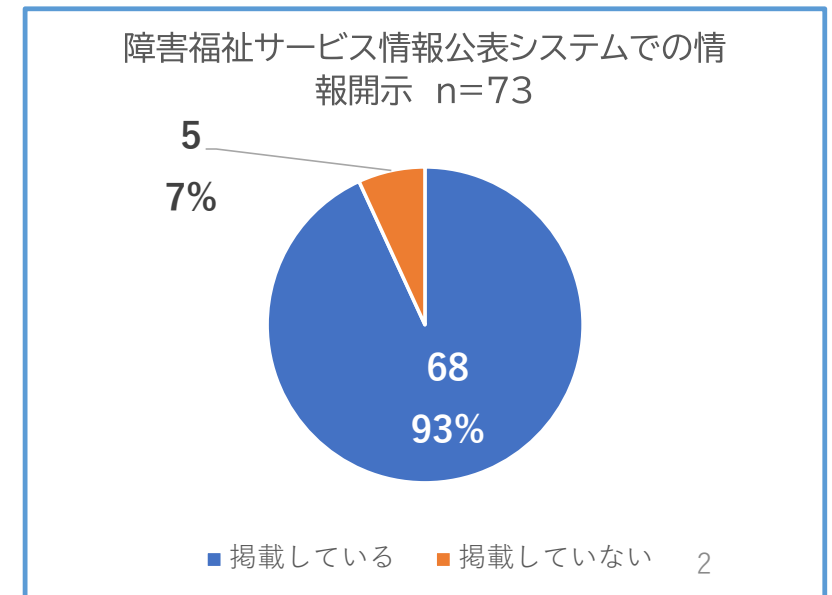
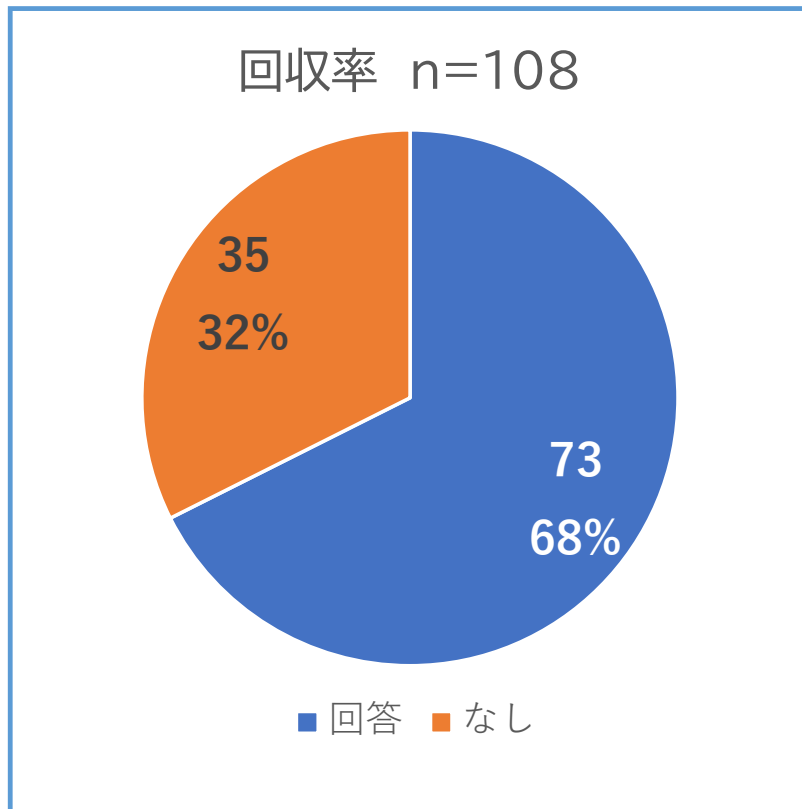


2022年度 会員アンケート結果

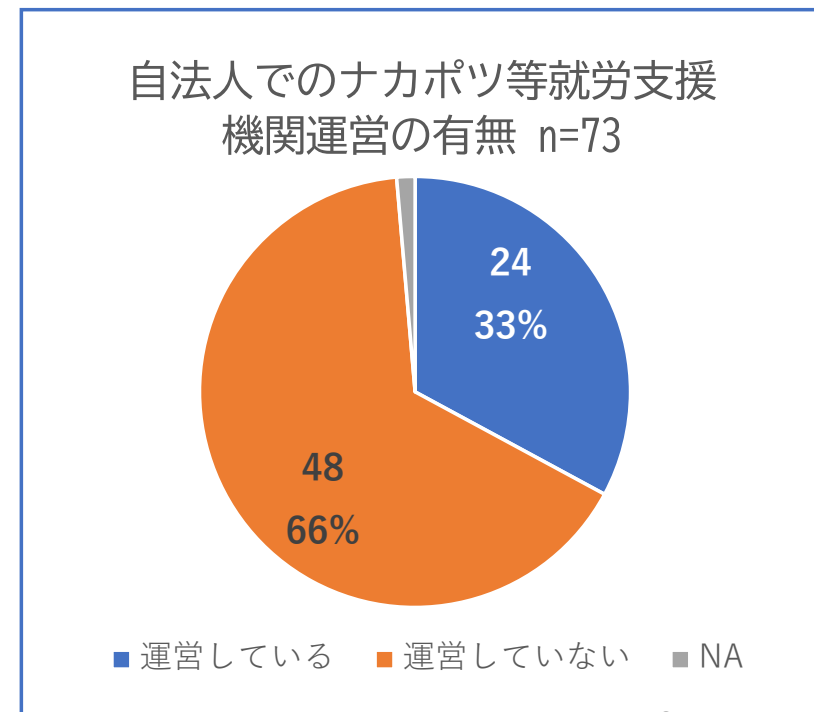
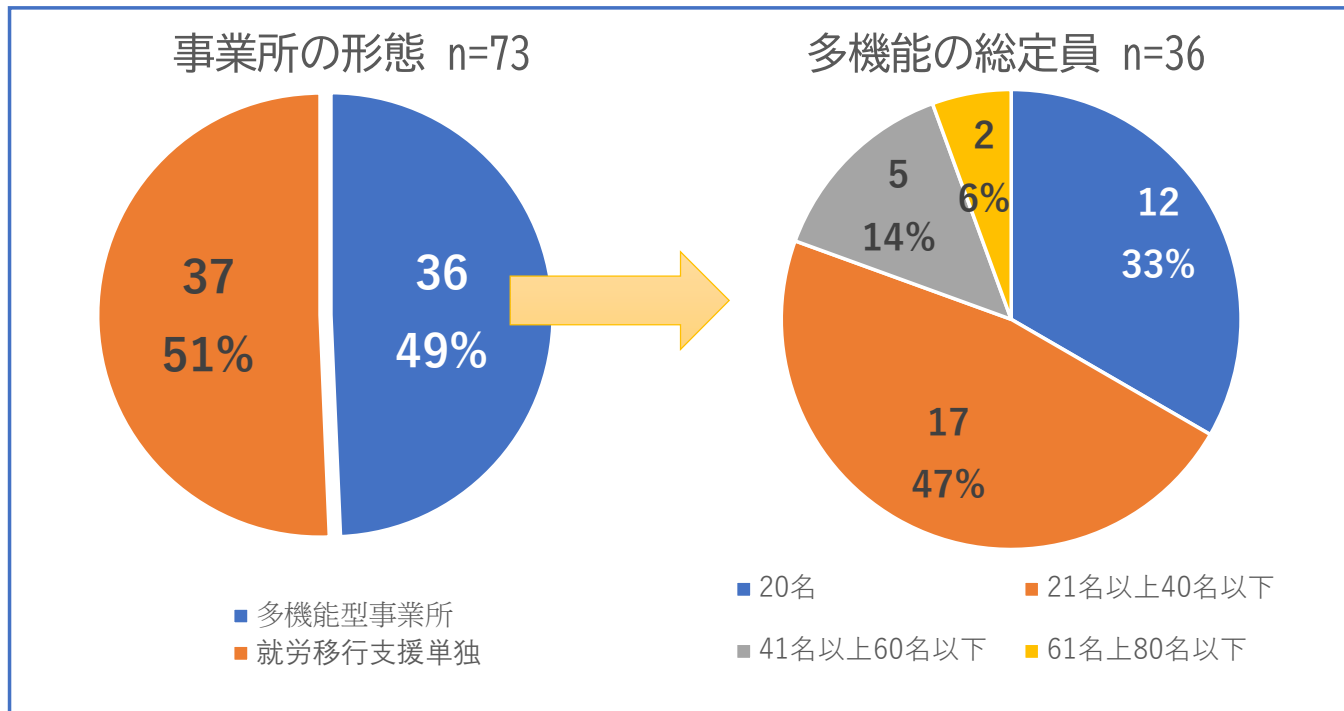
NPO法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会

