

(2022 年度 愛知县委託事業)



愛知県 障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

調査報告書

2023年3月

名古屋市総合リハビリテーションセンター

自立支援部 就労支援課

目 次

I	調査の概要	1
1.	調査の目的	1
2.	定義	1
3.	本事業の背景	1
(1)	本事業の実施背景	1
(2)	昨年度（令和3年度）の調査	2
(3)	愛知県を取り巻く状況	3
4.	調査の企画	7
5.	調査の概要	8
(1)	一般就労移行状況調査	8
(2)	就労定着支援事業における定着状況に関する調査	9
(3)	定着支援に関する調査	10
II	調査結果	14
1.	一般就労移行状況調査	14
(1)	単純集計結果	14
2.	就労定着支援事業における定着状況に関する調査	25
(1)	単純集計結果	25
(2)	クロス集計結果	27
3.	定着支援に関する調査	29
(1)	回答事業所の概要	29
(2)	就労定着支援事業所向け調査	30
(3)	就労移行支援事業所のうち、就労定着支援事業を実施していない事業所向け調査	41
(4)	就労定着支援事業を実施している事業所向け調査及び就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所向け調査の共通項目による比較	46
(5)	障害者就業・生活支援センター等向け調査	48
III	まとめ	58
1.	考察	58
(1)	一般就労移行状況調査	58
(2)	就労定着支援事業における定着状況に関する調査	60
(3)	就労定着支援事業所向け調査	62
(4)	就労移行支援事業所のうち、就労定着支援事業を実施していない事業所向け調査	66
(5)	障害者就業・生活支援センター等向け調査	68
2.	まとめ	72
	資料編	73
	資料1 調査票 一般就労への移行状況	73
	資料2 調査票 就労定着支援事業における定着状況に関する調査	74

資料3	調査票	就労定着支援事業における定着支援の現状と課題に関する調査 (就労定着支援事業の指定を受けている)【下書き用】	75
資料4	調査票	就労定着支援事業における定着支援の現状と課題に関する調査 (就労定着支援事業の指定を受けていない)【下書き用】	83
資料5	調査票	障害者就業・生活支援センター等における定着支援に関する調査	86

I 調査の概要

1. 調査の目的

「あいち障害者福祉プラン 2021-2026」（第4期愛知県障害者計画及び第6期愛知県障害福祉計画）の目標である福祉施設から一般就労への移行及び定着を推進するため、愛知県が実施した「一般就労移行状況調査」及び「就労定着支援事業における定着状況に関する調査」を基に就労定着支援事業の支援状況の分析を行う。加えて、就労定着支援事業所等に対して、支援頻度、他機関との連携の有無、就労定着支援事業の利用開始前及び開始後の支援状況、事業所の体制等について、書面による追加調査を行うことで、定着支援並びに就労定着支援事業の実態と課題を多面的に把握することを目的として実施した。

2. 定義

この報告書で使用する用語の定義は、次のとおりです。

① 福祉施設

障害福祉サービスのうち、就労移行支援、就労継続支援A型・就労継続支援B型、生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）を行う事業所をいう。

② 一般就労

企業（個人事業主を含む）や公的機関など（就労継続支援A型事業所を除く）に就職して、労働契約を結んで働く就労形態又は自ら起業した場合をいう。

③ 一般就労移行

福祉施設を利用していた人が、福祉施設の利用を解除し、又は利用を継続したまま、一般就労することをいう。

④ 一般就労移行者

一般就労移行をした人をいう（ただし、一般就労を開始した後1か月以内に退職した人を除く）。

⑤ 定着支援

一般就労している人に対して、安定した職業生活を送ることができるように就労面及び生活面での支援を行うことをいう。

3. 本事業の背景

（1）本事業の実施背景

厚生労働省は、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論するため、2020年11月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）を設置し、2021年6月に報告書を公表した。その中で、障害者の就労支援における基本的な考え方として、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業など、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力することと示されている。

こうした状況の中、愛知県においても一般就労移行を積極的に進めるため、第6期愛知県障害福祉計画の目標として、①福祉施設利用者の年間一般就労移行者数の増加、②就労

定着支援事業の利用者数の増加、③就労定着支援事業所における就労定着率の向上を掲げ、本事業を実施している。今後、さらに一般就労移行を進めていくため、福祉施設と就労支援機関との連携を深め、下記の課題に取り組んでいく必要がある。

① 一般就労できる可能性のある障害者への就労支援

障害者一人一人にどのような福祉施策や雇用施策のサービスなどを提供することがふさわしいのかを見極めるためには、アセスメント（ニーズの把握と就労能力や適性の評価）が重要であるが、経験や技術が十分でない現場の担当者に任せられていることがある。そのため、障害者のニーズや適性などを支援者が十分に把握できておらず、一般就労の可能性を過小評価して、適切な支援やサービスに繋がっていない場合もあるのではないかとといった課題が指摘されている。そこで、国は2024年から就労を希望する障害者について、事前にニーズや適性を把握し、就労にあたって必要な支援や配慮事項の整理を行うため、「就労選択支援」という新たなサービスを制度化することとなった。実施にあたって、アセスメントの質を担保するためには、アセスメントする人材の能力、スキルが最も重要であることから、その育成、確保について検討する必要があると指摘されている。

② 専門性の高い人材の確保

雇用分野と福祉分野それぞれの現場において、障害者就労を支える人材の不足や、障害者就労に関する知識やスキルが不十分な状況であること、雇用と福祉の双方の制度を理解した上で就労支援を行う専門的人材が不足しており、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっているといった課題が指摘されている。そこで、国は、障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を創設する方針を示したが、受講を必須とする者の要件として、就労継続支援A型・就労継続支援B型事業所職員については、対象事業所数が多いことなどを理由に除かれている。

（2）昨年度（令和3年度）の調査

厚生労働省が設置した「検討会」の中で、一般就労の可能性のある障害者が就労継続支援等で留まっているとの指摘がされていた。そこで、一般就労移行の推進に向けて、愛知県内においても同様の状況がないかを把握すること及び効果的な支援方法を共有するため、令和3年度障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）において、「一般就労移行状況調査」、「事業所向け一般就労アンケート調査」、「一般就労移行の好事例調査」の調査及び分析を行った。その結果、障害別や年代別、名古屋市内とその他の市町村、就労に至った経緯、支援内容等で一定の傾向があることがわかった。特徴的であったのは、就労移行支援で就職率が高い事業所は、アセスメントを重要と捉え、「就職に向けての準備訓練」「職場開拓・職業紹介」を中心に支援しており、定着率が高い事業所では、定着支援の内容よりもアセスメント結果の情報共有の方が重要であると考えていることがわかった。しかしながら、現状において定着支援の詳細な支援内容や方法、頻度等、その実態が明らかにならず、加えて、2018年から事業開始した就労定着支援事業については、就労継続支援B型や生活介護の増加と比べて事業所数が伸びていないこともあり、今後は就労定着支援事業の支援実態調査を行う必要があった。

(3) 愛知県を取り巻く状況

ア 愛知県内の事業所数

2017年から2022年の事業所数の推移をみると、2021年度までほぼ横ばいであった就労移行支援や就労継続支援A型も含め、2022年については、すべての事業で増加しているが、就労定着支援は微増にとどまっている。

(表 1) 愛知県内の事業所数の推移

事業の種類	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
就労移行支援	151	162	160	161	157	179
就労継続支援A型	242	244	238	237	246	272
就労継続支援B型	458	503	545	602	663	745
生活介護	457	480	532	572	616	661
自立訓練（機能訓練）	1	1	7	15	16	18
自立訓練（生活訓練）	28	30	41	52	52	66
就労定着支援	0	0	53	74	80	81
計	1,337	1,420	1,576	1,713	1,830	2,022

※ 各年4月1日現在。休止の事業所を含み、廃止・失効は除く。

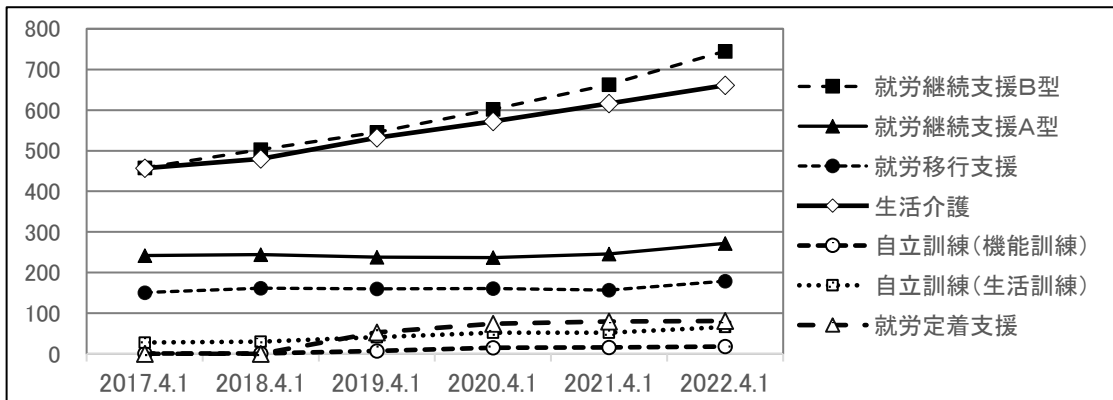


図 1 愛知県内の事業所数の推移

イ 愛知県内の定員数

2017年から2022年の定員数の推移をみると、すべての事業で定員数は増加している。その中でも就労継続支援B型は、1,500を超えて定員数が増加している。

(表 2) 定員数の推移

事業の種類	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
就労移行支援	2,269	2,417	2,311	2,357	2,332	2,705
就労継続支援A型	4,681	4,732	4,499	4,514	4,666	5,156
就労継続支援B型	9,183	10,105	10,972	12,191	13,273	14,914
生活介護	13,695	14,271	15,261	15,981	16,782	17,717
自立訓練（機能訓練）	35	45	172	302	305	328
自立訓練（生活訓練）	391	315	420	621	636	951
就労定着支援						
計	30,254	31,885	33,635	35,966	37,994	41,771

※ 各年4月1日現在。休止の事業所を含み、廃止・失効の事業所の定員は除く。

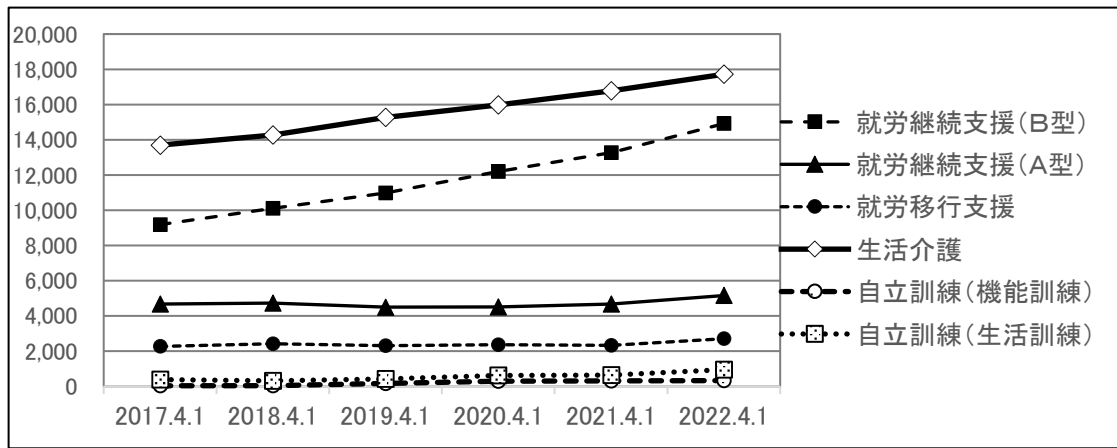


図 2 愛知県内の定員数の推移

ウ 愛知県内の一般就労移行者数

2017年から2021年の一般就労移行者数の推移をみると、2018年度までは増加していたが、2019年度は横ばい、2020年度は新型コロナウイルス感染症などの影響により大幅に減少したものの、2021年度からは急増している。

2021年度における一般就労移行者の状況をみると、生活介護を除き、一般就労移行者が増加している。

(表 3) 一般就労移行者数の推移

目標値／実績		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
目標値		1,178	1,422	1,422	1,422	1,736
実績	就労移行支援	798	877	976	859	1,174
	就労継続支援A型	191	246	169	174	260
	就労継続支援B型	156	177	126	100	153
	生活介護	12	17	7	4	0
	自立訓練	40	22	89	26	95
	計	1,197	1,339	1,367	1,163	1,682

(注) 目標値は、障害福祉計画では3か年の計画期間の最終年度(2017年度、2020年度、2023年度)のみ設定されており、年度ごとに設定されていないが、この表では、最終年度以外についても最終年度と同じ目標値を記載した。

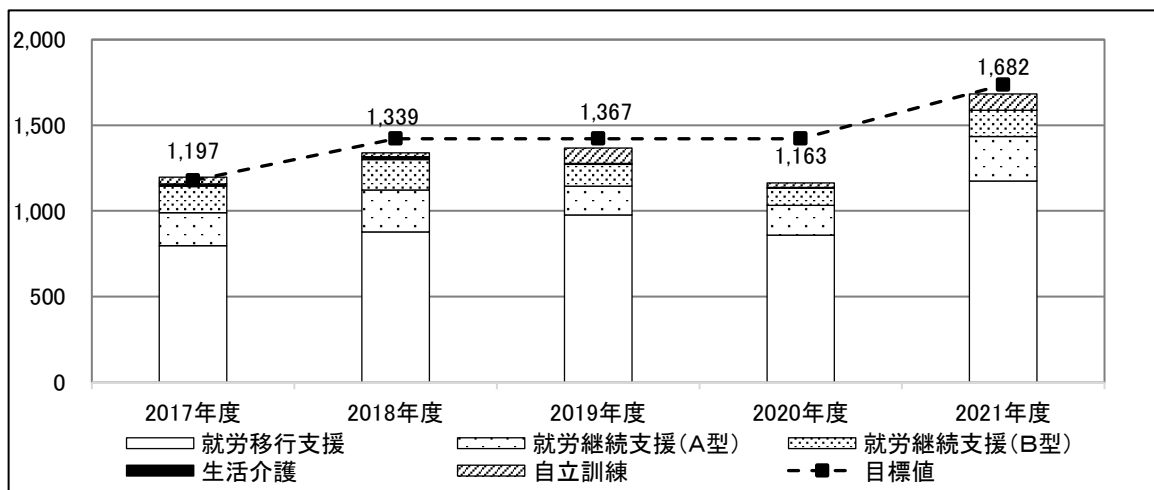


図 3 一般就労移行者数の推移

エ 就労定着支援事業の利用者の割合

2021年度の一般就労移行者のうち、就労定着支援の利用者（利用見込者を含む）は、36.3%となっている。また、一般就労移行前の福祉施設別における就労定着支援事業の利用者（利用見込者を含む）の割合については、就労移行支援が一番高くなっているが、就労継続支援A型 10.4%、就労継続支援B型 13.7%と低調な結果となっていた。

（表 4）就労定着支援事業の利用者の割合

期間	2021.4～2021.9	2021.10～2022.3	合計
一般就労移行者数	831人	851人	1,682人
一般就労移行者数（1,682人）のうち就労定着支援利用者及び利用見込者数	利用者	利用見込者（※1）	【参考】 合計（※2）
	287人	323人	610人
利用割合	34.5%	38.0%	36.3%

