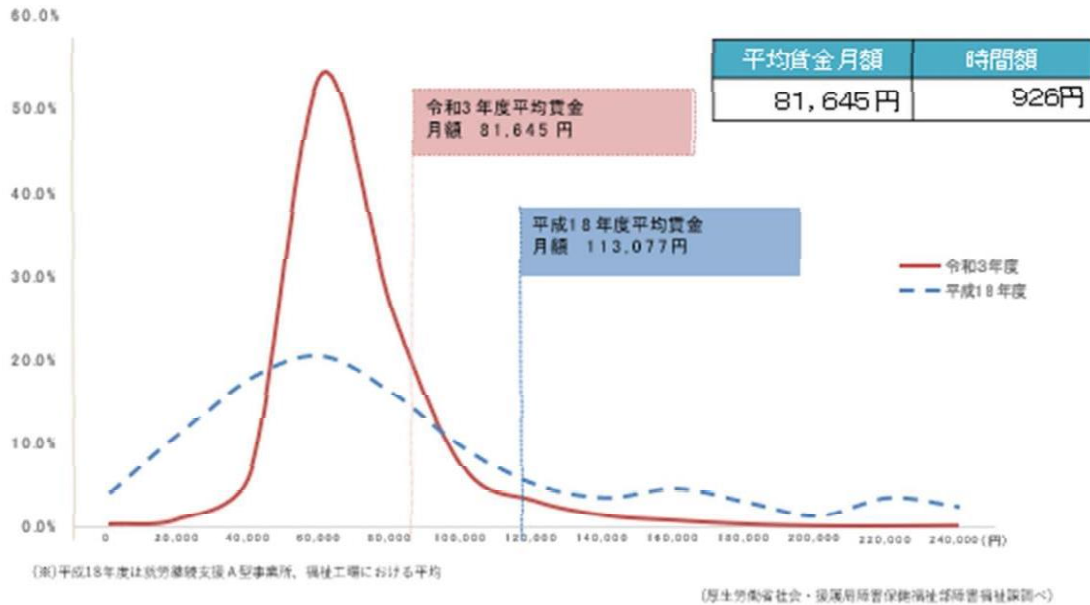


就労継続支援A型における平均賃金の状況

- 令和3年度の利用者1人当たりの平均賃金月額額は81,645円と平成18年度と比べて約28%減少している。
- また、平均賃金を時給換算すると926円となり、同年度の最低賃金の全国平均930円に比べて4円下回っている。

平成18年度・令和3年度平均賃金分布図（就労継続支援A型事業所）【施設割合】



就労継続支援B型事業について（概要）

対象者

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方や一定年齢に達している方が就労の機会を通じ、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方

- ① 企業等や就労継続（A型）での就労経験がある方で年齢や体力の面で雇用されることが困難となった方
- ② 50歳に達している方、又は障害基礎年金1級受給者
- ③ ①②に該当しない方であって就労移行支援事業によるアセスメントにより就労面の課題等の把握が行われている方

サービス内容

- ・ 就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった方について一般就労に向けての支援を提供
- ・ 平均工賃が工賃控除程度の水準（月額3,000円程度）を上回ることが指定要件
- ・ 事業者は平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- ・ 利用期間の制限なし



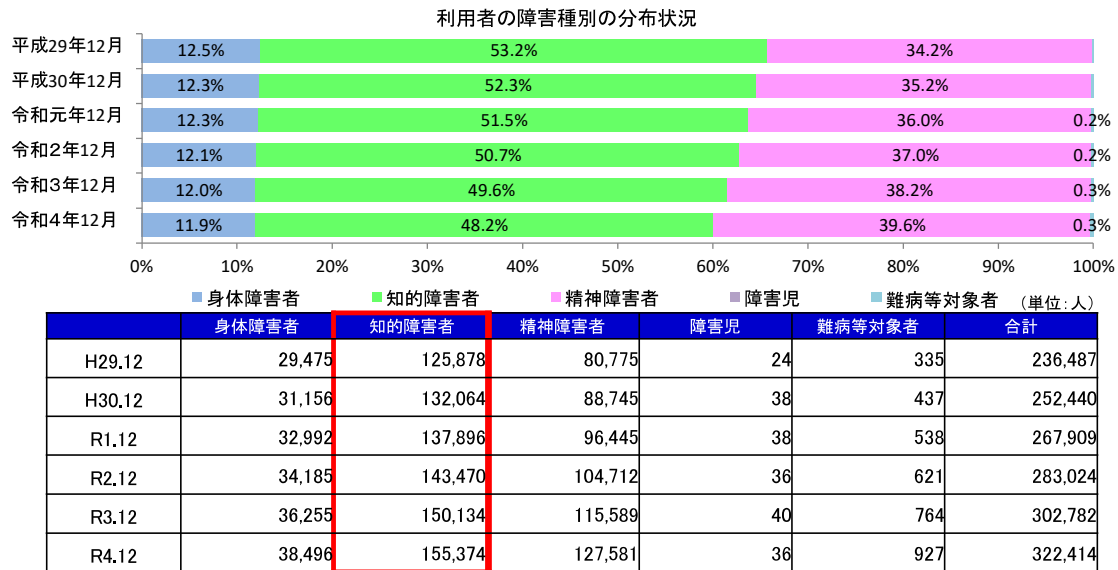
多様な働き方や働き続ける為の取り組み

○ **事業所数** 16,003（国保連令和 4年 12月実績） ○ **利用者数** 322,414（国保連令和 4年 12月実績）

【令和5年4月1日時点】
千葉県内 504事業所

就労継続支援B型利用者の障害種別分布状況

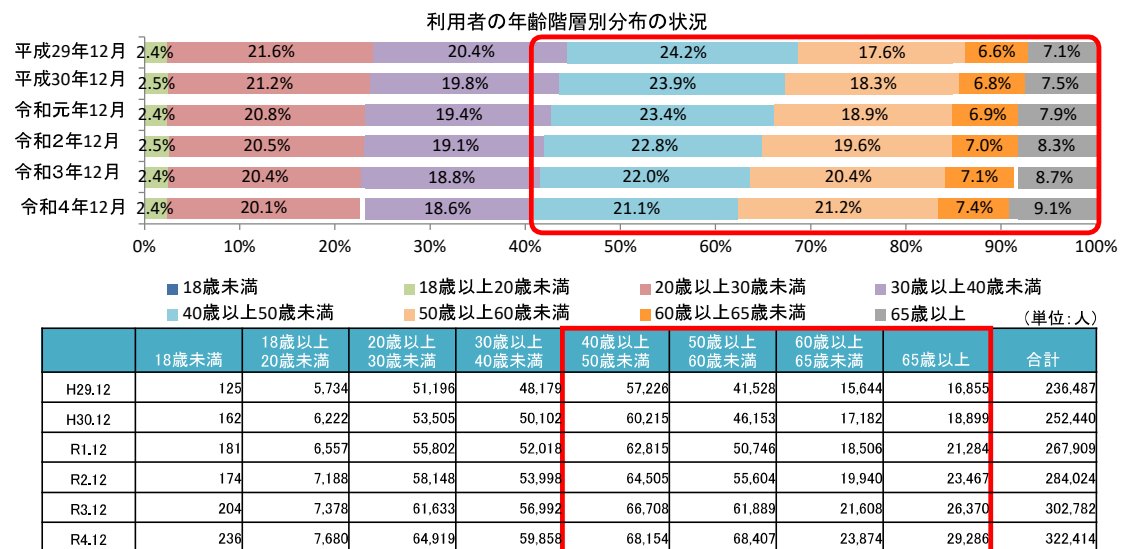
- 身体・知的障害者の利用割合は微減傾向にあり、精神障害者が微増傾向にある。
- 知的障害者の利用割合が全体の約5割を占める。