アンケートの概要

- 2022年7月5日に配布しGoogleフォームにて回収
- 2022年7月20日まで回収および修正
- 実施時会員事業所数：108カ所
- 回答事業所数：73カ所
- 回答率：68%

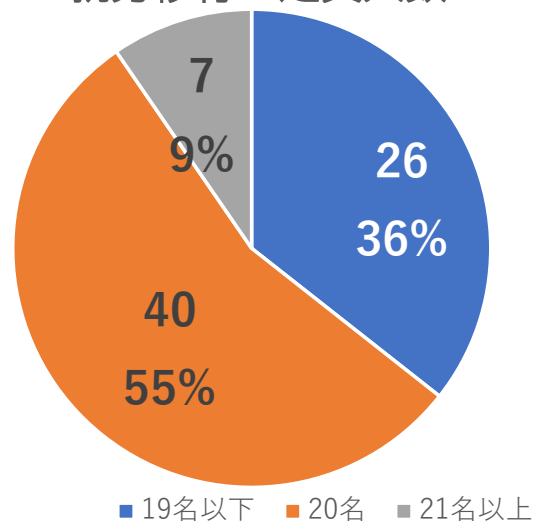


事業所の形態と規模

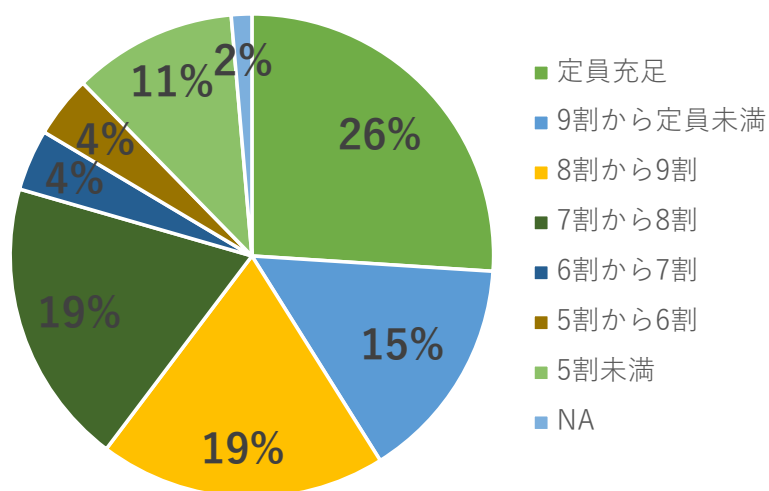


2021年度の平均利用者数と定員充足率（定員別）

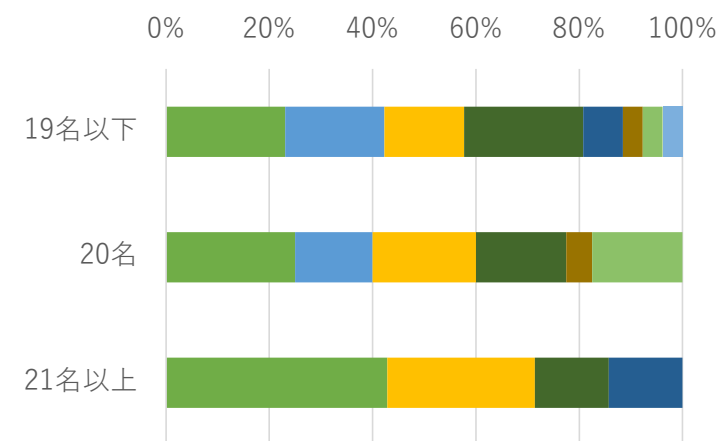
就労移行の定員人数 n=73



定員充足率(平均利用者数/定員)

