

就労継続支援 B 型を利用する際の就労移行支援事業所での アセスメントの実施について

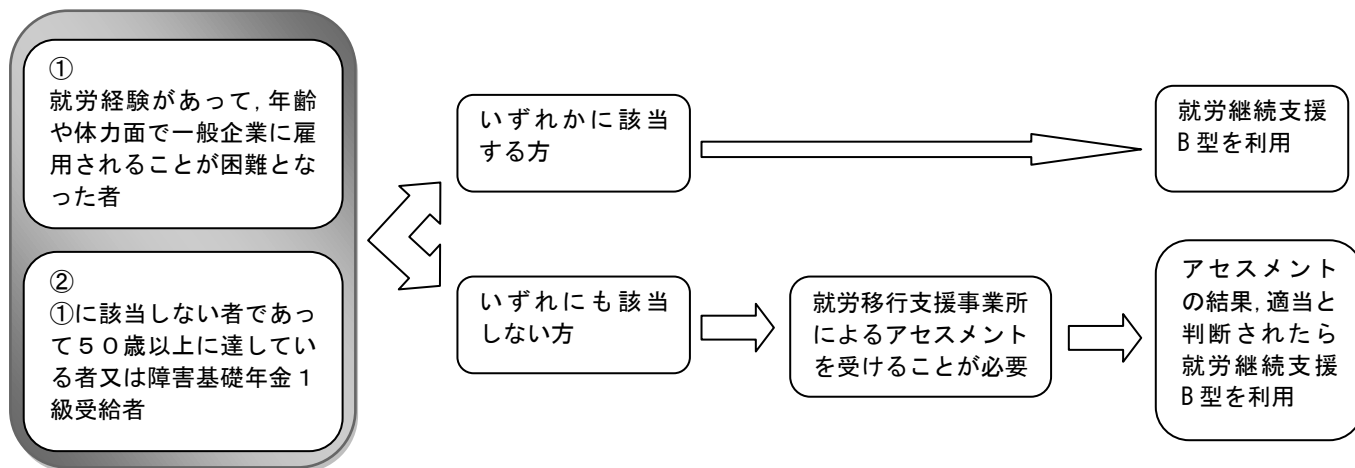
●平成 27 年 4 月 1 日以降の取扱いの概要

平成 27 年 4 月 1 日以降に就労継続支援 B 型のサービスを新たに利用したい方のうち、下記の①～③のいずれかの条件に当てはまらない方については、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを受ける必要があります。

【就労継続支援 B 型利用対象者】

- ① 就労経験があつて、年齢や体力面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 50 歳以上
- ③ 障害基礎年金 1 級受給者（20 才以上）
- ④ 就労移行支援事業を利用してアセスメントを受け、就労継続支援 B 型の利用が適当と判断された者

※平成 27 年 3 月以前から就労継続支援 B 型事業を利用している方については、改めて就労移行支援事業所によるアセスメントを受けなくとも、平成 27 年 4 月以降も引き続き利用することが可能です。（平成 27 年 3 月 16 日付けの厚生労働省事務連絡）



●アセスメントの期間・時期

アセスメントの期間は 10 日間～1 カ月を基本とし、アセスメント対象者の状況等により、3 日～10 日間・2 カ月程度を想定しています。

※養護学校等卒業予定者については、3 日間から7 日間程度を想定（原則として夏休みか冬休み）。

	アセスメント期間	利用者の対象例
①	1 カ月間 (10 日間～1 カ月程度)	・利用者の進路についての希望と、就労に関する能力がマッチングしているか確認する必要があるため、10 日間～1 カ月程度の時間をかけて利用者の作業の様子を観察しながら確認する必要がある場合。

		・作業の集中力の持続，体力・意欲・作業態度の持続に心配があり，進路を確定するに当たり，10日間～1カ月程度の観察が必要な場合。
②	3日間～10日間	・ <u>企業実習等を経験</u> しており，実習際の事業主も，利用者の進路希望と同様の考え方である場合。 ・事前情報や聴き取り結果から，地域事業等を勘案すると事前に希望している進路がおおむね妥当であり，少しでも早く利用を開始する必要がある場合。
③	2ヶ月程度	・利用者の進路に関する自己理解に大きな課題（過小評価・過大評価等）があり，自己理解の改善に向け，時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合。 ・作業の集中力の持続，体力・体調の持続，意欲・作業態度の持続に加え精神面の安定に心配があり，進路を確定するに当たり，2カ月程度の観察が必要な場合。

