

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
代表理事 藤尾 健二

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワークの概要

1. 設立年月日：平成19年6月11日

2. 活動目的及び主な活動内容：

障害のある人の就業生活の支援のために、望ましい職業指導や就業支援のあり方を研究・研鑽すること、全国における就業支援機関・組織運営の健全化などについて相互に意見や情報を交換し、障害のある人が自立した生活を送ることができる環境形成に寄与することを目的として創設され、「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「政策に関与して」を理念に活動をしている。

障害者職業能力開発施設部会、就労移行支援事業所部会、障害者就業・生活支援センター一部会の三つの部会と7つのブロックに分けた地域を軸として、長年にわたり活動している。

【主な活動内容】

- ・ 定例研究・研修会の開催
- ・ 障害者職業能力開発施設連絡会の開催
- ・ 就労移行のあり方を学ぶ研修会の開催
- ・ 就業生活支援基礎講座の開催
- ・ 障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための全国フォーラムの開催
- ・ 訪問型職場適応援助者養成研修の実施
- ・ 地域における就業支援ネットワーク形成事業の実施

3. 加盟団体数(又は支部数等)： 262団体(令和5年6月1日時点)

4. 会員数： 262 (令和5年6月1日時点)

5. 法人代表： 代表理事 藤尾 健二

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

1. より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法について

- (1) 事業指定時や指定後の監査について
- (2) サービスの質を評価する仕組みづくり
- (3) 利益供与の明確化・厳格化
- (4) サービス管理責任者専門コース研修の受講加算について
- (5) 就労継続支援A型事業における一般就労に向けた支援について
- (6) 就労継続支援B型事業における一般就労に向けた支援について
- (7) 就労定着支援事業について
- (8) 就労選択支援事業が障害者就業・生活支援センター事業の軽減となる事業となることへの期待
- (9) 持続可能な就労系福祉サービスの報酬の在り方の見直しについて

※参考資料別紙「緊急アンケートから見たナカポツの現状と今後」

2. 就労系サービスの地域における個々のニーズに応じたサービス提供体制について

- (1) 相談支援専門員の就労支援分野との連携
- (2) 市町村ごとに異なる支給決定プロセスや基準の是正、支給決定までの期間の短縮化

3. 障害福祉サービス等に係る予算が、障害者自立支援法施行時から3倍以上に増加し、毎年10%弱の伸びを示している中で、持続可能な制度としていくための課題及び対処方策(視点3)

- (1) 市町村による福祉サービスの検証

4. 業務の負担軽減・効率化に向けた課題及び対処方策(ICT活用など)について(視点4)

- (1) 定着支援ツールの活用

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

1. より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法(視点1)

(1) 事業指定時や指定後の監査について

(1)-1 事業所指定要件の見直し

・就労系サービス事業所においてはサービス管理責任者の就労支援の経験年数や就労支援員のジョブコーチ研修受講の義務化、事業指定時における事業実施内容や就労支援プログラムの確認、企業実習先の確保などの指標を設ける

(1)-2 事業指定後の実地指導の徹底

・障害福祉サービス事業所開設後は、許可決定を行う都道府県及び保険者(市町村)に変更申請以外に実績等報告はないこと。都道府県、市町村が事業所の業務内容を把握できていない事に課題があると考え。指定後の事業所の状態を把握するために、新規に事業を開始した後2年を目安に実地指導を行い、自治体は事業所の現状把握に努めることとする。

(2) サービスの質を評価する仕組みづくり

- ・就労系サービスにおける良い支援とはどのような支援か。支援者サイドの思いだけでなく、就労移行支援事業等を経て働き続けている当事者や、勤務先企業が求める支援内容も含め検討することが大切である。
- ・利用者・家族・企業・関係機関からの外部評価を導入し、すべて情報公開することとし、利用者が主体的に選択・決定できる情報の可視化や仕組み作りが必要である

(3) 利益供与の明確化・厳格化

・交通費や昼食支給、資格取得費用無料などで利用者を集客している事業所が散見される。禁止すべき利益供与について明確化・厳格化し、しガイドラインを徹底する。

(4) サービス管理責任者専門コース研修の受講加算について

・事業所におけるサービス提供の要であるサービス管理責任者については専門コース別研修として、意思決定支援コース、障害児支援コース、就労支援コースが設けられているところであるが、サービスの質の向上に向けこれらの受講を促すために、受講加算があることが望ましい。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

(5) 就労継続支援A型事業における一般就労に向けた支援について

A型事業所においてもB型事業所と同等の就労移行加算がつくことが望ましい。就業・生活支援センターなどの外部機関を利用して就職活動を利用者が行おうとしても、企業見学や実習を行うためにはA型事業所の業務を休む(有休取得)必要があり、事業所は事業所の利用実績が計上できないが、有休を取得した際は給与の支払いが発生する必要があることから、積極的な就労支援につながらない。利用者本人の一般就労に向けた活動や、在籍しているA型事業所の就労支援における活動を評価し、報酬に反映することによりA型事業所からの一般就労への移行も増えていくと考える。

(6) 就労継続支援B型事業における一般就労に向けた支援(特定短時間雇用との併用と定着の質への評価)

B型事業所に対する一般就労をより促進するために、すでに就労支援加算があるが、今後、週10時間～20時間未満を雇用率にカウントする特定短時間雇用との併用利用が可能となる。併用期間には地域の就労系福祉サービスの現状(地域に就労移行がないため、移行の機能の必要性がある等理由)や、個別ケースにおいて長期にわたる併用が必要な場面があることから、厚労省として、各自立支援協議会で併用期間については裁量を与えるとともに、併用の在り方について各地の併用事例を集め、併用の在り方の中身について、検討すること必要があるのではないかと考える。

また、B型からの就労をさらに促進するために、現行の就労移行加算については、工賃が高いところが加算値が高いことになっており、B型事業所には工賃向上より就労を評価するメッセージになっている。工賃が低いところからも就労を促進する必要がある中で、工賃の高い低いで就労移行加算の金額を変えることより、今後は就労移行加算の質と量に評価を与える制度になることを期待する。特に、B型事業所で定着支援事業所をやっている事業所が少ない中で、B型の職員が会社訪問を行っている場合は定着加算をつけたり、また2年、3年と定着している場合はさらに実績加算をつけるなどの工夫改善があっても良いのかと思われる。また、より人数が多く就労者を出している事業所ほど加算を高くしたり、定着の質が高いところに加算を加えるような内容への改善を期待する。

またB型事業所において、ジョブコーチ研修を受講した者が、雇用支援や定着支援を行ったり、障害者就業・生活支援センターと連携している場合は加算等で評価するなどの検討の余地がある。全体的にB型事業所に就労できる方が多いと言われる中で、今後も引き続きB型からの就労を促進する報酬改定の工夫が必要である。

(7) 就労定着支援事業と障害者就業・生活支援センターへの負担増への対応について

・就労定着支援事業は本来は生活面での課題にアプローチすることにより就労継続の安定を図るとともに企業の支援力や雇用管理能力を高めることを支援する事業であるが、現状では支援内容がともなっていない。就労移行支援事業、ジョブコーチ、就労定着支援事業、障害者就業・生活支援センターによる支援の整理を行い、単に期間だけで区切るのではなく、相互に連携しながら支援の連続性を担保し、利用者が安心して支援を受けられる環境整備が必要である。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

・定着支援事業所から障害者就業・生活支援センター等への支援ケース引継ぎ依頼が増えている中で、引継ぎ内容も離職や職場不応の相談内容あると言われている。障害者就業・生活支援センターの年々登録者が増えていく中で、障害福祉施策からのセンター引きつぎに対して、なんらかの施策が必要である。今後、B型からの就労が促進した場合も同様の問題が起きることになる。障害者就業・生活支援センターの就労系福祉施策から就労された方のフォローアップについて、例えば定着支援事業等から支援引継ぎの多い都心の障害者就業・生活支援センターを中心に、委託型または給付型でも「定着・生活支援事業」(仮称)の指定を受け、ケースを引き受けられるよう事業の創設を検討してもらいたい。その結果、基本的には現行3年半をめどに企業に支援のバトンを渡すことを前提としながらも、定着支援事業の支援終了後も「定着・生活支援事業」の支援が必要と認められる者への継続が可能となる。

・利用対象者は障害福祉サービスを利用後、一般就労した者であることとなっているが、公平性が保てないのではないか。能力開発施設や特別支援学校等、他の制度を利用後、一般就労した者も対象とするべきである。

(8) 就労選択支援事業が障害者就業・生活支援センター事業の軽減となる事業となることへの期待

・別紙にある緊急アンケートにあるように、障害者就業・生活支援センター事業の負担が増えている中で、この先の3年度に創設される就労選択支援事業(アセス事業)について、大きな期待がある一方、事業所の指定要件や財政規模等の詳細が出ていない中で、アセス事業が個別給付事業として持続可能な事業となることを期待している。特にアセス事業が地域において障害者就業・生活支援センター等が担ってきたアセスメント機能をより強化するためとの事業となるため、例えばB型で継続利用をされ続けている方は3年に1回はアセス事業を受けることの一定程度の義務化や、アセスの質を担保するために障害者就業・生活支援センター等のキャリア経験のあるスタッフが選択支援事業に異動できるような財源的裏付けのある事業となることを期待している。その結果、障害者就業・生活支援センターの機能分化され、本体事業の軽減となることを願っている。

(9) 持続可能な就労系福祉サービスの報酬の在り方の見直しについて

・全国的に就労移行支援事業所が撤退している現状の中で、撤退する事業所の多くが20人定員を選択する小規模事業所が多い。小規模事業所は、利用者の減少や職員の離職等の雇用の問題の影響を受けやすいことから、事業の撤退しやすい要因になっていると思われる。今後、持続可能な就労系サービスを育成していくためには、規模が大きい事業所を育てていく必要があるのではないかと思える。具体的には、定員規模による報酬単価の見直ししたり、多様な就労ニーズに対応できるような事業所を育成するために就労移行、A型、B型、生活訓練、定着支援事業等が連なる大規模事業所への評価するような報酬改定が必要な時期ではないかと思える。そうした事業所は多様なニーズの受け入れが可能となり、規模が大きいことから職員の雇用の安定につながることで、生産性向上につながることで、多様な人材の確保(営業職、ジョブコーチ職等)が可能となる。試験的に20人の定員規模を大きくした就労系事業所(合併も含め)については、報酬単価を下げないようにしたり、また規模が大きい事業所が地域偏在の解消するため、サテライト事業所を設置した場合は単価を上げるなどの工夫をし、就労系事業所の減少時代に対応した、報酬体系の見直しを進める時期にきているのではないかと思われる。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

・別紙アンケートにあるように、障害者就業・生活支援センターには生活課題がある方の相談や、障害グレーゾーンで手帳のない方、未治療の方など、社会的な障害のある方の相談が増えている一方、就労系福祉サービス、特に就労移行は利用者が集まりにくい実態があり、需要と供給が崩れている印象がある。今後、就労困難な層への支援力が問われていく中で、生活困窮者の認定就労訓練事業になった就労移行支援事業が自治体からの紹介により、手帳や自立支援医療がなくても一定期間の利用を認めるか、障害者就業・生活支援センター等から紹介があれば、同様に一定期間利用を認めるようにしてはどうか。

・現行の精神障害者の地域移行支援は居住支援ありきのため、入院しながら日中活動を利用するためには、事業者同士の報酬のやりとりが必要となり、事務処理的に手間があります。地域移行を進めていくために、入院しながら例えばB型事業所や生活訓練事業所等が利用することができるようになれば、地域に出たいという、当事者のエンパワメントが引き出すことが可能となると思われる。その結果、地域移行を支援する団体にとって支援のツールが増え、受け入れる日中活動の事業所の支援スキルの向上と、利用者確保につながるができると思われる。

2. 地域において、利用者が個々のニーズに応じたサービスの提供を受けられるようにするための、質の高い人材の確保を含めたサービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策について(視点2)

(1) 相談支援専門員の就労支援分野との連携

福祉サービスの入り口の部分で適正な評価がなされておらず、一般就労の可能性がありながら就労継続支援にとどまっている一方で、就労移行支援事業の前提ありきで就労準備性が全く整っていない状態で就労移行支援の2年間を効果的に利用できていない現状がある。就労相談ができる相談支援専門員の育成が求められ、就労だけでなく、各サービス(就労系、児童、医ケアなど)の研修を受けた上でポイント制を設け、相談支援専門員が対応可能なカテゴリーを減点方式ではなく加点方式で評価し、報酬に反映させてはどうか。

(2) 市町村ごとに異なる支給決定プロセスや基準の是正、支給決定までの期間の短縮化

・就労移行支援事業における3年目の延長や離職後の再利用、休職中や在学者の利用、在宅利用など、自治体ごとでの判断にバラツキがあり、ニーズがあっても利用できないケースがある。判断となる基準を示し、徹底してもらいたい。また、利用者がサービスを希望してから速やかに利用開始ができるよう支給決定までの期間を今以上に短縮化することが必要。

3. 障害福祉サービス等に係る予算が、障害者自立支援法施行時から3倍以上に増加し、毎年10%弱の伸びを示している中で、持続可能な制度としていくための課題及び対処方策について(視点3)

(1) 市町村による福祉サービスの検証

就労系サービス全体では増加傾向にあるが、市町村は、障害福祉計画等において必要なサービス見込み量等を定めることとされていることから、事業所指定の基準について各市町村で厳格化する必要がある。

4. 業務の負担軽減・効率化に向けた課題及び対処方策(ICT活用など)について(視点4)

(1) 定着支援ツールの活用

限られた体制での定着支援を行えるように、SPISのようなクラウド型の状況把握システムにより日常的な状況を遠隔でリアルタイム把握し、危機的状況が生じる前に兆候をとらえて対応をできる支援方法を認めてはどうか。

また、精神障害者は定着に課題を抱える場合も多いことから、精神保健福祉手帳を所持者の割合に応じた加算

障害者就業・生活支援センターに対するアンケート結果

アンケートの目的～依頼文より～

- 2022年6月17日に公表された労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書や、この春まで行われていた雇用と福祉の連携の検討会の議論において、障害者就業・生活支援センターに対して、地域の就労支援のハブ機能、基幹の就労支援センターの機能など、新たな機能を求める意見が出され、また障害福祉サービスにおいて障害のある方のアセスメントを実施する就労選択事業や、雇用においては短時間雇用の雇用率算定の意見も出されています。
- 一方、センター制度ができて、20年近くを迎えようとする、20万近い障害のある方の登録者と11万人の在職者の支援をしている障害者就業・生活支援センターの制度自体の在り方や財源について新たに問われている面もあります。
- そこで、全国就業支援ネットワークとしては、障害者就業・生活支援センターの現状の課題についてと、今後の新しい機能や障害雇用の施策について積極的な提案をしていくため、緊急アンケートを取らせていただくことにしました。項目が多く大変かと思いますが、ぜひご記述いただき、今後の国の議論に私たちの声を反映させたいと思っております。

