

全国就労移行支援事業所連絡協議会

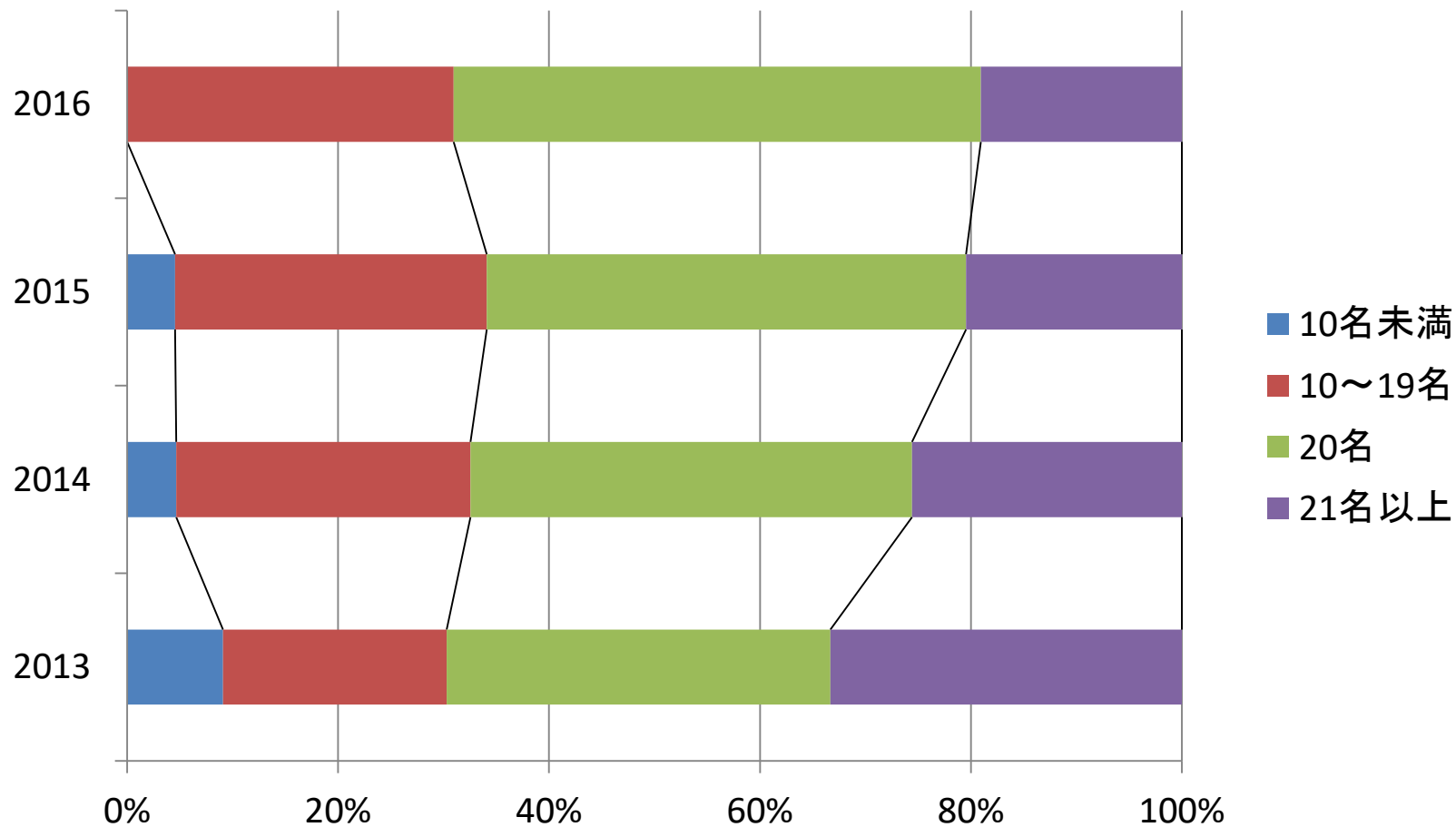
**2016年度会員事業所状況調査
アンケート結果報告**

2017年6月15日

調査の概要

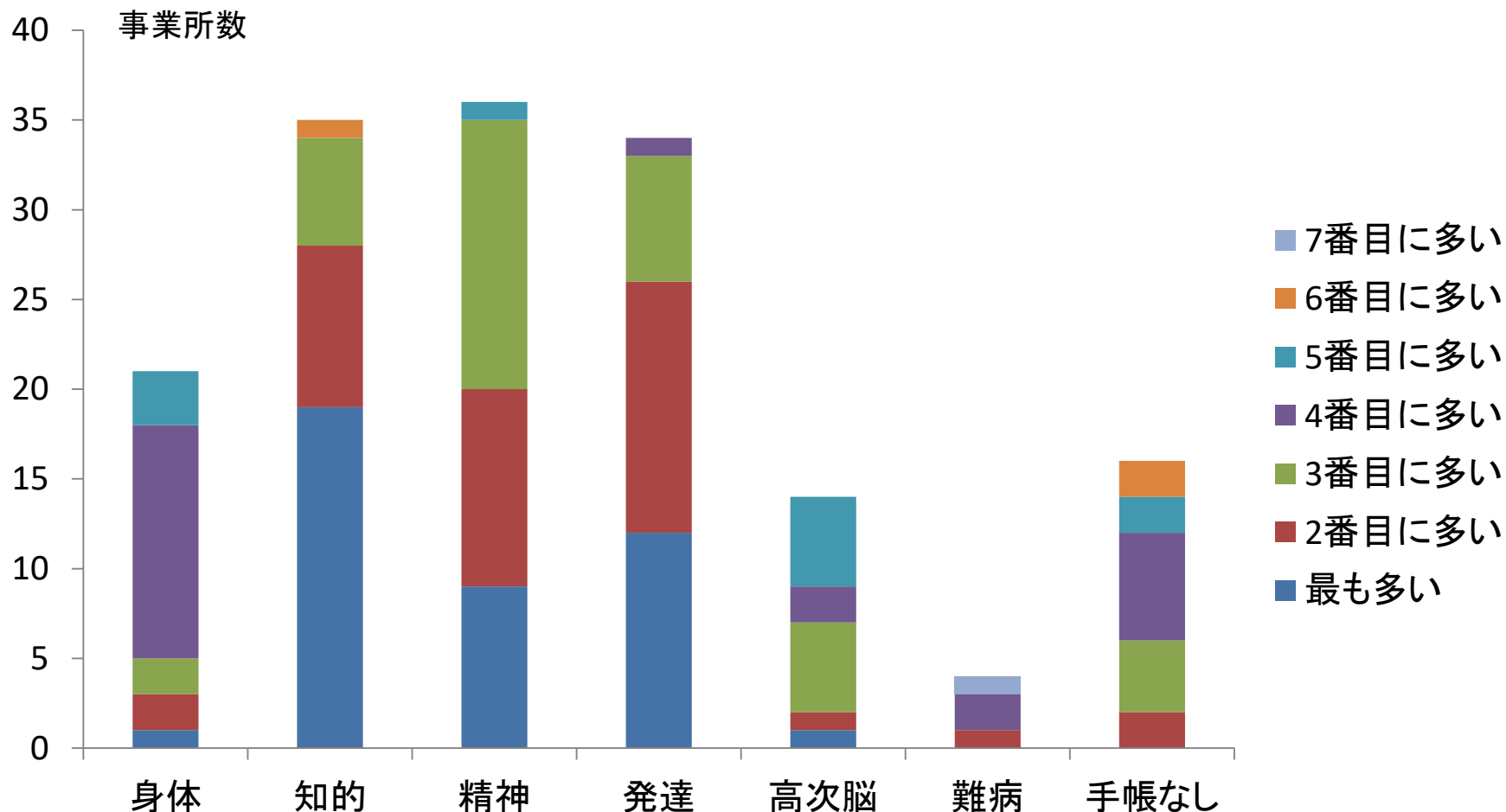
- 目的：
 - 年度当初に会員事業所に前年度の状況調査を行い、集計することで、厚生労働省で集計している全国データと比較し、実績ある就労移行支援事業所の特徴を示す。
 - 年度ごとにデータを集計し、比較することで、制度の変更等による影響を考察する。
 - 定着支援の事業化に向け、就労移行支援事業と定着支援事業の在り方について、会としての意向を調査する。
- 実施日：2017年4月21日～2017年5月19日
- 調査方法：メールによるアンケート調査（悉皆）。アンケート用紙は別添を参照。
- 回収率：42事業所／66事業所（64%）
- 結果と簡単な考察は次ページ以降を参照