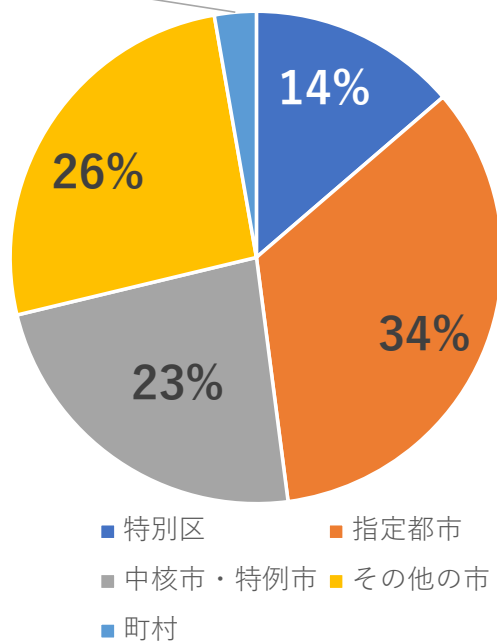


定員規模別の定員充足率

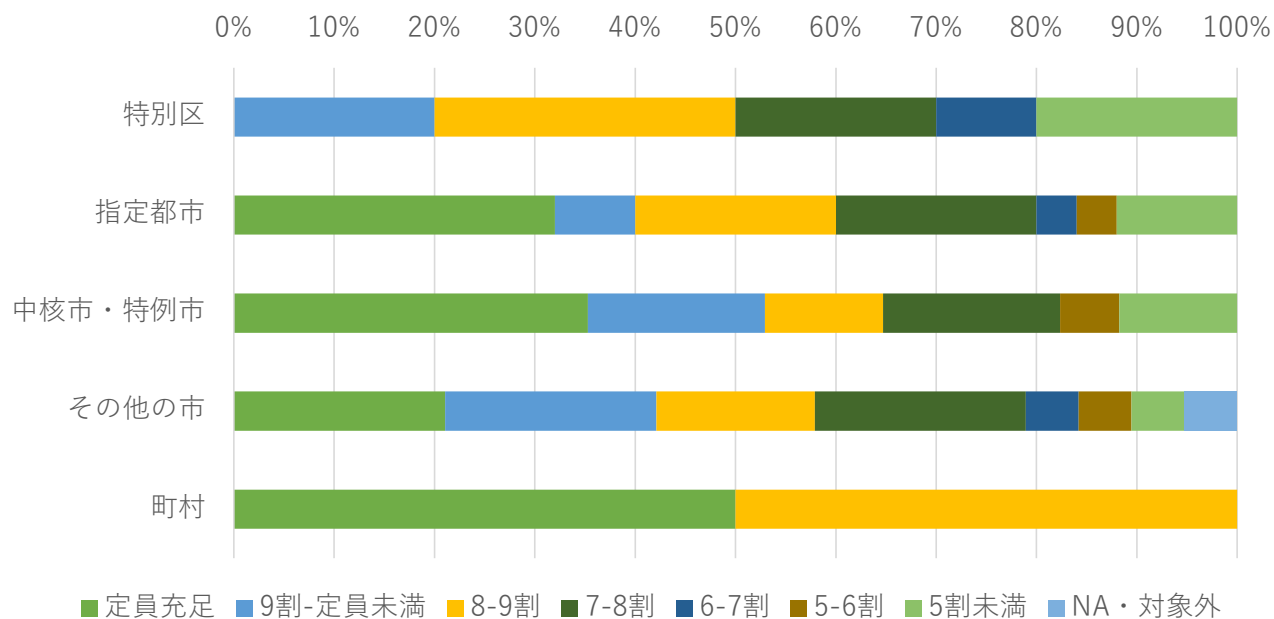


2021年度の平均利用者数と定員充足率（自治体規模別）

3% 就労移行の定員人数 n=73



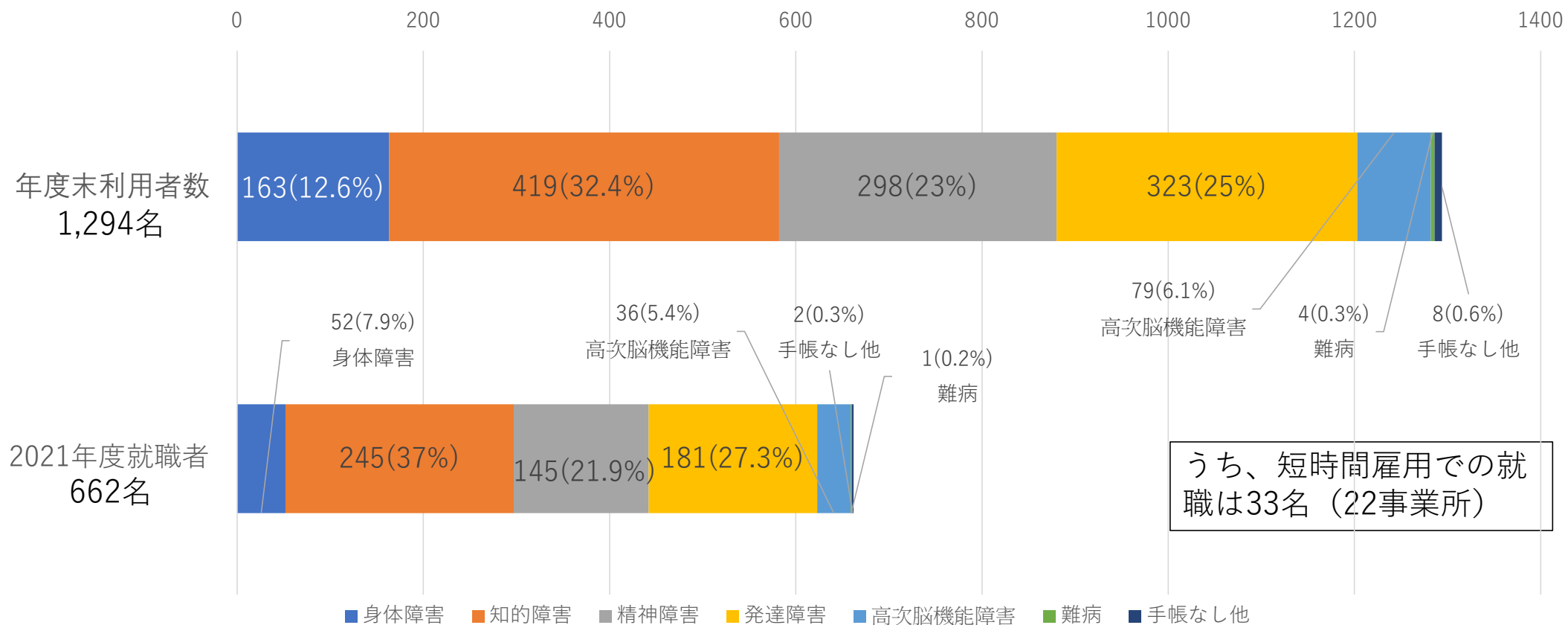
定員規模別の定員充足率 n=73



総務省ホームページ：の地方公共団体の区分（令和4年4月1日時点）より、①特別区：東京23区、②指定都市：人口50万人以上（20市）、③中核市・特例市：人口20万人以上（62市・23市）、④その他の市、⑤町村に分類

