

全国就労移行支援事業所連絡協議会

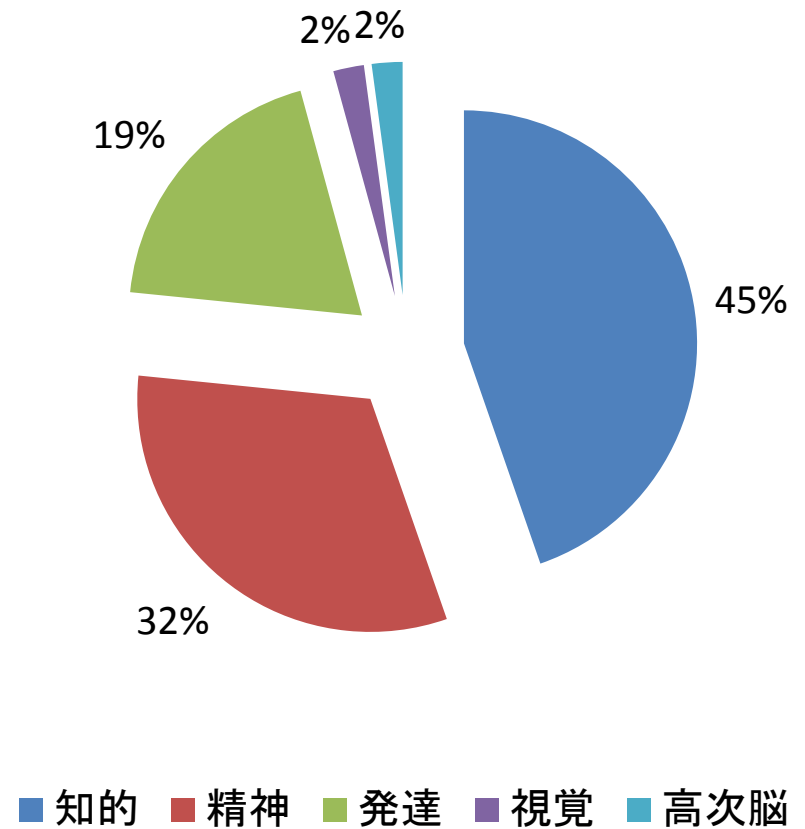
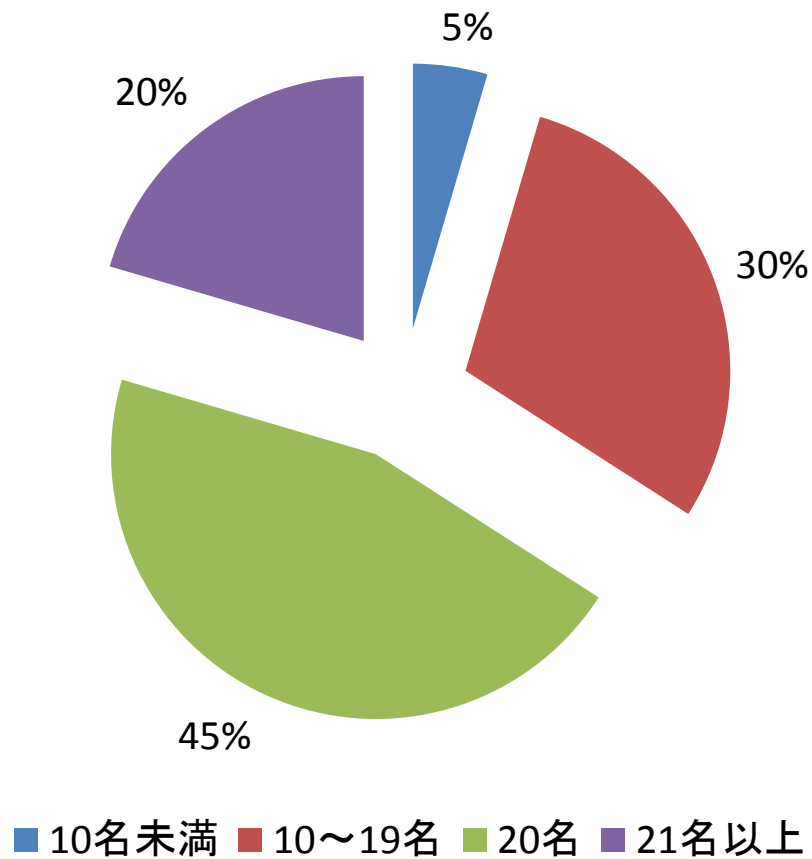
**2015年度会員事業所状況調査
アンケート結果報告**

2016年7月15日

調査の概要

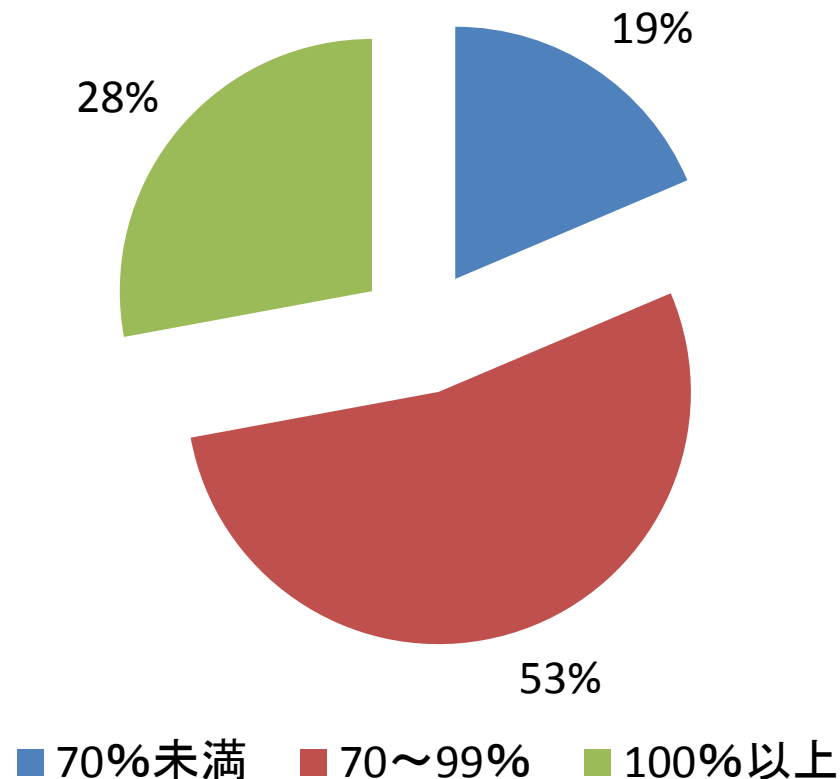
- 目的:
 - 年度当初に会員事業所に前年度の状況調査を行い、集計することで、厚生労働省で集計している全国データと比較し、実績ある就労移行支援事業所の特徴を示す。
 - 年度ごとにデータを集計し、比較することで、制度の変更等による影響を考察する。
 - 定着支援の事業化に向け、会としての意向を調査する。
- 実施日：2016年6月8日～2016年6月20日
- 調査方法：メールによるアンケート調査（悉皆）。アンケート用紙は別添を参照。
- 回収率：44事業所／62事業所（71%）
- 結果と簡単な考察は次ページ以降を参照

