念の実現をめざしていくことが必要である。

（「障害者の権利に関する条約」の理念）

第 19 条 自立した生活及び地域社会に受け入れられること

- ・すべての障害者が他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利

第 27 条 労働及び雇用

- ・障害者の他の者と平等な労働についての権利

（障害者が自由に選択し承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む）

（ILOの「ディーセント・ワーク」の概念の実現）

ディーセント・ワークを一言で言えば、職業生活における人々の願望、と表現することができる。それは、生産的で公正な所得をもたらす仕事の機会、職場における保障と家族に対する社会的保護、個人としての能力開発と社会的統合へのよりよい見通し、人々が不安や心配を表現する自由、などを意味する。

◎ ディーセント・ワークの実現に向けた取り組み

- ・仕事の創出

- ・仕事における権利の保障

働く人々の権利を認め、尊重する。すべての労働者、とりわけ不利な立場に置かれたり、貧しい労働者には、代表性と参加、そして、自分たちの利益のためになる良い法律が必要である。

- ・社会保護の拡充

安全な職場環境、適切な自由時間と休息、家族や社会的な価値観への配慮、所得の喪失や低下に対する適切な保障、医療へのアクセス、などの労働条件を確保することにより、社会的統合と生産性を促進する。

- ・社会対話の推進と紛争解決

（ILO 駐日事務所 HP より抜粋）

（障害者施策（就労支援施策）がめざす方向）

- ・障害のある人々の自己実現（自分らしく生きることができること）
- ・地域社会における「あたりまえ」の生活を可能にすること
 - 「働くこと」は自己実現（自分らしく生きる）ための大きな要素
 - 一方、働くことを希望しても一般就労に結びつくことが難しい層が多く存在する

②「働く力と働く支援量の尺度」のめざす方向

（現状における問題点）

「働く」ことを希望する障害のある人々が、本人の納得する場で安心して継続的に働くことを可能とするために必要な支援を行い、働く権利を保障していくことが求められる。

しかしながら、現状における問題点として、働くことを希望する人の就労先の選択や特別支援学校在校生・卒業生の進路の選択にあたり、その窓口は多岐にわたっているとともに、福祉分野・労働分野の実質的な連携も不十分であり、未だ縦割りであるといわざるを得ない。加えて、それぞれの窓口の専門性にも幅がある。そのため、はじめにどこを訪れるかによって、その後の人生が決まってしまうともいわれている。障害のある人々が適切な就労の場や支援内容の選択が行えるよう、現行の市町村やハローワークなどの窓口、既存の相談支援・調整機能（相談支援機関、地域自立支援協議会、障害者就労支援チーム、障害程度区分認定審査会など）の再編を視野に置き、「ワンストップの相談窓口体制」を確立していくことが必要である。

（「本人の希望」と「周囲の評価」を調整できる合議体機能の形成）

ワンストップの相談窓口体制を機能させるためには、本人に適した就労支援・生活支援の場が選択できる仕組みが不可欠である。

「本人の希望」と「周囲の評価」の調整ができる合議体機能（就労支援・生活支援の入口としての「就労支援マネジメント」）の形成と、そこで使われる「共有化された客観的指標（尺度ツール）」の開発によって、本人の希望を尊重し、能力を十分発揮できるようにするとともに、必要な支援の内容を把握することのできる仕組みの構築が求められる。

（「共有化された客観的指標（尺度ツール）」の開発に向けた方向性）

その尺度ツールは、本人のニーズの聞き取りと状況把握（取り巻く環境《生活環境・家庭環境等》、適性・能力《「強み・弱み」》についての客観的評価）、必要な就労支援・生活支援の内容などの把握）を行うとともに、ライフステージに応じた「就労支援マネジメント計画」の作成に資するためのツールとして活用していくことが必要である。

ツールの開発に向けた方向性として、最低賃金減額特例発効の際の基準や就労移行支援のためのチェックリスト（独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター作成）の内容分析などをふまえ、本人・支援者・働く場などの「働く力と働く支援量」の客観的指標として共有化できる方向性（必要なアレンジメント）について考えていく必要がある。

