

令和7年

10

月

31

日

日直

移行支援的なB型

咲くら

施設長 平山真司

「カッコいい自分を目指して」

放デイも作業所も

「次のステージに進むための準備期間」
↳先を見据えた支援を↳

目次

第①部

咲くらが大事にしてること

第②部

制度の話と

支援者の役割・タスキリレー

+

（横道）

咲くらから見た移行支援による限界とB型の課題

↳咲くらは社会に出る前のバイト先!?!?↳

咲くらって どんなトコ？ 移行支援的なB型って何？

otsuziritu.org/大津市の戦後の障害福祉事業のあゆみ/

A B C

- ・1973年：発達相談員・保健師・ボランティアによる「母親教室」が開始。大津市障害児の幼稚園保育園の全入を制度化。近江学園が大津市から移転。「自然堂工房」、「あらくさ印刷共働作業所」設立。
- ・1974年：乳幼児検診大津方式スタート、**心身障害者福祉センター（現障害者福祉センター）開設**

- ・1975年：「ねっこ共働作業所」開設

- ・1977年：「やまびこ教室」開設

- ・1978年：生活ホーム「瑞穂」（美輪湖の家大津）発足。大津市障害児サマースクールがスタート。
- ・1979年：北大津養護学校開校。共同作業所「瑞穂」（美輪湖の家大津）設立。
- ・1980年：「みどり園」（和光会）開所。「ごだま共同作業所」を大津市膳所駅前「あゆみ書店」2階で開始。生活ホーム「愛育苑」、共同作業所「愛育苑」発足
- ・1981年：「やまびこ園」開設。

- ・1971年：知的障害者の権利宣言。国立高崎ユニバーシティのぞみの園開所。
- ・1973年：障害手帳制度の導入。アメリカのオレゴン州でピープルファースト活動が始まる。

- ・1974年：盲人ガイドヘルパー派遣事業創設、身体障害者自動車改造費助成事業創設、公職選挙法で重度障害者の在宅投票制度復活、東京都「重度脳性マヒ者等介護人派遣事業」創設

- ・1975年：「滋賀の福祉をすすめる会」発足、国連「障害者の権利宣言」採択
- ・1976年：全国障害者解放運動連絡会議（全障連）結成

- ・1977年：共同作業所全国連絡会（略称・共作連）結成

- ・1978年：心身障害者共同作業所への県助成制度創設。滋賀大学教育学部附属養護学校開校。

- ・1979年：養護学校義務制（全就学）

- ・1980年：日本障害者協議会結成。

- ・1981年：国際障害者年へ完全参加と平等。滋賀県では、全国で最初の福祉圏構想「県社会福祉計画」を策定。障害者生活ホーム運営費県単独補助制度の創設。

業とは、高校を卒業したあと、直接就労移行支援や就労継続支援B型へ行くのではなく、自立訓練（生活訓練）の事業所で2年間支援を受けていただき、その後就労移行支援に移行し、一般就労等を目指していただくことを目的とした事業です。

戦後の障害福祉の歩み

戦後の障害福祉事業の歩みと大津市内の事業所の整備を学ぶための年表と用語集を作成しました。大津の障害福祉の歴史を知りたい方はご覧ください。

大津市内関連リンク集

大津市内の障害福祉に関連する行政及び事業所のリンク集です。

全体報告会の視聴

市民及び事業所を対象にした協議会の活動報告と大津市の今年度の障害福祉予算及び施策の報告動画です。

各部会の紹介

協議会で設置されている18の部会の紹介です。障害福祉センターでは

皆さんの前で話す平山の経歴

◆2児（高3、中2）の父、1973年設立の無認可作業所「自然堂工房」より少し年上の1971年生まれ

◆19歳で大きな交通事故に遭い、治療前に医者からリハビリしても一生杖か車椅子と言われる中一人の障害者と出会い奮起。退院後も独学でリハビリを学び杖なしで日常生活が出来る程度に回復。

◆大学卒業後はバブル期という事もあり福祉とは全く関係のない企業の営業マンに。

◆営業外回り中に先述の障害者と偶然再会したことを機に28歳から福祉専門学校に入学、2年の学生生活を経て卒業、介護福祉士資格取得

◆30歳から（社福）しが夢翔会入職。入所施設 ステップ広場ガルの生活支援員を5年経験した後、同法人内でヘルパー、児童放課後支援（放デイの原型）、成人デイサービス等子供から大人、強度行動障害から軽度障害、生活支援から余暇支援まで様々な部署を経験

◆2011年、40歳の時に（社福）しが夢翔会 理事長の推薦で（社福）めぶき福祉会 多機能型事業所さくら（現咲くら） 施設長に着任、現在に至る。

大津で一番小さい社会福祉法人の長なのに肩書と態度だけはめちゃくちゃ大きい...

◆公職（2025年10月現在）

- ・大津市 自立支援協議会 就労支援部会 部会長
- ・大津市 自立支援協議会 就労選択支援事業 評価委員長
- ・滋賀県 地域活動・就労支援事業所協議会 副会長
- ・他

↑ 大津市自立支援協議会HPより抜粋

◆1973年設立、無認可作業所「自然堂工房（じねんどうこうぼう）」が咲くらの前身

◆実は **大津で1、2番目に古くからやっている超々老舗**

◆当初は信楽焼陶芸小物の製造販売がメイン

◆2002年 法人化し、社福めぶき福祉会 小規模授産施設 自然堂工房

→ 2008年～ A型・B型・移行支援の 多機能型事業所さくら に改名

→ 2022年～ 多機能改め 単独B型 の 咲くら に改名

ずっと1法人1事業所の小さい法人

→超々老舗なのに小さいまま現在に至るシーラカンスのような存在

法人名のように「内なる発見が心に芽吹いて」、事業所名のように「自分の人生を咲かせてほしい」
企業就労も過去25人以上送り出し、平均工賃額も2024年度実績¥45,295円(全国平均の約2倍)だが
目指すのは「就職」でも「高工賃」でもなく、「カッコいい大人な自分」

昔はA型とかB型とか移行とか無かったけど、必要なら全てやれていた。今は何か違う…。
で、A型をやメ、移行支援をやメ、**自由度の高いB型で全部やることにした。**
パツと見、縮小。でも今が 制度に縛られず 一番やりたいこと
【年限関係なく、大人・社会人になるための支援】が出来ている。

咲くらが大事にしている事

咲くらは「変化の少ない生活をつづけるための場所」じゃない。「変化を受け入れる力・変化に向き合う力を養う場所」を目指しています。

- ・それは不変の特性なのか それは本当に障害によるものなのか？ → 支援者の先回りが原因な場合もある ①中学/高校で場面緘黙と言われていたのに たった5日で「シャイ」と判明したケース
②支援者の方が「こだわりを大事にし過ぎていた」強度行動障害のケース
こだわりにこだわっているのは職員の方という場合もある

- ・構造化（低刺激）のメリット、デメリット

構造化は「する」ことよりも「外す」ことの方が大変。低刺激が当たり前になることでそれ以外を受け入れられなくなる場合も。

- ・ちゃんと壁に当たって、ちゃんと困って、「小さな出来た」を積み上げてきたか（本人なりの手応えを感じてきたか）
（例①：自転車、例②：勘違いも根拠があれば大きな力になる） **大事なのは安心して失敗できる環境**

- ・周囲の人に ちゃんと頼れているか（何に困ってるかを他者に伝えられると強い）
「周囲に頼るは自立の第一歩」（例：電車の乗り方を覚える際に一番身につけておいた方がよい事とは）

