

令和元年度障害者総合福祉推進事業

就労系サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究

【報告書】

令和2年3月

PwC コンサルティング合同会社

本事業の概要

■ 事業の目的

本事業では、以下の2点を目的に、調査・検討を行った。

- ①就労系障害福祉サービス（本報告書では就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所をさして就労系福祉サービスとする）における施設外就労の実施状況、65歳以上の高齢者や若年性認知症、高次脳機能障害の方々に向けた支援の実施状況を把握するとともに、それらの支援と一般就労への移行、工賃（賃金）の向上といった成果指標との関連について明らかにする。
- ②これらの支援により工賃（賃金）の向上や高い就労移行率を実現している事業所の特徴や取組内容について事例研究を実施し、整理・周知する。

■ 事業概要

本事業を進めるにあたり事業検討委員会を組成し、以下の事業を実施し、これら2つの調査結果を踏まえ、検討会での検討を踏まえて本報告書を作成した。

・アンケート調査

全国の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）事業所を対象に無作為抽出によるアンケート調査を実施した。アンケート調査票は、事業所の概況・取組に対するものと、施設外就労に協力（契約）いただいている企業等の詳細に関するものの2種類を使用した。

調査票は4,000事業所に配布し、1,672事業所から回答を得た。回収率は41.8%であった。また、協力企業に関する詳細な情報提供は、上記回答事業所のうち547事業所から得ることができ、1,152社分の情報が集まった。

・ヒアリング調査

アンケート調査では把握が難しい実態や課題を把握するとともに、先駆事例として、取組の要点、他事業所が参考にできるポイントを明らかにすることを目的として、事業所職員への聞き取りを実施した。

施設外就労の先駆事例、高次脳機能障害や若年性認知症の支援している7事業所を対象に調査を実施した。

■ 考察

以上の調査結果を踏まえ、考察について、次の2つの視点で取りまとめた。

①施設外就労・施設外支援に関する取組

- ア. 施設外就労が賃金や工賃に与える影響
- イ. 施設外就労を実施する訓練目標の明確化
- ウ. 企業における施設外就労の位置づけ
- エ. 施設外就労先となる中小企業等との連携
- オ. 施設外支援の就労移行に与える影響

②高齢障害者等への支援について

- ア. 就労系サービス事業所における高齢者の支援の実態について
- イ. 就労継続支援B型における高齢者に対する支援の実態等
- ウ. 就労移行支援と就労継続支援A型での高齢者支援の継続
- エ. 若年性認知症・高齢障害者支援に向けた介護保険分野との連携強化

目次

本事業の概要	3
目次	5
1. 事業概要.....	1
(1) 実施目的	1
(2) 実施内容	2
(3) 実施状況	3
2. 施設外就労の実施状況	7
(1) 施設外就労の実施状況と実施事業所の基本属性.....	7
(2) 施設外就労の実施体制と訓練内容.....	12
(3) 施設外就労を実施した利用者の概況	21
(4) 協力（契約）企業等の概要.....	23
3. 施設外支援の実施状況について.....	28
4. 高齢障害者等への支援の状況について.....	34
(1) アンケート調査の結果	34
(2) ヒアリング調査の結果	44
5. 考察.....	48
(1) 施設外就労・施設外支援に関する取組	48
(2) 高齢障害者等への支援について	51
資料編.....	53
資料1 アンケート票	54
資料2 検討会経過.....	83

1. 事業概要

本章では、本事業の目的、実施内容について記述する。

(1) 実施目的

①背景

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスの現状を見ると、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は毎年次増加しており、2017（平成 29）年では約 1.5 万人が一般企業へ就労している。一方、サービス種別ごとにみると、就労移行支援における一般就労への移行率は大きく上昇しているものの、就労継続支援 A 型では微増にとどまっており、就労継続支援 B 型では横ばいとなっている。また、賃金（工賃）の状況については、就労継続支援 A 型における平均賃金月額、2014（平成 26）年まで減少傾向であったが、近年は増加傾向にあり、就労継続支援 B 型における平均工賃月額は、2008（平成 20）年以降、毎年増加してきており、事業が創設された 2006（平成 18）年から 2017（平成 29）年までに 27.6% 上昇している。

これら一般就労への移行ならびに賃金（工賃）については、就労系障害福祉サービスにおける成果指標として、2018（平成 30）年度の報酬改定においても引き続きその促進が図られ、就労移行支援体制加算の評価の見直しや平均労働時間・平均工賃額に応じた基本報酬の評価などが講じられたところである。

こうした評価指標のさらなる定着・推進に加えて、支援の内容・質を充実するものとして、平成 30 年度報酬改定では、就労系のサービスにおける共通的事項として、施設外就労に係る加算の要件緩和が行われ、施設外での就労・訓練の促進が図られたほか、内閣府が平成 29 年 12 月 22 日に開催した障害者政策委員会にて示された資料においても、積極的な企業での実習や求職活動の支援（施設外支援）などの推進を図ることが挙げられている。

他方、平成 30 年度報酬改定では、就労移行支援ならびに就労継続支援 A 型において利用者の年齢制限の緩和が行われ、一定の要件の下で 65 歳以上での利用が可能となっており、今後、就労系の各サービス事業所における高齢の利用者の増加が見込まれる。

また、厚生労働省が関係府省庁とともに策定した「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」においては、若年性認知症施策の強化、とりわけ若年性認知症の方の就労・社会参加も含めた総合的な施策を講じることの必要性が挙げられており、若年性認知症の方々による就労系障害福祉サービス利用の推進が望まれている。

こうした情勢が背景にありながらも、一般就労への移行に向けた施設外就労の取組や、65 歳以上の高齢者、若年性認知症、高次脳機能障害といった方々を対象とした就労系障害福祉サービスにおける支援の取り組みについては、これらに焦点を当てた調査研究は必ずしも多くない状況であり、支援の実施状況や実態といった基礎情報のほか、好事例などにもとづく支援ノウハウの分析やその共有化を踏まえた質の向上、人材育成が求められている。

②目的

以上の背景のもと、本事業では、以下の2点を目的に、調査・検討を行った。

- ①就労系障害福祉サービスにおける施設外就労の実施状況、65歳以上の高齢者や若年性認知症、高次脳機能障害の方々に向けた支援の実施状況を把握するとともに、それらの支援と一般就労への移行、工賃（賃金）の向上といった成果指標との関連について明らかにする。
- ②これらの支援により工賃（賃金）の向上や高い就労移行率を実現している事業所の特徴や取組内容について事例研究を実施し、整理・周知する。

(2) 実施内容

①事業検討委員会の開催

調査の内容をより充実したものにするとともに、調査結果について識者の知見から検討・考察を加えるため、有識者および就労系障害福祉サービス事業所の関係者から構成される事業検討委員会（以下、「検討会」という）を設置した。

検討委員は以下表1のとおりであり、検討会委員長には松為氏が就任した。また、オブザーバーおよび事務局はそれぞれ表2、表3のとおりである。

図表1 検討会委員

氏名	所属
白井 崇晃	NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会
城 貴志	滋賀県社会就労事業振興センター理事長 NPO 法人全国就業支援ネットワーク 監事
眞保 智子	法政大学 現代福祉学部 教授
玉城 由美子	社会福祉法人加島友愛会かしま障害センターLINK 支援課長
堀江 美里	WEL' S TOKYO 就業・生活支援センターセンター長
松為 信雄	東京通信大学 人間福祉学部教授
松村 浩	全国社会就労センター協議会 副会長

(50音順 敬称略)

図表 2 オブザーバー

氏名	所属
井上 量	厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官
寺西 啓明	全国社会福祉協議会高年・障害福祉部

図表 3 事務局

氏名	所属
東海林 崇	PwC コンサルティング合同会社 シニアマネージャー
栗城 尚史	PwC コンサルティング合同会社 シニアアソシエイト
一二三 達哉	PwC コンサルティング合同会社 アソシエイト

②アンケート調査

全国の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）事業所を対象に無作為抽出によるアンケート調査を実施した。

アンケート調査票は、事業所の概況・取組に対するものと、施設外就労の協力（契約）企業等の詳細に関するものの2種類を使用した。

③ヒアリング調査

アンケート調査では把握が難しい実態や課題を把握するとともに、先駆事例として、取組の要点、他事業所が参考にできるポイントを明らかにすることを目的として、事業所職員への聞き取りを実施した。

これら2つの調査結果を踏まえ、検討会での検討を踏まえて本報告書を作成した。

（3）実施状況

①実施経過

（2）実施内容で示した各事業の実施経過は下表のとおり。

図表 4 実施経過

事業実施状況	
令和元年 6月	
7月	高次脳機能障害や若年性認知症の方に対する支援の取組事例に係るヒアリング（プレ調査）を実施
8月	第1回検討会
9月	アンケート調査に関する委員意見の集約
10月	アンケート調査票のプレ調査実施
11月	アンケート調査票入稿、印刷
12月	アンケート調査票発送、実査開始 施設外就労の実施事例に係るヒアリングを開始
令和2年 1月	アンケート調査票回答〆切、集計作業 施設外就労の実施事例に係るヒアリングを開始
2月	第2回検討会 施設外就労の実施事例に係るヒアリングを開始
3月	施設外就労の実施事例に係るヒアリングを開始 第3回検討会

②検討会実施状況

検討会の実施状況は下表のとおり。

図表 5 検討会実施状況

回数	議事概要
第1回 2019年8月22日	事業概要の説明・プレ調査結果報告 アンケート調査票案の検討 ヒアリング調査の進め方検討
第2回 2020年2月14日	アンケート調査の結果報告 ヒアリング調査の実施内容・状況報告 報告書の骨子検討
第3回 2020年3月13日	報告書案の検討・考察

③アンケート調査の実施状況

ア. 調査方法

調査票（事業所票A 4版 10頁および協力（契約）企業等個票A 4版 2頁）を各就労系障害福祉サービス事業所宛に郵便配布し、回答後に弊社宛に返送していただく「郵便配布・郵送回収方式」にて実施した。

協力（契約）企業等個票については、各事業所の施設外就労に協力（契約）いただいている企業等ごとに作成いただき、事業所票に同封して返送いただいた。

イ. 調査対象

全国の就労系障害福祉サービス事業所より、就労移行支援事業所 1,000 件、就労継続支援 A 型 1,000 件、就労継続支援 B 型 2,000 件を抽出した。

調査標本については、母集団リストを厚生労働省にて用意いただき、弊社にて無作為抽出を行った。なお、各サービスの事業所数（母数）は下表のとおり。（出典：国保連報酬請求データ（平成 31 年 4 月分））

図表 6 サービスごと事業所数

就労移行支援	就労継続支援 A 型	就労継続支援 B 型
3,266	3,749	12,263

ウ. 調査期間

令和元年 12 月 3 日～令和 2 年 1 月 10 日

エ. 回答者の負荷軽減および回収率を向上させるための工夫

- ・回答しやすいよう、用語の定義や数値の算出方法を明記
- ・調査回答の返送期日の約 1 週間前に調査協力御礼状を発送

オ. 回収数

事業所調査票の回収数、協力（契約）企業等個票の回収状況はそれぞれ以下の表のとおり。

図表 7 事業所調査票回収数

サービス類型	調査票配布数	回答数	回収率
就労移行支援	1,000	426	42.6%
就労継続支援 A 型	1,000	369	36.9%
就労継続支援 B 型	2,000	877	43.9%
計	4,000	1,672	41.8%

図表 8 協力（契約）企業等個票回収数

サービス類型	個票返送事業所数	個票総数
就労移行支援	110	236
就労継続支援 A 型	188	413
就労継続支援 B 型	249	503
計	547	1,152

④ヒアリング調査の実施状況

ヒアリング調査については、委員、オブザーバーの推薦も踏まえて、施設外就労の先駆事例、高次脳機能障害や若年性認知症の支援事例として下表の事業所を調査対象として選定した。

図表 9 ヒアリング調査対象事業所

法人名 事業所名	所在地	サービス類型	選定理由
社会福祉法人維雅幸育会 ふっくりあ/モオンマール	三重県伊賀市	就労移行支援 就労継続支援 A型 就労継続支援 B型	施設外就労の先行事例
社会福祉法人加島友愛会 かしま障害者センターLink	大阪府大阪市	就労移行支援 就労継続支援 B型	施設外就労の先行事例
特定非営利活動法人アシスト あずあいむ	北海道札幌市	就労移行支援 就労継続支援 B型	施設外就労の先行事例
加古川はぐるま福祉会 加古川はぐるまの家	兵庫県加古川市	就労移行支援 就労継続支援 B型	施設外就労の先行事例
一般社団法人クリエイティブ・ソーシャルワーカーズ・ジャパン レジリエンス	東京都国立市	就労移行支援	高次脳機能障害の利用者への支援事例
特定非営利活動法人いきいき福祉ネットワークセンター 目黒区高次脳機能障害者支援センター いきいき*せかんど	東京都目黒区	就労継続支援 B型	高次脳機能障害/若年性認知症の利用者への支援事例
特定非営利活動法人マイ Way マイ Way	神奈川県川崎市	就労移行支援 就労継続支援 B型	若年性認知症の利用者への支援事例

2. 施設外就労の実施状況

本章では、アンケート調査およびヒアリング調査の結果を元に、施設外就労の実施状況および支援の実態を明らかにする。

(1) 施設外就労の実施状況と実施事業所の基本属性

①施設外就労の実施概況

アンケート回答事業所における施設外就労の実施の有無は下表のとおりである。就労移行支援では全回答事業所の 27.2%、就労継続支援B型では 34.5%だったのに対し、就労継続支援A型では 55.8%と、半数超が施設外就労を実施していた。施設外就労を実施している事業所の割合は、サービス類型によって差が見られると言える。

図表 10 施設外就労の実施の有無別事業所数

サービス類型	施設外就労の実施の有無			
	有	無	無回答	計
就労移行支援 (n=426)	116	282	28	426
割合	27.2%	66.2%	6.6%	100.0%
就労継続支援A型 (n=369)	206	144	19	369
割合	55.8%	39.0%	5.2%	100.0%
就労継続支援B型 (n=877)	302	530	45	877
割合	34.5%	60.4%	5.1%	100.0%

次に、施設外就労を実施していると回答した事業所に対して、施設外就労を実施することの事業所にとってのメリットを選択式（複数回答可）で尋ねた結果は次表のとおり。

就労移行支援では「利用者の就職率向上に効果的である」（40.5%）、就労継続支援A型およびB型では「利用者の賃金（工賃）向上に効果的である」（それぞれ 35.0%、60.6%）と、成果指標への好影響を期待する意見が多数見られた。

また、就労継続支援A型およびB型では、「仕事や作業を安定して確保できる」（それぞれ 36.4%、24.5%）、「利用者数の増加や加算により報酬が増え、事業所の収支が安定する」（それぞれ 18.4%、10.3%）も多く挙げられている。なお、いずれも就労継続支援A型の方が割合は高い。さらに就労継続支援A型については「企業等からの報酬により事業所の収支が安定する」（15.5%）も一定数挙げられていた。

上記回答から就労継続支援A型とB型を対比すると、就労継続支援A型では作業の安定確保や加算の増による経営の安定をメリットと感じている事業所が多く、就労継続支援B型では工賃向上をメリットと感じる事業所がより多いという傾向が見られた。

上記の他、「利用者の満足度向上に効果的である」が各サービス類型で 20%前後挙げられているため、施設外就労の実施が利用者から良い評価を得られていることが推測できる。就労移行支援では「利用者の就職率向上に効果的である」就労継続支援事業所では「利用者の賃金（工賃）向上に効果的である」「仕事や作業量を安定して確保できる」と挙げている事業所が多いことを考慮すると、施設外就労によって得られた成果によって利用者の満足度向上につながっていると事業所は評価していることが想定される。

図表 11 施設外就労を実施する事業所のメリット（複数回答可）

サービス類型	利用者の賃金（工賃）向上に効果的である	協力先企業へ利用者が円滑に就職できる	利用者の就職率向上に効果的である	利用者の満足度向上に効果的である	仕事や作業量を安定して確保できる	利用者数の増や加算により報酬が増え、事業所の収支が安定する	企業等からの報酬により事業所の収支が安定する	その他
就労移行支援 (n=116)	32	6	47	22	12	5	3	4
割合	27.6%	5.2%	40.5%	19.0%	10.3%	4.3%	2.6%	3.4%
就労継続支援A型 (n=206)	72	17	26	43	75	38	32	1
割合	35.0%	8.3%	12.6%	20.9%	36.4%	18.4%	15.5%	0.5%
就労継続支援B型 (n=302)	183	11	9	59	74	31	10	6
割合	60.6%	3.6%	3.0%	19.5%	24.5%	10.3%	3.3%	2.0%

次に、施設外就労を実施していないと回答した事業所に対して、施設外就労を実施しない理由を選択式（複数回答可）で尋ねた結果が下表である。

就労移行支援では「施設外就労を希望する利用者がいないため」（25.5%）、「施設外就労を実施する必要性を感じないため」（20.9%）が多くなっている。

就労継続支援A型では「職員の数が不足しているため」（33.3%）が最も多く、「施設外就労の契約先が見つからないため」（25.7%）が続いた。他のサービス類型と比較では、「施設外就労をどのように実施したら良いかわからないため」（22.2%）が多くなっている。ただし、就労継続支援A型は他のサービス類型と比べて施設外就労を実施している事業所の割合は高い（図表〇）ことを踏まえると、就労継続支援A型では施設外就労を実施する事業所は多い一方、ノウハウ不足で実施していない事業所も一定数あり、事業所により実施ノウハウに差があることが示唆される。

就労継続支援B型では、「施設外就労を希望する利用者がいないため」（35.3%）が最多で、「職員の数が不足しているため」（25.3%）、「施設外就労の契約先が見つからないため」（22.6%）と続いている。

上記のとおり、施設外就労を実施しない理由はサービス類型によって異なっている。就労移行支援では実施する意義・ニーズに関する事由が比較的多く、対して就労継続支援A型では人員やノウハウ不足を挙げる意見が多かった。就労継続支援B型では、利用者の意向がないことおよび人員不足を挙げる意見が見られた結果となった。

図表 12 施設外就労を実施しない理由

サービス類型	職員の数が不足しているため	施設外で指導するスキルを持った職員がいないため	施設外就労の契約先が見つからないため	安定的に協力企業等や作業量を確保するのが難しいため	施設外就労を希望する利用者がいないため	施設外就労をどのように実施したら良いかわからないため	施設外就労を実施する必要性を感じないため	その他
就労移行支援 (n=282)	49	7	33	34	72	11	59	39
割合	17.4%	2.5%	11.7%	12.1%	25.5%	3.9%	20.9%	13.8%
就労継続支援A型 (n=144)	48	10	37	22	14	32	9	30
割合	33.3%	6.9%	25.7%	15.3%	9.7%	22.2%	6.3%	20.8%
就労継続支援B型 (n=530)	134	43	120	73	187	33	52	28
割合	25.3%	8.1%	22.6%	13.8%	35.3%	6.2%	9.8%	5.3%

②施設外就労実施事業所の運営主体

本項以降では、施設外就労を実施する事業所の特徴を把握しやすくするために、アンケート調査に回答した事業所を、

- ①平成30年度中に施設外就労を実施したと回答した事業所群（以下「実施群」）
- ②平成30年度中に施設外就労を実施しなかったと回答した群（以下「未実施群」）

の2つのグループに分け、対比する形式で傾向を明らかにしていく。実施群・未実施群それぞれについて、事業所の経営主体別の構成比を比較したのが下表である。

就労移行支援および就労継続支援B型では、未実施群に対して実施群の方が社会福祉法人の割合が高くなっている。

対して、就労継続支援A型では、未実施群に対して実施群では営利企業の割合が大幅に多くなっているのが特徴的である。

図表 13 経営主体別構成比（就労移行支援）

実施有無	都道府県、市区町村、広域連合・一部事務組合	社会福祉法人	公益財団・社団法人	一般財団・社団法人	営利法人 (株式会社・合名・合資・合同会社)	医療法人	特定非営利活動法人 (NPO)	国のぞみの園	独立行政法人 (のぞみの園以外)	その他の法人 (農協、生協、学校法人等)	無回答	計
実施群 (n=116)	1	68	1	1	29	1	14	0	0	1	0	116
割合	0.9%	58.6%	0.9%	0.9%	25.0%	0.9%	12.1%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	
未実施群 (n=282)	5	115	1	17	95	6	37	0	0	3	3	282
割合	1.8%	40.8%	0.4%	6.0%	33.7%	2.1%	13.1%	0.0%	0.0%	1.1%	1.1%	
計	6	183	2	18	124	7	51	0	0	4	3	398
割合	1.5%	46.0%	0.5%	4.5%	31.2%	1.8%	12.8%	0.0%	0.0%	1.0%	0.8%	

図表 14 経営主体別構成比（就労継続支援A型）

実施有無	都道府 県、市区 町村、広 域連合・ 一部事務 組合	社会福 祉法人	公益財 団・社 団法人	一般財 団・社 団法人	営利法人 (株式・合 名・合資・ 合同会社)	医療 法人	特定非営 利活動法 人(NP O)	国 のぞ みの 園	独立行政 法人(の ぞみの園 以外)	その他の 法人(農 協、生 協、学校 法人等	無回 答	計
実施群 (n=206)	0	18	0	18	139	0	28	0	0	0	3	206
割合	0.0%	8.7%	0.0%	8.7%	67.5%	0.0%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	
未実施群 (n=144)	0	48	0	7	62	1	24	0	0	1	1	144
割合	0.0%	33.3%	0.0%	4.9%	43.1%	0.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	
計	0	66	0	25	201	1	52	0	0	1	4	350
割合	0.0%	18.9%	0.0%	7.1%	57.4%	0.3%	14.9%	0.0%	0.0%	0.3%	1.1%	

図表 15 経営主体別構成比（就労継続支援B型）

実施有無	都道府 県、市区 町村、広 域連合・ 一部事務 組合	社会福 祉法人	公益財 団・社 団法人	一般財 団・社 団法人	営利法人 (株式・合 名・合資・ 合同会社)	医療 法人	特定非営 利活動法 人(NP O)	国 のぞ みの 園	独立行政 法人(の ぞみの園 以外)	その他の 法人(農 協、生 協、学校 法人等	無回 答	計
実施群 (n=302)	1	163	1	13	42	6	72	0	0	1	3	302
割合	0.3%	54.0%	0.3%	4.3%	13.9%	2.0%	23.8%	0.0%	0.0%	0.3%	1.0%	
未実施群 (n=530)	9	251	1	26	83	13	139	0	0	5	3	530
割合	1.7%	47.4%	0.2%	4.9%	15.7%	2.5%	26.2%	0.0%	0.0%	0.9%	0.6%	
計	10	414	2	39	125	19	211	0	0	6	6	832
割合	1.2%	49.8%	0.2%	4.7%	15.0%	2.3%	25.4%	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	

③事業所の定員

実施群・未実施群それぞれについて、事業所の定員別の構成比を比較したのが下表である。

就労移行支援では実施群の約3分の2を定員10名以下の事業所が占めている。未実施群と比較してもこの階層の割合が高い。

一方、就労継続支援A型およびB型では16～20名定員の事業所が実施群の半数以上を占めており、就労継続支援A型では64.1%、就労継続支援B型では54.0%に上った。

