

# 就労移行支援

## 【利用者像】

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

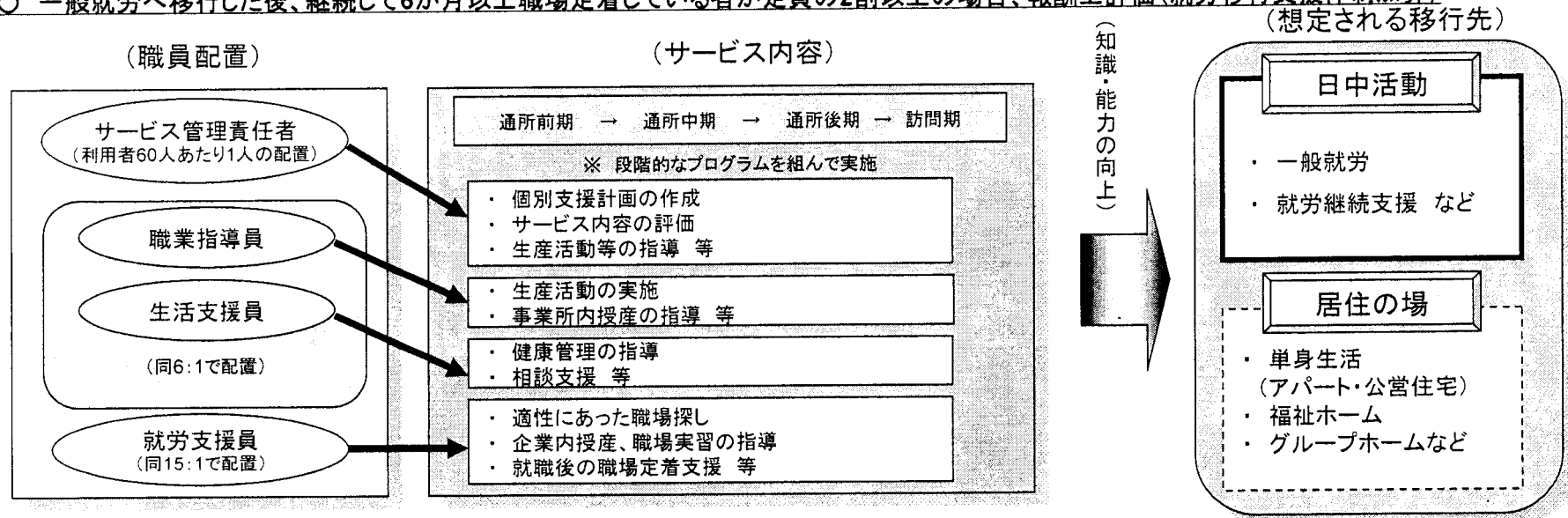
- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者

(具体的な利用者のイメージ)

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

## 【サービス内容等】

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



※ 通所によるサービスを提供、通所が困難な者に対し施設入所を付加。

【報酬単価】 769単位(利用定員40人以下)※1単位10円

# 就労移行支援事業の基準

一般就労等を希望する65歳未満の者に対し、就職活動全般に対する支援を実施する事業です。  
主に就職に向けた知識・能力の向上のための訓練・実習、求職活動、就職後の職場定着に対する支援などを行います。  
(障害者自立支援法第5条第14項)

■ ■ 事業を始めるために ■ ■ この事業を始めるためには、次の基準を満たすことが必要です。

## 1 必要な職員を配置すること

- 管理者 1名
- サービス管理責任者  
利用定員60人まで1人。以降利用定員40人毎に1人追加
- 職業指導員・生活支援員  
各1名以上で、かつ利用定員6人につき1人以上
- 就労支援員 利用定員15人につき1人以上

### 例: 利用定員30人の場合の職員配置

管理者、サービス管理責任者 各1名  
職業指導員 3人、生活支援員 2人 (30人÷6人=5人...各1人以上で合計5人)  
就労支援員2人 (30人÷15人=2人) 合計9人

