

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

NPO法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井 大介

副会長 稲葉健太郎

NPO法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会の概要

1. 設立年月日: 令和4年4月22日

2. 活動目的及び主な活動内容:

全国の就労移行支援事業所が、利用者個々人に合った適切な就労移行支援サービスを提供するよう啓発すると共に、障害者の一般就労の促進を一層図るための施策提言を国や行政に対して行うことを目的に任意団体として2012年(平成24年)設立。活動10年を迎え、2022年(令和4年)4月にNPO法人として新たにスタートした。

【主な活動内容】

- ・ 就労移行支援事業所等の職員に対する研修
(カンファレンス、事業所視察、タウンミーティング、就労支援eラーニング等)
- ・ 会員アンケートの実施、各調査研究への協力
- ・ 厚生労働省等への要望書提出と政策提言
- ・ 会員への情報提供

3. 加盟団体数及び会員数: 111(令和5年6月時点)

4. 法人代表: 会長 酒井大介

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 障害福祉サービスの運営関係

(1)物価や人件費高騰への対応について (5頁)

- ・ 急激な物価高騰や各産業の賃上げにより、事業所運営、人材確保の両面で影響を受けている。経営努力のみでの対応は困難な状況であるため、今回の報酬改定での対応を望む。

(2)障害福祉サービス等処遇改善について (6頁)

- ・ 定着支援事業が対象外とされている。定着支援事業(今後創設される就労選択支援事業も含め)処遇改善加算の対象としてほしい<視点2>。また、申請等について一層の簡素化と加算の統合など検討してほしい<視点4>。

2 就労移行支援サービスについて

(1)地方の就労移行支援事業所の減少について (7頁・8頁)

- ・ 特に地方での減少傾向が顕著(8頁図3)であり、全国で就労移行支援サービスの提供が困難な状況である。就労継続支援に就労支援員配置に加算を設け一般就労の促進を図ってはどうか<視点1、視点2>。また、常勤の職員配置基準の緩和、定員10名を認めるなど検討してはどうか<視点2、視点3>。

(2)特別支援学校からの就労移行サービスの利用者減少について (9頁)

- ・ 就労移行を選択せず就労継続B型を選択する卒業生の増加している。現在行われている直Bアセスメントの本来の趣旨(8頁下段)を文科省、現場の教育機関への周知徹底をお願いしたい。

(3)就労支援の質の向上について (10頁)

- ・ 就労支援関係研修修了加算の取得率が56%(頁10表3)に留まっている。今後創設される就労支援基礎的研修に支援力向上が期待されるが、すべての就労支援員、就労定着支援員の受講終了まで、現行の加算維持を望む。その後は更なる上位研修受講に対して新たな加算を設けてはどうか。また、職種に限らず就労系サービスの受講機会の促進が必要。<視点1、視点2>

(4)多様なニーズへの対応について (11頁~13頁)

- ①就労中の就労系障害福祉サービス一時利用(11頁):法改正により自治体のリワーク支援が後退しないよう留意を願う。
- ②高等教育在学中の一時利用(12頁):就業・生活支援センターでのアセスメント実施とスムーズな支給決定、卒業年次前、通信制在学中の利用を認めてはどうか。<視点2>
- ③在宅でのサービス利用(13頁):利用者特性や事情に応じて月1回の評価もICT利用を認めてはどうか<視点2、視点4>。
 - ・ 共通:Q&A等が出ているが、自治体によって取扱いの相違が散見される。各自治体への調査や解釈の例示が必要。<視点1・2>

(5)支援計画会議実施加算の要件緩和 (14頁)

- ・ サビ菅の会議参加必須の要件が、取得率が低い要因と思われる。地域資源と連携することを重視し「地域連携会議加算」等に名称を変え、就労支援員等での実施も認めてはどうか。

(6)支援に伴う煩雑な事務処理の効率化 (15頁)

- ・ 施設外支援に求められる1週間ごとの支援計画作成について、日々の記録等の整備を徹底し、3か月ごとの個別支援計画とは別に、1回の施設外支援につき施設外支援計画作成を必須としてはどうか。<視点4>
- ・ 就労移行並びに就労定着支援での、体制届提出時に就労の継続を証明する書類の提出が、企業、事業所双方に負担となっている。健康保険証の写しでの確認や、誓約書の提出をもって代わりにできないか。<視点4>

3 就労定着支援サービスについて

(1)サービスの地域格差の是正について (16頁)

- ・ 就労移行支援事業所数と比べ就労定着支援事業の事業所数が少ない(16頁図4)。必要な定着支援を受けられないなど地域のサービス格差が生じている。解消するため保健福祉圏域に設置されている障害者就業・生活支援センターの指定も可能な仕組みとしてはどうか。

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)

(2) 就労系サービスとの円滑な接続について (17頁)

- ・ 事業の低調な背景の一つに、就労後6月を経てからサービス開始となり、就労系サービスとの接続に課題があるとの声を聞く。6月という一律の開始時期の設定は利用者ニーズと合致していない側面もあるため、就労移行の見守り義務は残しつつ、就労実現後間もなく使えるサービスとすることで、対象者の特徴や状況によって就労後のサービス選択ができるのではないかと。〈視点1〉

(3) 転職支援とサービス継続について (17頁)

- ・ 現在、1か月以内の転職はサービス継続とみなされるが、離職に関しては様々な要因があり転職実現までは非常にタイトという課題がある。再アセスメントや実習実施などの支援のため、転職までを3か月とするなど実態に合った制度が望まれる。〈視点2〉

(4) 基本報酬の算定となる就労定着率について (18頁)

- ・ 報酬区分の算定となる、就労定着率算定に用いる「過去3年間」の文言の取扱いが自治体によって相違がある(18頁図5)。解消するため、国から自治体へ適正な算出方法の周知が必要。また、定年、事業主都合の離職など本人責に帰さない離職は就労定着率の算定から除外すべき。

(5) 支援に伴う煩雑な事務処理の効率化 (19頁)

- ・ 報酬算定の要件となっている支援レポートの作成と共有について、重複する情報を改めて抜粋しての作成、短期間での共有共有など、支援者だけでなく利用者や関係者への負担となっている。支援レポートの作成共有は任意とし、個別支援計画の作成提示、支援記録の保管をもって報酬算定の要件としてほしい。〈視点1、視点4〉

(6) 報酬単価の是正について (20～21頁)

- ・ 利用者数が増えると単価が低くなる報酬設定(20頁表5)は、費用と人員の負担と逆行している。スケールメリットがない事業であるため、人数増加と報酬単価増が比例する設計とすべき。〈視点1、視点4〉
- ・ 就労定着支援事業の収益率は他のサービスと比べて極めて低い。職場適応援助者助成金の見直し(21頁表6)を参考に基本報酬の設定をお願いしたい。

(7) サービス期間終了時の対応について (22頁)

