

厚生労働省

令和3年度障害者総合福祉推進事業

就労系福祉サービスにおける 支援の質の向上に関する調査研究

調査報告書

令和4年3月
株式会社FVP

■事業要旨

1. 調査の目的

就労支援が十分に提供されていない障害者（新たな対象者）に対する就労系福祉サービスの支援の実態を調べるとともに、新たな対象者に対して、質の高い支援を行うための支援者の人材育成の実態について把握し、就労系福祉サービスの支援力向上のために取り組むべき課題と対応策について検討することを目的とする。本調査では特に、実態が把握できていない「企業と就労支援事業の併用利用者」について、量的・質的な実態を調べることで、また、高次脳機能障害、高齢障害者、難病者、学生の就労支援事業利用についてその実態を調査することに焦点をあて、今後の雇用施策・福祉施策に活かすための基礎資料を作成する。

2. 調査概要

（1）アンケート調査の概要

調査対象：就労継続支援 A 型事業、就労継続支援 B 型事業、就労移行支援事業を運営している社会福祉法人、NPO 法人、営利法人等（自治体からの依頼による悉皆調査）

調査期間：2021 年 7 月 26 日（月）～8 月 24 日（火）

回収率：25.5%（有効回答数 5352 件）

調査項目：新たなタイプ（10 タイプ提示）の利用者の受入れ状況、受入れ数、該当利用者の利用状況（障害種別、年齢、受入れ事業種別、利用期間、利用頻度、利用時間、企業併用利用者の利用開始までの期間）、支援内容、支援目的、支援の効果、支援の課題、照会があったが利用に至らなかった事例の有無とその理由、研修実施状況、研修強化の必要性、研修実施上の課題等

（2）ヒアリング調査の概要

調査対象：アンケート調査の結果に基づき、多様な利用者の受入れ実績がある事業所から選定。加えて、検討委員から紹介いただいた事業所 18 か所に実施

調査期間：2021 年 10 月～2022 年 1 月

調査項目：アンケート調査の内容を掘り下げてヒアリングを実施。個々の利用者のケースについても、可能な範囲で具体的に聞き取りを実施した。さらに地域の受入れ状況や、受入れには至らなかった事例なども情報収集した。

3. 調査結果の概要

（1）多様な利用者の受入れ状況

企業併用利用者 6 タイプ、その他の多様な利用者 4 タイプ（高齢、学生、難病、高次脳機能障害）について、受入れ状況を聞いたところ、全体の 47.8%が「受入れあり」と回答した。企業併用利用者については、入職時の利用、入職後 6 か月以上経過し課題改善や体調不良の立て直しを目的とする利用、休職中の利用などに分けて受入れ状況を聞いた。6 タイプについて 0.6%～4.0%の受入れが見られた。「企業と事

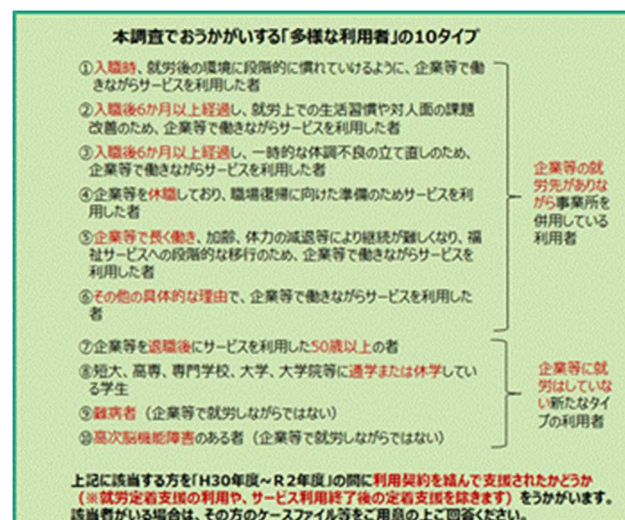
業所の併用」については、回答事業所の解釈により、トライアル雇用中の施設外支援としての通常のサービス利用についての回答が含まれ、利用頻度、利用時間等にも併用前の通常時の通勤・通学状況や事業所利用状況を回答していると思われるケースが散見された。その点に留意しながらデータを見る必要がある。その他の多様な利用者の中では、「企業等を退職後にサービスを利用した 50 歳以上の者」「高次脳機能障害のある者」の利用がそれぞれ 27.1%、23.5%と多くなっている。

タイプ別の利用状況では、タイプ 1 の入職時の利用に際しては、「ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供」「在籍する企業等との調整」などの支援が行われ成果をあげている。タイプ 4 の休職中の利用者に対しては、「個別相談」「関係機関との調整」など個々の状況に応じたさまざまな支援が行われている。タイプ 7 の高齢の利用者については、就職を目指す支援か、福祉への移行をスムーズに進めるための支援かにより受入れ先、支援内容も異なっている。タイプ 9 の難病者、タイプ 10 の高次脳機能障害の利用者については、専門的な知見の不足を感じながらも地域の事業所が受け皿となり、支援を行っている事例が多数あることがわかった。

(2) 人材育成・研修実施状況

多様な利用者の受入れ・支援を実施するにあたり、支援の質を高めるための研修として、「実施できている」と回答が多かったのは「個別支援計画の策定・計画の実施・評価」、「障害者雇用・福祉の理念や倫理」の項目である。「強化が必要」な研修としては、「他機関への実地研修、見学会」「就労支援体系・就労支援プロセス」のスコアが高くなっている。実施状況では、「就労継続支援 B 型」のスコアが全体的に低い。「強化が必要」な研修については、就労移行で、「一般就労に向けた職業アセスメント」「定着支援」「雇用管理」の項目が高くなっている。

併用の是非やあり方については、本実態調査の結果をもとに、さらに検討が進められるものと思われるが、現状、併用のスタイルはさまざまであり、類型をまとめるのも容易ではない状況である。ただ、併用のニーズが本人（福祉的な支援）にあるか、企業（雇用促進・雇用管理）にあるか、若年層か高齢層かによって、支援目的・必要性・支援内容は異なるものと思われ、雇用と福祉の連携がさらに議論され、連携強化の進展にあわせて一定の方向性が見出されることが望まれる。



目次

■事業要旨	1
1. 本事業の背景、目的	5
1-1. 調査背景	5
1-2. 調査目的	6
2. 事業概要	7
2-1. 有識者による事業検討委員会等の開催	7
2.1.1 事業検討委員会の構成メンバー	7
2.1.2 委員会開催状況	7
2-2. 調査概要	8
2.2.1 アンケート調査概要	8
2.2.2 ヒアリング調査概要	10
2.2.3 調査結果の公表	11
3. アンケート調査結果	12
3-1. 回答事業所の状況・多様な利用者の受入れ状況	12
3.1.1 回答事業所の状況	12
3.1.2 多様な利用者の受入れ状況（事業所別受入れ結果）	16
3.1.3 多様な利用者の受入れ状況（利用者別集計結果）	33
3.1.4 多様な利用者の受入れ効果・課題	43
3.1.5 照会があったがサービス利用契約に至らなかった事例	46
3-2. 人材育成・研修実施状況	47
3.2.1 有識者の在籍状況	47
3.2.3 就労支援の質を向上させるための研修の必要性	50
3.2.4 研修実施方法	52
3.2.5 外部研修の事業主体	54
3.2.6 就労支援の質を向上させるための研修実施の課題	55
4. ヒアリング調査結果	61
4-1. 企業併用利用者の受入れ・支援状況	61
4-2. その他の多様な利用者の受入れ・支援状況	65
4-3. 多様な利用者の受入れに関する意見	68
5. 考察	69
5-1. 企業併用利用者のタイプ別分析	70
5.1.1 タイプ1「職場環境定着（入職時～）」	70
5.1.2 タイプ2「生活・対人課題改善（入職後6か月～）」	72
5.1.3 タイプ3「一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）」	74
5.1.4 タイプ4「休職中（職場復帰準備）」	76
5.1.5 タイプ5「加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行」	78

5-2. その他の多様な利用者のタイプ別分析.....	82
5.2.1 タイプ7「退職後利用（50 歳以上）」.....	82
5.2.2 タイプ8「学生（通学または休学中）」.....	84
5.2.3 タイプ9「難病者」.....	86
5.2.4 タイプ10「高次脳機能障害」.....	88
5-3. 多様な利用者の支援に求められる支援スキル.....	91
■資料	99
就労系福祉サービスにおける支援の質に関する調査 単純集計表.....	99
（1）回答事業所全体に対する質問の回答	99
（2）多様な利用者の受入れ実績がある事業所の回答（事業所を母数とする集計）	104
（3）多様な利用者の受入れ実績がある事業所の回答（利用者を母数とする集計）	107

1. 本事業の背景、目的

1-1. 調査背景

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目標を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、民間企業における雇用者数が着実に増加するとともに、就労系障害福祉サービスから民間企業への就職も増加している。一方、就労を希望する障害者の多様化が進んでおり、大学等に在籍している障害者、企業等に勤務している在職中の障害者、定年や障害の状況により企業等を退職した障害者など、従来からの利用者とは状況の異なる幅広い層での希望が増加している。こうした新たな障害者の障害種別は、重度の身体障害、難病や高次脳機能障害、高等教育を受けている精神・発達障害者や、手帳を持たない精神障害者など、これまでの就労系福祉サービスの主な対象ではなかった方たちである。また、企業等を退職した障害者には高齢の障害者が含まれることが想定され、加齢に伴う生活支援を必要とする方も今後増える可能性が高い。

就労継続支援（A型・B型）については、「通常の事業所で雇用されることが困難な者」、就労移行支援については「就労を希望する者」に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から原則、企業等で雇用されている間における利用は想定されておらず、図表 1-1 のとおり、運用上一部の対象者の利用が認められているのが現状である。一方で、障害者の多様な就労ニーズへの対応や「福祉から雇用」「雇用から福祉」のいずれかについても段階的な移行を進めていくことを考えた場合に、一般就労中の就労継続支援に利用について一定のニーズが認められる。

多様な利用者の増加、雇用と福祉にまたがるニーズの顕在化をふまえ、障害者の就労支援に携わる人材には、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルがより一層求められるところだが、現状は実践的な研修の機会が限られ、その知見は十分とは言えない。専門人材の質・量の不足を補う必要がある。

図表 1-1 企業での就労等と就労系障害福祉サービスに関する現行

	概要	企業との関係	事業所の役割（支援内容）
施設外就労	- 企業等から請け負った作業を当該企業等で行う支援 - 当該支援により、<u>就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資すると認められることが必要</u>	- 企業等と事業所で請負契約を締結（作業完成の責任は全て事業所側） - 作業は企業から独立して行い、利用者に対する指導等も事業所が実施	- 支援員の配置（随行） - 訓練目標に対する達成度の評価
施設外支援	- 企業内等で行われる企業実習等への支援 - 当該支援により、<u>就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められることが必要</u>	- 実習に係る指導等は企業等が実施 - 障害者トライアル雇用の場合は雇用契約あり（A型利用者は対象外）	1週間ごとに個別支援計画の内容について必要な見直しを実施 - 利用者の状況の聞き取りによる日報作成
一般就労へ移行した際の利用（就労移行支援のみ）	- 以下の点を踏まえて就労中の利用の必要性が認められると市町村が判断し、改めて支給決定した場合に利用できる ①勤務時間や労働日数を増やすこと、新たな職種へ就職することにつながるか否か ②利用者の過重な負担にならないか ③他のサービスや支援機関ではなく、就労移行支援の利用が適当か否か	特段の定めなし（利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定）	特段の定めなし（通常の利用に係る支援を提供しているものと想定）
休職中の障害者の復職支援	- 以下の条件をいずれも満たす場合に限り、休職中に利用できる ①企業や地域の支援機関等による復職支援の実施が見込めないまたは困難な場合 ②本人が復職を希望し、主治医が復職に関する支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合 ③より効果的かつ確実に復職につなげることが可能であると市町村が判断した場合	- 特段の定めなし（利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定） ※実態として、訓練状況の共有、復職の際の慣らし出勤等の条件設定に係る助言、等の支援を実施している事業所有り。	特段の定めなし（通常の利用に係る支援を提供しているものと想定）
一般就労中、就労を行わない日や時間のサービス利用	- 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に、日中活動サービスを利用できる ①企業等から事業所等への通所が認められている場合 ②サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合	特段の定めなし（利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定）	特段の定めなし（通常の利用に係る支援を提供しているものと想定）
大学等在学中の利用（就労移行支援のみ）	- 以下の条件をいずれも満たす場合に限り、在学中に利用できる ①大学や地域における就労支援機関等による就職支援の実施が見込めないまたは困難な場合 ②大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、利用に支障がない者 ③本人が利用を希望し、より効果的かつ確実に就職につなげることが可能であると市町村が判断した場合		

1-2. 調査目的

上記の背景をふまえ、本調査では、就労支援が十分に提供されていない障害者（新たな対象者）に対する就労系福祉サービスの支援の実態を調べるとともに、新たな対象者に対して、質の高い支援を行うための支援者の人材育成の実態について把握し、就労系福祉サービスの支援力向上のために取り組むべき課題と対応策について検討することを目的とする。

本調査では特に、実態が把握できていない「企業と就労支援事業の併用利用者」について、量的・質的な実態を調べること、また、高次脳機能障害、リタイア前後の高齢障害者、難病者の就労支援事業利用についてその実態を調査することに焦点をあて、今後の雇用施策・福祉施策に活かすための基礎資料を作成する。

2. 事業概要

2-1. 有識者による事業検討委員会等の開催

2.1.1 事業検討委員会の構成メンバー

本調査では、有識者による検討委員会を設置し、調査設計・実施、結果分析・考察等調査の各プロセスにおいて助言をもらうこと、また、調査結果の考察を適切にまとめ各界の有識者による検討会を設置した。検討委員は下記のとおりである。（敬称略・五十音順・所属・役職は委員就任時）

氏名	所属・役職
池内 公和	株式会社 KDDI チャレンジド 事業管理部長 (2021 年 10 月より、KDDI 健康保険組合 事務長)
石井 伸明	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部 研修課長
臼井 崇晃	特定非営利活動法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会
金塚 たかし	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク 理事 特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 副理事
桑原 隆俊	全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長 社会福祉法人厚生協会 常務理事
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
新 勇一	株式会社西友サービス 代表取締役
眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
戸井田 敦子	株式会社マルイキットセンター 代表取締役
八重田 淳	筑波大学人間系 准教授

2.1.2 委員会開催状況

調査を進めるにあたっては、有識者、事業所団体等の代表からなる検討委員会を作り、調査方法や内容、集計分析の方法や分析について、委員会にて助言をもらいながら進めた。検討委員会の開催状況は下記のとおりである。

回	日時	テーマ
第 1 回	令和 3 年 7 月 8 日	事業全体概要共有 調査項目検討
第 2 回	令和 3 年 9 月 1 日	アンケート調査集計（速報）報告 ヒアリング調査計画
第 3 回	令和 3 年 12 月 7 日	アンケート調査集計及びヒアリング調査進捗報告
第 4 回	令和 4 年 3 月 1 日	調査考察の検討 就労支援モデルの検討

2-2. 調査概要

2.2.1 アンケート調査概要

アンケート調査の概要は以下のとおりである。

調査対象 : 就労継続支援 A 型事業、就労継続支援 B 型事業、就労移行支援事業を運営している社会福祉法人、 N P O 法人、営利法人等

回答者 : 事業所の管理者もしくは、利用者の受入れ状況について、把握している方（サ―ビス管理責任者など）

調査方法 : インターネットリサーチ
実施にあたっては、厚労省より都道府県、政令市、中核市に通知メールを発出、自治体から対象事業所に周知してもらった。

調査時期 : 2021 年 7 月 26 日（月）～8 月 24 日（火）

有効回答数 : 5,352 サンプル
対象事業所数 20,958 か所（2021 年 3 月末 国保連）に対する回収率は 25.5%

調査実施機関 : 株式会社 FVP

アンケートの実施にあたり、「多様な利用者」として 10 のタイプをとり上げ、受入れ状況や支援状況を聞いた。10 タイプを理解してからアンケートに回答いただけるよう、調査依頼文に加えて、「調査ガイド」を配布した。特に、企業や学校に籍を置きながら、就労系サービスを利用している「併用利用者」の実態については、図示するなどして、タイプについて認識違いが起きないように配慮した。

「多様な利用者」とは・・・具体的にはこんな方々です

本調査でおうかがいする「多様な利用者」の10タイプ

- ①入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者
- ②入職後6か月以上経過し、就労上での生活習慣や対人面の課題改善のため、企業等で働きながらサービスを利用した者
- ③入職後6か月以上経過し、一時的な体調不良の立て直しのため、企業等で働きながらサービスを利用した者
- ④企業等を退職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者
- ⑤企業等で長く働き、加齢、体力の減退等により継続が難しくなり、福祉サービスへの段階的な移行のため、企業等で働きながらサービスを利用した者
- ⑥その他の具体的な理由で、企業等で働きながらサービスを利用した者
- ⑦企業等を退職後にサービスを利用した50歳以上の者
- ⑧短大、高専、専門学校、大学、大学院等に通学または休学している学生
- ⑨難病者（企業等で就労しながらではない）
- ⑩高次脳機能障害のある者（企業等で就労しながらではない）

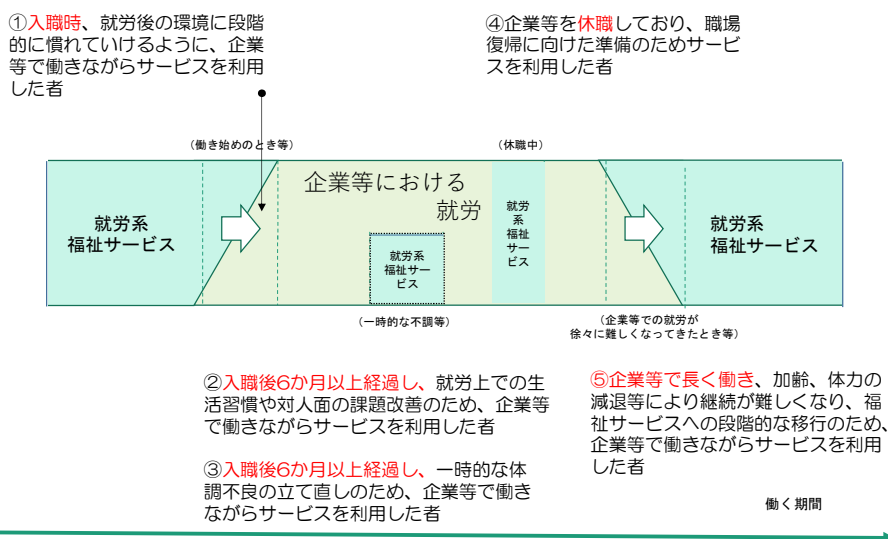
企業等の就
労先がありな
がら事業所を
併用している
利用者

企業等に就
労はしていな
い新たなタイ
プの利用者

上記に該当する方を「H30年度～R2年度」の間に**利用契約を結んで支援されたかどうか**
（※就労定着支援の利用や、サービス利用終了後の定着支援を除きます）をうかがいます。
該当者がいる場合は、その方のケースファイル等をご用意の上ご回答ください。

【ご参考】

多様な利用者①～⑤の「企業等の就労先がありながら事業所を併用している利用者」のイメージ図



2.2.2 ヒアリング調査概要

アンケート調査で得られた結果を参考に、さらに個々の事業所の状況を確認するため、ヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の概要は以下のとおりである。

調査対象 : アンケート調査回答サンプルのうち、多様な利用者の受入れ実績が認められる事業所の中から地域等を考慮し、抽出。また、検討委員から紹介のあった事業所

調査方法 : 訪問、またはオンライン（zoom）によるヒアリング調査

調査時期 : 2021 年 10 月～2022 年 1 月

ヒアリング実施数 : 18 件

取材者 : 株式会社 FVP 調査員及び、本調査検討委員

図表 2-1 ヒアリング協力事業所

法人名・事業所名	事業種別	ヒアリングした利用者のタイプ	所在地
社会福祉法人 東康会 就労移行支援センターらぼーる宇城	就労移行 B 型	タイプ 1、4、8	熊本県
株式会社アクト・デザイン 就労移行支援事業所 Pinto	就労移行	タイプ 4、7、10	千葉県
社会福祉法人ダブルエッチジー ふれあい工房アルゴ	就労移行 B 型	タイプ 1、2、10	愛知県
社会福祉法人恩賜財団東京都同胞援護会 立川福祉作業所	B 型	タイプ 1、5	東京都
特定非営利活動法人かたくり NPO かたくり	B 型	タイプ 1、2	東京都
一般社団法人クリエイティブ・ソーシャルワーカーズ・ジャポン レジリエンス	就労移行	タイプ 4、7、8、9、10	東京都
株式会社アクセルトライ アクセルトライ おおた	就労移行	タイプ 4	東京都
社会福祉法人明徳会 障がい者支援施設チャレンジめいとくの里	就労移行 B 型	タイプ 1、10	熊本県
一般社団法人東北復興プロジェクト ロクファーム アタラタ	A 型	タイプ 4	宮城県
特定非営利活動法人 Ohana オハナ農園	B 型	タイプ 1、5	東京都

特定非営利活動法人高次脳機能障害者支援「笑い太鼓」 高次脳機能障害者支援センター	就労移行 B型	タイプ 1、2、4、10	愛知県
社会福祉法人上越市社会福祉協議会 就労支援事業所 ふれんどり〜ミルはまなす	就労移行 B型	タイプ 1、2、3、5、10	新潟県
OFFICE YURINOKI 合同会社 A to Z	就労移行 B型	タイプ 1、2、3	福岡県
社会医療法人財団松原愛育会 自立就労支援センターいしびき	就労移行 B型	タイプ 1、7、10	石川県
特定非営利活動法人あるが ハッピーフルーツ	B型	タイプ 4、8、9、10	東京都
特定非営利活動法人えんしゅう生活支援 net ワークセンター大きな木	就労移行	タイプ 4、7、10	静岡県
社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション 事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンタ ー障害者就支援施設	就労移行	タイプ 4、6、7、8、9、 10	愛知県
株式会社エンカレッジ エンカレッジ心斎橋	就労移行	タイプ 4、6、8	大阪府

2.2.3 調査結果の公表

調査結果は、調査実施法人である株式会社 FVP のホームページにて、PDF 版をダウンロードできる形で公表する。

3. アンケート調査結果

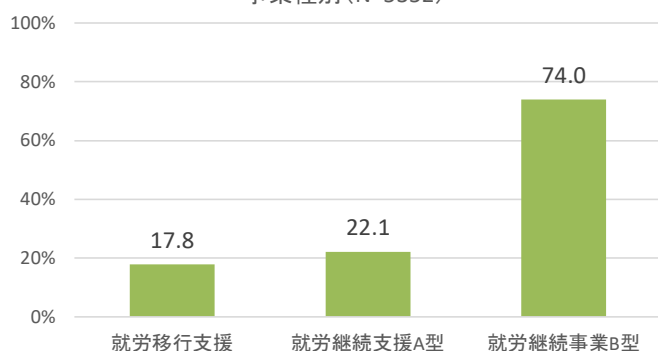
3-1. 回答事業所の状況・多様な利用者の受入れ状況

3.1.1 回答事業所の状況

回答事業所の事業種別は、就労継続支援 B 型が 74.0%で最も多く、就労継続支援 A 型が 22.1%、就労移行支援が 17.8%であった。単機能・多機能の別では、単機能が 65.6%、多機能が 34.4%となっている。また、多機能の場合、就労系以外の併設事業では、生活介護が 50.0%と最も高い割合となっている。就労定着支援、自立訓練を併設しているところは、それぞれ 16.2%、13.0%であった。事業種別に併設事業の状況をみると、就労継続支援 A 型の 6 割は、就労系以外の併設はなく、就労移行の約 4 割が定着支援事業を行っている。就労継続支援 B 型、また利用定員数の多い事業所は生活介護併設の割合が高い。

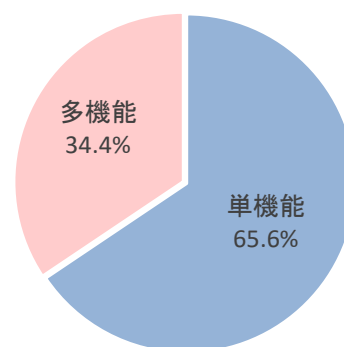
図表 3-1

事業種別 (N=5352)



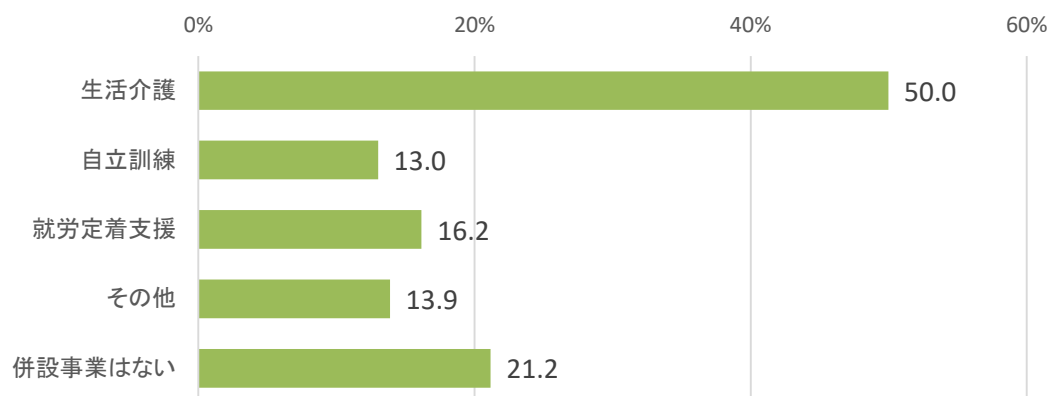
図表 3-2

単機能・多機能別 (N=5352)



図表 3-3

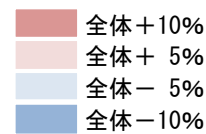
就労系以外の併設事業 (N=1875)



図表 3-4 就労系以外の併設事業（クロス集計）

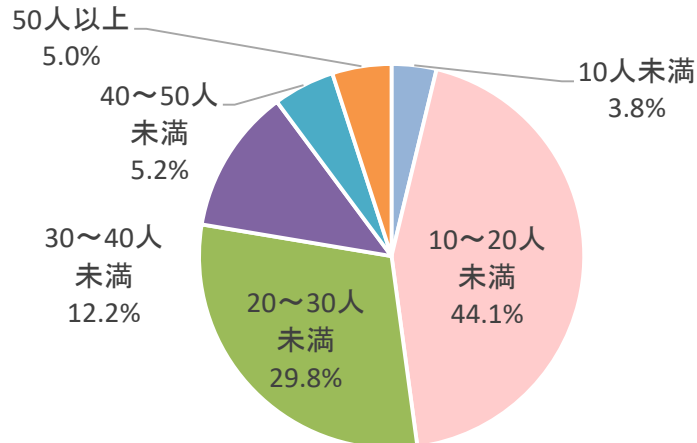
		全体	生活介護	自立訓練	就労定着支援	その他	Q1で回答した 以外の併設事 業はない
	全体	(1875)	50.0	13.0	16.2	13.9	21.2
事業種別	就労移行支援	(620)	18.2	19.8	41.9	9.4	32.3
	就労継続支援A型	(363)	11.0	5.0	14.3	14.6	61.7
	就労継続支援B型	(1633)	55.3	10.4	12.4	12.9	21.9
利用定員数別	20人未満	(659)	41.6	13.7	15.3	16.2	24.0
	20～30人未満	(409)	46.0	11.5	14.2	13.4	24.7
	30人以上	(807)	58.9	13.3	17.8	12.1	17.1

クロス表内マーカーは以下のポイント差による。（以降、同じ）



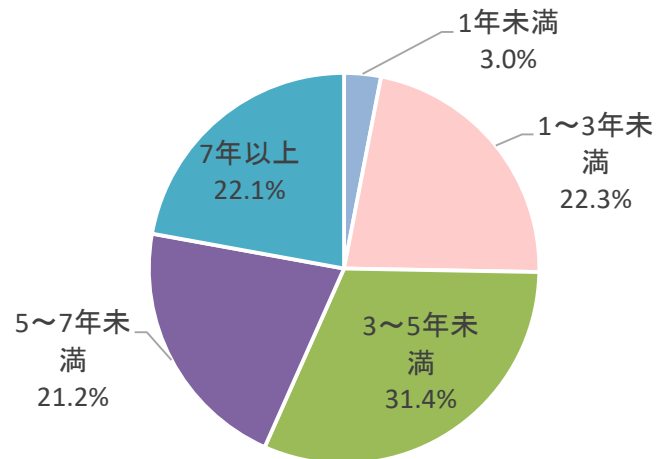
回答事業所の利用定員の分布をみると、「10～20 人未満」が 44.1%、「20～30 人未満」が 29.8% で全体の 4 分の 3 が 30 人未満の事業所となっている。

図表 3-5 利用定員 (N=5352)



回答事業所の職員の平均経験年数をみると、「3～5 年未満」が 31.4% でやや高いが、各層ほぼ 2 割ずつとなっている。事業種別にみると、「就労移行」「就労継続支援 A 型」で経験年数の少ない事業所の割合がやや高くなっている。利用定員数 30 人以上の事業所は、職員の平均経験年数が高い傾向が見られる。

図表 3-6 職員の平均経験年数 (N=5352)

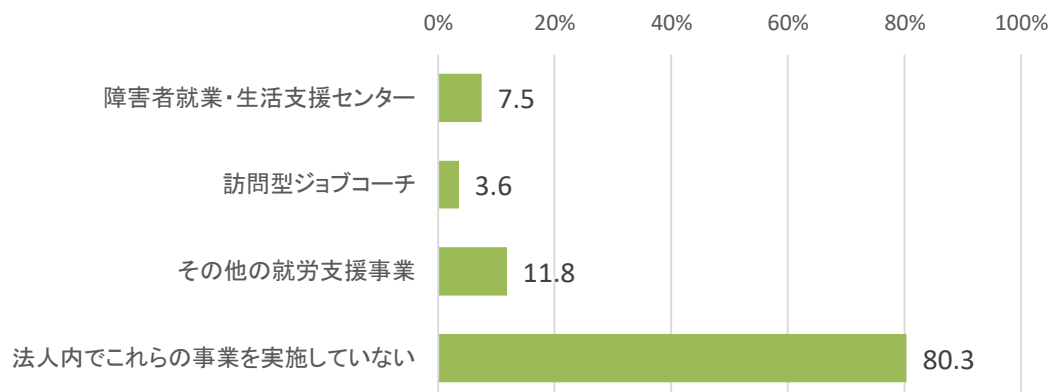


図表 3-7 職員の平均経験年数 (クロス集計)

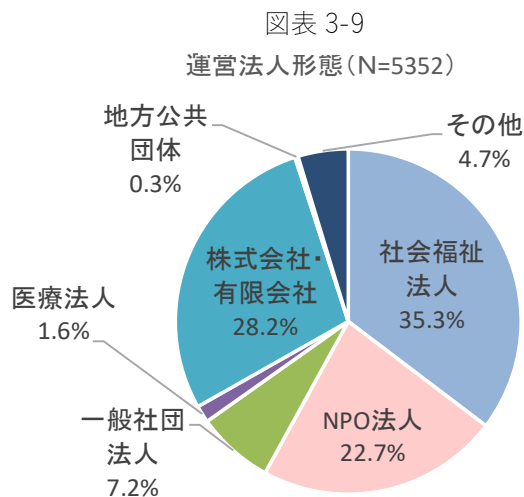
		全体	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～7年未満	7年以上	ウェイト平均
全体		(5352)	3.0	22.3	31.4	21.2	22.1	4.76
事業種別	就労移行支援	(954)	3.6	28.7	33.0	19.3	15.4	4.30
	就労継続支援A型	(1181)	3.1	30.2	37.8	18.1	10.7	4.07
	就労継続事業B型	(3958)	2.6	17.4	29.7	23.4	26.9	5.11
利用定員数別	20人未満	(2562)	4.6	29.0	31.7	17.9	16.7	4.29
	20～30人未満	(1593)	2.6	22.3	32.3	21.7	21.2	4.74
	30人以上	(1197)	0.3	7.8	29.4	27.6	35.0	5.79

就労移行、就労継続支援 A 型、B 型以外の就労支援事業として「障害者就業・生活支援センター」を実施している事業所が 7.5%、「訪問型ジョブコーチ」を実施している事業所が 3.6%あった。その他の就労支援事業としては、「区市町村就労支援センター」「人材紹介事業」等が挙げられている。（「その他」の回答の数字には、就労移行、施設外就労などの誤まった回答が含まれる。）

図表 3-8 他の就労支援事業実施状況 (N=5352)



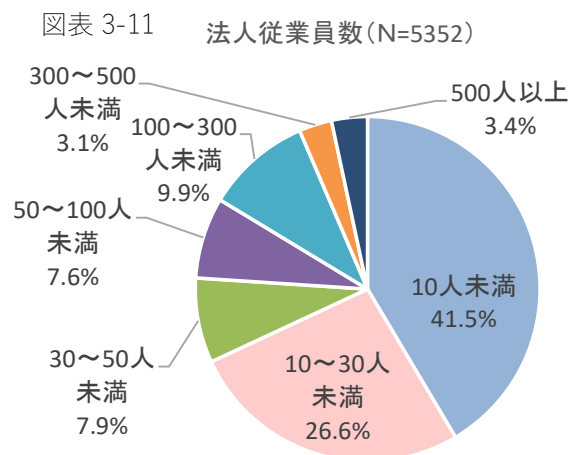
法人の運営形態は、社会福祉法人（35.3%）、株式会社・有限会社（28.2%）、NPO 法人（22.7%）の順に多い。就労継続支援 A 型では、株式会社・有限会社が過半数の 51.4%を占める。「利用定員 30 人以上」の事業所」の約 7 割は社会福祉法人の運営となっている。



図表 3-10 職員の平均経験年数（クロス集計）

		全体	社会福祉法人	NPO法人	一般社団法人	医療法人	株式会社・有限会社	地方公共団体	その他
全体		(5352)	35.3	22.7	7.2	1.6	28.2	0.3	4.7
事業種別	就労移行支援	(954)	35.6	12.3	6.6	3.0	37.7	0.4	4.3
	就労継続支援A型	(1181)	15.3	14.0	10.6	0.5	51.4	0.0	8.2
	就労継続支援B型	(3958)	43.5	26.4	6.3	1.8	17.9	0.4	3.7
利用定員数別	20人未満	(2562)	20.7	26.3	9.6	1.4	35.7	0.1	6.2
	20～30人未満	(1593)	33.0	23.2	7.2	1.7	30.6	0.1	4.3
	30人以上	(1197)	69.8	14.1	2.0	2.0	9.1	1.0	2.0

法人従業員数の分布をみると、「10 人未満」が 41.5%で最も多い。「10～30 人未満」を含めると、全体の 7 割近くが「30 人未満」である。



3.1.2 多様な利用者の受入れ状況（事業所別受入れ結果）

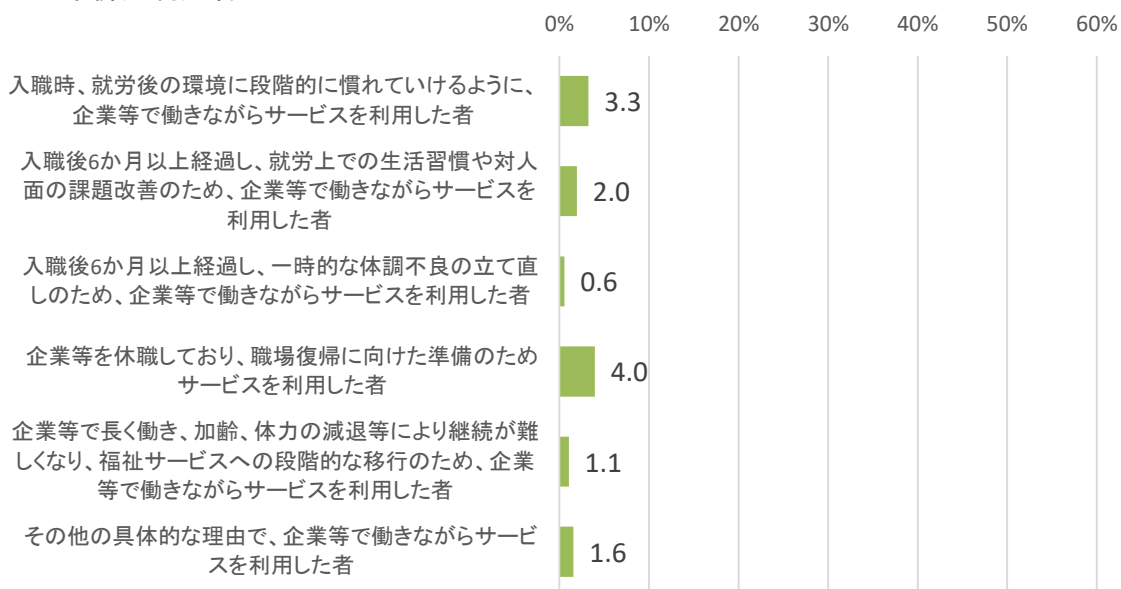
(1)多様な利用者の受入れ状況

多様な利用者の受入れ状況を、「企業併用利用者（6タイプ）」と「その他の多様な利用者（4タイプ）」について調べた。受入れ時期は平成30年度～令和2年度の3年間とした。

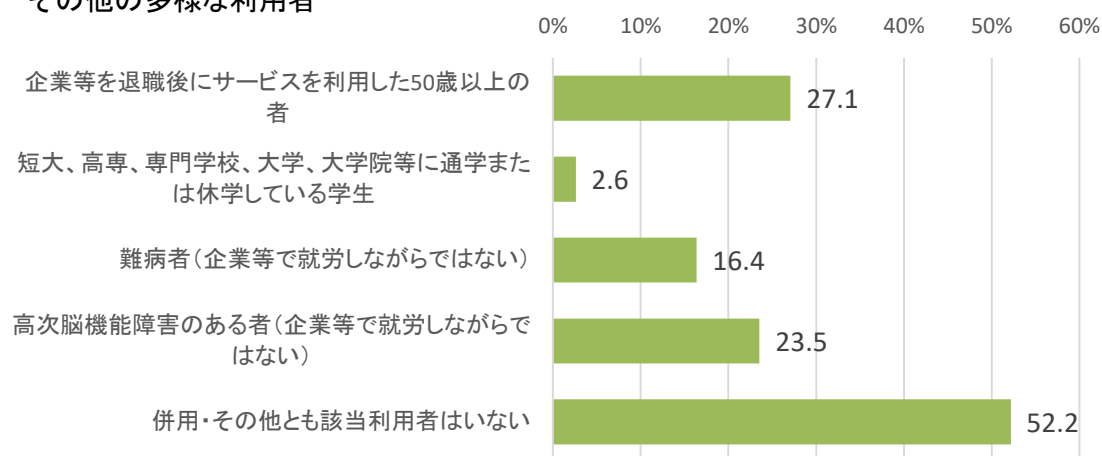
10タイプいずれもないと回答した事業所は全体の52.2%となっており、「 $100\%-52.2\%=47.8\%$ 」の事業所では、いずれかの利用者を受け入れたと回答したことになる。「併用利用者」については、「企業等を退職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者」が4.0%、「入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者」が3.3%となっている。「その他の理由で働きながら利用」の具体例としては、「コロナにより、就業日数が激減したため」「パート雇用、短時間勤務等で休日等の空き時間に利用」「農業、給食センター勤務等繁忙差のある雇用で、長期休業中の生活リズムの確保」等が見られた。「その他の多様な利用者」では、「企業等を退職後にサービスを利用した50歳以上の者」が27.1%、「高次脳機能障害のある者」が23.5%と受入れ割合が高くなっている。

図表 3-12 多様な利用者の受入れ状況(N=5352)