### ※ 職員の職務について

- ・ サービス管理責任者  
個別支援計画の作成・見直し、サービス内容の評価を行います。一定の実務経験や研修を受講した者を配置する必要があります。
- ・ 職業指導員  
訓練に関する技術的指導や、訓練メニューの作成、職場実習先の開拓などを行います。
- ・ 生活支援員  
職業生活において必要なこと(金銭管理、服薬管理、1日の生活リズムの構築など)に関する指導を行います。
- ・ 就労支援員  
職場実習の受入先企業の開拓、地域における就労支援ネットワークの構築、求職活動支援、就職後の職場定着支援等を行います。

## 2 必要な設備を用意すること

- 訓練・作業室  
訓練・作業に支障がない広さを有し、必要な機械器具を備えることが必要です。
- 相談室  
プライバシーを守るための配慮が必要です。
- 洗面所・トイレ  
利用者の特性に対応した配慮が必要です。

## 3 利用(予定)者を確保すること

- 就労移行支援事業は、20人以上の利用者が必要です。  
複数の事業を実施する「多機能型」で就労移行支援事業を行う場合は、6人以上の利用者が必要です。  
距離が遠いこと等の理由で通所が困難な利用者には、施設入所サービスの提供も可能です(社会福祉法人のみ)。

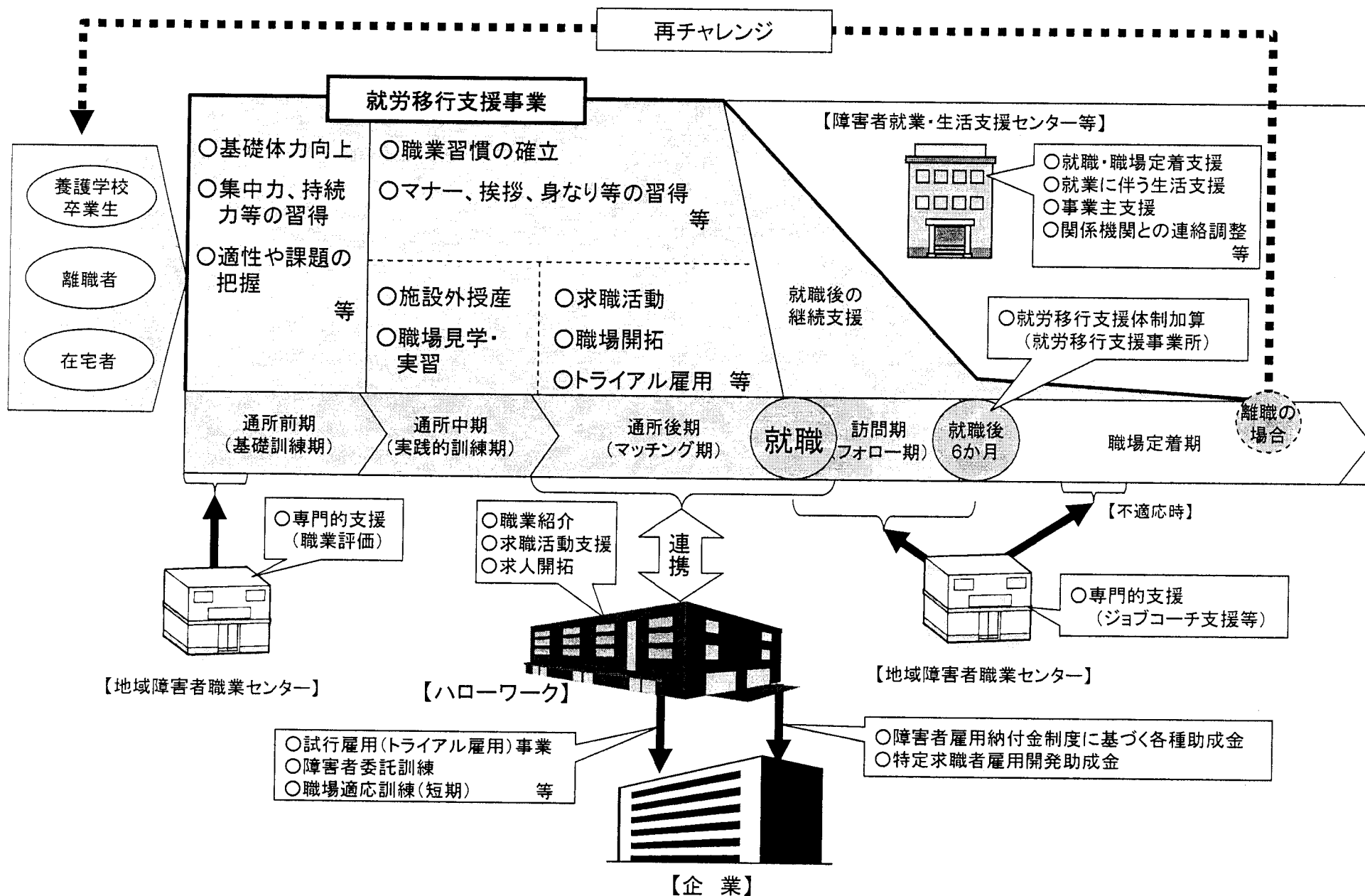
## 4 地域の機関と連携すること

- 求職活動を効果的に進めるため、地域のハローワークや障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、養護学校などとの連携が必要です。

## 5 報酬について

- 利用者1人1日の利用につき769単位(1単位10円)
- 就職の実績に応じ、報酬が加算されます  
就労移行支援体制加算 26単位  
就職後6か月以上職場定着した人数が、利用定員の2割以上の場合

# 就労移行支援と労働施策の連携



# 就労移行支援事業における就労面の支援（例）

## ア 職業相談

支援対象者及び家族又は事業主などからの就労全般に関する相談に応じる。

## イ 就職準備支援

利用者の適性・力量を把握し、就労意欲や職業能力を高めるなど、就職に向けた支援を行う。