（「働く場を選別するための尺度」であってはならない）

これまで本人の希望を聞いて、周囲と相談し、納得するといった合意形成の手法が十分に確立されていなかった状況もあり、今後はこのようなプロセスの明確化が重要になる。本人の希望を聞くことなく、周囲の評価だけの一方的な「働く場を選別するための尺度」であってはならない。

働きたいという希望からスタートし、希望する「働く場（企業、就労継続支援事業所）」などとの調整・マッチングを行うプロセス（本人と周囲《支援者・働く場など》との話し合い、希望する「働く場」への就労体験の実施、本人の適性と周囲の評価をふまえた

客観的アドバイス、など)の中で、「共有化された客観的指標(尺度ツール)」を活用し、本人に適した「働く場」を決定する合意形成プロセスの明確化を考えていく必要がある。

(一般企業等に雇用されることが困難な人々の「働く場」の充実)

働く意欲がありながら障害などの理由により、一般企業等に雇用されることが困難な人々の働きたいという思いを支えるとともに、障害のある人々が、自分らしい働き方で、社会に貢献しながら、自分たちの生活を創り出す意義は大きなものである。就労継続支援の強化によってこれらの人々への支援の流れを作り、一般就労移行を含めた就労支援全体の底上げを図っていくという視点が重要になる。

「働く」ことを希望する障害者の本人に適した就労支援・生活支援の場を選択できる仕組み 【「合議体機能」のイメージ】

(就労支援・生活支援の入口)

「本人の希望」と「周囲の評価」を調整できる「合議体機能」 (就労支援マネジメント)

●就労支援に特化した専門員の配置(就労支援マネジャー)

【相談支援・評価機能】

- ・本人(家族)の希望(ニーズ)などの聞き取り
- ・取り巻く環境の把握、適性・能力等の把握
- ・必要な就労支援・生活支援等の内容把握 など

【調整・マッチング機能】

- ・本人と周囲(支援者・働く場など)との話し合い
- ・就労体験の実施
- ・本人の適性と周囲の評価をふまえた客観的アドバイス
- ・必要となる関係機関の活用 など

【情報提供・発信機能】

- ・本人と周囲(支援者・働く場など)との話し合い

※本人と周囲(支援者・働く場など)で共有化された客観的指標(尺度ツール)の活用

※本人と周囲の全員の納得(合意形成プロセスの明確化)

※ワンストップの相談窓口機能

※「就労支援マネジャー」による
「就労支援マネジメント計画」策定
機能

●「合議体機能」の合議メンバー

- ・「働く」ことを希望する本人(家族)
- ・就労支援マネジャー
- ・希望する「働く場」の担当者
- ・生活支援を担う支援者
- ・必要となる関係機関の担当者

●ライフステージに応じた就労支援マネジメント計画の作成

(2)「働く力と働く支援量」の尺度のあり方

① 諸外国の事例からの考察 (P. 5～9、P. 27～30 参照)

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 40 年近くにわたる様々な機関や専門家による研究でも確立されておらず、「この仕事ならばできるが、この仕事ならできない」といった労働能力を共通化できない難しさがあり、諸外国のどの国にも障害者の労働能力の「共通尺度」は存在しない。

しかしながら、障害者の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。その際、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 我が国の「働く力と働く支援量」に関わる現状の指標からの考察

（「働く力と働く支援量」の尺度の開発に向けた今後の基本的方向性）

※ 以下の内容は、今般の調査結果の限られたサンプル（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。

「働く」ことを希望する障害のある人々の、本人に適した就労支援・生活支援の場が選択できる仕組みが必要であり、「本人の希望」と「周囲の評価」の調整ができる合議体機能（就労支援・生活支援の入口としての「就労支援マネジメント」）の形成と、そこで使われる「共有化された客観的指標（尺度ツール）」の開発によって、本人の希望を尊重し、持てる能力を十分発揮でき、必要な支援の内容を把握できる仕組みの構築が求められる。

まず、障害のある人の「働く力」を構成する要素についてのアセスメントをきちんと行った上で、必要な支援を見出し、これから伸ばすところを確立していくことが必要である。

（障害のある人の「働く力」の要素）

- ① 「働きたい」という意欲・モチベーション
- ② 基本的遂行能力
- ③ 訓練・教育による可能性
- ④ 環境とのマッチング（対応設備や環境の改善など）
- ⑤ 生活支援（通勤支援などを含む、本人の生活を支える力）