◆アンケート対象者 全国の障害者就業・生活支援センター338センター

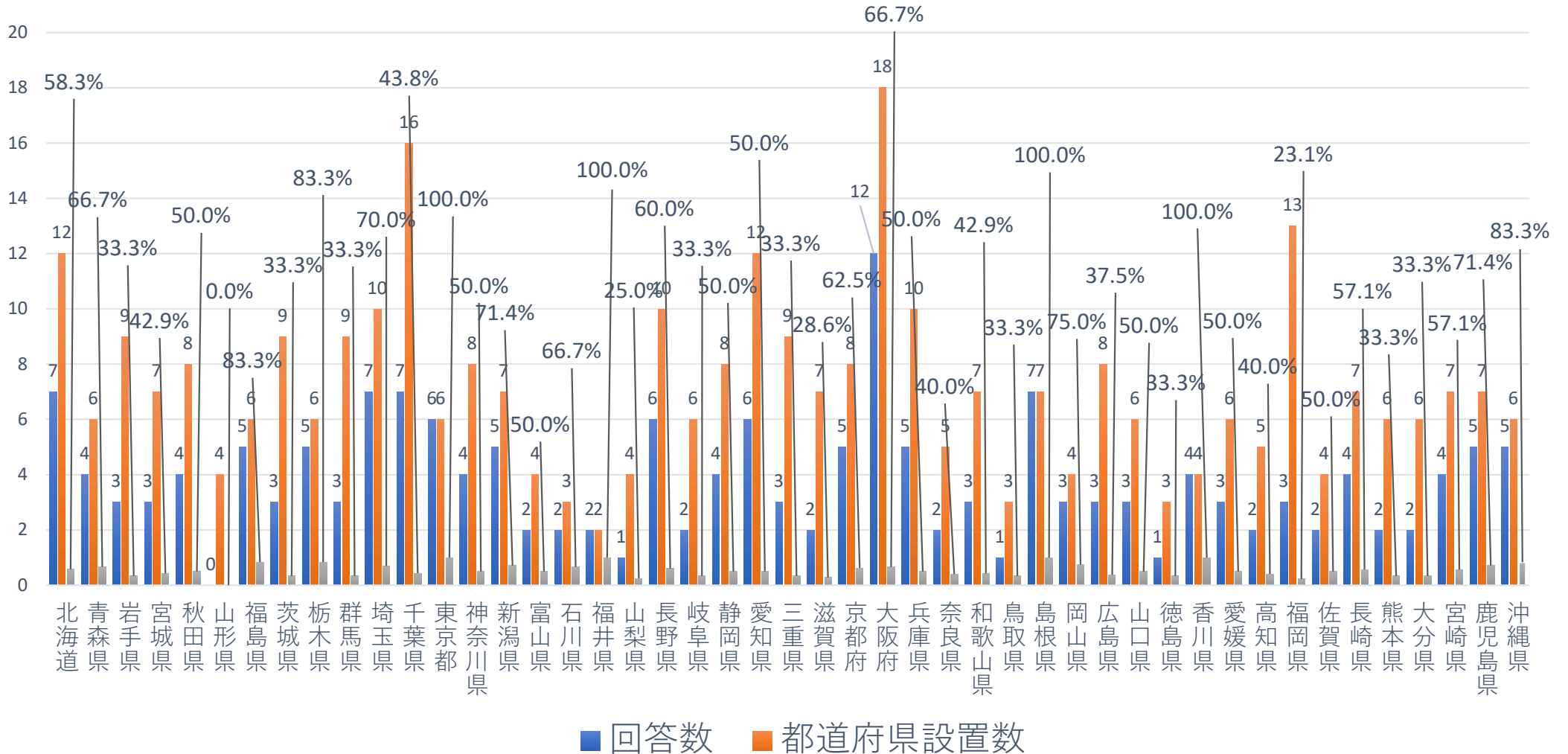
◆記入者 各センターの事業を把握している管理者（センター長、主任就業支援担当）

◆アンケート期間 2022年9月30日（金）～10月14日（金）

アンケート都道府県回答状況

・ 回答センター数：177センター

(2021年度全国336センター回答率 52.7%) ※2022年度338センター



回答センター属性

圏域人口分類毎の平均人口

2500000

圏域人口分類毎の平均人口

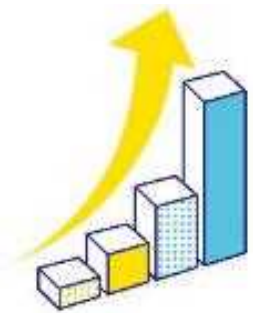
2000000

1500000

1000000

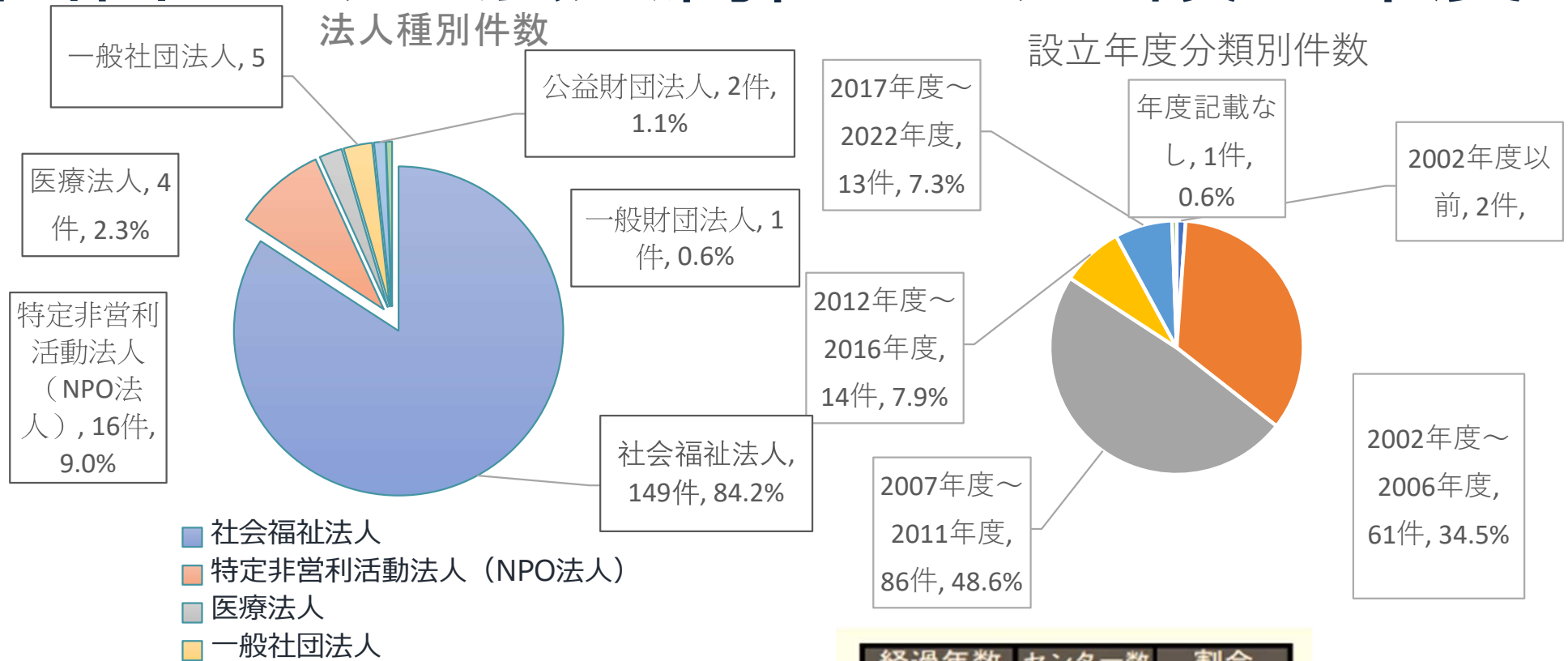
500000

0



	10万未満	25万未満	50万未満	75万未満	100万未満	100万以上
■ 回答センター	32	56	50	19	7	13
■ 圏域人口分類毎の平均人口	64,438	161,050	361,420	617,000	857,571	2,260,923

回答センター-法人属性センター-設立年度



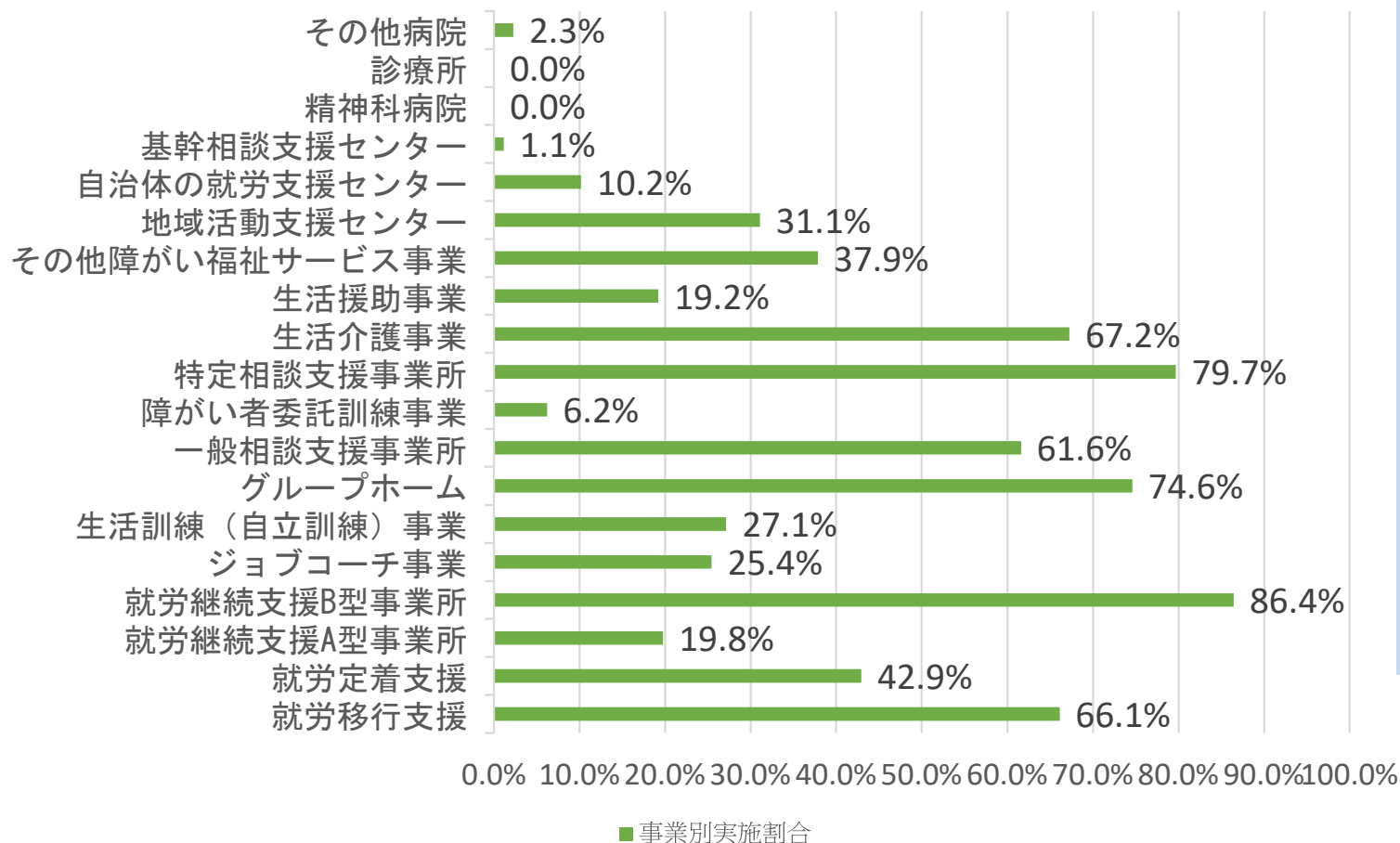
10年前には9割のセンターが設置されている状況。未設置圏域も残り僅かであり、障害者就業・生活支援センター自体は成長期から成熟期に入っていると思われる。

経過年数	センター数	割合
1年目	4	1.2%
2年目	4	1.2%
3年目	1	0.3%
4年目	2	0.6%
5年目	4	1.2%
6年目	4	1.2%
7年目	2	0.6%
8年目	6	1.8%
9年目	4	1.2%
10年目以上	305	90.8%
計	336	100.0%

回答センター法人の属性

貴センター運営法人が実施している事業について(すべてに回答)

ナカポツ運営法人・事業別実施割合



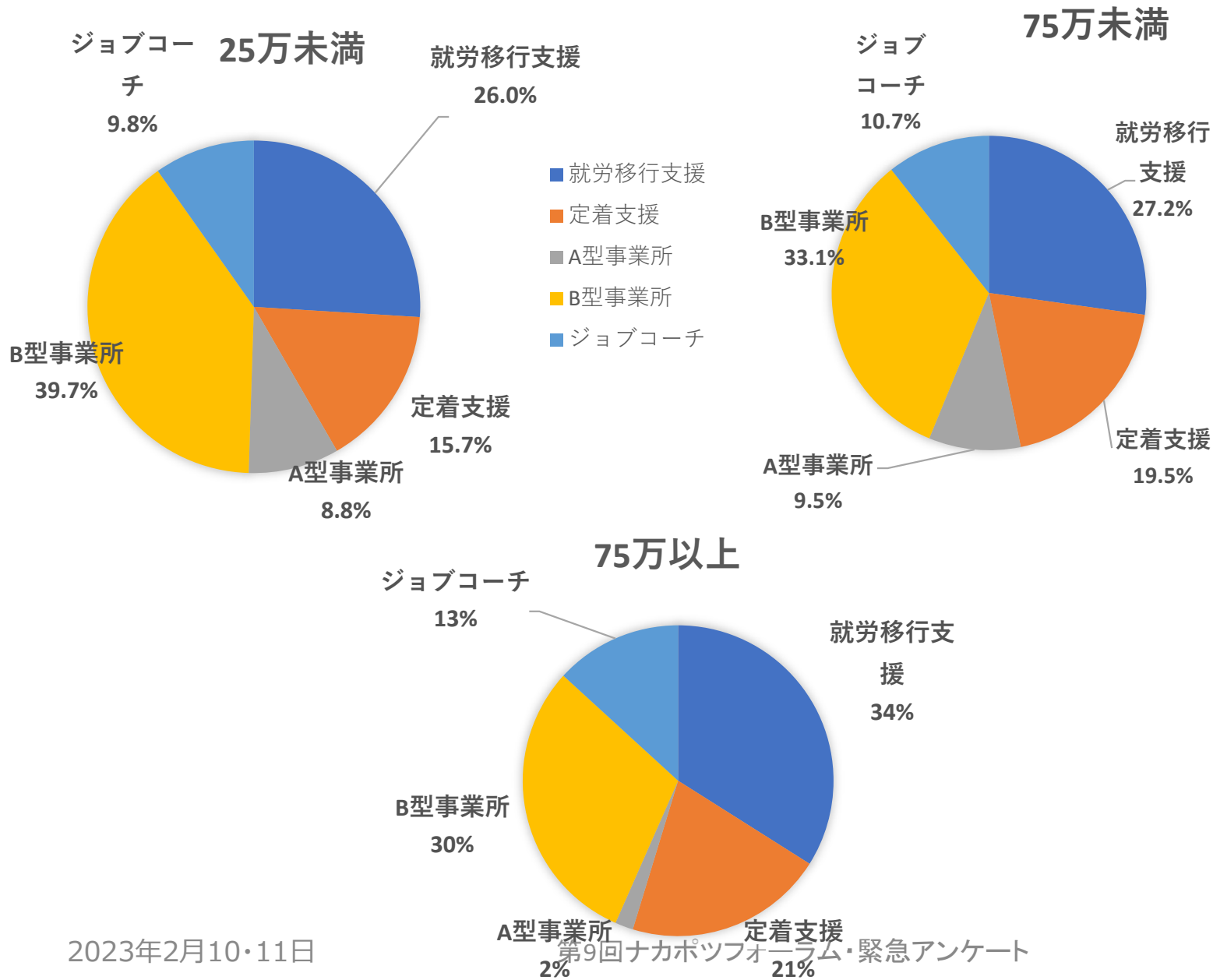
・運営法人が就労移行を実施しているセンターが66.1%となっており、かつては移行支援をやっていたが撤退していることが背景にあり、一方、全体の9割近くがB型事業の事業を行っている。

・定着支援事は5割を切っており、ジョブコーチ事業は全体の4分の1となっている。

・一方、特定相談支援事業は8割近く、生活介護は7割近くとなっており、運営法人が社会福祉法人が8割を超えていることが背景に見えてくる。

回答者属性2

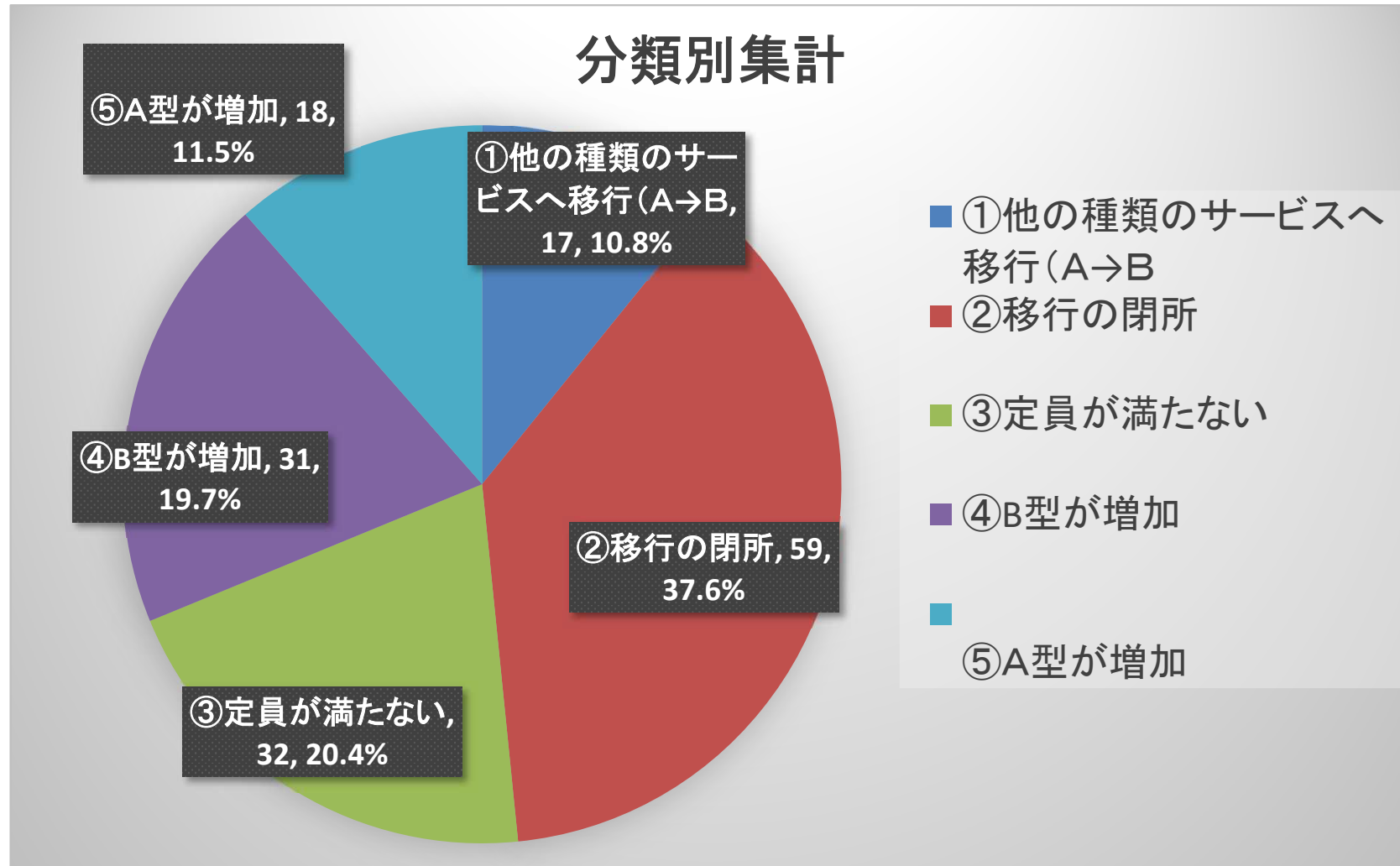
受託法人・人口別就労系事業実施割合 (移行、定着、A型、B型、ジョブコーチ)



