日本財団 就労支援フォーラム NIPPON2020

資料集

2020年12月12日(土) - 12月13日(日)
ベルサール新宿グランド in 東京

主　　催：日本財団

協働企画：日本精神科看護協会、日本作業療法士協会、日本精神保健福祉士協会、全国社会就労センター協議会、
きょうされん、就労継続支援A型事業所全国協議会、ジョブコーチ連絡協議会、
全国就業支援ネットワーク、全国就労移行支援事業所連絡協議会、日本セルプセンター、
障害者雇用企業支援協会、全国障害者雇用事業所協会

就労支援フォーラム NIPPON2020

目次

1 行政説明
『令和3年度報酬改定について』

11 パネルディスカッションA
『官僚セッション ～「働く」を中心に教育～福祉～雇用、そして引退までのライフステージを考える～ 』

16 パネルディスカッションB
『就労支援の質 ～その答え、「アセスメント」 にあり～ 』

28 パネルディスカッションC
『障害者雇用は誰のためにあり、何を目指すものなのか?① 』

37 ANSWER 1
『エフピコダックスから約50社約 700人の障害者雇用へ ～そのほとんどが基幹事業フルタ イム雇用。それが答え～ 』

53 ANSWER 2
『工賃倍増は目標が低すぎる ～工賃10倍を実現する「全国版 民需受発注促進モデル」とは ～ 』

65 ANSWER 3
『新しいジョブコーチのあり 方!! ～助成金制度と人材養成を考える ～ 』

77 ANSWER 4
『「重度」障害者の「働く」の新 デザイン ～現状からみる答え ～ 』

135 ANSWER 5
『就労移行支援のミチシルベ ～理想と実践の答え合わせ～ 』

160 ANSWER 6
『工賃向上の法則 ～意識改革と具体的方法に ついて～ 』

165 パネルディスカッションE
『障害者雇用支援制度再編への提案 ～雇用と福祉の垣根をこえた、新しい就労支援体系はその答えとなるのか～ 』

※本資料は文字の大きさを優先して編集している為、縦ページ・横ページがあります。

行政説明

令和3年度報酬改定について

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

就労支援フォーラム　NIPPON2020
令和２年　12月12日（土）
13:30～14:00

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況

厚生労働省　社会・援護局
障害保健福祉部　障害福祉課長
竹内　尚也

2

説明内容

1　令和３年度障害福祉サービス等報酬改定について

2　就労系障害福祉サービスの現状

3　就労系障害福祉サービスにおける報酬改定の検討の方向性について

1　令和３年度障害福祉サービス等報酬改定について

障害福祉サービス等報酬改定検討チームについて

障害福祉サービス等に係る報酬について、報酬改定の検討を行うため、厚生労働省内に「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」を設置し、アドバイザーとして有識者の参画を求めて、公開の場で検討を行う。

厚生労働省
- 主査：・厚生労働大臣政務官
- 副主査：・障害保健福祉部長
- 構成員：
  - ・企画課長
  - ・障害福祉課長
  - ・精神・障害保健課長
  - ・障害児・発達障害者支援室長兼地域生活支援推進室長
  - ・職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課（オブザーバー）

検討過程の客観性・透明性の担保のために参画

アドバイザー（10名）

- ・石津　寿恵　明治大学教授
- ・井出　健二郎　昭和女子大学教授
- ・岩崎　香　早稲田大学人間科学学術院教授
- ・小川　正洋　柏市保健福祉部障害福祉課長
- ・小船　伊純　白岡市健康福祉部福祉課長
- ・佐藤　香　東京大学社会科学研究所教授
- ・田村　正徳　埼玉医科大学客員教授
- ・野澤　和弘　毎日新聞客員編集委員
- ・橋本　美枝　成田地域生活支援センター施設長
- ・平野　方紹　立教大学教授

（敬称略、50音順）

※ 主査が必要と認める時は、関係者から意見を聞くことができる。

【当面の検討項目】
（１）障害福祉サービス等報酬改定の基礎資料を得るための各種調査　（２）令和３年度障害福祉サービス等報酬改定　等

【開催スケジュール（実績）】
- 第６回：令和２年２月４日（火）　報酬改定の検討開始、各種調査の検討
- 第７回：令和２年６月19日（金）　今後の検討の進め方について
- 第８～12回：7/9, 7/16, 7/21, 7/30, 8/7　関係団体ヒアリング
- 第13回：令和２年８月27日（木）　ヒアリングまとめ、主な論点案
- 第14回：令和２年９月11日（金）　個別検討（共同生活援助、自立生活援助等）
- **第15回：令和２年９月24日（木）　個別検討（就労系①）**
- 第16回：令和２年10月５日（月）　個別検討（障害児通所支援）
- 第17回：令和２年10月12日（月）　個別検討（障害児入所施設、訪問系サービス）
- 第18回：令和２年10月21日（水）　個別検討（施設入所支援、生活介護、短期入所等）
- 第19回：令和２年10月30日（金）　個別検討（計画相談支援、障害児相談支援等）
- **第20回：令和２年11月12日（木）　報酬体系等の公表、個別検討（就労系②）**
- 第21回：令和２年11月18日（水）　個別検討（共同生活援助、障害児通所支援等）　感染症や災害への対応、横断的事項（地域区分等）
- 第22回：令和２年11月27日（金）　（横断的事項（人材確保・業務効率化　等）

【スケジュール（予定）】
- 12月：基本的な考え方の整理・取りまとめ
- 令和３年２月：令和３年度障害福祉サービス等報酬改定案の取りまとめ
- ３月：関係告示の改正、通知等の発出
- ４月：改定後の障害福祉サービス等報酬の適用

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

令和２年８月27日
第13回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料

はじめに

○　障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）の施行から14年が経過し、現在、障害福祉サービス等の利用者は約120万人、国の予算額は約1.6兆円（事業費ベースで約3.2兆円）となり、法施行当初と比較するとそれぞれ約３倍に達しているなど、障害児者への支援は年々拡充している。
　また、本年５月には、令和３年度から令和５年度までの第６期障害福祉計画及び第２期障害児支援計画を作成するための基本方針が示されたところである。

○　そのような中で、今回の令和３年度障害福祉サービス等報酬改定においては、平成30年度に創設されたサービスの整備状況を踏まえつつ、障害者の重度化・高齢化、医療的ケア児や精神障害者の増加などに伴う障害児者のニーズに対応するため、エビデンスに基づく報酬改定を行う必要がある。

○　また、現役世代が減少し、福祉人材の確保が困難な状況である一方、利用者数・事業所数が大幅に増加しているサービスもあることから、サービス提供を行う施設・事業所の状況等を踏まえた上で、制度の持続可能性を確保する観点からも適切な報酬を設定することが必要である。

○　以上のような状況等を踏まえ、令和３年度報酬改定において検討を行う際の主な論点について、関係団体ヒアリングにおける意見も参考としつつ、以下のとおり整理し、今後検討を進めていくこととしてはどうか。

＜主な論点（案）＞

１．障害者の重度化・高齢化を踏まえた障害者の地域移行・地域生活の支援等
２．効果的な就労支援や障害児者のきめ細やかなニーズを踏まえた対応
３．医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進
４．精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進
５．災害や感染症の発生時も含めた支援の継続を見据えた対応
６．障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

※　上記の論点は現時点のものであり、今後議論を進めていく中で変更することがあり得る。

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

１　障害者の重度化・高齢化を踏まえた障害者の地域移行・地域生活の支援等

○　地域における生活の場である共同生活援助について、平成30年度に創設した日中サービス支援型の整備状況等も踏まえつつ、障害者の重度化・高齢化に対応していくための方策を検討する必要があるのではないか。

○　障害者の重度化・高齢化等を踏まえ、地域生活を支えていくために整備が進められている地域生活支援拠点等について、その機能の充実を図るための方策を検討する必要があるのではないか。

○　障害者が地域で安心して一人暮らしを継続できるように支援するために平成30年度に創設した自立生活援助の整備を促進するための方策を検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
・　共同生活援助における重度化・高齢化に対応していくための方策
・　地域生活支援拠点等における機能の充実を図るための方策
・　自立生活援助の整備を促進するための方策

２　効果的な就労支援や障害児者のきめ細やかなニーズを踏まえた対応

○　就労移行支援及び就労継続支援について、工賃等の向上や一般就労への移行の評価との関係も含めて、効果的な支援を評価するための方策を検討する必要があるのではないか。

○　平成30年度に創設された就労定着支援の整備を促進するための方策を検討する必要があるのではないか。

○　在宅生活の継続や家族等のレスパイト等の観点から、利用者のニーズに応じた短期入所を確保するための方策や緊急時の受入促進につながる方策を検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
・　就労移行支援及び就労継続支援における効果的な支援を評価するための方策
・　就労定着支援の整備を促進するための方策
・　利用者のニーズに応じた短期入所を確保するための方策や緊急時の受入促進につながる方策

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

３　医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進

○　医療的ケア児への支援について、客観的な指標に基づく評価方法を検討する必要があるのではないか。

○　障害児通所支援（児童発達支援及び放課後等デイサービス）について、サービス内容や質に応じた評価方法を検討する必要があるのではないか。

○　障害児入所施設の在り方に関する検討会における本年２月の最終報告を踏まえた見直しについて検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
・　医療的ケアに関する判定スコアによる評価方法
・　障害児通所支援のサービス内容や質に応じた評価方法
・　障害児入所施設の在り方に関する検討会の報告を踏まえた見直し

４　精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進

○　精神障害者が地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、社会参加（就労）、地域の助け合い、教育が包括的に確保された地域包括ケアシステムの構築を目指すために、障害福祉サービス等報酬や人員・運営基準等において取り得る方策を検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
・　地域における居住支援の充実を図るための方策
・　精神障害者の地域生活への移行や地域生活を送るための支援方策

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

５　災害や感染症の発生時も含めた支援の継続を見据えた対応

○　災害や感染症の発生時においても、障害福祉サービス等が安定的・継続的に提供されるように、専門家との連携による日頃からの体制整備等について検討する必要があるのではないか。

○　今般の新型コロナウイルス感染症に係るオンライン等を活用した在宅での支援の取扱い等を踏まえて、サービス支援の評価のあり方等について検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
・　専門家との連携による日頃からの体制整備等
・　新型コロナウイルス感染症に係るオンライン等を活用した在宅での支援の取扱い等を踏まえたサービス支援の評価のあり方

６　制度の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

○　障害福祉サービス等において利用者数・事業所数が大幅に増加しているサービスも見られるなど、その状況が変化する中で、制度の持続可能性を確保しつつ適切なサービス提供ができるよう、サービス提供を行う施設・事業所の実態等を踏まえた上で、報酬や人員・運営基準等の見直しについて検討する必要があるのではないか。

○　現役世代が減少していく中、人材確保が困難な状況を踏まえ、障害福祉サービス等の現場における業務効率化を図るため、ＩＣＴの活用等を推進していくために、現場における実現可能性も考慮しつつ、報酬や人員・運営基準等の見直しについて検討する必要があるのではないか。

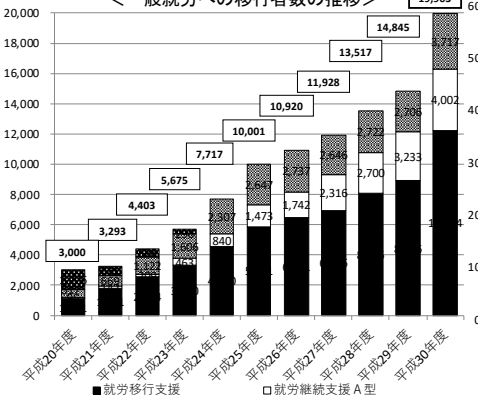
【想定される検討事項】
・　サービスの内容や質に応じた評価を行うための報酬体系等の見直し（一部再掲）
・　障害福祉サービス等の現場の業務効率化を図るためのＩＣＴの活用等の推進方策
・　経過措置の取扱いに関する検討

２　就労系障害福祉サービスの現状

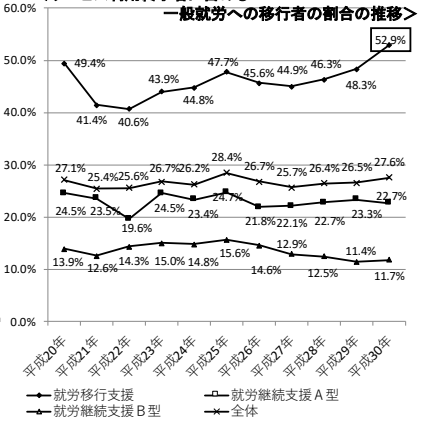
一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
○ また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合（移行率）を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいである。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合の推移＞

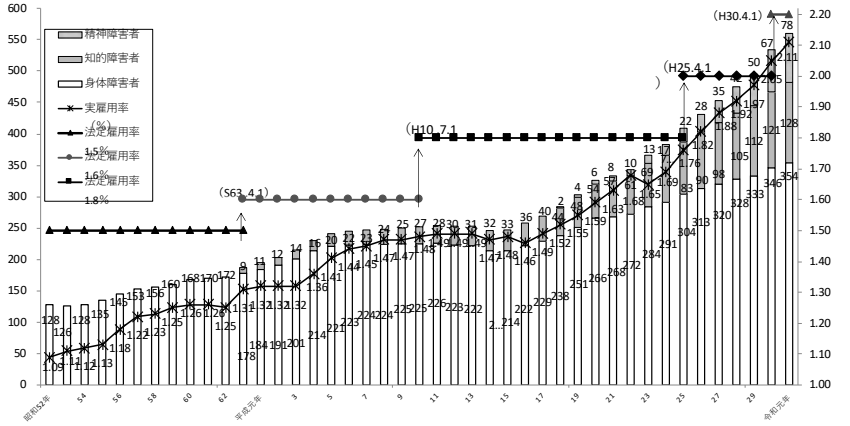


【出典】社会福祉施設等調査

障害者雇用の状況

（令和元年6月1日現在）

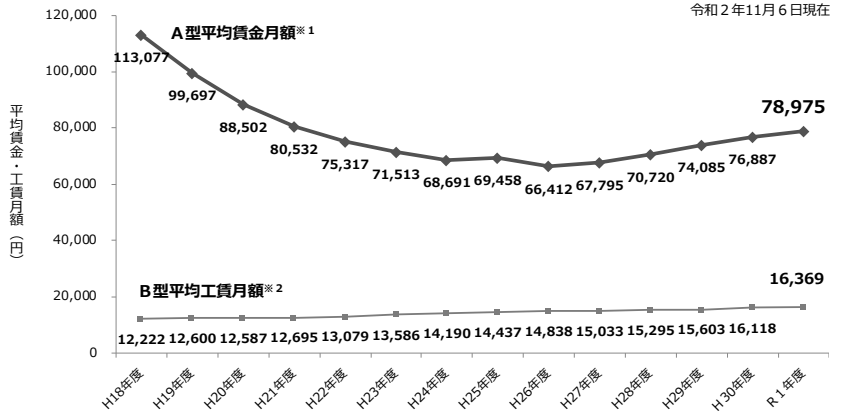
○ 民間企業の雇用状況
雇用者数 56.1万人 （身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人）
実雇用率 2.11%　法定雇用率達成企業割合　48.0%
○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額の推移

○ 就労継続支援Ａ型事業所の平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向。
○ 就労継続支援Ｂ型事業所の平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加（H18→Ｒ１　33.9%増）。

令和２年11月６日現在

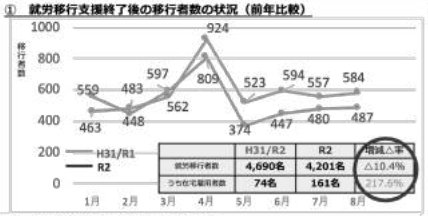


※１ 平成２３年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金
※２ 平成２３年度までは、就労継続支援Ｂ型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃
【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）

直近の就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

○新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労移行支援における就職活動支援の状況は、
① 一般就労移行者数は前年度に比べて約10.4%の減少。特に５～６月は前年比20%超の減少。在宅雇用者数は、前年から大きく増加。
② 職場実習の件数は４～７月にかけて大幅に減少。事業所が就職活動支援として力を入れている取組としては、「体調管理やモチベーションの維持のための支援」のほか、「オンラインによる就職活動支援」や「在宅雇用を目指した内容を導入」を挙げた。
③ 今後の見通しとしては、「回復の見通しが立っていない」と回答した事業所と、「今後回復が見込まれる」「既に回復している」等と回答した事業所は共に約５割。

① 就労移行支援終了後の移行者数の状況（前年比較）



	H31/R2	R2	増減△率
就労移行者数	4,690名	4,201名	△10.4%
うち在宅雇用者数	74名	161名	217.6%

② 職場実習実施者数の状況（前年比較）

③ 就職活動支援で注力していること

取組内容	件数	割合
オンラインによる就職活動支援を実施	438	31.2%
訓練・プログラム等について在宅雇用を目指した内容を導入	374	26.6%
体調管理やモチベーションの維持のための支援に注力	1,200	85.3%
就労移行支援の支援期間の延長を実施	567	40.3%
新たな職域（業種、業界、分野）の企業等の開拓を強力	618	44.0%
障害者雇用の経験がない企業に受け入れを働きかけ	411	29.2%
障害者の雇用受け入れ実績のある企業に対してアプローチ	759	54.0%
特に取組なし	81	5.8%

④ 今後の見通し（R2年8月現在）

注）数値は調査期間終了時点（９月16日（水）17:00）の速報値であり現在精査中

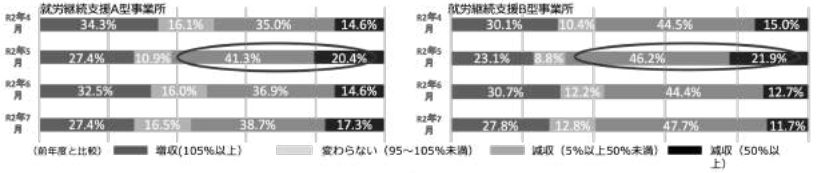
出典：【令和２年度障害者総合福祉推進事業 】「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」における緊急調査（PwCコンサルティング合同会社）
調査対象：全国の就労移行支援事業所（自治体経由で送付） 調査期間：令和２年９月２日～16日 回答数：１，４２８事業所 調査方法：WEB調査

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

○ 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
① 生産活動収入は、A型・B型ともに５月が最も落ち込んでおり、直近７月においても約6割が減収。
② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では５月を除き前年以上、B型では９割以上の水準の支払いで推移。
③ 今後の見通しとしては、A型では約５割、B型では約６割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

注）調査結果は調査期間終了時点（8月24日（月）17:00）の速報値であり現在精査中

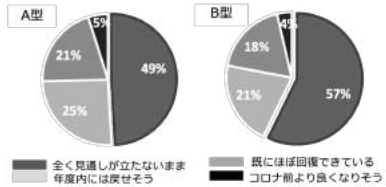
① 生産活動収入の状況（前年度同月比較）



② 平均月額賃金・工賃の状況（前年同月比較）

		R1年度	R2年度	増減割合（月）
A型 H30 平均賃金 76,887円	4月	78,520	81,054	103.2%
	5月	80,482	78,701	97.8%
	6月	79,302	84,274	106.3%
	7月	83,748	85,240	101.8%
B型 H30 平均工賃 16,118円	4月	15,407	14,199	92.2%
	5月	14,906	13,508	90.6%
	6月	15,785	14,965	94.8%
	7月	16,585	15,515	93.6%

③ 今後の見通し（R2年8月現在）



【令和２年度障害者総合福祉推進事業】「就労系障害福祉サービスにおける就労支援事業会計の管理の実態と会計処理における課題に関する調査研究」における緊急調査（株式会社インサイト）
調査期間：令和2年8月７日～24日 回 答 数：就労継続支援A型７６０事業所 就労継続支援B型３，８１４事業所 調査方法：WEB調査

新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について

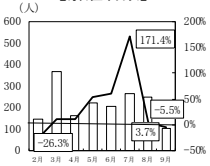
ハローワーク業務統計

○ 障害者の職業紹介等の状況について、以下のとおりであり、前年同月と比べると、
・ 解雇者数については一時的に増加したが、足下では落ち着きの兆しが見られる。新規求人数については減少が続いている。
・ 新規求職申込件数は4・5月に減少したが、その後は持ち直しの動き。就職件数は減少しているが、減少幅は縮小傾向。

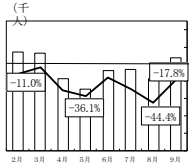
※原数値。()内数値は対前年差・前年比

	解雇者数(R2. 9)	新規求人数(R2. 9)	新規求職申込件数(R2. 9)	就職件数(R2. 9)	就職率(R2. 9)
障害者	104人 （6人・5.5%減）	17,815人 ※障害者専用求人 （3,848人・17.8%減）	18,377件 （76件・0.4%増）	6,591件 （883件・11.8%減）	35.9% （6.6ポイント減）

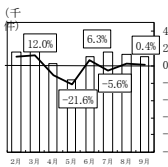
【解雇者数】



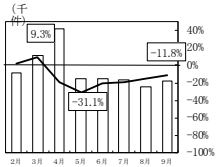
【新規求人数】



【新規求職申込件数】



【就職件数】



※ グラフの時点は全て2020年。折れ線は全て前年同月比

関係団体・企業の協力による障害者雇用状況報告（令和2年6月1日現在）

○ 回答企業の障害者雇用状況について、令和元年6月1日現在と比較すると、特例子会社単体ベースでは、実雇用率（96.44%）が5.33ポイント減少している一方、企業全体ベースでは、実雇用率や法定雇用率達成企業割合が増加している。
（注）（公社）全国障害者雇用事業所協会（全障協）及び（一社）障害者雇用企業支援協会（SACEC）を通じ、各会員企業に対し、障害者雇用状況報告（令和2年6月1日現在）の事前報告を依頼したところ、121社（企業全体ベース90社、特例子会社単体ベース31社）からの回答が得られた

企業全体ベース90社	実雇用率	不足数	法定雇用率達成企業割合
令和2年6月1日現在	2.59%(0.04ポイント増)	35.0人(3.0人・7.9%減)	93.3%(3.3ポイント増)

※()内数値は対前年差・前年比

3 就労系福祉サービスにおける報酬改定の検討の方向性について

令和2年障害福祉サービス等経営実態調査結果（各サービスの収支差率）

第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（R2.11.12）資料2より抜粋

サービスの種類	平成29年度実態調査 平成28年度決算	令和2年調査実態調査 令和元年度決算	令和2年調査実態調査 対28年度増減
訪問系サービス			
居宅介護	5.9%	5.3%	△0.6%
重度訪問介護	7.9%	5.9%	△2.0%
同行援護	5.3%	5.1%	△0.2%
行動援護	6.5%	4.0%	△2.5%
日中活動系サービス			
短期入所	3.8%	4.0%	0.2%
療養介護	3.3%	1.6%	△1.7%
生活介護	5.3%	8.9%	3.6%
施設系・居住系サービス			
施設入所支援	4.8%	6.3%	1.5%
共同生活援助（介護サービス包括型）	9.2%	7.3%	△1.9%
共同生活援助（日中サービス支援型）※		11.5%	
共同生活援助（外部サービス利用型）	6.8%	6.3%	△0.5%
訓練系・就労系サービス			
自立訓練（機能訓練）※	2.1%	1.3%	△0.8%
自立訓練（生活訓練）	9.2%	6.4%	△2.8%
就労移行支援	**9.5%**	**5.5%**	**△4.0%**
就労継続支援A型	**14.2%**	**4.2%**	**△10.0%**
就労継続支援B型	**12.8%**	**6.0%**	**△6.8%**
就労定着支援		**2.9%**	

サービスの種類	平成29年度実態調査 平成28年度決算	令和2年調査実態調査 令和元年度決算	令和2年調査実態調査 対28年度増減
相談系サービス			
自立生活援助 ※		2.7%	
計画相談支援	1.0%	0.5%	△0.5%
地域移行支援	4.2%	3.0%	△1.2%
地域定着支援	1.7%	5.2%	3.5%
障害児相談支援	△0.5%	1.5%	2.0%
障害児通所・訪問サービス			
児童発達支援	4.8%	1.2%	△3.6%
医療型児童発達支援 ※	0.0%	1.3%	1.3%
放課後等デイサービス	10.9%	10.7%	△0.2%
居宅訪問型児童発達支援 ※		△0.3%	
保育所等訪問支援	0.4%	△0.5%	△0.9%
障害児入所サービス			
福祉型障害児入所施設	0.0%	0.2%	0.2%
医療型障害児入所施設	2.2%	1.9%	△0.3%
全サービス平均（参考）			
全体	5.9%	5.0%	△0.9%

＜参考＞
- 平成30年度の改定率　：＋0.47%
- 令和元年10月の改定率：＋2.00%（6か月分＋1.00%）

収支差率 ＝（障害福祉サービス等の収益額 － 障害福祉サービス等の費用額）／ 障害福祉サービス等の収益額
注1） サービスの種類に「※」のあるサービスについては、集計施設・事業所数が少なく、集計結果に偏々のデータが大きく影響していると考えられるため参考数値として公表している。
注2） 重度障害者等包括支援については、有効回答数が極めて少ないため公表の対象外としている。

就労移行支援に係る報酬・基準について①

論点1　基本報酬について

検討の方向性

○　各事業所の実績が引き上がったことからも、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。また、**実績としては、引き続き「就労定着率」で評価してはどうか**。

○　その上で、各事業所の実績をより的確に反映するため、**標準利用期間が２年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去２年間の実績を踏まえたものとすることを検討してはどうか**。

論点2　支援の質の向上について

検討の方向性

○　事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせてサービス提供するためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を**的確に把握・評価（アセスメント）**することが必要である。
　このため、アセスメントについて、**地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組（本人や他の支援機関等を交えたケース会議の実施等）を実施した場合には、当該取組を報酬において評価することを検討してはどうか**。

○　また、就労支援の中心的な役割を担う「**就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか**。

就労移行支援に係る報酬・基準について②

論点3　一般就労の範囲について

検討の方向性

○　一般就労の範囲については、様々な雇用・勤務形態や労働時間数・日数において実際に働くことを実現した障害者がおり、また、短時間労働などの働き方を進める雇用施策の動向も踏まえると、一般就労した際の雇用形態等により一定の線引きは難しいのではないか。

○　このため、就労移行支援利用後の一般就労の範囲については、現時点においては、雇用形態等による線引きはせず、**引き続き雇用契約の有無をもって判断することとしてはどうか**。

就労定着支援に係る報酬・基準について①

論点1　基本報酬について

検討の方向性

○　各事業所とも高い実績で推移していることから、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績についても、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価してはどうか。

○　その上で、現行の７段階の報酬区分において、上位２区分に８割以上の事業所がいる一方で、下位２区分の事業所はほとんどいないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、**７段階の各区分における実績の範囲（「就労定着率９割以上」等）の見直しを検討してはどうか**。

○　就職後６ヶ月経過した後に円滑に就労定着支援事業所による支援が開始できるよう、**就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における６ヶ月間の職場への定着支援の（努力）義務の期間において、本人が希望する場合、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を就労移行支援事業所等の運営基準に規定することを検討してはどうか。**
※　就労定着支援事業所による支援が円滑に開始できるよう、就職日前後から就職後６ヶ月経過までの間に必要となる手続や対応などについて、標準的なフローチャートなどを作成し、広く周知することも検討。

○（再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

就労定着支援に係る報酬・基準について②

論点２　支給要件等について

検討の方向性

○　支給要件である「利用者との対面による１月１回（以上）の支援」については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、これにより支援内容が徒に限定されてしまうおそれがあること等を踏まえると、**引き続き支給要件は設けることとした上で、その内容の見直しを検討してはどうか**。

○　具体的には、
- 就労定着支援は、最大３年間の中で、支援終了後も就労の継続が図られるよう、雇用されたことに伴い生じる日常生活又は社会生活上の問題への対処方法等を身につけていただく支援が求められること
- 一方、本来、事業所が実施する支援は多岐にわたり、個別性が高いことからその内容を網羅的に示すことが難しいこと
- 定着支援において具体的にどのような支援が実施されたかについて、雇用する企業等と共有することはナチュラルサポート*の構築にも資すると考えられること

等を踏まえ、特定の支援内容や方法を要件とするのではなく、**どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月１回共有することを要件とすることを検討してはどうか**。

＊　*ナチュラルサポートとは、一般的に、障害者を受け入れた企業の従業員が職場で障害者を支えることのできる体制づくりをいう（令和２年度版就業支援ハンドブック（2020年独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構編））。*

○　また、就労定着支援を実施していく上で、「就業上の支援」や「健康上での支援」など、関係機関と連携した支援が必要である場合も多く、また、円滑な支援終了に向けた障害者就業・生活支援センター等との連携も必要である。これらの関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、**就労定着支援事業所の連絡調整のもと、関係機関とのケース会議等を実施した場合には、一定の限度において報酬上の評価を検討してはどうか**。
　なお、検討に当たっては、これらの**関係機関と連携した支援については、支援期間に関わらずに必要となるもの**であることから、現在支援開始１年目についてのみ評価している、**「企業連携等調整特別加算」の見直しと合わせて検討してはどうか**。

就労継続支援Ａ型に係る報酬・基準について①

論点１　基本報酬について

検討の方向性

○　他の就労系サービスの状況を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。

○　その上で、**「１日の平均労働時間」により就労継続支援Ａ型の取組を評価することは、一定の合理性がある**ものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を**十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直すことを検討してはどうか**。

○　具体的には、就労継続支援Ａ型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、**「１日の平均労働時間」に加え、例えば「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間勤務希望者の受け入れ状況」などの複数の項目における評価をスコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。**なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてはどうか。

○　また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る**各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討**してはどうか。

※　平成30年４月から開始している情報公表制度との連動についても検討。

就労継続支援Ａ型に係る報酬・基準について②

検討の方向性

○　報酬の基礎となる実績について、各事業所や自治体にとって、その算出方法等が徒に複雑にならないよう、「１日の平均労働時間」以外の評価項目については４項目程度とし、合計５項目程度の評価項目から算出することを検討してはどうか。
　また、各評価項目からなるスコアについては、「働く場」としての質を高めている事業所や質の高い支援を行っている事業所などが高くなるよう設定（加点方式）することを検討してはどうか。

○　**具体的には、「①（１日の平均）労働時間」のほか、「②生産活動」、「③多様な働き方」、「④支援力向上」、「⑤地域連携活動」の観点から評価項目の内容を検討してはどうか。**
　また、**全体の評価における各評価項目のウェート（重み付け）については**、現行の評価項目である**「①（１日の平均）労働時間」を最も高く評価した上で、「①＞②＞③≧④＞⑤」を基本に、評価点（スコア）を調整**することを検討してはどうか。

○　また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。（再掲）【第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料２より】
　その上で、**公表していない事業所については、報酬において減算することも検討**してはどうか。

○　なお、**今後の就労継続支援Ａ型の在り方については**、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、**雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進める**こととしてはどうか。

各評価項目の内容（イメージ）

Ⅰ 労働時間　（評価要素）・1日の平均労働時間の長短

1日の平均労働時間の状況

（評価の視点）
・1日の平均労働時間」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、「1日の平均労働時間」により評価

（評価方法）
前年度における1日の平均労働時間により7段階の評価。
①７時間以上　：△点　⑤３時間以上４時間未満　：△点
②６時間以上７時間未満：△点　⑥２時間以上３時間未満　：△点
③５時間以上６時間未満：△点　⑦２時間未満　：△点
④４時間以上５時間未満：△点

●点 / 40点

Ⅱ 生産活動　（評価要素）・指定基準第192条の履行状況・経営改善計画の提出状況・複数年での状況

生産活動収支の状況

（評価の視点）
生産活動収支の状況が健全であることは、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、これに係る指定基準の履行状況等により評価

（評価方法）
複数年に亘る経営改善の必要性の有無により4段階の評価
①複数年度、経営改善計画の提出の必要性がないこと　：△点
②前年度において経営改善計画の提出の必要性がないこと　：△点
③前年度において経営改善計画の提出の必要があること　：△点
④複数年度、経営改善計画の提出の必要があること　：△点

●点 / 25点

Ⅲ 多様な働き方　（評価要素）以下の制度の整備状況及び活用実績・テレワーク制度・短時間勤務制度・年次有給休暇の時間単位付与又は計画付与制度・傷病休暇又は病気休暇制度・その他個々の状態や働き方に対応した制度・仕組み

多様な働き方に係る制度整備及び実施状況

（評価の視点）
・利用者の多様な働き方のニーズに対応できるかどうかは就労の機会の提供の観点で重要であることから、多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価

（評価方法）
規定を就業規則等において整備したのみの場合は各１要素、各制度に係る規定を整備し、かつ前年度の活用実績があった場合に各２要素として評価（最少０～最大１０）した上で、以下４段階の評価
①７要素以上満たしている場合　：△点
②５要素以上満たしている場合　：△点
③１要素以上の場合　：△点
④０要素の場合　：△点

●点 / 15点

Ⅳ 支援力向上　（評価要素）・外部研修の参加状況　・内部勉強会等の開催状況・他の事業所や企業からの視察、実習の受け入れ状況・他の事業所や企業への視察、実習の送りだし状況・地域の企業交流会への参加状況

安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取組

（評価の視点）
・職員が常に仕事に対して意欲的に臨めるようなキャリアアップの機会を組織として提供すること、基礎となる職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がることから、支援力向上に係る取組の実施状況により評価

（評価方法）
各取組を年１回実施した場合は各１要素、各取組を年２回以上実施した場合には各２要素として評価（最少０～最大１０）した上で、以下４段階の評価
①７要素以上満たしている場合　：△点
②５要素以上満たしている場合　：△点
③１要素以上の場合　：△点
④０要素の場合　：△点

●点 / 15点

Ⅴ 地域連携活動　（評価要素）・地元企業と連携した高付加価値の商品開発や施設外就労による地域での働く場の確保などの取組の有無・社会的課題や地域課題の解決に向けた事業や取組の有無

地域連携活動の実施状況

（評価の視点）
・事業所がその事業を展開する中で、利用者と地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の場を広げていくことは、利用者がそこで暮らし、自立した生活を実現していく上でも大切なことから、事業所における地域と連携した事業や取組（地域連携活動）の実施状況により評価

（評価方法）
前年度において、地域連携活動実績の事例が複数ある場合に評価
①　３事例以上ある場合　：△点　③　事例がない場合　：　△点
②　１事例ある場合　：　△点

●点 / 5点

合計　／100点

	90点以上	80点以上90点未満	70点以上80点未満	60点以上70点未満	50点以上60点未満	40点以上50点未満	40点未満
20人以下	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位
・・・・							
81人以上	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位

就労継続支援Ａ型に係る報酬・基準について③

論点２　一般就労への移行の促進について

検討の方向性

○　就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、**引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか**。

○　また、**就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても**、一般就労への移行に向けて**次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか**。

○　併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、**作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか**。

○　（再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

論点３　最低賃金減額特例等について

検討の方向性

○　最低賃金減額特例については、約９割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が３人以上いた事業所においても支援により一般就労への移行者を多く出していることから、**今回の報酬改定においては特段対応しないこととしてはどうか**。

○　送迎加算については、送迎の理由として、「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」といったやむを得ない事情を多く含まれていることや、送迎の必要性を一律判断することなく、多くの事業所で個別に判断していることを踏まえ、**引き続き継続することを検討してはどうか。**

その上で、就労継続支援Ａ型が利用者と雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであるということを念頭に、**事業所へは利用者が自ら選ぶことが基本である旨を改めて周知徹底することを検討してはどうか。**

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について①

論点１　基本報酬について

検討の方向性

○　各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図られたことからも、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。また、**実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。**

○　その上で、現行の７段階の報酬区分において、**下位３区分に８割近くの事業所（特に「１万円以上２万円未満」の区分には４割以上の事業所）がいることを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、７段階の各区分における実績の範囲（「平均工賃月額１万円以上２万円未満」等）の見直しを検討してはどうか**。

○　一方で、障害者本人や関係者の声、地域において就労継続支援Ｂ型が果たしている役割等の実態を踏まえると、「平均工賃月額」だけでは利用者の就労支援ニーズや事業所の支援の実態を反映することが難しい側面もあることから、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに別の報酬体系の創設についても検討してみてはどうか。（論点２）

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について②

論点２　多様な就労支援ニーズへの対応について

検討の方向性

○（再掲）各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図れたことからも、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。また、**実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか**。

○　その上で、多様な就労支援ニーズへの対応については、今後も**引き続き支援ニーズが増える可能性が高いことを踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系とは別の報酬体系についても検討してみてはどうか**。

○　例えば、**現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに、利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を新たに創設するなど、報酬体系の類型化を検討してみてはどうか**。なお、検討に当たって、類型化により新たに創設される報酬体系の単価水準等については、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を十分に踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のものとバランスを取って設定する必要があるのではないか。

※　どちらの体系であっても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を促進（論点３）

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について③

検討の方向性①

○　**「平均工賃月額」に応じた報酬体系と新設を検討している報酬体系の報酬上の評価については、**「平均工賃月額」に応じた報酬体系が、
- 平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ創設したものであるとともに、
- 利用者の障害特性等に応じ、工賃向上に向けて、生産活動等の提供や必要な訓練等の支援などを行うことは、その実施に当たり相当程度の労力を要するものと考えられること

を踏まえつつ、**基本報酬と加算を含む全体として両者のバランスを取って、設定することを検討**してはどうか。

○　例えば、**「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、利用者の自立した地域生活の実現に向け、引き続き工賃向上を進めていくため、**
- **高い水準で工賃向上を実現している事業所について、基本報酬においてさらに評価**
- また、このような工賃向上を実現している事業所について、加えて一般就労への移行にも取り組んだ場合には、基本報酬の報酬区分に応じて、一般就労への移行に係る評価を高く設定（論点３）
- 一方、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方への工賃向上に向けた支援も重要であることから、「平均工賃月額」の算出にあたっての一定の配慮は引き続き継続

また、**「利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価」をする報酬体系については、利用者の多様な働く意欲に応えつつ、地域での活躍の場を緩やかに広げる取組を進めていくため、**
- **地域住民と協働した取組の実施など、地域を支え、地域とつながる取組・活動への参加を支援する事業所に対して新たに報酬上の評価**
- 自立に向けた意欲の向上、地域生活や就労を続ける上での不安の解消などへの支援を充実させるため、**ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価**
- 一方、支援を通じ、一般就労への移行を実現した場合には、引き続き報酬上評価

することを検討してはどうか。

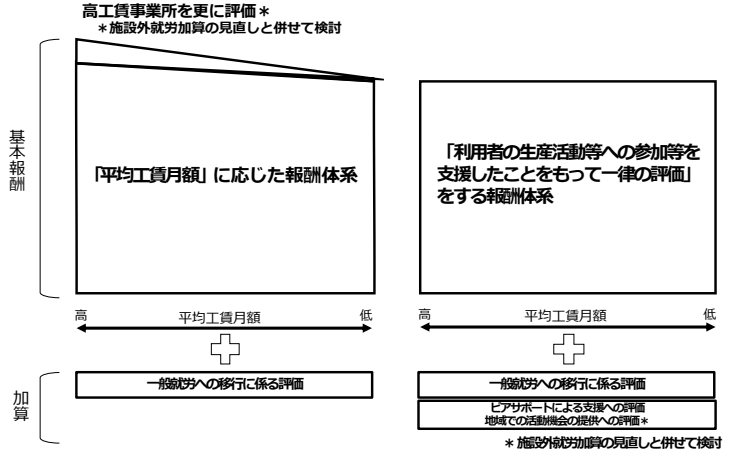
就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について④

検討の方向性②

○　また、**各報酬体系については、事業所単位**とし、既存の事業所や自治体の事務手続きが過重な負担とならないよう十分留意した上で、**自治体にどちらの報酬体系とするか届け出る**ものとすることを検討してはどうか。
　例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、各事業所が特別な事情がない限り３年毎（次回の計画始期は令和３年度から）に作成し、自治体に提出することになっている「工賃向上計画」の提出と合わせて行うなど、効率的な手続きを検討してはどうか。

○　なお、**今後の就労継続支援Ｂ型の在り方については**、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、**厚生労働省（職業安定局）と連携し、検討を進める**こととしてはどうか。

報酬体系の類型化と報酬上の評価（イメージ）



就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について⑤

論点３　一般就労への移行の促進について

検討の方向性

○　就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、**引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか**。

○　また、**就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても**、一般就労への移行に向けて**次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか**。

○　併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、**作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか**。

○　（再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う**「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和**し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

検討の方向性

○　基本報酬において**高い報酬区分にある就労継続支援事業所が、賃金・工賃向上の取組とともに、一般就労への移行支援に取り組み、それを実現することは、当該支援において相当の労力を要する**のではないか。

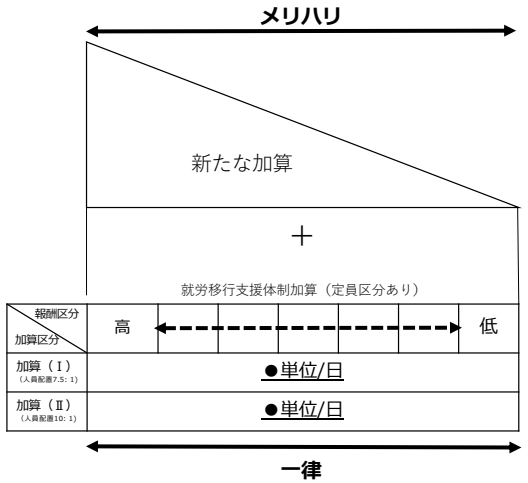
○　このため、一般就労への移行については、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価とするほか、**更なる評価として、基本報酬における報酬区分と連動した加算を創設することを検討**してはどうか。

○　具体的には、**更なる評価については、**就労移行支援体制加算のようにすべての事業所を一律に評価するのではなく、**基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算としてはどうか。**

一般就労への移行に係る更なる評価（イメージ）

【更なる評価】
現行の就労移行支援体制加算に加えて、基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算として創設してはどうか

【現行】
就労継続支援等を受けた後に就労し、６月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に６月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算



就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について①

論点１　新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について

検討の方向性

○　令和３年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和２年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討することとしているが、新型コロナウイルス感染症の影響度合いに鑑み、現在検討している方向性で見直しを進めた場合を仮定し、具体的な算出方法を示してはどうか。

○　具体的には、次のような算出方法を想定しているものであり、各サービスともこれを踏まえつつ、今後の基本報酬等の見直し内容を受け、更に精査を重ねてはどうか。

- **就労移行支援については**、「標準利用期間が２年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去２年間の実績を踏まえたものとすることを検討」していることから、**令和３年度の報酬算定は「平成30年度及び令和元年度」又は「令和元年度及び令和２年度」のどちらか一方の実績を用いて算出。**
- **就労定着支援については**、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価することを検討していることから、**令和３年度の報酬算定は「平成30年度～令和元年度（２年間）」又は「平成30年度～令和２年度（３年間）」のどちらか一方の実績を用いて算出。**
- **就労継続支援Ａ型については**、「「１日の平均労働時間」を主軸とした複数の評価項目」における評価を検討しているところであり、**令和３年度の報酬算定にあたっては、評価の主軸である「１日の平均労働時間」については「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和２年度」のいずれかの実績を、それ以外の評価項目については基本的には「令和２年度」の実績を用いて算出。**
- **就労継続支援Ｂ型については**、引き続き「平均工賃月額」で評価することも検討していることから、**令和３年度の報酬算定は「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和２年度」のいずれかの実績を用いて算出。**

就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について②

【論点２】在宅でのサービス利用の要件等について

検討の方向性

○　ＩＣＴやロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症への対応として、企業においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施の機運が高まることが予想される。このため、就労移行支援・就労継続支援についても、新たな生活様式の定着を見据え、障害者本人の希望や障害特性を踏まえつつ、**在宅でのサービス利用を更に促進するため、利用要件の緩和を検討してはどうか**。

○　具体的には、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、令和２年度中に限って臨時的に要件緩和している内容を、令和３年度以降は常時の取扱いとして引き続き実施することとしてはどうか。
※　在宅でのサービス利用について、適切かつ効果的な支援が実施されるようガイドラインの作成なども検討。

○　就労定着支援における「対面での支援」についても、障害者本人の希望や障害特性を踏まえ、「必要に応じた対面での支援」とし、ＩＣＴの活用を念頭に「対面」要件の緩和を検討してはどうか。

【論点３】施設外就労について

検討の方向性

○　施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進してきたことからも、**引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてはどうか**。

○　その上で、就労継続支援・就労移行支援が、基本報酬において工賃・賃金の向上や一般就労への移行といった事業所の実績に応じた報酬体系としていることから、**施設外就労への加算については、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、廃止を含めて見直しを検討してはどうか**。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた今後の実績算定の取扱いについて（案）

【令和３年度にかかる報酬の取扱い】　※　令和４年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

サービス	現行の取扱い	現在検討中の見直し内容	柔軟な取扱い（案）
就労移行支援	前年度の就労定着率の実績を踏まえて評価	過去2年間の就労定着率の実績を踏まえて評価	①「令和元年度～令和２年度」 ②「平成30年度～令和元年度」 いずれかの就労定着率の実績で評価
就労定着支援	過去3年間の支援期間の就労定着率の実績を踏まえて評価		①「平成30年度～令和元年度（２年間）」 ②「平成30年度～令和２年度（３年間）」 いずれかの支援期間の就労定着率の実績を用いて算出
就労継続支援Ａ型	前年度の1日の平均労働時間の実績を踏まえて評価	前年度の複数の評価項目の実績を踏まえて評価	１日の平均労働時間は ①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和２年度」 いずれかの実績を用いて算出 それ以外の評価項目は基本的には「令和２年度」の実績を用いて算出
就労継続支援Ｂ型	前年度の平均工賃月額の実績を踏まえて評価		①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和２年度」 いずれかの平均工賃月額の実績で評価 ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合