未実施群との比較では、定員10名以下の事業所の割合が実施群において低くなっていることから、就労継続支援A型およびB型の実施群は定員10名以下の小規模事業所よりも一定程度大きい定員規模の事業所が多い傾向にあることがわかった。

図表 16 事業所定員別事業所数（就労移行支援）

実施有無	～6人	7～10人	11～15人	16～20人	21～25人	26～30人	31人～	未回答	計
実施群 (n=116)	51	26	10	25	1	1	0	2	116
割合	44.0%	22.4%	8.6%	21.6%	0.9%	0.9%	0.0%	1.7%	
未実施群 (n=282)	111	50	11	99	4	4	2	1	282
割合	39.4%	17.7%	3.9%	35.1%	1.4%	1.4%	0.7%	0.4%	
計	162	76	21	124	5	5	2	3	398
割合	40.7%	19.1%	5.3%	31.2%	1.3%	1.3%	0.5%	0.8%	

図表 17 事業所定員別事業所数（就労継続支援A型）

実施有無	～6人	7～10人	11～15人	16～20人	21～25人	26～30人	31人～	未回答	計
実施群 (n=206)	2	29	23	132	6	5	8	1	206
割合	1.0%	14.1%	11.2%	64.1%	2.9%	2.4%	3.9%	0.5%	
未実施群 (n=144)	1	56	16	51	3	5	12	0	144
割合	0.7%	38.9%	11.1%	35.4%	2.1%	3.5%	8.3%	0.0%	
計	3	85	39	183	9	10	20	1	350
割合	0.9%	24.3%	11.1%	52.3%	2.6%	2.9%	5.7%	0.3%	

図表 18 事業所定員別事業所数（就労継続支援B型）

実施有無	～6人	7～10人	11～15人	16～20人	21～25人	26～30人	31人～	未回答	計
実施群 (n=302)	1	26	27	163	20	31	34	0	302
割合	0.3%	8.6%	8.9%	54.0%	6.6%	10.3%	11.3%	0.0%	
未実施群 (n=530)	3	93	49	258	23	45	56	3	530
割合	0.6%	17.5%	9.2%	48.7%	4.3%	8.5%	10.6%	0.6%	
計	4	119	76	421	43	76	90	3	832
割合	0.5%	14.3%	9.1%	50.6%	5.2%	9.1%	10.8%	0.4%	

(2) 施設外就労の実施体制と訓練内容

①施設外就労実施事業所の人員配置

実施群・未実施群それぞれについて、職員1人当たり利用者数（施設内・施設外含んだ事業所全体）別事業所数を示したのが下表である。

就労移行支援と就労継続支援B型では実施の有無では明確な差は見られないが、就労継続支援A型では、実施群の方が職員1人に対して利用者4人以上の配置をしている事業所の割合が高くなっている傾向が見られる。

図表 19 人員配置別事業所数（就労移行支援）

実施有無	2人未満	2人以上 3人未満	3人以上 4人未満	4人以上 5人未満	5人以上 6人未満	6人以上	無回答	計
実施群 (n=116)	43	23	23	12	3	5	7	116
割合	37.1%	19.8%	19.8%	10.3%	2.6%	4.3%	6.0%	
未実施群 (n=282)	107	50	67	24	7	12	15	282
割合	37.9%	17.7%	23.8%	8.5%	2.5%	4.3%	5.3%	
計	150	73	90	36	10	17	22	398
割合	37.7%	18.3%	22.6%	9.0%	2.5%	4.3%	5.5%	

図表 20 人員配置別事業所数（就労継続支援A型）

実施有無	2人未満	2人以上 3人未満	3人以上 4人未満	4人以上 5人未満	5人以上 6人未満	6人以上	無回答	計
実施群 (n=206)	13	25	30	48	38	41	11	206
割合	6.3%	12.1%	14.6%	23.3%	18.5%	19.9%	5.3%	
未実施群 (n=144)	23	25	20	21	25	24	6	144
割合	16.0%	17.4%	13.9%	14.6%	17.4%	16.7%	4.2%	
計	36	50	50	69	63	65	17	350
割合	10.3%	14.3%	14.3%	19.7%	18.0%	18.6%	4.9%	

図表 21 人員配置別事業所数（就労継続支援B型）

実施有無	2人未満	2人以上 3人未満	3人以上 4人未満	4人以上 5人未満	5人以上 6人未満	6人以上	無回答	計
実施群 (n=302)	8	28	74	67	62	57	6	302
割合	2.6%	9.3%	24.5%	22.2%	20.5%	18.9%	2.0%	
未実施群 (n=530)	28	63	102	100	78	139	20	530
割合	5.3%	11.9%	19.2%	18.9%	14.7%	26.2%	3.8%	
計	36	91	176	167	140	196	26	832
割合	4.3%	10.9%	21.2%	20.1%	16.8%	23.6%	3.1%	

②施設外就労先（ユニット）への職員配置

施設外就労として派遣されている職員数（常勤換算）および利用者数別の協力（契約）企業等（ユニット）数は下表のとおり。

施設外就労先に同行する職員の数には1人以上2人未満が最も多く、全体の60%以上を占めている。1ユニットで派遣される利用者数は、1～8人の中で特に散らばりはあるが、3～4人の施設外就労先が最も多くなっている。

図表 22 施設外就労先に派遣する職員数および利用者数（n=1,152）

職員数 (常勤換算)	1ユニット（施設外就労先）の利用者数							計
	1～2人	3～4人	5～6人	7～8人	9～10人	11人以上	未回答	
0.5人未満	21	20	6	5	0	0	0	52
0.5人以上1人未満	21	27	15	3	3	1	0	70
1人以上2人未満	125	273	189	102	9	12	0	710
2人以上3人未満	9	31	43	39	28	48	0	198
3人以上4人未満	0	1	5	8	13	36	0	63
4人以上	0	0	0	1	6	32	0	39
未回答	0	0	2	0	0	0	18	20
計	176	352	260	158	59	129	18	1,152

③報酬の算定状況

実施群・未実施群それぞれについて、基本報酬区分別に事業所数を比較したのが下表である。

就労移行支援では、それほど明確な差ではないものの（定着率3割以上合計 実施群 50.8%、未実施群 53.2%）、実施群において6か月以上定着率5割以上の事業所の割合は多く（実施群 28.4%、未実施群 22.0%）、定着率3割以上4割未満の区分を算定している事業所の割合は少なくなっている（実施群 19.0%、未実施群 27.7%）。

就労継続支援A型では実施群・未実施群のいずれにおいても、労働時間を「4時間以上5時間未満」の区分で算定している事業所の割合が高いが、実施群では未実施群に比べてさらに高くなっている傾向が見られる（実施群 66.5%、未実施群 44.4%）。その一方で、実施群では5時間以上の区分が少なくなっている（5時間以上合計 実施群 22.3%、未実施群 48.6%）。

就労継続支援B型では、実施群において平均工賃1万円未満の区分で算定している事業所の割合が少なく（1万円未満合計 実施群 17.8%、未実施群 31.2%）、他方で2万円以上の区分の事業所が多くなっている（2万円以上合計 実施群 31.5%、未実施群 20%）。

このことから就労継続支援B型においては、実施群の方がより高い基本報酬区分となっている傾向が見られた。

図表 23 就職後6か月以上定着率別事業所数（就労移行支援）

実施有無	5割以上	4割以上 5割未満	3割以上 4割未満	2割以上 3割未満	1割以上 2割未満	0割超 1割未満	0割	無回答	計
実施群 (n=116)	33	4	22	12	19	6	17	3	116
割合	28.4%	3.4%	19.0%	10.3%	16.4%	5.2%	14.7%	2.6%	100.0%
未実施群 (n=282)	62	10	78	19	44	5	44	20	282
割合	22.0%	3.5%	27.7%	6.7%	15.6%	1.8%	15.6%	7.1%	100.0%
計	95	14	100	31	63	11	61	23	398
割合	23.9%	3.5%	25.1%	7.8%	15.8%	2.8%	15.3%	5.8%	100.0%

図表 24 1日の平均労働時間別事業所数（就労継続支援A型）

実施有無	2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上	無回答	計
実施群 (n=206)	0	0	13	137	35	6	5	10	206
割合	0.0%	0.0%	6.3%	66.5%	17.0%	2.9%	2.4%	4.9%	100.0%
未実施群 (n=144)	1	0	6	64	34	20	16	3	144
割合	0.7%	0.0%	4.2%	44.4%	23.6%	13.9%	11.1%	2.1%	100.0%
計	1	0	19	201	69	26	21	13	350
割合	0.3%	0.0%	5.4%	57.4%	19.7%	7.4%	6.0%	3.7%	100.0%

図表 25 平均工賃別事業所数（就労継続支援B型）

実施有無	5千円未満	5千円以上 1万円未満	1万円以上 2万円未満	2万円以上 2万5千円 未満	2万5千円 以上 3万円未満	3万円以上 4万5千円 未満	4万5千円 以上	無回答	計
実施群 (n=302)	5	49	148	42	26	21	6	5	302
割合	1.7%	16.1%	49.0%	13.9%	8.6%	7.0%	2.0%	1.7%	100.0%
未実施群 (n=530)	36	132	246	37	27	31	11	10	530
割合	6.8%	24.9%	46.4%	7.0%	5.1%	5.8%	2.1%	1.9%	100.0%
計	41	181	394	79	53	52	17	15	832
割合	4.9%	21.8%	47.4%	9.5%	6.4%	6.3%	2.0%	1.8%	100.0%

また、就労系障害福祉サービスの加算ごとに、実施群・未実施群それぞれにおいて事業所の取得率を示したのが次の表である。

実施群の取得率が特に高くなっている加算として、就労移行支援の就労支援関係研修修了加算、就労継続支援A型の賃金向上達成指導員配置加算、B型の目標工賃達成指導員加算が挙げられる。

施設外就労加算については、就労継続支援A型・B型では実施群の80%以上が取得しているが、就労移行支援（移行準備支援体制加算Ⅱが該当）では47.4%にとどまっている。

施設外就労を実施しながら移行準備支援体制加算（Ⅱ）を算定していない理由について、就労移行支援事業所に対するヒアリング調査でその理由を聞いたところ、次の事由が挙げられていた。

- ①制度として位置づけられる前から企業内授産と言う形で実施されており、契約内容や体制といった面で現行の要件に合致するかが定かではない
- ②現行の要件が幅広く解釈できるため、算定が可能かどうか確認が持てない

図表 26 報酬算定上の加算ごとの取得率（就労移行支援）

実施有無	福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	就労支援関係研修修了加算	視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	食事提供体制加算	移行準備支援体制加算（Ⅰ）	移行準備支援体制加算（Ⅱ）	送迎加算（Ⅰ）	送迎加算（Ⅱ）	社会生活支援特別加算
実施群 (n=116)	42	16	37	80	1	64	55	55	41	11	2
割合	36.2%	13.8%	31.9%	69.0%	0.9%	55.2%	47.4%	47.4%	35.3%	9.5%	1.7%
未実施群 (n=282)	78	39	85	126	3	132	92	8	55	36	3
割合	27.7%	13.8%	30.1%	44.7%	1.1%	46.8%	32.6%	2.8%	19.5%	12.8%	1.1%
計	120	55	122	206	4	196	147	63	96	47	5
割合	30.2%	13.8%	30.7%	51.8%	1.0%	49.2%	36.9%	15.8%	24.1%	11.8%	1.3%

図表 27 報酬算定上の加算ごとの取得率（就労継続支援A型）

実施有無	福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	重度者支援体制加算（Ⅰ）または（Ⅱ）	就労移行支援体制加算（Ⅰ）または（Ⅱ）	賃金向上達成指導員配置加算	施設外就労加算	食事提供体制加算	送迎加算（Ⅰ）	送迎加算（Ⅱ）	社会生活支援特別加算
実施群 (n=206)	24	16	67	0	2	50	95	178	66	49	50	4
割合	11.7%	7.8%	32.5%	0.0%	1.0%	24.3%	46.1%	86.4%	32.0%	23.8%	24.3%	1.9%
未実施群 (n=144)	19	16	59	2	6	23	44	13	56	31	24	0
割合	13.2%	11.1%	41.0%	1.4%	4.2%	16.0%	30.6%	9.0%	38.9%	21.5%	16.7%	0.0%
計	43	32	126	2	8	73	139	191	122	80	74	4
割合	12.3%	9.1%	36.0%	0.6%	2.3%	20.9%	39.7%	54.6%	34.9%	22.9%	21.1%	1.1%

図表 28 報酬算定上の加算ごとの取得率（就労継続支援B型）

実施有無	福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)	福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)	福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)	視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	重度者支援体制加算(Ⅰ)または(Ⅱ)	就労移行支援体制加算(Ⅰ)または(Ⅱ)	目標工賃達成指導員配置加算	施設外就労加算	食事提供体制加算	送迎加算(Ⅰ)	送迎加算(Ⅱ)	社会生活支援特別加算
実施群 (n=302)	91	36	89	1	61	39	211	243	167	151	59	5
割合	30.1%	11.9%	29.5%	0.3%	20.2%	12.9%	69.9%	80.5%	55.3%	50.0%	19.5%	1.7%
未実施群 (n=530)	163	57	162	8	118	28	259	30	266	204	139	4
割合	30.8%	10.8%	30.6%	1.5%	22.3%	5.3%	48.9%	5.7%	50.2%	38.5%	26.2%	0.8%
計	254	93	251	9	179	67	470	273	433	355	198	9
割合	30.5%	11.2%	30.2%	1.1%	21.5%	8.1%	56.5%	32.8%	52.0%	42.7%	23.8%	1.1%

施設外就労加算の取得と賃金（工賃）の状況を集計した結果が下表である。

就労継続支援A型では、施設外就労加算を取得している事業所に比べて未取得の事業所において「5万円以上 10万円未満」の割合が低く（取得群 61.3%、未取得群 52.4%）、逆に10万円以上の割合が高くなっている（10万円以上合計 取得群 6.0%、未取得群 13.6%）。

就労継続支援B型では、施設外就労加算の取得に関わらず「1万円以上 2万円未満」が最も高い割合を占めているものの（取得群 42.2%、未取得群 37.8%）、施設外就労加算を取得している事業所は未取得の事業所に比べ2万円以上の割合が高く（2万円以上 取得群合計 27.6%、未取得群合計 18.7%）一方で1万円未満の割合が少ない（1万円未満 取得群合計 14.6%、未取得群合計 26.5%）など、平均工賃が高い傾向が見られた。

図表 29 施設外就労加算取得有無別平均賃金別事務所数（就労継続支援A型）

取得有無	5万円未満	5万円以上10万円未満	10万円以上15万円未満	15万円以上20万円未満	20万円以上	未回答	計
加算取得 (n=199)	16	122	10	2	0	49	199
割合	8.0%	61.3%	5.0%	1.0%	0.0%	24.6%	100.0%
未取得 (n=177)	14	89	18	2	3	44	170
割合	8.2%	52.4%	10.6%	1.2%	1.8%	25.9%	100.0%
計	30	211	28	4	3	93	369
割合	8.1%	57.2%	7.6%	1.1%	0.8%	25.2%	100.0%

図表 30 施設外就労加算取得有無別平均工賃別事務所数（就労継続支援B型）

取得有無	5千円未満	5千円以上 1万円未満	1万円以上 2万円未満	2万円以上 2万5千円未満	2万5千円 以上 3万円未満	3万円以上 4万5千円 未満	4万5千円 以上	未回答	計
加算取得 (n=282)	5	36	119	35	18	17	8	44	282
割合	1.8%	12.8%	42.2%	12.4%	6.4%	6.0%	2.8%	15.6%	100.0%
未取得 (n=595)	43	115	225	41	24	26	20	101	595
割合	7.2%	19.3%	37.8%	6.9%	4.0%	4.4%	3.4%	17.0%	100.0%
計	48	151	344	76	42	43	28	145	877
割合	5.5%	17.2%	39.2%	8.7%	4.8%	4.9%	3.2%	16.5%	100.0%

④提供する訓練・作業等の内容

施設外就労の実施の有無別に、事業所が提供する訓練・作業などの内容を比較したのが下表である。

サービス類型による差異として、就労継続支援A型・B型に比べ、就労移行支援ではコミュニケーションやビジネスマナー、職場見学についての講義を提供する事業所が多いといった点は見られるが、サービス類型の中の施設外就労実施群と未実施群の比較では、顕著な差異は見られなかった。

なお、ヒアリング調査で、施設外就労を実施している事業所に対して施設内での訓練・作業の内容と、施設外就労における作業の違い、位置づけなどを聞きとったところ。ヒアリング対象はいずれも就労移行支援と就労継続支援A型もしくはB型を同一法人（施設）で運営している事業所であったが、施設内では座学やグループワークと生産活動を組み合わせて基本的なスキルや自己理解を深め、施設外就労ではより実践的かつ負荷の高い環境で、作業訓練を積んでいるという共通項が見られた。

また、特に就労移行支援事業では2年間という利用期間の上限があることを念頭に、施設外就労の実施を就労に向けたステップとして明確に位置付け、実践環境における効果的なアセスメントの場として活用しているといった実態も把握できた。

図表 31 提供する訓練・作業の内容（就労移行支援）

実施有無	自己理解	コミュニケーション	生活習慣	疾病・障害理解	ストレス対処	ビジネスマナー	求職活動スキル	職場見学	通勤
実施群 (n=116)	66	98	79	50	55	94	84	94	50
割合	56.9%	84.5%	68.1%	43.1%	47.4%	81.0%	72.4%	81.0%	43.1%
未実施群 (n=282)	182	235	183	132	155	223	192	210	107
割合	64.5%	83.3%	64.9%	46.8%	55.0%	79.1%	68.1%	74.5%	37.9%
計	248	333	262	182	210	317	276	304	157
割合	62.3%	83.7%	65.8%	45.7%	52.8%	79.6%	69.3%	76.4%	39.4%

図表 32 提供する訓練・作業の内容（就労継続支援A型）

実施有無	自己理解	コミュニケーション	生活習慣	疾病・障害理解	ストレス対処	ビジネスマナー	求職活動スキル	職場見学	通勤
実施群 (n=206)	55	98	84	39	43	72	54	54	56
割合	26.7%	47.6%	40.8%	18.9%	20.9%	35.0%	26.2%	26.2%	27.2%
未実施群 (n=144)	35	64	50	25	25	47	26	29	25
割合	24.3%	44.4%	34.7%	17.4%	17.4%	32.6%	18.1%	20.1%	17.4%
計	90	162	134	64	68	119	80	83	81
割合	25.7%	46.3%	38.3%	18.3%	19.4%	34.0%	22.9%	23.7%	23.1%

図表 33 提供する訓練・作業の内容（就労継続支援B型）

実施有無	自己理解	コミュニケーション	生活習慣	疾病・障害理解	ストレス対処	ビジネスマナー	求職活動スキル	職場見学	通勤
実施群 (n=302)	79	145	136	55	58	75	53	67	38
割合	26.2%	48.0%	45.0%	18.2%	19.2%	24.8%	17.5%	22.2%	12.6%
未実施群 (n=530)	115	242	211	71	68	98	46	92	66
割合	21.7%	45.7%	39.8%	13.4%	12.8%	18.5%	8.7%	17.4%	12.5%
計	194	387	347	126	126	173	99	159	104
割合	23.3%	46.5%	41.7%	15.1%	15.1%	20.8%	11.9%	19.1%	12.5%

⑤訓練目標の達成度・訓練効果の評価を実施する頻度

実施群について、利用者に対し訓練目標の達成度・訓練効果の評価を実施する頻度別事業所数を下表に示した。

訓練目標の達成度・訓練効果の評価を全く実施しない（月 0 回）事業所はごく少数であり、月に 1 回もしくは 2 回評価を行う事業所がいずれのサービス類型でも 90%以上を占めている。

なお、これらの評価をどこで実施しているか（施設内・外等）はアンケート調査では把握していないが、ヒアリング調査において、施設外就労での作業後に事業所へ戻ってから実施する事例や、移動の車中で振り返りを実施するといった事例があった。

図表 34 訓練目標の達成度・訓練効果の評価を実施する頻度

サービス類型	月 0 回	月 1 回	月 2 回	月 3 回	月 4 回	月 5 回以上	無回答	計
就労移行支援 (n=116)	1	43	33	3	4	0	32	116
割合	1.2%	51.2%	39.3%	3.6%	4.8%	0.0%	-	100.0%
就労継続支援A型 (n=206)	3	48	110	1	3	3	38	206
割合	1.8%	28.6%	65.5%	0.6%	1.8%	1.8%	-	100.0%
就労継続支援B型 (n=302)	6	100	122	2	8	5	59	302
割合	2.5%	41.2%	50.2%	0.8%	3.3%	2.1%	-	100.0%

⑥その他施設外就労の取組

実施群について、施設外就労の実施に際しての取組（複数回答可）を行っている事業所の割合を下表にまとめた。

多く見られた取組として、「施設外就労に係る報酬の増額を交渉している」とした事業所が就労移行支援で38.8%、就労継続支援B型で36.8%あり、就労継続支援A型では51.0%に上ったほか、就労移行支援および就労継続支援A型では、「企業等に対し利用者の就職について交渉している」と答えた事業所も（それぞれ46.6%、41.3%）あった。

さらに就労継続支援A型では、「営業担当職員を配置して協力（契約）企業等の拡大に努めている」とした事業所も37.4%あった。

また、「施設外就労に対応するためのポイント、ノウハウを職員に伝達する研修を事業所内で実施している」が就労継続支援A型では42.7%、「施設外就労に対応するための職員向けの支援マニュアル、手順書を用意している」が就労移行支援では46.6%と、事業所内での実施体制の整備に力を入れる事業所も目立った。

図表 35 その他施設外就労の取組

施設外就労の取組	就労移行支援 (n=116)	割合	就労継続支援A型 (n=206)	割合	就労継続支援B型 (n=302)	割合
営業担当職員を配置して協力（契約）企業等の拡大に努めている	26	22.4%	77	37.4%	41	13.6%
協力（契約）企業等のパンフレットなど、利用者向けの紹介・PR資料を用意している	31	26.7%	43	20.9%	45	14.9%
施設外就労に対応するための職員向けの支援マニュアル、手順書を用意している	54	46.6%	53	25.7%	91	30.1%
施設外就労に対応するためのポイント、ノウハウを職員に伝達する研修を事業所内で実施している	31	26.7%	88	42.7%	88	29.1%
協力（契約）企業等に対して、障害一般や利用者の特性についての説明会を実施している	17	14.7%	47	22.8%	23	7.6%
協力（契約）企業等の社員等と利用者が交流する機会を設けている	19	16.4%	53	25.7%	59	19.5%
協力（契約）企業等に対し、施設外就労に係る報酬の増額を交渉している	45	38.8%	105	51.0%	111	36.8%
協力（契約）企業等に対し、利用者の就職についての交渉をしている	54	46.6%	85	41.3%	46	15.2%

(3) 施設外就労を実施した利用者の概況

実施群において、平成30年度中に施設外就労を実施した利用者について、通算の施設外就労実施日数別に利用者数をまとめたのが下表である。また、さらにそのうち平成30年度中に一般就労に移行した利用者を通算実施日数別にまとめた表をその次に示す。

通算実施日数が140日を超える利用者の割合は就労継続支援A型では50%弱、就労継続支援B型では30%超と、これら2つのサービス類型では、長期の利用者が多い実態が把握された。