19

就労継続支援B型利用者の年齢階層別分布状況

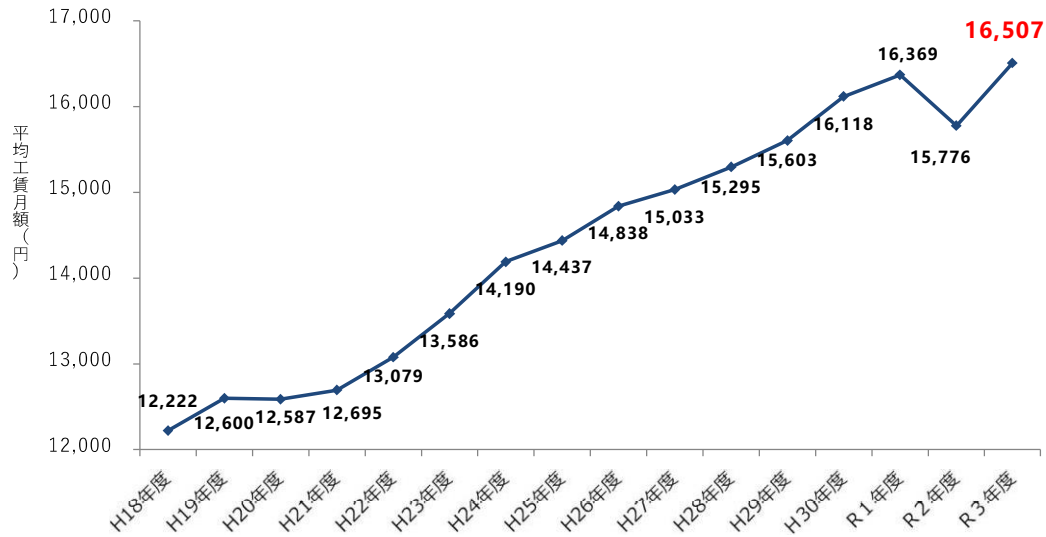
- 年齢階層別に利用者の分布を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上の利用者である。



20

就労継続支援B型事業所における平均工賃月額推移

就労継続支援B型事業所の平均工賃月額は、**平成20年度以降増加傾向である。**
H18年度と比較してR3年度は35.1%増。

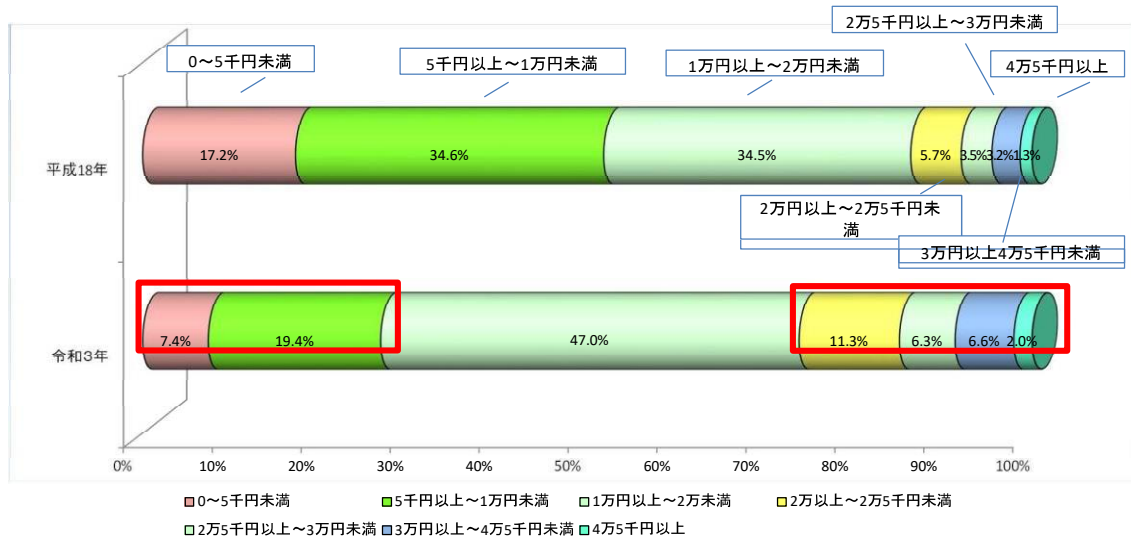


※ 平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

就労継続支援B型における工賃の状況

- 平成18年度と比較すると、利用者1人あたりの平均工賃月額が2万円以上の事業所の割合は全体の26.2%に増加。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は、全体の26.8%に減少。



【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

就労定着支援事業について（概要）

対象者

就労移行、就労継続、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障がい者で就労に伴う環境変化により生活面、就業面の課題が生じている方であって、一般就労後6月を経過した方

サービス内容

- ・相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握すると共に企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- ・利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面相当の支援を実施
- ・月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- ・利用期間は3年間（経過後は必要に応じ就業・生活支援センター等へ引継ぎ）



「顔の見える」支援により、早期発見、早期対応

○事業所数

1,533（国保連令和4年12月実績）

○利用者数

15,220（国保連令和4年12月実績）

【令和5年4月1日時点】
千葉県内 105事業所

目指すべき「職場定着の姿」とは



ナチュラルサポートの範疇を超えての「常に」「多くの」「永続的な」サポートがなくては“働くことができない”という状況は“定着”とは言い難い。
「支援者はフェーディング」を念頭においた支援が求められる。

就労系サービスにおける 「今後の方向性」と「私たちの役割」とは (まとめ)

就労系サービスにおける「働くこと」の位置づけ

	一般就労	福祉的就労
障がい者の立場	労働者	サービス利用者
仕事の配分	経営者の裁量に任される	利用者の希望が優先される

「一般就労」とは、企業や公的機関などに就職し、**労働契約を結んで働く**一般的な就労形態。それに対して、そのような働き方が難しい障がい者の就労を総じて「福祉的就労」と呼んでいます。