（既存の指標の内容分析に基づく共有化に向けたアレンジメントの方向性）

そのためのツールの開発に向けた方向性として、下記の最低賃金の減額の特例許可発効の際の基準や就労移行支援のためのチェックリスト（高障機構作成）の内容分析などをふまえ、本人・支援者・働く場などの「働く力と働く支援量」の客観的指標として共有化できる方向性（必要なアレンジメント）について考えていく必要がある。

最低賃金の減額の特例許可発効の際の基準

同じ仕事をしている一般労働者と比較し、実地調査も含めて職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを総合的に判断し、その場における現状の労働能率を把握しており、最低賃金減額特例の適用の指標として活用している。

本研究事業では、現在の我が国において障害者の作業能力を一定数量化している『【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』の作業能力評価表をベースに尺度試案を作成し、就労継続支援事業利用者の「働く力の状態像」を把握した（P. 41 参照）。

上記の作業能力評価表に基づき評価した「働く力の状態像（作業能力に関する評価）」とそれぞれの事業所の職員が現在の作業環境の中で障害のない者が同等の作業を行った場合を仮定しその比較で記入した利用者の「概ねの作業実績」について、就労継続支援A型事業利用者と就労継続支援B型事業利用者との比較において一定の相関関係が見受けられる。

- A型事業利用者の「働く力の状態像（作業能力に関する評価）」 66.5%（平均）
→ A型事業利用者の「概ねの作業実績」 55.4%（平均作業実績）
- B型事業利用者の「働く力の状態像（作業能力に関する評価）」 56.3%（平均）
→ B型事業利用者の「概ねの作業実績」 46.2%（平均作業実績）

なお、この作業能力評価表は、前記「障害のある人の「働く力」の要素」の「②基本的遂行能力」の評価項目を中心に設定されており「共有化された客観的指標（尺度ツール）」の評価項目として一定活用できるものと思われる。

また、「働く力の状態像（作業能力に関する評価）」のA型利用者とB型利用者として開きの大きい順に並べてみると「体力（勤務時間中の持久力）（0.69ポイント）」「作業時間と休憩時間の区別（0.64ポイント）」「集中力の維持（0.58ポイント）」「正確性（0.57ポイント）」「自己統制力（0.56ポイント）」「安定性（作業ミスの頻度等）（0.56ポイント）」「遅刻・早退・無断欠勤等の有無、連絡（0.52ポイント）」が挙げられ、前記の「③訓練・教育可能性」（どこをどう伸ばせばいいか）は、このようなところで捉えることができると思われる。

[事業種別（就労継続支援事業A型・B型利用者）ごとの「働く力の状態像」]

評価項目		就労継続支援事業利用者の評価点（平均）	
		A型全体	B型全体
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	3.62
	2. 清潔感ある身なり	4.04	3.59
	3. 社会上のルールの理解・遵守	3.68	3.32
	4. 健康管理（自己管理）	3.63	3.22
	5. 自己統制力	3.41	2.85
2. 作業態度	1. 作業時間と休憩時間の区別	4.28	3.64
	2. 作業上の報告・連絡・相談	3.65	3.28
	3. 指示内容の理解・遵守	3.61	3.17
	4. 自主的な行動や意識	3.43	3.08
	5. 仕事に対する興味	3.53	3.17
3. 作業遂行能力	1. 正確性	3.72	3.15
	2. 安定性（作業ミスの頻度等）	3.59	3.03
	3. 集中力の維持	3.63	3.05
	4. 体力（勤務時間中の持久力）	3.76	3.07
	5. 危険回避行動	3.26	3.12
4. 社会生活	1. あいさつ・返事	3.73	3.62
	2. 会話・言葉遣い	3.53	3.34
	3. 感謝・謝罪	3.60	3.37
	4. 協調性	3.48	3.15
	5. 役割の認識・責任感	3.46	3.18
評価点平均		3.66	3.25
作業能力に対する評価（%）		66.5%	56.3%