一方、一般就労移行者については、就労移行支援では施設外就労の通算実施日数は「20日未満」から「140日以上」までばらつきがある。就労継続支援A型では「140日以上」の割合が一番多く(47.8%)、約半数が140日以上の長期に亘って施設外就労を行っている。就労継続支援B型についても「140日以上」の利用者の割合が多く約35%であった。

一般就労に移行した利用者の状況を見ると、就労移行支援(279人)、就労継続支援A型(140人)就労継続支援B型(51人)の順に一般就労に移行した者が多かったが、利用者に占める一般就労に移行した者の割合は就労移行支援30.4%(利用者919人のうち移行者279人)、就労継続支援A型4.7%(利用者2,980人のうち移行者140人)就労継続支援B型1.7%(利用者2,982人のうち移行者51人)と大きな差が見られた。利用者の利用期間の長短に限らず、一般就労につながっている者がいるが、利用期間の長い者が一般就労につながりやすいとは必ずしも言えない結果となった。

その他の利用者の詳細な実態については、今回のアンケート調査では把握していないが、ヒアリング調査では、施設外就労へ出ることが利用者の一つの目標となっており、就職に向けての自信につながっているといった事例や、施設外就労を実施する中で企業などから一定の評価を得てそのまま就労につながっていく事例などが把握された。施設外就労を通じた利用者の変化、就労に向けたステップアップといった側面は、施設外就労が持つ重要な役割の一つであると言える。

図表 36 施設外就労の通算実施日数別利用者数(利用者全体)

サービス 類型	20日未満	20日以上 40日未満	40日以上 60日未満	60日以上 80日未満	80日以上 100日未満	100日以上 120日未満	120日以上 140日未満	140日以上
就労移行 支援 (n=919)	340	181	88	48	54	54	27	127
割合	37.0%	19.7%	9.6%	5.2%	5.9%	5.9%	2.9%	13.8%
就労継続 支援A型 (n=2,880)	526	336	167	104	108	131	130	1,378
割合	18.3%	11.7%	5.8%	3.6%	3.8%	4.5%	4.5%	47.8%
就労継続 支援B型 (n=2,982)	549	320	426	153	195	162	153	1,024
割合	18.4%	10.7%	14.3%	5.1%	6.5%	5.4%	5.1%	34.3%

図表 37 施設外就労の通算実施日数別利用者数（一般就労へ移行した利用者のみ）

サービス 類型	20 日未満	20 日以上 40 日未満	40 日以上 60 日未満	60 日以上 80 日未満	80 日以上 100 日未満	100 日以上 120 日未満	120 日以上 140 日未満	140 日以上
就労移行 支援 (n=279)	94	50	21	15	17	15	6	61
割合	33.7%	17.9%	7.5%	5.4%	6.1%	5.4%	2.2%	21.9%
就労継続 支援A型 (n=140)	11	16	8	5	3	14	11	72
割合	7.9%	11.4%	5.7%	3.6%	2.1%	10.0%	7.9%	51.4%
就労継続 支援B型 (n=51)	9	2	6	6	3	3	3	19
割合	17.6%	3.9%	11.8%	11.8%	5.9%	5.9%	5.9%	37.3%

(4) 協力（契約）企業等の概要

① 1事業所当たりの協力（契約）企業等の数

実施群における協力（契約）企業等の数を示したのが以下の表である。

いずれのサービス類型でも、協力（契約）企業等の数は1か所もしくは2か所という事業所が約70%を占めている。一方で、多数の企業等と協力（契約）関係を持つ事業所も少数ながら存在し、就労継続支援A型では最大で17か所という事業所もあった。

こうした協力（契約）企業等の開拓・拡大は（2）⑥で示したとおり、一部の事業所においても努力されている点であるが、ヒアリング調査においても、様々な取組事例が把握できた。

事業所の関係者のつながりでの声かけや他の事業所などからの紹介のほか、地元の清掃業組合などで一括発注してもらおうといった事例もあった。また、長年にわたり一定の実績と品質を残してきた結果、企業側から発注の依頼が入ってくるようになったという事例や、地域内の工場等の間のつながりで新規案件を紹介され、地域一帯で施設外就労に取り組んでいる事例も把握された。

図表 38 1事業所あたりの協力（契約）企業等の数

サービス 類型	1か所	2か所	3か所	4か所	5か所	6か所 以上	無回答・ その他	計
就労移行 支援 (n=116)	51	19	11	7	4	8	16	116
割合	51.0%	19.0%	11.0%	7.0%	4.0%	8.0%	-	100.0%
就労継続 支援A型 (n=206)	81	51	25	15	7	18	9	206
割合	41.1%	25.9%	12.7%	7.6%	3.6%	9.1%	-	100.0%
就労継続 支援B型 (n=302)	122	72	41	18	10	10	29	302
割合	44.7%	26.4%	15.0%	6.6%	3.7%	3.7%	-	100.0%

② 協力（契約）企業等との契約時期

協力（契約）企業等との契約時期について集計したところ、以下の表のとおりであった。

いずれのサービス類型においても、「2016～2020年」が契約始期として最も多く挙げられており、協力（契約）企業等が近年になって増加していることが把握された。これにあわせて、施設外就労の実施も増加しているものと見込まれる。

図表 39 契約時期別協力（契約）企業等数

サービス類型	2000年 以前	2001～ 2005年	2006～ 2010年	2011～ 2015年	2016～ 2020年	無回答	計
就労移行支援 (n=236)	0	2	34	59	130	11	236
就労継続支援A型 (n=413)	2	1	11	89	290	20	413
就労継続支援B型 (n=503)	6	5	50	148	252	42	503
計	8	8	95	296	672	73	1,152
割合	0.7%	0.7%	8.8%	27.4%	62.3%	-	100.0%

上記契約時期別協力（契約）企業等数には、当該時期に開所している事業所数が影響するものと想定されることから、各サービス類型の事業所数を開所時期別に集計した表が以下のとおりである。「2016～2020年」より前から就労系障害福祉サービス事業所の70%以上が開所していることから、「2016～2020年」の協力（契約）企業等の増加には、以前から開所していた事業所による協力（契約）企業の開拓・拡大が影響しているのではないかと推察される。

図表 40 開所時期別事業所数

サービス類型	2000年 以前	2001～ 2005年	2006～ 2010年	2011～ 2015年	2016～ 2020年	無回答	計
就労移行支援 (n=426)	66	47	65	114	120	14	426
就労継続支援A型 (n=369)	20	9	44	177	109	10	369
就労継続支援B型 (n=877)	208	119	152	230	137	31	877
計	294	175	261	521	366	55	1,672
割合	18.2%	10.8%	16.1%	32.2%	22.6%	-	100.0%

③協力（契約）企業等の属性

協力（契約）企業等の従業員数、法人種別で集計した結果が下表である。

従業員数では、大企業から中小企業まで分布しているが、従業員 300 人未満の事業所まで、協力（契約）企業全体の 81.6%を占めており、多くの就労系障害福祉サービス事業所がこうした中小企業と協力関係にあることがわかる。このことから、施設外就労先を開拓・拡大するにあたっては、中小企業との関係が重要であると推測される。

法人種別では、営利法人が最も多く、66.3%（無回答除く、以下同じ）を占め、続いてその他法人（12.3%）、国・のぞみの園・地方公共団体（10.0%）と続いた。

図表 41 協力（契約）企業等の属性

従業員数	国、のぞみの園、地方公共団体	社会福祉法人	財団・社団法人	営利法人	特定非営利活動法人(NPO)	独立行政法人(のぞみの園以外)	その他の法人	無回答	計
5 人未満	9	5	4	110	6	0	63	11	208
5 人以上 10 人未満	5	1	7	94	3	0	20	6	136
10 人以上 20 人未満	4	6	3	92	2	1	8	4	120
20 人以上 50 人未満	13	28	2	164	3	0	12	5	227
50 人以上 100 人未満	12	17	3	86	0	0	8	2	128
100 人以上 300 人未満	15	12	6	78	1	1	3	5	121
300 人以上 500 人未満	10	1	1	28	0	0	4	1	45
500 人以上 1000 人未満	9	0	1	11	0	2	2	1	26
1000 人以上	24	1	0	31	0	0	4	1	61
無回答	10	3	3	41	3	0	12	8	80
計	111	74	30	735	18	4	136	44	1,152

④協力（契約）企業等の主な業種と施設外就労での作業内容

協力（契約）企業等の主な業種別企業等数は以下表のとおり。各サービス類型で「その他」、「製造業」、「農業、林業、漁業」が多い傾向が見られた。就労移行支援と就労継続支援B型では医療、福祉も多くなっている。

なお、「その他」業種の具体的な内容は本調査では明らかにはできていないが、ヒアリングにおいて商品梱包や倉庫内ピッキングが特定の業種に分類しにくいというコメントがあったことから、事業所で適当な業種に絞りづらいケースや、行政や宗教法人における清掃作業など、業種として適当な選択が難しいケースにおいて「その他」が選択され、結果として多くなったものと想定される。今後、同様の調査が行われる際にはその他の内容が把握されるよう設問や選択肢で工夫が必要と考えられる。

図表 42 主な業種別協力（契約）企業等数

サービス 類型	製造業	卸売、 小売業	医療、 福祉	運輸業、 郵便業	情報通信 業	金融業、 保険業	宿泊業、 飲食サー ビス業	農業、林 業、漁業	生活関連 サービス 業、娯楽 業	電気・ガ ス・熱供 給・水道 業	その他
就労移行 支援 (n=236)	46	18	31	4	6	0	10	25	25	1	70
割合	19.5%	7.6%	13.1%	1.7%	2.5%	0.0%	4.2%	10.6%	10.6%	0.4%	29.7%
就労継続 支援A型 (n=413)	114	39	20	14	5	0	30	55	36	6	102
割合	27.6%	9.4%	4.8%	3.4%	1.2%	0.0%	7.3%	13.3%	8.7%	1.5%	24.7%
就労継続 支援B型 (n=503)	86	36	94	15	5	1	28	73	40	1	152
割合	17.0%	7.1%	18.6%	3.0%	1.0%	0.2%	5.5%	14.5%	7.9%	0.2%	30.1%
計	246	93	145	33	16	1	68	153	101	8	324

協力（契約）企業等における作業内容を見ると、サービス類型により差はあるものの、「製造作業」、「非製造作業」が比較的多く、一方、「事務作業」や「パソコン作業」には従事している割合が低くなっている。

なお、本設問においても「その他」が多くなっているため、先の設問と同様、今後作業内容を適切に把握する調査を行う際には工夫が必要であると考えられる。

図表 43 施設外就労における作業内容

サービス類型	製造作業	非製造作業 (サービス 等)	事務作業	パソコン作 業	農作業	その他
就労移行支援 (n=236)	37	67	9	4	24	93
割合	15.7%	28.4%	3.8%	1.7%	10.2%	39.4%
就労継続支援A型 (n=413)	126	73	8	16	58	160
割合	30.5%	17.7%	1.9%	3.9%	14.0%	38.7%
就労継続支援B型 (n=503)	86	122	8	8	76	228
割合	17.1%	24.3%	1.6%	1.6%	15.1%	45.3%
計	249	262	25	28	158	481

⑤協力（契約）企業等との契約経緯

協力（契約）企業等と事業所が協力するに至った経緯別の企業等数では、サービス類型により順位は異なるものの、「事業所の職員・関係者の紹介」と「事業所が開拓」が他の選択肢より際立って多い割合を占めており、契約に至る主要な経緯であることがわかる。

図表 44 協力（契約）企業等との契約経緯

サービス類型	事業所の職員・関係者の紹介	公的機関の紹介	民間の団体や企業等の紹介	利用者の提案、要望	過去の利用者の就職先企業等からの紹介	事業所が開拓	その他
就労移行支援 (n=236)	80	25	17	0	4	64	34
割合	33.9%	10.6%	7.2%	0.0%	1.7%	27.1%	14.4%
就労継続支援 A 型(n=413)	136	16	14	1	0	181	50
割合	32.9%	3.9%	3.4%	0.2%	0.0%	43.8%	12.1%
就労継続支援 B 型(n=503)	198	67	46	0	4	119	54
割合	39.4%	13.3%	9.1%	0.0%	0.8%	23.7%	10.7%
計	414	108	77	1	8	364	138

⑥請負報酬の算定方法

事業所への請負報酬の算定方法別に協力（契約）企業等の数を集計したのが下表である。

請負報酬の算定は「出来高払い」が最も多く、続いて「利用者ごとに時給払い」、「グループ単位で日給払い」が続いている。

図表 45 協力（契約）企業等からの請負報酬の算定方法

支払方法	件数	割合
出来高払い	509	44.2%
作業工程ごとに時給払い	92	8.0%
利用者ごとに時給払い	280	24.3%
グループ単位で時給払い	97	8.4%
利用者ごとに日給払い	53	4.6%
グループ単位で日給払い	156	13.5%

3. 施設外支援の実施状況について

本章では、アンケート調査の結果を元に、施設外支援の実施状況について明らかにする。

①施設外支援の実施状況

調査対象事業所のうち、就労移行支援では、施設外支援は 56.8%と半数を超える割合で実施されていた。一方、就労継続支援A型・B型ではいずれも 20%未満となっており、実施している事業所は多くないことが把握された。

図表 46 施設外支援の実施有無別事業所数

サービス類型	有	無	無回答	計
就労移行支援	242	141	43	426
割合	56.8%	33.1%	10.1%	100.0%
就労継続支援A型	49	296	24	369
割合	13.3%	80.2%	6.5%	100.0%
就労継続支援B型	124	669	84	877
割合	14.1%	76.3%	9.6%	100.0%

②施設外支援を実施しない理由

①施設外支援の実施状況において、施設外支援の実施が無いとした事業所にその理由を聞いた結果が下表である。

いずれのサービス類型でも「施設外支援を希望する利用者がいないため」が最も多い理由として挙げられている。その他の理由では、「施設外支援を適切に管理・運営できる職員がいないため」、「施設外支援に協力してくれる企業などが見つからないため」といった、事業所職員や協力企業の不足が多くなっている。就労継続支援A型については、「施設外就労を実施しており、それで代替できると考えたため」が他のサービス類型より多く挙げられていた。

図表 47 施設外支援を実施しない理由別事業所数

実施しない理由	就労移行支援 (n=141)	割合	就労継続支援A型 (n=296)	割合	就労継続支援B型 (n=669)	割合
施設外支援を適切に管理・運営できる職員がいないため	21	14.9%	48	16.2%	113	16.9%
施設外支援をどのように実施したら良いのかわからないため	5	3.5%	19	6.4%	56	8.4%
施設外支援に協力してくれる企業などが見つからないため	21	14.9%	49	16.6%	101	15.1%
施設外支援を希望する利用者がいないため	54	38.3%	115	38.9%	287	42.9%
施設外就労を実施しており、それで代替できると考えたため	14	9.9%	59	19.9%	62	9.3%
施設外支援を実施する必要性を感じないため	15	10.6%	35	11.8%	66	9.9%
その他	19	13.5%	11	3.7%	25	3.7%

③施設外支援の実施内容

施設外支援の実施内容別に実施状況を聞いたところ、下記のとおりであった。

ア. 面接同行等の求職活動

面接同行等の求職活動について、就労移行支援では 46.3%の利用者が実施しており、そのうち一般就労した者の割合は 43.1%であった。就労継続支援A型・B型では、いずれも実施者は1%未満と、殆ど実施されていないことが把握された。面接同行等の求職活動によって40%前後の割合で一般就労に結びつく結果となっている。

図表 48 面接同行等の求職活動の実施内容

サービス類型	平成30年度中の実施者総数	実施者の割合	実施者のうち一般就労した者	実施者のうち一般就労した割合	延べ実施日数
就労移行支援 (n=5,002)	2,314	46.3%	998	43.1%	9,995
就労継続支援A型 (n=6,689)	55	0.8%	22	40.0%	209
就労継続支援B型 (n=21,932)	97	0.4%	34	35.1%	294

イ. 企業実習

企業実習について、就労移行支援では 35.0%の利用者が実施しており、そのうち一般就労した者の割合は 47.6%であった。就労継続支援A型・B型では、いずれも実施者は1～2%程度と、殆ど実施されていないことが把握された。

続いて企業実習の実施期間を見ると、就労移行支援では「2週間以内」が最も多く、短期間に実施されているケースが大多数であることがわかる。一方、就労継続支援A型・B型では、全体の件数は少ないものの「6か月超」が最も多くなっており、次に「2週間以内」が続いているという結果となった。企業実習が実施されている場合には、短期と長期で二極化していると言える。企業実習を実施した者のうち就労移行支援では 47.6%が一般就労に結びついており、面接同行等の求職活動よりも高い割合であることは注目すべき点である。

図表 49 企業実習の実施内容

サービス類型	平成 30 年度中の実施者総数	実施者の割合	実施者のうち一般就労した者	実施者のうち一般就労した割合	延べ実施日数
就労移行支援 (n=5,002)	1,749	35.0%	833	47.6%	22,445
就労継続支援A型 (n=6,689)	145	2.2%	24	16.6%	7,441
就労継続支援B型 (n=21,932)	249	1.1%	41	16.5%	13,880

図表 50 企業実習の実施期間

サービス類型	実施期間別人数				
	2週間以内	2週間超 4週間以内	4週間超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超
就労移行支援 (n=1,749)	1,429	130	102	23	27
就労継続支援A型 (n=145)	47	4	7	16	48
就労継続支援B型 (n=249)	87	16	9	19	114

ウ. トライアル雇用

トライアル雇用について、就労移行支援と就労継続支援B型のいずれにおいても実施者の割合はそれぞれ 6.1%、0.1%と、実施者が少ないことが把握された。実施者のうち一般就労した者の割合はそれぞれ 81.6%、64.7%という結果となっており、就労移行につながる効果の高い支援と言える。実施期間はいずれも「4週間超 3か月以内」が最も多く、「3か月超 6か月以内」が続いた。

図表 51 トライアル雇用の実施内容

サービス類型	平成 30 年度 中の実施者総 数	実施者の割合	左のうち一般 就労した者	実施者のうち 一般就労した 割合	年間 180 日超 実施した者	延べ実施日数
就労移行支援 (n=5,002)	305	6.1%	249	81.6%	15	14,597
就労継続支援 B 型 (n=21,932)	17	0.1%	11	64.7%	2	942

サービス類型	実施期間別人数				
	2 週間以内	2 週間超 4 週間以内	4 週間超 3 か月以内	3 か月超 6 か月以内	6 か月超
就労移行支援 (n=305)	16	14	157	68	5
就労継続支援 B 型(n=17)	1	0	9	4	1

エ. 職場適応訓練

職場適応訓練については、いずれのサービス類型でも実施者の割合が 1%未満となっており、殆ど実施されていないことが把握された。

図表 52 職場適応訓練の実施内容

サービス類型	平成 30 年度 中の実施者総 数	実施者の割合	左のうち一般 就労した者	実施者のうち 一般就労した 割合	年間 180 日超 実施した者	延べ実施日数
就労移行支援 (n=5,002)	17	0.3%	11	73.3%	0	399
就労継続支援 A 型 (n=6,689)	29	0.4%	3	10.3%	2	21
就労継続支援 B 型 (n=21,932)	13	0.1%	3	23.1%	0	340

サービス類型	実施期間別人数				
	2 週間以内	2 週間超 4 週間以内	4 週間超 3 か月以内	3 か月超 6 か月以内	6 か月超
就労移行支援 (n=17)	5	4	1	6	1
就労継続支援 A 型(n=29)	1	0	1	0	0
就労継続支援 B 型(n=13)	2	1	0	1	6

オ. 委託訓練

委託訓練について、実施者の割合が最も高い就労移行支援でも 1.6%と、各サービス類型において殆ど実施されていないことが把握された。

図表 53 委託訓練の実施内容

サービス類型	平成 30 年度 中の実施者総 数	実施者の割合	左のうち一般 就労した者	実施者のうち 一般就労した 割合	延べ実施日数
就労移行支援 (n=5,002)	81	1.6%	45	55.6%	2,083
就労継続支援A型 (n=6,689)	24	0.4%	4	16.7%	955
就労継続支援B型 (n=21,932)	56	0.3%	3	5.4%	3,933

サービス類型	実施期間別人数				
	2週間以内	2週間超 4週間以内	4週間超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超
就労移行支援	28	8	24	1	15
就労継続支援A型	0	0	1	2	6
就労継続支援B型	4	1	4	2	33

④企業実習について

ア. 企業実習先の選び方

企業実習先の選び方について、選択肢から当てはまる順を尋ね、各事業所が挙げた上位 2 つまでの回答を集計した結果は下表のとおりであった。

就労移行支援においては、選択肢 2 および 3 が他の選択肢より多く上位に挙げられており、事業所が実習先を選ぶケースが多いことが示唆されている。一方、就労継続支援 A 型・B 型では、企業実習先の選び方はばらつきがあり明確な傾向は見られない。利用者が選ぶケースと事業所が選ぶケースのいずれも、一定数が上位の選択肢として挙げられていた。

図表 54 企業実習先の選び方（上位 2 つまで集計）

実習先企業の選び方	就労移行支援 (n=237)	割合	就労継続支援 A 型 (n=39)	割合	就労継続支援 B 型 (n=77)	割合
1. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から利用者が選ぶ	76	35.0%	19	57.6%	44	57.1%
2. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から貴事業所が利用者の適性、意向を踏まえて決める	130	59.9%	25	75.8%	64	83.1%
3. 利用者の希望、意向を踏まえて貴事業所が実習先を検討し、新たに（その都度）開拓する	139	64.1%	18	54.5%	53	68.8%
4. ハローワーク等の就労支援機関が提供する企業実習情報から選ぶ	106	48.8%	17	51.5%	43	55.8%
その他	3	1.4%	2	6.1%	6	7.8%

イ. 企業実習での作業内容

企業実習における作業内容を見ると、就労移行支援では「事務作業」が最も多く（32.4%）、次に「非製造作業」（31.3%）、「製造作業」（18.8%）が続いた。就労継続支援 A 型・B 型は、③イで示したとおり、どちらも全利用者に占める企業実習実施者の割合は 1～2%ほどと少ないが、それぞれ「その他」（37.2%）、「非製造作業」（49.8%）が最も多い結果となった。

図表 55 企業実習での作業内容別利用者数

サービス類型	製造作業	非製造作業	事務作業	パソコン作業	農作業	その他
就労移行支援 (n=1,749)	329	547	567	243	54	264
全実施者のうち実施した割合	18.8%	31.3%	32.4%	13.9%	3.1%	15.1%
就労継続支援 A 型 (n=145)	47	54	10	17	5	65
全実施者のうち実施した割合	32.4%	37.2%	6.9%	11.7%	3.4%	44.8%
就労継続支援 B 型 (n=249)	76	124	31	18	28	92
全実施者のうち実施した割合	30.5%	49.8%	12.4%	7.2%	11.2%	36.9%

4. 高齢障害者等への支援の状況について

本章では、就労系障害福祉サービス事業を利用する高齢障害者等の状態像や事業所における取り組み状況に関するアンケート調査およびヒアリング調査の結果を記載する。

(1) アンケート調査の結果

① 高齢障害者等の利用状況

本項では、就労系障害福祉サービスを利用する高齢障害者等の状態像について、アンケート結果を記載する。

ア. 就労系障害福祉サービスを利用する高齢障害者数

下表のとおり、調査対象となった就労系障害福祉サービス事業所の実利用者数のうち、高齢者数は就労継続支援B型が最も多かった。実利用者数に対する割合においても、就労継続支援B型が6.6%と最も高い。