NHKハートネットTVより



毎日、働きに行っているのに・・・
「何で私がお金（利用料）を払わなくてはいけないの？」

就労系福祉サービスの役割とは ～働く事を通して○○～

例えば

- ・ 規則正しい生活リズムがなかなか整わないAさん
- ・ 整容面での意識が弱いBさん
- ・ 働く意欲が出てこないCさん
- ・ 日頃から自分が最優先で待つことが難しいDさん
- ・ ルールや約束がなかなか守れないEさん
- ・ 思い通りにならないとすぐにイライラしてしまうFさん
- ・ 夜更かしをして日中ウトウトしているGさん
- ・ 誰にでも友達言葉になってしまうHさん

等々

就労系福祉サービスの役割とは ～働く事を通して○○～

- ・ 「働くこと」を通して、**成長**することを支援する。
- ・ 「働くこと」を通して、**経済的安定**を図ることができるよう支援する。
- ・ 「働くこと」を通して、**社会の一員としての役割**を果たし、**地域との接点**や**つながり**を多くもてるよう支援する。(社会参加)

就労系サービスにおける今後の方向性と役割について

「障害のある人も無い人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえ、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害のある本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること
厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書より

○「地域共生（社会）」を意識した就労支援が求められる時代

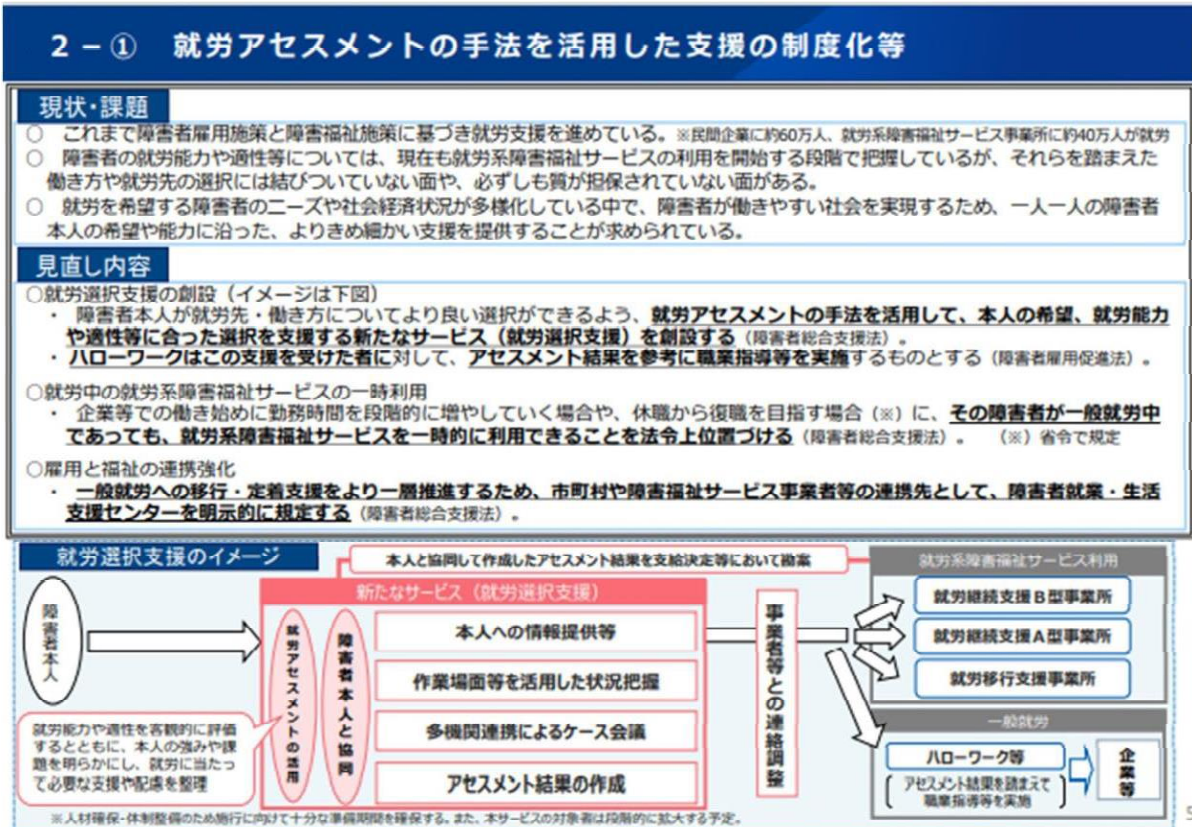
- ・「一般就労」のみならず「福祉的就労」も含め社会全体で共に働くことを目指す

○障がいのある方の「働き方」も、より多様となる時代

- ・障がいのある当事者の希望する「働き方」を第一に考える
- ・支援者はマッチングの質を高めることが求められる時代
- ・地域の実情にマッチした「地域独自の働き方」の創出（地域格差の是正）

○企業も「雇用の質」が問われる時代へ

- ・雇用の質は「量」ではなく、いかに「戦力化」するかが求められる時代
- ・中小企業をはじめとした障がい者未雇用企業を0→1にする戦略



就労選択支援の対象者

対象者の概要

- ・ 新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者
- ・ 既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者

※上記のうち、以下の橙色（新たに就労継続支援を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者）については、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、支援体制の整備状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で利用を段階的に促進する（支給決定の勸業事項とし、原則として就労選択支援の結果を求める）ことを検討

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援 B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	①	希望に応じて利用
	・ 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ・ 就労経験ありの者（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になった者）	希望に応じて利用	
就労継続支援 A型	②		
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者

利用者の事情を踏まえた実施に関する事項

※下記の事項等を考慮する方向で検討

新たなA型利用

- ・ 一定の例外的な場合（※1）に、A型利用開始後の一定期間のうち（※2）に就労選択支援を利用することも可能とする。

※1 例：A型利用開始後セーフティネットに向けた就業活動を継続する場合
※2 例：半年や1年以内など

特別支援学校在学者

- ・ 在学中に就労選択支援を利用することを基本的な考え方とする。
- ・ 現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について、地域の状況に応じた対応も可能とする。

同様のアセスメント実施済

- ・ 同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

就労選択支援の利用に困難を伴うケース

- ・ 障害特性や荷状等の本人の事情や、経済的に困難しており早期の就労収入の確保が必要等の事情により、就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

7

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用

従来より、民間企業等に就職した障害者の定着等に向けて、雇用施策や福祉施策による支援を行ってきた。今般の法改正では、これら既存の支援策に加えて、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとしている。【令和6年4月1日施行】

法令上新たに位置づけ

1. 働き始めに段階的に時間を増やす場合

- ・ 企業等での働き始めに、**週10～20時間未満から段階的に勤務時間を増やす**際に、**通い慣れた事業所で引き続き就労**することを可能とする。
- ・ 利用期間：原則 3～6か月以内（延長が必要な場合は合計1年まで）※