概況



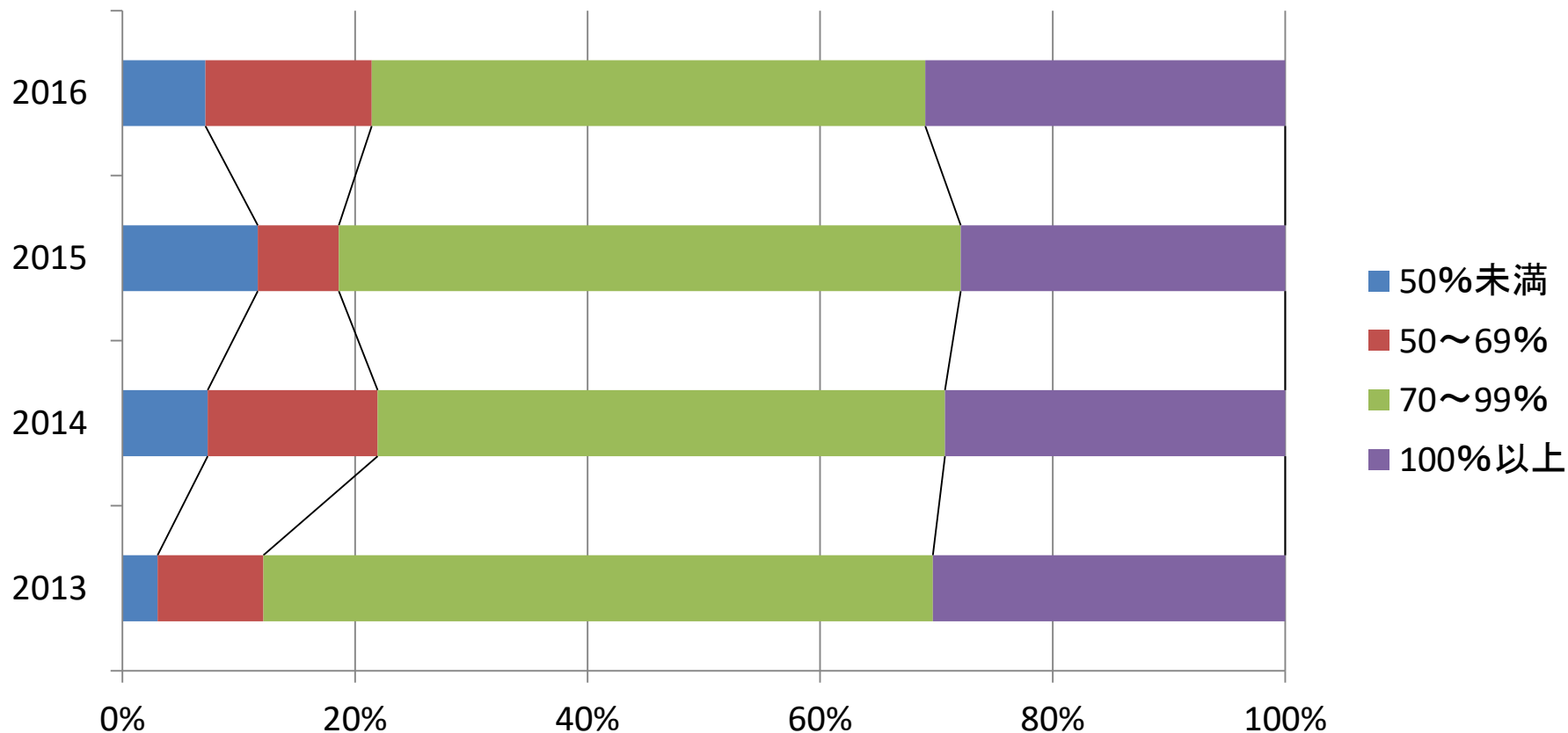
利用定員

- 回答を頂いた42事業所の平均定員は19.6名
- 10名未満の定員の事業所と21名以上の定員の事業所が減少し、20名定員の事業所が微増



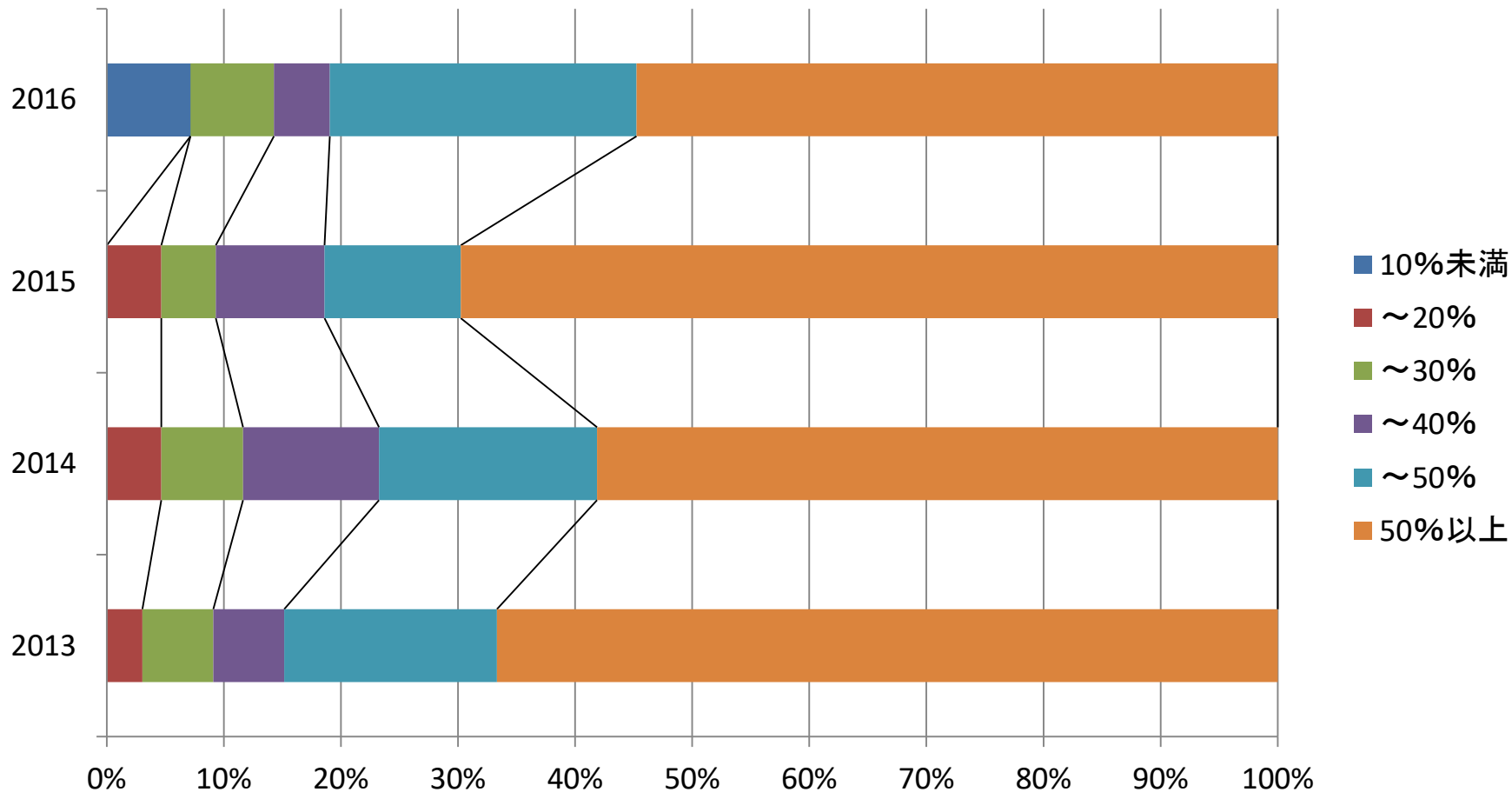
利用者層(利用されている方の障害種別で多い順に番号を記入して下さい)