（※1）2021年10月1日から2022年3月31日までに就職した方の就労定着支援事業の利用の有無については、見込みとして計上している。

（※2）【参考】合計については、就労定着支援事業を実際に利用した者と、利用する見込がある者を含んでいる（利用者+利用見込者）。

（表 5）一般就労移行前の福祉施設別における就労定着支援事業の利用者の割合（2021.4～2021.9一般就労移行者）

事業の種類	2021.4～2021.9 一般就労移行者	利用者	割合
就労移行支援	578人	254人	43.9%
就労継続支援A型	123人	10人	8.1%
就労継続支援B型	70人	7人	10.0%
生活介護	0人	0人	-
自立訓練（機能訓練）	10人	0人	0%
自立訓練（生活訓練）	50人	16人	32.0%
合計	831人	287人	34.5%

(表 6) 一般就労移行前の福祉施設別における就労定着支援事業の利用見込者の割合 (2021. 10～2022. 3 一般就労移行者)

事業の種類	2021. 10～2022. 3 一般就労移行者	利用見込者 (※1)	割合
就労移行支援	596 人	283 人	47.5%
就労継続支援A型	137 人	17 人	12.4%
就労継続支援B型	83 人	14 人	16.9%
生活介護	0 人	0 人	0%
自立訓練 (機能訓練)	3 人	0 人	0%
自立訓練 (生活訓練)	32 人	9 人	28.1%
合計	851 人	323 人	38.0%

(※1) 2021 年 10 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までに就職した方の就労定着支援事業の利用の有無については、見込みとして計上している。

(表 7) 一般就労移行前の福祉施設別における就労定着支援事業の利用者(利用見込者も含む)の割合 (2021. 4～2022. 3 一般就労移行者) 【参考】 合計

事業の種類	2021. 4～2022. 3 一般就労移行者	利用者+利用見 込者 (※1)	【参考】 合計 (※2) 割合
就労移行支援	1,174 人	537 人	45.7%
就労継続支援A型	260 人	27 人	10.4%
就労継続支援B型	153 人	21 人	13.7%
生活介護	0 人	0 人	-
自立訓練 (機能訓練)	13 人	0 人	0%
自立訓練 (生活訓練)	82 人	25 人	30.5%
合計	1,682 人	610 人	36.3%

(※1) 2021 年 10 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までに就職した方の就労定着支援事業の利用の有無については、見込みとして計上している。

(※2) 【参考】 合計については、就労定着支援事業を実際に利用した者と、利用する見込みがある者を含んでいる (利用者+利用見込者)。

オ 就労定着支援事業所における就労定着率

2021 年度の就労定着支援事業所における就労定着率が 8 割以上の事業所数の割合は 84.0%となっている。

(表 8) 就労定着支援事業所における就労定着率

8 割以上の事業所数の割合	8 割以上の事業所数
84.0%	68

3 割未満	3 割以上 5 割未満	5 割以上 7 割未満	7 割以上 8 割未満	8 割以上 9 割未満	9 割以上 9 割 5 分未満	9 割 5 分 以上	計
2	0	1	10	24	18	26	81

4. 調査の企画

調査を円滑にすすめるために、障害者の一般就労に関する知見のあるアドバイザー及びサブアドバイザーから構成される検討委員会を設置し、調査のポイントとなる事項等について検討しながら事業を実施した。

① 構成メンバー

役名	所属	氏名
アドバイザー	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部長	稲葉健太郎
サブアドバイザー	一般社団法人 KOTONASU 雇用・福祉コンサルティング事業部 チーフアドバイザー	前島隆一
サブアドバイザー	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 障害者就労支援センターめいりは 所長	角谷勝巳
事務局	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部 就労支援課 就労支援員	磯部萌 印藤悦子 米田香奈

② 事業検討委員会開催状況

回次	開催日	主な議題
第1回	2022年4月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業の趣旨、目的、実施概要について ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・実践フォーラム・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座・実践報告会について
第2回	2022年5月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・実践フォーラム・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座・実践報告会について
第3回	2022年6月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・実践フォーラム・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座・実践報告会について
第4回	2022年7月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・実践フォーラムについて
第5回	2022年8月23日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査について ・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座について
第6回	2022年9月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査について ・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座について
第7回	2022年10月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査について ・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座について

第8回	2022年11月22日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査について ・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座について
第9回	2022年12月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査について ・就労支援基礎講座・実践報告会について
第10回	2023年1月23日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査について ・実践報告会について
第11回	2023年2月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査・報告書について ・実践報告会について
第12回	2023年3月13日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・定着支援事業の支援実態調査について ・アンケート調査・報告書について

5. 調査の概要

(1) 一般就労移行状況調査

ア 調査方法

愛知県と名古屋市が2022年4月に共同で実施した一般就労移行状況調査で得た一般就労移行者の情報を基に、障害種別、障害の程度、年齢、移行前後の障害福祉サービスの利用状況、就職先の業種・職種、勤務条件、離職の状況などを統計的に分析した。

【参考】 一般就労移行状況調査の実施方法

① 調査方法

2022年4月に県から名古屋市を除く各市町村に福祉施設への調査を依頼し、管内に福祉施設がある全市町村から回答を得た。

また、名古屋市は別に調査を実施し、調査結果を県と共有した。

② 調査項目

資料1のとおり

③ 調査期間

2022年4月21日～2022年5月18日

イ 調査対象

2021年4月1日から2022年3月31日の間の一般就労移行者 1,682人

(表9) 2021年度の一般就労移行者数

目標値／実績	福祉施設所在地		合計	
	名古屋市	その他市町村		
目標値	—	—		
実績	就労移行支援	605人	569人	1,174人
	就労継続支援A型	109人	151人	260人
	就労継続支援B型	48人	105人	153人
	生活介護	0人	0人	0人
	自立訓練	92人	3人	95人
	計	854人	828人	1,682人

ウ 主な概要

障害種別、障害の程度、年齢、移行前後の障害福祉サービスの利用状況、就職先の業種・職種、勤務条件、離職の状況等について、単純集計を行うとともに、前年度（2020年4月1日から2021年3月31日の間）の一般就労移行者の結果と比較した。主な内容は、以下のとおりであった。

- ・一般就労移行者数について1,163人から1,682人へ増加した（44.6%増）。
- ・一般就労移行者を送り出した事業所の割合において、前年度に比べ、就労継続支援A型・就労継続支援B型の割合が増加した。
- ・主な対象の障害種別と障害者手帳の所持では、どの障害種別においても障害者手帳の「非該当・不明など」の割合が前年度に比べ増加した。
- ・就職先の業種と職種は、製造業・製造がそれぞれ増加した。
- ・主な離職理由としては、「体調不良」「人間関係」が多いことには変わりはないが、前年度に比べ特に「体調不良」による離職者が増加していた。

(2) 就労定着支援事業における定着状況に関する調査

ア 調査方法

愛知県と名古屋市が2022年4月に共同で実施した就労定着支援事業における定着状況に関する調査で得た情報を基に、利用者数・離職者数・離職理由・就労定着率区分等を統計的に分析した。

【参考】 就労定着支援事業定着率に関する調査の実施方法

① 調査方法

2022年4月に県から名古屋市を除く各市町村に就労定着支援事業所への調査を依頼し、管内に就労定着支援事業所がある全市町村から回答を得た。

また、名古屋市は別に調査を実施し、調査結果を県と共有した。

② 調査項目

資料2のとおり

③ 調査期間

2022年4月21日～2022年5月18日

イ 調査対象

2021年4月1日から2022年3月31日の間の就労定着支援事業を実施している愛知県内の就労定着支援事業所 81 か所

ウ 主な概要

利用者数・離職者数・離職理由・就労定着率区分等について、単純集計及びクロス集計を行い、導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

- ・2021年度の一般就労移行者のうち、就労定着支援の利用者（利用見込者を含む）は、36.3%であった。中でも、就労継続支援B型10.4%、就労継続支援A型13.7%と低調な結果となっていた。
- ・2021年度の就労定着支援事業所における就労定着率が8割以上の事業所数の割合は84.0%であった。
- ・主な離職理由に関しては、(1)一般就労移行状況調査においての離職理由の聴取方法や項目が異なるため、単純比較はできないが、2021年度の一般就労移行者の主な離職理由と同様に「体力・意欲面」や「職場の雰囲気、人間関係」が多かった。

(3) 定着支援に関する調査

ア 調査方法

就労定着支援事業所及び就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター及び市町村が設置する就労支援機関の各事業所に調査票の回答を依頼した。

就労定着支援事業所及び就労移行支援事業所への調査票の送付方法は、県が指定している事業所には県からメールで送付し、市（政令指定都市・中核市及び大府市）が指定している事業所には県から当該市に事業所への転送を依頼した。回収方法は、Web アンケートへの回答方式とした。

障害者就業・生活支援センター及び市町村が設置する就労支援機関への調査票の送付方法は、愛知県内の障害者就業・生活支援センター12センターと名古屋市内の就労支援機関3センターで構成された愛知県障害者就業・生活支援センター連絡協議会（通称：アイネス）に協力を依頼し、アイネスのメーリングリストでアンケート用紙を配布した。回収方法は各センターから本事業の事務局宛にメールで返信をしてもらった。

回答を統計的に分析するとともに、一般就労後の定着支援の実態及び今後の課題の把握を行った。

イ 調査対象

愛知県内の就労定着支援事業所及び就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター及び名古屋市が設置する就労支援機関 219 か所

(表 10) 回答状況

調査対象事業所	事業所数	回答事業所数	回答率
就労定着支援事業所	90	42	46.7%
就労移行支援事業所（188 か所）のうち、 就労定着支援事業を実施していない事業 所	114	43	37.7%
障害者就業・生活支援センター及び名古屋 市が設置する就労支援機関	15	15	100%
合計	219	100	45.7%

※ 2022年11月1日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

ウ 調査期間

(ア) 就労定着支援事業所向け調査

2022年11月18日～2022年12月15日

(イ) 就労移行支援事業所（188 か所）のうち、就労定着支援事業を実施していない事業所 向け調査

2022年11月18日～2022年12月15日

(ウ) 障害者就業・生活支援センター等向け調査

2022年12月20日～2023年1月20日

エ 調査項目

(ア) 就労定着支援事業所向け調査

事業所の概要の基本情報を確認した上で、2022年9月30日時点の契約者及び2018年10月1日から2021年9月30日の就労定着支援事業の契約者の概要（契約前に利用していた事業・年代・障害種別・自己負担・契約終了者数とその理由等）、就労定着支援事業の状況（担当者、支援方法、支援内容、事業効果、支援の回数等）、就労後の定着支援全体の課題について調査した。

(イ) 就労移行支援事業所（188 か所）のうち、就労定着支援事業を実施していない事業所 向け調査

事業所の概要の基本情報を確認した上で、就労定着支援事業の指定を受けない理由や就労後の定着支援全体の課題について調査した。

(ウ) 障害者就業・生活支援センター等事業所向け調査

事業所の概要の基本情報を確認した上で、定着支援の状況（支援方法、支援内容、企業支援内容、離職理由、支援回数等）と、就労定着支援事業所等との連携状況、定着支援における課題について選択式と自由記述で調査した。

オ 主な概要

(ア) 就労定着支援事業所向け調査

事業所の概要、就労定着支援事業の契約者、就労定着支援事業の状況、就労後の定着支援全体の課題について単純集計を行い、自由記述については項目を整理し、分類した。導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

- ・就労定着支援事業は、就労移行支援単体の事業所に併設する形が62.0%（26/42 か所）と最も多く、法人格は営利法人が半数を超えていた。

- ・自事業所から一般就労した対象者のうち、8割近くが就労定着支援事業を契約していた。
- ・他法人から一般就労した人を受け入れている就労定着支援事業所は少なかった。
- ・就労定着支援事業を契約しない理由は「本人が支援を希望しなかったため」が多かった。
- ・主担当者は、兼任が8割を超え、経験年数としては3年以上が8割を超えていた。
- ・主な支援方法では、すべての事業所が「利用者の勤務先を訪問」を行っていた。
- ・支援回数は月平均で「1回以上2回未満」が最も多かったが、就労定着支援事業が利用開始される前の就職後6ヶ月未満の期間において、支援回数が月に「4回以上」支援している事業所が多かった。
- ・主な支援内容は、「仕事量や仕事内容に関する企業への調整」、「職場の上司との人間関係」、「職場の同僚との人間関係」「体調、健康状態」が多かった。
- ・就労定着支援事業を実施する上で、「複数回訪問しても報酬が変わらない」、「記録等のデスクワークが負担」などに対して、多くの事業所が課題を持っていた。

(イ) 就労移行支援事業所（188 か所）のうち、就労定着支援事業を実施していない事業所向け調査

事業所の概要、就労定着支援事業の指定を受けない理由や就労後の定着支援全体の課題について単純集計を行い、自由記述については項目を整理し、分類した。導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

- ・就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所の法人格についても、営利法人が半数を超えていた。
- ・就労定着支援事業の指定を受けない理由は、「事業運営上採算を採るのが難しいため」が最も多く、次いで、「希望する利用者が少ないため」であった。
- ・就労定着支援事業の指定を受けるための条件は、「サービス報酬の引き上げ」や「職員配置基準の緩和」を求める回答が多かった。
- ・就職後6ヶ月を経過した後は、他機関につないでいる事業所が5割を超える一方、自事業所で支援している事業所も4割近くあった。
- ・支援のつなぎ先で最も多かったのは、「障害者就業・生活支援センター」であった。
- ・定着支援を実施する上での課題で最も多かったのは、「定着支援をおこなう人材が不足している」であり、7割近くあった。

(ウ) 障害者就業・生活支援センター等事業所向け調査

定着支援の状況、就労定着支援事業所等との連携状況、定着支援における課題等について単純集計を行い、自由記述については項目を整理し、分類した。導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

- ・定着支援の主な方法は「利用者の勤務先を訪問」「電話・メールで対応」であった。
- ・定着支援の主な内容は「仕事量・仕事内容に関する企業への調整」「職場の上司との人間関係」「体調、健康状態」であった。
- ・定着支援における企業への支援内容は「利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言」が最も多かった。
- ・利用者の離職理由では、「体調不調」を9割以上、「対人関係」を7割以上のセンターが挙げた。

- 1人の利用者に対する年間の職場訪問の回数は5回以下が最も多かったが、概ね隔週での訪問が必要となる年間21回以上の職場訪問による支援もあった。
- 定着支援における他機関との連携では、すべてのセンターが他機関と連携しており、連携先は就労支援機関だけではなく、教育機関から生活支援機関、医療機関まで幅広く連携していた。
- 就労定着支援事業所からの引き継ぎは、14センターが受け入れており、受け入れにあたっての基準や条件では、「支援の目的や必要性等」をすべてのセンターが挙げた。
- 定着支援の課題では、人材の不足を8割以上、企業の理解を6割以上のセンターが挙げた。自由記述では支援の困難さが増しており高度な支援スキルを持つ人材が不足しているという意見が多かった。定着支援の充実については課題と同様に、人材の確保と育成、企業理解の促進と対応力の向上を挙げたセンターが多かった。

