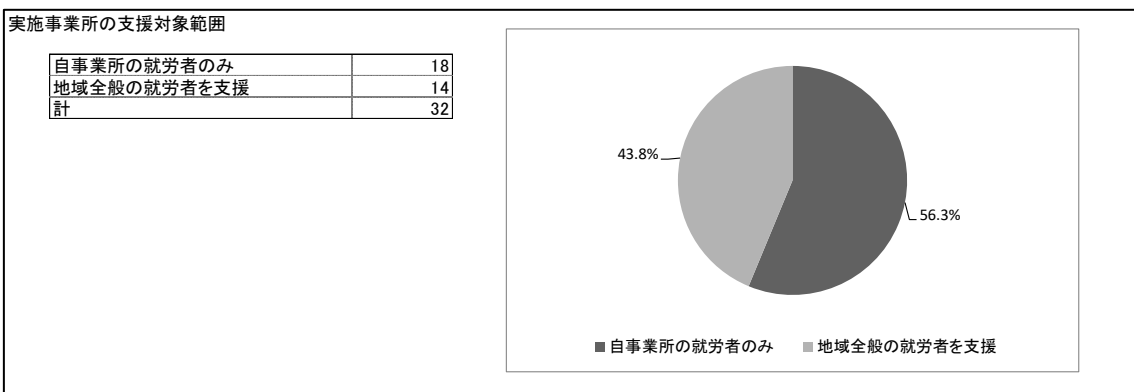
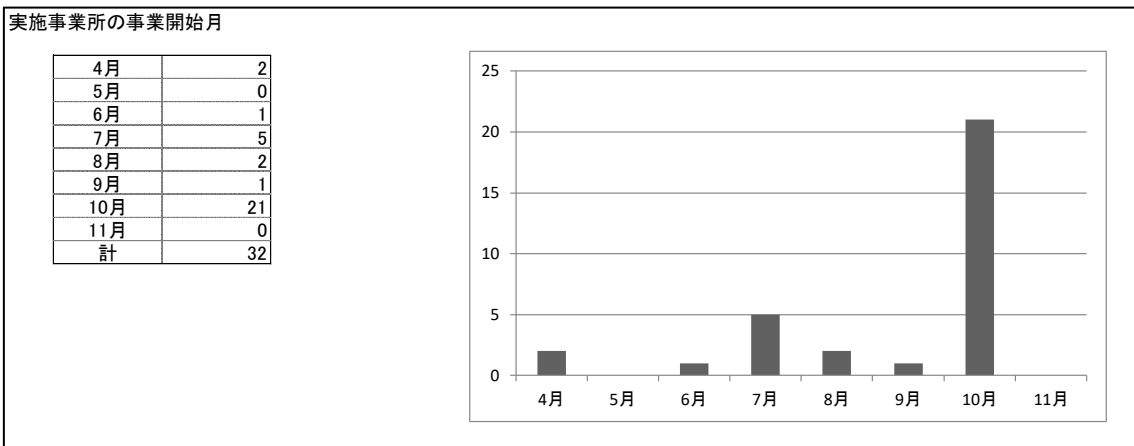
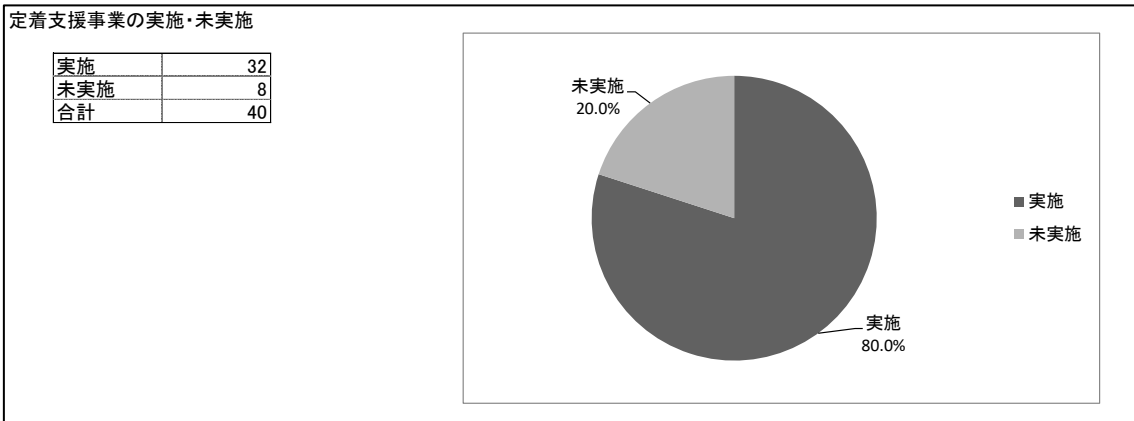
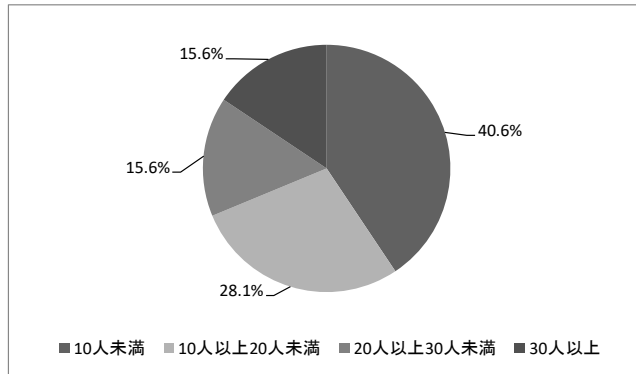