●サービス利用に係るアセスメントのすすめ方や依頼手順等について

1. 就労支援アセスメントの目的

就労系障害福祉サービス（就労移行支援，就労継続支援A型，就労継続支援B型）の利用を希望する方について，就労に関する情報の提供や就労及び障害福祉サービスの適性を判断する為，就労支援に係るアセスメントが必要となる。その為，就労系障害福祉サービスの利用希望者については，希望状況を考慮するとともに，将来的な就労の可能性も含めた就労面の力をアセスメントするものとする。

2. アセスメントの書式について

アセスメントの書式については，旭川市自立支援協議会就労部会にて検討し作成した書式を使用します（別紙資料①－1，①－2参照）。評価項目における評価のポイントや留意点については，別紙資料②を参照した上で記入してください。

ただし，事業所において既にアセスメントの手法が確立している場合は，アセスメントの必須項目に留意した上で，その手法を優先して実施することも可能です。

3. アセスメントの必須項目

アセスメントを行う場合，以下の6点を必ず行うこととします。

（1）就労系障害福祉サービスの利用説明

利用者が進路の選択をする上で有効な情報となるように，就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所・就労継続支援B型事業所のそれぞれの事業目的や意義等を利用者に説明し伝えること。

（2）企業就労についての説明

利用者の直近の利用希望が企業就労でない場合でも，将来就労への意欲が向上する場合を考慮して，一般就労への理解を促進させるための時間を設定する。また，一般就労した際の相談機関（障害者就業・生活支援センター等）も例示すること。

(3) 多様な側面の観察

利用者の就労の可能性を多面的に検討する必要があることから、作業能力の観察に加え、作業態度、社会生活、基本的ルール等生活面や態度面など多様な側面の観察を行う。

なお、アセスメントを実施する際に、再アセスメントの必要性を判断する時に、以下の点は重要となるため、必ず観察する事を必須とする。

【観察必須項目】

- ① 「体力」 一日何時間程度の作業を行えるか
- ② 「作業中の持続力」 一定のペースで作業を行えるか
- ③ 「作業時間と休憩時間の区別」 休憩時間と作業時間の区別を理解できているか
- ④ 「作業の集中力の維持」 よそ見をしないか、周囲の様子に気を取られないか
- ⑤ 「作業の正確性」 ミスをしないか。ミスを注意したら修正できるか
- ⑥ 「作業の自己統制力」 パニック等により作業が継続しない事等があるか
- ⑦ 「作業や日常生活の安定性」 安定した情緒で毎日作業に取り組めるか
- ⑧ 「遅刻・欠勤・無断欠勤等の有無」 欠勤・遅刻なく出勤できるか
- ⑨ 「欠勤・遅刻時の連絡体制の確立」 欠勤・遅刻を連絡できるか。出来ない場合は代わりに連絡する家庭の体制が整っているか

(4) 就労支援の豊富な支援者との相談の実施

アセスメントの結果は評価者個人だけで決めることなく、利用者の希望、保護者や支援者（特別支援学校担任等）の方針や計画も踏まえながら、同事業所内の就労支援の経験が豊富な支援者とも相談して検討した後に取りまとめること。