Ⅱ 調査結果

1. 一般就労移行状況調査

(1) 単純集計結果

ア 事業所の概要

2021年度に一般就労移行者があったと回答した事業所（以下「該当事業所」という。）は372か所（全体の19.2%）で、事業別に該当率をみると、就労移行支援が79.3%と最も高く、次いで就労継続支援A型39.3%、就労継続支援B型15.2%の順であった。

該当事業所の事業所全体に占める事業別の割合をみると、就労移行支援が38.2%と最も多く半数近くを占め、次いで就労継続支援B型30.4%、就労継続支援A型28.8%の順であった。

なお、1年前の調査結果と比較するために、以下の表11～27については、()内に2020年度（2020年4月1日から2021年3月31日の間）の一般就労移行者の結果を掲載した。

(表11) 回答状況

事業の種類	事業所数	該当事業所数	該当率	全体に占める割合
就労移行支援	179 (157)	142 (149)	79.3% (94.9%)	38.2% (46.4%)
就労継続支援A型	272 (246)	107 (86)	39.3% (35.0%)	28.8% (26.8%)
就労継続支援B型	745 (663)	113 (76)	15.2% (11.5%)	30.4% (23.7%)
生活介護	661 (616)	0 (3)	0% (0.5%)	0% (0.9%)
自立訓練（機能訓練）	18 (16)	1 (1)	5.6% (6.3%)	0.3% (0.3%)
自立訓練（生活訓練）	66 (52)	9 (6)	13.6% (11.5%)	2.4% (1.9%)
計	1,941 (1,750)	372 (321)	19.2% (18.3%)	100% (100%)

※ 2022年4月1日現在。休止の事業所を含み、廃止・失効は除く。()内は2020年度の一般就労移行者の結果。

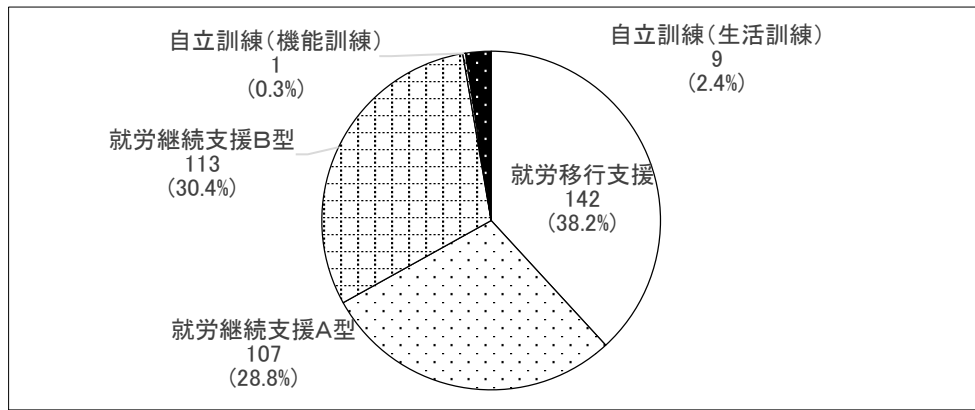


図 4 一般就労移行者があった事業所数 (該当事業所数)

イ 対象者 (2021 年度の一般就労移行者) の概要

(ア) 障害種別

対象者の主な障害種別は、精神障害が 62.5% で最も多く、次いで知的障害 17.1%、発達障害 12.9%、身体障害 7.1% の順であった。

(表 12) 対象者の主な障害種別

障害種別		件数	割合
身体障害	音声・言語	3 (6)	0.2% (0.5%)
	肢体	67 (59)	4.0% (5.1%)
	視覚	12 (10)	0.7% (0.9%)
	聴覚・平衡	18 (10)	1.1% (0.9%)
	内部	20 (15)	1.2% (1.3%)
	計	120 (100)	7.1% (8.6%)
知的障害		287 (230)	17.1% (19.8%)
精神障害		1,051 (703)	62.5% (60.4%)
発達障害		217 (121)	12.9% (10.4%)
難病		7 (5)	0.4% (0.4%)
無回答		0 (4)	0% (0.3%)
合計		1,682 (1,163)	100% (100%)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

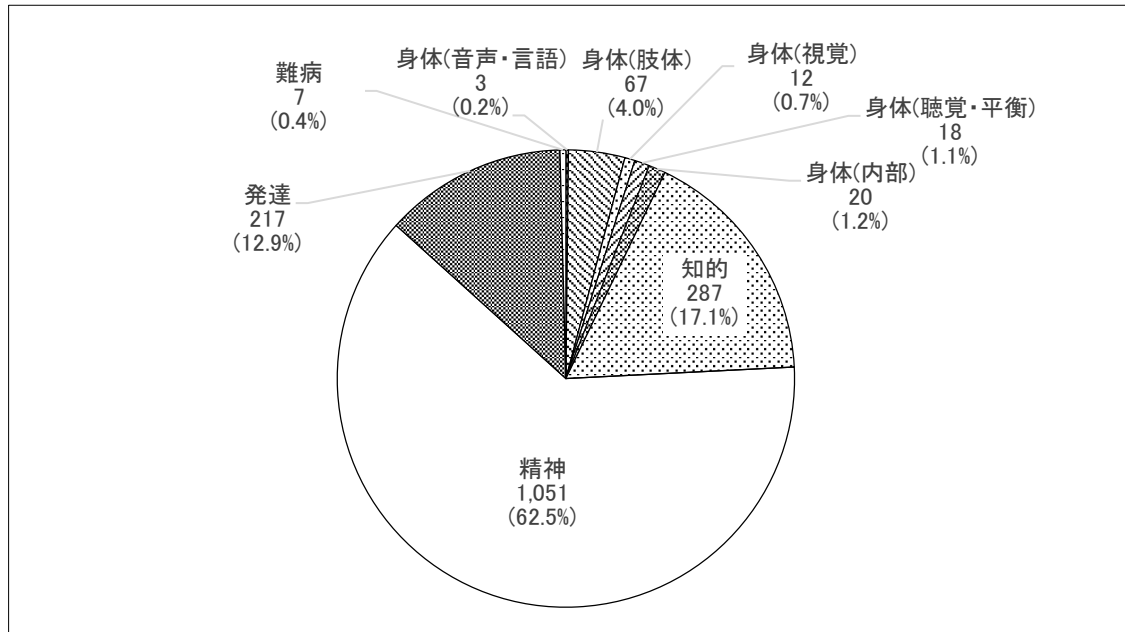


図 5 対象者の主な障害種別

(イ) 手帳等級

対象者の障害者手帳の所持率は 85.1%であり、身体障害が 97.5%と最も高く、次いで知的障害 93.4%、発達障害 92.2%の順であった。難病は 28.6%と、他の障害に比べて所持率が低かった。

所持する手帳の等級は、身体障害は重度（1 級又は 2 級）が半数（61.7%）を超える一方、知的障害は軽度が約半数（47.0%）となった。精神障害は 2 級（中度）が 43.2%と最も多く、3 級（軽度）と合わせて 79.2%であった。

(表 13) 手帳所持者数

障害種別	対象者数	所持	非該当・不明など	所持率	
身体障害	音声・言語	3 (6)	3 (6)	0 (0)	100% (100%)
	肢体	67 (59)	66 (59)	1 (0)	98.5% (100%)
	視覚	12 (10)	12 (10)	0 (0)	100% (100%)
	聴覚・平衡	18 (10)	17 (10)	1 (0)	94.4% (100%)
	内部	20 (15)	19 (13)	1 (2)	95.0% (86.7%)
	計	120 (100)	117 (98)	3 (2)	97.5% (98.0%)
知的障害	287 (230)	268 (220)	19 (10)	93.4% (95.7%)	
精神障害	1,051 (703)	845 (616)	206 (87)	80.4% (87.6%)	

発達障害	217 (121)	200 (112)	17 (9)	92.2% (92.6%)
難病	7 (5)	2 (2)	5 (3)	28.6% (40.0%)
無回答	0 (4)	0 (0)	0 (4)	0% (0%)
計	1,682 (1,163)	1,432 (1,048)	250 (115)	85.1% (90.1%)

※ ()内は2020年度の一般就労移行者の結果。

(表14) 主な障害と手帳等級 (身体障害)

障害種別		等級						非該当 不明など	合計
		1級	2級	3級	4級	5級	6級		
身体 障害	音声・言語	0 (0)	0 (0)	3 (5)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (6)
	肢体	17 (14)	22 (16)	16 (12)	10 (1)	0 (10)	1 (6)	1 (0)	67 (59)
	視覚	6 (4)	4 (3)	1 (1)	0 (0)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	12 (10)
	聴覚・平衡	0 (4)	12 (5)	4 (0)	0 (1)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	18 (10)
	内部	11 (5)	2 (0)	3 (5)	1 (3)	2 (0)	0 (0)	1 (2)	20 (15)
合計		34 (27)	40 (24)	27 (23)	11 (6)	3 (12)	2 (6)	3 (2)	120 (100)

(注) 障害の程度は、1級が最も重い。

※ ()内は2020年度の一般就労移行者の結果。

(表15) 主な障害と手帳等級 (知的障害)

障害種別	等級				合計
	重度	中度	軽度	非該当 不明など	
知的障害	22 (22)	111 (83)	135 (115)	19 (10)	287 (230)

(注) 等級は、手帳を発行する愛知県と名古屋市によって記載方法が異なるため、重度・中度・軽度で区分した。(以下同じ)

重度 (知能指数概ね35以下) : 愛知県療育手帳A、名古屋市愛護手帳1度・2度

中度 (知能指数概ね50以下) : 愛知県療育手帳B、名古屋市愛護手帳3度

軽度 (知能指数75以下) : 愛知県療育手帳C、名古屋市愛護手帳4度

※ ()内は2020年度の一般就労移行者の結果。

(表16) 主な障害と手帳等級 (精神障害)

障害種別	等級				合計
	1級 (重度)	2級 (中度)	3級 (軽度)	非該当 不明など	
精神障害	13 (14)	454 (314)	378 (288)	206 (87)	1,051 (703)

※ ()内は2020年度の一般就労移行者の結果。

(表 17) 主な障害と手帳等級 (発達障害)

障害種別	等級	重度	中度	軽度	非該当 不明など	合計
発達障害		1	67	132	17	217
		(0)	(44)	(68)	(9)	(121)

(注) 等級は、精神障害者保健福祉手帳、愛知県療育手帳又は名古屋市愛護手帳の等級を区分した。(以下同じ)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

(表 18) 主な障害と手帳等級 (難病)

障害種別	等級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	非該当 不明など	合計
難病		0	0	1	0	1	0	5	7
		(0)	(1)	(1)	(0)	(0)	(0)	(3)	(5)

(注) 等級は、身体障害者手帳の等級である。

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

(ウ) 年齢

対象者の年齢は平均 35.1 歳（最小 17 歳～最大 70 歳）で、標準偏差（年齢のばらつき）は 11.5 歳であった。対象者の障害種別ごとに平均年齢を比較すると、身体障害や難病は平均年齢が高い傾向があった。一方、知的障害や発達障害は平均年齢が低い傾向があった。

(表 19) 主な障害と年齢

障害種別	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代～	無回答	計	平均 年齢	標準 偏差	
身体 障害	音声・ 言語	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	2 (4)	0 (1)	0 (0)	3 (6)	48.0 (53.2)	14.7 (9.4)
	肢体	0 (1)	16 (17)	11 (3)	19 (9)	15 (23)	6 (6)	0 (0)	67 (59)	42.3 (43.5)	12.9 (15.2)
	視覚	0 (0)	0 (2)	5 (3)	3 (3)	4 (2)	0 (0)	0 (0)	12 (10)	45.1 (39.3)	8.1 (12.7)
	聴覚・ 平衡	0 (0)	10 (3)	1 (1)	6 (1)	1 (2)	0 (3)	0 (0)	18 (10)	34.1 (45.2)	12.1 (17.1)
	内部	0 (0)	1 (2)	4 (3)	4 (4)	6 (4)	5 (2)	0 (0)	20 (15)	49.4 (45.9)	11.5 (12.1)
	計	0 (1)	27 (24)	22 (11)	32 (17)	28 (35)	11 (12)	0 (0)	120 (100)	42.7 (44.2)	12.8 (14.5)
知的障害	46 (33)	146 (134)	46 (35)	28 (18)	19 (6)	1 (3)	1 (1)	287 (230)	28.3 (27.0)	10.7 (9.8)	
精神障害	12 (6)	295 (206)	310 (167)	279 (193)	132 (107)	17 (18)	6 (6)	1,051 (703)	37.1 (37.8)	10.7 (11.1)	
発達障害	8 (3)	134 (82)	45 (23)	17 (8)	12 (2)	0 (0)	1 (3)	217 (121)	29.3 (27.8)	8.8 (7.1)	
難病	0 (1)	0 (0)	2 (2)	2 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	7 (5)	45.6 (40.2)	9.1 (15.8)	

無回答	0 (0)	0 (1)	0 (2)	0 (0)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (4)	0 (35.8)	0 (12.9)
合計	66 (44)	602 (447)	425 (240)	358 (236)	194 (153)	29 (33)	8 (10)	1,682 (1,163)	35.1 (35.2)	11.5 (12.2)

※ ()内は2020年度の一般就労移行者の結果。

(エ) 性別

性別は、男性1,106人、女性576人であった。

(表20) 主な障害と性別

障害種別		男	女	計
身体障害	音声・言語	2 (6)	1 (0)	3 (6)
	肢体	50 (37)	17 (22)	67 (59)
	視覚	5 (6)	7 (4)	12 (10)
	聴覚・平衡	12 (5)	6 (5)	18 (10)
	内部	17 (13)	3 (2)	20 (15)
	計	86 (67)	34 (33)	120 (100)
知的障害		195 (154)	92 (76)	287 (230)
精神障害		664 (459)	387 (244)	1,051 (703)
発達障害		158 (83)	59 (38)	217 (121)
難病		3 (2)	4 (3)	7 (5)
無回答		0 (4)	0 (0)	0 (4)
合計		1,106 (769)	576 (394)	1,682 (1,163)

※ ()内は2020年度の一般就労移行者の結果。

(オ) 支給決定市町村及び事業所所在地

一般就労移行前の福祉施設の支給決定市町村をみると、名古屋市内が36.7%、その他市町村が63.3%であった。一方、事業所の所在地をみると、名古屋市内が50.8%、その他市町村が49.2%であった。名古屋市内の事業所では、その他市町村から支給決定を受けた利用者が相当数見られた。

(表 21) 支給決定市町村と事業所所在地

地域	支給決定市町村		事業所所在地	
	対象者数	割合	対象者数	割合
名古屋市内	617 (418)	36.7% (35.9%)	854 (553)	50.8% (47.5%)
その他市町村	1,065 (738)	63.3% (63.5%)	828 (610)	49.2% (52.5%)
不明	0 (7)	0% (0.6%)	0 (0)	0% (0%)
合計	1,682 (1,163)	100% (100%)	1,682 (1,163)	100% (100%)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