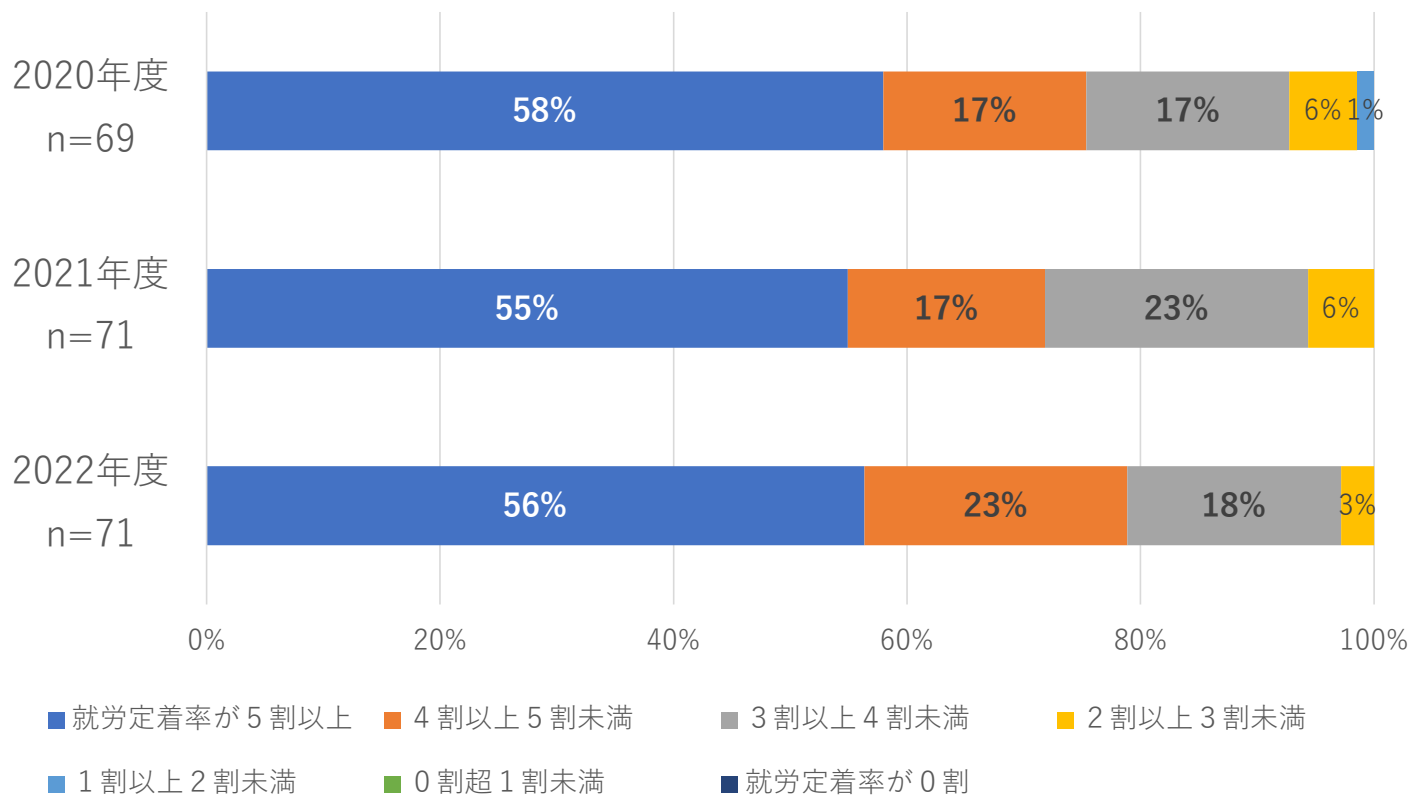
障害種別と就職件数

各事業所における利用者障害種別（年度末時点）及び障害別就労件数の集計

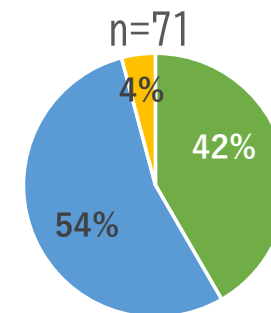


就労移行支援事業の基本報酬区分

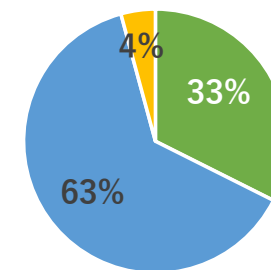
各年度における基本報酬区分の割合



コロナ特例適用の割合
2021年度算定時



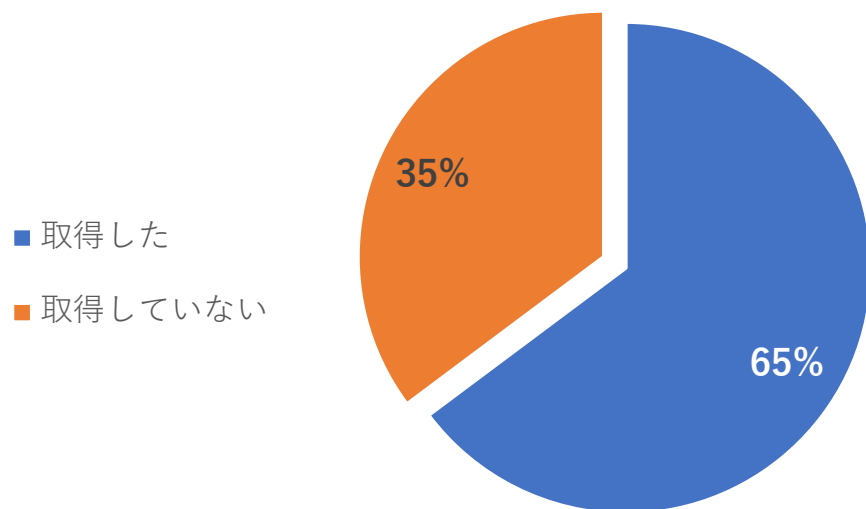
2022年度算定時
n=71



■ コロナ特例利用 ■ 通常算定 ■ NA不明

就労計画会議実施加算について

2021年度就労計画会議実施加算取得状況 n=71

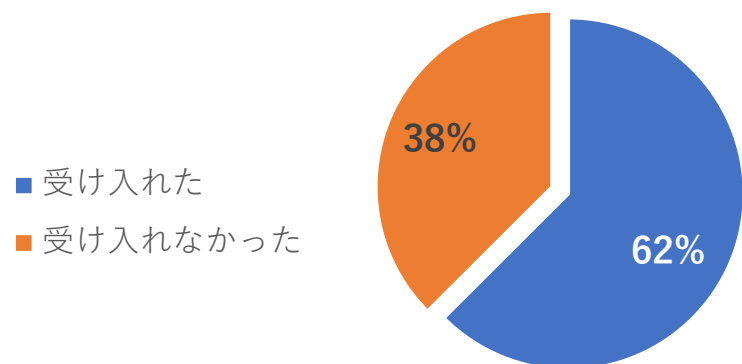


《取得していない、または取得回数が少ない理由》
自由記載（抜粋） n=32

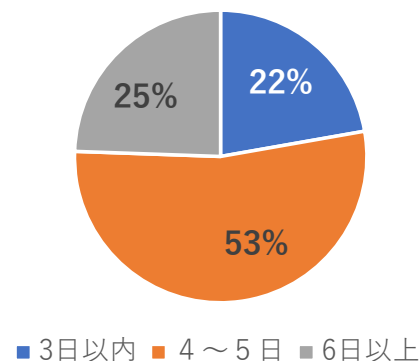
- 関係機関との連携が少ない、調整が難しい (8)
- サビ管参加が難しい (7)
- 加算要件が分かりづらい、間違えていた、知らなかった (6)
- 特になし、ニーズなし (5)
- セルフプラン利用者が多く、計画相談との支援会議がない (4)
- 加算取得にこだわっていない (2)
- 主に支援をしているのは就労支援員なので、サビ管が会議に出席するのは意味がない
- 今後は取得予定

就労アセスメント（直Bアセス）について

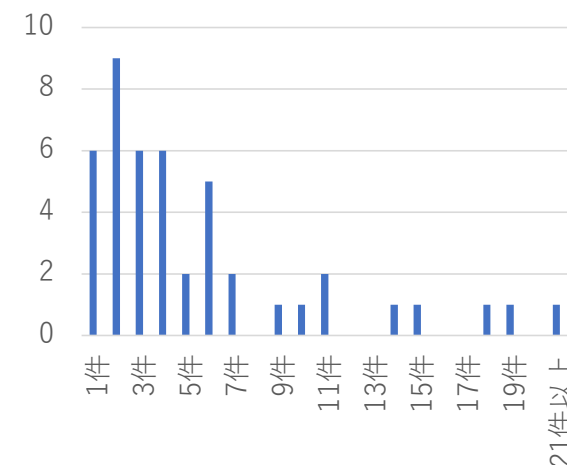
2021年度アセスメントの有無 n=71



平均アセスメント日数 n=45



年間受入件数 n=45



《就労アセスメントを受け入れなかった理由》自由記載（抜粋） n=27

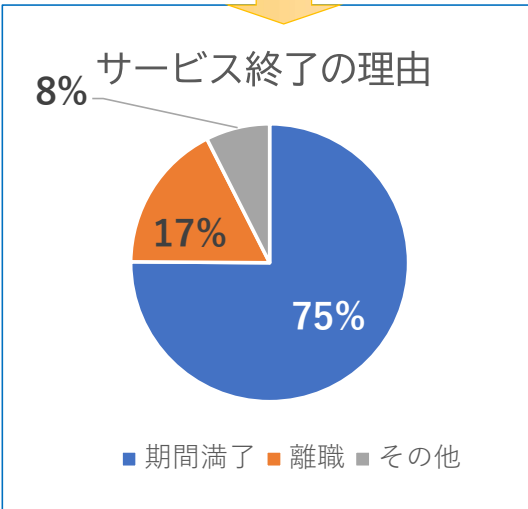
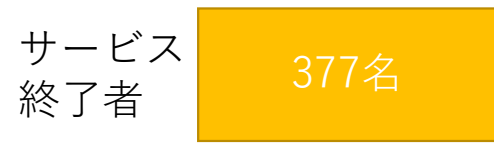
- 依頼なし (23)
- B型ありきのアセスメントはするべきではない (2)
- 適切なアセスメントができるのか不明
- 感染拡大期で受入れが難しかった
- 交通手段がなく受入れできなかった