概況



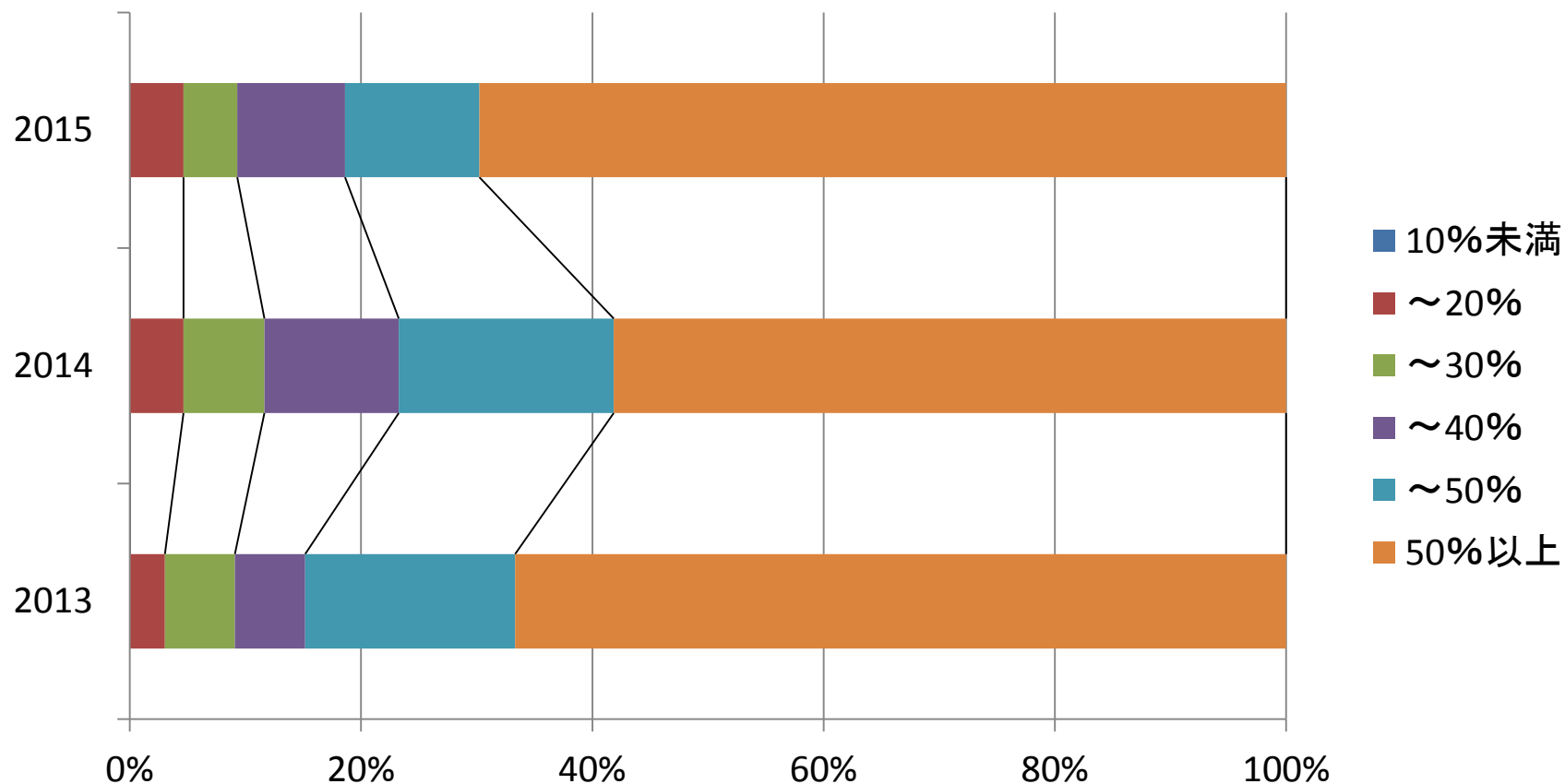
利用定員と利用者の主たる障害種別

- 回答を頂いた44事業所の平均定員は19.5名
- 2014年度と比較して、20名定員の事業所が若干増加し、21名以上の定員の事業所が減っている
- 2014年度と比較して、精神障害や発達障害のある利用者の方が増えている



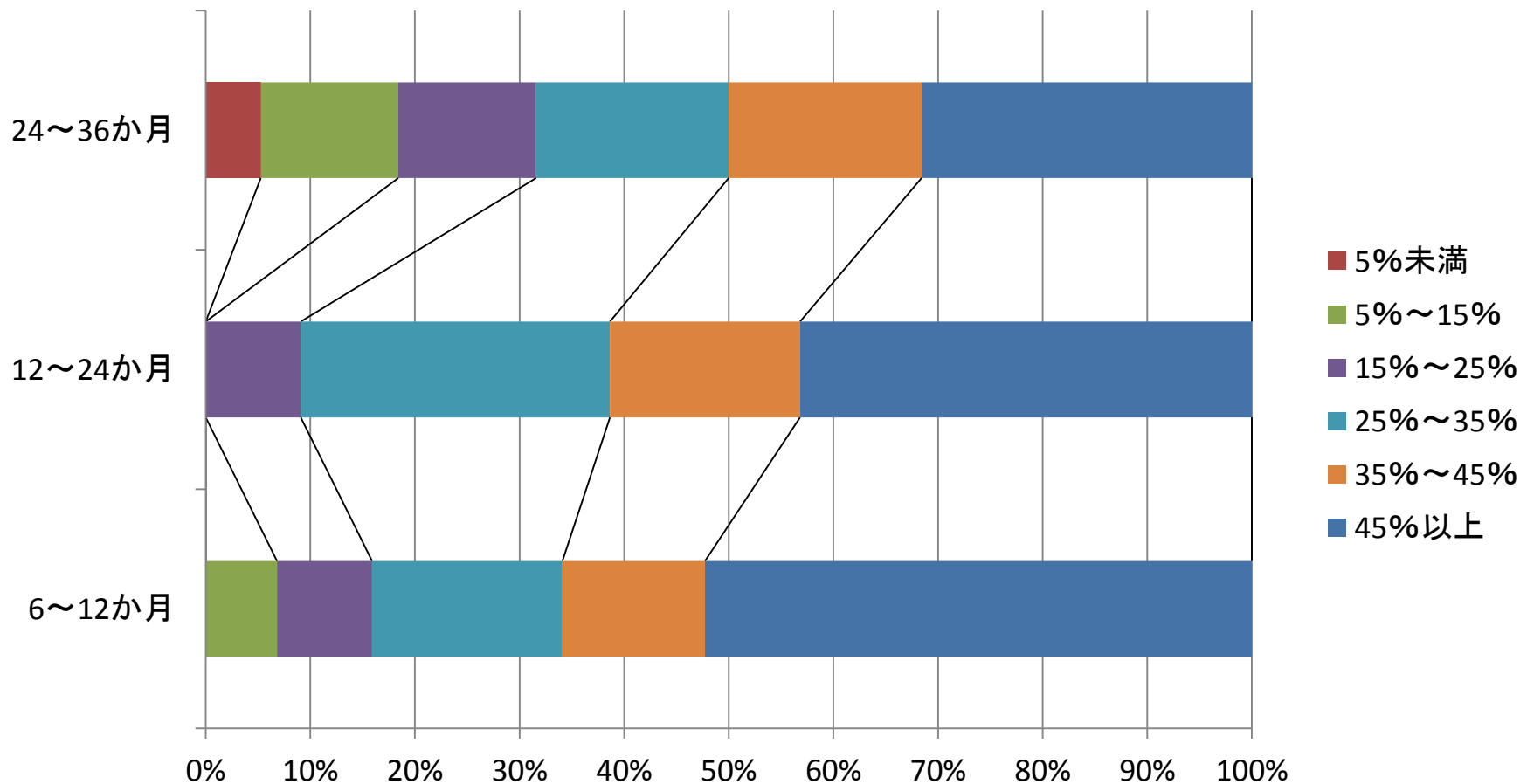
定員充足率(年間平均利用者数／定員×100)