## ウ 職場開拓

公共職業安定所への同行や独自の職場開拓などにより、利用者の求職活動を支援する。

## エ 職場実習支援

職場実習に際して、通勤援助、実習先での職務分析及び実務援助のほか、事業主等に利用者に対する理解を求め、職場環境の調整を行うなどの支援を行う。

## オ 職場定着支援

就職時の労働契約の締結に当たっての支援をはじめ、利用者が安心して働き続けられるよう、一定期間、職場内で様々な支援を行うほか、職場でのトラブルを未然に予防し、解決するために、定期的に又は随時、訪問して、利用者、家族及び事業主等に対し必要な助言や調整などを行う。

## カ 離職時の調整及び離職後の支援

離職時の事業主との調整及び諸手続のほか、離職後の生活設計などの相談に応じて、利用者の状況や希望に沿った支援を行う。

# 就労移行支援事業の流れ

この事業では、サービス管理責任者が「個別支援計画」を作成しますが、その作成にあたっては、

- ① 通所初期に実施したアセスメント結果を元に、目標に対する課題に応じた計画をたて、本人の同意を得る
- ② 支援期間を定め、本人とともに計画をたてる
- ③ 課題の分析を本人とともにし、本人が自己評価できる機会を設ける
- ④ 計画に対する進捗状況を定期的に把握し、必要に応じて計画の見直しをし、常に最適なサービスを提供するといった点に留意が必要です。

通所前～中期における具体的な支援内容は、社会人としてのマナーを習得するなど職業習慣を確立させること、勤務時間中作業を継続できるだけの体力や集中力を身に付けること、「働くこと」の理解を深めること、対人関係を築くなどが考えられます。

通所中～後期にかけては、仕事を理解してもらうために

- ① 労働法等の説明(雇用契約によって守られること)
- ② 地域の労働市場の紹介
- ③ 多様な働き方の紹介(社員区分、労働時間帯など)
- ④ 具体的な求職活動の方法(ハローワークの使い方、面接の仕方、履歴書の書き方)
- ⑤ 求人票のチェックポイント(採用条件の確認)
- ⑥ 就労にあたり活用できる社会資源や制度の紹介
- ⑦ 離職時に活用できる社会資源の紹介