企業併用利用者



その他の多様な利用者



図表 3-13 「その他の具体的な理由で利用した者」の内容

その他の具体的な理由で、企業等で働きながらサービスを利用した者（抜粋）
新型コロナウイルスの影響により、雇用事業所での就業日数が激減したため
夏季は農業、冬季のみサービス利用
半日雇用に伴う半日利用
経済的に困難であったため
アルバイトで勤務しながら、週2日は通所
早朝の仕事のため、日中の支援が必要
学校給食センターに就職し、学校の長期休暇の際、当事業所を利用している
自動車免許取得の働きながら就労移行を利用した者
休日があるとアルコール量が増えるため、就労先が休みの日に利用した
働く時間を増やすために、ダブルワークも視野に入れて就労系福祉サービスを利用

以下、企業併用利用者（6タイプ）、その他の多様な利用者（4タイプ）を以下のように表記する。

企業併用利用者	入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者	タイプ1	職場環境定着（入職時～）
	入職後6か月以上経過し、就労上での生活習慣や対人面の課題改善のため、企業等で働きながらサービスを利用した者	タイプ2	生活・対人課題改善（入職後6か月～）
	入職後6か月以上経過し、一時的な体調不良の立て直しのため、企業等で働きながらサービスを利用した者	タイプ3	一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）
	企業等を休職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者	タイプ4	休職中（職場復帰準備）
	企業等で長く働き、加齢、体力の減退等により継続が難しくなり、福祉サービスへの段階的な移行のため、企業等で働きながらサービスを利用した者	タイプ5	加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行
	その他の具体的な理由で、企業等で働きながらサービスを利用した者	タイプ6	その他理由で働きながら利用
その他の多様な利用者	企業等を退職後にサービスを利用した50歳以上の者	タイプ7	退職後利用（50歳以上）
	短大、高専、専門学校、大学、大学院等に通学または休学している学生	タイプ8	学生（通学または休学中）
	難病者（企業等で就労しながらではない）	タイプ9	難病者
	高次脳機能障害のある者（企業等で就労しながらではない）	タイプ10	高次脳機能障害

多様な利用者の受入れ状況を事業種別にみると、「企業併用利用者」の「休職中」の方は、就労移行支援での受入れが多い。「その他の多様な利用者」のうち、「退職後利用」、「難病者」は就労継続支援 A 型での利用が多く見られる。

図表 3-14

多様な利用者の受入れ状況（事業種別・利用定員数別）

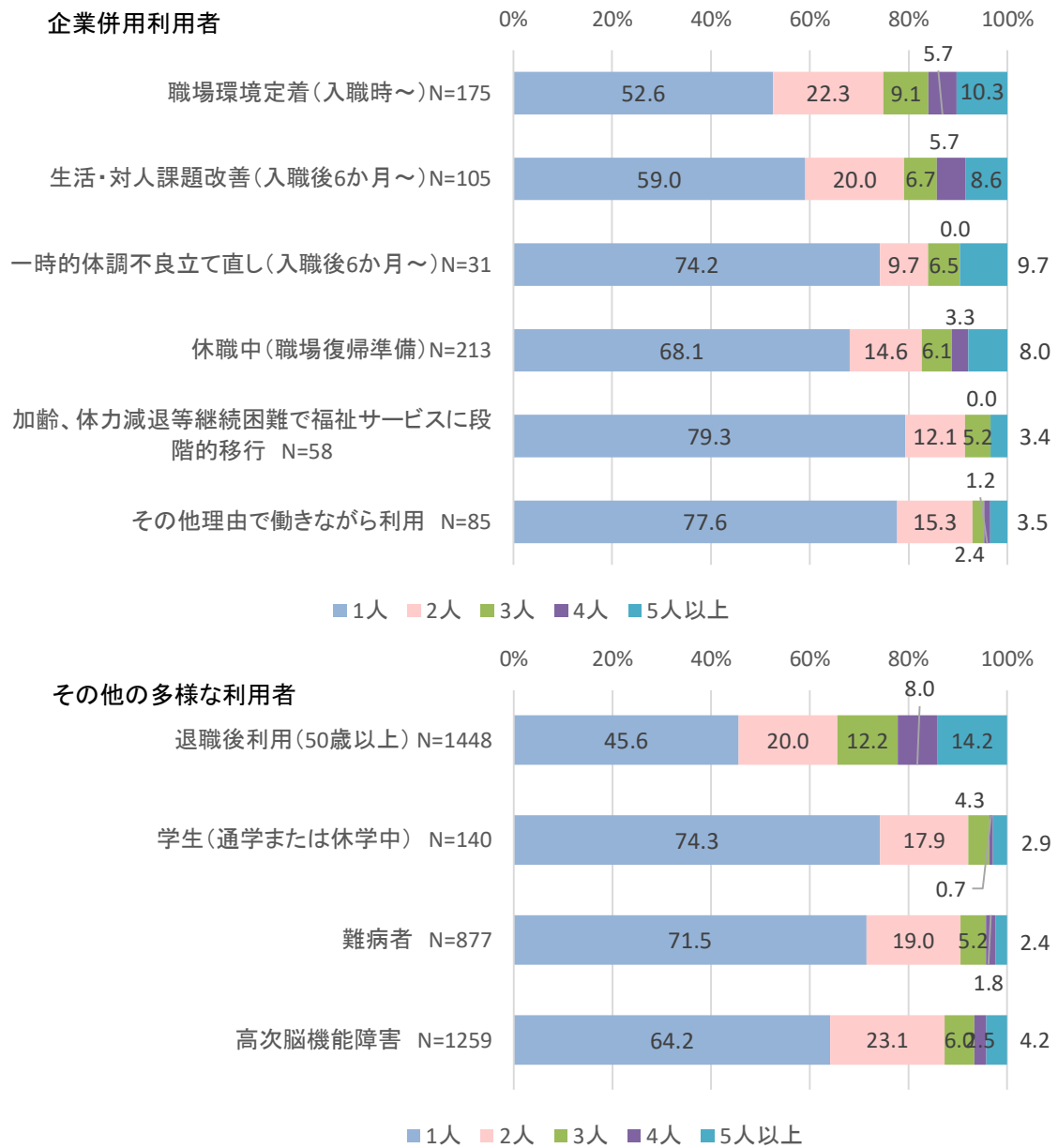
		全体	企業併用利用者						その他の多様な利用者				併用・その他の該当利用者はいない
			職場環境定着（入職時～）	生活・対人課題改善（入職後6か月～）	一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）	休職中（職場復帰準備）	加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	その他理由で働きながら利用	退職後利用（50歳以上）	学生（通学または休学中）	難病者	高次脳機能障害	
全体		(5352)	3.3	2.0	0.6	4.0	1.1	1.6	27.1	2.6	16.4	23.5	52.2
事業種別	就労移行支援	(954)	7.8	3.7	1.6	14.7	0.8	3.4	36.9	9.0	19.9	32.2	35.6
	就労継続支援A型	(1181)	1.9	1.2	0.6	1.9	0.7	0.5	37.6	1.9	27.1	25.2	43.2
	就労継続支援B型	(3958)	3.1	2.0	0.5	2.2	1.2	1.8	22.4	1.3	12.6	22.0	57.3
	利用定員数別	(2562)	2.5	1.8	0.5	3.9	1.1	0.9	27.3	2.8	17.3	23.1	53.6
利用定員数別	20人未満	(1593)	4.0	2.4	0.6	5.1	0.9	1.8	31.3	3.6	19.3	27.5	45.1
	20～30人未満	(1197)	3.9	1.8	0.7	2.7	1.2	2.8	21.0	0.9	10.7	19.1	58.6

（2）多様な利用者の受入れ者数

タイプ別に多様な利用者の受入れ人数を聞いた（期間は、平成 30 年度～令和 2 年度の 3 年間）。

「企業併用利用者」については、「1 人」との回答がいずれのタイプについても最も高い割合を占めるが、「職場環境定着（入職時～）」「生活・対人課題改善（6 か月～）」では、「2 人」が約 2 割となっている。「その他の多様な利用者」については、同じタイプの利用者を複数名受け入れている様子がうかがえる。「退職後（50 歳以上）」では、14.2%が「5 人以上」と回答している。

図表 3-15 タイプ別受入れ人数



さらに、タイプ別の受入れ人数を「事業種別」に見たのが下表である。「企業併用利用者」は「就労移行支援」で多く受け入れられている他、「学生」「高次脳機能障害」でもウエイト平均の人数が他の事業に比べて多い。

図表 3-16

		タイプ別受入れ人数（事業種別）						
		全体	1人	2人	3人	4人	5人以上 （人数を お答えく ださい）	ウエイト 平均
【企業併用利用者】								
職場環境定着（入職時～）		(175)	52.6	22.3	9.1	5.7	10.3	2.09
事業種別	就労移行支援	(74)	37.8	24.3	8.1	12.2	17.6	2.65
	就労継続支援A型	(23)	52.2	17.4	13.0	0.0	17.4	2.30
	就労継続支援B型	(124)	58.1	21.8	11.3	3.2	5.6	1.82
生活・対人課題改善（入職後6か月～）		(105)	59.0	20.0	6.7	5.7	8.6	1.93
事業種別	就労移行支援	(35)	34.3	22.9	8.6	11.4	22.9	2.89
	就労継続支援A型	(14)	64.3	14.3	7.1	7.1	7.1	1.86
	就労継続支援B型	(81)	58.0	23.5	7.4	3.7	7.4	1.86
一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）		(31)	74.2	9.7	6.5	0.0	9.7	1.71
事業種別	就労移行支援	(15)	73.3	6.7	6.7	0.0	13.3	1.87
	就労継続支援A型	(7)	71.4	0.0	14.3	0.0	14.3	2.00
	就労継続支援B型	(20)	80.0	15.0	5.0	0.0	0.0	1.25
休職中（職場復帰準備）		(213)	68.1	14.6	6.1	3.3	8.0	1.77
事業種別	就労移行支援	(140)	65.0	12.1	7.9	4.3	10.7	1.94
	就労継続支援A型	(22)	77.3	9.1	4.5	4.5	4.5	1.55
	就労継続支援B型	(86)	72.1	20.9	4.7	0.0	2.3	1.42
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行		(58)	79.3	12.1	5.2	0.0	3.4	1.40
事業種別	就労移行支援	(8)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	1.25
	就労継続支援A型	(8)	87.5	0.0	12.5	0.0	0.0	1.25
	就労継続支援B型	(49)	77.6	14.3	4.1	0.0	4.1	1.43
その他理由で働きながら利用		(85)	77.6	15.3	2.4	1.2	3.5	1.41
事業種別	就労移行支援	(32)	81.3	12.5	3.1	0.0	3.1	1.34
	就労継続支援A型	(6)	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	1.17
	就労継続支援B型	(73)	75.3	16.4	2.7	1.4	4.1	1.47
【その他の多様な利用者】								
退職後利用（50歳以上）		(1448)	45.6	20.0	12.2	8.0	14.2	2.39
事業種別	就労移行支援	(352)	42.9	21.9	12.5	8.8	13.9	2.43
	就労継続支援A型	(444)	40.5	22.1	14.6	6.8	16.0	2.52
	就労継続支援B型	(885)	49.7	19.1	10.5	8.4	12.3	2.27
学生（通学または休学中）		(140)	74.3	17.9	4.3	0.7	2.9	1.43
事業種別	就労移行支援	(86)	62.8	24.4	7.0	1.2	4.7	1.65
	就労継続支援A型	(23)	87.0	13.0	0.0	0.0	0.0	1.13
	就労継続支援B型	(53)	90.6	7.5	1.9	0.0	0.0	1.11
難病者		(877)	71.5	19.0	5.2	1.8	2.4	1.47
事業種別	就労移行支援	(190)	74.2	16.8	6.8	0.5	1.6	1.40
	就労継続支援A型	(320)	68.1	21.6	5.9	1.9	2.5	1.52
	就労継続支援B型	(500)	72.0	17.6	5.8	2.4	2.2	1.47
高次脳機能障害		(1259)	64.2	23.1	6.0	2.5	4.2	1.64
事業種別	就労移行支援	(307)	59.3	25.4	6.8	3.3	5.2	1.75
	就労継続支援A型	(298)	64.1	27.2	6.7	1.0	1.0	1.49
	就労継続支援B型	(869)	66.1	20.7	5.9	2.5	4.8	1.64

タイプ別の多様な利用者が「5人以上」と回答した事業所に、人数を記入してもらった。タイプごとの平均人数をみると、「就労継続支援A型」での「職場環境定着（入職時～）」、就労移行支援での「一時的体調不良立て直し」、「就労継続支援B型」での「退職後利用（50歳以上）」が多くなっている。

図表 3-17 5人以上受入れている場合の人数（事業種別）

		全体	有効ケース数	合計	平均
【企業併用利用者】					
職場環境定着（入職時～）		(175)	18	216	12.00
事業種別	就労移行支援	(74)	13	149	11.46
	就労継続支援A型	(23)	4	59	14.75
	就労継続支援B型	(124)	7	49	7.00
生活・対人課題改善（入職後6か月～）		(105)	9	129	14.33
事業種別	就労移行支援	(35)	8	111	13.88
	就労継続支援A型	(14)	1	18	18.00
	就労継続支援B型	(81)	6	58	9.67
一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）		(31)	3	73	24.33
事業種別	就労移行支援	(15)	2	55	27.50
	就労継続支援A型	(7)	1	18	18.00
	就労継続支援B型	(20)	0	—	—
休職中（職場復帰準備）		(213)	17	214	12.59
事業種別	就労移行支援	(140)	15	199	13.27
	就労継続支援A型	(22)	1	10	10.00
	就労継続支援B型	(86)	2	10	5.00
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行		(58)	2	14	7.00
事業種別	就労移行支援	(8)	0	—	—
	就労継続支援A型	(8)	0	—	—
	就労継続支援B型	(49)	2	14	7.00
その他理由で働きながら利用		(85)	3	24	8.00
事業種別	就労移行支援	(32)	1	12	12.00
	就労継続支援A型	(6)	0	—	—
	就労継続支援B型	(73)	3	24	8.00
【その他の多様な利用者】					
退職後利用（50歳以上）		(1448)	205	1992	9.72
事業種別	就労移行支援	(352)	49	449	9.16
	就労継続支援A型	(444)	71	644	9.07
	就労継続支援B型	(885)	109	1153	10.58
学生（通学または休学中）		(140)	4	53	13.25
事業種別	就労移行支援	(86)	4	53	13.25
	就労継続支援A型	(23)	0	—	—
	就労継続支援B型	(53)	0	—	—
難病者		(877)	21	166	7.90
事業種別	就労移行支援	(190)	3	19	6.33
	就労継続支援A型	(320)	8	81	10.13
	就労継続支援B型	(500)	11	71	6.45
高次脳機能障害		(1259)	53	547	10.32
事業種別	就労移行支援	(307)	16	224	14.00
	就労継続支援A型	(298)	3	17	5.67
	就労継続支援B型	(869)	42	412	9.81

※「有効ケース数」は、それぞれ「5人以上いる」と回答した事業所の数／太字は各平均を上回るスコア

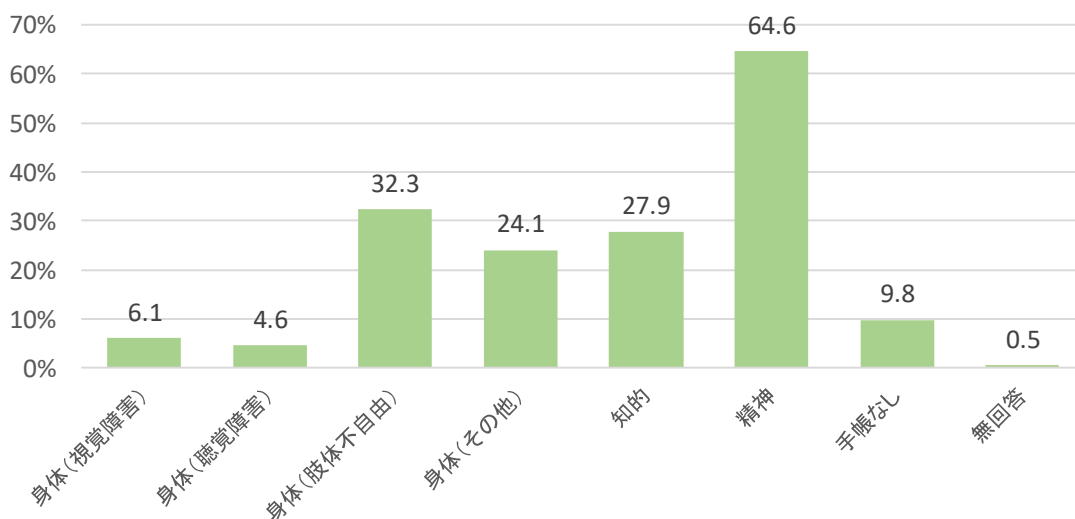
(3) 多様な利用者を受け入れたと回答した事業所をベースとする、受入れ状況詳細

10 タイプの多様な利用者のいずれかを受け入れていると回答した事業所（2560 か所）には、タイプ別に利用状況を記入してもらった。回答への負担を考慮し、タイプ別の受入れ人数に拘わらず、最大 5 人までの記入とした。本調査報告書では、回答事業所 2560 件をベースとする受入れ状況の集計結果、続いて、集まった多様な利用者 7878 人をベースとした集計結果をまとめた。以下は、事業所ベースの回答結果である。

(3) -1 障害種別

多様な利用者を受け入れた実績を持つ事業所全体で、受け入れた利用者の障害種別をみると、「精神」が 64.6% で最も高く、「身体（肢体不自由）」（32.3%）、「知的」（27.9%）と続く。事業種別では、就労移行で「精神」が 77.0% と特に高い。

図表 3-18 障害種別 (N=2560)

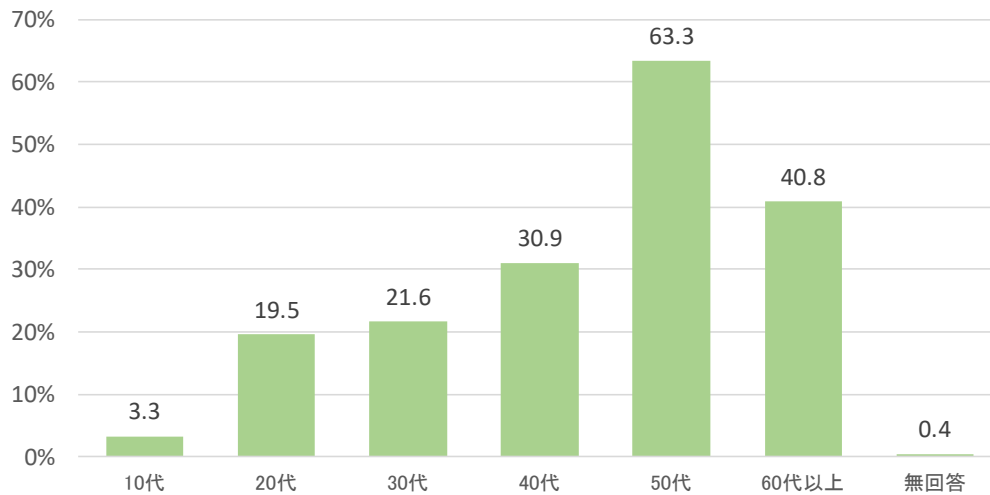


タイプ	全体	身体(視覚障害)	身体(聴覚障害)	身体(肢体不自由)	身体(その他)	知的	精神	手帳なし	無回答
全体	(2560)	6.1	4.6	32.3	24.1	27.9	64.6	9.8	0.5
就労移行支援	(614)	3.9	2.4	31.3	20.2	30.5	77.0	10.6	0.8
就労継続支援A型	(671)	8.3	9.4	38.5	33.4	19.1	64.1	13.7	0.3
就労継続支援B型	(1690)	5.9	3.5	31.1	21.4	32.5	59.9	8.2	0.5

(3) -2 年齢

事業所で受け入れた多様な利用者の年齢別分布をみると、「50代」が63.3%で最も高く、次いで「60代以上」が40.8%となっている。「就労移行支援事業」で受け入れている利用者の年齢層は、20代、30代の割合がやや高くなっている。

図表 3-19 年齢(N=2560)

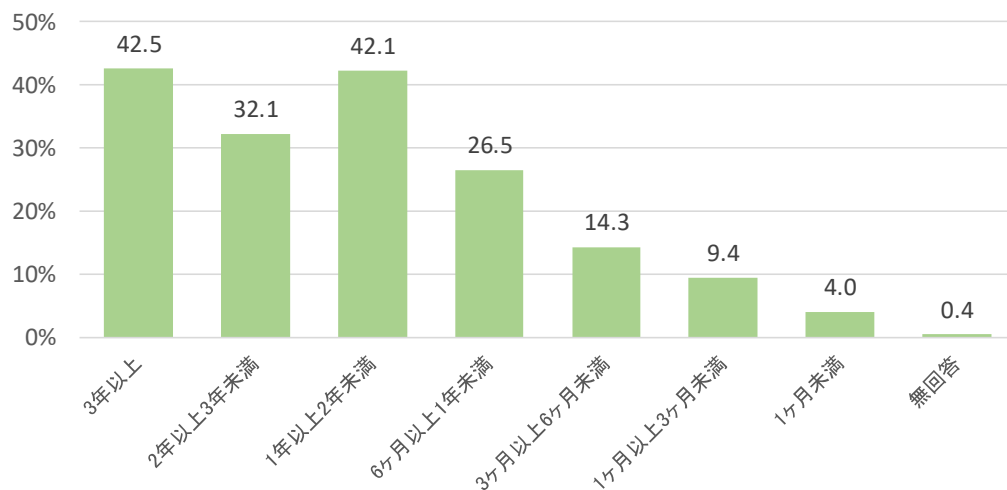


タイプ	全体	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
全体	(2560)	3.3	19.5	21.6	30.9	63.3	40.8	0.4
就労移行支援	(614)	8.1	38.1	32.4	36.6	63.4	23.8	0.3
就労継続支援A型	(671)	1.6	14.8	20.7	30.0	70.3	43.7	0.6
就労継続支援B型	(1690)	2.5	15.9	19.8	30.4	59.5	45.9	0.3

(3) -3 利用開始からの期間

多様な利用者の受入れ開始から現在までの期間を聞いた。「3年以上」と「1年以上2年未満」が約4割で高い割合となっている。企業併用利用者については、併用での利用期間を聞く意図の質問ではあったが、「3年以上」「2年以上3年未満」の回答が多く見られ、一部の回答者は、併用利用となる前の「通常利用時からの積算での利用年数」を回答した可能性がある。就労移行支援では、「1年以上2年未満」の割合が56.0%と高い。

図表 3-20 利用開始からの期間(N=2560)



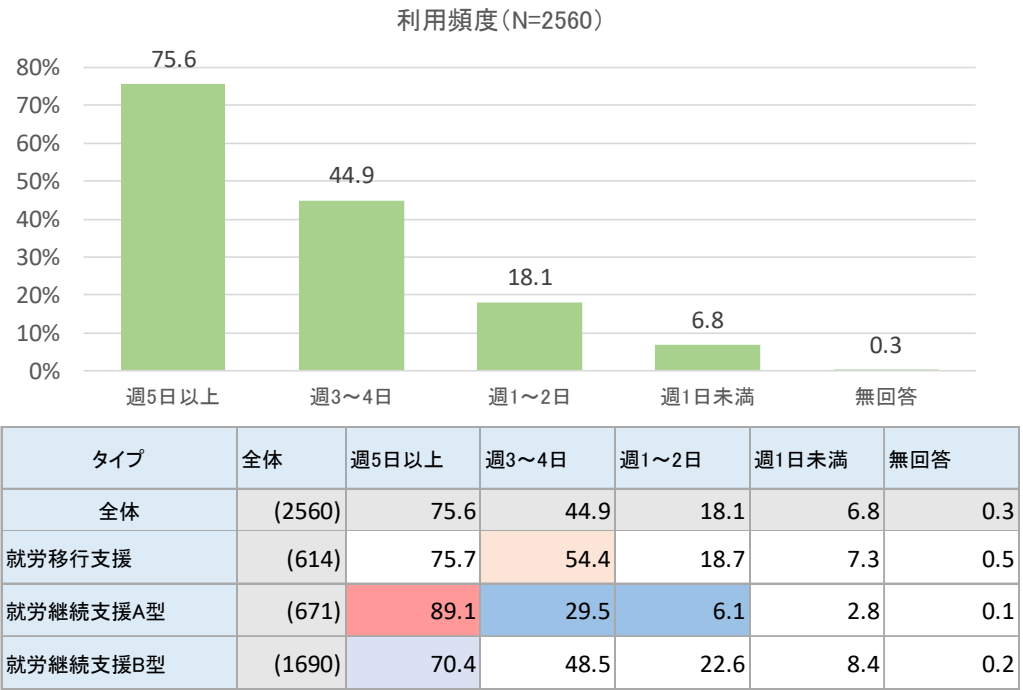
タイプ	全体	3年以上	2年以上 3年未満	1年以上 2年未満	6ヶ月以上 1年未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	1ヶ月未満	無回答
全体	(2560)	42.5	32.1	42.1	26.5	14.3	9.4	4.0	0.4
就労移行支援	(614)	28.0	31.9	56.0	35.8	21.5	14.7	4.9	1.0
就労継続支援A型	(671)	45.6	36.5	43.7	28.0	13.9	9.4	4.8	0.0
就労継続支援B型	(1690)	47.3	31.4	37.8	22.7	11.8	7.2	3.5	0.3

(3) -4 利用頻度

利用頻度は、全体の75.6%が「週5日以上」となっている。多様な利用者10タイプのうち7タイプは企業または学校との併用の利用者であり、「週5日以上」事業所に通所できるのか、という疑問もわくが、併用利用者を受け入れている事業所の多くが併用でない残り3タイプの利用者についても受け入れているため、事業所ベースの回答では、「週5日以上」のスコアが高く出ていると考えられる。また、併用利用者については、「併用前の通常時の利用頻度」を回答した例や、トライアル雇用中などの「施設外支援」の状態をもって、「週5日利用」と回答した例が含まれると推測され、必ずしも併用利用の実態を明確に表したデータにはなっていない。

ない。併用利用についての定義が明確でなく、アンケート調査での質問という制約の中で、質問の意図を伝えることに難しさがあった。

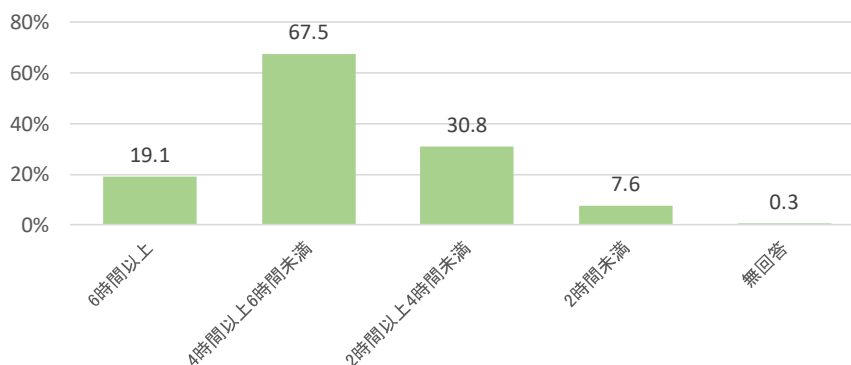
図表 3-21



(3) -5 1日の利用時間

1日の利用時間をみると、全体の67.5%が「4時間以上6時間未満」となっている。「就労継続支援A型」ではその割合が85.5%と特に高い。利用頻度同様、併用利用者以外についての回答ボリュームを反映し、また併用利用者についての回答の中にも「通常時の利用」について記入した誤回答が含まれるため、ほぼ1日利用している利用者の割合が高くなっていると思われる。

図表 3-22 1日の利用時間(N=2560)

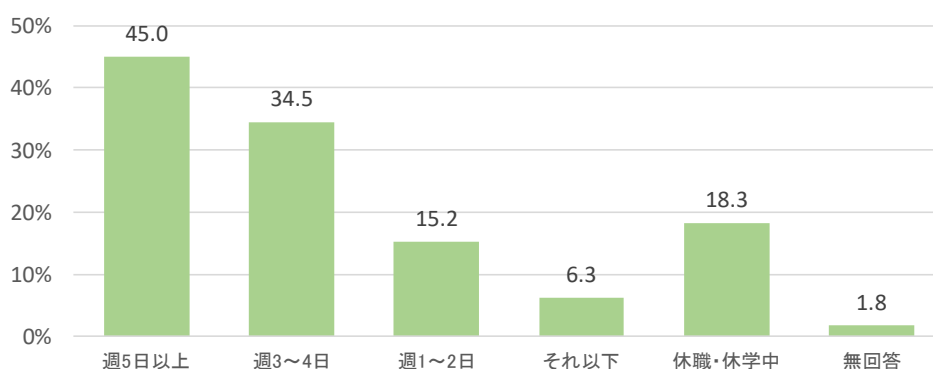


タイプ	全体	6時間以上	4時間以上6時間未満	2時間以上4時間未満	2時間未満	無回答
全体	(2560)	19.1	67.5	30.8	7.6	0.3
就労移行支援	(614)	19.7	69.7	34.7	8.8	0.7
就労継続支援A型	(671)	11.6	85.5	17.1	2.7	0.0
就労継続支援B型	(1690)	22.4	60.6	35.1	8.9	0.2

(3) -6 企業や学校への通勤・通学頻度

受け入れている企業併用利用者、学生に限定して、通勤・通学頻度を聞いたところ、「週5日以上」との回答が45.0%で最も多く、次いで「週3～4日」が34.5%となっている。併用利用時の状況を質問していたが、併用前の通常時の通勤・通学頻度を回答していると思われるケース（誤回答）も含まれていると思われる。

図表 3-23 企業や学校への通勤・通学頻度(N=624)

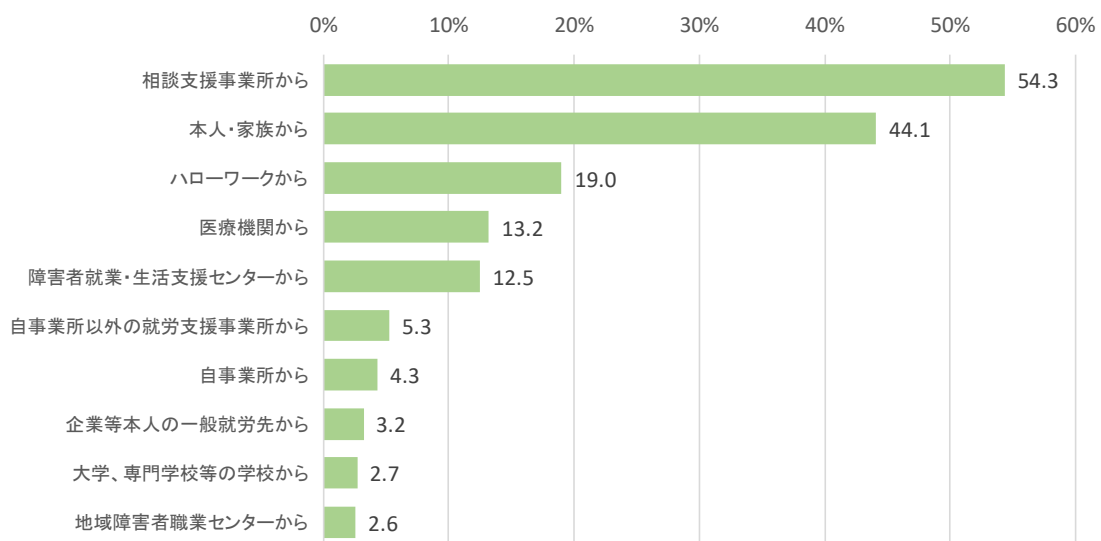


タイプ	全体	週5日以上	週3～4日	週1～2日	それ以下	休職・休学中	無回答
全体	(624)	45.0	34.5	15.2	6.3	18.3	1.8
就労移行支援	(282)	53.2	30.5	14.9	6.7	22.7	1.8
就労継続支援A型	(84)	38.1	26.2	20.2	9.5	19.0	1.2
就労継続支援B型	(388)	42.0	40.5	13.9	4.1	14.9	1.5

(3) -6 受入れ経路

多様な利用者の受入れ経路を聞いた。「相談支援事業所から」が54.3%で最も高く、次いで「本人・家族から」が44.1%、以下、「ハローワークから」(19.0%)、「医療機関から」(13.2%)と続く。事業種別にみると、「就労移行支援」では、「本人・家族から」が58.1%で高い。「医療機関から」の割合も他の事業に比べて高くなっている。「就労継続支援A型」では、「ハローワークから」の紹介が57.4%で特に高く、「就労継続支援B型」では、「相談支援事業所から」のルートが他の事業に比べてやや高い。

図表 3-24 受入れ経路 (N=2560)



タイプ	全体	相談支援事業所から	本人・家族から	ハローワークから	医療機関から	障害者就業・生活支援センターから	自事業所以外の就労支援事業所から	自事業所から	企業等本人の一般就労先から	大学、専門学校等の学校から	地域障害者職業センターから	その他
全体	(2560)	54.3	44.1	19.0	13.2	12.5	5.3	4.3	3.2	2.7	2.6	12.5
就労移行支援	(614)	41.5	58.1	15.8	21.5	17.4	5.4	6.8	8.0	6.7	3.7	14.0
就労継続支援A型	(671)	48.0	36.1	57.4	5.4	14.6	6.0	2.4	2.1	1.2	3.9	5.4
就労継続支援B型	(1690)	61.4	42.5	6.0	13.1	11.0	4.9	5.0	2.4	2.0	1.5	14.0

多様な利用者のタイプ別に受入れ経路をみると、「企業併用利用者」については、いずれのタイプも「本人・家族から」の割合が最も高くなっている。「一時的体調不良立て直し」「休職中」のタイプでは、「企業等本人の一般就労先から」や「医療機関から」の割合も高くなっている。「職場環境定着（入職時～）」「生活・対人関係改善（入職後6か月～）」のタイプでは、就労支援の延長で「自事業所から」の割合もやや高い数字を示している。「その他の多様な利用者」の受入れ経路としては、「学生」で、「本人・家族から」「医療機関から」「大学・専門学校等の学校から」などの割合が他のタイプに比べて高くなっている。「高次脳機能障害」では、「相談支援事業所から」が64.3%で特に高い。

図表 3-25

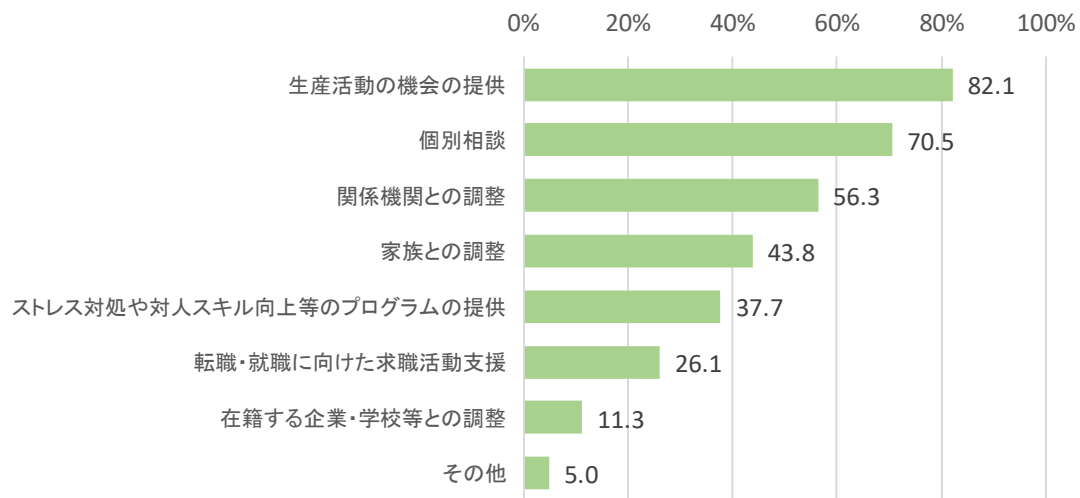
タイプ別受入れ経路

タイプ別	全体	相談支援事業所から	本人・家族から	ハローワークから	医療機関から	障害者就業・生活支援センターから	自事業所以外の就労支援事業所から	自事業所から	企業等本人の一般就労先から	大学、専門学校等の学校から	地域障害者職業センターから	その他
全体	(2560)	54.3	44.1	19.0	13.2	12.5	5.3	4.3	3.2	2.7	2.6	12.5
【企業併用利用者】												
職場環境定着(入職時～)	(175)	44.6	63.4	18.3	12.6	21.1	4.0	18.9	10.9	5.7	2.9	10.3
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(105)	59.0	52.4	20.0	15.2	23.8	5.7	18.1	11.4	6.7	3.8	9.5
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(31)	61.3	67.7	25.8	25.8	25.8	9.7	6.5	25.8	6.5	9.7	6.5
休職中(職場復帰準備)	(213)	45.1	66.2	17.4	36.2	17.4	5.2	6.1	15.5	6.6	4.7	9.9
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(58)	55.2	67.2	12.1	19.0	10.3	3.4	3.4	12.1	0.0	5.2	10.3
その他理由で働きながら利用	(85)	38.8	58.8	8.2	16.5	18.8	9.4	14.1	11.8	8.2	1.2	14.1
【その他の多様な利用者】												
退職後利用(50歳以上)	(1448)	58.8	46.5	24.9	14.8	13.9	6.1	3.5	2.7	2.3	3.4	12.9
学生(通学または休学中)	(140)	41.4	65.7	17.9	27.9	15.0	5.7	5.0	7.1	22.9	3.6	12.1
難病者	(877)	56.7	49.4	29.6	11.5	11.4	5.5	4.1	1.5	4.1	3.8	14.3
高次脳機能障害	(1259)	64.3	44.2	17.6	17.1	13.5	7.2	3.4	2.1	2.6	3.2	15.4

(3) -7 支援内容

受け入れた利用者に対して行った支援内容をみると、「生産活動機会の提供」が82.1%で最も高く、次いで「個別相談」が70.5%となっている。事業種別にみると、「就労移行支援」では、「生産活動機会の提供」以外すべての項目でスコアが高くなっている。逆に、「就労継続支援A型事業・B型事業」では「生産活動機会の提供」が主で、家族や企業・学校等との調整、求職活動支援などの実施率は低い。

図表 3-26 支援内容 (N=2560)



タイプ	全体	生産活動の機会の提供	個別相談	関係機関との調整	家族との調整	ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	転職・就職に向けた求職活動支援	在籍する企業・学校等との調整	その他
全体	(2560)	82.1	70.5	56.3	43.8	37.7	26.1	11.3	5.0
就労移行支援	(614)	58.3	83.7	69.9	54.2	68.1	61.6	30.6	8.3
就労継続支援A型	(671)	88.2	70.5	52.6	30.1	28.6	21.6	4.6	3.9
就労継続支援B型	(1690)	89.1	66.9	54.4	46.4	30.8	16.8	8.2	4.7

タイプ別の支援内容をみると、「企業併用利用者」については、「休職中」の利用者に対して幅広い支援が行われている様子がうかがえる。「生活・対人課題改善（入職後 6 か月～）」でも、「個別相談」、「家族との調整」などの支援の割合が高い。「学生」に対する支援も多数の項目でスコアが高くなっている。「家族との調整」「就職に向けた求職活動支援」では、すべてのタイプの中で最も高いスコアである。

