



大津市の就労アセスメントマニュアルの 見直しと就労支援事業所の在り方に関して

大津市障害者自立支援協議会就労支援部会 部会長 平山真司

大津市障害福祉課 障害福祉係長 大浦周子

大津市障害者自立支援協議会事務局 松岡啓太



大津圏域では障害のある方の就労支援を検討するために就労支援部会を立ち上げ、市内の就労支援事業所やおおつ働き暮らし応援センター等が集まり、意見交換会や研修会を行っています。現在は就労継続支援B型咲くらの平山が部会長を務めております。昨年度の部会では就労アセスメントに関して議論を重点的に行ってきました。その結果として、今年度大津市における就労アセスメントのマニュアルの見直しへとつながりました。

就労支援部会について

部会概要	<ul style="list-style-type: none">・就労系施設全体に関与する部会として、特別支援学校の進路調整の状況共有や就労支援事業所の課題に合った内容で開催する。また、B型事業所、移行支援事業所の職員等で事務局会議を開催し、部会の内容について検討する。・奇数月の第4木曜日夕方に開催(2か月に1回)
参加者	<ul style="list-style-type: none">・おおつ働き暮らし応援センター、障害福祉課、北大津養護学校、草津養護学校、滋賀大附属特別支援学校、北大津高等養護学校、近江学園、信楽学園、大津市津市内就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、生活訓練事業所
開催状況	<ul style="list-style-type: none">・5月27日オンライン開催、21人参加。大津の就労支援事業所の印象についての意見交換をする。・7月19日オンライン開催、24人参加。各学校より進路に関する報告と通所事業所からの報告をする。また、進路調整に関する意見交換をする。・9月16日オンライン開催、24人参加。『適切な支援について』大津市より虐待防止に関する更なる推進について説明とグループワークをする。・11月25日オンライン開催、14人参加。就労アセスメントに関して意見交換を行う。・1月27日オンライン開催、20人参加。今年度の進路調整の結果と就労アセスメントの検討の進捗状況の共有を行う。・3月24日オンライン開催、15名参加。就労アセスメントの在り方に関して意見交換を行う。

なお、就労支援部会は就労系施設全体に関与する部会として、奇数月の第4木曜日夕方に特別支援学校の進路調整の状況共有や就労支援事業所の課題に合った内容で開催しています。また、B型事業所、移行支援事業所の職員等で事務局会議を開催し、部会の内容について検討をしています。



はじめに

就労支援と就労アセスメントについて

では、最初に事務局から日本における障害者総合支援法における就労支援の流れと就労アセスメントに関して説明を行います。

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間：2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間：3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用につけなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用につけなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者
報酬単価	502～1,094単位/日 <定員20人以下の場合> ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬	324～618単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬	565～649単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬	1,045～3,215単位/月 <利用者数20人以下の場合> ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスには、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援の4種類のサービスがあります。

・就労移行支援

就労を希望する障害者であって、一般企業に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、一定期間就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。

・就労継続支援A型

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行います。

・就労継続支援B型

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行います。

・就労定着支援

就労移行支援等を利用して、一般企業に新たに雇用された障害者に対し、雇用に伴う生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言等の必要な支援を行います。

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳:身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

- 一般就労への移行の現状
- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約32.0% 就労系障害福祉サービスの利用が約31.4%
 - ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和2年は約2.2万人が一般就労への移行を実現

大学
専修学校
の進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約3.4万人
- ・就労継続支援A型 約7.2万人
- ・就労継続支援B型 約26.9万人
(令和2年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15	1.0倍
2,460人/H18	1.9倍
3,293人/H21	2.6倍
4,403人/H22	3.4倍
5,675人/H23	4.4倍
7,717人/H24	6.0倍
10,001人/H25	7.8倍
10,920人/H26	8.5倍
11,928人/H27	9.3倍
13,517人/H28	10.5倍
14,845人/H29	11.5倍
19,963人/H30	15.5倍
21,919人/R1	17.0倍