- ・ 就労定着支援事業終了後、安易に就業・生活支援センターに移管するケースが多いと聞く。支援終了後の継続的な支援の必要性の精査、具体的な課題等支援に必要な情報の伝達など、通達に沿った扱いがなされるよう周知徹底と仕組みが必要。〈視点1.2.3〉

(8) 定着支援連携促進加算の取扱いについて (23頁)

- ・ 就労移行の支援計画会議実施加算同様にサビ管参加必須の要件が取得率が低い要因である。必ずしも個別支援計画作成変更が伴わないこともあり、加算の名称を「地域連携会議加算」に変え、サビ管以外の担当職員での実施を認めてはどうか。

4 その他の就労系サービスについて

(1) 就労選択支援事業の創設について (24頁)

- ・ 事業創設により、本来一般企業で働ける方が福祉サービスに滞留していることを回避できる可能性に期待している〈視点3〉。モデル事業を通じて課題の対応、研修プログラムの構築などしっかり準備してほしい。既存の就労移行支援事業との一体的な実施を想定し、職員配置や設置基準など現場の実態にあった形になるようお願いしたい。

(2) 指定基準を満たさない就労継続支援A型について (25頁)

- ・ 生産活動収益が利用者賃金総額を下回り、指定基準を満たさない事業所が多い(25頁図5)。経営改善計画未提出及び2年以上指定基準を満たさない事業所は新規利用者受入れ停止など厳しい対応が必要ではないかと。〈視点3〉

(3) 利益供与に対する強化 (26頁)

- ・ 給付費を財源とした昼食提供や資格取得表全額負担、本来の趣旨とはずれた活動内容で利用者勧誘を行っている事業所が存在する。実態把握と具体的な事例のQ&A発出を求める。

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)

1 障害福祉サービスの運営関係

(1) 物価や人件費高騰への対応について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 新型コロナウイルス感染症パンデミックの影響や供給鎖の混乱、エネルギー価格の上昇などの影響により、国内での急激な物価高騰状態が続いている。自治体によっては物価高騰対策の助成金等が支給されたが、その規模では電気・ガス・食料品等の上昇分の全てをカバーできず、なお経営に大きな影響を与えている。
- ・ また、各産業界における賃上げの動きは大企業だけでなく中小企業にも波及してきており、障害福祉サービス等においても更なる賃上げを実施しなければ、人材確保が一層困難となり、事業継続が脅かされることが懸念される。
- ・ 国において処遇改善等の対策を講じているが、全産業平均との格差は縮まっていないのが現状である。令和4年賃金構造基本統計調査によると、全産業の平均賃金311.8千円に対し、社会保険・社会福祉・介護事業の平均賃金は260.4千円となっており、令和2年と比べて格差は微増している。(表1)

【意見・提案の内容】

- ・ 障害福祉サービス等事業所は、国が定める公定価格により経営するものであり、物価高騰の影響を価格に転嫁することはできず、もはや、経営努力のみでは対応することが困難な状況です。今回の報酬改定にあたり、社会の状況に応じて基本報酬に反映されることを望みます。

表1：全産業平均賃金と社会福祉・介護事業産業平均賃金の比較

単位：千円

産業（中分類）	R2	R4
全産業（1）	307.7	311.8
社会保険・社会福祉・介護事業（2）	256.6	260.4
差額（1）－（2）	51.1	51.4

出典：各年賃金構造基本統計調査のデータ引用し事務局作成

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)

(2) 障害福祉サービス等処遇改善加算について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 現在、就労定着支援事業は、障害福祉サービス等処遇改善の制度(福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算)の対象外とされているが、合理的な理由が不明である。
- ・ 昨年、法改正で創設される就労選択支援事業についても対象外となることを危惧している。
- ・ また、3つの処遇改善加算等があるが、それぞれに書類準備や申請手続きが必要であり、その内容も複雑なため小規模な法人にとっては大きな事務負担となっている。(表2)

【意見・提案の内容】

- ・ 就労定着支援事業(就労選択支援事業も同様)は、就労移行支援事業と一体的に行われる事業であり、同一事業所内での職員に処遇の差が生じている現状がある。就労移行支援事業の就労支援員と、就労定着支援事業の就労定着支援員では、業務に大きな差がないため、就労定着支援事業(就労選択支援事業も同様)においても障害福祉サービス等処遇改善の対象とすることを求める。〈視点2〉
- ・ 令和5年度以降は、事務負担軽減に向けて計画書・実績報告書の様式について簡素化されることになったが、引き続き実施状況を把握し、さらなる改善に取り組んでほしい。
- ・ 3つある処遇改善加算等を1つの加算として整理し、職員の処遇差の解消や申請手続きの負担軽減を図ってほしい。〈視点4〉

表2：福祉・介護職員の処遇改善に関する加算の取得状況

年度	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月	10月
福祉・介護職員 処遇改善加算	79.2%	79.8%	81.1%	81.8%	82.8%	83.1%	84.0%	84.4%	85.3%	86.0%
福祉・介護職員等 特定処遇改善 加算(※1)	—	—	—	40.4% (33.1%)	54.9% (45.5%)	56.4% (46.9%)	60.3% (50.7%)	60.7% (51.3%)	62.9% (53.6%)	63.6% (54.7%)
福祉・介護職員等 ベースアップ等支 援加算(※1)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	63.5% (54.6%) (※2)

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)

2 就労移行支援サービスについて

(1) 地方の就労移行支援事業所の減少について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労移行支援を必要とする利用者数は微増(図1)しているが、事業所数は減少傾向(図2)にあり、特に地方での減少傾向は顕著(次ページ図3)である。当協議会の会員事業所でも就労移行の利用者が集まらず、運営に支障をきたしている実態も見られる。
- ・ 一方、第6期障害福祉計画基本指針では、福祉施設から一般就労への移行に関して、就労移行支援事業に限定せず、就労継続型AおよびB型にも数値目標が設定された。就労移行支援体制加算の取得状況からは、就労継続支援サービスから一般就労が実現している現状も確認できる。
- ・ 地域特性や障害特性など様々な背景から、全国各地の就労を希望する障害者に、就労移行支援サービスを提供することは当面の大きな課題と認識している。

【意見・提案の内容】

- ・ 福祉施設から一般就労への移行の流れを止めないためには、就労継続支援事業において、就労支援員を配置した場合の加算を設けることで、就労継続支援の利用者からの一般就労移行の促進につながるのではないかと。令和3年度報酬改定において就労支援員が常勤換算に変更となったことから、多機能事業所では就労移行支援事業の就労支援員の兼務も可能であり、サービスの質の向上も期待される。〈視点1、視点2〉
- ・ また、地方の就労移行支援事業に関しては、地域の実情にあった仕組みが必要である。現在の基準である職業指導員及び生活支援員で常勤1名の配置基準について、多機能型で実施している場合は他事業との兼務を可能とすることで人員基準の緩和を認めてはどうか。〈視点2、視点3〉
- ・ さらに、地方において定員20名の開設はハードルが高いという声がある。就労継続支援A型同様に定員10名を認めるなど事業所定員の緩和を拡げること検討してはどうか。〈視点2〉