- ・働くための準備性ピラミッドは必要？ピラミッドを「家」とするなら 働きたい理由は「基礎」

嵐のDVD買いたくて就職した人 / 納品先で出会った社員さんに憧れて就職した人 / 勘違いから就職した人もいる

働く理由が出来れば 勝手に積み上げる！働く理由があれば簡単には諦めない

- ・「それってカッコいいの？」

（敢えて正解は言わない。自分で考えてもらいながら価値観を太らせていく）

働くための準備① （職業準備性ピラミッド）



本人の働きたい気持ち/理由

事業所名 咲くら (就労移行支援的なB型)

〒520-2153

Tel: 077-544-5400

Fax: 077-544-5442

HP: http://mebuki.sakura.ne.jp/image/top.html

E-mail: shimbayashi1670@bridge.ocn.ne.jp

担当者: 平山真司



事業所データ

設置主体 社会福祉法人めぶき福祉会
定員 20人 (R6.4月現在: 利用者 25人)
スタッフ数 11人
開設時間 9:30~16:00
利用料 障害者総合支援法で定められた額
就職実績 28人 (過去10年間)

事業開始 平成14年4月
平均年齢 44歳程度、(18歳~71歳が在籍)
開設日 カレンダー通り
送迎の有無 石山&瀬田駅コース、稲津&石居コース
工賃額 (賞与を含む平均額)
令和6年度平均工賃月額 ¥45,295円

年	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31/R1	R2	R3	R4
数	2名	2名	2名	2名	2名	4名	4名	1名	4名	1名	2名
就職 先	スシロー 調理	ホテル 客室 清掃	平和堂 青果	島津 フレッシュ 清掃	島津製作所内 社員食堂 調理	老人ホーム 介護 補助	日本精工 特例子会社 正社員	アヤハ 特例子会社 清掃	ダイキン 社員食堂 調理補助	スギ薬局 特例子会社 清掃	大津給食センター 調理等
	就労 A型	就労 A型	保育園 用務員補助	立命館大学 特例子会社 清掃	老人ホーム 調理	島津製作所内 社員食堂 調理	ゴルフコース レストラン 厨房		バナソニック 社員食堂 調理補助		メンテナンス会社 企業内清掃
						島津 フレッシュ 製造	平和堂 バックヤード 調理		高齢 デイサービス 営繕		定着率 50%
						ゴルフコース レストラン 厨房	島津製作所内 社員食堂 調理		病院 医療器具の 洗浄回収		R5
現在	定着率 100%	定着率 100%	定着率 0%	定着率 50%	定着率 50%	定着率 50%	定着率 75%	定着率 100%	定着率 100%	定着率 100%	スギ薬局 特例子会社 清掃 アルプラザ 惣菜 定着率 100%

就職後10年でも必要に応じて職場訪問、本人面談などあり、就労定着支援事業のように3年間だけという事はありません。働き続けられるフォローをし、退職したとしても咲くらに戻って課題を整理し、再就職した方もいます。

コンセプト

一人一人のペースに合った移行支援をしていく為に、本人が大人になっていく過程を丁寧に支援するために、令和4年3月末に利用年限のある移行支援を廃止し、当事業所はB型単独(移行支援的なB型)になりました。法人名にあるように「何か内なる発見が心に芽吹いて」、それを事業所名にあるように「つぼみをふくらませて自分の人生を咲かせていってほしい」、自分の将来に向けて力を溜める、そんな事業所でありたいと思っています。そのような想いから、B型事業所ではありますが、自分なりの「働く理由」を探し、企業就職や企業就職でなくても自分なりの就労の形を目指していくための「通過施設」・「社会に出ていくための準備期間」という考えで、いずれ卒業していくことを前提とした移行支援のようなB型を目指しています。但し、何かが芽吹き、つぼみを膨らませていくための時間は個人差があるので移行支援のような「〇年間」という期限は設けていません。一人一人に合ったペースで、ご自身の将来を見据えて進んでいける、そんな支援をしていきたいと考えています。
(B型で年限のない移行支援も就労定着もするイメージ、実例: 18歳から利用、9年目の27歳で就職)

この面々、はじめから働く力が高かった訳じゃない

PR

単なる就労訓練ではなく、社会人になる為の移行期間と捉え、特に学卒者には企業や社会と接する中で、経験を積んでもらうことを重視している。社会との接点で見聞を深めつつ、内なる気付きを大切にすることで、一人一人の「働きたい理由」がめどくよう心掛けられている。故に痒いところを察知して先回りするような支援は基本的に行なわない。

卒業した利用者の声

- ・働いて稼いだお給料で、好きなジャンプのコンサートにも行ける・グッズも買える。働くのはしんどいし、咲くらの方が楽だけれども戻りたくない(当時25歳 女性)
- ・働くことって思っていたほど難しくなかった。咲くらと変わらないかも!? 卒業しても相談に乗ってもらえるのは嬉しい。(当時24歳 女性)

取り組み内容

- ・外部との接点に特化した事業(企業委託部品製造、施設外清掃業務、施設外軽作業業務等)が中心。施設外での作業で出来るだけ福祉関係以外の人・社会との接点を持つことで理解を深め、また社会にも理解をしてもらう。
- ・基本的なイメージとしては、1年目の前半は生活リズムの安定と作業に向かう姿勢作り、その後、色々な作業をしつつ 就きたい仕事や自分が働く理由探しと仕事への意識向上、企業実習など(個人差あり。学校とは違い1年生・2年生といった設定は無し。本人の意識・マッチング等によって最短3ヶ月で就職・卒業した方もいれば、9年目で就職に繋がった方もいる。)

具体的な作業内容

- 島津製作所からの業務請負(海外輸出用フォークリフトの部品製造と会社への納品)
- 週3回程度の納品と島津工場内の一角で週1回作業
- 【狙い】単純作業だが精密機械の部品なので正確性が必要。正確性・確認が重要という意識と集中力の向上。
自分がワールドワイドな仕事をしていると言う自負、就労イメージの強化。企業の方の障がい理解を深め、雇用への関心を深める。工場内で作業することで「働く大人」を見て手本とする。
- 島津製作所関連3社へのクッキー無人販売 補充作業、事務所での単独ファイル整理等
- 【狙い】工場とは違うオフィスを見て企業を肌で感じ「自分も働きたい」「働けるかも」という意識変換のキッカケ、福祉以外の人との接点からの学び。企業の方の障がい理解を深め、雇用への関心を深める。
- ビルメンテナンス(除草)や外部施設での清掃業務、びわこ学園内での洗濯業務
- 【狙い】就労を意識できる疑似就労経験。働く厳しさや喜びの経験。外部の人との関係性からの社会力向上など。
対人関係が苦手な方や大きな集団で作業するのが苦手な方が慣れていく上でも有益な作業。
成果が見えやすく、地域の方との挨拶などの中で、やり甲斐を感じることが出来る。達成感、対人関係の向上
- 就職・実習 単なる就職活動としてだけでなく、社会的な「経験値」として位置づけ。
例) ハローワーク利用について: 職種や業種を「知る場として」「就職意欲を高めるキッカケとして」だけでなく知らない人(担当者)と話す「社会的経験値として」、希望職を絞り込めた方には「職探しとして」利用している。