就労アセスメント（直Bアセス）について

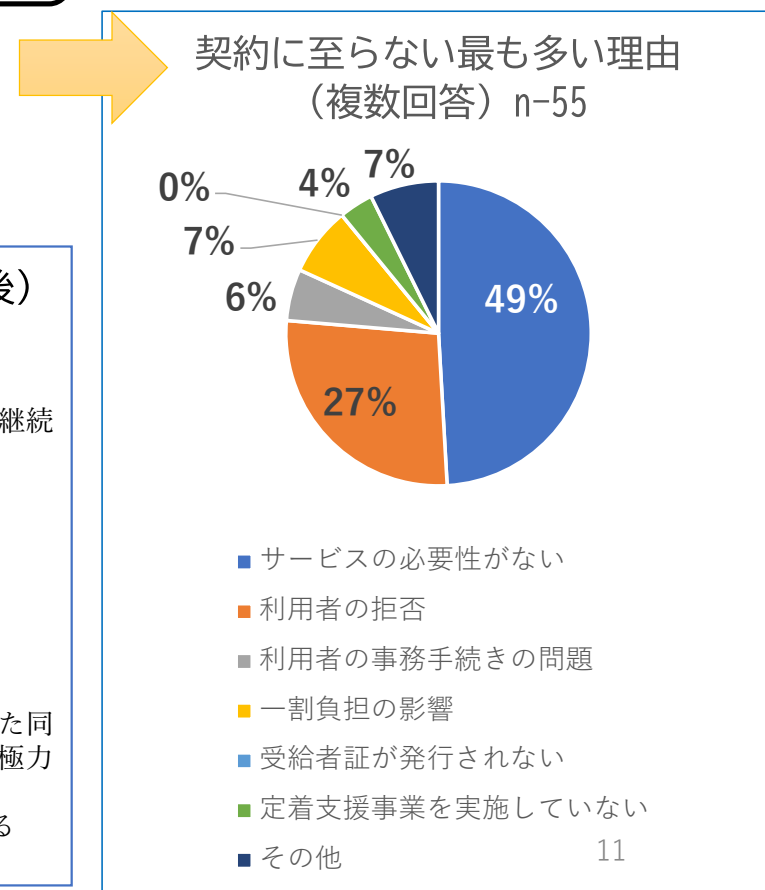
《就労アセスメントの改善点や意見》自由記載（抜粋） n=46

- B型利用が決まっているケースが多く形骸化している、就労可能とのアセスメント結果が活かされない（15）
- アセスメント項目や基準の明確化、標準化が必要（7）
- 学校・計画相談事業所・行政などに制度が浸透していない（5）
- 重度の対象者が増えている（本人の失敗体験につながりかねない、単独通所が困難なケースがあった、職員の負担が大きい）（5）
- 特になし（3）
- 市町村によって期間が異なる、期間が短い、短期間の希望あり（2）
- アセスメントする支援者の質、研修の必要性（2）
- 単価が見合わない、業務負担が大きい（2）
- 進路選択の早い段階で行うべき（2）
- 機会があれば行いたい
- 自治体の指示により、支給決定をせず体験実習として就労アセスメントを実施する年がある。関係性もあるので不満ということではないが、支給決定も含めてあまりこころ変えられると非常にやりにくいという思いはある。
- 就職実績のない就労移行事業所が撤退しない理由に、就労アセスを受け入れ同一法人内のB型へ受け入れやすくするためと聞いたことがあります。就職実績のない事業所に就労アセスを行うスキルがあるとは思えません。
- 地域課題として協議会等で議論されていない
- 受入れ機関に対して説明がなかった
- 生活介護から就労継続支援B型にステップアップを希望する方で、就労移行でのアセスメントは送迎がない為通所ができず、サービス変更ができない（市町が認めない）といったケースがありました。ステップアップを阻むような制度運用は改善する必要があると思います。
- （学校への意見）夏休みは調整が難しい、学校での生活状況を開示してほしい、通所が困難な場合は、学校を訪問しての実施を認めて欲しい

