



1

本日の研修

ステップアップ21 木村和弘

2



ある日

「木村さん、最近では、A型やB型でも一般企業への就労支援をしてくれるところが多くなりましたよね。」

「この間も、将来的に一般企業に就労したい希望の方にA型と就労移行の説明をしたけど、A型の賃金を言うとそれだけで就労移行の話聞いてもらえないんです。」

「どのようなニーズに対して就労移行をつなげばいいのですか？」

3

「確かに・・・。」

「以前は、一般企業に就労したいという希望があると、真っ先に『就労移行支援事業所がいいかなあ』と頭に浮かべていたが、今はA型・B型も『企業に就労したい』と言うニーズに対して有力な候補になる事業所も増えたよなあ。」

「もちろん、ニーズに対して事業でマッチングするのではなく、事業所でマッチングさせるものだが・・・」

「他の相談員も就労移行のイメージはどうなのかなあ？」



4

「就労移行っすか？」

「う〜ん。工賃があまりもらえないイメージ」

「後、B型である程度できるようになってから就労移行に移るっていうイメージ」

「って言うか、事業のイメージより、利用者さんの思いが大切でしょ」

「そもそも、『就労』で言われたら働き・暮らし応援センターに繋がればいいっすよね？」



5

「こりゃあかん…」

「事業や事業所に対しての理解もない。それどころか理解の必要性さえ気づいていない…」

「支援もルーチンワークのようだし」

「この状況どうすればいいか…」

「あっ!!中塚さんに相談しよう!!」



6

相談員は検索エンジン



利用者さんから出てきたキーワードからより、ご希望にあった制度、事業所、専門家等を検索・提案します。

7

よくある バージョンアップ

- 検索した言葉だけでなく、その人の表情等ノンバーバルコミュニケーションからのご希望を検索します。
- ノンバーバルだけでなく生活歴・環境等からその人の表現の特徴をくみ取ります。
- また、検索履歴や現在の気持ちなどあらゆる情報から推察しあなただけの「おススメ」を提案します。



8

今回したい Ver Up内容

「就労」というキーワードだけが、就労移行とおもっていたのではないかな？

↓

検索キーワードから正しい検索結果が表示出来ているのか？（適切に事業など理解ができていないのかも）

↓

こんなキーワード（ニーズ）も「就労移行だ」とInputし、さらに良い検索エンジンにVer Upをしたい。

9

まとめ

よく研修である、「利用者本人の理解（障害特性・アセスメント方法等）」ではなく、

「事業・事業所の理解」について

学ぶことを目的に今回の研修会を企画しています。



10

研修タイムスケジュール

- 14:05～ 趣旨説明
- 14:15～ 就労移行支援事業の概要と現状
- 14:40～ 就労継続B型～就労移行支援へ
- 14:50～ 相談員の知らない就労移行（シンポジウム）
- 15:45～ ペアで意見交換
- 15:50～ 質疑応答
- 16:00～ 研修会終了・アンケート記入のお願い



11

Aでもない Bでもない

私達は
移行だ！！

このキャッチコピーは、GLAYのキャッチコピー「白でもない、黒でもない、俺たちはGLAYだ!」からお借りしました。

12

就労移行支援事業の概要と現状 (やらかめ)

相談員の知らない就労移行(2018.10.21)

主催:滋賀県相談支援専門員協会 協力:滋賀県就労移行支援事業所協議会

NPO法人滋賀県社会就労事業振興センター 公益事業部
(滋賀県就労移行支援事業所協議会 事務局)
業務執行理事 中塚 祐起

13

このお時間の目的

- いわゆる「就労(就業)」の機能と定義
- 「就労移行支援事業」の法律的な役割の確認
- 現状(実績値等)の確認
- 対象者像の確認



議論の前提だから！！

14

就労（就業）の社会的な機能

様々な社会条件で生きる支援対象者が可能な限り職業を獲得し、
「一つの職場で働いたという事実」や「長時間一緒に何かをする」経験ないし、
それと機能的等価な経験が、社会から枯渇することがないようにするシステム
であり