生活リズムの維持や、企業と事業所が情報共有し、合理的配慮の内容等について調整を図り、円滑な一般就労への移行を目指す。

※円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定



2. 休職から復職を目指す場合

- ・ **休職から復職を目指す**際に、支援を受けることにより復職することが適当と企業及び主治医が判断している場合に、復職に向けてサービスを利用することを可能とする。
- ・ 利用期間：企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。



従来から運用上位置づけ

一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用

※日中活動系サービスが対象（就労移行支援を除く）

- ・ 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に利用できる。
①企業等から事業所等への通所が認められている、②サービスを受ける必要があると市町村が認めている

※法律上の就労継続支援事業の対象である「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」に位置づけられるもの。



17

一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用において適切な支援の実施が図られるための具体的な方策～検討の方向性～

企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、今後以下について具体的な方策を検討し、各関係者が実施・確認すべき点や、報酬上の取り扱い、具体的な仕組み等について整理する予定。

1. 必要性の判断、支援のあり方

- ・ 必要性を検討・判断するにあたって、考慮すべき事項等を整理すること（休職から復職を目指す場合は、医療との連携を含む）
- ・ サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること



2. 企業との連携のあり方

- ・ 企業等と事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
- ・ 企業等と事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること



3. 関係機関との連携のあり方

- ・ 一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等、関係機関からの助言等の在り方について整理すること
- ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有すること



4. 不適切な活用を防ぐための仕組み

- ・ 企業等、事業所それぞれにおいて、必要となる規程等の整備、その内容
- ・ 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
- ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理



19

就労定着支援を実施する際に留意する点

本人

○障害者雇用促進法第4条 基本理念

障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

企業

障害者雇用促進法の基本理念に係る見直しの方向

第一 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

事業主の責務として、障害者である労働者の能力を適正に評価し、適当な雇用の場を与えると共に適正な雇用管理を行うことに加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことにより、その雇用の安定を図るよう努めなければならないものとする。（第五条関係）

支援機関

本人及び企業の状況を慎重に見ていきながら、定着状況に応じて支援量を少なくするなど、ナチュラルサポート構築を妨げないこと。特に以下の視点に留意しながら支援を実施。

さいごに

就労系サービス（支援者）の大切な視点

- ・本人の「働きたい」という気持ちを最優先に考えているか
- ・より良い「働く機会」や「働き方」の提案、提供ができているか（変化を起こす）
- ・本人の“可能性”を（限りなく）引き出せているか
- ・自主性や自己選択の機会を損ねていないか（自己決定、主体性）
- ・トライ&エラー（失敗しても再挑戦できる環境）
- ・成長につながるサイクルが構築できているか（挑戦→評価→自信→再挑戦）
- ・常に長期的視点を忘れてはいないか（5年、10年先の継続、定着のために）

自立訓練(機能訓練・生活訓練)

千葉リハビリテーションセンター 障害者支援施設更生園
篠原 正倫

自立訓練(生活訓練)

【令和5年4月1日時点】
千葉県内 73事業所

○ 対象者

地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上等のため、一定期間の訓練が必要な障害者（具体的には次のような例）
① 入所施設・病院を退所・退院した者であって、地域生活への移行を図る上で、生活能力の維持・向上等を目的とした訓練が必要な者
② 特別支援学校を卒業した者、継続した通院により症状が安定している者等であって、地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上などを目的とした訓練が必要な者等

○ サービス内容

■ 入浴、排せつ及び食事等に関する自立した日常生活を営むために必要な訓練、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援を実施
■ 事業所に通う以外に、居宅を訪問し、日常生活動作能力の維持及び向上を目的とした訓練等を実施
■ 標準利用期間(24ヶ月、長期入院者等の場合は36ヶ月)内で、自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援を実施

○ 主な人員配置

■ サービス管理責任者 60:1以上
(1人は常勤)
■ 生活支援員 6:1以上(1人は常勤)

○ 報酬単価(令和3年4月～)

■ 基本報酬			
通所による訓練		訪問による訓練	
利用定員20人以下 748単位	利用定員61～80人 610単位	所要時間1時間未満の場合 255単位	
" 21～40人 668単位	" 81人以上 573単位	所要時間1時間以上の場合 584単位	
" 41～60人 635単位		視覚障害者に対する専門的訓練の場合 750単位	
■ 主な加算			
個別計画訓練支援加算		就労移行支援体制加算	
社会福祉士・精神保健福祉士・公認心理師等が作成した個別訓練実施計画に基づいて、障害特性や生活環境等に応じた訓練を行った場合 19単位		自立訓練を受けた後、就労(一定の条件を満たす復職を含む)し、就労継続期間が6月以上の者が前年度において1人以上いる場合	
		利用定員20人以下 54単位	利用定員61～80人 9単位
		" 21～40人 24単位	" 81人以上 7単位
		" 41～60人 13単位	

○ 事業所数 1,310(国保連令和4年12月実績)

○ 利用者数 14,155(国保連令和4年12月実績)

自立訓練（生活訓練）の対象や目的

入所施設を退所、病院を退院して地域生活に移行する方や地域生活をしている方等に対して、生活能力の維持、向上等（生活の質を高め、自分自身の能力や長所を引き出す）を目的として、訓練を行います。また、日常生活等に関する相談及び助言等の支援を行います

日常生活における課題を認識し、具体的で適切な目標や目的を達成できるように支援いたします

- 1) 個別支援計画の作成
- 2) 食事や家事等の日常生活能力を向上する訓練
- 3) 日常生活上の相談
- 4) 関係サービス機関との連絡調整
- 5) 各種プログラムの提供