- 全体として、知的障害者・精神障害者・発達障害者を受け入れている事業所が多いものの、難病の方や障害者手帳を所持していない方も受け入れている。
- 就労アセスメントは、30事業所(71.4%)が実施しており、延べ145名を受け入れている。最も多い事業所で年間21名を受け入れている。



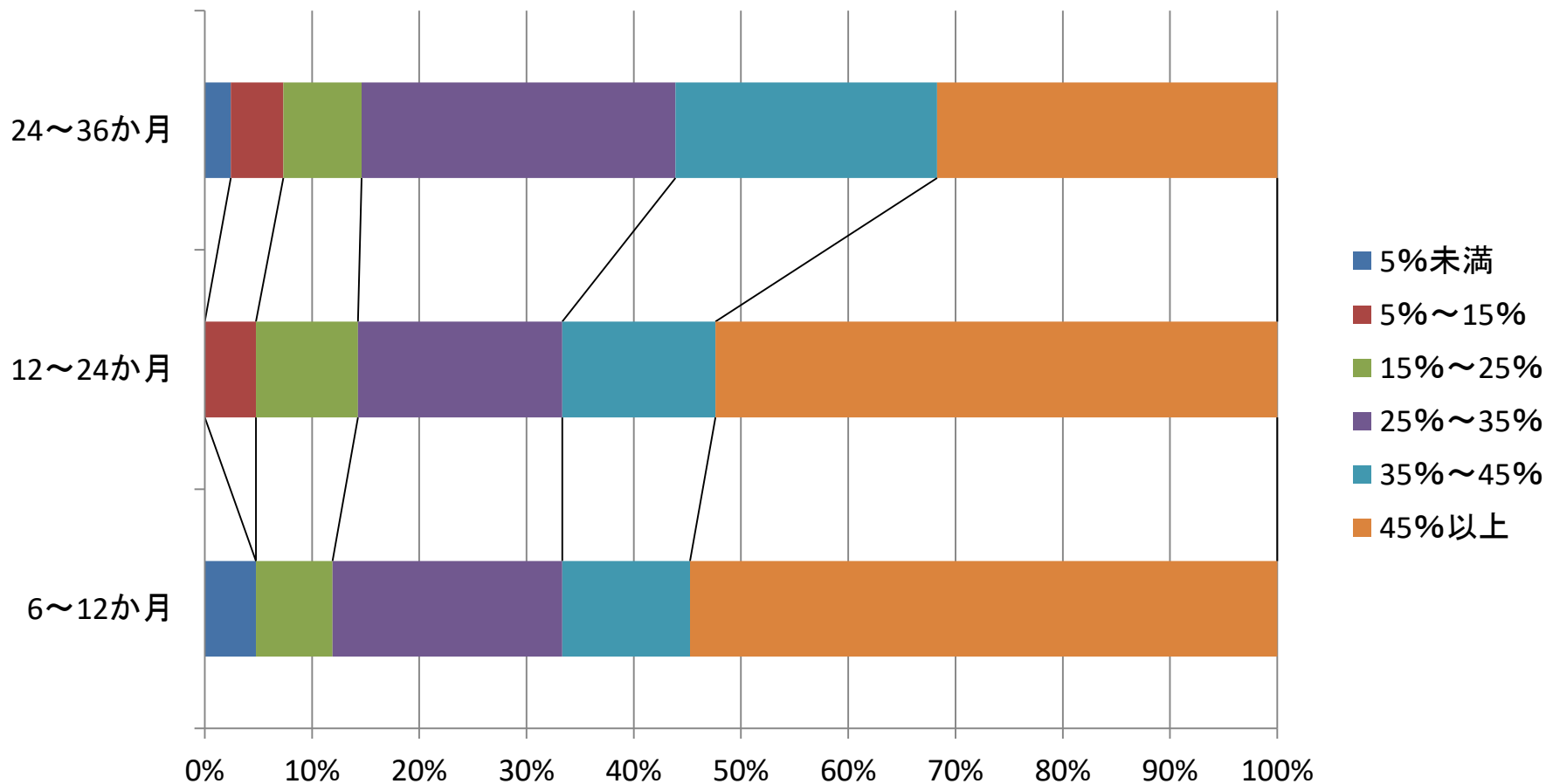
定員充足率(年間平均利用者数／定員 × 100)