異なった社会的条件を生きる人びとが、地域の企業や商店で当たり前の
ように働いているという風景を回復を通じた
「＜生活世界＞の再帰的な再構築」の営みであり

「私たちがいなく『われわれ』の感覚を、
これまで『彼ら』とみなされてきた人びとに拡張する」行為である。

（参照）リチャード・ローティ（2000）『偶然性・アイロニー・連帯』（齋藤純一、山岡龍一、大川正彦、訳）岩波書店
宮台真司（2014）『私たちはどこからきて、どこへ行くのか』幻冬舎
伊藤文人（2006）『包摂の実践者か、排除の尖兵か？—イギリスにおける脱専門職化するソーシャルワーカー—』

15

滋賀県内におけるサービス事業所数

- 就労継続支援B型事業所 126か所
- 就労継続支援A型事業所 21か所
- 就労移行支援事業所 26か所
(単独7か所・多機能19か所)



へーそうなんだー

※平成30年4月1日時点

16

法律にはこのように記載されてますね

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	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	就労を希望する65歳未満の障害者で、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。 (利用期間:2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限る、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)
対象者	① 企業等への就労を希望する者	① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 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	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つた者 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
事業所数	3,400事業所 (国保連データ平成30年1月)	3,761事業所 (国保連データ平成30年1月)	11,466事業所 (国保連データ平成30年1月)
利用者数	33,460人 (国保連データ平成30年1月)	68,665人 (国保連データ平成30年1月)	236,644人 (国保連データ平成30年1月)

17

大事なお金のお話（就労移行）

就労移行支援（収支差率：9.5%）

【基本報酬】

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、前年度において、**就職後6か月以上定着した者の数を利用定員で除して得た割合（就労定着者の割合）**に応じた報酬設定とする。
※ 就労定着者の割合が高いほど、利用者の地域生活の継続に資することや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。
- 一般就労への移行実績が過去2年間0の場合、過去3年又は4年の就労定着者が0の場合の減算を廃止する。
- 事業所開設後2年を経過していない事業所は、現行と同水準（定員20人以下の場合は807単位）を算定する。

【加算】

- 就労定着支援体制加算を廃止する。（ただし、平成30年9月30日までには、現行の単位数の2分の1にした上で、就労定着支援サービス費の算定に代えて算定することも可能とするが、**就労定着支援の指定後は算定できない。**）
- 福祉専門職配置等加算に、**作業療法士**、公認心理士を加える。
＜10単位～15単位＞
- 就労移行支援は通勤訓練を実施する旨を明記した上で、外部から専門職を招いて、通勤訓練のノウハウのない視覚障害者に対し、白杖による歩行訓練を実施した場合の加算を新設＜800単位/日＞
- 就労支援関係研修修了加算の見直し＜11単位/日→6単位/日＞
- 施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月2日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする＜100単位/日＞
- 在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設＜300単位/日＞
- 医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設＜480単位/日＞

<定員20人以下>

改定前	改定後	
基本報酬	就職後6か月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,089単位
	4割以上5割未満	935単位
	3割以上4割未満	807単位
	2割以上3割未満	686単位
	1割以上2割未満	564単位
	0割超1割未満	524単位
	0	500単位

【その他】

- 65歳未満とする年齢制限を緩和し、**65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日においても就労移行支援の支給決定を受けていた者は引き続き利用することを可能とする。**
- 在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、**週1回の評価等は電話・PC等のICT機器を活用すること**を、月1回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。（就労系共通）
- 金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知での対応）