- 1事業所が無回答のため、総数は43事業所。充足率の割合は2014年度と大きく変わらない。
- 一日の平均利用者数は16.8名。12事業所は年間で定員を充足しているが、31事業所が定員を割って運営している。(一日当たりの平均最低充足率28%、平均最高充足率138%)
- 43事業所のうち、5事業所が2016年度に定員変更をしている。その内、4事業所が定員を増加させ、1事業所は定員を減少させている。定員増は利用希望者の増加が大きな要因。定員減は多機能型において他事業の定員を増加させたため。



一般就労者数の割合(就労者数／定員×100)

- 1事業所が無回答のため、総数は43事業所。
- 43事業所全体で、449名が一般就労を果たしている。1事業所平均11.6名が一般就労したことになる。
- 就労継続支援事業A型への就労者は47名(総就労者数の10.4%)。
- 就労者が定員の10%未満の事業所はゼロ。
- 定員の半数以上が一般就労している事業所は30事業所(69.8%)。

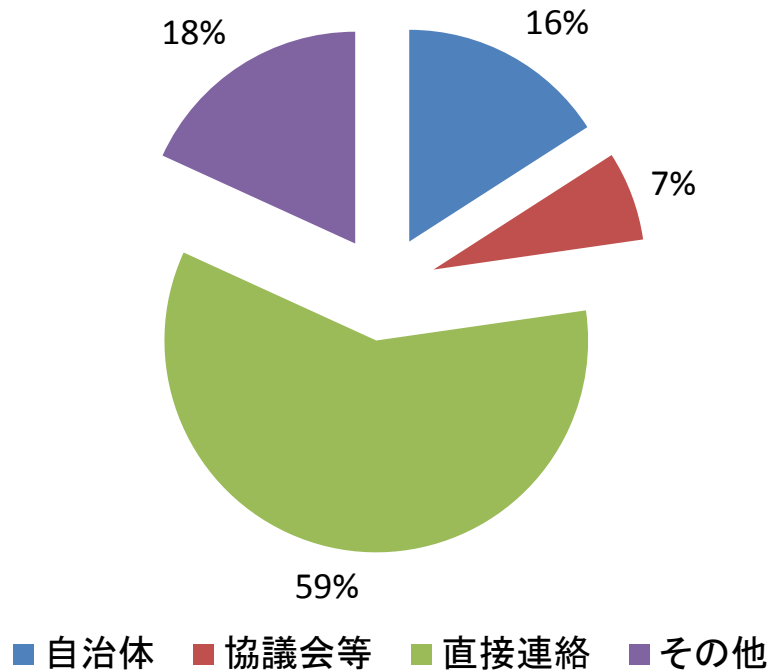


2016年度の就労定着支援体制加算

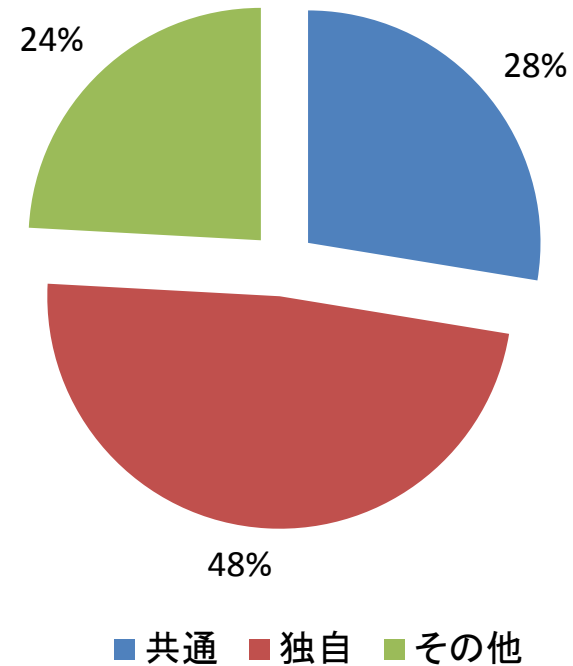
- 平均は以下の通り:
 - 6~12か月:109.5単位
 - 12~24か月:91.7単位
 - 24か月~36か月:63単位
- 利用者の主たる障害種別でも加算割合の比較をしたが、障害種別間の差は見られなかった。

