

# 就労移行の支援に 関するガイドブック

～2009（平成21）年12月版





## 地域の中から「施設」を見つめてみると

「三步以上は駆け足」

「基礎体力の強化だけでは就職はできない」

1979年にコロニー雲仙に就職をしてから23年間、私は入所授産施設「雲仙愛隣牧場」の和牛科を担当していました。

配属された当時の和牛科の目標だったのが「三步以上は駆け足」という言葉です。その言葉通り一輪車で何かを運ぶ時に駆け足なのは勿論、牛舎までの1.5キロは走って往復し、挨拶が出来ていないと呼び止めてやり直す、非常に厳しい訓練を行っていました。

和牛科が担っていたのは、体力や精神力をつけるという、地域の職場実習に出ていくための基礎となる部分です。施設の中で能力を高めていかなければ、地域には出ていけない。私たちはそう考えて、今では考えられないような厳しい訓練を必死に行っていました。

地域から「施設」を見てみると

それを考え直すようになったのは、グループ実習先の開拓の担当になったのがきっかけでした。

和牛科を利用されていた能力の高い人は次々と就職を果たすが、施設に残った障がいの重い方の地域

移行が課題となっていました。農家や事業所という場所をお借りして、職員が付添いで必要な支援を行う、就労継続支援B型にもつながる「企業内授産（実習）」という形をとりました。

これまでの和牛科の基準で考えるととても「地域」に出せない方が、地域の中でどんどん成長していくという姿を見るようになるにつけ、私たちの「心配」が杞憂だったのではないかと思うようになりました。

入所施設の修了

それが確信に変わったのは、「わーくかんまち」で一般就労に向けた訓練を行うようになってからです。

「わーくかんまち」の訓練は決して楽ではありません。一日5時間近くのクリーニング工場でのグループ実習は体力的にも大変きついものです。しかし、仕事がやさしかった前の訓練期へ戻ることを希望する人は一人もいません。目標と同じ場所での実習はやる気につながり、仕事が大変な分だけそれは達成感となりプライドとなっていきます。

和牛科では反社会的行動に対する指導も行っていました。自分が指導しないと地域に出ていけないと思ってやった「スパルタ教育」よりも、地域で一社会人としての自覚を促すという「地域の力」の方がよほど大きかったことに気がきました。



## 就労移行支援の充実をめざして

2006年4月に施行された障害者自立支援法の施策のポイントには、就労支援の強化が打ち出されています。

しかし、現状ではその柱となる就労移行支援事業は十分に機能していないようです。2008年4月現在、契約を終了した人の中で一般就労された人は14.4%。また、定員の半分以上を一般就労させた事業所が11.9%あるのに対して、一人も一般就労をさせていない事業所が4割弱あります。（「障害者の自立を支援するために」厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課）

まだ2年を経過していない事業所も多く、この数値をそのまま正確な就職率としてみるのは、あまりにも無理があり、今後、経過の中でより適正な実績数値が出てくると思います。

ただ無理はあるものとしても、この現状の数値からまわりを見渡すと、統一した職業訓練のプログラムが準備されていないためか、「一般就労」に向けた福祉サービスの提供事業所に、大きな格差、バラつきが生じてきているのではないのでしょうか。

コロニー雲仙（社会福祉法人 南高愛隣会）は、2009年、障害者自立支援法に完全移行を果たし、就労移行支援を軸として「一般就労」に向けた支援を行ってきました。

同法が目指す地域の中での一般就労にあたって重要で有効となってくるのが、地域の社会資源の積極的な活用です。本ガイドブックでは、地域の社会資源を活用したコロニー雲仙での就労移行支援事業所「わーくかんまち」（諫早市）とそれに関わる他日中系事業の取り組みを紹介します。

勇気を出して一步を踏み出す

この何でも自分で指導してしまおうという自己完結な気持ちは、入所施設からの切り替えで最も苦勞したところです。利用者の方々は帰省先ではバスを乗り回しているのに、つつい職員で送迎を組んでしまう。そうして成長する機会を奪ってしまう。

それは利用者だけではありません。私が社会人として大きく育てられたと実感するのは、地域に出て様々な事業所と関わりを持つようになってからです。

施設から眺めて見ると「地域」こそが特別な場所に見えます。しかし、一旦施設を離れてみると、囲まれた環境に同じ顔ぶれがそろった「施設」こそが特別な場所であること。そして、何も無いように思える「地域」が、色々な力を秘めていることに気がつきます。

施設から地域ではなく、地域から施設を見る視点を持つことが「地域移行」にはとても重要だと痛感しています。分かりやすく言うと「我々はどこに向かって今、支援していますか」ということです。

このガイドブックがそんな不安を軽減し、一步を踏み出す小さなきっかけになれば、私にとっても大きな喜びになります。

就労移行支援事業所

「わーくかんまち」 管理者 横田登志広

地域の中から「施設」を見つめてみると	1
旧法から障害者自立支援法へ	3
就労支援の関連図	5
就労移行支援のしくみ	
就労移行支援の流れ	7
導入訓練期	9
基礎訓練期（前期）	10
基礎訓練期（後期）	11
応用訓練期	12
実践訓練期	13
移行訓練期	14
フォローアップ期	15
就労移行支援にあたって	
1. 就労継続支援事業所との効果的連携	16
2. 訓練効果を高めるための評価・考査について	17
3. 関連制度	19
4. 職場探しへの支援	21
5. 「わーくかんまち」を取り巻くネットワーク	22
6. 生活面との一体的トレーニング	23
個人事例	
離職後、通勤寮（現宿泊型自立訓練）と併用し就職された方	25
個人事例	
デイサービス利用から就職を希望された方	27
地域で行う就労移行支援とは？	
一人ひとりに違う就労移行支援	29
地域の中で地域の資源を使って	30
就労継続支援B型のしくみ	
point 1 ジョブトレーナーが就労を支える	32
point 2 地域社会資源の積極的活用	32
就労継続支援B型の未来像	33

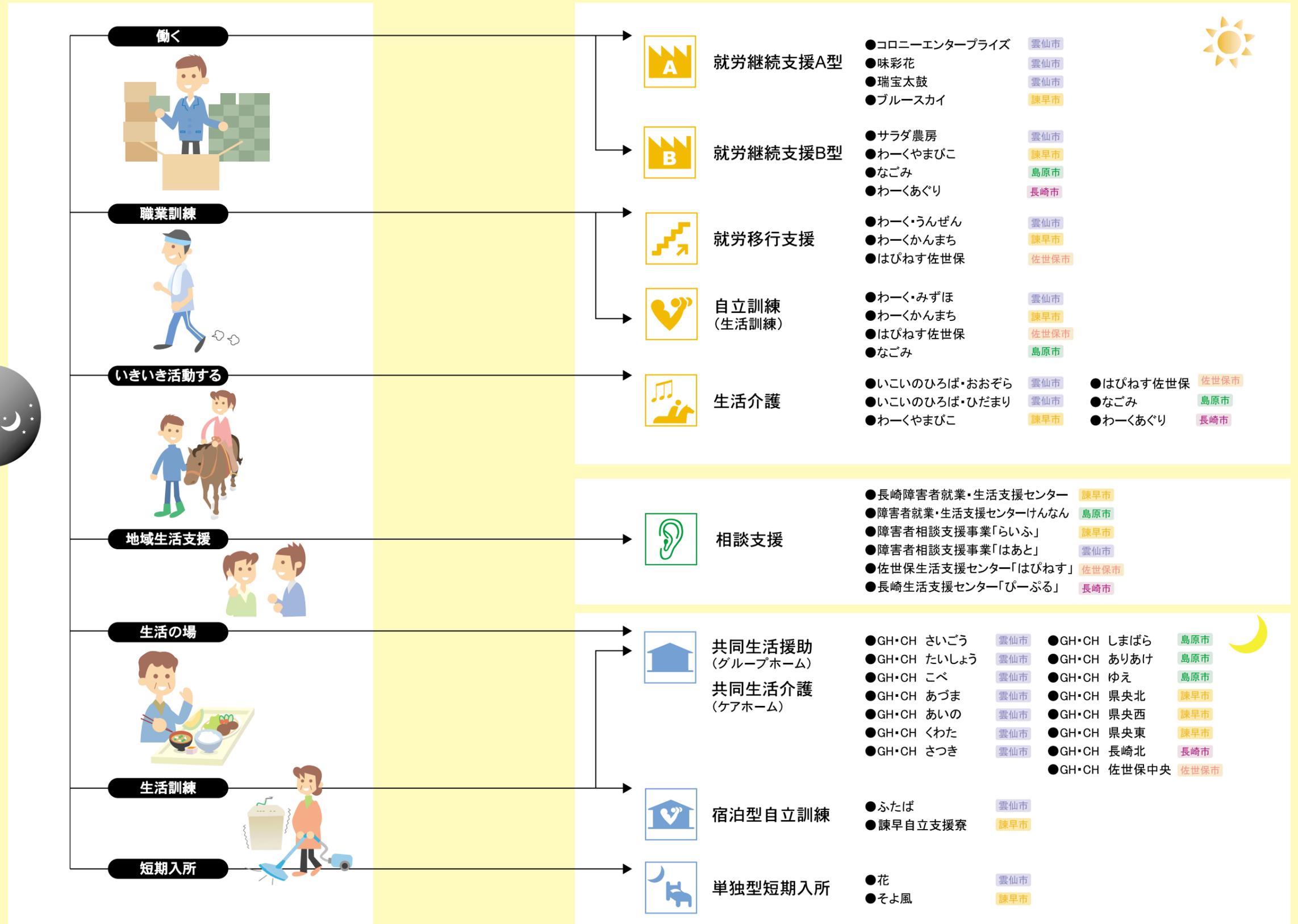
本ガイドブックでは、「障がい者」と表記しています。

# 旧法から障害者自立支援法へ（コロニー雲仙）



入所更生施設 コロニー雲仙更生寮

入所授産施設 雲仙愛隣牧場  
(2007年3月閉園)