図表 3-27

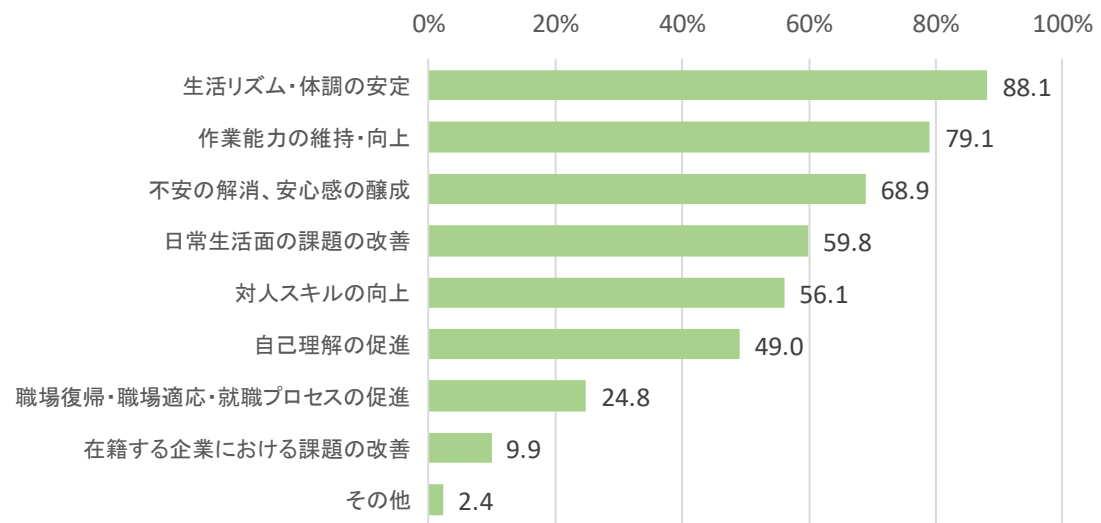
タイプ別支援内容

	全体	生産活動の 機会の 提供	個別相談	関係機関 との調整	家族との 調整	ストレス 対処や対 人スキル 向上等の プログラ ムの提供	転職・就 職に向け た求職活 動支援	在籍する 企業・学 校等との 調整	その他
全体	(2560)	82.1	70.5	56.3	43.8	37.7	26.1	11.3	5.0
【企業併用利用者】									
職場環境定着(入職時～)	(175)	62.9	74.9	62.9	50.3	50.9	31.4	42.3	5.1
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(105)	79.0	82.9	64.8	54.3	49.5	30.5	35.2	4.8
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(31)	71.0	77.4	74.2	48.4	48.4	29.0	35.5	6.5
休職中(職場復帰準備)	(213)	62.4	83.6	75.6	60.1	73.2	52.6	52.1	7.0
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(58)	79.3	63.8	63.8	48.3	43.1	20.7	19.0	1.7
その他理由で働きながら利用	(85)	80.0	71.8	61.2	47.1	37.6	30.6	35.3	11.8
【その他の多様な利用者】									
退職後利用(50歳以上)	(1448)	84.7	73.7	59.5	43.7	40.8	31.5	9.9	4.6
学生(通学または休学中)	(140)	65.7	80.7	72.1	65.7	65.7	56.4	45.7	9.3
難病患者	(877)	83.0	76.5	60.7	48.2	41.7	31.4	10.3	5.8
高次脳機能障害	(1259)	86.5	73.6	63.6	52.8	40.2	28.7	10.3	6.0

(3) -8 支援目的

支援の目的をみると、「生活リズム・体調の安定」が88.1%で最も高く、次いで「作業能力の維持・向上」(79.1%)、「不安の解消、安心感の醸成」(68.9%)の順となっている。事業種別にみると、「就労移行支援」ではほとんどの項目でスコアが高くなっているのに対し、「就労継続支援B型」では、「対人スキルの向上」「自己理解の促進」「職場復帰・職場適応・就職プロセスの促進」といった項目でスコアが低い。

図表 3-28 支援内容の目的(N=2560)



タイプ	全体	生活リズム・体調の安定	作業能力の維持・向上	不安の解消、安心感の醸成	日常生活面の課題の改善	対人スキルの向上	自己理解の促進	職場復帰・職場適応・就職プロセスの促進	在籍する企業における課題の改善	その他
全体	(2560)	88.1	79.1	68.9	59.8	56.1	49.0	24.8	9.9	2.4
就労移行支援	(614)	89.4	75.9	80.3	70.2	74.9	74.8	55.0	25.6	3.7
就労継続支援A型	(671)	81.4	84.6	64.2	52.3	54.2	46.3	22.2	6.3	1.6
就労継続支援B型	(1690)	89.6	78.1	67.0	59.0	50.5	42.5	16.2	7.0	2.4

タイプ別に支援の目的をみると、「企業併用利用者」および「学生」では、「生活リズム・体調の安定」「不安の解消、安心感の醸成」のスコアが高くなっている。

図表 3-29

タイプ別支援目的

タイプ別	全体	生活リズム・体調の安定	作業能力の維持・向上	不安の解消、安心感の醸成	日常生活面の課題の改善	対人スキルの向上	自己理解の促進	職場復帰・職場適応・就職プロセスの促進	在籍する企業における課題の改善	その他
全体	2560	88.1	79.1	68.9	59.8	56.1	49.0	24.8	9.9	2.4
【企業併用利用者】										
職場環境定着（入職時～）	(175)	82.9	61.1	78.3	57.7	67.4	49.7	28.6	41.1	4.0
生活・対人課題改善（入職後6か月～）	(105)	89.5	67.6	83.8	61.0	73.3	61.9	30.5	39.0	1.9
一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）	(31)	96.8	64.5	83.9	74.2	71.0	71.0	41.9	38.7	3.2
休職中（職場復帰準備）	(213)	94.8	75.6	85.4	74.6	75.1	76.1	67.6	47.9	1.9
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(58)	91.4	79.3	70.7	62.1	62.1	50.0	27.6	20.7	0.0
その他理由で働きながら利用	(85)	91.8	76.5	74.1	67.1	63.5	51.8	27.1	22.4	8.2
【その他の多様な利用者】										
退職後利用（50歳以上）	(1448)	90.1	82.4	71.8	63.2	58.6	51.3	28.0	9.2	2.3
学生（通学または休学中）	(140)	91.4	80.0	82.9	77.1	80.7	77.1	57.1	25.7	5.7
難病者	(877)	91.1	85.3	73.9	65.3	63.9	58.7	30.1	9.6	2.5
高次脳機能障害	(1259)	91.2	88.3	70.6	66.4	61.6	58.1	28.0	10.9	2.6

3.1.3 多様な利用者の受入れ状況（利用者別集計結果）

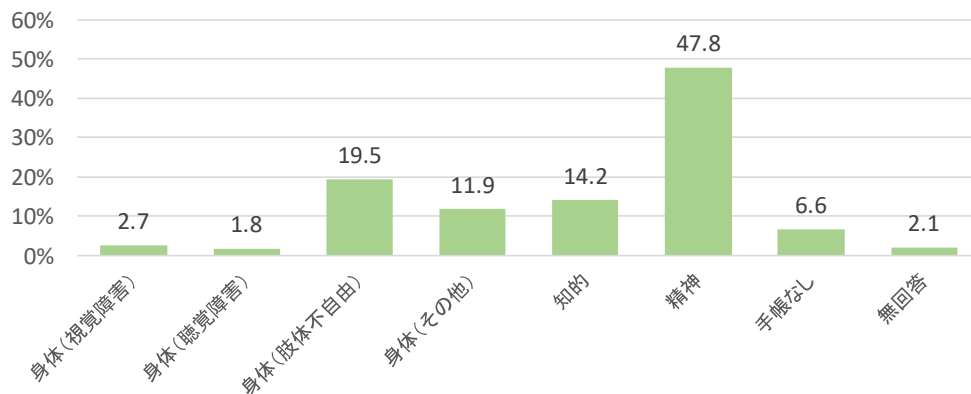
次に、各事業所の回答で集まった多様な利用者 7878 人を母数として、利用状況を分析する。

(1) -1 障害種別

利用者 7878 人をベースに、障害種別をみると、「精神」が 47.8%で最も高い。次いで、「身体（肢体不自由）」が 19.5%、以下、「知的」（14.2%）「身体（その他）」（11.9%）と続く。複数回答での質問であるため、重複の方も含まれる。「手帳なし」は 6.6%となっている。

10 種のタイプ別に、障害種別をみると、「企業併用利用者」で「精神」の割合が高くなっている。「学生」も「精神」の手帳保持者の割合が高い。

図表 3-30 [利用者]障害種別(N=7878)



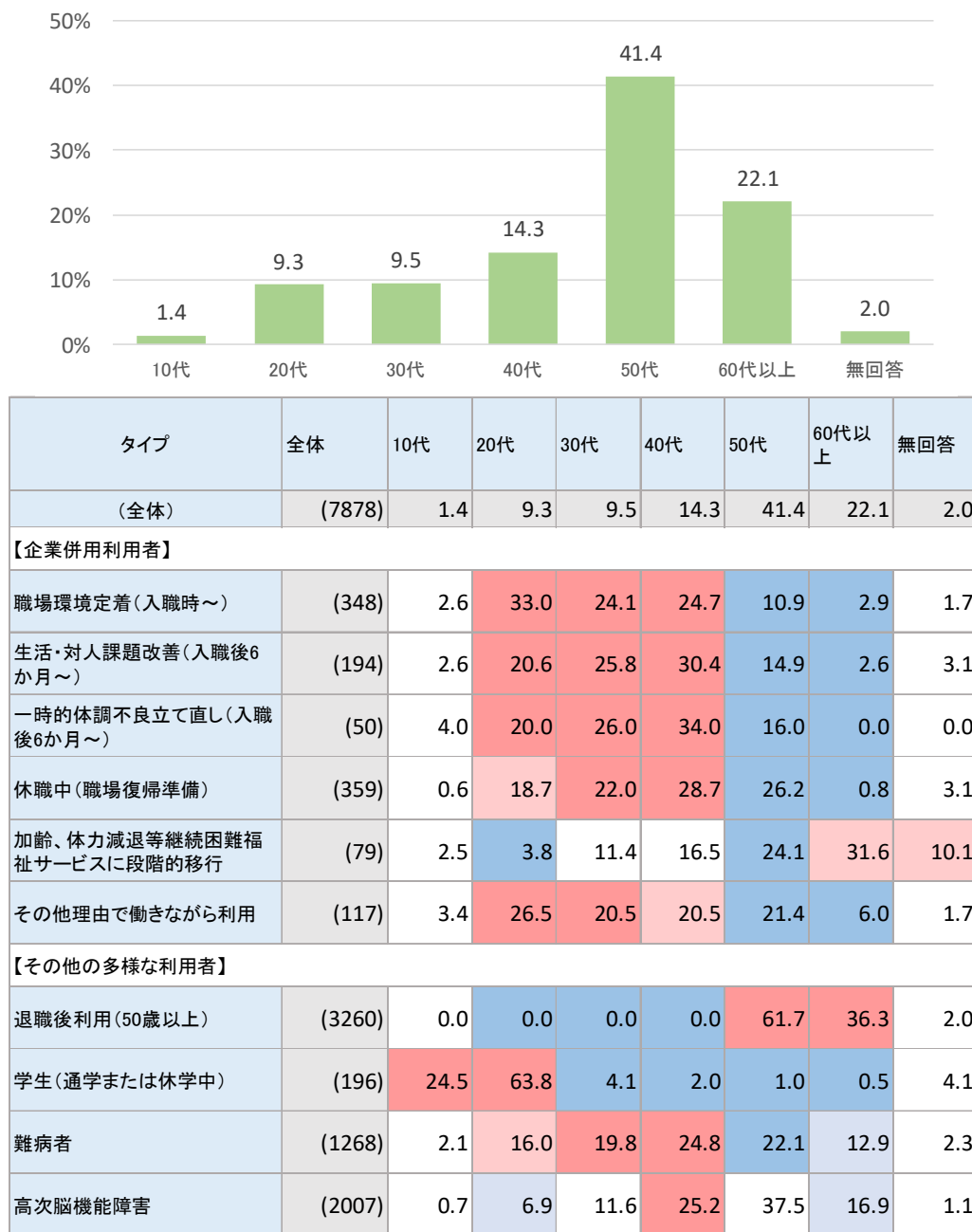
タイプ	全体	身体 (視覚 障害)	身体 (聴覚 障害)	身体 (肢体 不自由)	身体(そ その他)	知的	精神	手帳な し	無回答
(全体)	(7,878)	2.7	1.8	19.5	11.9	14.2	47.8	6.6	2.1
【企業併用利用者】									
職場環境定着(入職時～)	(348)	2.6	0.3	3.4	1.1	33.9	57.8	2.9	0.9
生活・対人課題改善(入職後6 か月～)	(194)	2.1	0.5	3.1	0.0	29.4	61.3	4.1	1.5
一時的体調不良立て直し(入職 後6か月～)	(50)	4.0	0.0	4.0	0.0	14.0	70.0	12.0	4.0
休職中(職場復帰準備)	(359)	0.3	0.6	9.5	2.5	8.9	62.1	16.4	3.3
加齢、体力減退等継続困難で 福祉サービスに段階的移行	(79)	1.3	2.5	13.9	5.1	29.1	39.2	1.3	8.9
その他理由で働きながら利用	(117)	0.9	1.7	6.0	0.9	54.7	35.0	2.6	2.6
【その他の多様な利用者】									
退職後利用(50歳以上)	(3,260)	3.1	3.3	15.6	8.0	16.9	51.9	2.7	1.8
学生(通学または休学中)	(196)	1.0	0.5	3.6	2.6	12.8	72.4	7.1	3.1
難病患者	(1,268)	4.3	1.7	22.9	29.5	11.1	18.8	18.4	2.8
高次脳機能障害	(2,007)	0.3	13.8	32.7	5.1	2.0	51.9	5.0	1.5

(1) -2 年齢

利用者の年齢分布をみると、50代が41.4%で最も高く、以下、60代(22.1%)、40代(14.3%)の順に高くなっている。

タイプ別にみると、「企業併用利用者」については、20代～40代の利用が中心であることがわかる。「学生」は20代が63.8%、10代が24.5%となっている。

図表 3-31 [利用者]年齢(N=7878)

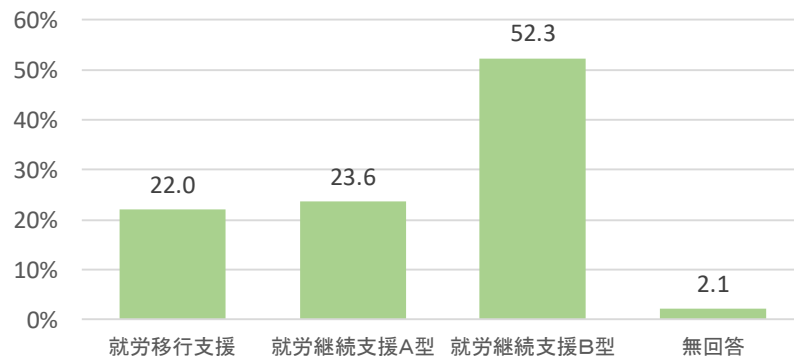


(1) -3 受入れ事業

受入れ事業種別では、全体の52.3%を「就労継続支援B型」が占めている。「就労継続支援A型」と「就労移行支援」はいずれも2割強となっている。

タイプ別にみると、「企業併用利用者」については、「就労移行支援」での受入れ割合が高くなっている。「加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行」「その他理由で働きながら利用」は、「就労継続支援 B 型」での受入れ割合が高い。「その他の多様な利用者」については、「学生」は「就労移行支援」、「難病患者」は、「就労継続支援 A 型」、「高次脳機能障害」は「就労継続支援 B 型」でそれぞれスコアが高い。

図表 3-32 [利用者]受入れ事業 (N=7878)



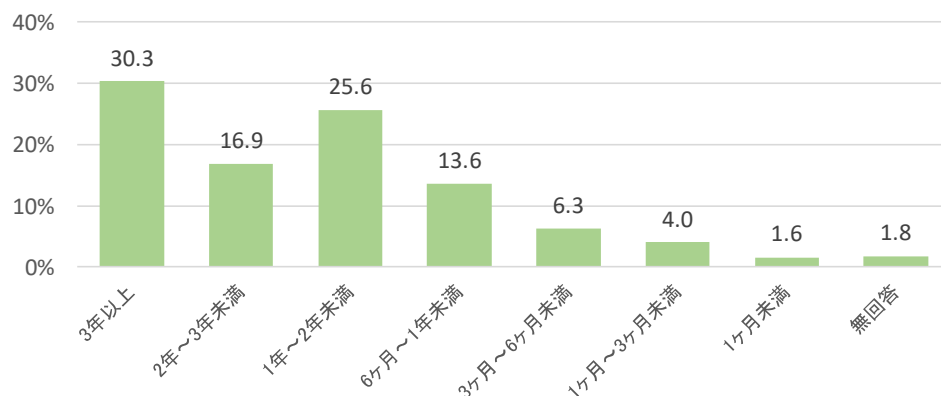
タイプ	全体	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型	無回答
全体	(7878)	22.0	23.6	52.3	2.1
【企業併用利用者】					
職場環境定着(入職時～)	(348)	40.5	10.9	45.4	3.2
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(194)	30.4	12.9	49.0	7.7
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(50)	32.0	30.0	36.0	2.0
休職中(職場復帰準備)	(359)	66.3	7.8	23.1	2.8
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(79)	7.6	10.1	72.2	10.1
その他理由で働きながら利用	(117)	18.8	3.4	73.5	4.3
【その他の多様な利用者】					
退職後利用(50歳以上)	(3260)	17.3	29.3	51.7	1.7
学生(通学または休学中)	(196)	63.8	9.7	23.0	3.6
難病患者	(1268)	14.9	33.8	49.4	1.9
高次脳機能障害	(2007)	18.6	16.7	63.3	1.4

(1) -4 利用開始からの期間

利用開始から現在までの期間をみると、「3年以上」が30.3%で最も高く、次いで「1年～2年未満」が25.6%となっている。

タイプ別にみると、「職場環境定着（入職時～）」で、「3年以上」のスコアが高く（38.2%）、「一時的な体調不良立て直し」でも、「2年～3年未満」の割合が32.0%と高い点が気になる。通常利用時からの誤回答が含まれているものと思われる。「休職中」の人の利用期間は、過半数が1年未満となっている。「高次脳機能障害」では、「3年以上」の割合が最も高い。

図表 3-33 [利用者]利用開始からの期間(N=7878)



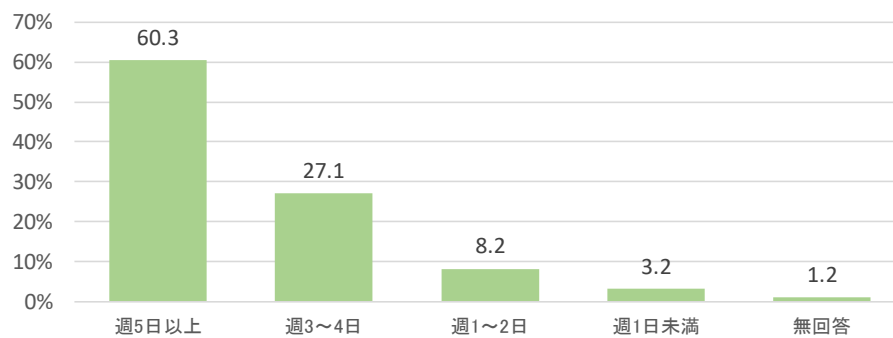
タイプ	全体	3年以上	2年～3年未満	1年～2年未満	6ヶ月～1年未満	3ヶ月～6ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	1ヶ月未満	無回答
全体	(7878)	30.3	16.9	25.6	13.6	6.3	4.0	1.6	1.8
【企業併用利用者】									
職場環境定着（入職時～）	(348)	38.2	18.7	20.4	8.0	8.6	2.0	1.4	2.6
生活・対人課題改善（入職後6か月～）	(194)	32.0	25.3	23.7	10.3	2.6	1.0	1.0	4.1
一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）	(50)	18.0	32.0	24.0	14.0	4.0	4.0	2.0	2.0
休職中（職場復帰準備）	(359)	7.5	7.8	24.5	29.5	14.5	10.0	2.8	3.3
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(79)	25.3	17.7	22.8	12.7	2.5	6.3	2.5	10.1
その他理由で働きながら利用	(117)	38.5	12.0	17.9	16.2	4.3	1.7	5.1	4.3
【その他の多様な利用者】									
退職後利用（50歳以上）	(3260)	28.6	16.9	27.2	14.0	6.1	4.4	1.5	1.3
学生（通学または休学中）	(196)	8.7	17.3	35.7	14.3	11.2	5.6	4.1	3.1
難病者	(1268)	33.1	16.8	24.4	12.9	5.7	3.6	1.3	2.1
高次脳機能障害	(2007)	35.9	17.2	24.7	11.6	5.2	3.0	1.4	0.9

(1) -5 利用頻度

利用頻度をみると、「週 5 日以上」が全体の 6 割を占め、高い。

タイプ別でも、「週 5 日以上」の割合がどのタイプも最も高くなっており、「企業併用利用者」に限ってみると、やや違和感がある。通常利用時の状況を回答した例、日々の通所がなくても、「トライアル雇用期間中の施設外支援の一環で、日々連絡をとり支援している例などで、「週 5 日以上の利用」としていることが考えられる。中には誤回答もあると推測される。「企業併用利用者」の中には、「週 1 日未満」または、「週 1～2 日未満」のスコアが他のタイプに比べて高いところも見受けられる。「休職中」「学生」では、「週 3～4 日」の割合がやや高くなっている。

図表 3-34 [利用者]利用頻度(N=7878)



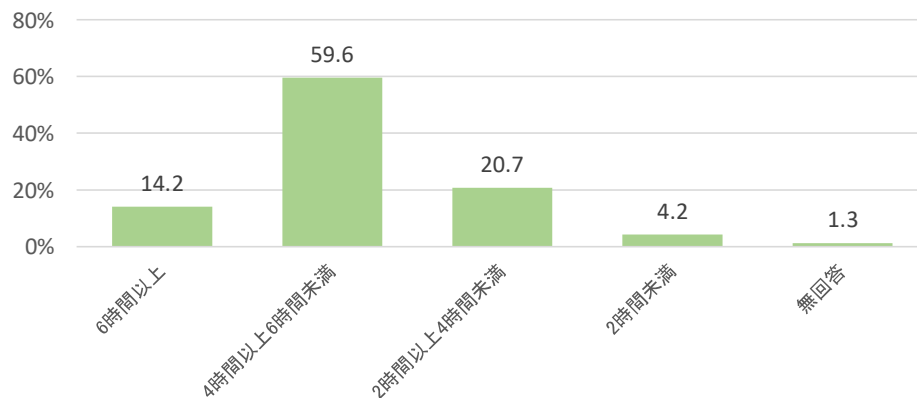
タイプ	全体	週5日以上	週3～4日	週1～2日	週1日未満	無回答
全体	(7878)	60.3	27.1	8.2	3.2	1.2
【企業併用利用者】						
職場環境定着(入職時～)	(348)	45.7	23.3	17.2	13.5	0.3
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(194)	37.6	22.7	19.1	19.1	1.5
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(50)	50.0	22.0	14.0	14.0	0.0
休職中(職場復帰準備)	(359)	54.3	35.1	6.4	1.7	2.5
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(79)	51.9	22.8	12.7	5.1	7.6
その他理由で働きながら利用	(117)	44.4	19.7	23.1	9.4	3.4
【その他の多様な利用者】						
退職後利用(50歳以上)	(3260)	66.7	25.0	5.6	1.7	1.0
学生(通学または休学中)	(196)	45.9	33.2	13.8	5.1	2.0
難病者	(1268)	59.9	26.6	8.4	3.4	1.7
高次脳機能障害	(2007)	58.7	30.6	8.3	1.6	0.7

(1) -6 1日の利用時間

1日の利用時間をみると、「4時間以上6時間未満」が全体の約6割を占める。

タイプ別では、「企業併用利用者」の「生活・対人関係改善」「一時的体調不良立て直し」で「2時間未満」の割合が高くなっている。「加齢・体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行」の人は「2時間～4時間未満」の回答が他のタイプに比べて高くなっている。

図表 3-35 [利用者]1日の利用時間(N=7878)



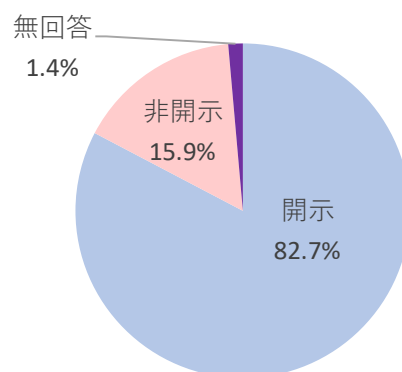
タイプ	全体	6時間以上	4時間以上6時間未満	2時間以上4時間未満	2時間未満	無回答
全体	(7878)	14.2	59.6	20.7	4.2	1.3
【企業併用利用者】						
職場環境定着(入職時～)	(348)	14.9	49.7	21.0	13.5	0.9
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(194)	14.9	33.5	29.4	20.6	1.5
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(50)	16.0	48.0	18.0	18.0	0.0
休職中(職場復帰準備)	(359)	19.2	53.8	20.6	4.2	2.2
加齢・体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(79)	7.6	51.9	31.6	1.3	7.6
その他理由で働きながら利用	(117)	27.4	44.4	19.7	5.1	3.4
【その他の多様な利用者】						
退職後利用(50歳以上)	(3260)	13.9	62.9	19.4	2.7	1.0
学生(通学または休学中)	(196)	14.8	52.6	26.5	3.1	3.1
難病者	(1268)	10.1	59.7	23.3	5.4	1.4
高次脳機能障害	(2007)	15.5	61.7	19.3	2.6	0.9

(1) -7 企業等での障害の開示

企業併用利用者について、障害の開示・非開示を聞いた。「開示」が 82.7%、「非開示」が 15.9%となっている。

タイプ別にみると、「加齢・体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行」で、「非開示」の割合が高くなっている。「休職中」の利用者については、「非開示」が 20.1%見られた。

図表 3-36 [利用者]企業等での障害の開示(N=1147)

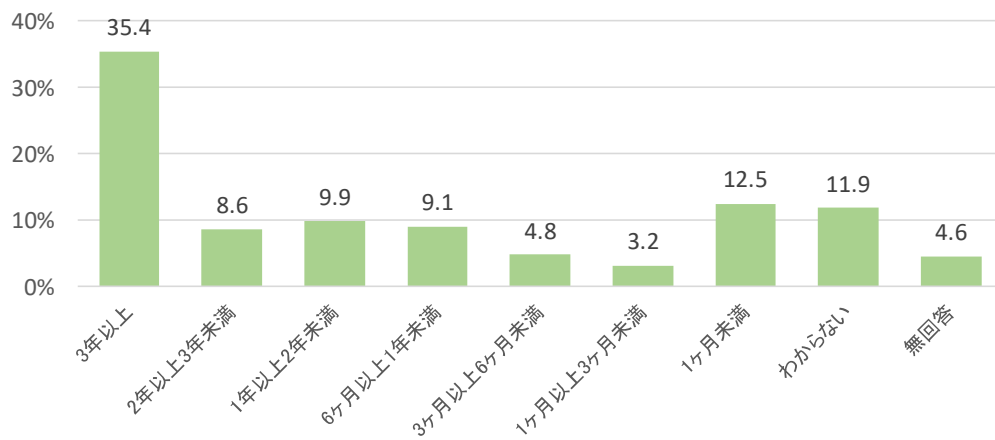


タイプ	全体	開示	非開示	無回答
全体	(1147)	82.7	15.9	1.4
職場環境定着(入職時～)	(348)	89.9	9.5	0.6
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(194)	87.1	12.9	0.0
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(50)	82.0	18.0	0.0
休職中(職場復帰準備)	(359)	77.7	20.1	2.2
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(79)	57.0	40.5	2.5
その他理由で働きながら利用	(117)	87.2	9.4	3.4

(1) -8 サービス利用開始までの勤続期間

企業併用利用者について、サービス利用開始までの企業等での勤続期間をたずねた。「3年以上」が 35.4%で最も高いが、利用開始までの勤続期間にはばらつきが見られる。入口の支援の部分でも長い勤続期間の回答が見られるのは、転職前を含めた期間を回答されたものと思われる。「休職中」の人は、支援を受けるまでの勤続期間「3年以上」が 56.8%と過半数を超えている。

図表 3-37 [利用者]受入れまでの期間(N=1147)



タイプ	全体	3年以上	2年以上3年未満	1年以上2年未満	6ヶ月以上1年未満	3ヶ月以上6ヶ月未満	1ヶ月以上3ヶ月未満	1ヶ月未満	わからない	無回答
全体	(1147)	35.4	8.6	9.9	9.1	4.8	3.2	12.5	11.9	4.6
職場環境定着(入職時～)	(348)	16.4	8.3	8.3	9.2	9.2	4.9	25.6	14.7	3.4
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(194)	28.4	11.3	10.8	19.6	3.1	2.6	7.7	12.9	3.6
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(50)	30.0	14.0	18.0	12.0	10.0	0.0	4.0	6.0	6.0
休職中(職場復帰準備)	(359)	56.8	5.3	8.1	4.7	3.1	2.8	3.6	10.6	5.0
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(79)	43.0	7.6	15.2	2.5	1.3	0.0	5.1	12.7	12.7
その他理由で働きながら利用	(117)	35.0	13.7	12.0	7.7	0.0	4.3	17.1	7.7	2.6

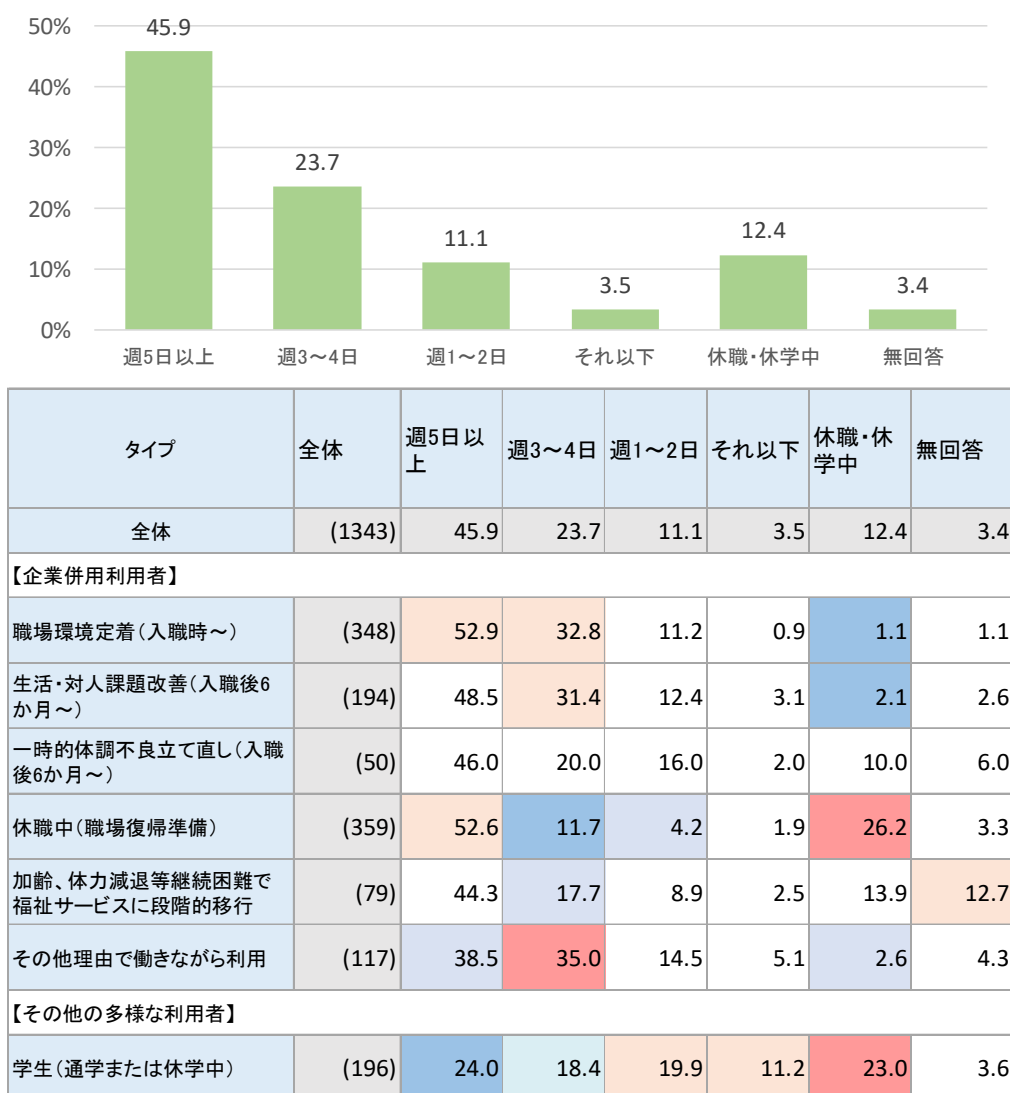
(1) -9 企業や学校への通勤・通学頻度

企業併用利用者及び学生について、企業や学校への通勤・通学頻度を聞いた。「週 5 日以上」が 45.9%で最も高い。質問の意図としては、併用期間中の通勤・通学頻度を尋ねたものだが、併用になる前の通常の勤務や通学状況を示す回答が含まれるものと思われる。「週 3～4 日」が 23.7%となっている。

タイプ別にみると、「職場環境定着（入職時～）」、「生活・対人課題改善（入職後 6 か月～）」では、約 3 割が「週 3～4 日」の利用である。「学生」の通学頻度については、回答が分かれている。

図表 3-38

[利用者]企業や学校への通勤・通学頻度 (N=1343)

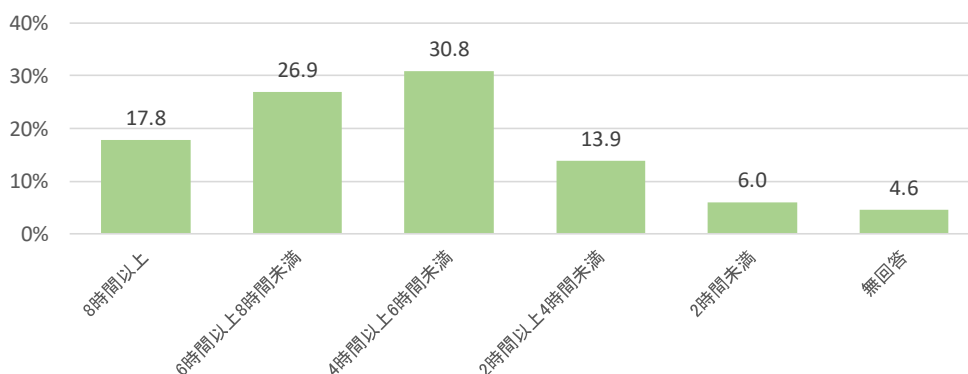


(1) -10 企業での勤務時間

企業併用利用者に、企業での勤務時間を聞いた。「4 時間以上 6 時間未満」が 30.8%で最も高く、次いで「6 時間以上 8 時間未満」が 26.9%となっている。

タイプ別では、「休職中」の「8 時間以上」のスコアが 38.2%と高い。質問の意図としては、併用利用時の勤務時間を尋ねるものであったが、通常勤務時の時間を回答したものも含まれていると思われる。「その他理由で働きながら利用」の人の勤務時間は「4 時間以上 6 時間未満」が 43.6%でスコアが高くなっている

図表 3-39 [利用者]企業での勤務時間(N=1147)



タイプ	全体	8時間以上	6時間以上8時間未満	4時間以上6時間未満	2時間以上4時間未満	2時間未満	無回答
全体	(1147)	17.8	26.9	30.8	13.9	6.0	4.6
職場環境定着(入職時～)	(348)	8.9	28.2	37.1	20.7	4.0	1.1
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(194)	7.7	29.4	40.7	13.9	4.6	3.6
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(50)	14.0	30.0	32.0	6.0	10.0	8.0
休職中(職場復帰準備)	(359)	38.2	24.8	15.6	6.1	8.6	6.7
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(79)	11.4	21.5	27.8	17.7	6.3	15.2
その他理由で働きながら利用	(117)	4.3	27.4	43.6	18.8	4.3	1.7

3.1.4 多様な利用者の受入れ効果・課題

多様な利用者のタイプ別に、支援の効果と課題を自由記述で聞いた。

(1) 多様な利用者の支援効果

タイプごとの受入数に連動して、自由記述で得られた回答数は異なるが、多様な利用者を受け入れ、支援したことによるさまざまな効果を示された。「企業併用利用者」については、就労の継続、トライアル雇用からの正式雇用、休職からの職場復帰、変則勤務による生活リズムの乱れの防止など具体的な成果が挙げられている。また、職場の対人関係の改善、スキルの向上など就業中の企業での課題解決という明確な目標のもとでの支援が奏功している様子もうかがえる。「その他の多様な利用者」については、学生、難病者での一般就労の実現のほか、加齢、障害、罹患後の症状等をふまえた自己理解の促進を支援することで、その後の目標や進路の具体化、生活の安定につながっていることを効果に挙げた事業所が数多く見られた。また、就労系事業所が、家族や企業、関係機関との調整役となることで、就労支援にとどまらず、家族・企業の支援や生活基盤の強化にもつながられている様子がうかがえる。

図表 3-40 タイプ別主な支援効果

	タイプ	主な支援効果		
企業併用利用者	職場環境定着（入職時～） 回答：99 件	本人、企業、家族の安心等から安定就労できている	職場や家庭での課題を早期発見・解決することができた	トライアル雇用から正式雇用につながった
	生活・対人課題改善（入職後 6 か月～） 回答：69 件	企業で働き続けるための相談対応により定着できている	ストレス軽減、リフレッシュ、モチベーションの向上につながった	職場での対人関係の改善につながった
	一時的体調不良立て直し（入職後 6 か月～） 回答：16 件	業務変更、配置転換等企業との調整により、就労を継続できた	生活リズムの安定、体力の向上が図れた	相談先があることで安定を図れた
	休職中（職場復帰準備） 回答：131 件	職場復帰ができた	自己理解を深め、職場復帰後の定着や支援の継続等につながった	生活リズムの安定、体力の回復、集中力などの認知機能の回復につながった
	加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的に移行 回答：24 件	本人の納得できる段階まで在籍したことによりスムーズに事業所に移行できた	ADL に合った自己理解、就業形態の選択ができた	病状の安定、体力の回復、生活リズムの安定などにつながった
	その他理由で働きながら利用 回答：53 件	生活リズムを整えることができ、休み明けにスムーズに仕事をすることができた	短時間でも働きたいという意欲を引き出し、企業で働きながらスキルアップを図れている	就業時間延長に向け、技術向上や対人スキル向上を図れた
その他の多様な利用者	退職後利用（50 歳以上） 回答：806 件	生活リズムの安定、身体機能の維持が図れた	自己理解、現状能力の把握により、適した働き方の選択につながった	家族や関係機関との連携を図り、生活の安定が保たれている
	学生（通学または休学中） 回答：90 件	一般就労につながった	卒業することができた。その後の就労準備にもつながられた	自己理解、自己肯定感の向上が図れた
	難病者 回答：480 件	一般就労につながった	自己理解が進み、家族や周囲との対人トラブルの改善や今後の目標を定めることにつながった	生活リズムが整い、体力・精神面での安定が図れた
	高次脳機能障害 回答：695 件	自己理解、現状能力の把握ができるようになり、ストレス軽減につながった	残存能力を生かした作業スキルの向上などが図れた	家族や関係機関と連携し、支援体制を構築できた

(2) 多様な利用者の支援課題

支援課題についても、タイプ別に多数の意見が示された。企業併用利用者については、就業の状況に応じて課題認識にも違いが見られる。「企業併用利用者」については、支援者が本人の課題を認識して課題解決の支援を行っているものの、本人の状況や企業との関係性等で十分な成果が得られないケースが多くあることをうかがわせる。併用に関し、自治体の理解や支給決定に時間を要したことも課題に挙げられた。「その他の多様な利用者」については、各タイプの利用者特性に応じた支援を行おうと努力する中、具体的な課題が数多く挙げられている。受入れ経験の少なさからくる支援者の知識不足、他の利用者との支援の両立を図るうえでの環境調整に関する課題も見られる。家族、学校、地域の関係機関との連携も必要であり、幅広い知見が求められる。