就労アセスメントと生活困窮者支援

就労アセスメント利用者の振り分け元

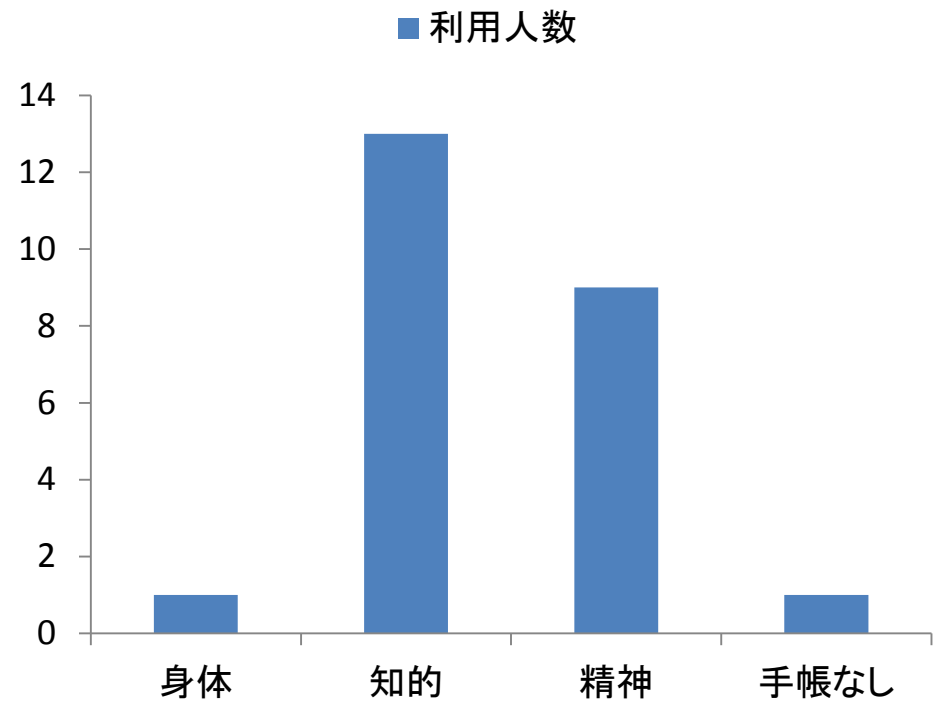
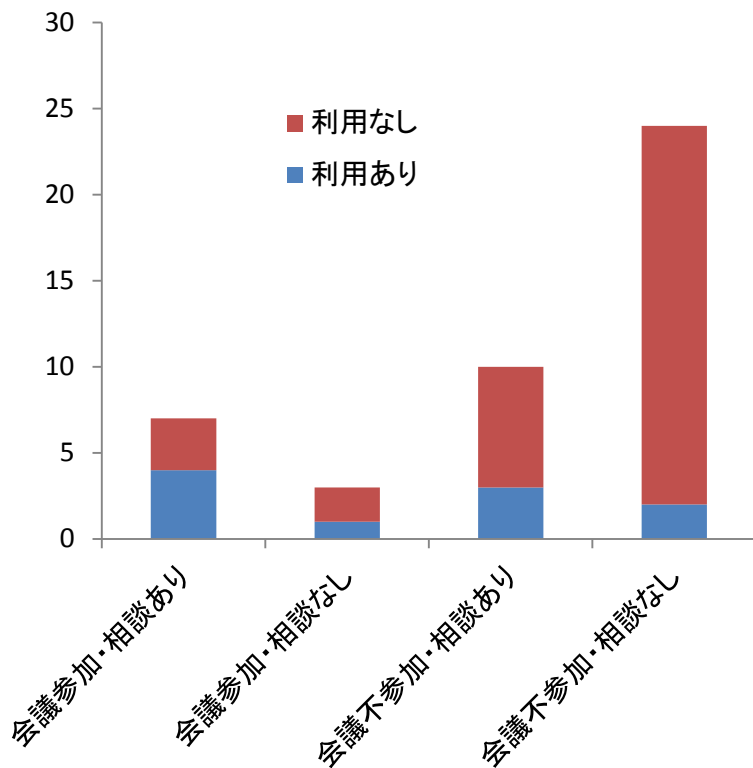


就労アセスメントの方法



就労アセスメントの状況

- 29事業所(65.9%)が実施しており、15事業所(34.1%)が実施していなかった。
- 実施している29事業所で164名を受け入れ(一事業所平均5.7名)、その内の61名(37.2%)に対してB型以外の事業所の利用が妥当だと評価している。その内、21名(12.8%)が自事業所の利用者となっている。
- 就労アセスメント利用者の振り分け元において、「その他」の中には「就労アセスメントの依頼がない」というものもあり、34%の実施していない事業所が「実施していない」のか「実施対象とされていない」のか精査する必要がある。
- 地域の中で統一されたアセスメント方法を使っている事業所が8事業所あり、「その他」の中には、厚労省のマニュアルをしている事業所や特別支援学校が作成したアセスメント表を使っている事業所もあった。



生活困窮者利用状況

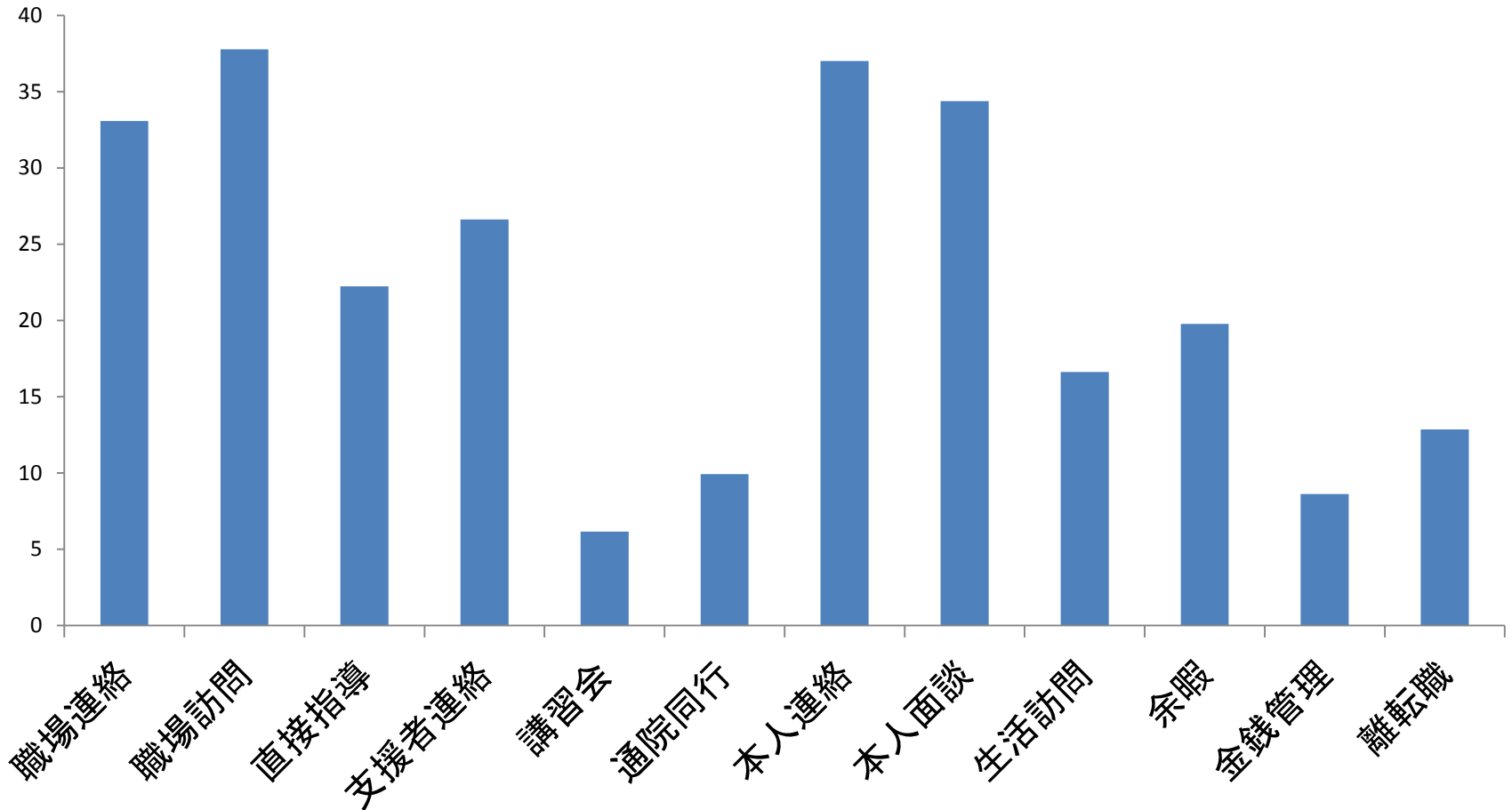
- 17事業所(38.6%)が、生活困窮者に関わる相談を受けており、その内7事業所で利用に繋がっている。
- 相談が無かった27事業所においても、その内3事業所では生活困窮者が利用している。
- 生活困窮者に関わる会議に出席している事業所は10事業所あり、その内7事業所に相談があり、5事業所で利用に繋がっている。
- しかし、必ずしも、会議に出席しているから相談や利用があるという訳ではなかった。
- 実際に利用されている方は、知的障害の手帳を取得された方が多い。