(カ) 一般就労移行前の福祉施設

一般就労移行前の福祉施設は、就労移行支援が 69.8%と最も多く、次いで就労継続支援 A 型 15.5%、就労継続支援 B 型 9.1%の順であった。

福祉施設利用者のうち対象者（一般就労移行者）の割合は、利用者数が変動するため正確な分析はできないが、2022 年 6 月の利用者数で算出してみると、就労移行支援が 45.6%と最も高く、次いで自立訓練（生活訓練）12.9%、自立訓練（機能訓練）12.9%の順であった。

(表 22) 福祉施設の利用状況

事業の種類	対象者数(a)	割合	2022年6月 利用者数(b)	a/b
就労移行支援	1,174 (859)	69.8% (73.9%)	2,575 (2,338)	45.6% (36.7%)
就労継続支援 A 型	260 (174)	15.5% (15.0%)	6,006 (5,375)	4.3% (3.2%)
就労継続支援 B 型	153 (100)	9.1% (8.6%)	14,567 (12,024)	1.1% (0.8%)
生活介護	0 (4)	0% (0.3%)	15,602 (14,635)	0% (0%)
自立訓練（機能訓練）	13 (4)	0.8% (0.3%)	101 (97)	12.9% (4.1%)
自立訓練（生活訓練）	82 (22)	4.9% (1.9%)	638 (459)	12.9% (4.8%)
合計	1,682 (1,163)	100% (100%)	179 (34,928)	4.3% (3.3%)

(注) 2022 年 6 月利用者数は、障害福祉サービスなどの利用状況（厚生労働省ホームページ）より引用。

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

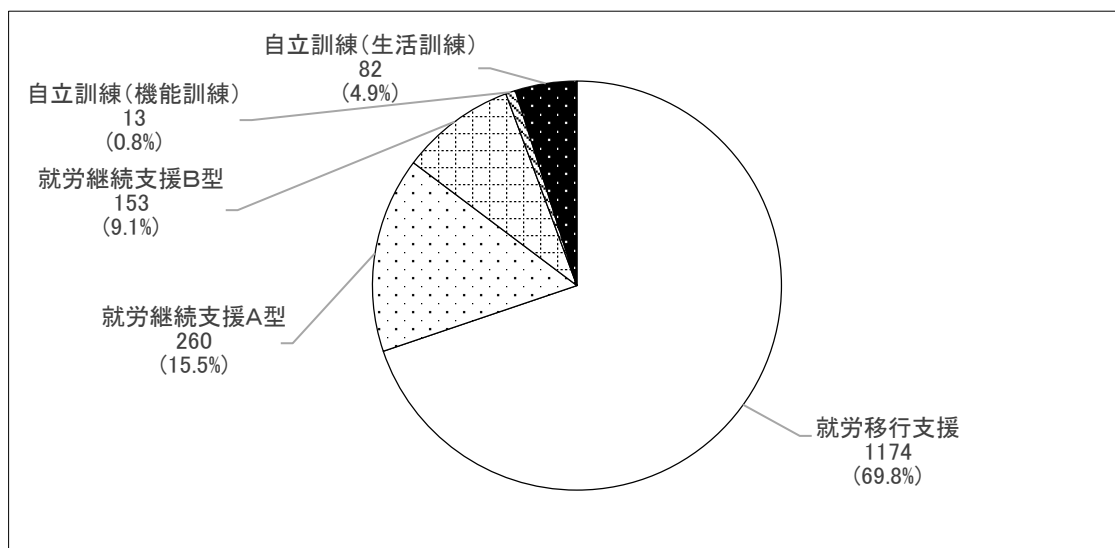


図 6 サービス種類別の一般就労移行者数

(キ) 就職先（業種別）

就職先の業種は、製造業が23.7%と最も多く、次いでサービス業15.0%、その他14.7%、卸・小売業11.8%、社会福祉11.4%の順であった。

(表 23) 就職先の業種

業種	件数	割合
製造業	399 (204)	23.7% (17.5%)
卸・小売業	199 (154)	11.8% (13.2%)
社会福祉	191 (158)	11.4% (13.6%)
教育	64 (39)	3.8% (3.4%)
医療	59 (53)	3.5% (4.6%)
サービス業	253 (172)	15.0% (14.8%)
飲食業	53 (35)	3.2% (3.0%)
公務	95 (52)	5.6% (4.5%)
金融業	23 (19)	1.4% (1.6%)
郵便業	20 (12)	1.2% (1.0%)
建設業	44 (40)	2.6% (3.4%)

不動産業	14 (9)	0.8% (0.8%)
宿泊業	0 (0)	0% (0%)
水道・電気業	16 (11)	1.0% (0.9%)
その他	248 (197)	14.7% (16.9%)
不明	4 (8)	0.2% (0.7%)
合計	1,682 (1,163)	100% (100%)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

(ク) 就職先（主な職種別）

就職先の主な職種は、軽作業が 27.9% と最も多く、次いで事務 23.3%、その他 14.6%、清掃 9.6% の順となっており、軽作業と事務の合計で半数を超えている。

(表 24) 就職先の主な職種

職種	件数	割合
軽作業	469 (303)	27.9% (26.1%)
事務	392 (297)	23.3% (25.5%)
清掃	162 (146)	9.6% (12.6%)
販売	49 (30)	2.9% (2.6%)
製造	150 (64)	8.9% (5.5%)
介護	72 (72)	4.3% (6.2%)
調理	55 (30)	3.3% (2.6%)
接客	76 (41)	4.5% (3.5%)
その他	245 (175)	14.6% (15.0%)
不明	12 (5)	0.7% (0.4%)
合計	1,682 (1,163)	100% (100%)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

(ケ) 就職に至った経緯

就職に至った経緯は、「公共職業安定所（ハローワーク）で求職登録した者」が 68.1%と最も多く、次いで「障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者」12.5%、「障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者」4.8%の順であった。

(表 25) 就職に至った経緯【複数回答 (n=1,682)】

経緯	件数	割合
公共職業安定所で求職登録した者	1,145 (889)	68.1% (76.4%)
障害者委託訓練または職業訓練を受講した者	63 (42)	3.7% (3.6%)
障害者試行雇用事業（トライアル雇用）を利用した者及び利用中の者	211 (151)	12.5% (13.0%)
職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用した者	45 (40)	2.7% (3.4%)
障害者就業・生活支援センターの支援を受けた者	80 (67)	4.8% (5.8%)
障害者職業センターの支援を受けた者	31 (44)	1.8% (3.8%)
他の障害者就労支援事業所と併用した者	28 (44)	1.7% (3.8%)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

(コ) 週労働時間

一週間あたりの労働時間は、「30 時間以上 40 時間未満」が 32.9%と最も多く、次いで「40 時間」30.6%、「20 時間以上 30 時間未満」28.0%の順であった。社会保険の対象となる可能性が高い「30 時間以上」の割合は 63.5%、雇用保険の対象となる可能性が高い「20 時間以上」の割合は 91.5%であった。

(表 26) 週労働時間

時間	件数	割合
10 時間未満	49 (47)	2.9% (4.0%)
10 時間以上 20 時間未満	86 (54)	5.1% (4.6%)
20 時間以上 30 時間未満	471 (344)	28.0% (29.6%)
30 時間以上 40 時間未満	554 (391)	32.9% (33.6%)
40 時間	514 (304)	30.6% (26.1%)
無回答	8 (23)	0.5% (2.0%)

合計	1,682 (1,163)	100% (100%)
20 時間以上	1,539 (1,039)	91.5% (89.3%)
30 時間以上	1,068 (695)	63.5% (59.8%)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

(サ) 離職の状況

対象者（2021 年度の一般就労移行者 1,682 人）のうち、2022 年 4 月の調査時点までに離職した者は 181 人であった。

主な離職の理由は、「体調不良」29.3%が最も多く、次いで「人間関係」22.1%、「契約期間満了」16.6%、「ミスマッチ」9.4%の順であった。

(表 27) 主な離職の理由

離職の理由	件数	割合
人間関係	40 (32)	22.1% (24.2%)
体調不良	53 (26)	29.3% (19.7%)
職場環境の変化	0 (2)	0% (1.5%)
契約期間満了	30 (16)	16.6% (12.1%)
労働時間	4 (16)	2.2% (12.1%)
キャリアアップ	4 (2)	2.2% (1.5%)
新型コロナ	1 (3)	0.6% (2.3%)
ミスマッチ	17 (9)	9.4% (6.8%)
職場都合	4 (4)	2.2% (3.0%)
その他	13 (11)	7.2% (8.3%)
不明・無回答	15 (11)	8.3% (8.3%)
合計	181 (132)	100% (100%)

※ () 内は 2020 年度の一般就労移行者の結果。

2. 就労定着支援事業における定着状況に関する調査

(1) 単純集計結果

ア 回答事業所の概要

就労定着支援事業所に調査票を送付し、すべての事業所から回答があった。

(表 28) 回答事業所数

事業の種類	事業所数	回答事業所数	回答率
就労定着支援	81	81	100%
合計	81	81	100%

※ 2022年4月1日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

(ア) 就労定着率区分

各事業所の令和4年4月提供分における就労定着支援に係る基本報酬の算定区分については次のようになった。「9割5分以上」が26件で最も多く、次いで「8割以上9割未満」24件、「9割以上9割5分未満」18件の順となった。

(表 29) 就労定着率区分

就労定着率区分	事業所数	割合
3割未満	2	2.5%
3割以上5割未満	0	0%
5割以上7割未満	1	1.2%
7割以上8割未満	10	12.3%
8割以上9割未満	24	29.6%
9割以上9割5分未満	18	22.2%
9割5分以上	26	32.1%
合計	81	100%

(イ) 利用者数

各事業所における令和元年4月1日から令和4年3月31日までの3年間の総利用者数を、「41人以上」、「21～40人以下」、「20人以下」の利用者数で分けた結果は次のようになった。「20人以下」が47件で半数を超え、「21～40人以下」、「41人以上」は17件で同数であった。最も利用者数が多かった事業所の利用者数は、120人であった。

(表 30) 利用者数

利用者数区分	事業所数	割合
20人以下	47	58.0%
21～40人以下	17	21.0%
41人以上	17	21.0%
合計	81	100%

(ウ) 事業所所在地

各事業所の所在地は、名古屋市内が40事業所、その他の市町村が41事業所でほぼ同数であった。

(表 31) 事業所所在地

事業所所在地	事業所数	割合
名古屋市内	40	49.4%
その他市町村	41	50.6%
合計	81	100%

イ 利用者の概要

令和元年4月1日から令和4年3月31日までの3年間の総利用者数と令和4年3月31日時点での就労継続者数、離職者数は次のようになった。総利用者数は1,877人で、令和4年3月31日時点では、そのうち259人が離職しており、全体の離職率は13.8%であった。

(表 32) 利用者の概要

総利用者数(3年間)	R4.3.31 就労継続者	離職者数	離職率
1,877	1,618	259	13.8%

(ア) 就労定着率区分ごとの事業所数と総利用者数、離職者数、離職率

就労定着率区分ごとの事業所数と総利用者数、離職者数、離職率は次のようになった。総利用者数は「8割以上9割未満」の事業所での総利用者数が810人と最も多く、次いで「9割以上9割5分未満」が506人、「9割5分以上」が318人であった。離職者数は「8割以上9割未満」が141人と最も多く、次いで「9割以上9割5分未満」が47人、「7割以上8割未満」が46人であった。離職率(離職者数/総利用者数)については「5割以上7割未満」が43.8%と最も高かった。

(表 33) 就労定着率区分ごとの事業所数と総利用者数、離職者数、離職率

就労定着率区分	事業所数	総利用者数(3年間)	離職者数	離職率
3割未満	2	7	2	28.6%
3割以上5割未満	0	0	0	-
5割以上7割未満	1	16	7	43.8%
7割以上8割未満	10	220	46	20.9%
8割以上9割未満	24	810	141	17.4%
9割以上9割5分未満	18	506	47	9.3%
9割5分以上	26	318	16	5.0%
合計	81	1,877	259	13.8%

(イ) 離職の理由

離職者一人につき最大3件まで聴取した離職の理由は次のようになった。「体力・意欲面」の理由が83件と最も多く、次いで「職場の雰囲気、人間関係」の62件、「その他」の60件であった。

(表 34) 離職の理由(離職者1人につき最大3つまで)

離職の理由	件数	割合
会社都合	9	3.4%
契約期間満了、定年	26	9.9%
職場の雰囲気、人間関係	62	23.6%

賃金、労働条件	15	5.7%
体力・意欲面	83	31.6%
家庭の事情	8	3.0%
その他	60	22.8%
合計	263	100%

(2) クロス集計結果

就労定着率区分ごとに、それぞれの離職理由で離職者がいると回答した事業所の数を集計した結果は以下のようになった。

ア 会社都合

会社都合での離職があると回答した事業所は 7 件で、就労定着率区分では、「8 割以上 9 割未満」と、「9 割以上 9 割 5 分未満」の事業所が同数の 3 件であった。

(表 35) 会社都合での離職

就労定着率区分	あり	なし	合計
3 割未満	0	2	2
3 割以上 5 割未満	0	0	0
5 割以上 7 割未満	0	1	1
7 割以上 8 割未満	1	9	10
8 割以上 9 割未満	3	21	24
9 割以上 9 割 5 分未満	3	15	18
9 割 5 分以上	0	26	26
合計	7	74	81

イ 契約期間満了、定年

契約期間満了、定年での離職があると回答した事業所は 14 件で、就労定着率区分では、「8 割以上 9 割未満」の事業所が 7 件で、全体の半分を占めていた。

(表 36) 契約期間満了、定年での離職

就労定着率区分	あり	なし	合計
3 割未満	0	2	2
3 割以上 5 割未満	0	0	0
5 割以上 7 割未満	1	0	1
7 割以上 8 割未満	2	8	10
8 割以上 9 割未満	7	17	24
9 割以上 9 割 5 分未満	3	15	18
9 割 5 分以上	1	25	26
合計	14	67	81

ウ 職場の雰囲気、人間関係

職場の雰囲気、人間関係での離職があると回答した事業所は 30 件で、就労定着率区分では、「8 割以上 9 割未満」の事業所が 17 件で、同就労定着率区分における合計事業所の 7 割を超えていた。

(表 37) 職場の雰囲気、人間関係での離職

就労定着率区分	あり	なし	合計
3割未満	0	2	2
3割以上5割未満	0	0	0
5割以上7割未満	1	0	1
7割以上8割未満	3	7	10
8割以上9割未満	17	7	24
9割以上9割5分未満	6	12	18
9割5分以上	3	23	26
合計	30	51	81

エ 賃金、労働条件

賃金、労働条件での離職があると回答した事業所は10件で、就労定着率区分では、「8割以上9割未満」の事業所が5件で、全体の半分を占めていた。

(表 38) 賃金、労働条件での離職

就労定着率区分	あり	なし	合計
3割未満	0	2	2
3割以上5割未満	0	0	0
5割以上7割未満	0	1	1
7割以上8割未満	3	7	10
8割以上9割未満	5	19	24
9割以上9割5分未満	1	17	18
9割5分以上	1	25	26
合計	10	71	81

オ 体力・意欲面

体力・意欲面での離職があると回答した事業所は45件で、就労定着率区分では、「7割以上8割未満」の事業所で7件、「8割以上9割未満」で20件、「9割以上9割5分未満」で11件と、各区分における合計事業所数の半数以上であった。