図1：利用者数の推移(一月平均(人))

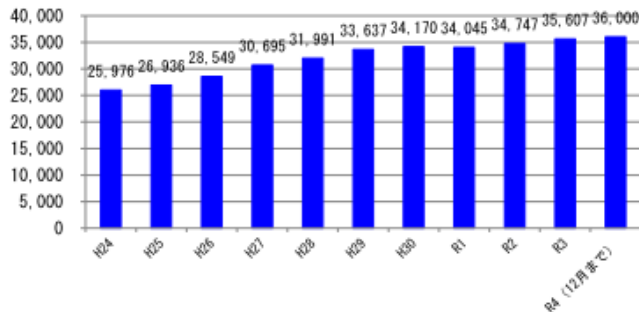
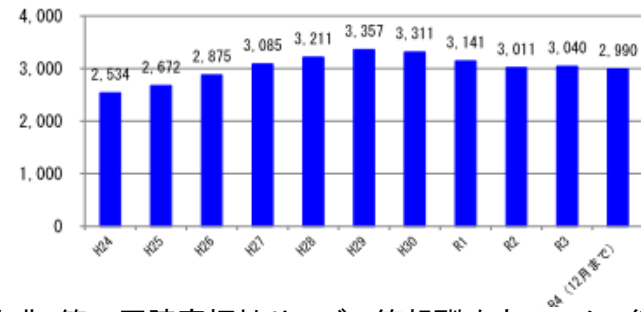
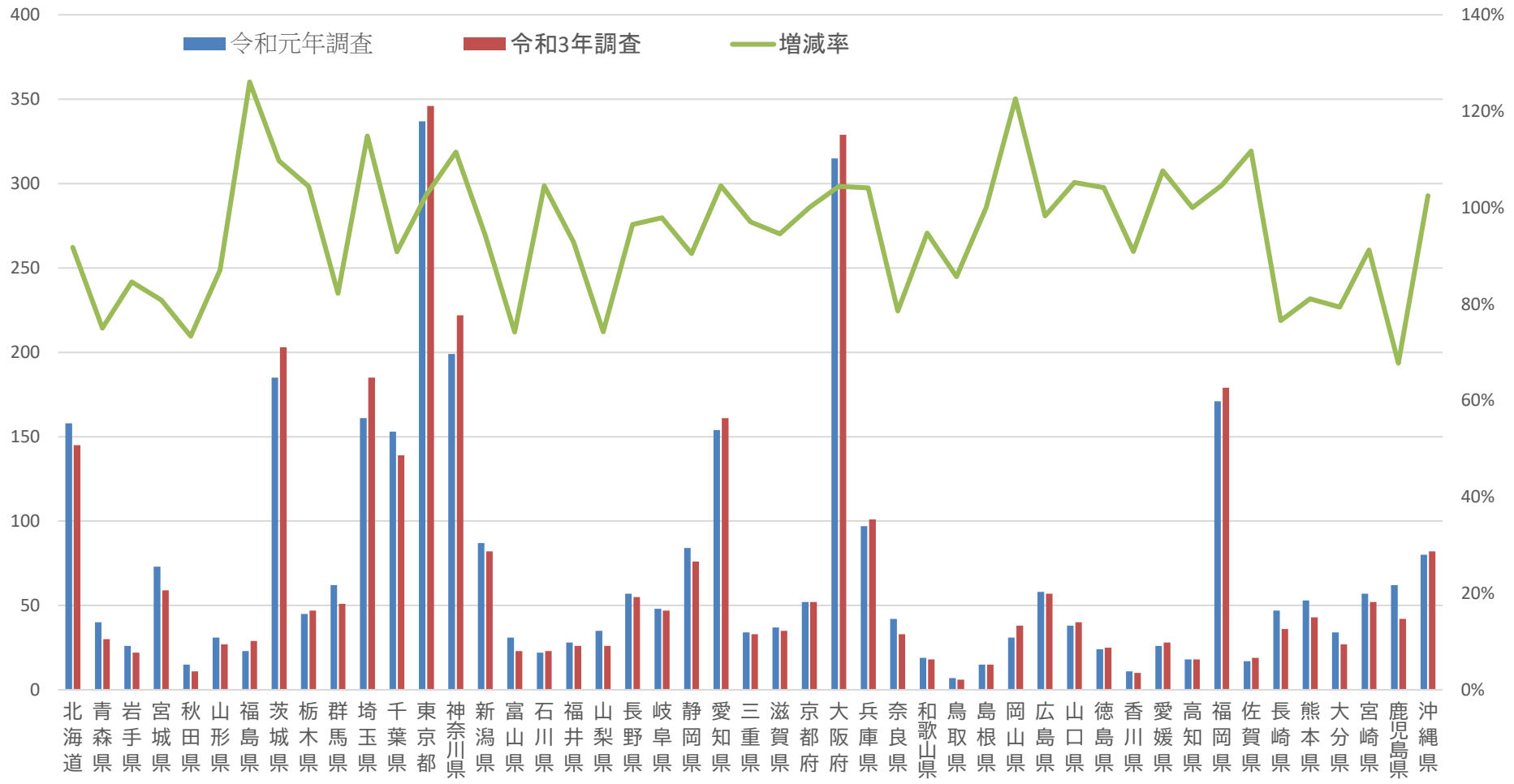


図2：事業所数の推移(一月平均(か所))



出典：第28回障害福祉サービス等報酬改定チーム 参考資料1より

図3: 都道府県別就労移行支援事業所数



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)

2 就労移行支援サービスについて

(2) 特別支援学校からの就労移行サービスの利用者減少について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 都市部では、就労移行支援事業所が増加しているにも関わらず、利用者が定員を満たしている事業所は多くない。特別支援学校卒業時に福祉サービスを選択する際に、2年間の利用期限の間に就職できなかったことに躊躇し、進路先として就労移行を選択せずに就労継続支援事業B型を選択するケースが増えている。加えて、就労移行支援の利用は一生涯に1回しか利用できない勘違いしている保護者や、特別支援学校の教諭も少なくない。結果として、継続支援事業B型事業に、就労移行支援を利用して就職に向かうべき層の障害者が就労継続支援事業B型に流入している傾向がある。
- ・ また、これまでは中学校特別支援級や特別支援学校中学部からの進路先として、従来は特別支援校高等部に進学することが主流だったが、近年では、インクルーシブ教育校やオープンスクール、通信制高校など多様な進路の選択肢が増えている。これらのインクルーシブ教育校やオープンスクール、通信制高校の進路担当教諭には、特別支援校のように福祉サービスと連携関係が構築できておらず、就労移行支援事業に関する情報を持っていないため、就労移行支援事業へ利用者を結びつけることができないこともある。