・受託法人は圏域人口が多いほど、移行支援、定着支援、ジョブコーチ事業を実施しているセンターが多い。

・反対にB型事業所は人口が少ないほど多く、人口が75万以上を超えると、雇用先の企業が多いことからA型事業が少ない傾向にある。

※記述式であったが以下の内容で分類



最近の圏域内の就労系等サービス事業所の動向に変化①

(自由記述)

・移行支援事業所開所3年すると利用者が集まらず運営できないとなり閉所が続いた。最大5事業所から現在2事業所。小地域では就労移行の運営はむずかしい現実がある。(10万未満圏域)

これまでB型事業所の数にあまり変化はなくきていたが、昨年から今年にかけて急に増加した。それまでは、社福やNPO、社協が運営している事業所が多かったが、株式会社や一般社団法人が運営を開始した。(10万未満圏域)

就労移行及び就労定着支援事業所については閉所する事業所があり圏域では0の状況となっている。(10万未満)

対象圏域内における就労移行支援事業所、就労継続A型事業所が減少している。事業継続している事業所においても利用者の確保が難しく、定員に満たない状態で運営するなど厳しい状況にある。また事実上の休止となっている所もある。A型事業所においては最低賃金の工賃支払いが難しくB型事業所に移行する事業所もあった。(25万未満圏域)

・就労移行支援事業所の利用者減少による閉鎖及び定員の減少。A型事業所の閉鎖⇒B型への事業変更(3か所)。前述以外のB型事業所の新規開設(2か所)。(25万未満圏域)

福祉サービスの報酬改定に伴いA型事業所の運営が厳しくB型事業所に事業変更する事業所が2カ所あった。その内1カ所はB型事業所での運営も厳しく閉所した。A型事業所が1カ所、B型事業所が3カ所新たに開所された。(25万未満)

作業収入を増やすことができない結果、B型へ事業転換したA型1か所。同じ理由で、定員の約6割ほどで利用受け入れを止めていたA型1か所。利用者確保できず閉鎖した移行事業所1か所。現在稼働している移行支援事業所も定員割れや、定員が確保されていても就職に至らない方を受け入れているなど課題がある。当センターでも登録者数が少ないが、圏域における生産人口も毎年減少している背景がある。(10万未満)

受給決定数は変わらないものの、他市のサービス利用を選択する方が増加しており、就労系サービス、特に就労移行の閉鎖が続く、一時期に比べて半減している。A型からB型事業所への事業変化は依然多い一方で、新規開設する事業所もあり、A型の数は横ばいである。(50万未満圏域)

就労移行支援の利用者が減少していることで、閉所(休止含む)する事業所が複数ある。その減少の理由として、①特別支援学校高等部では就職を目指す方向が強く、卒業後に就職するケースが増えている ②新規のA型事業所が開所すると10名規模の求人があることで、就労移行を希望されない ③就職を支援するB型事業所(以前は就労移行と多機能など)があるため、工賃を得ながら就職を目指すルートも確立している。(50万未満圏域)

受給決定数は変わらないものの、他市のサービス利用を選択する方が増加しており、就労系サービス、特に就労移行の閉鎖が続く、一時期に比べて半減している。A型からB型事業所への事業変化は依然多い一方で、新規開設する事業所もあり、A型の数は横ばいである。(50万未満圏域)

最近の圏域内の就労系等サービス事業所の動向に変化②

(自由記述)

就労移行事業所は、実働しているのは3カ所程度です。直帰3年の間で、4カ所が閉所となりました。「有期限」「訓練」という要素が、障害のある方にとって魅力に感じない要素となっています。この地域は、就労継続B型事業所が、就労支援の主となっていますが、収入という要素で就労継続A型事業所に利用者が流れる傾向にあり、一般就労に向けての支援が停滞している。(就労継続B型事業所の利用希望者が減少傾向にある。／特定の就労継続A型事業所による、雇用概念のゆがみが生じている。)(50万未満圏域)

就労移行支援事業所の数が減少している反面、A型事業所が増加している。(50万未満圏域)

・就労移行に利用者が集まらず1か所になったが、就職へ送り出せるB型は増えている。(50万未満圏域)

新規のA型事業所は増えているが、休止や閉所の事業所もある。最近では2カ所のA型事業所が休止。1カ所は、A型と移行の併設でどちらも休止(再開の見込みはない)、もう1箇所は、B型との併設でB型のみ運営。閉所になった移行支援が1カ所。(50万未満圏域)

・新たに就労移行支援事業所が増える一方で、利用者が集まりにくく休止となる事業所もある。・就労移行支援事業所利用期間の2年間では一般就労につないでいくことが困難な方が増えている。就労移行支援事業所利用期間の2年間では一般就労につないでいくことが困難な方が増えている。(50万未満)

・・・人口比率に対するA型事業所の設置数が高く、一般就労よりもA型へとつながりやすい構造がある。そのため、就労移行支援事業に人が集まりにくく、就労移行支援事業所が閉所若しくは休止状態となり、減少傾向にある(75万未満圏域)

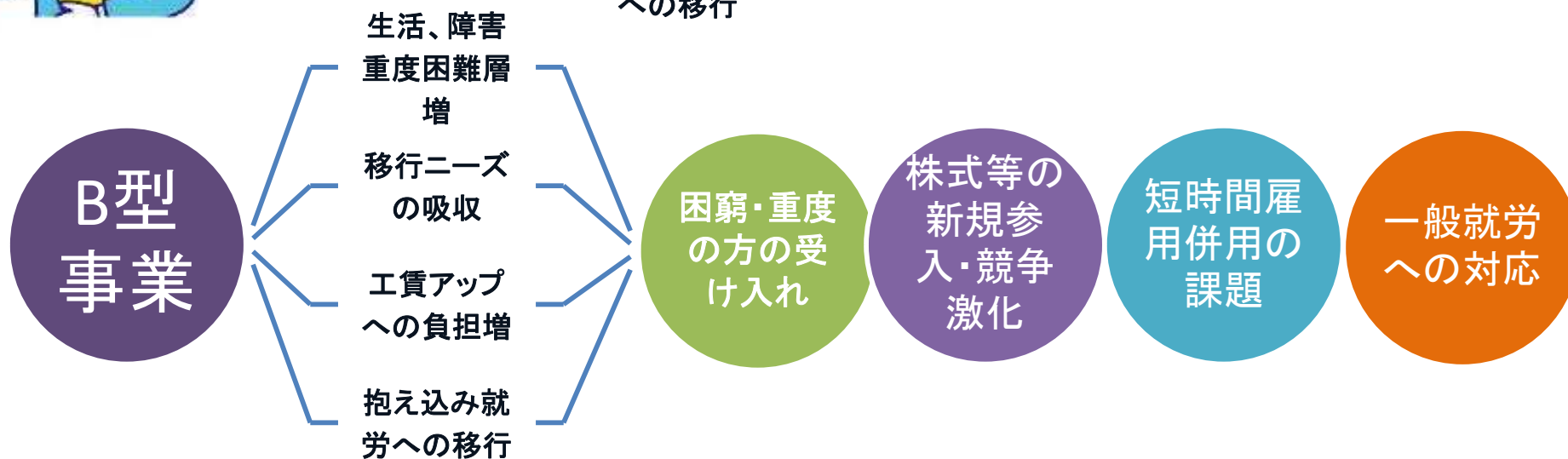
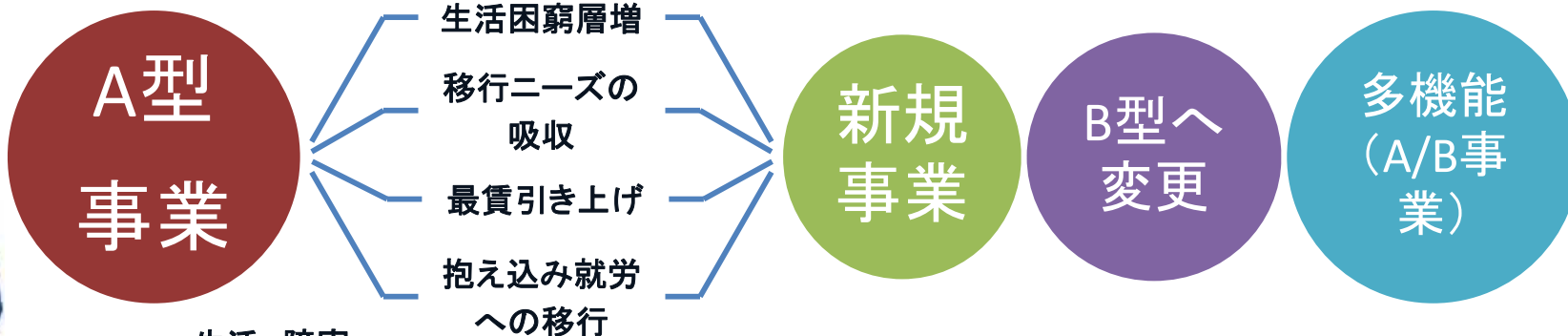
今年度、フランチャイズの移行支援事業所・生活訓練事業所が新規で3ヶ所開設された。(100万未満)

社会福祉法人の移行支援事業所は減少し多機能化している。株式系の新規出店が多い。・・・定着支援事業所の閉鎖なども目立つ(100万以上圏域)

就労移行は定員を満たしていないところが多い、またA型の利用希望増になっている

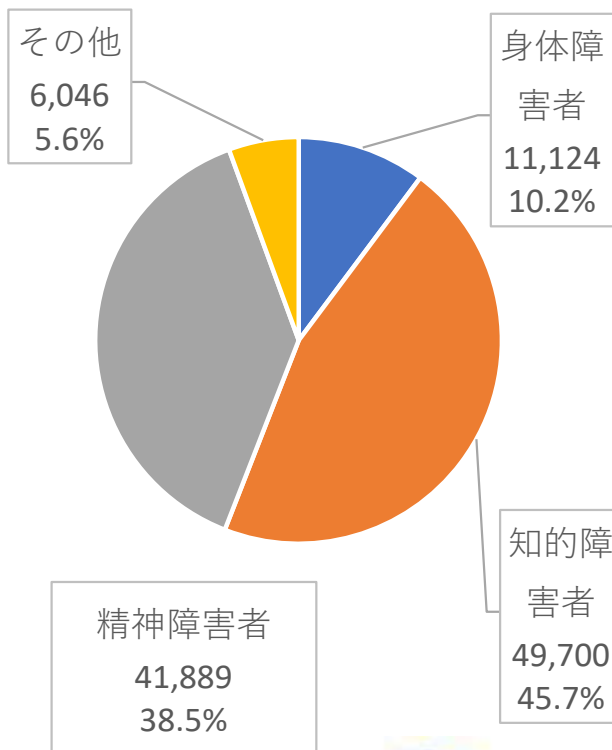
◆就労移行...毎年度、新設・閉所が複数ヶ所ある。ここ数年間は総数に大きな変化無し ◆就労継続支援A型...前々回の報酬改定後に閉所、B型等への事業所変更が多数あり減少したが、この1・2年間の事業所総数は微増。一般就労にむけた求職支援や定着支援の「努力義務」を積極的に取り組む事業所は殆ど無い。 ◆就労継続支援B型...毎月数ヶ所が新設され、この1年間だけでも50か所増。利用者確保の営業的な発信が多い。一般就労にむけた求職支援や定着支援の「努力義務」を積極的に取り組む事業所は殆ど無い(100万以上圏域)

就労系福祉サービスの転換点 成熟期時代におけるニーズの変化

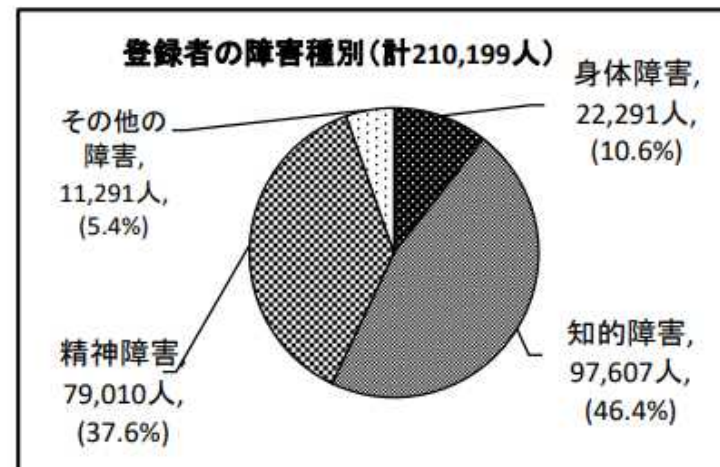
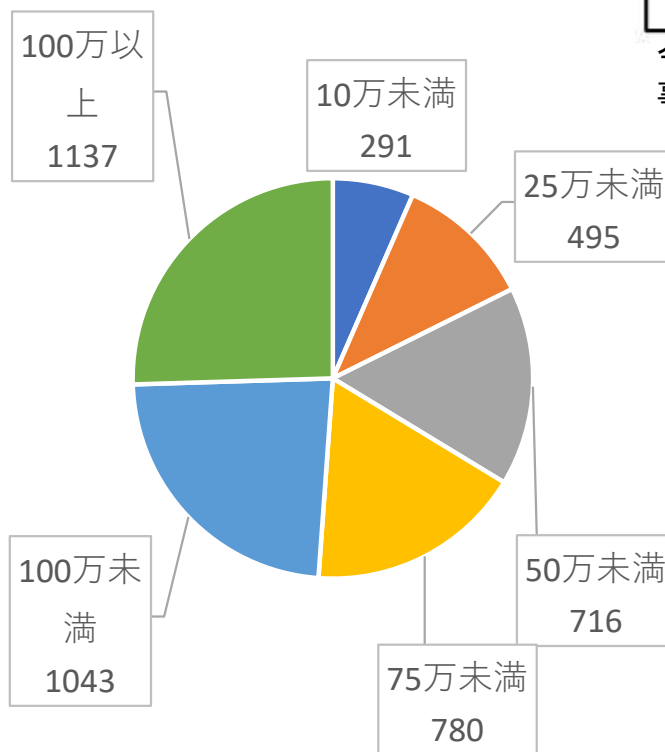


登録者状況（障害別、圏域人口別登録者）

障害者別の登録者数



圏域人口別の登録者数平均人数

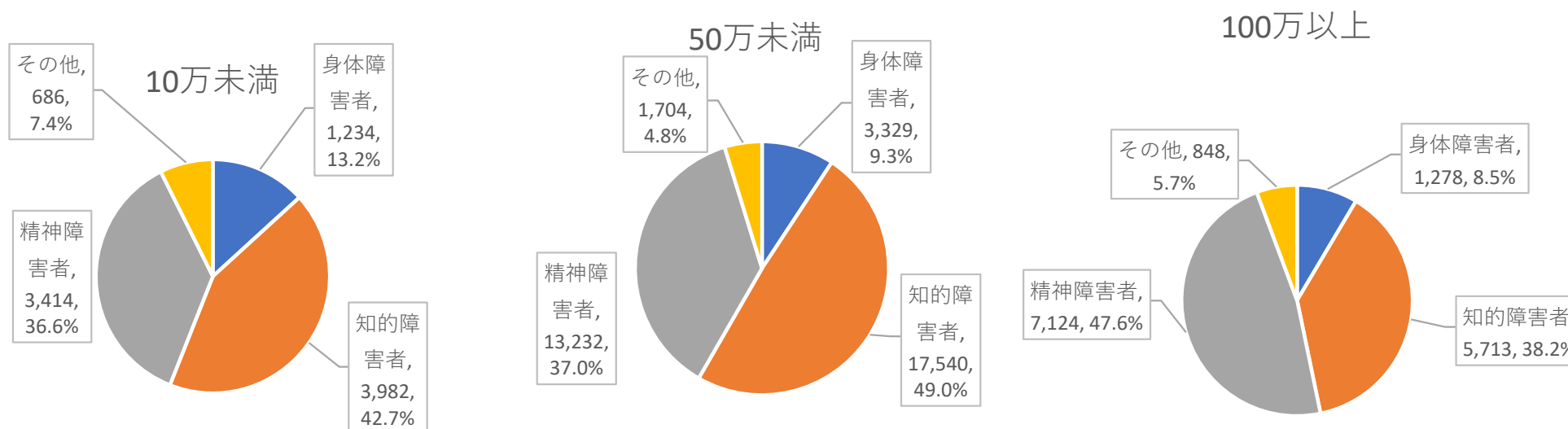


令和3年度・厚労省障害者就業・生活支援センター事業 実施状況報告より参照

・登録者数は圏域人口が多くなるほど、登録者数が増えている。
 ・精神障害者と知的障害者の登録割合については、その他に発達障害のある方が入っている傾向があることから、ほぼ拮抗している。