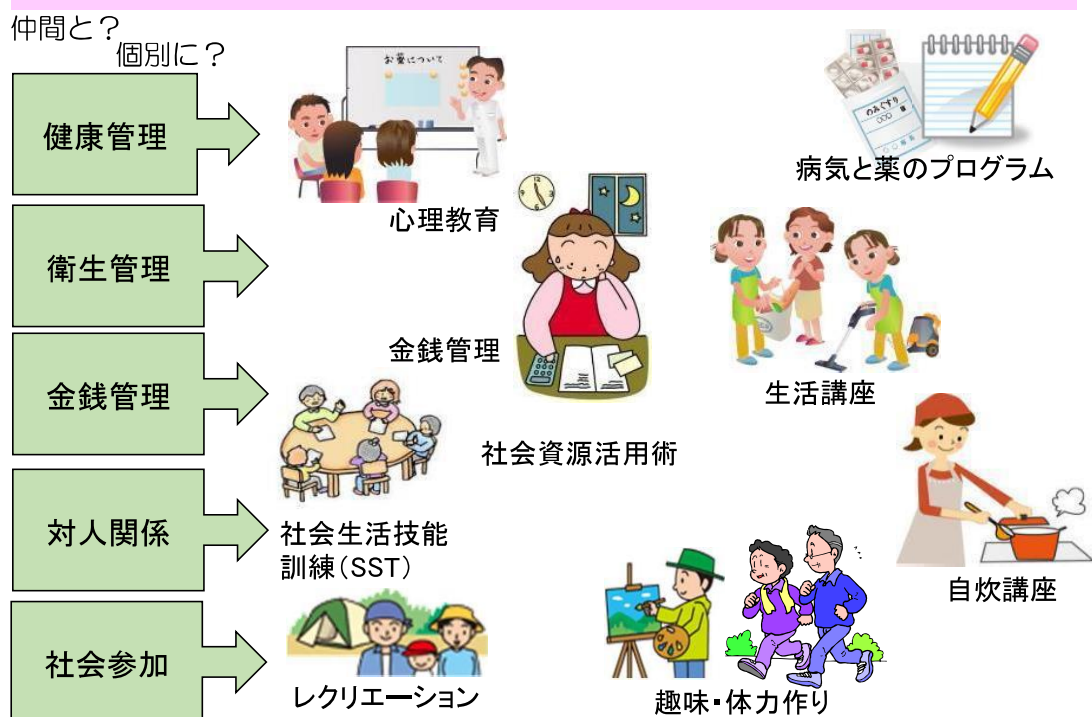
☆通所型・訪問型の訓練を提供できます。

ご希望に合わせて支援いたします

☆必要な場合は組み合わせて利用することもできます



どのような訓練の方法があるのか



入院と地域生活の間の中間施設

入所・入院生活

地域生活への移行

地域生活

2年間の有期限の訓練



リスタートするための環境整備・家族が本人に求めるもの
 病院のリズムから自宅のリズム・本人や家族の病気の理解 ⇒ 自宅

住まい探し・単身生活するための生活スキル・生活リズム ⇒ アパート

本人にあったGH探し・GHで生活するための生活スキル
 集団で生活する事への不安の解消 ⇒ グループホーム

日常生活がどのくらいできるか、アセスメントし、維持、向上するのが生活訓練。
 退所先のアセスメントや適応力を身に付けておくと、再発のリスクは低く、周囲からの生活の担保が得やすい

自立訓練(機能訓練)

【令和5年4月1日時点】
千葉県内 10事業所

○ 対象者

地域生活を営む上で、身体機能・生活能力の維持・向上等のため、一定期間の訓練が必要な障害者（具体的には次のような例）
 ① 入所施設・病院を退所・退院した者であって、地域生活への移行等を図る上で、身体的リハビリテーションの継続や身体機能の維持・回復などを目的とした訓練が必要な者
 ② 特別支援学校を卒業した者であって、地域生活を営む上で、身体機能の維持・回復などを目的とした訓練が必要な者 等

○ サービス内容

- 理学療法、作業療法その他必要なリハビリテーション、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援を実施
- 事業所に通う以外に、居宅を訪問し、運動機能や日常生活動作能力の維持・向上を目的とした訓練等を実施
- 標準利用期間(18ヶ月、頭髄損傷による四肢麻痺等の場合は36ヶ月)内で、自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援を実施

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1以上(1人は常勤)
 - 看護職員(1人以上(1人は常勤))
 - 理学療法士又は作業療法士(1人以上)
 - 生活支援員(1人以上(1人は常勤))
- } 6:1以上

○ 報酬単価(令和3年4月～)

■ 基本報酬			
通所による訓練		訪問による訓練	
利用定員20人以下	815単位	利用定員61～80人	664単位
" 21～40人	728単位	" 81人以上	626単位
" 41～60人	692単位		
■ 主な加算			
リハビリテーション加算		就労移行支援体制加算	
(Ⅰ) 頭髄損傷による四肢麻痺等の状態にある障害者に対し、個別のリハビリテーションを行った場合		自立訓練を受けた後、就労(一定の条件を満たす復職を含む)し、就労継続期間が6月以上の者が前年度において1人以上いる場合	
48単位		利用定員20人以下	57単位
(Ⅱ) その他の障害者に対し、個別のリハビリテーションを行った場合		利用定員61～80人	10単位
20単位		" 21～40人	25単位
		" 81人以上	7単位
		" 41～60人	14単位

○ 事業所数 189(国保連令和4年12月実績)

○ 利用者数 2,177(国保連令和4年12月実績)

自立訓練(機能訓練)事業について

主に身体に障害のある方で、病院でのリハビリテーションが終了した方や特別支援学校を卒業した方、また地域で生活していたけれど課題があり、地域生活の継続が困難になった方に対して、社会生活力の向上が図れるよう社会リハビリテーションを提供します。

例えば... リハビリで屋内歩行可能になったが、単独での外出や電車に乗るのが難しい
 病院を退院してから自宅で留守番をしたり、一人で暮らすことに不安がある
 学校を卒業して、大人の中で一緒に仕事をするのに不安がある
 地域で暮らしていたが、今までできていたことができなくなってしまった方



～主なプログラム～
 理学療法・作業療法・リハビリスポーツ
 パソコン・受注作業・グループワーク
 音楽・書道・美術



障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律
 施行規則等の一部を改正する省令

改正後

第六条の七（略）

一 自立訓練（機能訓練） 障害者支援施設若しくはサービスマニヤ事業所又は障害者の居室において行う理学療法、作業療法その他必要なリハビリテーション、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援

二 自立訓練（生活訓練） 障害者支援施設若しくはサービスマニヤ事業所又は障害者の居室において行う入浴、排せつ及び食事等に関する相談及び助言その他の必要な訓練、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援

改正前

第六条の七（略）

一 自立訓練（機能訓練） 身体障害者（障害児を除く。）又は障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第一条で定める疾病による障害の程度が厚生労働大臣が定める程度である者であつて十八歳以上であるものにつき、障害者支援施設若しくはサービスマニヤ事業所又は当該身体障害者等の居室において行う理学療法、作業療法その他必要なリハビリテーション、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援

二 自立訓練（生活訓練） 知的障害者（障害児を除く。）又は精神障害者（障害児を除く。）につき、障害者支援施設若しくはサービスマニヤ事業所又は当該知的障害者若しくは精神障害者の居室において行う入浴、排せつ及び食事等に関する自立した日常生活を営むために必要な訓練、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援

施設入所支援

【令和5年4月1日時点】
千葉県内 89事業所

○ 対象者

- 夜間において、介護が必要な者、入所させながら訓練等を実施することが必要かつ効果的であると認められるもの又は通所が困難である自立訓練又は就労移行支援等の利用者
 - ① 生活介護利用者のうち、区分4以上の者(50歳以上の場合は、区分3以上)
 - ② 自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援B型の利用者のうち、入所させながら訓練等を実施することが必要かつ効果的であると認められる者又は通所によって訓練を受けることが困難な者
 - ③ 特定旧法指定施設に入所していた者であって継続して入所している者又は地域における障害福祉サービスの提供体制の状況その他やむを得ない事情により通所によって介護等を受けることが困難な者のうち、①又は②に該当しない者若しくは就労継続支援A型を利用する者