企業等

雇用者数
約57.8万人
(令和2年6月1日)
*45.5人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数
103,163件
※A型:19,388件
(令和元年度)

13,269人/年
(うち就労系障害福祉サービス 7,075人)

714人/年

特別支援学校

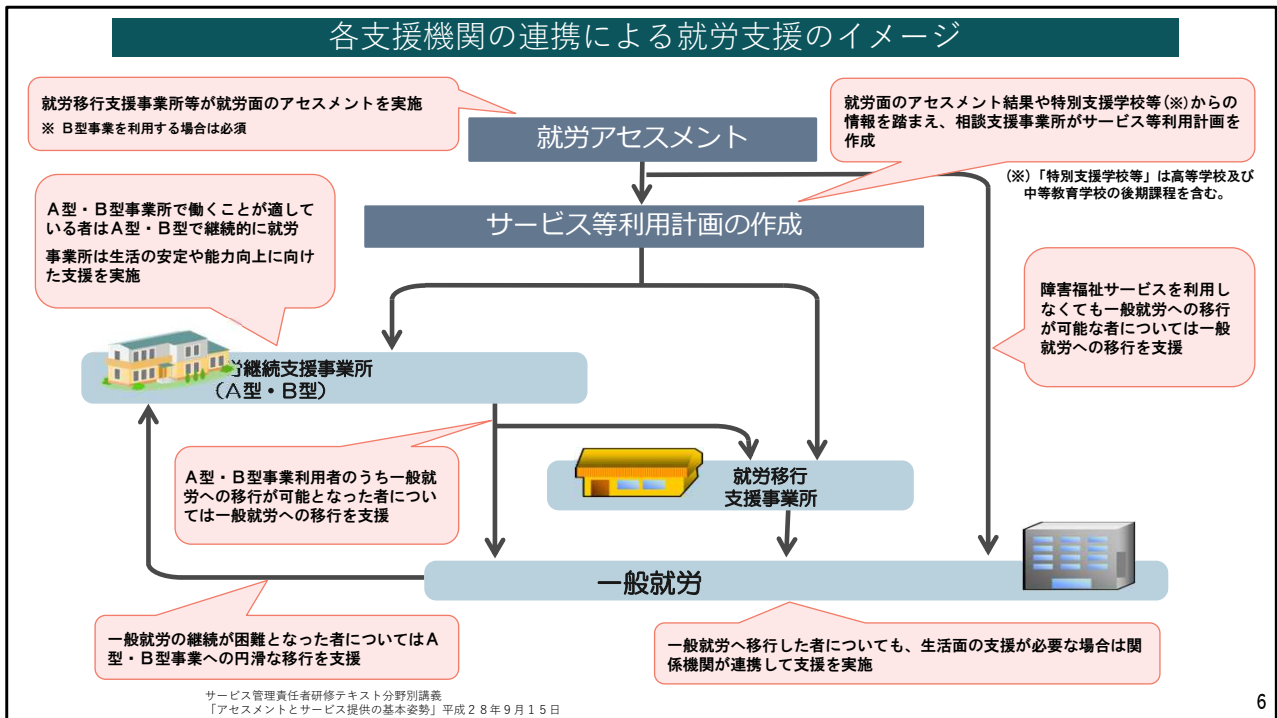
卒業生22,515人(令和2年3月卒)

就職 7,204人/年

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査等

国の資料によると令和2年度末で

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約32.0% 就労系障害福祉サービスの利用が約31.4%
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和2年は約2.2万人が一般就労への移行をしているという状況です。