就労定着支援事業に関して会員事業所にアンケートを実施しました。限られた時間であったため 68 事業所中 40 事業所からの回答（58.8%）の結果となりますが以下に報告いたします。なお、11 月末現在での状況を回答いただいた結果となります。



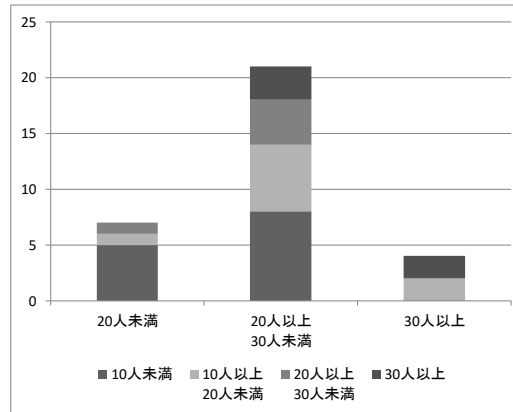
実施事業所の契約者数

10人未満	13
10人以上20人未満	9
20人以上30人未満	5
30人以上	5
計	32



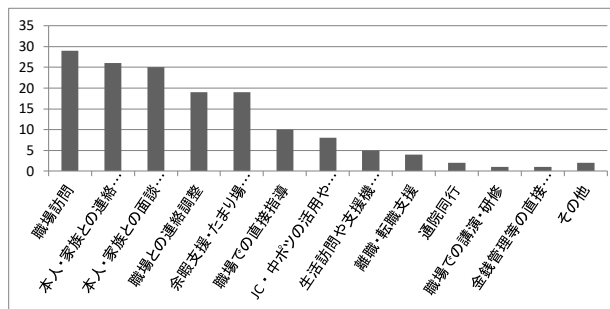
就労移行支援事業の定員に対する、定着支援事業の契約者数

		就労移行支援事業の定員			小計
		20人未満	20人以上 30人未満	30人以上	
定着 支援 事業 契約 者 数	10人未満	5	8	0	13
	10人以上 20人未満	1	6	2	9
	20人以上 30人未満	1	4	0	5
	30人以上	0	3	2	5
	小計	7	21	4	32



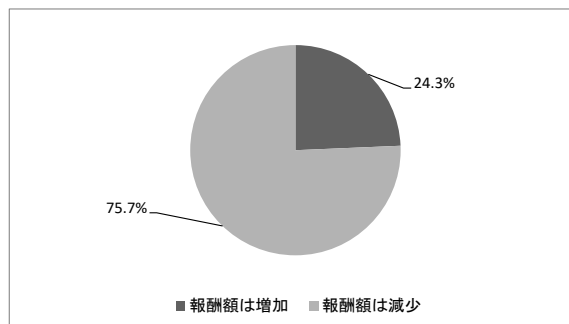
定着支援の支援方法ベスト5

職場訪問	29
本人・家族との連絡相談	26
本人・家族との面談カンファ	25
職場との連絡調整	19
余暇支援・たまり場支援等	19
職場での直接指導	10
JC・中ボツの活用や連絡	8
生活訪問や支援機関調整	5
離職・転職支援	4
通院同行	2
職場での講演・研修	1
金銭管理等の直接指導	1
その他	2
計	151