○ サービス内容

- 夜間における入浴、排せつ等の介護や日常生活上の相談支援等を実施
- 生活介護の利用者は、利用期間の制限なし
自立訓練及び就労移行支援の利用者は、当該サービスの利用期間に限定

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 休日等の職員配置
→ 利用者の状況に応じ、必要な支援を行うための勤務体制を確保
- 生活支援員 利用者数60人以下の場合、1人以上

○ 報酬単価(令和3年4月～)

■ 基本報酬

基本単位数は、事業者ごとに利用者の①利用定員の合計数及び②障害支援区分に応じ所定単位数を算定

■ 定員40人以下の場合	(区分6)	(区分5)	(区分4)	(区分3)	(区分2以下)※未判定の者を含む
	459単位	387単位	312単位	236単位	171単位

■ 主な加算

重度障害者支援加算

- (I) 特別な医療を受けている利用者[28単位]
→ 区分6であって、次に該当する者が2人以上の場合は更に22単位
- ① 気管切開を伴う人工呼吸器による呼吸管理が必要な者
 - ② 重症心身障害者
- (II) 強度行動障害者に対する支援
→ (一)体制を整えた場合[7単位]
(二)夜間支援を行った場合[180単位]

夜勤職員配置体制加算

- 夜勤職員の勤務体制を手厚くしている場合
- ・ 利用定員が21人以上40人以下の場合[60単位]
 - ・ 利用定員が41人以上60人以下の場合[48単位]
 - ・ 利用定員が61人以上の場合[39単位]

○ 事業所数

2,560 (国保連令和4年12月実績)

○ 利用者数

124,463 (国保連令和4年12月実績)

71

〔宿泊型自立訓練〕

【令和5年4月1日時点】
千葉県内 6事業所

○ 対象者

自立訓練(生活訓練)の対象者のうち、日中、一般就労や障害福祉サービスを利用している者であって、地域生活への移行に向けて、一定期間、宿泊によって帰宅後における生活能力等の維持・向上のための訓練が必要な者(具体的には次のような例)

- ① 特別支援学校を卒業してた者であって、ひとり暮らしを目指して、更なる生活能力の向上を図ろうとしている者
- ② 精神科病院を退院後、地域での日中活動が継続的に利用可能となった者であって、更なる生活能力の向上を図ろうとしている者

○ サービス内容

- 居室等の設備を提供し、家事等の日常生活能力を向上させるための訓練、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援を実施
- 必要に応じて、日中活動サービスの利用とあわせて支援
- 標準利用期間(24ヶ月、長期入院者等の場合は36ヶ月)内で、自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援を実施(1年ごとに利用継続の必要性について確認し、支給決定の更新も可能)

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1以上(1人は常勤)
- 生活支援員 10:1以上(1人は常勤)
- 地域移行支援員 1人以上

○ 報酬単価(令和3年4月～)

■ 基本報酬

標準利用期間中の場合 271単位、 標準利用期間を超える場合 164単位

■ 主な加算

夜間支援等体制加算(I)・(II)・(III)

- (I) 夜勤を配置し、利用者に対して夜間に介護等を行うための体制等を確保する場合 448単位～46単位
- (II) 宿直を配置し、利用者に対して夜間に居室の巡回や緊急時の支援等を行うための体制を確保する場合 149単位～15単位
- (III) 夜間を通じて、利用者の緊急事態等に対応するための常時の連絡体制又は防災体制を確保する場合 10単位

精神障害者地域移行特別加算

精神科病院等に1年以上入院していた精神障害者に対して、地域で生活するために必要な相談援助等を社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師等が実施した場合 300単位

強度行動障害者地域移行特別加算

障害者支援施設等に1年以上入所していた強度行動障害を有する者に対して、地域で生活するために必要な相談援助等を強度行動障害支援者養成研修修了者等が実施した場合 300単位