障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスを利用した就労支援の流れを示した図です。国の基本的な流れとして就労移行支援事業所等で就労アセスメントを受けて、就労面のアセスメント結果や特別支援学校等(※)からの情報を踏まえ、相談支援事業所がサービス等利用計画を作成。障害福祉サービスを利用しなくても一般就労への移行が可能なる者については一般就労への移行を支援。A型・B型事業所で働くことが適している者はA型・B型で継続的に就労事業所は生活の安定や能力向上に向けた支援を実施。A型・B型事業利用者のうち一般就労への移行が可能となった者については一般就労への移行を支援し、一般就労へ移行した者についても、生活面の支援が必要な場合は関係機関が連携して支援を実施する形になっています。

特別支援学校高等部卒業者等に係る就労継続支援B型事業の利用の取扱いについて

平成26年度までの取扱(対象者)

- 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及び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から③までのいずれにも該当しない者であって、**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又は就労移行支援事業者が少ない地域において、協議会等からの意見を徴すること等により、一般就労への移行等が困難と市町村が判断した本事業の利用希望者(平成27年3月31日までの間に限る。)**

平成27年度以降の取扱

- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②のいずれにも該当しない者であって、**就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者**

※ 平成27年3月以前から就労継続支援B型事業を利用している者については、改めて就労移行支援事業所によるアセスメントを受けなくとも、平成27年4月以降も引き続き利用することが可能であること。

(前回の経過措置では、平成25年4月以降にアセスメントを経ることなくB型事業の利用を開始した者については、支給決定更新時にアセスメントを受けることとしていたが、これらの者についても同様の取扱いとする。)

サービス管理責任者研修テキスト分野別講義
「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」平成28年9月15日

7

なお、就労継続支援B型を利用する場合は平成27年以降は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や50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者を除いて、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われていることが利用の条件と国が決めました。

就労アセスメント

① 就労アセスメントとは

- 就労移行支援事業所等（障害者就業・生活支援センター）が、
面談や作業観察によるアセスメントを行い、
支援対象者の就労面の情報（作業能力、就労意欲、集中力等）を把握します。
- 上記のようなアセスメントを「就労アセスメント」と呼びます。

② 就労アセスメントの実施

- 支援対象者を長期間にわたって支援している機関（特別支援学校等）がある場合は、生活面の情報はその機関が把握していますが、就労面に関する客観的な情報は作業場面における観察によって改めて把握する必要があります。
- 就労アセスメントを行った就労移行支援事業所等は、アセスメント結果を相談支援事業所に提供します。また、支援対象者を長期間にわたって支援している機関は、生活面に関する情報（生活習慣、家庭の状況等）を相談支援事業所に提供します。

※ 支援対象者に関する情報の提供・共有を行うに当たっては、本人の同意を得ておく必要があります。

就労アセスメントとは就労移行支援事業所等（障害者就業・生活支援センター）が、面談や作業観察によるアセスメントを行い、支援対象者の就労面の情報（作業能力、就労意欲、集中力等）を把握します

就労アセスメントとは

- アセスメントにより把握された情報は、一連の就労支援が行われる中で、各機関によって共有・更新され、長期間にわたって活用されることとなります。
- 就労アセスメントは、就労継続支援B型利用の「可否」を判定するためのものではありません。サービス等利用計画の作成や市区町村が行う支給決定の参考になりますので留意して下さい。そのため、利用者の本来のニーズや就労の可能性に着目したアセスメントを実施してください。