【今後の検討課題】

- 就労移行支援利用後の**一般就労の範囲**
- 就労移行支援における**支援内容の実態把握**

平成30年就労移行支援促進事業 就労アセスメント手法研修(9.21)
＜行政説明＞障害福祉サービス事業所の機能について より抜粋

18

大事なお金のお話（A型）

就労継続支援A型（収支差率：14.2%）

【基本報酬】

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、雇用契約締結者の1日の平均労働時間に応じた報酬設定とする。
- ※ 労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。
- ※ 1日の平均労働時間の算出に当たり、サービス利用開始時には予見できなかった事由により短時間労働となった場合について、算出から除外する。
- 短時間利用減算を廃止する。
- 事業所開設後1年を経過していない事業所は、現行以下の水準（定員20人以下の場合498単位）を算定する。ただし、新規事業所については開設後6月後の実績による基本報酬区分の変更を認める。

【加算】

- 賃金向上のための計画を作成し、利用者のキャリアアップ（職務経験、職業訓練又は教育訓練の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。の仕組みを導入した上で、賃金向上達成指導員を常勤換算方法で1以上配置している場合の加算を新設する。
- ＜利用定員に応じ70単位～15単位/日＞
- 就労移行支援体制加算を見直し、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じて評価することとする。
- ＜26単位/日→6～42単位/日×移行・定着者数 ※7.5：1の場合＞
- 福祉専門職配置等加算に、公認心理士を加える。＜10単位～15単位＞
- 施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月2日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする。＜100単位/日＞
- 在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設＜300単位/日＞
- 医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設＜480単位/日＞

＜定員20人以下、人員配置7.5：1＞

改定前	改定後	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	615単位
	6時間以上7時間未満	603単位
	5時間以上6時間未満	594単位
	4時間以上5時間未満	586単位
	3時間以上4時間未満	498単位
	2時間以上3時間未満	410単位
	2時間未満	322単位

【その他】

- 65歳未満とする年齢制限を緩和し、65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日においても就労移行支援の支給決定を受けていた者は引き続き利用することを可能とする。
- 在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、週1回の評価等は電話・PC等のICT機器を活用することを、月1回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。（就労系共通）
- 金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知での対応）

【今後の検討課題】

- 就労継続支援A型の送迎加算の在り方
- 就労継続支援A型の最低賃金減額特例への対応

平成30年就労移行支援促進事業 就労アセスメント手法研修(9.21)
＜行政説明＞障害福祉サービス事業所の機能について より抜粋

19

大事なお金のお話（B型）

就労継続支援B型（収支差率：12.8%）

【基本報酬】

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、平均工賃月額に応じた報酬設定とする。
- ※ 工賃が高いほど、自立した地域生活につながることや、生産活動の支援に労力を要すると考えられることから、高い報酬設定とし、メリハリをつける。
- ※ 平均工賃月額の算出に当たり、障害基礎年金1級受給者が利用者数の半数以上いる場合は、平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬評価上の平均工賃月額とする。
- 目標工賃達成加算を廃止する。
- 事業所開設後1年を経過していない事業所は、現行以下の水準（定員20人以下の場合571単位）を算定する。ただし、新規事業所については開設後6月後の実績による基本報酬区分の変更を認める。

【加算】

- 就労移行支援体制加算を見直し、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じて評価することとする。
- ＜13単位/日→6～42単位/日×移行・定着者数 ※7.5：1の場合＞
- 福祉専門職配置等加算に、公認心理士を加える。＜10単位～15単位＞
- 施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月2日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする。＜100単位/日＞
- 在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設＜300単位/日＞
- 医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設＜480単位/日＞

＜定員20人以下、人員配置7.5：1＞

改定前	改定後	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位
	3万円以上4.5万円未満	621単位
	2.5万円以上3万円未満	609単位
	2万円以上2.5万円未満	597単位
	1万円以上2万円未満	586単位
	5千円以上1万円未満	571単位
	5千円未満	562単位

【その他】

- 在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、週1回の評価等は電話・PC等のICT機器を活用することを、月1回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。（就労系共通）
- 金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知）