【意見・提案の内容】

- ・ 特別支援学校卒業生の進路選択において、現在行われている直Bアセスメントが形骸化(B型への進路を前提としたアセスメント)しているとの声もある。直Bアセスメントの本来の趣旨(※注1)や就労支援サービスの概要について文部科学省に周知するとともに、特別支援学校だけでなく、広く現場の教育機関に周知徹底してほしい。
- ・ また、総合支援法改正により就労選択支援事業が創設され、地域で機能することを期待している。

注1)

1 基本的考え方

特別支援学校卒業生等の就労系障害福祉サービスの利用に当たっては、まずは就労移行支援事業を利用(アセスメントのための利用であり、短期間の暫定支給決定で可)し、一般就労が可能かどうか見極めていただいた上で、それが困難であると認められる場合に就労継続支援B型事業を利用することを原則としているところである。

出典：障発0404第1号「平成25年度以降の就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントの取扱い及び就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置等について」平成25年4月1日 より抜粋

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)

2 就労移行支援サービスについて

(3) 就労支援の質の向上について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 現在、就労移行支援の就労支援員においては職業センターが実施する基礎研修受講に対する就労支援関係研修修了加算が設けられているが取得率は56% (表3)に留まっている。
- ・ 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会において議論された、就労支援基礎的研修が創設予定であり、就労移行支援の就労支援員、就労定着支援の定着支援員が受講が悉皆となることから、就労支援員の支援力向上が期待できる。
- ・ しかし、この基礎的研修は文字通り基礎的な内容であるため、就労支援員が担う業務について更に高いレベルの支援力が求められる。

【意見・提案の内容】

- ・ 悉皆となる就労支援基礎的研修が創設され一定の質の向上が期待できるが、現行の加算が消滅すると予想される。すべての就労支援員及び就労定着支援員の受講が終了するまではかなり時間がかかると想定されることから、その間は猶予期間を設け現行の就労支援関係研修修了加算の維持を望む。また、更なる質の向上へのインセンティブのために、職場適応援助者養成研修など上位研修の受講に対する新たな加算を設けてはどうか。〈視点1・視点2〉
- ・ また、就労移行支援事業に関しては、就労支援員等の職種に限らずサービス管理責任者や生活支援員及び職業支援員など他の職種、加えて就労継続支援事業など他の就労系サービスについても受講機会の促進が必要と思われる。〈視点1・視点2〉

表3：就労移行支援の報酬算定状況（令和4年12月サービス分）

加算名称	単位数	取得率	費用額
利用者負担上限額管理加算	150 単位/日	2%	94千円
初期加算	30 単位/日	52%	9,546千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	41 単位/日	0%	894千円
食事提供体制加算	30 単位/日	45%	44,014千円
精神障害者退院支援施設加算			
医療連携体制加算 (VI)	100 単位/日	0%	0千円
就労支援関係研修修了加算	6 単位/日	56%	23,226千円

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)

2 就労移行支援サービスについて

(4) 多様なニーズへの対応について

①就労中の就労系障害福祉サービス一時利用について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 在職者の支援については、本来は労働施策で実施していくものではあるが、一定の要件のもと在職中においても就労系障害福祉サービスが実施されることは必要と考えており、今般の障害者総合支援法の一部改正において、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用についても整理されたことは望ましい動きである。一方で、制度化によりこれまで自治体判断で実施されているリワーク支援が後退しないよう留意願いたい。
- ・ 「平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A」において、一定の要件を満たす場合、就労系障害福祉サービスの休職期間中の利用について自治体判断で認められることになった。しかし、下記の通り各自治体で要件や必要な書類などに違いが生じ、未だ自治体によっては支給決定が認められない事例が散見されるため、改めて整理が必要である。〈視点1、視点2〉

【自治体により相違が生じている例】

- 通知の内容に「復職の見込みがある」といった内容が書かれていることにより、休職中に新規就労を目指して就労系福祉サービスの利用が認められない。
- 「企業及び主治医が復職に関する支援を受けることにより復職することが適当と判断する場合」との要件があることで、『復職に関する支援を受けることが適当』との証明書を企業が出すことを義務付けている地域がある。しかし、本人の状況が良くわからない企業は証明書を出すことが難しいと判断されることも少なくなく、結果的に利用とならない。
- 「確実に復職につなげることが可能であると市町村が判断した場合」との要件もあることで、企業が復職に難色を示している状況下では支給決定が認められない。
- 就労移行支援事業所から就職したケースが休職した際、「地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合」との要件があることで、元々在籍していた就労移行支援事業所の利用が認められない。

【意見・提案の内容】

- ・ 就労系障害福祉サービスの休職期間中の利用について、改めて各自治体の要件等を調査し、要件や必要な書類などを見直すとともに、自治体の判断に違いが生じないように例示するなどしていただきたい。〈視点1、視点2〉

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)

2 就労移行支援サービスについて

(4) 多様なニーズへの対応について

②高等教育在学中の就労系障害福祉サービス一時利用について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・平成29年3月30日の事務連絡(「平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A(平成29年3月30日)」等の送付について)の問13では、就労移行支援の大学在学中の利用について以下の条件をいずれも満たす場合に支給決定を行って差し支えないとある。

- ① 大学や地域における就労支援機関等による就職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合
- ② 大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、就労移行支援の利用に支障がない者
- ③ 本人が就労移行支援の利用を希望し、就労移行支援の利用により効果的かつ確実に就職につなげることが可能であると市町村が判断した場合

- ・ただ、現状では上記3つの条件は自治体によって解釈に差があり、利用できる自治体と利用できない自治体がある。在籍する大学やキャリアセンター等の就活支援に差があるために①・②を判断する難しさは理解できるが、隣接する自治体においても解釈の差は明確で、地域格差のある福祉サービスが是正されない現状は望ましくないと考える。
- ・また、近年、大学での障害学生支援は学外連携が主となっている。背景として中小規模の大学は障害学生支援の専任者を配置できないことも含んでいる。大学によっては、卒業学年前に単位取得ができていることもあり、就労移行支援での職業訓練と就活支援は新卒採用の可能性を高める効果もある。〈視点3〉
- ・加えて、通信制の学校及び夜間(二部)の高等教育に在学中の場合も、就労移行支援事業のサービスを利用できないケースがあるという声をきくことがある。

【意見・提案の内容】

- ・3つの条件が正しく解釈されるよう例示するなどしていただきたい。
- ・また、市町村の窓口で上記3つの条件を判断できない場合は、就業生活支援センターに繋いでアセスメントしてはどうか。
- ・ただ、卒業学年であるために時間的な制約があり、早急なアセスメントによる早期の見立てが重要である。障害者職業センターやハローワーク等複数でのアセスメントを実施することによるたらい回しな対応とならないよう、就業生活支援センターとの連携によるスムーズな就労移行支援の支給決定の体制整備が必要である。さらに、現在卒業年次に限られている高等教育の利用については、卒業年次前からの利用も認めてはどうか。〈視点2〉
- ・通信制及び夜間(二部)高等教育在学の場合は、移行支援事業所開設時間と重複しないため、利用を認めてはどうか。〈視点2〉