「就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」より

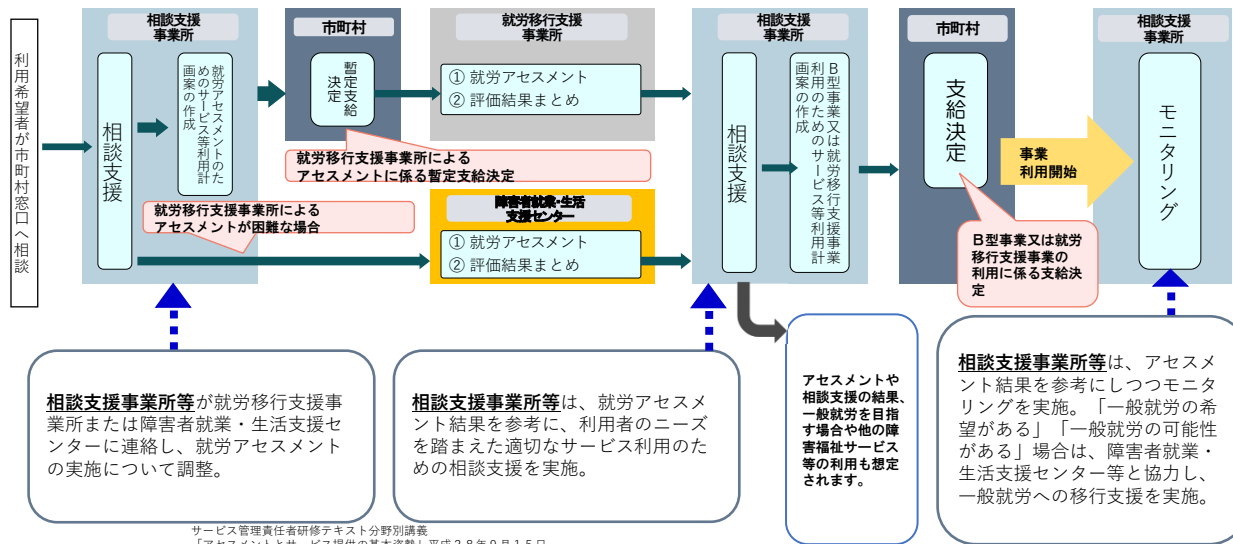
B型事業所への通所開始をするために行われるものと解釈されている方が、福祉のサービスに関わる方の中でも多いように感じられます。

しかし、厚生労働省の「就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」には以下の記載があります。

アセスメントにより把握された情報は、一連の就労支援が行われる中で、各機関によって共有・更新され、長期間にわたって活用されることとなります。就労アセスメントは、就労継続支援B型利用の「可否」を判定するためのものではありません。サービス等利用計画の作成や市区町村が行う支給決定の参考になりますので留意して下さい。そのため、利用者の本来のニーズや就労の可能性に着目したアセスメントを実施してください。

B型事業利用希望者の利用相談から利用後までの流れ

○ 就労アセスメントが必要な者が就労継続支援B型事業の利用を希望する場合のサービス利用相談から利用後までのおおまかな流れは以下のとおりです。



サービス管理責任者研修テキスト分野別講義
「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」平成28年9月15日

10

B型事業利用希望者の利用相談から利用後までの流れとしては相談支援事業所が就労移行支援事業所または障害者就業・生活支援センターに連絡し、就労アセスメントの実施について調整。就労移行支援事業所等（障害者就業・生活支援センター）が、面談や作業観察によるアセスメントを行い、支援対象者の就労面の情報（作業能力、就労意欲、集中力等）を把握しアセスメント結果を相談支援事業所等に提供。相談支援事業所等は、就労アセスメント結果を参考に、利用者のニーズを踏まえた適切なサービス利用のための相談支援を実施。B型事業又は就労移行支援事業利用のためのサービス等利用計画案の作成資料を開始します。また、B型利用後も相談支援事業所等は、アセスメント結果を参考にしつつモニタリングを実施。「一般就労の希望がある」「一般就労の可能性はある」場合は、障害者就業・生活支援センター等と協力し、一般就労への移行支援を実施します。



部会長からの コメント

平成27年度から始まった【就労継続支援B型事業に係るアセスメント（所謂「Bアセス・直B禁止問題」）】は、平成22年からの経過措置5年間と決定までの議論の期間を含めると今から10年以上前の着眼点から出来た制度です。

当時は、移行支援の期間がアセスメント及びモラトリアム期間となるので、高校卒業後にB型に行かずずっと在籍してしまうのではなく、アセスメント・モニタリングをしっかりと行っていきましょう。その為に直Bは原則禁止ですという考えに当時の就労部会メンバーも賛同していたと記憶しています。