高齢者のうち、介護保険サービス利用者数は、就労継続支援B型において最も多く、介護保険サービスを利用している就労系障害福祉サービス利用者のほとんどを占めている。就労系障害福祉サービス全体では、高齢者のうち介護保険サービス利用者の割合は19.0%となっている。

図表 56 就労系障害福祉サービスにおける高齢の利用者数

サービス類型	実利用者数	うち高齢者数	うち介護保険サービス利用者数		
			実利用者数に対する割合	サービス利用者数	高齢者数に対する割合
就労移行支援	5,002	30	0.6%	9	30.0%
就労継続支援A型	6,689	132	2.0%	7	5.3%
就労継続支援B型	21,932	1,453	6.6%	291	20.0%
計	33,623	1,615	4.8%	307	19.0%

イ. 高齢者数別事業所数

各サービス類型の高齢者数別事業所数について、就労移行支援は高齢者の利用がほぼなかったことから、高齢者のいない(0人)事業所が98.7%を占めた。就労継続支援A型では高齢者が0人の事業所は77.3%と高いものの、1～4人の高齢者がいる事業所も22.1%で続いている。就労継続支援B型では、高齢者数が1～4人の事業所数が最も多くなっており(51.4%)、次いで高齢者がいない事業所が37.8%と続いている。調査対象の就労継続支援B型においては、事業所の過半数に高齢者がいることが明らかになった。

図表 57 高齢者数別事業所数

サービス類型	0 人		1～4 人		5～9 人		10 人以上		無回答	計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
就労移行支援 (n=426)	377	98.7%	3	0.8%	0	0.0%	2	0.5%	44	426
就労継続支援 A型 (n=369)	255	77.3%	73	22.1%	1	0.3%	1	0.3%	39	369
就労継続支援 B型 (n=877)	306	37.8%	416	51.4%	70	8.6%	18	2.2%	67	877

ウ. 障害種別ごとの利用者数について

高齢者の障害種別ごとの利用者数について、就労系障害福祉サービス全体を見ると、知的障害が最も多く（569 人）、次いで身体障害（491 人）、精神障害（485 人）となっている。

高齢者の障害のうち、身体障害（30.4%）と高次脳機能障害（2.8%）は利用者総数に占める障害種別の割合に比べて高い割合となっていることから、高齢者に特に多い障害であると言える。また、高齢者以外では、数は少ないものの若年性認知症の人の利用（43 名、0.1%）が確認された。

サービス類型ごとに見ると、就労移行支援では発達障害が最も多く（60.0%）、知的障害（50.0%）、身体障害（46.7%）が続く。就労移行支援の発達障害で、高齢者全体の発達障害の大部分を占める点の特徴となっている。

就労継続支援 A 型では身体障害が最も多く（47.7%）、知的障害（15.9%）、精神障害（13.6%）が続く。身体障害の利用者が他の障害種別に比べて多いのが特徴である。

就労継続支援 B 型では知的障害が最も多く（36.7%）、精神障害（32.1%）、身体障害（28.5%）が続く。高次脳機能障害と、高齢者ではないが若年性認知症の利用者が一定数見られた。

図表 58 障害種別別利用者数（複数回答可）

サービス類型	高齢者の別	身体障害	知的障害	精神障害	難病	発達障害	高次脳機能障害	若年性認知症
就労移行支援	総数(n=5,002)	276	1,407	1,943	28	953	90	0
	利用者総数に対する割合	5.5%	28.1%	38.8%	0.6%	19.1%	1.8%	0.0%
	高齢者(n=30)	14	15	1	0	18	0	
	高齢者総数に対する割合	46.7%	50.0%	3.3%	0.0%	60.0%	0.0%	
就労継続支援A型	総数(n=6,689)	1,092	2,469	2,767	107	354	71	4
	利用者総数に対する割合	16.3%	36.9%	41.4%	1.6%	5.3%	1.1%	0.1%
	高齢者(n=132)	63	21	18	1	0	1	
	高齢者総数に対する割合	47.7%	15.9%	13.6%	0.8%	0.0%	0.8%	
就労継続支援B型	総数(n=21,932)	2,190	10,537	6,136	112	795	313	39
	利用者総数に対する割合	10.0%	48.0%	28.0%	0.5%	3.6%	1.4%	0.2%
	高齢者(n=1,453)	414	533	466	11	3	45	
	高齢者総数に対する割合	28.5%	36.7%	32.1%	0.8%	0.2%	3.1%	
計	総数(n=33,623)	3,558	14,413	10,846	247	2,102	474	43
	利用者総数に対する割合	10.6%	42.9%	32.3%	0.7%	6.3%	1.4%	0.1%
	高齢者(n=5,472)	491	569	485	12	21	46	
	対総数割合	30.4%	35.2%	30.0%	0.7%	1.3%	2.8%	

エ. サービス利用中の65歳到達者数

就労移行支援、就労継続支援A型において、65歳以前からサービスを利用しており、平成30年度、サービス利用中に65歳になった利用者は、就労移行支援では12人、就労継続支援A型では108人であった。

図表 59 就労移行支援、就労継続支援A型利用中に65歳になった利用者数

サービス類型	事業所数	人数
就労移行支援	5	12
就労継続支援A型	80	108

就労継続支援B型において、平成30年度にサービスを利用した65歳以上のうち、65歳以前からサービスを利用しており当該年度中に65歳に達した者は419人、65歳に達してから新規に利用開始した者は117人であった。

図表 60 就労継続支援B型利用中に65歳になった利用者数

年度	65歳以前からサービスを利用し、当該年度に65歳に達した者	65歳に達してから新規に利用開始した者
平成28年度	376	68
平成29年度	387	96
平成30年度	419	117

また、就労継続支援B型において「平成30年度に65歳に達してから新規に利用開始した者」の利用を開始した当初の意向について尋ねたところ、最も多かったのは「日中の活動の場が必要なため」(79.5%)で、次いで「貴事業所で働きたいため」(63.2%)、「社会参加のため」(45.3%)が挙げられた。利用者の意向として、別の仕事に向けた求職や、新たなスキルを求めることは、それほど求められていない傾向があると言える。

図表 61 65歳以上で新規に就労継続支援B型を利用した者の利用の意向（複数回答可）(n=117)

利用を開始した理由	人数	割合
休職中であり、勤務先へ復職するため	0	0.0%
求職のため	6	5.1%
技能・能力の獲得や訓練のため	9	7.7%
貴事業所で働きたいため	74	63.2%
自己分析・障害理解のため	6	5.1%
日中の活動の場が必要なため	93	79.5%
社会参加のため	53	45.3%

②事業所における高齢者への支援状況

ア. 高齢者への支援にあたっての課題

高齢者がいる事業所に対して、高齢者への支援にあたっての課題を尋ねた結果が次の表である。まず、就労移行支援では、高齢者数が少ないため、十分な回答数に達しなかった。

次に、就労継続支援A型も数は少ないものの、「一般就労への移行に一層の支援が必要」(22.7%)、「賃金向上が難しい」(17.3%)などの選択肢が平均的に選択されていた。選択肢の中で唯一「高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要」が全く選択されていない点が特徴的である。高齢者支援のための特別な設備、用具が必要とされていないか、または必要であっても負担とは考えられていないものと見られる。

就労継続支援B型では、「医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要」が最も多く挙げられ（46.6%）、「賃金（工賃）向上が難しい」（29.8%）、「行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい」（24.0%）と続いた。工賃向上や高齢者に合った訓練方法の検討という就労支援に直接関わる課題のみならず、外部機関との連携や就労支援以外のケアといった間接的な支援の面でも課題を感じている事業所が見られた結果となった。一方、「一般就労への移行に一層の支援が必要」は最も回答数が少なくなっており（6.3%）、高齢者の一般就労移行に対しては必ずしも力を入れて取り組んでいるわけではないことが示唆された。

図表 62 高齢者への支援にあたっての課題（複数回答可）

課題の内容	就労移行支援 (n=5)	割合	就労継続支援A型 (n=75)	割合	就労継続支援B型 (n=504)	割合
行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい	1	20.0%	9	12.0%	121	24.0%
他の利用者と異なる訓練・作業を行う必要があり、効率的な訓練の実施が難しい	0	0.0%	10	13.3%	112	22.2%
賃金（工賃）向上が難しい	2	40.0%	13	17.3%	150	29.8%
一般就労への移行に一層の支援が必要	1	20.0%	17	22.7%	32	6.3%
高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要	0	0.0%	0	0.0%	41	8.1%
医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要	0	0.0%	10	13.3%	235	46.6%

イ. 高齢者を対象とした支援の取り組み

高齢者がいる事業所に対して、高齢者を対象とした支援の取り組みを尋ねた結果が次の表である。就労移行支援では、高齢者が少ないため、十分な回答数に達しなかった。

就労継続支援A型では「高齢者ケアの専門資格、知見を持った職員（介護福祉士、介護支援専門員等）がいる」（26.7%）が最も多く、次いで「高齢の利用者の支援に当たって、医療機関と連携している」（16.0%）、「高齢の利用者の支援に当たって、地域包括ケアセンターや居宅介護支援事業所等、介護保険の相談機関・事業所等と連携している」（13.3%）が多い結果となった。

就労継続支援B型では、最も多い回答は「高齢の利用者の支援に当たって、地域包括ケアセンターや居宅介護支援事業所等、介護保険の相談機関・事業所等と連携している」（35.1%）で、その後に「高齢の利用者の支援に当たって、医療機関と連携している」（34.7%）、「高齢者ケアの専門資格、知見を持った職員（介護福祉士、介護支援専門員等）がいる」（29.8%）と続いている。

全体的な傾向として、医療機関をはじめとする外部機関との連携や、専門資格、知見を持った職員の配置に取り組まれている。一方、「高齢の利用者を支援するために、通常の人員

基準より手厚く人員配置をしている」、「高齢者の特性に合わせた特別なプログラムや作業を実施している」といった取り組みについては、いずれの就労系障害福祉サービス類型でも、上位3項目と比べて実施している事業所が少ないことが確認された。

図表 63 高齢者を対象とした支援の取り組み（複数回答可）

取組の内容	就労移行支援 (n=5)	割合	就労継続支援A型 (n=75)	割合	就労継続支援B型 (n=504)	割合
	高齢者ケアの専門資格、知見を持った職員（介護福祉士、介護支援専門員等）がいる	2	40.0%	20	26.7%	150
高齢の利用者を支援するために、通常の人員基準より手厚く職員を配置している	0	0.0%	6	8.0%	57	11.3%
職員に対して、職場内で高齢者に関する普及啓発や研修を実施している	0	0.0%	5	6.7%	45	8.9%
職員を高齢者の支援に関する外部研修・セミナー等に参加させている	0	0.0%	3	4.0%	39	7.7%
高齢の利用者の支援に当たって、医療機関と連携している	2	40.0%	12	16.0%	175	34.7%
高齢の利用者の支援に当たって、地域包括ケアセンターや居宅介護支援事業所等、介護保険の相談機関・事業所等と連携している	1	20.0%	10	13.3%	177	35.1%
高齢者の特性に合わせた特別な訓練プログラムや作業を実施している	0	0.0%	5	6.7%	71	14.1%
高齢の利用者の支援に当たって、特別な設備・用具を用意している	0	0.0%	1	1.3%	22	4.4%

ウ. 支援内容別の利用者数

令和元年9月29日から10月5日の1週間に実施された支援の内容について、サービス類型別に尋ねた結果を示したのが以下の表である（複数回答可）。なお、本問は「利用者全体」に関して回答数が多くなかったため、利用者全体の割合は低い値となっている。

就労移行支援について、利用者全体では、「パソコン作業」が最も多く、「コミュニケーション」、「製造作業」が続いている。高齢者では「コミュニケーション」、「自己理解、疾病・障害理解」、「生活習慣」、「パソコン作業」の支援内容が多く挙げられた。高齢者が少ないため、利用者が0～2人となっている支援内容が多くなっている。

図表 64 就労移行支援 支援内容別利用者数（複数回答可）

支援内容	利用者全体 (n=5, 002)	割合	高齢者 (n=30)	割合
自己理解、疾病・障害理解	259	5.2%	20	66.7%
コミュニケーション	408	8.2%	22	73.3%
生活習慣	280	5.6%	20	66.7%
ビジネスマナー	355	7.1%	1	3.3%
求職活動スキル	290	5.8%	1	3.3%
職場見学	74	1.5%	0	0.0%
通勤	97	1.9%	2	6.7%
その他の講義・演習	251	5.0%	0	0.0%
製造作業	375	7.5%	14	46.7%
非製造作業（サービス等）	111	2.2%	1	3.3%
事務作業	247	4.9%	0	0.0%
パソコン作業	439	8.8%	20	66.7%
農作業	51	1.0%	0	0.0%
その他の訓練	267	5.3%	6	20.0%
調理体験	63	1.3%	0	0.0%
体操、スポーツ、レクリエーション	352	7.0%	3	10.0%

続いて、就労継続支援A型では利用者全体、高齢者ともに「製造作業」が突出して多い支援内容となっている。高齢者に対しては、その他「その他の講義・演習」、「生活習慣」が実施されている。

図表 65 就労継続支援A型 支援内容別利用者数（複数回答可）

支援内容	利用者全体 (n=6, 689)	割合	高齢者 (n=132)	割合
自己理解、疾病・障害理解	209	3.1%	20	15.2%
コミュニケーション	457	6.8%	17	12.9%
生活習慣	392	5.9%	21	15.9%
ビジネスマナー	201	3.0%	5	3.8%
求職活動スキル	10	0.1%	0	0.0%
職場見学	20	0.3%	1	0.8%
通勤	225	3.4%	7	5.3%
その他の講義・演習	32	0.5%	25	18.9%
製造作業	1, 472	22.0%	70	53.0%
非製造作業（サービス等）	527	7.9%	14	10.6%
事務作業	64	1.0%	0	0.0%
パソコン作業	294	4.4%	7	5.3%
農作業	173	2.6%	14	10.6%
その他の訓練	378	5.7%	6	4.5%
調理体験	51	0.8%	2	1.5%
体操、スポーツ、レクリエーション	264	3.9%	7	5.3%

就労継続支援B型も就労継続支援A型同様に、利用者全体、高齢者ともに「製造作業」が他の支援内容と比べて際立って多くなっている。高齢者ではそのほか、「体操、スポーツ、レクリエーション」、「その他の訓練」、「非製造作業（サービス等）」が続いた。

以上の各サービス類型を通してみると「職場見学」、「通勤」、「調理体験」は利用者全体を通じて支援内容として少ないことが見られた。

図表 66 就労継続支援B型 支援内容別利用者数（複数回答可）

支援内容	利用者全体 (n=21,932)	割合	高齢者 (n=1,453)	割合
自己理解、疾病・障害理解	912	4.2%	114	7.8%
コミュニケーション	1,765	8.0%	192	13.2%
生活習慣	1,651	7.5%	164	11.3%
ビジネスマナー	438	2.0%	30	2.1%
求職活動スキル	53	0.2%	1	0.1%
職場見学	119	0.5%	16	1.1%
通勤	388	1.8%	28	1.9%
その他の講義・演習	412	1.9%	44	3.0%
製造作業	9,374	42.7%	955	65.7%
非製造作業（サービス等）	2,215	10.1%	256	17.6%
事務作業	200	0.9%	4	0.3%
パソコン作業	508	2.3%	43	3.0%
農作業	1,323	6.0%	150	10.3%
その他の訓練	3,225	14.7%	416	28.6%
調理体験	609	2.8%	43	3.0%
体操、スポーツ、レクリエーション	3,365	15.3%	417	28.7%

③高齢者と成果指標の関連性

ア. 高齢者割合別の一般就労移行率

各サービス類型について、高齢者の有無又は高齢者が一定割合でいる事業所で分けて、一般就労移行率別事業所数を集計した表が下表のとおりである。

就労移行支援には高齢者がいる事業所が殆どないため、高齢者数を「1人以上」と「0人」に分けて集計した。就労継続支援A型も高齢者が少なく、また事業所あたりの高齢者数が「1～4人」と少ない人数に集中していたため、高齢者の割合が10%以上の事業所と0人の事業所で集計した。就労継続支援B型では、高齢者の割合が30%以上の事業所を集計した。

就労移行支援では、集計は行ったものの、比較対象となる高齢者のいる（1人以上）事業所が少ないため、有意な比較はできなかった。

就労継続支援A型においては、高齢者が10%以上を占める事業所の数が少ないこともあり、この比較では0人の事業所との目立った差異は見出せない。

就労継続支援B型では、高齢者が30%を占める事業所と0人の事業所を比較したものの、どちらも「0%」が80%以上を占めるなど、特段の差は見られなかった。

以上より、就労系障害福祉サービス事業所における高齢者の利用率と、事業所全体の一般就労移行率との関連性は見られなかったが、そもそも就労継続支援A型、B型は全体として一般就労に移行する者が少ない状況があることから、高齢者の利用率が一般就労率に及ぼす影響も低いと考えられる。

図表 67 高齢者の利用率別一般就労移行率別事業所数

サービス類型	高齢者割合	0%	0%超 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	計
就労移行支援	1人以上	2	0	1	0	0	0	1	4
	割合	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	0人	67	7	32	40	47	31	99	323
	割合	20.7%	2.2%	9.9%	12.4%	14.6%	9.6%	30.7%	100.0%
就労継続支援A型	10%以上	10	1	1	1	0	0	0	13
	割合	76.9%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	0人	104	63	43	12	3	0	0	225
	割合	46.2%	28.0%	19.1%	5.3%	1.3%	0.0%	0.0%	100.0%
就労継続支援B型	30%以上	33	6	0	0	0	0	0	39
	割合	84.6%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	0人	223	36	10	1	0	0	1	271
	割合	82.3%	13.3%	3.7%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	100.0%

イ. 高齢者割合別平均賃金の状況（就労継続支援A型）

就労継続支援A型において、前項同様、高齢者が利用者の10%以上である事業所と0人の事業所とで平均賃金別事業所数を集計した表が下表である。

高齢者が10%以上いる事業所の数そのものが少なく、明確な傾向を見出すのは困難であるものの、「10%以上」と「0人」の事業所のいずれも「5万円以上10万円未満」が約75%と多数を占める結果となった。このことから考えると、高齢者の割合が少なくとも10%程度では、平均賃金に明白な影響は与えないものと推察される。

図表 68 高齢者割合別平均賃金別事業所数（就労継続支援A型）

高齢者割合	5万円未満	5万円以上 10万円未満	10万円以上 15万円未満	15万円以上 20万円未満	20万円以上	計
10%以上	3	9	0	0	0	12
割合	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
0人	17	150	23	3	2	195
割合	8.7%	76.9%	11.8%	1.5%	1.0%	100.0%

ウ. 高齢者割合別の平均工賃の状況（就労継続支援B型）

就労継続支援B型において、高齢者が利用者の30%以上である事業所と0人の事業所とで平均工賃別事業所数を集計した表が下表である。

高齢者が 30%以上の事業所と 0 人との事業所ではいずれも「1 万円以上 2 万円未満」が 40%超となっており、この工賃幅を中心に事業所が分布している。さらに 2 万円以上の事業所を比較しても（30%以上群 30.8%、0 人群 22.8%）となっており、この比較から、高齢者割合が高い事業所における工賃への明確な影響を見出すことはできない。高齢者の割合は平均工賃に必ずしも影響しないということが示唆される。

図表 69 高齢者割合別平均工賃別事業所数（就労継続支援B型）

高齢者の割合	5 千円未満	5 千円以上 1 万円未満	1 万円以上 2 万円未満	2 万円以上 2 万 5 千円未満	2 万 5 千円以上 3 万円未満
30%以上	5	6	16	2	4
割合	12.8%	15.4%	41.0%	5.1%	10.3%
0 人	21	60	119	23	11
割合	8.1%	23.2%	45.9%	8.9%	4.2%

高齢者の割合	3 万円以上 4 万 5 千円未満	4 万 5 千円以上	計
30%以上	3	3	39
割合	7.7%	7.7%	100.0%
0 人	16	9	259
割合	6.2%	3.5%	100.0%

(2) ヒアリング調査の結果

利用実績の少ない高次脳機能障害、若年性認知症の就労系障害福祉サービス利用者について、事業所における支援の取組や支援する上での課題等を把握するため、ヒアリング調査を実施した。その結果は以下のとおりである。なお、ヒアリングの全体については別途本事業にて作成している事例集を参照されたい。

①高次脳機能障害（就労移行支援）

ア. 利用者像、進路

- ・ 障害を持つまで盛んに仕事をしていた人も多く、就労継続支援B型の工賃では「むなし」と言う人も多い。
- ・ 障害に対する受容が2年でできる人もいれば、できない人もいる。
- ・ 本人の希望が固まっているケースもあるが、多くの場合は本人にできること、実習の経験を通じて応募先を決める。

イ. 事業所の体制、外部との連携

- ・ 職員はほぼ社会福祉士。高次脳機能障害に限定されないバックグラウンドを持った人を積極的に採用している。多様な特性やヒストリー、希望を持つ高次脳機能障害の人に対応するには、職員もそれぞれ個性を持っている方が利用者と良い関係性を作りやすい。
- ・ 失語症、記憶障害でも、利用者一人ひとりの個性が大きいため、対応はほぼマンツーマンから、多くて4対1の体制で、基準よりも手厚い。
- ・ 利用者個人に合わせたケアをするほか、障害の特性から少しの異変でも気付いて医療機関につなぐ必要があり、職員1人で多人数を見ることは困難
- ・ 医療機関との連携は非常に大事。特に休職中の方の復職支援においては、医療機関と連携し様々な視点の評価を行い、結果を提示できる方が企業の印象が良い。

ウ. 支援の取組、支援に当たっての課題

- ・ 利用開始時にはアセスメントを行い、利用開始から1か月後くらいに事業所独自の評価シートを作成し、個別支援計画とリンクさせている。アセスメントは、本人のヒストリー、障害発生前後の状態の変化、病歴・症状等医療面の情報が中心。アセスメント結果や個別支援計画は相談支援専門員との連携のツールにもなる。
- ・ 評価シートには3つの観点があり、①体調に関する項目、②障害の認識、③仕事のスキルを評価している。内容としては①と②が多くを占め、特に②は、企業に対して自分の状態を伝えられるか、ビジネスマナーに影響はないかなどが重要なファクターになる。
- ・ 訓練は1人1台のパソコンとブースを用意し、個別の状況、進捗に応じた訓練を行っている。訓練メニューに応じて必要なテキストやその他備品も全て事業所で用意している。こういった設備整備の経費はかなりかかっている。

- ・ パソコンの訓練を希望する人は多い。できるようになるのが目に見えてわかりやすく、また、パソコンの資格を取ると企業にもアピールできるため取得を薦めている。
- ・ プラモデルは作業療法として効果的と感じており、集中力が高まり就職につながったケースもある。調理実習や音楽療法も月1回程度、実施している。脳リハビリは医療機関で行っているもの（高次脳機能バランサー）をツールとして導入して実施している。