登録者状況（障害別、人口別登録者）

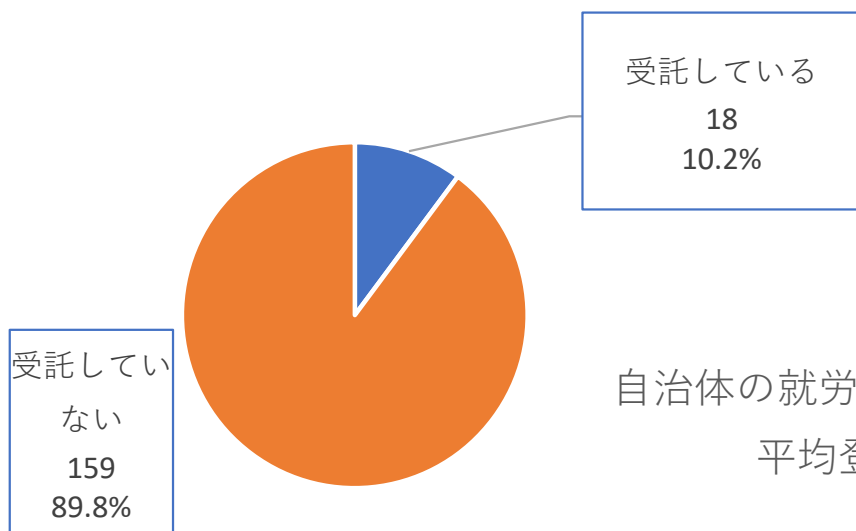
圏域人口の分類	登録者数	身体障害者	割合	知的障害者	割合	精神障害者	割合	その他	割合	合計
10万未満	9,316	1,234	13.2%	3,982	42.7%	3,414	36.6%	686	7.4%	9,316
25万未満	27,729	3,489	12.5%	12,383	44.4%	10,315	37.0%	1,703	6.1%	27,890
50万未満	35,819	3,329	9.3%	17,540	49.0%	13,232	37.0%	1,704	4.8%	35,805
75万未満	14,820	1,336	9.0%	7,538	50.7%	5,054	34.0%	937	6.3%	14,865
100万未満	7,299	458	7.7%	2,544	43.0%	2,750	46.5%	168	2.8%	5,920
100万以上	14,781	1,278	8.5%	5,713	38.2%	7,124	47.6%	848	5.7%	14,963
合計	109,764	11,124	10.2%	49,700	45.7%	41,889	38.5%	6,046	5.6%	108,759



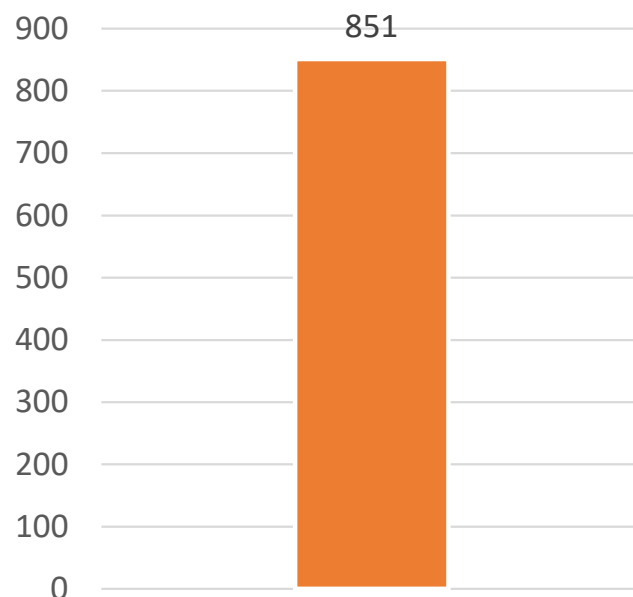
圏域人口が多いほど、精神障害者の登録割合が多くなる傾向がある。

登録者状況（自治就労支援センター併用センター）

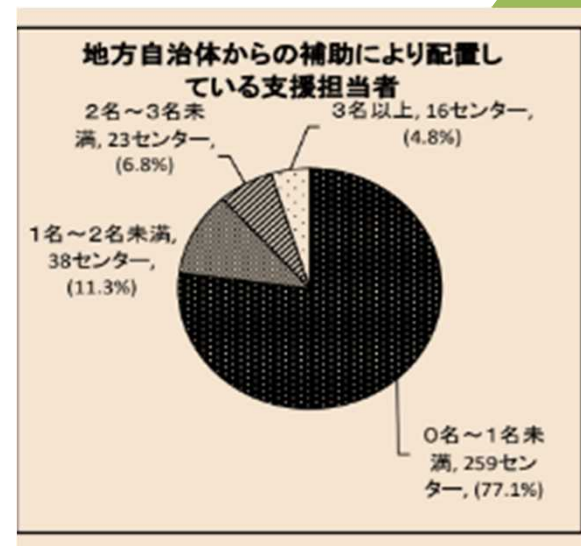
自治体就労支援センター受託状況



自治体の就労支援センター
平均登録者



令和3年度・厚労省障害者就業・生活支援センター事業 実施状況報告より参照



全体の約1割のセンターが自治体の就労センターを受託している。

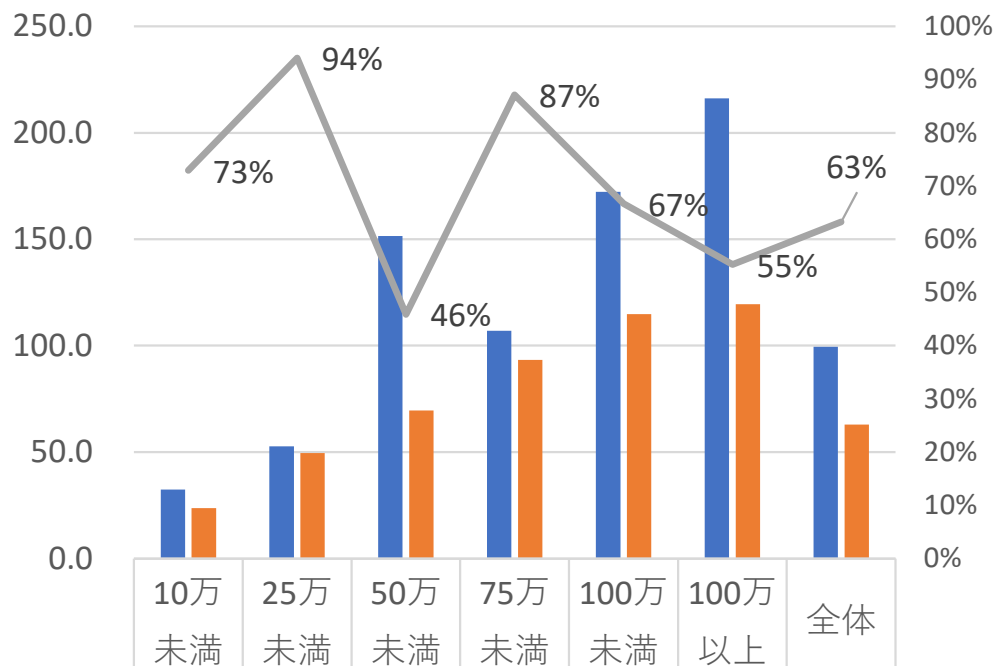
神奈川県、埼玉県、滋賀県に複数あり県事業、岐阜、愛知、兵庫、熊本にある政令市、中核市からの受託となっている。

・配置数は厚労省の報告を参照。

圏域別新規相談・新規登録分析

圏域別新規相談・新規登録分析

■ 平均新規相談件数 ■ 新規登録者数 — 新規登録者にいたった割合%



■ 平均新規相談件数	32.4	52.7	151.5	107.1	172.3	216.2	99.5
■ 新規登録者数	23.7	49.5	69.5	93.3	114.9	119.5	62.9
— 新規登録者にいたった割合%	73%	94%	46%	87%	67%	55%	63%

・全体の新規相談うち、登録になる割合は63%と、4割弱が登録にいたらない対応となっている。特にすぐに就労にいたらない生活支援が必要な層の相談対応の理由や、アセスメントの結果からもそうになっているのかもしれない。

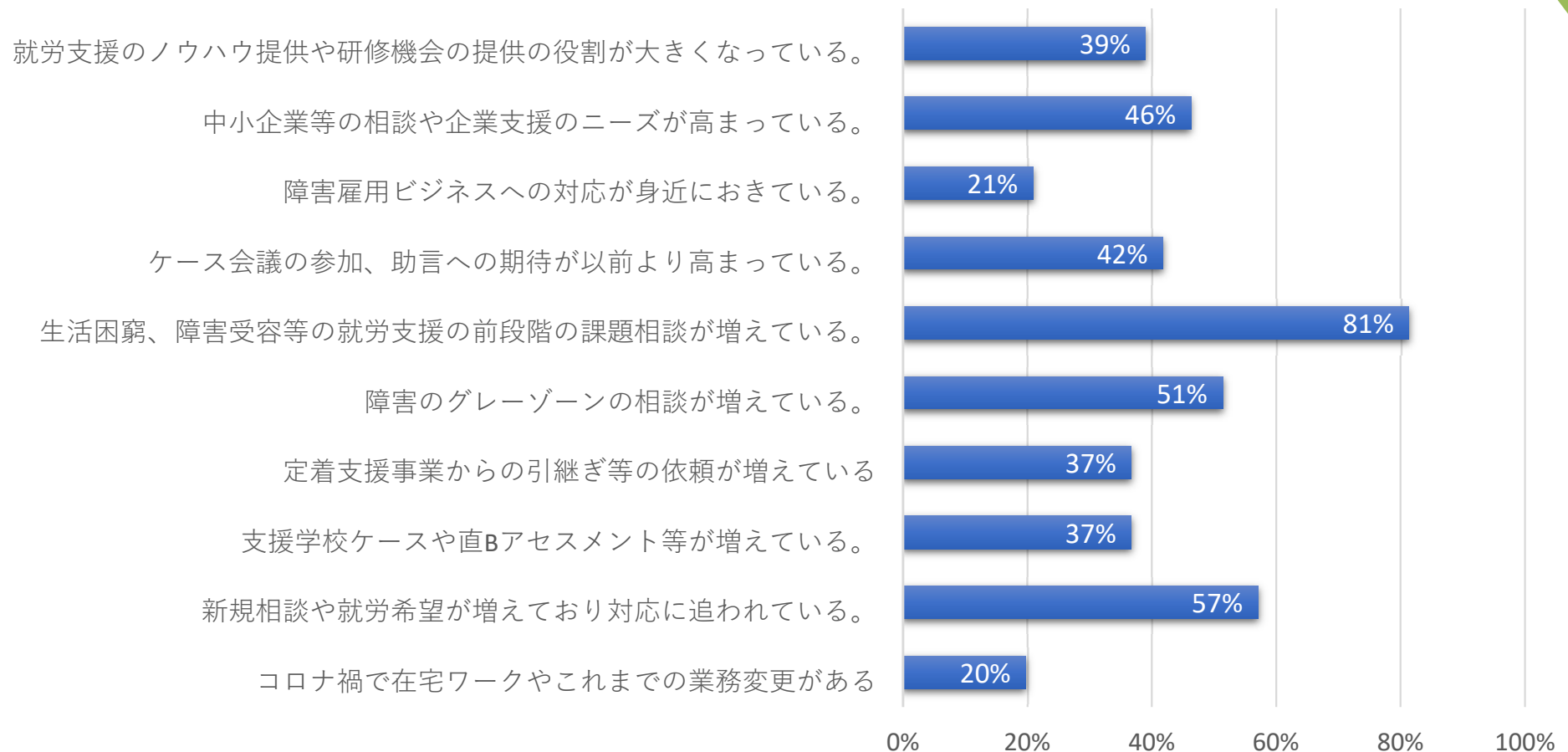
・人口が少ないほど、登録にいたる傾向があるが、反対に多いほど、登録割合が少ない傾向がある。

・登録にいたらない方への支援については、今後、その内容について分析を、これまでの実績とは異なる尺度の評価を所管の労働局が検討すべき状況ではないかと思われる。

最近の貴センターの支援における課題について、 選択してください（複数選択可）

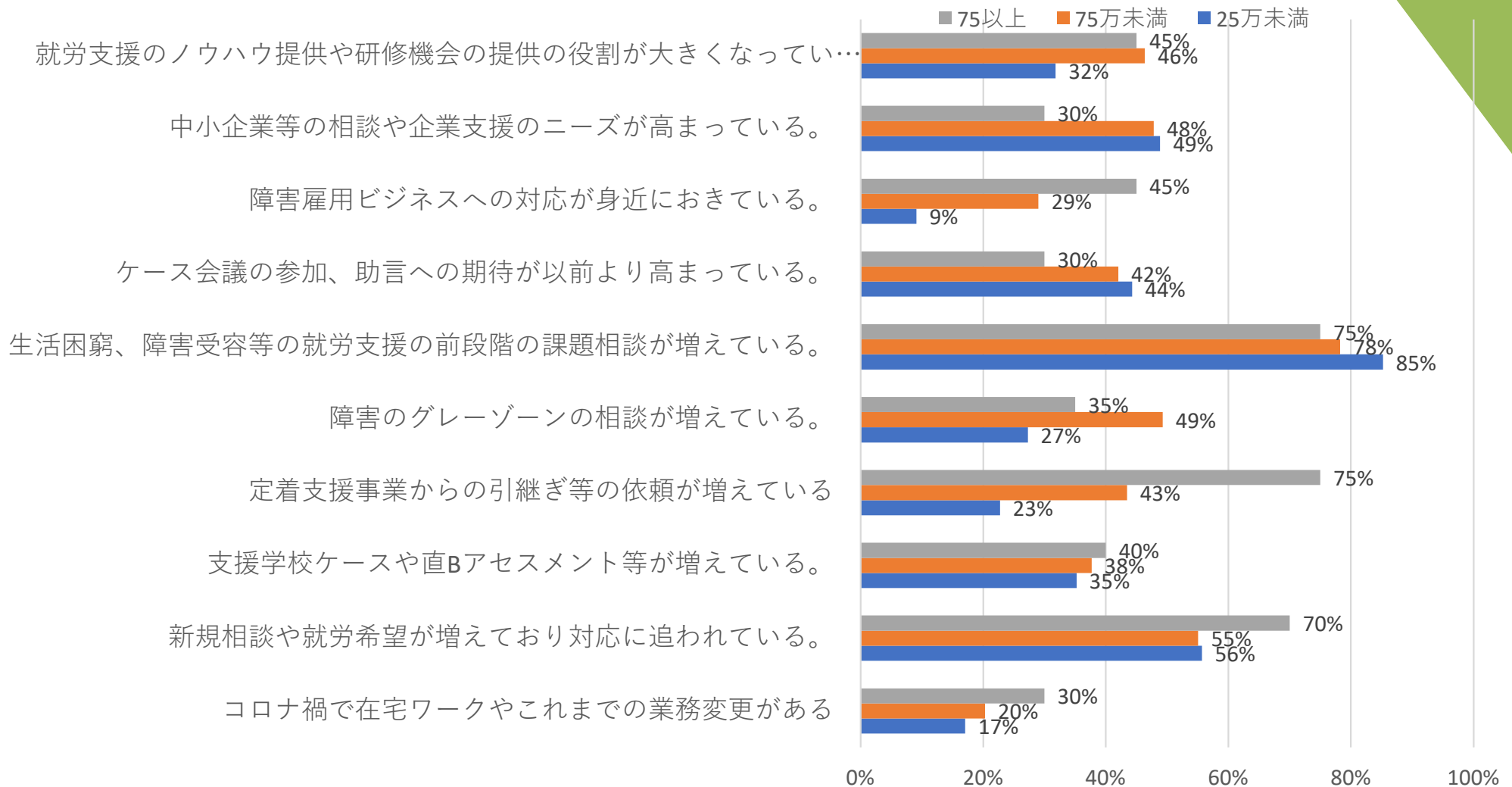
81%のセンターが生活困窮や就労困難な層の対応が増えていると回答。
グレーゾーン、新規相談、企業支援のニーズも膨らんでいる。