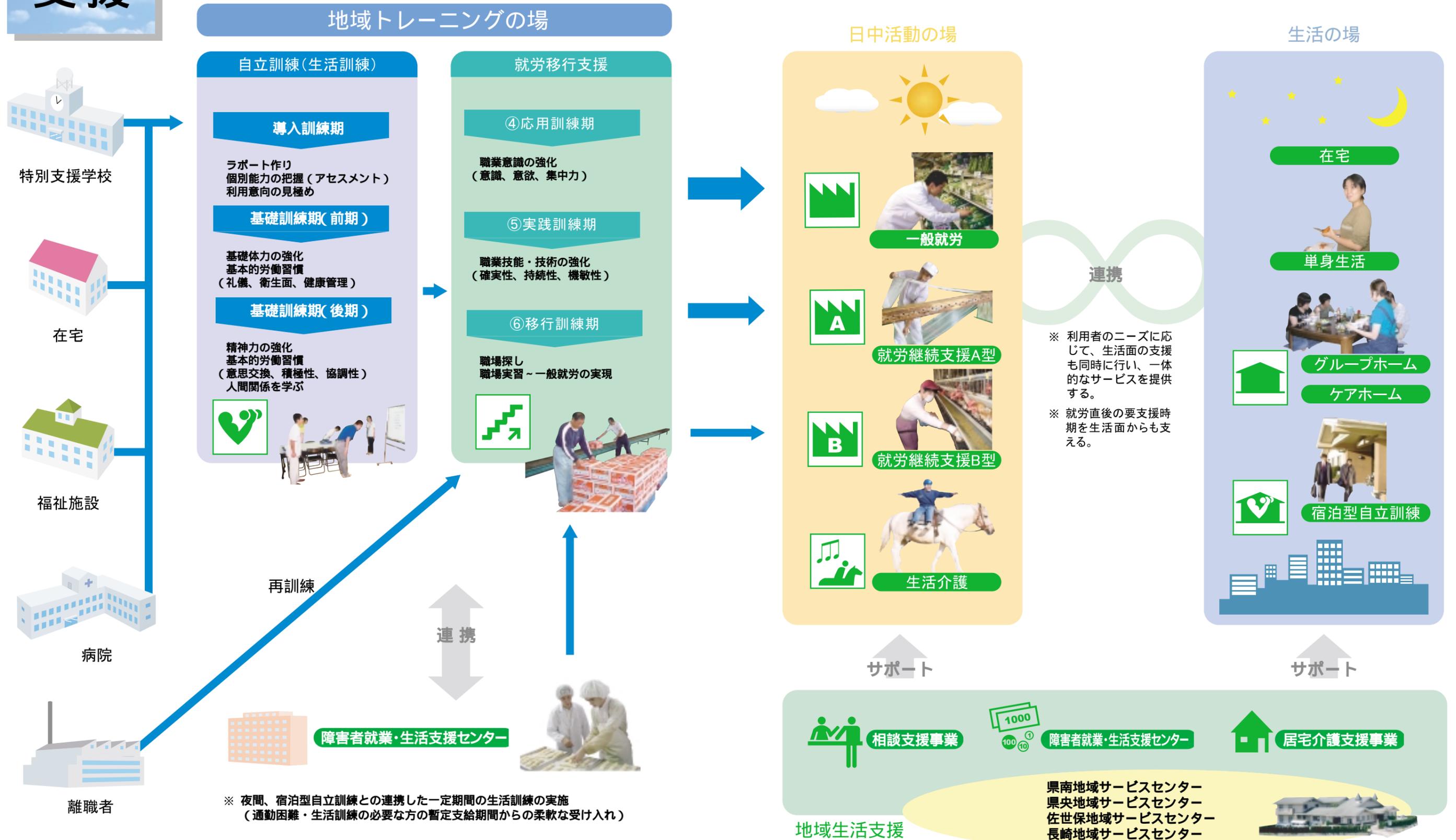


知的障害者福祉法

障害者自立支援法

# 就労支援

## 障がい者の「働きたい」を実現する就労移行支援 システム



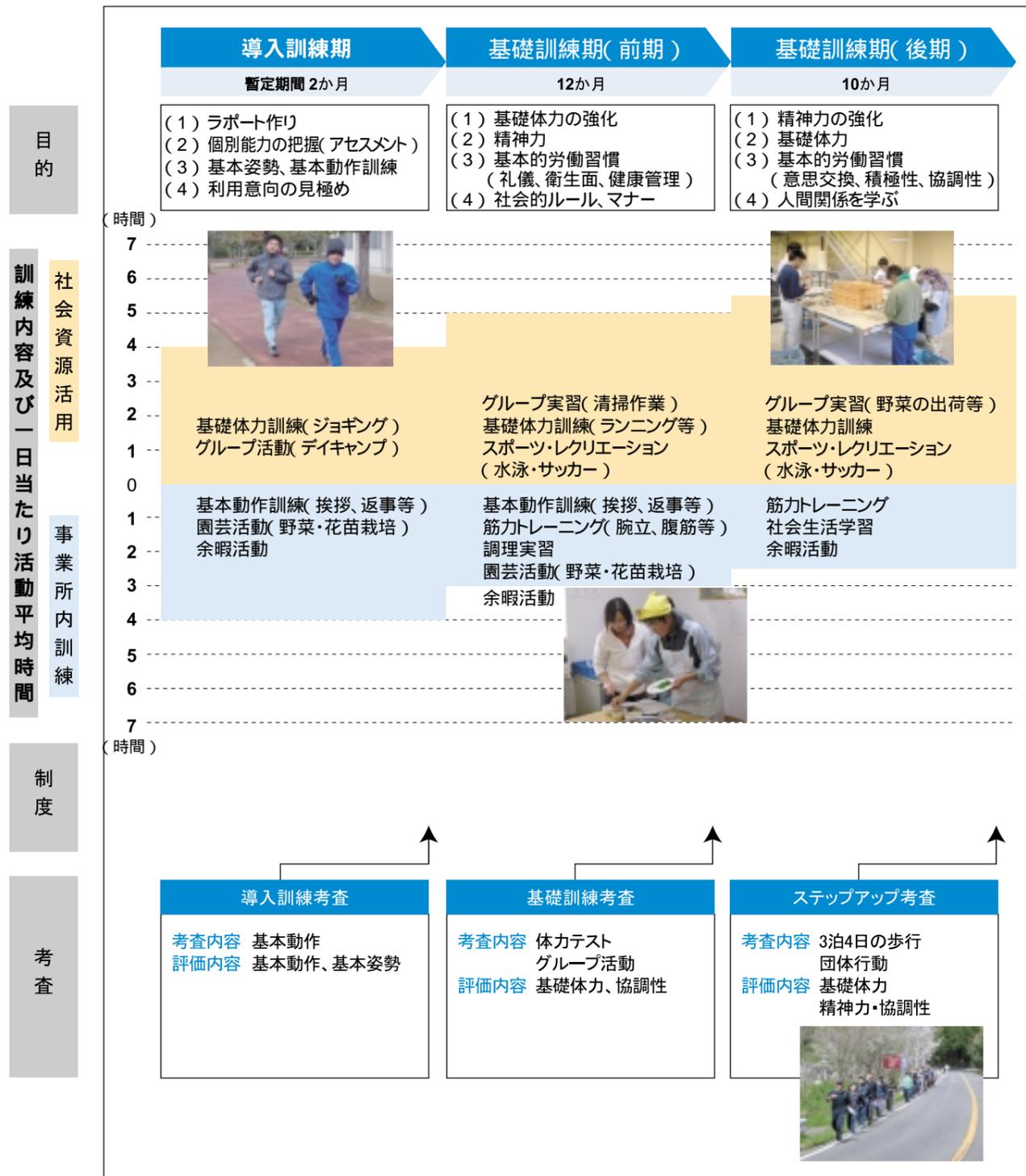
# 就労移行支援のしくみ

## 一貫したトレーニングで雇用を目指す

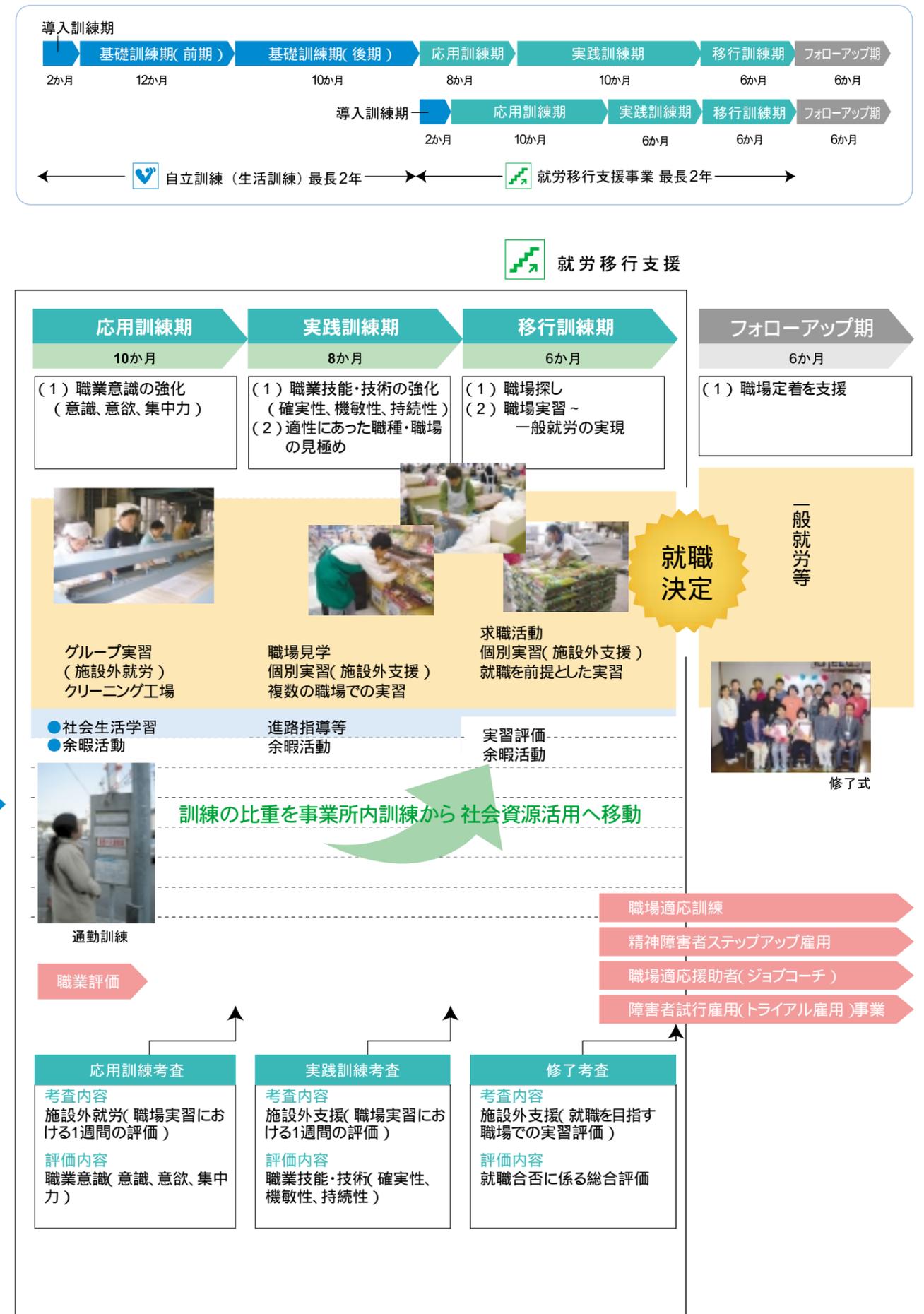
自立訓練（生活訓練）を就労移行支援の前段階の準備訓練期として捉え、ステップアップ方式による成長度に応じた段階的なトレーニングが就労移行支援の大きな特徴です。

自立訓練（生活訓練）によって基礎体力と生活習慣を作り、その後就労移行支援で社会資源を活用した実際の訓練に入っていきます。

### 自立訓練(生活訓練)



### 就労移行支援





園芸活動（追肥作業）

## 導入訓練期 暫定期間2か月

これからの訓練にむけて、仲間づくりと、一人ひとりの能力を把握することが大切です。

新しい利用者にとっては不安いっぱいの中、いよいよ訓練のスタートです。事業所の訓練にスムーズに入ることが重要であるため、まずは仲間作りや職員との信頼関係作りを行う大切な時期となります。

	月	火	水	木	金	土
午前	基本動作訓練（挨拶、返事、報告等） 園芸活動			基本動作訓練 調理実習	基本動作訓練 園芸活動	余暇活動 （デイキャンプ・スポーツレクリエーション・ハイキング等）
午後	園芸活動			歩行訓練（5km） 基本動作訓練	園芸活動 基礎体力訓練（ジョギング）	

■ 社会資源活用 □ 事業所内訓練

活動形態

### 事業所内作業

事業所内での活動



職員

利用者



自立訓練（生活訓練）

利用者と職員が事業所内でグループ活動を通し訓練します。

作業場所は事業所内、関わる人も同じ事業所のメンバーと職員のみ、落ち着いた環境の中での活動。



基本動作訓練  
（時間の厳守、返事、挨拶、敬語の練習）



園芸活動



余暇活動  
（スポーツレクリエーション、ハイキング、水泳教室等）

目的  
1

#### 仲間作り及び職員との信頼関係作り

これから訓練を行うにあたり、最も大切になることが、仲間作り及び職員との信頼関係の形成です。グループ活動（野菜や花苗を育てる園芸活動）を通しお互いが協力し合うことで仕事の楽しさや苦しさを共感することから信頼関係を築いていきます。

目的  
2

#### 個別能力（体力、適性、課題点）の把握と利用意向の見極め

導入訓練期の中で、個別能力がどの程度あるかをアセスメントすることにより、適性や課題点を見出します。また、アセスメント等を基に三者面談（本人、保護者、職員）を行い、訓練効果の可能性を踏まえ、今後の利用継続について支援します。（生活介護等への移行もあります）

### 活用する社会資源



公園・プール・キャンプ場  
グループ活動で活用



交通機関

「わーくかんまち」への通勤訓練



保健所

医療機関（精神科）

発達障害者支援センター

支援にあたっての助言・相談協力を依頼

暫定期間における、①アセスメント内容、②個別支援計画、③支援実績記録、④評価結果を作成し、利用者の市町村へ提出。

自立訓練（生活訓練）

就労移行支援

フォローアップ期



県立総合運動公園の清掃作業

## 基礎訓練期(前期)

事業所を離れグループ請負作業を行う中で、社会的マナー、基礎体力を身につけます。

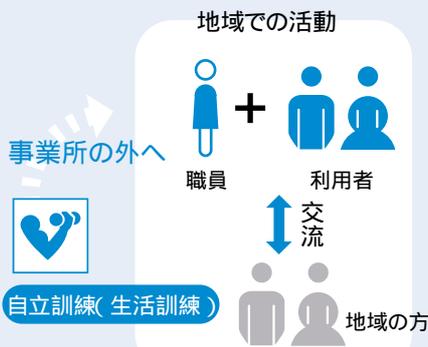
事業所の日課や雰囲気にも慣れてきたところで本格的な訓練へ入っていきます。この訓練期では、一般就労という目標を見据えた上で、基礎体力の強化と基本的労働習慣の向上を重点に指導します。

	月	火	水	木	金	土
午前		基本動作訓練 筋力トレーニング 園芸活動		基本動作訓練 調理実習 (昼食を作る)	基本動作訓練 基礎体力強化訓練 園芸活動	余暇活動 (スポーツレクリエーション・登山・ハイキング等)
午後	グループ実習 (県立総合運動公園清掃作業) 基本動作訓練	園芸活動 基礎体力訓練 (ランニング)	グループ実習 (県立総合運動公園清掃作業) 基本動作訓練	基本動作訓練 歩行訓練(8km)	グループ実習 (県立総合運動公園清掃作業) 基礎動作訓練	

■ 社会資源活用 □ 事業所内訓練

活動形態

### グループ実習 (請負作業)



利用者と職員が事業所外(公園等)のグループ活動を行います。

作業場所を事業所内から地域へ移し、地域の方との交流が始まります。作業は生産性が問われない活動が適当です。



県立総合運動公園全体の清掃作業や花壇の管理を担当。



公園、プール、体育館等での体力づくり。



木曜日には昼食作り。材料の買出しでお金の使い方を学習。



この期から評価を開始します。(詳しくはp17を参照)

目的  
1

#### 基礎体力の強化

1日8時間週40時間の労働が可能になるたくましい体力、集中力・持続力を身につけます。前期は体力の強化に重点を置きます。

目的  
2

#### 社会的ルール、社会的マナーを身につける

活動場所が地域に移り、地域の人との交流が始まる中で、社会的ルールや社会的マナー、必要となってくる社会適応能力(電話、公共交通機関の利用、読み書き)の向上を図ります。

### 活用する社会資源

**公共施設**  
(図書館、公園)  
グループ請負作業の実習先。公共施設が受け入れられやすい。

**就労継続支援B型**  
体験利用で体力強化、基本的な生活習慣の確立に利用。

**公園・プール・市民体育館**  
体力づくりを行う。

**商店**  
材料の買出しでお金の使い方を学習。

3か月ごとの個別支援計画のモニタリング(必要に応じ、個別支援計画の変更)



ニンニクの出荷作業

## 基礎訓練期(後期)

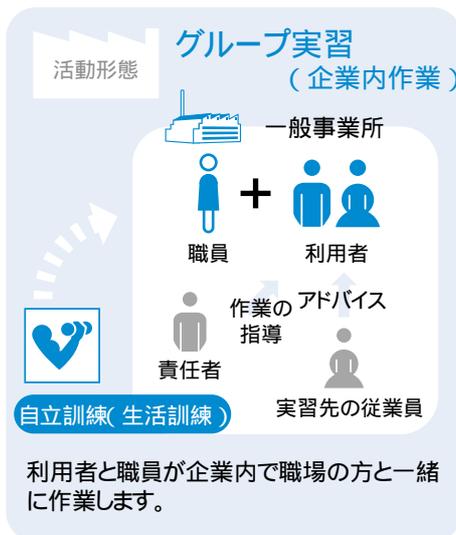
一般事業所での作業が開始。自立訓練(生活訓練)のまとめ。

この訓練期は自立訓練（生活訓練）事業におけるまとめの訓練期となります。基礎体力の増進から、精神力の強化を中心とした指導へ移り自立心を高めていきます。

これまでの自立訓練における総合評価をステップアップ考査（p18参照）という形で行い、今後の就労移行支援等の進路を進めます。

	月	火	水	木	金	土
午前	グループ実習（野菜の出荷作業）					余暇活動 （水泳教室、ボランティア活動等）
午後	グループ実習（野菜の出荷作業）					
	筋力トレーニング （腕立て、腹筋、スクワット等）	基本動作訓練	筋力トレーニング	基礎体力訓練 （ランニング）	基本動作訓練	

■ 社会資源活用 ■ 事業所内訓練



職員付き添いによる一般事業所での作業が開始。「働く」という要素が追加され、地域の方と一緒に働く中で、人間関係を学ぶ。



アリアケファーム(株)で各種野菜の出荷作業を行います。グループ実習時間も9:00~15:30の5時間(月~金)に増え、事業所の方と一緒に作業をするという、より一般就労に近い環境になります。

生産性が求められる環境の中で、基礎体力から一歩進んだ、精神力の強化と基本的労働習慣を確立します。

**目的 1** **精神力の強化**  
後期では1日8時間働けるための精神力(集中力、持続力)の強化に重点を置きます。

**目的 2** **人間関係を学ぶ**  
実習先事業所の方と一緒に作業を行います。その中で作業に関する指導や、アドバイスを受けることにより、協調性をはじめとする人間関係を学びます。

**目的 3** **基本的労働習慣の確立**  
前期は礼儀、衛生面、健康管理、後期は意思交換、作業への積極性、協調性等に重点をおいて指導します。

### 活用する社会資源

一般事業所  
グループ実習の活動場所

就労継続支援B型  
体験利用で体力強化、基本的労働習慣の確立に利用。

公園・プール・市民体育館  
体力づくりを行う。

3か月ごとの個別支援計画のモニタリング（必要に応じ、個別支援計画の変更）

自立訓練（生活訓練）

就労移行支援

フォローアップ期



枕カバーのクリーニング作業

## 応用訓練期

### 本格的な職業訓練のスタート。

この訓練期から就労移行支援となり、いよいよ本格的な職業訓練に入ります。これまでの基礎訓練で身に付けた力に加え、一般事業所の高い作業レベルで訓練することにより、職業意識・職業技能の能力アップを図ります。

1

#### 三者面談（本人、保護者、職員）

就職を想定した上で、生活場所、希望の職種について確認します。

2

#### 障害者職業センターでの職業評価

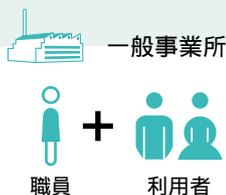
障害者職業センターに依頼して職業能力を明らかにすることにより、職業訓練における支援計画や進路指導に活かします。

3

#### 障害者就業・生活支援センターへの登録

活動形態

### グループ実習 （施設外就労）



より高いレベルでの生産性が要求される

就労移行支援

利用者と職員が企業内で職場の方と一緒に作業します。

### より生産性が求められる環境で、職員付き添いのグループ実習（施設外就労）



長崎グランドサービス(株)での施設外就労を通し、枕カバーのクリーニング作業を行います。作業の流れが早く、一つひとつの動きに、集中力が求められます。会社内の厳しい規則を守らなければならないという環境のため、高いレベルでの職業意識・職業技能の指導が可能になります。