などの情報提供も必要です。

就職後の定着支援は、

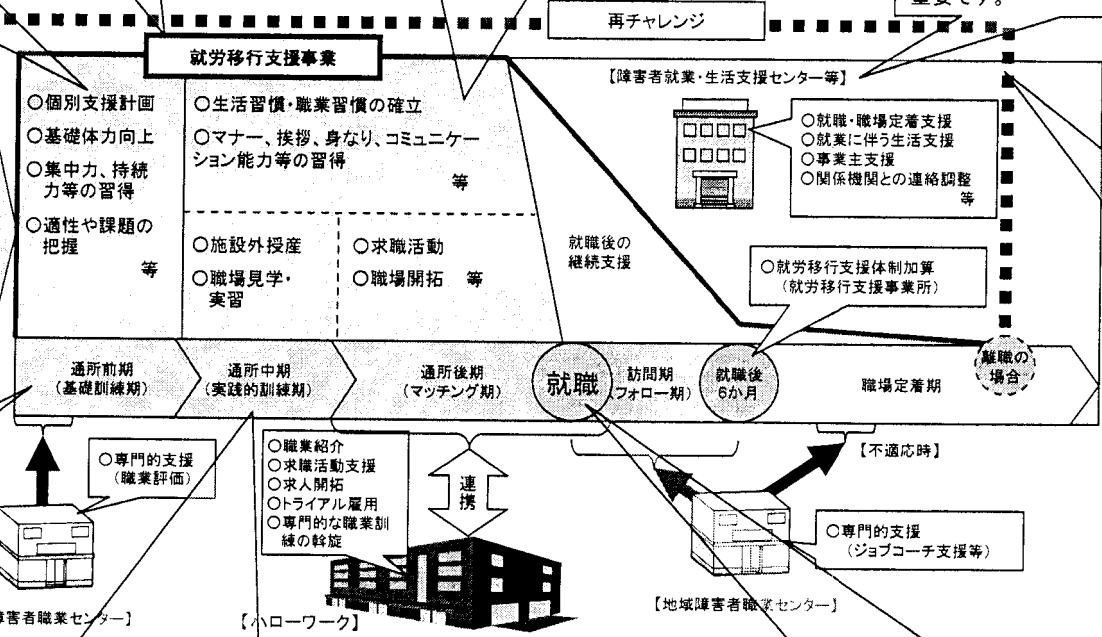
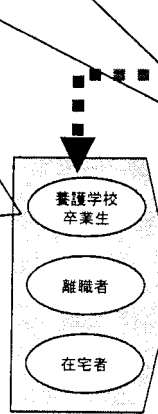
- ① 余暇活動支援
- ② 健康管理
- ③ 職場でのトラブル解決

など主に職業生活への円滑な移行支援が中心になりますが、利用者が転職や離職を考えている場合などにも対応することが必要です。なお、就職後職場定着が一定期間継続した場合は、障害者就業・生活支援センターなどの地域の支援機関に引き継ぐことも重要です。また、不適応が生じている場合はジョブコーチ支援等につなぐことも重要です。

就労移行支援事業の利用対象者は、具体的には、

- ① 養護学校を卒業したが、就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい
- ② 就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職した。再度、訓練を受けて、適性に合った職場で働きたい
- ③ 施設を退所し、就労したいが、体力や就職に必要な能力等が不足しているため、これらを身につけたい

などが考えられます。日頃から養護学校やハローワーク等と連携し、直ちには一般就労が難しい者の把握に努める必要があります。



離職等により、再度事業を利用することも可能です。利用定員の枠以外に離職者の再入所枠として5%まで受入可能です。

暫定支給決定期間も含め、通所初期においては、利用者が就労移行する(能力向上)にあたり、事前に仕事への適性および能力(潜在能力を含む)を把握し、課題や効果的な支援方法を検討することが必要になりますが、就労移行支援チェックリストなどを積極的に活用し、事前に仕事への適性及び能力(潜在的能力を含む)を把握しましょう。更に就労移行のためにより専門的な評価や支援が必要とされた場合には、地域障害者職業センターにおける職業評価のサービスを利用しましょう。