支援における最近の課題（数値は選択したセンターの割合）



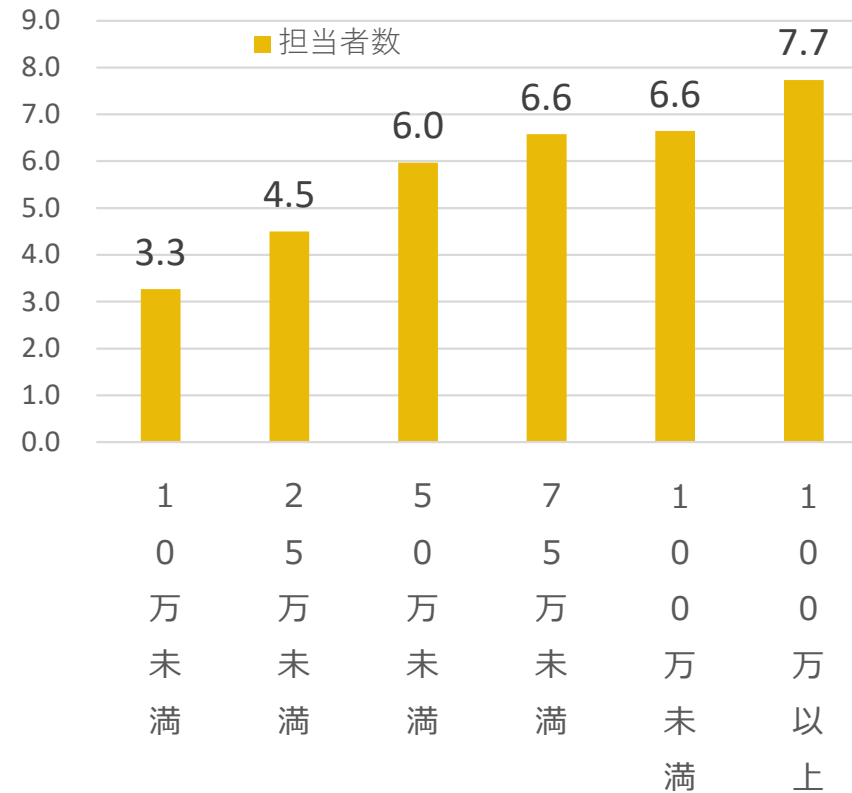
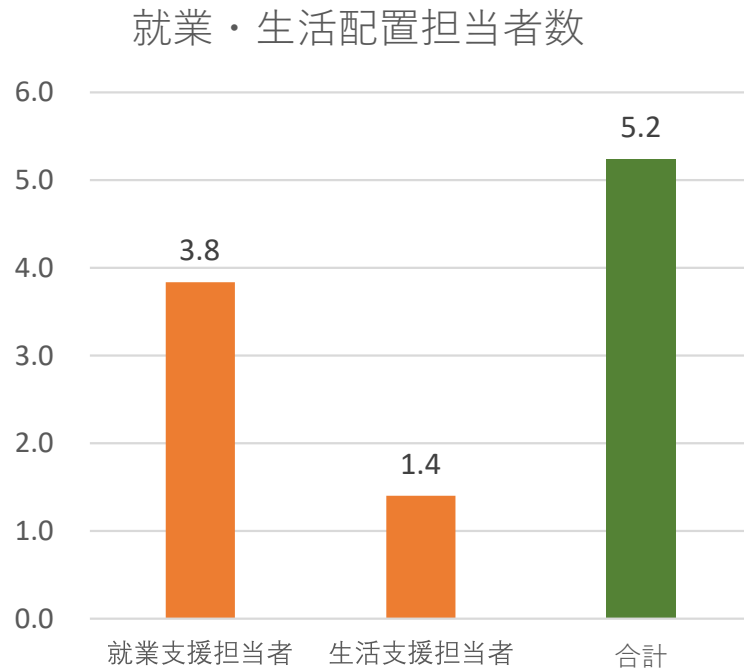
最近の貴センターの支援における課題について、 選択してください（圏域人口別）

生活困窮対応や企業相談は人口が少ない圏域ほど課題が増え、雇用率ビジネス、定着支援事業所からの引継ぎ、新規相談は人口が多い圏域ほど課題が大きくなっている。



就業・生活支援担当者の配置数（圏域別）

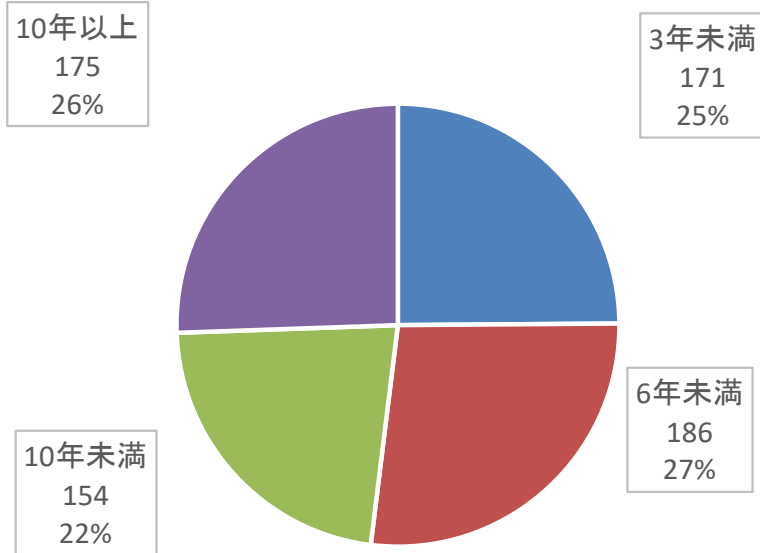
圏域人口別就業・生活担当者数



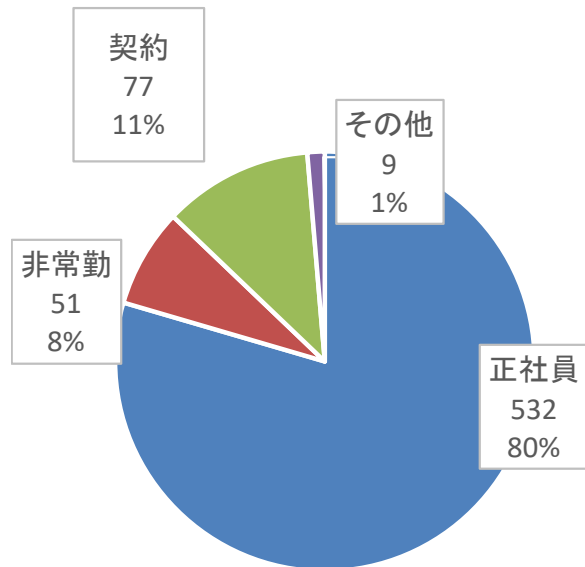
- ・就業・生活支援担当者の配置数は平均5.2名になっている。平均は5.2名は就労移行支援事業所20名定員の常勤換算基準と同数となっている。
- ・50万未満までは、配置数の伸びは見られるが、50万以上になると配置の加配が見られない状況になっている。この結果が、後に紹介する、100名を越える一人当たりの担当ケースの増の原因になっていると見られる。

センター支援担当者（経験・処遇） 1

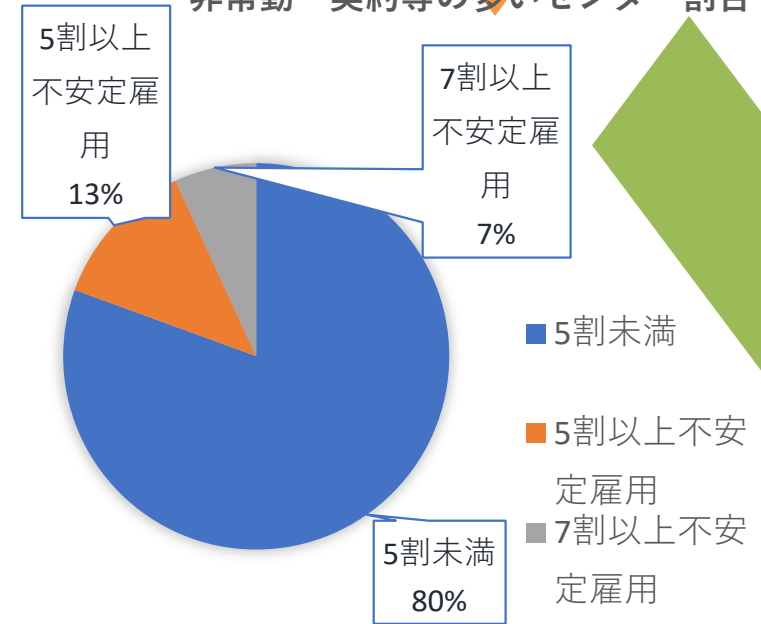
就業支援担当者経験年数



就業支援担当者処遇



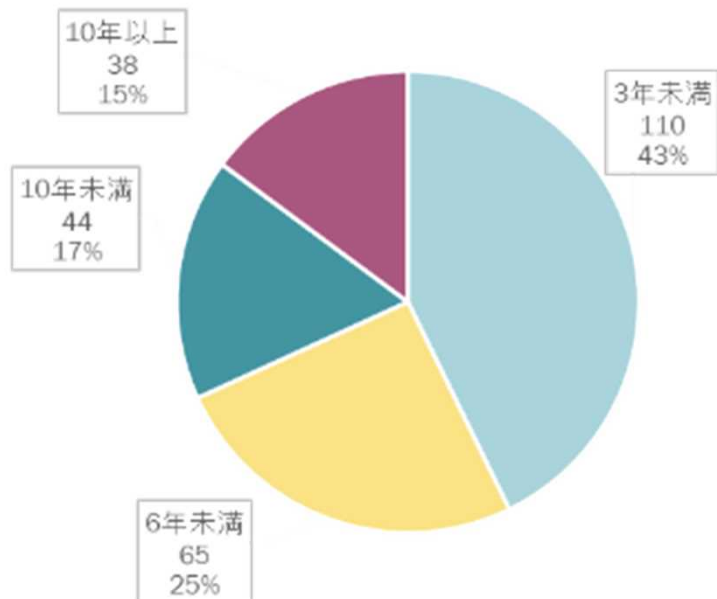
非常勤・契約等の多いセンター割合



- ・全体の8割が正職であることは、福祉サービス事業所と比べ、かなり高い。
- ・5割以上が不安定雇用のセンターと7割以上のセンターが全体の2割あり、運営法人の考えや、人材の獲得苦労していることなどが背景にあるかもしれない。
- ・10年以上の経験年数のある職員が4分の1、3年未満が4分の1となっている。

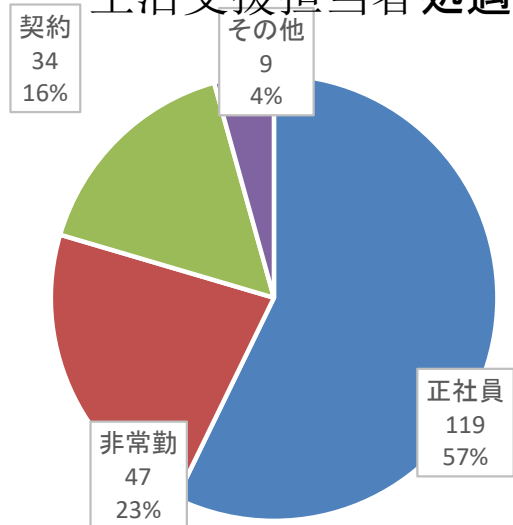
生活支援担当者の配置状況

生活支援担当者経験年数

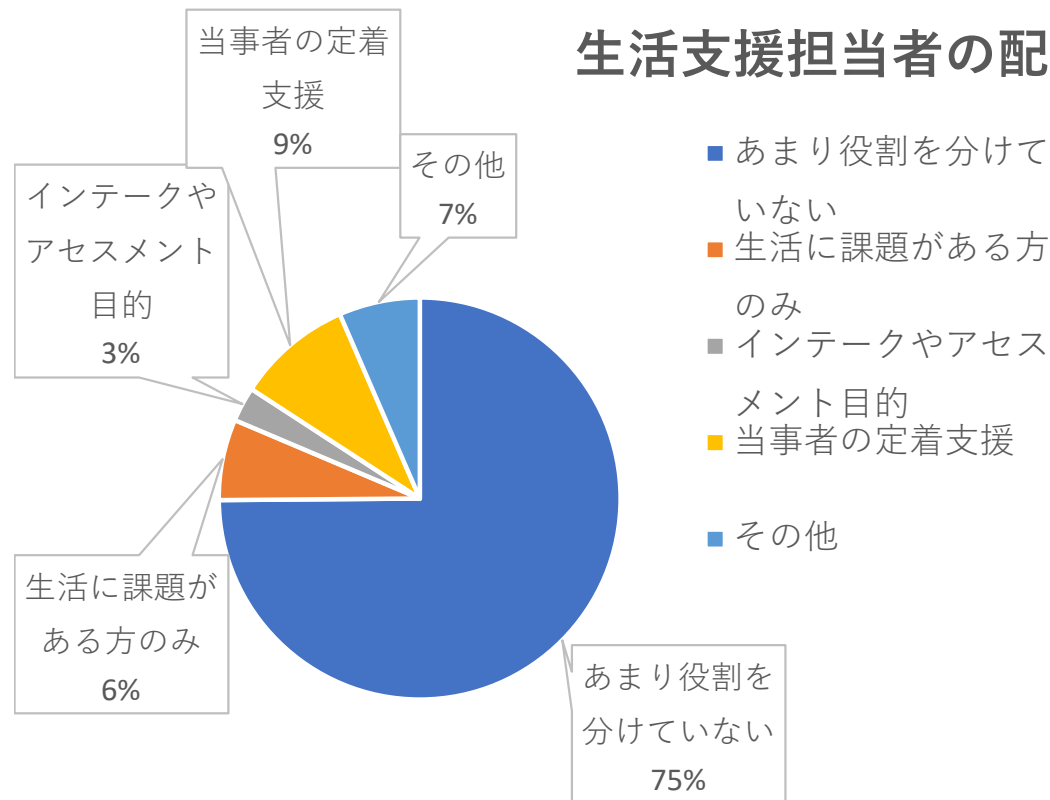


就業支援担当者と生活支援担当者を分けていないセンターが4分の3以上になっている。かつては分けていたとの記述があり、相談件数の増加、生活支援ニーズ対応の増加、職員業務バランス等の視点から、区分けができなくなっていることがうかがえる。就業と比べ、非常勤割合が多いのと、経験が短いのは、都道府県からの予算規模によって、プラスで非常勤を配置していることが推察できる。

生活支援担当者処遇



生活支援担当者の配置



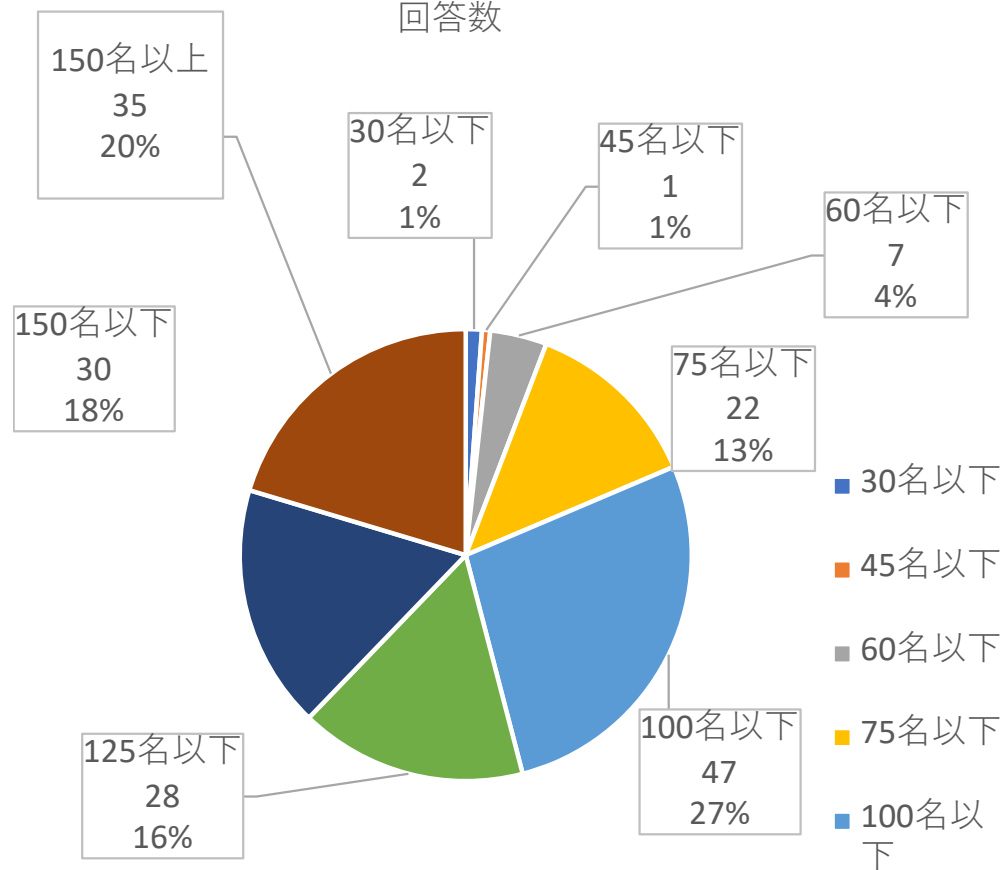
- あまり役割を分けていない
- 生活に課題がある方のみ
- インテークやアセスメント目的
- 当事者の定着支援
- その他

