

自治体における就労継続支援事業所の要件確認、就
労継続支援の報酬体系及び一般就労中の障害者の
休職期間中における就労系障害福祉サービス等の
実態に関する調査研究

株式会社インサイト

令和 7 年 3 月



目 次

1	背景及び目的	3
2	事業の全体像	5
3	実施内容	7
3.1	自治体における就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握	7
3.1.1	アンケート調査仕様(①地方自治体)	7
3.1.2	アンケート調査結果(①地方自治体)	8
3.1.3	ヒアリング調査結果(①地方自治体)	45
3.2	就労継続支援 A 型のスコア項目及び就労継続支援 B 型の「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系の実態把握	61
3.2.1	アンケート調査仕様(②A 型)	61
3.2.2	アンケート調査結果(②A 型)	61
3.2.3	ヒアリング調査結果(②A 型)	96
3.2.4	アンケート調査仕様(②B 型)	98
3.2.5	アンケート調査結果(②B 型)	98
3.2.6	ヒアリング調査結果(②B 型)	114
3.3	一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態把握	118
3.3.1	アンケート調査仕様(③a:就労系障害福祉サービス事業所)	118
3.3.2	アンケート調査結果(③a:就労系障害福祉サービス事業所)	118
3.3.3	アンケート調査仕様(③b:医療機関)	137
3.3.4	アンケート調査結果(③b:医療機関)	137
3.3.5	アンケート調査仕様(③c:支給決定権者)	146
3.3.6	アンケート調査結果(③c:支給決定権者)	146
3.3.7	アンケート調査仕様(③d-1:相談支援事業所)	152
3.3.8	アンケート調査結果(③d-1:相談支援事業所)	152
3.3.9	アンケート調査仕様(③d-2:高次脳機能障害支援拠点機関)	160
3.3.10	アンケート調査結果(③d-2:高次脳機能障害支援拠点機関)	160
3.3.11	ヒアリング調査結果(③a～d)	168
3.4	有識者会議及びワーキンググループの設置・実施	182
4	考察	183
4.1	自治体における就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握	183
4.2	就労継続支援 A 型のスコア項目及び就労継続支援 B 型の「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系の実態把握	194

4.3 一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る 実態把握.....	210
5 成果の公表.....	220

1 背景及び目的

本事業においては、就労継続支援事業等を取り巻く 3 つの課題について、下記の実態調査を実施するものである。以下それぞれについて背景と目的を示す。

【調査①】

自治体における就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握

【調査②】

就労継続支援 A 型のスコア項目及び就労継続支援 B 型の「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系の実態把握

【調査③】

一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態把握

【調査①】

「自治体における就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握」の背景と目的

指定基準を満たしていない就労継続支援 A 型事業所数が一定数に存在している

下図は、R4 年 3 月時点の A 型の生産活動の経営状況で、経営改善計画提出対象事業所は 56.5%となっている。これは、経営改善計画の提出を義務付けたH29 年 12 月時点では 71.0%となっていたことから、改善傾向(約 15pt)にはあるものの、半数以上が指定基準を満たしていない状態であり、改善が望まれる状況であった。

【生産活動の経営状況（令和 4 年 3 月末日時点）】			
指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
4,228	3,512	1,984	56.5%
(3,997)	(3,247)	(1,893)	(58.3%)

<資料：厚生労働省>

本調査においては、自治体における指定・指導事務の現状について悉皆のアンケート調査を実施し、並びに、適切な新規指定、指導等をされていると思われる自治体へのヒアリングを通じて、新規指定や既存事業所に対する指導等を行う際の観点について検討し、併せて参考となる優良事例の周知を行うことを目的とする。

【調査②】

「就労継続支援 A 型のスコア項目及び就労継続支援 B 型の『利用者の就労や生産活動等への参加等』をもって一律に評価する報酬体系の実態把握」の背景と目的

R3 年度及び R6 年度の報酬改定 ～A 型スコア評価導入と一律評価型(Ⅲ・Ⅳ型)の導入～

R3 年度の報酬改定において、A 型にはスコア制度が導入され、B 型には利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系が設定された。R6 年度報酬改定において、A 型は、生産活動収支や平均労働時間に応じた評価が行われ、また、経営改善計画書未提出の事業所においては減点項目を設けられたが、それらの取組を評価する指標として適切なものとなっていないのではないかと指摘があり、本調査においては、下記について現状を把握し、今後の評価の方向性について検討することを目的とする。

- ・ A 型 : 現状確認、現行スコア方式に対する評価 等
- ・ B 型 : 一律評価型(Ⅲ・Ⅳ型)を選択した理由 等

【調査③】

「一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態把握」の背景と目的

就労系障害福祉サービスにおける復職支援の実施状況 ～医療・雇用と福祉の連携～

一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用については、R4年12月に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(障害者総合支援法)等の一部を改正する法律」が成立し、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも就労系障害福祉サービスを一時的に利用できること(以下、「一時利用」という)が法令上に位置づけられた。

具体的には、一般就労中でも、企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や休職から復職を目指す場合に、一定の要件を満たすことで就労系障害福祉サービスを一時的に利用できるものであるが、適切に運用できていないのではないかと指摘があり、本調査においては、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態を調査し、今後の検討等に資するデータを取得することを目的とする。

2 事業の全体像

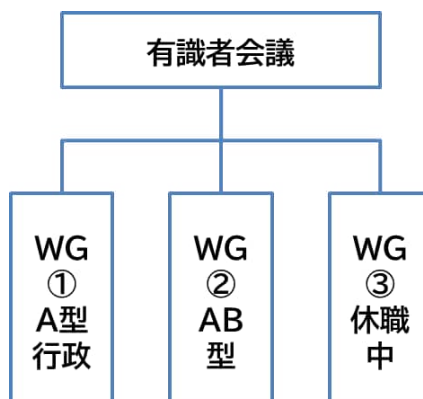
本事業の全体像を下記に示す。

事業全体像】

実施内容	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1. 有識者会議	調整 依頼	会議 #1				会議 #2			会議 #3	最終 報告 書
2. 調査①A型行政		WG① #1	アンケ 設計	アンケ 調査	WG① #2		ヒアリ ング	WG① #3		
3. 調査②新体系B		WG② #1	アンケ 設計	アンケ 調査	WG② #2		ヒアリ ング	WG② #3		
4. 調査③休職中		WG③ #1	アンケ 設計	アンケ 調査	WG③ #2		ヒアリ ング	WG③ #3		

また、本事業においては、3つのテーマについてワーキンググループを設置し、その上位となる有識者会議を設置した。

【有識者会議及び各ワーキンググループ】



なお、有識者会議及び各ワーキンググループのメンバーは下記の通りである。

【有識者会議】

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)
埼玉県立大学	名誉教授	朝日 雅也	あさひ まさや
社会福祉法人南高愛隣会	理事	釣船 一満	つりふね かずみつ
社会福祉法人ぶろぼの	理事長	山内 民興	やまうち たみおき
東京都 福祉局 障害者施策推進部 地域生活支援課	課長代理(就労支援担当)	山元 幸恵	やまもと ゆきえ
特定非営利活動法人就労継続支援A型事業所全国協議会	理事長	久保寺 一男	くぼでら かずお
公益財団法人日本知的障害者福祉協会	生産活動・就労支援部会 部会長	志賀 正幸	しが まさゆき
特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク	副理事長 JSN統括施設長	金塚 たかし	かなづか たかし
特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会	副会長	稲葉 健太郎	いなば けんたろう

【WG①】A型行政

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)
社会福祉法人南高愛隣会	理事	釣船 一満	つりふね かずみつ
社会福祉法人ぷろぼの	理事長	山内 民興	やまうち たみおき
東京都福祉局障害者施策推進部地域生活支援課	課長代理(就労支援担当)	山元 幸恵	やまもと ゆきえ
大阪市 運営指導課指定グループ	担当係長	小山 伸也	こやま しんや
広島県 健康福祉局 障害者支援課 指導検査グループ	主査	本西 豊基	もとにし とよき
和歌山県 障害福祉課 施設福祉班	主事	山中 佑介	やまなか ゆうすけ

【WG②】A・B型

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)
特定非営利活動法人就労継続支援A型事業所全国協議会	理事長	久保寺 一男	くぼでら かずお
特定非営利活動法人就労継続支援A型事業所全国協議会	副理事長	中崎 ひとみ	なかざき ひとみ
社会福祉法人南高愛隣会	理事	釣船 一満	つりふね かずみつ
全国社会就労センター協議会	常任協議員(就労継続支援事業部会長)	小林 香	こばやし かおり
公益財団法人日本知的障害者福祉協会	生産活動・就労支援部会 部会長	志賀 正幸	しが まさゆき
一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会	常務理事兼事務局長	又村 あおい	またむら あおい

【WG③】休職中

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)
特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク	副理事長 JSN統括施設長	金塚 たかし	かなつか たかし
特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会	副会長	稲葉 健太郎	いなば けんたろう
公益社団法人日本精神科病院協会	常務理事	中島 公博	なかじま きみひろ
公益社団法人日本精神神経科診療所協会	常任理事	高尾 哲也	たかお てつや
船橋市 障害福祉課 認定審査係	係長	藤原 奈保美	ふじわら なおみ
福岡市 障がい者部 障がい福祉課 指定指導第1係	係員	吉田 雅哉	よしだ まさや
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部 指導課	課長補佐	池田 崇文	いけだ たかふみ

3 実施内容

3.1 自治体における就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握

障害福祉サービス事業所の指定・指導権者である地方自治体(都道府県、政令指定都市、中核市)における、就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握を目的として、アンケート及びヒアリング調査を実施した。

3.1.1 アンケート調査仕様(①地方自治体)

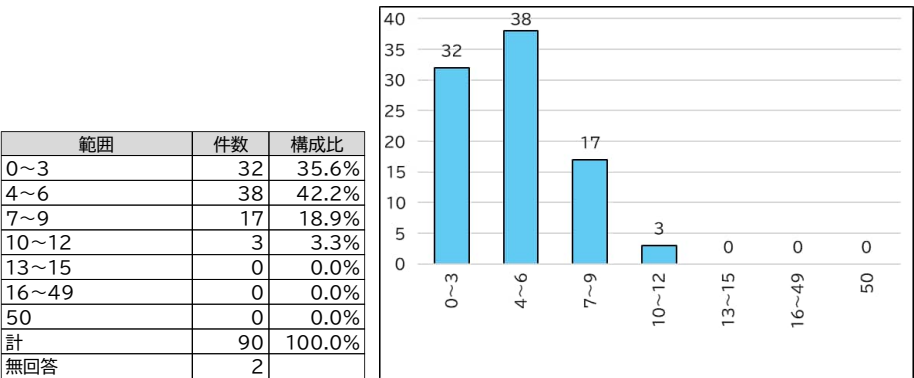
- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:各自治体に協力依頼
- 調査期間:9/13(金)～12/27(金)17 時
- 配布数:129 件(47 都道府県、20 政令指定都市、62 中核市)
- 回収数(回収率):92 自治体(71.3%)
→都道府県 28、政令市 14、中核市 50

3.1.2 アンケート調査結果(①地方自治体)

Q3-1. 指定事務担当者数

指定事務担当者数は、「4～6 名」が 38 件(42.2%)と最も多く、次いで「0～3 名」32 件(35.6%)、「7～9 名」17 件(18.9%)となっている。

【Q3-1. 指定事務担当者数】(n=90)

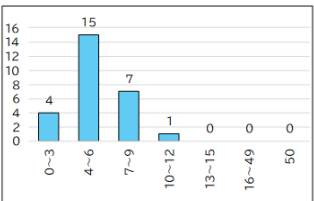


以下に、担当年数 3 年以上(通算)の職員数と自治体規模別をクロス集計したグラフを掲載する。都道府県、政令指定都市では、4～6名が最も多く、中核市では、0～3名が最も多い。

【都道府県】

Q3-1.指定事務担当者数

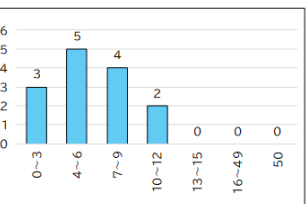
範囲	件数	構成比
0～3	4	14.8%
4～6	15	55.6%
7～9	7	25.9%
10～12	1	3.7%
13～15	0	0.0%
16～49	0	0.0%
50	0	0.0%
計	27	100.0%
無回答	1	



【政令指定都市】

Q3-1.指定事務担当者数

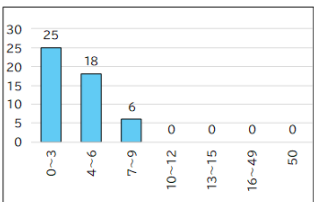
範囲	件数	構成比
0～3	3	21.4%
4～6	5	35.7%
7～9	4	28.6%
10～12	2	14.3%
13～15	0	0.0%
16～49	0	0.0%
50	0	0.0%
計	14	100.0%
無回答	0	



【中核市】

Q3-1.指定事務担当者数

範囲	件数	構成比
0～3	25	51.0%
4～6	18	36.7%
7～9	6	12.2%
10～12	0	0.0%
13～15	0	0.0%
16～49	0	0.0%
50	0	0.0%
計	49	100.0%
無回答	1	

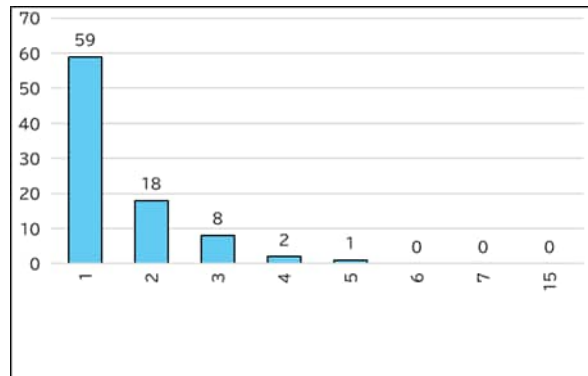


Q3-2. うち担当年数 3 年以上(通算)の職員数

うち担当年数 3 年以上(通算)の職員数は、「1 名」59 件(67.0%)が最も多く、次いで「2 名」18 件(20.5%)、「3 名」8 件(9.1%)となっている。

【Q3-2. うち担当年数 3 年以上(通算)の職員数】(n=88)

範囲	件数	構成比
1	59	67.0%
2	18	20.5%
3	8	9.1%
4	2	2.3%
5	1	1.1%
6	0	0.0%
7	0	0.0%
15	0	0.0%
計	88	100.0%
無回答	4	

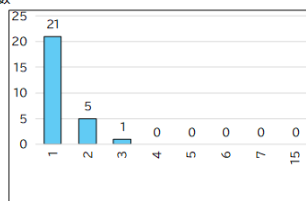


以下に、担当年数 3 年以上(通算)の職員数を自治体規模別にクロス集計したグラフを掲載する。都道府県では、1名がほとんどで、政令指定都市、中核市では、複数名いる自治体も多い。

【都道府県】

Q3-2.うち 担当年数3年以上(通算)の職員数

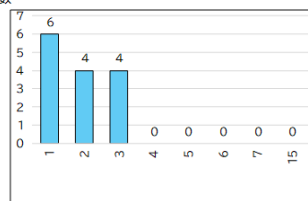
範囲	件数	構成比
1	21	77.8%
2	5	18.5%
3	1	3.7%
4	0	0.0%
5	0	0.0%
6	0	0.0%
7	0	0.0%
15	0	0.0%
計	27	100.0%
無回答	1	



【政令指定都市】

Q3-2.うち 担当年数3年以上(通算)の職員数

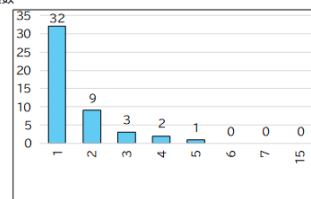
範囲	件数	構成比
1	6	42.9%
2	4	28.6%
3	4	28.6%
4	0	0.0%
5	0	0.0%
6	0	0.0%
7	0	0.0%
15	0	0.0%
計	14	100.0%
無回答	0	



【中核市】

Q3-2.うち 担当年数3年以上(通算)の職員数

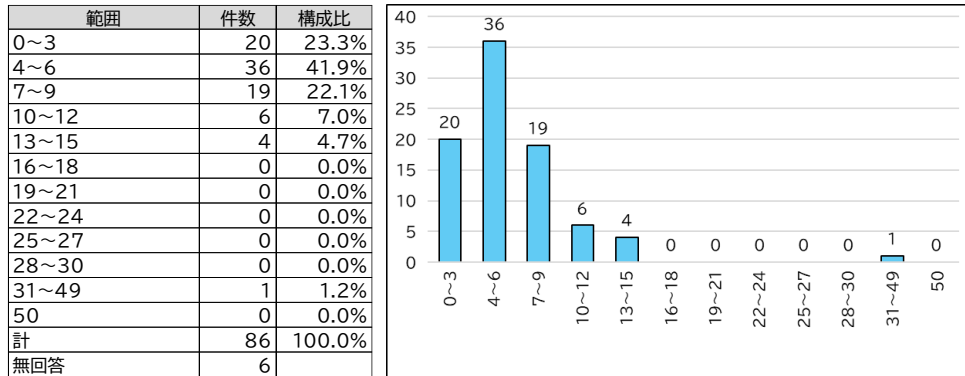
範囲	件数	構成比
1	32	68.1%
2	9	19.1%
3	3	6.4%
4	2	4.3%
5	1	2.1%
6	0	0.0%
7	0	0.0%
15	0	0.0%
計	47	100.0%
無回答	3	



Q4-1. 指導・監査事務担当者数

指導・監査事務担当者数は、「4～6 名」36 件(41.9%)が最も多く、次いで「0～3 名」20 件(23.3%)、「7～9 名」19 件(22.1%)、「10～12 名」6 件(7.0%)となっている。

【Q4-1. 指導・監査事務担当者数】(n=86)

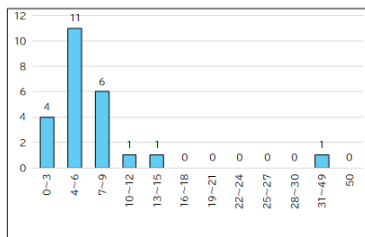


以下は、自治体規模別にクロス集計した結果である。いずれも、4～6名が最も多い。中核市で人数が多いところは指定事務と兼務で同数という場合が多い。

【都道府県】

Q4-1.指導・監査事務担当者数

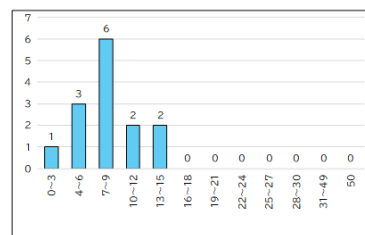
範囲	件数	構成比
0～3	4	16.7%
4～6	11	45.8%
7～9	6	25.0%
10～12	1	4.2%
13～15	1	4.2%
16～18	0	0.0%
19～21	0	0.0%
22～24	0	0.0%
25～27	0	0.0%
28～30	0	0.0%
31～49	1	4.2%
50	0	0.0%
計	24	100.0%
無回答	4	



【政令指定都市】

Q4-1.指導・監査事務担当者数

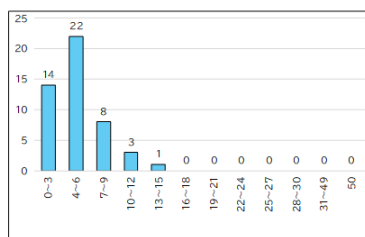
範囲	件数	構成比
0～3	1	7.1%
4～6	3	21.4%
7～9	6	42.9%
10～12	2	14.3%
13～15	2	14.3%
16～18	0	0.0%
19～21	0	0.0%
22～24	0	0.0%
25～27	0	0.0%
28～30	0	0.0%
31～49	0	0.0%
50	0	0.0%
計	14	100.0%
無回答	0	



【中核市】

Q4-1.指導・監査事務担当者数

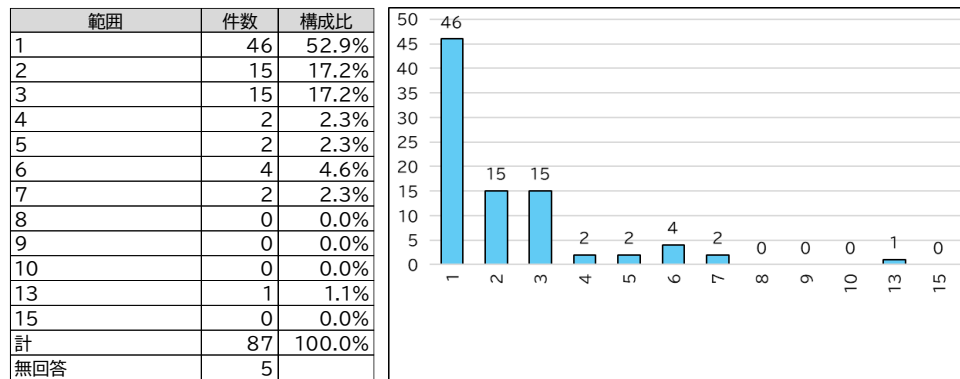
範囲	件数	構成比
0～3	14	29.2%
4～6	22	45.8%
7～9	8	16.7%
10～12	3	6.3%
13～15	1	2.1%
16～18	0	0.0%
19～21	0	0.0%
22～24	0	0.0%
25～27	0	0.0%
28～30	0	0.0%
31～49	0	0.0%
50	0	0.0%
計	48	100.0%
無回答	2	



Q4-2. うち担当年数 3 年以上(通算)の職員数

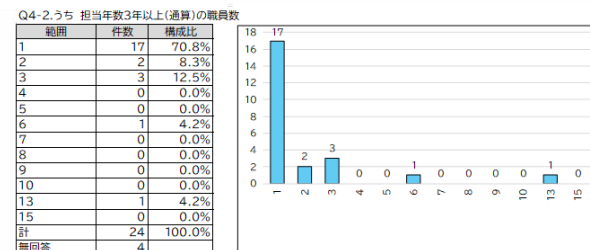
うち担当年数 3 年以上(通算)の職員数は、「1 名」46 件(52.9%)が最も多く、次いで「2 名」15 件(17.2%)、「3 名」15 件(17.2%)、「6 名」4 件(4.6%)となっている。

【Q4-2. うち担当年数 3 年以上(通算)の職員数】(n=87)

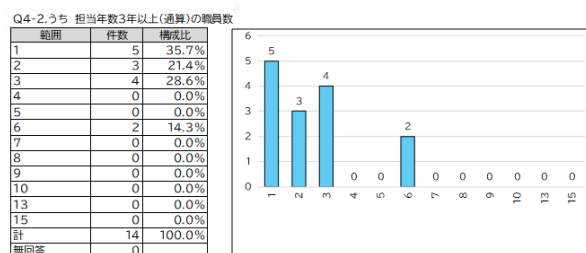


以下に、担当年数 3 年以上(通算)の職員数を自治体規模別にクロス集計したグラフを掲載する。都道府県では、1名がほとんどで、政令指定都市、中核市では、複数名いる自治体も多い。

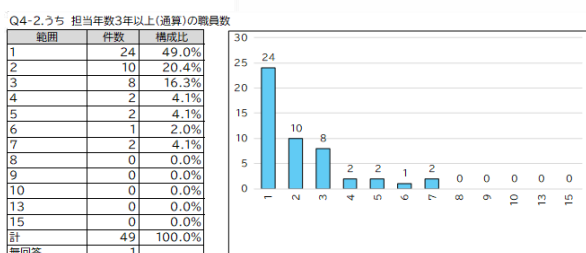
【都道府県】



【政令指定都市】



【中核市】

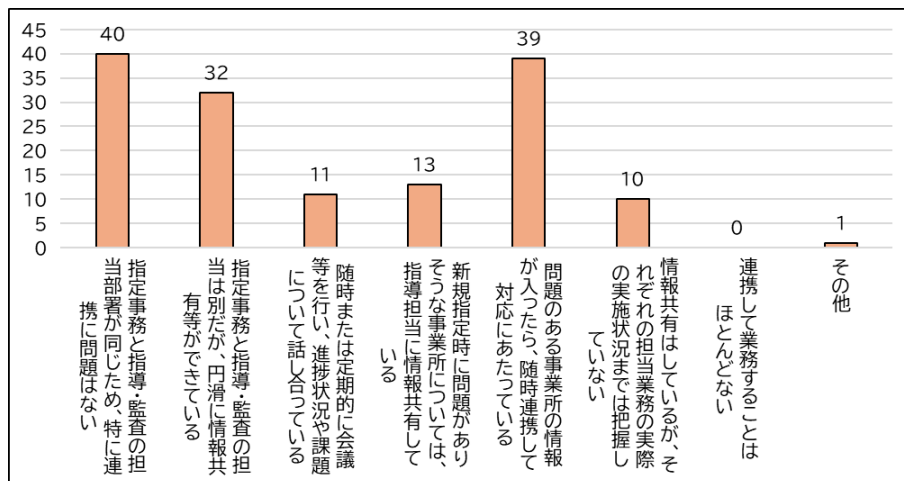


Q5. 指定担当と指導担当間の連携状況について、貴自治体の状況に近いものを選択してください。

指定担当と指導担当間の連携状況については、「指定事務と指導・監査の担当部署が同じため、特に連携に問題はない」40 件(43.5%)が最も多く、次いで「問題のある事業所の情報が入ったら、随時連携して対応にあたっている」39 件(42.4%)、「指定事務と指導・監査の担当は別だが、円滑に情報共有等ができてい」32 件(34.8%)、「新規指定時に問題がありそうな事業所については、指導担当に情報共有している」13 件(14.1%)となっている。

【Q5. 指定担当と指導担当間の連携状況について、貴自治体の状況に近いものを選択してください。】(n=92)

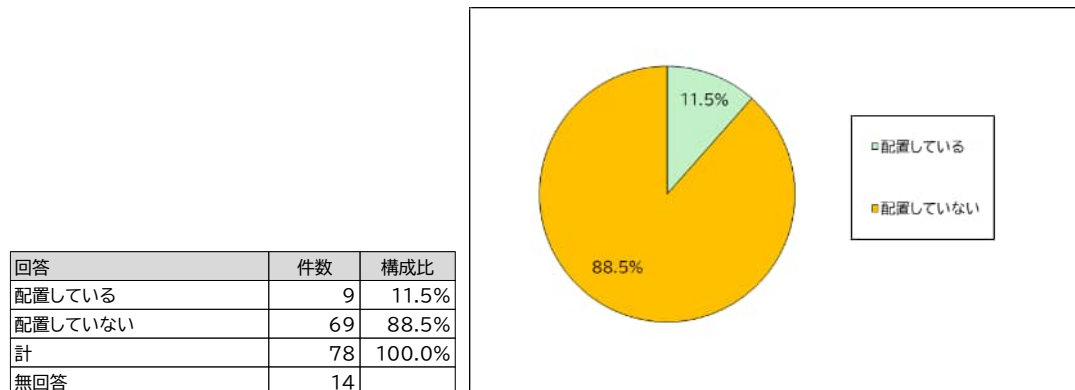
回答	全体	
	件数	構成比
指定事務と指導・監査の担当部署が同じため、特に連携に問題はない	40	43.5%
指定事務と指導・監査の担当は別だが、円滑に情報共有等ができてい	32	34.8%
随時または定期的に会議等を行い、進捗状況や課題について話し合っている	11	12.0%
新規指定時に問題がありそうな事業所については、指導担当に情報共有している	13	14.1%
問題のある事業所の情報が入ったら、随時連携して対応にあたっている	39	42.4%
情報共有はしているが、それぞれの担当業務の実施状況までは把握していない	10	10.9%
連携して業務することはほとんどない	0	0.0%
その他	1	1.1%
計	92	



Q6. 貴自治体において、就労支援※を専任的に担当する職員を配置していますか。配置している場合は、人数をお答えください。

各自治体において就労支援を専任的に担当する職員については、「配置していない」69件(88.5%)、「配置している」9件(11.5%)となっている。

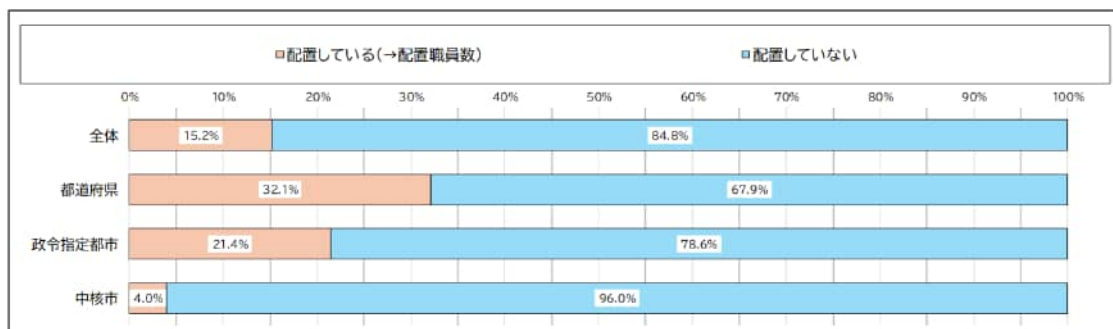
【Q6. 貴自治体において、就労支援※を専任的に担当する職員を配置していますか。配置している場合は、人数をお答えください。】(n=78)



自治体規模別に見ると、都道府県では32.1%(9件)あるが、中核市にはほぼいない(2件・4.0%)。

Q6. 貴自治体において、就労支援※を専任的に担当する職員を配置していますか。配置している場合は、人数をお答えください。(n=92)

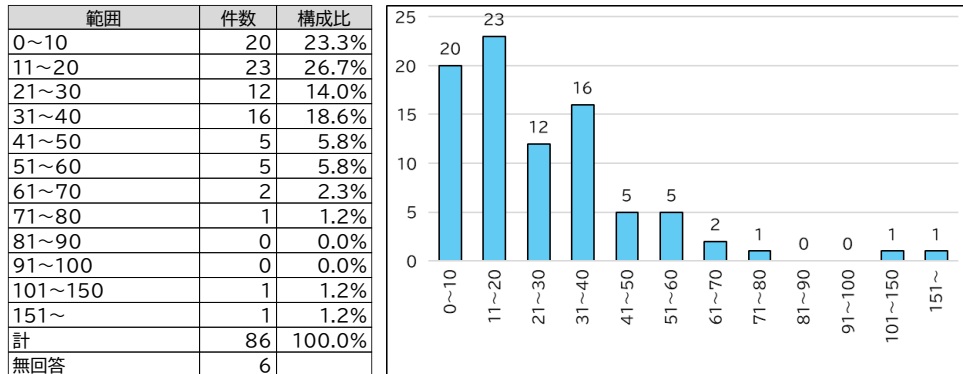
	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
配置している(→配置職員数)	14	15.2%	9	32.1%	3	21.4%	2	4.0%
配置していない	78	84.8%	19	67.9%	11	78.6%	48	96.0%
計	92	100.0%	28	100.0%	14	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0		0	



Q7. A 型事業所数

各自治体における A 型事業所数は、「11～20 事業所」23 件(26.7%)が最も多く、次いで「0～10 事業所」20 件(23.3%)、「31～40 事業所」16 件(18.6%)、「21～30 事業所」12 件(14.0%)、「41～50 事業所」5 件(5.8%)「51～60 事業所」5 件(5.8%)となっている。

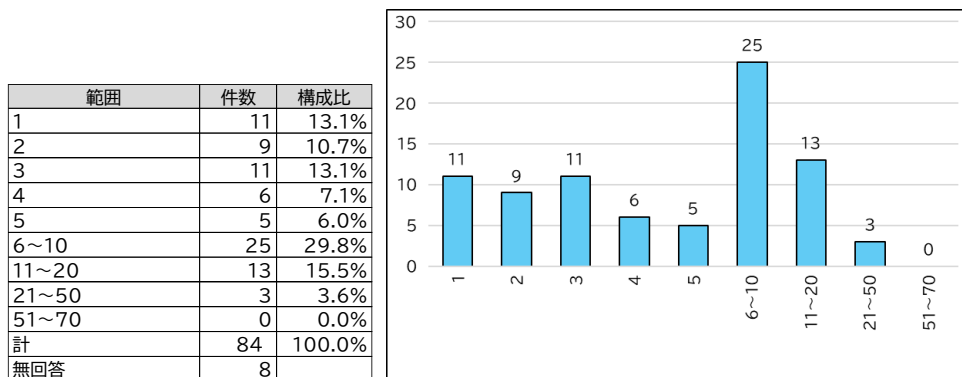
【Q7. A 型事業所数】(n=86)



Q7-1. うち 経営改善計画書提出対象事業所数

各自治体の A 型事業所のうち、経営改善計画書提出対象事業所数は、「6～10 事業所」25 件(29.8%)が最も多く、次いで「11～20 事業所」13 件(15.5%)、「1 事業所」11 件(13.1%)、「3 事業所」11 件(13.1%)、「2 事業所」9 件(10.7%)となっている。

【Q7-1. うち 経営改善計画書提出対象事業所数】(n=84)

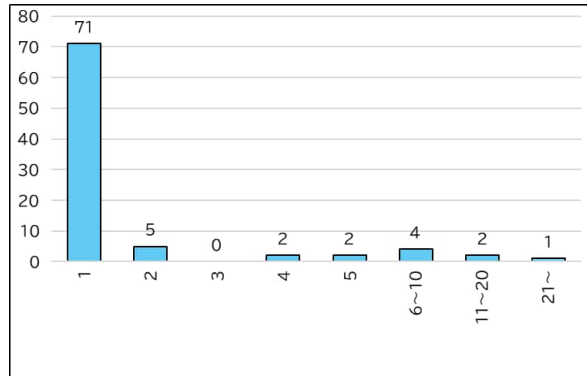


Q7-2. うち 経営改善計画書未提出事業所数

各自治体の A 型事業所のうち、経営改善計画書未提出事業所数は、「1 事業所」71 件(81.6%)が最も多く、次いで「2 事業所」5 件(5.7%)、「6～10 事業所」4 件(4.6%)となっている。

【Q7-2. うち 経営改善計画書未提出事業所数】(n=87)

範囲	件数	構成比
1	71	81.6%
2	5	5.7%
3	0	0.0%
4	2	2.3%
5	2	2.3%
6～10	4	4.6%
11～20	2	2.3%
21～	1	1.1%
計	87	100.0%
無回答	5	

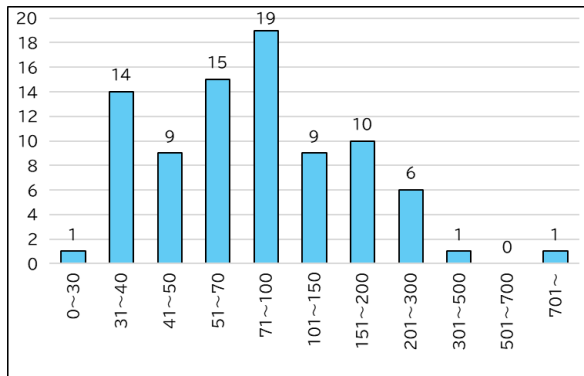


Q8. B 型事業所数

各自治体における B 型事業所数は、「71～100 事業所」19 件(22.6%)が最も多く、次いで「51～70 事業所」15 件(17.9%)、「31～40 事業所」14 件(16.7%)、「151～200 事業所」10 件(11.9%)、「41～50 事業所」9 件(10.7%)、「101～150 事業所」9 件(10.7%)となっている。

【Q8. B 型事業所数】(n=84)

範囲	件数	構成比
0～30	1	1.2%
31～40	14	16.7%
41～50	9	10.7%
51～70	15	17.9%
71～100	19	22.6%
101～150	9	10.7%
151～200	10	11.9%
201～300	6	7.1%
301～500	1	1.2%
501～700	0	0.0%
701～	1	1.2%
計	84	100.0%
無回答	8	

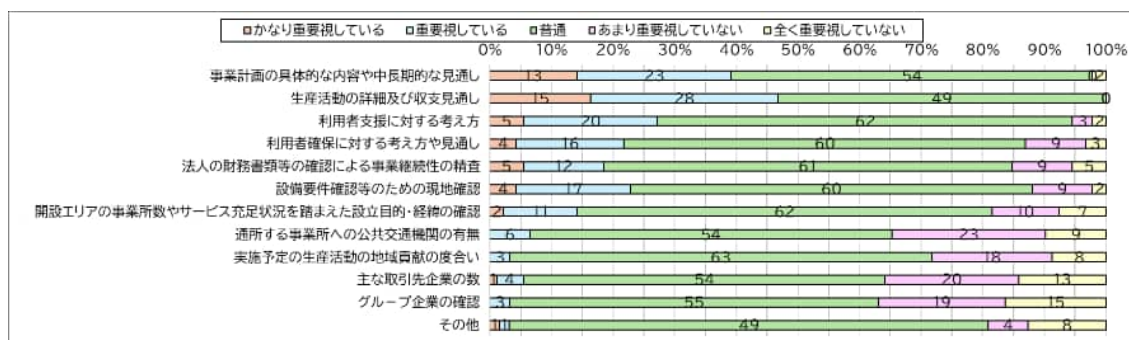


Q10. A 型事業所の新規指定に際して、国の指定基準に定める事項に加えて、次の項目に関しどの程度重要視しているか、お答えください。

A 型事業所の新規指定に際して重視している事項について、どの程度重要視しているかを聞いたところ、「かなり重要視している」+「重要視している」割合が最も多いのは「生産活動の詳細及び収支見通し」43 件が最も多く、次いで「事業計画の内容・見通し」「利用者支援に対する考え方」「現地確認」が続く。

【Q10. A 型事業所の新規指定に際して、国の指定基準に定める事項に加えて、次の項目に関しどの程度重要視しているか、お答えください。】(n=92)

	事業計画の 具体的な内 容や中長 期的な見通し	生産活動の 詳細及び収 支見通し	利用者支援 に対する考 え方	利用者確保 に対する考 え方や見通し	法人の財務 書類等の確 認による事 業継続性の 精査	設備要件確 認等のため の現地確認	開設エリア の事業所数 やサービス 充足状況を 踏まえた設 立目的・経 緯の確認	通所する事 業所への公 共交通機関 の有無	実施予定の 生産活動の 地域貢献の 度合い	主な取引 先企業の 数	グループ 企業の確 認	その他
かなり重要視している	13	15	5	4	5	4	2	0	0	1	0	1
重要視している	23	28	20	16	12	17	11	6	3	4	3	1
普通	54	49	62	60	61	60	62	54	63	54	55	49
あまり重要視していない	0	0	3	9	9	9	10	23	18	20	19	4
全く重要視していない	2	0	2	3	5	2	7	9	8	13	15	8
計	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	63
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29

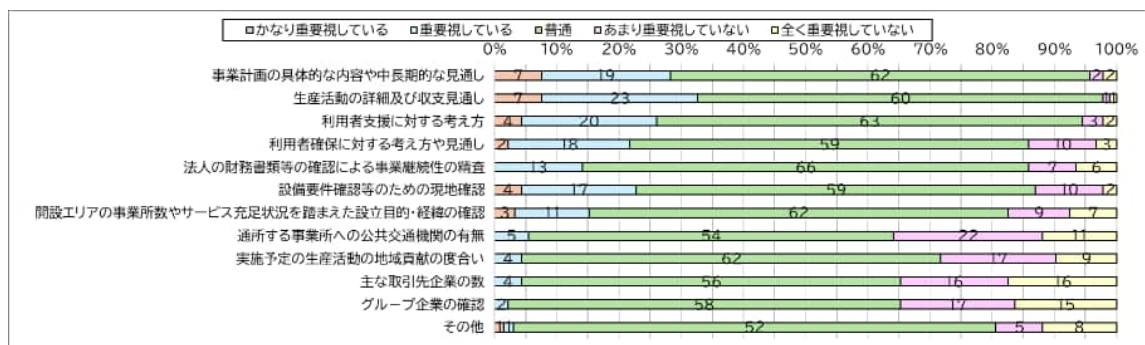


Q11. B 型事業所の新規指定に際して、国の指定基準に定める事項に加えて、次の項目に関しどの程度重要視しているか、お答えください。

B 型事業所の新規指定に際して重視している事項について、どの程度重要視しているかを聞いたところ、「かなり重要視している」+「重要視している」割合が最も多いのは「生産活動の詳細及び収支見通し」30 件が最も多く、次いで「事業計画の内容・見通し」「利用者支援に対する考え方」「現地確認」が続いており、A 型と同様の傾向となっている。

【Q11.B 型事業所の新規指定に際して、国の指定基準に定める事項に加えて、次の項目に関しどの程度重要視しているか、お答えください。】(n=92)

	事業計画の 具体的な内容 や中長期的な見通し	生産活動の 詳細及び収 支見通し	利用者支援 に対する考 え方	利用者確保 に対する考 え方や見通 し	法人の財務 書類等の確 認による事 業継続性の 精査	設備要件確 認等のため の現地確認	開設エリア の事業所数 やサービス 充足状況を 踏まえた設 立目的・経 緯の確認	通所する事 業所への公 共交通機関 の有無	実施予定の 生産活動の 地域貢献の 度合い	主な取引 先企業の 数	グループ 企業の確 認	その他
かなり重要視している	7	7	4	2	0	4	3	0	0	0	0	1
重要視している	19	23	20	18	13	17	11	5	4	4	2	1
普通	62	60	63	59	66	59	62	54	62	56	58	52
あまり重要視していない	2	1	3	10	7	10	9	22	17	16	17	5
全く重要視していない	2	1	2	3	6	2	7	11	9	16	15	8
計	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	67
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25

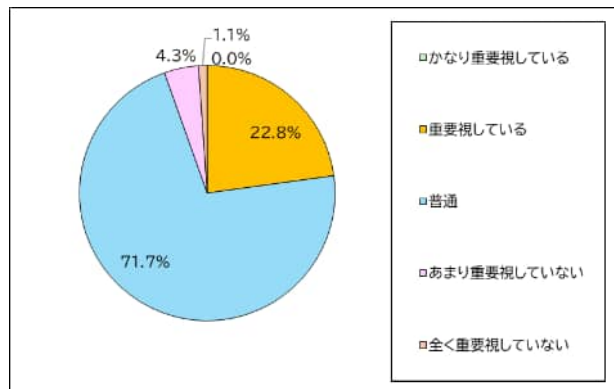


Q12. 事業所と地域社会において、立地的、人的、制度的な観点からの「つながりや連携」を担保することについて、どのように考えますか。

事業所と地域社会において、立地的、人的、制度的な観点からの「つながりや連携」を担保することについて重要視している度合いを尋ねたところ、「普通」66 件(71.7%)が最も多く、次いで「重要視している」21 件(22.8%)、「あまり重要視していない」4 件(4.3%)となっている。

【Q12. 事業所と地域社会において、立地的、人的、制度的な観点からの「つながりや連携」を担保することについて、どのように考えますか。】(n=92)

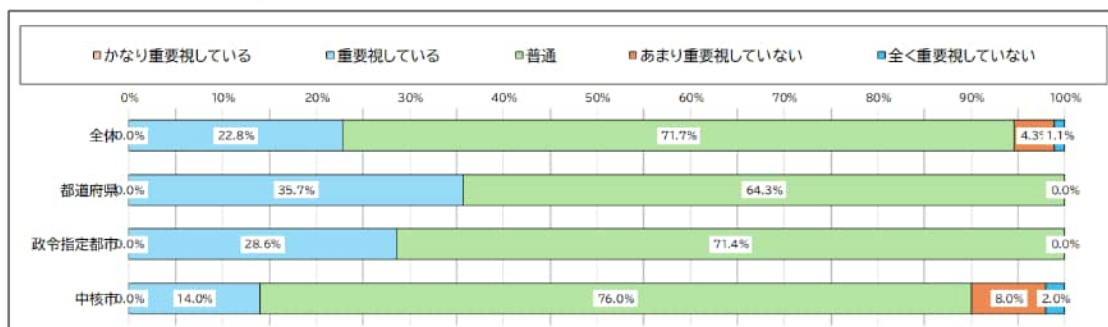
回答	件数	構成比
かなり重要視している	0	0.0%
重要視している	21	22.8%
普通	66	71.7%
あまり重要視していない	4	4.3%
全く重要視していない	1	1.1%
計	92	100.0%
無回答	0	



自治体規模別に重要視している度合いを見ると、都道府県が35.7%で最も高いが、政令指定都市・中核市では「普通」が7割以上を占めている。

Q12. 事業所と地域社会において、立地的、人的、制度的な観点からの「つながりや連携」を担保することについて、どのように考えますか。(n=92)

	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
かなり重要視している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
重要視している	21	22.8%	10	35.7%	4	28.6%	7	14.0%
普通	66	71.7%	18	64.3%	10	71.4%	38	76.0%
あまり重要視していない	4	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	4	8.0%
全く重要視していない	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%
計	92	100.0%	28	100.0%	14	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0		0	

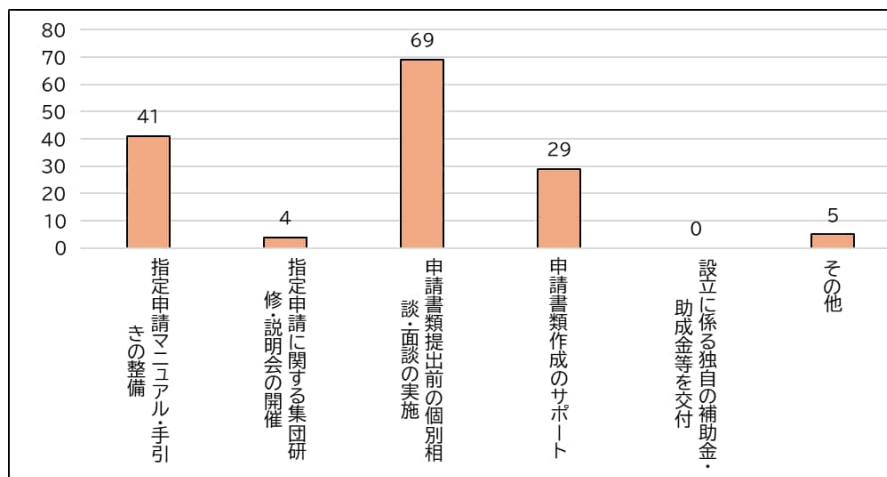


Q13. 新規指定を受けたい事業者への支援として、貴自治体が行っていることはありますか。

新規指定を受けたい事業者への支援として、各自治体が行っていることでは、「申請書類提出前の個別相談・面談の実施」69 件(75.0%)が最も多く、次いで「指定申請マニュアル・手引きの整備」41 件(44.6%)「申請書類作成のサポート」29 件(31.5%)となっている。

【Q13. 新規指定を受けたい事業者への支援として、貴自治体が行っていることはありますか。】(n=92)

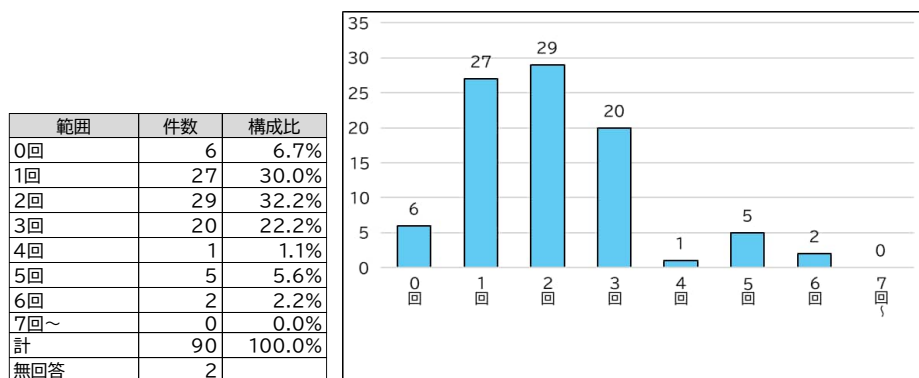
回答	全体	
	件数	構成比
指定申請マニュアル・手引きの整備	41	44.6%
指定申請に関する集団研修・説明会の開催	4	4.3%
申請書類提出前の個別相談・面談の実施	69	75.0%
申請書類作成のサポート	29	31.5%
設立に係る独自の補助金・助成金等を交付	0	0.0%
その他	5	5.4%
計	92	



Q14. 指定決定までに、事業者に対しおよそ何回程度申請に関する相談・面談を行っていますか。(電話による簡潔な問い合わせや質問は除く。オンライン面談は含む)

指定決定までに、事業者に対しおよそ何回程度申請に関する相談・面談を行っているかの回答は、「2 回」29 件(32.2%)が最も多く、次いで「1 回」2 件(30.0%)、「3 回」20 件(22.2%)、「0 回」6 件(6.7%)となっている。

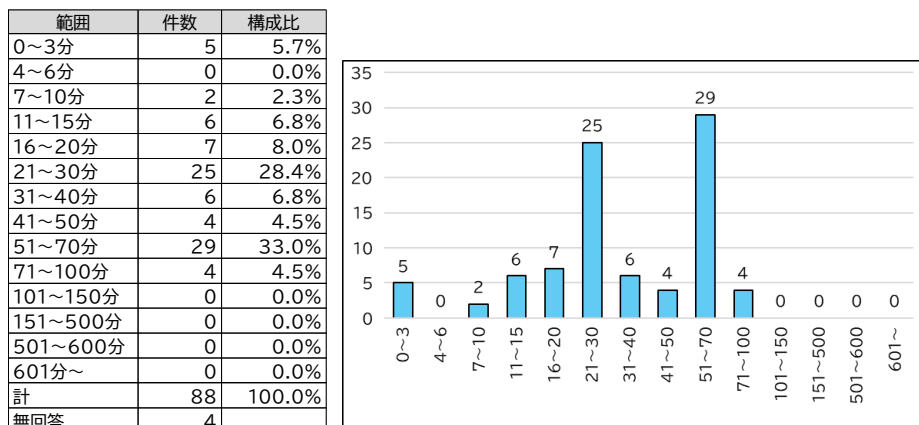
【Q14. 指定決定までに、事業者に対しおよそ何回程度申請に関する相談・面談を行っていますか。(電話による簡潔な問い合わせや質問は除く。オンライン面談は含む)】(n=90)



Q14-1. また、相談・面談の1回あたり平均時間についてもお答えください。

相談・面談の1回あたり平均時間については、「51～70 分」29 件(33.0%)が最も多く、次いで「21～30 分」25 件(28.4%)、「16～20 分」7 件(8.0%)、「11～15 分」6 件(6.8%)、「31～40 分」6 件(6.8%)となっている。

【Q14-1. また、相談・面談の1回あたり平均時間についてもお答えください。】(n=88)

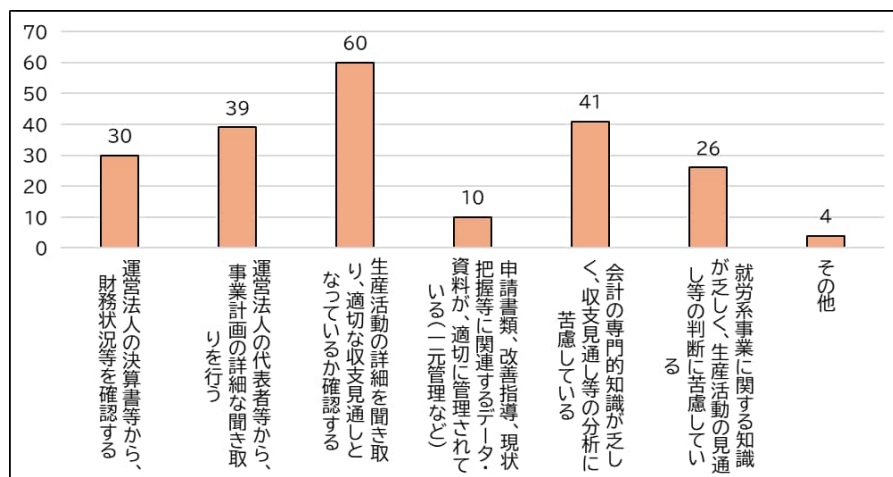


Q15. 新規指定にあたり、その就労継続支援事業所が中長期的に安定して事業運営を行えるかの判断について、現状をお答えください。

新規指定にあたり、その就労継続支援事業所が中長期的に安定して事業運営を行えるかの判断について、現状は、「生産活動の詳細を聞き取り、適切な収支見通しとなっているか確認する」60件(65.2%)が最も多く、次いで「会計の専門的知識が乏しく、収支見通し等の分析に苦慮している」41件(44.6%)、「運営法人の代表者等から、事業計画の詳細な聞き取りを行う」39件(42.4%)、「運営法人の決算書等から、財務状況等を確認する」30件(32.6%)、「就労系事業に関する知識が乏しく、生産活動の見通し等の判断に苦慮している」26件(28.3%)、「申請書類、改善指導、現状把握等に関連するデータ・資料が、適切に管理されている(一元管理など)」10件(10.9%)となっている。

【Q15. 新規指定にあたり、その就労継続支援事業所が中長期的に安定して事業運営を行えるかの判断について、現状をお答えください。】(n=92)

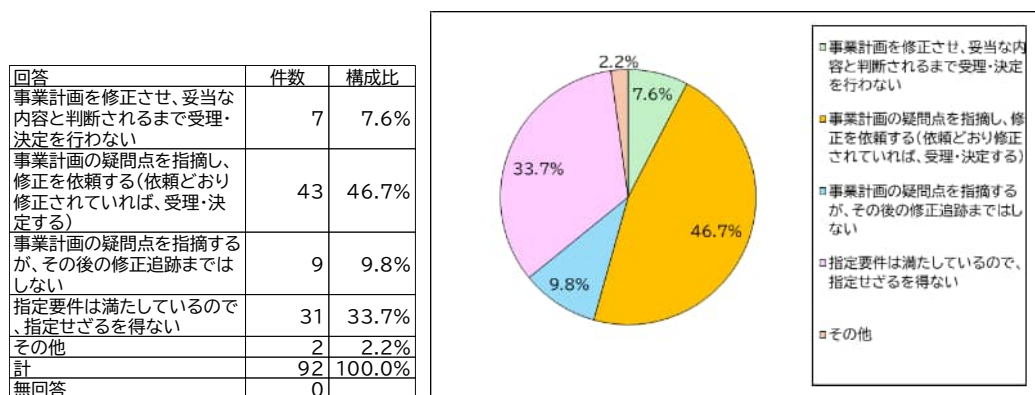
回答	全体	
	件数	構成比
運営法人の決算書等から、財務状況等を確認する	30	32.6%
運営法人の代表者等から、事業計画の詳細な聞き取りを行う	39	42.4%
生産活動の詳細を聞き取り、適切な収支見通しとなっているか確認する	60	65.2%
申請書類、改善指導、現状把握等に関連するデータ・資料が、適切に管理されている(一元管理など)	10	10.9%
会計の専門的知識が乏しく、収支見通し等の分析に苦慮している	41	44.6%
就労系事業に関する知識が乏しく、生産活動の見通し等の判断に苦慮している	26	28.3%
その他	4	4.3%
計	92	



Q16. 指定要件は満たしているが、中長期的な事業計画に疑問がある申請者への対応について、お答えください。

指定要件は満たしているが、中長期的な事業計画に疑問がある申請者への対応については、「事業計画の疑問点を指摘し、修正を依頼する(依頼どおり修正されていれば、受理・決定する)」43 件(46.7%)が最も多く、次いで「指定要件は満たしているのに、指定せざるを得ない」31 件(33.7%)、「事業計画の疑問点を指摘するが、その後の修正追跡まではしない」9 件(9.8%)となっている。

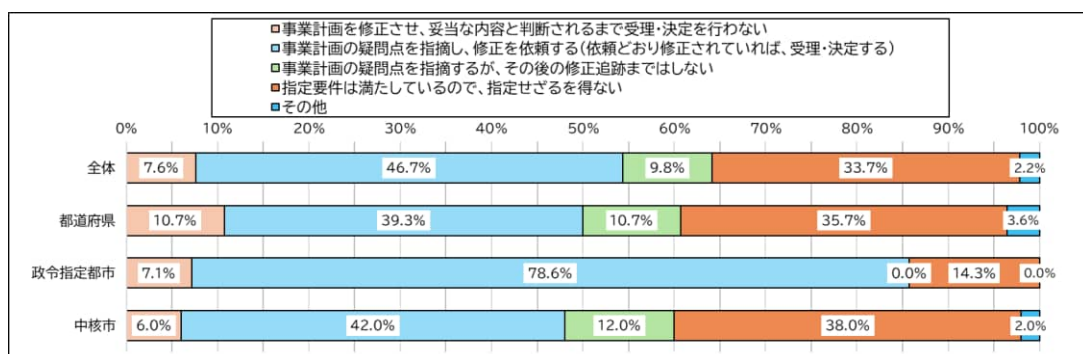
【Q16. 指定要件は満たしているが、中長期的な事業計画に疑問がある申請者への対応について、お答えください。】(n=92)



自治体規模別に見ると、政令指定都市は、事業計画の疑問点を指摘し、修正依頼を実施しているところがほとんどだが、都道府県と中核市では、要件を満たしていれば指定しているところが4割弱ある。

Q16. 指定要件は満たしているが、中長期的な事業計画に疑問がある申請者への対応について、お答えください。(n=92)

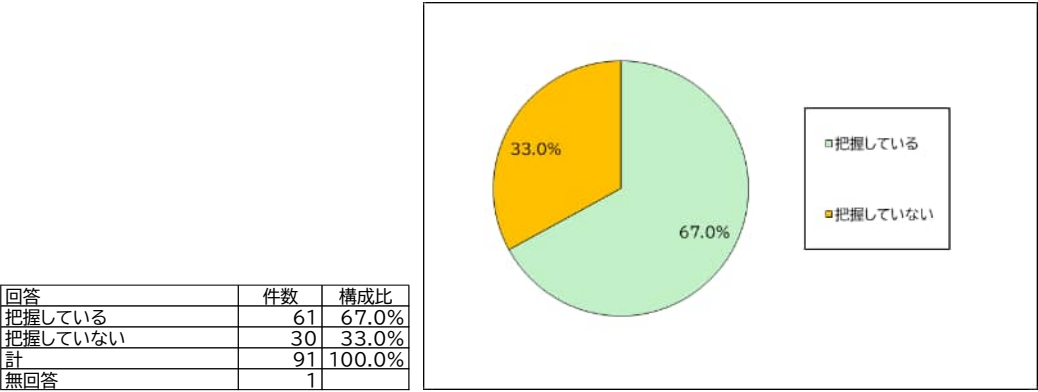
	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
事業計画を修正させ、妥当な内容と判断されるまで受理・決定を行わない	7	7.6%	3	10.7%	1	7.1%	3	6.0%
事業計画の疑問点を指摘し、修正を依頼する(依頼どおり修正されていれば、受理・決定する)	43	46.7%	11	39.3%	11	78.6%	21	42.0%
事業計画の疑問点を指摘するが、その後の修正追跡まではしない	9	9.8%	3	10.7%	0	0.0%	6	12.0%
指定要件は満たしているのに、指定せざるを得ない	31	33.7%	10	35.7%	2	14.3%	19	38.0%
その他	2	2.2%	1	3.6%	0	0.0%	1	2.0%
計	92	100.0%	28	100.0%	14	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0		0	



Q18. 貴部署において、貴自治体管内の各市町村が市町村障害福祉計画で設定している、就労継続支援事業所の定員数の合計、サービス見込量の合計、及びサービス充足率を把握していますか。

各自治体管内の各市町村が市町村障害福祉計画で設定している、就労継続支援事業所の定員数の合計、サービス見込量の合計、及びサービス充足率の把握については、「把握している」61件(67.0%)、「把握していない」30件(33.0%)となっている。

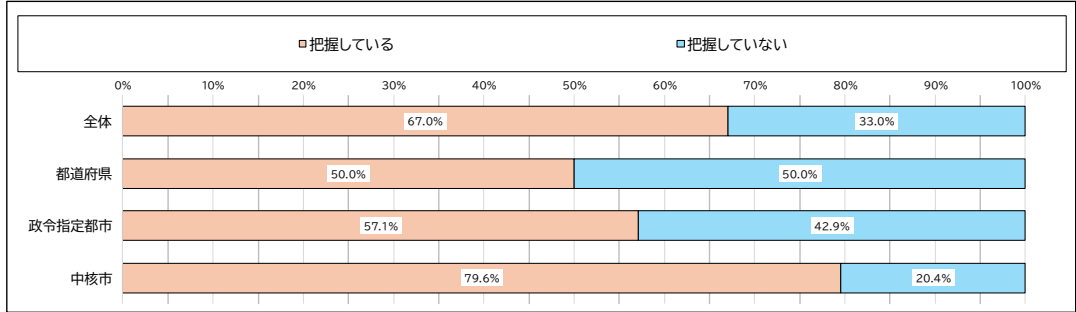
【Q18. 貴部署において、貴自治体管内の各市町村が市町村障害福祉計画で設定している、就労継続支援事業所の定員数の合計、サービス見込量の合計、及びサービス充足率を把握していますか。】(n=91)



自治体規模別に見ると、中核市では約8割が「把握している」が都道府県と政令指定都市では半数程度となっている。

Q18. 貴部署において、貴自治体管内の各市町村が市町村障害福祉計画で設定している、就労継続支援事業所の定員数の合計、サービス見込量の合計、及びサービス充足率を把握していますか。(n=91)

	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
把握している	61	67.0%	14	50.0%	8	57.1%	39	79.6%
把握していない	30	33.0%	14	50.0%	6	42.9%	10	20.4%
計	91	100.0%	28	100.0%	14	100.0%	49	100.0%
無回答	1		0		0		1	



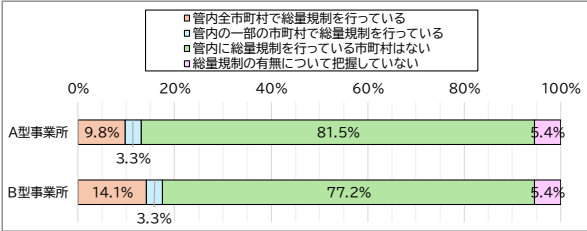
Q19. 貴自治体管内の市町村障害福祉計画において、就労継続支援事業所の総量規制を行っていますか。事業別にお答えください。

管内の市町村障害福祉計画において、就労継続支援事業所の総量規制を行っているかについては、「管内全市町村で総量規制を行っている」自治体は、A型は9件(9.8%)、B型では13件(14.1%)となっている。

【Q19. 貴自治体管内の市町村障害福祉計画において、就労継続支援事業所の総量規制を行っていますか。】(n=92)

Q19. 貴自治体管内の市町村障害福祉計画において、就労継続支援事業所の総量規制を行っていますか。事業別にお答えください。

	A型事業所		B型事業所	
	件数	構成比	件数	構成比
管内全市町村で総量規制を行っている	9	9.8%	13	14.1%
管内の一部の市町村で総量規制を行っている	3	3.3%	3	3.3%
管内に総量規制を行っている市町村はない	75	81.5%	71	77.2%
総量規制の有無について把握していない	5	5.4%	5	5.4%
計	92	100.0%	92	100.0%



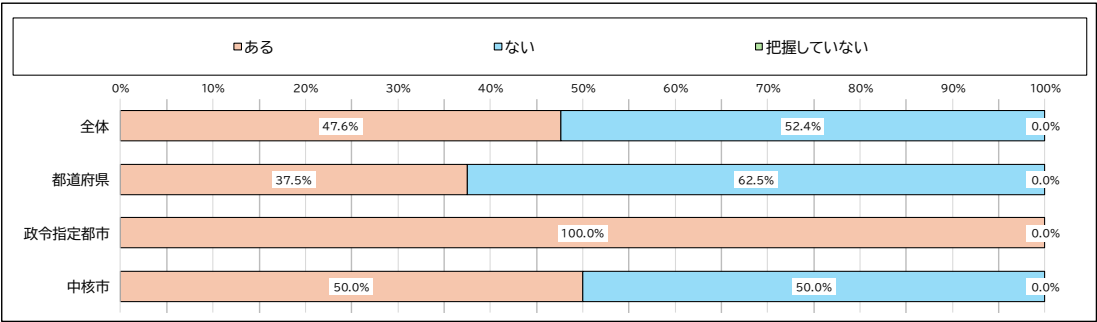
(就労継続支援事業所の総量規制を行っている自治体にお聞きします。)

Q20. 貴自治体では、総量規制に関して具体的な基準がありますか。

自治体における、総量規制に関する具体的な基準は、「ない」11件(52.4%)、「ある」10件(47.6%)となっている。

【Q20. 貴自治体では、総量規制に関して具体的な基準がありますか。】(n=21)

	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
ある	10	47.6%	3	37.5%	1	100.0%	6	50.0%
ない	11	52.4%	5	62.5%	0	0.0%	6	50.0%
把握していない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	21	100.0%	8	100.0%	1	100.0%	12	100.0%

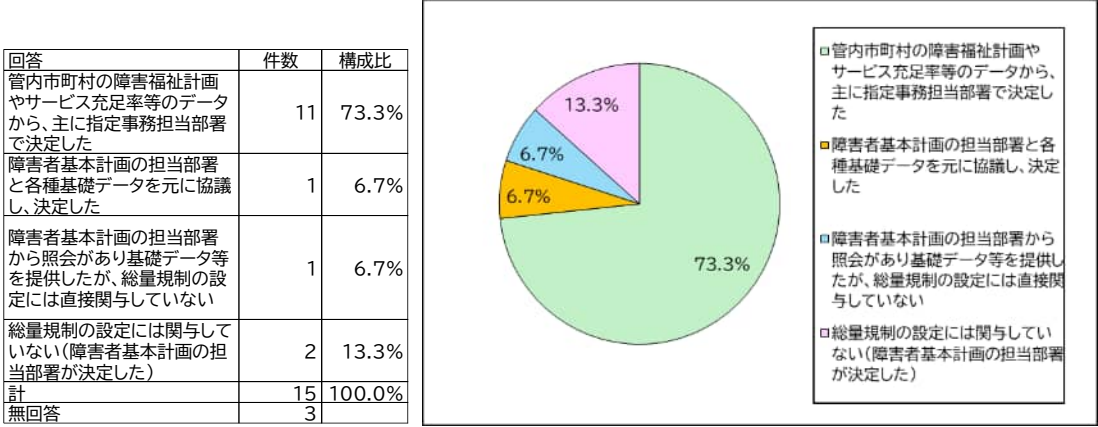


Q21. 総量規制における事業所数を設定するにあたり、どのようなプロセスで決定しましたか。

総量規制における事業所数を設定する際の決定のプロセスは、「管内市町村の障害福祉計画やサービス充足率等のデータから、主に指定事務担当部署で決定した」11 件(73.3%)が最も多く、次いで「総量規制の設定には関与していない(障害者基本計画の担当部署が決定した)」2 件(13.3%)、「障害者基本計画の担当部署と各種基礎データを元に協議し、決定した」1 件(6.7%)、「障害者基本計画の担当部署から照会があり基礎データ等を提供したが、総量規制の設定には直接関与していない」1 件(6.7%)となっている。

【Q21. 総量規制における事業所数を設定するにあたり、どのようなプロセスで決定しましたか。】

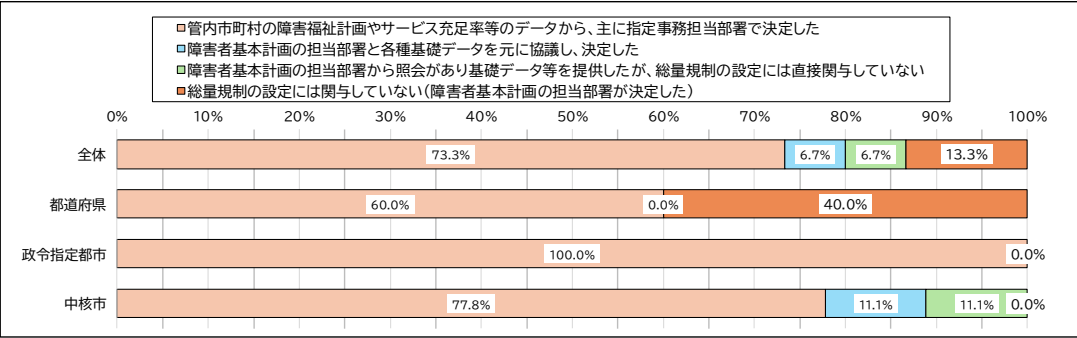
(n=15)



自治体規模別に見ると、いずれも、主に指定事務担当部署で決定している自治体が多い。

Q21. 総量規制における事業所数を設定するにあたり、どのようなプロセスで決定しましたか。(n=15)

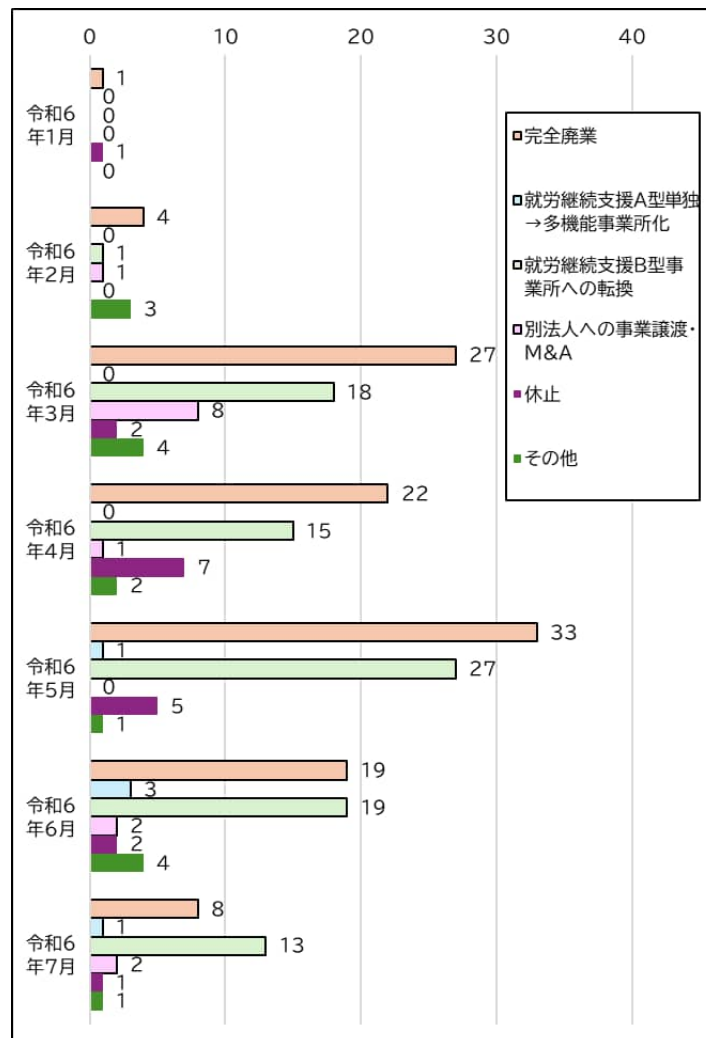
	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
管内市町村の障害福祉計画やサービス充足率等のデータから、主に指定事務担当部署で決定した	11	73.3%	3	60.0%	1	100.0%	7	77.8%
障害者基本計画の担当部署と各種基礎データを元に協議し、決定した	1	6.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%
障害者基本計画の担当部署から照会があり基礎データ等を提供したが、総量規制の設定には直接関与していない	1	6.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%
総量規制の設定には関与していない(障害者基本計画の担当部署が決定した)	2	13.3%	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	15	100.0%	5	100.0%	1	100.0%	9	100.0%



Q22. 令和6年1月以降に廃止等をしたA型事業所数(1ヶ月ごとの件数を回答してください)

令和6年1月以降に廃止等をしたA型事業所数については、完全廃業、B型への転換が令和6年3月から増え、いずれも件数が最も多いのは5月で、完全廃業が33件、B型転換が27件となっている。

Q22	令和6年 1月	令和6年 2月	令和6年 3月	令和6年 4月	令和6年 5月	令和6年 6月	令和6年 7月	計
完全廃業	1	4	27	22	33	19	8	114
就労継続支援A型単独 →多機能事業所化	0	0	0	0	1	3	1	5
就労継続支援B型事業 所への転換	0	1	18	15	27	19	13	93
別法人への事業譲渡・ M&A	0	1	8	1	0	2	2	14
休止	1	0	2	7	5	2	1	18
その他	0	3	4	2	1	4	1	15
計	2	9	59	47	67	49	26	259

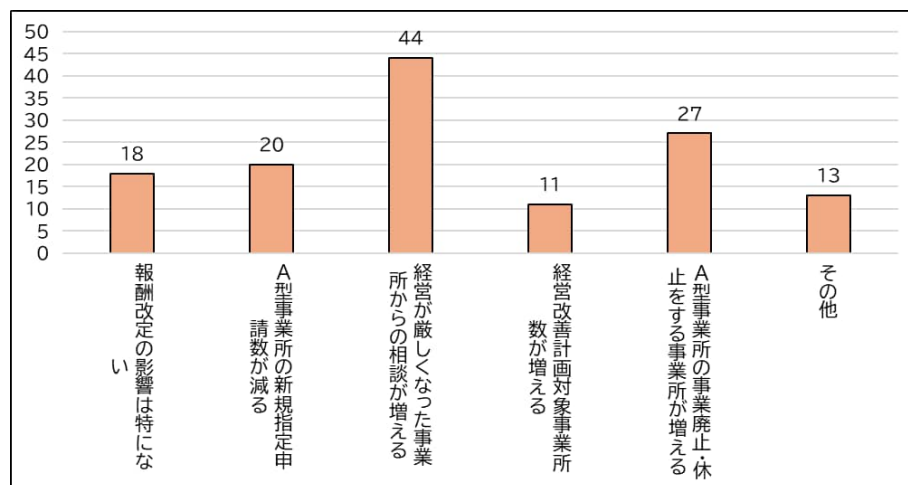


Q23. 令和 6 年度報酬改定により、スコア評価の内容が変わりましたが、貴自治体管内における A 型事業所については、今後どうなると見込んでいますか。

令和 6 年度報酬改定の影響により、管内の A 型事業所が今後どのようなようになっていくかについては、「経営が厳しくなった事業所からの相談が増える」44 件(47.8%)が最も多く、次いで「A 型事業所の事業廃止・休止をする事業所が増える」27 件(29.3%)、「A 型事業所の新規指定申請数が減る」20 件(21.7%)、「報酬改定の影響は特でない」18 件(19.6%)、「その他」13 件(14.1%)、「経営改善計画対象事業所数が増える」11 件(12.0%)となっている。

【Q23. 令和 6 年度報酬改定により、スコア評価の内容が変わりましたが、貴自治体管内における A 型事業所については、今後どうなると見込んでいますか。】(n=92)

回答	全体	
	件数	構成比
報酬改定の影響は特でない	18	19.6%
A型事業所の新規指定申請数が減る	20	21.7%
経営が厳しくなった事業所からの相談が増える	44	47.8%
経営改善計画対象事業所数が増える	11	12.0%
A型事業所の事業廃止・休止をする事業所が増える	27	29.3%
その他	13	14.1%
計	92	

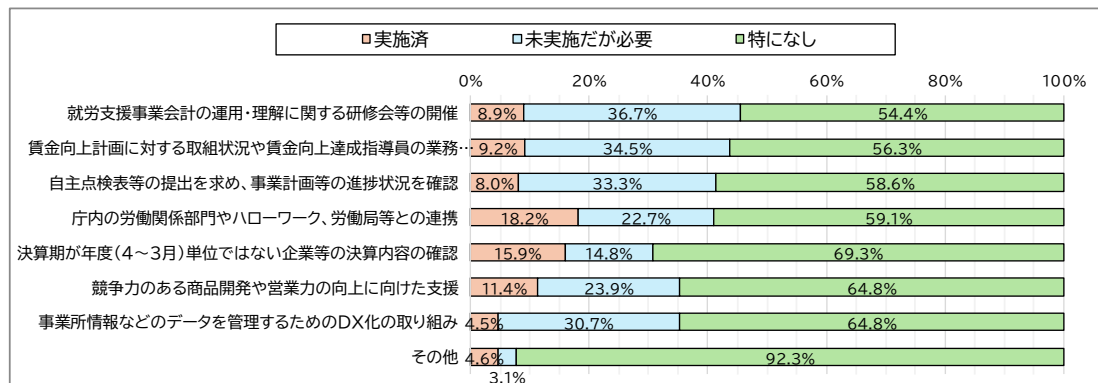


Q24. 新規指定後の A 型事業所に対する取り組みとして、貴自治体が実施していること、または未実施だが必要だと思うことがあれば、お答えください。

新規指定後の A 型事業所に対する取り組みとして、自治体が実施していることについては、「庁内の労働関係部門やハローワーク、労働局等との連携」16 件で最も多く、未実施だが必要だと思うことについては、「就労支援事業会計の運用・理解に関する研修会等の開催」が 33 件で最も多くなっている。