	月	火	水	木	金	土
午前	グループ実習（施設外就労）					余暇活動
午後	グループ実習（施設外就労）					

■ 社会資源利用

■ 事業所内訓練

目的  
1

#### 職業意識の強化（意識、意欲、集中力）

職業意識とは、仕事に対する意識、意欲、集中力を表します。指導する上で最も難しく、定着を図るためには訓練における日々の積み重ねが重要となります。

責任感、忍耐力、上下関係を理解し行動する等の、より高いレベルでの職業意識の能力アップを目指します。役割や目標をしっかりと意識づけて、丁寧に指導することにより、職業意識の定着を図ります。

### 活用する社会資源



障害者職業センター

職業評価



一般事業所

グループ実習の実習場所



障害者就業・生活支援センター

登録後、生活面での支援、実習先の情報提供

3か月ごとの個別支援計画のモニタリング（必要に応じ、個別支援計画の変更）



食品工場での職場実習

## 実践訓練期

職場見学及び異なる職種での個別実習を複数体験することにより、職業適性を見極め、実際の職業技能を鍛えます。

この期から就職を視野にいたした職場見学や、企業内での個別実習（施設外支援）を中心として取り組みます。これまで利用者がイメージとしてとらえていた進路を、具体的に考え出す大切な時期になります。

実践訓練期の施設外支援では職業技能が高く求められることになり、職業適性を見極めるきっかけとなります。

### 1

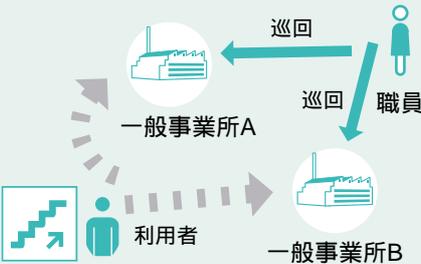
#### 職場見学・進路指導

異なる職場を見学することにより就職にあたっての具体的なイメージを明確にし、同時に就職に向けての意欲を高めます。

#### 活動形態

#### 個別実習（施設外支援）

複数の職場での個別実習



#### 就労移行支援

異なる一般事業所での個別実習  
職員による毎日の巡回指導

職員から離れた個別実習（施設外支援）、複数の事業所を体験していく中で、課題を克服していくことが大切。



スーパーでの商品出し作業



クリーニング工場での服のハンガーかけ作業

個々の適性に応じて、地域の一般事業所（就労継続支援 A 型を含む）で個別実習（施設外支援）を実施します。これまで職員引率によるグループ実習で学んだことが、個別実習で活かせるか確認します。

実際の職場でどの程度対応できるか評価し、新たな課題についてはグループ実習（施設外就労）の中で再訓練します。

あくまで就職に向けた実習ではなく、職場でのトレーニングとして行うため、複数の事業所を体験させることが望ましいです。

	月	火	水	木	金	土
午前		個別実習（施設外支援） 一般事業所での作業				余暇活動
午後		個別実習（施設外支援） 一般事業所での作業				

■ 社会資源活用 ■ 事業所内訓練

#### 目的

### 1

#### 職業技能・技術の強化（確実性、機敏性、持続性）

職業技能とは、確実性、機敏性、持続性のことをさします。早く、確実に、継続して仕事することは、どこの職場でも求められるため、一般就労の実現においては職場が求めるレベルを目標とします。

#### 目的

### 2

#### その人の適性に合った職種・職業の見極め

異なる職種での個別実習を体験することにより、その人の適性に合った職業は何かを本人と一緒に見極めていきます。

### 活用する社会資源



一般事業所  
就労継続支援 A 型  
職場実習先



交通機関  
実習先への通勤訓練



障害者就業・生活支援センター  
職業安定所  
実習先の情報提供

3 か月ごとの個別支援計画のモニタリング（必要に応じ、個別支援計画の変更）



ジョブコーチ支援が開始

## 移行訓練期

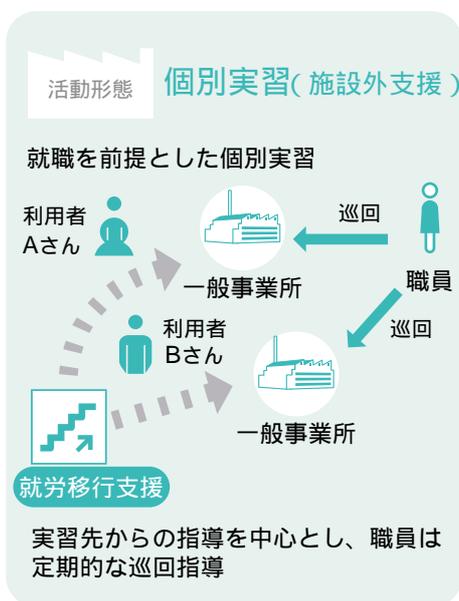
いよいよ就職です。

就職という目標を達成する最後の訓練期となります。求職活動から就職決定にいたるそれぞれの場面において利用者の主体性に基づいて進路指導を行うことにより、就職後の定着を目指した指導を行います。

1

**職場探し**（詳しい過程についてはp21を参照）

就職後さまざまな困難にあった時、「自分が希望した職場でなかった」という理由から離職につながるケースがあります。希望と現実の差を埋め納得して就職できるよう、できるだけ本人主体で職場探しを行います。



**就職を前提としている事業所での個別実習（施設外支援）**

ジョブコーチ事業の活用も可能になり、職場定着に向けた引継ぎを開始します。

就職を前提とした職場実習（施設外支援）となります。実習期間中は定期的に巡回指導を行うことで、活動状況を把握します。新たな課題については集中した指導を行うことにより、課題の克服に努めます。また、就職後を想定した生活環境下での生活体験も効果的であることから、生活支援を担当するグループホーム・ケアホームや宿泊型自立訓練等とも連携を図り、就職へのスムーズな移行を目指します。

	月	火	水	木	金	土
午前		個別実習（施設外支援） 就職を前提とした一般事業所での作業				余暇活動
午後		個別実習（施設外支援） 就職を前提とした一般事業所での作業				

■ 社会資源活用 ■ 事業所内訓練

この期からジョブコーチ等の関連制度の活用が可能。（詳しくはp19を参照）

2

**四者・五者面談**

本人、保護者、就職先事業所、職業安定所、職員で就職可能かの決定。

**就職決定** 旅立ちを祝う修了式を開催



修了式

活用する社会資源



一般事業所  
職場実習先



障害者職業センター  
職場適応援助者  
（ジョブコーチ）  
支援事業活用

職業安定所

就職先の情報提供、就職に向けての手続き、雇用制度の活用



障害者就業・生活支援センター  
就職先情報の提供、ジョブコーチのあっせん、就職後支援の引継ぎ

3か月ごとの個別支援計画のモニタリング（必要に応じ、個別支援計画の変更）



## フォローアップ期

### 障害者就業・生活支援センターとの連携。

就職という目標の実現と同時に就労移行支援事業が終了となります。しかしまだ安心は出来ません。社会に出ると何らかの問題が生じる場合があります。その時に必要な支援を受けることで改善し、安定した社会生活の継続が図られます。

そこで就労移行支援事業所から地域の障害者就業・生活支援センターへ支援の橋渡しを行い、安定した職場定着を目指します。

1

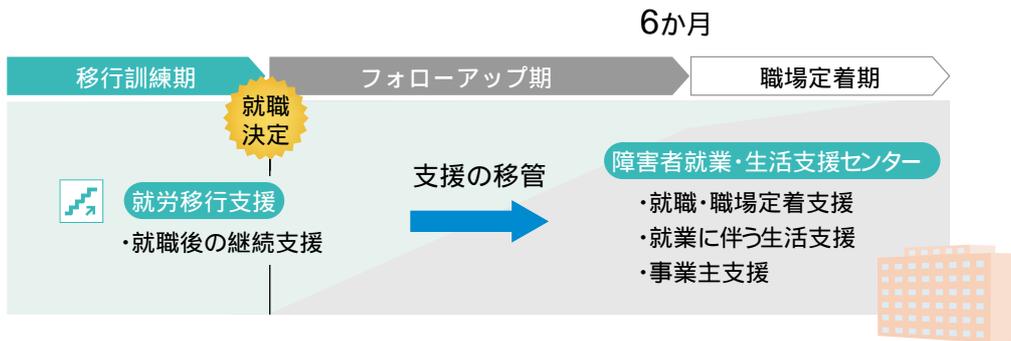
#### 職場定着支援

就労移行支援終了直後は一週間に一回の割合で職員による定期的な職場訪問を行います。徐々に訪問の回数を減らしていきます。また、新たな問題が発生した場合は、職場内で集中的支援を行うことにより、問題を克服します。

2

#### 継続した職場定着への支援の橋渡し

就職直後は、就労移行支援事業所による継続支援を中心にしますが、職場定着の支援を障害者就業・生活支援センターへ移し、継続した職場定着を図ります。

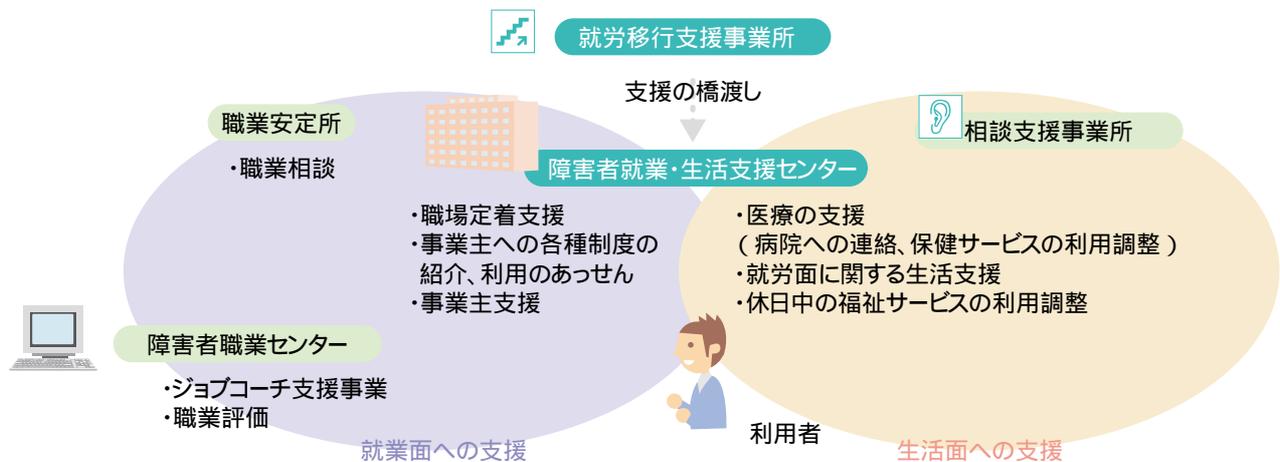


3

#### 生活支援

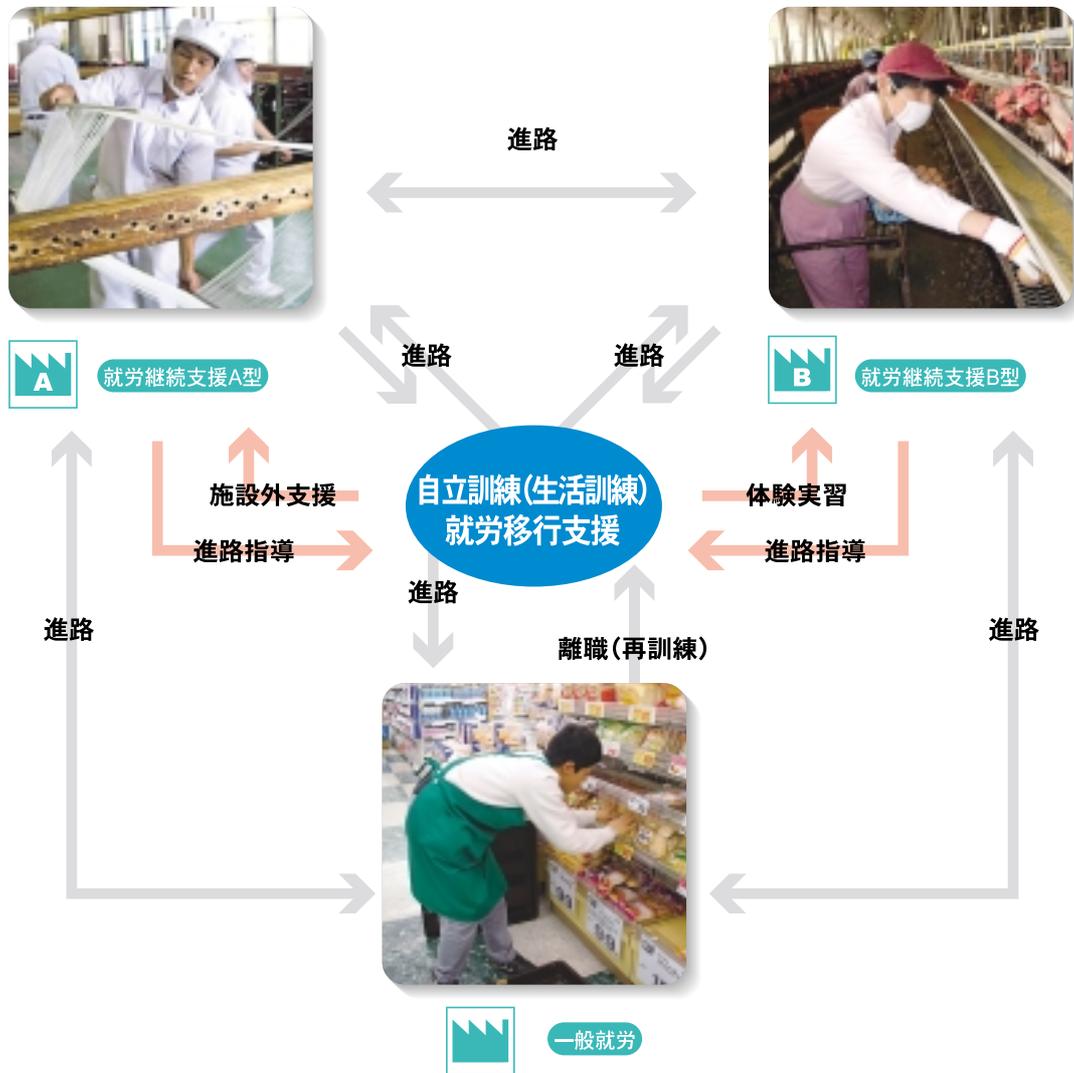
日常生活や金銭管理等の問題により就業面で支障が生じる場合は、障害者就業・生活支援センター等へ支援を依頼します。

### 個人を支える地域資源の仕組み（ネットワーク）



# 就労継続支援事業所との効果的連携

就労継続支援事業所を、地域資源の一つとして捉え、段階的訓練カリキュラムと照らし合わせて活用します。



1

## 体力強化、基本的労働習慣の確立としての活用

基礎訓練期（前期・後期）における体力強化、基本的労働習慣の確立を目的とした体験実習を実施します。

自立訓練(生活訓練)

就労継続支援B型

2

## 個別実習（施設外支援）としての活用

実践訓練期（就労移行支援）の初期段階において、個別実習（施設外支援）という形で就労継続支援A型での職場体験実習を実施します。A型事業所は、障がい者の保護的雇用の場です。障がいのある仲間が多くいて、福祉の専門職員がいるため、単独での実習に不安のある方にも有効です。

就労移行支援

就労継続支援A型

3

## 就労継続支援事業所利用者の次なる進路指導としての活用

就労継続支援（A型・B型）事業所から直接一般事業所への移行を希望される方に対して、就労移行支援が取り組んでいる一般事業所での体験実習を通し職業意識・職業技能を身につけます。