通所中期における具体的な支援は、施設外での訓練や職場見学・実習が中心になりますが、主に次の点に留意が必要です。

- ① 個別支援計画における実習の目的と目標を明確にする
- ② 利用者のニーズに合った実習職場および職務内容を選択する
- ③ 実習中も、その成長過程や目標達成に向けての課題などを把握し記録する(日報)
- ④ 必要に応じて職務内容や実習期間の変更などを行う
- ⑤ 利用者に、職場実習の結果を説明し、もし自己評価とのギャップがある場合には、同意してもらえらるまで十分に説明する
- ⑥ 実習の結果をもとに、最も適切なサービスを利用できるよう、利用者同意のうえで、必要に応じて他事業に移行する

通所後期～就職にかけての支援は

- ① 就職の可能性について、個別支援計画に基づく最終的な判断
- ② 通所中期から継続する職場実習等に対する支援
- ③ 求職活動に対する支援
- ④ 利用者の希望や適性にあった求人の開拓

といった、より就職に具体的な支援となります。必ず地域のハローワークに求職の申込を行い、ハローワーク等の担当職員と適切な連携を取りながらこれらの支援を実施してください。施設単独で実施するより効果的に支援ができます。

【地域障害者職業センター】

【ハローワーク】

【地域障害者職業センター】

# 就労移行支援事業における職業生活の支援（例）

## ア 日常生活の支援

出勤準備、通勤、就業、休憩、食事など、利用者の日常生活のリズムの調整を図るとともに、利用者の健康管理や金銭管理等に関して相談・助言を行う。

## イ 安心して職業生活を続けられるための支援

就職前及び就職後の利用者の不安や悩みを解消するためのカウンセリング、家族や職場の同僚との対人関係に関わる相談・調整のほか、単身生活を希望する者に対して、住まいの確保、年金等の申請、福祉サービス等の利用援助などの具体的な支援を行う。

## ウ 豊かな社会生活を築くための支援

利用者の就業後の時間帯や休日等の過ごし方や金銭の使い方への助言を行うとともに、買い物、娯楽、趣味、スポーツ・文化、旅行、地域交流など多様な活動への利用者の参加を支援するほか、本人活動などの育成・支援を図る。

## エ 将来設計や本人の自己決定支援

利用者が働きながら独立自活を目指したり、結婚、出産、育児などの将来設計を行う場合に相談に応じ、具体的な選択肢とともに、選択に当たり本人がなすべき準備や選択した結果に対する責任の取り方などについて説明した上で、利用者の自己選択・自己決定を支援する。