**就労定着に係る支援の現状
今後のサービス事業化に対する意見**

対象者数と支援頻度

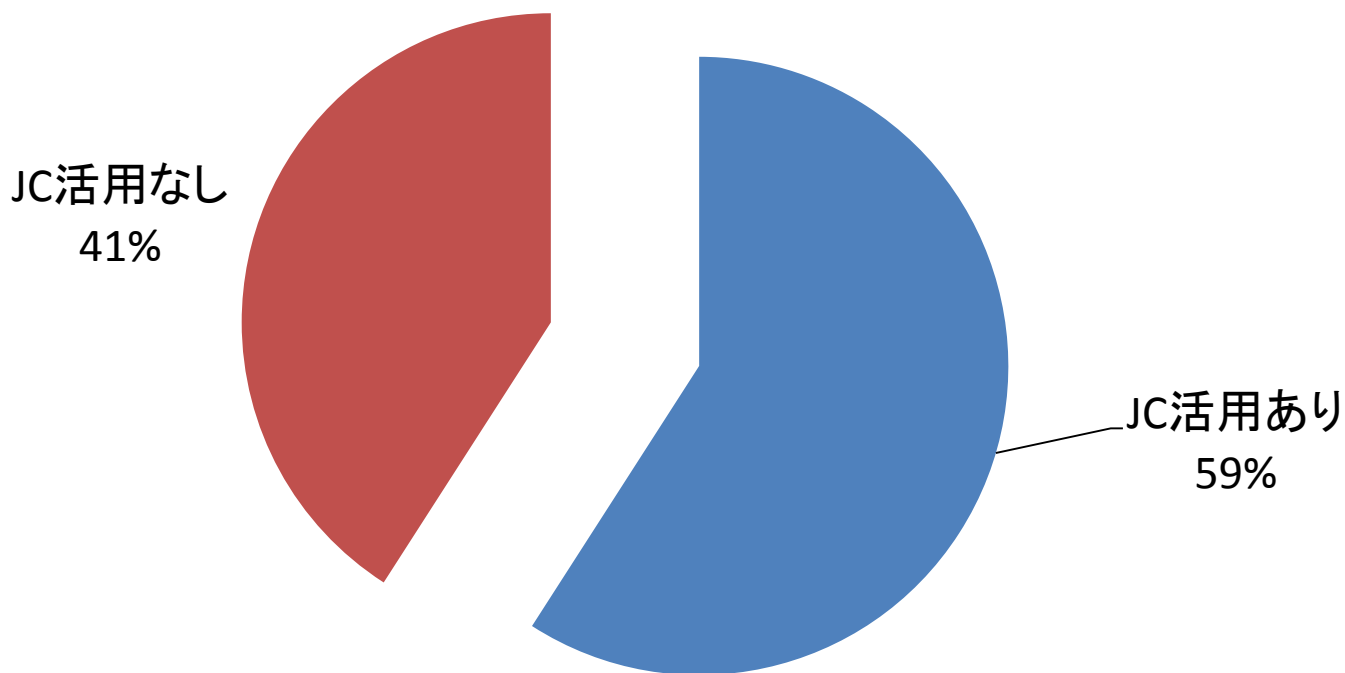
- 現在、貴事業所で職場定着支援の対象としている人数を教えてください。
 - トータル1978名、1事業所平均46名
 - 1事業所が無回答だったため、N=43
- 2015年度中の大まかな延べ支援回数を教えてください
 - トータル19246回、1事業所平均約459回
 - 2事業所が無回答だったため、N=42