就労定着支援事業について

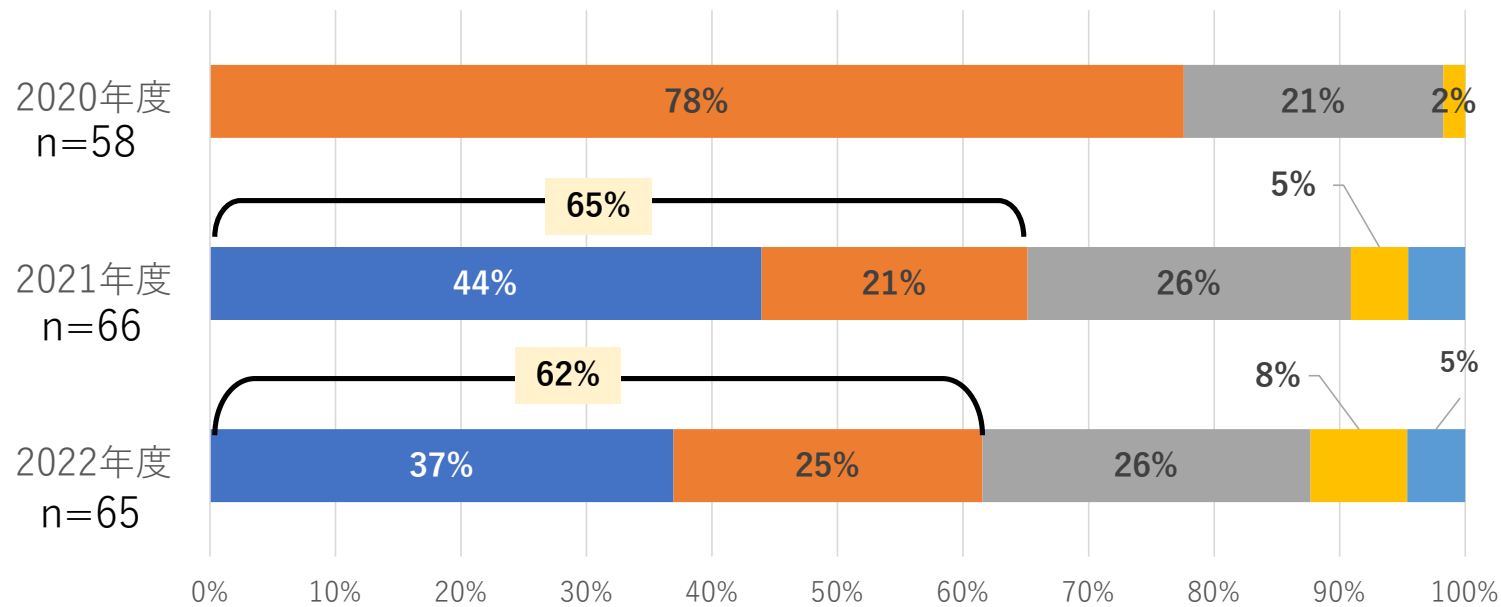


- サービス期間終了後（期間満了や、期間中の離職後）の事業所としての対応や考え方 n=27
- 必要に応じて事業所で面談、就労者向けプログラム等の対応を継続 (24)
 - 主に他の就労支援機関に引継ぎ (16)
 - 主に事業所で支援継続 (11)
 - 必要に応じて他の就労支援機関に引継ぎ (11)
 - 他の就労支援機関と連携し、必要に応じて対応 (4)
 - 主に職場でのナチュラルサポート (2)
 - 必要に応じてJC利用
 - 会員制私的サービス
 - 原則サービス提供期間内で課題解決するよう対応している。また同一法人内のナカポツへの引継ぎも検討するケースはあるが、極力サービス提供チームで解決できるように実施させている。
 - 定着支援事業所と同様の支援提供が難しいケースが発生している
 - 離職後、希望があれば再利用受入れ (10)



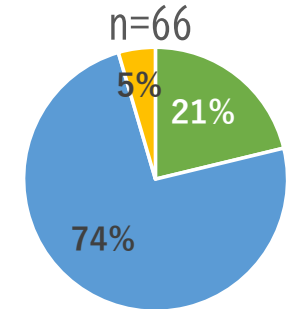
就労定着支援事業の基本報酬区分

各年度における基本報酬区分の割合

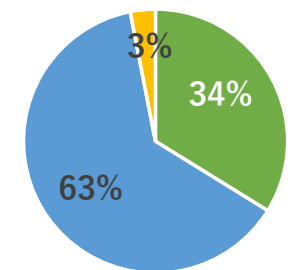


- [就労定着率が9割5分以上 (2021年新設)]
- [就労定着率が9割以上9割5分未満 (従来の9割以上)]
- [就労定着率が8割以上9割未満]
- [就労定着率が7割以上8割未満]
- [就労定着率が5割以上7割未満]
- [就労定着率が3割以上5割未満]
- [就労定着率が3割未満 (従来の1割未満も含む)]
- ※事業未実施、NAを除く

コロナ特例適用の割合
2021年度算定時



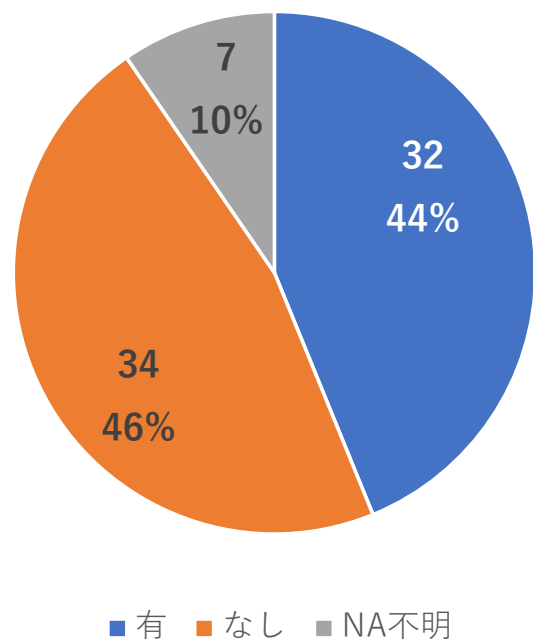
2022年度算定時



- コロナ特例利用
- 通常算定
- NA不明

就労定着の加算取得状況とジョブコーチ

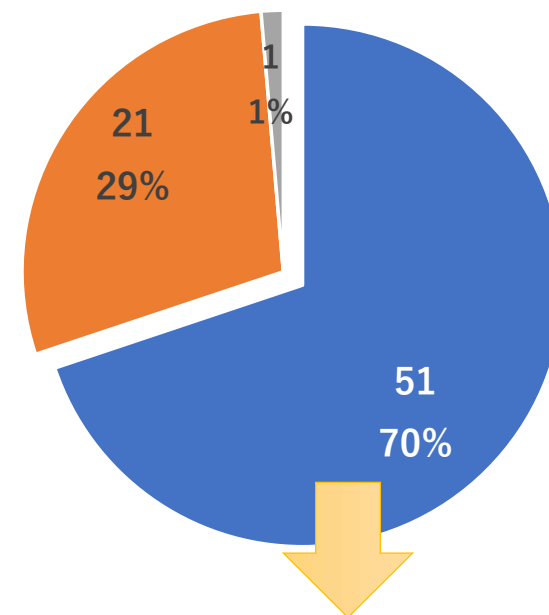
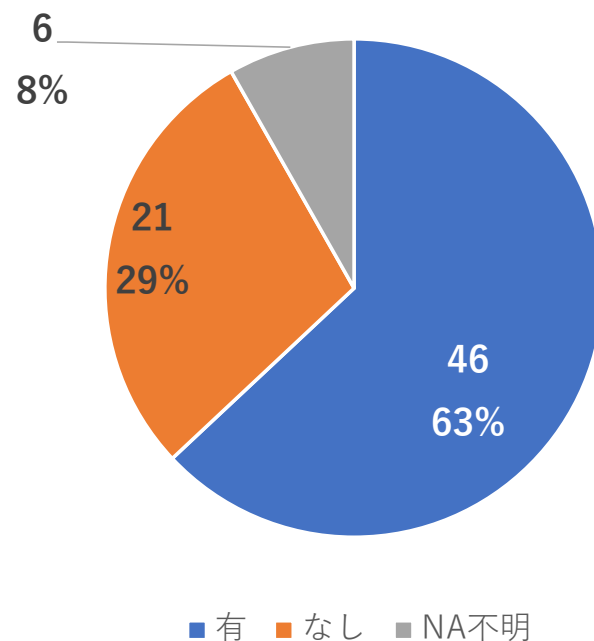
就労定着実績体制加算の取得状況 n=73