また、当時大津では自立訓練と移行支援を組み合わせた「おおつならではの移行支援」を進めていた時期でもあり、この「B型アセス」について深く議論をすることがなかったというのも実際のところでした。

しかし、障害福祉における環境・状況は、この10年間でも大きく様変わりしています。

最近では民間企業の参入等もあってか、現行制度下では、移行支援・就労B型どちらも一層の実績重視評価となりました。何かしらの評価軸が必要なことは理解をしますが、それにより弊害が発生していると思います。

それは、実績が事業所評価、すなわち経営に直結するため、移行支援事業所は就職できそうな人を選んで契約する傾向、B型事業所は、作業力の高い人

を就労に送り出すよりも寧ろ大きな労力として抱え込みをする傾向です。

極端な言い方をすれば、就職出来そうな人しか移行支援を利用できない、または2年の移行支援期間に就労できないと評価された人はその後移行支援を利用できない、だからと言ってB型を利用すれば力を付けても次のステップに挑戦しにくい、させてもらいにくい、どちらにも当てはまらない人は行き場がないという可能性も出てくるかもしれません。

また、このアセスメントの多くは、高等部在学時に行われ、「就労アセスメント」であるにも関わらず、17歳か18歳の一度切りしか行われません。

その全てがそうだとは言いませんが、このアセスメントに通れば「就労に挑戦しなくてよい」というお墨付きをもらったという、B型への通行手形の様になっているのが現実と言えるでしょう。これでは何の為のアセスメントなのか？

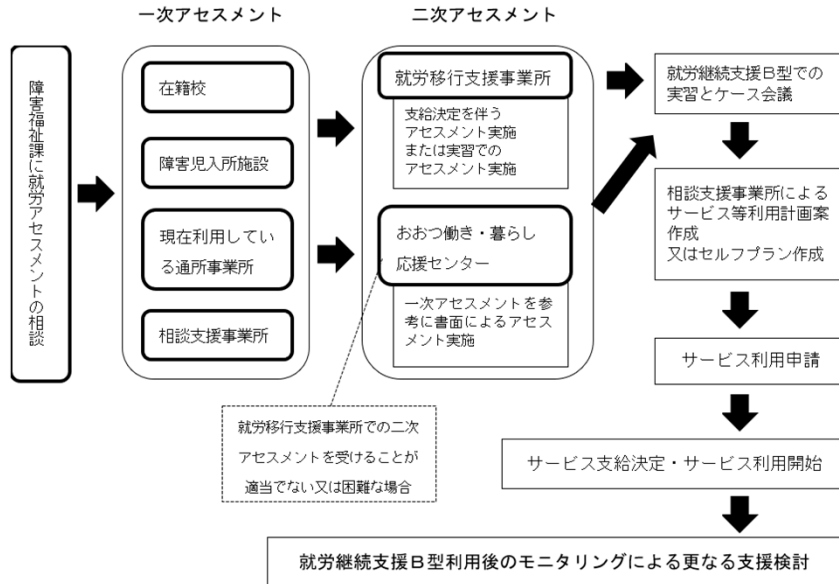
現在 国の方では、直B型だけでなく直A型へもこのアセスメントを適用しようという動きがあります。