昨年度との比較した場合の報酬額の変化

報酬額は増加	9
報酬額は減少	28
計	37



項目	事業所数
主な意見	
支給決定等の自治体の対応	10 事業所
受給者証発行までに時間がかかりすぎる。提出書類が自治体や担当者によって違う。厚労省から自治体への通知が遅い。希望しても窓口で必要ないと言われる。休職中を理由に支給決定が認められない。など	
利用者側の利用開始までの問題	7 事業所
手続きが煩雑で一人で進めることが難しい。セルフプラン NG の自治体では、本人家族が手続きすべき窓口が3箇所あり煩雑。就労して間もない方は休みを取りづらく、受給者証手続きが困難な場合あり。書類のやり取りのみで手続きできるよう簡素化してほしい。など	
利用者の自己負担について	8 事業所
応能負担は理解するが段階的な負担にならないものか。自己負担発生でサービス利用を望まない傾向がある。今まで独自に定着支援を行ってきた事業所では急に自己負担が発生することへの抵抗がある。企業の雇用管理によっても支援内容が変わるため今後も議論が必要と感じる。など	
就労定着支援事業の実施開始期間について	5 事業所
就労後6ヶ月以降という仕組みが利用者企業にわかりにくい。就職後一旦受給者証が切れるのはシームレスな支援と言えない。再申請する仕組みに対する負担。就労後すぐに定着支援事業開始を望む。または就労移行の受給者証を定着支援開始時期まで伸ばすなど対応を望む。など	
就労定着支援事業の周知について	2 事業所
行政から企業側へもっと周知してほしい。事業の広報活動をお願いしたい。など	
サービス計画の頻度について	3 事業所
3ヶ月ではなく6ヶ月でよいのでは。1ヶ月に一度の対面支援だと3回で見直しになる。など	
事務負担の増加	5 事業所
サービス利用計画作成や個別支援計画作成などの事務負担が増加。影響で直接支援の減少を懸念。体制加算と比較すると収益が下がっているのに事務処理工数は増加。など	
離職支援の必要と利用継続期間について	3 事業所
転職に関して定着支援事業の利用継続要件の1ヶ月は短い。転職先の助成金手続きで超えたケースがあった。転職支援は集中的な支援となり事業所負担が大きく短期間での転職を実現しないと報酬が得られない。実際短期間での転職は困難な状況、3ヶ月は必要。離職する人のつなぎ支援も丁寧に行う役割があると感じる。など	
支援の内容について	10 事業所
支援の濃淡を勘案して報酬が設定されているとは思いますが、月1回の面談と集中支援が必要なケースと同じなのは疑問。月1回の職場訪問や対面支援に絞らないほうがよいのでは。企業内の環境変化により企業支援の介入が必要なケースもあるため企業対応も報酬対象	

<p>にしてほしい。定着支援員が企業に入ることにより環境や処遇改善につながるケースもある。月1回の対面支援の縛りは人数増加により負担が大きい。対面支援が必ずしも定着に必要な支援とは限らないため定着支援の質の担保が必要では。集い、OB会と定着支援サービスとの関係に疑問。本人都合や会社都合で困難ケースもある。請求額がゼロになってしまう。など</p>	
定着率について	4 事業所
<p>事業所努力ではなく結婚や家族都合、引っ越しなどの理由の離職や退職も定着率に算定されるため要件緩和を期待する。利用者が自分で就職活動をして就職するケースがあり制止が困難で結果的に離職することがあり定着率に響くことが不安。精神障害の離職が問題となっている中で3年間の定着率で単価が決定するのは矛盾を感じる。一人の離職で定着率変動しやすく基本報酬に影響が出やすい側面がある。</p>	
報酬区分、報酬の考え方について	4 事業所
<p>報酬の単価設定で20人未満と20人以上の差が大きすぎる。人材を充てて配置するには仕組みが不安定。入院中の休職期間は算定できないなど必要なところに報酬はなく、徐々にフェードアウトしていく期間の企業訪問を算定するなど定着支援の報酬になっているか疑問。1年目と3年目とでは支援の質量も異なることから細分化した加算体制を。など</p>	
制度化による評価	3 事業所
<p>支援計画やモニタリングが必須となり質の担保が図れる。終了のタイミングが曖昧だった定着支援が整理しやすくなった。サービスを受けるかどうかを本人が自己選択できることは本人視点としてはよいこと。など</p>	
事業所運営の厳しさ	2 事業所
<p>就労定着支援体制加算相当の報酬額を得るには、それに見合う多くの利用者確保し、支援員を増やさないとならないため、人件費が増え報酬額が減る方向で心配。就労後必ずしも就労定着支援事業を利用するとは限らず、就労定着支援体制加算に比べ収入面で厳しいものがある。など</p>	
その他	各1箇所
<p>定着支援対象期間を超えた人に対する加算がもっとあっても良いのではないか。支援が必要な人も多く、すぐに中ポツにとりかかれない。現場のナチュラルサポートだけでは難しいと感じる</p>	
<p>就労移行の支援力を測る指標が6ヶ月でしかなく、制度の後退とも思う。多くは企業の雇用管理の元でナチュラルサポートを受けながら働き続けている。定着支援という枠組みが事業者側の収入確保の側面も生まれつつあることは否めない。就労移行支援を使って少ない支援（支援なしでも）定着していることもしっかり反映した報酬体系に見直してほしい</p>	
<p>同一企業勤務で定着支援登録の有無が混在している場合の対応が難しい。企業にとっては誰が登録しているのか不明のため、未登録の方の対応も求められる</p>	
<p>東京都は就労移行と定着支援は別事業のため、配置基準上兼務が認められず、それぞれ専従の非常勤としての扱いとなっている。</p>	
<p>過去の就労者の0.7で算出する報酬区分人数と実際の契約数との開きがあり、報酬単価の違い、職員体制確保など不利益が多く納得いかない。</p>	