平成30年就労移行支援促進事業 就労アセスメント手法研修(9.21)
＜行政説明＞障害福祉サービス事業所の機能について より抜粋

20

人員配置基準（簡単に）

（A型さん、B型さん）

- ①管理者 1名（常勤、兼務可）
- ②サービス管理責任者 1名以上（1名以上は常勤、兼務可）
- ③職業指導員 1名以上
- ④生活支援員 1名以上

（就労移行さん）

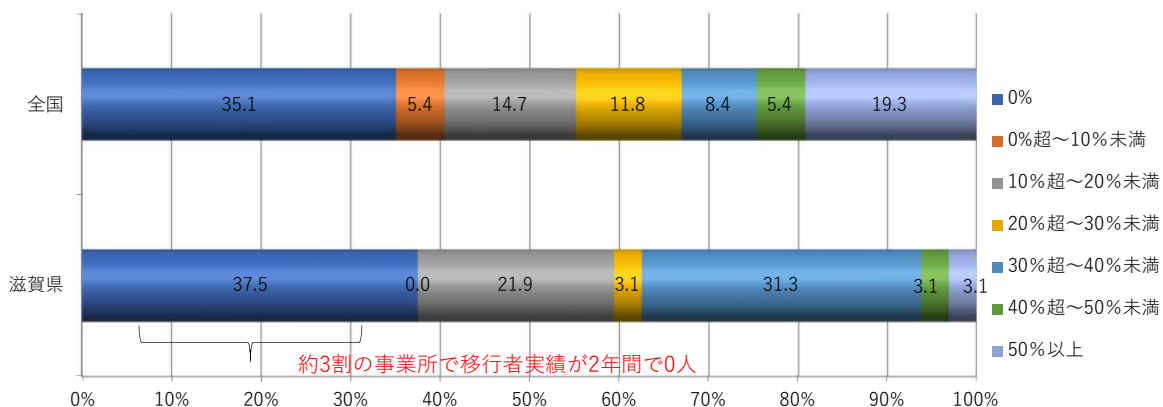
- ①管理者 1名（常勤、兼務可）
- ②サービス管理責任者 1名以上（1名以上は常勤、兼務可）
- ③職業指導員 1名以上
- ④生活支援員 1名以上 ※職業指導員、生活支援員の内、
1名以上は常勤
- ⑤就労支援員 1名以上（1名以上は常勤）

就労支援員さんがいるんだね！



21

H 2 6 就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合

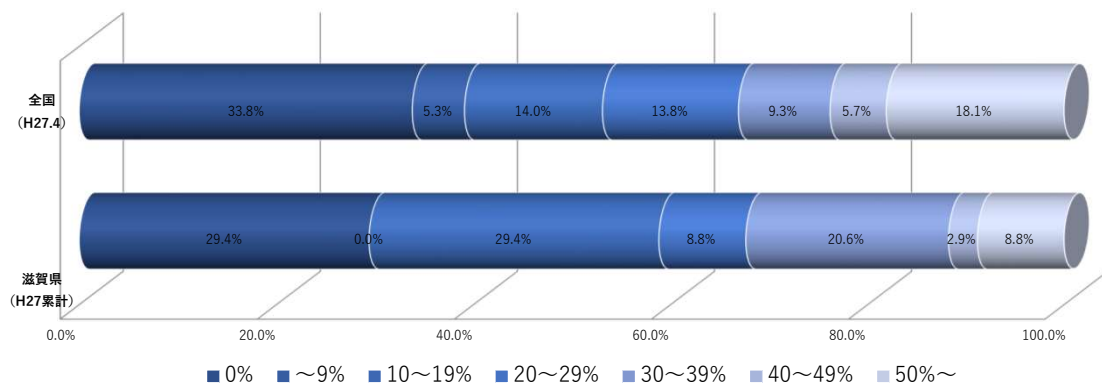


全事業所数 : 32事業所
 移行実績有事業所数 : 20事業所
 割合 : 62.5% (全国対比 -2.5%)
 一般就労の移行率が20%以上の施設数 : 13事業所
 割合 : 40.6% (全国対比 -4.3%)
 2年間で移行者が出ていない事業所数 : 9事業所 (28%)
 H26年度総定員 : 267人 移行者数 : 51人 (19.1%)