【Q24. 新規指定後の A 型事業所に対する取り組みとして、貴自治体が実施していること、または未実施だが必要だと思うことがあれば、お答えください。】

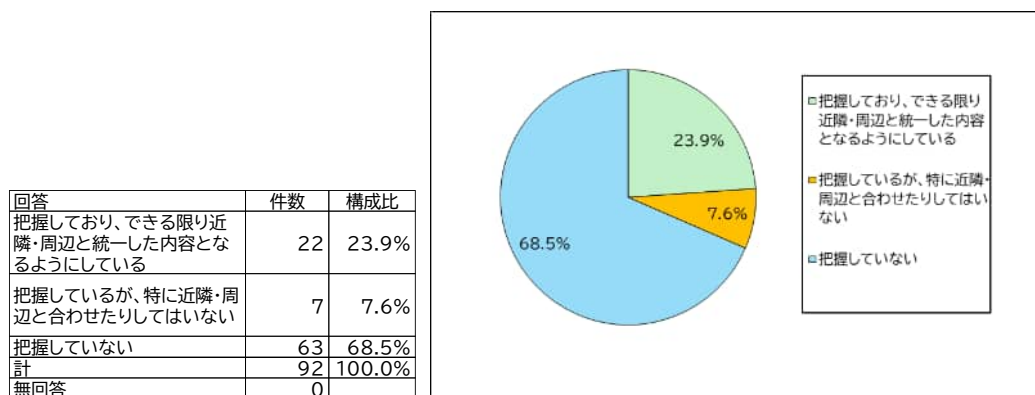
	就労支援事業会計の運用・理解に関する研修会等の開催	賃金向上計画に対する取組状況や賃金向上達成指導員の業務実態の把握・調査	自主点検表等の提出を求め、事業計画等の進捗状況を確認	庁内の労働関係部門やハローワーク、労働局等との連携	決算期が年度(4～3月)単位ではない企業等の決算内容の確認	競争力のある商品開発や営業力の向上に向けた支援	事業所情報などのデータを管理するための DX 化の取り組み	その他
実施済	8	8	7	16	14	10	4	3
未実施だが必要	33	30	29	20	13	21	27	2
特になし	49	49	51	52	61	57	57	60
計	90	87	87	88	88	88	88	65



Q25. 貴自治体の近隣・周辺の自治体が実施している、新規指定や指導事務の取組状況について、把握していますか。

自治体の近隣・周辺の自治体が実施している、新規指定や指導事務の取組状況については、「把握していない」63 件(68.5%)が最も多く、次いで「把握しており、できる限り近隣・周辺と統一した内容となるようにしている」22 件(23.9%)、「把握しているが、特に近隣・周辺と合わせたりしてはいない」7 件(7.6%)となっている。

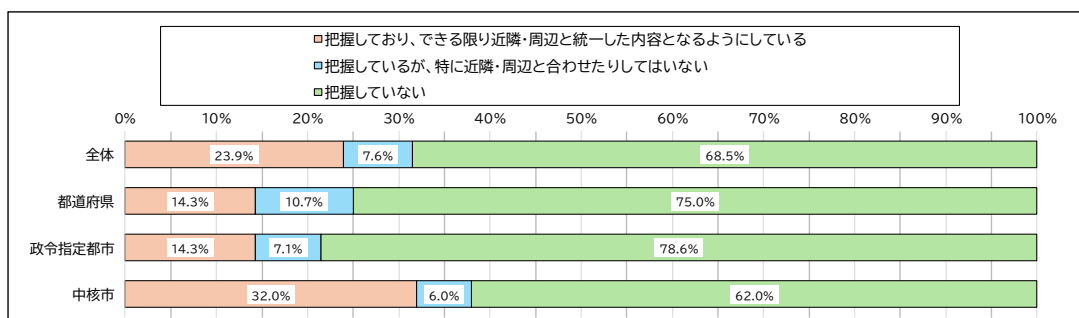
【Q25. 貴自治体の近隣・周辺の自治体が実施している、新規指定や指導事務の取組状況について、把握していますか。】(n=92)



自治体規模別に見ると、中核市では、3割以上が近隣との内容統一を行っている。都道府県と政令指定都市では、8割弱が把握していない。

Q25. 貴自治体の近隣・周辺の自治体が実施している、新規指定や指導事務の取組状況について、把握していますか。(n=92)

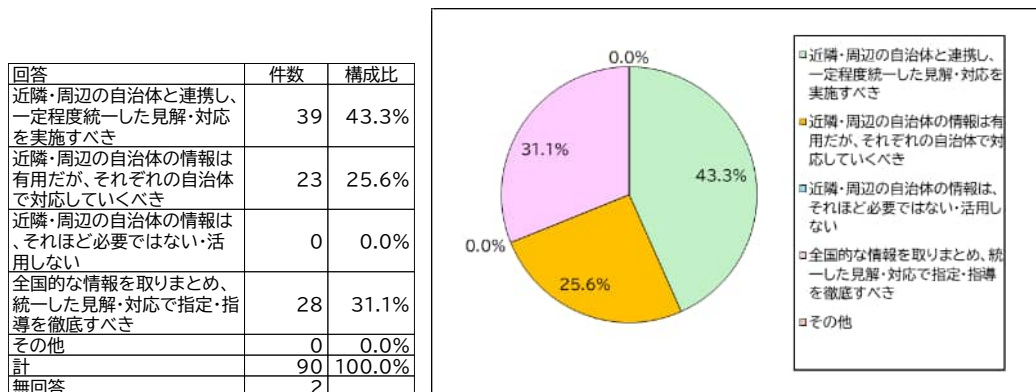
	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
把握しており、できる限り近隣・周辺と統一した内容となるようにしている	22	23.9%	4	14.3%	2	14.3%	16	32.0%
把握しているが、特に近隣・周辺と合わせたりしてはいない	7	7.6%	3	10.7%	1	7.1%	3	6.0%
把握していない	63	68.5%	21	75.0%	11	78.6%	31	62.0%
計	92	100.0%	28	100.0%	14	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0		0	



Q25-1. また、そのような情報の共有や連携について、どのように考えますか。

情報の共有や連携については、「近隣・周辺の自治体と連携し、一定程度統一した見解・対応を実施すべき」39 件(43.3%)が最も多く、次いで「全国的な情報を取りまとめ、統一した見解・対応で指定・指導を徹底すべき」28 件(31.1%)、「近隣・周辺の自治体の情報は有用だが、それぞれの自治体で対応していくべき」23 件(25.6%)となっている。

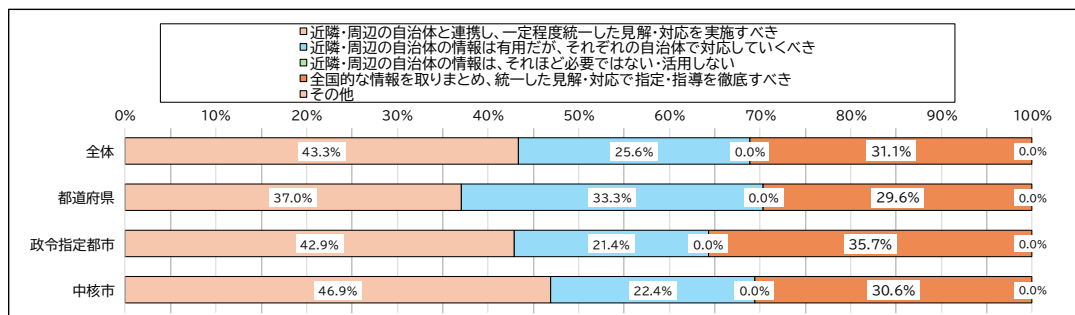
【Q25-1. また、そのような情報の共有や連携について、どのように考えますか。】(n=90)



自治体規模別に見ると、いずれも「近隣・周辺の自治体と連携し、一定程度統一した見解・対応を実施すべき」と考える自治体が4割前後ある。

また、そのような情報の共有や連携について、どのように考えますか。(n=90)

	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
近隣・周辺の自治体と連携し、一定程度統一した見解・対応を実施すべき	39	43.3%	10	37.0%	6	42.9%	23	46.9%
近隣・周辺の自治体の情報は有用だが、それぞれの自治体で対応していくべき	23	25.6%	9	33.3%	3	21.4%	11	22.4%
近隣・周辺の自治体の情報は、それほど必要ではない・活用しない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
全国的な情報を取りまとめ、統一した見解・対応で指定・指導を徹底すべき	28	31.1%	8	29.6%	5	35.7%	15	30.6%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	90	100.0%	27	100.0%	14	100.0%	49	100.0%
無回答	2		1		0		1	

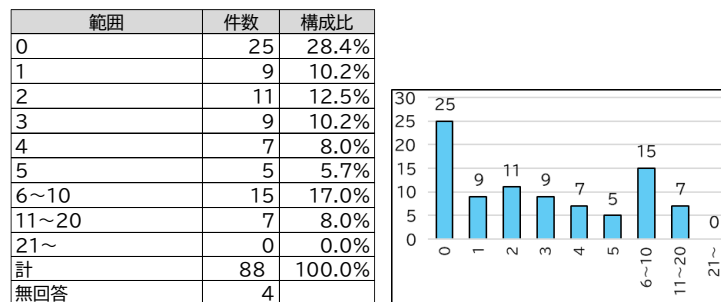


Q26. 直近 3 年間における、貴自治体の A 型事業所に対する運営指導(旧:実地指導)の延べ実施件数をお答えください。また、その内数として、「新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するもの」、「経営改善計画提出対象事業所に対するもの」、「経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するもの」をお答えください。

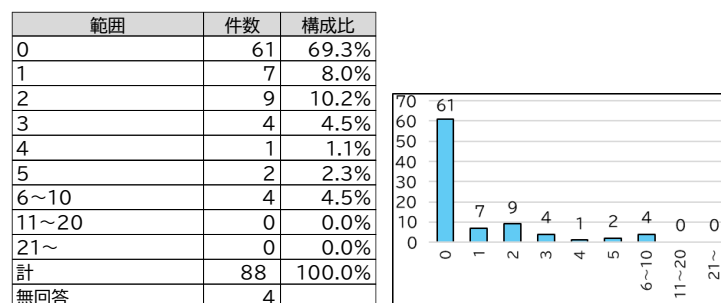
令和 3 年度における、自治体の A 型事業所に対する運営指導(旧:実地指導)の延べ実施件数は、「0 件」25 件(28.4%)が最も多く、次いで「6~10 件」15 件(17.0%)、「2 件」11 件(12.5%)、「1 件」9 件(10.2%)、「3 件」9 件(10.2%)となっている。また、その内数として、新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するものは、「0 件」61 件(69.3%)が最も多く、次いで「2 件」9 件(10.2%)、「1 件」7 件(8.0%)となっている。経営改善計画提出対象事業所に対するものは、「0 件」72 件(82.8%)、「1 件」6 件(6.9%)となっている。経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するものは、「0 件」78 件(90.7%)が最も多く、次いで「4 件」4 件(4.7%)、「1 件」2 件(2.3%)となっている。

【Q26. 直近 3 年間における、貴自治体の A 型事業所に対する運営指導(旧:実地指導)の延べ実施件数をお答えください。また、その内数として、「新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するもの」、「経営改善計画提出対象事業所に対するもの」、「経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するもの」をお答えください。】

(令和 3 年度:運営指導の延べ件数、n=88)

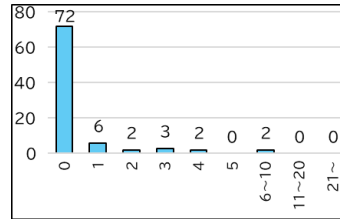


(令和 3 年度:うち新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するもの、n=88)



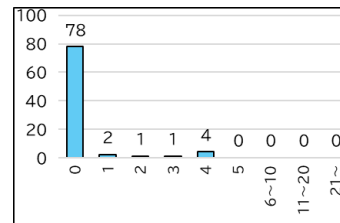
(令和 3 年度:うち、経営改善計画提出対象事業所に対するもの、n=87)

範囲	件数	構成比
0	72	82.8%
1	6	6.9%
2	2	2.3%
3	3	3.4%
4	2	2.3%
5	0	0.0%
6~10	2	2.3%
11~20	0	0.0%
21~	0	0.0%
計	87	100.0%
無回答	5	



(令和 3 年度:うち経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するもの、n=86)

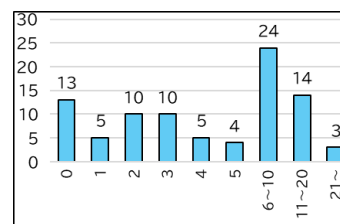
範囲	件数	構成比
0	78	90.7%
1	2	2.3%
2	1	1.2%
3	1	1.2%
4	4	4.7%
5	0	0.0%
6~10	0	0.0%
11~20	0	0.0%
21~	0	0.0%
計	86	100.0%
無回答	6	



令和 4 年度における、自治体の A 型事業所に対する運営指導(旧:実地指導)の延べ実施件数は、「6~10 件」24 件(27.3%)が最も多く、次いで「11~20 件」14 件(15.9%)、「0 件」13 件(14.8%)、「2 件」10 件(11.4%)、「3 件」10 件(11.4%)となっている。その内数として、新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するものは、「0 件」45 件(53.6%)が最も多く、次いで「1 件」11 件(13.1%)、「6~10 件」9 件(10.7%)、「2 件」7 件(8.3%)となっている。経営改善計画提出対象事業所に対するものは、「0 件」65 件(77.4%)が最も多く、次いで「1 件」5 件(6.0%)、「5 件」4 件(4.8%)となっている。経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するものは、「0 件」76 件(88.4%)が最も多く、次いで「1 件」4 件(4.7%)、「2 件」2 件(2.3%)、「4 件」2 件(2.3%)となっている。

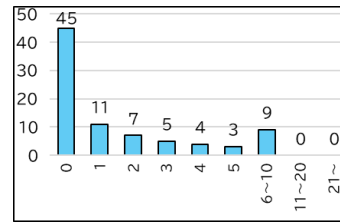
(令和 4 年度:運営指導の延べ件数、n=88)

範囲	件数	構成比
0	13	14.8%
1	5	5.7%
2	10	11.4%
3	10	11.4%
4	5	5.7%
5	4	4.5%
6~10	24	27.3%
11~20	14	15.9%
21~	3	3.4%
計	88	100.0%
無回答	4	



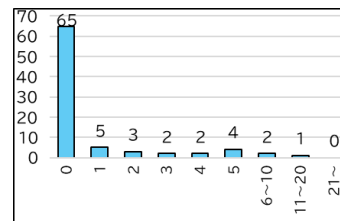
(令和 4 年度:うち新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するもの、n=84)

範囲	件数	構成比
0	45	53.6%
1	11	13.1%
2	7	8.3%
3	5	6.0%
4	4	4.8%
5	3	3.6%
6～10	9	10.7%
11～20	0	0.0%
21～	0	0.0%
計	84	100.0%
無回答	8	



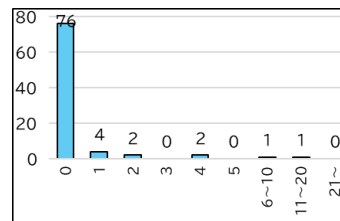
(令和 4 年度:うち経営改善計画提出対象事業所に対するもの、n=84)

範囲	件数	構成比
0	65	77.4%
1	5	6.0%
2	3	3.6%
3	2	2.4%
4	2	2.4%
5	4	4.8%
6～10	2	2.4%
11～20	1	1.2%
21～	0	0.0%
計	84	100.0%
無回答	8	



(令和 4 年度:うち経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するもの、n=86)

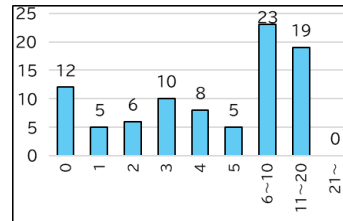
範囲	件数	構成比
0	76	88.4%
1	4	4.7%
2	2	2.3%
3	0	0.0%
4	2	2.3%
5	0	0.0%
6～10	1	1.2%
11～20	1	1.2%
21～	0	0.0%
計	86	100.0%
無回答	6	



令和 5 年度における、自治体の A 型事業所に対する運営指導(旧:実地指導)の延べ実施件数は、「6～10 件」23 件(26.1%)が最も多く、次いで「11～20 件」19 件(21.6%)、「0 件」12 件(13.6%)、「3 件」10 件(11.4%)となっている。その内数として、新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するものは、「0 件」43 件(48.9%)が最も多く、次いで「2 件」11 件(12.5%)、「1 件」10 件(11.4%)、「3 件」9 件(10.2%)となっている。経営改善計画提出対象事業所に対するものは、「0 件」59 件(68.6%)が最も多く、次いで「1 件」9 件(10.5%)、「3 件」6 件(7.0%)となっている。経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するものは、「0 件」74 件(87.1%)、次いで「1 件」3 件(3.5%)、「6～10 件」3 件(3.5%)となっている。

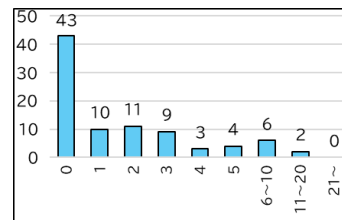
(令和 5 年度:運営指導の延べ件数、n=88)

範囲	件数	構成比
0	12	13.6%
1	5	5.7%
2	6	6.8%
3	10	11.4%
4	8	9.1%
5	5	5.7%
6~10	23	26.1%
11~20	19	21.6%
21~	0	0.0%
計	88	100.0%
無回答	4	



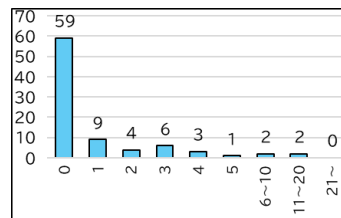
(令和 5 年度:うち新規指定後 6 カ月を経過した事業所に対するもの、n=88)

範囲	件数	構成比
0	43	48.9%
1	10	11.4%
2	11	12.5%
3	9	10.2%
4	3	3.4%
5	4	4.5%
6~10	6	6.8%
11~20	2	2.3%
21~	0	0.0%
計	88	100.0%
無回答	4	



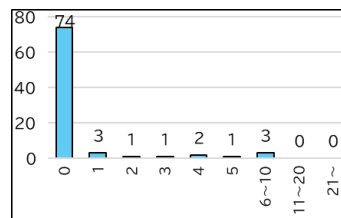
(令和 5 年度:うち経営改善計画提出対象事業所に対するもの、n=86)

範囲	件数	構成比
0	59	68.6%
1	9	10.5%
2	4	4.7%
3	6	7.0%
4	3	3.5%
5	1	1.2%
6~10	2	2.3%
11~20	2	2.3%
21~	0	0.0%
計	86	100.0%
無回答	6	



(令和 5 年度:うち経営改善計画提出 1 年後に実施する実態調査に該当するもの、n=85)

範囲	件数	構成比
0	74	87.1%
1	3	3.5%
2	1	1.2%
3	1	1.2%
4	2	2.4%
5	1	1.2%
6~10	3	3.5%
11~20	0	0.0%
21~	0	0.0%
計	85	100.0%
無回答	7	

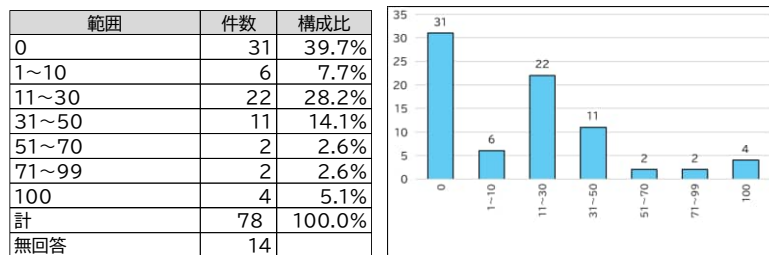


Q27. 直近 3 年間に於いて、年度当初に経営改善計画を提出した事業所のうち、翌年度実際に改善できた事業所の割合はどの程度ですか。

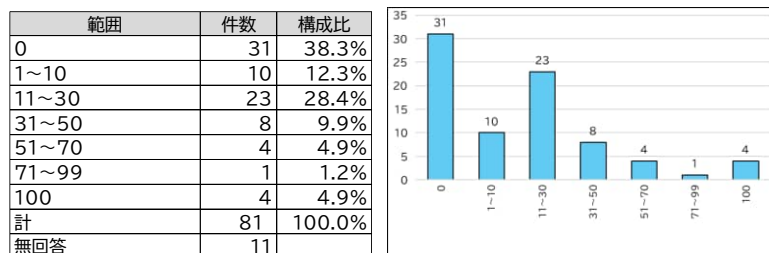
直近 3 年間に於いて、年度当初に経営改善計画を提出した事業所のうち、翌年度実際に改善できた事業所の割合について、令和 3 年度は、「0 事業所」31 件 (39.7%) が最も多く、次いで「11～30 事業所」22 件 (28.2%)、「31～50 事業所」11 件 (14.1%)、「1～10 事業所」6 件 (7.7%) となっている。令和 4 年度は、「0 事業所」31 件 (38.3%) が最も多く、次いで「11～30 事業所」23 件 (28.4%)、「1～10 事業所」10 件 (12.3%)、「31～50 事業所」8 件 (9.9%) となっている。令和 5 年度は、「31～50 事業所」24 件 (29.3%) が最も多く、次いで「0 事業所」18 件 (22.0%)、「11～30 事業所」18 件 (22.0%)、「51～70 事業所」10 件 (12.2%) となっている。

【Q27. 直近 3 年間に於いて、年度当初に経営改善計画を提出した事業所のうち、翌年度実際に改善できた事業所の割合はどの程度ですか。】

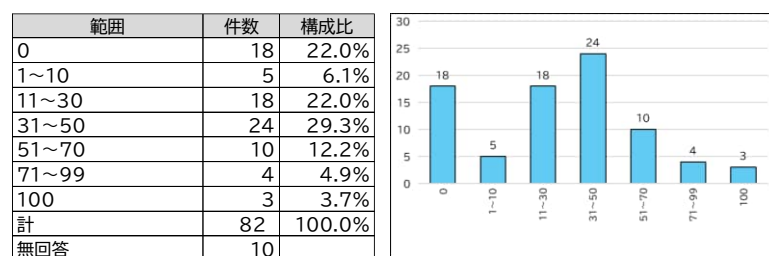
(令和 3 年度、n=78)



(令和 4 年度、n=81)



(令和 5 年度、n=82)



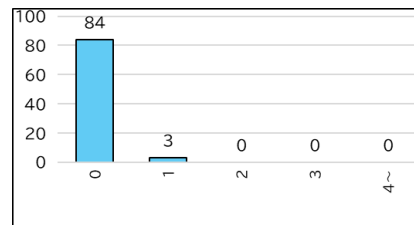
Q28. 直近 3 年間における、貴自治体の A 型事業所に対する勧告・命令等の件数(法 49 条、50 条関連)をお答えください。

直近 3 年間における、自治体の A 型事業所に対する勧告・命令等の件数(法 49 条、50 条関連)について、令和 3 年度は、「0 件」84 件(96.6%)、「1 件」3 件(3.4%)となっている。令和 4 年度は、「0 件」78 件(89.7%)、「1 件」9 件(10.3%)となっている。令和 5 年度は、「0 件」79 件(89.8%)が最も多く、次いで「1 件」6 件(6.8%)、「2 件」2 件(2.3%)となっている。

【Q28. 直近 3 年間における、貴自治体の A 型事業所に対する勧告・命令等の件数
(法 49 条、50 条関連)をお答えください。】

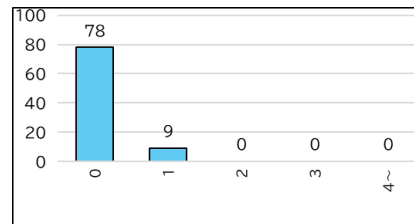
(令和 3 年度、n=87)

範囲	件数	構成比
0	84	96.6%
1	3	3.4%
2	0	0.0%
3	0	0.0%
4~	0	0.0%
計	87	100.0%
無回答	5	



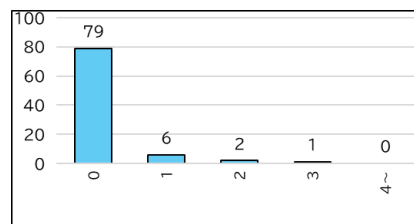
(令和 4 年度、n=87)

範囲	件数	構成比
0	78	89.7%
1	9	10.3%
2	0	0.0%
3	0	0.0%
4~	0	0.0%
計	87	100.0%
無回答	5	



(令和 5 年度、n=88)

範囲	件数	構成比
0	79	89.8%
1	6	6.8%
2	2	2.3%
3	1	1.1%
4~	0	0.0%
計	88	100.0%
無回答	4	



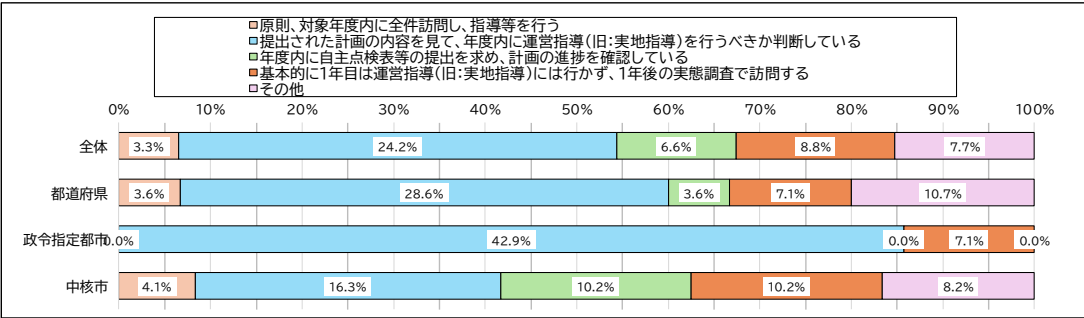
Q30. 経営改善計画の提出対象(1年目)となった事業所に対する指導の状況をお答えください。

経営改善計画の提出対象(1年目)となった事業所に対する指導の状況は、「特に実施していない」45 件(49.5%)が最も多く、次いで「提出された計画の内容を見て、年度内に運営指導(旧:実地指導)を行うべきか判断している」22 件(24.2%)、「基本的に1年目は運営指導(旧:実地指導)には行かず、1年後の実態調査で訪問する」8 件(8.8%)「その他」7 件(7.7%)となっている。自治体規模別にみると、いずれも、約半数が特に実施していないと回答している。

【Q30. 経営改善計画の提出対象(1年目)となった事業所に対する指導の状況をお答えください。】(n=91)

Q30. 経営改善計画の提出対象(1年目)となった事業所に対する指導の状況をお答えください。(n=91)

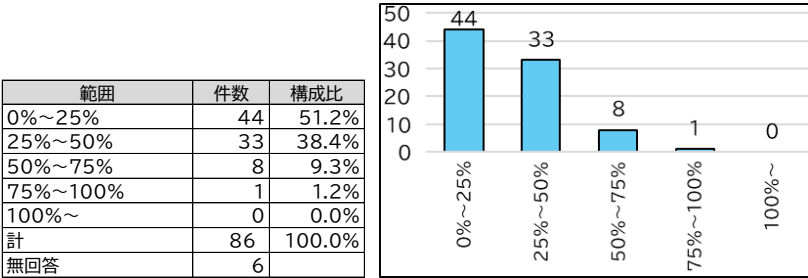
	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
原則、対象年度内に全件訪問し、指導等を行う	3	3.3%	1	3.6%	0	0.0%	2	4.1%
提出された計画の内容を見て、年度内に運営指導(旧:実地指導)を行うべきか判断している	22	24.2%	8	28.6%	6	42.9%	8	16.3%
年度内に自主点検表等の提出を求め、計画の進捗を確認している	6	6.6%	1	3.6%	0	0.0%	5	10.2%
基本的に1年目は運営指導(旧:実地指導)には行かず、1年後の実態調査で訪問する	8	8.8%	2	7.1%	1	7.1%	5	10.2%
その他	7	7.7%	3	10.7%	0	0.0%	4	8.2%
特に実施していない	45	49.5%	13	46.4%	7	50.0%	25	51.0%
計	91	100.0%	28	100.0%	14	100.0%	49	100.0%
無回答	1		0		0		1	



(参考)経営改善計画提出対象事業所の割合

経営改善計画提出率は、「0%~25%」44 件(51.2%)が最も多く、次いで「25%~50%」33 件(38.4%)、「50%~75%」8 件(9.3%)となっている。

(参考)【経営改善計画提出対象事業所の割合】(n=86)



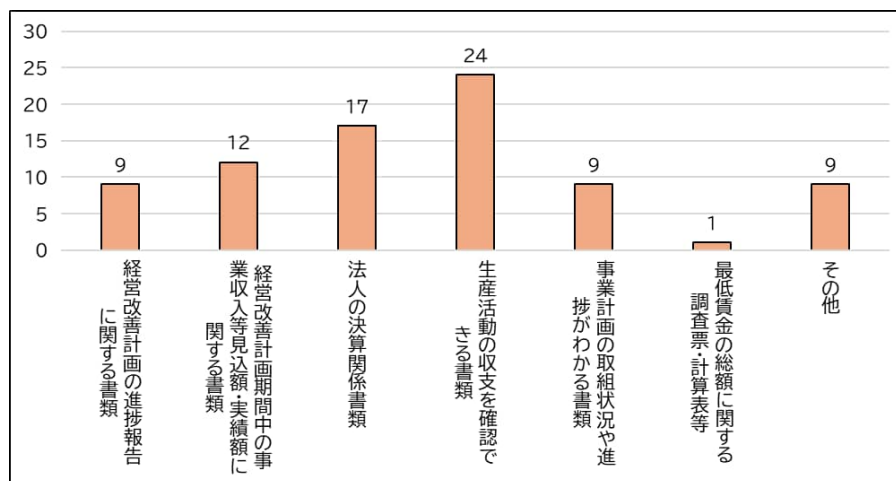
Q31. 経営改善計画の提出に合わせ、国通知で定める様式(別紙様式 2-1、2-2)及び就労支援事業会計に基づく会計書類等以外に、提出を求めている書類があればお答えください。

経営改善計画の提出に合わせ、国通知で定める様式(別紙様式 2-1、2-2)及び就労支援事業会計に基づく会計書類等以外に、提出を求めている書類は、「生産活動の収支を確認できる書類」24 件(26.1%)が最も多く、次いで「法人の決算関係書類」17 件(18.5%)、「経営改善計画期間中の事業収入等見込額・実績額に関する書類」12 件(13.0%)、「経営改善計画の進捗報告に関する書類」9 件(9.8%)、「事業計画の取組状況や進捗がわかる書類」9 件(9.8%)、「その他」9 件(9.8%)となっている。

【Q31. 経営改善計画の提出に合わせ、国通知で定める様式(別紙様式 2-1、2-2)及び就労支援事業会計に基づく会計書類等以外に、提出を求めている書類があればお答えください。】

(n=92)

回答	全体	
	件数	構成比
経営改善計画の進捗報告に関する書類	9	9.8%
経営改善計画期間中の事業収入等見込額・実績額に関する書類	12	13.0%
法人の決算関係書類	17	18.5%
生産活動の収支を確認できる書類	24	26.1%
事業計画の取組状況や進捗がわかる書類	9	9.8%
最低賃金の総額に関する調査票・計算表等	1	1.1%
その他	9	9.8%
回答者数	92	

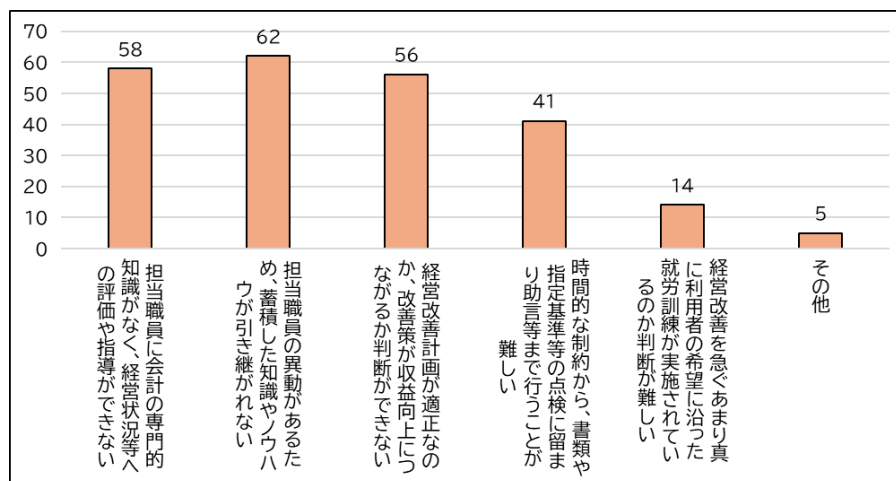


Q32. 運営指導(旧:実地指導)の場面において、課題と感じる点があればお答えください。

運営指導(旧:実地指導)の場面において、各自治体が課題だと感じている点は、「担当職員の異動があるため、蓄積した知識やノウハウが引き継がれない」62件(67.4%)が最も多く、次いで「担当職員に会計の専門的知識がなく、経営状況等への評価や指導ができない」58件(63.0%)、「経営改善計画が適正なのか、改善策が収益向上につながるか判断ができない」56件(60.9%)、「時間的な制約から、書類や指定基準等の点検に留まり助言等まで行うことが難しい」41件(44.6%)、「経営改善を急ぐあまり真に利用者の希望に沿った就労訓練が実施されているのか判断が難しい」14件(15.2%)となっている。

【Q32. 運営指導(旧:実地指導)の場面において、課題と感じる点があればお答えください。】
(n=92)

回答	全体	
	件数	構成比
担当職員に会計の専門的知識がなく、経営状況等への評価や指導ができない	58	63.0%
担当職員の異動があるため、蓄積した知識やノウハウが引き継がれない	62	67.4%
経営改善計画が適正なのか、改善策が収益向上につながるか判断ができない	56	60.9%
時間的な制約から、書類や指定基準等の点検に留まり助言等まで行うことが難しい	41	44.6%
経営改善を急ぐあまり真に利用者の希望に沿った就労訓練が実施されているのか判断が難しい	14	15.2%
その他	5	5.4%
回答者数	92	

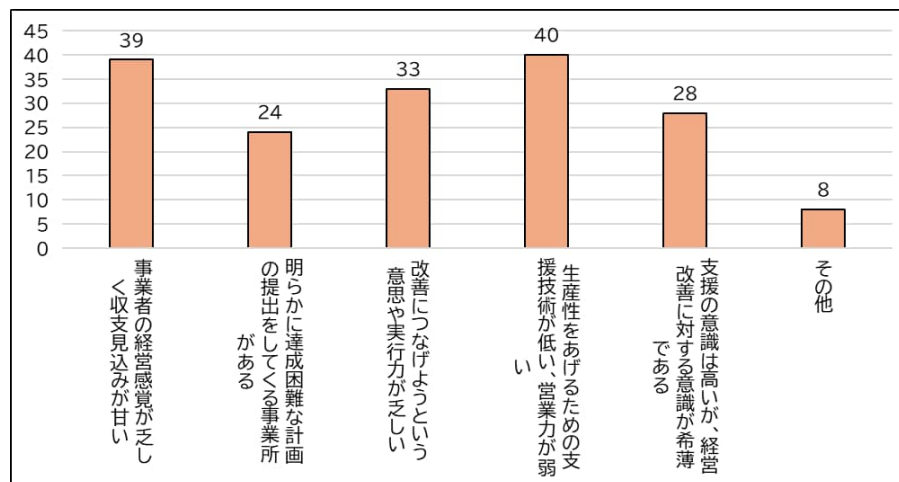


Q33. 経営改善計画の提出対象事業所について、感じている特徴をお答えください。

経営改善計画の提出対象事業所について、各自治体が感じている特徴としては、「生産性をあげるための支援技術が低い、営業力が弱い」40 件(43.5%)が最も多く、次いで「事業者の経営感覚が乏しく収支見込みが甘い」39 件(42.4%)、「改善につなげようという意思や実行力が乏しい」33 件(35.9%)、「支援の意識は高いが、経営改善に対する意識が希薄である」28 件(30.4%)、「明らかに達成困難な計画の提出をしてくる事業所がある」24 件(26.1%)となっている。

【Q33. 経営改善計画の提出対象事業所について、感じている特徴をお答えください。】(n=92)

回答	全体	
	件数	構成比
事業者の経営感覚が乏しく収支見込みが甘い	39	42.4%
明らかに達成困難な計画の提出をしてくる事業所がある	24	26.1%
改善につなげようという意思や実行力が乏しい	33	35.9%
生産性をあげるための支援技術が低い、営業力が弱い	40	43.5%
支援の意識は高いが、経営改善に対する意識が希薄である	28	30.4%
その他	8	8.7%
回答者数	92	

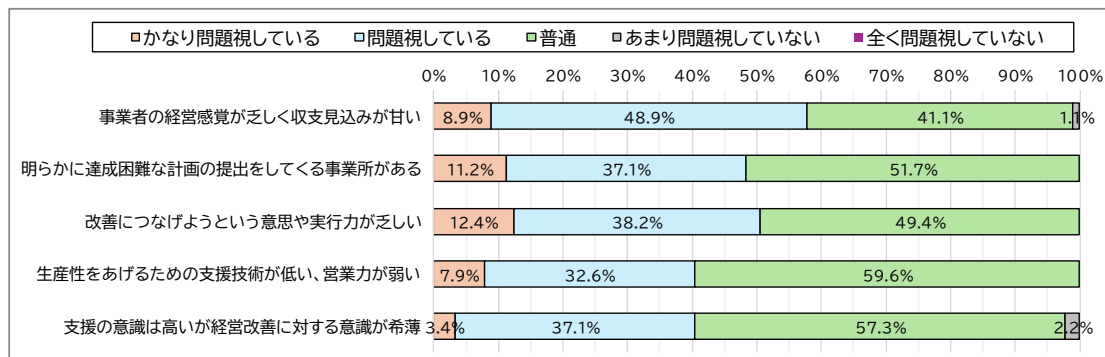


Q34. 経営改善計画の提出対象事業所について、次のような特徴について、貴自治体ではどの程度問題視しているか、お答えください。

経営改善計画の提出対象事業所の特徴について、自治体がどの程度問題視しているかについては、「かなり問題視している」+「問題視している」の割合が多い順に「事業者の経営感覚が乏しく収支見込みが甘い」52件(57.8%)、「改善につなげようという意思や実行力が乏しい」45件(50.6%)、「明らかに達成困難な計画の提出をしてくる事業所がある」43件(48.3%)となっている。

【Q34. 経営改善計画の提出対象事業所について、次のような特徴について、貴自治体ではどの程度問題視しているか、お答えください。】

	事業者の経営感覚が乏しく収支見込みが甘い	明らかに達成困難な計画の提出をしてくる事業所がある	改善につなげようという意思や実行力が乏しい	生産性をあげるための支援技術が低い、営業力が弱い	支援の意識は高いが経営改善に対する意識が希薄
かなり問題視している	8	10	11	7	3
問題視している	44	33	34	29	33
普通	37	46	44	53	51
あまり問題視していない	1	0	0	0	2
全く問題視していない	0	0	0	0	0
計	90	89	89	89	89

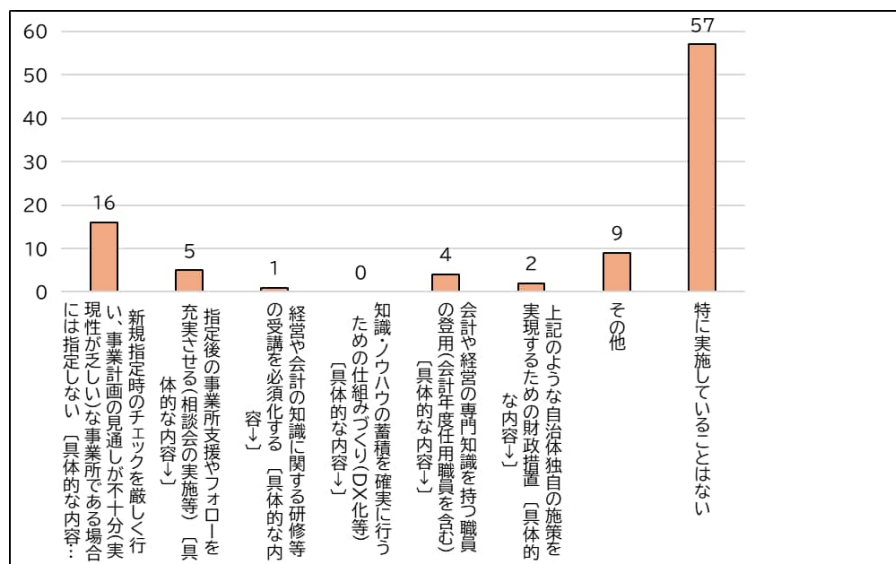


Q35. 経営改善計画の提出対象事業所を減らすための取り組みとして、貴自治体で取り組んでいるものがあれば選択し、その具体的な内容をお聞かせください。

経営改善計画の提出対象事業所を減らすための取り組みとして、自治体で取り組んでいることについては、「特に実施していることはない」57 件(62.0%)が最も多く、次いで「新規指定時のチェックを厳しく行い、事業計画の見通しが不十分(実現性が乏しい)な事業所である場合には指定しない」16 件(17.4%)、「その他」9 件(9.8%)、「指定後の事業所支援やフォローを充実させる(相談会の実施等)」5 件(5.4%)となっている。

【Q35. 経営改善計画の提出対象事業所を減らすための取り組みとして、貴自治体で取り組んでいるものがあれば選択してください。】(n=92)

回答	全体	
	件数	構成比
新規指定時のチェックを厳しく行い、事業計画の見通しが不十分(実現性が乏しい)な事業所である場合には指定しない	16	17.4%
指定後の事業所支援やフォローを充実させる(相談会の実施等)	5	5.4%
経営や会計の知識に関する研修等の受講を必須化する	1	1.1%
知識・ノウハウの蓄積を確実に行うための仕組みづくり(DX化等)	0	0.0%
会計や経営の専門知識を持つ職員の登用(会計年度任用職員を含む)	4	4.3%
上記のような自治体独自の施策を実現するための財政措置	2	2.2%
その他	9	9.8%
特に実施していることはない	57	62.0%
回答者数	92	

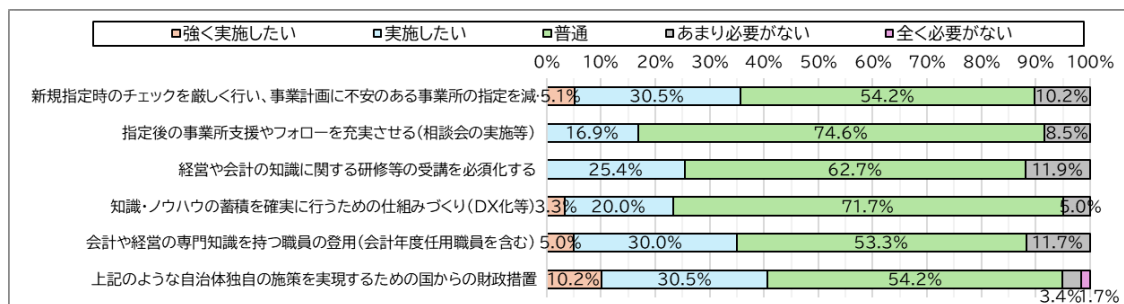


Q36. Q35 のような取り組みに関して、貴自治体における実施意向(必要性)についてお聞かせください。

Q35 のような取り組みに関して、各自治体における実施意向(必要性)について聞いたところ、「強く実施したい」+「実施したい」の割合で多い順に「上記のような自治体独自の施策を実現するための国からの財政措置」24 件(40.7%)、「新規指定時のチェックを厳しく行い、事業計画に不安のある事業所の指定を減らす」21 件(35.6%)、「経営や会計の知識に関する研修等の受講を必須化する」15 件(35.0%)となっている。

【Q36. Q35 のような取り組みに関して、貴自治体における実施意向(必要性)についてお聞かせください。】

	新規指定時の チェックを厳 しく行い、事 業計画に不安 のある事業所 の指定を減ら す	指定後の事業 所支援やフォ ローを充実さ せる(相談会 の実施等)	経営や会計の 知識に関する 研修等の受講 を必須化する	知識・ノウハウ の蓄積を確実 に行うための 仕組みづくり (DX化等)	会計や経営の 専門知識を持 つ職員の登用 (会計年度任 用職員を含 む)	上記のような 自治体独自の 施策を実現す るための国か らの財政措置
強く実施したい	3	0	0	2	3	6
実施したい	18	10	15	12	18	18
普通	32	44	37	43	32	32
あまり必要がない	6	5	7	3	7	2
全く必要がない	0	0	0	0	0	1
計	59	59	59	60	60	59

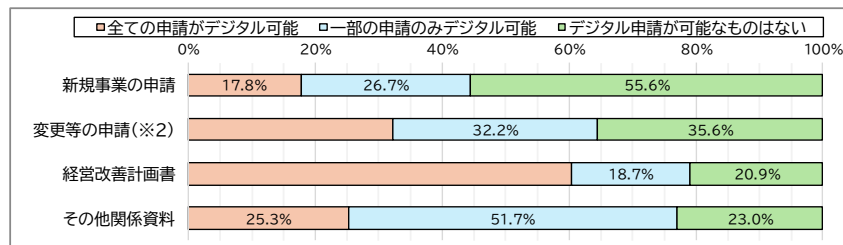


Q37. デジタル申請の対応状況をお聞かせください。

各自治体におけるデジタル申請の対応状況については、全ての申請がデジタル可能としているものは、経営改善計画書 55 件、変更等の申請 29 件の順で多く、一部の申請のみデジタル可能としているものは、その他関係資料 45 件、変更等の申請 29 件の順で多く、デジタル申請が可能なものはないとしているものは、新規事業の申請 50 件変更等の申請 32 件の順で多くなっている。

Q37. デジタル申請の対応状況をお聞かせください。

	新規事業の申請	変更等の申請(※2)	経営改善計画書	その他関係資料
全ての申請がデジタル可能	16	29	55	22
一部の申請のみデジタル可能	24	29	17	45
デジタル申請が可能なものはない	50	32	19	20
計	90	90	91	87

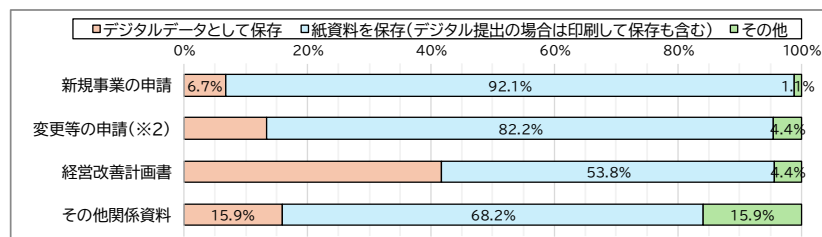


Q38. Q37 の申請等で提出された書類はどのように保管していますか。

Q37 の申請等で提出された書類はどのように保管しているのかについては、デジタルデータとして保存としているものは、経営改善計画書38 件、の他関係資料 14 件の順で多く、紙資料を保存(デジタル提出の場合は印刷して保存も含む)としているものは、新規事業の申請 82 件、変更等の申請 74 件の順で多くなっている。

Q38. Q37の申請等で提出された書類はどのように保管していますか。

	新規事業の申請	変更等の申請(※3)	経営改善計画書	その他関係資料
デジタルデータとして保存	6	12	38	14
紙資料を保存(デジタル提出の場合は印刷して保存も含む)	82	74	49	60
その他	1	4	4	14
計	89	90	91	88



3.1.3 ヒアリング調査結果(①地方自治体)

前述のアンケート結果から、先進的・特徴的な取り組み等を実施している自治体に対し、就労継続支援の新規指定における審査、経営改善経営計画に対する指導の現状及び各自治体の取り組みを聞き取り、今後の自治体における指定・指導の方向性を検討することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

- 調査対象: アンケート回答自治体(都道府県、政令指定都市、中核市)計14自治体
に実施
- 調査方法: オンライン(ZOOM)インタビュー形式で実施

<都道府県>

区分	都道府県	人口(R6.8.1 現在)	183.2 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	4(0)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	14
管内 A 型事業所数	31	管内 B 型事業所数	126
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	4	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	未回答
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定事務は、県の指導監査課、指導事務は県内の3つの県民局が担っている。県民局ごとに 6 名程度の担当者が配置され、担当者は 2 人ずつ現地に行き、スケジュールに基づいて運営指導を実施している。県ではサービスごとではなく成人と児童で分けており、エリアごとに担当している。 ・ 3つのエリアそれぞれに局があるため、指導内容や力を入れているポイントが異なる。情報共有や連絡連携において、極端な難しさはないが、県民局の負担はそれなりにあると思う。 ・ 就労系事業は複雑だが、県には 30 程度の就労系事業所しかなく、特に重たいということはない。 ・ 経営改善計画が適切かどうかを確認し、助言をもらうために、中小企業診断士に依頼する機会があるが、常駐の専門員は必要ないと考えている。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ A 型の事前協議時には、就労支援事業会計処理基準に基づき作成した事業計画書と収支予算書(事業開始予定日から2年分(24月))の提出、作業量の積算根拠、委託契約(予定)の内容が分かるものの提出を求めている。 ・ B 型に関しては、そこまで厳しくするのが困難で、指定を取るハードル的には B 型の方が低いと思う。基本的には書類が整っていて、現地もきちんと言ったとおりにその設備が整っていたら認めているといった状況。 ・ 生産活動について、収入が少ない原因分析や光熱水費の適正性の判断は難しく、問題点の指摘は可能だが、積算の正確性を深掘りするところまでは難しい。			

- ・ アドバイザーからの助言はあるが、県職員が黒字化のための具体的なアドバイスをするのは難しい。取引先の増加や単価の見直しなどの一般的なアドバイスは可能だが、事業の黒字化に関する本質的な助言は難しい。
- ・ 県内には過疎地域もあり、例えば、A 型事業所が地域に1つしかないというケースがある。もし、その事業所が赤字で閉鎖されると、その地域の障害者の就労の場が失われてしまう。都会では悪しき事業所が閉鎖されても他の選択肢があるが、過疎地域ではそれが難しいという実情はあると思う。

3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて

- ・ アドバイザー会議を年に 1 回開催している。県の指定職員、県民局の担当職員、専門家が参加し、経営改善計画の対象事業所を洗い出し、改善が必要な事業所に助言を行っている。会議にかける改善計画対象事業所は、全件を対象にしつつ、改善済や黒字事業所は除外している。
- ・ 就労支援事業会計のガイドラインは、よく活用しているが、もう少し詳しい、実践編のようなものがあたらうれしい。

区分	都道府県	人口(R6.8.1 現在)	153.1 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	12(2)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	無回答
管内 A 型事業所数	55	管内 B 型事業所数	291(鹿児島市)
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	13	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	5
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
- 指定・指導事務は、地方振興局及び支庁に事務移譲している。上記担当者数は7カ所ある振興局等の担当者の合計数。 - 各振興局等の担当課では、1～2名ずつが指定事務を担当している。運営指導に関しては、振興局等の同課内に指導監査係があり、障害だけでなく保育所、社会福祉法人など他制度の指導もあわせて担っている。 - 県では、指定の告示や施設等補助金、処遇改善加算の関係など総合的な部分を担っている。 - 就労支援事業専任担当については、置けることがもちろん理想ではあるが、振興局等の人員や体制を考えるとなかなかむずかしいと思われる。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
- R6に入り廃止届があった A 型の約半数が B 型への転換だった。特にトラブル等の相談は聞かれていないが、詳しい事情の追跡までは行っていない。 - 総量規制については、一部の自治体から B 型が増えており総量規制を検討したいという声があったが、実際の動きまでは至っていない。その情報に関しては、課内の計画担当へ共有している。 - DX化の現状は、申請書類をメールで電子データをもらうところまでで、電子申請システム等のシステムは活用していない。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
- 新規指定に関しては、基本的な基準を満たしていれば指定している。指定後、早いところは年度内に、少なくとも翌年度中には必ず運営指導に入っている。 3年に一度の通常の運営指導は計画的に全件まわれているが、特に経営改善計画対象事業所に対して別途指導に入ることは行われていない。 - 新規申請にあたり、想いだけで事業を始めたいというところや、障害者を安い賃金で働かせられるといったような制度の誤認識のある事業者がいる。そういう点で、指定の段階でしっかりと歯止めを持たせられるような指定要件など、明記されたものがあればと思う。			

区分	都道府県	人口(R6.8.1 現在)	74.7 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	8(1)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	8(2)
管内 A 型事業所数	未回答	管内 B 型事業所数	未回答
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	未回答	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	未回答
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定業務と運営指導・監査業務を行う部署が別だが、同フロアにあることもあり情報共有や連携は問題なくできている。 ・ 全員で全サービスを分担する形で、特にサービスごとに担当を分けていない。担当はおおむね 3 年程度で異動がある。 ・ 就労支援事業専任者の配置までは必要ないが、就労会計など専門的な内容について助言してもらえる人がいれば、とは思う。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ 報酬改定の影響は少なからずあると思われる。年度当初は就労 A 型から B 型への転換などが一定数あったが、夏ごろからは落ち着いてきた。 ・ A 型の廃止届があった際には、廃止前に現在の利用者の移行先に関して必ず何らかのアクションを取るよう指導している。 ・ 県内中核市で独自に総量規制を行っているところはあるが、県では設定していない。圏域はそれぞれ地域性があるため、県としての方向性を定めづらいところがある。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 就労 A 型については、指定申請の要件に事前の収支確認を設けており、適切な事業計画を立てた法人のみ指定申請を認めている。 ・ 収支確認では、作業工程や原価、発注先が確保できているか等を確認し、開所後 1 年間の事業活動を想定して安定して運営ができそうかという点を事前審査しており、市からの OK メールを申請書類に添付することを必須として申請を受理している。 ・ また、A 型・B 型ともに、新規申請時に、生産活動等に用いる道具・材料の写真を(設備等の写真に加えて)添付させるとともに、こういった作業、機材を使っているかなど、生産活動の内容を聴取している。 ・ 新規指定後 6 カ月経過した事業所には運営指導を行っている。特に、A 型・B 型では就労会計はしっかり見るようにしており、厚労省の就労会計ガイドラインを一緒に見ながら内容確認するなど、ガイドラインを指導時に活用している。 ・ 経営改善計画提出事業所に対しては、提出後 6 カ月時点で経営改善の進捗をメールで確認している。 ・ 生産活動の状況確認については、国の様式のみで行っているが、詳細な根拠書類まで求めている。もし出させたとしても、どこかの数字を見たらよいのか、ということになる可能性があるため、補助的なツールやガイドラインのようなものがあると助かると思う。			

区分	都道府県	人口(R6.8.1 現在)	272.万人
指導・監査事務担当者数 (うち3年以上)	7(3)	指導・監査事務担当者数 (うち3年以上)	同左
管内 A 型事業所数	24	管内 B 型事業所数	151
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	2	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	0
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定と指導では担当を分けておらず、児童サービスと通所・入所サービスで分け、それぞれ 3 名ずつで担当している。訪問系、GH、短期入所は市町村に事務移譲している。 ・ 異動時の引継ぎには、引継ぎ書のほか、申請事務の流れは様式や手引きが電子申請システムにあるため活用している。 ・ A型事業所の新規指定申請(定員増の変更申請を含む。)の審査のために、県障害者支援課、中小企業診断士・公認会計士等の専門家が出席する専門家会議を設置している。(設置要綱で規定)			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ R6 報酬改定の影響による A 型の廃止等はなかった。これは、上記専門家会議による新規指定時の審査、及び経営改善計画対象事業所に対する専門家派遣(点検調査)の効果が出ているためだと考えている。 ・ 県の電子申請システムを活用し、申請・届出はすべてデジタル化している。データは PDF や Excel のため、集計や分析までは行っていない。 ・ 新規指定申請書類の提出前に、申請者と担当者がオンラインで事前協議を行い、開所目的や事業計画・収支見通し等の妥当性を確認している。書類の不備や修正については、電子申請システムで補正を依頼することもできる。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 専門家会議はオンラインで開催し、事業計画の妥当性や経営等の課題について専門家から意見を聴取し、新規指定の可否を判断している。 ・ 専門家派遣は中小企業診断士協会に委託し、毎年度、経営改善計画対象事業所全件に訪問指導を行っている。(1 件/日で委託費支出:県単費) ・ 雇用関係や営業許可等に関する関係法令は多岐にわたるため、専門家によるチェックや意見はとても貴重で助かることが多く、費用対効果を考えても委託する意義は非常に大きいと感じている。			

区分	都道府県	人口(R6.8.1 現在)	430 万人
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
新規指定事務に関してはすべて外部委託しているが、事前協議において気にかかる事業者や判断のむずかしいケースなどは、随時連携して対応にあたっている。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
- A 型の指定については事前の説明会を開催しており、毎回 50～60 の事業者が集まるが、指定までかかる期間(最短4か月)や必要資金など、開設に必要な準備をしっかりと伝えている。その後、実際に事前相談に来るのは5事業者ぐらいまで減る。 - 指定時に細かく丁寧にしているが、マニュアルがある訳ではなく、上から読んでいき矛盾を見つける形。国の通知や基準を読み込み、時間をかけて審査している。係員の異動で一番困るのは、支援の部分をしっかり見ることができなくなること。指定業務に関してこれまで積み上げてきたノウハウ等のマニュアル化の必要性を感じる。 - 新規指定後6カ月の指導は自係(行政)で行っており、開設からの経理・会計実績も見て事業計画のとおりに進んでいるか確認している。係内で事前にポイントを協議・リストアップしてから指導に入るようにしている。 - B 型に関しては、A 型のように指定時に判断できる資料や根拠規程がないため、どのようにしていくか課題となっている。 - 指定6年後の更新申請時は形式審査になってしまっていることにも課題感を持っている。 - かなり丁寧にやっている分、委託先からは負担軽減を求める声もある。また、国や他サービスでの書類簡素化の流れとも逆行している部分はあり、むずかしさを感じている。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
- 新規申請にあたり、安易な申請・開設にならないよう、まずは開設理由をしっかりと確認する。なぜ障害福祉サービスで、どういうことを実現したいから開設するのかという、最初の軸がぶれないように重視している。 - また、競合が多く利用者が獲得できずに廃止にいたらないよう、あらかじめ開設地域の他事業者へヒアリングし、エリアニーズも確認している。 - 添付してもらう事業計画書の様式(ひな形)を統一しており、必要に応じ随時項目の見直しも行っている。 - 生産活動についても、生産活動ごとの収支計画の一覧と、その根拠になる作業内容の数字やマニュアル等を提出させ、矛盾があれば、それが解消されるまで複数回の提出を求めている。 - 支援の質に関するチェックとして、障害種別・特性に応じた支援内容を表にして提出を求めている。例えば身体障害と知的障害に対する支援がまったく同じ内容になるはずがなく、就労支援だからといってそのような福祉的支援の基本の部分をおろそかにしてはいけないと考え、重視している。 - 指定してしまってからでは、すでにいる利用者の生活や行き先のこともあるため、厳しく指導しきれないということが必ず出てしまう。そういう意味で、入口(指定)の段階で厳しく審査することが重要だと考えている。 - 事業者から見て、指定審査が厳しくないように見えるところに流れていくという問題が生じていると思われる。			

<政令指定都市>

区分	政令指定都市	人口(R6.8.1 現在)	73 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	7(2)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	7(2)
管内 A 型事業所数	53	管内 B 型事業所数	81
A 型)経営改善計画書提出対象事業所数	14	A 型)経営改善計画書未提出事業所数	1

《ヒアリング要旨》

1 指定事務・指導事務の体制について

- ・ 指定・指導事務で担当を分けておらず、就労系を含む日中サービスと相談支援を2名の担当で、指定・指導・給付などひとまとめに担当している。
- ・ 運営指導は、3年に一度は全事業所を回れるように毎年度スケジュールを組み、2～3名で訪問、作業分担して実施する。
- ・ 就労支援事業専任担当に関しては、別の班で A 型サポート事業という形で、A 型事業所の販路開拓や事業推進について支援している部署があるが、事業系なので、会計や事業継続に関する相談には対応がむずかしい。

2 指定・指導事務の現状と課題について

- ・ R6 報酬改定の影響として、A 型が R6 は廃止3件のうち1件、休止4件のうち2件が、報酬改定で事業継続がむずかしくなったという理由だった。
- ・ 市では A 型、B 型、生活介護の総量規制をかけている。障害福祉計画の目標値から、指定担当部署で設定し、3 か年で毎年指定上限数を決めて指定している。
- ・ 申請書類は、基本紙ベースで、差替えのときなどのみメール等でデータをもらう形。電子データでもらっても、結局紙に打ち出して見ることが定着しているので、当面、DX 化は進んでいかないかもしれない。
- ・ 市内の 1 つの区では、支給決定の件数があまりに多いため、独自に電子化の方向性を取っているようだが、全庁的にはそれほど DX 化は進んでいない。

3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて

- ・ 指定までの流れについては、総量規制があるため、まず指定を受けたい法人を公募し、事前面談を行った中から、市が指定候補者を選定、その後もう一度面談を行って書類の準備をしてもらい、指定となる。R6 は A 型で 2 枠のうち 1 件応募、B 型は 5 枠に対し 23 件応募があった。
- ・ 障害特性に応じた訓練の確保や、訓練は複数の用意があるかなど、訓練内容が詳しく説明できる内容が準備されているかを確認している。また、事業開始後 3 カ月相当の資金が確保されているなど、収支見込は妥当か事業を継続するにあたり、持続性があるかを確認し、担当者がそれらを採点して指定候補者を決定する。
- ・ また、代表者(管理者)やサービス管理者及び従業員が福祉への理解が見て取れるか、制度理解をしているか、3 年以上従事した職員や訓練内容に特化した職員の配置があるか。また、配置職員の専門性定期的な研修実施(研修計画がある)をしているかどうかという点も、重視している。
- ・ 一方で、行政職員が事業継続性や生産活動の妥当性などを見るのには限界があり、経営改善計画提出対象事業所に対して特別な運営指導をすることなどは、むずかしいと考えている。

区分	政令指定都市	人口(R6.8.1 現在)	275.7 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	5(3)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	11(3)
管内 A 型事業所数	282	管内 B 型事業所数	900
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定・指導ともに特にサービスごとに担当分けしていない。R5まで指導担当はサービスごとに分けていたが、小回りが利かないなどの課題感から、今年度は分けない形になった。 ・ 担当間の連携については、同課内ということもあり、監査や指導で気になる法人について指定担当へ伝達・留意を促すなど必要な情報を随時共有できている。 ・ 課内には運営指導に同行して書類チェック等を行う技能職の職員を配置している。技能職は担当年数が長いため、知識・ノウハウの引継ぎについても一定程度できている。 ・ 就労会計に詳しい会計士等の任用を検討したこともあったが、先に運営指導をしっかりできる体制を整えることを優先することになり、実現まで至らなかった。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ 報酬改定の影響もあり、A 型の廃止届の提出が R6 年の 4～5 月は多かった。同一法人の B 型へ利用者を移行させるところもあったが、すでに次の事業所の支給決定を受けていたりすると、そこで指導等することはむずかしい。 ・ 総量規制については、必要定員数に達していないため行っていない。障害福祉計画との連携については、現場レベルの協議にとどまっているのが現状。 ・ 申請書類について、現在はすべて紙ベースの状態だが、今後は電子化が進んでいくものと思っている。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 新規指定時の事前協議では、どういう生産活動の内容かわかる書類の提出は求めているが、収支など表面的にはうまくつくってくるところが多く、問題を見つけるところまではむずかしい。 ・ 運営指導においても、どのように問題のある事業所を見つけていくか、ノウハウの蓄積がむずかしい。 ・ 就労会計に関する指導にあたり、問題点を指摘する根拠となるガイドラインや通知などがあればと思う。指摘したくても、寄るべきものがないと強く言うことができないのが現状。 ・ R3 から居宅系・相談系では今後、指定事務委託法人に一般指導に入ってもらっており、今後、日中系にも広げていく予定。 ・ 今年度から、事務アプリを活用して結果通知の作成事務の省力化を進めている。初回登録には多少時間がかかるが、事務負担の軽減に役立っている。			

区分	政令指定都市	人口(R6.8.1 現在)	196.8 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	3(0)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	5(0)
管内 A 型事業所数	131	管内 B 型事業所数	648
A 型)経営改善計画書提出対象事業所数	30 前後	A 型)経営改善計画書未提出事業所数	未回答
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定・指導ともに特にサービスごとに担当分けしていないが、指導担当は 7 名中 4 名が虐待や不正の通報担当で、3 名が運営指導の担当としている。 ・ 指定・指導が同じ係内なので情報共有や連携がむずかしいところはない。 ・ 担当異動時の引継ぎは、通常の引継ぎ書のほか、指導の記録などは共有するが、実際に業務をしながら覚えていくことが多い。 ・ 社会福祉法人の監査指導室には専門的な知識を持つ職員が一定いるが、指定・指導の方にはなかなかそういう人材がいない			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ R6 報酬改定の影響はあったと感じる。実際に、A 型の廃止届の理由に、R6 報酬改定の影響と書かれていたものが数件あった。廃止のほかは、B 型への移行や A・B 多機能から B 型のみにする、といったところもあった。 ・ 経営改善計画の提出対象事業所は、なかなか改善できているところは少なく、毎年続けて出してくるところが多い。 ・ 申請の数が多いため、申請の段階で細かく生産活動の内容等を聞き取ったりすることができず、指定要件は満たしていれば指定せざるを得ないという現状。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 運営指導の件数が多いため、経営改善計画対象事業所に限定して実施しているわけではなく、定期の運営指導として実施している。 ・ そのため、運営指導の中では既定の項目のチェックのみで、生産活動の詳細まで聞き取ったり指導するところまではむずかしい。 ・ 事業所側の制度理解が足りず申請書類の不備等によるやり取りなどの事務負担の軽減として、添付書類チェック機能があるシステムなどがあるとうれしい。			

区分	政令指定都市	人口(R6.8.1 現在)	377.万人
指導・監査事務担当者数 (うち3年以上)	3(2)	指導・監査事務担当者数 (うち3年以上)	10(3)
管内 A 型事業所数	35	管内 B 型事業所数	239
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	3	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	0
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定事務は特にサービスごとに担当分けしていないが、指導はサービス種別で分けており、日中活動系は施設系と同じ担当で、運営指導のほか、新規しての事前相談も担当している。 ・ 指導担当部署に、会計や企業決算等の専門的知識を持つ会計年度任用職員を配置している。 ・ 事業に関しては、指定・指導等事務所管課とは別部署で、就労支援を専任的に担当する会計年度任用職員を1名「市単費」で配置し、事業所の工賃向上等の支援を行っている。 ・ 就労 A 型に関しては、毎年 A 型だけに特化したチームをつくり、問題のある事業所への対応を検討したり、上記の専門知識のある職員による会計や決算書の見方についての勉強会の実施など、A 型事業所の指導には力を入れている。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ R6 報酬改定を理由とした事業所からの廃止等の相談はなく、特に改定の影響は感じない。 ・ 指定申請の受理前に、指導担当部署が必ず事前相談(面談)を実施している。時間は2h/回以内で複数回行っている。 ・ 事前相談では、管理者等の事業・収支のことがわかる人に必ず出席を求め、事業計画や生産活動収支の見込(A 型:5 年分、B 型:1 年分)などを詳しく聞き取り・確認し、すべて整ってはじめて指定申請できることとなっているため、開所希望時期を延ばしてもらうこともある。 ・ また、事前相談ではサービス管理責任者と面談を行い、個別支援計画の作成を含めた利用者支援に対する考え方についても、ヒアリングを行っている。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 毎年度、決算書類を各法人の決算期後 2 か月以内に提出してもらい、就労支援事業明細書と見比べて、給付費を就労会計に入れているか、経費の按分率は妥当かなど、細かい部分までチェックしている。 ・ 就労会計に関するセミナーを昨年度初めて実施したり、毎年度、国の就労会計ガイドラインを周知し、指導の場面でも随時紹介・活用している。			

区分	政令指定都市	人口(R6.8.1 現在)	118.万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	8(1)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	同左(兼務)
管内 A 型事業所数	42	管内 B 型事業所数	151
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	未回答	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	未回答
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 就労系・居宅系といったサービスごとに担当を持って指定・指導を両方行う(就労系:2 名)。 ・ 部署内では、1 年で担当するサービスが変わる仕組みになっており、部署は 3 年以内で異動となることが多い。 ・ 異動に際し、引継ぎ書では細かいところまでは書ききれないため、例えば、会計のどういう点を気をつけて見ていたか、などは個別に後から聞いたりするしかない。 ・ 就労支援事業専任担当の必要性は感じる。知識ゼロの状態から指定・指導するのは厳しく、それは事業者側も思っているところもあるのではないかと。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ 報酬改定の影響による大きな変化は感じられなかった。今年度の廃止等の件数は例年と変わらず。 ・ 経営改善計画提出事業所からの聞き取りでは、経営改善のために販路拡大などの努力をしていたのに、報酬改定の影響で営業に充てられる財源がなくなってしまった、という相談は受けたことがある。 ・ 廃止届には廃止理由の記載を求めている。廃止後の利用者の行先については、現利用者名簿等を提出させ漏れなく見つけるように指導している。 ・ DX 化の方向性について、現在は電子申請等が可能な手続きはなく、厚労省の統一システムの開発・提供を待って進めていく予定。 ・ 就労系サービスは、就労会計など複雑な内容・制度のため、事業所向けだけではなく、自治体職員向けのハンドブックのようなものがあったらありがたい。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ A 型の新規指定の際、市内の企業であれば、市内にある中小企業支援センターに、市と事業所で一緒に訪問し、事業計画等の内容について助言を受ける機会を設けている。 ・ そこでは、顧客獲得見込値の出し方など、中小企業診断士から専門的な視点で指摘・助言してもらっている。 ・ 通常の運営指導は、1 日に 2 事業所(AM・PM)で 1 か所約 2h 程度という時間的制約があるため、会計書類、体制等の一定の書類確認にとどまっている。 ・ 経営改善計画提出事業所には、計画提出後、あらためて代表者と会計担当者等に来庁してもらい、提出された計画書、生産活動の実績報告書に基づき、深掘りする形で詳細に聞き取りを行っている。			

区分	政令指定都市	人口(R6.8.1 現在)	49.8 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	1(1)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	2(0)
管内 A 型事業所数	未回答	管内 B 型事業所数	265
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	9	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	0
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 今年度、機構改革があり障害福祉サービス事業所と介護保険施設の指定・指導担当が一本化され、障害福祉課から指導監査課に移管された。 ・ 移管に伴い、3 名の係員で約 1000 件ある障害福祉サービスすべての事業所・施設の指定・指導業務を担うようになった。 ・ 事業所指導をするには、正確かつ確実な制度知識が必要であり、複雑な法令や通知、毎年度出される通知等を読み取る力というのが担当する職員として最も求められるスキルとなる。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ 就労支援事業・就労会計は専門知識が必要だと認識しているが、現担当ではその知識がほとんどなく、指定・指導どちらの場面でも、事業者の出してくる数字の妥当性までは判断しきれないところが課題だと感じている。 ・ 市内の事業所でも、他市からの利用者が多いという特徴があり、支給決定量と定員の比較だけでは需要と供給の把握ができず、総量規制を必要性を判断できないという現状。 ・ 昨年度までの経営改善計画対象事業所が、1か所を除き今年度すべて改善した。残りの1か所は、A 型から B 型へ転換し、利用者同意の上、全員が B 型へ移行したと聞いている。 ・ DX 化は全庁的に進めている状況はあるが、福祉でいうと介護保険が先行しており、障害分野はそちらが確立してから国の動向を見て進めていくことになるが、まだ時間がかかるものと思っている。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 新規指定の際の事前協議では、請負業務の内容など事業の見込みは詳しく聞き取り、利用者が利用しやすい事業所かどうかは特に重視している。もし、見通しが不明瞭であったり甘い場合は、差し戻すこともある。 ・ A 型のスコア方式については、明らかに大企業や大きな法人に有利な項目(国際化基準など)があり、小さい法人には厳しいという声をよく聞く。項目の再検討・改正を望む声は多いと思う。 ・ 多くの事業所が、日々の書類作成に追われ、本来の利用者支援が行き届かない本末転倒な助教が生まれていると思う。DX 化も含め、事業所の事務負担の軽減は必要だと考える。 ・ 就労系事業所の指導にあたり、書類をもらっても生産活動の状況を正しく審査する知識も時間もない。知識のない職員でも見分ける方法などを国から示してもらえるとありがたい。			

<中核市>

区分	中核市	人口(R6.8.1 現在)	47.4 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	7(2)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	6(3)
管内 A 型事業所数	22	管内 B 型事業所数	86
A 型)経営改善計画書提出対象事業所数	8	A 型)経営改善計画書未提出事業所数	0

《ヒアリング要旨》

1 指定事務・指導事務の体制について

- ・ 事業所指導室では、7 名の全職員が全てのサービスを担当できる体制を取っており、運営指導は事業所指導室と指導監査課から各 2 名、計 4 名体制で実施している。事業所指導は給付の部分を担当し、給付以外の運営や処遇などは指導監査が担当。
- ・ 指導監査課は障害福祉サービス以外にも保育園や高齢者施設を担当。障害福祉サービスについては、事業所指導室と日程調整の上、週に 2 件程度のペースで行っている。
- ・ 職員の異動については、若手職員は 3-5 年程度でローテーションがあるものの、係長級以上は個人のキャリアデザインや組織のニーズに応じて比較的長期の配置も可能となっている。長期在籍者がいることで知識や経験の蓄積はある程度可能になっている。
- ・ 就労支援事業専任担当者が配置されているが、事業所に対する新規事業開拓や販路拡大の相談等に専従している。A 型を含めた就労系事業所の相談対応や、企業と事業所のマッチングを行い、受注拡大を支援する。

2 指定・指導事務の現状と課題について

- ・ A 型、B 型の申請件数は少ないが、その他のサービスを含めると年間で一定の件数がある。R6 では 1 件の指定があったが、R4 と R5 は指定がゼロで、A 型の数は少ない状況だが、一方で、B 型の数は増加傾向にある。
- ・ R6.2 月以降、A 型を廃止した事業所が 5 つあり、そのうち 4 つは B 型に移行。残りの 1 つは別法人が B 型を設立。A 型単独事業者が B 型指定を受け、多機能型に転換して A 型の定員を減らすといった例もあった。廃止の届出を受理する際には、現利用者の移行状況は確認している。
- ・ A 型事業所の指定では、事前協議で事業開始から 3 年間分の生産活動収支の見通しと、事業 1 年目に係る生産活動収入額・事業経費の積算根拠の提示を求めた上で、生産活動の採算性、実現性等に関する審査を行っている。
- ・ また、利用者支援の方針をはじめ、管理者、サービス管理責任者を含む職員が有する経験・技能や、利用者の能力を引き出す支援内容、人材育成による支援力向上の取組等の提示を求めた上で、一般就労や自立を目指している利用者に対して、適切な支援を行うことが可能か審査を行っている。B 型事業所は標準的なレベルで、収支予算書は 2 年分の提出が基本。

3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて

- ・ 令和 2 年から事業所審査会を設置しており、A 型事業所の審査において公認会計士と中小企業診断士各 2 名からなるアドバイザー会議を開催し、専門家の助言を得た後に副市長を筆頭とする庁内審査会で最終判断を行っている。構成メンバーは、副市長、保健福祉局局長、社会福祉部長、商工労働部の部長が参加。
- ・ アドバイザーは県中小企業診断士会との連携や県の事例を参考に選定され、謝礼金ベースで個別に契約を結んでおり、審査会には福祉部局だけでなく商工労働部も参加することで、経営面からの視点も含めた総合的な審査を実施している。
- ・ 生産活動の向上等を目的とした経営支援セミナーを県の中小企業診断士会に委託し、年 2 回開催している。また、R6 より、赤字の事業所を中心に選定し、専門家派遣による個別相談の実施をしている。
- ・ 新規指定に係る経営アドバイザー(外部専門家)への謝金や、経営支援セミナー等の委託料を予算化している。

区分	中核市	人口(R6.8.1 現在)	31.8 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	2(0)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	6(1)
管内 A 型事業所数	6	管内 B 型事業所数	37
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	6	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	0
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定担当については、障害児と者で担当を分けている。指定担当のほかに、サービス担当という形で支給決定や相談を受け付ける担当がいる。 ・ 指導担当は、介護、児童など他制度の指導もすべて担当している。年度の初めに計画を立て、月ごとに、制度単位で行くところを決めるような形をとっている。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ R6 報酬改定の影響に伴う廃止等はなく、特に影響は感じなかった。A 型は全件黒字をキープできているが、自主事業よりも企業等からの請負でしっかりと仕事を取っていたり、複数の作業を実施してリスク分散できているところが多い印象。 ・ 指定申請に関しては、事前協議書、建物のレイアウト、関係法令の遵守確認、人員基準などの基本的な情報を確認する事前面談を行っている。 ・ 運営指導の際には厚労省の指針に基づいて行っており、収益性については特に確認していない。事業所の経営状況の監督は自治体の責任範囲外であり、必要であれば外部のコンサルタントを活用すべきだと考えている。 ・ 市では多くの書類が紙ベースで処理されているが、変更申請などの一部はメールで受け付けている。全庁的には多くのプロセスのデジタル化を検討しているが、部署的にはそこまで手を付ける余裕がないというのが現状。 ・ 高い工賃に対して報酬が高く設定されていること(注:平均工賃月額に応じた基本報酬体系)について、居場所機能を重視する B 型の事業所より、自分たちは置き去りにされているという印象があるという話を聞いたことがある。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 指定の際に予想収支や売上内訳の書類も出してもらうが、事業所によって記載内容がバラバラであることや、適正な数字がわからないため、内容を確認する程度でとどまっている。 ・ 新規立ち上げ時のチェックシートのようなものや、経営改善指導の具体的な方針などを国から示してもらえると助かる。 ・ 目標工賃達成指導員等に資格要件がないことについて、実際そのスキルがあるわからない人を置いて加算取得しているケースがあるのでは、と思う。 ・ 給付費の不適切な計上など、会計上の問題を発見できるツール等の必要性を感じる。			

区分	中核市	人口(R6.8.1 現在)	26.8 万人
指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	2(0)	指導・監査事務担当者数 (うち 3 年以上)	7(3)
管内 A 型事業所数	21	管内 B 型事業所数	65
A 型)経営改善計画書提出 対象事業所数	3	A 型)経営改善計画書未 提出事業所数	0
《ヒアリング要旨》			
1 指定事務・指導事務の体制について			
・ 指定・指導ともに特にサービスごとに担当分けはしていない。指定担当は 2 名だが、年間の指定件数が少ないため、なんとかまわっている。支給決定は別係で行っている。 ・ R6 のように報酬改定が重なる年度は、異動に伴う引継ぎと制度に関する知識習得を同時にしなくてはならないため、苦勞する担当者が多い。 ・ 課内に共同受注のコーディネートを担う就労支援専任の担当者がいるが、就労会計に関する専任については、年間の指定・指導件数を考えると置くのはむずかしいと思われる。			
2 指定・指導事務の現状と課題について			
・ R6 報酬改定の影響に伴う廃止等はなく、特に影響は感じなかった。 ・ B 型は利用定員の総数よりも本市在住の B 型利用者数が下回っているため、B 型のみ総量規制をかけている。営利法人を中心に、参入したいという事業者が多く、増えてきた。 ・ 例外規定として、農福連携の作業を取り入れ生産活動の半分を農業による収入となる場合に、新規指定を認める規定を R2 より設けている。 ・ 指定前に事前協議を行い、現地確認も行うが、事業計画が大きく妥当性を欠いていることなどがなれば、申請自体にストップをかけるということできないのが現状。			
3 指定・指導事務において重視している事項・取り組みについて			
・ 問題のある事業所について、情報が寄せられるのは指定担当が多く、事業所に事情を聞きに行くこともある。あわせて、指導担当に情報提供を行っている。 ・ 昨年度まで担当者が 1 名だったこともあり、経営改善計画提出対象事業所に対する対応は、本格的な運用ができていなかった。R6 より 2 名になったので今後は取り組んでいきたい。 ・ 収支計画のチェックでは、数字の計算はできるが妥当性まで見ることはむずかしい。たとえその知識があったとしても、それを事業者に指摘する根拠や指針がないので、今後、国からそういったものが出てくるとありがたい。 ・ 運営指導に関する指針について、全般的な事項に関するものは存在するが、就労支援事業の生産活動の見方など、より細かい指針があると、より良い指導が可能になると思う。			

3.2 就労継続支援 A 型のスコア項目及び就労継続支援 B 型の「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系の実態把握

全国の就労継続支援 A 型事業所及び就労継続支援 B 型事業所に対し、就労継続支援 A 型のスコア項目に対する評価、及び就労継続支援 B 型の利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系の実態把握を目的として、アンケート及びヒアリング調査を実施した。

3.2.1 アンケート調査仕様(②A 型)

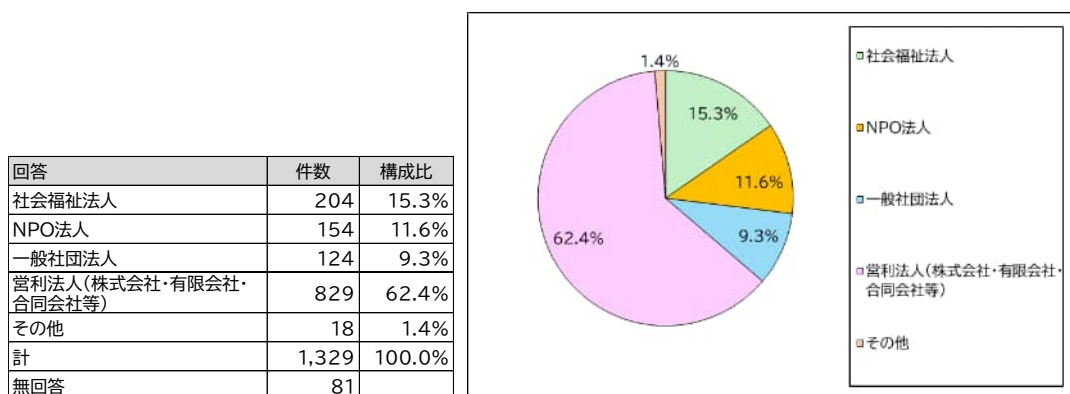
- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:指定権者(都道府県・政令・中核市)に調査協力を依頼→各事業所に連絡
- 調査期間:9/13(金)～10/4(金)17 時
- 調査対象:就労継続支援A型事業所
- 配布数:4,634 件
- 回答数(回収率):1,410 事業所(30.4%)

3.2.2 アンケート調査結果(②A 型)

Q3. 運営法人の法人格

回答事業所を運営する法人の法人格は、「営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)」が 829 件(62.4%)と最も多かった。以下、「社会福祉法人」204 件(15.3%)、「NPO 法人」154 件(11.6%)、「一般社団法人」124 件(9.3%)と続く。

【Q3. 運営法人の法人格】(n=1,329)



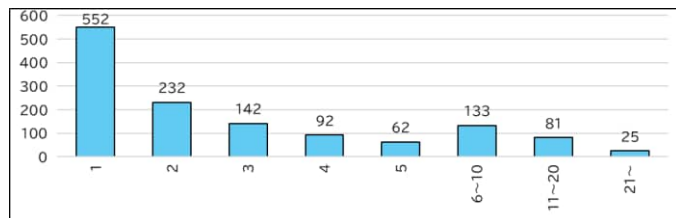
Q5. 貴法人で運営する障害福祉サービス事業所数(法人全体・全サービスの合計数)

法人で経営する障害者福祉サービス事業所数(法人全体・全サービスの合計数)は、「1 事業所」552 件(41.8%)が最も多く、次いで「2 事業所」232 件(17.6%)、「3 事業所」142 件(10.8%)、「6～10 事業所」133 件(10.1%)となっている。

うち、就労継続支援 A 型事業所数は、「1 事業所」942 件(71.5%)が最も多く、次いで「2 事業所」185 件(14.0%)、「3 事業所」97 件(7.4%)となっている。

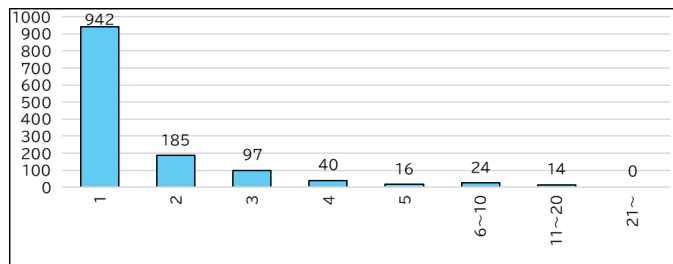
【Q5. 貴法人で運営する障害福祉サービス事業所数(法人全体・全サービスの合計数)】
(n=1,319)

範囲	件数	構成比
1	552	41.8%
2	232	17.6%
3	142	10.8%
4	92	7.0%
5	62	4.7%
6～10	133	10.1%
11～20	81	6.1%
21～	25	1.9%
計	1,319	100.0%
無回答	91	



【Q5. うち就労継続支援 A 型事業所数】(n=1,318)

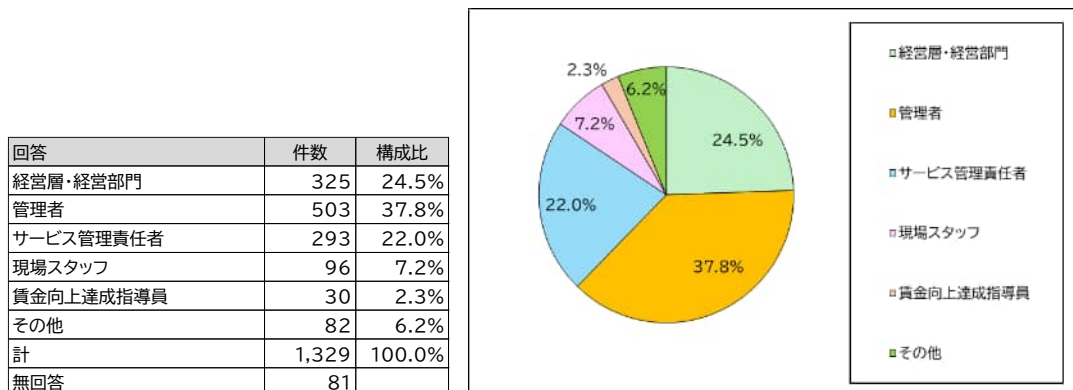
範囲	件数	構成比
1	942	71.5%
2	185	14.0%
3	97	7.4%
4	40	3.0%
5	16	1.2%
6～10	24	1.8%
11～20	14	1.1%
21～	0	0.0%
計	1,318	100.0%
無回答	92	



Q6. 回答いただく方の役職等

回答いただいた方の役職等は、「管理者」503 件(37.8%)が最も多く、次いで「経営層・経営部門」325 件(24.5%)、「サービス管理責任者」293 件(22.0%)となっている。

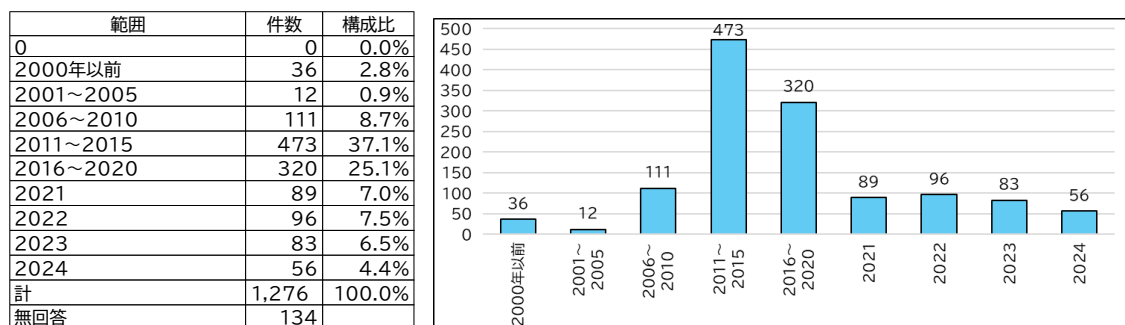
【Q6. 回答いただく方の役職等】(n=1,329)



Q8. 事業所の設立年度(西暦)

事業所の設立年度(西暦)は、「2011～2015 年」473 件(37.1%)が最も多く、次いで「2016～2020 年」320 件(25.1%)、「2006～2010 年」111 件(8.7%)となっている。

【Q8. 事業所の設立年度(西暦)】(n=1,276)

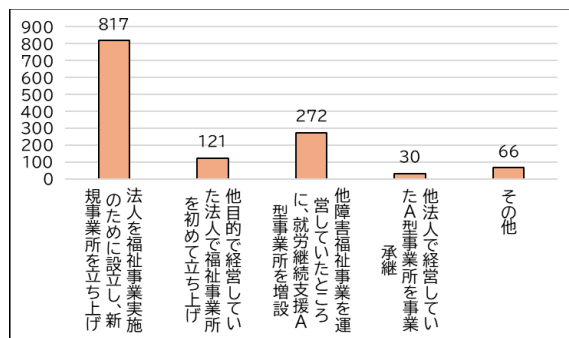


Q9. 事業所設立の経緯

事業所設立の経緯は、「法人を福祉事業実施のために設立し、新規事業所を立ち上げ」817 件(57.9%)が最も多く、次いで「他障害福祉事業を運営していたところに、就労継続支援 A 型事業所を増設」272 件(19.3%)、「他目的で経営していた法人で福祉事業所を初めて立ち上げ」121 件(8.6%)となっている。

【Q9. 事業所設立の経緯】(n=1,410)

回答	全体	
	件数	構成比
法人を福祉事業実施のために設立し、新規事業所を立ち上げ	817	57.9%
他目的で経営していた法人で福祉事業所を初めて立ち上げ	121	8.6%
他障害福祉事業を運営していたところに、就労継続支援A型事業所を増設	272	19.3%
他法人で経営していたA型事業所を事業承継	30	2.1%
その他	66	4.7%
計	1,410	

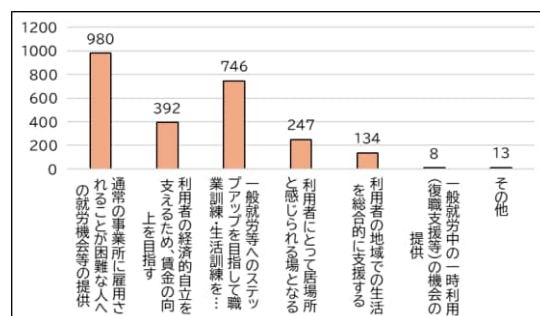


Q10. 貴事業所の設立目的または運営する上での考え方に近いものを2つまで選択してください。

事業所の設立目的または運営する上での考え方に近いものは、「通常の事業所に雇用されることが困難な人への就労機会等の提供」980 件(69.5%)が最も多く、次いで「一般就労等へのステップアップを目指して職業訓練・生活訓練を行う」746 件(52.9%)、「利用者の経済的自立を支えるため、賃金の向上を目指す」392 件(27.8%)、「利用者にとって居場所と感じられる場となる」247 件(17.5%)となっている。

【Q10. 貴事業所の設立目的または運営する上での考え方に近いものを2つまで選択してください。】(n=1,410)

回答	全体	
	件数	構成比
通常の事業所に雇用されることが困難な人への就労機会等の提供	980	69.5%
利用者の経済的自立を支えるため、賃金の向上を目指す	392	27.8%
一般就労等へのステップアップを目指して職業訓練・生活訓練を行う	746	52.9%
利用者にとって居場所と感じられる場となる	247	17.5%
利用者の地域での生活を総合的に支援する	134	9.5%
一般就労中の一時利用(復職支援等)の機会の提供	8	0.6%
その他	13	0.9%
計	1,410	

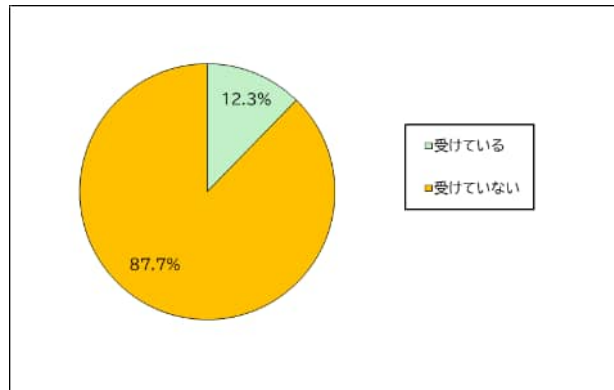


Q11. 貴事業所は障害者雇用率のグループ算定を受けていますか。

事業所の障害者雇用率のグループ算定は、「受けていない」1,112 件(87.7%)、「受けている」156 件(12.3%)となっている。

【Q11. 貴事業所は障害者雇用率のグループ算定を受けていますか。】(n=1,268)

回答	件数	構成比
受けている	156	12.3%
受けていない	1,112	87.7%
計	1,268	100.0%
無回答	61	

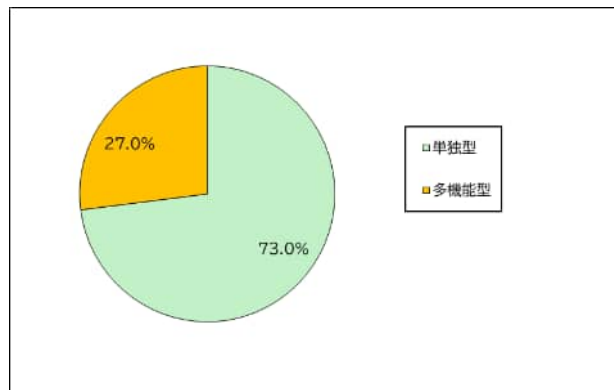


Q12. 事業所指定の形態

事業所指定の形態は、「単独型」960 件(73.0%)、「多機能型」355 件(27.0%)となっている。

【Q12. 事業所指定の形態】(n=1,315)

回答	件数	構成比
単独型	960	73.0%
多機能型	355	27.0%
計	1,315	100.0%
無回答	14	



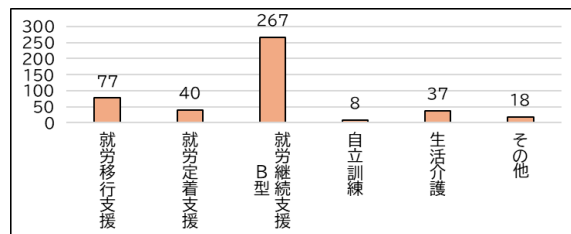
Q13. 具体的に、どのサービスとの多機能型事業所ですか。

多機能型事業所の具体的なサービスは、「就労継続支援 B 型」267 件(75.2%)が最も多く、次いで「就労移行支援」77 件(21.7%)、「就労定着支援」40 件(11.3%)、「生活介護」37 件(10.4%)となっている。

多機能型の指定を受けた年度(西暦)は、「2016～2020 年」112 件(32.7%)が最も多く、次いで「2011～2015 年」73 件(21.3%)、「2006～2010 年」44 件(12.8%)となっている。

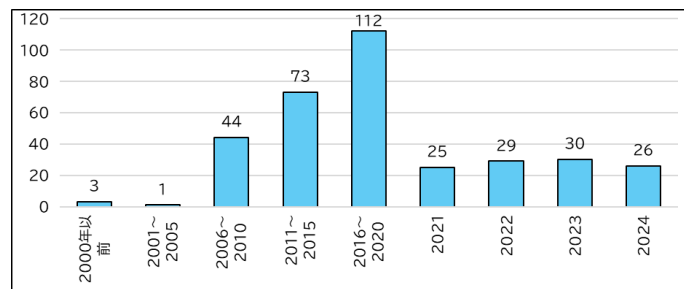
【Q13. 具体的に、どのサービスとの多機能型事業所ですか。】(n=355)

回答	全体	
	件数	構成比
就労移行支援	77	21.7%
就労定着支援	40	11.3%
就労継続支援B型	267	75.2%
自立訓練	8	2.3%
生活介護	37	10.4%
その他	18	5.1%
計	355	



【Q13. 多機能型の指定を受けた年度(西暦)】(n=343)

範囲	件数	構成比
2000年以前	3	0.9%
2001～2005	1	0.3%
2006～2010	44	12.8%
2011～2015	73	21.3%
2016～2020	112	32.7%
2021	25	7.3%
2022	29	8.5%
2023	30	8.7%
2024	26	7.6%
計	343	100.0%
無回答	12	

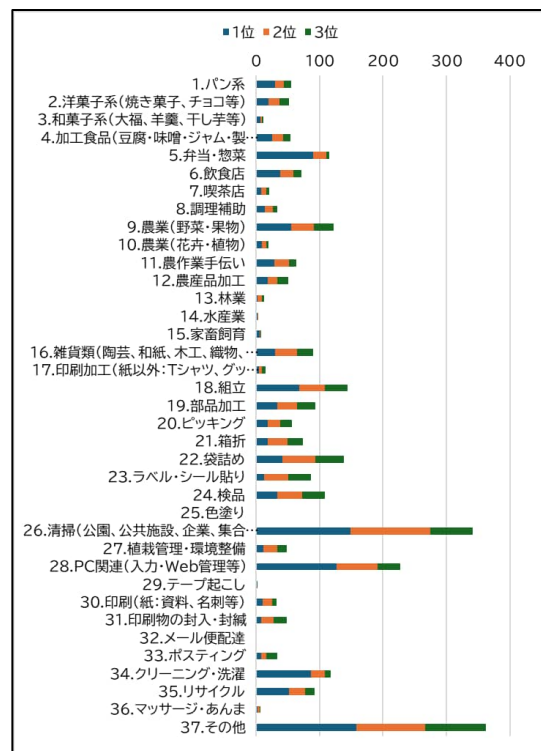


Q17. 貴事業所で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位 3 つを
下記一覧から選んで、番号をご記入下さい。

事業所で行っている生産活動の種類の件数合計は、「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が 341 件で最も多く、次いで「PC 関連(入力・Web 管理等)」
227 件、「組立」144件となっている。

【Q17. 貴事業所で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位 3 つを一覧から選んで、番号をご記入下さい。】(n=2,814)

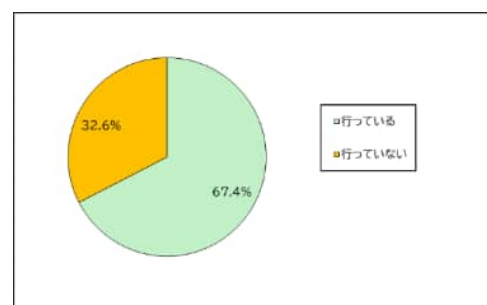
回答	1位	2位	3位	計
1.パン系	30	14	11	55
2.洋菓子系(焼き菓子、チョコ等)	20	17	15	52
3.和菓子系(大福、羊羹、干し芋等)	7	2	2	11
4.加工食品(豆腐・味噌・ジャム・製麺、こんにゃく、焙煎珈琲等)	25	18	11	54
5.弁当・惣菜	90	21	4	115
6.飲食店	38	21	13	72
7.喫茶店	8	8	5	21
8.調理補助	14	13	6	33
9.農業(野菜・果物)	55	36	31	122
10.農業(花卉・植物)	9	7	4	20
11.農作業手伝い	29	23	11	63
12.農産品加工	19	15	17	51
13.林業	2	7	4	13
14.水産業	2	2	0	4
15.家畜飼育	6	1	1	8
16.雑貨類(陶芸、和紙、木工、織物、藍染、革製品、ビーズ、縫製等)	30	35	25	90
17.印刷加工(紙以外:Tシャツ、グッズ)	5	4	6	15
18.組立	68	41	35	144
19.部品加工	33	32	29	94
20.ピッキング	18	20	18	56
21.箱折	18	32	24	74
22.袋詰め	42	52	45	139
23.ラベル・シール貼り	13	38	36	87
24.検品	33	40	36	109
25.色塗り	0	0	0	0
26.清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)	149	126	66	341
27.植栽管理・環境整備	12	22	15	49
28.PC関連(入力・Web管理等)	127	64	36	227
29.テープ起こし	0	1	1	2
30.印刷(紙:資料、名刺等)	10	15	7	32
31.印刷物の封入・封緘	8	20	21	49
32.メール便配達	0	0	0	0
33.ポストティング	8	8	17	33
34.クリーニング・洗濯	87	21	10	118
35.リサイクル	52	25	15	92
36.マッサージ・あんま	2	4	1	7
37.その他	158	108	96	362
計	1,227	913	674	2,814



Q18. 貴事業所では施設外就労を行っていますか。

A型事業所において施設外就労を行っているかについては、「行っている」
868件(67.4%)、「行っていない」419件(32.6%)となっている。

回答	件数	構成比
行っている	868	67.4%
行っていない	419	32.6%
計	1,287	100.0%
無回答	42	

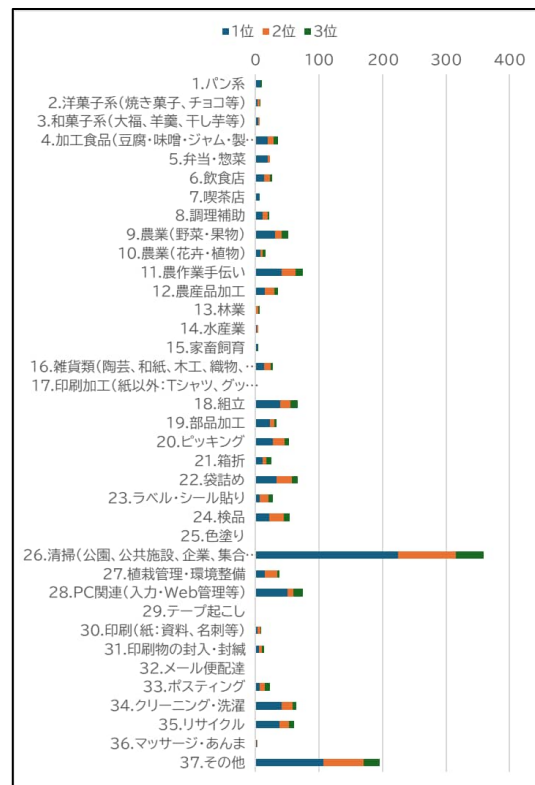


Q19. (「行っている」場合)施設外就労で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位 3 つまでを上記一覧から選んで、番号をご記入下さい。

施設外就労で行っている生産活動の件数合計は、「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が 359 件で最も多く、次いで「PC 関連(入力・Web 管理等)」75 件、「農作業手伝い」74 件となっている。

【Q19. (「行っている」場合)施設外就労で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位 3 つまでを一覧から選んで、番号をご記入下さい。】(n=1,517)

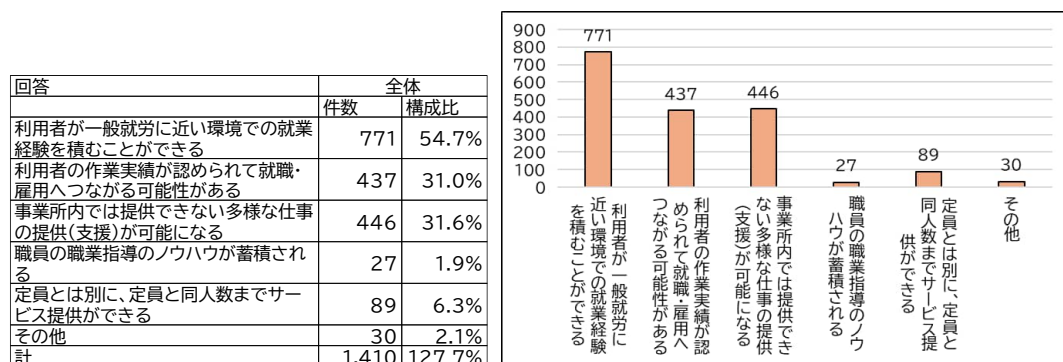
回答	1位	2位	3位	計
1.パン系	7	1	2	10
2.洋菓子系(焼き菓子、チョコ等)	3	3	1	7
3.和菓子系(大福、羊羹、干し芋等)	4	2	0	6
4.加工食品(豆腐・味噌・ジャム・製麺、こんにゃく、焙煎珈琲等)	19	9	7	35
5.弁当・惣菜	19	4	0	23
6.飲食店	13	9	4	26
7.喫茶店	5	0	1	6
8.調理補助	11	8	2	21
9.農業(野菜・果物)	31	10	10	51
10.農業(花卉・植物)	8	3	5	16
11.農作業手伝い	41	22	11	74
12.農産品加工	15	14	6	35
13.林業	1	3	2	6
14.水産業	2	2	0	4
15.家畜飼育	3	0	1	4
16.雑貨類(陶芸、和紙、木工、織物、藍染、革製品、ビーズ、縫製等)	13	11	3	27
17.印刷加工(紙以外:Tシャツ、グッズ)	1	0	0	1
18.組立	39	16	11	66
19.部品加工	22	8	3	33
20.ピッキング	27	19	7	53
21.箱折	11	6	8	25
22.袋詰め	33	24	9	66
23.ラベル・シール貼り	6	14	7	27
24.検品	21	24	9	54
25.色塗り	0	1	0	1
26.清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)	224	92	43	359
27.植栽管理・環境整備	15	19	4	38
28.PC関連(入力・Web管理等)	50	10	15	75
29.テープ起こし	0	0	0	0
30.印刷(紙:資料、名刺等)	3	4	2	9
31.印刷物の封入・封緘	5	5	3	13
32.メール便配達	0	0	0	0
33.ポスト投函	6	9	8	23
34.クリーニング・洗濯	41	17	6	64
35.リサイクル	38	14	9	61
36.マッサージ・あんま	2	1	0	3
37.その他	107	63	25	195
計	846	447	224	1,517



Q20. 施設外就労を実施する意義・目的について、貴事業所の考えに近いものを2つまで選択してください。

施設外就労を実施する意義・目的について、貴事業所の考えに近いものは、「利用者が一般就労に近い環境での就業経験を積むことができる」771件(54.7%)が最も多く、次いで「事業所内では提供できない多様な仕事の提供(支援)が可能になる」446件(31.6%)、「利用者の作業実績が認められて就職・雇用へつながる可能性がある」437件(31.0%)となっている。

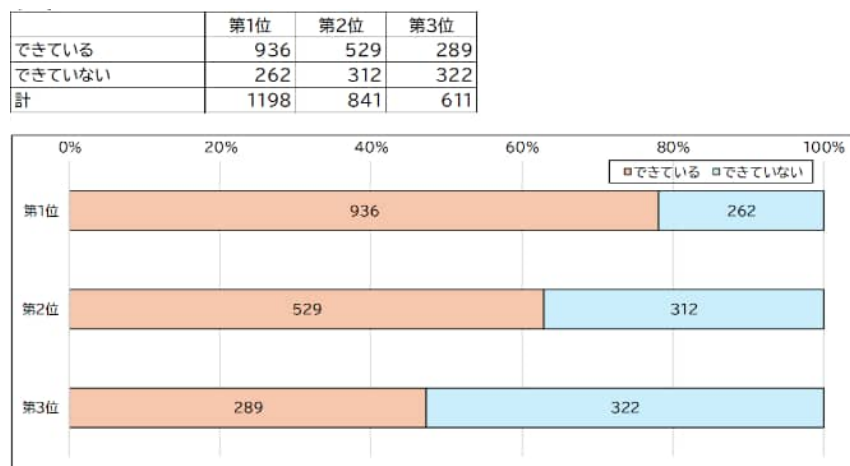
【Q20. 施設外就労を実施する意義・目的について、貴事業所の考えに近いものを2つまで選択してください。】(n=1,410)



Q21. Q17で答えたそれぞれの生産活動について、1人当たり最低賃金を上回る単価設定ができていますか。

Q17で答えた売上1～3位の生産活動について、最低賃金を上回る単価設定ができていないか尋ねたところ、第1位のものは8割弱で達成しており、2位で6割強、3位は5割以下となっている。

【Q21. Q17で答えたそれぞれの生産活動について、1人当たり最低賃金を上回る単価設定ができていますか。】

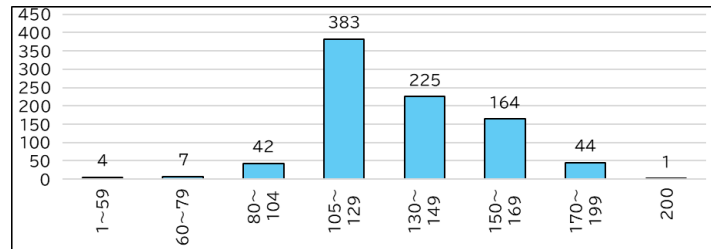
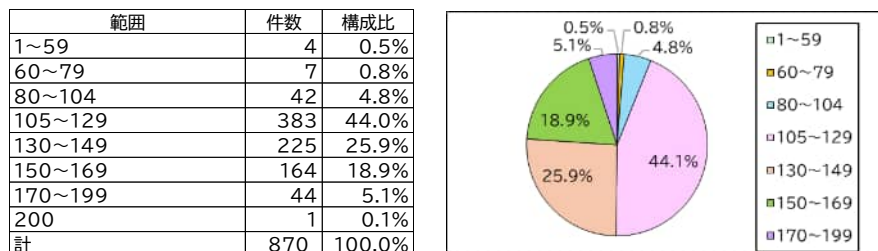


Q23. 直近 3 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。

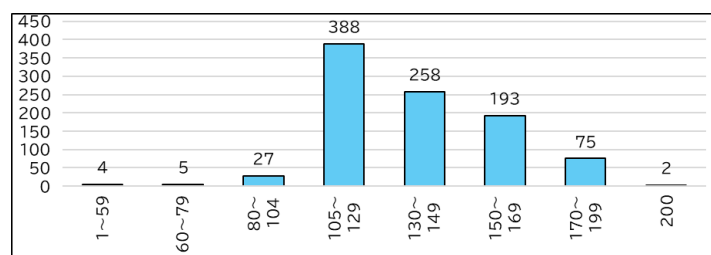
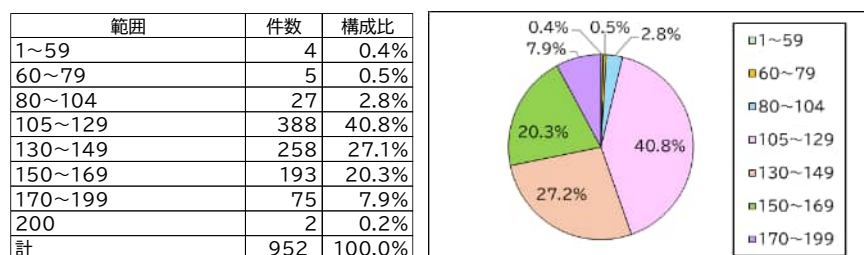
最近 3 年度の A 型スコア合計点について、令和3年度は、「105～129 点」383 件(44.0%)が最も多く、次いで「130～149 点」225 件(25.9%)、「150～169 点」164 件(18.9%)となっている。令和4年度は、「105～129 点」388 件(40.8%)が最も多く、次いで「130～149 点」258 件(27.1%)、「150～169 点」193 件(20.3%)となっている。令和5年度は、「130～149 点」313 件(29.1%)が最も多く、次いで「105～129 点」311 件(28.9%)、「150～169 点」232 件(21.5%)となっている。

【Q23. 直近 3 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。】

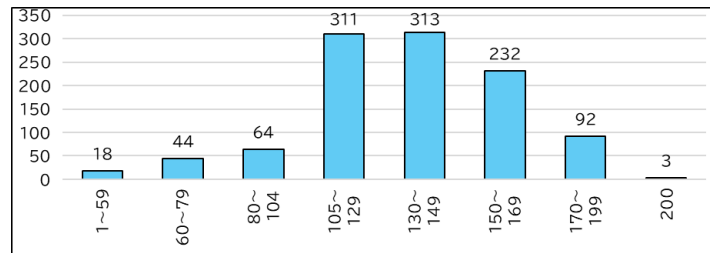
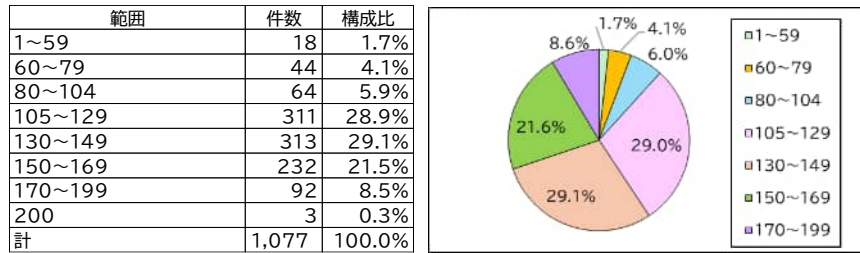
(A 型スコア合計点(令和 3 年度)、n=870)



(A 型スコア合計点(令和 4 年度)、n=952)



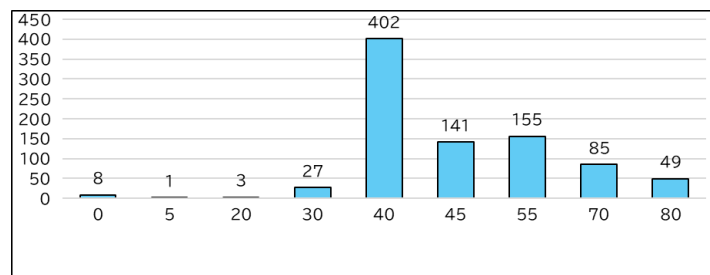
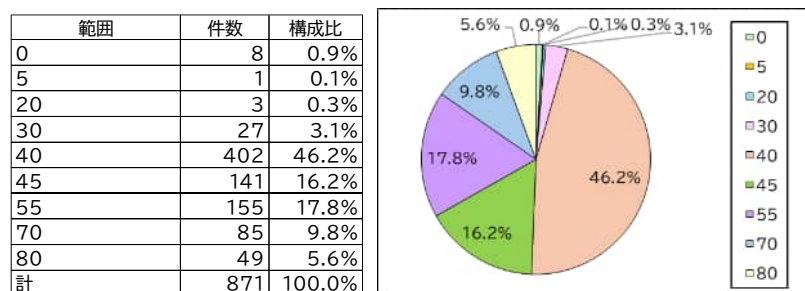
(A 型スコア合計点(令和 5 年度)、n=1,077)



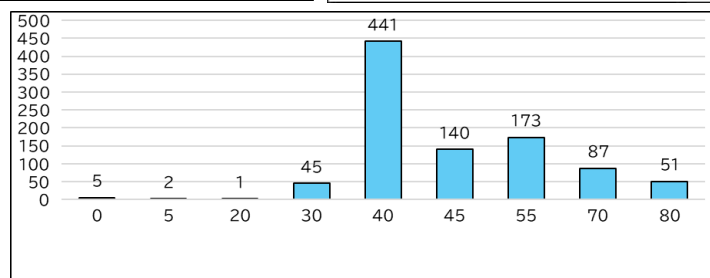
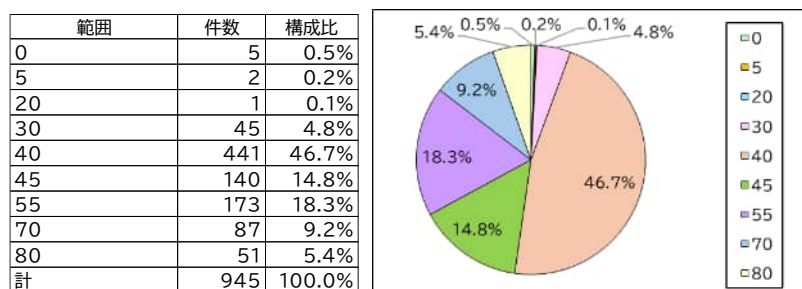
最近 3 年度の(I)労働時間項目点について、令和 3 年度は、「40 点」402 件 (46.2%)が最も多く、次いで「55 点」155 件(17.8%)、「45 点」141 件 (16.2%)となっている。令和 4 年度は、「40 点」441 件(46.7%)が最も多く、次いで「55 点」173 件(18.3%)、「45 点」140 件(14.8%)となっている。令和 5 年度は、「40 点」474 件(44.0%)が最も多く、次いで「55 点」197 件 (18.3%)、「70 点」175 件(16.2%)となっている。

【Q23. 直近 3 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。】

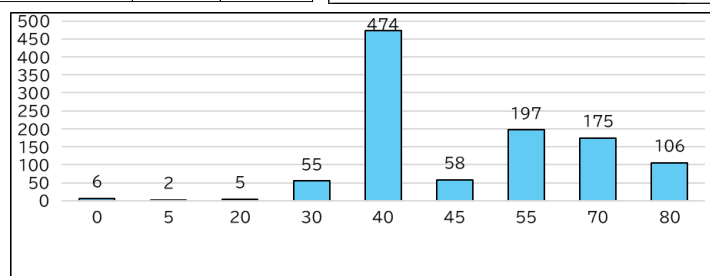
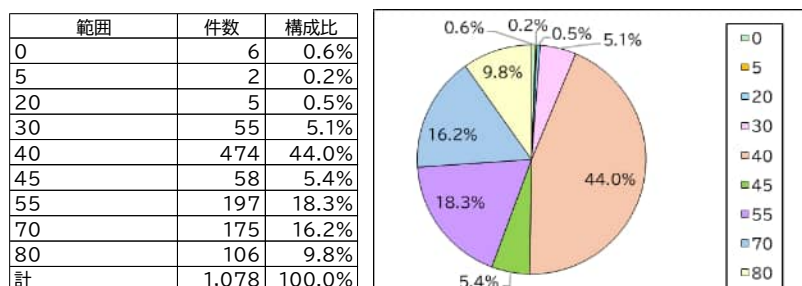
(I)労働時間 項目点(令和 3 年度)、n=871)



((I)労働時間 項目点(令和4年度)、n=945)



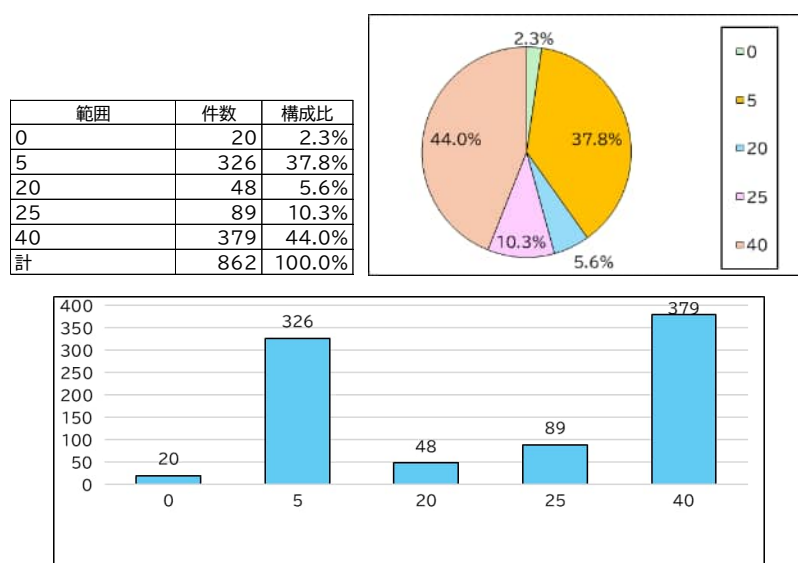
((I)労働時間 項目点(令和5年度)、n=1,078)



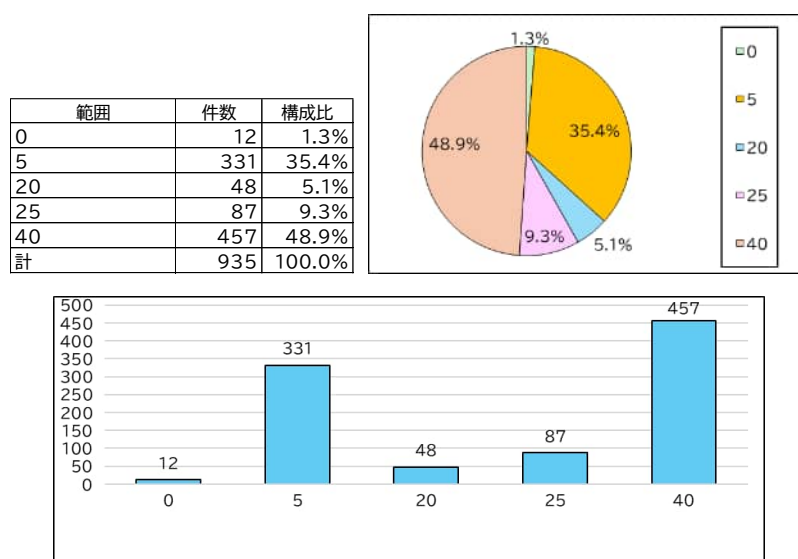
最近 3 年度の(II)生産活動項目点について、令和 3 年度は、「40 点」379 件(44.0%)が最も多く、次いで「5 点」362 件(37.8%)、「25 点」89 件(10.3%)となっている。令和 4 年度は、「40 点」457 件(48.9%)が最も多く、次いで「5 点」331 件(35.4%)、「25 点」87 件(9.3%)となっている。令和 5 年度は、「40 点」361 件(54.5%)が最も多く、次いで「5 点」171 件(25.8%)、「25 点」44 件(6.6%)となっている。

【Q23. 直近 3 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。】

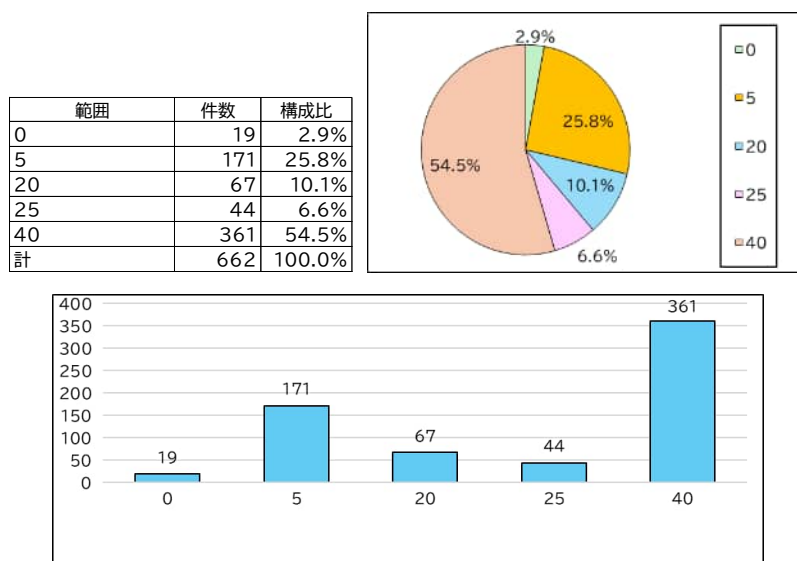
((II)生産活動 項目点(令和 3 年度)、n=862)



((II)生産活動 項目点(令和 4 年度)、n=935)



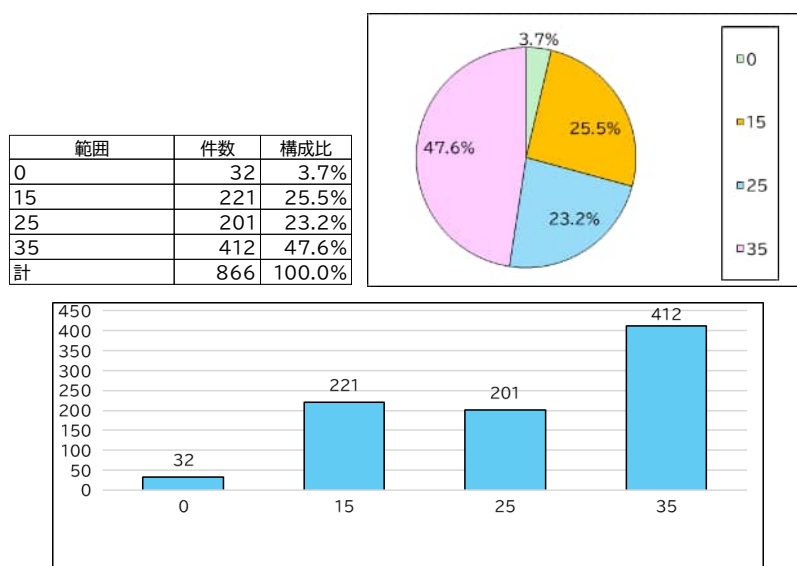
((II)生産活動 項目点(令和 5 年度)、n=662)



最近3年度の(III)多様な働き方項目点について、令和3年度は、「35 点」412 件(47.6%)が最も多く、次いで「15 点」221 件(25.5%)、「25 点」201 件(23.2%)となっている。令和4年度は、「35点」508件(54.0%)が最も多く、次いで「25点」223 件(23.7%)、「15点」193 件(20.5%)となっている。
令和 5 年度は、「15 点」678 件(63.4%)が最も多く、次いで「35 点」237 件(22.2%)、「25 点」101 件(9.4%)となっている。

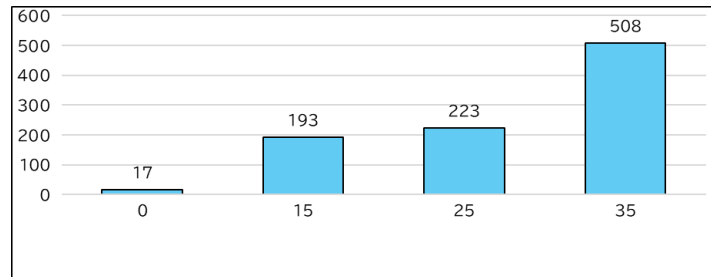
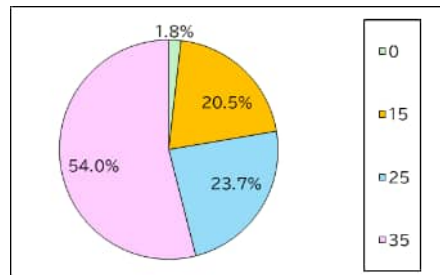
【Q23. 直近 3 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。】

((III)多様な働き方 項目点(令和 3 年度)、n=866)



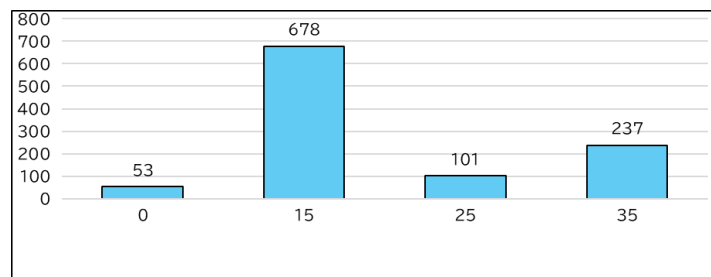
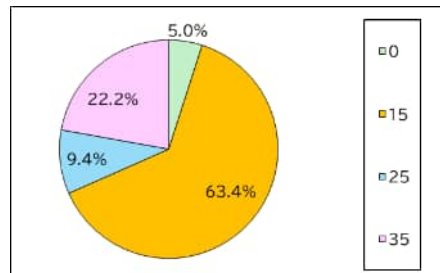
((III)多様な働き方 項目点(令和4年度)、n=941)

範囲	件数	構成比
0	17	1.8%
15	193	20.5%
25	223	23.7%
35	508	54.0%
計	941	100.0%



((III)多様な働き方 項目点(令和5年度)、n=1,069)

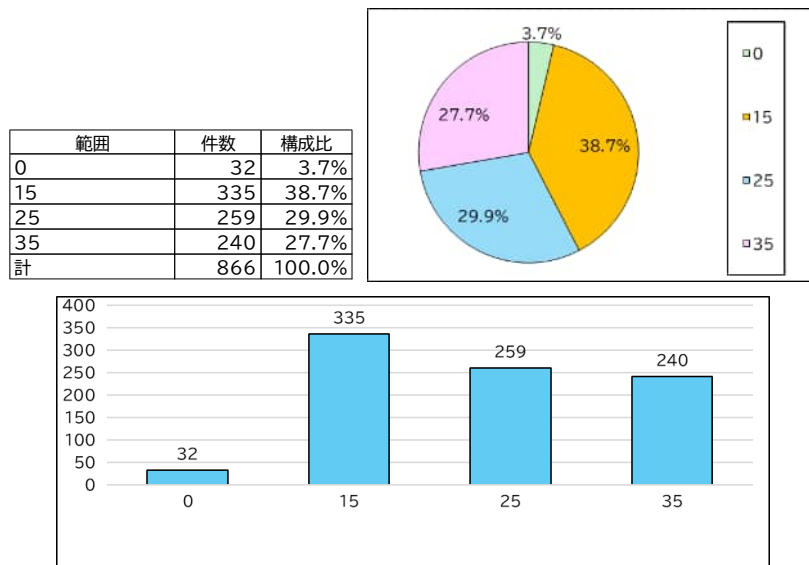
範囲	件数	構成比
0	53	5.0%
15	678	63.4%
25	101	9.4%
35	237	22.2%
計	1,069	100.0%



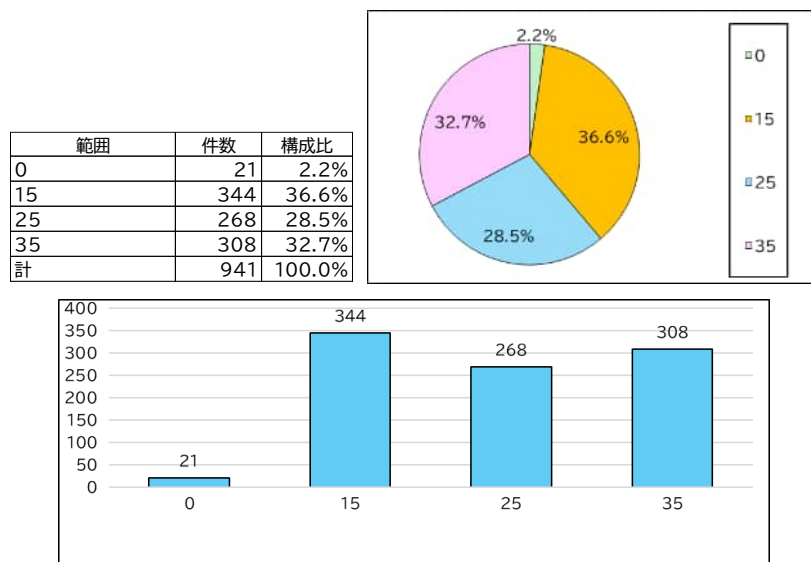
最近 3 年度の(IV)支援力向上項目点について、令和 3 年度は、「15 点」335 件(38.7%)が最も多く、次いで「25 点」259 件(29.9%)、「35 点」240 件(27.7%)となっている。令和 4 年度は、「15 点」344 件(36.6%)が最も多く、次いで「35 点」308 件(32.7%)、「25 点」268 件(28.5%)となっている。令和 5 年度は、「15 点」666 件(62.5%)が最も多く、次いで「35 点」152 件(14.3%)、「0 点」130 件(12.2%)となっている。

【Q23. 直近 3 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。】

((IV)多様な働き方 項目点(令和 3 年度)、n=866)

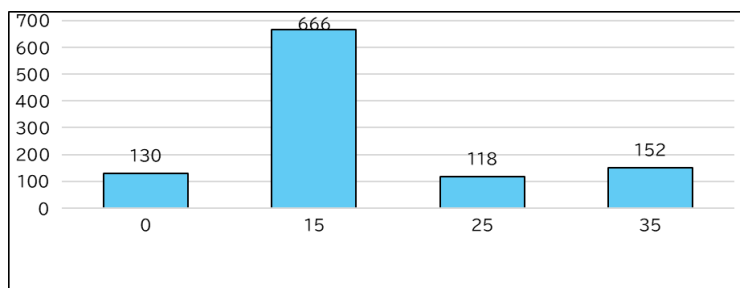
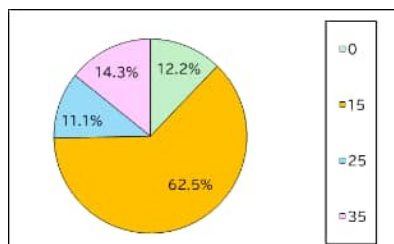


((IV)多様な働き方 項目点(令和 4 年度)、n=941)



((IV)多様な働き方 項目点(令和 5 年度)、n=1,066)

範囲	件数	構成比
0	130	12.2%
15	666	62.5%
25	118	11.1%
35	152	14.3%
計	1,066	100.0%

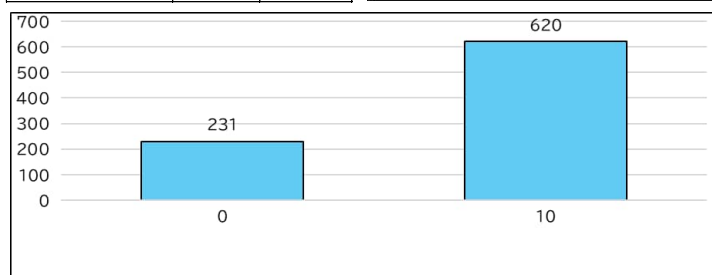
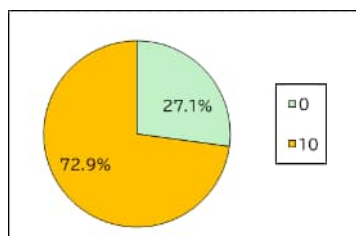


最近 3 年度の(V)地域連携活動項目点について、令和 3 年度は、「10 点」620 件(72.9%)、「0 点」231 件(27.1%)、令和 4 年度は、「10 点」701 件(76.1%)、「0 点」220 件(23.9%)、令和 5 年度は、「10 点」818 件(79.1%)、「0 点」216 件(20.9%)となっている。

【Q23. 直近 3 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。】

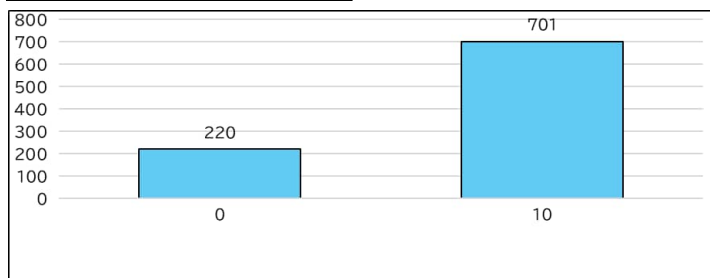
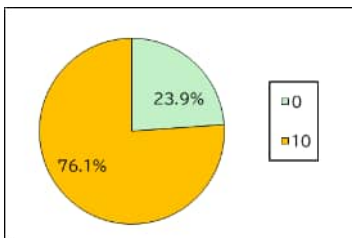
((V)地域連携活動 項目点(令和 3 年度)、n=851)

範囲	件数	構成比
0	231	27.1%
10	620	72.9%
計	851	100.0%



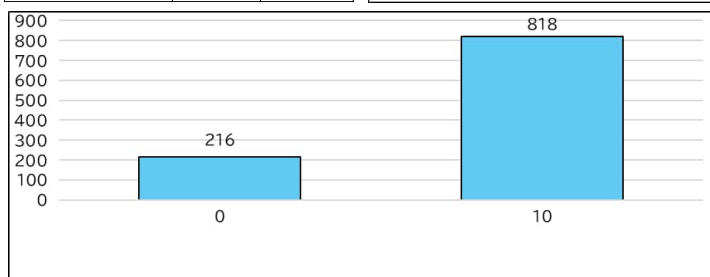
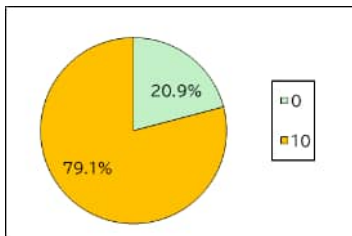
((V)地域連携活動 項目点(令和4年度)、n=921)

範囲	件数	構成比
0	220	23.9%
10	701	76.1%
計	921	100.0%



((V)地域連携活動 項目点(令和5年度)、n=1,034)

範囲	件数	構成比
0	216	20.9%
10	818	79.1%



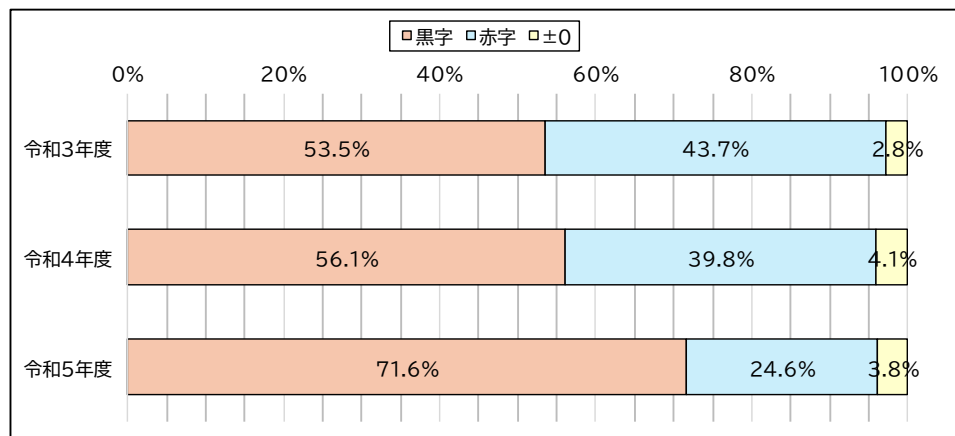
Q24.直近3年度の生産活動収支額等について、お答えください。

(スコア公表様式2-2より転記)

直近3年度の生産活動収支額の回答から、黒字・赤字の割合を算出したところ、R3→R4→R5 と毎年黒字事業所の比率が増えていた。R5 に関しては、黒字が 71.6%、赤字が 24.6%となっている。

【Q24.直近3年度の生産活動収支額等の回答から算出した、回答事業所の黒字・赤字の割合】

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
黒字	455	53.5%	520	56.1%	710	71.6%
赤字	372	43.7%	369	39.8%	244	24.6%
±0	24	2.8%	38	4.1%	38	3.8%
計	851	100.0%	927	100.0%	992	100.0%



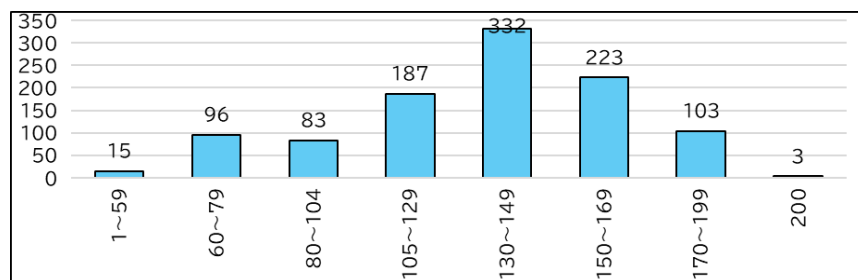
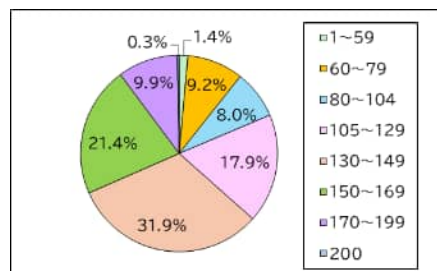
Q25. 令和 6 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。

令和 6 年度の判定スコアについて、A 型スコア合計点は、「130～149 点」332 件(31.8%)が最も多く、次いで「150～169 点」223 件(21.4%)、「105～129 点」187 件(17.9%)となっている。

【Q25. 令和 6 年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。】

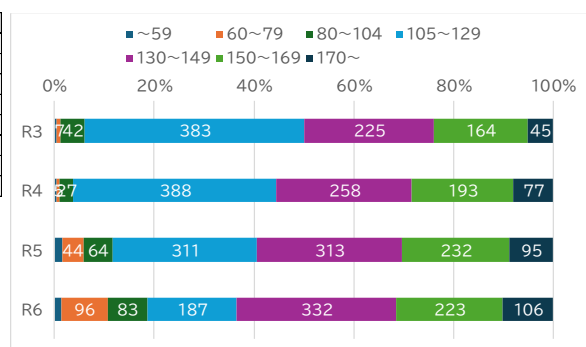
(A 型スコア合計点、n=1,043)

範囲	件数	構成比
1～59	15	1.4%
60～79	96	9.2%
80～104	83	8.0%
105～129	187	17.9%
130～149	332	31.8%
150～169	223	21.4%
170～199	103	9.9%
200	3	0.3%
計	1,043	100.0%



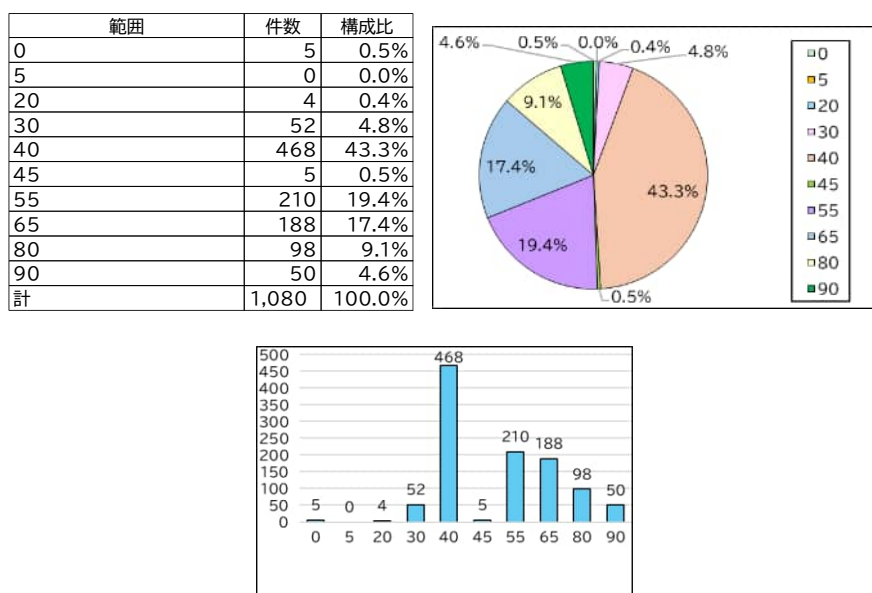
R3～R6 のスコア得点の経年比較をしてみると、R6 は R5 までと比べ、105～129点の範囲が減り、60点以上～79点と 130～149点の範囲が増えている。

範囲	R3	R4	R5	R6	(構成比)
～59	4	4	18	15	1.4%
60～79	7	5	44	96	9.2%
80～104	42	27	64	83	8.0%
105～129	383	388	311	187	17.9%
130～149	225	258	313	332	31.8%
150～169	164	193	232	223	21.4%
170～	45	77	95	106	10.2%
計	870	952	1,077	1,043	100.0%



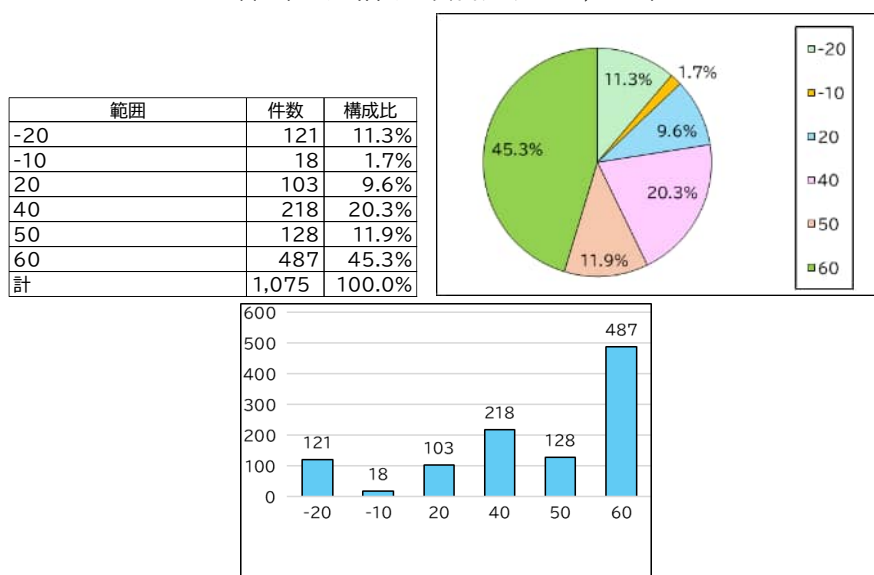
R6 の判定スコアにおける(I)労働時間項目点は、「40 点」468 件(43.3%)
が最も多く、次いで「55 点」210 件(19.4%)、「65 点」188 件(17.4%)となっ
ている。

((I)労働時間 項目点 n=1,080)



R6の判定スコアにおける (II)生産活動項目点は、「60 点」487 件(45.3%)
が最も多く、次いで「40 点」218 件(20.3%)、「50 点」128 件(11.9%)、「-20
点」121 件(11.3%)となっている。

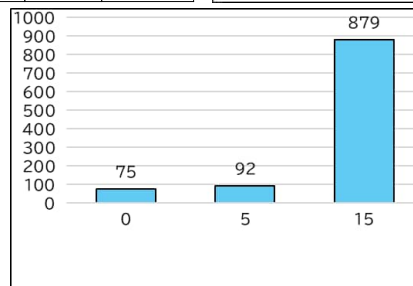
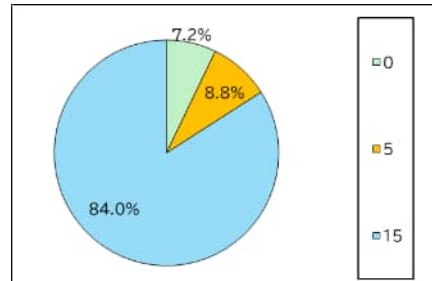
((II)生産活動 項目点、n=1,075)



R6 の判定スコアにおける (Ⅲ)多様な働き方項目点は、「15 点」879 件 (84.0%)が最も多く、次いで「5 点」92 件(8.8%)、「0 点」75 件(7.2%)となっている。

((Ⅲ)多様な働き方 項目点 n=1,046)

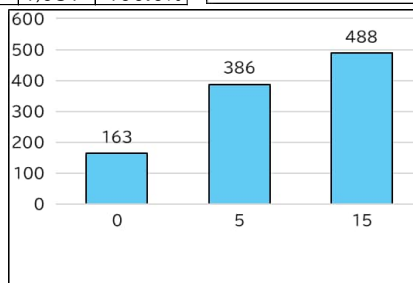
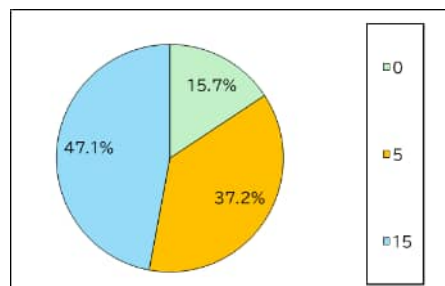
範囲	件数	構成比
0	75	7.2%
5	92	8.8%
15	879	84.0%
計	1,046	100.0%



R6 の判定スコアにおける (Ⅳ)支援力向上項目点は、「15 点」488 件 (47.1%)が最も多く、次いで「5 点」386 件(37.2%)、「0 点」163 件(15.7%)となっている。

((Ⅳ)支援力向上 項目点 n=1,037)

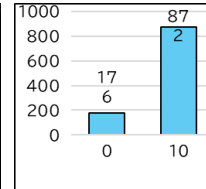
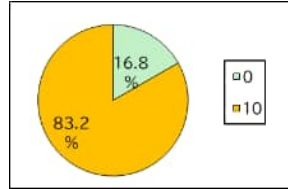
範囲	件数	構成比
0	163	15.7%
5	386	37.2%
15	488	47.1%
計	1,037	100.0%



R6 の判定スコアにおける (V)地域連携活動項目点は、「10 点」872 件 (83.2%)、「0 点」176 件(16.8%)となっている。

((V)地域連携活動 項目点 n=1,048)

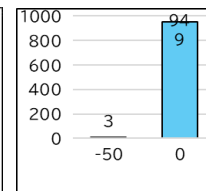
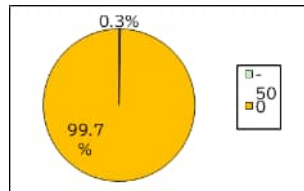
範囲	件数	構成比
0	176	16.8%
10	872	83.2%
計	1,048	100.0%



R6 の判定スコアにおける (VI)経営改善計画項目点は、「0 点」949 件 (99.7%)、「-50 点」3 件(0.3%)となっている。

((VI)経営改善計画 項目点 n=952)

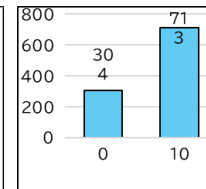
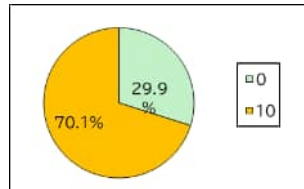
範囲	件数	構成比
-50	3	0.3%
0	949	99.7%
計	952	100.0%



R6 の判定スコアにおける (VII)利用者の知識向上・能力向上項目点は、「10 点」713 件(70.1%)、「0 点」304 件(29.9%)となっている。

((VII)利用者の知識向上・能力向上 項目点 n=1,017)

範囲	件数	構成比
0	304	29.9%
10	713	70.1%
計	1,017	100.0%

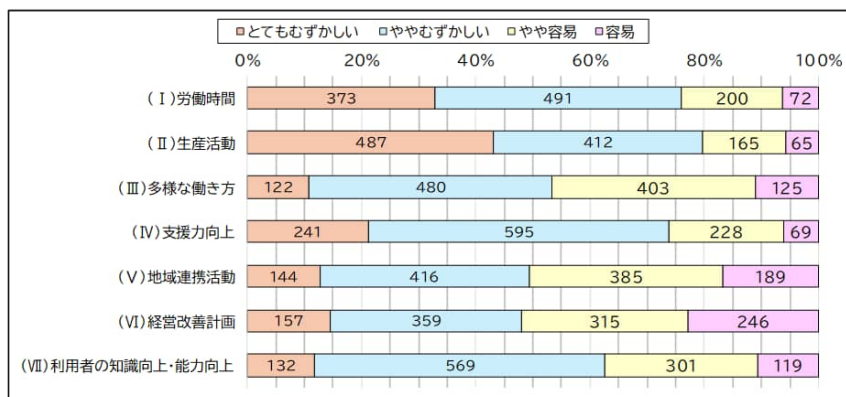


Q26. (I)～(VII)の各項目について、現在の貴事業所において、各項目に設定されている上位の(高い)スコアを取ることの難易度はどの程度ありますか。

(I)～(VII)の各項目について、各項目に設定されている上位の(高い)スコアを取ることの難易度はどの程度あるか聞いたところ、加重平均(4点満点、平均2.5点、高い方が容易)で、(II)生産活動が1.83pt、(I)労働時間が1.98ptの順で、高スコアを取ることがむずかしいという結果となった。

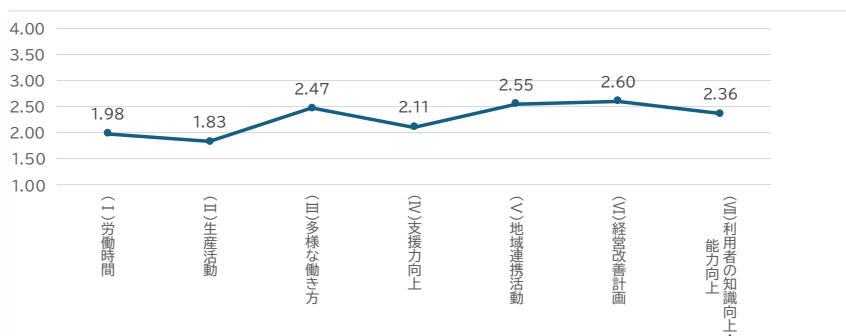
【Q26. (I)～(VII)の各項目について、現在の貴事業所において、各項目に設定されている上位の(高い)スコアを取ることの難易度はどの程度ありますか。】

	(I)労働時間	(II)生産活動	(III)多様な働き方	(IV)支援力向上	(V)地域連携活動	(VI)経営改善計画	(VII)利用者の知識向上・能力向上
とてもむずかしい	373	487	122	241	144	157	132
ややむずかしい	491	412	480	595	416	359	569
やや容易	200	165	403	228	385	315	301
容易	72	65	125	69	189	246	119
計	1,136	1,129	1,130	1,133	1,134	1,077	1,121



【Q26. (I)～(VII)の各項目について、貴事業所で実施することが困難だと感じる項目にチェックを入れてください。】

	(I)労働時間	(II)生産活動	(III)多様な働き方	(IV)支援力向上	(V)地域連携活動	(VI)経営改善計画	(VII)利用者の知識向上・能力向上
加重平均	1.98	1.83	2.47	2.11	2.55	2.60	2.36



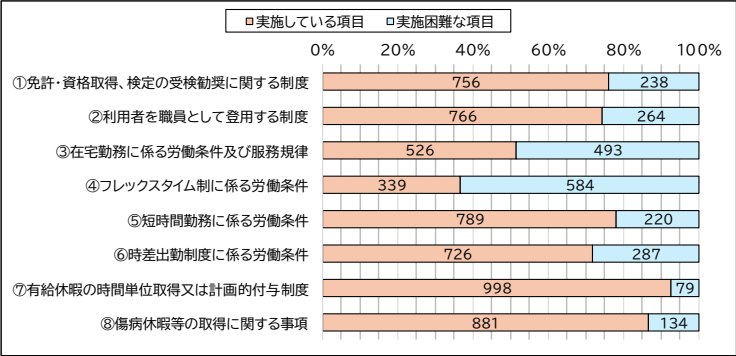
Q26-1. 上記項目(Ⅲ)及び(Ⅳ)の詳細項目について、実施している項目をお答えください。また、貴事業所で実施することが困難だと感じる項目にチェックを入れてください。

(Ⅲ)及び(Ⅳ)の詳細項目について、事業所で実施することが困難だと感じる項目は、(Ⅲ)では「フレックスタイム制に係る労働条件」が 584 件で最も多く、次いで「在宅勤務に係る労働条件及び服務規律」493 件となっている。(Ⅳ)では、「国際標準化規格が定めた規格等の認証等」が 825 件で最も多く、次いで「第三者評価」699 件、「ピアサポーターの配置」695 件となっている。

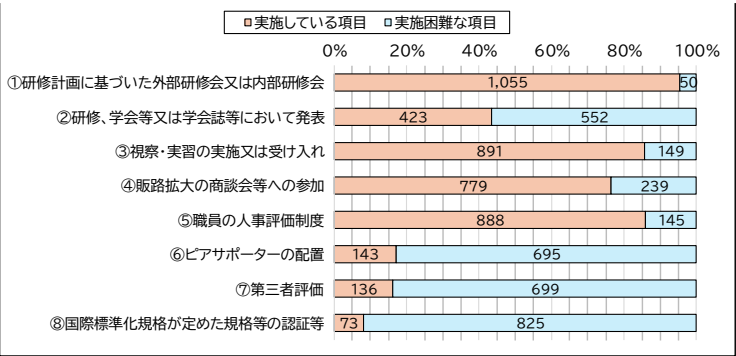
【Q26-1. 上記項目(Ⅲ)及び(Ⅳ)の詳細項目について、実施している項目をお答えください。また、貴事業所で実施することが困難だと感じる項目にチェックを入れてください。】

上記項目(Ⅲ)及び(Ⅳ)の詳細項目について、実施している項目をお答えください。また、貴事業所で実施することが困難だと感じる項目にチェックを入れてください。

(Ⅲ)多様な働き方	実施している項目	実施困難な項目
①免許・資格取得、検定の受検助奨に関する制度	756	238
②利用者を職員として登用する制度	766	264
③在宅勤務に係る労働条件及び服務規律	526	493
④フレックスタイム制に係る労働条件	339	584
⑤短時間勤務に係る労働条件	789	220
⑥時差出勤制度に係る労働条件	726	287
⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度	998	79
⑧傷病休暇等の取得に関する事項	881	134



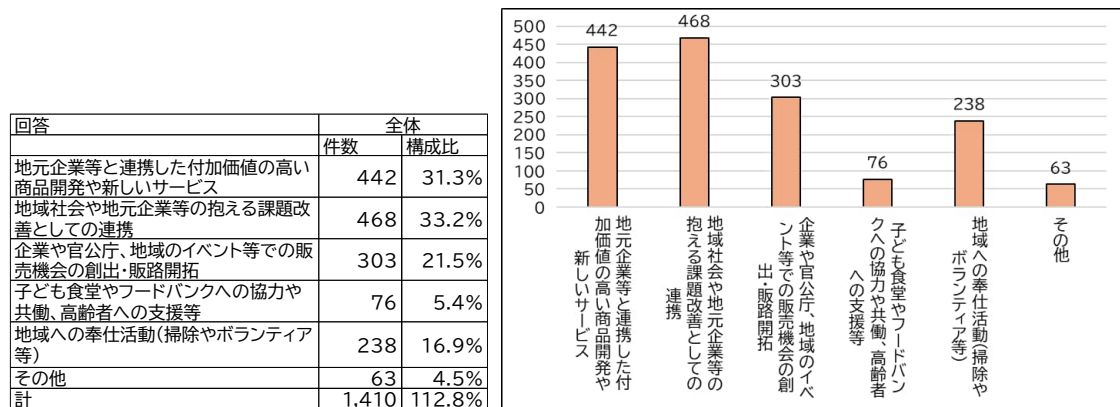
(Ⅳ)支援力向上	実施している項目	実施困難な項目
①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会	1055	50
②研修、学会等又は学会誌等において発表	423	552
③視察・実習の実施又は受け入れ	891	149
④販路拡大の商談会等への参加	779	239
⑤職員の人事評価制度	888	145
⑥ピアサポーターの配置	143	695
⑦第三者評価	136	699
⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等	73	825



Q27. (V)地域連携活動として、どのような活動を行っていますか。

(V)地域連携活動として、行っている活動は、「地域社会や地元企業等の抱える課題改善としての連携」468 件(33.2%)、次いで「地元企業等と連携した付加価値の高い商品開発や新しいサービス」442 件(31.3%)、「企業や官公庁、地域のイベント等での販売機会の創出・販路開拓」303 件(21.5%)、「地域への奉仕活動(掃除やボランティア等)」238 件(16.9%)となっている。

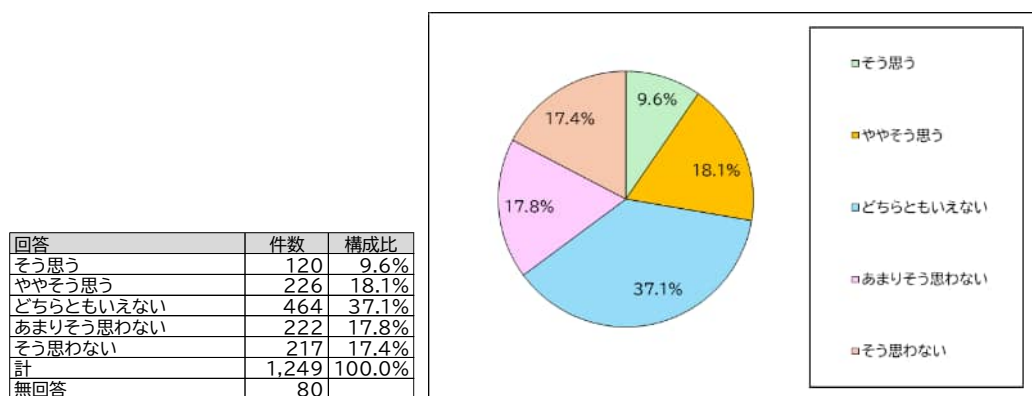
【Q27. (V)地域連携活動として、どのような活動を行っていますか。】(n=1,410)



Q28. スコア方式は、A 型の報酬算定方法として適切だと思いますか。

スコア方式は、A 型の報酬算定方法として適切かの回答は、肯定的27.7% (9.6%+18.1%)、否定的 35.2% (17.8%+17.4%)となっている。

【Q28. スコア方式は、A 型の報酬算定方法として適切だと思いますか。】(n=1,249)

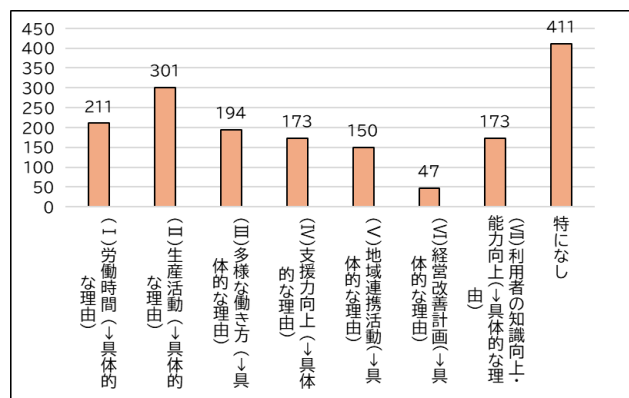


Q29. (Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、貴事業所として「重点的に評価してほしい」項目があれば、具体的な理由とあわせてお答えください。

(Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、事業所として「重点的に評価してほしい」項目について聞いたところ、「特になし」411件(29.1%)が最も多く、次いで「(Ⅱ)生産活動」301件(21.3%)、「(Ⅰ)労働時間」211件(15.0%)、「(Ⅲ)多様な働き方」194件(13.8%)、「(Ⅳ)支援力向上」173件(12.3%)、「(Ⅴ)地域連携活動」150件(10.6%)となっている。

【Q29. (Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、貴事業所として「重点的に評価してほしい」項目があれば、具体的な理由とあわせてお答えください。】(n=1,410)

回答	全体	
	件数	構成比
(Ⅰ)労働時間(→具体的な理由)	211	15.0%
(Ⅱ)生産活動(→具体的な理由)	301	21.3%
(Ⅲ)多様な働き方(→具体的な理由)	194	13.8%
(Ⅳ)支援力向上(→具体的な理由)	173	12.3%
(Ⅴ)地域連携活動(→具体的な理由)	150	10.6%
(Ⅵ)経営改善計画(→具体的な理由)	47	3.3%
(Ⅶ)利用者の知識向上・能力向上(→具体的な理由)	173	12.3%
特になし	411	29.1%
計	1,410	

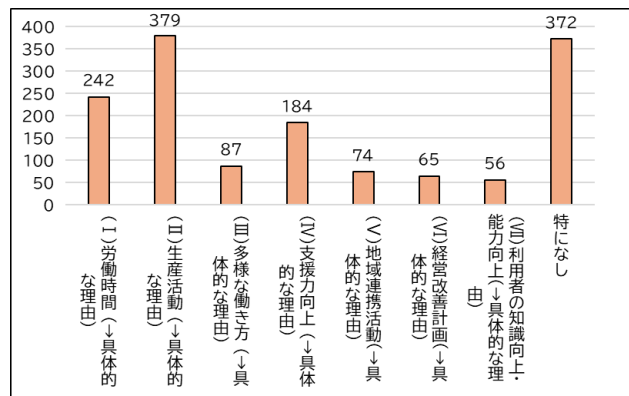


Q30. (Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、貴事業所として「見直しが必要だと思う」項目があれば、具体的な理由とあわせてお答えください。

(Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、「見直しが必要だと思う」項目について聞いたところ、「特になし」372件(26.4%)が最も多く、次いで「(Ⅱ)生産活動」379件(26.9%)が、「(Ⅰ)労働時間」242件(17.2%)、「(Ⅳ)支援力向上」184件(13.0%)、「(Ⅲ)多様な働き方」87件(6.2%)となっている。

【Q30. (Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、貴事業所として「見直しが必要だと思う」項目があれば、具体的な理由とあわせてお答えください。】(n=1,410)

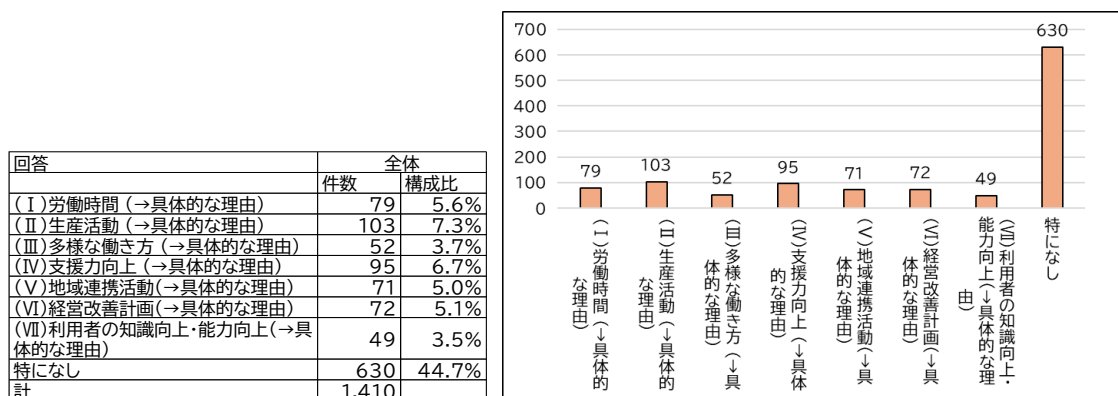
回答	全体	
	件数	構成比
(Ⅰ)労働時間(→具体的な理由)	242	17.2%
(Ⅱ)生産活動(→具体的な理由)	379	26.9%
(Ⅲ)多様な働き方(→具体的な理由)	87	6.2%
(Ⅳ)支援力向上(→具体的な理由)	184	13.0%
(Ⅴ)地域連携活動(→具体的な理由)	74	5.2%
(Ⅵ)経営改善計画(→具体的な理由)	65	4.6%
(Ⅶ)利用者の知識向上・能力向上(→具体的な理由)	56	4.0%
特になし	372	26.4%
計	1,410	



Q31. (Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、貴事業所として「不要だと思う」項目があれば、具体的な理由とあわせてお答えください。

(Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、「不要だと思う」項目について聞いたところ、「特になし」630 件(44.7%)が最も多く、「次いで「(Ⅱ)生産活動」103 件(7.3%)が最も多く「(Ⅳ)支援力向上」95 件(6.7%)、「(Ⅰ)労働時間」79 件(5.6%)、「(Ⅵ)経営改善計画」72 件(5.1%)となっている。

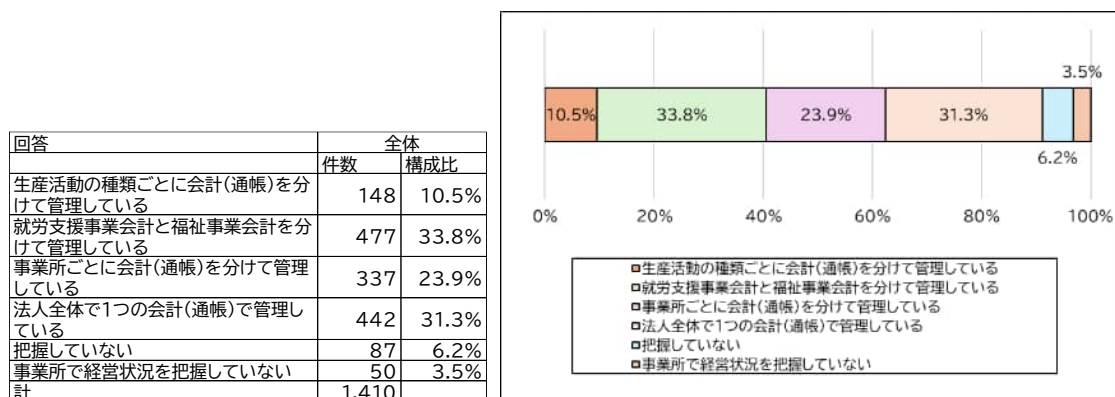
【Q31. (Ⅰ)～(Ⅶ)の項目のうち、貴事業所として「不要だと思う」項目があれば、具体的な理由とあわせてお答えください。】(n=1,410)



Q33. 貴事業所において、会計・経理はどのように管理していますか？

事業所における会計・経理の管理は、「就労支援事業会計と福祉事業会計を分けて管理している」477 件(33.8%)が最も多く、次いで「法人全体で1つの会計(通帳)で管理している」442 件(31.3%)、「事業所ごとに会計(通帳)を分けて管理している」337 件(23.9%)、「生産活動の種類ごとに会計(通帳)を分けて管理している」148 件(10.5%)となっている。

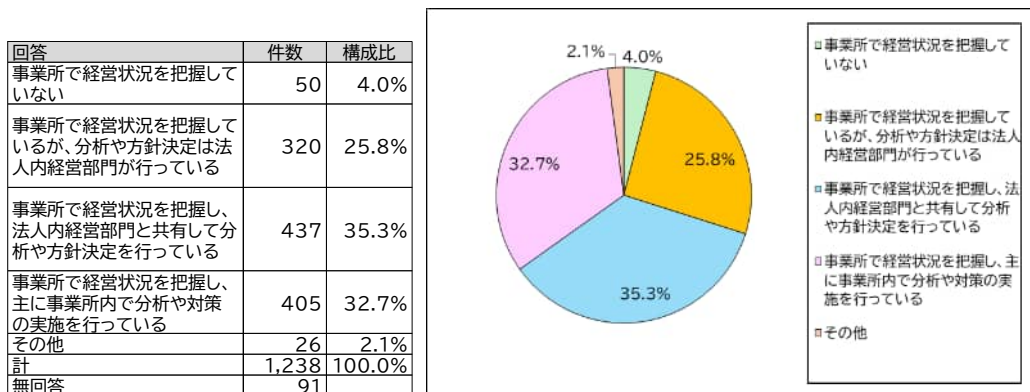
【Q33. 貴事業所において、会計・経理はどのように管理していますか？】(n=1,410)



Q34. 貴事業所の経営状況の把握・分析はどのように行っていますか。

事業所の行う経営状況の把握・分析は、「事業所で経営状況を把握し、法人内経営部門と共有して分析や方針決定を行っている」437件(35.3%)が最も多く、「事業所で経営状況を把握し、主に事業所内で分析や対策の実施を行っている」405件(32.7%)、「事業所で経営状況を把握しているが、分析や方針決定は法人内経営部門が行っている」320件(25.8%)となっている。

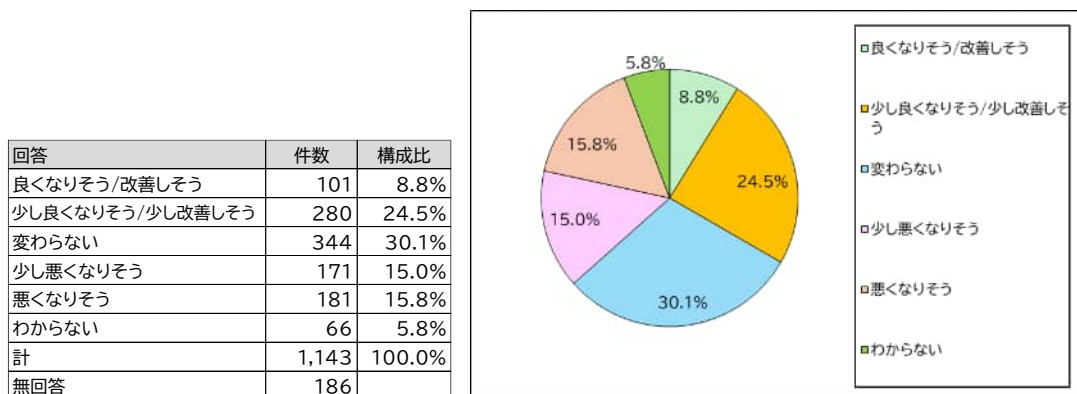
【Q34. 貴事業所の経営状況の把握・分析はどのように行っていますか。】(n=1,238)



Q35. 令和 5 年度と比較して、令和 6 年度の貴事業所の各会計の収支状況はどうかと見込まれますか。

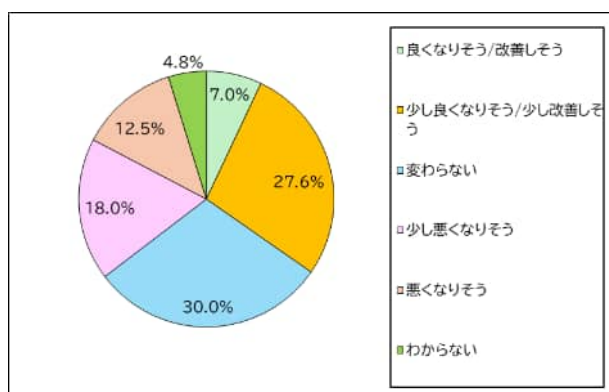
令和 5 年度と比較して、令和 6 年度の事業所の各会計の収支状況はどうかと見込んでいるかについては、福祉事業会計では「変わらない」344件(30.1%)が最も多く、「少し良くなりそう/少し改善しそう」280件(24.5%)、「悪くなりそう」181件(15.8%)となっている。就労支援事業会計では、「変わらない」349件(30.0%)が最も多く、「少し良くなりそう/少し改善しそう」322件(27.6%)、「少し悪くなりそう」210件(18.0%)となっている。

【Q35. 令和 5 年度と比較して、令和 6 年度の貴事業所の各会計の収支状況はどうかと見込まれますか。(福祉事業会計)】(n=1,143)



【Q35. 令和 5 年度と比較して、令和 6 年度の貴事業所の各会計の収支状況はどうなると見込まれますか。(就労支援事業会計)】(n=1,143)

回答	件数	構成比
良くなりそう/改善しそう	82	7.0%
少し良くなりそう/少し改善しそう	322	27.6%
変わらない	349	30.0%
少し悪くなりそう	210	18.0%
悪くなりそう	146	12.5%
わからない	56	4.8%
計	1,165	100.0%
無回答	164	

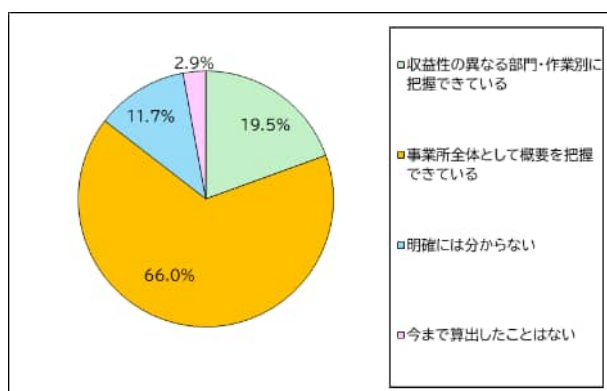


Q36. 貴事業所において、賃金を支払うための損益分岐点売上高は把握されていますか？

事業所において、把握している賃金を支払うための損益分岐点売上高を把握しているかについては、「事業所全体として概要を把握できている」803 件(66.0%)が最も多く、次いで「収益性の異なる部門・作業別に把握できている」237 件(19.5%)、「明確には分からない」142 件(11.7%)となっている。

【Q36. 貴事業所において、賃金を支払うための損益分岐点売上高は把握されていますか？】
(n=1,217)

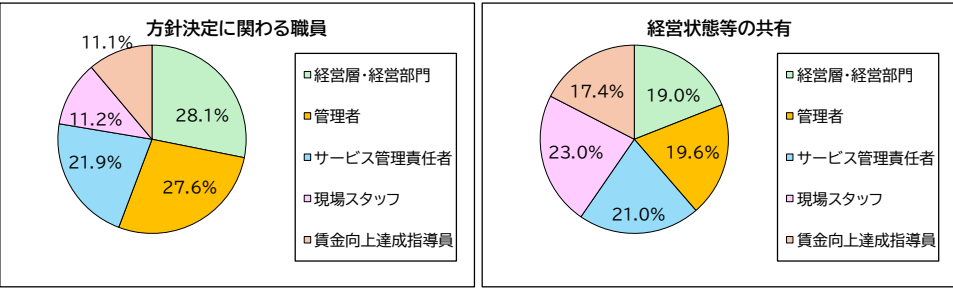
回答	件数	構成比
収益性の異なる部門・作業別に把握できている	237	19.5%
事業所全体として概要を把握できている	803	66.0%
明確には分からない	142	11.7%
今まで算出したことはない	35	2.9%
計	1,217	100.0%
無回答	112	



Q37. 貴事業所の経営状況の改善(向上)に係る方針決定に関わっている職員、また経営状態や財務書類等について、どの職員まで共有しているか、お答えください。

事業所の経営状況の改善(向上)に係る方針決定に関わっている職員、また経営状態や財務書類等について、どの職員まで共有しているかについては、現場スタッフ、賃金向上達成指導員には経営状態の共有までに留まっていることが多い。

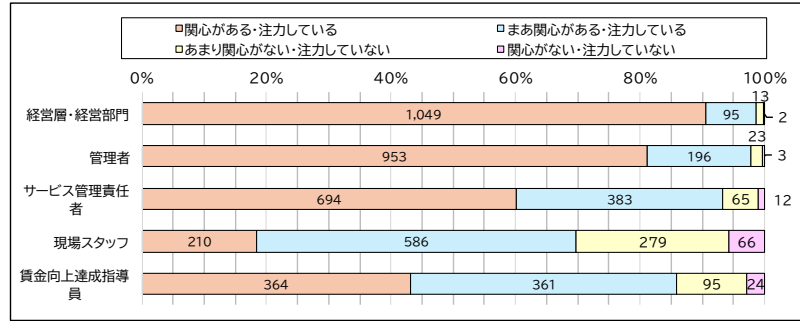
	経営層・経営部門	管理者	サービス管理責任者	現場スタッフ	賃金向上達成指導員
方針決定に関わる職員	697	684	542	278	276
経営状態等の共有	444	458	489	536	407
計	1,141	1,142	1,031	814	683



Q38. Q37.の各職員について、経営状況の改善(向上)に対する関心・注力の度合いをお答えください。

Q37.の各職員について、経営状況の改善(向上)に対する関心・注力の度合いについては、立場に応じて、経営改善に対する関心・注力度は異なるということが見える。特に、現場スタッフは他の職員に比べ、「関心がある・注力している」が低い。また、賃金向上達成指導員においても「関心がある・注力している」は4割程度になる。

	経営層・経営部門	管理者	サービス管理責任者	現場スタッフ	賃金向上達成指導員
関心がある・注力している	1,049	953	694	210	364
まあ関心がある・注力している	95	196	383	586	361
あまり関心がない・注力していない	13	23	65	279	95
関心がない・注力していない	2	3	12	66	24
計	1,159	1,175	1,154	1,141	844

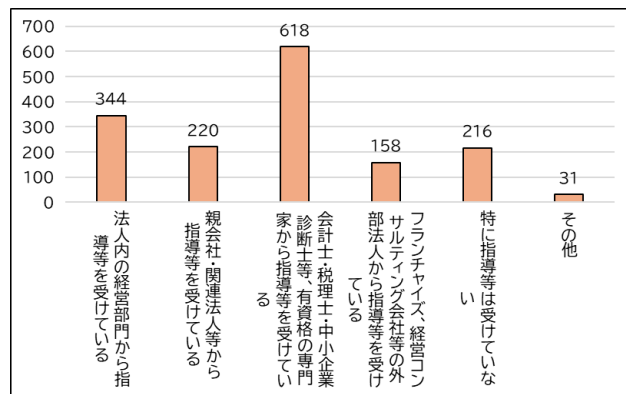


Q39. 貴事業所の経営・運営に関し、事業所外からアドバイスや指導等を受けていますか。

事業所の経営・運営に関し、事業所外から受けているアドバイスや指導等は、「会計士・税理士・中小企業診断士等、有資格の専門家から指導等を受けている」618 件(43.8%)が最も多く、次いで「法人内の経営部門から指導等を受けている」344 件(24.4%)、「親会社・関連法人等から指導等を受けている」220 件(15.6%)、「特に指導等は受けていない」216 件(15.3%)、「フランチャイズ、経営コンサルティング会社等の外部法人から指導等を受けている」158 件(11.2%)となっている。

【Q39. 貴事業所の経営・運営に関し、事業所外からアドバイスや指導等を受けていますか。】
(n=1,410)

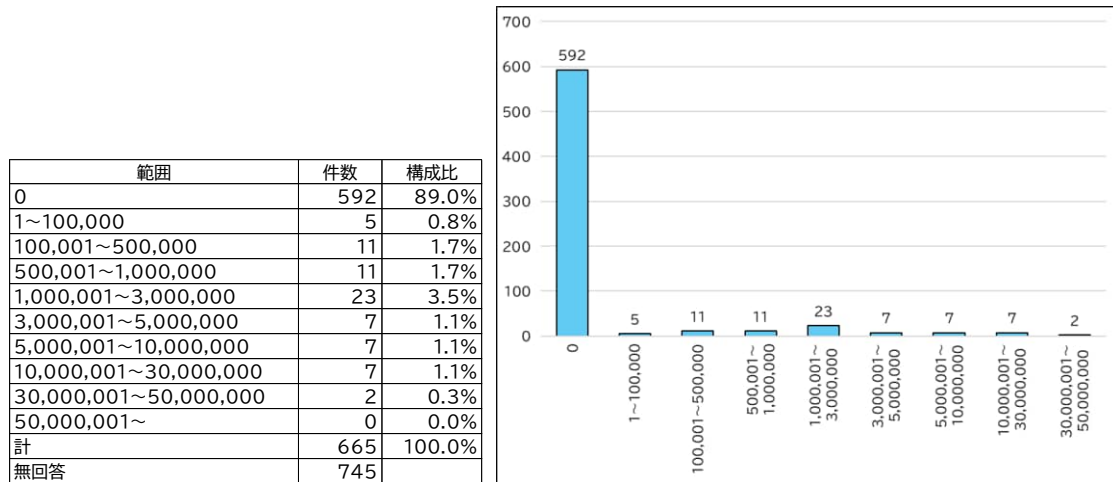
回答	全体	
	件数	構成比
法人内の経営部門から指導等を受けている	344	24.4%
親会社・関連法人等から指導等を受けている	220	15.6%
会計士・税理士・中小企業診断士等、有資格の専門家から指導等を受けている	618	43.8%
フランチャイズ、経営コンサルティング会社等の外部法人から指導等を受けている	158	11.2%
特に指導等は受けていない	216	15.3%
その他	31	2.2%
計	1,410	



Q40. 「工賃変動積立金」の積立額

「工賃変動積立金」の積立額は、「0 円」592 件(89.0%)が最も多く、次いで「1,000,001～3,000,000 円」23 件(3.5%)、「100,001～500,000 円」11 件(1.7%)、「500,001～1,000,000 円」11 件(1.7%)となっている。

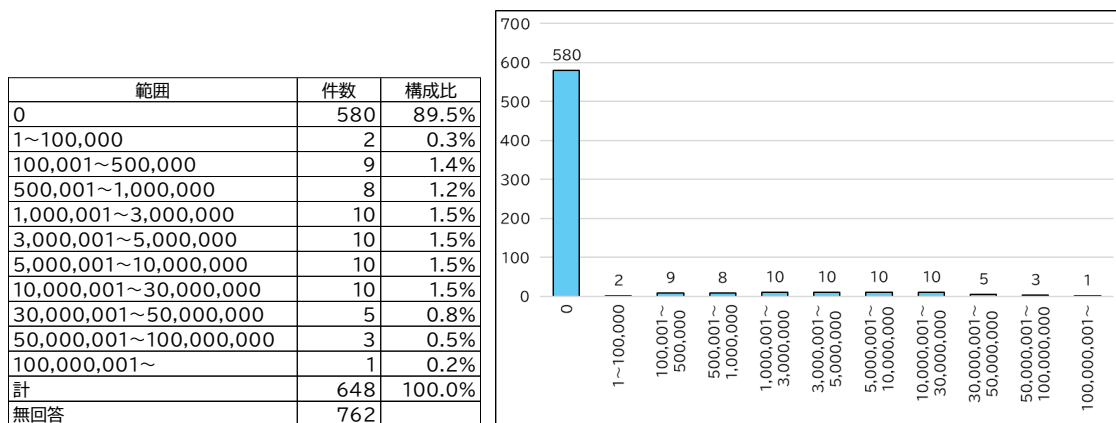
【Q40. 「工賃変動積立金」の積立額】(n=665)



Q41. 「設備等整備積立金」の積立額

「設備等整備積立金」の積立額は、「0 円」580 件(89.5%)が最も多く、次いで「1,000,001～3,000,000 円」10 件(1.5%)、「3,000,001～5,000,000 円」10 件(1.5%)、「5,000,001～10,000,000 円」10 件(1.5%)、「10,000,001～30,000,000 円」10 件(1.5%)となっている。

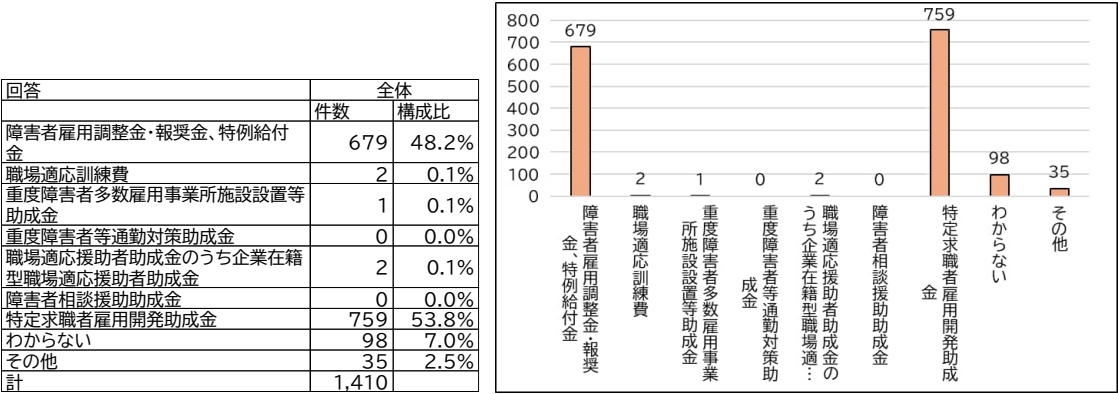
【Q41. 「設備等整備積立金」の積立額】(n=648)



Q42. 次の各種雇用関係助成金等のうち、貴事業所が令和 5 年度に受給したものがあれば、お答えください。

各種雇用関係助成金等のうち、事業所が令和 5 年度に受給したものは、「特定求職者雇用開発助成金」759 件(53.8%)が最も多く、次いで「障害者雇用調整金・報奨金、特例給付金」679 件(48.2%)、「わからない」98 件(7.0%)となっている。

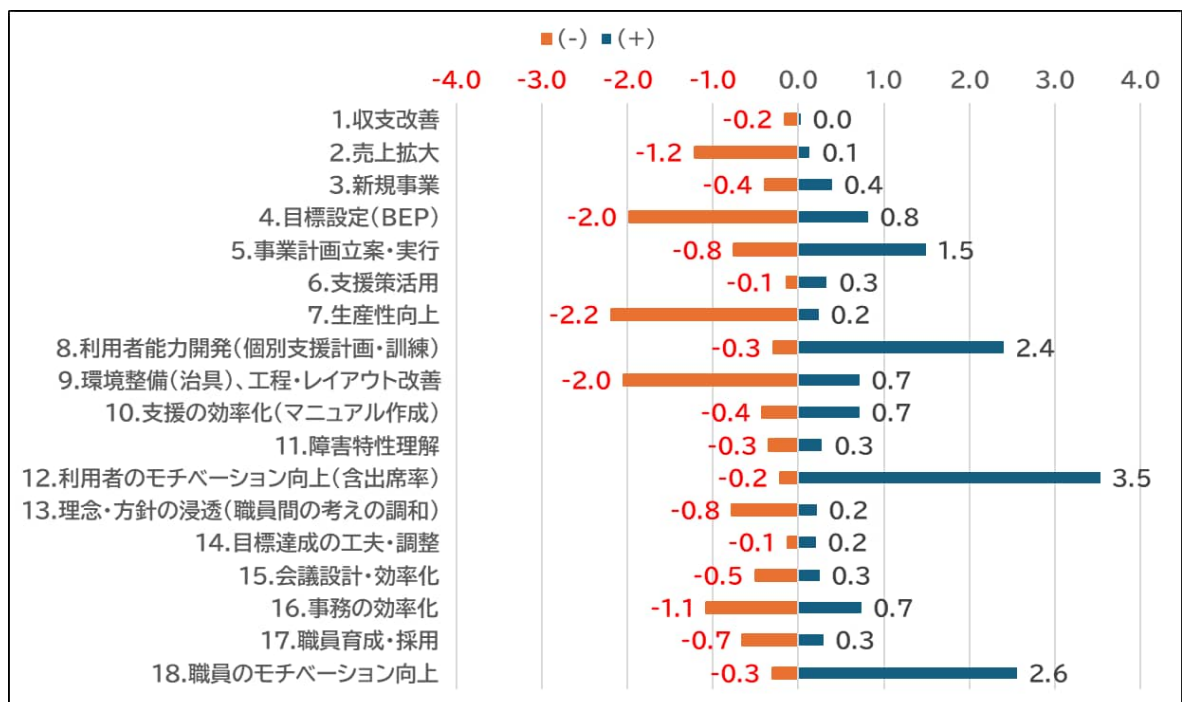
【Q42. 次の各種雇用関係助成金等のうち、貴事業所が令和 5 年度に受給したものがあれば、お答えください。】(n=1,410)



Q43.～45. 事業所の運営方針として、各項目について、どの程度重視(注力)していますか。

事業所の運営方針として、重視(注力)している項目について、数量化Ⅱ類分析を用いて事業所の業績(黒字・赤字)に寄与する影響力の大きさをスコア化した。下記の青色グラフが示すとおり、業績にプラスに影響する項目としては、「利用者のモチベーション向上」が 3.5ptで最も高く(影響度が大きい)、次いで「職員のモチベーション向上」2.6ptということがわかった。

一方で、スコアが低い≡赤字事業所が注力できていない項目は、「生産力向上」や「支援の効率化」「目標設定(BEP:損益分岐点の設定)」という結果だった。



3.2.3 ヒアリング調査結果(②A 型)

前述のアンケート結果から、就労継続支援A型事業所の現状、及びA型事業所で行われている支援や取組みの評価方法の方向性等について検討することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

- 調査対象:アンケート回答事業所から2事業所に実施
- 調査方法:オンライン(ZOOM)インタビュー形式で実施

提供サービス	就労継続 A 型	法人格区分	営利法人
指定権者/所在地	福岡市	利用者数(定員)	20
単独/多機能	単独	多機能サービス種別	-
生産活動	26.清掃	37.その他	31.印刷物の封入・封緘
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 母体はビルメンテナンスの会社で、ビル清掃業界の人手不足や高齢化という課題と、障害者の活躍という視点から、A 型事業所を開設した。 ・ 基本的には、ここで仕事をする力を身につけ、一般就労を目指してもらいたいと思って支援している。 ・ 清掃業務は体力を使う仕事で、それがむずかしい方には委託販売の PC 業務などを事業所内で行ってもらっている。 ・ R5 黒字化できた要因は、原状回復清掃という新たな仕事を獲得できたことが大きかった。R6 も新規事業の開拓をするため営業強化をしている。			
2 A 型スコア方式について			
・ 生産活動に関して言えば、100%達成しているかより「何%達成しているか」による点数評価に変えるべきだと思う。1%でも赤字であればマイナス算定になるのはおかしいと思う。 ・ 就労会計を黒字化することだけが最善かのようなスコア制度で進むのであれば、また、「売り上げを満たすように・出来ない人を出来るように・一般に繋げるように」というのが A 型の命題なのであれば、そういう人間を育てることにどれだけ時間がかかるかわかってほしい。 ・ それを事業所の支援力が十分ではないということと捉えられるのならば、ある程度の解雇は仕方ない。 ・ ピアサポーターに関しては要件を満たしていても研修の定員オーバーにより受講できない。第三者評価はやってくれる機関はないと役所から言われた。国際標準化規格は負担と手間をかけてまでやるメリットが感じられない。			
3 運営上の課題・取り組み			
・ 売上第一でいく場合に、仕事内容についてくるのが難しい利用者をいかに作業に向かわせるかに時間をかける。 ・ 利用者とのマッチングだけで作業を考えると売り上げには繋がらない。したがって利用者のしたい仕事を創出する意味を感じない。 ・ 基幹相談支援センターや相談員の紹介と言えど、働くための準備や体調等が整っていない段階の利用者を受け入れ続けると人件費だけがかさむので、ある程度利用者を選別しなくてはならない。そもそも A 型がどういう場所か理解していない相談員が多すぎる。			

提供サービス	就労継続 A 型	法人格区分	一般社団法人
指定権者/所在地	大阪市	利用者数(定員)	43(20)
単独/多機能	単独	多機能サービス種別	-
生産活動	26.清掃	24.検品	19.部品加工
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 同法人内に A 型事業所が10あり、当事業所の場所が本部所在地。 ・ 事業所の方針として、利用者が継続して就労し続けられること、一般就労を目指せるように育成していくことを重視している。 ・ 各事業所に裁量権が一定程度与えられており、生産活動についてはそれぞれ地域の特性にあわせて実施している。そのため、売上や収支についても事業所によりバラツキがある。 ・ 定期的にある管理職の会議で各事業所の収支については報告・共有をしており、法人全体で収支管理を行っている。 ・ 当事業所が昨年度黒字化できた要因は、前管理者が元々民間の営業職等の経歴があり、積極的な営業活動を行ってくれた結果で、新たにネジの加工業務を請け負えたことと、施設外就労の案件数が増えたことにより、大幅に収支を改善することができた。			
2 A 型スコア方式について			
・ 今回の報酬改定で事業所の閉鎖が多く、残存している A 型への問い合わせなどが増えており、見学や対応に応じないといけないうため、今いる利用者への支援を行う時間も削られてきているように感じる。 ・ 今後最低賃金上がるにつれ、高単価なお仕事で誰でもできることを見つけなければならず工夫が必要だと感じる。 ・ (Ⅱ)生産活動は、見直しが必要だと思う項目。生産性が重視されることが悪いとは思わないが、売り上げが伴わない場合にスコアがマイナスされてしまうことで事業所の運営が困難になる。またそこから利用者さんに無理を強いていかなければならず、本来の目的の支援という部分が難しく、配慮したくとも事業所を守る(=利用者を守る)ために配慮がないがしろにされているように感じる。 ・ (Ⅶ)利用者の知識向上・能力向上は不要だと思う項目に挙げた。現状、外部を利用した講習会などがスコア対象例に挙げられているが、事業所内で行う学び直しの機会提供など、より一人ひとりにあった幅広い評価範囲にしていだくことがないのであれば、スコアを得るためだけのパフォーマンスになりかねないと思う。			
3 運営上の課題・取り組み			
・ 学び直しの機会を提供するため終業後学習教室を開き、読み書き計算のドリルなどを用いて勉強をしている。実際に行うことで、普段の会話で意味のわからなかったことが分かるようになってきたと、コミュニケーション力にもつながっている。 ・ 利用者への仕事として、ある程度誰でもできることをベースに企業と交渉している。特に動きに制限がある方(特に身体障がい)でもできるような物を探して営業している。 ・ スタッフで治具の作成を行い、効率的、できなかったこともできるようにと創意工夫をおこなっている。 ・ 最低賃金以上を稼がないとスコア的にも助成金の額が減り、運営に支障をきたす所も出てきている。本来就労が難しく、最低賃金を稼ぐことが難しいから A 型での自立に向けての訓練と生活を成り立たせることを目標としているのに、生産活動に重点を置くと特例子会社などと大差がないように思われる。			

3.2.4 アンケート調査仕様(②B 型)

- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:指定権者(都道府県・政令・中核市)に調査協力を依頼→各事業所に連絡
- 調査期間:9/13(金)～10/4(金)17 時
- 調査対象:就労継続支援 B 型事業所
- 配布数:17,295 件
- 回収数(回収率):5,243 件(30.3%)

3.2.5 アンケート調査結果(②B 型)

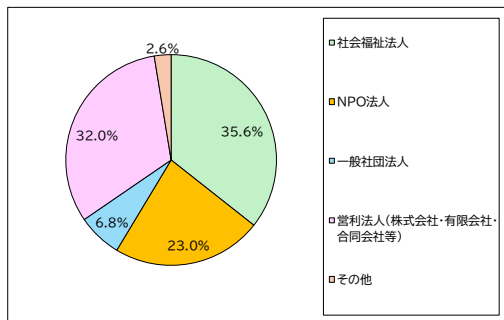
Q3. 運営法人の法人格

回答事業所を運営する法人の法人格は、「社会福祉法人」が 1,868 件(35.6%)と最も多かった。以下、「営利法人(株式会社、有限会社、合同会社等)」1,677 件(32.0%)、「NPO 法人」1,206 件(23.0%)、「一般社団法人」357 件(6.8%)と続く。

【Q3. 運営法人の法人格】(n=5,243)

Q3. 運営法人の法人格 ※

回答	件数	構成比
社会福祉法人	1,868	35.6%
NPO法人	1,206	23.0%
一般社団法人	357	6.8%
営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)	1,677	32.0%
その他	135	2.6%
計	5,243	100.0%

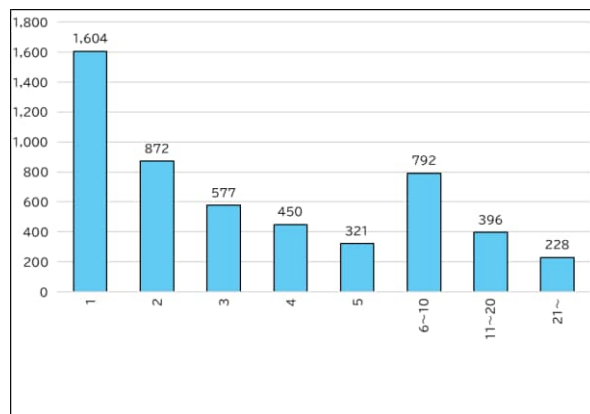


Q5. 貴法人で運営する障害者福祉サービス事業所数(法人全体・全サービスの合計数)

法人で運営する事業所数については、「1 事業所」と答えたのは 1,604 件(30.6%)と最も多かった。次に「2 事業所」と答えたのは 872 件(16.6%)、「6～10 事業所」と答えたのは 792 件(5.1%)と続く。

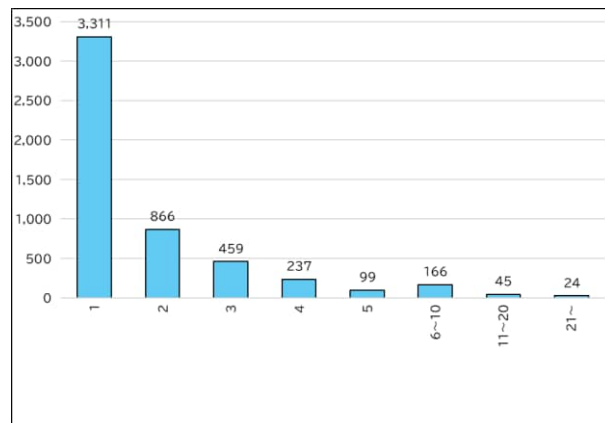
【Q5. 貴法人で運営する障害者福祉サービス事業所数(法人全体・全サービスの合計数)】
(n=5,240)

範囲	件数	構成比
1	1,604	30.6%
2	872	16.6%
3	577	11.0%
4	450	8.6%
5	321	6.1%
6～10	792	15.1%
11～20	396	7.6%
21～	228	4.4%
計	5,240	100.0%
無回答	159	



【うち就労継続支援 B 型事業所数】(n=5,207)

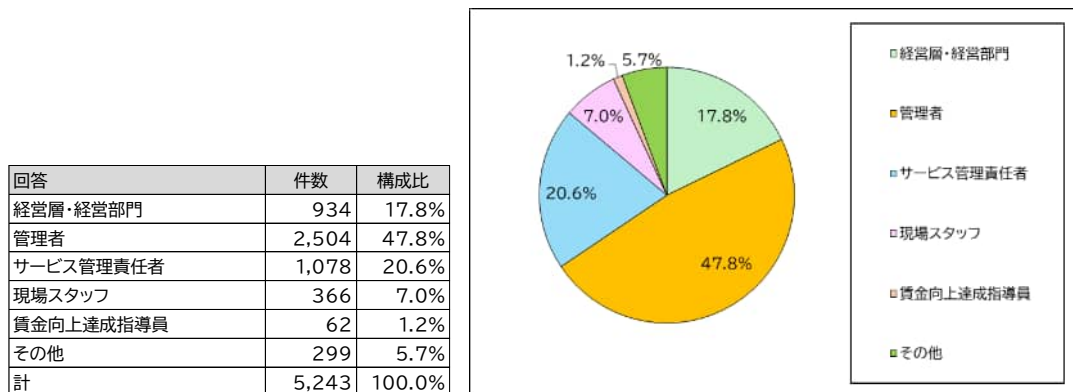
範囲	件数	構成比
1	3,311	63.6%
2	866	16.6%
3	459	8.8%
4	237	4.6%
5	99	1.9%
6～10	166	3.2%
11～20	45	0.9%
21～	24	0.5%
計	5,207	100.0%
無回答	192	



Q6. 回答いただく方の役職等

回答いただいた方の役職等は、「管理者」2,504 件(47.8%)が最も多く、次いで「サービス管理責任者」1,078 件(20.6%)、「経営層・経営部門」934 件(17.8%)となっている。

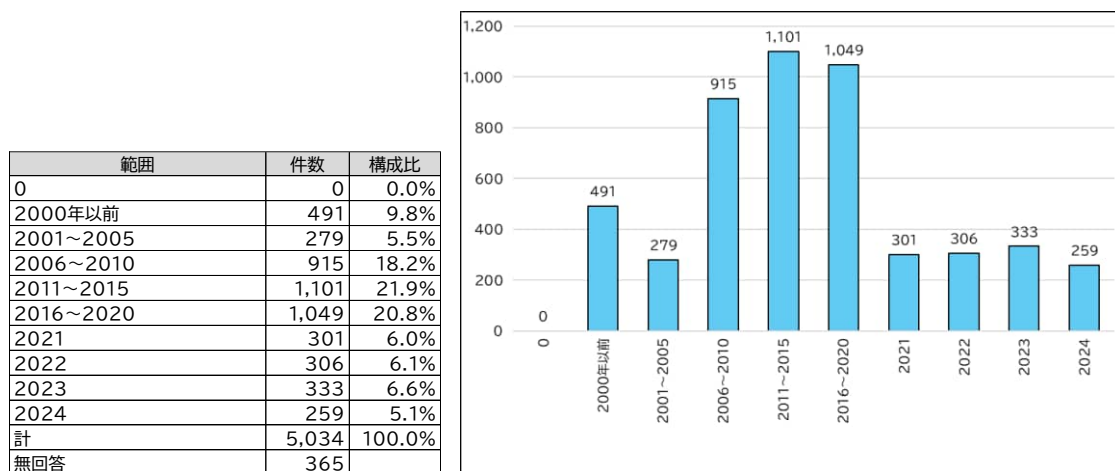
【Q6. 回答いただく方の役職等】(n=5,243)



Q8. 事業所の設立年度(西暦)

事業所の設立年度について「2011～2015 年」が 1,101 件(21.9%)、「2016～2020 年」は 1,049 件(20.8%)、「2006～2010 年」は 915 件(18.2%)と続く。

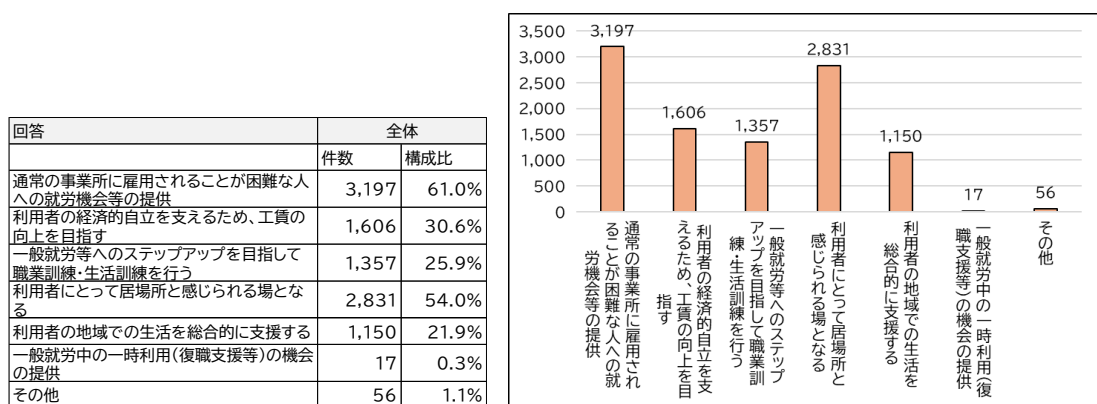
【Q8. 事業所の設立年度(西暦)】(n=5,034)



Q9. 貴事業所の設立目的または運営する上での考え方に近いものを2つまで選択してください。

事業所の設立目的または運営する上での考え方については「通常の事業所に雇用されることが困難な人への就労機会等の提供」と答えたのは3197件(31.3%)、「利用者の地域での生活を総合的に支援する」と答えたのは2831件(27.7%)、「利用者の経済的自立を支えるため、工賃の向上を目指す」と答えたのは1606件(15.7%)と続く。

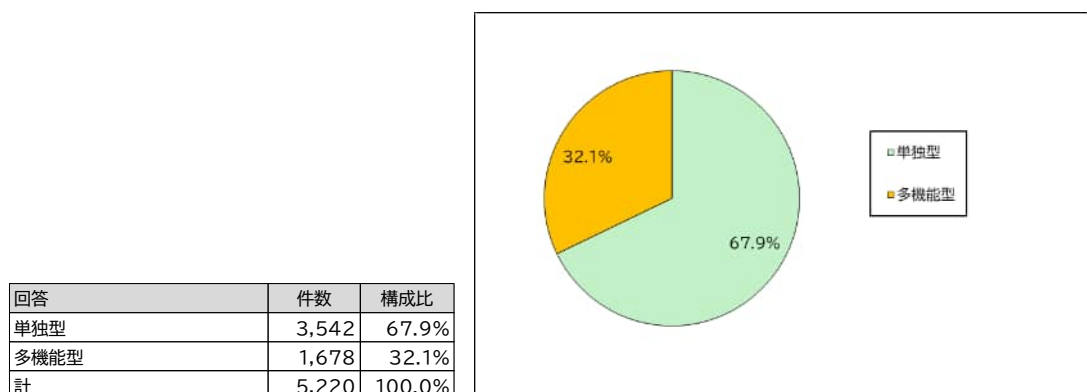
【Q9. 貴事業所の設立目的または運営する上での考え方に近いものを2つまで選択してください。】(n=10,214)



Q10. 事業所指定の形態

事業所指定の形態は単独型が最も多く3,542件(67.9%)、1,678件(32.1%)となっている。

【Q10. 事業所指定の形態】(n=5,220)



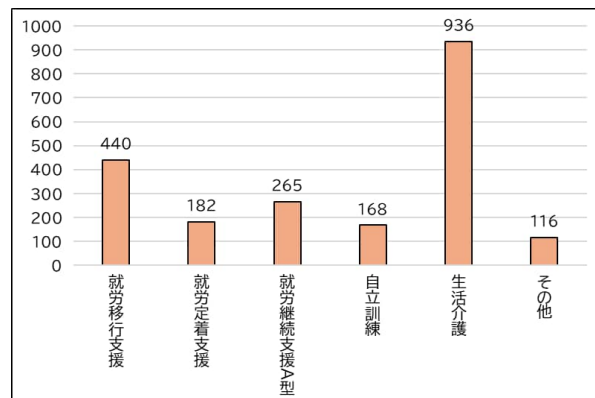
Q11. 具体的に、どのサービスとの多機能型事業所ですか。

具代的には生活介護が最も多く 936 件(44.4%)、就労移行支援 440 件(20.9%)、就労移行支援 A 型 265 件(12.6%)と続く。

多機能型の指定を受けた年度(西暦)は、「2011～2015 年」477 件(29.0%)が最も多く、次いで、「2006～2010 年」450 件(27.4%)、「2016～2020 年」347 件(21.1%)となっている。

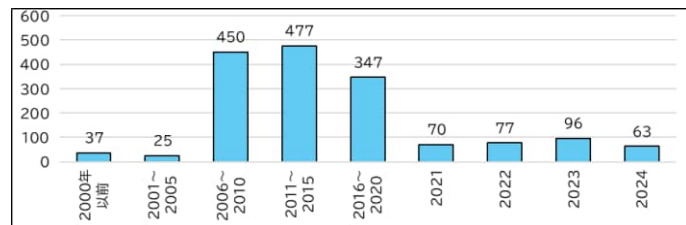
【Q11. 具体的に、どのサービスとの多機能型事業所】(n=2,107)

回答	全体	
	件数	構成比
就労移行支援	440	26.2%
就労定着支援	182	10.8%
就労継続支援A型	265	15.8%
自立訓練	168	10.0%
生活介護	936	55.8%
その他	116	6.9%
計	1,678	



【Q11-1. 多機能型の指定を受けた年度(西暦)】(n=1,642)

範囲	件数	構成比
2000年以前	37	2.3%
2001～2005	25	1.5%
2006～2010	450	27.4%
2011～2015	477	29.0%
2016～2020	347	21.1%
2021	70	4.3%
2022	77	4.7%
2023	96	5.8%
2024	63	3.8%
計	1,642	100.0%
無回答	3,757	

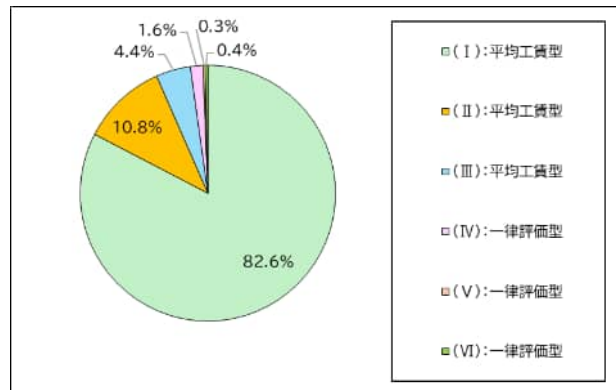


Q14. 令和6年度の基本報酬区分

令和6年どの基本報酬区分については(Ⅰ):平均工賃型が最も多く 4,187 件(82.6%)、次いで(Ⅱ):平均工賃型は547 件(10.8%)であった。一律評価型は、(Ⅳ)1.6%、(Ⅴ)0.3%、(Ⅵ)0.4%であった。

【Q14. 令和6年度の基本報酬区分】(n=5,068)

回答	件数	構成比
(Ⅰ):平均工賃型	4,187	82.6%
(Ⅱ):平均工賃型	547	10.8%
(Ⅲ):平均工賃型	222	4.4%
(Ⅳ):一律評価型	81	1.6%
(Ⅴ):一律評価型	13	0.3%
(Ⅵ):一律評価型	18	0.4%
計	5,068	100.0%

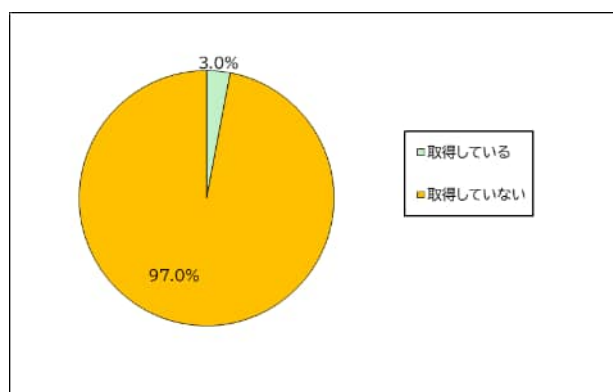


Q17. 地域協働加算を取得していますか。取得している場合は、地域住民、地元企業、自治体その他の関係者と協働した取組みの内容をお答えください。

地域協働加算について、取得していないと答えたのは 1918 件(97.0%)、取得していると答えたのは 59 件(3.0%)となっている。

【Q17. 地域協働加算を取得していますか。取得している場合は、地域住民、地元企業、自治体その他の関係者と協働した取組みの内容】(n=1,977)

回答	件数	構成比
取得している	59	3.0%
取得していない	1,918	97.0%
計	1,977	100.0%

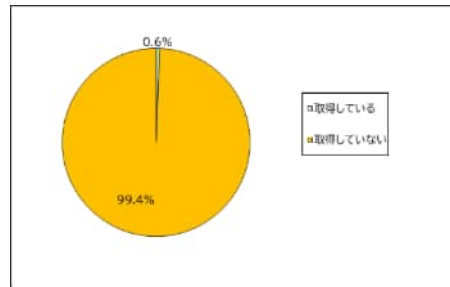


Q18. ピアサポート実施加算を取得していますか。

ピアサポート実施加算を取得している 13 件(0.6%)、取得していない 2,098 件(99.4%)となっている。

【Q18. ピアサポート実施加算を取得していますか。】(n=2,111)

回答	件数	構成比
取得している	13	0.6%
取得していない	2,098	99.4%
計	2,111	100.0%

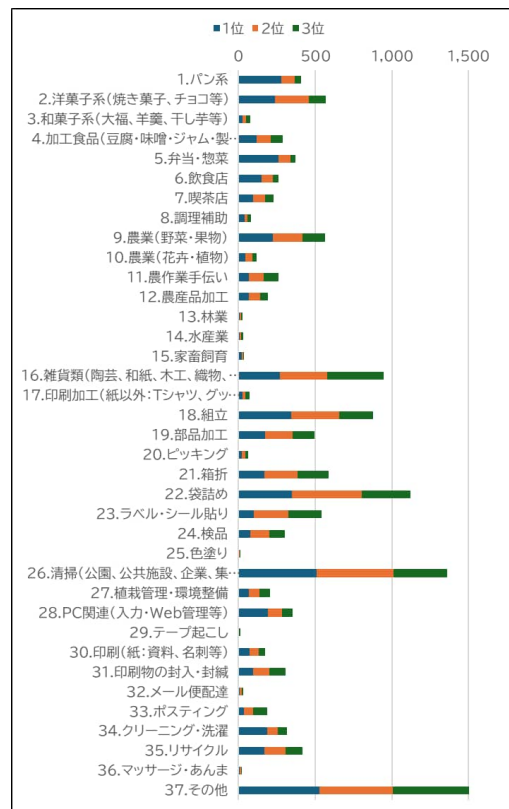


Q20. 貴事業所で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位3つを下記一覧から選んで、番号をご記入下さい。

事業所で行っている生産活動の種類の件数合計は、「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が 1,358 件で最も多く、次いで「袋詰め」1,119 件、「雑貨類(陶芸、和紙、木工、織物、藍染、革製品、ビーズ、縫製等)」946 件となっている。

【Q20. 貴事業所で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位3つを下記一覧から選んで、番号をご記入下さい。】

回答	1位	2位	3位	計
1.パン系	279	89	42	410
2.洋菓子系(焼き菓子、チョコ等)	237	223	109	569
3.和菓子系(大福、羊羹、干し芋等)	25	25	25	75
4.加工食品(豆腐・味噌・ジャム・製麺、こんにゃく、焙煎珈琲等)	118	94	77	289
5.弁当・惣菜	262	77	31	370
6.飲食店	150	74	39	263
7.喫茶店	97	77	53	227
8.調理補助	38	20	23	81
9.農業(野菜・果物)	226	191	146	563
10.農業(花卉・植物)	44	45	27	116
11.農作業手伝い	68	98	95	261
12.農産品加工	68	72	54	194
13.林業	8	11	7	26
14.水産業	8	11	10	29
15.家畜飼育	21	8	5	34
16.雑貨類(陶芸、和紙、木工、織物、藍染、革製品、ビーズ、縫製等)	272	307	367	946
17.印刷加工(紙以外:Tシャツ、グッズ等)	26	19	25	70
18.組立	345	310	224	879
19.部品加工	173	180	142	495
20.ピッキング	20	25	17	62
21.箱折	169	216	201	586
22.袋詰め	348	455	316	1,119
23.ラベル・シール貼り	101	222	219	542
24.検品	78	121	103	302
25.色塗り	1	5	1	7
26.清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)	508	502	348	1,358
27.植栽管理・環境整備	69	69	69	207
28.PC関連(入力・Web管理等)	194	88	73	355
29.テープ起こし	2	3	6	11
30.印刷(紙:資料、名刺等)	70	60	45	175
31.印刷物の封入・封緘	94	105	107	306
32.メール便配達	9	12	11	32
33.ポストイン	37	59	90	186
34.クリーニング・洗濯	185	72	58	315
35.リサイクル	168	138	113	419
36.マッサージ・あんま	9	6	2	17
37.その他	528	477	497	1,502
計	5,055	4,566	3,777	13,398

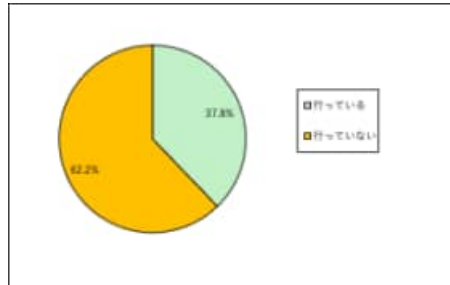


Q21. 貴事業所では、施設外就労を行っていますか。

B型事業所において施設外就労を行っているかについては、「行っている」1,954 件(37.8%)、「行っていない」3,214 件(62.2%)となっている。

【Q21. 貴事業所では、施設外就労を行っていますか。】(n=5,168)

回答	件数	構成比
行っている	1,954	37.8%
行っていない	3,214	62.2%
計	5,168	100.0%

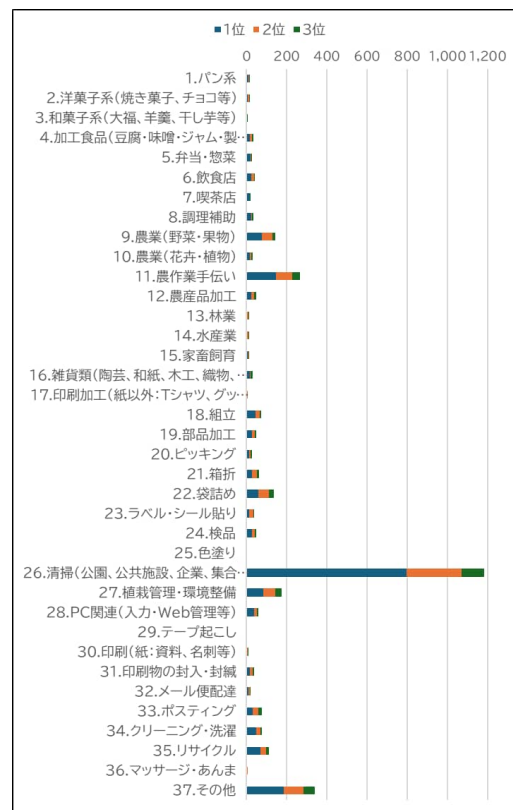


Q22. (「行っている」場合)施設外就労で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位3つまでを上記一覧から選んで、番号をご記入下さい。

施設外就労で行っている生産活動の種類の数合計は、「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が1,183 件で最も多く、次いで「農作業手伝い」267 件、「植栽管理・環境整備」176 件となっている。

【Q20. 貴事業所で行っている生産活動の種類のうち、収入(売上高)上位3つを下記一覧から選んで、番号をご記入下さい。】

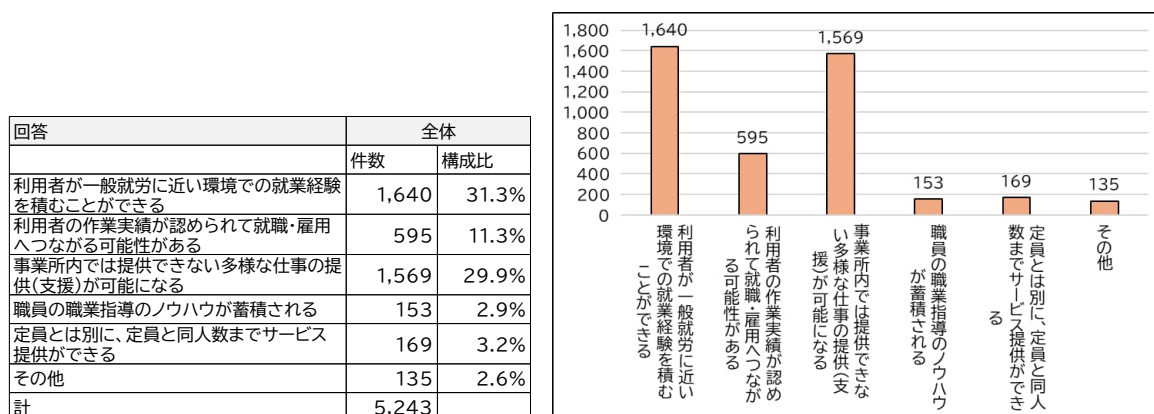
回答	1位	2位	3位	計
1.パン系	11	3	1	15
2.洋菓子系(焼き菓子、チョコ等)	6	6	5	17
3.和菓子系(大福、羊羹、干し芋等)	1	3	1	5
4.加工食品(豆腐・味噌・ジャム・製麺、こんにゃく、焙煎珈琲等)	17	11	5	33
5.弁当・惣菜	19	4	1	24
6.飲食店	24	13	1	38
7.喫茶店	16	2	2	20
8.調理補助	24	5	4	33
9.農業(野菜・果物)	76	52	17	145
10.農業(花卉・植物)	18	7	5	30
11.農作業手伝い	146	82	39	267
12.農産品加工	24	13	10	47
13.林業	3	5	2	10
14.水産業	4	5	3	12
15.家畜飼育	7	2	1	10
16.雑貨類(陶芸、和紙、木工、織物、藍染、革製品、ビーズ、縫製等)	17	4	11	32
17.印刷加工(紙以外:Tシャツ、グッズ等)	1	3	0	4
18.組立	45	20	8	73
19.部品加工	26	17	7	50
20.ピッキング	15	5	6	26
21.箱折	28	23	12	63
22.袋詰め	59	54	23	136
23.ラベル・シール貼り	14	19	5	38
24.検品	27	14	6	47
25.色塗り	0	1	0	1
26.清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)	799	273	111	1,183
27.植栽管理・環境整備	83	60	33	176
28.PC関連(入力・Web管理等)	39	12	7	58
29.テープ起こし	0	0	1	1
30.印刷(紙:資料、名刺等)	4	1	1	6
31.印刷物の封入・封緘	17	15	5	37
32.メール便配達	10	6	4	20
33.ポストイン	31	28	18	77
34.クリーニング・洗濯	50	19	8	77
35.リサイクル	71	26	15	112
36.マッサージ・あんま	4	1	0	5
37.その他	187	98	57	342
計	1,923	912	435	3,270



Q23. 施設外就労を実施する意義・目的について、貴事業所の考えに近いものを2つまで選択してください。

「利用者が一般就労に近い環境での就業経験を積むことができる」は1,640 件(38.5%)、「事業所内では提供できない多様な仕事の提供(支援)が可能になる」1,569 件(36.8%)、「利用者の作業実績が認められて就職・雇用へつながる可能性がある」595 件(14.0%)と続く。

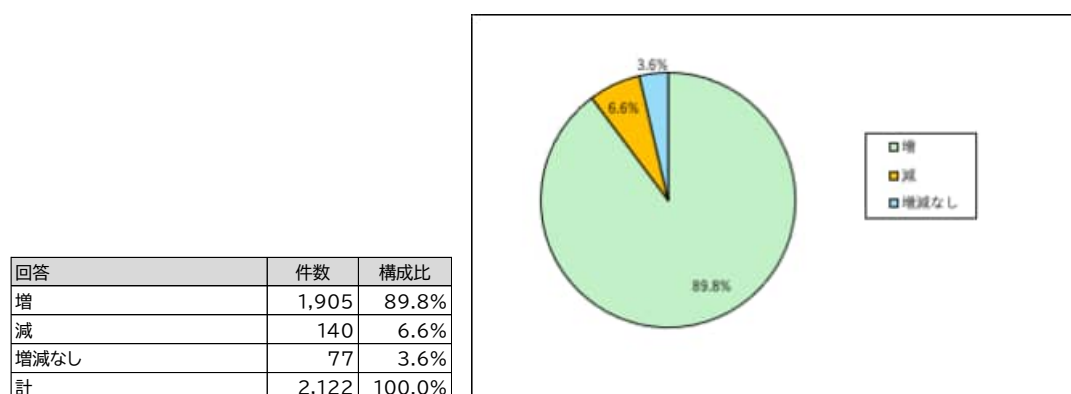
【Q23. 施設外就労を実施する意義・目的について、貴事業所の考えに近いものを2つまで選択してください】(n=4,261)



Q25. 令和5年度の平均工賃について、新旧それぞれで計算した平均工賃月額をお答えください。※【新算定方法による平均工賃額】－【旧算定方法による平均工賃額】の増減結果

令和6年度報酬改定による平均工賃月額の算定方法の見直しにより、令和5年度の平均工賃について増加したと答えたのは 1,905 件(89.8%)、減少したと答えたのは 140 件(6.6%)、増減なしと答えたのは 77 件(3.6%)となっている。

【Q25. 令和5年度の平均工賃について、新旧それぞれで計算した平均工賃月額をお答えください。】(n=2,122)

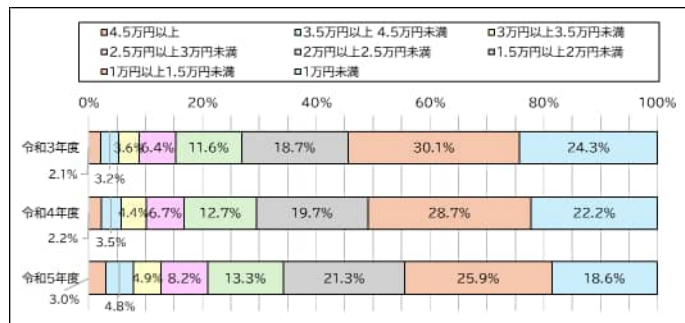


Q26. 直近3年間の平均工賃月額(旧算定方法)について、お答えください。

直近3年間の平均工賃月額については、「1万円以上1.5万円未満」が3年間すべてで最も割合が高かった。。しかし、「1万円未満」及び「1万円以上1.5万円未満」には減少傾向がみられ、令和3年度には、両方の合計で54.4%と全体の半数以上を占めていたが、令和5年度には44.5%と約10ポイント減少している。一方、「1.5万円以上2万円未満」より上の区分はすべて件数が増えており、全体的にB型の工賃向上の傾向が見られる。

【Q26. 直近3年間の平均工賃月額(旧算定方法)について、お答えください。】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
4.5万円以上	87	98	146
3.5万円以上4.5万円未満	135	154	229
3万円以上3.5万円未満	152	197	237
2.5万円以上3万円未満	270	298	395
2万円以上2.5万円未満	488	566	637
1.5万円以上2万円未満	785	876	1,024
1万円以上1.5万円未満	1,266	1,277	1,242
1万円未満	1,019	990	891
計	4,202	4,456	4,801

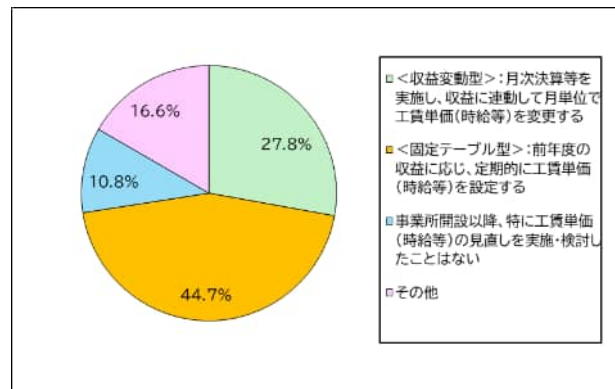


Q27. 利用者への月あたり工賃単価の設定方法について、お答えください。

利用者への月あたり工賃単価の設定方法については「<固定テーブル型>：前年度の収益に応じ、定期的に工賃単価(時給等)を設定する」2,212件(44.7%)、「<収益変動型>：月次決算等を実施し、収益に連動して月単位で工賃単価(時給等)を変更する」1,378件(27.8%)、「その他」824件(16.6%)、「事業所開設以降、特に工賃単価(時給等)の見直しを実施・検討したことはない」535件(10.8%)となっている。

【Q27. 利用者への月あたり工賃単価の設定方法について、お答えください。】(n=4,949)

回答	件数	構成比
<収益変動型>：月次決算等を実施し、収益に連動して月単位で工賃単価(時給等)を変更する	1,378	27.8%
<固定テーブル型>：前年度の収益に応じ、定期的に工賃単価(時給等)を設定する	2,212	44.7%
事業所開設以降、特に工賃単価(時給等)の見直しを実施・検討したことはない	535	10.8%
その他	824	16.6%
計	4,949	100.0%

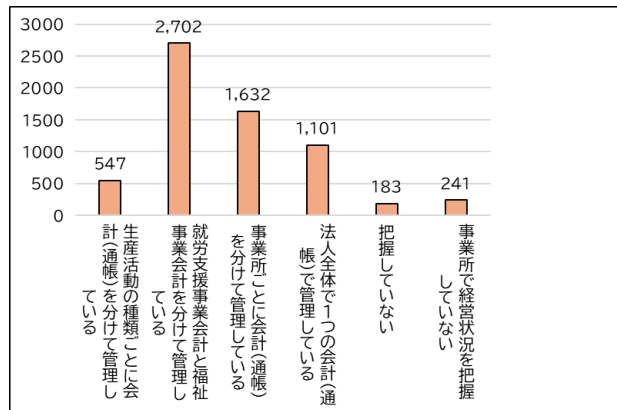


Q28. 貴事業所において、会計・経理はどのように管理していますか？

事業所の会計・経理の管理について、「就労支援事業会計と福祉事業会計を分けて管理している」は 2,702 件(52.9%)、「事業所ごとに会計(通帳)を分けて管理している」は 1,632 件(31.9%)、「法人全体で1つの会計(通帳)で管理している」は 1,101 件(21.6%)と続く。

【Q28. 貴事業所において、会計・経理はどのように管理していますか？】(n=5,108)

回答	全体	
	件数	構成比
生産活動の種類ごとに会計(通帳)を分けて管理している	547	10.4%
就労支援事業会計と福祉事業会計を分けて管理している	2,702	51.5%
事業所ごとに会計(通帳)を分けて管理している	1,632	31.1%
法人全体で1つの会計(通帳)で管理している	1,101	21.0%
把握していない	183	3.5%
事業所で経営状況を把握していない	241	4.6%
有効回答数	5,243	100.0%

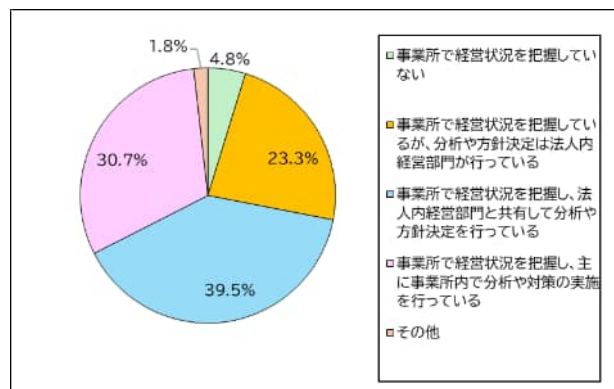


Q29. 貴事業所の経営状況の把握・分析はどのように行っていますか。

事業所の経営状況の把握・分析について、「事業所で経営状況を把握し、法人内経営部門と共有して分析や方針決定を行っている」は 1,995 件(39.5%)、「事業所で経営状況を把握し、主に事業所内で分析や対策の実施を行っている」は 1,553 件(30.7%)、「事業所で経営状況を把握しているが、分析や方針決定は法人内経営部門が行っている」は 1,178 件(23.3%)と続く。

【Q29. 貴事業所の経営状況の把握・分析はどのように行っていますか】(n=5,057)

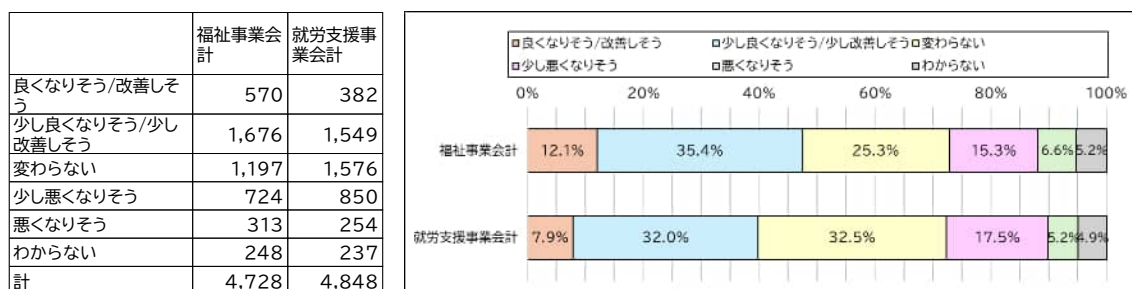
回答	件数	構成比
事業所で経営状況を把握していない	241	4.8%
事業所で経営状況を把握しているが、分析や方針決定は法人内経営部門が行っている	1,178	23.3%
事業所で経営状況を把握し、法人内経営部門と共有して分析や方針決定を行っている	1,995	39.5%
事業所で経営状況を把握し、主に事業所内で分析や対策の実施を行っている	1,553	30.7%
その他	90	1.8%



Q30. 令和5年度と比較して、令和6年度の貴事業所の各会計の収支状況はどうなると見込まれますか。

令和5年度と比較して、令和6年度の事業所の各会計の収支状況がどうなるかについて、福祉事業会計では「少し良くなりそう/少し改善しそう」が1,676 件(35.4%)で最も多く、就労支援事業会計では「変わらない」が1,197 件(32.5%)で最も多くなっている。

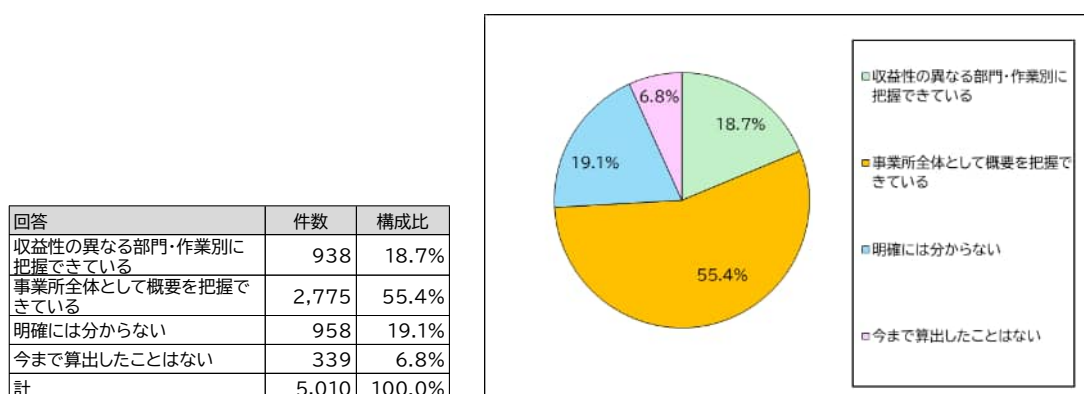
【Q30. 令和5年度と比較して、令和6年度の貴事業所の各会計の収支状況はどうなると見込まれますか。】



Q31. 貴事業所において、賃金を支払うための損益分岐点売上高は把握されていますか？

「事業所全体として概要を把握できている」は 2,775 件(55.4%)、「明確には分からない」は 958 件(19.1%)、「収益性の異なる部門・作業別に把握できている」は 938 件(18.7%)、「今まで算出したことはない」は 339 件(6.8%)となっている。

【Q31. 貴事業所において、賃金を支払うための損益分岐点売上高は把握されていますか？】(n=5,010)

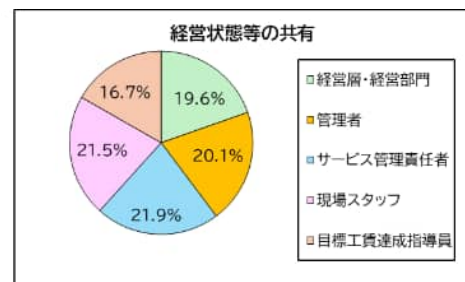
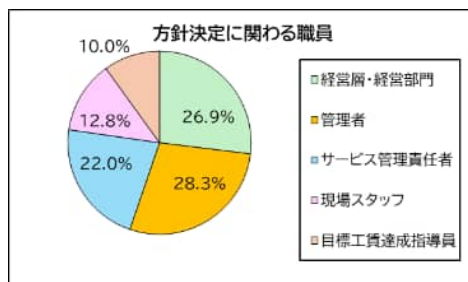


Q32. 貴事業所の経営状況の改善(向上)に係る方針決定に関わっている職員、また経営状態や財務書類等について、どの職員まで共有しているか、お答えください。

事業所の経営状況の改善(向上)に係る方針決定に関わっている職員、また経営状態や財務書類等について、どの職員まで共有しているかについては、現場スタッフ、目標工賃達成指導員には経営状態の共有までに留まっていることが多い。

【Q32. 貴事業所の経営状況の改善(向上)に係る方針決定に関わっている職員、また経営状態や財務書類等について、どの職員まで共有しているか、お答えください。】

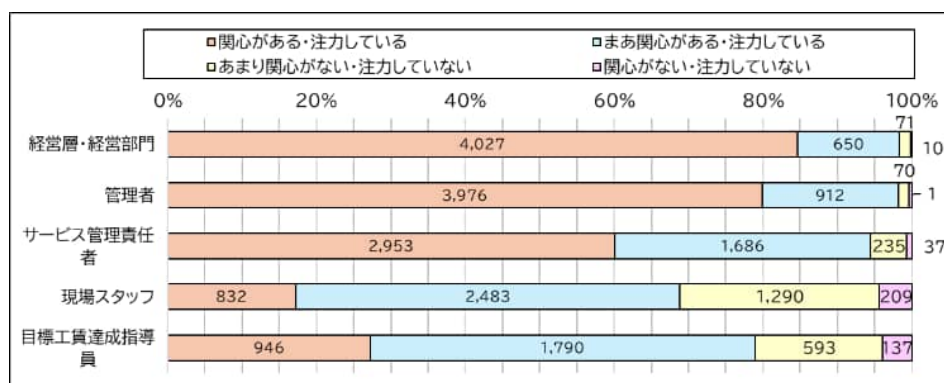
	経営層・経営部門	管理者	サービス管理責任者	現場スタッフ	目標工賃達成指導員
方針決定に関わる職員	2,658	2,792	2,172	1,260	982
経営状態等の共有	1,958	2,007	2,181	2,138	1,653
計	4,616	4,799	4,353	3,398	2,635



Q33. Q32 の各職員について、経営状況の改善(向上)に対する関心・注力の度合いをお答えください。

Q32.の各職員について、経営状況の改善(向上)に対する関心・注力の度合いについては、立場に応じて、経営改善に対する関心・注力度は異なるということが見える。A型同様、現場スタッフは他の職員に比べ、「関心がある・注力している」が低い。また、目標工賃達成指導員の「関心がある・注力している」は3割程度であり、A型よりも低い割合になっている。

	経営層・経営部門	管理者	サービス管理責任者	現場スタッフ	目標工賃達成指導員
関心がある・注力している	4,027	3,976	2,953	832	946
まあ関心がある・注力している	650	912	1,686	2,483	1,790
あまり関心がない・注力していない	71	70	235	1,290	593
関心がない・注力していない	10	17	37	209	137
計	4,758	4,975	4,911	4,814	3,466

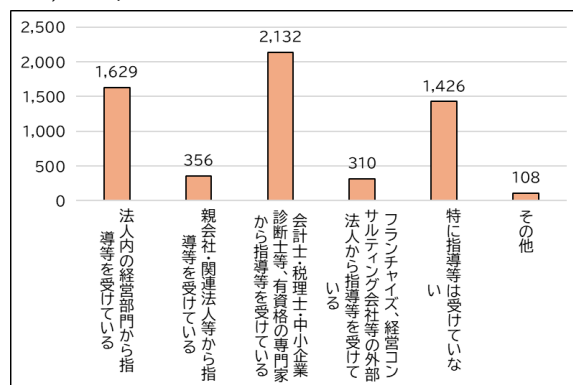


Q34. 貴事業所の経営・運営に関し、事業所外からアドバイスや指導等を受けていますか。

事業所の経営・運営に関し、事業所外から受けているアドバイスや指導等は、「会計士・税理士・中小企業診断士等、有資格の専門家から指導等を受けている」2,132件(40.7%)が最も多く、次いで「法人内の経営部門から指導等を受けている」1,629件(31.1%)、「特に指導等を受けていない」1,426件(27.2%)となっている。

【Q34. 貴事業所の経営・運営に関し、事業所外からアドバイスや指導等を受けていますか。】(n=5,961)

回答	全体	
	件数	構成比
法人内の経営部門から指導等を受けている	1,629	31.1%
親会社・関連法人等から指導等を受けている	356	6.8%
会計士・税理士・中小企業診断士等、有資格の専門家から指導等を受けている	2,132	40.7%
フランチャイズ、経営コンサルティング会社等の外部法人から指導等を受けている	310	5.9%
特に指導等を受けていない	1,426	27.2%
その他	108	2.1%
計	5,243	

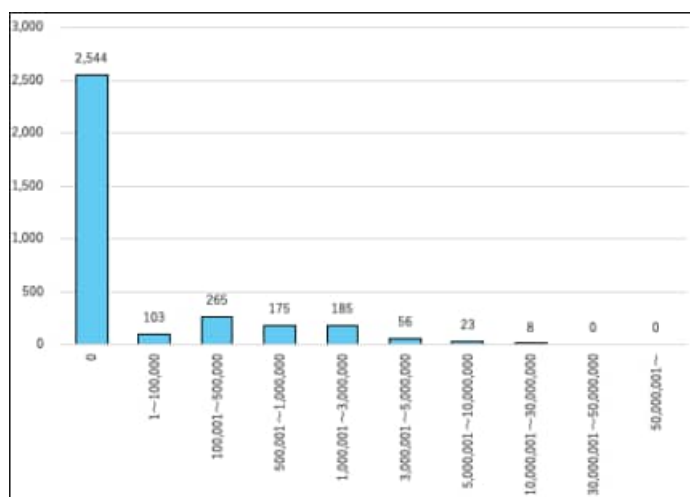


Q35. 「工賃変動積立金」の積立額

「工賃変動積立金」の積立額について、「0」と答えたのは2,544件(75.7%)と最も多く、それ以外の回答は件数が少なく10%以下の構成比だった。

【Q35. 「工賃変動積立金」の積立額】(n=3,359)

範囲	件数	構成比
0	2,544	75.7%
1~100,000	103	3.1%
100,001~500,000	265	7.9%
500,001~1,000,000	175	5.2%
1,000,001~3,000,000	185	5.5%
3,000,001~5,000,000	56	1.7%
5,000,001~10,000,000	23	0.7%
10,000,001~30,000,000	8	0.2%
30,000,001~50,000,000	0	0.0%
50,000,001~	0	0.0%
計	3,359	100.0%
無回答	2,040	

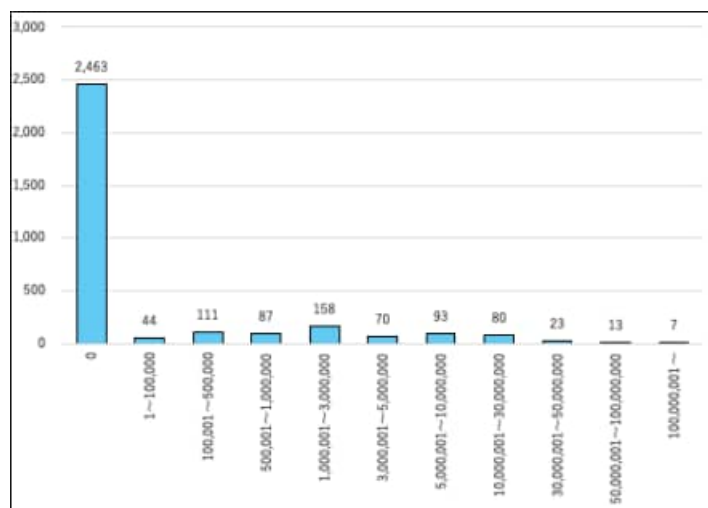


Q36. 「設備等整備積立金」の積立額

「設備等整備積立金」の積立額について、「0」と答えたのは、2,463件(78.2%)と最も多く、それ以外の回答は件数が少なく10%以下の構成比だった。

【Q36. 「設備等整備積立金」の積立額】(n=3,149)

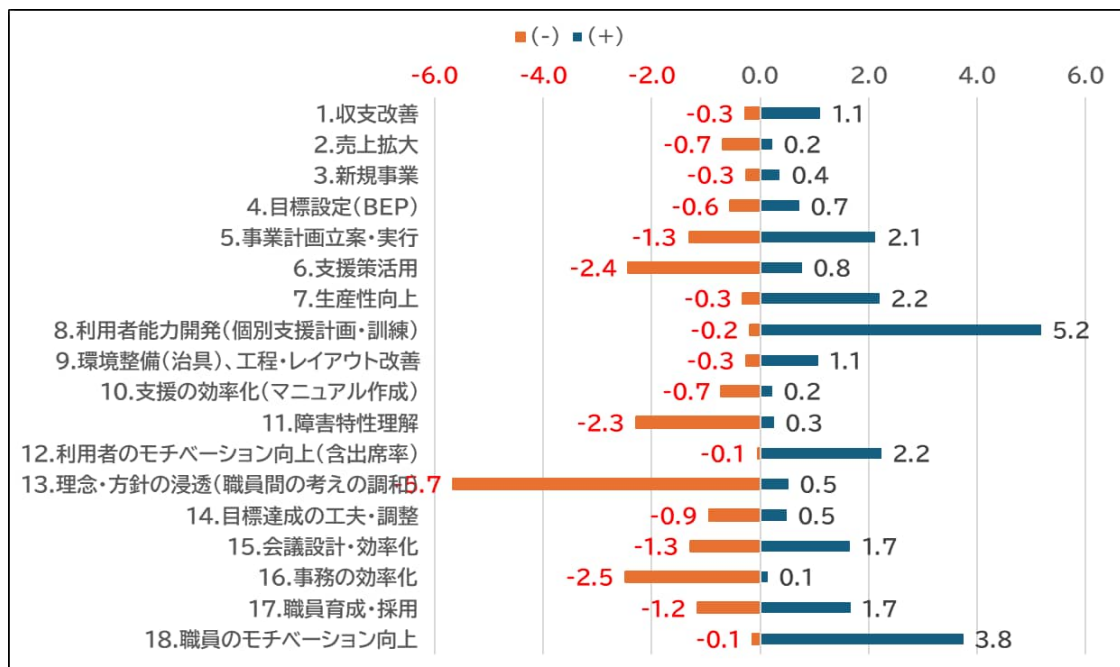
範囲	件数	構成比
0	2,463	78.2%
1~100,000	44	1.4%
100,001~500,000	111	3.5%
500,001~1,000,000	87	2.8%
1,000,001~3,000,000	158	5.0%
3,000,001~5,000,000	70	2.2%
5,000,001~10,000,000	93	3.0%
10,000,001~30,000,000	80	2.5%
30,000,001~50,000,000	23	0.7%
50,000,001~100,000,000	13	0.4%
100,000,001~	7	0
計	3,149	100.0%
無回答	2,250	



Q37.～39. 事業所の運営方針として、各項目について、どの程度重視(注力)していますか。

事業所の運営方針として、重視(注力)している項目について、数量化Ⅱ類分析を用いてスコア化したところ、利用者工賃(便宜上、月額工賃 1.5 万円以上/未満で基準設定)に寄与する影響力の大きさをスコア化したところ、工賃向上にプラスに影響する項目としては、「利用者能力開発(個別支援計画・訓練)」が 5.2pt で最も高く(重視している)、次いで「職員のモチベーション向上」3.8pt ということがわかった。

一方で、スコアが低い⇨工賃が低い事業所が注力できていない項目というのは、「理念・方針の浸透」が非常に高く、次いで「事務の効率化」「支援策活用」「障害特性理解」という結果となっている。



3.2.6 ヒアリング調査結果(②B型)

前述のアンケート結果から、就労継続支援 B 型事業所に令和3年度より導入された、利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系において、どのような支援等が行われているのか、効果や課題を聞き取り、今後の課題や方向性を検討することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

- 調査対象: アンケート回答事業所から4事業所に実施
- 調査方法: オンライン(ZOOM)インタビュー形式で実施

提供サービス	就労継続 B 型	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	三島市	利用者数(定員)	30
単独/多機能	単独型	多機能サービス種別	－
生産活動	11.農作業手伝い	37.その他	21.箱折
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 2020 年 12 月に NPO 法人を設立し、2021 年 8 月に B 型事業所をオープン。日中一時支援や短期入所もあり、地域の中で障害のある方が活躍できる場を作ることを目指している。様々な作業を用意し、参加者が自分に合った活動を見つけられるよう工夫している。 ・ 地域連携を通じて障害のある方々が活躍できる場を提供することを目指し、農福連携や便利屋サービスなど、多様な作業を用意している。農福連携では、地域の農家と協力し、農作業の手伝いを行っている。地域の人手不足を補うと同時に、障害のある方々に就労の機会を提供する取り組み。 ・ 便利屋サービスでは、地域の高齢者や生活困窮者を対象に、草刈りや重い物の移動、ゴミ屋敷の掃除などのサービスを提供している。これにより、地域の困りごとを解決しつつ、障害のある方々が地域社会に貢献できる仕組みを作っている。			
2 報酬区分について			
・ 一律評価型のメリットは、工賃にこだわりすぎないことで、利用者と一緒に話す時間や考える時間が増え、地域の人々に喜んでもらえる活動を考える余裕が生まれる。彼らが「ここにいていいんだ」という安心感を持てる環境を提供できる。 ・ また、ノルマが少なく、利用者は様々な活動を試すことができ、楽しさややりたいことを感じられる体験を提供できる。利用者は自分のペースで活動に参加でき、地域社会とのつながりを感じながら、やりがいや生きがいを見出すことができる。 ・ 一律評価型は、工賃型では対応が難しい利用者に対しても柔軟な支援を提供できるため、非常に重要。特に、安心感ややりがいを重視する利用者にとって、この制度は大きなメリットがあると思う。			
3 運営上の課題・取り組み			
・ B型職員の求人をかけると多くの応募があるものの、応募者の中には何らかの障害を持っていたり、自身に課題を抱えている方が多く、入職してもすぐに辞めてしまうケースが少なくない。			

- ・ 職員に応募してきてくれる人が安心して働ける環境を整えることが重要であり、定着率を向上させるための取り組みが必要だと感じている。
- ・ 最近、高次脳機能障害や若年性認知症の方々の支援ニーズが増えており、これらの方々に対しては、従来の工賃型では対応が難しいため、一律評価型が適していると思う。
- ・ 就労 A 型が、報酬改定に伴い閉鎖や B 型への変更の動きを見せているなかで、福祉的観念からの「仕事をしたい」と希望している重度の知的障害者が受けられる簡単な内職なども、効率性の面から、A 型から移行した事業所などに取られてしまうのではないかと、この不安がある。重度の障害があっても、社会に出て働く、という環境が継続できる福祉を行政は支援してほしい。
- ・ 一律評価型を導入している事業所が全国的に少ないため、同じ評価型を採用している他の事業所と情報を共有したい。互いに学び合うことで、支援の質を向上させるための新たなアイデアやヒントを得ることができ、共通の課題に対する解決策を見つける手助けにもなり、事業所の運営や支援方法の改善につながると考える。

提供サービス	就労継続 B 型	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	岐阜県	利用者数(定員)	20
単独/多機能	単独型	多機能サービス種別	—
生産活動	9.農業(野菜・果物)	1.パン系	16.雑貨類
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 2019年から運営を開始し、2021年にグループ法人から抜けて別法人化となった。借りたところに土地があったので農福連携をはじめた。近隣の農家が高齢化しており、代わりにやってほしいという農家が多くなっている。 ・ グループホームと一体的に運営しており、グループホームありきで B 型を利用している人がほとんど。B 型を卒業すると、グループホームを出てひとり暮らしする人も多い。 ・ 利用経緯は相談支援事業所からの紹介や、精神科病院からが多い。自立訓練施設からの移行の方もいる。			
2 報酬区分について			
・ いろいろな仕事がむずかしい障害の重い方が多いが、一律型であることによって工賃に目を向けなくても自分のペースでいることができる。 ・ 販売単価が安いので、なかなか工賃アップにつながらないが、B 型事業所として、働きながら日常を取り戻す場所として役割を果たせていると思う。			
3 運営上の課題・取り組み			
・ これまでは一律型だったが、徐々に売上が立つようになってきたので、工賃型に移行することを考えている。 ・ 一律型の報酬単価が上がるのであれば、ノルマにこだわらず、利用者に無理をさせずにできる一律型のままの方が良いと思っている。			

提供サービス	就労継続 B 型	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	東京都大田区	利用者数(定員)	35(34)
単独/多機能	多機能型	多機能サービス種別	移行支援、定着支援
生産活動	26.清掃	6.飲食店	19.部品加工
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
- 法人としては 30 年目で、この事業所は、企業等からの離職者の受け皿的役割を担うために開設された。 - 区内の公園清掃や公共施設、企業等の管内清掃の委託を 15 カ所ほど受けており、収入としては最も大きい。 - そのほか、区役所1Fにあるカフェの運営や、区内に大小の向上が多いことから部品加工等の作業を受注し、事業所内で行っている。			
2 報酬区分について			
- B 型に関しては報酬改定によって、給付費収入の増加が見込まれる。 - 以前、作業能力の評価をして工賃設定をしていた時期があったが、行政からの指摘を受けて、今は作業種によって単価を決めて、作業時間に乗じて工賃を支払う形になっている。			
3 運営上の課題・取り組み			
- ジグを使ったり 利用者の障害特性を鑑みて作業を振り分けている。 - 以前、一般企業で体調を崩して週 1 勤務になっていた方を、就労移行支援で受け入れた。2 年間の就労移行支援での支援により、最後は事業所に週 5 日通えるまで回復し、復職することができた。復職後の現在も、会社が休みの金曜日に当事業所に遊びに来てボランティアで作業を手伝ってくれている。 - 上記の人の受け入れにあたっては、区の方も理解と後押しをしてくれたのが大きかった。 - 利用者の平均年齢が 50 歳を超え、メインの清掃作業を担える人が少なくなっている。清掃の受託ができなくなった場合、現在の工賃水準を維持できるかが課題だと思っている。			

提供サービス	就労継続 B 型	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	三重県/伊勢市	利用者数(定員)	25(30)
単独/多機能	多機能型	多機能サービス種別	生活介護
生産活動	22.袋詰め	37.その他	35.リサイクル
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 支援費制度の時代から、福祉作業所として事業を行ってきた。伊勢市の中心よりも少しはずれた地域にある。 ・ コロナ禍の前は施設外就労でミカン農家の作業などに出ていたが、現在は施設内で一般的な内職系の作業のみ。 ・ 福祉会計と就労会計で通帳は分けている。作業種ごとに通帳は分けていないが、それぞれで収支を管理できている。 ・ B 型事業所なので当然工賃が上がるに越したことはないが、作業所としての設立経緯、法人の方針として、工賃向上よりも居場所としての機能に重きを置いている。			
2 報酬区分について			
・ R6報酬改定により単価が下がったのはきびしかったが、6:1 の人員配置区分ができ、移行できたことはよかった。 ・ 福祉作業所として始まり、いつも制度が後からついてくる形でそれに喰らいついてきたという印象があるため、新しい制度ができて(柔軟に)対応していくことがむずかしい。 ・ 多機能の生活介護との兼ね合いもあるが、一律評価型ができて、それを検討するところまで至らなかったというのが現状。			
3 運営上の課題・取り組み			
・ 今年度より、三重県からの紹介で水福連携に取り組んでいる。養殖のカキのロープをきれいにする作業で、当事業所の施設内で実施している。他の事業所では作業場所を確保することができず、当事業所が受注することができた。 ・ 制度改正にずっと喰らいついて事業を継続してきたが、利用者の生活が崩れることがないような制度にしてほしい			

3.3 一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態把握

全国の就労系障害福祉サービス事業所、医療機関、障害福祉サービスの支給決定を担う地方自治体、相談支援事業所、高次脳機能障害支援拠点等に対し、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に関する実態把握を目的として、アンケート及びヒアリング調査を実施した。

3.3.1 アンケート調査仕様(③a:就労系障害福祉サービス事業所)

- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:指定権者(都道府県・政令・中核市)に調査協力を依頼→各事業所に連絡
- 調査期間:9/17(火)～10/8(火)17時
- 調査対象:全国の就労系障害福祉サービス等事業者への悉皆調査
(参考値 R6.3:就労移行支援 2,899 事業所、生活介護 12,804 事業所、自立訓練 1,535 事業所、就労継続支援 A 型 4,634 事業所、B 型 17,295 事業所 計 39,167 件)
- 回収数(回収率):9,637 件(24.6%:参考値からの推計)

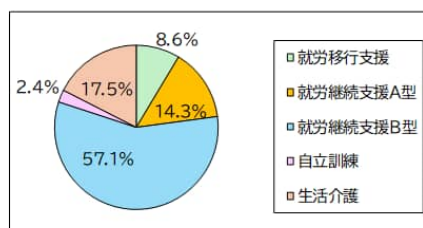
3.3.2 アンケート調査結果(③a:就労系障害福祉サービス事業所)

◆ 回答事業所の属性(全回答者)

回答事業所の属性については、就労 A、就労 B、自立訓練は、営利法人が4～6割を占めている。就労移行支援、生活介護は、社会福祉法人やNPOが多い。

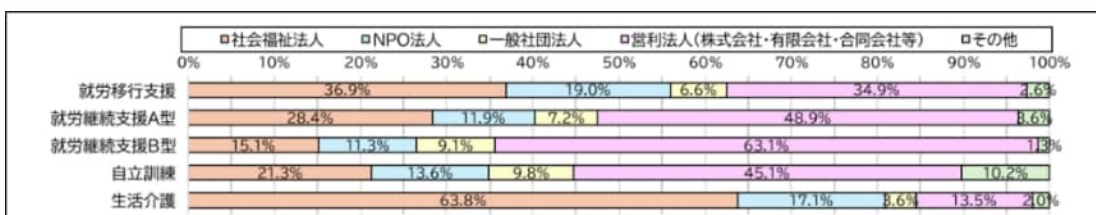
Q9. 提供している障害福祉サービス (SA : n=9637)

回答	全体	
	件数	構成比
就労移行支援	832	8.6%
就労継続支援A型	1,375	14.3%
就労継続支援B型	5,505	57.1%
自立訓練	235	2.4%
生活介護	1,690	17.5%
回答者数	9,637	



Q3. 運営法人の法人格 ※ (SA : n=9637)

	合計		就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
社会福祉法人	3,557	36.9%	236	28.4%	208	15.1%	1,985	36.1%	50	21.3%	1,078	63.8%
NPO法人	1,834	19.0%	99	11.9%	156	11.3%	1,258	22.9%	32	13.6%	289	17.1%
一般社団法人	632	6.6%	60	7.2%	125	9.1%	363	6.6%	23	9.8%	61	3.6%
営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)	3,359	34.9%	407	48.9%	868	63.1%	1,750	31.8%	106	45.1%	228	13.5%
その他	255	2.6%	30	3.6%	18	1.3%	149	2.7%	24	10.2%	34	2.0%
計	9,637	100.0%	832	100.0%	1,375	100.0%	5,505	100.0%	235	100.0%	1,690	100.0%

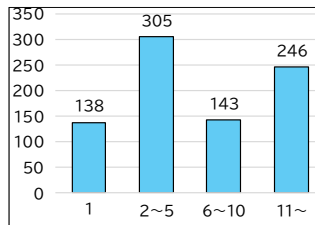


◆ 同一法人で運営する事業所数(法人全体・全サービスの合計数)

同一法人で運営する事業所数については、就労 A、B は単独が3～4割で、小規模(2～5カ所)が 7 割以上を占めている。就労移行支援、自立訓練は、11 以上を運営する大手法人が 3 割前後もある。

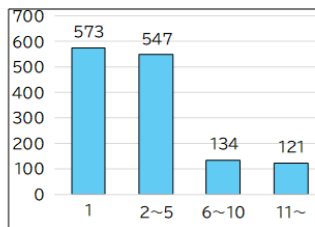
【就労移行支援】

範囲	件数	構成比
1	138	16.6%
2～5	305	36.7%
6～10	143	17.2%
11～	246	29.6%
計	832	100.0%
無回答	0	



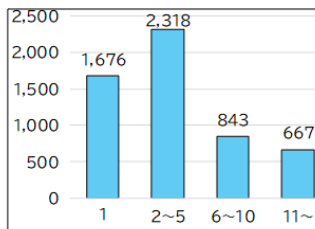
【就労継続支援 A 型】

範囲	件数	構成比
1	573	41.7%
2～5	547	39.8%
6～10	134	9.7%
11～	121	8.8%
計	1,375	100.0%
無回答	0	



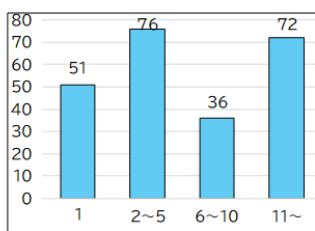
【就労継続支援 B 型】

範囲	件数	構成比
1	1,676	30.5%
2～5	2,318	42.1%
6～10	843	15.3%
11～	667	12.1%
計	5,504	100.0%
無回答	1	



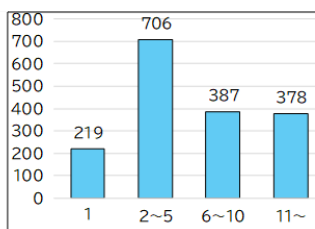
【自立訓練】

範囲	件数	構成比
1	51	21.7%
2～5	76	32.3%
6～10	36	15.3%
11～	72	30.6%
計	235	100.0%
無回答	0	



【生活介護】

範囲	件数	構成比
1	219	13.0%
2～5	706	41.8%
6～10	387	22.9%
11～	378	22.4%
計	1,690	100.0%
無回答	0	

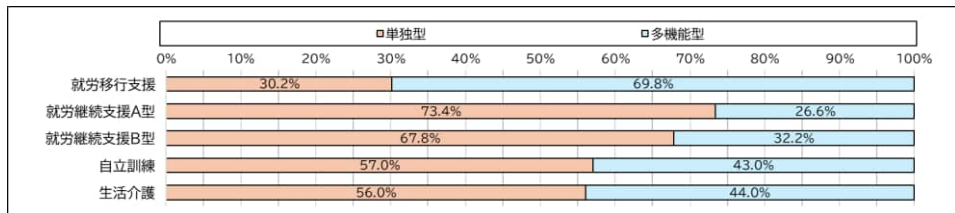


◆ 事業所指定の形態

事業所指定の形態については、就労移行支援は、就労定着支援を一体的に行い、就労継続支援 B 型との多機能型が多いことがわかった。就労継続支援 A 型、自立訓練、生活介護は B 型との多機能型が 7 割前後である。

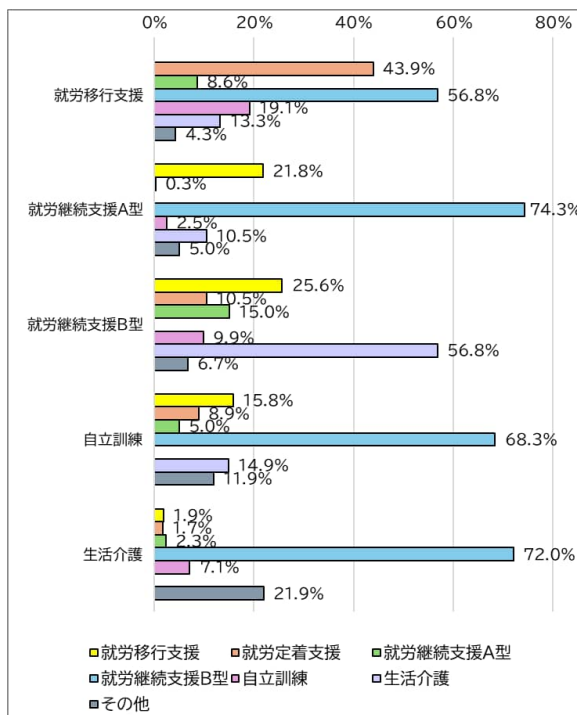
Q10. 事業所指定の形態 (SA : n=9600)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
単独型	251	30.2%	999	73.4%	3,718	67.8%	134	57.0%	947	56.0%
多機能型	581	69.8%	362	26.6%	1,764	32.2%	101	43.0%	743	44.0%
計	832	100.0%	1,361	100.0%	5,482	100.0%	235	100.0%	1,690	100.0%
無回答	0		14		23		0		0	



具体的に、どのサービスとの多機能型事業所ですか。

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
就労移行支援			79	21.8%	452	25.6%	16	15.8%	14	1.9%
就労定着支援	255	43.9%	1	0.3%	185	10.5%	9	8.9%	13	1.7%
就労継続支援A型	50	8.6%			265	15.0%	5	5.0%	17	2.3%
就労継続支援B型	330	56.8%	269	74.3%			69	68.3%	535	72.0%
自立訓練	111	19.1%	9	2.5%	174	9.9%			53	7.1%
生活介護	77	13.3%	38	10.5%	1,002	56.8%	15	14.9%		
その他	25	4.3%	18	5.0%	118	6.7%	12	11.9%	163	21.9%
回答対象数	581		362		1,764		101		743	

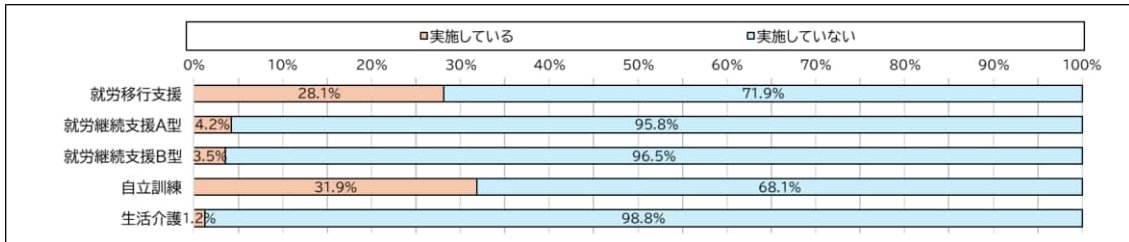


Q15. 貴事業所は、復職支援を実施していますか。

復職支援を実施している事業所の属性は、就労移行支援 229 件(28.1%)、就労継続支援 B 型 186 件(3.5%)、自立訓練 72 件(31.9%)となっている。

Q15. 貴事業所は、復職支援を実施していますか。(SA: n=9185)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
実施している	229	28.1%	53	4.2%	186	3.5%	72	31.9%	19	1.2%
実施していない	586	71.9%	1,211	95.8%	5,112	96.5%	154	68.1%	1,563	98.8%
計	815	100.0%	1,264	100.0%	5,298	100.0%	226	100.0%	1,582	100.0%
無回答	17		111		207		9		108	



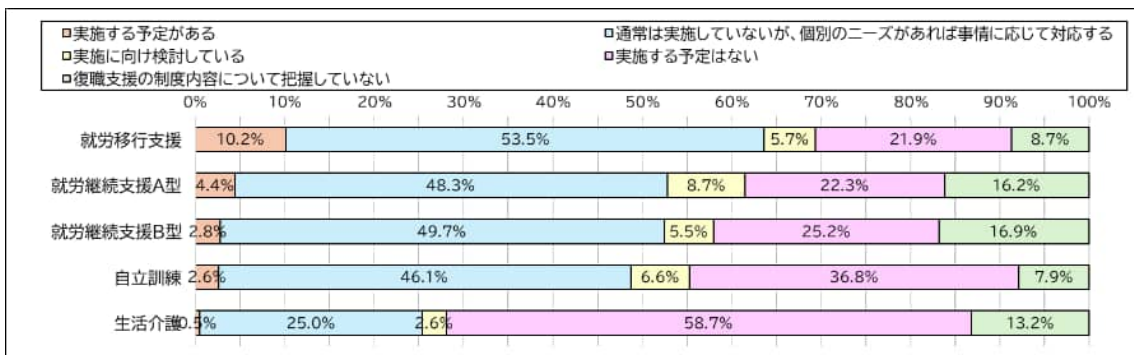
(復職支援を「実施していない」事業所へお聞きします。)

Q16. 今後、貴事業所では復職支援を実施する予定や意向はありますか。

通常は実施していないが、個別のニーズがあれば対応している復職支援については、就労移行支援 53.5%、就労B49.7%、就労 A48.3%となっている。実施する予定のない支援については、生活介護 58.7%、自立訓練 36.8%、就労 B 25.2%となっている。

Q16. 今後、貴事業所では復職支援を実施する予定や意向はありますか。(SA: n=8260)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
実施する予定がある	57	10.2%	51	4.4%	135	2.8%	4	2.6%	7	0.5%
通常は実施していないが、個別のニーズがあれば事情に応じて対応する	300	53.5%	555	48.3%	2,430	49.7%	70	46.1%	377	25.0%
実施に向け検討している	32	5.7%	100	8.7%	269	5.5%	10	6.6%	40	2.6%
実施する予定はない	123	21.9%	256	22.3%	1,230	25.2%	56	36.8%	887	58.7%
復職支援の制度内容について把握していない	49	8.7%	186	16.2%	824	16.9%	12	7.9%	200	13.2%
計	561	100.0%	1,148	100.0%	4,888	100.0%	152	100.0%	1,511	100.0%
無回答	25		63		224		2		52	



<復職支援を「実施している」事業所へお聞きします。>

Q18. 復職支援に携わるスタッフについて、以下の資格を所持しているスタッフの人数をお答えください。

積上げ合計値のため、個々の事業所の割合とは一致しないが、おおむねどのサービスでも精神保健福祉士の割合が高い。また、自立訓練では公認心理士が、生活介護では看護師の割合が高かった。

【就労移行支援】

	合計		常勤		非常勤		その他	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
医師	7	1.2%	1	0.2%	5	4.0%	1	12.5%
看護師	24	4.2%	18	4.1%	6	4.8%	0	0.0%
精神保健福祉士	165.2	28.8%	138	31.4%	27.2	21.6%	0	0.0%
理学療法士	5	0.9%	2	0.5%	3	2.4%	0	0.0%
作業療法士	36.7	6.4%	31.7	7.2%	5	4.0%	0	0.0%
言語聴覚士	5	0.9%	2	0.5%	3	2.4%	0	0.0%
臨床心理士	33	5.8%	24	5.5%	8	6.3%	1	12.5%
公認心理士	86	15.0%	68	15.5%	16	12.7%	2	25.0%
産業カウンセラー	23	4.0%	12	2.7%	10	7.9%	1	12.5%
その他心理職	10	1.7%	9	2.0%	1	0.8%	0	0.0%
その他	179	31.2%	134	30.5%	42	33.3%	3	37.5%
計	573.9	100.0%	439.7	100.0%	126.2	100.0%	8	100.0%

【就労継続支援 A 型】

	合計		常勤		非常勤		その他	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
医師	3	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	37.5%
看護師	6	16.7%	2	10.0%	3	37.5%	1	12.5%
精神保健福祉士	3	8.3%	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%
理学療法士	2	5.6%	1	5.0%	0	0.0%	1	12.5%
作業療法士	1	2.8%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%
言語聴覚士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
臨床心理士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
公認心理士	2	5.6%	2	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
産業カウンセラー	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他心理職	5	13.9%	2	10.0%	2	25.0%	1	12.5%
その他	14	38.9%	9	45.0%	3	37.5%	2	25.0%
計	36	100.0%	20	100.0%	8	100.0%	8	100.0%

【就労継続支援 B 型】

	合計		常勤		非常勤		その他	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
医師	4	2.1%	1	0.7%	1	2.5%	2	20.0%
看護師	21	10.8%	11	7.6%	9	22.5%	1	10.0%
精神保健福祉士	72	37.1%	56	38.9%	15	37.5%	1	10.0%
理学療法士	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%
作業療法士	9	4.6%	8	5.6%	1	2.5%	0	0.0%
言語聴覚士	1	0.5%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%
臨床心理士	6	3.1%	4	2.8%	2	5.0%	0	0.0%
公認心理士	8	4.1%	7	4.9%	1	2.5%	0	0.0%
産業カウンセラー	2	1.0%	0	0.0%	1	2.5%	1	10.0%
その他心理職	2	1.0%	0	0.0%	2	5.0%	0	0.0%
その他	68	35.1%	56	38.9%	8	20.0%	4	40.0%
計	194	100.0%	144	100.0%	40	100.0%	10	100.0%

【自立訓練】

	合計		常勤		非常勤		その他	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
医師	5	1.6%	1	0.4%	1	3.6%	3	27.3%
看護師	25	8.0%	20	7.3%	5	17.9%	0	0.0%
精神保健福祉士	57	18.2%	52	19.0%	3	10.7%	2	18.2%
理学療法士	17	5.4%	15	5.5%	2	7.1%	0	0.0%
作業療法士	13	4.2%	12	4.4%	1	3.6%	0	0.0%
言語聴覚士	5	1.6%	5	1.8%	0	0.0%	0	0.0%
臨床心理士	30	9.6%	23	8.4%	4	14.3%	3	27.3%
公認心理士	59	18.8%	50	18.2%	6	21.4%	3	27.3%
産業カウンセラー	2	0.6%	2	0.7%	0	0.0%	0	0.0%
その他心理職	4	1.3%	3	1.1%	1	3.6%	0	0.0%
その他	96	30.7%	91	33.2%	5	17.9%	0	0.0%
計	313	100.0%	274	100.0%	28	100.0%	11	100.0%

【生活介護】

	合計		常勤		非常勤		その他	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
医師	4	11.8%	0	0.0%	4	40.0%	0	#DIV/0!
看護師	14	41.2%	10	41.7%	4	40.0%	0	#DIV/0!
精神保健福祉士	4	11.8%	3	12.5%	1	10.0%	0	#DIV/0!
理学療法士	3	8.8%	3	12.5%	0	0.0%	0	#DIV/0!
作業療法士	3	8.8%	3	12.5%	0	0.0%	0	#DIV/0!
言語聴覚士	1	2.9%	1	4.2%	0	0.0%	0	#DIV/0!
臨床心理士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	#DIV/0!
公認心理士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	#DIV/0!
産業カウンセラー	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	#DIV/0!
その他心理職	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	#DIV/0!
その他	5	14.7%	4	16.7%	1	10.0%	0	#DIV/0!
計	34	100.0%	24	100.0%	10	100.0%	0	#DIV/0!

Q19.直近３年度(令和３年４月～令和６年３月)の復職支援の利用者数、令和６年４月末時点での復職者数、復職者のうち６カ月継続者数、及び本調査回答時点までに１回でも再休職した人の数

復職者のうち６カ月継続者の割合は、就労移行支援 87.9％、自立訓練 77.0％となっている。また、復職者のうち再休職者の割合は、就労移行支援 7.3％、自立訓練 4.2％となっている。就労移行支援・自立訓練 利用終了者のうち、うつ病の人の再休職割合は 6％前後となっている。

【就労移行支援】

【就労継続支援 A 型】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6カ 月継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	438	33.7%	325	41.5%	286	41.5%	21	36.8%	88.0%	6.5%
躁鬱病・双極性障害	63	4.8%	41	5.2%	36	5.2%	5	8.8%	87.8%	12.2%
適応障害	246	18.9%	180	23.0%	150	21.8%	13	22.8%	83.3%	7.2%
神経症・不安障害	45	3.5%	30	3.8%	25	3.6%	1	1.8%	83.3%	3.3%
発達障害	64	4.9%	27	3.4%	25	3.6%	4	7.0%	92.6%	14.8%
統合失調症	29	2.2%	15	1.9%	12	1.7%	2	3.5%	80.0%	13.3%
上記以外の精神障害	46	3.5%	26	3.3%	23	3.3%	2	3.5%	88.5%	7.7%
高次脳機能障害	204	15.7%	79	10.1%	74	10.7%	2	3.5%	93.7%	2.5%
難病	7	0.5%	5	0.6%	6	0.9%	1	1.8%	120.0%	20.0%
身体障害	132	10.2%	43	5.5%	43	6.2%	3	5.3%	100.0%	7.0%
知的障害	22	1.7%	11	1.4%	8	1.2%	3	5.3%	72.7%	27.3%
その他	4	0.3%	2	0.3%	1	0.1%	0	0.0%	50.0%	0.0%
計	1,300	100.0%	784	100.0%	689	100.0%	57	100.0%	87.9%	7.3%

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6カ 月継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	17	25.4%	3	30.0%	5	38.5%	1	20.0%	166.7%	33.3%
躁鬱病・双極性障害	13	19.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
適応障害	2	3.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
神経症・不安障害	4	6.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
発達障害	10	14.9%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
統合失調症	8	11.9%	1	10.0%	0	0.0%	2	40.0%	0.0%	200.0%
上記以外の精神障害	4	6.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
高次脳機能障害	2	3.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
難病	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
身体障害	3	4.5%	2	20.0%	2	15.4%	0	0.0%	100.0%	0.0%
知的障害	3	4.5%	0	0.0%	1	7.7%	1	20.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
計	67	100.0%	10	100.0%	13	100.0%	5	100.0%	130.0%	50.0%

【就労継続支援 B 型】

【自立訓練】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6カ 月継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	45	19.7%	10	15.9%	9	17.0%	1	6.3%	90.0%	10.0%
躁鬱病・双極性障害	15	6.6%	4	6.3%	2	3.8%	1	6.3%	50.0%	25.0%
適応障害	8	3.5%	4	6.3%	4	7.5%	0	0.0%	100.0%	0.0%
神経症・不安障害	7	3.1%	0	0.0%	2	3.8%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
発達障害	27	11.8%	5	7.9%	3	5.7%	6	37.5%	60.0%	120.0%
統合失調症	48	21.0%	13	20.6%	7	13.2%	5	31.3%	53.8%	38.5%
上記以外の精神障害	8	3.5%	4	6.3%	5	9.4%	0	0.0%	125.0%	0.0%
高次脳機能障害	19	8.3%	8	12.7%	8	15.1%	0	0.0%	100.0%	0.0%
難病	2	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
身体障害	8	3.5%	3	4.8%	1	1.9%	0	0.0%	33.3%	0.0%
知的障害	38	16.6%	10	15.9%	10	18.9%	2	12.5%	100.0%	20.0%
その他	4	1.7%	2	3.2%	2	3.8%	1	6.3%	100.0%	50.0%
計	229	100.0%	63	100.0%	53	100.0%	16	100.0%	84.1%	25.4%

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6カ 月継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	665	40.4%	388	41.9%	304	42.6%	23	59.0%	78.4%	5.9%
躁鬱病・双極性障害	134	8.1%	86	9.3%	61	8.5%	3	7.7%	70.9%	3.5%
適応障害	450	27.3%	266	28.7%	197	27.6%	9	23.1%	74.1%	3.4%
神経症・不安障害	48	2.9%	26	2.8%	21	2.9%	0	0.0%	80.8%	0.0%
発達障害	59	3.6%	17	1.8%	13	1.8%	1	2.6%	76.5%	5.9%
統合失調症	43	2.6%	21	2.3%	16	2.2%	2	5.1%	76.2%	9.5%
上記以外の精神障害	50	3.0%	24	2.6%	18	2.5%	0	0.0%	75.0%	0.0%
高次脳機能障害	126	7.7%	69	7.4%	66	9.2%	1	2.6%	95.7%	1.4%
難病	9	0.5%	3	0.3%	2	0.3%	0	0.0%	66.7%	0.0%
身体障害	56	3.4%	21	2.3%	11	1.5%	0	0.0%	52.4%	0.0%
知的障害	3	0.2%	2	0.2%	2	0.3%	0	0.0%	100.0%	0.0%
その他	4	0.2%	4	0.4%	3	0.4%	0	0.0%	75.0%	0.0%
計	1,647	100.0%	927	100.0%	714	100.0%	39	100.0%	77.0%	4.2%

【自立訓練】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6カ 月継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	1	3.1%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0.0%
躁鬱病・双極性障害	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
適応障害	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
神経症・不安障害	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
発達障害	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
統合失調症	5	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
上記以外の精神障害	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
高次脳機能障害	18	56.3%	12	85.7%	4	80.0%	0	0.0%	33.3%	0.0%
難病	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
身体障害	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
知的障害	2	6.3%	1	7.1%	1	20.0%	0	0.0%	100.0%	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
計	32	100.0%	14	100.0%	5	100.0%	0	0.0%	35.7%	0.0%

Q20. Q19の利用者について、復職支援の利用に至った経緯及びその人数をお答えください。また、上記期間(令和3年4月～令和6年3月)に、利用相談はあったが利用に至らなかったケースの数をお答えください。

復職支援の利用に至った経緯について、(本人等からの)直接相談による利用者は、就労移行支援 52.4%、B型 48.9%、自立訓練 78.1%となっている。

主治医からの紹介による利用者は、就労移行支援 24.2%、B型 6.5%、自立訓練 10.5%となっている。B型は相談支援からの紹介も多く、就労移行支援のみ、企業からの相談が一定割合ある。

【就労移行支援】

(単位:人)	利用者数		相談はあったが利用に至らなかった数	
	人数	構成比	人数	構成比
利用者本人または家族から直接相談	1,222	52.4%	1,080	52.4%
相談支援医療機関からの紹介	42	1.8%	49	2.4%
主治医からの紹介	565	24.2%	517	25.1%
企業からの相談	193	8.3%	134	6.5%
不明	48	2.1%	50	2.4%
その他	262	11.2%	230	11.2%
計	2,332	100.0%	2,060	100.0%

【就労継続支援 A 型】

(単位:人)	利用者数		相談はあったが利用に至らなかった数	
	人数	構成比	人数	構成比
利用者本人または家族から直接相談	28	71.8%	7	70.0%
相談支援医療機関からの紹介	7	17.9%	1	10.0%
主治医からの紹介	0	0.0%	0	0.0%
企業からの相談	3	7.7%	2	20.0%
不明	0	0.0%	0	0.0%
その他	1	2.6%	0	0.0%
計	39	100.0%	10	100.0%

【就労継続支援 B 型】

(単位:人)	利用者数		相談はあったが利用に至らなかった数	
	人数	構成比	人数	構成比
利用者本人または家族から直接相談	90	48.9%	28	68.3%
相談支援医療機関からの紹介	72	39.1%	11	26.8%
主治医からの紹介	12	6.5%	1	2.4%
企業からの相談	7	3.8%	1	2.4%
不明	0	0.0%	0	0.0%
その他	3	1.6%	0	0.0%
計	184	100.0%	41	100.0%

【自立訓練】

(単位:人)	利用者数		相談はあったが利用に至らなかった数	
	人数	構成比	人数	構成比
利用者本人または家族から直接相談	2,566	78.1%	1,831	82.9%
相談支援医療機関からの紹介	57	1.7%	23	1.0%
主治医からの紹介	344	10.5%	185	8.4%
企業からの相談	146	4.4%	94	4.3%
不明	93	2.8%	60	2.7%
その他	81	2.5%	15	0.7%
計	3,287	100.0%	2,208	100.0%

【生活介護】

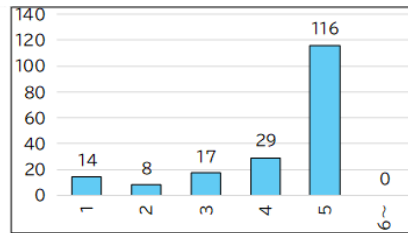
(単位:人)	利用者数		相談はあったが利用に至らなかった数	
	人数	構成比	人数	構成比
利用者本人または家族から直接相談	7	25.9%	3	100.0%
相談支援医療機関からの紹介	8	29.6%	0	0.0%
主治医からの紹介	7	25.9%	0	0.0%
企業からの相談	0	0.0%	0	0.0%
不明	0	0.0%	0	0.0%
その他	5	18.5%	0	0.0%
計	27	100.0%	3	100.0%

Q21. 復職支援の実施頻度(利用者 1 人に対する1週あたりの回数)

復職支援の実施頻度については、週 5 回実施が多く、就労移行支援 63.0%、自立訓練 27.1%、就労 B 34.3%となっている。週3回実施は就労移行支援 15.8%、自立訓練 33.9%、就労 B 11.4%、週1回実施は就労移行支援 7.6%、自立訓練 10.2%、就労 B 40.0%となっている。

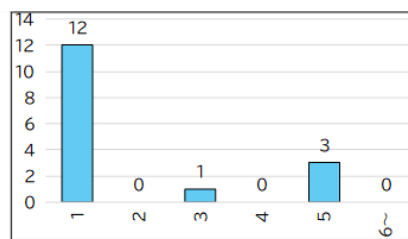
【就労移行支援】

範囲	件数	構成比
1	14	7.6%
2	8	4.3%
3	17	9.2%
4	29	15.8%
5	116	63.0%
6~	0	0.0%
計	184	100.0%
無回答	45	



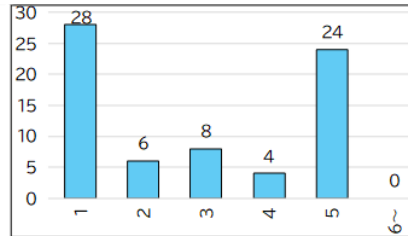
【就労継続支援 A 型】

範囲	件数	構成比
1	12	75.0%
2	0	0.0%
3	1	6.3%
4	0	0.0%
5	3	18.8%
6~	0	0.0%
計	16	100.0%
無回答	37	



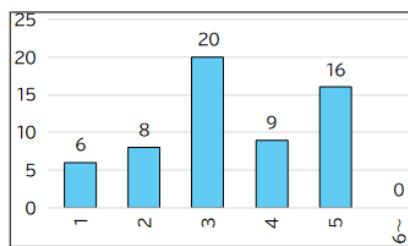
【就労継続支援 B 型】

範囲	件数	構成比
1	28	40.0%
2	6	8.6%
3	8	11.4%
4	4	5.7%
5	24	34.3%
6~	0	0.0%
計	70	100.0%
無回答	116	



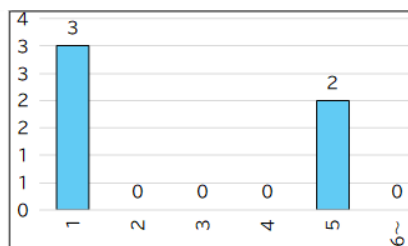
【自立訓練】

範囲	件数	構成比
1	6	10.2%
2	8	13.6%
3	20	33.9%
4	9	15.3%
5	16	27.1%
6~	0	0.0%
計	59	100.0%
無回答	13	



【生活介護】

範囲	件数	構成比
1	3	60.0%
2	0	0.0%
3	0	0.0%
4	0	0.0%
5	2	40.0%
6~	0	0.0%
計	5	100.0%
無回答	14	

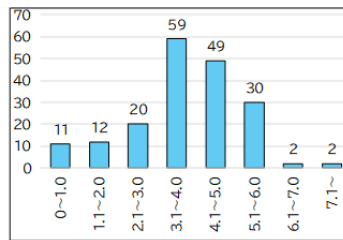


Q21-1. 復職支援の実施時間(利用者 1 人に対する1日あたりの平均時間)

復職支援の実施時間(利用者 1 人に対する1日あたりの平均時間)については、5.1～6.0hは、就労移行支援 26.5%、自立訓練 57.6%、就労 B 15.2%となっている。3.1～4.0hは、就労移行支援 31.9%、自立訓練 8.5%、就労 B 15.2%、0～1.0hは、就労移行支援 5.9%、自立訓練 8.5%、就労 B 34.8%となっている。

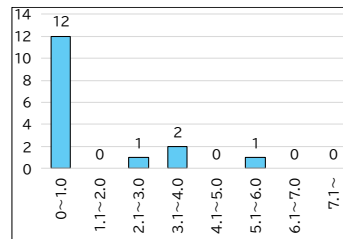
【就労移行支援】

範囲	件数	構成比
0～1.0	11	5.9%
1.1～2.0	12	6.5%
2.1～3.0	20	10.8%
3.1～4.0	59	31.9%
4.1～5.0	49	26.5%
5.1～6.0	30	16.2%
6.1～7.0	2	1.1%
7.1～	2	1.1%
計	185	100.0%
無回答	44	



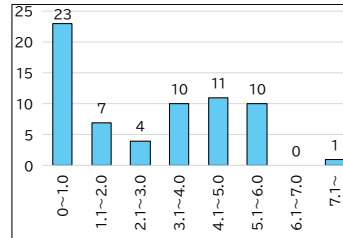
【就労継続支援 A 型】

範囲	件数	構成比
0～1.0	12	75.0%
1.1～2.0	0	0.0%
2.1～3.0	1	6.3%
3.1～4.0	2	12.5%
4.1～5.0	0	0.0%
5.1～6.0	1	6.3%
6.1～7.0	0	0.0%
7.1～	0	0.0%
計	16	100.0%
無回答	37	



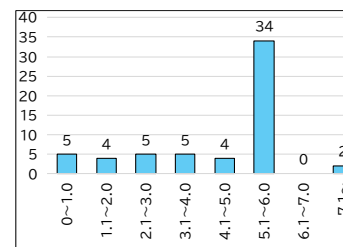
【就労継続支援 B 型】

範囲	件数	構成比
0～1.0	23	34.8%
1.1～2.0	7	10.6%
2.1～3.0	4	6.1%
3.1～4.0	10	15.2%
4.1～5.0	11	16.7%
5.1～6.0	10	15.2%
6.1～7.0	0	0.0%
7.1～	1	1.5%
計	66	100.0%
無回答	120	



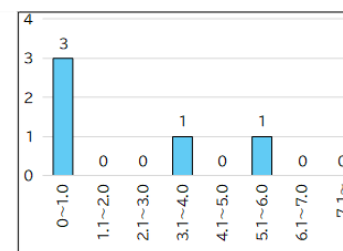
【自立訓練】

範囲	件数	構成比
0～1.0	5	8.5%
1.1～2.0	4	6.8%
2.1～3.0	5	8.5%
3.1～4.0	5	8.5%
4.1～5.0	4	6.8%
5.1～6.0	34	57.6%
6.1～7.0	0	0.0%
7.1～	2	3.4%
計	59	100.0%
無回答	13	



【生活介護】

範囲	件数	構成比
0～1.0	3	60.0%
1.1～2.0	0	0.0%
2.1～3.0	0	0.0%
3.1～4.0	1	20.0%
4.1～5.0	0	0.0%
5.1～6.0	1	20.0%
6.1～7.0	0	0.0%
7.1～	0	0.0%
計	5	100.0%
無回答	14	

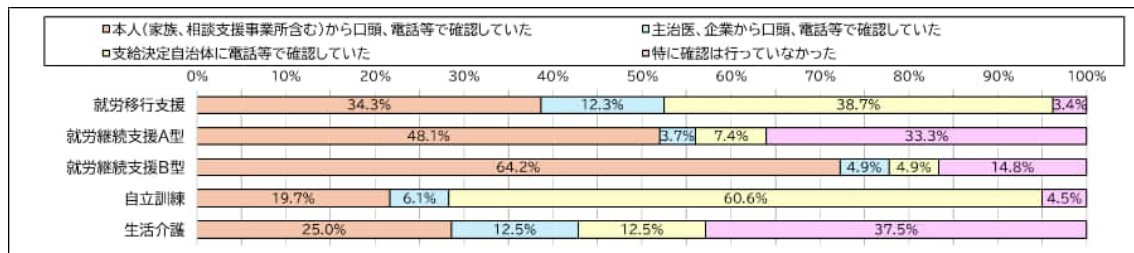


Q22. R6 留意事項通知1(1)②イcにより、復職支援の支給決定利用に必要な3つの要件が示されていますが、令和5年度まで貴事業所ではこれらの事項について、どのような手段で確認していましたか。

留意事項通知で掲げる3つの要件について、R5 までの状況で事業所において確認している手段を聞いたところ、支給決定自治体に電話等をしている事業所は、就労移行支援 38.7%、自立訓練 60.6%、就労 B 4.9%という回答だった。また、本人等から口頭、電話等については、就労移行支援 34.3%、自立訓練 19.7%、就労 B 64.2%で、主治医、企業から口頭、電話等については、就労移行支援 12.3%、自立訓練 6.1%、就労 B 4.9%となっている。

Q22. R6留意事項通知1(1)②イcにより、復職支援の支給決定利用に必要な3つの要件が示されていますが、令和5年度まで貴事業所ではこれらの事項について、どのような手段で確認していましたか。(SA: n=386)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
本人(家族、相談支援事業所含む)から口頭、電話等で確認していた	70	34.3%	13	48.1%	52	64.2%	13	19.7%	2	25.0%
主治医、企業から口頭、電話等で確認していた	25	12.3%	1	3.7%	4	4.9%	4	6.1%	1	12.5%
支給決定自治体に電話等で確認していた	79	38.7%	2	7.4%	4	4.9%	40	60.6%	1	12.5%
特に確認は行っていなかった	7	3.4%	9	33.3%	12	14.8%	3	4.5%	3	37.5%
その他	23	11.3%	2	7.4%	9	11.1%	6	9.1%	1	12.5%
計	204	100.0%	27	100.0%	81	100.0%	66	100.0%	8	100.0%
無回答	25		26		105		6		11	

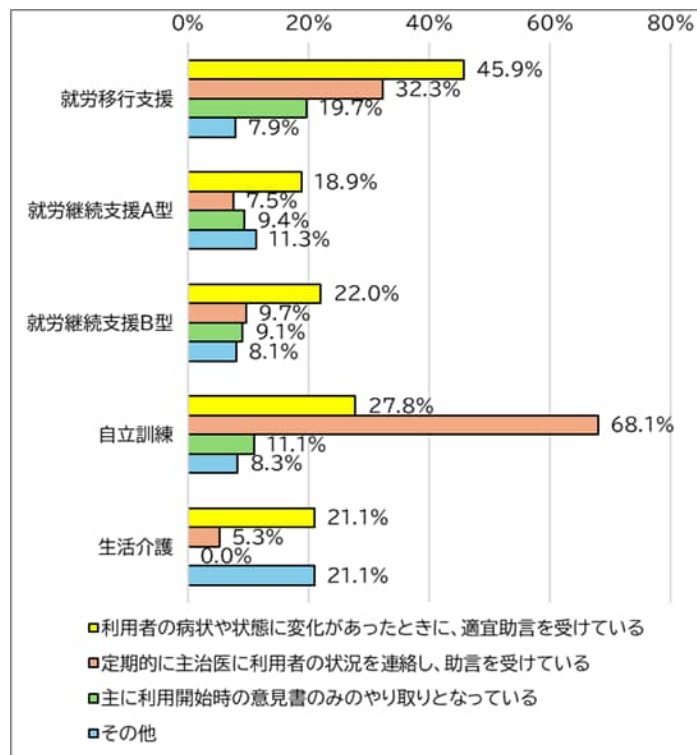


Q23. 復職支援を実施するにあたり、主治医との連携状況についてお答えください。

主治医との連携状況については、利用者の病状や状態に変化があったときに、適宜助言を受けているのが、就労移行支援 45.9%、自立訓練 27.8%、B 型 22.0%となっている。定期的に主治医に利用者の状況を連絡し、助言を受けているのは、就労移行支援 32.3%、自立訓練 68.1%、B 型 9.7%となっている。主治医との連携については、復職支援を行う割合が多い就労移行支援や自立訓練では、8～9 割が主治医との連携を図っており、障害福祉事業所と医療機関との間でしっかりとした連携が行われていることが窺える。

Q23. 復職支援を実施するにあたり、主治医との連携状況についてお答えください。(MA)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
利用者の病状や状態に変化があったときに、適宜助言を受けている	105	45.9%	10	18.9%	41	22.0%	20	27.8%	4	21.1%
定期的に主治医に利用者の状況を連絡し、助言を受けている	74	32.3%	4	7.5%	18	9.7%	49	68.1%	1	5.3%
主に利用開始時の意見書のみのやり取りとなっている	45	19.7%	5	9.4%	17	9.1%	8	11.1%	0	0.0%
その他	18	7.9%	6	11.3%	15	8.1%	6	8.3%	4	21.1%
回答対象数	229		53		186		72		19	

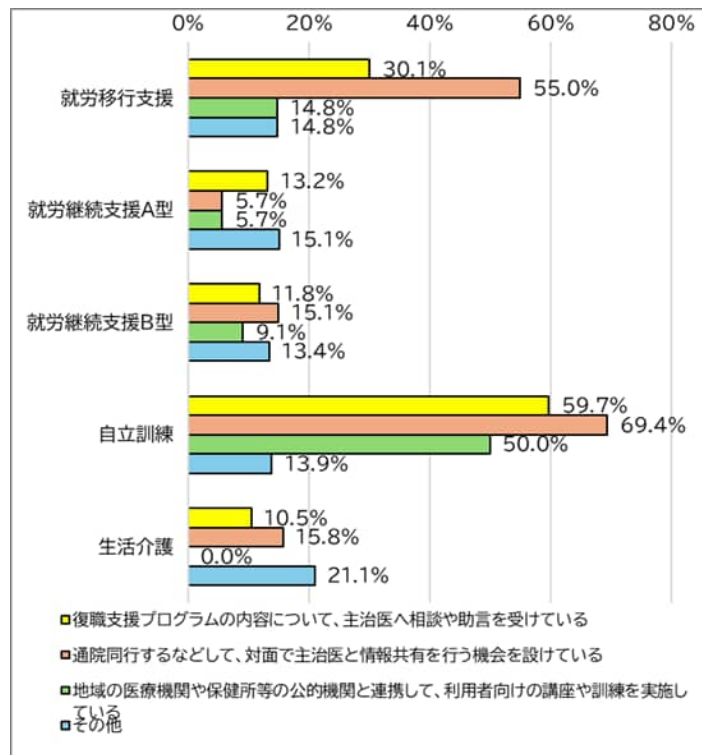


Q24. 復職支援の質を高めるための工夫としてどのようなことを行っていますか。

復職支援の質を高めるための工夫として、「復職支援プログラムの内容について、主治医へ相談や助言を受けている」は、就労移行支援 30.1%、自立訓練 59.7%、B 型 11.8%となっている。また、「通院同行するなどして、対面で主治医と情報共有を行う機会を設けている」は、就労移行支援 55.0%、自立訓練 69.4%、B 型 15.1%となっており、Q23の結果と同様に、復職支援を実施している事業所が、医療機関から助言を受けることや情報共有することの重要性を意識していることが窺える。

Q24. 復職支援の質を高めるための工夫としてどのようなことを行っていますか。(MA)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
復職支援プログラムの内容について、主治医へ相談や助言を受けている	69	30.1%	7	13.2%	22	11.8%	43	59.7%	2	10.5%
通院同行するなどして、対面で主治医と情報共有を行う機会を設けている	126	55.0%	3	5.7%	28	15.1%	50	69.4%	3	15.8%
地域の医療機関や保健所等の公的機関と連携して、利用者向けの講座や訓練を実施している	34	14.8%	3	5.7%	17	9.1%	36	50.0%	0	0.0%
その他	34	14.8%	8	15.1%	25	13.4%	10	13.9%	4	21.1%
回答対象数	229		53		186		72		19	

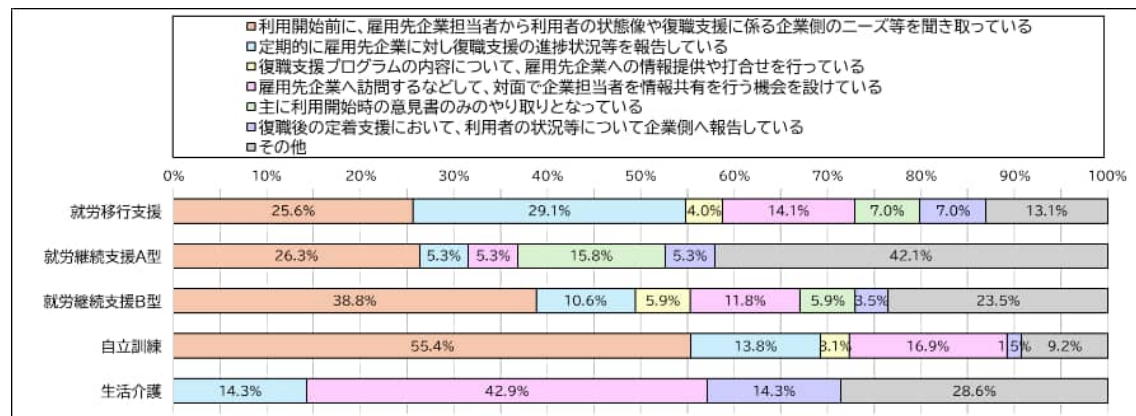


Q26. 復職支援を実施するにあたり、雇用先企業との連携状況についてお答えください。

利用開始前に、雇用先企業から利用者の状態像や企業側のニーズ等を聞き取っているのは、就労移行支援 25.6%、自立訓練 55.4%、B 型 38.8%となっている。定期的に雇用先企業に対し復職支援の進捗状況等を報告しているのは、就労移行支援 29.1%、自立訓練 13.8%、B 型 10.6%となっている。

Q26. 復職支援を実施するにあたり、雇用先企業との連携状況についてお答えください。(SA: n=375)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
利用開始前に、雇用先企業担当者から利用者の状態像や復職支援に係る企業側のニーズ等を聞き取っている	51	25.6%	5	26.3%	33	38.8%	36	55.4%	0	0.0%
定期的に雇用先企業に対し復職支援の進捗状況等を報告している	58	29.1%	1	5.3%	9	10.6%	9	13.8%	1	14.3%
復職支援プログラムの内容について、雇用先企業への情報提供や打合せを行っている	8	4.0%	0	0.0%	5	5.9%	2	3.1%	0	0.0%
雇用先企業へ訪問するなどして、対面で企業担当者を情報共有を行う機会を設けている	28	14.1%	1	5.3%	10	11.8%	11	16.9%	3	42.9%
主に利用開始時の意見書のみのやり取りとなっている	14	7.0%	3	15.8%	5	5.9%	0	0.0%	0	0.0%
復職後の定着支援において、利用者の状況等について企業側へ報告している	14	7.0%	1	5.3%	3	3.5%	1	1.5%	1	14.3%
その他	26	13.1%	8	42.1%	20	23.5%	6	9.2%	2	28.6%
計	199	100.0%	19	100.0%	85	100.0%	65	100.0%	7	100.0%
無回答	30		34		101		7		12	

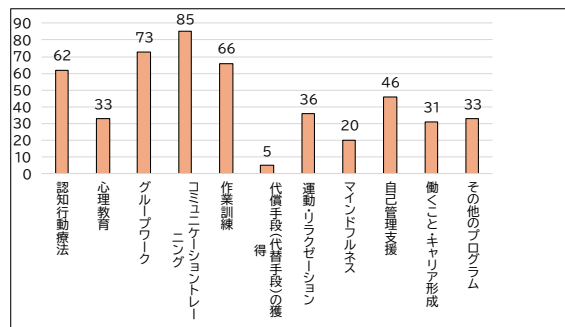


Q29.～31. 貴事業所で実施している復職支援プログラムの内容についてお聞
きします。実施している主なプログラムを、以下の実施形態(例)に近いものから
最大3つ取り上げ、回答してください。

事務所で実施している復職支援プログラムの内容については、就労移行支援
の場合は、コミュニケーション 37.1%、グループワーク 31.9%、作業訓練
27.1%となっている。自立訓練は、グループワーク 38.9%、認知行動療法
20.8%、運動 12.5%となっており、就労 B は作業訓練 14.5%、コミュニケー
ション 7.0%、自己管理支援 8.1%となっている。

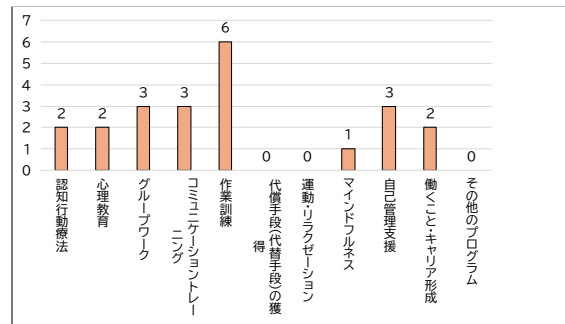
【就労移行支援】

回答	件数	構成比
認知行動療法	62	27.1%
心理教育	33	14.4%
グループワーク	73	31.9%
コミュニケーショントレーニング	85	37.1%
作業訓練	66	28.8%
代償手段(代替手段)の獲得	5	2.2%
運動・リラクゼーション	36	15.7%
マインドフルネス	20	8.7%
自己管理支援	46	20.1%
働くこと・キャリア形成	31	13.5%
その他のプログラム	33	14.4%
回答者数	229	



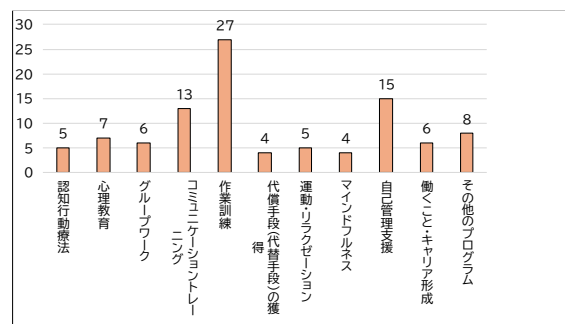
【就労継続支援 A 型】

回答	件数	構成比
認知行動療法	2	3.8%
心理教育	2	3.8%
グループワーク	3	5.7%
コミュニケーショントレーニング	3	5.7%
作業訓練	6	11.3%
代償手段(代替手段)の獲得	0	0.0%
運動・リラクゼーション	0	0.0%
マインドフルネス	1	1.9%
自己管理支援	3	5.7%
働くこと・キャリア形成	2	3.8%
その他のプログラム	0	0.0%
回答者数	53	



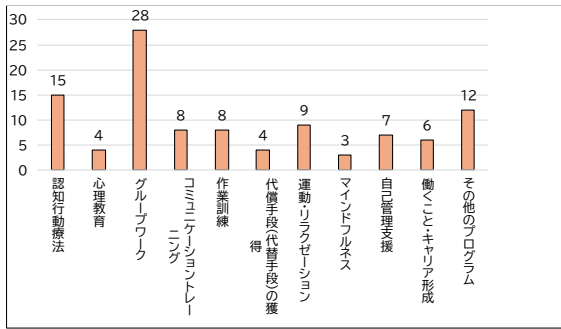
【就労継続支援 B 型】

回答	件数	構成比
認知行動療法	5	2.7%
心理教育	7	3.8%
グループワーク	6	3.2%
コミュニケーショントレーニング	13	7.0%
作業訓練	27	14.5%
代償手段(代替手段)の獲得	4	2.2%
運動・リラクゼーション	5	2.7%
マインドフルネス	4	2.2%
自己管理支援	15	8.1%
働くこと・キャリア形成	6	3.2%
その他のプログラム	8	4.3%
回答者数	186	



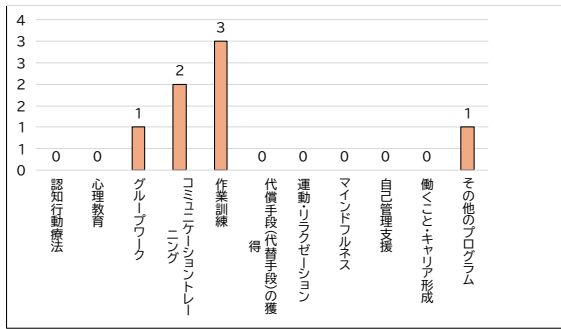
【自立訓練】

回答	件数	構成比
認知行動療法	15	20.8%
心理教育	4	5.6%
グループワーク	28	38.9%
コミュニケーショントレーニング	8	11.1%
作業訓練	8	11.1%
代償手段(代替手段)の獲得	4	5.6%
運動・リラクゼーション	9	12.5%
マインドフルネス	3	4.2%
自己管理支援	7	9.7%
働くこと・キャリア形成	6	8.3%
その他のプログラム	12	16.7%
回答者数	72	



【生活介護】

回答	件数	構成比
認知行動療法	0	0.0%
心理教育	0	0.0%
グループワーク	1	5.3%
コミュニケーショントレーニング	2	10.5%
作業訓練	3	15.8%
代償手段(代替手段)の獲得	0	0.0%
運動・リラクゼーション	0	0.0%
マインドフルネス	0	0.0%
自己管理支援	0	0.0%
働くこと・キャリア形成	0	0.0%
その他のプログラム	1	5.3%
回答者数	19	

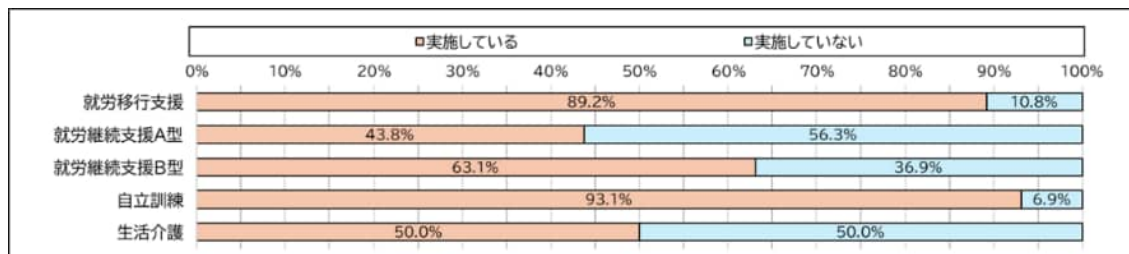


Q32. 貴事業所の復職支援プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを実施していますか。

復職支援プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを実施しているのは、就労移行支援 89.2%、自立訓練 93.1%、就労 B 63.1%となっている。

Q32. 貴事業所の復職支援プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを実施していますか。(SA : n=342)

	就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型		自立訓練		生活介護	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
実施している	174	89.2%	7	43.8%	41	63.1%	54	93.1%	4	50.0%
実施していない	21	10.8%	9	56.3%	24	36.9%	4	6.9%	4	50.0%
計	195	100.0%	16	100.0%	65	100.0%	58	100.0%	8	100.0%
無回答	34		37		121		14		11	



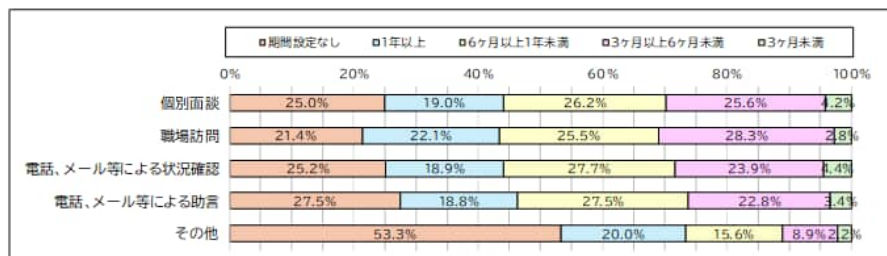
<復職した方へのフォローアップを「実施している」事業所にお伺いします。>

Q33.復職した方へのフォローアップの実施内容、及びおおむねの実施期間をお答えください。

復職した方へのフォローアップの実施内容は、就労移行支援の場合、個別面談 86.2%、電話等での状況確認 81.5%、電話等での助言 76.4%となっている。自立訓練は個別面談 96.6%、電話等での状況確認 98.3%、電話等での助言 84.5%となっている。就労 B は、個別面談 72.3%、電話等での状況確認 69.2%電話等での助言 61.9%となっている。実施期間は、就労移行支援や自立訓練では、3 か月～1 年程度の期限を設定しているところが多い。

【就労移行支援】

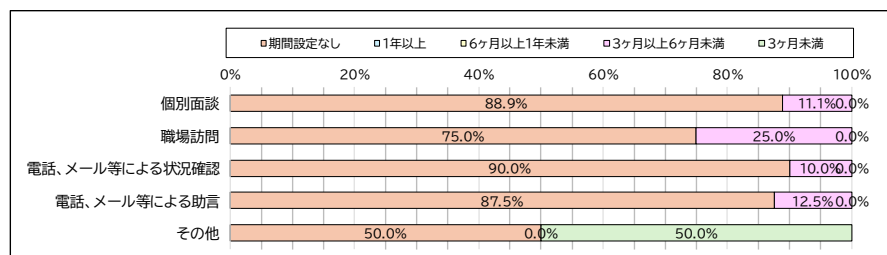
	個別面談		職場訪問		電話、メール等による状況確認		電話、メール等による助言		その他	
	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)
期間設定なし	42	25.0%	31	21.4%	40	25.2%	41	27.5%	24	53.3%
1年以上	32	19.0%	32	22.1%	30	18.9%	28	18.8%	9	20.0%
6ヶ月以上1年未満	44	26.2%	37	25.5%	44	27.7%	41	27.5%	7	15.6%
3ヶ月以上6ヶ月未満	43	25.6%	41	28.3%	38	23.9%	34	22.8%	4	8.9%
3ヶ月未満	7	4.2%	4	2.8%	7	4.4%	5	3.4%	1	2.2%
合計	168	100.0%	145	100.0%	159	100.0%	149	100.0%	45	100.0%
実施事業所における実施割合	86.2%		74.4%		81.5%		76.4%		23.1%	



【就労継続支援 A 型】

Q33. 復職した方へのフォローアップの実施内容、及びおおむねの実施期間をお答えください。

	個別面談		職場訪問		電話、メール等による状況確認		電話、メール等による助言		その他	
	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)
期間設定なし	8	88.9%	6	75.0%	9	90.0%	7	87.5%	1	50.0%
1年以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6ヶ月以上1年未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
3ヶ月以上6ヶ月未満	1	11.1%	2	25.0%	1	10.0%	1	12.5%	0	0.0%
3ヶ月未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
合計	9	100.0%	8	100.0%	10	100.0%	8	100.0%	2	100.0%
実施事業所における実施割合	56.3%		50.0%		62.5%		50.0%		12.5%	



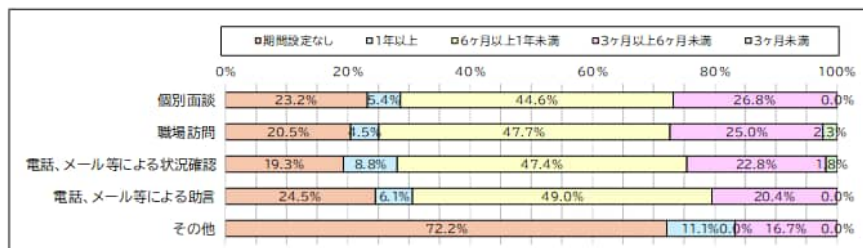
【就労継続支援 B 型】

	個別面談		職場訪問		電話、メール等による状況確認		電話、メール等による助言		その他	
	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)
期間設定なし	29	61.7%	22	56.4%	26	57.8%	26	61.9%	11	61.1%
1年以上	3	6.4%	2	5.1%	3	6.7%	3	7.1%	0	0.0%
6ヶ月以上1年未満	6	12.8%	5	12.8%	7	15.6%	5	11.9%	2	11.1%
3ヶ月以上6ヶ月未満	5	10.6%	7	17.9%	3	6.7%	2	4.8%	2	11.1%
3ヶ月未満	4	8.5%	3	7.7%	6	13.3%	6	14.3%	3	16.7%
合計	47	100.0%	39	100.0%	45	100.0%	42	100.0%	18	100.0%
実施事業所における実施割合	72.3%		60.0%		69.2%		64.6%		27.7%	



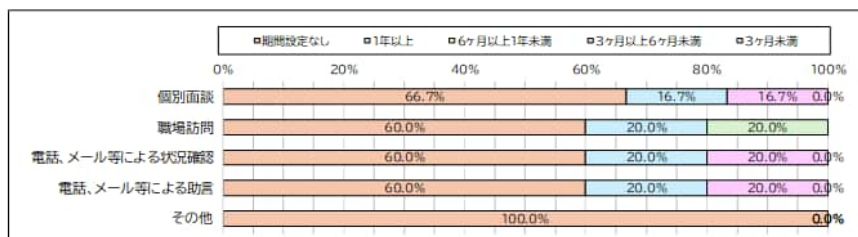
【自立訓練】

	個別面談		職場訪問		電話、メール等による状況確認		電話、メール等による助言		その他	
	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)
期間設定なし	13	23.2%	9	20.5%	11	19.3%	12	24.5%	13	72.2%
1年以上	3	5.4%	2	4.5%	5	8.8%	3	6.1%	2	11.1%
6ヶ月以上1年未満	25	44.6%	21	47.7%	27	47.4%	24	49.0%	0	0.0%
3ヶ月以上6ヶ月未満	15	26.8%	11	25.0%	13	22.8%	10	20.4%	3	16.7%
3ヶ月未満	0	0.0%	1	2.3%	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%
合計	56	100.0%	44	100.0%	57	100.0%	49	100.0%	18	100.0%
実施事業所における実施割合	96.6%		75.9%		98.3%		84.5%		31.0%	



【生活介護】

	個別面談		職場訪問		電話、メール等による状況確認		電話、メール等による助言		その他	
	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)	件数	構成比(総数)
期間設定なし	4	66.7%	3	60.0%	3	60.0%	3	60.0%	2	100.0%
1年以上	1	16.7%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%
6ヶ月以上1年未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
3ヶ月以上6ヶ月未満	1	16.7%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%
3ヶ月未満	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.0%	5	100.0%	5	100.0%	5	100.0%	2	100.0%
実施事業所における実施割合	75.0%		62.5%		62.5%		62.5%		25.0%	

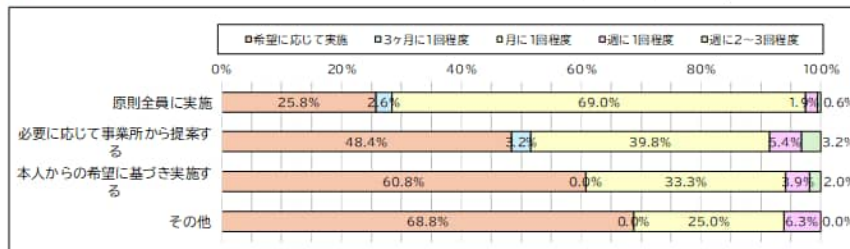


Q34. 復職した方へのフォローアップの頻度について、お答えください。

復職した方へのフォローアップの頻度は、就労移行支援 の場合、原則全員・月1 回程度 69.0%となっている。自立訓練は、原則全員・月1 回程度 68.4%、B 型は、本人からの希望に応じて実施しているのは 73.8%となっている。

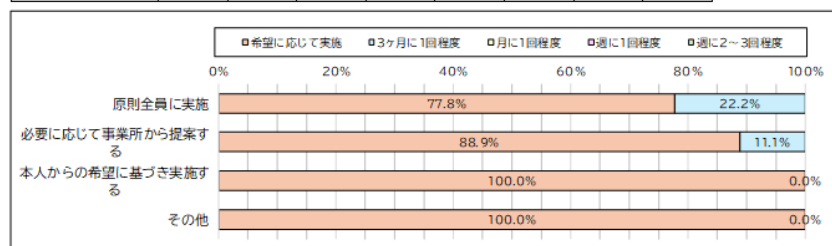
【就労移行支援】

	原則全員に実施		必要に応じて事業所から提案する		本人からの希望に基づき実施する		その他	
	件数	構成比(割合)	件数	構成比(割合)	件数	構成比(割合)	件数	構成比(割合)
希望に応じて実施	40	25.8%	45	48.4%	62	60.8%	11	68.8%
3ヶ月に1回程度	4	2.6%	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%
月に1回程度	107	69.0%	37	39.8%	34	33.3%	4	25.0%
週に1回程度	3	1.9%	5	5.4%	4	3.9%	1	6.3%
週に2～3回程度	1	0.6%	3	3.2%	2	2.0%	0	0.0%
合計	155	100.0%	93	100.0%	102	100.0%	16	100.0%
実施事業所における実施割合	79.5%		47.7%		52.3%		8.2%	



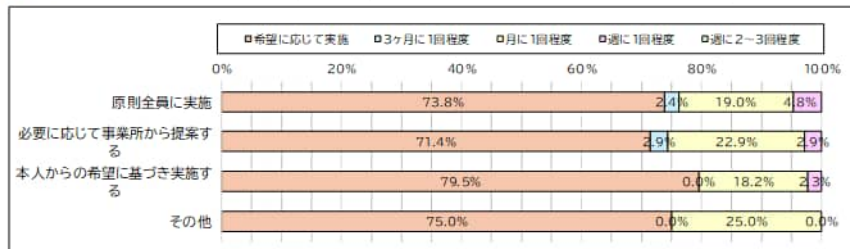
【就労継続支援 A 型】

	原則全員に実施		必要に応じて事業所から提案する		本人からの希望に基づき実施する		その他	
	件数	構成比(割合)	件数	構成比(割合)	件数	構成比(割合)	件数	構成比(割合)
希望に応じて実施	7	77.8%	8	88.9%	9	100.0%	1	100.0%
3ヶ月に1回程度	2	22.2%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
月に1回程度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
週に1回程度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
週に2～3回程度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	9	100.0%	9	100.0%	9	100.0%	1	100.0%
実施事業所における実施割合	56.3%		56.3%		56.3%		6.3%	



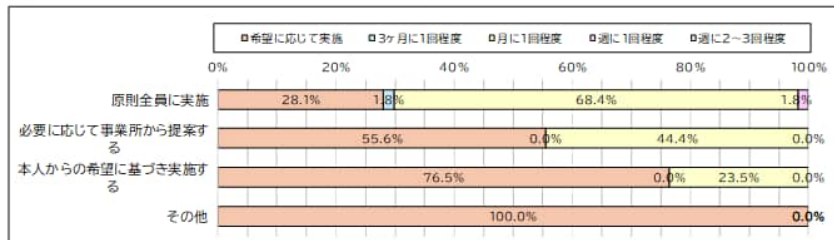
【就労継続支援 B 型】

	原則全員に実施		必要に応じて事業所から提案する		本人からの希望に基づき実施する		その他	
	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)
希望に応じて実施	31	73.8%	25	71.4%	35	79.5%	6	75.0%
3ヶ月に1回程度	1	2.4%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%
月に1回程度	8	19.0%	8	22.9%	8	18.2%	2	25.0%
週に1回程度	2	4.8%	1	2.9%	1	2.3%	0	0.0%
週に2～3回程度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	42	100.0%	35	100.0%	44	100.0%	8	100.0%
実施事業所における実施割合	64.6%		53.8%		67.7%		12.3%	



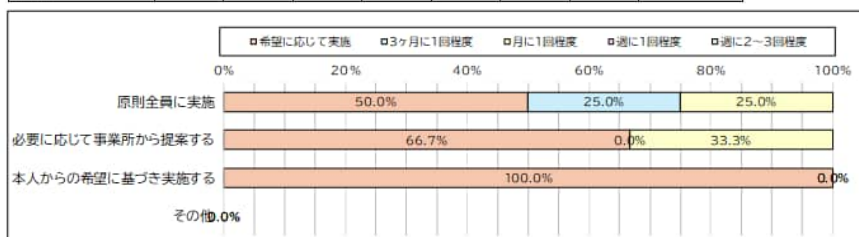
【自立訓練】

	原則全員に実施		必要に応じて事業所から提案する		本人からの希望に基づき実施する		その他	
	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)
希望に応じて実施	16	28.1%	5	55.6%	13	76.5%	6	100.0%
3ヶ月に1回程度	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
月に1回程度	39	68.4%	4	44.4%	4	23.5%	0	0.0%
週に1回程度	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
週に2～3回程度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	57	100.0%	9	100.0%	17	100.0%	6	100.0%
実施事業所における実施割合	98.3%		15.5%		29.3%		10.3%	



【生活介護】

	原則全員に実施		必要に応じて事業所から提案する		本人からの希望に基づき実施する		その他	
	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)	件数	構成比(縦軸)
希望に応じて実施	2	50.0%	2	66.7%	2	100.0%	0	# DIV/0!
3ヶ月に1回程度	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	# DIV/0!
月に1回程度	1	25.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	# DIV/0!
週に1回程度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	# DIV/0!
週に2～3回程度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	# DIV/0!
合計	4	100.0%	3	100.0%	2	100.0%	0	# DIV/0!
実施事業所における実施割合	50.0%		37.5%		25.0%		0.0%	



3.3.3 アンケート調査仕様(③b:医療機関)

- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:日本精神科病院協会及び日本精神神経科診療所協会に協力依頼→会員医療機関向けメールマガジン・メーリングリストで周知
- 調査期間:9/13(金)～10/8(火)
- 調査期間(延長):～12/27(金) 17 時
- 調査対象:日精協 1,178件、日精診 1,096 件 計 2,274 件
- 回収数(回収率):47件(2.1%)

3.3.4 アンケート調査結果(③b:医療機関)

本アンケートについては、当初調査期間(R6.9.13～10.8)での回収数が27件(1.2%)であったため、WG③会議で了承を受けた上で調査期間をR6.12.27まで延長、再度調査依頼を行った。

しかしながら、結果的に最終回収数は上記のとおり47件となった。この回収数の場合、統計上、母比率信頼区間 95%で誤差 15%程度というデータ信頼度であることに留意いただきたい。

※ 「母比率信頼区間」…無作為抽出したその結果数値が、その範囲内に「真」の解を持つ割合(95%=100回調査して、95回に入る正しさ)

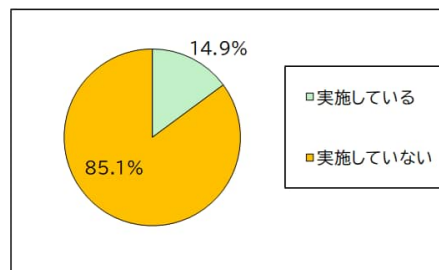
※ 「誤差」…その母比率があわせもつ誤差範囲(15%=真の回答は、得られた数値の15%の誤差範囲内に入っている)

Q4. 貴医療機関は、一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援のためのリワークプログラムを実施していますか。

一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援のためのリワークプログラムを「実施している」7件(14.9%)、「実施していない」40件(85.1%)となっている。

Q4. 貴医療機関は、一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援のためのリワークプログラムを実施していますか。(SA: n=47)

回答	件数	構成比
実施している	7	14.9%
実施していない	40	85.1%
計	47	100.0%
無回答	0	

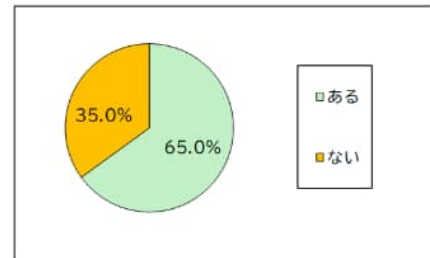


Q5. 患者からの希望により、復職支援(リワーク)支援を行っている、他の医療機関を紹介したことはありますか。

患者からの希望により、復職支援(リワーク)支援を行っている他の医療機関を紹介したことが「ある」は 26 件(65.0%)、「ない」は 14 件(35.0%)となっている。

Q5. 患者からの希望により、復職支援(リワーク)支援を行っている、他の医療機関を紹介したことはありますか。(SA : n=40)

回答	件数	構成比
ある	26	65.0%
ない	14	35.0%
計	40	100.0%
無回答	0	

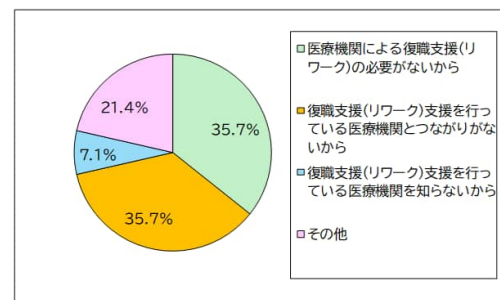


Q5-1. (「ない」を選択した場合)紹介しなかったのはどのような理由からですか。(n=14)

紹介しなかった理由としては、「医療機関による復職支援(リワーク)の必要がないから」5 件(35.7%)、「復職支援(リワーク)支援を行っている医療機関とつながりがないから」5件(35.7%)と続く。

(「ない」を選択した場合)紹介しなかったのはどのような理由からですか。(SA : n=14)

回答	件数	構成比
医療機関による復職支援(リワーク)の必要がないから	5	35.7%
復職支援(リワーク)支援を行っている医療機関とつながりがないから	5	35.7%
復職支援(リワーク)支援を行っている医療機関を知らないから	1	7.1%
その他	3	21.4%
計	14	100.0%
無回答	26	

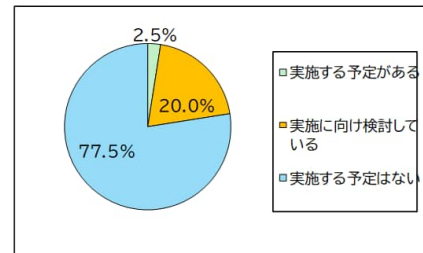


Q6. 今後、貴医療機関では一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援のためのリワークプログラムを実施する予定や意向はありますか。

一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援のためのリワークプログラムを「実施する予定はない」との回答が多く、31 件(77.5%)となっている。

Q6. 今後、貴医療機関では一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援のためのリワークプログラムを実施する予定や意向はありますか。(SA：n=40)

回答	件数	構成比
実施する予定がある	1	2.5%
実施に向け検討している	8	20.0%
実施する予定はない	31	77.5%
計	40	100.0%
無回答	0	



Q8. 復職支援(リワーク)に携わるスタッフについて、以下の資格を所持しているスタッフの人数をお答えください。

復職支援(リワーク)に携わるスタッフについては、積上げ合計値で、「医師」20人(27.4%)、「公認心理士」14人(19.2%)と続く。

Q8. 復職支援(リワーク)に携わるスタッフについて、以下の資格を所持しているスタッフの人数をお答えください。

	合計		常勤		非常勤		その他	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
医師	20	27.4%	9	18.8%	10	52.6%	1	16.7%
看護師	8	11.0%	6	12.5%	2	10.5%	0	0.0%
精神保健福祉士	13	17.8%	11	22.9%	2	10.5%	0	0.0%
理学療法士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
作業療法士	11	15.1%	9	18.8%	1	5.3%	1	16.7%
言語聴覚士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
臨床心理士	6	8.2%	4	8.3%	2	10.5%	0	0.0%
公認心理士	14	19.2%	8	16.7%	2	10.5%	4	66.7%
産業カウンセラー	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他心理職	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	1	1.4%	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%
計	73	100.0%	48	100.0%	19	100.0%	6	100.0%

Q9. 令和4年4月～令和6年3月の貴医療機関における復職支援(リワーク)の利用者数及び平均利用期間をお答えください。また、このうち令和6年4月末時点での復職者数、復職者のうち6カ月継続者数、及び本調査回答時点までに1回でも再休職した人の数をお答えください。

利用者数は、積上げ合計値で、「うつ病」が最も多く292人(44.3%)となっている。そのうちの復職者数は139人(46.2%)であり、復職者のうち6カ月継続した人は83人(49.1%)、復職者のうち再休職した人は11人(50.0%)となっている。

Q9. 令和4年4月～令和6年3月の貴医療機関における復職支援(リワーク)の利用者数及び平均利用期間をお答えください。また、このうち令和6年4月末時点での復職者数、復職者のうち6カ月継続者数、及び本調査回答時点までに1回でも再休職した人の数をお答えください。

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち復職者数		復職者のうち6カ月継続者数		復職者のうち再休職者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	292	48.6%	184	48.9%	100	51.8%	11	45.8%	54.3%	6.0%
躁鬱病・双極性障害	62	10.3%	37	9.8%	14	7.3%	5	20.8%	37.8%	13.5%
適応障害	130	21.6%	87	23.1%	52	26.9%	4	16.7%	59.8%	4.6%
神経症・不安障害	44	7.3%	26	6.9%	14	7.3%	2	8.3%	53.8%	7.7%
発達障害	22	3.7%	12	3.2%	2	1.0%	1	4.2%	16.7%	8.3%
統合失調症	19	3.2%	7	1.9%	2	1.0%	0	0.0%	28.6%	0.0%
上記以外の精神障害	17	2.8%	13	3.5%	6	3.1%	1	4.2%	46.2%	7.7%
高次脳機能障害	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
難病	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
身体障害	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
知的障害	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
その他	15	2.5%	10	2.7%	3	1.6%	0	0.0%	30.0%	0.0%
計	601	100.0%	376	100.0%	193	100.0%	24	100.0%	51.3%	6.4%

Q10. Q9の利用者について、復職支援(リワーク)の利用に至った経緯及びその人数をお答えください。また、上記期間(令和4年4月～令和6年3月)に、利用相談はあったが利用に至らなかったケースの数をお答えください。

復職支援(リワーク)の利用に至った経緯は、積上げ合計値で、「利用者本人または家族から直接相談があった」が263人(62.5%)で最も多くなっている。

Q9の利用者について、復職支援(リワーク)の利用に至った経緯及びその人数を
Q10. お答えください。また、上記期間(令和4年4月～令和6年3月)に、利用相談はあったが利用に至らなかったケースの数をお答えください。

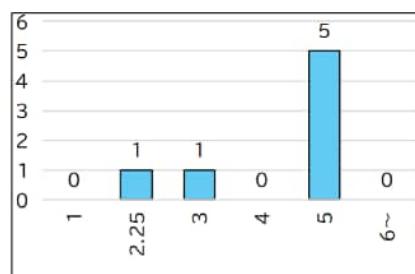
(単位:人)	利用者数		相談はあったが利用に至らなかった数	
	人数	構成比	人数	構成比
利用者本人または家族から直接相談	263	62.5%	81	28.6%
相談支援医療機関からの紹介	2	0.5%	2	0.7%
主治医からの紹介	61	14.5%	4	1.4%
企業からの相談	13	3.1%	16	5.7%
不明	82	19.5%	180	63.6%
その他	0	0.0%	0	0.0%
計	421	100.0%	283	100.0%

Q 11. 復職支援(リワーク)の実施頻度(利用者 1 人に対する1週あたりの回数))

復職支援(リワーク)の実施頻度について週5回が5件(71.4%)で最も多かった。

Q11. 復職支援(リワーク)の実施頻度(利用者1人に対する1週あたりの回数) (n=7)

範囲	件数	構成比
1	0	0.0%
2.25	1	14.3%
3	1	14.3%
4	0	0.0%
5	5	71.4%
6~	0	0.0%
計	7	100.0%
無回答	0	

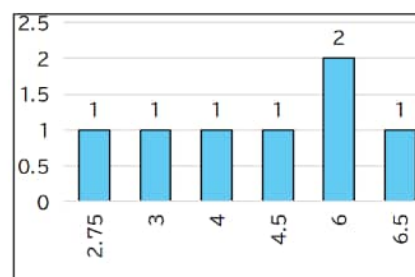


Q11-1.復職支援(リワーク)の実施時間(利用者 1 人に対する1日あたりの平均時間)

復職支援(リワーク)の実施時間の平均は6時間が2件(28.6%)、それ以外は1件ずつ(14.3%)となっている。

復職支援(リワーク)の実施時間(利用者1人に対する1日あたりの平均時間) (n=7)

範囲	件数	構成比
2.75	1	14.3%
3	1	14.3%
4	1	14.3%
4.5	1	14.3%
6	2	28.6%
6.5	1	14.3%
計	7	100.0%
無回答	0	

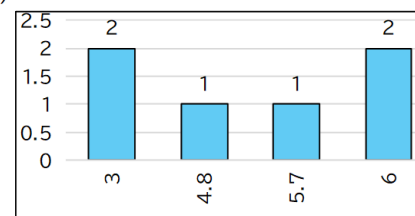


Q11-2.復職支援(リワーク)プログラムの平均利用期間(利用者 1 人当たり:小数点以下第一位まで)

復職支援(リワーク)の実施期間の平均は3か月と6カ月が2件(66.7%)、それ以外は1件ずつ(33.3%)となっている。

復職支援(リワーク)プログラムの平均利用期間(利用者1人当たり:小数点以下第一位まで) (n=7)

範囲	件数	構成比
3	2	66.7%
4.8	1	33.3%
5.7	1	33.3%
6	2	66.7%
計	3	100.0%
無回答	4	

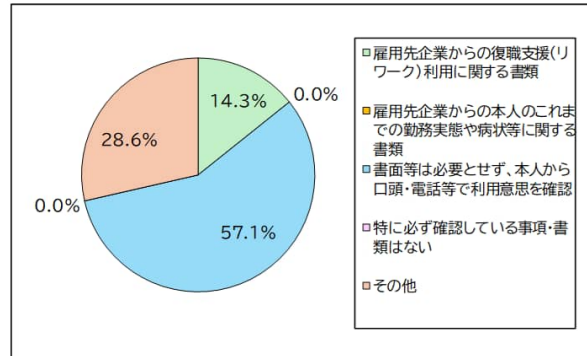


Q12. 貴医療機関では、復職支援(リワーク)の利用に際し、必ず確認している事項や書類はありますか。

復職支援(リワーク)の利用に際し、必ず確認している事項や書類はあるかについては、「書面等は必要とせず、本人から口頭・電話等で利用意思を確認した」が4件(57.1%)と最も多かった。

Q12. 貴医療機関では、復職支援(リワーク)の利用に際し、必ず確認している事項や書類はありますか。(SA : n=7)

回答	件数	構成比
雇用先企業からの復職支援(リワーク)利用に関する書類	1	14.3%
雇用先企業からの本人のこれまでの勤務実態や病状等に関する書類	0	0.0%
書面等は必要とせず、本人から口頭・電話等で利用意思を確認特に必ず確認している事項・書類はない	4	57.1%
その他	2	28.6%
計	7	100.0%
無回答	0	

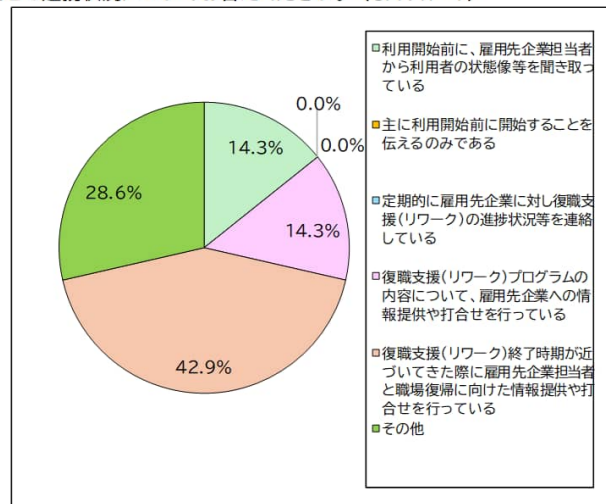


Q13. 復職支援(リワーク)を実施するにあたり、雇用先企業との連携状況についてお答えください。

雇用先企業との連携状況については、「復職支援(リワーク)終了時期が近づいてきた際に雇用先企業担当者と職場復帰に向けた情報提供や打合せを行っている」3件(42.9%)、その他が2件(28.6%)となっている。

Q13. 復職支援(リワーク)を実施するにあたり、雇用先企業との連携状況についてお答えください。(SA : n=7)

回答	件数	構成比
利用開始前に、雇用先企業担当者から利用者の状態像等を聞き取っている	1	14.3%
主に利用開始前に開始することを伝えるのみである	0	0.0%
定期的に雇用先企業に対し復職支援(リワーク)の進捗状況等を連絡している	0	0.0%
復職支援(リワーク)プログラムの内容について、雇用先企業への情報提供や打合せを行っている	1	14.3%
復職支援(リワーク)終了時期が近づいてきた際に雇用先企業担当者と職場復帰に向けた情報提供や打合せを行っている	3	42.9%
その他	2	28.6%
計	7	100.0%
無回答	0	

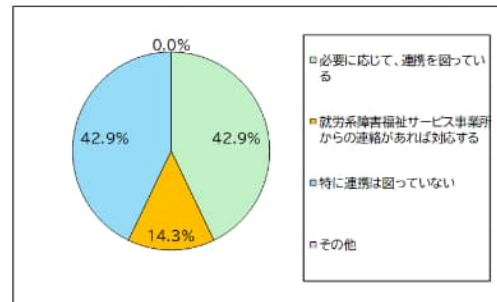


Q14. 復職支援(リワーク)に関し、就労系障害福祉サービス事業所と連携を図って対応することはありますか。

復職支援(リワーク)に関し、就労系障害福祉サービス事業所と連携を図って対応することはあるかについては、「必要に応じて、連携を図っている」3件(42.9%)、「特に連携は図っていない」3件(42.9%)となっている。

Q14. 復職支援(リワーク)に関し、就労系障害福祉サービス事業所と連携を図って対応することはありますか。(SA : n=7)

回答	件数	構成比
必要に応じて、連携を図っている	3	42.9%
就労系障害福祉サービス事業所からの連絡があれば対応する	1	14.3%
特に連携は図っていない	3	42.9%
その他	0	0.0%
計	7	100.0%
無回答	0	

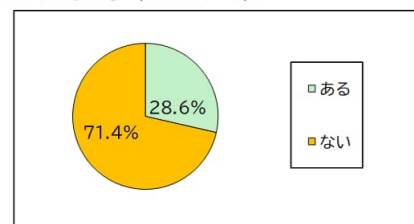


Q15. 医療機関での復職支援(リワーク)支援の必要がないと判断した場合でも、患者から就労支援施設等での復職支援(リワーク)を受けたいという相談を受けたことはありますか。

医療機関での復職支援(リワーク)支援の必要がないと判断した場合でも、患者から就労支援施設等での復職支援(リワーク)を受けたいという相談を受けたことは「ない」と回答したのは5件(71.4%)となっている。

Q15. 医療機関での復職支援(リワーク)支援の必要がないと判断した場合でも、患者から就労支援施設等での復職支援(リワーク)を受けたいという相談を受けたことはありますか。(SA : n=7)

回答	件数	構成比
ある	2	28.6%
ない	5	71.4%
計	7	100.0%
無回答	0	

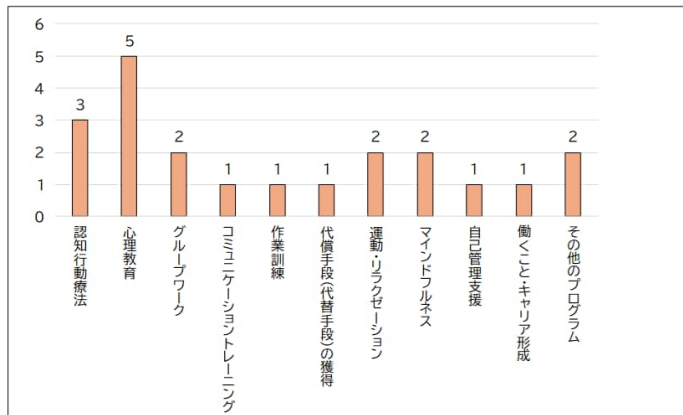


Q18～20. 貴医療機関で実施している復職支援プログラムの内容についてお聞きします。実施している主なプログラムを、以下の実施形態(例)に近いものから最大3つ取り上げ、回答してください。

実施している復職支援プログラムの内容については、心理教育5件(71.4%)、認知行動療法3件(42.9%)と続く。

実施している復職支援プログラム(①～③の合計)

回答	件数	構成比
認知行動療法	3	42.9%
心理教育	5	71.4%
グループワーク	2	28.6%
コミュニケーショントレーニング	1	14.3%
作業訓練	1	14.3%
代償手段(代替手段)の獲得	1	14.3%
運動・リラクゼーション	2	28.6%
マインドフルネス	2	28.6%
自己管理支援	1	14.3%
働くこと・キャリア形成	1	14.3%
その他のプログラム	2	28.6%
回答者数	7	

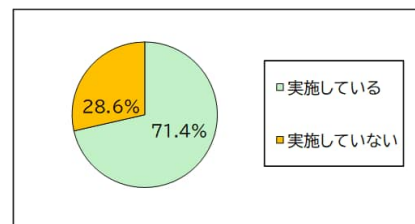


Q21. 貴医療機関の復職支援(リワーク)プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを実施していますか。

復職支援(リワーク)プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを「実施している」5件(71.4%)、「実施していない」2件(28.6%)となっている。

Q21. 貴医療機関の復職支援(リワーク)プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを実施していますか。(SA: n=7)

回答	件数	構成比
実施している	5	71.4%
実施していない	2	28.6%
計	7	100.0%
無回答	0	

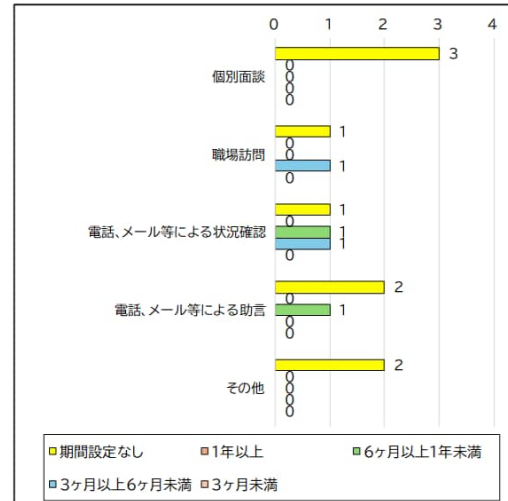


Q 22. 復職した方へのフォローアップの実施内容、及びおおむねの実施期間をお答えください。

フォローアップの実施内容について「期間設定なし」で「個別面談」件、「電話、メール等による助言」2件となっている。

Q22. 復職した方へのフォローアップの実施内容、及びおおむねの実施期間をお答えください。

	個別面談	職場訪問	電話、メール等による状況確認	電話、メール等による助言	その他
期間設定なし	3	1	1	2	2
1年以上	0	0	0	0	0
6ヶ月以上1年未満	0	0	1	1	0
3ヶ月以上6ヶ月未満	0	1	1	0	0
3ヶ月未満	0	0	0	0	0
計	3	2	3	3	2

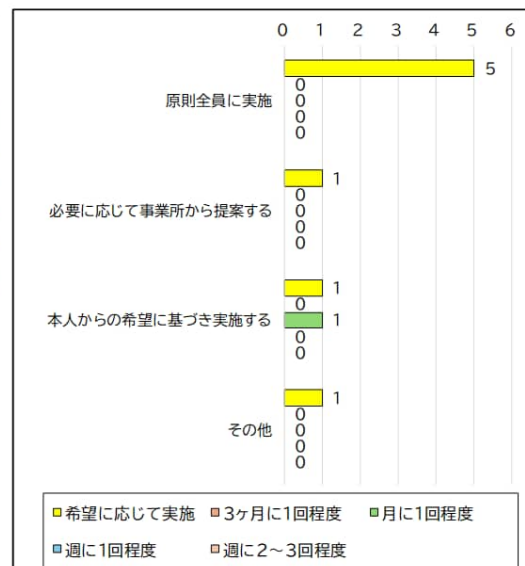


Q23. 復職した方へのフォローアップの実施方法、及び頻度について、お答えください。

フォローアップの実施方法について、原則全員に実施し、「希望に応じて実施」5件、本人からの希望に基づき実施するのは「月に1回程度」1件となっている。

Q23. 復職した方へのフォローアップの実施方法、及び頻度について、お答えください。

	原則全員に実施	必要に応じて事業所から提案する	本人からの希望に基づき実施する	その他
希望に応じて実施	5	1	1	1
3ヶ月に1回程度	0	0	0	0
月に1回程度	0	0	1	0
週に1回程度	0	0	0	0
週に2～3回程度	0	0	0	0
計	5	1	2	1



3.3.5 アンケート調査仕様(③c:支給決定権者)

- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:都道府県・政令・中核市に調査協力を依頼→支給決定権者(区市町村)へ連絡
- 調査期間:9/13(金)～10/8(火)17時
- 調査対象:支給決定権者への悉皆調査
区市町村 1,718+特別区23=1,741件
- 回収数(回収率):787件(45.2%)

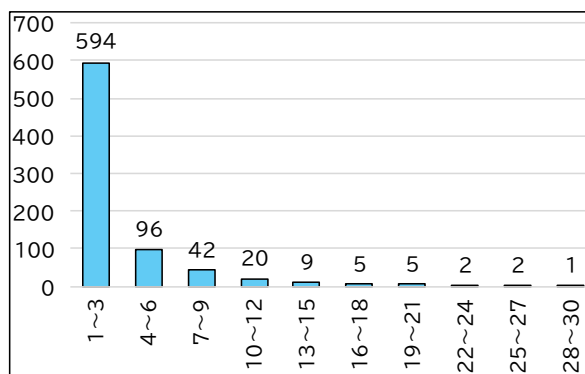
3.3.6 アンケート調査結果(③c:支給決定権者)

Q3. 支給決定事務担当者数

支給決定事務担当者数は、「1～3人」が594件(75.8%)が最も多く、次いで「4～6人」96件(12.2%)、「7～9人」42件(5.4%)となっている。

【Q3. 支給決定事務担当者数】(n=784)

範囲	件数	構成比
1～3	594	75.8%
4～6	96	12.2%
7～9	42	5.4%
10～12	20	2.6%
13～15	9	1.1%
16～18	5	0.6%
19～21	5	0.6%
22～24	2	0.3%
25～27	2	0.3%
28～30	1	0.1%
31以上(※)	8	1.0%
計	784	100.0%
無回答	3	



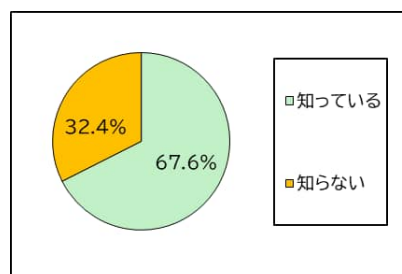
※ 31～99人:広島市34、新潟市37、堺市40、相模原市62
100人以上:横浜市134、京都市153、吉備中央町159、札幌市172

Q4. 障害福祉サービスでの復職支援(リワーク)は、「当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合」に利用可能であることをご存じでしたか。

障害福祉サービスでの復職支援(リワーク)は、「当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合」に利用可能であることをご存じでしたかの回答は、「知っている」529件(67.6%)、「知らない」254件(32.4%)となっている。

【Q4. 障害福祉サービスでの復職支援(リワーク)は、「当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合」に利用可能であることをご存じでしたか。】(n=783)

回答	件数	構成比
知っている	529	67.6%
知らない	254	32.4%
計	783	100.0%
無回答	4	

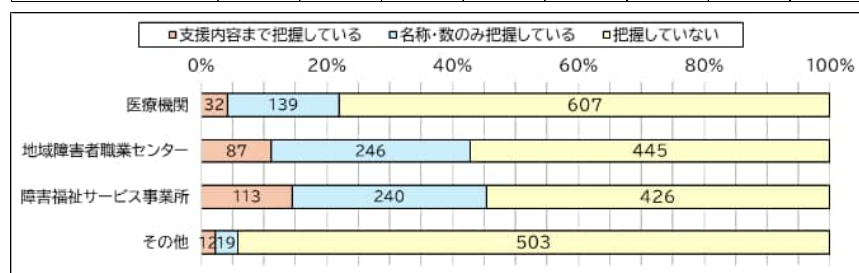


Q5. 貴自治体に居住する障害者が利用可能な復職支援を実施している機関や障害福祉サービス事業所について、どの程度把握していますか。

障害者が利用可能な復職支援を実施している機関や障害福祉サービス事業所について、どの程度把握しているかについて、「把握していない」が医療機関については607件(78.0%)、地域障害者職業センターは445件(57.2%)、障害福祉サービス事業所は426件(54.7%)となっている。

【Q5. 貴自治体に居住する障害者が利用可能な復職支援を実施している機関や障害福祉サービス事業所について、どの程度把握していますか。】

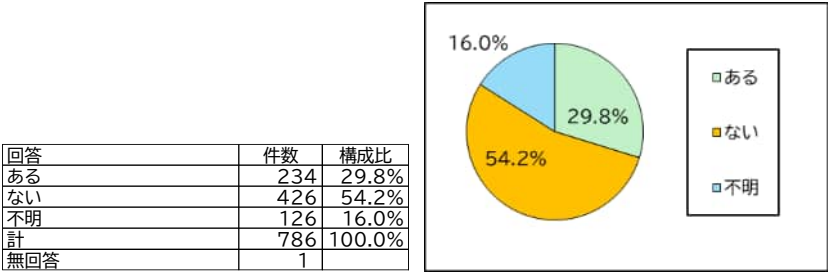
	医療機関		地域障害者職業センター		障害福祉サービス事業所		その他	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
支援内容まで把握している	32	4.1%	87	11.2%	113	14.5%	12	2.2%
名称・数のみ把握している	139	17.9%	246	31.6%	240	30.8%	19	3.6%
把握していない	607	78.0%	445	57.2%	426	54.7%	503	94.2%
計	778	100.0%	778	100.0%	779	100.0%	534	100.0%
無回答	9		9		8		253	



Q6. 過去 3 年間(令和3～5年度)において、休職からの復職を目指す一般就労中の障害者に対し、貴自治体で障害福祉サービスでの復職支援に係る支給決定を行った実績がありますか。

過去 3 年間(令和3～5年度)において、休職からの復職を目指す一般就労中の障害者に対し、貴自治体で障害福祉サービスでの復職支援に係る支給決定を行った実績は、「ある」234件(29.8%)が最も多く、次いで「ない」426件(54.2%)、「不明」126件(16.0%)となっている。

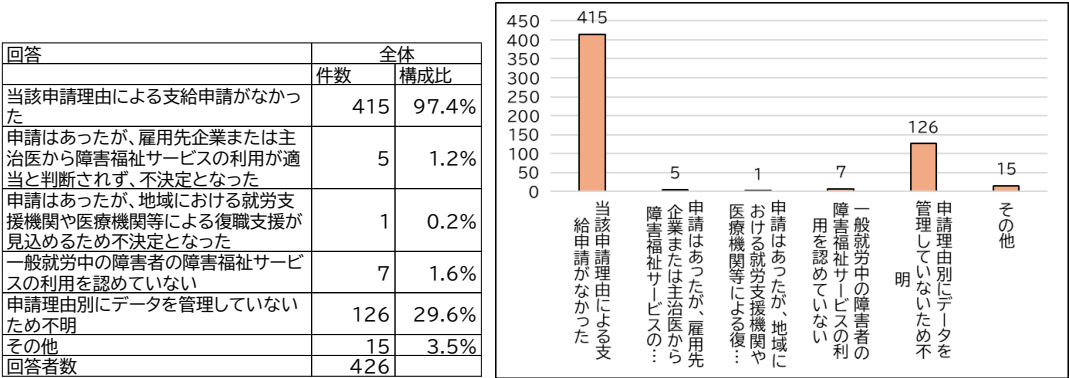
【Q6. 過去 3 年間(令和3～5年度)において、休職からの復職を目指す一般就労中の障害者に対し、貴自治体で障害福祉サービスでの復職支援に係る支給決定を行った実績がありますか。】
(n=786)



Q7. 貴自治体において、Q6 の支給決定実績が「ない」または「不明」である要因について、判明していること、又は考えられることを選択してください。

Q6 の支給決定実績が「ない」または「不明」である要因について、判明していること、又は考えられることは、「当該申請理由による支給申請がなかった」415件(97.4%)が最も多く、次いで「申請理由別にデータを管理していないため不明」126件(29.6%)、「一般就労中の障害者の障害福祉サービスの利用を認めていない」7件(1.6%)となっている。

【Q7. 貴自治体において、Q6 の支給決定実績が「ない」または「不明」である要因について、判明していること、又は考えられることを選択してください。】(n=426)



(Q6で「ある」と回答した自治体にお聞きします。)

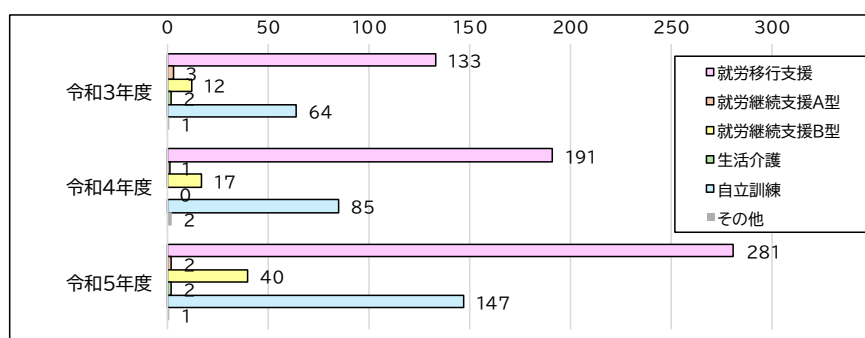
Q8. 過去 3 年間に於いて、休職からの復職を目指す一般就労中の障害者に対し、貴自治体で障害福祉サービスでの復職支援に係る支給決定を行った件数を、サービス種別にお答えください。

過去3年間に於いて、休職からの復職を目指す一般就労中の障害者に対し、障害福祉サービスでの復職支援に係る支給決定を行ったサービス種別の件数は、回答対象自治体数 234 自治体の積上げ合計として、令和3年度では「就労移行支援」133 件(61.9%)、「自立訓練」64 件(29.8%)となっており、令和4年度は、「就労移行支援」191 件(64.5%)、「自立訓練」85 件(28.7%)で、令和5年度は、「就労移行支援」281 件(59.4%)、「自立訓練」147 件(31.1%)となっている。

【Q8. 過去3年間に於いて、休職からの復職を目指す一般就労中の障害者に対し、貴自治体で障害福祉サービスでの復職支援に係る支給決定を行った件数を、サービス種別にお答えください。】(令和3年度 n=215、令和4年度 n=296、令和5年度 n=473)

Q8.過去3年間に於いて、休職からの復職を目指す一般就労中の障害者に対し、貴自治体で障害福祉サービスでの復職支援に係る支給決定を行った件数を、サービス種別にお答えください。

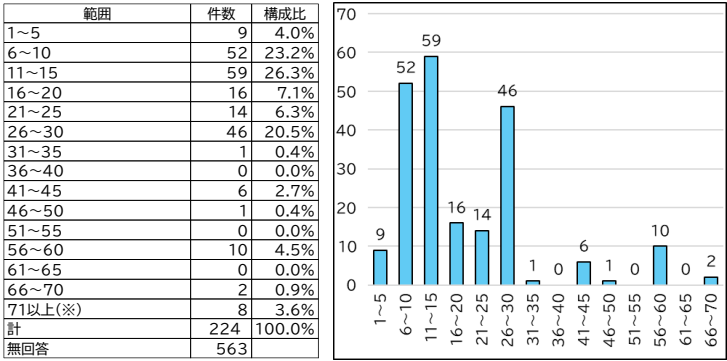
(合計件数)	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
就労移行支援	133	61.9%	191	64.5%	281	59.4%
就労継続支援A型	3	1.4%	1	0.3%	2	0.4%
就労継続支援B型	12	5.6%	17	5.7%	40	8.5%
生活介護	2	0.9%	0	0.0%	2	0.4%
自立訓練	64	29.8%	85	28.7%	147	31.1%
その他	1	0.5%	2	0.7%	1	0.2%
計	215	100.0%	296	100.0%	473	100.0%



Q9. 障害福祉サービスでの復職支援に関する支給決定には、およそ(平均)どの程度の日数を要しますか。

障害福祉サービスでの復職支援に関する支給決定に要するおよそ(平均)の日数は、「11～15」59件(26.3%)になっており、次いで「6～10」52件(23.2%)、「26～30」46件(20.5%)、「16～20」16件(7.1%)となっている。

【Q9. 障害福祉サービスでの復職支援に関する支給決定には、およそ(平均)どの程度の日数を要しますか。】(n=224)



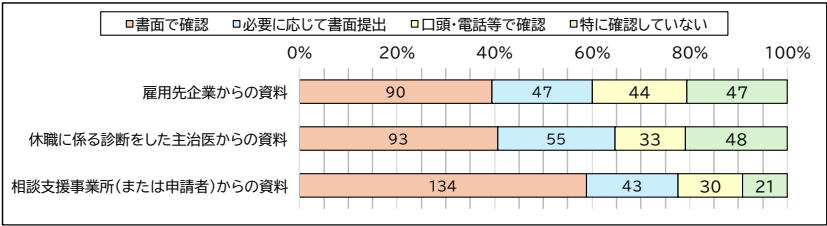
※71日以上:宇城市 80、厚岸町 90、宜野湾市 90、常総市 180、川西町 180、柴田町 180、志木市 180、松戸市 180、八街市 240、八重瀬町 281、船橋市 365

Q.10 Q8(令和5年度まで)の支給決定の判断にあたり、R6 留意事項通知1(1)②イc「支給決定に当たっての留意事項」で示されている復職支援の利用に必要な書類に関して、どのように確認していましたか。

留意事項通知で示している書類の確認については、「書面で確認」がいずれも最も多く、雇用先企業からの資料90件(39.5%)、休職に係る診断をした主治医からの資料 93件(40.6%)、相談支援事業所(または申請者)からの資料134件(58.8%)となっている。

Q10.Q8(令和5年度まで)の支給決定の判断にあたり、R6留意事項通知1(1)②イc「支給決定に当たっての留意事項」で示されている復職支援の利用に必要な書類に関して、どのように確認していましたか。

	雇用先企業からの資料		休職に係る診断をした主治医からの資料		相談支援事業所(または申請者)からの資料	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
書面で確認	90	39.5%	93	40.6%	134	58.8%
必要に応じて書面提出	47	20.6%	55	24.0%	43	18.9%
口頭・電話等で確認	44	19.3%	33	14.4%	30	13.2%
特に確認していない	47	20.6%	48	21.0%	21	9.2%
計	228	100.0%	229	100.0%	228	100.0%
無回答	6		5		6	

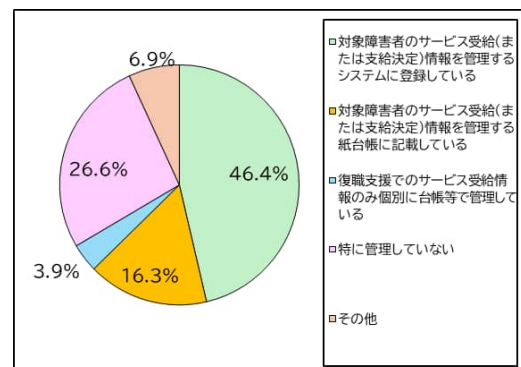


Q11. 支給決定を行った復職支援でのサービス受給情報は、どのように管理していますか。

支給決定を行った復職支援でのサービス受給情報の管理は、「対象障害者のサービス受給(または支給決定)情報を管理するシステムに登録している」108件(46.4%)が最も多く、次いで「特に管理していない」62件(26.6%)、「対象障害者のサービス受給(または支給決定)情報を管理する紙台帳に記載している」38件(16.3%)となっている。

【Q11. 支給決定を行った復職支援でのサービス受給情報は、どのように管理していますか。】
(n=233)

回答	件数	構成比
対象障害者のサービス受給(または支給決定)情報を管理するシステムに登録している	108	46.4%
対象障害者のサービス受給(または支給決定)情報を管理する紙台帳に記載している	38	16.3%
復職支援でのサービス受給情報のみ個別に台帳等で管理している	9	3.9%
特に管理していない	62	26.6%
その他	16	6.9%
計	233	100.0%
無回答	1	

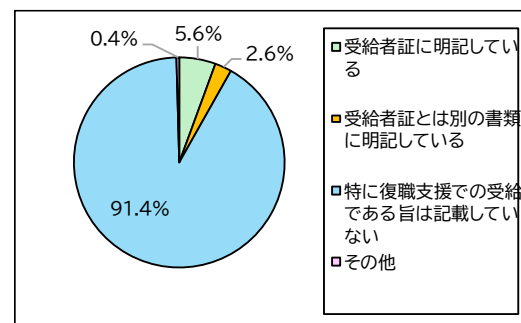


Q12. 貴自治体では、復職支援でのサービス受給である旨を、受給者証等に記載していますか。(※なお、記載は法令等で義務づけられているものではない)

復職支援でのサービス受給である旨を、受給者証等に記載しているかの回答は、「特に復職支援での受給である旨は記載していない」213件(91.4%)が最も多く、次いで「受給者証に明記している」13件(5.6%)、「受給者証とは別の書類に明記している」6件(2.6%)となっている。

【Q12. 支給決定を行った復職支援でのサービス受給情報は、どのように管理していますか。】
(n=233)

回答	件数	構成比
受給者証に明記している	13	5.6%
受給者証とは別の書類に明記している	6	2.6%
特に復職支援での受給である旨は記載していない	213	91.4%
その他	1	0.4%
計	233	100.0%
無回答	1	



3.3.7 アンケート調査仕様(③d-1:相談支援事業所)

- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:厚労省より、指定権者(都道府県・政令・中核市)に調査協力を依頼→各事業所に連絡
- 調査期間:9/13(金)～10/8(火)17 時
- 調査対象:全国の相談支援事業所への悉皆調査
(参考値 R6.4:指定特定・計画相談支援事業所 12,324 件)
- 回収数(回収率):2,435 件(19.8%:参考値からの推計)

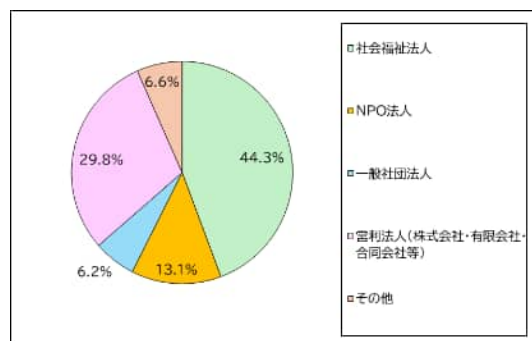
3.3.8 アンケート調査結果(③d-1:相談支援事業所)

Q2. 法人格

回答事業所を運営する法人の法人格は、「社会福祉法人」1,069件(44.3%)が最も多く、次いで「営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)」718 件(29.8%)、「NPO 法人」317 件 (13.1%)、「その他」は 160 件(6.6%)となっている。

【Q2. 法人格】(n=2, 413)

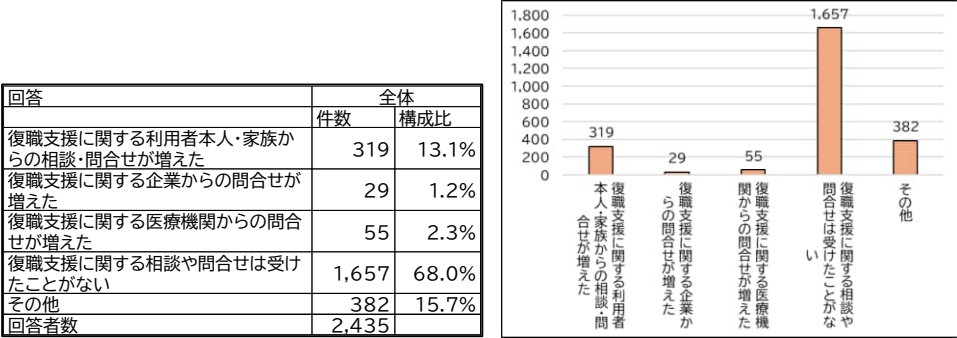
回答	件数	構成比
社会福祉法人	1,069	44.3%
NPO法人	317	13.1%
一般社団法人	149	6.2%
営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)	718	29.8%
その他	160	6.6%
計	2,413	100.0%
無回答	22	



Q8. 令和5年度と比較して、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービスによる復職支援に関する相談や問合せに変化はありましたか。

令和5年度と比較して、令和6年度の一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービスによる復職支援に関する相談や問合せについて、「復職支援に関する相談や問合せは受けたことがない」1,657 件(68.0%)が最も多く、次いで「その他」382 件(15.7%)、「復職支援に関する利用者本人・家族からの相談・問合せが増えた」319 件(13.1%)となっている。

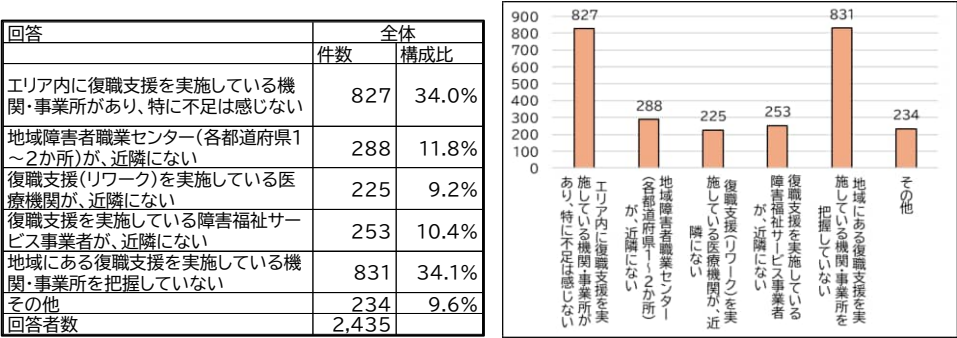
【Q8. 令和5年度と比較して、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービスによる復職支援に関する相談や問合せに変化はありましたか。】(n=2,435)



Q9. 貴事業所・機関が主に対象とするエリアに、復職支援を実施している機関・事業所の充足状況はいかがですか。

事業所・機関が主に対象とするエリアにある復職支援を実施している機関・事業所の充足状況は、「地域にある復職支援を実施している機関・事業所を把握していない」831 件(34.1%)が最も多く、次いで「エリア内に復職支援を実施している機関・事業所があり、特に不足は感じない」827 件(34.0%)となっている。

【Q9. 貴事業所・機関が主に対象とするエリアに、復職支援を実施している機関・事業所の充足状況はいかがですか。】(n=2,435)

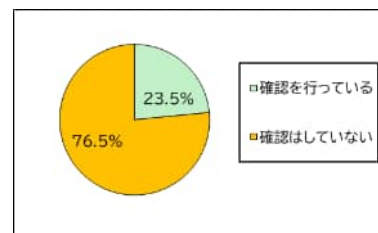


Q10. 貴事業所・機関では、障害福祉サービスでの復職支援を希望する利用者に対し、R6 留意事項通知の1(1)②イb及びcで示されている復職支援の利用条件や留意事項について、確認を行っていますか。

障害福祉サービスでの復職支援を希望する利用者に対し、R6 留意事項通知で示す書類等の確認については、「確認はしていない」1,725 件(76.5%)、「確認を行っている」529 件(23.5%)となっている。

【Q10. 貴事業所・機関では、障害福祉サービスでの復職支援を希望する利用者に対し、R6 留意事項通知の1(1)②イb及びcで示されている復職支援の利用条件や留意事項について、確認を行っていますか。】(n=2,254)

回答	件数	構成比
確認を行っている	529	23.5%
確認はしていない	1,725	76.5%
計	2,254	100.0%
無回答	181	

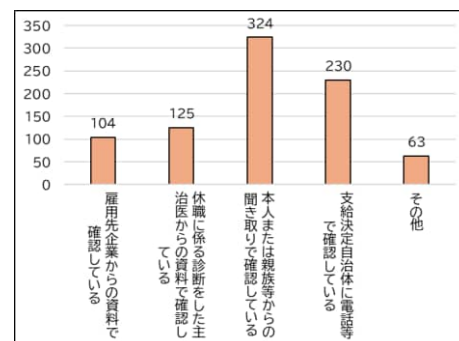


(復職支援の利用に必要な要件を確認している場合)どのように確認していますか。

復職支援の利用に必要な要件の確認方法は、「本人または親族等からの聞き取りで確認している」324 件(61.2%)が最も多く、次いで「支給決定自治体に電話等で確認している」230 件(43.5%)、「休職に係る診断をした主治医からの資料で確認している」125 件(23.6%)、「雇用先企業からの資料で確認している」104 件 (19.7%)となっている。

【Q10. (復職支援の利用に必要な要件を確認している場合)どのように確認していますか。】
(n=529)

回答	全体	
	件数	構成比
雇用先企業からの資料で確認している	104	19.7%
休職に係る診断をした主治医からの資料で確認している	125	23.6%
本人または親族等からの聞き取りで確認している	324	61.2%
支給決定自治体に電話等で確認している	230	43.5%
その他	63	11.9%
回答者数	529	



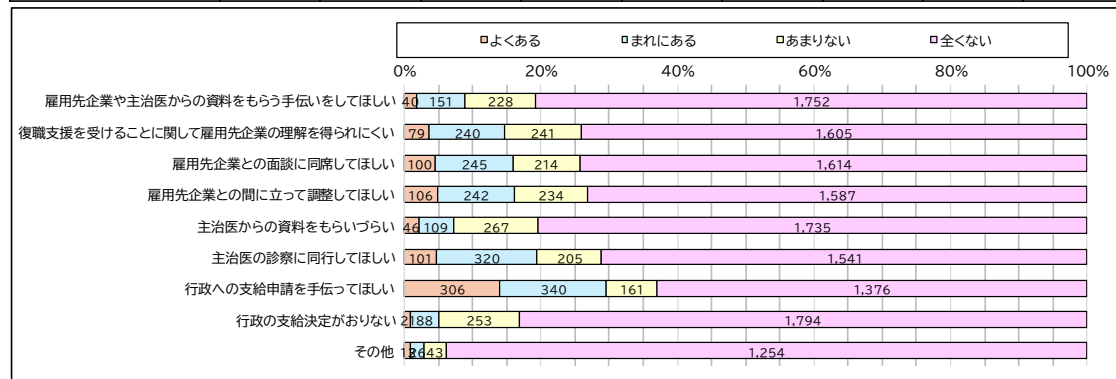
Q11. 障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等から、次のような相談を受けたことがありますか。その頻度もあわせてお答えください。

障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等からの相談として、「よくある」+「まれにある」の割合上位は、「行政への支給申請を手伝ってほしい」29.6%、「主治医の診察に同行してほしい」19.4%となっている。

【Q11. 障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等から、次のような相談を受けたことがありますか。その頻度もあわせてお答えください。】

	雇用先企業や主治医からの資料をもらう手伝いをしてほしい	復職支援を受けることに関して雇用先企業の理解を得られにくい	雇用先企業との面談に同席してほしい	雇用先企業との間に立って調整してほしい	主治医からの資料をもらいたい	主治医の診察に同行してほしい	行政への支給申請を手伝ってほしい	行政の支給決定がない	その他
よくある	40	79	100	106	46	101	306	21	13
まれにある	151	240	245	242	109	320	340	88	26
あまりない	228	241	214	234	267	205	161	253	43
全くない	1,752	1,605	1,614	1,587	1,735	1,541	1,376	1,794	1,254
計	2,171	2,165	2,173	2,169	2,157	2,167	2,183	2,156	1,336

「よくある」+「まれにある」の割合	8.8%	14.7%	15.9%	16.0%	7.2%	19.4%	29.6%	5.1%	2.9%
-------------------	------	-------	-------	-------	------	-------	-------	------	------

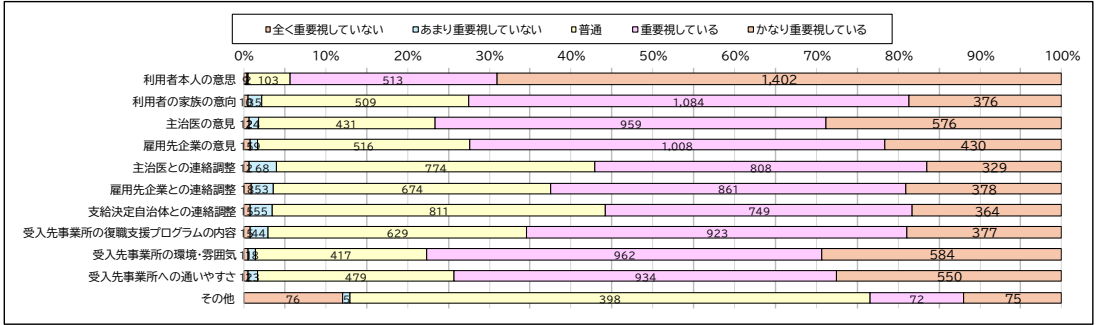


Q13. 貴事業所・機関で、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援に関する相談支援を行う際、次の項目に関してどの程度重要視しているか、お答えください。

事業所・機関で、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援に関する相談支援を行う際に重要視する項目について、「重要視している」+「かなり重要視している」の割合上位は、「利用者本人の意思」94.4%、「受入先事業所の環境・雰囲気」77.6%となっている。

	利用者本人の意思	利用者の家族の意向	主治医の意見	雇用先企業の意見	主治医との連絡調整	雇用先企業との連絡調整	支給決定自治体との連絡調整	受入先事業所の復職支援プログラムの内容	受入先事業所の環境・雰囲気	受入先事業所への通いやすさ	その他
全く重要視していない	9	10	12	15	12	18	15	15	11	11	76
あまり重要視していない	2	35	24	19	68	53	55	44	18	23	5
普通	103	509	431	516	774	674	811	629	417	479	398
重要視している	513	1,084	959	1,008	808	861	749	923	962	934	72
かなり重要視している	1,402	376	576	430	329	378	364	377	584	550	75
計	2,029	2,014	2,002	1,988	1,991	1,984	1,994	1,988	1,992	1,997	626

「重要視している」+「かなり重要視している」の割合	94.4%	72.5%	76.7%	72.3%	57.1%	62.4%	55.8%	65.4%	77.6%	74.3%	23.5%
---------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

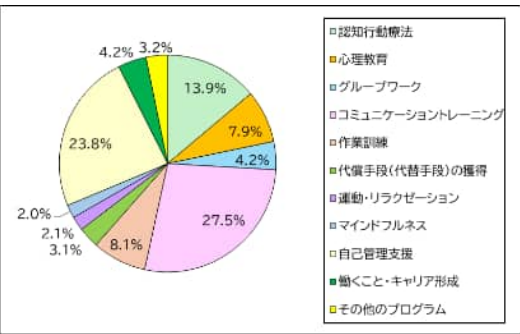


Q14. 相談支援の立場から、休職から復職を目指す障害者への支援として有効だと考えるプログラムについて、下の実施形態(例)より上位3つを選んでお答えください。

相談支援の立場から、休職から復職を目指す障害者への支援として有効だと考えるプログラムの第1位は、「コミュニケーショントレーニング」599 件(27.5%)が最も多く、次いで「自己管理支援」519 件(23.8%)、「認知行動療法」302 件(13.9%)、「作業訓練」176 件(8.1%)となっている。

【Q14. 相談支援の立場から、休職から復職を目指す障害者への支援として有効だと考えるプログラムについて、下の実施形態(例)より上位3つを選んでお答えください。】(第1位、n=2,177)

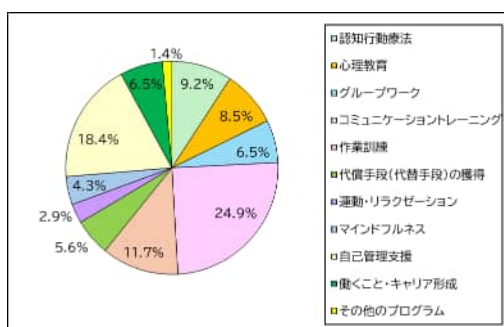
回答	件数	構成比
認知行動療法	302	13.9%
心理教育	171	7.9%
グループワーク	91	4.2%
コミュニケーショントレーニング	599	27.5%
作業訓練	176	8.1%
代償手段(代替手段)の獲得	68	3.1%
運動・リラクゼーション	46	2.1%
マインドフルネス	43	2.0%
自己管理支援	519	23.8%
働くこと・キャリア形成	92	4.2%
その他のプログラム	70	3.2%
計	2,177	100.0%
無回答	258	



第2位は、「コミュニケーショントレーニング」534件(24.9%)が最も多く、次いで「自己管理支援」395件(18.4%)、「作業訓練」252件(11.7%)、「認知行動療法」198件(9.2%)、「心理教育」183件(8.5%)となっている。

(第2位、n=2,147)

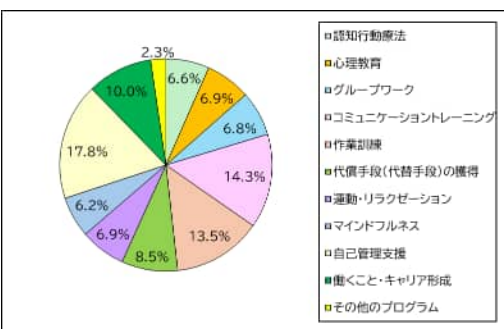
回答	件数	構成比
認知行動療法	198	9.2%
心理教育	183	8.5%
グループワーク	139	6.5%
コミュニケーショントレーニング	534	24.9%
作業訓練	252	11.7%
代償手段(代替手段)の獲得	121	5.6%
運動・リラクゼーション	63	2.9%
マインドフルネス	92	4.3%
自己管理支援	395	18.4%
働くこと・キャリア形成	139	6.5%
その他のプログラム	31	1.4%
計	2,147	100.0%
無回答	288	



第3位は、「自己管理支援」377件(17.8%)が最も多く、次いで「コミュニケーショントレーニング」304件(14.3%)、「作業訓練」287件(13.5%)、「働くこと・キャリア形成」211件(10.0%)となっている。

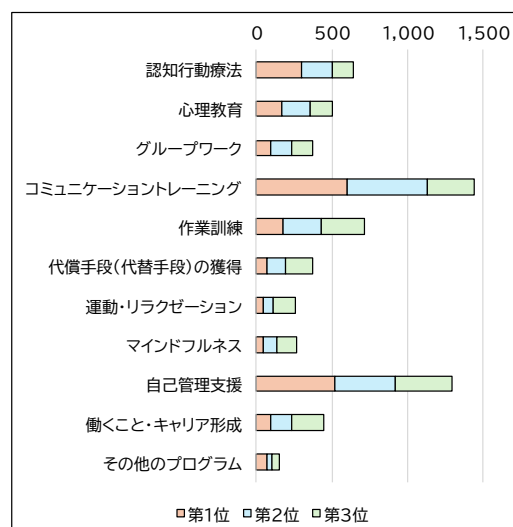
(第3位、n=2,119)

回答	件数	構成比
認知行動療法	140	6.6%
心理教育	146	6.9%
グループワーク	145	6.8%
コミュニケーショントレーニング	304	14.3%
作業訓練	287	13.5%
代償手段(代替手段)の獲得	181	8.5%
運動・リラクゼーション	147	6.9%
マインドフルネス	132	6.2%
自己管理支援	377	17.8%
働くこと・キャリア形成	211	10.0%
その他のプログラム	49	2.3%
計	2,119	100.0%
無回答	316	



(1位～3位の合計数)

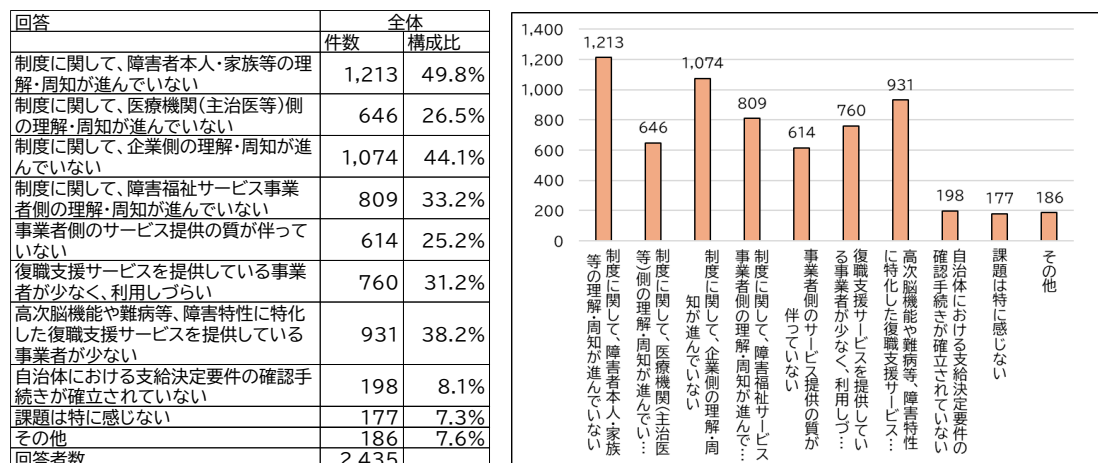
回答	第1位	第2位	第3位
認知行動療法	302	198	140
心理教育	171	183	146
グループワーク	91	139	145
コミュニケーショントレーニング	599	534	304
作業訓練	176	252	287
代償手段(代替手段)の獲得	68	121	181
運動・リラクゼーション	46	63	147
マインドフルネス	43	92	132
自己管理支援	519	395	377
働くこと・キャリア形成	92	139	211
その他のプログラム	70	31	49
計	2,177	2,147	2,119



Q15. 相談支援の立場から、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。

相談支援の立場から、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援について、課題だと感じる点は、「制度に関して、障害者本人・家族等の理解・周知が進んでいない」1,213 件(49.8%)が最も多く、次いで「制度に関して、企業側の理解・周知が進んでいない」1,074 件(44.1%)、「高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない」931 件(38.2%)、「制度に関して、障害福祉サービス事業者側の理解・周知が進んでいない」809 件(33.2%)、「復職支援サービスを提供している事業者が少なく、利用しづらい」760 件(31.2%)、「制度に関して、医療機関(主治医等)側の理解・周知が進んでいない」646 件(26.5%)となっている。

【Q15. 相談支援の立場から、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。】(n=2,435)

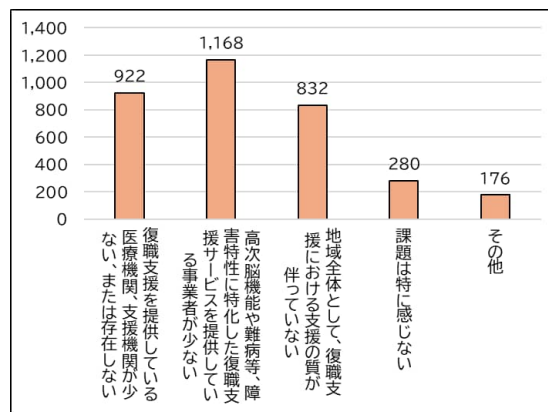


Q16. 相談支援の立場から、地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。

相談支援の立場から、地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援について、課題だと感じる点は、「高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない」1,168 件(48.0%)が最も多く、次いで「復職支援を提供している医療機関、支援機関が少ない、または存在しない」922 件(37.9%)、「地域全体として、復職支援における支援の質が伴っていない」832 件(34.2%)、「課題は特に感じない」280 件(11.5%)となっている。

【Q16. 相談支援の立場から、地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。】(n=2,435)

回答	全体	
	件数	構成比
復職支援を提供している医療機関、支援機関が少ない、または存在しない	922	37.9%
高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない	1,168	48.0%
地域全体として、復職支援における支援の質が伴っていない	832	34.2%
課題は特に感じない	280	11.5%
その他	176	7.2%
回答者数	2,435	



3.3.9 アンケート調査仕様(③d-2:高次脳機能障害支援拠点機関)

- 調査方法:Web アンケート方式
- 連絡方法:国立障害者リハビリテーションセンター等へ連絡先メールアドレスの提供依頼+弊社個別確認の上、メールにて調査協力依頼
- 調査期間:9/13(金)～10/8(火)17時
- 調査対象:高次脳機能障害支援拠点機関 71件
- 回収数(回収率):31件(43.7%)

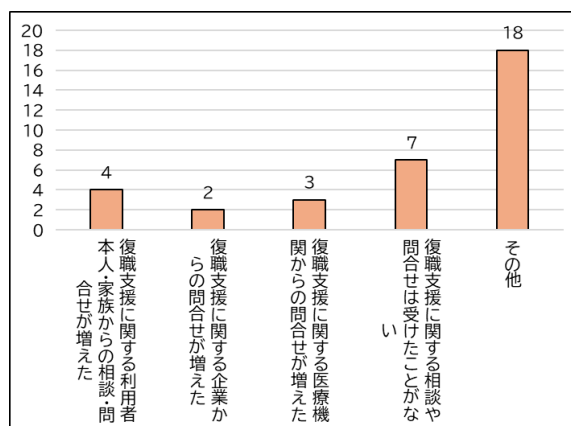
3.3.10 アンケート調査結果(③d-2:高次脳機能障害支援拠点機関)

Q8. 令和5年度と比較して、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービスによる復職支援に関する相談や問合せに変化はありましたか。

令和5年度と比較して、復職支援に関する相談や問合せの変化については、「復職支援に関する相談や問合せは受けたことがない」と回答した7件(22.6%)、「復職支援に関する利用者本人・家族からの相談・問合せが増えた」と回答した4件(12.9%)となっている。

【Q8. 令和5年度と比較して、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービスによる復職支援に関する相談や問合せに変化はありましたか。】(n=31)

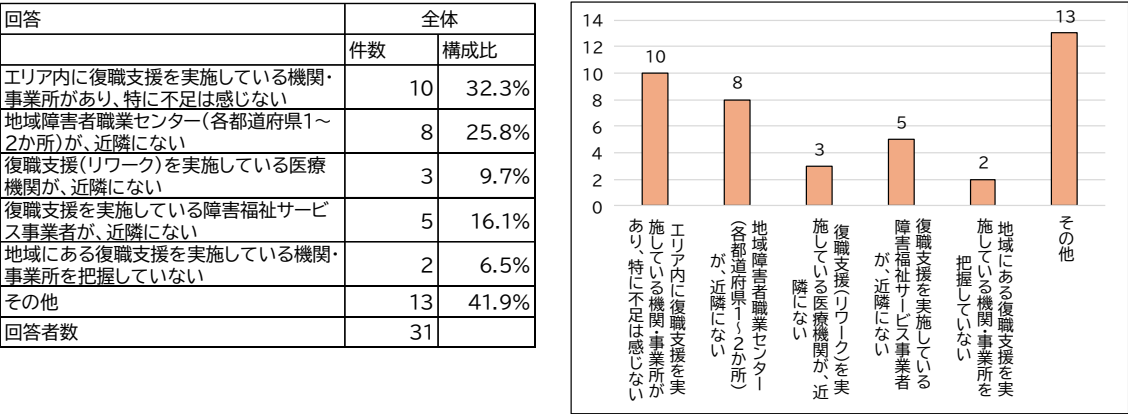
回答	全体	
	件数	構成比
復職支援に関する利用者本人・家族からの相談・問合せが増えた	4	12.9%
復職支援に関する企業からの問合せが増えた	2	6.5%
復職支援に関する医療機関からの問合せが増えた	3	9.7%
復職支援に関する相談や問合せは受けたことがない	7	22.6%
その他	18	58.1%
回答者数	31	



Q9. 貴事業所・機関が主に対象とするエリアに、復職支援を実施している機関・事業所の充足状況はいかがですか。

事業所・機関が主に対象とするエリアにある復職支援を実施している機関・事業所の充足状況は「、特に不足は感じない」10 件(32.3%)、「地域障害者職業センター(各都道府県1～2か所)が、近隣にない」8 件(25.8%)となっている。

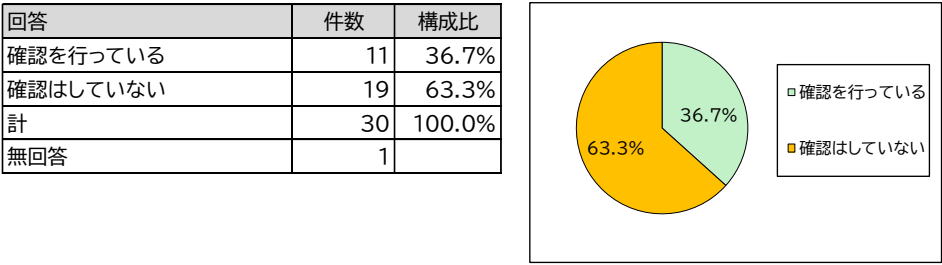
【Q9.貴事業所・機関が主に対象とするエリアに、復職支援を実施している機関・事業所の充足状況はいかがですか。】(n=31)



Q10. 貴事業所・機関では、障害福祉サービスでの復職支援を希望する利用者に対し、R6 留意事項通知の1(1)②イb及びcで示されている復職支援の利用条件や留意事項について、確認を行っていますか。

貴障害福祉サービスでの復職支援を希望する利用者に対し、R6 留意事項通知で示す書類等の確認については、「確認を行なっている」11 件(36.7%)、「確認はしていない」19 件(63.3%)となっている。

【Q10.貴事業所・機関では、障害福祉サービスでの復職支援を希望する利用者に対し、R6 留意事項通知の1(1)②イb及びcで示されている復職支援の利用条件や留意事項について、確認を行っていますか。】(n=30)

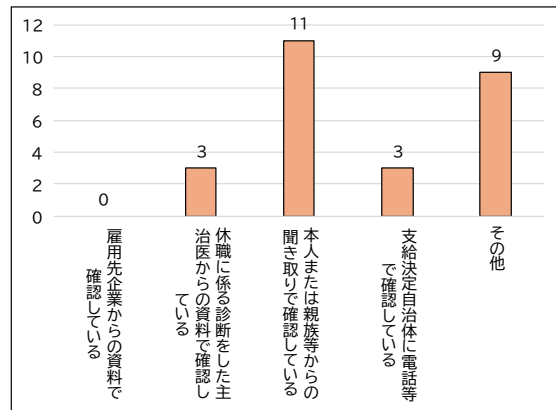


(復職支援の利用に必要な要件を確認している場合)どのように確認していますか。

復職支援の利用に必要な要件の確認方法は、「本人または親族等からの聞き取りで確認している」11 件(35.5%)、「その他」9 件(29.0%)、「休職に係る診断をした主治医からの資料で確認している」3 件(9.7%)、「支給決定自治体に電話等で確認している」3 件(9.7%)となっている。

【(復職支援の利用に必要な要件を確認している場合)どのように確認していますか。】(n=31)

回答	全体	
	件数	構成比
雇用先企業からの資料で確認している	0	0.0%
休職に係る診断をした主治医からの資料で確認している	3	9.7%
本人または親族等からの聞き取りで確認している	11	35.5%
支給決定自治体に電話等で確認している	3	9.7%
その他	9	29.0%
回答者数	31	



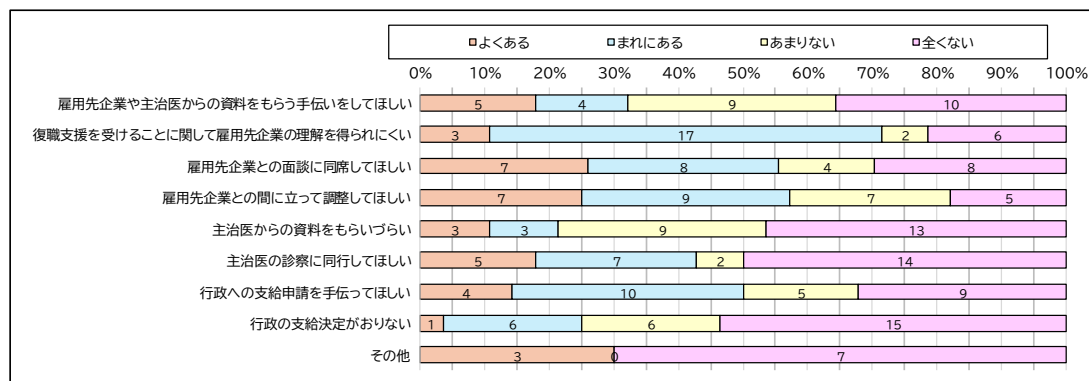
Q11. 障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等から、次のような相談を受けたことがありますか。その頻度もあわせてお答えください。

障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等からの相談として、「よくある」+「まれにある」の割合上位は、「復職支援を受けることに関して雇用先企業の理解を得られにくい」71.4%、「雇用先企業との間に立って調整してほしい」57.1%となっている。

【Q11. 障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等から、次のような相談を受けたことがありますか。その頻度もあわせてお答えください。】

Q11.障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等から、次のような相談を受けたことがありますか。その頻度もあわせてお答えください。

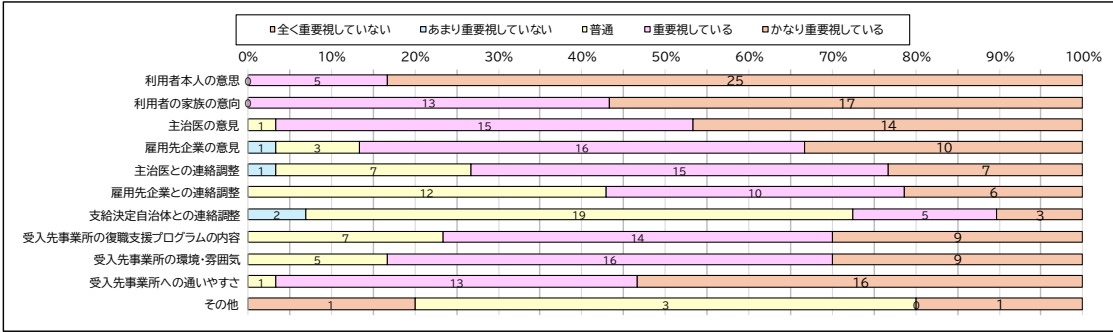
	雇用先企業 や主治医か らの資料を もらう手伝 いをしてほ しい	復職支援を 受けること に関して雇 用先企業の 理解を得ら れにくい	雇用先企業 との面談に 同席してほ しい	雇用先企業 との間に 立って調整 してほしい	主治医から の資料をも らいづらい	主治医の診 察に同行し てほしい	行政への支 給申請を手 伝ってほし い	行政の支給 決定がおり ない	その他
よくある	5	3	7	7	3	5	4	1	3
まれにある	4	17	8	9	3	7	10	6	0
あまりない	9	2	4	7	9	2	5	6	0
全くない	10	6	8	5	13	14	9	15	7
計	28	28	27	28	28	28	28	28	10
「よくある」+「まれにある」 の割合	32.1%	71.4%	55.6%	57.1%	21.4%	42.9%	50.0%	25.0%	30.0%



Q13. 貴事業所・機関で、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援に関する相談支援を行う際、次の項目に関してどの程度重要視しているか、お答えください。

事業所・機関で、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援に関する相談支援を行う際に重要視する項目について、「重要視している」+「かなり重要視している」の割合上位は、「利用者本人の意思」94.4%、「受入先事業所の環境・雰囲気」77.6%となっている。

	利用者本人の意思	利用者の家族の意向	主治医の意見	雇用先企業の意見	主治医との連絡調整	雇用先企業との連絡調整	支給決定自治体との連絡調整	受入先事業所の復職支援プログラムの内容	受入先事業所の環境・雰囲気	受入先事業所への通いやすさ	その他
全く重要視していない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
あまり重要視していない	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0
普通	0	0	1	3	7	12	19	7	5	1	3
重要視している	5	13	15	16	15	10	5	14	16	13	0
かなり重要視している	25	17	14	10	7	6	3	9	9	16	1
計	30	30	30	30	30	28	29	30	30	30	5
「重要視している」+「かなり重要視している」の割合	100.0%	100.0%	96.7%	86.7%	73.3%	57.1%	27.6%	76.7%	83.3%	96.7%	20.0%

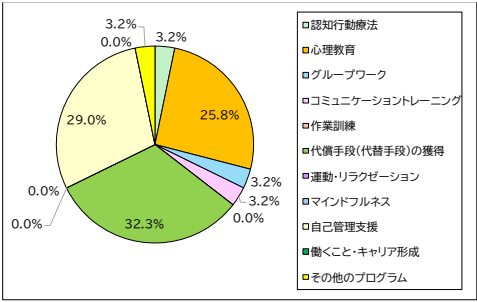


Q14. 高次脳機能障害支援拠点の立場から、休職から復職を目指す障害者への支援として有効だと考えるプログラムについて、下の実施形態(例)より上位3つを選んでお答えください。

高次脳機能障害支援拠点の立場から、休職から復職を目指す障害者への支援として有効だと考えるプログラムの第1位は、「代償手段(代替手段)の獲得」10件(32.3%)が最も多く、次いで「自己管理支援」9件(29.0%)、「心理教育」8件(25.8%)となっている。

【Q14.休職から復職を目指す障害者への支援として有効だと考えるプログラムについて、下の実施形態(例)より上位3つを選んでお答えください。】(第1位、n=31)

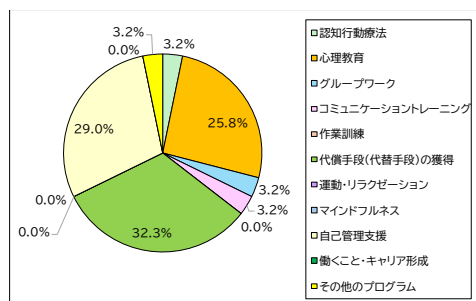
回答	件数	構成比
認知行動療法	1	3.2%
心理教育	8	25.8%
グループワーク	1	3.2%
コミュニケーショントレーニング	1	3.2%
作業訓練	0	0.0%
代償手段(代替手段)の獲得	10	32.3%
運動・リラクゼーション	0	0.0%
マインドフルネス	0	0.0%
自己管理支援	9	29.0%
働くこと・キャリア形成	0	0.0%
その他のプログラム	1	3.2%
計	31	100.0%
無回答	0	



第2位は、「代償手段(代替手段)の獲得」9 件(25.8%)が最も多く、次いで「作業訓練」8件(25.8%)となっている。

(第2位、n=31)

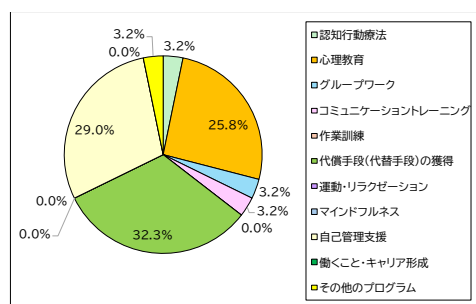
回答	件数	構成比
認知行動療法	1	3.2%
心理教育	3	9.7%
グループワーク	2	6.5%
コミュニケーショントレーニング	2	6.5%
作業訓練	8	25.8%
代償手段(代替手段)の獲得	9	29.0%
運動・リラクゼーション	0	0.0%
マインドフルネス	0	0.0%
自己管理支援	3	9.7%
働くこと・キャリア形成	1	3.2%
その他のプログラム	2	6.5%
計	31	100.0%
無回答	0	



第3位は、「代償手段(代替手段)の獲得」、「コミュニケーショントレーニング」、「作業訓練」が5件ずつ(16.1%)となっている。

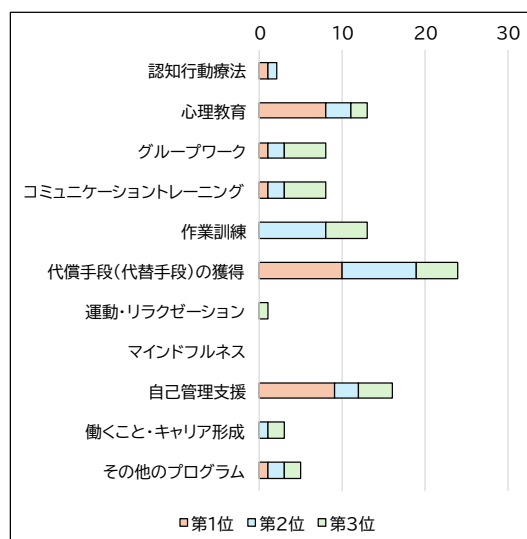
(第3位、n=31)

回答	件数	構成比
認知行動療法	0	0.0%
心理教育	2	6.5%
グループワーク	5	16.1%
コミュニケーショントレーニング	5	16.1%
作業訓練	5	16.1%
代償手段(代替手段)の獲得	5	16.1%
運動・リラクゼーション	1	3.2%
マインドフルネス	0	0.0%
自己管理支援	4	12.9%
働くこと・キャリア形成	2	6.5%
その他のプログラム	2	6.5%
計	31	100.0%
無回答	0	



(1位～3位の合計数)

回答	第1位	第2位	第3位
認知行動療法	1	1	0
心理教育	8	3	2
グループワーク	1	2	5
コミュニケーショントレーニング	1	2	5
作業訓練	0	8	5
代償手段(代替手段)の獲得	10	9	5
運動・リラクゼーション	0	0	1
マインドフルネス	0	0	0
自己管理支援	9	3	4
働くこと・キャリア形成	0	1	2
その他のプログラム	1	2	2
計	31	31	31

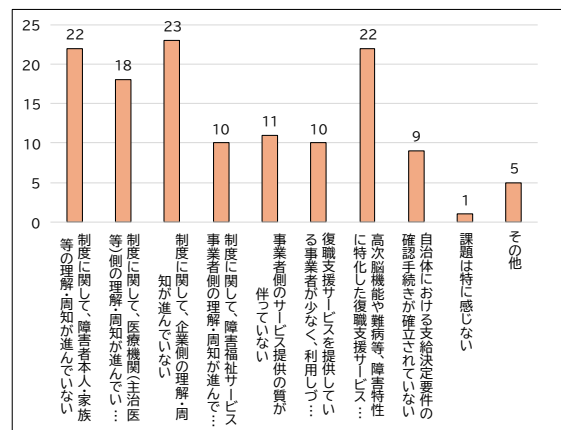


Q15. 高次脳機能障害支援拠点の立場から、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。

高次脳機能障害支援拠点の立場から、就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援について、課題だと感じる点は、「制度に関して、企業側の理解・周知が進んでいない」23 件(74.2%)と最も多く、「制度に関して、障害者本人・家族等の理解・周知が進んでいない」と「高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない」は 22 件(71.0%)ずつと続く。

【Q15.就労系障害福祉サービス事業所等による復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。】(n=31)

回答	全体	
	件数	構成比
制度に関して、障害者本人・家族等の理解・周知が進んでいない	22	71.0%
制度に関して、医療機関(主治医等)側の理解・周知が進んでいない	18	58.1%
制度に関して、企業側の理解・周知が進んでいない	23	74.2%
制度に関して、障害福祉サービス事業者側の理解・周知が進んでいない	10	32.3%
事業者側のサービス提供の質が伴っていない	11	35.5%
復職支援サービスを提供している事業者が少なく、利用しづらい	10	32.3%
高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない	22	71.0%
自治体における支給決定要件の確認手続きが確立されていない	9	29.0%
課題は特に感じない	1	3.2%
その他	5	16.1%
回答者数	31	

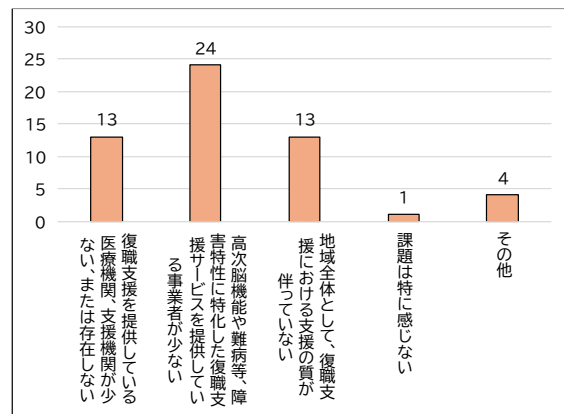


Q16. 高次脳機能障害支援拠点の立場から、地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。

高次脳機能障害支援拠点の立場から、地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援の課題だと感じる点は、「高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない」が 24 件(77.4%)と最も多く、「復職支援を提供している医療機関、支援機関が少ない、または存在しない」と「地域全体として、復職支援における支援の質が伴っていない」13 件(41.9%)ずつと続く。

【Q16.地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。】(n=31)

回答	全体	
	件数	構成比
復職支援を提供している医療機関、支援機関が少ない、または存在しない	13	41.9%
高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない	24	77.4%
地域全体として、復職支援における支援の質が伴っていない	13	41.9%
課題は特に感じない	1	3.2%
その他	4	12.9%
回答者数	31	



3.3.11 ヒアリング調査結果(③a～d)

前述のアンケート結果から、一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援の実態を踏まえた上で、就労系障害福祉サービスによる復職支援を実施する際の要点や留意点、関係機関との連携におけるポイント等を整理・検証することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

- 調査対象: アンケート回答事業所から 14 事業所・機関に実施
- 調査方法: オンライン(ZOOM)インタビュー形式で実施

■ ③a: 就労系障害福祉サービス事業所

提供サービス	就労移行支援	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	調布市	利用者数(定員)	20
単独/多機能	多機能型	多機能サービス種別	自立訓練
生産活動	1.パン系	32.メール便配達	34.クリーニング・洗濯
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 同法人内の別事業所で12年ほど就労移行支援を行ってきたものを拡充する形で2024年に開設した事業所。 ・ 現事業所では復職支援の利用者はいないが、前身の事業所では支援実績があり、そのスタッフがこちらへ異動してきたので、専門的な知識・経験を持ったスタッフが揃っている。 ・ 就労移行支援事業所だが、生産活動ではパン屋の運営・清掃業務等を行い、工賃を発生させている。知的障害の方にも、実際の仕事に近い環境で訓練を行い、労働の対価を得る経験をしてもらい、一般就労を目指して訓練を行っている。 ・ 同法人内の相談支援事業所と連携し、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労定着支援を一連の流れとして考えている。 ・ 今後相談や希望があれば対応していきたい。また、本人等だけでなく、主治医等医療機関やその他関係機関との連携が重要なため、支援する際はそういった対応を行っていく。			
2 復職支援の実施状況			
・ 生活訓練と就労移行支援を組み合わせ、就労と生活の両面から支援を行うことで、利用者が社会に出るための準備を整えていく。 ・ 復職支援でも、通常の利用者と同様、自分の課題を見つめ直す機会を設け、再スタートに向かって、自身にどういったことが必要かということ、就労移行支援のプログラムの方と同じように組む。 ・ 企業側の理解を得るために、利用開始前にこちらの事業や支援プログラムの説明を行い、透明性を持って後から認識の違いが起きないよう気を付けている。 ・ また、企業訪問を行い、担当者と直接コミュニケーションを取り、利用者の状況や課題を共有することで、企業側の協力を得やすくし、スムーズな復職を支援する。			

3 運営上の課題

- ・ 医療機関との連携は必須だと私たちも思っている。どう連携するか、役割をどうするかということを、しっかり福祉も医療も連動して、ご本人のためにどうしていこうかということを考えるシステムができると良い。
- ・ いわゆる住み分けで、医療リワークと障害福祉サービスの復職支援だと、またニュアンスが違ってくる。利用者によっては、同時に平行的に医療と福祉を同時に使うこともあれば、スモールステップで医療から福祉という段階を得る方もいらっしゃると思う。
- ・ 今は例えば1日だけ働いて賃金をもらえるような、企業未満・福祉サービス以上みたいなところがない。復職した後に、週1、2回の仕事ならできるけれども、週5日・6時間となると難しい方もいらっしゃるので、そういった多様な就労の在り方について検討がされていければ良いと思う。

提供サービス	就労移行支援	法人格区分	営利法人
指定権者/所在地	東京都	利用者数(定員)	20
単独/多機能	多機能型	多機能サービス種別	定着支援
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 復職支援の利用者は一昨年に1人いた。事業所としては特に復職支援をうたっていないかったが、ネットで見えてきたとのことだった。2度目の休職で、休職期間後は辞めて違う仕事をしたいという方だった。 ・ その利用者以外は、ほとんどが一度退職して再就職を目指そうとする人が利用している。 ・ 心理面、健康・体力面、生活面、就活面、コミュニケーションスキル面、作業訓練連面など多岐にわたったプログラムを提供している。			
2 復職支援の実施状況			
・ 13のプログラムがあるので、復職が前提であれば課題を整理して、個別のプログラムを組むことが可能。任意参加型で小グループごとに違うことを行うので、個別対応ができる。 ・ 復職支援に対する企業側の理解は進んでいるように感じる。本人が復職希望であれば、企業とのやり取りを行っている。 ・ 復職後、半年は就労移行支援の支援期間があるが、ほとんどの人が定着支援を受けたいということになる。			
3 運営上の課題			
・ 復職支援を実施している就労移行支援事業所は地域であまり聞かない。今後増えるかもしれないが、利用料がかかるのがネックになるかもしれない。地域のリワークセンターならかからない。 ・ 留意事項通知が出たことで、大手を振って復職支援をできるようになったと感じている。復職支援については、自治体としてはリワークセンターの方を勧める傾向があるが、自分たちも企業等へアピールしていくので、行政にも障害福祉サービスでも復職支援ができることを周知していったほしいと思う。 ・ 就労移行支援事業所の強みは、定着支援もやっていることが多く、復職したあとのサポートが手厚くできる点。当事業所は定着率が95%を超えている。			

提供サービス	就労移行支援	法人格区分	営利法人
指定権者/所在地	東京都	利用者数(定員)	20
単独/多機能	多機能型	多機能サービス種別	就労定着支援
復職支援プログラム	障害受容	認知行動療法	アサーション
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
- 心理の専門家が集まって立ち上げた就労移行支援事業所で、医療職はいないが精神保健福祉士、社会福祉士、公認心理士、キャリアコンサルタントといった専門職がいる。 - 現在の利用者25～6名のうち、復職支援の利用者は3名。7, 8割のプログラムは通常の就労移行支援利用者と同じで、3割程度はリワーク専用のプログラムを提供している。			
2 復職支援の実施状況			
- 復職支援については、積極的に受け入れているわけではなく、いくつかのクリニックから、他では適切な復職支援が期待できないので是非お願いしたいという依頼があり、受け入れている。 - 管理者やスタッフが大手民間企業の職歴があり、企業へのアプローチや連携に強みがある。復職後の具体的配慮事項など、受け入れる企業側の視点に立ってやり取りを行っている。 - 復職支援の支給決定に、自治体が後ろ向きな印象がある。障害福祉サービスを利用されると給付費が発生するため、できればリワークセンターを使ってもらいたいようで、以前、区に支給決定をとってもらえ、主治医が強く言ってくれてようやく進んだケースがあった。 - 支給決定期間も3か月程度しか出してくれないことが多く、1か月のみということもあった。 - 医師の診断書の期間と企業の休職期間がちがうということで書類の出し直しがあったり、企業の社印を得るだけで時間がかかったりなど、利用開始までに書類のやり取りだけで通常の就労移行支援の支給決定よりも1か月程度多く時間がかかる。 - 書類に時間がかかり休職期間の終了が近くなって申請に行くと、区の担当から「短いからもう無理だね」と言われて決定が出なかったことがある。			
3 運営上の課題			
- 企業の協力が一番重要と考えている。医師と相談し、場合によっては企業の担当者向けに医師より障害への理解、アドバイスを行っていただく。医師の説明が必要なければ、当事業所から企業への働きかけを行う。 - 復職支援は、通常の就労移行支援とは別にプログラムを行っているので、スタッフの人的負担が大きい。 - 医療の目線では、おそらく体調を整えるところまでで、企業側の視点がないように感じている。企業がどういう気持ちで受け入れるのか、企業に戻ってからどういう声掛けをしたらいいかなど、病態と生育史をわかってもらい、具体的にどうしたらよいかを企業側へ伝える支援が重要。 - 障害者雇用であれば合理的配慮が義務付けられているが、復職者は一般の職場に戻るため、治ったとされて本来必要な配慮がされない恐れがある。 一般雇用の復職者に対する合理的配慮についても、今後考えていく必要があるのではないか。			

提供サービス	就労継続 A 型	法人格区分	一般社団法人
指定権者/所在地	東京都	利用者数(定員)	10
単独/多機能	単独	多機能サービス種別	-
生産活動	35.リサイクル		
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ H24 に開所し、生産活動は産業廃棄物のリサイクルを実施している。法人としては、大阪と東京に事業所を持っている。 ・ 現在の制度に則った復職支援の利用者はいないが、対象となる方の相談があった場合は受け入れていく意向はある。			
2 復職支援の実施状況			
・ 今回のような一時利用が制度化される以前に、当事業所から一般就労した方で、休職することになり、他に相談できるところがなく当事業所に相談にきた方がいた。 ・ その方は、事業所としては利用登録をせずに復職に向けた居場所や復帰への足掛かりとなればということで支援したところ、休職期間の3か月で復職することができた。 ・ 留意事項通知の内容はあまり把握していなかったが、制度をきちんと知っていれば意見書等も取りやすいと思う。企業や医療機関にも、制度を知ってもらうことが大事。			
3 運営上の課題			
・ 大阪、東京では最近、就労移行支援でのリワークのチラシをよく見かける。障害福祉サービスでの復職支援でも、利用者の状況・段階に応じたプログラムが組まれれば、ちゃんと復職につながると思う。 ・ A 型での復職支援は、以前利用していた人が戻ってきて一時利用する場合、昔の仲間に見えることや、慣れた作業をまた行うことで自己の能力の再確認ができることがあり、精神的なリハビリになる。そこで自信を取り戻せれば、復職につながることもでてくると思う。 ・ 止まり木のような感じで、ちょっと休憩するところのようなイメージで、A 型を利用して復職していくのも良いと思う。			

提供サービス	就労継続 A 型	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	東京都/品川区	利用者数(定員)	36(40)
単独/多機能	単独	多機能サービス種別	-
生産活動	26.清掃	16.雑貨類	
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 福祉工場として始まり、制度改正で A 型事業所となった。 ・ 事業所内での作業のみで、施設外就労は実施していない。 ・ 若い人で一般就労へ移行した人もいるが、ほとんどの利用者は長くいる(平均利用年数: 17 年) ・ 高次脳機能障害の方が 1 名いるが、通常の雇用契約では難しく、非雇用型(利用契約)で対応している。			
2 復職支援の実施状況			
・ 企業等からドロップアウト(退職)してきた方もいるが、現在、休職中の一時利用の方はいない。 ・ 当事業所の利用相談については、同法人内の相談支援、地域の就労移行支援事業所、精神科のドクターからといった色々な経路がある。 ・ 復職支援については、同法人内の機能訓練事業所が担っており、相談支援の方でそのあたりのニーズを聞き取り、つなげることが多い。 ・ 区が、地域包括支援センターのような障害者のための相談機関を設置している。			

提供サービス	就労継続 B 型	法人格区分	営利法人
指定権者/所在地	大阪市	利用者数(定員)	12(20)
単独/多機能	単独	多機能サービス種別	-
生産活動	22.袋詰め	31.印刷物の封入・封緘	
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 利用者のうち通所が 7～8 名、在宅利用 3～4 名。 ・ 袋詰め、封入などの軽作業が主。 ・ 在宅利用の人は生活リズム整えることが目的。生活介護までのレベルではないが、支援学校卒業、A、特例子会社等に馴染めなかった就労経験有りの人が多い。 ・ 代表者自身が聴覚障害があり、地域の中に聴覚障害のための社会資源が不足していること、障害があっても起業して働けるという可能性があることを示したい、等の理由から事業所を立ち上げた。			
2 復職支援の実施状況			
・ 開業してまだ 1 年半なので復職支援の実績はないが、企業等に馴染めずに退職してきた人は利用者の中にいる。 ・ 留意事項通知については知らなかった。このような情報が本人・家族にどう知ってもらうか、情報発信が重要だと思う。 ・ こういう情報は知的障害の人は理解できないし、家族にそこまで求めるのは酷。一方で相談できる人がいないのも現状。相談支援が活用しきれていないと思う。 ・ 復職はハードルが高い。職場にアレルギーを感じて離れたのに、戻るのはむずかしい。 ・ 企業側には、環境調整などの合理的配慮も必要だが、心の部分への理解というものも必要。 ・ 支援は長期的なスパンで見ることが必要。1 年の中でどんな調子の変化があるなどを見て、復職の際にそれを企業に伝えれば、環境整備をお願いできるし、どのように企業に貢献できるかも測ることができると思う。 ・ 障害者自身も考えることが必要だと思っている。成功例ができれば広がっていくはず。企業、障害者、双方の努力が必要だと思う。			
3 運営上の課題			
・ B 型は社会復帰・社会参加が大事だと思っている。ずっと B 型にいるのではなく、訓練なので、いずれ社会に戻ってもらいたい、という考えで支援している。			

提供サービス	就労継続 B 型	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	横浜市	利用者数(定員)	30
単独/多機能	単独型	多機能サービス種別	-
復職支援プログラム	清掃訓練		
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
- 労働組合から立ち上がった社会福祉法人で、就労支援に長い歴史を持ち、横浜市と連携して様々な取り組みを行ってきた。復職支援の実績は多くないが、法人内の就労支援センターからの相談を受け、特例子会社で 20 年以上働いてきた方の復職支援をした実績がある。 - 現在、1 名復職支援で利用者がいる。この方は法人内他事業所から移ってきた方。本人の状態から判断して、少人数で落ち着いた環境であり、職員も就労支援経験が豊富であることや、既知のスタッフがいるということで、本人が見学の上こちらを選んだという経緯。			
2 復職支援の実施状況			
- B 型事業所で復職支援を行う際には、個々の利用者のニーズに応じたプログラムを組むことが重要である。特に、身体的なハンディキャップを抱える方に対しては、その方の状態に合わせた作業内容や手順書を作成する必要がある。例えば、清掃作業を行う場合、その方がどこまで可能かを見極めるために、清掃の手順書を新たに作成し、プログラムを組むことが求められる。 - 利用者が安心して作業に取り組めるよう、環境を整えることも重要である。これには、作業内容の調整や職員のサポート体制の強化が含まれる。こうした取り組みにより、利用者が自信を持って復職に向けたステップを踏み出せるよう支援することが目的。 - 本人が相談支援につながない場合やセルフプランで進めている場合には、事業所としてもどのように支援を進めるべきか悩むことがある。こうしたケースでは、支援の調整役を誰が担うのかが問題となり、支援体制の構築が難しくなる。 - 復職後の安定した就労を支えるためには、定期的なフォローアップが欠かせない。具体的には、復職後の 6 ヶ月間は定期的に巡回を行い、利用者の状況を確認する。この期間中に、利用者が職場に適応し、安定して働けるよう支援を続けることが重要。フォローアップは利用者との信頼関係を築く上でも重要であり、何かあった際にはいつでも相談できる体制を整えておくことが大切。 - 障害福祉サービスにおいては、利用者一人ひとりのニーズに応じた支援を提供することが重要で、利用者に寄り添った丁寧な支援が可能となる。これは、医療機関が提供するデイサービスでは実現しにくい部分であり、障害福祉サービスの強みだと思う。			
3 運営上の課題			
- 企業側との連携や主治医との連携には難しさがある。特に、企業側との調整が必要な場合、企業の理解や協力を得ることが難しいことがある。また、主治医との情報共有がスムーズにいかないこともある。 - 特例子会社に所属している方の場合、企業との連携が比較的スムーズにいくこともあるが、そうでない場合は、企業や医療機関との関係性をどのように築くかが課題となる。			

提供サービス	自立訓練	法人格区分	営利法人
指定権者/所在地	川崎市	利用者数(定員)	20
単独/多機能	単独	多機能サービス種別	-
復職支援プログラム	ストレスマネジメント	コミュニケーションプログラム	セルフケアプログラム
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
- 元々はNPOが母体となっており、代表が前職で障害者の就労移行支援に長く携わっていた経験から、特に休職中の障害者への支援を行いたいという思いが強くなったことが設立のきっかけ。前職では、休職中の障害者に対する支援が十分に行われていないことに歯がゆさを感じ、そうした人々に支援を提供したいという思いから、NPOとして広島で活動を開始した。 - 障害者が自立して生活し、働くことを支援すること、特に休職中の障害者に対する復職支援を重視しており、生活リズムの維持や職場環境の改善を通じて、障害者が安定して働けるようにサポートしている。また、企業との連携を強化し、職場環境の改善にも積極的に取り組んでいる。 - プログラムの質を高めるために、専門性の高いスタッフを揃えている。特に、公認心理士や臨床心理士といった資格を持つスタッフが多く在籍しており、これによりプログラムの質が担保されていると考えている。			
2 復職支援の実施状況			
- 個別のプログラム提供というよりは、各事業所で個別の課題を設定し、グループでそれに取り組む形をとっている。特に、復職を目指す精神系の方に対しては、コミュニケーショントレーニングやグループでの活動を通じて、コミュニケーションの基礎を整えることに重点を置いている。 - 企業との連携を非常に重視している。発達障害や精神障害を持つ方々が安定して働けるようにするためには、職場環境の改善が不可欠であると考えている。そのため、企業と密接に連携し、職場アセスメントを行い、職場環境の相互作用を重視した支援を提供している。 - 企業と協力して職場の状態を評価し、必要な改善策を提案する。これには、職場の物理的環境の調整や、コミュニケーションの円滑化、人間関係の改善などが含まれる。また、企業側に対しても障害に対する理解を深めてもらうための研修や情報提供を行い、職場全体での支援体制を構築することを目指している。 - さらに、企業連携を通じて、復職支援のプロセスをスムーズに進めるための調整を行う。これには、復職のタイミングや業務内容の調整、必要に応じた職場でのサポート体制の構築が含まれる。			
3 運営上の課題			
- 企業からの意見書が必須となったことが、復職支援のプロセスにおいて大きな課題となっている。利用開始前の段階から、利用者を通じて企業に対するアプローチが必要になった。意見書の取得がスムーズに進まない場合、支給決定が遅れることがあり、これが利用者の復職支援における大きな障害となっている。 - 休職者が就業規則で定められた休職期間内に復職しなければならない状況で、支給決定までの手続き中に期間を消費してしまうことが問題。結果として、実質的に支援できる期間が限られてしまう。			

提供サービス	自立訓練	法人格区分	社会福祉法人
指定権者/所在地	東京都/品川区	利用者数(定員)	12
単独/多機能	多機能型	多機能サービス種別	生活介護
復職支援プログラム	通勤訓練	パソコン・事務作業	グループワーク
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 自立訓練と機能訓練がメインで、現在の利用者12名中半数程度は休職中の方。一応受け入れ対象としては、手帳所持者だけでなく、医師からの診断があれば、障害者手帳がなくても利用が可能だが、高次脳機能障害の方が多い。 ・ かつて高次脳機能障害の方が利用できるところが少なく、家族会の方が区に訴え続けたことで立ち上がった機能訓練事業所のため、そういうつながりから高次脳の方の利用が多いのかもしれない。 ・ 回復期病棟のソーシャルワーカーやリハビリスタッフなどから、この方は休職中で復職支援をお願いします、という形で送られてくることが多い。相談支援専門員ともうまく連携を取れている印象があり、支給決定も比較的スムーズに流れていると思う。			
2 復職支援の実施状況			
・ 雇用先企業から情報を得るのに苦戦することがある。企業によっては我々が介入することを良しとしない企業さんも多くいる印象がある。最近は情報取りに苦戦するような場合も多いので、こういう情報が知りたいというような内容の書面を作るようにして出したり、家族さんに支援機関が加入することのメリットみたいなところを説明し、家族から交渉してもらったりなど、そういうことを最近は試み始めている。 ・ 医療機関との連携では、医師との直接的なコミュニケーションが限られているため、多くの場合、書面でのやり取りが主となり、医師が時間を割くことが難しいため、情報の伝達や連携がスムーズに進まないことがある。 ・ 利用後のフォローアップは、復職後の状況確認を目的として行っている。本人が来所できる場合は月に1回の面談を行い、難しい場合は電話での確認を実施する。必要に応じて、企業訪問も行うが、頻度は少ない。基本的に3ヶ月程度で終了し、その後は職業センターや地域の就労支援センターに引き継ぐ。			
3 運営上の課題			
・ なるべく早期に企業と連携を図り、業務内容を確認して訓練とリンクさせていく事を意識している。企業によっては支援機関との連携を敬遠される為その辺りをどう介入していくかが課題。 ・ 高次脳機能障害を持つ方が障害福祉サービスにつながることは非常に重要である。特に、介護保険の2号被保険者の方々にとって、介護保険だけでは対応が難しいケースが多い。病院から直接障害福祉につながる流れができれば、引きこもりを防ぎ、適切な支援を受けられる可能性が高まる。実際に、退院後に適切な福祉サービスが見つからず、長期間自宅にこもってしまう方が多くいるため、この流れの確立が重要。 ・ 運営の課題は、新規利用者の獲得が難しいことと、機能訓練の認知度が低いこと。地域や関係機関に、機能訓練の有用性が十分に理解されておらず、利用者の増加に繋がりにくい状況がある。さらに、利用者やその家族に対して、サービスの内容や効果を効果的に伝えることが難しく、結果として利用者の確保に苦労している。			

提供サービス	自立訓練	法人格区分	営利法人
指定権者/所在地	広島市	利用者数(定員)	20
単独/多機能	単独	多機能サービス種別	-
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 復職支援を主とした自立訓練事業所として 2022 年に開設。登録者は 40 名程度いるが、そのうち半分程度はすでに復職した方で、2 年間の支給決定期間の中で月 1 回程度フォローアップとして面談などに通われている。 ・ スタッフは心理専門職がほとんどで、管理者は医療リワーク出身。 ・ 利用者には知的に高い方が多いため、疾病教育やストレスマネジメントを学び、自らの体験をグループワーク等で語りあってもらって気持ちの切り替えや休職に至ったケースフォーミュレーションを作成したり、認知面、行動面の対処方法を学んでもらう。			
2 復職支援の実施状況			
・ R6 留意事項通知の内容は把握しているが、特に支給決定には雇用先からの就労確認書があればよいと言われていて、すべての必要書類を求められておらず、その点がどうなっているかわからない。 ・ 医療リワークとの違いとして、医療リワークのときは患者の治療に関する情報提供に制限が大きく、本人への支援はできても、企業へ本当は必要な情報を提供できないことが多かった。 ・ 福祉の場合、社会復帰への支援が目的のため、本人合意のもと必要な情報提供をすることができ、企業からの相談も受けやすいと感じる。 ・ 一方で、福祉では、明らかに薬があっていないと感じても投薬や治療方針に意見することは受け入れてもらえないことや、リアルタイムに主治医に助言をもらうこと等がむずかしい。 ・ 再休職しやすい人の傾向として、自己管理がむずかしい特性のある双極性障害の人が圧倒的に多い。うつ病は、心理教育などで再発予防を学習して習慣化してもらうことで、それほど再休職には至らない。 ・ また、元々の障害特性と業種が合っていないことで、そこで働き続けたくてもむずかしいというケースもある。			
3 運営上の課題			
・ 企業からの書類が必須になったことで、申請～決定に時間がかかること等から諦める人が出てきたり、必要な人に支援が届かなくなってしまう懸念がある。 ・ 利用期間についても、一律に 2 年までを上限ではなく、限定的でも良いのでもう 1 年ぐらい延長できる制度であるとよいと感じる。 ・ 再発予防として、休職中に限定せず、就労しながら使える障害福祉サービスが増えればと思う。はたらく入口までの支援は多いが、はたらく始めてからのサポートが少ないのが現状だと感じる。			

■ ③b:医療機関

属性	医療機関	所在地	福岡県
復職支援プログラム	心理教育	働くこと・キャリア形成	運動・リラクゼーション
《ヒアリング要旨》			
1 復職支援(リワーク)の利用者			
・ リワークプログラムの利用者は、産業医からリワークに行くように指導されて参加する人もいるが、自分で情報を集めて参加する人が圧倒的に多い。 ・ 週2回、午前3hでリワークプログラムを提供している。休職中で傷病手当をもらいながら火曜方と、一旦仕事を辞めて、これから再就職を目指す方と、両方リワークでは引き受けている。			
2 復職支援の実施状況			
・ リワークを通じて、従業員が職場復帰に向けた準備を整えることができるため、再発防止や職場適応の観点からも重要である。 ・ 休職中の方は、自分の体の感覚や気持ちの整理、表現が苦手である傾向があるため、心理教育を通じてこれらのスキルを向上させることが必要。 ・ 心理教育では、情緒のコントロール方法や他者への伝え方などをトレーニングし、参加者が自分自身をよりよく理解し、職場復帰に向けた準備を整えることを目指している。また、グループでの治療を通じて、他者の経験や視点を学ぶことができ、安心感や共感を得ることができるため、心理教育は復職支援において重要な役割を果たしている。 ・ 障害福祉サービス事業所との連携は、特に職場でのトラブルや健康問題が原因で退職を余儀なくされた場合に重要となる。こうした場合、当事者同士での解決が難しいことが多く、福祉事業所の支援が役立つ。福祉事業所は、定着支援を提供することで、職場復帰をサポートする役割を果たしている。しかし、定着支援を専門に行っている事業者は少なく、連携が必要な場合には、就労移行支援を行う事業所に紹介し、見守りながら定着まで支援をお願いすることが多い。			
3 実施上の課題等			
・ 復職支援の一時利用に関しては、制度としてまだ十分に馴染んでいない部分があるのが現状。企業側からの意見書が利用のハードルを高くしている要因となっている。また、会社がリワークを前提とした復職を決めている場合があり、本人が自発的でないケースも見受けられる。 ・ 企業とのやり取りにおいて、本人抜きで面談を希望されることがあるが、専門家との面談には費用がかかることを理解せず、相談料がかかると伝えたと激怒されることがある。上から目線での対応を受けることがあり、無料での対応を求められることが残念であると感じている。 ・ 近隣で、精神科を標榜しているクリニックでリワークを持っているところはゼロであり、当クリニックのみ。当クリニックでは非常勤の医師が来ており、医療事務も担当しているスタッフがいるため、どうにか運営しているが、医療経済的には相当きびしいのが実情。			

■ ③d:高次脳機能障害支援拠点機関

属性	相談支援事業所	所在地	大阪市
《ヒアリング要旨》			
1 復職支援に係る相談・問合せについて			
・ 復職支援に関する相談は少ないが、精神疾患の方の利用が多く、事業所を通じて相談がきて関与することがほとんどである。 ・ R6 留意事項通知が出たことでの相談件数の増加はあまり感じない。利用に関する 3 要件は、確実に確認している。			
2 相談支援の立場から見た復職支援について			
・ 支援プログラムの個別性を重視し、事業所の選定を行うことを重要視している。事業所によってプログラムの組み方が異なるため、個別支援計画に基づいて適切な支援が提供できる事業所を選定している。 ・ 事業所からの相談では、すでに事業所が決まっていることが多く、その流れで支給決定が進むことが一般的。 ・ 支給決定に向けて行政に同行することもあるが、本人の能力を奪わないように配慮しながら進めている。			
3 復職支援について課題だと感じる点			
・ 企業との連携を主にフォローアップの段階で行っている。具体的には、復職後の経過を確認するために、モニタリングのタイミングで企業との面談を実施することがある。企業と相談支援、本人の三者で面談を行い、支援の継続や調整を図る方法を取っている。 ・ 復職支援では、利用者が早く支援を受けたいという希望があるため、十分なアセスメントが取れないまま支援が始まることもある。 ・ 事業所によって支援力に差があり、就労系障害福祉サービスでは専門性や経験の少ない支援者が入ってくることも多いため、支援の質にばらつきがある。 ・ 支援プログラムの個別性を重視し、事業所が 2 年間で復職を終えるための逆算したプログラムを組むことが重要だと考えているが、それが十分に行われていない場合がある。			

属性	高次脳機能障害支援拠点機関	所在地	愛知県
《ヒアリング要旨》			
1 事業所の概要			
・ 当センター年間 600～700 人の利用者のうち企業等に在籍している人(休職中含む)が 240 人程度。企業との対応は年間約 10 件、就労移行での訓練を勧めるケースは月に 3 人程度。 ・ 地域によっては通所が困難な場合もあるため、地元の就労移行や就労 B 型事業所を利用することもある。訓練では、最終的に週 5 日・10－16 時での通所を目指す、初期段階では週 3～4 日や半日からスタートすることもある。			
2 復職支援の実施状況			
・ いきなり就労支援を、というよりも復職を目指す中で入院していた病院からセンターの利用を進められてくる人が多い。 ・ 就労移行支援サービスと自立訓練サービスは、年間約 70 人の新規利用者がおり、約半数が市内、残り半数が市外からの利用で、合計約 20 程度の市町村から来ている。 ・ 高次脳の人への復職支援では、事故の障害・状態への理解や受容から、代償手段を獲得していくことが大事で、精神系のデイケアリワークがあわないことも多いのではないかと。 ・ 復職支援サービスを提供する事業所数自体は増えているかもしれないが、高次脳機能障害者への復職支援を実施している事業所は少ない。			
3 運営上の課題			
・ 事故等の後 3 か月～半年ぐらいで相談にくる人が多いが、急な人生の転換点にあたり、本人も家族も様々な手続きですでに疲れてしまっていることも多い中で、さらに支給決定手続や企業等からの意見書の取得など、煩雑な手続があるのはとても負担が大きいと思われる。 ・ 企業へのコンタクトは繊細な問題で、慎重に行ってきた。あまり早くとりすぎると、企業側が本人の状態を重く受け止めたり、構えられてしまうことがあるため、本来は初期段階にあまり深いコンタクトを取らない方がよいことが多い。 ・ そういう中で、復職支援の利用にあたり企業からの意見書が必要となったことは、本人にとって不利益が生じる可能性が増えたと感じている。 ・ 意見書の様式が、市町村によってバラバラで、支援する側としても市町村ごとに対応を変える必要があるため、とても苦慮している。			

3.4 有識者会議及びワーキンググループの設置・実施

本事業においては、前述の 3 つの調査で掲げるテーマについてワーキンググループ（WG）を設置し、アンケート及びヒアリング調査設計から、その調査結果に対する意見交換等を行った。また、ワーキンググループの上位に有識者会議を設置して、様々な立場からの意見・協議を通じてワーキンググループからの報告等に対する意見・示唆をいただいた。

➤ 実施日時

【有識者会議】

第 1 回：令和6年7月11日（木） 10:00～12:00

第 2 回：令和6年11月12日（火） 10:00～12:00

第 3 回：令和7年2月20日（火） 10:00～12:00

【WG①】

第 1 回：令和6年7月25日（木） 10:00～12:00

第 2 回：令和6年10月15日（火） 10:00～12:00

第 3 回：令和7年1月15日（水） 10:00～12:00

【WG②】

第 1 回：令和6年7月17日（水） 10:00～12:00

第 2 回：令和6年10月15日（火） 14:00～16:00

第 3 回：令和7年1月16日（木） 10:00～12:00

【WG③】

第 1 回：令和6年7月17日（水） 15:00～17:00

臨 時：令和6年8月 26 日（月）17:30～19:30

第 2 回：令和6年10月30日（水） 17:00～19:00

第 3 回：令和7年1月15日（水） 17:00～19:00

4 考察

ここまで、各種アンケート調査並びにヒアリング調査を実施してきた。主要な結果を改めて分析し、それらから見えてきたことを考察する。

4.1 自治体における就労継続支援事業所の要件確認及び経営改善計画に対する指導状況に係る実態把握

本テーマに関しては、特に

- 指定・指導事務の体制：指定申請及び運営指導事務担当部署の体制（人員配置、担当割り、業務範囲等）や、自治体規模（都道府県、政令指定都市、中核市）による取り組み内容や抱える課題感のちがいがい
- 指定・指導事務の現状と課題：令和 6 年度報酬改定の影響による事業所廃止等の動向を踏まえ、新規指定時におけるチェックや、経営改善計画提出対象事業所に対する運営指導の実情・実態の把握
- 指定・指導事務において重視している事項・取り組み：例えば経営改善計画書提出対象事業所割合が低い自治体の就労継続支援事業所（A型B型）の新規指定時のプロセスや運営指導時の工夫・取り組み等から、実施効果が高いと考えられる取り組みのポイント

の 3 点に着目し、ワーキンググループ及び有識者会議において議論を行った。

次に、アンケート調査の概要と、ワーキンググループで出された委員意見をまとめ、考察を行う。

■ 指定・指導事務の体制

調査結果概要	WG①委員意見
- サービスごとに担当分けしている/していない は、特に傾向なし(自治体ごとの事情による) → 全サービスを全員で分担する場合、個々の制度理解(特に就労系:生産活動)に課題 - 都道府県は、一部サービスの指定事務を市町村へ委譲している場合がある(広島県など) - 就労支援事業専任者＝共同受注や事業支援担当、という場合が多く、指定・指導事務に就労系の専任を置いている自治体は稀 → 新規指定時の専門家会議設置(広島県)、専門知識を持つ会計年度職員登用(横浜市) - 専門知識を持つ職員の配置の必要性は感じるが、内部検討までいっても、必要という判断までには至らないケースが多そう(先に整理・整備すべき事項がある等)	- 専門的な知識のある職員が中心に対応していただくことが理想だが、体制上厳しい現状があるので、就労会計セミナーや経営セミナーなどを地道に行うことが重要だと考える。 - 委託先として該当するところがなく外注が難しい。行政職員がカバーするのも難しい。 - 委託するから効率化が図れるとは限らず、むしろレベルが下がってしまう可能性もありうる。 - 県では、専門家会議等を実施し、意見を集約して一致するまで何度も開催するようにはしているが、その意見をもって指定をしないという根拠がない。 - A型の指定更新時に、生産活動がチェックできる統一的な様式があると非常に役立つ。 - 運営指導や新規設立のノウハウが蓄積しないのは、ほかの自治体でも共通の悩みだと思うので共有できるとよい。

■ 指定・指導事務の現状と課題

調査結果概要	WG①委員意見
R6 報酬改定の影響がある/ない は、自治体ごとにまちまち(半々程度) → 通常の運営指導(3年に一度)以外の指導をできない、運営指導も回りきれていない自治体については、実態を正確に捉えられているか疑問 → 通常の運営指導では、既定の項目点検のみに留まり、生産活動まで見ることは難しい	- 指定相談をするにあたり、事前協議がとても重要だと改めて実感している。適切なタイミングで、指摘・指導できるかが大事になってくる。 - 東京都の場合は、「指定後に事業所が廃業・休止すると一番困るのは利用者である」との認識のもと、以前より、国の基準等に従って、指定申請に係る事業の見通しや事業計画、生産活動の内容等について、丁寧な事業所説明を行いながら、適切な指定申請業務を行ってきたことか

・ 申請件数が多い政令市などでは、申請の段階で細かく生産活動の内容等を聞き取ったりすることができず、要件を満たしていれば指定せざるを得ないという現状もある ・ DX化については、電子データでの申請受付までは行われているが、PDF や Excel ファイルの蓄積のため、集計・分析がむずかしい(電子申請システムでもファイル添付のみが多い)	ら報酬改定後に廃止した事業所はほとんどなかった。 ・ 違反に対し強い態度で臨みたいが、(利用者のことを考えると)廃止もできなければ経営改善に踏み切らせることも難しいというジレンマがある。 ・ 地域差により、審査が甘いところでの立ち上げ傾向が出ることを懸念している。国からのガイドラインや大義名分がないと難しいと実感している。 ・ 入口も大事だが、指定更新のルールも見直す必要性を感じている。形式的に書類がそろっていれば更新されてしまうところが多いので、気になる点があっても指導がしづらく、実態がつかみにくい。 ・ A型事業所が外部から請け負う生産活動について、その事業所の親会社のみから発注されている場合があり、はたしてそれが、A型として適切な請負になっているのか等、疑問に感じる。 ・ 親会社と子会社の関係について、親会社でしっかりと収益のある事業をやっている場合には、それをちゃんとした形で子会社に業務を請け負わせることができれば安定的な A 型運営ができるということも事実であるが、偽装請負や不正に手を染めてしまう場合もあり難しい問題だと思った。 ・ 全国のコンビニではデータ運用の仕組みが整備されている。コンビニのトータルシステムなどを参考にすることで、(サービスの必要量の把握や職員の業務効率化等に繋がり)現場の人材の方がもっと活躍できる機会が増えるのではないか。
---	---

■ 指定事務・指導事務において重視している事項・取り組み

調査結果概要	WG①委員意見
・ 新規申請での事前相談の段階で、丁寧に(細かく)指導している自治体では、経営改善計画対象事業所や廃止	・ 今回のアンケート結果を見ると明らかに自治体規模等により差が出ており、この制度の運用面での結果が明確になったように思える。

事業所が少ないという実感を持っていた ・ 新規立ち上げ時のチェックシートのようなものや、経営改善指導の具体的な方針、給付費の不適切な計上などの会計上の問題を発見できるツール等の必要性を感じるという意見が多かった 【独自の取り組み事例】 ・ 専門家会議をオンラインで開催し、事業計画の妥当性や経営等の課題について専門家から意見を聴取し、新規指定の可否を判断 ・ 事務アプリを活用して結果通知の作成事務の省力化、指定事務委託法人に一般指導を委託 ・ 毎年度、決算書類を各法人の決算期後2か月以内に提出してもらい、就労支援事業明細書と見比べ、給付費を就労会計に入っていないか、経費の按分率は妥当かなど、細かい部分までチェック ・ 毎年度、国の就労会計ガイドラインを周知し、指導の場面でも随時紹介・活用。就労会計に関するセミナー開催 ・ 経営改善計画提出事業所には、計画提出後、あらためて代表者と会計担当者等に来庁してもらい、提出された計画書、生産活動の実績報告書に基づき、深掘りする形で詳細に聞き取りを行っている ・ 経営改善計画提出事業所に対しては、提出後6か月時点で経営改善の進捗をメールで確認	・ 事務の一連の流れが全国で大筋同じように運用できる仕組みの整備が必要。 ・ 生産活動の収益と報酬については、株式会社の決算書では分ける必要がないので、確認方法について悩んでいた。 ・ 指定申請時や運営指導時の事業者とのトラブル、その後の利用者への影響を考えると、ガイドラインなどのよりどころがあるとよい。 ・ A型については財務的な要件や人材的な要件などがなく踏み切れない自治体もあるのではないか。制度的な面から実態に即した基準になるよう検討していただきたい。 ・ 赤字を指摘すると黒字に直して提出してくるという例もあるので、あとから検証できるように取引先や販売先などを具体的に記した書類の提出を求めることも有効なのではないか。 ・ (指定更新時に)利用者・利用時間・利用日数・売上の増減や赤字解消の取り組みがなされているか、活動メニューの充実など6年間の実績を踏まえてふりいかけられると良いのではないか。 ・ 証拠書類を提出してもらい、運営指導や点検の時に突合して誤っている部分に言及することが今のところ現実的にできる範囲ではないかと思った。
---	---

○ 指定・指導事務担当部署の人員配置の現状

指定・指導事務を担当する部署の人員配置に関しては、人口規模の大きい都道府県、政令指定都市では、4～6名という回答が多く、中核市では、1～3名が多かったが、そのうち担当年数が3年以上の職員数については、多くても3名程度、ほとんどが1～2名となっていた。

これは、自治体の人事異動サイクルがおおむね3年程度という実態を反映しての結果と思われるが、就労系障害福祉サービスの指定・指導事務においては、単に福祉的

な法令・制度に関する知識以外の、就労支援事業会計に係る生産活動や民間企業の決算書類に関する知識など、非常に複雑かつ広範囲にわたる知識や経験が必要とされることから、担当年数が少ない職員ばかりの体制となった場合は、制度理解や指定・指導に係る書類の審査などにおいて、むずかしさを感じている自治体職員が多いのではないかと推測される。

また、中核市において担当者数が多い自治体があるが、多くは指定・指導事務の両方を1つの部署で担っている(兼務含む)場合や、指定と指導で担当分けをせず、サービス単位で担当割をしている場合等であることが、ヒアリング調査により判明した。

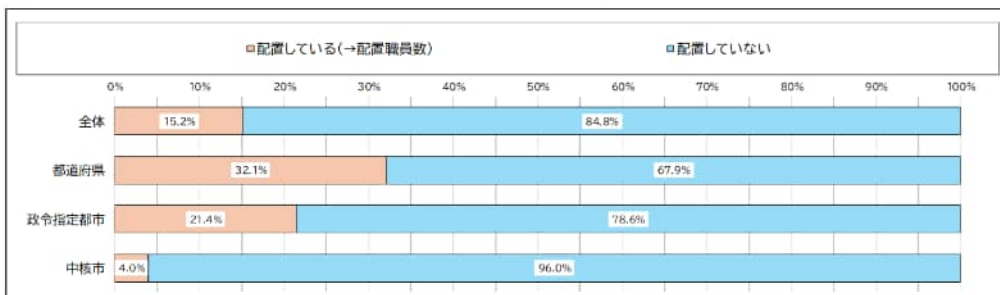
このような状況下、就労支援を専任的に担当する職員の配置については、都道府県、政令指定都市で2～3割程度、中核市にはほとんどいないという結果だった。加えて、就労支援専任といっても共同受注や事業所支援等のサービス系の担当という場合もあり、指定・指導や会計の専任者を配置しているケースはより少数であると思われる。

Q6. 貴自治体において、就労支援を専任的に担当する職員を配置していますか

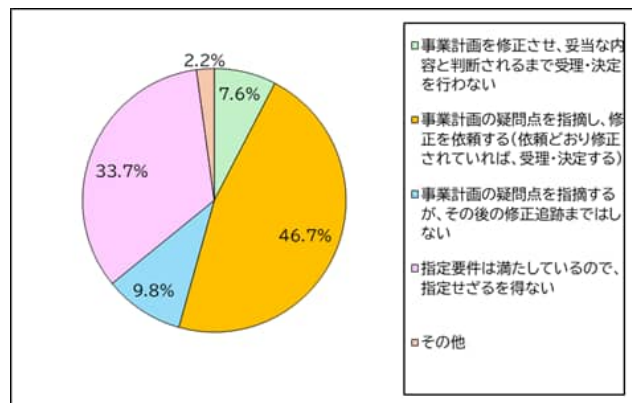
- 都道府県では32.1%(9件)あるが、中核市にはほぼいない(2件・4.0%)

Q6. 貴自治体において、就労支援※を専任的に担当する職員を配置していますか。配置している場合は、人数をお答えください。(n=92)

	全体		都道府県		政令指定都市		中核市	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
配置している(→配置職員数)	14	15.2%	9	32.1%	3	21.4%	2	4.0%
配置していない	78	84.8%	19	67.9%	11	78.6%	48	96.0%
計	92	100.0%	28	100.0%	14	100.0%	50	100.0%
無回答	0		0		0		0	



本調査において、「指定申請時に、(事業計画等に疑問を感じていても)指定要件を満たしているのに、指定せざるを得ない」と回答した自治体が 33.7%あったことの背景には、こういった職員体制や知識・ノウハウの課題もあるのではないかと考えられる。



○ 体制整備に有効と思われる施策展開

ヒアリング調査では、ほぼすべての自治体担当者が、就労系障害福祉サービスの制度的な専門性の高さから専任者の必要性を感じているが、就労系だけに専任者を置くことは難しい(担当割・業務範囲の問題)、優先して整理すべき事項がある(事務手順・スキームの整理の問題)等といった課題があり、仮に配置の検討がされても実現までには至らないといった声を多く耳にした。

そういった中で、ヒアリングを行ったいくつかの自治体では、例えば、

- ・ A型事業所の新規指定申請(定員増の変更申請を含む。)の審査のために、中小企業診断士・公認会計士等の専門家が出席する専門家会議を設置し、事前協議に申込のあった事業所を全件審査している
- ・ 指導担当部署に会計や企業決算等の専門的知識を持つ会計年度任用職員を配置し、毎年A型だけに特化したチームをつくり、問題のある事業所への対応検討や、上記の専門知識のある職員による会計や決算書の見方のレクの実施など、A型事業所の指導に力を入れている
- ・ 事業所審査会を設置しており、A型事業所の新規申請時の審査において公認会計士と中小企業診断士からなるアドバイザー会議を開催し、専門家の助言を得た後に副市長を筆頭とする庁内審査会で最終判断を行っている

というような、A型の新規申請に対する独自の取り組みをしている事例が聞かれた。

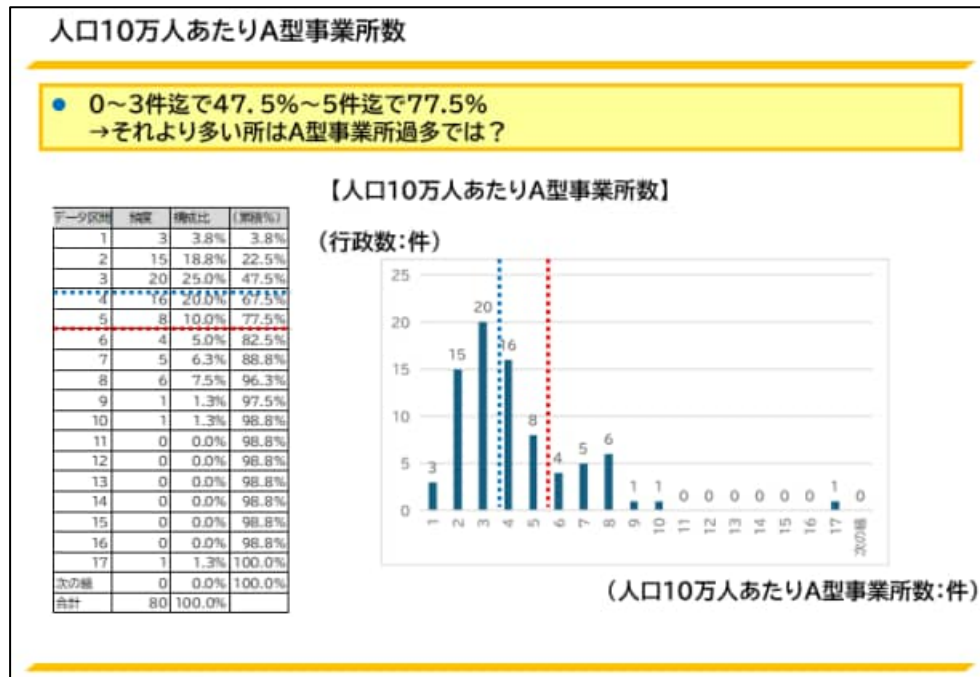
このような取り組みの効果は数字にも表れており、上記のような自治体では、他自治体と比較して人口10万人当たりのA型事業所数が少なく、かつ経営改善計画提出対象事業所数の割合も非常に低くなっている。(次頁記載のセグメント②に位置)

このことから、就労支援事業、特に会計や雇用、営業許可等に精通する専門家等が、新規申請時において、何らかの形で自治体職員のサポートをする仕組みは非常に効果が高いと考えられ、このような自治体の動きを促進するには、例えば指定・指導事務の外部委託や専門家謝金に対する国からの財源措置など、多忙を極める地方自治体でも、新たな取り組みを「現実的に」検討するためのきっかけとなるような仕組みの構築が有効であると思われる。

一方で、専門家会議等のチェックにより、先々の運営に関して疑問が残る事業者だと判明した場合でも、その意見等をもってただちに指定申請自体を不受理にはできないことや、外部委託をした場合、判断・審査の質の確保・担保をどのようにしていくかなどの課題は残るとの意見もあった。

これらの懸念に対しては、例えば国から就労支援事業に特化した指定・指導事務要領や通知、自治体職員が活用できるツールの提供など、自治体職員の事務の根拠や後ろ盾となるものの提供が求められていると考えられる。

○ 人口10万人あたりのA型事業所数と経営改善計画提出対象事業所数の割合
アンケート調査結果から、人口10万人あたりのA型事業所数を見ると、10万人あたり5件までの自治体が77.5%と多数を占めている。5件以上あるという自治体は18自治体で、内訳は、都道府県1/23件、政令4/11件、中核13/46件と、中核市に特に多いことがわかった。



次に、上記データと経営改善計画提出対象事業所数の割合(以下「経営改善計画提出率」という。提出率が高いほどその事業所がある都道府県等における赤字事業所が多いことになる)の関係性グラフの分布から4つのセグメントに分けてマッピングし、特徴を分析した。

なお、弊社にてヒアリングを実施した、新規申請時に独自の取り組みを行っている自治体については、すべて下記セグメント②に位置していた。

[セグメント分けの条件]

- ・ 人口10万人当たりA型事業所数:3件以上／未満
- ・ 経営改善計画提出率:30%以上／未満

[結果]

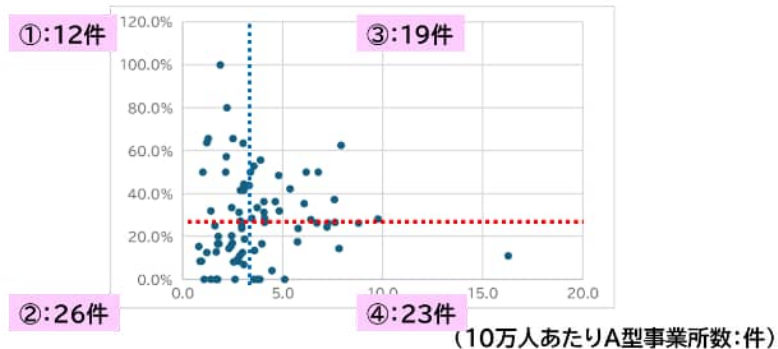
- セグメント①(A型事業所の指定件数低い、改善計画書提出率高い):12 件
→指定件数は少ないものの、指定権者が指定後に事業所に対する実態把握や指導等を十分に実施できていない可能性があるグループ
- セグメント②(件数低い、提出率低い):26 件
→指定前のプロセスで、しっかりと協議・審査がされ、指定後に基準に準じた事業運営をしている可能性があるグループ
- セグメント③(件数多い、提出率高い):19 件
→指定前のプロセスで、何らかの事情で協議・審査が十分に行えず、事業所が乱立し、指定権者が事業所に対する実態把握や指導等を十分に実施できていない可能性があるグループ
- セグメント④(件数多い、提出率低い):23 件
→指定前のプロセスで、何らかの事情で協議・審査が十分に行えていないが、指定後に基準に準じた事業運営をしている可能性があるグループ

人口10万人当たり事業所数と経営改善計画提出率

- 経営改善計画提出率:単純平均で28.0%
- 4つのセグメント(①～④)で整理
→人口10万人当たりA型事業所数:3件以上/未満
→経営改善計画提出率:30%以上/未満

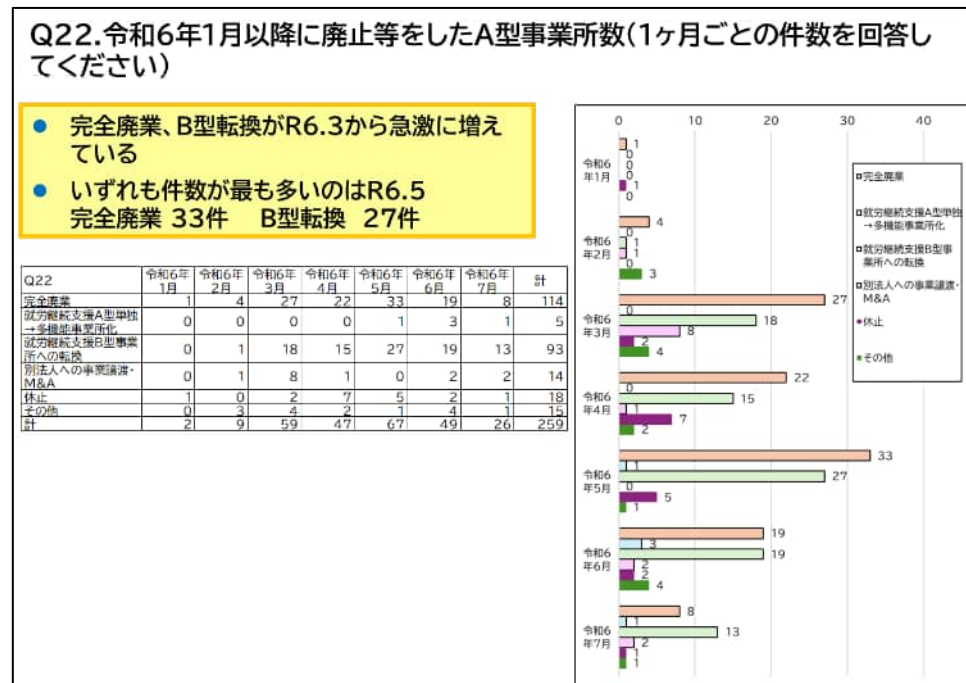
【人口10万人当たり事業所数と経営改善計画提出率】

(経営改善計画提出率:%)



○ R6 報酬改定の影響と指導事務の現状

アンケート調査からは、R6年1月以降に完全廃業、B型転換をしたA型事業所が、R6.3から増えていたことがわかる。



一方で、ヒアリング調査で R6 報酬改定の影響について尋ねたところでは、自治体ごとに「影響がある」と回答する自治体と「影響なし」とする自治体とで、おおむね二分する結果となった。

このような結果からは、通常の運営指導(3年に一度)以外の指導の実施状況、運営指導の実施状況、管内事業所の実態把握の状況、運営指導における生産活動実態等の確認状況などが自治体によって異なっており、自治体間の回答結果に差が生じた可能性が考えられる。また、申請件数が多い政令市などでは、申請段階で細かく生産活動の内容等を聞き取ることが難しいという現状もあるとのことだった。

このような場合、一旦指定がされると、例えば生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている事業所であっても、経営改善計画書を提出すれば、事業継続することができてきた状況がこれまであった。

その結果、R6 報酬改定によって、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている場合にスコア得点が減少するようになったことで、生産活動を安定的に提供することが難しい事業所を中心に事業継続が困難になったというケースが出たものと考えられる。

○ B 型事業所の指定・指導の実態と懸念

B 型事業所に関しては、後述の B 型事業所向け悉皆調査の結果からも、R6 報酬改定で工賃月額算定方法が変わったことにより報酬区分が上がった事業所が多い現状があるが、一方で、指定・指導事務については課題を感じている自治体が多いことが判明した。

具体的には、B 型事業所の場合、就労の機会の提供という目的のほかに、利用者の多様な障害特性等に合わせるなどの理由から、居場所機能の側面を強調する事業所もあり、それら事業所を考慮すると、特に生産活動収支の観点を問題視した指定・指導を行う考え方をもちづらいという意見があった。

○ 「生産活動シート」の作成

以上のことから見えてきた、地方自治体の指定・指導事務の現状としては、人員体制や業務の多忙さから、実地指導により、基準を満たしていない等の問題がある事業所の改善を指導することは、実質的に難しいと感じている自治体が多いことや、指定申請時もしくは事前協議の段階で、しっかりと時間と労力をかけることで、結果的に、指定後の事業継続に問題が生じたり、支援に関する利用者からの苦情が出たりする事業者を減らすことができることなどがわかった。

これらを踏まえ、

- ・ 新規指定時に自治体が申請事業者に対し、安定的な事業実施に向けて確認する事項
- ・ 指定・指導事務担当者の知識・経験不足を補完または負担軽減になるチェックツール等の開発・提供

の必要性について、厚生労働省障害福祉課と協議を行った結果、厚生労働省により、上記の点を加味した「生産活動シート」の開発がされることとなった。

この「生産活動シート」は、事業所の生産活動内容と生産活動収支、利用者の賃金・工賃等、就労継続支援事業所の経営状況等の要点を 1 枚のシートで把握できるため、適宜自治体においても、活用していただきたいと考えているため、本研究の成果物として、上記「生産活動シート」の活用の一助となるよう、別添に「生産活動シート 記入方法と確認点(解説資料)」を作成したので、参照されたい。

□ 別添資料「生産活動シート 記入方法と確認点(解説資料)」
※ 下図は抜粋イメージ

<(株)インサイト作成>

生産活動シート 記入方法と確認点 (解説資料) 令和7年3月 株式会社インサイト 	目次 1 はじめに (1) 概要とねらい (2) 対象となる事例 2 記入例とチェックポイント (1) 事業所概要 (2) 生産活動内容 (3) 生産活動収入の状況 (4) 生産活動収入の内訳構成等 (5) 生産活動等の支出内訳 (6) 補助金が▲(マイナス)の場合 (7) 別添等絶対数記載 (8) 雇用関係の認定等(A型のみ) 【参考】月次損益計算書換算による記載
---	---

2 記入例とチェックポイント

(1) 事業所概要

<チェックポイント>

① 定員に対する登録者数を確認する

- ・ 定員に対する登録者数を確認する。
- ・ 定員に対して登録者数が多い場合は、1日平均利用者数を追加で確認し、あわせて施設内・施設外で働いている人数を概ね把握の上、どのようなユニットがどこでどのような作業をしているのかをイメージする。
- ・ なお、ここで記入するのは「数字」のみであり、単位等は記入しないように指導する(後述の月額損益計算書換算で使用するため)。

【A型】

1. 事業所概要

法人名	〇〇株式会社A.A.A.A.	
事業所番号	1234567890	
事業所名	〇〇事業所A.A.B.C.	
事業所所在地	大阪府大阪市	
開設年月日	2020年4月	
01 従業員数	100	
年間1年未満1日平均の登録者数	10	
基本報酬計77	5	
ユニット数	100	
登録者数割合	登録者数	100/1000
	雇用関係	100/1000
	雇用関係	100/1000

【B型】

1. 事業所概要

法人名	〇〇株式会社A.A.A.A.	
事業所番号	1234567890	
事業所名	〇〇事業所A.A.B.C.	
事業所所在地	大阪府大阪市	
開設年月日	2020年4月	
01 従業員数	100	
年間1年未満1日平均の登録者数	10	
基本報酬計77	5	
ユニット数	100	
登録者数割合	登録者数	100/1000
	雇用関係	100/1000
	雇用関係	100/1000

(2) 生産活動内容

<チェックポイント>

- ① 主な生産活動を把握する
- ② 主な生産活動の一般的な単価を把握する
- ③ 生産活動による収入の損益資料を提出させる

(2) 生産活動内容

<チェックポイント>

① 主な生産活動を把握する

② 主な生産活動の一般的な単価を把握する

③ 生産活動による収入の概略資料を提出させる

4.2 就労継続支援 A 型のスコア項目及び就労継続支援 B 型の「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系の実態把握

本テーマに関しては、特に

【就労継続支援 A 型】

- R6 報酬改定により、生産活動収支における赤字が続いている（≡訓練等給付を賃金に充当している）事業所は、基礎報酬区分が下がり、経営状態が厳しくなっていると思われる
- 就労継続支援 A 型として良い取組をしている事業所が積極的に行っていること、留意していること、行わないことなど、A 型の適切な支援要素を抽出し、現行のスコア項目と比較検討し、項目の整理を行う必要がある
- スコア方式に対する事業所からの評価について定性的に聞き、スコア方式が事業所・現場に与えている影響や、事業所として着目してほしい支援内容・取組等を確認する

【就労継続支援 B 型】

- 一律評価型の実態把握（生産活動内容、平均工賃額等）
- 一律評価型を選択している事業所の理由等

といった点に着目し、ワーキンググループ及び有識者会議において議論を行った。

次に、アンケート調査の概要と、ワーキンググループで出された委員意見をまとめ、考察を行う。

■ A 型事業所の現状と課題

調査結果概要	WG②委員意見
・ A 型運営法人のうち、営利法人が 62.4%と最も多く、次いで社会福祉法人が 15.3%を占めている。 ・ A 型のみを運営する法人が多く、7 割が 1 件のみ運営している。多機能型は A と B の多機能が多い。 ・ 利用者の主な障害種別としては、精神障害が多い。 ・ 賃金向上達成指導員は 68.1%が 1 名配置している。主な業務は賃金向上計画や販路拡大が多い。 ・ 施設外就労は 67%の事業所で実施されており、最も多い業務は清掃。 ・ 平均労働時間は 4 時間以上が多いが、4 分の 1 はそれを下回る。利用年数は 5 年から 10 年が多い。	・ 生産活動の専門職員の配置がないところが半数以上あり、販売活動の強化や営業、商品開発などは難しいと思わざるを得ない。 ・ 賃金向上達成の加算が活用できていないのも問題。制度があるのに活用できていないのは残念。活用できていない原因は何か？採用に苦戦しているのか、ニーズを感じていないのか。 ・ 人員配置について、特に A 型については、非常勤でもよいので事務員の配置を義務化し、不正や不正まがいへの抜け道をなくすのも一つの方法ではないか。 ・ 最低賃金がこれだけ上がってきているので、総労働時間数についても見るとよい。

• 主な仕事で最低賃金を上回る単価設定ができているのは事業所の全体収入に占める割合が1位の業務でも8割弱。 • スコアの分布では、以前は105点から130点未満が多かったが、最近では130点以上のスコアが増加している。これは、単黒(単年度黒字)による加点が影響していると考えられ、以前赤字だった事業所が短期間で黒字化しているケースが目立つ。経営改善の努力が見られる一方で、数値の信頼性に疑問が残る。 • 生産活動ごとに会計を分けているのは1割で、法人全体で1つの通帳で管理しているケースが3割ある。スコア方式に対する評価は、肯定的な意見と否定的な意見に分かれている。全体としては、どちらとも言えないという意見も多く、評価が三分されている。 • 生産活動の評価基準の見直しを求める声がある。特に、生産活動の黒字化に関する基準が厳しいという意見が多かった。 • 経営部門と経営状況を共有して分析している事業所は3分の1程度。経営に関する関心は経営層で高いが、現場スタッフでは低い。 • 職員のモチベーション向上が黒字化に寄与しており、採用育成の難しさが背景にある。職員の意欲が、事業所の運営に直接影響を与える。利用者のモチベーションを高めることが黒字化に重要であり、支援の質が問われている。	• 労働時間数が減ると、社会保険の要件から外れ、その分事業所の負担は削減し、障害者雇用の衰退といった変な形になっていないか懸念している。 • A型は雇用が前提であることと事業の継続性が必要になる中で、積立金がほぼないのは解せない。 • 作業自体が施設外ばかりに流れ、地域の労働者不足を補うだけになっていないか。 • A型の中で、本来の合理的配慮や働く上での環境づくり等がきちんとできているのか心配。 • 会計処理について、基本知識がなく、悪気なくわかっていない人も多い。税理士自体も理解できていなかったりする。根本的なところからどのように指導していくかが課題。収入や損益分岐点の把握ができておらず、専門家やコンサルなども活用していない。課題解決できていないので、スコアも厳しくなり、収入も減っていくというような悪循環に繋がっており、ゆくゆくは事業の継続が困難になるという心配が見えた。 • 決算書の数字について、指定更新の際に就労収支や平均賃金等の資料の提出を求めていくことも必要ではないか。 • 株式会社でも、福祉の会計基準と同じく分けて見える化し、数字を追えるようにする必要がある。 • 会計について、何らかの通知が必要だと思う。合わせて、歯止めになる仕組みづくりが必要だと感じた。 • 不正や不正まがいのことを防止するためには、会計事務所や税理士の専任を要件とすることも必要なのではないか。 • (Q43～45)目標設定、生産性の向上、環境整備、事務の効率化など、研修による底上げ等にも取り組んでいく必要があると感じた。
--	--

○ A 型事業所の現状と傾向

アンケート調査の回答集計から、A型事業所の回答者のうち、営利法人が62.4%を占めていた。次いで多いのは社会福祉法人が15.3%だった。

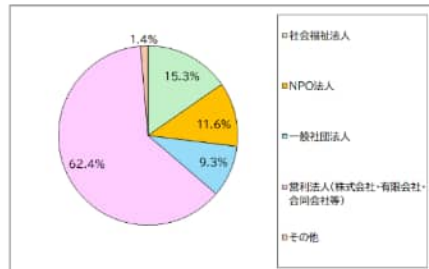
事業所設立の経緯は、「法人を福祉事業実施のために設立し、新規事業所を立ち上げ」が57.9%で最も多く、次いで「他障害福祉事業を運営していたところに、就労継続支援A型事業所を増設」19.3%、「他目的で経営していた法人で福祉事業所を初めて立ち上げ」8.6%となっている。また、法人で運営しているA型事業所数は約7割(71.5%)が1事業所のみという結果だった。

Q3.運営法人の法人格

● 「営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)」829件(62.4%)

Q3. 運営法人の法人格 ※

回答	件数	構成比
社会福祉法人	204	15.3%
NPO法人	154	11.6%
一般社団法人	124	9.3%
営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)	829	62.4%
その他	18	1.4%
計	1,329	100.0%
無回答	81	

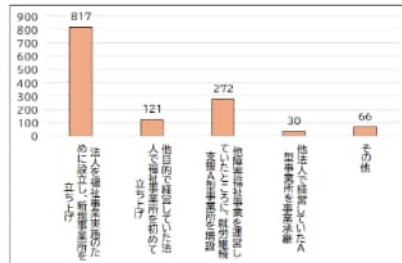


Q9.事業所設立の経緯

● 「法人を福祉事業実施のために設立し、新規事業所を立ち上げ」817件(57.9%)

Q9. 事業所設立の経緯

回答	件数	構成比
法人を福祉事業実施のために設立し、新規事業所を立ち上げ	817	57.9%
他目的で経営していた法人で福祉事業所を初めて立ち上げ	121	8.6%
他障害福祉事業を運営していたところに、就労継続支援A型事業所を増設	272	19.3%
他法人で経営していたA型事業所を事業承継	30	2.1%
その他	66	4.7%
計	1,410	



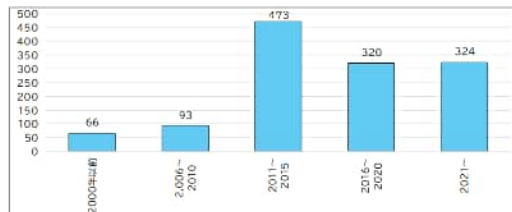
事業所の設立年度は、特定求職者雇用開発助成金の制約が緩和された2012年近辺の「2011～2015 年」が37.1%で最も多く、次いで「2016～2020 年」が25.1%となっている。

Q8.事業所の設立年度(西暦)

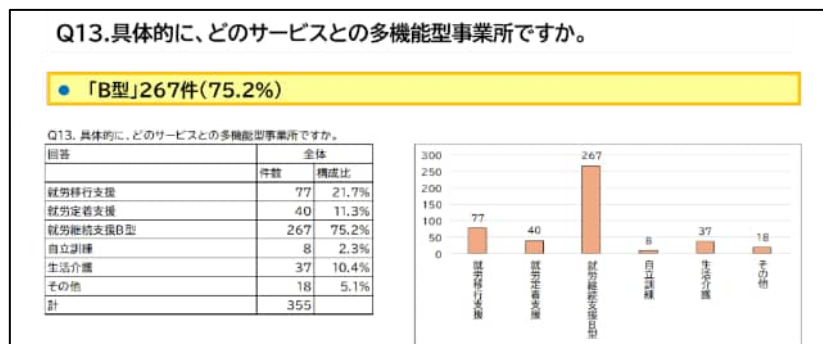
● 2011～2015年:473件

Q8. 事業所の設立年度(西暦)

範囲	件数	構成比
0	0	0.0%
2000年以前	66	5.2%
2006～2010	93	7.3%
2011～2015	473	37.1%
2016～2020	320	25.1%
2021～	324	25.4%
		0.0%
		0.0%
		0.0%
計	1,276	100.0%
無回答	134	



事業所指定の形態は、「単独型」が多く73.0%、「多機能型」27.0%となっており、多機能型事業所では、「就労継続支援B型」との多機能が75.2%で最も多く、次いで「就労移行支援」21.7%、「就労定着支援」11.3%と続く。

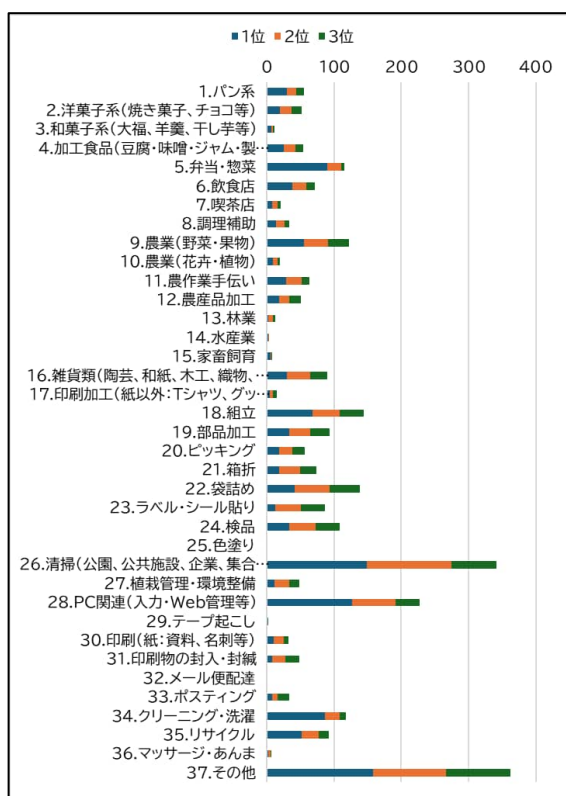


○ A 型事業所の生産活動収支とスコア

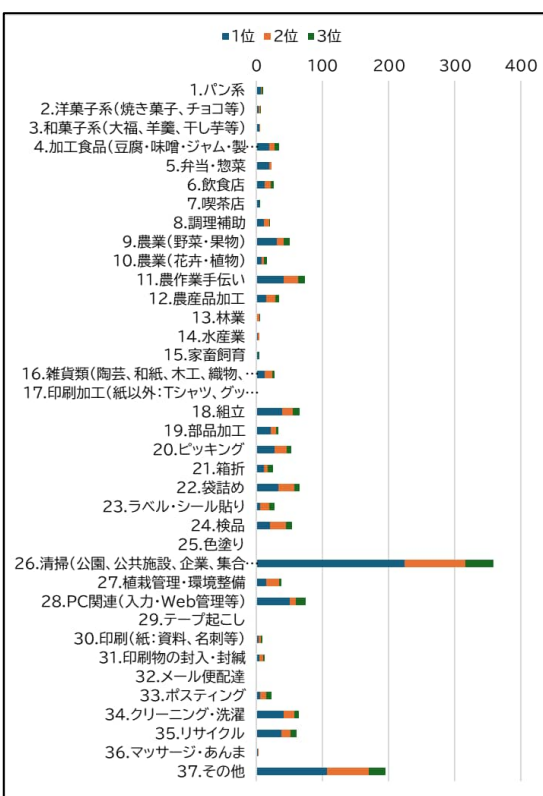
次に、事業所で行っている生産活動の種類の件数合計を見たところ、「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が最も多く、次いで「PC 関連(入力・Web 管理等)」、「組立」となっていた。

また、施設外就労で行っている生産活動は、「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が最も多く、次いで「PC 関連(入力・Web 管理等)」、「農作業手伝い」の順となっている。

【生産活動(事業所)】



【生産活動(施設外就労)】



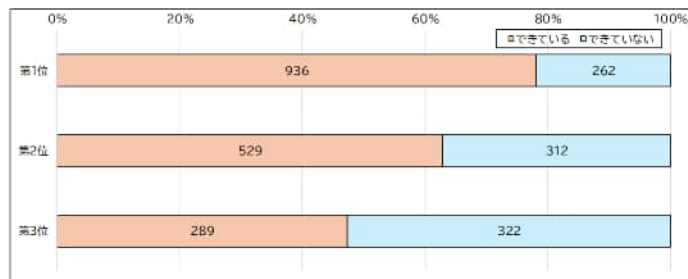
さらに、上記の事業所における売上1～3位の生産活動について、それぞれ最低賃金を上回る単価設定ができているか尋ねたところ、第1位のものでも8割弱、2位で6割強、3位は5割以下となっていた。

Q21. Q17で答えたそれぞれの生産活動について、1人当たり最低賃金を上回る単価設定ができていますか。

- 第1位は8割弱達成、2位で6割強、3位は5割以下

Q21. Q17で答えたそれぞれの生産活動について、1人当たり最低賃金を上回る単価設定ができていますか。

	第1位	第2位	第3位
できている	936	529	289
できていない	262	312	322
計	1198	841	611

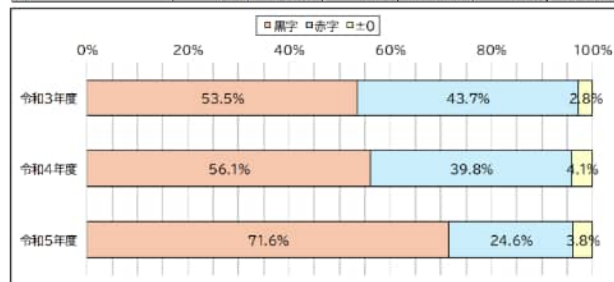


続いて、直近3年度の生産活動収支額の回答から、黒字・赤字の割合を算出したところ、R3→R4→R5と毎年黒字事業所の比率が増えていた。R5に関しては、黒字が71.6%、赤字が24.6%となっている。

Q24. 直近3年度の生産活動収支額等について、お答えください。
(スコア公表様式2-2より転記)

- R3→R4→R5と毎年黒字事業所の比率が増えている
- R5 黒字 71.6% 赤字 24.6%

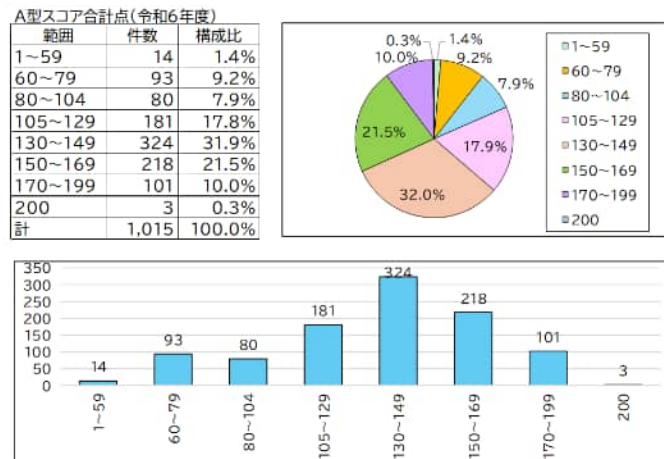
	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
黒字	455	53.5%	520	56.1%	710	71.6%
赤字	372	43.7%	369	39.8%	244	24.6%
±0	24	2.8%	38	4.1%	38	3.8%
計	851	100.0%	927	100.0%	992	100.0%



次に、これに関連する R6 の判定スコア(=各法人が R5 の決算見込から判断したスコア)について聞いた設問を見たところ、R5 までと比べ、「105～129点」が減り、「60点以上～79点」と「130～149点」が増えていた。

Q25.令和6年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。

● R5までと比べ、105～129点が減り、60点以上～79点と130～149点が増えた



これには、R6 報酬改定によりスコア表(Ⅱ)の生産活動収支の点数が

- ① 過去2年黒字:(～R5)40 点→(R6～)50 点→3 年連続黒字は 60 点
- ② 過去2年赤字:(～R5)5 点→(R6～)△10 点→3 年連続赤字なら△20 点
- ③ 単年度(R5)黒字:(～R5)25 点→(R6～)40 点

となったことが、大きく影響していると思われる。

R5→6のスコア

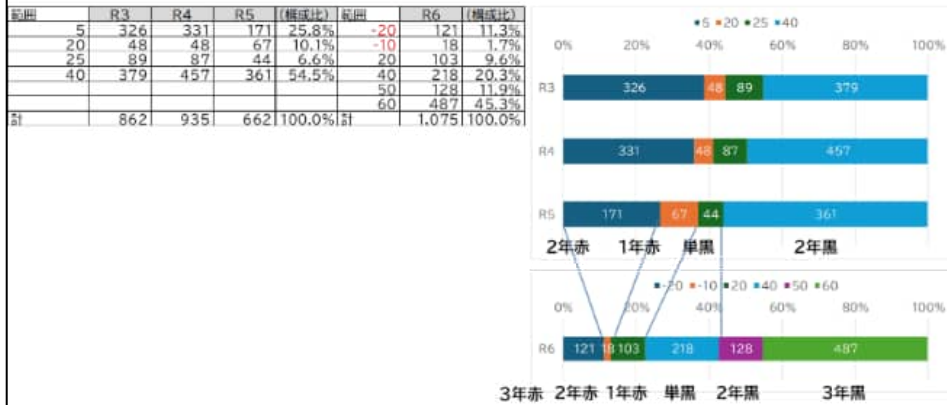
- 良くなった所/悪くなった所で二極化
- 四(105～140)が三(130～150)と六(60～80)に
- 六に下がったところは、ほとんど生産活動収支が-20pt



R6		～60	60～	80～	105～	130～	150～	170～
R5	～60	0.6%	0.1%	0.2%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%
	60～	0.1%	1.5%	0.5%	1.1%	0.8%	0.1%	0.0%
	80～	0.3%	0.3%	2.5%	1.3%	0.7%	0.3%	0.1%
	105～	0.3%	6.7%	2.2%	12.1%	7.2%	0.5%	0.3%
	130～	0.0%	0.4%	1.7%	2.2%	18.9%	4.9%	0.3%
	150～	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	4.2%	15.6%	1.7%
	170～	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.8%	8.3%

Q25.令和6年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。※(Ⅱ)生産活動

- R5年度単黒(40点)20.3% 黒字合計(40点以上)77.5%
※R5年度単黒6.6%、2年黒54.5%



Q25.令和6年度の判定スコアについて、合計点及び各項目の点数をお答えください。※(Ⅱ)生産活動

- R5:5点→R6:40点 56件(9.5%)
※R3:5点→R4:5点→R5:5点→R6:40点 46件

	-20	-10	20	40	50	60	総計
5	84	6	11	56		1	158
20	7	1	20	22	2	1	53
25			6	6	29	5	46
40			21	81	65	165	332
総計	91	7	58	165	96	172	589

	-20	-10	20	40	50	60	総計
5	14.3%	1.0%	1.9%	9.5%	0.0%	0.2%	26.8%
20	1.2%	0.2%	3.4%	3.7%	0.3%	0.2%	9.0%
25	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%	4.9%	0.8%	7.8%
40	0.0%	0.0%	3.6%	13.8%	11.0%	28.0%	56.4%
総計	15.4%	1.2%	9.8%	28.0%	16.3%	29.2%	100.0%

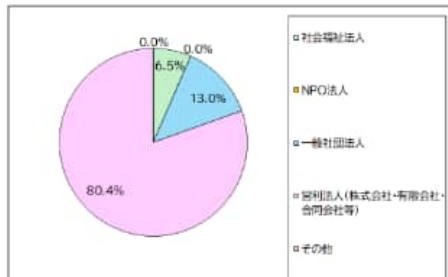
なお、参考までにこの該当 46 事業所の約 8 割は、営利法人が運営している事業所だった。

【ご参考】該当46件

- 営利法人37件(80.4%)

Q3. 運営法人の法人格 ※

回答	件数	構成比
社会福祉法人	3	6.5%
NPO法人	0	0.0%
一般社団法人	6	13.0%
営利法人(株式会社・有限会社・合同会社等)	37	80.4%
その他	0	0.0%
計	46	100.0%
無回答	0	

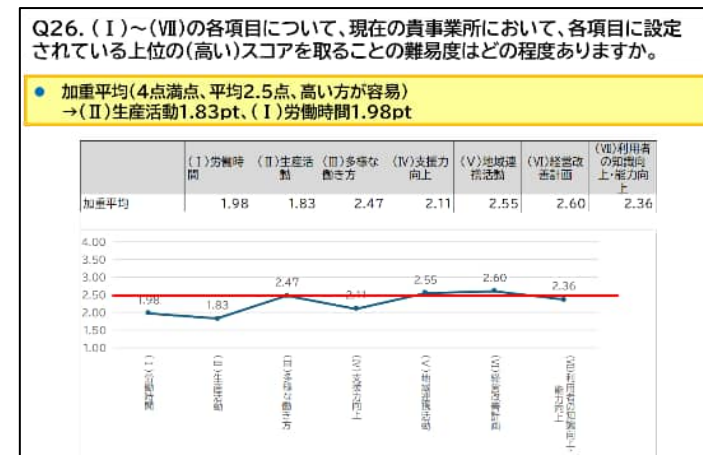
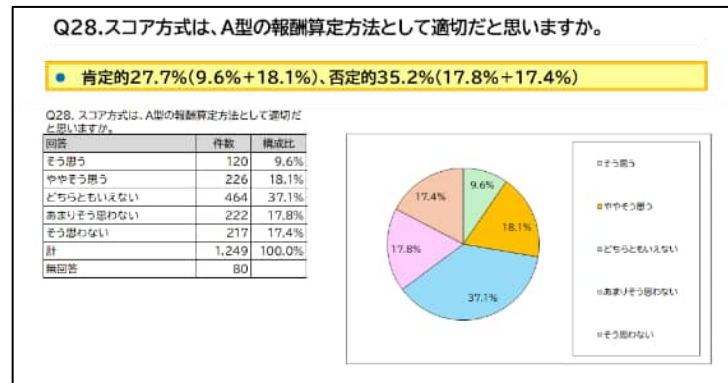


このようなことから、就労継続支援事業所が適切な会計処理を行っているかを、国や指導権者である自治体が簡易に判断できるツールとして、「生産活動シート」の活用が有効に機能すれば、上記のような問題は解決していく可能性があると考え

○ 現行のスコア方式に対するA型事業所の評価

アンケート調査では、現行のスコア方式に対して肯定的、否定的、どちらともいえないが、ともに30%前後でほぼ均等に分かれた結果となっていた。

スコアの各項目点について、上位のスコアを取ることがむずかしい項目としては、(Ⅱ)生産活動や(Ⅰ)労働時間があげられる。



生産活動に対する難しさやスコア表での評価について、アンケートの自由記述やヒアリング調査での意見としては、

- ・ 生産性が重視されることが悪いとは思わないが、売り上げが伴わない場合にスコアがマイナスされてしまうことで事業所の運営が困難になる。その場合、利用者に無理を強いていかなければならず、本来の目的の支援という部分が難しく、配慮したくとも事業所を守るために配慮がないがしろになってしまうことがあるのではと感じる。
- ・ 労働の面と福祉の面でののはざまにあるので労働に重きを置くとハラスメントや虐待などと言われる事案が増える。福祉に重きを置くと生産活動で効率の低下や労働意欲の低下につながり売上があがらないなど様々な面でバランスを取っていく難しさが今回の報酬改定より困難になったと感じている。
- ・ 生産活動≧賃金を単純に求めるのではなく、生産活動費の年々の伸び率や生産活動費と賃金の割合などで検討することも必要だと感じる。

- ・ 達成できているか否かの選択しかないのはおかしい。ギリギリ届かなくても否となり運営が困難。利用者給与の総額に対し割合での評価にして欲しい
 - ・ 職員の有資格者の割合等で支援力を評価する項目もあれば良いと思う
- といった声があった。

全体的に、現行スコア方式に否定的な意見としては、生産性向上にフォーカスされすぎているという印象を持っているものや、売上向上と支援の充実のはざまで悩みを抱えているといったもの、また、黒字か赤字か、という二分論で評価を分けるのではなく、達成度などの割合での評価方法もあるのではないか、といったものが見られた。

本書の別添資料に、弊社がこれまでの事業の中で把握した全国の優良な就労継続支援事業所の事例集を作成したので、本研究で得られた調査結果データとともに、次期報酬改定等に向けた制度検討等に活用されたい。

□ 別添資料「優良事業所事例集」

<(株)インサイト作成>

優良な就労継続支援A型事業所の事例		
○ 事業所の生産活動収支の黒字経営を維持しながら、利用者の就労や生産活動の機会を提供し、利用者の知識及び能力の向上に取り組んでいる事業所の事例。 ○ 地域の企業とも連携し、地域活性化にも寄与している。		
社会福祉法人 共生シンフォニー がんばカンパニー（滋賀県大津市）		
■ 焼き菓子の製造を主として、毎日1トン近くのクッキーを製造し、過年の作業を確保。安定収益を上げている。 ■ 食品を取扱うため、外部から講師を招き、衛生管理研修を行うなど、利用者の知識・能力の向上に努めている。 ■ 地元の酒造メーカーと連携し、酒粕を使った新たなお菓子商品「酒粕マカロン」を開発。遠方からの要望に応えるため、ネット販売だけでなく、県内のサービスエリア等にまで販売エリアが拡大している。 ■ 令和5年度の利用者の平均月額賃金：約11万6千円 スコア点数：175点 / 200点(最高区分算定)		
		
事業所販売店舗	作業風景	酒粕を使用した商品「酒粕マカロン」

就労継続支援B型事業所の事例	
(事例1) (株)緑【ゆかり】(福井県) 連携産業製造業(若狭塗箸) ■ 福井県小浜市で創られる箸は若狭塗箸と呼ばれ、日本の塗箸の80%以上の生産量を占めている。 ■ 小浜市の若狭塗箸のメーカー「株式会社イシダ」と同市内の就労継続支援B型事業所、株式会社緑【ゆかり】が製造工程で連携している。 ■ 箸の製造工程は木地づくりから塗り、研ぎ出しまで多岐に渡り、その一部を種が担っている。 ■ 地域産業にプレイヤーとして関わっていることが利用者の自信につながっている。	(事例2) (社)福子園(石川県) 連携産業：リサイクル業 ■ 廃棄される車両のシートベルトを、リサイクル事業を手がける企業からもらい受け、レジャーチェアを開発・販売している。 ■ 製品の安全性については、耐荷重テスト等を行い、県内の自動車販売店等で展示・販売されている。 ■ 自動車部品の再利用製品の開発は、環境問題の解決に寄与する取り組みとして業界のSDGsに貢献するものである。
	

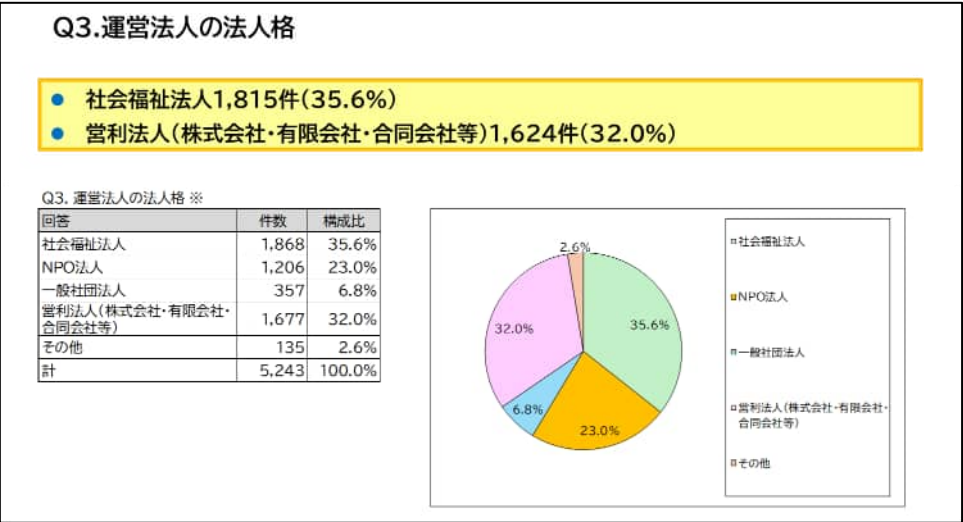
■ B 型事業所の現状と課題

調査結果概要	WG②委員意見
• B 型の法人格は多様で、単独型が約 3 割を占め、他のサービスを併設しているところが多い。 • 一律評価型の事業所は全体の 2.3% 程度。 • 定員は 20 名、人員配置基準は 6 対 1 が主流。地域共同加算は 97% が未取得。 • 運営目的は、就労機会の提供が 6 割、居場所の提供が 5 割強。 • 単独型の事業所が約 7 割で、生活介護との組み合わせが多い。 • 生産活動の専門人員は半数弱がゼロ、目標工賃達成指導員は 4 分の 3 に配置されている。人員配置基準は 6 対 1 が主流。 • 定員はほとんどの事業所で 20 名。区分認定なしの利用者が半分を占めている。知的障害者の利用者が多く、1 日の平均利用者数は 11～20 名が多い。 • 生産活動は清掃が多く、袋詰めが続く。施設外就労は 37.8% が実施。賃金支払いは固定テーブル型が 44.7%。 • 一律型では、雑貨系の作業が多く、手芸や簡単に組み立てられるもの、レジンのブローチなどが主流である。会計管理は就労支援事業会計と福祉会計を分けているのが 51.5%。 • 理念方針の浸透と職員間の調和が取れていない事業所は平均工賃が低い傾向がある。 • 高工賃の事業所の特徴は、利用者の能力開発と職員のモチベーション向上がしっかり行われている。生産性向上や利用者のモチベーション向上が強く出ている。	• 就労系の利用対象者が緩和されており、働き始めの方の受け入れ(一時利用)が一律型のビジネスモデルと繋がるとよい。 • B 型の利用者ニーズに関して、就労機会の提供と同じくらい居場所機能も重要視されており、B から B へと移行しているパターンも多く、居場所を探している傾向を感じた。 • 一般就労中の一時利用というのがあるが、0.3%しかないものの、ケースとしては 17 件あるので、働き始めの利用対象者の支援や事業の組み立てなどについて参考になるのではないかと思った。 • 生産活動の専門職員がいないところが半数近くあり、配置の難しさを感じる。工賃達成や指導員加算が 3 割程度しか使えていない。 • 施設外就労が増えると、地域の労働者不足を補ったり、障害者が地域に出られたり、良い面がある反面、障害者雇用が減り、福祉施設の労働力が安く買われないか懸念がある。 • 損益分岐点も 75% 把握できており、B 型は A 型に比べて営利企業が少ないので、会計もしっかりしている印象を受けた。 • 業種別の賃金データがあると参考になるのではないかと思った。 • 個人的には、今後の報酬改定を考えるとときには B 型も障害支援区分を入れてもよいのではないかと考えている。B 型の高工賃の事業所については評価をしていただきたい。いまだに全国水準のボーダー以下のところが多い結果も注視し、メスを入れていかないと全体的な底上げはなされないのではないかと。 • な底上げはなされないのではないかと。 • 福祉であることや利用者の障害程度を理由に、工賃向上に力を注いでいない施設も多い気がしている。 • 多機能施設での利用者の囲い込みの傾向も工賃向上に繋がらない一因ではないか。

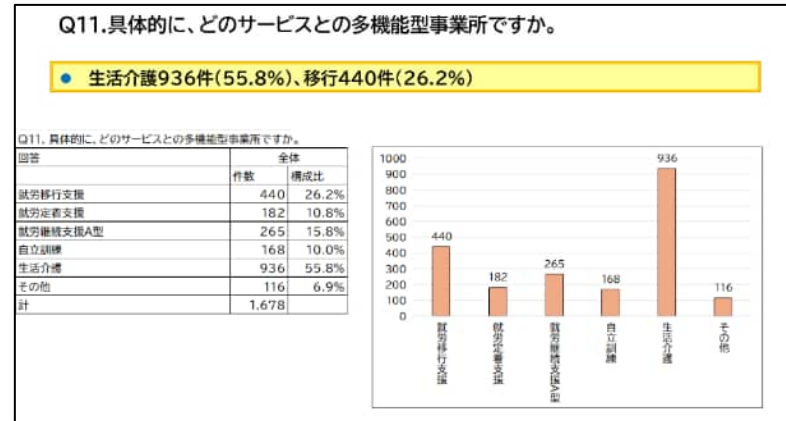
	・ 工賃見直しが少ない事業所が多いが、工賃積立金も少ないのは不思議である。工賃積立金が増えない理由を探る必要がある。 ・ 一律型が地域共生社会の類型とされており、だからこそ地域共同加算も設定されているので、それをどう活かしていくかという視点を持ってほしい。 ・ ピアサポートの加算を取っているか、また取れない理由なども聞けると参考になる。 ・ 「理念の共有ができていない」、「工賃が低い傾向がある」が突出しているのが特徴的だった。B 型は働く場でもあり、居場所でもあるので、クロスすることで見えてくるものがあるのではないか。 ・ 移行先のデータに関して、就労選択支援ができた後との比較ができる重要な基礎データになると思うのでぜひ活用してほしい。 ・ A 型崩れのB型の位置づけについては一度調査をしてほしい。
--	---

○ B 型事業所の現状と傾向

アンケート調査の回答集計から、B型事業所の回答者のうち、「社会福祉法人」が 35.6%で最も多かった。次いで多いのは「営利法人(株式会社、有限会社、合同会社等)」32.0%、NPO 法人が 6.8%と続く。

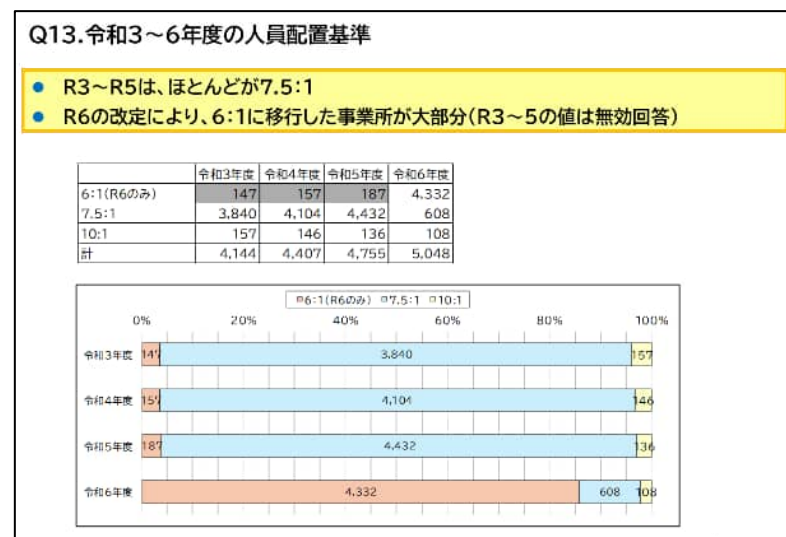


事業所指定の形態は、「単独型」が多く67.9%、「多機能型」32.1%となっており、多機能型事業所では、「生活介護」との多機能が75.2%で最も多く、次いで「就労移行支援」26.2%、「就労継続支援 A 型」15.8%と続く。



人員配置については、R6 報酬改定により新設された「6:1」を選択している事業所が8割を超えており、その数から、ほとんどが7.5:1から新区分に移行してきたものと推察される。

本調査で焦点を当てている一律評価型の区分を選択している事業所は、112件(2.3%)と、非常に低い割合となっている。

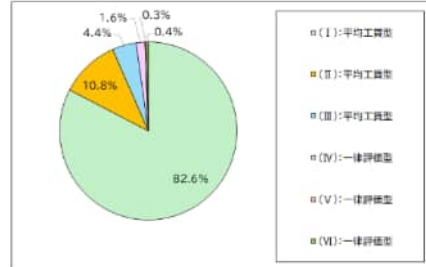


Q14. 令和6年度の基本報酬区分

● 人員配置6:1の(I):平均工賃型が4,082件(82.6%)

Q14. 令和6年度の基本報酬区分

回答	件数	構成比
(I):平均工賃型	4,187	82.6%
(II):平均工賃型	547	10.8%
(III):平均工賃型	222	4.4%
(IV):一律評価型	81	1.6%
(V):一律評価型	13	0.3%
(VI):一律評価型	18	0.4%
計	5,068	100.0%

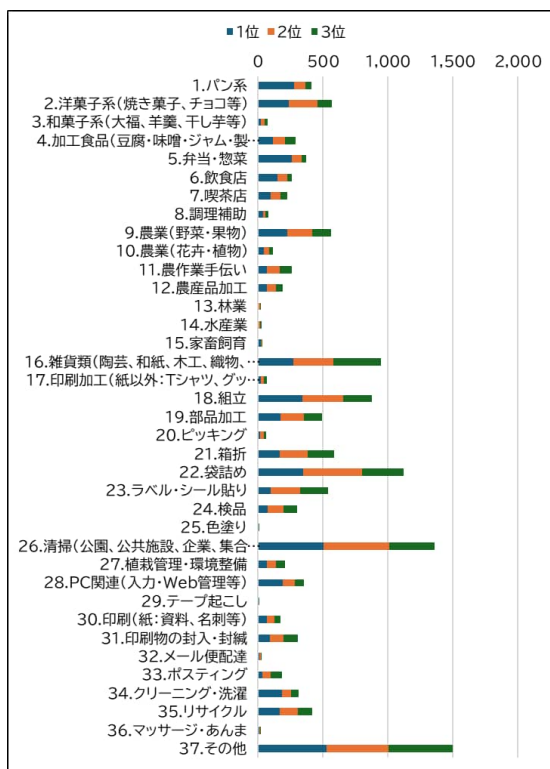


○ B型事業所の報酬区分と生産活動

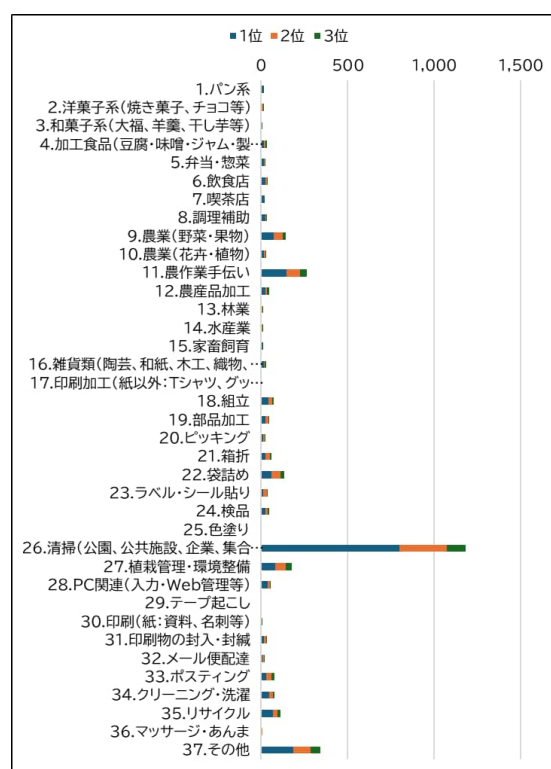
B型事業所で行っている生産活動の種類の件数合計は、「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が最も多く、次いで「袋詰め」となっている。

また、施設外就労で行っている生産活動は、同じく「清掃(公園、公共施設、企業、集合住宅等)」が最も多く、次いで「農作業手伝い」の順となっている。

【生産活動(事業所)】



【生産活動(施設外就労)】

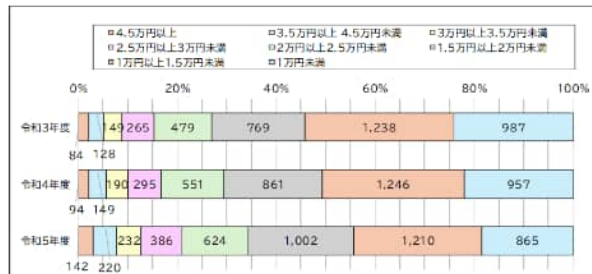


直近3年間の平均工賃月額(旧算定方法)は、1~1.5万円が最も多く、次いで1.5~2万円の事業所が多くなっており、全体の約半数弱(44.7%)が、前年度の収益に応じ、定期的に工賃単価(時給等)を設定する固定テーブル型を採用している。

Q26.直近3年間の平均工賃月額(旧算定方法)について、お答えください。

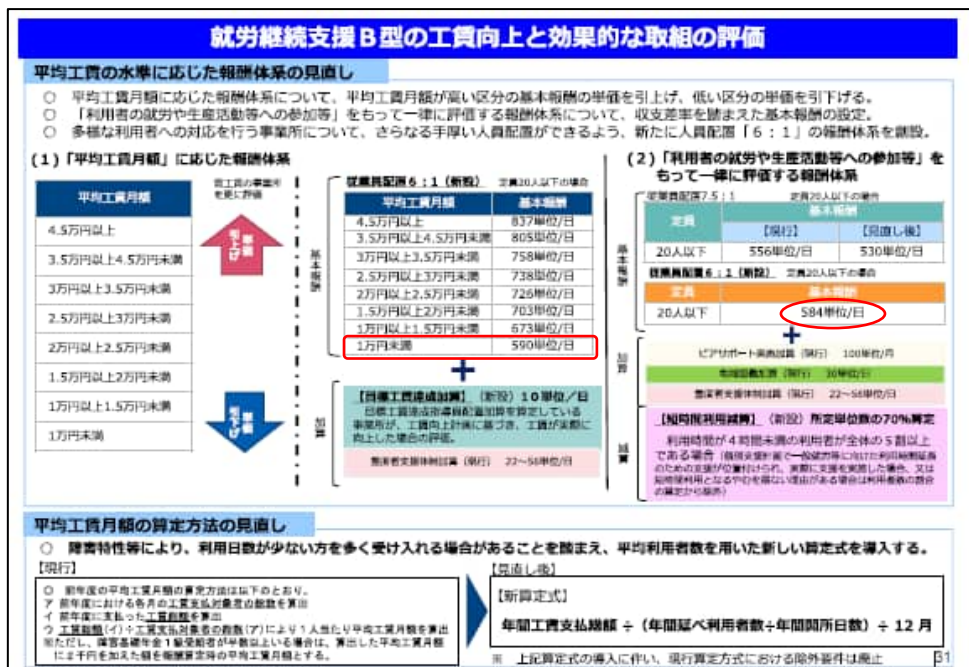
● 1万円以上1.5万円未満 R3:1,238件 R4:1,246件 R5:1,210件

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
4.5万円以上	84	94	142
3.5万円以上 4.5万円未満	128	149	220
3万円以上 3.5万円未満	149	190	232
2.5万円以上 3万円未満	265	295	386
2万円以上 2.5万円未満	479	551	624
1.5万円以上 2万円未満	769	861	1,002
1万円以上 1.5万円未満	1,238	1,246	1,210
1万円未満	987	957	865
計	4,099	4,343	4,681



○ 一律評価型を選択している事業所の特徴と考察

前述のとおり、今回のアンケート調査結果において、5,000 件以上の B 型事業所のうち、一律評価型の報酬区分を選択している事業所は、全体の 2% 程度という結果が出た。



<参考:R6.2.6 厚生労働省障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料>

そのような中、アンケート調査の自由記述やヒアリング調査で聞かれた、一律評価型の事業所の選択理由としては、以下のようなものがあった。

一律評価型を選択している理由
・ いろいろな仕事(に従事すること)が難しい障害の重い方が多いが、一律型であることによって工賃に目を向けなくても自分のペースでいることができる。 ・ 一律型の報酬単価が上がるのであれば、ノルマにこだわらず、利用者に無理をさせずにできる一律型のままの方が良いと思っている。

・ 最近、高次脳機能障害や若年性認知症の方々の支援ニーズが増えており、これらの方々に対しては、従来の工賃型では対応が難しいため、一律評価型が適していると思う。
・ 利用者の中には高い工賃を望むよりは居場所づくりや得意分野を活かしたやりがい求めている方も多く、一律型のほうが利用者さんの個性を活かした仕事を提供できると思ったため。
・ メンバーが仕事をたくさんし工賃を多くもらいたいというよりも、ゆっくり過ごしたいという方が多いため
・ 重度の利用者が多く、就労の意思はあっても作業量を多くこなせないため、生産性や工賃UPが見込めない状況でもあることから、利用者の就労や生産活動等への参加」をもって一律に評価する報酬体系を選択した。
・ 重度の知的障害、精神障害の利用者が多く、各自の仕事量を増やすことやノルマが精神面での負担になったり、単価の高い高度な仕事への対応が困難な方が多いため設備を生かして、農福連携への道を選んだ。
・ 平均工賃が一万円未満であり、一律評価型の方が報酬単価が高いため
・ 工賃ベースではB型利用のハードルが高いと感じる方が多くいたこと、工賃額を上げる作業内容、作業時間で利用しないと事業所から利用を切られてしまう方がいた。働くためのハードルを下げ、居場所や繋がり続けることを大切にしていた。地域協働加算にあるように、地域共生や利用者のやりがい、地域での役割の創出をしたかった。
・ 利用者の就労や生産活動への参加を一律に評価することで、個々の事業所の特性や利用者の状況に関わらず、公平な評価が可能となる。平均工賃月額に基づく評価体系に比べて、評価基準が明確でシンプルなり事業所の運営や報酬請求が容易になる。就労や生産活動への参加を重視することで、利用者の多様なニーズに対応できてより幅広い支援が提供される。
・ 居場所で仲間づくりや、自信の回復をし、外に向けたエネルギーが出てくるのを支える場が必要という考え方がある。前年度までは生活介護事業として運営していたが、時間単位の報酬改定がなされたため、今年度からB型に変更した。もともと、地域の自治会との合同イベントや、小学校の下校時の見守り、自主防災組織との連携など地域に根差し、偏見をなくす活動を行っていたため、居場所と緩やかな作業と地域協働を目指し、IV型にした。
・ 能力に関係なく、それぞれの頑張りには同じ評価として一律に評価を行いたい
・ 利用者の障害特性上、長時間の作業が難しく、平均工賃の増が見込めないため

このように、理由として多いのは、工賃にこだわらず利用者のペースや個性を尊重したいということや、居場所機能を大事にしたいといった理由だが、工賃が1万円未満で、一律評価型の方が報酬単価が高いから選択しているといった理由もあった。

また、ヒアリング調査では、一律評価型を導入している事業所が全国的に少ないため、同じ評価型を採用している他の事業所と情報を共有したい、互いに学び合うことで、支援の質を向上させるための新たなアイデアやヒントを得ることができ、共通の課題に対する解決策を見つける手助けにもなり、事業所の運営や支援方法の改善につながるといった意見があった。

4.3 一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態把握

本調査に関し、主に一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の利用に係る実態を把握し、今後の見直し等の検討に資するデータを取得するという調査目的の元、特に

(a)障害福祉サービス事業所対象調査

一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援の実態を踏まえた上で、就労系障害福祉サービスによる復職支援を実施する際の要点や留意点、関係機関との連携におけるポイント等を整理・検証する

(b)医療機関対象調査

医療機関による復職支援の実態を踏まえた上で、医療と企業、医療と福祉等の連携に必要なことの整理や、障害福祉サービス事業所が提供する復職支援との連携状況等について整理する

(c)自治体対象調査

一般就労中の障害者の休職期間中における復職支援に関する支給決定の実態を調査することで、制度運用上の課題や円滑な運用のポイント等を整理する

(d)相談支援事業所・高次脳機能障害支援拠点対象調査

相談支援事業所及び高次脳機能障害支援機関における、復職支援に関する相談対応状況や支援状況等を把握する

といった点に着目し考察を行った。

■ 復職支援の実態

調査結果概要	WG③委員意見
- 就労移行支援と自立訓練の3割程度が復職支援を実施している(a) - 福祉事業所では精神保健福祉士の従事割合が高く、医療専門職は少ない(a) - 現在実施していないが、希望に応じて個別対応可能という事業所はおよそ半数ある(a) - 要件(制度)に関する情報を知らない事業所が多い可能性がある(a) - 支援の頻度・時間は、復職時を想定して週5回・5～6hを目指して進めることが多い(a,b) 【プログラム内容】(a,b) ◇ 就労移行支援・自立訓練：コミュニケーション、GW	- 医療機関の「今後もリワーク支援を実施する予定がない」との回答結果から、一定数、支援が届かない方に関しては福祉のリワーク支援が必要だと思った。医療機関が実施できないところを障害福祉サービスがフォローしていくことは引き続き重要だと思う。 - 専門家の配置について、今回の集計は積み上げ数値だったので質を問うには至らないが、医療リワークは医師や臨床心理士が多く、福祉リワークは精神保健福祉士が多い特徴があり、アプローチ方法の違いがプログラム内容にも出ていた。 - 専門職割合について、医療リワークは専門職しか配置できないのに対し、障害福

◇ 高次脳:代償手段、自己管理支援 ◇ 医療機関:心理教育、認知行動療法 • 高次脳の人には精神系の医療リワークプログラムは合わない可能性がある(d2 ヒア) • 復職者のうち 6 カ月継続者の割合 : 就労移行支援 87.9% 自立訓練 77.0% • 復職者のうち再休職者の割合 : 就労移行支援 7.3% 自立訓練 4.2% • フォローアップは月 1 回・3 か月~1 年程度行っている事業所が多い(a) • 自立訓練は、支援の質への意識が全般的に高く、公的機関との連携や利用者への訓練を行っているところが半数ある	祉サービスは必置の義務がないので(回答の母数は少なかったが)それくらいの差が出ると思う。 • 6 か月後の利用状況の結果から、福祉リワークは一定数、職場定着して継続されている方が多い印象。医療機関が低いのは、(障害種別等)対象者の違いが関係しているのか気になった。 • 精神の方と鬱の方では支援のポイントやスキルが異なる。対象者の状態に関しては医療との調整、通信プログラムなども行っている。
---	---

■ 医療・企業・福祉の連携

調査結果概要	WG③委員意見
• 自立訓練では6割、就労移行支援では 4 ~5割が医療からの助言や相談・情報共有を実施している(a) • 手帳不所持者は福祉サービス利用に抵抗があり(医療から)紹介しづらい場合がある(b) • 障害程度や復職可能レベルについて、企業側との認識の乖離が大きい(b,d) • 高次脳機能障害者の復職支援の場合、休職開始後、早期に企業へコンタクト(意見書)を取ることで本人への不利益が生じかねない(d2 ヒア)	• 医療機関のアンケート調査結果が少なかったのは非常に残念だった。医療関係者にとって、リワーク支援に対する関心度を聞いてみたい。 • 福祉側からは企業への意見書を求める中で、医療側は書類等は必要とせず、本人からの口頭での利用意思確認をしているところが多いのはなぜか気になった。 • 主治医との情報共有や医療と福祉の連携など、今後、質を上げるためのアプローチについて議論する必要がある。 • それぞれの強みがあるので、それぞれのポジションからリワークを支えていく形になっていくと思う。ニーズに対して、医療機関では届かない部分、足りない部分を福祉で補っていくのは、正しい方向感だと感じた。

■ 支給決定

調査結果概要	WG③委員意見
• 復職支援について受給者証に記載していない、統計を取っていない自治体が多い(c)	• 通所系の事業所の指定指導をする中で、復職支援となると制度や手法の理解が難しい印象がある。

・ 復職支援可能な機関を把握していないという自治体が多い(c)(医療機関:7割、職業センター・福祉サービス事業所:6割弱) ・ 意見書取得+支給決定手続は本人等への負担が相当大きい(c) ・ 意見書の様式がバラバラで、支援者側も苦慮している(d2 ヒア) ・ R5 まで要件確認については、約4割が企業・主治医からの書面で確認を行っていた(c) ・ 支給決定にあたり、事前の計画提出+終了時の復職支援結果報告書の提出を求めている自治体もある(c)	・ 行政が実態を把握できていない。行政側が実態を把握でき、支給決定を考えられるような体制を整えていかないと、いつまで経っても適正な支給決定ができませんと思う。 ・ 支給決定について、マンパワー不足もあり復職支援が必要かどうかを判断するのにも、必要と判断された後の手続き関係にも時間がかかってしまっている。 ・ 精神科病院で医療リワークを行っていたが限界を感じ、復職支援も含めて事業展開をしたいと考え、新たに B 型の指定を取り、医療から福祉まで幅広く展開する医療法人のケースがあった。
---	--

■ 相談支援・高次脳機能障害支援拠点機関

調査結果概要	WG③委員意見
<相談支援> 【R6以降の相談・問合せ数の変化】 ◇ 本人等からの相談・問合せが増えた: 13.1% ◇ 相談・問合せを受けたことがない: 68.0% 【充足状況】 ◇ エリア内に復職支援の機関・事業所があり、特に不足は感じない: 34.0% ◇ 職業センター・医療機関・事業所が近隣にない: 概ね 10%前後 ◇ 機関・事業所を把握していない: 34.1% ・ 留意事項通知の確認を行っていない: 76.5% ・ 有効なプログラム: コミュニケーション、自己管理支援 <高次脳機能障害支援拠点> 【R6以降の相談・問合せ数の変化】 ◇ 本人等からの相談・問合せが増えた: 12.9% ◇ 相談・問合せを受けたことがない: 22.6% 【充足状況】 ◇ エリア内に復職支援の機関・事業所があり、特に不足は感じない: 32.3% ◇ 職業センターがない: 25.8%	・ 意見書について、「一律に必要」ということは運営上かなり問題になっている。事故等で相当重い障害を負っている場合など、復職を目指す意向はあるが、支援開始時点では障害状況が重く、復職にあたって、会社側との接点を持つことが難しい方もいる。将来的には在宅生活に戻り、復職を目指す方でも在宅生活に戻れるかどうかどうかもわからない初期の段階で在籍する会社に意見書をもらいに行けない方もいる。 ・ 復職支援を希望する方の中には一定数、高次脳機能障害の方がいることを施策にも含めながら検討していただけるとありがたい。 ・ 高次脳機能障害の場合、急な人生の転換点に際し、企業側の理解の点で、あまり早い段階でアプローチすることで逆に本人の不利益になるケースもある。

◇ 医療機関・事業所が近隣にない:概ね10%前後 ◇ 機関・事業所を把握していない:6.5% ・ 留意事項通知の確認を行っていない:63.3% ・ 有効なプログラム:代償手段の獲得、自己管理支援、心理教育	
---	--

○ (a)障害福祉サービス事業所対象調査

本テーマでは、令和6年4月1日より一般就労中の障害者が就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることが法令上位置付けられ、また、その取り扱いに関し、「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について」(障障発0329第7号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知。以下、「R6 留意事項通知」という。))により示されたことを背景に、就労系障害福祉サービスの一時利用のうち、休職からの復職を目指す障害者に対する復職支援(以下、「一時利用による復職支援」という。)の実態について把握すべく、4つの対象機関等に向けアンケート調査を実施した。

まず、(a)障害福祉サービス事業所を対象としたアンケート調査では、一時利用による復職支援を実施していると回答した事業所は、就労移行支援及び自立訓練が、それぞれの全回答数のうち約3割ずつであった。

この理由としては、両サービスともに、通常の支援内容として、一定期間でプログラムを組んで段階的に就労等を目指すものであることから、例えば復職支援用に特別なプログラムが必要ない場合があるなど、復職支援の実施に係る負担が他サービスに比べて少ないのではないかと、ということが実施事業所へのヒアリング調査等を通じ確認することができた。

また、障害福祉サービス事業所で復職支援にあたる専門職については、精神保健福祉士の従事割合が高く、医療専門職は少ない。一方で、後述の医療機関による復職支援では医師や臨床心理士が多くなっており、医療:治療という側面と、福祉:支援という側面とで、それぞれアプローチ方法に違いがある可能性が考えられる。

ヒアリング調査で聞くことができた障害福祉サービス事業所における復職支援の取り組みや実態として、

- ・ 生活訓練と就労移行支援を組み合わせ、就労と生活の両面から支援を行うことで、利用者が社会に出るための準備を整えている
- ・ 福祉の場合、社会復帰への支援が目的のため、本人合意のもと必要な情報提供をすることができ、企業からの相談も受けやすいと感じる
- ・ 留意事項通知の内容はあまり把握していなかったが、制度をきちんと知っていれば意見書等も取りやすいと思う。企業や医療機関にも、制度を知ってもらうこと

が大事だと思う

- ・ 医療機関との連携は必須だと思っている。どう連携するか、役割をどうするかということを、しっかり福祉も医療も連動して、ご本人のためにどうしていかうかということを考えるシステムができると良い。
- ・ 最近、就労移行支援でのリワークのチラシをよく見かける。障害福祉サービスでの復職支援でも、利用者の状況・段階に応じたプログラムが組まれれば、ちゃんと復職につながると思う。
- ・ 以前利用していた人が戻ってきて一時利用する場合、昔の仲間に会えることや、慣れた作業をまた行うことで自己の能力の再確認ができることがあり、精神的なリハビリになる。そこで自信を取り戻せれば、復職につながることもでてくると思う。
- ・ いわゆる住み分けの問題で、医療リワークと障害福祉サービスの復職支援だと、明らかにニュアンスが違ってくる。利用者によっては、同時に平行的に医療と福祉を同時に使うこともあれば、スモールステップで医療から福祉という段階を得る方もいらっしゃると思う。
- ・ 今は例えば 1 日だけ働いて賃金をもらえるような、企業未満・福祉サービス以上みたいなところがなかなかない。復職した後に、週 1、2 回の仕事ならできけれども、週 5 日・6 時間となると難しい方もいらっしゃるの、そういった多様な就労の在り方について検討がされていければ良いと思う。

といった意見を聞くことができた。

Q24. 復職支援の質を高めるための工夫としてどのようなことを行っていますか。

- 通院同行するなどして、対面で主治医と情報共有を行う機会を設けている
210件(37.6%)

Q24. 復職支援の質を高めるための工夫としてどのようなことを行っていますか。

回答	全体	
	件数	構成比
復職支援プログラムの内容について、主治医へ相談や助言を受けている	143	25.6%
通院同行するなどして、対面で主治医と情報共有を行う機会を設けている	210	37.6%
地域の医療機関や保健所等の公的機関と連携して、利用者向けの講座や訓練を実施している	90	16.1%
その他	81	14.5%
回答者数	559	

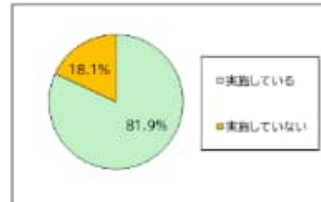


Q32.貴事業所の復職支援プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを実施していますか。

- 実施している 281件(81.9%)

Q32. 貴事業所の復職支援プログラムを受けた後、復職した方へのフォローアップを実施していますか。
(n=343)

回答	件数	構成比
実施している	281	81.9%
実施していない	62	18.1%
計	343	100.0%
無回答	216	



Q34.復職した方へのフォローアップの実施方法、及び頻度について、お答えください。

- 9割以上の事業所が「原則全員に実施」：月1回程度 155件(59.6%)

Q34. 復職した方へのフォローアップの実施方法、及び頻度について、お答えください。

	原則全員に実施		必要に応じて事業所から提案する		本人からの希望に基づき実施する		その他	
	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)
希望に応じて実施	96	36.9%	85	60.7%	122	72.6%	24	80.0%
3ヶ月に1回程度	9	3.5%	5	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
月に1回程度	155	59.6%	50	35.7%	46	27.4%	6	20.0%
週に1回程度	6	2.3%	6	4.3%	5	3.0%	1	3.3%
週に2～3回程度	1	0.4%	3	2.1%	2	1.2%	0	0.0%
合計	260	100.0%	140	100.0%	168	100.0%	30	100.0%
実施事業所(N=281)における実施割合	92.5%		49.8%		59.8%		10.7%	



○ (b)医療機関対象調査

次に、医療機関における一時利用による復職支援の実態について、アンケート調査の実施にあたり、関係団体(協会)の協力をいただき相当数(2,000 件超)に広く周知・依頼を行ったが、回答に協力をいただいた医療機関が少なかった。(47件:2.1%)

そのような中で、把握できた実施状況等としては、

- ・ 復職支援に対して不慣れな(実績がない)障害福祉サービス事業所も多く、特に障害者福祉手帳を持たない患者だと支援を受けることに抵抗感があるため紹介しづらい。
- ・ リワークプログラムの利用者は、産業医からリワークに行くように指導されて参加する人もいるが、自分で情報を集めて参加する人が圧倒的に多い。
- ・ 雇用先企業における、復職受け入れの体制にはばらつきがあり、利用者の特性に合わせた環境調整を柔軟に実施できる企業と、定型化あるいは配慮が難しい

企業では再発予防の差が出るかもしれない。

- ・ 復職支援の一時利用に関しては、制度としてまだ十分に馴染んでいない部分があるのが現状。企業側からの意見書が利用のハードルを高くしている要因となっている。また、会社がリワークを前提とした復職を決めている場合があり、本人が自発的でないケースも見受けられる。
- ・ 復職を目指していても、職場環境の心理的安全性が保たれていないために、転職される方が多い。そのため、無理な復職は勧めず、転職も選択肢のひとつとして考えている。
- ・ 障害福祉サービス事業所との連携は、特に職場でのトラブルや健康問題が原因で退職を余儀なくされた場合に重要となる。こうした場合、当事者同士での解決が難しいことが多く、福祉事業所の支援が役立つ。福祉事業所は、定着支援を提供することで、職場復帰をサポートする役割を果たしている。しかし、定着支援を専門に行っている事業者は少なく、連携が必要な場合には、就労移行支援を行う事業所に紹介し、見守りながら定着まで支援をお願いすることが多い。

といった意見を聞くことができた。

○ (c)自治体対象調査

支給決定を行う自治体への調査においては、アンケート調査を通じ、一時利用施行に伴う地方自治体の現状を知ることができた。

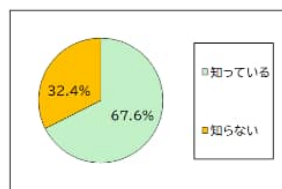
例えば、R6 留意事項通知により定められている一時利用による復職支援の要件として、「当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合」に利用可能であることについての設問では、「知っている」と回答した自治体が7割弱である一方で、医療機関は8割弱が「把握していない」という結果だった。

Q4.障害福祉サービスでの復職支援(リワーク)は、「当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合」に利用可能であることをご存じでしたか。

● 知っている 529件(67.6%)

Q4.障害福祉サービスでの復職支援(リワーク)は、「当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合」に利用可能であることをご存じでしたか。(n=787)

回答	件数	構成比
知っている	529	67.6%
知らない	254	32.4%
計	783	100.0%
無回答	4	

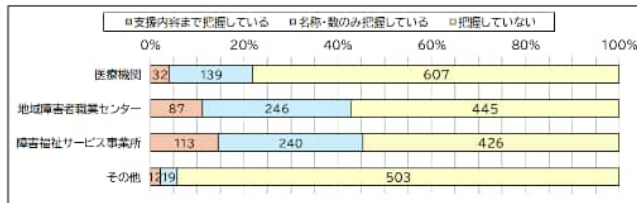


Q5.貴自治体に居住する障害者が利用可能な復職支援を実施している機関や障害福祉サービス事業所について、どの程度把握していますか。

- 把握していない
医療機関 607件(78.0%) 地域障害者職業センター 445件(57.2%)
障害福祉サービス事業所 426件(54.7%)

Q5.貴自治体に居住する障害者が利用可能な復職支援を実施している機関や障害福祉サービス事業所について、どの程度把握していますか。

	医療機関		地域障害者職業センター		障害福祉サービス事業所		その他	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
支援内容まで把握している	32	4.1%	87	11.2%	113	14.5%	12	2.2%
名称・数のみ把握している	139	17.9%	246	31.6%	240	30.8%	19	3.6%
把握していない	607	78.0%	445	57.2%	426	54.7%	503	94.2%
計	778	100.0%	778	100.0%	779	100.0%	534	100.0%
無回答	9		9		8		253	



このような状況に対しては、ワーキンググループ委員からも、

- ・ 通所系の事業所の指定・指導をする中で、復職支援となると制度や手法の理解が難しい印象がある。
- ・ 行政が実態を把握できていない。行政側が実態を把握でき、支給決定を考えられるような体制を整えていかないと、いつまで経っても適正な支給決定ができないと思う。
- ・ 支給決定について、マンパワー不足もあり復職支援が必要かどうかを判断するのにも、必要と判断された後の手続き関係にも時間がかかってしまっている。

といった意見があった。

また、(a)障害福祉サービス事業所対象調査での事業所ヒアリングで、支給決定に地元の自治体が後ろ向きで、障害福祉サービスを利用されると給付費が発生するため、できれば自治体直営のリワークセンターを使ってもらいたいという理由で支給決定を渋られ、主治医から強く申し入れてもらってようやく進んだという事例があることを聞いた。

○ (d)相談支援事業所・高次脳機能障害支援拠点対象調査

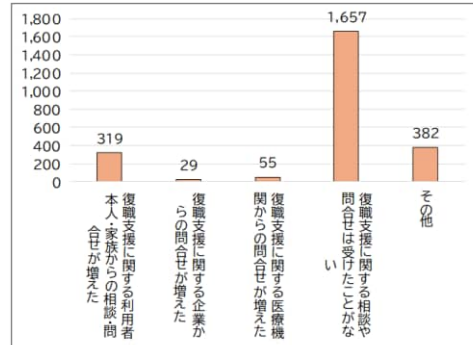
相談支援事業所において、一時利用による復職支援に係る相談を「受けたことがない」という事業所が全体の 7 割弱となっており、法整備後に相談が増加したところは 13%程度(本人・家族からの相談)という回答であった。

Q8.令和5年度と比較して、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービスによる復職支援に関する相談や問合せに変化はありましたか。

- 復職支援に関する相談や問合せは受けたことがない 1,657件(68.0%)

Q8.令和5年度と比較して、一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービスによる復職支援に関する相談や問合せに変化はありましたか。(n=2435)

回答	件数	構成比
復職支援に関する利用者本人・家族からの相談・問合せが増えた	319	13.1%
復職支援に関する企業からの問合せが増えた	29	1.2%
復職支援に関する医療機関からの問合せが増えた	55	2.3%
復職支援に関する相談や問合せは受けたことがない	1,657	68.0%
その他	382	15.7%
回答者数	2,435	



また、相談支援事業所に求められる支援としては、「行政への支給申請を手伝ってほしい」や「主治医の診察に同行してほしい」が上位となっていた。

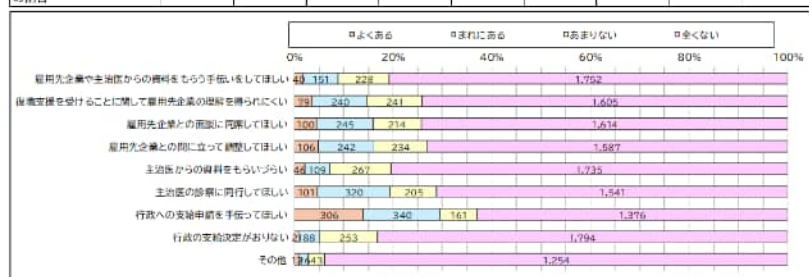
Q11.障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等から、次のような相談を受けたことがありますか。その頻度もあわせてお答えください。

- 「よくある」+「まれにある」の割合上位
行政への支給申請を手伝ってほしい 29.6%
主治医の診察に同行してほしい 19.4%

Q11.障害福祉サービスによる復職支援を受けたいという利用者等から、次のような相談を受けたことがありますか。その頻度もあわせてお答えください。

	雇用先企業や主治医からの資料をもらう手伝いをしてほしい	復職支援を受けることに関して雇用先企業の理解を得られにくい	雇用先企業との面談に出席してほしい	雇用先企業との面談に出席してほしい	主治医からの資料をもらいたい	主治医の診察に同行してほしい	行政への支給申請を手伝ってほしい	行政の支給決定がおりない	その他
よくある	40	79	100	106	46	101	306	21	13
まれにある	151	240	245	242	109	320	340	88	26
あまりない	228	241	214	234	267	205	161	253	43
全くない	1,752	1,605	1,614	1,587	1,735	1,541	1,376	1,794	1,254
計	2,171	2,165	2,173	2,169	2,157	2,167	2,183	2,156	1,336

「よくある」+「まれにある」の割合	8.8%	14.7%	15.9%	16.0%	7.2%	19.4%	29.6%	5.1%	2.9%
-------------------	------	-------	-------	-------	------	-------	-------	------	------



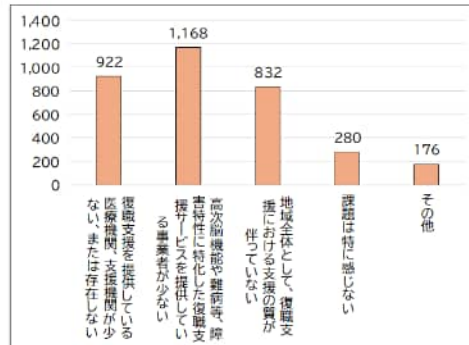
次に、復職支援に関する課題については、担当エリアに支援を提供する事業者や機関が少ないこと、特に「障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない」が5割弱となった。

Q16.相談支援の立場から、地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。

- 障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない
1,168件(48.0%)
- 復職支援を提供している医療機関、支援機関が少ない、または存在しない
922件(37.9%)

Q16.相談支援の立場から、地域(貴事業所・機関の対応可能エリア)における復職支援について、課題だと感じる点があればお答えください。(n=2435)

回答	全体	
	件数	構成比
復職支援を提供している医療機関、支援機関が少ない、または存在しない	922	37.9%
高次脳機能や難病等、障害特性に特化した復職支援サービスを提供している事業者が少ない	1,168	48.0%
地域全体として、復職支援における支援の質が伴っていない	832	34.2%
課題は特に感じない	280	11.5%
その他	176	7.2%
回答者数	2,435	



最後に、高次脳機能障害支援拠点を対象とした調査では、調査対象機関自体が71機関であるところ、今回、31件・43.7%と比較的高い回収率があり、統計上は有意な数とは言いが、一定の実施状況や実態を把握することができた。全体的な傾向は相談支援事業所の調査結果と近いものが多かったが、復職支援として有効だと考えるプログラムについては、他の機関とは違う特徴で、「代償手段(代替手段)の獲得」が最も多い回答となっていた。

このような点も含め、ヒアリング調査を行った機関から聞いた意見や実態としては、

- ・ 高次脳機能障害の人の復職支援では、事故の障害・状態への理解や受容から、代償手段を獲得していくことが大事で、精神系のデイケアリワークがあわないことも多いのではないかと。
- ・ 復職支援サービスを提供する事業所数自体は増えているかもしれないが、高次脳機能障害者への復職支援を実施している事業所は少ない。
- ・ 事故等の後3か月～半年ぐらいで相談にくる人が多いが、急な人生の転換点にあたり、本人も家族も様々な手続きですでに疲れてしまっていることも多い中で、さらに支給決定手続や企業等からの意見書の取得など、煩雑な手続があるのはとても負担が大きいと思われる。
- ・ 企業へのコンタクトは繊細な問題で、慎重に行ってきた。あまり早くとりすぎると、企業側が本人の状態を重く受け止めたり、構えられてしまうことがあるため、本来は初期段階にあまり深いコンタクトを取らない方がよいことが多い。
- ・ 意見書の様式が、市町村によってバラバラで、支援する側としても市町村ごとに対応を変える必要があるため、とても苦慮している。

といった情報を聞くことができた。

5 成果の公表

本報告書を、弊社ウェブサイト(<https://insweb.jp/>)で一般公開する。

また、厚生労働省ウェブサイトでも成果物一覧として公表するとともに、ご活用頂ける場面のPDF配布に協力する。

以上