- 一日の平均利用者数は17名。13事業所は年間で定員を充足しているが、29事業所(全体の69%)が定員を割って運営しており、内3事業所は50%を下回っている。(一日当たりの平均最低充足率35%、平均最高充足率120%)
- 充足率は、都市部と地方とでは差がなかった。
- 42事業所のうち、5事業所が2017年度に定員変更をしている。その内、4事業所が定員を減少させ、1事業所は定員を増加させている。定員増は多機能型から単機能へ変更したため。定員減は利用率(利用者数)の低下を理由としている事業所が3か所、残りの1か所は利用者支援を充実させるための定員減。



一般就労者数の割合(就労者数／定員×100)

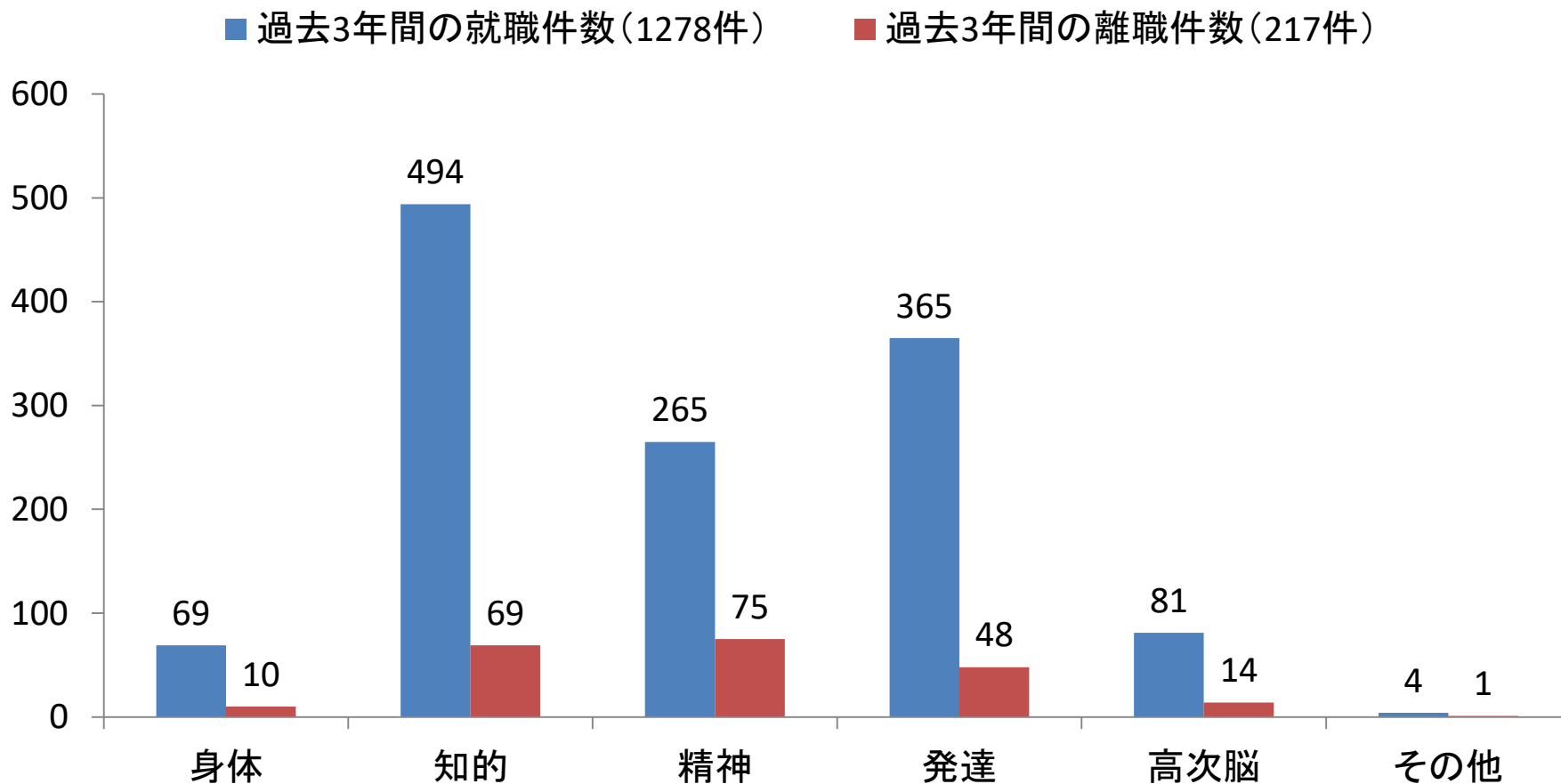
- 42事業所全体で、420名が一般就労を果たしている。1事業所平均10名が一般就労したことになる。
- 就労者が定員の10%未満の事業所が3か所あり、地域の就労移行支援事業所の乱立に影響を受けている。
- 定員の半数以上が一般就労している事業所は23事業所(54.8%)。定員に対して180%の割合で就職者を輩出している事業所もある。