【滋賀県障害福祉課調べ 回答率81.2%】
 県 平成26年度実績数
 全国 平成26年4月時点

22

H 2 7 就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合



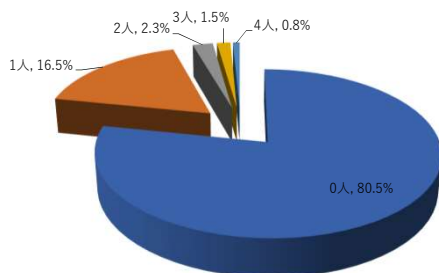
- ・事業所数 : 34ヶ所
- ・総定員数 : 311人
- ・移行者数 : 63人 (20.3%)
- ・一般就労への移行率が20%以上の事業所数 : 14ヶ所 (41.2%)
- ・一般就労への移行実績がない事業所数 : 10ヶ所 (無回答: 4ヶ所)

滋賀県障害福祉課調べ【滋賀県障害者プランの進捗状況について（照会）】（回答率：88.24%）

23

（参考）就労継続支援事業から一般就労への移行実績（平成27年度）

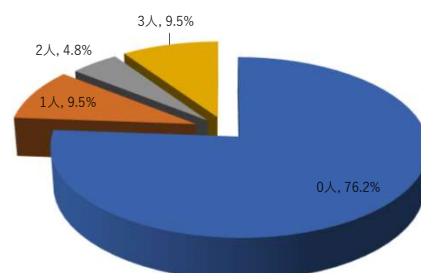
就労継続支援B型事業所



- ・事業所数 : 133ヶ所
- ・総定員数 : 2,841人
- ・移行者数 : 39人 (1.37%)

回答率 : 79.70%

就労継続支援A型事業所



- ・事業所数 : 21ヶ所
- ・総定員数 : 462人
- ・移行者数 : 10人 (2.16%)

回答率 : 80.95%

滋賀県障害福祉課調べ【滋賀県障害者プランの進捗状況について（照会）】

24

滋賀県における福祉施設から一般就労への移行者数（H28年度実績）

	一般就労者数					
		ハローワーク経由	委託訓練 事業受講	トライアル雇用活用	ジョブコーチ支援	ナカボツ関与
就労移行支援	78人	61人	3人	30人	16人	43人
就労継続支援A型	13人	4人	0人	3人	1人	4人
就労継続支援B型	29人	18人	0人	11人	8人	15人
生活介護	0人	0人	0人	0人	0人	0人
自立訓練	5人	5人	0人	2人	0人	2人
通所施設小計	125人	88人	3人	46人	25人	64人
入所施設小計	10人	10人	0人	0人	1人	10人
計	135人	98人	3人	46人	26人	74人

【参考：H27実績】

計	132人	98人	7人	50人	23人	86人
---	------	-----	----	-----	-----	-----

平成29年就労移行支援促進事業 就労アセスメント手法研修(9.12) <行政説明> より抜粋

25

滋賀県における福祉施設から一般就労への移行者数（H29年度実績）

	一般就労者数					
		ハローワーク経由	委託訓練 事業受講	トライアル雇用活用	ジョブコーチ支援	ナカボツ関与
就労移行支援	71人	65人	2人	38人	20人	42人
就労継続支援A型	21人	8人	15人	0人	0人	4人
就労継続支援B型	36人	21人	0人	5人	5人	18人
生活介護	0人	0人	0人	0人	0人	0人
自立訓練	5人	4人	0人	2人	1人	1人
通所施設小計	133人	98人	17人	45人	26人	65人
入所施設小計	11人	11人	0人	3人	0人	11人
計	144人	109人	17人	48人	26人	76人