2 就労移行支援サービスについて

(4) 多様なニーズへの対応について

②在宅でのサービス利用について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 在宅でのサービス利用に関しては、週1回の評価等(在宅訓練がどうであったかの確認を行い、それを支援記録に記載すること)について、ICT機器活用によりオンラインでの実施が可能となっている。にもかかわらず、直接対面でないと認めない自治体があり運用に支障をきたしている。
- ・ また、月1日は、原則として対面で評価等(支援目標に対する達成度の評価)を行うことになっている。

【意見・提案の内容】

- ・ 週1回の評価等については、ICT機器活用によりオンラインで実施可能である旨を自治体に周知徹底をお願いしたい。〈視点2、視点4〉
- ・ 月1日の評価等についても、たとえば重度肢体不自由者がテレワークで就労するチャンスを提供するなどのため、利用者特性や背景事情に応じて、対面でなくてもICT機器活用によりオンラインによる実施を原則認めていただきたい。(遠方にいる利用者の場合、緊急時の対応は、たとえば利用者の近くにある事業所と連携して、当該事業所が緊急時に対応することを可能とするなどの工夫を行う)〈視点2、視点4〉

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)

2 就労移行支援サービスについて

(5) 支援計画会議実施加算の要件緩和

【意見・提案を行う背景、論拠】

- 令和3年度報酬改定において、各利用者の就労移行支援計画の作成又は変更に当たって外部の関係者を交えた会議等を実施し、必要な便宜の提供について検討を行った場合に支援計画会議実施加算が創設された。しかし、サビ菅の会議への参加が必須であり、就労支援員や生活支援員等が外部との会議に参加しても加算要件を満たさないことが、取得率が15%(表4)と低い要因の一つとなっていると思われる。

【意見・提案の内容】

- 支援計画会議の作成に係る会議についてはサビ菅が招集するものの、実態としては個別の担当職員が参加することが多い。重要なことは地域資源と連携することであるため、加算の名称を「地域連携会議加算」等に変え、サビ菅以外の担当職員での実施も認めてはどうか。

表4：就労移行支援の報酬算定状況（令和4年12月サービス分）

加算名称	単位数	取得率	費用額
移行準備支援体制加算	41 単位/日	41%	7,840千円
送迎加算			
イ 送迎加算（Ⅰ）	21 単位/日	17%	12,953千円
同一敷地内の場合	21 単位/日 × 70%	0%	36千円
ロ 送迎加算（Ⅱ）	10 単位/日	10%	2,647千円
同一敷地内の場合	10 単位/日 × 70%	0%	0千円
障害福祉サービスの体験利用支援加算			
イ 障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）	500 単位/日	0%	10千円
ロ 障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）	250 単位/日	0%	8千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位数 + 50 単位	0%	0千円
通勤訓練加算	800 単位/日	0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	0千円
社会生活支援特別加算	480 単位/日	1%	4,784千円
支援計画会議実施加算	583 単位/日	15%	8,856千円

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)

2 就労移行支援サービスについて

(6) 支援に伴う煩雑な事務処理の効率化

① 短期間の支援計画見直しについて

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労移行支援で実施する企業実習が主となる施設外支援(トライアル雇用での在籍の場合も含む)において、1週間ごとに支援計画書の作成が必須となっている。一律に短期間の支援計画見直しをすることに、業務が圧迫されている現状が見られる。

【意見・提案の内容】

- ・ 施設外支援を行う場合は3か月ごとの個別支援計画に示しているものであり、施設外支援の結果についても、個別支援計画作成時のモニタリングに反映することで対応可能なケースが多いと思われる。施設外支援を行うにあたっては、日々の記録や利用者が記入する日報等の整備を徹底し、短期間の支援計画見直しを一律にせず、3か月ごとの個別支援計画とは別に、1回の施設外支援につき施設外支援計画の作成を必須としてはどうか。〈視点4〉

② 就労を継続している証明の取得に関して

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労移行並びに就労定着支援において、企業側に就労を継続することを証明する書類の提出を求められ、企業側にも負担となっている。
- ・ 証明の取得が毎年度、年度切り替えの体制届のタイミングに集中するため、事業所側も煩雑な事務処理となっている。

【意見・提案の内容】

- ・ 事業所においては健康保険証の写しで確認する仕組みや、誓約書の提出をもって就労を継続している証明の代替を可能としてはどうか。〈視点4〉

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)

3 就労定着支援サービスについて

(1) サービスの地域格差の是正について

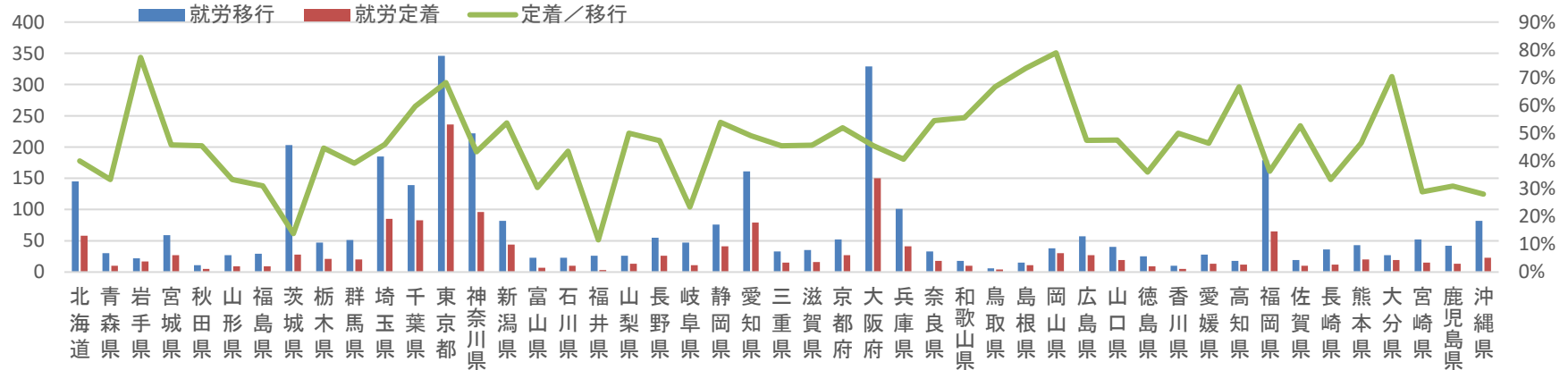
【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労定着支援事業所は増加傾向にあるが、令和3年社会福祉施設調査によると、主な担い手となる就労移行支援事業所数との割合は全国で45%であり半数にも達していない。岩手・島根は77%と高いが、福井12%、茨城14%と極端に低い都道府県も存在する。(図4)
- ・ 結果、就労系サービスから就労したものの、必要な定着支援を受けることができない障害者がでるなど、サービス格差が課題と考えている。