パネルディスカッションA

官僚セッション

～「働く」を中心に教育～福祉～雇用、
そして引退までのライフステージを考える～

特別支援教育とは

○ 障害のある子供については、障害の状態に応じて、その可能性を最大限に伸ばし、自立と社会参加に必要な力を培うため、一人一人の教育的ニーズを把握し、適切な指導及び必要な支援を行う必要がある。
○ このため、障害の状態等に応じ、特別支援学校(※1)や小・中学校の特別支援学級(※2)、通級による指導(※3)等において、特別の教育課程、少人数の学級編制、特別な配慮の下に作成された教科書、専門的な知識・経験のある教職員、障害に配慮した施設・設備などを活用した指導や支援が行われている。
○ 特別支援教育は、発達障害のある子供も含めて、障害により特別な支援を必要とする子供が在籍する全ての学校において実施されるものである。

（※1）特別支援学校
・ 障害の程度が比較的重い子供を対象として教育を行う学校。公立特別支援学校（小・中学部）の1学級の標準は6人（重複障害の場合3人）。対象障害種は、視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱（身体虚弱を含む）。
⇒平成19年4月から、児童生徒等の障害の重複化等に対応した適切な教育を行うため、従来の盲・聾・養護学校の制度から複数の障害種別を対象とすることができる特別支援学校の制度に転換。

（※2）特別支援学級
・ 障害のある子供のために小・中学校に障害の種別ごとに置かれる少人数の学級（8人を標準（公立））。知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱、弱視、難聴、言語障害、自閉症・情緒障害の学級がある。

（※3）通級による指導
・ 小・中学校の通常の学級に在籍する障害のある児童生徒に対して、ほとんどの授業（主として各教科などの指導）を通常の学級で行いながら、週に1単位時間～8単位時間（LD、ADHDは月1単位時間から週8単位時間）程度、障害に基づく種々の困難の改善・克服に必要な特別の指導を特別の場で行う教育形態。対象とする障害種は言語障害、自閉症、情緒障害、弱視、難聴、LD、ADHD、肢体不自由及び病弱・身体虚弱。

特別支援教育の現状

特別支援教育の現状

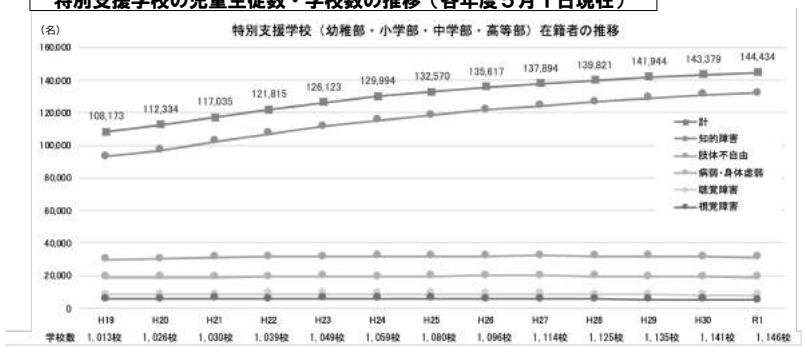
障害のある子供に対し、多様な学びの場において、少人数の学級編制、特別の教育課程等による適切な指導及び支援を実施。

	特別支援学校	小・中学校等	
		特別支援学級	通級による指導
概要	障害の程度が比較的重い子供を対象として、専門性の高い教育を実施	障害の種別ごとの学級を編制し、子供一人一人に応じた教育を実施	大部分の授業を在籍する通常の学級で受けながら、一部の時間で障害に応じた特別な指導を実施
対象障害種と人数（※令和元年度）	視覚障害 （約5,100人） 聴覚障害 （約8,200人） 知的障害 （約132,000人） 肢体不自由 （約31,100人） 病弱・身体虚弱 （約18,900人） ※重複障害の場合はダブルカウントしている **合計：約144,400人** **（平成21年度の約 1.2倍）**	知的障害 （約129,300人） 肢体不自由 （約4,700人） 病弱・身体虚弱 （約4,000人） 弱視 （約600人） 難聴 （約1,900人） 言語障害 （約1,600人） 自閉症・情緒障害 （約136,000人） **合計：約278,100人** **（平成21年度の約2.1倍）**	言語障害 （約39,700人） 自閉症 （約25,600人） 情緒障害 （約19,200人） 弱視 （約200人） 難聴 （約2,200人） 学習障害 （約22,400人） 注意欠陥多動性障害 （約24,700人） 肢体不自由 （約120人） 病弱・身体虚弱 （約50人） **合計：約134,200人** **（平成21年度の約2.5倍）**
幼児児童生徒数（※令和元年度）	幼稚部：約 1,400人 小学部：約44,500人 中学部：約30,400人 高等部：約68,100人 **義務教育段階の全児童生徒の0.8%**	小学校：約200,600人 中学校：約 77,600人 **義務教育段階の全児童生徒の2.9%**	小学校：約116,600人 中学校：約 16,800人 高等学校：約 800人 **義務教育段階の全児童生徒の1.4%**
学級編制定数措置（公立）	【小・中】1学級6人 【高】 1学級8人 ※重複障害の場合、1学級3人	1学級8人	【小・中】13人に1人の教員を措置 ※**平成29年度から基礎定数化** 【高】 加配措置
教育課程	各教科等に加え、**「自立活動」**の指導を実施。障害の状態等に応じた弾力的な教育課程が編成可。 ※知的障害者を教育する特別支援学校では、知的障害の特性等を踏まえた教科を別に設けている。	基本的には、小学校・中学校の学習指導要領に沿って編成するが、実態に応じて、特別支援学校の学習指導要領を参考とした特別の教育課程が編成可。	通常の学級の教育課程に加え、又はその一部に替えた特別の教育課程を編成。 【小・中】週 1～8コマ以内 【高】年間 7単位以内
	それぞれの児童生徒について**個別の教育支援計画**（家庭、地域、医療、福祉、保健等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で教育的支援を行うための計画）と**個別の指導計画**（一人一人の教育的ニーズに応じた指導目標、内容、方法等を定めた計画）を作成。		

※通常の学級における発達障害（ＬＤ・ＡＤＨＤ・高機能自閉症等）の可能性のある児童生徒：６．５％程度の在籍率（平成24年文部科学省の調査において、学級担任を含む複数の教員により判断された回答に基づくものであり、医師の診断によるものでない点に留意。）

特別支援教育の現状

特別支援学校の児童生徒数・学校数の推移（各年度５月１日現在）



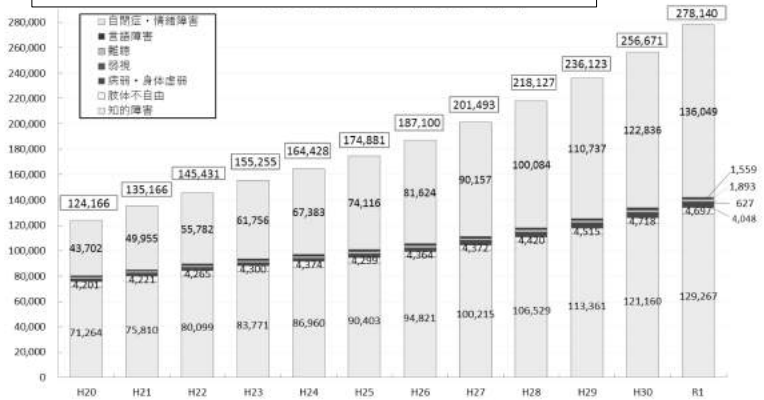
【令和元年度の状況】

	視覚障害	聴覚障害	知的障害	肢体不自由	病弱・身体虚弱	計
学 校 数	82	118	786	352	151	1,146
在籍者数	5,083	8,175	131,985	31,094	18,863	144,434

（出典）学校基本統計
※在籍者数は、平成18年度までは在籍する学校の障害種別により集計していたため、複数の障害を有する者については、在籍する学校の障害種以外の障害について集計していない。平成19年度より、複数の障害種に対応できる特別支援学校制度 へ転換したため、複数の障害を有する者については、障害種のそれぞれに集計している。このため、障害種別の在籍者数の数値の合計は括弧と一致しない
※学校数は、平成19年度より、複数の障害種に対応できる特別支援学校制度へ転換したため、複数の障害に対応する学校及び複数の障害を有する者については、それぞれの障害種に集計している。このため、学校数及び在籍者数の障害種別数値の合計は括弧と一致しない。

特別支援教育の現状

特別支援学級の児童生徒数・学校数の推移（各年度5月1日現在）



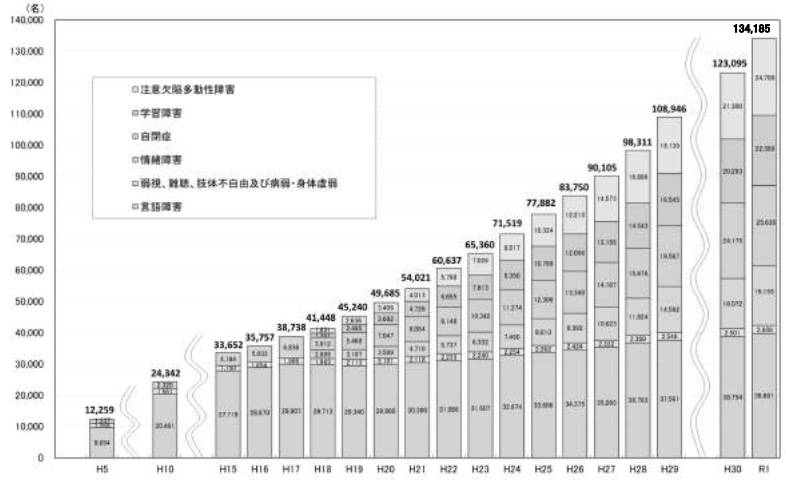
【令和元年度の状況】

	知的障害	肢体不自由	病弱・身体虚弱	弱視	難聴	言語障害	自閉症・情緒障害	計
学 級 数	29,162	3,150	2,516	537	1,294	707	29,287	66,655
在籍者数	129,267	4,697	4,048	627	1,893	1,559	136,049	278,140

（出典）学校基本統計

特別支援教育の現状

通級による指導を受けている児童生徒数の推移（各年度５月１日現在）



※平成３０年度から、国立・私立学校を含めて調査。
※高等学校における通級による指導は平成３０年度開始であることから、高等学校については平成３０年度から計上。

特別支援学校学習指導要領等の改訂のポイント①

１．今回の改訂の基本的な考え方

- 社会に開かれた教育課程の実現、育成を目指す資質・能力、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、各学校におけるカリキュラム・マネジメントの確立など、初等中等教育全体の改善・充実の方向性を重視。
- 障害のある子供たちの学びの場の柔軟な選択を踏まえ、幼稚園、小・中・高等学校の教育課程との連続性を重視。
- 障害の重度・重複化、多様化への対応と卒業後の自立と社会参加に向けた充実。

２．教育内容等の主な改善事項

学びの連続性を重視した対応

- 「重複障害者等に関する教育課程の取扱い※」について、子供たちの学びの連続性を確保する視点から、基本的な考え方を規定。
  ※当該学年の各教科及び外国語活動の目標及び内容に関する事項の一部を取り扱わないことができることや、各教科及び道徳科の目標及び内容に関する事項を前各学年の目標及び内容に替えたりすることができるなどの規定。
- 知的障害者である子供のための各教科等の目標や内容について、育成を目指す資質・能力の三つの柱に基づき整理。その際、各部や各段階、幼稚園や小・中・高等学校とのつながりに留意し、次の点を充実。
  ・中学部に二つの段階を新設、小・中・高等部の各段階に目標を設定、段階ごとの内容を充実
  ・小学部の教育課程に外国語活動を設けることができることを規定
  ・知的障害の程度や学習状況等の個人差が大きいことを踏まえ、特に必要がある場合には、個別の指導計画に基づき、相当する学校段階までの学習指導要領の各教科の目標及び内容を参考に指導ができるよう規定

特別支援学校学習指導要領等の改訂のポイント②

一人一人に応じた指導の充実

- 視覚障害者、聴覚障害者、肢体不自由者及び病弱者である子供に対する教育を行う特別支援学校において、子供の障害の状態や特性等を十分考慮し、育成を目指す資質・能力を育むため、障害の特性等に応じた指導上の配慮を充実するとともに、コンピュータ等の情報機器（ＩＣＴ機器）の活用等について規定。
- 発達障害を含む多様な障害に応じた指導を充実するため、自立活動の内容として、「障害の特　性の理解と生活環境の調整に関すること」などを規定。

自立と社会参加に向けた教育の充実

- 卒業後の視点を大切にしたカリキュラム・マネジメントを計画的・組織的に行うことを規定。
- 幼稚部、小学部、中学部段階からのキャリア教育の充実を図ることを規定。
- 生涯学習への意欲を高めることや、生涯を通じてスポーツや文化芸術活動に親しみ、豊かな生活を営むことができるよう配慮することを規定。
- 障害のない子供との交流及び共同学習を充実
- 知的障害者である子供のための各教科の内容を充実
  （例）小・中学部
  日常生活に必要な国語の特徴や使い方〔国語〕
  数学を学習や生活で生かすこと〔算数、数学〕　身近な生活に関する制度〔社会〕
  働くことの意義、消費生活と環境〔職業・家庭〕　など

実施スケジュール　・幼稚部：2018年度、小学部：2020年度、中学部：2021年度、高等部：2022年度入学者から実施

小学校学習指導要領等における特別支援教育

幼稚園教育要領、小学校学習指導要領及び中学校学習指導要領（平成29年3月）、高等学校学習指導要領（平成30年3月）において、以下のとおり、特別支援教育に関する記述を充実。

- 個々の児童生徒の障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を組織的かつ継続的に行う。
- 特別支援学級及び通級による指導に関する教育課程編成の基本的な考え方を示す。
- 家庭、地域及び医療や福祉、保健、労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点での児童生徒への教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成、活用に努める。また、各教科等の指導に当たって、個々の児童生徒の実態を的確に把握し、個別の指導計画を作成、活用に努める。特に、特別支援学級に在籍する児童生徒や通級による指導を受ける児童生徒については、個別の教育支援計画及び個別の指導計画を全員作成。
- 各教科等に学習上の困難に応じた指導内容や指導方法の工夫。
- 障害者理解教育、心のバリアフリーのための交流及び共同学習。
- 高等学校における通級による指導の制度化（平成30年度から）に伴い、通級による指導における単位の修得の認定などについて規定。

特別支援学校高等部学習指導要領におけるキャリア教育

※キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育とされている。

キャリア教育及び職業教育に関して配慮すべき事項

- 学校においては，キャリア教育及び職業教育を推進するために、生徒の障害の状態や特性及び心身の発達の段階等、学校や地域の実態等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験活動の機会を積極的に設ける。
- 地域や産業界や労働等の業務を行う関係機関の人々の協力を積極的に得るよう配慮する。

キャリア教育の充実

- 生徒が，学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要としつつ各教科・科目等又は各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること。
- その中で、生徒が自己の在り方生き方を考え主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、組織的かつ計画的な進路指導を行うこと。その際、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図ること。

特別支援学校（知的障害）各教科におけるキャリア教育にかかわりの深い内容（例）
【社会】公共施設の役割と制度（公共職業安定所で求職登録や職業相談、市役所での年金の申請等）
【職業】産業現場等における実習、職業など卒業後の進路に必要となること、職業生活に必要な健康管理や余暇の過ごし方の工夫
【家庭】消費生活（計画的な金銭の管理の必要性）
【特別活動】学校生活と社会的・職業的自立の意義の理解、社会参画意識の醸成や勤労観・職業観の育成、主体的な進路の選択決定と将来設計

障害者の生涯学習の推進方策について—誰もが、障害の有無にかかわらず共に学び、生きる共生社会を目指して—（報告）

平成30年2月に設置された「学校卒業後における障害者の学びの推進に関する有識者会議」において、障害者の生涯学習の現状と課題の把握を行った上で、障害者の生涯学習の推進に関する基本的な考え方や具体的な方策について報告書をとりまとめ、平成31年3月公表。

障害者の生涯学習推進の意義

(1)障害者をめぐる社会情勢の進展
●平成26年「障害者権利条約」の批准
●平成29年 文部科学大臣メッセージ「特別支援教育の生涯学習化に向けて」

(2)「共生社会」実現の必要性
●共生社会：これまで必ずしも十分に社会参加できる環境になかった障害者等が積極的に参加・貢献することができる社会，誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い，人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会（H24中教審初中分科会報告）
●持続可能な開発目標（SDGs）（H27国連サミットで採択）
「すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し，生涯学習の機会を促進する」

現状と課題

①障害者本人等の意識	「一緒に学習する友人，仲間がいない」71.7% 「学ぼうとする障害者に対する社会の理解がない」66.3% 「知りたいことを学ぶための場や学習プログラムが身近にある」32.8%
②都道府県・市町村による障害者の生涯学習を推進する上での課題	「体制の整備」 都道府県82.9%、市町村69.2%
	「ニーズの把握」 都道府県62.9%、市町村70.3%
	「事業・プログラムの開発」都道府県45.7%、市町村46.3%
③国や地方公共団体の施策のうち，もっと力を入れる必要があると思うもの	「障害のある子どもの相談・支援体制や教育と，障害のある人への生涯学習の充実」(48.1%)

学校卒業後の障害者が学ぶ場が十分でない

目指す方向性

○ 誰もが、障害の有無にかかわらず共に学び、生きる共生社会の実現
○ 障害者の主体的な学びの重視、個性や得意分野を生かした社会参加の実現

取り組むべき施策

① 学校教育から卒業後における学びへの円滑な移行
・生涯学習とのつながりを見通す観点から見直された、特別支援学校高等部学習指導要領等に基づき、学校段階から卒業後を見通した教育を推進
・学校で作成する個別の教育支援計画に「生涯学習」を位置付けた上で、進路先の企業や福祉施設等へ適切に引き継ぎ、活用

② 多様な学びの場づくり
・学校から社会への移行期、各ライフステージに着目し、公民館等における講座、特別支援学校の同窓会組織が主催する学びの場、大学のオープンカレッジや公開講座等の多様な学びの場づくりを推進し、地方公共団体を中心に学びの場に関する情報収集・提供を実施

③ 福祉，労働等の分野の取組と学びの連携の強化
・「基幹相談支援センター」（福祉）や「障害者就業・生活支援センター」（労働）との連携強化による学びに関する相談支援体制の充実
・「自立訓練」「就労移行支援」「就労継続支援（A型・B型）」「地域生活支援事業」等の障害福祉サービスを活用した学びの場づくりの推進

④ 障害者の生涯学習を推進するための基盤の整備
・障害に関する理解促進、障害者の学びの場づくりの担い手の育成、学びの場の拡大を図るため、国において、2019年度、全国6カ所で「共に学び、生きる共生社会コンファレンス」を開催
・都道府県、市町村の教育振興基本計画や障害者計画への「障害者の生涯学習の推進」に関する目標や事業の位置付け促進

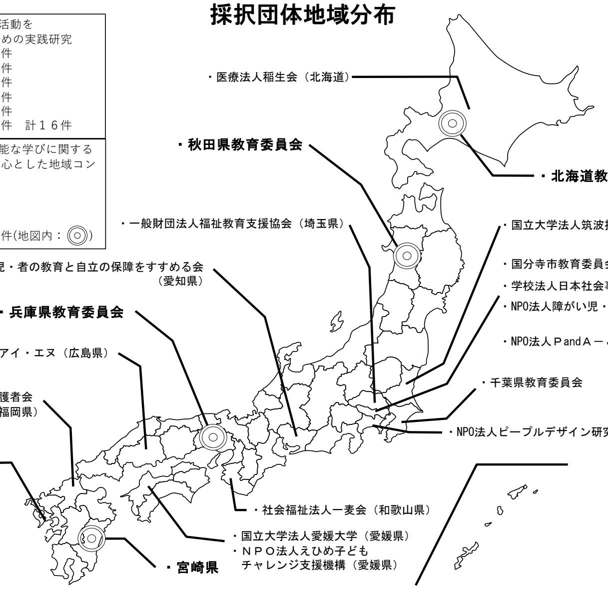
※ 国、地方公共団体、特別支援学校、大学、民間団体が役割分担、連携し、取組を推進
※ 国においては、成果指標を掲げて取組のフォローアップを行い、取組を着実に推進

令和2年度「学校卒業後における障害者の学びの支援に関する実践研究事業」採択団体地域分布

(1)障害者の多様な学習活動を総合的に支援するための実践研究

北海道・東北地方	1件
関東地方	8件
東海・北陸地方	1件
近畿地方	1件
中国・四国地方	3件
九州・沖縄地方	2件 計１６件

(2)地域における持続可能な学びに関する実践研究（都道府を中心とした地域コンソーシアム形成事業）
・北海道教育委員会
・秋田県教育委員会
・兵庫県教育委員会
・宮崎県　計４件(地図内：◎)



秋田県教育委員会 令和元年度「障害者の生涯学習支援モデル事業」

特 徴

○部局横断した庁内連携組織モデル
○県から市町村への普及・啓発モデル
<事業受託の背景>
・特別支援学校卒業生が、休日の日中を一人で過ごしているケースが多く、生涯学習の場や機会の充実が求められている。

令和元年度事業概要

【県】
○障害者のための生涯学習支援連絡協議会（庁内関連部局連携組織）の開催(年2回)
○連携協議会（有識者・関係団体・再委託先・庁内関係課による協議組織）の開催（年3回）
○県生涯学習センターによる調査・研究
○「共に学び、生きる共生社会コンファレンス(東北ブロック）」の開催
【再委託先（5か所）】
○効果的な学習プログラムや実施体制の研究・開発

「障害者の生涯学習支援モデル事業」の実施体制

①社会福祉法人 北秋田市障害者生活支援センターささえ
<特徴>
・地域イベント等でのカフェ実施による地域活性化と障害理解の促進
・重症心身障害児（者）のカフェ参画の挑戦
<内容>
・特別支援学校とのコラボ
・東京都国立市との研修交流
・生涯学習イベントへの参加

②指定管理施設 能代市中央公民館
<特徴>
・特別支援学校在学中からの社会教育施設の活用
・既存の公民館講座講師の活用
<内容>
・料理教室、ユニカール他
・地域の冬祭りへの参加
・特別支援学校教員、生涯学習担当職員等に向けた研修フォーラムの開催

③社会福祉法人 潟上天王つくし苑
<特徴>
・高校生ボランティアの活用（事前研修実施）
・同世代交流による障害者のコミュニケーション能力の維持・伸長
・ひきこもりの状態にある障害者の参加
<内容>
・ボッチャ、ダンス、調理
・地域行事参加、社会見学

④NPO法人 障がい者支援事業所逢い
<特徴>
・地域の障害福祉資源の活用とネットワークの構築
・高校生ボランティアの活用
・一人暮らし、ＧＨ利用等、様々な生活スタイルに応じた講座の開催
<内容>
・ダンス、ウオーキング
・創作活動、展示会
・調理

⑤民間経営塾 トータルサポートスクールリード学舎
<特徴>
・生涯学習人材バンク、出前講座の活用
・国語や数学等の学び直しの機会を提供
・障害者、保護者へのカウンセリングの実施
<内容>
・創作、情報、書道、検定
・健康講座、消費者トラブル回避講座

効果的な学習プログラム・実施体制の情報提供 → 再委託先 ⇄ 県 ← 効果的な学習プログラム・実施体制の開発依頼

県生涯学習センター
・調査研究
・市町村関係職員向け研修の実施
・県民への情報提供
・講座の実施

情報報告共有

事務局（県教育庁生涯学習課）
【県連携協議会】
<実施回数>年３回
<内　　容>効果的な学習プログラムの検討、連携体制等について協議
<構 成 員>大学教授、県手をつなぐ育成会、就業・生活支援センター、相談支援事業所、市町村教育委員会生涯学習担当、再委託先事業所、特別支援学校、県障害福祉課、県特別支援教育課、生涯学習センター、事務局

情報報告共有

県生涯学習推進本部
障害者のための生涯学習支援連絡協議会
<実施回数>年２回
<内　　容>庁内関係部局間での情報共有
<構 成 員>福祉、労働、スポーツ、文化、特別支援教育等、障害者の生涯学習に関わる取組を行う庁内各課室担当者

令和元年度 共に学び、生きる共生社会コンファレンス（東北ブロック）

○期日・場所：令和元年12月5日（木）～6日（金） <於：秋田県生涯学習センター>
○参 加 者：生涯学習・社会教育担当職員、特別支援教育関係職員、障害福祉担当課職員、障害福祉事業所職員、親の会、保護者、当事者等（約１５０名参加）
○内　　容：行政説明、公演、基調講演、模擬講座、鼎談、分科会
○参加者アンケート：「これまで障害者と接する機会がなかったが、当事者の方の夢と希望の発表や、講座に参加している様子を知り、障害者観が変わった。」（社会教育関係者）

今後の方向性 令和2年度

・再委託先５か所（継続）
・県内２５市町村で障害者が参加できる講座の開設
・生涯学習センターによる調査に基づく市町村への相談・助言等の充実

学校における交流及び共同学習の推進について（概要）

1．交流及び共同学習の推進

・ 交流及び共同学習は、障害のある子供・障害のない子供の双方にとって、豊かな人間性を育むとともに、お互いを尊重し合う大切さを学ぶ機会となるなど、「心のバリアフリー」の実現に向けて大きな意義を有する。
・ 現在行われている取組は、単発の交流機会や、障害について形式的に理解させる程度にとどまっている場合も多い。各学校において、継続的な取組として、年間を通じて計画的に進めることが重要。
・ その場限りの活動で終わらせないよう、子供たちに対する十分な事前学習・事後学習を実施し、日常の学校生活においても障害者理解に係る丁寧な指導を継続して実施することが重要。
・ 校長のリーダーシップの下、学校全体で組織的に取り組み、全教職員が目的や内容等を共有することが必要。
・ 教育委員会は、先進的な取組を域内の学校に普及するなどにより取組を推進。その際、学校が多様な業務を担い多忙化している状況も踏まえ、学校のマネジメントの観点からも支援が必要。

2．障害のある人との交流の推進

・ 障害のある人との交流は、地域社会の中で、障害のある人と助け合い支え合うことを学び、「心のバリアフリー」を育む機会として大きな意味。
・ 学校には交流を行うことができる施設等についての情報がない場合がある。教育委員会が福祉部局等と連携し、障害のある人との交流ができる団体・施設の連絡先を整理して学校に共有することが有効。

3．ネットワーク形成の促進

・ 学校において交流及び共同学習や障害のある人との交流を行うに当たり、教育委員会が中心となり、福祉部局、社会福祉法人、スポーツ・文化芸術などの関係団体等のネットワークを形成することが重要。
・ このようなネットワークは、障害のある子供の卒業後も見据えた一貫した支援の観点からも重要。
・ 関係者が定期的な連絡・協議を行うなど、その機能の充実を図ることが重要。

4．今後の推進方策

○ **文部科学省において心のバリアフリーに関する事業を充実**し、事業を行っている学校だけではなく**全ての学校が継続的に実施できるよう、全国に取組を普及**。
○ 文部科学省においては、平成30年度中に**「交流及び共同学習ガイド」を学校がより活用しやすいものに改訂し、考え方や進め方を周知**。
○ 教育委員会は、教育委員会と学校の役割分担の見直しや明確化、取組のノウハウの共有など、**学校の多忙化を踏まえた支援**を実施。
○ **国や教育委員会における研修において計画的に取り上げる**とともに、**特別支援学校と小・中学校等の教職員の交流・相互理解を促進**。
○ **教育委員会において、障害のある人との交流に当たって学校が連携をとることができる団体・施設の連絡先を整理し共有**。
○ **教育委員会が中心となって、福祉部局、学校、社会福祉法人や関係団体等と連携したネットワークの形成**を促進。
○ (独)国立特別支援教育総合研究所のホームページ等において、教職員等が活用しやすいよう、**交流及び共同学習の実践事例等を充実**。

平成30年2月　心のバリアフリー学習推進会議

切れ目ない支援体制構築に向けた特別支援教育の充実

令和3年度要求・要望額　92億円
（前年度当初予算額25億円、補正予算額20億円）

障害のある児童生徒等の自立と社会参加の加速化に向け、ICTの活用等を含めた取組の充実を図り、障害のある児童生徒等が十分な教育を受けられる環境を構築する。

ICTを活用した障害のある児童生徒等への支援

◆ICTを活用した障害のある児童生徒等に対する指導の充実　71百万円（新規）

①ICTを活用した自立活動の効果的な指導の在り方の調査研究
自立活動や通級による指導において、感染症対策や地理的な条件等により対面による指導が難しい際の学びの保障や担当教員の指導の質の向上など、ICTを活用した遠隔による指導の在り方について研究を実施

②ICTを活用した職業教育に関する指導計画・指導法の開発
職業教育におけるICTを活用した指導計画、指導方法、教材・コンテンツ等の開発による効果的な指導の在り方について研究を実施

③文部科学省著作教科書のデジタル化に求められる機能の研究
文部科学省著作教科書（特別支援学校用）について、障害の特性に応じた効果的な指導に求められる機能を踏まえたデジタル化を試行し、課題等を抽出

④高等学校段階の病気療養中等の生徒に対するICTを活用した遠隔教育の調査研究事業
高等学校段階における病気療養中等の生徒に対する、ICTを活用した効果的な遠隔教育の活用方法等の研究を実施

◆教科書ﾃﾞｼﾞﾀﾙﾃﾞｰﾀを活用した拡大教科書、音声教材等普及促進ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ　240百万円（207百万円）（拡充）
発達障害や視覚障害等のある児童生徒の教育環境整備のため、教科書ﾃﾞｼﾞﾀﾙﾃﾞｰﾀを活用した音声教材等に関する効率的な製作方法や高等学校等における拡大教科書の普及促進等の調査研究等を実施

医療的ケアが必要な児童生徒等への支援

◆医療的ケアのための看護師の配置（拡充）
（切れ目ない支援体制整備充実事業2、453百万円の内数）
2,100人 ⇒ 2,400人（+300人）
自治体等による医療的ケアのための看護師配置（校外学習や登下校時の送迎車両への同乗する看護師の配置を含む）を支援

◆学校における医療的ケア実施体制充実事業
42百万円（29百万円）（拡充）

①小・中学校等における医療的ケア児の受入れ・支援体制の在り方に関する調査研究（新規）
中学校区に医療的ケアの実施拠点校を設けるなど、地域の小・中学校等で医療的ケア児を受け入れ、支える体制の在り方について研究を実施

②医療的ケアのための看護師に対する研修機会の確保（拡充）
医療的ケアのための看護師が、学校現場で働くに当たっての基礎知識や、最新の医療や看護等の知識・技能を習得するための系統的な研修を推進

新型コロナウイルス感染症対策

◆特別支援学校スクールバス感染症対策支援事業の継続（拡充）
スクールバスにおける感染リスク低減の取組を支援　**5,279百万円**

◆低所得世帯へのオンライン学習通信費支援　933百万円（拡充）
（特別支援教育就学奨励費の内数）（要保護世帯⇒Ⅰ区分へ対象拡充）
低所得世帯（Ⅰ区分）へ家庭でのオンライン学習に係る通信費を支援

切れ目ない支援を支える基盤の構築

◆切れ目ない支援体制整備、外部専門家の配置（拡充）
（切れ目ない支援体制整備充実事業2,453百万円の内数）
自治体の体制整備のスタートアップ、外部専門家の配置を支援

◆発達障害の可能性のある児童生徒等に対する支援事業等
70百万円（150百万円）
指導経験の浅い教員の専門性向上に係る支援体制の構築に関する研究等を実施

◆難聴児の早期支援に向けた保健・医療・福祉・教育の連携推進　16百万円（21百万円）
特別支援学校(聴覚障害)と保健、医療、福祉等が連携した教育相談体制構築の実践研究等を実施

その他、政策課題に対する調査研究や、学習指導要領の趣旨徹底の取組等を実施

パネルディスカッションB

就労支援の質

～その答え、「アセスメント」にあり～

日本財団 就労支援フォーラム 2020.12.12

～働くための福祉アセスメント～

ぷろぼの食堂

平成18年設立
“ITで障害者の就労を支援する”
“福祉を科学する”

移行、A型、B型、自立、GH、放デイ事業を運営

奈良　社会福祉法人ぷろぼの
理事長　山内 民興

就労移行、A型、B型の福祉サービス事業は、

就労の機会の提供、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 **必要な訓練とアセスメント** を行う。

⇩

工賃向上・就労時間拡大と **就職支援**

工賃・給与の向上
就労時間の拡大
→ 一般就職者を輩出 → 働く準備性を高める

就職準備性

社会人スキル(就職準備性)

バランスよく身につけていくことが必要です。

企業
福祉

仕事をする力　適性技能・資格・経験
職業生活を続ける力　定時出勤や連絡、指示の遵守、報連相、対人技能、ビジネスマナー、PC 操作
日常生活をする力　起床、就寝、食事・栄養、体力・休養、清潔・移動、金銭管理、ルールを守る
健康を管理する力　体調管理、症状・感情コントロール、定期的な通院・服薬

福祉の就労準備性

アセスメント項目

「アセスメント項目」

評価項目を4段階で評価

成果をメモに残す

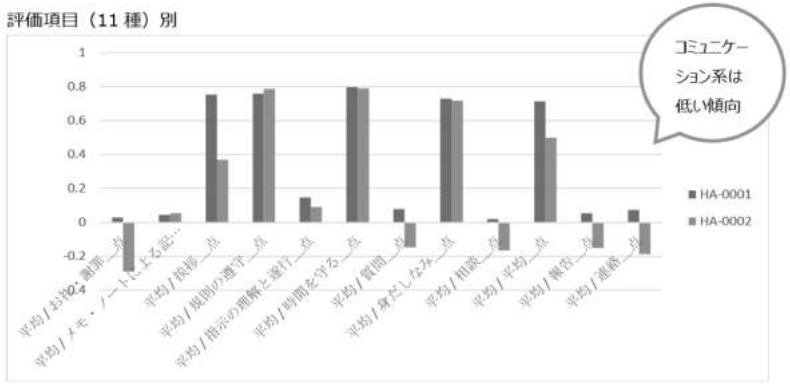
⇩

成果をグラフ化して支援に活用する

知識と思考

中分類	アセスメント小分類
決まりを守る	規則の順守
	時間を守る
	身だしなみ
礼儀・挨拶	挨拶
	お礼・謝罪
報・連・相	報告
	連絡
	相談
指示理解	記録と整理
	指示理解と遂行
	質問
出欠状況	定時出勤
	遅刻・欠席等の連絡

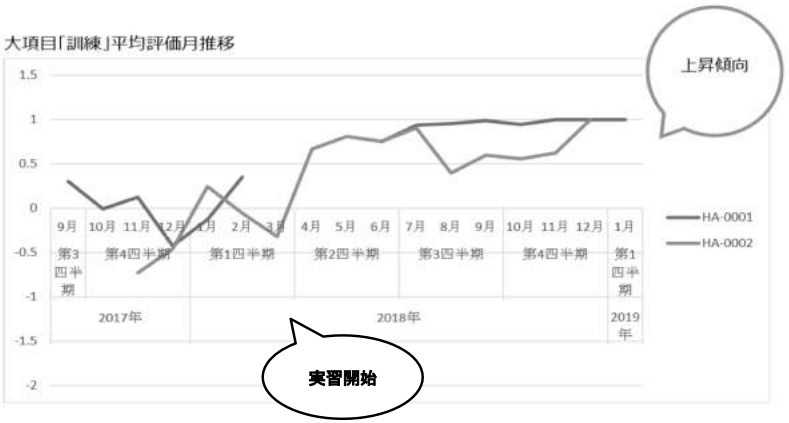
自己判断（思考）が必要な項目は成果がゆるやかになる



5

訓練開始後6か月で成果がみられる

障害名： 発達障害 ASD



6

日報の記録を集計、分析

利用者名　事業所名　期間　検索

リズムを崩し取り乱すことが時々あった。
集中力を欠くことがあった。
熱心に作業に取り組んでいました。
グループ訓練で他の方と意見交換ができていた。
遅刻が2回ありましたが連絡できていた。
仲間を気遣うことが多くあった。
作業では確実にスキルアップしている。
訓練の説明時にメモを取ることができていた。
分からないことを教えてくれた仲間にお礼ができた・

総合所見

リズムを崩し取り乱すことが時々あった。
集中力を欠くことがあった。
熱心に作業に取り組んでいた。
仲間を気遣うことが多くあった。

パニックになる前は「取り乱しそうです」と自分から申告することがある。その際は休憩するか、作業を続ける場合は必要以上に声をかけないことで落ち着くことができる。

期間指定で対象者の要約文候補が表示される。

表示頻度が高い項目から順に表示される。

項目をクリックすると「総合所見欄」に候補文がコピーされ、それを編集する。

赤字は職員が記載する

個別支援計画　例

長期目標（内容、期間等）	中期目標（内容、期間等）
自分の弱点を克服して就職を目指す	パニックを起こしたり、過敏に反応しないようにする。 人に分かりやすく話ができるようになる。

3ヶ月の取組内容　　**計画期間**　H29.2.1　～　H29.4.30

訓練内容

	本人のニーズ	訓練内容・取組み内容	特に意識して取組むポイント	取組み理由・目的
1	リズムを崩したり取り乱したりせず平常心を保つ。	訓練で集団で仕事をする練習をする。うまくいかない時は深呼吸して落ち着き、職員に相談する。	注意されても自分が駄目なのではないと考える。仕事で注意されることもあると心構えしておく。	落ち着いて仕事に取り組めるようになる。 自分のことを認められるようになり、自信がつく。
2	就職に向けて準備をする。	希望する職場の条件を整理し、優先順位を付けて求人票を見る。	書類作成時に集中する。苦手なことは周りに頼ってもいいと考える。	希望求人にすぐ応募する。自分にあった働き方を知り、安心して長く働けるようになる。
3	朝礼・昼礼を集中して聞く。	スピーチや連絡事項を聞いている時は集中し、掲示物を見たり壁にもたれたりしない。	話している人の顔を見るように意識する。	よい態度と姿勢が身につき、周囲の印象が良くなる。
4	企業実習に行く。	外部での実習に積極的に参加する。	初めての作業は失敗もあると考える。	実際の職場の雰囲気がわかり、働くイメージがつく。 できることがわかり自信がつく。
5	就労の為の訓練や見学・体験・実習等の施設外支援をします。			

「就職活動」項目
支援内容

8

移行、A型、B型の健全な運営

健全に運営するための基本要素

① 職員が主体的に福祉支援をすること
福祉支援＋就労支援

② 利用者が安定して業務に取り組んでいること
面談＋支援計画
能力に適した業務と研修

戦力を育成

③ 誰もが働きやすい職場環境であること
5S＋配慮事項の共有と相互理解
業務の省力化とマニュアル化

わかりやすさ

④ 経営情報が見える化されていること
就業規則、決算、評価基準など説明

9

これからの福祉

福祉の現場は多くの時間が必要になる
IT化により・業務の省力化・能力評価の標準化に取り組む

現場の時間を作り出す

事務の効率化
勤怠、会計、請求の一体化

支援プログラムの精査
AIで支援記録の標準化

新システムの開発

専門集団と連携強化

職員が多様な「当事者意識」を持つこと

10

A型・B型の事業形態

事業形態は3つのパターンになる

1 企業の請負型（企業請負）
2 起業型（企業連携・付加価値）
3 就労支援型（多機能・社福）

業務の遂行	仕事の創造	就職の準備
労働力の育成	労働力の育成	福祉の支援
収支安定	収支不安定	一定の赤字

11

新たな働き方を作り出す

① テレワーク就労
最適な働く環境を作り出す
自宅＋サテライトオフィス＋施設

優先調達
を受注する

② 短時間の就労
20時間/週以下で働く
自宅＋サテライトオフィス＋施設＋通勤

重度の方の
しごとをつくる

③ アバター就労
ロボットをアバターにして遠隔で働く
自宅＋病院＋施設

施設
自宅

大阪のカフェにPepper設置
奈良の施設から遠隔で接客操作

※ぷろぼのは、ソフトバンクグループ株式会社のPepper社会貢献プログラム ソーシャルチャレンジに参加しています。

ぷろぼの方針

▽基本方針

「福祉を科学する」細やかな日々の福祉支援に取り組む

科学するとは、”見ること×知ること×伝えること”を体系的に実施する

▽福祉方針

魅力ある福祉事業に取り組む

情報の共有

・職員は利用者の目線で福祉支援をする。
・職員は利用者対応に多くの時間を費やす。
・職員は法人の総合力を活用した支援をする。
・職員は利用者の働く可能性を広げる支援をする。
・職員はリアルな報連相を密にする。

▽テーマ

「育ちあう福祉」

利用者+職員+地域が“お互い様の気持ち”で共に育ちあう

Web制作事業： HPやECサイトの制作・管理・デザイン印刷

ITセンター奈良・・地域のTOPスキル

Proide

ホームページ制作・更新管理やチラシ・リーフレット・冊子などの印刷物の制作をしています。製作会社様と連携し、共にサイト構築・運営や印刷物の制作をしていく仕事も行っています。「お客様から「笑顔」で「ありがとう」と言っていただけるような仕事をする」をモットーとしています。

テレワーク就職用のサテライトスペースを設置

ロボテックス事業： Pepper10台を活用して働く場を開発

・Pepperを遠隔で操作
奈良の歴史資料館や梅田のカフェに配置、案内や接客プログラムを開発し、施設から遠隔で対応する。
・アバター就労の挑戦
筋ジスの方など、重度障害者の就労支援の仕組みを作る
目の動きに対応するセンサーでPepperを稼働させて接客や案内をする。

※ぷろぼのは、ソフトバンクグループ株式会社のPepper社会貢献プログラム ソーシャルチャレンジに参加しています。

中古PC事業： パソコンやパーツの修理販売

障がいのある方の社会的自立を促すべく、パソコン再生やメモリ再生などの作業を通じ、専門的な技術の習得や就労の経験の積み重ねを支援しています。また、それらが社会で再活用されていることで、社会貢献への参加意識の向上にもつながり、ソーシャルビジネスとしての成長にもつながっています。新たな事業として、ゲームソフトやDVDの再生販売、パソコンのデータ消去・破砕事業にも取り組み始めました。