咲くらが目指す移行支援的なB型

- 就職と言う【結果】だけに着目せず、社会や地域と関わりを持ち、そこで人間関係などを意識しながら作業をする【過程】を大切にすることで、「一人の社会人として」、「一人の大人として」成長してもらいたい。
- 「就労への移行」よりも「社会人(大人)への移行」と捉え、社会に出る前段階として「本人の主体性への気付き」「本人なりの働く意識・意欲」を育む期間でありたい。
- 「働く力」と「働き続けられる力」は別物。「働き続けられる力」を身につけよう!
- 大事にしたいのは「転ばないこと」ではなく、「転んでも起き上がれる力」をつけること。
「自分で走る意志(主体性のある目標)の発見」「先回りの支援で苦手を排除するのではなく、上手にいかないこと・苦手な事にも向き合っていくことで 他人とも自分とも向き合う力(大人力)を伸ばしていく」
- 様々な経験から 良い思いも少々嫌な思いも、そこから何かを気付いてもらいたい考えから、基本的には、咲くらから出た外での作業、外部の人(福祉系以外の企業も含む)との接点がある作業が中心。
障害特性を理解しつつも、色々な経験をしてもらう為、苦手なこと・人も含め、それで作業内容やメンバーは固定しない。
- 社会人への最短距離を目指すのではなく、有意義なプロセスとなるように、相談員や地域の自立訓練・他のB型・移行支援事業所とも連携しながら進めていく。*就職を確約する訳ではありません。*頑張るのは本人、咲くらはサポート役



① 島津製作所・島津プレジジョンテクノロジー（株）

ガasket製造の様子

海外輸出用フォークリフトの部品の一部、ガasketと呼ばれるゴムをグリス（機会油）を糊代わりにして鉄のプレートの溝に埋め込む作業。
月に4万個～5万個ほど製造し、会社に納品。表裏を間違えると全て再確認となるため、正確性・確実性・確認力・集中力などの向上に期待。また、納品で工場内に入ることによって工場に実際に働いている人々との触れ合いや、作業ロボットを見たりすることで働く意欲の向上になっている。



②島津製作所・島津プレジジョン・島津メクテム内にてクッキーの無人販売。

毎週、売れた個数の確認・補充・金銭管理を行う。
個数確認や金銭管理だけでなく、役割分担と連携が必要。
社内事務所に出入りするので、挨拶・言葉遣いなど社会力の向上、実際に働いておられる方を目にすることで働く意欲の向上などが期待できる。

※小銭で買い物が出来るようになった人やOLさんの事務服に憧れて就労ヤル気スイッチが入って就職した人もいます。

①②2015年9月 びわこ放送 テレビ滋賀プラス1にて同社の障害者雇用の取り組みと当方の作業・納品の様子を放送



③外部での清掃作業（感染症対策で縮小中）

週4回程度 現地に外出し、廊下や玄関、トイレなどの清掃を行う。より就労を意識できる就労疑似体験。
働く厳しさや喜びを経験。お世話される側からする側へ。咲くら職員以外の人との関係性から社会力の向上の機会にもなっている。



所内作業 手帳のカバー付、封入作業 など
※作業内容は、変更になることがあります。



就職活動 面接の様子。

就職後も 本人との振り返りの場や人事担当者との交流をし、長く働き続けられるように支援。（無期限）

※ワークライフバランス（仕事・趣味・家庭）が大切！ 大人は自分とワークライフバランスを見つけよう！

働きたくなれば自分から積み上げる

働くための準備① 就労アセスメント研修資料から引用・編集（職業準備性ピラミッド）



仕事をするのに大切なこと①

- ① 大きな声で挨拶・返事をしましょう
- ② 仕事の前の日は夜更かししないようにしましょう
- ③ 爪・フケは大丈夫？身だしなみは清潔にしましょう
- ④ 2時間続けて作業できる集中力をつけましょう
- ⑤ 仕事中はおしゃべりしないで集中しましょう
- ⑥ 仕事は一つ一つ丁寧にやりきりましょう
- ⑦ ⑥が出来ようになったらスピードアップを目指しましょう
- ⑧ ミスは少なく！ミスをしたら隠さず職員に報告しましょう
- ⑨ 分からないことは相談・確認するようにしましょう
- ⑩ チームワークを大切に、ルールを守りましょう
- ⑪ 笑顔忘れず、楽しく仕事をしましょう

【使われる言葉から見る「教育・福祉」と「労働」と【教育から労働への意識変換】

学校	咲くら	企業・社会
教育	福祉	労働
教育	訓練	仕事
生徒	利用者	被雇用者・社会人
個別支援計画	個別支援計画	雇用契約など
学校教育法	総合福祉法	労働基準法・雇用契約法など
「個」の尊重・個別対応	企業理念実現のための「個」	
「個人」を見ている	「業務」を見ている	※良くも悪くも社会や企業はシビヤ

意識の
転換期

「受け手」から「主体」へ
自分の将来を考える期間
大人になるための練習期間

大人になる為の準備期間

※社会人への移行期は在学中から既に始まっている

学校生活がずっと続く訳ではない。高校を卒業すれば成人・社会人。学齢期と比べれば確実に厳しい世界に足を踏み入れる事になる。
挨拶や言葉遣い・人との距離感は習慣による部分が多い。急には変えられない。学齢期と卒業後のギャップに本人が困る。
習慣を変えるには非常に時間を要するので学齢期の過ごし方が重要。
ご家族・先生には在学時（遅くとも高校入学時から）卒業後を意識して過ごしていただきたい。

※卒業したら何らかの形で「お仕事」することになる

ここで言う「卒業後とは」＝×「高校卒業時」ではなく、○「その更に後の二十歳や25歳を意識」
事業所は終着点じゃない。高校卒業後「どこの事業所に行くか」ではなく、「どこの事業所を利用してどんな大人になるか」、「事業所を利用する」の『利用する』は通う事ではなく、本人の成長に向けて「大人への通過点として『本人（保護者）がメリットのある使い方をすることだ』と考える。
学齢期は「保護者と学校の二人三脚」、高校卒業後は「保護者と事業所の二人三脚」の中で本人なりの自立のあり方を模索し、大人になっていってほしいと思います。

就職・仕事は 大人になるための手段

あなたが思うカッコいい大人はどんな人？

自分の理想を目標に

第②部

本人が人生というマラソンを走り続けていくために

咲くらが考える 就労移行支援的なB型とは
～ 支援者の役割と 支援のタスキリレー ～

社会福祉法人めぶき福祉会	咲くら	施設長
滋賀県地域活動・就労支援事業所協議会		副会長
大津市自立支援協議会	就労支援部会	部会長
大津市自立支援協議会	就労選択事業	評価委員長
		平山真司