2017年度の就労定着支援体制加算

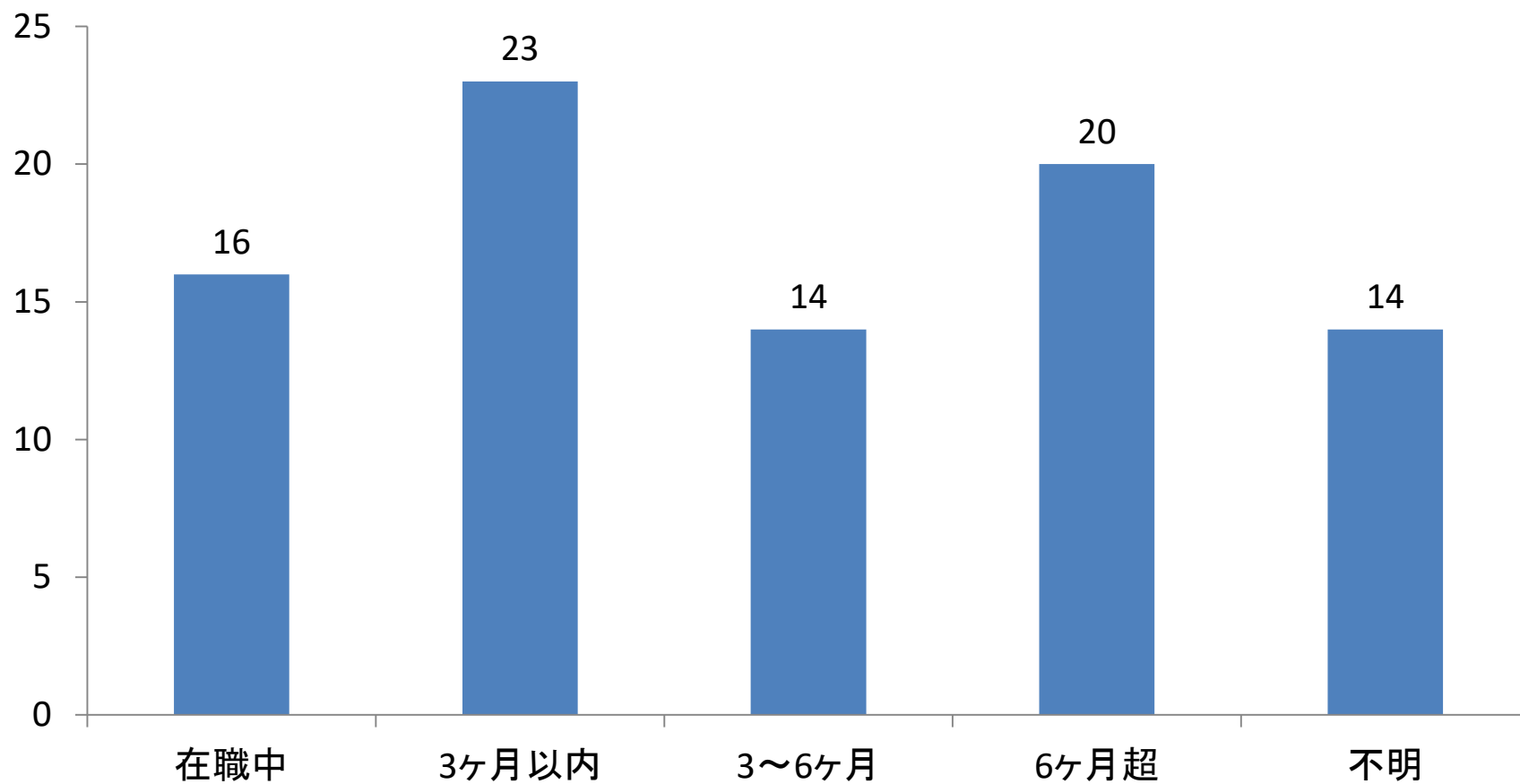
- 平均は以下の通りであり、すべての期間において前年度の平均を上回っている：
 - 6~12か月：110.7単位（前年度比+1.2ポイント）
 - 12~24か月：94.8単位（前年度比+3.1ポイント）
 - 24か月~36か月：68.6単位（前年度比+5.6ポイント）