頻度の多い支援方法

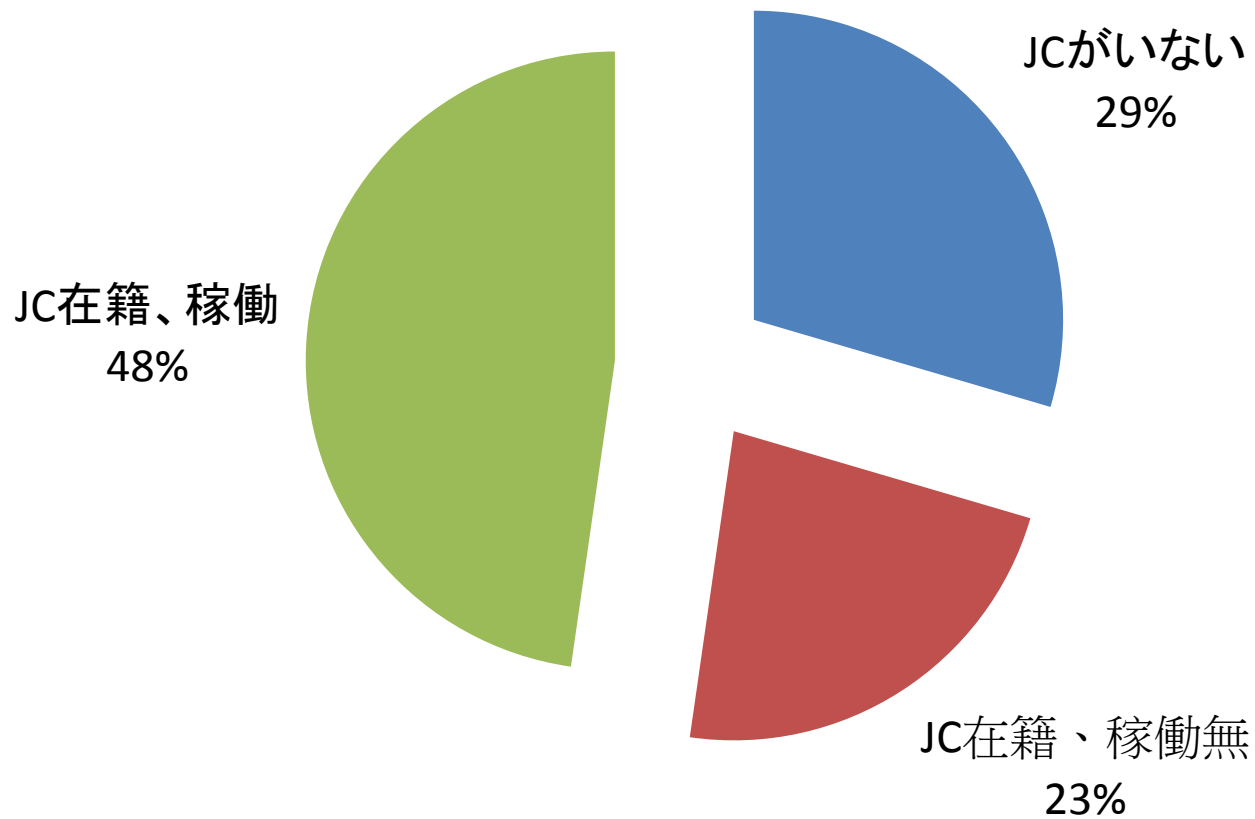


- 頻度の多いものに順位を付けてもらった。順位は1～13の範囲。それぞれの項目で、優先順位を示すために順位別に13～1を掛け、平均値を取り、グラフにした。
- 就労支援と生活支援を明確に分けることは難しい。