なら奥大和よもぎ　製造販売

栽培→収穫→乾燥加工→商品化→販売

① 焙煎よもぎ茶	1,080円
② よもぎと季節のハーブティ	1,080円
③ よもぎ風呂	1,080円

人は社会的な生き物なので
はたらくことでのみ成長し、新たに社会の役割を得る。

私たちにとって　はたらくこと　は、

人らしく日々を生きるための大切な行いなのです。

＊平成30年度厚労省委託事業の報告

1. 「就労継続支援事業所における工賃・賃金の向上に関する事例集＆ワークブック」

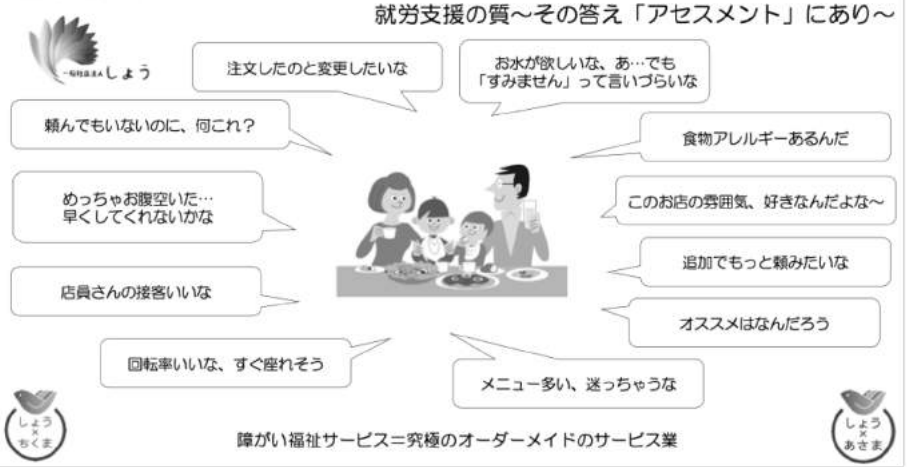
２. 「就労継続A型事業所の経営改善に関する事例集」

株式会社インサイト　https://insweb.jp/works/
「実績」ページからダウンロードできます。

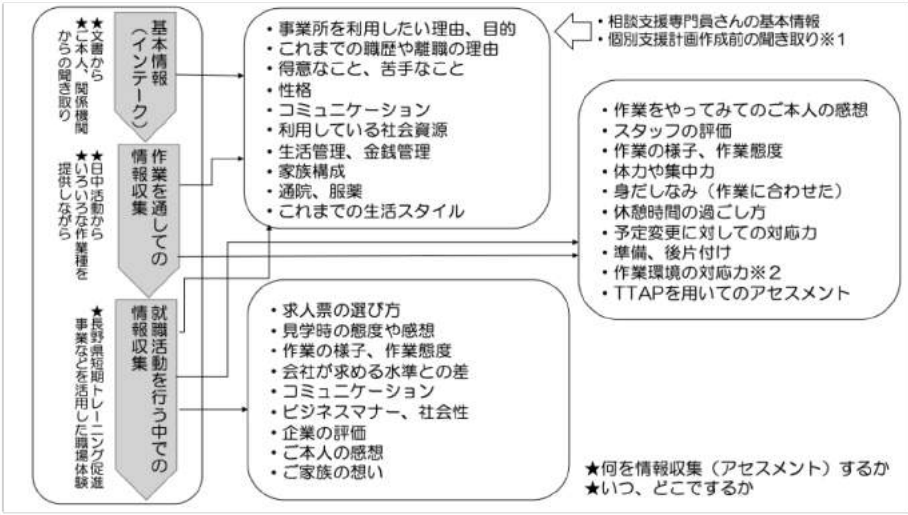
17

就労支援フォーラムNIPPON2020

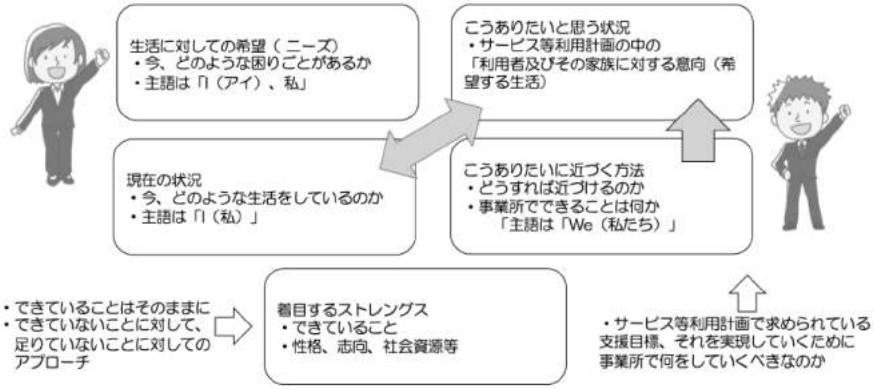
就労支援の質～その答え「アセスメント」にあり～



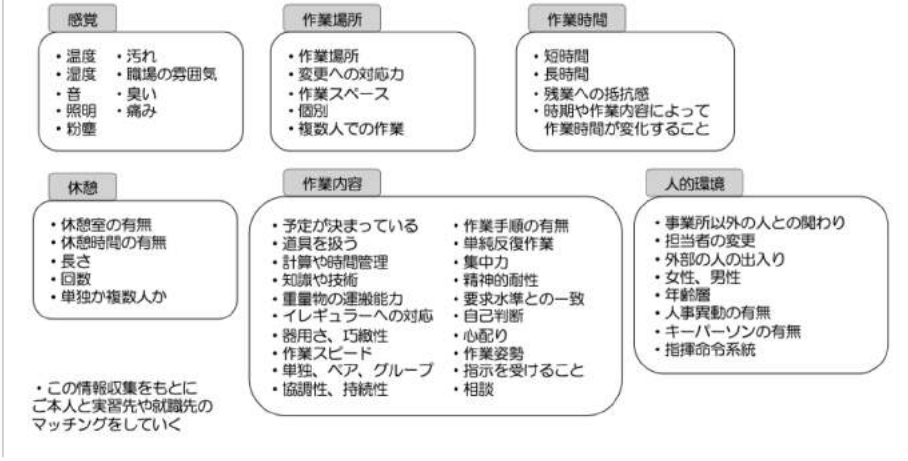
障がい福祉サービス＝究極のオーダーメイドのサービス業



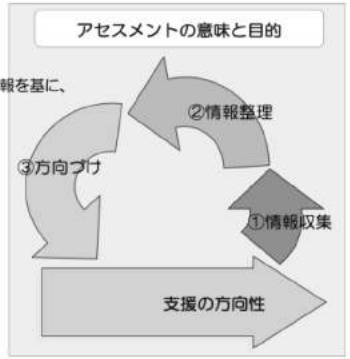
※1★個別支援計画作成前の聞き取りで何を情報収集（アセスメント）するか



※2★作業環境への対応力を知るために
★作業環境の何を情報収集（アセスメント）するか



アセスメントはなぜするのか



③方向づけ
把握できた情報と、できていない情報を基に、
必要な支援の方向性を決める

②情報整理
➢はたらくために必要な情報を整理し、
必要な支援を洗い出す
➢足りない情報、必要な情報を整理し、
情報収集の手段を検討する

① 情報収集
➢障がいのある人
➢はたらく場所のアセスメント

・この支援の方向性をいかに
「丁寧に」「情報を整理しながら」
「オーダーを聞きながら」
「求められているサービスを提供できるか」 ⇨ 究極のオーダーメイドのサービス業

「就労支援の質」アセスメントを考える

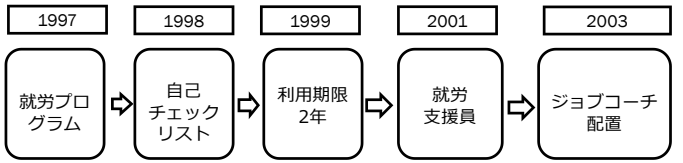
社会福祉法人　多摩棕櫚亭協会
常務理事　就労移行支援事業所ピアス
高橋　しのぶ

棕櫚亭の精神障害者の就労支援への挑戦

～「働きたい」を「働ける」へ～

1997年　ピアス設立

①完全通過型のトレーニング施設
②精神障害者の就職支援のノウハウの構築
③就職につながりやすい授産活動



ピアスの就労支援の経過と理念

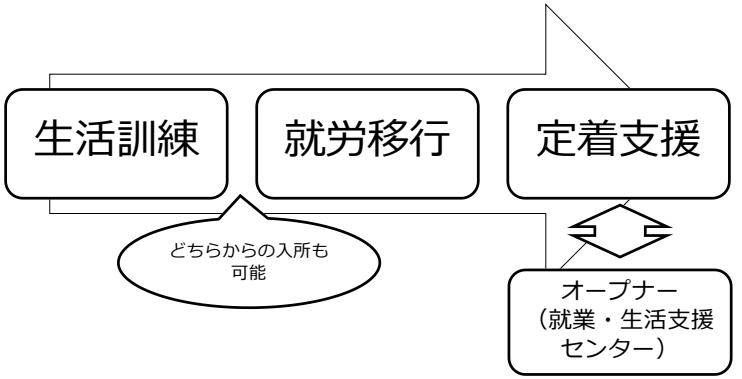
1997　精神障害に特化した就労支援
　　を開始（旧授産施設）
1999　利用期限2年間の設定
2007　就労移行支援へ事業移行
2014　就労支援型生活訓練を開始
2018　定着支援事業開始
　＊1年間の定着率90%以上

・「働きたい」を「働ける」に
　　現在は「ずっと働いている」に

・身体性を伴ったトレーニングで、
働く体と病気とうまく付き合う力を
獲得することを目指している

・「当事者の力」を大切に、利用者も
OBも病院や各種講演会の講師を
代々引き継いでいる

ピアスの就労支援のしくみ



就労支援の質～雇用促進法改正から考える～

■2013　雇用率２％の教訓から

・数合わせではなく、働き続けるための支援という原点に立ち戻る

・本人と会社双方を見極めてつなぐことの大事さ

＊急ぎすぎない

＊厳密になりすぎない（タイミングや勢いも時には大事）

就労支援の質～就労移行支援の役割から考える～

■就労に特化した場所でチャレンジする機会

・働くことの責任性、会社に求められることを知る

・自分の変化、新しい価値観や文化を手に入れる

■一定期間の中で、自分に必要な生活を選ぶ

・チャレンジしたことで選ぶ主体へ

・就労以外の道を選ぶことも大事な選択

質の高い就労支援を行うには

■職員（人材）

①考えることができる力　②エネルギー　③融通性　④サポート力

⑤善意　⑥自己覚知 出典：高齢者援助における相談面接の理論と実際/渡部律子より

各々が力をつけていくことができるような環境（採用、研修、育成、法人理念）を法人が提供することが必要

■プログラム

働くことにより近い体験ができるもの、本人が力をつけていけるもの、本人の職業選択につながるもの、自己理解を深めていけるしくみ

アセスメントとは何か～就労支援で言語化する～

■本人を多角的、全体として理解する

・本人の個人の歴史

・本人の希望や思い

・本人を取り巻く状況（家族、関係機関等）

■就労への道筋や方法へと導く、継続的な理解のプロセス

・本人の持っている強みと弱み

・仕事の適性

・病気とうまく付き合いながら働くイメージ

アセスメントの必要性

■「働きたい」を「働ける」に、
　そして「働き続ける」にするには、

・仕事の内容
・働くボリューム
・働く環境
・自分でできることの範囲（病状のコントロール、コミュニケーション等）

等を、お互いに共有しておくことが大切

一方で、支援者の想像を超える本人の力（会社も含めて）もあることを忘れないように

アセスメントの方法　～問合せから見学～

■見学申し込みの電話から始まる

どんな経過をたどってきて、今どのような状況なのか、ピアスの特徴と合うのか、紹介者がいる場合はどのくらい把握しているのか

■見学・・本人に語ってもらう

本人が希望しているのか、就労についてどのように考えているのか、自分についてどのように考えているのか、なぜピアスと思ったのか

アセスメントの方法　～体験からインテーク～

■体験実習事前面接

どんなことを自分の目標にあげるのか、配慮事項は？

■体験実習振り返り

お互いの実感がずれていないか

■インテーク面接

困っている症状、飲んでいる薬、過去の職歴を含めたライフヒストリー
何を大事に、何に困ってきたのか等

アセスメントの方法　～入所後～

■早めに全体像をつかむ

就労に関して何がポイントなのか（体力・病状・コミュニケーション・・）
本人はどのように感じているのか

■重点的に支援を提供

本人の変化と限界を把握し、強みと弱みを共有

■本人の働く力を統合的に理解する

作業遂行の力、働く意欲、病気とうまく付き合う力、相談関係をもつ力等

質の高いアセスメントを行うには

■本人と信頼関係を作る力
■アセスメント項目の理解
■本人の言葉を引き出すコミュニケーション力（傾聴・質問・応答）、
■考える力
■熱い情熱と冷静な知性を常に働かせるバランス
■職員自身の自己理解

■法人理念

～発信・提言・推進～
多摩棕櫚亭協会は、精神障害者の幸せ実現のために地域を創造することを目指します

■ピアス基本方針

・「働きたいを働ける」に、「ずっと働いている」に
・それぞれのゴールを目指して
・生活全体の豊かさを大切に

社会福祉法人多摩棕櫚亭協会　http://www.shuro.jp

14

パネルディスカッションC

ANSWER番外編

～障害者雇用は誰のためにあり、何を目指すものなのか?①～

2010-CD105

「企業一般就労」×「農業」

S-POOL Plus+

Jobに、Joyを。

https://plus.spool.co.jp

一人でも多くの障がい者雇用を創出し、社会に貢献する

jobに、joyを。

"仕事を通じて働く喜びを心から体感できる場所を提供したい"
そんな想いから「わーくはぴねす農園」は誕生しました。

弊社が独自に生み出した「就農モデル」は、
「安全・清潔」をモットーに長期的に就業できる環境を整備。

特に、知的障がいや精神障がいのある方に
マッチした就労モデルとなっています。

また、企業一般就労を基本としているため、
障がいのある方の経済的な自立にも大きく貢献しています。

私たちは、「わーくはぴねす農園」を通じて、
ノーマライゼーションの実現を目指しています。

社長　和田一紀

株式会社エスプールプラス

[本社]	東京都千代田区神田須田町1-25 JR神田万世橋ビル17階
[名古屋支店]	愛知県名古屋市中村区椿町16-16 ナゴヤ大和ビル7階
[設立]	2010年6月23日
[従業員数]	194名（2020年8月末現在）
[事業概要]	農業を活用した障がい者雇用のコンサルティング事業 企業向け貸し農園（わーくはぴねす農園）の運営・開発・管理 障がい者就労支援事業 ※弊社は株式会社エスプール（東証一部上場）の100%出資の子会社です。 社会的に認められた税務基盤の下、成長を続けています。

お問い合わせ・ご応募はこちら

TEL 0120-997-212

（平日9:30～18:30 土日祝休業）

Webからは24時間受付可能⇒

エスプールグループはお客様企業の課題解決と雇用機会に恵まれない人々の雇用創出支援を基にソーシャルビジネスを推進しています。

S-POOL　JPX 東証一部上場

株式会社エスプール（S-Pool,Inc.）
[本社] 東京都千代田区外神田1-18-13 秋葉原ガイビル4階
[設立] 1999年12月21日
[資本金] 3億7220万円
[代表] 代表取締役会長兼社長　渡上　佐平
[従業員数] 833名（連結）（2020年9月末現在）
[売上高] 170億2200万円（連結）（2019年11月期実績）

S-POOL Human Solutions　エスプールヒューマンソリューションズ　グループ型の人材派遣サービス

S-POOL Solutions　エスプールロジスティクス　EC感覚に特化した物流支援サービス

S-POOL Link　エスプールリンク　アルバイト特化型採用支援サービス

S-POOL Sales Support　エスプールセールスサポート　販売プロモーション支援サービス

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

私たちエスプールプラスの想い

働く障がいのある方が主役となり
『孤独感を感じること無く』『やりがいを感じ楽しめる』
仕事を創出し、雇用と就労の継続を応援します。

働きたい障がいのある方の企業一般就労を実現することで、
障がいのある方が生きる上での**選択肢**を広げます。

ご家族・支援機関や医療機関・地域の福祉事業所・行政と手を取り合い、就労と生活をサポートして自立を促し、**生き生きと自分らしく生活することを応援**しています！

同時に、経済面での自立をし、**一人ひとりが納税者として活躍**できる場を
作りたいと考えています。

jobに、joyを.

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

企業が抱えている障がい者雇用の課題

- 採用の仕方がわからない
- 障がいのある方にあった仕事を、なかなか提供できない
- 採用しても定着せずにすぐ辞めてしまう
- 現場の負担が大きく、不満の声が多い
- 来年3月より0.1%引き上げられる雇用率達成が難しい

障がい者雇用促進法で定められている 2.2% を達成できていない

障がい者雇用の努力をしているのにも関わらず、
「採用がうまくいかない」「なかなか定着しない」など、企業の抱えている課題は多くあります。

これらは**日本の殆どの企業が抱えている代表的な課題**なのです。
企業が障がいのある方の特性を理解し、それぞれに合った就労環境（職場環境・仕事内容）を提供するのは簡単なことではありません。

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

障がいのある方が抱えている企業一般就労の課題

- 障がいのある方に対する企業のサポート体制が整っていない
- 障がいの特性にあった仕事内容が見つからない
- 職場で孤独を感じることが多く続かない
- 仕事内容にやりがい・楽しみを感じない

多くの方が職場に何かしらの**不安・不満**を抱えています

誰しもが、「同じ職場で長く働きたい」「安定して働きたい」という思いをお持ちです。
一方で「自分に合った仕事が無い」「働きたくても選択肢がない」という悩みも抱えています。

これらは**障がいのある方の殆どが抱えている代表的な課題**です。
自身の適性を理解・受容された上で、働く環境を決定することは非常に難しく、
専門家・専門企業のサポートを受けるのも、解決策のひとつです。

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

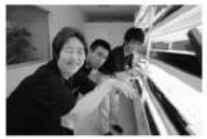
エスプールプラスは、弊社が生み出した「農業スキーム」で障がいのある方々の「働きたい」意欲を支援します。

10年の実績を誇る「企業向け貸し農園」。
「企業が障がいのある方を直接雇用し、障がいのある方はエスプールプラスが運営する企業向け貸し農園で働く」という、**エスプールプラスが生み出したこの農業スキーム**で、
障がいのある方が、長期的に、安心して就業できる環境を提供します。

「Social Firm（ソーシャルファーム）※1」とは、
障がいのある方や雇用機会に恵まれない方々に対して、ユニークなビジネスモデルで就職支援に取り組む企業を意味します。

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

「農業」は、障がいのある方が安心して働く環境として最適です



農業は、自然の中で生活リズムを整えられ、
農作物を育てることで、
責任感や、やりがいを感じることができます。
障がいのある方にとって
自立を促すことができる、最適なお仕事です。

特に、就労が難しいとされている
障がいのある方にとっては、それぞれの
能力特性を活かすことができる
最も働き易い環境のひとつであり、
農林水産省も推奨しています。

ソーシャルファーム
わーくはびねす農園

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

特長 1

＋ 農園は、全国27箇所（※予定含む）。最寄り駅から送迎バスも出ているので、通勤も安心です。

大阪エリア 2箇所

2010.10	わーくはびねす農園市原
2014.6	わーくはびねす農園茂原
2015.6	わーくはびねす農園市原第２
2015.12	わーくはびねす農園茂原第２
2016.11	わーくはびねす農園千葉わかば
2016.12	わーくはびねす農園船橋
2017.7	わーくはびねす農園柏
2017.12	わーくはびねす農園柏第２
2017.12	わーくはびねす農園ちば花見川
2018.8	わーくはびねす農園松戸
2018.10	わーくはびねす農園船橋第２
2019.3	わーくはびねす農園千葉わかば第２
2019.5	ソーシャルファームわーくはびねす農園さいたま岩槻（行政連携）
2019.9	ソーシャルファームわーくはびねす農園ちば八千代
2020.3	ソーシャルファームわーくはびねす農園船橋第３
2020.6	ソーシャルファームわーくはびねす農園川越
2020.8	ソーシャルファームわーくはびねす農園Plus東京板橋（行政連携）
2020.11	ソーシャルファームわーくはびねす農園柏第3
2021.2	ソーシャルファームわーくはびねす農園越谷
2016.11	わーくはびねす農園あいち豊明（行政連携）
2018.12	わーくはびねす農園愛知みよし（行政連携）
2019.5	ソーシャルファームわーくはびねす農園あいち春日井（行政連携）
2019.12	ソーシャルファームわーくはびねす農園あいち東海（行政連携）
2020.6	ソーシャルファームわーくはびねす農園あいち小牧（行政連携）
2021.春	ソーシャルファームわーくはびねす農園あいち長久手（行政連携）※予定
2021.春	ソーシャルファームわーくはびねす農園Plusあいち名古屋 ※予定
2021.春	ソーシャルファームわーくはびねす農園Plusおおさか摂津※予定
2021.夏	ソーシャルファームわーくはびねす農園おおさか牧方（行政連携）※予定

ソーシャルファームわーくはびねす農園さいたま岩槻

ソーシャルファームわーくはびねす農園Plus東京板橋

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

特長2 ＋ 「農業の経験」はいりません。10年の実績から生み出した運営体制により、安心して働けます。

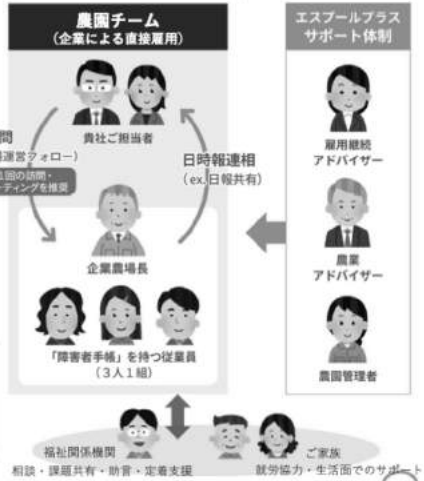
●しっかり目が行き届く「**企業農場長＋障がいのある方3人」を1チーム**とすることで、孤独を感じず、安全に、やりがいを持って働くことができます。

●運営サポート体制も万全。
精神保健福祉士、社会福祉士などの専門家が企業・企業農場長をサポート。

障がいのある方の長期就労につなげています。

●**地域の就労定着支援事業などをはじめとする福祉関係機関とも日々連携しています。**

課題共有や助言、定着支援などを行っていただくこと、また、継続してご家族のサポートもお願いしています。



Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

特長3 ＋ 収穫した野菜は、まずは社内向けに福利厚生として配布を。社内の障がい者理解を高めてから外部に流出し、会社の価値を高めます。

そのほか「職場復帰支援プログラム」として、農園を活用することで精神的に安定しない従業員の復帰支援を行うことや新卒説明会などにおいて農園参加を紹介することで、社会貢献意欲の高い求職者へのアプローチが可能となっています。

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

特長4 ＋ 農園への取り組みは、企業のSDGs（持続可能な開発）への活動に直結

就労困難であった層に対する賃金の支払いを実現
● SDGs
あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

農園を活用したダイバーシティ研修の実施
● SDGs
すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する

農園を利用した健康経営施策の実施
● SDGs
包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する

賃金の支払いを通じた不平等の削減
● SDGs
各国内及び各国間の不平等を是正する

「SDGs」の根幹にある「持続可能な開発」とは、
将来的なニーズを損なわずに、現世代のニーズを満たす開発のこと。

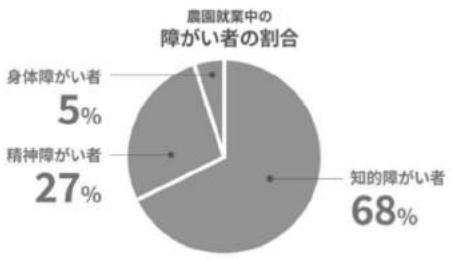
農園の環境は、世の中の環境問題や社会課題の解消を目的に、企業の「**ESG投資**※1」**の観点からも注目**されています。

※1「ESG投資」
材料として、非財務情報である環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の要素を考慮する投資のこと。
＜環境省『SDGs活用ガイド』引用＞

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

特長5 ＋ 長く、やりがいをもって働ける環境づくりを重視。「定着率が高い理由」はここにあります

※過去10年間における、紹介した人数に占める就労者の割合（企業農場長は含まず）



※2020年5月末現在

大事にしているのは、**障がいのある方が、長く、生き生きと、やりがいを持って働く**こと。
10年の実績をもとに、「丁寧な実習体験」から「雇用継続サポート」まで一貫して長期就労にこだわっている独自のワンストップサポート体制が、定着率の高い理由。

常に、障がいのある方と、雇用する企業がともにハッピーになることを目指しています。

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

特長 6 ＋ **最低賃金以上の収入はもちろんのこと、企業ごとのユニークな福利厚生も。経済的自立を応援**

障がいのある従業員の給与例

東京都の最低賃金以上
1,013円×6h/日×22日勤務した場合 → **約133,716円～/月**
※多くの方が障害年金の受給をされていますが、年金機構の判断となります。

- **社会保険**
- **雇用保険**
- **労災保険**
- **有給休暇付与**
- **交通費別途支給**
- 各企業、福利厚生が完備

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

利用実績 **ご利用企業は、業種を問わず、上場企業・有名企業など300社以上。東京・大阪・愛知・福岡など多くのエリアから利用されています**

就労者数	利用企業	リピート社数
1900名以上	320社以上	60社

※2020年11月末現在

SMBC日興証券 / KADOKAWA / Panasonic / FUSO
Make Next. 九電工 / CTC / TOKYU HANDS / NOK
DOUTOR / PCA / 河合塾 / HASEKO
関谷鋼機株式会社 / Callaway / FUJI xerox / Recruitment

Copyright© S-Pool Plus, Inc. All Rights Reserved

パネル・ディスカッションC
ANSWER番外編
～障害者雇用は誰のため、何のためにあるのか？～
就労支援フォーラムNIPPON2020

2020年12月12日（土）
障害者雇用企業支援協会
理事　有村秀一

1

トヨタループス概要

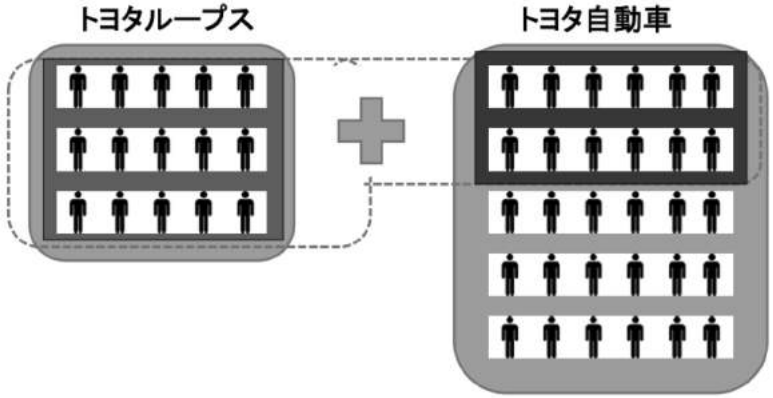
（1）会社概要

事業内容	印刷、メールサービス、その他
人員規模	2009年4月 ： 90名（障がい者30名（内重度12名）、健常者60名） 2020年10月 ：414名（障がい者322名（内重度95名）、健常者92名）
資本金	5千万円
設立時期	設立　　：2008年5月 事業開始 ：2009年4月
所在地	愛知県豊田市トヨタ町　（トヨタ自動車㈱ 本社敷地内）

トヨタループス　障がいに関係なく幸せに働ける社会を目指し

2

特例子会社の特例とは？



障害者雇用率の算定において、特例子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる

3

特例子会社の特例とは？

商法上も税法上も一般企業と全く同じ

親会社と同等な点
・就労環境、人事制度、給与体系、福利厚生、健康保険
　人材育成（キャリアアップ）等処遇・制度殆ど同一

親会社以上な点
・就労支援体制（医師、保健師、精神保健福祉士、心理士等
　手厚い配置）

特例子会社は障がい者に対するサポートが手厚い企業であり
運営面でA型、B型の様な福祉報酬等税金の適用も全く無く
一般企業と別物では無い

4

親会社との一体感醸成施策

就労場所
・トヨタ本社敷地内にループス拠点を設立
　トヨタ本社体育館を併設し、トヨタの福利厚生子会社も
　同居する事等でトヨタ社員との接点を確保
・ループス本社以外は全てトヨタの拠点ビル内に
　駐在する形で設立（愛知6拠点、東京3拠点）
仕事
・ループスの業務は基本トヨタ社員が行っていた物のみ
　受託として実施（トヨタの内製業務）
その他
・ループスはトヨタの疑似組織とし、トヨタ社内から
　部組織と見られる様工夫
　電話、LAN、メール等全てトヨタ仕組み利用
　ループスへの依頼は社内依頼書で対応可
　（費用発生等無し）

5

新型コロナウイルスに対する対応

親会社の働き方改革による在宅勤務拡大で事務職場の間接業務が激減

生産職場の直接業務（モノづくり）に進出、拡大中

6

新たな取り組み

障がいがあってもできる業務から

あるからこそできる業務へ

障がいのある方に対してリスペクトが生まれる

モチベーションの向上、持続的発展へ

【具体事例】
- 福祉車両等の開発・評価
- 製品のユニバーサルデザイン評価
- 障がい体験プログラムの作成、実践

7

就労支援フォーラム NIPPON 2020

THE ANSWER ～この声、思いにどうこたえるのか～

パネルディスカッション C
障害者雇用は誰のため何のためにあるのか
－インクルーシブでディーセントな障害者雇用・就労のあり方を考える－

一般社団法人ゼンコロ
中村敏彦

始まり

- 1949（昭和24）年、4人の結核回復者
- 原点は英国のパップワース移住村
- 運動の基礎は、働く場づくり
- 創設は1961（昭和36）年10月

現　在　（令和2年3月31日）

- 加盟法人は、10の社会福祉法人
- 185の施設・事業所
- 障害者2,286名、その他の利用者4,832名、非障害者1,653名、登録者等を含めた合計8,771名
- 全体の事業収入の内訳
  事業活動 51.9%、サービス活動 47.2%、
  その他 0.9%

就労支援の取組

働く現場はパートナー

大切にしたい5つのCS

評価と課題

- 福祉就労の場は？（指摘）
- 利用者像は？（解釈）
- インクルーシブ雇用は？（評価）
- 費用対効果は？（指摘）

インクルーシブな労働・雇用について

ゼンコロは、こう考える。

実現に向けて

必要な条件整備

ANSWER 2

工賃倍増は、目標が低すぎる

～工賃10倍を実現する「全国版民需受発注促進モデル」とは～

VALT JAPAN

コンテクストフォーラム 【ANSWER 2】

工賃倍増は、目標が低すぎる
工賃10倍を実現する「全国版 民需受発注促進モデル」とは

日本財団　就労支援フォーラム NIPPON 2020

プロデューサー
ヴァルトジャパン株式会社
代表取締役　小野　貴也

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

進行内容

開催挨拶 & 全国版 民需受発注促進モデルの説明

9:00～9:25（25分間）　ヴァルトジャパン株式会社　代表取締役　小野　貴也

業界を変革する「プラットフォームモデル」の構造解説 & 偉大な可能性

9:30～9:50（20分間）　元ラクスル株式会社副社長　守屋　実　氏

休憩　9:50～10:05（15分間）

パネルディスカッション①
「各ステークホルダーが語る、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

10:05～10:55（50分間）　プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

休憩　10:55～11:10（15分間）

パネルディスカッション②
「官民連携で推進する、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

11:10～12:00（50分間）　プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

質疑応答

12:00～12:30（30分間）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

本分科会プロデューサーの紹介

VALT JAPAN株式会社（ヴァルトジャパン）
代表取締役　小野　貴也（オノ　タカナリ）
ー1988年5月13日生まれ/大分県出身

■経歴
シオノギ製薬株式会社へ新卒入社。
精神疾患病・生活習慣病の医薬品専門MR（医療情報担当者）として、東京都約150医療機関を担当。医薬品では解決できない、仕事と治療の両立が必要な方々における「社会的就労問題」に衝撃を受け、 2014年8月、ヴァルトジャパン株式会社を創業。

■創業後
障害者へ仕事を流通させる「障がい者特化型BPO事業」を展開すべく、創業後2年間は、全国の就労継続支援事業所・業界団体に足を運び続け、計約300事業所・3,000名超の障害者ワーカーのネットワークを構築。現在、1,000事業所・10,000人を超えるネットワークとなり、累計1,500案件を超える業務案件を、全国の事業所および在宅ワーカーへ提供。障害者ワーカーを企業戦力にする、黒ない最大級のプラットフォームへと成長させる。

■官民関連実績
・障がい者みなし雇用研究会外部委員
（全Aネット主催/日本財団助成研究事業/厚労省オブザーバー）
・神奈川県鎌倉市連携協定締結（2019年10月）
・大阪府茨木市連携協定締結（2020年8月）
・厚労省委託事業「共同受注窓口を通じた全国的受発注支援体制構築事業」を受託したコクヨグループと協働パートナー締結（2020年8月）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

働くことを主とした、就労継続支援事業所（障害福祉サービス）。
平均収入3.2万円/月、受託業務の平均時給200円程度、職員の90%が福祉専門員。

※平均収入は、A型、B型の平均収入（工賃）等を合算して算出。
※A,B型は大きく「IT系・非IT系」の2種類に分かれ（ハイブリッド系もあります。）、各事業所ごとに特色がある。

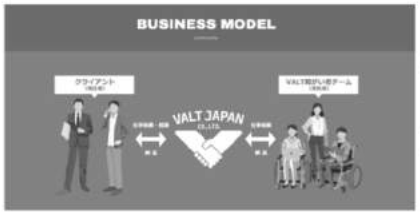
[非IT系]就労継続支援事業所

[IT系]就労継続支援事業所

問題	課題
仕事の受注量が圧倒的に不足	民間企業への最適かつ積極的な営業
1事業所単位で受注可能な業務量が小さすぎる	複数事業所単位で受注し最適な量を分散受注する
受注業務の多くが単価の低い単純作業（内職系）	ビジネス市場で勝てるサービスの開発・展開
障害者への世間的無理解（内職系の簡単な仕事しか出来ない。という偏見等）	企業戦力になると証明する（最初の1分と最後の1分の品質が同じ。一般の人では決して真似できない。）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

アウトソーシングされた業務を当社で受注。
全国47都道府県の就労継続支援事業所、働く障がい者へ再委託し、
新たな活躍機会を創出する「障がい者特化型BPO事業（全国版 民需受発注促進モデル）」を展開。



登録ワーカー数
11,200名超

就労継続支援事業所数
1,000事業所超

受注案件数
1,500案件超

メディア掲載実績

日本経済新聞 日経産業新聞
BSテレ東 厚生労働省 BUSINESS INSIDER JAPAN
THE NIPPON FOUNDATION 毎日新聞社 NHK 厚生文化事業団
LITALICO GURULI BigLife21

官民連携実績

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

経済市場に対して、就労継続支援事業所、在宅障がい者ワーカーが、ビジネスの
最前線で活躍できると証明しています。（受託案件種類400種類超、累積1,500案件超）

受注事例

Amazon商品ページ制作運用 6,000商品

シェアハウス定期清掃 都内約100拠点

主な案件実績

SHARP amazon NEC SMS ULURU Rakuten LIFULL
KOKUYO 日本通運 LITALICO OZmall SUPER HOTEL ハナサカス
DENSO EPARK TAC iid Mark-i
SCALA CELM JAXA MIL

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

新型コロナウイルス感染症拡大防止策として、日本財団様の事業である「医療
機関向け フェイスシールド無償提供プロジェクト」を受託し運用。

供給実績

供給実績
約200,000個超

供給医療機関数
約250医療機関

製作ワーカー数
約1,500名

製作事業所数
約100事業所超

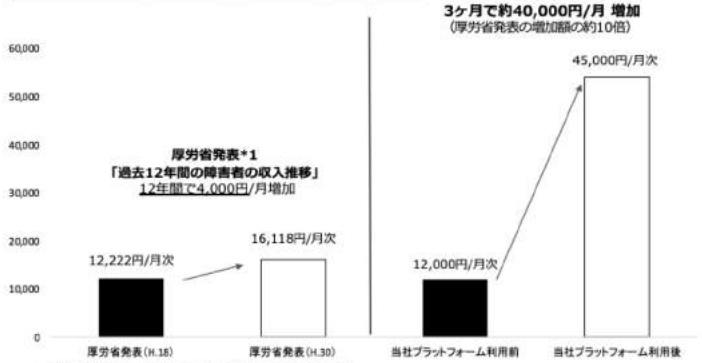
Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

フェイスシールドの製作現場と社会的影響

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

就労継続支援B型事業所の平均工賃は、12年間で約¥4,000の増加。（厚労省発表）
このペースは、自立した生活（収入15万円と仮定）**が送れるまでに、400年以上かかる計算となることから、P.4の「問題・課題」の解決が急務。**

＊下記2種類（厚労省調査データ、プラットフォーム利用データ）のグラフは、
対象母数（規模）や調査方法が全く異なることから、直接的な比較はできません。



＊1 引用：厚生労働省「就労継続支援事業所実態調査2018 就労継続支援B型事業所　平均工賃について」掲載のグラフを活用し、当社にて作成。

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

本モデル事業により、発注企業と就労継続支援事業所・障がい者ワーカーの潜在的労働力は、ビジネス関係を超え、サステナビリティ（SDGs）をも、推進します。

企業のSDGSも推進

当社のプラットフォームを活用することで、就労困難者に対する就労機会が創出される。企業と働く障害者が、仕事を通じて新たな共創関係を築くことで、日本そして世界のダイバシティをさらに推進する。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

発注企業

就労継続支援事業所
障がい者ワーカー

SDGsが注目されている背景
引用：令和２年３月 環境省 「すべての企業が持続的に発展するために」 – 持続可能な開発目標(ＳＤＧｓ エスディージーズ)活用ガイド –より

企業はこれまで、消費者のため、地域社会のため、そして生活環境の維持のために求められる製品やサービスを提供してきました。しかし、昨今の少子高齢化による人材不足や消費者ニーズの多様化等により、売上拡大や事業承継において課題を抱える企業が多いのではないでしょうか。企業が将来に渡って継続し、より発展していくために必要となるのが、長期的な視点で社会のニーズを重視した経営と事業展開です。そこで、今、ビジネスの世界では、経営リスクを回避するとともに、新たなビジネスチャンスを獲得して持続可能性を追求するためのツールとして、SDGs（エスディージーズ）の活用が注目を集めています。

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

進行内容

開催挨拶 & 全国版 民需受発注促進モデルの説明

9:00～9:25（25分間） ヴァルトジャパン株式会社 代表取締役 小野 貴也

業界を変革する「プラットフォームモデル」の構造解説 & 偉大な可能性

9:30～9:50（20分間） 元ラクスル株式会社副社長 守屋 実 氏

休憩 9:50～10:05（15分間）

パネルディスカッション①
「各ステークホルダーが語る、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

10:05～10:55（50分間） プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

休憩 10:55～11:10（15分間）

パネルディスカッション②
「官民連携で推進する、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

11:10～12:00（50分間） プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

質疑応答

12:00～12:30（30分間）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

就労支援フォーラムNIPPON2020

ANSWER2

本日、お伝えしたいことです。

工賃倍増は、目標が低すぎる

→工賃10倍を実現
→仕組みを変えることで実現
→勝ち筋をつくることで実現
→勝ち筋を展開することで拡張実現

自己紹介の数字、年齢＝企業内起業＋独立起業＋週末起業、です。

51＝17＋20＋14

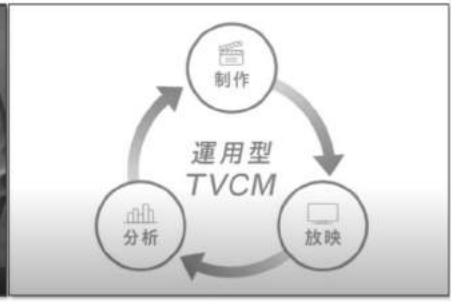
年齢　企業内起業　独立起業　週末起業

17＝5勝7敗5分、上場＝5社、M&A＝2社、NPO＝2社、14＝51－17－20。

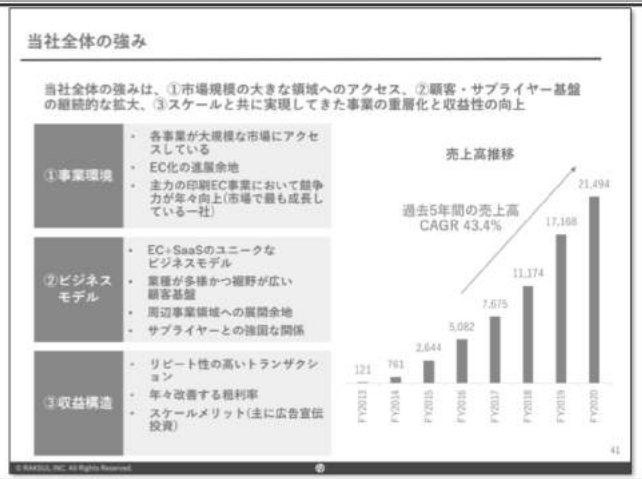
ラクスルです。

のんさんのCM、ご覧いただいこと、ありますでしょうか？

黒谷友香さんのCM、ご覧いただいこと、ありますでしょうか？



東証一部上場企業のなかでも、上位1%に入る成長率となっています。

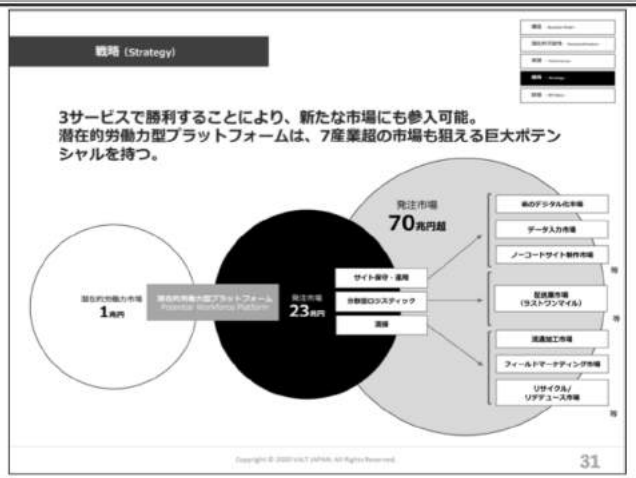


ビジネスモデルです。

同じ、シェアリングモデルです。

プラットフォーム化することで、仮想現実的に、日本最大の「人材と敷地のリソース」を束ねています。

センターピンを倒すことで、強みを活かした横展開拡張が可能となります。



ありがとうございましたっ！

この声、思いにどう答えるのか

意志のある可能性に愛を

仕組みを変えれば、世界はもっと良くなる

添付資料

19歳での初めての起業以来、30年あまり、一貫して新規事業に従事しています。

守屋実事務所

電通、リクルートホールディングス、凸版印刷、
日立製作所グループ、住友商事、日本たばこ産業、
沖電気工業、三井住友銀行、キユーピー、テルモ、
東急電鉄、東急不動産、産経新聞、京セラ、大広、
スカラ、スカラパートナーズ、PERSOLグループ、
パナソニックグループ、ジェネシアベンチャーズ、
FFGベンチャービジネスパートナーズ、
DMM startup Studio、エクサウィザーズ
サイバーエージェント、シーエーモバイル、
TBM、GlobalHomework、ユニコーンファーム、
VALT JAPAN、トラス、3sunny、ウェルモ、
HOKUTO、クオンタムリープベンチャーズ、
みんなのコード、メディカルケアデザイン、
あすけん、ドクターメイト、ファミワン、
あずかるこちゃん、日本医療機器開発機構、
カイテク、セイビー、MAGIC SHIELDS、CAVIN、
ブレイブ少額短期準備、TOKYOIP、ハイファイブ
Liberware、MyDearest、新産業共創スタジオ
後見の杜、治袋セルフメディケーション、
やまと診療所、おうちにかえろう。病院、
こばやし歯科クリニック、D-1ー、Dスクール、
icommon、CIRCULATION、澤田経営道場、wiicon、
早稲田大学、慶応大学、内閣府、経産省、厚労省、
ジャパンヘルスケアビジネスコンテスト（JHeC）、
コロナ給付金等付実行委員会、中国山実省。

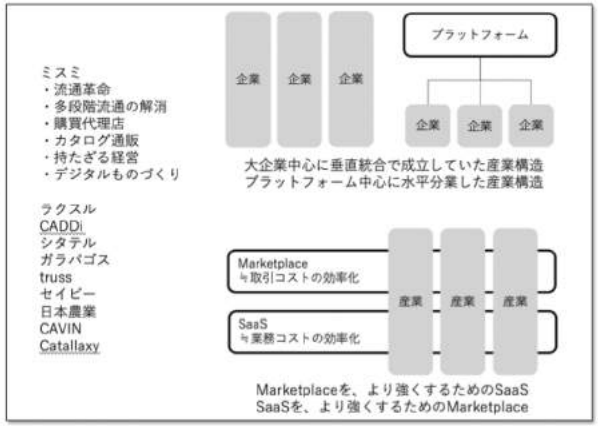
【資金調達】
・ラクスル
：ベンチャーファイナンス
：資本提携（調達・ネット企業VS.未調達・リアル企業）
：マザーズGAFAモデル、重イチガバナンス指名報酬
・ケアプロ
：ソーシャルファイナンス
：法改正、規制緩和の流れに沿った、投資、貸付、助成
・サウンドファン
：研究開発時点での製造業のシリーズABC
・AuB
：株式投資型クラファン、募集開始即日上限35百万円
・ミーミル
：独立企業と企業内起業のハイブリット立上げ、売却
・他、投資会社立上げ、ファンド立上げ、個人投資など

【資金運用】
・創業株主志向、「自分たちの会社の株だから売らない」

新規事業の量稽古の中心は、「ミスミモデルの系譜」と位置付けているビジネスモデルの量稽古です。

ミスミ
・流通革命
・多段階流通の解消
・購買代理店
・カタログ通販
・持たざる経営
・デジタルものづくり

ラクスル
CADDi
シタテル
ガラパゴス
truss
セイビー
日本農業
CAVIN
Catallaxy



末永いご縁を、どうぞ、よろしくお願いいたします。

■会社紹介

❖株式会社守屋実事務所
・2010年9月創業
・設立前および設立間もないベンチャーを主な対象 に、
新規事業創出の専門家として活動。
・自ら投資を実行、役員に就任して、事業責任を
負うスタイルを基本とする。
・創業期、成長期を経たのちも、継続的な事業参画 と安
定株主としての長期の関係性保持が信条。

❖連絡先
・メール ： info@moriyaminoru.com
・電 話 ： 090-3692-1769
・住 所 ： 東京都千代田区霞が関3-2-5
霞が関ビルディング33階

■自己紹介

❖経歴
1969年生まれ。明治学院大学卒。
1992年に株式会社ミスミ（現ミスミグループ本社）に入社後、新市場開発室で、新規事業の開発に従事。
メディカル、フード、オフィスの3分野への参入を提案後、自らは、メディカル事業の立上げに従事。
2002年に新規事業の専門会社、株式会社エムアウトを、ミスミ創業オーナーの田口氏とともに創業。
複数の事業の立上げおよび売却を実施。
2010年に守屋実事務所を設立。設立前および設立間もないベンチャーを主な対象に、新規事業創出の
専門家として活動。自ら、投資を実行、役員に就任、事業責任を負うスタイルを基本とする。
ラクスル株式会社、ケアプロ株式会社の立上げに参画、副社長を歴任後、株式会社博報堂、
メディバンクス株式会社、株式会社ジーンクエスト（ユーグレナグループ）、株式会社サウンドファン、
株式会社みんなの健康、ブティックス株式会社、株式会社SEEDATA（博報堂グループ）、AuB株式会社、
株式会社TOKYOJP、株式会社みらい創造機構、株式会社ミーミル（UZABASEグループ）、
株式会社トラス、株式会社日本クラウドキャピタル、株式会社テックフード、キャディ株式会社、
一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会、宇宙航空研究開発機構JAXA、
株式会社セルム、株式会社フューチャーベンチャーキャピタル、株式会社日本農業などの取締役、顧問、フェロー、理事など
、株式会社リクルートホールディングス、JR東日本スタートアップ株式会社などの
アドバイザーなど、経産省、内閣府などの有識者委員など。
山形県工業和信息化庁の人工智能高档顾问を歴任。
Wiki掲載 https://ja.wikipedia.org/wiki/守屋実

❖MVV
・シリアルイントレアントレプレーナシップの普及実践を通じ、
より良い社会の実現に貢献。
・ヒト・コト・カネの新規事業の生態系を構築する。
・縁・見・運を大事にする。そのための予習と復習、記録。
：予習＝（未来＋自習）カレンダー。
：復習＝日次決算＋週次決算＋月次決算。
：記録＝起業の心得。

進行内容

開催挨拶 & 全国版 民需受発注促進モデルの説明

9:00～9:25（25分間） ヴァルトジャパン株式会社 代表取締役 小野 貴也

業界を変革する「プラットフォームモデル」の構造解説 & 偉大な可能性

9:30～9:50（20分間） 元ラクスル株式会社副社長 守屋 実 氏

休憩 9:50～10:05（15分間）

パネルディスカッション①
「各ステークホルダーが語る、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

10:05～10:55（50分間） プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

休憩 10:55～11:10（15分間）

パネルディスカッション②
「官民連携で推進する、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

11:10～12:00（50分間） プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

質疑応答

12:00～12:30（30分間）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

パネリストのご紹介

KOKUYO

コクヨアンドパートナーズ株式会社　取締役

コクヨ株式会社
事業推進センター　BPOソリューション事業部　事業部長

榎本　淳一

1998年コクヨ株式会社入社、流通販売会社のマーケティング・営業企画や間接材購買システムの販売促進を経験したのち、2005年から社内新規事業として現業であるBPO事業の立ち上げから参画。
2011年からは本事業の責任者として、主に事業開発と人事（制度設計、採用教育など）を担当。2016年に更なる事業拡大を目的としてコクヨ＆パートナーズ株式会社を設立。現在は経営全般と新規事業や営業を統括する業務に従事。

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

株式会社MiL（ミル）

代表取締役社長 杉岡侑也

MiL

Copyright © 2020 MiL Inc All Rights Reserved.