エ. その他

- ・ 障害の受容は重要。単に障害について知るだけではなく、自分自身の状態がどうかを含めて本人によく理解しておいてもらう必要がある。採用面接に臨んで高次脳機能障害とはこうです、を説明しても伝わらず、私はこういう障害があってこういうことは苦手ですがこういうことはできます、と伝える方が採用につながる。
- ・ 障害の受容と双璧で、会社とのマッチングも重要。就職前の実習は必須で、ハローワーク経由等で求人を見つけてきて応募する場合でも、まずは実習のお願いから入る。仕事の内容の他、雰囲気合うかどうかもある。高次脳機能障害に詳しい、理解のある企業でも当人が合わないと感じるときもあるし、高次脳機能障害の知識がなく事業所等から教えてもらうような企業がとてもマッチし、定着しているケースもある。

②高次脳機能障害、若年性認知症（就労継続支援B型）

ア. 利用者像、進路

- ・ 高次脳機能障害は、発症してから自分の障害を理解し、対処法を身に着け、就職するまでに5年程度かかる印象。
- ・ 若年性認知症の人は、就労までなかなか繋がらない状況。アルツハイマー型であると、対人関係の能力に障害はないが、単純作業であっても覚えられないため、特に内職作業が苦手になる。他の病気に起因する若年性認知症では、作業はできるが、すぐに怒るなど対人関係の能力や時間を守る能力が下がる。知的障害とは逆に、徐々にできなくなっていくという印象。このため、就労のための能力を身に着けるのが難しい。
- ・ 就労継続支援B型から就職する方は年2名程度であった。

イ. 事業所の体制、外部との連携

- ・ 10対1の配置基準で運営している。
- ・ 若年性認知症は進行するとケアが大変であり、利用者2名に対して職員1名程度の配置が必要。
- ・ 職員向けおよび利用者向けのマニュアルは手厚く準備している。特に食品を扱う活動に関しては、チェックリストなども作成し、確認をしている。

ウ. 支援の取組、支援に当たっての課題

- ・ 3種類の評価を行っている。できることとできないことを数値で表す評価、ワークサンプルによる評価、実際の作業状況を見た作業療法士による評価。また、職業準備性評価（ADL）を施設スタッフ、家族、本人が評価している
- ・ 就労支援だけではなく、生活の根幹となる、生活習慣の管理、服薬管理ができないと、また発症してしまう。欲求を抑制する能力が低下するため、浪費、過食、過剰な飲酒が続くようでは、働くどころではなくなる。
- ・ 就労支援の機関では、就労させることが目的となるが、本人のためを考えるとそもそも自立訓練を充実させた上での就労であるべき。
- ・ 就労支援の現場には、障害福祉に関する専門職が少ないと感じる、就労支援の専門家と、自立訓練等の専門家の連携が不十分。就労移行支援では、一般の人材サービスのようなビジネスの面は強いが、障害者本人の生活全体を考えた支援が不足している。
- ・ 主だった費用は、リハビリの評価のための検査キットの購入費用、パソコン等消耗品の購入費用。
- ・ 人件費が費用の7－8割を占める。作業療法士は人件費がかかる。人材不足でもあり人材確保は課題。ただし、事業が特殊であるため、本人の志向とマッチすれば長く続き、しなければ辞めてしまう。

エ. その他

- ・ 個々人の能力を自立訓練および応用としての就職支援を通じて評価し、支援を終えて外に就職する人、高齢者等の就労継続支援B型に留まる人、中に留まるが外に就職するためにより高いレベルの活動を行う人、の3パターンに分けるのが良いと考えている。

③若年性認知症（就労継続支援B型）

ア. 利用者像、進路

- ・ 累計5人の若年性認知症の人を受け入れている。利用終了した人は、介護保険のデイサービスに移行している。利用開始年齢は、いずれも50歳代後半から60代。
- ・ 現在利用しているのは2人で、どちらも60歳代前半。若年性認知症になる前は一般就労しており、精力的に働いていた。
- ・ 2人の利用の経緯は、1人は家族会からの紹介、もう1人は近隣の若年性認知症支援コーディネーターからの紹介でつながった。どちらも相談支援事業を介しておらず、セルフプランで利用を開始している。

イ. 事業所の体制、外部との連携

- ・ 若年性認知症の利用者のために人員配置を増やす対応はしていないが、作業工程を忘れてしまうという特性があるため、若年性認知症の人がいる作業スペースには必ず目の届く範囲に職員やボランティアが1人いるようにし、工程を忘れてしまったときなど何かあったときに職員から声掛けなどの補助ができるように配慮している。手取り足取りの支援は必要ではない。
- ・ 設備面で特別な対応は今のところ必要とはなっていない。
- ・ 作業の割り振りについては、若年性認知症であることによって作業内容を変えることは現時点ではしていない。若年性認知症の利用者のみという作業にはならないようにはしているが、それ以外は他の利用者に対して作業を割り振りする際と同じである。
- ・ 作業面での若年性認知症の特性としては、作業工程を忘れやすいことくらい。その部分は職員による声掛けや、一緒に作業する利用者がいれば自分で気づいてもらうことで補える。

ウ. 支援の取組、支援に当たっての課題

- ・ 就労継続支援B型の後につながるサービスが少ない。今いる若年性認知症の利用者は、介護を受けるつもりが今はなく、就労の希望があるため、介護保険には合ったサービスがない。本人や家族の長く当事業所にいたいという希望に寄り添っているのが現状。
- ・ 家族との関係強化や、関係者との関係構築といった支援は、通常就労継続支援B型事業の業務以上に必要となっている。家族支援には重きを置いており、連絡帳を活用して家族とやり取りするサポートは若年性認知症の利用者にのみ行っている支援である。
- ・ 認知症は進行していくという特性があるため、これから先、事業所と家族だけでは支援できなくなってくるのがわかっている。例えば、一人では通所できなくなる。
- ・ 事業所でサポートしきれない場合を考慮して、主治医、家族会、若年性認知症支援コーディネーターといったチームで支援できるよう、協力者との関係を作っている。ケアマネや、若年性認知症利用者が現に利用している介護保険事業所とも連携している。
- ・ 今は障害福祉サービスと介護保険サービスの中間的な使い方をしている。いずれ介護保険サービスにスムーズにつなぐことを意識して関係づくりを行っている。
- ・ 本人の気持ちとして就労を継続したくても、就労継続が困難という状況が起こる。就労継続支援B型として本人の気持ちを尊重しつつ、どこまでサポートできるかが課題。

エ. その他

- ・ 若年性認知症の利用者がいる事業所自体が非常に少ない。支援のため、認知症本人のネットワークや、若年認知症家族会といったネットワークに積極的に参加し、活動の参考にしていく。

5. 考察

本章では、施設外就労および高齢障害者等への支援状況について明らかとなったことから、その実態について考察する。なお、第2章、第3章から文書を抜粋しつつ考察を記載している。

(1) 施設外就労・施設外支援に関する取組

第3章にてアンケート調査およびヒアリング調査結果をもとに施設外就労の実態について結果を述べた。特に2016年から現在に至るまでの期間では協力（契約）企業等との契約が大きく増えており、近年施設外就労が増加していることが示唆された。ここでは、検討会での検討結果も踏まえ、今後の施設外就労を考える上でのポイントをあげていきたい。

ア. 施設外就労が賃金や工賃に与える影響

アンケート調査によって施設外就労を実施する事業所（実施群）と未実施の事業所（未実施群）を比較しところ、就労移行支援については就職後6か月定着率に関して両者で大きな差が見られなかった。また、就労継続支援A型については、実施群は未実施群に比べて基本報酬で指標となる労働時間が短い傾向にあり、施設外就労の実施の有無が労働時間の長短に影響している可能性が窺われた。さらに、就労継続支援B型については、実施群は未実施群に比べて基本報酬で指標となる平均月額工賃が高い傾向にあり、施設外就労の実施により、報酬上高く評価されている傾向が見られた。

施設外就労の取組を見ると、就労継続支援A型では「施設外就労に係る報酬の増額を交渉している」という事業所が約半数を占めており、「施設外就労を実施する」だけでは「賃金の向上」に結びつくものではなく、施設外就労先からの請負報酬アップのためのさらなる営業努力が必要であると考えられる。

就労継続支援B型においては施設外就労が工賃向上につながる側面があるものの、就労継続支援A型に比べて実施の割合が低く（就労継続支援A型 55.8%、就労継続支援B型 34.5%）、「施設外就労を希望する利用者がいない」、「職員の数不足しているため」、「施設外就労の契約先が見つからないため」という理由により施設外就労を実施していないという状況が見られた。このことから施設外就労を新たに実施するための体制づくり、利用者を施設外就労に結びつけるための支援方法の工夫が必要と考えられる。

さらに施設外就労加算の状況を見ると、取得状況として就労継続支援A型・B型では実施群の8割が取得しているが、就労移行支援（移行準備支援体制加算Ⅱ）では5割弱の取得にとどまっていた。ヒアリング調査において、実際に施設外就労を実施しながら移行準備支援体制加算（Ⅱ）を算定していない就労移行支援事業所に対して、算定していない理由を確認したところ、①制度として位置づけられる前から企業内授産と言う形で実施されており、契約内容や体制といった面で現行の要件に合致するかが定かではない、②現行の要件が幅広く解釈できるため、算定が可能かどうかの確証が持てない、といった事由が挙げられた。施設

外就労とほぼ同様の活動を行っているものの、加算といった制度の枠組みの中で必ずしも活動する必要がないといった事業所の姿勢なども推察され、就労移行支援については加算と事業所の取組が必ずしもリンクしていない現状が窺われた。

また、施設外就労加算を取得している事業所の賃金・工賃の状況を比較してみると、事業によって違いが見られ、就労継続支援A型においては施設外就労加算を取得している事業所の賃金が必ずしも高くなく、施設外就労加算によって事業所の体制整備を行うことが、結果として求められる利用者の賃金には結びついていない、という可能性が窺われた。近年、施設外就労の実施が大幅に増えてきている一方で、今回確認された施設外就労の効果から、改めて施設外就労に対する評価の在り方を見直すことが求められる。さらに各事業所においてはこの結果を踏まえて一般就労への移行促進や賃金・工賃の向上につながる施設外就労の取り組み方について工夫していく必要があると考えられる。

イ. 施設外就労を実施する訓練目標の明確化

施設外就労の訓練状況の管理についてアンケート結果を見ると、施設外就労の訓練目標の達成度・効果の評価を全く実施しない事業所はごく少数であり、月に1回もしくは2回の事業所がいずれのサービス類型でも9割を占めた。訓練目標にかかる評価は、ヒアリング調査結果によれば、施設外就労での作業後に事業所へ戻ってから実施する事例や、移動の車中に振り返りを実施するといった事例がいくつかあった。

本アンケートでは具体的な評価の実施内容については把握できていないが、施設外就労を実施する上で、本人の意思を確認し、明確な目標を持って実施することは重要であり、支援者は施設外就労を企画する上で、当該就労先で達成可能な目標（当該就労先企業での就職、スキルにあわせた賃金アップ等）を明確にして、対象者一人ひとりの個別支援計画において位置付けていくことが重要であると考えられる。特に、就労移行支援については次のステップとして一般就労が考えられることから、目標の明確化とその達成度等の評価は重要であるといえる。

ウ. 企業における施設外就労の位置づけ

アンケート調査結果を見ると、通算実施日数が140日を超える利用者が就労継続支援A型では5割弱、就労継続支援B型では3割強に上るなど、この2つのサービス類型では、長期の利用者が多い実態が見られる。一方、一般就労移行者を見ると、利用期間の長短が就労の可否に影響を与えているとは必ずしもいえない結果となった。

企業側から見れば、同じ人にできるだけ長く来てもらった方が効率よく作業ができるが、施設外就労が長期間にわたる場合には、そもそも施設外就労が就労のための訓練の一環であることをふまえて、施設外就労を継続することが障害者本人のニーズに合っているかを節目節目で再確認する必要がある。

ヒアリング調査結果からは、施設外就労へ出ることが利用者の一つの目標、ステータスとなっており、就職に向けての自信につながっているといった事例や、施設外就労を実施する中で企業等から一定の評価を得てそのまま就労につながっていく事例等が把握でき、施設外

就労を通じた利用者の変化、ステップアップといった側面は施設外就労が持つ重要な役割の一つであると言える。

企業側から見ると大人数で委託する施設外就労を継続することによって、コスト面で有利になるというメリットもあると考えられるが、本来は施設外就労利用者を単に自社社員の代替として長期間の就労も可能な労働力と見るのではなく、対象者個々が一般就労に向けたスキルの向上や就労経験を増やすなど、目的をもって来社している訓練生として見るのが重要である。事業所もそのことをしっかり企業に伝え、施設外就労の趣旨を互いに理解し合うことが大切である。

エ. 施設外就労先となる中小企業等との連携

施設外就労を実施しない理由として、施設外就労の契約先が見つからないことが就労継続支援事業A型、B型いずれでも20%以上挙げられていた。施設外就労の契約先を見つけることが施設外就労を進めていく上での課題の1つと考えられる。

転じて、協力（契約）企業の従業員規模を見ると、従業員300人未満の事業所が全体の81.6%を占めていた。この実績から、施設外就労先を開拓・拡大するにあたっては中小企業が有力な契約先であり関係づくりが重要であることが想定できる。

これらを踏まえると、今後、施設外就労を促進していくためには、障害福祉サービス事業所と、地域の中小企業が結びつく機会を持つことが重要と想定される。またヒアリングで見られた地元の清掃業組合等から一括発注してもらうといった例のように、規模を大きくすることで受注がしやすくなると考えられるため、個々の中小企業のみならず、中小企業の加盟団体や業界団体と連携を図っていくことも、施設外就労の契約先を見つけるために有効であると考えられる。

さらに施設外就労が一般就労につながる機会になることを考えると中小企業における障害者雇用の可能性の一つとして考えられるところであり、中小企業における施設外就労の広がりは今後とも期待される場所である。

オ. 施設外支援の就労移行に与える影響

施設外支援は就労移行支援において主に実施されているところだが、実施している内容によって一般就労した割合に差が見られた。具体的には、トライアル雇用81.6%、職場適応訓練73.3%、委託訓練55.6%、企業実習47.6%、面接同行等の求職活動43.1%となっている。就労移行支援においては就労移行率の向上が最重要の課題であることからより就労移行率の高い支援の取組を検討する必要がある。ただし施設外就労と同様に利用期間が長い取組（委託訓練等）を実施する際には、施設外支援の目的を事前に共有した上で、施設外支援を継続することが障害者本人のニーズにあっているのかを十分に見極めていく必要がある。

(2) 高齢障害者等への支援について

前節と同様に検討会での検討結果も踏まえ、今後の高齢障害者等への支援を考える上でのポイントを挙げる。

ア. 就労系障害福祉サービス事業所における高齢者の支援の実態

アンケート結果を見ると、今回調査対象となった就労系障害福祉サービス事業所の実利用者数のうち、高齢者数は就労継続支援B型が最も多かった。実利用者数に対する割合においても、就労継続支援B型が6.6%と最も多い。就労移行支援、就労継続支援A型のいずれも、就労継続支援B型と比較すると、高齢の利用者は少ないことがわかった。このことから特に就労継続支援B型における高齢障害者の支援の実態の把握、支援のあり方について検討していく必要が示唆される。

高齢者を対象とした支援の取組についても、全体的な傾向として、外部機関との連携や、専門資格、知見を持った職員の配置が取り組まれており、そのようなニーズが高いと言える。一方、「高齢の利用者を支援するために、通常的人员基準より手厚く人員配置をしている」「高齢者の特性に合わせた特別なプログラムや作業を実施している」といった取り組みについては、いずれの就労系障害福祉サービスでも、実施している事業所が比較的少ないことが確認された。すなわち、高齢者に特化した支援は必ずしも開発されていないところだが、今後高齢者が増加してくるとその対応も必要になってくる可能性があると考えられる。

イ. 就労継続支援B型における高齢者に対する支援の実態等

就労継続支援B型の支援範囲が幅広くなってきており、対象者の重度化によって生活介護のそれと重なる部分もあるとの事業所の声もある。また、高齢者への支援という点では先の述べた通り、就労継続支援B型における高齢者の利用割合は高くなっており(6.6%)、さらにB型を利用する高齢者のうち介護保険サービスも利用している割合は20.0%となっている。現在、介護分野においても社会参加や就労的活動などを取り入れる事業所も出てきており、就労継続支援B型における活動と重なる部分も出てきている実態もあると言える。

このことから、就労継続支援B型事業における目的や活動については、生活介護や、介護保険分野の取組との関係も踏まえつつ、今後さらなる検討が必要であると考えられる。

また、就労継続支援B型では平均月額工賃によって報酬区分が設定されており、高齢障害者の支援にあたっては「賃金(工賃)向上が難しい」という声も一定程度ある一方、高齢障害者の利用割合が高い(30%以上)事業所群と高齢障害者がいない(0人)事業所群とで平均月額工賃を比べると、両者に差が見られなかった。このことから、今回のアンケート調査においては、高齢障害者の利用割合と平均月額工賃の間には明確な関係は認められなかった。むしろ事業所としては、「医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要」、「行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい」という点も多くあげられており、就労系障害福祉サービスである就労継続支援B型事業において、一般就労への移行や工賃向上のための支援とのバランスを考慮しつつ、このような支援ニーズをどのように受け止めていくかが今後の施策で検討が求められる。

ウ. 就労移行支援と就労継続支援A型での高齢者支援の継続

高齢者については、個人差が大きいものの、一般的に年を重ねるにつれて、体力面や精神面、認知機能などが徐々に衰え、以前と同じ労働時間や労働生産性で働き続けることが少しずつ難しくなってくると考えられる。他方で、高齢者であっても一人ひとりの能力を活かした働き方が求められる中で、就労系障害福祉サービス事業所としては高齢障害者の賃金の維持向上、個々の能力を活かした一般就労の実現をいかに図っていくか、引き続いてそのノウハウを蓄積していく必要がある。

まず就労移行支援においては、改めて利用期間の中で65歳に到達した後で、就労移行のためにどのような支援を必要としているか、適切に把握することが重要であると考えられる。

就労継続支援A型においては、高齢者のモチベーションや生産性の向上に向けて、高齢の利用者の得意不得意や生活状況を見極めるアセスメントや、高齢者に適した作業を開発していくことが今後必要になると考えられる。

エ. 高次脳機能障害者、若年性認知症、高齢障害者支援について

高次脳機能障害のある利用者は全体の1.4%と少ない割合であるが、高次脳機能障害の社会的な認知が進む中で今後も増加していくことが想定される場所である。ヒアリングで把握された事例から、障害受容のための医療機関との連携、利用者の障害特性にあわせた職務とのマッチングなど、支援に関しての留意点が指摘されたところである。今後はこれらをさらに深化させて就労系障害福祉サービス事業所での支援ノウハウの蓄積が求められる。

若年性認知症に関して、ヒアリングの中では、必ずしも手厚く支援するわけではなく、作業内容を忘れてしまう部分のみ手助けして、その他は他の利用者と同じように関わっているという事例が聞かれた。さらにご本人の事業所に通いたいという気持ちに寄り添うという対応で信頼関係を構築することの必要性も指摘された。若年性認知症は進行する分りにくい障害ではあるが、やはり利用者との信頼関係のもとで、一人ひとりの状態にあわせた支援を検討することが重要と考えられる。

また若年性認知症の利用者の支援については、通常就労継続支援B型に求められる利用者本人への支援以上に医療機関や家族会といった外部機関との関係強化や、家族への支援が必要となる。また、家庭の経済的基盤を担っている人が発症した場合には、親の介護・育児等の家庭内の問題も同時に担うケースも想定されることから、若年性認知症の利用者に対する支援は、障害福祉サービス事業所だけではなく地域包括支援センターやケアマネージャーなどを含めたチームでの支援が欠かせない。また、認知症は進行するという特性を持つことから、いずれは介護保険サービスへの移行を想定して介護保険サービス事業者と連携しておく必要がある。高齢障害者の利用増加が見込まれる中で介護保険分野との連携の重要性が一層高まると考えられるが、若年性認知症利用者に対する支援の観点からも、連携の強化が期待される。

資料編

資料1 アンケート票

厚生労働省 令和元年度障害者総合福祉推進事業

「就労系サービスにおける諸課題（施設外支援・施設外就労の実施実態や高齢障害者等の利用実態）の把握と事例整理に関する調査研究」 調査票 <就労移行支援事業所向け>

<ご回答に当たってのお願い>

- ▶ 本調査は、全国の就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所を対象として、施設外就労の実施状況や、高齢の方や高次脳機能障害の方等への支援の実態についてお伺いするものです。
- ▶ 以下の設問については、就労移行支援事業所としての状況をご回答ください。多機能型事業所等で他の事業を一体的に実施している場合は、可能な限り他の事業とは分けて回答いただくようお願いいたします。
- ▶ ご回答いただいた結果は、弊社において集計・分析を行い、報告書として取りまとめを行います。回答事業所様の許可なく事業所名等が特定される情報や個人のお名前が公開されることはありません。
- ▶ 調査票は、同封の返信用封筒にて、令和2年1月10日（金）までにご返送ください（切手は不要です）。

<調査実施主体・調査票内容に関するお問い合わせ先>

PwCコンサルティング合同会社 公共事業部

「就労系サービスにおける諸課題（施設外支援・施設外就労の実施実態や高齢障害者等の利用実態）の把握と事例整理に関する調査研究」事務局 担当：栗城

【住所】〒100-6921 東京都千代田区丸の内2-6-1 丸の内パークビルディング

【電話】080-3429-4375（平日午前10時～午後5時）

【FAX】03-6250-1201

【メール】takafumi.kuriki@pwc.com

<ご回答者様について>

法人名・事業所名	法人名		事業所名	
調査票に関する問合せ連絡先	電話番号		メールアドレス	@
調査票に関する問合せ担当者	部署・役職		(フリガナ)氏名	
施設の開所（設置）時期	西暦 []年 []月	就労移行支援サービスの提供開始時期	西暦 []年 []月	
経営主体 (該当する番号1つに○をつけてください。)	1. 都道府県、市区町村、広域連合・一部事務組合 2. 社会福祉法人 3. 公益財団・社団法人 4. 一般財団・社団法人 5. 営利法人（株式・合名・合資・合同会社）		6. 医療法人 7. 特定非営利活動法人（NPO） 8. 国、のぞみの園 9. 独立行政法人（のぞみの園以外） 10. その他の法人（農協、生協、学校法人等）	
多機能型事業所として実施する他の事業 (該当する番号すべてに○をつけてください。)	1. 生活介護 2. 自立訓練（機能訓練） 3. 自立訓練（生活訓練（通所型）） 4. 自立訓練（生活訓練（宿泊型））		5. 就労継続支援A型 6. 就労継続支援B型 7. なし	

【提出期限：令和2年1月10日（金）までに提出をお願いいたします】

I. 就労移行支援事業所の概況について

問 1. 貴事業所の就労移行支援サービスについてお答えください。

(1) 貴事業所の定員数（平成 31 年 4 月 1 日現在）をお答えください。

定員数 (平成31年4月1日現在)	人
----------------------	---

(2) 貴事業所が定める主な利用対象者について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

1. 身体障害者	2. 知的障害者	3. 精神障害者	4. 特に定めなし
5. その他 ()			

(3) 貴事業所で利用者へ提供している訓練やプログラムの内容について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