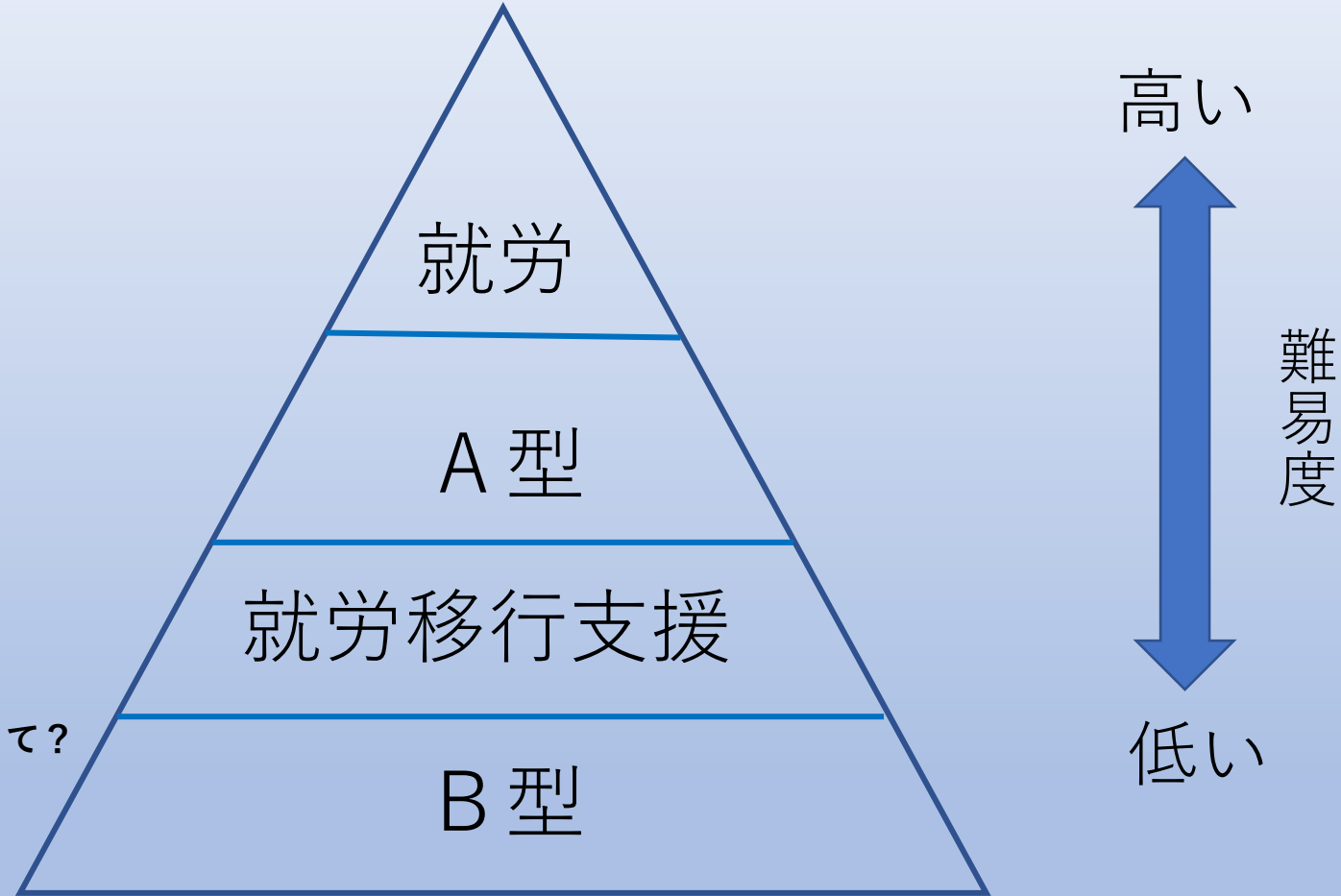
はじめに

卒業後の進路にこんなイメージ持っていませんか？

そうとも限らない。

そもそも、就労に
必要なスキルって？

「作業力が高い」よりも大事なことって？



こんなイメージが大半だった

~~草津は高校卒業後にB型に行けるのに
大津市は高等学校卒業後
B型には行けなくなった~~

⇒ 自立支援法が始まった時から
全国統一で例外を除き原則として高校卒業後に
直接B型に行くことは出来なくなった

何故 その少し前まで直Bが可能だったのか？

- ・ 自立支援法が出来るまでの事業所は「旧法 授産施設」だった。
- ・ 平成 2 2 年～新事業体系に乗り換えるのに5年経過措置があった。
- ・ この5年間は、旧法の授産施設と新法の事業所が混在した。
- ・ 混在期は、早くに乗り換えた新法事業所は直 B 不可、ギリギリまで乗り換えずにいた旧法授産施設は直 B 可能となってしまう。
- ・ 不公平が生じるので平成 2 7 年迄は どちらも直 B 可能と経過措置

だから、平成 2 7 年まで特別な手続き不要で直 B が可能だった。

例外的に直接 B型利用が可能だった対象者とは？

- ①就労経験があって一般企業に雇用されることが困難となった者
- ②50歳に達している者 又は障害基礎年金1級受給者
- ③上①②のいずれにも該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている B 型利用希望者

＊③が所謂「直 B アセス」と呼ばれていたもの

当時大津は「大津ならではの移行支援」創設期でもあり原則 移行支援 or 大津ならではの移行支援を遵守、でも草津は柔軟に対応していた

→ 全国的に直 B アセスを受けたら B 型に行ける！みたいな流れになった

まず、現在の高等部卒業後の進路 の整理しましょう

・企業就労

・就労継続A型

・就労継続B型

・自立訓練＋就労移行支援

・就労移行支援

・自立訓練

・生活介護

→ それぞれの違いは？

→ 共通点は？

現行の高等部卒業後の進路 の 確認

就労系

・企業就労

障害者雇用のは大半は短時間労働（4 時間程度）

・就労継続A型

雇用契約有り、最低賃金補償、利用者だけど従業員、期限無し

*但し定年有り

・就労継続B型

雇用契約無し、給料ではなく工賃、作業（働く練習）期限無し

・自立訓練＋就労移行支援

2年間の生活訓練と2年間の就労訓練

・就労移行支援

2年間の就労訓練

・自立訓練

2年間の生活訓練

・生活介護

日常生活の支援、活動の提供

昔で言うところの「作業所」は、現在「就労系」と「訓練・介護系」に分かれています。
この資料は就労系視点で進めています。

(A型は雇用契約がある以外は)

違う点→ 設定期間の有無・給料(工賃)の差

**共通点→ 全て就労を目指すことが
前提の訓練の場**

*** 移行支援だけでなくA型もB型も就労を目指す訓練
(全て中間地点・通過施設)**

*** 目指す目的地は同じ「就労」、**

(平山の解釈: 社会人・大人になっていく期間)

卒業後の進路（福祉 就労系） 再確認

- **就労継続A型**（雇用契約あり:利用者だけど従業員）

- **就労継続B型**（期間の定め無し）

* 生活介護寄り、A型寄り、移行支援寄り、抱え込み型、送り出し型 などなど

B型は自由度が高いからこそ、選ぶ側の知識と見る目が必要

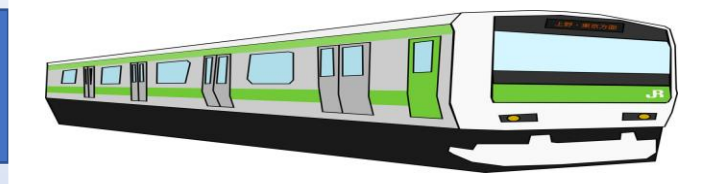
- **自立訓練＋就労移行支援**（基本:2年＋2年）

- **就労移行支援**（基本:2年）注:就労の確約ではない

全ての福祉就労は
就労を目指す訓練

目的地(社会人になる為に)(就職する為に?)に向かうために どの電車に乗るのか

A型・B型



普通列車

(在籍に制限なし)

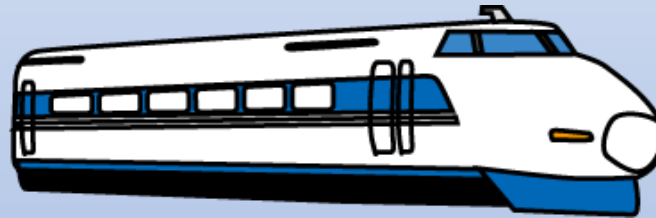
自立＋移行



急行列車

(2年＋2年で4年)

移行単独



新幹線

(2年)

*全て 目的地(就労)に向かうための手段

*違うのは 準備する速さ(在籍できる期間)