図表 3-41 多様な利用者の支援課題

	タイプ	主な支援課題		
企業併用利用者	職場環境定着（入職時～） 回答：91 件	初めての就労で、自律した業務遂行や休日の過ごし方に不安があった。継続的な支援が必要である	求人内容と本人のスキルや希望条件にギャップがありつつ採用。早期の離職が想定され継続支援が必要である	事業所や支援者への依存心を助長する面があった
	生活・対人課題改善（入職後 6 か月～） 回答：57 件	対人関係のトラブル、業務スキルの不足などを補う支援が必要	本人の不安、ストレスが大きく、なんとかしなければならなかった	支援の必要性を自治体に理解してもらうことが難しかった
	一時的体調不良立て直し（入職後 6 か月～） 回答：17 件	体調に合わせた生活の組み立て、業務のペース配分に課題があり、就労継続のためには立て直しが必要	慣れた頃に本人の特性が顕著に現れ支援が必要となったが、その準備ができていなかった	職場の理解、環境改善が必要と思われるが、介入しづらく支援が難しい
	休職中（職場復帰準備） 回答：122 件	企業が復職に否定的、企業との連絡・調整が困難な場合の支援が難しい	本人の復職希望と体調の不安定さのギャップ、休職期間満了までの復職支援が難しい	自治体により支給決定に時間がかかることがある
	加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的に移行 回答：21 件	心身の状況に対する本人の自己理解に課題がある場合の支援が難しい	本人向けの作業の調整、他の利用者とのコミュニケーションなど既存利用者サービスとの両立に課題	体調管理、初期より状況が悪くならないかなど、支援者の負担が重い
	その他理由で働きながら利用 回答：40 件	自宅待機により本人・家族の不安が増していたが、先の見えない中での支援が難しかった	複数での仕事等により体力面の維持支援が課題となった	併用利用について自治体の理解を得ること、また時間制限などを本人に理解してもらうことが難しかった
その他の多様な利用者	退職後利用（50 歳以上） 回答：771 件	作業に必要な体力、視力、集中力、スピード等の不足に応じた支援ができていない	新しい環境への適応が難しい。落ち着いた環境を用意にくい	精神的な不安や対人面での課題が大きく、他の利用者との関係構築が難しい
	学生（通学または休学中）	家族の意向が強い。家族と本人の意向のギャップを埋める支援が必要	就労支援の前に、昼夜逆転など生活リズムを整える	学校優先の支援で通所のリズムが作りにくい

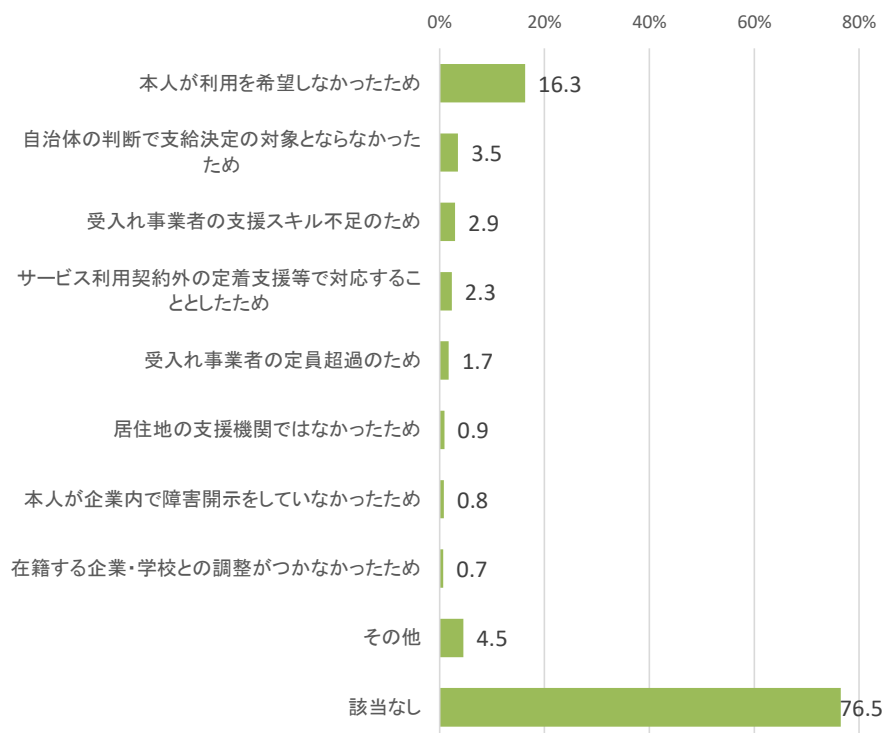
	回答：85 件		支援が必要で、2 年では期間が足りない	
	難病者 回答：465 件	進行性の疾患に対応した作業調整や安全性の確保、排泄介助等との両立など支援に難しさがある	精神疾患を伴う場合や病気の進行による精神面のケアに対する経験・スキルの不足	一般就労先の確保が難しい
	高次脳機能障害 回答：752 件	病識、認知機能の低下など自己理解が低いことに対応した支援スキルの不足	家族の理解、協力が必要だが、家族関係に問題ある場合など連携が難しい場合もある	職員の知識・経験不足。特性に応じた支援のための教育が必要

3.1.5 照会があったがサービス利用契約に至らなかった事例

すべての事業所を対象に「多様な利用者の利用について照会があったがサービス利用契約に至らなかった事例」があったかどうか、また、こうした事例があった場合、その理由は何かを聞いた。利用契約に至らなかった事例があると回答した割合は、23.5%（100%—「該当なし」76.5%）となっている。理由としては、「本人が利用を希望しなかったため」が 16.3%で最も高い。次いで、「自治体の判断で支給決定の対象とならなかったため」が 3.5%、「受入れ事業所の支援スキル不足のため」が 2.9%と続く。

タイプ別では、「退職後利用（50 歳以上）」「高次脳機能障害」「難病者」で、「本人が利用を希望しなかったため」の割合がやや高い。

図表 3-42 照会があったがサービス利用契約に至らなかった事例 (N=5352)



図表 3-43 照会があったがサービス利用契約に至らなかった事例（クロス集計）

	全体	本人が利用を希望しなかったため	自治体の判断で支給決定の対象とならなかったため	受入れ事業者の支援スキル不足のため	サービス利用契約外の定着支援等に対応することとしたため	受入れ事業者の定員超過のため	居住地の支援機関ではなかったため	本人が企業内で障害開示をしていなかったため	在籍する企業・学校との調整がなかったため	その他	該当なし
全体	(5352)	16.3	3.5	2.9	2.3	1.7	0.9	0.8	0.7	4.5	76.5
【企業併用利用者】											
職場環境定着（入職時～）	(5352)	3.1	1.2	0.3	0.8	0.3	0.2	0.3	0.2	0.5	94.1
生活・対人課題改善（入職後6か月～）	(5352)	1.8	0.9	0.2	0.8	0.1	0.1	0.2	0.1	0.4	96.0
一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）	(5352)	1.4	0.8	0.1	0.7	0.1	0.1	0.1	0.0	0.3	96.8
休職中（職場復帰準備）	(5352)	2.3	1.2	0.2	0.6	0.1	0.0	0.2	0.1	0.6	95.1
加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(5352)	1.7	0.4	0.2	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3	97.1
その他理由で働きながら利用	(5352)	1.5	1.0	0.2	0.4	0.1	0.1	0.1	0.0	0.4	96.8
【その他の多様な利用者】											
退職後利用（50歳以上）	(5352)	9.0	0.5	1.0	0.5	0.9	0.3	0.1	0.1	1.1	88.8
学生（通学または休学中）	(5352)	3.1	1.1	0.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.5	95.1
難病者	(5352)	4.3	0.3	1.0	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1	1.0	93.3
高次脳機能障害	(5352)	5.4	0.2	1.1	0.5	0.5	0.2	0.1	0.1	0.9	92.4

3-2. 人材育成・研修実施状況

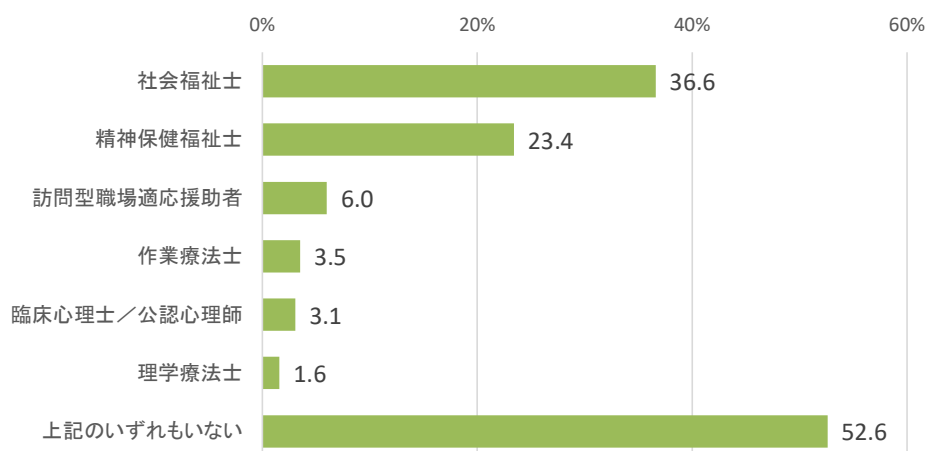
3.2.1 有識者の在籍状況

研修の実施状況を把握するにあたり、事業所に在籍する有資格者の状況を聞いた。いずれかの有資格者のいる割合は47.4%（100%-上記のいずれかもない52.6%）であった。有資格者の種類としては、「社会福祉士」が36.6%で最も高く、次いで「精神保健福祉士」が23.4%となっている。

事業種別でみると、「就労移行支援」では、「訪問型職場適応援助者」が23.3%で、高くなっている。「臨床心理士／公認心理師」も9.3%で、他の事業に比べやや高い。「社会福祉士」は、利用者定員数、法人従業員数が多いほど在籍率が高い。「法人従業員数100人以上」の事業所では、「精神保健福祉士」「訪問型職場適応援助者」の割合がやや高い。

有資格者の在籍人数の平均値をみると、「就労移行支援」の「社会福祉士」が2.03人で多くなっている。

図表 3-44 有資格者(N=5352)



図表 3-45 有資格者（クロス集計）

		全体	社会福祉士	精神保健福祉士	作業療法士	理学療法士	臨床心理士／公認心理師	訪問型職場適応援助者	上記のいずれもない
全体		(5352)	36.6	23.4	3.5	1.6	3.1	6.0	52.6
事業種別	就労移行支援	(954)	54.1	39.7	7.1	2.6	9.3	23.3	27.7
	就労継続支援A型	(1181)	25.0	12.3	2.4	1.3	1.1	3.4	66.7
	就労継続支援B型	(3958)	38.5	24.4	3.5	1.6	2.1	4.3	51.6
利用定員数別	20人未満	(2562)	28.1	18.2	3.0	1.4	2.7	4.6	61.1
	20～30人未満	(1593)	36.9	25.7	3.0	1.4	3.5	6.2	50.5
	30人以上	(1197)	54.5	31.4	5.2	2.3	3.2	8.8	37.2
法人従業員規模別	3年未満	(1354)	28.7	17.5	3.8	1.9	3.0	4.7	60.7
	3～5年未満	(1678)	35.4	22.7	3.8	1.8	3.5	6.4	53.3
	5～7年未満	(1135)	41.0	27.3	3.7	1.1	2.8	7.0	47.6
	7年以上	(1185)	43.2	27.4	2.6	1.4	2.7	6.1	47.2
	10人未満	(2219)	24.9	18.3	2.3	0.9	2.8	4.5	63.4
	10～30人未満	(1425)	38.2	24.1	3.2	1.5	2.7	5.5	51.0
	30～100人未満	(833)	44.3	27.9	4.6	2.4	3.7	5.5	45.6
	100人以上	(875)	56.6	30.9	5.9	2.7	3.7	11.3	34.5

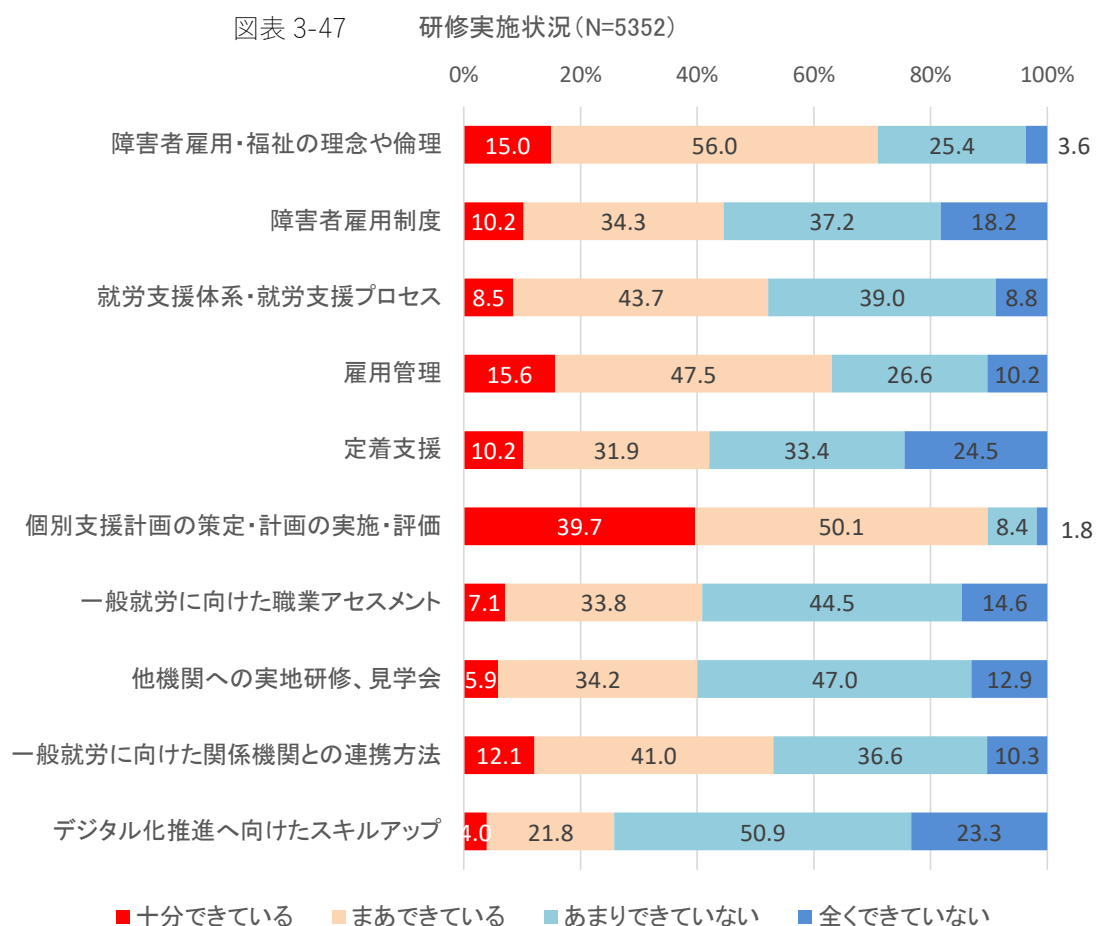
図表 3-46 有資格者の平均在籍数（事業種別）

		全体	社会福祉士	精神保健福祉士	作業療法士	理学療法士	臨床心理士／公認心理師	訪問型職場適応援助者
全体		(5352)	1.71	1.64	1.30	1.20	1.18	1.57
事業種別	就労移行支援	(954)	2.03	1.80	1.40	1.40	1.25	1.68
	就労継続支援A型	(1181)	1.42	1.25	1.14	1.20	1.00	1.43
	就労継続支援B型	(3958)	1.78	1.69	1.28	1.14	1.13	1.55

3.2.2 就労支援の質を向上させるための研修実施状況

就労支援の質を向上させるための研修として、研修テーマごとに実施状況を「十分できている」～「全くできていない」の4段階で聞いた。「十分できている」と「まあできている」を合わせたスコアが最も高いのは、「個別支援計画の策定・計画の実施・評価」（89.8%）、次いで「障害者雇用・福祉の理念や倫理」（71.0%）となっている。「十分できている」+「まあできている」のスコアが最も低い項目は「デジタル化推進へ向けたスキルアップ」で、25.8%の実施にとどまっている。

「十分できている」+「まあできている」の合計スコアを、事業種別にみると、「就労移行支援」では、全般的に「できている」との回答が高い。逆に就労継続支援B型事業では、「一般就労に向けた職業アセスメント」「障害者雇用制度」「定着支援」等複数の項目で低いスコアにとどまっている。



図表 3-48 研修実施状況（クロス集計）

		全体	障害者雇用・福祉の理念や倫理	障害者雇用制度	就労支援体系・就労支援プロセス	雇用管理	定着支援	個別支援計画の策定・計画の実施・評価	一般就労に向けた職業アセスメント	他機関への実地研修、見学会	一般就労に向けた関係機関との連携方法	デジタル化推進へ向けたスキルアップ	無回答
全体		(5352)	71.0	44.5	52.2	63.1	42.1	89.8	40.9	40.1	53.1	25.8	3.8
事業種別	就労移行支援	(954)	81.1	66.8	79.4	73.1	72.6	90.8	75.6	55.0	82.5	39.2	2.6
	就労継続支援A型	(1181)	80.1	69.1	64.7	81.5	49.7	90.9	54.4	44.4	62.7	28.7	1.7
	就労継続支援B型	(3958)	66.9	34.8	45.3	56.9	35.6	89.5	32.8	36.7	47.0	22.0	4.4
利用定員数別	20人未満	(2562)	72.6	46.2	53.7	68.1	41.8	90.5	43.5	41.3	53.6	28.4	3.6
	20～30人未満	(1593)	71.4	45.5	52.9	60.2	42.5	89.3	39.5	40.8	54.7	27.0	3.3
	30人以上	(1197)	67.0	39.7	48.3	56.5	42.2	89.1	37.1	36.6	50.0	18.7	4.7
職員の経験年数別	3年未満	(1354)	72.7	50.0	57.4	69.6	45.7	90.5	46.5	41.9	55.5	32.7	3.2
	3～5年未満	(1678)	73.5	49.5	56.0	66.8	45.8	90.7	45.4	43.0	58.0	27.1	3.0
	5～7年未満	(1135)	70.0	40.8	49.6	59.2	40.2	88.3	38.0	38.1	51.1	21.6	3.9
	7年以上	(1185)	66.3	34.8	43.5	54.3	34.7	89.2	30.8	35.7	45.2	20.1	5.3
法人従業員規模別	10人未満	(2219)	73.4	45.4	53.9	67.6	42.8	90.4	43.7	41.2	53.3	28.9	3.4
	10～30人未満	(1425)	70.9	44.6	53.0	63.4	42.9	90.1	40.9	42.5	54.9	25.9	3.2
	30～100人未満	(833)	67.3	41.1	48.7	58.9	42.1	88.6	37.9	37.5	51.0	21.5	4.7
	100人以上	(875)	68.3	45.5	50.1	55.4	39.1	88.9	36.6	35.8	51.4	21.9	4.7

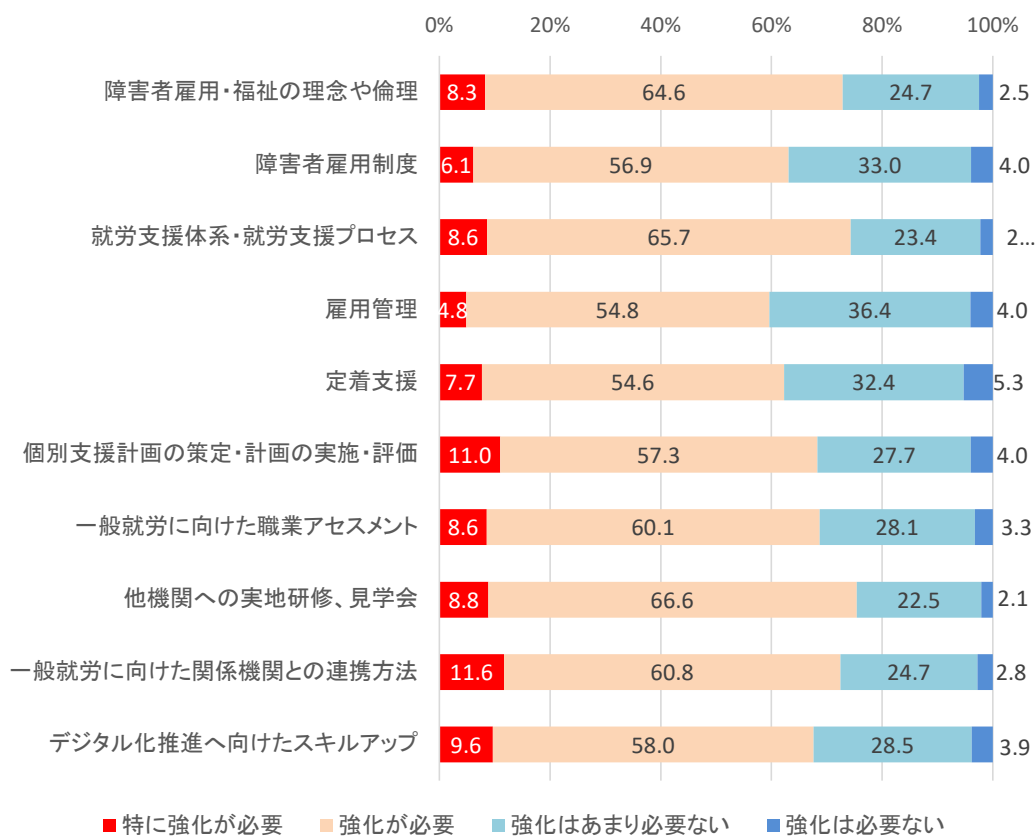
3.2.3 就労支援の質を向上させるための研修の必要性

実施しているかどうかを聞いた各テーマの研修について、「必要性」を聞いた。「特に強化が必要」＋「強化が必要」の割合が高い項目は、「他機関への実地研修、見学会」（75.4%）、「就労支援体系・就労支援プロセス」（74.3%）、「障害者雇用・福祉の理念や倫理」（72.8%）等となっている。逆に、スコアが低い項目としては、「雇用管理」（59.6%）、「定着支援」（62.3%）が挙げられている。実施率の低い「デジタル化推進へ向けたスキルアップ」については、特に必要性が高いといった回答ではない。

事業種別にみると、「就労移行支援」では、「一般就労に向けた職業アセスメント」、「定着支援」、「雇用管理」の研修強化が必要との回答が他の事業に比べ高い。「就労継続支援B型」についても、強化の必要性はあるとの回答が一定割合を占めるが、他の事業に比べると総じて低いスコアにとどまっている。

法人従業員規模別では、100人以上規模の事業所で、「障害者雇用・福祉の理念や倫理」「雇用管理」「個別支援計画策定・計画の実施・評価」のスコアがやや高い。

図表 3-49 研修の必要性 (N=5352)



図表 3-50 研修の必要性（クロス集計）

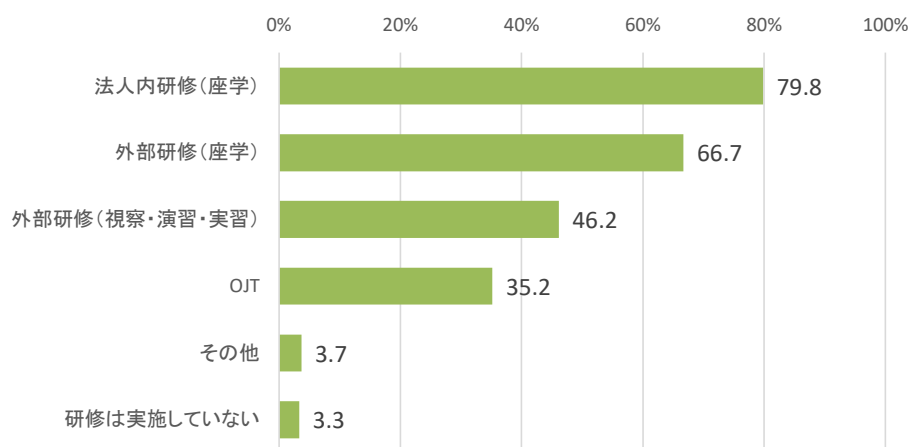
		全体	障害者 雇用・ 福祉の 理念や 倫理	障害者 雇用制 度	就労支 援体 系・就 労支援 プロセス	雇用管 理	定着支 援	個別支 援計画 の策 定・計 画の実 施・評 価	一般就 労に向 けた職 業アセ スメン ト	他機関 への実 地研 修、見 学会	一般就 労に向 けた関 係機関 との連 携方法	デジタ ル化推 進へ向 けたス キル アップ	無回答
全体		(5352)	72.8	63.0	74.3	59.6	62.3	68.3	68.7	75.4	72.5	67.6	4.3
事業種 別	就労移行 支援	(954)	76.8	72.9	83.1	70.0	74.6	71.0	83.5	80.4	81.3	74.5	2.3
	就労継続 支援A型	(1181)	72.4	65.1	78.3	59.6	68.4	63.5	76.4	76.2	78.7	68.8	2.9
	就労継続 支援B型	(3958)	72.4	61.2	72.4	58.5	58.8	69.7	65.0	74.6	69.8	66.5	4.8
利用定 員数別	20人未満	(2562)	71.0	62.1	74.5	59.2	62.9	66.2	68.1	75.6	72.8	67.0	4.8
	20～30人 未満	(1593)	73.7	64.0	74.9	59.1	61.8	67.2	70.4	75.0	72.0	68.4	4.0
	30人以上	(1197)	75.5	63.8	73.2	61.2	61.7	74.4	67.5	75.4	72.4	68.0	3.8
職員の 経験年 数別	3年未満	(1354)	74.8	66.6	80.3	64.1	70.0	67.4	74.3	78.8	78.5	70.4	3.2
	3～5年未 満	(1678)	74.3	65.3	77.2	60.7	63.5	68.2	71.8	77.5	75.7	69.4	4.1
	5～7年未 満	(1135)	72.5	61.6	72.0	58.4	60.4	68.1	67.0	73.2	68.7	65.3	4.7
	7年以上	(1185)	68.9	57.1	65.7	54.0	53.7	69.7	59.5	70.5	64.6	64.1	5.7
法人従 業員規 模別	10人未満	(2219)	69.4	61.1	73.6	58.0	62.5	63.0	68.0	73.7	72.0	66.3	5.2
	10～30人 未満	(1425)	72.8	61.6	73.6	59.7	60.8	69.8	65.9	75.5	71.4	67.0	4.4
	30～100 人未満	(833)	76.6	65.7	74.9	58.2	64.0	71.3	70.8	77.1	73.1	69.4	3.1
	100人以 上	(875)	78.2	67.8	76.8	64.7	62.7	76.3	72.8	77.8	74.7	70.3	3.2

3.2.4 研修実施方法

研修の実施方法としては、「法人内研修（座学）」が 79.8%で最も高く、次いで「外部研修（座学）」（66.7%）となっている。

事業種別では、「就労移行」ではいずれの項目も他の事業に比べて高い傾向にあるが、特に、「OJT」のスコアが 56.4%で高くなっている。法人従業員規模別で「100 人以上」の事業所は「外部研修（座学）」のスコアが 76.9%と高い。

図表 3-51 研修の実施方法 (N=5352)



図表 3-52 研修の実施方法 (クロス集計)

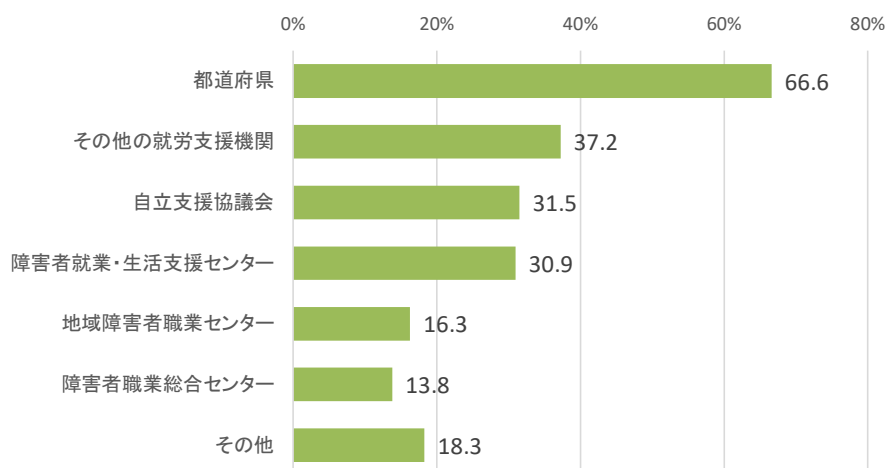
		全体	法人内研修(座学)	OJT	外部研修(座学)	外部研修(視察・演習・実習)	その他	研修は実施していない
全体		(5352)	79.8	35.2	66.7	46.2	3.7	3.3
事業種別	就労移行支援	(954)	86.2	56.4	76.4	52.1	3.2	1.5
	就労継続支援A型	(1181)	76.8	26.9	63.2	45.9	3.7	3.5
	就労継続事業B型	(3958)	80.1	33.8	66.6	46.2	3.7	3.3
利用定員数別	20人未満	(2562)	77.1	27.1	61.1	43.3	3.3	4.1
	20～30人未満	(1593)	81.5	40.6	68.9	46.5	3.8	2.7
	30人以上	(1197)	83.4	45.2	75.6	51.8	4.5	2.5
職員の経験年数別	3年未満	(1354)	77.9	34.0	58.6	37.4	2.7	4.1
	3～5年未満	(1678)	80.6	35.6	66.3	45.4	4.1	2.5
	5～7年未満	(1135)	82.1	34.6	72.5	50.3	3.4	3.1
	7年以上	(1185)	78.7	36.4	70.9	53.2	4.6	3.7
法人従業員規模別	10人未満	(2219)	75.0	26.0	60.1	42.0	3.7	4.8
	10～30人未満	(1425)	80.3	34.5	68.1	48.4	3.1	2.6
	30～100人未満	(833)	83.0	40.8	71.1	48.7	3.8	2.5
	100人以上	(875)	88.3	54.3	76.9	50.5	4.7	1.5

3.2.5 外部研修の事業主体

外部研修に参加している事業所に、その事業主体を聞いた。「都道府県」が66.6%で最も高い。「その他の就労支援機関」がこれに続く。「自立支援協議会」「障害者就業・生活支援センター」はほぼ同率で約30%となっている。

事業種別では、研修参加率の高い「就労移行支援」で、さまざまな事業主体の研修に参加している様子がうかがえる。

図表 3-53 研修の実施主体 (N=4144)



図表 3-54 研修の実施主体 (クロス集計)

		全体	都道府県	障害者職業総合センター	地域障害者職業センター	障害者就業・生活支援センター	その他の就労支援機関	自立支援協議会	その他
全体		(4144)	66.6	13.8	16.3	30.9	37.2	31.5	18.3
事業種別	就労移行支援	(801)	63.0	32.1	37.6	48.4	43.7	31.6	15.9
	就労継続支援A型	(893)	64.1	14.6	16.5	36.4	43.3	24.4	17.0
	就労継続支援B型	(3071)	68.2	10.7	13.4	27.8	35.2	34.3	18.5
利用定員数別	20人未満	(1887)	62.9	14.3	15.8	31.4	38.0	29.8	17.0
	20～30人未満	(1248)	69.2	13.9	17.0	29.1	36.6	31.5	18.8
	30人以上	(1009)	70.5	12.6	16.4	32.4	36.5	34.8	20.0
職員の経験年数別	3年未満	(936)	58.8	18.2	15.1	29.6	39.4	22.5	15.4
	3～5年未満	(1300)	65.7	14.7	17.8	33.8	38.6	31.2	18.1
	5～7年未満	(936)	70.7	12.2	17.3	31.3	35.5	36.3	18.5
	7年以上	(972)	71.4	9.9	14.4	28.1	35.0	36.0	21.2
法人従業員規模別	10人未満	(1606)	63.4	13.4	15.6	29.5	39.5	28.5	17.4
	10～30人未満	(1127)	66.5	13.5	14.8	31.1	36.0	33.8	17.7
	30～100人未満	(669)	71.4	13.2	15.5	29.3	35.3	33.3	18.5
	100人以上	(742)	69.3	15.6	20.8	35.3	35.8	32.9	20.8

3.2.6 就労支援の質を向上させるための研修実施の課題

支援の質の向上に向けた研修実施の課題について、自由記述で聞いた。事業種別に意見をまとめたものが下表である。（事業種別の特徴を見出すため、多機能の事業所と分けて分析を行った。）

就労移行支援事業所では、「多様な利用者に合わせた個別の支援スキルが必要」「医療資格者の医療スキルが就労支援には必要だが人材が集まらない」「研修の機会や時間が不足している」「地域の支援機関と連携しなければ研修機会も経験値も増やせない」「異業種からの転職者も多く、基礎的な研修が必要」など多くの課題が挙げられた。コロナ禍により、さらに研修機会が減っているとの意見も複数見られ、オンライン研修の充実を求める声が寄せられている。

就労継続支援 A 型事業では、「人員が少なく、施設外就労もあり、研修に参加できない」「研修参加の時間や費用に余裕がない」「福祉の経験がない職員がいるので基礎的な部分から研修の必要がある」「A 型には、福祉だけでなくビジネスの知見が必要」「一般就労を希望する利用者がいない（少ない）ので就労支援の研修の必要性は高くない」といった意見が見られた。

就労継続支援 B 型事業でも、A 型事業同様に「一般就労を希望する利用者がいないので、就労支援に関する研修の意義が見いだせない」といった意見が複数見られたほか、「職員の経験が浅い、異業種からの転職のため就労支援の理解が進んでいないため基礎的な研修が必要」との意見も多く見られた。抜粋した意見の中には、「キャリアパス制度の充実により個々のスキルアップを目指したい」「就業・生活支援センターに協力してもらっている」「人材育成のための継続的・段階的なカリキュラムの確立が必要」といった意見があった。

多機能型事業所の中からいくつか意見を紹介すると、「地方において社会資源が不足しており、首都圏と地方の格差が進んでいる」「求められる企業からの要求水準をしっかりと把握したうえで、効果的な就労支援プログラムを構築する力、アセスメントのノウハウを理解し、利用者の課題、スキルアップへの取り組みを提案できる力等をつけるための所内教育機能がない」といったコメントがあった。

図表 3-55 研修を実施する上での課題（就労移行支援）

就労支援の質の向上のための研修を実施する上で課題と感じていること	事業種別
事業所内の支援の力に偏りが発生している。実践の研修は必要と感じます。	01. 就労移行支援
医療資格者の医療スキルが障がい者就労支援には重要と思われるが、なかなか人材が集まらない。加算の低さも給与面の待遇改善を進めることができず、専門人材を雇用することの困難さの要因と思われる。 従来の福祉の考え方や立ち位置は企業への就労支援には馴染まない部分もところどころあると思われる。	01. 就労移行支援
十分な人数配置はあるものの、それでも利用している利用者さんの支援をしようとすると手一杯になりがちで十分な教育の機会を提供できていない。そのため、スキルやノウハウが属人的になりがち。 他法人の運営する就労移行を深く知る機会をあまり設けられておらず、視野が狭くなってしまっているのでは、と思うときがある。	01. 就労移行支援
職員の定着がまず課題。その理由として、福祉職に求められるスキルや知識の幅広さ及び業務における精神面への疲労と給与等のバランスがとれていないのでは感じている。職員の入れ替わりがはげしければ、現場で経験値が積みあがらず職場全体の質の向上は難しい。	01. 就労移行支援
人材育成及び支援の質の向上については当センター内での強化事項のため、所内においては入職時から管理者自らが講師となり適宜実施しております。当センターが用意している入職時における研修内容は、「東京都における就労支援の状況」、「各種就労系障害福祉サービス事業について」、「就労支援の概要とプロセス」、「インテークの方法（面談技法）」、「障害者虐待防止・権利擁護・合理的配慮」、「情報セキュリティ」ほかでして、中堅層以上においては毎年度所内全体研修を通じてスキル向上等に努めております。ほかにも外部研修へも積極的に参加できる体制を構築しているため、所内に限ってはそれほど課題と感じる点はありません。 地域内・外の周囲を見渡した時には課題と感じる点は多くあり、人材育成や質の向上が必要で研修等に困っている事業所が見受けられれば、当方で出前講座をしております。就労支援に関して、その力量を持った人材を育成していく事が地域の課題として受け止め、自ら行動しているのが現状です。	01. 就労移行支援
企業やハローワークの疾病・障がい理解を深める事、偏見をなくすることが重要。支援者の理解が低いとどうしようもない。一人一人オーダーメイドの支援方法が一番有効。そのためには医療的な視点での評価（作業遂行能力・認知機能・精神機能・環境設定など）・介入・支援も必要。加算などを付けるなどして待遇を改善させ、地域に安心して出られる環境を作った上で、地域事業所で作業療法士を起用することが必須と思われます。	01. 就労移行支援
地域の支援機関や自立支援協議会と連携はとっているが、そもそものがあまり学ぶことがないので、全国的にみて先駆的な事例から学んだり、発達障害者支援センターなどのような専門機関や医療機関からの助言を求めながら仕事をしている現状がある。外部から講師を呼んでみたり、障害者地域職業センターの研修に職員を参加させても「分かりきっていることしかなかった」「すでに実施していて、遅れていると感じる。」「あまり学びにならなかった」という感想で帰ってくるが多い。	01. 就労移行支援

コロナ時の研修を実施する上で、オンライン研修（会議）の必要性をより感じると同時に、時流に合う人材育成及び就労支援で効果的な方法や、各方面からの情報収集等が大切かと感じてます。	01. 就労移行支援
個々の障がい者支援に対する意欲の違いや経験の違いなどが、これまでの社会福祉の考え方とは異なる印象があり、その上で、障がい者支援に携わることへの正しい知識習得や経験を積み重ねることの重要性への共感が得られにくく、どのように伝えていくべきかを模索している。	01. 就労移行支援
就労支援の基礎を学ぶ場として、就業支援基礎研修を入職時に受けさせたいが、1年に一人しか受けられないため、受講までに何年もかかる。 加算以外のものでもいいので、就業支援基礎研修のような外部研修があると人材育成に効果的だと思う。	01. 就労移行支援
他機関との調整やケースカンファを実施する場合のファシリテーター、また、グループワークを進行する場合の技量を向上できるようにさせたいと考えているが、研修が少ない。	01. 就労移行支援
・異動等で職員が変わった場合でも、最低限標準化されたサービス内容を利用者に対し提供することができる仕組みが必要だと感じています。	01. 就労移行支援
オンラインワークやWEB会議などITリテラシーの向上をしたいが、現状は設備もないし教えていただける講師もいないのが課題である。	01. 就労移行支援
個々の障がい者支援に対する意欲の違いや経験の違いなどが、これまでの社会福祉の考え方とは異なる印象があり、その上で、障がい者支援に携わることへの正しい知識習得や経験を積み重ねることの重要性への共感が得られにくく、どのように伝えていくべきかを模索している。	01. 就労移行支援
近隣に、同タイプの事業所がない事や就労移行事業所の減少から研修機会は、皆無と言ってよい。独自に研修を進めるほかない状況である。	01. 就労移行支援
就労移行支援事業所を希望する障害のある方の障害種別が多様になり、発達障害の方、中心の利用者が増えた。通常の訓練に合わせて個別の支援のスキルを身につける必要がある。支援の中で就職に向けたステップアップの支援を受け入れることができない方が増えている。失敗したことを支援者に責任を押しつける傾向がある利用者が増えているので、支援者のストレスマネジメントも課題となっている。また、働くイメージが持てない利用者も多いため、早い段階での企業見学、企業体験実習等でイメージを膨らます支援や職種の視野を広げる対応が課題と感じている。利用者増加、就職者増加、学生・利用希望者の体験実習増加等の実績は上げることが出来るが、その分、職員の負担、業務量が増え、就職者の対応もあるため時間外で対応するケースが以前より増えている。	01. 就労移行支援
生活支援員などの募集過程において、「無資格」「無経験」可能としているため、それらの者に関して ・ 障害者総合支援法の理解 ・ 障害の理解（身体・知的・精神・難病） ・ 利用者との接し方や距離の取り方 など、基本的な内容から研修をする必要があり、研修期間を設けているが日常業務をこなしながら、有資格者・経験者と比較すると覚える内容が膨大で当該受講者のストレスになる事がある。 ストレスの軽減を図りながら、身につく研修をする事について課題と感じている。	01. 就労移行支援
コロナ禍により、外部研修がままならないため内部研修が多いが、ツールや事例が少なくマンネリ化している感じがする。オンラインによる外部との交流と研修を増やしていきたいが、対応できるところが少ない。	01. 就労移行支援