過去3年間の就職者・離職者



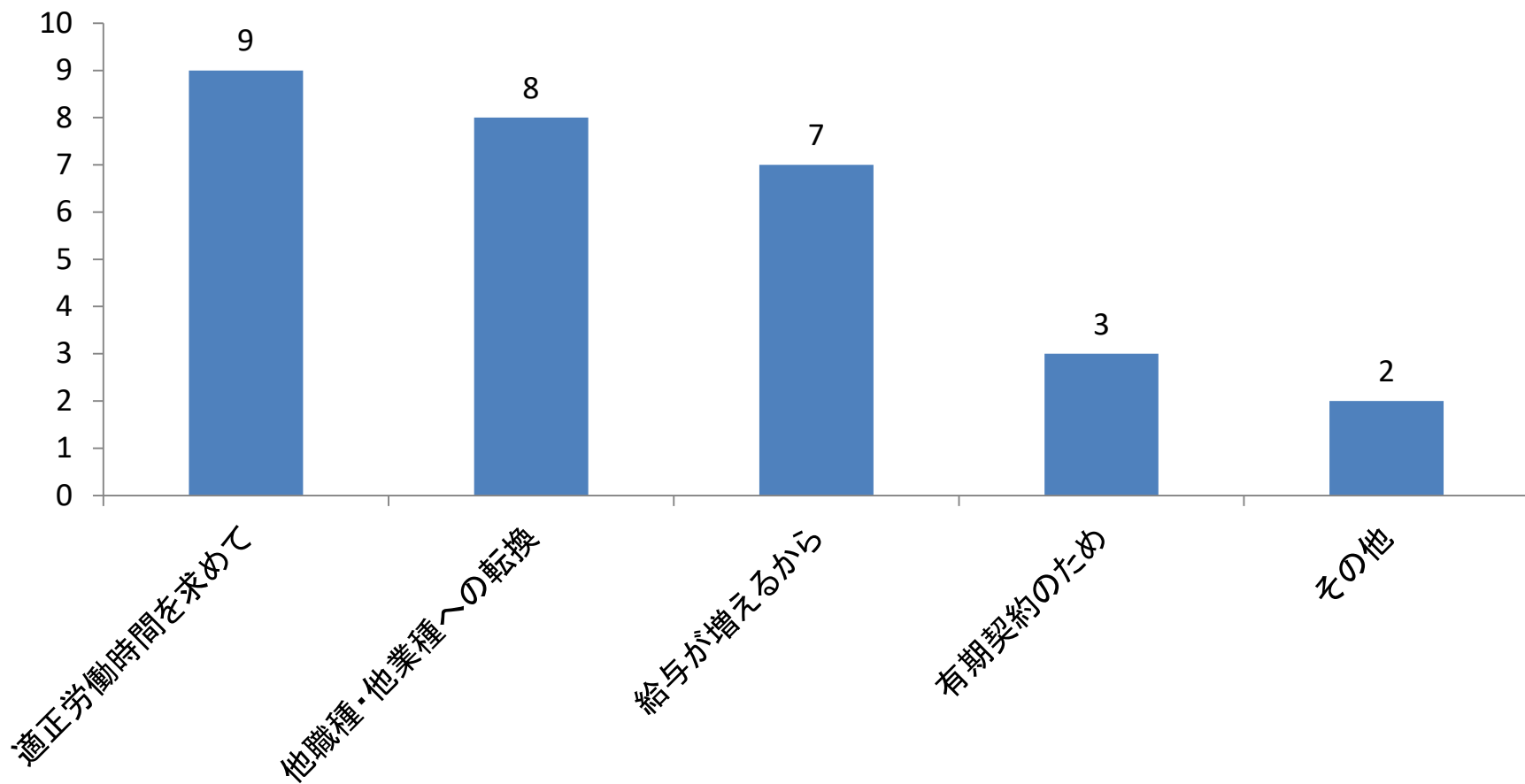
過去3年間の就職件数と離職件数(障害別)

- 全体で延べ1278名が就労し、217名が離職した
- 特例子会社に就職した人は128名
- 調査時点で、事業所で定着支援の対象としている人は1274名(過去3年間に限らない)、内、集中的支援の対象となっている人は192名(約15%)
- 217名の離職者の内、64名(約29.5%)が事業所を再利用した



転職に至る期間別の転職者数(N=87)

- 217名の離職者の内、87名(約40%)が転職している。



在職中に転職した人の転職理由(複数回答)

- ・有期契約の中には、チャレンジ雇用も含まれている。契約満期になる前に転職活動を行い、転職を果たした。
- ・その他の中には、個人事業主として独立したケースと生活保護からの自立を希望していたケースがある

自由記述における意見

就労定着支援の事業化

• 肯定的意見

- 精神障害者が雇用率算定基礎に加えられることなどから、安定した就業生活を継続するために、定着支援は今後も大きなニーズがあると考えられる。
- これまで地元で行政と連携して職場定着の事業を行った経験から、定着支援事業を行うことで離職者は必ず減ると思う。
- 事業化されることで、就労者それぞれが何に困っているのか、どうしていききたいのかをはっきりさせ、QOLの向上につなげられるのではないか。
- 定着支援計画作成などの下での定着支援は必要だと思う。
- 定着支援については、生活支援と企業支援の双方が必要であるため、労働行政とのさらなる連携強化を期待したい。

● 懸念事項

－ すみわけや連携

- 従来の支援施策の中で、生活課題も含めて定着支援を行ってきた事業(障害者就業・生活支援センターや自治体独自の就労支援センター、自治体独自の定着支援に関わる事業)との具体的なすみわけ、連携はどのようにすべきか
- 就労継続支援事業からの就労者を受け入れた場合、就労移行と就労継続のすみわけはどう考えるのか
- 地域における事業所の乱立は混乱を招くため、一定の総量規制はしてもらいたい
- 地域で就労生活を支える仕組み作りが重要であり、他の事業との連携が必要