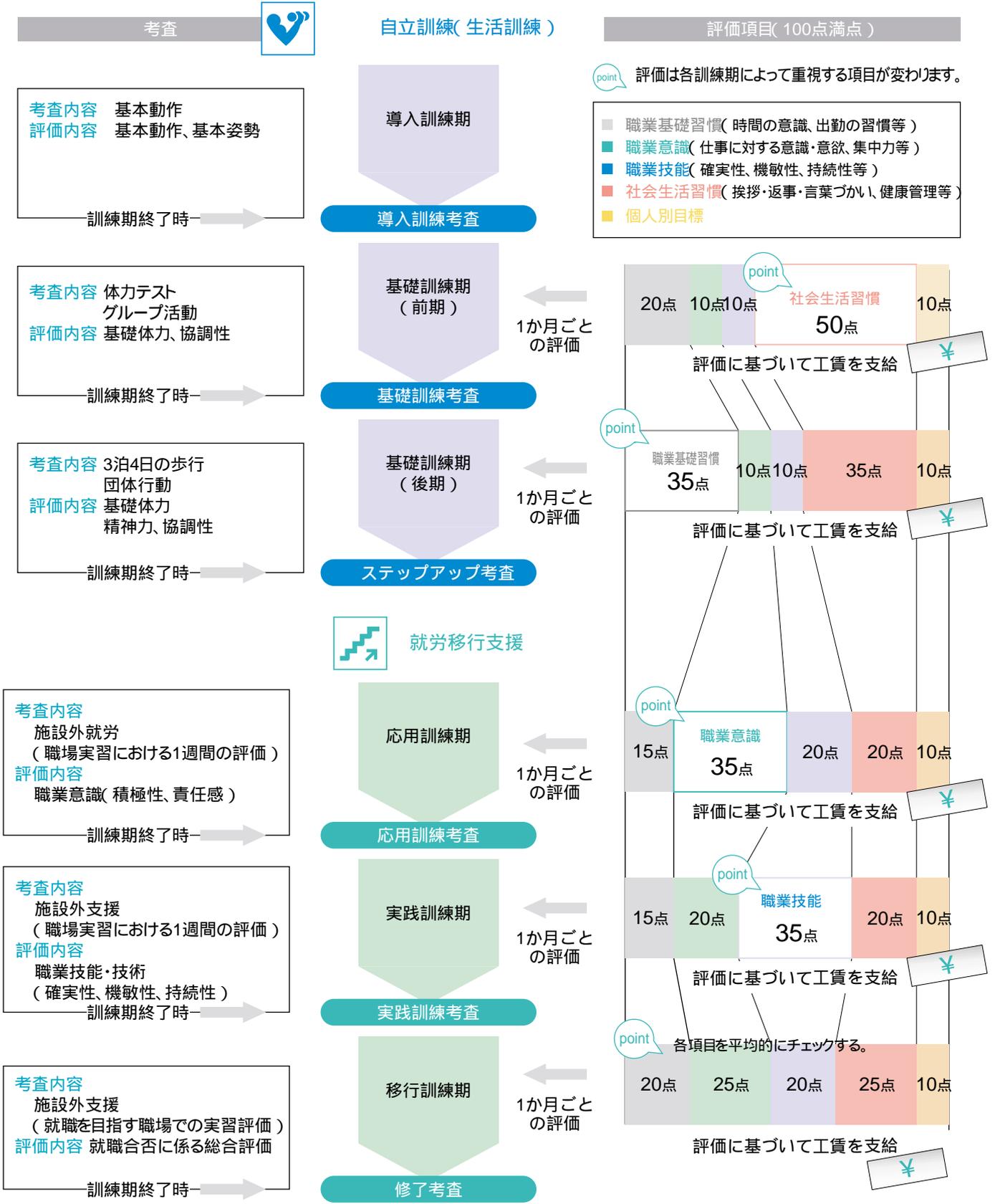
就労継続支援A型

就労継続支援B型

就労移行支援

# 訓練効果を高めるための評価・考査について

日頃の訓練だけでは、なかなか意欲が高まらなかったり、意識の継続が出来なかったりします。そこで訓練の効果を上げるために、毎月の評価とそれに基づく工賃の支給、また、各訓練期から次の訓練期へステップアップする時、その訓練期ごとに求める能力が目標に達しているかどうかの考査（試験）を行います。



# 評価表

## 評価表 基礎訓練期（前期）

【例】  
基礎訓練期（前期）  
の場合

平成 年 月 度	氏名	項目	配点	評価
社会生活習慣		1 生活習慣 [洗面、はみがき、身だしなみ] が身につけている	5	
		2 あいさつ、へんじ、ことばづかい、マナーなどが、きちんとできる	5	
		3 おかしいこと [他の人から、変に思われるようなこと] をしない	5	
		4 規則、[日課、当番など] をまもれる	5	
		5 悪いこと [ぬすみ、けんか、ほうりよく、うそをいう、男女のルールなど] をしない	5	
		6 弱い者いじめなどなく、おもいやりの気持ちがある	5	
		7 かんしゃくをおこさず、おちついて生活できる	5	
		8 感謝の気持ちがある	5	
		9 だいじなことは、きちんと相談できる	5	
		10 自分で健康管理ができて、たべすぎ、すききらいをしない	5	
職業基礎習慣		11 規 律 [作業場のきまり、約束ごとをまもれる]	5	
		12 安定性 [やすまずに出勤できる。おちついて作業をつづけられる]	5	
		13 安全性 [安全に作業ができる。あぶない物がわかる]	5	
		14 道 具 [道具を大切に使う。準備、かたづけがきちんとできる]	5	
職業意識		15 積極性 [作業を自分からすすんで、やる気をもってできる]	5	
		16 忍耐力 [いやな作業でもがまんづよくできる]	5	
職業技能		17 確実性 [作業が確実にきちんとできる]	5	
		18 持続性 [作業を続けるための体力がある]	5	
個人目標・努力点 [ ]			10	
合 計			100	

各訓練期ごとに、目的に応じ評価項目が変わります。詳しくは参考資料（p44～）参照。

## 評価・工賃の支給

毎月、訓練期ごとの評価表に基づいて採点します。

その評価に基づき、工賃を支給します。潜在的な違いがある



ため、+ で本人の努力の度合い・成長度も評価します。努力した分だけ評価が上がり、工賃も上がる。また逆に頑張り不足であったりトラブルがあったりした場合は評価も下がり、工賃も下がります。分かりやすいために、訓練への意識も高まりやすいです。

工賃の支給に際しては、評価の明細票を一緒に渡し、努力でき良かった点と、課題点から見えてくる今後の目標を確認します。

また、訓練への意識づけ以外にも、金銭管理の学習や、楽しく使うことを体験させることで、就職への動機づけにつながり有効です。

## ステップアップ考査

自立訓練（生活訓練）から就労移行支援へステップアップするための節目にステップアップ考査を実施します。

3泊4日の日程で島原半島140kmを歩きます。リーダーを中心とした小グループごとの活動を通し、一人ひとりの評価を行います。

これまでの自立訓練（生活訓練）において、求める個々人の目標に対し、それぞれの達成度を明確にすると共に、課題点については、集中的に指導を行い、改善することで、最低限身に付けておくべきレベルまで引き上げる機会とします。

利用者にとっては、体力と精神力の限界に挑戦する事で、就労にあたっての自信をつけさせる機会となります。

今後、社会の中で困難にぶつかった時に乗り越える力となります。



一丸となってゴールを目指します。



# 関連制度

## 1 職業評価

職業の適性検査を行い、どんな仕事に興味があるのか、仕事に就くための準備がどの程度整っているのかを把握し、職業リハビリテーション計画を策定します。

☎ 障害者職業センター  
問合せ先 職業安定所(ハローワーク)

## 2 職場適応訓練

就職を前提として行う実地訓練です。職場の環境に適応することを容易にし、スムーズな就職につなげることを目的とします。事業主と訓練生には、委託費と訓練手当が支給されます。

期間 6か月(中小企業及び重度障がい者の場合は1年以内)  
費用 事業主へ  
訓練生1人につき月額24,000円(重度障がい者の場合25,000円)の委託費  
訓練生へ 訓練手当

☎ 職業安定所(ハローワーク)  
問合せ先

## 3 精神障害者ステップアップ雇用

精神障がいのある方を試行的に雇用し、一定の期間をかけて職場への適応状況等に合わせた徐々に就業時間を延長していく事業です。事業主と精神障がいのある方の相互理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図ります。

期間 3か月～12か月  
費用 事業主へ  
障がい者1人につき月額25,000円の奨励金

☎ 職業安定所(ハローワーク)  
問合せ先

## 4 職場適応援助者(ジョブコーチ)

障がい者が円滑に職場に適応できるように、地域の障害者職業センター等から援助者が一定期間職場に出向いて、支援を行います。本人への直接的・専門的支援だけでなく、事業主や職場の同僚に対しても障がいを理解してもらうための助言やアドバイスをを行い、共に働きやすい職場環境をつくります。就職後も定期的に職場を訪問し、フォローアップを行います。

☎ 障害者職業センター  
問合せ先 職業安定所(ハローワーク)

## 5 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業

3か月間の試験的な雇用です。障がい者雇用に対する不安を軽減し、就職にあたって事業主と障がい者相互の理解を深めることを目的としています。契約終了後の雇用は義務付けられておりません。

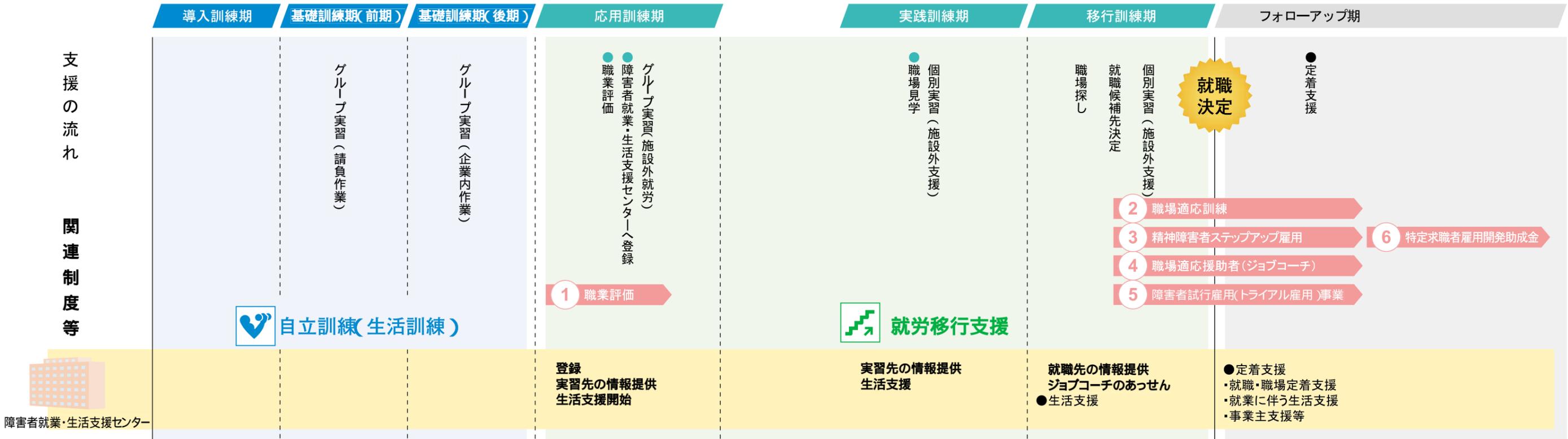
期間 3か月  
費用 事業主へ  
障がい者一人につき1か月40,000円の奨励金

☎ 職業安定所(ハローワーク)  
問合せ先

## 6 特定求職者雇用開発助成金

新規に雇い入れた障がい者に対して、1年ないし1年半の期間、給与の一部を助成する制度です。助成にあたっては、当該雇入れ前後6か月間において、事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主の都合で解雇したことがないことをはじめとする一定の条件があります。

☎ 職業安定所(ハローワーク)  
問合せ先 雇用支援協会



### 就労移行支援事業と制度の併用

移行訓練期からフォローアップ期においては、福祉サービスの利用と共に、関連制度の併用を行います。各制度を実施する、職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の就業支援の専門機関と連携することで、事業主と障がい者に多角的な支援が提供でき、就労移行支援事業終了後、職場定着の橋渡しが可能になります。

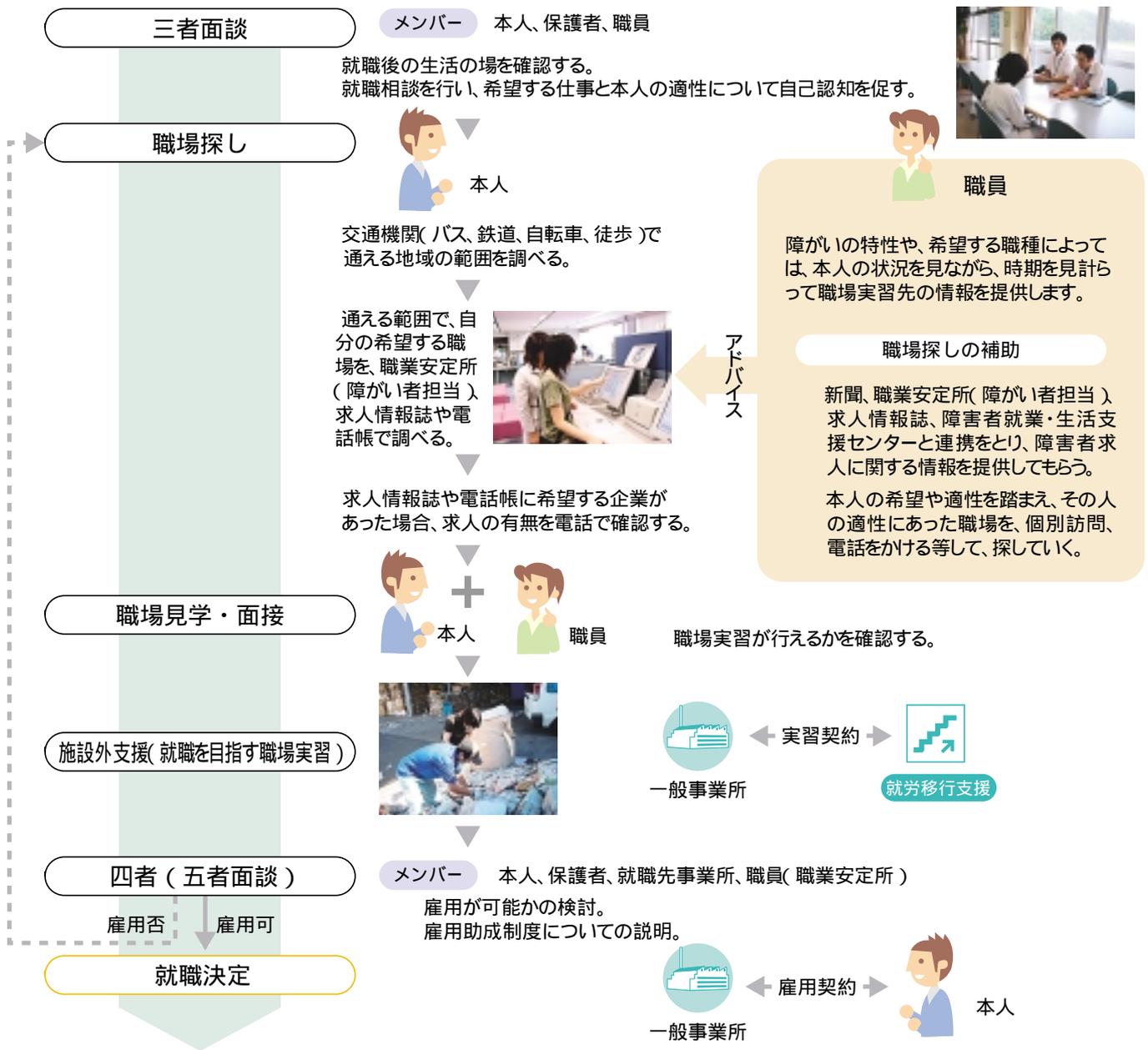
制度を利用する場合は、利用開始と終了時に各機関との拡大ケース会議を実施します。

☎ ケース会議  
構成員 事業主、職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所  
検討内容 事業主、利用者本人の意思確認、課題分析、支援内容の確認、雇用支援制度の情報提供