図表 3-56 研修を実施する上での課題（就労継続支援 A 型）

就労支援の質の向上のための研修を実施する上で課題と感じていること	事業種別
障がい者支援に携わった職員が圧倒的に少ないため、何をどのように伝えたら理解していただけるのか、どれくらいのレベルの研修から実施したら良いのかを日々考えています。また職員が一堂に集まる時間を設定するのもなかなか難しい状態です。	02. 就労継続支援A型
資格を持っていない職員が多いため、福祉の理念・観念を理解してもらうのに時間がかかる。	02. 就労継続支援A型
施設外就労が多く、場所も離れており、勤務時間もバラバラなため同時に研修を行うことができない。 1人～3人程度に対する研修を小刻みに行っているのが現状。	02. 就労継続支援A型
福祉や障害という学問についての知識がない支援者が、知識をつけたり、理解する機会がないままに利用者と接してしまうことがあり、トラブルにつながる恐れがある。	02. 就労継続支援A型
職員を外出させて研修を受けさせるのが難しい。インターネットを使用した研修が普及するといったと感じる。	02. 就労継続支援A型
地方における、外部研修の質と内容についてです。就労支援者全般を対象としたものや、キャリアパス用福祉従事者向け研修など対象者が広いものが多く、専門性を高めうる活きた研修がほとんどない印象です。雇用の最新動向や、今後活路が見いだせる産業・廃れる産業の把握、モノづくりや支援現場で求められる多角的視点獲得に資する研修は、Web研修頼みになっています。コロナ対策による副次的効果なのか、昨年のWeb研修が充実してきたと感じています。	02. 就労継続支援A型
福祉系の経験がない職員や福祉経験は長いが就労系の経験がない職員が居るため、基礎的な部分からしっかり理解できるようにしていく必要があると考える。	02. 就労継続支援A型
精神障害の方が増えている為、その方への支援方法を学ぶ必要があると思われる。	02. 就労継続支援A型
就労能力の評価について、評価の基準となるツールを活用できていない。点数による評価（見える化）ができればより良いと思う。生産活動を行いながら、一般就労に必要なスキル向上のためのプログラムを、特性や希望する職種等に合わせて実施できるようにしたい。	02. 就労継続支援A型
事業所内での研修実施は、ほとんどの方がパート就労者のため、スタッフがそろっている状況で研修をすることが不可能。朝の打ち合わせの時間に、短時間で研修をするのが精いっぱい。	02. 就労継続支援A型
A型事業所の場合は人材（スタッフ）の育成が課題。福祉だけではなくビジネス経済の学びが必要であり、その理解と経験が足りなければ、そもそもどのような支援が必要なのかかわかるはずがない。 地域ニーズの格差についても課題があり、北海道の道東などでは人口が少なく生活水準が低い。そのため、A型事業所の役割が当事者の生活の支えとして担っている部分がある。本来であればB型あるいは他のサービスが適用されるべきだとは思いますが、地域の実情として難しい。本来のサービスに合ったニーズを相談支援事業所と連携して進めていかなければ、就労支援の質を上げたくても、就労を望んでいないが生活を支えるためA型を利用したいというニーズが存在するため、質の向上は難しいと言わざるを得ない。	02. 就労継続支援A型
就労支援を行う際、ご本人 会社双方の思考やベースとなる生活・医療の知識も必要となる。しかし、就労継続事業には、生産活動といった主たる業務があり、研修を受ける機会や実践する場が少ない。また、研修を受ける費用が経営上課題となる。	02. 就労継続支援A型
研修の必要性を感じておりますが、それを実施する時間の捻出が難しい課題です。IT字術を使用して効率的に実施することで乗り越えられると考えております。しかしながら、弊社においてのデジタル環境の整備が遅れていることが進まない原因のひとつです。	02. 就労継続支援A型
A型事業所ということもあり、就労移行支援事業所のように在籍に期限があるわけではないので、ご利用者様の大半が一般企業等への就職を希望しておらず、このまま当事業所で働きつづけたという傾向が強い。慣れた場所で慣れた仕事をできればよい、挑戦するのは嫌だという方が多く、特にこの1～2年は一般就労への就職はゼロ。	02. 就労継続支援A型

図表 3-57 研修を実施する上での課題（就労継続支援B型）

就労支援の質の向上のための研修を実施する上で課題と感じていること	事業種別
キャリアパス制度の充実を図り、個々のスキルアップを目指したい。障がい者福祉に対するモチベーション維持及び向上を通年に渡り保持できるよう工夫が必要であると感じる。	03. 就労継続事業B型
就労支援スキルと福祉スキルに含め、65歳以上の高齢障害者を受け入れていくための介護スキルを身につけたいが、3本柱の研修実施の時間と受講者自身のスキルやキャパシティに限界がある。	03. 就労継続事業B型
職員自身のコミュニケーション・接遇スキルの向上。幅広い企業との連携やハローワークなどの連携機関との関係の構築。	03. 就労継続事業B型
・利用者の年齢や利用年数、生活状況等に応じた必要な支援内容の検討。 ・特別支援学校を卒業したばかりの利用者、家族への心理面でのサポート。 ・企業担当者との交流。	03. 就労継続事業B型
・難病、発達障害等の多様な障がい種別に係る知識や対応スキルを得る為の事例検討会等。	
職員の経験が浅く、就労支援について理解が進んでいないため、就労支援の基礎の部分から勉強していく必要がある。就労継続支援B型の特性上、一般企業等への就労実績がほとんどないため、障がい者が一般企業で働くイメージを持ちにくい。障がい者雇用をしている企業などへの訪問や見学をとおして、イメージを掴むところからスタートしていきたい。	03. 就労継続事業B型
以前、就業・生活支援センターが主催してくれていたプログラムでとてもユニークで有意義な研修があった。就労希望の当事者と本人と信頼関係を構築した支援者をセットで募集し、一般企業への見学や、実際に働いておられる障がい者の体験談、スタッフへの就労支援に関する心構えや、企業との連携についての重要性の講義、最終的には、実際に企業で実習をさせて頂いた。全体での振り返りも行った。就労希望者の利用者、スタッフ双方にとって大変有意義な研修であった。	03. 就労継続事業B型
一般就労への意欲がない利用者が多いこと、一般就労する（目指す）利用者が増えた際に事業所の利用者が減り、新しい利用者の確保が困難な場合、事業所の経営維持が難しくなるという矛盾点を抱えており、就労支援の質を高める研修を実施していくことへの意義が見いだせない現状がある。	03. 就労継続事業B型
当事業所では、一般就労を希望する利用者がいないため就労支援関係の研修は行っていません。将来的に希望する利用者のための支援に備えて計画的に研修を行っていく必要はあると思いますが、日常の支援で手いっぱいとなるため、将来的にも需要の可能性がなさそうな就労支援研修まで行き着かない状況です。	03. 就労継続事業B型
B型で、一般就労は考えない人たちの事業所もあるので、就労支援については、現在の事業所運営とはかけ離れている。重度の人を抱えて、障害の特性や、販路の充実などの方が、必要な研修だと考える。	03. 就労継続事業B型
障がい者の障害特性の理解と、就労に向けた課題や強みをリンクさせて支援できるようになるためには、障害に対する知識と、就労に関する知識の二本立てが必要と考えられるが、病院スタッフが始めた事業所であり、就労に関する知識や支援技術がまだまだ不足していると感じている。	03. 就労継続事業B型
障害の態様に応じた職業アセスメントや支援方法など、個別支援の実践や知識が不足している。就業・生活支援センターに協力してもらっているため現状で大きく困るわけではないが、お任せきりになるのはよいものかと感じている。	03. 就労継続事業B型
一般的に定年といわれる年齢を過ぎている方の支援。年齢による体力低下、農業を行う上で季節的なリスク、体力低下による効率低下、効率低下による賃金の低下が今後起こりうる。	03. 就労継続事業B型
地域包括ケアシステムを本気で取り組める人材が先だと思ふ。	03. 就労継続事業B型
人材育成においては、単発ではなく狙いを持って継続的・段階的に研修を実施する必要があるが、そのためのカリキュラムが確立できていない。段階的な研修の組み立てを行っていく必要がある。そのための管理者向けの研修などには積極的に参加していきたい。	03. 就労継続事業B型
業界全体の支援の質を上げるためには、従来の日時、定員を決めて研修会場に人を集めてするような研修ではなく、そこに行かなくてもアーカイブでいつでも、どこにいてもPCやスマホなどで見られるようなものにするべきだと思う。	
当事業所のような少人数でギリギリ回しているような事業所にとっては、職員を派遣して一日拘束されるのは厳しい。	03. 就労継続事業B型

図表 3-58 研修を実施する上での課題（多機能）

就労支援の質の向上のための研修を実施する上で課題と感じていること	事業種別
地方においての社会資源不足があり、個々の応じた支援も個々の応じた社会資源不足のため連携や継続支援体制が維持できない。 就労支援関係制度は首都圏中心のための制度にしか感じない。 地方との格差があることを認識してほしい。	01. 就労移行支援 / 02. 就労継続支援A型 / 03. 就労継続事業B型
利用者個人に対する直接処遇のスキルに対しての研修は職員個々の希望等も聞きながら実施することができているが、障害者雇用に対する法制度や定着支援、対企業との調整などについての研修は、就労支援員や定着支援員などの担当する職員に対してのみしか研修が実施できていない。しかし、障害のある方の雇用を実現していくための事業所として、職員の役割を問わず普遍的に理解が必要な知識・スキルもあるため、一部の職員がわかっているではなく、就労支援に携わる職員として学ぶべきものを整理し研修を実施していくことが必要だと感じる。	01. 就労移行支援 / 03. 就労継続事業B型
精神障がいの方への面接技術、知的障がいの方へのアセスメントなど対人援助技術の質の向上。	01. 就労移行支援 / 03. 就労継続事業B型
求められる企業からの要求水準をしっかりと把握したうえで、効果的な就労支援プログラムを構築する力。アセスメントのノウハウを理解した上で、利用者の課題、スキルアップへの取り組みを提案できる力。等をつけるための就労支援員をスキルアップさせるための所内教育機能がない。	01. 就労移行支援 / 03. 就労継続事業B型
あらゆる年齢、障がい、生活歴の方が利用するため、一般就労に向けた支援がすぐ始められる利用者とは不登校などどこかに通うことから何らかの課題をもった利用者など多様なニーズがあり、幅広い障がい理解と支援スキル、プログラムの構築が必要である。また、多種専門機関との連携を図りながら、就職に向けた支援や利用者個々の自分らしい働き方を見つける支援の提供が課題である。	01. 就労移行支援 / 03. 就労継続事業B型
多機能事業所であるため、就労移行事業所の職員のスキルは上がってきているが、B型等の職員との連携が図れていない。またそのことにより他の職員の就労に関する知識・技術が低い。	01. 就労移行支援 / 03. 就労継続事業B型
支援者側が利用者に対しての障がい特性と社会における問題行動としての区別ができる支援体制の構築が必要不可欠ではないかと考えます。例えばエコラリアが行動として現れる方が企業就労するにあたって問題かどうかは勤め先の業務内容や周囲の理解によるものであり、理解があれば問題ではないはず。企業側の理解としてもこういった理解が必要と考えるが、まずは支援者側がその線引きのプロフェッショナルとなり、企業就労へ向けてのサポート、企業就労先の選定に寄り添い対応することが重要であると考えます。	01. 就労移行支援 / 03. 就労継続事業B型
人材育成については、福祉業界だけでなく異業種分野での育成方法を学び、効果の見込めるものがあれば法人内に波及させる必要があると考えます。 就労支援の質の向上については、事業所が在籍する自治体だけでなく、近隣他市や全国レベルの取り組みについて、研修等を通じて見識を深めることが必要と考えます。	01. 就労移行支援 / 03. 就労継続事業B型
就労系事業所においては、福祉的側面に加えて企業的な側面が求められており、特に収益からの賃金や工賃の支払いについては、それに向けて「作業に重きが置かれる」現場状況がある。高い賃金、工賃を目指す為に自社製品の開発や、地域の企業への施設外就労などそのための方法は理解できていても、地域性や事業所の人材などの問題からそれが叶わない、進め辛い状況がある。結果、現状取り組んでいる作業に追われ、質問項目のようなことを実施する時間や機会を作ることが課題になってしまっている。 それゆえに、支援対象者へのアセスメント、就労支援、定着支援など、ソフト面の質の向上が図り辛く、「働く場」としては十分な事業所であっても、「就労支援に取り組む事業所」としては、まだまだ試行錯誤の必要性が高いと感じている。	01. 就労継続支援A型 / 03. 就労継続事業B型

4. ヒアリング調査結果

アンケートに回答した事業所の中で、多様な利用者を受入れ支援している事業所を抽出し、受入れ状況の詳細を聞くためのヒアリング調査を行った。10 種のタイプのうち、特に実態がつかめていない「企業併用利用者」について複数のタイプを受け入れていると回答した事業所を中心に調査への協力を依頼した。しかしながら、「コロナ禍であること」、「併用利用者の支援について好事例と言えるほどの実績はない」という理由で辞退が相次いだことなどから、10 種のタイプについて偏りなく情報を集めることには困難があった。また、ヒアリングを実施したものの、実際には、「利用契約を結ばずに企業併用利用者を受け入れていた事例」や、「タイプの認識について調査の意図と異なる事例」もあり、該当する利用者がいなかったというケースもあった。話を聞いたところ、10 種のタイプについて、1 人の利用者が重複して該当するケースもあり（例えば、在職中、あるいは在学中に事故や病気で高次脳機能障害になったケースは、企業や学校との併用利用者であり、高次脳機能障害者である）、想定とは異なるヒアリングとなったことは否めない。

対象事業所の認識にずれがあった場合にも、実際に受け入れている利用者の状況にあわせ、その受入れ状況を聞いた。協力いただいた 18 か所の結果を企業併用利用者とその他の多様な利用者に分け、横断的にまとめた。

4-1. 企業併用利用者の受入れ・支援状況

企業併用利用者の受入れ経路については、アンケートを裏付けるように、多様なルートからの受入れが見られた。「休職中」の方の受入れについては、定着支援の流れで企業に提案し併用を開始しているケースや、提携する精神科・クリニックからの紹介、本人や家族からの相談などが示された。入職時、また入職後 6 か月以降の併用利用に関しては、障害者就業・生活支援センター経由の他、「企業から市に相談があり、事業所につながった」というケースもあった。

図表 4-1 企業併用利用者の受入れ経路（ヒアリング）

企業併用利用者	
受入れ経路	精神科・メンタルクリニックからの紹介が多い（タイプ4）
	提携病院のケースワーカーからの紹介が多い 相談支援事業所や本人・家族からの相談も多い（タイプ4）
タイプ1 職場環境定着（入職時～）	厚労省の通達が出てからは、自治体の理解も進み、スムーズに併用が受入れられることが増えているが、自治体によって対応にはばらつきがある。利用者は広域から来ている（タイプ4）
タイプ2 生活・対人課題改善（入職後6か月～）	
タイプ3 一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）	就業している企業から、「休みがちで対応が難しい」と連絡が入り、市に相談して再度利用契約（タイプ2、タイプ3）
タイプ4 休職中（職場復帰準備）	HP上でリワーク支援を謳っており、直接本人や家族から問い合わせが入るケースが多い。提携クリニックからの紹介も多い（タイプ4）
タイプ5 加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	
タイプ6 その他の理由が働きながら利用	障害者就業・生活支援センターからの受入れが多い 休職中の利用に関しては、自事業所から就職した利用者。こちらから本人と企業に提案している（タイプ4）

受入れのプロセス・受入れ時の対応としては、通常の利用開始時同様、見学、体験後に支給決定の手続きをとる例が多いが、企業併用利用ということで、事前に自治体に確認するプロセスが入る。その際、スムーズに決定がおりるとい事業所もあれば、市町村により判断が分かるとコメントした事業所もあった。厚労省からの通達前後で対応が変わったという話も複数聞かれた。利用にあたっては、本人の意向を丁寧に聞き取るとともに、アセスメントをしっかりと行うことが重要であるとのコメントもあった。

図表 4-2 企業併用利用者の受入れ決定プロセス・受入れ時の対応（ヒアリング）

	企業併用利用者
受入れ決定のプロセス・受入れ時の対応	体験実習をしたのち決定。リワークについては、自治体ごとに見解が違うこともあるので、体験実習中に自治体と確認を行っている。同時に事業主からの許可も確認している（タイプ1）
	リワークの支給決定のプロセスや支給期間は通常と同じ（タイプ4）
タイプ1 職場環境定着（入職時～） タイプ2 生活・対人課題改善（入職後6か月～） タイプ3 一時的体調不良立て直し（入職後6か月～） タイプ4 休職中（職場復帰準備） タイプ5 加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行 タイプ6 その他の理由が働きながら利用	就労移行支援から就職し、その後のステップアップが望める場合は引き続き一定期間の支給が出るという話になっている。自立訓練（機能）については、市町村により判断が分かれ、就業中で使える場合と使えない場合でまちまちになっている。
	市の相談支援事業所より連絡が入り、まず見学をしてから、体験・入所の段階を踏む。見学の段階で、本人に事業所があるかどうか、事業所での作業が可能かどうか判断をしている（タイプ1,2）
	相談支援事業所等から連絡があり、見学→体験→支給決定
	問合せ後、見学に来てもらう。続けられそうか、通所している他の人とうまくやれそうかを確認する。人間関係で悩んだ経験をしている人が多いため、雰囲気を見てもらうことが重要。面談で休職に至った経緯、原因、休職の期限や本人の意向を聞く（タイプ4）
	事業所見学→説明→体験利用→振り返り。利用者、事業所の合意形成ができれば利用開始。できない場合は、紹介先を含めて会議を開き、決定する（タイプ1）
	自治体には併用になることを十分事前に確認したうえで支給決定をもらっている。企業へのヒアリング、利用者のアセスメントは我々がやっている
	5年ほど前までは、休職中の復職支援のための併用利用は認められなかった。現在は可能となっている。就業中の併用利用については、現在は自立訓練で利用可能。ただし、勤務時間は利用できないため、社長職や自営業で勤務時間外での利用の確認ができる人のみとなっている。（タイプ4）
	休職して1年半～2年間くらい経過していて、休職期間満了まで半年以内の人が多く、何とかしたいという思いで問い合わせる。診断書を示して状況を説明し、申請を出して自治体の支給決定を受ける。ただし、自治体により対応は異なる。（タイプ4）
	新型コロナの影響を受けて、長期の自宅待機を余儀なくされた方の利用相談があったときに自治体と相談を重ねた結果、支給決定が出たケースがある。自治体によっては同様のケースでも認められなかったケースがあった（タイプ6）
	利用者それぞれだが、適性、働くイメージ、生活面の不安定さ、作業の幅、通所できる体力等の視点で状況を確認する。利用者の希望をしっかりと聞いて判断する（タイプ1）
	休職中の利用について、愛知県内の市町村は概ね、就労移行支援の支給決定が出ている（タイプ4）

併用利用者の支援目標や実際の支援内容について聞いた。

タイプ1の入職時の併用利用については、通常のサービス利用の施設外支援として実施する「トライアル雇用期間支援」で、正式採用に向け、支援者が安定した勤務をサポートしている支援事例があった。日報を書いてもらい、支援者とともに日々振り返りを行うといった支援内容である。タイプ2では、勤怠の安定を目指し、企業就労の負担にならないよう配慮しながら、併用での支援を行っているという話があった。タイプ4の休職中の支援については、復職という目標が明確なものの、支援内容は事業所によって差異が見られた。生活リズムの安定、対人関係の改善などに重点を置いているところもあれば、個別性を重視し、生活面の支援にも考慮して相談支援事業所との連携を図っているという回答もあった。プログラムに参加してもらう場合は一般の就労

移行のプログラムと変わらないものを提供している例が多い印象である。

図表 4-3 支援目標・支援内容（ヒアリング）

	企業併用利用者
支援目標・支援内容	トライアル雇用期間の支援で、生活リズムを整えること、入職直後の不安の軽減が中心。日報を書いてもらい、日々支援者とともに振り返りを行っている。（タイプ1） 生活リズムを整え、勤怠の安定を目指した支援を行っている。個別のプログラムではなく、事業所内のプログラムに入ってもらう（タイプ2） 現在の就業先での仕事の負担にならないよう配慮して支援。いろいろな作業を経験して自分にあった作業を見つけられるようにした。相談支援事業所から申し送りのあった作業面での配慮事項を確認しながら作業提供を行っている（タイプ1, 2）
タイプ1 職場環境定着（入職時～） タイプ2 生活・対人課題改善（入職後6か月～） タイプ3 一時的体調不良立て直し（入職後6か月～） タイプ4 休職中（職場復帰準備） タイプ5 加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行 タイプ6 その他の理由が働きながら利用	休職期間満了までに復職させることが目標となるため、毎日通えること、人と関われることを目標に支援を行う。個別プログラムと全体プログラムを用意している。希望者にはeラーニングシステムを使ったり、クリエイター用パソコンを使ったプログラムも提供しているが、プログラムの中身よりは生活リズムを整えることのほうに重点が置かれる。慣らし出勤の場合は、午前中出勤、午後はこちらでヒアリング・振り返りという支援を行っている。（タイプ4） 一人ひとりの障害の状況と休職期間などによって、支援計画が異なるため個性性は高い。支援終了については、生活面での調整も大切になるため、相談支援機事業所と話し合っている。（タイプ4） 模擬職場での訓練（ワード、エクセル、情報検索、名刺作成、スキャニング、タックシール作成、出席予定表作成、勤怠管理、コピー、ファイリングなどの事務課題、各種組み立て、分解作業、鋼材測定、仕分け作業、ピッキング、運搬、印刷、製本、発送作業などの作業課題）グループワーク（就労準備学習、就職対策講座、当事者の体験談、障害者雇用事業所の話など）見学会（タイプ4, 6） 休職中の利用者は、休職に至った理由のヒアリングから従来の利用者とは異なる支援目標や期間になるが、実際に行う就労支援の内容に関しては、従来の利用者と大きく変わることはない（タイプ4） 休職の場合、体調管理や安定した通所、ストレスコントロールを目標にすることが多い。支援終了後は来所してもらい、面談することが多い。復帰までは6か月程度。職場復帰の際は、仕事量の調整がメインの支援になることが多い。主治医とともに意見を伝えたりもする。（タイプ4）

受入れの意義・効果について、受入れを行っている事業所では、対象となる利用者ごとに視点の異なる効果を感じている。タイプ1、2では継続雇用、安定就労に役立っていること、タイプ5では、雇用から福祉への段階的な移行を想定し、生活リズム、健康維持の観点で併用が一定の効果をもたらすと感じている。高齢の利用者の場合は、就労支援にとどまらず、居場所や相談先としての機能として事業所の必要性が高く、今後もニーズが増えるだろうとのコメントもあった。タイプ4については、復職できる場合もできない場合もあるが、就労移行支援事業所が、段階的な訓練を進める役割を地域で受け持つことの意義が複数の事業所から挙げられた。

図表 4-4 受入れ効果・意義（ヒアリング）

	企業併用利用者
対象利用者の受入れ意義・効果	家族が亡くなったり、本人の高齢化で、グループホーム、所得補償、日中活動の場、社会との接点としての就労支援が必要とされる障害者があり、併用で就労を支援する意義がある（タイプ5） 健康の維持、生活リズムの安定がベースとなって就労継続できるケース、安定就労を支えるために戻れる場所や制度があることで企業就労（パートタイム、有期雇用）ができるケースがある（タイプ1, 2） 利用希望者は、差し迫った休職期間満了を前に、何とかしたい思いで問い合わせる。クリニックやリワークセンターのプログラムもいいが、家から近いところにあるほうがハードルが低いと感じる方もいる。選択肢は多い方がいい（タイプ4） 生活リズムや対人関係により企業就労で挫折するケースがあるが、支援を継続することで、社会生活や企業での就労が円滑に継続できる面もある（タイプ1, 5） 20年以上フルタイムで働いていたが加齢により生産性が落ち、企業から「時間を短くしたい」と相談があり午前4時間、週20時間の勤務となった。こういったケースの場合、併用期間があると、スムーズな福祉への移行ができるので本人にとっては望ましい支援のスタイルである（タイプ5） リワークの場合は、戻るべき職種や会社があるため、限定された中でのマッチングや環境調整をしなくてはならない難しさがある。しかし、待っている職場があることで、本人のトレーニングへのモチベーションになっていると感じている（タイプ4） 今後も継続して利用のニーズはあると思う。併用利用のニーズとリワークのニーズ両方ある。相談支援に来るケースは高齢で重度の傾向があり、就労だけではないニーズもあるため、就労支援だけでなく居場所づくりや相談できる場が必要（併用全般） 休職中の方が復職に向けて段階的に取り組むことは重要であり、就労移行支援事業所がその役割を担うことができる。就労移行を利用して就職した人に限らず、休職中の労働者が復職に向けて利用できれば、復職後の定着支援も含めて、雇用者にとって大いに役立つサービスだと思う（タイプ4）
タイプ1 職場環境定着（入職時～） タイプ2 生活・対人課題改善（入職後6か月～） タイプ3 一時的体調不良立て直し（入職後6か月～） タイプ4 休職中（職場復帰準備） タイプ5 加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行 タイプ6 その他の理由が働きながら利用	

一方で、企業併用利用者の受入れ課題としては、支援事例が少なく、自治体の対応も分かれているため、必要な利用者支援のタイミングが遅れてしまうといった意見が挙げられている。併用利用の場合、支援期間の設定や終了時期の見極めの難しさも課題として述べられ、支援ノウハウの蓄積が必要との認識も見られる。

図表 4-5 受入れ課題（ヒアリング）

	企業併用利用者
対象利用者の受入れ課題	自治体によって対応が異なること。また、同じ自治体の中でも担当により対応が異なることもある。オペレーションは統一してほしい（タイプ1, 5） 過去の支援を見直し、ノウハウを蓄積する必要がある。当事者においても就職へのプロセスを視覚化して提供する必要がある（タイプ1） 体調を崩して欠勤になり、定着支援の一環で受け入れることもあるが、どのくらいの期間の利用になるかを見通すのは難しいため、契約せず支援するケースは出てくる（併用全般） 制度にあてはまりにくい利用者を受け入れている。一般就労で退所することが支援の終了にはならず最初から戻ってくることを前提に支援している面がある。「期間」「回数」の問題だと言われ、支給決定にならないため、あいまいな形で支援し続けることになりがちである（併用全般） 休職中の利用に関して、無事に復職をした場合に、就職実績に含めても良いということになれば、就労移行支援事業所としても積極的に受入れを検討できるのではないかと（タイプ4） 医療機関から障害福祉サービスへ移行する際には、MSWなどが障害福祉サービスの利用手続きなどを熟知していない場合も多い。また市町村によっては支給決定までに時間がかかり、結果的に利用が遅れてしまうことも少なくない（タイプ4, 6）
タイプ1 職場環境定着（入職時～） タイプ2 生活・対人課題改善（入職後6か月～） タイプ3 一時的体調不良立て直し（入職後6か月～） タイプ4 休職中（職場復帰準備） タイプ5 加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行 タイプ6 その他の理由が働きながら利用	

4-2. その他の多様な利用者の受入れ・支援状況

企業併用利用者以外についても、ヒアリングを行った。先述のとおり、タイプが重複する例もあり、企業併用利用者のヒアリングでアプローチした事業所が、「高次脳機能」専門の支援を行っている事業所だったというケースがあり、結果的にタイプ 10 に関する情報が多く集まった。

受入れ経路については、タイプ 10 の高次脳機能障害の場合、医療機関からの紹介が多いほか、相談支援事業所、家族会からの相談もある。学生については、自法人で行っている自主事業からの延長での受入れというコメントもあった。

図表 4-6 企業併用利用者の受入れ経路（ヒアリング）

その他の多様な利用者	
受入れ経路 タイプ7 退職後利用（50歳以上） タイプ8 学生（通学または休学中） タイプ9 難病者 タイプ10 高次脳機能障害	医療機関から（タイプ10）
	運営母体に訪問看護ステーションがあり、病院とのつながりがある中での紹介が多い
	多機能型を運営しており、自立訓練（機能訓練）から利用される方が多い。急性期病院及び、回復期病院経由で当センターにつながる人が9割を占める
	受入れルートは、医療機関のリハビリテーション科、地域の相談支援センター、高次脳機能障害の家族会からの相談（タイプ10）
	障害受容が不十分で、企業のミス、トラブルが多く、企業から相談があった（タイプ10）
	見学→体験実習 1～2日→正式利用。 入院中の方の家族が見学に来ることもある。暫定支給期間で利用が終わった人はいない。（タイプ7、タイプ10）
	大学生は、自法人が実施している自主事業から延長線上での利用となっている（タイプ8）
	利用相談は、地域の支援機関以外に、医療機関、大学関係者、ウェブ申し込みなど幅広い
	高次脳機能障害の拠点機関経由。自法人の相談支援を経由するケースもある（タイプ10）

高次脳機能専門の支援を行っている事業所では、医療機関と連携し、受入れプロセスが明確に決まっている事例があった。「本人の就労の意志を確認し、主治医の意見書を必ずもらっている」例もある。タイプ7では、「高齢の精神障害者の認知機能・身体機能の低下」をアセスメントしたのちに受け入れているとのことだった。タイプ8の学生については、学校との併用利用となるため、自治体への確認のプロセスが入る。

図表 4-7 受入れ決定のプロセス・受入れ時の対応（ヒアリング）

その他の多様な利用者	
受入れ決定のプロセス・受入れ時の対応 タイプ7 退職後利用（50歳以上） タイプ8 学生（通学または休学中） タイプ9 難病者 タイプ10 高次脳機能障害	体験実習ののち決定
	相談のプロセスで、厚労省の示す要件を満たしていることを自治体と確認してから利用体験を実施し、支給決定に至っている。（タイプ8）
	厚労省の通達が出てからは、自治体の理解も進み、スムーズに併用が受入れられることが増えているが、自治体によって対応にはばらつきがある。利用者は広域から来ている（タイプ8）
	併設の病院で、神経心理学検査を行うか、前病院のサマリーをもらって、医療的な情報を集める。次に当センターの総合相談員、医師、セラピスト、高次脳機能障害支援コーディネータで検討する。社会的行動障害が顕著なケースなどは、事前に精神科の受診を勧めたり、生活課題が大きい場合は、自立訓練（機能）と施設入所支援から訓練を行うなど、利用者の状況にあわせた利用を勧める。（タイプ10）
	加齢により精神疾患の方の衰えは認知機能、身体機能両面で見られる。行動レベルも落ちてしまう方がいて、高齢精神障害者向けの支援が求められる。作業種を広げ、その人にあった仕事を提供するようにしているが難しさもある。（タイプ7）
	受入れにあたっては、家族でも支援者でもなく、本人の意思で本当に就労したいのかどうかを確認している。医療的な視点でも就労に向かえる状態かどうかの確認を重視している。主治医の意見書も必ずもらう。（タイプ10）
	利用者それぞれだが、適性、働くイメージ、生活面の不安定さ、作業の幅、通所できる体力等の視点で状況を確認する。利用者の希望をしっかりと聞いて判断する（タイプ10）

支援目標・支援内容については、タイプ10で、具体的な支援プログラムや個別性の高い支援の状況などがわかった。学生については、「学業が停滞しないようなサポートが必要」との意見があった。

図表 4-8 支援目標・支援内容（ヒアリング）

その他の多様な利用者	
支援目標・支援内容 タイプ7 退職後利用（50歳以上） タイプ8 学生（通学または休学中） タイプ9 難病者 タイプ10 高次脳機能障害	メモをとることができなかつたりしたので、その訓練を行った（タイプ10）。
	難病の利用者には、本人向けに働ける環境を用意した（タイプ9）
	就労移行…幕張版ワークサンプルによる作業適性のアセスメント、企業見学会、認知訓練、ビジネスマナー講座、PCプログラム、復職支援など B型…機関紙作成、調理補助、清掃、軽作業、便利屋の仕事（タイプ10）
	大学生の利用については経験もあり特に難しさを感じることはないが、単位取得や学業が停滞しないようなサポートは必要である。（タイプ8）
	1年目は職業リハビリテーションとして自己理解と今後のプランの作成、2年目に就労に向けた具体的な支援を行う。（タイプ10）
	模擬職場での訓練（ワード、エクセル、情報検索、名刺作成、スキャニング、タックシール作成、出席予定表作成、勤怠管理、コピー、ファイリングなどの事務課題、各種組み立て、分解作業、鋼材測定、仕分け作業、ピッキング、運搬、印刷、製本、発送作業などの作業課題） グループワーク（就労準備学習、就職対策講座、当事者の体験談、障害者雇用事業所の話など） 見学会（タイプ7,8,9,10）
	一人ひとりの障害の状況と休職期間などによって、支援計画が異なるため個別性は高い。支援終了については、生活面での調整も大切になるため、相談支援事業所との会議等で話し合っている（タイプ10）

受入れ意義・効果について、大学生の支援を行っている事業所では、「在学中からの支援により不安の軽減、ミスマッチの就職防止だけではなく、就職後のフォローアップが速やかに行える点でもメリットが大きい」という意見があった。タイプ 10 については、「高次脳機能障害の場合、医療機関のリハビリだけでは復職には難しさがあり、企業へのアドバイスを含めた長期間のフォローが必要」とのコメントがあった。経営的には自立訓練併設で支援を行うほうが安定するとの声も聞かれた。

図表 4-9 受入れ意義・効果（ヒアリング）

	その他の多様な利用者
対象利用者の受入れ意義・効果	高次脳機能障害をもつ人たちについては、開設当初から受入れをしているため、受け入れる意義は設立の方針と一致している。最近では、発達障害のある人たちの利用もあるため、こちらにも勉強をしている。いざ関わってみると支援技術はどのような障害でも一緒のかなと感じている（タイプ10）
タイプ7 退職後利用（50歳以上） タイプ8 学生（通学または休学中） タイプ9 難病者 タイプ10 高次脳機能障害	高次脳機能障害の場合、医療機関でのリハビリだけでは、「自己理解が進まない」「補償行動が身につかない」場合も多い。実際に病院を退院してすぐに復職して、うまくいかず当センターへ相談に来られる方もいる。また職場へ出向いて職場のアセスメントを行ったり、業務遂行のアドバイスをしたりすることも必要になる。加えて、就職後の長期間のフォローも必要な場合もある。以上のことから、就労移行支援を活用していくことは重要と考えている（タイプ10）
	経営的には自法人で就労継続支援B型や自立訓練を持つほうが安定することはわかっているが、就労移行に特化して支援することで、ぶれずに目標に向かうことができる（タイプ10）
	大学生の支援においては、在学中から支援を受けることで、卒業時に進路未決定という不安の軽減、焦りからのミスマッチの就職なども防げるだけでなく、就職後のフォローアップという点からもメリットが大きい（タイプ8）

課題については、高次脳機能障害について、「知見が不足し、支援に難しさを感じており専門機関に助けをもらっている」という事例や、医療、介護サービスとの連携の中で「支援のタイミング」に課題を感じている事業所もある。企業併用利用者同様、多様な利用者の受入れに際し、支給決定に時間がかかることや自治体により判断が分かれることも課題に挙げられている。

図表 4-10 受入れ課題（ヒアリング）

	その他の多様な利用者
対象利用者の受入れ課題	法人内に高次脳機能障害の知見が不足していて、対象の方の支援に難しさを感じていた。専門の支援機関（笑い太鼓）も来てもらって、保護者との面談の仕方や病院とのつながり方、関わり方などを指導してもらっている（タイプ10）
タイプ7 退職後利用（50歳以上） タイプ8 学生（通学または休学中） タイプ9 難病者 タイプ10 高次脳機能障害	高次脳機能障害のある人の利用については、病院からの紹介がほとんどであるが、最近では病院が介護サービスも始めているところが多く、本人が就労という選択肢を持たないまま期間が過ぎ、リハビリ期間が終わってから在宅に戻って、ケアマネとの面談から改めて利用希望が挙がるが増えた。そうすると、復職まで期間が残されていないケースも多く、支援のタイミングや支援計画の立案に困ることがある（タイプ10）
	在学中の利用に関して、自治体ごとの判断が異なることに課題を感じている。同じ条件下でも、住んでいる地域が異なることで、享受できる福祉サービスに格差が生じていることは解消すべき課題だと思っている（タイプ8）
	医療機関から障害福祉サービスへ移行する際には、MSWなどが障害福祉サービスの利用手続きなどを熟知していない場合も多い。また市町村によっては支給決定までに時間がかかり、結果的に利用が遅れてしまうことも少なくない（タイプ7,8,9,10）

4-3. 多様な利用者の受入れに関する意見

多様な利用者の受入れ全般に関して、ヒアリング協力事業所から出た意見は下記のとおりである。現行制度で運用しにくい多様な利用者の受入れに対し、さまざまな視点から「新たな制度や仕組みの導入が求められる」との声が聞かれる一方で、「企業との併用が進むことで、就労系福祉サービスを利用しなくても問題のない障害者の利用が増える」ことを懸念する声もあった。

図表 4-11 多様な利用者の受入れに関する意見（ヒアリング）

自由意見
リワーク支援を希望される方がいつでも相談に来れる風通しの良い支援の仕組みになると良い。
受入れ前の情報共有をしっかりと行う必要がある。おさえておかなければならないポイントを共有することが必要。
地域の就労移行支援事業所が減っており、地域で唯一の就労移行支援事業を行っている当事業所で多様な利用者を想定して受け入れていく必要がある。一方で、地域の特別支援学校が就職に力を入れることで、新卒者を就労移行で受け入れる例が減っている。このため、地元の通信高校や普通高校で通級の生徒などに働きかけて、受け入れるようにしている。地域唯一の就労移行支援事業所となれば、就労に関する情報はおのずと集約されるが、支給決定が下りるかどうか微妙なケースなどは決定を待つ余裕もなく、報酬なしで動かざるを得ないことも多い。
人材確保については苦戦している。他と待遇が違うわけではないが、「高次脳機能障害」に対する支援ということでハードルが上がると感じる感覚なのかもしれない。
就労定着支援事業は人員配置等のハードルもあり、活用していないため、定着支援はボランティアのような活動となっている。就労移行支援の中で報酬上の評価が受けられ反映されると支援しやすい。
企業側にも障害福祉に関する知識を深められるような仕組みを地域の支援機関が連携する中で作れると良い。
制度のはざまで受入れにくい、支援を必要としている人は多い。最終的には自治体の判断で利用可否が分かれることについても、ケースバイケースにならざるを得ない実状を理解すればやむを得ないと思うが現状のケースについて、市と膠着状態となっていることを悩ましく思っている。制度変更には時間がかかることも理解しているが、困難なケースについて、どうすればいいか相談したい。
超短時間就労への法的な後押しがほしい。雇用率への反映、その他制度があると良い。
今年の4月から独自事業として特別支援学校高等部の在学学生を中心とした塾のような支援を開始している。放課後等デイサービスと就労系サービスのはざまにいる人たちに必要な支援が提供できればと考えている。学習支援等を目的とした児童向けのサービスが充実し、多様な障害者に教育の機械や居場所づくりの支援が必要だと思う。
多様な利用者や重度障害者の受入れについては、就労移行支援事業の2年の利用期間では就労実現につながらない可能性もあるものの、「一般就労を目指す」意義はあると思う。しかし、就労実績のみでの報酬設定であるがゆえに、就職しやすい対象者や軽度障害者を確保するような支援を展開してしまうのが実状。例えば、手帳の等級で重い方の利用プロセスや就労実現を評価する仕組みを考えてほしい。支援区分等の聞き取り調査でも障害の程度が測れないか。あるいは支給決定の債の聞き取り内容のスコアで判断できないか。
・ 重度障害者のフォロー 重度障害者の中には、可能な労働時間が20時間以下で働くことが適当と思われる方もいる。その際に仕事だけでは時間があまり、その後の日中の過ごし方に困るケースも一定数いるとのことであった。 ・ 孤立化への対応 以前、一般就労をしている障害のある人の余暇活動に関する調査を行ったことがあり、その中では、職場で孤立感を訴える人もいた。新たな環境では仲間作りも難しい障がい者も多くいるため、慣れた障害福祉サービス事業所に帰属することが、就労の下支えになるとも考えている。 ・ 働きながらの利用 「休職期間がない」「休職すると経済的に厳しい」などの理由から、訓練してから職場に戻らざるをえないものも一定数いる。その中には、結果的に離職してしまう人もいる。そのため、在職中にも何らかの訓練を受けられることで、離職せずにその後も継続していけることになる場合もあるのではないかと意見もあった。 ・ 留意点 一方で、働きながら就労系サービスを利用できるようになった際には、就労系障害福祉サービスを利用しなくても問題のない方も数多く利用することにつながることで危惧される。そのため、何らかのチェック機能が必要になってくると思われる。また、企業が就労系サービスを運営することで、安易に就労継続支援B型へスライドしていくことにつながるかも心配なところである。
今の就労移行支援の制度にあてはめて、高次脳の方の支援を行うには2年という期間は短いと感じる。リハビリ後はまず「通所する場所」が必要で、生活支援として体力や生活リズム、作業的なリハビリから職業リハビリに徐々に移行させたのちに、本来の就労移行のプログラムに入るのが理想だと思う。

5. 考察

ここまで、就労系福祉サービスにおける、多様な利用者の受入れ・支援状況をみてきた。タイプ別の傾向を「企業併用利用者」と「その他の多様な利用者」に分けて考察する。

タイプ別分析は以下の方法で行った。

タイプ別の特徴：アンケート回答結果から得られた傾向

利用者の例：アンケートの定量・定性情報、またヒアリング調査から複数見られた利用者像（ただし、タイプ3，5については、サンプル数が少なく、1例のものもある）

期待される支援効果：アンケート内の「該当利用者について、支援を受けたことでどのような効果があったか」に対する自由記述での回答や、ヒアリングで得られた情報をもとに集約

支援課題・留意点：アンケート内の「該当利用者について、支援を行う上でどのような課題があったか」に対する自由記述での回答や、ヒアリングで得られた情報をもとに集約

5-1. 企業併用利用者のタイプ別分析

5.1.1 タイプ1「職場環境定着（入職時～）」

受入れ事業所数：175 か所 利用者ケース：348 人（1 事業所あたり5 人までの記入で集まったデータ）

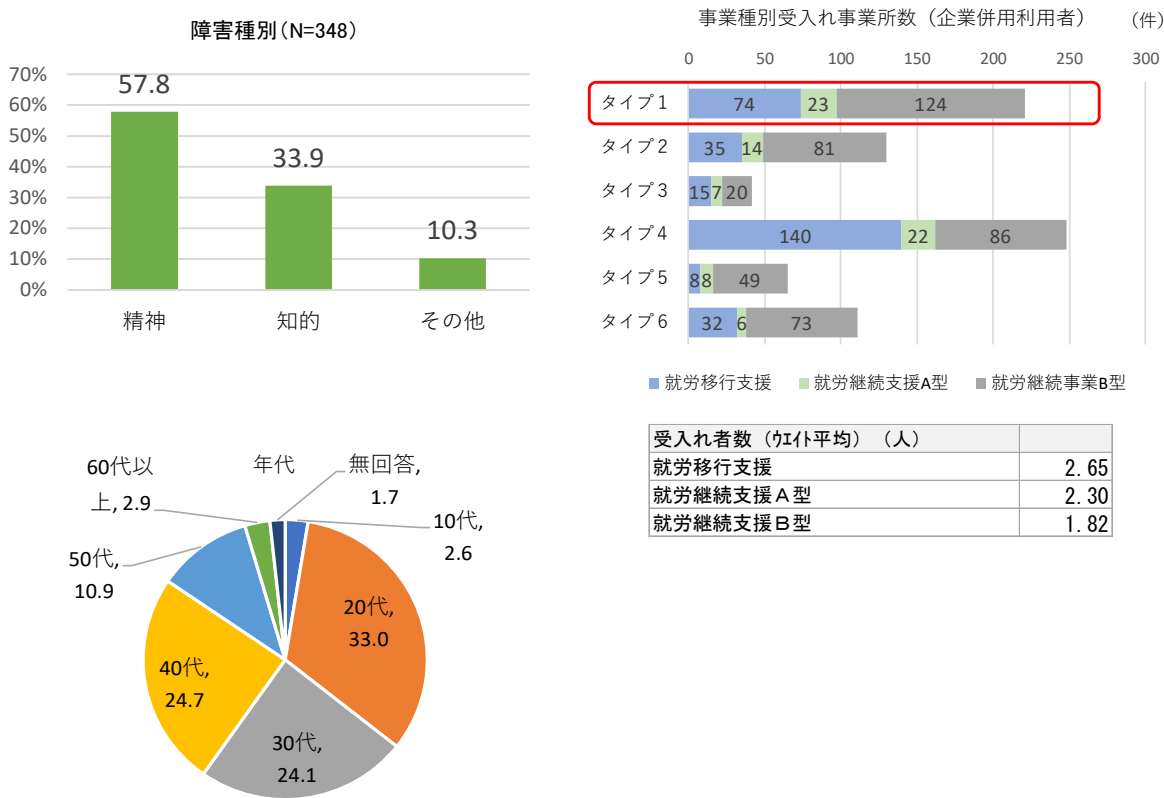
- ・タイプ1 の併用は、就労継続支援 B 型での受入れ実績が多いが、1 か所あたりの平均人数では就労移行での受入れが多い。「精神」「若年層」の利用が多い傾向にある。
- ・受入れ経路は、「本人・家族から」が多い。自事業所から送り出した利用者を継続して支援しているケースもある。企業から障害者就業・生活支援センターに相談が入り、そこから利用につながるケースもあるようだ。
- ・支援内容としては、ストレスへの対処、企業との調整などが主で、安定就労に向けた支援が行われている。



利用者の例

- ・有期雇用、週 20 時間以下の短時間勤務などでの一般就労で、生活リズムの安定、体調管理の面で継続サポートが必要な方
- ・トライアル雇用での採用で正式雇用に向けた継続支援が必要な方（※トライアル雇用中の支援は施設外支援としての通常のサービス利用の可能性有り）

図表 5-1 タイプ1 の特徴・支援状況①



図表 5-2 タイプ1の特徴・支援状況②

%		
受入れ経路	タイプ1	全体
本人・家族から	63.4	44.1
相談支援事業所から	44.6	54.3
企業等本人の一般就労先から	10.9	3.2
ハローワークから	18.3	19.0
地域障害者職業センターから	2.9	2.6
障害者就業・生活支援センターから	21.1	12.5
医療機関から	12.6	13.2
大学、専門学校等の学校から	5.7	2.7
自事業所から	18.9	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	4.0	5.3
その他	10.3	12.5

%		
支援内容	タイプ1	全体
生産活動の機会の提供	62.9	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	50.9	37.7
個別相談	74.9	70.5
在籍する企業・学校等との調整	42.3	11.3
関係機関との調整	62.9	56.3
家族との調整	50.3	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	31.4	26.1
その他	5.1	5.0

%					
利用頻度	タイプ1	全体	利用時間	タイプ1	全体
週5日以上	45.7	60.3	6時間以上	14.9	14.2
週3～4日	23.3	27.1	4時間以上6時間未満	49.7	59.6
週1～2日	17.2	8.2	2時間以上4時間未満	21.0	20.7
週1日未満	13.5	3.2	2時間未満	13.5	4.2

期待される支援効果

- ・初めての一般就労などにおいて、早期離職のリスクがあると思われる方に対して継続的な支援を行うことで、離職を防止できる。
- ・20 時間未満の短時間での雇用や、シフト制などの勤務条件での雇用の方であっても、慣れた事業所で併用支援することで、生活リズムやメンタル面での安定が図れる。
- ・きめ細かなサポートが継続的に行えることでスムーズな本採用につなげやすい。

支援課題・留意点

- ・入職時の併用利用として、通常の定着支援とは異なる支援が必要かどうかの明確な基準がない。
- ・パート・アルバイトでの採用、長期休業を想定した繁閑差のある雇用条件での採用時の併用支援について、生活リズムの安定を主目的とすると、併用での支援が長期化する可能性がある。
- ・利用者の事業所や支援者への依存心を助長する面もあり、併用利用を終了するタイミングの見極めが難しい。

5.1.2 タイプ2「生活・対人課題改善（入職後6か月～）」

受入れ事業所数：105 か所 利用者ケース：194 人（1 事業所あたり5 人までの記入で集まったデータ）

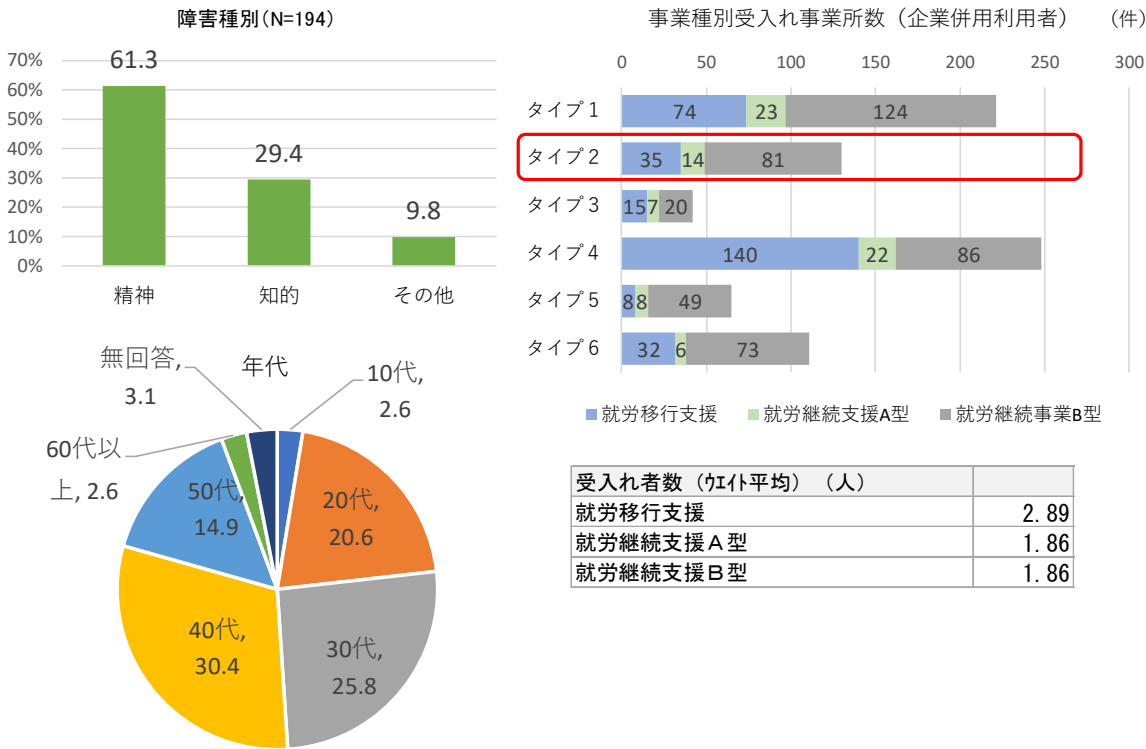
- ・タイプ2 の併用利用者を受け入れたと回答した事業所は 105 か所で、多くはない。
- ・利用者は「精神」が全体の 6 割を占める。就労移行支援で受入れ人数がやや多い（UI 平均 2.89 人）。
- ・受入れ経路は「本人・家族から」「障害者就業・生活支援センター」「自事業所から」が他のタイプに比べて多い傾向にある。
- ・支援内容としては「個別支援」を初めとして複数の項目でスコアが高く、手厚い支援が行われている。
- ・利用頻度、利用時間をみると、週 1 日程度、短時間の利用の割合が他のタイプに比べて高い。



利用者の例

- ・職場での不適応行動、職場での対人関係の問題等により不安が大きくなり、勤怠が不安定になるなど課題のある方
- ・うつを再発した方
- ・クローズで働くことでストレスが大きくなり、就労の継続が難しくなっている方

図表 5-3 タイプ2 の特徴・支援状況①



図表 5-4 タイプ2の特徴・支援状況②

%		
受入れ経路	タイプ2	全体
本人・家族から	52.4	44.1
相談支援事業所から	59.0	54.3
企業等本人の一般就労先から	11.4	3.2
ハローワークから	20.0	19.0
地域障害者職業センターから	3.8	2.6
障害者就業・生活支援センターから	23.8	12.5
医療機関から	15.2	13.2
大学、専門学校等の学校から	6.7	2.7
自事業所から	18.1	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	5.7	5.3
その他	9.5	12.5

%		
支援内容	タイプ2	全体
生産活動の機会の提供	79.0	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	49.5	37.7
個別相談	82.9	70.5
在籍する企業・学校等との調整	35.2	11.3
関係機関との調整	64.8	56.3
家族との調整	54.3	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	30.5	26.1
その他	4.8	5.0

%					
利用頻度	タイプ2	全体	利用時間	タイプ2	全体
週5日以上	37.6	60.3	6時間以上	14.9	14.2
週3～4日	22.7	27.1	4時間以上6時間未満	33.5	59.6
週1～2日	19.1	8.2	2時間以上4時間未満	29.4	20.7
週1日未満	19.1	3.2	2時間未満	20.6	4.2

👍 期待される支援効果

- ・企業での就業を続ける中で生じる対人面等の課題に対し、個別に相談対応したり、事業所内でのプログラムを提供するなどの支援により、離職を防ぐことができる。
- ・場所を変えて支援を受けることでリフレッシュ効果が見込まれ、モチベーション向上などが期待できる。
- ・就労支援事業所が拠り所となり、ストレスが大きくなる前に予防することができる。

📝 支援課題・留意点

- ・通常の定着支援とは異なる併用利用での支援が必要かどうかの明確な基準がない。
- ・問題行動や本人の不安への対処など、生じた課題への対応という点で、個別の支援が中心となり、属人的な支援が中心となりがちである。
- ・相談を受けた際に、支援の見通しを立てることが難しいことから併用利用を申請することなく、無報酬で支援を行っている事例も見られる。併用を申請する場合も自治体の理解を得るのが難しいとの声も聞かれる。

5.1.3 タイプ3「一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）」

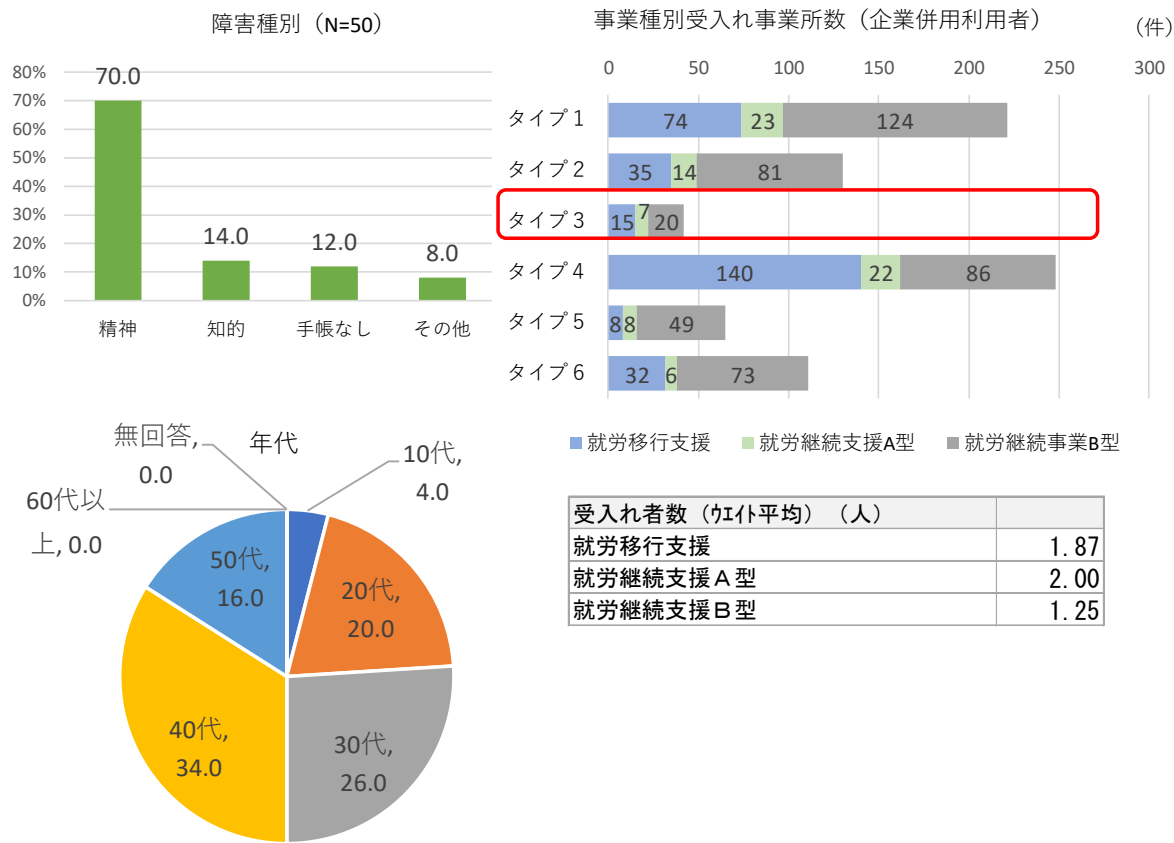
受入れ事業所数：31 箇所 利用者ケース：50 人（1 事業所あたり5 人までの記入で集まったデータ）

- ・受入れ経験のある事業所は31 箇所、 「一時的な体調不良の立て直し」のために就労系サービスを併用利用するケースは少ない。
- ・障害種別では、「精神」が7 割を占める。各年齢層にわたって受入れ事例がある。
- ・受入れ経路は「本人・家族から」が最も多い。

 **利用者の例**

- ・業務の変更、配置転換など職場での環境変化等によって、心身の不調が生じ、勤怠が不安定になるなど課題が生じている方

図表 5-5 タイプ3 の特徴・支援状況①



図表 5-6 タイプ3の特徴・支援状況②

%		
受入れ経路	タイプ3	全体
本人・家族から	67.7	44.1
相談支援事業所から	61.3	54.3
企業等本人の一般就労先から	25.8	3.2
ハローワークから	25.8	19.0
地域障害者職業センターから	9.7	2.6
障害者就業・生活支援センターから	25.8	12.5
医療機関から	25.8	13.2
大学、専門学校等の学校から	6.5	2.7
自事業所から	6.5	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	9.7	5.3
その他	6.5	12.5

%		
支援内容	タイプ3	全体
生産活動の機会の提供	71.0	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	48.4	37.7
個別相談	77.4	70.5
在籍する企業・学校等との調整	35.5	11.3
関係機関との調整	74.2	56.3
家族との調整	48.4	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	29.0	26.1
その他	6.5	5.0

%					
利用頻度	タイプ3	全体	利用時間	タイプ3	全体
週5日以上	50.0	60.3	6時間以上	16.0	14.2
週3～4日	22.0	27.1	4時間以上6時間未満	48.0	59.6
週1～2日	14.0	8.2	2時間以上4時間未満	18.0	20.7
週1日未満	14.0	3.2	2時間未満	18.0	4.2



期待される支援効果

- ・不安定な勤務条件での雇用であっても、慣れた事業所で併用支援することで、生活リズムや体調面での安定が図れる。
- ・就労しながらでは改善しにくい課題に対する支援を効果的に行うことができる。
- ・休職になってしまう前に立て直しを図ることができ、企業での就労を継続することができる。



支援課題・留意点

- ・通常の定着支援とは異なる併用利用での支援が必要かどうかの明確な基準がない。
- ・一時的な体調不良の立て直しでの併用利用が想定されていないため、該当する事例は少ない。ケースの蓄積により効果や課題の検証が必要と思われる。

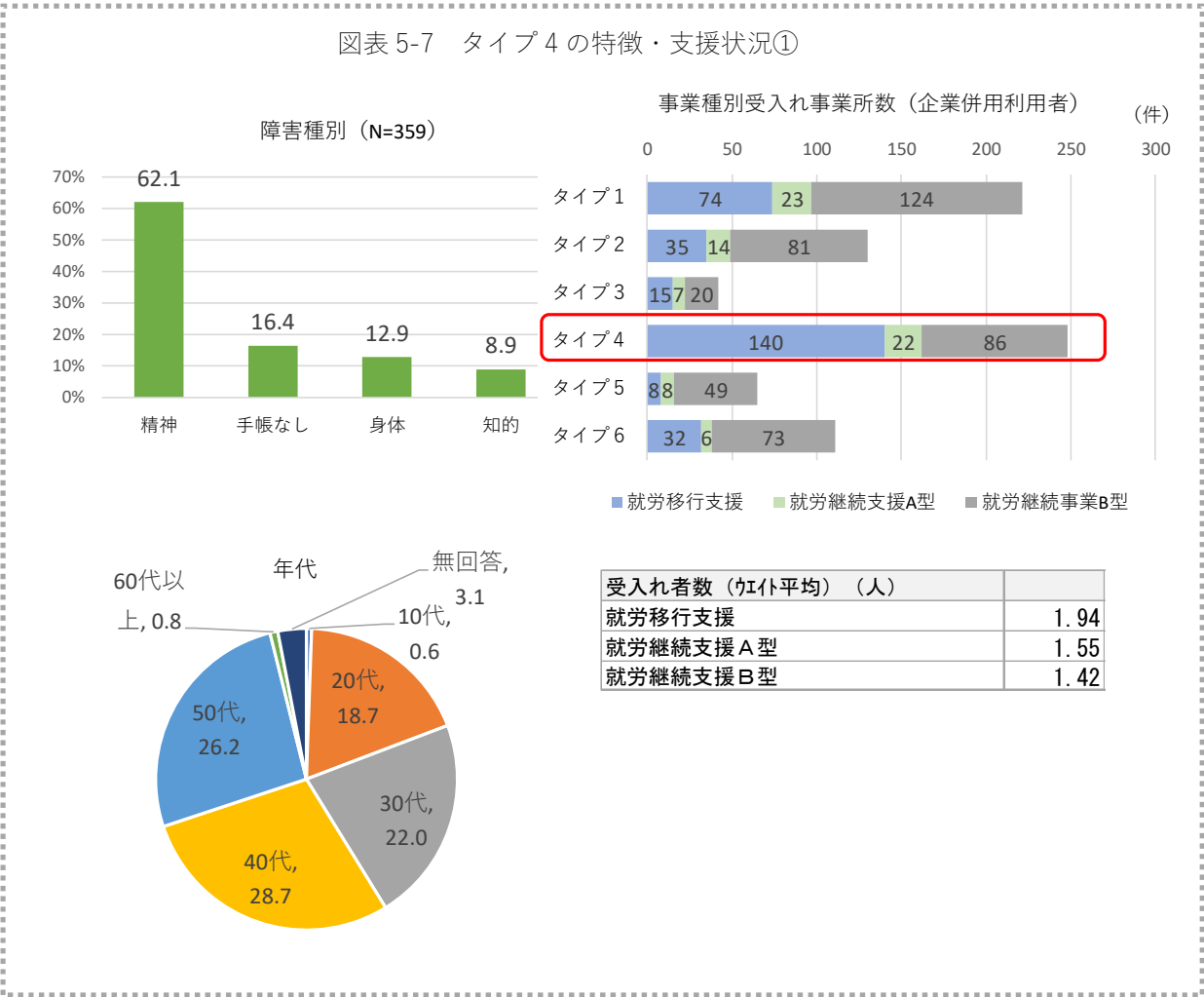
5.1.4 タイプ4「休職中（職場復帰準備）」

受入れ事業所数：213 か所 利用者ケース：359 人（1 事業所あたり5 人までの記入で集まったデータ）

- ・就労移行支援事業所での受入れが多い。
- ・利用者の約 6 割は「精神」だが、手帳なしや「身体障害」の方も受入れ事例が多い。年齢は 20 代～50 代まで分散している。
- ・受入れ経路は、「本人・家族から」の他、「医療機関から」が 36.2%と高いスコアを示している。「一般就労先から」も他のタイプに比べて多くなっている。
- ・支援内容は、「生産活動の機会の提供」以外、すべての項目でスコアが高くなっており、多様な支援が行われている。

 **利用者の例**

- ・メンタル不調による休職中で、リワーク支援が必要な方
- ・事故や病気で休職し、治療後、職場への復帰を目指している方（高次脳機能障害・難病者を含む）



図表 5-8 タイプ4 の特徴・支援状況②

%

受入れ経路	タイプ4	全体
本人・家族から	66.2	44.1
相談支援事業所から	45.1	54.3
企業等本人の一般就労先から	15.5	3.2
ハローワークから	17.4	19.0
地域障害者職業センターから	4.7	2.6
障害者就業・生活支援センターから	17.4	12.5
医療機関から	36.2	13.2
大学、専門学校等の学校から	6.6	2.7
自事業所から	6.1	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	5.2	5.3
その他	9.9	12.5

%

支援内容	タイプ4	全体
生産活動の機会の提供	62.4	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	73.2	37.7
個別相談	83.6	70.5
在籍する企業・学校等との調整	52.1	11.3
関係機関との調整	75.6	56.3
家族との調整	60.1	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	52.6	26.1
その他	7.0	5.0

%

利用頻度	タイプ4	全体	利用時間	タイプ4	全体
週5日以上	54.3	60.3	6時間以上	19.2	14.2
週3～4日	35.1	27.1	4時間以上6時間未満	53.8	59.6
週1～2日	6.4	8.2	2時間以上4時間未満	20.6	20.7
週1日未満	1.7	3.2	2時間未満	4.2	4.2



期待される支援効果

- ・リワーク支援により、職場復帰ができる
- ・自己理解を深め、職場復帰後の定着につながる。復帰後の支援も継続できる。
- ・職場復帰が難しい場合も、継続的な支援による転職や、他の就労支援事業所の利用など次のステップに進むことができる。



支援課題・留意点

- ・就労系福祉サービスにおけるリワークについて一般化しておらず、事業所によっては復職に向けた課題に対応した支援がなされているとは限らない。
- ・リワーク支援での併用利用について、自治体によって判断が分かれている。支給決定に時間がかかると、支援のタイミングが遅れてしまう。
- ・休職期間満了までの期間の中で十分な支援を行うことが難しいケースもある。企業との連携が十分図れているとは言えない。

5.1.5 タイプ5「加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行」

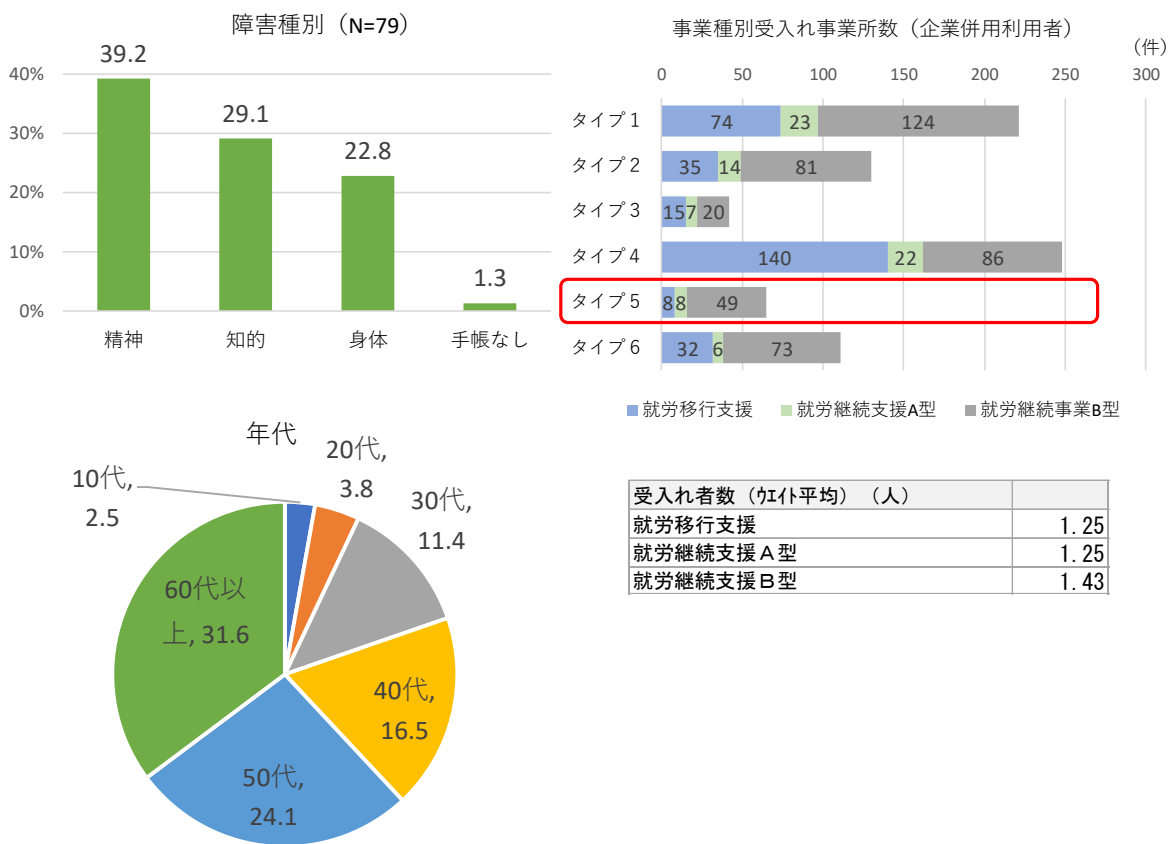
受入れ事業所数：58 か所 利用者ケース：79 人（1 事業所あたり 5 人までの記入で集まったデータ）

- ・加齢等によって就労に課題が生じ、就労系サービスで併用利用を受け入れた事業所の数は 58 か所で少ない。障害種別は精神、知的、身体と多様である。
- ・年齢層は、60 代、50 代、40 代の順に多い。体力減退を理由とする若年層が 2 割ほど含まれる。
- ・受入れ経路は「本人・家族」が多いが、医療機関経由の受入れも他のタイプに比べてやや多くなっている。
- ・支援内容としては、「生産活動の機会の提供」の他、「医療機関との調整」「個別相談」なども行われている。

 **利用者の例**

・企業から「加齢により生産性が下がった。フルタイムでの雇用継続が難しい」等の相談が入り、事業所で支援しながら勤務時間を調整して就労を継続している方

図表 5-9 タイプ 5 の特徴・支援状況①



図表 5-10 タイプ5の特徴・支援状況②

受入れ経路	タイプ5	全体
本人・家族から	67.2	44.1
相談支援事業所から	55.2	54.3
企業等本人の一般就労先から	12.1	3.2
ハローワークから	12.1	19.0
地域障害者職業センターから	5.2	2.6
障害者就業・生活支援センターから	10.3	12.5
医療機関から	19.0	13.2
大学、専門学校等の学校から	0.0	2.7
自事業所から	3.4	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	3.4	5.3
その他	10.3	12.5

支援内容	タイプ5	全体
生産活動の機会の提供	79.3	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	43.1	37.7
個別相談	63.8	70.5
在籍する企業・学校等との調整	19.0	11.3
関係機関との調整	63.8	56.3
家族との調整	48.3	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	20.7	26.1
その他	1.7	5.0

利用頻度	タイプ5	全体	利用時間	タイプ5	全体
週5日以上	51.9	60.3	6時間以上	7.6	14.2
週3～4日	22.8	27.1	4時間以上6時間未満	51.9	59.6
週1～2日	12.7	8.2	2時間以上4時間未満	31.6	20.7
週1日未満	5.1	3.2	2時間未満	1.3	4.2



期待される支援効果

- ・本人が納得するまで企業に在籍することで、スムーズに福祉への移行ができる。
- ・加齢による体力減退等で勤務時間が減った分、無理なく事業所で就労することにより、生活リズムの安定が図れる。経済的にも収入の不足を補える。



支援課題・留意点

- ・心身の状況に対する本人の自己理解に課題がある場合の支援、体調管理、就業中の企業や関係機関との調整等、高齢の障害者に対する職員の支援スキルが求められる。
- ・作業の調整、他の利用者との関係づくりなど既存利用者のサービスとの調整が必要となる。

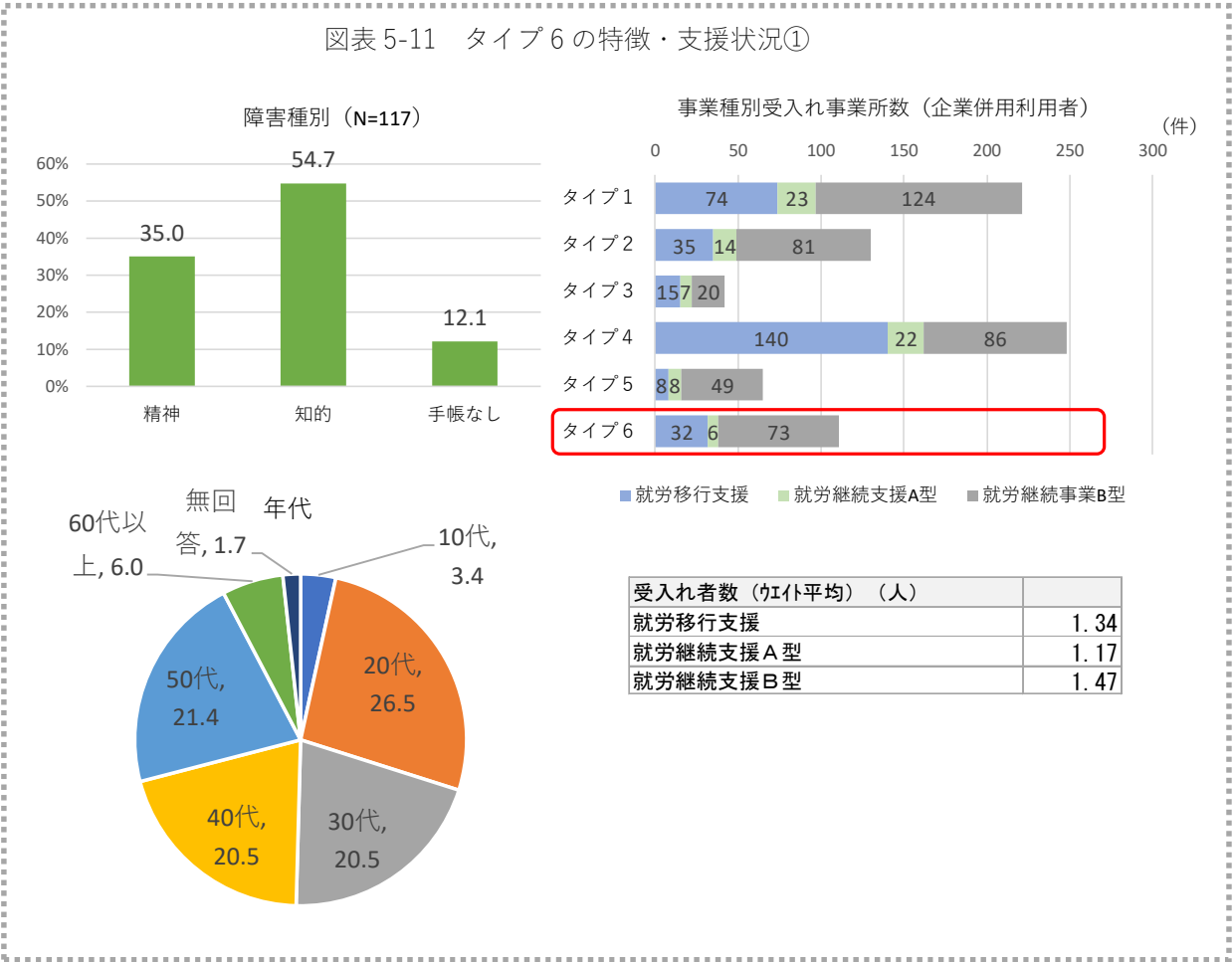
5.1.6 タイプ6「その他の理由で働きながら利用」

受入れ事業所数：85 箇所 利用者ケース：117 人（1 事業所あたり 5 人までの記入で集まったデータ）

- ・その他の企業併用利用者としては、コロナ禍で勤務時間が急激に減ったり一時的に自宅待機となった方の生活リズムの安定を図る目的で事業所が支援に入ったケースが複数挙げられた。
- ・障害種別では「知的」が 54.7%で多い。年齢的には幅広い層の利用実績がある。
- ・受入れ経路としては、「本人・家族から」の他、「障害者就業・生活支援センター」「一般就労先」「自事業所から」等を経由しての利用も見られる。
- ・利用頻度は「週 1～2 日」、「6 時間以上」の利用割合が高くなっており、出勤しない日に事業所を利用している状況がうかがえる。

 **利用者の例**

- ・コロナ等により、休業や自宅待機、勤務時間の短縮を余儀なくされ、生活リズム、体調の安定のための併用利用を必要とした方
- ・不測の事態に限らず、短時間勤務での契約等で生活リズム、体調の安定のため併用利用が望ましい方
- ・自動車免許の取得など働きながらスキルアップを図るために事業所の支援が有効な方



図表 5-12 タイプ 6 の特徴・支援状況②

%		
受入れ経路	タイプ 6	全体
本人・家族から	58.8	44.1
相談支援事業所から	38.8	54.3
企業等本人の一般就労先から	11.8	3.2
ハローワークから	8.2	19.0
地域障害者職業センターから	1.2	2.6
障害者就業・生活支援センターから	18.8	12.5
医療機関から	16.5	13.2
大学、専門学校等の学校から	8.2	2.7
自事業所から	14.1	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	9.4	5.3

%		
支援内容	タイプ 6	全体
生産活動の機会の提供	80.0	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	37.6	37.7
個別相談	71.8	70.5
在籍する企業・学校等との調整	35.3	11.3
関係機関との調整	61.2	56.3
家族との調整	47.1	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	30.6	26.1
その他	11.8	5.0

%					
利用頻度	タイプ 6	全体	利用時間	タイプ 6	全体
週5日以上	44.4	60.3	6時間以上	27.4	14.2
週3～4日	19.7	27.1	4時間以上6時間未満	44.4	59.6
週1～2日	23.1	8.2	2時間以上4時間未満	19.7	20.7
週1日未満	9.4	3.2	2時間未満	5.1	4.2



期待される支援効果

- ・企業と併用し、毎日仕事があることで、収入が確保できる。
- ・支援があることで、体力の維持、生活リズムの安定が図れる。
- ・パソコンスキルの向上、資格取得など、併用利用時の支援により、スキルアップが図れる。



支援課題・留意点

- ・「A型での給料では不足するため、企業でアルバイトをしている人がある」「夏季は農業、冬季は事業所利用」「高齢の方で、今後の福祉への移行を見据えて勤務しない曜日に利用」「週2～3日の勤務で休日に暇を持て余して利用」といったさまざまな理由での併用利用がなされており、どこまでの範囲を有効な支援とするのか、基準が定まっていない。自治体により対応が分かれている。
- ・雇用時の条件や待遇にこだわりなく就職した結果、併用利用のニーズが生じている側面がある。
- ・福祉サービスを含めた複数の就労場所があることで、企業での就業継続、契約更新に不利益が生じる可能性がある。