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

ブランド紹介

the kindest

やさしさで、世界を変えていく。

Copyright © 2020 MiL Inc All Rights Reserved.
3

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

the kindest babyfood | ベビーフード

日本初サブスク型のベビーフードの開発を行い
子供の成長に合わせてパーソナライズされる体験を提供

Copyright © 2020 ML Inc All Rights Reserved.

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

パネリストのご紹介

ハナサカス

ハナサカス株式会社
PM部　部長

醍醐　規弘

【会社概要】

会社名	ハナサカス株式会社
代表者	西尾　昌樹
本社	〒104-0032 東京都中央区八丁堀4丁目9-13 ニチレックビル　3階
設立日	平成26年6月25日
シェアハウス管理物件数	113棟・1903部屋（2020年12月現在）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

ハナサカス とは？

「夢を追いかけている皆さんを応援したい！」

そんな気持ちで始まったシェアハウスです。
夢に向かって高い志をもっている方々のお手伝いが少しでもできればと思っております。

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

パネリストのご紹介

Mark-i

株式会社マークアイ
ブランド企画部　部長

西岡　浩二　Koji Nishioka

2003年マークアイ入社。

以後、商標コンサルティングを中心として、多くの企業のグローバル商標出願戦略・保護戦略立案を手掛ける。

現在は「クリエイティブとリーガルの融合」をテーマに、ネーミングサービスを中心としたブランドコンサルティング業務を推進し、自身もネーミング制作を手がける。

一般社団法人日本食品・バイオ知的財産権センター関西委員会顧問。

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

パネリストのご紹介

社会福祉法人トット基金
トット文化館

就労継続支援事業B型
職業指導員：鈴まみ

トット基金・・・？

1981年に黒柳徹子著「窓際のトットちゃん」の

著作権を受領し設立した社会福祉法人

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

トット文化館の利用条件・・・

聴覚障害をお持ちの方

聴覚障害者の方を中心とした施設

定員：20名　仕事内容：受注内職作業、農園作業

手話をはじめ、それぞれ一人一人にあった
コミュニケーション方法

他に日本ろう者劇団や手話教室の運営も実施

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

パネリストのご紹介

次なる
茨木へ。

北川　友二（きたがわ　ゆうじ）

茨木市健康福祉部長

昭和59年茨木市役所入庁
保健福祉部門に約20年
障害福祉課長、福祉政策課長、福祉事務所長などを経て平成28年に健康福祉部長を拝命
平成30年に障害の特性に配慮し共に生きるまち茨木の実現を目指す「茨木市障害のある人もない人も共に生きるまちづくり条例」を策定
同年、地域共生のまちづくりを目指すため地域、障害、高齢・介護、健康・食育の各計画を一体的に推進するため本市独自の「総合保健福祉計画」を策定

現在は、地域共生社会の実現を図るため、重層的な相談支援と、保健と福祉の一体的支援を行う体制を構築し、支援を必要とする方の早期発見・早期対応を目指す拠点として、市内5圏域に地区保健福祉センターの整備をおこなっている。

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

進行内容

開催挨拶 & 全国版 民需受発注促進モデルの説明	9:00～9:25（25分間）　ヴァルトジャパン株式会社　代表取締役　小野　貴也
業界を変革する「プラットフォームモデル」の構造解説 & 偉大な可能性	9:30～9:50（20分間）　元ラクスル株式会社副社長　守屋　実　氏
休憩	9:50～10:05（15分間）
パネルディスカッション① 「各ステークホルダーが語る、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」	10:05～10:55（50分間）　プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様
休憩	10:55～11:10（15分間）
パネルディスカッション② 「官民連携で推進する、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」	11:10～12:00（50分間）　プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様
質疑応答	12:00～12:30（30分間）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

パネルディスカッション②
「官民連携で推進する、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

工賃倍増は、目標が低すぎる
工賃10倍を実現する「全国版 民需受発注促進モデル」とは
就労支援フォーラム NIPPON 2020

大阪府茨木市×VALT JAPAN包括連携協定
「 ICTを活用した、就職困難者への就労支援を行う包括連携協定の締結」

（注１）VALT JAPAN株式会社
主に、①NPO（実際プロセスアウトソーシング）によりICTを活用した障害者の雇用機会の創出と、②障害者を雇用する企業に提供する対象者支援システム開発を行うスタートアップ企業。東京都所在。
2018年には、鎌倉市との協定により②のシステムを無償提供し、本市「スマイルオフィス」開設のワークステーション就労者へのサポートとシステムのブラッシュアップを図っている（企業向けシステムは8月頃リリース）。
就労継続支援事業所数：約1,000事業所（利用者数約10,000名超）
個人在宅ワーカー数　：500名超

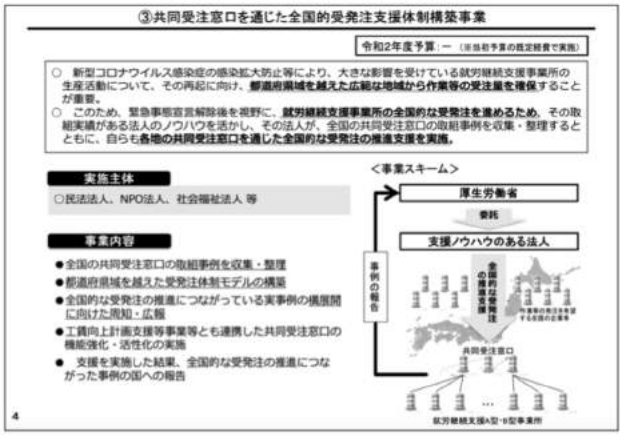
Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

パネルディスカッション②
「官民連携で推進する、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

工賃倍増は、目標が低すぎる
工賃10倍を実現する「全国版 民需受発注促進モデル」とは
就労支援フォーラム NIPPON 2020

厚生労働省委託事業（受託事業者：コクヨアンドパートナーズ株式会社）
「共同受注窓口を通じた全国的受発注支援体制構築事業一式」

厚生労働省



引用：令和2年度 第二次補正予算案（障害保健福祉部関係）社会・援護局 障害保健福祉部 掲載資料を添付

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

進行内容

開催挨拶 & 全国版 民需受発注促進モデルの説明

9:00～9:25（25分間） ヴァルトジャパン株式会社 代表取締役 小野 貴也

業界を変革する「プラットフォームモデル」の構造解説 & 偉大な可能性

9:30～9:50（20分間） 元ラクスル株式会社副社長 守屋 実 氏

休憩 9:50～10:05（15分間）

パネルディスカッション①
「各ステークホルダーが語る、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

10:05～10:55（50分間） プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

休憩 10:55～11:10（15分間）

パネルディスカッション②
「官民連携で推進する、全国版 民需受発注促進モデルへの期待と可能性」

11:10～12:00（50分間） プラットフォーマー、発注企業側、受注事業所側、自治体代表者様

質疑応答

12:00～12:30（30分間）

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

仕事で大活躍する、新たな未来を創る

コンテクストフォーラム 【ANSWER 2】
End

Copyright © 2020 VALT JAPAN. All Rights Reserved.

ANSWER 3

新しいジョブコーチのあり方！！

～助成金制度と人材養成を考える～

ANSWER 3
「新しいジョブコーチのあり方！！～助成金制度と人材養成を考える～」

キーノートスピーチ

・コロナ禍における就労支援の現状

・ジョブコーチを中心とした就労支援の課題
～「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会」より～

酒井　京子

社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会　大阪市職業リハビリテーションセンター　所長
ジョブコーチ連絡協議会会長
特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク　代表理事
サービス管理責任者指導者養成研修リーダー講師

障害者就業・生活支援センターにおける具体的な支援内容

- 交流会やグループワークができないので、郵送、FAXやメールで登録者全員にアンケート（生活状況や仕事の状況、精神状態等々）を実施し情報をまとめて皆で共有
- 電話面談への積極的な変更、Zoom等を利用したビデオ面談の導入
- 公園での面談、オンライン面談
- 休業補償についての確認を、できる範囲で本人や企業に行った
- 休業補償がない状態で休みが続く場合は、求職支援も行う旨アドバイスをした。
- 定例の在職者交流研修会が開催できず、就労定着にかかる就労・生活課題の把握が困難となったので、代替として在職者向けに通信物を発行した。返信フォーム（返信ハガキ、ＱＲコードによる返信メール）を添付し、情報収集と整理を行なった
- 公式ラインのアカウントを作成し、困りや不安に対応しやすくした
- 福祉サービスを利用したことのある登録者については、日中支援の依頼を行った
- 近況アンケートを実施し、TELによる助言や身近な相談者・窓口を再確認した。その他、公共交通を利用した移動を極力控えてもらうため、圏域2市4町の福祉課と相談し、居住地の庁舎会議室を相談場所として利用した

1.コロナ禍における支援の現状

ジョブコーチ連絡協議会より新型コロナウイルスによる緊急事態宣言の影響に対する緊急要望書を厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課に提出（2020年4月23日）

○要望1
コロナウイルスの影響による「障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）」の扱いに関し、対面でなくとも顔の見える方法（Skype、Zoom等）であれば助成金対象と認めるという対応について、労働局により見解にばらつきが見られるため、全国の労働局及び認定法人への周知徹底をお願いしたい。

○要望2
緊急事態宣言への対応を理由として職場適応支援の実施が困難となった場合に「顔の見える形での代替え手段」で支援実績と認められたが、特例的に電話、Line、メール等、顔が見えない手段による連絡調整ついても実績として認められるようお願いしたい。

○要望３
職場適応援助者の支援の場所として、在宅就業も認めていただきたい。

○要望４
支援実績の根拠については、本人や企業担当者のサインを得ることが必要であるが、非常事態の現状にそぐわない点が多く、可能な限り柔軟な方法を検討していただきたい。

○要望５
支援計画通りの実施が難しい状況が頻出しているが、支援計画変更を職業センターと協議して進めることも困難な状況であるため、期間の短縮または延長、支援の場所や支援内容の変更等の承認について、口頭での協議の上、書類による確認は事後にする方法など、可能な限り柔軟な対応をお願いしたい。

○要望６
職場適応援助者養成研修受講者については、「訪問型及び企業在籍型職場適応援助者養成研修に関する受講料を養成研修の修了後６か月以内に初めての支援を実施した場合に受講料の１/２が支給」されることとなっているが、支援の開始ができない状況もあり、6カ月の期限を1年間に延長するなど、可能な限り柔軟な対応をお願いしたい。

「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会」で議論された主な内容

＜地域の就労支援におけるジョブコーチの役割＞

- 地域の就労支援体系の中で、ジョブコーチ支援とナカポツ、就労定着支援事業との連携や棲み分けの整理
- 配置型・訪問型ジョブコーチから企業在籍型ジョブコーチへのつなぎ、ジョコーチ支援から就労定着支援事業へのつなぎ
- ジョブコーチの支援内容がこれまでの身体・知的障害者への作業支援等から精神・発達障害者へのコミュニケーションや生活面での課題への支援へと変化してきている。
- 都市部と地方の格差、地域的な偏在
  （訪問型ゼロの県ー奈良、三重　企業在籍型ゼロの県ー２２県）
- 主任職場適応援助者の役割や位置づけ、地域のジョブコーチとの関わり

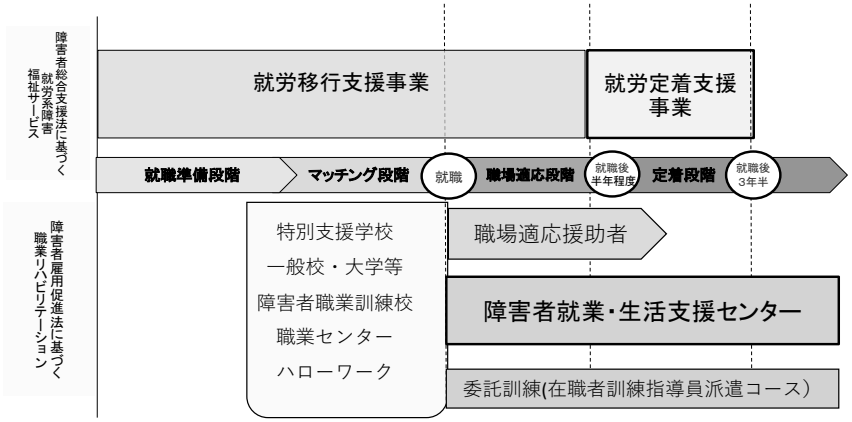
＜ジョブコーチ養成研修＞

- ジョブコーチ養成研修修了者数と助成金を活用したジョブコーチ数との乖離
- スキルアップ研修　各養成研修機関でもできるような仕組みを
- ジョブコーチ養成研修のカリキュラムの見直し（追加）

障害者の権利とジョブコーチの職業倫理、障害特性と職業的課題（難病、若年性認知症）

面接面談のポイント、ストレス把握と対処、作業指導における行動観察とフィードバック

働くことを支える制度


障害者総合支援法に基づく
就労系障害福祉サービス
就労移行支援事業
就労定着支援事業
就職準備段階
マッチング段階
就職
職場適応段階
就職後半年程度
定着段階
就職後3年半
障害者雇用促進法に基づく
職業リハビリテーション
特別支援学校
一般校・大学等
障害者職業訓練校
職業センター
ハローワーク
職場適応援助者
障害者就業・生活支援センター
委託訓練(在職者訓練指導員派遣コース)

コンテクストフォーラム【ANSWER 3】

新しいジョブコーチのあり方！！ ～助成金制度と人材養成を考える～

コロナ禍におけるジョブコーチ支援の現状と見えてきた様々な課題について

一般社団法人 Bridge　代表理事　國﨑 順子

一般社団法人Ｂｒｉｄｇｅ（ブリッジ

一般社団法人 Bridge

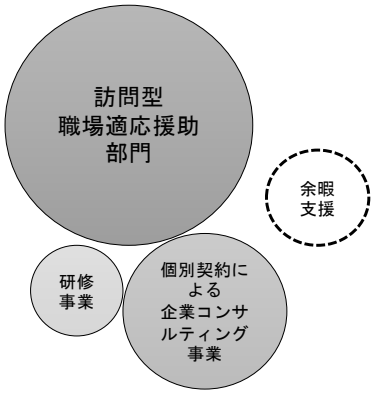
法人名　一般社団法人Ｂｒｉｄｇｅ　法人設立日　平成３０年２月１５日（事業開始４月１日～）

事業内容　当法人は、障害者及び就労継続に困難のある労働者の就労継続又は職業能力の開発及び向上の促進を図ることを目的とし、次の事業を行う。

（１）障害のある未就労者の職業の選択又は就労に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
（２）障害者及び就労継続に困難のある労働者の就労継続又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
（３）障害者及び就労継続に困難のある労働者の余暇活動の支援
（４）障害者及び就労継続に困難のある労働者雇用の広報啓発のための各種セミナー及びイベントの開催
（５）障害者及び就労継続に困難のある労働者の職業能力の開発及び向上の促進に関わる人材の育成
（６）障害者又は就労継続に困難のある労働者を雇用する企業間のネットワーク構築
（７）障害者又は就労継続に困難のある労働者を雇用する企業における雇用管理に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
（８）その他この法人の目的を達成するために必要な事業

従業員数　代表を含め３名
住所　福岡県 福岡市中央区西中洲６－２７　親和銀行福岡ビル５階
ＨＰ　https://bridge-support.org/

法人の特色　→　２年８カ月の実績状況



就業形態　フレックスタイム（月労働時間制）
公休は支援を中心にスケジュール可

コロナ禍　就業場所は在宅→モバイル支援へ
移動は原則、マイカー利用
※ 業務対応可能な保険等に加入

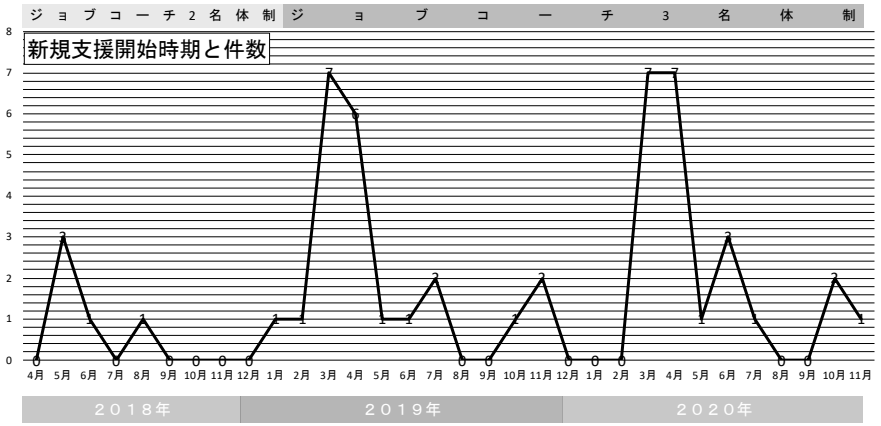
３６５日、就業時間に応じた支援が可能

訪問型職場適応援助者　３名
必ず複数体制で計画、主たる支援者が現場へ
ケース会議、困難事例は２名体制で対応

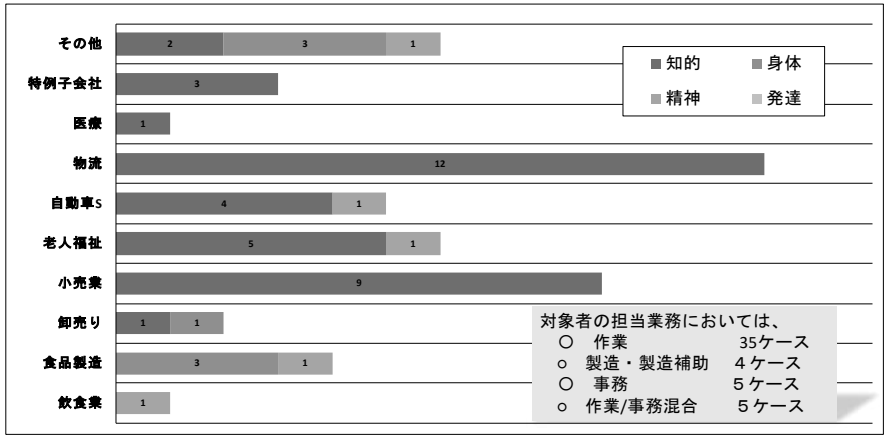
重度聴覚障害者（手話が母語）への支援可能
※ 日常会話程度の手話が可能（２名）

業務記録等は、クラウドサービスを利用し情報共有
ＺＯＯＭによる定例の法人内会議を実施

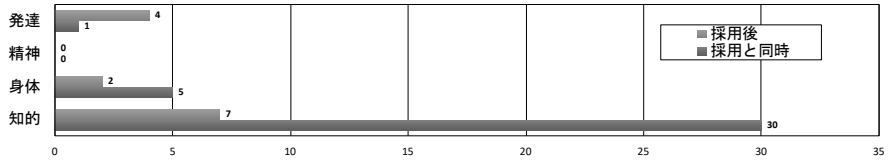
訪問型職場適応援助による2年8ヵ月　（49ケース）　※ 再支援 ３件を含む



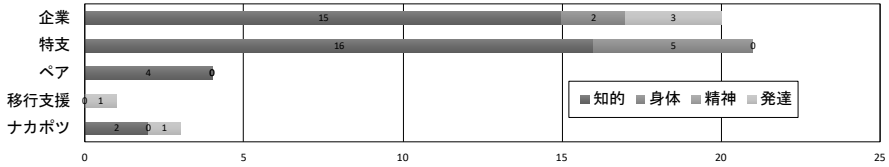
実績①　支援先事業所の業種区分



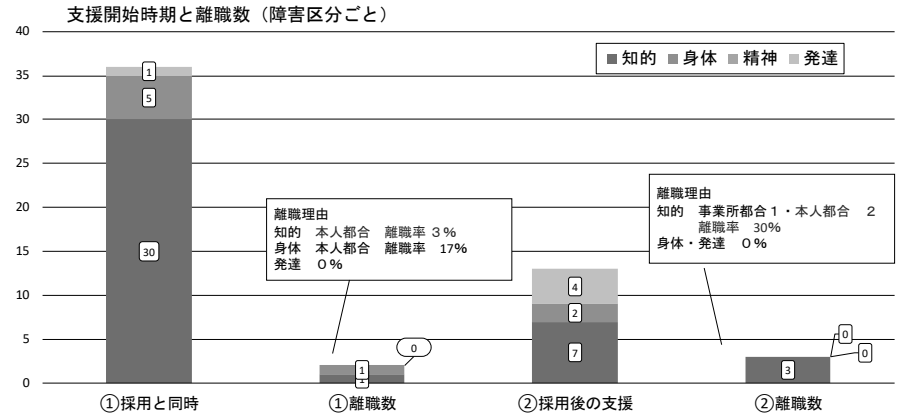
実績②　支援開始時の対象者の状況



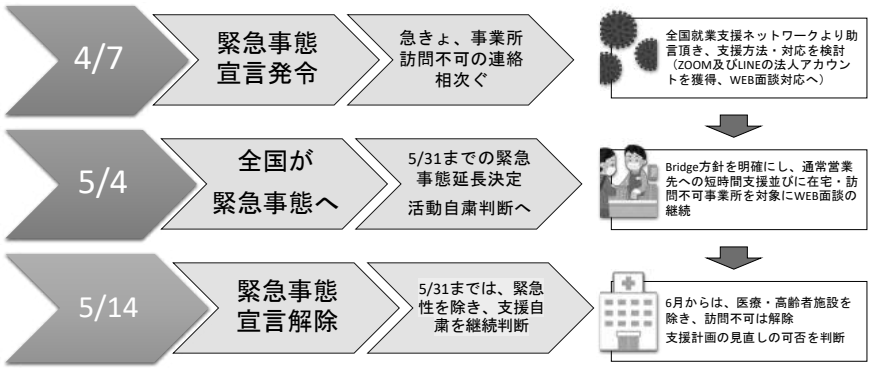
実績③　支援開始の依頼元（初期相談）



実績④　2020.11現在の定着状況　（支援開始～終了後の現状）

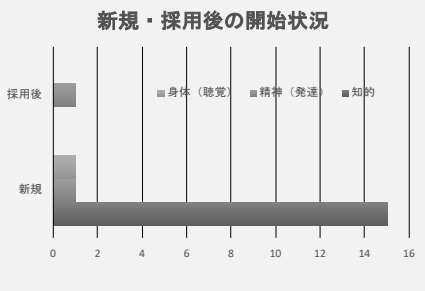


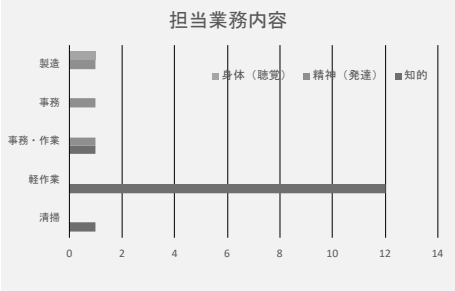
新型コロナへの対応 福岡県緊急事態宣言に伴う支援方法の変更、対応判断



コロナ禍の支援①

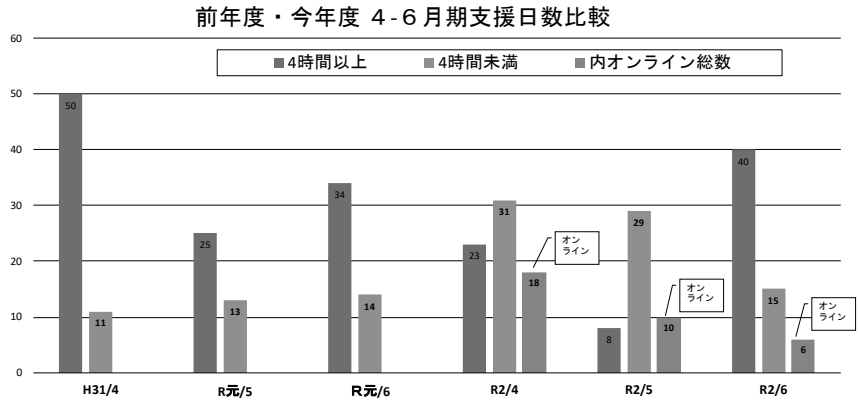
２０年３月～６月新規スタートの対象者（集中支援期18ケース）の情報





※ 緊急事態宣言後は、フォローアップ訪問は控え新規支援開始を中心に稼働
生活関連の業種に関しては、休業はなく予定通りの勤務がスタート
病院、高齢者施設については訪問不可（または制限）、事務系業種並びに会社判断で在宅へ移行した。
在宅移行（一定期間又は一部は5ケース）

コロナ禍の支援②　前年度との比較



コロナ禍の支援で見えたもの

WEB面談の是非

・ご家族も一緒に、生活リズムや働く意識を共有
・ご家庭での様子を間近に
・柔軟な対応が解除後の支援開始へ（対事業所も同）
・不安解消の一助
・１対１で面談の配慮！

現場支援に戻れる？

・訪問不可、就業開始→訴えへの言葉での対処の虚しさ（訪問支援の重要性の再認識）
・事業所側の障害配慮への懸念
・それでも上手くいってる！
・面談支援の限界！
・本当にＪＣ支援は必要だったか？

在宅就労への支援は？

コロナ禍の一時的なサポートととしては必要

「在宅就労」への支援としては、慎重に検討が必要では！
（訪問型職場適応援助とは、支援のあり方が違うという認識）

「ない」よりはあったほうが良いWEB面談、とは言えご本人からの言葉だけでは何も見えない！
コロナ禍、事業所の状況も日々変わる中、ご本人の不安やストレスは？　ご本人では言語化できない現場の状況をどう把握？　事業主とご本人の調整弁には、現場で直接対応するがなければ…

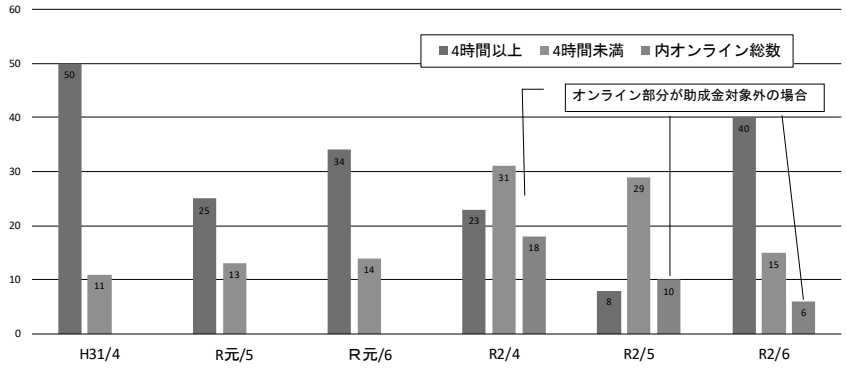
その後の現場・・・いま起き始めていること（コロナ起因の憶測）

※　訪問型職場適応援助の対象者以外も含めた、関わっている方の状況から

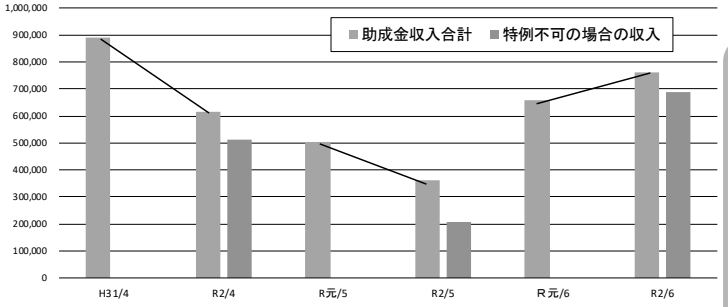
コロナ禍の変化	どのような？	支援者としての懸念
在宅就労	体調管理	運動不足（体重増加）
	戻れるか不安	出社勤務への不安（今が体調安定・時間の余裕）
	通勤不安	公共交通機関に乗れない
	余暇	一歩が出ない（外出不安）
就業面	職場で	不安がピークに（例 職場での不調 → 休む）
	職場で	業績悪化、就労継続への不安 →　体調不安定
	職場で	業務変化、不採算部門からの異動
生活面	家庭で	家庭内のストレスが伝播
	友人との関係	LINEトラブル
	スマホ依存	寝不足
全般	マスク	表情が読み取れない、聞こえずらさ・話しづらさ
	食事	ボツンとランチ（雑談機会の大幅減）

事業継続としての課題

前年度・今年度 同時期支援日数比較　→　助成金収入にダイレクトに響く



緊急事態宣言期間中の特例（WEB面談の対象）がなかった場合の、収入減は事業運営にさらに大きく響く
※ ６月以降も続いていた場合、破たんしていた可能性大（訪問型職場適応援助事業の助成金収入は３カ月ごとの申請）

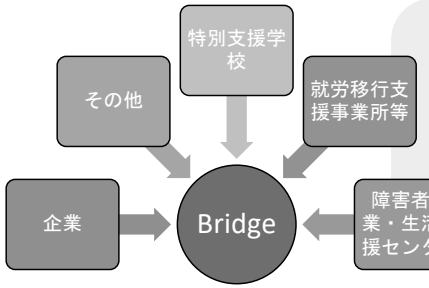


		H31/4	R元/5	R元/6	R2/4	R2/5	R2/6
助成金収入	4以上	800,000	400,000	544,000	368,000	128,000	640,000
	4未満	88,000	104,000	112,000	248,000	232,000	120,000
合計		888,000	504,000	656,000	616,000	360,000	760,000
前年対比 ①					-272,000	-144,000	104,000
特例不可の場合の収入					512,000	208,000	688,000
前年対比 ②					-376,000	-296,000	32,000

WEB面談については、ダブル体制で実施しているが、助成金申請にはダブル体制での申請ができないため
面談時の同席は未収入対応。

※ WEB面談時のダブル体制はBridge判断

訪問型職場適応援助者のポジション　（Bridgeとしての地域におけるあり方と経営側面）



- 集中支援のメリットを有効活用
- 就労継続のための必要な社会資源へのバトンを渡す（情報提供）
- 採用時の集中支援が、不適応時に有効な連携に（再支援）となる

現状は、まだまだ知られていない！
＊活用手順場が面倒
＊すぐには動いてくれない etc.

事業運営の側面　地域にあるべき支援制度の一つに確立されていきたい！
＊訪問型職場適応援助事業だけでは維持が難しい
→依頼時期の波、人件費・旅費合算としての日額の低さ

→ ケース実績、研修等による助成金額面の段階的対応
→　安定的な事業運営へ（希望）

ご清聴ありがとうございました。

一般社団法人 Bridge

引き続き、
訪問型職場適応援助を主たる事業として頑張っていく所存です。
ご支援、ご助言等お願い申し上げます。

2020/12/13
Ｂｒｉｄｇｅ ジョブコーチー同

コロナ禍における ジョブコーチ支援の 現状と見えてきた さまざまな課題

社会福祉法人釧路のぞみ協会
自立センター
所長　髙谷　さふみ

社会福祉法人釧路のぞみ協会

社会福祉法人 釧路のぞみ協会
自立センター

事業所案内

ぷれん　あらんじぇ　れぼぜ&ぷあぶ　ぷろぐれ
ウヴリール　ブルミエ　自立センター&ジョブコーチ定着支援事業　べじぶる

自立センターのご紹介

＜実施事業＞

- 就業・生活支援センター
- 相談支援事業（一般・特定）
- 職場適応援助者　事業
- 就労移行支援事業所　２カ所
- 就労継続B型・自立訓練
- 共同生活援助　６カ所

令和２年度　ジョブコーチ支援の実績

支援開始件数（４月～１１月）

障害	実施件数
知的障害者	２０件
精神障害者	１０件
身体障害	１件
その他	２件（発達、難病）
合計	３３件

うち１名　出勤に不安がつのり離職

業種別

業種／人数	
小売業・・・４	農業・・・３
運輸業・・・２	清掃・・・２
飲食業・・・３	介護・・・７
製造業・・・４	サービス業・・１
情報通信・・１	自動車整備・・１
卸売業・・・１	林業・・・１
建設業・・・３	

新型コロナウィルスが釧路を襲う！ 2月28日　北海道緊急事態宣言をうけて

知らないうちに、拡めちゃうから。 STOP! 感染拡大 — COVID-19 —

2月２３日　釧路市で罹患者第1号が確認

利用者・事業主に震源が走る。。。（罹患したら？サポートは止まる？就職は？相談は？）

2月28日　北海道緊急事態宣言！　マスクが売ってない！

ジョブコーチ支援の影響

- 企業によっては、訪問禁止、外出禁止、家族以外の人との接触は避けることなど、、
- 途端に支援が滞る。６月で訪問以外の請求が終了。福祉従事者慰労金は対象外。
- 企業は雇い入れした障がい者の雇用管理をしている余裕がない。
- 利用者に尋ねるとSkype？？ZOOM？？
- 企業とコロナ禍の支援について相談する（訪問以外で効果的なの方法を模索）
- ジョブコーチの感染予防対策　など　（今まで支援を行った企業から寄贈があった）
- 企業によっては、さらなる支援のニーズがでる。

これからのジョブコーチ支援に対するニーズ

障がいのある方

- 健康管理の自立、行動管理と記録作成支援（罹患者、濃厚接触者となった際に対応できるように）
- 訪問以外でのサポート体制を作る
- 相談技術の向上
- コーチングタイプのジョブコーチ
- 支援開始前のアセメントの充実

対象者支援、事業主支援、家庭支援も従来のスキルにプラスすることが必要

事業主

- ナチュラルサポート体制を作ってからの雇用開始
- 従業員の支援スキル向上のための研修等の実施（相談技術、コミュニケーション能力、フィードバック技法等）
- 評価のための視点と根拠の整理

※これらをジョブコーチが不在でも出来るような事業主支援

これからの
ジョブコーチ人材養成の
課題と展望

大妻女子大学
ＮＰＯ法人ジョブコーチ・ネットワーク
小川　浩

自己紹介

- 大学院で障害児教育を学び、神奈川県総合リハビリテーションセンターの知的障害者入所施設に勤務。その後、高次脳機能障害の人の職業準備訓練を担当。
- 1993年、中央競馬社会福祉財団の研修制度で、Virginia Commonwealth Univ. Rehabilitation Research and Training Centerにおいてジョブコーチの制度、方法、技術を学ぶ。
- 1998年、社会福祉法人横浜やまびこの里に転職。ジョブコーチの実践と研修を始める。
- 2002年、大妻女子大学へ。現在、人間関係学部教授、共生社会文化研究所長。
- 2002年、NPO法人ジョブコーチ・ネットワークを設立。厚生労働大臣指定のジョブコーチ養成研修を始める。
- 専門は障害者福祉、障害者雇用及び就労支援、ジョブコーチの人材養成。

障害者雇用の現状を考える

- 実雇用率という数値の上昇によって、障害者雇用の進展と成果が評価されてきたが、対象者の拡大（精神、発達の増加）及び大企業が平均値を牽引している実態、都市部と地方の格差等を鑑みて、今後10～15年の就労支援、障害者雇用のあり方を考える必要がある。
- 就労支援の制度・事業は拡充されてきたが、それによって縦横に分断されてきた就労支援プロセス。
- 就労継続と就労移行の対象者が乖離
- 就労移行→（ジョブコーチ）→就労定着支援→中ポツ等、プロセスが分断
- 就労移行と地域の障害福祉サービスとの連携力が低下

人材養成の方向性について

- 制度の分断を再構築してつなぎ合わせることは難しい。
- 理念、方法、技術の観点から、一貫性のあるプロセスを体系化、明確化して共有することが重要。
- 現在、障害者雇用・就労支援に関する公的研修制度は、障害者職業生活相談員と職場適応援助者のみ。
- 職場適応援助者養成研修が、障害者雇用・就労支援基礎研修としての役割を担っている現状がある。
- これからの10～15年を見据えて、障害者雇用・就労支援の人材養成に関わる公的制度を再構築する必要がある。
- 障害者雇用・就労支援基礎研修、訪問型・企業在籍型ジョブコーチ研修、上級ジョブコーチ研修の3段階で最構築を図ってはどうか。

2020年12月13日（日）
就労支援フォーラムNIPPON2020

「新しいジョブコーチの在り方」
～助成金制度と人材育成を考える～

特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん
代表理事 / 精神保健福祉士 / 職場適応援助者

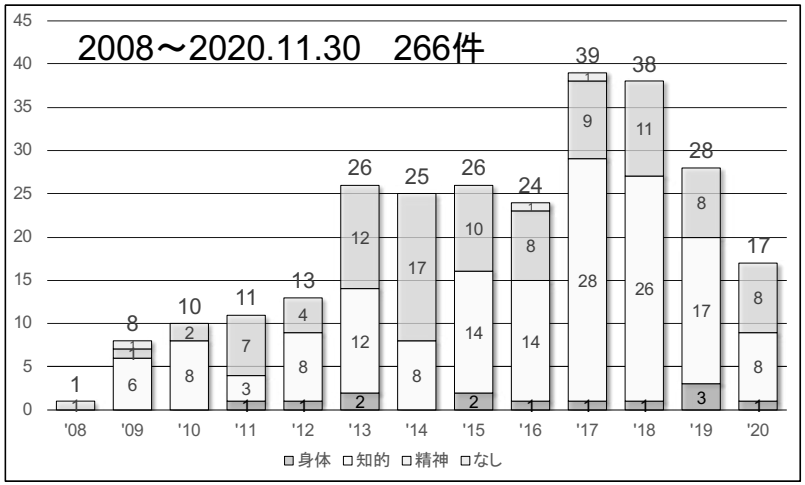
鈴木　修

特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん

- 2006年ジョブコーチ支援を専門とする法人として設立
  - 法人名 「くらし」と「しごと」を「しえん」する
  - 障害福祉事業は行わない → ジョブコーチの独立性・中立性
- 主な事業
  - 厚生労働大臣指定職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修 （2007年～）
  - 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業（2008年～）
  - その他
    - 障害者雇用サポート事業（浜松市委託事業）
    - 障害者雇用コンサルティング
    - カウンセリング　他

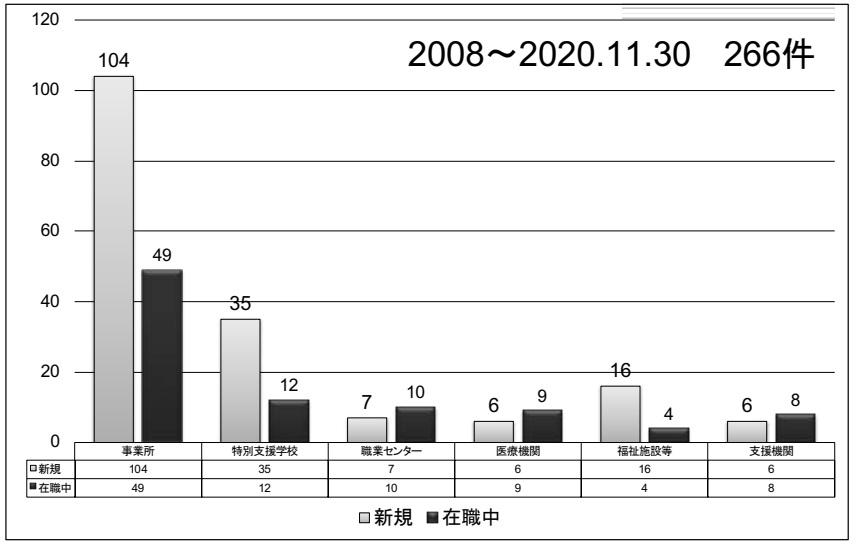
©2020 KURASIEN SIGOTOEN

職場適応援助者支援件数



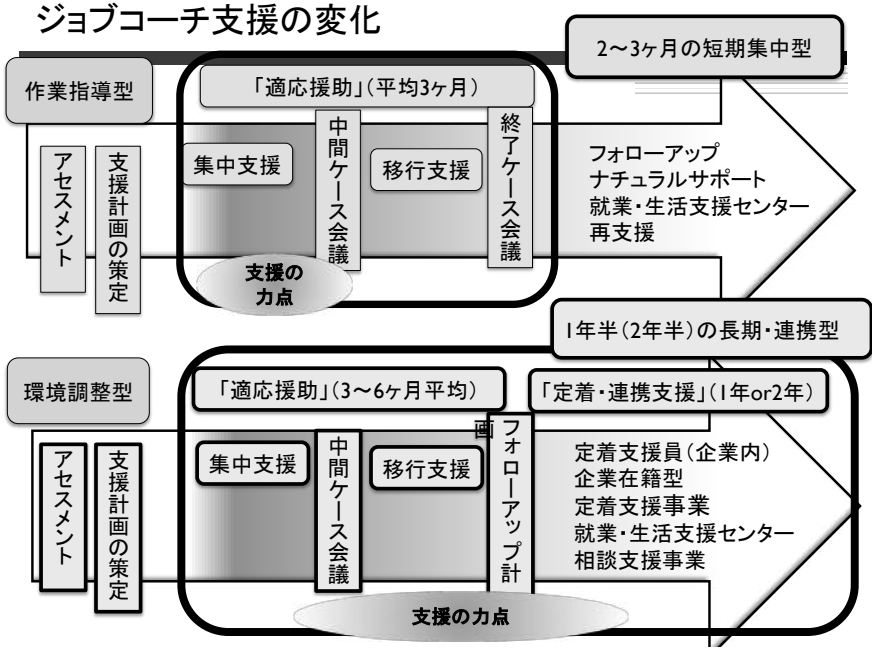
©2020 KURASIEN SIGOTOEN

ジョブコーチ支援　依頼経緯 (2008～2020.11.30)

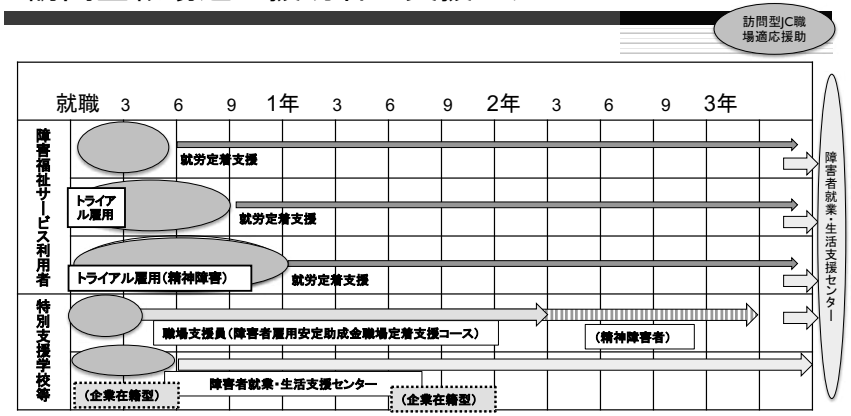


©2020 KURASIEN SIGOTOEN

ジョブコーチ支援の変化



訪問型職場適応援助者の支援パターン



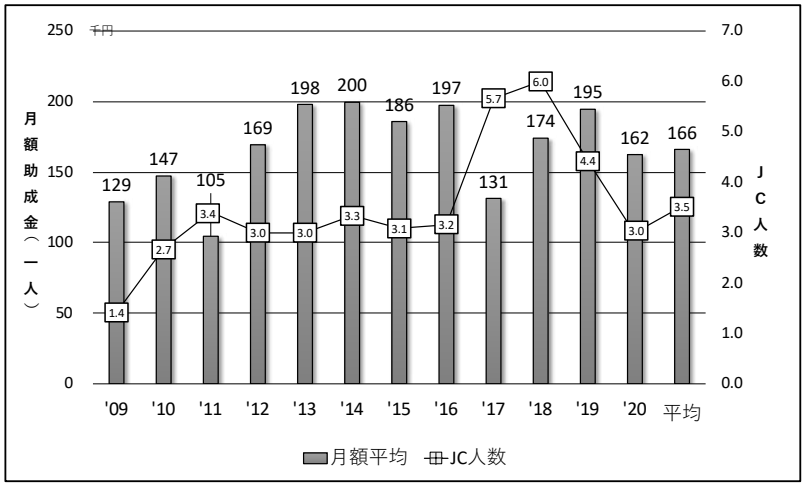
就労系サービス利用者の場合

就労定着支援までには、トライアル雇用を使わなくても6ヶ月。トライアル利用時は9ヶ月（1年）の間が空く。定着支援時に表れる課題などの見極めが重要となる。

特別支援学校等

職場支援員配置には1ヶ月～2ヶ月の空白が生まれる。支援員は「6ヶ月以内に配置」となっており、就職時の適応上の課題の見定めに訪問型の活用は非常に有効。

月額助成金額 （一人平均）



©2020 KURASIEN SIGOTOEN

ANSWER 4

「重度」障害者の「働く」の新デザイン

～現状からみる答え～

『重度』強度行動障害者の『働く』

～働くことは笑顔作り～

社会福祉法人さくらんぼの会
多機能さくらんぼ　管理者

佐々木健司

＜ 事 業 所 紹 介 ＞

社会福祉法人　さくらんぼの会

理念　『障害者の笑顔と夢ある未来を創ります！』

日中活動の場

①多機能就労継続B型　平均障害支援区分3　平均工賃22000円(2020年10月)

②多機能生活介護⇒現在２２名が在籍 行動援護１３名（内２人対応９名）
平均障害支援区分　5.4　　平均工賃19000円(2020年10月)

③生活介護事業所　　平均障害支援区分4.5　平均工賃19500円(2020年10月)

仲間たちの働くすがた

お礼状つくり

1、はさみで切る

2、スタンプを押す

3、スタンプを押す

4、文字を書く

5、仕上げのシールを貼る

6、封筒に入れる

7、モールをつける

8、完成

一人ですべての工程ができなくても・・・

みんなと同じ場所で作業ができなくても・・・

今はいいんです！！

今は集団での活動ができない。仕事は工程の一部分のみ。
本人が経験を積むこと。そして障害への配慮（仕組みつくり）で
今ある力で仕事を真剣にとりくむ姿が見られるように・・・

開所して間もないころの仲間たち

25年前　お弁当の前でほほ笑む強度行動障害の仲間

お昼のお弁当の前で見せる笑顔

それ以外の場面で見せる姿は・・・

そして
25年後の姿は・・・

25年後の働く姿　①　「連絡帳はこび」

25年後の働く姿　②　「掲示物の貼りだし」

並べて

➡

セット

貼りだし

25年後の働く姿　③　「達成感の休憩」

生活介護利用3年目の強度行動障害の仲間

生活介護利用当初の様子

生活介護利用３年後の様子

不穏な様子はありますがその中で獲得してきたこと

日中活動時の部屋と送迎等車両の変化

多機能生活介護事業所

理念『働くことは笑顔作り』

生活介護行動指針３か条

- ①障害者本人の可能性をあきらめない
- ②障害が重いことを言い訳にしない
- ③職員体制や経験が少ないことを出来ない言い訳にしない

できない言い訳を探すのではなく、できる方法・工夫を考える

おわりに

①強度行動障害

②働くことで何を獲得したのか

③実践の確信

ご清聴ありがとうございました

「はたらく」ことを生きる喜びにかえて

NPO法人ばでぃ
ゆ　い　中山　さおり

ゆい利用者の概要

生活介護　定員　　２０名

利用登録者（契約者）	２８名	平均区分	5.57	
障がい支援区分	身体・知的重度重複	身体のみ	知的のみ	合計
区分６	16	2	1	19
区分５	1	1	4	6
区分４		1	2	3
合　計	17	4	7	28

医療的ケア

胃ろう	１名
人工呼吸器	１名
導尿	２名
ストーマ	１名
喀痰吸引	２名

重度障害者支援加算対象者
４名

仕事内容

- リサイクル回収
- アルミ缶プレス
- 古紙仕分け
- ガーゼハンカチ制作
- 布巾製作
- 町内会の戸別配布用チラシ丁合

リサイクル回収

- 毎日及び週に１回など地域の薬局や商店、高齢者施設に回収させていただいてます。
  また、月に２回個人宅への回収を行っています。

アルミ缶作業

◆ 職員手作りの自助具を使用し、腕を手前に引くとアルミ缶が機械の中に落ちます！

◆ アルミ缶をしっかり見ています！

◆ アルミ缶をすべて機械に入れ、満面の笑顔でみんなの方を向いて知らせています！

◆ 達成感を感じる瞬間！

協力して！

背中を伸ばしてたり、腕をあげることを目標に頑張ってます。

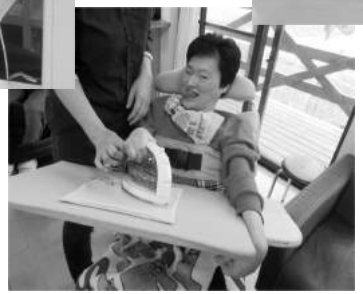
腕を動かすとスズの音がなります！

ガーゼハンカチ、布巾の仕事の様子

◆ 布の裁断、ミシンかけ、アイロンかけなど行います。

◆ ミシンのコントローラー操作は得意です。

アイロンの仕事はおませ！



ミシンのコントローラーをスイッチに変えて！

オリジナルデザインハンカチ

◆ カタログ販売時にはたくさん購入していただいてます！

オリジナルふきん

◆ 地域の人権推進協議会などから大量の注文がきたりします！

町内会の戸別配布用チラシの丁合

月に１回、地域の町内会の回覧版用のチラシの丁合の仕事をしています。
８００部の丁合作業と町内の４０組分に束にします。

できるところを役割分担して働いてます！

ゆいは.....