# 職場探しへの支援

職場探しにあたっては、利用者の希望と現実のギャップを埋めて「納得」して就職できるように、できるだけ本人主体で職探しを行うことをポイントに支援します。



**Point 1 本人主体の職探し**

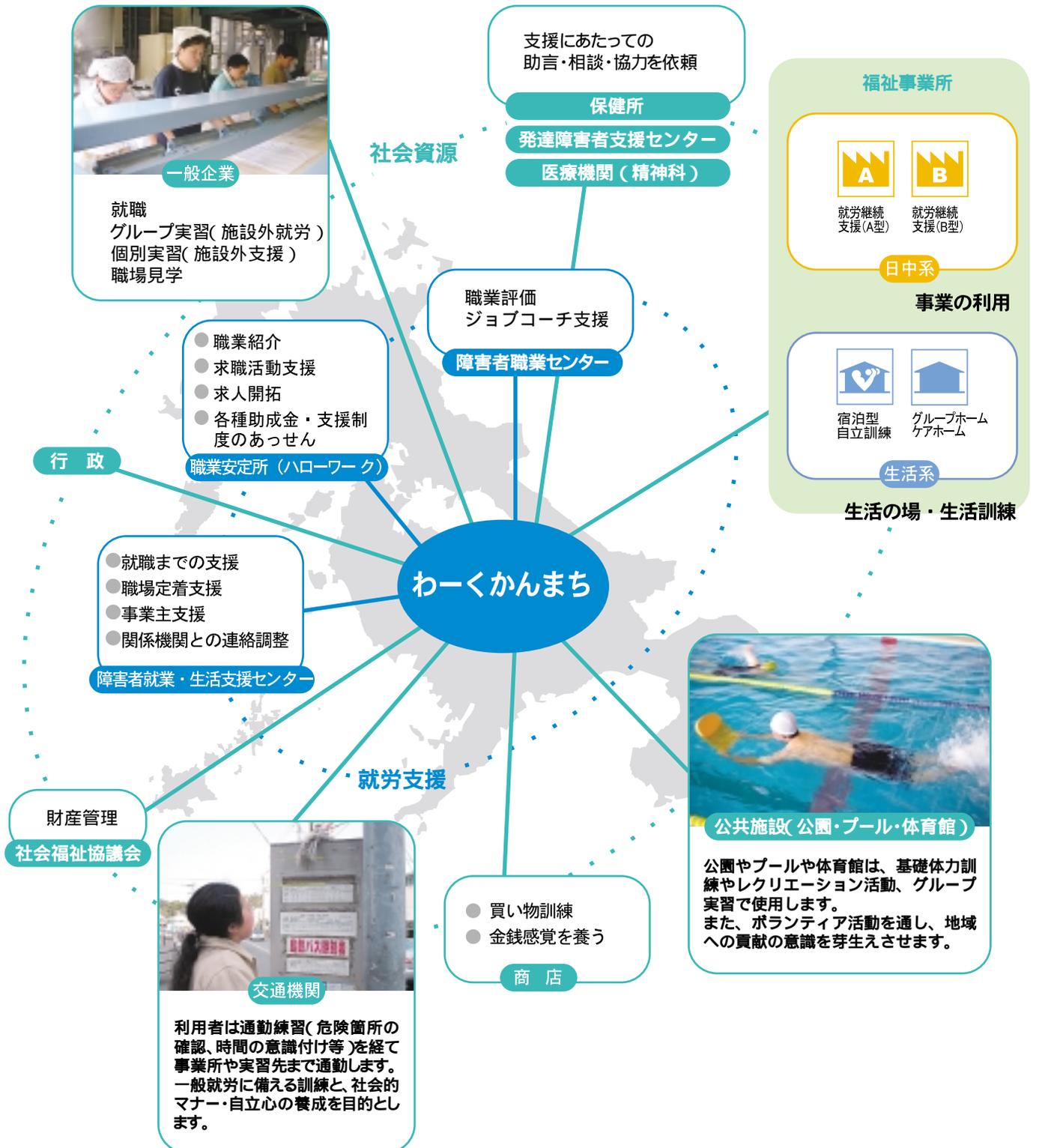
職場定着の鍵は、本人の希望と職場のマッチングであるため、本人が納得した就労へのステップとして職探しは重要となります。例えば本人が保育士やトラックの運転手になりたいという希望を持っていた場合、本人が職探しの中で実際の事業所にて向き、そこで資格や免許証が必要ということに気付く体験に導くなどが大切です。

**Point 2 職場実習でマッチングを図る**

職場実習を行うことで、本人と職場とのマッチング状況の確認もでき、事業所側の障がい者雇用への不安を取り除くことが出来ます。

# 「わーくかんまち」を取り巻くネットワーク

町の中には就労移行支援で利用できるたくさんの社会資源があります。  
社会資源を活用した「ふつうの場所」での訓練は、就職後を想定した訓練が行えるだけでなく、  
実際的な訓練を行うことで、職業意欲も培われます。



# 生活面との一体的トレーニング

社会で長く働く為に大切なのが安定した日常生活です。

コロナ一雲仙では就労移行訓練と合わせて、生活訓練事業所と連携し、一体的な生活訓練を行います。

## 定着するための働く三要素

就労移行支援で大切なことは、一人ひとりの希望と適性にあった、一般就労への実現とその後の息の長い職場定着を目指すことです。

社会の中で長く働くためには、安定した日常生活が基盤となります。一日の暮らしの土台である生活面が安定しないと、職場でのトラブルへとつながり、離職へつながることも多くあります。

そこで就労移行訓練と一体的に生活面も訓練することが重要な鍵となります。



### Point 1 職業的生活習慣の確立

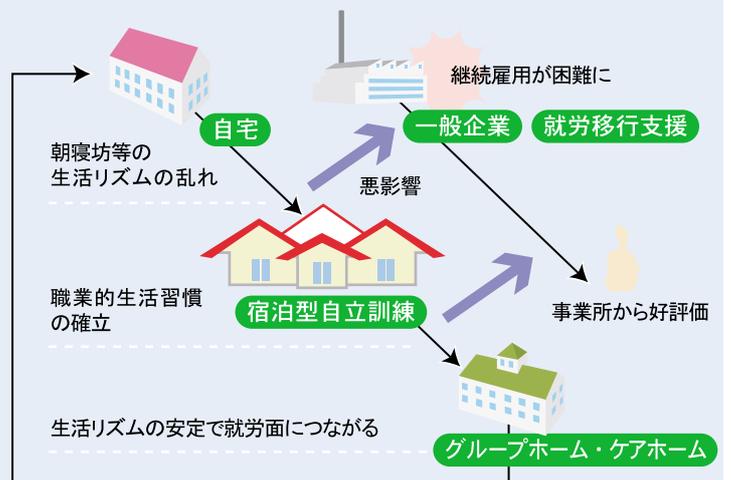
障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、また生活系事業所（グループホーム、ケアホーム、宿泊型自立訓練）と連携を図り、一般就労にあたって求められる基本的生活習慣の確立を目指します。生活訓練が必要な在宅や単身生活の方は宿泊型自立訓練の利用も有効です。「一般就労」という同じ目標を目指す、あるいは既に達成をした他の利用者との集団生活は、訓練面だけでなく、より高い意識を引き出すという点からも効果的です。

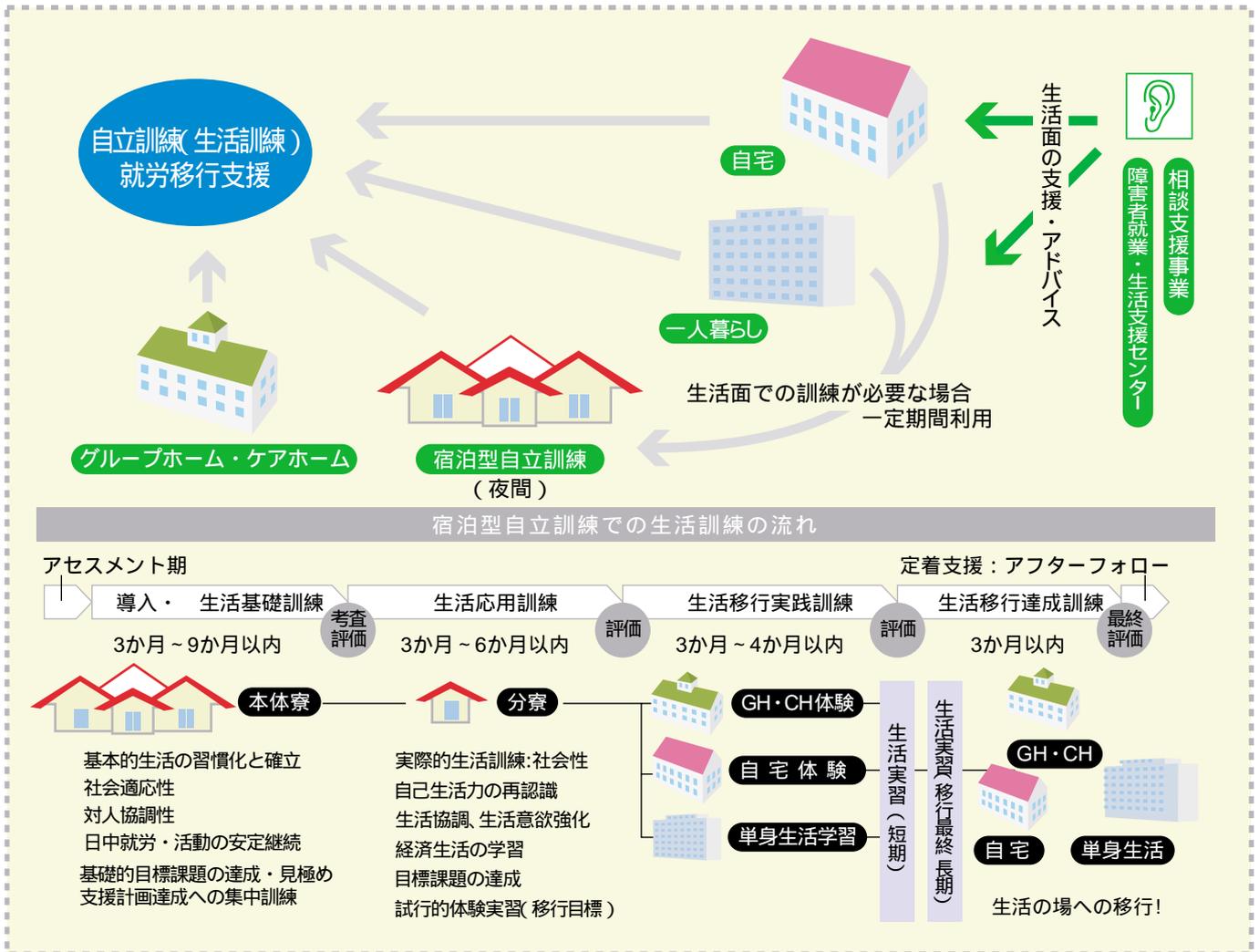
### 福祉的支援の実際 基本的生活習慣の確立

Aさんは手先が器用で飲み込みも早く、作業面の評価はとても良好です。しかし朝寝坊が多く遅刻が続いており、このままの状況では雇用継続は難しいと事業所から声があがりました。そこで、宿泊型自立訓練において、就寝から起床までの生活リズムを整え、基本的生活習慣の確立のため訓練を行いました。

Aさんは訓練を経る中で、生活リズムが少しずつ定着していき、事業所からもよい評価をされるようになりました。

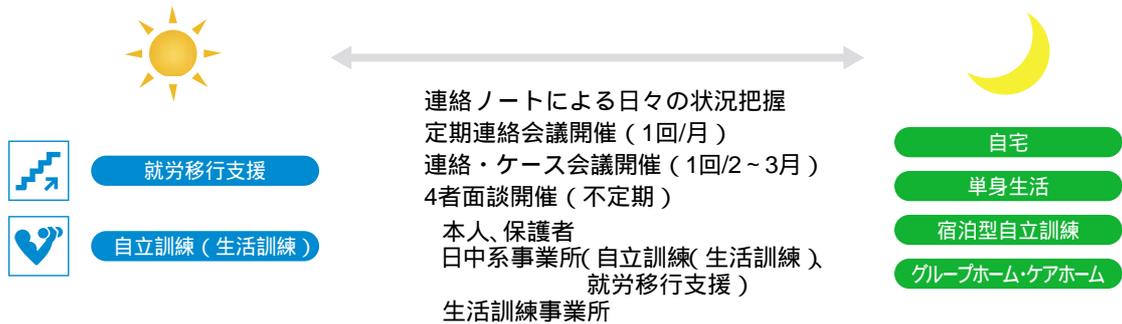
その後、Aさんはグループホームの生活に移れましたが、グループホームにおいても、生活リズムの安定を主に、生活面の支援を継続しています。





**Point 2 連携のポイント**

支援にあたっては、日中と生活の事業所が課題点を共有し、プランニングしていくことが重要になります。



**Point 3 より豊かな生活に向けた余暇活動の充実**

豊かな地域生活を送るということは、仕事と生活の安定だけではありません。余暇活動や男女交際等、人が暮らしていくなかでの生きがい、楽しみというものも不可欠です。

コロナ一雲仙では、一般地域サポーターを講師に招いてのクラブ活動や、結婚・お付き合いを相談する結婚相談室を準備し豊かな生活を応援しています。それが職業にも相乗効果が現れ、ハリのある充実した個性的な生活へと発展していきます。



和太鼓クラブ「一心太鼓」45の余暇活動グループを支援している。

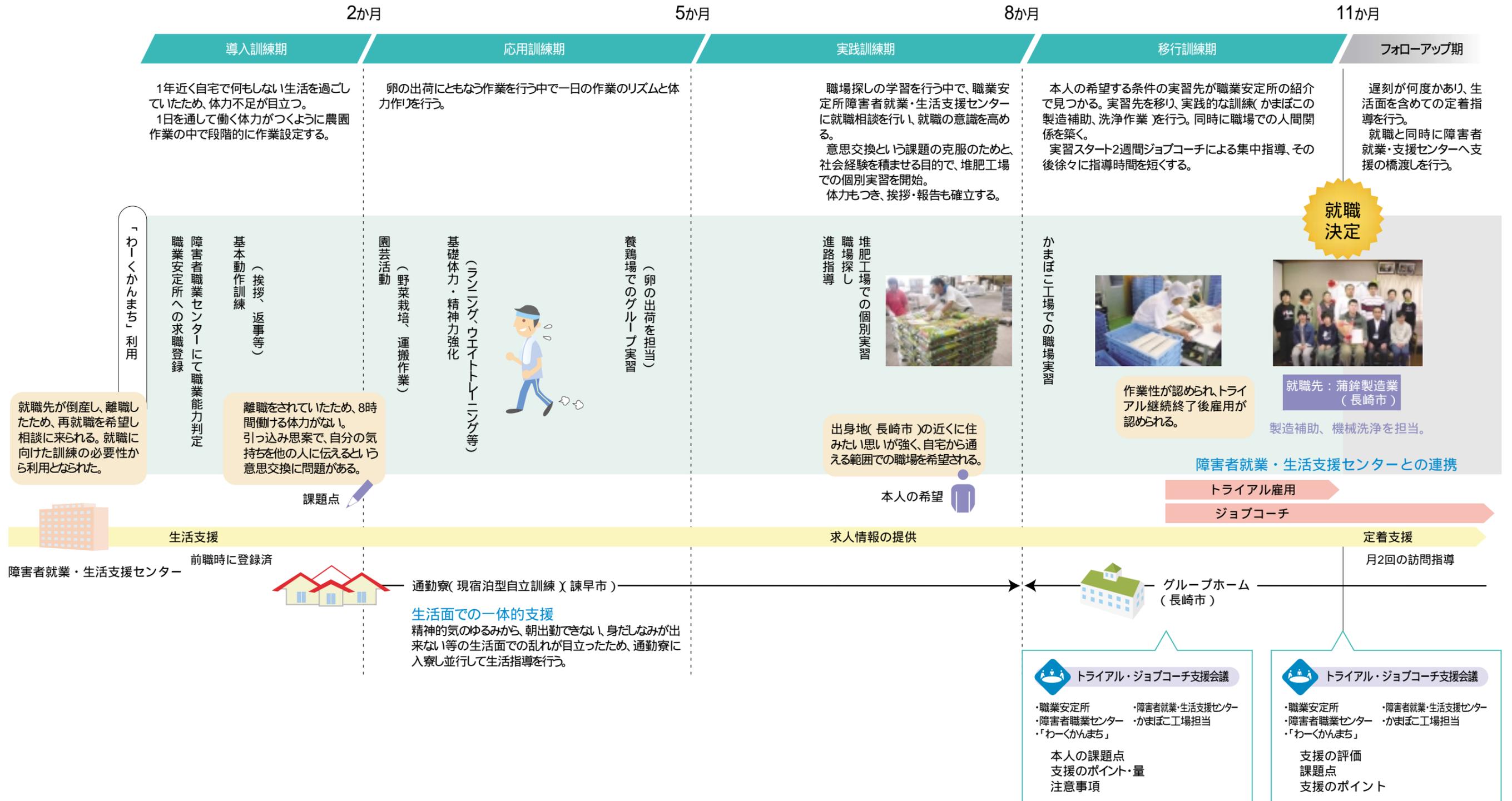


## Nさん 離職後、通勤寮(現宿泊型自立訓練) と併用し就職された方

性別 男性 年齢 24歳  
 療育手帳 B2  
 居住地 長崎市在住  
 課題 自分の思いを伝える事ができない。体力がない。

**Point 1** 通勤寮(現宿泊型自立訓練)入寮による平行した生活指導  
 生活リズム、身だしなみ等の基本的な生活習慣が確立できておらず、通勤寮(現宿泊型自立訓練)に入寮し生活指導を行ったことが、就労面での安定につながった。

**Point 2** 一般就労に必要な体力・精神面の強化  
 離職して1年近く自宅で何もしていないため一般就労に必要な体力が不足していた。また、自分の意思を伝えるというコミュニケーション能力にも欠けており、全体を通して一般就労に必要な体力と精神面での強化が課題となった。