※ 評価基準

- 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 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。

※ 作業能力に対する評価（%）

5点=100%、4点=75%、3点=50%、2点=25%、1点=0% [(評価点平均-1.0) × 25]

〔事業種別（就労継続支援事業A型・B型利用者）ごとの「概ねの作業実績」〕

概ねの作業実績	A型 全体	平均 作業実績	B型 全体	平均 作業実績
①障害のない者の1/3未満 (作業実績33.3%未満)	11人	55.4%	206人	46.2%
②障害のない者の1/3～2/3未満 (作業実績33.3%～66.7%未満)	72人		299人	
③障害のない者の2/3以上 (作業実績66.7%以上)	57人		75人	
計	140名		580人	

※「平均作業実績」の算定方法

$(33.3 \times \text{「①障害のない者の1/3未満」の人数} + 50.0 \times \text{「②障害のない者の1/3～2/3未満」の人数} + 66.7 \times \text{「③障害のない者の2/3以上」の人数}) \div (\text{「①+②+③」の人数}) = \text{平均作業実績}(\%)$

就労移行支援のためのチェックリスト（高齢・障害者雇用支援機構作成）

「就労移行支援のためのチェックリスト(高齢・障害者雇用支援機構作成)」は一般就労移行をターゲットに置いた一定の指標となっており、障害のある人の「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かを定性的に見る形で活用されており、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、働くことへのモチベーションを高めていくことでも活用されている。

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り、障害のある人の持っている力を「強みと弱み」に分け、強みを伸ばして就職に結び付けていくというのが実際になっている（前記「障害のある人の「働く力」の要素」の「③訓練・教育による可能性」の視点）。

「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」があり、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である。

「就労移行支援のためのチェックリスト」には、前記「障害のある人の「働く力」の要素」の「②基本的遂行能力」に加え、「①「働きたい」という意欲・モチベーション」「⑤生活支援」の項目も含まれており、就労移行支援事業所での活用にとどまらず、本人・支援者・企業・就労継続支援事業所などの「働く力と働く支援量」の客観的指標として共有化できるための必要なアレンジメントについて検討を進めていく必要がある。

「障害のある人の「働く力」の要素」「就労移行支援のためのチェックリスト」との対比

障害のある人の「働く力」の要素	「就労移行支援のためのチェックリスト」	
①「働きたい」という意欲・モチベーション	III 働く場での行動・態度 1. 一般就労への意欲 2. 作業意欲	
② 基本的遂行能力	II 働く場での対人関係 1. あいさつ 2. 会話 3. 言葉遣い 4. 非言語的コミュニケーション 5. 協調性 6. 感情のコントロール 7. 意思表示 8. 共同作業	III 働く場での行動・態度 3. 就労能力の自覚 4. 働く場のルールを理解 5. 仕事の報告 6. 欠勤等の連絡 7. 出勤状況 8. 作業に取り組む態度 9. 持続力 10. 作業速度 11. 作業能率の向上 12. 指示内容の理解 13. 作業の正確性 14. 危険への対処 15. 作業環境の変化への対応
③ 訓練・教育による可能性	※どこがどう伸びたかを定性的に把握 （「チェックリスト経過記録表」の活用）	
④ 環境とのマッチング	※本人をとりまく環境の把握（アセスメント）	
⑤ 生活支援	I 日常生活 1. 起床 2. 生活リズム 3. 食事 4. 服薬管理（定期的服薬） 5. 外来通院（定期的通院） 6. 体調不良時の対処 7. 身だしなみ 8. 金銭管理 9. 自分の障害や症状の理解 10. 援助の要請 11. 社会性	

[必要なアレンジメントの例（就労移行支援事業所ピアス）]

「就労移行支援のためのチェックリスト（高齢・障害者雇用支援機構作成）」をベースに、精神障害者の特性などにあわせてアレンジメントした「ツール」を活用しており、「働く力」を定量的に測るのではなく、どこがどれくらい伸びたかを「定性的」に見る形（強みを伸ばすこと、利用者本人のモチベーションを高めること）で活用している。

●「精神障害者の就労支援者育成に有効なツール作成事業」報告書

<http://www.shuro.jp/menu/kenkyu.html>

[必要なアレンジメントの例（沖縄県）]