－ 定義

- 現状の定着支援体制加算は、誰に何を行うことを定着支援と呼ぶのか定義が不明瞭なため、新サービスは定義をクリアにして事業化されるべき

－ 利用料

- 個別給付になった際に利用料が発生する就労者もあり、利用料を負担に感じるのではないか
- 就労定着には企業に対する支援も重要であり、当事者だけでなく企業もユーザーと見なすスキーム(企業も利用料金を負担する)も必要ではないか

－ 就労支援の質の担保

- 就労支援はプロセスであり、機能が分離されることで、支援の質の低下が懸念され、定着支援事業者にお任せする形で、準備訓練やマッチングを軽視する事業者が出てくるのではないか
- 就労後の定着支援からではなく、雇用前の実習から支援に介入して関わりを持つ方が、定着支援を円滑にできる
- 定着支援の個別支援計画書を基に支援を提供できるようにすべき
- 就労支援の経験やノウハウなど設置基準をしっかりとる必要がある
- 定着支援が必要な人にのみサービス提供をし、乱給を防ぐ仕組みが必要

－ その他

- 次年度の事業化だが、情報公開が遅すぎる
- クローズ就労の人たちの支援についてはどのようになるのか知りたい
- 事業化を前提として進んでいるが、より良いサービスになるよう「変更」を踏まえて議論を継続することが重要
- 事業に係る事務作業が煩雑にならないようにしてほしい

－ 運用に関する意見

- 定着支援事業は、相談支援事業のように窓口業務と家庭や企業への訪問業務を中心とした支援であれば展開しやすいのではないかと
- 以下の運用方法はどうか
 - － 就労系障害福祉サービスで、就労移行6か月間の定着率30%以上の事業所が多機能型として実施
 - － 支援対象者を併設される事業所から就職した人のみに限定し、報酬は併設の就労系事業所定員数に応じた箱払いと、定着期間に応じた加算
 - － 個別支援計画に基づきサービスを提供し、モニタリングを3か月毎に実施する(サービス等利用計画はなし)
 - － 専従職員1名以上で、支援期間は就労後6か月以降の3年間
- 有資格者の配置や就労実績のある法人が運営すべきであり、加算等の充実も必要
- 就労移行支援事業はジョブマッチングをしっかりと行い、企業の雇用管理支援を行うことで定着を目指すため、雇用保険財源や納付金財源で充当し、障害福祉サービスとしての定着に関しては生活支援サービスに限定すべきではないか。

就労移行支援事業に関わる意見

- 就労定着支援体制加算
 - 継続もしくは同水準の加算が必要
 - 運営には就労定着支援体制加算に準ずる収入が必要
 - より良いマッチングが評価される仕組みが望ましい
 - 成功報酬型の加算体系を維持してほしい
 - 就労者を輩出している事業所とそうではない事業所との差別化を図ることで支援技術の向上に繋がっている
 - 実績ある事業所ほど利用者確保を意識した事業展開をしなければならぬことから、さらに強化すべき
 - 就労定着支援の事業化に伴い、以下の運用ではどうか：
 - 基本報酬は現行より低く設定
 - 定着支援事業との多機能の場合
 - 就労移行の定着支援期間6か月の定着率に応じて加算算定（45%以上で200単位程度）
 - 就労移行単機能の場合
 - 就労移行の定着支援期間を36か月とし定着率に応じて加算算定（3年間で45%以上に200単位程度）

• その他の報酬関係

- 精神障害者や難病等の利用者が徐々に増加している現状を踏まえ、作業療法士などの医療専門職の活用を促す加算が必要
- 通院同行等の医療機関との連携に加算を設けてはどうか
- チャレンジ雇用の場合など、契約満了前に転職支援を行っていることから、転職をしている場合であっても、半年以内に再就職している場合は、就労継続年数として加算対象に入れてはどうか
- 施設外就労の単価を増やしてはどうか
- 一般就労への移行を増加させるために、就労継続支援事業B型から就労移行支援事業に事業移行した際に、当該B型事業所に対して加算を算定してはどうか
- 二極化への対応として、基本報酬を下げ、加算を増加させてはどうか
- 就労移行支援事業の目的に照らし、一年間に一人の就職者も出していない事業所に対しては、翌年から即座に減算措置を講じても良いのではないか

• その他

- ジョブコーチ養成研修修了者を就労支援員の必須要件にしてはどうか
- 実績ある就労移行支援事業所が移行年度において減収することのないよう新体系へきめ細やかな移行策を検討してほしい
- 就労移行支援事業の最低定員は20名が基準となっているが、地方においては多機能型で運営せざるを得ない場合が多いため、単機能でも運営できるように最低定員基準の見直しをしてはどうか
- 利用者の中には自己負担が発生している方もおり、就職活動に支障が出ているため、自己負担の廃止を求めたい
- 実績のない事業所への指導等をさらに強化すべき
- 就労移行支援事業においても給付費を利用者に支払っている事業所があり、就労継続支援事業A型同様に指導が必要