職場適応援助者養成研修修了者の配置 n=73

■ 配置あり ■ 配置なし ■ NA不明

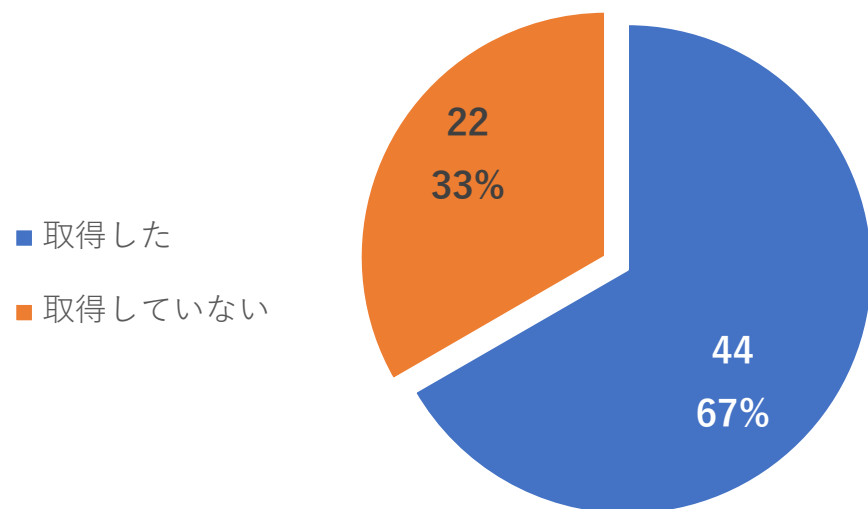
職場適応援助者養成研修修了者
配置加算の取得状況 n=73



実際の稼働は
29事業所、58名

定着支援連携促進加算の取得について

2021年度定着支援連携促進加算取得状況 n=66

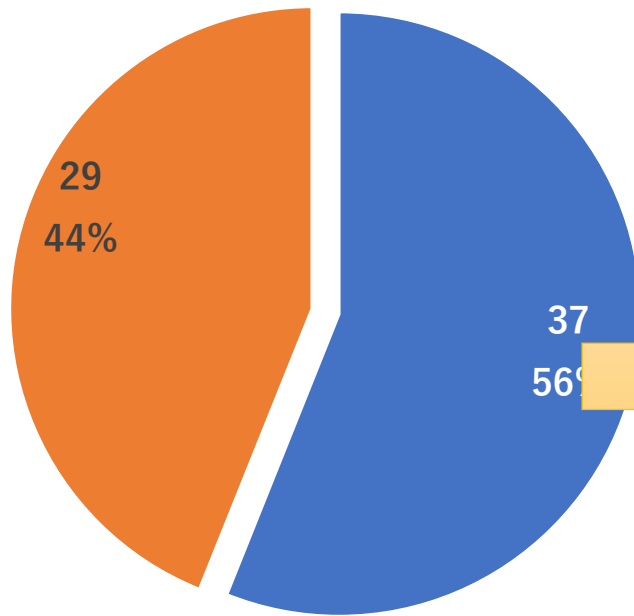


《取得していない、または取得回数が少ない理由》
自由記載（抜粋） n=24

- 会議の機会が少ない、調整が難しい (10)
- サビ管参加が難しい (5)
- 会議は実施しているが、あえて加算取得はしていない (4)
- 加算制度が分かりづらい、知らなかった (2)
- セルフプランの利用者が多い
- 定着支援事業の特性上、取得しづらい
- 加算取得により利用者負担額が増えてしまう

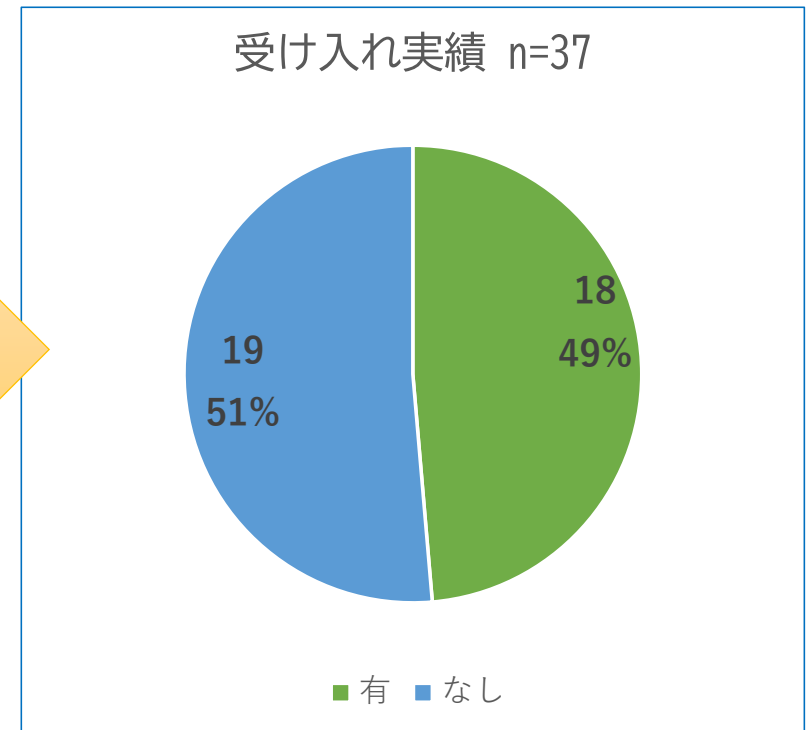
他事業所からの定着支援利用受け入れについて

事業所としての方針 n=66



- 地域のニーズに応じて、他事業所等からの就労者も対象としている
- 自事業所からの一般就労に限定している

受け入れ実績 n=37

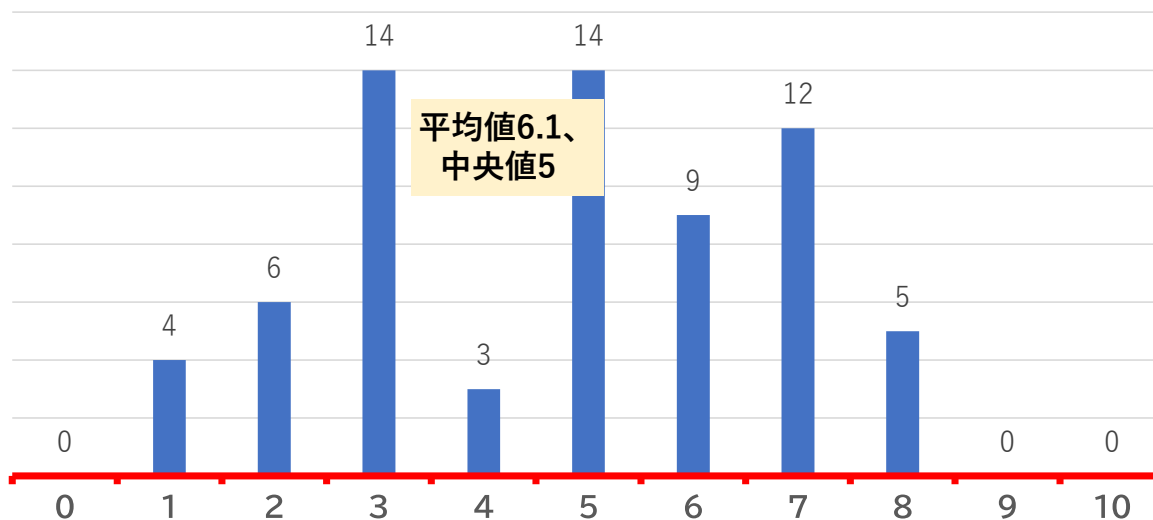


就労定着支援の支援内容など

就業支援と生活支援の割合 n=68

貴事業所での就労定着支援サービスにおいて、就業支援と生活支援の割合を教えてください。

(左に行くほど就業支援の割合が高く、右に行くほど生活支援の割合が高いという回答の仕方です。生活支援を主語にするとわかりやすいです。生活支援が7割くらいなら7を、生活支援が3割くらいなら3を選びます。)



月当たりの支援回数 n=68

	最大	最小	平均
多い人	20	1	4.3
少ない人	3	1	1.1
平均回数	10	1	1.9

※少ない人の回答のうち0回を除く、
平均回数で最大回数を超える回答を除く

就労定着支援サービスの内容について

主な就業支援の内容（自由記載）n=67

- 人間関係への助言（24）
- 就業状況確認（21）
- 個別面談（20）
- 業務内容・業務量調整（19）
- 環境調整（11）
- 障害特性の理解促進（6）
- 勤務時間調整（5）
- 労働条件・雇用形態変更調整（5）
- 目標設定・スキルアップに向けた支援（5）
- トラブル解決（5）
- 三者面談（5）
- 職場との関係構築・助言（4）
- 健康管理（4）
- 関係機関との情報共有（3）