「就労移行支援のためのチェックリスト（高齢・障害者雇用支援機構作成）」をベースに、個別支援計画や進路指導などをリンクさせてアレンジメントし、行政が標準化している。

●障がい児の保護者と支援者のための「就労支援ガイド」

～障がい児の「将来働きたい」を応援する～

<http://www3.pref.okinawa.lg.jp/site/contents/attach/16382/guidbook.pdf>

③ 現状の就労継続支援事業の職員配置と働く支援量の考察

働く意欲がありながら障害などの理由により、一般企業等に雇用されることが困難な人々の働きたいという思いを支えるとともに、障害のある人々が、自分らしい働き方で、社会に貢献しながら、自分たちの生活を創り出す意義は大きなものである。就労継続支援の強化によってこれらの人々の支援の流れを作り、一般就労移行を含めた就労支援全体の底上げを図っていくという視点が重要になる。

※ 以下の内容は、今般の調査結果の限られたサンプル（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。

本研究事業「就労支援事業利用者の働く力と働く支援量試行調査」結果より

●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%

●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

●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%

●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

（考察）

就労継続支援A型事業とB型事業の職員配置を比較すると、生活支援員の配置がB型の方が高い割合を示しており、常勤職員の割合はA型の方が高い割合を示している。

なお、B型では就労支援事業活動雇用職員を非常勤で配置しているケースが見受けられる（A型ではこの配置は見受けられないが、一定の範囲内（定員の5割以下）の障害者以外の雇用が可能となっている）。

（「就労継続支援A型事業」の職員の支援内容と支援時間（※6事業所からの回答））

大分類（コードNo.）				中分類（コードNo.）		小分類（コードNo.）	
Ⅰ 生産活動支援	83. 2%	1. 作業	47. 4%	(1) 作業支援 (作業の準備・作業方法の説明・後片付け までの利用者に対する一連の指導)	33. 2%	①準備	5. 2%
				②指導		25. 8%	
				③後片付け		2. 2%	
				(2) 作業環境の整備	7. 9%	①準備	2. 6%
		②環境整備	3. 4%				
		③後片付け	1. 9%				
		(3) 利用者の作業の介助	1. 0%	①介助	1. 0%		
		(4) 作業上のトラブルへの対応	5. 3%	①トラブルの把握	1. 4%		
		②トラブルへの対応		3. 1%			
		③後始末		0. 8%			
	2. 利用者の 工賃向上 のための 支援	35. 8%	(1) 利用者ができない作業の補助等	30. 8%	①納品・検品	14. 7%	
					②在庫管理	1. 2%	
					③伝票処理	2. 8%	
					④営業	3. 4%	
					⑤生産・サービス補助	8. 7%	
			(2) 就労継続支援事業の企画・経営	5. 0%	①会議・ミーティング (経営戦略等の検討)	4. 2%	
②調査・研究 (マーケティング調査等)					0. 6%		
③クレーム処理					0. 3%		
Ⅱ. 就労移行支援			0. 3%	○就労移行支援	0. 3%	○就労移行支援	0. 3%
Ⅲ. 相談・助言			2. 0%	○相談・助言	2. 0%	○相談・助言	2. 0%
Ⅳ. 生活支援			2. 6%	○生活支援	2. 6%	○生活支援	2. 6%
Ⅴ. その他支援			11. 9%	○その他支援	11. 9%	○その他支援	11. 9%
計			100. 0%		100. 0%		100. 0%