【意見・提案の内容】

- ・ 就労定着支援事業はコンスタントに就労者を出していないと、継続的な事業運営ができないことが課題となり、新規事業所設立の妨げにもなっていると思われる。また、多機能で就労移行支援事業を運営している場合、定着支援事業への職員配置が困難なケースが多い。
- ・ これらを解消する地域資源として、保健福祉圏域に設置されている障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業の指定を受けられる仕組みを創設してはどうか。〈視点2〉

図4: 都道府県別 就労移行・定着支援事業所数と割合



出典: 令和3年社会福祉施設等調査より: 事務局作成

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)

3 就労定着支援サービスについて

(2) 就労系サービスとの円滑な接続について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労定着支援事業が思ったより低調な背景の一つに、就労後6か月を経た時点でサービス開始となるため、就労系サービスとの接続がうまくいかないという声もよく聞く。他方、就労系サービスから就労実現後6か月は、マッチングが適切であったかなどを確認する義務が生じているが、対象者の特徴や事業所の方針などによって支援の濃淡が見られる。

【意見・提案の内容】

- ・ 就労系サービスから就労定着支援の切替えについては、一律の開始時期を設定することは利用者の支援ニーズと合致していない側面もある。就労定着支援事業の開始時期は、就労移行支援の見守り義務は残しつつ、就労実現後間もなく使えるサービスとしておくことで、対象者の特徴や状況によって就労後のサービスの選択ができることが必要と思われる。〈視点1〉

(3) 転職支援とサービス継続について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労定着支援サービスの利用者が転職した場合、1か月間の期間内に次の就職が実現された場合に限っては、サービスが継続しているとみなされる。
- ・ 離職に関しては、有期限での雇用契約満了など更新がかなわない場合、利用者自ら退職の意向を示す場合、雇用先企業の環境変化など様々な要因がある。

【意見・提案の内容】

- ・ 転職を支援する場合、次の就職に向けて再アセスメントや、実習等の実施が必要となり、退職後1か月間で次の就職先が決定することは、非常にタイトな期間となっている。
- ・ 転職時の就労定着支援サービスの継続について、1か月間ではなく3か月間とするなど、支援の実態に合う制度としていただきたい。〈視点2〉

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)

3 就労定着支援サービスについて

(4) 基本報酬の算定となる就労定着率について

【意見・提案を行う背景、論拠】

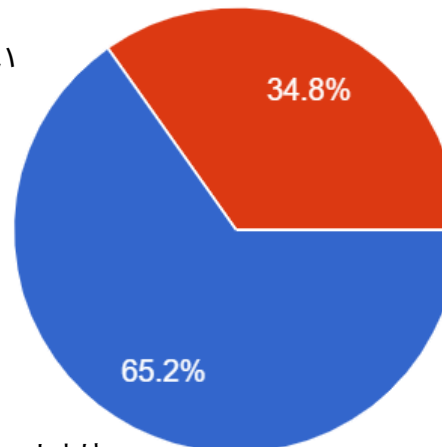
- ・ 報酬告示では、就労定着支援事業の就労定着率の算定基準について、「指定就労定着支援のあった日の属する年度の前年度の末日において指定就労定着支援を受けている利用者と当該前年度の末日から起算して過去3年間に於いて就労定着支援を受けた者のうち通常の事業所での就労を継続しているものの合計数を、当該前年度の末日から起算して過去3年間に於いて指定就労定着支援を受けた利用者の総数で除して得た率をいう」となっており、この就労定着率に応じた報酬区分が適用される。
- ・ しかし、「過去3年間の就労定着支援の総利用者数」の取扱いが自治体によってばらつきがあることが、当協議会の調査で判明した。(図5)
- ・ また、雇用されている事業所での障害者虐待法上の障害者虐待事案が生じ離職した場合、又は就職先企業の倒産した場合の離職については、就労定着率の計算から除かれるが、定年や事業所都合による離職、については、就労定着率の計算から除外されない。

【意見・提案の内容】

- ・ 3年間で1日でも就労定着支援サービスを受けた者を総利用者を含むと、6年前に就職した利用者の就労継続状況が基本報酬に影響していることとなる。就労定着率の算定に関する「過去3年間の総利用者」の定義について、「過去3年間の総利用開始者」などの文言に修正し、国から自治体へ適正な算定方法を周知させ、指定自治体間による差異を解消していただきたい。
- ・ 定年、事業主都合の離職など、本人の責に帰さない離職については、支援の質の問題で離職となっていないため、就労定着率の算定から除外すべき。

図5：過去3年間の就労定着支援の総利用者数の取扱い

- A. 過去3年間に於いて1日でも利用実績がある利用者を（つまり、3年以上前に利用開始した者も含めて）数えている。
- B. 過去3年間に就労定着支援の利用を開始した者を（つまり、3年以上前に利用開始したものは含まず）数えている。



出典：当協議会会員アンケートより

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)

3 就労定着支援サービスについて

(5) 支援に伴う煩雑な事務処理の効率化

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定により、当該利用者に対する支援内容を記載した報告書(以下「支援レポート」という)を作成し、同月内もしくは翌月10日までに利用者へ提供することが就労定着支援サービス費に係る所定単位数の算定要件となった。
- ・ 就労定着支援事業所では、従前から支援記録や個別支援計画並びにモニタリング作成を行い、個別支援に必要な日報・週報その他共有ツールの作成・活用に取り組んできたところである。しかし、支援レポートの作成が要件となることで、重複する情報を改めて抜粋してレポートを作成し、共有する等の手間が発生している。〈視点4〉
- ・ 支援内容の確認や振り返りに関しては、必要に応じて適切なタイミングとツールを用いて実施してきた就労定着支援事業所にとっては、負担の割に、支援の質の向上には大きく寄与していない現状がある(従前の個別支援ツールや個別支援計画・モニタリングで取り組めている内容だったため)。〈視点1〉
- ・ 共有方法も対面での実施でないと理解が難しい利用者の場合、就労中であり時間の調整がより難しくなっている中、月内もしくは翌月10日までというタイトなスケジュールのため、連絡調整と共有の実施において、利用者や関係者並びに支援者の負担となっている。〈視点4〉
- ・ ケースによっては、就労時間中に上記の時間や手間を取られることを嫌う利用者や雇用事業者もいるため、就労時間外の対応となることも多く、利用者の終業時間や公休日によっては、就労定着支援職員の残業や休日出勤の理由の一つにもなっている。〈視点1、視点4〉

【意見・提案の内容】

- ・ 個別支援計画にそって、本来必要な対面支援やツール(記録)の提供を実施することで支援の質の向上や維持を図れるよう、支援レポートの作成と共有は任意とし、個別支援計画の作成と提示、支援記録の作成と保管をもって報酬算定の要件としてほしい。

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)