ナカポツセンターの担当ケース分析 ～パンク状態？ 担当ケースは100名越え～

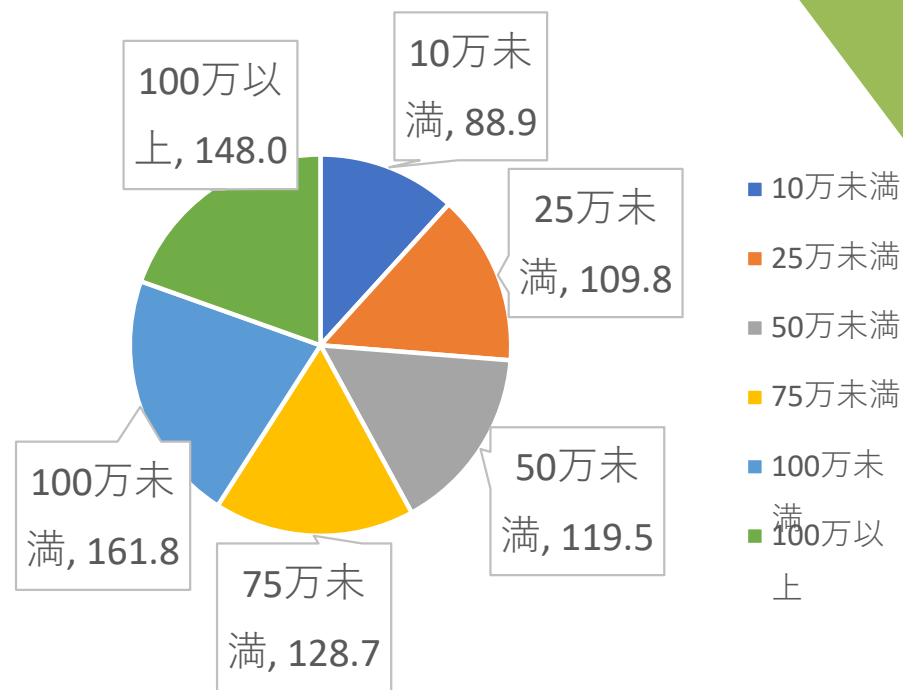
就業支援 + 生活支援担当者の一人当たりの担当ケース数 平均 115.7名

就業支援担当者 + 生活支援担当者の一人当たりの

回答数



圏域別・支援担当者一人当たりのケース数

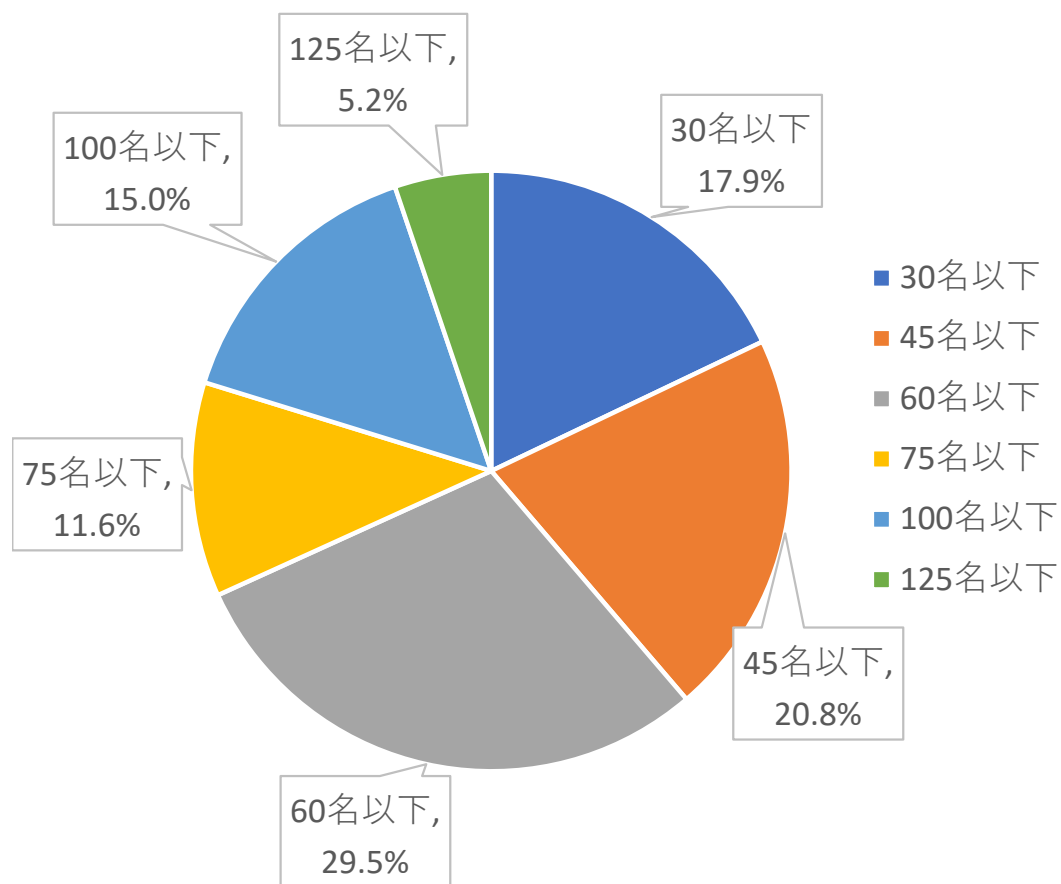


・担当ケース100名を超えているセンターが全体の全体の5割以上、150名以上は2割もある。
・圏域人口が多くなると登録者が増える傾向にあるが、100万を超えると減少

ナカポツセンターの担当ケース分析2

健全に支援できる限界担当数

健全に支援できる限界の担当ケース（回答数173）

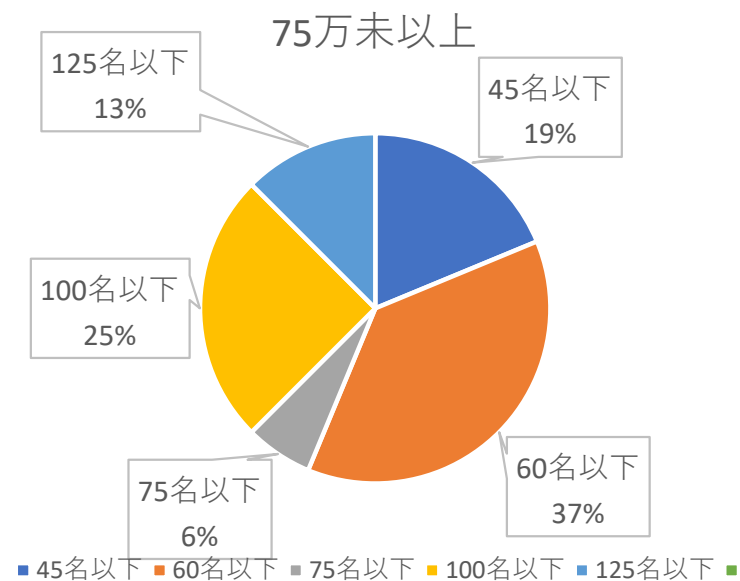
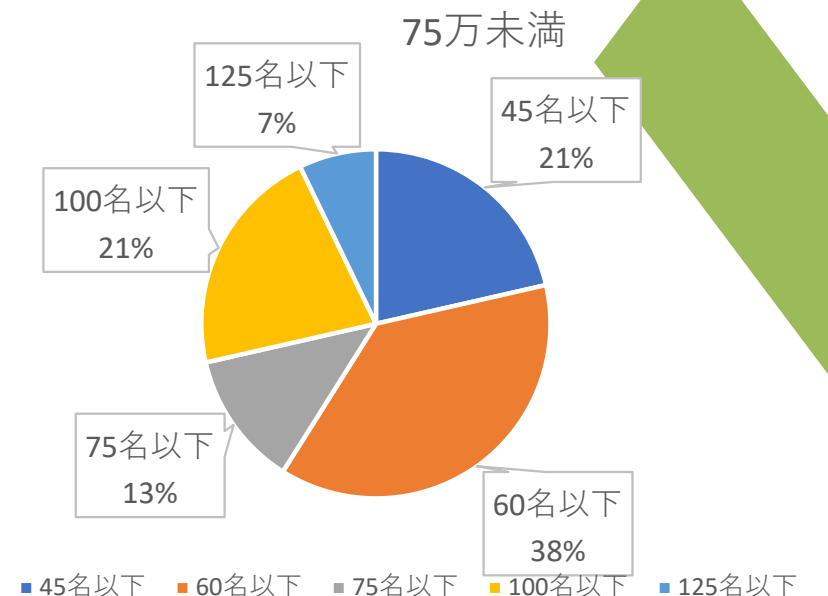
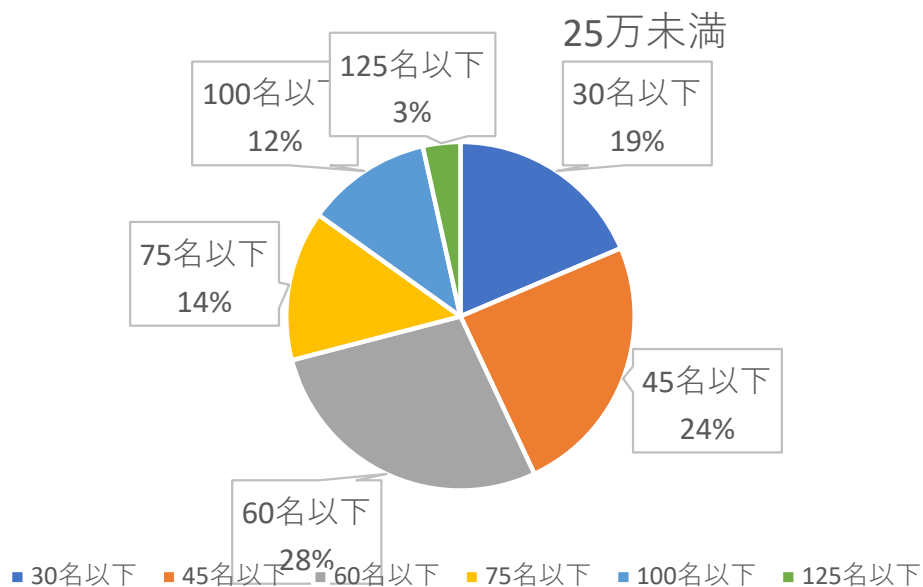


・30名～75名以下を選択したセンターが全体の80%である。先の平均ケース担当が115.7名であることから、すでに健全に支援をできる限界数をかなり超えていると言える。

・一方、最も多い125名以下を選択した9センターあったが、選択したセンターの平均担当ケースは144.8名であったことから、現状に近い数値を選択したと推察することができる。