○ 事業所数

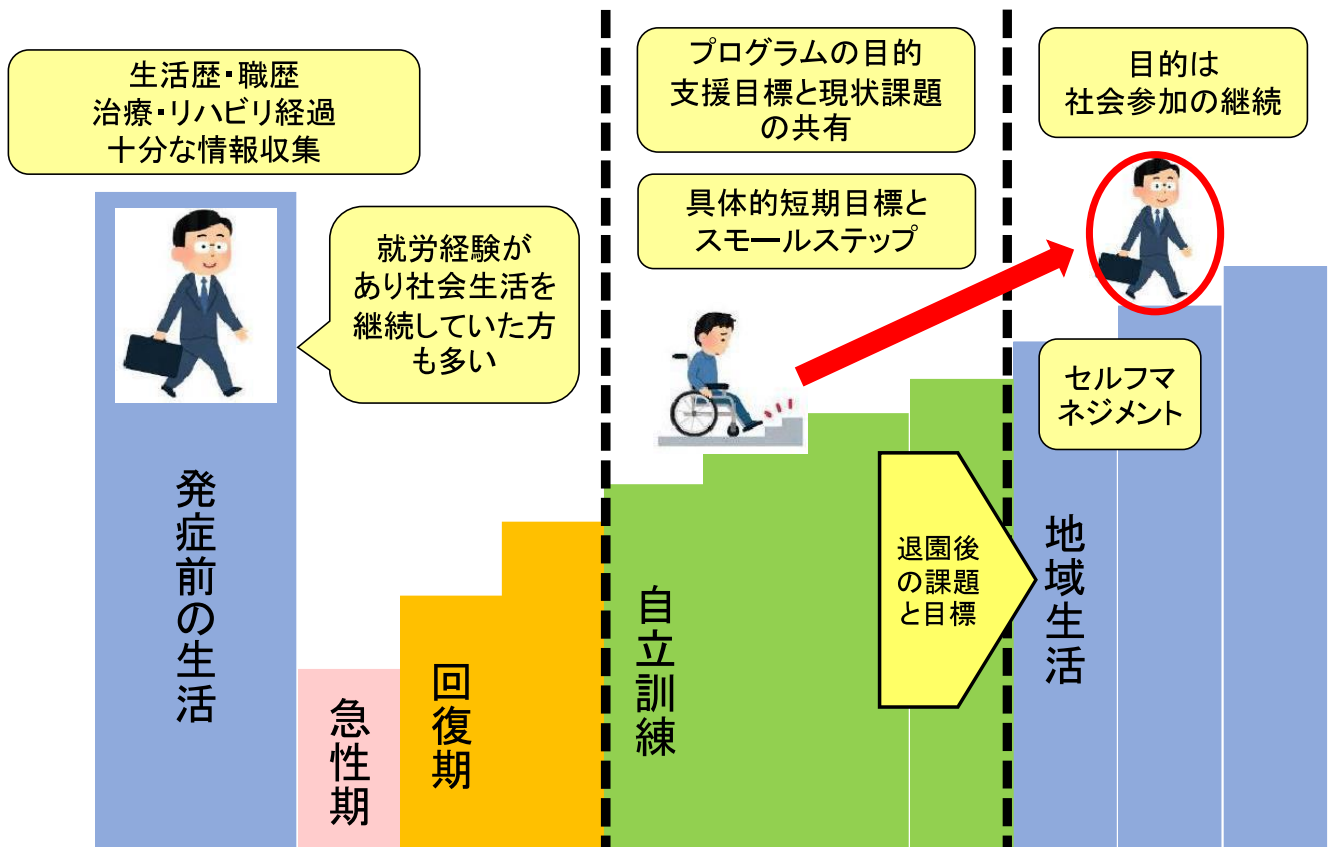
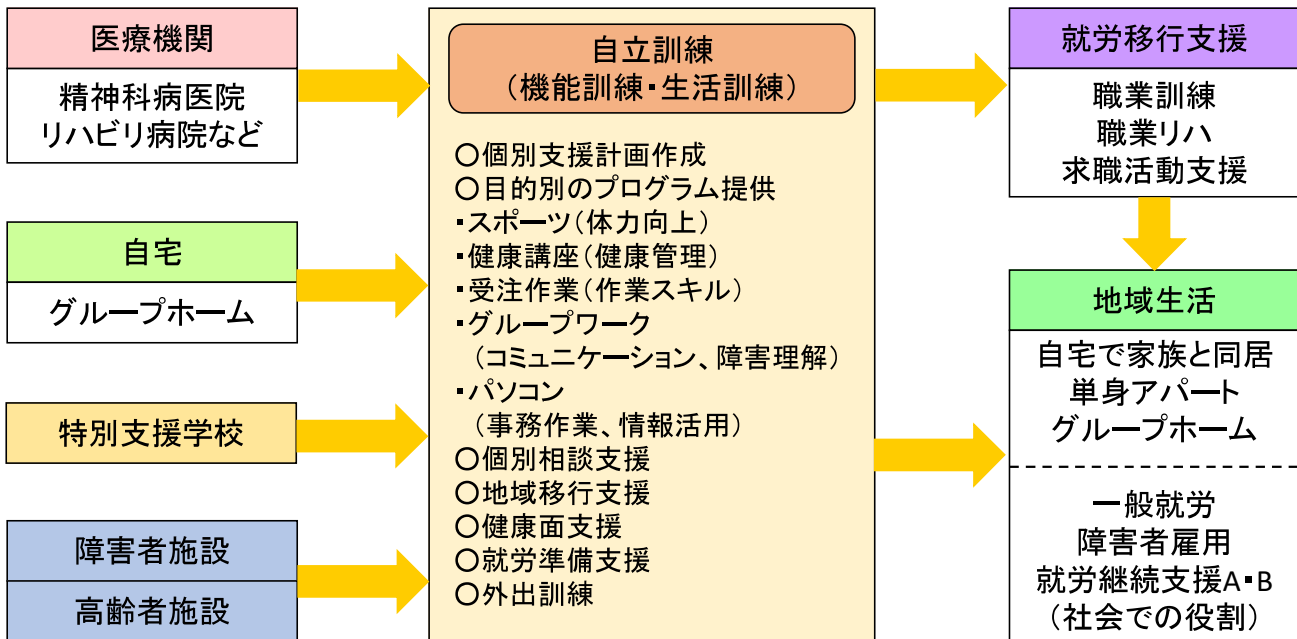
230(国保連令和4年12月実績)

○ 利用者数

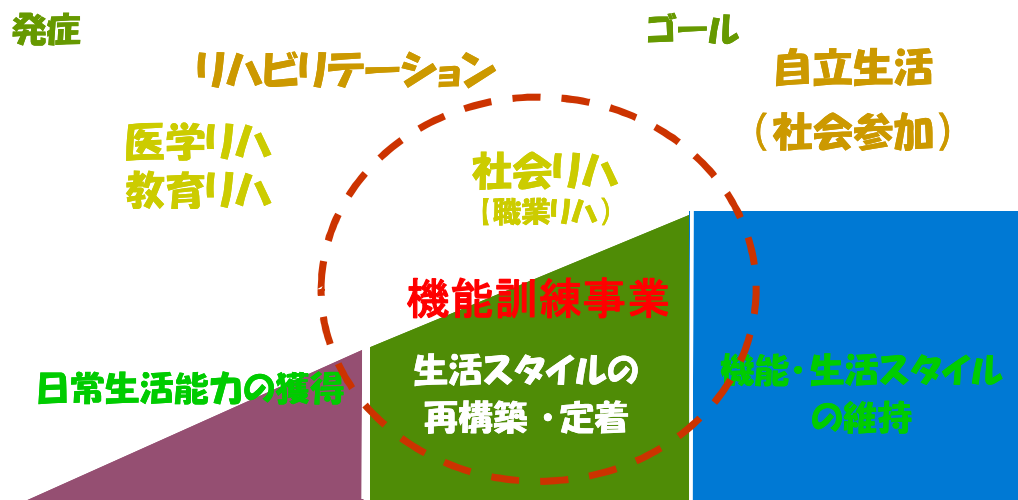
2,958(国保連令和4年12月実績)

92

自立訓練利用の流れ



1. リハビリテーションにおける 機能訓練事業の位置付け



社会リハビリテーションにおける 社会生活力とは

■ RI社会委員会の定義:1986年

社会リハビリテーションとは、**社会生活力**を身につけることを目的としたプロセスである。

社会生活力 (social functioning ability: SFA)とは、

さまざまな社会的な状況のなかで、自分のニーズを満たし、最も豊かな社会参加を実現する権利を行使する力(ちから)を意味する。

社会生活力とは「自分の障害を的確かつ前向きに認識し、自分に自信をもち、社会の中で活用できる諸サービス(社会資源)を自ら活用して、社会参加していくための力を高めること」

2. アセスメント ～ニーズを明らかにするプロセス～

- アセスメントは、利用者へ理解を深めていく中で、どのようなニーズを持っている人なのかを明らかにしていくことである。そして、そのニーズは利用者と支援者が合意できるものでないと支援を開始することが難しくなる。
- つまり、両者が合意できたニーズによって、利用者がめざす生活の実現に向けて協働して取り組むことができると言える。その人独自の生活を尊重し、より良い生活を目指すためには、アセスメントによる適切なニーズを、利用者との共通理解を図りながら明らかにしていくことが重要と考える。
- ニーズが把握できれば、次の段階として計画の立案に入り、そのニーズごとの目標設定や目標を達成するために必要な支援やサービスの選択などが、利用者主体の視点で行われていくことになる。