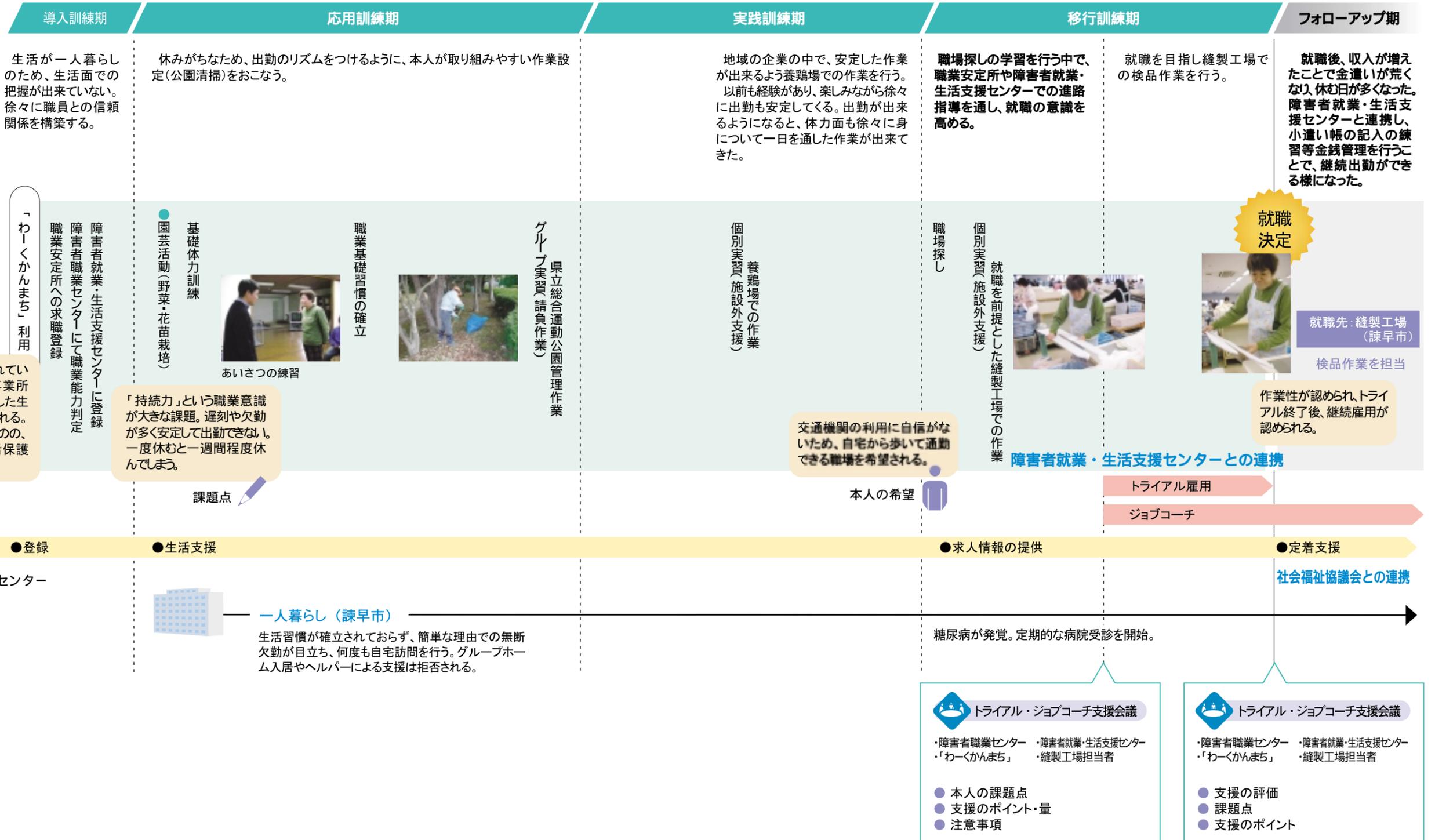


### Fさん デイサービス利用から就職を希望された方

性別 女性 年齢 50歳  
 療育手帳 B2  
 居住地 諫早市在住  
 課題 職業意識が低く、遅刻や欠勤が多い。  
 金銭管理が出来ず所持金を使ってしまう。

- Point 1 社会福祉協議会との連携**  
 お金の管理が難しく、すぐに食事やパチンコに使ってしまう。社会福祉協議会と連携し、地域福祉権利擁護事業を活用し財産管理をお願いしたことで、生活面も安定することができた。
- Point 2 職業意識（持続力、継続した出勤）の確立を中心に支援**  
 休まず出勤することや、忍耐力等の職業意識が欠けており、簡単な理由での欠勤や遅刻が多かった。きちんと出勤して一日を通して作業をするという精神面での指導が中心になった。

2か月 12か月 19か月 24か月



# 地域で行う就労移行とは？

## 一人ひとりに違う就労支援～All in all outではない

### 1 「就職したい!」というニーズを軸に利用者を発掘する

現在の就労移行支援事業のさきがけとなったのが、1983（昭和58）年の重度障害者特別能力開発事業です。コロナ一雲仙では全国に先がけ同事業の指定を受けましたが、定員20名が確保できず、わずか2期で制度を打ち切ったという経緯があります。

この始まりが象徴する様に、現時点で就労移行支援事業所の最大の課題となっているのは、事業所ごとの利用定員数である「利用者の確保」です。

では、定員数は「就職をしたい!」という人と比べて多いのでしょうか。

当ガイドブックではデイサービスの利用から、就労移行支援を希望された事例を取り上げました。この様に、「就職をしたい!」というニーズを持っている方は、地域に多く存在していると思います。

特別支援学校の卒業生、入所型施設の利用者以外にも、企業を離職された方、ご家族と一緒に暮らしている方、医療機関（精神科）を利用されている方等。就労移行支援にあたっては、「就職をしたい!」というニーズを軸に、もう一度対象者をとらえ直す必要が出てきます。

### 3 常に待機者の把握と準備が必要に

対象者が広がる。ニーズが変わる。訓練メニューが変わる。そこから導き出されるのは、入ってくる時期もバラバラ、出る時期もバラバラという、学校に代表される「All in all out」とは逆の体制です。すなわち、就労移行支援は「All in all out」ではない、と発想を転換する必要があります。様々な人の「就職したい!」というニーズを発掘し、一日も早い実現を目指すならば、「All in all out」という体制はありえません。

それゆえに事業者は、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、職業安定所、医療機関等と日頃から連絡をとり、常に待機者を把握し、準備しておく必要があります。

それはすなわち、一人ひとりのニーズを発掘するという福祉の原点に立ち返ることに他なりません。

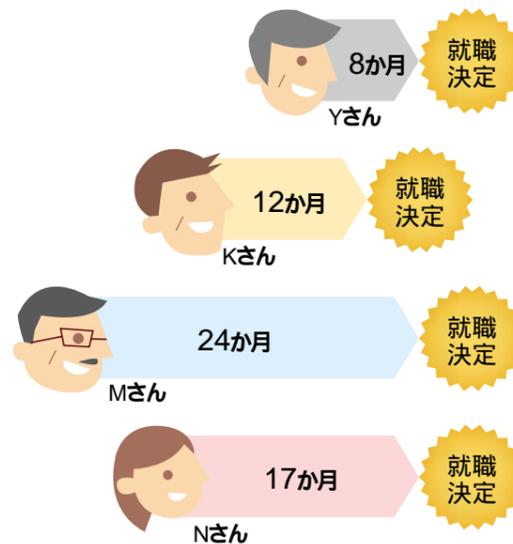
### 2 個人に合わせた柔軟な訓練メニューの実施

「わーくかんまち」が受け入れた利用者の最高年齢は50歳、最低は18歳でした。対象者の幅が広くなれば、持っている能力も、それに伴う訓練の期間も当然変わってきます。

就労移行支援事業所に求められるのは、「早く就職したい!」という本人の願いに向けて、集団ではなく、個別的なプログラムを組んで、個々の変化をモニタリングしていくことです。2年間という枠に捉われず、利用者一人ひとりに合わせた柔軟な訓練メニューの実施が必要になってきます。

これまで、「わーくかんまち」では、12名の人を平均利用日数は14.4か月で就職に結びつけました。

個々のニーズによって異なる入口と出口



## 地域の中で地域の資源を使って

### 1 積極的な社会資源の活用が、職業意欲やより具体的なニーズにつながる

社会資源を活用する第一のメリットは、利用者の職業意欲や具体的なニーズを引き出せることです。実際に就職する場で活動することで、「働く」ということについて具体的なイメージを持つことが出来ます。また、「こういう場所で働きたい」という職業意欲を引き出し、より前向きに訓練に向えるようになることがねらいです。即ち地域の中に「エンパワメント」が生まれると思えます。



### 2 個人のニーズに柔軟に対応できる訓練メニューが可能に

第二のメリットは、個人のニーズに柔軟に対応できることです。

例えば、そうめん工場や自動車の整備工場等、地域にある一般事業所と同じ作業が出来る施設を作り、その中で訓練を行うという、ハード面を充実させる方法もあります。しかし、その施設を建設した当時一般的だった産業が、いつまでも存続している保障はありません。また、力仕事に苦手な方や、静かな環境での作業を好まれる方など一人ひとりの適性が違うため、施設内の作業ではその人にあった訓練メニューの提供が難しくなります。

本人の適性と訓練メニュー、さらに就職する事業所との間で、ミスマッチが生まれてしまいます。

地域を舞台とした職業訓練では、身近に広がる社会資源の中から、一人ひとりにあった訓練メニューや就職先事業所を提供することができます。訓練メニューは地域の社会資源の数だけ用意できるのです。

### 3 職員の役割は支援者からコーディネーターへ変わる

第三には地域資源の活用による支援の充実・移行です。作業全体の調整は就労先の事業主が行うことで、福祉的支援は生産性等に気をとられることなく、利用者の状態の把握や指導にウエイトをおくことが出来ます。

また、利用者一人ひとりが希望する就職へ近づくにつれ、これまでのような職員による直接的支援から、事業所や関連機関への支援の橋渡しをすることが重要になります。このように、職員の役割は、直接的支援から、本人と地域社会を結びつけるコーディネーターとしての役割へ変わります。



# 就労継続支援B型のしくみ

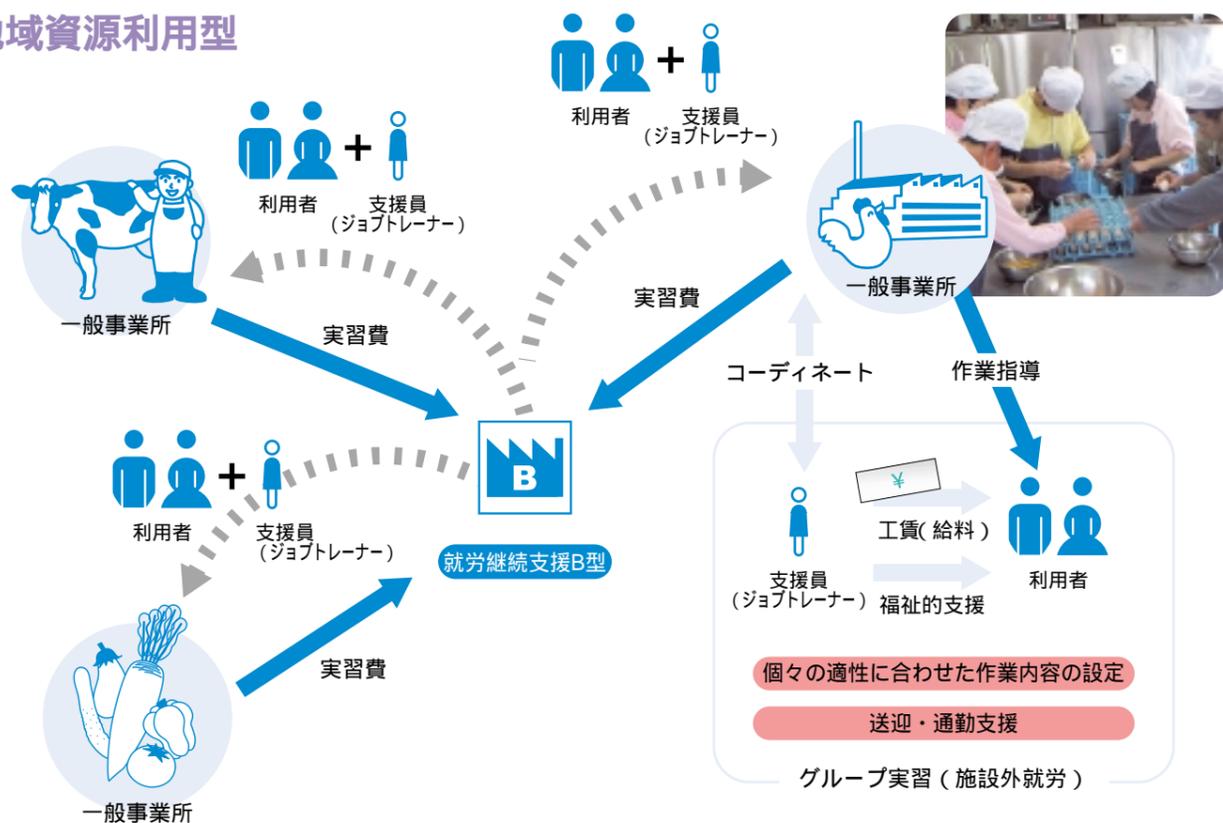
## 障がいの重い人でも地域の一般事業所で働き工賃(給料)を支給。

一般事業所や就労継続支援A型での就職が難しい方でも、グループ実習(施設外就労)として一般事業所で仲間と一緒にチームで働くことにより、工賃(給料)を受け取ることが可能となります。