（「就労継続支援B型事業」の職員の支援内容と支援時間（※23事業所からの回答））

大分類（コードNo.）				中分類（コードNo.）		小分類（コードNo.）	
Ⅰ 生産活動支援	86.9%	1. 作業	53.5%	(1) 作業支援 （作業の準備・作業方法の説明・後片付け までの利用者に対する一連の指導）	32.8%	①準備	5.0%
				②指導		23.9%	
				③後片付け		3.9%	
				(2) 作業環境の整備	10.1%	①準備	2.9%
		②環境整備	4.2%				
		③後片付け	3.0%				
		(3) 利用者の作業の介助	5.0%	①介助	5.0%		
		(4) 作業上のトラブルへの対応	5.6%	①トラブルの把握	1.8%		
		②トラブルへの対応		2.5%			
		③後始末		1.3%			
	2. 利用者の 工賃向上 のための 支援	33.4%	(1) 利用者ができない作業の補助等	27.0%	①納品・検品	9.4%	
					②在庫管理	2.1%	
					③伝票処理	2.7%	
					④営業	5.8%	
⑤生産・サービス補助					7.0%		
(2) 就労継続支援事業の企画・経営			6.4%	①会議・ミーティング （経営戦略等の検討）	4.4%		
	②調査・研究 （マーケティング調査等）	1.7%					
	③クレーム処理	0.2%					
Ⅱ. 就労移行支援			0.9%	○就労移行支援	0.9%	○就労移行支援	0.9%
Ⅲ. 相談・助言			3.7%	○相談・助言	3.7%	○相談・助言	3.7%
Ⅳ. 生活支援			3.2%	○生活支援	3.2%	○生活支援	3.2%
Ⅴ. その他支援			5.3%	○その他支援	5.3%	○その他支援	5.3%
計			100.0%		100.0%		100.0%

（「就労継続支援事業」の職員の支援内容と支援時間（大分類一覧）（※27 事業所からの回答））

		Ⅰ. 生産活動支援		Ⅱ. 就労移行支援	Ⅲ. 相談・助言	Ⅳ. 生活支援	Ⅴ. その他支援	計
		大分類						
		1. 作業	2. 利用者の工賃向上のための支援					
(1) 就労継続支援 A 型		47.4%	35.8%	0.3%	2.0%	2.6%	11.9%	100.0%
	①職業指導員	53.3%	36.1%	0.3%	1.2%	0.2%	8.9%	100.0%
	②生活支援員	25.1%	34.7%	0.0%	5.2%	11.8%	23.1%	100.0%

(2) 就労継続支援B型	53.5%	33.4%	0.9%	3.7%	3.2%	5.3%	100.0%
①職業指導員	56.3%	34.5%	0.7%	2.3%	1.0%	5.2%	100.0%
②生活支援員	54.4%	23.4%	1.0%	7.3%	7.9%	6.1%	100.0%
③目標工賃達成指導員	33.4%	58.7%	0.0%	0.9%	2.5%	4.5%	100.0%
④その他の福祉事業活動職員	24.5%	20.6%	7.7%	15.5%	9.0%	22.6%	100.0%
⑤就労支援事業活動雇用職員	59.5%	36.0%	1.6%	0.8%	1.6%	0.4%	100.0%

（考察）

①就労継続支援事業における支援内容と支援にかかる時間の割合（調査結果（P. 62～参照））

就労継続支援事業（A型・B型）ともに、支援にかかる時間の8～9割を「生産活動支援」が占めており、その他の支援（就労移行支援、相談・助言、生活支援、その他）が1～2割の割合となっている。