就労アセスメントはB型利用のための手段ではありませんし、「どこの事業所に行くか」という入り口を選ぶ「ため」だけのその場しのぎの就労アセスメントでもありません。

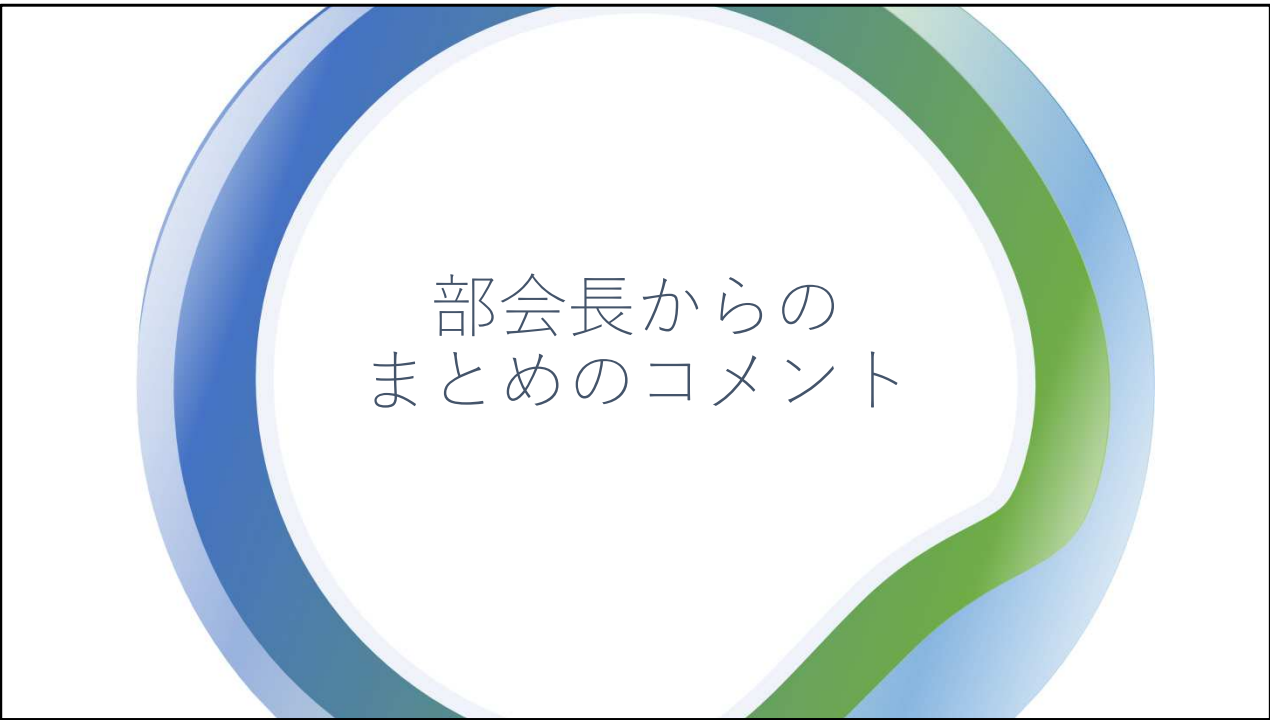
今回の見直しに関する提案も 「B型に行きやすくするために見直しをする」という発想ではありません。

就労支援部会では、本来「就労アセスメント」は一度きりのものではなく、モニタリングや計画相談と同様、ある一定期間もしくは状況が変わったときに何度でも行なうものだということから何度も議論を重ねてきました。

本市における就労アセスメントを実施の流れは以下のとおりとする。



今回は「初回の就労アセスメントとしての在り方」を見直し、その後も関係機関の支援者が利己的になることなく定期的に「その時の本人に必要な支援」を大津と言うチームで前向きにアセスメントしていく、そんな「チームアセスメント」をスローガンとして 就労部会から提案をさせていただいたものがベースとなっています。



部会長からの まとめのコメント

現行の制度が整備される以前の授産施設だった頃は、その人に合ったペースと時間を掛けて 高い工賃も目指すし、時間が掛かっても就職できる人は就職に送り出していました。もちろん事業所によりますが 頑張っている作業所は今の移行支援も A 型も B 型も全て担っていたと思っています。

移行支援や A 型、B 型など就労に関して制度が細分化されて整備されたことで、いつの間にか 私たち支援者は「この人は B 型タイプ」とか 「この人は移行支援タイプ」など、知らず知らずのうちに拘らさせられているのではないか？と思います。

今後も 就労支援部会では 「今ある当たり前」にもしっかり疑問をもって、大津圏域がより良くなるように様々な提案をしていければと思っています。