(表 39) 体力・意欲面での離職

就労定着率区分	あり	なし	合計
3割未満	1	1	2
3割以上5割未満	0	0	0
5割以上7割未満	1	0	1
7割以上8割未満	7	3	10
8割以上9割未満	20	4	24
9割以上9割5分未満	11	7	18
9割5分以上	5	21	26
合計	45	36	81

カ 家庭の事情

家庭の事情での離職があると回答した事業所は6件であった。就労定着率区分では、「7

割以上 8 割未満」、「8 割以上 9 割未満」、「9 割以上 9 割 5 分未満」の事業所が同数の 2 件であった。

(表 40) 家庭の事情での離職

就労定着率区分	あり	なし	合計
3 割未満	0	2	2
3 割以上 5 割未満	0	0	0
5 割以上 7 割未満	0	1	1
7 割以上 8 割未満	2	8	10
8 割以上 9 割未満	2	22	24
9 割以上 9 割 5 分未満	2	16	18
9 割 5 分以上	0	26	26
合計	6	75	81

キ その他

その他の理由での離職があると回答した事業所は 36 件で、就労定着率区分では、「7 割以上 8 割未満」の事業所で 5 件、「8 割以上 9 割未満」で 17 件、「9 割以上 9 割 5 分未満」で 10 件と、各区分における合計事業所数の半数以上であった。

(表 41) その他の理由での離職

就労定着率区分	あり	なし	合計
3 割未満	0	2	2
3 割以上 5 割未満	0	0	0
5 割以上 7 割未満	1	0	1
7 割以上 8 割未満	5	5	10
8 割以上 9 割未満	17	7	24
9 割以上 9 割 5 分未満	10	8	18
9 割 5 分以上	3	23	26
合計	36	45	81

3. 定着支援に関する調査

(1) 回答事業所の概要

就労定着支援及び就労移行支援の各事業所に調査票を送付し、85 の事業所（回答率 41.7%）から回答があった。

障害者就業・生活支援センター及び名古屋市が設置する就労支援機関に調査票を送付し、15 の事業所から回答があった。

(表 42) 回答状況

調査対象事業所	事業所数	回答事業所数	回答率
就労定着支援事業所	90	42	46.7%
就労移行支援事業所（188 か所）のうち、 就労定着支援事業を実施していない事業 所	114	43	37.7%
障害者就業・生活支援センター及び名古 屋市が設置する就労支援機関	15	15	100%
合計	219	100	45.7%

※ 2022年11月1日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

(2) 就労定着支援事業所向け調査

ア 回答事業所の概要

(ア) 法人格

回答のあった42事業所のうち、法人格については、営利法人52.4%、次に社会福祉法人21.4%の順であった。

(表 43) 法人格区分【n=42】

法人格区分	事業所数	割合
社会福祉法人	9	21.4%
医療法人	0	0%
営利法人	22	52.4%
特定非営利活動法人	6	14.3%
その他	5	11.9%
合計	42	100%

(イ) 就労定着率区分

「9割5分以上」が16件で最も多く、次いで「8割以上9割未満」、「9割以上9割5分未満」の順となった。

(表 44) 就労定着率区分【n=42】

就労定着率区分	事業所数	割合
3割未満	0	0%
3割以上5割未満	0	0%
5割以上7割未満	2	4.8%
7割以上8割未満	6	14.3%
8割以上9割未満	9	21.4%
9割以上9割5分未満	9	21.4%
9割5分以上	16	38.1%
合計	42	100%

(ウ) 併設施設の事業の種類

併設施設として、就労移行支援事業を単体で行っている事業所が 26 か所 61.9%、就労移行支援を多機能型で行っている事業所が 16 か所 38.1%であった。

(表 45) 併設施設の事業の種類 【n=42】

併設施設の事業内訳	事業所数	多機能内訳 (複数回答可)	件数
就労移行支援単体	26		
多機能型	16	就労移行支援	16
		自立訓練	2
		就労継続支援A型	0
		就労継続支援B型	12
		生活介護	2
		その他 (放課後等デイサービス)	1

イ 就労定着支援事業の契約者の状況

(ア) 契約者数

回答があった 42 事業所の令和 4 年 9 月 30 日現在における就労定着支援事業の契約者数は 695 人、そのうち、他法人の障害福祉サービス事業を利用して一般就労した人数は 7 人の 1.0%であった。

また、契約者数 10 人以下の事業所が半数以上を占め、52.4%であった。

(表 46) 就労定着支援事業の契約者数 【n=42】

	契約者数	他法人から一般就労した人数
人数	695 人	7 人

(表 47) 事業所別契約者数 【n=42】

契約者数	事業所数	割合
0 人	6	14.3%
1~10 人	16	38.1%
11~20 人	6	14.3%
21~30 人	6	14.3%
31~40 人	4	9.5%
41~50 人	3	7.1%
51~90 人	0	0%
91 人以上	1	2.4%
合計	42	100%

(イ) 契約率 (定着支援を行った 36 事業所を対象とする)

調査対象期間 (平成 30(2018)年 10 月 1 日~令和 3(2021)年 9 月 30 日) に定着支援を行った 36 事業所における就労定着支援事業の対象者は 1,182 人。うち、契約しなかった者は 260 人。契約率の平均は 78.0%であった。

(表 48) 就労定着支援事業の対象者数と契約者数【n=36】

調査期間	就労定着支援事業 の対象者数	契約者数	未契約者数	契約率
H30/10/1～R1/9/30	471	384	87	81.5%
R1/10/1～R2/9/30	359	277	82	77.2%
R2/10/1～R3/9/30	352	261	91	74.1%
合計	1,182	922	260	78.0%

(ウ) 契約しなかった理由（定着支援を行った 36 事業所を対象とする）

定着支援を行った 36 事業所のうち、10 事業所においては、契約しなかった者はおらず、契約率 100%だった。

また、契約しなかった者がいると答えた 26 事業所において、契約しなかった主な理由は、「本人が支援を希望しなかったため」の 84.6%、「支援の必要がなく定着ができたため」の 42.3%、「本人の経済的な理由のため」の 26.9%の順であった。

(表 49) 契約しなかった理由【複数回答可 n=36】

契約しなかった理由	件数	割合
本人が支援を希望しなかったため	22	84.6%
支援の必要がなく定着ができたため	11	42.3%
本人が他市等へ転居したため	0	0%
本人の経済的な理由のため（サービス利用料の自己負担等）	7	26.9%
企業訪問等の支援が難しいため	2	7.7%
その他）事業開始前だったため	2	7.7%
その他）一般枠で雇用されたため	1	3.8%
その他）企業が希望していないため	1	3.8%
合計（26 事業所）	46	
※該当する者はいない（契約率 100%）（10 事業所）		

(エ) 契約する前に利用していた事業（定着支援を行った 36 事業所を対象とする）

一般就労移行者が就労定着支援事業の契約前に利用していた事業は、就労移行支援が 99.2%で最も多かった。

(表 50) 契約する前に利用していた事業所【n=922】

事業の種類	対象者数	割合
就労移行支援	915	99.2%
就労継続支援 A 型	1	0.1%
就労継続支援 B 型	6	0.7%
生活介護	0	0%
自立訓練（機能・生活）	0	0%
不明	0	0%
合計	922	100%

(オ) 契約時における各年齢層（定着支援を行った 36 事業所を対象とする）

契約時の年齢は、20 代が 40.3%で最も多く、次いで 30 代 26.1%、40 代 15.5%の順

であり、20代以下の年齢層が50.1%と、半数を占めていた。

(表 51) 年齢層【n=922】

年代	対象者数	割合
10代	90	9.8%
20代	372	40.3%
30代	241	26.1%
40代	143	15.5%
50代	71	7.7%
60代～	4	0.4%
不明	1	0.1%
合計	922	100%

(カ) 障害種別（定着支援を行った36事業所を対象とする）

対象者の主な障害種別は、精神障害が37.7%で最も多く、次いで知的障害30.7%、発達障害20.2%、身体障害5.7%の順であった。

(表 52) 障害種別【n=922】

障害種別	対象者数	割合
身体障害	53	5.7%
知的障害	283	30.7%
精神障害	348	37.7%
発達障害	186	20.2%
高次脳機能障害	48	5.2%
難病	2	0.2%
その他	1	0.1%
不明	1	0.1%
合計	922	100%

(キ) 自己負担（定着支援を行った36事業所を対象とする）

対象者の自己負担は、「自己負担なし」が87.0%で最も多く、次いで「一般1（9,300円）」12.3%の順であった。

(表 53) 自己負担【n=922】

自己負担区分	対象者数	割合
自己負担なし	802	87.0%
一般1（9,300円）	113	12.3%
一般2（37,200円）	6	0.7%
不明	1	0.1%
合計	922	100%

(ク) 契約期間（定着支援を行った36事業所を対象とする）

就労定着支援の利用期間を満了した者は、71.6%、満了しないで契約を終了した者は、28.4%であった。

(表 54) 契約期間【n=922】

契約期間	対象者数	割合
1年未満	66	7.2%
1年以上2年未満	75	8.1%
2年以上3年未満	94	10.2%
契約期間は不明だが、利用期間は満了していない	27	2.9%
3年満了または期間満了	660	71.6%
合計	922	100%

(ケ) 利用期間の途中で契約を終了した理由（定着支援を行った36事業所を対象とする）

利用期間の途中で契約を終了した主な理由は、「就業先との雇用が終了したため」が56.5%と最も多く、「本人が支援の継続を希望しなかったため」12.9%の順であった。その他の理由の中では、「体調不良」の回答があった。

(表 55) 利用期間の途中で契約を終了した理由【主なもの2つまで n=36】

理由	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	合計	
	件数	件数	件数	件数	割合
支援の必要がなく定着ができたため	1	3	5	9	10.6%
本人が支援の継続を希望しなかったため	3	5	3	11	12.9%
本人が他市等へ転居したため	0	1	2	3	3.5%
本人の経済的な理由のため（サービス利用料の自己負担等）	1	6	2	9	10.6%
就業先との雇用が終了したため	18	16	14	48	56.5%
その他	0	3	2	5	5.9%
合計	23	34	28	85	100%

(コ) 利用期間の途中で契約を終了した者のつなぎ先（定着支援を行った36事業所を対象とする）

定着支援を行った36事業所のうち、利用期間の途中で契約を終了した者はいないと回答した事業所が4件あった。

また、利用期間の途中で契約を終了した者がいると答えた32事業所において、利用期間の途中で契約を終了した者を他機関につないだ事業所数は23件（71.9%）、他の支援機関にはつないでいない事業所は9件（28.1%）であった。

つなぎ先は、「相談支援事業所」が60.9%と最も多く、次いで「就労系障害福祉サービス事業所」43.5%、「障害者就業・生活支援センター」26.1%の順であった。

(表 56) 利用期間の途中で契約を終了した者のつなぎ先【複数回答可 n=36】

事業の種類	件数	割合
ハローワーク	3	13.0%
障害者職業センター	2	8.7%
障害者就業・生活支援センター	6	26.1%
市町村が設置した就労支援機関	1	4.3%

就労系障害福祉サービス事業所	10	43.5%
障害者基幹相談支援センター	3	13.0%
相談支援事業所	14	60.9%
医療機関	3	13.0%
合計 (23 事業所)	42	
※他の支援機関にはつないでいない (9 事業所)		
※利用期間の途中で利用終了した者はいない (4 事業所)		

(サ) 就労定着支援事業において連携した事業所 (定着支援を行った 36 事業所を対象とする)

定着支援を行った 36 事業所すべてが、他機関と連携したと回答した。

連携した事業所は、「相談支援事業所」が 86.1%と最も多く、次いで「障害者就業・生活支援センター」58.3%、「ハローワーク」44.4%、「医療機関」41.7%の順であった。

(表 57) 就労定着支援事業において連携した事業所【複数回答可 n=36】

事業の種類	件数	割合
ハローワーク	16	44.4%
あいち障害者雇用総合サポートデスク	4	11.1%
障害者職業センター	6	16.7%
障害者就業・生活支援センター	21	58.3%
市町村が設置した就労支援機関	2	5.6%
就労系障害福祉サービス事業所	3	8.3%
障害者基幹相談支援センター	13	36.1%
相談支援事業所	31	86.1%
医療機関	15	41.7%
グループホーム	9	25.0%
特別支援学校	2	5.6%
その他) 居宅介護支援事業所	1	2.8%
合計 (36 事業所)	123	

ウ 就労定着支援事業の状況

(ア) 就労定着支援事業の主担当者

主担当者は専任 19.0%、兼任 81.0%であった。

経験年数は、「3年以上5年未満」が 33.3%、「5年以上10年未満」が 33.3%の順であった。

保有資格は、職場適応援助者が 45.2%と最も多く、次いで介護福祉士 33.3%、社会福祉士 11.9%、精神保健福祉士 9.5%の順であった。保有資格なしは 14.3%であった。

(表 58) 職務形態【n=42】

職務形態	事業所数	割合
専任	8	19.0%
兼任	34	81.0%
合計	42	100%

(表 59) 経験年数【n=42】

年数区分	事業所数	割合
0～1年未満	1	2.4%
1年以上3年未満	7	16.7%
3年以上5年未満	14	33.3%
5年以上10年未満	14	33.3%
10年以上	6	14.3%
合計	42	100%

(表 60) 保有資格【複数回答可 n=42】

資格の種類	件数	割合
職場適応援助者	19	45.2%
社会福祉士	5	11.9%
精神保健福祉士	4	9.5%
介護福祉士	14	33.3%
その他) 介護職員初任者研修修了者	2	4.8%
その他) 訪問介護員2級養成研修課程修了者	2	4.8%
その他) サービス管理責任者	2	4.8%
その他) 公認心理士	1	2.4%
その他) 作業療法士	1	2.4%
その他) 理学療法士	1	2.4%
その他) 社会福祉主事任用資格	1	2.4%
その他) 就業支援基礎研修終了者	2	4.8%
その他) 不明	1	2.4%
保有資格なし	6	14.3%

(イ) 就労定着支援の主な支援方法

主な支援方法は、「利用者の勤務先を訪問」100%、「利用者が貴事業所に来所し個別で面談」90.5%、「電話やメールで対応」71.4%、「OB 会等の集団の場において対応」38.1%の順であった。

(表 61) 支援方法【複数回答可 n=42】

支援方法	件数	割合
利用者の勤務先を訪問	42	100%
利用者の自宅を訪問	11	26.2%
利用者が貴事業所に来所し個別で面談	38	90.5%
オンラインで対応	11	26.2%
電話やメールで対応	30	71.4%
OB 会等の集団の場において対応	16	38.1%
その他) 利用者の自宅近くで面談	1	2.4%
その他) ご家族の都合の良い場所で利用者も交え面談	1	2.4%

(ウ) 就労定着支援の主な支援内容

主な支援内容は、「仕事量や仕事内容に関する企業への調整」、「職場の上司との人間関

係」、「職場の同僚との人間関係」が90.5%、「体調、健康状態」88.1%であった。

(表 62) 支援内容【複数回答可 n=42】

支援内容	件数	割合
仕事の遂行に必要な利用者のスキルアップ	24	57.1%
仕事量や仕事内容に関する企業への調整	38	90.5%
職場の上司との人間関係	38	90.5%
職場の同僚との人間関係	38	90.5%
家族や友人との人間関係	23	54.8%
体調、健康状態	37	88.1%
金銭管理	22	52.4%
日常生活（食事や身だしなみ、家事等）	25	59.5%
その他）ご利用者様の困りごと・企業様の困りごと双方の間に入り、解決にむけ対応	1	2.4%