3 就労定着支援サービスについて

(6) 報酬単価の是正について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労定着支援事業を開始しない主な理由として、職員確保の難しさや一定のサービス利用者が見込めない(令和3年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査 調査報告書より)などが挙げられており、運営の難しさが開設の障壁になっていると思われる。令和4年障害福祉サービス経営概況調査においても令和3年度決算の収益率が2.9%と、他のサービス(全サービス平均5.1%)と比べて極めて低いものとなっている。
- ・ 現在、就労定着支援サービスの報酬設定については、利用者数及び就労定着率に応じて単位が設定されているが、利用者の人数が少ないほど単価が高く、人数が増えると単価が低くなるように設定されている。(表5)
- ・ また、一体的に行う就労移行支援事業などの定員によっては、サービス管理者を複数配置しなければならない事業所も存在し、就職実績をあげている事業所ほど定着支援事業の負担感が増す傾向にある。
- ・ 利用者数に応じて単価が増減する仕組みの影響で、利用人数を抑えるためにあえて契約しない事業所も存在すると聞く。本来、必要な人に支援が行き届いていないのではないか。
- ・ さらに、就職後の経過年月によらず、利用期間の3年間が同じ単価であり、支援の濃淡に合っていない現状がある。

次ページに続く

表5：就労定着支援事業の基本報酬

就労定着率\利用者数	基本報酬：単位/月		
	20人以下	21人以上40人以下	41人以上
9割5分以上	3,449	2,759	2,587
9割以上9割5分未満	3,285	2,628	2,463
8割以上9割未満	2,710	2,168	2,032
7割以上8割未満	2,176	1,741	1,632
5割以上7割未満	1,642	1,314	1,232
3割以上5割未満	1,395	1,117	1,047
3割未満	1,046	837	785

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)

3 就労定着支援サービスについて

(6) 報酬単価の是正について (続き)

【意見・提案の内容】

- ・ 就労定着支援の基本報酬においては、職場適応援助者助成金額を参考に設定されていると認識している。2024年度から同助成金の金額が見直されることとなっているため(表6)、それを参考に基本報酬の設定をお願いしたい。
- ・ 個別に支援を行う就労定着支援においては、利用者数が多いほど労力と時間が増え、通所サービスのようなスケールメリットは大きくない。〈視点1. 視点4〉
- ・ 利用者数が増えることで報酬単価が下がる現状の設定から、逆に単価を上げる設定にしてはどうか。
- ・ 定着支援事業利用経過期間によって、報酬単価にメリハリをつけてはどうか。(就職後、支援が必要な状況になってからの定着支援事業利用開始の可能性もあるため、就職後の年月ではなく、定着支援事業利用開始からの経過期間で設定することが望ましいと考えている)

表6：職場適応援助者助成金の拡充

拡充事項	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金	単価：支援4時間*以上 <u>16,000円</u> 支援4時間*未満 <u>8,000円</u> 1日当たり上限額： <u>16,000円</u> (複数の企業等において支援を実施しても、1日の支援時間の合計で算定)	単価：支援4時間*以上 <u>18,000円</u> 支援4時間*未満 <u>9,000円</u> 1日当たり上限額： <u>36,000円</u> (支援ケースごとに算定)
企業在籍型職場適応援助者助成金	同一事業主の同一事業所において <u>2回目以降の支援は支給対象外</u>	<u>支援回数の上限なし(ただし、事業主一年度当たり助成金額の上限は300万円)</u>

出典：第126回労働政策審議会障害者雇用分科会資料1-2より

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)

3 就労定着支援サービスについて

(7) サービス期間終了時の対応について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労定着支援事業終了後の支援について、十分な必要性の検討も行わず、安易に障害者就業・生活支援センター等に支援を移管するケースが多いと聞く。限られた人員で広範囲の圏域の支援を担当しているセンターにとって負担が増えている現状がある。

【意見・提案の内容】

- ・ 通達(障障発0330第1号 令和3年3月30日「就労定着支援の実施について」)にある就労定着支援の趣旨を理解し、「支援期間終了後の取扱いについて(同通達(4)の③)」に記載されている内容に沿った支援が実施されるべきと考える。
- ・ 6年6か月後の定着率に応じた就労定着実績体制加算を踏まえると、その期間は定着支援事業者も責任をもって支援すべき期間であると考えられるため、一律に障害者就業・生活支援センター等の他機関に一任せず、必要に応じて連携して継続支援するなどの対応が必要だと考えている。〈視点1、視点2、視点3〉
- ・ 障害者就業・生活支援センターへの移管に際しては、定着支援事業が並走支援することを前提とし、定型のフォームにて支援が必要な理由書を作成し、就労定着支援期間の個別支援計画とモニタリングの写しを添えてセンターに提出するなど引継ぎの手順の明確化が必要。〈視点1〉
- ・ 状況により継続して連携支援を行わず、障害者就業・生活支援センターに支援を移管する場合は、加算率には該当利用者数を含まないこととしてはどうか。〈視点3〉

表7：定着支援事業の支援終了後の取扱いについて

③ その他(支援期間終了後の取扱いについて)

上記1の(4)の①のとおり、就労定着支援は、支援期間終了後を見据え、支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指しているものであるが、仮に、支援期間が終了するまでに解決しがたい具体的な課題が見込まれ、引き続き一定期間にわたる支援が必要な場合には、当該支援の必要性について十分に精査し、利用者と調整した上で、障害者就業・生活支援センターや地方自治体が設置する就労支援機関等(以下「障害者就業・生活支援センター等」という。)に対し、支援終了後の継続的な支援を依頼すること。この場合、**支援終了後の継続的な支援の必要性を精査せず、支援期間が終了したことをもって一律に引継ぐといったことがないようにするとともに、引継ぎ先の業務に支障がないよう、支援終了の少なくとも3月以上前には、障害者就業・生活支援センター等に対して当該利用者等の状況や具体的な課題等支援に必要な情報を本人の了解の下で伝達すること。**

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)

3 就労定着支援サービスについて

(8) 定着支援連携促進加算の取扱いについて

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 定着支援連携促進加算においては、地域の就労支援機関等との必要な連絡体制の構築と就業面や健康面の相談等に関して連携することでより効果的な支援を提供できる体制を整えることが目的とされている。
- ・ しかし、「就労定着支援計画に関するケース会議である」と定義されていることで、会議へのサービス管理責任者の参加が必須となっており、実際の支援の現場で開催されるケース会議において、加算が適用しづらい現状があり、取得率は、17%にとどまっている。(表8)

【意見・提案の内容】

- ・ 利用者ならびに雇用先において、安定・統一された支援が提供されるよう、定着支援員が専従で担当していることが多く、サービス管理責任者が会議を招集するものの、会議に参加し調整を行うのは、本人の状況を把握している定着支援員が担うことが有効である。
- ・ また、地域の就労支援機関等との会議は、必ずしも就労定着支援計画の作成または変更が伴わない内容であることもあるため、加算の名称を「地域連携会議加算」等に変え、サビ管以外の担当職員での実施も認めてはどうか。