【参考：H28実績】

計	135人	98人	3人	46人	26人	74人
---	------	-----	----	-----	-----	-----

平成30年就労移行支援促進事業 就労アセスメント手法研修(9.21)
<行政説明>障害福祉サービス事業所の機能について より抜粋

26

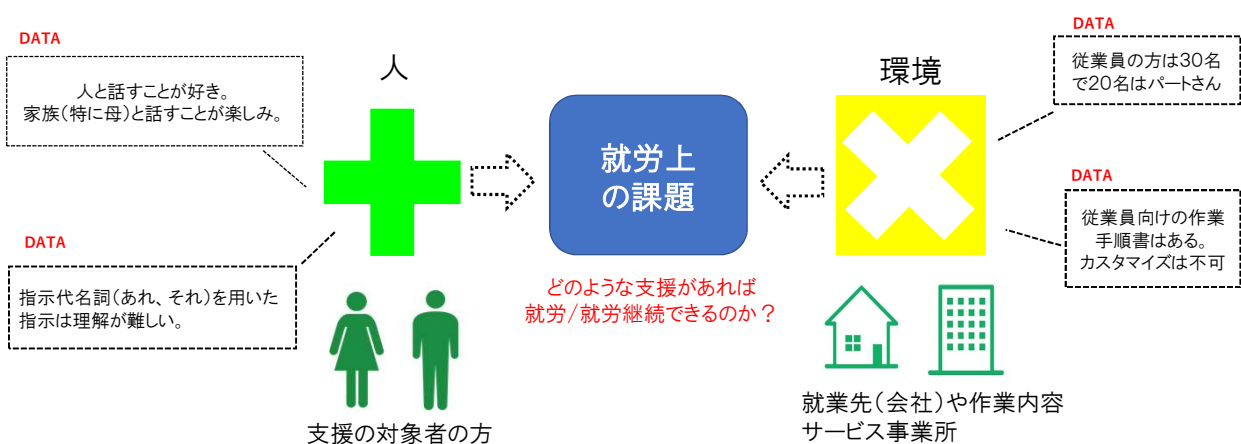
(対象像) これがとても分かりにくい!

- 通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者
(就労移行支援事業)
- 雇用契約に基づく就労が可能である者
(就労継続支援A型事業)
- 雇用契約に基づく就労が困難である者
(就労継続支援B型事業)



27

だって、就労(支援)ってパズルのようなものだから!



その人が「通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者」
かどうかは、両方知らないとわかんないよね!

28

そういう意味で

会社で働きたいな！



…と、発言している方が
「就労移行支援事業の対象者」という考え方は正確ではない
かもしれません。
また、「なぜ、企業等への就労を希望しているorしていないの
か」という理由も、大変重要ですね。