# 就労移行支援事業における支援の流れ（例）

- ☆施設事業説明
- ☆就労支援事業説明
- ☆面接記録

STEP1

オリエンテーション

- ・心理的な信頼関係の構築
- ・就労支援事業の目的、内容、範囲の説明



STEP2

自己理解

- ・職業興味や価値観の明確化
- ・キャリア(経験)とスキルの棚卸
- ・職業能力の確認



STEP3

仕事理解

- ・職業や労働市場に関する情報収集、提供



STEP4

職業体験

- ・職場見学、実習制度の紹介と実施



STEP5

意志決定

- ・就労の目標設定(時期、業種、職種等)
- ・短、中、長期個別支援計画の作成
- ・必要な職業訓練等に関する情報収集



STEP6

プラン実行

- ・目標達成のための教育、訓練実施



STEP7

就職先決定

- ・職場実習により就職先を仮決定
- ・トライアル雇用により就職先を最終決定



STEP8

採用試験

- ・採用条件の最終確認



STEP9

就職

- ☆キャリアシート
- ☆職業アセスメント

- ☆労働法等の説明
- ☆職業探索システム
- ☆職業ハンドブックOHBY
- ☆JOB JOB WORLD

- ☆企業見学会

- ☆会社四季報
- ☆ホームページ検索
- ☆求人票確認
- ☆個別支援計画 作成

- ☆個別支援計画の活用
- ☆支援内容の検証と見直し

- ☆職務試行法等実習制度
- ☆ジョブコーチ制度
- ☆トライアル雇用制度

# 就労継続支援A型

## 【利用者像】

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

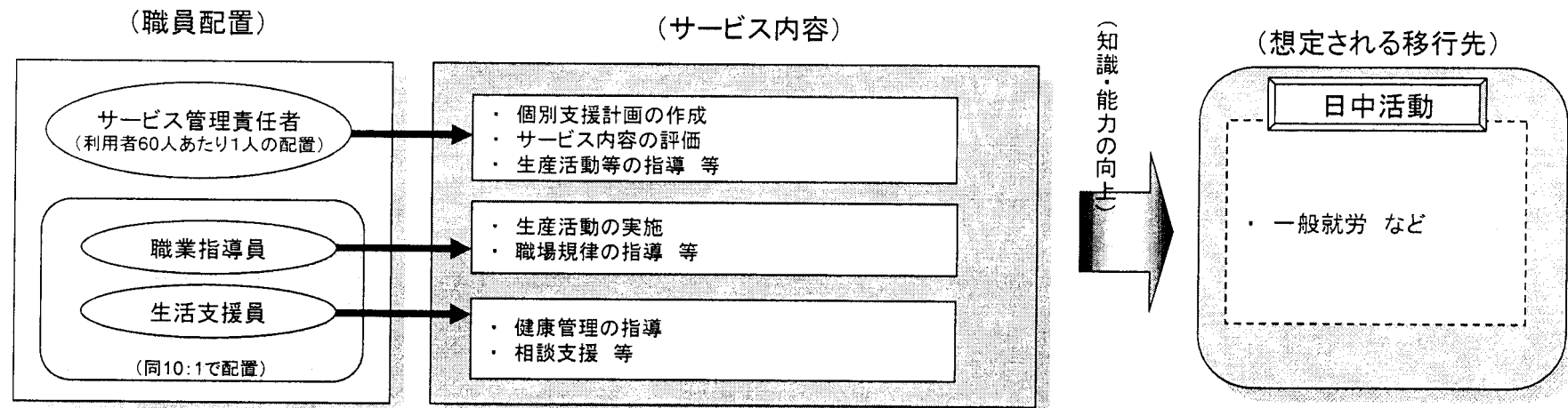
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(具体的な利用者のイメージ)

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

## 【サービス内容等】

- 通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について支援
- 利用定員の半数かつ9人未満の範囲で雇用契約によらない者の利用が可能
- 雇用契約に基づく者の就労は、労働基準法、最低賃金法等労働関係法規に基づく就労を提供
- 一定の割合で障害者以外の者の雇用が可能(報酬の対象外)...20人以下利用定員の5割、30人以下同4割、31人以上同3割
- 利用定員10人から事業の実施が可能
- 障害者雇用納付金制度に基づく報奨金等の受給が可能



【報酬単価】 481単位(利用定員40人以下)※1単位10円



# 就労継続支援B型

## 【利用者像】

○ 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者

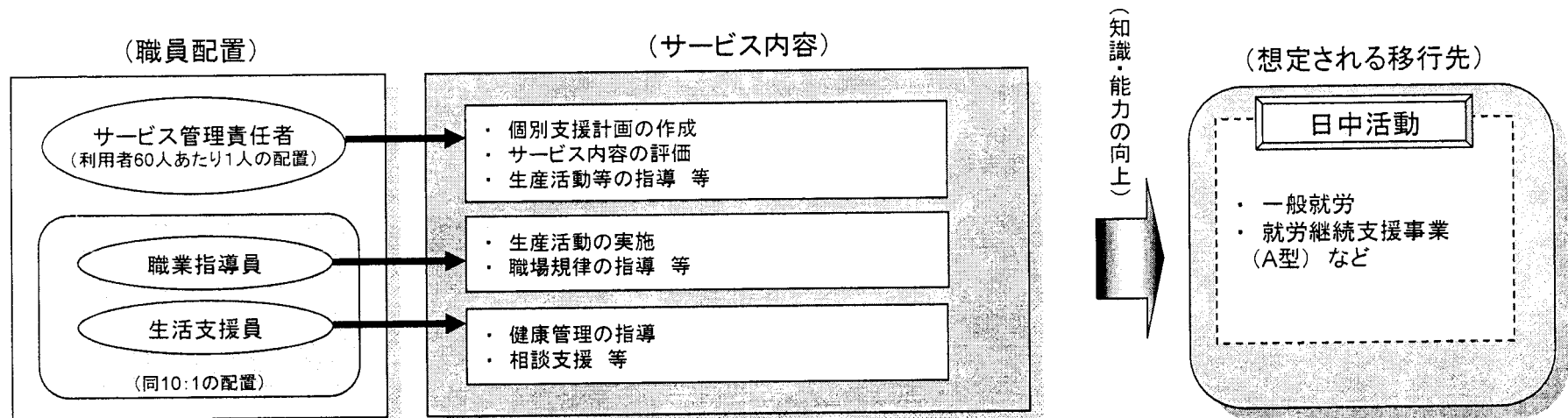
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者(平成20年度末までの経過措置)