障がいが重くても「働き、生き生きと過ごすことができる場所」として2000年4月にスタートした「福祉作業所第2わくわくランド」が前身です。

◆ 一人ひとりの個性を大切にし、思いや願いを受けとめ、働くこと、人とふれあうことを通して、社会の一員として個々の可能性が発揮できるような支援をおこないます。

◆ 誰もが安心して暮らせる社会であるよう、人と結びつき、支え合い、笑顔で過ごせる場所づくりに努めます。

はたらく活動の目標

★ 個々の持っている機能を最大限に使い、何事にも挑戦し、新たな仕事（活動）へとつなげ、広げる。

★ 積極的に他の者とコミュニケーションを図り、楽しく仕事（活動）することで充実感を感じる。

地域の高校文化祭や学校バザーでの販売

給料とボーナス

給与とボーナスの支給について

◆ 給料は、毎月翌月の５日に支給します。

◆ 日額　100円～200円

　一人当たり、月平均　2000円

　一番多い方は、4000円程度

◆ ボーナスは、年に１回、冬に支給します。

夏と冬のカタログ販売の売り上げに応じて、3000円～10000円とその年によって違いがあります。

給与とボーナス支給時に大切にしていること！

◆ 給料を渡すときは、みんなで盛り上げ、頑張ったことなどを話す。

◆ ご家族と職員との連携
送迎時などに利用者さんを間に給料で、何買う、楽しいことするなど会話をする。

★ボーナス支給後の週明けの月曜日に、新しいバックや洋服で通所されます。
連絡帳をみると、「ボーナスで買いました！」と書いてあります。
★祖母や姪っ子にお小遣いをあげました！などあります。

ご家庭でのその方の存在に変化をもたらす！

働きのあとは、遊ぶ！

課題

★ 年齢とともに体調を崩しやすくなったり、身体の変形や硬縮など、注意が更に必要になり、医療的ケアが必要な方が増えつつある。

★ 「働く」活動と入浴サービス等を組み合わせて行っているが、人員配置がマンツーマン対応の方が多いため現在の報酬では厳しい状況です。

課題はたくさんあるけれど.....

★「働く＝活動」を支えることは、
「健康を支え・生活をも支える」ということ

★「働く＝活動」は、
「生きること」「経験すること」「楽しい、うれしい、悲しい、苦しい」を感じること

ゆいは、「いっぱい働き・いっぱい遊び・いっぱい笑う」そんな場所であり続けたいと思います！

就労支援フォーラムＮＩＰＰＯＮ2020

重度障害者の「はたらく」を支援する

社会福祉法人さつき福祉会
あいほうぷ吹田　　仁木悟

ピースちゃん

１、あいほうぷ吹田の生産活動紹介

あいほうぷ清掃業務

◆花壇業務

◆花壇業務

公園落ち葉清掃

資源回収

質の高いさおり製品

～地域にも、売り上げにも大きく貢献！～
おもちゃ釣り

紙すき

節分の鬼のお面は大好評！
吹田ケーブルテレビでもとりあげられました！

紙すき

レジン製品

医療的ケアが必要な人も含めた重度重複メンバーも生産活動に参加しています

♪ＪＯＹカフェ大盛況♪

入浴料

そめもの

フェルティングニードル

フェルティングニードル

◇羊毛を丸めて様々な製品に
- ヘアゴム
- ストラップ
- イアリング
- ピアス

など

～フェルティングニードルの工程～

①フェルトほぐし

スタッフといっしょに羊毛をほぐします。

↓

羊毛の感触を直接感じます。

～フェルティングニードルの工程～

②フェルトを入れた容器を洗剤液につけ振る。

握る！　振る！

↓

アクティブに体を動かします。

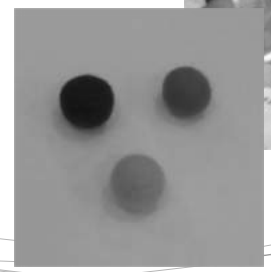
～フェルティングニードルの工程～

③できあがりを確認。

かわいい色とりどりのフェルトボールが完成！

↓

「１、２…」とその日できた玉を数えてくれる利用者もいます。



～フェルティングニードルの工程～

④袋入れ

商品として完成する
前の大事な作業

↓

にぎって…はなす

～フェルティングニードルの工程～

⑤完成！

たくさん売れます
ように！

パン販売

パン販売

自ら手を伸ばしてお金を握る

⇒主体的な生活

利用者生産部

・2009年に発足。

・各班より1名が部員になり、毎月１回の会議で売上確認をしている。

・分配金支給も部員が行う。

利用者生産部

分配金支給！

2018年度総売り上げ
1,157,408円

分配金　前期　3,000円
　　中期　2,000円
　　後期　9,000円

２、あいほうぷ吹田の生産活動で大切にしていること

生産活動のはじまり

2001年あいほうぷ吹田開所当時、リハビリ、プール、散歩など体のケアがメインだった頃に、それまで作業所で仕事をしていた利用者から「仕事を続けたい」との声が上がりました。職員で検討の上、2002年よりマーブリング、染め物が始まりました。
以降、班集団や利用者の状況に応じて見直しを重ねてきました。

生産活動で大切にしていること

・社会とのつながり
その商品が欲しい、この商品がいいと思ってくれる方とのつながり。商品を通して利用者や施設を知ってもらえる機会。

・一人の大人として認められる機会
分配金をもらい、「お疲れさま」の労いの言葉。
分配金を自分や家族のために使う。

生産活動で大切にしていること

・自分の手で作った商品が売れる喜び

対面販売の実施。直接「ありがとう」と言い合える機会を大切に。

なぜ給料ではなく分配金というのか

◇分配金

・年3回支給

9月　⇒　3000円（定額）

12月　⇒　2000円（定額）

3月　⇒　利益の残りを分配

※10,000円支給された年も！

・働く日数や売上に関わらず全員同額支給

・「仕事」ではなく「生産活動」という言い方。

なぜ給料ではなく分配金というのか

・同額支給を続けているのは、仕事をする回数に差はあるが、重度な利用者にとっては毎日健康に通所することが、その人の’仕事’として捉えているから。

・年1回でも通所したら支給の対象になる。

・「分配金」をどのように使った？も大切に。

あいほうぷ吹田での「生産活動」とは

・収益を増やすことが目的ではない。生産活動という取り組みを通して、社会参加・成人としての尊厳の獲得などＱＯＬの向上につながる取り組み。

・職員は数年ごとに、職員会議で重度障害者にとっての「仕事」について考えを共有する機会を設けています。

重度障害者にとってのはたらくことの意義は？

◇支援者の悩み…

・覚醒状態。作業をすると寝てしまう…

・職員主導の取り組み…利用者は受け身

・体のケアなど他の取り組みも大切…

重度障害者にとってのはたらくことの意義は？

◇大切にしていること

・覚醒状態。作業をすると寝てしまう…
⇒感覚に働きかけられる作業内容や工程の設定。
⇒創作的な生産活動から他者との関わりが持てるような生産活動へ

・職員主導の取り組み…利用者は受け身
⇒職員と１対１で関わり、共感関係を築きあげることができる機会。
共に喜び合える機会。

・体のケアなど他の取り組みも大切…
⇒生産活動を通して社会参加。人間関係の広がり。他者から評価される機会。

終わりに

リハビリや体のケアが日々の実践のメインになりがちですが、そんな中でも生産活動の大切さを何度も確認しながら実践を作ってきました。商品が売れた時に見せる嬉しそうな表情や分配金で家族にご飯をごちそうする際の得意げな表情など生産活動でしか得られない姿を大切にして、これからも「働きたい」という願いを叶えていきたいと思います。

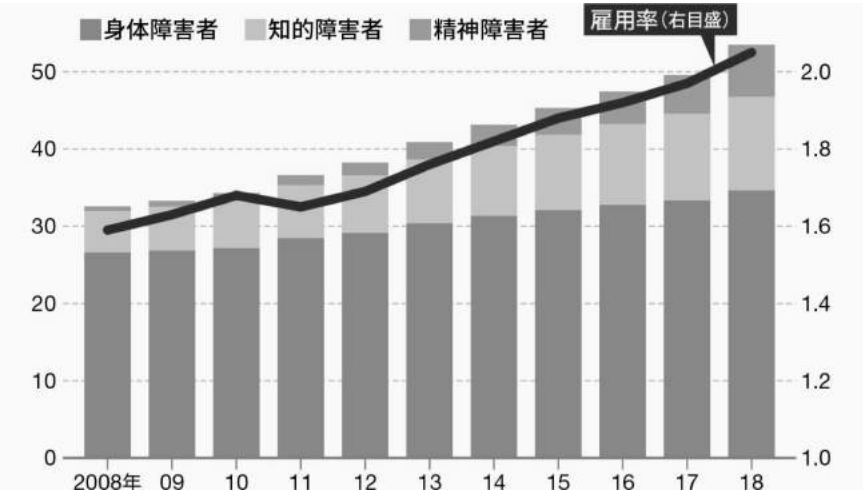
重度障害者の就労支援に期待されていること

野澤　和弘
植草学園大学副学長／毎日新聞客員編集委員

障害者の雇用

- 障害者自立支援法（２００５年）⇒　障害者総合支援法
- 措置から契約へ
- 就労支援に重点（就労移行、就労継続A・B、就労定着…）
- 法定雇用率　１・８％⇒2・0％⇒２・２％⇒２・３％
  精神障害の義務化
- 障害者雇用促進法で合理的配慮を義務化

福祉⇒雇用　（受給者⇒納税者）



雇用率の伸びの陰で

- 知的障害、精神障害は雇用率が伸びているが、早期離職も多い
- ストレスから二次障害（行動障害、うつ…）になるケースも
  - ・企業側が知的・精神の特性を理解できず、合理的配慮が不足
  - ・重度障害者が敬遠される
  - ・福祉側のサポート・連携不足
  - ・企業内の専門職の認識不足
  - ・仕事の内容がない

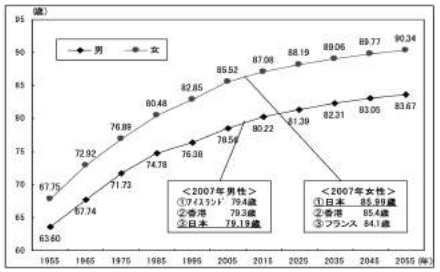
- 身体障害の従業員の高齢化⇒　大量定年が迫る
- 最低賃金の免除が安易に行われている
- 雇用率を「売る」ビジネスの横行

重度障害者の雇用を進める方策

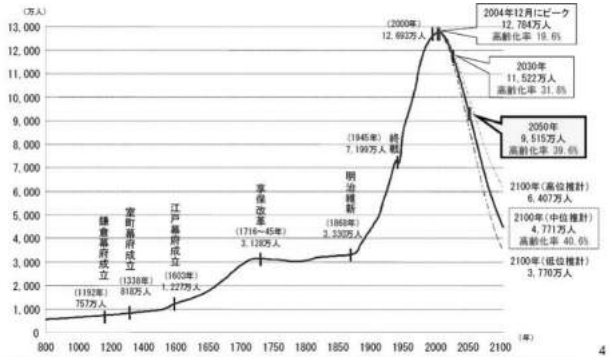
- 重度障害者を雇用する企業への支援
  - ・国による賃金補填
  - ・重度加算（助成金、納付金）
  - ・雇用率のダブルカウント⇒トリプルカウント
  - ・福祉側からの合理的配慮サポート
  - ・重度障害者にできる仕事の開発支援

- 重度障害者を就労させる福祉事業所への支援
  - ・重度障害者の就労移行への加算
  - ・　〃　　定着支援への加算

これからの社会における障害者雇用



日本の人口の推移



公的福祉の制約

◆社会保障給付費の総額
２０１８年度は１２１・３兆円（対ＧＤＰ比２１・５％）
→　２０４０年度は約１９０兆円（同２４％）

◆財源確保は？　税＋保険料＋自己負担＋借金
国と地方の長期債務は現在１１０７兆円。ＧＤＰの２倍近くにも上る。
４０年には２７００兆円に？

経済成長　人口減少、ＧＤＰの６割が個人消費
負担増　　消費税８％　→　１０％　→

福祉人材不足の深刻さ

・建設したグループホーム、職員がいないために開設できない。
・ヘルパー不足でＡＬＳ患者が人工呼吸器の装着を断念。
・どんなに優れた制度があり財源を確保しても、人がいないと何もできない。
・介護専門学校の入学者に対する１６年度の定員割合４６％
・介護施設で職員が「不足している」６６％。（介護労働実態調査）
・医療福祉分野で働く人は２０１８年に８２３万人だったのが、２５年には９３０万人、４０年には１０７０万人が必要となる。
・健康寿命が現在より３年以上延び、ＡＩの導入が進めば、４０年ごろの必要な医療福祉職は９２６万～９６３万人へと圧縮できる。それでも、まだ１００万～１２０万人が足りない。（厚生労働省の推計）

量の拡大だけでなく

- 雇用者数の増大、雇用率の上昇
- 賃金の増加

⇒　何のために働いているのか
働くことで得られるのは賃金だけではない

※「自立」をめぐる考え方の修正
訓練によって身辺自立、働いて経済的な自立
⇒　生きがいを得ながら、社会に参加・貢献

能動的自律論

- 健康で文化的な最低限度の生活（生存権、憲法25条）
- 「生活保護の可否・受給額にばかり特化した議論（朝日訴訟、堀木訴訟）が政策展開を硬直化させた」（菊池馨実）
- 戦後の困窮時は現金給付に特化した「生存権」でよかったかもしれないが、社会の成熟によって新しいものが必要。
- 社会に能動的に関わり、働いて生きがいを見出したり、何らかの役割を社会の中で得たり、恋愛や結婚による充足感を得たりすることが、「健康で文化的」な生活ではないか？

直面している課題

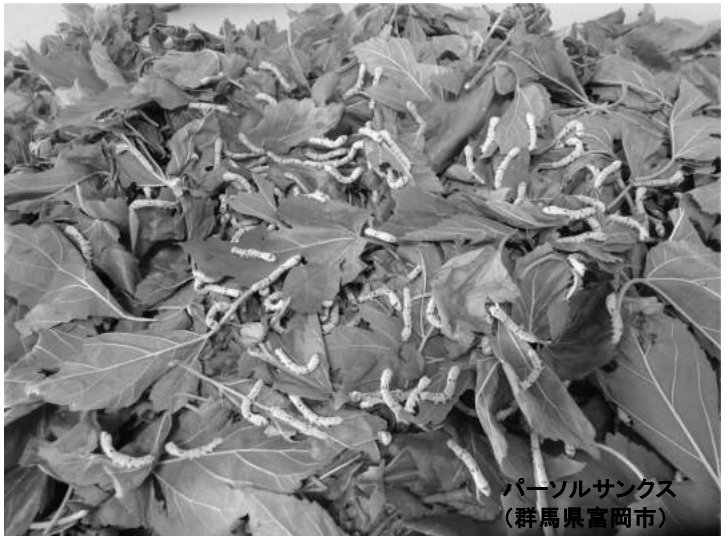
- 介護保険や障害者サービス（福祉サービス）の量の拡大では手が届かないものがある。家族の機能には公的福祉では代替できないものがある。

⇒　孤立、疎外

自殺率の高さ、孤独死、ひきこもり、虐待、８０５０、ゴミ屋敷、依存症、特殊詐欺被害…　　ＡＬＳの嘱託殺人事件

「働く」ことの意味

- 高い賃金を得ればいいのか、福利厚生を得ればいいのか。
- 働くことで生活の糧（カネ）を得て自立することを目指した、障害者自立支援法。
- しかし、「自立」とは経済的に福祉の世話にならないことなのか？
- Doing　⇒　Being
- 「地域共生社会」　伴走型支援、参加支援、支えられる側が支える側に…
- C型就労～地域づくり、より困窮な人の支援をすることに「働く」意義を。
- 報酬改定で検討　就労継続B　賃金の水準だけでなく、地域貢献活動を評価
  ⇒　賃金だけでなく、仕事の内容を評価（公的補助金）



パーソルサンクス
（群馬県富岡市）

就労支援フォーラムNIPPON 2020
THE ANSWER ～この声、思いにどう答えるのか～
コンテクストフォーラム【ANSWER 4】
「重度」障害者の「働く」の新デザイン ～現状からみる答え～

精神「重度」の働く

一般社団法人ルンアルン/日本IPSアソシエーション
池田真砂子

Individual **P**lacement and **S**upport
個別・個性的　配置・職業紹介　支援

①IPSとは？ごくごく簡単に

②IPSの日本での実施状況

③課題と希望

IPSの生い立ち

IPSは、1980年代後半の米国で、

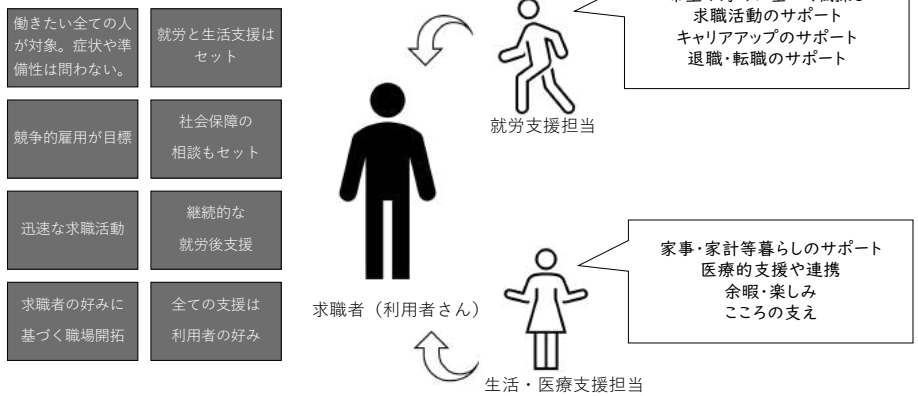
Deborah R. Becker氏が、

当事者やピアサポーターと一緒に、

重い精神障害を持った人が

仕事に就ける方法を考える中で生まれたモデル

Drake RE, et al: Growth and Sustainment of Individual Placement and Support. Psychiatric Services, 2020.



IPSの特徴

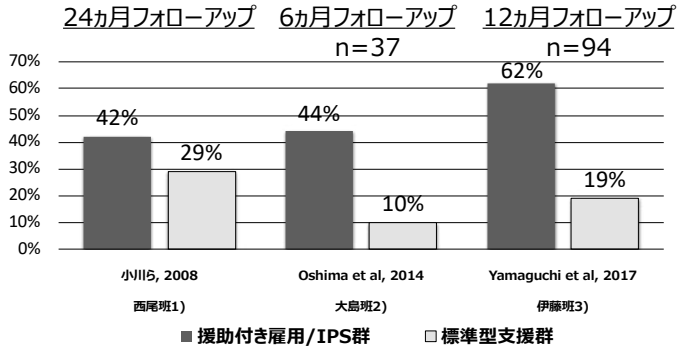
- 除外基準がない
- 担当のスタッフとマンツーマンで継続的に取り組む（少人数担当制）
- どんなに重い障害があってもその方にあった形での一般就労が可能と信じて進める
- 「働きたい」と希望があったら、すぐに職探しをはじめ、準備や訓練に時間をかけすぎない
- 生活支援とセット（医療との連携・社会保障など経済的側面も大事）
- すべての支援は利用者さんの希望に基づいて行う

重い精神障害を持った人は…

- 学習モデル・準備モデルが成立しないことがある（認知機能への影響）
- 症状に個人差があり、集団支援が向かないことがある（障害特性）
- 症状に波があり、環境の変化が苦手で、施設で上手くいったことが、会社で上手くいかないことがある（認知機能・障害特性）
- 信頼関係が大切であり、様々な人が入れ替わり、立ち代わりする支援モデル・連携モデルが向かないことがある（障害特性）
- 希望を言うことが苦手な人もいる（陰性症状・うつ症状、つらい体験）
- 過去のつらい体験の並々ならぬ影響（成育歴や発症時、精神科医療・福祉の中でのトラウマ体験）
- 人生経験が豊富でない人もいる（初発年齢の問題）

6

IPSの効果：日本編

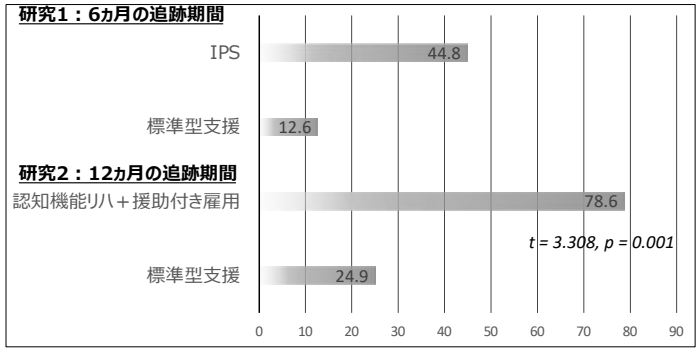


Hayashi T, Yamaguchi S, Sato S: Implementing the individual placement and support model of supported employment in Japan: Barriers and strategies. Psychiatric Rehabilitation Journal 43(1):53-59, 2020.

標準型（訓練型）と比較し、IPSの就労率はかなり高い

7

IPSと就労期間



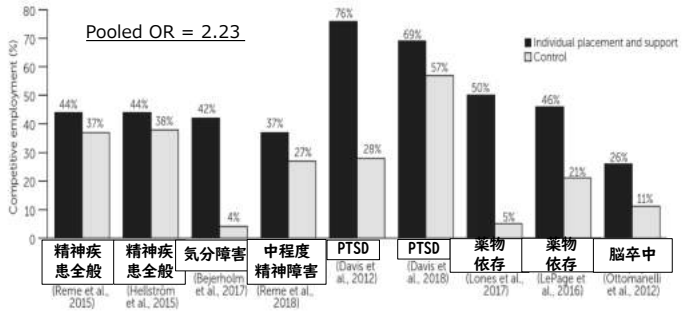
1. Oshima I, et al. A randomized controlled trial of individual placement and support in Japan. Psychiatr Rehabil J. 2014; 37(2): 137-43.
2. Yamaguchi S, et al. Cost-effectiveness of cognitive remediation and supported employment for people with mental illness: a randomized controlled trial. Psychol Med. 2017; 47(1): 53-65.

標準型（訓練型）と比較し、IPSの就労期間は3倍以上長い

8

重い精神障害以外の疾患におけるIPSの効果

FIGURE 1. Competitive employment rates during follow-up among recipients of individual placement and support with a condition other than serious mental illness and a control group, by study



Bond GR, Drake RE, Pogue JA. Expanding individual placement and support to populations with conditions and disorders other than serious mental illness. Psychiatr Serv. 2019; 70(6): 488-98.

標準型（訓練型）と比較し、IPSの就労率は、2倍以上高い

9

日本でのIPS実施状況

全国のIPSチーム

- 就労移行支援での取り組みが多い
- それでも、就労移行支援事業所の0.6%
  ※移行事業所数を3,300とした場合
- 一部、医療や独自事業での取り組みも

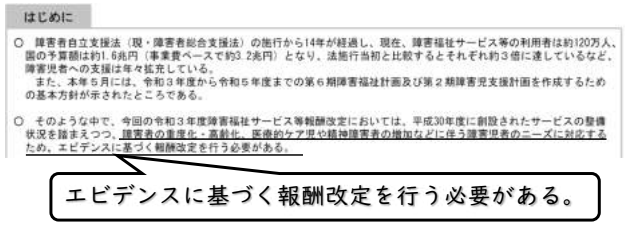
課題と感じること・・

- IPSも完ぺきな実践ではない（就労率で言えば40-50%）
- 地域にIPS型とトレーニング型（標準型）があることが理想。もっと選べるようになったらいいなあと。
- 現制度では報酬との相性がいまち・・・

希望を感じること

- IPSの支援がよかったと言ってくださるユーザーの存在
- エビデンスがある＝型がある（取り組みやすい）
- 政策決定の際にエビデンスを重視する国で、IPSが普及している。日本も徐々に！

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）



はじめに

○ 障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）の施行から14年が経過し、現在、障害福祉サービス等の利用者は約120万人、国の予算額は約1.6兆円（事業費ベースで約3.2兆円）となり、法施行当初と比較するとそれぞれ約３倍に達しているなど、障害児者への支援は年々拡充している。
また、本年５月には、令和３年度から令和５年度までの第６期障害福祉計画及び第２期障害児支援計画を作成するための基本方針が示されたところである。

○ そのような中で、今回の令和３年度障害福祉サービス等報酬改定においては、平成30年度に創設されたサービスの整備状況を踏まえつつ、障害者の重度化・高齢化、医療的ケア児や精神障害者の増加などに伴う障害児者のニーズに対応するため、エビデンスに基づく報酬改定を行う必要がある。

エビデンスに基づく報酬改定を行う必要がある。

厚生労働省．令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）．厚生労働省，2020.

ルンアルン

- 東京都武蔵野市
- 精神障害・発達障害を持つ方がご利用くださってます
- 就職活動と職業生活を応援しています

  ルンアルンⅠ・・・就労移行・生活訓練・定着支援
- 特定指定計画相談のルンアルン2もあります。

ルンアルン

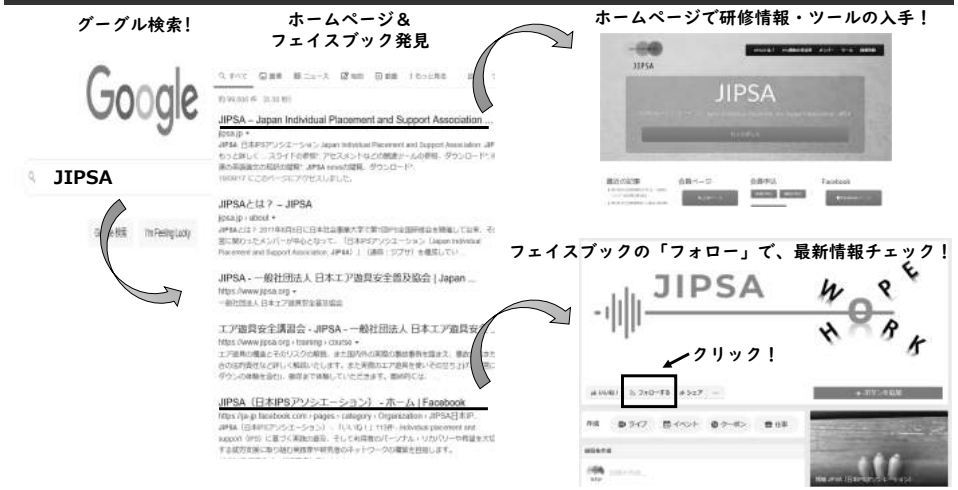
日本IPSアソシエーション（JIPSA）←「じぷさ」と読みます

精神障害者の科学的に効果が証明された就労支援であるIPSや、IPSに基づく援助付き雇用型の普及を目指す研修の開催や関係者の情報交換などを通して、日本における精神障害者の就労支援の発展に貢献したいと考えています。

- **JIPSA ホームページ**（無料、会員専用ページ有り）：
  http://jipsa.jp/
- **JIPSA Facebookページ**（無料、フォロー等も可能）：
  https://ja-jp.facebook.com/JIPSA日本IPSアソシエーション-211442162298304/
- **JIPSA入会特典***
  - 実践者向け研修に参加可能
  - 大会などで使用したスライドの参照**
  - アセスメントなどの関連ツールの参照、ダウンロード**
  - IPS関連の英語論文の和訳の参照**
  - JIPSAニュースの閲覧**

  *会員年会費：5000円、申し込みはホームページで！
  **会員専用ページから閲覧可能

Hope, Work and Optimism
JIPSA



『精神「重度」の働く』支援を考える

社会的入院・未治療・生活困窮者への就労支援の可能性

2020年12月13日（日）日本財団就労支援フォーラム

NPO法人　わかくさ福祉会
理事長・野路和之
（障害者就業・生活支援センターTALANT・センター長）

排除からインクルーシブの時代へ

～八王子は学生の街、そして精神障害者の街～

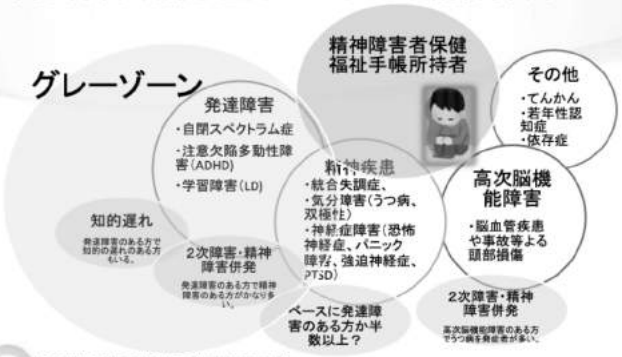
1964年3月25日の朝日新聞の天声人語

「･･･春になると精神病者とが変質者というのが増えるものだ。毎年毎年同じようなことを繰り返している。今度のライシャワー大使の殺傷事件も春先。精神病者だった。このような危険人物を社会に野放しにしておくということは大変に問題であって、犯人が精神病的であったからといって刑を軽くしたりしてはいけない。」

→事件後、オリンピック直前でもあったことから、精神病床確保が課題となり、国庫補助や医療金融公庫からの優遇的融資による民間精神科病院の支援がスタート。その後、全国に精神病院が作られた。

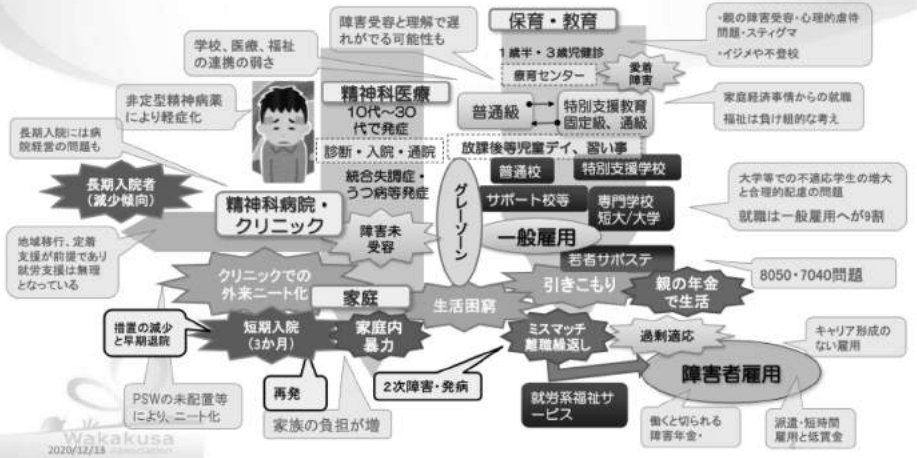
【八王子（人口57万）の精神科医療機関が集中】
精神科病院＝１５　精神科クリニック＝16
精神科病床数＝4千床以上
※日本有数・世界でもトップクラスの精神科病院が集中して地域ともいわれる。平均の3倍の病床数がある。
最近は、就労移行支援事業所の過密地域でもある（八王子駅半径１キロメートル以内に１４事業所）。

障害者雇用促進法による主な精神障害とは



【合理的配慮の対象となる障害者の範囲】
身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。困難な方にグレーゾーンの方が多く、働きやすい環境整備が必要！
⇒ 合理的配慮は障害者手帳所持者に限定されない。

精神・発達（軽度知的）のある方の現状…労働損失の社会



精神障害者の長期入院の現状③

精神病床における在院期間別入院患者数（各年６月30日時点での入院）

※毎年公表される値であるが、便宜上、平成15年～29年は隔年で掲載している出典：「精神保健福祉資料」より作成

	1年未満	1年以上5年未満	5年以上	（人）総数
H15	99,800	91,789	137,507	329,096
H17	102,262	89,804	132,269	324,335
H19	101,742	88,822	125,545	316,109
H21	103,396	88,765	118,577	310,738
H23	104,581	87,976	111,837	304,394
H25	105,555	86,442	105,439	297,436
H27	104,084	83,156	97,566	284,806
H29	109,181	80,524	93,948	283,653
H30	108,508	80,941	90,733	280,182

約17万人

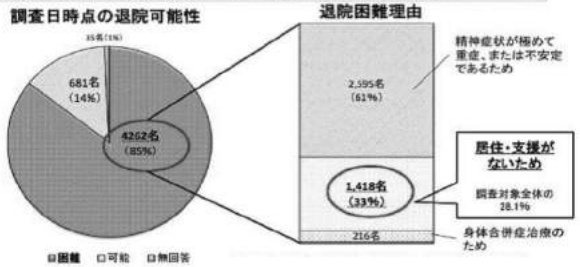
精神障害者の長期入院の現状 精神療養病棟に入院する患者の退院の見通し

１４％が退院可能、退院困難のうち、居住支援が整えば33%退院可能とされている。

１．精神症状は薬物療法・精神療法で症状を安定
２．受け入れが困難で退院する先がないのが現状
→家族が受け入れられないのならば家族と住まない支援となる。
３．地域移行・地域定着・自立生活援助などフォローの制度はできているのになぜ、退院に結びつかないのか？
•→環境の変化が不安、病院の居心地が良い
•→出る不安と受身の生活に慣れてしまっている
•→地域社会の大きな変化についていけない
•→何度か入退院を繰り返して自信がない
•→せっかくの制度やサービスに結びついていない。

精神科病院における1年半以上の長期入院患者（認知症を除く）の退院可能性、退院困難理由

○ １年半以上の長期入院者のうち、１４%は「退院可能」とされている。
○ 退院困難とされた者のうち、３分の１は、居住・支援がないため退院が困難とされている。



出典：平成24年度　障害者対策総合研究事業「新しい精神科地域医療体制とその評価の在り方に関する研究」より

長期入院している方の就労支援の現状

出典：平成30年6月27日 厚労省第90回障害者部会資料を一部改変

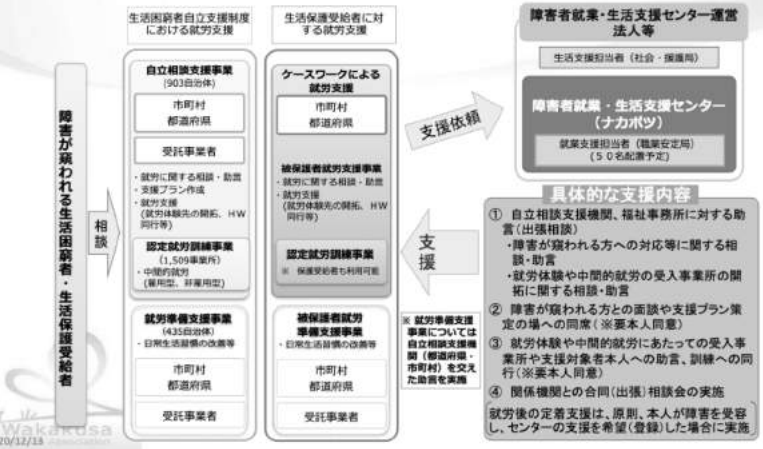
長期入院は精神科医療が中心から、先行していた概念である「高齢者の地域包括ケアシステム」の焼き直しで、精神障害者の地域包括ケアシステムの構築が平成29年からスタート。
平成27年度・28年度の長期入院精神障害者地域移行総合推進体制検証事業モデル事業の成果を踏まえ創設。

就労は「社会参加（就労）」という内容。

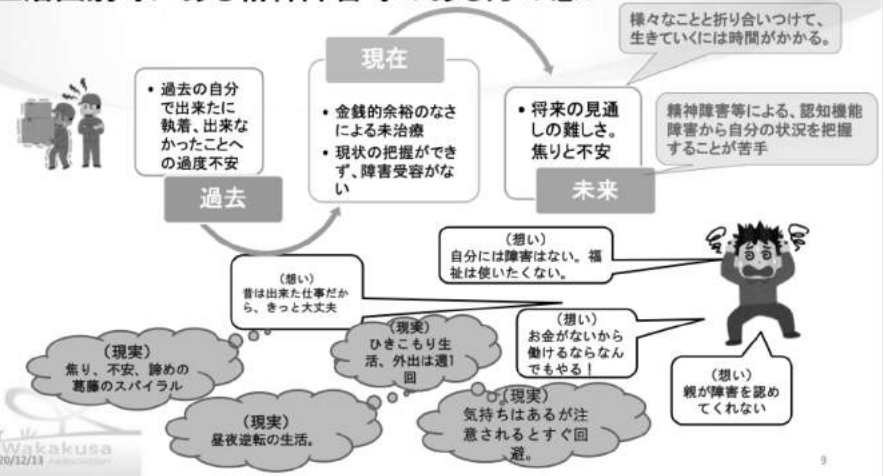
精神障害者の希望や適性を踏まえた就労（復職）支援の充実ということで、既存の福祉サービスやハローワーク、ナカポツなどが記しているだけ。具体的方策はこれから。

→所管は、厚労省の社会援護局の障害保健福祉部精神・障害保健課。

ナカポツによる障害が窺える生活困窮者等への支援

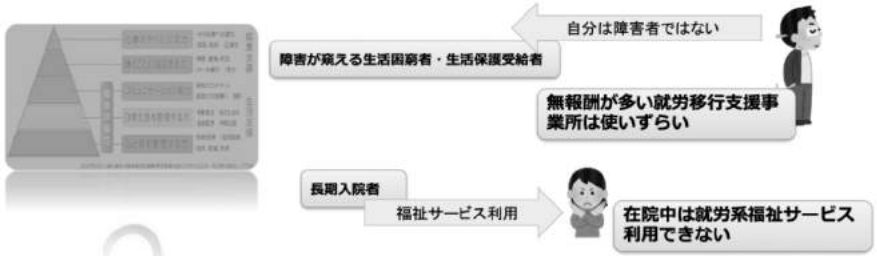


生活困窮等にある精神障害等のある方の想い



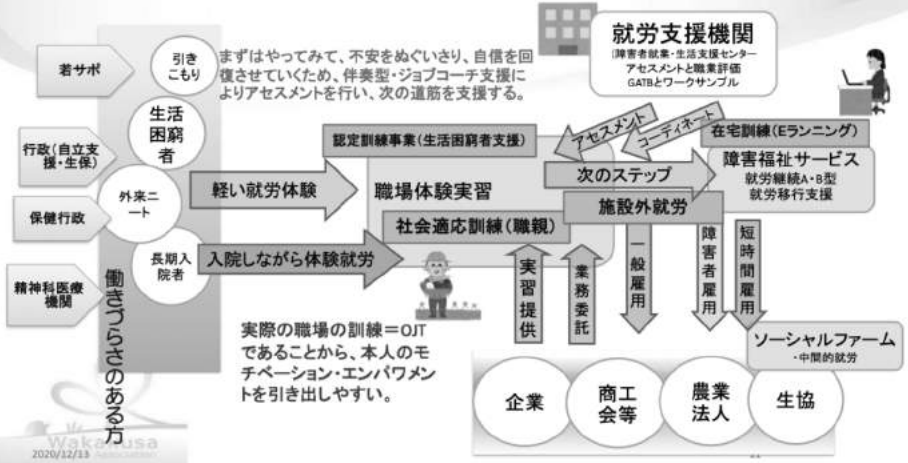
生活困窮者・長期入院の方には福祉はハードルが高い？

◆準備性モデルにたどり着けない状況にある精神障害等がある方を就労支援どうするのか



◆福祉を使うまでのプロセスのハードルが高く、使うまでの支援と、使わないでいくための支援の両方が必要

働きづらさのある方の新しい就労支援のスキームの構築



200万人の保護的雇用目指す場合の再編（案）

	事業数	在籍者総数	事業所平均障害者数
特例子会社数	480	25000	52
A型事業所	3800	69000	18
B型事業所	11500	240000	21
合計	15780	334000	

	事業数	在籍者総数	事業所平均障害者数
特例子会社数	1000	1000000	1000
A型事業所	6000	600000	100
B型⇒A型	4000	400000	100
合計	11000	2, 000, 000	

※特例子会社については、雇用率で働く障害のある方と、A型のような給付金で働く人の二段構えで行く。特例子会社の賃金アップにつながる。
※既存のA型事業所も規模が大きく、労働時間と生産性を加味した報酬体系と営業・開発加算を設ける。
※B型事業所はふるい分けをし、一部は既存のA型に移行させる。
※予算は福祉・労働・生活困窮者・生活保護行政予算を活用。

「好事例から学ぶ」ワークショップ事業への取り組み

日本財団助成事業

「職親」ネットワークとマインドの展開めざして

「職親」とは？

精神障害者 を支援する **福祉制度** がほとんど **整っていなかった 昭和40年代** より、
自主的に **当事者を職場に受け入れて、社会参加や就労訓練の場を提供** してきた
小規模民間企業（主に中小企業） のこと。

「里親」に対して **「職場の親」** の意味で **「職親」** と呼ぶ。

v; vocational　職業(上)の、職業指導[訓練]の
foster　育てる，養育する; 世話する

企業が当事者の社会訓練の場であり、就労への入り口であった

社会適応訓練事業

「職親」企業の活動が法制度化された

年代	法制度の制定・改訂など	出来事
昭和40-50年代	院内作業、院外作業	「職親」のルーツ
昭和57年	厚生省公衆衛生局　局長通知	「通院患者リハビリテーション事業」
平成7年	精神保健福祉法　制定	「通院患者リハビリテーション事業」が「精神障害者社会適応訓練事業」として法制度化
平成11年	「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」	座長：岡上和雄 雇用義務制度の対象への方向づけ

社会適応訓練事業と「職親」とは（事例紹介）

宮城県栗原市	株式会社大場製作所
設立年	昭和63年
業種	自動車部品製造、携帯電話加工
従業員数	64名うち、精神障害者11名
精神障害者が行う仕事の内容	導通検査、材料加工、組み立て

大場製作所は、先代の社長の代から精神障害者の雇用をすすめ、精神障害者の雇用においては、先駆的な企業として知られています。工場では、女性を中心にたくさんの障害者が働いていますが、他の社員と特別に区別されることはなく、働いています。

職親マインドとは？（インタビュー抜粋）

「あせらず・あわてず・あきらめず」!!