コロニー雲仙の就労継続支援B型では、地域の豊富な社会資源を活用したグループ実習(施設外就労)が大きな特徴です。就労移行支援ではグループ実習(施設外就労)の目的は「訓練」ですが、就労継続支援B型では「働く」という要素が強くなり、それが障がいの重い利用者の誇りにつながっています。

この形式は専門家の指導を受けられると共に、利用者の工賃引き上げを図る上でも有効になってきます

### 地域資源利用型



### 福祉的支援の実際 区分5の方でも高い工賃支給が可能に！「なごみ」(島原市)

「塚原養鶏場」(島原市)では、全9万羽のうち2万4千羽の鶏の採卵作業と、卵を割って液卵を作る作業をしています。

ジョブトレーナーは、作業の補助となるように上り台や固定式の容器を準備しました。また、一緒に働き、いつでも話し相手になってくれるジョブトレーナーの存在自体が、精神面の安定になっています。

メンバーの一人Mさんの障害程度区分は5です。定期的な病院受診が必要な先天性の魚鱗症をはじめ、手厚い医療的支援が必要な病気を患っています。

しかし、一人での一般就労は到底難しいMさんも、他の5人の方と力を合わせチーム全体で工賃(給料)を稼ぐことが出来ます。



「塚原養鶏」で働くMさん



障害程度区分 5  
工賃 ¥17,800

ソフト面  
・ジョブトレーナーの存在(精神的支柱)  
ハード面  
・補助器具の作成(作業面の改善)

「なごみ」(島原市)  
グループ実習(施設外就労先)

### point 1

## ジョブトレーナーが就労を支える

就労継続支援B型のグループ実習(施設外就労)を支えるのが、実習先事業所専属の現場付き支援員(ジョブトレーナー)です。

支援員(ジョブトレーナー)の役割は、利用者への直接指導から、本人と実習先事業所、本人と地域社会を結びつける「コーディネーター」へ変わります。



### ジョブトレーナー(法人自主事業)

グループ実習先事業所専属の支援員。  
福祉的支援。

### 福祉的支援の内容

- ・個々の適性に合った作業内容の設定と改善
- ・事業所との作業調整(作業内容の選定等)
- ・送迎・通勤支援
- ・医療的支援

### point 2

## 地域社会資源の積極的活用

社会資源の活用は、その分野の専門家に直接指導を受けられるという点だけでなく、様々な面でメリットがあります。



地域には一般事業所という多くの社会資源が存在します。これを活用することで、作業内容の幅が広がるだけでなく、職員以上の知識を持った専門家から指導を受けながら自分の仕事として身につけていきます。

### コロニー雲仙の就労継続支援B型のグループ実習(施設外就労)先 サラダ農房(雲仙市)

長崎県種馬鈴薯協会	ジャガイモの選別、袋づめ
独立行政法人種苗管理センター	ジャガイモの袋づめ
バンゴルフガーデン	ゴルフボールの回収

### わーくやまびこ(諫早市)

野沢養鶏所	鶏卵の集卵、洗卵
ゆうゆうランド干拓の里	ポニーの引き馬、飼育、小動物の飼育

### グループ実習(施設外就労)のメリット

- 1 工賃倍増につながる**  
実習先事業所からグループ単位での実習費を毎月払ってもらえるため、安定した収入が得られます。また、就労継続支援B型事業所内での授産事業を設置した場合と違い、経費がかからず収益性が高まります。
- 2 メンバーや人数を柔軟に対応できる**  
グループ単位での契約になるため、成果(ノルマ)をグループ全体で達成する中で、作業内容や状況に応じて、メンバーや人数を柔軟に対応できます。
- 3 創意工夫で柔軟かつ手軽に作業の組み合わせが出来ます**  
多額の資本を要せず、既存の社会資源(企業や農業等)を活用する事で、その時代の状況(景気・相場)に左右されず、その如何によって身軽な対応が出来ます。

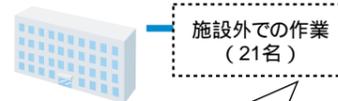
### 施設外就労加算(2008年度:基金事業 2009年度:報酬による対応)

施設外(企業内等)の現場での作業・訓練が、利用者の就労移行や工賃(賃金)の引き上げを図るために有効であることから、報酬により評価。(2009年4月~)

対象事業: 就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型

#### 実施例【就労継続支援B型】

定員30人  
利用者:30人:職員:5人



- 【企業A】利用者6人:職員1人
- 【企業B】利用者6人:職員1人
- 【企業C】利用者3人:職員1人
- 【企業D】利用者6人:職員1人

施設外就労による利用定員の取扱い  
本体施設の定員の7割まで施設外就労の利用者とする事が可能  
職員配置も増員した利用者数に準じる  
(例)30人定員の場合 最大で51人(30人+21人)までの利用が可能となる

施設外就労加算による評価  
1日1人100単位  
(1単位10円)

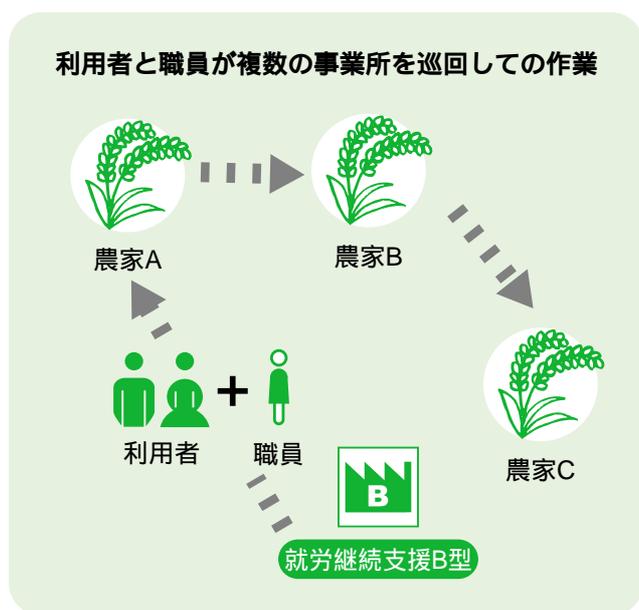
ユニット単位で実施  
・1ユニットは利用者3人以上  
・ユニットごとに職員を配置  
(本体の職員配置以上)

# 就労継続支援B型の未来像

## 農地の荒廃と超高齢化から農業を守る

農村を歩けば荒れ果てた農地が目にとまります。農業を就労継続支援B型と組み合わせる、農業（地域産業）と福祉の融合によって、農村の再生につながる新しい未来が見えてきます。

### 1 グループでの出張作業 ～チーム派遣型



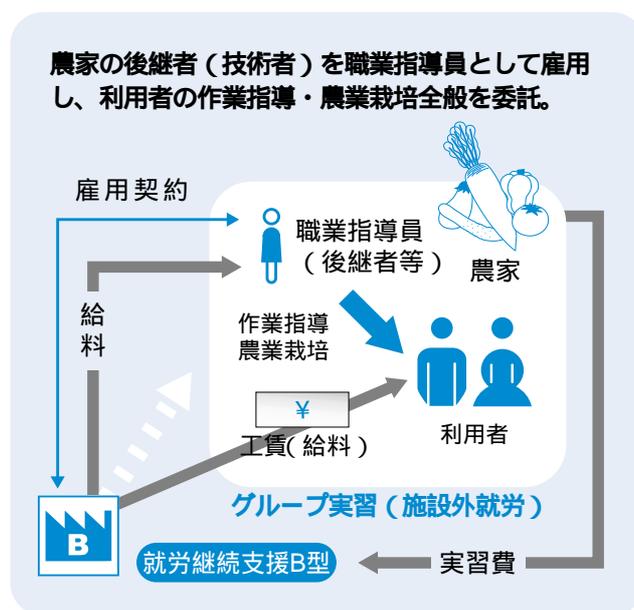
農業では、季節ごとに田植えや収穫等の集中的に労働力を必要とする作業があります。

「チーム派遣型」では、「田植え部隊」や「稲刈り部隊」というように利用者と職員がチームを組み、農繁期の農家を巡回し作業を行います。

農家にとっては必要な時期のみ、必要な労働力を確保することができ、そのために放棄してしまっていた農地の保全・再生につながります。

労働力の流出による農業（農地）の再生・維持

### 2 農家の後継者(技術者)を 職業指導員として雇用～融合型



農家の後継者と雇用契約を結び、実習先専属（施設外就労等）の職業指導員として利用者の作業指導・福祉的支援を委託します。

事業所側が農業の専門的な知識・技術と労働場所を、B型事業所が労働力とそれを支える職員を雇用し実施する「融合型」は双方にとってメリットがあります。

後継者・労働力不足の農家も新しい発想によって、様々な可能性を思い描くことが出来ます。これは町の工場にも応用が出来ると思います。

高齢化による後継者不足の解消

### 就労継続支援B型の課題点

#### 利用日数限度を「月割制」から「年間制」へ

現在利用日数限度は月間22日の「月割制」となっています。これを年間264日程度の「年間制」に変更することで、「チーム派遣型」の様な、季節や天候に左右される事業への対応も可能になります。

#### 就労支援の中のB型事業の位置づけを明確に

厚生労働省は本事業の工賃を月額3,000円以上と設定しています。生活介護においても生産的活動で、同程度の工賃を支給している事業所もあり、果たしてこの金額の支給は就労継続事業と言えるのでしょうか。また、これに見合う作業量、作業時間では3年後の個別支援計画の見直しにおいても、A型や一般就労への発展的進路は困難だと思われます。したがってB型事業の基準（対象）を工賃又は職業能力等で明確に示すことも重要だと思われます。

# 参 考 資 料

- 1 アセスメント票
- 2 ケア計画表
- 3 計画に基づく支援実績及び評価
- 4 導入訓練考査
- 5 評価表

- (1) 基礎訓練期(前期) 評価表
- (2) " 評価集計表
- (3) 基礎訓練期(後期) 評価表
- (4) " 評価集計表
- (5) 応用訓練期 評価表
- (6) " 評価集計表
- (7) 実践訓練期 評価表
- (8) " 評価集計表
- (9) 移行訓練期 評価表
- (10) " 評価集計表

# アセスメント票

平成 年 月 日

氏名		生年月日： 年 月 日生				年齢： 歳	
障がいの種類 及び程度	身体障害者福祉手帳 療育手帳 精神保健福祉手帳		(等級) (記載内容)				
	障害程度区分		(区分) 非該当 1 2 3 4 5 6 (旧法) A B C (認定有効期間) 年 月 日～ 年 月 日				
病歴・障がい歴	年月	事項		年月	事項		
主な生活歴							
介護を行う者の状況等	主たる介護者氏名： 本人との続柄： 年齢： 性別：		家族構成： 心身の状況： 生活状況等：(就労状況等を記入)				
年金の受給状況							
医療保険の状況							
使用中の福祉用具							
障がい福祉に係るサービスの利用状況							
その他のサービスの利用の状況 (介護保険・保健医療等)							

# 1 からだの状況と健康に関する領域

項目	利用者の状況	利用者の意向、希望など	気付いたこと、気になること
疾病の状態と 受診状況	①傷病名  ②かかりつけ医  ③通院頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活への影響 / どのようなことが不安、心配ですか</li> <li>受診に関する援助</li> </ul>	
服薬	①あり・内容  ②なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>どのような支援や見守りが必要ですか</li> </ul>	
てんかん発作	①あり <ul style="list-style-type: none"> <li>頻度</li> <li>様子</li> <li>発作時の対応</li> </ul> ②以前はあったが現在は無い  ③ない	<ul style="list-style-type: none"> <li>どのような支援が必要ですか</li> </ul>	
健康への留意	①自分の健康状態について訴えることができるか <ul style="list-style-type: none"> <li>できる</li> <li>できない</li> </ul> ②便通 <span style="float: right;">回 / 日</span> <ul style="list-style-type: none"> <li>便秘ぎみ</li> </ul> ③睡眠時間 <span style="float: right;">時間</span> <span style="float: right;">時 ~ 時</span> 眠剤の使用 <ul style="list-style-type: none"> <li>あり</li> <li>なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康面での具体的な配慮としてどのようなことが必要ですか</li> </ul>	

## 2 日常生活に関する領域

項目	利用者の状況	利用者の意向、希望など	気付いたこと、気になること
衣服の着脱	①衣服の準備 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要 ②衣服の着脱 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要	どのような支援や見守りが必要 ですか / 衣服を TPO に合わせ て選んだり、生活の見通しの中 で準備したりすることができますか	
食事行為	①食事の準備、配膳、後始末 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要 ②食事後の清潔の保持 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要 ③食事介助 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要 ④食べ物の固執傾向 ・あり ・なし ⑤調理法の配慮 ・要 ・不要	どのような支援や見守りが必要 ですか / 食事は誰が準備し、いつ、 どこで、誰と食べていますか	
排泄行為	①排尿 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要 ②排便 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要	どのような支援や見守りが必要 ですか / 支援方法	
入浴・洗面	①入浴 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要 ②洗面 ・全介助 ・一部介助 ・介助不要	どのような支援や見守りが必要 ですか / 支援方法	

### 3 コミュニケーション・対人関係に関する領域

項目	利用者の状況	利用者の意向、希望など	気付いたこと、気になること
視覚	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問題あり</li> <li>・問題なし</li> </ul>		
聴覚	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問題あり</li> <li>・問題なし</li> </ul>		
意思表示の手段	<p>①意思表示の手段</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・言語</li> <li>・文字</li> <li>・手話</li> <li>・その他</li> </ul> <p>②意思表示の他者理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・良好</li> <li>・特定の人のみ可能</li> <li>・良好でない</li> </ul>	どのようなコミュニケーションのとり方が必要ですか / 絵、写真、カード等の利用の有無について	
他者からの意思伝達の理解	<p>①はなし言葉の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・可能</li> <li>・一部可能</li> <li>・不可能</li> </ul> <p>②文字理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・可能</li> <li>・一部可能</li> <li>・不可能</li> </ul>		
対人関係	<p>①はじめて会う人との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・良好</li> <li>・良好でない</li> </ul> <p>②利用者どうしの関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・良好</li> <li>・良好でない</li> </ul> <p>③職員等との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・良好</li> <li>・良好でない</li> </ul> <p>④家族との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・良好</li> <li>・良好でない</li> </ul>	どのような配慮が必要ですか	
問題行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あり</li> <li>・なし</li> </ul>	背景・要因について、どのようなことが考えられますか / 対応、必要な援助	

## 4 日中活動・社会参加に関する領域

項目	利用者の状況	利用者の意向、希望など	気付いたこと、気になること
生活リズム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 規則的である</li> <li>・ 一定していない</li> <li>・ 昼夜逆転あり</li> </ul>	どのような支援や見守りが必要ですか / 支援方法	
屋外移動	<p>①近距離移動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介助を要する</li> <li>・ 介助不要</li> </ul> <p>②遠距離移動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介助を要する</li> <li>・ 介助不要</li> </ul>	どのような支援や見守りが必要ですか / 支援方法	
余暇	長期休暇の過ごし方、地域行事への参加など	どのような支援や見守りが必要ですか	
本人の意向	どのような意向がありますか	どのような支援や見守りが必要ですか	
家族の意向	どのような意向がありますか	どのような支援や見守りが必要ですか	

## 5 生活基盤・家族支援に関する領域

項目	利用者の状況	利用者の意向、希望など	気付いたこと、気になること
経済環境	①主たる収入源	生活を送る上で、特に出費のかさむものがありますか	
住環境	①間取り	どのような生活上の不便さや不都合さがありますか	
居住支援 (グループホーム・ケアホーム利用者について記入)	①家事について ・自分でどのような家事をしますか。 ②世話人、介護者の状況 ・提供されているサービス ・職員の夜間体制 ③同居中の他の利用者との関係 ・良好 ・良好でない	どのような支援が必要ですか / 生活に不便さはないですか。	
家族支援	①主たる介護者について ・健康状態 ・介護負担 ・社会参加の制約 ②その他の家族について ・協力の内容	どのような支援が必要ですか / これからの暮らしに関して希望していることは何ですか	