ナカポツセンターの担当ケース分析 3

健全に支援できる限界担当数（圏域人口別）

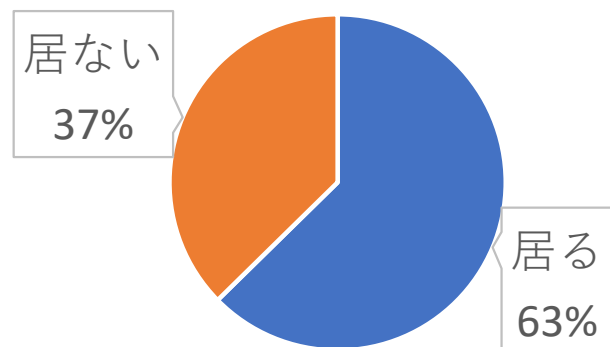


・圏域人口が少ないほど、限界担当数は少ない傾向になる。圏域移動にかかる時間などが考慮される。

・人口が多いほど、担当数が多くなる傾向があり、すでに人数が多い状況であること多くなっていることが想定される。

就業・生活支援担当者以外の独自の職員配置状況

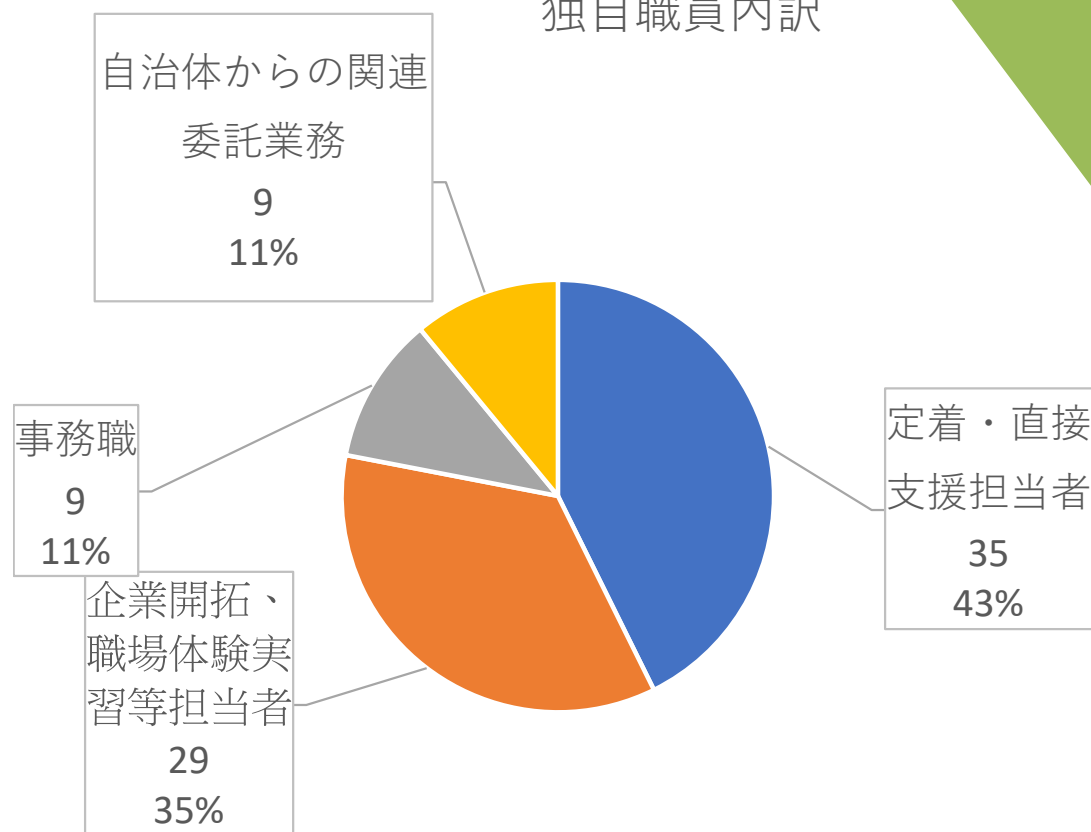
就業・生活担当者以外独自職員の配置



■ 居る ■ 居ない

全体の6割以上のセンターに就業・生活担当者以外の職員が配置されている。自治体の就労支援センターの受託などの直接支援や、企業開拓支援等が多い。

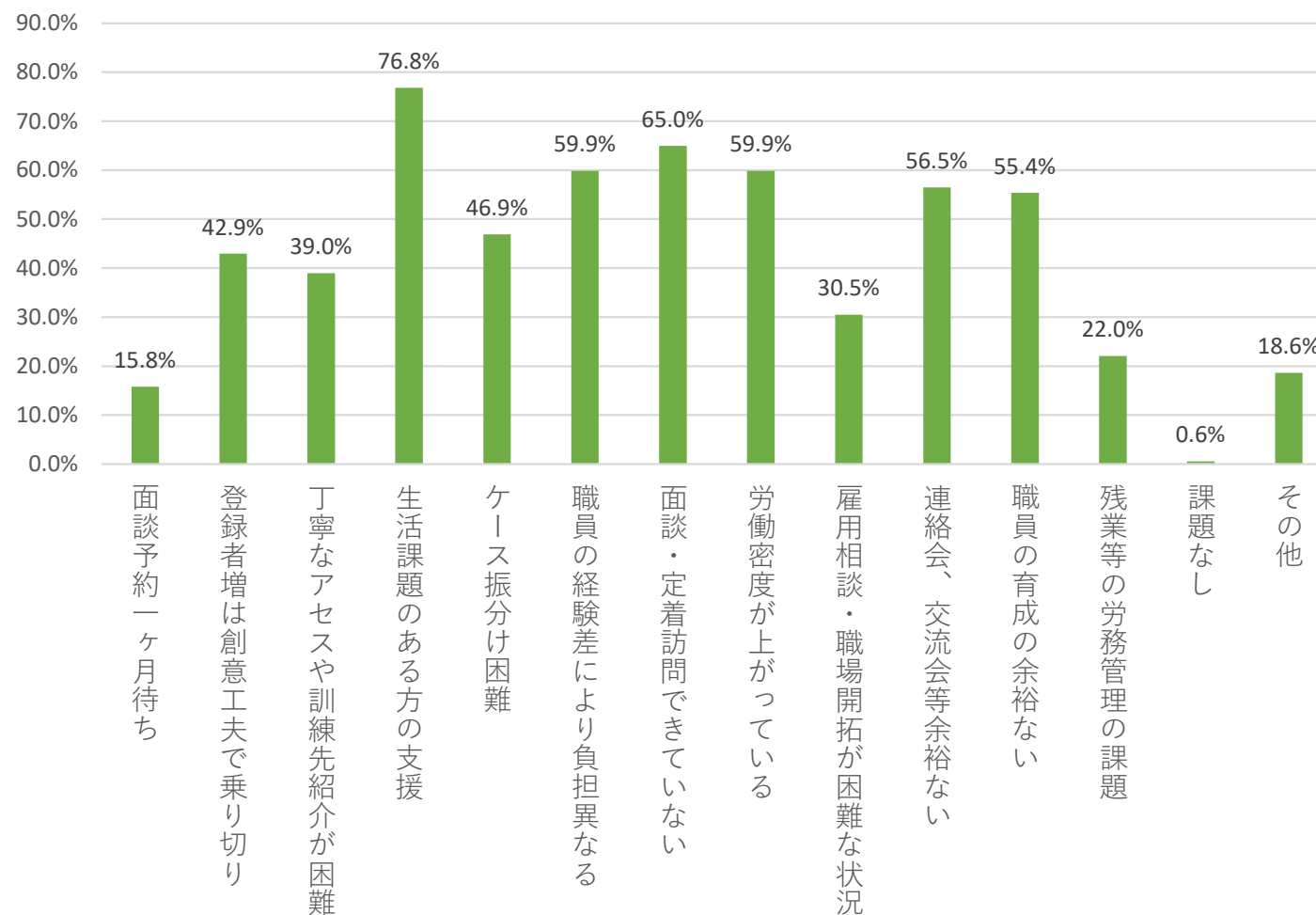
独自職員内訳



新規相談、登録者、在職者の増加の状況や課題について

（複数選択可） 新規相談者、登録者、在職者が毎年増えていく中で、支援のあり方でどのような状況や課題が生じていますか（複数選択可）。

支援のあり方の状況や課題（回答センターの選択割合）



・生活課題にある方の相談増とその調整に時間がかかるが8割近いセンターが選択。

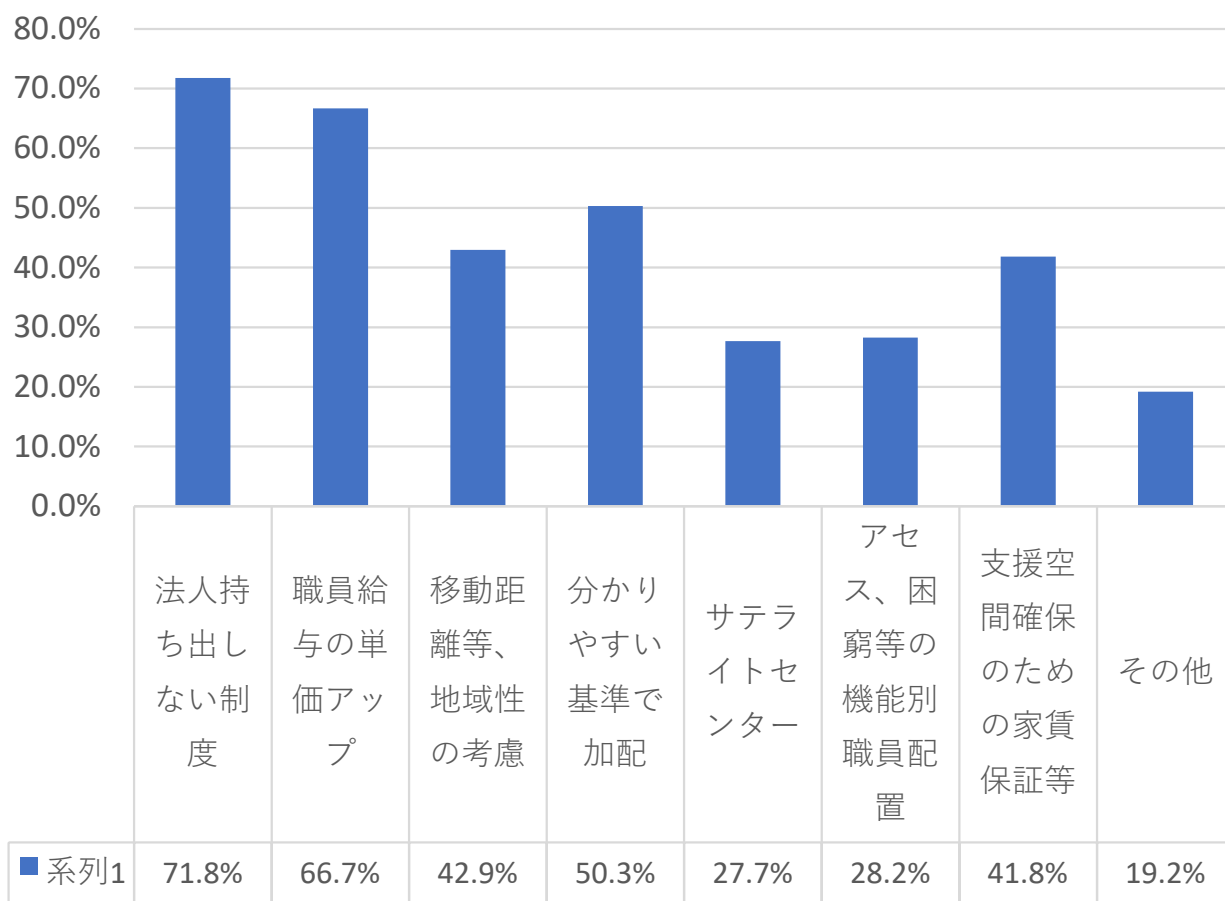
・半数以上のセンターが定着訪問、面談、連絡会対応といった通常業務に余裕がないと回答。

・労働密度は6割のセンターが上がっていると回答。結果、職員育成の余裕のない状況や、経験差の負担が見えてくる。

職員処遇、加配、センター運営への希望

今後の支援に向けて、配置や処遇、加配、支援拠点などの運営管理の在り方で希望するような考えがあれば、下記の中から選択をしてください（複数選択可）

今後の支援・運営に関する希望

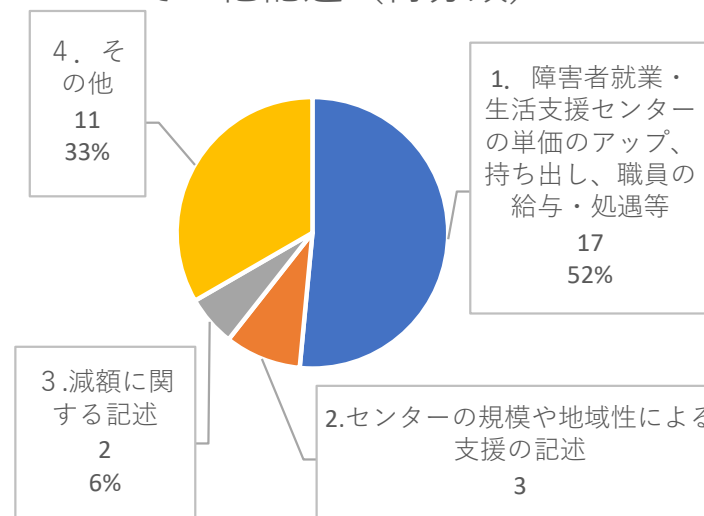


・法人持ち出し、職員給与については、その他の自由記述にも意見が寄せられ、ナカポツ委託に対する改善希望が多い。

・ナカポツ事業への期待が高まる中で、運営法人内外から評価されるために他の福祉と同等、それ以上の処遇改善の期待がある。

・相談件数の増加等の理由から、半分のセンターが加算の基準の明確化を希望。新たな支援ニーズや、センターに対する期待が大きくなっていることから、サテライトセンター、空間の確保と家賃補助など、機能別職員の配置に対する選択もあった。

その他記述（再分類）



就労アセスメント（就労選択支援事業）への自由記述①



就労移行支援事業所が未設置なため、福祉サービス利用に向けた就労アセスメント評価を法人内就労継続A型支援事業所と連携し、就業支援担当が担っている。年に数件であっても、その業務負担は多大であり、就労選択事業のためのアセスメント業務が追加されれば、さらなる業務負担となることが予測される。今の体制では限界がある。

本人の希望を重視するのか、能力適性に応じたサービスに繋げるのかでアセスメントの意味も変わるのでは？ アセスメントの質は大きな課題と感じている。アセスメントのためのアセスメントになっては論外。それよりもサービス事業所が抱え込まずに「送り出す」といった意識を持てるようになる必要があるのでは

圏域内に移行支援事業所がなく、直Bのアセスメントは当センターで実施している。また、継続支援事業所との連携はセンター開設時から行われており、ニーズに応じたサービスの選択については、現時点でもある程度実現されているように感じる。

就労アセスメントは、ある程度時間をかけて丁寧に行う必要があるため、もしナカポツでアセスメントを行う就労選択事業を担うのであれば、職員の加配は必要であると考え（とはいえ、人手不足の状況で職員の配置が簡単には見込めないが・・・

適性なアセスメントは最重要課題であり、就労部会でも取り組みつつあり課題です。ただ、ナカポツ事業として、多忙な中、アセスメントを深める作業がなかなかできていない課題もあります。

相談支援事業所がパンク状態の現状で、生活面、就労面のアセスメントをする機関を事業化することについては賛成ですが、どこまでアセスメントを深められるか、どう他の支援機関と連携できるかが大きな課題だと思います。

就労アセスメント（就労選択支援事業）への自由記述②

定員確保に苦しんでいる就労継続支援事業者からは煙たがられる事業となるイメージがあり、ナカポツが指定先となることは避けたい。

・就労選択事業ができることと更にA型の就職にかかるため、早くA型に就職する(給料を得る)ことができません。本末転倒な気がします。・A型やB型からの就職については、本人及びA型・B型の事業所と支援を連携して行っています。

アセスメントの質については懸念しています。なかぽつでもアセスメントを行い、適切な福祉的就労先に繋ぐことがありますが、就労選択事業を請け負った事業所がどのようなアセスメントをして、適切な繋ぎを行うのか注視しています。かと言って、現状で当センターが担うことも業務過多につき難しいです。現在は、圏域内の移行支援事業所や一部のB型事業所とは共通のアセスメントツールを使った評価を共有しており、共通認識で支援できる利点を感じています。

“障害福祉サービスが多様化する現状において、適切なサービス利用となっているかを考えるために、また就労に向けた視点を持つためにアセスメントの実施自体には意義を感じるが、どの程度効果的な制度になるかは不透明であると感じている。①サービス利用が決まった段階でのアセスメントになるのではないかと(アセスメント結果を基にコーディネートすることが果たして可能か) ②アセスメント機能の統一が図れるか ③自法人誘導に繋がらないか 等、全部を書ききれないが地域からも不安の声が届いている・・・。

現在の就労アセスメントが「直B」前提で行われることが殆どという、“アセスメント”の目的を見失った使われ方が一番の問題と思われます。地域で就労アセスメントの実施について研修会や意見交換会を開いても、「アセスメント結果(直B利用の可否)によっては再度アセスメントを受け直しても良いか？」といった声は何の疑問もなくいくつも上がるような状態で、この事業が始まると保護者や相談支援専門員が望む形のアセスメント結果を出す事業所での利用が増える(利用件数獲得のためにそのような結果にまとめる選択支援事業が出てくる)恐れがあると危惧しています。...就労選択事業が始まる前に、当センターの地域では就労「アセスメント」自体についての理解を深め、その活用が利用者本人にどのように機能していくべきかという勉強会を重ね、事業スタートに向けた準備を行う予定です。

就労アセスメント（就労選択支援事業）への自由記述③

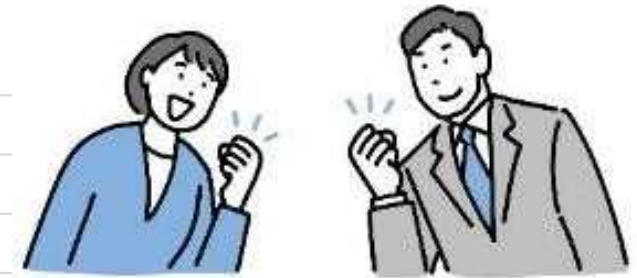
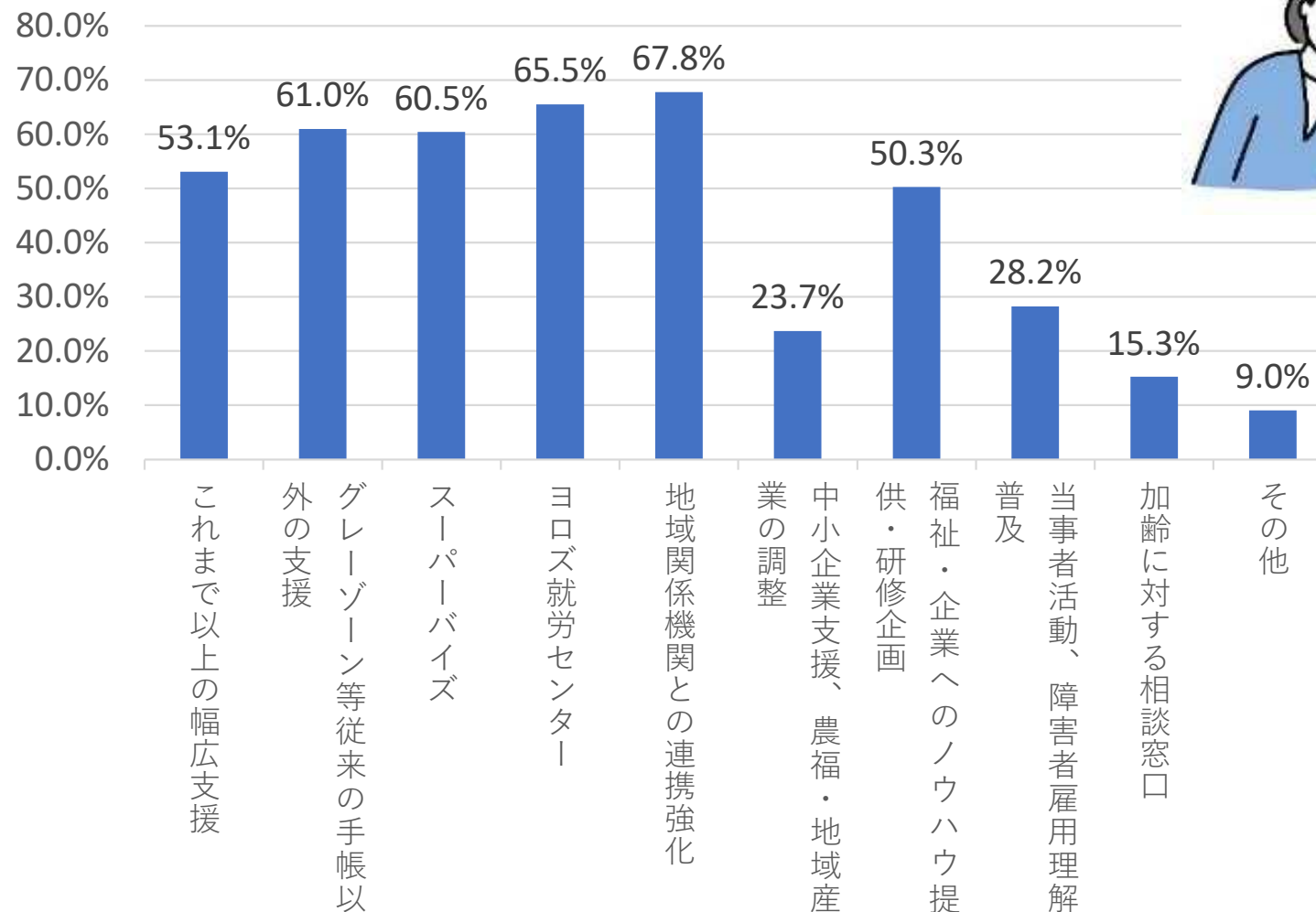
地域での就労アセスメント体制構築については、「地域の就労アセスメント体制に関するモデル事業（ナカポツセンター・福祉予算）」を受託し、...、直B利用に関する就労アセスメントを協議会モデルとして提唱し、現在もその体制を維持してきている。...地域の特定相談支援事業所の専門性の低さ（就労支援に関する）を考えると、例えば「ナカポツセンター」の福祉財源による配置職員に関しては、この事業認可の該当先として可能性を広げていただけるとありがたいと思います。