29

理論上はあり得るかも！



就業系事業所A



週2日



(就業系)障害福祉サービス事業の併用



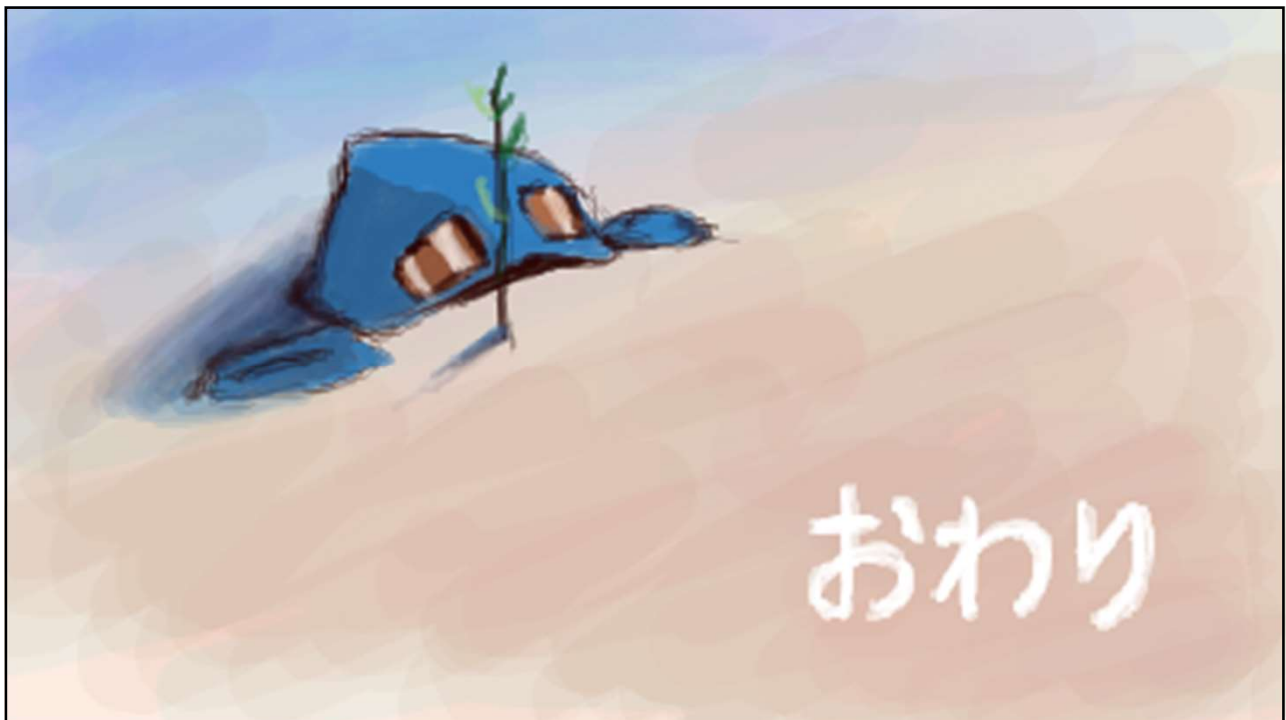
週3日



就業系事業所B

他府県の計画相談事業所(単独)の方とお話をした際に、「稀に上記のようなことがある」と仰っておられました。
ただ、特色のあるサービスでないと、有用性がまるでありませんし、
マネジメントもすごく難しいようです…

30



31

就労継続B型から 就労移行支援へ

滋賀県障害者就労移行強化モデル事業について

32

相談員の知らない

就労移行

●シンポジスト○

つばきはらファクトリー

桂田 孝司

くれおカレッジ

永田 義人

多機能型事業所 さくら

平山 真司

○コーディネーター●

大津市立やまびこ総合支援センター内

生活支援センター

松岡 啓太

ステップアップ21

木村 和弘

33

本日の登壇者 ～自己紹介～

34



Q. 就労移行の強みは？

35



Q. 就労移行支援を行う上で
大切にしているポイントは？

36

Q.こんなニーズにも対応しています。



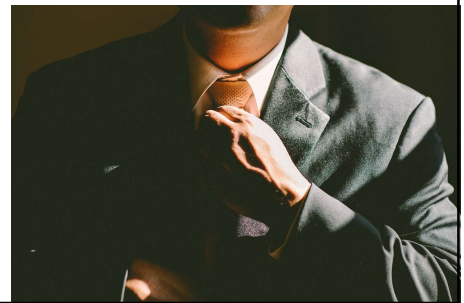
37



Q.どうした相談員!!
相談員に求めたいこと

38

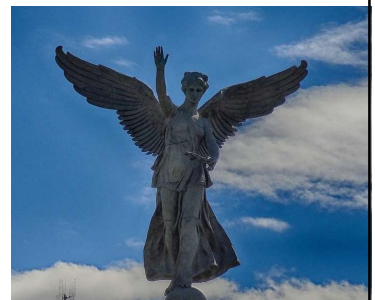
Q.あなたにとって就労移行とは？



39

質 問 タイム

～振り返りタイム～



40



アンケートのご協力をお願い

- アンケートは研修会の中での唯一の双方向のコミュニケーションツールでございます。
- 今後、よりよい研修を実施するために、アンケートの記入をお願いします。
- お書きいただいたアンケートは、受付にある回収BOXにお入れください。

本日は、研修会にご参加いただきまして
ありがとうございました。