*本人に合った電車はどれなのか

Bアセスが 令和7年10月～「就労選択支援」なるものになりました

＊簡単に言うと 就労系のどのサービスを利用するにもアセスメントが必要になる制度。令和7年10月一斉スタートの予定だったが間に合わず先ずはB型からのみスタート

2－① 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

現状・課題

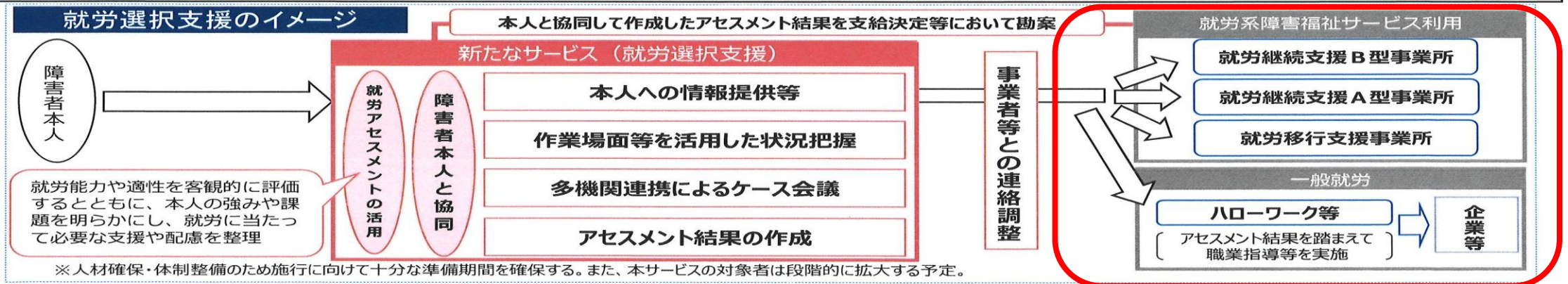
- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

令和4年障害者総合支援法等の一部改正による見直し

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



例外として①就労経験があって一般企業に雇用されることが困難となった者、②50歳に達している者 又は障害基礎年金1級受給者は 就労選択支援不要

就労選択支援の創設についての政令事項・省令事項

概要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

※ 障害者部会報告書（令和4年6月）を踏まえ、サービスの利用期間は、概ね2週間（最大でも2か月）程度とする

法の条文

第五条（略）

※ 第13項を新設

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であつて、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして①**主務省令で定める者**につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の②**主務省令で定める事項**の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の③**主務省令で定める便宜**を供与することをいう。

※施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

施行期日（案）

令和7年10月1日

省令の具体的内容（案）①

就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

省令の具体的内容（案）②

- ①本人と協同して確認した就労選択支援を利用する障害者の
- ・ 障害の種類及び程度
 - ・ 就労に関する意向
 - ・ 就労に関する経験
 - ・ 就労するために必要な配慮及び支援
 - ・ 就労するための適切な作業の環境
- ②その他適切な選択のために必要な事項

省令の具体的内容（案）③

- ・ 障害福祉サービス事業を行う者、特定相談支援事業を行う者、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関その他の関係者との適切な支援の提供のために必要な連絡調整
- ・ 地域における障害者の就労に係る社会資源、障害者の雇用に関する事例等に関する情報の提供及び助言
- ・ その他の必要な支援

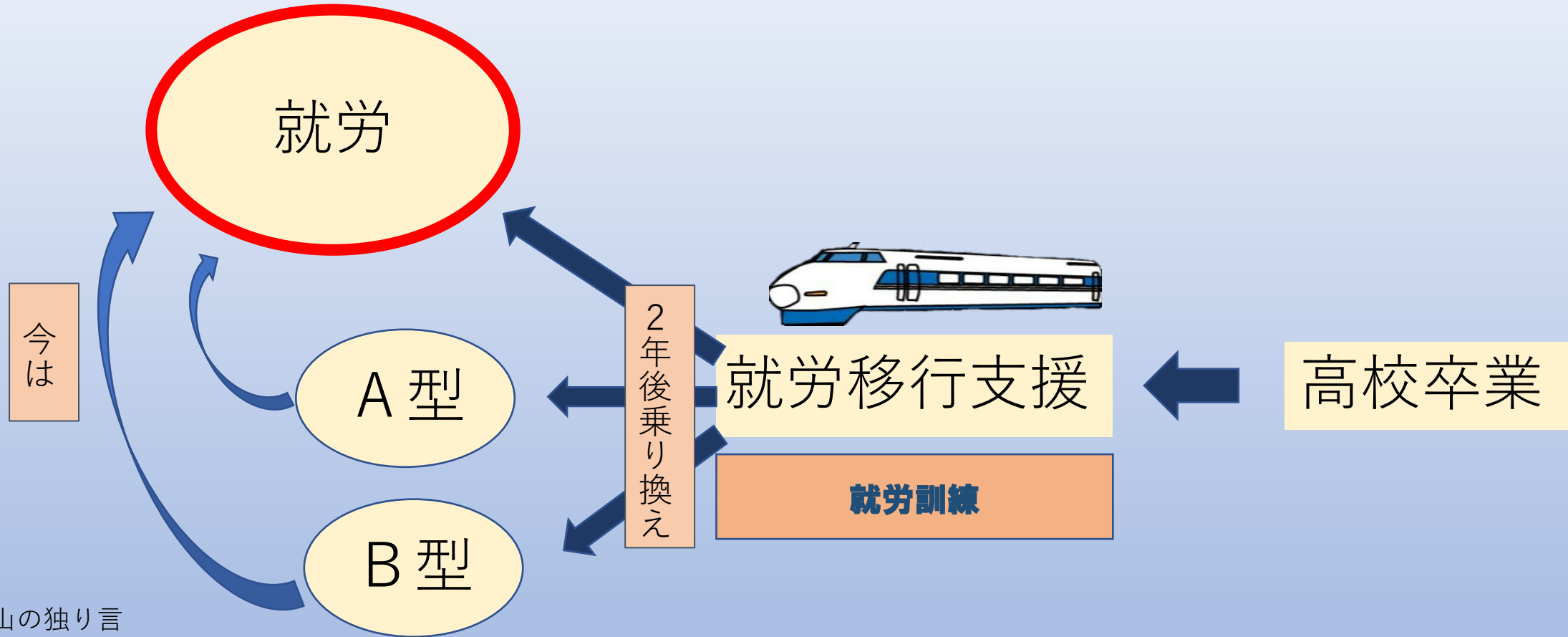
※ 支給決定期間は1か月又は2か月で市町村が定める期間とする

※ 市町村は、支給要否の決定に当たり、当該申請に係る障害者が就労選択支援を利用している場合には、その評価及び整理の結果について、勘案する

※ 就労継続支援B型を利用する意向を有する者は、令和7年10月以降、利用申請前に、原則として、就労選択支援を利用することとする。ただし、同様のアセスメントが実施されている場合や本人の事情（障害特性や病状など）等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。

本来は「どのサービスから始めるか」よりも その都度 本人の成長に合わせて計画相談に反映する筈だったが、計画相談が人手不足で上手く機能していない。Bアセスメント(直Bアセス)も同じ狙いだったが、B型への通行手形のようになってしまったので「就労選択支援事業」で仕切り直そうというもの。でも結局は 早い段階で選別のようなイメージがあり、保護者・本人は より一層 安全策をとりたい心理が働き、伸びしろにチャレンジしなくなるのでは と懸念

厚労省が考える制度のイメージ図 (平山解釈)



平山の独り言

15年ほど前の就労移行支援は、高校を卒業したら全員が就労移行支援に行って、2年間 本人は自分の将来を考え、社会に出ていく準備をする期間という解釈で、支援者は2年間のアセスメント期間を経て本人に合ったサービスに繋げていくという話だったのに、いつの間にか「就職させなければいけないサービス」になり、今年には 本人が高校在学中に見極めて行先を決める「就労選択支援」が始まる。国の狙いは分からなくもないが 実際は振り分けることが目的になっていく気が.....。