【講習・演習】 1. 自己理解 2. コミュニケーション 3. 生活習慣 4. 疾病・障害理解 5. ストレス対処 6. ビジネスマナー 7. 求職活動スキル 8. 職場見学 9. 通勤	【作業訓練】 10. 製造作業 11. 非製造作業（サービス等） 12. 事務作業 13. パソコン作業 14. 農作業 15. その他作業 【その他活動】 16. 調理体験 17. 体操、スポーツ、レクリエーション 18. その他
---	--

問 2. 貴事業所の令和元年10月における報酬の算定・加算状況についてお答えください。

(1) 貴事業所において令和元年10月に報酬上算定した（自治体に届け出ている）就労移行支援サービス費の区分を以下から選び、○をつけてください。

1. 就職後 6 月以上定着率が 5 割以上 2. 就職後 6 月以上定着率が 4 割以上 5 割未満 3. 就職後 6 月以上定着率が 3 割以上 4 割未満 4. 就職後 6 月以上定着率が 2 割以上 3 割未満	5. 就職後 6 月以上定着率が 1 割以上 2 割未満 6. 就職後 6 月以上定着率が 0 割超 1 割未満 7. 就職後 6 月以上定着率が 0 割
--	---

※貴事業所が就労移行支援事業の指定を受けた日から 2 年以内の場合は上記「3」に○をつけてください。

(2) 貴事業所において令和元年10月に報酬算定上取得した加算について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

1. 福祉専門職員配置等加算(I) 2. 福祉専門職員配置等加算(II) 3. 福祉専門職員配置等加算(III) 4. 就労支援関係研修修了加算 5. 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算 6. 食事提供体制加算	7. 移行準備支援体制加算(I) 8. 移行準備支援体制加算(II) 9. 送迎加算(I) 10. 送迎加算(II) 11. 社会生活支援特別加算
---	---

問3. 貴事業所の職員の状況についてお答えください。

(1) 職種ごとの職員数をお答えください。(令和元年10月1日現在)

職業指導員、生活支援員、就労支援員については常勤換算人数もお答えください。

分類	常勤職員		非常勤職員		常勤換算人数
	人	兼任職員 (内数)	人	兼任職員 (内数)	
管理者	人	人	人	人	
サービス管理責任者	人	人	人	人	
職業指導員	人	人	人	人	人
生活支援員	人	人	人	人	人
就労支援員	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	

【常勤換算の方法】

- ・常勤専従の場合、従事者1人=1.0です。
- ・常勤兼務、非常勤の場合、従事した勤務時間を施設・事業所が定めている「常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」で割り、小数点以下第2位を四捨五入して、小数点第1位までを計算します。
- ・ただし、「施設・事業所が定めている常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」が32時間未満の場合は、換算する分母は32時間とします。
- ・得られた結果が0.1に満たない場合は「0.1」とします。(最小値は0.1とし、0にはしないでください。)

(2) (1) で記載した職員（管理者含む）の属性や保有資格ごとの実人数をお答えください。

※複数の属性、資格に該当する方に関しては、該当するすべての分類においてカウントし、該当する者がいない資格等については「0」を記入ください。

分類	精神保健福祉士	社会福祉士	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	介護福祉士
該当する職員の数	人	人	人	人	人	人

分類	保育士	公認心理師又は臨床心理士	職場適応援助者養成研修修了者	キャリアコンサルタント	就労支援関係研修修了者	該当資格なし
該当する職員の数	人	人	人	人	人	人

(3) 職員の直近の（前職の）職歴ごとの人数をお答えください。(令和元年10月1日現在)

分類	就労支援機関(※1)で勤務	民間の職業紹介会社に勤務	企業の人事部門等で障害者雇用の担当者として勤務	他の障害福祉サービス事業所(同一法人含む)で勤務	高次脳機能障害の支援拠点や専門機関で勤務	介護保険の事業所、相談機関(※2)で勤務	その他	職歴なし
職員の数	人	人	人	人	人	人	人	人

※1 ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等

※2 居宅介護支援事業所、地域包括支援センター等

(4) 貴事業所における職員の配置（職員1人当たりの利用者数）をお答えください。

<計算式>

1日の実利用者数（令和元年9月の平均）

就労支援員、職業指導員及び生活支援員それぞれの常勤換算人数の合計

利用者 _____ 人に対し職員1人

※計算の結果発生した小数点以下、第1位の値は四捨五入してください

問4. 貴事業所の現在（令和元年10月1日現在）の利用者の状況についてお答えください。

(1) 貴事業所の①実利用者数（令和元年10月1日現在の利用契約者数）、②介護給付のサービスの支給決定を受けている利用者数、③高齢の利用者数をお答えください。

実利用者数	うち介護給付のサービス(※)の支給決定を受けている利用者数	高齢(65歳以上)の利用者	高齢の利用者のうち、介護保険サービス利用者
人	人	人	人

※介護給付費のサービスとは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、短期入所、療養介護、生活介護、施設入所支援を指します。

(2) 障害種別ごとの利用者数をお答えください。※重複して該当する場合はそれぞれに計上してください。

	身体障害	知的障害	精神障害	難病等	発達障害	高次脳機能障害	若年性(65歳未満)認知症
総数	人	人	人	人	人	人	人
うち高齢者(65歳以上)	人	人	人	人	人	人	

※「難病等」「発達障害」「高次脳機能障害」「若年性(65歳未満)認知症」については、障害者手帳の有無や種類にかかわらず、過去の診断結果等を参考にカウントしてください。

問5. 貴事業所の昨年度（平成30年度）における収支の状況についてお答えください。

収支の別		金額
収入	収入合計※	円
	うち就労支援事業収入	円
	うち移行準備支援体制加算(Ⅱ)の額	円
	うち施設外就労による収入(契約企業等からの報酬等)	円
支出	事業支出(総額)※	円

※収入合計と事業支出(総額)は、貴事業所の種別に応じて、以下の法人決算書類(またはこれに相当する書類)にしたがって記入してください。なお、貴事業所が多機能型事業所である場合は、「就労支援事業別事業活動明細書」等を参照し、就労支援事業以外の事業収益と費用を除いてください。

<社会福祉法人が運営する事業所の場合>

「就労支援事業別事業活動明細書」のうち、「拠点区分」が貴事業所である明細書の「収益」欄及び「費用」欄計と一致させてください。

<社会福祉法人以外の法人が運営する事業所(就労支援事業所が単一)の場合>

「就労支援事業事業活動計算書」の「サービス活動増減の部」の「サービス活動収益計」欄及び「サービス活動費用計」欄と一致させてください。

<社会福祉法人以外の法人が運営する事業所(就労支援事業所が複数)の場合>

「就労支援事業事業活動内訳表」のうち、貴事業所の「サービス活動増減の部」の「サービス活動収益計」欄及び「サービス活動費用計」欄と一致させてください。

問6. 昨年度（平成30年度）における就労移行支援の実績について、①貴事業所全体、②平成30年度に施設外就労を実施した利用者、③平成30年度に施設外支援を実施した利用者、のそれぞれごとにお答えください。

	①事業所全体	②うち施設外就労利用者	③うち施設外支援利用者
定員(平成30年4月1日時点)	人		
実利用者数(平成30年4月1日時点で利用契約していた人数)	人	人	人
退所者数(平成30年度中に退所した人数)	人	人	人
うち、就職による退所	人	人	人
うち、6月以上定着(翌年度に6月に達した者含む)※	人	人	人
退所者(平成30年度中に退所した者)の平均利用期間	年 か月	年 か月	年 か月

※施設外支援としてトライアル雇用を利用した場合、トライアル雇用終了時点から6月以上としてください。施設外支援ではなくトライアル雇用と同時(またはトライアル期間中)に退所した場合は、退所を起点としてください。

Ⅱ. 施設外就労について

問7. 平成30年度において施設外就労を実施しましたか。実施した場合には「はい」に○をつけ、問8～問9にもご回答ください。実施していない場合には「いいえ」に○をつけ、施設外就労を実施しない理由を選択肢から選んで○をつけた後、問10へ進んでください。

1. はい / 2. いいえ 施設外就労を実施しない理由としてもっともあてはまるものを以下から選び、○をつけてください。

- | |
|---|
| 1. 職員の数が不足しているため
2. 施設外で指導するスキルを持った職員がいないため
3. 施設外就労の契約先が見つからないため
4. 安定的に協力企業等や作業量を確保するのが難しいため
5. 施設外就労を希望する利用者がいないため
6. 施設外就労をどのように実施したら良いかわからないため
7. 施設外就労を実施する必要性を感じないため
8. その他 () |
|---|

問8. 施設外就労の実施状況についてお答えください。

(1) 施設外就労を実施することで利用者が得られる効果は何だと思えますか。以下のうち、最もあてはまる順（あてはまるケースが多いと感じる順）に1から番号を記入してください。

(主な効果)	順位
1. 利用者の賃金（工賃）向上につながっている	位
2. 訓練後、協力（契約）企業等に就職するための準備ができる	位
3. より実際の職場に近い環境で、実践的な能力が身についている	位
4. 利用者の適性や傾向の発見につながっている	位
5. 利用者が働くイメージを具体化でき、就労意欲の維持・向上につながっている	位
6. その他 ()	位

(2) 貴事業所にとっての施設外就労を実施することのメリットは何だと思えますか。以下のうち、最もあてはまるものに○をつけてください。

1. 利用者の賃金（工賃）向上に効果的である 2. 協力先企業へ利用者が円滑に就職できる 3. 利用者の就職率向上に効果的である 4. 利用者の満足度向上に効果的である 5. 仕事や作業量を安定して確保できる	6. 利用者数の増や加算により報酬が増え、事業所の収支が安定する 7. 企業等からの報酬により事業所の収支が安定する 8. その他 []
--	--

(3) 施設外就労への同行を担当する職員の数をお答えください。（令和元年10月1日現在）
特に決まった職員がいない場合は、「特に決まった職員はいない」に○をつけてください。

施設外就労への同行を担当する職員の数		特に決まった職員はいない
総数	施設外就労の同行に専従する職員	
人	人	

(4) 施設外就労への同行を担当する職員の直近の(前職の)職歴ごとの人数をお答えください。(令和元年10月1日現在)

分類	就労支援機関(※1)で勤務	民間の職業紹介会社に勤務	企業の人事部門等で障害者雇用の担当者として勤務	他の障害福祉サービス事業所(同一法人含む)で勤務	高次脳機能障害の支援拠点や専門機関で勤務	介護保険の事業所、相談機関(※2)で勤務	その他	職歴なし
職員の数	人	人	人	人	人	人	人	人

※1:ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等 ※2:居宅介護支援事業所、地域包括支援センター等

(5) 以下のうち、施設外就労を実施するに当たり貴事業所内で取り組んでいることに○をつけてください。

取組内容	※実施している取組に○を記入
1. 営業担当職員を配置して協力(契約)企業等の拡大に努めている	
2. 協力(契約)企業等のパンフレットなど、利用者向けの紹介・PR資料を用意している	
3. 施設外就労に対応するための職員向けの支援マニュアル、手順書を用意している	
4. 施設外就労に対応するためのポイント、ノウハウを職員に伝達する研修を事業所内で実施している	
5. 協力(契約)企業等に対して、障害一般や利用者の特性についての説明会を実施している	
6. 協力(契約)企業等の社員等と利用者が交流する機会を設けている	
7. 協力(契約)企業等に対し、施設外就労に係る報酬の増額を交渉している	
8. 協力(契約)企業等に対し、利用者の就職についての交渉をしている	

(6) 訓練目標の達成度、効果の評価を実施する頻度をお答えください。→ おおむね月 回

問9. 施設外就労の平成30年度中の実施実績についてお答えください。

(1) 問6でお答えいただいた施設外就労を実施した利用者として、そのうち平成30年度中に一般就労へ移行した利用者、就職後6か月以上定着した利用者のそれぞれについて、施設外就労の通算実施日数別に人数をお答えください。

通算の実施日数	平成30年度中に施設外就労を実施した利用者		
	うち平成30年度中に一般就労へ移行した利用者	左のうち就職後6か月以上定着した利用者	
20日未満	人	人	人
20日以上40日未満	人	人	人
40日以上60日未満	人	人	人
60日以上80日未満	人	人	人
80日以上100日未満	人	人	人
100日以上120日未満	人	人	人
120日以上140日未満	人	人	人
140日以上	人	人	人

※実施日数については、平成30年度中の日数に限らず、平成29年度以前も含めた通算でお答えください。また、実施した暦上の期間ではなく、実際に施設外就労に従事した日数を記入ください。

(例) 週3日就労で8週間実施した場合→計24日なので、「20日以上40日未満」に計上

(2) 平成30年度中に施設外就労に協力（契約）いただいた企業等の数（実数）をお答えください。

協力（契約） 企業等の数	箇所	➔	協力（契約）企業等それぞれについて、別紙の「施設外就労協力企業等個票」を記入ください。 ※同封の枚数で不足する場合は、お手数ですが協力（契約）企業等の数だけ別紙をコピーしてご回答ください。
-----------------	----	---	---

Ⅲ. 施設外支援について

問 10. 平成 30 年度において施設外支援を実施しましたか。実施した場合には「はい」に○をつけ、問 11～問 12 にもご回答ください。実施していない場合には「いいえ」に○をつけ、施設外支援を実施しない理由を選択肢から選んで○をつけた後、問 13 へ進んでください。

1. はい / 2. いいえ

施設外支援を実施しない理由としてもっともあてはまるものを以下から選び、○をつけてください。

1. 施設外支援を適切に管理・運営できる職員がいないため 2. 施設外支援をどのように実施したら良いのかわからないため 3. 施設外支援に協力してくれる企業等が見つからないため 4. 施設外支援を希望する利用者がいないため 5. 施設外就労を実施しており、それで代替できると考えたため 6. 施設外支援を実施する必要性を感じないため 7. その他 ()

問11. 施設外支援の実施状況について教えてください。

(1) 以下に示す施設外支援の実施（訓練）内容ごとに、①平成 30 年度中に当該支援を実施した利用者の数（実数）、②①のうち平成 30 年度中に一般就労した者の数、③年間 180 日を超えて実施した者の数（トライアル雇用、職場適応訓練のみ）、④延べ実施日数を記入ください。

実施（訓練）内容	①平成 30 年度中の 実施者総数	②左のうち一般就 労した者	③①のうち年間 180 日超実施した者	④延べ実施日数 (※2)
面接同行等の求職活動	人	人	/	日
企業実習（※1）	人	人	/	日
トライアル雇用	人	人	人	日
職場適応訓練	人	人	人	日
委託訓練	人	人	/	日
その他	人	人	/	日

※1 企業等の現場での実習訓練、職場体験実習等を指します。

※2 ④延べ実施日数は、個々の利用者ごとの実施日数を合計した数を記入ください。また、1日当たりの実施時間が通常の就業時間に満たなくても、1日とカウントしてください。

(例) 企業実習を利用者Aが計20日、利用者Bが計30日実施した場合→企業実習の④には50日と記載

(2) 平成 30 年度に以下に示す訓練等を実施した利用者の、実施期間別の人数をお答えください。

実施（訓練）内容	～2週間以内	2週間超 4週間以内	4週間超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超
企業実習	人	人	人	人	人
トライアル雇用	人	人	人	人	人
職場適応訓練	人	人	人	人	人
委託訓練	人	人	人	人	人

問12. 貴事業所における企業実習についてお答えください。

- (1) 利用者が企業実習を実施するとき、実習先の企業等をどのように選びますか。以下のうち、最もあてはまる順（あてはまるケースが多いと思う順）に1から番号を記入してください。※同順の場合は記入欄が上の選択肢を上位としてください。

(選定方法)	順位
1. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から利用者が選ぶ	位
2. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から貴事業所が利用者の適性、意向を踏まえて決める	位
3. 利用者の希望、意向を踏まえて貴事業所が実習先を検討し、新たに（その都度）開拓する	位
4. ハローワーク等の就労支援機関が提供する企業実習情報から選ぶ	位
5. その他（ ）	位

- (2) 平成30年度中に行った企業実習で利用者がどのような作業に従事しましたか、作業内容別に人数を記入ください。

製造作業	非製造作業 (サービス等)	事務作業	パソコン作業	農作業	その他
人	人	人	人	人	人

IV. 高齢の障害者への支援について

問13. 平成30年度における、65歳以前からサービスを利用してサービス利用中に65歳に到達した利用者の数をお答えください。

平成30年度中に65歳に達した利用者	人
--------------------	---

問14. 高齢の利用者への支援の状況についてお答えください。

※問4において高齢の利用者がいると回答した事業所のみ回答ください。

- (1) 以下のうち、高齢者への支援に当たっての課題として感じているものに○をつけてください。

1. 行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい	4. 一般就労への移行に一層の支援が必要
2. 他の利用者とは異なる訓練・作業を行う必要があり、効率的な訓練の実施が難しい	5. 高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要
3. 賃金（工賃）向上が難しい	6. 医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要

- (2) 以下のうち、高齢者を対象とした支援の取組として現に実施していることに○をつけてください。

1. 高齢者ケアの専門資格、知見を持った職員（介護福祉士、介護支援専門員等）がいる	5. 高齢の利用者の支援に当たって、医療機関と連携している
2. 高齢の利用者を支援するために、通常の人員基準より手厚く職員を配置している	6. 高齢の利用者の支援に当たって、地域包括ケアセンターや居宅介護支援事業所等、介護保険の相談機関・事業所等と連携している
3. 職員に対して、職場内で高齢者に関する普及啓発や研修を実施している	7. 高齢者の特性に合わせた特別な訓練プログラムや作業を実施している
4. 職員を高齢者の支援に関する外部研修・セミナー等に参加させている	8. 高齢の利用者の支援に当たって、特別な設備・用具を用意している

- (3) 利用者全体と高齢の利用者（令和元年10月1日現在における契約者）それぞれについて、令和元年9月29日～10月5日の1週間に実施した支援の内容別に、該当する人数を記入ください。
※重複して該当する場合はそれぞれに計上してください。

訓練内容		利用者全体	うち高齢の利用者
講習・演習	自己理解、疾病・障害理解	人	人
	コミュニケーション	人	人
	生活習慣	人	人
	ビジネスマナー	人	人
	求職活動スキル	人	人
	職場見学	人	人
	通勤	人	人
	その他の講義・演習	人	人
作業訓練	製造作業	人	人
	非製造作業（サービス等）	人	人
	事務作業	人	人
	パソコン作業	人	人
	農作業	人	人
	その他の訓練	人	人
その他活動	調理体験	人	人
	体操、スポーツ、レクリエーション	人	人

- 問15. その他、高齢の利用者への支援に当たって感じている課題や工夫されている取組等あれば、自由に記載ください。※問4において高齢の利用者がいると回答した事業所のみ回答ください。

調査は以上になります。ご協力いただきありがとうございました。
お手数ですが、同封の返信用封筒に封入の上、ポストに投函ください。

厚生労働省 令和元年度障害者総合福祉推進事業

「就労系サービスにおける諸課題（施設外支援・施設外就労の実施実態や高齢障害者等の利用実態）の把握と事例整理に関する調査研究」 調査票
 <就労継続支援A型事業所向け>

<ご回答に当たってのお願い>

- ▶ 本調査は、全国の就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所を対象として、施設外就労の実施状況や、高齢の方や高次脳機能障害の方等への支援の実態についてお伺いするものです。
- ▶ 以下の設問については、就労継続支援A型事業所としての状況をご回答ください。多機能型事業所等で他の事業を一体的に実施している場合は、可能な限り他の事業とは分けて回答いただくようお願いいたします。
- ▶ ご回答いただいた結果は、弊社において集計・分析を行い、報告書として取りまとめを行います。回答事業所様の許可なく事業所名等が特定される情報や個人のお名前が公開されることはありません。
- ▶ 調査票は、同封の返信用封筒にて、令和2年1月10日（金）までにご返送ください（切手は不要です）。

<調査実施主体・調査票内容に関するお問い合わせ先>

PwCコンサルティング合同会社 公共事業部

「就労系サービスにおける諸課題（施設外支援・施設外就労の実施実態や高齢障害者等の利用実態）の把握と事例整理に関する調査研究」事務局 担当：栗城

【住 所】〒100-6921 東京都千代田区丸の内2-6-1 丸の内パークビルディング

【電 話】080-3429-4375（平日午前10時～午後5時）

【FAX】03-6250-1201

【メール】takafumi.kuriki@pwc.com

<ご回答者様について>

法人名・事業所名	法人名		事業所名	
調査票に関する問合せ連絡先	電話番号		メールアドレス	@
調査票に関する問合せ担当者	部署・役職		(フリガナ)氏名	
施設の開所(設置)時期	西暦 []年 []月	就労継続支援A型サービスの提供開始時期	西暦 []年 []月	
経営主体 (該当する番号1つに○をつけてください。)	1. 都道府県、市区町村、広域連合・一部事務組合 2. 社会福祉法人 3. 公益財団・社団法人 4. 一般財団・社団法人 5. 営利法人(株式・合名・合資・合同会社)		6. 医療法人 7. 特定非営利活動法人(NPO) 8. 国、のぞみの園 9. 独立行政法人(のぞみの園以外) 10. その他の法人(農協、生協、学校法人等)	
多機能型事業所として実施する他の事業 (該当する番号すべてに○をつけてください。)	1. 生活介護 2. 自立訓練(機能訓練) 3. 自立訓練(生活訓練(通所型)) 4. 自立訓練(生活訓練(宿泊型))		5. 就労移行支援 6. 就労継続支援B型 7. なし	

【提出期限：令和2年1月10日（金）までに提出をお願いいたします】

I. 就労継続支援A型事業所の概況について

問1. 貴事業所の就労継続支援A型サービスについてお答えください。

(1) 貴事業所の定員数（平成31年4月1日現在）をお答えください。

定員数 (平成31年4月1日現在)	人
----------------------	---

(2) 貴事業所が定める主な利用対象者について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

1. 身体障害者	2. 知的障害者	3. 精神障害者	4. 特に定めなし
5. その他 ()			

(3) 貴事業所で利用者へ提供している訓練やプログラムの内容について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

【講習・演習】 1. 自己理解 2. コミュニケーション 3. 生活習慣 4. 疾病・障害理解 5. ストレス対処 6. ビジネスマナー 7. 求職活動スキル 8. 職場見学 9. 通勤	【作業訓練】 10. 製造作業 11. 非製造作業（サービス等） 12. 事務作業 13. パソコン作業 14. 農作業 15. その他作業 【その他活動】 16. 調理体験 17. 体操、スポーツ、レクリエーション 18. その他
---	--

問2. 貴事業所の令和元年10月における報酬の算定・加算状況についてお答えください。

(1) 貴事業所において令和元年10月に報酬上算定した（自治体に届け出ている）就労継続支援A型サービス費の区分について、以下のうち該当する欄に○をつけてください。

職員配置	1日の平均労働時間						
	2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上
就労継続支援A型サービス費(I) (7.5:1)							
就労継続支援A型サービス費(II) (10:1)							

(2) 貴事業所において令和元年10月に報酬算定上取得した加算について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

1. 福祉専門職員配置等加算(I) 2. 福祉専門職員配置等加算(II) 3. 福祉専門職員配置等加算(III) 4. 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算 5. 重度者支援体制加算(I)または(II) 6. 就労移行支援体制加算(I)または(II)	7. 賃金向上達成指導員配置加算 8. 施設外就労加算 9. 食事提供体制加算 10. 送迎加算(I) 11. 送迎加算(II) 12. 社会生活支援特別加算
--	--