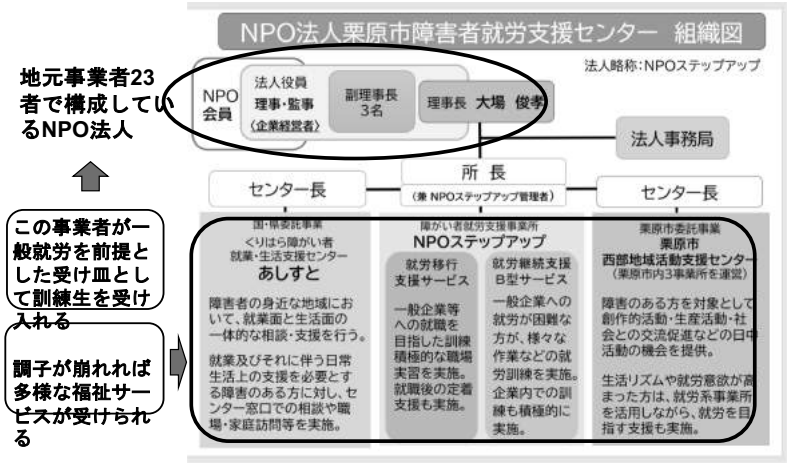
社長の大場さんは、地元の事業者仲間に呼びかけ、NPO法人を設立。新しくきのこ栽培に取り組み始めました。地域を巻き込んでの精神障害者への就労支援が期待されます。

確かに訓練開始時は能率は悪い、だけれど本人に上手に関り本人の潜在能力を引き出してあげる、中略、職場や仕事に慣れるためには休まず職場に来れるようにしてあげる、慣れれば段階的に能率改善は必ずできる。
職場の雰囲気が悪くてはいい仕事はできない、障害者を受け入れることにより周りのみんなで雰囲気を改善していけば必ず職場の能率は改善していく。
仕事というのは健常者のものだけではない、必ずどこの企業にも障害者に向いた仕事はある、だから必ずチャンスを作り出さなくてはいけない。
いまの世の中、いつ自分が障害を持つか分からない、だからだれにでも社会で活躍するチャンスを作らなければいけない。

vfoster.org

地域に根差した職親さん達の活動

過疎化の進む地方の経済活性化との合わせ技



vfoster.org

全国精神保健職親会（vfoster） について（沿革）

各地の職親会　　全国の「職親」企業が、各地で自主的な勉強会を発足させた

昭和56(1981)年9月　静岡県職親会設立
昭和58(1983)年7月　宮城県職親会設立

以降、平成16年までに
18都府県で職親会を結成

青森県精神保健職親会	NPO法人京都府精神保健職親会
宮城県精神保健職親会	兵庫県精神保健職親会
山形県精神保健職親会連合会	和歌山県精神障害者就労支援職親会
茨城県心を支える職親の会	岡山職親会
千葉県精神障害者職親の会	沖縄県精神保健職親会
東京都障がい者就業支援事業所の会	道南地域精神保健職親会
神奈川県精神障害者就労支援事業所の会	秋田市職親会
福井県精神障害者職親会	河北町精神保健所職親会
山梨県精神保健福祉協力事業所の会	宇和島市職親会
静岡県精神保健職親会	北九州地域職親会
愛知県精神保健職親会	

平成１９年当時の地域職親組織（当法人資料抜粋）

「職親」活動の全国組織への発展

年　月	出来事
昭和61(1986) 年 4 月	全国精神衛生職親会設立準備会　設立
昭和62(1987) 年 7 月	**全国精神衛生職親会** として本会の前身母体が発足
平成2(1990) 年 6 月	**全国精神保健職親会連合会** に改称
平成17(2005) 年 3 月	**特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会** 設立
平成18(2006) 年 4 月	全国精神保健職親会連合会の事業を引継ぎ、本格的に活動を開始

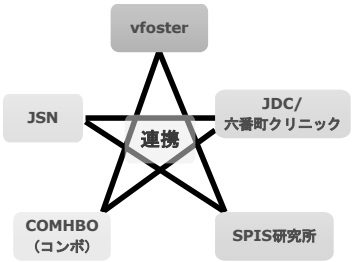
全国精神保健職親会（vfoster） について（アライアンス）

法人概要

事務局	**大阪市淀川区**（新大阪駅近く） **（NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）に委託**
会員	**個人会員 42、法人会員 15、賛助会員 23**
役員	**会社経営者、福祉事業所役員　など**

事業連携ネットワーク

団体名	活動の概要
JSN	・就労支援機関（移行、A型、定着） ・ジョブコーチ、企業支援
JDC/六番町クリニック	・産業精神保健のコンサルタント ・産業医派遣、保健スタッフ教育 ・精神科診療活動
COMHBO（コンボ）	・当事者団体 ・権利擁護、啓発活動、情報提供 ・リカバリー、ACT、IPS など
SPIS研究所	・臨床心理士等の専門家集団 ・支援ツールを活用した支援 ・ツール活用のノウハウ提供

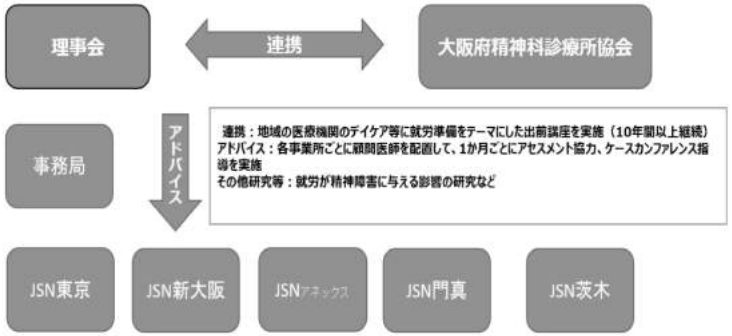


企業団体として発足しながらも、福祉、医療、当事者を結ぶネットワークを構築

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）と医療との連携

概要：2007年、公益社団大阪府精神科診療所協会の会員医師を中心に設立。理事15名中8名が診療所医師で構成。

現在、就労移行支援事業所（20名定員）5か所、A型事業所1か所を運営。正規職員数60名。これまで、500名以上の利用者が一般企業に就職し、13年間の延べの定着率は概ね70%（1年後定着率98%）。利用者の障害名は、統合失調50%、発達障害30%、うつ・躁鬱15%、その他5%、設立当初から「長く働き続けられる支援」をコンセプトに活動。とくに、医療機関との連携を重視してきた。結果、企業からの信頼も得て、好成績につながっている。



障害者雇用にかかる政府の現状認識と政策

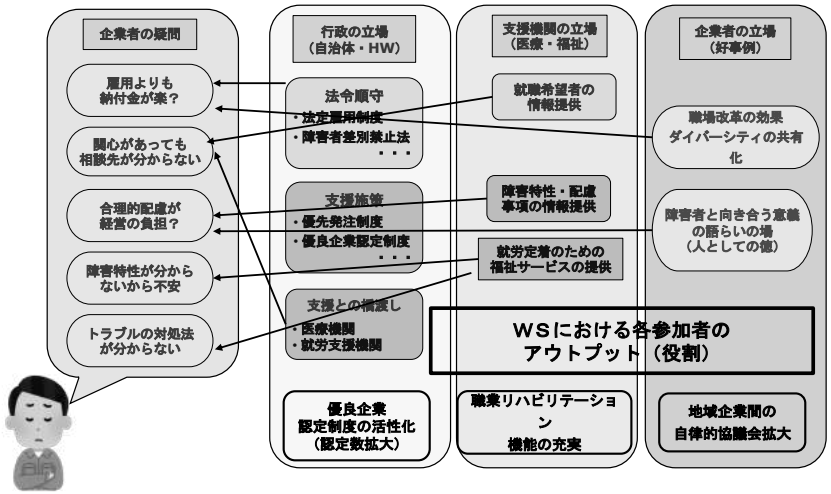
令和元年10月労政審障害者部会資料　（抜粋）

政府は

- **精神障害者**
- **中小企業　における障害者雇用に課題意識**

障害者雇用が進まない要因（企業側が持つ疑問）

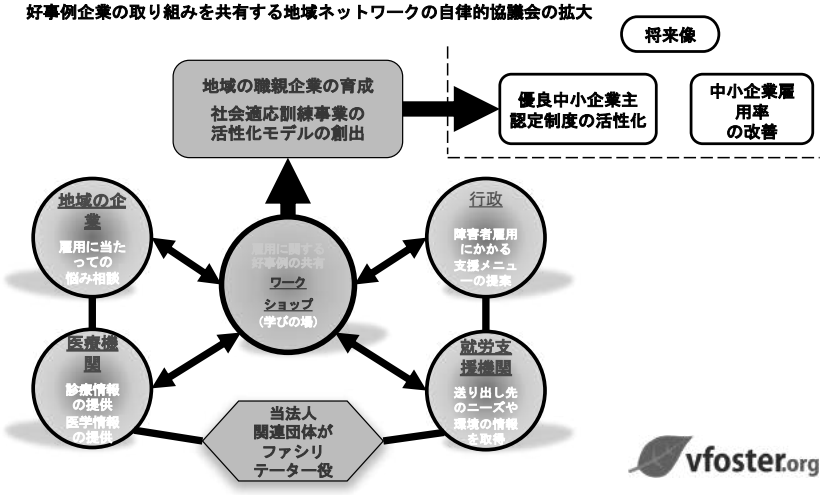
これから障害者雇用を始める企業に、それぞれの立場から伝えられることがある



「好事例からの学び」ワークショップ事業

「好事例からの学び」ワークショップの展開イメージ

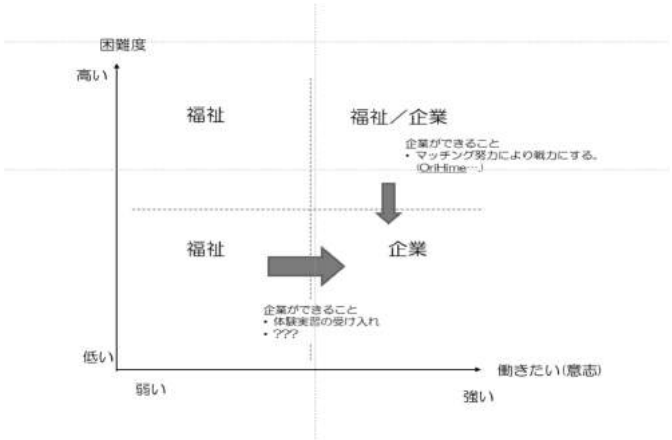
好事例企業の取り組みを共有する地域ネットワークの自律的協議会の拡大

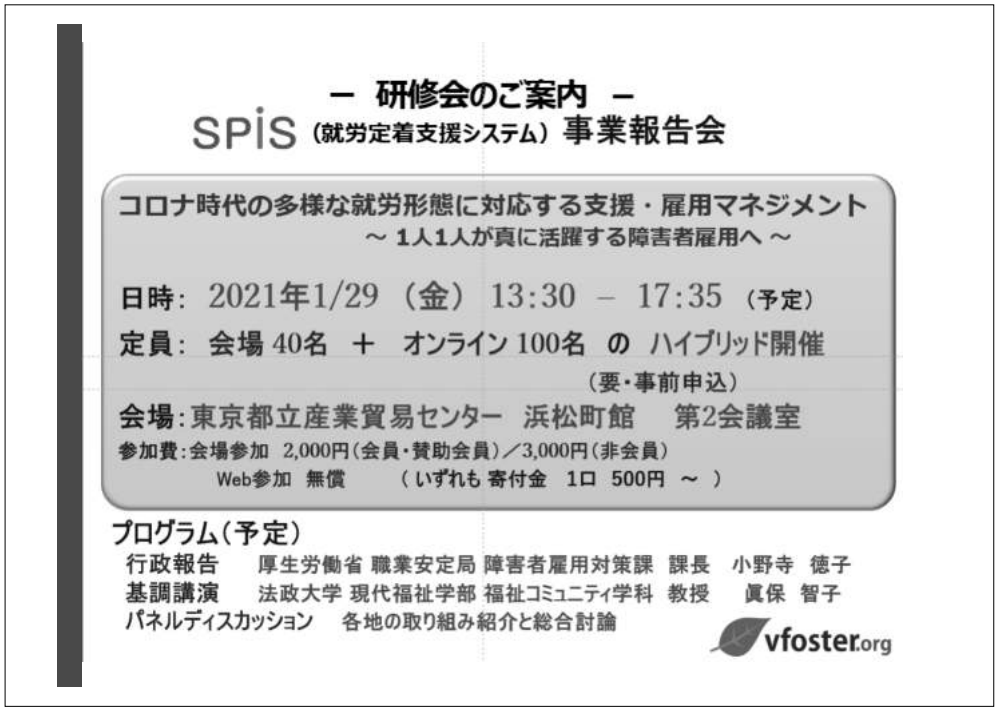


全国４地区 の モデル事業展開イメージ

まずは本年度４地区にて「好事例から学ぶ」WSのモデル事業を展開し、
そのノウハウをもって、出席者たちが自律的に各ブロック１２か所に展開の足場を構築する
参加企業２０社＋６０社＝８０社

参考資料




－ 研修会のご案内 －
SPiS（就労定着支援システム）事業報告会
コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント
～ 1人1人が真に活躍する障害者雇用へ ～
日時: 2021年1/29（金） 13:30 － 17:35 （予定）
定員: 会場 40名 ＋ オンライン 100名 の ハイブリッド開催
（要・事前申込）
会場: 東京都立産業貿易センター 浜松町館 第2会議室
参加費: 会場参加 2,000円（会員・賛助会員）／3,000円（非会員）
Web参加 無償 （いずれも 寄付金 1口 500円 ～ ）
プログラム（予定）
行政報告 厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 課長 小野寺 徳子
基調講演 法政大学 現代福祉学部 福祉コミュニティ学科 教授 眞保 智子
パネルディスカッション 各地の取り組み紹介と総合討論
vfoster.org

社会貢献

ショートタイムワーク制度

ショートタイム テレワーク

ショートタイムワーク制度

ソフトバンク株式会社
CSR本部 多様性推進課

ショートタイムワークについて

超短時間で働ける仕組み

- ✓ 東京大学先端研（IDEAモデル）
- ✓ 精神・発達障がい者
- ✓ 週20時間未満就労（法定雇用率外）
- ✓ 福祉的就労ではない
- ✓ 2015年から導入開始

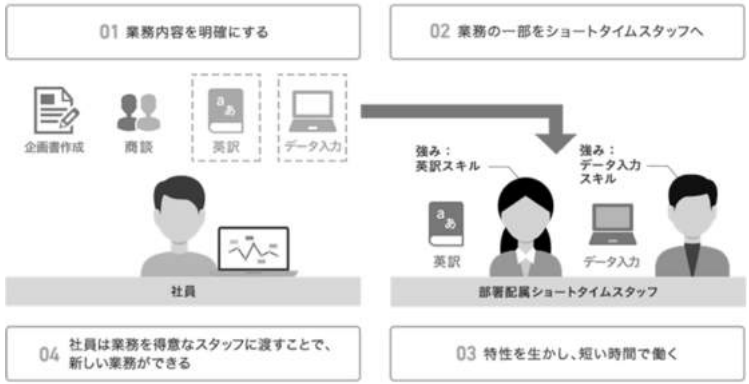
「短い時間」から働く機会の創出

2

仕組み

社会貢献

同じ職場内での作業例



3

ショートタイムワークの考え方

社会貢献

人

↕ ↑

仕事

必須要件 ※IDEAモデル

- ✓ **職務定義を行い職務に対して人を雇用**
- ✓ **短時間から就業が可能**
- ✓ **本質的業務以外は柔軟に配慮する**
- ✓ **共に働く**

4

ショートタイムスタッフ雇用状況

社会貢献

勤務人数	：17名（累計43名）
勤務時間	：週1～4日、4時間~7.5時間
年齢	：20代-40代
性別	：男性12名、女性5名
障がい	：ADHD、自閉症スペクトラム、 双極性障害、アスペルガー症候群、 統合失調症、うつ病 等
勤続期間	：最長3年8カ月（現在も継続中）

※2020年8月時点

5

ショートタイムワークで提供できる価値

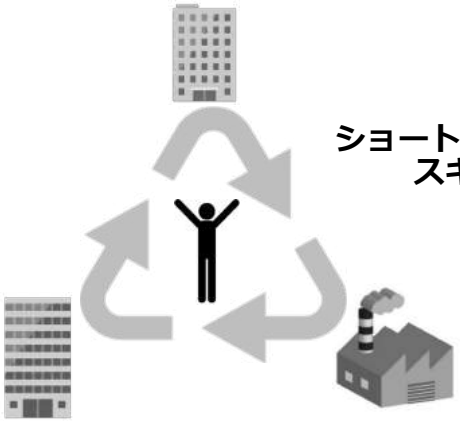
社会貢献

一人ひとりが
特性を生かし
挑戦できる社会

6

ショートタイムワークの目指す姿

社会貢献



複数の会社で
ショートタイムワークをかけもち
スキルを生かして働く

依存先を増やす

7

ショートタイムワーク
アライアンス

地域や業界の垣根を超えてショートタイムワーク制度を社会に広め
誰もが働きやすい環境づくりを目指す

情報の共有　　アライアンス内交流　　発信・拡大

8

実施・賛同合計191法人

<実施法人>

一般社団法人ありがとうショップ、株式会社アンカーネットワークサービス、神戸市、株式会社三協パーツ商会、株式会社水登社、株式会社ゼネラルパートナーズ、ソフトバンク株式会社、特定非営利活動法人チュラキューブ、株式会社D&I、有限会社ネクスタイドエボリューション／特定非営利活動法人ピープルデザイン研究所、パーソルチャレンジ株式会社、株式会社バウハウス、株式会社ヒューマングロー、富士市、有限会社まるみ

<賛同法人>

特定非営利活動法人ITサポート銀のかささぎ、アイピースタージャパン株式会社、特定非営利活動法人あかり、株式会社あしか、認定NPO法人あっちこっち、就労移行支援アップル梅田、株式会社ＥＬ－ＴＲＵＳＴ、NPO法人荒川クリーンエイド・フォーラム、特定非営利活動法人AlonAlon、株式会社ants、特定非営利活動法人犬猫みなしご救援隊、NPO法人居場所サポートクラブロペ、インテルサット、VALT JAPAN株式会社、一般社団法人ウェブベルマーク協会、ウェルビー株式会社、株式会社衛星ネットワーク、エーアンドエー株式会社、SBアットワーク株式会社、株式会社エヌ・エイ・シー、株式会社エムエム総研、MCSハートフル株式会社、有限会社エルピス社、オーエム通商株式会社、特定非営利活動法人幼い難民を考える会、有限会社川田製作所、特定非営利活動法人企業教育研究会、認定特定非営利活動法人きづき、株式会社GIVE&GIFT、認定NPO法人金融知力普及協会、一般社団法人日本クールシニア推進機構、一般社団法人クリエイティブ・ソーシャルワーカーズ・ジャポン、株式会社ケイ・ウェーブ・ネット、ケーアールケープロデュース株式会社、興栄商事株式会社、特定非営利活動法人国際連合世界食糧計画WFP協会、一般社団法人こころスマイルプロジェクト、株式会社ココルポート、コスモシステム株式会社、株式会社JTE、株式会社シナジー・エンタープライズ、シャープ株式会社、公益社団法人ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ、一般社団法人障がい者自立推進機構、一般社団法人障がい者・高齢者じりつ支援機構、認定NPO法人障がい者より良い暮らしネット、特定非営利活動法人自立支援センターむく、社会福祉法人すいせい、杉本食肉産業株式会社、社会福祉法人すずらんの会、株式会社Studio Gift Hands、ストップイットジャパン株式会社、公益財団法人スペシャルオリンピックス日本、株式会社スマイルワン、公益社団法人青少年健康センター、一般社団法人SAVE TAKATA、株式会社セールスフォース・ドットコム、特定非営利活動法人全国骨髄バンク推進連絡協議会、特定非営利活動法人せんだいアビリティネットワーク、ぜんち共済株式会社、認定特定非営利活動法人育て上げネット、特定非営利活動法人たいらか、株式会社TABIJI、株式会社チャレンジドジャパン、株式会社デザインマインドカンパニー、公益社団法人日本聴導犬推進協会、学校法人電子学園日本電子専門学校、株式会社電通、特定非営利活動法人トイボックス、トヨタループス株式会社、株式会社トリリオン、株式会社ドルフィン・エイド、社会福祉法人ドルフィン福祉会、株式会社ニイブラ、一般財団法人C.W.ニコル・アファンの森財団、認定特定非営利活動法人日本IDDMネットワーク、一般社団法人日本イスラエイド・サポート・プログラム、社会福祉法人日本介助犬協会、日本サテライト・コミュニケーションズ株式会社、公益財団法人日本心臓財団、ノキアソリューションズ&ネットワークス合同会社、株式会社博報堂、株式会社hugmo、ハセガワ化成工業株式会社、ハッピーテラス株式会社、認定NPO法人発達わんぱく会、ピーアシスト株式会社、一般社団法人ピースボート災害ボランティアセンター、公益財団法人東日本大震災復興支援財団、東松島市、株式会社HINOMARU-ATHLETE、華為技術日本株式会社、学校法人福岡学園、株式会社フュージョン、社会福祉法人ぶろばの、一般社団法人ペガサス、株式会社ヘラルボニー、認定NPO法人HOKKAIDOしっぽの会、株式会社マイン／マインメンタルヘルス研究所、特定非営利活動法人まこと、特定非営利活動法人まひろ、ミナミ金属株式会社、株式会社宮城通信機、認定NPO法人みやぎ発達障害サポートネット、株式会社ミュゼプラチナム、株式会社ミライロ、ミンナのミカタぐるーぷ株式会社、特定非営利活動法人目黒障害者就労支援センター、株式会社YOUさぽーと、一般社団法人夢らくさプロジェクト、株式会社夢をかなえる研究所、特定非営利活動法人Light Ring.、一般社団法人リエンゲージメント、株式会社リブセンス、リベラル株式会社、株式会社LEOC、レバレジーズ株式会社、株式会社Y'sAP

※五十音順 ※2020年1月末時点

社会貢献
Corporate Social Responsibility

今後の展開

直近の取り組み

社会貢献
Corporate Social Responsibility

社内制度の「テレワーク」化

障がい有無の枠を超えた事例創出

ショートタイム テレワーク

社会貢献
Corporate Social Responsibility

ショートタイム テレワーク

ショートタイムテレワーク開始

ショートタイムテレワークの背景

社会貢献

超短時間で働ける仕組み
（ショートタイムワーク）

ショートタイムワーク制度

× ICT

眠れる人材の発掘

13

取組事例

社会貢献

「SDGs未来都市※・横浜」実現を目指している横浜市と
ソフトバンクが取り組む新しい働き方のトライアルを実施

横浜市

SDGs未来都市・横浜
女性の活躍推進・魅力的な郊外部

ソフトバンク

ノウハウ活用
ショートタイムワーク × ICTを
活用した事例創出

※「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会実現のため、2015年に国連が定めた17の国際目標です。

14

横浜市での取り組み

社会貢献

横浜市磯子区、青葉区で実証実験
育児中もしくは育児が少し落ち着いた
女性を対象
フルタイムの勤務が難しく通勤時間が
確保できないという課題を解決
完全在宅のショートタイムワーク

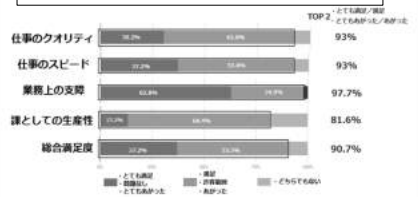
15

企業/当事者のメリット

社会貢献

受入部門

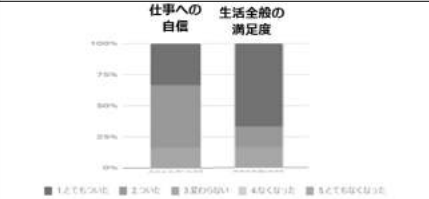
想定以上のスキルに驚き



<コメント>
・所属部門にいないスキル。
・非常に貴重な人材でした
・今後も是非継続して欲しい。

ワーカー

働くことへの自信と家庭の両立

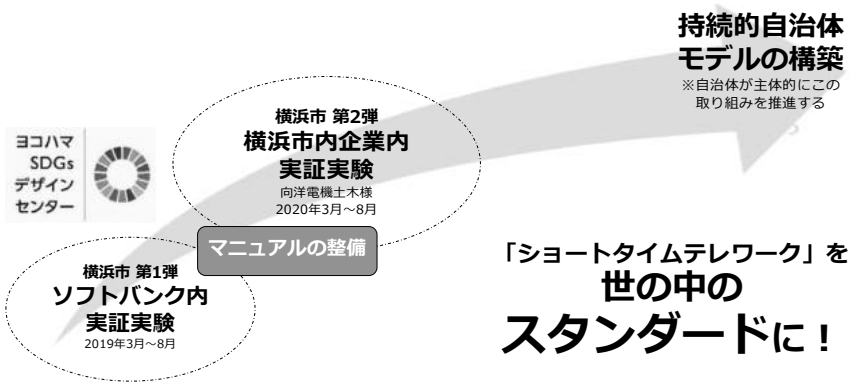


<コメント>
・ブランクが不安だったが、貢献実感を感じた
・コミュニケーションしやすい環境作りに感謝
・充実感を感じた
・子どもに働いている姿を見せられた

16

事業ゴール

社会貢献



「ショートタイムテレワーク」を
世の中の
スタンダードに！

17

社会貢献

誰もが社会参加できる
世の中を目指して

18

社会貢献

ご清聴ありがとうございました。

19

就労支援フォーラムNIPPON 2020

創発計画

あるALS療養者の社会参加の事例

2020.12.13

創発計画株式会社・代表取締役
神奈川県・共生社会アドバイザー
高野元

自己紹介：高野元（たかのはじめ）

- 川崎市麻生区在住
- 55歳、5人家族
- ITエンジニア→経営者→独立→ALS
- 要介護5、障害支援区分6

- 創発計画株式会社代表
- 日本ALS協会神奈川県支部役員
- 川崎つながろ会会長
- 神奈川県・共生社会アドバイザー
- HeartyPresenterの企画開発

重度障害者が社会参加できる仕組みを作る

Photo by Hana Takemoto

創発計画

ALS療養の経緯

2013.1	身体の異常に気づく（ALSを発症）	
2014.9	ALSの告知を受ける	絶望
2016.4	胃ろう造設	理解
2017.5	誤嚥防止・気管切開手術を受ける	受容
2018.2	講演活動を開始	
2019.11	神奈川県「共生社会アドバイザー」委嘱	

現在の体の状態

- 頭脳◎
- 顔○
- 首△
- 会話×
- 口・嚥下△
- 肺・呼吸△
- 腕・手×
- 腰・腹△
- 脚△
- 足先×

創発計画

ALS（筋萎縮性側索硬化症）はどんな病気か？

- 運動神経が変性し、筋肉が硬くなり痩せていく。
- 運動機能（運動、会話、嚥下、呼吸）が失われていく。

- 原因は不明で、根治の治療法はまだない。
- 発症から3-5年で、食べられなくなり、呼吸筋が侵され死に至る。
- 胃ろうや人工呼吸器の使用で、本来の生を全うできる。

- 厚生労働省指定の難病（特定疾患）
- 国内に1万人弱の患者がいる。

創発計画

公的支援を活用して社会参加もできる

『難病看護の普遍性の重層構造』中山優季先生、
東京都医学総合研究所

重度訪問介護ヘルパーの利用が社会参加の鍵になる

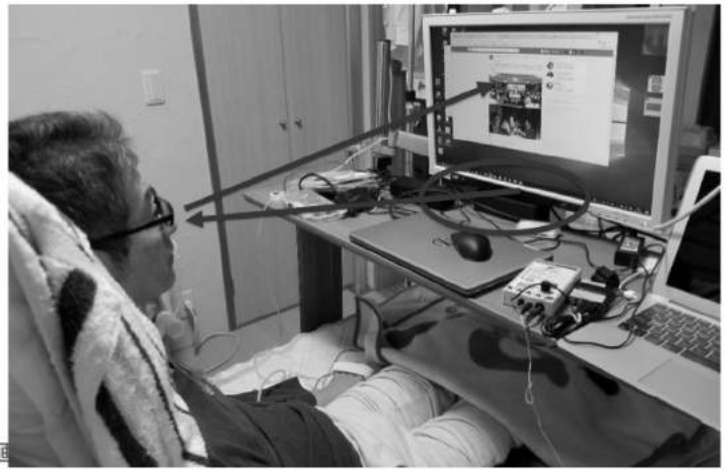
創発計画

ICT機器の活用による社会参加の機会拡大

1．視線入力でパソコンを操作	→	・ブログ、SNSで発信 ・患者会活動	ボランティア
2．重度障害者向けプレゼンソフト HeartyPresenterを開発	→	・講演活動	講演料
3．分身ロボットOriHimeを活用	→	・分身ロボットカフェで給仕	バイト料
4．視線入力＋OriHime＋α	→	・神奈川県から共生社会アドバイザーを委嘱	給与

創発計画

1-1. 視線入力装置でパソコンを操作



創発計画

1-2. PPSスイッチ＋ピエゾ素子で「決定」

PPSスイッチ
アナログ信号を
スイッチ操作に変換

ピエゾ素子
わずかな歪みから電流を発生

創発計画

1-3. オンライン・コミュニケーション

•FACEBOOKの利用
- 自ら発信して、見つけてもらう。
- 発信力のある関係者を見つける
- リアルなイベントで会えたら、友達になる

•ブログでの発信
- 長期で読んでほしい内容は、できるだけブログにする。
- 闘病上の意思決定や工夫は、他の患者・関係者の参考になるように、できるだけ記事化するようにしている。

創発計画

1-4. 患者会活動（1）～ 日本ALS協会神奈川県支部

創発計画

1-5. 患者会活動（2）～ 川崎つながろ会

創発計画

2-1. プレゼンソフトHeartyPresenterを開発

•動けない・喋れない重度障害者でもプレゼンできる。
•予め作成したシナリオに従い、音声合成で読み上げながら、パワポを操作する。

パワポのノート欄に読上げ文章を書くだけ。

- 読み上げ音声の設定
- 読み上げ文
- 一時停止
- 一時停止
- クリック・シミュレーション
- 強調読み上げ

プレゼンの進行に必要な機能も追加可能。

創発計画

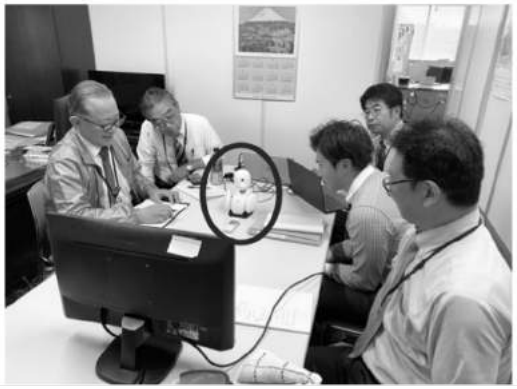
2-2. 講演活動（1）～ 企業向け

2-3. 講演活動（2）～ 学校・専門職向け

3-1. オリィ研究所～分身ロボットカフェ

3-2. 黒岩知事との「対話の広場」@2019.9.4

4-1. 神奈川県共生社会アドバイザー



創発計画

4-3. こんな感じで会議しています

4-4. 取り組んでいること

3つの問題意識	解決への取り組み
・神経難病や重度障害者について、ほとんど知られていない。	・県の広報活動の素材として活用してもらっています。
・社会参加に必要なテクノロジーが、十分に知られていない。	・「ともいきテック」として、福祉機器のリストアップやコンテンツ制作に助言しています。
・社会参加に必要な「重度訪問介護ヘルパー」制度が、十分に知られていない。	・利用実態を見える化して、利用ガイドを作るべく、助言しています。

創発計画

重度障害者の就労の課題（１）

重度障害者の就労 ＝ 本人の心構え × ICT機器の活用 × 就労機会の創出

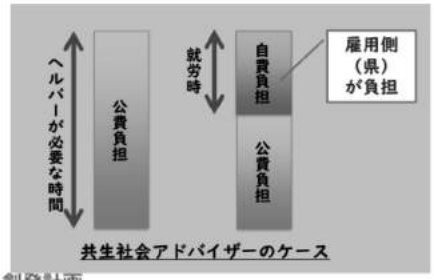
- 在宅勤務が認められる
- 体力に合わせた短時間勤務が認められる
- 体の状態に合わせた生産性が認められる

雇用側が、これらの制約を受け入れて業務を定義できるかが課題

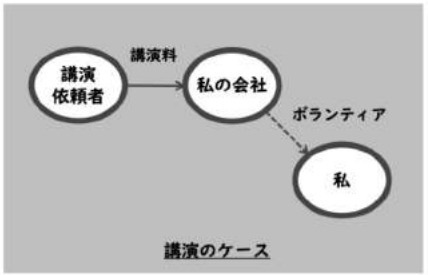
創発計画

重度障害者の就労の課題（2）

- 重度障害者の社会参加には、重度訪問介護ヘルパーの利用が不可欠です。
- 何もしなければ、必要なヘルパー代は公費負担されます。
- 就労時は、ヘルパーの公費負担は認められていません。
- 「就労せずに家でおとなしくしておけ」という制度設計になってしまっている。



共生社会アドバイザーのケース



講演のケース

創発計画

創発計画

最後まで聞いていただき、ありがとうございます。

ご感想・ご質問はこちらまでお願いします。
info@souhatsu-keikaku.jp

下記で発信しています。
http://blog.gentak.info/
Facebook: hajime.takano
twitter: gen_tak

超短時間雇用モデルと地域でのインクルーシブな雇用

近藤武夫
東京大学先端科学技術研究センター
kondo@bfp.rcast.u-tokyo.ac.jp

東大先端研
Research Center for Advanced Science and Technology
The University of Tokyo

目的

障害者雇用の機会を得にくい人々を、地域や企業、大学が連携してインクルーシブに働く「超短時間雇用モデル」の取り組みにおける障害のある人々の労働事例と社会的課題を概観

- 超短時間雇用で働く人の事例
- 背景にある考え方
- 超短時間雇用を地域で実現するモデル

超短時間雇用で働く人の事例

- 一般企業や商店街の店々で、障害のある人々と週数時間程度から共に働く事例
- 障害者雇用率の充足のために雇用されるのではなく、「特定の業務を果たすことができ、職場を助けてくれる人材」として雇用
- 業務の対価である時給は一般の労働者と同じ（最低賃金以上の妥当な賃金）

「超短時間雇用のワーカー事例」より
https://job.ideap.org/about/

超短時間雇用で働く人の事例

- 難病により重度の肢体不自由があるCさんは、あるコンテンツ制作部署の制作業務の進捗管理と上長への報告業務を、週に数時間、担当しています。
- 次々にやってくる急ぎの製作業務への対応に追われているスタッフDさんは、毎週行わなければならない仕事をCさんが担ってくれるので、臨機応変な対応に割くことができる時間が増えています。

超短時間雇用で働く人の事例

- これまで企業に雇用された経験がなかった精神障害のあるAさんは、週に数時間だけ、他の社員と同じ部署の同僚として、技術文書の翻訳にあたっています。
- 翻訳に従事してくれるAさんのおかげで、その部署の課長Bさんは、毎週行わなければならない短時間の翻訳業務を担当してくれる人を探す必要がなくなり、とても助かっています。

超短時間雇用で働く人の事例

- 発達障害と精神障害のあるEさんは、テレビ番組制作会社の番組撮影現場で、セットの組み付けと片付けを午前1時間と夕方1時間、担当しています。
- アシスタント・ディレクターが人手不足・なり手不足で見つからずに、自らの本務である管理業務を圧迫しながら、セット設営作業なども自ら行なっていたプロデューサーのFさんは、週数時間でも、優先度の高い業務に現場での時間を割り当てられています。

超短時間雇用で働く人の事例

- 知的障害のあるGさんは、商店街のパン屋さんで、デニッシュパンの整形業務を週1時間、担っています。
- これまでパン製造にすべての時間が取られ、店舗での接客に立ってお客さんと交流できないことを残念に思っていた店主のHさんは、短時間でも接客に立てるようになり、お客さんと交流したいという希望が叶っています。

超短時間雇用で働く人の事例

- 精神障害のあるIさんは、老舗の料理店で、週に数時間、穴子を焼く業務だけを専門に担当しています。
- 人手不足の中、特定の業務を毎週少しずつでも担ってくれる人がいてくれることは、料理店を営む上でとてもありがたい存在になっています。

その他の事例

山本さん（仮名）の事例

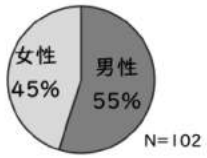
- 解離性障害のため10年前から離転職を繰り返す
- 川崎市内の書店での図書装備の仕事
- 調子の悪い時には週1回、良い時には5回、一日3~5時間程度勤務

SOURCE: 川崎市・近藤武夫（2019）「やさしい雇用へのアプローチ」16ページより引用
http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000093182.html

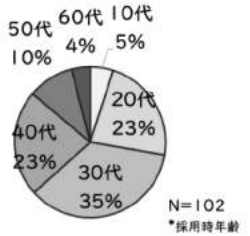
超短時間雇用モデルで働いたワーカーの属性

集計期間：
A自治体、B自治体での
2016年10月～2019年9月
対象人数：102名

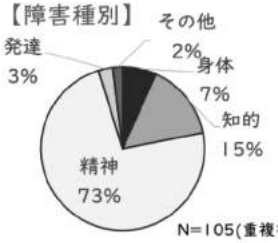
【男女比】



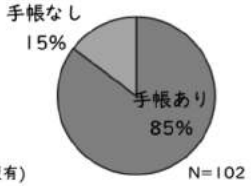
【年代】



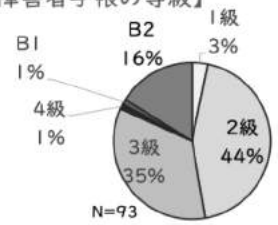
【障害種別】



【手帳取得有無】



【障害者手帳の等級】



働く人々の属性

1. 発達障害
   - 自閉スペクトラム症
   - ADHD
   - 限局性学習症
   - 知的障害
   - 緘黙
2. 精神障害
   - 双極性障害
   - 統合失調症
   - 抑うつ性障害
3. 認知面の障害
   - 高次脳機能障害
   - 多発性硬化症
4. 肢体不自由
   - 筋ジストロフィ
   - 脳性まひ
   - 脊髄損傷
   - 四肢欠損
   - 骨形成不全症
   - 二分脊椎
5. 感覚器障害
   - 視覚障害
   - 難聴
6. その他
   - 希少難治性疾患
   - がんサバイバー
   - LGBTA
   - ひきこもり
   - 元ホームレス

就労先企業の産業・従事している職務

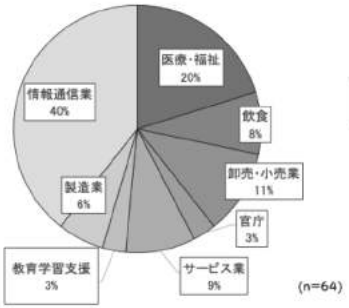


Fig 2. ワーカー64名の就職先企業の産業種別
（総務省日本産業標準分類に従って分類）

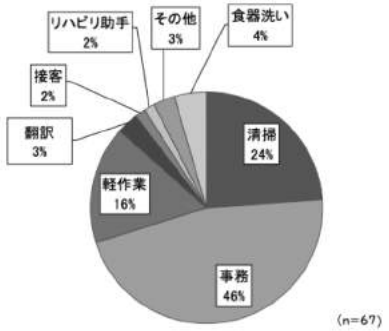


Fig 3. ワーカー64名の従事している職務
ワーカー人数64名のうち，30%(19人)が複数業務を担当。職務内容は重複件数を累計(n=67)でカウントした。

SOURCE:厚生労働省（2018）「第9回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」資料1-2

労働時間数

- 2018年3月現在，川崎市，神戸市，ソフトバンク社においてIDEAモデル下で就労している46名のワーカーの日あたりの労働時間数，週あたりの労働日数および週あたりの労働時間数を示した。

Table 1. 日あたりの労働時間数

労働時間	人数(名)	比率(%)
1h≦2h<	4	8.7
2h≦3h<	8	17.4
3h≦4h<	11	23.9
4h≦5h<	16	34.8
5h≦6h<	4	8.7
6h≦	3	6.5
計	46	100

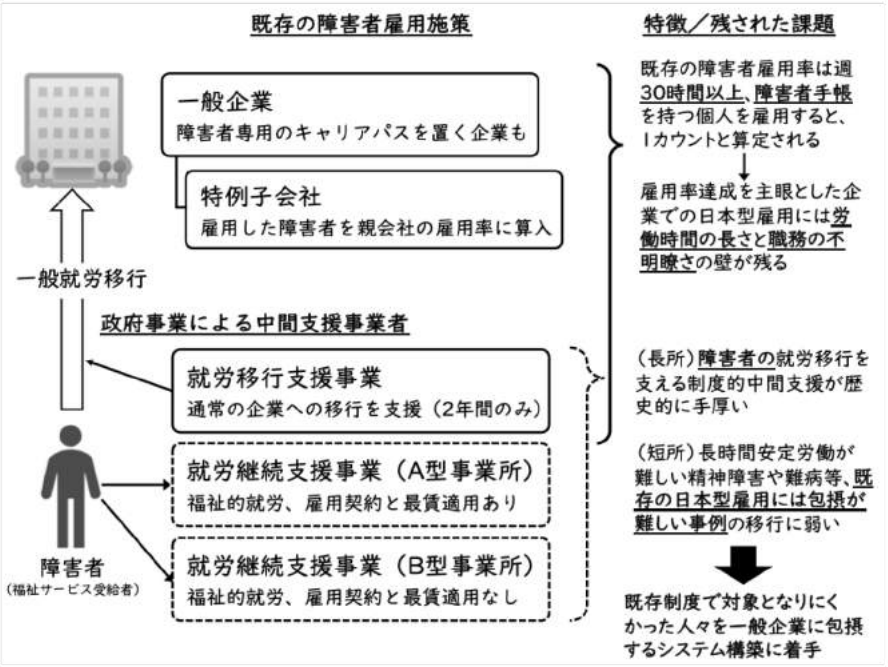
Table 2. 週あたりの労働時間数

労働時間	人数(名)	比率(%)
<5h	18	39.1
5h≦10h<	15	32.6
5h≦15h<	7	15.2
15h≦2h<	3	6.5
20h≦	3	6.5
計	46	100

Table 3. 週あたりの労働日数

労働日数	人数(名)	比率(%)
1日	13	28.3
2日	16	34.8
3日	8	17.4
4日	4	8.7
5日	3	6.5
月1日	1	2.2
月2日	1	2.2
計	46	100

SOURCE:厚生労働省(2018)「第9回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」資料1−2



障害者雇用施策に残された問題

1. 働きたいが長時間働けない障害者との機会格差
   - 就労移行支援事業に存在する「週30時間の証明」
2. 賃金の一般就労との格差
   - B型事業所の月平均工賃15,603円，A型事業所74,085円（厚生労働省 平成 29 年度工賃(賃金)の実績について）
   - 年収122万円以下の相対的貧困者が81.6%（きょうされん「障害のある人の地域生活実態調査」2016）
3. メインストリームからの排除傾向
   - 特例子会社制度に見られるインクルージョンからの逆向