16歳の頃の私をアセスメントしたとして、私の親も学校の先生も、私自身ですら 誰も 将来 作業所の施設長になって今ここで喋ってるなんて思わなかったと思う。人は、まわり道をしたり、時には立ち止まったりしながら、新しい道を見つけていくのに、16歳頃に進む道を決める（決められる）のは果たして幸せなのかなあ....。ちゃんとまわり道出来る福祉サービスになってほしいなあ。

「大津ならではの移行支援」はどれ？

- 就労継続A型

- 就労継続B型

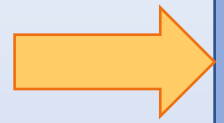
- 自立訓練＋就労移行支援 この形？

- 就労移行支援

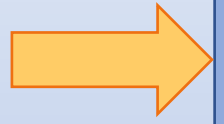
現在 大津には3カ所の「大津ならではの移行支援」がある。
2年間の自立訓練と2年間の移行支援を足して4年間 モラトリアムな時間を提供しようというもの。

前大津市長 肝いりで「障害者の大学」的な位置づけとして創設された
基本的には同学年・座学中心で経験を深めながら自分の将来を考えようというもの。
でも咲くらの経験の深め方の考えはちょっと違う。咲くらならではの移行支援とは

先程 福祉就労は全て大人になる為の移動手段(電車)と言った

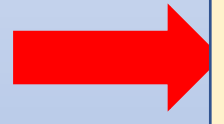


電車なら乗換可能

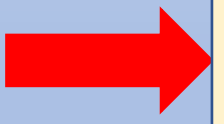


途中乗車・途中下車可能

全て相互乗り換え
可能



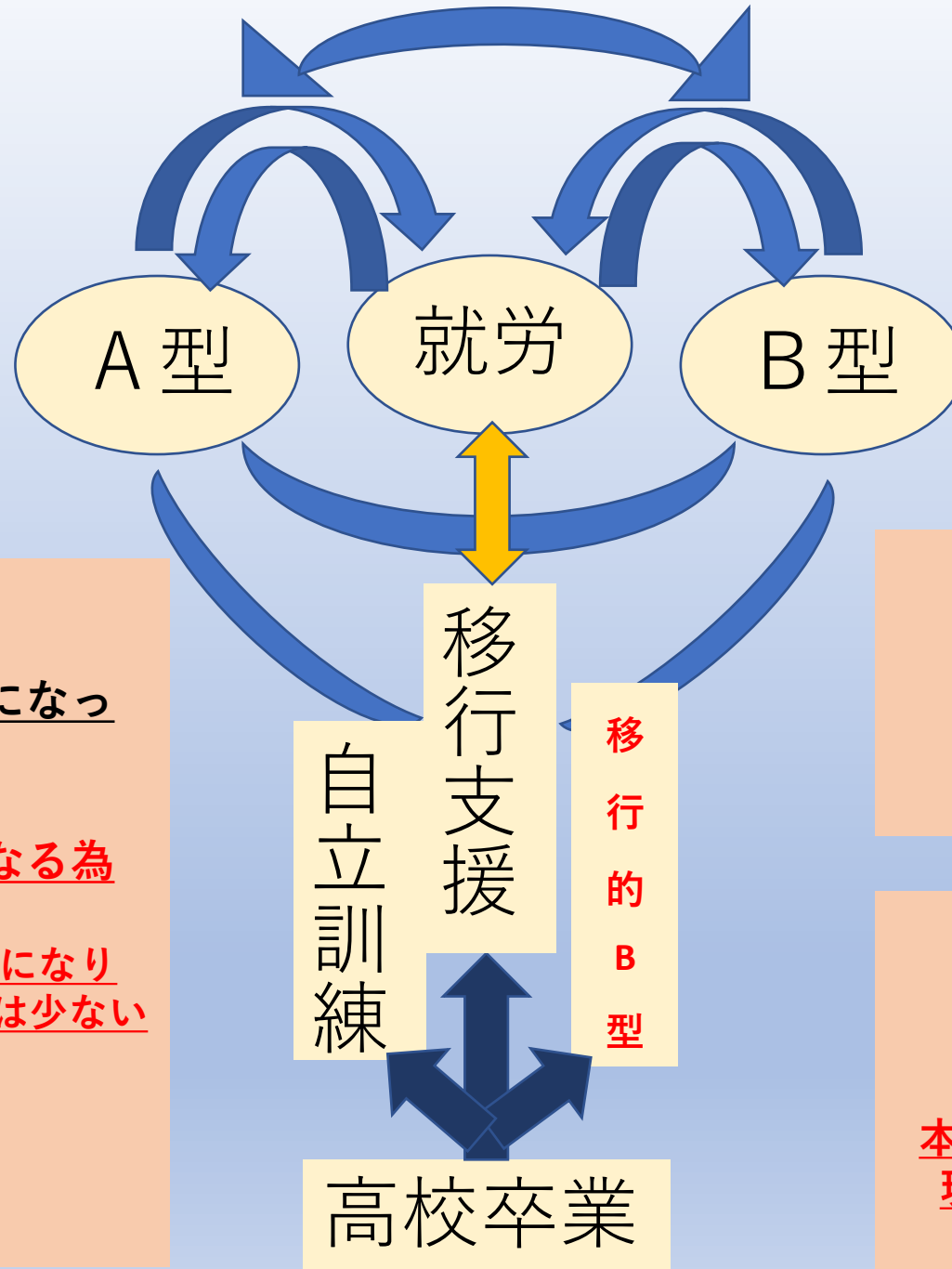
必要に応じて乗り換え、時間が掛かっても、失敗しても 何度でもチャレンジ可能



その時の本人のペースに合った支援を選ぶ、
その考え方こそが「咲くらならではの移行支援」

「就労」に移行するのではなく、『大人*社会人』に成長していくという考え方

咲くらが考える 移行支援 イメージ図



必要に応じて必要な場所で。

A型やB型は
その電車に乗り続ける事が目的になって
しまいやすい

作業内容は、あくまでも大人になる為
の手段

将来絶対に何とか屋（例：パン屋）になり
たいとかじゃなければ気にする必要は少ない

本人が興味や目的があるなら
B型からB型への移籍/転籍
(スモールステップ アップ) もアリ

対人関係・作業を通して
様々な経験を重ね
自分の将来を意識し、
考える時間

=モラトリアム期間の保障



人によって必要な時間は違う

本当はどこからスタートしてもいいが
現行制度では初めにどのルートから
行くかは重要かも

咲くらが考える移行支援的 B 型

制度で4年を保障するのが大事な訳じゃない

・その人のペースに合った期間で 安心してチャレンジできる

・失敗から学ぶために「安心して失敗できる期間」を必要な時間 保障する

「就労」へ移行するのではなく、『大人＊社会人』に成長していくことを大事にする
それこそが 咲くらが考える「咲くらならではの移行支援」

・必要な時間には個人差があるので、2年間とか4年間とか期限の縛りは無し

・在籍9年、26歳で母が入院、小遣いなくなったことがキッカケで本気スイッチon→就職した例も
彼は移行3年＋B型6年、現行制度下で別事業所なら「就職できない人」と決めつけられていたかもしれない

・施設外就労先で出会った社員さんの事務服姿・凛とした立ち姿に憧れたことがキッカケで就職した例

・「大津ならではの」が大学・学校だとするなら、「咲くらならではの」は大学時代のアルバイト

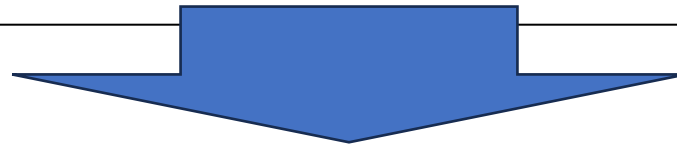
学校スタイル(同世代/授業形式)で学ぶのか、アルバイトスタイルで実体験を通じて社会経験を積むのか。