「生産活動支援」は大きく「作業（直接的な支援）」「利用者の工賃向上のための支援（間接的な支援）」に分かれる。

【就労継続支援A型事業】

「作業（直接的な支援）」の中で支援にかかる時間の高い割合を占めているもの

- ・「作業支援」の中の「利用者に対する指導」 25.8%

「利用者の工賃向上のための支援（間接的な支援）」の中で高い割合を占めているもの

- ・「利用者ができない作業の補助等」の中の「検品・納品」 14.7%
- ・「利用者ができない作業の補助等」の中の「生産・サービス補助」 8.7%

【就労継続支援B型事業】

「作業（直接的な支援）」の中で支援にかかる時間の高い割合を占めているもの

- ・「作業支援」の中の「利用者に対する指導」 23.9%

「利用者の工賃向上のための支援（間接的な支援）」の中で高い割合を占めているもの

- ・「利用者ができない作業の補助等」の中の「検品・納品」 9.4%
- ・「利用者ができない作業の補助等」の中の「生産・サービス補助」 7.0%

②それぞれの職種ごとの支援内容（調査結果（P. 64～参照））

- ・「生活支援員」は生活支援だけでなく「生産活動支援」も行っている実態がある。
（「生活支援員」の「生産活動支援」にかかる時間の割合）
→ 就労継続支援A型（59.8%）、就労継続支援B型（77.8%）
- ・「目標工賃達成加算」（就労継続支援B型）の支援は営業活動を含む「利用者の工賃向上のための支援」にかかる時間の割合が高い（58.7%）
- ・「その他の福祉活動事業職員」（就労継続支援B型）は「相談・助言」（15.5%）、「生活支援」（9.0%）、「その他支援」（22.6%）（計 47.1%）と、他の職種に比べて「生産活動支援」にかかる時間の割合が比較的低い。
- ・「就労支援事業活動雇用職員」（就労継続支援B型）の7割以上が非常勤職員であり、「生産活動支援」にかかる時間の割合が95.5%を占めている。

(「個々の事業所の状況分析」からの考察)

※ 以下の内容は、今般の調査の限られたサンプル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。

①身体・知的の就労継続支援A型事業所それぞれの支援内容（調査結果（P. 72 参照））

- ・ 賃金（時給平均）において、本比較対象の身体障害中心と知的障害中心のA型で賃金水準に開きがあり、知的障害中心のA型では最低賃金減額特例を適用している。
- ・ 利用者の「概ねの作業実績」について、身体障害中心のA型の方が知的障害中心のA型よりも作業実績の高い者（障害のない者の 2/3 以上）の占める割合が高く、賃金（時給平均）の水準に影響を与えている。
- ・ なお、就労継続支援A型事業所全般において、知的障害中心のA型事業所の方が作業支援（作業の準備・作業方法の説明などの直接的支援）にかかる時間の占める割合が高いのが特徴的である。

②福祉工場・授産施設から移行したA型のそれぞれの支援内容（調査結果（P. 73 参照））

- ・ 賃金（時給平均）において、本比較対象の福祉工場から移行したA型（知的中心）では最低賃金減額特例を適用しているが、授産施設から移行したA型（知的中心）は適用していない（今回調査した授産施設から移行したA型2事業所は、いずれも最低賃金減額特例を適用していない）。
- ・ 利用者の「概ねの作業実績」について、本比較対象の最低賃金減額特例を適用していない授産施設から移行したA型事業所の方が作業実績の低い者の占める割合が高い。これを支えているのが職員の「利用者ができない作業の補助等」（検品・納品、生産サービス補助等の間接支援）であり、この支援にかかる時間の占める割合が高く、最低賃金の支払いを可能なものとしている。

③工賃の比較的高い就労継続支援B型事業所の支援内容（調査結果（P. 74 参照））

- ・ 今回調査を行ったB型事業所の中で最も工賃の高い事業所（身体障害中心：時給平均 285.5 円、知的障害中心：218.6 円）の支援の内容について、双方の施設とも、利用者の「概ねの作業実績」について作業実績の低い者の占める割合が高い。高い工賃を支えている双方の施設に共通する支援は、営業、検品・納品などの職員の「利用者ができない作業の補助等」であり、この支援にかかる時間の占める割合が高い。
- ・ 作業内容によって若干の差異があるが、今回調査において比較的高い工賃の高い作業所においては、営業活動を含む「利用者ができない作業の補助等」の支援にかかる時間が高い傾向にある。

④日中活動時における生活支援の状況（調査結果（P. 75 参照））

- ・ 生活支援の状況について、今回調査で回答いただいた施設入所支援を併設する施設（3施設）において、生活支援の時間の占める割合が、日中活動のみの事業所と比較して高い傾向が伺えた。
- ・ また、日中活動のみの事業所においても、生活支援を行っている事業所・いない事業所のばらつきはあるものの、生活支援を行っている事業所については概ね5%前後の生活支援の時間が日中活動時に使われている。

⑤日中活動時における相談・助言の状況（調査結果（P. 76 参照））

- ・ 今回調査で回答いただいた精神障害中心の就労継続支援事業所（6事業所）において、相談・助言の時間の占める割合が高い傾向が伺えた。
- ・ また、ばらつきはあるものの、施設入所支援を併設する施設（3施設）において、相談・助言の時間の占める割合が日中活動のみの事業所と比較し高い傾向が伺えた。