どう解決するか？

日本型雇用の厚い壁と社会的排除

「長時間働く必要がある」

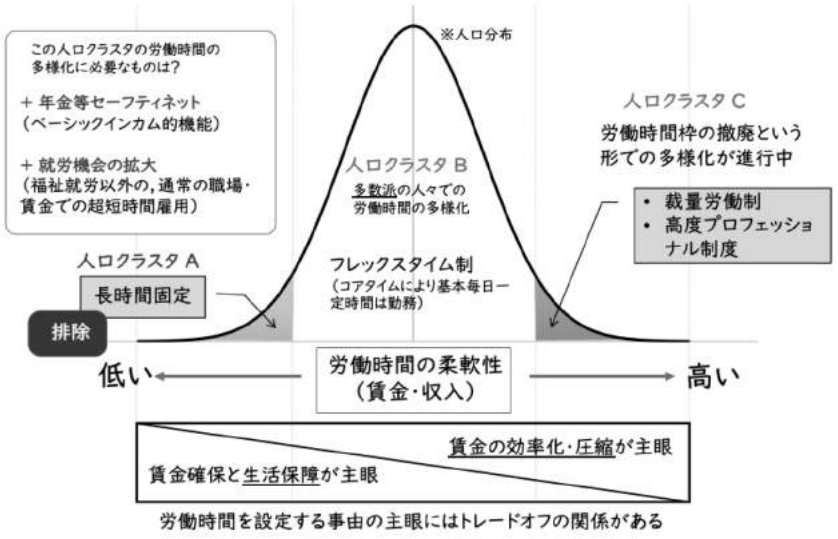
- 週40時間（障害者雇用でも週20~30時間）、年間12ヶ月を通じて働くことが通例…その結果、長時間、長期間、安定して働けない人は雇用対象になりにくい

「採用時に職務定義がない」

- 常用雇用では配置転換で職務が激変するため、暗黙のうちに「臨機応変になんでもできる人」を期待…特定分野でできることがあっても、何かできないことがある人は雇用されにくい
- 職務未定義で年功序列賃金を実現するための「全員が将来、管理職になる慣行」のため、コミュニケーション能力を求められる

✓上記への対応が難しい何らかの事情（子育て、介護、疾患、障害、高齢など）のある人々が労働社会から排除されやすい構造がある

労働時間のジレンマ



労働時間を設定する事由の主眼にはトレードオフの関係がある

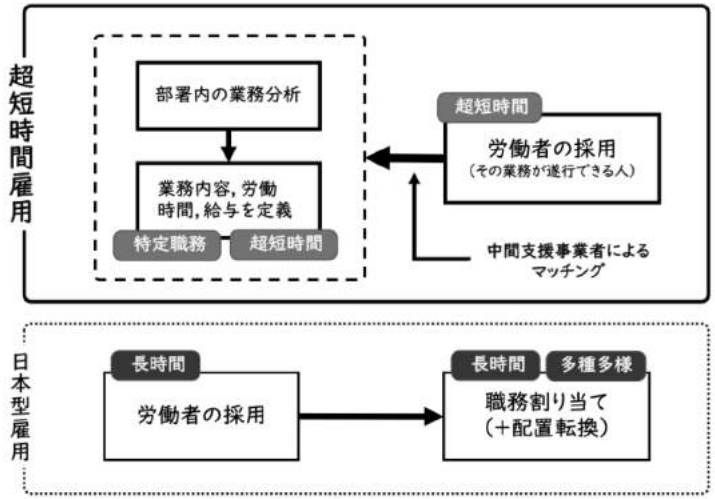
超短時間雇用モデル

Inclusive and Diverse Employment with Accommodation

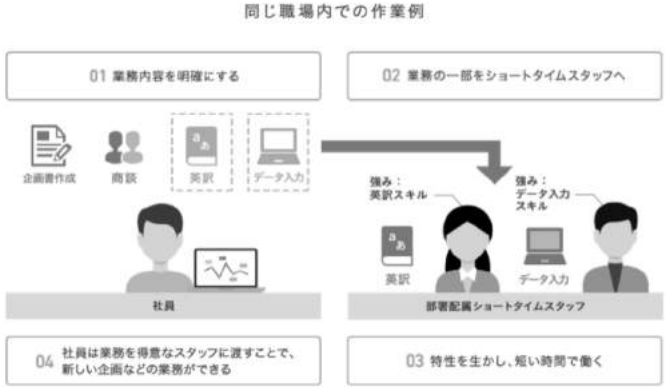
- 壁を越えるための方策：東大先端研IDEAプロジェクトが産学官連携で開発してきた雇用モデル

① 採用前に、職務内容を明確に定義しておく
② 定義された特定の職務で、超短時間から働く
③ 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
④ 同じ職場でともに働く
⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある
⑥ 積算型雇用率を独自に算出する

① 採用前に、職務内容を明確に定義しておく
② 定義された特定の職務で、超短時間から働く

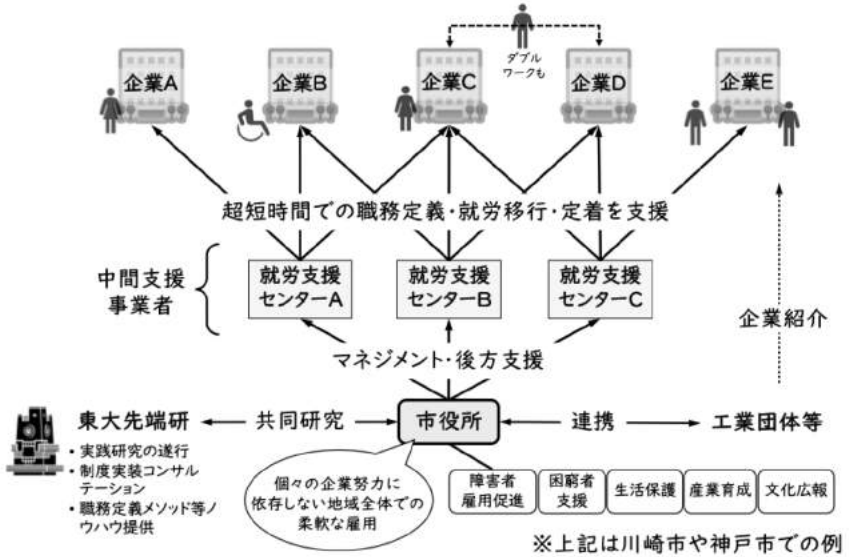


③ 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
④ 同じ職場でともに働く

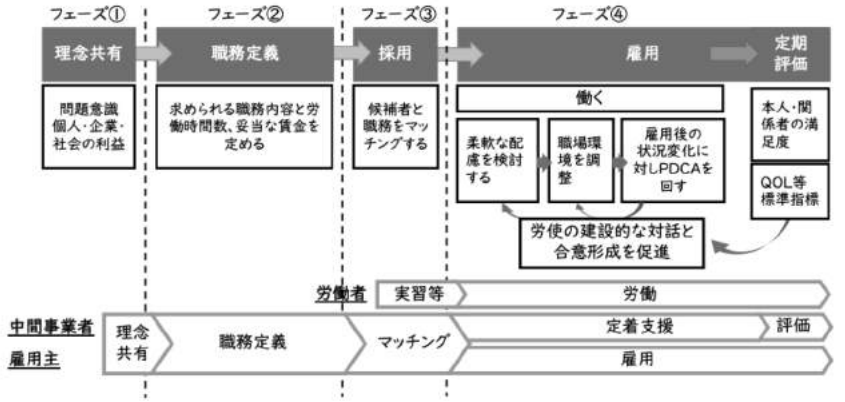


上図：東大先端研と参加企業183社で構成する「ショートタイムワークアライアンス」ウェブサイト（https://www.softbank.jp/corp/csr/special/stwa/）より引用

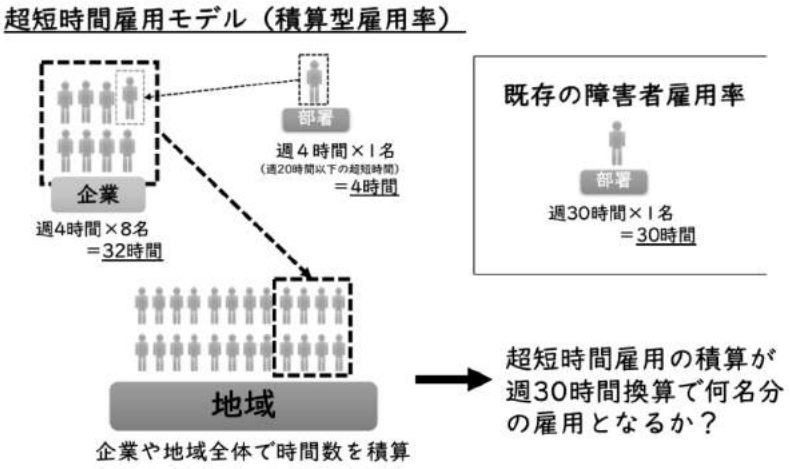
⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある



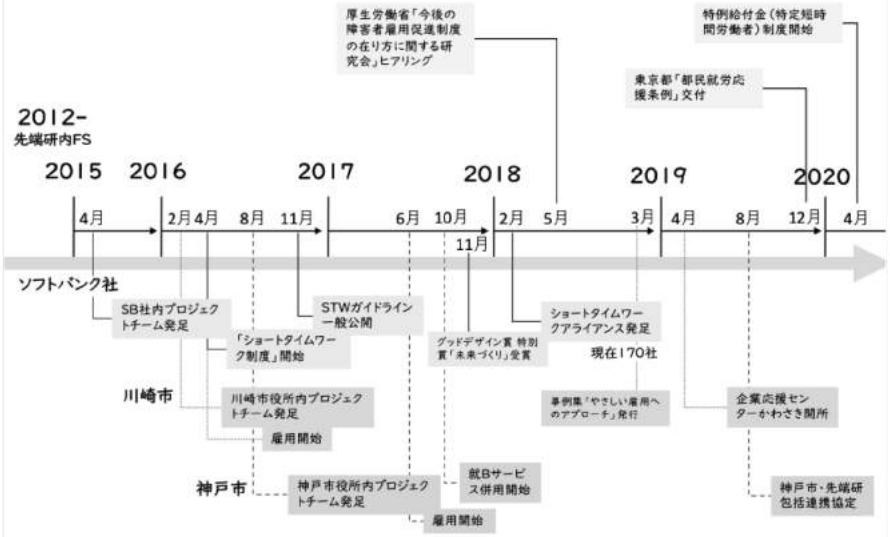
超短時間雇用の実施フロー



⑥ 積算型雇用率を独自に算出する



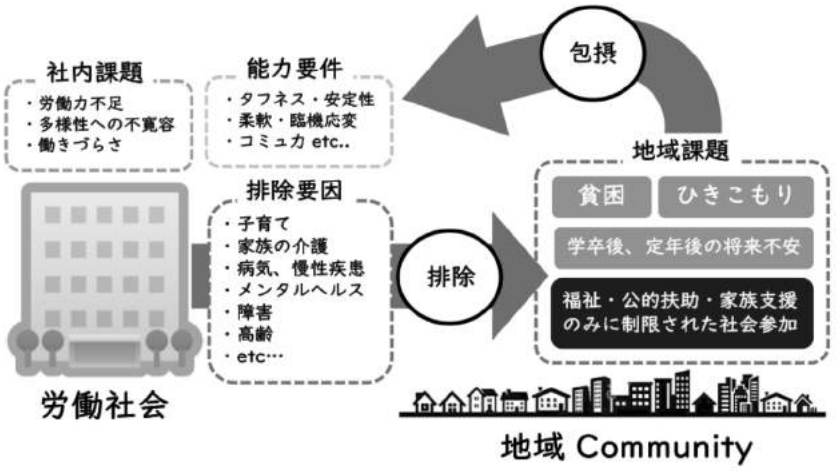
これまでの超短時間雇用モデル実装の取り組み



「雇用」から私たちが得られるもの

1. 収入
   - 労働によって分配された収入に基づき生活保障を得る
2. 社会福祉・セーフティネット
   - 年間を通じて週20時間以上働くことで、厚生年金に加入できる等
3. 社会的所属
   - 企業・組織へ所属し、社会的アイデンティティを得たり、自己実現の機会を得る

労働からの排除は「地域課題」を生む



社会的インパクトの一例

- 平成29年度被保護者調査（生活保護）
  - 年次調査（個別調査）平成29年7月末日現在
- 生活保護総数
  - 161万7,980世帯（表1-1）、209万6,029名（表2-1）
  - 総世帯数に対する保護率は1.68%
- 障害者の生活保護受給状況
  - 「障害－傷病有り」世帯数 85万9,581世帯（表1-19）
  - 「障害－傷病あり」人員 93万400名
    - うち障害者40万9,853名（表5-1）
  - 「障害者加算」 37万2,086名（表2-5）
    - うち不就労 33万276名（表5-3）＝88.7%が不就労

社会的インパクトの一例

- 障害者が週5時間の超短時間勤務を行う場合
  - 最低賃金1,013円（東京都，全国加重平均は901円）
  - 20～59歳の障害・傷病者（約33万人）のうち，三人に一人（約11万人）が週5時間ずつ働いて給与を得た場合を想定
  - 上記の年間支払い給与総額は約267億
  - そのうち生活保護の控除額（月額1万5千円まで）を超えた給与分の保護費減額（約69億円）＋10.21%の税収（約27億円）＝約96億円

	最低賃金(円)	勤務時間(h/日)	勤務日数(日/週)	週給(円)	月給(円)	年給(円)	5千人・計(円)	11万人・計(円)
東京都	1,013	5	1	5,065	20,260	243,120	約12億2千万	約267億
全国加重平均	901	5	1	4,505	18,020	216,240	約10億	約238億
控除後(東京都)					5,260	63,120	約3億2千万	約69億
税額(東京都)					2,069	24,823	約1億2千万	約27億

特例給付金の支給要件等について

資料4

基本的な考え方

- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の４分の１程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）
第四十九条　厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。
一　（略）
一の二　特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。
二～十一　（略）
２　（略）

支給要件・額

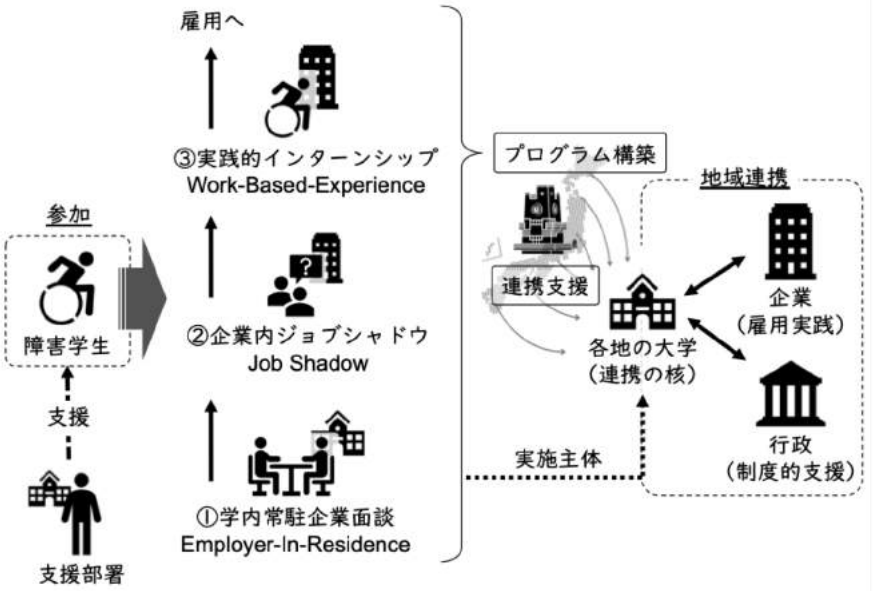
事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額[注1]	支給上限人数[注2]
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。
（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。
申請対象期間 ： 申請年度の前年度の４月１日から翌年の３月31日まで　※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給
申請 ： 100人超事業主　⇒ 申請年度の４月１日から５月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施
100人以下事業主 ⇒ 申請年度の４月１日から７月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）
支給 ： 申請年度の10月１日から12月31日までの間に実施
※申請対象期間の中途に事業を廃止した事業主にあっては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。
※調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月１日から翌月31日までの間とする現行の運用を変更。）

上記は厚生労働省資料より引用（https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000535730.pdf）



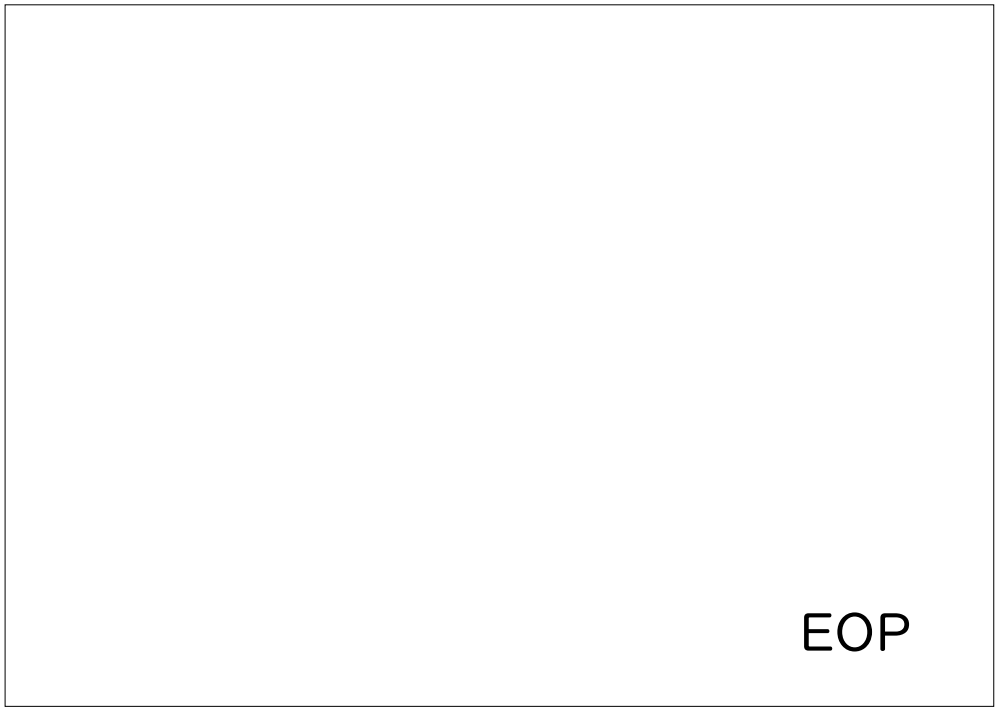
例：東大PHED事業による全国での地域連携支援体制の構築

超短時間雇用モデルと社会課題

- 超短時間雇用モデルによるインクルーシブな働き方
  - 本来は障害だけに限らず、多様な社会的排除から起こる地域課題に対応できるはず
- 個人の人生を縦割りにしない、横につなぐ仕組み
  - 公的扶助だけ、福祉資源だけ、家族資源だけ、特定企業での労働だけの縦割り（日本型雇用も同様に単線型）にしない
  - 特定資源のみからの生活保障だけではなく、多元的な社会参加機会や収入源に個人を接続する地域の仕組みを作る
  - 障害者雇用では、中間事業者の存在により実現可能性があった…高齢等のその他の領域でどのように取り組むか

URLs

- https://ideap.tokyo
- https://ideap.org
- https://phed.jp
- https://doit-japan.org


EOP

ANSWER 5

就労移行支援のミチシルベ

～理想と実践の答え合わせ～

就労支援フォーラムNIPPON2020
ANSWER5「就労移行支援のミチシルベ理想と実践の答え合わせ～」

企画者：酒井大介（全国就労移行支援事業所連絡協議会　会長/社会福祉法人加島友愛会　専務理事）

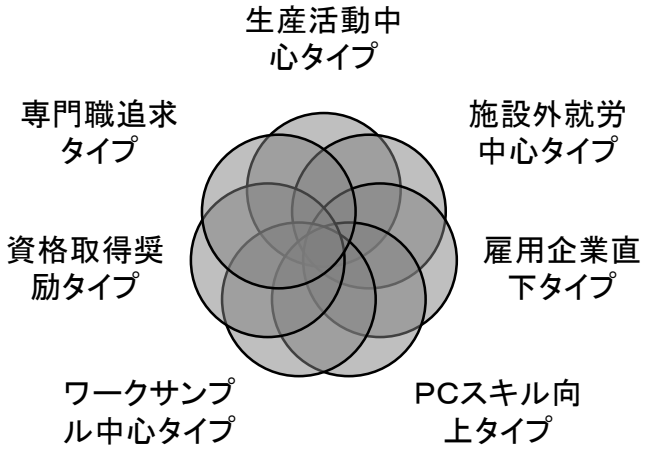
就労移行支援事業の現状

事業所数2,996カ所

利用者数33,418人（2020年5月）

身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者
• 7.5%	• 28%	• 63.9%	• 0.1%	• 0.5%

さまざまなコンセプトとプログラム



タイプは違っても大切にしたい共通要素

- 可能性を引き出す支援
- アセスメント情報の整理と伝達の工夫
- 計画的な支援
- 職場定着に向けた環境調整

各テーマについての講義（10分） → テーマに関連する事例発表①（10分） → テーマに関連する事例発表②（10分） × 4

トークディスカッション
～就労支援における利用者主体の視点とは～

■障害のある人が働くことを支援するために・・・

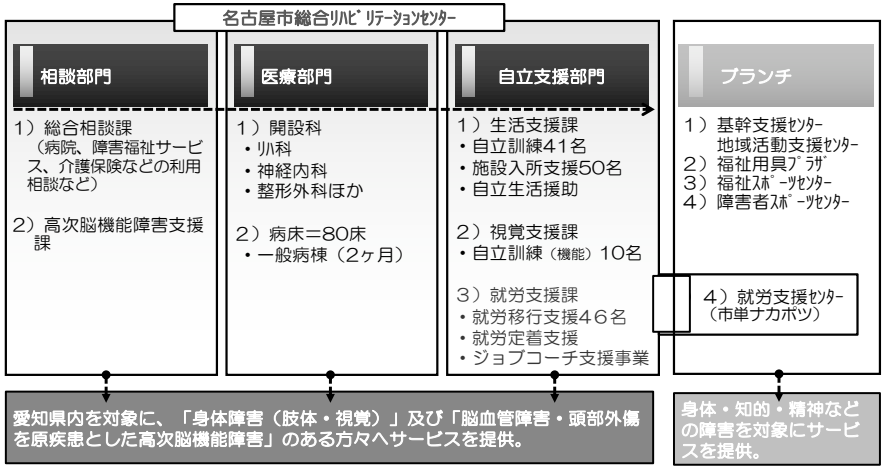
- 就労支援初期段階で大切にしたいこと
- 本当のアセスメントとは
- 職場探しの流儀
- 定着するためのコツ　そして支えるコツ

就労移行支援のミチシルベ

～可能性を引き出す支援・アセスメント情報の整理と伝達の工夫～

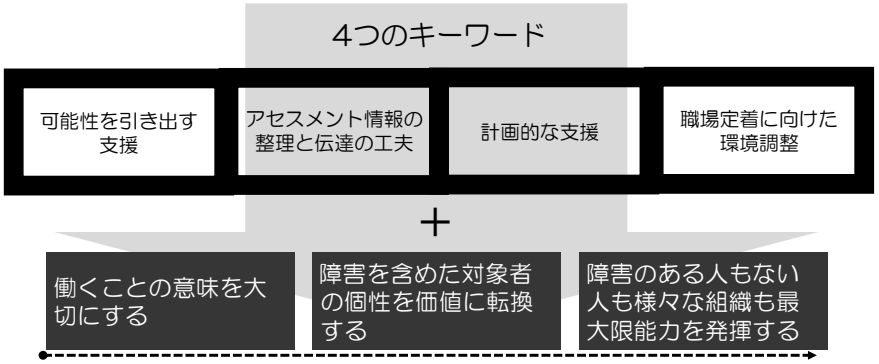
名古屋市総合リハビリテーションセンター
自立支援部　就労支援課
就労支援課長　稲葉　健太郎

名古屋市総合リハビリテーション事業団



はじめに

就労移行支援にとって重要なキーワード



障害者雇用率・就労移行率のみにとらわれ、障害雇用促進法や障害者総合支援法の理念を忘れていないか？

可能性を引き出す支援

ポイント１：可能性を引き出す支援

ニーズアセスメント
デマンド（要望）を言葉にできる対象者が多くなる中で、本人の意向という言葉を言い訳にして、ニーズを掘り起こしせず、送り出していないか？

自己理解
自己理解をするプロセスを省いていないか？本人のデマンドを踏まえ、訓練・実習などを通じて様々な体験を積み、一つ一つ丁寧に振り返り、整理しているか？

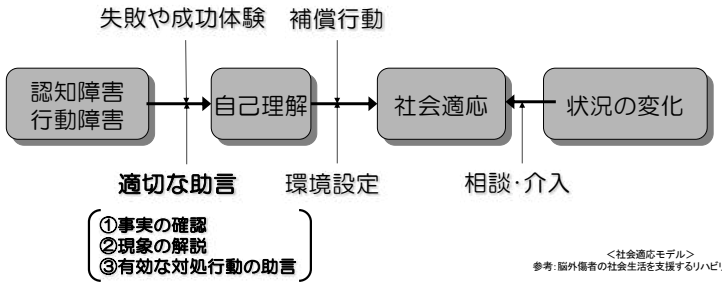
キャリアアップ
5年、10年先の将来を見据えているか？キャリアアップのための必要な継続的支援を考えているか？

ニーズアセスメント

１．まずは本人の希望を聞く　⇒　すべてはここからスタート
　・ただ、急に「自分で決めなさい」と言っても、失敗経験につながる だけの場合も・・・
２．でも、本人の話を聞くのは簡単ではない
　・無理な希望を言ってくる　　⇒　素直に聞けない
３．隠れた思いを明確化する　⇒　ニーズを明確化する

【面接のコツ】
１）本人の希望を一方的に聞いてたのでは、自己理解も深まらない
２）本人の希望と関連付けて情報を整理する
　⇒障害により、ここが苦手になっている場合が多い
３）出てきた情報を整理して見える化する
　⇒図表化・文章化すると理解が深まる、誤解も防げる

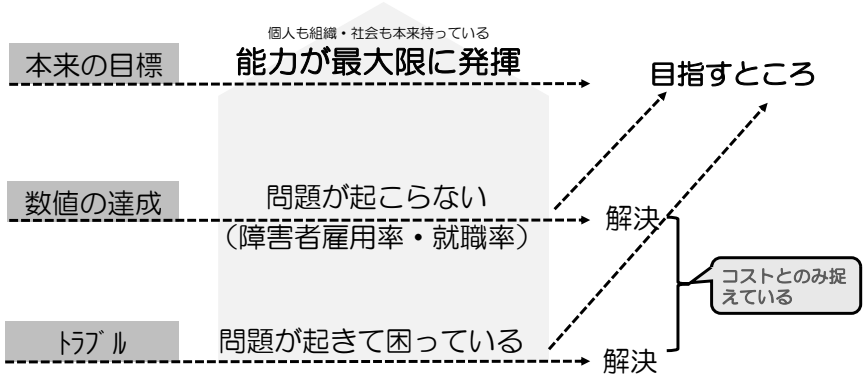
自己理解へのアプローチの基本：社会適応モデル（改）



<社会適応モデル>
参考:脳外傷者の社会生活を支援するリハビリテーション

認知や行動の障害は、外見ではわかりにくく、また説明を聞くだけでは、自分の障害として実感できない。そのため、現実の問題に直面した際に、専門スタッフから適切な助言をすることにより、認知や行動の修正を図ることを繰り返し行い、自己理解を促進する。その上で、補償行動の獲得や環境設定をすることで、成長を促し、社会適応を支援する。

将来を見据えた支援：本来持っている能力を最大限発揮できる状態を目指す



就労移行支援のミチシルベ

～可能性を引き出す支援～

株式会社LITALICO
ワークス事業部　マネジャー
佐藤謙介

企業紹介

株式会社LITALICO

所在地
〒153-0051 東京都目黒区上目黒2-1-1 中目黒ＧＴタワー15F
TEL 03-5704-7355　FAX 03-5704-7356

設立日　2005年12月26日

事業内容
・学習塾及び幼児教室の運営事業
・児童福祉法に基づく障害児支援事業
・障害者総合支援法に基づく就労支援事業
・インターネットメディア事業
・その他

事業所数
就労支援サービス LITALICOワークス　82拠点
ソーシャルスキル＆学習教室 LITALICOジュニア　111拠点
IT×ものづくり教室 LITALICOワンダー　17拠点

（2020年3月時点）

LITALICOワークスについて

LITALICO ジュニア	LITALICO ワークス	LITALICO ワンダー
そのひとりの「できるよろこび」をちからに。	そのひとりの「働きたい」にこたえる。	そのひとりの創造力を自由に。
お子さまの可能性を拡げる、ソーシャルスキル&学習教室	働くことに障害のある方への就労支援サービス	ものづくりに特化した教育をおこなう、IT×ものづくり教室

LITALICOワークスは、障害のない社会を目指す株式会社LITALICOが運営する事業です。

～可能性を引き出す支援～

可能性を引き出す支援

■面接官が知りたいこと

①自己説明（あなたは「どんな人」ですか？）

（過去｜現在｜未来（希望、目標）について）

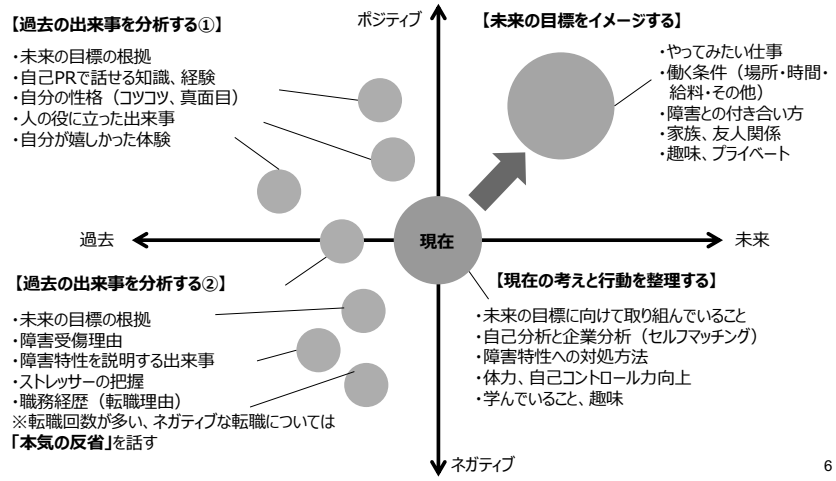
②志望動機（あなたはなぜ当社を受けに来たのですか？）

③自己PR（あなたは当社に対して何が出来ますか？）

④障害の説明

5

可能性を引き出す支援（支援の戦略マップ）



6

可能性を引き出す支援～事例①～

（20代 女性 精神・発達）「働く意欲」を引き出すためのスモールステップ！

■訓練初期
・訓練に対する意欲が低い状態だった
・不調時も「ダイジョウブです」ばかり繰り返し、頑なに自身の困り感に向き合うことが出来ずにいた
・自分の将来像に対するイメージが乏しかった

■取組み
・通所することも「不調時はメールでまずは報告」するという小ステップから開始した
・支援者との交換ノートを行い、自分の体調と就労に対する気持ちを綴ってもらった
・実習で働くイメージを一緒に探した

■結果
・当初はクローズ就労希望だったが「セミオープン」で障害への配慮がある環境で働くことを決めた
・実習を通じて「自分が働く姿」を想像し、自分の真のニーズに気づいて行った
・ 最終的に自分から働きたいと思う会社が見つかり、実習を通じて評価をしてもらい、働くことが出来た

7

可能性を引き出す支援

実践事例

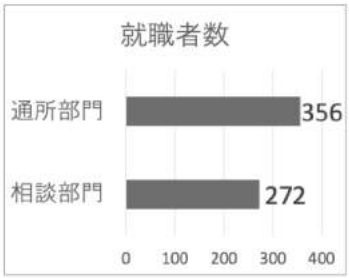
世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ
就労定着支援員　鈴木 誉（すずき たかし）

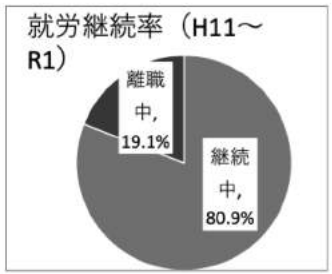
世田谷区の概要

- 人口：９１万５千人超
- 面積：23区中2位（1位大田区）
- 就労支援センター3所
- 就業・生活支援センター1所
- 障害者人口（概算）
  - 身体：２０，０００人
  - 知的：４，５００人
  - 精神：４，９００人
  - 難病：７，４００人

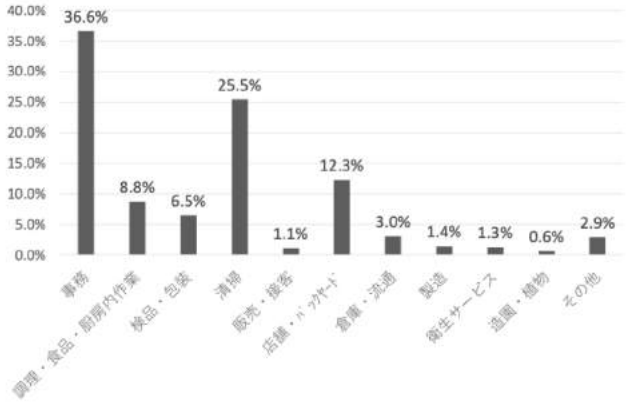
障害者就労支援センターすきっぷ
（就労移行支援・就労定着支援）

障害者就労支援センターすきっぷ就労相談室
分室クローバー（三軒茶屋）、分室そしがや（祖師谷大蔵）
（区市町村障害者就労支援センター）





就職者の業種



実践事例概略～可能性を引き出す支援

1.事例の説明

手先が不器用で集中力が長続きしない、と思われていたSさんが、体験実習先で今までみられなかった集中力や器用さを発揮する。

2.本人との振り返りが重要！

得られた気づきから想像を巡らせる。「なぜ（力が発揮できたのか）？」

3.まとめ

本人とともに強みを更新しつづけていく過程が楽しい☆彡

実践事例ポイント～可能性を引き出す支援

- さまざまな場面・視点で本人をみることで可能性の芽を発掘できる。
- 本人とともに新たな可能性をさぐり続け、本人が長期的に努力する部分と、強みとしてアピールできる部分を更新し続けていく。

アセスメント情報の整理と伝達の工夫

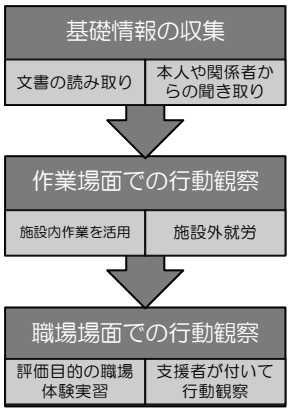
ポイント２：アセスメント情報の整理と伝達の工夫（障害のある人）

情報収集　様々な場面・人から情報収集しているか？基本情報のみで分かったつもりになっていないか？

情報整理　基本的なアセスメントの視点をおさえて整理しているか？様々な場面での情報の共通点・相違点を整理し、今後どのようなことが想定されるのか考えているか？

情報伝達の工夫　障害のある人の理解度を配慮しながら説明しているか？職場側に事実を伝え、想定される課題や対策を説明し、可能な範囲歩み寄るように調整できているか？

情報収集①：アセスメントの基本プロセスと内容（障害のある人）



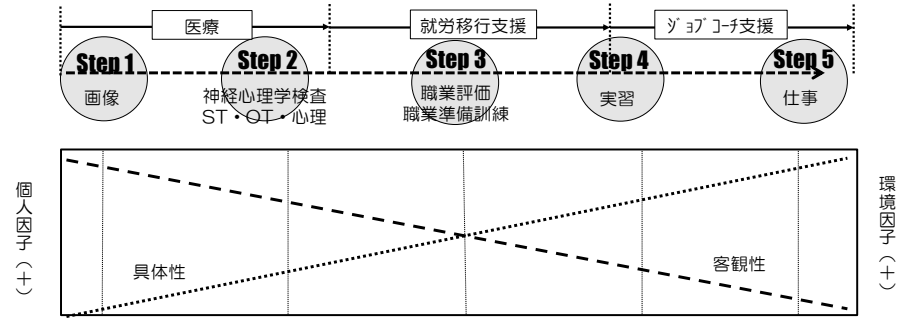
アセスメントに向けての情報収集は、大きく３段階ある。また、障がいのある人の場合、家庭や地域での過ごし方も働き続けるための重要な要素になる。

＜参考＞様々な検査・訓練ツール

- 厚生労働省編一般　職業適性検査（GATB）
- 新版職業レディネステスト（VRT）
- 就職レディネスチェックリスト（ERCD）
- 就労移行支援のためのチェックリスト
- マイクロタワー法
- ワークサンプル幕張版（MWS）　等

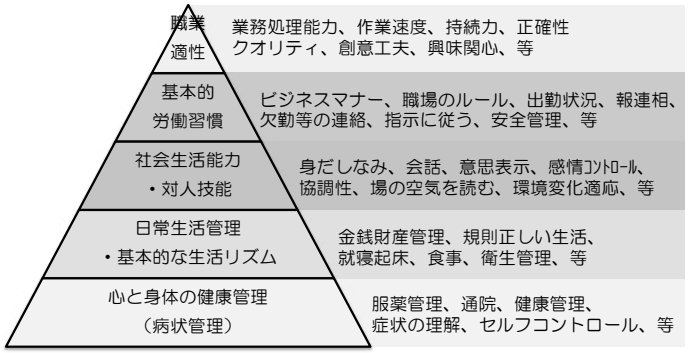
様々なワークサンプルを自分で作るのも大切

情報整理①：医療から就労までの視点



障害のある人と職場に対して、わかりやすく説明するためにも、各ステージでの共通点・相違点を整理しする。特に相違点は、環境の影響を受けている場合が多いので、今後の支援のポイントになる。

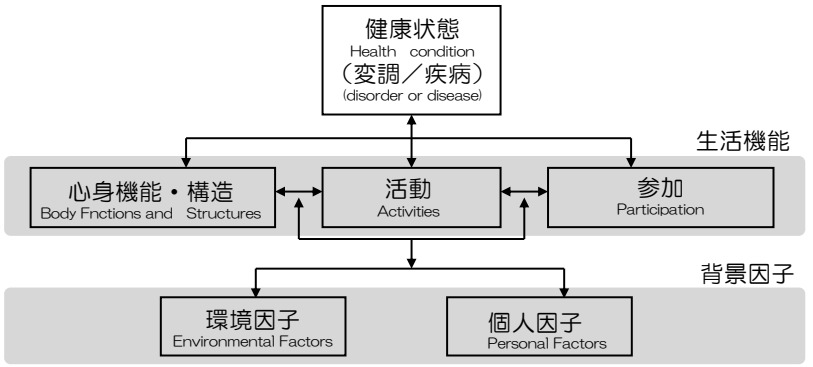
情報整理②：職業準備性の視点



＜職業準備性のピラミッド＞
参考：高齢・障害者・求職者雇用支援機構

その人の生活面から仕事面まで、全体をアセスメントする

情報整理③：ICF（国際生活機能分類）の視点



〈参考：2001年WHO（世界保健機関）〉

情報伝達の工夫①：障害のある人へのアプローチ

出来ること 苦手なこと

体験したことを理解できる情報量・内容・方法で伝える

自分で努力すること

将来を見据え、より良くなる方法を考える
（成長できること・代償手段）

配慮頂きたいこと

自身が配慮してほしいこと、周囲が配慮していることを整理する

情報伝達の工夫②：職場へのアプローチ

出来ること 苦手なこと

具体的に起こっていた事実をﾈｶﾞﾃｨﾌﾞにもﾎﾟｼﾞﾃｨﾌﾞにもなりすぎずに伝える

成長

５年後１０年後の成長を見据えた接し方や環境設定について助言をする

合理的配慮

仕事や職場に人を合わせるだけではなく、人の特徴に対して仕事や職場が可能な範囲歩み寄るように調整する

就労移行支援のミチシルベ

～アセスメント情報の整理と伝達の工夫～

株式会社LITALICO
ワークス事業部　マネジャー
佐藤謙介

～アセスメント情報の整理と伝達の工夫～

アセスメント情報の整理と伝達の工夫

【アセスメント情報の収集と整理（本人と支援者で実施）】

【合理的配慮の検討（本人（支援者）と企業で実施）】

アセスメント情報の整理と伝達の工夫～事例②～

（30代 女性 精神）本人の夢に近づく就職（専門職への就職）

■訓練初期
・障害者雇用枠で、正看護師として働きたい
・該当する求人が極端に少なく、またあったとしても本人希望とマッチしなかった
（正看護師希望だが、夜勤や一人での緊急対応等が本人は難しい）
・精神障害者の勤務に対して企業側で懸念があった

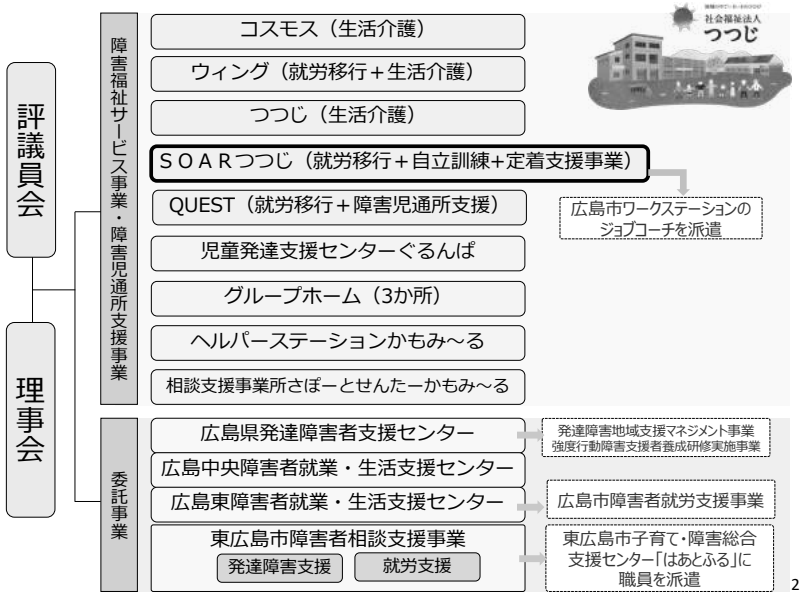
■取組み
・現在障害者雇用の求人は出ていない企業に対してアプローチした。また病院ではなく「介護施設の看護職」の方がイメージが合ったため、そちらも同時に探した。
・実習を行ってもらい本人に「仕事のイメージ」を感じてもらった
・実習を通じて「精神障害者」としてみるのではなく、その人の「ストレングス」「人柄」を感じてもらった。また同時に当社のサポート内容をお伝えした。

■結果
・看護補助からスタートの内定をもらった。また正看護師へのステップも明確に示してもらえたので、本人も納得することが出来た
・人事と現場で認識のずれがあったが、最終的には実習を行った現場担当者が人事に推してくれた

アセスメント情報の整理と伝達の工夫
～実践報告～

広島県　社会福祉法人つつじ
SOARつつじ　本田未菜美

社会福祉法人つつじの事業体制



2

SOAR（ソアー）つつじ　事業概要

	定員	登録
就労移行支援	20	27
自立訓練	6	9
就労定着支援		17

所在地　広島市東区若草町15-20
2013年（H25）7月開所
1，2Fは社会福祉法人交響がベーカリーカフェを運営（就労継続B型）

平均年齢
28歳　（10代～50代）

男女比
男性：70%　女性：30%

障害種別
発達80%　精神10%　知的10%

就労移行訓練期間
・約10か月

就労定着率
• 6か月…95%　1年…91%

就職者	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	計
人	1	7	13	6	13	16	14	12	82

利用から就職までの流れ

見学・体験	**情報収集（基本情報）**：各種シート（見学、体験、初日）を活用した面談。各タイミングで、家族、関係機関と情報共有。
施設内訓練（通常）	**情報収集（作業場面）**：ワークサンプル（軽作業、事務、PCなど）を使って、作業能力の精度、スピードを確認。そのほか、集団プログラム、休憩中の過ごし方などの行動観察、面談時に聞き取りなどを行う。結果は、モニタリングシート（アセスメント表）に集約。
施設内訓練（特化）	**情報収集（作業場面）**：職場実習を前に、軽作業特化、事務特化のスケジュールにて、得意な作業を長時間行い、精度、スピードの確認。また、行動観察、面談時の聞き取りなどを行う。結果は、モニタリングシート（アセスメント表）に集約。
職場見学・実習	**情報整理**：見学では、職場アセスメント（職場アセスメントシートを活用）を行い、本人とのマッチング（プロフィール表第一弾を活用）を図る。実習時は、職場場面でのアセスメントを行い、プロフィール表を編集（第二弾）。
職種選択	**本人への情報伝達**：施設内、職場でのアセスメント結果について、本人評価と客観的評価（体験時の企業評価、支援者評価）のすり合わせを行った上で、本人が安心・納得できる職種、職場の条件を整理していく。
職場見学・実習	**職場への情報伝達**：プロフィール表（第二弾）にて、施設内アセスメント結果を事前に伝達。業務内容、スケジュールの調整や提案。振り返り時には、実習の結果を踏まえて、改めて働き方について環境調整をおこなう。
就職	**本人への情報伝達**：就労後の作業の精度、環境面（物的、人的）の相性など、本人評価、職場評価、支援者評価のすり合わせ（職場訪問、定期面談）。

Aさんの場合

本人情報	
性別・年齢	女性　20代前半
診断・手帳	アスペルガー症候群・精神2級
利用期間	1年2か月
支援経過	・週5日通所から開始し、軽作業、事務作業などのワークサンプルにて、作業体験。 ・作業面の課題のほか、生活面、対人面の課題が見つかる。 ・職種選びに向けて、通常作業のほか、事務補助業務に取り組んだり、集団プログラムでコミュニケーションを取りながら、苦手なことへの対処方法の検討、実践を行った。 ・就活前には、複数の企業で体験実習を行い、作業能力や環境面について、職場でのアセスメントを行った。 ・就職後は、業務内容の調整や、環境の変化に伴う課題に対して、職場と連携し、支援を行った。
就労先	・B社　医療関連会社 ・事務、清掃作業 ・就労9か月目（週5日、6時間勤務） ・現在、就労定着支援を利用中