どっちが正解とかじゃなく、どっちが合っているか。

咲くらでは、幅広い年齢層・人間関係の中で、多少でもお金を稼ぎながら色々な社会経験を通じて様々な価値観にもまれるを大事にしている

養護学校新卒生の多くは

- ・働いたことがない(アルバイトをしたことがない)
- ・働く理由がない(働く理由が見つかっていない)
- ・働くことで得られるメリット・デメリットについて深く考えたことが無い
- ・そもそも「働くとはどういうことか」をイメージするだけの社会経験がない
- ・作業所の工賃(数万円)でも小遣いとしては大金、満足できてしまう
- ・高校在学中に、卒業後の行き先は考えても、更にその先までのイメージを持つ人は少ない
- ・保護者は、本人以上に「就職よりも福祉的就労」を望んでいるケースが多い



その結果、卒業後に就労移行支援に行ったとしても2年の期間中に上記を覆せなければ
就職に繋がらないだけでなく、その後 B型に終身在籍になってしまうケースが多い

B型事業所および そこに通う利用者の多くは

- ・就職支援よりも自事業所の高工賃を目指すことに力を入れている（現在の制度上、支援の中身ではなく工賃の高さが事業所評価の基準）
- ・作業力が高い人は、事業所にとって「大事な戦力」になってしまう（事業所が高工賃を支払うためには高収入が必要。高収入を得るためには高い労力が必要）
- ・事業所は、大事な戦力を就職に送り出す事は戦力ダウンになるので就労支援に消極的（戦力ダウンは収入ダウン、工賃ダウンに繋がり、ひいては事業所評価ダウンに繋がる）
- ・事業所/保護者の多くは、変化がない事を「安泰」、変化を「リスク」と捉えて挑戦することに消極的になりがち
- ・学校も事業所も保護者も就労へ送り出すのは「移行支援の役割」というイメージが強く、B型事業所から企業就労や他事業所への移籍について言い出さない事も多い
- ・そもそもニーズが「安泰」なので就労可能なスキルを身につけても相談モニタリング等でステップアップに反映されにくい
- ・相談員は意思決定を重視するため、本人から「就職したい/辞めたい」等と言い出さない限り、「安泰(現状維持)」が最優先事項（無理はさせないという視点）



その結果、一度B型に入ってしまったら、本人・保護者・事業所・相談員 全員が「成長・挑戦」よりも「安泰」を求め「終身在籍」を希望しがち

逆に、一度でも就労経験がある人はB型アセスメントや就労選択支援を受けずともB型を利用できる。

計画相談によるモニタリングでステップアップも機能しにくいのが現状。就労できる(できた)力があるのにB型に終身在籍でよいのか？

●企業就労やステップアップ福祉就労は、作業スキルや経験値よりも本人や保護者の意識による事が殆ど

●移行支援の課題 → 2年で足りる方もいるが、新卒生の多くは意識を上げるには時間が足りない

●B型の課題 → 初めからB型の方、移行支援からB型になった方とも「安泰」と意識向上を止めてしまいやすい

→ 移行支援の2年じゃ足りないが、B型で期限が無くなると「安泰」から終身利用希望になりやすい

そういった理由もあって 自立訓練(2年)と移行支援(2年)を組み合わせた「大津ならではの移行支援」が生まれた訳だが 咲くらの考えはチョット違う

咲くらがイメージする就労移行支援的なB型は → 移行支援とB型の良い所取り
「大津ならではの」を大学とするなら 咲くらは学生時代のバイト先

- ・2年で時間が足りる方は移行支援のようにテンポ良く、
- ・同世代、座学、困る場面のシミュレーションではなく、色んな世代、色んな価値観の中 リアルに困ってOJTで経験を積み上げる
- ・2年では時間が足りない方は2年以上かけてじっくり丁寧に「自分にとっての自立とは何か」を考える時間に
- ・長い在籍で「安泰・終身利用希望」になってしまう方には「大人になるまでの通過施設」として それを予防
- ・もちろん結果的に長い在籍になってしまう事はOK。あくまでも位置づけが「通過施設」であるということ。
- ・咲くらのその先、自分の5年後、10年後を意識し、自分の理想の大人像、自分にとっての自立を少しでも考える

・令和7年10月から先ずはB型から「就労選択支援事業」なるものが開始し、本人にどの福祉サービス(A/B/移行)が っているのか在学中に検討する場(今まではBアセス)が必要となるが、それは 普遍的なものではなく、あくまでも 働いた経験がない その時点でのアセスメントでしかない。

福祉就労は全て大人になる為の移動手段(電車)

但し、この電車たち、
乗っただけでは進まない
乗っていても走らないと動かない

じゃあ、誰が走るの？

何処に向かうの？

やっここで冒頭のマラソンの話へ

(電車の例え、マラソンの例え 等、ややこしくてすみません)

主人公は？ → 勿論 A さん本人

誰が走ってる？ → A さん本人 + 支援者
(マラソン) (駅伝チーム)

目的地は？
(方向) → 企業就職？

→ 地域で暮らす将来の A さん

→ 社会人としての将来の A さん

→ (本人なりに) 仕事を頑張る将来の A さん

大人の A さん

じゃあ、支援者はAさんの人生にレールを敷く役なの？ ×

導いてあげる役なの？ ?

- ・支援者は、本人が人生というマラソンで力を発揮する為の体力をつけるトレーニングのコーチ・監督、 保護者は マネージャー的存在
- ・支援者はAさんが挫けそうな時に励ます伴走者でもあるが、走るのは本人。
- ・走り続けられる力、躓いても転んでも立ち上がれる力をどう身につけていくか

学校も 事業所もAさんが次のステージに進むための準備期間 という点では同じ！

卒業という学校にとってのとりあえずのゴールは

→ 次のステージ(事業所)のスタート地点

→ 事業所のとりあえずのゴール(就職等)は

→ 社会人としてのスタート地点

各々の準備期間でウォーミングアップが不十分だと

→ 次のステージで怪我が多くなる

多少の怪我や挫折は仕方ないにしても

その後に大きく関わる大きな怪我・挫折は避けたい

→ どうやって回避する？

コレを学齢期の支援者の方が
意識しておいてくれると とても心強い

⇒ 問題は守り方

私たちは支援者(コーチ/監督/マネージャー)