(エ) 企業に対する支援内容

企業に対する主な支援内容は、「利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言」92.9%、「職務の再設計に関する助言（仕事量や仕事内容の調整等）」88.1%、「利用者の作業の指導方法に関する助言」78.6%、「職場環境の整備に関する助言」57.1%の順であった。

(表 63) 企業に対する支援内容【複数回答可 n=42】

支援内容	件数	割合
利用者の作業の指導方法に関する助言	33	78.6%
職務の再設計に関する助言（仕事量や仕事内容の調整等）	37	88.1%
利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言	39	92.9%
職場環境の整備に関する助言	24	57.1%
その他）職場での人間関係等の助言（障害特性の助言）	1	2.4%
その他）ご家族の支援について	1	2.4%

(オ) 就労定着支援事業の事業効果やメリット

就労定着支援事業を実施する中で感じている事業効果やメリットは、「利用者の職場定着につながった」95.2%、「利用者の健康面での安定（精神的な安定等）につながった」85.7%、「企業側において職場定着や定着支援の重要性について認識される環境ができた」81.0%、「利用者の仕事の遂行における一助となった（利用者のスキルアップ、仕事量の調整等）」73.8%の順に多かった。

(表 64) 事業効果やメリット【複数回答可 n=42】

事業効果やメリット	件数	割合
利用者の職場定着につながった	40	95.2%
利用者の仕事の遂行における一助となった（利用者のスキルアップ、仕事量の調整等）	31	73.8%
利用者の健康面での安定（精神的な安定等）につながった	36	85.7%
利用者の職場環境の改善につながった	26	61.9%

利用者の家族や職場との人間関係が良好となる一助となった	24	57.1%
家族の安心感につながった	22	52.4%
企業側において職場定着や定着支援の重要性について認識される環境ができた	34	81.0%
その他) 企業が障害者雇用に関する成功体験が増え、次なる雇用創出につながった	1	2.4%

(カ) 支援回数（令和3年度以前に事業開始した38事業所を対象とする）

令和3年度における利用者への就労定着支援（企業訪問、面談、電話、メール等）の一人当たりの月平均支援回数は、就職してからいずれの期間においても、「1回以上2回未満」が最も多くなっていた。

一方、就職してから3年半までの一人に対する一ヶ月間の最大回数は、6ヶ月未満については「4回以上」が17件と最も多く、それ以外では「1回以上2回未満」が最も多かった。

(表 65) 就職してから3年半までの一人当たりの月平均支援回数【n=38】

	6ヶ月未満	6ヶ月 ～1年6ヶ月	1年6ヶ月 ～2年6ヶ月	2年6ヶ月 ～3年6ヶ月
1回未満	0	0	3	6
1回以上2回未満	23	32	31	30
2回以上3回未満	11	5	4	2
3回以上4回未満	2	1	0	0
4回以上	2	0	0	0

(表 66) 就職してから3年半までの一人に対する一ヶ月間の最大回数【n=38】

	6ヶ月未満	6ヶ月 ～1年6ヶ月	1年6ヶ月 ～2年6ヶ月	2年6ヶ月 ～3年6ヶ月
1回未満	0	0	1	3
1回以上2回未満	12	12	17	20
2回以上3回未満	5	8	9	6
3回以上4回未満	4	9	3	2
4回以上	17	9	8	7

(キ) 4回以上支援した場合の理由（令和3年度以前に事業開始した38事業所のうち、一人の最大回数として月に4回以上支援したことがあると回答した23事業所を対象とする）

令和3年度以前に事業開始した38事業所のうち一人の最大回数として月に4回以上支援したことがある事業所は23か所。4回以上の支援はしなかった事業所は15か所。

一人の最大回数として月に4回以上支援した場合の理由は、「就職直後で集中的な支援が必要だったため」73.9%が最も多く、次いで「就業面での急激な変化が生じ、集中的な支援が必要だったため」56.5%の順であった。

(表 67) 一人の最大回数として月に4回以上支援した場合の理由【複数回答可 n=38】

理由	件数	割合
就職直後で、集中的な支援が必要だったため	17	73.9%

健康面での急激な変化が生じ、集中的な支援が必要だったため	8	34.8%
就業面での急激な変化が生じ、集中的な支援が必要だったため	13	56.5%
健康面での支援が経常的に必要だったため	5	21.7%
就業面での支援が経常的に必要だったため	8	34.8%
合計 (23 事業所)	51	
※該当する者はいない (15 事業所)		

エ 就労後の定着支援全体における課題

(ア) 定着支援を実施する上での課題

定着支援を実施する上での課題として、「複数回訪問しても報酬が変わらない」66.7%が最も多く、「記録等のデスクワークが負担」52.4%、「企業の担当者の理解が不足している」50.0%、「生活面の課題への対応が困難」47.6%、「定着支援をおこなう人材が不足している」45.2%の順であった。

(表 68) 実施上の課題【複数回答可 n=42】

課題	件数	割合
定着支援をおこなう人材が不足している	19	45.2%
担当者のスキルが不足している	14	33.3%
複数回訪問しても報酬が変わらない	28	66.7%
記録等のデスクワークが負担	22	52.4%
定着支援についてより専門的に学ぶ機会がない	18	42.9%
企業の担当者の理解が不足している	21	50.0%
生活面の課題への対応が困難	20	47.6%
企業からの要望が大きい	15	35.7%
利用者の家族等からの要望が大きい	8	19.0%
連携する支援機関等からの要望が大きい	2	4.8%

(イ) 自由記述

定着支援の充実を図る上で、必要な支援や意見について、自由記述による回答を求め、得られた 24 件の回答について、質的に 6 つに分類した。

(表 69) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
支援期間の問題	6	25.0%
支援量と支援に対する報酬、収益のバランス	4	16.7%
自己負担の問題	4	16.7%
当事者・家族の理解不足	2	8.3%
支援スキルの課題	2	8.3%
その他の意見	6	25.0%
合計	24	100%

<記載内容>

○ 支援期間の問題 6件

- ・就労移行支援事業所と多機能で実施している当社の場合、就職後半年間の6ヶ月間にて、移行支援期としての支援を実施するが、そこに報酬は存在しないことに少々違和感がある。ここでの稼働が最もご本人の定着と企業担当者の安心に向けて介入頻度や求められることが多い中、報酬が存在しないために起こりうる事業所ごとの取り組み（頻度や内容）に違いが発生しているように感じ、問題となる場合があるのではないかと懸念をしている。
- ・定着支援終了後を見据えた、企業と本人とで解決していける力を双方に付けてもらえるような支援を続けているが、実際は、3年半の終了後も不定期に訪問しないと継続は難しいという現状がある。
- ・人によっては、3年半経過後もずっとやってほしいと言われる保護者もいます。
- ・早期にナチュラルサポートへシフトしたいが、利用者さんが支援を希望することが多くてタイミングが難しいです。
- ・利用者によって3年以上の定着支援が必要な方がいる。
- ・定着支援の利用開始時期が就労6ヶ月後からの利用である為、そのご利用者様の他事業所の利用が終了してしまう。なので他事業所との連携が取りづらい。他事業所A型等から就労された方へのサポートとして、6ヶ月間は空白となる。他事業所から就労された方の定着支援に入れない。6ヶ月後、の定めがある事で、定着支援のみを希望される方と繋がりにくい事が課題である。

○ 支援量と支援に対する報酬、収益のバランス 4件

- ・「記録作成などデスクワークの省略可」（＝移動時間が非効率、企業や利用者より「支援レポート不要」の声）
- ・「支援回数・頻度に応じた報酬体系」（＝定着支援員のモチベーション維持）
- ・支援の回数が多く必要な方もみえるのに報酬は少ない。（企業への訪問で時間の不足、記録の手間による時間の不足が大きい割に）
- ・報酬の見直し（複数回の定直支援を評価する）

○ 自己負担の問題 4件

- ・自己負担金がなければ希望する人が増えるかと思われる。就職後6ヶ月定着までは無料で支援ができ、その後の支援を継続するに当たり本人にのみ自己負担金が発生する仕組みは定着支援が充実しない根本的原因のように思われる。
- ・利用料負担の軽減を希望します。
- ・途中で1割負担が出る方には、丁寧な説明が必要です。
- ・利用者負担上限付き額の対象から除外。

○ 当事者・家族の理解不足 2件

- ・保護者によっては、問題がありながら、支援が必要ないと言われる方もいます。
- ・支援者側や企業側が支援を必要と感じても当事者もしくは、家族が必要という認識がなく定着支援の利用に至らないことがある。

○ 支援スキルの課題 2件

- ・「研修制度の充実化」
- ・事例検討が多く設けられると良いと思います。

○ その他の意見 6件

- ・弊所は、定着支援満了者をまだ輩出していない。そのため定着支援卒業後のフォロー体制をどうしていくか模索中です。
- ・利用者側にも定着支援実施回数を明記（例：年/6回以上など）
- ・定着支援事業は、利用者の就労継続に有効なサービスと思います。少なくともすべての就労移行支援事業を実施している法人に事業展開をしていただきたいと願っています。
- ・就職先が少なすぎるので、障害者雇用の理解が進まない。
- ・求人情報を探すことに時間を取られるので雇用率を上げてほしい。
- ・土日休みの利用者さんが定着支援の利用申請をする際に有休を使用して申請に行くため郵送での受付等窓口以外の申請方法を希望します。

(3) 就労移行支援事業所のうち、就労定着支援事業を実施していない事業所向け調査

ア 回答事業所の概要

(ア) 法人格

回答のあった 43 事業所のうち、法人格については、営利法人 55.8%、次にその他 18.6%、社会福祉法人 16.3%の順であった。

(表 70) 法人格区分【n=43】

法人格区分	事業所数	割合
社会福祉法人	7	16.3%
医療法人	0	0%
営利法人	24	55.8%
特定非営利活動法人	4	9.3%
その他	8	18.6%
合計	43	100%

(イ) 事業の種類

就労移行支援事業を単体で行っている事業所が 21 か所 48.8%、多機能型で行っている事業所が 22 か所 51.2%だった。

(表 71) 事業の種類【n=43】

事業内訳	事業所数	多機能内訳 (複数回答可)	件数
就労移行支援単体	21		
多機能型	22	就労移行支援	22
		自立訓練	2
		就労継続支援A型	0
		就労継続支援B型	15
		生活介護	6
		その他 (放課後等デイサービス)	3

イ 就労定着支援事業の指定を受けない理由

(ア) 指定を受けない理由

就労定着支援事業の指定を受けない理由は、「事業運営上採算を採るのが難しいため」32.6%、「希望する利用者が少ないため」30.2%、「就労移行実績を満たしていないため」25.6%の順であった。

(表 72) 指定を受けない理由【主なもの2つ n=43】

指定を受けない理由	件数	割合
就労移行実績を満たしていないため	11	25.6%
希望する利用者が少ないため	13	30.2%
サービス管理責任者の確保が難しいため	5	11.6%
事務手続きが煩雑なため	6	14.0%
事業運営上採算を採るのが難しいため	14	32.6%
その他) 独自の定着支援を実施しているため	5	11.6%
その他) 開所間もないため	4	9.3%
その他) 自己負担が発生するため申し訳ないため	1	2.3%
その他) 支払いが滞る可能性もあるため	1	2.3%
その他) 多機能事業所として申請を検討中のため	2	4.7%
その他) 人員確保が難しいため	1	2.3%
その他) 現状契約をせず定着支援を行っている方との差をつけづらいため	1	2.3%

(イ) 指定を受けるための条件

就労定着支援事業の指定を受けるための条件は、「サービス報酬の引き上げ」58.1%、「職員配置基準の緩和」55.8%であった。

(表 73) 指定を受ける条件【複数回答可 n=43】

指定を受ける条件	件数	割合
職員配置基準の緩和	24	55.8%
サービス報酬の引き上げ	25	58.1%
その他) 自己負担の軽減	5	11.6%
その他) 指定を受けるための要件が整ったら	4	9.3%
その他) 指定を受ける予定はない(検討していない)	2	4.7%
その他) 定着支援を必要とする対象者の増加	3	7.0%
その他) 検討中	2	4.7%
その他) 請求に値する支援方法の緩和	1	2.3%

(ウ) 就職後6ヶ月を経過した者の支援のつなぎ先

回答のあった就労移行支援事業所43事業所のうち、就職後6ヶ月を経過した後も自事業所で支援している事業所は16事業所で、37.2%、他機関につないでいる事業所は24事業所、55.8%であった。

24事業所における支援のつなぎ先で最も多かったのは、「障害者就業・生活支援センター」62.5%、次いで「相談支援事業所」50.0%であった。

(表 74) 就職後 6 ヶ月後の支援のつなぎ先【複数回答可 n=43】

支援のつなぎ先	件数	割合
ハローワーク	4	16.7%
障害者職業センター	5	20.8%
障害者就業・生活支援センター	15	62.5%
市町村が設置した就労支援機関	2	8.3%
就労系障害福祉サービス事業所	4	16.7%
障害者基幹相談支援センター	3	12.5%
相談支援事業所	12	50.0%
医療機関	1	4.2%
その他) 同一法人内の定着支援事業所	1	4.2%
合計 (24 事業所)	47	
※他の支援機関にはつないでいない(自事業所で支援) (16 事業所)		
※就職後 6 ヶ月経過した者がいない (3 事業所)		

ウ 就労後の定着支援全体における課題

(ア) 定着支援を実施する上での課題

定着支援を実施する上での課題で最も多かったのは、「定着支援をおこなう人材が不足している」67.4%、次いで「生活面の課題への対応が困難」39.5%の順であった。

(表 75) 実施する上での課題【複数回答 n=43】

実施上の課題	件数	割合
定着支援をおこなう人材が不足している	29	67.4%
担当者のスキルが不足している	14	32.6%
記録等のデスクワークが負担	14	32.6%
定着支援についてより専門的に学ぶ機会がない	14	32.6%
企業の担当者の理解が不足している	13	30.2%
生活面の課題への対応が困難	17	39.5%
企業からの要望が大きい	4	9.3%
利用者の家族等からの要望が大きい	4	9.3%
連携する支援機関等からの要望が大きい	1	2.3%
その他) 個別課題が異なり、個々の支援に差が生じる	2	4.7%
その他) 障害をクローズドで就労した場合の支援	1	2.3%
その他) ご本人の意識 (職場でのコミュニケーション)	1	2.3%

(イ) 自由記述

定着支援の充実を図る上で、必要な支援や意見について、自由記述による回答を求め、得られた 26 件の回答について、質的に 9 に分類した。

(表 76) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
支援期間の問題	3	11.5%
支援量と支援に対する報酬、収益のバランスの問題	4	15.4%

人材の確保と業務量の問題	4	15.4%
自己負担の問題	2	7.7%
支援の連携における課題	2	7.7%
当事者・家族の理解不足	2	7.7%
企業の理解不足	2	7.7%
支援スキルの課題	3	11.5%
定着支援事業へ疑問	4	15.4%
合計	26	100%