ポイント3　計画的な支援

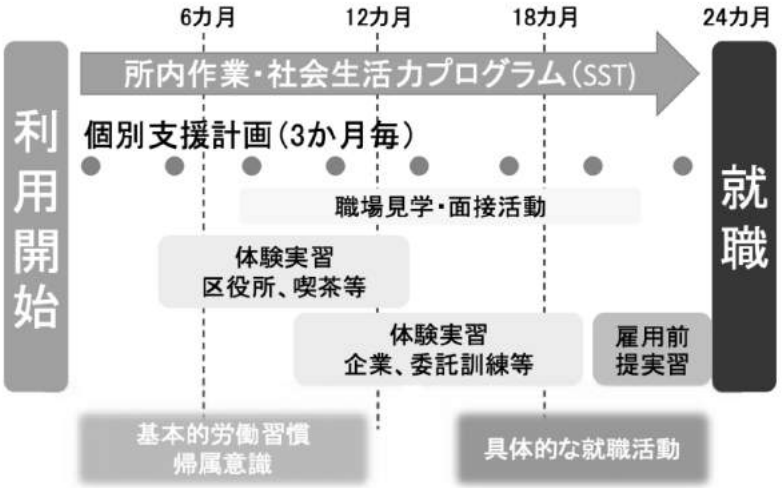
コンテクストフォーラムANSWER5
就労移行支援のミチシルベ

2020.12.13　就労支援フォーラムNIPPON

標準利用期間は妥当か？

- 2年間で何を身に付けてもらうのか？
- 働き続けるために必要な生活スキル

すきっぷ利用期間の流れ



利用者に身に付けてもらうもの

企業に求められる人材とは？

- 業務遂行上必要な能力
  ∧
- 一人で通勤できる
- 身だしなみがきちんとしている
  (ドレスコード、クールビズ)
- 昼食を自分で摂ることができ
- 周囲と上手く関係を保てる

利用者に身に付けてもらうもの

ADL
（日常生活動作）
食事、排せつ、身だしなみ、移動、など

IADL
（手段的日常生活動作）
買い物、洗濯、掃除等の家事全般
金銭管理や服薬管理
外出して乗り物に乗る、など

VADL
（職業的日常生活動作）
社会性・マナー＋ADL
公共交通機関での移動
挨拶、返事、報告
公共物の適切な利用など

働き続けるために必要な生活スキル

生活は就労継続に大きな影響を与える（事例）

男性　愛の手帳3度

～同居～
母
兄
本人
＊父死去

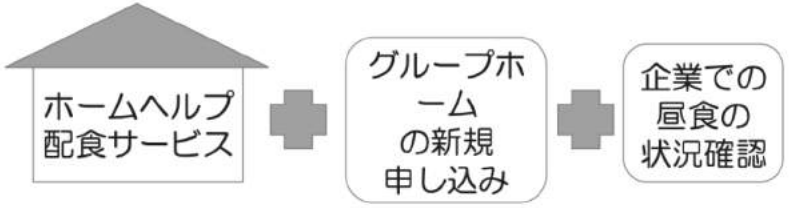
母の死去のため日常生活の維持が困難に

⬇

居住の場の確保が必要

生活は就労継続に大きな影響を与える（事例）

男性　愛の手帳３度
就労生活の維持に活用した資源



家庭への支援　居住の場の確保　就労支援

就労生活を続けるために必要な準備

・福祉と切れない　→相談支援事業所の利用
・実家以外に慣れておく　→短期入所の活用
・自分でできることを増やす　→日頃から体験しておく
・経済的基盤の確保　→基礎年金、福祉手当

すきっぷで行っている社会生活力プログラム

「洗濯をしよう」
・洗濯ネットやピンチの使用
・洗剤と柔軟剤の投入口の違いを知る

「ごみを捨てよう」
・自宅エリアのゴミ収集日や分別の方法を知る

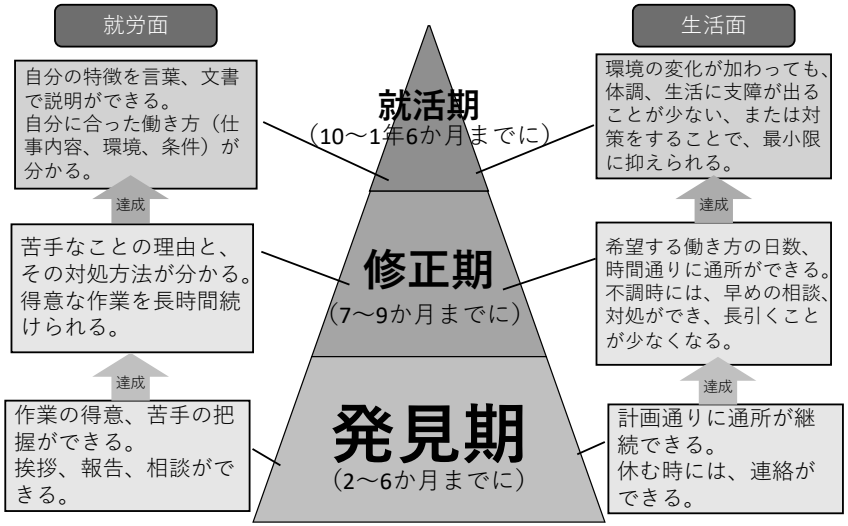
「ボタン付けをしよう・アイロンがけをしよう」
・ワイシャツのボタンをつける
・アイロンがけをする

「一人でできるごはんづくり」
・レトルトの活用して自分でもできる豪華なランチ

計画的な支援
～実践報告～

広島県　社会福祉法人つつじ
SOARつつじ　本田未菜美

SOARつつじの就労支援計画のモデル
（達成すべき課題を3期に分けて設定）



支援の過程で心がけていること

本人が利用目的を見失わないように

- 本人が利用目的を見失わないように、就労に向けた大きな目標、具体的な目標を「長期目標」として設定する。
- 段階を踏んで「長期目標」の達成を導くための意識付けを、定期面談、モニタリングを行う。

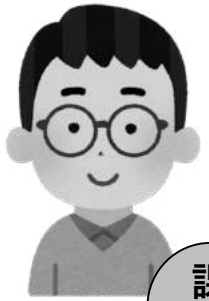
本人自身が、成長を感じられるように

- 本人自身が、成長や訓練の手ごたえを感じられるような短期目標を設定する。
- 各期の達成課題に加え、その課題に関連する本人独自の課題を見極める。

各期の切り替えるタイミングを見極める

- 本人の課題が達成できたということを一緒に確認することで、次の段階に進む。
- 各期切り替えることで、本人のモチベーションの維持や向上を図る。

Cさんの場合（利用中）



概要	
性別・年齢	男性　20代前半
診断・手帳	アスペルガー症候群・精神2級
利用期間	利用中（現在、1年6か月経過）
希望職種	倉庫内作業 ピッキング、仕分けなど

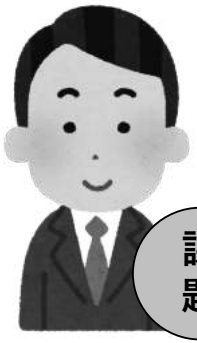
課題

①【体調の不安定さ】
フラッシュバックによるパニック発作あり
②【経験不足】
一般企業での就労経験なし

目標

①【体調管理】
パニック発作の予防、対処ができるようになって、
主治医から一般就労の許可をもらうことができる
②【マッチングの確認】
施設内、施設外での作業体験を行って、自分に合った働き方が見つかる

Dさんの場合



概要	
性別・年齢	男性　20代後半
診断・手帳	自閉スペクトラム症・精神3級
利用期間	1年6か月
就労先	・工業用部品メーカー ・事務 ・就労1年2か月目（週5日、6時間勤務）

課題

①【相談の苦手さ】
人間関係についてストレスを抱え、相談ができずに、
欠勤、退職が続いた。
②【就労に不安がある】
次の職場選びや、体調面に不安がある

目標

【相談スキルの向上】
体調不良につながるストレスの原因が整理できて、
早めの対処ができるように相談ができるようになる。
【マッチングの確認】
自分が安心した働くための条件を整理した上で、
職場選びを進めていける。

ポイント３『計画的な支援』

社会福祉法人やまびこの里
ワークアシスト
田中啓介

事例概要

- 当事業所は、神奈川県横浜市で主に発達障害の方を対象に就労移行支援事業、職場適応援助者支援事業、就労定着支援事業を運営しています。
- 今回報告させていただくのは、個別支援計画に基づき、利用者と協議しながら、計画的かつその場のニーズに合わせて内容を修正しながら準備訓練を行い、就職に至ったケースです。
- ケースの概要として、診断はASD。自己評価と他者評価にズレが生じやすく、周囲から誤解を受け易いタイプで対人交流に強い苦手意識を持っていました。学校卒業後、数年の在宅期間を経て、当事業所の利用開始。アルバイトの経験はありましが、短期間で辞めてしまい、就労経験が乏しい状況。働かないといけないという漠然とした思いがありましたが、自身の就労イメージが持てない状態でのスタートでした。また、昼夜逆転に近い生活を送っていました。
- 通所後は、施設内・外の活動を通して、個別計画に基づき、アセスメント⇒プランニング⇒訓練実施⇒モニタリングを繰り返し、目標や状態に合わせて段階的に訓練プログラムを変更しながら、準備訓練を実施し、就職に至っています。
- 今回のケースは、集団の中で安心感を持って過ごす・目指す職業生活に応じた生活リズムの整理等、取り組む課題が多い状態からのスタートでした。取り組む必然性を確認しながら、本人と訓練目的を明確にし、計画的に訓練を行うことで、限られた2年間という期間を目標達成のために活用することができました。

ポイント4
職場定着に向けた環境調整

コンテクストフォーラムANSWER5
就労移行支援のミチシルベ

2020.12.13　就労支援フォーラムNIPPON

定着支援において
必要な支援とは？

➢企業への提案（環境調整）

➢継続に向けた様々な支援
（生活面・態度面へのアプローチ）

企業への提案（環境調整）

◆業務の整理を行う（障害者向け業務の洗い出し）
◆1日の業務時間に当てはめ、おおよその時間割（スケジュール）を作成する
◆指導担当者を選任してもらう
　＊全ての業務の指導担当者ではない
◆業務スケジュールの見える化
　本人や指導担当者だけでなく、周囲の社員に対しても分かるように）
◆合理的配慮の提供
　休養場所の確保、集中して作業できる閉鎖的な環境など

企業への提案（環境調整）

業務指導上の配慮事項

◆指示は書面（イラストなども）＋口頭で
◆業務への取り掛かり始めはしばらく観察
　（手順を間違えていないか？精度は十分か？）
◆従事期間が空いた場合には改めて業務方法について伝える
◆任せられるようになったら報告を促す
◆マニュアル化はあくまで本人の理解・記憶の補助
　（作りこみ過ぎないように）

企業への提案（環境調整）

不要な迷いのない職場環境

◆ ルールの徹底・周知
- ・共有物の保管、配置場所を決めて明示
- ・言葉の単位を決める（挨拶・報連相など）
- ・もらったお菓子は持ち帰るなど

◆ 見えにくい暗黙知を明らかに
- ・上座？　→座る場所を固定する
- ・空気が読めない発言や失礼な質問ははっきりと指摘する

生活面・態度面へのアプローチ

◆ 企業との日常的な情報共有
- ・出社時間が早すぎる
- →家を出る時間（または乗る電車の時間）を決めることで、出社時間を安定させる
- ・食事の仕方がクレームに
- →マナーについて家庭で注意してもらう
- ・社内での過ごし方
- →自分なりに時間を使えるようなツールの準備

企業→支援機関：課題を早めに聴き取る

⇩

支援機関→家庭：家庭でできる支援を依頼する

長く働き続けるための支援

企業

- ・魅力ある職場環境作り（合理的配慮の提供）
- ・課題発生⇒早期解決
- ・長い目で成長を見守る
- ・勤怠状況の確認

支援機関＋家庭

- ・日常生活支援
- ・医療面、社会保障の手続き面
- ・余暇、その他生活面全般の支援
- ・定期的な相談支援

長く働き続けるための支援

支援機関⇔企業との連携

（生活面は支援機関がしっかりフォロー）

日常的なコミュニケーションで当事者を支える連携体制を

〔 信頼関係 〕

ポイント４『職場定着に向けた環境調整』

社会福祉法人　横浜やまびこの里
ワークアシスト
田中啓介

事例概要

- 今回報告させていただくのは、ハローワークの求人情報を基に、利用者が働きやすく、企業も雇用管理し易いように働きかけたケースです。
- ケースの概要として、利用者は1年6か月程度の訓練を経て就職。企業は障害者雇用の未経験。既存の求人票の内容では利用者の適性に合っていない部分がありましたが、職務内容や就業時間等の調整することで十分利用者の力が発揮できる求人だと判断し、企業担当者へ連絡し、現場を見学、打ち合わせを重ね、求人内容の調整を行いました。また、面接だけの採否決定ではなく、体験実習の機会を設けていただくよう調整し、就職に至りました。ただし、コロナ禍の影響があり、支援者が頻回に企業訪問ができず、就職に至った経緯があります。
- 就職後は、企業訪問を中心にアセスメント行い、就職前に調整できなかった内容について、利用者と企業担当者と相談。適性に合わせた職務内容や環境面に調整いただきながら、力が発揮し易く自立した業務になるような支援を実施しました。
- 今回のケースは、コロナ禍の影響もあり、就職後の調整になってしまいましたが、利用者の適性と職場の特徴をアセスメントし、双方のニーズをすり合わせていくことで、既存の求人情報では発揮できなかった業務の成果や自立した業務を行うことができる雇用管理に繋がったと思われます。

職場定着に向けた環境調整

実践事例

世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ
就労定着支援員　鈴木 誉（すずき たかし）

実践事例概略～職場定着に向けた環境調整

○事例の説明

明るく話し好きなＴさんは勤めている会社の他部署の知り合いも大勢いる人気者。一方で数字を扱うことが苦手なＴさんは、上司から「もっとできるはずだ」と期待（プレッシャー）をかけられていた。

コミュニケーション力が高いという長所をアピールするために研修に行ってさらに能力を伸ばし、伸びにくいところを上司に示すために客観的な指標を用いた。

実践事例ポイント～職場定着に向けた環境調整

- 本人の強い部分を強調して、弱い部分への成長は誤解なくハードルを下げていく。
- 強さと弱さを、本人・会社・支援者が常に共有していく。

【注意点】

・客観的指標の説得力とともに、誤解を与える可能性について十分留意する必要がある。

・強みを伸ばすことに本人が意欲的であることが必要である。

ANSWER 6

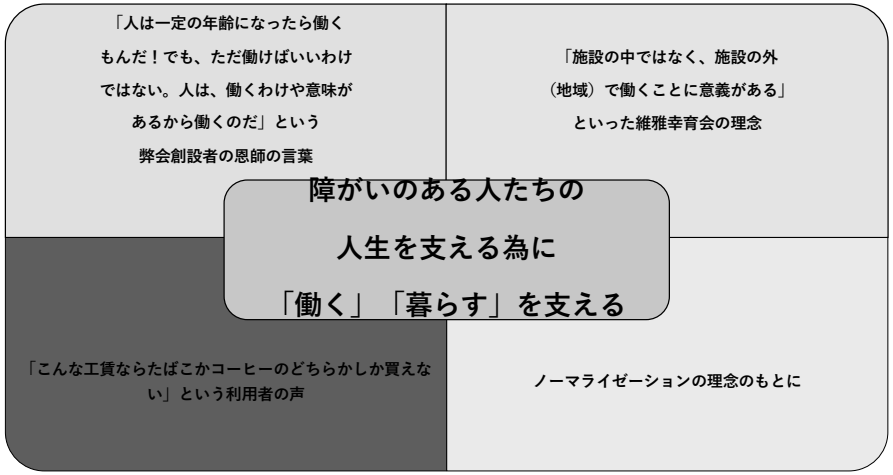
工賃向上の法則

～意識変革と具体的方法について～

就労支援フォーラムNIPPON2020
コンテクストフォーラム【ANSWER６】
工賃向上の法則～意識改革と具体的方法について～

施設外就労「M.I.Eモデル」が広げる多様な働き方とライフデザイン

社会福祉法人　維雅幸育会
びいはいぶ
管理者　菊田　愛香



びいはいぶにおける施設外就労での成果

○平成23年頃～27年（工場内）ライン・（施設内）オフライン作業共に工程分解をすることや機械化する事で障がいの重い方たちの働く場を提供できるようになった

実践：　支援と生産活動を行う為に職員配置を３：１とした・職員が社員さんと一緒のラインに入り工程を教わった

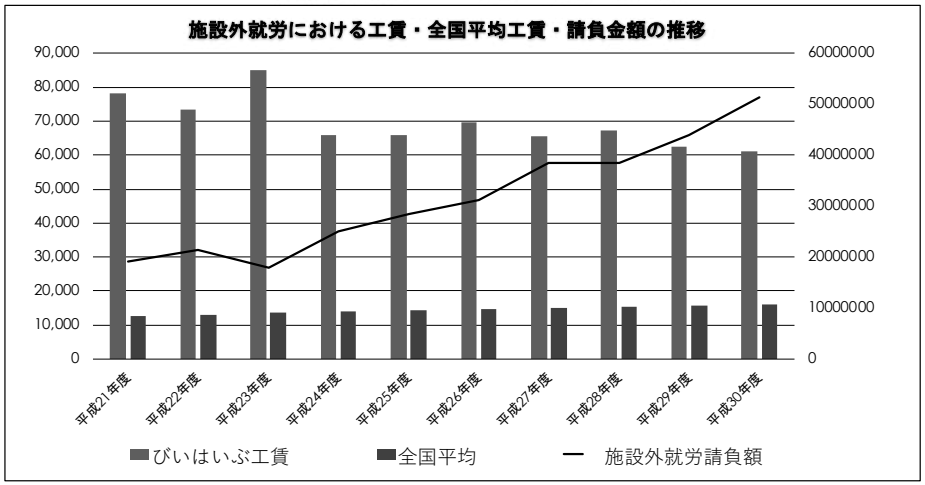
効果：　工程分解のポイントが分かった・障がいの適性に合わせた仕事の提供ができるようになった
支援度の高い方が施設外で活動に取り組めるようになった
会社での障がい者への理解が深まった　➡ 施設外就労先への直接雇用がスタートした

○平成28年頃～31年(令和元年)　施設外就労先の幅が広がった

実践：　各施設外就労先でマニュアル作りやライン作業の組み立て・複数による施設外就労に取り組む

効果：　施設外就労に取り組むメンバーが法人内で増え、平均工賃が上がった
各企業のニーズに応えることができるようになり、施設外就労から直接雇用の形が定着してきた
生活保護受給者がいなくなった

施設外就労に工賃に対する成果



施設外就労における直接雇用・定着支援の成果

施設外就労の取り組みを活用し、企業と就労支援事業所が連携しながら、
障害者が企業の中で活躍する「インクルーシブな就労」の可能性が広がる

施設外就労「M.I.E」モデル
～　Mie　Inclusive　Employment　project　～

施設外就労が広げる障がいのある人の“多様な働き方とライフデザイン”を支援する

施設外就労が広げる障がいのある人の“多様な働き方とライフデザイン”を支援するということは・・・

雇用　M.I.Eモデル　福祉

〇施設外就労（M.I.Eモデル）が障がいのある人の人生設計を支える
〇雇用と福祉の架け橋になることで「働く」の幅が広がる

施設外就労が今後目指すものとは・・・

・就労支援事業所から企業での一般就労への移行・定着、そしてフェードアウトの受け皿
・一般就労が困難な方の働く場の提供（直接雇用に近い形）
・就労継続支援事業所の利用者へ高い工賃を支給　➡　生活の質の向上（工賃+障害基礎年金）
・ダイバーシティマネジメント
・雇用・福祉の制度の壁を取っ払い、柔軟な対応ができるシステム作り・仕組みの整理
・障害者・生活困窮者・社会的弱者などが、社会の中で対等な立場で働くことを可能とする一つのツール

Question？　&　Answer！

工賃向上の法則　～意識変革と具体的方法について～

工賃向上は誰の為？何の為？

私たち支援者の想い・目的は皆同じ！！

施設外就労（M.I.Eモデル）の意義とは…

・障がいのある方の人生を豊かにする
（社会参加・夢の現実など…人それぞれに違うもの）

・支援者の満足度
（支援者の幸福度がサービスの質に比例する：菊田論）

ご清聴ありがとうございました

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

就労支援フォーラム NIPPON2020
コンテクストフォーラム【ANSWER６】
工賃向上の法則～意識改革と具体的方法について～

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況（施設外就労関係）

令和２年12月13日（日）

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課
石井　悠久（いしい　ちかひさ）

施設外就労について

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第15回）（R2.9.24）
資料３（一部修正）

施設外就労：利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

【施設外就労加算】指定就労継続支援A・B型事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。
【移行準備支援体制加算Ⅱ】指定就労移行支援事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。

【これまでの変遷】

施設外就労の運用	報酬上の評価
【平成13～17年度】 「施設外授産の活用による就労促進事業」（当初モデル事業） 障害者授産施設の入所者が企業等の事業所において授産活動を行うとともに、当該障害者に対して、公共職業安定所が職業相談等を行うことにより就職を促進する補助事業	
【平成19年4月～】 障害者自立支援法施行により「施設外授産」を「施設外就労」として見直し、就労系福祉サービスの報酬に算定 施設外就労1ユニットあたりの最低定員3人以上、施設外就労の総数は利用定員の100分70、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置基準上、報酬算定上必要とされる人数の職員を配置	【平成19年4月～】 一般就労の現場での就労の機会の提供が、利用者の工賃向上に有効であることにかんがみ、平成19年4月1日より報酬の対象とする。本体施設利用者の増員分（利用定員の100分の70以下）の報酬算定
	【平成21年度報酬改定】 施設外就労の実施に関して、報酬上の加算評価。施設外就労加算　100単位／日（定員の7割の利用者まで算定化）
	【平成24年度報酬改定】 就労移行支援事業において職場実習等を評価する「移行準備支援体制加算」の創設に伴い、従来の施設外就労加算は、移行準備支援体制加算Ⅱに名称変更
【平成27年4月～】 施設外就労１ユニット当たりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和	【平成27年度報酬改定】 施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱの算定要件について、１ユニット当たりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和
【平成30年4月～】 施設外就労の総数は利用定員の100分の70の要件を廃止し、これまで月２日の評価を施設内で実施するとしてところを、施設外就労先で実施することを可能とする。	【平成30年度報酬改定】 基本報酬を平均工賃・平均労働時間・就労定着率による評価を導入

1

施設外就労の状況と効果等

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第15回）（R2.9.24）
資料３（一部変更）

○施設外就労の実施にかかる加算の取得状況として、施設外就労加算(は就労継続支援A型事業所の63.4%、就労継続支援B型事業所の33.7%が算定、移行準備支援体制加算Ⅱは移行支援事業所23.1%が算定。
○施設外就労の実施効果について、Ａ型においては施設外就労の実施が労働時間等に与えるプラスの影響は見られなかった。Ｂ型については平均工賃にプラスの影響が把握されているが、実施体制、利用者を施設外就労に結びつける支援方法の工夫が必要となっている。

【現　状】

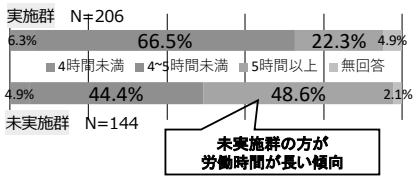
＜施設外就労加算/移行準備支援体制加算Ⅱ取得状況（令和元年度）＞(※1)

	A型	B型	就労移行
取得事業所数／全事業所数（注）	2,419／3,815	4,316／12,827	726／3,141
算定割合	63.4%	33.7%	23.1%
令和元年度総費用額	6,080,901,113	5,670,092,110	476,223,182

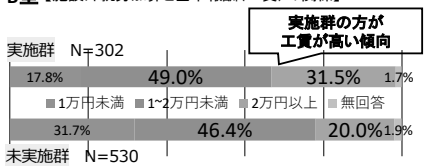
注　事業所数は月平均の数字

【施設外就労が労働時間・工賃に与える影響】（※2）

A型【施設外就労と基本報酬（労働時間）の関係】



B型【施設外就労加算と基本報酬（工賃）の関係】



※1国保連データ
※2令和元年度障害者総合福祉推進事業「就労系障害福祉サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究（PwCコンサルティング合同会社）

2

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第15回）（R2.9.24）
資料３（一部修正）

就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について

【論点３】施設外就労について

論　点

○　就労系サービスが実績に応じたメリハリのある報酬体系としている中で、施設外就労について、実績への効果を踏まえてそれを推進していくことと、それに対する加算（報酬上の評価）についてどう考えるか。

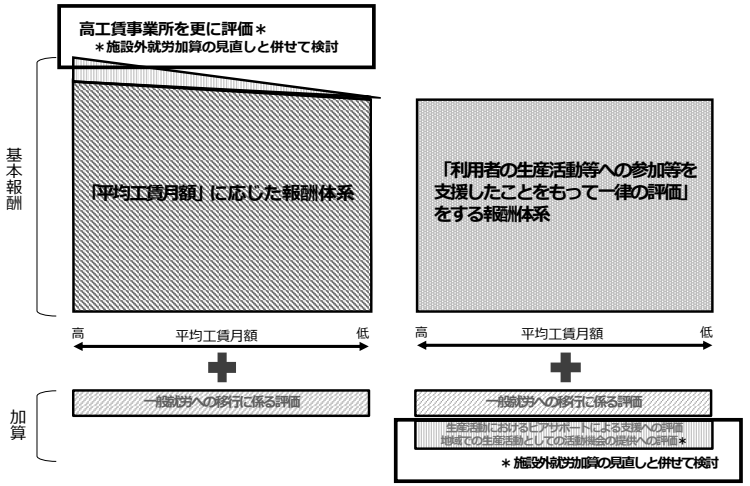
検討の方向性

○　施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進してきたことからも、引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてはどうか。
○　その上で、就労継続支援・就労移行支援が、基本報酬において工賃・賃金の向上や一般就労への移行といった事業所の実績に応じた報酬体系としていることから、施設外就労への加算については、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、廃止を含めて見直しを検討してはどうか。

3

障害福祉サービス等報酬改定検討
チーム（第20回）（R2.11.12）
資料９（一部修正）

（就労継続支援Ｂ型の）報酬体系の類型化と報酬上の評価（イメージ）



パネルディスカッションE

障害者雇用支援制度再編への提案

～雇用と福祉 の垣根をこえた、
新しい就労支援体系はその答えとなるか～

インクルーシブ雇用議連（議員側と市民側）の取組み

１．勉強会のはじまり（準備会2016年11月9日、月1回勉強会）

「**障害者にとってディーセントでインクルーシブな雇用・就労のあり方に関する共同勉強会**」

厚生労働大臣へ（中間報告） 2017年12月20日「**障害者雇用・就労施策にかかる緊急提言**」

２．インクルーシブ雇用議連設立　2018年2月27日　※市民側１６団体

超党派「**障害者の安定雇用・安心就労の促進をめざす議員連盟**」

３．主な取組み

①加藤勝信厚生労働大臣へ2018年5月24日提出

『2019年度予算概算要求に向けた提言～障害者施策の基礎となる統計調査の整備の充実～』

②「**障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律に対する付帯事項**」

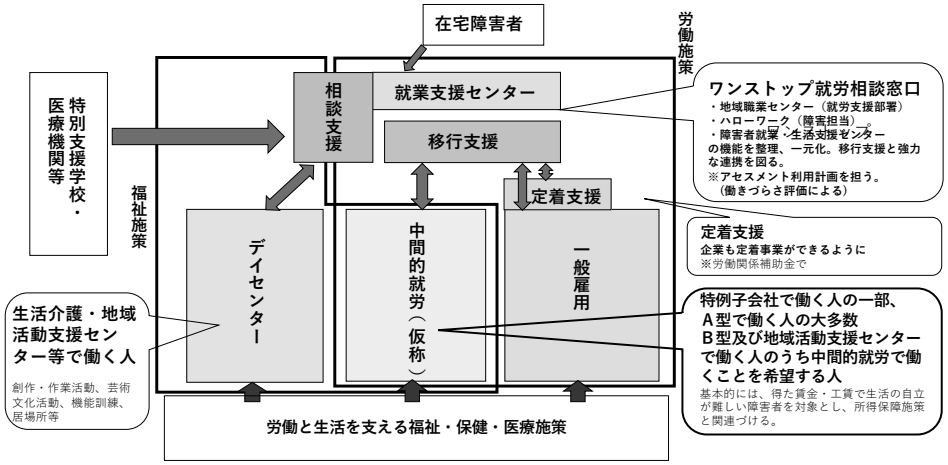
～衆議院10項目（2019年5月10日）、参議院15項目（2019年6月6日）

※それを受け、厚労省内に障害雇用・福祉連携強化プロジェクト(PT)を設置

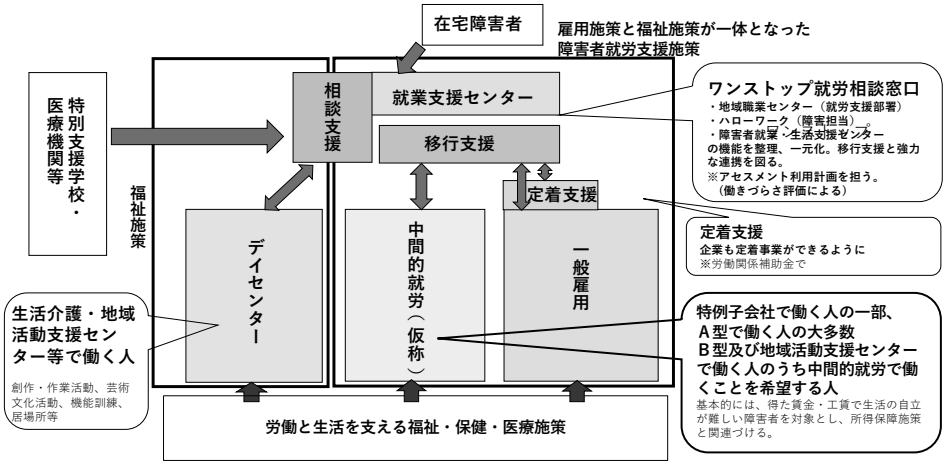
４．今後の取組み

①公的部門における障害者雇用の状況について
②厚労省内の障害雇用・福祉連携強化プロジェクト(PT)進捗について
③改正雇用促進法付帯事項に対する取組み進捗について
④障害者施策の基礎となる統計調査の整備の進捗について
⑤通勤支援及び就業中の生活支援のあり方について
⑥雇用施策と福祉施策の一体的展開に係る諸問題についての検討

障害者就労支援体系図 （当面の施策） 検討案①



障害者就労支援体系図 （将来施策） 検討案②



インクルーシブな雇用とは（特例子会社）

特例はインクルーシブでは無いのか？

・特例子会社は商法上も税法上も何も特例無し
・一般的にはインテグレーションでは有るが、排除や隔離は無い、
　支援体制は一般雇用より強化
・処遇等人事制度、キャリヤプランも一般雇用と同等又は良い、
　労働における生産物の質は賃金以上
・様々な支援体制を利用している点では中間就労に属するが
　福祉予算は一切入っていない

・法定雇用率だけが障害者雇用のKPIなのか？
　雇用率の達成状況が重要では
・中間就労の質を上げることが就労移行を加速させると思われ
　企業から質の高い仕事を出す工夫が必要
　施設外実習に対して企業側に雇用率上のカウント措置が出来ないか

障害者雇用企業支援協会（SACEC）　理事　有村秀一

＜パネル・ディスカッションE　障害者雇用支援制度再編への提案＞

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク　　酒井　京子

＜ナカポツ・移行の立場から＞

・雇用と福祉の連携　－　働くための福祉　＜働く暮らしをつくる・支える＞
一般就労・福祉的就労を通じて社会連帯の実現を図る
雇用の質と在り方を意識した支援

・ワンストップ就労相談窓口　－　就業支援センター　就労アセスメント力の強化に期待。就労可能性の幅を広げる
現行の相談支援事業との関連は？
手帳をもたないが様々な理由で働きづらさを抱えている人も対象とするのか？

・職業リハビリテーションの機能がきちんと稼働することが大切

・自立支援法制定時には就労支援の抜本的強化・福祉から雇用へという明確なビジョンがあったが
今回の就労支援体系図のベースとなる理念は何か。　新たな就労支援体系で何を実現するのか。
例えば、～障害の程度に関わらず、すべての人の働きたいという思いに応える～

・ステップアップ、キャリアップ(キャリアダウンも)できる仕組み。何度でもチャレンジできる仕組み。

・就労定着　－働く本人も企業も安心できる環境をつくるには
就労定着支援事業、ナカポツ、ジョブコーチ（企業在籍型、訪問型）の連携

・Ｂ型・Ａ型から就労移行、一般就労へと押し出す力をさらに高める

・中間的就労(仮称)－多様な雇用のあり方の受け皿として期待。効率一辺倒ではない働き方。新たな価値を提示。
協同労働（労働者協同組合）の場としても。働きづらさを抱えた人への働く機会の提供。

精神障害者支援の立場からみた就労支援体系図案

全国精神障害者地域生活支援協議会　近藤 淳

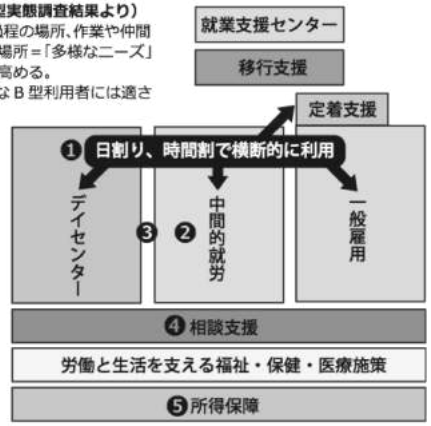
❶障害の変動性が高いため、ニーズが多様である
→複数の資源を横断的に利用することで生活が形成されるケースは多い。

❷「働くこと」=「工賃」ではない利用者がいる（B型実態調査結果より）
→サービスを利用し、自信や権利を回復していく過程の場所、作業や仲間を通して、自分自身を肯定し、それを実感する場所=「多様なニーズ」
→利用者間での化学反応が視界を広げ、可能性を高める。
→「中間的就労」の範囲が広すぎているため、多様なB型利用者には適さない人もいる可能性が高い。

❸現行の法律（支援法）の枠組みで障害のある人の暮らしを考えるのは難しい
→制度設計が曖昧な形でスタートした自立支援法の枠組みを見直さないと現在の歪みはなくならない
→現在、検討されているB型の新類型は筋違い？（B型の枠を超えたニーズに対応すべき）。

❹相談支援は就労のみならず、様々な生活場面で有機的に活用されるものであり、資源を活用するうえでのベースであると考える

❺「所得保障」は働き方やサービスで分けるのではなく、すべての人を対象に検討すべき
→まずは年金や手当等で検討すべきではないか。（工賃での保障は第一の手段ではないはず）



当事者の視点から現行の就労支援体系（雇用と福祉の縦割り）の課題

【新たな就労支援体系について　DPI日本会議の意見】　2020年8月31日	
中間的就労について	① 中間的就労として特例子会社、就労継続支援A型、B型を同じ取扱いにするのは、現状から無理がないか ② 新しい図では、一般雇用をゴールとした時、そこの前の段階が中間的就労という位置づけだが、特例子会社制度は、障害者のための会社という限定的な位置づけに問題はあると思うが、非障害者も働く場であることや一般雇用として障害者雇用の促進している実態を考慮した場合、中間的就労としての位置づけになるのか、疑問がある ◆ 特例子会社をどのように位置づけるのかの検討が必要である
特例子会社について	① 特例子会社は、A型と比較すると賃金水準は高い。特例子会社は、必ずしも障害者だけを雇用していない ② 特例子会社は、設置した会社との賃金・労働条件や特例子会社内において障害の有無を理由とする不当な格差に関する検証と現場実態に応じた改善が必要 ◆ 特例子会社は、一般就労の一形態として、位置づけるべき。また、中間的就労として位置付けるとしたら、A型、B型が一般就労を目指す場としているが、その特例子会社を設置している親会社または、特例子会社以外の部門へ異動することも目標とできる場として位置づけてはどうか
就労継続支援A型について	① A型は、労働者としての位置づけと福祉サービスの利用者という2つの側面があり、最賃は保証されつつも費用徴収がある。一方、障害者職業能力開発校は、訓練手当が支給されているため、格差がある ◆ A型も職業訓練校と同様に利用料を廃止し、現状の稼働収入のみによる賃金配分について給付費の活用等の検討が必要
就労継続支援B型について	① 中間的就労とデイセンターに位置づけられ、その立ち位置が曖昧であると感じる。 ② B型が実質的に消滅?、デイセンターとA型の2つに分類される
ワンストップ相談窓口について	① ワンストップ相談窓口は、今の障害者雇用施策の弊害を超える上できわめて重要 ② 労働施策と福祉施策の予算等の違いが弊害になっている問題の改善に期待
その他	① 保護雇用について触れる ② デイセンターは、福祉施策での再確認が必要

【DPIビジョン2030/雇用・労働部会】2020年5月第1版	
大目標	あらゆる差別とハラスメントを解消し、合理的配慮を得て障害者も共に生き生きと働くことができる労働環境を実現する
2030年までに実現したいビジョン	• 附帯決議の実現
2030年までに達成したい目標	
目標１：	**一般就労** • 差別の禁止と合理的配慮確保するため法制度、持続可能な財源を確保する • 通勤及び就労時の介助等の支援確保を効率的・容易な仕組みを確立 • 給付金制度を全ての企業が雇用率達成を前提に持続可能な財源を確保 • 障害者雇用率の算定対象者の定義を、障害者手帳所持者以外にも拡大 • 障害者雇用率調査に合理的配慮の確保についても盛り込んで行う • 合理的配慮の提供、ハラスメントに関する相談紛争解決機関の仕組みを確保する • 除外率制度（特定の業種における障害者雇用義務を軽減する制度）を撤廃する • SDGsの目標8に対する取り組みを進め、誰一人取り残さない職場実現する
目標２：	**福祉的就労** • 就労継続A型における利用者負担の廃止 • ハート購入法の就労継続支援・障碍者団体への委託推進
目標３：	**第三の働き方（社会的雇用・社会的事業所等）について** • 個々の多様性の尊重と必要な配慮が確保された新たな雇用・労働形態を実現する
目標４：	**「一億総活躍社会」及び「働き方改革」について** • 施策の方針と内容を障害当事者の現状から検証し、反映する

DPI日本会議　常任委員　岡本直樹

2020 年 12 月 13 日（日）

就労支援フォーラム NIPPON 2020

障害者雇用支援制度再編への提案

～雇用と福祉の垣根をこえた、新しい就労支援体系はその答えとなるのか？～

DPI 日本会議　常任委員　岡本　直樹

1．　私の体験

(1) 札幌出身、筋ジストロフィー症の当事者。高校時代に道南の国立療養所で療養・隣接する養護学校・高等部で学ぶ。

(2) 18 歳で地元に戻り、福祉工場、一般就労を目指すも自力通勤を理由に断念、共同作業所、地元のＣＩＬを転々とする。

(3) 共同作業所では、1 日 7 時間、20 日間ほど通い。仕事内容は、新聞折り作業の他、パソコンを使えたため、機関誌やカタログ作成など自分なりに仕事をしていた。最初の工賃は 5,000 円。職員との格差と最賃賃金以下という現状に愕然とした気持ちになりましたが、障害者運動の基本を叩き込まれました。

2．　働くことは生きること　＆　どんな障害をもっていても

(1) 生活の糧を得る

(2) 自分らしさを発揮する（自己実現の追求）

(3) 社会とつながる

　① 自身の労働が社会的な役割を担っている

　② 他者との関係をつくる

　③ 組織や集団の醍醐味を実感する

(4) 生活にメリハリを持たせる（健康の維持や生活リズムの確立）

参考　藤井克徳・星川安之共著　2020 年　『障害者とともに働く』　岩波ジュニア新書

3．　現行の就労支援体系（雇用と福祉の縦割り）の課題

(1) インクルーシブ雇用議連市民側の取組について　DPI 日本会議の意見

(2) DPI ビジョン 2030

　① 雇用・労働部会

　② 所得保障部会

インクルーシブ雇用議連市民側の取組について　DPI 日本会議の意見

2020 年 8 月 29 日
DPI 日本会議　雇用・労働部会

1．福祉施策と雇用施策の一体的展開～雇用場面で福祉施策を利用できるようにすること～

2020 年 7 月 27 日の「2020 年臨時国会の議連での検討事項について（案）インクルーシブ雇用議連市民側事務局提案で課題とされているこのことについての議論と取組みは、どうするのか。

2．一般就労等について

（1）昨年成立した改正障害者雇用促進法に関しては、DPI 日本会議から衆議院厚生労働委員会に参考人として出席して意見を申し上げた。また、関係団体からも参議院厚生労働委員会も含めて参考人として意見が出された。

その結果、衆参厚生労働委員会としての附帯決議に様々な取り組むべき課題が確認しれている。

この附帯決議に示された内容の実現に向けた取組みも必要ではないか。

（2）「障害者雇用を通じて一般雇用を変える。」ことも必要である。

（3）障害当事者運動は、エレベーターやホームドアがない駅が当たり前ではなくて、障害者が必要なものが組み込まれる事が当たり前の駅と言ってきた。また、こうした環境は、障害のない人々にもよりよい環境をもたらすことができた。障害者が働きやすい職場・労働環境は、障害のない人々にも必要な環境であるとの視点も必要である。

なお、現在、国土交通省が取り組んでいるバリアフリー施策は、改正バリアフリー法の審議で確認された附帯決議が大きく影響している。

「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向～事業体系図～

（全国社会就労センター協議会　平成30年2月23日 組織決定）

A型等と労働施策等の適用について

		B型事業所	A型事業所		特例子会社	重度障害者多数雇用事業所	一般就労
施策		福祉施策（福祉的就労）			労働施策		
法律		障害者総合支援法（就労継続支援）			障害者雇用促進法		
労働法規適用 その他の助成金	最低賃金適用（雇用適用）						
	トライアル雇用助成金（短時間コース含む）						
	トライアル雇用助成金（施設外支援）						
	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）		同一法人移行は不可				
	特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）						
	障害者雇用安定助成金						
	職場適応訓練費		個別に判断				
障害者雇用納付金制度	法定雇用率の適用			グループ適用			
	納付金算定の雇用に換算 雇用率の統計調査対象						
	報奨金・調整金						
	障害者作業施設設置等助成金 障害者福祉施設設置等助成金						
	重度障害者多数雇用事業所設置等助成金		個別判断				
	重度障害者等通勤対策助成金		送迎加算受給は不可				
	通勤援助者委嘱助成金						
	在宅障害者就業支援制度の対象（特例調整金・報奨金）						
障害者優先調達法（国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）							
発注等促進税制（減価償却～租税特別措置）			※発注促進税制に関しては平成27年度で終了しています。				
施設外就労							

※A型事業所に関しては雇用有の場合とする。　2020.11更新　全Aネット

※特開金は暫定支給決定の有無にかかわらず受給可能となりました（H29.5）。また離職割合要件は50%（H27.10）→25%（H29.5）となる。

就労支援体系案における就労継続支援Ａ型について

全Ａネット
久保寺一男

○就労継続支援Ａ型は、福祉事業でありながら、その利用者は労働者である。
○非常に分かりにくい制度でとの指摘を受ける。
○雇用と福祉の一体的展開を考えた時、真っ先に就労継続支援Ａ型を考える。少し先取りした制度だったかもしれない。
○良くないＡ型事業所対策で、雇用に関する法の適用に関する適用外も増えてきた。もうすでに100%の雇用側ではない。サービス報酬費を受給しているので当然かも？
➡資料PTT

今後のＡ型について

○制度当初は、一般就労させる制度ではなかった。近年、一般就労への努力も求められるようになった。
○より重度障害者を受け入れる事業にシフトして行く。
➡資料PTT、雇用サイドで適用外が少し増えても仕方ないか？　むしろ対多数のＡ型事業所の実態にあった事業体とすべきかもしれない。旧福祉工場というものとは全く違う制度であること認識をすべきか？
○一般就労と福祉との、ちょうど中間的な就労としての位置づけとして、再スタートすべきか？

就労支援
フォーラム
NIPPON2020

日　　時：2020年12月12日(土)13:00-18:30
　　12月13日(日) 9:00-16:00

会　　場：ベルサール新宿グランド
(東京都新宿区西新宿8-17-3 住友不動産新宿グランドタワー1・5F)

主　　催：日本財団

協働企画：日本精神科看護協会、日本作業療法士協会、日本精神保健福祉士協会、全国社会就労センター協議会、
きょうされん、就労継続支援A型事業所全国協議会、ジョブコーチ連絡協議会、
全国就業支援ネットワーク、全国就労移行支援事業所連絡協議会、日本セルプセンター、
障害者雇用企業支援協会、全国障害者雇用事業所協会

資料集

発 行 日 ：2020年12月12日(土)
発　　行：就労支援フォーラムNIPPON 2020 事務局
〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-18-19 UD神谷町ビル11階
株式会社日本旅行 公務法人営業部　担当者：桐田・張（チャン）・笹本
TEL ：03-5402-6412 （9:45-17:45 ※土日祝を除く）
FAX ：03-3437-3944
MAIL： mcs_inq07@nta.co.jp

日本財団
はたらく
障害者
サポートプロジェクト

日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION
For Social Innovation