# ケア計画表

平成 年 月 日

氏 名		事業所名	
		サービス種別	
支給決定期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		
暫定支給決定期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		
支援の全体目標			

## 個別ニーズに基づく支援内容

訓 練 期	サービス内容	目標達成時期

## 計画に基づく支援実績及び評価

平成 年 月 日

氏名		事業所名		サービス種別	
支給決定期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	暫定支給決定期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		
支援の全体目標					

ケア計画				計画に基づく支援実績	支援実績についての評価
ニーズ (解決すべき課題)	支援目的	サービス内容	頻度・時間		

サービスを継続することによる改善 (維持を含む)効果について		
継続したサービス利用の必要性	有 ・ 無	暫定支給決定期間経過後、利用者が引き続きサービスの継続を希望する場合、市は、暫定支給決定期間中のサービスについて審査し、サービスを継続することによる改善(維持を含む)効果が見込まれるか否かを判断します。 改善効果が見込まれると判断される場合は、個別支援計画に基づく本来的な訓練に移行しますが、改善効果が見込まれないと判断される場合は、当該訓練等給付に係る支給決定を取り消し、市、事業者及び利用者による連絡調整会議を開催し、今後のサービス利用について調整を行います。

上記計画について説明いたしました。平成 年 月 日 サービス管理責任者 \_\_\_\_\_ 印

上記の計画について同意いたします。平成 年 月 日 利用者 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_ 印

受領印

# どうにゅうくんれんこうさ 導入訓練考査

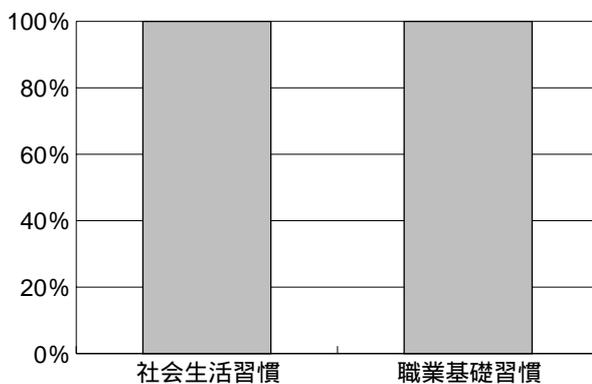
平成 年 月 度

氏名

項目	配点	評価	特記事項
1 洗面、はみがきができています	5		
2 身だしなみができています	5		
3 あいさつ、へんじ、ほうこくが、きちんとできます	5		
4 日課をまもれる	5		
5 当番をまもれる	5		
6 悪いことを〔けんか、うそをいう〕しない	5		
7 みんなとなかよく活動できる	5		
8 かんしゃくをおこさず、おちついて生活できる	5		
9 だいじなことが、相談できる	5		
10 うがい、てあらいがきちんとできています	5		
11 作業場のきまり、約束事をまもれる	5		
12 やすまずに出勤できる	5		
13 おちついて作業ができる	5		
14 安全に作業ができる。あぶない物がわかる	5		
15 道具を大切に使う	5		
16 準備、かたづけができる	5		
17 ほかのひとと協力して作業ができる	5		
18 早く作業ができる	5		
19 ていねいに作業ができる	5		
20 つづけて作業ができる	5		
合計	100		

所見

達成度



担任



\* 採点基準 5・できる 4・だいたいできる 3・ふつう 2・あまりできない 1・できない  
 \* 特記事項 評価項目に関して、気になるところを記入する

ひょう 価 ひょう 表 基礎訓練期(前期)

へいせい ねん がつ と 年度  
平成 年 月 度

し めい  
氏名

	こ う 目 項 目	は い て ん 配 点	ひ ょ う 価 評 価
1	せい かつ しゅう かん せん めん み 生活習慣 [ 洗面、はみがき、身だしなみ ] が身につけている	5	
2	あい さ つ、へん じ、こ と ば づ か い、マナーなどが、きちんとできる	5	
3	お か し い こ と [ 他 の 人 か ら、変 に 思 わ れ る よ う な こ と ] を し な い	5	
4	き そ く に つ か と う ばん 規則、[ 日課、当番など ] をまもれる	5	
5	わる い こ と ぬ す み、けん か、ぼう り よ く、う そ を い う、男 女 の ルール など を し な い	5	
6	よ わ も の 弱者いじめなどなく、おもいやりの気持ちがある	5	
7	か ん し ゃ く を お こ さ ず、おちついて生活できる	5	
8	か ん し ゃ き も 感謝の気持ちがある	5	
9	だ い じ な こ と は、き ち ん と 相 談 可 能	5	
10	じ ぶ ん けん こう かん り 自分で健康管理ができて、たべすぎ、すききらいをしない	5	
11	き り つ さ ぎ ょ う ば や く そ く 規 律 [ 作 業 場 の き ま り、約 束 ご と を ま も れ る ]	5	
12	あ ん て い せい し ゅ っ き ん さ ぎ ょ う 安定性 [ や す ま ず に 出 勤 可 能。おちついて作業をつづけられる ]	5	
13	あ ん ぜん せい あ ん ぜん さ ぎ ょ う も の 安全性 [ 安 全 に 作 業 が 可 能。あぶない物 が わ か る ]	5	
14	だ う ぐ どう ぐ た い せ つ じ ゅ ん び 道 具 [ 道 具 を 大 切 に す る。準 備、か た づ け が き ち ん と 可 能 ]	5	
15	せ っ き ゃ く せい さ ぎ ょ う じ ぶ ん き 積極性 [ 作 業 を 自 分 か ら す す ん で、や る 気 を も っ て 可 能 ]	5	
16	に ん た い り り ゃ く さ ぎ ょ う 忍耐力 [ い や な 作 業 で も が ま ん づ よ く 可 能 ]	5	
17	か く じ つ せい さ ぎ ょ う か く じ つ 確実性 [ 作 業 が 確 実 に き ち ん と 可 能 ]	5	
18	じ そ く せい さ ぎ ょ う つ づ た い り り ゃ く 持続性 [ 作 業 を 続 け る た め の 体 力 が あ る ]	5	
こ じ ん も く ひ ょ う ど り ゃ く て ん 個人目標・努力点 [ ]		10	
ご う け い 合 計		100	
し ょ げ ん 所見			
た ん に ん 担任			



# ひょう 価 ひょう 表 基礎訓練期（後期）

へいせい ねん がつど  
平成 年 月度

し めい  
氏名

	こ う 目 項 目	はいてん 配点	ひょう 価 評価
1	あいさつ、へんじ、ことばづかい、マナーなどが、きちんとできる	5	
2	おかしいこと〔他の人から、変に思われるようなこと〕をしない	5	
3	きそく につ か とうばん 規則〔日課、当番など〕をまもれる	5	
4	わる 悪いこと〔ぬすみ、けんか、ぼうりょく、うそをいう、だんじょ 男女のルールなど〕をしない	5	
5	よわ もの 弱い者いじめなどなく、おもいやりのきもち 気持ちがある	5	
6	かんしゃくをおこさず、おちついて生活できる	5	
7	だいじなことは、きちんと相談できる	5	
8	じかん いしき しゅっけん じかん きゅうけい さぎょうかいし じかん まち 時間の意識〔出勤時間、休憩、作業開始の時間を守る〕	5	
9	えいせい かんねん さぎょうふく てあら えいせいてき 衛生観念〔作業服、手洗いなどが衛生的である〕	5	
10	そう じ さぎょうば そうじ 掃 除〔作業場の掃除、かたづけを、すすんできれいにできる〕	5	
11	き りつ さぎょうば やくそく 規 律〔作業場のきまり、約束ごとをまもれる〕	5	
12	あんていせい しゅっけん さぎょう 安定性〔やすまずに出勤できる。おちついて作業をつづけられる〕	5	
13	あんぜんせい あんぜん さぎょう もの 安全性〔安全に作業ができる。あぶない物がわかる〕	5	
14	どう ぐ どうぐ たいせつ じゅん び 道 具〔道具を大切にす。準備、かたづけがきちんとできる〕	5	
15	せつきょくせい さぎょう じぶん き 積極性〔作業を自分からすすんで、やる気をもってできる〕	5	
16	にんたいりょく さぎょう 忍耐力〔いやな作業でもがまんづよくできる〕	5	
17	かくじつせい さぎょう かくじつ 確実性〔作業が確実にきちんとできる〕	5	
18	じぞくせい さぎょう つづ たいりょく 持続性〔作業を続けるための体力がある〕	5	
こじんもくひょう どりょくてん 個人目標・努力点 [ ]		10	
ごう けい 合 計		100	
しよけん 所見			
たんにん 担任			



ひょう かの ひょう 表 おうようくねんき  
 評 価 表 応用訓練期

へいせい ねん がつど  
 平成 年 月度

しめい  
 氏名

		こ う 目 項 目	はいてん 配点	ひょうか 評価
1	社会生活習慣	あいさつ、へんじ、ことばづかい、マナーなどが、きちんとできる	5	
2		だいじなことは、きちんと相談できる	5	
3		わるいこと[ぬすみ、けんか、ぼうりょく、うそをいう、男女のルールなど]をしない	5	
4		じぶん けんこうかんり 自分で健康管理ができて、たべすぎ・すききらいをしない	5	
5	職業基礎習慣	き りつ [ さぎょうば やくそく 規 律 [ 作業場のきまり、約束ごとをまもれる ]	5	
6		あんていせい 安定性 [ やすまづに出勤できる。おちついて作業をつづけられる ]	5	
7		あんぜんせい 安全性 [ 安全に作業ができる。あぶない物がわかる ]	5	
8	職業意識	せつきょせい 積極性	5	
9		しよくいん 職員がいなくても、自分で作業にとりくめる。	5	
10		せきにんかん 責任感	5	
11		にんたいりよく 忍耐力	5	
12		きょうちようせい 協調性	5	
13		じょうげ かんけい 上下の関係がわかり、指示・注意を素直にきける。	5	
14		きんちようかん 緊張感	5	
15		かくじつせい 確実性	5	
16	職業技能	さぎょうちゆう 作業中、よそ見をせず、集中できる。	5	
17		じぞくせい 持続性	5	
18		きびんせい 機敏性	5	
		こじんもくひょう 個人目標・努力点 [ ]	10	
		ごう けい 合 計	100	
しよけん 所見				
			たんになん 担任	㊟



ひょう かの ひょう 表 じっせんくんれんき 実践訓練期

へいせい ねん がつど 平成 年 月度

しめい 氏名

	こく 目	はいてん 配点	ひょうか 評価
1	あいさつ、へんじ、ことばづかい、マナーなどが、きちんとできる	5	
2	だいじなことは、きちんと相談できる	5	
3	わるいこと[ぬすみ、けんか、ぼうりょく、うそをいう、男女のルールなど]をしない	5	
4	じぶん けんこうかんり 自分で健康管理ができて、たべすぎ・すききらいをしない	5	
5	き りつ きぎょうば やくそく 規 律 [ 作業場のきまり、約束ごとをまもれる ]	5	
6	あんていせい しゅっきん さぎょう 安定性 [ やすまづに出勤できる。おちついて作業をつづけられる ]	5	
7	あんぜんせい あんぜん さぎょう もの 安全性 [ 安全に作業ができる。あぶない物がわかる ]	5	
8	せつまくせい さぎょう じぶん 積極性 作業を自分からすすんで、やる気をもってできる。	5	
9	せきにんかん さぎょう せきにん 責任感 まかされた作業を責任をもって、やりとげることができる。	5	
10	にんたいりょく さぎょう ちゅうい 忍耐力 いやな作業でもがまんづよくできる。注意されてもおちついて作業ができる。	5	
11	きょうちょうせい ひと きょうりょく じょうげ かんけい ちゅうい 協調性 ほかのひとと協力できて、上下の関係がわかり注意をきける。	5	
12	かくじつせい さぎょう かくじつ 确实性 作業が確実に、ていねいにできる。	5	
13	じぞくせい さぎょうちゅう み しゅうちゅう 持続性 作業中、よそ見をせず、集中できる。	5	
14	じかん さぎょう 8時間、つづけて作業ができる。	5	
15	じかんのい さぎょう お 時間内に作業を終わらせることができる。	5	
16	きびんせい どうさ はや 機敏性 動作が早くできる。	5	
17	ぜんたい さぎょう なが さぎょう 全体の作業の流れにあわせて作業をすることができる。	5	
18	おうようりょく さぎょう ぎじゆつ き さぎょう 応用力 作業の技術が、たかい。まわりに気をくばりながら作業ができる。	5	
こじんもくひょう どりょくてん 個人目標・努力点 [ ]		10	
ごう かい 合 計		100	
しよけん 所見			
たん にん 担任 			



# ひょう か ひょう 表 いこうくねんき 移行訓練期

へいせい ねん がつ と 月度  
平成 年 月 度

し めい  
氏名

		こ う 目 項 目	はいてん 配点	ひょう か 評価
1	社 会 生 活 習 慣 しやかいせいかつじょうかん	あいさつ、へんじ、ことばづかい、マナーなどが、きちんとできる。	5	
2		じぶん けんこうかんり 自分で健康管理ができて、たべすぎ・すききらいをしない。	5	
3		だいじなことは、きちんと <small>そうだん</small> 相談できる。	5	
4		かんしゃ きも 感謝の気持ちがある。	5	
5		わる 悪いこと <small>ぬすみ</small> 、けんか、ぼうりょく、うそをいう、男女 <small>だんじょ</small> のルールなど <small>を</small> しない。	5	
6	職 業 基 礎 習 慣 しよくきそじょうかん	じかん いしき 時間の意識 [ おくれずに出勤できる。実習先の仕事の時間をまもれる。 ]	5	
7		き りつ さぎょうば 規 律 [ 作業場のきまり、約束ごとをまもれる。 ]	5	
8		あんていせい 安定性 [ やすま <small>ず</small> に出勤できる。職員がいなくても、おちついて作業をつづけられる。 ]	5	
9		あんぜんせい 安全性 [ 実習先で、あぶなくないように作業ができる。 ]	5	
10	職 業 意 識 しよくいしき	せつきょくせい 積極性 実習先で作業を、自分からすすんで、やる気をもってすることができる。	5	
11		せきにかん 責任感 まかされた作業を責任もって、やりとげることができる。	5	
12		にんたいりょく 忍耐力 いやな作業でもがまんづよくできる。注意されてもおちついて作業ができる。	5	
13		きょうちょうせい 協調性 実習先での人間関係が、うまくできる。	5	
14		きんちょうかん 緊張感 職場実習を真剣に、とりくむことができる。	5	
15	職 業 技 能 しよくぎのう	かくじつせい 確実性 実習先でもとめられる確実さを、きちんとできる。	5	
16		じぞくせい 持続性 実習先の勤務時間内は、集中してつづけられる。	5	
17		じっしゅうさき さぎょう どうさ はや 実習先での作業の動作が、速くできる。	5	
18		きびんせい 機敏性 実習先のながれ、機械のながれにあわせて作業ができる。	5	
こじんもくひょう 個人目標・努力点 [ ]			10	
ごう かい 合 計			100	
しよけん 所見				
			たんになん 担任	㊟





---

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）  
「職業能力評価並びに進路指導等のケアマネジメント体制構築に関する研究事業」

## 「就労移行の支援に関するガイドブック」〔増補改訂版〕

編集・発行責任者 社会福祉法人南高愛隣会（コロニー雲仙）  
理事長 田島良昭  
〒859 1215 長崎県雲仙市瑞穂町古部甲1572  
TEL 0957 77 3600(代) FAX 0957 77 3966  
E-mail: unzen@airinkai.or.jp URL <http://www.airinkai.or.jp>

発行日 2009年11月3日 初版  
12月9日 改訂版

印刷所 (株)昭和堂

---