主な生活支援の内容（自由記載）n=66

- 生活リズム・体調管理（29）
- 通院同行・メンタル不調の対応（24）
- 家族関係、家族との連絡調整（22）
- 余暇支援（17）
- 生活面全般（14）
- 交友関係・コミュニケーション（13）
- 自立・GH利用支援（11）
- 金銭管理（10）
- 年金や手帳等の手続き支援（7）
- 関係機関連携（7）
- 事業所のプログラム参加（4）
- 免許取得・交通機関利用についての支援（3）
- 身だしなみ（2）
- SNS・スマホ（2）

就労定着支援サービスで行うべき支援とは（自由記載）n=65

- ・生活面・就業面含めた複合的な支援（41）
- ・就業面の支援（11）
- ・生活面の支援（3）
- ・ナチュラルサポート形成を目的とした支援（8）
- ・定着となると、その企業に働き続けるように支援するとあるが、あくまで当事者の支援と考え、支援をしながら場合によっては別の職場への転職をサポートするなどその方自身のサポートをするものだと考えています。
- ・制度上支援しなければならない回数で支援をするという考えではなく、必要な支援が利用者企業に実施できるよう、回数に関係なく支援内容によって、評価していただくことで支援の質が保たれるようにすることが必要と考える。生活面での課題が就労面に影響される方も多いため、そのような方々に適切な支援ができ、評価される仕組みになってほしい。
- ・限られた期間の中で少しでもナチュラルサポートができるようにしていくか
- ・職場訪問は必要に応じて行い、月一回の訪問は必要を感じない。むしろ面談や生活面の支援の方を重視している。
- ・課題の未然防止や解決のための本人、家族、企業への支援。
- ・雇用管理は企業。その他のことが定着支援サービスと考えます。
- ・職場での処遇も含め啓発活動や研修会など、権利擁護の視点も含めた支援も大切だと思います。
- ・ステップアップの為に転職を希望する方もいる為、退職の支援・転職支援についての必要性を感じます。

支援レポートについての課題点や要望点

主な意見と改善点や要望（自由記載） n=53

【主な意見】

- 共有不要な情報がある、共有を希望しない情報はレポートに記載していない、文章表現に気を遣う（15）
- 業務負担が大きい（レポート作成、共有の期限、記録との重複等）（14）
- 共有が請求の要件となっていることが不適切、頻度を減らすべき、必要なケースのみでよい（10）
- 特になし（9）
- 様式が使いづらい、アレンジしている（6）
- 活用できている（4）
- 安定しているケースでは内容の変化が乏しい（3）
- 企業の負担になっている（3）
- デジタル化し事務負担を減らしてほしい
- 企業との連携ツールとしての活用に難しさを感じています。
- 共有したことは何をもって証明するのか不明。
- 可能であれば廃止してほしい
- 何の担保になっているか疑問。事務量が増え、支援時間を割かなければならない。現場に足を運ぶ、面談で丁寧に話を聴くなど時間のかかる支援が多い中、事務処理に時間をかけることが定着支援に必要なのか疑問。文章をうまく書ける・書けない、レポートの質がある・ない、丁寧に書く・適当に書く…いずれにしても報酬への影響はない。
- 障害特性などによってレポートの共有が意味をもたない場合もあり、障害種別や本人状況による柔軟な取り扱いが必要なように感じる
- 企業によっては、本社宛に支援レポートを送って欲しいと希望があるが、実際の現場担当者まで伝わっているのか気になります。
- 支援先ですぐに作成して、その場で共有できるようなものが望ましい。
- 関係者と共有することから、記載内容に配慮が必要な場合があり、事実と課題など支援者の見立てがそのまま残せる訳ではないです。そのため、支援レポートを共有する際に各者と再度話をする必要が増えたりしています。支援レポートにある視点で支援をすることは大切ですが、支援計画とモニタリングの実施状況や実績記録票に簡単に支援内容を記載するなどで請求対象にできると助かります。

障害福祉施策や障害者雇用施策、地域課題、協議会への意見や要望（自由記載）

【移行支援事業】

- ・ナカポツが自法人の移行にばかり利用者を紹介するケースが多く見られる
- ・定着支援にナカポツを活用することで就労移行の責任があいまいになる
- ・利用者獲得困難（他の事業所増加、制度の利用希望少ない、私学無償化の影響等）（7）
- ・短期バイトを認めてもよいのではないか
- ・送迎サービスができるとよい
- ・きちんとやっている事業所が報われていない →？
- ・就労計画会議実施加算の取得が難しい
- ・体調不良時でも訓練継続が望ましいが、在宅プログラム提供では請求できない
- ・就職率の算定では、定員ではなく実利用に応じた割合にしてほしい、また残期間が多い状態で就労した場合は、残期間に応じた手当があるとよい →利用に応じた報酬だから難しいですね

【定着支援事業】

- ・配置職員人数の見直し
- ・支援回数に応じた加算
- ・会社都合により複数人が一度に離職になると影響が大きくなるので、会社都合は離職の扱いから外してほしい
- ・再就職への期間が1ヶ月は短い
- ・定年退職の扱い
- ・3年7か月以降も報酬対象にしてほしい（4）
- ・就労者がサービスを受けるのに有給が必要
- ・事務負担大きい（2）
- ・就労後すぐに利用できるようにしてほしい（支援頻度が高い、計画相談がつかない等手続きの為）（3）
- ・本人負担が発生すると利用がしづらい（2）
- ・事業所数が増えない

【障害福祉サービス全般】

- ・計画相談や相談支援事業者が少なく、セルフプランが多い（5）
- ・自治体によって支給決定プロセスや期間、制度の運用に差がある（7）
- ・利用者の囲い込みで就労支援に繋がらない、A型・B型事業所が増えた為移行の利用者減（3）
- ・A型やB型からの就職も増やそうとしており、改めてサービスの目的整理が必要
- ・A型事業所の経営改善、特開金不支給、雇用率算定なしに変更すべき

障害福祉施策や障害者雇用施策、地域課題、協議会への意見や要望（自由記載）

【地域課題】

- ・余暇支援の仕組みがあるとよい
- ・実績のある就労移行がナカポツと一緒に地域の支援力向上の取組みができるとうよい（2）
- ・地域課題をまとめる場がない

【その他】

- ・雇用支援サービスのあり方（2）
- ・訪問型JCを配置しやすくしてほしい、研修を受けやすくしてほしい（2）
- ・障害者求人が少ない、ハローワーク求人票の情報量を増やしてほしい（2）
- ・就労支援の人材育成
- ・生活保護を含めた「働く」に関わる施策の横断的な見直し
- ・重度障害者の雇用や社会参加の体制整備
- ・就労移行と訓練校の違いが大きすぎる
- ・障害者手帳運用の見直し、不所持でも必要な支援を受けやすい制度構築

【協議会への要望】

- ・就労移行支援事業や福祉サービスのアピール
- ・地方の情報を国の施策に活かしてほしい（2）
- ・情報共有や研修企画ありがとうございます（4）
- ・会員が増えるのはよいが、議論の質が落ちていないか
- ・報酬体系見直しや加算新設ができるとよい（地方の実情、新サービス、定着）（2）
- ・仲間を増やして欲しい
- ・アセスメント力向上に向けた研修企画
- ・事例共有
- ・安定経営についての意見交換