問3. 貴事業所の職員の状況についてお答えください。

(1) 職種ごとの職員数をお答えください。(令和元年10月1日現在)

職業指導員、生活支援員、就労支援員については常勤換算人数もお答えください。

分類	常勤職員		非常勤職員		常勤換算人数
	人	兼任職員 (内数) 人	人	兼任職員 (内数) 人	
管理者	人	人	人	人	
サービス管理責任者	人	人	人	人	
職業指導員	人	人	人	人	人
生活支援員	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	

【常勤換算の方法】

- ・常勤専従の場合、従事者1人=1.0です。
- ・常勤兼務、非常勤の場合、従事した勤務時間を施設・事業所が定めている「常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」で割り、小数点以下第2位を四捨五入して、小数点第1位までを計算します。
- ・ただし、「施設・事業所が定めている常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」が32時間未満の場合は、換算する分母は32時間とします。
- ・得られた結果が0.1に満たない場合は「0.1」とします。(最小値は0.1とし、0にはしないでください。)

(2) (1) で記載した職員(管理者含む)の属性や保有資格ごとの実人数をお答えください。

※複数の属性、資格に該当する方に関しては、該当するすべての分類においてカウントし、該当する者がいない資格等については「0」を記入ください。

分類	精神保健福祉士	社会福祉士	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	介護福祉士
該当する職員の数	人	人	人	人	人	人

分類	保育士	公認心理師又は臨床心理士	職場適応援助者養成研修修了者	キャリアコンサルタント	就労支援関係研修修了者	該当資格なし
該当する職員の数	人	人	人	人	人	人

(3) 職員全員の直近の(前職の)職歴ごとの人数をお答えください。(令和元年10月1日現在)

分類	就労支援機関(※1)で勤務	民間の職業紹介会社に勤務	企業の人事部門等で障害者雇用の担当者として勤務	他の障害福祉サービス事業所(同一法人含む)で勤務	高次脳機能障害の支援拠点や専門機関で勤務	介護保険の事業所、相談機関(※2)で勤務	その他	職歴なし
職員の数	人	人	人	人	人	人	人	人

※1 ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等

※2 居宅介護支援事業所、地域包括支援センター等

(4) 貴事業所における職員の配置(職員1人当たりの利用者数)をお答えください。

<計算式>

1日の実利用者数(令和元年9月の平均)

職業指導員及び生活支援員それぞれの常勤換算人数の合計

利用者 _____ 人に対し職員1人

※計算の結果発生した小数点以下第1位の値は四捨五入してください

問4. 貴事業所の現在（令和元年10月1日現在）の利用者の状況についてお答えください。

(1) 貴事業所の①実利用者数（令和元年10月1日現在の利用契約者数）、②介護給付のサービスの支給決定を受けている利用者数、③高齢の利用者数をお答えください。

実利用者数	うち介護給付のサービス(※)の支給決定を受けている利用者数	高齢(65歳以上)の利用者	
		高齢の利用者のうち、介護保険サービス利用者	
人	人	人	人

※介護給付費のサービスとは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、短期入所、療養介護、生活介護、施設入所支援を指します。

(2) 障害種別ごとの利用者数をお答えください。※重複して該当する場合はそれぞれに計上してください。

	身体障害	知的障害	精神障害	難病等	発達障害	高次脳機能障害	若年性(65歳未満)認知症
総数	人	人	人	人	人	人	人
うち高齢者(65歳以上)	人	人	人	人	人	人	

※「難病等」「発達障害」「高次脳機能障害」「若年性(65歳未満)認知症」については、障害者手帳の有無や種類にかかわらず、過去の診断結果等を参考にカウントしてください。

問5. 貴事業所の昨年度（平成30年度）における収支の状況についてお答えください。

収支の別		金額
収入	収入合計※	円
	うち就労支援事業収入	円
	うち移行準備支援体制加算(Ⅱ)の額	円
	うち施設外就労による収入(契約企業等からの報酬等)	円
支出	事業支出(総額)※	円

※収入合計と事業支出(総額)は、貴事業所の種別に応じて、以下の法人決算書類(またはこれに相当する書類)にしたがって記入してください。なお、貴事業所が多機能型事業所である場合は、「就労支援事業別事業活動明細書」等を参照し、就労支援事業以外の事業収益と費用を除いてください。

<社会福祉法人が運営する事業所の場合>

「就労支援事業別事業活動明細書」のうち、「拠点区分」が貴事業所である明細書の「収益」欄及び「費用」欄計と一致させてください。

<社会福祉法人以外の法人が運営する事業所(就労支援事業所が単一)の場合>

「就労支援事業活動計算書」の「サービス活動増減の部」の「サービス活動収益計」欄及び「サービス活動費用計」欄と一致させてください。

<社会福祉法人以外の法人が運営する事業所(就労支援事業所が複数)の場合>

「就労支援事業活動内訳表」のうち、貴事業所の「サービス活動増減の部」の「サービス活動収益計」欄及び「サービス活動費用計」欄と一致させてください。

問6. 昨年度（平成30年度）における就労継続支援A型の実績について、①貴事業所全体、②平成30年度に施設外就労を実施した利用者、③平成30年度に施設外支援を実施した利用者、のそれぞれごとにお答えください。

	①事業所全体	②うち施設外就労利用者	③うち施設外支援利用者
定員(平成30年4月1日時点)	人		
実利用者数(平成30年4月1日時点で利用契約していた人数)	人	人	人
退所者数(平成30年度中に退所した人数)	人	人	人
うち、就職による退所	人	人	人
うち、6月以上定着(翌年度に6月に達した者含む)※	人	人	人
平均賃金(月額)	円	円	円
退所者(平成30年度中に退所した者)の平均利用期間	年 か月	年 か月	年 か月

Ⅱ. 施設外就労について

問7. 平成30年度において施設外就労を実施しましたか。実施した場合には「はい」に○をつけ、問8～問9にもご回答ください。実施していない場合には「いいえ」に○をつけ、施設外就労を実施しない理由を選択肢から選んで○をつけた後、問10へ進んでください。

1. はい / 2. いいえ 施設外就労を実施しない理由としてもっともあてはまるものを以下から選び、○をつけてください。

1. 職員の数が不足しているため
2. 施設外で指導するスキルを持った職員がいないため
3. 施設外就労の契約先が見つからないため
4. 安定的に協力企業等や作業量を確保するのが難しいため
5. 最低賃金以上の賃金の支払いが困難なため
6. 施設外就労を希望する利用者がいないため
7. 施設外就労をどのように実施したら良いかわからないため
8. 施設外就労を実施する必要性を感じないため
9. その他 ()

問8. 施設外就労の実施状況についてお答えください。

(1) 施設外就労を実施することで利用者が得られる効果は何だと思えますか。以下のうち、最もあてはまる順（あてはまるケースが多いと感じる順）に1から番号を記入してください。

(主な効果)	順位
1. 利用者の賃金（工賃）向上につながっている	位
2. 訓練後、協力（契約）企業等に就職するための準備ができる	位
3. より実際の職場に近い環境で、実践的な能力が身についている	位
4. 利用者の適性や傾向の発見につながっている	位
5. 利用者が働くイメージを具体化でき、就労意欲の維持・向上につながっている	位
6. その他 ()	位

(2) 貴事業所にとっての施設外就労を実施することのメリットは何だと思えますか。以下のうち、最もあてはまるものに○をつけてください。

<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者の賃金（工賃）向上に効果的である 2. 協力先企業へ利用者が円滑に就職できる 3. 利用者の就職率向上に効果的である 4. 利用者の満足度向上に効果的である 5. 仕事や作業量を安定して確保できる 	<ol style="list-style-type: none"> 6. 利用者数の増や加算により報酬が増え、事業所の収支が安定する 7. 企業等からの報酬により事業所の収支が安定する 8. その他 []
--	---

(3) 施設外就労への同行を担当する職員の数をお答えください。（令和元年10月1日現在）
特に決まった職員がいない場合は、「特に決まった職員はいない」に○をつけてください。

施設外就労への同行を担当する職員の数		特に決まった職員はいない
総数	施設外就労の同行に専従する職員	
人	人	

(4) 施設外就労への同行を担当する職員の直近の（前職の）職歴ごとの人数をお答えください。（令和元年 10 月 1 日現在）

分類	就労支援機関 （※1）で勤務	民間の職業紹介 会社に勤務	企業の人事部門等 で障害者雇用の担当者 として勤務	他の障害福祉 サービス事業所（同一法人含 む）で勤務	高次脳機能障 害の支援拠点 や専門機関で 勤務	介護保険の事 業所、相談機 関（※2）で 勤務	その他	職歴なし
職員 の数	人	人	人	人	人	人	人	人

※1：ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等

※2：居宅介護支援事業所、地域包括支援センター等

(5) 以下のうち、施設外就労を実施するに当たり貴事業所内で取り組んでいることに○をつけてください。

取組内容	※実施している 取組に○を記入
1. 営業担当職員を配置して協力（契約）企業等の拡大に努めている	
2. 協力（契約）企業等のパンフレットなど、利用者向けの紹介・PR資料を用意している	
3. 施設外就労に対応するための職員向けの支援マニュアル、手順書を用意している	
4. 施設外就労に対応するためのポイント、ノウハウを職員に伝達する研修を事業所内で実施している	
5. 協力（契約）企業等に対して、障害一般や利用者の特性についての説明会を実施している	
6. 協力（契約）企業等の社員等と利用者が交流する機会を設けている	
7. 協力（契約）企業等に対し、施設外就労に係る報酬の増額を交渉している	
8. 協力（契約）企業等に対し、利用者の就職についての交渉をしている	

(6) 訓練目標の達成度、効果の評価を実施する頻度をお答えください。→ おおむね月 回

問9. 施設外就労の平成30年度中の実施実績についてお答えください。

(1) 問6でお答えいただいた施設外就労を実施した利用者として、そのうち平成30年度中に一般就労へ移行した利用者、就職後6か月以上定着した利用者のそれぞれについて、施設外就労の通算実施日数別に人数をお答えください。

通算の実施日数	平成30年度中に施設外 就労を実施した利用者		うち平成30年度中に 一般就労へ移行した利用者	
	人数	割合	人数	割合
20日未満	人		人	
20日以上40日未満	人		人	
40日以上60日未満	人		人	
60日以上80日未満	人		人	
80日以上100日未満	人		人	
100日以上120日未満	人		人	
120日以上140日未満	人		人	
140日以上	人		人	

※実施日数については、平成30年度中の日数に限らず、平成29年度以前も含めた通算でお答えください。また、実施した暦上の期間ではなく、実際に施設外就労に従事した日数を記入ください。

（例）週3日就労で8週間実施した場合→計24日なので、「20日以上40日未満」に計上

(2) 平成30年度中に施設外就労に協力（契約）いただいた企業等の数（実数）をお答えください。

協力（契約） 企業等の数		箇所	➔	協力（契約）企業等それぞれについて、別紙の「施設外就労協力企業等個票」を記入ください。 ※同封の枚数で不足する場合は、お手数ですが協力（契約）企業等の数だけ別紙をコピーしてご回答ください。
-----------------	--	----	---	---

Ⅲ. 施設外支援について

問 10. 平成 30 年度において施設外支援を実施しましたか。実施した場合には「はい」に○をつけ、問 11～問 12 にもご回答ください。実施していない場合には「いいえ」に○をつけ、施設外支援を実施しない理由を選択肢から選んで○をつけた後、問 13 へ進んでください。

1. はい / 2. いいえ 施設外支援を実施しない理由としてもっともあてはまるものを以下から選び、○をつけてください。

1. 施設外支援を適切に管理・運営できる職員がいないため
2. 施設外支援をどのように実施したら良いのかわからないため
3. 施設外支援に協力してくれる企業等が見つからないため
4. 施設外支援を希望する利用者がいないため
5. 施設外就労を実施しており、それで代替できると考えたため
6. 施設外支援を実施する必要性を感じないため
7. その他 ()

問11. 施設外支援の実施状況について教えてください。

(1) 以下に示す施設外支援の実施（訓練）内容ごとに、①平成 30 年度中に当該支援を実施した利用者の数（実数）、②①のうち平成 30 年度中に一般就労した者の数、③年間 180 日を超えて実施した者の数（職場適応訓練のみ）、④延べ実施日数を記入ください。

実施（訓練）内容	①平成 30 年度中の 実施者総数	②左のうち一般就 労した者	③①のうち年間 180 日超実施した者	④延べ実施日数 （※ 2）
面接同行等の求職活動	人	人	/	日
企業実習（※ 1）	人	人	/	日
職場適応訓練	人	人	人	日
委託訓練	人	人	/	日
その他	人	人	/	日

※ 1 企業等の現場での実習訓練、職場体験実習等を指します。

※ 2 ④延べ実施日数は、個々の利用者ごとの実施日数を合計した数を記入ください。また、1日当たりの実施時間が通常の就業時間に満たなくても、1日とカウントしてください。

（例）企業実習を利用者 A が計 20 日、利用者 B が計 30 日実施した場合→企業実習の④には 50 日と記載

(2) 平成 30 年度に以下に示す訓練等を実施した利用者の、実施期間別の人数をお答えください。

実施（訓練）内容	～ 2 週間以内	2 週間超 4 週間以内	4 週間超 3 か月以内	3 か月超 6 か月以内	6 か月超
企業実習	人	人	人	人	人
職場適応訓練	人	人	人	人	人
委託訓練	人	人	人	人	人

問12. 貴事業所における企業実習についてお答えください。

- (1) 利用者が企業実習を実施するとき、実習先の企業等をどのように選びますか。以下のうち、最もあてはまる順（あてはまるケースが多いと思う順）に1から番号を記入してください。※同順の場合は記入欄が上の選択肢を上位としてください。

(選定方法)	順位
1. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から利用者が選ぶ	位
2. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から貴事業所が利用者の適性、意向を踏まえて決める	位
3. 利用者の希望、意向を踏まえて貴事業所が実習先を検討し、新たに（その都度）開拓する	位
4. ハローワーク等の就労支援機関が提供する企業実習情報から選ぶ	位
5. その他（ ）	位

- (2) 平成30年度中に行った企業実習で利用者がどのような作業に従事しましたか、作業内容別に人数を記入ください。

製造作業	非製造作業 (サービス等)	事務作業	パソコン作業	農作業	その他
人	人	人	人	人	人

IV. 高齢の障害者への支援について

問13. 平成30年度における、65歳以前からサービスを利用してサービス利用中に65歳に到達した利用者の数をお答えください。

平成30年度中に65歳に達した利用者	人
--------------------	---

問14. 高齢の利用者への支援の状況についてお答えください。

※問4において高齢の利用者がいると回答した事業所のみ回答ください。

- (1) 以下のうち、高齢者への支援に当たっての課題として感じているものに○をつけてください。

1. 行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい	4. 一般就労への移行に一層の支援が必要
2. 他の利用者とは異なる訓練・作業を行う必要があり、効率的な訓練の実施が難しい	5. 高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要
3. 賃金（工賃）向上が難しい	6. 医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要
	7. 特にない

- (2) 以下のうち、高齢者を対象とした支援の取組として現に実施していることに○をつけてください。

1. 高齢者ケアの専門資格、知見を持った職員（介護福祉士、介護支援専門員等）がいる	5. 高齢の利用者の支援に当たって、医療機関と連携している
2. 高齢の利用者を支援するために、通常の人員基準より手厚く職員を配置している	6. 高齢の利用者の支援に当たって、地域包括ケアセンターや居宅介護支援事業所等、介護保険の相談機関・事業所等と連携している
3. 職員に対して、職場内で高齢者に関する普及啓発や研修を実施している	7. 高齢者の特性に合わせた特別な訓練プログラムや作業を実施している
4. 職員を高齢者の支援に関する外部研修・セミナー等に参加させている	8. 高齢の利用者の支援に当たって、特別な設備・用具を用意している

- (3) 利用者全体と高齢の利用者（令和元年10月1日現在における契約者）それぞれについて、令和元年9月29日～10月5日の1週間に実施した支援の内容別に、該当する人数を記入ください。
 ※重複して該当する場合はそれぞれに計上してください。

訓練内容		利用者全体	うち高齢の利用者
講習・演習	自己理解、疾病・障害理解	人	人
	コミュニケーション	人	人
	生活習慣	人	人
	ビジネスマナー	人	人
	求職活動スキル	人	人
	職場見学	人	人
	通勤	人	人
	その他の講義・演習	人	人
作業訓練	製造作業	人	人
	非製造作業（サービス等）	人	人
	事務作業	人	人
	パソコン作業	人	人
	農作業	人	人
	その他の訓練	人	人
その他活動	調理体験	人	人
	体操、スポーツ、レクリエーション	人	人

- 問15. その他、高齢の利用者への支援に当たって感じている課題や工夫されている取組等あれば、自由に記載ください。※問4において高齢の利用者がいると回答した事業所のみ回答ください。

調査は以上になります。ご協力いただきありがとうございました。
 お手数ですが、同封の返信用封筒に封入の上、ポストに投函ください。

厚生労働省 令和元年度障害者総合福祉推進事業

「就労系サービスにおける諸課題（施設外支援・施設外就労の実施実態や高齢障害者等の利用実態）の把握と事例整理に関する調査研究」 調査票

＜就労継続支援B型事業所向け＞

＜ご回答に当たってのお願い＞

- ▶ 本調査は、全国の就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所を対象として、施設外就労の実施状況や、高齢の方や高次脳機能障害の方等への支援の実態についてお伺いするものです。
- ▶ 以下の設問については、就労継続支援B型事業所としての状況をご回答ください。多機能型事業所等で他の事業を一体的に実施している場合は、可能な限り他の事業とは分けて回答いただくようお願いいたします。
- ▶ ご回答いただいた結果は、弊社において集計・分析を行い、報告書として取りまとめを行います。回答事業所様の許可なく事業所名等が特定される情報や個人のお名前が公開されることはありません。
- ▶ 調査票は、同封の返信用封筒にて、令和2年1月10日（金）までにご返送ください（切手は不要です）。

＜調査実施主体・調査票内容に関するお問い合わせ先＞

PwCコンサルティング合同会社 公共事業部

「就労系サービスにおける諸課題（施設外支援・施設外就労の実施実態や高齢障害者等の利用実態）の把握と事例整理に関する調査研究」事務局 担当：栗城

【住 所】〒100-6921 東京都千代田区丸の内2-6-1 丸の内パークビルディング

【電 話】080-3429-4375（平日午前10時～午後5時）

【FAX】03-6250-1201

【メール】takafumi.kuriki@pwc.com

＜ご回答者様について＞

法人名・事業所名	法人名		事業所名	
調査票に関する問合せ連絡先	電話番号		メールアドレス	@
調査票に関する問合せ担当者	部署・役職		(フリガナ)氏名	
施設の開所（設置）時期	西暦 []年 []月	就労継続支援B型サービスの提供開始時期	西暦 []年 []月	
経営主体 (該当する番号1つに○をつけてください。)	1. 都道府県、市区町村、広域連合・一部事務組合 2. 社会福祉法人 3. 公益財団・社団法人 4. 一般財団・社団法人 5. 営利法人（株式・合名・合資・合同会社）		6. 医療法人 7. 特定非営利活動法人（NPO） 8. 国、のぞみの園 9. 独立行政法人（のぞみの園以外） 10. その他の法人（農協、生協、学校法人等）	
多機能型事業所として実施する他の事業 (該当する番号すべてに○をつけてください。)	1. 生活介護 2. 自立訓練（機能訓練） 3. 自立訓練（生活訓練（通所型）） 4. 自立訓練（生活訓練（宿泊型））		5. 就労移行支援 6. 就労継続支援A型 7. なし	

【提出期限：令和2年1月10日（金）までに提出をお願いいたします】

I. 就労継続支援B型事業所の概況について

問 1. 貴事業所の就労継続支援B型サービスについてお答えください。

(1) 貴事業所の定員数（平成 31 年 4 月 1 日現在）をお答えください。

定員数 (平成31年4月1日現在)	人
----------------------	---

(2) 貴事業所が定める主な利用対象者について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

1. 身体障害者	2. 知的障害者	3. 精神障害者	4. 特に定めなし
5. その他 ()	

(3) 貴事業所で利用者へ提供している訓練やプログラムの内容について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

<p>【講習・演習】</p> <p>1. 自己理解</p> <p>2. コミュニケーション</p> <p>3. 生活習慣</p> <p>4. 疾病・障害理解</p> <p>5. ストレス対処</p> <p>6. ビジネスマナー</p> <p>7. 求職活動スキル</p> <p>8. 職場見学</p> <p>9. 通勤</p>	<p>【作業訓練】</p> <p>10. 製造作業</p> <p>11. 非製造作業（サービス等）</p> <p>12. 事務作業</p> <p>13. パソコン作業</p> <p>14. 農作業</p> <p>15. その他作業</p> <p>【その他活動】</p> <p>16. 調理体験</p> <p>17. 体操、スポーツ、レクリエーション</p> <p>18. その他</p>
--	---

問 2. 貴事業所の令和元年10月における報酬の算定・加算状況についてお答えください。

(1) 貴事業所において令和元年10月に報酬上算定した（自治体に届け出ている）就労継続支援B型サービス費の区分について、以下のうち該当する欄に○をつけてください。

職員配置	平均工賃月額						
	5千円未満	5千円以上 1万円未満	1万円以上 2万円未満	2万円以上 2万5千円未満	2万5千円以上 3万円未満	3万円以上 4万5千円未満	4万5千円以上
就労継続支援B型 サービス費(I) (7.5:1)							
就労継続支援B型 サービス費(II) (10:1)							

(2) 貴事業所において令和元年10月に報酬算定上取得した加算について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

<p>1. 福祉専門職員配置等加算(I)</p> <p>2. 福祉専門職員配置等加算(II)</p> <p>3. 福祉専門職員配置等加算(III)</p> <p>4. 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算</p> <p>5. 重度者支援体制加算(I)または(II)</p> <p>6. 就労移行支援体制加算(I)または(II)</p>	<p>7. 目標工賃達成指導員配置加算</p> <p>8. 施設外就労加算</p> <p>9. 食事提供体制加算</p> <p>10. 送迎加算(I)</p> <p>11. 送迎加算(II)</p> <p>12. 社会生活支援特別加算</p>
---	---

問3. 貴事業所の職員の状況についてお答えください。

(1) 職種ごとの職員数をお答えください。(令和元年10月1日現在)

職業指導員、生活支援員、就労支援員については常勤換算人数もお答えください。

分類	常勤職員		非常勤職員		常勤換算人数
	人	兼任職員 (内数) 人	人	兼任職員 (内数) 人	
管理者	人	人	人	人	
サービス管理責任者	人	人	人	人	
職業指導員	人	人	人	人	人
生活支援員	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	

【常勤換算の方法】

- ・常勤専従の場合、従事者1人=1.0です。
- ・常勤兼務、非常勤の場合、従事した勤務時間を施設・事業所が定めている「常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」で割り、小数点以下第2位を四捨五入して、小数点第1位までを計算します。
- ・ただし、「施設・事業所が定めている常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」が32時間未満の場合は、換算する分母は32時間とします。
- ・得られた結果が0.1に満たない場合は「0.1」とします。(最小値は0.1とし、0にはしないでください。)