...昨今の直Bアセスメントの問題に関しては、実施主体が就労移行支援事業所となっても、地域に事業所が不足している場合、結果としてナカポツセンターに支援が集中している。就労選択事業のアセスメントに関しても同様の問題が出てくるのではないかと考えられ、実施主体はいくつか設定されていても、それらを担う事業所が地域に無ければ、結果としてナカポツセンターに集中する可能性が出てくるのではないかと懸念される。そのような場合、地域資源は各都道府県によって差が大きいので、公平性に欠けるのではないかとと思われる。



・MWS、MSFASなどを使ったアセスメントは必要に応じて行っているところではあります。作業性や特性の見立ての参考とすることには一定程度の有用性はあると思いますが、就労準備性や対人面での課題傾向の抽出は短時間の作業アセスメントだけでは限界があります。体験等を通じて見ていく必要はどうしてもありそうです。事業所利用の方に関しては、本来的な主旨に立ち返るのであれば継続支援事業での訓練課程で整理されるべきものであり、ナカポツが関わることの前に、継続支援事業の支援員のスキルアップの道筋を探ることを優先した方がよろしいのではないのでしょうか。

基幹型センターに向けてどのような機能をもつべきか、現在のイメージを選択（複数選択可）



すでに基幹型センターのような状況になっているせいなのか、多くのセンターが、基幹型のセンターのイメージを持っているのがうかがえる。特に地域のネットワークの強化や、幅広い支援については意識して運営しているような回答になっている。

農福連携と銘打った雇用率ビジネスと農福連携のコーディネートについて（自由記述）

雇用率ビジネスに関すること

雇用率ビジネスや生産性のない業務での障害者雇用には、加担しないことを明確にする

・・・雇用の質はA型も同じ、困っているB型があればそちらの方が賃金保障していないため酷い

・・・農園を借り、指導員を雇い、地域や会社から離れた場所で雇用しているスタイルは、許されるものではない。雇用率を追うからそのようなビジネスが横行する。お金がある企業はできるだろうが、一番苦しんでいる中小企業はビジネスにもものれない。お金をつければと国は間違っている。

雇用ビジネスの農園ができ、就職実績をあまり上げられていない就労移行が利用者を安易に(?)送っている。定着支援終了後、支援依頼を危惧している。

雇用率ビジネスの全てが悪だとは考えていない。実際に雇用され収入を得ることにより社会参加や生活の安定などを実感されている方も少なからずおられる...しかし、本来目指すべき障害者雇用とは大きくかけ離れている点については・・・障害者雇用の有効性を訴え続けることがセンターとしての役割だと感じている。

・・・ナカポツとして地域のつながりを活かした活動ができればとは思いますが、このような課題については無力感を感じることも多いです。



農福連携と銘打った雇用率ビジネスと農福連携のコーディネートについて（自由記述）

農福連携コーディネート



地域産業の活性や農福連携に関する内容は前向きに協力できればと思います。しかし、福祉的就労で留まるのではなく、雇用につながる道筋は模索が必要かと思います。

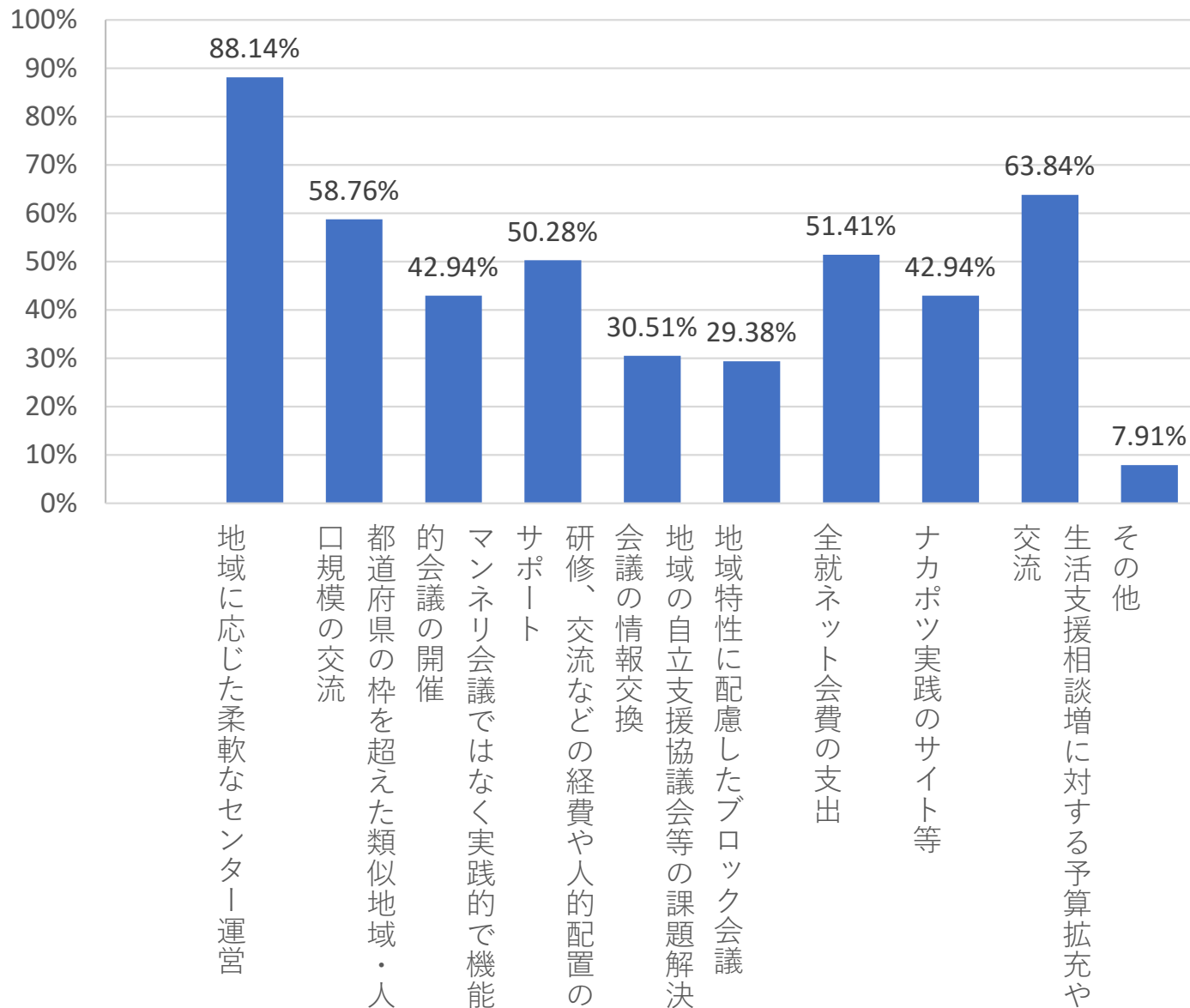
人手不足の産業と障害者が持っているスキル、アイデア、労働力を結び付けることで衰退傾向のある地域を盛り上げることが出来る可能性がある。そういった企業とのマッチングをなかぽつが担うことが出来るかもしれない。ただ、現在の人員ではマンパワー不足。

人口減少が進んでいる地域なので、農業人口も著しく減少している。また、大企業資本が空いた農地を元に大規模農業を展開し始めている状況。ナカポツとしては、雇用管理のしっかりしている大企業経営の農業に就職や実習場所としての開拓。

農業分野での人材不足と障害者の求職希望のニーズが合えば、生産性のある農福連携は進んでいくと考える。ただし、農業分野で雇用される場合、最低賃金の保証や社会保険の適用等の労務管理がされていないところもあるのも事実。就ポツが関与することで、雇用する際の法令順守の促進や、人手不足の解消ができれば良いと思う。

行政が主となり、農福連携の組織化がされつつあり有り、当センターも名を連ねているところです。後継者不足もですが、働き手不足が顕著で、その担い手として福祉サービス利用者が活躍できないかと模索されています。不足者分を雇用されるとなると、実習のあっせんなどナカポツの役割ですが、繋ぐ役割としては、現時点で何が出来るのかまだ良く分かりません。

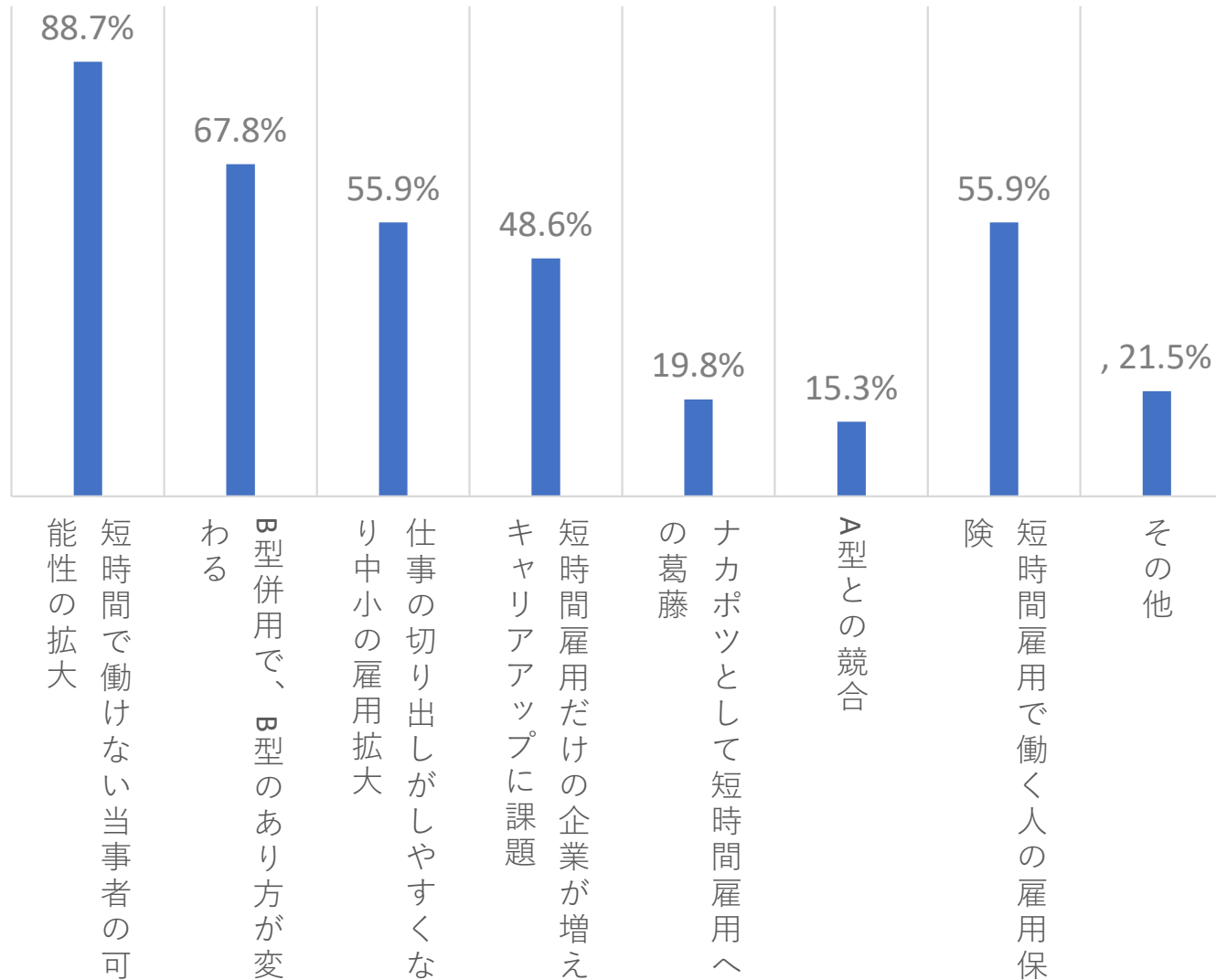
地域の実情に合わせた障害者就業・生活支援センターのネットワークや、情報の交換の在り方（複数選択可）。



・柔軟なセンター運営には9割近いのセンターが希望している。人口別のネットワークや、先進的な実践的な情報共有についても高い関心を寄せている。

・生活に課題が多い方の相談が増えていることから、生活支援員の配置や予算の拡充、研修や交流に対する期待もも多い。

20時間未満の特定短時間雇用についての考え方



9割近いセンターが短時間雇用で、従来の雇用率対象外の雇用拡大となることを選択する一方、短時間葛藤している回答も一程度あった。B型については、大きな影響がでる可能性が高いと考えているセンターが多い。

短時間雇用の雇用保険についても関心を寄せているセンターが半数以上あった。

障害者雇用・就労支援の現状

2016年4月障害者雇用促進法の改正
(合理的配慮と差別禁止)、障害者差別
解消法の施行。

障害者権利条約批准

1. 雇用に係る差別禁止 2. 雇用の促進 3. 職場における合理的な配慮の提供

CSRとコンプライアンスの高まり

未達成企業への指導強化(実名公表)

障害者雇用促進法の改正

少子高齢化と労働者人口の減少

地方自治体総合評価入札制度等の導入

就労支援を柱とした福祉サービスの充実

世界的に多様性が求められる時代において、企業自身が障害者雇用主体的に取り組む必要の高まり

特例子会社や企業系就労
継続A型事業の増加

遅れる中小企業障害
者雇用

障害者雇用を推進す
る企業の増加

エージェント型の雇
用や雇用率ビジネス

従来層(知的・身体) 障害者雇用人材不足と加齢の問題

省庁等行政水増
しに大量雇用

精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病、軽度知的、グレーゾーン等

医療や福祉との連
携の課題

生活の課題、生活困窮、障害
受容、手帳取得等の課題

短時間雇用、所得補償、キャ
リアアップの課題

就労支援・雇用側の質
と支援側の課題

ミスマッチ、準備不足、過剰適応等により離職

ナカポツ等就労支援センターの定着支援センター化

特定短時間雇用・就労選択支援(アセスメント)・基幹型センター・雇用率アップ中小企業支援

ナカポツと定着支援事業の支援と費用の対比

- ・単純に定着支援事業とナカポツ支出を比較を比較できないが、利用者数とナカポツ在職者数で見ると支援単価は9分の1の4万5828円であり、総費用はナカポツ予算の4割以上となっており、年々、差が縮まってきている。
- ・単価についてもナカポツにはネットワーク等会議等の予算が含まれている中で、在職者単価は定着支援事業の約4分の1と単価となっている。
- ・現在、定着支援事業の引継ぎの件数依頼が増えている中で、ナカポツに負担を押し寄せていることから、何らかの予算措置は必要な状況になっている。

事業	設置数	登録者数	在職者数	新規就職者	就業と生活予算	半年定着率	年間登録者単価	年間在職者支援単価
障害者就業・生活支援センター	335	203,000	109,597	17,032	9,303,000,000	88.4%	¥45,828	¥84,884
	事業所数			利用者数	就業と生活予算	半年定着率		年間利用者支援単価
就労定着支援事業	1343			13,141	4,000,000,000	82.0%		¥304,3911

※就業予算は令和2年度行政レビューシートより、就業は85億1300万、生活支援予算7億9千万の合計

※定着支援事業は国保連データ令和3年4月を参考報酬・基準資料を参照

※年間在職者支援単価は就業と生活予算を在職者数で割った単価

※ナカポツの半年定着率については、関係性のある障害者の支援している移行支援事業所よりも高い実績になっている。

アンケートを分析してみても

- ◆ アンケート結果を見て、すでに多くのナカポツがそれぞれの地域で、基幹型の役割を意識した運営をスタートさせていることが確認された。一方、担当ケースが115名を越えている中で、現状でいっぱいの中、思考錯誤しながらも、生活に課題にある方の支援や、グレーゾーンの方など、新たな層の支援対応し始めているセンターも多くみられ、地域の就労支援、障害者雇用のゲートキーパー的存在になりつつある。
- ◆ 今後、さらなる法定雇用率のアップの上に、週10～20時間未満の特定短時間雇用と就労系福祉サービスとの併用利用、障害のある方のアセスメントを行う就労選択支援事業といった制度変更の大波が間近まで押し寄せてくる中で、基幹型センターとして地域の就労支援の要となるにふさわしい、持続可能な障害者就業・生活支援センター事業であって欲しい。そのために本体の障害者就業・生活支援センター事業の財源の問題、補完的予算(自治体からの受託、就労選択支援事業、就労定着支援事業の指定)など創意工夫が当面求められると思われる。
- ◆ 引き続き、障害者就業・生活支援センター同士の情報共有や、行政に向けた発信、政策提案も含めた議論が必要な時代に入っていると思われる。