<記載内容>

○ 支援期間の問題 3件

- ・現実的には就労後何年経過をしても人事異動、職場の環境の変化等により、支援が必要になる時があると考えます。現状の制度では定着支援は最長3年6ヶ月で、その後は支援が途絶えることとなります。この定着支援の制度そのものを変える必要があるのではないのでしょうか。例えば契約をしていなくてもジョブコーチのように一支援に対して報酬を得られるシステムができれば、支援機関も取り組みやすく、障害者の方が就労期間にかかわらず必要な時に支援が受けられることになり、結果的に職場に長く定着できることにつながると考えます。
- ・3年間サービス期間があるが、自己負担の発生により、2年目以降サービスを利用するのを止める利用者も多く、結局、無報酬でやるしかない。3年以降も定着支援が必要になり、事業所が支援を行うケースもあり、なんとか報酬化していただけると経営的に助かります。
- ・3年の上限が課題。

○ 支援量と支援に対する報酬、収益のバランスの問題 4件

- ・他事業所の様子を見ていると事務業務の負担が大きいうように思う。
- ・タイムリーに支援に関われる体制整備が可能な報酬。
- ・安定した収益の見通しが立たない。
- ・将来的にはセットでサービス提供を行うことが望ましいと考えているが個人的な意見ではあるが利用者確保と人材確保、及び採算の面で不安定な状態では長期に及ぶ定着支援に踏み込むことがためられる。

○ 人材の確保と業務量の問題 4件

- ・定着支援事業をやるとなると、「それだけの人員確保とデスクワークの負担が大きくなる。」「就労後にも利用者さんに契約等のお手間をとらず事になる。」事を踏まえると弊所としては定着支援事業の指定を取り支援を行うのではなく、弊所在中のジョブコーチに障害者職業センターとのペア支援で定着を取り組んでいます。実績としては開所4年目でXヶ月後の定着率は100%です。こういった支援に対し加算などでサービス報酬の引き上げを強く希望したいです。
- ・現状のサービス管理責任者の業務が圧迫しており、定着支援における計画書作成の負担も大きい。サービス管理責任者を増やそうにも、プレミアム資格（取得後2年の実務）になってしまったため、採用単価が跳ね上がり、人材も圧倒的に不足している。解決のためには、まずサビ管資格を緩めない限りは、難しいと思います。

- ・ 定着支援をする上でもっと企業訪問をして企業側と本人と話をする機会を増やしたいが、就労支援員が多く抜けてしまう事になる為に頻繁には訪問ができない。人員を増やすほどの余裕もないので職員を増やすこともできない。
- ・ 事業所の課題としては人材の確保が難しい（福祉業界全体）。
- 自己負担の問題 2件
 - ・ 利用料金の発生が緩和されていくことがあれば助かると考えます。
 - ・ 利用者様が収入次第では自己負担が発生する場合がある。
- 支援の連携における課題 2件
 - ・ 定着支援期間後に中ぼつに繋げる事より、事業所が継続して支援した方が本人も企業側もスムーズに支援ができると思う。
 - ・ 相談支援や就労移行などの関係機関に、就労後うまく相談ができず、自身の判断で退職していたというケースが何度かあった。
- 当事者・家族の理解不足 2件
 - ・ 本人の定着支援に対する認識不足や企業側の認識不足もあり、定着支援事業につなぎづらい。
 - ・ ご本人・ご家族様のご理解が難しい方が多い（ご家族にも支援が必要な場合がある）。企業様へのご理解が広まらないもしくは理解に不一致がある（一部ジョブコーチやそれ以上の支援を期待されるもしくは支援機関がそのご利用者様の仕事を手伝ってくださると思われていると感じる）。
- 企業の理解不足 2件
 - ・ 企業側の障害者理解が不可欠。
 - ・ 企業からの障害者への理解。
- 支援スキルの課題 3件
 - ・ 定着支援好事例集（仮）参考となるものを作成する。
 - ・ 定着支援について専門的に学べる研修等の機会の充実。
 - ・ 定着支援でも同じ条件で働き続けることは少なく、働き続ける中で、離職や転職、配置転換等のキャリアアップに対する支援スキルが必要であると感じる。
- 定着支援事業へ疑問 4件
 - ・ 全ての利用者様が定着支援を必要ではなく、希望される方は何人か見えるかと思いません。当事業所では半年が過ぎても双方の希望があれば定着支援を継続して行っております。就職半年後以降に問題であったり、一般就労を継続していく課題が出てくる方は一定数見えるかと思いますが実態としてサービスとして人員を配置して提供していくには法人としての体力が必要になるかと思えます。サービスとして提供するのではなく加算等で事足りるかと思えます。
 - ・ 就職先を選ぶ時からの適性、就職先の本部及び現場への理解推進、保護者の協力、本人が誠実に働くことへの価値観の育成、働く心構え、困ったときにも安心して頼れる事業所であることの表明など、できることはたくさんあると思えます。移行を始めて5年目、90%の人が就職して、まだ辞めた人はいません。指定を受けていなくても、必要な時に必要な支援を必要な人にしていくことが大切だと考えています。
 - ・ 定着支援事業の仕組み自体が利用しづらい状況と思う。
 - ・ 定着支援の制度。

(4) 就労定着支援事業を実施している事業所向け調査及び就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所向け調査の共通項目による比較

ア 就労定着支援事業の指定の有無と法人格の比較

定着支援事業を実施している法人格は、営利法人 52.4%、次に社会福祉法人 21.4%、特定非営利法人 14.3%、その他 11.9%の順で多かった。一方、就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所の法人格については、営利法人 55.8%、次にその他 18.6%、社会福祉法人 16.3%、特定非営利法人 9.3%の順で多かった。

(表 77) 就労定着支援事業の指定の有無と法人格の比較

【定着指定あり n=42、就労指定なし n=43】

法人格区分	定着指定ありの事業所数	割合	定着指定なしの事業所	割合
社会福祉法人	9	21.4%	7	16.3%
医療法人	0	0%	0	0%
営利法人	22	52.4%	24	55.8%
特定非営利活動法人	6	14.3%	4	9.3%
その他	5	11.9%	8	18.6%
合計	42	100%	43	100%

イ 就労定着支援事業の指定の有無と併設しているサービス事業の比較

就労定着支援事業を実施している事業所のうち、併設施設として、就労移行支援を単体で行っている事業所が 61.9% (26/42)、多機能型で行っている事業所が 38.1% (16/42) であった。一方、就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所においては、就労移行支援を単体で行っている事業所が 48.8% (23/43) で、多機能型で行っている事業所が 51.1% (22/43) であった。

(表 78) 就労定着支援事業の指定の有無と併設しているサービス事業の比較

【複数回答可 就労定着支援事業あり n=42、就労定着支援事業なし n=43】

分類	定着指定ありの事業所数	定着指定なしの事業所数
就労移行支援	42 (26)	43 (22)
自立訓練	2	2
就労継続支援 A型	0	0
就労継続支援 B型	12	15
生活介護	2	6
その他 (放課後等デイサービス)	1	3

(注) () は就労移行支援を多機能型ではなくサービス単体で実施している事業所数

ウ 定着支援を実施する上での課題

就労定着支援事業を実施している事業所のうち、定着支援を実施する上での課題で最も多かったのは、「複数回訪問しても報酬が変わらない」66.7%、次いで「記録等のデスクワークが負担」52.4%の順であった。一方、就労定着支援事業を実施していない事業所のうち、定着支援を実施する上での課題で最も多かったのは、「定着支援をおこなう人材が不足している」67.4%、次いで「生活面の課題への対応が困難」39.5%の順であった。

就労定着支援事業を実施している事業所と就労定着支援事業を実施していない事業所を比較すると、割合の乖離が大きかったのは、「定着支援をおこなう人材が不足している」（22.2ポイント差）で、就労定着支援事業を実施していない事業所が多かった。一方、就労定着支援事業を実施している事業所においては、「記録等のデスクワークが負担」（20ポイント差）、「企業の担当者の理解が不足している」（19.8ポイント差）が多かった。

（表 79）実施上の課題【複数回答可 定着指定あり n=42、定着指定なし n=43】

実施上の課題	定着指定あり		定着指定なし	
	件数	割合	件数	割合
定着支援をおこなう人材が不足している	19	45.2%	29	67.4%
担当者のスキルが不足している	14	33.3%	14	32.6%
記録等のデスクワークが負担	22	52.4%	14	32.6%
定着支援についてより専門的に学ぶ機会がない	18	42.9%	14	32.6%
企業の担当者の理解が不足している	21	50.0%	13	30.2%
生活面の課題への対応が困難	20	47.6%	17	39.5%
企業からの要望が大きい	15	35.7%	4	9.3%
利用者の家族等からの要望が大きい	8	19.0%	4	9.3%
連携する支援機関等からの要望が大きい	2	4.8%	1	2.3%
複数回訪問しても報酬が変わらない	28	66.7%	-	-
その他) 個別課題が異なり、個々の支援に差が生じる	0	0%	2	4.7%
その他) 障害をクローズドで就労した場合の支援	0	0%	1	2.3%
その他) ご本人の意識（職場でのコミュニケーション）	0	0%	1	2.3%

エ 自由記述

就労定着支援事業の指定の有無に関わらず、定着支援の充実を図る上で、必要な支援や意見について、自由記述による回答を求め、得られた回答について、質的に 10 に分類した。なお、自由記述の詳細については、各調査結果においてすでに記載しているため、省略している。

（表 80）自由記述の分類別件数

【複数回答可 定着指定あり n=42、定着指定なし n=43】

分類	定着指定あり	定着指定なし
支援期間の問題	6	3
支援量と支援に対する報酬、収益のバランスの問題	4	4
人材の確保と業務量の問題	0	4
自己負担の問題	4	2
支援の連携における課題	0	2
当事者・家族の理解不足	2	2
企業の理解不足	0	2
支援スキルの課題	2	3

定着支援事業へ疑問	0	4
その他の意見	6	0
合計	24	26

(5) 障害者就業・生活支援センター等向け調査

ア 回答事業所の概要

(ア) 法人格

愛知県内の障害者就業・生活支援センター12センターと名古屋市内の就労支援機関3センターの計15センターから回答を得た。

調査の回答法人は、社会福祉法人14事業所(93.3%)、特定非営利活動法人1事業所(6.7%)であった。

(表 81) 法人格区分【n=15】

法人格区分	事業所数	割合
社会福祉法人	14	93.3%
特定非営利活動法人	1	6.7%
合計	15	100%

(イ) 事業の種類

法人で行っている事業については、「就労移行支援事業」が14センター(93.3%)、「就労継続支援B型」が13センター(86.7%)、「生活介護」が12センター(80.0%)であった。

「その他」については、13センター(86.7%)から回答があり、障害者の就労や日中活動に関するものでは「地域活動支援センター」6センター、「就労定着支援事業」5センター、「訪問型職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業」3センター、「障害者職業能力開発訓練事業」1センターがあった。また、障害者に限らない就労支援では「生活困窮者就労準備支援事業」2センター、「生活保護法に基づく更生施設及び授産施設」1センターがあった。また、「相談支援事業」8センター、「基幹相談支援センター」は7センターがあった。さらに障害児に関する事業を実施しているセンターもあった。

(表 82) 実施している事業【複数回答可 n=15】

事業	事業所数	割合
就労移行支援事業	14	93.3%
就労継続支援事業B型	13	86.7%
生活介護	12	80.0%
自立訓練	4	26.7%
就労継続支援事業A型	4	26.7%
その他	13	86.7%

イ 定着支援の状況

(ア) 定着支援の方法

定着支援の主な方法については、すべてのセンターが「利用者の勤務先を訪問」を挙げた（15件、100%）。次に「電話・メールで対応」が13件（86.7%）であった。また、2センターは「利用者がセンターに来所し個別で面談」を挙げた（13.3%）。

自由記述欄に、「コロナ禍においてはオンラインでの面談を行っていたが、現在（アンケート回答時点）では在職者交流会において面談を行っている」との記述があった。

(表 83) 定着支援の主な方法【主なもの2つまで n=15】

支援の方法	件数	割合
利用者の勤務先を訪問	15	100%
電話・メールで対応	13	86.7%
利用者がセンターに来所し個別で面談	2	13.3%
利用者の自宅を訪問	0	0%
オンラインで対応	0	0%
OB会等の集団の場での対応	1	6.7%
その他	0	0%

(イ) 定着支援の内容

定着支援の主な内容については、「仕事量・仕事内容に関する企業への調整」（10件、66.7%）のほか、「職場の上司との人間関係」「体調、健康状態」がそれぞれ8件（53.3%）で多かった。また、「職場の同僚との人間関係」を挙げたセンターもあった（4件、26.7%）。

「その他」では、「家庭内や職場内での虐待等の相談への対応がある」との記述があった。

(表 84) 定着支援の主な内容【主なもの2つまで n=15】

支援の内容	件数	割合
仕事量・仕事内容に関する企業への調整	10	66.7%
職場の上司との人間関係	8	53.3%
体調、健康状態	8	53.3%
職場の同僚との人間関係	4	26.7%
仕事の遂行に必要な利用者のスキルアップ	0	0%
家族や友人との人間関係	0	0%
金銭管理	0	0%
日常生活（食事や身だしなみ、家事等）	0	0%
その他	1	6.7%

(ウ) 職場訪問時の企業に対する支援の内容

職場訪問時の企業に対する支援の主な内容については、「利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言」が13件（86.7%）で最も多かった。「職務の再設計に関する助言（仕事量・仕事内容の調整等）」が7件（46.7%）、「利用者の作業の指導方法に関する助言」が5件（33.3%）、「職場環境の整備に関する助言」が3件（20.0%）あった。

「その他」では、「障害特性の説明」が3件あり、「企業内での障害者理解のための勉強会の開催」や「働き方（勤務日や時間等）の調整」を挙げているセンターがあった。

(表 85) 企業に対するの主な内容【主なもの2つまで n=15】

支援の内容	件数	割合
利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言	13	86.7%
職務の再設計に関する助言（仕事量・仕事内容の調整等）	7	46.7%
利用者の作業の指導方法に関する助言	5	33.3%
職場環境の整備に関する助言	3	20.0%
その他	4	26.7%

(エ) 離職理由

過去3年間（令和元年度、令和2年度、令和3年度）の支援対象障害者の離職について、その主な理由は「体調不調」が14件（93.3%）で最も多く、次いで「対人関係」が11件（73.3%）であった。「意欲低下」「環境や労働条件の変化」「ミスマッチング」がそれぞれ5件（33.3%）であった。

(表 86) 離職の主な理由【主なもの3つまで n=15】

離職の理由	件数	割合
体調不調	14	93.3%
対人関係	11	73.3%
意欲低下	5	33.3%
環境や労働条件の変化	5	33.3%
ミスマッチング	5	33.3%
加齢や障害の進行	2	13.3%
勤務態度	1	6.7%
転居または死亡	1	6.7%
通勤困難	0	0%
ステップアップに向けた転職	0	0%
当初規定による期間満了	0	0%
企業側の都合（事業撤退、変更、リストラ等）	0	0%
その他	0	0%