表8：就労定着支援の報酬算定状況（令和4年12月サービス分）

加算名称	単位数	取得率	費用額
特別地域加算	240 単位/月	5%	840千円
定着支援連携促進加算	579 単位/回（1月に1回(年4回)を限度)	19%	5,118千円
初期加算	900 単位/月（1回を限度)	7%	1,191千円
就労定着実績体制加算	300 単位/月	17%	8,880千円
職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算	120 単位/月	37%	8,445千円
利用者負担上限額管理加算	150 単位/月	0.3%	6千円

出典：第28回障害福祉サービス等報酬改定チーム 参考資料1より

3. その他の就労系サービスについて

(1) 就労選択支援事業の創設について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 創設が予定されている就労選択支援事業については、社保審障害者部会で令和7年10月1日に施行する案が示された。
- ・ この事業の創設によって、本来は一般企業で働ける力を持っている利用者が、障害福祉サービス利用に留まることを回避できる可能性もあり大変期待をしているところである。〈視点3〉
- ・ しかし、現在実施されている直Bアセスが形骸化しているという声も多く、結果ありきのアセスメントにならないよう注意が必要と感じている。

【意見・提案の内容】

- ・ 今年度から就労選択支援を見据えたモデル事業として、アセスメント事業が始まる。その事業を通して浮かび上がった課題への対応、それから、この就労選択支援事業を実施する者への研修プログラムの構築等、しっかり準備を整えて施行期日を迎えていただきたい。
- ・ 就労選択支援事業だけで新たな事業所ができることは考えにくく、既存の就労移行支援事業等と合わせて実施をしていくには、制度の柔軟性や合理性が求められる。詳細の設計にあたっては、職員配置や設置基準など現場の実態にあった形になるよう、改めてお願いしたい。

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)

3. その他の就労系サービスについて

(2) 指定基準を満たさない就労継続支援A型について

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 第28回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」の資料(図5)によると、経営状況を把握した3,512事業所のうち56.5%の1,984事業所が、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っており指定基準を満たしていない。また、指定基準を満たしていない1,987事業所のうち、経営改善計画を提出している事業所は89.6%にとどまっており、10%以上の事業所が経営改善計画さえも提出していない状況である。
- ・ さらに指定基準を満たしていない事業所のうち、2年連続で指定基準を満たしていない事業所が68.4%の1,357事業所となっている。

【意見・提案の内容】

- ・ 一時的な生産活動の減収なども想定されるが、経営改善計画未提出の事業所、2年以上指定基準を満たさない事業所については、新規利用者の受入れを停止するなど厳しい対応が必要ではないか。〈視点3〉

図5：就労継続支援A型における生産活動の経営状況（令和4年3月末時点）

【生産活動の経営状況（令和4年3月末時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
4,228	3,512	1,984	56.5%
(3,997)	(3,247)	(1,893)	(58.3%)

※1 () 内に昨年度の状況（令和3年3月末時点）を記載

※2 指定基準を満たしていない事業所（1,984）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,777事業所（提出率89.6%）

※3 指定基準を満たしていない事業所（1,984）のうち、令和3年3月末時点も指定基準を満たしていない事業所は1,357事業所（68.4%）

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

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)

3. その他の就労系サービスについて

(3) 利益供与に対する強化

【意見・提案を行う背景、論拠】

- ・ 就労系障害福祉サービスによる利益供与等の禁止が強化されているところだが、いまだに給付費を財源に無料での昼食提供や資格取得費用を全額負担する等の方策を講じて利用者勧誘を行っている事業所があると聞いている。
- ・ 就労系サービスについては、本来の趣旨とは外れて利用者勧誘等をしている事業所が散見される。(例えば、eスポーツを日課として前面に打ち出し、ゲームを中心としたサービス内容で利用募集を行うB型など)
- ・ 一方、継続支援A型に関しては、『令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.2(令和3年4月8日)』において、利用者誘因行為となる可能性について留意事項が周知されている。(図6)

【意見・提案の内容】

- ・ 就労系サービスにおいて、不適切な活動でサービス提供しているか否かの実態把握を進めるとともに、利益供与禁止の規定の強化を求める。
- ・ 何が利益供与にあたるかなど、具体的な事例をQ&Aなどで公表し市町村および事業所の認識を高めることを望む。

図6：検定の受験料等の補助等と利用者誘因行為の可能性(就労継続支援A型)

(スコア：支援力向上②)

問19 免許及び資格の取得の促進並びに検定の受検の勧奨に関する事項において、検定の受験料や検定にかかる外部の研修受講費の補助等が考えられるが、一方で利益供与の禁止における障害者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘引行為との関係如何。

(答)

検定の受験料や検定にかかる外部の研修受講費の補助等は当該事項における制度の整備状況として評価することが可能である。一方で当該就労継続支援A型事業所の利用を検討している利用者に対して、当該制度が利用できることをパンフレット等で殊更に強調することは、当該事業所を利用しようとする利用者の意思決定を歪め、利用者誘引行為となる可能性があるため、留意すること。

現場で工夫している事例について

【事例1】 事業所の支援全体の質を担保するためのチェックリスト(視点1関係)

・ 当協議会では、会員向けにチェックリストを提供し、事業所の支援体制等をセルフチェックする仕組みを導入しており、特に新規加入の会員からはサービスのセルフチェックできたと好評いただいている。また、会員には福祉サービス等情報公表の実施を求め、情報開示の推進に取り組んでいる。

【事例2】 地域自立支援協議会の活用(視点1関係)

・ ある会員事業所は、就労支援部会の紐付けとして圏域での移行連絡会を開催し、事例検討を通して質の向上、情報共有を行っている。

【事例3】 就労者への離職防止(視点1関係)

・ ある会員事業所は、法人内で計画相談を運営することで、他の福祉サービスの知識不足や生活面の支援力不足などを解消し、必要な福祉サービス(居宅介護や共同生活援助など)へ繋げる体制を確保し、将来の働き続ける生活を想定したサービス等利用計画の立案に取り組み、離職に繋がるケースを減少させている。

【事例4】 支援の質の向上について(視点2関係)

・ 当協議会では初任者向けの就労支援eラーニング教材作成を行い、支援者の質の向上に取り組みはじめた。
・ 協議会にて人材育成に関してセミナーを開催し、職員の研修体制や実施に関する事例を共有した。発表した事業所では研修費予算を他事業所と比べてかなりの金額を確保し、積極的に学ぶ機会を提供する体制などで離職率を抑えている。

【事例5】 Uターン等の人材確保(視点2関係)

・ ある会員事業所では、質の高い人材の確保のために法人としてキャリア採用にもUターン等の人材確保のために地元の有料職業紹介事業に登録している。令和4年度実績採用2名。

【事例6】 水光熱費の削減について(視点3関係)

・ 水光熱費の高騰という課題があるが、会員間の情報交換により節水や節電のシステムを導入し、水光熱費の削減に取り組んでいる事業所もある。

【事例7】 ICTを利用した在宅支援について(視点4関係)

・ 離島地域の事業所では、コロナ禍前からICTを活用した在宅での支援を導入し、支援者、利用者双方の移動時間の負担軽減となり、支援に注力できるようになった。