(5) 適切な障害福祉サービス利用に向けた所見作成と再アセスメントの必要性の判断

アセスメントの結果は、書面にとりまとめ、その書面には、適切であると考えられる障害福祉サービスの利用計画を立案する際の参考となる所見を記載すること。

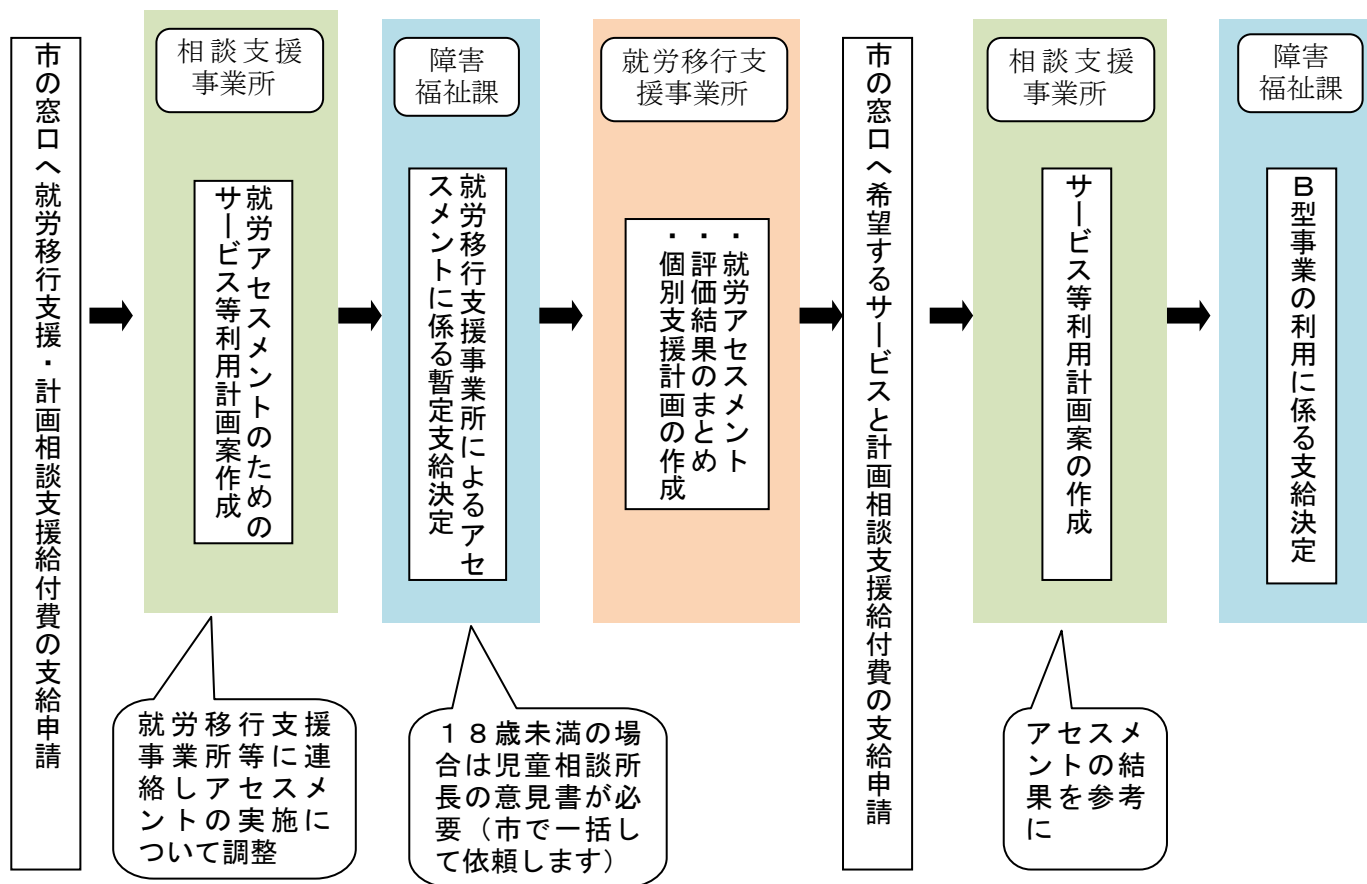
アセスメントの結果が良好な結果になっているにもかかわらず、「一般就労を希望しない」或いは「一般就労に向けた支援を受ける必要が無い」と利用者が考えている場合は、利用者との相談を丁寧に行い、以下の点の確認を必ず行うこと。

- ① 利用者が一般就労を希望していない理由をしっかりと確認する。
- ② 利用者が持っている良好な力や将来的な一般就労の可能性を伝え、希望に変更がないかを確認する。
- ③ 3年後の支給決定更新時において再アセスメントを行う事が可能であり、その頃に職業的な力が向上している可能性がある旨の情報提供を行い、利用者の再アセスメントを受ける希望の有無について、利用者の意思を確認する。

(6) アセスメント会議の開催～利用者・家族・支援者へのアセスメント結果の説明

最終日にアセスメント結果のとりまとめを行った後、アセスメント期間中に得られた観察結果（途中経過でもよい）を、利用者や保護者、指導者に対して可能な範囲でフィードバックし、利用者の今後の就労面での目標や、課題設定の参考となるようにすること。

4 就労アセスメントが必要な者の利用手続きのおおまかな流れ



厚生労働省通知等（参考）

- ・平成25年4月4日付，障障発 0404 第1号 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知
- ・平成27年3月16日付，厚生労働省事務連絡
- ・「各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル～障害者の「働く」を支える体制づくり」
- ・平成27年4月22日付，厚生労働省事務連絡「就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル」