

厚生労働省
令和4年度障害者総合福祉推進事業

地域における就労移行支援及び 就労定着支援の動向及び 就労定着に係る支援の実態把握に 関する調査研究

調査報告書

令和5年3月
株式会社 F V P

■ 事業要旨

1. 事業の目的

就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業については、事業所数が平成30年の3,503か所をピークとして漸減傾向にあり、令和2年10月現在では、3,301か所にまで減少している。また、就労定着支援事業所についても、期待されるほど事業所数は増えておらず、令和2年10月現在1,421か所にとどまっている。

こうした状況を踏まえ、本調査では、①就労移行支援事業所の減少、就労定着支援事業の伸び悩みの状況やその背景を把握する ②就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、B型事業所の就労支援サービスの提供状況、就労定着支援事業の運営実態を把握、整理する ③支援終了時点において、特段の支援がなくとも就労定着ができる状態を目指した支援について実態を把握し、成果をあげている事業所の事例を好事例集としてまとめる ことを目的とする。

2. 事業概要

本調査では以下の調査を横断的に実施した。

調査	対象	調査方法	サンプル数 回収数
自治体調査	都道府県・政令指定都市、中核市	メールによるアンケート	129か所に送付 回収数 100か所 (回収率 77.5%)
事業所アンケート	就労移行支援事業所（悉皆）および就労継続支援A型・B型事業所のうち、2020年4月～2022年8月末までの間に、一般就労した利用者がある事業所	インターネットによるアンケート（自治体経由の依頼）	送付数の把握はできていない。 回収数 3,196か所
事業所ヒアリング（好事例調査）	アンケート回答事業所及び委員推薦により抽出	オンラインによるヒアリング	14法人16か所
障害者就業・生活支援センターアンケート	障害者就業・生活支援センター（悉皆）	インターネットによるアンケート	338か所に送付 回収数 155か所 (回収率 45.6%)

3. 調査結果の概要

（1）就労移行支援事業の現状と課題

自治体調査により、就労移行支援事業所数の推移を調べた。平成30年度から令和3年度までの4年間の推移をみると、直近の3年間では事業所数は下げ止まっているように見える。しかしながら、社会福祉法人が減少、営利法人運営の事業所が増加しており、運営母体により差が見られる。営利法人の就労移行支援事業所は政令指定都市での増加が目立つ。減少している自治体からは「社会福祉法人等多機能の事業所から、利用者がいないという理由で休止、その後指定失効・廃止」「専門的な人材の確保が難しい」等の声が聞かれるとコメントがあった。事業所アンケートでも、同様の理由で事業を廃止したとの回答が多く見られた。現在就労移行支援事業の指定を受けている事業所の中にも「利用者が0人」「実施していない（休止中）」が合わせて1割強ある。

都市部の営利法人は精神・発達障害者の利用が多い。知的障害、身体障害等を受け入れている地方の非営利法人運営の事業所が減ることで、多様なニーズに対応したサービス提供という点で課題があると思われる。

(2) 就労定着支援事業および定着支援全般の現状と課題

事業所アンケートでは、就労定着支援事業所の指定有無にかかわらず、就職者の就職後6か月間、またその後の定着支援の実態を調べた。

回答者3,196事業所のうち、就労定着支援事業の指定をとっている事業所は540か所(16.9%)となっている。指定の有無別に定着支援の実施状況を見ると、就労定着支援事業の契約者に対しては、基準を意識した支援が規定通りに実施されていることを顕著に示す結果となった。具体的には「月1回以上、対象となる利用者の対面支援」「月1回以上は企業訪問を行うよう努める」「3年間の利用期間を経過した後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ」といった点について、指定を受けている事業所と受けていない事業所では差が見られた。

定着支援の「指定あり」の事業所では、「特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した取り組み」として「ナチュラルサポートの形成、実現」が多く挙げられた。本人に対する支援としては「自己理解の促進」「相談・発信スキルの訓練」「人間関係のトラブル回避、社会人としての成長を促す支援」などが重視されている。一方「指定なし」の事業所に同じ質問をしたところ、「信頼関係の構築」「いつでも相談できることを伝える」「OBOG会の開催」など本人と支援者の関係についての記述が多く見られた。フェードアウトを意識した記述は少ない印象である。

アンケート結果のみでは、利用者の対象別、ニーズ別、地域別等に応じた支援の実態や定着支援の質的な成果・課題を把握することが難しいため、就労支援・定着支援実績を有する事業所にヒアリングを行い、事例を通して「あるべき定着支援の姿」を探ることとした。

好事例事業所の共通点として、①就労定着支援事業を実施していても3年半という期間はあまり意識されず、対象者との関係を完全に断ってしまうことはない。問題が起きればいつでも対応するスタンスの事業所が多い。ただし、本人の希望や状態に応じて「支援を終わらせることも重要」と考えている。定着支援の視点は安定就業のための生活支援にとどまることなく、キャリアアップや充実した職業生活の継続に向けた支援等に及ぶ。②利用者を受け入れた瞬間から就労後をイメージしている。高いマッチング精度が定着支援のポイントであるとし、実習、入社前の環境調整に力を入れているほか、生活支援の前倒しとも言える支援などさまざまな工夫を行っている。③業務日報や定着支援レポートなど支援の可視化を重視し、その記録を活用している。定着支援時の個別支援計画作成とその実施、検証についても丁寧に取り組んでいる。といった点が挙げられる。事例ごとの具体的な取り組みについては、別紙「定着支援好事例集」にまとめた。

(3) 障害者就業・生活支援センターの定着支援状況

障害者就業・生活支援センターでの定着支援の実施状況についても調査した。

障害者就業・生活支援センターでは、就職直後の方から3年半以降の方まで幅広い対象者を、数多く支援している。就職直後は企業訪問、対面支援を中心に集中支援を行い、6か月以降は訪問頻度を下げ、1年半を過ぎると電話やメールでの対応にシフトするなどメリハリをつけた支援が行われている。

就労系障害福祉サービス事業所と障害者就業・生活支援センターの連携状況を見ると、定着支援対象者のうち、「就労移行支援事業所」経由の方は全体の27.7%、就労定着支援事業所経由は13.5%、就労継続支援A型・B型事業所からの受入れは10%未満となっている。

76%の障害者就業・生活支援センターが、在籍していた事業所と「密に」または「時々」連携していると回答している。「在籍していた事業所から情報提供を受け、その後の支援方法について話し合いを行っている」といった丁寧な支援・引継ぎがみられる一方で、「就職前の相談依頼や連携がない事業所から急な依頼がある」「3年間で定着できていない不安定なまま引き継ぐケースが多い」「継続支援が必要となった説明に説得力がない」などの問題点も指摘されている。

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
1-3. 事業概要	6
1.3.1 有識者による事業検討委員会の開催	6
1.3.2 調査概要	7
2. 自治体調査	8
2-1. 調査概要	8
2.1.1 調査概要	8
2-2. アンケート調査結果	9
2.2.1 就労移行支援事業所の状況	9
2.2.2 就労定着支援事業所の状況	18
2-3. ヒアリング調査結果	22
2.3.1 ヒアリング協力自治体	22
2.3.2 就労移行支援事業所の状況について	22
2.3.3 廃止事業所の廃止理由について	24
2.3.4 就労定着支援事業所の指定状況について	27
3. 就労支援事業所調査	29
3-1. 調査概要	29
3.1.1 調査概要	29
3-2. アンケート調査結果	30
3.2.1 回答事業所属性	30
3.2.2 利用者の主たる障害種別	31
3.2.3 就労支援の注力点・課題	32
3.2.4 就労支援実施上の課題解決への取り組み	34
3.2.5 就労移行支援事業の実施状況	48
3.2.6 就労状況	53
3.2.7 就労定着支援事業実施状況	55

3.2.8 就労定着支援事業所の定着支援実施状況	57
3.2.9 就労定着支援事業の指定を受けていない事業所の定着支援実施状況	90
3.2.10 支援機関との連携状況	115
3.2.11 定着支援を行ううえでの課題	115
3-3. ヒアリング調査結果	119
3.3.1 ヒアリング調査の実施	119
3.3.2 好事例の紹介	120
4. 障害者就業・生活支援センターアンケート	121
4-1. 調査概要	121
4.1.1 アンケート調査概要	121
4.1.2 回答者属性	121
4.1.3 登録者の状況	122
4.1.4 定着支援の状況	128
4.1.5 支援機関との連携状況	153
5. 考察	154
5-1. 就労移行支援事業の現状と課題	154
5.1.1 就労移行支援事業所数の推移	154
5.1.2 事業所数の増減に伴う課題	155
5-2. 就労定着支援事業および定着支援事業全般の現状と課題	156
5.2.1 就労定着支援事業所数の推移	156
5.2.2 就労定着支援事業指定有無別の定着支援実施状況	156
5.2.3 定着支援好事例が示す定着支援の実相	180
5.2.4 障害者就業・生活支援センターの定着支援状況	183
5-3. より良い定着支援に向けて	185
5.3.1 「定着支援」の目的・目標の設定	185
5.3.2 より良い職業生活に向けた支援	185
5.3.3 知的、身体、その他の障害者のニーズに合わせた就労支援・定着支援	186
■ 資料	187
(報告書別紙) 定着支援好事例集	

1. 本事業の背景・目的

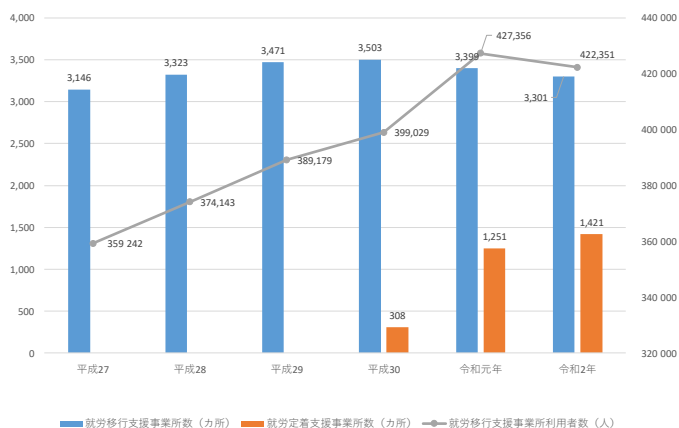
1-1. 調査背景

就労系障害福祉サービスから民間企業等へ就職する障害者の数は年々増加しており、令和元年で2.2万人に達している。また、民間企業で就業する障害者の数も、令和4年6月1日時点で61.4万人（障害者雇用状況報告）と過去最高を記録しており、福祉から雇用の流れは着実に進展している。

就労系障害福祉サービス事業所では、難病や高次脳機能障害、大学等高等教育機関に在籍中などといった、さまざまなタイプの障害者の利用希望が増えており、支援ニーズの幅や内容が多様化している。また、民間企業では、DX化の進展や在宅雇用、テレワークの実施など、障害者従業員の仕事内容や働き方についても目まぐるしく変化しており、求められる就労支援サービスの範囲が拡大している。こうした背景のもと、安定的に障害者の一般就労を支え続けるには、就労系福祉サービスの質・量の充実が求められるところである。

その一方で、就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業については、事業所数が平成30年の3,503か所をピークとして漸減傾向にあり、令和2年10月現在では、3,301か所にまで減少している。また、就労定着支援事業所についても、期待されるほど事業所数は増えておらず、令和2年10月現在1,421か所にとどまっている。その影響もあってか、就労移行支援事業所の延べ利用者数は、令和元年の42万7千人をピークに減少に転じている。

図表1-1 就労移行・就労定着事業所数と利用者数の推移



【出典】社会福祉施設等実態調査を加工

「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間報告」（令和3年12月16日社会保障審議会障害者部会）においては、障害者本人のニーズを踏まえた上での一般就労の実現や適切なサービス提供等がなされるよう、新たな就労アセスメントの創設が掲げられたほか、障害者雇用施策と福祉施策の連携強化に関する検討会等において、就職後6か月を待たずに就労定着支援サービスを開始することの必要性等について、指摘がなされている。

こうした状況をふまえ、現状の就労系障害福祉サービスにおける就労支援の状況、就労定着支援事業所の状況やサービスの実態を把握するとともに、地域特性や利用者ニーズに応じたサービス提供体制を確保するための課題を事業運営、サービス提供の両面から整理する必要がある。

1-2. 調査目的

1-1で挙げた背景をふまえ、本調査では、以下の3点を目的とする。

- (1) 就労移行支援事業所の減少、就労定着支援事業の伸び悩みの状況やその背景を把握する。
- (2) 就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、B 型事業所の運営実態や、就労支援サービスの提供状況、また、就労定着支援事業の運営実態を把握・整理する。
- (3) 支援終了時点において、特段の支援がなくとも就労定着ができる状態を目指した支援について、実態を把握し、成果を上げている事業所の事例を好事例集としてまとめる。

1-3. 事業概要

1.3.1 有識者による事業検討委員会の開催

(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ることを企図し、有識者による検討委員会を設置した。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
座長	倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
委員	奥脇 学	公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 常務理事
委員	金塚 たかし	NPO法人全国障害者就業支援ネットワーク 理事 NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 副理事・統括所長
委員	熊川 嘉一郎	全国障害者就労支援ローカルネットワーク 相談役 社会福祉法人ライン工房 統括管理者
委員	酒井 京子	NPO法人全国就業支援ネットワーク 理事
委員	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 代表 社会福祉法人加島友愛会 専務理事 かしま障害者センター 館長
委員	山口 明日香	高松大学 発達科学部 教授

(2) 事業検討委員会開催状況

検討委員会の開催状況は下記のとおりである。検討委員会においては、調査方法や内容について具体的な助言をもらったほか、就労支援、定着支援における地域の実状や課題の検討を行った。

回	日時	テーマ
第1回	令和4年7月25日	事業概要共有 調査設計 自治体調査、事業所アンケートの調査項目検討
第2回	令和4年11月22日	調査進捗報告 自治体調査（速報）、事業所アンケート（速報）報告 事業所ヒアリングの対象・調査項目検討
第3回	令和5年2月22日	調査進捗報告 事業所アンケート・ヒアリング集計分析経過報告 障害者就業・生活支援センターアンケート（速報）報告 報告書のとりまとめについて

1.3.2 調査概要

本調査では、下記の調査を横断的に実施した。

調査	対象	調査方法	サンプル数 回収数
自治体調査	都道府県・政令指定都市、中核市	メールによるアンケート	129か所に送付 回収数 100か所 (回収率 77.5%)
事業所アンケート	就労移行支援事業所（悉皆）および就労継続支援 A 型・B 型事業所のうち、2020年4月～2022年8月末までの間に、一般就労した利用者がいる事業所	インターネットによるアンケート（自治体経由の依頼）	送付数の把握はできていない。 回収数 3,196か所
事業所ヒアリング（好事例調査）	アンケート回答事業所及び委員推薦により抽出	オンラインによるヒアリング	14法人16か所
障害者就業・生活支援センターアンケート	障害者就業・生活支援センター（悉皆）	インターネットによるアンケート	338か所に送付 回収数 155か所 (回収率 45.6%)

＊本調査報告書では、事業所名等を慣例的に一般化している名称で表記しているところがあります。自由記述等で用いられている名称についても、修正せず、そのまま記載しています。

「障害者就業・生活支援センター」・・・なかぼつ、ナカボツ、就ボツなど

「就労継続支援 A 型事業所」・・・就労継続 A 型 「就労継続支援型事業所」・・・就労継続 B 型

＊定着支援については、契約に基づく就労定着支援事業と、契約に拘わらず行っている定着支援を識別するため下記のように表記を分けています。

「就労定着支援事業」・・・就労定着支援事業の指定を受け行っている事業、またその事業の一環で行っている定着支援サービス

「定着支援」・・・上記の「就労定着支援事業」以外も含めて、一般就労している方のために行っている定着支援全般

2. 自治体調査

2-1. 調査概要

2.1.1 調査概要

■ 調査目的

就労移行支援事業所数の減少、就労定着支援事業の伸び悩みの動向や背景を把握するため、自治体における就労移行支援事業所数の推移やその理由、就労定着支援事業数の推移やその理由をアンケートにより調査し、さらにその中から特徴的な傾向を示す自治体にヒアリングを行い、実態を把握することを目的とする。

■ 調査対象

都道府県47 政令指定都市20 中核市62 計129か所

■ 調査方法

メールによるアンケート（悉皆）

回答自治体の中から、傾向の異なる自治体をサンプリングし、電話によるヒアリングを実施した。

■ 調査期間

アンケート：2022年8月12日（金）～9月14日（水）

ヒアリング：2022年10月～11月

■ 有効回答数

アンケート回収数 100自治体 回収率77.5%

回答自治体：都道府県35（74.5%）

政令指定都市14（70.0%）

中核市51（82.3%）

ヒアリング調査 15か所

■ 調査機関

株式会社FVP

2-2. アンケート調査結果

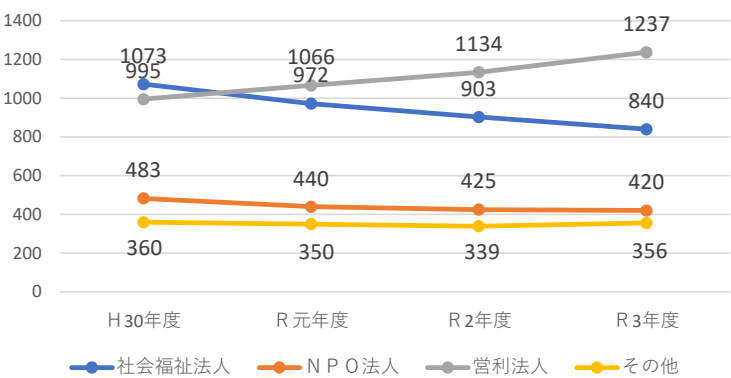
2.2.1 就労移行支援事業所の状況

(1) 就労移行支援事業所数の推移

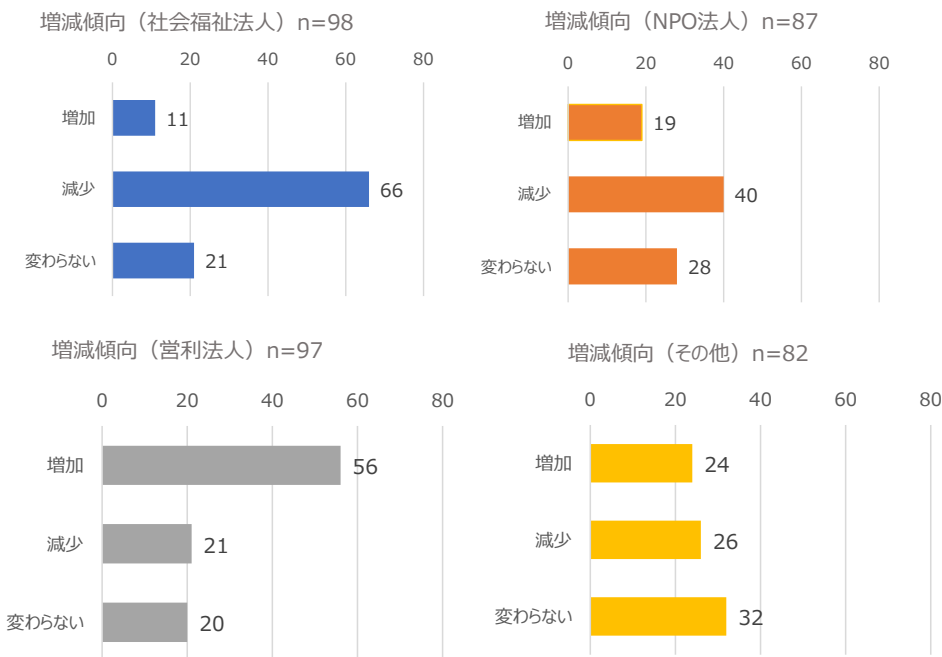
H30年度～R3年度の就労移行支援事業所数の推移をみると、営利法人運営の事業所はコロナ禍でも年々数を増やしている。一方、社会福祉法人の運営する就労移行支援事業所は年々減少しており、R3年度はH30年度の約15%減となっている。NPO法人、その他の事業所は微減もしくはほぼ横ばいで推移している。

運営母体別に、H3年度とR3年度を比較し、「増加」「減少」「変わらない」に分けて自治体の分布状況をみると、概ね全体を反映した内容になっている。社会福祉法人の「減少」が顕著に表れていることがわかる。営利法人については、全体でみると大きく事業所数を伸ばしているが、分布では、「減少」している自治体も一定数見られ、地域差が生じている様子がうかがえる。

図表2-1 就労移行支援事業所数推移（単位：か所）



図表2-2 経営母体別事業所数増減傾向



H30年度とR3年度の比較
n=100にならないのは、H31、R2ともに0の自治体があるため

運営母体別の事業所数推移を、さらに自治体区分別に細かくみると、全体では、政令指定都市の増加率が高いことがわかる。社会福祉法人は、中核市、都道府県での減少幅が大きい。営利法人はどの区分においても増加しているが、特に、政令指定都市で141.7%と大きく伸ばしていることがわかる。

図表2-3 自治体区分別・運営母体別事業所数推移（平均）

全体

	n	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R3年度/H30年度
都道府県	35	49.26	47.20	45.84	44.89	91.1%
政令指定都市	14	48.14	48.29	50.50	54.29	112.8%
中核市	51	10.06	9.80	9.61	10.24	101.8%
全体	100	29.11	28.28	28.01	28.53	98.0%

社会福祉法人

	n	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R3年度/H30年度
都道府県	35	20.94	19.14	17.84	16.37	78.2%
政令指定都市	14	11.14	9.71	9.14	8.93	80.1%
中核市	51	3.61	3.25	2.96	2.78	77.2%
全体	100	10.73	9.72	9.03	8.40	78.3%

NPO法人

	n	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R3年度/H30年度
都道府県	35	8.54	7.83	7.54	7.23	84.6%
政令指定都市	14	7.21	6.57	6.43	6.36	88.1%
中核市	51	1.63	1.45	1.39	1.53	94.0%
全体	100	4.83	4.40	4.25	4.20	87.0%

営利法人

	n	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R3年度/H30年度
都道府県	35	13.74	14.37	14.69	15.14	110.2%
政令指定都市	14	23.29	25.71	29.00	33.00	141.7%
中核市	51	3.69	3.98	4.20	4.80	130.3%
全体	100	9.95	10.66	11.34	12.37	124.3%

その他

	n	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R3年度/H30年度
都道府県	35	6.03	5.86	5.77	6.14	101.9%
政令指定都市	14	6.50	6.29	5.93	6.00	92.3%
中核市	51	1.14	1.12	1.06	1.12	98.3%
全体	100	3.60	3.50	3.39	3.56	98.9%

（２）新規指定事業所数

H30年度～R3年度の間に、就労移行支援事業所の新規指定があった自治体と、なかった自治体の数をまとめた。回答のあった100か所のうち、新規指定のなかった事業所がH30年度は2割、R元年度～3年度は3割あったことがわかる。

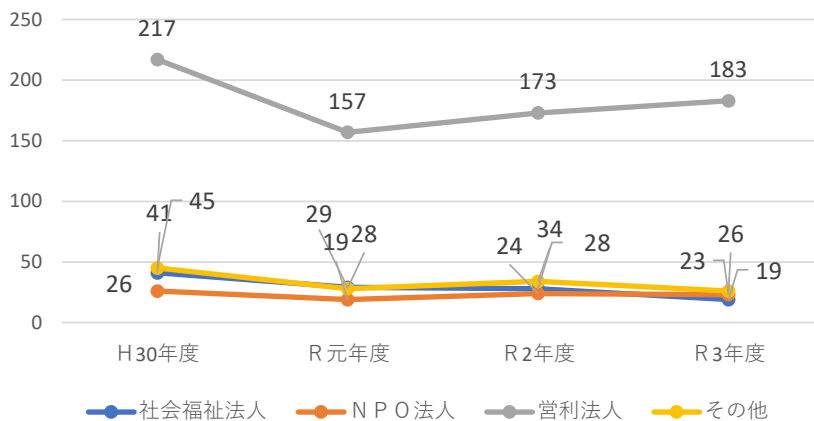
新規指定があった自治体について、その数の推移をみると、営利法人は、R元年度に減少したものの、他の運営母体に比べて突出して多く、令和2年度、3年度は増加に転じている。社会福祉法人等その他の運営母体も少しずつ新規指定はあるものの、20～30か所程度と数は多くはない。

新規指定の多い事業所（H30年度～R3年度の累計）は、大阪市（105か所）、東京都（94か所）、茨城県（54か所）等である。

図表2-4 新規指定事業所の有無 （n=100）

	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
n	100	100	100	100
新規指定あり自治体	80	70	71	71
新規指定なし自治体	20	30	29	29

図表2-5 新規指定事業所数推移（単位：か所）



図表2-6 新規指定事業所数の多い自治体（H30年度～R3年度の累計）

1	大阪市	105か所
2	東京都	94か所
3	茨城県	54か所
4	埼玉県	53か所
5	横浜市	42か所

就労移行支援事業所数の増減について、自由記述でたずねた。増えている自治体については「精神障害者を対象にしている事業所が多い」「障害種別によって需要に差がある」「全国展開している営利法人が増えている」「在宅支援を提供している事業所が増加している」等の記述が見られた。

図表2-7 就労移行支援事業所が増加している自治体の傾向・特徴（FA抜粋）

就労移行支援事業所が増加している自治体の傾向・特徴	自治体区分
最近の傾向として、23区内の新規相談が多い傾向にあり、その対象者は精神障害者を対象にしている事業所が多い。また、支援内容では、比較的軽度の方を想定しているのか、1年程度の支援で就職する想定でカリキュラムを組んでいる。特にIT系企業への就職を支援するカリキュラムを盛り込んだ内容が多くみられる。また、医療法人が、リワークの支援を中心としたカリキュラムで相談してくるケースも増えている。リワーク支援に関しては、一定の条件下においてのみ認められる「例外的な支給決定」であると考えられているため、慎重に対応している。	都道府県
運営形態は多機能型が中心で、就労移行単独の事業所も法人内で見れば就労系の事業所を持つところがほとんどである。過去4年の新規指定事業所は5軒のうち4軒は東部地域、残り1軒は南部地域。廃止事業は、7軒のうち5軒が東部地域、西部と南部が各1軒。廃止理由は事業所の統廃合と新施設への異動が1軒ずつ、他は利用希望者が見込めない、もしくは少ないことによる。また、主たる障害を精神とした事業所の廃止はなかったことから、障がい種別によって需要に差がある可能性が考えられる。	都道府県
営利法人による事業所数は、増加傾向にある。一方、それ以外の法人種別の事業所数は減少している。営利法人においても、就職スキーム、カリキュラムが定着し全国展開している事業者によるものが増加している。	都道府県
近年の傾向としては、営利法人（特に株式会社）からの申請や問合せが増加しております。支援内容においてもWeb制作（HPの制作や更新作業）、デザインスキル（イラストレーターなど）、イラスト制作（マンガ制作など）及びMicrosoft Office（基本操作等習得、資格取得）等が大部分を占めております。就職に直結することもあり、就職への実績は伴っておりますが、長期的に就労定着しているかは確認が必要と思われます。	政令指定都市
これまで障害福祉サービス事業所を運営したことのない法人からの新規指定の相談が増加している。フランチャイズで運営している事業所が増加している。在宅支援を提供している事業所が増加している。	制定指定都市
年間で定員の50%以上の一般就労移行者を輩出している事業所が全体の30%程度である一方で、定員の20%未満の移行者数である事業所が35%程度あり、実績が出せている事業所とそうでない事業所の二極化が進んでいる。	政令指定都市
事業所数は毎年増加を続けている。主要な駅の近辺で事業を運営することが多い。	政令指定都市
当市は福島県内で2番目に人口が多く、事業者数も県内で最も多い。そのため利用者や移行先の確保が比較的しやすい環境にあり微増となっていると思われる。移行事業所間でのやりとりもあり、運営のしやすい環境との声もあった。利用者については20代が最も多く、50代の利用者もいる。支援内容としては、講義（ビジネスマナーなど）、パソコン操作、受注作業を行う事業所が多い。移行先についてはハローワークの求人を利用するほか、企業への直接アポイントにより雇用へと繋げる。	中核市
令和2年度までは整備意向調査により年度ごとに就労継続支援事業所の総量規制が行われていたため、就労継続支援事業所の開設希望があっても指定申請を行うことができなかった法人が就労移行支援事業所の指定申請を行ったことから新規指定が増加したが、令和3年度以降は整備意向調査を廃止した結果、増減は平準化している。	中核市

就労移行支援事業所が減少している自治体の特徴をみると、「社会福祉法人が、新規の利用者が見込めないとして廃止している」「事業を継続できず休廃止となるケースがある」「利用者の確保が難しい」「専門的な人材の確保が難しい」「廃止件数が新規指定をわずかに上回り減少」等の記述がみられる。また、「地域の中で事業所数ゼロの圏域がある」と地域内での差異に触れられている一方、「特定の圏域に偏ることなく、県全体で減少している」という回答もあった。「市内では減少しているが、利用者数は増加しており、近隣市の事業所を利用している」といった事例もみられる。

図表2-8 就労移行支援事業所が減少している自治体の傾向・特徴（FA抜粋）

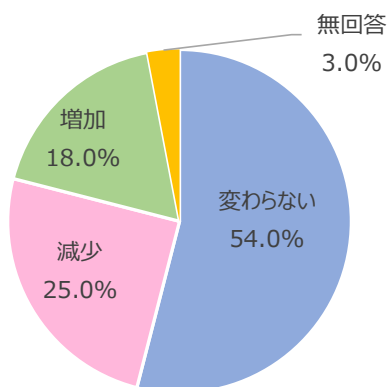
就労移行支援事業所が減少している自治体の傾向・特徴	自治体区分
社会福祉法人が就労移行支援事業から撤退する傾向がある。就労継続支援との多機能型事業所で、就労移行は廃止し就労継続支援は継続する事業所が増えている。事業所として一般就労に移行するための支援を適切に行った結果、就労移行支援自体の利用者は減少するが、新規の利用者が見込めないとして廃止する事業所が増えている。	都道府県
・県内8圏域のうち3圏域が就労移行支援事業所0となっている。利用者の身近に就労移行支援事業所がない場合、就Bや障害者就業・生活支援センターが役割を担っていると考えられる。 ・報酬の要件が厳しいため、事業を継続できず休廃止となるケースがある。 ・一般就労先の企業の理解不足やコロナ禍により求人数が少なくなっているほか、勤務形態が柔軟でない、移動手段が車に限られるなどの理由から、利用者とのミスマッチが生じ、一般就労及びその定着が進んでいない。	都道府県
利用者の確保ができず運営の継続が難しい一方、専門的な人員の確保が難しいことから就労移行支援事業は減少の傾向にある。	都道府県
県東部の地域では、新規指定の事業所と廃止の事業所の数に動きがあるが、県西部の地域では3年の間新規事業所がない。また、東部で新規指定された事業所でも、利用者の見込みがたたないことから、数年で廃止している事業所がある。	都道府県
利用者がいないとの理由で休止していた事業所が多数あり、そのまま指定失効や廃止となっている。	都道府県
特定の圏域に偏ることなく、県全体で事業所数が減少している。	都道府県
H30年度をピークに減少傾向にあったが、R3以降廃止事業者数が減少したことで再び若干の増加傾向に転じている。もともと移行とA型・B型の多機能として運営していた事業所が移行だけを廃止するケースが多いように感じる。また、全国展開の営利法人が多く、地元で基盤を持つ事業者が参入しづらい印象を受ける。その中で、休職者の復職支援に特化した事業所も出てきている。	都道府県
就労移行支援事業所の数は、令和元年度以降毎年度とも、廃止件数が新規指定をわずかに上回り、やや減少している。	政令指定都市
わずかだが減少傾向。これまで、就労継続支援B型等と多機能型として実施していた就労移行支援事業を廃止し、就労継続に注力するという事業所が出てきている。反対に既存法人の就労移行の運営が難しくなっているという声も聞くようになった。	中核市
市内の就労移行事業所の数は減少傾向にある。利用者数は増加しており、近隣市の事業所を利用する割合が増加している。	中核市
・就職により利用終了されたあと、利用者を一定確保することの難しさの声を事業所から聞くことがある。 ・休職中や在学中の就労移行支援利用者が増えている印象。 ・在宅利用の支援（在宅利用に特化した特色のある内容も含む）を取り入れている事業所が増えている。 ・給付対象かどうかの確認について、精神障害者は診断書で行うことが増えてきている。	中核市

（３）新規指定についての相談件数

新規指定についての相談件数の増減傾向を聞いたところ、「変わらない」が54.0%で過半数を占めている。「減少している」が25.0%、「増加している」が18.0%となっている。

自治体区分別では、「都道府県」で「減少している」が42.9%と非常に高いスコアとなっている。また、「中核市」では「増加している」の割合が27.5%でやや高い。

図表2-9 相談件数の増減傾向（N=100）



図表2-10 自治体区分別相談件数の増減傾向（単位：％）

	n	増加している	減少している	変わらない	無回答
全体	100	18.0	25.0	54.0	3.0
都道府県	35	2.9	42.9	45.7	8.6
政令指定都市	14	21.4	14.3	64.3	0.0
中核市	51	27.5	15.7	56.9	0.0

相談件数が増えている背景・理由としては、「需要が一定数ある」「需要を見込んでの相談が増えていると思われる」といった回答の他、「相談はあるが設立には至らないケースが多い」という記述もあった。

相談件数が減っている背景・理由としては、「利用ニーズの減少」「新規申請に関するノウハウを持っているため事前の相談を必要としていない」「就労移行を經由せずに直接B型に通所されるケースが出てきている、B型から一般就労しているといった背景が考えられる」といった記述が見られた。コロナの影響を挙げた自治体も複数あった。

相談件数が「変わらない」といった自治体の回答をみると、増減両方の要素で「落ち着いている」「変わらない」と回答していることがわかる。

図表2-11 相談件数増減の背景・理由（FA抜粋）

相談件数が増えている背景・理由	自治体区分
障害者の一般就労に伴い、就労移行支援事業の需要が一定数あるということだと考えている。	都道府県
精神・発達障がいへの関心の高まりからか、精神・発達障がいを主な対象とした事業所設立の相談が増加している。しかし、当市では移行よりもB型を希望する精神・発達障がい者が多く、設立には至らないケースが多い。	中核市
本市での事業所数の少なさから、利用者の需要を見込んでの新規指定を検討する相談が増えていると思われる。	政令指定都市

相談件数が減っている背景・理由	自治体区分
近年廃止した事業所への聞き取りによると、就労移行支援の利用を新たに希望する方が少ない、との声がある。	都道府県
利用ニーズの減少が、新規指定の相談件数の減少の要因の一つであることが推察される。	
コロナ禍において、就労定着率を上げるのが困難な中、実績に応じた報酬体系である就労移行支援事業所は採算が合わず、立ち上げを検討する法人がが少ない。	中核市
「他の障がい福祉サービスの指定を受けている申請者（法人）の就労移行支援サービスへの参入」「複数事業所の指定を受けている」「他都市で指定を受けている」といった申請者（法人）が多く、既に新規申請に関するノウハウを持っているため、相談を特に必要とされていないと想定する。件数に応じた相談は入っていると思うが、増加傾向というほど、就労移行支援の新規指定に係る相談はない。	中核市
事業所からの情報として、支援学校から就労移行を経由せずに、直接就労継続支援B型に通所されるケースが出てきていることや、就労継続支援B型から一般就労に移行する方が出てきていることが背景として考えられると思います。	中核市
・新型コロナウイルス感染症の影響で障害者雇用の求人数が減少していることにより就労実績の確保が難しく、事業の継続が困難であること理由も考えられる。	都道府県

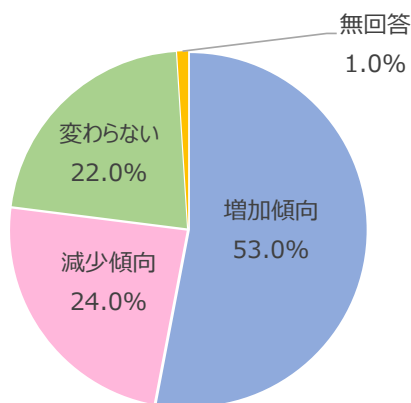
相談件数が変わらない背景・理由	自治体区分
就労移行支援事業を開設する場所はターミナル駅が多い傾向があります。これは就職活動する場合にも交通のアクセスがよく、利用者自身もそれを望む傾向があります。ただし、ターミナル駅付近となると、物件の価格が高く、空きが少ないのが現状です。首都圏にある本市においては、ターミナル駅付近にある程度事業所が開設しており、相談件数が落ち着いている状況だと思われます。	政令指定都市
就労を希望する障がい者が、就労移行支援以外の就労継続支援A型や障害者就業・生活支援センター等の利用を通じて、就労に必要な知識及び能力を向上させていることが考えられる。	中核市
全国展開の営利法人の支援のスキームがある程度確立されており、新規参入が他の就労系サービスに比して難しい印象があり、相談件数があまり増えないものと思われる。	政令指定都市
就労移行で一般就労を目指すよりも、就労継続支援事業所（A型、B型）で賃金をもらいながら一般就労を検討することを希望する利用者が多いという声がある。	都道府県

（４）就労移行支援事業所利用者数の増減傾向

就労移行支援事業所の利用者数の増減傾向をみると、「増加傾向」が53.0%と過半数を超えている。「減少傾向」「変わらない」は同程度の割合であった。

自治体区分別にみると、「都道府県」では、「減少傾向」が45.7%で突出して高い。逆に、「政令指定都市」では、「増加傾向」が85.7%でこちらも突出して高くなっている。地域差が顕著にみられる。

図表2-12 利用者数の増減傾向（N=100）



図表2-13 自治体区分別利用者数の増減傾向（％）

	n	増加傾向	減少傾向	変わらない	無回答
全体	100	53.0	24.0	22.0	1.0
都道府県	35	22.9	45.7	31.4	0.0
政令指定都市	14	85.7	7.1	7.1	0.0
中核市	51	64.7	13.7	19.6	2.0

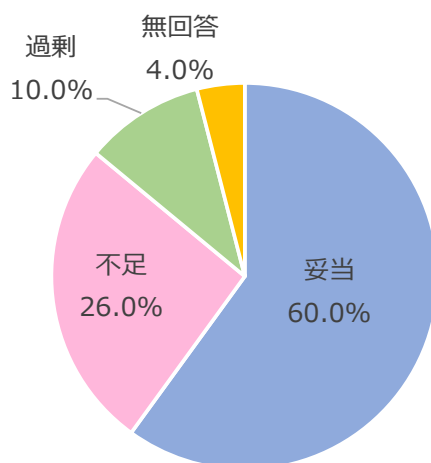
（５） 就労移行支援事業の計画量と供給量のバランス

就労移行支援事業のサービスの計画量と供給量のバランスを聞いた。「妥当」が全体の6割を占めている。「不足」が26.0%、「過剰」が10.0%となっている。

自治体区分別では、「都道府県」で「不足」が48.6%と高い。事業所数、利用者数の「減少傾向」が顕著に見られる中、一部の都道府県では、計画とのギャップが生じていることがうかがえる。

「政令指定都市」では「過剰」が14.3%でやや高いスコアとなっている。

図表2-14 計画量と供給量のバランス（N=100）



図表2-15 自治体区分別計画量と供給量のバランス（％）

	n	妥当	過剰	不足	無回答
全体	100	60.0	10.0	26.0	4.0
都道府県	35	40.0	5.7	48.6	5.7
政令指定都市	14	64.3	14.3	21.4	0.0
中核市	51	72.5	11.8	11.8	3.9

（６）廃止事業所数

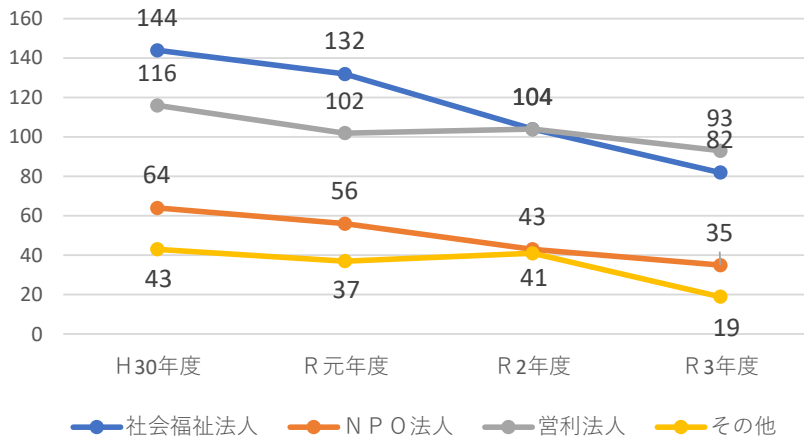
続いて、廃止事業所数の推移をみる。調査した4年間の中では、運営母体を問わず、H30年度の廃止数が最も多い。年々廃止数は減る傾向にある。廃止する事業所のあった自治体は75%前後である。R3年度はやや落ち着きをみせ、100か所中、35の自治体では廃止事業所は0となっている。

社会福祉法人の廃止数が多い傾向が続いていたが、R3年度は、営利法人の廃止が最も多くなっている。

図表2-16 廃止事業所数の有無（か所）

	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度
n	100	100	100	100
廃止あり自治体	74	81	75	65
廃止なし自治体	26	19	25	35

図表2-17 廃止事業所数推移（単位：か所）



図表2-18 廃止事業所数の多い自治体（H30年度～R3年度の累計）

1	東京都	70か所
2	大阪市	69か所
3	福岡県	60か所
4	大阪府	43か所
5	茨城県	42か所
6	北海道	37か所

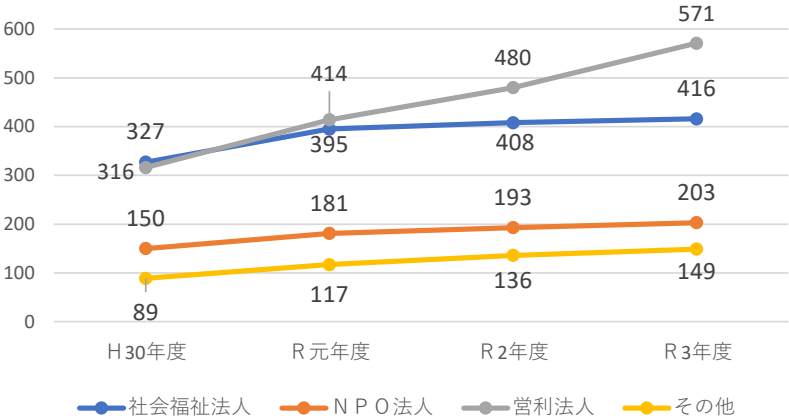
2.2.2 就労定着支援事業所の状況

(1) 就労定着支援事業所の指定状況

就労定着支援事業所の指定状況を聞いた。制度の始まったH30年度からR元年度にかけていずれの運営母体でも増えているが、その後は、営利法人のみ増加が続き、他の運営母体では微増にとどまっている。

自由記述をみると、「地域間での偏り」「就労移行の運営が多い」「就労移行を廃止した事業所が運営している」「利用者が少ない」「就労移行が少ないことで定着支援事業も少ない」などさまざまな状況が示されている。

図表2-19 就労定着支援事業所数推移（単位：か所）



図表2-20 定着支援事業の増減傾向とその背景（FA抜粋）

定着支援事業の増減傾向とその背景	自治体区分
○近年、指定就労定着支援事業所数は増加傾向にある。	都道府県
○県内で事業所を有するのは10圏域のうち6圏域であり、地域間での偏りがみられる。	都道府県
・県内8圏域のうち5圏域が就労移行支援事業所0となっている。	都道府県
・令和元年7月以降、新規指定がない。事業者にとってのメリットが見えづらいためと考えられる。	都道府県
就労定着支援事業については、実施主体が定められていることや就労定着支援員においても就労支援経験者が的確に相談及び支援等する必要があり、人材が育つには時間がかかる傾向があります。本市においても令和3年度の報酬改定により当該年度は申請件数が増加しましたが、本年度においては相談件数が少ない状況となっております。	政令指定都市
基本的には移行の事業者が開設するケースが多く、移行以外のサービスの事業者が開設するケースは少数である。移行と同様、全国展開の営利法人が多く、地元根基盤を持つ事業者が参入しづらい印象を受ける。	政令指定都市
圏域ごとに大きな偏りはなく、事業所数は年々微増している。令和3年度末時点で就労定着支援事業所を運営している7法人のうち、5法人は就労移行支援事業所も運営しており、2法人は就労移行事業所を廃止している。	都道府県
事業所数については、平成30年度以降初めて、令和2年から令和3年に増加したところであるが、一般就労後（6か月後）に職場定着にあたって必要な支援・サービスであることの理解を利用者や企業側に得られずサービス利用につながらないケースも多く、新規指定が増えない状況である。	中核市
就労定着支援事業について、一般就労後半年間のアフターケアを受けた後に、さらに就労定着支援の支給決定を受けようとする利用者が少ない。一般就労した利用者にしてみれば、就労後も障害福祉サービスの提供を受けることが、周囲からどのように思われるか心配してのことと思われる。既存事業所の利用者は少なく、利用者の確保が見込めないため、新規指定の相談も少ない。	都道府県
就労定着支援は、就労移行支援と合わせて指定を受ける事業所が多いが、就労移行支援の新規相談が少ないことから就労定着支援についても事業所数がなかなか増えない。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、企業等の採用が減少したことにより就労系サービスからの一般就労も減少し、就労定着支援の利用（需要）も伸びないのではないかと考える。	中核市
就労移行支援事業所の増加に比して定着支援事業所が増加しておらず、定着支援3年経過後や一般就労後間もなくの定着支援に就業・生活支援センターが利用されるケースが増加していることから、同センターの負担が大きい。	政令指定都市

運営母体別の事業所数推移を、さらに自治体区分別に細かくみると、全体では、「政令指定都市」「都道府県」の増加率が高い。社会福祉法人では「都道府県」、営利法人では、「政令指定都市」での増加傾向が顕著である。

図表2-21 自治体区分別・運営母体別事業所数推移（平均）

全体

	n	H 30年度	R 元年度	R 2年度	R 3年度	R 3年度/H30年度
都道府県	35	13.80	17.26	18.97	20.46	148.2%
政令指定都市	14	17.57	22.43	24.00	27.14	154.5%
中核市	51	3.00	3.71	4.25	4.76	158.8%
全体	100	8.82	11.07	12.17	13.39	151.8%

社会福祉法人

	n	H 30年度	R 元年度	R 2年度	R 3年度	R 3年度/H30年度
都道府県	35	5.97	7.31	7.69	7.80	130.6%
政令指定都市	14	4.00	4.86	4.64	4.71	117.9%
中核市	51	1.22	1.39	1.45	1.51	124.2%
全体	100	3.27	3.95	4.08	4.16	127.2%

NPO法人

	n	H 30年度	R 元年度	R 2年度	R 3年度	R 3年度/H30年度
都道府県	35	2.54	3.03	3.11	3.20	125.8%
政令指定都市	14	2.64	3.50	3.71	3.79	143.2%
中核市	51	0.47	0.51	0.63	0.75	158.3%
全体	100	1.50	1.81	1.93	2.03	135.3%

営利法人

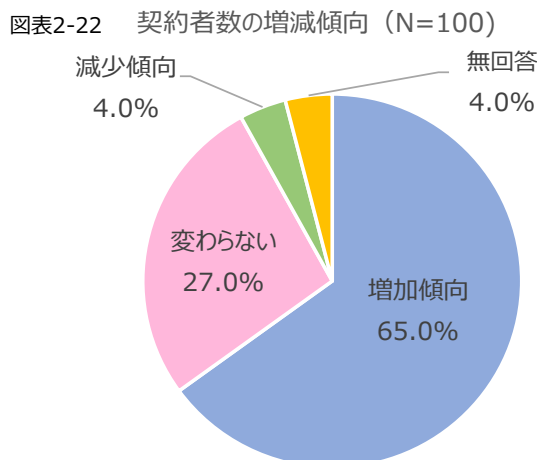
	n	H 30年度	R 元年度	R 2年度	R 3年度	R 3年度/H30年度
都道府県	35	3.91	5.14	6.11	7.17	183.2%
政令指定都市	14	9.21	11.71	13.00	15.71	170.5%
中核市	51	0.98	1.37	1.65	1.96	200.0%
全体	100	3.16	4.14	4.80	5.71	180.7%

その他

	n	H 30年度	R 元年度	R 2年度	R 3年度	R 3年度/H30年度
都道府県	35	1.37	1.77	2.06	2.29	166.7%
政令指定都市	14	1.71	2.36	2.64	2.93	170.8%
中核市	51	0.33	0.43	0.53	0.55	164.7%
全体	100	0.89	1.17	1.36	1.49	167.4%

（２）就労定着支援事業の契約者数増減傾向

就労定着支援事業の契約者数の増減傾向をみると、「増加傾向」が65.0%、「変わらない」が27.0%となっている。自治体区分別では、「政令指定都市」で「増加傾向」が92.9%と大半を占めている。「中核市」では、契約者数の伸びがやや鈍い。



図表2-23 自治体区分別契約者数増減傾向（%）

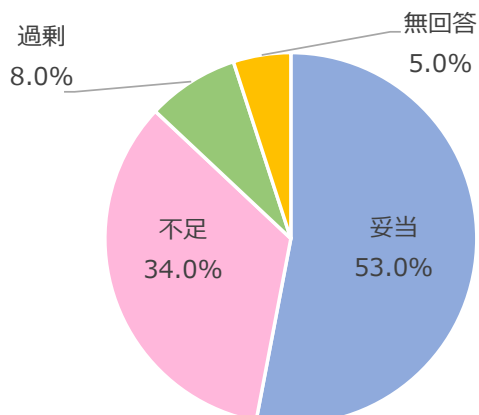
	n	増加傾向	減少傾向	変わらない	無回答
全体	100	65.0	4.0	27.0	4.0
都道府県	35	65.7	11.4	14.3	8.6
政令指定都市	14	92.9	0.0	7.1	0.0
中核市	51	56.9	0.0	41.2	2.0

（３）就労定着支援事業の計画量と供給量のバランス

就労定着支援事業の計画量と供給量のバランスについては、「妥当」が53.0%で過半数を占める。次いで多いのが「不足」で34.0%となっている。「過剰」も割合としては大きくないが、8.0%あった。

自治体区分別では、「中核市」「政令指定都市」で約65%が「妥当」と回答している。「都道府県」は「不足」が51.4%と半数を超えている。

図表2-24 定着支援事業の計画量と供給量のバランス（N=100）



図表2-25 自治体区分別計画量と供給量のバランス（％）

	n	妥当	過剰	不足	無回答
全体	100	53.0	8.0	34.0	5.0
都道府県	35	31.4	8.6	51.4	8.6
政令指定都市	14	64.3	7.1	28.6	0.0
中核市	51	64.7	7.8	23.5	3.9

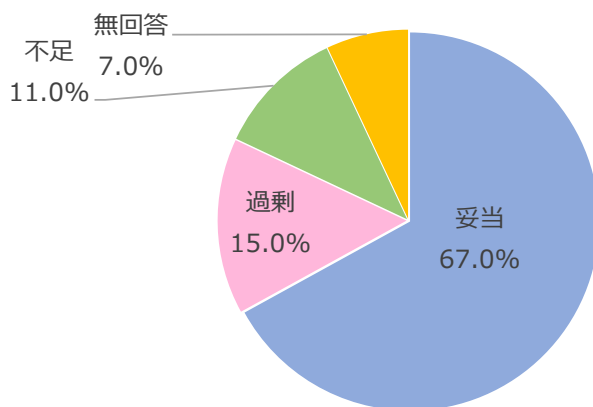
（４）就労継続支援事業の計画量と供給量のバランス

最後に、就労継続支援事業の計画量と供給量のバランスを聞いた。「妥当」が67.0%を占める。「過剰」が15.0%、「不足」が11.0%となっている。

自治体区分別では、「都道府県」で「不足」の割合がやや高い一方、「政令指定都市」で「過剰」が35.7%とスコアが高い。「中核市」では「妥当」が78.4%となっている。

就労継続支援事業の増減傾向についても、自由記述でさまざまな意見が寄せられた。就労移行支援事業、就労定着支援事業の状況とこれらの意見をふまえて、ヒアリング調査を進めることとし、さらに詳細を知ること、地域の特徴を明らかにすることを試みた。

図表2-26 就労継続支援事業の計画量と供給量のバランス（N=100）



図表2-27 自治体区分別就労継続支援事業の計画量と供給量のバランス（％）

	n	妥当	過剰	不足	無回答
全体	100	67.0	15.0	11.0	7.0
都道府県	35	51.4	14.3	25.7	8.6
政令指定都市	14	64.3	35.7	0.0	0.0
中核市	51	78.4	9.8	3.9	7.8

2-3. ヒアリング調査結果

2.3.1 ヒアリング協力自治体

アンケートに協力いただいた自治体の中から、就労移行支援事業所数の増減推移について、特徴の見られる自治体や、その理由・背景について自由記述欄に具体的な記載のある自治体の中から15か所に協力をいただき、アンケートの内容の詳細を電話でヒアリングした。

協力自治体は以下のとおりである。

図表2-28 ヒアリング協力自治体

自治体区分	自治体	人口	自治体区分	自治体	人口
都道府県	秋田県	50～100万人以下	政令指定都市	川崎市	100～200万人以下
都道府県	大分県	100～200万人以下		仙台市	100～200万人以下
都道府県	岡山県	100～200万人以下	中核市	尼崎市	50万人以下
都道府県	沖縄県	100～200万人以下	中核市	甲府市	50万人以下
都道府県	静岡県	200～500万人以下	中核市	福山市	50万人以下
都道府県	東京都	750万人以上	中核市	八戸市	50万人以下
都道府県	徳島県	50～100万人以下	中核市	宮崎市	50万人以下
都道府県	和歌山県	50～100万人以下			

2.3.2 就労移行支援事業所の状況について

就労移行支援事業所数の推移について、増減の背景や、考えられる理由を聞いた。「増加している」自治体では、隣接する自治体の影響や利用者ニーズの多様化といった意見が出された。ある地方の自治体では、「4月1日廃止もあり、実態としては減少している」とのことであった。

「減少している」自治体にその理由を聞いたところ、「社会福祉法人、多機能型の移行支援事業所がやめている」との意見があった。「定員の少ないところは他の事業のほうに重点が置かれている」といった声もある。ただ、就労移行支援事業所の減少がただちに問題であるということでもなく、事業所のないところは、就労継続支援A型、B型が就労支援を、障害者就業・生活支援センターが定着支援をやっているという話が複数の自治体から聞かれた。

事業所数が「横ばいで推移している」自治体についても同様の声が出ている。結果的に横ばいとなっているが、新規指定、廃止双方のバランスで横ばいとなっているとのことである。運営母体別にみると、「社会福祉法人が減り、営利法人が増えている」との声は、各地で聞かれる。営利法人については、他県からの参入や異業種からの新規指定相談など、事業所の多様化が進んでいる様子もうかがえる。

図表2-29 就労移行支援事業所増減の理由・背景

増加している理由・背景	自治体区分
順当に増えている点は良いと思っているが、正直、質を伴っているのかどうかという点では疑問がある。WEB系、プログラミング系のカリキュラムの事業所が多い。利用者像がつかめておらず、今後精査が必要である。隣接する東京都が就労系事業の指定が厳しいこと、物件確保が都内に比べて容易という点で当市に来ている面も否めない。そうなるとなおさら質的な心配がある。利用者のニーズは多様化しており、新しい利用者像に対してマッチしたサービスであれば、それはそれで選択肢が増えて良いとも思う。社福、多機能の移行は、この調査以前の段階ですでに撤退しているが、残っているところは、新興の移行を好まない一定の利用者の受入れ先として機能している。特定の法人になるが、リワーク専門でやりたいというところの相談で困っているところがある。最初は自立訓練で出したいと言われたが、サービス内容からすれば移行であり、リワーク限定でターゲットを狭めることなく移行支援をやってほしいという市の立場と折り合いをつけにくい。リワークでやらないかと営業をかけているところがあるようだ。	政令指定都市
年度末時点では、増えているように見えるが、4月1日に廃止というところもあり、実態としては減少している。利用者が少ない、またはいなくなって続けられず廃止という流れ。2年の制約で期限が来てしまう。就職できずにB型に移っているというのが実態だろう。就職を希望する人も、働いて工賃をもらいながら就活したいというニーズが多く、A型で働いている。	都道府県

減少している理由・背景	自治体区分
県西部は都市が近く、自動車産業など企業も多いため、雇用・就労ニーズが高く、移行事業所も多い。中央や東部との偏りは生じているものの、全体で見れば需給バランスにあった状況になっている。全体としては減っており、計画数は満たしていないため、この状況で良くはないが、分析により妥当であれば計画そのものを見直す方向で考える。	都道府県
地域差はない。圏域によっては移行ゼロのところもある。人口の多い都市部で3分の2ずつ。移行のないところでは就労支援はA型、B型がやっている。定着はなかぼつがやっている。	都道府県
社福・多機能型の移行がやめている。1年くらい利用者がおらず、休止。その流れで廃止という状況。営利法人（全国展開している法人含め）いくつかあり、安定して運営している。市内には点在しており、一部に集中しているわけではないが、官公庁に近い交通の便の良いところに比較的多くある。単価の高さで飛びついて始めた法人が、やってみて実績を出せずにやめている。営利法人は出入りがある。令和2年度に8か所廃止しているのはたまたま。	中核市
単独移行は実績を出せているが、多機能で定員の少ないところは他の事業のほうに重点がおかれ、少ない定員も満たせないまま採算がとれないため、利用者ゼロ→休止→廃止の流れになっている。B型は少ないが、A型から一般就労という支援はある程度できている。なので、移行の減少がそのまま一般就労の停滞とは見ておらず、問題はない。	中核市
報酬体系的に厳しく、やりきれない事業所がやめている。障害福祉計画とのギャップは生じている。圏域内移行ゼロであっても、地域のB型やなかぼつが就労支援、定着支援を行っていて、移行がない＝問題とは見ていない。	中核市

横ばいで推移している理由・背景	自治体区分
県内の移行は多機能で実施しているところが多いが、特に単独事業所は経営的に継続が難しいと聞いている。定員を埋められない、就職者数・定着実績も低い。2年間の期間しばりで採算をとるのが難しい。問題は特に感じていない。移行事業所は減っているが、移行からの就職希望者数、就職者数が減ることなく、キープできていることから、力のある法人が支援を継続していることで実態としての受給のバランスはとれていると見ている。移行はアセスメントの担い手でもあるが、あらかじめB型利用が決まっている場合、5日間の短期利用が多く、事務作業が発生する割に収入にならず、割に合わない。継続している大規模法人は、相談支援、なかぼつ、B型など就労支援を一体的に運営しており、営利目的より福祉の観点で運営している。	都道府県
新規指定、廃止双方あり、結果的に事業所数は横ばいで推移している。社会福祉法人が減り、営利法人が増えている。社福・多機能でやっていたところが利用者が1, 2人しかいない中、必要性を感じなくなったといって廃止している。休止の申請は少ない。社福でなければできないサービスとは考えていないので、廃止の申請があれば受け付けているという状況。見方を変えと、利用者像の変化に伴い、1年未満で就職を目指すカリキュラム、IT・プログラミングの訓練への人気、ターミナル駅周辺の立地というニーズにあったところに利用者が集まり、そうではないところに利用者が集まらないという現象になっている。そういう場所には移行の訓練が本当に必要かわからない利用者もいるように見える。逆に社福の利用者は知的、やや重度の方を受け入れて、実績も出ていない。ここ2年くらい、医療法人がバックについている営利法人立の移行が増えている。気づかず申請を受付け、施設の充実具合などから話を聞いて医療法人だとわかることもある。リワーク支援のカリキュラムを進めようとしているところもあるが、対応は慎重に行っている。病院のデイクアと分けて移行を立ち上げることで公費が入ることにメリットを感じているのかもしれない。	都道府県
全体の推移は横ばい。多少の出入りはある。やめているのは社福の多機能が多い。個々の事業所の収益性までは把握していないので、詳細はよくわからない。今年度に入って、全国チェーンの単独移行が参入した。相談件数は増えている。単発で新規に立ち上げたいという相談が多い。人材ビジネスを本業としているところや、放課後デイをやっていたところが、利用者のその後の就労を支援したいからと移行の新設を希望しているところがある。指定をおろすプロセスとしては、外部の関係者にも入ってもらい、事前協議をするなど手間のかかるやり方をしているが、それでも希望が多いのはなぜか、市としてもよくわからない。たまたまかもしれない。ただし、手間はかかっても、指定を認めないということは基本的にはしていないので、今の相談件数増からすると今期、来期の移行事業所数は増えることになると思われる。	中核市
事業所数は横ばい。多機能で移行を併設しているところが多い。主力は他の事業なので、可もなく不可もなく継続しているという印象。B型との多機能が多い。撤退も少ないが新規の相談もほとんどない。事業所にとってうまみがないということだろう。利用者数の推移などは担当が異なるのでわからない。今期になって廃止したところが2か所ある。営利法人は3か所から5か所に増えた。全国展開まではいかないが他県からの参入。どんどん営利法人が増えるかというそうはならないだろう。移行支援事業所は市内に点在しており、バランスも良い。	中核市

2.3.3 廃止事業所の廃止理由について

すでに概況のところでも話題としては出ているが、廃止した事業所の廃止理由について、自治体から挙がった声としては、「就職が決まると、期中に新たな利用者を入れることが難しく、経営的に厳しい」といったものや、「就職実績が出せない」「集客できない」といった意見が出された。特に多機能型事業所でその傾向が強い。

図表2-30 就労移行支援事業廃止の理由

廃止事業所の廃止理由	自治体区分
春に特別支援学校の卒業生を受入れるが、年度途中で就職してしまうと、期の途中で新規の利用者を入れるのが難しい。知的ではなく精神も入れればいいではないかと思うが簡単ではないと言われる。2年間で就職させないといけない制度で安定経営していくことが難しいといって撤退する。県内事業所の多くは社福かNPOで複数の事業所運営の中の移行、もしくは多機能での移行。単独移行はほとんどない。	都道府県
新規の事業所が挑戦し、うまくいかずにやめている状況。うまくいかない理由は、①就労の実績を出せない、②利用者が集まらない 両方の状況。細かく分析していないのでわからないが、営利法人、非営利法人に拘わらずという状況。	都道府県
もともとA型やB型をやっているところで、就職を希望する利用者が現れ、その人のために移行をとるが、就職が決まるとその後新たな利用者が入らず廃止、というケースがある。なので、利用者を集められないことが廃止理由としては多い印象。	都道府県
多機能型は、B + 移行で、Bの利用者を移行に、という想定がされていた面もあるがそのニーズがなく、移行の定員が埋まらない。流れが作れないのであれば、やめても問題ないという判断だと思われる。営利法人も出入りがあるが、やめているところは、競合の多いところで開設し、利用者を集めることができずに撤退している。	都道府県
経営的な理由が主。人手の問題もあると聞いている。	都道府県
競合が多いというより、もともと力がないのに開設してしまい、実績を作れず撤退したという印象。R3年度の4箇所はいずれも営利法人の移行。	政令指定都市

(参考) 自治体に紹介いただいた廃止事業所の聞き取り

いくつかの自治体には、ここ数年の間に、就労移行支援事業を廃止した法人を紹介してもらい、直接、撤退時の状況や、撤退理由を聞いた。ただし、撤退後も連絡がとれるところということで、B型を継続しているなど、社会福祉法人、NPO法人の紹介にとどまったため、単独の就労移行で、事業撤退したところの話を聞くことはできなかった。

撤退事業所の主なヒアリング内容は以下のとおりである。

概ね県からヒアリングした内容と合致している。定員を満たすことの難しさ、就職実績を出せないこと、一般就労のニーズが少ないこと等が廃止の理由として挙げられた。撤退事例Bでは、地域に就労移行支援事業が1つもない中、就労支援に特化したサービス提供を志し、3年前に始めたとのことだったが、ニーズのない事業に職員を配置し続けることが困難となり、継続を断念した。就労支援はB型で行う方針だが、地域性を考慮した制度にしてほしいという地方の切実な声を拾う形となった。

図表2-31 廃止事業所のヒアリング

廃止事業所 A（徳島県）

質問項目	回答
事業概要 移行の定員 他の事業法人としては	生活介護10名、B型24名、就労移行6名定員の多機能でやっていた。令和3年度末で就労移行を廃止し、B型の定員を30名として今期4月からスタートしている。
移行をやめるまでの経過・廃止理由 いつ頃検討はじめ、休止期間があった 廃止したなどの経過	休止期間はない。徐々に利用者が減っていき、令和3年度は3名。うち2名は暫定支給ですぐにB型に移行し、残る1名は一般就労の可能性もあったが、通所がなかなかできず、結果的にB型に移る形になった。移行の利用者がいなくなったところで、続けるかB型にするかを考えた時に、移行を残すよりBを増やすほうが、事業所の実状と利用者のニーズにあっていると判断した。直Bの問題は残るが、特別支援学校のほうでアセスメントの移行の手配はしてくれるので、当事業所としては特段問題にはならないと考えている。
近隣の状況	近隣の事業所もほとんど多機能でやっている。単独移行はほとんど見たことがない
定着支援事業の指定有無	定着支援は6か月のフォローアップを基本としている。その後はなかぼつに引き継いでいるため、定着支援事業の指定をとる予定はない。
送り出し後の利用者の定着支援はどうやっていくか	今後も一般就労希望者がいれば、B型で就労支援を行い、送り出す。定着支援は上記と同様の流れで考えている。
地域の就労支援のネットワーク・連携	企業の情報収集については、ハローワークから、定着支援についてはなかぼつと連携している。
制度についての意見（移行・定着支援）	特になし

廃止事業所 B（和歌山県）

質問項目	回答
事業概要 移行の定員 他の事業法人としては	B型10名、就労移行5名 児童デイ1単位の多機能型だった。令和3年度末で就労移行を廃止し、B型の定員を10名、児童デイの単位を2単位に増やして拡大した。移行については、B型と重ならない訓練カリキュラムを用意し、独自に実施しようとしたが、難しかった。対人関係、社会スキルの獲得など、限られた環境の中で、どのように充実させればいいのかは難しさもあった。
移行をやめるまでの経過・廃止理由 いつ頃検討はじめ、休止期間があった 廃止したなどの経過	就労移行を始めたのは3年前。地域に就労移行が1件もなかった。なんとか一般就労をという思いで立ち上げたが、経営的に厳しかった。3年間で一般就労した人は1名。定員が埋まることはなく、職員を配置し続けることが困難と判断した。今後一般就労の支援はB型で継続する。コロナ禍で、実習先を見つけることもままならない状況ではあったが、支援スキル以上に、お金の問題が大きい。
近隣の状況	当事業所が移行を廃止したことで、市内の移行はゼロになった。圏域内には1か所あるが、通える場所ではない。企業も少なく、雇用が進みやすい場所ではないが、あきらめたくはないと考えている。
定着支援事業の指定有無	就職者が1名しかいない状態では、現実感がない。
送り出し後の利用者の定着支援はどうやっていくか	なかぼつとの関係は良好であり、今後ももし、就職希望者や就職者がいれば、採用・定着とも連携してやっていく。
地域の就労支援のネットワーク・連携	地域の自立支援協議会の就労部会の活動は活発なところだと思う。B型の横の連携もとれている。1法人の努力だけでは難しいところもあるので、協力は重要だと認識している。
制度についての意見（移行・定着支援）	地域性を考えた制度にしてほしい。利用者数の確保が難しい地域性において、実績だけの報酬体系では、手を挙げられない。

廃止事業所C（秋田県）

質問項目	回答
事業概要 移行の定員 他の事業法人としては	移行6名、B型14名、生活介護30名で開所。当初は就労移行の対象者がいて、一般就労も実現したが、ここ数年生活介護希望の方が多く、就労移行の定員が埋まらない→ゼロが数年続くという経過の中で、2019年度に廃止した。現在は、生活介護の枠を増やし20名に定員数を変更している。
移行をやめるまでの経過・廃止理由（いつ頃検討はじめ、休止期間があった廃止したなどの経過）	上記のとおり。市の指定管理のため、移行をやめることで収入が大きく変わることはなく、経営的な問題というよりは、ニーズに対応した体制への変更に廃止した。実際、人材配置や場所の利用に関して、生活介護に変えて良かったと考えている。
近隣の状況	近隣に1か所ある。B型利用前のアセスメントはそこがやっている。
定着支援事業の指定有無	やっていない。事業所から移行した卒業生も就職後年月が経過しており、それぞれ自立したり、他の支援期間との関係ができています。当法人で定着支援を行う必要性がない。
送り出し後の利用者の定着支援はどうやっていくか	上記の通り
地域の就労支援のネットワーク・連携	地域になかぼつはあるが、年1回の会合で情報提供がある程度。
制度についての意見（移行・定着支援）	特になし

2.3.4 就労定着支援事業所の指定状況について

定着支援事業所の指定の状況を聞いた。地方の都道府県では、A型・B型が指定をとっているとの声が複数聞かれた。逆に政令指定都市など就労移行支援事業所の多い自治体では、「就労移行支援事業」の指定が多く、A型、B型でとるケースは少ないとのこと、地域による差が見られた。制度開始のH30年度に事業をとるところが多く、その後は落ち着いているとの声も見られた。評価・課題については、「指定担当」と障害者就業・生活支援センターを含む定着支援の担当職員が異なるため、情報があまり入ってこないとの意見が複数の自治体から聞かれ、ヒアリングには難しさもあった。「報酬の区分からみて、特に支援上の課題はない」「制度への不満や要望は聞かれない」「1年後の自己負担が発生することで、本人の希望で契約にならないことがある」「3年半後の支援をどうするのか、という問題はこれから出てくるのではないか」といった意見が寄せられた。

図表2-32 就労定着支援事業の指定状況

定着支援事業所の指定状況	自治体区分
B型で定着支援をやっているところがやっている例が多い。まだ数年しかたっていないので評価するところまでいかない。特に問題は出ていない。	都道府県
A型・B型が就職後の支援として定着支援をとるケースが多い。	都道府県
現在2か所。移行1か所。移行を休んでB型で定着支援をしているところが1か所。定着支援については、法人・事業所の考え方にもよるところがある。6か月以降の定着支援が必要と考えるかどうか、どのくらいやるか判断は分かれるところだと思う。	中核市
多いか少ないかもよくわからないが、A型、B型がとっている様子はなく（多機能はあるかもしれないが）、概ね就職者を多く出している支援のしっかりした移行が定着支援もとっている。もともと加算をとって定着支援を行っていたところというイメージである。	中核市
ほぼ、移行が指定をとっている。A、Bでとるケースは少ない。	政令指定都市
初年度にとり、その後は落ち着いているという状況。移行がとっている。移行をやめて、B型につけて定着支援だけ残しているところもある。廃止しているのは、移行（単独）の廃止に伴う定着支援事業の廃止。現場の声として、定着支援事業は移行に加算がついていた頃と比べるとまみがないと言われる。職員が兼務で最長3年やるとなると負担感もあるようだ。	都道府県

図表2-33 就労定着支援事業の評価・課題

定着支援事業の評価・課題	自治体区分
利用者が増え、移行が増えるに伴って、定着支援も増えていくと思うが、移行と同じで、質的に好ましい増え方になるのかどうかは懸念がある。	政令指定都市
特に不満や要望といった声は聴かれない。もともと、制度を超えて特別支援学校の先生やなかぼつセンターが長い期間定着支援を行っている実態がある。個人的なつながりが切れると支援が切れてしまう点は逆に課題であり、制度を使った機能的な支援も必要であると感じている。	都道府県
定着支援がフル稼働しているかという、いちおうとしてはいるが、対象になる利用者が多いわけではなく、これまで無報酬だった定着支援に報酬がつくという点で歓迎しており、必要に応じて報酬をもらいながら運用しようというスタンスがみとれる。	都道府県
報酬の区分でみている限り、現状は高めだが、利用者数が増え、契約が長くなるにつれて、定着率は下がると思われるため、時間の経過とともに区分は徐々に下がっていくと思われる。今のところ、制度について事業所から不満の声はなく、サービス提供ができていると思われるが、下がってきた時に制度への意見が出る可能性があると思う。	政令指定都市
・1年後自己負担が発生するところで、本人の希望で契約にならないことがある。支援者から強く言えず、関係が切れてしまう。 ・3年以降の環境変化（コロナ、企業の環境変化）に対し、対応しにくい。細く長く何らかのつながりを持っておきたいという支援者からの声はある。	都道府県
市から相談があったケースで、定着支援事業の対象者が、退職し、転職支援をする中で、再就職先が決まらない。1か月を超えると、定着支援が使えなくなるのか、との相談。県内の定着支援事業者が少ないと、ケースの蓄積が増えないということはあると思う。3年半後の支援をどうするのか、という問題はこれから出てくるのではないかと。	都道府県

3. 就労支援事業所調査

3-1. 調査概要

3.1.1 調査概要

■ 調査目的

就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型・B 型事業所において、一般就労後の定着支援の実態を把握する。また、就労定着支援事業の指定を受けた事業所については、事業の実施状況を確認する。

■ 調査方法

(1) インターネットによるアンケート（メールにより、調査を依頼し、指定 URL に誘導し回答を得る。）

(2) ヒアリング調査

■ 調査対象

(1) 就労移行支援事業所については悉皆、就労継続支援 A 型・B 型事業所については、2020年4月～2022年8月末までの間に、一般就労した利用者がいる事業所に絞って回答を依頼した。）

(2) アンケート回答事業所の中で、就労者数実績が多く、定着支援への取り組みに力を入れていると思われる事業所を抽出、また、検討委員の推薦により就労支援、定着支援での実績をあげている事業所に調査を依頼した。

■ 調査期間

(1) 2022年9月14日（水）～10月21日（金）

(2) 2022年12月～2023年3月

■ アンケート有効回答数

3,196サンプルの有効回答を得た。

■ 調査機関

株式会社FVP

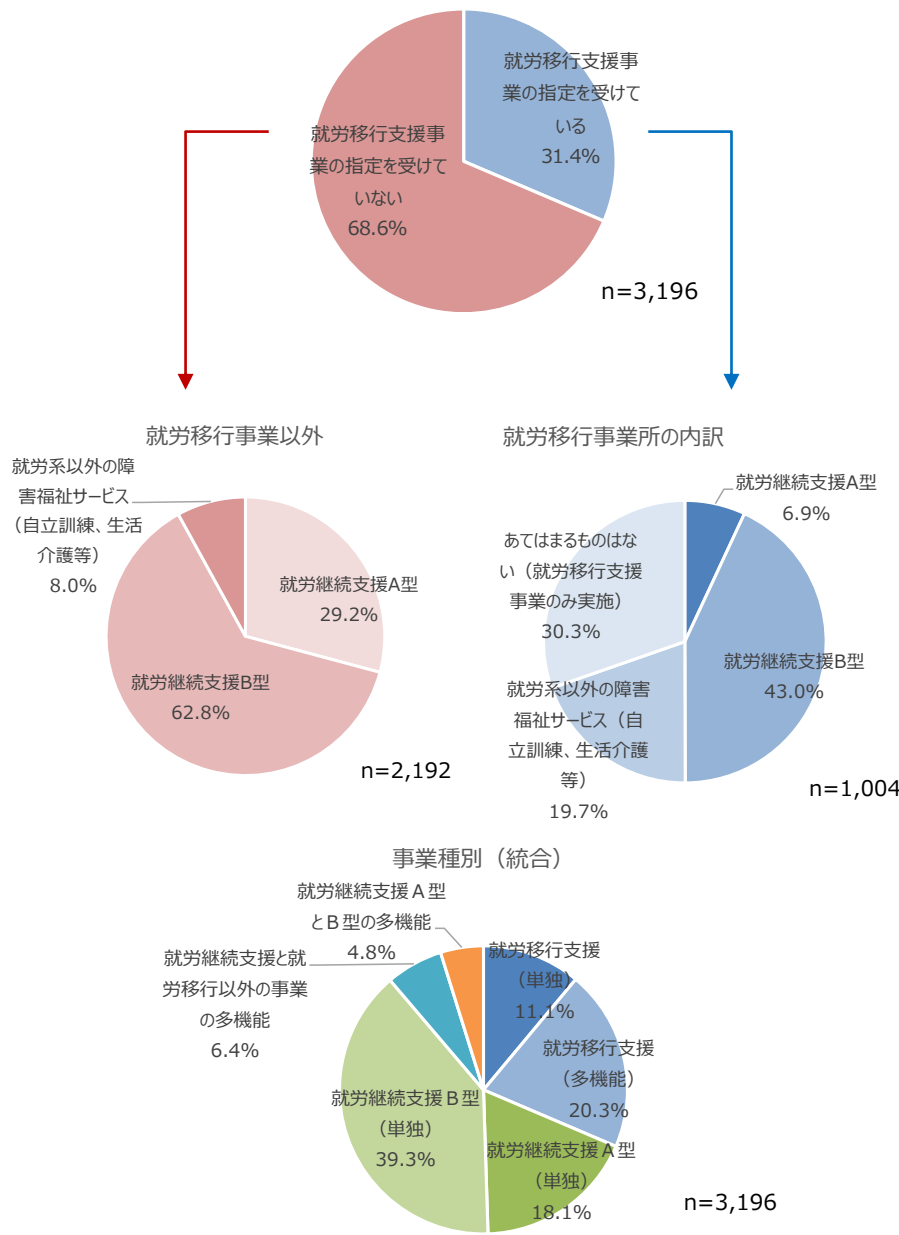
3-2. アンケート調査結果

3.2.1 回答事業所属性

回答事業所の事業種別を「就労移行事業所指定の有無」「指定を受けている場合の単独、多機能」「指定を受けていない場合の就労継続支援事業等の種別」でさらに分け、整理した。就労移行支援（単独）が11.1%、就労移行支援（多機能）が20.3%、就労継続支援 A 型（単独）が18.1%、就労継続支援 B 型（単独）が39.3%となっている。

図表3-1 回答事業所属性

事業形態（就労移行支援事業の指定有無）



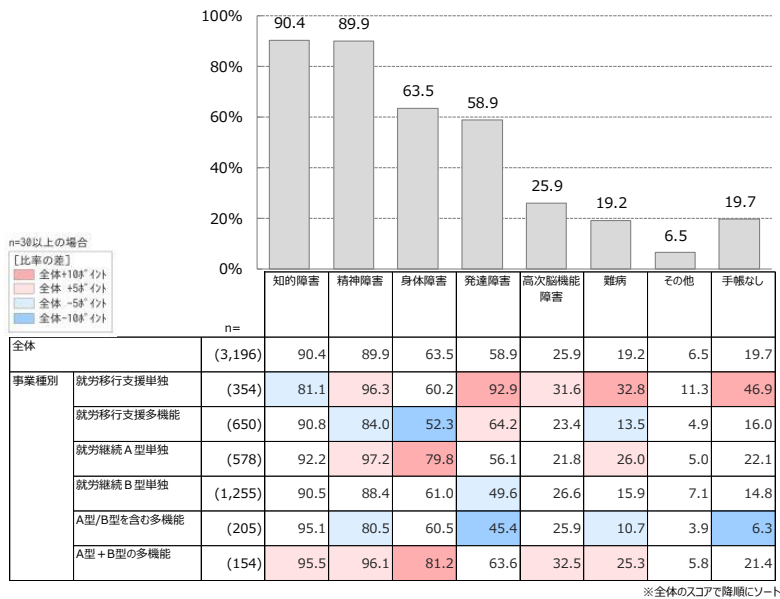
3.2.2 利用者の主たる障害種別

(1) 障害種別 (合計)

利用者の主たる障害種別を多い順に聞いた。1～8位の合計では、「知的障害」90.4%が最も多く、以下「精神障害」89.9%、「身体障害」63.5%、「発達障害」58.9%と続く。

事業種別にみると、「就労移行支援単独」では、精神障害、発達障害が9割を超え、特に高い。「手帳なし」の割合も46.9%と高くなっている。「就労継続支援A型単独」では、「身体障害」が他の事業に比べて高い。「就労継続支援B型単独」では、「知的障害」90.5%、「精神障害」88.4%の順に多く、「発達障害」は他の事業に比べて低い割合にとどまっている。

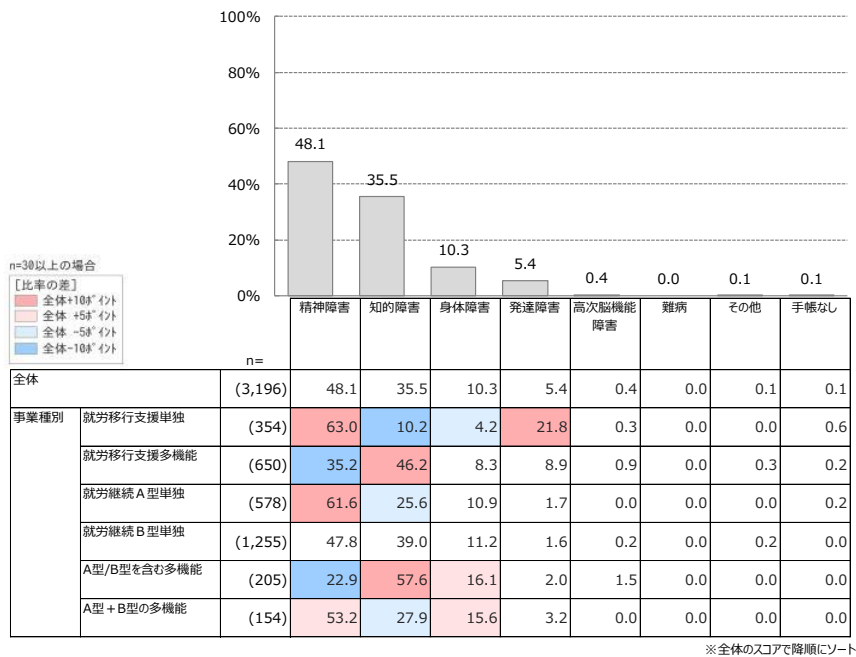
図表3-2 主な障害種別



(2) 障害種別 (第1位)

利用者の主たる障害種別について、回答事業所の第1位に絞ってみると、「精神障害」が48.1%で最も高く、次いで「知的障害」(35.5%)となっている。「就労移行支援単独」では「精神障害」「発達障害」の割合が高い。

図表3-3 主な障害種別（第1位）



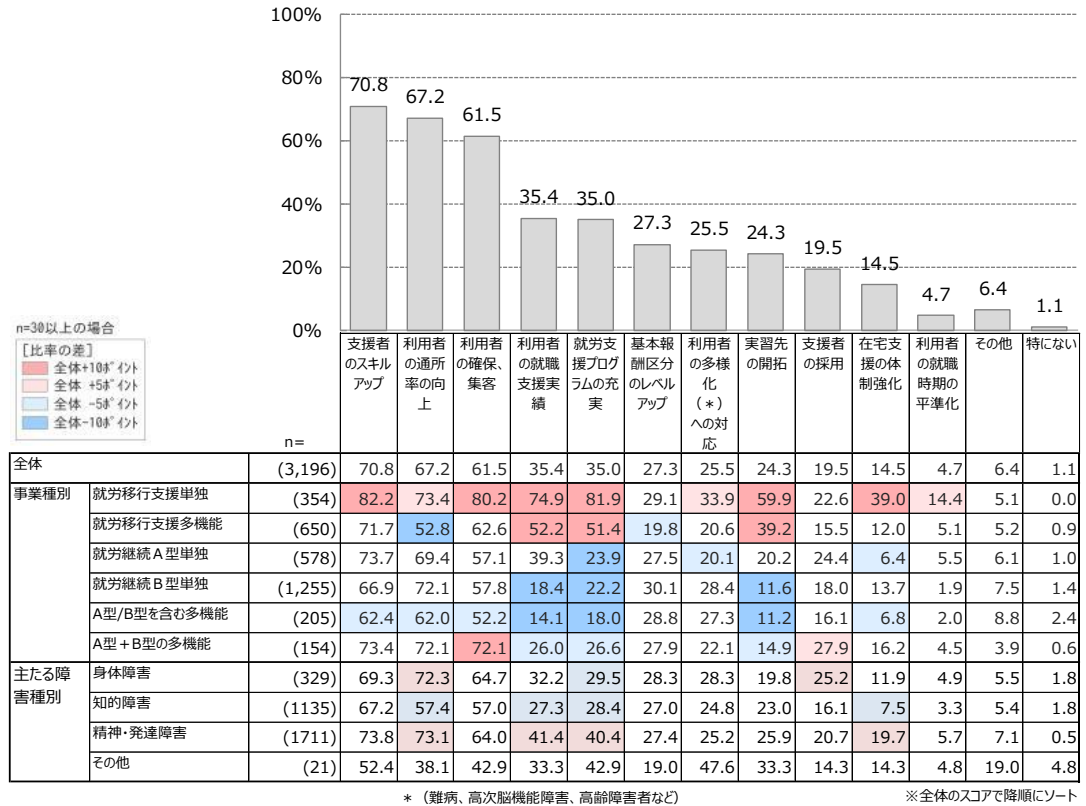
3.2.3 就労支援の注力点・課題

(1) 力を入れていること

「支援者のスキルアップ」が70.8%と最も高く、次いで「利用者の通所率の向上」(67.2%)、「利用者の確保、集客」(61.5%)、「利用者の就職支援実績」(35.4%)、「就労支援プログラムの充実」(35.0%)の順である。

事業種別、障害種別により、力を入れている点に違いが見られる。「就労移行」「精神・発達障害」は全般的にスコアが高く、主な障害種別が「知的障害」の事業所はスコアが低めの傾向が見られる。

図表3-4 就労支援を実施する上で、力をいれていること



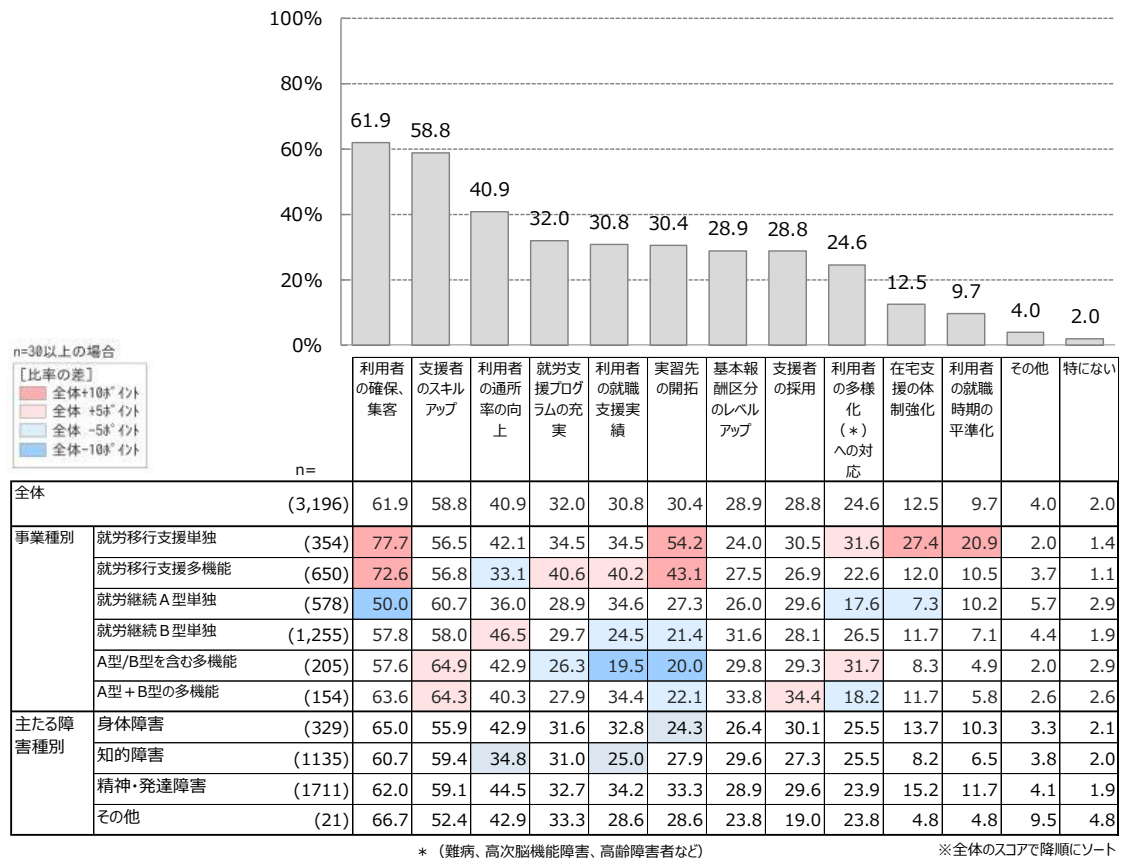
（2）就労支援実施上の課題

事業所を運営する上での課題を聞いたところ、「利用者の確保、集客」が61.9%と最も高く、次いで「支援者のスキルアップ」(58.8%)、以下、「利用者の通所率の向上」(40.9%)、「就労支援プログラムの充実」(32.0%)、「利用者の就職支援実績」(30.8%)の順に高い。

事業種別では、「就労移行支援単独」のスコアが全般的に高く、課題意識が強い様子が見える。「就労継続支援A型」「就労継続支援B型」では単独、多機能ともに「就労支援プログラムの充実」のスコアが低い傾向にある。

障害種別では、「精神・発達障害」のスコアが高く、逆に「知的障害」のスコアが低めの傾向が見られる。「身体障害」では「利用者の通所率の向上」「支援者の採用」のスコアが他の障害に比べてやや高い。

図表3-5 就労支援実施上の課題



3.2.4 就労支援実施上の課題解決への取り組み

就労支援実施上の課題を解決するための取り組みについて、課題ごとにその内容を自由記述で聞いた。課題ごとの回答の抜粋をまとめた。

主な項目を挙げると、

【①利用者の確保、集客】

営業活動強化、関係機関との連携強化、Webなどによる広報活動強化

【②支援者の採用】

ハローワーク等の活用、求人体制の強化、待遇改善、定着支援

【③支援者のスキルアップ】

社内研修、外部研修

【④利用者の就職支援実績】

企業開拓、関係機関との連携、見学、体験

【⑤就労支援プログラムの充実】

プログラムの整備、プログラム内容の改善、研修、訓練

【⑥実習先の開拓】

企業・取引先への打診、企業説明会、企業開拓

【⑦利用者の就職時期の平準化】

利用者への動機づけや面談、スケジュール明確化

【⑧利用者の通所率の向上】

プログラム内容の充実、利用者の状態把握と対策、信頼構築

【⑨基本報酬区分のレベルアップ】

就労支援、就職実績の向上、定着支援の強化

【⑩利用者の多様化(難病、高次脳機能障害、高齢障害者等)への対応】

研修の実施、障がいへの理解、障がいに合わせた支援

【⑪在宅支援の体制強化】

在宅業務の開拓、在宅業務支援ツール、パソコン等オンライン機材拡充

といったものが多く見られる。(具体的な回答は次ページ以降を参照)

図表3-6 「利用者の確保、集客」の取り組み（FA抜粋）

過去に連携のある支援者（訪問看護や相談支援）へのアプローチやポスティング	01.就労移行支援単独
ワークショップ講師活動。また最近は公共職業安定所から直接、障害者職業センターへつなげる傾向が横行しているため、管轄のナカボツへ意見具申し、関係機関（HW専門援助部門・障害者職業センター・各就労移行支援事業所）参集の会議を行なってもらったこととした	01.就労移行支援単独
訪問などのあいさつまわりだけでなく、就職相談会、イベント企画、地域の自治会活動への参加などを行っている。また、利用者様の情報提供を定期的に行い、情報交換の場を設けることで連携の機会を作っている。	02.就労移行支援多機能
多機能型事業所であることを活かし、B型支援事業からステップアップするコースを創設した。	02.就労移行支援多機能
はたらくフェア（特別支援学校生と保護者参加）への参加 連携期間主催の部会への参加	04.就労継続B型単独
特別支援学校の事業所説明会では、わかりやすい言葉使いや絵等で障害当事者が決められるよう心掛けている	04.就労継続B型単独
相談支援員さんとのつながり、営業周り、工賃向上、通所5日達成で手当支給など	04.就労継続B型単独
近隣医療機関や支援機関への定期的な訪問による施設状況の報告。医療機関に対しては、利用者の訓練状況報告書を作成し送付の徹底。	01.就労移行支援単独
利用者層の変化にあわせてプログラムの変更、支援方法の見直し、在宅就労+通所プログラムの段階的な支援の実施を行い、地域の関係機関と情報交換をして事業所の取り組みを発信している。現在ホームページのリニューアル作業中で当事者に活動内容が伝わるような内容のものに見直している。	02.就労移行支援多機能
HPやSNSなどICTの活用、実習生、ボランティアの受入れ等透明性の担保	04.就労継続B型単独
リタリコを利用して気軽に相談に来てもらえるようにしている	01.就労移行支援単独
入所やグループホームといった生活の場と連携し、昼夜セットで利用者の確保につなげること。	04.就労継続B型単独
相談支援員・病院・学校等への訪問・パンフ配布 個人宅へのチラシポスティング	01.就労移行支援単独
HPでの周知、リタリコ仕事ナビへの登録、SNS広告枠を利用	01.就労移行支援単独
新規開所したばかりで、集客、営業に力を注いでいますが札幌市は相談室が少なすぎてパイプを作りたいくても、新規を取り扱わないところが多いので開拓するのが難しいです。解決策としては営業専門の外部の人間を使って効率のよい施策をとるようにしています。	02.就労移行支援多機能
ホームページ更新、事業所パンフレットの見直し、元気さーちの活用	04.就労継続B型単独
各関係機関や企業にパンフレットを配布したり、実習の受け入れをお願いしたりして、障がい者雇用について知ってもらう機会を増やしている。	01.就労移行支援単独
SNSで自社のアピールや、特別支援学校からの実習の受け入れを積極的に行っている。	04.就労継続B型単独
養護学校からの実習生を受け入れ、卒業後の選択肢として検討してもらえるよう目指している。	04.就労継続B型単独
工賃実績と支援内容の向上を実施して外からあの施設はいいなと思わせる。	04.就労継続B型単独
体験利用や見学の随時受け入れ。ホームページ、Facebookでの毎週の様子の掲載や月のスケジュールの掲載。	01.就労移行支援単独
施設の見える化、工賃アップ、余暇活動の充実	03.就労継続A型単独
相談事業所や市役所・ハローワークなど関係機関に挨拶などの営業	03.就労継続A型単独
相談支援センターや特別支援学校への声掛けを行っています。特に特別支援学校へは、在校生に対してのアプローチとともに、卒業生に対してのアプローチ・情報共有をお願いしています。	02.就労移行支援多機能
本社において窓口部署を設け、広告等販促戦略の検討と実施。見学調整と各センターへの振り分け。各センターにおいても見学から体験を促し、ご本人の体感値によって利用の意思を高めている。	01.就労移行支援単独
相談支援事業所・中ボツ・HW・特別支援学校等との連携強化	02.就労移行支援多機能
専門性の高いケアを提供する、医療機関との連携強化、サービス（プログラム）の選択肢を増やす	02.就労移行支援多機能
病院・相談支援事業所等からの紹介を得られる支援内容の充実。SNSの活用。webサイトのSEO対策。最適な広告媒体選定。	04.就労継続B型単独
特別支援学校だけでなく、一般高校等の実習受け入れ、相談専門員に事業所のカラーを知ってもらえるように連携を心掛けている	02.就労移行支援多機能
体調によって通所の変化が多い。病院のドクターやワーカーにより本人の思い込みや障害だから仕方ないという思いが転医によりマッチングした主治医やワーカーに出会え向上が見られた利用者様が増えた。	04.就労継続B型単独

図表3-7 「支援者のスキルアップ」の取り組み（FA抜粋）

会議や日々の会話でもアドバイスしたり、困っていることがある際に相談しやすい環境作り	03.就労継続 A 型単独
定期的に勉強会や研修に参加、ケース会議にて情報共有、ひやりはとの活用	03.就労継続 A 型単独
利用者のスキルアップを図る為に、乗り越えるべき課題の解決策を身に付ける方法の伝え方を学んでいる。	06.就労継続 A B 多機能
ミーティングなど情報を共有し、職員一丸となり支援できる体制を作り思いやりを持った支援を行えるよう研修など含め対応	05.就労継続他の多機能
同じ作業を毎日取り組むことでスピードアップに繋げる。クリアできれば、別の工程を出来るように目指す。	05.就労継続他の多機能
スキルアップになると思われることに会えば、すぐにスタッフにフィードバックしている	02.就労移行支援多機能
心理士によるアプローチ、個人面談、ケース会議、支援物作成	03.就労継続 A 型単独
支援者が社外研修を受ける機会の確保、支援者への定期的な教育及び社内研修及びスキルアップのための資格取得費用の全額補助	05.就労継続他の多機能
研修機会を増やし、正社員・パートなど役職や雇用形態に関わらず、広く参加をしてもらえるように案内している。	02.就労移行支援多機能
支援キャリア多い人が、未経験や経験が少ない人へのコーチングを行った。	01.就労移行支援単独
研修に参加、他事業所に出向き研修、ボランティア、実習生（学生）の受け入れ	01.就労移行支援単独
事例ごとに各支援者の支援案をブレインストーミング方式で出し合う	04.就労継続 B 型単独
従業員個々の能力を面談等により分析して、得て不得手を把握したうえで、スタッフ同士のグループディスカッションをして解決に向けて取り組みをしています。	04.就労継続 B 型単独
育成/それぞれのスキルアップになるよう担当スタッフの組み合わせ検討/心理的安全性の構築	01.就労移行支援単独
自閉症研修講演会や強度行動障害研修会参加、事業所内月次報告（カリキュラム評価）による支援情報共有等	01.就労移行支援単独
専門的な分野のパソコンスキルの向上の為に育成強化	03.就労継続 A 型単独
支援者の入れ替わりの無いように、福利厚生充実を図り従業員の定着化する様にしている。	04.就労継続 B 型単独
自己啓発・支援技能の向上に向けた社内研修の実施 個人の適性に合った技能向上に向けた課題の提示を実行	04.就労継続 B 型単独
職員終礼で毎日利用者さんのケースを話し合う。問題の大きい利用者さんの受け入れ。	02.就労移行支援多機能
夕方情報共有の時間を長く取り、出来るだけたくさん目で見えようとして利用者さんを支援できる（課題を見過ぎさない）体制を敷いている。また、支援への迷いがあつた時は事業所内でのケース会議を開き、事業所としての支援方針を確定させ、担当が直接支援できる体制にはしている。	01.就労移行支援単独
研修会への参加、受診同行、モニタリング会議での意見交換・情報収集、臨床心理士や同業者との意見交換	02.就労移行支援多機能
研修を重ねることや、人的対応能力を身につける為の取組として、職員とのコミュニケーションを多く取り、支援員としての疑問と一緒に解決したり、支援員が気付かない課題を投げかけたり、現場の状況を細目に確認する、という日常に着手するようにしている。	03.就労継続 A 型単独

図表3-8 「利用者の就職支援実績」の取り組み（FA抜粋）

コロナ禍の影響で、就労先が減ったことが原因であるので、平常に戻るのを待っている。	02.就労移行支援多機能
求人のごまめな情報収集、事業所間連携による採用面接練習の実施	01.就労移行支援単独
利用している方と就職先のマッチング	05.就労継続他の多機能
強みを分析する、通所回数の安定を目指す、精神科通院同行	03.就労継続 A 型単独
千五百人雇用センターやハローワークと連携し、希望する利用者には求人情報の積極的供給。	03.就労継続 A 型単独
ハローワークへの同行や企業見学や実習にチャレンジしてもらって就労に繋げる取り組み	02.就労移行支援多機能
求人情報をタイミング良く掴み（ハローワーク・人脈等）利用者に提供すること	02.就労移行支援多機能
一般就労についても通用するよう、作業能力のみならず、コミュニケーション能力向上のため、さまざまな状況の時のアドバイス実行。一人一人に合った問題点の解決	03.就労継続 A 型単独
アナログですが、一生懸命に利用者を褒めて自信を持たせ、積極性を後押ししています	03.就労継続 A 型単独
就労支援員以外の職場開拓以外にも、労働局などの制度も利用しながら可能な限り地域の職場開拓、マッチングに努めている。	02.就労移行支援多機能
利用者自身の就労に対するマイナスイメージを払拭し、仕事への前向きなマインドを作るようなプログラムの実施	01.就労移行支援単独
関係機関（ハローワーク、チャレンジ、オールしずおか）との連携	02.就労移行支援多機能
利用者のレジリエンスの強化。物の考え方の変革（リフレーミング）	04.就労継続 B 型単独
利用者の意向を確認し、利用者本人の状態及び状況を加味し、就職先へのマッチングや実習体験などの調整に取り組んでいる。	04.就労継続 B 型単独
利用者の就職ニーズの把握と、就職に向けた計画的かつきめ細やかな支援体制の構築。	04.就労継続 B 型単独
市の就労支援制度の活用。障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所との連携	04.就労継続 B 型単独
キャリアコンサルティングなど	06.就労継続 A B 多機能
肢体不自由（上下肢麻痺）利用者に適した作業の開拓	04.就労継続 B 型単独
就職意欲を高めるため、施設外就労で他企業で働くことを利用者に経験してもらっている。	03.就労継続 A 型単独
一般就労チャレンジ事業への参加を大分県の支援の下に行っています。	06.就労継続 A B 多機能
訓練から就労を意識しながら就労のスキルアップ、体調の安定、コミュニケーションなど訓練を通し就職する力をつけている。また、企業とも連携出来るよう営業、広報活動を行っている。	01.就労移行支援単独
自立に必要なコミュニケーション能力を養う為の研修や、実際の作業内での報連相の重要性を周知徹底	06.就労継続 A B 多機能
就職前実習（施設外支援）を行い、利用者・雇用主ともに就職が可能かどうかの確認を丁寧に行っている。	04.就労継続 B 型単独
個人の課題に沿ったプログラムを組み立て、実習～就職までの目標・計画を立てる。実践していき検証を繰り返し、必要があれば修正していく。	01.就労移行支援単独
少しでもご本人が望む職種に進められるように、実習や必要なスキルを身につけられるように支援を行っている。	02.就労移行支援多機能
就職、継続して働けるように職場にも何度も足を運んで業務時の様子の確認、職場にも情報提供の機会を設ける。	02.就労移行支援多機能
吉川市商工課・障がい福祉課と連携し障がい者対象の合同面接会の開催	02.就労移行支援多機能
就労に求められる週20時間を目標に出来るようにしている	04.就労継続 B 型単独
ハローワークへの相談促しだけではなく、障がい者向け職業訓練やA型作業所等の様々なステップアップの選択肢を随時紹介している	04.就労継続 B 型単独
本人の強味や価値観等反映した職探し相談、自己理解に基づいた特性への対処と適正な配慮出し、応募書類や面接の練習等。	01.就労移行支援単独

図表3-9 「就労支援プログラムの充実」の取り組み（FA抜粋）

座学やグループワークを取り入れ作業活動以外の実施	05.就労継続他の多機能
標準的な学習と個別の学習を組み合わせる。県の委託訓練の応募	02.就労移行支援多機能
利用者様の個別の課題分析を行うために独自の評価表などを活用して、的確な課題を提示できるようにしている。また、その課題に向けて取り組める仕事内容の開拓や確保に努めている。	03.就労継続 A 型単独
社内でプロジェクトチームを立ち上げ、各センターの実践から得られた情報から、より利用者のニーズに適したプログラムになるようブラッシュアップを繰り返している。	01.就労移行支援単独
プログラムを受動的に受講するのではなく、模擬的業務や自学自習できるような仕組みづくり。その中で、ホウレンソウや作業の目安・目標を立てて実践し、振り返りを行う中で、自己理解を深める取り組みを行っている。	02.就労移行支援多機能
利用者のニーズに沿ったオリジナル訓練プログラムの開発、及び提供。	01.就労移行支援単独
課題に応じてどの様に理解して頂くかを検討して実施、他事業所のカリキュラムを参考にする、事業所外研修等で学ぶ	01.就労移行支援単独
EZラーニング、ノブビー学習システム活用	02.就労移行支援多機能
利用者を飽きさせないような作業内容、日中活動内容を日々模索し、レクリエーション活動等も充実させている。	04.就労継続 B 型単独
当事業所では工賃に重点を置かず、地域に出て活動すること、のんびり楽しくを意識して行っている。事業所や利用者に対して理解を深めてもらうため、屋外活動を積極的に取り入れ、また相互交流の機会を設けている。それが地域の方からの便利屋事業や資源回収の依頼に繋がっている。	05.就労継続他の多機能
新しいプログラムを構築する。単体のプログラムだけではなくシリーズ化して様々な題材を扱えるプログラムを作る。	02.就労移行支援多機能
ハローワーク 精神・発達障害者しごとサポーターとの連携	03.就労継続 A 型単独
障害者職業センターとの連携で、プログラムの開発に取り組んでいる。	02.就労移行支援多機能
コミュニケーションが苦手な利用者さんが多く通所しているので、個別にプログラムを組んでいる。	02.就労移行支援多機能
屋外作業の活動が中心であるため、健康プログラムと題し体力づくりや健康チェック、食品群チェックの実施。振興センターからアドバイザーの派遣。社内で企画室の設置。	04.就労継続 B 型単独
障害者就業・生活支援センターやハローワークとの連携。（定期面談や就労準備講座、合同面接会の参加）	02.就労移行支援多機能
座学以外にICカードチャージ業務や施設外就労の場面を活用した学びの場の提供	02.就労移行支援多機能
フェーズ制によるステップアップ方式と新しい仕組み構築、基幹プログラム作成	01.就労移行支援単独
見通しが持てるように 1 日の流れを掲示。作業工程を視覚から入るように写真で掲示。時間割を掲示。相談。	04.就労継続 B 型単独
自社での就労支援に向けたメニューの強化（クッキー、陶芸）	05.就労継続他の多機能
他事業所の取り組みなどをリサーチ・見学等させてもらい、参考にしている	03.就労継続 A 型単独
就労アセスメントの活用、個別の課題に合わせた支援(ビジネスマナー、自己理解、面接の練習、実習等)	04.就労継続 B 型単独
就活に備えた準備（履歴書作成や面接練習等）やビジネスマナー等のスキル向上のためのプログラムの実施	02.就労移行支援多機能
他事業所の事例を参考にする。過去の就職者が就労する際に感じた支援プログラムの実施。	02.就労移行支援多機能
オリジナルプログラムの開発。他の事業所と連携したプログラム提供。	01.就労移行支援単独
資格検定（パソコン・漢字・自動車免許の筆記など）県外でも就職を選択できる力。就職の幅を広げる。	02.就労移行支援多機能

図表3-10 「実習先の開拓」の取り組み（FA抜粋）

就労支援部会(自立支援協議会)や、就業・生活支援センターと連携し、情報共有を行っている。雇用前提の実習先はある程度あるが、仕事の選択肢を広げるための体験的職場実習先がコロナ後はほぼない状態。	02.就労移行支援多機能
管轄ナカボツへ職場実習先のあっせんを依頼している。しかし障害者の実習先は容易に見つかるが、国で推進しているはずの難病対象者の実習先を見つけるのは困難を極めている。	01.就労移行支援単独
外部への声かけや事業説明会への参加、ハローワークや就労支援事業などにも声をかけていますが、コロナで断られることが多いです。	04.就労継続 B 型単独
地域の商工会との連携や就労支援部会での情報収拾を行なっている。ハローワークの担当者と連絡を密にしている。	02.就労移行支援多機能
関係機関のサポートも得ながら、実習可能な企業への積極的な見学。定着支援で関わりのある企業への打診。	01.就労移行支援単独
障がい者雇用のある企業をリサーチしたり、利用者が希望した職場へ実習可能かどうか都度確認している。	01.就労移行支援単独
関係機関と連携を図り情報収集する。定期的に障がい者雇用の求人票を確認し、企業へアプローチを行う。	01.就労移行支援単独
障害者雇用に興味を占めている企業、もしくは今後障害者を採用したいと考えている企業に対する営業	03.就労継続 A 型単独
ハローワーク、就業・生活支援センター等との連携による開拓。利用者の就職先を新たに実習先に開拓。	02.就労移行支援多機能
就職前の実習は実質就職試験の要素が強いため、早い段階での雇用を前提としない実習先をさがしている	02.就労移行支援多機能
つながりのない企業様へお願いにあがることもあり、少し接点のある企業様にお願いすることもある。	04.就労継続 B 型単独
ハローワーク経由の障害者求人を募集している企業にアポイントを取ったが、大企業は難しかった。	01.就労移行支援単独
ハローワークや各種就職支援を行っている企業に紹介等を受けながら開拓に向けて活動を行っている	03.就労継続 A 型単独
ハローワークやナカボツ等と連絡を取り合って開拓を行っている。また、独自でも開拓している。	02.就労移行支援多機能
機会があるたびに実習や体験をさせてほしいとお願いをしている。なかぼつと連携している。	02.就労移行支援多機能
実習先企業へ積極的な訪問を行いアプローチしているがコロナ禍で断られているのが現状	02.就労移行支援多機能
内職をやっている方々の高齢化によって、人手不足になってきた企業へのアプローチ。	06.就労継続 A B 多機能
卒業生就職先へのアプローチ、過去実習OKにしていた企業への再アプローチ	01.就労移行支援単独
新型コロナウイルス蔓延のため、思うように実習先の開拓および受け入れ先がない。	02.就労移行支援多機能
取引先の企業等へ実習の受け入れや、施設外就労先に受け入れの打診を行なっている	06.就労継続 A B 多機能
求人企業に実習をお願いするが断られることが多い。特にハローワーク求人に多い	01.就労移行支援単独
コロナもあるがエンジニア系・事務職系はセキュリティ関係で受け入れ先が少ない	02.就労移行支援多機能
ハローワーク、障害者就業・センターとの情報共有、ネットワーク協議会への参加	05.就労継続他の多機能
しごと財団様を通じての実習先の確保、面接を受けた企業様へのアプローチ	01.就労移行支援単独
なかなか仕事をいただくことができない。一つあたりの工賃が安すぎる。	03.就労継続 A 型単独
他就労支援機関との連携や企業家の団体に加入して情報交換をしている。	04.就労継続 B 型単独
本人の希望を確認し、障がい者就業・生活支援センターと連携すること	05.就労継続他の多機能
企業の情報を集め、実習が可能かどうか連絡を入れたりしている。	03.就労継続 A 型単独
地元の商工会の会合や中小企業中会への参加	04.就労継続 B 型単独
起業とのタイアップを進めている	05.就労継続他の多機能

図表3-11 「利用者の就職時期の平準化（個々の状況に合わせた就職目標時期の設定）」の取り組み（FA抜粋）

就労準備は個別的に違うので平均化は難しい。準備が出来次第就職活動をサポートしている。	01.就労移行支援単独
OTによる定期評価の実施	04.就労継続 B 型単独
モニタリングでの就職時期の検討	04.就労継続 B 型単独
新型コロナウイルスがまん延した2020年4月～21年10月の期間、求職活動期間が長期化したことにより、2021年10月以降にまとまって就労者が出たことでバランスが取れなくなっている。2022年10月現在、就職した10数名の定着支援が一定落ち着いてきたので、新規受入と就労者のバランスを取りながらの運営を整備中。	02.就労移行支援多機能
早期に就職を目指せそうな利用者のアセスメントを実施し、早めに企業実習を行う	04.就労継続 B 型単独
利用者様の要望を確認したり、希望に沿う求人票を提供する。	03.就労継続 A 型単独
就活に関する情報提供や本人様への聞き取り	03.就労継続 A 型単独
社内で基準を設ける	03.就労継続 A 型単独
体験利用時から待機ご利用受け入れを通じて、正式ご利用開始時には、就労移行支援に一定程度の慣れ、体調安定している状態になるようサポート実施。結果として、早期に実習開始などの動きだしをとることができおり、ゆくゆくは利用開始後の就労時期平準化にもつながると期待して取り組んでいる	01.就労移行支援単独
利用者様へ一般就労への意識付けを行なっている。	03.就労継続 A 型単独
年度によりバラつきが大きい理由として、就職を目標としている利用者が少ないことがあげられる。そのため、就職へつなげる活動を積極的にしていることを相談支援事業所等の関係機関に発信をしている。	04.就労継続 B 型単独
改革的に就労できるようスケジュールだてを行っている。	02.就労移行支援多機能
支援計画の質の向上、計画通りの支援の実践をサビ管、センター長が把握し都度助言を行い、不慣れなスタッフへの育成を実施している	01.就労移行支援単独
毎年、平均的に就労移行して頂けるのが理想なので、計画的に利用者様に声掛けを行いながら就労意識を高める。	04.就労継続 B 型単独
評価表の作成	06.就労継続 A B 多機能
就職時期を利用開始時から目標設定して支援を行う。毎週面談を実施し、目標に対しての活動を振り返り修正が必要であれば行う。勤怠安定のために体調管理やストレスケアを訓練を通じてサポートするなど。	01.就労移行支援単独
現在、プログラムを随時実施しており、プログラムを固定化することで訓練の流れを視覚化する	01.就労移行支援単独
支給期間を見越した就労支援	01.就労移行支援単独
企業やハローワーク等との連携	02.就労移行支援多機能
利用者の就職希望時期の確認とそれに合わせたトレーニング年間スケジュール作成	02.就労移行支援多機能
合同就職面接会など情報や適性診断（キャリアインサイト）を紹介し、自己理解や職業理解を深め、日ごろから就職の意識を確認している。	03.就労継続 A 型単独
就労能力により基準きめて一般就労に移行していく	03.就労継続 A 型単独
面談の中で各利用者の就労希望時期の聞き取りを実施、全利用者の就活時期の把握を行う。	01.就労移行支援単独

図表3-12 「利用者の通所率の向上」の取り組み（FA抜粋）

通所した際に利用者様のニーズに応えられるよう、支援の質を上げる為に支援員勉強会を開催しスキルアップ向上を行い、日々の利用者様方へのコミュニケーションを通し信頼関係の構築に努めている。	04.就労継続 B 型単独
昼食やレクリエーションなど楽しみを作ることが大切と考えています。特に毎日の昼食はプロの調理スタッフが調理。午前はそれを楽しみに作業し午後は活力となるよう努めています。	04.就労継続 B 型単独
精神の方は、気持ちに波があり、コンスタントに来ることができないので、少しでも来れそうときは、送迎できるよう体制を整えている。また、安心して通える環境づくりをしている。	04.就労継続 B 型単独
ステージ制を取り、各段階でのモデルケースを提示しつつ共にご本人のペースに沿った通所数を検討。プログラム内容の充実を図り「また来たいセンター」運営を心掛けている。	01.就労移行支援単独
無理させずに体調や気分に合わせて通所を前提に、「通所すると楽しい」「きちんと役割がある」ことを意識づけしていき、「責任感」と「働く楽しさ」の両立を目指す	04.就労継続 B 型単独
利用者様の特徴や課題を明確にし、ニーズに合わせたサービスの提供をしている。また、利用者様に悩みがある時は、面談を行い、関係機関とも密に連携を図っている	04.就労継続 B 型単独
毎日通いたくなるような作業プログラム、訓練プログラムの計画と、利用者の家庭以外の居場所づくりになる様な環境づくりに努めています。	04.就労継続 B 型単独
休みの多い利用者さんについては、面談やケース会議を行い、計画相談員などと共有しながら少しでも良い方向へ行けるよう努力している。	04.就労継続 B 型単独
プログラムにて、就職に際しての通所安定の優位性を伝えている。皆勤賞設定などにてモチベーションアップを図っている。	01.就労移行支援単独
レクリエーション活動の充実を図りながら、作業の役割分担をして、達成感と皆で作業を行った充実感を伝えていく働きかけ	04.就労継続 B 型単独
こまめに面談などを行って精神面でのケアに重点を置いたり、送迎車のルートや便を配慮して細やかな対応を心掛けている	02.就労移行支援多機能
作業内容を面談等を行い、体調や年齢等、体力低下により難しくなってきた等個人に合う作業を見つけてあげる	04.就労継続 B 型単独
アセスメントを踏まえて個別面談を行い、相談の上、容易に達成が可能な目標からまずは取り組んでもらう。	01.就労移行支援単独
利用者の体調管理、就労・人間関係・生活の変化等、傾聴・面談等を行ない、精神的負担などを軽減する	03.就労継続 A 型単独
個々人に合った声掛けやアプローチの探求、医療連携、家族や生活支援事業所との連携、作業確保	04.就労継続 B 型単独
作業の多様性に対応、皆勤賞や誕生日プレゼントなどを渡す、各種イベントを企画しています。	05.就労継続他の多機能
多面的な支援と、通所率向上に重きをおき支払い工賃向上を図った工賃規定と、作業の多様化	04.就労継続 B 型単独
密にコミュニケーションをとる事よっての不安を取り除き、働きやすさの改善。皆勤手当等で出勤率を評価。	03.就労継続 A 型単独
医療機関や計画相談、グループホーム、訪問看護等関係機関への定期的な状況報告を行う	01.就労移行支援単独
作業をやりやすい環境作りや作業を失敗しにくい仕組みを構築するなど、作業の不安軽減	06.就労継続 A B 多機能
利用者一人一人に対して、個別に体調管理面のフォロー、通院同行も積極的に	01.就労移行支援単独
通所できない不安材料と一緒に考え理解しながら、自分に自信を持てる事柄を増やし、働くということを再認識していただけるような支援を心掛けている。	03.就労継続 A 型単独
勤務表を遵守していただくようお願いする。出勤できる様に送迎を支援する。	05.就労継続他の多機能
明るい現場作り（環境整備）、自分を好きになる取り組み、自分の存在を認められる場所の提供	03.就労継続 A 型単独
面談、資格取得の支援、受診同行、支援者会議の開催	01.就労移行支援単独
利用者さんが困ったときなどに相談しやすい環境作り	06.就労継続 A B 多機能
利用者の方へ、個々にキャリアデザインを描けるように日ごろから情報提供を行う。資格取得を推奨し、事業所にて講習会を実施している。目標意識を持つことで、通所率の向上に取り組んでいる。	03.就労継続 A 型単独

図表3-13 「基本報酬区分のレベルアップ」の取り組み（FA抜粋）

新規事業実施による利用者平均工賃の向上	05.就労継続他の多機能
作業工賃を出来るだけ多く支給できるように、利用者さんの関わられる作業を増やす	04.就労継続 B 型単独
スコア方式の理解を職員全員で定期的に共有するなど	03.就労継続 A 型単独
作業代の高単価化 工賃向上	06.就労継続 A B 多機能
工賃につながる作業開拓	04.就労継続 B 型単独
できるところを伸ばし、出来ないところは改善していく	03.就労継続 A 型単独
工賃向上やピアサポート研修への参加	05.就労継続他の多機能
定着率を上げるために、就職者への面談回数を増やすこと、企業へ継続して定着訪問	01.就労移行支援単独
個々の利用者をも的確に支援する事で、安定した就労・定着につなげること。そのために職員の能力向上やチーム支援体制の強化、事務を簡素化して支援に注力できる体制などを整えようと努めている。	01.就労移行支援単独
利用者の工賃が向上するように利用者のスキルアップを目指す。	02.就労移行支援多機能
工賃アップのために作業の開拓	05.就労継続他の多機能
研修を増やしたり、地域との連携を強化するように心がけている。	03.就労継続 A 型単独
『入り（利用開始者）』と『出（就職者）』のバランス	01.就労移行支援単独
見学や実習先の開拓、短時間労働での企業への相談、職業のマッチング、就職に向けての意識作り等	01.就労移行支援単独
現在移行支援事業所は立ち上げたばかりなのでできていないが、多機能のB型事業所では工賃アップのため仕事をたくさん受注するようにしている。	02.就労移行支援多機能
利用者の平均利用時間を延ばすために利用者自身のスキルアップや体力アップへの取り組み。メンタル面でのケア。	03.就労継続 A 型単独
スコア表にある項目を少しでも増やせるよう努力している。	03.就労継続 A 型単独
就職を意識して、いつまでに達成できるか期限を設定し、2年間サービスを使い切る事のないよう支援する。	01.就労移行支援単独
A型の利用者様にはやりがいのある作業の提供を行い勤務時間の延長を促している。また、B型の利用者様には、あまり負担にならないような作業や余暇の活動を提供して、作業だけではなく、通所することへの楽しさを感じていただけるよう配慮している。	02.就労移行支援多機能
より良い、仕事がないか目を皿のようにしている。	02.就労移行支援多機能
工賃向上のため、新規販路の開拓など	05.就労継続他の多機能
新規業者の開拓や日々の作業効率をあげ、工賃アップにつながるよう行なっている。	03.就労継続 A 型単独
スコアの関わってくるところの強化・改善	03.就労継続 A 型単独
スコア表に基づいて、できる限りの必要な取り組みをしている。	03.就労継続 A 型単独
そもそも利用者がいなければ就職実績を出すことができず基本報酬を上げることができないため、利用者の確保に取り組んでいる。	02.就労移行支援多機能
定着率を高めるためにも訓練を通して利用者様の自己理解、他己理解を深めたうえで就職を目指す	01.就労移行支援単独
定員がうまらなければ、就職者がだしても成績が上がらないため、利用者確保、集客が必要	02.就労移行支援多機能
年度前期に就職者を最低2名輩出できるよう、ハローワークや職業能力センター等の関係機関と連携するようにしている。	02.就労移行支援多機能
就職者と定着率を上げている。	01.就労移行支援単独

図表3-14 「利用者の多様化（難病、高次脳機能障害、高齢障害者など）への対応」の取り組み（FA抜粋）

障害種別にこだわらず、まずはお受けして一緒に学び成長するという考え方の変更	05.就労継続他の多機能
様々な障害を持った利用者さんがいるので、対人トラブル等があり、その都度本人同士または本人に確認などをしながら対応をしている。	04.就労継続B型単独
特に高齢障害者へは、高齢サービス活用も視野にいろんな方々との接点を増やし、移行をスムーズにできるよう配慮している。	02.就労移行支援多機能
高次脳機能障害の方もいっしょに支援も大変ですが、講師を招き支援の仕方などのレクチャーを受けています。	04.就労継続B型単独
ハード面（手すり、スロープ等の設置）、職員の専門知識向上への研修	04.就労継続B型単独
高齢者が増えてきており、高齢者でもできるような作業や支援方法を模索している	02.就労移行支援多機能
身体障害のある方の受け入れに際して、所管の行政(市役所)との支援方法の勉強会を開催をしスキルアップに努めた。	01.就労移行支援単独
引きこもりの若者対象なので、知能検査・性格検査など心理アセスメントを主に就労アセスメントを作成提供している	02.就労移行支援多機能
令和元年度より、生活介護事業を併設	05.就労継続他の多機能
日々障害特性の勉強、自分たちで就労可能か否か決めつけず、一人一人の特性と向き合い知恵を絞る習慣づけ	01.就労移行支援単独
精神障害や発達障害者への対応を図る為に、職員へのスキルアップ（勉強会）等を実施予定	03.就労継続A型単独
利用者さんに声をかけて反応を見る事で悩みや体調の異常がないかなど話しやすい環境を心掛けている	03.就労継続A型単独
研修やテキストの勉強での理解ではなく、実際に当事者の家族とのこまめな情報提供と確認。当事者の関係機関（病院の医師、看護師、SW）とのこまめな連携と情報提供の共有	04.就労継続B型単独
重複障害者の障害特性の理解、個々人の障害・生活状況・意向の理解と把握及びそれに基づいた就労機会の提供	04.就労継続B型単独
法人内に、クリニックがあるので、常に連携を取っている。	05.就労継続他の多機能
定期的に勉強会を実施し、障がい理解に努めている。（高次脳機能障害1名実績あり）	03.就労継続A型単独
高齢化に関しては、市長村、相談支援専門員、本人と相談をしながら、見極めることが必要になるので、繰り返し事例を作ることで、対応出来るようにしている。	03.就労継続A型単独
事業所・作業所の改修（バリアフリー化の実現） 多様化に対応するため、職員の研修やスキルアップ	02.就労移行支援多機能
一口に精神障害、発達障害という枠組みではあるものの個性が高いため障がいや病症の基礎知識と個別の関わりを充実させる必要がある	05.就労継続他の多機能
長年通所されている方（ダウン症2名）の体力や認知機能の低下があり作業は難しくなってきた。現在本人はB型の利用を希望されているが、生活介護等へのサービス変更も視野に入れていく必要がある。	04.就労継続B型単独
支援者のスキル向上のための研修参加。自立訓練の開設により就労支援前段階の支援を行うことで就労へのスムーズな移行を図る。	05.就労継続他の多機能
外部研修、内部研修での勉強会への参加、ケース検討内で特性の確認	02.就労移行支援多機能
個別のアセスメント、ケア計画、モニタリングの強化	05.就労継続他の多機能
それぞれの障害特性や年齢に配慮した授産種目の見直し。また、生活介護事業導入に向けての検討。	04.就労継続B型単独
利用者個々に会った作業場所の検討（生活介護への移行等）	04.就労継続B型単独
利用者さんの特性の理解がないまま画一的な支援にならないように、情報共有時、課題が抽出された際に障がい特性を理解し支援するようにしている。	01.就労移行支援単独

図表3-15 「在宅支援の体制強化」の取り組み（FA抜粋）

在宅ワークにおいて事業として継続できる案件の開発	06.就労継続 A B 多機能
相談支援事業所との連携強化	04.就労継続 B 型単独
PCの貸し出し PC教材	01.就労移行支援単独
IT機器や知識を備えている人材が兼務であり、兼務解消を図るため後身の育成を進めている。	02.就労移行支援多機能
利用者が活用しているグループホームなどの連携強化	04.就労継続 B 型単独
在宅に対する自治体の理解が乏しいため理解をして頂けるよう促している	01.就労移行支援単独
現在取り組んでいる事業所に訪問してノウハウを学んでいます。	03.就労継続 A 型単独
電話やLINEを用いた連絡ツールの多様化 在宅時にも通所と同じプログラムを受けられるようパソコンを貸し出し、オンラインでのプログラムの実施	01.就労移行支援単独
関連機関（役所の障がい福祉課等）と情報を共有し、該当の利用者様が在宅支援を行う事が適切か検討をする。	03.就労継続 A 型単独
他センターがどのような支援をしているのか情報を集約。在宅勤務でどのような業務が求められているか企業へヒアリング。	01.就労移行支援単独
PCやSNSを使用して在宅ワーク等にも対応できるスキルを強化	01.就労移行支援単独
在宅プログラムの開発	01.就労移行支援単独
セミナーへの参加・関係機関への情報収集	05.就労継続他の多機能
オンラインプログラムの実施	01.就労移行支援単独
在宅で行う事が出来る仕事内容の開拓	03.就労継続 A 型単独
11月より、数名の在宅就労を実施予定	04.就労継続 B 型単独
在宅支援プログラムを現在検討中であるが、在宅に関してはPCや通信環境などの問題もけんとしなければならぬため	01.就労移行支援単独
在宅においても作業できない（するのがむづかしい）利用者様についても、多様な作業を用意してできる限り対応していきたい。	04.就労継続 B 型単独
コロナ禍での在宅支援の必要性を強く感じたため、体制検討中。	02.就労移行支援多機能
関係機関等との連携	03.就労継続 A 型単独
在宅訓練の行政への積極的な働きかけ	01.就労移行支援単独
他事業所の取り組みをインターネット等から情報収集する	02.就労移行支援多機能
在宅訓練ツールの増加（動画、配信、録画、訓練ツールなど）。	01.就労移行支援単独
チャットツールを駆使した円滑なコミュニケーションの向上	04.就労継続 B 型単独
オンラインで展開できるプログラムの構築	01.就労移行支援単独
コロナ感染拡大の影響で通所できない利用者支援のための人員の確保	04.就労継続 B 型単独
10月より在宅支援を取り入れる	06.就労継続 A B 多機能
ニーズに合わせて個別化した内容を作っていく	01.就労移行支援単独
個々の能力に応じた作業の開拓	06.就労継続 A B 多機能
在宅支援を実施している事業所の見学等	02.就労移行支援多機能

図表3-16 「その他」の取り組み（FA抜粋）

施設における送迎手段を確保するために、送迎車の購入、運転員の確保	02.就労移行支援多機能
障害年金や生活保護等もあり就労意識が低いため、仕事の意味・自身の役割等を説明し仕事に対する考え方を変えている。	03.就労継続A型単独
地域のとコミュニケーションの場の確保	06.就労継続A B 多機能
作業の効率化を図り、企業に対しても賃金上げ交渉等	04.就労継続B型単独
就職後ボランティアでフォローアップしている（就労定着事業を新しく立ち上げたいが人件費がかさむこと処遇改善加算をもらえないのがネックとなっている）	02.就労移行支援多機能
現在は障害者職業センターなど、他の支援機関の案内・リファールに留まっている。当事業所からアルバイト就労し、その後ステップアップを希望する人にはフォローアップ(本人が定着支援を利用していなかった場合は無償)や法人内の定着支援事業で転職等を支援している	01.就労移行支援単独
ハローワークの新しい取り組みに協力いただき他県での営業をして下さるプロにご協力いただいている	03.就労継続A型単独
それぞれの利用者様が取り組める仕事だと収益が低くなり、相当難しい仕事の受注だと遂行が不可能になってしまいます。日々コロナ禍でも営業活動と仕事や業態の転換・現在の仕事の単価UP交渉など実行し、特に仕事内容は毎日考えていますが発想できず解決できておりません。	03.就労継続A型単独
地域との交流の機会の確保	02.就労移行支援多機能
とにかくゆっくりできる環境作りと嫌な作業は極力やらない。パーティションで区切りパーソナルスペースの確保。	04.就労継続B型単独
意識の高低ではなく、ムラを少なくするよう面談機会を増やすようにしている	03.就労継続A型単独
仲介等を通さず自社開拓にて施設外就労先、施設内就労の営業	06.就労継続A B 多機能
先ず自宅以外で安心して過ごせる環境を整え、寄り添い相談を受ける等の丁寧な対応を行い、自らが通所したいと思える環境作りと信頼関係構築に注力している。	04.就労継続B型単独
配慮を得られない為、自己対処できることを就活期で整理。その為にも企業実習などの結果から自己理解促進の機会を多く創出できるようにしている。	01.就労移行支援単独
工賃の向上のために、生産性を高める取り組みをしている。	04.就労継続B型単独
厚労省HPなどで情報収集	04.就労継続B型単独
スキルアップについては、同じ作業を続けることで慣れてもらう。就労希望の薄さについては、通所が安定してきたら施設外就労を促してみる	04.就労継続B型単独
大きな法人であれば解決策は上がると思うが、小さな法人は解決策はないです。法律が変わらない限り、難しいと思う。解決になっていないが、就労継続支援A型サービスをやめて、就労継続支援B型にサービス変更すれば、今よりは余裕は出来ると思う。	03.就労継続A型単独
新製品の開発及び販路の拡大	05.就労継続他の多機能
コロナ禍の影響もあり非対面中心になっているため、弊社のカフェ等を利用した間接的な支援ができるようになればよいと思います。その日は近いと思っています。	02.就労移行支援多機能
精神障害の方は、精神面での安定が難しいため、日頃からコミュニケーションを密にとり、信頼関係を築けるよう努めている。	04.就労継続B型単独
チャットなど情報共有ツールを用いて、情報共有をスムーズにしている。	02.就労移行支援多機能
アンガーマネジメント、アサーション、認知行動療法などを取り入れて取り組んでいる	02.就労移行支援多機能
親亡きあとについての対策について検討を促す。	02.就労移行支援多機能
再度入所希望があった時はすぐに受入れ(妻同伴)、再度、技術向上、忍耐力強化、集中力強化に向けて支援し、今では中心的な役割を担える存在に繋がっている。	04.就労継続B型単独
賃金向上達成指導員を配置し新しい営業先の開拓を行っています。	03.就労継続A型単独

さらに、各課題を解決するために、どんな制度や施策があると良いかを聞いた。一つ一つの課題に対して聞いたものではないが、記入された内容と課題を紐づけて整理をすると、以下のようにまとめられる。

図表3-17 あると良い制度や施策（FA抜粋）

課題	あると良い制度や施策
利用者の確保、集客	利用希望者への情報のプラットフォーム化 行政の協力による広報活動強化（制度理解の取組み） 学校の先生、医療機関、福祉職員向けに制度を案内する研修会 アルバイト中、休職中の利用など併用利用の柔軟性 交通費、昼食代、訓練費の補助 特別神学校卒業生への適切な進路指導（就職ありきのアセスメントや見極めが強いように感じる。） ハローワークで募集ができる仕組み 相談支援事業の強化
支援者の採用	給料のベースアップ・処遇改善 福祉労働者の賃金の向上と休暇の取得ができる職場体制
支援者のスキルアップ	研修参加費の補助 支援者向け研修を自治体主催で実施してほしい 職業センターで実施している研修を受けやすくする仕組み（遠方で受けられない） eラーニングシステムの充実 初級中級上級など職務上のカテゴライズに合わせたスキルアップ研修制度を県単位で実施し、必ず受講しなければならない制度があれば良いと思う。 オンライン・オンデマンド研修の充実 異業種からの転職者にもわかりやすいゲートキーパー研修
利用者の就職支援実績	離職後、期間を気にせず再利用できる施策 利用期間を5年に延ばす
就労支援プログラムの充実	オンラインでのプログラムの充実
実習先の開拓	実習先情報の共有 企業が実習を受け入れやすくなる仕組みや制度 受け入れ企業にメリットのある実習制度
利用者の就職時期の平準化 （個々の状況に合わせた就職目標時期の設定）	平準化しなくても事業が成り立つ制度への変更 （就職させた年度内は報酬が出る仕組みなど）
利用者の通所率の向上	生活リズムを整えるための在宅訓練を認める制度
基本報酬区分のレベルアップ	区分というより、全体報酬の底上げが希望 年度前半で就労に繋がないと報酬アップにならないため、年度内の就職者をカウントできる制度になるとよい。
利用者の多様化への対応	医療機関との連携（リハビリ中から関われる仕組み、医療機関との情報共有）
在宅支援の体制強化	在宅訓練支援の統一した制度 在宅支援に関する柔軟性（自治体により対応が異なる）
その他	短時間就労の普及（雇用カウントの改定） 報酬単価の見直し 事務負担の軽減 就労定着支援事業の期間の見直し 新規事業者には厳しい基本報酬区分の見直し 就職実績に応じた加算対象期間の延長（単年度ではなく複数年度が加算の対象となれば、経営的にも安定する） 定着支援員に対する処遇改善加算 就労移行支援事業所の基本カリキュラム（職業センターやハローワークと開発）を利用した就職者に就職準備のための祝い金制度のようなものがあるといい。 B型と就労移行の併用

3.2.5 就労移行支援事業の実施状況

就労移行支援事業の指定を受けている事業所を対象に、事業の実施状況を聞いた。

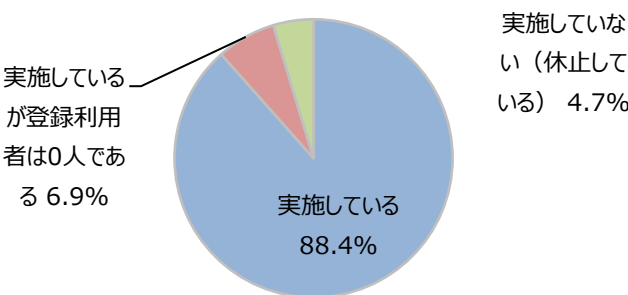
(1) 就労移行支援の実施状況

就労移行支援事業の指定を受けている1004サンプルを対象に、現在就労移行支援事業を実施しているかどうかを聞いた。「実施している」は88.4%で、「実施しているが登録利用者は0人である」(6.9%)と、実施していない(休止中) (4.7%)を合わせた11.6%が稼働していない状況である。

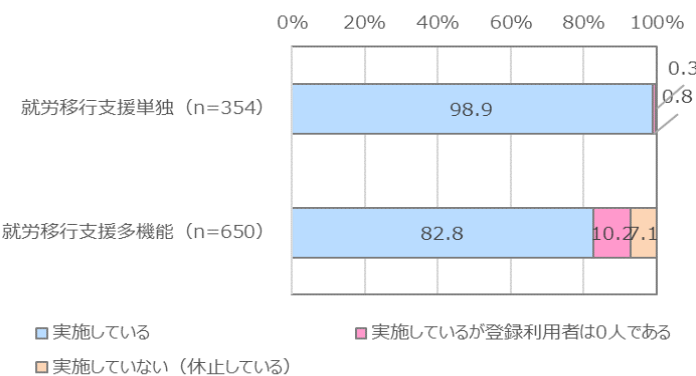
単独・多機能別では、「多機能」で登録者数0が1割を超え、休止中と合わせると2割近くが実質稼働していないこととなる。今後、これらの事業所が撤退する予備軍になっていると想像される。

障害種別では、「身体障害」の「登録者数0」が、15.9%、「休止中」が13.0%で特に高い。

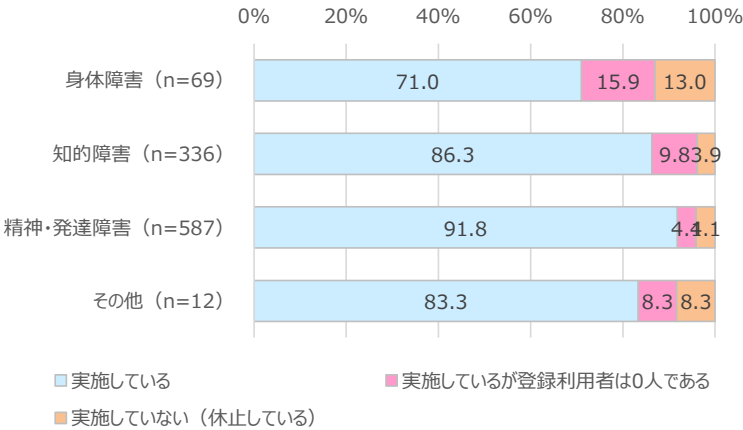
図表3-18 就労移行支援事業の実施状況 (n=1004)



図表3-19 単独・多機能別就労移行実施状況 (n=1004)



図表3-20 主な障害種別の就労移行支援事業実施状況（n=1004）



（2）就労移行支援事業の利用者数

就労移行支援事業を行っている事業所に対し、利用者の数を聞いた。定員数平均は13.1人、登録者数平均は11.5人、1日あたりの平均利用者数は8.8人となっている。単独・多機能別では、「多機能」で、定員数、登録者数、1日あたりの平均利用者数いずれも10人を下回り、少人数枠で実施していることがわかる。

障害種別では、「精神・発達障害」が「知的障害」に比べて多く、「精神・発達障害」は、定員数で1.5倍、登録者数で2倍となっている。

図表3-21 就労移行支援事業の利用者数

(人) n=			就労移行支援事業の定員数 2022年3月31日時点	就労移行支援事業の登録者数 2022年3月31日時点	2021年度の1日あたりの 平均利用者数 年間総利用者数÷ 年間開所日数	
全体			888	13.1	11.5	8.8
事業種別	就労移行支援単独	350	19.0	18.6	12.9	
	就労移行支援多機能	538	9.3	7.0	6.1	
主な障害種別	身体障害	49	13.4	11.1	8.2	
	知的障害	290	9.6	6.8	6.2	
	精神・発達障害	539	14.8	14.1	10.1	
	その他	10	26.6	13.5	13.1	

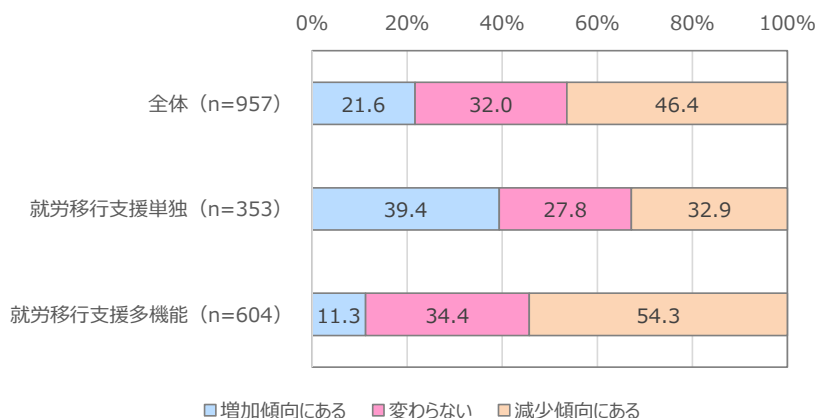
（３）就労移行支援事業の利用者の増減

就労移行支援事業を行っている事業所に対し、利用者の増減傾向を聞いたところ、「減少傾向にある」（46.4％）が、「増加傾向にある」（21.6％）の約2倍のスコアとなっている。

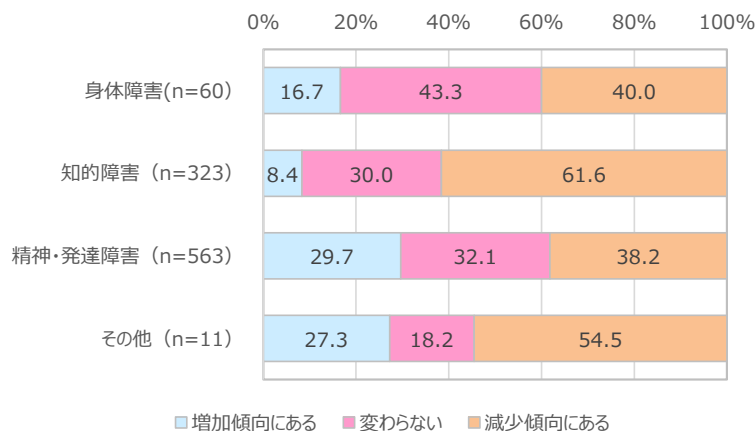
単独・多機能別では、「就労移行多機能」で、「減少傾向にある」が54.3％と過半数を超えている。

障害種別では、「知的障害」の「減少傾向にある」が61.6％と特に高い。

図表3-22 就労移行利用者の増減傾向



図表3-23 就労移行利用者の増減傾向（n=957）



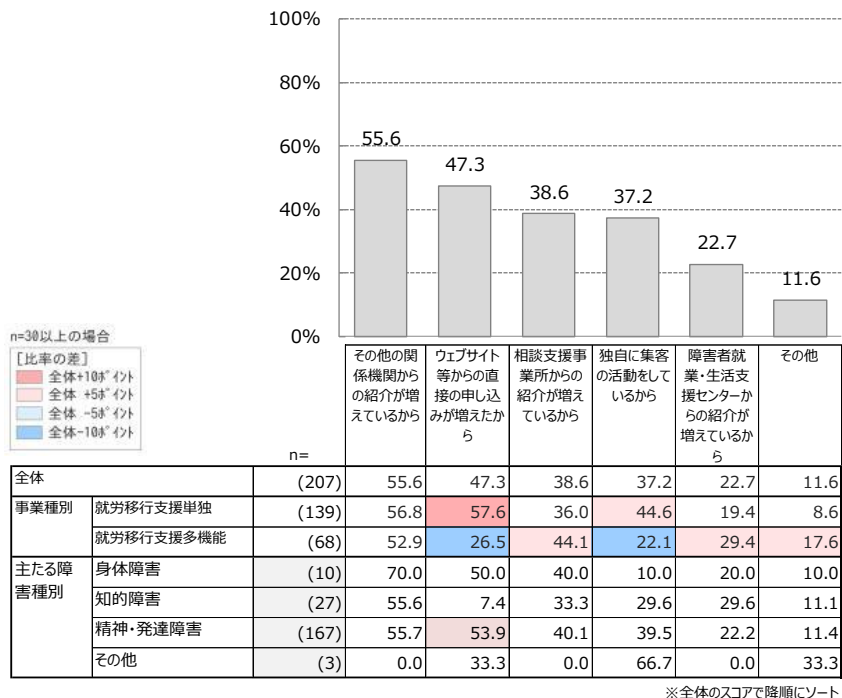
（４）利用者増加理由

利用者が「増加傾向にある」と回答した事業所にその理由を聞いた。

「その他の関係機関からの紹介が増えているから」が55.6％で最も高く、次いで「ウェブサイト等からの直接の申し込みが増えたから」（47.3％）となっている。

単独・多機能別にみると、「ウェブサイト等からの直接の申し込みが増えたから」は単独で多く、多機能では、「相談支援事業所」や「障害者就業・生活支援センター」からの紹介が増えているから、との回答が多くなっている。

図表3-24 就労移行利用者増加理由

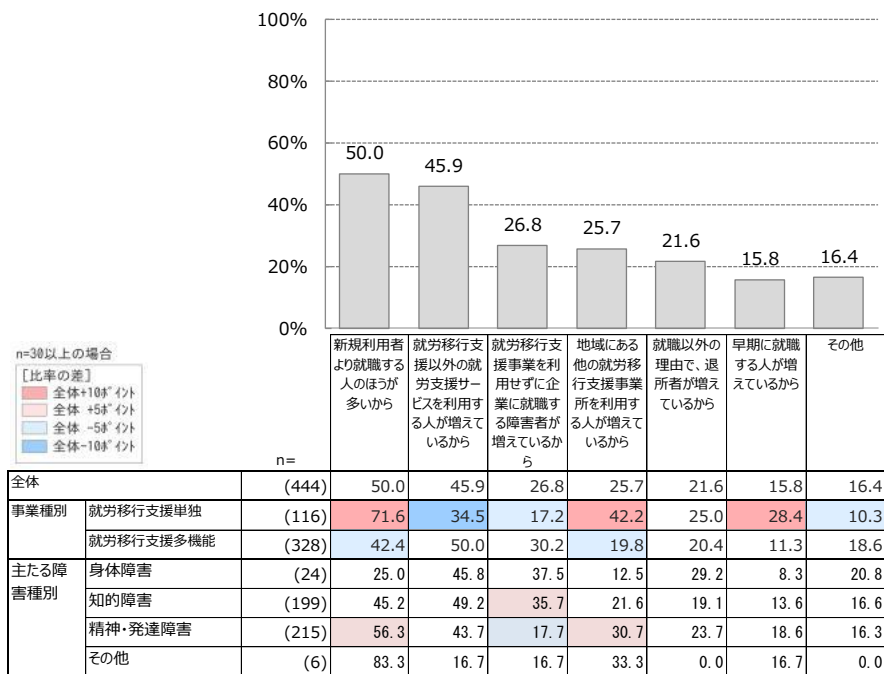


(5) 利用者減少理由

逆に、利用者が「減少傾向にある」と回答した事業所にその理由を聞いたところ、「新規利用者より就職する人のほうが多いから」（50.0%）、「就労移行支援以外の就労支援サービスを利用する人が増えているから」（45.9%）のスコアが高い。

単独の事業所では、「新規利用者より就職する人のほうが多いから」「地域にある他の就労移行支援事業所を利用する人が増えているから」「早期に就職する人が増えているから」の割合が多機能に比べ高くなっている。

図表3-25 就労移行利用者減少理由

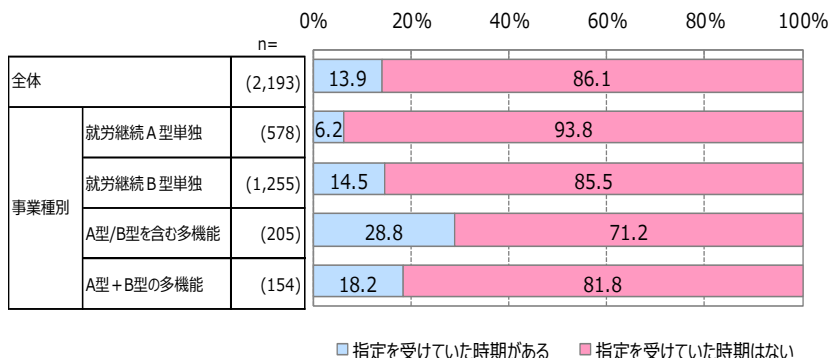


(6) 就労移行支援事業の過去の指定有無

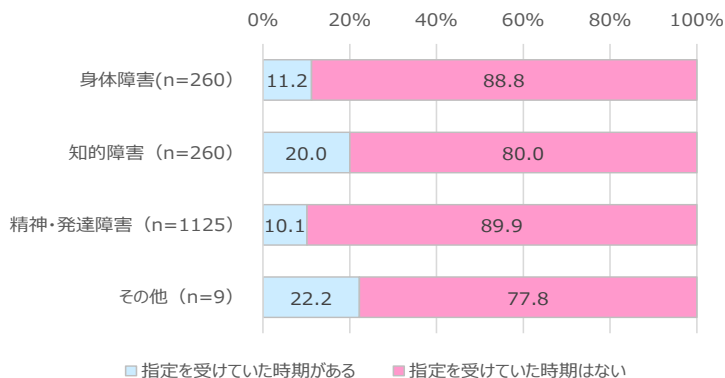
現在就労移行支援事業の指定を受けていない事業所に、指定を受けていた時期があるかどうかを聞いた。「指定を受けていた時期がある」と回答した事業所は、13.9%となっている。現在行っている事業種別でみると、「A型/B型を含む多機能」で、かつて「指定を受けていた」事業所が約3割となっている。

障害種別でみると「知的障害」「その他」で、「指定を受けていた時期がある」が約2割となっている。

図表3-26 就労移行支援事業の過去指定有無



図表3-27 就労移行支援事業の過去指定有無 (n=2193)



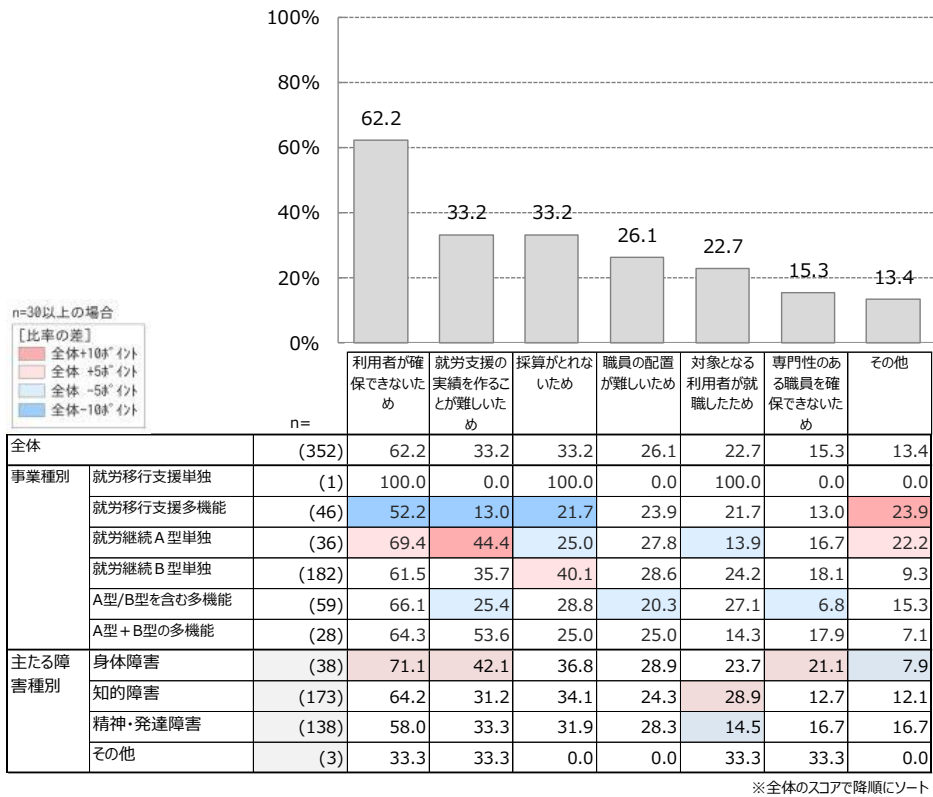
(7) 就労移行支援事業の休止・廃止理由

現在、「就労移行支援事業」を休止、または廃止した事業所に、その理由を聞いた。

「利用者が確保できないため」が62.2%で最も高く、次いで、「就労支援の実績を作ることが難しいため」「採算がとれないため」(同率33.2%)となっている。

事業種別では、「就労継続支援A型」で「就労支援の実績を作ることが難しいため」と回答した事業所が多い。「就労移行支援多機能」で現在休止している事業所からは、「その他」の理由として、「移行期限の2年間で就職することが難しかったため」「移行からB型に移った利用者が多いため」「精神障害の利用者のニーズとして、お金がほしいという方が多く、B型からの就職を目指すこととしたため」「コロナ禍により」等の意見がみられた。

図表3-28 就労移行の休止・廃止理由



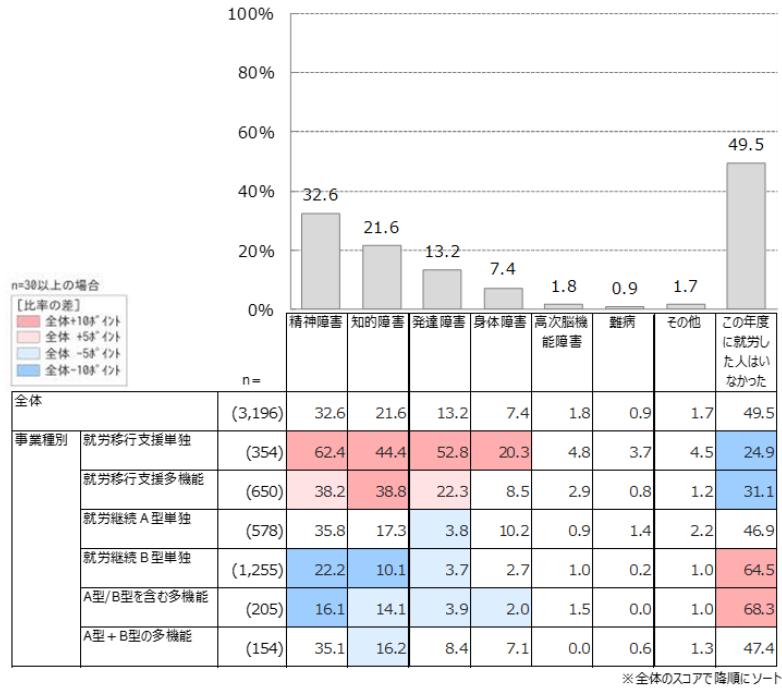
3.2.6 就労状況

(1) 利用者の企業等への就労状況

全回答事業所のうち、2020年度に一般就労した利用者がいると回答した事業所は、50.5%（100%－「この年度に就労した人はいなかった」（49.5%））。障害種別では、「精神障害」（32.6%）「知的障害」（21.6%）「発達障害」（13.2%）の順に多い。

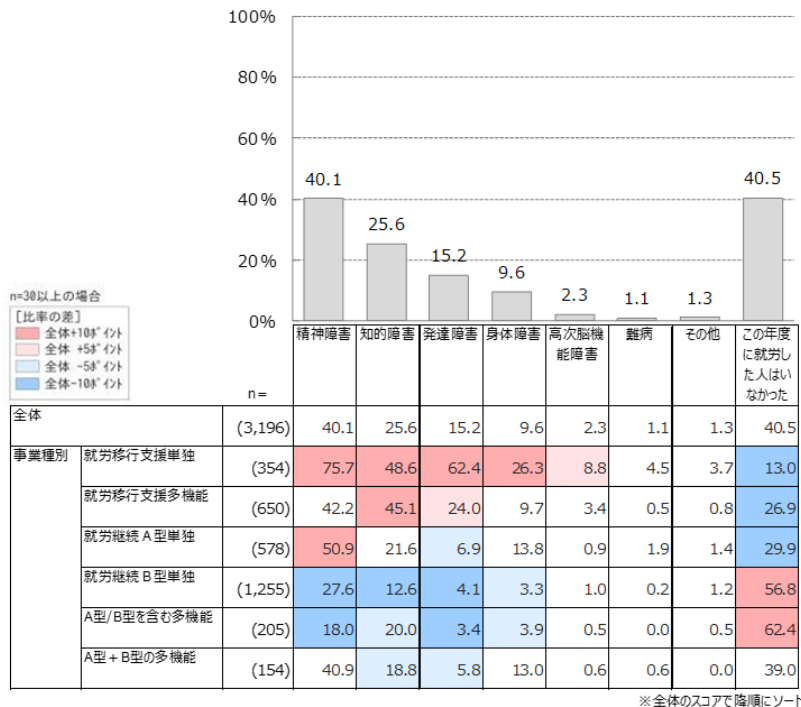
事業種別でみると、「就労移行支援単独」では75%が「一般就労者あり」となっており、「精神障害」「発達障害」の割合が特に高い。「就労移行支援多機能」では、「知的障害」のスコアが高くなっている。

図表3-29 企業等に就労した人2020年度



同様に、2021年度の就労状況を見ると、一般就労した利用者がいると回答した事業所は、59.5%（100%－「この年度に就労した人はいなかった」（40.5%））で、10ポイント上昇した。事業種別では、2020年度と傾向に差異は見られないが、「就労継続 A型単独」では、「精神障害」の割合が5割を超え、前年度に比べて10ポイント以上伸びている。

図表3-30 企業等に就労した人2021年度



(2) 就職者数

2020年度、2021年度の就労者数を障害種別にまとめた。「就労移行支援単独」で「精神障害」「発達障害」、「就労移行支援多機能」で「高次脳機能障害」の人数が多くなっている。その他はほとんど平均1人～2人とどまっている。

図表3-31 障害種別就職者数

		2020年度													
		身体障害		知的障害		精神障害		発達障害		高次脳機能障害		難病		その他	
(人)		n=	人	n=	人	n=	人	n=	人	n=	人	n=	人	n=	人
全体		235	1.4	690	1.9	1,041	2.4	422	2.4	56	2.2	30	1.0	53	0.6
事業種別	就労移行支援単独	72	1.2	157	2.1	221	5.0	187	3.4	17	1.4	13	0.9	16	1.4
	就労移行支援多機能	55	1.6	252	2.1	248	2.0	145	1.8	19	4.2	5	1.0	8	0.6
	就労継続A型単独	59	1.3	100	1.7	207	1.9	22	1.0	5	0.8	8	1.3	13	0.2
	就労継続B型単独	34	1.0	127	1.8	278	1.5	47	1.4	12	1.0	3	1.0	12	0.3
	A型/B型を含む多機能	4	5.5	29	1.8	33	1.8	8	1.0	3	1.0	0	-	2	0.0
	A型+B型の多機能	11	1.1	25	1.2	54	1.6	13	1.0	0	-	1	1.0	2	0.0
		2021年度													
		身体障害		知的障害		精神障害		発達障害		高次脳機能障害		難病		その他	
(人)		n=	人	n=	人	n=	人	n=	人	n=	人	n=	人	n=	人
全体		306	1.4	818	2.0	1,283	2.6	485	2.7	73	1.8	34	0.9	42	0.9
事業種別	就労移行支援単独	93	1.3	172	2.2	268	5.5	221	3.8	31	1.3	16	0.8	13	1.7
	就労移行支援多機能	63	1.6	293	2.3	274	2.2	156	1.9	22	3.3	3	1.0	5	0.8
	就労継続A型単独	80	1.3	125	1.9	294	2.0	40	1.5	5	0.8	11	1.0	8	0.4
	就労継続B型単独	42	1.1	158	1.3	347	1.6	52	1.5	13	1.0	3	1.0	15	0.5
	A型/B型を含む多機能	8	3.5	41	1.7	37	1.9	7	1.3	1	0.0	0	-	1	1.0
	A型+B型の多機能	20	1.1	29	1.3	63	1.4	9	1.2	1	1.0	1	1.0	0	-

3.2.7 就労定着支援事業実施状況

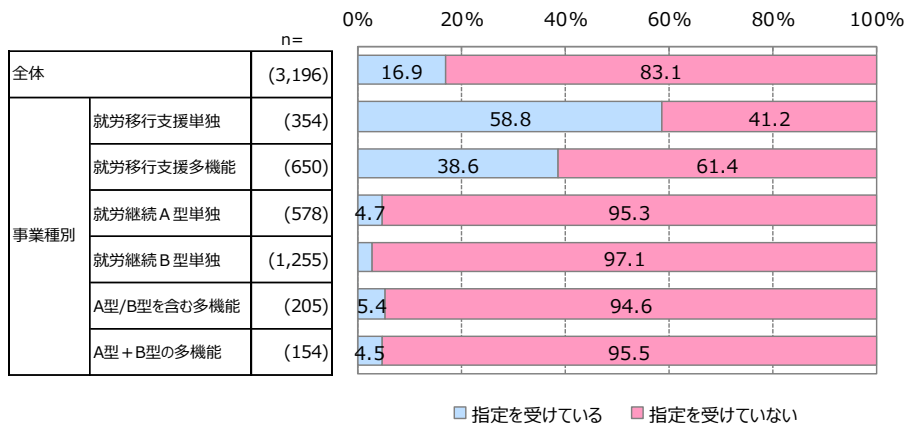
(1) 就労定着支援事業の指定有無

全回答事業所のうち、「就労定着支援事業の指定を受けている」事業所は、16.9%となっている。

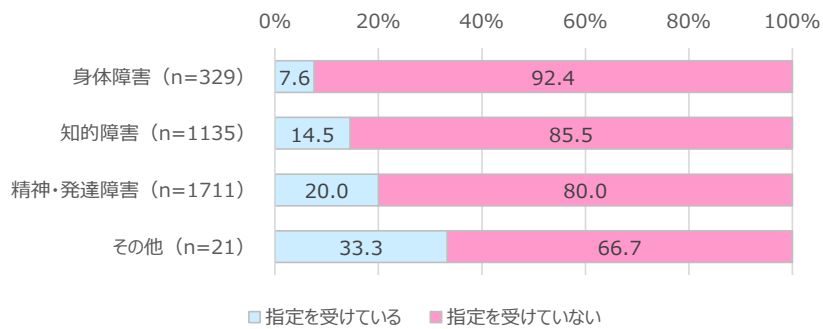
「就労移行支援単独」では58.8%、「就労移行支援多機能」では38.6%が指定を受けている。他の事業種別では指定を受けている割合は1割に満たない。

障害種別でみると、「精神・発達障害」「その他」で「指定を受けている」割合が高い。

図表3-32 就労定着支援の指定



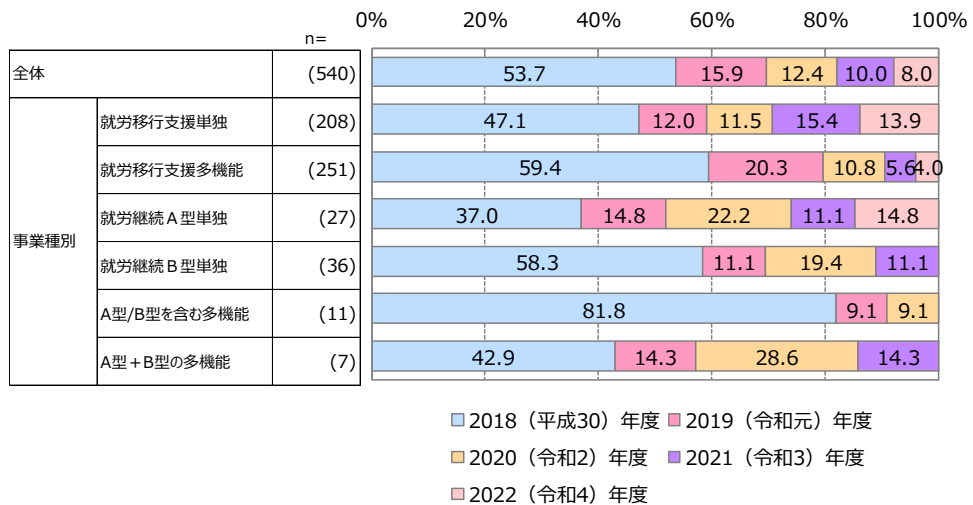
図表3-33 就労定着支援指定有無 (n=3196)



(2) 就労定着支援事業の指定を受けた時期

指定を受けた時期としては、制度の始まった2018年度が53.7%と最も高く、次いで「2019年度」が15.9%となっている。事業種別にみても、傾向に大きな差異はみられない。

図表3-34 就労定着支援事業の指定時期



3.2.8 就労定着支援事業所の定着支援実施状況

(1) 就労定着支援事業の契約者数推移

就労定着支援事業の契約者数を聞いた。2019→2020→2021年度の順に、平均で、「7.4人」→「8.3人」→「9.0人」と推移している。

事業種別では「就労移行支援単独」で、いずれの年も10人を超えて多くなっている。

障害種別では、あまり差異は見られない。

図表3-35 就労定着支援事業の契約者数推移

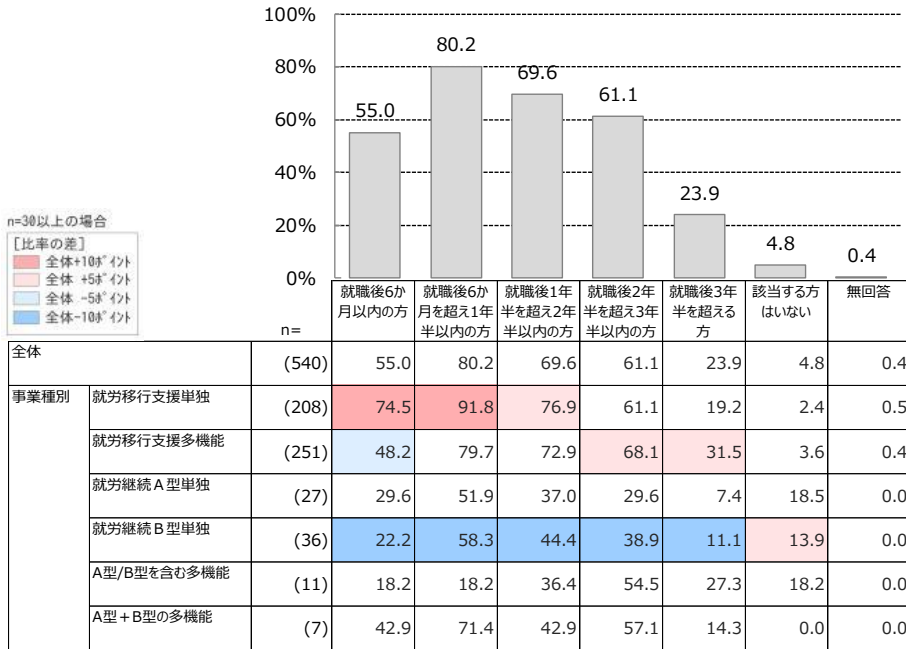
		(人) n=	2019 (令和元) 年度	2020 (令和2) 年度	2021 (令和3) 年度
全体		540	7.4	8.3	9.0
事業種別	就労移行支援単独	208	10.3	11.8	12.8
	就労移行支援多機能	251	6.5	7.1	7.4
	就労継続A型単独	27	1.3	2.1	2.3
	就労継続B型単独	36	4.2	4.6	5.1
	A型/B型を含む多機能	11	2.8	4.0	3.7
	A型+B型の多機能	7	3.2	3.1	4.3
主たる障害種別	身体障害	25	5.5	6.2	7.7
	知的障害	165	7.2	7.5	7.6
	精神・発達障害	343	7.4	8.7	9.6
	その他	7	15.8	14.4	13.6

(2) 就職後の期間別定着支援状況

2022年8月末時点で、就職後の各期間における定着支援実施者がいるかどうかを聞いた。「就職後6か月を超え1年半以内の方」が80.2%で最も高く、次いで「就職後1年半を超え2年半以内の方」(69.6%)、「就職後2年半を超え、3年半以内の方」(61.1%)の順となっている。

「就労移行支援単独」では、「就職後6か月を超え1年半以内の方」が91.8%、「就職後6か月以内の方」が74.5%、で、特に高いスコアとなっている。

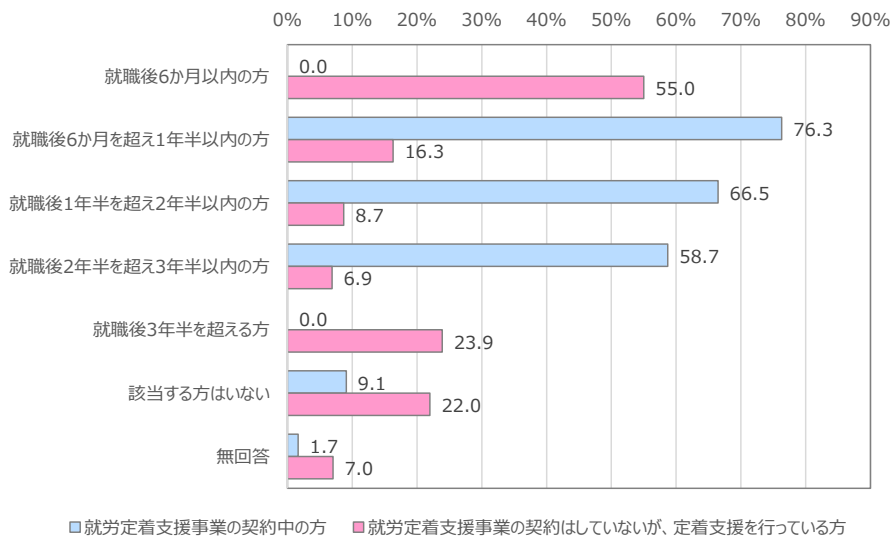
図表3-36 定着支援実施状況（n=540）



就職後の期間に加えて、定着支援事業の契約有無別に実施状況をみると、契約中の方については、「就職後6か月を超え、1年半以内の方」が76.3%で最も高く、次いで「就職後1年半を超え2年半以内の方」が66.5%で高い。就労定着支援事業の3年間で徐々に契約者が減っている。

「契約していないが、定着支援を行っている方」との比較でみると、就労定着支援事業の契約期間後に、さらに支援を継続する方が2割程度存在していることが浮き彫りになる。

図表3-37 就労定着支援契約有無別定着支援実施状況（n=540）



(3) 定着支援実施人数

2022年8月末現在、就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め定着支援を実施している人数を調べた。平均人数は、「就職後6か月～3年半の期間に、契約に基づき定着支援を行っている方」が9.4人で最も多い。「就労移行支援単独」では、この期間の平均人数が14.5人と特に多くなっている。

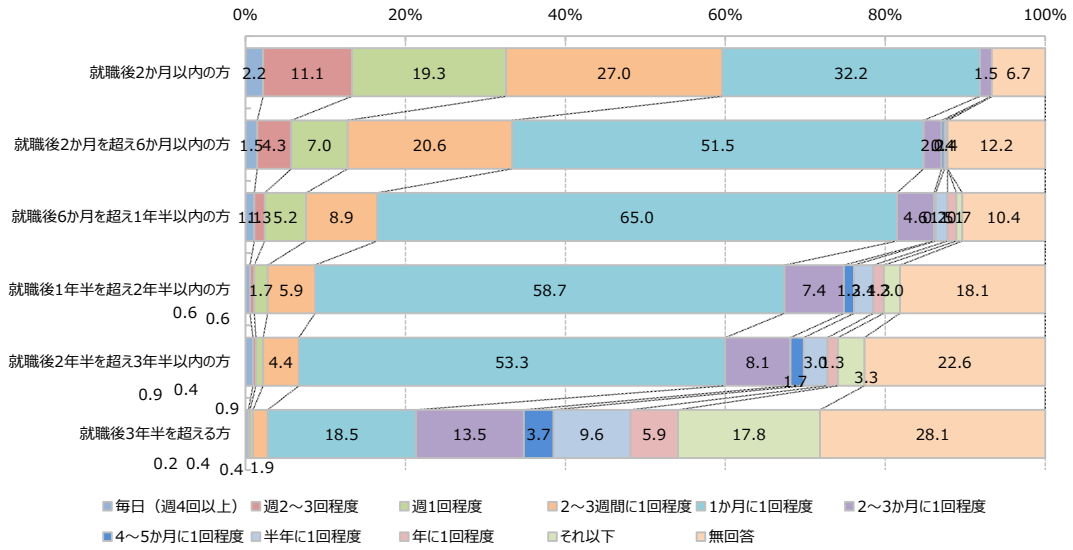
図表3-38 定着支援実施人数

		就職後6か月以内で、定着支援を行っている方		就職後6か月～3年半の期間に、契約に基づき定着支援を行っている方		就職後6か月～3年半の期間に、契約せずに定着支援を行っている方		以前は契約していたが、3年半以内に契約を終了し、その後も引き続き定着支援を行っている方		就職後3年半を超えて定着支援を行っている方	
(人) n=											
全体		540	3.6	9.4	1.1	0.7	2.9				
事業種別	就労移行支援単独	208	5.7	14.5	1.4	0.4	1.8				
	就労移行支援多機能	251	2.3	7.0	1.0	1.2	4.6				
	就労継続 A 型単独	27	1.0	2.6	0.2	0.1	0.1				
	就労継続 B 型単独	36	1.0	2.7	0.4	0.1	0.7				
	A型/B型を含む多機能	11	1.5	4.3	0.0	0.0	1.2				
	A型＋B型の多機能	7	2.0	3.3	2.7	2.5	4.0				
主たる障害種別	身体障害	25	3.8	7.7	2.2	0.6	3.1				
	知的障害	165	2.0	7.2	0.8	1.6	6.0				
	精神・発達障害	343	4.2	10.5	1.2	0.4	1.4				
	その他	7	7.7	14.9	3.5	0.5	13.0				

(4) 定着支援頻度

一般的な定着支援を含め、定着支援の平均的な頻度を聞いた。「就職後2か月以内の方」については、3割超が「毎日」～「週1回程度」と回答している。「月1回程度」以上の頻度で定着支援を行っている割合は9割を超える。「就職後2か月を超え6か月以内の方」については「月1回程度」が過半数を越え、最も多い。就職後の期間が長くなるにつれ、全体的に頻度は下がるが、「就職後3年半以内」までは、「月1回程度」以上定着支援を行っている割合が約6割を占める。3年半を過ぎると、定着支援の頻度は大きく減り、ばらつきが大きくなっている。

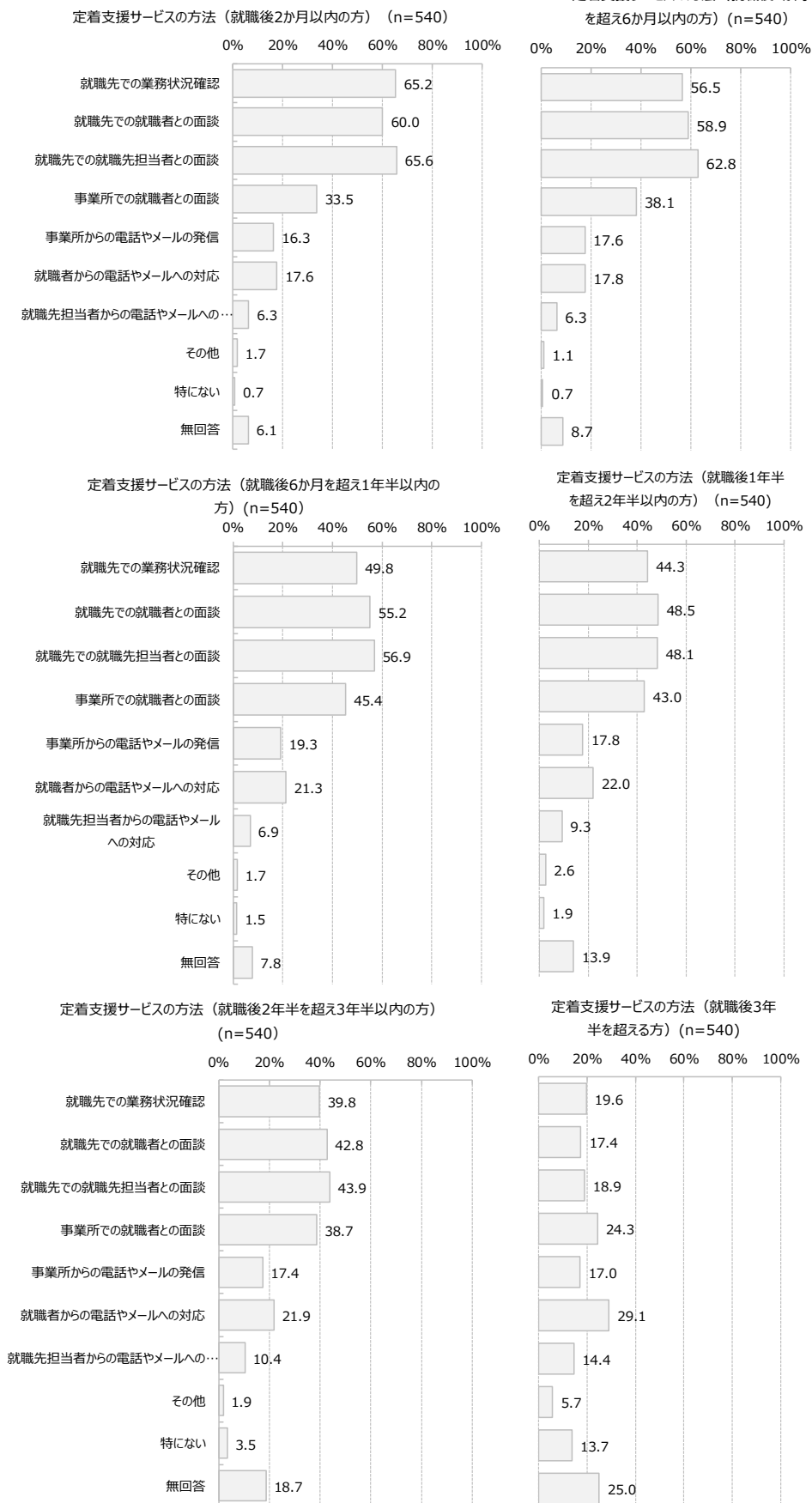
図表3-39 定着支援頻度 (n=540)



(5) 定着支援サービスの方法

就職後の期間ごとに、定着支援サービスの方法を聞いた。「就職後2か月以内の方」と「就職後2か月を超え6か月以内の方」の支援方法に大きな差異は見られない。「就職先での就職先担当者との面談」「就職先での就職者との面談」「就職先での業務状況確認」の3項目が60%前後の高いスコアとなっている。「就職後6か月」を過ぎると、「事業所での就職者との面談」の割合が増える。就職後1年半を超えると、上位3項目のスコアが下がっている。就労定着支援事業の期間中、スコアは下がりつつもこれらの項目は一定割合で継続されるが、「就職後3年半を超える方」になると、「就職者からの電話やメールへの対応」が約3割で最も高くなり、いずれの内容も3割未満となる。

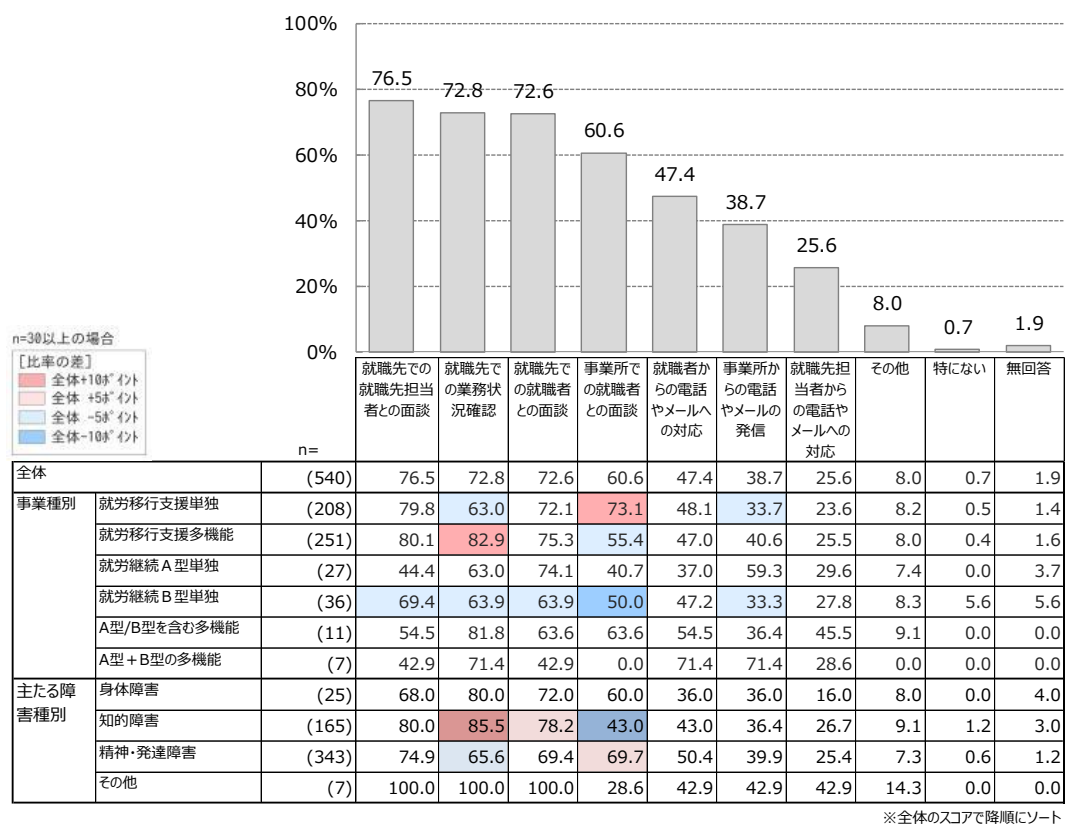
図表3-40 定着支援サービスの方法



定着支援対象者の就職後の期間ごとのスコアを合計し、支援方法の事業種別の傾向をみたところ、「就労移行支援単独」では、「事業所での就職者との面談」が73.1%で他の事業種別を大きく上回るスコアとなっている。「就労移行支援多機能」では、「就職先での業務状況確認」が82.9%で特に高い。一方、「就労継続支援B型単独」では、全体的にスコアが低い傾向にあり、「事業所での就職者との面談」は全体より10ポイント低くなっている。

障害種別では、「知的障害」の「就職先での業務状況確認」が高く、「事業所での就職者との面談」が低い。「精神・発達障害」ではその逆の傾向が見られる。

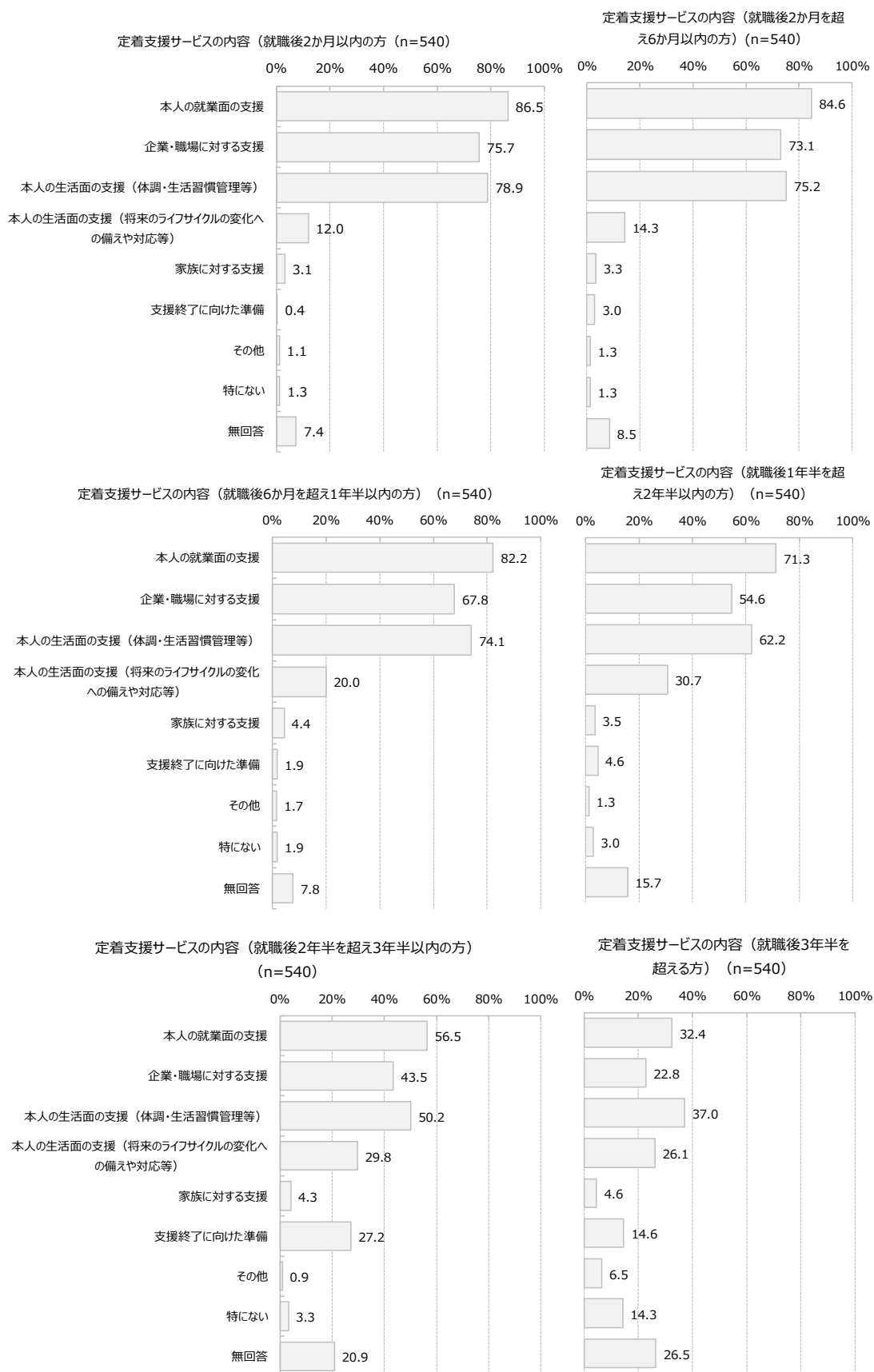
図表3-41 定着支援サービスの方法（n=540）



(6) 定着支援サービスの内容

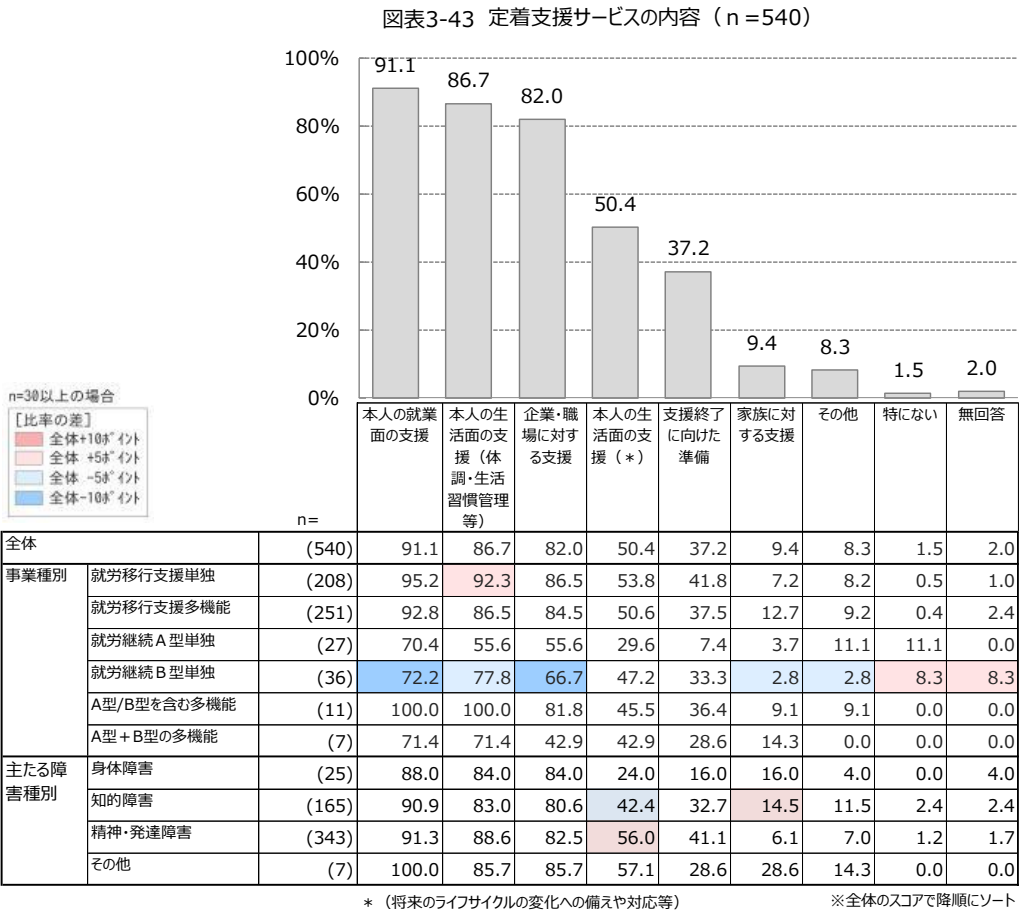
就職後の期間ごとに、定着支援サービスの内容を聞いた。就職直後から3年半までの方、いずれの期間も「本人の就業面の支援」が最も高いスコアとなっている。この他、「本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）」、「企業・職場に対する支援」が高い。「本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）」は、「就職後1年半を超え2年半以内の方」に対して最も多く行っている。また、「支援終了に向けた準備」は「就職後1年半を超え2年半以内の方」及び「就職後2年半を超え、3年半以内の方」でスコアが高くなっている。

図表3-42 定着支援サービスの内容



定着支援対象者の就職後の期間ごとのスコアを合計し、支援内容の事業種別の傾向をみたところ、「就労移行支援単独」では、「本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）」が92.3%と高い。「就労継続 B 型単独」では、全体的にスコアが低くなっている。

障害種別でみると、「精神・発達障害」の「本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）」のスコアが、他の障害に比べてやや高くなっている。



(7) 就職後6か月間の定着支援で、特に重視していること

就職後6か月間の定着支援で、特に重視していることを、自由記述で聞いた。職場適応、環境調整、企業との信頼関係の構築など、就業面の支援に重点を置いた支援を行っているとの記述が多く見られた。本人の生活面の支援についても、生活リズムを整え、勤怠の安定を図るなど、まずは職場に慣れ、安定就業を目指した支援が行われている様子がうかがえる。

図表3-44 就労者の生活（リズム等）等（FA抜粋）

環境の変化に本人が慣れるようになること 業務上のマッチング 企業への理解 自己対処方法の確認（生活リズム含む）	01.就労移行支援単独
就職して環境や仕事に慣れてくる頃ではありますが、普段からの生活の様子や金銭管理についてさりげなくお聞きしています。長くサポートするために、就労定着支援事業所への引継ぎも行います。また、企業の訪問から仕事の様子も実際に様子を見に行きます。	01.就労移行支援単独
就労移行支援や就労継続支援B型を経て就職する方がほとんどであるため、気心が知れ、ご本人の特長をよく知っている職員が訪問支援をしている。業務指示等がご本人にわかりやすく伝わっているか、等の業務上の事も、生活面の事も、どちらも丁寧に聞き取りや訪問・確認し、課題を解決できるよう支援している。この定着支援のスキルを持ち合わせる職員が複数いることが望ましいため、担当制をとっているが、複数の職員が情報共有し、支援にかかわり、一人だけに集中しないようにしている。	02.就労移行支援多機能
生活習慣が大きく変化していくため、生活習慣の変化や困り感を確認する。就職していった方が職場になじんでいけるようにする。企業の困り感を早めに解消していけるようにする。	02.就労移行支援多機能
環境が今までと変わるので、仕事の様子はもちろんですが、体調や家庭での様子に変わりがないかを重視しています。	03.就労継続A型単独
就職しはじめは、環境の変化が大きく、特に生活面の崩れから就業面に悪影響を及ぼすことが多い。食事や睡眠時間の確保、必要であれば病院受診を助言し、安定して出勤が続けられることを重視する。また、予め職場（特に現場）へ、利用者が何が辛く何が困難なのかを繰り返し説明し、理解を得ることも重要だと感じている。	02.就労移行支援多機能
新しい環境への適応ができているか（生活リズム、体調、仕事、職場での人間関係など）	01.就労移行支援単独
安定して継続するための、本人のメンタル、体調、業務内容、職場の環境等をよく聞き取りをし、継続できるよう支援している。	01.就労移行支援単独
新しい生活リズム、就業環境に対してのご本人の体調変化を注視しています。	01.就労移行支援単独
環境の変化に対応できるよう日常生活および就労面での確認をご本人に行い、雇用主に就業面での困りごとがないか等を確認し、環境調整を行う。	04.就労継続B型単独
生活リズムなど維持できているか、不安感の聴取、企業や本人に対する訪問や面談回数を増やしたりと細やかな支援	02.就労移行支援多機能
様々な環境変化が起きる為体調、生活リズムの状態確認。支援機関と企業の信頼関係構築	01.就労移行支援単独
生活リズムを安定して、職場環境に慣れること	02.就労移行支援多機能

図表3-45 勤怠の安定（FA抜粋）

職場で相談できる人はいるか、勤怠はできているか、継続できそうかなど	02.就労移行支援多機能
毎日通勤できているか？	02.就労移行支援多機能
就業面の安定、職場の人間関係・コミュニケーション	02.就労移行支援多機能
毎日出勤できているか、決められた仕事ができているか、体調不良で休む時はきちんと職場に連絡できているか等	02.就労移行支援多機能
休まず出勤できているか。職場内で困っていることはないか。企業側との信頼関係。	02.就労移行支援多機能
安定した勤怠の継続のために必要な助言や、企業に対してご本人が働きやすい環境整備のための助言等。	01.就労移行支援単独
勤怠の安定、従業員との関係性、業務理解度	02.就労移行支援多機能

図表3-46 就労者の体調管理、体調の変化等への対応（FA抜粋）

環境の変化や体調不良を自分から発信できるように支援すること。	01.就労移行支援単独
本人の状況変化に注視する。無理のない形で働けているか。就職先が本人のことを十分に理解してもらっているか確認する。生活面での変化がないか。お金の面で問題がないかをしっかりと確認する。	02.就労移行支援多機能
環境の変化に体調を崩さないよう、身体面、精神面からサポートする。体調を崩す前に連絡できるよう相談体制を整えておく。	02.就労移行支援多機能
職場環境や作業に慣れるための職場でのジョブコーチ支援。定期面談にて生活リズムと体調に変化がないかモニタリング。	02.就労移行支援多機能
継続出勤できる体調管理と自信向上になる業務スキルの確認。	02.就労移行支援多機能
従業員とのコミュニケーション状況の確認とフォロー	02.就労移行支援多機能
事業所に対しては障害特性の理解を得、本人に対しては早く職場環境に慣れるとともに体調管理を助言	02.就労移行支援多機能
就職環境に慣れているか、体調管理が出来ているかなど精神的ケアをメインに行っている。	02.就労移行支援多機能
本人の体調管理 睡眠・食欲・仕事に対する意欲など聞き取り	03.就労継続 A 型単独
B型から一般就労になり、環境が大きく変わることによって体調を崩しやすいので、その対応。医療機関や家族への情報提供など。	04.就労継続 B 型単独
ライフワークの変化による体調の変化や職場でのコミュニケーションなど本人がストレスを感じていかなど重視している	06.就労継続 A B 多機能

図表3-47 企業との連携、企業と就労者の橋渡し、信頼関係等（FA抜粋）

担当者の障害理解の促しや、現場でのキーパーソンとなりうる方へのアプローチ	01.就労移行支援単独
・就労による環境の変化に伴う心身の状態の変化	02.就労移行支援多機能
・企業担当者、就労環境へのアプローチ	
・体験では見えてこなかった職場環境や、適応状況の整理やずれの調整	
・企業支援（対応方法への助言、担当者の負担がかかりすぎているか、等）	01.就労移行支援単独
・本人の体調面、精神面の状態確認や助言	
職場環境の調整、企業側に本人の障がい特性の理解をしていただく、本人の心身の体調管理	02.就労移行支援多機能
本人には就職先の環境に慣れ、職場での人間関係（相談できる環境）を構築できるようにし、職場へは障害特性等本人を理解して頂けるよう支援している。	02.就労移行支援多機能
・就職前・後を含め一貫したアセスメントの実施、就職後も必要な時には企業に働きかけ業務内容や環境調整を行う。	
・アセスメント情報をもとにして支援計画を検討し本人・企業・支援者・各関連機関の相互連携を図り本人の状況に合わせて支援していく。	02.就労移行支援多機能
・あえて支援の量を減らすという事にも留意しながら、本人・企業のナチュラルサポートの醸成を促す。	
・就職前の段階でジョブマッチングを慎重に検討しておく。マッチングの精度が高い方がよりスムーズな定着支援を実行できる。	
・企業とのラポール関係の構築	
・企業との環境調整(関わる人、過ごす場所)	01.就労移行支援単独
・合理的配慮の擦り合わせ	
利用者の特性理解の説明や支援方法を伝え、企業に対しても支援方法を具体的に提案して、訓練から実践へスムーズにシフトさせる事です。	01.就労移行支援単独
障害の配慮を受けて、本人が働きやすい環境を企業と調整してすすめていく事。	01.就労移行支援単独
企業担当者とのラポール形成、作成した合理的配慮に無理はないかの確認。	01.就労移行支援単独
本人及び会社側、双方に困っていることがないかを十分に確認し、その課題の具体的な解決策を提示していくことを重視している。	02.就労移行支援多機能
支援者が職場の様子をよく知ること、職場の方に本人をよく知っていただくこと。事業所内に本人の物理的・心理的な居場所を提供し、いつでも頼れるホームベースと思ってもらうこと。できるだけ頻りに顔を合わせて、本人の気持ちや体調の揺れをきめ細かに見守り支えること。	04.就労継続 B 型単独
仕事に慣れてきた時期のため、改めて本人に働いてみてどうか、困り感はないか確認を丁寧に行っている。また企業側に慣れてきて見える部分もあると思うため、聞き取りを行い、ズレが少なくなるよう心掛けている。	02.就労移行支援多機能
本人が企業に言いたいことが言えていないことがないかの確認。あれば代わりに伝える。	02.就労移行支援多機能
仕事や人間関係への慣れ。就業先の業務の変化やキーパーソン等環境変化の有無。生活面（リズム、金銭）などを崩さないこと。	02.就労移行支援多機能
①就職者と企業担当者との関係性強化	
②企業と事業所との関係性作り	
③特性に応じた、段階的な業務調整依頼	02.就労移行支援多機能
④就職者と企業外での相談支援	
環境の変化によるご本人の状況などの聞き取り、関係各所との情報共有	01.就労移行支援単独

図表3-48 職場適応に向けた支援（FA抜粋）

・新しい環境へのストレスを軽減するため、本人の話をよく聞く。	04.就労継続B型単独
・会社によって、障害者の受け入れに慣れているところと全く理解の無いところの差は大きいので、まずはその会社がどの程度理解があって障害者への配慮が行えているのか把握する。	05.就労継続他の多機能
本人の職場定着のための様々な環境調整及び精神面でのフォローを含めた本人支援	01.就労移行支援単独
環境変化に対する適応 モチベーションの維持	05.就労継続他の多機能
緊張している期間であり、本人の意欲も継続しているケースが多い。しかし、緊張はいつまでも続かないので、その期間に感じている不安や今後の課題などを明確につかむ期間としている。この期間に企業の印象や本人の不安など情報を収集し、今後起こりえる課題に対応できるようにしている。	03.就労継続A型単独
職場の雰囲気や仕事内容を聞き、困っている事や企業に伝えにくいことを聞き取る	02.就労移行支援多機能
職場の方とのコミュニケーションが上手くとれており、本人が不安に思っていることをきちんと相談できているかの確認。また、その不安等を事業所（会社）の方が誤解なく理解下さっているかどうかの確認。新たな作業習得を目指す場合は、作業の支援も含まれる。就職は大きな環境変化であり、気持ちの安定を保ちにくい人も多い。事業所（会社）、施設での面談も含めて気分、行動のモニタリングを行っている。	02.就労移行支援多機能
慣れない環境の中で適応できているか、企業担当者と現場の方のコミュニケーションが取れているか等もふくめ、支援員が毎月訪問し、特に1～2ヶ月は重点的に訪問だけでなく、電話連絡により情報共有をしている。	02.就労移行支援多機能
新しい環境への適応と人間関係。	02.就労移行支援多機能
従事者の職場環境への適応力（メンタル面や体力面）	02.就労移行支援多機能
作業、職場環境に慣れ、安定した出勤ができるように支援しています。	02.就労移行支援多機能
本人が会社で困っている事が無いか、会社も本人について困った事が無いかの確認。お互いに不安、ストレスを感じていないか注意深く確認する。	01.就労移行支援単独
就職後の環境変化に関する対応が難しいので本人の変化に注視し、面談での振り返り。作業遂行が上手できない場合は、ジョブ支援及び社内の環境再調整。	03.就労継続A型単独
困っていることはないか。作業ができているか。環境に慣れることができているか。	01.就労移行支援単独
体調に関する相談や、仕事上の困りごとについて細かく分析を行う	04.就労継続B型単独
本人が安心して働き続けられる環境を整えること。	02.就労移行支援多機能
精神面へのサポートと環境調整	03.就労継続A型単独
本人が、職場で困っている事はないか、現場の方に障害理解をして頂いているか。職場の環境（仕事内容や人間関係、職場のルールやマナー等）で困っていないか重視している。	02.就労移行支援多機能
就労後の環境の変化に対応できるようにサポートする。	05.就労継続他の多機能
業務内容の変化や追加、担当者の変更、就業時間の変更など発生しやすい時期であるため、変化がないか、本人が対応ができているか確認する。	02.就労移行支援多機能

図表3-49 職場の環境、職場と就労者のマッチング等（FA抜粋）

本人の体調管理、仕事の切り出し、職場環境（人間関係を含む）	01.就労移行支援単独
環境調整、仕事の切り出し、障害配慮理解を行う等、企業側に対して説明や依頼。本人には体調面、生活リズムの崩れがないか、精神的負荷の確認、業務での困り事を確認する。	01.就労移行支援単独
職場環境が本人に合っているかどうか	02.就労移行支援多機能
・職場環境、スタッフとのマッチング ・自分に出来ること、仕事として期待されていることを理解する。 ・職場内での不安解消 ・職場のキーパーソンとなる職員とのコミュニケーションでの良好な関係	02.就労移行支援多機能
本人の就労意欲、職場環境(他の職員との関係等)、職場のサポート体制等	04.就労継続B型単独
問題の早期発見、人間関係、職場環境の問題	02.就労移行支援多機能
本人の配慮事項と企業側の配慮がずれていないか、本人への指示の出し方や指示系統が統一されているかなど、職場環境の調整を重視しています。	02.就労移行支援多機能
職場に適応できる力の強化や環境整備など。	02.就労移行支援多機能
職場環境や人、仕事の内容になれるための調整	02.就労移行支援多機能
就労が続けられる環境であるか、本人の配慮があるか。	02.就労移行支援多機能
環境の変化に伴う生活リズムやメンタル面の状態	02.就労移行支援多機能
就労先との環境とのマッチングを重視している。	01.就労移行支援単独
本人の特性や能力と作業内容のマッチング	02.就労移行支援多機能
・職場のマッチング面や環境調整 ・合理的配慮の浸透と実施状況	01.就労移行支援単独
利用者と企業双方の仕事内容、環境での困りごとと認識のずれが生じていないか	01.就労移行支援単独

図表3-50 職場の人間関係の構築（FA抜粋）

身体、心理面の変化。職場内の人間関係。コミュニケーションのあり方。	02.就労移行支援多機能
職場の人間関係構築	02.就労移行支援多機能
就労先での人間関係について	02.就労移行支援多機能
就職先でのコミュニケーション	02.就労移行支援多機能
職場内での人間関係が築けているか否か	02.就労移行支援多機能
職場適応のための従業員との関係づくり	02.就労移行支援多機能
職場での人間関係構築や障害理解の促し	01.就労移行支援単独
ご本人へ職場での人間関係の構築方法や不安の解消	01.就労移行支援単独
手厚い支援が必要。通勤の支援、職場での人間関係、作業手順、障害の説明、家族への説明など頻度と時間が必要。特に精神障害の方は、時間をかけて頻度高く支援する必要がある。	02.就労移行支援多機能
職業生活の確立と職場での関係性	02.就労移行支援多機能
挨拶ができていないか、仕事の内容でわがままなことを聞くことができていないか	02.就労移行支援多機能
アセスメント・関係作り	02.就労移行支援多機能

図表3-51 就労後の就労者と企業双方のギャップを埋める支援（FA抜粋）

就職者がまだ慣れない状況で、心身の変化があった場合に会社の担当者に伝えることができるか。面接時に提示した配慮事項や障害・課題について実際にどうだったかの確認が必要になる。	01.就労移行支援単独
本人の認識・自己評価と職場の認識・本人への評価の一致	01.就労移行支援単独
契約日数や時間が本人の労働力と合っているか。合理的配慮はしていただけているか。	01.就労移行支援単独
・本人と職場の見解の相違を減らす	02.就労移行支援多機能
・職場に慣れるだけでなく、社会人としての初めての経験に関する支援	02.就労移行支援多機能
企業と本人の相互理解、必要に対応や働き方などの価値観のすり合わせ	01.就労移行支援単独
仕事面で困っていることが無いかの確認。 メンタル面の確認。 生活リズムが整っているかの確認。 企業側と者様からの評価。（更新して頂けるかの確認。更新して頂けない可能性が高い場合は、本人の課題や修正点の確認）	01.就労移行支援単独
事業所へ通所していた時と就職してからギャップへのフォロー。	01.就労移行支援単独
・勤怠の安定 ・職場内の対人行動 ・業務スキルの確認	01.就労移行支援単独
ご本人との対話における、就労継続に向けた課題や達成度の確認。 企業側との関係構築と上記課題や達成度の共有。 サポート体制の構築と、ご本人・企業との共通認識（誰が何をどこまでやるか）	01.就労移行支援単独
職場と利用者さんの認識などのズレがないか。 業務に対しての不安なことや困りごと。 生活スタイルについて。	01.就労移行支援単独
疑問に思うことや企業からの要望に答えながらできているか 相違なく仕事ができているか	01.就労移行支援単独
業務量や、仕事内容などが本人の出来る量を超えていないか確認し、必要があれば調整に入る。就職先からもお話を聞き、お互いに困った状況になる前にできる対処をする。	02.就労移行支援多機能
・利用者様と企業間のギャップを埋める ・就労のリズムをつくること	01.就労移行支援単独
企業様が求める事と、ご本人の考えや気持ちをすりあわせる事。	01.就労移行支援単独

(8) 就職後6か月間の定着支援での課題

一方、就職後6か月間の定着支援での課題としては、企業との関係構築、職場の理解不足、そもそも就職の機会やマッチングの難しさなどが多く挙げられている。早期に課題が顕在化したり、場合によって離職につながるケースでは、本人と企業のアセスメント、マッチングの精度を含め、本人の準備、企業の環境調整がうまくいかないことが課題となっている。くろぞでの就労の場合の定着支援の難しさについても多くの事業所から意見が寄せられた。

図表3-52 就職者の精神的安定を含めた体調管理・生活面の安定（FA抜粋）

就職後は本人の安堵感や緊張感がなくなり、生活面が乱れてくることもある為、生活面に関して困る事はある	02.就労移行支援多機能
就職をゴールとしてとらえてしまい、上手いかわない時に企業側のせいにして、自分の課題と向き合うことをしなくなる。	03.就労継続 A 型単独
就職後 6ヶ月間で課題として目につくのは、日常生活面である。その原因は、職場というより自宅での過ごし方にあることが多い。そうすると家庭（特に保護者）の協力が不可欠になるが、そういった意識が低いご家庭があるのも事実。そうすると、生活面の課題を解決することが非常に困難になる。	02.就労移行支援多機能
プライベート要因の体調不良とそれが原因の勤怠悪化をいかに防ぐかが課題。あとは職場の上司、同僚とのコミュニケーション課題。	01.就労移行支援単独
環境変化等によるストレスから病状悪化し休養した際の復職に向けた支援	02.就労移行支援多機能
主に精神疾患により、環境変化への影響が強くなる方のサポートに課題があると感じている。就職したときに環境の変化が生じたり、社内の状況の変化で症状が重くなってしまうことがあるため、6ヶ月の期間で安定しない方への支援が難しいと感じている。	01.就労移行支援単独
慣れもあって作業が雑になってしまったり就労時出来ていたことを（挨拶や報告等）しなくなった環境に慣れていることでの本人の気の緩みなどもあり、不満が増えてくる時期である。それらを重点的にサポートし、お金の使い方などにも支援が必要。	01.就労移行支援単独
その時できるベストを尽くすことで困ることはあまり起きませんが、途中で連絡が途絶えてしまった際は、ご家族や知人、他の支援者に協力を求めますが、それでもサポートできない時に困ることがあります。	02.就労移行支援多機能
	01.就労移行支援単独

図表3-53 職場の環境、職場での人間関係など（FA抜粋）

業務内容が増えたり、スピードを求められたりすることで、本人が行き詰ってしまうこと。また、人間関係がみえはじめ、自分が言われていないことでもいつか自分も言われるのではないかという、将来的な不安を感じ、のびのび仕事ができなくなってしまうこと。	04.就労継続 B 型単独
企業との信頼関係が築きされていない。本人も慣れておらず、仕事への不安がある。	01.就労移行支援単独
周囲の従業者との関係性が上手く保たれない。	04.就労継続 B 型単独
他の従業員さんとの人間関係	02.就労移行支援多機能
長続きが難しい、職場の雰囲気や人間関係の悩みや相談されることが多い。	03.就労継続 A 型単独
就職者と企業が共に分かり合えているか。	04.就労継続 B 型単独

図表3-54 企業との連携、企業と就労者の橋渡し、信頼関係等（FA抜粋）

担当者の障害理解の促しや、現場でのキーパーソンとなりうる方へのアプローチ	01.就労移行支援単独
・就労による環境の変化に伴う心身の状態の変化 ・企業担当者、就労環境へのアプローチ	02.就労移行支援多機能
・体験では見えてこなかった職場環境や、適応状況の整理やずれの調整 ・企業支援（対応方法への助言、担当者の負荷がかかりすぎているか、等） ・本人の体調面、精神面の状態確認や助言	01.就労移行支援単独
職場環境の調整、企業側に本人の障がい特性の理解をしていただく、本人の心身の体調管理	02.就労移行支援多機能
本人には就職先の環境に慣れ、職場での人間関係（相談できる環境）を構築できるようにし、職場へは障害特性等本人を理解して頂けるよう支援している。	02.就労移行支援多機能
・就職前・後を含め一貫したアセスメントの実施、就職後も必要な時には企業に働きかけ業務内容や環境調整を行う。 ・アセスメント情報をもとにして支援計画を検討し本人・企業・支援者・各関連機関の相互連携を図り本人の状況に合わせて支援していく。 ・あえて支援の量を減らすという事にも留意しながら、本人・企業のナチュラルサポートの醸成を促す。 ・就職前の段階でジョブマッチングを慎重に検討しておく。マッチングの精度が高い方がよりスムーズな定着支援を実行できる。	02.就労移行支援多機能
・企業とのラポール関係の構築 ・企業との環境調整（関わる人、過ごす場所） ・合理的配慮の擦り合わせ	01.就労移行支援単独
利用者の特性理解の説明や支援方法を伝え、企業に対しても支援方法を具体的に提案して、訓練から実践へスムーズにシフトさせる事です。	01.就労移行支援単独
障害の配慮を受けて、本人が働きやすい環境を企業と調整してすすめていく事。	01.就労移行支援単独
企業担当者とのラポール形成、作成した合理的配慮に無理はないかの確認。	01.就労移行支援単独
本人及び会社側、双方に困っていることがないかを十分に確認し、その課題の具体的な解決策を提示していくことを重視している。	02.就労移行支援多機能
支援者が職場の様子をよく知ること、職場の方に本人をよく知っていただくこと。事業所内に本人の物理的・心理的な居場所を提供し、いつでも頼れるホームベースと思ってもらうこと。できるだけ頻りに顔を合わせて、本人の気もちや体調の揺れをきめ細かに見守り支えること。	04.就労継続 B 型単独
仕事に慣れてきた時期のため、改めて本人に働いてみてどうか、困り感はないか確認を丁寧に行っている。また企業側に慣れてきて見える部分もあると思うため、聞き取りを行い、ズレが少なくなるよう心掛けている。	02.就労移行支援多機能
本人が企業に言いたいと言えていないことがないかの確認。あれば代わりに伝える。	02.就労移行支援多機能
仕事や人間関係への慣れ。就業先の業務の変化やキーパーソン等環境変化の有無。生活面（リズム、金銭）などを崩さないこと。	02.就労移行支援多機能
①就職者と企業担当者との関係性強化 ②企業と事業所との関係性作り ③特性に応じた、段階的な業務調整依頼 ④就職者と企業外での相談支援	02.就労移行支援多機能
環境の変化によるご本人の状況などの聞き取り、関係各所との情報共有	01.就労移行支援単独

図表3-55 企業の理解が得られにくい。企業ごとに温度差がある（FA抜粋）

職場への介入（ウェルカムでない職場もある。）障害者としてクローズになる場合の支援。	02.就労移行支援多機能
企業様であり協力的でない場合（会社制約による場合や会社担当者の方の考え方などによるものなど）合理的配慮がなされにくい職場の場合の対応方法	01.就労移行支援単独
企業担当者が面談の機会や訪問日などの設定をしてくれない、重要視されていないなどの職場もある。人事と配属部署の上長との認識の相違などもある。	01.就労移行支援単独
ジョブ支援＝集中支援は、一人では難しい。企業の中には、最初から社内での支援や業務中の支援を断られるところもある。	03.就労継続 A 型単独
ご本人の希望があっても企業の方があまり定着支援を受けることに前向きでないと、介入の仕方や頻度など難しいと感じる。ご本人の業務時間を邪魔しないように定着フォローするため、なかなか時間がとりにくい。サービスの申請など手続きが平日の仕事の時間に行かなければならないので、ケースによってはわざわざお休みをとっていただくことがあった（有休が少ないケースだと欠勤になってしまい、申し訳ない気がします）	02.就労移行支援多機能
職場の支援体制が、職場によってまちまちであること。	05.就労継続他の多機能

図表3-56 就職後6か月経過後の対応（FA抜粋）

・体調変化や症状の出現に伴う、周囲への支援の協力依頼 ・実際の現場での業務内容や量の調整	02.就労移行支援多機能
他事業所の利用で、情報がなくて定着支援を利用していただいてもその人に関する情報や経過が分からないなかで支援していかなければならず負担感が大きい	02.就労移行支援多機能
就職時から定着支援事業を希望していても、6か月間は福祉サービスを使えない状況になる。そうすると相談支援事業所が就職後半年間の状況が事業所からの情報のみになってしまう。	01.就労移行支援単独
コロナ禍で、企業訪問に制限があり、利用者本人の話しか聞けず、齟齬が生まれることがあった。また、当施設では就労定着支援と訪問型ジョブコーチどちらも取り組んでおり、そのすみわけが難しい。役割は違うが、同一施設からダブルで報酬を取ることができないため、6か月ですっぱりと寸断されるように職員が入れ替わり、企業・利用者が変化についていけない。制度が違うが、支援を受ける側はどちらも同様に捉えているため。	02.就労移行支援多機能
職員は事業所内の支援で一杯一杯で実際には定着支援が十分に行えているとは言えない現状がある。	06.就労継続A B 多機能
企業との連絡や情報共有について、やりにくさのある担当者またはその企業の風土的な問題を感じる時がある。企業から指摘されたことに対して利用者が受け入れず、関わりを拒む時に困った。定着支援の契約書の手続きが面倒だと拒まれる。	02.就労移行支援多機能
一度受給者証や相談支援専門員の手から離れ、自立意識がさらに芽生えるころ、定着支援のために申請に動かなければいけないため、定着支援の希望があるもののそれに動けない利用者の支援	02.就労移行支援多機能
形としては何の契約もない状態なので不安に思われる方への説明。	02.就労移行支援多機能
就労移行だけの利用されている方が就職されると、同時に計画相談のサービスは終了となる。これまで役割分担して行っていた部分での相談やサポートの比重が増える。また本人にとっては違った視点での助言をもらう機会や、相談先の一つがなくなることになる。	02.就労移行支援多機能
・時代の変化（在宅ワーク、オンライン）に合わせた支援。 ・遠方、遠隔地の支援。	02.就労移行支援多機能
利用者さんとの面談が月に1回の方が多く、苦手なことや不安ことに対しての支援がうまくできないことや、利用者さんのニーズを把握することの難しさ。	01.就労移行支援単独
体調を大きく崩してしまったときの対応、フェードアウトの仕方やタイミング	04.就労継続B 型単独

図表3-57 職場、現場の理解（FA抜粋）

企業、就職者の定着支援導入の上での理解が得にくいことがある。	05.就労継続他の多機能
就労後に採用担当者変更になったことで配慮事項の見直しが発生し、配慮が得られなくなる場面	02.就労移行支援多機能
職場の理解が進まない時の本人の孤立感。（本人・支援者側の努力があっても進まない状況の場合）	05.就労継続他の多機能
企業側へ利用者の障がいについての理解の説明。（現場クラスの従業員へ伝わってわかっていないなど）	02.就労移行支援多機能
企業側の障害者雇用についての理解不足や、知識や経験不足からくる障害者の受入れ体制の弱さ。	01.就労移行支援単独
職場内で障がいがあることを周知していないこともあるため、障がいに対する理解が必要。	04.就労継続B 型単独
本人の障害特性の理解が企業側で進まず、企業の方でどう対応したらいいかの相談が来ます。その場合本人の特性理解、またその苦手な部分へのアプローチ方法を一緒に検討していくことが必須なのですが、実際の仕事場面に入ることができず、どこに困り感があるのかの分析が難しい場合があります。	01.就労移行支援単独
企業の障がい理解の不足。逆に熱心に対応していただき、助かっている場合もあります。	02.就労移行支援多機能
・企業理解を促すための活動を行うが、企業の温度感によって差が出てしまう。 ・環境変化による勤怠の乱れなどの支援、理解を促す事 ・本人の状態安定の為の取り組み、キーパーソンの設定	01.就労移行支援単独
事業所により合理的配慮の認識、理解の状況に差があること。以前に比べ理解は深まっていると思われるが、担当者レベルの理解にとどまらず、事業所全体・企業全体の理解となるように働きかけていただきたい。	02.就労移行支援多機能
環境の変化による早期の離職希望への対処。支援者同行による慢性的な職員不足。企業への理解を深める説明。採用担当者と現場との温度感の差	01.就労移行支援単独
企業の中でキーパーソンとなる従業員は障がい特性への理解は進みますが、大きな企業となると従業員一人ひとりへ周知することの難しさを感じます。	02.就労移行支援多機能
職場の担当者が忙しすぎて連絡しづらい。本人の障害特性をなかなか理解してもらえない。	02.就労移行支援多機能
障害に対して上司の理解はあるが現場の理解が得られにくいことがある。そのため人間関係の悪化や作業への適応が遅れるといったことも以前見られていた。	02.就労移行支援多機能

図表3-58 就職後6か月間の支援報酬（FA抜粋）

この期間の支援において売上が上がらないため、面談や記録などの時間的負担を考えると、どうしても就労移行や定着支援の現利用者の支援が優先になる傾向となる。	02.就労移行支援多機能
就労定着支援事業としては受給者証が下りないため、完全にボランティアとして支援している点。就労移行支援事業を併設しているところは問題ないのだろうが、当事業所はB型のみなので6か月間は無収入。1番不安定で支援が必要な時にボランティア支援というのはいかがなものか。	04.就労継続B型単独
就労後6ヶ月間が定着の肝となる期間であるが、訓練等給付がない。トライアル雇用の制度が使える会社だと良いが、諸般の事情で使えなかったり、そもそも公務関係は使えない。本体の給付費に上乗せされているという理屈は分かるが、人件費としては大幅にマイナス。	02.就労移行支援多機能
長期間（3年半以上など）を見据えたときに就職直後～半年までの支援が重要であるがそこが就労移行の努力義務期間になっているため無報酬の支援になってしまう。法人として十分な支援体制を維持する体力（金銭）がもたない。職場適応援助者等の補助金も活用もしているが本体の就労移行の職員配置基準で縛りがあるため活用できないケースがあり、補助金で賄えない。基本的に適切な支援を行い就職を決めるほど利用者が減り法人の収入が減る制度の根本的に矛盾があるため余剰な職員を配置する余裕がない。報酬体系に関する制度改革が必要ではないでしょうか。	02.就労移行支援多機能
所属先がない中で、就労移行支援事業所がボランティア（無償）で定着支援を行う事になっている。定着支援に関しても、コストがかかることを理解した上での制度設計であって欲しい。	01.就労移行支援単独
正直に申し上げると移行支援期の無料オプションの割に支援者側の負担がとても高いのでやめた。もしくは移行支援期をなくしていただき、定着支援に切り替えてほしい。	01.就労移行支援単独
・定着支援の中でも特に介入度が高い＝稼働がかかるが、報酬が発生しないこと ・稼働をかけるための支援のための時間捻出	01.就労移行支援単独
B型のアフターケアで、事業所の持ち出しとなるので、職員体制が限られている中、手厚く人員を割けない。	05.就労継続他の多機能
就職直後で一番問題の発生する時期で企業訪問・電話・メール等の対応の頻度が高いのにも関わらず、事業所への報酬はなく支援に係る交通費・人件費は完全の持ち出しであること。	02.就労移行支援多機能
頻度にかかわらず、報酬がなく無償の支援の提供になる。支援としては、シフトに対応が難しい利用者への対応	02.就労移行支援多機能
定着支援事業を行っている事業所はフォローアップ期間を設けずに、就職後すぐに定着支援事業を利用契約できるのが良い。計画相談事業所とも切れ目のない支援が可能になる。	01.就労移行支援単独
体調の不調や就職先でのトラブルのリスクが大きいため手厚いかかりをしたくてもあまり経費をかけられない	02.就労移行支援多機能
送り出した側の責任として支援をするのは当然と考えるが、福祉サービスを終了しているケースがほとんどであり、自前のサービスで提供している。コスト面のことを考えると就労後6か月間の支援について何らかの加算でもあったと助かる。	02.就労移行支援多機能
・報酬がないため、後回しになってしまう傾向がある。 ・上記期間中に退社すると基本報酬に関係する。 ・報酬はないが、就労定着支援の説明や導入について検討する必要がある。6か月間が空くと、相談支援事業所探しから始まることもあり、負担が大きい。	02.就労移行支援多機能

図表3-59 クローズ就職者に対する支援（抜粋）

・クローズ（障害非開示）で働いた際に就職先企業へのフォローができないこと ・就職準備性が整わないまま就職した際の定着の不安定さ ・自己理解や自分の就労面の課題に気がかぬまま就職した際のフォローの大変さ ・就職先企業が福祉サービスの理解をしてくれず定着訪問ができない	01.就労移行支援単独
障害非開示の場合、職場の人とやりとりできず、本人も支援を受けている意識が薄いことがあり、6ヶ月経過後の雇用証明書を頂けないことがある。	01.就労移行支援単独
フルタイム勤務でクローズ就労の方だと、支援できる時間が限定的になること	01.就労移行支援単独
企業によって連携の関心度が異なること、クローズの方からの業務についての相談など、直接アプローチが難しい内容。	01.就労移行支援単独
非開示の場合、本人への支援のみになるので、実際の業務状況や内容が本人視点の情報しかなく支援判断が難しい場合がある。	01.就労移行支援単独
情報共有が難しい企業への対応。クローズ就労企業へのアプローチ。	01.就労移行支援単独

図表3-60 マッチング課題による定着の難しさ（FA抜粋）

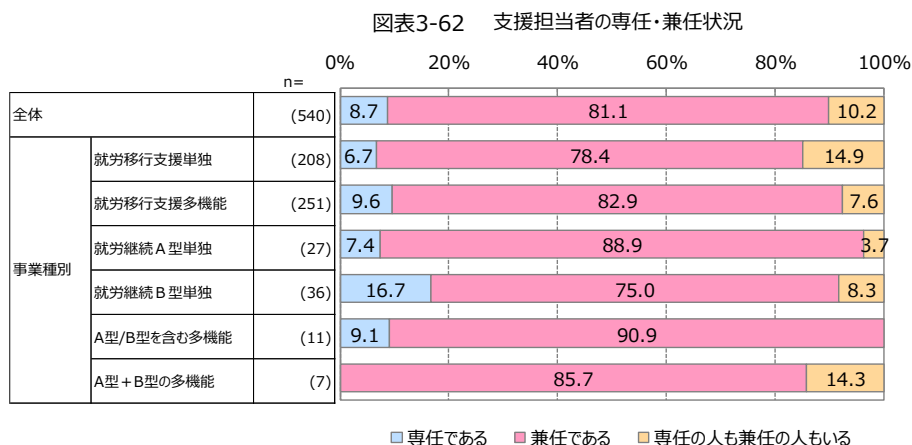
働きたい意欲はあるがなかなか就職先が見つからない	04.就労継続 B 型単独
仕事の内容がプログラミングだったり特殊な方が多いので、職業指導員が入らないと定着支援が難しいケースがあった。身体の方で、雇用主の思う障害の度合いが実際と違っていたため、利用者の働きやすい環境にするために何度も会議をしたが、そこが金融だったこともあり入ることが難しい等困ることがあった。	01.就労移行支援単独
雇用前実習を行っても、実際働いてみると業務内容が異なり、就業継続がむずかしいケース。	01.就労移行支援単独
どれだけフォローアップ支援を行った所で、マッチングしていない場合については早期退職に繋がる。	02.就労移行支援多機能

図表3-61 就労後の双方のギャップを埋める支援（抜粋）

就職者がまだ慣れていない状況で、心身の変化があった場合に会社の担当者に伝えることができるか。面接時に提示した配慮事項や障害・課題について実際にどうだったかの確認が必要になる。	01.就労移行支援単独
本人の認識・自己評価と職場の認識・本人への評価の一致	01.就労移行支援単独
契約日数や時間が本人の労働力と合っているか。合理的配慮はしていただけているか。	01.就労移行支援単独
・本人と職場の見解の相違を減らす ・職場に慣れるだけでなく、社会人としての初めての経験に関する支援	02.就労移行支援多機能
企業と本人の相互理解、必要な対応や働き方などの価値観のすり合わせ	01.就労移行支援単独
仕事面で困っていることが無いかの確認。	01.就労移行支援単独
メンタル面の確認。生活リズムが整っているかの確認。	01.就労移行支援単独
事業所へ通所していた時と就職してからのギャップへのフォロー。	01.就労移行支援単独
ご本人との対話における、就労継続に向けた課題や達成度の確認。	01.就労移行支援単独
職場と利用者さんの認識などのズレがないか。業務に対するの不安なことや困りごと。生活スタイル	01.就労移行支援単独
疑問に思うことや企業からの要望に答えながらできているか。相違なく仕事ができているか	01.就労移行支援単独
業務量や、仕事内容などが本人の出来る量を超えていないか確認し、必要があれば調整に入	02.就労移行支援多機能
利用者様と企業間のギャップを埋める。就労のリズムをつくること	01.就労移行支援単独
企業様が求める事と、ご本人の考えや気持ちをすりあわせる事。	01.就労移行支援単独

(9) 就労定着支援事業での支援担当者の専任・兼任状況

就労定着支援事業での支援担当者の専任、兼任別の割合をみると、「専任である」は8.7%と1割に満たない状況である。「就労継続支援B型（単独）」では、「専任である」が16.7%でやや多くなっている。



専任、兼任の理由を自由回答で聞いた。専任の理由は主として質的な面、兼任の理由は人員不足や費用面の不足、専任・兼任が共にある理由は人員配置や一体的な支援が、主に挙げられている。

【専任である理由】37件

- 専門的な仕事だから
- 専任でないと諸問題に対応できない為
- 定着率の向上と就職率の向上のため
- 本人、就職先、保護者、関係機関との連携がしやすいので

【兼任である理由】397件

- 就労移行支援事業と兼務
- 専任の職員を配置できないため（人員不足）
- 専任での配置は人件費からも不可能
- 専任で配置できる給付費ではない

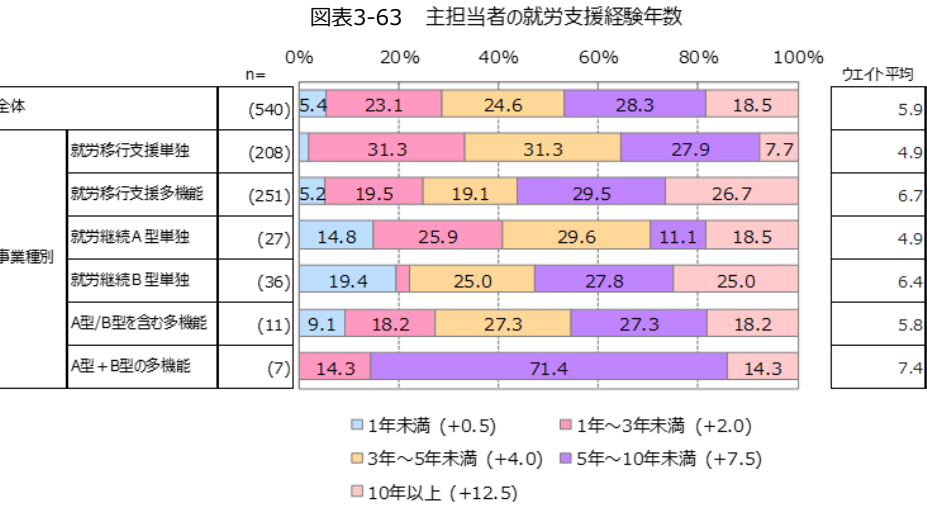
【専任の人も兼任の人もいる理由】44件

- 人員配置上の理由
- 一体的に支援をしているため。また支援者育成のため

(10) 就労定着支援事業の主担当者の就労支援経験年数

主担当者の就労支援経験年数をみると、「5年～10年未満」が28.3%と最も高く、次いで「3年～5年未満」(24.6%)、「1年～3年未満」(23.1%)の順である。就労支援経験年数の平均（各回答に加重値を与えて算出したウエイト平均）経験年数は5.9年となる。

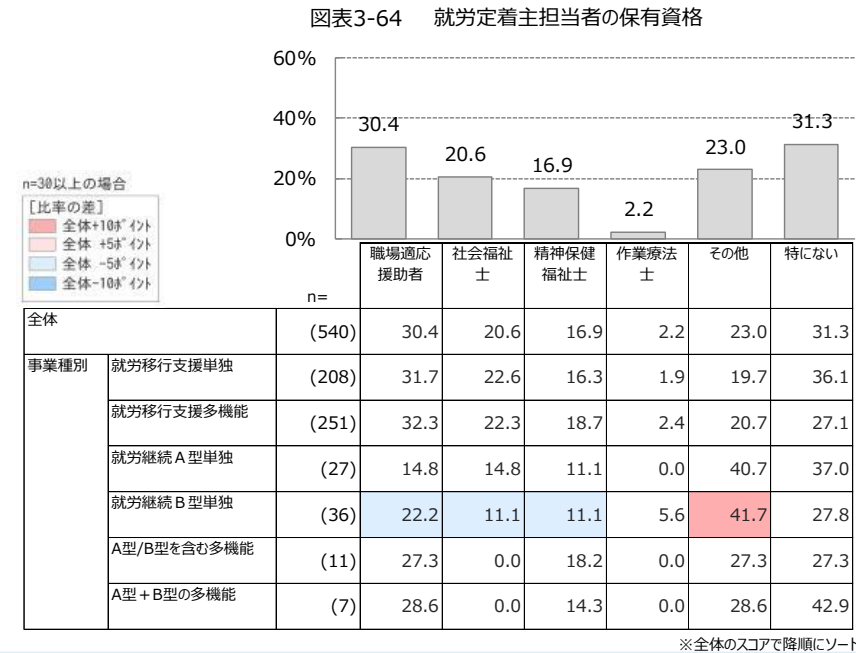
事業種別に比較すると、ウエイト平均に大きな差はないが、「就労継続A型単独」「就労継続B型単独」では、経験が「1年未満」の割合がやや高い。



(11) 就労定着支援事業の主担当者の保有資格

就労定着支援事業の主担当者の保有資格をみると、「職場適応援助者」が30.4%で最も高い。次いで「その他」が23.0%となっており、「介護福祉士」「公認心理士」「キャリアコンサルタント」等の回答が多くみられる。

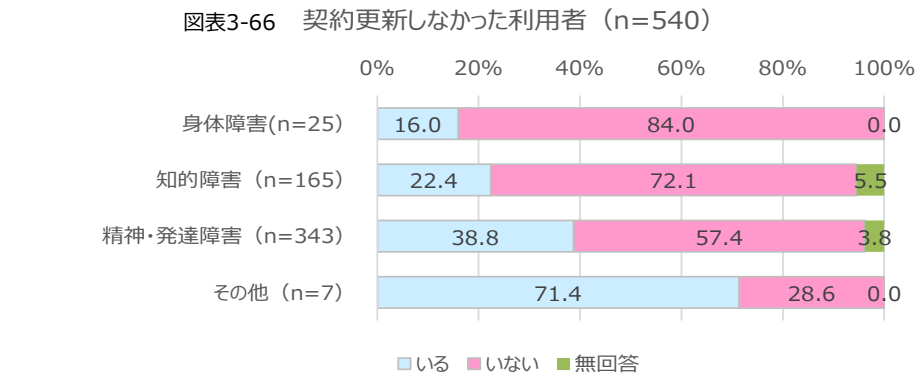
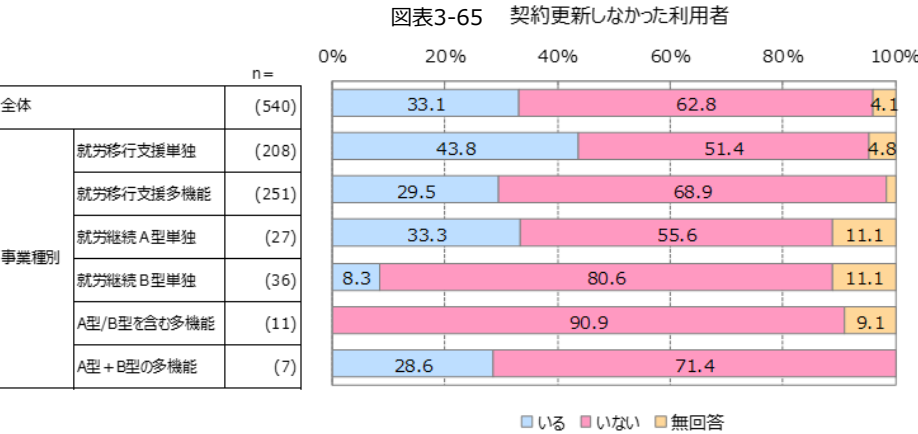
「就労継続B型単独」では、「その他」の割合が高く、「社会福祉士」「精神保健福祉士」の資格保有者は少ない。



(12) 1年後の契約更新について

就労定着支援事業の契約開始から1年経過後に、契約を更新しなかった利用者がいるかどうかを聞いたところ、該当者が「いる」と回答した割合は、33.1%であった。「就労移行支援単独」では「いる」が43.8%で、他の事業に比べて高い比率となっている。

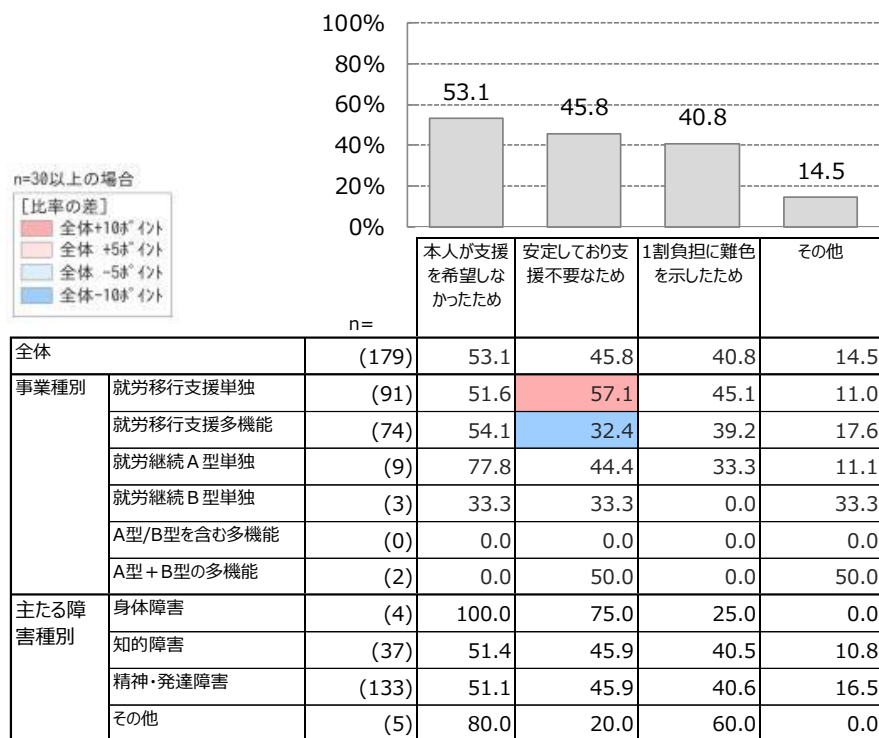
障害種別では「精神・発達障害」で契約しない利用者が38.8%と高い。



更新しなかった理由をたずねたところ、「本人が支援を希望しなかったため」が53.1%と最も高いが、「安定しており支援不要なため」(45.8%) と「1割負担に難色を示したため」(40.8%)も40%台となっており、理由にはばらつきがみられる。

「就労移行支援単独」では「安定しており支援不要なため」が57.1%で高い。

図表3-67 契約非更新者の理由



※全体のスコアで降順にソート

(13) 就労定着支援事業の課題

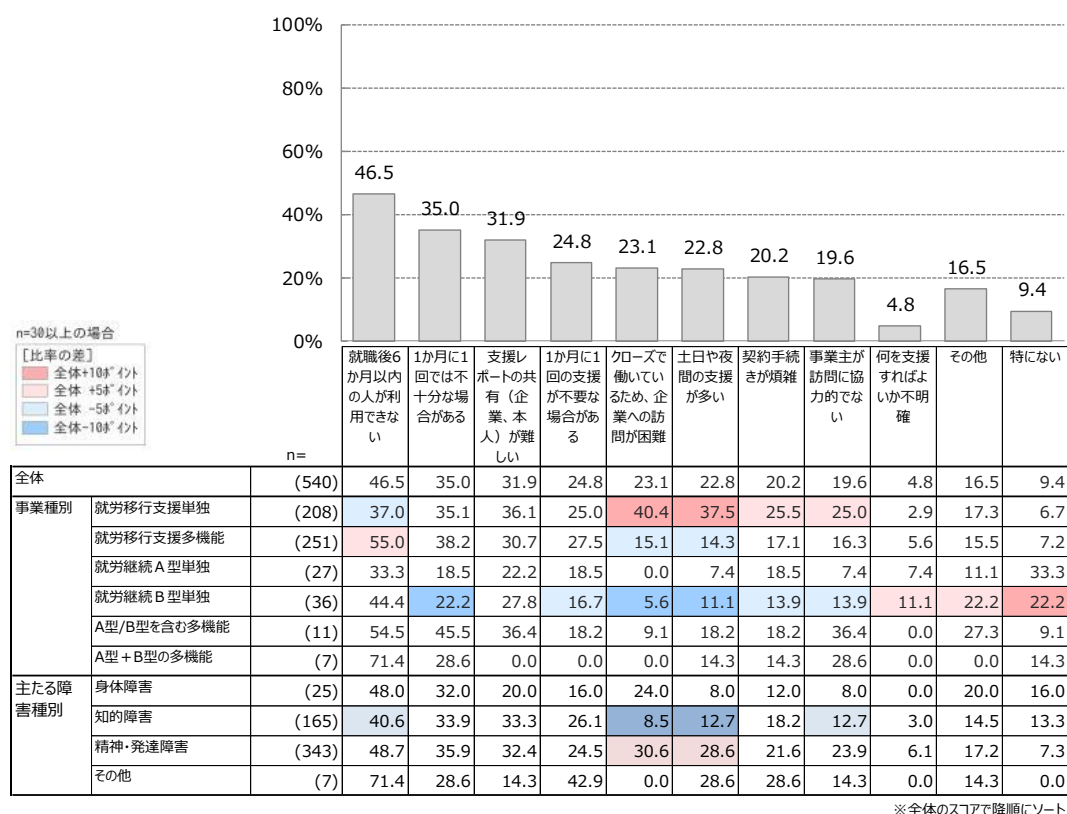
就労定着支援事業を提供するうえで、困っていることや課題に感じていることを聞いたところ、「就職後6か月以内の人が利用できない」が46.5%と最も高く、次いで「1か月に1回では不十分な場合がある」(35.0%)、以下、「支援レポートの共有（企業、本人）が難しい」(31.9%)、「1か月に1回の支援が不要な場合がある」(24.8%)と続く。

「就労移行支援単独」では「クローズで働いているため、企業への訪問が困難」(40.4%)や「土日や夜間の支援が多い」(37.5%)などが他の事業に比べて高くなっている。

一方、「就労継続B型（単独）」では、各要素が挙げられる割合は低めで、約2割が「特にない」と回答している。

障害種別では「知的障害」で、「クローズで働いているため、企業への訪問が困難」「土日や夜間の支援が多い」のスコアが低い。

図表3-68 就労定着支援事業の課題

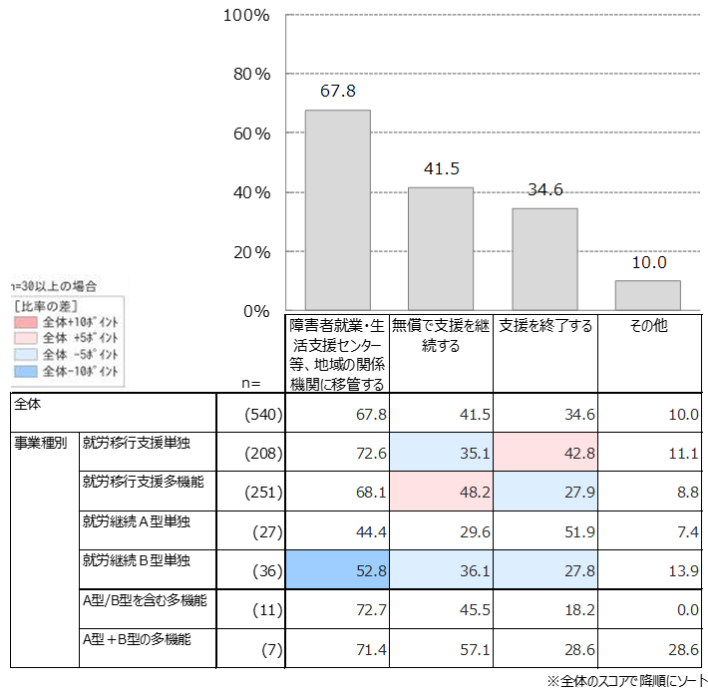


(14) 就労定着支援事業によるサービス終了時の対応

サービス終了時の対応を聞いたところ、「障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関に移管する」が67.8%と最も高く、次いで「無償で支援を継続する」(41.5%)となっている。「支援を終了する」は34.6%と3分の1にとどまった。

事業種別でみると、「就労移行支援単独」では、「支援を終了する」(42.8%)が4割を超えている一方で、「就労移行支援多機能」では「無償で支援を継続する」が48.2%と5割近くを占めている。

図表3-69 就労定着支援事業によるサービス終了後の対応



(15) サービス終了後に支援を行った事例

サービス終了後に何らかの支援を行ったケースの具体例を自由回答で聞いた。

全体で301件の回答が寄せられた。具体的な内容を以下抜粋で紹介する。

「引継ぎ先につなぐ期間の支援」「退職、転職の相談」「勤務先従業員の異動や退職など環境変化に伴う相談」「出勤しない、連絡がとれないなど、勤務の不安定による企業からの相談」「トラブル発生時の企業からの相談（引継ぎ先等との連携支援）」「自殺の可能性、安否不明など緊急時の相談対応」「家族の病気など家族支援を伴う相談」等さまざまなケースがみられる。

中には、「サービス終了を数か月後に控えて、障害者就業・生活支援センターへの引継ぎを予定していたが、移管のタイミングで体調を崩し、休職となったため、引き継ぐことができずに継続支援を行った」という回答もあった。

サービス終了により、フェードアウトの状態を目指してはいるものの、実際には、本人の体調不良、キャリアアップを含む転職等の相談、ライフイベントに伴う環境変化への対応や、企業の状況変化（担当者の異動、退職）や、就業時や生活面でのトラブルの発生に伴う企業からの相談に対応していることがわかる。

図表3-70 障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センターへの引継ぎ（FA抜粋）

相談支援事業所に引き継ぐ予定だったが、ご本人が体調を崩し引継ぎがスムーズに行えなかったため、サービス終了後も面談や職場の方とのやり取りを継続した。	04.就労継続 B 型単独
基本、地域の就・に繋が、各センターの支援の方向性にばらつきがある為、企業から直接ご連絡があるケースは引き続き支援を行っている。	04.就労継続 B 型単独
サービス終了時期を数か月後に控え、ナカボツへ紹介した方のケースです。移管時期が迫るにつれ調子を崩され、サービス終了時期を跨いで休職されてしまいました。ナカボツからは「安定した状態なら引き受ける」と回答されていたこともあり、契約が切れたのちの数ヶ月、体調の安定を図り、ナカボツへお繋ぎできるよう、ご本人に対し相談等の対応を行いました。ただ、いつまでも無償のまま支援を続けることは、契約されている利用者さまとの公平性を欠くものであることから、関係機関と相談を重ねながら、最後は地域の行政にお繋ぎしました。	01.就労移行支援単独
就労定着支援の契約満了後に就業・生活支援センターに繋ごうとして支援会議を開いたが、本人が拒否して利用には繋がらなかった。	04.就労継続 B 型単独
就労定着支援事業を利用し、定着支援を3年間おこなってきた。就労状況は安定しているが、本人がどこからもサポートを受けないことに強い不安を感じていたため、就業・生活支援センターへの引き継ぎをおこなった。	02.就労移行支援多機能
終了時には就労支援センターの利用や引き継ぎをのぞまなかったが、時間が経過してから利用したい、引き継いでほしいなどを依頼されることもあり、対応をしている。	01.就労移行支援単独
関係機関に移管後、当事者と関係機関担当者との調整を複数回実施。	04.就労継続 B 型単独
新型コロナの影響により勤務先を退職。それまでは担当医からの助言等を本人が直接確認できていたが、病状の悪化により理解が困難になったため、本人からの要望で通院に同行した。担当医の助言に留意しながら再就職を目標に就職活動を進めたが、再就職には繋がらなかったため、その後就業・生活支援センターに支援を引き継いだ。	02.就労移行支援多機能
就労後、6か月未満で退職された方の行先をみつける。精神面、勤怠面、生活リズムの乱れ等一般就労が難しい方の行先を一緒に見つけ、おつなぎする。（就労継続支援B型やディケア、ジョブセンター等につないでいる。）	01.就労移行支援単独
・定着支援終了後、地域関係機関に引継ぎを行っているが、相談しづらいなどの理由で支援をせざる負えない状況がある	01.就労移行支援単独
・地域の関係機関（主に就労支援センター）に繋ぐ際に信頼関係ができるまで、面談に同席している。	02.就労移行支援多機能
・地域の支援機関に繋いでいないケースのスポット相談。	
お住いの地域の就労支援センターへおつなぎする。	01.就労移行支援単独
転職希望の方がコロナ禍の中、1か月と数日後に転職できたケース。行政に、求人が少ない中にも関わらずスムーズに転職できことを考慮して頂きたいと懇願したが、定着支援の継続が認められなかった。ご本人はサポートを望まれていたため、障害者就業・生活支援センターに引継ぎを行うことを提案、そこから半年間は引継ぎをしつつ支援を継続した。	01.就労移行支援単独
・一人暮らしをしたい→生活支援センターへ引継ぎ ・就労に関して困りごとが生じた→就労支援センターへ引継ぎ	01.就労移行支援単独

図表3-71 勤務先従業員の異動や退職など環境変化に伴う相談（FA抜粋）

企業に就職し10年以上経過したご利用者の店舗の店長から相談があり、店長がたびたび交代する職種の為、本人がそのたびに落ち着かない状況があった。後退した店長が前任の店舗で障害者雇用に積極的であったため、その状況を見て、事業所に相談の連絡をくださったことで、持ち出しで支援に入らせていただくことになった。仕事そのものは問題がなく、職場の従業員の方へのご利用者の障がい特性の勉強会資料を作成し、店長から実施していただけた。ご利用については定期的に訪問し、状況の確認をしながら、家庭状況から障がい福祉サービスの必要性を感じたため、計画相談支援へつなぎ、短期入所のサービスの利用へつなぐことができている。	02.就労移行支援多機能
・入社時にいた従業員が異動や退職で誰もいなくなり、周りの理解が得られなくなり退職の支援をした。	01.就労移行支援単独
・就職先の担当者が変わったが引継ぎがされておらず、障害特性や配慮事項について説明した。	
・就職者に労働日数や労働時間数への不安が生じ、短くできるかどうかケース会議を行った。	
担当者の異動や退職により、働く環境の変化が起きた際に、就職者よりストレスによる転職希望の相談あり。職業センター・ジョブコーチ等と共有し、希望通り退職から新しい職場に就職まで支援を行えた。	02.就労移行支援多機能
就労定着支援の利用期間終了後に、職場内の人事等による環境の変化に伴い、問題が発生したことによる企業側からの相談依頼が発生した	02.就労移行支援多機能
・電話でのご相談で、主には上司が変わった同僚が変わったなどの職場環境の変化が起きた際に相談先がないなど	01.就労移行支援単独
就職先での経営者が変わり、今後の雇用について就職先側から直接依頼があった。そのような直接の依頼があった場合に限り、対応するようにしている。	01.就労移行支援単独
現場担当者（上司）が異動で変わったため、あらためて本人の状況や今までの支援経過を共有した	01.就労移行支援単独

図表3-72 就労者との面談、相談を受ける（FA抜粋）

移行支援を終了し、就職（事務職）後6年経過した男性（26歳発達）から、今年3回ほど電話があり、辞めたいと相談を受けた。たびたび電話で応対したが落ち込みがひどかったため、お母様と一緒に来所、面談を行った。現在は電話もなく安定している様子。ただいっつも来所して面談できるような態勢は整えている。	02.就労移行支援多機能
ささいな事柄に悩み、相談する人がいないため、電話をかけてくる事例。簡単なアドバイスで解決することが多い。	06.就労継続A B 多機能
サービス終了後（1年以上後）急な体調の変化で休みが続いている。医療機関とご家族に連絡をして面談を実施	01.就労移行支援単独
ご本人から半年に一回ほど、電話でスタッフと話したいと架電があり、30分ほど対応。仕事は安定して継続できているため、近況をうかがい話を聞いて落ち着いてきた頃に終話となる。	01.就労移行支援単独
本人より話を聞いてほしいと連絡があり、職場での自分の考え方に間違っていないかと安心されて、これからの自信につながった	03.就労継続A 型単独
保護者病気による長期入院についての家族支援に係るケース会議（管轄行政担当者、計画相談支援者、当事業所担当者、家族、本人）	02.就労移行支援多機能
終了したことで不安になる事例があり、関係は変わらないことを伝え、困ったときには連絡が入るようにしている。こちらからも不定期ではあるが訪問や連絡を入れている。	02.就労移行支援多機能
職場内で定着出来ている場合でも、日常生活を維持するための公的手続き等の支援が必要な場合が多い。そのため、数カ月に1回は面談することになっている。	03.就労継続A 型単独
利用者が情緒不安定になった際に、企業側からの希望で、本人との面会や保護者との調整を行った。	04.就労継続B 型単独
就労してから3年半たった方より、業務内容の見直しに伴い負担が増えたという相談のメールがあった。ジョブコーチにも同様の相談していたことから、協力し会社担当者とのケース会議を行う。会社側の意図するところと、ご本人の理解のずれ、会社側の把握できていなかった業務上でのつまづきなどを整理し、作業量の調整を図っていただいた。	02.就労移行支援多機能

図表3-73 退職・転職の支援（FA抜粋）

退職と同時に契約が終了となった方は、その後にB型事業所を利用してもらいながら就職活動をし、実習を実施して就職につながり、再度6か月後に定着支援に入るケースがありました。実習から定着支援までの関わりを実際には、定着支援員ができるため、より企業との関係性も築け、本人の特性も理解しながらの支援であるためスムーズだったと思います。	04.就労継続B型単独
退職後の進路先についての相談を受け対応した。	01.就労移行支援単独
半年を経過した後離職されたので転職の支援をした。	01.就労移行支援単独
転職を考えている方の支援や、毎月のように定期面談を行って、職場の人間関係や仕事の方法、家庭問題の相談を受けている。	01.就労移行支援単独
転職を希望された方に対して、無償であったが、職場見学同行、面接同行など転職活動のサポートを行った。他機関につなぐより、本人と信頼関係が結べていたので、事情や特性もわかっていたので、適切なサポートができ、転職もスムーズに行えた。	01.就労移行支援単独
・定着支援終了後に転職の希望があった際に障害者就業・生活支援センターと連携し転職の支援を行った ・対人関係の相談を受けた	01.就労移行支援単独

図表3-74 トラブル時の職場訪問（FA抜粋）

利用者が家庭の問題（環境変化）で暴れ、生活面をよく知っていた事業所が呼ばれ、ケース会議に何度か参加し、最終的には解雇、受け入れ先として求められた。	05.就労継続他の多機能
①サービス終了後に、利用者の職場の上司が異動で変わり、障害理解のない上司とのトラブルが増えた。本人の要望があったので、新しい上司の許可をいただいて介入している。（事態がおさまったら就労支援センターに移管したい）	02.就労移行支援多機能
②サービス終了の2ヶ月前に、GHIに入居することになった。保証人になれる人がおらず、当法人の理事長が保証人になって入居した。すると新しく契約した相談支援事業所の相談支援専門員さんとGHの管理者に、理事長が保証人であることと長く本人を支援しているためにしばらくケア会議等に参加してほしいということになり、継続で支援している。	
仕事への集中が出来ていない 体調を崩して休まれている 職場での人間関係で問題が起きている等の相談を受け、本人との面談や企業側にも障がい特性の理解を求めたりといった支援を行っている。	01.就労移行支援単独
定着支援事業のサービス終了後というわけではないが、3年半以上経過し体調を崩した場合や離職の希望がある場合などはこちらに連絡が入るので、関係機関と連携して企業訪問するなどの支援はしている。	04.就労継続B型単独
就労先担当者より、業務指示が通らなくなってしまった（知的+自閉）との相談を受け、ご担当者、就職者の両者との面談をして業務内容（指示）の確認を行った。業務に関する指示はご担当者様より出していただけよう、新人研修の参加など再度業務を復習する機会を設けていただくこととなった。	01.就労移行支援単独
朝の通勤時間帯でトラブルが生じた場合、企業との電話連絡を毎回行っている。就職先企業から障害者本人に関する相談がある場合は、その都度必ず受けている。就職先企業側から、サービス期間終了後も定着支援を続けて欲しいと言われている。	01.就労移行支援単独
・数か月に一度の定期面談の実施。 ・必要に応じた職場訪問（職場の担当者が異動してしまう、欠勤が増えたなど） ・病状の悪化による休職および復職のためのフォロー（企業、病院、支援機関連携等）	01.就労移行支援単独
仕事にミスが連発して注意をされることが増えたこと。担当している仕事はやりたくない仕事で他の仕事をしたい気持ちが強く、就労態度も悪くなり就労意欲も低下している。⇒本人面談、就労先訪問、仕事内容の確認、手順の再確認などを実施した。家族から家庭の様子や家族の思いの聞き取りも行った。就労先と何度も協議し、本人と家族面談を繰り返したが、本人の就労意欲が戻らず、結果数か月後に退職となった。	02.就労移行支援多機能

図表3-75 就労者の生活リズムの乱れなどのフォロー（FA抜粋）

就労して5～6年～6.5年が経過していても、訳あってメンタル面を大きく崩し入院し、そのままでは職場復帰が著しく困難であった為、病院・職場・家族・本人・当事業所で話し合い、当事業所の就労継続支援B型施設に無償通所させ数日～1ヶ月～2ヶ月でメンタル面を安定させ、職場復帰をサポートした(3回：無償の支援を行った)	02.就労移行支援多機能
生活面が勤務に影響を与える傾向が以前からあり、支援終了後も私生活の面や保護者との関係性など様々な要因があった為、支援終了後も各関連機関と連携を図りながら定期的に訪問を続けた事例がある。他にも、出勤が安定しなくなる事方もいる為、企業訪問や、本人との面談を行い支援を行った事例もある。	02.就労移行支援多機能
・プライベートでの大きな変化（親との死別など）や職場内での大きな変化（キーパーソンの異動など）があり、本人が不調になる。企業内でのナチュラルサポートでは対応が難しいというケースで本人・企業からの再支援の依頼があったなど。	02.就労移行支援多機能
知的障害の方は、余暇を自分でつくるのが難しく、給料は上がったが生活が豊かになっていないという意見が出され、定期的に余暇支援と集団保障の支援を行っている。	02.就労移行支援多機能
・本人が出動しておらず、また、その本人に連絡がつかないため、企業から依頼があり、安否確認や家族連携を行った。	01.就労移行支援単独
・本人が事業所に頻繁に連絡してきて、転職活動や障害福祉サービスの利用について相談がある。相談先の支援機関もつないでいるが、弊事業所に相談できるまでは連絡を終えることがなく電話をかけ続けるため、対応せざるを得ない。	
生活習慣が乱れたため、面談を行い改善をするためのプログラムの提案をし、家族にも連絡を取り協力を仰いだ。	04.就労継続B型単独
引っ越し、グループホーム探し、金銭管理、気分転換の外出等。	01.就労移行支援単独
自殺リスク発生時の対応（主に引継ぎ先の関係機関との情報共有）	01.就労移行支援単独
奥様からのDVIによりお住まいの市役所への連携や弁護士を含めた相談の促し	01.就労移行支援単独
企業から、就業者が休みがちになっており、連絡も取れなくなったという相談が入り対応する。	04.就労継続B型単独
生活面に於いて当事者が家出をされ、出社していないと問い合わせ。企業や当人と連絡を取り、ご家族を交えケース会議を実施。本人の困りごとを抽出し再度安定通勤へのサポートや、短期入所等のサービス導入の手伝い。	01.就労移行支援単独

（16）特段の支援がなくとも就労定着ができる状態を目指す取り組み

388件の回答が寄せられた。主な回答は以下の通りである。

「ナチュラルサポートの形成、実現」といった言葉が多く見られたが、より具体的な記述として、本人への支援の視点では、「訓練時からの仕事の理解の促進」「自己理解の促進」「相談・発信スキルの訓練」「人間関係（アンガーコントロール・SST・セクハラ等）のトラブル回避のためのプログラムと社会人としての心構えの指導」「内科を含めた受診など健康管理支援」といった意見があった。

また、企業に対しては、「障害特性の理解促進」「担当変更を想定した面談記録」「合理的配慮事項の確認」等が挙げられた。

ツールや方法について言及した回答には、「OBOG会の開催」「定着支援目標の設定」「支援レポートの質の向上に向けた研修会の実施」「合理的配慮相互検討資料の作成」「クライシスプランの作成」といったものがあつた。

図表3-76 訓練時からの仕事の理解・自己理解の促進（FA抜粋）

社会、仕事でのルールやマナーなどの教育	02.就労移行支援多機能
就労支援A型事業所では、毎日3つの「企業に分かれて施設外就労をしています。少人数制で1名のスタッフに2～3名の利用者。ここで社会性や企業でのルールを守ることがを学び一般就労しても困らない環境を作っています。又、B型について体力や作業能力が付いた人は、ほぼ毎日施設外企業での作業をしています。	06.就労継続A B 多機能
苦手な場面の振り返り	03.就労継続A型単独
自己分析・マインドフルネスなどコーピング方法の確立	01.就労移行支援単独
日々の内職作業における自主性を伸ばしている。	02.就労移行支援多機能
決まった場所、決まった時間に来ることを守るよう声掛け、支援しています。	06.就労継続A B 多機能
企業実習を増やす。実習の中で就労時に生じる困りごとの対策を付けることで、本番の就労時の課題をある程度は未然に予防しておく。	01.就労移行支援単独
自事業所の就労移行支援ではハードスキル習得の研修と同じ比率がそれ以上の比率で、セルフマネジメント研修、対人コミュニケーション研修を充実させ、アウトプットの機会提供として模擬職場形式で6～7名でのグループワークに取り組んでいただいている。職場に出る前に課題を認識することができるになるので就労準備性が高くなる。	01.就労移行支援単独
就職することだけを目的とせず、就労した後にも自分で考え、行動できるスキルを身に付ける訓練を実施している。	01.就労移行支援単独
訓練中も就労後をイメージして作業をする事で就労に必要な体力、対処法を身につけてもらう。訓練で自己理解を深める講義やVRを用いた就労後のコミュニケーションスキルを学べるプログラムを行っている。	01.就労移行支援単独
自分でできることは自分でやってもらう。世話を焼き過ぎないようにしている。	02.就労移行支援多機能
利用期間中に本人の課題がクリアになること	02.就労移行支援多機能
一般就労前にしっかりと障害の特性理解や、作業内容の固定	05.就労継続他の多機能

図表3-77 相談・発信スキルの訓練（FA抜粋）

企業側の報告、相談が自らできるよう窓口を明確化し、担当者との信頼関係構築を手伝う。	05.就労継続他の多機能
直接上司と相談して問題解決ができるようになることを目指し、困りごとの相談を受けた際には、できるだけ自分で上司に伝えてみられるよう動めている。あらかじめしっかりと話を聴いて論点を整理したり、上司に伝える言い方を一緒に考えたり、必要ならそつと上司と連絡をとっておくなどのサポートをしている。	04.就労継続B型単独
ご自身で職場での困り事に対して、解決や対応ができる力を身に付ける支援を行う	01.就労移行支援単独
まずは本人に企業の担当者への相談を促すなど自分から発信できる力をつけてもらう。	01.就労移行支援単独
職場及び職務内容と、本人の特性や体力などのマッチングをしっかりと見極め、準備性を高めてから送り出すこと。不調時や困りごとのときに、主治医や職場の上司、支援者に自ら相談できるようになること。（報告、連絡、相談だけでなく、不調時の自覚、SOSの出し方）	05.就労継続他の多機能
困り事や体に不調がある時等に相談できるように、面談場面や作業場面に相談する経験を重ねていただいている。	02.就労移行支援多機能
困ったことは自分で会社や支援者に相談できるようにする	02.就労移行支援多機能
本人が自分の困り具合を会社に伝える事ができるようにする	02.就労移行支援多機能
利用者一人一人が自分の力で問題解決できるよう、困り感が生じた際にはまず自身で対処法を考えていただきフィードバックを実施している。	01.就労移行支援単独
雇用主に伝える方法などSST（ソーシャルスキルトレーニング）などを通して移行支援訓練で行っている。	02.就労移行支援多機能
自身で考えて、意見を発信できるように環境設定をする	01.就労移行支援単独
困った時に自分から担当者に相談できるように支援している	01.就労移行支援単独

図表3-78 人間関係のトラブル回避のためのプログラムや社会人としての心構えの指導（FA抜粋）

・自分自身を客観的に見つめ、コントロールできるようにトレーニングする。	04.就労継続 B 型単独
・愚痴を言ったり、気楽に話せる仲間や居場所づくりの支援。	
誰かに配慮してもらう前提ではなく、自分で切れることは自分で行うことを基本としている	02.就労移行支援多機能
社内で相談できる人を作るよう、伝えている。	02.就労移行支援多機能
対人スキルの習得	02.就労移行支援多機能
ストレス耐性・対人関係スキルを就労移行支援の課題のカリキュラムに取り入れる	02.就労移行支援多機能
就職前に本人に対して接遇マナーの伝達等社会人の心構えを伝えている。	03.就労継続 A 型単独
人間関係（アンガーコントロール・SST・セクハラ等）のトラブル回避のためのプログラムと社会人としての心構えの指導を実施。本人としっかり面談を行い、働くニーズが低い場合は、福祉的就労も検討・提案している。	02.就労移行支援多機能
挨拶・片付けの徹底教育	03.就労継続 A 型単独
報連相、対人コミュニケーション、自己管理（障害受容や体調管理など）を時間をかけてお伝えしている。	02.就労移行支援多機能
施設外就労に行くことにより一般企業の方と一緒に働くことで長時間労働や一般のマナー等を学び自信をもって頂くことで一般就労の意欲がわき絵就労定着を目指す。	03.就労継続 A 型単独
体調を安定させるためのセルフケア、ストレスコントロール等についての支援。	03.就労継続 A 型単独
就職前になるべく一般就職を想定したルール、厳しさの環境、声掛けを用意。必要なスキルを伝える。半年～1年間の安定があった人を送り出す。不安定な方が就職しても続かない。	02.就労移行支援多機能
定着支援終了後に自立した職業生活が送れるよう、想定される課題の退所や予防を身につけていただく	02.就労移行支援多機能

図表3-79 合理的配慮事項の確認（FA抜粋）

移行支援を利用中の就職活動の段階から企業と連携をしながら、ご本人の障害の配慮事項等をしっかりとすり合わせをする。	01.就労移行支援単独
・就労後に困る場面を想定し、予め対処法を検討しておく	
・就職先企業にも本人の障害特性や配慮点、対応方法など可能な限りお伝えし、双方で課題解決できる関係性の構築に努める。	01.就労移行支援単独
企業内のかたで障害者の相談に乗っていただけたかを明確にすること	03.就労継続 A 型単独
企業に配慮事項を事前に提出して、そちらを参考にして頂きながら企業側にフォローを行って頂いている。	01.就労移行支援単独
職場における最低限のコミュニケーション手段およびコミュニケーションマナーの習得。発言や発語が難しい場合でも、就労先に補助的なツールが合理的配慮として受け入れてもらえれば、雇用につながるケースもある。	02.就労移行支援多機能
企業担当者への理解を促すための取り組み。合理的配慮相互検討資料という書類にて入職時に合理的配慮の共有、担当者が変更になった場合でも引き継げるよう紙で残しておく。相談事を職場担当者に来るよう面談時に促す	01.就労移行支援単独
業務の固定化を企業へお願いをしている	02.就労移行支援多機能
就労移行支援事業所に在籍中に就労に必要な体調管理・コミュニケーションスキル・ビジネスマナー等を徹底して身に着け、就労後に企業との配慮事項で安定就労ができる状態にする	01.就労移行支援単独
就労移行支援事業所利用中に障がい特性への自己対応策や企業への配慮事項をはっきりさせておくこと	01.就労移行支援単独
本人と企業のスムーズな意思相通のための環境調整	02.就労移行支援多機能
移行時代に合理的配慮と自己努力を明確にし、企業とすり合わせをしていることで定着が必要なかった。	01.就労移行支援単独
合理的配慮にも企業側の限度を当事者へ事前説明。	01.就労移行支援単独
合理的配慮の申し出を自分にできるように。	01.就労移行支援単独

図表3-80 障害特性の理解促進（FA抜粋）

就業場所での本人の特性を理解してもらうこと。	02.就労移行支援多機能
就労定借支援員が、定着支援サービスの利用中に、職場が、本人の障害特性を理解し、職場が主体となり本人の業務管理・健康管理を行っていきけるよう橋渡しの役割を担うこと。	02.就労移行支援多機能
・就労者の状態をよく理解していること、それを事業所へ伝える ・就労者がどうすれば分かりやすいか、どうすれば伝わりやすいかを理解し、それを事業所へ伝える ・良いことも良くないことも、起こるかもしれないことは必ず伝えておく	03.就労継続A型単独
対象者の特徴を出来る限り会社へ伝え、会社で対応できることを目指している	02.就労移行支援多機能
企業の障害理解の促進	01.就労移行支援単独
企業がご本人の特性、性格等を理解し、ご本人も企業様への信頼があり、双方の関係が築けるようにすること。	01.就労移行支援単独
就労時に障害特性を理解していただくための書面を渡し、就労先の従業員が関われる環境を作っています。	02.就労移行支援多機能
本人の特性を客観的な根拠をもって提示することに力を入れています。	02.就労移行支援多機能
繰り返しの職場訪問により企業との信頼関係を深め、多少のミスや課題も受け入れながら雇用していただくようにする。障がい特性を理解していただき、ご本人にできる業務を調整していただく。	02.就労移行支援多機能
企業に向けて障害者雇用の理解を深めるセミナーの開催	02.就労移行支援多機能
就職した職場内での環境整備として周りの理解ある対応継続。	02.就労移行支援多機能
就労移行の利用中より、障害状況を正しく伝え、可能であれば実習をお願いしている。	02.就労移行支援多機能
職場の担当者へ障害特性の理解をしていただくため、十分な説明の時間を取っている。本人と関わる方へ積極的に声掛けて理解を徐々に広げていくためのナチュラルサポートを行っている。関係機関と共同で就労支援パンフレットを作成し企業に配布した。	02.就労移行支援多機能
利用者さんの障がい特性や意欲が低下するポイント、苦手なことを把握する。必要があれば利用者さんへ助言する。	01.就労移行支援単独
本人の特性等について資料を作成し雇用主に理解を求める	02.就労移行支援多機能
職場担当者が障害理解が深められるよう、相談に応じるようにしている。	02.就労移行支援多機能

図表3-81 OBOG会・イベント・交流会の開催（FA抜粋）

センター内で卒業生の交流場を設けて当事者同士の繋がり機会を作る	02.就労移行支援多機能
定期的にOBOGさん会を開催している。就労している人たちが自分たちの悩みなどを打ちあけるとともに、解決方法をみんなで出し合う会になっている。OBOGさんが気軽に困ったことを相談できるように、LINE等を利用している。	02.就労移行支援多機能
障がい者同士でのサークル活動	01.就労移行支援単独
毎年4回、卒業生に連絡をしており、ZOOM会議や面談を行って関係性を継続している。	01.就労移行支援単独
就労したメンバーが集まって、余暇を一緒に過ごせるイベントを開催している。（就労すると職場で孤立しやすい。同じように頑張っている仲間を感じて欲しい）	02.就労移行支援多機能
就労移行支援のOB会等を行う。横のつながりが出来ることによって、職場の悩みや不安を就労している方たちの中で共有している。良いことばかりではないですが、情報としては就労者にとって重要だと考えています。	02.就労移行支援多機能
就職して事業所を終了した方を対象に、月に1回のOBOG会を開催し、職員といつでも相談できる関係性を継続している。	02.就労移行支援多機能
OBOG会の開催や、卒業生同士で話せる（余暇活動として）機会を設けている。	01.就労移行支援単独
余暇支援として施設のイベントを毎月お知らせし、イベント参加の誘い込みをしている。イベント参加のお知らせをすると同時に就労状況の確認や困り事相談に応じている。	02.就労移行支援多機能

図表3-82 心身の健康管理支援（FA抜粋）

就労に向けてだけでなく、本人の生活を支える支援を心掛けている。郵送物の確認や、携帯の使用状況の相談等、生活に関わる支援は多岐にわたる。	02.就労移行支援多機能
家庭やGHの支援者と連携して生活リズムの安定に取り組んでいる。	02.就労移行支援多機能
就職以前の段階から、本人が自信を持って勤められるように就労に必要なスキルや精神面の安定が出来るよう、生活面も含めた支援を行う。	02.就労移行支援多機能
週20時間の業務が安定的に出来る体力づくりや精神面のセルフコントロールの方法などをプログラム当で伝えています。	02.就労移行支援多機能
事業所での活動と変わらない生活を目指して、主に通院服薬、生活リズムの維持面について注力して助言を行っている。	02.就労移行支援多機能
生活面の安定に関する支援。	02.就労移行支援多機能
利用者本人の心身のケアの具体化と利用者本人が目指す目的へのルートの確認	02.就労移行支援多機能
対象者の生活・体調の管理については3年半ある中で様々な、内科疾患も含めて通院同行など行いながら本人が体調管理を徹底していけるように支援している。	01.就労移行支援単独
生活リズム、生活習慣の安定のための支援。また心理的アプローチとしての取り組みやコーピングをご自身で取り組めるよう支援。	01.就労移行支援単独
症状悪化時のサインに早く気付ける力と、対処力をはぐむ。	02.就労移行支援多機能
就職者様の勤怠と体調の安定。	01.就労移行支援単独
ケースによっては、クライシスプランのようなものを病院側と一緒に作成することもある。※ケース的には少ない	02.就労移行支援多機能
精神障害の方が多くこともあり、症状の安定を図るために、受診、服薬指導をよく行っている。	02.就労移行支援多機能
体調の自己管理ができるよう毎日の日報作成の継続（日報内でチェックすることができる「疲労度（からだ・きもち）」の数値の度合いで事前に不調の兆しに気付けるよう案内）	01.就労移行支援単独

図表3-83 困った時に相談できる体制の構築（FA抜粋）

いつでも相談していい、いつでも立ち寄っていい事業所として、就職後もずっと関りを切ることなく、継続して支援を行う。社会福祉協議会と連携して、生活面などのサポートも含めて、総合的に支援を行う。	02.就労移行支援多機能
月1回のナイトサロンの開催。問題がなくてもご本人の状態を把握する意味で日頃のコミュニケーションを大切にしています。	02.就労移行支援多機能
契約終了後でも電話相談や直接の面談等している。職場が近い方の場合、仕事終わりに事業所で一休みしてから帰宅するなど比較的自由に出入りできるようにしている。	02.就労移行支援多機能
対象となる方が障害をお持ちなので、経過や環境などに大きく影響されるため、ラポール形成は基本として連絡を取り合う、又オープンカフェ（当事業所独自開催）などへの参加を促している	02.就労移行支援多機能
何かあれば、いつでも事業所に顔出してきてもらってよいという門戸を広げた状態はあります。	01.就労移行支援単独
土曜日に作業所をあげている、平日の業務後に来やすいように開所している日がある	02.就労移行支援多機能
就労後も連絡が取れる環境づくりを心がけている	01.就労移行支援単独
普段からでも仕事帰りやお休みの際に気軽に事業所に寄っていただいて相談ができる体制を作っています。	01.就労移行支援単独
土曜日の開所日に自由来所を行い近況報告ができる場を作っている。	01.就労移行支援単独

図表3-84 マッチング精度の向上（FA抜粋）

定着を確実にするために、利用者の障害や能力を理解し企業の要望と正しくマッチングすることを心掛ける。	02.就労移行支援多機能
本人の強み特性と職場環境のマッチング	01.就労移行支援単独
本人及び企業のアセスメントを可能な限り行い、ミスマッチを防ぐようにしている。	01.就労移行支援単独
就労先とのマッチングをよく検討する。可能であれば、実習を何度かお願いし課題の洗い出し、就労先、就職者の両者がお互いを知る機会を増やしてもらうなどにより、指示のやり取りが円滑に進むよう練習の場を設ける。	01.就労移行支援単独
就職前に得手不得手を把握し、実習を行うなど、マッチングに力を入れている。	01.就労移行支援単独
就労前にマッチング面を図るため、雇用前実習を企業様へ提案している。	01.就労移行支援単独
働き方や自分にあっているかマッチング・見学・実習依頼	01.就労移行支援単独

図表3-85 企業と情報共有できる体制を構築（FA抜粋）

就労定着支援計画書を関係機関と共有しながら支援を進めていく	01.就労移行支援単独
なるべく時間を置かず本人の困りごとに対応するようしたりすることで、小さいことでも相談できる空気感をつくっています。企業側が本人に対して言っていたことを伝えながら、評価されていることをいつも伝えるようにしています。	04.就労継続B型単独
雇用先、関係機関、ご家族との関係構築	01.就労移行支援単独
本人・保護者と企業担当者の良好な関係づくり	01.就労移行支援単独
定期的に連絡をしたり、ラインやメールでやり取りが出来るようにしています。	01.就労移行支援単独
スタッフ間の相談・情報共有を徹底	01.就労移行支援単独
定着支援者一人に負担がかからないよう、必ず会議を行い、職員全員で考えるようにしている。	01.就労移行支援単独
担当スタッフとの信頼関係。何か困ったことがあった時に相談、発信ができるような関係性を築いている。同様に企業の担当者、支援チームの担当者が分かるように連絡カードを作成。異動等で担当者に変更があった際に更新をして「誰に連絡をしたらいいかわからない」状況をふせいでいる。	02.就労移行支援多機能
不調時に自身での対処ができるように方法を一緒に考え、実践して頂く。企業にも共有する。	01.就労移行支援単独
事業所を運営する法人内の他部門との連携	02.就労移行支援多機能
・企業側に本人への対応方法についてレクチャーをする。 ・企業内定着支援の良い事例を、他企業にも紹介する。企業同士で情報交換をしてもらえるような関係づくりをサポートする。 ・本人が支援がなくても就労定着するための目標や具体的なアクションを支援計画書に盛り込み、定期的にモニタリング・評価をする。 ・定着支援レポートの質を上げて、そのレポートが就労定着のための自発的なアクションにつながるように、リマインド機能を果たせるようにする（そのために定着支援レポートの書き方についての社内研修を実施）。	01.就労移行支援単独
職場担当者を交えた3者面談を中心にやっている	01.就労移行支援単独
企業とご本人との相互理解の形成や両者の抱える意図の整理など	01.就労移行支援単独
事業所が介入している支援を企業に負担なく移行していけるようにする。企業と利用者の家族の連携を強化していく	01.就労移行支援単独
連絡対応がしやすいように企業、本人、ご家族からの連絡は受けれるようにしている。	02.就労移行支援多機能
本人が困ってなくても就職先企業側が困ったり相談を希望するケースが多いため、企業のニーズに合わせて対応している。	01.就労移行支援単独
基本的には企業へのアドバイスを通して、企業の障害者雇用の知識やスキルを延ばせるようにも定着支援の中で意識して行う。	01.就労移行支援単独
利用者さんが就労した職場の方（担当者・現場の従業員）と、トラブルがあった際には速やかに対応ができるように、情報共有できる体制を構築している。	02.就労移行支援多機能
・本人の企業での相談窓口を明確にする。 ・本人の職場での悩みに対して、すべて間に立って解決するのではなく、企業担当者から本人にアプローチをかけてもらうようにすることで、本人と企業との信頼関係を築いていく。	02.就労移行支援多機能
企業との連携を行い、本人と企業とで信頼関係が構築できるようにしている。	01.就労移行支援単独

図表3-86 ナチュラルサポートの形成、実現など（FA抜粋）

企業側のサポート体制構築の支援を行い、企業と当事者間でトラブルが解決できるよう、定着支援満期前から徐々に支援頻度を減らしていく。	01.就労移行支援単独
自然に、少しずつ離れる意識をスタッフが持つ。働くのは利用者であり、支援者ではないという意識を伝える。（なんでもかんでも支援できるわけではない。）	02.就労移行支援多機能
ナチュラルサポートの形成を目指し、支援者が主で入るのではなく企業様との面談に同席する形を目指しています	02.就労移行支援多機能
企業担当者へ支援状況や本人の対応など密に情報共有し、ナチュラルサポートの形成を促す。本人のSOSを適切に発信する力を高めて、企業担当者へ援助を求められるようにする。企業担当者と本人が関係性を作りやすくするため面談場面や雑談機会を設けてもらい、必要な時には同席しながら関係性の醸成を促す。	02.就労移行支援多機能
過去アセスメントから傾向と対策を検証している	01.就労移行支援単独
基本的には、先回りせず自分で解決できる力を伸ばし、難しいと判断した場合企業との間に入るようにしています。	02.就労移行支援多機能
サービスの終了が近づくにつれ、不安を強め、人によっては調子を崩される利用者がいらつやいます。3年半後には支援が終了すること、いずれはご本人が独り立ちできることを目指して支援していることをご本人にはよくよくお伝えしたうえで、次第に支援の頻度を減らすことを目指しています。また、企業に対しても、ご自身で雇い入れた従業員であることを自覚していただけるよう、過剰な支援とならないよう注意を払いながら対応させていただいております。	01.就労移行支援単独
企業が支援を自走できるようナチュラルサポートを意識して取り組んでいます	01.就労移行支援単独
ナチュラルサポート形成に向けて、就労移行支援時から、支援者が何でもサポートするではなく、ご自身の主体性を伸ばしてもらう取り組みを豊富に実施。	01.就労移行支援単独
就労移行を利用時からの適性把握を大事にしている。また職業準備性や職業アセスメントから企業アセスメントなど本人と支援者の見立てなどがずれないように面談なども多く実施している。	01.就労移行支援単独
定着支援の3年間の間でのナチュラルサポートへの切り替え	01.就労移行支援単独
・就労先の企業担当者様に本人の特性や関わり方などの情報提供 ・なんでも支援員が介入したり、一緒に取り組まずに内容によっては見守りに徹して自分でできるよう支援する	02.就労移行支援多機能
ナチュラルサポートを目指して企業への理解が深まるよう勉強会などを実施している。	01.就労移行支援単独
本人にも、定着支援事業を介さずに企業側へ発信ができるよう促しを行っている。	01.就労移行支援単独
定着支援卒業(満了)に向け、目標の設定(生活に対する意向の明確化)とこれに対する短期目標を個別支援計画上で定め、これに沿った対応を実施している。	01.就労移行支援単独
企業に、定着支援には期限があることをあらかじめ説明し、ナチュラルサポート形成のための企業担当者に対しての助言等を行う	01.就労移行支援単独
基本、就労移行支援より送り出す際、就労定着支援サービスの利用を見据えて実施している。ただ、就職前の実習の中で積極的に企業にも介入してもらえよう、ご本人の特性説明や関わり方等を丁寧に伝えるようにしながら、サービスを利用はしつつもナチュラルサポートを目指した支援を意識している。	01.就労移行支援単独
企業で相談できる方が見つかった場合にはその方への相談を促す。	01.就労移行支援単独
雇用主に対する支援（ナチュラルサポートの指導、助言）	01.就労移行支援単独
企業やご本人に対し、定着支援期間を明確に伝え、将来的には企業内でナチュラルサポートできる体制を整えて頂けるようお伝えをすることがあります。その為にも、定着支援期間中は企業とのやり取りを密に行い、ご本人の特性、より良いと思われる支援方法をお伝えしています。	02.就労移行支援多機能
ナチュラルサポートへの意向を意識し、職場の上司や同僚、人事担当者に、視覚障害者の特性や配慮事項、支援方法などを伝える機会を増やしている。	02.就労移行支援多機能
就労後ある程度安定してきた時点でナチュラルサポートについて説明し、困ったときなどの発信のしかたを伝えた上で、必要以上の職場訪問や、本人への発信の間隔をあげる	02.就労移行支援多機能
支援の頻度をフェードアウトしている。企業に対して本人が対応できる力の向上や環境づくりができるように働きかけている。	01.就労移行支援単独
移行支援のサービスから、自立して就労ができるよう支援。また、就職から6か月間は特にナチュラルサポート形成に力を入れて支援	01.就労移行支援単独

3.2.9 就労定着支援事業の指定を受けていない事業所の定着支援実施状況

(1) 定着支援実施人数

就労定着支援事業の指定を受けていない事業所における、2022年8月末現在、定着支援を行っている人数の平均は下図表の通りで、いずれも平均1人に満たない状況である。

「就労移行支援単独」では、「就職後6か月以内」「就職後6か月～3年半の期間」で2.4人、2.6人とほぼ同程度の平均人数となっている。

図表3-87 定着支援実施人数

(人) n=		就職後6か月以内 で、定着支援を行っ ている方	就職後6か月～3年 半の期間に、無償で 定着支援を行ってい る方	就職後3年半を超え て、定着支援を行っ ている方
全体	2,656	0.5	0.7	0.4
事業種別	就労移行支援単独	2.4	2.6	0.8
	就労移行支援多機能	1.1	1.6	1.4
	就労継続A型単独	0.5	0.6	0.1
	就労継続B型単独	0.2	0.3	0.2
	A型/B型を含む多機能	0.2	0.3	0.2
	A型+B型の多機能	0.3	0.5	0.2
主たる障 害種別	身体障害	0.3	0.4	0.2
	知的障害	0.4	0.7	0.6
	精神・発達障害	0.6	0.7	0.2
	その他	0.5	5.5	1.1

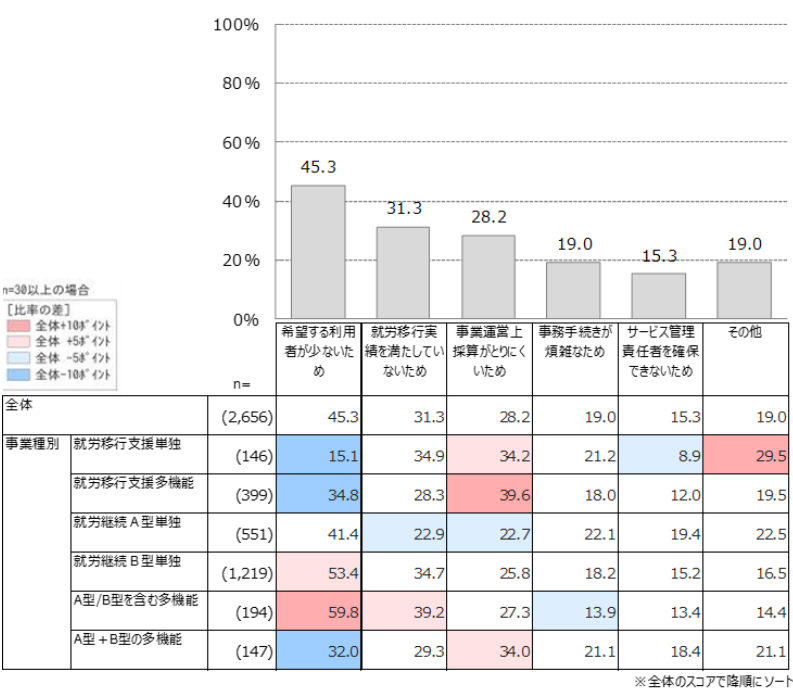
(2) 就労定着支援事業の指定を受けない理由

指定を受けない理由としては、「希望する利用者が少ないため」(45.3%)、「就労移行実績を満たしていないため」(31.3%)、「事業運営上採算がとりにくいため」(28.2%)などが挙げられている。

「希望する利用者が少ないため」は、「A型/B型を含む多機能」(59.8%)や「就労継続支援B型単独」(53.4%)で高い。

「就労移行支援多機能」では「事業運営上採算がとりにくいため」(39.6%)のスコアが他の事業に比べて高い。

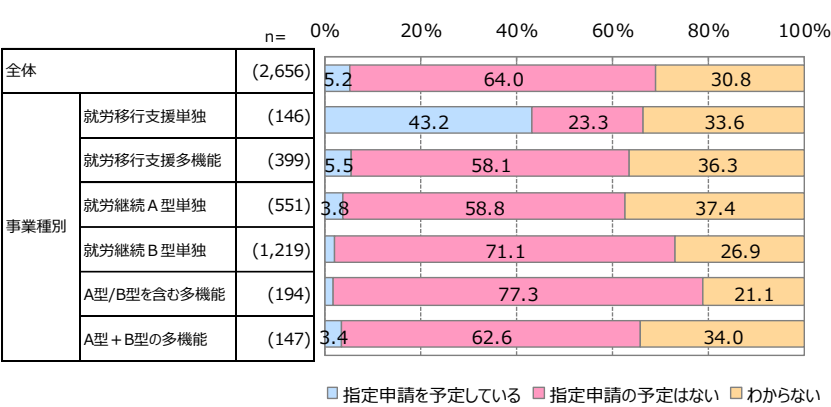
図表3-88 就労定着の指定を受けない理由



(3) 今後、就労定着支援事業を行う計画

「指定申請を予定している」は5.2%でごくわずかである。一方、「指定申請の予定はない」(64.0%)は6割を超えている。ただし、「就労移行支援単独」のみ、「指定申請を予定している」が43.2%で4割を超えており、条件を満たせば申請したいと考えている事業所が多い様子がうかがえる。

図表3-89 今後の就労定着を行う計画



(4) 就労定着支援事業の指定を受ける条件

どのような条件が整えば、就労定着支援事業の指定を受けようと思うかを自由回答で聞いたところ、「利用料の無償化」「運営上の採算見込み」「事務手続きの簡素化」「利用者のニーズ」「人員の確保」などの回答が多く見られたが、「今のところ予定はない」「考えていない」などのコメントも多く見られた。

図表3-90 就労定着支援事業の指定を受けようと思う条件

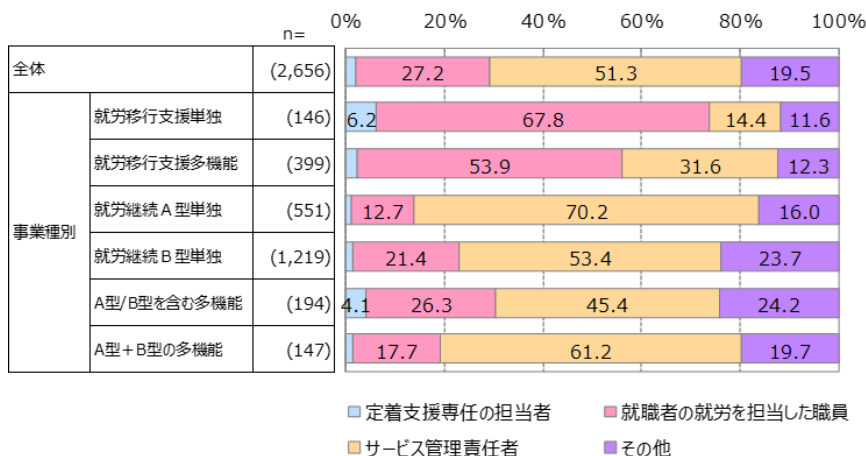
課題	就労定着支援事業の指定を受けようと思う条件
利用料の無償化	利用者が就職をして収入が増えると就労定着支援を利用するにあたり利用料が発生する方も出てくるが、人によっては利用料を支払ってまで就労定着支援事業所に就労支援をお願いするより、無償で相談に乗ってくれるナカボツセンターに依頼する方がいいと考えておられる人が多為、利用料の免除等があれば利用したい人も増えると思われる。
運営上の採算見込み	就労定着支援事業の希望者が増加し、かつ採算が取れるような条件であれば検討する。利用者さんのニーズがあり、採算がとれるような報酬が得られるようであれば検討する。報酬単価の改定で採算が取れる様になれば検討します
事務手続きの簡素化	その為の人員確保及び事務手続き作業に見合う報酬が見込める場合。 現在、日々の現場指導・営業・面談・勤怠等事務全般・会計処理・研修等、業務が多岐に渡り、指導員が指導に集中出来ないため、出来るだけ事務処理を省き利用者の方々向き合える時間を作りたい。 事務手続き等の簡素化が図れ、通常業務に影響が親ばないならば。
利用者のニーズ	就職者数が増え、定着支援事業ニーズが増えたとき。 一般就労の希望などニーズが増えれば検討していきたい。 就労定着支援についてのニーズ量が、法人のカバーする地域においてある程度ははっきりし、継続して事業を行うことができる見込みが立てば指定申請を考える。
人員の確保	必要人員の確保や管理者の確保がスムーズに行える前提があり、支援の利用を希望する声が多く上がってきた場合。 専門知識を持った人員の確保 サビ管 人員の確保
職員のスキル	職員の就労に対する知識等のスキルが身につけていけば検討。 就労に向けた取り組みが事業所内どのように行えるのか、スタッフのスキルの向上が必要。 制度の把握とスタッフのスキルアップ スキルのある職員確保 体制の整備、ニーズ数の確保、支援者の一定以上のスキルや経験など。
就労実績	就労の実績を積み、再び就労移行事業の指定を受ける土台が出来れば定着支援事業を考える。 就労実績が毎年3人程度になれば受けたいと思う。ただし、採算が合えば就労移行実績要件が緩和若しくは廃止されれば。
予定なし	特に予定なし 今のところ考えていない。 法人内で実施している為、受ける予定はない。

(5) 定着支援の主担当者

「サービス管理責任者」が51.3%と最も高く、次いで「就職者の就労を担当した職員」(27.2%)となっている。

「就職者の就労を担当した職員」の割合は、「就労移行支援単独」(67.8%)や「就労移行支援多機能」(53.9%)で高い傾向がみられる。「就労継続A型単独」では、「サービス管理責任者」が70.2%で特に高くなっている。

図表3-91 定着支援主担当者



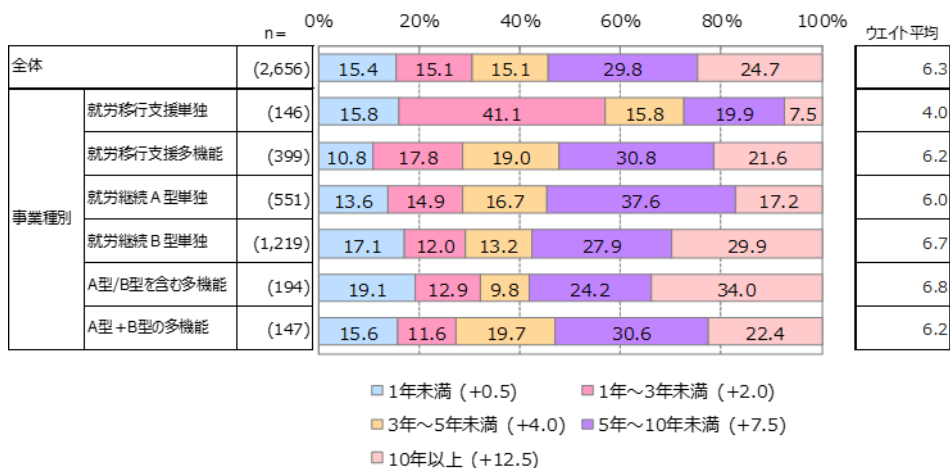
(6) 定着支援の主担当者の就労支援経験年数

担当者の経験年数は、「5年～10年未満」が29.8%で最も高く、次いで「10年以上」(24.7%)の順である。

各回答に加重値を与えて算出した、経験年数の平均（ウェイト平均）は、全体で6.3年である。

事業種別で見ると、「就労移行支援単独」では、「1年～3年未満」が約4割を占め、ウェイト平均も4.0年で、他の事業に比べて短くなっている。

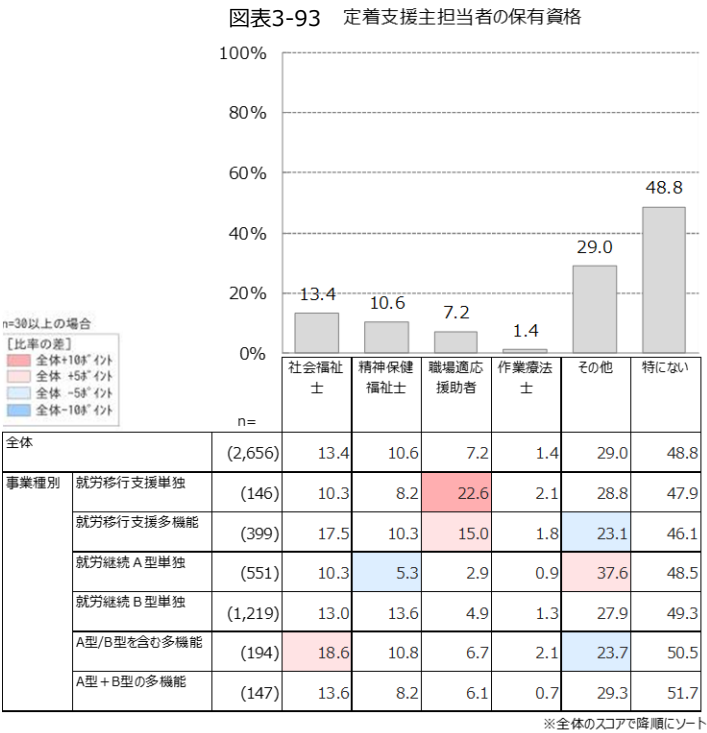
図表3-92 定着支援主担当者の就労経験年数



(7) 定着支援の主担当者の保有資格

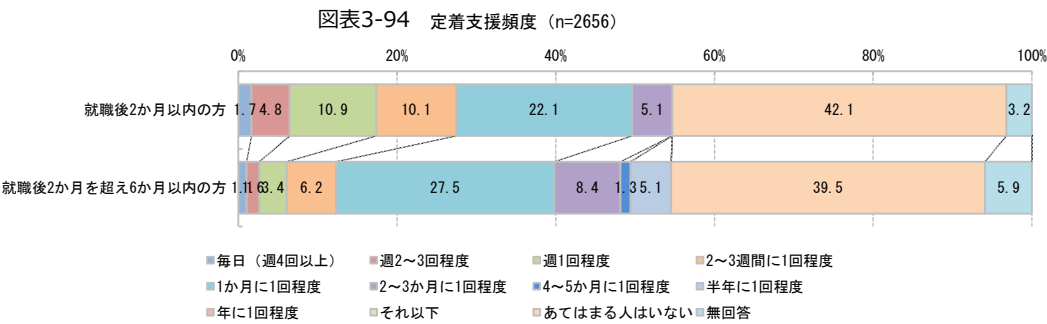
主担当者の保有資格をみると、「社会福祉士」(13.6%)や「精神保健福祉士」(10.6%)などとなっている。「その他」(29.0%)には、「介護福祉士」「社会福祉主事」「保育士」などの回答が多く見られる。

「就労移行支援単独」では、「職場適応援助者」(22.6%)の資格保有割合が他の事業に比べて高い。



(8) 定着支援頻度（就職後6か月間）

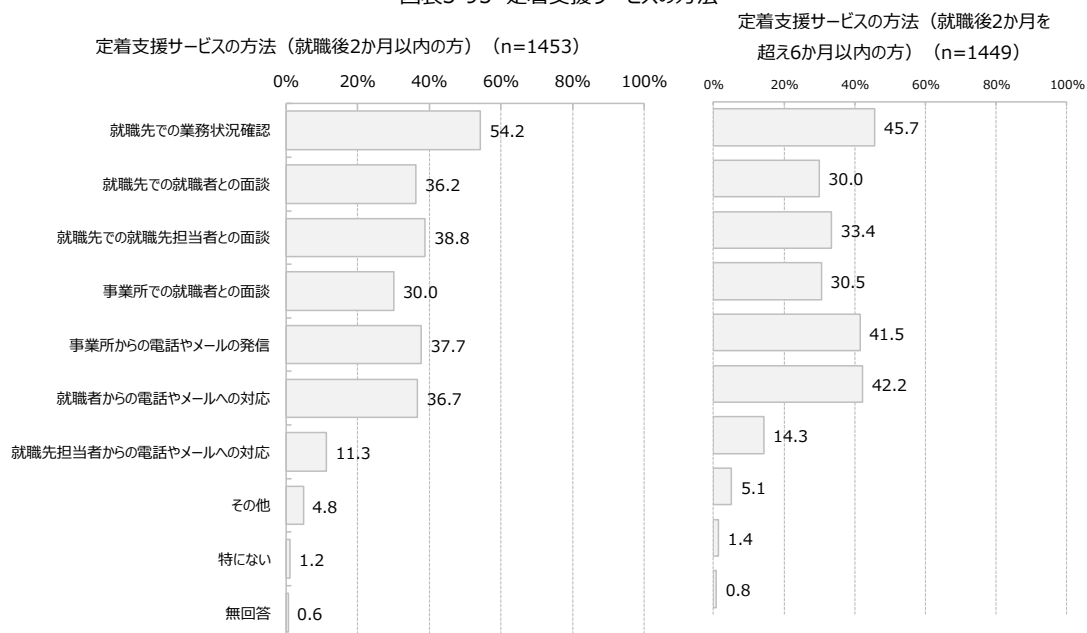
就職後6か月間の定着支援の頻度をみると、「就職後2か月以内の方」については、「1か月に1回程度」以上に支援を行っている割合が、全体の約50%を占めている。「就職後2か月を超え6か月以内の方」についても「月1回程度」以上の頻度が約4割となっている。



(9) 定着支援サービスの方法（就職後6か月間）

就職後6か月間の定着支援サービスの方法を聞いた。「就職先での業務状況確認」が最も高いが、「事業所からの電話やメールの発信」「就職者からの電話やメールへの対応」が次に高くなっており、就労定着支援事業を行っていない事業所では、支援方法として電話やメールを使った支援が多いことがわかる。

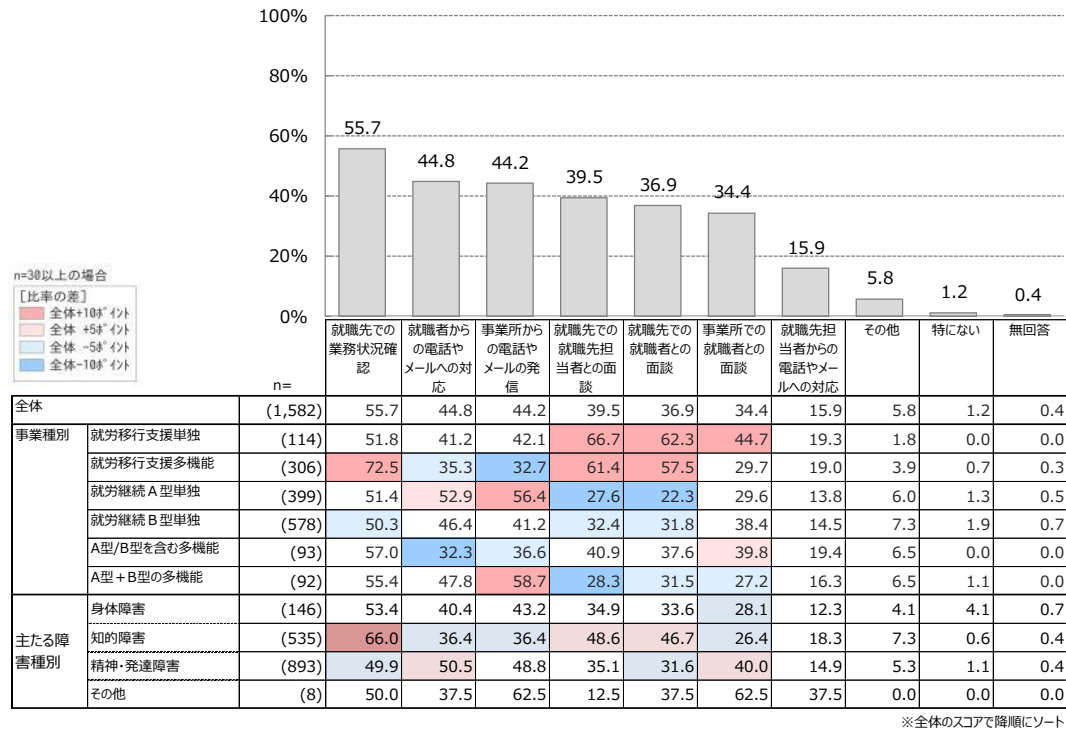
図表3-95 定着支援サービスの方法



就職後6か月間について、就職後の期間ごとのスコアを合計し、支援方法の事業種別の傾向をみると、「就労移行支援単独」では、「就職先での就職先担当者との面談」「就職先での就職者との面談」「事業所での就職者との面談」のスコアが高いのに対し、「就労移行支援多機能」では、「就職先での業務状況の確認」が特に高くなっている。「就労継続A型単独」では、「事業所からの電話やメールの発信」が他の事業に比べて高い。

障害種別に支援方法をみると、「知的障害」では「就職先での業務状況確認」のスコアが高い。主な障害種別が「知的障害」と「精神・発達障害」では、支援の方法に差異が見られる。

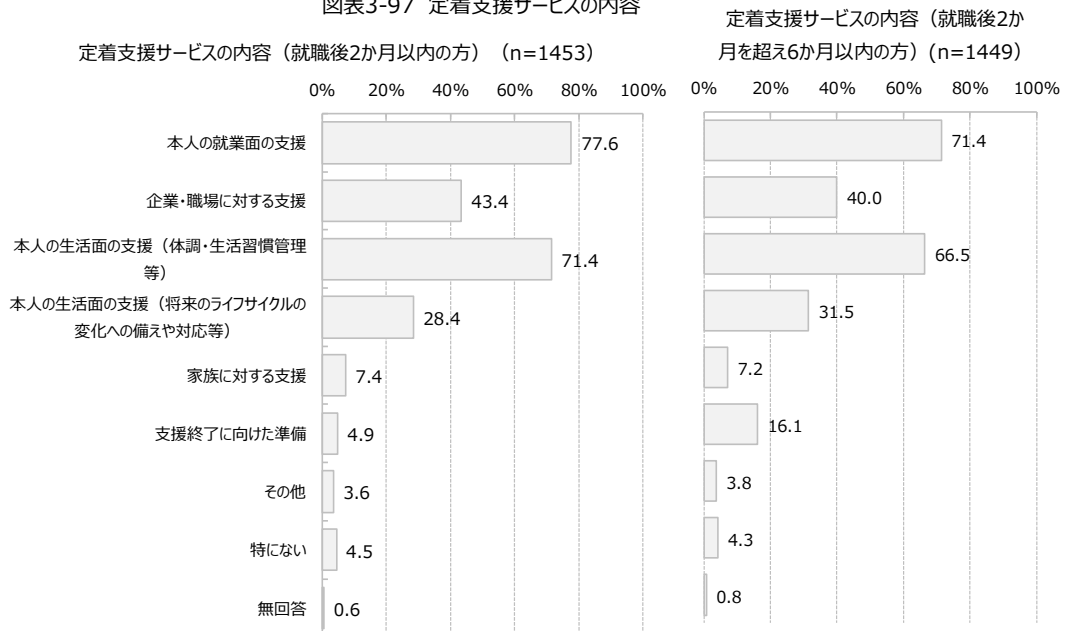
図表3-96 定着支援サービスの方法（n=1582）



(10) 定着支援サービスの内容（就職後6か月間）

就職後6か月間の定着支援サービスの内容を聞いた。就職後2か月以内と6か月以内で共通して「本人の就業面の支援」「本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）」の割合が高い。違いとしては、「就職後2か月を超え6か月以内の方」で、「支援終了に向けた準備」のスコアがやや高くなる点である。

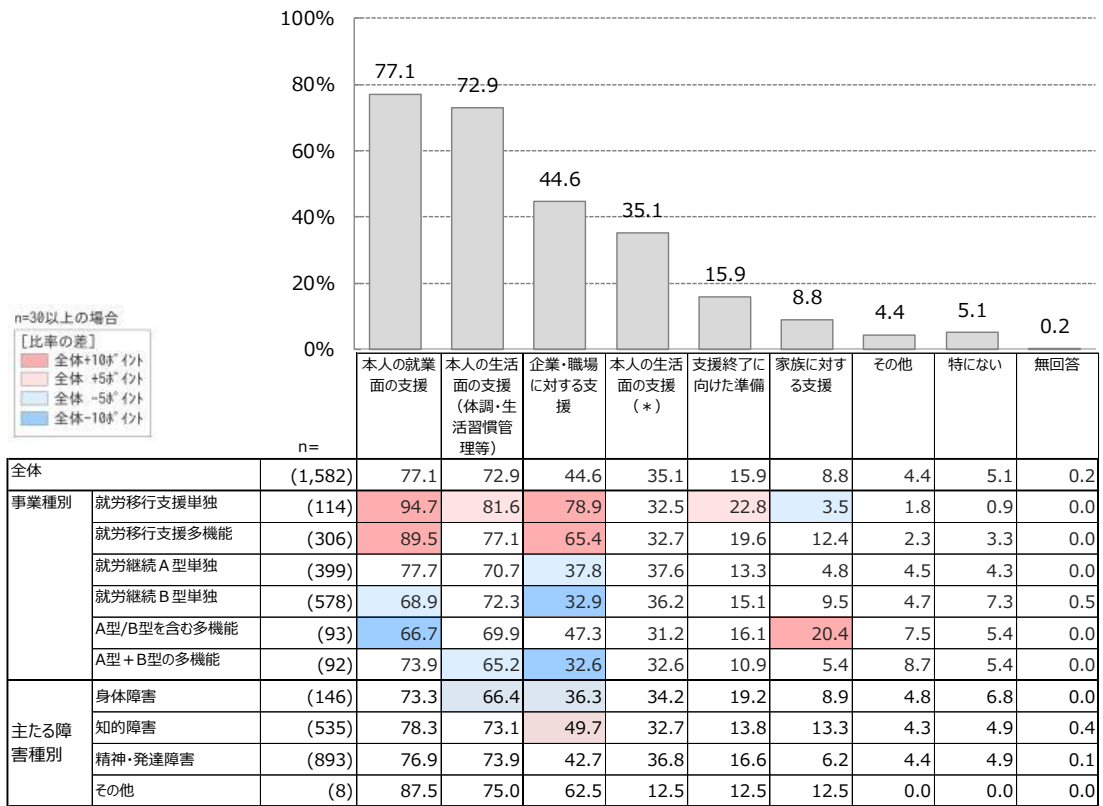
図表3-97 定着支援サービスの内容



定着支援対象者の就職後の期間ごとのスコアを合計し、支援内容の事業種別の傾向をみると、「就労移行支援単独」では、「本人の就業面の支援」（94.7%）、「企業・職場に対する支援」（78.9%）が特に高くなっている。「就労移行支援多機能」でも同じ項目のスコアが高い傾向にある。また、「A型/B型を含む多機能」では、「家族に対する支援」が20.4%で他の事業より高いスコアになっている。

障害種別では、大きな差異は見られない。

図表3-98 定着支援サービスの内容（n=1582）



* (将来のライフサイクルの変化への備えや対応等)

※全体のスコアで降順にソート

(11) 就職後6か月間の定着支援で、特に重視していること

就労定着支援事業を行っているところと内容的にはあまり変わらない印象を受ける。記入数や記述のボリュームは就労定着支援事業を行っている事業所に比べてやや少なめで、事例やエピソードとして想起される内容が多くはないことを反映しているようにも感じられる。

図表3-99 就労者の生活支援（リズム・困りごと）・体調管理、メンタル面の変化等（FA抜粋）

職場へのストレスを感じた時の対応の仕方	04.就労継続 B 型単独
就職者・障がい者の方の精神面と働き続ける意義や意味合いと意欲の醸成と動機付けの心の部分に1番力点を置いています。	03.就労継続 A 型単独
体調の変化や心身の変化はないか。困っていることはないか。困っていることはちゃんと相談できているか等。	03.就労継続 A 型単独
本人の状況（業務上、私生活、生活リズム、家族との関係性、服薬・通院など）	01.就労移行支援単独
就労に対する生活リズムは整っているか。精神的ストレスを抱えていないか	06.就労継続 A B 多機能
規則正しい生活が送れているか、部屋はいつもきれいに片づけているか、家族とは仲良く喧嘩などしていないかなど生活面の確認を必ず行うようにしている。	01.就労移行支援単独
体調面で通えなくなることが多いので、生活習慣の管理方法を重視します。	05.就労継続他の多機能
生活スケジュールの変化や職場対人ストレスなどの蓄積状況の確認。1ヶ月、3ヶ月後の心身状況の変化に注意するようにしている。気持ちを言語化してもらい、否定せず、傾聴すること。	02.就労移行支援多機能
生活支援。生活面での困りごとなど。相談支援を重視。	06.就労継続 A B 多機能
就職者の体調確認、受診状況・内服の確認。生活リズム、金銭管理の確認。	02.就労移行支援多機能
生活面と就労先での様子や相談事を聞くことを特に重視して行っている。問題については、どうすればよいかアドバイスをすることや支援機関への相談をすることも勧める。	04.就労継続 B 型単独
体調の変化や、食事睡眠状況に変化はないかストレスをため込んでいないかを確認する。	04.就労継続 B 型単独
本人の生活リズム、金銭管理や医療受診状況。	05.就労継続他の多機能

図表3-100 勤怠の安定（FA抜粋）

勤怠の安定、職場での報連相の大切さを理解してもらうこと	04.就労継続 B 型単独
就労者の体調確認や、指定休日以外の欠勤等の状況確認	02.就労移行支援多機能
特に勤怠面での支援が多く、家庭との連携を強くしている	02.就労移行支援多機能
遅刻、欠勤をせず、通勤できることを重視している	03.就労継続 A 型単独
欠席等なく安定して仕事に通えているか	01.就労移行支援単独
慣れてきたころに出てくる疲れや緊張感が無くなったときの生活リズムの乱れからくる遅刻や、欠勤などが続かないようにする	05.就労継続他の多機能

図表3-101 企業との連携、企業と就労者の橋渡し、信頼関係等（FA抜粋）

想定していなかった課題が発生していないかの確認と、一般就労した障害者を職場内で支援する職員との関係構築。	05.就労継続他の多機能
就職者と就職先との不和がないか、またはその解決に向けた取り組み。就職先へ負担がかからないような配慮。	05.就労継続他の多機能
本人と企業側と両方から話を聞いて両者の橋渡しをすること。	02.就労移行支援多機能
本人・企業側に困っている状況がないか。相互に適切な関わりができていないか。	02.就労移行支援多機能
ジョブコーチのような役割、本人の振り返りと、本人と就職先をつなぐ役割	04.就労継続 B 型単独
就職者と企業との相談窓口となりお互いの要望を調整すること。	04.就労継続 B 型単独
就職者と就職先担当者との良好な関係構築（困ったことがあった時に相談できる関係づくり）	04.就労継続 B 型単独
・本人、企業双方の不安や困りごとの確認及び調整	01.就労移行支援単独
・状況に応じて支援終了に向けて本人と企業側との関係の構築	
職業に関する技能、一般的な企業従業員のスキルに対し70%くらいの能力を安定しているかどうか。企業担当者とのコミュニケーションや本人との関係性の構築。	03.就労継続 A 型単独
企業が支援していく上で困っていることを聞き取り解決に結び付けていく。	02.就労移行支援多機能

図表3-102 職場の人間関係の構築（FA抜粋）

職場内での関係性などのヒアリング。孤立していないかの状況確認。	06.就労継続 A B 多機能
クローズ就労なので企業との関わりあいの確認やアドバイスをを行っている。	01.就労移行支援単独
職場環境へ順応できているか、不安要素を職場の上司に相談できているかを確認。精神面での安定が継続の鍵ととらえている。	06.就労継続 A B 多機能
職場の人間関係の調整。定着支援後、支援者がいなくなった後も相談できる関係が維持できているように重視している。	02.就労移行支援多機能
職場で一緒に働いている同僚とのコミュニケーションが上手くいっているか否か。	03.就労継続 A 型単独
職場環境に慣れてきたのか？人間関係で悩んでいないか？等、仕事に関する悩みより人との絡みを重視している。	04.就労継続 B 型単独
人間関係がスムーズにできているかどうか	04.就労継続 B 型単独
担当業務の進捗状況や職場内におけるコミュニケーションが円滑に図られているか。今後も継続して働いていくことができるか。	05.就労継続他の多機能
職場の人間関係、コミュニケーションが取れているか	02.就労移行支援多機能

図表3-103 企業側への障害の理解（FA抜粋）

お互いの気持ちの橋渡しを行いコミュニケーションの齟齬を減らす。	01.就労移行支援単独
本人の強みをお伝えするとともに、事業所独自でおこなったアセスメントを伝えていく	04.就労継続 B 型単独
就職先の障害理解及び環境配慮について変化がないか(担当者の変更含め)。会社側の困りごとに変化がないか確認。	02.就労移行支援多機能
障害特性により不適応は起こしていないかが一番の気になることで、合理的配慮等が実施されているかどうか。	03.就労継続 A 型単独
企業様をご本人の障害理解度に乖離がないよう担当者様と綿密な面談を行うこと。	03.就労継続 A 型単独
企業側への障がい理解	05.就労継続他の多機能
利用者様の障害特性からくる困りごとを就職先企業の担当者に包み隠さずお伝えする事と、障害特性に起因する業務の困難さを解決するための構造化などの技法をお伝えして就労環境の改善を依頼しております。	01.就労移行支援単独
障がい特性を理解してもらい仕事の内容が合っているかを重視しています。	02.就労移行支援多機能
本人の障がいや病症についての特性を就職先担当者だけでなく一緒に働く従業員にも理解してもらうことを重視。本人と就職先担当者のそれぞれと話を伺い双方の思いを把握しすり合わせが必要な場合には3者で話をする事で誤解や一方的な思い込みということがないように支援している	05.就労継続他の多機能
事業所に対しては障害特性・合理的配慮を伝える	02.就労移行支援多機能

図表3-104 職場の環境、職場と就労者のマッチング等（FA抜粋）

業務内容と障害特性とのマッチング	04.就労継続 B 型単独
仕事のマッチング	05.就労継続他の多機能
利用者にあった職場であるかどうか	06.就労継続 A B 多機能
就職者と就職先の現場職員とのマッチング	04.就労継続 B 型単独
本人の思いや希望と会社（就業先）とマッチしているか。	04.就労継続 B 型単独
本人の適応性・環境とのマッチング	04.就労継続 B 型単独
業務とのマッチングが適切かどうか	01.就労移行支援単独
この就職が、利用者自身と企業がバランスよく共にマッチングしているか。	02.就労移行支援多機能
実際の仕事内容とのマッチングはどうなのか。人間関係における問題はないか。	03.就労継続 A 型単独
就職者と企業側が信頼感を持って就業を継続できるよう、職場で担う仕事と能力のマッチング状況や立ち居振る舞いなどを指導・調整すること。	04.就労継続 B 型単独
ミスマッチ（こんなはずでは無かった）が本人、企業、保護者に起きていないかの確認。	04.就労継続 B 型単独
企業側に配慮していただくための情報共有と、本人がステップアップしていくための情報共有を相互に行い、マッチングを図る。	02.就労移行支援多機能
本人の職場での適正を見極めること	02.就労移行支援多機能

図表3-105 関係機関との連携（FA抜粋）

就職による生活面の変化への対応（家族からの聞き取りなど）	01.就労移行支援単独
ご本人及び家族が、今後、就職先と円滑なコミュニケーションを図れるようにすること。	02.就労移行支援多機能
本人、家族と就職先との調整。	04.就労継続 B 型単独
就労後のストレス回避、医療やデイケアとも連携し情動の発散に力をいれる。	04.就労継続 B 型単独
就労を継続できるよう、ナカボツへのスムーズな引継ぎ（会社訪問を一緒に行うなど）関係機関との連携。	02.就労移行支援多機能
6か月後に問題があった時の対処方法を本人、家族、企業へ情報提供している	02.就労移行支援多機能
本人の不安や困りごとを迅速に解決するため、障害者就業・生活支援センターとの情報共有や連携を密に行う。	02.就労移行支援多機能
長く仕事を続けていくための体調管理や、周囲の仕事仲間と円滑にコミュニケーションを図るための感情コントロールの方法を、高次脳機能障害の特性をふまえて利用者本人や就職先、関係支援機関の担当者に助言すること	02.就労移行支援多機能
障害者就業・生活支援センターとの連携。	04.就労継続 B 型単独
他支援機関と連携をする。細くながく事業主と繋がるようにコミュニケーションを取る。	04.就労継続 B 型単独
就職先企業担当者、ハローワークとの連携。	04.就労継続 B 型単独
就職者から職場での様子がうまく伝わってこないことへの家族の不安軽減	05.就労継続他の多機能

図表3-106 就労後の就労者と企業双方のギャップを埋める支援（FA抜粋）

・ご本人との個別面談と、就職先の責任者（担当者）との面談 ・就職前に、希望した配慮がされた職場環境になっているかを確認する。	01.就労移行支援単独
就職先と本人の意思疎通の齟齬を無くすこと。	02.就労移行支援多機能
企業評価と本人評価の差を減らしていく働きかけ	02.就労移行支援多機能
ご本人の感じ方と企業の感じ方についてのズレの調整・仲介。特性による捉え方の特徴や伝達方法に関する情報共有。精神面での負担の軽減。（頑張りすぎて息切れしないように）	02.就労移行支援多機能
本人と就職先で、考え方や捉え方に差異がないか確認し、もし際があれば、それについて丁寧に修正をかけていくこと。	06.就労継続 A B 多機能
採用した側の企業と利用者の考えの擦り合わせを行うこと。	01.就労移行支援単独
企業側、ご本人ともに戸惑いや困りごとがないかヒアリングし、ギャップや齟齬がある場合は認識のすり合わせを行う。	02.就労移行支援多機能
環境の変化（慣れ・業務内容・対人等）による『ご本人』と『職場』とのずれや思いを聞き取りつなげること。支援者の担ってきた役割を徐々に職場の担当者にシフトしていくこと	02.就労移行支援多機能
仕事量の調整、切り出しの提案	01.就労移行支援単独

図表3-107 ナチュラルサポートの構築（FA抜粋）

ナチュラルフォローへの移行 支援者無しで企業と就労者がやりとり出来るようにすること	02.就労移行支援多機能
精神障害や発達障害の対象者が多いため、導入場面での対人面や作業面での支援については重点的に行うようにしています。できるだけ職場に訪問しながら、職場の方とも関係構築し、ナチュラルサポートが職場の中で形成できるよう心掛けています。	02.就労移行支援多機能
作業の遂行が安定して行えているかどうか。生活面が安定しているかどうか。周囲のナチュラルサポートが得られ、事業所からある程度の評価が得られているかどうか。本人がいきいきと仕事に取り組む姿勢が見えるかどうか等を見て、本人、事業所ともやりとりを実施。	02.就労移行支援多機能

(11) 就職後6か月間の定着支援での課題

就職後6か月間の課題については、「定着支援のための人材不足」が多く挙げられている。また、実績やノウハウの不足に起因すると思われる支援上の難しさ（課題の把握、企業へのアプローチ・連携、ヒアリング後の対応等）についても多数記述が見られた。就労支援実績を持ち、就労定着支援事業を通じて定着支援の経験を積んでいる事業所と、少ない就労実績のもと、手探りで定着支援を行っている事業所の違いが回答から感じられる。

図表3-108 就労者本人との意思疎通、実態把握の困難さ（FA抜粋）

企業の求めている仕事内容や課題解決とご本人の希望や課題を解決するための手段に相違がある。企業側と利用者の意思疎通ができていない。無理をしすぎて体調やメンタルが明らかに悪化している	01.就労移行支援単独
平日・フルタイム勤務の方は、事業所の開所時間に来ることができず、電話での対応になってしまうことがあり、表情・服装・身なり等からの情報が確認ができてにくい。	04.就労継続 B 型単独
当事者がこちらの介入を拒むことがあり、困る。	04.就労継続 B 型単独
福祉就労に対して抵抗感のある方への支援。（拒否感がある人）	05.就労継続他の多機能
障害者雇用において本人が企業との間に入って欲しくないと言ってきた場合。企業との連絡調整が出来ない。本人が面談で話す内容だけが情報が集まらない。	01.就労移行支援単独
本人が企業への連絡等の望まない場合、十分な情報共有や連携が取れない。	03.就労継続 A 型単独
就職先様からはあまり関わらないでいただきたい。が多い。	06.就労継続 A B 多機能
長く続けることが本当に本人のためになるのか？長く続けるだけ不安要素や苦勞することは増えていく。そんなときの相談先や辞めたいとなったときの受け皿のような存在となれているのか。	02.就労移行支援多機能
発達障害特性からのコミュニケーションまでの意思疎通がうまくいかないことがある。	02.就労移行支援多機能
福祉で守られてきたことによる、社会との温度差。感情のコントロール。	02.就労移行支援多機能

図表3-109 定着支援のための人材不足（FA抜粋）

企業とのやり取りが多いが加算がつかない。人手不足。	02.就労移行支援多機能
本人の状況の変化に適時・迅速に対応できないことがあること	04.就労継続 B 型単独
通常業務に加え定着支援を行う職員の確保が厳しい	04.就労継続 B 型単独
実際には職員は事業所内の業務で手いっぱい事業所外での十分なフォローができていないと言っている。	06.就労継続 A B 多機能
支援の必要性は感じるが、自事業所から職員を必要なタイミングで出すことが難しい。	04.就労継続 B 型単独
定着支援を行う人員、時間が足りない。	04.就労継続 B 型単独
対応する時間が勤務外	05.就労継続他の多機能
スタッフ人員や時間の確保	05.就労継続他の多機能
マンパワー不足で訪問の機会を確保することが難しい	04.就労継続 B 型単独
就職者に業務上の新たな課題が発生した場合に、サポートする時間の確保が難しい。	05.就労継続他の多機能
慢性的な人員不足による圧倒的な当事者への対応時間の不足	06.就労継続 A B 多機能
現状の利用者支援で、いっばいで、なかなか、定着支援の時間が取れない。	05.就労継続他の多機能
人員不足。通常のB型の運営をしつつ、就労へ移行した人へ相談に応じており、支援出来る時間が限られている。	04.就労継続 B 型単独
管理者、サビ管、就労支援担当を兼務しているため、時間があまりとれていない	04.就労継続 B 型単独
就職者や企業に困りごとがあった場合に、即座に対応をする体制が取れないことがある。	04.就労継続 B 型単独

図表3-110 クローズ就労者に対する支援（FA抜粋）

一般就労（クローズ）は定着支援が難しい	01.就労移行支援単独
就労先企業へ障害者であることをオープンにしたいくない方の場合、企業様へのアプローチができないので現状把握が就労者の意見だけでのアドバイスになってしまう。	03.就労継続 A 型単独
オープン就労で無い場合、会社側（雇用側）の理解が無いと、雇用側と連携が図れない。	04.就労継続 B 型単独
クローズで就職された方の定着支援方法が限られてしまう。	01.就労移行支援単独
安定していると企業側も安心して当初の配慮が抜けてしまうことがある。また採用担当と現場の直属の上長との理解度に差がある場合に、企業側へのアプローチが難しいと感じる。（採用担当は本人に対し良いことを言うが、現場の上長は厳しいことを言う、など。）	02.就労移行支援多機能
就業・生活支援センターに仲介して頂いたので企業との直接面談がしにくかった	04.就労継続 B 型単独
精神の方は就職先に障害をオープンにせず就労し始めたため、就職先への介入ができなかった	04.就労継続 B 型単独
障害クローズでの一般就職者へのフォロー	04.就労継続 B 型単独
クローズ就労で就職した方の定着支援で、企業に対してのアプローチが難しいこと。本人への相談・助言だけでは解決が難しいケース。	01.就労移行支援単独
障害をクローズで働きに出た方への支援方法。	04.就労継続 B 型単独
事業所によっては、現場スタッフにクローズの対応の場合がある。	02.就労移行支援多機能
障がい者クローズで就職している方の支援（企業担当者からの情報は得られない）	04.就労継続 B 型単独
本人が職場に障害者であることを開示しておらず、支援を拒みがちであったこと。	04.就労継続 B 型単独
クローズ就労の場合の定着支援の困難さ	01.就労移行支援単独
自信の障がいを雇用先に伝えていないため、雇用先担当者との面談が出来ない事。	04.就労継続 B 型単独
クローズ希望で就職された方への支援では、企業への相談ができないこと。	04.就労継続 B 型単独
クローズで就労される方が多く、作業所からの積極的な支援を望まない方もいる。そのため、基本的には元利用者からの連絡があった場合に支援するという受け身な支援に徹している。このスタイルが正解か、悩むことがある。	04.就労継続 B 型単独
クローズで就労した際に企業側とコンタクトが取れない為、支援できることが限られる。	04.就労継続 B 型単独

図表3-111 企業側との連携の困難さ（FA抜粋）

企業によっては就職後に就労支援機関の出入りや関わりを快く思わないところがあり、情報が得にくかったり、連携が取りにくかったりする。	04.就労継続 B 型単独
企業との連携を、福祉事業所単体で行うのは難しい。	04.就労継続 B 型単独
就職先が外部からの支援を望んでいない	04.就労継続 B 型単独
クローズ就労なので企業との連携が行えない	01.就労移行支援単独
就職先へは、就労支援センターのスタッフが行くので事業所としては行きにくい。	04.就労継続 B 型単独
企業様とのやりとりは難しいと感じる。いつまで福祉の人がはいるのですか？などまだまだ支援の流れをわかっていただけない企業様も多い。	02.就労移行支援多機能
本人の「できる」「できていない」の感覚と企業とのズレ感。精神系（うつなど）の方は「できているができていない」と感じていることが多く、ASD傾向の強い方はその逆になっていることが多く、その現状を企業と本人の間に入り伝えることで支援者の負担や本人、企業の担当者の精神的な負担が大きくなりやすい	01.就労移行支援単独
企業によっては事業所の関りをよく思わないところもあるので、そう言った方に対する支援が難しいと感じる。	04.就労継続 B 型単独
先方企業が定期的な面談等を拒まれる事がある。お忙しい為とは思われるが、連携がとづらく困る事がある。	01.就労移行支援単独
就職先の担当者との直接的なやりとりができない。	03.就労継続 A 型単独
担当者との十分なコミュニケーションをとりたいと考えているが十分できていないことが多い。	04.就労継続 B 型単独
早い段階で「自分はもう大丈夫」と定着支援を必要としない場合や、障害をクローズで就職した場合に、企業と接点を持つことができなくなってしまう場合がある。	02.就労移行支援多機能
勤務態度が安定したからなのか、就職企業から急に連絡がなくなる事。定着支援として指定を受けずに行っているため、どこまで関わっていいものか判断が難しい。	05.就労継続他多機能
採用担当者と現場指導者の違いから、就職先との話し合いの難しさ。	04.就労継続 B 型単独
就職先が情報共有に際して非常に消極的である場合が多い。特に精神障害者に対しての理解が無く、体調を崩した際の対応が不十分である。	03.就労継続 A 型単独

図表3-112 就労定着支援におけるノウハウや実績の不足（FA抜粋）

そもその就労実績がない為、困っている。利用している方は、現状に満足してしまっているケースも見られ、生活保護や年金受給者は特に生活上、チャレンジしてまで就労したい方は見られない。	04.就労継続 B 型単独
様子を聞くこと以外になにをすれば良いのかよく分かりません。	04.就労継続 B 型単独
どのくらいの頻度で対象者あるいは事業主と関わっているのか他のCCの取組を聞きたいです。（特にクローズで就職された方）	01.就労移行支援単独
事業所の他の利用者支援や支援者不足(経験不足)により、中々定着支援に向かえない。	04.就労継続 B 型単独
定着支援を行ったことが少ないため課題までたどり着いていない	03.就労継続 A 型単独
就労移行実績が少なく支援マニュアルができていない。	04.就労継続 B 型単独
就労者から相談されてもスキルがある職員がいないので対応に困る。	04.就労継続 B 型単独
6 か月間定着させなければならぬと支援員が追い込まれてしまうと、本人に対して望ましい支援ができなくなる危険性がある。バランスを取ることが難しい。	02.就労移行支援多機能
実績が無い為、札幌市に確認するなど手探りでやっている。	04.就労継続 B 型単独

図表3-113 ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、関係機関との連携（FA抜粋）

就職先との連携	05.就労継続他の多機能
就職先との連携など	04.就労継続 B 型単独
就労先との連携	02.就労移行支援多機能
関係機関との連携	02.就労移行支援多機能
他の事業所との関係性を密にして情報を共有したい。	02.就労移行支援多機能
関係機関との連携	03.就労継続 A 型単独
障害者就業センターの担当者が短期間で変わり引継ぎに不安がある。	06.就労継続 A B 多機能
ハローワークや障害者就業・生活支援センターとの連携の中で、事業所として、支援をどの程度行ったほうが就職者にとって良いのか、迷うときがある。	03.就労継続 A 型単独
関連機関に介入してもらえないことがある。	02.就労移行支援多機能
職場とのコミュニケーションや他機関との連携	04.就労継続 B 型単独

図表3-114 職場訪問が困難（FA抜粋）

企業によっては、訪問を嫌がられるところもあり連携が難しいと感じる時がある。	03.就労継続 A 型単独
本来であれば就職先の企業を訪問し、直接支援を行いたいのがコロナ禍、企業側が拒むケースも見受けられ困っている。	02.就労移行支援多機能
就職者や就職先からの聞き取りするための場の設定	05.就労継続他の多機能
障害者であることを周りに知られたくないので、直接訪問は嫌われる。上司にもあまり連絡してほしくない。	06.就労継続 A B 多機能
先方企業様との日程調整が難しい場面もあり。特に定着日数が経過するほど、ご本人の任される業務も責任を生じてくるため、時間調整が困難な場合も生じてしまう。	01.就労移行支援単独
ジョブコーチ支援以外での支援員が就職先へ訪問し、特性の理解やその対応方法について等の企業や職場に対する支援が出来にくい。	05.就労継続他の多機能
今のところ事例は少ないが、企業が忙しくて面談対応が難しいと言われると困る	02.就労移行支援多機能
就職先との連携では、面談の場所や頻度などで配慮が必要	04.就労継続 B 型単独
事業所の就労時間と相手（利用者）の時間がなかなか合わない	03.就労継続 A 型単独
相手先企業や就職者との都合がつかない（アポが取れない）	02.就労移行支援多機能

図表3-115 就職後6か月間の支援報酬（FA抜粋）

無償であること	03.就労継続 A 型単独
就職後 6 か月を超えても、本人、家族、企業からの相談がある。無償で対応している。	04.就労継続 B 型単独
無償でかかっているので、加算等があればいいと思います。	04.就労継続 B 型単独
定着支援業を取得していないと、何も報酬が発生せず、手弁当状態になること	04.就労継続 B 型単独
無報酬	05.就労継続他の多機能
無償。契約外の利用者を支援することになる	04.就労継続 B 型単独
当事業所で定着支援を行っていないのですが、課題としては、定着するためには、お金の使い方、生活習慣が大切と痛感しています。	04.就労継続 B 型単独

図表3-116 企業、職場の理解（FA抜粋）

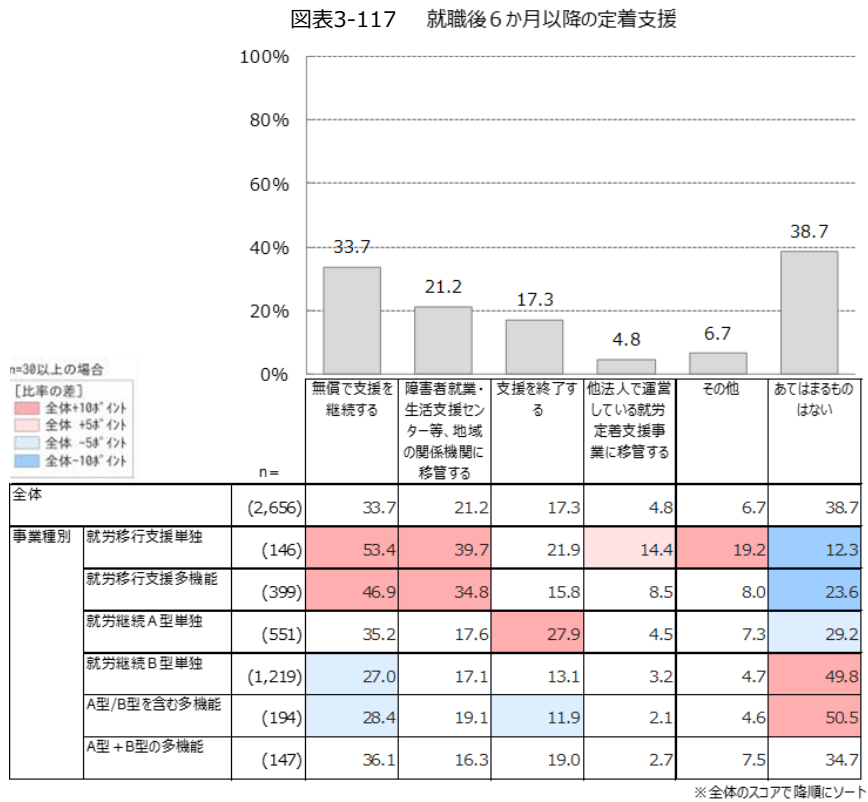
就職先の担当社員（健常者）の障がい（特性）への理解不足と担当者の配置転換などによる人的環境の変化。	03.就労継続 A 型単独
就職先の職場の上司は障害や疾病について理解してくださっても、現場の社員はなかなか理解がすすまない。	04.就労継続 B 型単独
仕事に慣れて来る頃になると、初めとは状況も変化し求められる事が増えて適応が難しくなって来ても、それに対しての理解があまり得られない事がある。	04.就労継続 B 型単独
現場の方々と就職先の受け入れ担当の方との間で障害者雇用への認識が違っている場合、障害者へ心無い言動などでさらに病気が重くなってしまう場合があり、困っています。	02.就労移行支援多機能
就職先企業様の障害者の特性理解が不十分な点をどうやったら理解していただけるか課題です。	04.就労継続 B 型単独
企業側担当者の障がい理解の不足。	04.就労継続 B 型単独
企業側の障がい者雇用に関する理解は、進んでいるように見えるが、従業員それぞれの考え・個性が多様で、十分対応できていないケースがあること。	02.就労移行支援多機能
就労先の担当者以外の従業員に障がいの理解がないこと。指導者の様々な指摘により体調を崩したり、業務に集中できなくなること。	01.就労移行支援単独
職場の期待に応えようとしすぎてバランスを崩してしまう。職場の障害理解。	04.就労継続 B 型単独
精神障害者の体調の「ゆれ」と雇用側の障害理解不足	02.就労移行支援多機能
就職先での障害者への理解とニーズと就職者の意識のズレ	04.就労継続 B 型単独
企業側が障がいの理解に乏しい場合があるため、働きかけ、理解を求める難しさ	05.就労継続他の多機能
受け入れ企業の従業員の方の障害に対する理解の低さ。	03.就労継続 A 型単独
大きな事業所の場合、窓口の方以外の本人理解、障害理解	02.就労移行支援多機能
障害者雇用の経験がなく、精神疾患の理解が職員によってばらつきがあり、配慮がどの程度得られているかわからない点が課題。	04.就労継続 B 型単独
企業側に障害者に対する知識や経験が不足しており、良くも悪くも健常者と同様に扱ってしまう	03.就労継続 A 型単独
企業に障害の特徴を受け入れてもらうための説明。障害に対する偏見が少なくなるよう理解してもらうこと。	04.就労継続 B 型単独
直接の担当者の理解は、接する機会が多くなり密になることで促進されることが多いが、あまり関わりのない、同僚・従業員・上司からの理解不足からくる評価のズレ	02.就労移行支援多機能
障害特性の理解が担当者だけの場合が多く、他の従業員への理解が進んでいないこと。	02.就労移行支援多機能
就職先によって違いますが、本人の障害や特性について理解していただき仕事環境を整えることが難しいと感じることがあります	05.就労継続他の多機能
一般企業への就職が困難。パート勤務からはじめて B 型事業と併用するも、その段階で調子を崩されることが多く、パート勤務においても柔軟な勤務の在り方を認められる企業がまだ少ないこと。	04.就労継続 B 型単独
利用者が自身の理解力の低さ、学習能力の低さを理解できず周囲との認識の差を生んでしまうが自分自身が原因だと理解できないので解決が不可能。	03.就労継続 A 型単独

(12) 就職後6か月以降の定着支援方針

全体（100%）から「あてはまるものはない」（38.7%）を引いた61.3%は就職後6か月以降の方に対する何らかの方針があると回答した。

このうち、「無償で支援を継続する」が33.7%で最も高く、次いで「障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関に移管する」が21.2%となっている。「支援を終了する」は17.3%にとどまる。

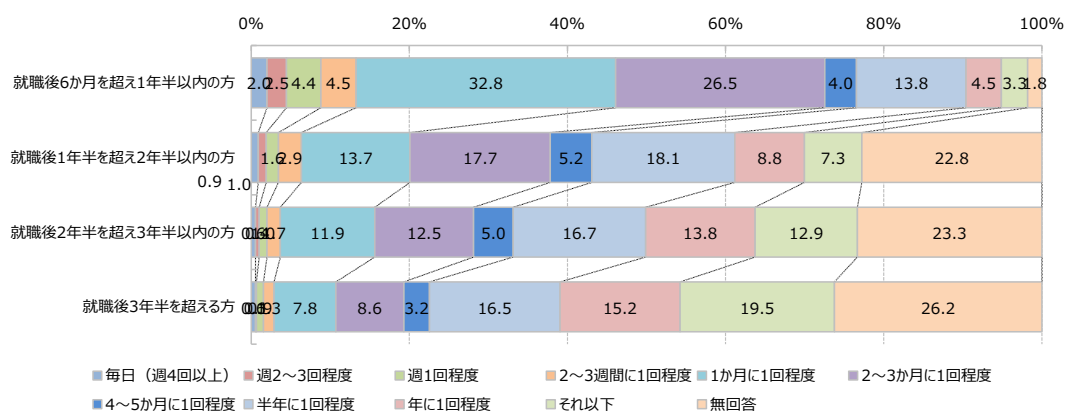
事業種別でみると、「就労移行支援単独」や「就労移行支援多機能」では、「無償で支援を継続する」「障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関に移管する」の割合が高くなっている。「就労継続A型単独」では「支援を終了する」（27.9%）が他の事業に比べて高くなっている。



(13) 6か月以降無償で定着支援を実施している事業所の定着支援頻度

就職後6か月以降の方に、「無償で支援を継続する」と回答した事業所に、定着支援の頻度を聞いた。「就職後6か月を超え1年半以内の方」については、「1か月に1回程度」以上の割合が4割以上を占めているが、就職後の期間が長くなるにつれ頻度は落ちていく。就職後2年半を過ぎると、約4割が「半年に1回程度」以下の頻度、3年半を過ぎると、過半数が「半年に1回程度」以下の頻度となる。

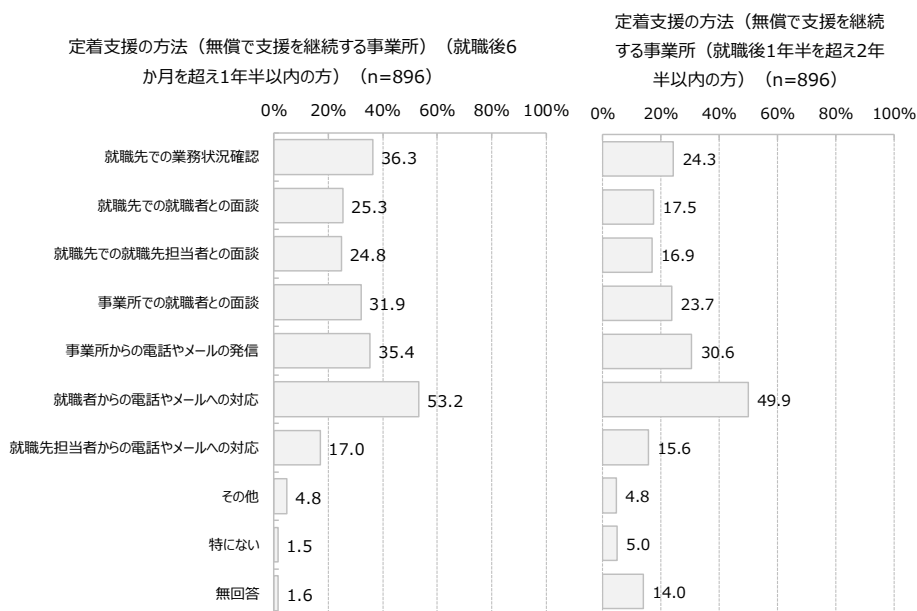
図表3-118 定着支援頻度（無償で支援を継続する事業所）（n=896）

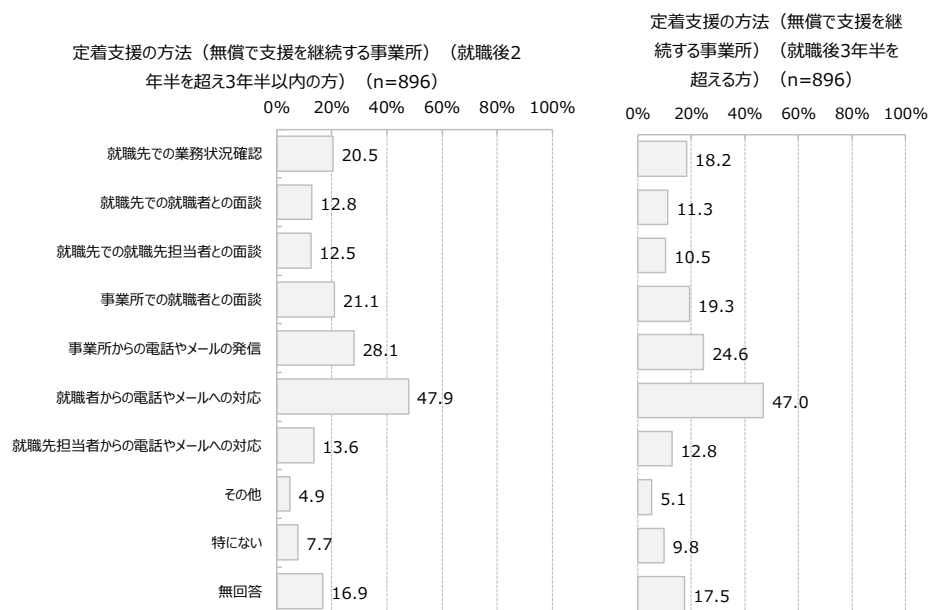


（14）6か月以降無償で定着支援を実施している事業所の定着支援方法

無償で定着支援を継続している事業所に支援方法を聞いたところ、「就職者からの電話やメールへの対応」のスコアがいずれの期間においても最も高くなっている。「就職後6か月を超え1年半以内の方」については、「就職先での業務状況確認」「事業所からの電話やメールの発信」「事業所での就職者との面談」も30%以上と比較的高いが、就職後の期間が長くなると、これらのスコアを含め全体的に下がる傾向にある。

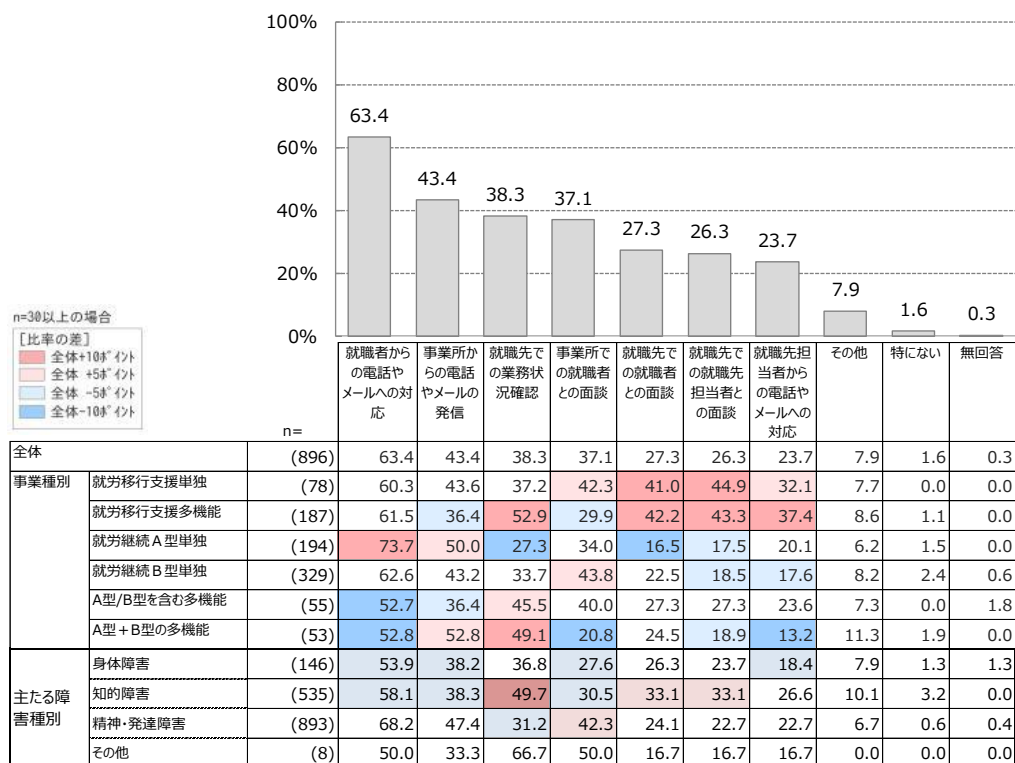
図表3-119 定着支援の方法（無償で支援を継続する事業所）





無償で支援を継続する事業所において、定着支援対象者の就職後の期間ごとのスコアを合計し、支援方法の事業種別の傾向をみたところ、「就労移行支援単独」では、「就職先での就職者との面談」「就職先での就職先担当者との面談」で他の事業よりスコアが高くなっている。「就労移行支援多機能」では、これらの項目に加えて「就職先の業務状況確認」「就職先担当者からの電話やメールへの対応」もスコアが高い。一方、「就労継続A型単独」では、「就職者からの電話やメールへの対応」のスコアが特に高く、支援方法の差が顕著である。

図表3-120 定着支援の方法（無償で支援を継続する事業所）（n=896）

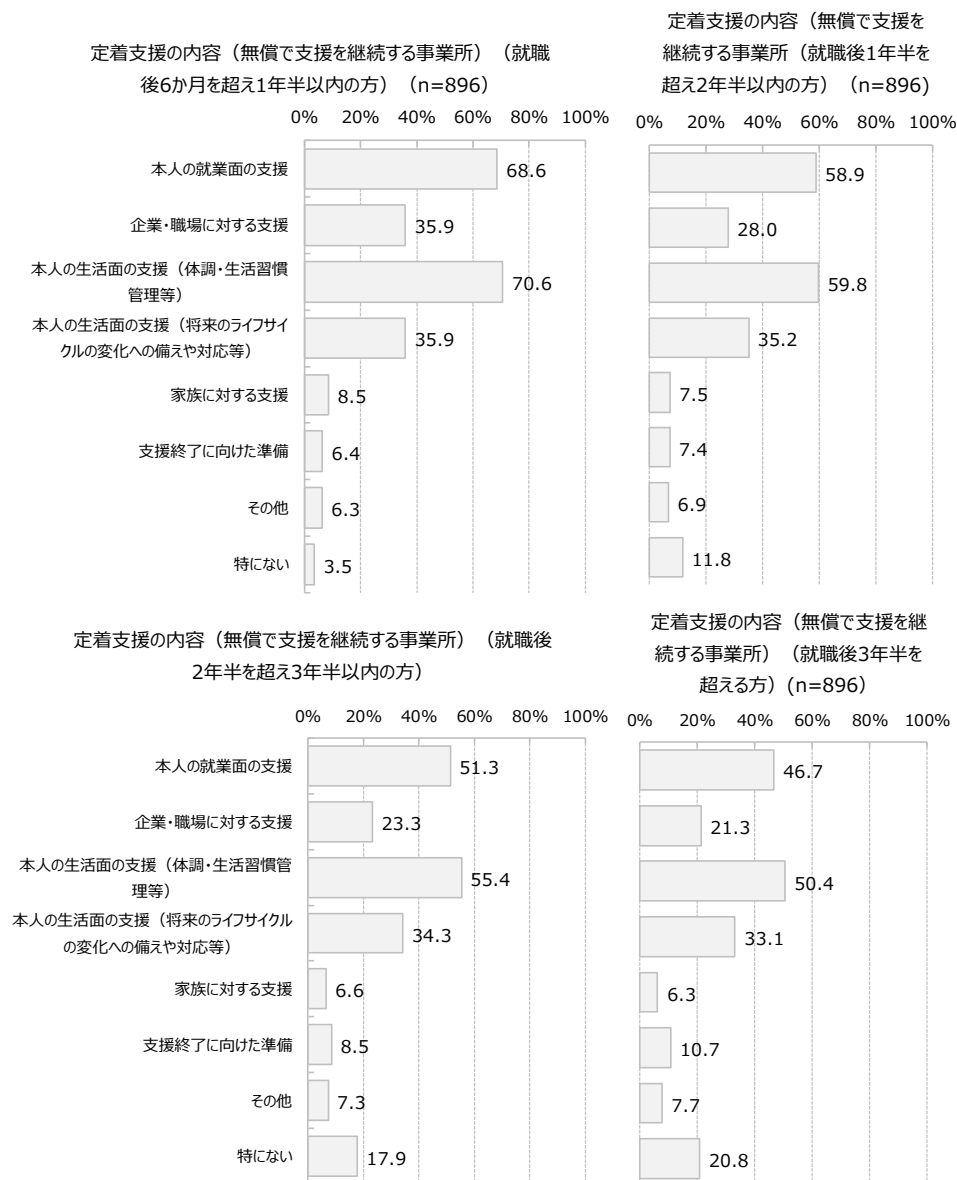


※全体のスコアで降順にソート

(15) 6か月以降無償で定着支援を実施している事業所の定着支援内容

無償で定着支援を継続している事業所に支援内容を聞いた。いずれの期間も「本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）」が最も高く、次いで、「本人の就業面の支援」となっている。「企業・職場に対する支援」の割合は、「就職後6か月以降」一貫して低いスコアにとどまっている。

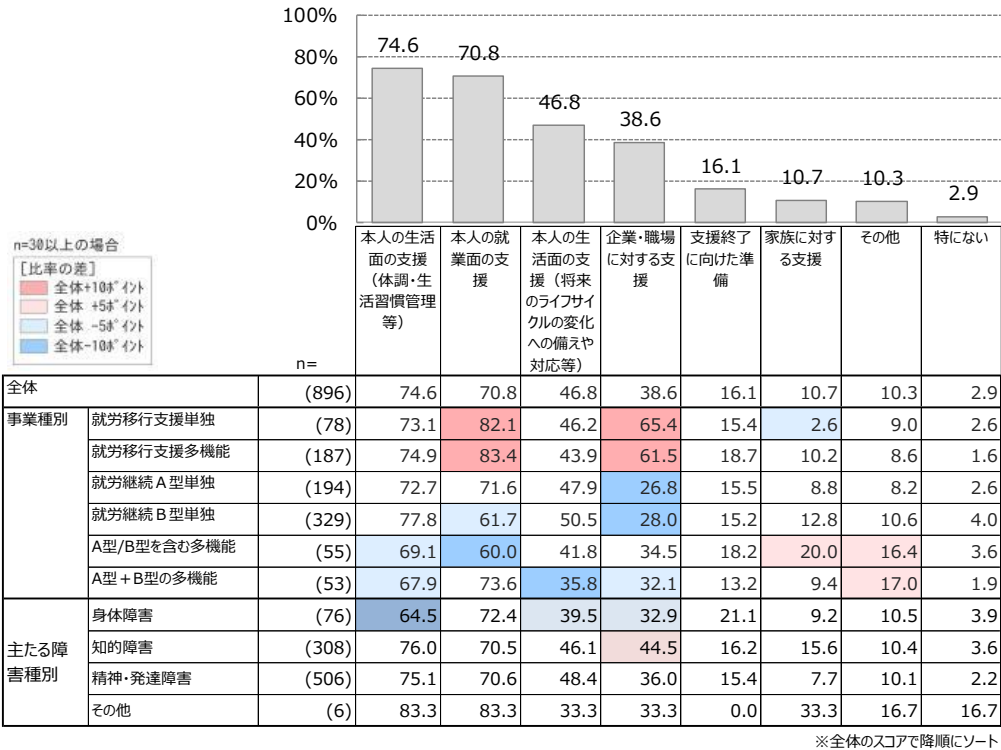
図表3-121 定着支援の内容（無償で支援を継続する事業所）



無償で定着支援を継続している事業所の定着支援の内容について、定着支援対象者の就職後の期間ごとのスコアを合計し、支援方法の事業種別の傾向をみた。「就労移行支援」では、単独・多機能ともに、「本人の就業面の支援」「企業・職場に対する支援」が他の事業に比べて高い。一方、「就労継続支援 A 型」「就労継続支援 B 型」では、単独・多機能ともにこれらのスコアが低くなっており、支援内容にばらつきがみられる。

障害種別では、「知的障害」の「企業・職場に対する支援」のスコアがやや高い。「身体障害」では複数の項目で低いスコアにとどまっている。

図表3-122 定着支援の方法（無償で支援を継続する事業所）
(n=896)



(16) 特段の支援がなくとも就労定着ができる状態を目指す取り組み

無償で定着支援を継続している事業所に、特段の支援がなくとも就労定着ができる状態を目指す取り組みを自由回答で聞いたところ、「信頼関係の構築」「いつでも相談できることを伝える」「SNS等を使って発信できるようにすること」など本人と支援者の関係について触れた回答が多く見られた。また、「取り組んでいることは特になし」との回答も目立ち、フェードアウトを計画的に行うという意識は低い様子が見える。「困ったときに発信できるスキル」「コミュニケーションスキル」などを利用中に訓練するという意見も見られたが、企業への働きかけという視点での回答は少ない。

図表3-123 就労準備性の向上（FA抜粋）

就労前の職場実習を複数回提供する。	01.就労移行支援単独
就職前に実習に行って事前に念入りに作業内容のチェックを行う。	04.就労継続 B 型単独
就職前のサービス提供時に生活リズム等の支援を行う	04.就労継続 B 型単独
就労するまでの準備段階をどこまで詰めることができるか。例えば、働くことの意義や働くとはどういうことか等、核となる部分をしっかりと自身の言葉で語ることができるよう勉強会を実施	04.就労継続 B 型単独
家族を含め、就労前に事業所でしっかりと準備をする。	03.就労継続 A 型単独
就職前の実習や特性への説明に時間をかけている	01.就労移行支援単独
利用開始初期の段階から感情のコントロール方法や職場におけるコミュニケーションの取り方、体調を安定させるためのセルフモニタリングやセルフケアなどを継続して実施しています。また、就職活動に入る前に仕事を意識した報連相や言葉遣い、身だしなみを意識していただき、スムーズに職場に慣れることができるよう支援しています。	01.就労移行支援単独
事業所での訓練の時から「将来、職場に受け入れられる人になれていますか？」と問い続け、「将来、永続的に勤務継続できる人になれるかが勝負であって、今の目先の生活の快適さばかり考えていてはいけません」と指導を徹底している。就職前にその意識づけに成功しないと、就職後に厳しくして反発を買う結果に終わる。	01.就労移行支援単独
就労前に、就労支援プログラムを実施する。	04.就労継続 B 型単独
就職前の段階で、就労後困らないようにする為の考え方等のプログラムを実施している。	01.就労移行支援単独

図表3-124 スキルアップ支援（FA抜粋）

自由に連絡が出来るよう、カウンセリング技術のスキルアップといつでも答えられる体制の構築に努力している。	02.就労移行支援多機能
本人の年齢、経験、環境に沿ったスキルアップの実現。	03.就労継続 A 型単独
企業に近い環境で訓練を行うため、企業内で作業を行っている。また、社会性を身につけるため、ビジネスマナー等講習会を実施している。	02.就労移行支援多機能
ストレス対応能力の向上。人間関係の構築スキルアップ。	04.就労継続 B 型単独
日頃から、社会人スキル・マナーや人間関係をうまく築く方法などを学ぶ機会を設けている。データ入力などを通して実際に就職した時に近い感覚で作業をしていただいている。	04.就労継続 B 型単独
職員の資質向上のために、障害者就業、生活支援センター等の講師を招いて社内研修を実施して、就労予定者に必要な事柄を学んでいます	03.就労継続 A 型単独
当事業所を利用している時点で希望の事業所に進んだ時を想定して本人にどうしていけば先に進んだ時にきちんと対応して行けるかを日々話し理解できるようにし、先に進んだ時よりも少し大変な状態でも頑張っていけるように、本人のスキルアップに努めるようにしている。	05.就労継続他の多機能
自分への自信をつけてもらうために、就労に役立つスキルアップを促す。	04.就労継続 B 型単独
自己啓発・セルフコントロール・アンガーマネジメント・合理的な解釈を実践できるように面談やプログラムの実施	04.就労継続 B 型単独

図表3-125 就労者としての自覚・意識（FA抜粋）

移行支援在籍時より企業就労イメージを高く持った行動の徹底	02.就労移行支援多機能
作業を通じて働くことへの意識、給料をもらうことでの達成感を大事にしている。	04.就労継続 B 型単独
職業人として必要なスキルを身につけるとともに、理不尽に対する耐性を高めるよう支援する。	03.就労継続 A 型単独
なるべく一般の職場に準じた就労環境に近づけること	04.就労継続 B 型単独
日々の事業所での作業の中で、社会のルールを学んでもらうこと。（出退勤の時間や休憩時間の明確化。ほうれんそうの意識づけ。携帯の使い方。円滑な人間関係を培うためのアドバイス等。）	06.就労継続 A B 多機能
施設外就労に取り組むより一般就労にちかいかたちで、就労支援を行っています。	03.就労継続 A 型単独
利用期間中から、就職後を見据えての支援に取り組んでいる。	02.就労移行支援多機能
作業能力は第一ですが、社会通念上のルール、作業に取り組む意識など出来る限り、就労支援中での必要な身につけてほしい事への指導・助言等に力を入れています。	06.就労継続 A B 多機能
一般就労を目指している方には個別支援計画の中で提供しているメニューの意味合いを確認して、同じメニューでも意識的に本人の希望に沿った日中の作業を提供している。	05.就労継続他の多機能
施設外就労を実施することで一般就労に近い環境で働くことに慣れること。	03.就労継続 A 型単独
一般就労を目指している人には日頃から社会人としてのマナー等話をしています。	04.就労継続 B 型単独
事業所として一般就労に近い形の体制を図ることで、一般就労後も事業所と企業とで大きな差が出ないように心掛けています。	02.就労移行支援多機能

図表3-126 合理的配慮事項の確認（FA抜粋）

職場での障害特性の理解や指示等のやり方を伝えたり、企業側での悩みを伺い、本人に伝えたり、仕事のやり方を考える。	01.就労移行支援単独
自己理解を詳細に行い本人の理解に繋げ、企業側にも障害を詳細に伝えることで合理的配慮に繋げる。	01.就労移行支援単独
職場訪問し担当者に特性や対応方法を伝える。本人の体調管理方法についての提案や、クライシスプランの作成、就労先の職場環境や業務内容等の相談。	04.就労継続B型単独
事前に本人の要望や適応能力を見極めて、事業所を選ぶことや、事業所にも利用者の特性や、障がいについて詳しく説明し、相互理解をしてもらうこと。	02.就労移行支援多機能
K-STEPを使用し体調管理や報告を習慣化できるようにする。独自の自己理解ツールを使用して特性理解や配慮時追うなどを整理し、企業に発信しやすいようにする。	01.就労移行支援単独
就労移行支援利用の上で準備性を高め、就職先へ合理的配慮を依頼、連携をとっていく。	01.就労移行支援単独
事業所へ実際に訪問し、職場の雰囲気や企業様、就職者の課題の洗い出し、改善策の提案	04.就労継続B型単独
就職する際、企業様に向けて配慮して頂きたい点をまとめた資料をお渡しする。	04.就労継続B型単独
就職先の企業への障がいの特性の理解や障がい特性に応じた支援方法を伝える。	02.就労移行支援多機能
個々の障害特性や状況に応じた対応をするため、アセスメント、モニタリングを繰り返し行っている。	02.就労移行支援多機能
自己理解を深め、セルフケアが出来るように訓練を重ねて、自身の状態に合わせた合理的配慮を求めて就労定着できるように、プログラムを行っている。	01.就労移行支援単独

図表3-127 本人の障害特性に関する情報提供（FA抜粋）

本人の特性に合った業務調整及び企業担当者への理解促し等の働き掛け（コミュニケーション）	02.就労移行支援多機能
本人の障害の理解と、企業側に伝える努力	04.就労継続B型単独
事業主には「ナビゲーションブック」を利用するなど、本人の特性をわかりやすく伝えている。	02.就労移行支援多機能
就労先企業様に就職者の障害特性、対応方法など情報共有を行っている。	02.就労移行支援多機能
職場担当者への特性に応じた対処法などの助言	01.就労移行支援単独
企業側に就労定着のために情報提供して特性の理解をしていただく。場合によっては仕事内容の変更なども視野に入れていただくことを伝えています。	02.就労移行支援多機能
面接や就労初期の段階で本人の特徴や配慮事項などを企業と情報共有し部署内でも周知していただく	02.就労移行支援多機能

図表3-128 OBOG会・イベント・交流会の開催（FA抜粋）

定期的なOB・OG会の開催	01.就労移行支援単独
土曜日にOB会を定期的に開催してガス抜きを図っている。職場での悩みがあればいつでも連絡出来る様チャットワークをつなげている。	01.就労移行支援単独
定期的な同窓会を行ない、人との繋がりを継続させること。	02.就労移行支援多機能
就労者の集いと言われる。働くことをテーマにしたグループワークをOBや興味のある人(支援者等を含めて)数か月に一度開催している	01.就労移行支援単独
OBOGが事業所に来れる機会を多く設けている	01.就労移行支援単独
卒業生の集まりを開催。卒業生同士の交流を促すと共に、状況によりスタッフが面談を行う。	01.就労移行支援単独
他企業との交流を通じて、利用者が就労の場に慣れる機会を作っている。	02.就労移行支援多機能
B型事業所の親睦イベントなどに招待する。	04.就労継続B型単独
卒業生が閲覧できるブログ発信。月1〜2回の土曜日の2時間程度、卒業生がフリーで集まれる場を作っている。	01.就労移行支援単独
講習会や就労者同士の交流会を実施	02.就労移行支援多機能

図表3-129 自己理解の促進（FA抜粋）

職場での障害特性の理解や指示等のやり方を伝えたり、企業側での悩みを伺い、本人に伝えたり、仕事のやり方を考える。	01.就労移行支援単独
自己理解を詳細に行い本人の理解に繋げ、企業側にも障害を詳細に伝えることで合理的配慮に繋げること。	01.就労移行支援単独
職場訪問し担当者に特性や対応方法を伝える。本人の体調管理方法についての提案や、クライシスプランの作成、就労先の職場環境や業務内容等の相談。	04.就労継続B型単独
事前に本人の要望や適応能力を見極めて、事業所を選ぶ事や、事業所にも利用者の特性や、障がいについて詳しく説明し、相互理解をしてもらうこと。	02.就労移行支援多機能
K-STEPを使用し体調管理や報告を習慣化できるようにする。独自の自己理解ツールを使用して特性理解や配慮時追うなどを整理し、企業に発信しやすいようにする。	01.就労移行支援単独
就労移行支援利用の上で準備性を高め、就職先へ合理的配慮を依頼、連携をとっていく。	01.就労移行支援単独
事業所へ実際に訪問し、職場の雰囲気や企業様、就職者の課題の洗い出し、改善策の提案	04.就労継続B型単独
就職する際、企業様に向けて配慮して頂きたい点をまとめた資料をお渡しする。	04.就労継続B型単独
就職先の企業への障がいの特性の理解や障がい特性に応じた支援方法を伝える。	02.就労移行支援多機能
個々の障害特性や状況に応じた対応をするため、アセスメント、モニタリングを繰り返し行っている。	02.就労移行支援多機能
自己理解を深め、セルフケアが出来るように訓練を重ねて、自身の状態に合わせた合理的配慮を求めて就労定着できるように、プログラムを行っている。	01.就労移行支援単独

図表3-130 心身の健康管理（FA抜粋）

普段からの支援に体調、健康の自己チェックができるようにする。	05.就労継続他の多機能
安定して通所できるように、健康チェック表を配布し、体温、体調を自宅でチェックしてもらい、自分で体調管理が出来るような支援を行っている。	04.就労継続B型単独
就労前の精神状態や身体状態の安定と自己での健康管理ができるよう支援する。I A D Lの向上	04.就労継続B型単独
折れない心を持てるような心理的支援。自己肯定感の向上	04.就労継続B型単独
就職前のサービス提供時から就職した際に役立つ、生活リズム等の支援を行う	04.就労継続B型単独
ご本人とのコミュニケーションしながら体調面の安定を支援している。	04.就労継続B型単独
精神障害の方が多いこともあり、就労する上で体調管理が重要になってくるため、普段からいかに体調を維持し、仕事も続けられるか意識し、習慣化できるように支援している。	04.就労継続B型単独
まずは自己管理を徹底させ、自分の病状を理解してもらう。	05.就労継続他の多機能
不調の兆候を理解してもらうため、本人にWRAP講座などの受講を勧める。就職後に不調になる方も多いため、就労準備プログラム（SST）を開催している	04.就労継続B型単独
生活面や体調面の変化を把握し、安定するよう支援すること	05.就労継続他の多機能

図表3-131 就労者が気軽に相談できる環境づくり（FA抜粋）

一般就労した利用者を含め、いつでも悩みを事業所へ相談できることを目指している。	03.就労継続A型単独
利用終了者を「卒業生」と位置づけ、いつでも相談できる関係性となれるよう配慮している。	03.就労継続A型単独
身辺自立の確保、SOSの発信方法の確認	04.就労継続B型単独
いつでも連絡が取れる環境と関連機関とのすみ分けをおこなう	05.就労継続他の多機能
一般就職が決まった際に、当事業所の電話番号と相談支援センターの電話番号を記入したカードをお渡しして、何年たっても困りごとが出てきたときは連絡してくださいとお伝えしている。	02.就労移行支援多機能
本人から不安や不満などを気軽に発信できる関係性の構築	04.就労継続B型単独
①利用中に就労スキルを可能な限り伸ばすこと	04.就労継続B型単独
②問題が起こった場合にもSOSを発し相談によって問題を解決する能力を身に付けてもらうこと	04.就労継続B型単独
誰にも相談できず、一人で悩むくらいなら、いつでも門戸を開いていると退職時に伝えている	03.就労継続A型単独
就職者がSOSを発信しやすいように専用アプリでやり取りできるようにしている。	02.就労移行支援多機能
自分で考え判断・決断ができること。（自己決定・自己責任）困ったときにSOS相談ができるようになること。	02.就労移行支援多機能
卒業しても、いつでも相談できる場所となるよう信頼関係の構築	05.就労継続他の多機能
就労時に「困ったことがあれば、すぐに相談してよい」ことを何度も伝える。	03.就労継続A型単独

図表3-132 関係機関との連携・情報共有（FA抜粋）

健康面について医療連携を就職後も定期的に行い生活面についてもフォローしている	01.就労移行支援単独
就労援助センター、相談支援事業所等、連携先との情報共有を密にし、当事者や就労先の現状把握に注意している。	04.就労継続 B 型単独
就労援助センター・相談支援事業所との連携。書面で注意事項を渡し、日々確認してもらう。	04.就労継続 B 型単独
利用者ご本人とそうだんをして相談支援事業所や就労援助センターに繋げるようにしている。	04.就労継続 B 型単独
就業先事業所との連絡・連携の強化による就業環境の充実	04.就労継続 B 型単独
事業所のみで就労支援を行わず、制度を活用し、就業・生活支援センターや職業センター、ハローワーク等、関係者で情報共有しながら就職をめざし、企業とつながりがある支援者を増やしておく。	04.就労継続 B 型単独
就労・生活支援センターや計画相談員との連携	04.就労継続 B 型単独
社会福祉協議会などの連携	04.就労継続 B 型単独
利用者本人だけでなく、ご家族とも連絡が気軽に出来るような関係性の構築	01.就労移行支援単独
障害者就業・生活支援センターと連携を取り、スムーズに就労定着が行えるように取り組んでいる	02.就労移行支援多機能
就職前からの家族との連携、福祉的就労の段階でのアセスメントの強化、生活支援からのサポート	04.就労継続 B 型単独
主治医との連携。	01.就労移行支援単独
企業側、利用者本人（家族）の連携を重視。利用者本人が何でも相談できる環境作り（移行型利用期間中から）	02.就労移行支援多機能
ハローワークとの連携。就労移行支援等の施設との連携。	04.就労継続 B 型単独
就労生活支援センターと密に連携している。	04.就労継続 B 型単独
本人・家族との関係づくり。主治医や相談支援事業所等との連携	04.就労継続 B 型単独
本人の意志を尊重しハローワーク、求人情報の提供。各関係機関との連携	03.就労継続 A 型単独
就業・生活支援センターの活用と当事業所のジョブコーチとの連携	04.就労継続 B 型単独
施設外先(企業)との信頼関係の確立	06.就労継続 A B 多機能
利用者・家族からの相談には常に応じること。相談しやすい雰囲気作り	04.就労継続 B 型単独
次の事業所（就業・生活支援センター）との連携・引継ぎ	04.就労継続 B 型単独
関係機関との関係構築に努めている。	06.就労継続 A B 多機能
困りごとがあつたらいつでも相談してくださいということを伝えている。悩みごとのはけ口や、愚痴のはけ口などそういったことも必要と考えるため。	06.就労継続 A B 多機能
本人の自主性を尊重し、関係機関への連携に力を入れている。	05.就労継続他の多機能
障害者就業・生活支援センター等への引継ぎ	05.就労継続他の多機能
高等盲学校などの専門の支援機関との連携	05.就労継続他の多機能
企業側と協力し仕事の進め方や量などをコントロールし、職場の上司にも相談できるような環境づくりに取り組んでいる。	02.就労移行支援多機能
就業・生活支援センターとの連携	04.就労継続 B 型単独
基本的に一般就労した方については障害者就業・生活支援センターへの登録を行っているため、必要に応じて情報共有できる体制をとっている。	06.就労継続 A B 多機能
医療連携を入れ、週1回メンタルケアの実施	04.就労継続 B 型単独
精神障害の利用者が多く、就職に向けた活動は医師の了承のもとで行っている。	04.就労継続 B 型単独
就業・生活支援センターに繋ぎ、本人が相談出来る関係を作っておく。	02.就労移行支援多機能
実習段階からHWとなかぼつに関わってもらい、就職後の定着支援を引き継ぐ	01.就労移行支援単独
就労支援センターやなかぼつとの情報共有を図り、就職者が長く働ける環境整備	01.就労移行支援単独
関係機関との連携、情報共有を継続し、キーパーソンに繋ぐ試み	05.就労継続他の多機能
事業所へはいつでも立ち寄れるようにしている。電話やメールでのやり取りも自由に出来るようにしている。この事業所には、いつでも相談できる・話せる人が、この事業所に居ることを認識してもらっている。	06.就労継続 A B 多機能
本人のSOSや困っている様子が見られる際は本人、相談支援機関、企業側とも密に連絡を取っている。	04.就労継続 B 型単独
定着支援としては6ヶ月を目途に専門機関へ引き継ぎ、移行していくが、利用者本人が希望して事業所へ相談に来た際には、受け入れるようにしている。	03.就労継続 A 型単独
一般企業との連携。作業等で一般企業との関係性づくりや対応を学び、利用者が一般企業に就労した時に気負わずに企業に出向くことができるようにすること。	05.就労継続他の多機能

図表3-133 マッチング精度の向上（FA抜粋）

職場実習でマッチング見極めること	02.就労移行支援多機能
本人の特性と仕事内容のマッチング	04.就労継続 B 型単独
就労前のアセスメント。ご本人の適正をみて難しい事と出来る事を一緒に考える	03.就労継続 A 型単独
生活者として、就職後にどんな生活をしたのか、過去現在、どんな人生や生活を送っているのか、トータルで対象者をとらえる様なアセスメントシートを活用し、個別支援計画には働く事がゴールではなく、その先にある生活（どんな生活したいのか）を共有できる様にしている	03.就労継続 A 型単独
支援対象者のアセスメント、職場のアセスメントを適切に実施。ジョブマッチングの観点を重視する。	02.就労移行支援多機能
トライアル雇用の活用や、職場見学実習を通じて、利用者と企業の認識のズレやミスマッチを事前に防ぐこと。	01.就労移行支援単独
ジョブマッチング、キーパーソンとの関係作り、生活支援のポイントを押さえること	01.就労移行支援単独
障害のセルフコントロールの獲得と就業先とのマッチング	04.就労継続 B 型単独
就労に至るまでのマッチング。本人のアセスメント、希望する職場のアセスメント。	04.就労継続 B 型単独
就職先担当者との信頼関係、就職する時のマッチングを重視し、ナビシートで配慮事項を念入りに打ち合わせしています	01.就労移行支援単独
就職してから企業、就職者側共に思っていたのと違ったという事が無いように実習期間を長めに設定し十分に納得したうえで就職するようにして頂いています。	03.就労継続 A 型単独
就労前の積極的な職場見学や実習を通し、本人に合った職場環境や作業内容かどうかのマッチングをしっかりと行うことを重視している。	01.就労移行支援単独
マッチングを丁寧にやって、入職時の支援を丁寧に実施すること	02.就労移行支援多機能
本人、企業とのマッチング。職場環境アセスメントの重視	02.就労移行支援多機能

図表3-134 自立に向けた支援（FA抜粋）

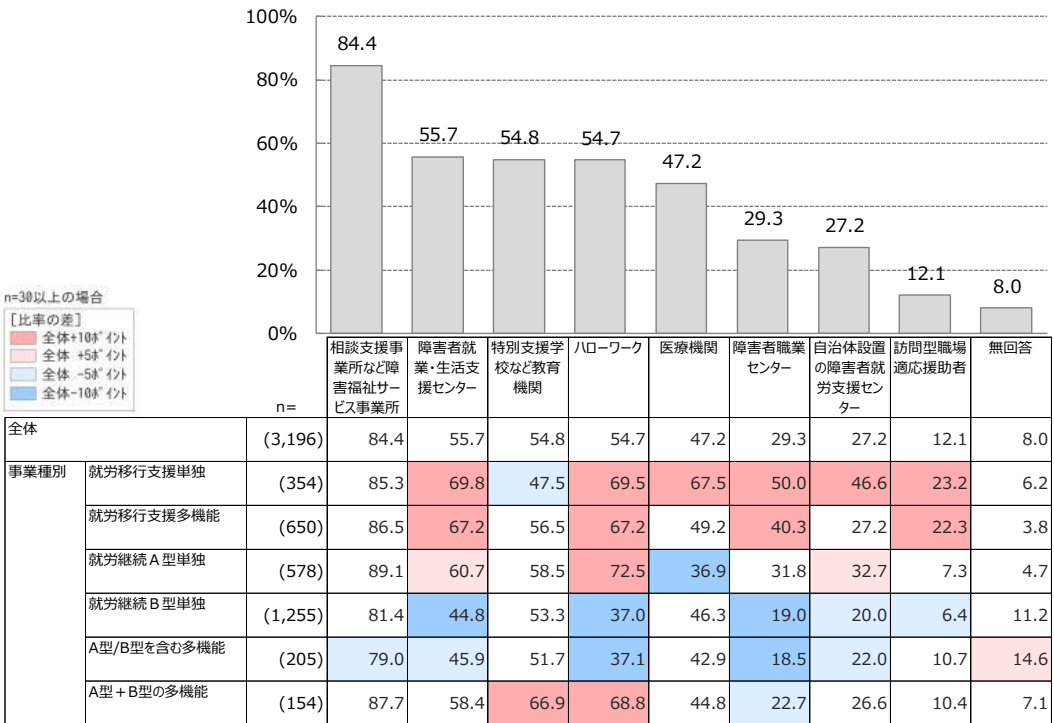
日々、就労意欲の向上と自立への支援を強化し、どこへ就労しても対応できる人材を育てる事	03.就労継続 A 型単独
自分の苦手な課題にぶつかったときに自分で乗り越えられるようになること。	04.就労継続 B 型単独
就職前の生きている意味、仕事は何の為に、成るために行うか、成長するためにはどうすれば良いかなどの研修。	04.就労継続 B 型単独
移行利用時から通院・服薬の管理が自立できるようにサポート	02.就労移行支援多機能
通常支援の中で、社会で活躍できる最低限の社会性を培うことができるよう支援している。	04.就労継続 B 型単独
事業所での訓練期間で自立の気持ちを育み、支援機関への依存をすることなく日常生活が送れるようなトレーニング（主に新たな環境への適応能力を高めるためのコミュニケーションワークの実施など）	01.就労移行支援単独
作業時の様子や本人の就労したいという思いを確認し相談支援専門員に伝え本人の意志決定を促している。	04.就労継続 B 型単独
出来る限り、就労移行支援を利用時から、本人自身に判断、決断していただくことに重きを置いております。こちらが方向性を決めすぎてしまうと、ご本人のみでの就労や自立が不十分になると考えるからです	01.就労移行支援単独
いつでも相談していい、という信頼関係が構築できれば、自ずと自立していくケースがほとんどである。特段取り組んでいなくとも就職が出来るレベルの方であれば、支援者が思いもよらない方法や考え方が出来ており、驚くことが多い。	02.就労移行支援多機能
伴走支援なので、特段の支援がないことを自立と支援するのではなく、頼れる人や場所をふやす場面を作るよう心がける	04.就労継続 B 型単独
自立を目指しているため、利用者が自分で出来るように、一人でも困らないように意識してサポートしている。	04.就労継続 B 型単独
就労移行支援利用時から、就職はゴールではなくスタートであることを意識できるように支援を行っている。日常のプログラムの中で、実際の職場で発生しうるストレスに耐えられるように負荷をかけ、どのように感じたか等の振り返りを行っている。	02.就労移行支援多機能
当事者が社会的自立を果たすこと。当事者が人生を楽しみながら生きていくこと。	01.就労移行支援単独
お金の使い方の勉強。	04.就労継続 B 型単独
利用者本人の自立心の向上	03.就労継続 A 型単独

3.2.10 支援機関との連携状況

回答事業所全体に対し、定着支援を実施するにあたり、各支援機関とどのくらい連携しているかを聞いた。「密に連携している」+「時々連携している」を合わせたスコアで比較すると、「相談支援事業所など障害福祉サービス事業所」が84.4%で突出して高く、以下「障害者就業・生活支援センター」（55.7%）、「特別支援学校など教育機関」（54.8%）、「ハローワーク」（54.7%）がほぼ同率で続く。

事業種別でみると、「就労移行支援単独」では、各支援機関との連携の割合が軒並み高い。逆に「就労継続B型単独」のスコアは全般的に低くなっている。

図表3-135 支援機関との連携状況（密に連携している+時々連携している）



※全体のスコアで降順にソート

3.2.11 定着支援を行ううえでの課題

最後に、定着支援を行ううえでの課題として、自由に回答をもらった。ここまでの質問で、事業全体の課題や就職後の期間ごとの定着支援課題等が挙げられており、この欄でも「繰り返しになるが」と、経営面、人員配置やスキル、本人や企業との関係、就労定着支援制度への意見等が多数見られた。自由記述を俯瞰し、定着支援の考え方やエピソード等あえて項目ごとに整理しないほうが個々の意見が際立つと思われた内容を抜粋した。事業種別ごとの環境の違いも課題の背景にある様子がうかがえる。

図表3-136 「就労移行支援単独」の意見（FA抜粋）

様々な機関があり、サービスを自由に選べる点は利点であるが、利用者にとってはどのようなサービスの違いがあるかわかりにくい。	01.就労移行支援単独
企業が支援者に頼りすぎている	01.就労移行支援単独
累積的に人数が多くなると一人一人の状況の把握が困難になり、本当に必要な時ピンポイントで支援が困難になる。	01.就労移行支援単独
トライアル雇用などでは、相談支援センターやハローワークなどが独自で面談を行ったりすることが多く、その時には移行事業所への声掛けなどが無い。トライアル時に移行も使っている方の場合、お互いの連携が必要と考える。	01.就労移行支援単独
採用担当機関と配属機関が異なり、採用担当機関から配属機関への直接の状況確認を控えてほしいと言われるケース。	01.就労移行支援単独
本人から職場環境に対する不満を訴えるが、障害特性により思考・認知機能が低下している状態であるがゆえに情報の正確性に欠けることが少なくない。	
本人の困り感＝職場の困り感であるケースも多いため、支援者側としては現場に確認を取りたいが、採用担当機関を通すように言われるため場当たりのな対応しか取れないこと。	01.就労移行支援単独
企業側の理解が最も重要と考える。現状では1年更新が主流であり、更新時期はいつも緊張する。協働という意識が必要と思う。	
職場適応援助について、障害者職業センターとのペア支援を実践しているが、当方では引き続き支援が必要と考察していても、それ以降の支援は必要なし（フォローアップでよい）ということになってしまいう傾向があり、当事業所独自で無償の支援を行わざるを得ないことが多々ある。	01.就労移行支援単独
はたらくためのモチベーションである居場所、仲間、余暇をどのように充実させていくか	01.就労移行支援単独
精神障害の方や発達障害の方が就きたいという職種がない。障害者枠で検索しても採用していないので見つからない。北海道は特に企業数が少ないため、官公庁での雇用が各市町村別にしっかり受け入れして下されば、今より長く働ける方は増えると思います。工場やスーパーでのパート雇用等が多い中、長く続けても自立した生活をするのは収入の面からも難しい現実が課題として挙げられます。	01.就労移行支援単独
基本的に半年以降の定着支援に関しては、現状は完全なるボランティアになってしまうため支援の終了をするほか選択肢がない。このような状況を改善するためにも、定着支援事業への新規法人参入のハードルを下げるか、所属していた事業所からの定着支援の継続にあたり新たな申請や手続きなどを必要とせずとも支援が行え、報酬もしっかりとした形で補償されるような体系を整えていただければ、今以上に就職者の定着率は向上すると見込んでいます。	01.就労移行支援単独
少なくとも現体系ではなかなか定着率の向上は見込めないのではないかと思う。	
定着支援事業は企業訪問や三者面談、ご本人の面談と時間と労力とパワーを使う。その割に支援費が安い。定着支援員をもう一人雇うことは困難	01.就労移行支援単独
基本的には、安定した就労定着を目指したうえで、職業準備訓練からの始まりであり、アセスメント（分析含む）や支援の質の向上が、定着支援にも影響してくるかと思います。就労移行支援事業所の支援の質をどのように上げていくかが、課題の一つに感じます。	01.就労移行支援単独
障がい者枠でのフルタイム求人が非常に少なく、かといって一般求人だと職場での配慮がほとんどないため、企業の選択肢の幅の狭さが課題である。	01.就労移行支援単独
定着支援事業として3年では不足。むしろ、3年目からが勝負。	01.就労移行支援単独
終身雇用の時代はおと過ぎ、多様な働き方を求めている中で、転職という選択肢も当然起こりえる。定着支援事業では利用期間の中で1か月の間に転職できることと、一回だけ可能という縛りがある。有期限雇用（3年～5年）の就職先もあり、実態に添った支援であってほしい。	
ご本人のスキルとして、障害特性などからそれ以上のスキルアップが難しい状況下で、「2年も経ったのにできることが増えていない」などのご指摘をいただくことがある。特性上難しいこと、やり方の工夫で改善できることもあることを紙で提示したり、ツールを活用いただくなどして説明するが、そもそものご理解を得られない職場環境の場合の定着が難しいと感じる（人事担当者は理解があるが、現場担当者までしっかり共有されていない状況など）。	01.就労移行支援単独

図表3-137 「就労移行支援多機能」の意見（FA抜粋）

社会的に障害者雇用が進む中、障害の程度がやや重たい人も採用されることが増えてきた。非常にいいことだと感じているが、それに伴って、支援者サイドも障害特性に合わせた支援を行っていかないといけないと思う。そのあたりの支援技術がやや乏しいように感じる。その為、困難なケースは元居た事業所頼みになりがちである。中間支援（就労ボツや職業センターなど）の機能がもう一段会踏み込んだ支援を行えるように期待したい。今までのように窓口業務ではなく、具体的な解決や策を示すことが企業からも求められている。	02.就労移行支援多機能
また、精神や知的といった障害ベースで支援のアプローチが大きく違うこともあるので、それぞれのエキスパートな窓口があってもいいように感じる。例えば、精神のバックアップしかしたことがない人は、知的のバックアップではつまずくことがよく見られる。これはお互いにとってよくないことなので、このあたりのマッチングは大切かと思う。	
3年半が経過し支援がなくなった後のライフプラン、またはライフステージの変化（親の逝去、一人暮らし、など）をサポートする支援が必要と感じる。就業・生活支援センターは登録者が多くあり定着支援後の受け入れに積極的ではないように感じ、卒業元の支援機関が長いスパンで関わって面談やサポートに対し報酬が得られるような仕組みがあると良いと思う。	02.就労移行支援多機能
定着支援レポートの必要性が感じられないケースもあるが、毎月と決まっているため時間を取られる。3年の終了後にナカボツさんをお願いしたら、ケースが多すぎて受けるのが難しいと言われた（結局受けてもらえたが）。どこも人手不足ではあると思うから、支援を受けたい方の不利益にならないよう、制度を考えていただきたい。就職後6ヶ月の期間が無償なのも改善を求めたい。	02.就労移行支援多機能

図表3-138 「就労継続支援A型単独」の意見（FA抜粋）

どうやって優秀な職員を雇い教育するか。	03.就労継続A型単独
今更恥ずかしいが、定着支援の制度をあまり理解していない。これから勉強するところ。	03.就労継続A型単独
就労継続支援A型において現場スタッフが定着支援を行う為のノウハウや学習における時間確保、さらには出向等の時間配分が出来ない状況。その為、管理者が時間をみつけてランダムに行う状況になっており、本来は定期的に巡回等を行う事が望ましいと感じます。	03.就労継続A型単独
一般就労を目指す人が少ない。精神障がい当事者が多く、クローズでの就労を希望する方が多く、支援の在り方を見直さなくてはいけないと感じている。同じ職場で定着できなくても、一般企業で就労を継続的にできるように相談援助を行いたい。（できれば就業・生活支援センターや発達障害支援センターなどと連携したい）	03.就労継続A型単独
一般就労に就いた利用者が新しい職場になじめなかった場合に再度受け入れるかどうかを判断に悩むところです。「ダメだったら戻る場所がある」という安心をあたえつつ、退路を断って覚悟を決めさせることも時には必要であり、利用者ごとにその判断をしなくてはなりません。ガイドラインなどがあれば助かります。	03.就労継続A型単独
一般就労者の数が少ないため、情報収集や関係機関との連携等の経験が不足しており体制には課題がある。 就労定着支援事業所へのつなぎ方等経験がないため、イメージがわいていないことを今回の調査で改めて気づいた。	03.就労継続A型単独
事業所と関係機関の方それぞれ考え方の違いがあり、就職者の方にとってどちらが良いのか迷うことがあり、支援の仕方の違いが課題と感じられる。 例えば、関係機関の方は、離職よりも体調不良にならないよう、無理をさせないような対応をしている。事業所としては、日々就職者方と接してきた経験があるため、状況によっては、就職者の方のキャリア形成の機会と感じられたことがあり、双方の違いを感じた。	03.就労継続A型単独

図表3-139 「就労継続支援B型単独」の意見（FA抜粋）

B型からのスモールステップのしくみが確立されていないことが課題です。 B型利用者の中には、一般就労を希望している利用者が少ないので、一般就労へのスモールステップを踏んでいくような支援及び制度があると良いのではないかと思います。	04.就労継続B型単独
利用者の高齢化、介護保険との連携、精神障害者への対応、職員不足などから定着支援まで事業所として考えにくい現状にある。	04.就労継続B型単独
加算対象となる記録表にはそれを誰が読むかによって書けない内容のものが多々あり、企業に記録を渡す分と、本人に渡す分、支援員同士で共有したい分と、実際には一枚で収まらず手間がかかることがあります。	04.就労継続B型単独
定着支援についての情報が欲しい。 報酬体系も含めて、会社へのメリットをあまりよくわかっていない。	04.就労継続B型単独
事業として行うにあたってのメリットが大きければ、実施を検討する可能性も広がる。 就労に必要な心身の体力について、ご本人・ご家族の理解が低いと思うことがあります。 医療も含め、現在の障害実態の把握・理解→得意・不得意を踏まえ、必要なサポートのあり方、それを繋ぐ相談員の力量などのスキームが必要だと思います。 特に、あまり福祉サービスに関わりのなかった方は、一人で社会と闘いながら生活してギブアップしている人が多いと感じています。	04.就労継続B型単独
人員的に通常の事業所運営をしながら就労先に出向いていくことが時間的に難しいため就業・生活支援センターなどへ依頼することが多いが就業・生活支援センターも支援対象者が多くてタイムリーな援助を依頼しにくい。	04.就労継続B型単独
B型事業所であると、なかなか就職まで辿り着かない方が多い。しかし、若い方は就職への希望を持っている方が多いので、職員にスキルをつけることが課題。	04.就労継続B型単独
制度を理解していなかったので今後制度を理解をしていく中で課題がみえてくると思います。	04.就労継続B型単独
・就労後、年数を重ねれば各関係機関ともに実質的な支援は薄くなっていますが、就労先担当者や同僚等の異動・退職があるため、事業所訪問や面談等の支援は継続的に行われないといけない。	04.就労継続B型単独
・就労支援B型でも事業所訪問を報酬化できるようにしてほしい。	
就労継続支援B型として作業提供・支援をしながら工賃アップに取り組んでいきたいところではあるが次へのステップアップのために就労継続支援B型を利用される方はほとんどおられない為、継続して利用して頂くために生活支援をメインとして行っており、作業の能力アップに繋げる支援はなかなか出ていないのが現状である。	04.就労継続B型単独

図表3-140 「就労継続支援A B多機能」の意見（FA抜粋）

施設外で配属されていた企業へ一般就労できた場合は企業先と連携がとりやすいが、本人がみつめてきた求人先との関係作りは少し難しい。	06.就労継続A B多機能
本人や就労先などの問題で、定着できずとも仕方がないといった場面であっても、定着しなければならぬ、させなければならない、といった空気感をお互いに持ってしまうプレッシャーや心理的負担になりやすい	06.就労継続A B多機能

3-3. ヒアリング調査結果

3.3.1 ヒアリング調査の実施

(1) 調査対象

アンケートに回答した事業所のうち、就労者実績が多く、定着支援への取り組みに力を入れていると思われる事業所、また検討委員の推薦により就労支援、定着支援での実績をあげている事業所の中から協力可能な事業所に対し、ヒアリングを実施した。

ヒアリングに協力いただいた事業所は下表のとおりである。

法人名	事業所名
特定非営利活動法人アシスト	多機能型事業所あずあいむ
医療法人博友会	就労支援センター アステッぷむろまち
特定非営利活動法人アベル	アベル
一般社団法人福岡IPS普及協会	就労支援センターウィズダム
特定非営利活動法人クロスジョブ	クロスジョブ堺
特定非営利活動法人クロスジョブ	クロスジョブ札幌
特定非営利活動法人コミュネット楽創	就労移行支援事業所コンポステラ
社会福祉法人北摂杉の子会	ジョブジョイントおおさか
合同会社Luke	Stanza
社会福祉法人愛育会	指定障害福祉サービス事業所なごみ
一般社団法人サスティナブル・サポート	ノックス岐阜
NPO法人ピークスネットワーク	PERKS六甲
株式会社LITALICOパートナーズ	LITALICOワークス仙台青葉
株式会社LITALICOパートナーズ	LITALICOワークス枚方
社会福祉法人みなみ会	リワークあつぷる
社会福祉法人加島友愛会	Link

(2) 回答方法

オンラインインタビュー

(3) 調査項目

事業所に対しては、アンケート調査で設定した調査項目と同様の内容をさらに詳しく聞く形でヒアリングを行った。特に、定着支援に関する基本的な考え方や支援方針、実際の支援の状況、定着率を高めるための工夫や使っているシステム・ツールに関する情報、また、就労定着支援事業の実施状況や制度の活用等について具体的な話を聞いた。対象事業所には、「好事例として紹介したい」旨を伝えた上で、定着支援をどうとらえ、何をもって成果としているかという点を含め、率直に意見をもらった。

主な調査項目の概要は以下のとおりである。

テーマ	項目
事業所概要	法人概要、沿革、地域の就労支援環境、就労支援サービスの特徴など
就労支援について	利用者の属性、利用経路、支援プログラムの特徴、定着率を高めるために在籍中に力を入れていることなど
定着支援の実施状況	就職後6か月以内とそれ以降、就労定着支援事業の契約有無による対応の違い、企業、本人、関係機関それぞれに対する支援で重要と考えることなど
就労定着支援事業について	就労定着支援事業の契約者に対して特に意識して行っていること 就労定着支援事業の活用や課題
定着支援の考え方	定着支援の考え方 基本方針 特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した支援について

3.3.2 好事例の紹介

各事業所のヒアリング結果は、事業所の基本情報とともに、好事例集としてまとめた。

(別紙「定着支援好事例集」参照)

4. 障害者就業・生活支援センターアンケート

4-1. 調査概要

4.1.1 アンケート調査概要

■ 調査目的

障害者就業・生活支援センターにおける定着支援の実態、地域の就労支援機関との連携状況を把握する。

■ 調査対象

障害者就業・生活支援センター 338か所（悉皆）

■ 調査方法

インターネット・リサーチ（告知を行い、指定URLに誘導）

■ 調査期間

2022年12月5日（月）～12月28日（水）

■ 有効回答数

155サンプルの有効回答を得た。
（回収率 45.6%）

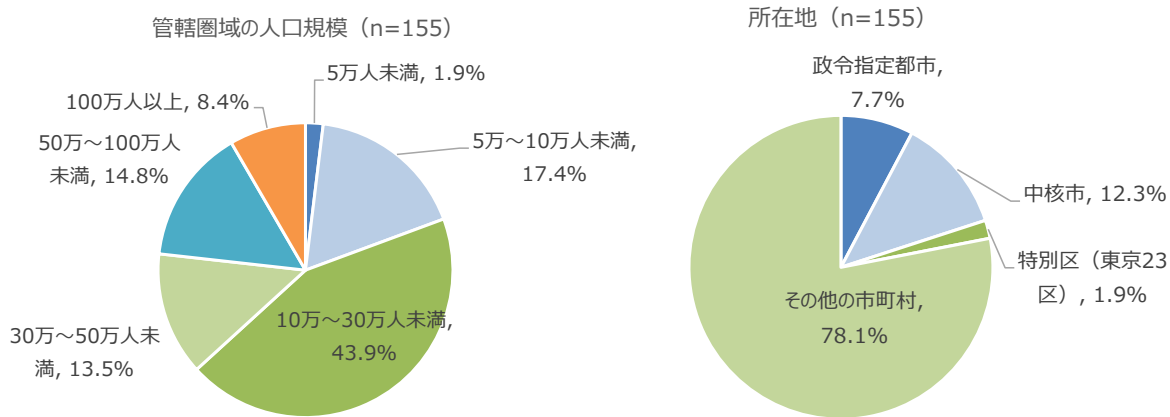
■ 調査機関

株式会社FVP

4.1.2 回答者属性

回答した障害者就業・生活支援センターの管轄圏域の人口規模、自治体区分は次ページのとおりである。人口規模は、「10万～30万人」が全体の約4割を占めている。自治体区分では、「政令指定都市」が7.7%、「中核市」が12.3%、「特別区」が1.9%、その他の市町村が「78.1%」である。また、回答事業所の職員数を聞いたところ、合計では、平均6.2人、「正規職員（専任）」が平均3.7人となっている。契約社員が平均1.6人でやや多い。

図表4-1 回答者属性



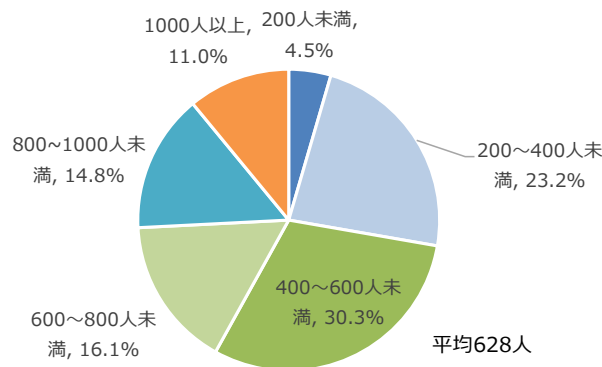
職員数	全体	有効ケース数	合計	平均
職員数合計	(155)	155	967	6.24
正規職員（専任）	(155)	149	558	3.74
正規職員（兼任）	(155)	89	58	0.65
パート・アルバイト	(155)	97	96	0.98
契約職員	(155)	105	165	1.57
その他	(155)	79	13	0.17

4.1.3 登録者の状況

（1）支援対象者の登録状況

障害者就業・生活支援センターに登録している人は、回答センター155か所の平均で、628人となっている。分布状況を見ると、「400～600人未満」が30.3%、「200～400人未満」が23.2%となっている。「1000人以上」は全体の約1割である。

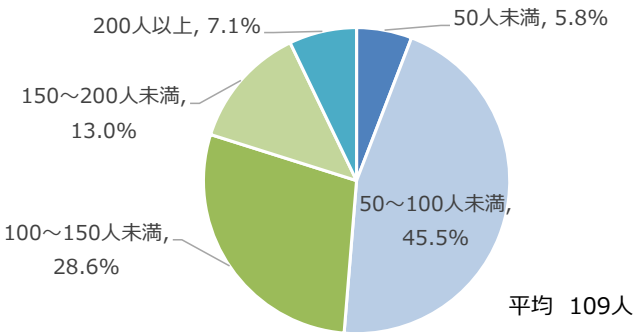
図表4-2 支援対象者の登録状況（登録者数合計）（n=155）



障害者就業・生活支援センターごとの登録者数を職員数合計で割った「職員1人あたりの登録者数」をみると、全体の平均は109人である。約半数は「100人未満」となっているが、「100～150人未満」が28.6%、「150～200人未満」が13.0%、「200人以上」が7.1%と、職員1人で多くの登録者を担当しているセンターも数多くあることがわかる。

人口規模別にみると、人口と1人あたり登録者数は比例しており、人口規模が大きくなるほど、1人の職員が担当する登録者数が増える傾向にある。

図表4-3 職員1人あたりの登録者数 (n=155)



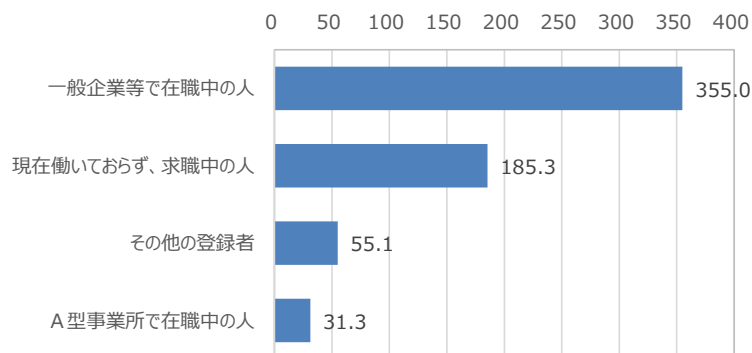
図表4-4 管轄圏域の人口規模別 (n=155)

人口規模	登録者数/職員数 (人)
5万人未満	40.7
5万～10万人未満	92.6
10万～30万人未満	107.3
30万～50万人未満	110.5
50万～100万人未満	127.3
100万人以上	129.0
平均	109.1

なお、登録者の現在の状況別に平均登録者数を聞いたところ、「一般企業等で在職中の人」が平均で355人、「現在働いておらず、求職中の人」が平均185人となっている。

圏域人口規模別にみると、「50万人以上」の「一般企業での在職中の人」「求職中の人」が特に多い。

図表4-5 登録者の状況別平均人数（n=155）



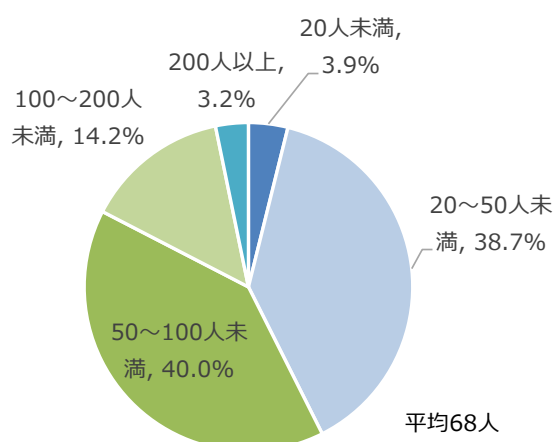
図表4-6 管轄圏域の人口規模別（n=155）

平均人数（人）		登録者数 合計	一般企業 で在職中 の人	A型事業 所で在職 中の人	求職中の 人	その他の 登録者
全体		628.48	354.99	31.31	185.29	55.12
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	349.90	173.47	16.57	105.93	46.77
	10～30万人未満	545.50	297.27	31.89	176.66	45.14
	30～50万人未満	751.57	465.57	31.14	202.86	53.33
	50万人以上	945.56	560.62	43.97	263.79	83.82

（2）新規対象者の登録状況

令和3年度の新規登録者数を聞いたところ、「50～100人未満」「20～50人未満」がそれぞれ約4割ずつとなっている。155か所の平均は68人であった。

図表4-7 新規登録者数（令和3年度）（n=155）



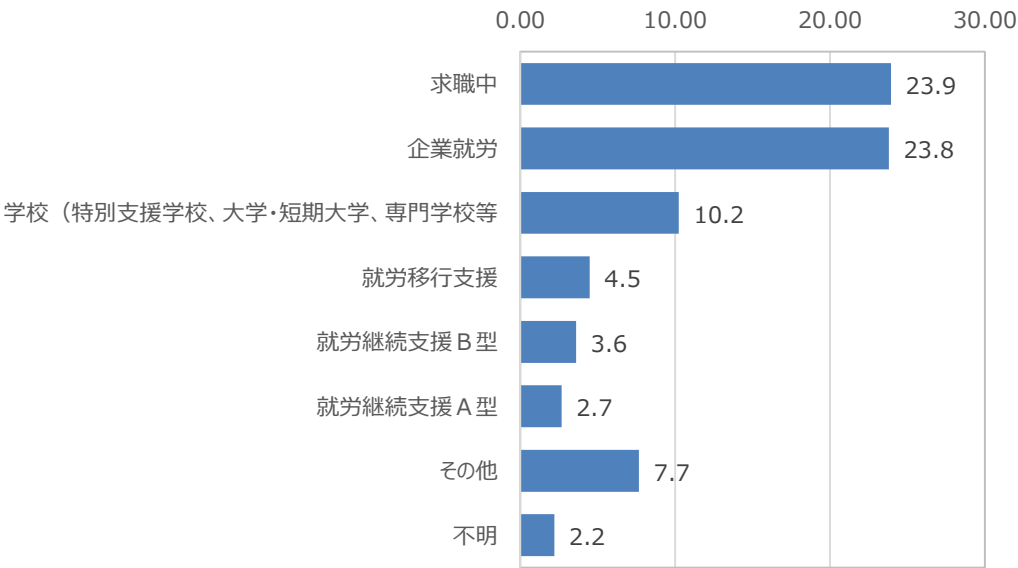
新規登録者の人数を人口規模別にみると、人口が増えるほど、新規登録者数も多くなる。「50万人以上」の新規登録者数は「10万人未満」の地域の3.3倍である。

図表4-8 管轄圏域の人口規模別（n=155）

平均人数（人）		全体	有効ケース数	合計	平均
全体		(155)	155	10543	68.02
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	30	1006	33.53
	10～30万人未満	(68)	68	4037	59.37
	30～50万人未満	(21)	21	1468	69.90
	50万人以上	(36)	36	4032	112.00

新規登録者の登録時の日中活動の状況をみると、「求職中」「企業就労」の人が平均24人で最も多い。「就労系事業所」（「就労移行支援」「就労継続支援A型、B型」の合計）は平均で10.8人である。

図表4-9 新規登録者の登録時の日中活動の状況
（平均人数）（n=155）



人口規模別に新規登録者数平均をみると、「人口30～50万人未満」の地域で「企業就労」「就労移行支援」の平均人数が多い。それ以外は「50万人以上」での人数が多い傾向にある。

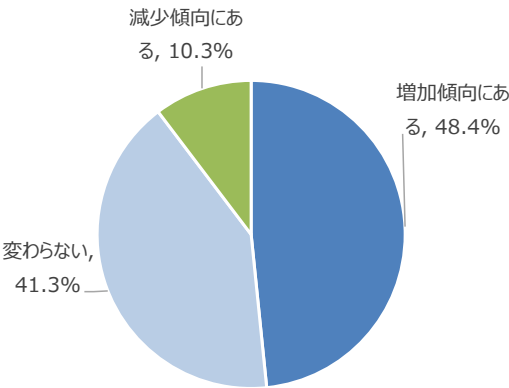
図表4-10 管轄圏域の人口規模別（n=155）

		全体	求職中	企業就労	学校（特別支援学校。大学・短期大学、専門学校等）	就労移行支援	就労継続支援B型	就労継続支援A型	その他	不明
平均人数（人）										
全体		(155)	23.92	23.79	10.23	4.48	3.60	2.66	7.66	2.20
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	14.70	11.68	4.19	0.88	2.64	1.44	2.08	0.43
	10～30万人未満	(68)	24.41	19.06	10.64	3.39	3.18	2.03	5.53	2.78
	30～50万人未満	(21)	22.43	39.00	11.37	8.00	3.95	2.59	5.95	0.00
	50万人以上	(36)	33.17	34.53	14.33	7.52	5.32	5.35	18.52	3.78

(3)登録者の増減傾向

登録者数の増減傾向は、「増加傾向にある」が48.4%で半数を占める。「減少している」は10.3%で1割にとどまっている。

図表4-11 登録者数の増減傾向（n=155）



管轄圏域の人口規模別に増減傾向をみると、人口「50万人以上」のセンターでは、「増加傾向にある」が61.1%と高く、逆に「10万人未満」ではこの割合が低い。

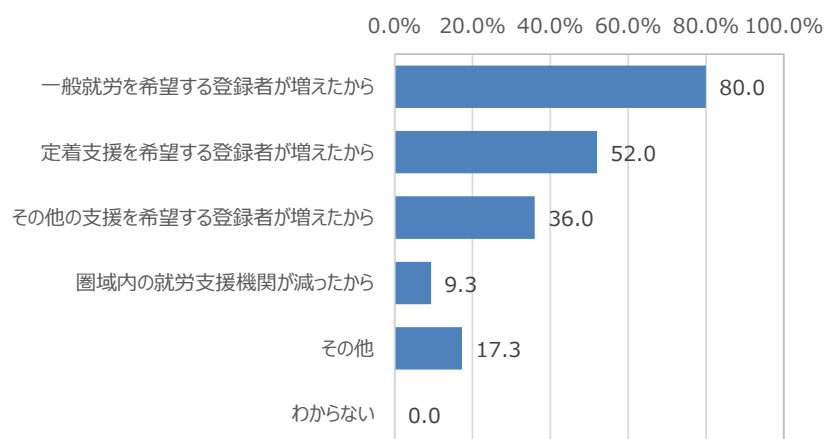
図表4-12 管轄圏域の人口規模別（n=155）

		全体	増加傾向にある	変わらない	減少傾向にある
全体		(155)	48.4	41.3	10.3
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	36.7	53.3	10.0
	10～30万人未満	(68)	47.1	41.2	11.8
	30～50万人未満	(21)	47.6	38.1	14.3
	50万人以上	(36)	61.1	33.3	5.6

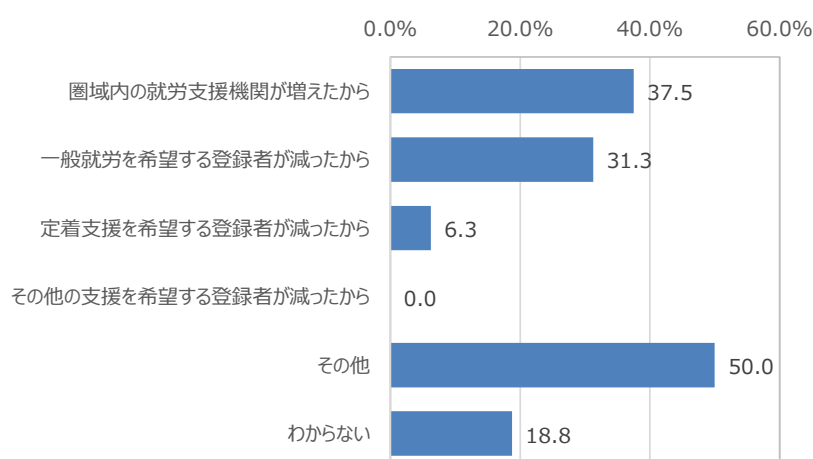
「増加傾向にある理由」としては、「一般就労を希望する登録者が増えたから」が80.0%で最も高い。次いで「定着支援を希望する登録者が増えたから」が52.0%で続く。

一方、「減少傾向にある理由」としては、「圏域内の就労支援機関が増えたから」が37.5%、「一般就労を希望する登録者が減ったから」が31.3%となっている。「その他」の理由としては、「相談を受けても、就労前段階の支援が必要な方が多く、他の機関につながりケースが増え、登録に至るケースが減ったから」「コロナ感染の影響」「圏域人口の減少」等が挙げられている。減少理由が「わからない」という回答も複数見られる。

図表4-13 「増加傾向」にある理由（n=75）



図表4-14 「減少傾向」にある理由（n=16）

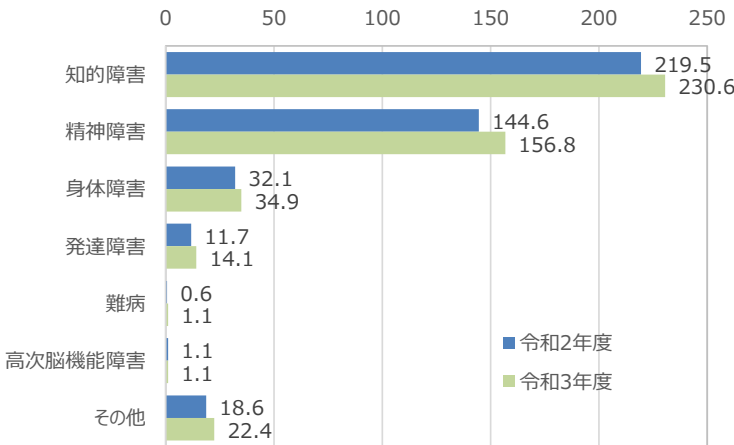


4.1.4 定着支援の状況

(1) 定着支援実施人数

定着支援実施人数を聞いた。令和2年度は全センター平均で380.1人、令和3年度は416.2人となっている。障害種別では、「知的障害」「精神障害」「身体障害」の順に多い。

図表4-15 定着支援実施人数（障害種別の平均人数）（n=155）



1事業所あたりの全障害合計平均

令和2年度 380.1人

令和3年度 416.2人

管轄圏域の人口規模別、障害種別に定着支援人数を比較すると、「知的障害」、「精神障害」の人口30万人以上の2カテゴリーの平均人数が特に多いことがわかる。

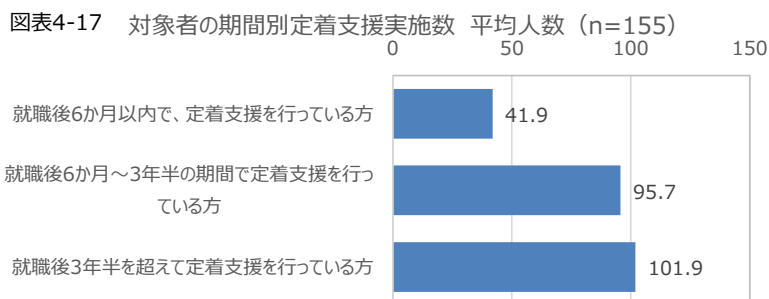
図表4-16 管轄圏域の人口規模別定着支援実施人数（n=155）

		全体	知的障害	精神障害	身体障害	発達障害	難病	高次脳機能障害	その他
令和2年度平均人数（人）									
全体		(155)	219.50	144.60	32.06	11.75	0.58	1.08	18.62
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	170.55	94.52	26.97	11.33	1.00	1.06	9.96
	10～30万人未満	(68)	154.28	93.59	30.54	9.10	0.49	0.84	4.61
	30～50万人未満	(21)	307.58	149.32	32.89	16.19	0.33	1.40	5.77
	50万人以上	(36)	343.63	293.73	39.53	15.04	0.55	1.44	62.12

		全体	知的障害	精神障害	身体障害	発達障害	難病	高次脳機能障害	その他
令和3年度平均人数（人）									
全体		(155)	230.57	156.77	34.88	14.12	1.05	1.05	22.39
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	180.24	112.69	29.03	16.46	1.14	1.65	13.08
	10～30万人未満	(68)	158.73	101.02	33.84	9.33	0.71	0.79	3.54
	30～50万人未満	(21)	294.05	153.26	28.53	20.18	0.25	0.54	3.00
	50万人以上	(36)	382.45	313.48	46.35	18.71	2.17	1.44	76.07

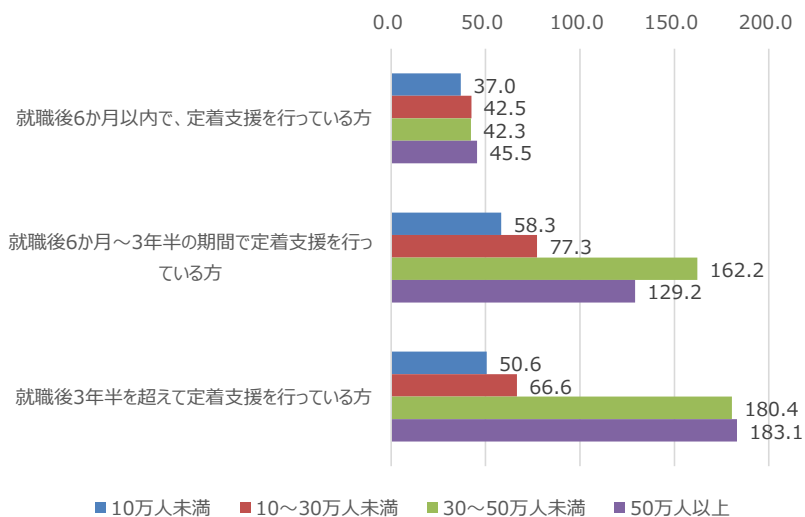
(2) 定着支援実施者の期間別人数

定着支援を行っている方の期間別に実施人数を聞いた。「就職後3年半を超えている方」が平均で100人を超え、最も多い。「就職後6か月～3年半」の方も95.7人と多くなっている。



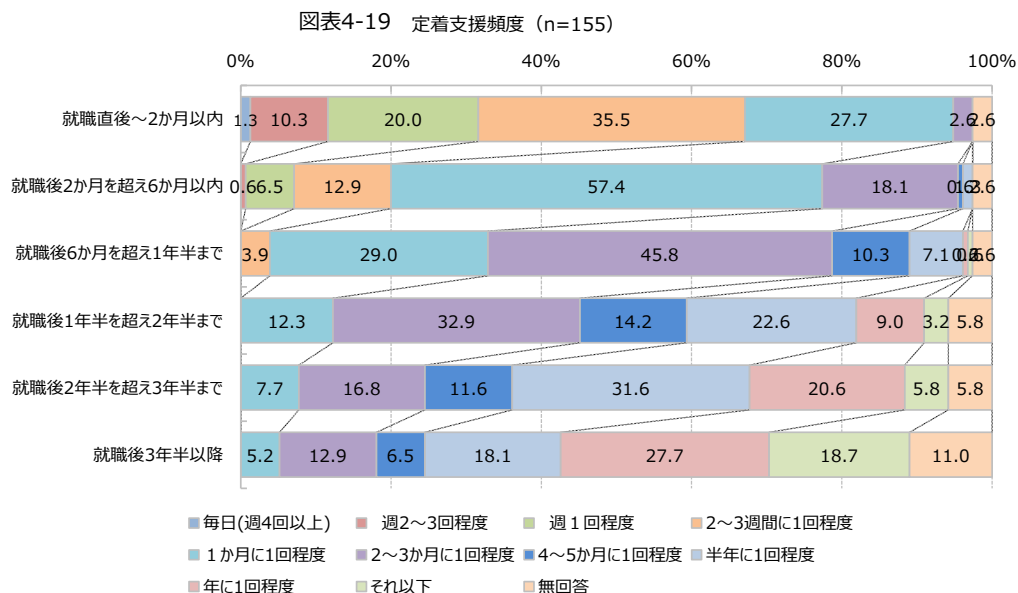
人口規模別にみると、「6か月以内で定着支援を行っている方」については、規模別の平均人数に大きな差はない。「6か月～3年半の期間」では、「人口30万～50万人未満」で最も平均人数が多い。「3年半を超える」と、「人口30万～50万人未満」と「人口50万人以上」の平均人数が約180人でほぼ同じであるのに対し、「人口30万人未満」では50～60人程度と約3分の1にとどまっている。

図表4-18 人口規模別・期間別定着支援実施人数（人）



(3) 定着支援頻度

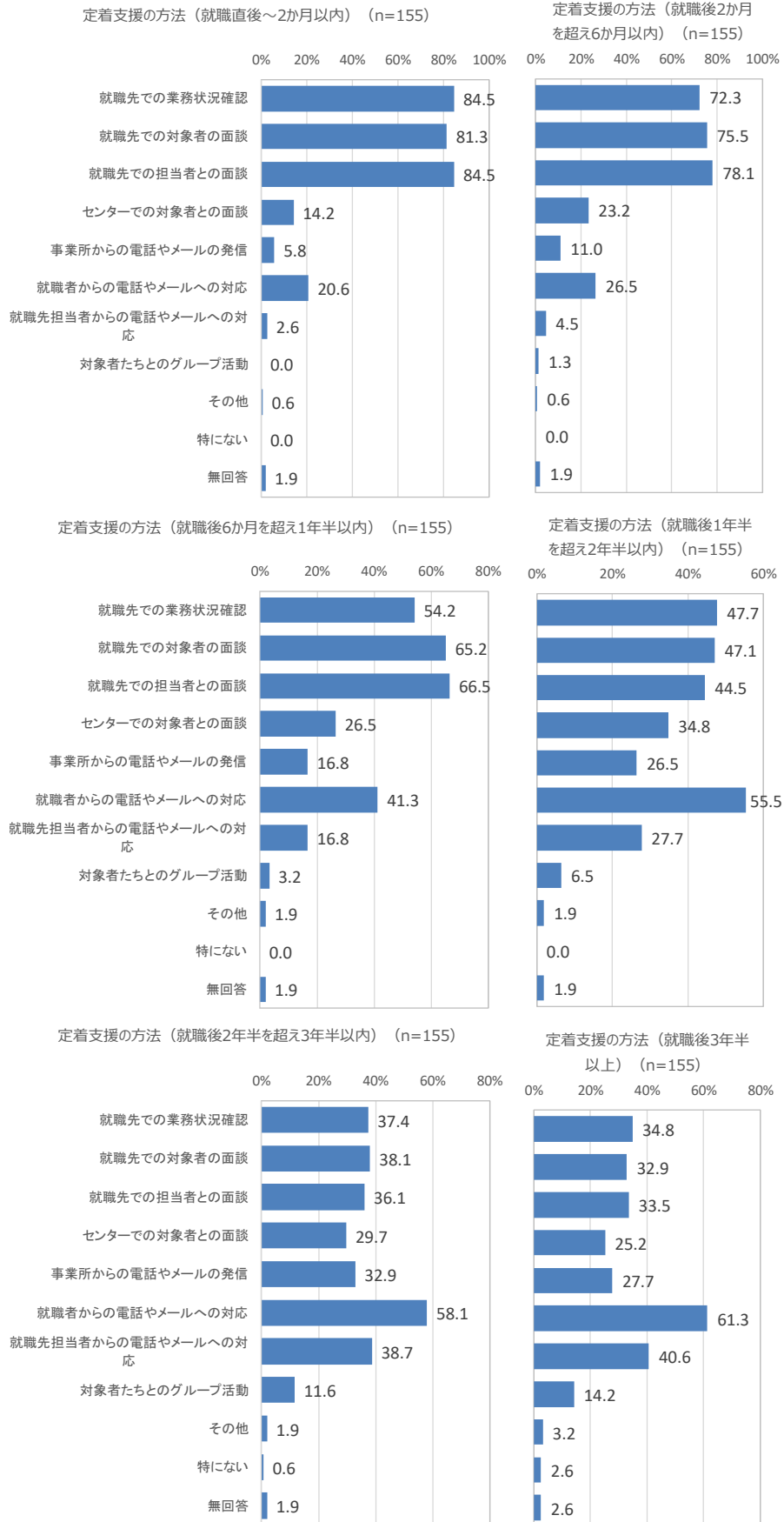
対象者の就職後の期間別に定着支援の頻度をみると、「就職後2か月以内」では、「2～3週間に1回」以上が全体の7割近く（67.1％）を占める。「2か月を超え6か月以内」では、「1か月に1回程度」が57.4％と最も高い。これを過ぎると、支援頻度は大きく減少し、「半年に1回以下」の割合が徐々に増える傾向にある。



(4) 定着支援方法

対象者の就職後の期間別に定着支援の方法を聞いた。就職直後は、「就職先での業務状況確認」「就職先での担当者との面談」がともに84.5％で最も高い。「就職先での対象者との面談」を加えた3項目が6か月までは高い傾向にあるが、就職後6か月を超えた方については、「就職者からの電話やメールへの対応」が増え、企業への訪問は大きくスコアが減少する。

図表4-20 定着支援の方法（n=155）



圏域の人口規模別に支援方法をみると、「10万人未満」の地域では、期間にかかわらず「就職先での業務状況確認」「就職先での対象者との面談」「就職先での担当者との面談」等、企業に出向いての支援を比較的多く実施している様子がうかがえる。逆に、「人口50万人以上」の地域の障害者就業・生活支援センターでは、「電話やメールを使った支援」がやや多い傾向にある。

図表4-21 圏域の人口規模別支援方法（n=155）

就職直後～2か月以内（n=155）

	全体	就職先での業務状況確認	就職先での対象者の面談	就職先での担当者との面談	センターでの対象者との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	対象者たちとのグループ活動	その他	特になし	無回答
全体	(155)	84.5	81.3	84.5	14.2	5.8	20.6	2.6	0.0	0.6	0.0	1.9
管轄圏域の人口規模を教えてください。												
10万人未満	(30)	93.3	86.7	90.0	13.3	6.7	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10～30万人未満	(68)	82.4	86.8	85.3	13.2	5.9	19.1	2.9	0.0	0.0	0.0	1.5
30～50万人未満	(21)	95.2	66.7	90.5	14.3	0.0	19.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8
50万人以上	(36)	75.0	75.0	75.0	16.7	8.3	33.3	5.6	0.0	2.8	0.0	2.8

就職後2か月を超え6か月以内（n=155）

	全体	就職先での業務状況確認	就職先での対象者の面談	就職先での担当者との面談	センターでの対象者との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	対象者たちとのグループ活動	その他	特になし	無回答
全体	(155)	72.3	75.5	78.1	23.2	11.0	26.5	4.5	1.3	0.6	0.0	1.9
管轄圏域の人口規模を教えてください。												
10万人未満	(30)	76.7	80.0	83.3	26.7	10.0	16.7	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
10～30万人未満	(68)	75.0	82.4	82.4	14.7	11.8	27.9	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0
30～50万人未満	(21)	71.4	57.1	71.4	42.9	9.5	28.6	0.0	4.8	0.0	0.0	4.8
50万人以上	(36)	63.9	69.4	69.4	25.0	11.1	30.6	8.3	2.8	2.8	0.0	5.6

就職後6か月を超え1年半まで（n=155）

	全体	就職先での業務状況確認	就職先での対象者の面談	就職先での担当者との面談	センターでの対象者との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	対象者たちとのグループ活動	その他	特になし	無回答
全体	(155)	54.2	65.2	66.5	26.5	16.8	41.3	16.8	3.2	1.9	0.0	1.9
管轄圏域の人口規模を教えてください。												
10万人未満	(30)	76.7	70.0	73.3	33.3	13.3	20.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0
10～30万人未満	(68)	52.9	72.1	69.1	17.6	13.2	44.1	19.1	1.5	2.9	0.0	1.5
30～50万人未満	(21)	47.6	52.4	61.9	28.6	23.8	47.6	14.3	9.5	0.0	0.0	4.8
50万人以上	(36)	41.7	55.6	58.3	36.1	22.2	50.0	16.7	5.6	2.8	0.0	2.8

就職後1年半を超え2年半まで（n=155）

	全体	就職先での業務状況確認	就職先での対象者の面談	就職先での担当者との面談	センターでの対象者との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	対象者たちとのグループ活動	その他	特になし	無回答
全体	(155)	47.7	47.1	44.5	34.8	26.5	55.5	27.7	6.5	1.9	0.0	1.9
管轄圏域の人口規模を教えてください。												
10万人未満	(30)	63.3	60.0	60.0	40.0	16.7	30.0	26.7	3.3	0.0	0.0	0.0
10～30万人未満	(68)	47.1	48.5	45.6	29.4	26.5	63.2	30.9	5.9	2.9	0.0	0.0
30～50万人未満	(21)	57.1	33.3	38.1	28.6	38.1	61.9	14.3	9.5	0.0	0.0	4.8
50万人以上	(36)	30.6	41.7	33.3	44.4	27.8	58.3	30.6	8.3	2.8	0.0	5.6

就職後2年半を超え3年半まで (n=155)

	全体	就職先での業務状況確認	就職先での対象者の面談	就職先での担当者との面談	センターでの対象者との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	対象者たちとのグループ活動	その他	特になし	無回答
全体	(155)	37.4	38.1	36.1	29.7	32.9	58.1	38.7	11.6	1.9	0.6	1.9
管轄圏域の人口規模を教えてください。												
10万人未満	(30)	53.3	56.7	53.3	36.7	33.3	36.7	23.3	3.3	0.0	0.0	0.0
10～30万人未満	(68)	38.2	35.3	35.3	25.0	32.4	69.1	45.6	11.8	2.9	1.5	0.0
30～50万人未満	(21)	33.3	28.6	28.6	23.8	33.3	61.9	33.3	23.8	0.0	0.0	4.8
50万人以上	(36)	25.0	33.3	27.8	36.1	33.3	52.8	41.7	11.1	2.8	0.0	5.6

就職後3年半以降 (n=155)

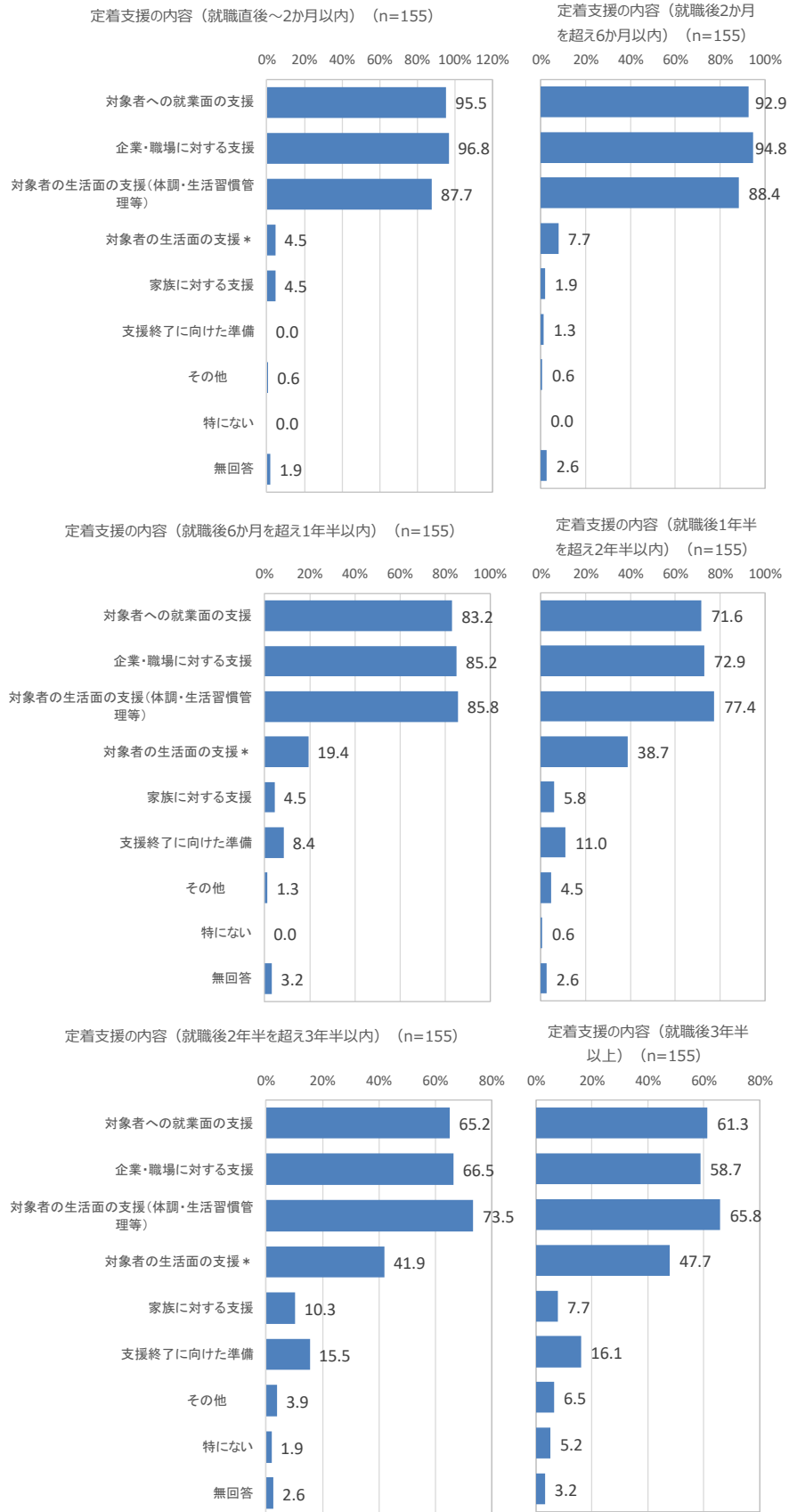
	全体	就職先での業務状況確認	就職先での対象者の面談	就職先での担当者との面談	センターでの対象者との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	対象者たちとのグループ活動	その他	特になし	無回答
全体	(155)	34.8	32.9	33.5	25.2	27.7	61.3	40.6	14.2	3.2	2.6	2.6
管轄圏域の人口規模を教えてください。												
10万人未満	(30)	46.7	43.3	43.3	33.3	20.0	43.3	36.7	10.0	0.0	6.7	0.0
10～30万人未満	(68)	33.8	33.8	35.3	20.6	26.5	72.1	48.5	13.2	4.4	1.5	1.5
30～50万人未満	(21)	33.3	23.8	28.6	19.0	38.1	61.9	28.6	28.6	0.0	4.8	4.8
50万人以上	(36)	27.8	27.8	25.0	30.6	30.6	55.6	36.1	11.1	5.6	0.0	5.6

(5) 定着支援の内容

対象者の就職後期間別に支援内容を聞いた。いずれの期間も「対象者への就業面の支援」「企業・職場に対する支援」「対象者の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）」が高いスコアとなっているが、就職後1年半を超えたあたりから「対象者の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）」が増える傾向にある。「支援終了に向けた準備」は就職後2年半を超えるとやや増えるものの、15～16%にとどまる。

人口規模別にみると、「就職直後～6か月以内」については、大きな差異は見られないが、6か月を超えると、人口「10万人未満」で他のカテゴリーよりスコアが高めに出ている項目が多い。「就職後1年半を超え2年半未満」では、「50万人以上」の「企業・職場に対する支援」のスコアが高い。

図表4-22 定着支援の内容 (n=155)



* 将来のライフサイクルの変化への備えや対応等

図表4-23 圏域の人口規模別支援の内容 (n=155)

就職直後～2か月以内 (n=155)

		全体	対象者への就業面の支援	企業・職場に対する支援	対象者の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	対象者の生活面の支援＊	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特にない	無回答
全体		(155)	95.5	96.8	87.7	4.5	4.5	0.0	0.6	0.0	1.9
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	96.7	96.7	83.3	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～30万人未満	(68)	98.5	97.1	92.6	2.9	1.5	0.0	0.0	0.0	1.5
	30～50万人未満	(21)	95.2	95.2	81.0	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	4.8
	50万人以上	(36)	88.9	97.2	86.1	5.6	8.3	0.0	0.0	0.0	2.8

＊（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）

就職後2か月を超え6か月以内 (n=155)

		全体	対象者への就業面の支援	企業・職場に対する支援	対象者の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	対象者の生活面の支援	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特にない	無回答
全体		(155)	92.9	94.8	88.4	7.7	1.9	1.3	0.6	0.0	2.6
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	96.7	96.7	93.3	10.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～30万人未満	(68)	98.5	95.6	91.2	4.4	0.0	1.5	0.0	0.0	1.5
	30～50万人未満	(21)	85.7	90.5	81.0	9.5	0.0	4.8	4.8	0.0	4.8
	50万人以上	(36)	83.3	94.4	83.3	11.1	5.6	0.0	0.0	0.0	5.6

就職後6か月を超え1年半まで (n=155)

		全体	対象者への就業面の支援	企業・職場に対する支援	対象者の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	対象者の生活面の支援	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特にない	無回答
全体		(155)	83.2	85.2	85.8	19.4	4.5	8.4	1.3	0.0	3.2
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	93.3	86.7	93.3	16.7	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～30万人未満	(68)	88.2	82.4	88.2	20.6	1.5	7.4	1.5	0.0	2.9
	30～50万人未満	(21)	76.2	85.7	66.7	23.8	4.8	19.0	4.8	0.0	4.8
	50万人以上	(36)	69.4	88.9	86.1	16.7	5.6	11.1	0.0	0.0	5.6

就職後1年半を超え2年半まで (n=155)

		全体	対象者への就業面の支援	企業・職場に対する支援	対象者の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	対象者の生活面の支援	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特にない	無回答
全体		(155)	71.6	72.9	77.4	38.7	5.8	11.0	4.5	0.6	2.6
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	80.0	60.0	83.3	43.3	10.0	3.3	0.0	3.3	0.0
	10～30万人未満	(68)	77.9	75.0	76.5	39.7	4.4	13.2	2.9	0.0	1.5
	30～50万人未満	(21)	57.1	66.7	76.2	33.3	4.8	14.3	14.3	0.0	4.8
	50万人以上	(36)	61.1	83.3	75.0	36.1	5.6	11.1	5.6	0.0	5.6

就職後2年半を超え3年半まで (n=155)

		全体	対象者への就業面の支援	企業・職場に対する支援	対象者の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	対象者の生活面の支援	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特になし	無回答
全体		(155)	65.2	66.5	73.5	41.9	10.3	15.5	3.9	1.9	2.6
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	60.0	53.3	90.0	36.7	26.7	13.3	0.0	3.3	0.0
	10～30万人未満	(68)	75.0	69.1	70.6	44.1	2.9	16.2	4.4	2.9	1.5
	30～50万人未満	(21)	47.6	71.4	66.7	42.9	9.5	14.3	9.5	0.0	4.8
	50万人以上	(36)	61.1	69.4	69.4	41.7	11.1	16.7	2.8	0.0	5.6

就職後3年半以降 (n=155)

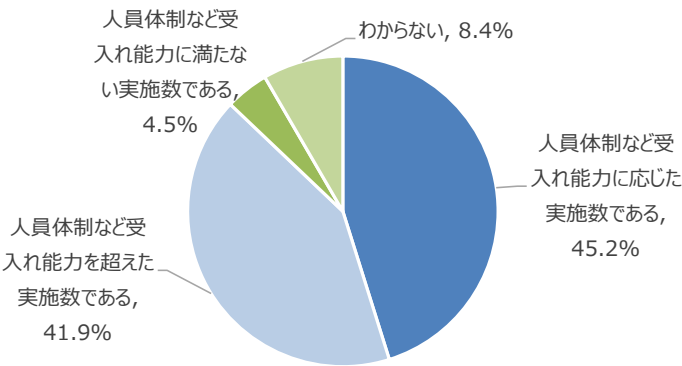
		全体	対象者への就業面の支援	企業・職場に対する支援	対象者の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	対象者の生活面の支援	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特になし	無回答
全体		(155)	61.3	58.7	65.8	47.7	7.7	16.1	6.5	5.2	3.2
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	60.0	43.3	73.3	46.7	20.0	16.7	0.0	10.0	0.0
	10～30万人未満	(68)	72.1	60.3	64.7	47.1	4.4	17.6	7.4	2.9	2.9
	30～50万人未満	(21)	47.6	61.9	61.9	57.1	0.0	9.5	14.3	4.8	4.8
	50万人以上	(36)	50.0	66.7	63.9	44.4	8.3	16.7	5.6	5.6	5.6

(6) 定着支援実施数について

定着支援実施数についての所感としては「人員体制など受入れ能力に応じた実施数である」と「人員体制など受入れ能力を超えた実施数である」が拮抗している。

人口規模別では、人口「50万人以上」のセンターで「受入れ能力を超えた実施数である」と回答している割合が高い。

図表4-24 定着支援実施数について（n=155）



図表4-25 管轄圏域の人口規模別（n=155）

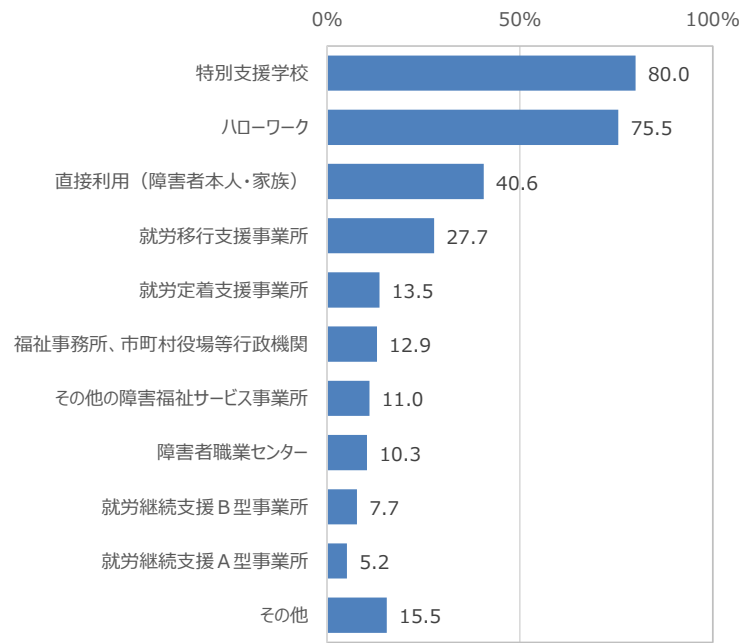
		全体	人員体制など受入れ能力に応じた実施数である	人員体制など受入れ能力を超えた実施数である	人員体制など受入れ能力に満たない実施数である	わからない
全体		(155)	70 45.2	65 41.9	7 4.5	13 8.4
管轄圏域の人口規模を教えてください。	10万人未満	(30)	19 63.3	8 26.7	0 0.0	3 10.0
	10～30万人未満	(68)	34 50.0	24 35.3	5 7.4	5 7.4
	30～50万人未満	(21)	5 23.8	13 61.9	1 4.8	2 9.5
	50万人以上	(36)	12 33.3	20 55.6	1 2.8	3 8.3

(7) 定着支援実施者の利用経路

定着支援実施者の受入れ経路は、「特別支援学校」「ハローワーク」が多く、「直接利用」がこれに続く。就労定着支援事業所からの利用は13.5%となっている。「就労移行支援事業所」経由との回答は27.0%だが、「就労継続支援 A 型、B 型」からの利用はいずれも10%未満で少ない。

人口規模別に利用経路を見ると、「10万人未満」では「直接利用」の割合が高く、「10～30万人未満」では「特別支援学校」のスコアが高い。また、「50万人以上」では、「就労移行支援事業」「就労定着支援事業」からの利用が他のカテゴリーに比べて高くなっている。

図表4-26 利用経路（1位～3位の合計）（n=155）

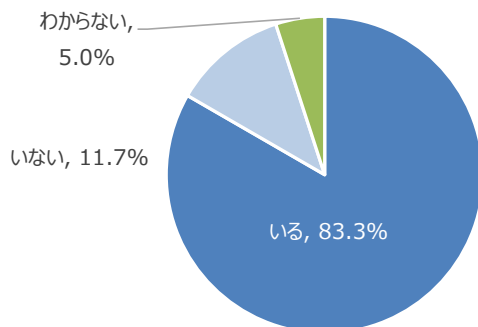


図表4-27 管轄圏域の人口規模別(n=155)

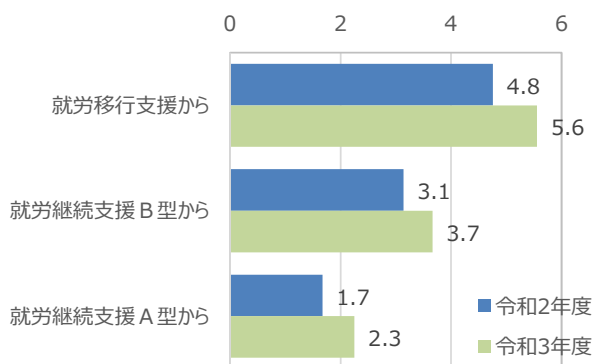
	全体	特別支援学校	ハローワーク	直接利用 (障害者本人・家族)	就労移行 支援事業所	就労定着 支援事業所	福祉事務所、市町村役場等 行政機関	その他の 障害福祉サービス事業所	障害者職業センター	就労継続 支援B型 事業所	就労継続 支援A型 事業所	その他
全体	(155)	124	117	63	43	21	20	17	16	12	8	24
管轄圏域の人口規模を教えてください。		80.0	75.5	40.6	27.7	13.5	12.9	11.0	10.3	7.7	5.2	15.5
	10万人未満	(30)	18	24	17	3	0	8	3	4	4	3
			60.0	80.0	56.7	10.0	0.0	26.7	10.0	13.3	13.3	10.0
	10～30万人未満	(68)	62	57	21	14	6	5	9	7	3	12
			91.2	83.8	30.9	20.6	8.8	7.4	13.2	10.3	4.4	17.6
30～50万人未満	(21)	19	17	8	8	4	4	0	2	0	1	0
			90.5	81.0	38.1	38.1	19.0	0.0	9.5	0.0	4.8	0.0
	50万人以上	(36)	25	19	17	18	11	4	2	1	0	9
			69.4	52.8	47.2	50.0	30.6	11.1	5.6	2.8	0.0	25.0

さらに、就労系障害福祉サービスからの登録者の中で、「就労定着支援事業」を利用せずにつながった人がいるかどうかを尋ねた。「いる」が83.3%、「いない」が11.7%となっている。受入人数の平均は就労移行支援で5.6人（令和3年度）とやや多い。

図表4-28 就労系障害福祉サービスの定着支援事業を利用せずに定着支援を実施した人の有無（n=60）



図表4-29 就労系福祉サービスからの受入れ数（平均人数）（n=155）



（8）就労系事業所経由の登録者の定着支援開始のタイミング

定着支援実施者の支援開始のタイミングは、いずれの時期の受入れもあるものの、「就職すると同時」との回答割合が最も高くなっている。

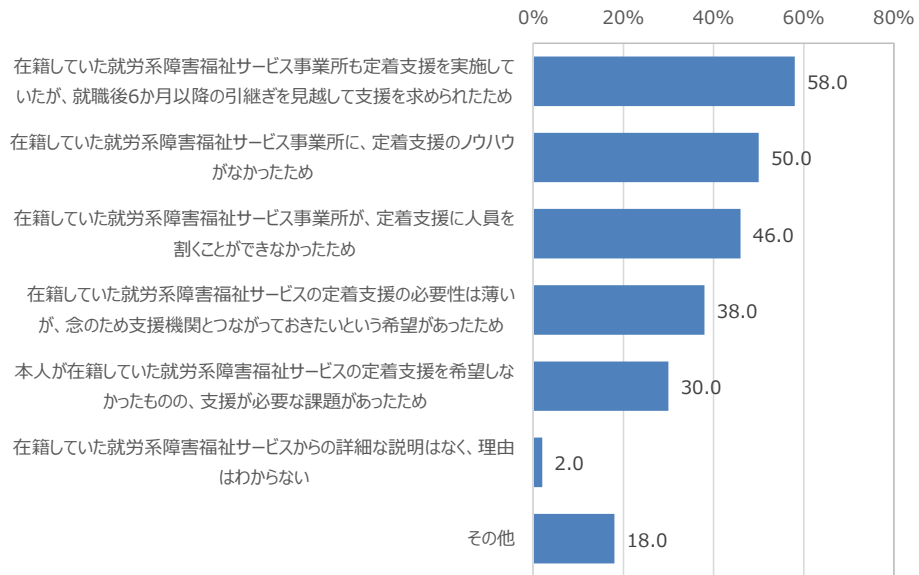
「就職すると同時」また「就職～就職後6か月まで」の方の定着支援を実施することになった理由としては、「6か月以降の引継ぎを見越して支援を求められたため」が58.0%で最も高く、次いで、「在籍していた就労系障害福祉サービス事業所に定着支援のノウハウがなかったため」が50.0%、「在籍していた就労系障害福祉サービス事業所が、定着支援に人員を割くことができなかったため」46.0%の順である。

一方、「就職後6か月以降」の方の受入れ理由としては、「在籍していた就労系障害福祉サービスでの定着支援が終了したが、引き続き支援が必要な課題が残っていたため」が87.8%で最も高い。「その他」の理由としては、「就労移行の定着支援（半年もしくは3年半）終了後は障害者就業・生活支援センターに引き継がなければならない、という誤った解釈をしている事業所があった」「就労定着支援事業が終了したら、課題の有無に関係なく障害者就業・生活支援センターに繋ぐのが一般的になっているから」「企業や家族から要望があったから」といった意見がみられた。

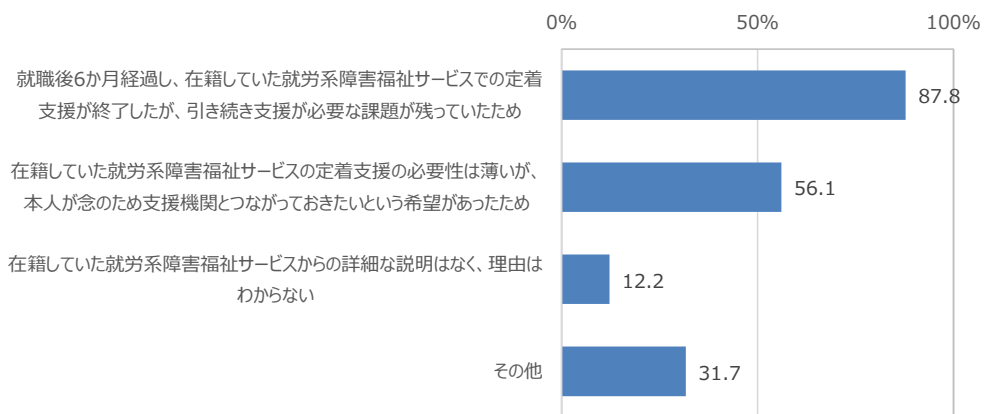
図表4-30 定着支援開始のタイミング（N=50）

	全体	就職する と同時に	就職～就 職後6か 月まで	就職後6 か月以降	無回答
1番目	(50)	82.0	10.0	8.0	0.0
2番目	(50)	8.0	66.0	16.0	10.0
3番目	(50)	10.0	14.0	58.0	18.0

図表4-31 「就職すると同時」「就職～就職後6か月まで」の定着支援を実施することとなった理由
（n=50）



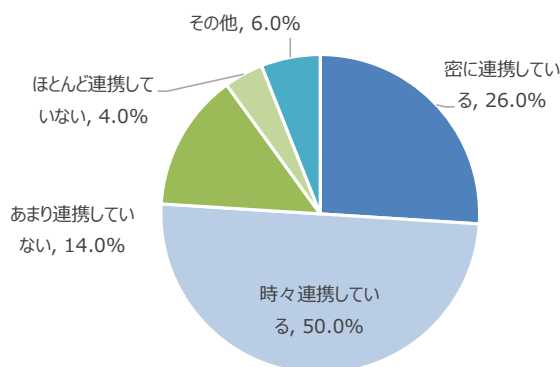
図表4-32 「就職後6か月以降」から定着支援を実施することとなった理由（n=41）



(9) 在籍していた就労系事業所との連携状況

在籍していた就労系障害福祉サービス事業所との引き受け後の連携については、「密に連携している」と「時々連携している」を合わせたスコアが76.0%となっている。

図表4-33 在籍していた就労系事業所との連携状況（n=50）



(10) 就労定着支援事業を利用せずに定着支援を実施した支援の特徴および、在籍していた就労系福祉サービスとの連携上の課題

就労定着支援事業を利用せずに定着支援を実施した支援の特徴を自由記述で聞いた。「利用者によっては就労してから継続して支援を行うことを希望されず、むしろかわりの少ない支援機関の定着支援を希望されることもある」「就職後6か月間は、就労移行支援事業所の職員と一緒に職場訪問を行っている」「就労移行との間に何かしらのわだかまりがあるケースが多く、対応に慎重さが必要」といった多様な意見が寄せられた。本人の意向、在籍していた就労系福祉サービスとの関係性、支援機関同士の連携体制等さまざまな背景、要素が含まれている。

連携上の課題としては、「マッチング等がされずに引き継がれるケースもある」「課題が共有できない、事前情報の不足、アセスメント情報の不足」「就職後に急に支援を依頼される」「共同支援をお願いしているが、福祉サービス事業所に人材を割く余裕がない」といった意見が出ている。

図表4-34 就労定着支援事業を利用せずに定着支援を実施した支援の特徴（FA）

就労定着支援事業を利用せずに定着支援実施した支援頻度・支援方法・支援内容の特徴	人口規模	自治体区分
福祉サービス事業所の定着支援の方が支援の密度が高い場合もありますが、利用者によっては就労してから継続して支援を行うことを希望されず、むしろかわりの少ない支援機関の定着支援を希望されることがあります。利用者が自立を意識しての考えがあるように感じます。相談において自己決定の原則がありますが、時により、支援の中で介入度が過剰になりすぎることがあり、利用者がその部分を懸念し避ける場合があります。その場合の支援頻度は少なく、職場訪問して面談程度に抑えることが多いです。	3	4
就職活動前後に当センターにて職能評価→センター登録→就職後半年経過前に引継ぎ	5	2
・就職後6ヶ月間は、就労移行支援事業所の職員と一緒に職場訪問を行っている。 ・6ヶ月を超えた場合でも、就労移行支援事業所に、必要に応じて訪問同行を求める場合もよくある。	2	4
当事者が就労定着支援事業の利用を希望しない場合や、所属の就労移行等で就労定着支援事業を行っていない場合は利用する考えがない。また、就労定着支援事業所も基本は同一法人の就労移行がメインの場合が多い。また、就労定着支援事業を継続すると所得により費用負担が発生する場合があり、利用を希望しない場合がある。	5	2
本人が利用しない場合、就労移行との間に何かしらのわだかまりがあるケースが多く、対応に慎重さが必要	5	2
当センターでは、ご本人への支援を関係機関と共同で実施しながら、関係機関の支援員への人材育成に働きかけるような関わりを意識している。支援頻度については個別の状況によるが、企業や支援員へノウハウをお伝えしながら、バックアップ体制を構築する動きを取ることが多い。	4	4
特に他の利用者と変わりなく支援を実施している。	2	4
センターに出向いてもらい困りごと等の相談や対処方法を等を助言した。	3	4
支援の必要性を当事者が理解されていない。移行支援事業所での支援内容がほとんどハードスキルのみ。サービス利用に自己負担がかかるため。	6	3
就労定着支援事業を行う事業者自体少ない	2	4
ジョブコーチが支援する方式のサポートで、フェードアウトを目指す。	4	4
就労後1～3ヶ月の期間は集中支援期と位置づけ、対象者・企業の状況も考慮し支援頻度を「2週間に1度」等設定し、徐々に支援頻度を減らす手法を取った（JC支援と同様か、準ずるかたち）。企業、対象者双方の悩みや困りの確認を行い、適切な関係性の構築に努めた。	5	2
就職して間もない頃は週1回の職場訪問を実施している。課題等がある場合、就労系障害福祉サービス提供事業所や企業と協働で対処している。	3	4
就労定着支援事業が圏域にないため、ナカボツの通常の定着支援をしている。	3	4
・利用していた事業所から本人の課題を確認。企業へ次の支援機関ということで顔合わせをしていただく。定着訪問の頻度は、月1回から徐々に間隔をあげていく。	4	2
初期は就労系障害福祉サービスの支援頻度というケースも多い。しかし念のための登録や6か月後で引継ぎ前提で連絡がくるケースも多く、そのような時は困った時に電話やメールでまずは相談するように促している。	6	1
特別支援学校卒業後の定着支援において、就労支援コーディネーターと連携を図っている。	3	4
送り出した就労系障害福祉サービス事業所と連携して定着支援を行っている。	3	4
入社当初は、頻繁に定着訪問をおこなっている。	3	4
引継ぎ職場訪問は事業所の担当者に一緒に行っていただく。以降は引継ぎから3か月間は月1回の職場訪問、以降は定期的職場訪問は行わず、何かあれば対応。また時々 本人に近況確認をするようにしている。	5	4
圏域に定着支援事業所は開設されているが事実上機能していない状態でほぼ当センターが受けざるを得ない。	3	4
在籍していた事業所より情報提供をもらい、その後の支援方法等について話し合いを行っている。	5	1
本人に課題が少なく、定期的な訪問を必要としないケース。何かあった際に連絡をもらって対応することで問題解決のできるケース。	3	4
通常の定着支援とそれほど変化はない。	5	2
定着支援事業を実施していない就労移行からの定着支援が多いため、6ヶ月定着期間内に密に引継ぎを行うため、支援頻度は高い。	3	4

図表4-35 在籍していた就労系福祉サービスとの連携上の課題（FA）

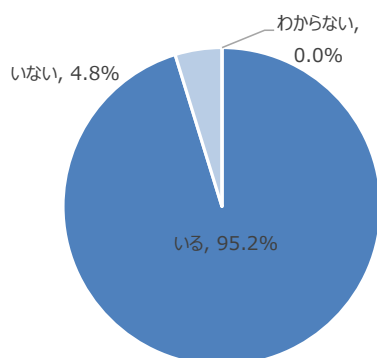
就労定着支援事業を利用せずに定着支援実施する上で、在籍していた就労系障害福祉サービスとの連携上の課題	人口規模	自治体区分
センターで定着支援を引き継いだとしても、いつ福祉サービスの支援を再開するかわからないため、支援経過については共有しなければならないと思います。	3	4
マッチング等がされずに引き継がれるケースもある。	5	2
課題などの把握がおろそかになる、また、そもそもマッチングに問題があるケースもあるのでその後の定着に大きな問題が出るケースが多くなってしまっている。	5	2
就労面・生活面でそれぞれ課題がどの程度あるのか情報共有できないことがある	3	4
就労定着支援事業があることにより、各事業所における6ヵ月目以降の連携に差が生じてきている	5	2
就労支援のノウハウ不足 支援引継ぎ時の事前情報の不足	3	4
企業に対して、就労定着支援事業となかぼつセンターの役割の説明を理解してもらうこと。	3	4
若干支援の丸投げについての懸念はあるが、地域や他法人との連携を意識した関わりや地域づくりを行っているため、連携については今のところ大きな課題は無い。事業所の運営理念や方針、支援員のスキル等への課題は感じており、解消が必要と考えている。	4	4
就職活動前にサービス事業所からなかぼつに相談がなく、サービス事業所が実習先や就職先を先に決め、その後の定着支援をなかぼつに求められること。それにより就労準備性が不足しているケースや、職場とのミスマッチが起こるケースに対応しづらい。	5	4
令和4年度のケースで、就労系障害福祉サービスから本人へ就職を勧め就職されるが、その後全くフォローアップがなく、連携も取れない事業所がある。	3	4
雇用促進法の理解、ソーシャルワークの理念に基づく職業倫理感	6	3
出来る限りの共同支援をお願いしているところだが、福祉サービス事業所も対外的な支援に人材を割く余裕はなさそう。	2	4
就労に結びついたから後の支援をお願いしたいというアプローチが多く、本人の実態があいまいなまま支援を開始すること。	4	4
本人が所属、在籍していた障害福祉サービス事業所の支援を拒否する場合や、そもそも努力義務の認識の無い事業所もあり、連携の取りにくい場合もあれば、センターの職場実習制度を活用するなど、求職活動より協働での支援が効果的に行える場合もあり、事業所のスタンスにより合わせている。	5	2
「就職後はなかぼつで支援」という意識が強い。障害福祉サービス事業所へ当事者から仕事の件で相談があると「それはなかぼつへ」と一任されている状況。	3	4
定着支援引継ぎ時にアセスメント資料の提出や登録時の面談同席をもってもらっており、その後企業訪問を実施し顔合わせまで連携してもらっているケースが多い。しかし、課題がある中で引継ぎをするケースがあった場合、企業への橋渡しで終了になることが多く、関わりの浅い中で課題に直面することもあるため難しさを感じている。	6	1
アセスメント情報の共有	3	4
就労系障害福祉サービス事業所のスタッフ体制が整わないことで、なかぼつの支援に比重がかかる傾向がある。	3	4
担当者が変更	4	4
ケースの情報共有が課題である。	3	4
事業所側が企業との繋がり、関係がしっかり構築できていないままの引継ぎとなるため、企業との連携のしづらさがある。	5	4
A型事業所は圏域外にしかないため、遠方からの定着支援連携が困難。B型は人手不足のため役割分担の連携がそもそもできない。	2	4
引継ぎを行うための情報共有や、ご本人や雇用主と関係性を構築するためのバトンタッチのための並走期間を十分にとること。	5	4
A型事業所からの就職が多いが職員が多忙で定着支援に参加することが困難な事業所がほとんどであり、経験が得られないためなかぼつに丸投げすることが繰り返されている。	3	4
事業所によりアセスメント情報の不足や、その後の支援について協力が得にくい事業所もある	5	1
利用していたサービス事業所と築けていた信頼関係は、就業・生活支援センターに支援が移ってもすぐには構築できない。厳しい話をしなければならない場合などに、難しさを感じる。	5	2
本人希望があれば、就労準備段階又は、就職前に相談依頼をいただきたいと周知しているが、やり取りのない事業者からは、就職後に急な依頼がある。	3	4
現状として当センターの圏域において、就Bからの企業就労はほぼ無く、就職支援及び定着支援に関してはなかぼつの支援介入が必須と思われる。就Bで定着支援事業の指定を受けている事業所は1ヵ所のみで稼働は無し。就労移行支援事業所で定着支援事業の指定を受けている事業所は2ヵ所であり、ご本人が定着支援を希望しない場合は、なかぼつに引き継ぎをされる場合が多い。移行支援事業所での訓練において、ご本人の障がい受容・自己理解が進まないまま、企業・本人・支援機関で課題の共有が出来ていないまま引継ぎされる場合も多く、企業就労後すぐに課題が露呈し、立て直しの為、かなりの支援量が必要となるケースも多い。※定着支援事業を経てなかぼつに引き継ぎをされる場合でも、同じ現象が起きています。就労移行支援事業所での就労アセスメント不足→ジョブマッチングに課題→就労して2、3年は企業が耐える→支援機関がなかぼつに変わった時に企業から実は困っていると相談あり。	4	2

(11) 就労定着支援事業経由の登録者の支援状況

就労系障害福祉サービスを経て、就労定着支援事業を利用した後に、障害者就業・生活支援センターでの定着支援を実施した人があるかどうかを聞いた。該当する21センターのうち20か所（95.2%）が「いる」と回答している。

また、実施人数は、令和3年度の平均で12.7人、受入れ時期は、「就職後3年半以降」が最も多い。

図表4-36 就労定着支援事業利用後の受入れ状況（n=21）



図表4-37 就労定着支援事業利用後の実施人数（n=20）

	全体	有効ケース数	合計	平均
令和2年度	(20)	17	160	9.41
令和3年度	(20)	17	216	12.71

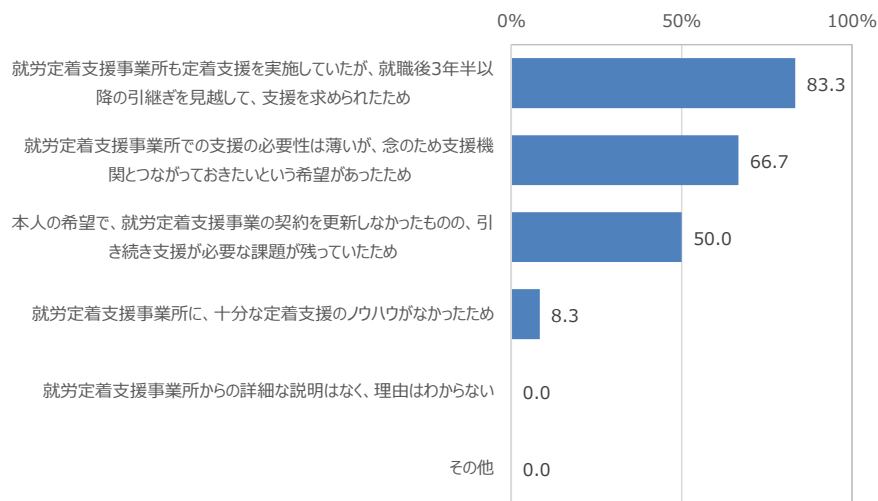
図表4-38 就労定着支援事業利用後の受け入れ時期（n=20）

	全体	就職後6か月～1年半	就職後1年半～3年半	就職後3年半以降	無回答
1番目	(20)	10.0	20.0	70.0	0.0
2番目	(20)	20.0	30.0	10.0	40.0
3番目	(20)	15.0	10.0	5.0	70.0

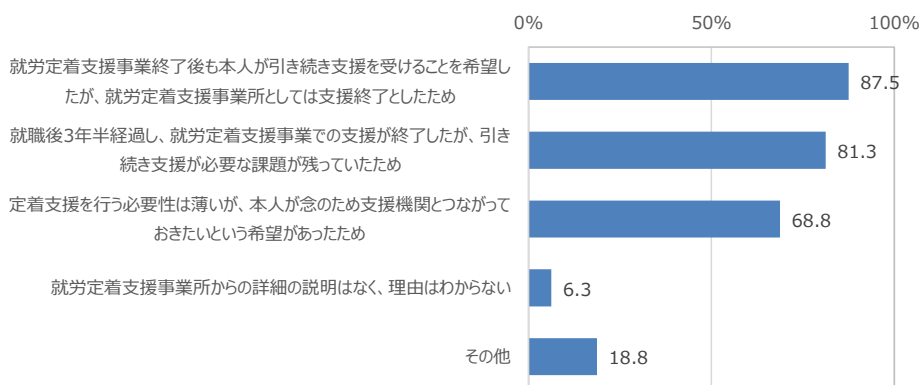
「就職後6か月～1年半」または「就職後1年半～3年半」の方を受け入れた理由としては、「就職後3年半移行の引継ぎを見越して支援を求められたため」「支援の必要性は薄い、念のため支援機関とつながっておきたいという希望があったため」が多い。

また、「就職後3年半以降」の方について、就労定着支援事業から障害者就業・生活支援センターでの支援に切り替えた理由としては、「就労定着支援事業後も本人が引き続き支援を受けることを希望したが、就労定着支援事業所としては支援終了としたため」「就職後3年半経過し、就労定着支援事業での支援が終了したが、引き続き支援が必要な課題が残っていたため」との回答が多く見られる。

図表4-39 「就職後6か月～1年半」「就職後1年半～3年半」の定着支援を実施することとなった理由
(n=12)



図表4-40 「就職後3年半以降」から定着支援を実施することとなった理由 (n=16)



(12) 就労定着支援事業経由で定着支援を実施した支援の特徴および、就労定着支援事業経由の登録者の定着支援の課題

就労定着支援事業を経由して、障害者就業・生活支援センターに引き継ぎ定着支援を実施した場合の支援の特徴を自由記述で聞いた。「引き継ぎシートを活用している」「とりあえずの登録で支援を必要としていないケースもあれば、引き継ぎ時から転職の意向があり退職の手続きを支援するケースなど、頻度や内容はさまざまである」「日頃から連携している事業所においては、定着支援事業を終了する3か月前から本人との面談や企業訪問を開始する」などの意見があった。

また、定着支援事業経由の登録者の定着支援の課題としては、「3年間で定着ができていない不安定な状態のまま引き継ぐケースが多い」「金の切れ目が縁の切れ目で引き継ぎ後定着支援から一切手を引く事業所がある」「継続支援が必要になった理由の説明に説得力がない。毎月の訪問で問題解決していない」「マッチング自体に問題がありながら3年半経過した」など、在籍事業所に対する厳しい声が挙がっている。

図表4-41 就労定着支援事業経由の登録者の支援の特徴（FA）

定着支援実施したケースの支援頻度・方法・内容の特徴	人口規模	自治体区分
就労定着支援事業利用前にサービス調整会議を実施→就労定着支援開始→ケース会議に参加→就労定着支援事業終了前にサービス調整会議実施→就労定着支援終了→支援の引継ぎ	5	2
引継ぎシートを活用している	4	4
とりあえずの登録で支援を必要としていないケースもあれば、引継ぎ時から転職の意向があり退職の手続きを支援するケースなど、支援頻度や支援内容はさまざまである。	5	4
課題がある方は年4～6回（その他事業所からの要望により）	4	4
月1回以上の電話連絡、必要時に企業訪問、来所いただいての面談等	3	4
定着支援の必要性が薄い方は会社への訪問は必要時のみ。また、本人の希望で面談を行っている。定期的面談を希望される方は、その方の希望に合わせた間隔で面談。利用者の状況に応じて会社訪問や面談を実施している。	4	4
日頃から連携している事業所においては、定着支援事業を終了する3カ月前から、ご本人との面談や企業訪問を開始する。本人、企業とも不安や混乱が少なく支援の引継ぎができています。	4	4
定着支援事業所と同じ頻度での訪問を希望される方が多く、難しいと伝えると不満が出る。	6	1
最初から定着支援事業所のような毎月の訪問はせず、3か月に1回程度の頻度で訪問。数回訪問して課題がないこともあるためその際は本人や企業から連絡をもらって支援に入る。	6	1
就労定着支援事業と同様の支援（毎月一度の面談等）は難しいため、何かあったときに対応する相談場所として理解していただいたうえで引き継いがせていただいている。	5	1
本人の人となりや特徴を見極めてかつ、前任の定着支援事業所の行ってきた支援も考慮しながら、できる限り必要最小限の対応を本人に提案している。	5	1
定着支援が本人との面談が主で、職場に訪問支援していない事業所も多く、引き継ぎの際に引き継ぎの職場訪問ができないケースも多く、企業との引継ぎ、関係が作りにくいことが多々ある。引き継いだが、不安定な状況で、トラブル状態で引継ぎや離職支援をすることになるケースもある。また転職を希望しているなど、定着支援の引き継いだものの、転職支援をすることになるケースなども多々あり。支援頻度は少ないが、本人が念のため支援機関とつながっておきたい、在職者交流活動の利用、企業支援等関わりとして多い。	5	4
	3	4

図表4-42 就労定着支援事業経由の登録者の定着支援の課題

就労定着支援事業所と連携した定着支援を行ううえでの課題	人口規模	自治体区分
就労定着支援の3年間に、定着ができていない不安定な状態のまま当センターが支援を引き継ぐケースが多い。	5	2
主担当は定着支援事業所だが企業との折り合いが悪くなってしまう、企業のニーズへの対応ができていないことがあり、当センターで主たる支援を望むような声が上がってきてしまうと定着支援事業所を利用している意味がなくなってしまうケースが出てきている。	5	2
就労定着支援事業所がなかばつに引き継ぐのが当たり前だと認識していること。なかばつに引き継いだ後は、就労定着支援事業所は金の切れ目が縁の切れ目で定着支援から一切手を引く事業があること。月1回しか出勤できないケースや、すでに退職の見込みがあるケース等、無理やり定着させてなかばつに引き継ごうとすること。このようなケースでも本人や企業が定着支援を希望するとなかばつが断りづらいこと。	5	4
県外就職者の定着支援は、遠方のため移動時間がかかってしまう。	4	4
ケース会議を実施する等、丁寧な引継ぎや共有が出来ていると、企業や当事者へのスムーズな対応が出来ると思う	3	4
定着支援事業所から引継ぎが終われば、その後の連携が薄い事業所が多いと感じる。3年半が終われば就業・生活支援センターにと利用者に説明をしている事業所があるのではないかと感じる時がある。	4	4

事業所によっては、満了時期に突然引継ぎを依頼されるケースもある。また、企業や本人から定着支援事業の支援と同様の支援頻度（月に一回）を求められ、必要性に応じた対応ができ辛い場合がある。	4	4
どうして継続した支援が必要となったのかの具体的な説明に説得力がない。毎月訪問されていたが、問題解決のアプローチをされないまま期限がきたケースが多い。	6	1
基本的には定着支援事業の期間内に終了してほしいがその認識が定着支援事業所には薄い。また期間内は毎月訪問や電話で状況確認をしているためナチュラルサポートの形成に至らない。定着支援事業所は本人や企業から発信が無くても支援者から状況確認などをしており、それをなかぼつにも求められる。	6	1
定着支援継続の目的や必要性をきちんと判断したうえで、つないでほしい。（課題の整理がついていない状態、企業との信頼関係が築けていない、本人がすでに退職・転職を視野に入れている、企業からの支援継続の要望はなくながれてくる…等のケースもあるため。）	5	1
例えばそもそも就職時のマッチング自体に大きな問題を抱えながら、3年半経過したケースなど問題が山積しているケースが少なからず見受けられる。そのあたりの問題をどう地域で共有していくかについて困難さを感じている。	5	1
福祉サービスによる事業となかぼつセンターの定着支援の役割の違いを理解していない企業がある。	3	4
引継ぎ時点で特に問題ないものの、本人、会社の希望でなかぼつセンターに「とりあえず登録」のケースが大変多く、そのための対応が業務を圧迫していたり、登録した者のセンターとしても（本人や会社との関係が構築できていない中で）何をどのように支援したらいいのかわからない登録者が増えている。	5	4
定着支援事業の月1回の訪問を継続してもらえるものと企業を感じているケースも多く、そこから説明をしないといけないケースも多々ある。定着支援がうまくはいておらず、引継ぎの際に企業訪問したところ、企業側もしくは本人側から不満が噴出し、なかぼつが入っても問題解決につながらず結果退職するケースもある。引き継ぎ前提で制度設計がされているならなかぼつの人員増加は必須。	5	2
定着支援事業を使う、使わないどちらにしても、将来的に就ボツの利用を本人が望むのであれば事業所利用時の就職活動中、就職前に相談依頼があると、支援引継ぎがスムーズに行えると感じる。移行、就ボツとの引継ぎタイミングを統一できればありがたい。	3	4
情報の共有 引継ぎのタイミング	6	4

（13）特段の支援がなくとも定着できる状態を目指す取り組み

特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した支援の取り組みを自由記述で聞いた。「支援開始と同時に連携体制を構築する」「定着に向けた支援計画を作成する」「集中支援～フェーディングまでのスケジュールを提示する」「仕事終わりに気軽に立ち寄れる場を提供する」「就労パスポートを活用する」「企業への啓発・企業のアセスメント」といった具体的な支援内容が多数示された。全国の障害者就業・生活支援センターが定着支援スキルやノウハウを蓄積している様子がうかがえる。中には、「“特段の支援がなくとも定着できる状態”は難しい」と回答したセンターもあった。

図表4-43 特段の支援がなくとも就労定着ができる状態を目指すために特に取り組んでいること（FA）

特段の支援がなくとも就労定着ができる状態を目指すために、特に取り組んでいること	人口規模	自治体区分
できるだけ企業とのかかわりを持って、定着支援のノウハウを蓄積してもらうようセンターの定着支援やジョブコーチ支援などで介入しています。	3	4
支援開始と同時に地域の他の支援機関と連携体制を構築するように心がけています。	2	4
地域特性上、福祉サービスも少なく、拠点事業がない地域となっているため、生活支援に負担がかかっているため福祉サービスとの連携を強化している	2	4
定着に向けた支援計画の作成。障がい特性を記載したプロフィールシートの提供	4	4
相談者によって支援の内容は当然変わるが、当事者と企業との良好な関係作りができるよう、少し先の将来を見通した支援を行っている。	2	4
就労準備のための支援は可能ではあるが、訓練するという形態はナカボツの特性とは異なると考えています。また、本人の希望や可能性に沿った支援を実施するためには早期の就職と現場での支援が有効だとは考えています。そのため、一概に「特段の支援がなくとも就労定着が」と意識したことはありません。職場体験や在職者交流会は適時実施していますが、就労定着の支援は必要とするケースが多いです。	3	4
・定着支援は、インターク時の際の支援の重厚さ、綿密さに深く関係すると思っています。採用する側／される側の納得感や安心感の担保、もっと言えば「就職する（就労を受け入れる）覚悟」が充分でない場合、定着支援に係るウェイトが増大します。・当方では、企業による体験機会の提供を多くいただくための活動を重視しています。この体験機会を自己判断の機会としてプログラム化し、企業と就労希望者、その周辺関係者・家族で一定の期間を経由していただくことで、双方における関係性や先の見通しが確立する時が多くあり、定着度も増すため、これからも率先してプログラム提供していきたい。	6	1
職能評価、職業準備訓練、職業準備講習会、ピアサポート活動、職場実習といった就労前の準備支援に力を入れている。	5	2
企業交流会等で企業間の取り組みの共有	5	4
職場訪問時に都度ご本人の特性について説明し、事業主の人事担当者及び現場担当者にナチュラルサポートをしていただけるように支援を行っている。また、ご本人とは来所による面談等も行い、セルフケアや職場へのスムーズな相談が行えるよう支援している。	3	4
JC活用、企業対象セミナー、本人向け勉強会	3	4
登録者の発信力を高めるために、いつ・どのタイミングで相談するか？発信することについて面談でお伝えするとともに、電話やmailなどその人が相談しやすい相談方法で、適時対応できるようにしている	3	4
入職時などに採用担当だけではなく「現場」にも本人を知って馴染んでもらうように、特性などのお伝え（自己紹介シート、特性の勉強会を事前や適宜開いてもらう）を本人了解のもとさせていただいている。実習や訪問の際に現場への聞き取りや馴染み具合も確認し本人が「かわいがられる」ように、関係構築に繋げられるように意識したサポートを心がけている。精神、発達障害の方に日誌のような体調を記載するノートを付けてもらい、自身で受診の際に持たせて会社支援者とも共有する形をとっている人もいる。	3	4
・継続的な生活面の支援が必要な方においては地域の相談支援センター（生活支援センター）にお繋ぎして、生活面の相談ができる体制を作っている。・企業側へは、雇用についての責任をやりわりと伝えている。（効果は微々たるものと感じる）・訪問の頻度を実情に合わせて徐々に減らしている。・企業の代わりに対応するのではなく、対応についてのアドバイスを企業に対して伝えている。	5	4
本人、企業へそれぞれ個別支援計画を作成し、3年間の支援頻度を記載しており、特に企業へナチュラルサポートへ移行できるようフェードアウトすることを示している。	3	4
本人の課題に対するアプローチを行う際に企業の担当者も交え話をすることで対応方法を学んでもらう機会を造っていく。	5	2
「特段の支援がなくとも定着ができる状態」は難しいが、当センターでは就労前のアセスメントにかなり力を入れており、雇用企業に対し本人の特性・配慮事項・効果的な接し方について詳しく、分かりやすく人事・総務だけでなく現場の担当者、同僚にも伝えて職場実習を行ってから採用を決めてもらっている。また雇用後も課題が出るたびに配慮事項等の見直しを行うことにより本人、現場の方のコミュニケーションがうまくいくことがある。	3	4

支援介入時点で対象となる方への関わるスケジュールについて概ね提示させていただきます（集中支援～フェイディング支援）。定期訪問や面談を通じて、会社とご本人様（ご家族様）で対応可能となるよう、調整しております。	2	4
・特に精神やその他の障害をお持ちの方は、自己判断で服薬をやめてしまうため体調不良に繋がりがりやすいため、定期的な服薬管理や受診をしているかの確認を行っている。・職場や仕事に慣れた頃、地域等の活動の参加に繋げ余暇に参加していただいている。・暗黙のルールやマナーの勉強会等また当事者の交流会を設けている。	1	4
人によっては、併設の生活支援センターとの繋がりをもっていただいている。・対人コミュニケーションを含む社会生活に必要なスキルの習得および向上・地域社会への参加の機会の創出	1	4
引いていく支援であることを企業に伝える	4	4
ジョブマッチングと就労支援スタート時からフェイドアウトを意識した支援に取り組んでいる。	4	4
就業面においては、職場でのキーパーソンとなる方と密に連携して、本人の特性や関わり方などを職場内で共有していただくことで、何かあった時に、まずは職場内での解決を図っていただく。生活面においては、必要に応じて保健師や訪問看護、生活支援センターなどと連携し、それぞれの役割や専門性に合わせた支援ができるような体制づくりを心掛けている。	5	4
基本的に障がいのある方々には支援が必要と考えています（厚く、薄くはあれど）職場の環境もスタッフの入れ替わり等でガラリと変わることがあるため、定期的な職場訪問を心がけています。	3	4
企業が雇用管理していけるように担当者や職場全体の理解を得られるように支援する。職場向けに勉強会や企業見学会などの開催。就職に送り出す前のアセスメントの強化をしてマッチングを図る。（MWS、MSFASの活用）地域の就労支援機関を対象に就労支援者養成セミナーの開催。	3	4
就職後の支援よりも就職前の支援を重視している。本人の希望や特徴（長所・短所・障害特性等）、業務内容や職場環境等の企業とのマッチングを意識して取り組んでいる（一方で失敗から学ぶこと、失敗して気付くこともあるため、マッチングを重視しつつ、挑戦することへも柔軟に対応するようにしている）。	3	4
本人と企業で相談していけるような状態を目指してサポートを行う。雇用しているのは企業であり、最初は支援機関と一緒に面談 現場のサポートを行いながら キーパーソンを企業に作っていく。	2	4
定期的に職場訪問を行い、本人の困りごと、事業者の困りごと等を聞き取り対応。	3	4
出来る限り、就職前に事業所の見学や実習を行い、ミスマッチを防ぐようにつとめている。就職してからの支援が必要な場合は、事業所の希望によるがIC支援を進めている。	3	4
就職前の本人、企業のアセスメント、実習をできる限り実施しミスマッチを減らす。企業に本人の障害理解を促す為、本人の障害特性や配慮、対応方法をまとめたプロフィール票を職員が作成し渡している。必要に応じて企業にて障害特性等の説明会を実施している。	3	4
本人だけでなく、支援者が「何かあった時のために登録を希望する」ケースが多い。引継ぎの時点で安定しておらず、支援頻度が減らない、つまり企業が育っていない。	5	2
問題が生じた際にスムーズに支援提供ができるよう、関係機関との情報共有は密に取っている。また、関係機関それぞれの役割を理解し明確にするための事例検討や研修会などをナカボツ主催で行っている。	3	4
企業とのやり取りをナカボツを通さず自分でできるよう、助言している。	3	4
日頃から会社とのコミュニケーションを図るように心がけている。	3	4
地域の関係機関の相談や支援の質の向上を目指している。企業同士の情報交換やノウハウの共有、連携を意識した取り組みを行っている。地域の障がい者就労支援に係る状況等を、ハローワークや市町村行政、障害福祉サービス等の関係機関と定期的に確認しながら、地域全体の体制づくり、支援力の向上を目指している。	4	4
本人が出来ることは本人にしてもらう。	3	4

就職3ヶ月後のケース会議の実施	3	2
本人の就労準備性を高めること 本人のアセスメント 職場のアセスメント ジョブマッチの検討 就労前の企業実習	5	4
長期勤務者について、課題がなくなってから訪問回数を減らし本人より発信できるよう取り組んでいる。	4	4
登録者自身から事業所担当者、支援者へ相談ができるようになるようアドバイスをしている	3	4
定着訪問の予定表を作成し、1年に1回は・安定している企業への訪問を実施できるように工夫している。	3	4
ピア活動、在職者交流会への参加の呼びかけ。	3	4
就職する前にご本人から自己理解を深めていただくためにナビゲーションブックを作成している。また、ご本人、企業、双方が職場や業務内容への適合性を見極めることを目的とした雇用前の実習を行っている。	2	4
インテーク(本人理解を正しく行うようできるだけスタッフ二人体制で)、アセスメント、マッチングに時間をかけること。本人の背景理解の上、了解があれば必要な部分は企業側にも伝える。しばらくは訪問等で様子をうかがうが、定着後は徐々に職場のナチュラルサポートに移行できるよう、本人、企業が直接やり取りできるようにサポート、フェードアウトすることを目指している。その後は在職者交流会の案内等でつながっている。	3	4
関係機関との連携・協力体制が整っているため、相談者がどの機関に相談しても情報共有が適切に行われる。そのため、取りこぼしの少ない支援が行えている。この様なことから、ネットワークの強化に取り組んでいる。	3	4
地域の障害理解の促進及び企業の障害者理解の促進。また企業採用担当者だけではなく、現場で一緒に働く方達の理解促進活動。	2	4
就職が決まった段階で、定期面談の提案を行い、問題があってもなくても定期的に相談員と話ができる関係構築の機会や自分のことを話す練習の機会を提供している。そのことにより徐々に定着支援の頻度を減らし、本人から困った時にSOS発信ができる力が育つよう支援している	2	4
職場に本人の特性を理解していただくこと 実習のあっせん	5	2
センター独自の行事参加を呼びかけ、生活状況や就労状況をそれとなく、うかがう。	3	4
・企業、当事者への定期的な連絡 ・企業へのセミナーへの参加呼びかけ ・企業との関係性の構築 ・マッチング企業への就職 ・事前アセスメント	3	4
準備支援、マッチング機会（見学・体験）	3	4
日頃から企業に足を運びコミュニケーションを取るようにしている。また関係機関と情報共有を図る	3	4
企業の雇用力向上のための事業主支援及びご本人のストレングスに着目したモチベーションの向上を事業主とともに取り組む。	6	3
・事業所へ本人の障害特性や配慮事項等の情報を説明し、職場実習を行った上で雇い入れ頂いている。・関係機関や事業所、当センターで役割や立ち位置などを確認し連携を図っている。	4	2
特別何かがあって企業に訪問するのではなく、定期的に企業訪問する。その時に改めて今までの状況や、配慮いただきたい事をお伝えするようにしています。後は、現場で働くパートさんにも、お声掛けに行きます。（パートさんは長く勤めておられる方が多いので）当事者の方が働きにくい事が起こらないように顔の見える支援を心掛けています。	2	4
在職者交流会等のイベントに声をかける。	4	4
企業への説明や、必要に応じて障害者職業センターのジョブコーチに入ってもらい企業と利用者の力で定着できるように支援している。	4	4
・働いている障害のある方が、仕事終わりに気軽に立ち寄り、仕事面・生活面での困りごとを相談できる場を提供している。コロナ禍前は毎週金曜日18：00～20:00に実施していたが、コロナ禍となり状況を見ながら昨年度は年5回実施した。・9:00～17:00の間、センターのロビーを開放し、働いている障害のある方が休日や仕事終わりに気軽に立ち寄れる場を提供している。職員との何気ない会話を通して本人の様子を把握し、早期介入、早期解決に繋がっている。・就職後5年間は半年に1度職場訪問（難しい場合は面談）を行っている。	6	1
在職者交流会の案内に返信用はがきを同封し、面談の希望や近況の確認ができる欄を設けている	4	4
特別支援学校や障がい福祉サービスを利用している時から、就労後の定着を意識した言葉かけや方向性を伝えるようにしている。働くこと、働き続けるのは大変なこと、何のために働くのかを当事者の方に理解していただけるよう当事者向けの研修会などを行っている。	2	4

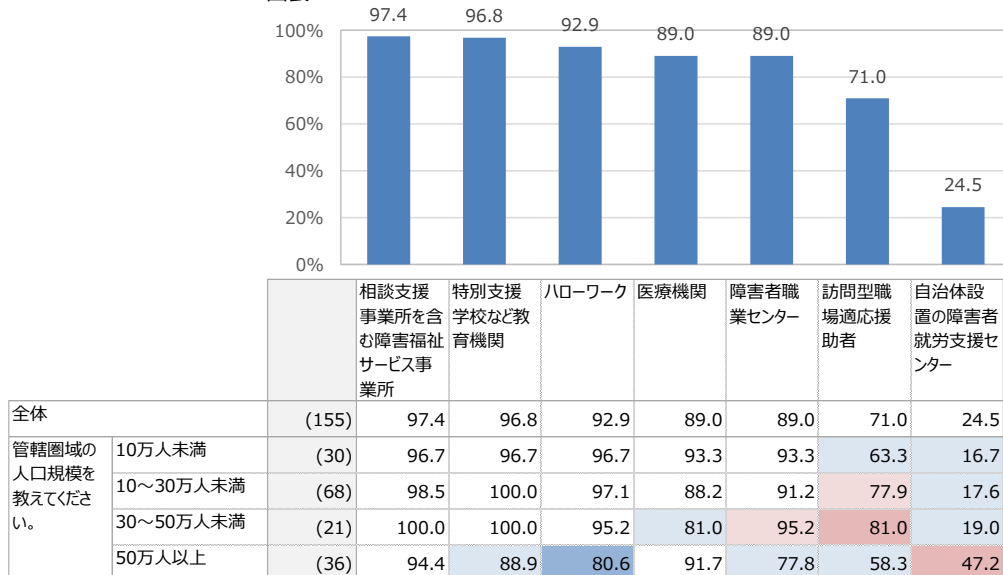
就職時に企業へご本人の特性や配慮事項をなるべく紙面にしてお渡ししています。就労パスポートを積極的に活用しています。また、圏域の就労系福祉事業所にも活用の研修をおこなっています。（ハローワーク主導）	3	4
最初は密に本人や企業と関わり、少しずつ頻度を下げながらも、定期的な連絡をすることで、問題が小さいうちに対処できるようにしている。	6	1
支援者からの発信を常に待つのではなく、必要な時に自分からSOSを出せるように促している。	3	4
職員のスキルも含め、事業主支援を強化している	4	4
在職者交流会	2	4
特にということはありませんが、就職前の本人からの聞き取りや見学、実習といった段階的な流れは大事だと思います。特に実習はご本人や企業がお互いを知ることができ有効であると思います。就職前の準備性とマッチングが大切なことの1つだと感じています。	2	4
支援過程で会社の考えや本人の希望などからケースに合わせて助言すること。特に本人、会社とで相談体制を構築できるように意識していること。	3	4
通院同行を実施し、ご本人の思う配慮事項だけではなく、客観的な医師の意見をうかがい、それを企業へ伝えるようにしている。徐々にひいていけるように、担当者の人に当事者の特性や性格についてよく知ってもらうよう情報共有しています。SSTや在職者交流会に参加してもらうよう、皆さんに声をかけています。	6	1
就職当初の支援をできるだけ丁寧に行うよう心掛けています。センターの目標である「1年後定着できているかどうか」を見据え、徐々に頻度を減らしながら終結を目指す。ただし、何か課題が生じた時の連絡体制の構築・確立と初動の迅速な対応を心かけている。	5	2
企業の担当者とはよく話をして相談しやすい関係性を作っておく。交流会などを通して本人の状況を時折確認する。企業の担当者に雇用している責任について話をする。本人には支援者以外にも相談できる人（家族や友人など）を作るよう伝える。本人からの発信が出来るよう支援者からの状況確認を徐々に減らす。	6	1
課題になりそうな部分を予測して対処方法などを検討しておくこと。	3	4
企業、事業所の障がい理解の促進。	3	4
支援対象者の孤立を防ぐことや社会資源の少なさを補うことを目的として、特別支援学校高等部並びに普通高校など教育機関との連携を密にとるよう努めながら、個別ケースや連携方法等の相談支援の過程で、支援ノウハウの移転や情報提供を積極的に行っている。	1	4
特段の支援がないのに ナチュラルサポートができていのに就労支援の押し付けが必要なのですか？	5	4
職場実習、障がい者トライアル雇用、障がい者委託訓練等の制度を十分活用し、雇用前に業務内容や職場環境とのより確実なマッチングを図っている。支援者が介入し過ぎないよう注意し、企業のナチュラルサポートが形成できるよう本人と職場の方との関係づくりを意識して支援している。	3	4
トラブルや悩みごとがあった際に対象者と職場担当者が相談しやすい関係でいられるよう、関係構築のためにも三者面談を定期的に設定する。	4	4
利用者、企業の担当者との信頼関係を築くことで、何かあれば双方と連絡を取り合う。本人に対して企業が主体的に関わっていただけるような体制を早い段階で築いていただけるようなサポートを意識している。	5	1
・年に1回現況確認調査票を定着支援登録者に郵送し、現状の確認や希望等を把握するようにしている ・地区のネットワーク会議（年5回開催）で就労移行・定着支援事業所と定着支援事業についての会議を開催している ・川崎市、地域就労援助センターと会社向けにナチュラルサポートについてのリーフレットを作成し、概念や考え方の普及・啓発にとりくんでいる。念のための登録や、特に課題のない方、機械的にセンターに引き継ぐことが前提になっているケースなどについては、リーフレット等を用いナチュラルサポートの理解を求めている。そのため定着支援事業所等からの直接依頼は減ってきている傾向があるが、企業側から支援者が必須と言われ問い合わせがあったり、ハローワークから企業見学時に支援機関に登録を促されて相談にくるケースもある。登録して対応はしているが、見学やその後の面接などスケジュール等が決まっていることもあり、アセスメントできていない中ですぐに対応を求められていることも多く難しく感じることもある。	6	1

就職活動時のマッチングの徹底	5	4
企業のナチュラルサポート体制の推奨と障害者雇用の理解啓発に向けたサポート	3	4
定期連絡、面談、交流会などの実施にて確認	4	4
企業へ対してナチュラルサポートの形成は意識しています。	3	4
就労支援のスキルアップの為に様々な研修を受講している	2	4
本人、事業所ともに、何かあれば本人、事業所から相談してもらえる関係作り。それには、やはり何もなくても短時間でも良いので、定期的な関わりが必要と感じる。	2	4
就労定着のために事業所と一緒に定着訪問をおこなっている。	3	4
他の事業所、他機関から就職され引き継いだケースは支援が漏れやすく、本人との関係も構築しづらいため、定期的に連絡を取る、次の支援はいつ頃、何をすべきか、システム化、チェックできる体制を実施し始めている。	5	4
なるべくジョブマッチングを高めるために、本人のアセスメントだけでなく企業のアセスメントも積極的に行っている。	4	2
職場内のナチュラルサポートの形成を意識はしているが特段取り組んでいる支援などはない。	2	4
圏域における就労関係機関のネットワーク会議を開催し、特別支援学校、就労移行や就労定着支援事業所との連携の取り方について協議してきている。	5	4
定期的な情報把握と定期面談を実施している。	3	4
最終的には企業様と障害者の方が直接相談や調整を行ないながら、職場での定着が成り立つナチュラルサポートを目指して支援を行なっております。	3	4
ほとんどの登録者が定着支援を希望して登録しているので就職活動からナカボツ担当者がかわり、そのまま定着支援に入るようになっている。	3	4
セルフコントロールの習得、雇用管理への助言	3	4
特に重要なのは対象者の職業準備性と職業マッチングと考えます。継続就労を意識した支援が行えるように地域の支援機関と連携を取れる環境を作っている。	5	1
定着支援の手段や方法がここ最近いろいろなケースがある。以前のように職場訪問を実施する定着支援というより精神障害、発達障害の定着支援については、仕事が休みの日にオンラインで面談を取り入れる等、個々の特性や状況に応じた支援を実施している。	3	4
・雇用前の職場実習の段階で企業の採用担当者だけでなく現場で実習者と関わる方たちにも実習者の特性を周知していただけるようにプロフィールを作成している。・センターの圏域では就労定着支援事業を行っている事業所は無いが、就労移行や就労継続B型からの就職者の場合は事業所の担当者が定着訪問に同行したり生活面での課題があれば相談支援事業所と連携を図っている。	2	4
支援が途中で途切れないよう、長らくお会いしていない方に対して電話や職場訪問を実施している	4	4
就労担当者の半数がジョブコーチの資格者で、内1名はベテランの職員である。	3	2
企業（事業所）に対するナチュラルサポートに向けた助言	3	4
・企業の担当者だけでなく、現場のパートの方などを含めたキーパーソンの見極め・企業担当者の理解促進・就労者の自己理解、自己管理の促進・不調時のリハビリ方法の検討など	5	4
本人と企業との関係を良好に持っていけるよう、双方の意見を総合的にまとめ、課題を整理していく取り組みをナカボツだけでなく関係者を巻き込んで行っている。人事担当だけでなく、現場担当者とのコミュニケーションも積極的に取るように意識している。	5	2
本人と企業とのナチュラルサポート形成を意識した支援に取り組んでいる。問題が発生したとしても、本人、企業、事業所双方から連絡の取れる関係作りを目指す引継ぎを、心掛けることで、安定した就労に繋がると感じている。	3	4
本人の特性など現場の方々と共有し、理解を求めるとともに人的環境を含めた環境調整を行う	3	4
企業によるナチュラルサポートの形成を最終目標に掲げ、現場の従業員を対象として、『障がいのある方と働くこと』について理解を促進する為の講話や意見交換を行っている。	4	2
本人が仕事をするために必要だとあげる配慮点を本人、企業、センターの三者で共有し、合理的配慮がしっかり行われ続けるようにしている。	3	4

4.1.5 支援機関との連携状況

定着支援を実施するにあたり、各支援機関とどのくらい連携しているかを聞いた。「密に連携している」+「時々連携している」を合わせたスコアで比較すると、「相談支援事業所を含む障害福祉サービス事業所」が97.4%で最も高く、次いで「特別支援学校など教育機関」（96.8%）「ハローワーク」（92.9%）と続く。圏域人口別でみると、人口「50万人以上」の地域の障害者就業・生活支援センターは、「自治体設置の障害者就労支援センター」との連携が多く、他の機関との連携についてはスコアが低い傾向となっている。「人口30～50万人未満」のセンターでは、「訪問型職場適応援助者」と「地域障害者職業センター」の連携が高いスコアとなっている。

図表4-44 支援機関との連携状況（密に連携している+時々連携している）（n=155）



5. 考察

5-1. 就労移行支援事業の現状と課題

5.1.1 就労移行支援事業所数の推移

就労移行支援事業所が平成30年をピークに減少していることを受け、本調査では自治体へのアンケートとヒアリングからその背景や要因を調べることにした。回答のあった100か所の自治体でみると、就労移行支援事業所数は、平均でH30年度の29.1か所からR元年度28.3か所→R2年度28.0か所→R3年度28.5か所と、直近の3年間は下げ止まっているように見える。

しかしながら、運営母体別でみると、社会福祉法人の自治体あたりの平均事業所数は、H30年度の10.7か所→R3年度の8.4か所へと右肩下がり減少、NPO法人でもH30年度4.8か所→R3年度4.2か所へと減少傾向となっている。

一方で、営利法人運営の就労移行支援事業所は、H30年度の10.0か所→R3年度12.4か所まで年々増加している。特に政令指定都市では、同期間に24.0か所→33.0か所への142%の増加となっている。運営母体別、地域別に顕著な差が表れている。

新規指定事業所数がこの状況を裏付けており、営利法人の新規指定がR3年度で183か所であるのに対し、それ以外の運営母体の新規指定は30か所未満にとどまっている。

これらのデータをもとに、事業所数増減の背景など詳細情報を得るため、大都市圏と地方のバランスを考慮しつつ15の自治体に電話でのヒアリングを実施した。「新規指定の係」と「地域支援や実地指導の係」あるいは「就労支援施策担当」が異なるため、増減要因やサービス内容・品質について、まとめた見解を示すことは難しいといった声もあり、窓口として対応いただいた担当者の所感として地域の情勢等をうかがった。

就労移行支援事業所が増加している自治体からは、「精神障害者を対象とする事業所」「全国展開している営利法人」「在宅支援を提供している事業所」が増えているといった声が複数あがっている。都市部の中でも人口の特に多い場所に全国展開している法人が事業所を開設する例が多く、こうした場所では、事業所間の競争もあり、集客や就労実績次第では撤退する事業所も出ている。

一方、減少している自治体の声としては、「社会福祉法人が、新規の利用者が見込めず廃止している」「利用者がいないという理由で休止、その後指定失効・廃止」「専門的な人材の確保が難しい」等が理由として挙げられている。

こうした就労移行支援事業所の開廃業については、事業所アンケートの中でも取り上げた。

就労移行支援事業の指定を受けている事業所（1,004か所）のうち、「実施しているが登録利用者が0人」が6.9%、「実施していない（休止中）」が4.7%で全体の1割強が稼働していない。この状態が続けば撤退となると思われる。

これを裏付けるように、就労移行支援事業所の「就労支援実施上の課題」の1位は「利用者の確保、集客」となっており、「就労移行支援単独」の77.7%、「就労移行支援多機能」の72.6%が課題に挙げている。対策として「ホームページやSNSでの発信」「関係機関への挨拶まわり・連携強化」「利用者の変化に合わせたプログラムの変更」等を行っているが、事業所の自助努力では限界があるとの文脈で「利用希望者への情報のプラットフォーム化」「制度理解の取り組み」「教員、医療機関、福祉職員向けに制度の案内をする研修会の開催」「ハローワークで利用者募集ができる仕組みの導入」等を求める意見が見られた。

さらに、既に就労移行支援事業を廃止し、就労継続支援 A 型・B 型から一般就労者を出している事業所に、就労移行から撤退した理由を聞いたところ、「利用者が確保できないため」(62.2%)、「就労支援の実績を作ることが難しいため」「採算がとれないため」(同率33.2%)との回答であった。

5.1.2 事業所数の増減に伴う課題

ここまで見たように、就労移行支援事業所数は、地域や運営母体によってその増減傾向に差異が見られ、都市部の営利法人が運営する精神・発達障害者向け事業所の増加に対し、地方の非営利法人運営（その多くは多機能型、知的、身体障害者向け）の事業所が減少している様子がうかがえる。

こうした事業所の状況は、利用者数の増減傾向にも表れている。回答自治体全体では、利用者数は「増加傾向にある（53.0%）」が、自治体区分別にみると、「都道府県」では「減少傾向」が45.7%、逆に政令指定都市では「増加傾向」が85.7%と顕著な差が出ている。一方で、需要と供給のバランスについての質問に対しては、「妥当」が60%を占め、事業所数や利用者数の増減がただちに一般就労の停滞という課題として認識されているわけではない。自治体のヒアリングでは「近隣市の事業所を利用している」との声や、「就労移行は廃止しても、就労継続支援事業を継続し、そこから就職者を出している」といったコメントもあった。また、「社会福祉法人運営の事業所が減っているが、利用者像の多様化、ニーズの多様化が進む中で、利用者の集客状況に差が出ている」という意見も聞かれた。

就労移行支援事業所数の増減や運営母体別のバランスが変わることで、課題があるとすれば、以下の点が考えられる。

- ・地方の障害者の一般就労を目指す機会の相対的減少。
- ・精神・発達障害者にとっては、複数の事業所から選びやすい環境があるのに対し、知的障害、身体障害者等にとっては、事業所選択に際し自分に合った事業所を選びにくくなっている可能性がある。
- ・特徴を打ち出している事業所、専門性の高い支援を提供している事業所等の情報が、利用者や家族に十分に届いていないことが考えられる。
- ・利用者確保・集客が順調な事業所とそうではない事業所では、採算性や人員配置の問題からサービスの質に差が生じる可能性がある。
- ・現状の制度を踏まえて実績を上げ、利用者を増やして好循環を生んでいる事業所と、実績が作れず、厳しい経営状況の中、新たな利用者の確保もままならない事業所の二極化が進んでいる。

5-2. 就労定着支援事業および定着支援全般の現状と課題

5.2.1 就労定着支援事業所数の推移

続いて、本調査の主テーマの1つである定着支援について、調査結果をもとに分析する。

自治体調査に回答した100か所の自治体での就労定着支援事業所数はH30年度からR3年度の間に、平均で8.8か所→13.4か所と約1.5倍の増加となっている。ただし、運営法人によるばらつきが見られ、営利法人ではH30年度の3.2か所→R3年度5.7か所に増えてい一方で、社会福祉法人ではH30年度3.3か所→R3年度4.2か所で伸びは鈍化している。

自治体担当者からは、「地域間で偏りが見られ、圏域によっては1か所もない」という声や、「基本的には就労移行支援事業所の開設が多い」「就労支援経験者が的確に相談及び支援する必要があり、人材が育つには時間がかかる」といった意見が出された。就職者実績と連動するサービスであるため、就労移行支援事業の状況ともリンクして、政令指定都市等都市部で営利法人の運営する就労移行が定着支援事業でも数を伸ばしているのに対し、実績や支援スキル、人材配置の点で課題のある就労移行支援事業所や就労継続支援事業所には設置要件や運用面でのハードルが高く、指定をとりにくくなっている様子がうかがえる。

なお、就労定着支援の契約者数について、回答自治体100か所中65か所が「増加傾向にある」と回答しており、事業所数がさほど増えない状況ではあるが、計画量と供給量のバランスは「妥当」との回答が過半数（53.0%）を超えている。

一方、事業所アンケートをみると、回答した3,196か所の就労系障害福祉サービス事業所のうち、「定着支援事業の指定を受けている」事業所は、540か所（16.9%）となっている。就労移行支援事業所（単独・多機能）に絞ってみると、459か所で、指定を受けている事業所の85%を占めている。

就労定着支援事業における契約者数は、平均で1か所あたり9.0人/年（R3年度）である。「就労移行単独」では12.8人と多く、就労実績に伴い、年々契約者数も増えている様子がうかがえる。

5.2.2 就労定着支援事業指定有無別の定着支援実施状況

本調査では、事業所アンケートによって、就労定着支援事業の指定を受けている、受けていないにかかわらず、就職者の就職後6か月間、またその後の定着支援をどのくらいの頻度、どんな方法と内容で行っているかを調査し、指定有無別の分析を行った。

次ページ以降にその詳細を示すが、就労定着支援事業の契約者に対しては、基準を意識した支援が規定通りに実施されていることを顕著に示す結果となった。具体的には、「月1回以上対象となる利用者の対面支援」「月1回以上は企業訪問を行うよう努める」「3年間の利用期間を経過した後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ」といった点について、指定を受けている事業所と受けていない事業所では違いが見られた。「指定なし」の事業所の定着支援は頻度、方法、内容のばらつきが大きく、「個々の利用者に応じた的確な定着支援」や「フェードアウトを意識した支援の流れ」ととらえられるのか、それとも、「必要な支援が十分に行われていない事業所があり、定着支援の質のばらつきを示したもの」なのか、判別できない。また、「指定あり」の事業所で、基準に沿って行われる月1回の対面支援が、3年半を過ぎると大きく様変わりするデータを目にすると、「フェードアウトを想定した支援が計画的に行われている」といえるのか、疑問に感じるところがある。

(1) 定着支援頻度

定着支援の頻度を、就職後の期間別に、「指定有無別」に比較した。一部のカテゴリはサンプル数が少ないため、注意して見る必要がある。スコアは、無回答、該当なしを除いたスコアである。

【就職後2か月以内】

全体でも、事業種別に見ても、最もスコアが高いのは概ね「1か月に1回程度」である。「就労移行（多機能）」では「指定あり」でのみ、「2～3週間に1回程度」のスコアが「1か月に1回程度」を上回っている。「就労移行（多機能）」では「指定あり」のほうが、「指定なし」に比べ、頻回に支援を行っている。「就労移行（単独）」では、「指定あり」「指定なし」は似た傾向にある。

【就職後2か月を超え6か月以内】

この期間も、「1か月に1回程度」のスコアが共通して高くなっている。「指定あり」の「就労移行（単独）」では、「1か月に1回程度」にスコアが集中しているが、「就労移行（多機能）」では、「2～3週間に1回程度」のスコアも高い傾向にある。「指定あり」の「B型（単独）」で「週1回程度」のスコアが高い。

【就職後6か月を超え1年半以内】

6か月を過ぎると、「指定なし」事業所の該当なしが増えるため、全体のスコアが下がる。この期間、「指定あり」の「1か月に1回程度」のスコアがいずれの期間も突出して高いことがわかる。「指定なし」では、全体的に、「2～3か月に1回程度」のスコアが増えている。

【就職後1年半を超え2年半以内】

さらに、「指定あり」の「1か月に1回程度」のスコアの高さが顕著である。「指定なし」では、低スコアながら、ばらつきがみられる。

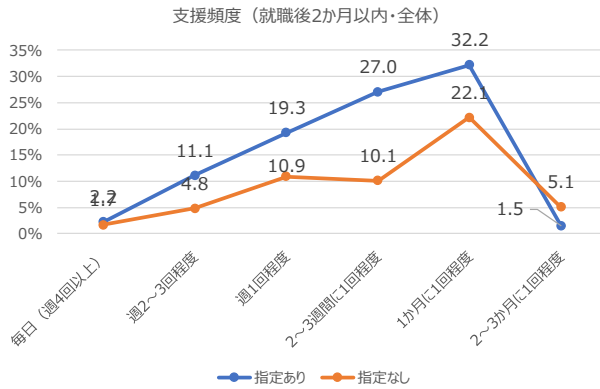
【就職後2年半を超え3年半以内】

「指定あり」で「1か月に1回程度」が最も高い傾向であることは変わらない。ただ、「A型（単独）」では、「指定あり」の事業所の中にも、「年に1回以下」の支援頻度の事業所が見られる。「指定なし」では、「就労移行（多機能）」、「A型（単独）」の「半年に1回程度」以下のスコアが高めである。

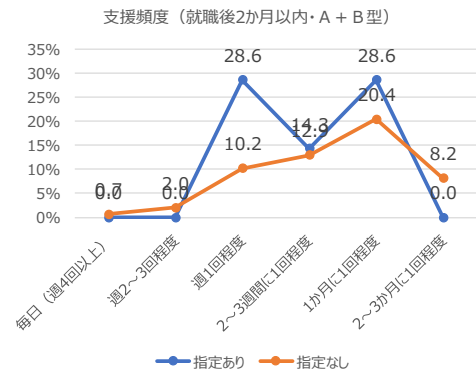
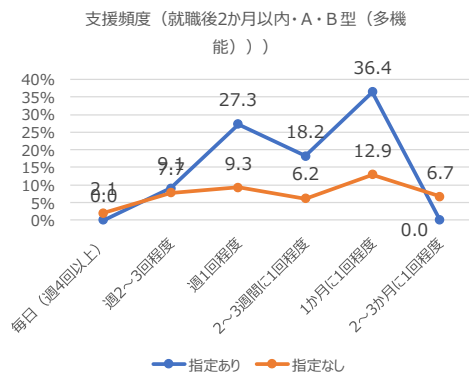
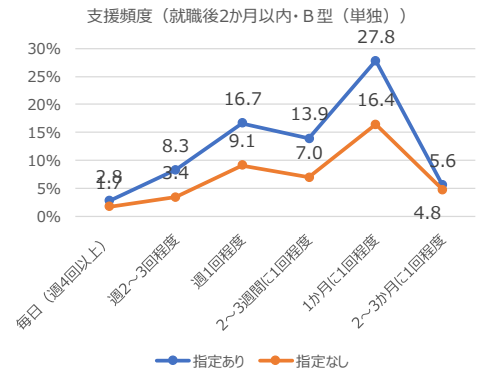
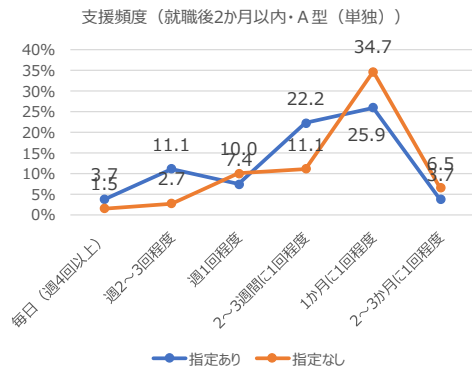
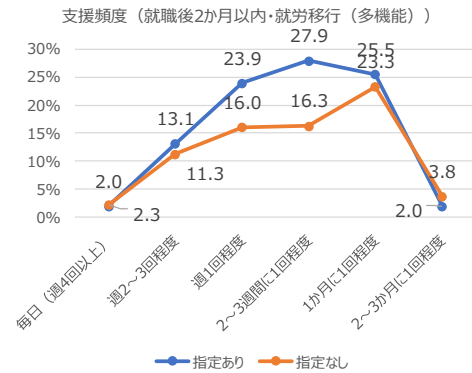
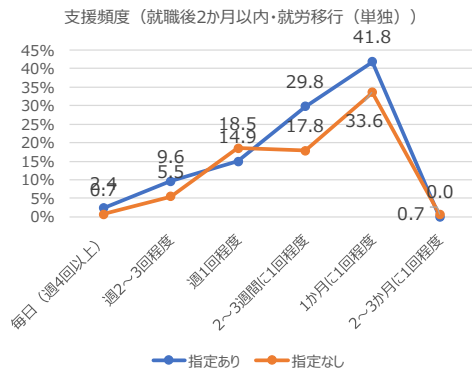
【就職後3年半超】

3年半を過ぎると、「指定あり」の事業所の対応も分かれる様子がうかがえる。「1か月に1回程度」と「年に1回以下」のスコアが拮抗している。「指定なし」では、事業種別を問わず、「半年に1回程度」以下のスコアが高くなっている。

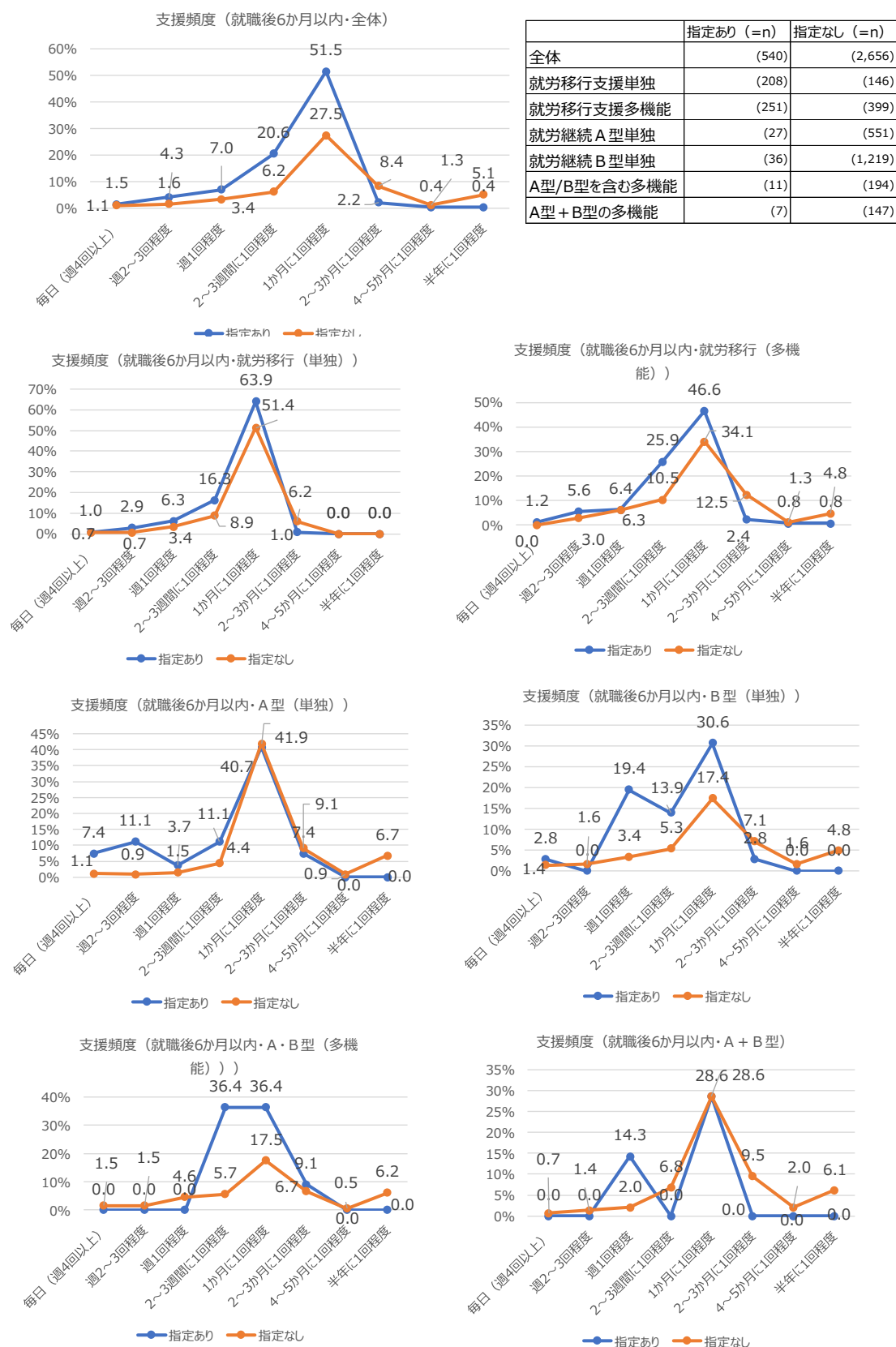
図表5-1 定着支援の頻度（就職後2か月以内の方）



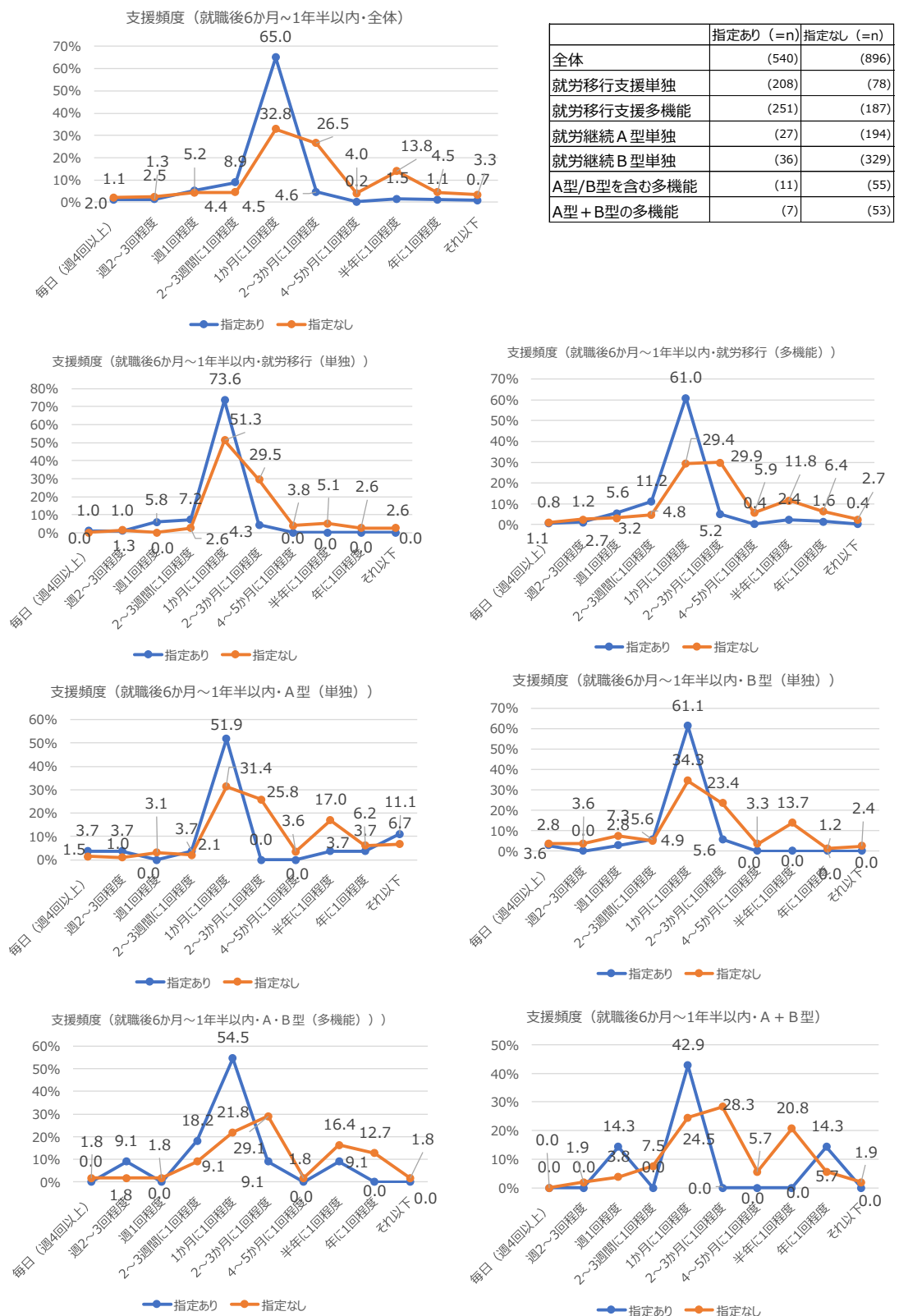
	指定あり（=n）	指定なし（=n）
全体	(540)	(2,656)
就労移行支援単独	(208)	(146)
就労移行支援多機能	(251)	(399)
就労継続A型単独	(27)	(551)
就労継続B型単独	(36)	(1,219)
A型/B型を含む多機能	(11)	(194)
A型+B型の多機能	(7)	(147)



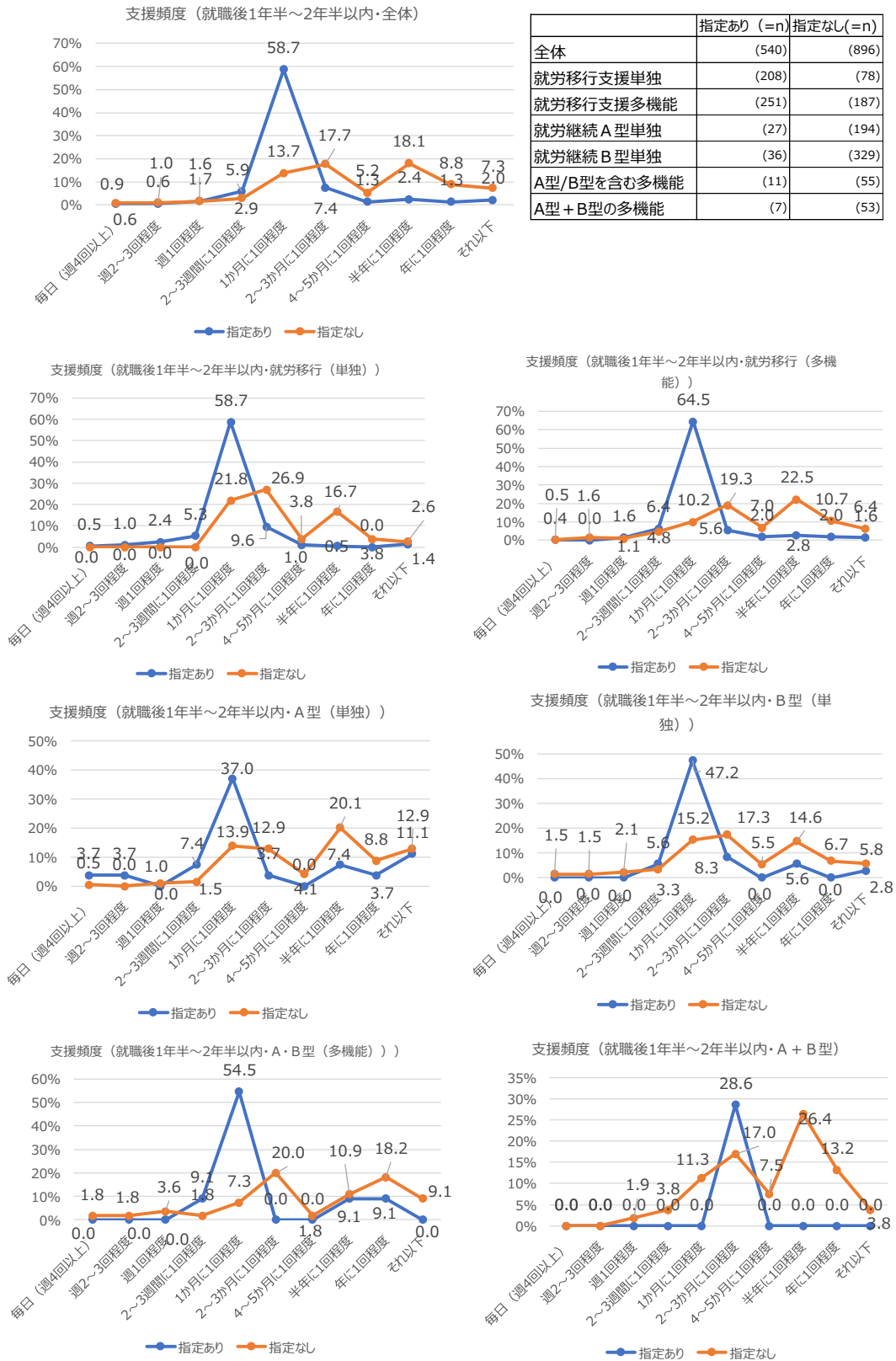
図表5-2 定着支援の頻度（就職後2か月を超え6か月以内の方）



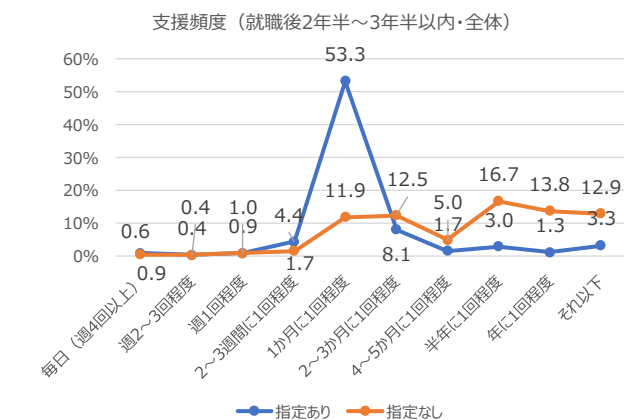
図表5-3 定着支援の頻度（就職後6か月を超え1年半以内の方）



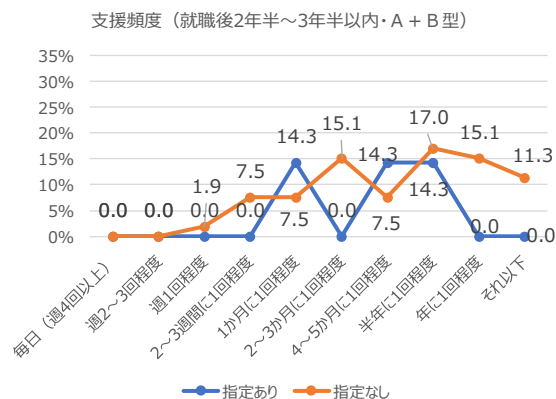
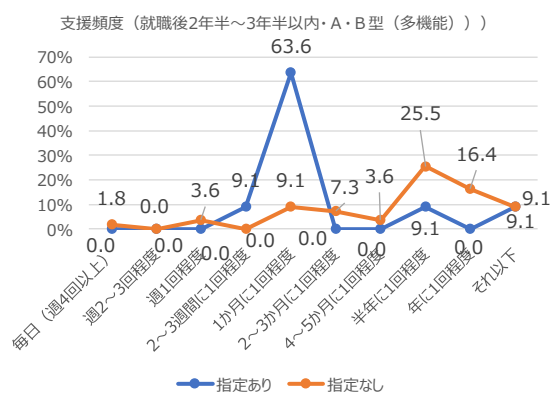
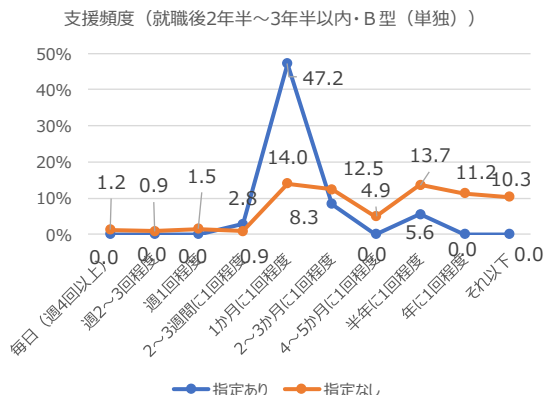
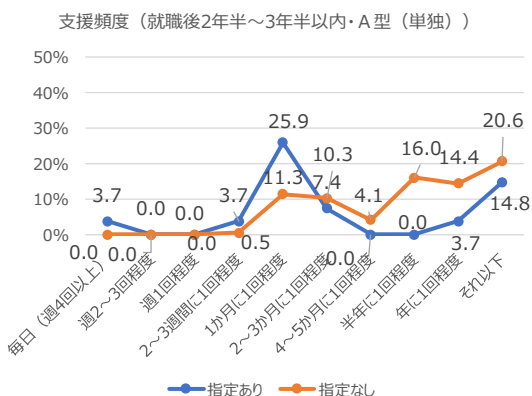
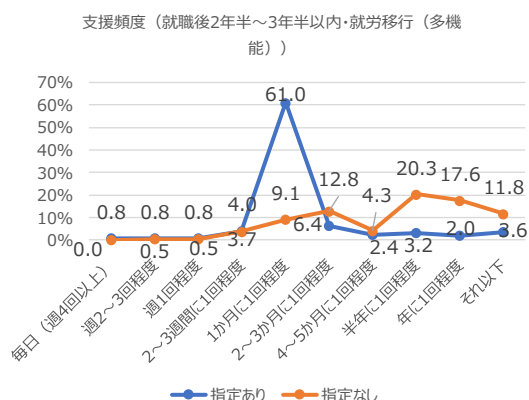
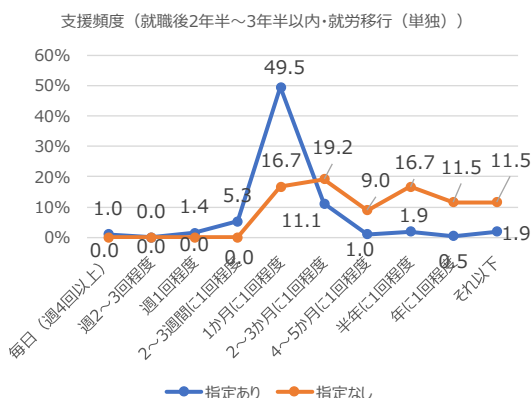
図表5-4 定着支援の頻度（就職後1年半を超え2年半以内の方）



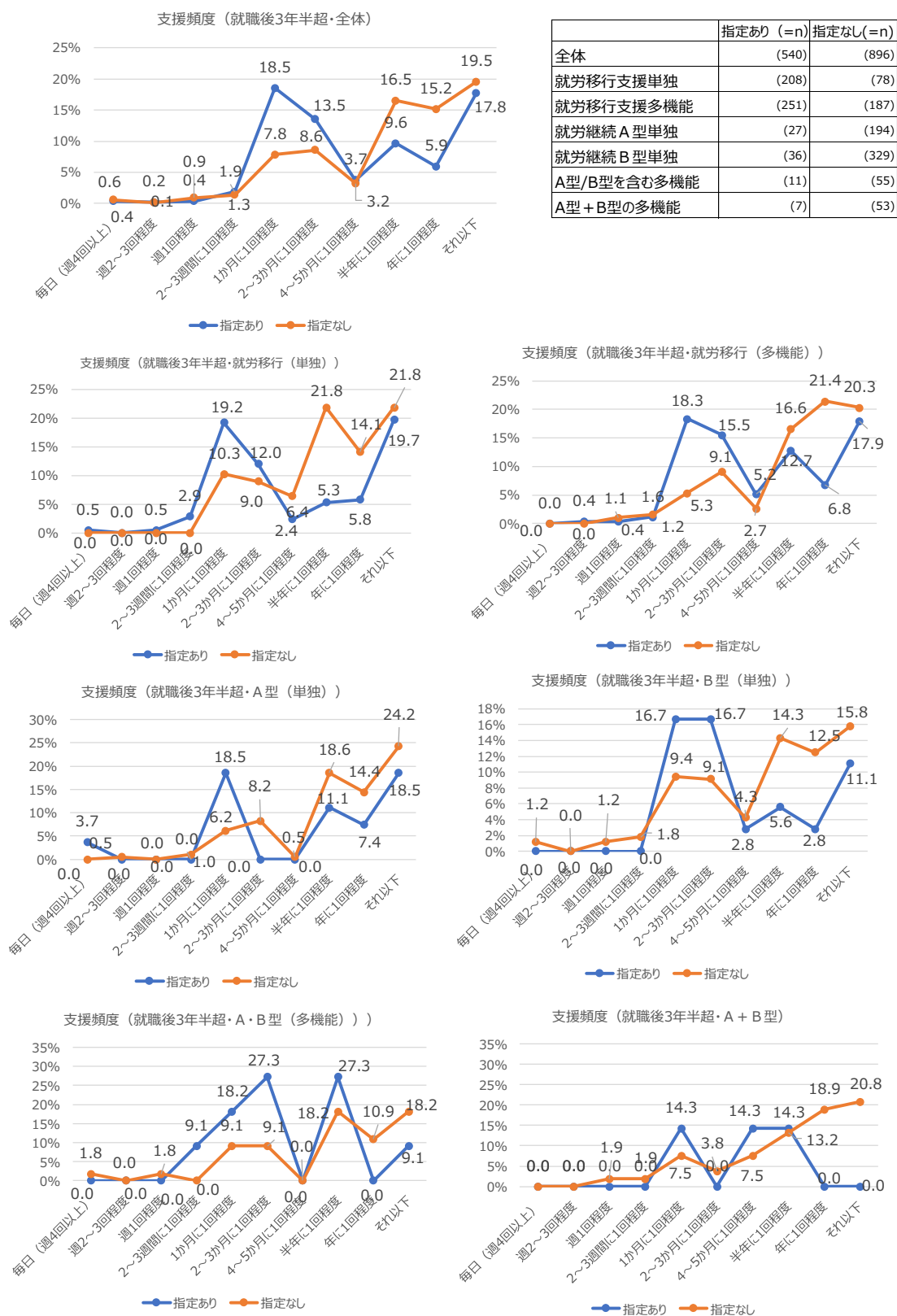
図表5-5 定着支援の頻度（就職後2年半を超え3年半以内の方）



	指定あり（=n）	指定なし（=n）
全体	(540)	(896)
就労移行支援単独	(208)	(78)
就労移行支援多機能	(251)	(187)
就労継続A型単独	(27)	(194)
就労継続B型単独	(36)	(329)
A型/B型を含む多機能	(11)	(55)
A型+B型の多機能	(7)	(53)



図表5-6 定着支援の頻度（就職後3年半超の方）



（２）定着支援方法

定着支援の方法を、就職後の期間別に、「指定有無別」に比較した。一部のカテゴリはサンプル数が少ないため、注意して見る必要がある。

【就職後2か月以内】

全体では、「指定あり」で「就職先での就職先担当者との面談」のスコアが最も高く、次いで「就職先での業務状況確認」、「就職先での就職者との面談」となっている。就職先企業での支援が上位を占めている。一方、「指定なし」では、「就職先での業務状況確認」が最も高くなっている。その他項目ではばらつきが見られ、「就職先での就職先担当者との面談」が次いで高いスコアであるものの、僅差で「就職者からの電話やメールへの対応」「事業所からの電話やメールへの対応」が続いている。事業種別でみると、「指定なし」の「A型（単独）」「B型（単独）」「A型＋B型」でメールを使った支援のスコアが高い。「指定なし」の「A＋B型」でもメールでの支援スコアが高い。

【就職後2か月を超え6か月以内】

「就職後2か月以内」と傾向はあまり変わらない。

【就職後6か月を超え1年半以内】

6か月を過ぎると、「指定なし」のメールを使って支援のスコアはさらに高くなる。「指定あり」では、就職先での支援のスコアがやや下がり、「事業所での就職者との面談」が増える傾向にある。特に「指定あり」の「就労移行（単独）」ではこのスコアが大きく伸びている。一方で、「指定あり」の「就労移行（多機能）」では、「事業所での就職者との面談」がさほど伸びず、就職先での支援が変わらず多い様子がうかがえる。

【就職後1年半を超え2年半以内】

「就職後6か月を超え1年半以内」と同様の傾向が続いている。

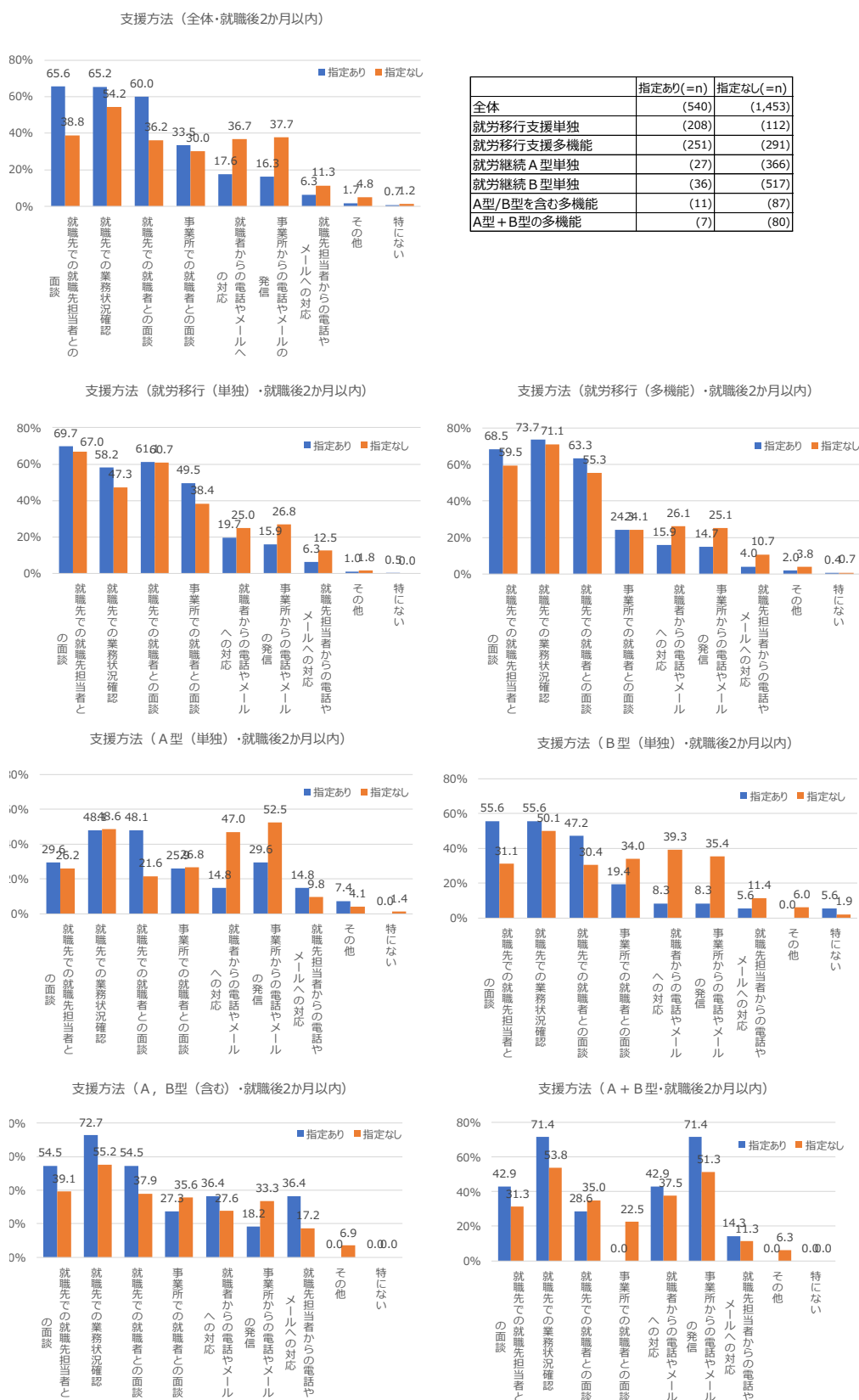
【就職後2年半を超え3年半以内】

「指定あり」では、若干スコアは下がるものの、上位の項目に変化は見られない。メールを使った支援のスコアが極端に伸びるといった傾向も見られない。

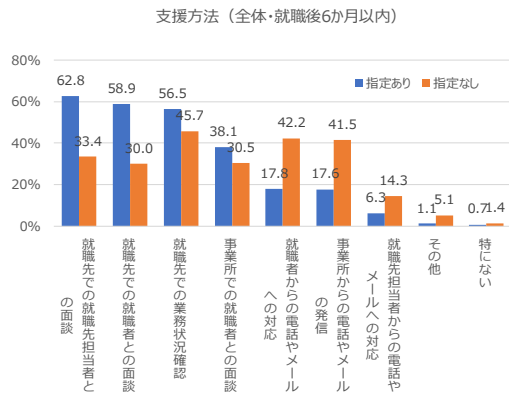
【就職後3年半超】

3年半を過ぎると、「指定あり」のトップが「就職者からの電話やメールへの対応」に変わる。全項目通じてスコアは大きく下がる。「指定なし」の支援方法には特に変化は見られない。

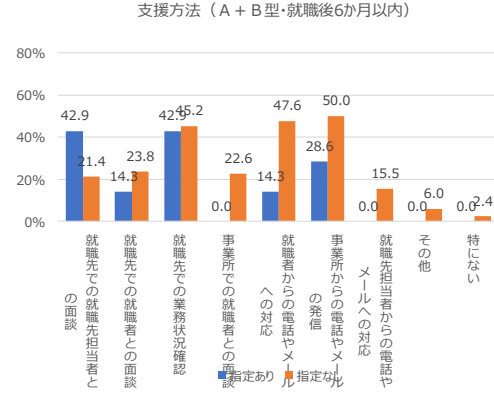
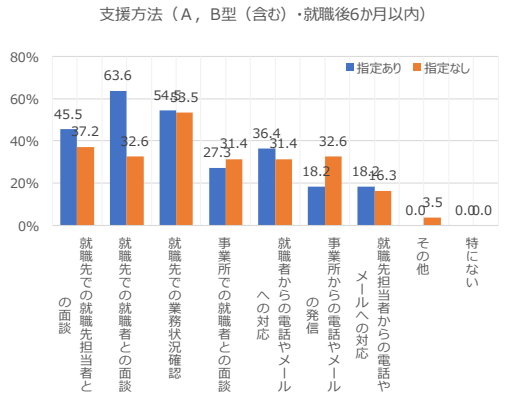
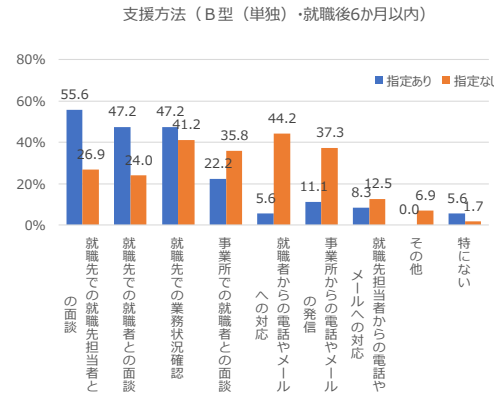
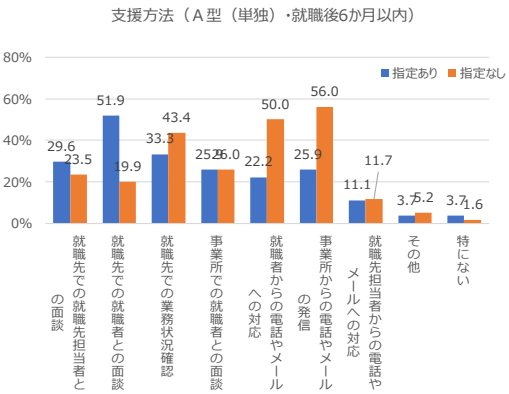
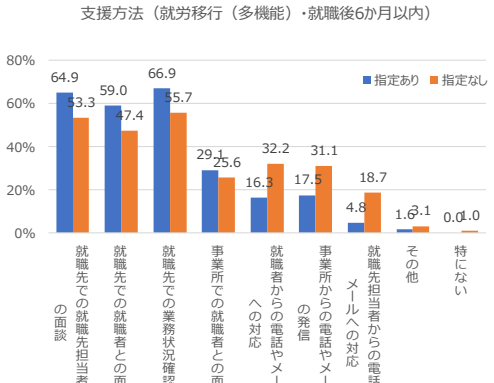
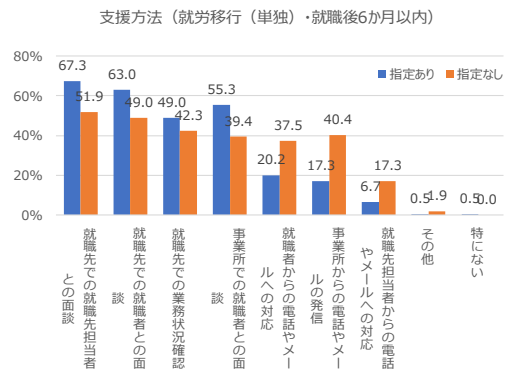
図表5-7 定着支援の方法（就職後2か月以内の方）



図表5-8 定着支援の方法（就職後2か月を超え6か月以内の方）



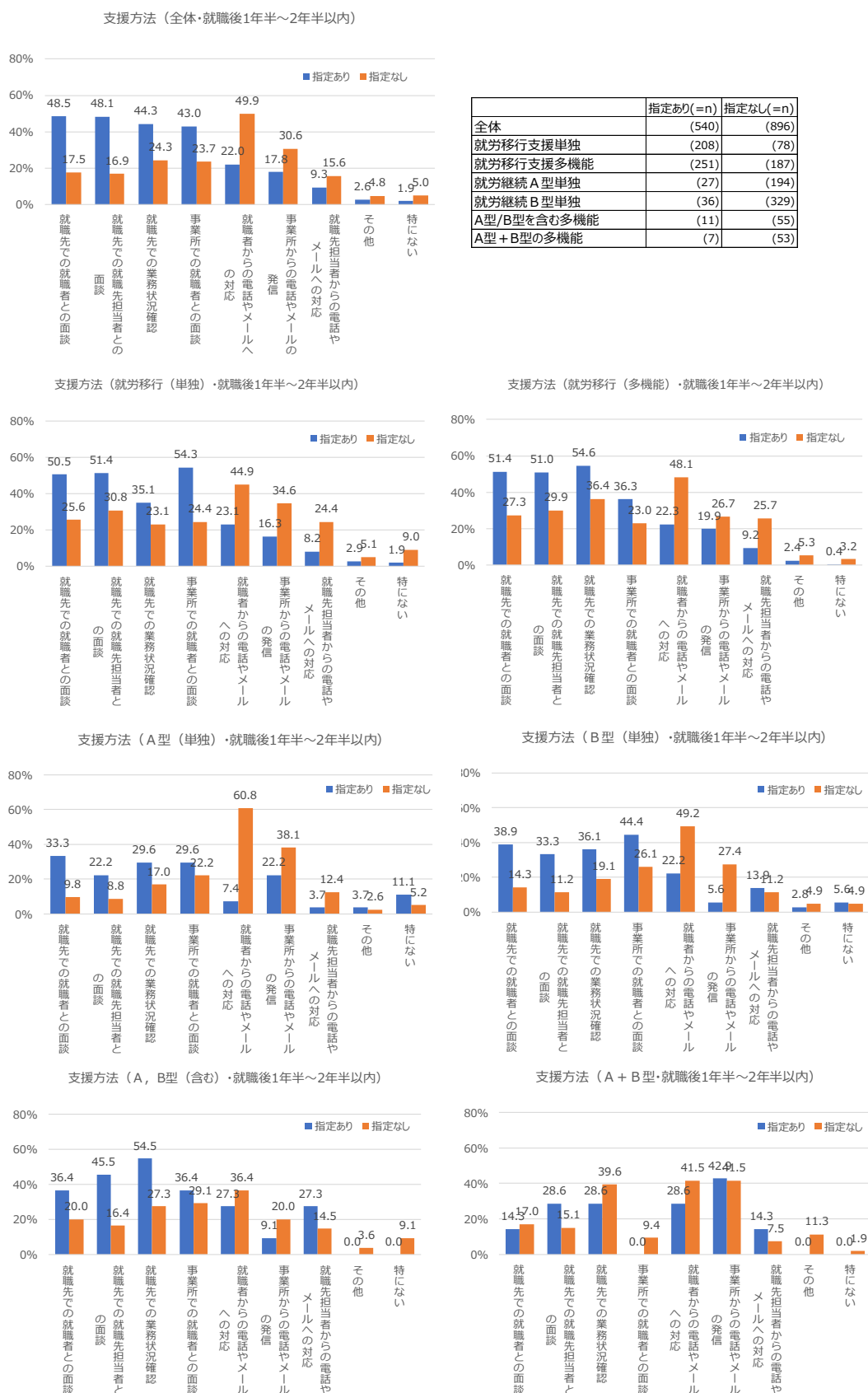
	指定あり(=n)	指定なし(=n)
全体	(540)	(1,449)
就労移行支援単独	(208)	(104)
就労移行支援多機能	(251)	(289)
就労継続A型単独	(27)	(366)
就労継続B型単独	(36)	(520)
A型/B型を含む多機能	(11)	(86)
A型+B型の多機能	(7)	(84)



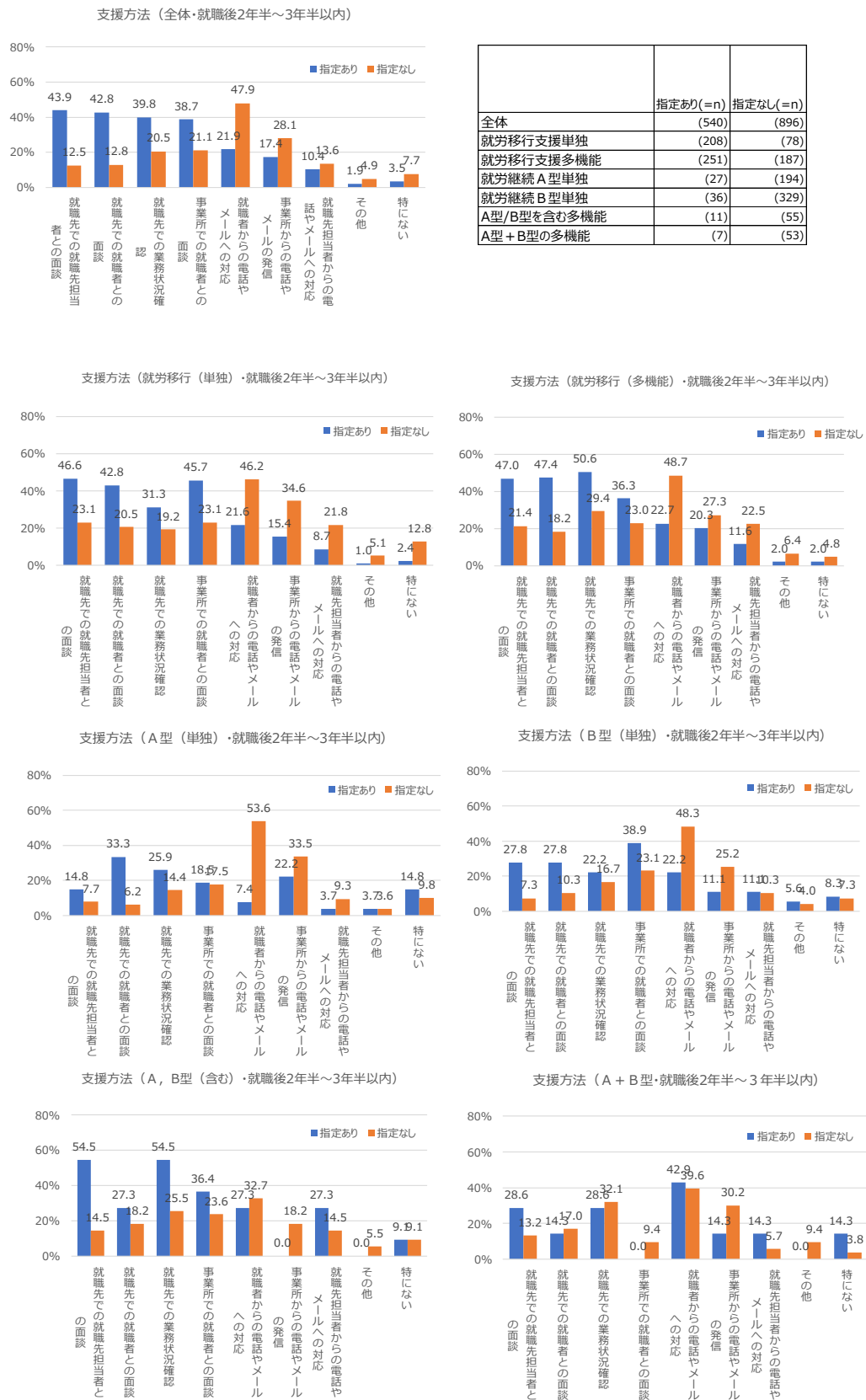
図表5-9 定着支援の方法（就職後6か月を超え1年半以内の方）



図表5-10 定着支援の方法（就職後1年半を超え2年半以内の方）



図表5-11 定着支援の方法（就職後2年半を超え3年半以内の方）



図表5-12 定着支援の方法（就職後3年半超の方）



（３）定着支援内容

定着支援の内容を、就職後の期間別に、「指定有無別」に比較した。一部のカテゴリはサンプル数が少ないため、注意して見る必要がある。

【就職後2か月以内】

「指定あり」「指定なし」とともに、「本人の就業面の支援」「本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）」、「企業・職場に対する支援」の順にスコアが高い。「指定あり」では、この3項目にスコアが集中している。「指定なし」では「就労移行支援（単独・多機能とも）」以外の「企業・職場に対する支援」のスコアがやや低く、「本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）」が高い傾向にある。特に、「指定なし」の「A型」「B型」ではこのスコアが高くなっている。

【就職後2か月を超え6か月以内】

「指定あり」の「就労移行（単独・多機能）」では、「就職後2か月以内」と傾向は変わらない。「指定なし」も同様の傾向だが、「家族に対する支援」のスコアもやや高い。

この時点で「指定なし」の「支援終了に向けた準備」は7.2%にとどまる。

【就職後6か月を超え1年半以内】

6か月を過ぎると、「指定あり」の「企業・職場に対する支援」のスコアがやや下がるものの、上位項目に変化はない。「本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）」のスコアが伸びている。「指定あり」の「A型（単独）」は全体的にスコアが低い。

【就職後1年半を超え2年半以内】

「6か月～1年半以内」と同様の傾向が続く。「指定あり」の「就労移行（単独・多機能）」では、「本人の就業面の支援」が高いスコアを維持している。

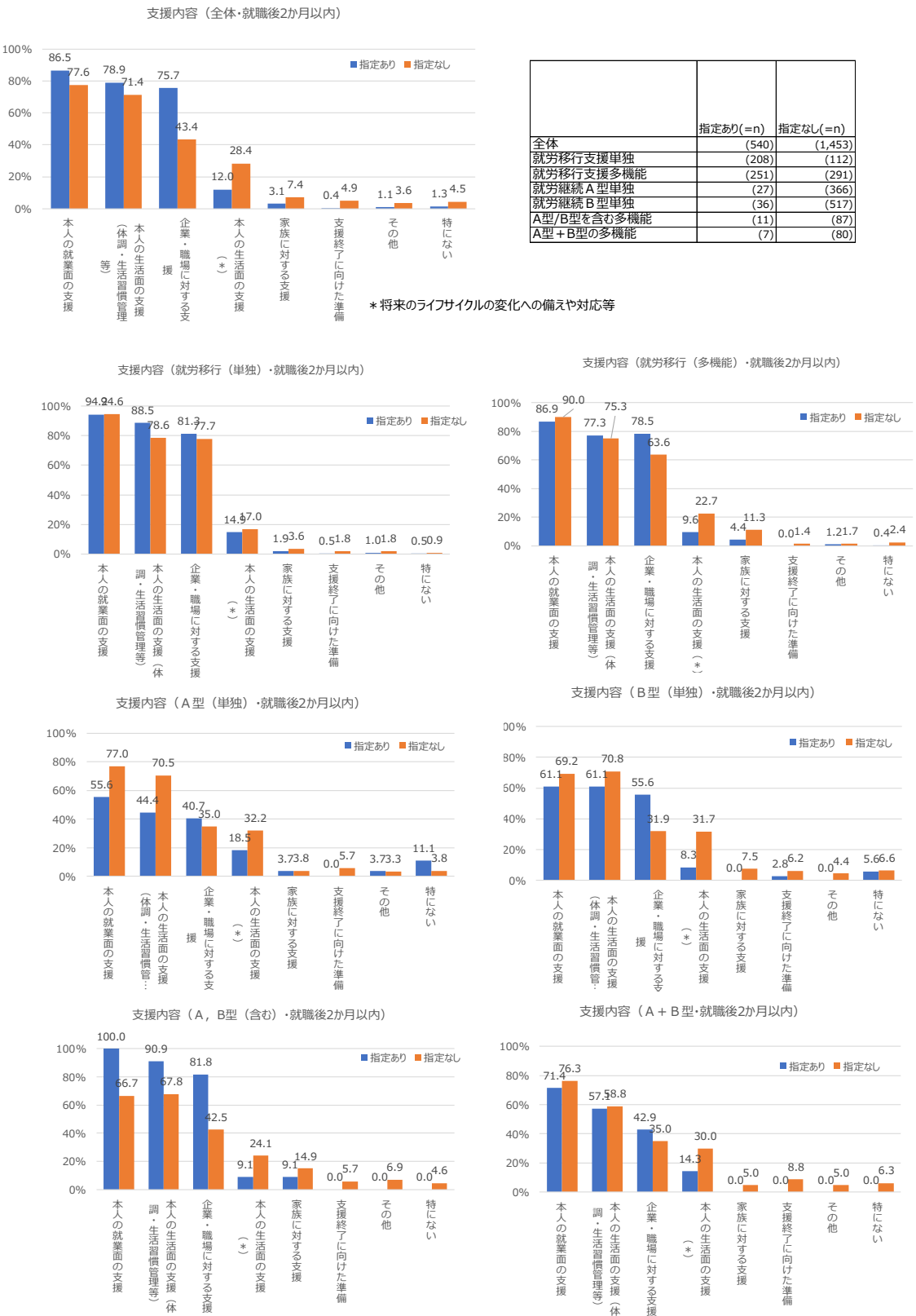
【就職後2年半を超え3年半以内】

「指定なし」の事業所の「本人の生活面の支援」（2項目）のスコアが「指定あり」に比べて高い。「A型（単独）」「B型（単独）」でその傾向が強い。「指定あり」では「支援終了に向けた準備」のスコアが伸びている。

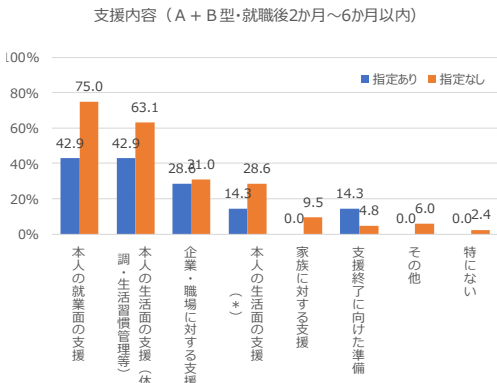
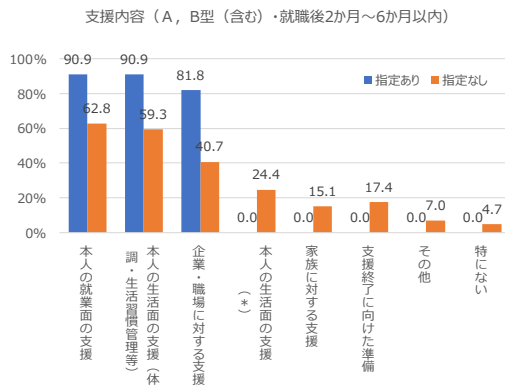
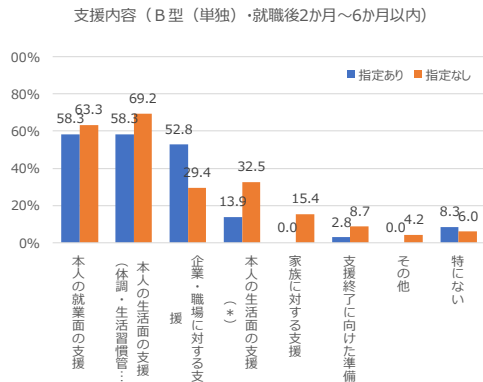
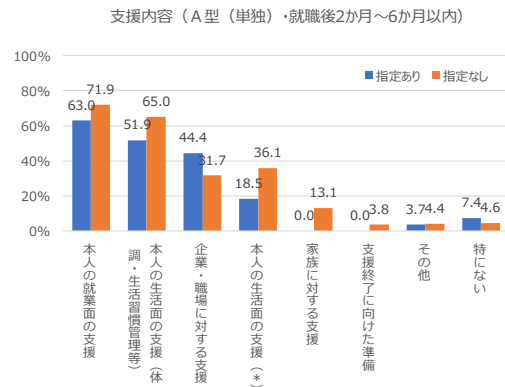
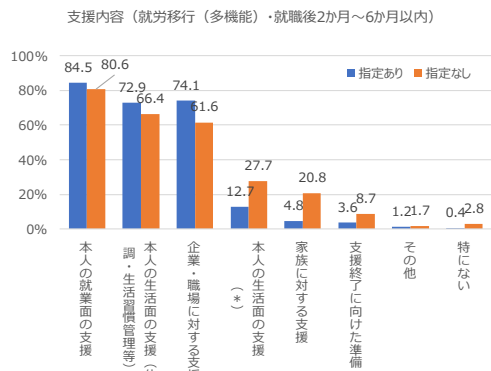
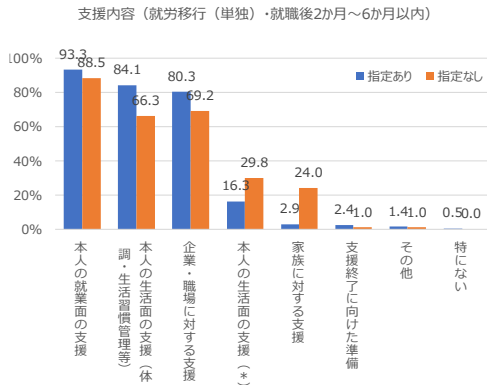
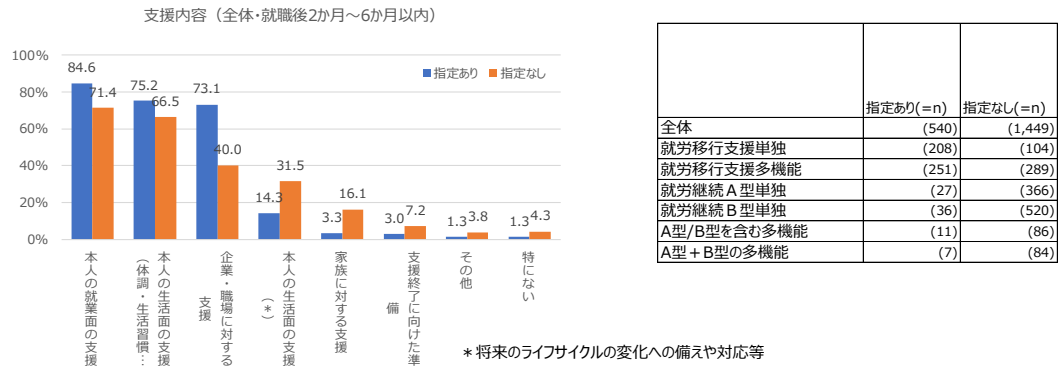
【就職後3年半超】

3年半を過ぎると、「指定あり」のスコアが全体的に大きく下がる。「指定なし」ではスコアの変化はそこまで大きくはない。

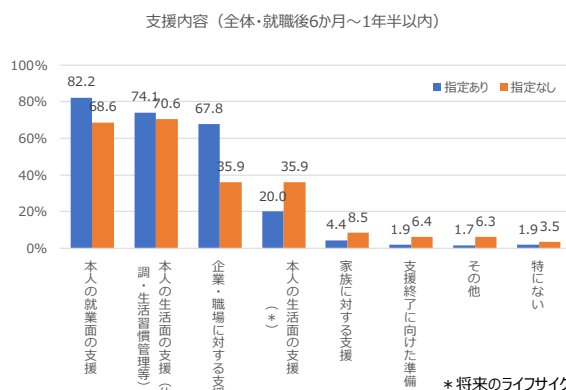
図表5-13 定着支援の内容（就職後2か月以内の方）



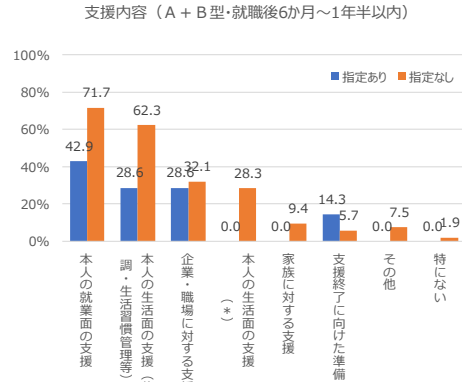
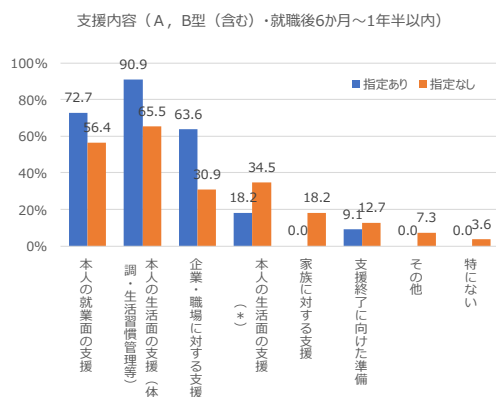
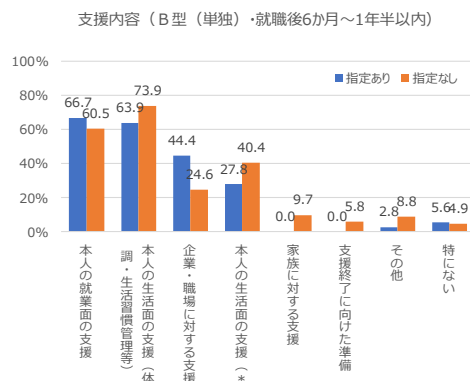
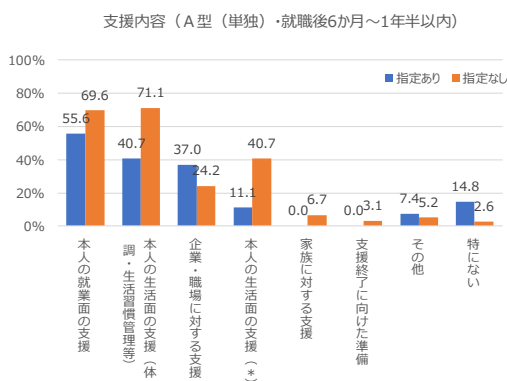
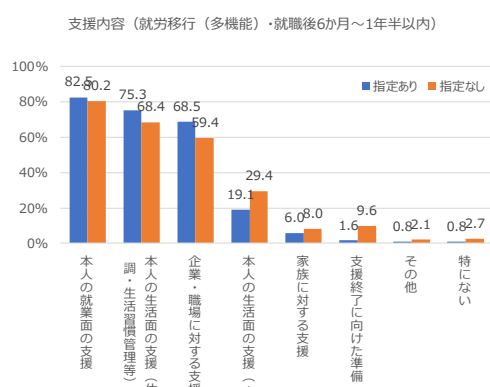
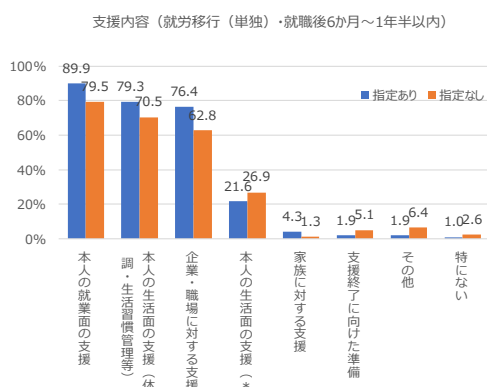
図表5-14 定着支援の内容（就職後2か月を超え6か月以内の方）



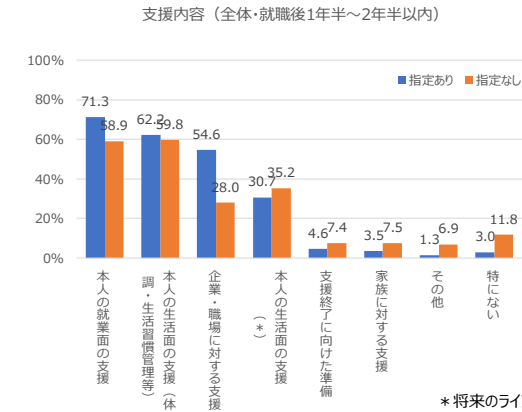
図表5-15 定着支援の内容（就職後6か月を超え1年半以内の方）



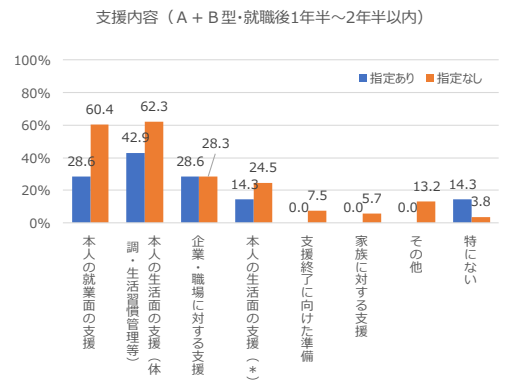
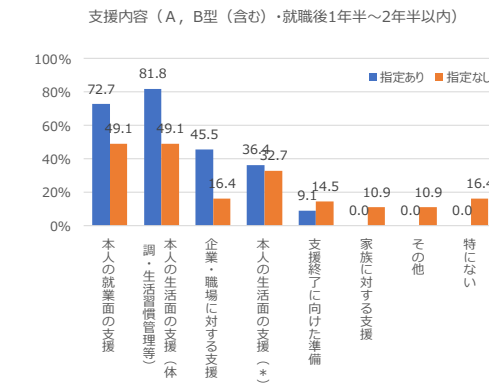
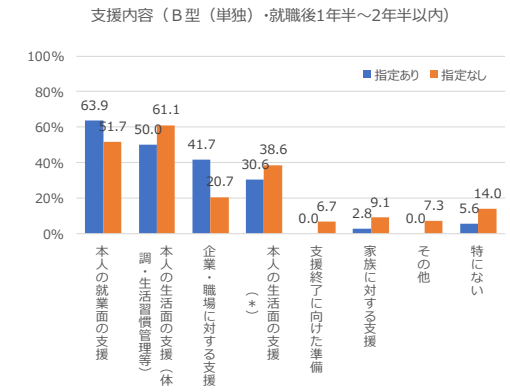
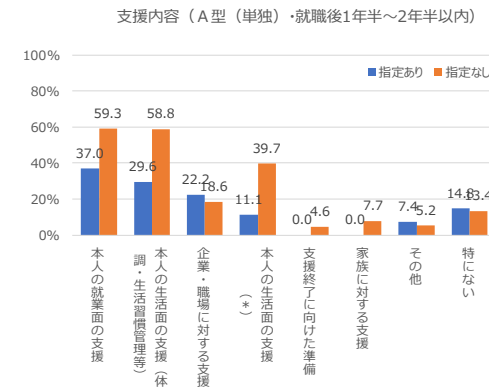
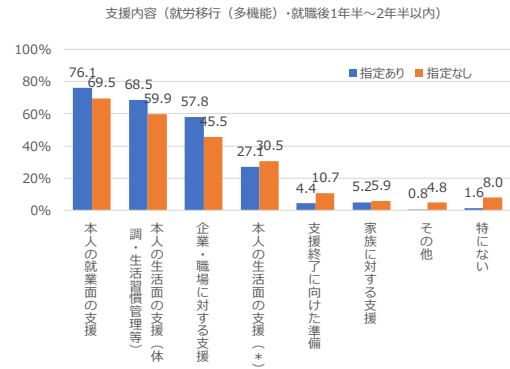
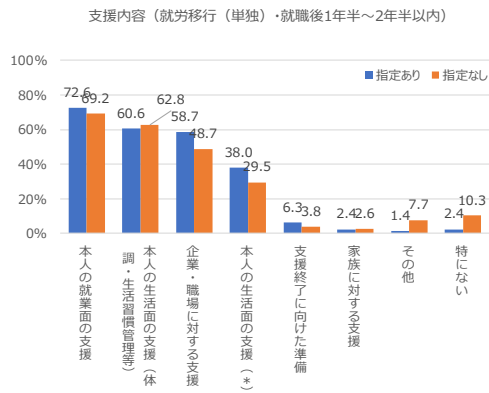
	指定あり(=n)	指定なし(=n)
全体	(540)	(896)
就労移行支援単独	(208)	(78)
就労移行支援多機能	(251)	(187)
就労継続A型単独	(27)	(194)
就労継続B型単独	(36)	(329)
A型/B型を含む多機能	(11)	(55)
A型+B型の多機能	(7)	(53)



図表5-16 定着支援の内容（就職後1年半を超え2年半以内の方）

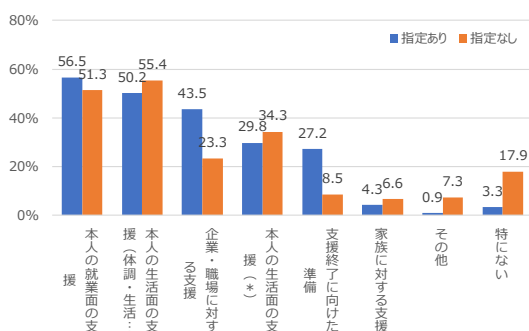


	指定あり(=n)	指定なし(=n)
全体	(540)	(896)
就労移行支援単独	(208)	(78)
就労移行支援多機能	(251)	(187)
就労継続A型単独	(27)	(194)
就労継続B型単独	(36)	(329)
A型/B型を含む多機能	(11)	(55)
A型+B型の多機能	(7)	(53)



図表5-17 定着支援の内容（就職後2年半を超え3年半以内の方）

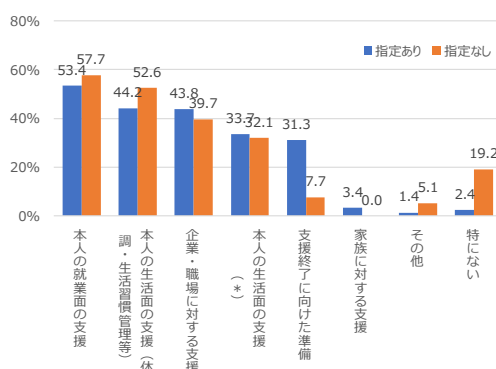
支援内容（全体・就職後2年半～3年半以内）



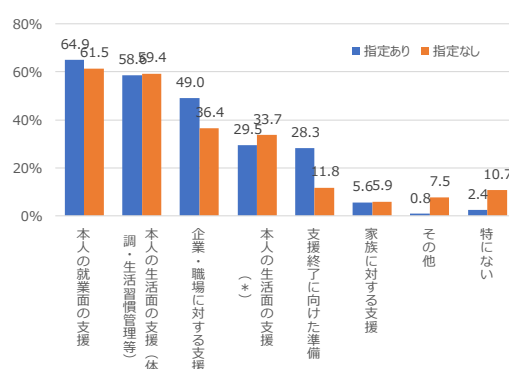
	指定あり(=n)	指定なし(=n)
全体	(540)	(896)
就労移行支援単独	(208)	(78)
就労移行支援多機能	(251)	(187)
就労継続A型単独	(27)	(194)
就労継続B型単独	(36)	(329)
A型/B型を含む多機能	(11)	(55)
A型+B型の多機能	(7)	(53)

* 将来のライフサイクルの変化への備えや対応等

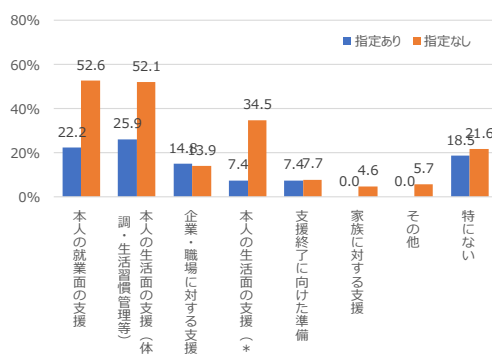
支援内容（就労移行（単独）・就職後2年半～3年半以内）



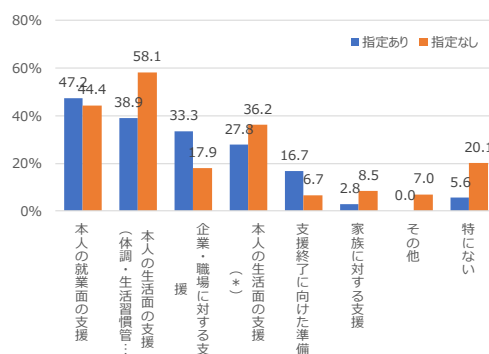
支援内容（就労移行（多機能）・就職後2年半～3年半以内）



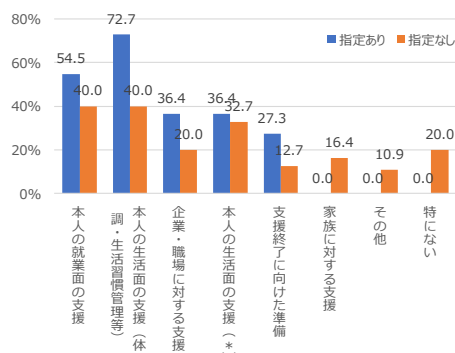
支援内容（A型（単独）・就職後2年半～3年半以内）



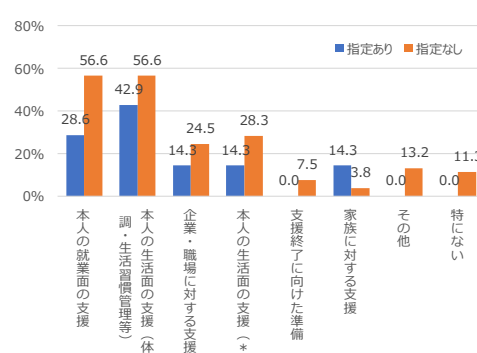
支援内容（B型（単独）・就職後2年半～3年半以内）



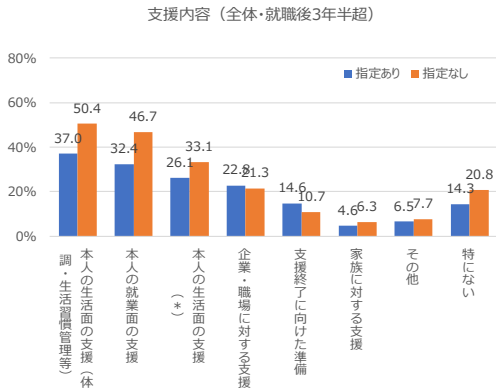
支援内容（A、B型（含む）・就職後2年半～3年半以内）



支援内容（A+B型・就職後2年半～3年半以内）

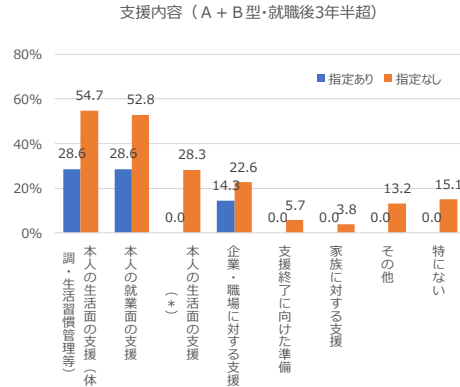
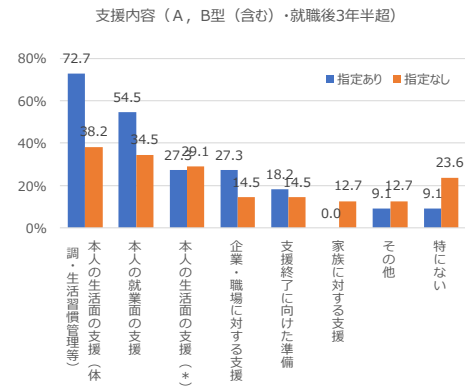
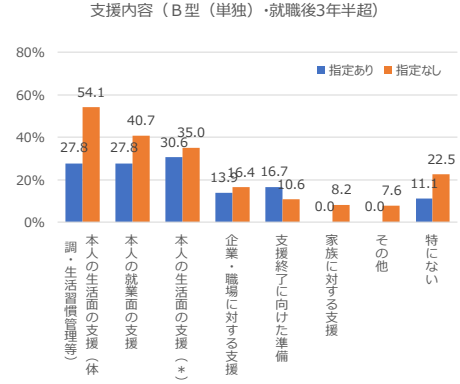
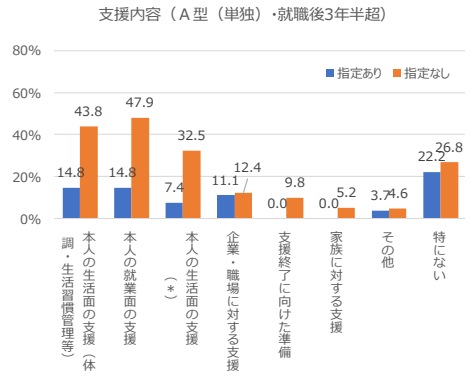
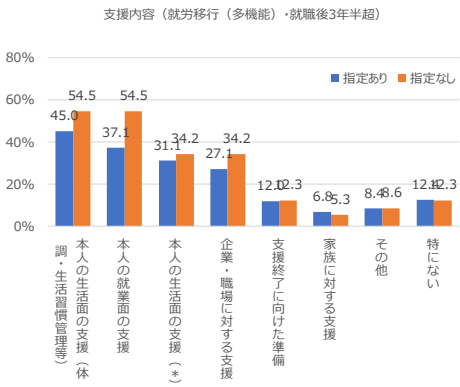
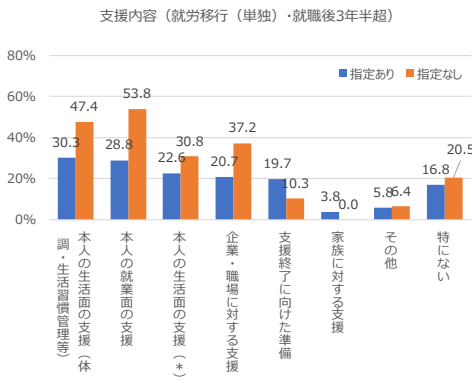


図表5-18 定着支援の内容（就職後3年半超の方）



	指定あり(=n)	指定なし(=n)
全体	(540)	(896)
就労移行支援単独	(208)	(78)
就労移行支援多機能	(251)	(187)
就労継続 A 型単独	(27)	(194)
就労継続 B 型単独	(36)	(329)
A型/B型を含む多機能	(11)	(55)
A型 + B型の多機能	(7)	(53)

* 将来のライフサイクルの変化への備えや対応等



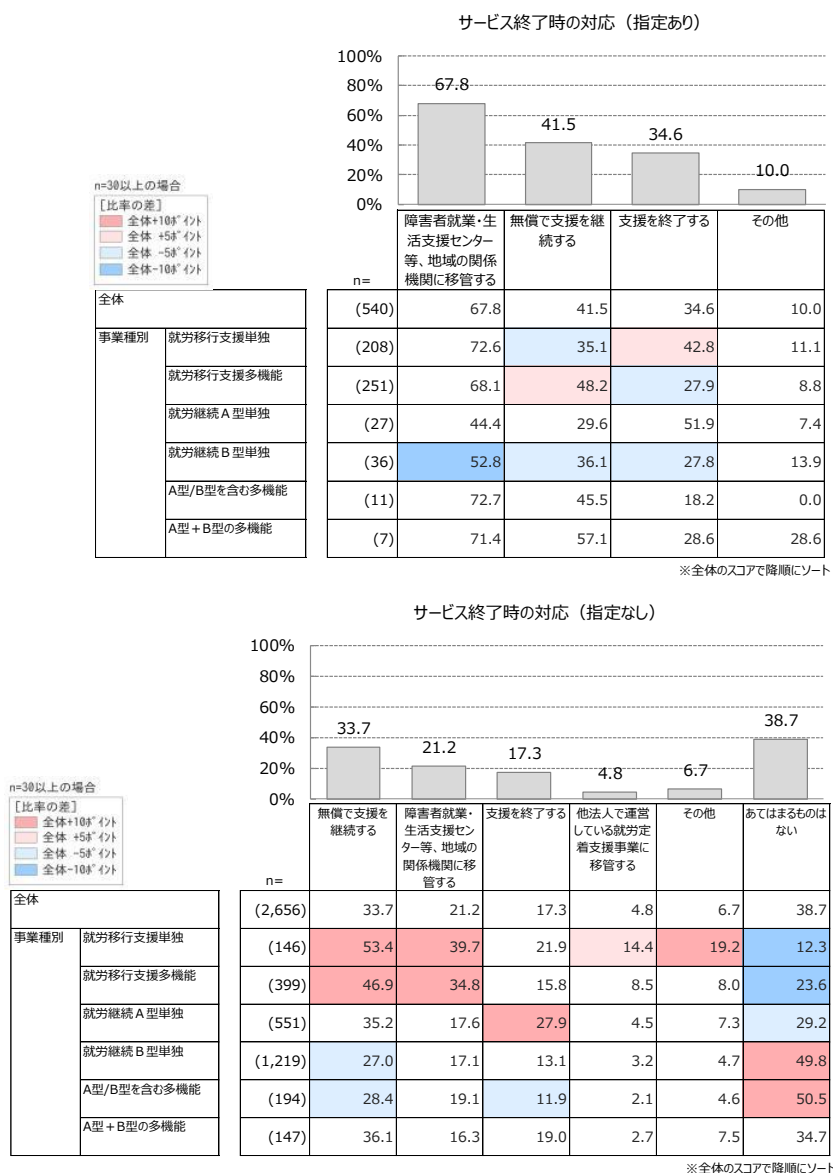
(4) サービス終了時の対応

指定有無別にサービス終了時の対応をみると、「指定あり」では地域の関係機関に移管する」が67.8%で最も高いのに対し、「指定なし」では21.2%にとどまっている。「無料で支援を継続する」のスコアは「指定あり」で41.5%、「指定なし」で33.7%である。「指定なし」では、「あてはまるものはない」(38.7%) が最も高いスコアとなっている。ここには、該当する人がいない、わからないといった無回答に近い回答も含まれる。「支援を終了する」は「指定あり」で34.6%であるのに対し、「指定なし」では17.3%にとどまる。

「指定あり」の「就労移行（単独・多機能）」は「地域の関係機関に移管する」割合が高く、「指定なし」の「就労移行」は、単独、多機能ともに、「無償で支援を継続する」のスコアが高い。「指定あり」の「就労移行（単独）」は、「支援を終了する」のスコアも高くなっている。

本調査では、地域の関係機関として移管先となる障害者就業・生活支援センターにもアンケートを実施しており、引継ぎ状況の実態や課題については後段5.2.4でも触れる。

図表5-19 就労定着支援事業の指定有無別サービス終了時の対応



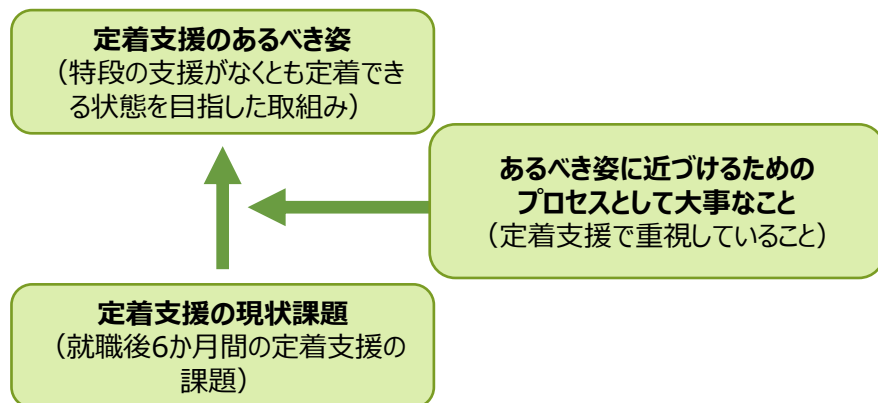
(5) 定着支援の課題

就労定着支援事業の有無にかかわらず、利用者を送り出した事業所は就職後の6か月間、またその先も必要に応じて定着支援を実施している。報酬に直結する6か月定着率を意識した支援までは「職場適応」「就業面の課題解決」「勤怠の安定のための生活リズム」等具体的な目標に対する支援を手厚く行っていることが調査結果から読み取れるが、その後の支援の継続や終了イメージについては、就労定着支援事業があってもなお、事業所によって考え方、方法、サービスの質のばらつきが大きい印象を受ける。

事業所アンケートでは「定着支援で重視していること」と「定着支援の課題」、また、「特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した取組み」について自由記述で聞いた。

これらの問いは下図のように、定着支援のあるべき姿（終了時）、現状課題（定着支援開始時点の課題）、あるべき姿に近づけるためのプロセスとして事業所が力を入れている（入りたいと考えている）支援ポイントと整理することができる。

図表5-20 定着支援の現状とあるべき姿



就労定着支援事業の指定を受けている「指定あり」の事業所と「指定なし」の事業所で自由記述を比べてみた。

「指定あり」の事業所では、「定着支援のあるべき姿」としての「特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した取組み」として、「ナチュラルサポートの形成、実現」が多く挙げられた。本人に対する支援としては「自己理解の促進」「相談・発信スキルの訓練」「人間関係のトラブル回避、社会人としての成長を促す支援」など、また、企業に対する支援としては「障害特性の理解促進」「合理的配慮事項の確認」等が挙げられている。

現状課題として記述された内容を見ると、「就職後6か月間」に、あるべき姿に向けた最初のステップである「ラポールの形成」や「協力・理解を得にくい職場への働きかけ」「本人の体調管理や職場適応に向けた支援」等を課題として挙げ、支援に取り組んでいる。

定着支援のゴールに近づけるため、事業所が重視していることとしては、「企業アセスメント」「企業担当者との面談」「障害特性・合理的配慮」「職場環境の改善」等企業の理解促進を促す取組み、本人に対する「体調管理」、「生活支援」、「職場で相談できる人間関係構築」等の支援など具体的な取組みが多数挙げられている。

指定を受けている事業所は、定着支援の目的である「地域において自立した日常生活又は社会生活を営む上で、就労に伴う日常生活又は社会生活を支援すること」を理解し、自立に向けた職業生活を実現するプロセスとしての定着支援を行おうとする姿勢がうかがえる。「指定あり」の85%が就労移行であることも影響していると思われる。

一方、「指定なし」の事業所に同じ質問をした回答をみると、「特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した取組み」として、「信頼関係の構築」「いつでも相談できることを伝える」「OBOG会の開催」など本人と支援者の関係についての記述が多く見られ、「指定あり」とはニュアンスの異なる回答が目立つ。企業に対する「障害特性の理解」「合理的配慮事項の確認」等の支援についても挙げられているが、ナチュラルサポートの形成などフェードアウトを意識した記述は少ない印象である。

課題についても、終了時をイメージしての現状課題というよりは、「人材不足」「本人との意思疎通、実態把握の難しさ」「企業との関係構築の困難性」等、定着支援体制に課題があることや、定着支援の方法・ノウハウ不足に起因する課題が挙げられており、「指定あり」とのギャップは大きいと感じられる。

「重視していること」として挙げられた内容については「指定なし」の事業所からも具体的な支援ポイントが数多く挙げられており、ある意味、ここにあるべき姿が描かれているものの、終了時のイメージがあいまいであるために、計画的に支援を進めるプロセス意識も弱い。

定着支援を実施する体制そのものが脆弱であるとの認識で、あるべき姿の追求や、それに向けた方策について十分な情報が得られていない点も背後に潜む課題と感じられる。

5.2.3 定着支援好事例が示す定着支援の実相

就労定着支援事業を運営している就労移行支援事業所を中心とするグループが、定着支援の定型スタイルの一つを示しているように見えるが、アンケート結果のみでは、利用者の対象別、ニーズ別、あるいは地域別等に応じた支援の実態、定着支援の質的な成果・課題を把握することが難しい。

そこで、就労支援・定着支援実績を有する事業所のヒアリングを行い、事例を通して、「あるべき定着支援の姿」をさらに明確化し、事業所の課題点を整理することとした。

ヒアリングを行った16か所はいずれも「就労定着支援事業」を行っている（もしくは事業開始予定の）「就労移行支援事業所（単独・多機能）」である。就労継続支援事業所の中にも、多くの就労者を送り出し、定着支援に力を入れて取り組んでいる事業所があると思われるが、量的な実績や、就労定着支援事業の実施状況を踏まえて特徴ある事業所を見出すことが難しく、今回は就労移行支援事業を実施している事業所から好事例を抽出することとなった。

これらの事業所の考え方、支援方針、支援内容についての共通項やその事業所ならではのユニークな取組みを知ること、で、「あるべき定着支援の姿」やそこに近づく方法の手がかりがつかめると考えた。

好事例事業所を通覧すると、いくつかの共通点が見出せる。1つ目は、「就労定着支援事業を実施しているが、どの事業所も“3年半という期間をさほど意識していない”こと」である。フェードアウトを目指すといっても完全に関係を断ってしまうことはなく、「問題が起きればいつでも対応する」スタンスの事業所が多い。また、対象者本人との面談や企業訪問という定型の支援はしないが、近況を知る場を設定し、「今は特に支援が必要ないことを確認する」ことも広義の定着支援ととらえ、「期限なく定着支援を続ける」と回答した事業所もある。「かかりつけ病院のようなもの。調子が良ければ行くことはないけれど、具合が悪くなったら頼るのが定着支援だ」と表現した方もいるが、わかりやすく支援方針を示していると思われる。

その一方で、支援者がずっとついている状態は「普通」ではなく、本人の希望や状態に応じて、「定着支援を終わらせる」ことの重要性を意識している事業所もある。就職後6か月間の状態によって「契約しないこと」や、「1年後の更新を惰性でしないこと」を複数の事業所が表明している。

ヒアリングの中で示された定着支援の視点、それに紐づけられる考え方・方針、その場合の支援のタイミングや支援の濃淡をまとめると、下表ようになる。字義通りの「定着支援」であれば「安定就業のための生活支援」にとどまるところだが、好事例事業所の視点は「キャリアアップ」「充実した職業生活の継続」「社会人としての成長」と幅広く、自ずとタイムスパンも長いものになっている。

図表5-21 好事例事業所の定着支援の視点と考え方

定着支援の視点	考え方・方針	支援のタイミング 支援の濃淡
安定就業	支援の入口、移行在籍時の支援が定着率向上につながる	就職前
	自己発信・自己決定を促す支援、レジリエンスを高める支援を行う	就職前～就職後6か月間集中的に
	規模の違い、障害特性の理解度や雇用経験等状況に応じた企業支援を行う	
キャリアアップ	その人らしいキャリア形成を支援する	就職後の期間に拘わらずいつでも必要な支援はスポットで集中的に
	処遇改善・離職・転職を支援する	
充実した職業生活の継続	期限を設けず、問題があれば支援する	何もない期間はフェードアウト状態
	ライフイベント等生活の変化に対応した支援をし続ける	
社会人としての成長	支援者がつくことは普通ではない。不要な定着支援は行わない	本人の自立のタイミングに合わせて支援終了
	地域の社会資源や友人、知り合い、サークルなど一般のコミュニティの中で相談相手を持つ	

2つめの共通点は、就労移行支援事業所として利用者を受け入れた瞬間から、就労後を意識した「定着支援フェーズ0」をスタートさせている点である。いずれの事業所も高いマッチング精度が定着支援の重要なポイントであるとし、そのための支援に工夫を凝らしている。具体的な取組みとして下表のようなことが挙げられる。

図表5-22 好事例事業所が利用者の在籍時に力を入れている支援

事業所在 籍時の支援	具体的な内容	定着率を高めるポイント
個別性の高いプログラム	グループのプログラムではなく、やりたい仕事探しの面談を重視	自己決定を促し、就職に向けた意識向上を図る
実習	多様な実習協力企業を確保	実習先でのアセスメントを行い、多面的に特性を把握 本人の就労意欲や適性を引き出す
	職場開拓により、本人の希望する職場での実習を実施する	
	事業所内の独自実習プログラムで負荷のかかる体験機会を提供	レジリエンスの向上、経験を増やし自信をつける
事前の環境調整	企業アセスメントの実施	マッチングの見極め
	企業からの要請で実習を行う場合など、入社前に環境調整を実施	事前の環境調整で入社直後の定着支援効果大
生活支援の前倒し	就職後に、起こりうる生活面の課題を、移行利用中に前倒しで解決	就職後の生活面のトラブル回避・事前調整

3つめの共通点は、「支援の可視化・可視化した記録の活用」である。可視化した資料・ツールの種類としては、「業務日報」「SPISなどクラウドやチャットのシステムを使った支援」「定着支援レポート」等がある。就労に向けた個別支援計画作成とその実施、検証、定着支援時の個別支援計画作成とその実施、検証についても丁寧に取り組む、計画書やレポートの質の向上に努めている事業所が複数見られた。法人内で勉強会を行っているところもある。計画書やレポートは、本人に説明し、納得して取り組んでもらうことはもちろんのこと、企業にも必要な情報を共有し、目標達成に協力してもらう体制づくりに役立てている。定着支援レポートを、ナチュラルサポート形成のための個別マニュアルとして活用してもらうため、単に実施した支援内容を記録するだけでなく、支援の視点や助言の意図も併せて記載し、その人の特性に合わせた対応マニュアルとして援用してもらうことができるよう工夫している事業所もある。

フェードアウトする期間はあっても、またいつどんなタイミングで支援が必要になるかはわからないという姿勢で定着支援に臨んでいる事業所が多いため、卒業後の利用者の多くは対象として支援継続中である。報酬の対象とはならない面がありつつも、計画に基づく支援を本人、企業、支援者が共通認識の下で進められる意義は大きく、その中で可視化された資料を有効に活用している。

このほか、就職後6か月間の集中的な支援、本人の希望や意向を尊重した支援など、定着支援の基本と思われる考え方や方法についても好事例事業所の共通点を確認している。

なお、好事例事業所と、地域の関係機関との連携については、事業所の状況、地域の状況により、連携先や連携内容が異なっている。中には、連携がうまくできておらず「課題である」と述べた事業所もある。連携が対象者の支援に有効だった事例として挙げられた内容をいくつか紹介する。

【地域障害者職業センター・ジョブコーチとの連携】

・就職から逆算して半年前くらいに地域障害者職業センターで職業評価を受けてもらい、ジョブコーチ支援につなぐ。就職が決まったら報告し、連携を依頼することで就職直後の環境調整を移行の支援者と一緒にやってもらうようにしている。

・企業実習の段階から接点を持ち、連携している。

・就職直後～6か月間の集中支援の時期に、ジョブコーチの協力を得て支援を行っている。定着支援員のスキルアップにもつながる。

【障害者就業・生活支援センターとの連携】

・月1回の合同会議を行うなど、密に連携している。企業訪問も一緒に行っている。

・障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、ハローワークと連携し合同でケース会議を開いている。相談支援事業所にも協力をもらうなどしてチーム支援ができている。

・もともと障害者就業・生活支援センターに登録のあった方の場合には就労定着支援事業の契約期間中でも、定期的に障害者就業・生活支援センターと情報共有を行っている。

・本人が就労定着支援事業の利用を望まず、もともと障害者就業・生活支援センターとの関係があった方について、情報を共有し、引き継いだケースはある。

【基幹相談支援センター・相談支援事業所】

・利用者の紹介に関する連携のほか、生活面での課題がある場合に相談支援事業所と連携している。

5.2.4 障害者就業・生活支援センターの定着支援状況

定着支援を行っているもう1つの支援機関として、障害者就業・生活支援センターがある。

本調査では、障害者就業・生活支援センターを対象に、定着支援の実施状況および、地域の就労系障害福祉サービス事業所との連携状況について調査した。

（1）障害者就業・生活支援センターにおける定着支援実施状況

障害者就業・生活支援センターでは、就職直後の方から3年半以降の方まで幅広い対象者を、数多く支援している。就職直後は企業訪問、対面支援を中心に集中支援を行い、6か月以降は訪問頻度を下げ、1年半を過ぎると電話やメールでの対応にシフトするなどメリハリをつけた支援が行われている。人口「50万人以上」の都市部ではキャパシティを超えた受入数となっていると回答したセンターが過半数を超えており、支援の優先順位をつける必要に迫られている実態もあると思われるが、「特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した支援の取組み」として書き込まれた内容をみると、蓄積したノウハウをフル稼働で発揮している状況がうかがえる。

「支援開始と同時に連携体制を構築」「定着に向けた支援計画の作成」「集中支援～フェーディングまでのスケジュールの提示」「事業所の負担軽減を考えた生活支援の実施」「企業における研修会や交流会の実施」、「企業の主体的な関わりをサポート」など定着支援のさまざまな工夫が述べられており、定着支援の具体的方法・内容として参考にしたい。

（２）就労系障害福祉サービス事業所と障害者就業・生活支援センターの連携状況

事業所アンケートの結果で見たように、就労定着支援事業を実施している事業所の約7割が、サービス終了時に「障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関に移管する」と回答している。

一方、障害者就業・生活支援センターでの定着支援実施者の利用経路としては、「特別支援学校」（80.0%）「ハローワーク」（75.5%）「直接利用（障害者本人・家族）」（40.6%）経由の利用が多く、「就労移行支援事業所」からの利用は4番目の27.7%となっている。「就労定着支援事業所」からの利用は13.5%であった。就労継続支援A型、B型事業所からの利用は1割未満にとどまる。

在籍していた就労系障害福祉サービス事業所との連携状況について聞くと、「密に連携している」が26.0%、「時々連携している」が50.0%で4分の3が連携していると回答している。

連携の具体的な状況については、自由記述で回答を得た。「就労移行支援事業所の職員と一緒に職場訪問を行っている」「在籍していた事業所から情報提供を受け、その後の支援方法について話し合いを行っている」就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所からの引継ぎが多く、就職後6か月間に密に引継ぎを行っている」といった丁寧な支援や引継ぎの様子が見られる一方で、「できる限り共同支援をお願いしているところだが、福祉サービス事業所が対外的な支援に人材を割く余裕がない」「引継ぎを行うための情報共有や本人・雇用主との関係性構築のための並走期間が不足している」「就職前の相談依頼や連携がない事業所から、就職後に急な依頼がある」「就職後は障害者就業・生活支援センターで支援という意識が強い」といったコメントも寄せられ、連携上の課題も見られる。

さらに、一部のセンターからは、「そもそもマッチングに問題があるケースもある」「連携については今のところ大きな課題はないが、事業所の方針、支援員のスキル等に課題を感じている」「A型事業所の職員が多忙で定着支援に参加することができず、経験が得られないため丸投げが繰り返される」といったコメントもあり、就労系福祉サービス事業所における就労支援・定着支援の経験・ノウハウ不足を懸念する声もあがっている。

就労定着支援事業経由で定着支援を実施しているケースについては、「定着支援を終了する3か月前から本人との面談や企業訪問を開始する」など望ましい形で引き継いでいる例もあれば、「3年間で定着ができていない不安定なまま引き継ぐケースが多い」「継続支援が必要となった説明に説得力がない」「引継ぎ後の連携が薄い事業所が多い」「就労定着支援事業の月1回の訪問を継続してもらえると企業が感じており、そこから説明しないといけない」といった問題点を指摘するセンターもある。「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（以下、「検討会報告書」という）」においても、本来の就労定着支援事業の制度内容等が十分に浸透していない旨指摘されているが、その実態が現れていると言える。

検討会報告書において、定着支援の各支援の関係等について、以下のように整理している。

- ・職場定着に係る課題は、まず障害者本人と企業等の間で解決が図られることが望ましい
- ・就労定着支援は、就職後の一定期間に亘る支援を通じ、生活面の安定を図る支援である
- ・顔なじみの関係の中で可能な限り支援を継続することが望ましく、支援の必要性がなくなった後も、障害者本人や企業等から連絡を受ける関係が維持されることが望ましい
- ・解決し難い具体的な課題がある場合に、障害者就業・生活支援センターが支援を実施する

これらを踏まえて、就労定着支援事業所を中心に、関係者間で十分理解を進めた上で、支援を進めていくことが必要と考えられる。

5-3. より良い定着支援に向けて

5.3.1 「定着支援」の目的・目標の設定

本調査では、一般就労後の支援である「定着支援」について、その実態を調査した。「就労支援」については「企業等への就職」という明確な目標があるのに対し、「定着支援」はゴール目標を明示しにくいところにまず難しさがある。就職後6か月間の定着支援については、その間の職場適応、勤怠の安定といった共通課題のもと、半年後の結果もはっきりすることでマネジメントしやすいが、その後の支援となると、一様にはいかないことを実感する調査結果となった。

定着支援の目的は、その人の自立した日常生活、社会生活を営む上での就労に伴う生活面の支援を行うことである。就職後6か月間では社会人としての自立が困難な方が多いため、継続した支援が必要との観点で定着支援が行われている。制度として就労定着支援事業ができたことで、本人にも企業にも就職・雇用時の安心感を与えることにつながっているとの声も聞かれた。

就労定着支援事業では就職後3年半の間に「自立した職業生活の実現」を目指すことになるが、その見通しを立て、スケジュールを意識した支援を実施することは容易ではない。制度上は生活面の支援を行うものであるが、就業面の支援も実施している実態がある。どちらもトラブル発生時の対応が中心と受け取られがちだが、トラブル発生を基準とすると、必要な支援のタイミングはバラバラで、予測も困難ということになる。トラブルではないが、「担当者の異動や組織変更など職場環境の変化に伴う支援」「ライフイベントに伴う生活面の支援」も、計画的・定期的な支援がそぐわない側面がある。

一方、好事例でとりあげた事業所の支援は、このようなトラブルを未然に防ぐことに重点を置いており、こうした起こりうる変化やトラブルに備えて支援を行っている。困っている状況を本人が自ら発信し、周囲の力を借りて解決できるよう支援することに焦点をあて、目標設定、個別支援計画作成を行い、その目標達成をいったんのゴールとしているように見える。同時に、支援終了後も大きな環境変化や本人の不調で支援が必要になれば、就職後の期間を問わず、サポートする姿勢を示している。いたずらに期限を切って支援を終了するという考え方に、多くの事業所から異論が唱えられた背景にはこうした状況がある。

人手不足、ノウハウ不足などの課題を挙げ、効果的な定着支援を試行錯誤している事業所にはこのあたりの支援目的や目標、方針が不明確なところが多いと思われる。対象者の障害特性や生活環境、企業の規模や雇用環境など変数が多い中、定着支援目標や計画を立てることは簡単ではないが、体調管理や勤怠の安定、良好な人間関係といった部分的な適応状況に着目した定期チェックのみを行うこと自体が支援の目的になってしまうようなことがあれば、本来の定着支援の趣旨に沿ったものとは言えない。

5.3.2 より良い職業生活に向けた支援

一方、今回の調査では定着支援の目的に照らして、より積極的な視点での支援が現場では行われている例があることがわかった。1つは「キャリア形成」の支援である。専門的知見を持った支援者が環境調整を行うことで現状業務において高い生産性や成果を実現できた場合に、企業に対し新たな業務の相談や処遇改善の提案が行われたり、本人とのキャリアアップに向けた相談の中で、転職の支援が行われたりしている。より充実した職業生活を目指した支援としては望ましい形であり、支援者からは「定着率や支援のタイミングにこだわらず必要なサポートを実施する」との見解が示された。

もう1つの視点は「インフォーマルな支援への移行」である。アンケートでは「クローズでの就職をしている方の定着支援の難しさ」を挙げる事業所が数多く見られたが、利用者ニーズが多様化する中で、福祉的な支援がいつまでも続くことを望まない人もいる。自立した職業生活を送るためには、発信する力を高め、周囲に相談しながら解決することが重要だが、相談相手は、必ずしも支援の専門家である必要はないという考え方である。友人、知人、趣味のサークルなど地域のさまざまな社会資源やコミュニティとつながることを支援している事業所がある。本人が望まなければ支援を終了することも、定着支援のひとつのあり方である。

5.3.3 知的、身体、その他の障害者のニーズに合わせた就労支援・定着支援

大都市圏、政令指定都市や都道府県の中心都市では精神・発達障害者を主な対象とする就労移行支援単独事業所が増える傾向にあるが、それ以外の地域では就労移行支援事業所は減少しており、地域の就労支援を支えているのは、多機能的就労移行支援事業所、就労継続支援A型、B型事業所である。ここまで見てきたように、定着支援は生活面の他、実態としては就業面についても、本人、企業、その他の関係機関に対し適時適切な対応が求められ、一定のスキル、経験が必要である。地方の就労移行はその存続が危ぶまれ、A型、B型も一般就労への移行や定着の支援が中心となるサービスではない中、定着支援に充てられるリソースは限られており、支援の質・量において移行単独事業所との差が生じている点は否めない。地方は雇用先企業も少なく、就労者が少なければ定着支援もそれに合わせた量で問題ないという見方もあるが、知的障害、高次脳障害等多様な障害者の一般就労に向けた訓練の場やその先の就労機会が減少しているということであれば、問題である。就労移行を廃止した地方のあるB型事業所からは、「地域に1軒もなかったので、就労移行支援を立ち上げたが、1人送り出した後、利用者が続かず廃止せざるを得なかった。ただ、1か所もないということは問題なので、また再開したい」という話を聞いた。好事例の事業所の中には、障害種別に複数の事業所を設置し、異なるプログラムと支援で成果を上げているところもある。

社会福祉法人やNPO法人の運営する事業所の中には身体、知的、難病、高齢、高次脳機能障害など多様な障害者の支援を行ってきた実績を持つところが多数ある。また、地域の社会資源について精通し、障害のある人の地域での暮らしを支えるネットワークをすでに構築している事業所も多い。障害者雇用の制度、情勢、就労移行支援事業所の動向は目まぐるしく変化しており、質の高いサービスを提供するには不断的な努力が求められるが、単独事業所のみで対応しようとする発想ではなく、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、相談支援事業所、ハローワーク、特別支援学校、医療機関等との連携を図りながら、それぞれの強みを生かして支援を提供するののも一つの方法であると考える。地域の関係機関と連携して、多様な障害者の就労支援ニーズを喚起するとともに、不足するリソースを補い合いながら、複数の支援機関によるチーム支援を行うことで、地域格差のない就労支援・定着支援の実現を目指したい。

■ 資料

地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究
【自治体調査 単純集計表】

自治体区分別		
	N	%
全体	(100)	100.0
1 都道府県	35	35.0
2 政令指定都市	14	14.0
3 中核市	51	51.0

人口区分別		
	N	%
全体	(100)	100.0
1 50万人以下	46	46.0
2 50～100万人以下	19	19.0
3 100～200万人以下	20	20.0
4 200～500万人以下	8	17.4
5 500～750万人以下	4	21.1
6 750万人以上	3	15.0

Q1	就労移行支援事業所数の推移
----	---------------

※記入回答(数値)	N (記入有)	N (記入無)	事業所数 (箇所)	(%)	平均
事業所数 H30年度(2018年)	(98)	(2)	(2911)	100.0	29.7
社会福祉法人	96	4	1073	36.9	11.2
NPO法人	83	17	483	16.6	5.8
営利法人	94	6	995	34.2	10.6
その他	74	26	360	12.4	4.9
事業所数 R元年度(2019年)	(98)	(2)	(2828)	100.0	28.9
社会福祉法人	95	5	972	34.4	10.2
NPO法人	80	20	440	15.6	5.5
営利法人	94	6	1,066	37.7	11.3
その他	74	26	350	12.4	4.7
事業所数 R2年度(2020年)	(98)	(2)	(2801)	100.0	28.6
社会福祉法人	93	7	903	32.2	9.7
NPO法人	82	18	425	15.2	5.2
営利法人	94	6	1134	40.5	12.1
その他	74	26	339	12.1	4.6
事業所数 R3年度(2021年)	(100)	(0)	(2853)	100.0	28.5
社会福祉法人	95	5	840	29.4	8.8
NPO法人	83	17	420	14.7	5.1
営利法人	96	4	1,237	43.4	12.9
その他	78	22	356	12.5	4.6

新規指定事業所数 H30年度(2018年)	(100)	(0)	(329)	100.0	3.3
社会福祉法人	26	74	41	12.5	1.6
NPO法人	21	79	26	7.9	1.2
営利法人	64	36	217	66.0	3.4
その他	28	72	45	13.7	1.6
新規指定事業所数 R元年度(2019年)	(70)	(30)	(233)	100.0	3.3
社会福祉法人	20	80	29	12.4	1.5
NPO法人	19	81	19	8.2	1.0
営利法人	56	44	157	67.4	2.8
その他	18	82	28	12.0	1.6
新規指定事業所数 R2年度(2020年)	(71)	(29)	(259)	100.0	3.6
社会福祉法人	21	79	28	10.8	1.3
NPO法人	17	83	24	9.3	1.4
営利法人	55	45	173	66.8	3.1
その他	22	78	34	13.1	1.5
新規指定事業所数 R3年度(2021年)	(71)	(29)	(251)	100.0	3.5
社会福祉法人	17	83	19	7.6	1.1
NPO法人	17	83	23	9.2	1.4
営利法人	59	41	183	72.9	3.1
その他	15	85	26	10.4	1.7

廃止事業所数 H30年度(2018年)	(74)	(26)	(367)	100.0	5.0
社会福祉法人	57	43	144	39.2	2.5
NPO法人	36	64	64	17.4	1.8
営利法人	43	57	116	31.6	2.7
その他	28	72	43	11.7	1.5
廃止事業所数 R元年度(2019年)	(81)	(19)	(327)	100.0	4.0
社会福祉法人	59	41	132	40.4	2.2
NPO法人	41	59	56	17.1	1.4
営利法人	45	55	102	31.2	2.3
その他	24	76	37	11.3	1.5
廃止事業所数 R2年度(2020年)	(75)	(25)	(292)	100.0	3.9
社会福祉法人	49	51	104	35.6	2.1
NPO法人	27	73	43	14.7	1.6
営利法人	41	59	104	35.6	2.5
その他	29	71	41	14.0	1.4
廃止事業所数 R3年度(2021年)	(65)	(35)	(229)	100.0	3.5
社会福祉法人	44	56	82	35.8	1.9
NPO法人	21	79	35	15.3	1.7
営利法人	40	60	93	40.6	2.3
その他	19	81	19	8.3	1.0

Q3 就労移行支援事業の新規指定について、昨年度1年間の相談件数の増減傾向を教えてください。

※単一回答	N	%
全体	(100)	100.0
1 新規指定の相談件数は増加している	18	18.0
2 新規指定の相談件数は減少している	25	25.0
3 変わらない	54	54.0
無回答	3	3.0

Q5 貴自治体における就労移行支援事業所の利用者数について、増減傾向を教えてください。

※単一回答	N	%
全体	(100)	100.0
1 利用者数は増える傾向にある	53	53.0
2 利用者数は減る傾向にある	24	24.0
3 変わらない	22	22.0
無回答	1	1.0

Q6	貴自治体の障害福祉計画における就労移行支援事業のサービスの計画量と供給量のバランスについて教えてください。	
	※単一回答	N %
	全体	(100) 100.0
1	計画数に対し、妥当な供給量となっている	60 60.0
2	計画数に対し、過剰な供給量となっている	10 10.0
3	計画数に対し、供給量が不足している	26 26.0
	無回答	4 4.0

Q7	就労定着支援事業所数の推移
----	---------------

※記入回答(数値)	N (記入有)	N (記入無)	事業所数 (箇所)	(%)	平均
事業所数 H30年度(2018年)	(90)	(10)	(882)	100.0	9.8
社会福祉法人	76	24	327	37.1	4.3
NPO法人	49	51	150	17.0	3.1
営利法人	59	41	316	35.8	5.4
その他	38	62	89	10.1	2.3
事業所数 R元年度(2019年)	(94)	(6)	(1107)	100.0	11.8
社会福祉法人	79	21	395	35.7	5.0
NPO法人	58	42	181	16.4	3.1
営利法人	70	30	414	37.4	5.9
その他	47	53	117	10.6	2.5
事業所数 R2年度(2020年)	(95)	(5)	(1217)	100.0	12.8
社会福祉法人	79	21	408	33.5	5.2
NPO法人	60	40	193	15.9	3.2
営利法人	76	24	480	39.4	6.3
その他	55	45	136	11.2	2.5
事業所数 R3年度(2021年)	(97)	(3)	(1339)	100.0	13.8
社会福祉法人	82	18	416	31.1	5.1
NPO法人	61	39	203	15.2	3.3
営利法人	81	19	571	42.6	7.0
その他	56	44	149	11.1	2.7

新規指定事業所数 H30年度(2018年)	(86)	(14)	(838)	100.0	9.7
社会福祉法人	69	31	297	35.4	4.3
NPO法人	48	52	146	17.4	3.0
営利法人	61	39	309	36.9	5.1
その他	37	63	86	10.3	2.3
新規指定事業所数 R元年度(2019年)	(63)	(37)	(240)	100.0	3.8
社会福祉法人	37	63	71	29.6	1.9
NPO法人	26	74	33	13.8	1.3
営利法人	41	59	101	42.1	2.5
その他	22	78	35	14.6	1.6
新規指定事業所数 R2年度(2020年)	(57)	(43)	(133)	100.0	2.3
社会福祉法人	14	86	20	15.0	1.4
NPO法人	15	85	18	13.5	1.2
営利法人	34	66	74	55.6	2.2
その他	18	82	21	15.8	1.2
新規指定事業所数 R3年度(2021年)	(54)	(46)	(136)	100.0	2.5
社会福祉法人	14	86	16	11.8	1.1
NPO法人	12	88	13	9.6	1.1
営利法人	39	61	94	69.1	2.4
その他	10	90	13	9.6	1.3

廃止事業所数 H30年度(2018年)	(8)	(92)	(11)	100.0	1.4
社会福祉法人	3	97	3	27.3	1.0
NPO法人	2	98	2	18.2	1.0
営利法人	5	95	5	45.5	1.0
その他	1	99	1	9.1	1.0
廃止事業所数 R元年度(2019年)	(17)	(83)	(25)	100.0	1.5
社会福祉法人	7	93	8	32.0	1.1
NPO法人	6	94	7	28.0	1.2
営利法人	6	94	8	32.0	1.3
その他	2	98	2	8.0	1.0
廃止事業所数 R2年度(2020年)	(17)	(83)	(26)	100.0	1.5
社会福祉法人	8	92	8	30.8	1.0
NPO法人	6	94	6	23.1	1.0
営利法人	4	96	9	34.6	2.3
その他	3	97	3	11.5	1.0
廃止事業所数 R3年度(2021年)	(25)	(75)	(27)	100.0	1.1
社会福祉法人	12	88	12	44.4	1.0
NPO法人	5	95	5	18.5	1.0
営利法人	10	90	10	37.0	1.0
その他	0	100	0	0.0	0.0

Q9 貴自治体における就労定着支援事業の契約者数について、増減傾向を教えてください。

※単一回答		N	%
全体		(100)	100.0
1	契約者数は増える傾向にある	65	65.0
2	契約者数は減る傾向にある	4	4.0
3	変わらない	27	27.0
無回答		4	4.0

Q10 貴自治体の障害福祉計画における定着支援事業のサービスの計画量と供給量のバランスについて教えてください。

※単一回答		N	%
全体		(100)	100.0
1	計画数に対し、妥当な供給量となっている	53	53.0
2	計画数に対し、過剰な供給量になっている	8	8.0
3	計画数に対し、供給量が不足している	34	34.0
無回答		5	5.0

Q11 貴自治体の就労継続支援事業の計画量と供給量のバランスについて教えてください。

※複数回答		N	%
全体		(100)	100.0
1	計画数に対し、妥当な供給量となっている	67	67.0
2	計画数に対し、過剰な供給量になっている	15	15.0
3	計画数に対し、供給量が不足している	11	11.0
無回答		7	7.0

地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究
【事業所調査 単純集計表】

[Table0001]

01 あなたの所属する事業所の事業形態をお答えください。事業形態（就労移行支援事業の指定有無）

単一回答	n	%
全体	(3196)	
1 就労移行支援事業の指定を受けている	1004	31.4
2 就労移行支援事業の指定を受けていない	2192	68.6

[Table0002]

02 就労移行支援事業の指定を受けている事業所にお聞きます。貴事業所は、多機能型として以下の事業の指定を受けていますか。（就労定着支援事業は除いてご回答ください。）
（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(1004)	
1 就労継続支援A型	81	8.1
2 就労継続支援B型	502	50.0
3 就労系以外の障害福祉サービス（自立訓練、生活介護等）	230	22.9
4 あてはまるものはない（就労移行支援事業のみ実施）	354	35.3

[Table0003]

03 就労移行支援事業の指定を受けていない事業所にお聞きます。貴事業所が指定を受けている事業はどれですか。（多機能型の場合はいくつでも）（就労定着支援事業は除いてご回答ください。）

複数回答	n	%
全体	(2192)	
1 就労継続支援A型	747	34.1
2 就労継続支援B型	1609	73.4
3 就労系以外の障害福祉サービス（自立訓練、生活介護等）	205	9.4

[Table0004]

04 利用されている方の主たる障害種別を該当者数の多い順にクリックしてください。該当しない障害種別はクリックしないでください。

※重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてください。判断がつかない場合は、「その他」でカウントしてください。

単一回答マトリクス		全体	1 身体障害	2 知的障害	3 精神障害	4 発達障害	5 高次脳機能障害	6 難病	7 その他	8 手帳なし	無回答
1	1位/番目	(3196)	329 10.3	1135 35.5	1537 48.1	174 5.4	13 0.4	0 0.0	4 0.1	4 0.1	0 0.0
2	2位/番目	(3196)	313 9.8	1053 32.9	799 25.0	682 21.3	15 0.5	5 0.2	3 0.1	16 0.5	310 9.7
3	3位/番目	(3196)	722 22.6	568 17.8	497 15.6	556 17.4	109 3.4	38 1.2	16 0.5	80 2.5	610 19.1
4	4位/番目	(3196)	514 16.1	105 3.3	33 1.0	426 13.3	281 8.8	138 4.3	33 1.0	149 4.7	1517 47.5
5	5位/番目	(3196)	122 3.8	21 0.7	5 0.2	39 1.2	320 10.0	209 6.5	38 1.2	181 5.7	2261 70.7
6	6位/番目	(3196)	19 0.6	5 0.2	1 0.0	4 0.1	65 2.0	178 5.6	35 1.1	115 3.6	2774 86.8
7	7位/番目	(3196)	7 0.2	1 0.0	0 0.0	3 0.1	16 0.5	38 1.2	37 1.2	63 2.0	3031 94.8
8	8位/番目	(3196)	2 0.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 0.3	8 0.3	41 1.3	22 0.7	3115 97.5

[Table0005]

N04_ADD 利用されている方の主たる障害種別を該当者数の多い順にクリックしてください。該当しない障害種別はクリックしないでください。

※重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてください。判断がつかない場合は、「その他」でカウントしてください。

[1～8位計]

複数回答	n	%
全体	(3196)	
1 身体障害	2028	63.5
2 知的障害	2888	90.4
3 精神障害	2872	89.9
4 発達障害	1884	58.9
5 高次脳機能障害	827	25.9
6 難病	614	19.2
7 その他	207	6.5
8 手帳なし	630	19.7

[Table0006]

05 貴事業所で就労支援を実施する上で、力を入れていることはどんなことですか。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(3196)	
1 利用者の確保、集客	1964	61.5
2 支援者の採用	624	19.5
3 支援者のスキルアップ	2264	70.8
4 利用者の就職支援実績	1131	35.4
5 就労支援プログラムの充実	1119	35.0
6 実習先の開拓	776	24.3
7 利用者の就職時期の平準化	151	4.7
8 利用者の通所率の向上	2147	67.2
9 基本報酬区分のレベルアップ	871	27.3
10 利用者の多様化（難病、高次脳機能障害、高齢障害者など）への対応	816	25.5
11 在宅支援の体制強化	464	14.5
12 その他	205	6.4
13 特になし	36	1.1

[Table0007]

06 事業所を運営する上で、2020年度、2021年度に得られた成果として以下の項目の中からあてはまるものをお答えください。（それぞれいくつでも）

複数回答マトリクス		全体	1 利用者の 確保、集 客	2 支援者の 採用	3 支援者の スキル アップ	4 利用者の 就職支援 実績	5 就労支援 プログラムの充実	6 実習先の 開拓	7 利用者の 就職時期 の平準化	8 利用者の 通所率の 向上	9 基本報酬 区分のレ ベルアッ プ	10 利用者の 多様化 （難病、 高次脳機 能障害、 高齢障害 者など） への対応	11 在宅支援 の体制強 化	12 その他	13 特にな い
1	2020年度に得られた成果	(3196)	1217 38.1	557 17.4	1112 34.8	811 25.4	547 17.1	429 13.4	63 2.0	1043 32.6	344 10.8	364 11.4	304 9.5	189 5.9	455 14.2
2	2021年度に得られた成果	(3196)	1386 43.4	670 21.0	1420 44.4	1037 32.4	675 21.1	518 16.2	86 2.7	1255 39.3	514 16.1	469 14.7	434 13.6	145 4.5	299 9.4

[Table0008]

07 貴事業所で就労支援を実施する上で、課題と感じていることはありますか。また、そのうち、特に課題と感じていることを、最大3つまでお答えください。

複数回答マトリクス	全体	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		利用者の 確保、集 客	支援者の 採用	支援者の スキル アップ	利用者の 就職支援 実績	就労支援 プログラ ムの充実	実習先の 開拓	利用者の 就職時期 の平準化	利用者の 通所率の 向上	基本報酬 区分のレ ベルアップ	利用者の 多様化 (難病、 高齢障害 者など) への対応	在宅支援 の体制強 化	その他	特にな い
1 課題と感じていること（いくつでも）	(3196)	1977 61.9 47.3	920 28.8 14.3	1880 58.8 37.5	983 30.8 13.8	1023 32.0 14.7	973 30.4 13.6	309 9.7 2.7	1306 40.9 22.8	923 28.9 13.4	787 24.6 10.6	399 12.5 3.5	127 4.0 2.9	63 2.0 2.0
2 そのうち、特に課題と感じていること（3つまで）	(3196)	1513 47.3	456 14.3	1198 37.5	441 13.8	469 14.7	434 13.6	85 2.7	728 22.8	429 13.4	339 10.6	111 3.5	94 2.9	63 2.0

[Table0009]

010 貴事業所では現在、就労移行支援事業を実施していますか。

単一回答	n	%
全体	(1004)	
1 実施している	888	88.4
2 実施しているが登録利用者は0人である	69	6.9
3 実施していない（休止している）	47	4.7
実施している計	957	95.3

[Table0010]

011 就労移行支援事業を行っている事業所の方は、以下のそれぞれの人数をお答えください。

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 就労移行支援事業の定員数（2022年3月31日時点） （人）	(888)	888	11657	13.13	7.79	0.00	100.00	10.00	0
2 就労移行支援事業の登録者数（2022年3月31日 時点）（人）	(888)	888	10245	11.54	9.82	0.00	62.00	8.00	0
3 2021年度の1日あたりの平均利用者数（年間総利用 者数÷年間開所日数）（人）	(888)	886	7761	8.76	6.88	0.00	52.00	7.00	2

[Table0011]

012 就労移行支援事業の利用者は増加傾向にありますか？減少傾向にありますか？

単一回答	n	%
全体	(957)	
1 増加傾向にある	207	21.6
2 変わらない	306	32.0
3 減少傾向にある	444	46.4

[Table0012]

013 就労移行支援事業の利用者が「増加傾向にある」とのことですが、その理由はどのようなことからですか。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(207)	
1 相談支援事業所からの紹介が増えているから	80	38.6
2 障害者就業・生活支援センターからの紹介が増え ているから	47	22.7
3 その他の関係機関からの紹介が増えているから	115	55.6
4 ウェブサイト等からの直接の申し込みが増えたから	96	47.3
5 独自に集客の活動をしているから	77	37.2
6 その他	24	11.6

[Table0013]

014 就労移行支援事業の利用者が「減少傾向にある」とのことですが、その理由はどのようなことからですか。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(444)	
1 新規利用者より就職する人のほうが多いから	222	50.0
2 早期に就職する人が増えているから	70	15.8
3 就職以外の理由で、退所者が増えているから	96	21.6
4 地域にある他の就労移行支援事業所を利用する人が 増えているから	114	25.7
5 就労移行支援以外の就労支援サービスを利用する人 が増えているから	204	45.9
6 就労移行支援事業を利用せずに企業に就職する障害 者が増えているから	119	26.8
7 その他	73	16.4

[Table0014]

015 就労移行支援事業の指定を受けていない事業所にお聞きします。貴事業所では、就労移行支援事業の指定を受けていた時期がありますか。

単一回答	n	%
全体	(2193)	
1 指定を受けていた時期がある	305	13.9
2 指定を受けていた時期はない	1888	86.1

[Table0015]

016 現在、就労移行支援事業を休止・または廃止した事業所にお聞きします。就労移行支援事業を休止、または廃止した理由は何ですか。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(352)	
1 利用者が確保できないため	219	62.2
2 対象となる利用者が就職したため	80	22.7
3 職員の配置が難しいため	92	26.1
4 専門性のある職員を確保できないため	54	15.3
5 就労支援の実績を作ることが難しいため	117	33.2
6 採算がとれないため	117	33.2
7 その他	47	13.4

[Table0016]

017 あなたの事業所では、2020年度、2021年度に、企業等に就労した人はいますか。主な障害種別に回答してください。（それぞれいくつでも）

複数回答マトリクス	全体	1	2	3	4	5	6	7	8
		身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	この年度 に就労し た人はい なかった
1 2020（令和2）年度	(3196)	235 7.4	690 21.6	1041 32.6	422 13.2	56 1.8	30 0.9	53 1.7	1583 49.5
2 2021（令和3）年度	(3196)	306 9.6	818 25.6	1283 40.1	485 15.2	73 2.3	34 1.1	42 1.3	1295 40.5

[Table0017]

Y018SIN 2020年度、2021年度の企業等への就労者総数（就労継続支援A型への事業移行は除く）を、以下のそれぞれの障害種別ごとにお知らせください。
*重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてください。判断がつかない場合は、「その他」でカウントしてください。

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	2020年度・身体障害（人）	(235)	235	318	1.35	1.94	0.00	22.00	1.00	0
2	2020年度・知的障害（人）	(690)	690	1341	1.94	2.91	0.00	39.00	1.00	0
3	2020年度・精神障害（人）	(1041)	1041	2540	2.44	3.33	0.00	46.00	1.00	0
4	2020年度・発達障害（人）	(422)	422	1020	2.42	2.92	0.00	40.00	1.00	0
5	2020年度・高次脳機能障害（人）	(56)	56	121	2.16	5.23	0.00	36.00	1.00	0
6	2020年度・難病（人）	(30)	30	31	1.03	0.32	0.00	2.00	1.00	0
7	2020年度・その他（人）	(53)	53	34	0.64	2.35	0.00	17.00	0.00	0
8	2021年度・身体障害（人）	(306)	306	422	1.38	1.79	0.00	19.00	1.00	0
9	2021年度・知的障害（人）	(818)	818	1601	1.96	2.59	0.00	42.00	1.00	0
10	2021年度・精神障害（人）	(1283)	1283	3354	2.61	3.41	0.00	48.00	1.00	0
11	2021年度・発達障害（人）	(485)	485	1297	2.67	2.63	0.00	18.00	2.00	0
12	2021年度・高次脳機能障害（人）	(73)	73	129	1.77	3.76	0.00	28.00	1.00	0
13	2021年度・難病（人）	(34)	34	31	0.91	0.38	0.00	2.00	1.00	0
14	2021年度・その他（人）	(42)	42	38	0.90	2.15	0.00	14.00	1.00	0

[Table0018]

N018S1-7_ADD 2020年度計

数値回答		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	N018S1-7_ADD	(1613)	1613	5405	3.35	5.10	0.00	84.00	2.00	0

[Table0019]

N018S8-14_ADD 2021年度計

数値回答		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	N018S8-14_ADD	(1901)	1901	6872	3.61	5.17	0.00	90.00	2.00	0

[Table0020]

Q19 貴事業所では、就労定着支援事業の指定を受けていますか。

単一回答		n	%
全体		(3196)	
1	指定を受けている	540	16.9
2	指定を受けていない	2656	83.1

[Table0021]

Q20 貴事業所が、就労定着支援事業の指定を受けた時期を教えてください。

単一回答		n	%
全体		(540)	
1	2018（平成30）年度	290	53.7
2	2019（令和元）年度	86	15.9
3	2020（令和2）年度	67	12.4
4	2021（令和3）年度	54	10.0
5	2022（令和4）年度	43	8.0

[Table0022]

Y021SIN 貴事業所における、就労定着支援事業の契約者数の推移を教えてください。（各年度末時点）

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	2019（令和元）年度（人）	(540)	454	3351	7.38	8.46	0.00	40.00	4.00	86
2	2020（令和2）年度（人）	(540)	477	3954	8.29	9.14	0.00	46.00	5.00	63
3	2021（令和3）年度（人）	(540)	513	4602	8.97	9.46	0.00	53.00	5.00	27

[Table0023]

Q22 2022年8月末時点で、貴事業所では、以下に該当する方はいらっしゃいますか。（それぞれいくつでも）

複数回答マトリクス		全体	1 就職後6 か月以内 の方	2 就職後6 か月を超 え1年半 以内の方	3 就職後1 年半を超 え2年半 以内の方	4 就職後2 年半を超 え3年半 以内の方	5 就職後3 年半を超 える方	6 該当す る方は ない	無回答	該当者あ り計
1	就労定着支援事業の契約中の方	(540)	0	412	359	317	0	49	9	482
			0.0	76.3	66.5	58.7	0.0	9.1	1.7	89.3
2	就労定着支援事業の契約はしていないが、定着支援を行なっている方	(540)	297	88	47	37	129	119	38	383
			55.0	16.3	8.7	6.9	23.9	22.0	7.0	70.9

[Table0024]

N022_ADD 2022年8月末時点で、貴事業所では、以下に該当する方はいらっしゃいますか。（それぞれいくつでも）

【契約あり＋なし計】

複数回答		n	%
全体		(540)	
1	就職後6か月以内の方	297	55.0
2	就職後6か月を超え1年半以内の方	433	80.2
3	就職後1年半を超え2年半以内の方	376	69.6
4	就職後2年半を超え3年半以内の方	330	61.1
5	就職後3年半を超える方	129	23.9
6	該当する方はいない	26	4.8
	無回答	2	0.4

[Table0025]

Y023SIN 就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め、お伺いします。2022年8月末現在、定着支援を行っている方は何人いますか。就労定着支援事業の契約有無にかかわらず、以下それぞれについて人数をお知らせください。

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	就職後6か月以内で、定着支援を行っている方（人）	(540)	463	1683	3.63	3.45	0.00	22.00	3.00	77
2	就職後6か月～3年半の期間に、契約に基づき定着支援を行っている方（人）	(540)	486	4559	9.38	9.46	0.00	60.00	6.00	54
3	就職後6か月～3年半の期間に、契約せず定着支援を行っている方（人）	(540)	364	416	1.14	2.79	0.00	22.00	0.00	176
4	以前は契約していたが、3年半以内で契約を終了し、その後も引き続き定着支援を行っている方（人）	(540)	341	254	0.74	5.67	0.00	100.00	0.00	199
5	就職後3年半を超えて定着支援を行っている方（人）	(540)	364	1063	2.92	10.48	0.00	125.00	0.00	176

【Table0026】

Q24 就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め、お伺いします。就職後の期間ごとに、定着支援として行っているサービスの内容について、これまでに実施した平均的な支援の頻度をお答えください。該当する就労者がいない場合は、空欄のままで次に進んでください。

単一回答マトリクス	全体	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	週1回以上計	月1回以上計
		毎日（週4回以上）	週2～3回程度	週1回程度	2～3週間に1回程度	1か月に1回程度	2～3か月に1回程度	4～5か月に1回程度	半年に1回程度	年に1回程度	それ以下			
1 就職後2か月以内の方	(540)	12 2.2	60 11.1	104 19.3	146 27.0	174 32.2	8 1.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	36 6.7	176 32.6	496 91.9
2 就職後2か月を超え6か月以内の方	(540)	8 1.5	23 4.3	38 7.0	111 20.6	278 51.5	12 2.2	2 0.4	2 0.4	0 0.0	0 0.0	66 12.2	69 12.8	458 84.8
3 就職後6か月を超え1年半以内の方	(540)	6 1.1	7 1.3	28 5.2	48 8.9	351 65.0	25 4.6	1 0.2	8 1.5	6 1.1	4 0.7	56 10.4	41 7.6	440 81.5
4 就職後1年半を超え2年半以内の方	(540)	3 0.6	3 0.6	9 1.7	32 5.9	317 58.7	40 7.4	7 1.3	13 2.4	7 1.3	11 2.0	98 18.1	15 2.8	364 67.4
5 就職後2年半を超え3年半以内の方	(540)	5 0.9	2 0.4	5 0.9	24 4.4	288 53.3	44 8.1	9 1.7	16 3.0	7 1.3	18 3.3	122 22.6	12 2.2	324 60.0
6 就職後3年半を超える方	(540)	2 0.4	1 0.2	2 0.4	10 1.9	100 18.5	73 13.5	20 3.7	52 9.6	32 5.9	96 17.8	152 28.1	5 0.9	115 21.3

【Table0027】

NQ24_ADD 就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め、お伺いします。

就職後の期間ごとに、定着支援として行っているサービスの内容について、これまでに実施した平均的な支援の頻度をお答えください。

該当する就労者がいない場合は、空欄のままで次に進んでください。

【全期間計】

単一回答	n	%
全体	(540)	
1 毎日（週4回以上）	21	3.9
2 週2～3回程度	71	13.1
3 週1回程度	110	20.4
4 2～3週間に1回程度	145	26.9
5 1か月に1回程度	174	32.2
6 2～3か月に1回程度	4	0.7
7 4～5か月に1回程度	0	0.0
8 半年に1回程度	3	0.6
9 年に1回程度	2	0.4
10 それ以下	0	0.0
無回答	10	1.9

【Table0028】

Q25 就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め、お伺いします。就職後の期間ごとの、定着支援の方法（上位3つまで）をお答えください。該当する就労者がいない場合は、空欄のままで次に進んでください。

複数回答マトリクス	全体	1	2	3	4	5	6	7	8	9	無回答
		就職先での業務状況確認	就職先での就職者との面談	就職先での就職先担当者との面談	事業所での就職先との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	その他	特にない	
1 就職後2か月以内の方	(540)	352 65.2	324 60.0	354 65.6	181 33.5	88 16.3	95 17.6	34 6.3	9 1.7	4 0.7	33 6.1
2 就職後2か月を超え6か月以内の方	(540)	305 56.5	318 58.9	339 62.8	206 38.1	95 17.6	96 17.8	34 6.3	6 1.1	4 0.7	47 8.7
3 就職後6か月を超え1年半以内の方	(540)	269 49.8	298 55.2	307 56.9	245 45.4	104 19.3	115 21.3	37 6.9	9 1.7	8 1.5	42 7.8
4 就職後1年半を超え2年半以内の方	(540)	239 44.3	262 48.5	260 48.1	232 43.0	96 17.8	119 22.0	50 9.3	14 2.6	10 1.9	75 13.9
5 就職後2年半を超え3年半以内の方	(540)	215 39.8	231 42.8	237 43.9	209 38.7	94 17.4	118 21.9	56 10.4	10 1.9	19 3.5	101 18.7
6 就職後3年半を超える方	(540)	106 19.6	94 17.4	102 18.9	131 24.3	92 17.0	157 29.1	78 14.4	31 5.7	74 13.7	135 25.0

【Table0029】

NQ25_ADD 就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め、お伺いします。

就職後の期間ごとの、定着支援の方法（上位3つまで）をお答えください。

該当する就労者がいない場合は、空欄のままで次に進んでください。

【全期間計】

複数回答	n	%
全体	(540)	
1 就職先での業務状況確認	393	72.8
2 就職先での就職者との面談	392	72.6
3 就職先での就職先担当者との面談	413	76.5
4 事業所での就職者との面談	327	60.6
5 事業所からの電話やメールの発信	209	38.7
6 就職者からの電話やメールへの対応	256	47.4
7 就職先担当者からの電話やメールへの対応	138	25.6
8 その他	43	8.0
9 特にない	4	0.7
無回答	10	1.9

【Table0030】

Q26 就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め、お伺いします。就職後の期間ごとの、定着支援の内容（上位3つまで）をお答えください。該当する就労者がいない場合は、空欄のままで次に進んでください。

複数回答マトリクス	全体	1	2	3	4	5	6	7	8	無回答
		本人の就業面の支援	企業・職場に対する支援	本人の生活面（生活面・生活習慣管理）の支援	本人の生活面（生活面・生活習慣管理）の支援	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特にない	
1 就職後2か月以内の方	(540)	467 86.5	409 75.7	426 78.9	65 12.0	17 3.1	2 0.4	6 1.1	7 1.3	40 7.4
2 就職後2か月を超え6か月以内の方	(540)	457 84.6	395 73.1	406 75.2	77 14.3	18 3.3	16 3.0	7 1.3	7 1.3	46 8.5
3 就職後6か月を超え1年半以内の方	(540)	444 82.2	366 67.8	400 74.1	108 20.0	24 4.4	10 1.9	9 1.7	10 1.9	42 7.8
4 就職後1年半を超え2年半以内の方	(540)	385 71.3	295 54.6	336 62.2	166 30.7	19 3.5	25 4.6	7 1.3	16 3.0	85 15.7
5 就職後2年半を超え3年半以内の方	(540)	305 56.5	235 43.5	271 50.2	161 29.8	23 4.3	147 27.2	5 0.9	18 3.3	113 20.9
6 就職後3年半を超える方	(540)	175 32.4	123 22.8	200 37.0	141 26.1	25 4.6	79 14.6	35 6.5	77 14.3	143 26.5

[Table0031]

N026 ADD 就労定着支援事業に限定せず、一般的な定着支援を含め、お伺いします。
就職後の期間ごとの、定着支援の内容（上位3つまで）をお答えください。
該当する就労者がいない場合は、空欄のまま次に進んでください。
【全期間計】

複数回答	n	%
全体	(540)	
1 本人の就業面の支援	492	91.1
2 企業・職場に対する支援	443	82.0
3 本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	468	86.7
4 本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）	272	50.4
5 家族に対する支援	51	9.4
6 支援終了に向けた準備	201	37.2
7 その他	45	8.3
8 特になし	8	1.5
無回答	11	2.0

[Table0032]

Q29 就労定着支援事業での支援を担当している支援者は専任ですか、兼任ですか。

単一回答	n	%
全体	(540)	
1 専任である	47	8.7
2 兼任である	438	81.1
3 専任の人も兼任の人もいる	55	10.2

[Table0033]

Q31 就労定着支援事業の担当者の就労支援経験年数を教えてください。

単一回答	n	%
全体	(540)	
1 1年未満	(+0.50)	29 5.4
2 1年～3年未満	(+2.00)	125 23.1
3 3年～5年未満	(+4.00)	133 24.6
4 5年～10年未満	(+7.50)	153 28.3
5 10年以上	(+12.50)	100 18.5
ウェイト有効ケース数	(540)	
ウェイト平均		5.91

[Table0034]

Q32 就労定着支援事業の担当者の保有資格を教えてください。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(540)	
1 精神保健福祉士	91	16.9
2 社会福祉士	111	20.6
3 作業療法士	12	2.2
4 職場適応援助者	164	30.4
5 その他	124	23.0
6 特になし	169	31.3

[Table0035]

Q33 就労定着支援事業開始から1年経過後に、契約を更新しなかった利用者はいますか。

単一回答	n	%
全体	(540)	
1 いる	179	33.1
2 いない	339	62.8
無回答	22	4.1

[Table0036]

Q34 契約を更新しなかった利用者がいるとのことですが、2年目以降、更新に至らなかった理由は何ですか。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(179)	
1 安定しており支援不要なため	82	45.8
2 本人が支援を希望しなかったため	95	53.1
3 1割負担に難色を示したため	73	40.8
4 その他	26	14.5

[Table0037]

Q35 就労定着支援事業を提供するうえで、困っていることや課題に感じていることはありますか。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(540)	
1 就職後6か月以内の人が利用できない	251	46.5
2 契約手続きが煩雑	109	20.2
3 土日や夜間の支援が多い	123	22.8
4 1か月に1回では不十分な場合がある	189	35.0
5 1か月に1回の支援が不要な場合がある	134	24.8
6 事業主が訪問に協力的でない	106	19.6
7 クローズで働いているため、企業への訪問が困難	125	23.1
8 支援レポートの共有（企業、本人）が難しい	172	31.9
9 何を支援すればよいかわからない	26	4.8
10 その他	89	16.5
11 特になし	51	9.4

[Table0038]

Q36 就労定着支援事業によるサービス終了後の対応について教えてください。サービス終了後の方針について、あてはまるものを選び、その理由をご記入ください。（いくつでも）
※その他の場合は、内容とその理由を教えてください。

複数回答	n	%
全体	(540)	
1 支援を終了する	187	34.6
2 無償で支援を継続する	224	41.5
3 障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関に移管する	366	67.8
4 その他	54	10.0

[Table0039]

Y039SIN ここからは、Q19で就労定着支援事業の指定を受けていないと回答の事業所にうかがいます。2022年8月末現在、定着支援を行っている方は何人いますか。以下それぞれ的人数をお答えください。いない場合は「0」とお答えください。

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	就職後6か月以内で、定着支援を行っている方（人）	(2656)	2656	1352	0.51	1.78	0.00	56.00	0.00	0
2	就職後6か月～3年半の期間に、無償で定着支援を行っている方（人）	(2656)	2656	1854	0.70	2.70	0.00	69.00	0.00	0
3	就職後3年半を超えて、定着支援を行っている方（人）	(2656)	2656	958	0.36	2.77	0.00	76.00	0.00	0

[Table0040]

040 貴事業所が就労定着支援事業の指定を受けない理由は何ですか。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(2656)	
1 就労移行実績を満たしていないため	832	31.3
2 サービス管理責任者を確保できないため	406	15.3
3 希望する利用者が少ないため	1203	45.3
4 事務手続きが複雑なため	505	19.0
5 事業運営上採算がとりにくいため	750	28.2
6 その他	505	19.0

[Table0041]

041 今後、貴事業所では、指定を受けて就労定着支援事業を行う計画はありますか。

単一回答	n	%
全体	(2656)	
1 指定申請を予定している	138	5.2
2 指定申請の予定はない	1699	64.0
3 わからない	819	30.8

[Table0042]

043 貴事業所で定着支援を主に担当しているのはなたですか。

単一回答	n	%
全体	(2656)	
1 定着支援専任の担当者	52	2.0
2 就職者の就労を担当した職員	722	27.2
3 サービス管理責任者	1363	51.3
4 その他	519	19.5

[Table0043]

044 定着支援の担当者の就労支援経験年数を教えてください。

単一回答	n	%
全体	(2656)	
1 1年未満	(+0.50)	409 15.4
2 1年～3年未満	(+2.00)	401 15.1
3 3年～5年未満	(+4.00)	400 15.1
4 5年～10年未満	(+7.50)	791 29.8
5 10年以上	(+12.50)	655 24.7
ウエイト有効ケース数	(2656)	
ウエイト平均		6.30

[Table0044]

045 定着支援の担当者の保有資格を教えてください。（いくつでも）

複数回答	n	%
全体	(2656)	
1 精神保健福祉士	281	10.6
2 社会福祉士	357	13.4
3 作業療法士	36	1.4
4 職場適応援助者	191	7.2
5 その他	770	29.0
6 特になし	1296	48.8

[Table0045]

046 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、これまでに実施した平均的な支援の頻度を教えてください。

単一回答マトリクス	全体	1 毎日（週 4回以上）	2 週2～3回 程度	3 週1回 程度	4 2～3週間 に1回 程度	5 1か月に1 回程度	6 2～3か 月に1回 程度	7 4～5か 月に1回 程度	8 半年に1 回程度	9 年に1回 程度	10 それ以下	11 あてはま る人はい ない	無回答	該当者あ り計	週1回以 上計	月1回以 上計
1 就職後2か月以内の方	(2656)	44 1.7	128 4.8	290 10.9	268 10.1	588 22.1	135 5.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1118 42.1	85 3.2	1453 54.7	462 17.4	1318 49.6
2 就職後2か月を超え6か月以内の方	(2656)	28 1.1	43 1.6	91 3.4	165 6.2	730 27.5	222 8.4	34 1.3	136 5.1	0 0.0	0 0.0	1050 39.5	157 5.9	1449 54.6	162 6.1	1057 39.8

[Table0046]

N046_A00 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、これまでに実施した平均的な支援の頻度を教えてください。
【全就労期間計】

単一回答	n	%
全体	(2656)	
1 毎日（週4回以上）	53	2.0
2 週2～3回程度	142	5.3
3 週1回程度	291	11.0
4 2～3週間に1回程度	280	10.5
5 1か月に1回程度	620	23.3
6 2～3か月に1回程度	160	6.0
7 4～5か月に1回程度	8	0.3
8 半年に1回程度	28	1.1
9 年に1回程度	0	0.0
10 それ以下	0	0.0
11 あてはまる人はいない	1045	39.3
無回答	29	1.1

[Table0047]

047 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、以下に該当する方の、支援の方法（上位3つ）を教えてください。

複数回答マトリクス	全体	1 就職先での業務状況確認	2 就職先での就職者との面談	3 就職先での就職先との面談	4 事業所での就職者との面談	5 事業所からの電話やメールの発信	6 就職者からの電話やメールへの対応	7 就職先担当者からの電話やメールへの対応	8 その他	9 特になし	無回答
1 就職直後～2ヶ月以内	(1453)	788 54.2	526 36.2	564 38.8	436 30.0	548 37.7	533 36.7	164 11.3	70 4.8	17 1.2	9 0.6
2 就職後2か月を超え6か月以内	(1449)	662 45.7	434 30.0	484 33.4	442 30.5	601 41.5	612 42.2	207 14.3	74 5.1	20 1.4	11 0.8

[Table0048]

N047_ADD 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、以下に該当する方の、支援の方法（上位3つ）を教えてください。
【全就労期間計】

複数回答	n	%
全体	(1582)	
1 就職先での業務状況確認	881	55.7
2 就職先での就職者との面談	584	36.9
3 就職先での就職先担当者との面談	625	39.5
4 事業所での就職者との面談	544	34.4
5 事業所からの電話やメールの発信	699	44.2
6 就職者からの電話やメールへの対応	708	44.8
7 就職先担当者からの電話やメールへの対応	252	15.9
8 その他	92	5.8
9 特になし	19	1.2
無回答	7	0.4

[Table0049]

Q48 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、以下に該当する方の、支援の内容（上位3つ）を教えてください。

複数回答マトリクス	全体	1	2	3	4	5	6	7	8	無回答
		本人の就業面の支援	企業・職場に対する支援	本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特になし	
1 就職直後～2ヶ月以内	(1453)	1127 77.6	630 43.4	1037 71.4	412 28.4	107 7.4	71 4.9	52 3.6	65 4.5	8 0.6
2 就職後2か月を超え6か月以内	(1449)	1034 71.4	580 40.0	963 66.5	457 31.5	104 7.2	234 16.1	55 3.8	62 4.3	11 0.8

[Table0050]

N048_ADD 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、以下に該当する方の、支援の内容（上位3つ）を教えてください。
【全就労期間計】

複数回答	n	%
全体	(1582)	
1 本人の就業面への支援	1220	77.1
2 企業・職場に対する支援	705	44.6
3 本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	1154	72.9
4 本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）	555	35.1
5 家族に対する支援	140	8.8
6 支援終了に向けた準備	251	15.9
7 その他	69	4.4
8 特になし	80	5.1
無回答	3	0.2

[Table0051]

Q51 就職後、6か月以降の定着支援について教えてください。6か月以降の定着支援の方針について、あてはまるものを選び、その理由をご記入ください。（いくつでも）
※その他の場合は、内容とその理由を教えてください。

複数回答	n	%
全体	(2656)	
1 支援を終了する	460	17.3
2 無償で支援を継続する	896	33.7
3 他法人で運営している就労定着支援事業に移管する	127	4.8
4 障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関に移管する	564	21.2
5 その他	177	6.7
6 あてはまるものはない	1029	38.7

[Table0052]

Q52 「無償で支援を継続する」と回答した方にお聞きします。6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、平均的な支援の頻度を教えてください。

単一回答マトリクス		1 毎日（週 4回以上）	2 週2～3回 程度	3 週1回程 度	4 2～3週間 に1回程 度	5 1か月に1 回程度	6 2～3か月 に1回程 度	7 4～5か月 に1回程 度	8 半年に1回 程度	9 年に1回 程度	10 それ以下	無回答	週1回以上 計	月1回以上 計
1 就職後6か月を超え1年半以内の方	(896)	18 2.0	22 2.5	39 4.4	40 4.5	294 32.8	237 26.5	36 4.0	124 13.8	40 4.5	30 3.3	16 1.8	79 8.8	413 46.1
2 就職後1年半を超え2年半以内の方	(896)	8 0.9	9 1.0	14 1.6	26 2.9	123 13.7	159 17.7	47 5.2	162 18.1	79 8.8	65 7.3	204 22.8	31 3.5	180 20.1
3 就職後2年半を超え3年半以内の方	(896)	5 0.6	4 0.4	9 1.0	15 1.7	107 11.9	112 12.5	45 5.0	150 16.7	124 13.8	116 12.9	209 23.3	18 2.0	140 15.6
4 就職後3年半を超える方	(896)	5 0.6	1 0.1	8 0.9	12 1.3	70 7.8	77 8.6	29 3.2	148 16.5	136 15.2	175 19.5	235 26.2	14 1.6	96 10.7

[Table0053]

N052_ADD 「無償で支援を継続する」と回答した方にお聞きします。
6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、平均的な支援の頻度を教えてください。
【全就労期間計】

単一回答	n	%
全体	(896)	
1 毎日（週4回以上）	19	2.1
2 週2～3回程度	24	2.7
3 週1回程度	42	4.7
4 2～3週間に1回程度	55	6.1
5 1か月に1回程度	288	32.1
6 2～3か月に1回程度	235	26.2
7 4～5か月に1回程度	35	3.9
8 半年に1回程度	127	14.2
9 年に1回程度	35	3.9
10 それ以下	31	3.5
無回答	5	0.6

【Table0048】
NQ47_ADD 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、以下に該当する方の、支援の方法（上位3つ）を教えてください。
【全就労期間計】

複数回答	n	%
全体	(1582)	
1 就職先での業務状況確認	881	55.7
2 就職先での就職者との面談	584	36.9
3 就職先での就職先担当者との面談	625	39.5
4 事業所での就職者との面談	544	34.4
5 事業所からの電話やメールの発信	690	44.2
6 就職者からの電話やメールへの対応	708	44.8
7 就職先担当者からの電話やメールへの対応	252	15.9
8 その他	92	5.8
9 特になし	19	1.2
無回答	7	0.4

【Table0049】
Q48 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、以下に該当する方の、支援の内容（上位3つ）を教えてください。

複数回答マトリクス	1	2	3	4	5	6	7	8	
全体	本人の就業面の支援	企業・職場に対する支援	本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特になし	無回答
1 就職直後～2ヶ月以内	(1453)	1127 77.6	630 43.4	1037 71.4	412 28.4	107 7.4	71 4.9	52 3.6	8 0.6
2 就職後2か月を超え6か月以内	(1449)	1034 71.4	580 40.0	963 66.5	457 31.5	104 7.2	234 16.1	55 3.8	11 0.8

【Table0050】
NQ48_ADD 一般就労後、6か月間に行っている定着支援の状況について、以下に該当する方の、支援の内容（上位3つ）を教えてください。
【全就労期間計】

複数回答	n	%
全体	(1582)	
1 本人の就業面の支援	1220	77.1
2 企業・職場に対する支援	705	44.6
3 本人の生活面の支援（体調・生活習慣管理等）	1154	72.9
4 本人の生活面の支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）	555	35.1
5 家族に対する支援	140	8.8
6 支援終了に向けた準備	251	15.9
7 その他	69	4.4
8 特になし	80	5.1
無回答	3	0.2

【Table0051】
Q51 就職後、6か月以降の定着支援について教えてください。6か月以降の定着支援の方針について、あてはまるものを選び、その理由をご記入ください。（いくつでも）
※その他の場合は、内容とその理由を教えてください。

複数回答	n	%
全体	(2656)	
1 支援を終了する	460	17.3
2 無償で支援を継続する	896	33.7
3 他法人で運営している就労定着支援事業に移管する	127	4.8
4 障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関に移管する	564	21.2
5 その他	177	6.7
6 あてはまるものはない	1029	38.7

【Table0052】
Q52 「無償で支援を継続する」と回答した方にお聞きします。6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、平均的な支援の頻度を教えてください。

単一回答マトリクス	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	無回答	週1回以上計	月1回以上計
全体	毎日（週4回以上）	週2～3回程度	週1回程度	2～3週間に1回程度	1か月に1回程度	2～3か月に1回程度	4～5か月に1回程度	半年に1回程度	年に1回程度	それ以下			
1 就職後6か月を超え1年半以内の方	(896)	18 2.0	22 2.5	39 4.4	40 4.5	294 32.8	237 26.5	36 4.0	124 13.8	40 4.5	30 3.3	16 1.8	413 46.1
2 就職後1年半を超え2年半以内の方	(896)	8 0.9	9 1.0	14 1.6	26 2.9	123 13.7	159 17.7	47 5.2	162 18.1	79 8.8	65 7.3	204 22.8	180 20.1
3 就職後2年半を超え3年半以内の方	(896)	5 0.6	4 0.4	9 1.0	15 1.7	107 11.9	112 12.5	45 5.0	150 16.7	124 13.8	116 12.9	209 23.3	140 15.6
4 就職後3年半を超える方	(896)	5 0.6	1 0.1	8 0.9	12 1.3	70 7.8	77 8.6	29 3.2	148 16.5	136 15.2	175 19.5	235 26.2	96 10.7

【Table0053】
NQ52_ADD 「無償で支援を継続する」と回答した方にお聞きします。
6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、平均的な支援の頻度を教えてください。
【全就労期間計】

単一回答	n	%
全体	(896)	
1 毎日（週4回以上）	19	2.1
2 週2～3回程度	24	2.7
3 週1回程度	42	4.7
4 2～3週間に1回程度	55	6.1
5 1か月に1回程度	288	32.1
6 2～3か月に1回程度	235	26.2
7 4～5か月に1回程度	35	3.9
8 半年に1回程度	127	14.2
9 年に1回程度	35	3.9
10 それ以下	31	3.5
無回答	5	0.6

[Tab1e0054]

053 6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、支援の方法（上位3つ）を教えてください。

複数回答マトリクス		就職先での業務状況確認との面談												
	全体	就職先での業務状況確認との面談	1 との面談	2 との面談	3 との面談	4 との面談	5 からの発信	6 からの発信	7 からの発信	8 からの発信	9 からの発信	その他	特になし	無回答
1 就職後6か月を超え1年半までの方	(896)	325	227	222	286	317	477	152	43	13	14			
		36.3	25.3	24.8	31.9	35.4	53.2	17.0	4.8	1.5	1.6			
2 就職後1年半を超え2年半までの方	(896)	218	157	151	212	274	447	140	43	45	125			
		24.3	17.5	16.9	23.7	30.6	49.9	15.6	4.8	5.0	14.0			
3 就職後2年半を超え3年半までの方	(896)	184	115	112	189	252	429	122	44	69	151			
		20.5	12.8	12.5	21.1	28.1	47.9	13.6	4.9	7.7	16.9			
4 就職後3年半を超える方	(896)	163	101	94	173	220	421	115	46	88	157			
		18.2	11.3	10.5	19.3	24.6	47.0	12.8	5.1	9.8	17.5			

[Tab1e0055]

N052_A00 6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、支援の方法（上位3つ）を教えてください。
【全就労期間別】

複数回答	n	%
全体	(896)	
1 就職先での業務状況確認	343	38.3
2 就職先での就職者の面談	245	27.3
3 就職先での就職者担当との面談	236	26.3
4 事業所での就職者の面談	332	37.1
5 事業所からの電話やメールへの発信	289	32.4
6 就職先担当からの電話やメールへの対応	558	62.4
7 就職先担当からの電話やメールへの対応	212	23.7
8 その他	71	7.9
9 特になし	14	1.6
無回答	3	0.3

[Tab1e0056]

054 6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、支援の内容（上位3つ）を教えてください。

複数回答マトリクス		本人の就業・生活面への支援								
		本人の就業・生活面への支援	企業・職場の支援	本人の生活面への支援（体・生活習慣管理等）	本人の生活面への支援（体・生活習慣管理等）	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特になし	
1 就職後6か月を超え1年半までの方	(896)	615	322	633	322	76	57	56	31	
2 就職後1年半を超え2年半までの方	(896)	68.6	35.9	70.6	35.9	8.5	6.4	6.3	3.5	
3 就職後2年半を超え3年半までの方	(896)	460	209	496	307	59	76	65	160	
4 就職後3年半を超える方	(896)	51.3	23.3	55.4	34.3	6.6	8.5	7.3	17.9	
		418	191	452	297	56	96	69	186	
		46.7	21.3	50.4	33.1	6.3	10.7	7.7	20.8	

[Tab1e0057]

N052_A00 6か月以降に継続する、無償での定着支援の状況について、支援の内容（上位3つ）を教えてください。
【全就労期間別】

複数回答	n	%
全体	(896)	
1 本人の就業・生活面への支援	634	70.8
2 本人の生活面への支援（体・生活習慣管理等）	345	38.6
3 本人の生活面への支援（体・生活習慣管理等）	668	74.6
4 本人の生活面への支援（将来のライフサイクルの変化への備えや対応等）	419	46.8
5 家族に対する支援	96	10.7
6 支援終了に向けた準備	144	16.1
7 その他	92	10.3
8 特になし	26	2.9

[Tab1e0058]

056 ここからは、すべての事業所にうかがいます。貴事業所では、定着支援を実施するにあたり、以下に挙げる支援機関とどのくらい連携していますか。

単一回答マトリクス		全体	1 常に連携 している	2 時々連携 している	3 あまり連 携してい ない	4 ほとんど 連携して いない	連携TOP2
1 障害者就業・生活支援センター	(3196)	564 17.6	1217 38.1	551 17.2	864 27.0	1781 55.7	
2 訪問型職場適応援助者	(3196)	118 3.7	269 8.4	427 13.4	2382 74.5	387 12.1	
3 ハローワーク	(3196)	545 17.1	1203 37.6	607 19.0	841 26.3	1748 54.7	
4 障害者職業センター	(3196)	170 5.3	765 23.9	794 24.8	1467 45.9	935 29.3	
5 自治体設置の障害者就業支援センター	(3196)	227 7.1	641 20.1	669 20.9	1659 51.8	868 27.2	
6 相談支援事業所など障害福祉サービス事業所	(3196)	1653 51.7	1045 32.7	185 5.8	313 9.8	2698 84.4	
7 医療機関	(3196)	387 12.1	1123 35.1	754 23.6	932 29.2	1510 47.2	
8 特別支援学校など教育機関	(3196)	325 10.2	672 21.0	872 27.3	1751 54.8	47.8	

[Tab1e0059]

N052_1 ここからは、すべての事業所にうかがいます。貴事業所では、定着支援を実施するにあたり、以下に挙げる支援機関とどのくらい連携していますか。
【連携TOP1】

複数回答	n	%
全体	(3196)	
1 障害者就業・生活支援センター	564	17.6
2 訪問型職場適応援助者	118	3.7
3 ハローワーク	545	17.1
4 障害者職業センター	170	5.3
5 自治体設置の障害者就業支援センター	227	7.1
6 相談支援事業所など障害福祉サービス事業所	1653	51.7
7 医療機関	387	12.1
8 特別支援学校など教育機関	525	16.4
無回答	1179	36.9

[Tab1e0060]

N052_2 ここからは、すべての事業所にうかがいます。貴事業所では、定着支援を実施するにあたり、以下に挙げる支援機関とどのくらい連携していますか。
【連携TOP2】

複数回答	n	%
全体	(3196)	
1 障害者就業・生活支援センター	1781	55.7
2 訪問型職場適応援助者	387	12.1
3 ハローワーク	1748	54.7
4 障害者職業センター	935	29.3
5 自治体設置の障害者就業支援センター	868	27.2
6 相談支援事業所など障害福祉サービス事業所	2698	84.4
7 医療機関	1510	47.2
8 特別支援学校など教育機関	1751	54.8
無回答	256	8.0

[Tab1e0061]

E01 事業種別

単一回答	n	%
全体	(3196)	
1 就労移行支援（単独）	354	11.1
2 就労移行支援（多機能）	650	20.3
3 就労継続支援A型（単独）	578	18.1
4 就労継続支援B型（単独）	1255	39.3
5 就労継続支援と就労移行以外の事業の多機能	205	6.4
6 就労継続支援A型とB型の多機能	154	4.8

地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究
【障害者就業・生活支援センター調査 単純集計表】

[Table0001]
CELL 回答グループ

単一回答	n	%
全体	(155)	
1 回答グループ1	155	100.0

[Table0002]
Q2 管轄圏域の人口規模を教えてください。

単一回答	n	%
全体	(155)	
1 5万人未満	3	1.9
2 5万～10万人未満	27	17.4
3 10万～30万人未満	68	43.9
4 30万～50万人未満	21	13.5
5 50万～100万人未満	23	14.8
6 100万人以上	13	8.4

[Table0003]
Q3 所在地は以下のどれにあてはまりますか。

単一回答	n	%
全体	(155)	
1 政令指定都市	12	7.7
2 中核市	19	12.3
3 特別区（東京23区）	3	1.9
4 その他の市町村	121	78.1

[Table0004]
Q4 職員数（「正規職員（専任）」～「その他」の合計が「職員数合計」となるようにご記入ください。）

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 職員数合計	(155)	155	967	6.24	6.23	0.00	78.00	5.00	0
2 1. 正規職員（専任）	(155)	149	558	3.74	1.80	0.00	10.00	4.00	6
3 2. 正規職員（兼任）	(155)	89	58	0.65	1.06	0.00	7.00	0.00	66
4 3. パート・アルバイト	(155)	97	96	0.98	1.39	0.00	6.00	0.50	58
5 4. 契約職員	(155)	105	165	1.57	1.73	0.00	8.00	1.00	50
6 5. その他	(155)	79	13	0.17	0.65	0.00	5.00	0.00	76

[Table0005]
Q5 支援対象者の登録状況（令和4年3月31日時点）
* 「一般企業で在職中の人」～「その他の登録者」の合計が「登録者数合計」になるようにご記入ください。

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 登録者数合計	(155)	155	97414	628.48	424.13	54.00	4313.00	515.00	0
2 1. 一般企業等で在職中の人	(155)	152	53959	354.99	243.52	15.00	2311.00	314.00	3
3 2. A型事業所で在職中の人	(155)	143	4478	31.31	34.59	0.00	179.00	22.00	12
4 3. 現在働いておらず、求職中の人	(155)	151	27979	185.29	178.76	0.00	1722.00	144.00	4
5 4. その他の登録者	(155)	150	8268	55.12	66.07	0.00	355.00	38.50	5

[Table0006]
Q6 令和3年度の新規登録者数を教えてください。

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 新規登録者数	(155)	155	10543	68.02	54.71	6.00	482.00	55.00	0

[Table0007]
Q7 令和3年度の新規登録者の登録時の就労及び日中活動の状況を教えてください。
* 「企業就労」～「不明」までの合計がQ6で回答した人数と一致するようにご記入ください。

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 1. 企業就労	(155)	143	3402	23.79	45.87	0.00	377.00	11.00	12
2 2. 就労継続支援A型	(155)	129	343	2.66	4.32	0.00	40.00	1.00	26
3 3. 就労継続支援B型	(155)	130	468	3.60	6.29	0.00	48.00	2.00	25
4 4. 就労移行支援	(155)	134	600	4.48	6.26	0.00	45.00	2.00	21
5 5. 学校（特別支援学校、大学・短期大学、専門学校等）	(155)	133	1361	10.23	10.27	0.00	50.00	8.00	22
6 6. 求職中	(155)	145	3469	23.92	19.56	0.00	112.00	20.00	10
7 7. その他	(155)	128	980	7.66	20.36	0.00	169.00	2.00	27
8 8. 不明	(155)	107	235	2.20	10.75	0.00	75.00	0.00	48

[Table0008]

Q8 登録者数は増加傾向にありますか、減少傾向にありますか。

単一回答		n	%
全体		(155)	
1	増加傾向にある	75	48.4
2	変わらない	64	41.3
3	減少傾向にある	16	10.3

[Table0009]

Q9 「増加傾向にある」と回答したセンターのみ、お答えください。
その理由は何ですか。

複数回答		n	%
全体		(75)	
1	一般就労を希望する登録者が増えたから	60	80.0
2	定着支援を希望する登録者が増えたから	39	52.0
3	その他の支援を希望する登録者が増えたから	27	36.0
4	圏域内の就労支援機関が減ったから	7	9.3
5	その他	13	17.3
6	わからない	0	0.0

[Table0010]

Q10 「減少傾向にある」と回答したセンターのみ、お答えください。
その理由は何ですか。

複数回答		n	%
全体		(16)	
1	一般就労を希望する登録者が減ったから	5	31.3
2	定着支援を希望する登録者が減ったから	1	6.3
3	その他の支援を希望する登録者が減ったから	0	0.0
4	圏域内の就労支援機関が増えたから	6	37.5
5	その他	8	50.0
6	わからない	3	18.8

[Table0011]

Q11 すべてのセンターにうかがいます
貴センターでは、令和2年度に、定着支援を実施した人は何人いますか。それぞれの障害種別ごとにお答えください。
(令和2年度) *重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてください。判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。

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	身体障害	(155)	139	4456	32.06	57.17	0.00	562.00	17.00	16
2	知的障害	(155)	139	30510	219.50	303.86	1.00	2180.00	111.00	16
3	精神障害	(155)	139	20099	144.60	241.27	0.00	1461.00	68.00	16
4	発達障害	(155)	126	1480	11.75	21.54	0.00	159.00	3.00	29
5	高次脳機能障害	(155)	114	123	1.08	2.07	0.00	12.00	0.00	41
6	難病	(155)	108	63	0.58	1.69	0.00	14.00	0.00	47
7	その他	(155)	117	2178	18.62	145.57	0.00	1570.00	1.00	38

[Table0012]

Q12 すべてのセンターにうかがいます。
貴センターでは、令和3年度に、定着支援を実施した人は何人いますか。それぞれの障害種別ごとにお答えください。
(令和3年度) *重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてください。判断がつかない場合は、「その他」でカウントしてください。

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	身体障害	(155)	142	4953	34.88	80.05	0.00	861.00	16.00	13
2	知的障害	(155)	141	32511	230.57	322.11	2.00	2719.00	120.00	14
3	精神障害	(155)	142	22262	156.77	255.90	2.00	1561.00	72.00	13
4	発達障害	(155)	132	1864	14.12	31.97	0.00	308.00	3.00	23
5	高次脳機能障害	(155)	114	120	1.05	2.42	0.00	21.00	0.00	41
6	難病	(155)	112	118	1.05	4.43	0.00	43.00	0.00	43
7	その他	(155)	120	2687	22.39	188.38	0.00	2053.00	1.00	35

[Table0013]

Q13 定着支援の状況についてうかがいます。
令和4年10月末現在、定着支援を行っている方について、期間別の人数を教えてください。

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	1. 就職後6か月以内で、定着支援を行っている方	(155)	117	4902	41.90	54.56	1.00	293.00	24.00	38
2	2. 就職後6か月～3年半の期間で定着支援を行っている方	(155)	114	10907	95.68	83.91	0.00	474.00	75.50	41
3	3. 就職後3年半を超えて定着支援を行っている方	(155)	110	11211	101.92	119.25	0.00	487.00	61.00	45

[Table0014]
Q14 平均的な支援の頻度

単一回答マトリクス		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
全体		毎日(週4回以上)	週2～3回程度	週1回程度	2～3週間に1回程度	1か月に1回程度	2～3か月に1回程度	4～5か月に1回程度	半年に1回程度	年に1回程度	それ以下	無回答
1 就職直後～2か月以内	(155)	2 1.3	16 10.3	31 20.0	55 35.5	43 27.7	4 2.6	—	—	—	—	4 2.6
2 就職後2か月を超え6か月以内	(155)	0 0.0	1 0.6	10 6.5	20 12.9	89 57.4	28 18.1	1 0.6	2 1.3	—	—	4 2.6
3 就職後6か月を超え1年半まで	(155)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 3.9	45 29.0	71 45.8	16 10.3	11 7.1	1 0.6	1 0.6	4 2.6
4 就職後1年半を超え2年半まで	(155)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	19 12.3	51 32.9	22 14.2	35 22.6	14 9.0	5 3.2	9 5.8
5 就職後2年半を超え3年半まで	(155)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 7.7	26 16.8	18 11.6	49 31.6	32 20.6	9 5.8	9 5.8
6 就職後3年半以降	(155)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 5.2	20 12.9	10 6.5	28 18.1	43 27.7	29 18.7	17 11.0

[Table0015]
Q15 支援の方法 (上位3つまで)

複数回答マトリクス		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
全体		就職先での業務状況確認	就職先での対象者の面談	就職先での担当者との面談	センターでの対象者との面談	事業所からの電話やメールの発信	就職者からの電話やメールへの対応	就職先担当者からの電話やメールへの対応	対象者たちのグループ活動	その他	特にない	無回答
1 就職直後～2か月以内	(155)	131 84.5	126 81.3	131 84.5	22 14.2	9 5.8	32 20.6	4 2.6	0 0.0	1 0.6	0 0.0	3 1.9
2 就職後2か月を超え6か月以内	(155)	112 72.3	117 75.5	121 78.1	36 23.2	17 11.0	41 26.5	7 4.5	2 1.3	1 0.6	0 0.0	3 1.9
3 就職後6か月を超え1年半まで	(155)	84 54.2	101 65.2	103 66.5	41 26.5	26 16.8	64 41.3	26 16.8	5 3.2	3 1.9	0 0.0	3 1.9
4 就職後1年半を超え2年半まで	(155)	74 47.7	73 47.1	69 44.5	54 34.8	41 26.5	86 55.5	43 27.7	10 6.5	3 1.9	0 0.0	3 1.9
5 就職後2年半を超え3年半まで	(155)	58 37.4	59 38.1	56 36.1	46 29.7	51 32.9	90 58.1	60 38.7	18 11.6	3 1.9	1 0.6	3 1.9
6 就職後3年半以降	(155)	54 34.8	51 32.9	52 33.5	39 25.2	43 27.7	95 61.3	63 40.6	22 14.2	5 3.2	4 2.6	4 2.6

[Table0016]
Q16 支援の内容 (上位3つまで)

複数回答マトリクス		1	2	3	4	5	6	7	8	
全体		対象者への就業面の支援	企業・職場に対する支援	対象者の生活面の支援(体調・生活習慣管理等)	対象者の生活面の支援(将来のライフサイクルの変化への備えや対応等)	家族に対する支援	支援終了に向けた準備	その他	特にない	無回答
1 就職直後～2か月以内	(155)	148 95.5	150 96.8	136 87.7	7 4.5	7 4.5	0 0.0	1 0.6	0 0.0	3 1.9
2 就職後2か月を超え6か月以内	(155)	144 92.9	147 94.8	137 88.4	12 7.7	3 1.9	2 1.3	1 0.6	0 0.0	4 2.6
3 就職後6か月を超え1年半まで	(155)	129 83.2	132 85.2	133 85.8	30 19.4	7 4.5	13 8.4	2 1.3	0 0.0	5 3.2
4 就職後1年半を超え2年半まで	(155)	111 71.6	113 72.9	120 77.4	60 38.7	9 5.8	17 11.0	7 4.5	1 0.6	4 2.6
5 就職後2年半を超え3年半まで	(155)	101 65.2	103 66.5	114 73.5	65 41.9	16 10.3	24 15.5	6 3.9	3 1.9	4 2.6
6 就職後3年半以降	(155)	95 61.3	91 58.7	102 65.8	74 47.7	12 7.7	25 16.1	10 6.5	8 5.2	5 3.2

[Table0017]
Q17 現状の定着支援の実施数について、どのように感じていますか。

単一回答	n	%
全体	(155)	
1 人員体制など受入れ能力に応じた実施数である	70	45.2
2 人員体制など受入れ能力を超えた実施数である	65	41.9
3 人員体制など受入れ能力に満たない実施数である	7	4.5
4 わからない	13	8.4

[Table0018]
Q18 令和2年度、令和3年度に定着支援を実施した方の利用経路は次のうちどれが多いですか。多い順に3つ選んでください。

単一回答マトリクス		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
全体		1. ハローワーク	2. 障害者職業センター	3. 特別支援学校	4. 就労移行支援事業所	5. 就労継続支援A型事業所	6. 就労継続支援B型事業所	7. 就労定着支援事業所	8. その他の障害者福祉サービス事業所	9. 福祉事務所、福祉サービス事業所等行政機関	10. 直接利用(障害者本人・家族)	11. その他
1 1番目	(155)	59 38.1	1 0.6	53 34.2	5 3.2	1 0.6	2 1.3	3 1.9	2 1.3	3 1.9	22 14.2	4 2.6
2 2番目	(155)	32 20.6	7 4.5	46 29.7	17 11.0	2 1.3	4 2.6	10 6.5	4 2.6	9 5.8	17 11.0	10 6.5
3 3番目	(155)	26 16.8	8 5.2	25 16.1	21 13.5	5 3.2	9 5.8	8 5.2	11 7.1	8 5.2	24 15.5	10 6.5

[Table0025]

Q25 在籍していた就労系障害福祉サービス事業所とは、引き受け後も連携していますか。

単一回答	n	%
全体	(50)	
1 密に連携している	13	26.0
2 時々連携している	25	50.0
3 あまり連携していない	7	14.0
4 ほとんど連携していない	2	4.0
5 その他	3	6.0

[Table0026]

Q28 Q18で、「7. 就労定着支援事業所」を選択した方にうかがいます。

令和2年度、令和3年度に就労系障害福祉サービスを経て、就労定着支援事業を利用した後に、貴センターで定着支援を実施した方はいますか。

単一回答	n	%
全体	(21)	
1 いる	20	95.2
2 いない	1	4.8
3 わからない	0	0.0

[Table0027]

Q29 Q28で「いる」と回答した方にうかがいます

令和2年度、令和3年度に就労定着支援事業を利用した後に、貴センターで定着支援を実施した方の人数を教えてください。

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 令和2年度	(20)	17	160	9.41	9.35	0.00	39.00	7.00	3
2 令和3年度	(20)	17	216	12.71	10.24	2.00	47.00	10.00	3

[Table0028]

Q30 上記の方の定着支援を開始したタイミングについて、多い順に教えてください。提示した期間で開始した事例がない場合、順位欄に番号は記入しないでください。

単一回答マトリクス	全体	1 就職後6 か月～1 年半	2 就職後1 年半～3 年半	3 就職後3 年半以降	無回答
1 1番目	(20)	2 10.0	4 20.0	14 70.0	0 0.0
2 2番目	(20)	4 20.0	6 30.0	2 10.0	8 40.0
3 3番目	(20)	3 15.0	2 10.0	1 5.0	14 70.0

[Table0029]

Q31 Q30で、「就職後6か月～1年半」または「就職後1年半～3年半」と回答した方にうかがいます

就職後3年半に至る前から、貴センターが定着支援を実施することとなった理由は何ですか。上位3つまでお答えください。

複数回答	n	%
全体	(12)	
1 就労定着支援事業所に、十分な定着支援のノウハウがなかったため	1	8.3
2 就労定着支援事業所も定着支援を実施していたが、就職後3年半以降の引継ぎを見越して、支援を求められたため	10	83.3
3 本人の希望で、就労定着支援事業の契約を更新しなかったものの、引き続き支援が必要な課題が残っていたため	6	50.0
4 就労定着支援事業所での支援の必要性は薄いのが、念のため支援機関とつながっておきたいという希望があったため	8	66.7
5 就労定着支援事業所からの詳細な説明はなく、理由はわからない	0	0.0
6 その他	0	0.0

[Table0030]

Q32 Q30で「就職後3年半以降」と回答した方にうかがいます

就職後3年半以降に就労定着支援事業から貴センターでの支援に切り替えた理由は何ですか。上位3つまでお答えください。

複数回答	n	%
全体	(16)	
1 定着支援を行う必要性は薄いのが、本人が念のため支援機関とつながっておきたいという希望があったため	11	68.8
2 就労定着支援事業終了後も本人が引き続き支援を受けることを希望したが、就労定着支援事業所としては支援終了としたため	14	87.5
3 就職後3年半経過し、就労定着支援事業での支援が終了したが、引き続き支援が必要な課題が残っていたため	13	81.3
4 就労定着支援事業所からの詳細な説明はなく、理由はわからない	1	6.3
5 その他	3	18.8

[Table0031]
Q33 在籍していた就労定着支援事業所とは、引き受け後も連携していますか。

単一回答		n	%
全体		(20)	
1	密に連携している	7	35.0
2	時々連携している	6	30.0
3	あまり連携していない	4	20.0
4	ほとんど連携していない	3	15.0
5	その他	0	0.0

[Table0032]
Q37 貴事業所では、定着支援を実施するにあたり、以下に挙げる支援機関等とどのくらい連携していますか。

単一回答マトリクス			1	2	3	4
		全体	密に連携 している	時々連携 している	あまり連 携してい ない	ほとん ど連携し ていない
1	訪問型職場適応援助者	(155)	50 32.3	60 38.7	21 13.5	24 15.5
2	ハローワーク	(155)	119 76.8	25 16.1	9 5.8	2 1.3
3	障害者職業センター	(155)	60 38.7	78 50.3	15 9.7	2 1.3
4	自治体設置の障害者就労支援センター	(155)	18 11.6	20 12.9	18 11.6	99 63.9
5	相談支援事業所を含む障害福祉サービス事業所	(155)	80 51.6	71 45.8	4 2.6	0 0.0
6	医療機関	(155)	43 27.7	95 61.3	17 11.0	0 0.0
7	特別支援学校など教育機関	(155)	103 66.5	47 30.3	2 1.3	3 1.9

厚生労働省
令和4年度障害者総合福祉推進事業

定着支援好事例集

令和5年3月
株式会社 F V P

※事業所情報は2023年3月時点
ヒアリングご対応者.敬称略
掲載はアイウエオ順

(報告書別紙) 定着支援好事例集 目次

1. ヒアリング調査概要	2
2. 定着支援 好事例紹介	4
事例1 特定非営利活動法人アシスト 多機能型事業所あずあいむ	4
事例2 医療法人博友会 就労支援センターアステップむろまち	7
事例3 特定非営利法人アベル 障がい福祉サービス事業所アベル	10
事例4 一般社団法人福岡IPS普及協会 就労支援センターウィズダム	13
事例5 特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺	16
事例6 特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌	19
事例7 特定非営利活動法人コミュネット楽創 コンポステラ	22
事例8 社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか	25
事例9 合同会社LUKE Stanza	28
事例10 社会福祉法人愛育会 指定障害福祉サービス事業所なごみ	31
事例11 一般社団法人サステイナブル・サポート・ノックス岐阜	34
事例12 NPO法人LUKE PERKS六甲	37
事例13 株式会社LITALICOパートナーズ LITALICOワークス仙台青葉	40
事例14 株式会社LITALICOパートナーズ LITALICOワークス枚方	43
事例15 社会福祉法人みなみ会 リワークあつぷる	46
事例16 社会福祉法人加島友愛会 Link	49

ヒアリング調査概要

(1) 調査対象

アンケートに回答した事業所のうち、就労者実績が多く、定着支援への取り組みに力を入れていると思われる事業所、また検討委員の推薦により就労支援、定着支援での実績をあげている事業所の中から協力可能な事業所に対し、ヒアリングを実施した。

ヒアリングに協力いただいた事業所は下表のとおりである。

	法人名	事業所名	単独・多機能	就労定着支援事業
1	特定非営利活動法人 アシスト	多機能型事業所あずあいむ	多機能	指定あり
2	医療法人 博友会	就労支援センター アステップむろまち	単独	指定あり
3	特定非営利活動法人 アベル	アベル	多機能	指定あり
4	一般社団法人 福岡IPS普及協会	就労支援センターウィズダム	単独	指定あり
5	特定非営利活動法人 クロスジョブ	クロスジョブ堺	多機能	指定あり
6	特定非営利活動法人 クロスジョブ	クロスジョブ札幌	多機能	指定あり
7	特定非営利活動法人 コミュネット楽創	就労移行支援事業所コンポステラ	単独	指定あり
8	社会福祉法人 北摂杉の子会	ジョブジョイントおおさか	多機能	指定あり
9	合同会社Luke	Stanza	多機能	指定なし
10	社会福祉法人 愛育会	指定障害福祉サービス事業所なごみ	多機能	指定あり
11	一般社団法人 サステナブル・サポート	ノックス岐阜	単独	指定あり
12	NPO法人 ピークスネットワーク	PERKS六甲	多機能	指定あり
13	株式会社LITALICOパートナーズ	LITALICOワークス仙台青葉	単独	指定あり
14	株式会社LITALICOパートナーズ	LITALICOワークス枚方	多機能	指定あり
15	社会福祉法人 みなみ会	リワークあっぱる	単独	指定あり
16	社会福祉法人 加島友愛会	Link	多機能	指定あり

(2) 回答方法

オンラインインタビュー

(3) 調査項目

事業所に対しては、アンケート調査で設定した調査項目と同様の内容をさらに詳しく聞く形で実施をした。特に、定着支援に関する基本的な考え方や支援方針、実際の支援の状況、定着率を高めるための工夫や使っているシステム・ツールに関する情報、また、就労定着支援事業の実施状況や制度の活用等について具体的な話を聞いた。対象事業所には、「好事例として紹介したい」旨を伝えた上で、定着支援をどうとらえ、何をもって成果としているかという点を含め、率直に意見をもらった。

主な調査項目の概要は以下のとおりである。

テーマ	項目
事業所概要	法人概要、沿革、地域の就労支援環境、就労支援サービスの特徴など
就労支援について	利用者の属性、利用経路、支援プログラムの特徴、定着率を高めるために在籍中に力を入れていることなど
定着支援の実施状況	就職後6か月以内とそれ以降、就労定着支援事業の契約有無による対応の違い、企業、本人、関係機関それぞれに対する支援で重要と考えることなど
就労定着支援事業について	就労定着支援事業の契約者に対して特に意識して行っていること 就労定着支援事業の活用や課題
定着支援の考え方	定着支援の考え方 基本方針 特段の支援がなくとも定着できる状態を目指した支援について

定着支援は「移行に入ってきたその日から」が合言葉

定着支援時の課題を予測し、必要な調整は就職前に実施

- ・ 家族の協力、医療との連携、金銭問題等生活面の課題解決など、就職後に課題になりそうなことは移行在籍時に調整を済ませておくことで、定着支援を効率よく実施。
- ・ 就職がゴールではなく、社会人としての生活を全うできるよう支援することが支援者の役割と考え、継続的に見守る姿勢を貫く。

1. 基本情報

法人名		特定非営利活動法人アシスト							
事業所名		多機能型事業所あずあいむ							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		山田智紀：理事長							
メールアドレス		npo-assist@npo-assist.org							
事業所住所		札幌市西区二十四軒1条4丁目2-35 アリコンビル2F							
TEL		011-621-8685							
HP URL		http://www.npo-assist.org/							
サービス開始時期		2010年7月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類		就労移行 自立訓練 就労継続B型		
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
40	56	1	37	9	7				2
就労移行率*1（R2年度）		62.7%		就労定着率*2（R2年度）			88%		
就労移行率*1（R3年度）		57.8%		就労定着率*2（R3年度）			94.2%		
就労者数（R4年度）		10人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		90人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			35人		

・利用者数は、多機能型全体の人数。就労移行の定員は20名。

・12年間の支援による就労者実績は、延べ150人。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 働きたい意思をもって支援した人とは、途切れないよう関わりを続けていくことを基本方針としている。就職し、仕事をし続けることは重要だが、それだけではなく、社会人として、道を踏み外すことなく人として成長していくことを支援することが支援者の仕事だと考えている。

- ◆ 就職率や定着率だけを成果とは考えていない。その人にとっても最も良いことを考えて支援する姿勢を大切にしている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ ジョブコーチに入ってもらことが多い。就職から逆算して半年前くらいに職業センターで職業評価を受けてもらい、ジョブコーチとつながり、就職が決まったら報告し、連携を依頼して就職直後の環境調整を移行の支援者と一緒にやってもらうようにしている。
- ◆ 就職直後は週2、3回企業を訪問して手厚い支援を行い、仕事の流れに乗れるようになったらひとまず定着の目途がついたと判断して、徐々に訪問の頻度を下げてゆやかにフェーディングを行っていく。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 6か月以降は定着支援員に引き継ぎ、来所面談や企業訪問など、その方に必要な支援を行っている。面談内容の報告や、職場での様子の聞き取りなど、企業とのやりとりは定期的に行っている。
- ◆ 会社の中で上司に自分で相談できる状態になることを職場定着のひとまずの目標としている。
- ◆ 問題が出てくるのはおおむね1年経った後で、企業や本人から「トラブル」として相談が入った時に支援を行っている。企業担当者の異動や退職時などは、引き継ぎなく後任が入ることもあるため、できるだけ挨拶に出向いて、本人の状況を伝えるようにしている。
- ◆ 対象者のほとんどが就労定着支援事業の利用契約をしている。自己負担の発生する人はこれまでに2人ほどである。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 本人の障害特性や、合理的配慮事項を知ってもらうため、個々に「情報提供シート」を作成し、企業担当者に手渡している。シートには、障害特性やエピソード、生活面で企業が知っておくほうが良いことなどが書かれている。
- ◆ 就労定着支援事業における支援としては、企業の理解も得て、企業への定期的なヒアリングをした上で本人との面談を優先し、企業訪問は必要なときに絞っている。企業から相談があれば、都度対応する。

【対象者に対して】

- ◆ 来所面談を中心に支援を行っている。支援開始時は自分から相談することが出来ない方が多く、細かい質問を重ねていく。徐々に何を話せば良いのか、どこまで話せば良いのかをつかんでもらい、自分から相談が出来るようにしていく。特に必要性がなければ、ナチュラルサポートの形成に力を入れていく。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 地域の特性上、就労者のサポートは期間終了後も自事業所で行っている。長く働く間にライフステージの変化や家族の支援が必要になることなどもあり、相談支援事業所等と連携している。第三者が入ることで適切な支援が行えるという考え方である。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 「定着支援は就労移行に入った日からスタートする」と考え支援にあたっている。家族の協力、医療との連携、金銭問題の解決など、就職後に課題やトラブルになりそうなことは、移行在籍時に担当支援者が積極的に調整に入り、解決しておくことが、スムーズな定着につながると考えている。
- ◆ 就業面の課題だけでなく、生活面、医療面等、その人の状況を多面的に知り、調整を事前しておくことで、企業にも必要な情報を的確に伝えることができる。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 就職率、定着率といった目先の実績を追いかけるのではなく、その人の職業人生をより良いものにするために、必要な支援を行うという方針をスタッフと共有し、家族や関係機関の理解を得て進めることを心がけている。
- ◆ 理念に共感する人や組織の理解のもと、役割分担しながら適時適切な支援を行うことができれば、その人の職業人生を細く長く見守ることができる。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 制度があることで、就職した方と3年半はつながれるのは良い。通所中に見えなかった課題が出てくるケースが多く、定期的に様子を確認することで解決につながっている。また、企業から定着支援を依頼されるケースもある。
- ◆ 対象の期間だけでも報酬が得られることはありがたく、専任の定着支援員を配置することができる。
- ◆ 制度について説明することで、企業の理解も得られ、中に入り込みやすい。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 地域(札幌市)には、多くの就労移行支援事業所があり、それぞれのやり方でサービスを提供している。当事業所としては、一度関わったら、その人が働き続ける間は支援し続けることを今後も信念をもって続けていきたいと考えている。

クリニック併設の特徴を生かし、安心して働き続けられる環境を提供

- ・ クリニック併設の就労移行支援事業所で、クリニックの行う診察、デイケア、ナイトケアと事業所の行う定着支援を連携させることで、利便性と安心度の高いサービスを実現。
- ・ 就労定着支援事業という制度があることで、本人、企業に安心感を与え、必要な支援を行いやすい環境づくりに役立っている。

1. 基本情報

法人名		医療法人博友会							
事業所名		就労支援センター アステップむろまち							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		大石 裕一郎：所長							
メールアドレス		info@astepmuromachi.com							
事業所住所		京都市中京区室町通三条下ル烏帽子屋町493番地							
TEL		075-744-1214							
HP URL		https://www.astep-muromachi.com/							
サービス開始時期		2015年4月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類				
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
20	36		3	11	21			1	
就労移行率*1（R2年度）		58.3	%	就労定着率*2（R2年度）			95.2	%	
就労移行率*1（R3年度）		55.2	%	就労定着率*2（R3年度）			95.2	%	
就労者数（R4年度）		20	人						
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			令和元年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		65	人	定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			30	人	

- ・ 精神科クリニック内にある就労移行支援事業所。デイケアから利用もあるが、他のクリニック患者を含め、医療的なフォローが必要な方の支援を引き受けることが多い。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 「何かあれば連絡がとれる状態」を維持し、完全なフェードアウトをもって、定着支援終了としない方針である。
- ◆ 業務の定着はあるが、長く働き続ける中で、質の異なる課題が出てくるもの。家族を含めた生活面での支援を行うのは、対象者をよく知る事業所の役割であると考えている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 6か月間は、こまめな訪問支援を行い、本人、企業担当者とのラポールの形成に努めている。まずは業務面での安定を目指す。
- ◆ 利用者の一部は在籍中からSPIS（精神障害者のWeb日報システム）を使い、自分自身の振り返りや支援者とのコミュニケーションに活用している。京都府内では、SPIS導入時に補助金をもらえる仕組みもあり、企業が使っている場合には、就職者にも利用を促すことがある。
- ◆ 地域障害者職業センターのジョブコーチの力を借りて、業務環境の調整を行うこともある。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 業務面が安定してきたら、訪問支援を来所面談に切り替える。クリニックへの定期通院後、アステップむろまちでの来所面談という流れを作り、デイケア、ナイトケアなどクリニックが行う支援とアステップむろまちが行う来所面談等の支援を組み合わせる点で実施できる点が特徴である。
- ◆ 就職後6か月経過すると、相談テーマは、職場での業務面でのことから、生活面での課題や将来を見据えての課題（キャリアアップ、一人暮らし、家族支援等）に移る。
- ◆ 就労移行の利用時から、「就労定着支援制度」について説明し、6か月経過後ははすみやかに契約につなげるようにしている。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 就労定着支援事業を使い、公的な制度としての事業内容を説明し、理解を得ることで、定着支援をしやすい環境を整備する。
- ◆ 定期訪問により職場環境やキーパーソンを把握し、本人へのアドバイスにつなげている。

【対象者に対して】

- ◆ 移行在籍時から、本人を「よく知ること」が重要と考えている。作業を通じたアセスメントの他、早い段階から基本実習として集団での実習に参加してもらい、外での緊張の様子やコミュニケーションの取り方などをみて特性や性格を理解することに努める。また、実習の行き帰りや休憩時間等にあえて雑談することを通して、本人のことをより深く知り、信頼関係を作るようにしている。
- ◆ ラポールの形成をベースに、「何かあれば相談してもらえる関係づくり」が定着支援において特に重要と考えている。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 法人内のクリニック、デイケアのスタッフとは密に連絡をとって連携体制を作っている。
- ◆ 地域の関係機関との連携はあまりうまくできていないのが実状である。本人について、最もよく理解し、3年半経過後も通院が続く状況において、地域の就業・生活支援センターにつなげることは考えにくい。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 半年間の定着率は、業務の安定が課題のため、マッチングが重要である。
- ◆ 長い期間で考える定着率については、本人にとって同じ会社で働き続けることが最善ではないという視点をもって支援し続けており、ケースバイケースだと考えている。悩みやトラブルの質が変わってきたときに、転職、退職支援を含め対応するのが支援者の役割であると考えている。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 仕組みとして行っているOB会は支援という感じではなく、コミュニケーションの機会としてとらえている。何かあれば支援する心づもりで、本人との関係を断たないようにしている。
- ◆ クリニック内の支援機関として、見守り続けやすい環境にある。何かあれば相談にのれる関係を維持することが、重要と考えている。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 制度を使って就職後も3年半は支援が続けられることを最初に伝えることで、安心して就労を目指すことができる。
- ◆ 企業に対しても公的な支援があることを伝え、定期訪問による支援をしやすい環境を作る。
- ◆ 制度に影響され、必要な退職・転職支援を躊躇することがないようスタッフとは確認をしいながら支援にあたることで、結果的には、制度活用をしながら、定着率を維持することができている。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 毎年20人以上の就労者を出している事業所で、3年半経過後も完全にフェードアウトはしない支援方針であるため、対象者は累乗的に増える。常勤9名、非常勤1名で支援を行っているが、時間外の対応も多いため、支援体制には課題がある。
- ◆ 対象期間内の支援をいかに円滑に行うかが重要であり、訓練開始時から、本人理解とラポール形成に努めてマッチングの精度を上げること、就職後も信頼関係のもとで、相談しやすい環境を作り、トラブルを未然に防ぐことが今できる方策である。

B型→就労移行→一般就労という流れで個々の状況に合わせた就労支援を実施

精度の高いマッチングで定着につなげる

- 一般就労に向けたプロセスとしてB型と就労移行の多機能型を運営。就労準備に時間のかかる方はB型から支援をスタートするプログラムを組んでいる。
- 個々の利用者の状況に合わせた丁寧な支援により、マッチングの精度を上げることが、定着率の高さにもつながる。

1. 基本情報

法人名		特定非営利活動法人アベル							
事業所名		障がい福祉サービス事業所アベル							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		岩崎和明：管理者							
メールアドレス		npo_houjin_able@ybb.ne.jp							
事業所住所		福岡県福岡市早良区高取2-5-52 第二高島コーポ101							
TEL		092-831-5272							
HP URL		http://npo-able.org/							
サービス開始時期		2011年10月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類			就労定着支援 就労継続支援B型	
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
8	3				3				
就労移行率*1（R2年度）		50	%	就労定着率*2（R2年度）			100	%	
就労移行率*1（R3年度）		60	%	就労定着率*2（R3年度）			100	%	
就労者数（R4年度）		3	人						
定着支援事業 指定有無		指定をとっている	定着支援事業実施の場合 事業開始年度						
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		35	人	定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			12	人	

- 就労移行の利用者は通常5名前後で推移。残りはB型利用のアセスメントのための受入れが多い。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 就職時に、就業面での課題があれば支援に入るのはもちろんのことだが、職業人として充実した地域生活が送れるよう支援することが支援者の役割であると考えている。

- ◆ 安定した職業生活を送るにはプライベートの充実が大事だということを伝え、生活の質を高める支援に力を入れている。具体的には、給料の使い方、有給休暇の使い方、勤務時間を短縮しその分私生活を充実させるためのグループホーム探しなどを行っている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 就職前の外部実習に力を入れており、毎日～2週に1回など、複数の実習協力企業を確保している。事業所内でのアセスメントと実際の就労現場に近い環境下でのアセスメントをとることができ、結果的に精度の高いマッチングにつなげられる。求人情報から開拓して、実習→雇用へとつなげるケースもある。
- ◆ マッチングが的確であれば定着支援においても、就業面の課題は限定的な内容にとどまる。
- ◆ 就職後6か月間の支援としては、こちらから本人に声をかけ、支援する。方法としては定期面談をしながら、必要に応じてジョブコーチ的な支援を行っている。この期間は企業からの相談も比較的多い。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 6か月以降は、こちらからではなく、本人から発信ができるよう徐々に対応を変えていく。企業の担当者と打合せをしておいて、本人からの発信ができるようにしたり、発信ができたら担当者にもそのことを受け止めてもらえるようにして、自信をつける工夫もしている。
- ◆ 本人の自己認知が低く、自身のストレスや困っている状況に気づきにくいタイプの場合は、睡眠や体調変化など、自分を客観視できるサインを確認し、変化や不調に自ら気づいて発信できるように促す。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 本人の希望や企業の状況で契約有無を決めている。企業によっては訪問を喜ばないこともあり、契約がマイナスに影響すると考えられる場合は無理に就労定着支援事業を実施しない。
- ◆ 本人が頑なに拒まない場合は、企業と連携し、「担当者も心配しているので契約しておかないか」と勧めている。ジョブコーチに似た手順だとわかると受け入れられやすい。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 企業によっては雇用体制が構築されていないことがあり、指導・支援が必要となる。体制が構築されている場合は、こちらからの情報提供、情報共有が中心となる。
- ◆ 「理由はないがどこか緊張しているように見える」といった抽象的な相談が入ることもあり、本人の状況や企業の困り感を言語化し、通訳の役割を持つのが支援機関だと伝える。

【対象者に対して】

- ◆ 就業面では自分から発信し、問題解決ができるよう支援すること、生活面では、より良い職業

生活のために積極的な提案・支援を行うことに力を入れている。

- ◆ キャリアアップのために転職したいという相談もある。まずは本人の意向を就業先の担当者に伝え、処遇改善や仕事の質の充実などを相談する。本人が転職を希望する場合には、「一度退職したら元には戻れないこと」を理解してもらった上で、転職を支援する。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ B型→就労移行→一般就労という流れで多機能型事業所としての支援方針を立てており、就労準備に時間のかかる方については、B型から就労移行に進む支援計画に基づき丁寧に支援をしている。個々の特性や状況に応じて適切な支援を行うことが、マッチングの精度や定着率にも反映する。
- ◆ アセスメントは、事業所内、実習先と場を変えて行うほか、市の就労支援センター、地域障害者職業センターにも協力してもらって実施している。複数の視点でとらえることが重要と考えている。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 困った時に自分から発信することができれば良い。基本は職場で解決できることが望ましいが、企業の担当者には対応が難しいこともある。発信してもらえれば、何年経とうとその方の出身支援機関として、専門性の高い支援を継続できる。
- ◆ 職場で問題がない場合でも、プライベートの充実を支援し続けたい。力を抜いて、人として対等な関係を作ること心をかけている。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 3年半という期間については、特に意識していない。実際、3年半以降に問題が起こることも多い。ライフイベントなど生活の変化という視点でとらえると、長期の支援が必要であり、期間での事業設計でなく、支援回数で支給決定してもらえるような仕組みだとありがたい。
- ◆ 制度上今はできないが、企業から、特別支援学校を卒業して雇用している方の定着支援をやってもらえないかという相談が入ることもある。柔軟性のある制度になれば、より活用の範囲を広げることができると考えている。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 一般就労やその後の豊かな職業人生を希望する方がいれば、時間はかかってもその実現を支援したい。そのための仕組みとしてB型+就労移行の多機能型での運営、体験実習の充実、地域の関係機関と連携した支援等に力を入れている。今後もその特徴を活かし、サービスの質を上げることで、より多くの利用者の就労を後押ししたいと考えている。

IPSモデル(,)をベースに、個別性の高い支援を実践

自己理解と課題解決方法の習得で定着率向上

- 働きたい意欲を尊重、早期の就業、失敗要因分析と修正によって、初期のトライ＆エラーは想定内として支援を実施。6か月定着した企業での高い定着率を実現。
- 定着のポイントは、自己理解と、課題を相談できる人や課題解決方法の獲得。ここにフォーカスした支援で、クローズの人の定着にも成功している。

(*)IPSモデル (Individual Placement and Support : メンタルヘルス分野におけるリハビリ志向の援助付き雇用)

1. 基本情報

法人名		一般社団法人福岡 I P S 普及協会							
事業所名		就労支援センターウィズダム							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		大場 和美：サービス管理責任者							
メールアドレス		info@ipswisdom.com							
事業所住所		福岡市中央区清川3丁目14番7号 ファーストビル 2 F							
TEL		092-753-1916							
HP URL		https://wisdom2019.jimdofree.com/							
サービス開始時期		2019年4月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類				
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
20	25	1		20	4				
就労移行率*1（R2年度）		66%			就労定着率*2（R2年度）			57%	
就労移行率*1（R3年度）		66%			就労定着率*2（R3年度）			80%	
就労者数（R4年度）		13人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			令和2年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		約30人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			19人		

・2019年からの累計の就職者数は47名。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 就労移行支援事業の制度における2年間の支援の流れを意識した支援はあまり行っていない。「仕事はしたいが何をしたいかわからない」「仕事をしたいが受け入れてもらえない」といった利用者が多く、職業準備性を高めるというよりは、実地でやりたいことが何かを明確にするプロセスを支援している。

- ◆ 利用開始から就職までの期間もトライアル雇用含め7か月と短く、就職してからも継続的な支援が必要という認識で支援にあたっている。
- ◆ 精神・発達障害の就労支援を中心に行っている。精神疾患の人は、自己決定しないほうがうまくいくということを経験で学んでしまっていることもあり、医療と連携しながら、ウィズダムを信頼してもらい、希望を引き出し、自己決定を促す支援をしている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 所内の訓練に重きをおいておらず、早期に実習、就職を促し、実際に働く体験を通じて、自身の特性ややりたいことに気づいてもらうようにしている。そのため、マッチングが最初からうまくいとは限らず、離職につながることもある。合わない場合は1～3か月で問題が起こる。離職になった場合は、経験を振り返り、次に生かす。
- ◆ 精神・発達障害者の支援においては、認知の課題を持つ人も多い。何が起こったかを聞き取り、認知の歪み、ずれを修正する支援を中心に行っている。
- ◆ クローズの人も多く、企業を訪問しての支援ができないため、SPISやチャットツールを使って支援を行うことが多い。
- ◆ 企業に関わる人の場合は、最初は企業を訪問して手厚い支援を実施する。併用利用が認められている方もおり、支援しやすい。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 6か月の間に自己理解が深まり、問題が起きた時に社内の誰に相談すれば良いかがわかり、解決できるようになると、安定して働くことができるようになる。認知のずれがなくなるわけではないため、継続的なコミュニケーションを通じて、気づきを促し、自ら解決できるようサポートする。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 支援に入れる場合には、企業が求めていることと本人ができることをすり合わせるなど仕事の枠付けを行っている。求めているものが違うとトラブルになる。
- ◆ 特性の説明、言葉の使い方などコミュニケーション方法、できないことを明確にすることなどを伝え、企業担当者をサポートしている。

【対象者に対して】

- ◆ 何かが起こってからではなく、本人とのコミュニケーションをとっておくことで、起こる前に気づいてアドバイスすることが重要と考えている。何があったのかエピソードを聞くようにしている。
- ◆ 文章での記述が難しい方にはチェック式の書式も用意している。面談は時間を作るのが難しい（平日夜など）ので、会うことにはこだわらない。どうやってやり取りするのが効果的か、個々に考えて行っている。
- ◆ SPISは移行在籍時から使う人もいる。認知行動療法的なアプローチで解決方法をストックするツールとして使うことが多い。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 医療機関との連携は重要と考えている。
- ◆ 長く働き続けるための支援として、福祉に限らず地域の社会資源と本人をつなぐことを意識的に行っている。事業所と本人の二者関係がすべてではないということを言い続けている。友達、知り合い、民生委員、サークルなど一般のコミュニティの中で相談できる先を持てることが重要である。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 職場での定着という視点でいえば、「そこで働きたい」「ステップアップしたい」と本人が思えるようになるかどうか重要。自己理解を深め、うまくいかないことが起きた場合に、その理由を考え、修正することができれば自信がつき、働く意欲を高めることにつながる。
- ◆ 長く働くという視点では、余暇や生活に関わる支援が重要と考えている。仕事ができ、収入が得られれば、生活を充実させたい、ライフステージを上げたいと考えるのは普通であり、一人暮らしや婚活の相談が入ることもある。地域の社会資源を使って本人の希望を実現する支援も、定着支援の一環で行う。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 法人の理念の中では、「就職後のサポートを対象者が定年になるまで継続します」と謳っている。これは、支援の目的が「地域での自立した生活を支援すること」にあるためであり、就職支援とそのフォローという狭義の定着支援の先を見ている支援方針である。個別性は高いものの、就業時の自立を早期にまず実現するためにはここまでに述べた「自己理解と職場での解決策の習得」がカギになる。
- ◆ クローズを希望する人を含め、福祉の世話になりたくない人もいる。長く関わることを希望されない場合には、マッチングが重要になる。本人に合った職場、働き方を見つけ、福祉以外のコミュニティの中で、相談・解決できるよう支援すれば自然にフェードアウトできる。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 制度があることで、企業とのコミュニケーションがとりやすくなった面はある。制度利用によって、「定着支援は1か月に1回面談をすることだ」と勘違いされている企業もあるが、これをきっかけに定着支援の趣旨や自社の方針を伝える機会を得られている。
- ◆ 本人に対しても信頼関係を構築することでスムーズな契約につながっている。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ IPSモデルは、日本の制度や風土に合わせて調整する必要がある。就労移行や就労定着支援制度にはのせにくい部分もあるが、企業担当者に精神・発達障害者の就労や定着の考え方を理解していただくことで、雇用促進に貢献できると考えている。
- ◆ 他の事業所でトライしてうまくいかなかった方が当事業所につながっているケースが多い。専門スキルを持った支援員集団である特徴を生かし、個別性、専門性の高い支援を続けたい。

企業の雇用マネジメント・企業と本人の2者関係の構築

- 企業の雇用マネジメント：スタッフ実習による企業アセスメント、利用者の企業実習、企業連携会議により、マッチングと雇用管理の質を向上させる。
- 移行在籍時の支援が大事：自己理解の促し、相談力などのソフトスキルをつける支援。

1. 基本情報

法人名		特定非営利活動法人クロスジョブ								
事業所名		クロスジョブ堺								
ヒアリングご対応者様お名前・役職		砂川 双葉：副所長								
メールアドレス										
事業所住所		大阪府堺市堺区市之町東6丁2-16 堺東EH第二ビル2階								
TEL		072-225-1540								
HP URL		http://www.crossjob.or.jp/								
サービス開始時期		2010年4月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類			定着支援事業		
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）								
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし	
20	25	0	7	2	16	0	0	0	0	
就労移行率*1（R2年度）		60.8%		就労定着率*2（R2年度）			78.5%			
就労移行率*1（R3年度）		50%		就労定着率*2（R3年度）			91%			
就労者数（R4年度）		6人								
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度			
定着支援事業事業の有無に関わらず定着支援を行っている人の数		※	人	定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			6人			

※ジョブコーチでのサポートしている方が1名。その他、支援の期間に縛りは設けていないので、就職から5年以上経った方でも電話やメールなどで連絡を受けることもあり、人数としてカウントすることが難しい。

- ◆ 2023年1月末時点の利用登録者数は登録者25名であり、その内23名が堺市内から通所している。主な紹介経路は、就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、基幹相談・相談支援センターであり、利用開始後も定期的にケース会議を実施するなど連携しながら支援を行っている。セルフプランの方や相談機関のついていない方は、いずれも教育機関からの紹介である。地域の特徴としては、就業・生活支援センターや発達障害者支援センターが、市内の移行支援事業所の特徴を把握しているため、希望者のニーズやアセスメント状況によって見学先を振り分けていることが挙げられる。支援機関同士、顔が見える関係、すぐに連絡を取り合える関係にあるため、タイムリーかつ小まめな情報共有が習慣化されている。クロスジョブ堺に紹介されるケースは、①就職までに自己理解の支援を要する方、②企業における体験実習の経験が必要な方、③個別支援が必要な方が多い。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

◆ 企業の雇用マネジメント支援

企業が障害のある人の雇用マネジメントを行えるよう支援を行っている。支援者は企業・本人の橋渡し役として、双方が建設的に対話を行うためのサポートをしている。また、就労支援については作業遂行能力（ハードスキル）以外のアセスメント・支援が重要であり、自己理解の支援、報連相・メモ取り・体調管理・衣食住の安定・健康管理などのアセスメント・支援を重視することが安定した就労の基盤になると考える。

3. 就職後6か月までの定着支援

◆ 3者関係の構築

最低でも月1回は企業訪問を行い、企業・本人・支援者の3者面談を実施している。（3項目について共有：頑張っていること、困っていること、企業の方に相談したいこと）基本は訪問での対応であり、訪問時以外も電話やメールなどで企業・本人に近況を確認し、小さいモヤモヤの発生やコミュニケーションのずれが生じていないか確認する。自己評価と他者評価が一致しにくい方には、面談時に本人・企業の双方に評価表（両者とも同じ様式を使用）をつけてもらい、互いの評価や期待にずれがないか確認している。また、支援状況は、他の連携支援機関や保護者にも共有し、本人を取り巻く人々に一貫した情報共有を行っている。作業遂行に支援が必要な人はジョブコーチ制度も利用して支援を行っている（法人内のジョブコーチ、または障害者職業センターとの連携）。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

◆ 本人と企業の2者関係の構築

基本的な取り組み方は就職後6か月間の支援と同じ、月1回の企業訪問がベースである。最初は支援者主導で面談などを行うケースが多いが、徐々に支援者が関わる量、距離感を変えて企業と本人の2者間の関係を深められるように進めている。具体的には、企業に面談の進行をしてもらい、本人には面談準備シートに書き出してもらい主体的に面談に参加し、自分から発信が出来るようにしている。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

◆ 企業との関係構築によるナチュラルサポート

本人・企業の2者間の関係が強化されることで、支援者の介入レベルが下がってきた場合は支援を外していく。他の方の実習や就労の機会に近況を確認している。企業と事業所のつながりを強めていると、定着支援事業にこだわらなくとも情報交換の機会は持てると考えている。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 関係づくり、キーパーソンづくり、現場の理解づくり・・・定着支援事業に縛られず、実習先開拓やスタッフ実習などにおいて普段から関係づくりを心掛けている。自然なコミュニケーションを取る中で、気になることをすぐに相談できる関係づくりをしている

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 就労以外の支援機関との連携強化・・・生活、医療面などが就労定着の阻害要因になることがある。家庭面でのサポートについては、就労移行の在籍前・在籍時からアセスメントを行い、就労以外の支援機関との連携を強化している。

【対象者に対して】

- ◆ モヤモヤを溜め込まない支援・・・移行支援利用中に特性の自己理解を深め、報連相の力をつけてから送り出す。移行支援では事業所内訓練、施設外就労、施設外実習、就職活動というステップ。施設外実習は基本1週間、その方によって2週間行うこともあり、実習先は職種や規模を変えて2～3社行っている。就労移行で本人を100%の状態にしようとは考えていない。障害のある方もない方も働きながら成長するのは自然なことであり、会社の中で成長することが大きいと考えている。そのためにも定着支援においては、人に頼る・頼られる経験を通じて、企業担当者とコミュニケーションが取れるように継続して支援していく。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 本人の自己理解と相談する力・・・就労移行支援の利用中の支援と就職後の支援。
- ◆ 職場環境から受ける影響のアセスメントと支援・・・スタッフ実習（詳細は下記のとおり）を就労前に必ず行っている。就労先の企業で支援者が実習を行い、会社の1日の流れや人の動き、物理的な環境などをアセスメントし、その人に合った会社か、構造化などの支援を行えば働きやすくなるかの考察を行った上で支援している。
- ◆ 継続的な対話の場の設定・・・企業側が人を育てたいと思うかどうか。その気持ちを一緒に育んでいく。
- ◆ 雇用マネジメントのサポート・・・ナチュラルサポートの形成を目指すため、本人と企業の2者関係を構築するための支援を行う。「企業のマネジメントを支える支援」を重視する。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 本人と企業が互いに相談や話し合える関係を作る・・・支援者は企業と本人の「橋渡し役」であるため、企業訪問の際などは、両者がきちんとコミュニケーションをとれるために支援者が介入するというスタンスを崩さない。
- ◆ 企業の障害者雇用管理力の向上・・・月1回「企業連携会議」を実施し、雇用先や実習先で連携している企業にも参加してもらい支援者と事例検討を行っている。参加企業同士が相談し合える関係づくりにもつながっている。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 事業化されるまで、ナチュラルサポートで行ってきた。自己負担金が生じるため利用を見合わせる方も居る。負担金が発生しないよう、1年半程度で職場定着を目指している。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 地域の支援機関とつながっている方がほとんどで、現在は障害者就業・生活支援センターと定期的に合同ケース会議を実施している（年3回）。今後は、地域の支援機関同士の情報共有を密にし、外部の支援機関に引き継ぐ前の人や、定着支援の終了した人にもタイムリーな対応ができるようにしたい。

事例6 特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌

高次脳機能障害に特化した事業所として支援の質を高め、積極的な企業との関係構築で定着につなげる

- ・ 移行支援の質：ソフトスキルの獲得と企業実習での実践的なアセスメントによる自己理解の促し。
- ・ 企業との関係構築：事前見学や実習を活用した企業アセスメントからマッチング力を高め、本人支援から雇用管理への視点をもった支援。

1. 基本情報

法人名		特定非営利活動法人クロスジョブ							
事業所名		クロスジョブ札幌							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		伊藤 真由美：所長							
メールアドレス									
事業所住所		札幌市中央区北1条西3丁目3-41 マルイト時計台前ビル8階							
TEL		011-596-0622							
HP URL		http://www.crossjob.or.jp/							
サービス開始時期		2017年4月			多機能型事業所として実施する他事業の種類			就労定着支援	
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	その他	手帳なし
20	14	4	0	1	7	2	0	0	0
就労移行率*1（R2年度）		73.7%		就労定着率*2（R2年度）			100%		
就労移行率*1（R3年度）		86.7%		就労定着率*2（R3年度）			100%		
就労者数（R4年度）		8人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		21人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			18人		

- ・ 設立当初、札幌地域には高次脳機能障害の支援に特化した移行事業所がなかった。経験豊富なスタッフの存在もあり、高次脳機能障害のある方に働くための支援を提供したいという思いから立ち上げに至った。身体障害の4名の方は言語障害で、高次脳機能障害の2名と合わせ、約半数が高次脳機能障害の方である。特に個別対応や面談を希望される方が相談機関（相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター）から紹介を受け当事業所の利用につながる事が多い。就労移行支援のみの利用の場合、計画相談は少なくセルフプランで利用される方が多い。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 支援者から企業へ支援のバトンを渡すイメージ。企業への雇用管理支援と捉えている。
- ◆ 長く働き続けるためにいかに戦力となっていけるか、という企業目線を大事にしている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 本人と企業の意向を聞き取り、支援計画を作成し企業にも共有している。
- ◆ 基本は月1回の状況確認（電話、来所、訪問）をおこなう。必要に応じて、週1回の状況確認や月1回のケース会議をもつなど、ケースバイケースで対応している。また、企業を交えた3者面談、本人と企業の2者面談などの提案を行い、支援者がいなくても問題解決に向けて取り組めるような枠組みを作ることを意識している。
- ◆ 5か月目に就労定着支援が必要か本人の意思確認をする。課題や必要な支援内容を整理し、企業にも確認している。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 支援内容は就職後6か月間と同じだが、月1回は確保しつつ頻度を下げている。
- ◆ 上司の異動や業務内容の変更など、必要な時には現場のサポートも追加している。
- ◆ 定着支援を終了する場合は地域の支援機関（相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター）に対応を引き継いでいる。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 年に1回、在職確認を実施している。
- ◆ 本人、企業からの相談には都度対応し、場合によっては活用可能なサービスに繋げる。
- ◆ 企業からの相談で定着支援の利用に至るケースもある。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 就労前の企業アセスメント（企業見学、実習の段階で）・・・障害者雇用を戦力として捉え、支援者と協力して同じ視点で取り組んでいただけるか職場の雰囲気、キーパーソンの把握。
- ◆ 企業との関係構築・・・人事や現場の方との情報共有（障害が見えにくいいため、第三者としての伝達も大切）互いの意見を遠慮せず言い合える関係性作り。

【対象者に対して】

- ◆ 就活前の支援（就労移行支援でのアセスメント、自己理解）・・・企業見学と実習を複数社でおこなう（雇用を前提としない協力企業で実施することが多い）。基礎訓練での取り組みの実践を踏まえ、環境、職種の適応度を確認する。職場で求められること（働き方、マナーなど）の具体的なイメージを持ってもらう。自己理解の促し、相談力などのソフトスキル、代償手段の実践、不調への対応法の獲得。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 障害者職業センター・・・ジョブコーチの活用、必要な方には企業実習から早い段階で接点をもつ

てもらう。

- ◆ 障害者就労・生活支援センター・・・一番相談が多く連携しており、ケース会議やハローワークへの同席、医療や生活といった準備性を整えるための積極的なサポートなど役割分担している。
- ◆ 家族、医療機関との連携・・・高次脳機能障害の方は、家族や医療機関からの相談が多く、密な連携をしており、必要に応じて「家族会」へのご紹介なども行い、家族支援も意識している。発達障害の方は、ご家族から幼少期の様子など情報が得られる。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 就労移行でどのように過ごしたか

自己整理による課題対策、SOSの発信、セルフコントロールが身についているか。特に高次脳機能障害の方はグループワークでの他者理解から自己理解に繋げるサポートや中途障害故の葛藤に寄り添いながら、新たに働く準備（新人として入る、サポートしてもらえる人を目指すなど）の必要性を伝えながら実践を繰り返す。

- ◆ 会社の戦力になること・・・本人の強みが生かせる環境、職種のマッチング。
- ◆ 企業の雇用管理・・・障害者雇用をどう進めようとしているか。働きながら成長を続ける本人に、支援者と一緒に関わってもらえるか。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ できる限りマッチングを高める・・・特性を整理し、本人の障害が出にくい環境を準備する。実習段階で配慮事項を企業に共有し、社内で相談、解決できる流れをつくる。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 就職後もサポートがあることで、移行利用を検討している方も就職先の企業も安心感を得やすい。しかし、あくまでも定着支援の後半は雇用管理への視点にシフトすることが必要であり、いつまでも本人・企業共に支援者ありきではなく、自社の従業員としての視点で関わっていただけるように定着支援事業所として取り組む。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 定着支援終了後の支援の引継ぎ・・・雇用管理の視点を持ち、企業と対等な関わりができる関係を構築する。本人が活躍する環境を一緒につくる。
- ◆ 企業連携強化会議・・・法人で2か月に1回開催。NPO会員として地域の連携企業、団体（ハローワークなど）が参加。障害者の雇用継続について意見交換、企業目線を学ぶ機会となっている。

常に支援者がつくというスペシャルなサポートは普通ではないというスタンスで、目的性を重視した支援を実施

- IPSモデルの考え方にに基づき、本人の希望に合わせた就職をできるだけ早く実現する。就職先での支援は就職後6か月で平均35回。最も多い人は80回に及ぶ。
- 就労定着支援事業、本人にクリアしたい課題があれば契約・実施する。目的なく支援を継続することはない。課題をクリアした時点で、契約期間満了を待たずに終了する。

1. 基本情報

法人名		NPO法人コミュネット楽創							
事業所名		コンポステラ							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		本多 俊紀：事業部長 / 藤原 由貴:所長							
メールアドレス		compostela@ia8.itkeeper.ne.jp							
事業所住所		札幌市北区北16条西4丁目2-35吉江ビル2F							
TEL		011-788-6143							
HP URL		https://sites.google.com/view/compostela-sapporo							
サービス開始時期		2010年4月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類				
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
20	19		2	11	6				
就労移行率*1（R2年度）		200	%	就労定着率*2（R2年度）			73	%	
就労移行率*1（R3年度）		260	%	就労定着率*2（R3年度）			57	%	
就労者数（R4年度）		25	人						
定着支援事業 指定有無		指定をとっている	定着支援事業実施の場合 事業開始年度				平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		24	人	定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			12	人	

- 授産施設運営時に、IPSモデルを導入し、1年に23人の就労者を出した実績もある。
- 法人として、就労移行支援事業所をもう1か所、札幌市設置の就業・生活相談室を1か所運営している。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 定着支援＝1か所で長く働き続けるための支援とは考えていない。所内での訓練より、企業に就職してからの支援が重要と考えており、職場開拓により、本人の希望する就職先をできるだけ早くマッチングし、本番環境での支援という位置づけで定着支援を行っている。

- ◆ 生活の中で、支援者が常についているというスペシャルなサポートは“普通ではない”という認識のもと、仕事がうまくいっていて、本人が大丈夫と考えるのであれば、定着支援の必要はない。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 初日から3日～10日間は毎日支援に入る。出勤時と仕事終わりに顔を見て支援することを心がけている。夜及び土日も稼働する。
- ◆ 概ね6か月で定着するケースが多いが、この間に平均して対面支援を35回行っている。最も多い人は6か月で80回の対面支援を行ったことがある。
- ◆ 対面支援の中には通院同行が含まれる。退院後時間をおかずに就職する利用者もいるため、医療との連携は重要と考えている。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 契約時に、「クリアしたい課題は何か」を確認したうえで、定着支援計画を立て、目的を明確にして支援に入る。就労状況、生活状況について本人と話し合い、月1回以上の支援が必要ないと本人が判断すれば、契約を終了する。3年継続して支援に入る例は少ない。
- ◆ 一度支援を終了した場合でも、まだ課題が出てくれば、改めて契約して定着支援を再開することもある。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 本人が不要と考えればあえて契約を促すことはない。契約しなければ、こちらから何かすることもない。OB会の案内をして、参加時に、普通の会話をしている。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 職場開拓の時点で企業と関係構築を図っている。就職後は、必要があればコンタクトをとるが、基本は本人と企業の直接の関係性が重要と考えている。むやみに訪問することはない。
- ◆ 就職後しばらくして、企業から相談が入る場合もある。その際も本人に確認し、了承がとれてから3者での話し合いなどを行い、支援を実施する。

【対象者に対して】

- ◆ 自分で探し、希望して入った企業で働くということが重要で、モチベーションにつながる。
- ◆ 勤務時間を伸ばしたい、ステップアップしたいというニーズが出てくれば、離職・転職も含めて定着支援であるというスタンスで関わっている。制度に流されて本人の意向と異なる支援をしてはならないと考えている。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 医療との連携を重視している。ドクターの意見を聞き、それを本人の了解のもとで、企業と共有するといったことはよく行っている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 既に述べたとおり、定着率にはこだわっていない。本人の意思を尊重し、持っている力を奪わないことが支援者として大切にしている支援理念である。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 定着支援は、かかりつけの病院のようなものだと考えている。かかりつけ医がいても、病気でないのに診察を受けることはない。定着支援も同じで、いざというとき相談する場所として当事業所が存在することは意味があるが、実際の支援が必要な時だけ稼働すれば良い。支援のオンオフを明確にすることは双方にとって重要なことと考える。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 当事業所の考え方と制度は合っていないが、行っている支援に矛盾はないと考えており、一部でも使うことでメリットがあれば、活用する。定着支援事業の流れに沿って、計画に基づく支援が契約のもとで行われることは支援のオンオフのメリハリをつける点でも有効である。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 本人が希望する求人に応募する。また、希望に合わせて職場開拓を行うというところから支援を実施しており、制度の枠にはまりにくい事業所だが、実際にその方法で就職も定着もできることを利用者自身が教えてくれているため、実績を増やし、より多くの障害者の持続的な職業生活を継続する支援を続けたい。
- ◆ 重度の障害者、退院直後の障害者など、多様な利用者を受入れ、就労支援を行ってきた。働く意欲があれば、どんな障害であろうと就労は可能だということを実践で伝えたい。

企業開拓による個別性の高いジョブマッチングと無期限で行う丁寧な定着支援

- ・ 専任の開拓員による独自の企業開拓で個別性の高いジョブマッチングを実現。
- ・ あえて期限を設けずにおこなう定着支援で利用者の環境変化に柔軟に対応。

1. 基本情報

法人名		社会福祉法人北摂杉の子会							
事業所名		ジョブジョイントおおさかかつきランチ							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		星明 聡志：所長							
メールアドレス									
事業所住所		大阪府高槻市京口町9-3 関西産業ビル4階							
TEL		072-668-1123							
HP URL		https://jobjoint-osaka.com							
サービス開始時期		2013年8月			多機能型事業所として実施する他事業の種類		自立訓練（生活訓練） 就労定着支援		
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	その他	手帳なし
					21				
就労移行率*1（R2年度）		57.1 %		就労定着率*2（R2年度）			100 %		
就労移行率*1（R3年度）		40.9 %		就労定着率*2（R3年度）			100 %		
就労者数（R4年度）		11 人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず定着支援を行っている人の数		72 人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			25 人		

地域に暮らす発達障害のある方の一般就労へのニーズが高まる中、10年前、発達障害に特化した自立訓練と就労移行の多機能型事業所を開所。自立訓練との併用で、利用者が自身のニーズやペースに合わせて、段階的に就労準備性を整え、就職を目指す体制となっている。また、専任の企業開拓員を配置しており、独自の企業情報を持つ。これまで100社以上の会社で170名以上の就職実績がある。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ あえて期限を設けず、利用者のライフステージ毎のニーズの変化に柔軟に対応して、充実した生活・人生を送るためのサポートをする。

- ◆ 複数のスタッフで対応しながら、月 1 回就職者の支援会議をおこない、事業所全体で状況を共有。多角的にモニタリングし、利用者、企業双方のニーズを丁寧に拾い上げ、タイムリーな支援を提供する。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 毎月就職者の支援者会議をおこない、事業所全体でマッチング状況を共有し、多角的に意見交換や情報共有をし、支援方針を確認している。
- ◆ 企業訪問の頻度は、マッチング状況によって個々に違うが、基本的に複数体制で支援にあたり、何気ない会話から現場ニーズをキャッチしてタイムリーな支援ができるような体制をつくっている。
- ◆ 定期面談をおこない、現状を把握している。
- ◆ 毎月、OBOG会「シュミラボ」を開催。参加者同士が自分の好きなことでつながる機会を提供している。就職者限定で利用できるウェブサイトがある。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 基本的な支援体制は、就職後 6 か月経過しても変わらないが、定着状況によって支援頻度は変わる。
- ◆ 職場環境の変化（業務内容の変化、人事異動等でキーパーソンが変わるなど）があった場合は、職場訪問をするなどして、支援の必要性を再考している。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 定着支援事業の契約の有無で支援内容が変わることはないが、ほとんどの方が契約を希望する現状がある。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ ケースによっては社内勉強会を開催して職場内の理解を深めてもらう。
- ◆ コミュニケーションを大切にし、現場の困りごとを支援者に相談できる関係性を築く。
- ◆ 仕事のプロである企業をリスペクトしつつ、支援のプロとしての視点で、適切な職場環境であるか、適度なサポートであるか見極め、共有する。

【対象者に対して】

- ◆ 定着面談で主に以下のことを重点的に確認している。
 - ・ 職場で過剰適応していないか、背伸びし過ぎていないか
 - ・ 職場の要求水準が現在の本人の状態と乖離し過ぎていないか
 - ・ 自分らしくいられる時間が生活の中でしっかり確保できているか

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 必要に応じて、定着面談にご家族に同席していただくなどしてニーズを把握している。
- ◆ 医療機関との連携を大切にしており、状況に応じて受診同行や書面による情報共有をおこなっている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ きちんとジョブマッチングができていること。そのために、応募前の打ち合わせ・見学・実習を通して、企業アセスメントをおこない、マッチング状況をしっかり確認する。
- ◆ 仕事だけでなく、ご本人の生活全体、人生が充実していること。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 職場とのコミュニケーションを密にし、ご本人をよく知ってもらうことで、職場の中で自然に受け入れられていく過程をサポートしている。
- ◆ 職場の方が困っているタイミングを逃さず、適時に支援技法などの提案をすることで、ナチュラルサポートが形成されるよう意識している。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 制度化される前から、定着支援は期限を設けずにおこなってきた。制度化されたことでスタンスが変わったということはないが、就職後6カ月経過した卒業生のほとんどが、定着支援事業を希望している。今後も、ニーズに合わせて就労面・生活面をトータルでサポートできる体制を継続していきたい。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 自分らしく地域で暮らしていけるよう、強みを活かせる職場の開拓や障害のある人も参加しやすいサークル・居場所など、人生の選択肢が充実するような支援・情報提供をしていく。
- ◆ 就職してある程度年月が経過すると、相談内容が就労面から生活面に変化していく。
- ◆ ライフスキルの習得ができるサポートやライフステージに応じて変化する様々なニーズの実現ができる経済基盤や地域づくりに向けて働きかけをしていきたい。
- ◆ 実際に社会で働く卒業生の動画を制作し、事業所のYoutubeチャンネルやホームページで公開中。強みを活かして生き生きと働く卒業生の様子を今後も紹介していきたい。

「いつでもStanzaに立ち寄れる」という安心感が本人の働き続ける意欲の維持に貢献

- ・ 職員の勤続年数が長いため、就職後ふらっと立ち寄っても、よく知っている職員が話を聞いてくれる環境となっている。
- ・ 定着だけが目標ではなく、本人の頑張りや成長、評価を見ながらステップアップや再就職の支援も行っている。

1. 基本情報

法人名		合同会社 Luke							
事業所名		Stanza							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		水早 友美：管理者							
メールアドレス		stanza2020@blue.ocn.ne.jp							
事業所住所		宮崎県宮崎市日ノ出町62番地							
TEL		0985-89-5331							
HP URL									
サービス開始時期		2014年7月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類		自立訓練（生活訓練） 定着支援（予定）		
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
14	18	1	3	9	5				
就労移行率*1（R2年度）		31	%	就労定着率*2（R2年度）			100	%	
就労移行率*1（R3年度）		43	%	就労定着率*2（R3年度）			100	%	
就労者数（R4年度）		9	人						
定着支援事業 指定有無		指定をとっていない	定着支援事業実施の場合 事業開始年度						
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		38	人	定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数					人

2014年に「宮崎で」「就労支援の一番を目指したい」の思いのもと、スタンザの前身となる「エムフロント（就労移行支援事業所）」を立ち上げた。設立当時は単機能の就労移行支援事業所として運営していたが、様々なニーズや目的を持つ利用者の受け入れも増え、自立訓練との多機能事業所に変更した。その際事業所名も「スタンザ」に変更した。

福祉だけでなく、色々な職歴のあるスタッフで構成される組織であり、関係機関との連携を大切にしながら支援に取り組んでいる。利用希望者の大半は関係機関からの紹介であり、ホームページやSNS等での周知等は行っていないがある程度の利用者数は確保できている。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 就職の「入口」の支援を手厚くすることが定着率の向上につながるとの考えのもと、実習期間中の支援と就職直後の支援の質、量とも充実させることを重視している。
- ◆ 長く就業することだけが目標ではなく、本人の頑張りや評価、成長を見ながら、ステップアップや再就職支援も視野に入れている。本人・職場双方にとって、プラスになる就職でありたいと考えている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 多い場合は週1回ペースで職場訪問を行うなど、仕事、環境、本人の状況把握と手厚い支援を心掛けている。ジョブコーチ支援を活用できる場合は活用している。
- ◆ 就職後2～3か月目以降は、月1回程度の訪問頻度に落とし、本人や職場担当者への電話などで状況確認を行う場合もある。
- ◆ 土曜日、祝日を開所日にし、利用者との交流の場にしたり、閉所時間の遅い曜日を設けるなどして、仕事帰りにふらっと立ち寄ってもらえるような環境を整えている。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 支援スタンスは就職後6か月までの支援と同様である。ジョブコーチ支援事業を活用しながらの定着支援を行っている。支援計画に基づいて、職場訪問、状況把握、相談対応、職場改善を行うなどしている。
- ◆ 土曜日、祝日を開所日にしたり、利用者との交流の場にしたり、閉所時間の遅い曜日を設けるなどして、仕事の休みや帰りにふらっと立ち寄ってもらえるような環境を整えている。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 障害者雇用の経験の経験に関わらず、訪問や作業支援を行いながら、本人の「できる」「苦手」や関わり方を、採用担当者だけでなく、現場スタッフが本人をサポートできるよう支援するようにしている。
- ◆ 障害者雇用の経験がある企業については、その企業が期待している支援内容を事前に確認したうえで、本人の特性、性格、得意なこと、苦手なこと 必要な配慮などを伝え、担当者、現場と一緒に支援できるように心がけている。

【対象者に対して】

- ◆ 作業面や職場の人とのかかわりの支援だけでなく、職場の評価や本人の取り組み状況を一緒に振り返りながら、「職場の一員として働く」ことが意識・実感できるような定着支援を心掛けている。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 宮崎労働局、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関とは、「顔の見える関係」づくりを心掛けている。就職や定着の状況についても緊密に情報共有を行い「電話一本」で協力しあえる関係になっている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 就職するまでの支援と就職後の支援の双方が定着率に直接的に影響するのと考えている。就労移行支援期間に「働く意欲」「人との関りやコミュニケーション」「相談する」「安心感」を醸成する支援を重視している。また実習期間中も職場訪問を行い、本人も企業担当者の双方に対しての支援や、その職場で働く意識を本人自身が得られるように心掛けている。卒業してもいつでも事業所に気軽に遊びに来れるということが利用者の安心して、職場で働くことや頑張ることにつながることを考えている。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 土曜日、祝日を開所日にしたり、閉所時間の遅い曜日を設けるなどして、仕事帰りにふらっと立ち寄ってもらえるような環境を整え、職場訪問や面談がなくとも就業を継続できるようにしている。
- ◆ 「就職してからもStanzaと一緒に頑張ろう」とあらかじめ利用者に伝えている。いろいろな仕事の相談も、しっかり本人と話し合いながら、会社、本人の双方が納得する乗り越え方を見つけられるような支援を心掛けている

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 就労定着支援事業は実施していない。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 令和5年度より定着支援事業の指定を受ける予定である。定着支援事業開始後は、事業所から就職した利用者のみならず、他の事業所の利用者についての受け入れも前向きに検討していきたい。

利用者の生活面への支援と支援機関との連携を大切にしている

- 仕事だけではなく、利用者の生活にも目を向けた丁寧な支援をおこなう。
- 複数の支援機関と連携し、多くの視点を取り入れることで安定して長く働き続けるためのサポートをおこなう。

1. 基本情報

法人名		社会福祉法人 愛育会							
事業所名		指定障害福祉サービス事業所なごみ							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		篠原真希子：定着支援係長							
メールアドレス		syu-rou.nagomi1@tokushima-aiikukai.jp							
事業所住所		徳島県板野郡松茂町笹木野字八北開拓329番地 1							
TEL		088-699-2098							
HP URL		https://tokushima-aiikukai.jp/							
サービス開始時期		2011年4月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類			就労継続B型 就労移行	
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
定着 なし	12		11		1				
就労移行率* ¹ （R2年度）		30 %		就労定着率* ² （R2年度）			100 %		
就労移行率* ¹ （R3年度）		50 %		就労定着率* ² （R3年度）			100 %		
就労者数（R4年度）		4 人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず定 着支援を行っている人の数		13 人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			12 人		

- 地域特性、地域の就労支援の状況など補足情報 利用者の特徴や、法人の特徴など

主に知的障害者へのサービスをおこなう多機能型の法人。昭和35年、知的障害者の入所施設が認可。その後就業生活・支援センターが開所。平成23年にB型・就労移行、平成30年に就労定着支援事業を開始。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ できるだけ長く安定して働き続けるために、会社やお仕事についての支援だけではなく、本人の生活や心身の安定、お金の管理なども支援している。また、余暇支援として、一人暮らしについて学ぶ講演会や、年金申請の勉強会をおこなっている。
- ◆ 卒業生が集まって交流する機会も定期的に設けている。支援学校の生徒には事業所のことや就労支援について知ってくれているが、一般の学校には知られていないことが多い。

地域との交流、公益的な取り組みにも力を入れており、障害者の就労について知ってもらうことが「はたらく・くらしの支援」という支援方針の実践であると考え、卒業生と一緒に学校に訪問をしている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 会社訪問やお金の管理の助言や確認をおこなっている。
- ◆ 職員全員で対応できるように仕事での状況などは担当が把握し、全員で共有している。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 6か月までと同様の支援を引き続きおこなっている。利用者によって変わるが、月1回の対面支援を基本としている。

- ・ アセスメントで気をつけていること

就職して働き始めると、支援者より会社の人たちの方が働きぶりについては詳しくなるため、支援者としても企業の見解を尊重する。対象者の状況としては、就業期間が長くなると、人間関係で悩まれる方が増える印象がある。人間関係が原因で休職したり退職する場合もある。予兆に気づき、早めの対応を心がけている。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 現状、契約外の方は1人である。グループホームのサービス管理責任者と、ジョブコーチを使うと決めた。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 企業のニーズがなにかを把握して本人がそれに応えられるかどうか。
- ◆ 本人の特性を適切に伝えること。

【対象者に対して】

- ◆ 困ったことは早めに相談するようにと伝えている。相談しやすい環境づくりや関係性づくりを心がけている。
- ◆ 電話や事業所に来てもらい話を聞いている。場合によっては自宅に訪問して話を聞くこともある。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 支援者が複数いた方が気づくことが多い。法人内で運営している障害者就業・生活支援センターと密に連携しており、一緒に企業訪問をしている。また、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、ハローワークと月1回会議を行っている。
- ◆ キーとなっている機関は障害者就業・生活支援センターである。同じ法人内にあるので連携が

とりやすい。また、法人内外の相談支援事業所にも協力をしてもらっている。地域の関係機関のつながりが強いことで、チーム支援ができていると感じている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 本人に合っている環境や職種が大事。
- ◆ 移行や職探しの時点でのマッチングが大切。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 特段の支援がなくとも定着できる状態の方はいない。大体引き続き支援をおこなっている。そのため定着したと考えるタイミングも特にならない。障害者就業・生活支援センターと協力して、引き続き支援をする。
- ◆ 本人が来てほしいと言うことがあれば会社に訪問する。会社と約束がなくても様子を見に行くこともある。
- ◆ 支援は継続するものの、質的にはだんだんフェードアウトする方針である。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 改めて契約の際にアセスメントをとるので、就職後6か月の支援より長く安定して働ける支援を意識するようになった。
- ◆ 定着支援では月1回の支援が決められているので、2か月に1回だった人も毎月状況の確認ができるようになった。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 関係機関と協力しながら、継続的に支援をおこなう。1人、1機関で継続はできない。「はたらく・くらし」に寄り添うには、フットワークとチームワークが重要である。
- ◆ スタッフのスキルを上げることに力を入れたい。環境としては、法人内の異動もあるため、様々なスキルを身に着けることができる。（入所施設での支援においても、知的障害者の就労支援を経験することは意義があることだと考えている。）

「働き続けるため」の支援に加え「キャリアの伴奏者」としての定着支援も提供

- ・ 就業時間延長などのステップアップ、キャリア形成の視点から転職なども含めた支援も行う。
- ・ 定着支援の契約時や定着支援事業契約3年目などの節目で、終了後の障害者就業・生活支援センターの支援内容や、将来のナチュラルサポートのイメージなどを説明し理解を促している。

1. 基本情報

法人名		一般社団法人サステイナブル・サポート							
事業所名		就労移行支援事業所・就労定着支援事業所 ノックス岐阜							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		後藤 千絵：代表理事 / 村瀬 慎二：管理者							
メールアドレス		knocks@sus-sup.org							
事業所住所		岐阜市長住町2丁目7番地アーバンフロントビル3階							
TEL		058-215-1931							
HP URL		https://sus-sup.org/							
サービス開始時期		2015年10月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類				
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
20	23			15	8				
就労移行率*1（R2年度）		42.80%			就労定着率*2（R2年度）		100%		
就労移行率*1（R3年度）		47.60%			就労定着率*2（R3年度）		100%		
就労者数（R4年度）		18人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		35人			定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数		27人		

- ・ ノックス岐阜を開所する平成27年頃は、岐阜市圏域内には主に知的障害者の多く通所する就労移行支援事業所しかなく、就職を希望する精神障害者、発達障害者向け社会資源の必要性を感じ開所に至った。これまで大手の就労移行支援事業所の進出はなかったが、圏域内の単機能の就労移行支援事業所は5カ所前後で推移している。就労先の多くは、地元の中小企業である。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 定着支援担当は特に定めていない。就労移行利用時の担当職員が引き続き定着支援を行うこととしている。

- ◆ 「支援期間が終了したら終わり」ではなく、最も相談しやすい場所、相談しやすい相手であることを大切にしている。
- ◆ 定着支援事業の契約をしていない人も、3年半経過した人も「問題があれば支援する」方針である。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 職場訪問や来所による面談を月1回以上実施している。企業担当者を交えた面談も3か月に1回は実施している。
- ◆ 就職直後は様々な問題も起こりがちなので、一緒に作業するなどして課題分析を行うこともある。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 就職後6か月までの定着支援と同様の支援を行っている。
- ◆ 職場訪問、来所による面談を中心に行うことを基本とし、OB会への出席や、移行支援の余暇支援に参加を促すなどしている。
- ◆ 2年目などで利用料が発生し、負担を感じる人に対しては、毎月1回ではなく頻度を下げて対応したり、本人から相談があったときに対応する場合もある。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 頻度や内容を定めてはいないが、相談があった場合は基本的に相談している。OB会への出席なども特に制限していない。
- ◆ クローズ就労の人の困り感への対応、転職を相談したい人など多様な相談内容に応じている。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 障害者雇用が初めての企業、ジョブコーチや専任の担当者がいない企業が多いことに配慮し、見学や実習の段階から、企業担当者とのコミュニケーションを密に行うなどして、企業担当者の不安の軽減を特に重視している。
- ◆ 利用者の障害特性、必要な配慮を端的に紙一枚にまとめて渡すなど、企業の状況に応じた情報提供を心掛けている。

【対象者に対して】

- ◆ 定着支援は、その会社で働き続けるためのものではないとのスタンス、支援者主導の支援ではないというスタンスを重視している。ステップアップしたい人については、転職、キャリアアップの支援も積極的に行っている。勤務時間延長の交渉の仕方、仕事内容が変更になったときの対応など、一人ひとりのニーズに合わせ多岐にわたる支援を行っている。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 3年半経過後もフェードアウトは容易ではないとの認識から、障害者就業・生活支援センターとの連携は前もって積極的に行っている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 特性と職場、仕事とのマッチングが重要だとの考えのもと、日々の支援を行っている。具体的には、本人ニーズの把握、アセスメント、日々の変化などを総合的に判断し、求人とマッチングさせている。
- ◆ 応募にあたっては、可能な限り職場見学、実習を行い、面接だけで入社しないようにしている。現状では見学、実習で就職した人の割合は約9割である。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 就労移行の利用を終了する（就職）までに、家族、主治医、企業担当者などのナチュラルサポートのネットワークが作られるような支援を心掛けている。
- ◆ 契約3年目を迎える利用者には、定着支援事業としての支援が残り1年であること、障害者就業・生活支援センターの支援内容、その後のフォローなどについて説明を行うと同時に、本人が手厚い支援がなくても就業を継続していけるような支援を心掛けている。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 定着支援事業の指定を受けるまでは、ジョブコーチ制度を活用して定着支援を実施していたが、回数的にも不安定であった。定着支援事業を活用することは、制度としての運用となるので、利用者、企業双方の安心感につながっている。
- ◆ 定着支援担当を専任での配置しても処遇改善加算の対象ではないため、現在は兼任での配置となっているが、ジョブコーチ制度を活用した定着支援よりは、経営的に安定させやすい。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 就労移行支援サービスの質の向上が定着支援の充実につながるとの認識のもと、就労移行支援在籍時のアセスメントや状況把握についてさらなる質の向上に取り組む。
- ◆ 安定的な就業の継続、3年半後のナチュラルサポートを想定し、障害者雇用担当者の悩み事の解決などにも積極的に対応するなど、今まで以上に企業支援に力を入れていく。

定着することを目的にするのではなく、その人らしいキャリア形成を重視した支援

- ・ 就労移行支援における「職場マッチング」「本人の相談力向上」が高い定着率を実現している。
- ・ 定着支援の3年間は 特段の支援がなくても定着できる状態にするためのプロセスであることを本人にも伝え、支援している。

1. 基本情報

法人名		NPO法人ピークスネットワーク							
事業所名		PEAKS六甲							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		古川 直樹：理事長・管理者兼サビ管理者							
メールアドレス									
事業所住所		兵庫県神戸市灘区深田町4丁目1番1ウエルブ六甲道2番街552							
TEL		078-846-3009							
HP URL		https://peaksnet.org							
サービス開始時期		2012年5月			多機能型事業所として実施する他事業の種類			就労移行支援	
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	その他	手帳なし
20	12				12				
就労移行率*1（R2年度）		66.7%		就労定着率*2（R2年度）			100%		
就労移行率*1（R3年度）		53.8%		就労定着率*2（R3年度）			100%		
就労者数（R4年度）		5人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		26人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			16人		

- ・ 代表が兵庫県立総合リハビリテーションセンターの職業リハ部門の責任者、発達障害者支援センターの運営協議会委員などを務めている中で、発達障害のある人の就労支援の必要性を感じ、事業所を開所した。
- ・ 発達障害のある人は他の障害に比べ、自身も周囲も障害が見えにくく、また福祉サービスにつながない人も多中で、ビジネススクールのような就労移行支援事業所を設置することが求められているとの判断のもと開所した。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 利用者のニーズ、状況に応じて個別に対応するが、定着することを目的にするのではなく、キャリアキャリアアップを支援するというスタンスで定着支援を行っている。

- ◆ 必要に応じて、転職支援、就業先企業での処遇改善の支援も定着支援サービス一環ととらえ幅広く対応している。
- ◆ 本人が定着支援サービスを必要としない場合は、自己決定を尊重するとの見地から、その理由の如何を問わずその後の支援を行わないこととしている。
- ◆ 就労移行契約期間内の支援が的確に提供できていれば、手厚い定着支援は必要ないとの認識である。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 月1回以上の面談、企業への訪問などを行い、円滑な就労定着が図られるように取り組んでいる。就労移行支援利用時の支援担当が引き続き定着支援を行っていく体制である。
- ◆ 就労先の企業の状況に合わせて社内にジョブコーチがいるような職場については、主に生活支援を中心に、そうではない中小企業などの場合は業務遂行での支援にも積極的に関与するなど柔軟に対応している。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 就職後6か月までの定着支援と同様のスタンス、内容で実施しており、月1回以上の面談、企業への訪問などを行い、円滑な就労定着が図られるように取り組んでいる。
- ◆ 有期雇用から無期雇用、時給から月給になど、処遇面での改善を望んでいながら企業担当者に上手に伝えられない人などには、伝える内容を文章にするなどして円滑に希望を伝えられるような支援も行っている。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 制度が始まる以前に就職した人については、卒業生の集いに参加してもらう中で、声を掛けたり、面談に応じるなどして、困ったことがあったらいつでも相談できる関係性を整えている。
- ◆ 定着支援事業の契約をしなかった人には、基本的にはサポートを実施しない方針としている。理由や状況の如何に拘わらず本人の自己決定を尊重するという視点と契約している人との公平性を期す視点という理由による。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 開始の際に、制度、支援内容、3年半後の引継ぎのことについて資料を使いながら説明している。企業が期待する「永続的な支援」ニーズに対しては、将来的には中心となる支援機関、支援内容も変化することについて説明し、了解を得るようにしている。
- ◆ 支援内容は、企業規模、職場環境に応じて企業支援のスタンスを変えている。企業内ジョブコーチが配属されている企業の場合は、仕事についての支援をしてしまうと二重指示になり、利用者が混乱を生じることもあり、それは避けて、生活面での支援中心に行う。一方で中小企業の場合は、業務の選定、環境調整などについても助言している。

【対象者に対して】

- ◆ 本人のニーズを踏まえての支援となるが、定着のための支援というよりキャリアアップのための支援を心掛けている。就業先企業での処遇改善、転職に関する支援も行う。
- ◆ 働く喜び、生活の豊かさを感じられるようにとの考えのもと、金銭管理や余暇支援をすることもある。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 本人と障害者就業・生活支援センターとの関係性の濃淡によって連携の在り方は変わるが、就労移行を利用する以前に障害や就業・生活支援センターへの登録があった人などの場合は、定着支援事業の契約期間であっても、定期的に情報共有を行うなどしている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 本人の特性と仕事や環境のマッチングが定着率向上の最も重要な要素であると考えている。一方で途中で環境や生活の変化もあるので、支援の中で様々な変化に遭遇し、「困ったときに相談できる力」が高まるような支援を行っている。
- ◆ 「仲間がいるという意識」も重要だと考えている。定着支援事業開始前より、「就職者の集い」を開催するなどしてきた。定着支援を実施する前から現在と同様に高い定着率であった。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 開始の時点で、定着支援事業の全体像を図解して説明している。「最低月1回は対面で相談に応じる」「困ったことがあったらいつでも相談してほしい」「転職を希望するならその支援もする」「3年で終わる」「契約期間中は移行が中心ネットワークであり、そのあとはネットワークの一員になる」といった内容である。
- ◆ 困ったことがあったときに会社に相談したり、生活を整えていく力を高めていくことを3年かけてやっていくことを本人にも説明し、了解を得ている。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 制度上月1回以上は面談や相談対応するということが制度で決まっていることは、本人にも安心してもらいやすい。制度がない時代の支援は、スタンスや頻度などについての認識のずれを生むこともあったため。
- ◆ 3年という限りがあることを活用し、3年の間に自分で相談できる力をつけるという目標を提示していくなどしている。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 働くことを通じて生活が豊かになっていくことを感じられる支援に力を入れたい。具体的には、①企業が行う能力開発の試みに、支援者として障害からくる作業特性を助言していく、②定着支援の取り組みの中に、企業担当者と一緒に3年間の能力開発計画を立て、6か月ごとの個別支援計画に反映させていくなどして、今まで以上に本人の能力開発を支援していく、③福祉の枠を超えた生涯学習支援や青少年育成支援等々、様々な施策やインフォーマルな集まりとのつながりがりを求める支援などである。

独自のプログラムで準備性を高めてから一般就労へ 就職後はレポート活用でナチュラルサポート形成を計画的に実施

- センター内実習という2週間のプログラムを用意。さまざまな困難を想定した厳しい実習を通じて、レジリエンス、セルフマネジメント力を高めて一般就労につなげる。
- 「定着支援レポート」は課題と対応を示すだけでなく、支援の意図や対応の視点を整理して残すことで、本人、企業の対応力向上を促進する。

1. 基本情報

法人名		株式会社LITALICOパートナーズ								
事業所名		LITALICOワークス仙台青葉								
ヒアリングご対応者様お名前・役職		阿部愛美：センター長								
メールアドレス		ml_sendai_aoba_wk@litalico.co.jp								
事業所住所		〒980-0021 宮城県仙台市青葉区中央4-10-3 JMFビル仙台01 8F								
TEL		022-716-6067								
HP URL		https://works.litalico.jp/center/sendai/sendai_aoba/								
サービス開始時期		2012年 6月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類					
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）								
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし	
20	25	0	1	12	10	0	2	0	(2)	
就労移行率*1（R2年度）		79 %			就労定着率*2（R2年度）			100 %		
就労移行率*1（R3年度）		42 %			就労定着率*2（R3年度）			93 %		
就労者数（R4年度）		22 人								
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度			
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		45 人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			30 人			

- 仙台は当社創業の地で、市内に複数ある事業所を含め、ベテランで経験豊富な支援者が多い。
- そのため、全国共通のプログラムとは別に、独自のプログラムを実施したり、支援品質向上のための勉強会を行うことができています。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ インテークの時から就労支援・定着支援が始まっていると認識し、ゴールを設定して定着支援を実施することを基本としている。

本人に対しては、レジリエンスを高めること、セルフマネジメント力を高めることを移行在籍中の訓練を通じて支援し、自信をつけておくことが、定着支援にも効果的であると考えている。独自の実習プログラムを開発・実施している。

- ◆ 企業に対しては、ナチュラルサポートの形成が目標である。基本的には就労定着支援を含めた3年半の期間に、しっかり介入し、ナチュラルサポートの準備を進める支援を行う。
- ◆ 本人のニーズがあれば恋愛相談や結婚の支援、家族の介護の支援など生活面での踏み込んだ支援を行うことを含めて定着支援であると考えている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 基本的には契約を促し、訪問面談による支援を行っている。本人に対する就業面の支援はもちろんだが、この期間は企業側の視点に立って、困っていることや疑問に応える支援を心がけている。
- ◆ 4か月目以降は徐々に企業訪問の頻度を減らし、その分、電話での連絡・対応にして支援を継続する。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 制度に則って、ゴールを見据えた定着支援計画を作成し、本人との面談を中心に状況確認や課題の整理、改善支援を行った上で、レポートにまとめ、企業にも送付するという流れで支援を行っている。
- ◆ 本人には自分で必要な発信ができるよう促していく。半年経過すると徐々に職場にも慣れ、就業面では安定するケースが多い。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 契約を希望されない方には、念のため就業・生活支援センター、もしくは市の就労支援センターにつなぐようにしている。数は少ないが継続支援は不要と思えるケースでは双方合意の上で、いったん区切りをつける対話をしている。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 上述のとおり、ナチュラルサポート形成がポイントである。本来社内ですべき人材育成をこちらに求めることもあり、障害者ということではなく人材開発は会社の方針のもとで行うべきものであるということを改めて伝えることで担当者も気づき、能動的な雇用管理へと意識・体制を変えられることもある。
- ◆ 担当者も最初は困惑され、できればやりたくない仕事と感じている様子もうかがえるが、やってみると、人材マネジメント全般に通じる気づきが得られたり、自らの仕事の目的や意義を確認する機会になるなど、手ごたえを感じてもらえることもある。企業や社員の成長を感じられることはありがたい。

- ◆ ナチュラルサポート形成に向け、就労定着支援事業を丁寧を実施していくが、レポートでは課題の振り返りが中心になるため、「次々課題が生じている」との印象を与えてしまいがちである。本人のマイナス評価につながらないよう企業担当者への説明も大事にしている。

【対象者に対して】

- ◆ 初めての就職の方、過去に失敗をしながら転職を目指す方など状況や背景の異なる方それぞれの状況に応じた支援を心がけている。
- ◆ 仕事の安定に伴い、課題は就業面から生活面に移る。結婚、恋愛、家族の介護などさまざまな課題に対し、幅広い支援を行っている。3年半の期間は適当とも短いとも感じられる。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 就労定着支援事業を活用することが重要である。定着レポートの作成を通じて、支援の視点や助言の意図を明らかにすることなどレポートの質を高める取り組みを通じて支援の質も高められるものと考えている。
- ◆ 定着支援レポートの書き方をテーマに法人内の事業所が集まって勉強会をすることもある。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 一環してしなやかさを身に着けてほしいと考え支援している。仕事をしていれば、大小いろいろ波もトラブルもあるのが当然で、避けられないストレスや問題を受け止め流すレジリエンスがあれば、就業生活を継続する力になると考えている。そのため、移行在籍時から、定着支援の期間まで、自己認知力を高め、現象を客観的に見つめて対応できるようにすること、エピソードを記録し、振り返って次回の対応につなげることを重視している。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 上述のとおり、就労定着支援事業を活用して、きめ細かな質の高い支援の実現を目指している。
- ◆ 共通フォーマットで記録が残り、可視化されたケースをもとに、法人・事業所のノウハウが蓄積されていると考えると非常に有意義な取り組みである。
- ◆ 定着支援レポートは本人との面談時に振り返りの資料として活用している。また、本人から相談が入った場合にも、「レポートを確認してみましょう」と声をかけ、自身の対応のFAQとしても使ってもらい、困った時の対応について引き出しを増やすイメージで活用している。
- ◆ そのためには、わかりやすいレポートの作成が重要であり、法人内で勉強会を行うなどして書き方のブラッシュアップを図っている。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 仙台には経験豊富な支援者が多く、より良い就労支援・定着支援を目指し、プログラム開発やツール活用の勉強会など積極的な取り組みを行っている。利用者に負荷の高い体験を提供するセンター内実習など、知見と経験がなければ運用の難しいプログラムを含め、効果の高い実践を、いかに広げ、浸透させるかを考えていきたい。

支援計画に沿った支援の確実な実行と質の高いレポートの作成が定着支援の質を上げる

- ・ 訓練時のステージごとの支援計画、入社後半年間の支援計画、その後の定着支援計画の作成と確実な実施が、支援基盤となっている。
- ・ 定着支援レポートは本人と企業担当者に支援内容を可視化して示す重要なツール。実践記録がノウハウの蓄積となり、ナチュラルサポートの形成や定着率向上に役立つ。

1. 基本情報

法人名		株式会社LITALICO/パートナーズ							
事業所名		LITALICOワークス枚方							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		中野翔太：センター長							
メールアドレス		info_hirakata_wk@litalico.co.jp							
事業所住所		〒573-0032 大阪府枚方市岡東町12-1ひらかたサンプラザ1号館5階							
TEL		072-804-9009							
HP URL		https://works.litalico.jp/center/osaka/hirakata/							
サービス開始時期		2012年1月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類			就労定着支援	
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
20	30	2	4	11	9	1	1		2
就労移行率*1（R2年度）		54%		就労定着率*2（R2年度）			95%		
就労移行率*1（R3年度）		42%		就労定着率*2（R3年度）			100%		
就労者数（R4年度）		14人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		32人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			32人		

- ・ 当社が運営する複数の事業所を見学してもらい、自分に合った場所を選んでもらっている。
- ・ 地域の支援機関の連携が強く、ハロワーク、地域若者サポートステーション、相談支援事業所等からの紹介も多い。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 就職後半年間の定着率は一つの目安として重要視している。
- ◆ その後の支援についても、基本的には継続が望ましいと考えており、就労定着支援事業を活用して質の向上を図りたいと考えている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 当事業所では、利用開始から1年～1年半の間に就職する人が多い。「準備ステージ」「実習ステージ」「就活ステージ」とステージごとの個別支援計画を立て、ステップアップした上で就職につなげており、就職後の半年間は「移行支援期（アフターケア）」と位置付けて移行支援期用の個別支援計画を作成する。
- ◆ 本人には、入社前アンケートをとり、それをふまえて支援計画に反映する。企業に対しては、個別支援計画をすることもあり、サポート方法や頻度を相談して決めてから支援に入る。入社前に合理的配慮事項をとりまとめ、伝えている。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 基本的には契約を促し、切れ目なく支援を実施する。支援内容は移行支援期のかかわりをもとに発展していく。就労継続支援事業を使うことで、支援レポートの作成が仕事の一つになるが、使い方次第で非常に有効なツールであると考えている。レポートのメリットは、支援内容が可視化され記録が残ることである。本人、企業双方に後から見直せる情報を残し、支援の状況や支援者の考えを伝えることができる。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 本人が必要ないと判断した場合は支援を終了する。本人の希望により自立を支援することが目標なので、要不要は分かれるが、大半は継続支援を希望される。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ ナチュラルサポートを促している。職場で支え合うことができるようになることが望ましい。ナチュラルサポート形成にあたって、そのノウハウを可視化したものが、ある意味、定着支援レポートであると考えている、本人と企業の状態、課題とその解決方法のケース記録が情報として蓄積される。それを手がかりに職場で課題解決ができるよう、レポートの質を上げることを心がけている。

【対象者に対して】

- ◆ 3年半の定着率は、さらに高められると考えている。3年半仕事を続ける中では、業務面だけでなく、気分の波や人間関係の問題、職場環境の変化等で支援が必要な場面が生まれ、時には退職、転職を支援することもある。退職を勧めるようなことはしないが、本人に選択肢があることは伝え、適宜必要な支援を行っている。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 生活面の課題がある場合、相談支援事業所と連携することが多い。3年半の間に結婚、引っ越し、親の介護などいろいろな課題が生じることは珍しいことではない。
- ◆ 就職したタイミング、休職などの場面で通院同行することも時々ある。医師と情報を共有し、支援を行っている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 法人として工程管理のシステムを入れ、タイミングを逃さず、計画に沿った支援を行うことを重視している。目標を明示した支援計画を作成し、その実行と振り返りを着実に行うことがサービスの質の向上、すなわち定着率の向上や本人の自立の促進につながると考えている。
- ◆ 支援計画の品質向上にも力を入れている。そのための用語集やマニュアルが法人共通で作成され、支援者が活用できることが強みである。支援者はマニュアルを確認しながら、計画を作成している。法人全体のサービス品質向上を目指している。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 企業の中に上司や同僚など相談できる人がいること、仕事のハウレンソウ（報告・連絡・相談）ができ、自分がやっている業務を認めてもらって安心できる状況が作れていること、といった職場での自立ができた状態を目指した支援を行っている。
- ◆ 自立している状態とはいいがたいが、本人が「心配だけれど一人でやってみたい」という場合は、定着支援事業の契約によらず、地域の支援機関との連携の中で、何かあった時につながる手段を作って、見守る体制を作っている。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 上述のとおり、就労定着支援事業を活用して、きめ細かな質の高い支援の実現を目指している。支援内容自体は、就職後6か月の定着支援と大きく変わるものではないが、適切な支援計画を立て、それに基づき、本人、企業と可視化された情報を共有しながら3年間支援を継続することは、ナチュラルサポート形成のプロセスとして有効である。
- ◆ 視点を変えれば、支援の実践を書類にまとめ、PDCAを回す取り組みは、支援者のスキル向上の上でも重要である。
- ◆ 本人にとっても、利用開始の段階で、3年半は支援機関が継続して支援を行える制度になっていることは安心材料として受け止められている。就職がゴールではなく、自立の手段としての就職であるということを、定着支援の仕組みを通して理解してもらうこともできる。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 利用者は10代～60代まで、30代で初めての就職という方もいれば、転職を繰り返す中での支援という方もいる。体調が万全でない方は利用契約前に週2回程度のお試し利用を経験してもらうといった取り組みもしており、利用者の状況やニーズは多様化している。間口を広くしながら、支援の質を上げるには支援者のスキル向上を支える仕組みづくりが重要であり、定着支援アワードといった取り組みを通じて切磋琢磨しながら個々の実践を共有する工夫なども行っている。
- ◆ 一方で、制度を理解し、十分に活用する姿勢も重要と考えており、就労定着支援事業のレポート作成など、大変ではあるが、目的・目標の実現のためにどう活用するかという視点で取り組みれば非常に有効なものになる。
- ◆ 特別な方に特別な支援をということではなく、個々の希望に合わせて標準化された支援をきちんと提供することが当社の特徴である。各用語の正しい理解、マニュアルに沿った支援、工程管理によるタイミングを逃さない支援などを徹底し、より多くの利用者の就労を支えたい。

本人に合う職場のマッチングと、就職直後の手厚い支援に注力

- ・ 熟練の支援者の観察眼で、きめ細かなアセスメントと職場環境の把握により制度の高いマッチングを実現。
- ・ 利用者には3年半の継続支援で安心を提供しつつ、就職直後の支援に資源を集中し、個々の特性・環境に応じたフェードアウトの目安を設定。

1. 基本情報

法人名		社会福祉法人みなみ会							
事業所名		リワークあつる							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		越野 雅貴：サービス管理責任者							
メールアドレス		rework-apple.373@bz03.plala.or.jp							
事業所住所		札幌市豊平区中の島2条 1 丁目 2 - 2 6 ハウスブリザ中の島Ⅱ							
TEL		011-823-3039							
HP URL		https://www.minamikai.work/							
サービス開始時期		2007年4月			多機能型事業所として実施する他事業の種類				
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	その他	手帳なし
20	18	0	4	7	7				
就労移行率*1（R2年度）		86	%	就労定着率*2（R2年度）			100	%	
就労移行率*1（R3年度）		91	%	就労定着率*2（R3年度）			91	%	
就労者数（R4年度）		5	人						
定着支援事業 指定有無		指定をとっている	定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度			
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		41	人	定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			17	人	

- ・ 精神障害者の作業所の頃から働くことに特化した事業所を持ちたいと考えていた。制度化に伴い、就労継続支援 B 型と就労移行の多機能型でスタートしたが、B 型は休止し、そのまま廃止に至り、現在は就労移行単独で行っている。（検討の結果、R5年4月より、B 型を再開することとした。）
- ・ 札幌市内はここ数年、就労移行事業所が増えている。その中で、高い就職率、定着率を誇る事業所である。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 個々の対象者や状況により期間は異なるが、徐々に支援頻度を落とし、最終的には「何かあれば連絡がとれる状態」を維持しつつフェードアウトすることが望ましい。

- ◆ 定着支援においては本人の自立度を促す支援が必要だが、障害特性や性格によって依存度の高い方もおり、基本的には、本人が求める支援には継続的に取り組む姿勢である。
- ◆ 一方で、依存傾向に関わらず、複数の資源を使って安定就業を継続できるよう促すことが支援者の役割であるとも考えている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 就職直後は毎日、就職後2か月以内は週1回程度と手厚い訪問支援を原則としている。この間に、本人のマッチングの状況を見極めつつ、企業に対する環境調整を行う。
- ◆ 具体的な支援としては、あいさつ、指示理解、指示系統の一本化、業務の実施状況、コミュニケーション（言いたいことが言えているか）などを確認し、必要な支援を行う。
- ◆ 安定して業務ができていようであれば、訪問頻度を月1回程度に落として支援する。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 基本的には、6か月以内の支援の期間延長というイメージで月1回の訪問を行っている。本人に不安がなく、業務が続けられているようならば頻度は下げても問題ないと判断し、企業訪問から事業所への来所面談に切り替える。
- ◆ 支援レポートについては、本人の意向を確認し、先方に伝えて良いと合意のとれた内容を書面で伝えている。

【就労定着支援事業を実施していない場合、あるいは就労定着支援事業での契約をしなかった人の場合】

- ◆ 当事業所では訓練中、就職時に制度の説明をしており、大半の方が契約する。契約しなかったケースとしては、もともと障害者就業・生活支援センターとつながっていた方で、就職後もそちらの定着支援を希望されたため、契約はせず、6か月経過後に、引き継いだ。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 支援機関が介入しなくとも、本人に対し厳しいことを直接言える関係にすることを目標にサポートしている。定着支援全体のフェードアウトの前に、面談同席からのフェードアウトがある。
- ◆ 人事異動や組織変更で雇用管理担当者が変更になる場合には、所属長に面談を申し込み、採用時、採用後の状況等を説明する機会を作る。
- ◆ 支援現場での会話が自然と深いものになったり、企業担当者に安心してもらえるようになったと感じられるタイミングがフェードアウトの時期である。

【対象者に対して】

- ◆ 「自分のことは自分でやる」という自立意識の高い方と依存度の高い方とでは定着支援の期間に差が生じやすい。障害特性もあるが、本人の生活や成育歴によって個人差がある。基本的には安全基地を用意しておくことが後者の方には意味のあることと考えており、求められれば支援を提供し続けることにしている。

- ◆ フェードアウトの時期について、本人には伝えていないが、目安の期間は職員間で共有している。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 出身事業所だけでなく、地域の資源を使って相談ができるようになることも重要である。生活支援の観点からもクリニックのケースワーカー、相談支援事業所やグループホームなど、その人にあった支援機関を複数持てるようサポートしている。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ 就職活動時のアセスメントとマッチングが重要である。訓練時のアセスメントと就職時のアセスメントは異なり、職場が明確になった段階では、表面的なスキルの確認だけでなく、項目になりにくい細部に目配りしたアセスメントを行うよう心掛けている。
- ◆ 具体的には、企業風土や職場の雰囲気を含めた対象者の適性のマッチングを考える。そのためには、ホームページや業種・業態の特徴など企業研究を行うほか、見学、実習時に、パートスタッフの様子や休憩時間の様子を確認するなどして、本人との適性を吟味する。
- ◆ 就職後も高い介入度で、本人に対する支援を行う。企業に対しては、環境の把握に努め、必要に応じて調整を促す。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 本人の自立度・依存度の状態と支援のバランスを考えながら定着支援を行い、自信をつけて自立度を徐々に上げていく支援を行っている。
- ◆ 企業に対しても、定着支援のプロセスの中で、マネジメントスキルアップの支援を行い、支援者が介入しなくても問題解決が行えるようサポートする。
- ◆ 生活支援については、本人の状況や生活環境に応じて、継続して相談できる場所・人を作る支援を行う。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 就労定着支援事業について就職前に説明を行い、継続的に支援ができることでの安心を促している。
- ◆ 3年半の期間の中で、概ねナチュラルサポートの状態にもっていくことで、定着率を高めることにつながられる。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 今のところ、就職後の経過や個人差を考慮しながらメリハリをつけた定着支援に取り組んでおり、体制的にも無理なくできている。ただし、地域内の就労移行支援事業所が増える中で、就職者を出した後の新たな利用者確保に時間がかかるようになってきており、経営面では不安定さを感じている。定着支援の充実のためには就労移行支援事業の実績が必要で両輪での取り組みに力を入れる必要がある。
- ◆ 支援者は、ほとんどがソーシャルワーカーの資格を持ち、5～12年の経験を積んでいる。暗黙知となっているスキルを共有し、組織全体のレベルアップを図りたい。

入社前からの企業支援により、6か月で確度高い定着支援を実現

- 訪問型職場適応援助者を配置し、就労移行支援員と連携した就労支援・定着支援を実施。短期集中の定着支援を仕組み化し、成果を上げている。
- 企業との関係構築により入社前の環境調整を行い、精度高いマッチングを実現することで、半年間で業務面の定着支援完了。その後のフォローを就労定着支援事業活用で実施。

1. 基本情報

法人名		社会福祉法人 加島友愛会							
事業所名		Link							
ヒアリングご対応者様お名前・役職		玉城 由美子：支援課長							
メールアドレス									
事業所住所		大阪市淀川区加島1丁目60-46							
TEL		06-6308-7210							
HP URL		https://kashima-yuai.or.jp							
サービス開始時期		2007年4月			多機能型事業所として 実施する他事業の種 類		自立訓練、就労継続支援B型		
定員（人）	登録者数（人） R4年12月現在	障害種別（重複障害の場合はいずれかの障害に寄せてご記入ください。 判断がつかない場合は「その他」でカウントしてください。）							
	登録者数合計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機 能障害	難病	その他	手帳なし
24	25		24	1					
就労移行率*1（R2年度）		24.3243%		就労定着率*2（R2年度）			100%		
就労移行率*1（R3年度）		45.9459%		就労定着率*2（R3年度）			100%		
就労者数（R4年度）		7人							
定着支援事業 指定有無		指定をとっている		定着支援事業実施の場合 事業開始年度			平成30年度		
定着支援事業事業の有無に関わらず 定着支援を行っている人の数		158人		定着支援事業実施の場合 定着支援契約者数			37人		R4.12時点

- 法人内に独自事業として、「障害者就労支援事業部」を設置し、訪問型ジョブコーチを配置して就労移行との連携による就労支援、定着支援を実施している。

2. 定着支援についての考え方・支援方針

- ◆ 仕事がしっかりできる環境を半年間で整え、その後は、就労定着支援事業を活用した支援を継続する。半年間の集中支援とその後のフェードアウトを意識したメリハリをつけた支援を方針として行っている。

3. 就職後6か月までの定着支援

- ◆ 就職後1、2週間は毎日。2か月間は週1回の訪問支援を行っている。ジョブコーチの支援スタイルを踏襲する形で、実際に資格を持つジョブコーチが担当している。知的障害の方が多く、入社直後は通勤支援を必要とする方も多い。最初は終日、本人について業務の理解、キーパーソンへのハウレンソウ（報告・連絡・相談）などをOJTで具体的に支援する。
- ◆ 概ね3か月目からは徐々に訪問頻度を減らす。企業担当者と情報を共有し、必要に応じてさらに環境調整を行う。
- ◆ 当事業所の場合、企業やハローワークからの相談をきっかけにマッチングがスタートすることが多く、入社前から企業の支援に入り、環境調整を行うことで、上記の支援が可能になっている。

4. 就職後6か月以降の定着支援内容

【就労定着支援事業を実施している場合】

- ◆ 6か月で一通りの業務ができるようになっていくようにジョブコーチによる職場適応支援を大切にしている。その後の課題に応じて個々の支援に入る。業務の習熟により生産性が上がることで手が空いてしまうとモチベーションの低下につながるため、再度環境調整を行うこともある。また、職場環境も変わるため、職場訪問等で状況を確認し、必要に応じて会議をしたりツールを作成したりしながら、環境調整を行う。
- ◆ 就労定着支援事業を活用しており、企業への定期訪問も実施しやすい。過度の支援とならないよう、本人の状況をみながら、来所面談やO B会での支援を組み合わせで実施している。

5. 定着支援において重点をおいていること

【企業に対して】

- ◆ 6か月以降訪問頻度が減ることを意識して、就職後最初からナチュラルサポートを促す支援を実施している。
- ◆ ナチュラルサポート形成のために研修会を実施することもある。

【対象者に対して】

- ◆ 自立して作業が行えるように環境調整を行う。例えば、作業ボード（小型のホワイトボード）を使ってスケジュール管理を行っている。本人が自分のタスク管理を行う上で効果的であるとともに、管理する社員やサポートに入る支援者にとっても、タスクの見える化は有効である。本人の意向や使い勝手を考え、メモタイプにする場合もある。
- ◆ 日誌を書き、週ごとに社員にフィードバックをもらう仕組みもとり入れている。毎日難しいが週1回でも確認・コメントをもらうようにすることで、自己評価と上司評価のずれを修正する。知的の利用者には選択式の評価チェックをしてもらっている。

【関係機関や家族との連携の視点で】

- ◆ 地域の障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所と状況に応じて連携している。

6. 定着率を高めるうえで重要と考えていること

- ◆ アセスメントを単に評価でなく環境調整のためのデータとして活用することが重要だと考えている。アセスメント結果をもとに、業務やスキルのマッチングを行うが、環境調整として何をすれば、最適なマッチングが成立するか想像することが大切である。
- ◆ 就職後6か月でしっかり仕事のできる環境を作ることができれば、その後メンタル面やモチベーションの課題、さらに時間の経過とともに、さまざまな課題が出てきても、業務基盤が崩れないため、フォローアップが可能である。

7. 特段の支援がなくとも定着できる状態にするために、行っている支援

- ◆ 本人や企業とつながりを持つことが重要である。OB会は、余暇支援の目的もあるが、様子を把握するための活動としても有効。
- ◆ 企業に対しては、支援者が介入しなくても雇用管理ができるよう、ナチュラルサポートの形成をする支援を大切にしている。そして、その支援は定着支援が始める前の就職後初期から意識している。
- ◆ 障害者の権利擁護の視点からも、第三者の存在は重要と考えており、連絡がとれない状態で、仮に職場で不当な扱いを受けていながら何もできずにいるようなことのないようにしたい。本人には判断ができないこともあるため、元支援機関として介入することもある。

8. 就労定着支援事業の活用

- ◆ 定期的な訪問は、企業に喜ばれている。本人はしっかりやれていると思い、支援は不要と考えている場合でも、実は企業側は困っているということもあり、定期訪問により状況を把握したうえで、両者の支援に入れることは効果的な支援となる。本人へは、適切なフィードバックと同意形成がポイントとなる。
- ◆ ジョブコーチが定着支援員を兼務している。就職前からの状況をわかった上で継続的な支援を行うことで、本人にも企業にも安心感を与え、効果的な定着支援が行える。また、もう1人の定着支援員は就労移行での支援と兼務している。ジョブコーチについて支援現場をみることで、OJTにもなっている。

9. 定着支援の充実に向けて、今後力を入れていきたいこと

- ◆ 定着支援に限ったことではないが、企業支援を充実することが、職域の拡大、就労の拡大につながり、社会全体にとって良い効果をもたらすと考えている。本人への直接支援だけでなく、雇用相談の段階からの介入などにもインセンティブがあれば有難い。今後は、企業向けセミナーなど実施し、社会全体での障害者雇用拡大に力を入れたい。

令和4年度 障害者総合福祉推進事業

地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び
就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究
調査報告書

発行日：令和5年3月
実施機関：株式会社FVP