職場適応援助者を活用していますか？



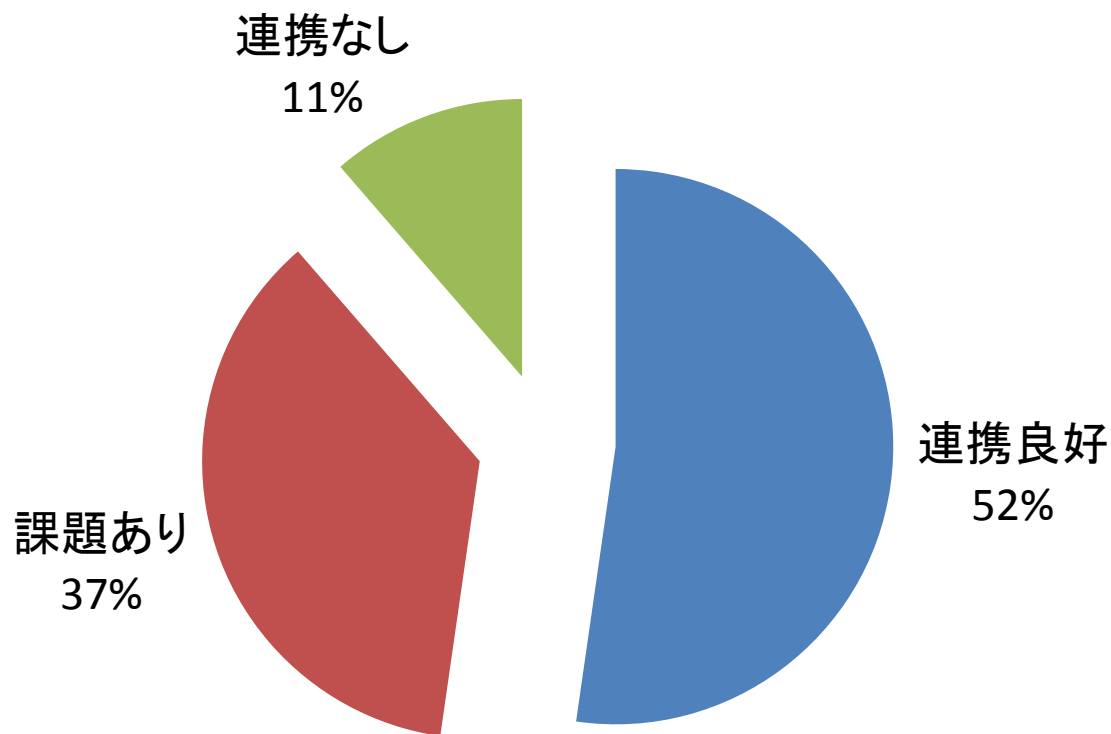
法人・事業所でJCはいますか？



法人でナカポツ等を運営していますか？

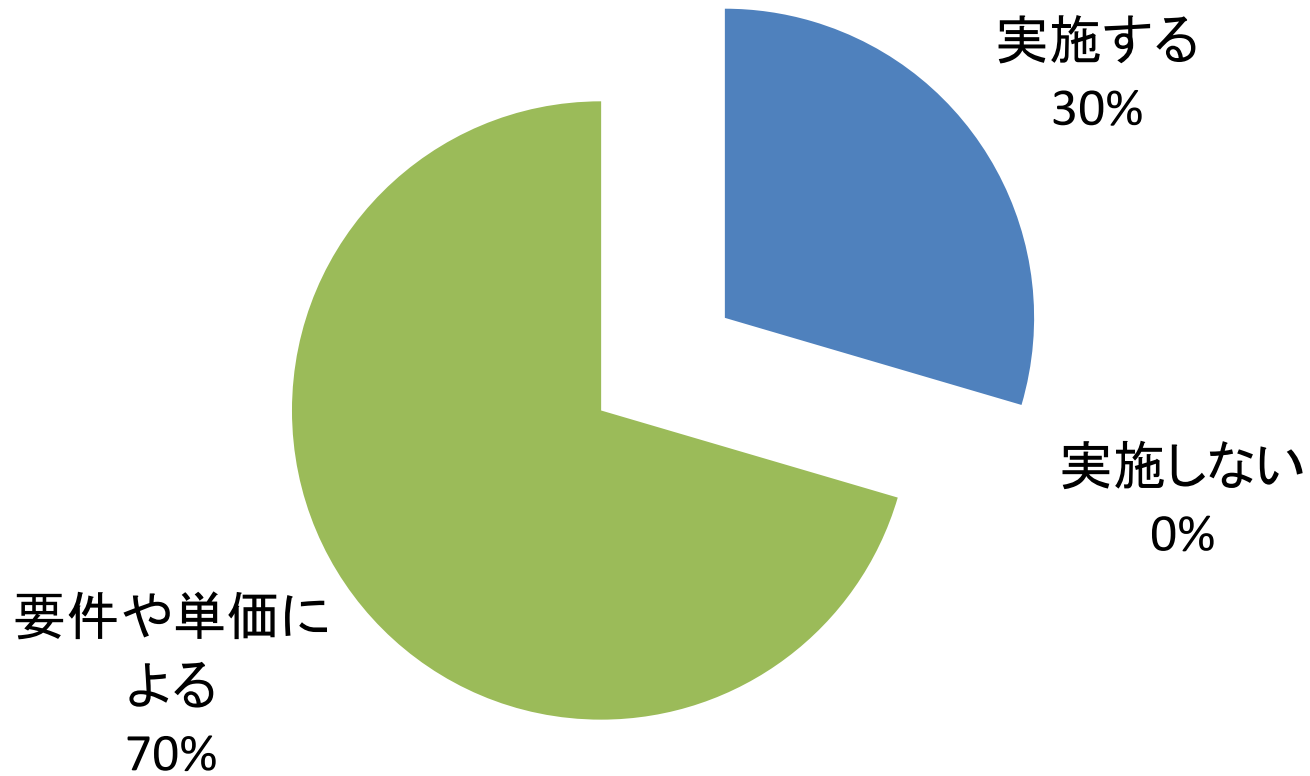


ナカポツ等との連携状況は？

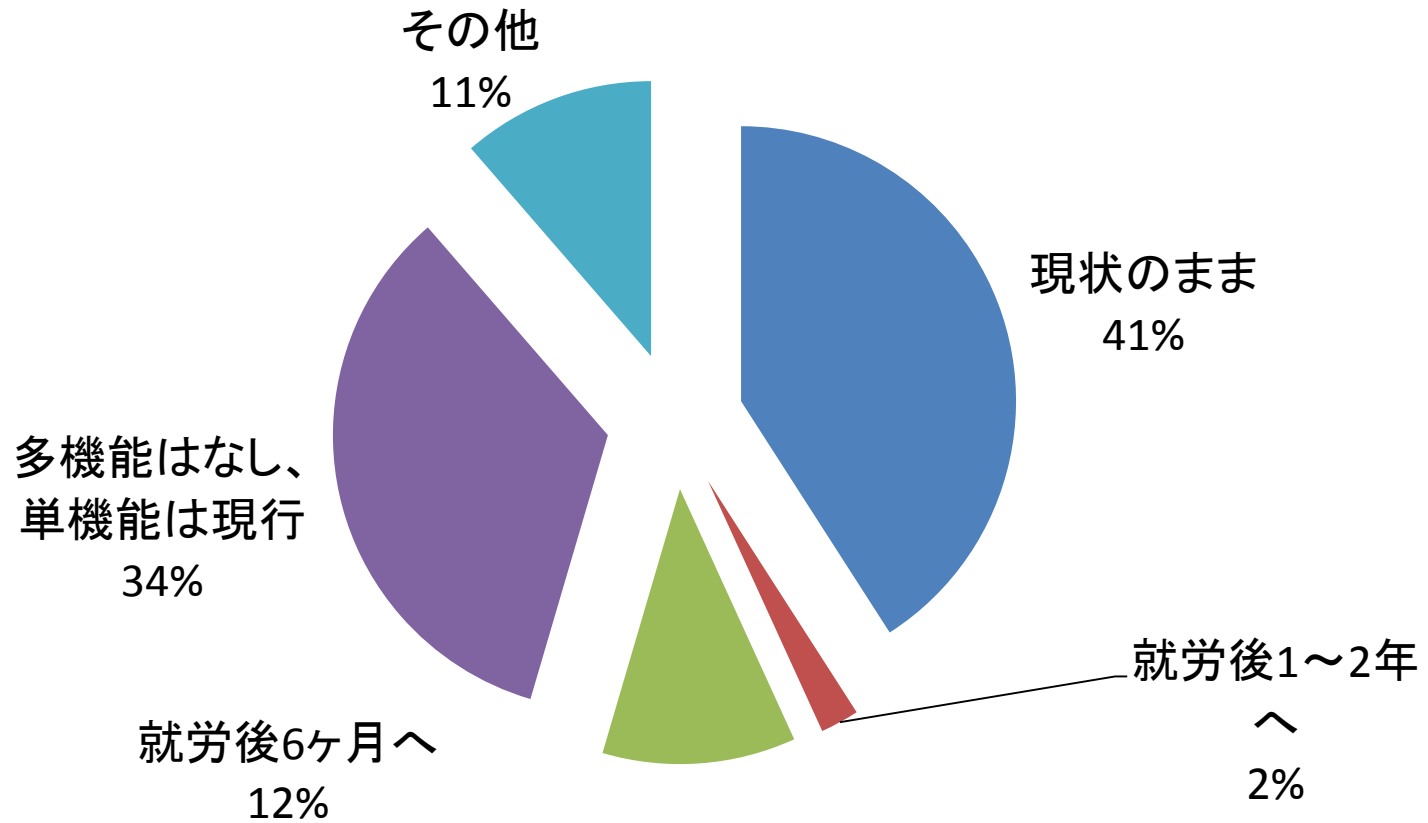


- 課題としては、障害別の対応ができていないため、登録者増で受けてもらえないため、登録や定着の引継ぎのタイミングがつかめないため、といった回答が多かった
- 逆に、良好な場合には、日常的な情報共有や連携支援が出来ているという回答が多かった

定着支援が事業化されたら・・・

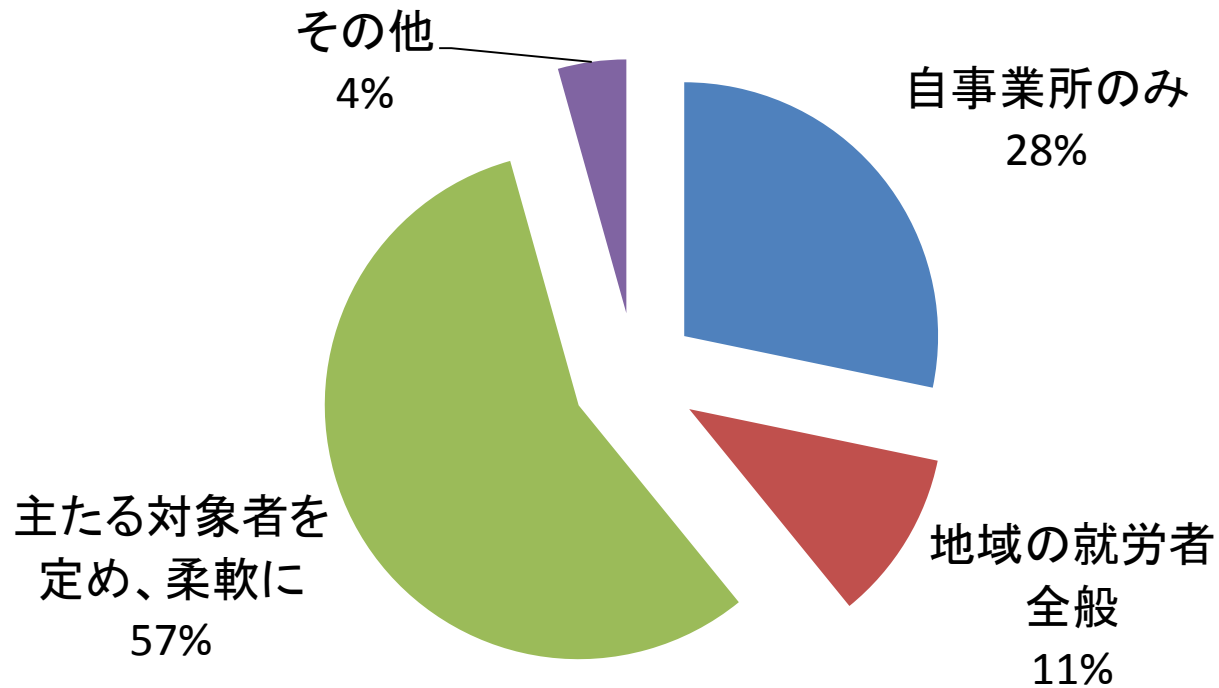


事業化されたら体制加算は？



- その他の意見として、
 - 加算や事業の期間について議論が必要。
 - 定着支援事業の利用時期によって単価を変える。
 - 多機能に加算を新設し、単機能は現行通り。
 - 3年以上の加算を付ける。