⇒ 先を見据えた支援(練習)が必要

但し 失敗や挫折という貴重な経験の場を奪うのは×

・先を見据えた支援(練習)って？

習慣支援

成功体験・失敗体験・達成感・挫折・自信
人間関係・挨拶・ケジメ etc

* しっかり「嬉しい」・「悔しい」・「楽しい」・「困った」・「出来た」を積み上げていく

* 失敗や挫折も大切な経験。色んな経験を積み重ねていくことが重要。

* 失敗と成功、挫折と達成感（自信）はセット。 大事なのは失敗の仕方

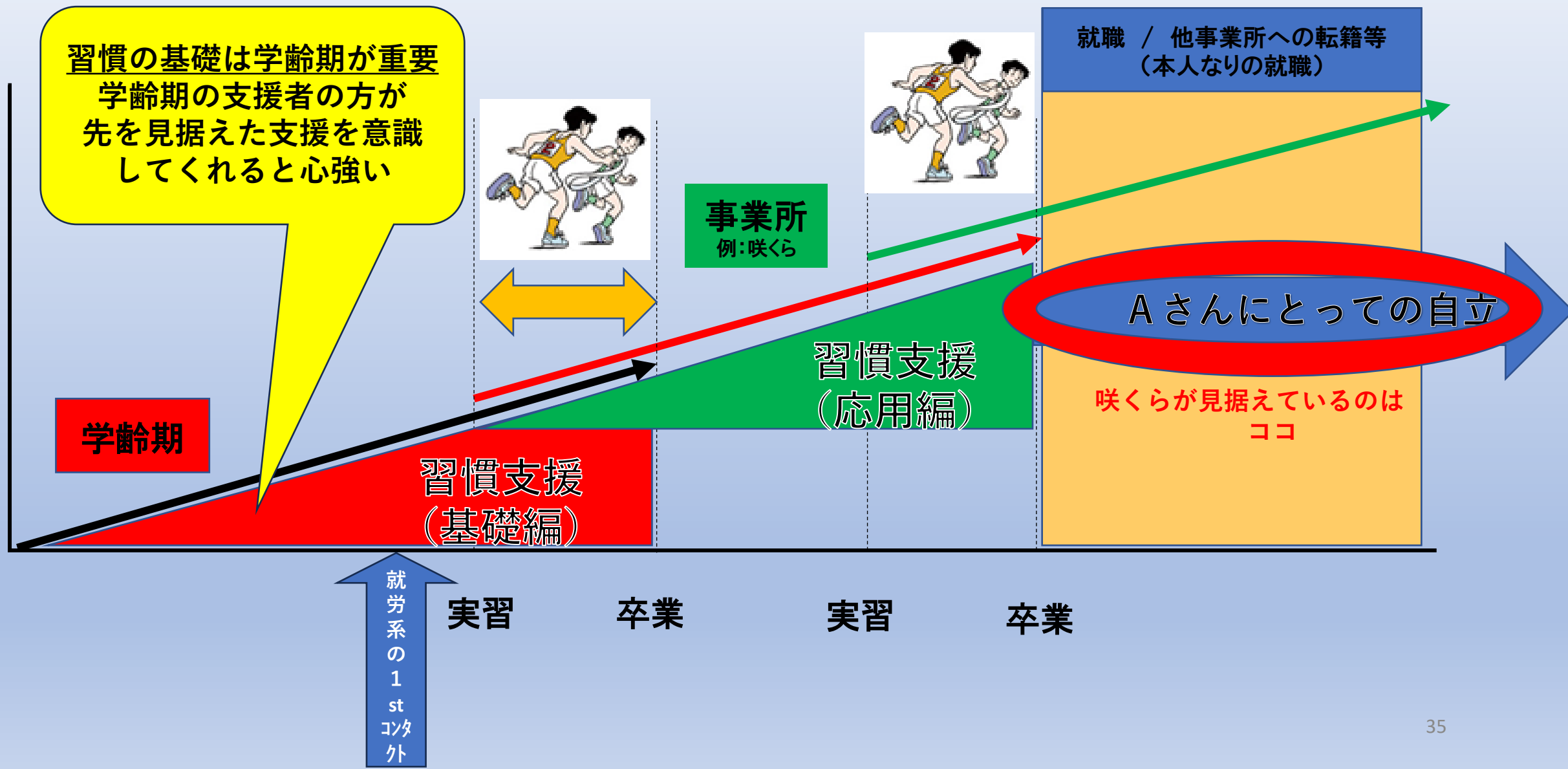
上手くいかなかった事が出来るようになるから達成感がある。小さな挫折が大きな達成感への一歩

* 障がい特性を理解しつつも、上手な失敗の仕方(転び方)を学んでほしい。

⇒ 敢えて 障がい特性に寄り添いすぎない支援

= 自立に向けた支援 (成果を求めず継続することが重要)

Aさんの自立に向けた支援者のタスキリレー



「使われる言葉」から見る「教育」「福祉」と「社会」

(滋賀県社会就労事業振興センターの就労アセスメント研修資料から引用・編集)

学校	福祉（咲くら）	社会・企業
教育	福祉	労働
教育	訓練	仕事
生徒	利用者	社会人・従業員
個別支援計画	個別支援計画	雇用契約など
学校教育法	総合福祉法	労働基準法・雇用契約など

学齢期の支援者の方が
学齢期に先を見据えた
支援をしてくれると
心強い

自分の人生に対して「受け手」から「主体」へ。
* 社会人への移行期は在学中から既に始まっている

* 学齢期が終われば大人。今が特別に手厚いと認識すべき

まとめ①

「移行支援」と咲くらが考える「移行支援的なB型」の違い

移行支援		移行支援的なB型
企業就労を目指した訓練	前提	<u>企業就労 も 含めた大人になる為の訓練</u>
2年間 / 市に認められれば最大3年 (但し3年目前に就労選択支援でのアセスメントが必要)	利用期間	制度的には期限なし (但し利用前に就労選択支援でのアセスメントが必要)
通過施設 / 期限アリ	位置づけ	通過施設 / 期限ナシ
圧力鍋 	イメージ	じっくり コトコト 
時短・一気に沁みこむ 期限があるので本人も支援者も急ぎ足 初めから就労意識が高く、環境変化に強い方向き	←強み→ ←弱み→ ←対象者→	時間はかかるがゆっくり沁みこんで旨味が出る 期限がないのでダレてしまうことも 環境変化に強くない方、じっくり成長していきたい方向き

それぞれの特性・強みの違いを理解すること

A型かB型かとサービス種別で判断するだけでなく、その事業所のスタンスを見極める目を養うことが大切

まとめ②

学齢期の支援者の方が大人になったAさんを意識してくれているとありがたい

- ・咲くらが年頭に置いているのは 咲くらを卒業後のAさんが社会に向けて走り出す姿＝Aさんの自立、Aさんなりの就労、大人なAさん
- ・咲くらで大事にしたいのは、「転ばないこと」ではなく、
「転んでも起き上がれる力をつけること」、 「自分で走る意志(目標など)、
新しい自分への気付き」
- ・その為に「咲くらでしか成立しない支援や関係性」よりも
敢えて、個々の障がい特性に寄り添いすぎない支援を重視 (結果より継続が大事)
- ・「困った」を避けるのではなく、「困った」にどう向き合うか
「困る練習」や「安心して失敗できる」のが本当の移行支援
「制度上の移行支援(就職への移行支援)」よりも「大人への移行支援」の方が大事
- ・習慣や自立に向けた支援は事業所だけでは成立しない。
立場や役割は違えど学校やご家族も同チーム。意識の共有と連携が大切！

まとめ③

学齢期の支援者の方が大人になったAさんを意識してくれていると ありがたい

- 特に学齢期は 習慣の基礎を作る重要な時期
- 「自立」は「自分から周囲に頼ることが出来て成り立つ」
- 自分なりの「頑張る理由」を持っていると強い。
- 習慣は一朝一夕には変わらない。かなり時間が必要。
出来るかどうか(結果)ではなく、プロセス(継続)が大切
- 学校も事業所も家庭も自立に向かうAさんの姿を共有し、役割は違えど各々 次なるステージに送り出す覚悟を持って 準備
- 何より大切なのは本人の「主体性への気付き」「自己実現への意識」
本人が将来 本人なりに自分の足で立つ(自立)の覚悟を持つ為に
ご家族がそれを支え、支援者は支援のタスキをしっかりと繋ぐ

最後に

学校・事業所での数年の経験を経て
社会人へのスタート地点に立っている A さん

その A さんの表情が希望に満ちている、

そして、一歩踏み出し自分の力で走り出す、

そんな景色を 学校と事業所、ご家族で

放デイ支援者の方も一緒に

「楽しみに共有できる」関係でありたいと願います。



ご清聴ありがとうございました