(2) (1) で記載した職員(管理者含む)の属性や保有資格ごとの実人数をお答えください。

※複数の属性、資格に該当する方に関しては、該当するすべての分類においてカウントし、該当する者がいない資格等については「0」を記入ください。

分類	精神保健福祉士	社会福祉士	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	介護福祉士
該当する職員の数	人	人	人	人	人	人

分類	保育士	公認心理師又は臨床心理士	職場適応援助者養成研修修了者	キャリアコンサルタント	就労支援関係研修修了者	該当資格なし
該当する職員の数	人	人	人	人	人	人

(3) 職員の直近の(前職の)職歴ごとの人数をお答えください。(令和元年10月1日現在)

分類	就労支援機関(※1)で勤務	民間の職業紹介会社に勤務	企業の人事部門等で障害者雇用の担当者として勤務	他の障害福祉サービス事業所(同一法人含む)で勤務	高次脳機能障害の支援拠点や専門機関で勤務	介護保険の事業所、相談機関(※2)で勤務	その他	職歴なし
職員の数	人	人	人	人	人	人	人	人

※1 ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等

※2 居宅介護支援事業所、地域包括支援センター等

(4) 貴事業所における職員の配置(職員1人当たりの利用者数)をお答えください。

<計算式>

1日の実利用者数(令和元年9月の平均)

職業指導員及び生活支援員それぞれの常勤換算人数の合計

利用者 _____ 人に対し職員1人

※計算の結果発生した小数点以下第1位の値は四捨五入してください

問4. 貴事業所の現在（令和元年10月1日現在）の利用者の状況についてお答えください。

(1) 貴事業所の①実利用者数（令和元年10月1日現在の利用契約者数）、②介護給付のサービスの支給決定を受けている利用者数、③高齢の利用者数をお答えください。

実利用者数	うち介護給付のサービス(※)の支給決定を受けている利用者数	高齢(65歳以上)の利用者	高齢の利用者のうち、介護保険サービス利用者
人	人	人	人

※介護給付費のサービスとは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、短期入所、療養介護、生活介護、施設入所支援を指します。

(2) 障害種別ごとの利用者数をお答えください。※重複して該当する場合はそれぞれに計上してください。

	身体障害	知的障害	精神障害	難病等	発達障害	高次脳機能障害	若年性(65歳未満)認知症
総数	人	人	人	人	人	人	人
うち高齢者(65歳以上)	人	人	人	人	人	人	

※「難病等」「発達障害」「高次脳機能障害」「若年性(65歳未満)認知症」については、障害者手帳の有無や種類にかかわらず、過去の診断結果等を参考にカウントしてください。

問5. 貴事業所の昨年度（平成30年度）における収支の状況についてお答えください。

収支の別		金額
収入	収入合計※	円
	うち就労支援事業収入	円
	うち移行準備支援体制加算(Ⅱ)の額	円
	うち施設外就労による収入(契約企業等からの報酬等)	円
支出	事業支出(総額)※	円

※収入合計と事業支出(総額)は、貴事業所の種別に応じて、以下の法人決算書類(またはこれに相当する書類)にしたがって記入してください。なお、貴事業所が多機能型事業所である場合は、「就労支援事業別事業活動明細書」等を参照し、就労支援事業以外の事業収益と費用を除いてください。

<社会福祉法人が運営する事業所の場合>

「就労支援事業別事業活動明細書」のうち、「拠点区分」が貴事業所である明細書の「収益」欄及び「費用」欄計と一致させてください。

<社会福祉法人以外の法人が運営する事業所(就労支援事業所が単一)の場合>

「就労支援事業事業活動計算書」の「サービス活動増減の部」の「サービス活動収益計」欄及び「サービス活動費用計」欄と一致させてください。

<社会福祉法人以外の法人が運営する事業所(就労支援事業所が複数)の場合>

「就労支援事業事業活動内訳表」のうち、貴事業所の「サービス活動増減の部」の「サービス活動収益計」欄及び「サービス活動費用計」欄と一致させてください。

問6. 昨年度（平成30年度）における就労継続支援B型の実績について、①貴事業所全体、②平成30年度に施設外就労を実施した利用者、③平成30年度に施設外支援を実施した利用者、のそれぞれごとにお答えください。

	①事業所全体	②うち施設外就労利用者	③うち施設外支援利用者
定員(平成30年4月1日時点)	人		
実利用者数(平成30年4月1日時点で利用契約していた人数)	人	人	人
退所者数(平成30年度中に退所した人数)	人	人	人
うち、就職による退所	人	人	人
うち、6月以上定着(翌年度に6月に達した者含む)※	人	人	人
平均工賃月額	円	円	円
退所者(平成30年度中に退所した者)の平均利用期間	年 か月	年 か月	年 か月

※施設外支援としてトライアル雇用を利用した場合、トライアル雇用終了時点から6月以上としてください。

施設外支援ではなくトライアル雇用と同時(またはトライアル期間中)に退所した場合、退所を起点としてください。

(4) 施設外就労への同行を担当する職員の直近の（前職の）職歴ごとの人数をお答えください。（令和元年 10 月 1 日現在）

分類	就労支援機関 （※1）で勤務	民間の職業紹介 会社に勤務	企業の人事部門等 で障害者雇用の担当者 として勤務	他の障害福祉 サービス事業所（同一法人含 む）で勤務	高次脳機能障 害の支援拠点 や専門機関で 勤務	介護保険の事 業所、相談機 関（※2）で 勤務	その他	職歴なし
職員 の数	人	人	人	人	人	人	人	人

※1：ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等

※2：居宅介護支援事業所、地域包括支援センター等

(5) 以下のうち、施設外就労を実施するに当たり貴事業所内で取り組んでいることに○をつけてください。

取組内容	※実施している 取組に○を記入
1. 営業担当職員を配置して協力（契約）企業等の拡大に努めている	
2. 協力（契約）企業等のパンフレットなど、利用者向けの紹介・PR資料を用意している	
3. 施設外就労に対応するための職員向けの支援マニュアル、手順書を用意している	
4. 施設外就労に対応するためのポイント、ノウハウを職員に伝達する研修を事業所内で実施している	
5. 協力（契約）企業等に対して、障害一般や利用者の特性についての説明会を実施している	
6. 協力（契約）企業等の社員等と利用者が交流する機会を設けている	
7. 協力（契約）企業等に対し、施設外就労に係る報酬の増額を交渉している	
8. 協力（契約）企業等に対し、利用者の就職についての交渉をしている	

(6) 訓練目標の達成度、効果の評価を実施する頻度をお答えください。→ おおむね月 回

問9. 施設外就労の平成30年度中の実施実績についてお答えください。

(1) 問6でお答えいただいた施設外就労を実施した利用者として、そのうち平成30年度中に一般就労へ移行した利用者、就職後6か月以上定着した利用者のそれぞれについて、施設外就労の通算実施日数別に人数をお答えください。

通算の実施日数	平成30年度中に施設外就労を実施した利用者		
	うち平成30年度中に 一般就労へ移行した利用者	左のうち就職後6か月以上 定着した利用者	
20日未満	人	人	人
20日以上40日未満	人	人	人
40日以上60日未満	人	人	人
60日以上80日未満	人	人	人
80日以上100日未満	人	人	人
100日以上120日未満	人	人	人
120日以上140日未満	人	人	人
140日以上	人	人	人

※実施日数については、平成30年度中の日数に限らず、平成29年度以前も含めた通算でお答えください。また、実施した暦上の期間ではなく、実際に施設外就労に従事した日数を記入ください。

(例) 週3日就労で8週間実施した場合→計24日なので、「20日以上40日未満」に計上

(2) 平成30年度中に施設外就労に協力（契約）いただいた企業等の数（実数）をお答えください。

協力（契約） 企業等の数		箇所	協力（契約）企業等それぞれについて、別紙の「施設外就労協力企業等個票」を記入ください。 ※同封の枚数で不足する場合は、お手数ですが協力（契約）企業等の数だけ別紙をコピーしてご回答ください。
-----------------	--	----	---

Ⅲ. 施設外支援について

問 10. 平成 30 年度において施設外支援を実施しましたか。実施した場合には「はい」に○をつけ、問 11、問 12 にもご回答ください。実施していない場合には「いいえ」に○をつけ、施設外支援を実施しない理由を選択肢から選んで○をつけた後、問 13 へ進んでください。

1. はい / 2. いいえ

施設外支援を実施しない理由としてもっともあてはまるものを以下から選び、○をつけてください。

1. 施設外支援を適切に管理・運営できる職員がいないため
2. 施設外支援をどのように実施したら良いのかわからないため
3. 施設外支援に協力してくれる企業等が見つからないため
4. 施設外支援を希望する利用者がいないため
5. 施設外就労を実施しており、それで代替できると考えたため
6. 施設外支援を実施する必要性を感じないため
7. その他 ()

問11. 施設外支援の実施状況について教えてください。

(1) 以下に示す施設外支援の実施（訓練）内容ごとに、①平成 30 年度中に当該支援を実施した利用者の数（実数）、②①のうち平成 30 年度中に一般就労した者の数、③年間 180 日を超えて実施した者の数（トライアル雇用、職場適応訓練のみ）、④延べ実施日数を記入ください。

実施（訓練）内容	①平成 30 年度中の 実施者総数	②左のうち一般就 労した者	③①のうち年間 180 日超実施した者	④延べ実施日数 (※2)
面接同行等の求職活動	人	人		日
企業実習（※1）	人	人		日
トライアル雇用	人	人	人	日
職場適応訓練	人	人	人	日
委託訓練	人	人		日
その他	人	人		日

※1 企業等の現場での実習訓練、職場体験実習等を指します。

※2 ④延べ実施日数は、個々の利用者ごとの実施日数を合計した数を記入ください。また、1日当たりの実施時間が通常の就業時間に満たなくても、1日とカウントしてください。

(例) 企業実習を利用者Aが計20日、利用者Bが計30日実施した場合→企業実習の④には50日と記載

(2) 平成 30 年度に以下に示す訓練等を実施した利用者の、実施期間別の人数をお答えください。

実施（訓練）内容	～ 2 週間以内	2 週間超 4 週間以内	4 週間超 3 か月以内	3 か月超 6 か月以内	6 か月超
企業実習	人	人	人	人	人
トライアル雇用	人	人	人	人	人
職場適応訓練	人	人	人	人	人
委託訓練	人	人	人	人	人

問12. 貴事業所における企業実習についてお答えください。

- (1) 利用者が企業実習を実施するとき、実習先の企業等をどのように選びますか。以下のうち、最もあてはまる順（あてはまるケースが多いと思う順）に1から番号を記入してください。※同順の場合は記入欄が上の選択肢を上位としてください。

(選定方法)	順位
1. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から利用者が選ぶ	位
2. すでに協力いただいている（企業実習を実施したことのある）就労先から貴事業所が利用者の適性、意向を踏まえて決める	位
3. 利用者の希望、意向を踏まえて貴事業所が実習先を検討し、新たに（その都度）開拓する	位
4. ハローワーク等の就労支援機関が提供する企業実習情報から選ぶ	位
5. その他（ ）	位

- (2) 平成30年度中に行った企業実習で利用者がどのような作業に従事しましたか、作業内容別に人数を記入ください。

製造作業	非製造作業 (サービス等)	事務作業	パソコン作業	農作業	その他
人	人	人	人	人	人

IV. 高齢の障害者への支援について

問13. 高齢の利用者の利用開始時の状況についてお答えください。

- (1) 直近3ヶ年度における、高齢者（65歳以上）の利用開始者数をお答えください。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
65歳以前からサービスを利用しており、当該年度に65歳に到達した方	人	人	人
65歳に到達してから新規に利用開始した方	人	人	人

- (2) (1) で回答いただいた平成30年度に「65歳に到達してから新規に利用開始した方」の利用を開始した当初の意向について、それぞれ以下に該当する方が何人いたか記入してください。※重複して該当する場合はそれぞれに計上してください。

休職中であり、勤務先へ復職するため	人	自己分析・障害理解のため	人
求職のため	人	日中の活動の場が必要なため	人
技能・能力の獲得や訓練のため	人	社会参加のため	人
貴事業所で働きたいため	人		

問14. 高齢の利用者への支援の状況についてお答えください。

※問4において高齢の利用者がいると回答した事業所のみ回答ください。

- (1) 以下のうち、高齢者への支援に当たっての課題として感じているものに○をつけてください。

1. 行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい	4. 一般就労への移行に一層の支援が必要
2. 他の利用者とは異なる訓練・作業を行う必要があり、効率的な訓練の実施が難しい	5. 高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要
3. 賃金（工賃）向上が難しい	6. 医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要
	7. 特にない

(2) 以下のうち、高齢者を対象とした支援の取組として現に実施していることに○をつけてください。

1. 高齢者ケアの専門資格、知見を持った職員（介護福祉士、介護支援専門員等）がいる	5. 高齢の利用者の支援に当たって、医療機関と連携している
2. 高齢の利用者を支援するために、通常の人員基準より手厚く職員を配置している	6. 高齢の利用者の支援に当たって、地域包括ケアセンターや居宅介護支援事業所等、介護保険の相談機関・事業所等と連携している
3. 職員に対して、職場内で高齢者に関する普及啓発や研修を実施している	7. 高齢者の特性に合わせた特別な訓練プログラムや作業を実施している
4. 職員を高齢者の支援に関する外部研修・セミナー等に参加させている	8. 高齢の利用者の支援に当たって、特別な設備・用具を用意している

(3) 利用者全体と高齢の利用者（令和元年10月1日現在における契約者）それぞれについて、令和元年9月29日～10月5日の1週間に実施した支援の内容別に、該当する人数を記入ください。

※重複して該当する場合はそれぞれに計上してください。

訓練内容		利用者全体	うち高齢の利用者
講習・演習	自己理解、疾病・障害理解	人	人
	コミュニケーション	人	人
	生活習慣	人	人
	ビジネスマナー	人	人
	求職活動スキル	人	人
	職場見学	人	人
	通勤	人	人
	その他の講義・演習	人	人
作業訓練	製造作業	人	人
	非製造作業（サービス等）	人	人
	事務作業	人	人
	パソコン作業	人	人
	農作業	人	人
	その他の訓練	人	人
その他活動	調理体験	人	人
	体操、スポーツ、レクリエーション	人	人

問15. その他、高齢の利用者への支援に当たって感じている課題や工夫されている取組等あれば、自由に記載ください。※問4において高齢の利用者がいると回答した事業所のみ回答ください。

調査は以上になります。ご協力いただきありがとうございました。
お手数ですが、同封の返信用封筒に封入の上、ポストに投函ください。

【通し番号： _____】 ←記入いただく企業等ごとに番号を記入ください。

施設外就労協力企業等個票

※本票については、施設外就労の協力（契約）企業等ごとに作成願います。
同封の枚数で足りない場合は、お手数ですが本票をコピーして作成ください。

1. 協力（契約）企業等の概況についてお答えください。

この協力（契約）企業等の従業員数	1. 5人未満 2. 5人以上10人未満 3. 10人以上20人未満	4. 20人以上50人未満 5. 50人以上100人未満 6. 100人以上300人未満	7. 300人以上500人未満 8. 500人以上1000人未満 9. 1000人以上
施設外就労の契約始期	西暦 [] 年 [] 月		
この協力（契約）企業等の経営主体 ※該当する番号1つに○をつけてください。	1. 国、のぞみの園、都道府県、市区町村、広域連合・一部事務組合 2. 社会福祉法人 3. 財団・社団法人	4. 営利法人(株式・合名・合資・合同会社) 5. 特定非営利活動法人（NPO） 6. 独立行政法人（のぞみの園以外） 7. その他の法人(農協、生協、学校法人等)	
貴事業所からの距離 ※徒歩、車いづれかに○をつけ、時間を記入ください。	徒歩	で	分
この協力（契約）企業等の主な業種	1. 製造業 2. 卸売、小売業 3. 医療、福祉 4. 運輸業、郵便業	5. 情報通信業 6. 金融業、保険業 7. 宿泊業、飲食サービス業 8. 農業、林業、漁業	9. 生活関連サービス業、娯楽業 10. 電気・ガス・熱供給・水道業 11. その他
この協力（契約）企業等での施設外就労における作業内容	1. 製造作業 2. 非製造作業（サービス等）	3. 事務作業 4. パソコン作業	5. 農作業 6. その他
この協力（契約）企業等と施設外就労に係る契約を結ぶこととなったきっかけ、経緯	1. 事業所の職員・関係者の紹介 2. 公的機関の紹介 3. 民間の団体や企業等の紹介	4. 利用者の提案、要望 5. 過去の利用者の就職先企業等からの紹介	6. 貴事業所が開拓 7. その他

2. この協力（契約）企業等で施設外就労を実施したユニットの利用者数と同行していた職員の数（常勤換算数）をお答えください。※利用者数や同行する職員数が日や時期によって変動がある場合は、平成30年度中にもっとも利用者が多かった日の数でお答えください。

利用者数（最も多かった日の利用者数）	職員数（常勤換算数）
人	人

【常勤換算の方法】

- ・常勤専従の場合、従事者1人=1.0です。
- ・常勤兼務、非常勤の場合、このユニットへの同行に従事した勤務時間を施設・事業所が定めている「常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」で割り、小数点以下第2位を四捨五入して、小数点第1位までを計算します。ただし、「施設・事業所が定めている常勤の従事者が勤務すべき1週間の時間数」が32時間未満の場合、換算する分母は32時間とします。
- ・得られた結果が0.1に満たない場合は「0.1」とします。（最小値は0.1とし、0にはしないでください。）

3. この協力（契約）企業等から貴事業所への報酬の支払い方法について、以下のうち該当するものすべてに○をつけてください。

1. 出来高払い（作業工程ごとに、作業の完了度合いに応じた支払単価を設定）	4. グループ単位で時給払い（ユニット人数分をまとめて時給で支払う）
2. 作業工程ごとに時給払い（作業工程ごとに、作業時間に応じた支払単価を設定）	5. 利用者ごとに日給払い（利用者一人あたりの日給で支払う）
3. 利用者ごとに時給払い（障害者一人あたりの時給で支払う）	6. グループ単位で日給払い（ユニット人数分をまとめて日給で支払う）

4. この協力（契約）企業等で施設外就労を実施するに当たって貴事業所が購入等している設備や備品・消耗品、材料等がありますか。ある場合には具体的な品名等と、貴事業所がその設備・備品・材料等について負担している費用（毎月決まって支出する額）をお答えください。※ない場合には「なし」と記入ください。

品名・品目等	毎月決まって支出している額
	約 万円

※協力（契約）企業等に設けられた休憩スペースや事務スペース等に用意している備品・消耗品等も含まれます。

5. 平成30年度中のこの協力（契約）企業等での施設外就労の実績をお答えください。

総数	累計実利用者数		利用者がこの協力（契約）企業等で施設外就労している期間に受け取った賃金の平均	この協力（契約）企業等から受け取った報酬の総額（年間）
	うちこの協力事業所に就職した者の数			
人	人	月額	円	約 万円

※多機能型事業所で他サービスの利用者も一緒に同じ事業所で施設外就労している場合には、利用サービスごとに分けて算出してください。

資料 2 検討会経過

会議名	第 1 回検討会
日時	2019 年 8 月 9 日（金曜日）16 時 00 分～18 時 00 分
場所	丸の内パークビルディング 21 階 Fuji Yamanashi 会議室 （PwC コンサルティング合同会社内）
出席者	<p>○委員</p> <p>臼井 崇晃 NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会 城 貴志 NPO 法人全国就業支援ネットワーク 監事 眞保 智子 法政大学現代福祉学部 教授 玉城 由美子 社会福祉法人加島友愛会かしま障害センターLINK 支援課長 堀江 美里 特定非営利活動法人 WEL'S TOKYO 就業・生活支援センター センター長</p> <p>松為 信雄 東京通信大学人間福祉学部 教授 松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長</p> <p>○オブザーバー</p> <p>井上 量 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官 寺西 啓明 全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会事務局</p> <p>○事務局</p> <p>東海林 崇 PwC コンサルティング合同会社シニアマネージャー 植村 倫子 同シニアアソシエイト 栗城 尚史 同アソシエイト</p>
アジェンダ	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自己紹介 2. 事業概要の説明 3. アンケート調査票案について
配布資料	<ol style="list-style-type: none"> 1. 議事次第 2. 委員名簿 3. 資料 1 調査概要について 4. 資料 2 調査の骨子について 5. 資料 3 プレ調査ヒアリング概要 6. 資料 4 アンケート調査項目（案）
議事要旨	<p><今後の ToDo></p> <p>①事務局は、座長・厚生労働省と本日の議論を踏まえ調査票内容を再度検討 ②検討後、事務局は各委員に意見照会③調査票最終版により、事務局はアンケート調査を実施 ④アンケート調査に合わせて、第 2 回検討会の日程を調整（12 月開催見込とアナウンス済）</p>

会議名	就労系サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究 第2回事業検討会
日時	2020年2月14日（金曜日）10時00分～12時00分
場所	大手町パークビルディング 21階 会議室 OTE MON （PwCコンサルティング合同会社内会議室）
出席者	<p>【委員】 五十音順 ◎は座長</p> <p>臼井 崇晃 NPO 法人就労継続支援事業所 A型事業所事業所全国協議会 城 貴志 NPO 法人全国就業支援事業所ネットワーク 監事 眞保 智子 法政大学現代福祉学部 教授 玉城 由美子 社会福祉法人加島友愛会かしま障害センターLINK 支援事業所課長</p> <p>◎松為 信雄 東京通信大学人間福祉学部 教授 松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長</p> <p>【オブザーバー】</p> <p>井上 量 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援事業所専門官</p> <p>【事務局（PwCコンサルティング合同会社）】 東海林 崇、栗城 尚史</p>
アジェンダ	1. アンケート調査結果報告 2. ヒアリング調査について 3. 報告書の骨子について
配布資料	1. 議事次第 2. 委員名簿 3. 資料1 アンケート調査の結果について 4. 資料2 ヒアリング調査の実施状況及び報告書の骨子について 5. 参考資料1 アンケート調査集計表 6. 参考資料2 ヒアリングシート

会議名	就労系サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究 第3回事業検討会
日時	2020年3月13日（金曜日）14時00分～16時00分
場所	大手町パークビルディング 21階 会議室 Fuji Yamanashi （PwCコンサルティング合同会社内会議室）
出席者	<p>【委員】 五十音順 ◎は座長</p> <p>臼井 崇晃 NPO 法人就労継続支援事業所 A型事業所事業所全国協議会 城 貴志 NPO 法人全国就業支援事業所ネットワーク 監事 玉城 由美子 社会福祉法人加島友愛会かしま障害センター-LINK 支援事業所課長 堀江 美里 特定非営利活動法人 WEL'S TOKYO 就業・生活支援センター センター長 ◎松為 信雄 東京通信大学人間福祉学部 教授</p> <p>【オブザーバー】</p> <p>井上 量 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 就労支援事業所専門官</p> <p>【事務局（PwCコンサルティング合同会社）】</p> <p>東海林 崇、栗城 尚史</p>
アジェンダ	4. 報告書案について 5. 今後の進め方について
配布資料	7. 議事次第 8. 委員名簿 9. 資料 報告書案 10. 参考資料1 アンケート調査の追加集計結果について 11. 参考資料2 追加集計表（施設外就労詳細＋協力企業個票）

令和元年度障害者総合福祉推進事業
就労系サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究
報告書

発行日：令和2年3月

編集・発行：PwC コンサルティング合同会社