事業化されたら対象者は？



- その他の意見
 - 雇用主のニーズに応じて柔軟に対応すべき。
 - 最終的には就労支援センターの定着支援を活用するのが合理的。

自由記述における意見

就労定着の事業化

- 設置要件と人員配置基準

- 事業所の乱立や質の問題を考え、現在の就労定着支援体制加算などを基準として、指定要件のハードルを高くしてほしい。
- 就職者だけでなく、企業も支援できる事業者を指定すべき。
- 人員配置基準として、ジョブコーチ養成研修修了者や一定の就労支援経験(実績含む)等の基準が必要。
- 現在は、人員配置基準がないため、逆に、柔軟な職員の対応が可能だったが、今後、配置基準や定員の概念が入る事で、職員確保が難しくなると懸念される。
- 事業化よりも、現状の就労移行支援事業所の実績に基づき、定着支援員を配置することで対応できるのではないか。

- 支援(利用)期間

- 利用期間は必要。利用期間がなければ、現在のナカポツと同じ課題がでると思われる。
- 会社環境や家庭環境に変化があった時の対応として、定着支援のサービスを使わせてほしい。
- 就労移行が支援する期間、定着支援のサービスが支援する期間、ナカポツ等にバトンタッチする期間を決め、引継ぎポイントで相談支援事業所に関わってもらう方法もある。
- 現在、ジョブコーチ支援が約1年3ヶ月のため、定着支援に係わるサービスは、その期間を超えても適用できることが望ましい。
- 事業化よりも、就労定着支援体制加算において3年以上の定着も評価できるようにすればよいのではないか。

- 報酬

- 多機能型として事業を行う場合でも、現行の収入を維持できるようにしなければ、職員のモチベーションにも影響が出る。
- 加算によって支援の押し売りがされないよう、一定基準(就職者数・就職率・定着率など)月額払い(箱払い)が必要。
- 企業訪問支援等に訪問加算(マンツーマンの人的支援、交通費等の経費充当分)をつけて欲しい。
- 定着支援の回数ではなく、登録者数に応じた基本単価の設定や、就労継続期間に対する評価が必要。
- 本人の収入によっては、自己負担が発生してしまう。

- 対象者と棲み分け

- 自事業所から就職した方を対象とし、ナカポツとの棲み分けをすべき。ナカポツや職業センターのジョブコーチは特別支援学校や他の福祉サービスからの就職者に対する地域の広域的な定着支援を行うことにするのが良い。
- ナカポツは企業支援、定着に関わるサービスは就労者に対する支援という棲み分けではどうか。
- 同一法人でナカポツも定着支援の事業も行なう場合は、ダブルでの支援を防止する措置を講ずるべき。
- 定着支援が事業化する事で、就労者を丸投げする事業所も出てくると思われる。
- 就労定着支援体制加算の3年目が終わってからの利用者を対象とすることが望ましい。
- 相談支援事業所に「基幹型」があるのと同様に、ナカポツを「基幹型」と位置付け、定着支援に係わる事業の対象者を広くすべきではないか。
- ケースによって支援の仕方が異なるため、従来のチーム支援が分断されないよう、棲み分けしすぎない工夫も必要。
- 安易な事業化を考えるよりも、ナカポツへの加配を強化する事で地域で定着支援を充実することが可能ではないか。

• 支援内容

- 現行の就労移行支援事業所でも各種雇用制度と併せて企業の雇用管理を支援できる。就労定着に関わるサービスは、広く生活全般に焦点を当て、医療を含んだ生活支援に特化すべき。
- クローズで就労されている場合、支援の実態が不明な場合が多い。オープン就労の場合の支援と公平性を持たせた方が良い。
- 転職支援についても検討して欲しい。
- 人に対する支援よりも、企業と提携することで複数の事業所が同一企業で支援をしなくても済むのではないか。
- 準備訓練を充分に行うことで、手厚い定着支援が必要ない場合もあれば、早期に就職をして手厚い定着支援で支える場合もある。定着支援に係わるサービスが事業化される事で、個別ではなく押しなべて後者の実践を行う事業所が増えることが懸念される。

報酬改定等

- 就労移行支援事業の報酬
 - 実績のない事業所の減算を更に大きくすべき。
 - 就労移行支援事業の基本報酬を他の就労系事業と同じにしてはどうか。
 - 定員数による基本単価の差をもっときめ細かく広げてはどうか。
 - 就労定着支援体制加算において、24か月～36か月の部分に対する報酬単価をもっと高くしても良いのではないか。
 - 就労定着支援体制加算を就労実績体制加算(仮称)に変更し、単価の増額と定着年数の延長を図ってはどうか。
 - 就労定着支援体制加算において、ナカポツ等が支援した場合は加算が取れないような仕組みにした方が良い。
 - 通院同行等医療機関との連携に対しても加算が必要。
 - ジョブマッチングの質を評価する仕組みが重要。
 - 障害程度の重い方の就労を評価する加算が必要。
 - ジョブコーチの配置を加算対象としてはどうか。
 - キャリアアップに資する転職支援をし、就労継続している場合にもトータルで就労継続年数として加算対象にしてはどうか。

- 就労アセスメント、就労継続A型・B型との関係
 - 就労アセスメントの定期的フォロー(モニタリング)を義務付けてはどうか。
 - 就労継続A型の利用に対しても就労アセスメントを導入すべき。
 - ハローワークが就労継続A型事業所を積極的に紹介していることは問題ではないか。
 - 特別支援学校の進路において、「一般企業不採用→A型利用」という構図が多く、その後も一般就労に進展しないことが多い。A型の利用対象者像を見直す必要がある。
 - A型・B型から就労移行にサービス変更した際の加算を新設してはどうか。
 - 2018年度の法定雇用率見直しに向け、実績ある就労移行支援事業所が主体となってノウハウを共有する等に係る新たな基金事業を創設してはどうか。

• その他

- 中途障害者の復職支援においても就労移行支援事業をできるように自治体等へ周知して欲しい。また、一定要件を満たした場合、復職についても加算が適用できるようにして欲しい。
- 障害福祉サービスを利用せずに就職されている方々に対して、半年間等の一定期間、就労移行支援事業を利用できるようにする必要があるのではないか。
- 就労系サービス事業所のサービス管理責任者研修等の内容を見直し、もっと専門性を求めるようにしたり、配置要件を厳しくするといった措置が必要ではないか。
- 就労系サービス事業所の情報開示を徹底すべき。
- 就労している当事者や働きたいと思っている当事者の声を拾う必要があるのではないか。