5-2. その他の多様な利用者のタイプ別分析

5.2.1 タイプ7「退職後利用（50歳以上）」

受入れ事業所数：1448 か所 利用者ケース：3260 人（1 事業所あたり 5 人までの記入で集まったデータ）

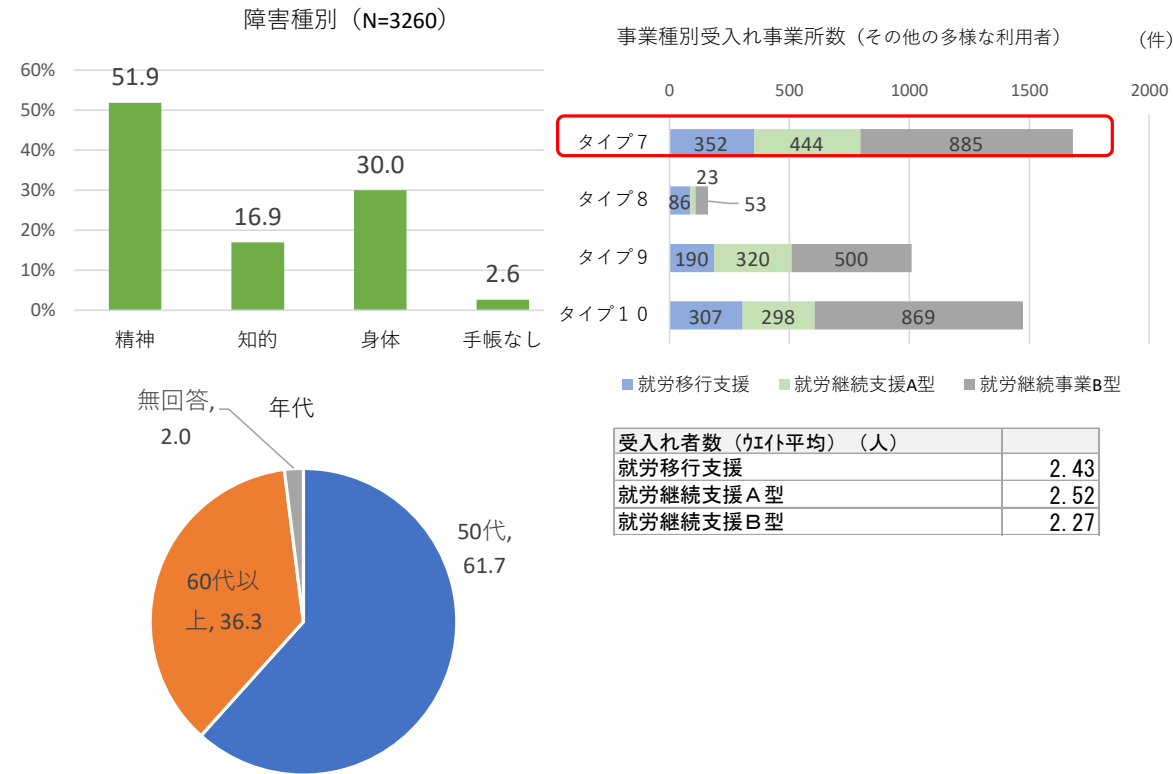
- ・受入れ事業所数 1448 か所と 10 種のタイプの中で最も受入れ実績が多い。3260 人の情報が集まった。いずれの事業種別でも、1 人あたり平均 2 人以上の受入れ実績がある。
- ・障害種別では、「精神」が 51.9%、「身体」が 30.0%となっている。
- ・受入れ経路は多様だが、「ハローワーク」経由の割合が他のタイプに比べて高くなっており、年齢の高い精神の手帳を持った方が、ハローワークの求人を見て A 型を利用しているケースが多い様子がうかがえる。



利用者の例

- ・就職を希望している 50 代以上の精神障害者
- ・加齢に伴う作業能力の低下等により、企業就労から福祉就労に移行した方
- ・定年退職後、生活リズムの安定や生活の安定・充実のため事業所での支援が望ましいと思われる方

図表 5-13 タイプ 7 の特徴・支援状況①



図表 5-14 タイプ7の特徴・支援状況②

受入れ経路	タイプ7	全体
本人・家族から	46.5	44.1
相談支援事業所から	58.8	54.3
企業等本人の一般就労先から	2.7	3.2
ハローワークから	24.9	19.0
地域障害者職業センターから	3.4	2.6
障害者就業・生活支援センターから	13.9	12.5
医療機関から	14.8	13.2
大学、専門学校等の学校から	2.3	2.7
自事業所から	3.5	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	6.1	5.3
その他	12.9	12.5

支援内容	タイプ7	全体
生産活動の機会の提供	84.7	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	40.8	37.7
個別相談	73.7	70.5
在籍する企業・学校等との調整	9.9	11.3
関係機関との調整	59.5	56.3
家族との調整	43.7	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	31.5	26.1
その他	4.6	5.0

利用頻度	タイプ7	全体	利用時間	タイプ7	全体
週5日以上	66.7	60.3	6時間以上	13.9	14.2
週3～4日	25.0	27.1	4時間以上6時間未満	62.9	59.6
週1～2日	5.6	8.2	2時間以上4時間未満	19.4	20.7
週1日未満	1.7	3.2	2時間未満	2.7	4.2

期待される支援効果

- ・生活リズムの安定、対人関係の改善、体力の維持などの支援効果が見込める。
- ・退職後の居場所、生活面の安定、新しい生きがいづくりなどの利用ニーズに応えられる。
- ・50代以上で転職先が決まらない精神・身体障害のある方に対し、就労移行支援事業所やA型事業所が受け皿となり、就労支援を行える。

支援課題・留意点

- ・高齢層の利用者に対する就労支援経験の少なさ、支援ノウハウの不足により、支援に難しさを感じるケースがある。
- ・高齢の障害者を受け入れる企業が少なく、一般就労支援には困難が伴う。
- ・家族支援を受けられない利用者の場合など、事業所内の支援にとどまらず、関係機関と連携して生活支援を行う必要がある。個別対応を必要とする場面が多く、職員の負担が増える可能性がある。

5.2.2 タイプ8「学生（通学または休学中）」

受入れ事業所数：140 か所 利用者ケース：196 人（1 事業所あたり 5 人までの記入で集まったデータ）

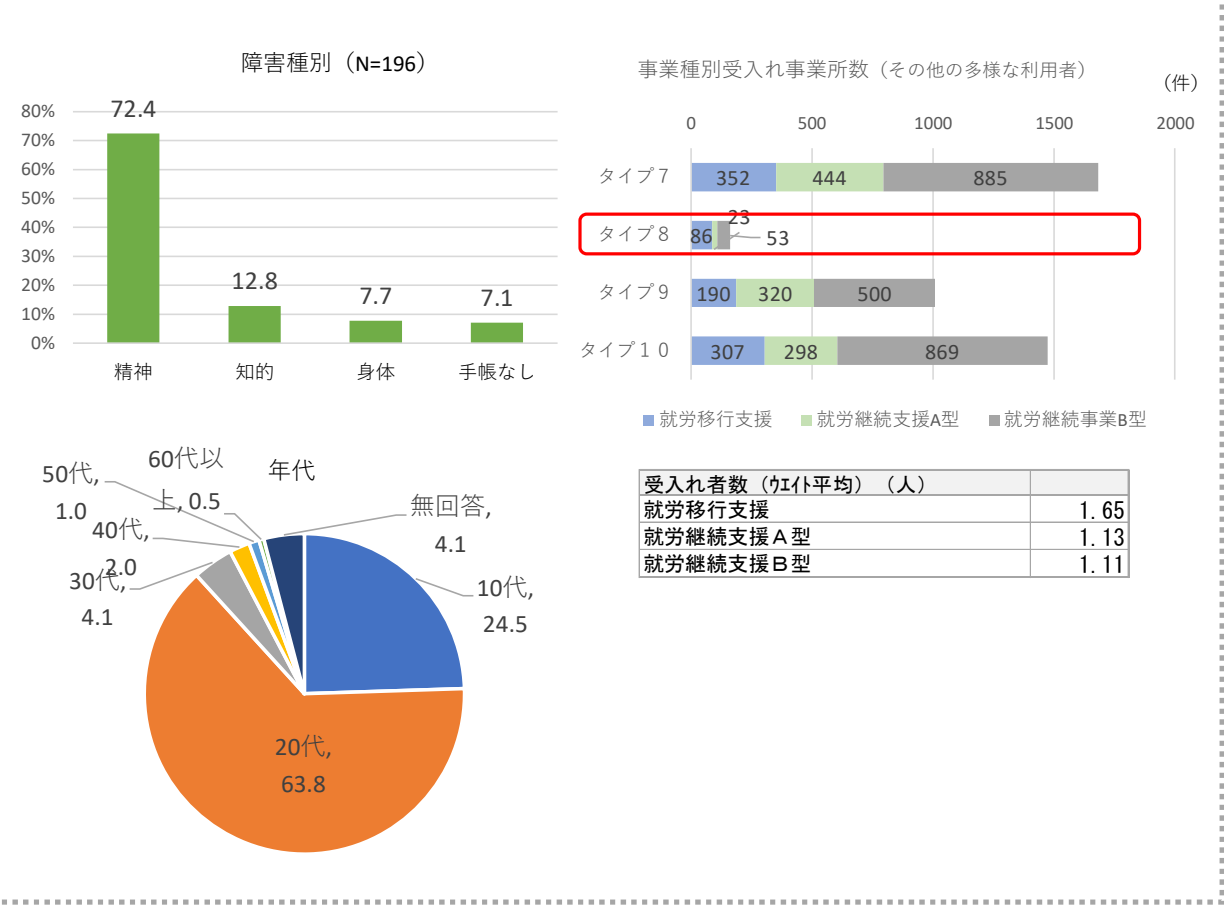
- ・学生の利用については、「精神」の手帳を持つ人の割合が 7 割を超えて高い。年齢は 20 代が 63.8%、10 代が 24.5%となっている。
- ・受入れ経路は、「本人・家族から」の他、「学校」「医療機関」からの紹介が多い。
- ・支援内容については、「生産活動の提供」以外のすべての項目で、他のタイプよりスコアが高い。
- ・利用状況としては、休学しているかどうかにもよるが、学校と併用で、1 回「2 ～4 時間未満」利用する人の割合が高い。



利用者の例

- ・大学や専門学校在学中あるいは休学中の発達障害の方で、就職に向けた支援が必要な方
 - ・就職活動がうまく進まないことで障害に気づき、支援を必要としている方
 - ・高次脳機能障害等で休学し、就職に向け支援を必要としている方
- ※実態として、休学中から復学を目的とした利用も見られた。

図表 5-15 タイプ 8 の特徴・支援状況①



図表 5-16 タイプ8の特徴・支援状況②

受入れ経路	タイプ8	全体
本人・家族から	65.7	44.1
相談支援事業所から	41.4	54.3
企業等本人の一般就労先から	7.1	3.2
ハローワークから	17.9	19.0
地域障害者職業センターから	3.6	2.6
障害者就業・生活支援センターから	15.0	12.5
医療機関から	27.9	13.2
大学、専門学校等の学校から	22.9	2.7
自事業所から	5.0	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	5.7	5.3
その他	12.1	12.5

支援内容	タイプ8	全体
生産活動の機会の提供	65.7	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	65.7	37.7
個別相談	80.7	70.5
在籍する企業・学校等との調整	45.7	11.3
関係機関との調整	72.1	56.3
家族との調整	65.7	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	56.4	26.1
その他	9.3	5.0

利用頻度	タイプ8	全体	利用時間	タイプ8	全体
週5日以上	45.9	60.3	6時間以上	14.8	14.2
週3～4日	33.2	27.1	4時間以上6時間未満	52.6	59.6
週1～2日	13.8	8.2	2時間以上4時間未満	26.5	20.7
週1日未満	5.1	3.2	2時間未満	3.1	4.2



期待される支援効果

- ・自己理解が進み、課題解決に向けた支援や進路支援を学校と連携して行うことができる。
- ・生活リズムを整えることができる。
- ・就職が難しい場合も、本人・親への継続的な支援が行える。



支援課題・留意点

- ・学校優先となるため、適切な頻度・タイミングで支援を行うことが難しい。
- ・大学等を卒業してから本格的な就労の準備に進むので学生の間に併用利用すると、2年間では時間が足りないことがある。
- ・家族の思いと本人の特性・状態にギャップがある場合など、高い支援スキルが求められる。

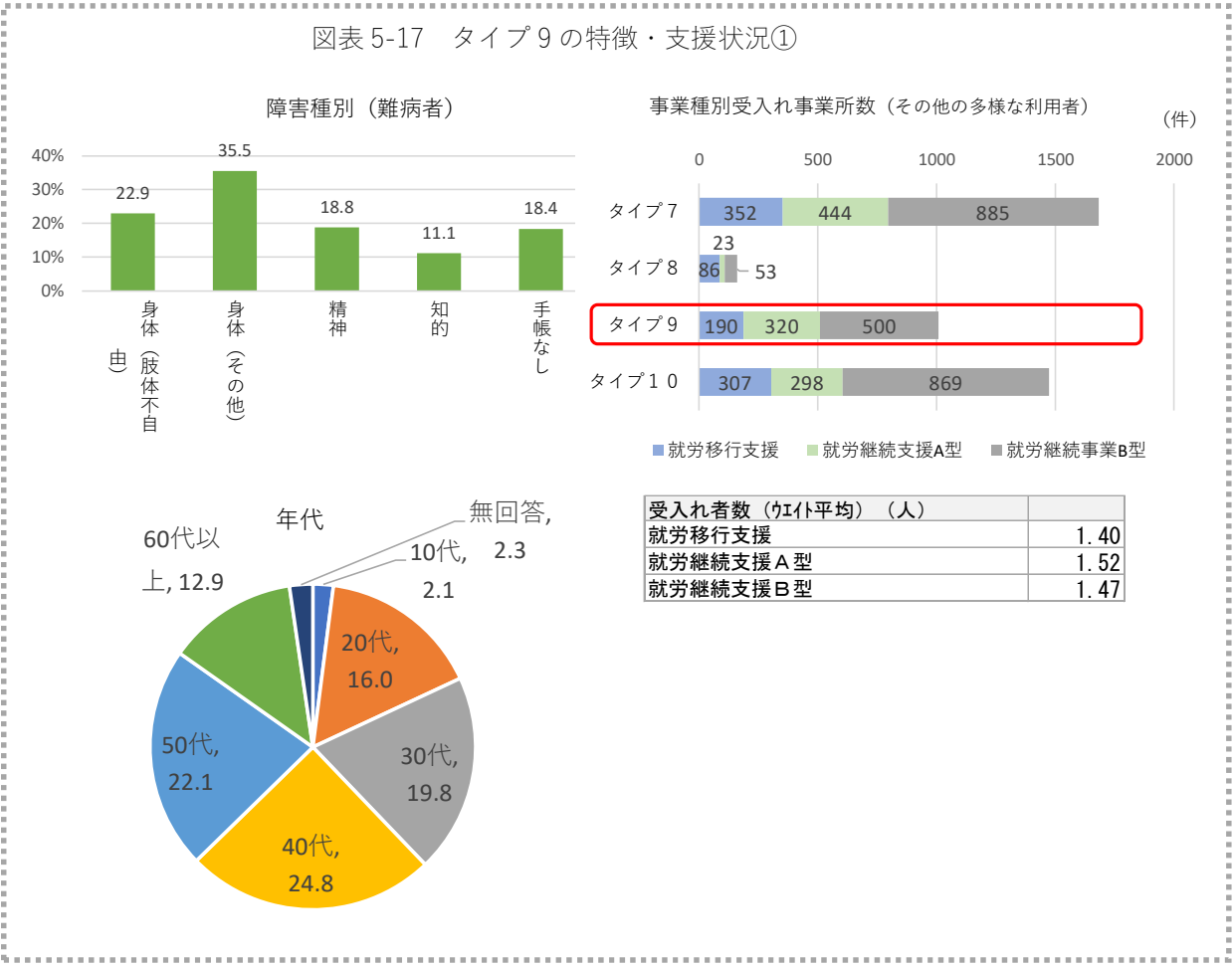
5.2.3 タイプ9「難病者」

受入れ事業所数：877 か所 利用者ケース：1268 人（1 事業所あたり 5 人までの記入で集まったデータ）

- ・受入れ経験のある事業所数は 877 か所、利用者数としては 1268 人のデータが集まった。いずれの事業種別でも受入れ実績が平均 1.5 人程度ある。
- ・手帳の種類としては、「身体（その他）」が 35.5%で最も高く、次いで「身体（肢体不自由）」が 22.9%となっている。「手帳なし」は 18.4%である。事業種別では就労継続支援 A 型での受入れがやや多い。
- ・受入れ経路では「ハローワーク」のスコアが他のタイプに比べて高くなっている。

 **利用者の例**

- ・進行性の難病などにより、企業での就労が難しい方
- ・治療を経て、企業就労を目指している方
- ・病気の種類としてはパーキンソン病、心疾患等多岐にわたる。高次脳機能障害の方も含まれる。



図表 5-18 タイプ9 の特徴・支援状況②

%

受入れ経路	タイプ9	全体
本人・家族から	49.4	44.1
相談支援事業所から	56.7	54.3
企業等本人の一般就労先から	1.5	3.2
ハローワークから	29.6	19.0
地域障害者職業センターから	3.8	2.6
障害者就業・生活支援センターから	11.4	12.5
医療機関から	11.5	13.2
大学、専門学校等の学校から	4.1	2.7
自事業所から	4.1	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	5.5	5.3
その他	14.3	12.5

%

支援内容	タイプ9	全体
生産活動の機会の提供	83.0	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	41.7	37.7
個別相談	76.5	70.5
在籍する企業・学校等との調整	10.3	11.3
関係機関との調整	60.7	56.3
家族との調整	48.2	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	31.4	26.1
その他	5.8	5.0

%

利用頻度	タイプ9	全体	利用時間	タイプ9	全体
週5日以上	59.9	60.3	6時間以上	10.1	14.2
週3～4日	26.6	27.1	4時間以上6時間未満	59.7	59.6
週1～2日	8.4	8.2	2時間以上4時間未満	23.3	20.7
週1日未満	3.4	3.2	2時間未満	5.4	4.2

期待される支援効果

- ・通所場所を提供することで家族の負担を軽減。寝たきり、引きこもり状態から脱し、社会参加の場として機能する。
- ・福祉的就労であっても、収入を得ることができ、生活の安定や本人の自信につなげられる。
- ・生活リズムを整え、スキルアップに向けた訓練を実施することで、一般就労に向けた準備を進めることができる方もいる。
- ・疾病によりメンタルが低下している方への支援が継続的に行える。

支援課題・留意点

- ・疾病に関する専門知識が不足し、支援に係るスタッフの負担が大きい。
- ・進行性の難病の場合、状況を見極め、対応を変える必要が生じるが、支援のノウハウが不足し対応が難しい。
- ・他の利用者への影響を考慮しながら支援することが難しい。

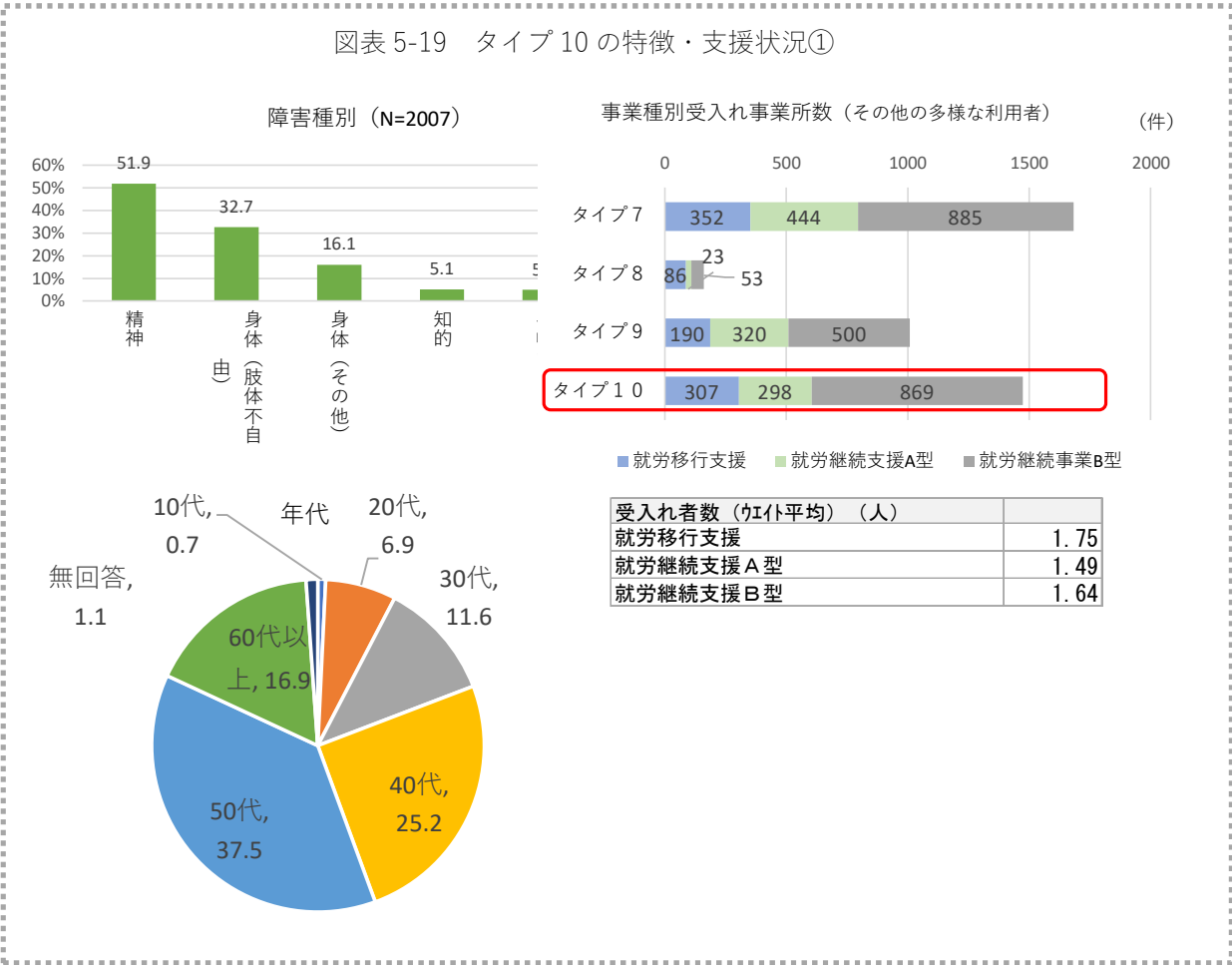
5.2.4 タイプ 10「高次脳機能障害」

受入れ事業所数：1259 か所 利用者ケース：2007 人（1 事業所あたり 5 人までの記入で集まったデータ）

- ・1259 か所の事業所で受入れ実績があると回答した。受入れ事業所の積み上げでみると、就労継続支援 B 型が多いが、就労移行支援、就労継続支援 A 型でも 300 事業所を超える受入れ実績がある。
- ・手帳の種類でみると、精神が 51.9%で最も高く、身体（肢体不自由）（32.7%）、身体（その他）（16.1%）となっている。年齢層では、40 代以上が全体の 8 割を占める。
- ・受入れ経路は「相談支援事業所から」が他のタイプに比べて多い。

 **利用者の例**

- ・事故や病気で高次脳機能障害となり、復職や転職を目指して就労支援を希望している方
- ・病院での治療を終え、在宅で過ごしているが、今後の就労や生活について、継続的に支援が必要な方



図表 5-20 タイプ10 の特徴・支援状況②

受入れ経路	タイプ10	全体
本人・家族から	44.2	44.1
相談支援事業所から	64.3	54.3
企業等本人の一般就労先から	2.1	3.2
ハローワークから	17.6	19.0
地域障害者職業センターから	3.2	2.6
障害者就業・生活支援センターから	13.5	12.5
医療機関から	17.1	13.2
大学、専門学校等の学校から	2.6	2.7
自事業所から	3.4	4.3
自事業所以外の就労支援事業所から	7.2	5.3
その他	15.4	12.5

支援内容	タイプ10	全体
生産活動の機会の提供	86.5	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	40.2	37.7
個別相談	73.6	70.5
在籍する企業・学校等との調整	10.3	11.3
関係機関との調整	63.6	56.3
家族との調整	52.8	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	28.7	26.1
その他	6.0	5.0

利用頻度	タイプ10	全体	利用時間	タイプ10	全体
週5日以上	58.7	60.3	6時間以上	15.5	14.2
週3～4日	30.6	27.1	4時間以上6時間未満	61.7	59.6
週1～2日	8.3	8.2	2時間以上4時間未満	19.3	20.7
週1日未満	1.6	3.2	2時間未満	2.6	4.2



期待される支援効果

- ・障害に対する理解を深めることにより、前向きな気持ちを取り戻し、生活や気持ちの安定を図ることができる。
- ・訓練を通じて、残存能力を生かしたスキルアップや資格取得を支援するなどして、一般就労につなげることができる。
- ・家族や医療機関、その他の関係機関と連携することにより、就労支援をベースに生活基盤を整える支援ができる。



支援課題・留意点

- ・記憶障害、認知機能の低下、感情コントロールの難しさなど障害特性に応じた支援について、知見やノウハウが少ない。
- ・自己理解や障害受容ができていない利用者に対する支援に難しさを感じている。
- ・休職・休学中の支援を含め、関係機関との調整が必要なことが多く、職員の専門性が求められる。

ここまで、多様な利用者の受入れ実態を見てきたが、それぞれのタイプが明確に区分されているわけではなく、また、企業併用利用者については、利用契約が曖昧なまま支援を行っている例も散見されたことなどから、アンケートデータの精度にはやや問題がある点は否めない。しかしながら、全回答事業所 5352 サンプルのうち、2558 件（47.8%）で 10 タイプいずれかの利用者を受け入れ実績が認められたことは事実として重要であり、従来の利用者像とは異なる多様な属性を持ち、就労・就学状況、障害や疾病の状況にある利用者が、就労系福祉サービスを利用し、試行錯誤の中での支援が行われていることが確認された。このうち、企業併用利用者は、のべ 667 件（12.5%）の事業所で「受入れあり」と回答があり、全体の比率でみれば大きなスコアではないが、現行制度の運用の中で、自治体に判断を仰ぎながら個別対応の支援が行われていることも明らかとなった。

調査では、企業併用利用者と、その他の多様な利用者に分け、利用実態を分析した。併用にあたらない「50 歳以上の退職利用者」「難病者」「高次脳機能障害の利用者」については、本人が一般就労を希望する場合とそうではない場合で支援方針は異なるが、受入れ事業所では、こうした利用者への対応に関する知識や経験の少なさから、適切なアセスメントと支援目標を設定することに難しさを感じている様子がうかがえた。長く障害者を雇用してきた企業では、障害者社員の高齢化に伴いフルタイムでの就労継続に支障が出るケースも見られ、受入れ当時の就労支援環境が現在ほど充実していなかったこともあり、就労支援機関がついていない社員については対応に困難を感じている。高齢者の継続雇用へのサポート、さらには受け皿として高齢障害者がスムーズに福祉就労に移行する道筋をつけることが期待されている。また、難病や高次脳機能障害の人については、病気や障害についての専門的な知見とそれに基づく支援スキルが求められ、現状では、とまどいながら受け入れている事業所も多い。高次脳機能障害支援拠点機関、難病相談支援センターなどの専門機関や医療機関と連携し、適切な支援を行えるよう体制を整備することが望まれる。

企業併用利用者については、現行制度における運用の範囲で併用が認められているものの、細かな定めはなく、予見のないまま手探りでの実態調査となった。対象事業所の中には「企業で就労中の人を事業所で受け入れる」という質問の選択肢に驚き、問い合わせをしてるところもあった。併用の是非やあり方については、本実態調査の結果をもとに、さらに検討が進められるものと思われるが、現状、併用のスタイルはさまざまであり、類型をまとめるのも容易ではない状況である。ただ、併用のニーズが本人（福祉的な支援）にあるか、企業（雇用促進・雇用管理）にあるか、若年層か高齢層かによって、支援目的・必要性・支援内容は異なるものと思われ、雇用と福祉の連携がさらに議論され、連携強化の進展にあわせて一定の方向性が見出されることが望まれる。併用利用者の支援を行った事業所からは、「心身の安定」「生活リズムの維持」などに手ごたえを感じており、短時間から時間延長、離職防止、復職など一般就労の維持・促進の点でも成果が報告されている。一方で、適正な併用期間の設定、企業と連携しての双方納得の支援、就職後 6 ヶ月間の定着支援期間や就労定着支援との役割の整理という観点では課題も示されている。復職など企業ごとの就業規定との関わりの深い支援の場合には企業の意向を確認しつつ調整をしていく必要があり、連携が欠かせない。

今回調査した、タイプ別分析をもとに、「多様な利用者の就労支援モデル」を表にまとめた（別添参照）。エビデンスが不足する部分もあり、参考情報にとどまるが、これをきっかけとして支援の充実に向けた議論が進むことが望まれる。

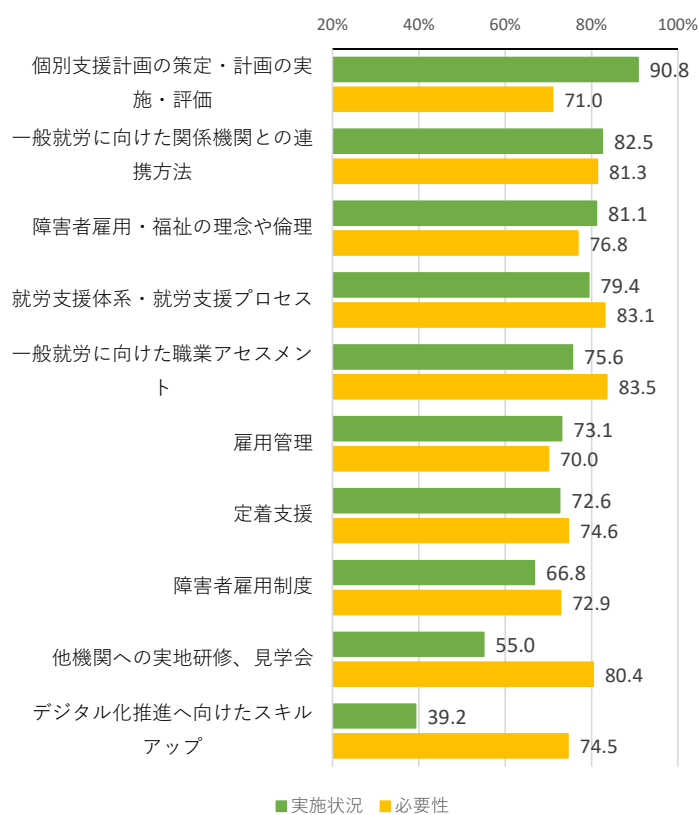
5-3. 多様な利用者の支援に求められる支援スキル

下表は、研修の実施状況と必要性を、事業種別に並べて示したグラフである。（実施状況：「十分できている」＋「まあできている」のスコア、必要性：「特に強化が必要」＋「強化が必要」のスコア）

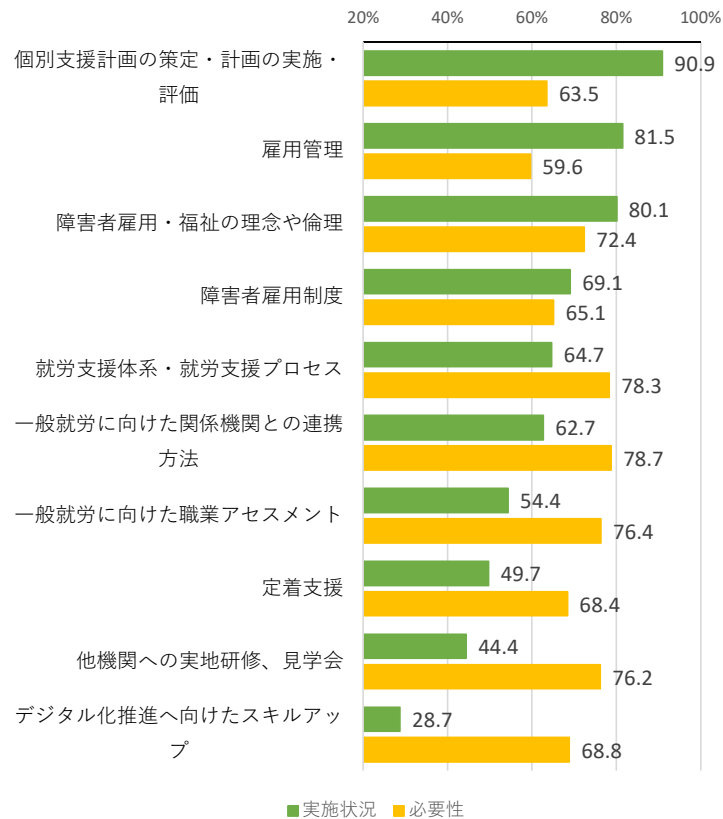
いずれの事業種別においても、研修実施率は「個別支援計画の策定・計画の実施・評価」が最も高いが、就労移行支援では、「一般就労に向けた関係機関との連携方法」が高いのに対して、就労継続支援 A 型では、「雇用管理」、B 型では「障害者雇用・福祉の理念や倫理」のスコアが次に高くなっており、行っている研修内容には差異が見られる。

研修の必要性についてみると、就労移行では、実施率の高い項目を含めて全般的に「必要性」のスコアが高いのに対し、就労継続支援 A 型・B 型事業所については、実施状況のスコアが低いものについて、「必要性」のスコアが高い傾向にある。3 つの事業共通で、「就労支援体系・就労支援プロセス」のスコアは高い。就労継続支援 B 型では、「障害者雇用制度」「定着支援」「職業アセスメント」の実施率が低いが、必要性においてもこれらの項目は他の 2 事業に比べてやや低いスコアにとどまっている。

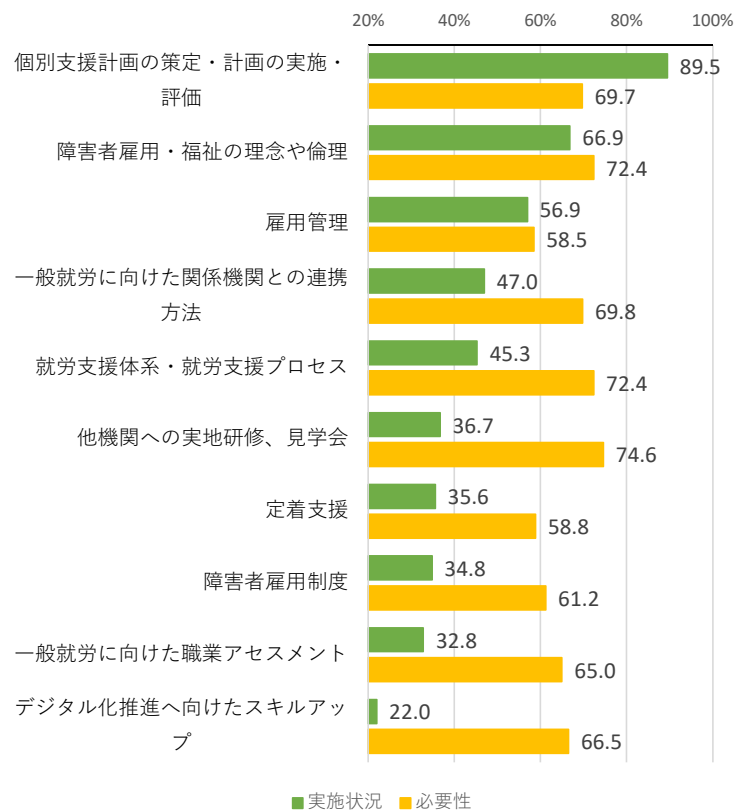
図表 5-21 事業種別 研修実施状況と必要性（就労移行）



図表 5-22 事業種別 研修実施状況と必要性（就労継続支援 A 型）



図表 5-23 事業種別 研修実施状況と必要性（就労継続支援 B 型）



研修テーマごとに、「特に強化が必要」と回答した事業所の「研修課題」についての自由回答の中から、テーマに関連する記述がなされていたものを抜粋した。

「障害者雇用・福祉の理念や倫理」を挙げた事業所からは、無資格や経験の浅い職員が増える中、支援の質に課題を感じているとの声が聞かれる。

図表 5-24 研修テーマ別の研修課題 ①

「障害者雇用・福祉の理念や倫理」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述（抜粋）
利用者にニーズにこたえるより職員の育成の方が難しい。 理念の強化が必要です。
福祉職員としての組織の中での役割。
資格を持っていない職員が多いため、福祉的理念・観念を理解してもらうのに時間がかかる
福祉の視点において基本的なことなのですが、客観的に対象者の状況を把握する力をまずベースに持ってほしいと感じることが多々あります。 人員募集時の印象も含め、まだまだ障害者を弱者・保護の対象者として見る方が多く、「してあげている」感を前面に出す方や「こうすべき」と自分の価値感で助言をする方などが自己満足のために福祉業界に興味を持たれているんだなと思います。 こういった方に支援の基本を理解してもらおうと思っても一筋縄ではいかないのが現状で、離職にもつながります。 基本的なベースが無いと専門性の向上までは程遠い道のりであり、現在働いている職員のモチベーションも下がり気味になります。
18歳以上の障害福祉サービスでは、経験年数がない方も職員として配置が出来る半面で、障害とは何か、福祉サービスとは何かという基本理解から始めていく必要がある。研修自体に時間がかかる。研修実施後に繰り返す行うトレーニング要素をどのようにしてやっていくかに課題を感じている。（受講側は単発で満足してしまう傾向があるが、単発では身につかない）
就労サービスを提供するに当たり、障害への理解は必須ではあるが、単体ではなく、ネットワークの構築が大事かと思います。既存のネットワークの中身の純度を上げる事によって、社会資源の利用、関係機関との連携を図ることで、互いに学び、育つというシステムがあれば、もっと学びたいという姿勢に変わるかと期待します。
経験のある職員が少なく、無資格者が多いため、支援の質が高いとは言えない。定期的な研修や福祉サービスの基礎が学べる場があると良い。
新人、中途採用者の中には福祉の勉強や経験が全くの未経験から働き始めた職員がいます。法人の理念と福祉人としての価値観を大切にするとところをいかにして、理解し、利用される方との接遇、支援に結びつけるかを研修で行いますが、1,2回の研修では、なかなか実践に結びつけるのは難しいところがあります。

「障害者雇用制度」を挙げた事業所からは、一部の職員の受講にとどまっていることや、研修を受けても活用できていないとの声がある。

図表 5-25 研修テーマ別の研修課題 ②

「障害者雇用制度」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述(抜粋)
利用者個人に対する直接処遇のスキルに対しての研修は職員個々の希望等も聞きながら実施することができているが、障害者雇用に対する 法制度や定着支援、対企業との調整などについての研修は、就労支援員や定着支援員などの担当する職員に対してのみしか研修が実施できていない 。しかし、障害のある方の雇用を実現していくための事業所として、職員の役割を問わず普遍的に理解が必要な知識・スキルもあるため、一部の職員がわかっているではなく、就労支援に携わる職員として学ぶべきものを整理し研修を実施していくことが必要だと感じる。
障害者の雇用、求人が非常に少ないため、それに つながる研修を行なうことは難しい。
研修を 受講しても反映されていない現状。
障がい者雇用全体と今後の方向性に対する知識強化。 実務的な部分での障がい者支援の支援力強化。 障害理解と知識。

「就労支援体系・就労支援プロセス」の研修が必要と回答した事業所の声としては、「属人的な面が大きい」などの記述が見られる。

図表 5-26 研修テーマ別の研修課題 ③

「就労支援体系・就労支援プロセス」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述(抜粋)
障がい者の障害特性の理解と、就労に向けた課題や強みをリンクさせて支援できるようになるためには、 障害に対する知識と、就労に関する知識の二本立てが必要 と考えられるが、病院スタッフが始めた事業所であり、就労に関する知識や支援技術がまだまだ不足していると感じている。
福祉全般において 属人的な面が大きい ため、支援者としての 最低限のスキルラインに関する研修 を強化する必要があると感じています。
現場での経験年数が短い職員が多く、ご利用者との接し方を含め 就労のための支援に必要なアプローチがうまくできていない ように感じています。必要な知識や技術、経験を身につけることで質の向上に繋がるのではないかと考えます。
職員が障害福祉への経験が浅いことによる経験値不足のため、 障害福祉制度の理解や障害者支援のコンプライアンス教育、また障害に対する理解や自己決定支援等 など、数々の課題があると感じている

雇用管理について特に言及したコメントは見当たらなかった。

図表 5-27 研修テーマ別の研修課題 ④

「雇用管理」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述(抜粋)
該当するコメントなし

定着支援についてのコメントは少数にとどまった。

図表 5-28 研修テーマ別の研修課題 ⑤

「定着支援」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述(抜粋)
利用者個人に対する直接処遇のスキルに対しての研修は職員個々の希望等も聞きながら実施することができているが、障害者雇用に対する 法制度や定着支援、対企業との調整などについての研修は、就労支援員や定着支援員などの担当する職員に対してのみしか研修が実施できていない 。しかし、障害のある方の雇用を実現していくための事業所として、職員の役割を問わず普遍的に理解が必要な知識・スキルもあるため、一部の職員がわかっているではなく、就労支援に携わる職員として学ぶべきものを整理し研修を実施していくことが必要だと感じる。

個別支援計画の策定等に関する研修の必要性については、「スキルやノウハウが属人的になりがち」「視野が狭くなっている」との声があがっている。

図表 5-29 研修テーマ別の研修課題 ⑥

「個別支援計画の策定・計画の実施・評価」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述（抜粋）
十分な人数配置はあるものの、それでも利用している利用者さんの支援をしようとすると手一杯になりがちで十分な教育の機会を提供できていない。そのため、 <u>スキルやノウハウが属人的になりがち</u> 。 他法人の運営する <u>就労移行を深く知る機会をあまり設けられておらず、視野が狭くなっているのでは、</u> と思うときがある。
人材育成及び <u>就労支援の質向上に向けた研修会（外部・内部）</u> など参加するための人員的余裕がない事が課題となっています。 就労A型B型など賃金工賃向上を図るためにも、施設外就労を積極的に行うため納期や品質管理なども職員が一端を担い余裕がないことが実状となっている。（利用者の生産活動にそれらも必要となるため）
<u>本当の意味での支援とは何かを学ぶ必要がある</u> 。支援員は作業員ではない。
<u>就労支援スキルと福祉スキルに含め、65歳以上の高齢障害者を受け入れていくための介護スキルを身につけたい</u> が、3本柱の研修実施の時間と受講者自身のスキルやキャパシティに限界がある。
以前は、就労移行支援事業を行っていた時は積極的に研修等行っていたが、就労希望者が1名になり、個人の課題となっている。 <u>個別支援計画での就労支援の質の向上が求められ具体的な支援をもとに研修も実施していきたい</u> 。
就労支援の場合、企業などの外的な要因と個人の裁量が大きく影響し、その職員の能力に頼らざらなくを得ないと感じる。事業の性格上研修に関して、個々のスキルアップにとどまりがちで、 <u>組織として就労支援力の向上につながりにくい現状があるのではないだろうか</u> 。

職業アセスメントについては、「就労アセスメントの視点や技術的な向上」「スタッフによってアセスメント力に差がある」等の意見が見られた。

図表 5-30 研修テーマ別の研修課題 ⑦

「職業アセスメント」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述（抜粋）
精神障がいの方への面接技術、 <u>知的障がいの方へのアセスメント</u> など対人援助技術の質の向上。
他の就労支援事業所との情報交換、就労支援に関する知識、技術習得の場、機会が少ない。 <u>就労アセスメントの視点や技術的な向上が必要</u> 。 個別の目標設定（施設外就労等における各利用者の目標設定が不明確） 施設外就労で訓練を積んでもその先の一般就労へなかなかつながらない。中小企業や就労継続支援B型事業以外の就労系事業との連携も希薄。
スタッフによって <u>アセスメント力に差がある</u> 。課題による段階付けた評価・考察が遅れる。

「他機関への実地研修、見学会」については、コロナの影響もあり、実施できていないとの声が複数見られた。

図表 5-31 研修テーマ別の研修課題 ⑧

「他機関への実地研修、見学会」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述(抜粋)
少人数のため0JTが中心となっています。特別に時間を設けにくい。また<u>コロナ禍で他の事業所での実地研修が難しい</u>です。 職員の知識・能力の向上。 職員が様々な職種に対しての知識や技術を得て利用者様に伝えていけることであると考えています。 その為に様々な企業の開拓や協力（<u>職場見学や体験</u>）の依頼が必要と考えています。 コロナ禍においては、オンライン研修には参加できるが、<u>他機関への見学など現地での実施が困難</u>であるため、実感できる機会が持てず、なかなか質の向上にはつながっていない。 ・<u>企業見学や実習の機会が明らかに不足</u>しています。コロナ禍で機会が設けられないこともありますが、支援員が企業に伺い現場を見せて頂いたり、企業側のご意見を聞く機会ができるだけでも支援に良い効果が出ると思います。 ・福祉の考え方と就労に関する考え方を使い分け、支援を実施するところが難しいようです。研修の場でグループワークやロールプレイなどを活用し広い視野と柔軟な考え方を身につける機会ができればと考えています。 <u>他事業所との情報交換の機会があると良いが、この状況のためなかなか実施できない。</u>

「関係機関との連携方法」に関するコメントとしては、「連携機関との関係の構築」「相談支援事業所の連携が必要」「連携を全くしていない」など課題意識が挙げられている。

図表 5-32 研修テーマ別の研修課題 ⑨

「一般就労に向けた関係機関との連携方法」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述(抜粋)
就労支援については<u>移行先との連携がほとんどなく</u>、利用者さんの見学会等も積極的に参加できればと思っていますが、その機会の情報もないのが現状です。 それらの現場の様子を実際に見る事で職員のモチベーションを上げたいと感じています この業界は<u>基本的に横の連携があまりにも希薄であり、協力体制の仕組みができていない</u>。行政も市町村レベルまで来ると人材育成や研修には全く手付かずでそもそも研修する場所も講師もいない。 職員自身のコミュニケーション・接遇スキルの向上。<u>幅広い企業との連携やハローワークなどの連携機関との関係の構築</u>。 現在は就労継続支援B型なので、横の繋がりでは<u>相談支援事業所の連携が必要</u>と感じています。 利用者さんを一般就労へ向けて支援したことがほとんどない事業所のため、職員がそのプロセスを知らない。また、<u>障害者雇用に積極的な地域の企業やハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の機関との連携も全くしていないため、まずは関係構築から始める必要がある</u>と思われる。 法人自身が利用者さんを受け入れると、出来る限り事業所に通所してもらえばいいという考え方があるため、早期に一般就労へ向けて支援するような体制も整えていくような仕組みを導入する必要があると思われる。

デジタル化の推進については、「デジタル機器に詳しくないと研修の機会を失い、職員の質の向上に支障をきたす」といった危機感が挙げられている。

図表 5-33 研修テーマ別の研修課題 ⑩

「デジタル化推進へ向けたスキルアップ」の研修について「特に強化が必要」と回答した事業所の自由記述（抜粋）
コロナ禍で対面式の研修がなくなり、オンライン研修が中心になっている！ デジタル機器に詳しくないと研修の機会を失い、職員の質の向上に支障をきたす！
研修の必要性を感じておりますが、それを実施する時間の捻出が難しい課題です。 IT技術を使用して効率的に実施することで乗り越えられる と考えております。しかしながら、弊社においてのデジタル環境の整備が遅れていることが進まない原因のひとつです。
頭では理解しているが、 職員の平均年齢が50歳以上で、デジタル化についていけない ことが課題。
コロナ禍の中、利用者様には安全な生活を送っていただくことに重点を置いている。 必要に応じてリモート研修を活用していきたい。
会議・打ち合わせのオンライン化 、日報、記録等の業務の集約化等、ITの活用を推進したいが詳しい職員が少ない。
職員が研修に参加したいが経営者の判断で行かせてもらえないことがあるので、研修には参加したい。 行くのは大変なのでリモートできると良いです。
圧倒的に人手が足りないし人材育成や研修担当などという普通の企業でいう人事部門や担当といったものがない、現場と経営が分離できていない、報酬体系の問題、マニュアル化、システム化できていないため個人の力量に負担がかかっていること、職員に研修を施す時間も余裕も全くない、 職員がITやICTをほとんど活用できないため時代遅れ 、世間の環境についていけない等ほぼ全て。
職員の就労時間がシフト制のため、全職員参加での研修時間を確保することが難しい。また、 オンライン研修を計画しているが、必要機器の準備や操作説明などの導入的研修が必要な段階にある。
オンラインワークやWEB会議などITリテラシーの向上をしたいが、現状は設備もないし教えていただける講師もいないのが課題である

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会では、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下、「基礎的研修」という。）」の検討が進められており、「基礎的研修」のカリキュラムイメージが作られている。「就労支援の理念・目的」「就労支援のプロセス」「労働関連法規」「アセスメント」「定着支援」等を網羅するカリキュラムであり、事業所が「必要」とする内容と重なる部分が多いが、就労移行支援事業所と、就労継続支援A型・B型それぞれの研修実施状況には差があり一般就労に関する職員の知識・経験レベルの差も大きいと想像される。検討中の「基礎的研修」については、就労継続支援事業所の受講は必須ではないが、企業併用利用者を受け入れている事業所、また受け入れようとしている事業所については、必要な知識・情報がインプットできる研修機会であり、受講を前向きに検討すると良いと思われる。

今回の調査で受入れ実態が明らかとなった多様な利用者については、コミュニケーションスキル（対人援助）が求められるところであり、認知機能に課題のある統合失調症の人とのコミュニケーション、聴覚障害・視覚障害の人へのコミュニケーションも学ぶ機会があると良い。さらに、休職中の人への復職支援は、福祉から一般就労に送り出す通常の支援と異なり、休職期間から逆算した期間設定や産業医等の連携が求められることもある。支援の質を確保するには、より広範囲な知識も求められる。上記「基礎的研修」ではすべてを網羅しきれない

ため、手段としては、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどと連携して勉強会を実施するなどの積極的な対応が求められる。地域によっては、すでに障害者就業・生活支援センター等が中心となって勉強会や意見交換会を実施している例や、地域におけるサービス品質を維持・向上させるため、アセスメントのとり方について勉強会を行っている例もみられた。

多様な利用者すべてについて精通し、高品質の支援を提供することは容易ではないが、専門性の高い支援が必要になった場合に、地域で連携してリソース不足を補い合いながら難しい事例に対処し、地域で知見を蓄積していくことも現実的で有効な方策であると思われる。高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者職業センター等において就労支援のノウハウを広く伝えている他、障害者就業・生活支援センターは就労支援の基幹型として機能強化が検討されており、地域で連携しながら人材育成を図っていくことが望まれる。

■ 資料

就労系福祉サービスにおける支援の質に関する調査 単純集計表

(1) 回答事業所全体に対する質問の回答

[Table0001]

Q1 貴事業所の事業種別をお答えください。
(多機能の場合には当てはまる種別を全て選択して下さい)

複数回答	n	%
全体	(5352)	
1 就労移行支援	954	17.8
2 就労継続支援A型	1181	22.1
3 就労継続事業B型	3958	74.0

[Table0002]

Q2 貴事業所の単機能／多機能の別をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(5352)	
1 単機能	3511	65.6
2 多機能	1841	34.4

[Table0003]

Q3 Q1で、複数をお答えになった以外の、多機能の場合の併設事業をお答えください。(いくつでも)

複数回答	n	%
全体	(1875)	
1 生活介護	937	50.0
2 自立訓練	244	13.0
3 就労定着支援	303	16.2
4 その他【 】	260	13.9
5 Q1で回答した以外の併設事業はない	397	21.2

[Table0004]

Q4 貴事業所の利用定員をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(5352)	
1 10人未満	201	3.8
2 10～20人未満	2361	44.1
3 20～30人未満	1593	29.8
4 30～40人未満	653	12.2
5 40～50人未満	277	5.2
6 50人以上	267	5.0

[Table0005]

Q5 貴事業所において、障害者の就労支援に携わる職員（常勤＋非常勤）の平均経験年数をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(5352)	
1 1年未満	163	3.0
2 1～3年未満	1191	22.3
3 3～5年未満	1678	31.4
4 5～7年未満	1135	21.2
5 7年以上	1185	22.1

[Table0006]

Q6 貴事業所の法人内では、他に以下に挙げる就労支援事業を実施していますか。(いくつでも)

複数回答	n	%
全体	(5352)	
1 障害者就業・生活支援センター	400	7.5
2 訪問型ジョブコーチ	193	3.6
3 その他の就労支援事業【 】	633	11.8
4 法人内でこれらの事業を実施していない	4300	80.3

[Table0007]

Q7 貴事業所の法人形態をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(5352)	
1 社会福祉法人	1890	35.3
2 NPO法人	1213	22.7
3 一般社団法人	385	7.2
4 医療法人	86	1.6
5 株式会社・有限会社	1511	28.2
6 地方公共団体	16	0.3
7 その他【 】	251	4.7

[Table0008]

Q8 貴事業所の法人従業員数をお答えください。
(非常勤職員の方を含みます)

単一回答		n	%
全体		(5352)	
1	10人未満	2219	41.5
2	10～30人未満	1425	26.6
3	30～50人未満	425	7.9
4	50～100人未満	408	7.6
5	100～300人未満	529	9.9
6	300～500人未満	165	3.1
7	500人以上	181	3.4

[Table0009]

Q10 貴事業所において、平成30年度～令和2年度の3年間に、以下のような利用者（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）がいましたか。（いくつでも）
※就労定着支援の利用や、サービス利用終了後の定着支援を除いてください。

複数回答		n	%
全体		(5352)	
1	入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者	175	3.3
2	入職後6か月以上経過し、就労上での生活習慣や対人面の課題改善のため、企業等で働きながらサービスを利用した者	105	2.0
3	入職後6か月以上経過し、一時的な体調不良の立て直しのため、企業等で働きながらサービスを利用した者	31	0.6
4	企業等を休職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者	213	4.0
5	企業等で長く働き、加齢、体力の減退等により継続が難しくなり、福祉サービスへの段階的な移行のため、企業等で働きながらサービスを利用した者	58	1.1
6	その他の具体的な理由で、企業等で働きながらでサービスを利用した者【 】	85	1.6
7	企業等を退職後にサービスを利用した50歳以上の者	1448	27.1
8	短大、高専、専門学校、大学、大学院等に通学または休学している学生	140	2.6
9	難病者（企業等で就労しながらではない）	877	16.4
10	高次脳機能障害のある者（企業等で就労しながらではない）	1259	23.5
11	上記の利用者はいない	2792	52.2

[Table0010]

Q11 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

単一回答マトリクス			1	2	3	4	5
		全体	1人	2人	3人	4人	5人以上 (人数をお答えください)
1	入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数	(175)	92 52.6	39 22.3	16 9.1	10 5.7	18 10.3
2	入職後6か月以上経過し、就労上での生活習慣や対人面の課題改善のため、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数	(105)	62 59.0	21 20.0	7 6.7	6 5.7	9 8.6
3	入職後6か月以上経過し、一時的な体調不良の立て直しのため、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数	(31)	23 74.2	3 9.7	2 6.5	0 0.0	3 9.7
4	企業等を休職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者の人数	(213)	145 68.1	31 14.6	13 6.1	7 3.3	17 8.0
5	企業等で長く働き、加齢、体力の減退等により継続が難しくなり、福祉サービスへの段階的な移行のため、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数	(58)	46 79.3	7 12.1	3 5.2	0 0.0	2 3.4
6	その他の具体的な理由で、企業等で働きながらでサービスを利用した者の人数	(85)	66 77.6	13 15.3	2 2.4	1 1.2	3 3.5
7	企業等を退職後にサービスを利用した50歳以上の者の受け入れ人数	(1448)	660 45.6	290 20.0	177 12.2	116 8.0	205 14.2
8	短大、高専、専門学校、大学、大学院等に通学または休学している学生の受け入れ人数	(140)	104 74.3	25 17.9	6 4.3	1 0.7	4 2.9
9	難病者（企業等で就労しながらではない）の受け入れ人数	(877)	627 71.5	167 19.0	46 5.2	16 1.8	21 2.4
10	高次脳機能障害のある者（企業等で就労しながらではない）の受け入れ人数	(1259)	808 64.2	291 23.1	76 6.0	31 2.5	53 4.2

[Table0011]

Q11F 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S1.5 入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(175)	18	216	12.00	7.85	5.00	30.00	8.00	157

[Table0012]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S2_5 入職後6か月以上経過し、就労上での生活習慣や対人面の課題改善のため、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(105)	9	129	14.33	8.08	5.00	28.00	12.00	96

[Table0013]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S3_5 入職後6か月以上経過し、一時的な体調不良の立て直しのため、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(31)	3	73	24.33	6.03	18.00	30.00	25.00	28

[Table0014]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S4_5 企業等を休職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者の人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(213)	17	214	12.59	9.67	5.00	39.00	10.00	196

[Table0015]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S5_5 企業等で長く働き、加齢、体力の減退等により継続が難しくなり、福祉サービスへの段階的な移行のため、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(58)	2	14	7.00	1.41	6.00	8.00	7.00	56

[Table0016]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S6_5 その他の具体的な理由で、企業等で働きながらサービスを利用した者の人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(85)	3	24	8.00	3.46	6.00	12.00	6.00	82

[Table0017]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S7_5 企業等を退職後にサービスを利用した50歳以上の者の受け入れ人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(1448)	205	1992	9.72	5.85	5.00	36.00	8.00	1243

[Table0018]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S8_5 短大、高専、専門学校、大学、大学院等に通学または休学している学生の受け入れ人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(140)	4	53	13.25	11.24	6.00	30.00	8.50	136

[Table0019]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S9_5 難病者（企業等で就労しながらではない）の受け入れ人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(877)	21	166	7.90	4.47	5.00	25.00	7.00	856

[Table0020]

Q11FA 前問でお答えの、以下のそれぞれのお立場の方について、平成30年度～令和2年度の3年間の利用者数（就労系福祉サービス事業所と利用契約を交わしている方）を、以下にお答えください。

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1	Q11S10_5 高次脳機能障害のある者（企業等で就労しながらではない）の受け入れ人数／5人以上（人数をお答えください）【 】人	(1259)	53	547	10.32	9.39	5.00	61.00	7.00	1206

[Table0037]

Q30 多様な利用者の受入れについて、照会があったがサービス利用契約に至らなかった事例はありましたか。
あった場合は、その理由も合わせてお答えください。（複数回答可）
該当する事例がない場合は、「該当なし」とご回答ください。

複数回答マトリクス			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		全体	サービス 利用契約 外の定着 支援等で 対応する こととし たため	本人が利 用を希望 しなかつ たため	本人が企 業内で障 害開示を していな かったた め	在籍する 企業・学 校との調 整がつか なかつた ため	居住地の 支援機関 ではな かつたた め	自治体の 判断で支 給決定の 対象とな らなかつ たため	受入れ事 業者の定 員超過の ため	受入れ事 業者の支 援スキル 不足のた め	その他	該当なし
1	入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者	(5352)	42 0.8	168 3.1	17 0.3	12 0.2	12 0.2	66 1.2	16 0.3	15 0.3	27 0.5	5038 94.1
2	入職後6か月以上経過し、就労上での生活習慣や対人面の課題改善のため、企業等で働きながらサービスを利用した者	(5352)	42 0.8	96 1.8	9 0.2	4 0.1	5 0.1	50 0.9	7 0.1	11 0.2	24 0.4	5136 96.0
3	入職後6か月以上経過し、一時的な体調不良の立て直しのため、企業等で働きながらサービスを利用した者	(5352)	35 0.7	74 1.4	4 0.1	1 0.0	3 0.1	45 0.8	5 0.1	7 0.1	18 0.3	5181 96.8
4	企業等を休職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者	(5352)	33 0.6	125 2.3	9 0.2	7 0.1	0 0.0	63 1.2	6 0.1	11 0.2	33 0.6	5092 95.1
5	企業等で長く働き、加齢、体力の減退等により継続が難しくなり、福祉サービスへの段階的な移行のため、企業等で働きながらサービスを利用した者	(5352)	14 0.3	91 1.7	4 0.1	4 0.1	2 0.0	19 0.4	7 0.1	11 0.2	18 0.3	5195 97.1
6	その他の具体的な理由で、企業等で働きながらでサービスを利用した者	(5352)	23 0.4	79 1.5	5 0.1	2 0.0	4 0.1	53 1.0	7 0.1	10 0.2	24 0.4	5179 96.8
7	企業等を退職後にサービスを利用した50歳以上の者	(5352)	27 0.5	481 9.0	7 0.1	6 0.1	17 0.3	29 0.5	46 0.9	56 1.0	58 1.1	4750 88.8
8	短大、高専、専門学校、大学、大学院等に通学または休学している学生	(5352)	13 0.2	166 3.1	3 0.1	8 0.1	5 0.1	58 1.1	5 0.1	14 0.3	25 0.5	5088 95.1
9	難病者（企業等で就労しながらではない）	(5352)	16 0.3	228 4.3	3 0.1	4 0.1	6 0.1	16 0.3	16 0.3	52 1.0	52 1.0	4996 93.3
10	高次脳機能障害のある者（企業等で就労しながらではない）	(5352)	26 0.5	287 5.4	5 0.1	6 0.1	9 0.2	11 0.2	28 0.5	57 1.1	48 0.9	4944 92.4

[Table0038]

Q31 貴事業所には、以下の有資格者の方はいらっしゃいますか。（複数回答可）
（非常勤職員の方を含みます）

複数回答	n	%
全体	(5352)	
1 社会福祉士	1960	36.6
2 精神保健福祉士	1253	23.4
3 作業療法士	188	3.5
4 理学療法士	85	1.6
5 臨床心理士／公認心理師	164	3.1
6 訪問型職場適応援助者	322	6.0
7 上記のいずれもない	2815	52.6

[Table0039]

Q32 貴事業所にいらっしゃる、以下の有資格者の方の人数をお答えください。
（非常勤職員の方を含みます）

数値回答マトリクス		全体	有効ケース数	合計	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値	無回答
1 Q32S1	【 】人	(1960)	1960	3354	1.71	1.49	1.00	33.00	1.00	0
2 Q32S2	【 】人	(1253)	1253	2055	1.64	1.42	1.00	20.00	1.00	0
3 Q32S3	【 】人	(188)	188	244	1.30	0.94	1.00	11.00	1.00	0
4 Q32S4	【 】人	(85)	85	102	1.20	0.51	1.00	3.00	1.00	0
5 Q32S5	【 】人	(164)	164	193	1.18	0.51	1.00	5.00	1.00	0
6 Q32S6	【 】人	(322)	322	505	1.57	1.00	1.00	7.00	1.00	0

[Table0040]

Q33 貴事業所において、就労支援の質を向上させるために、以下の内容についての研修を行っていますか。

単一回答マトリクス		1	2	3	4
		全体	十分できている	まあできている	あまりできていない 全くできていない
1 障害者雇用・福祉の理念や倫理	(5352)	802 15.0	2997 56.0	1360 25.4	193 3.6
2 障害者雇用制度	(5352)	547 10.2	1836 34.3	1993 37.2	976 18.2
3 就労支援体系・就労支援プロセス	(5352)	456 8.5	2339 43.7	2087 39.0	470 8.8
4 雇用管理	(5352)	837 15.6	2542 47.5	1425 26.6	548 10.2
5 定着支援	(5352)	545 10.2	1709 31.9	1789 33.4	1309 24.5
6 個別支援計画の策定・計画の実施・評価	(5352)	2124 39.7	2683 50.1	451 8.4	94 1.8
7 一般就労に向けた職業アセスメント	(5352)	380 7.1	1808 33.8	2383 44.5	781 14.6
8 他機関への実地研修、見学会	(5352)	314 5.9	1831 34.2	2514 47.0	693 12.9
9 一般就労に向けた関係機関との連携方法	(5352)	648 12.1	2193 41.0	1960 36.6	551 10.3
10 デジタル化推進へ向けたスキルアップ	(5352)	213 4.0	1168 21.8	2722 50.9	1249 23.3

[Table0041]

Q34 貴事業所において、就労支援の質を向上させるために、以下のそれぞれの研修項目を、どの程度強化する必要があると考えますか。

単一回答マトリクス	全体	1	2	3	4
		特に強化が必要	強化が必要	強化はあまり必要ない	強化は必要ない
1 障害者雇用・福祉の理念や倫理	(5352)	443 8.3	3455 64.6	1320 24.7	134 2.5
2 障害者雇用制度	(5352)	327 6.1	3047 56.9	1766 33.0	212 4.0
3 就労支援体系・就労支援プロセス	(5352)	462 8.6	3516 65.7	1253 23.4	121 2.3
4 雇用管理	(5352)	258 4.8	2932 54.8	1947 36.4	215 4.0
5 定着支援	(5352)	411 7.7	2924 54.6	1734 32.4	283 5.3
6 個別支援計画の策定・計画の実施・評価	(5352)	587 11.0	3069 57.3	1482 27.7	214 4.0
7 一般就労に向けた職業アセスメント	(5352)	460 8.6	3215 60.1	1503 28.1	174 3.3
8 他機関への実地研修、見学会	(5352)	472 8.8	3562 66.6	1204 22.5	114 2.1
9 一般就労に向けた関係機関との連携方法	(5352)	623 11.6	3256 60.8	1323 24.7	150 2.8
10 デジタル化推進へ向けたスキルアップ	(5352)	516 9.6	3103 58.0	1526 28.5	207 3.9

[Table0042]

Q36 貴事業所で行われている、研修の実施方法を、全てお答えください。

複数回答	n	%
全体	(5352)	
1 法人内研修（座学）	4272	79.8
2 OJT	1883	35.2
3 外部研修（座学）	3569	66.7
4 外部研修（視察・演習・実習）	2470	46.2
5 その他【 】	198	3.7
6 研修は実施していない	177	3.3

[Table0043]

Q37 貴事業所で研修に利用されている、外部研修の事業主体をすべてお答えください。

複数回答	n	%
全体	(4144)	
1 都道府県	2760	66.6
2 障害者職業総合センター	571	13.8
3 地域障害者職業センター	675	16.3
4 障害者就業・生活支援センター	1282	30.9
5 その他の就労支援機関	1543	37.2
6 自立支援協議会	1306	31.5
7 その他【 】	758	18.3

(2) 多様な利用者の受入れ実績がある事業所の回答（事業所を母数とする集計）

[Table0001]

ADD12 以下の該当利用者のお一人一人について、障害種別（持っている手帳の種類）をお答えください。（それぞれいくつでも）

【合計】

複数回答	n	%
全体	(2560)	
1 身体（視覚障害）	156	6.1
2 身体（聴覚障害）	118	4.6
3 身体（肢体不自由）	827	32.3
4 身体（その他）	618	24.1
5 知的	714	27.9
6 精神	1653	64.6
7 手帳なし	251	9.8
無回答	14	0.5

[Table0002]

ADD13 以下の該当利用者のお一人一人について、年齢をお答えください。

【合計】

複数回答	n	%
全体	(2560)	
1 10代	84	3.3
2 20代	500	19.5
3 30代	553	21.6
4 40代	792	30.9
5 50代	1621	63.3
6 60代以上	1045	40.8
無回答	11	0.4

[Table0003]

ADD14 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所での受け入れ先をお答え下さい。

【合計】

複数回答	n	%
全体	(2560)	
1 就労移行支援	490	19.1
2 就労継続支援A型	611	23.9
3 就労継続支援B型	1568	61.3
無回答	21	0.8

[Table0004]

ADD15 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所の利用開始から現在までの期間をお答えください。

【合計】

複数回答	n	%
全体	(2560)	
1 3年以上	(+3.50) 1089	42.5
2 2年以上3年未満	(+2.50) 823	32.1
3 1年以上2年未満	(+1.50) 1079	42.1
4 6ヶ月以上1年未満	(+0.75) 679	26.5
5 3ヶ月以上6ヶ月未満	(+0.30) 366	14.3
6 1ヶ月以上3ヶ月未満	(+0.15) 241	9.4
7 1ヶ月未満	(+0.05) 102	4.0
無回答	11	0.4
ウエイト有効ケース数	(2549)	
ウエイト平均		3.20

[Table0005]

ADD16 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所での平均的なサービス利用頻度をお答えください。

【合計】

複数回答	n	%
全体	(2560)	
1 週5日以上	(+6.00) 1936	75.6
2 週3～4日	(+3.50) 1150	44.9
3 週1～2日	(+1.50) 463	18.1
4 週1日未満	(+0.50) 173	6.8
無回答	7	0.3
ウエイト有効ケース数	(2553)	
ウエイト平均		6.43

[Table0006]

ADD17 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所での平均的な1日あたりサービス利用時間をお答えください。

【合計】

複数回答	n	%
全体	(2560)	
1 6時間以上	(+7.00) 488	19.1
2 4時間以上6時間未満	(+5.00) 1728	67.5
3 2時間以上4時間未満	(+3.00) 788	30.8
4 2時間未満	(+1.00) 195	7.6
無回答	7	0.3
ウエイト有効ケース数	(2553)	
ウエイト平均		5.72

[Table0007]

ADD18 以下の該当利用者のお一人一人について、在籍する企業等での障害の開示の有無をお答えください。

【合計】

複数回答	n	%
全体	(535)	
1 開示	444	83.0
2 非開示	116	21.7
無回答	5	0.9

[Table0008]

ADD21 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所でのサービス利用開始までの、企業等での勤務期間をお答え下さい。
【合計】

複数回答		n	%
全体		(535)	
1 3年以上	(+3.50)	229	42.8
2 2年以上3年未満	(+2.50)	61	11.4
3 1年以上2年未満	(+1.50)	85	15.9
4 6ヶ月以上1年未満	(+0.75)	57	10.7
5 3ヶ月以上6ヶ月未満	(+0.30)	39	7.3
6 1ヶ月以上3ヶ月未満	(+0.15)	34	6.4
7 1ヶ月未満	(+0.05)	76	14.2
8 わからない		73	13.6
無回答		16	3.0
ウエイト有効ケース数		(464)	
ウエイト平均			2.47

[Table0009]

ADD23 以下の該当利用者のお一人一人について、在籍する企業や学校への平均的な通勤・通学の頻度をお答えください。
【合計】

複数回答		n	%
全体		(624)	
1 週5日以上	(+6.00)	281	45.0
2 週3～4日	(+3.50)	215	34.5
3 週1～2日	(+1.50)	95	15.2
4 それ以下	(+0.50)	39	6.3
5 休職・休学中		114	18.3
無回答		11	1.8
ウエイト有効ケース数		(527)	
ウエイト平均			4.93

[Table0010]

ADD24 以下の該当利用者のお一人一人について、在籍する企業等での1日の平均的な勤務時間をお答えください。
【合計】

複数回答		n	%
全体		(535)	
1 8時間以上	(+9.00)	99	18.5
2 6時間以上8時間未満	(+7.00)	179	33.5
3 4時間以上6時間未満	(+5.00)	204	38.1
4 2時間以上4時間未満	(+3.00)	115	21.5
5 2時間未満	(+1.00)	35	6.5
無回答		16	3.0
ウエイト有効ケース数		(519)	
ウエイト平均			6.83

[Table0011]

ADD25 以下の該当利用者について、受け入れ経路をお答えください。（複数回答可）
【合計】

複数回答		n	%
全体		(2560)	
1 本人・家族から		1129	44.1
2 相談支援事業所から		1391	54.3
3 企業等本人の一般就労先から		82	3.2
4 ハローワークから		487	19.0
5 地域障害者職業センターから		66	2.6
6 障害者就業・生活支援センターから		319	12.5
7 医療機関から		338	13.2
8 大学、専門学校等の学校から		69	2.7
9 自事業所から		111	4.3
10 自事業所以外の就労支援事業所から		135	5.3
11 その他		320	12.5

[Table0012]

ADD26 以下の該当利用者について、どのような支援を行ったのか、当てはまる項目をそれぞれ全てお答えください。
【合計】

複数回答		n	%
全体		(2560)	
1 生産活動の機会の提供		2101	82.1
2 ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供		966	37.7
3 個別相談		1805	70.5
4 在籍する企業・学校等との調整		288	11.3
5 関係機関との調整		1442	56.3
6 家族との調整		1121	43.8
7 転職・就職に向けた求職活動支援		667	26.1
8 その他		129	5.0

[Table0013]

ADD27 以下の該当利用者について、前問で回答した支援を行った目的としてあてはまる項目をそれぞれ全てお答えください。
【合計】

複数回答		n	%
全体		(2560)	
1 生活リズム・体調の安定		2256	88.1
2 作業能力の維持・向上		2025	79.1
3 対人スキルの向上		1436	56.1
4 自己理解の促進		1255	49.0
5 日常生活面の課題の改善		1531	59.8
6 不安の解消、安心感の醸成		1764	68.9
7 在籍する企業における課題の改善		254	9.9
8 職場復帰・職場適応・就職プロセスの促進		636	24.8
9 その他		61	2.4

[Table0014]

ADD30 多様な利用者の受入れについて、照会があったがサービス利用契約に至らなかった事例はありましたか。あった場合は、その理由も合わせてお答えください。（複数回答可）該当する事例がない場合は、「該当なし」とご回答ください。

【合計】

複数回答		n	%
全体		(5352)	
1	サービス利用契約外の定着支援等に対応することとしたため	123	2.3
2	本人が利用を希望しなかったため	875	16.3
3	本人が企業内で障害開示をしていなかったため	45	0.8
4	在籍する企業・学校との調整がつかなかったため	37	0.7
5	居住地の支援機関ではなかったため	50	0.9
6	自治体の判断で支給決定の対象とならなかったため	187	3.5
7	受入れ事業者の定員超過のため	89	1.7
8	受入れ事業者の支援スキル不足のため	155	2.9
9	その他	239	4.5
10	該当なし	0	0.0
無回答		4094	76.5

（３）多様な利用者の受入れ実績がある事業所の回答（利用者を母数とする集計）

[Table0001]

Q12 以下の該当利用者のお一人一人について、障害種別（持っている手帳の種類）をお答えください。（それぞれいくつでも）

複数回答	n	%
全体	(7878)	
1 身体（視覚障害）	215	2.7
2 身体（聴覚障害）	144	1.8
3 身体（肢体不自由）	1535	19.5
4 身体（その他）	935	11.9
5 知的	1120	14.2
6 精神	3763	47.8
7 手帳なし	523	6.6
無回答	162	2.1

[Table0002]

Q13 以下の該当利用者のお一人一人について、年齢をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(7878)	
1 10代	113	1.4
2 20代	732	9.3
3 30代	750	9.5
4 40代	1127	14.3
5 50代	3258	41.4
6 60代以上	1739	22.1
無回答	159	2.0

[Table0003]

Q14 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所での受け入れ先をお答え下さい。

単一回答	n	%
全体	(7878)	
1 就労移行支援	1734	22.0
2 就労継続支援A型	1856	23.6
3 就労継続支援B型	4124	52.3
無回答	164	2.1

[Table0004]

Q15 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所の利用開始から現在までの期間をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(7878)	
1 3年以上	(+3.50) 2386	30.3
2 2年以上3年未満	(+2.50) 1330	16.9
3 1年以上2年未満	(+1.50) 2019	25.6
4 6ヶ月以上1年未満	(+0.75) 1070	13.6
5 3ヶ月以上6ヶ月未満	(+0.30) 493	6.3
6 1ヶ月以上3ヶ月未満	(+0.15) 313	4.0
7 1ヶ月未満	(+0.05) 129	1.6
無回答	138	1.8
ウエイト有効ケース数	(7740)	
ウエイト平均		2.03

[Table0005]

Q16 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所での平均的なサービス利用頻度をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(7878)	
1 週5日以上	(+6.00) 4748	60.3
2 週3～4日	(+3.50) 2136	27.1
3 週1～2日	(+1.50) 648	8.2
4 週1日未満	(+0.50) 251	3.2
無回答	95	1.2
ウエイト有効ケース数	(7783)	
ウエイト平均		4.76

[Table0006]

Q17 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所での平均的な1日あたりサービス利用時間をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(7878)	
1 6時間以上	(+7.00) 1118	14.2
2 4時間以上6時間未満	(+5.00) 4696	59.6
3 2時間以上4時間未満	(+3.00) 1631	20.7
4 2時間未満	(+1.00) 333	4.2
無回答	100	1.3
ウエイト有効ケース数	(7778)	
ウエイト平均		4.70

[Table0007]

Q18 以下の該当利用者のお一人一人について、在籍する企業等での障害の開示の有無をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(1147)	
1 開示	949	82.7
2 非開示	182	15.9
無回答	16	1.4

[Table0008]

Q19 以下の該当利用者のお一人一人について、学校種別をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(196)	
1 短大	7	3.6
2 高専	7	3.6
3 専門学校	24	12.2
4 大学	112	57.1
5 大学院	10	5.1
6 その他	31	15.8
無回答	5	2.6

[Table0009]

Q20 以下の該当利用者のお一人一人について、サービス利用開始時点での進路の見込みをお答えください。

単一回答	n	%
全体	(196)	
1 卒業見込	111	56.6
2 退学見込	22	11.2
3 進路未定	42	21.4
4 その他	16	8.2
無回答	5	2.6

[Table0010]

Q21 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所でのサービス利用開始までの、企業等での勤続期間をお答え下さい。

単一回答	n	%
全体	(1147)	
1 3年以上 (+3.50)	406	35.4
2 2年以上3年未満 (+2.50)	99	8.6
3 1年以上2年未満 (+1.50)	114	9.9
4 6ヶ月以上1年未満 (+0.75)	104	9.1
5 3ヶ月以上6ヶ月未満 (+0.30)	55	4.8
6 1ヶ月以上3ヶ月未満 (+0.15)	37	3.2
7 1ヶ月未満 (+0.05)	143	12.5
8 わからない	136	11.9
無回答	53	4.6
ウエイト有効ケース数	(958)	
ウエイト平均		2.03

[Table0011]

Q22 以下の該当利用者のお一人一人について、貴事業所でのサービス利用開始までの、企業等での勤続期間をお答え下さい。

単一回答	n	%
全体	(3260)	
1 30年以上 (+35.00)	506	15.5
2 20年以上30年未満 (+25.00)	651	20.0
3 10年以上20年未満 (+15.00)	590	18.1
4 5年以上10年未満 (+7.50)	317	9.7
5 3年以上5年未満 (+4.00)	171	5.2
6 3年未満 (+2.00)	351	10.8
7 わからない	655	20.1
無回答	19	0.6
ウエイト有効ケース数	(2586)	
ウエイト平均		18.02

[Table0012]

Q23 以下の該当利用者のお一人一人について、在籍する企業や学校への平均的な通勤・通学の頻度をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(1343)	
1 週5日以上 (+6.00)	617	45.9
2 週3～4日 (+3.50)	318	23.7
3 週1～2日 (+1.50)	149	11.1
4 それ以下 (+0.50)	47	3.5
5 休職・休学中	166	12.4
無回答	46	3.4
ウエイト有効ケース数	(1131)	
ウエイト平均		4.48

[Table0013]

Q24 以下の該当利用者のお一人一人について、在籍する企業等での1日の平均的な勤務時間をお答えください。

単一回答	n	%
全体	(1147)	
1 8時間以上 (+9.00)	204	17.8
2 6時間以上8時間未満 (+7.00)	308	26.9
3 4時間以上6時間未満 (+5.00)	353	30.8
4 2時間以上4時間未満 (+3.00)	160	13.9
5 2時間未満 (+1.00)	69	6.0
無回答	53	4.6
ウエイト有効ケース数	(1094)	
ウエイト平均		5.76

令和 3 年度 障害者総合福祉推進事業

就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究
調査報告書

発行日：令和 4 年 3 月
実施機関：株式会社 FVP