(具体的な利用者のイメージ)

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

## 【サービス内容等】

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



【報酬単価】 481単位(利用定員40人以下)※1単位10円

# 就労継続支援事業の基準

通常の事業所に雇用されることが困難な障害のある方に対し、働く場(機会)を提供する事業です。  
原則雇用契約に基づき働く事業(就労継続支援A型)と、雇用契約を締結せずに働く事業(就労継続支援B型)があります。  
(障害者自立支援法第5条第15項)

■ ■ 事業を始めるために ■ ■ この事業を始めるためには、次の基準を満たすことが必要です。

## 1 必要な職員を配置すること

- 管理者 1名
- サービス管理責任者  
利用定員60人まで1人。以降利用定員40人毎に1人追加
- 職業指導員・生活支援員  
各1名以上で、かつ利用定員10人につき1人以上

### 例：利用定員30人の場合の職員配置

管理者、サービス管理責任者 各1名  
職業指導員 2人、生活支援員 1人(30人÷10人=3人...各1人以上で合計3人) 合計5人

### ※ 職員の職務について

- ・ サービス管理責任者  
個別支援計画の作成・見直し、サービス内容の評価を行います。一定の実務経験や研修を受講した者を配置する必要があります。
- ・ 職業指導員  
訓練に関する技術的指導や、訓練メニューの作成、職場実習先の開拓などを行います。
- ・ 生活支援員  
職業生活において必要なこと(金銭管理、服薬管理、1日の生活リズムの構築など)に関する指導を行います。

## 2 必要な設備を用意すること

- 訓練・作業室  
訓練・作業に支障がない広さを有し、必要な機械器具を備えることが必要です。  
なお、屋外作業など、作業室が無くても支障がない場合は設けなくても構いません。
- 相談室  
プライバシーを守るための配慮が必要です。
- 洗面所・トイレ  
利用者の特性に対応した配慮が必要です。

## 3 利用(予定)者を確保すること

- 就労継続支援は、その形態により、
  - ① A型事業は、雇用契約を締結する利用者10人以上
  - ② B型事業は、雇用契約を締結しない利用者20人以上の利用者が必要です。  
複数の事業を実施する「多機能型」で就労継続支援事業を行う場合は、10人以上の利用者が必要です。
- 就労継続支援A型の利用者に関する特例  
A型事業については、一定の範囲で、次の方の雇用や利用ができます。
  - ① 直ちに雇用契約を結ぶことは難しいが、将来的には雇用関係へ移行することが期待できる方について、雇用契約による利用者の半数未満かつ9人未満の範囲で利用ができます。
  - ② 雇用契約による利用者の人数に応じ、作業員として障害者以外の方の雇用ができます。  
利用定員20人以下...定員の5割以下、21人~30人...同4割以下、31人以上...同3割以下
- 就労継続支援B型の利用者は、年齢や体力面で一般就労が困難になった方や、就労移行支援の利用結果により、本事業の利用が適切と判断された方などです。

## 4 工賃(賃金)の実績を、毎年度報告すること

これらの内容は、事業者情報として公表されます。

## 5 報酬について

- 利用者1人1日の利用につき481単位(1単位10円)  
この他、工賃の状況や就職状況に応じ加算制度があります。