3. アセスメントのための 情報の収集・整理を通した利用者理解

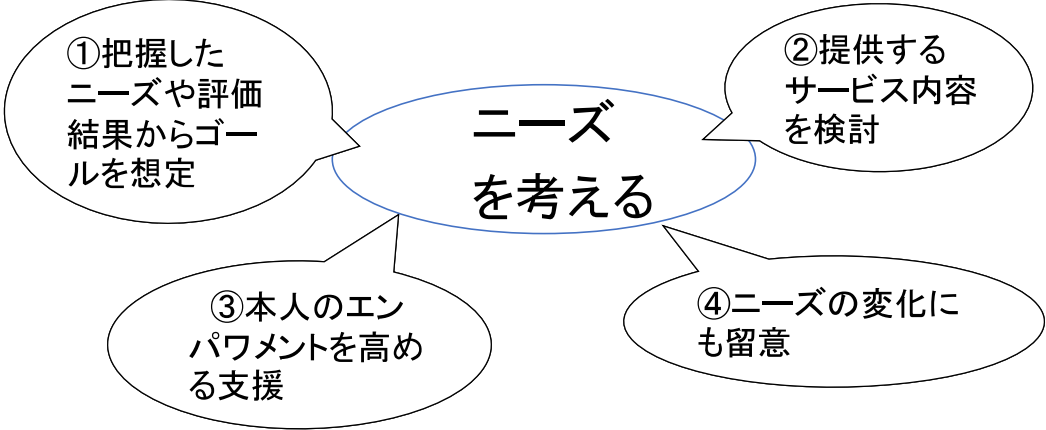
- 情報収集とアセスメントは表裏一体の関係にある。
- 把握できている情報を整理し、不足している情報は関係者から収集する。
- 必要がある場合は関係者を召集し、情報の集約・共有化を目的に会議を実施することもある。
- 情報整理シート等の活用等も有効である。
- 整理した利用者情報を活用し、アセスメント（ニーズ・課題を明らかにする）をおこなうことになる。

ICFの視点に立った利用者総体の理解

利用者のニーズや課題は、人と環境の相互作用によって生じてくることを理解する。利用者のストレングスへの気づきも大切である。

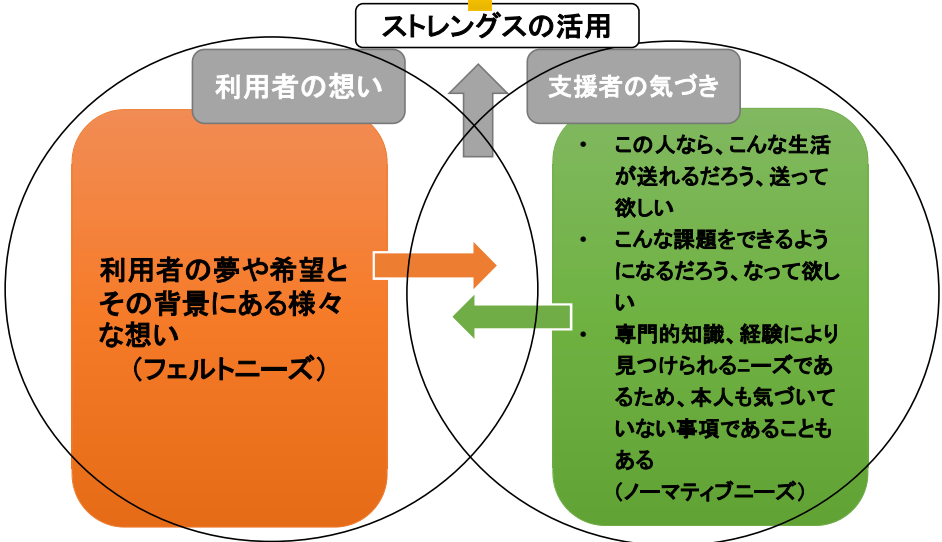
4. ニーズを明らかにする

アセスメントを通じ、利用者の主訴（表出されている希望）からニーズへと確定していく。
本人や家族の希望と専門職による評価結果をすりあわせ、利用者に合意が得られるニーズとしていくことが大切である。



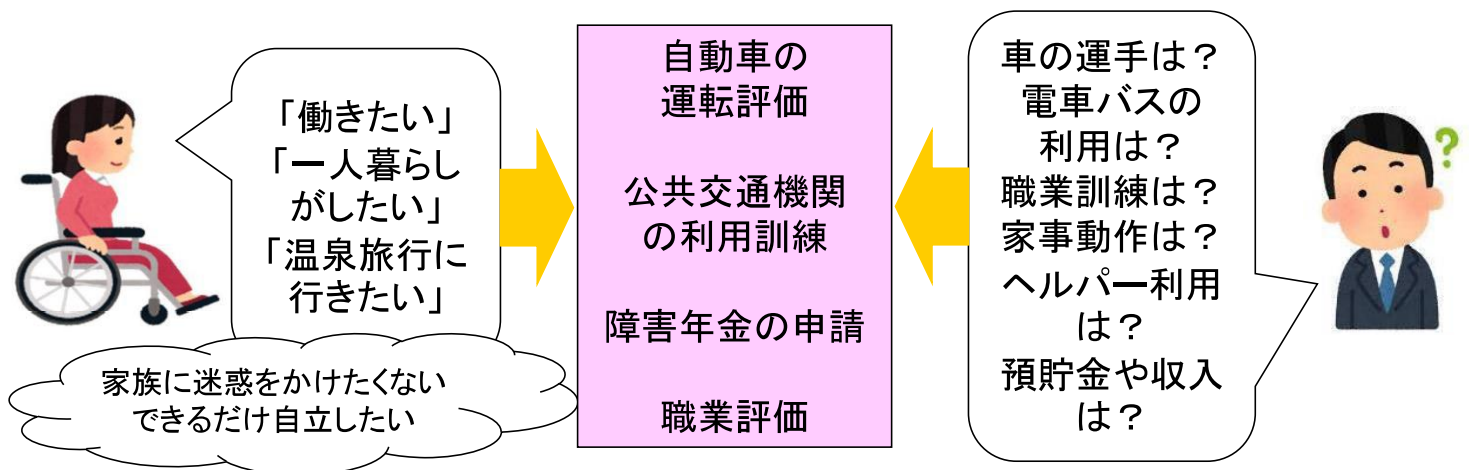
ニーズを構造的にとらえる 支援者の役割を意識する

利用者と支援者と合致されたニーズ
利用者の合意と納得によるニーズを確定する
(リアルニーズ)



利用者と支援者の合致されたニーズ (リアルニーズ)

主訴(表出されている希望)は、ニーズの一つであるが
本人の想いをすべて表しているわけではない



自立訓練で大切にしたい視点

- 利用期限を意識して、計画を立案する
- 必要な情報収集とアセスメントの重要性
- ニーズ、目標は変化する→個別支援計画の変更
- ストレngthsに気づき、活かす
- 多職種協働での利用者支援
- 利用者自身のセルフケアマネジメントを目指す
- ゴールは社会参加の継続
- 相談支援専門員、地域関係機関との連携