(オ) 職場訪問の件数

過去3年間（令和元年度、令和2年度、令和3年度）の職場訪問による定着支援の実施件数については、15センター全体で、令和元年度は5,596件、令和2年度は5,281件、令和3年度は5,729件だった。

(表 87) 職場訪問による定着支援の件数【n=15】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
職場訪問による定着支援の件数	5,596	5,281	5,729

(カ) 訪問による支援頻度

令和3年度の支援対象障害者（登録者数）の人数と、同年度において1人の支援対象障害者に対する訪問（職場訪問、自宅等への訪問）による定着支援の回数については、9センターから回答を得た。

「年間1～5回」が1,353人、「年間6～10回」が185人であった。また、年間11回以上支援を実施した対象者は56人で、「年間21回～」は3人だった。

(表 88) 支援対象障害者数（登録者数）【n=9】

	人数
支援対象障害者数	7,974

(表 89) 1人の支援対象障害者に対する訪問による支援の回数【n=9】

訪問による支援の回数	人数
年間0回	6,380
年間1～5回	1,353
年間6～10回	185
年間11～15回	38
年間16～20回	15
年間21回～	3
合計	7,974

(キ) 定着支援における連携

定着支援において連携した事業所については、「ハローワーク」「就労定着支援事業所」がそれぞれ13件(86.7%)、「障害者職業センター」「就労移行支援事業所」「障害者基幹相談支援センター」「特別支援学校」がそれぞれ12件(80.0%)であった。

「その他」では「地域活動支援センター」「高等学校」「行政機関」の記述があった。「医療機関」について具体的に職種(訪問看護師、薬剤師)を記述したセンターがあった。また、国や自治体に就職した支援対象障害者に対しては、基本的に障害者就業・生活支援センターでは定着支援(厚生労働省(都道府県労働局)の委託事業による就業支援)ができないため、「就労移行支援事業所」「ハローワーク」に定着支援を依頼しているという記述があった。

(表 90) 定着支援において連携した支援機関等【複数回答可 n=15】

支援機関等	件数	割合
ハローワーク	13	86.7%
就労定着支援事業所	13	86.7%
障害者職業センター	12	80.0%
就労移行支援事業所	12	80.0%
障害者基幹相談支援センター	12	80.0%
特別支援学校	12	80.0%
就労継続支援B型事業所	11	73.3%
相談支援事業所	10	66.7%
グループホーム	10	66.7%
医療機関	8	53.3%
就労継続支援A型事業所	7	46.7%
あいち障害者雇用総合サポートデスク	3	20.0%
他の支援機関と連携していない	0	0%
その他	3	20.0%

ウ 就労定着支援事業所との連携について

(ア) 就労定着支援事業所からの引き継ぎの有無

就労定着支援事業所からの引き継ぎの有無については、「受け入れている」が 14 件 (93.3%) で、「受け入っていない」は 1 件 (6.7%) だった。「受け入っていない」センターにその理由を尋ねたところ、「支援対象障害者が就労定着支援事業所を利用する以前からセンターに登録があった場合のみ受け入れている」との回答だった。

(表 91) 就労定着支援事業所からの引き継ぎの受け入れについて【n=15】

	件数	割合
受け入れている	14	93.3%
受け入っていない	1	6.7%
合計	15	100%

(イ) 就労定着支援事業所からの引き継ぎ件数

就労定着支援事業所からの引き継ぎを「受け入れている」と回答した 14 センターの過去 3 年間（令和元年度、令和 2 年度、令和 3 年度）の新規登録者数は、令和元年度は 1,552 件、令和 2 年度は 1,351 件、令和 3 年度は 1,481 件であった。また、就労定着支援事業所からの引き継ぎはそれぞれ 26 件、34 件、43 件であった。

(表 92) 新規の登録者数と就労定着支援事業所からの引き継ぎ件数【n=14】

	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
新規登録者数	1,552	1,351	1,481
就労定着支援事業所からの引き継ぎ件数	26	34	43

(ウ) 就労定着支援事業所からの引き継ぎの基準

就労定着支援事業所からの引き継ぎを「受け入れている」と回答した 14 センターに、受け入れにあたっての基準や条件等を自由記述で尋ねたところ 13 センターから回答があり、37 件のデータを収集し、8 項目に分類した。

(表 93) 就労定着支援事業所からの引き継ぎの基準や条件等

基準や条件等の項目	件数	割合
支援の目的や必要性等	14	37.8%
就労定着支援事業所との連携	6	16.2%
引き継ぎの時期やタイミング	5	13.5%
支援対象障害者や企業の制度の理解	3	8.1%
支援対象障害者や企業の希望	3	8.1%
支援対象障害者の居住地や勤務地	2	5.4%
基準が曖昧または未整備	2	5.4%
その他	2	5.4%
合計	37	100%

<自由記述の内容>

○ 支援の目的や必要性等 14 件

- ・引き継ぐにあたり、ご本人像や支援課題を明らかにした上で登録、相談支援を開始する。

- ・すべてを受け入れるという事でなく、安心のためという保険的な考えや、課題を丸投げにされるケース等の場合、検討している。
 - ・なぜ支援の引継ぎが必要なのかなど、内容も併せて確認をするようにしている。
 - ・支援の必要性等を十分に検討。
 - ・支援終了3ヶ月前の時点で課題が多い場合は、引き続き定着支援事業所に担当してもらい、その後に判断する。
 - ・3年以上定着支援を行い、職場定着、ナチュラルサポートができない理由をきいてから。
 - ・保険のための登録はお断りしている。
 - ・基本的には依頼があれば受けているが、必要性は問う。
 - ・現実的に定着支援が必要な方か。
 - ・引き継ぐ必要のある方か。
 - ・定着支援事業所、本人からのニーズが対応可能なものか。
 - ・単純に利用料が発生はしなくなったからではないこと。
 - ・就労定着支援事業所で課題等についてのアセスメントがされていること。
 - ・問題があると判断したケースしか受け入れない。
- 就労定着支援事業所との連携 6件
 - ・定着支援事業所の方と共に企業訪問して支援内容の確認。
 - ・支援終了してもフォローアップで一緒に動いてもらうこと。
 - ・丸投げではなく、基本、一緒に支援に入る事を約束していただく。
 - ・事業所からの情報提供。
 - ・引継ぎ後（最低でも就職から6年半まで）も就労定着支援事業所が協力すること。
 - ・初回相談は事業所も必ず同席していただく、段階的な支援の引継ぎができるような体制をとれるように説明している。
 - 引き継ぎの時期やタイミング 5件
 - ・引継ぎ3ヶ月前に登録。
 - ・併走期間を設定する等、ご本人が安心して支援を受けられるよう調整を行っている。
 - ・大まかには、半年ほど前に話を頂き、定着支援事業が離れる前の期間に、本人、企業へと顔合わせできる形ではお願いをしている。
 - ・支援終了する半年前から、一緒に引継ぎや支援をすること。
 - ・3ヶ月前には連絡をもらう。
 - 支援対象障害者や企業の制度の理解 3件
 - ・ご本人の当センターの理解。
 - ・毎月訪問できないことを理解してもらう。
 - ・本人にも今までのように手厚く支援は出来ない事を了承していただく。
 - 支援対象障害者や企業の希望 3件
 - ・相談者と企業が引き続き定着支援の依頼がある場合。
 - ・本人、雇入れ先も支援を希望している。
 - ・ご本人、事業主の双方が定着支援を希望している。
 - 支援対象障害者の居住地や勤務地 2件
 - ・圏域内在住または在勤。
 - ・ご本人が圏域内在住。

- 基準が曖昧または未整備 2件
 - ・いまはまだはっきりとしたルールがなく、今後基準をつくる予定です。
 - ・正直に言うと、当センターとしての条件については曖昧。人事異動も多いため、担当職員の考えによって異なってしまっているため、そのあたりの共通した条件設定などは必要と考えている。圏域内では、話を聞く限りほかの圏域よりは支援の引継ぎ事例は少ないことも影響していると考えられる。
- その他 2件
 - ・当事者からの受け入れは断ることはしていない。
 - ・企業からは、定着支援事業所に相談するように伝えている。

エ 定着支援全体について

(ア) 定着支援の課題

定着支援を実施する上で課題と感じていることについては、「定着支援をおこなう人材が不足している」は13件(86.7%)、「企業の担当者の理解が不足している」は10件(66.7%)、「生活面の課題への対応が困難」は8件(53.3%)であった。

「その他」は9件(60.0%)であった。「その他」は自由記述で14件の課題が書かれており、3項目に分類した。

(表 94) 定着支援の課題【複数回答可 n=15】

課題	件数	割合
定着支援をおこなう人材が不足している	13	86.7%
企業の担当者の理解が不足している	10	66.7%
生活面の課題への対応が困難	8	53.3%
支援担当者のスキルが不足している	6	40.0%
記録等のデスクワークが負担	4	26.7%
定着支援についてより専門的に学ぶ機会がない	4	26.7%
企業からの要望が大きい	3	20.0%
利用者の家族等からの要望が大きい	1	6.7%
連携する支援機関等からの要望が大きい	1	6.7%
その他	9	60.0%

<その他(自由記述の内容)>

- 支援の増加と人材不足 6件
 - ・当センターに配置ができる職員がいないこと(人材不足)。
 - ・就業面に加え生活面での相談が増加したことなども含め、主に動く就業支援担当者のスケジュールの空きが比較的少なく、どうしても支援が後手になりやすい環境にある。
 - ・精神、発達障害者の支援が増え、本人や企業担当者との面談をする頻度が増え、1件あたりに要する支援の時間も長くなる時もあり、件数をこなすことと支援の質を求めることが難しい状況にあると感じている。

- ・気になっている方への連絡や動向が余裕をもって追えず、集中的に支援が必要な人にどうしても件数が偏る。
 - ・ナカポツでは相談件数、登録者が雪だるま式に増えていくため、全部のケースをずっと同じ関わり方で継続支援することが困難。
 - ・就労移行支援の定着支援満了後の引継ぎ支援について、定着支援にとられる時間が多く、就職支援に充てる時間が少なくなる。
- 支援スキルや支援の困難さ 5件
- ・就労意欲がなかったり、課題が多く安定して出勤できてないケースもあり、その段階で引継ぎをされてもナカポツの負担が大きい。
 - ・3年の就労定着支援をうけているのに定着していない。
 - ・電話等の回数、時間が多い人への対応。
 - ・ご本人の体調の安定。
 - ・企業に対する障害理解の促進等に向けた支援スキルやセンターにおけるノウハウが十分ではない。
- 制度の違いと企業の理解 3件
- ・当事者、企業が自立を促す支援、ナチュラルサポートを目指すが、定着支援事業所はそこが主体となって環境を整えようとしている気がする。そのため、引継ぎ後に、当事者や企業からの要望が多すぎて困ることがある。
 - ・支援体制がしっかりと整っていると思われる企業からの支援要請が多い。逆に支援が必要と思われる企業からの理解が少ない。
 - ・就労定着支援事業所とナカポツの役割、立ち位置が違う。

(イ) 就労定着支援事業の実施について

今後、障害者就業・生活支援センター等において、就労定着支援事業が実施できるようになった場合、実施意向については、「実施する」は1件（6.7%）で、「実施しない」は4件（26.7%）、「わからない」は10件（66.7%）であった。

(表 95) 就労定着支援事業の実施について【n=15】

課題	件数	割合
実施する	1	6.7%
実施しない	4	26.7%
わからない	10	66.7%
合計	15	100%

(ウ) 自由記述

定着支援の充実を図る上で必要な支援や意見を自由記述で尋ねた。9センターから20件の回答があり、6項目に分類した。

(表 96) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
人材の確保と育成	6	30.0%
企業の理解の促進と対応力の向上	5	25.0%
地域の支援機関との連携	3	15.0%

行政への期待	3	15.0%
就労定着支援事業のあり方	2	10.0%
その他	1	5.0%
合計	20	100%

<自由記述の内容>

○ 人材の確保と育成 6件

- ・ナカポツの人員配置と今までの定着支援がどのように評価されているかにかかってくる。
- ・雇用と福祉分野にわたって行動できる特別な支援スキルと経験のある人材が確保できるか？例えば施設で就労支援されてきた方が、企業支援にすぐには入りづらい。
- ・ナカポツにおいて就労支援の裾野を拡げていくための取り組みに期待したい（研修開催や予算、人材確保）。
- ・委託費も加配も今後増えず、ナカポツに役割を期待されていくのであれば、問18のように就労定着支援事業も実施できるようになれば、給付費も含めた運用が可能になるのではないかと。ただし、人材がいるかどうか。
- ・ナカポツにおいては、適切な人員配置が必要。
- ・精神や発達の人々の職場定着が難しい。それを支援する専門職としての人材を確保するためにはナカポツ予算のアップが必須。国が変わらないなら県独自の予算措置を。

○ 企業の理解の促進と対応力の向上 5件

- ・支援を行う上で、支援対象者への支援はもちろんだが、企業担当者との関わり方も支援者としては大事であると感じている。支援対象者に何か課題があったとしても、企業＝支援機関との間で信頼関係ができていれば、職場定着に繋がることもあると思う。
- ・長期継続を目指す場合、賃金、雇用形態などステップアップできる仕組みを企業側にも準備してもらいたい。企業が必要性を認識し実行できるような支援が必要。
- ・就労定着支援事業所は「何でも支援員が対応しますよ」というやり方ではなく、当事者と企業の対応力を上げる支援をしてほしい。
- ・企業担当者の異動が多い場合、就労パスポートがあると引継ぎがスムーズだったケースもあった。
- ・企業内で課題が出た場合、他人事のように支援機関に任せる企業がある。協働する意識付けが足りないケースも多々ある。企業に障害者雇用についてナチュラルサポートしてもらうことが理想であるというような丁寧な説明をしているが、行政などから情報を発信する際にも、本質を伴った発信をしてもらいたい。

○ 地域の支援機関との連携 3件

- ・職場定着支援の充実を図るため、精神科に通院している方についてはご本人の同意の上でできるだけ通院同行をして、主治医の意見を確認するようにしています。
- ・現状、ナカポツだけで地域の就労支援（定着支援）を行うことは人材不足や支援スキルの面から難しいと感じている。その部分をカバーするためには、地域にある就労支援機関と連携（すべてを任せる・請け負うという形ではなく、必要な支援をしっかりと考えてお互いに行うこと）することがとても大事だと思う。連絡会議等で何かそういった部分についての講演等あれば、話を聞いた上で就労支援にあたっていきたいと考えている。

- ・色々な機関が重なって支援している。そのため、支援がダブったり抜けたりしてしまう。せめて地域ごとでの支援の役割の明確化が必要。
- 行政への期待 3件
 - ・障害者の離職の多い企業の実態調査と指導強化。支援だけでは職場定着は進まない。
 - ・令和4年度の愛知県の実雇用率は47都道府県中43位。就職をしても短期で離職しては実雇用率は上がらない。県内の達成企業と未達成企業の状況を調査比較して、職場定着の鍵を明らかにするとともに、行政から未達成企業へしっかりと指導してほしい。
 - ・民間企業への定着支援の参考にしたいので、県や教育委員会ではどのような配慮をしていて、どのくらい定着していて、離職者がどれくらいで、離職の理由は何なのか等をぜひ教えてください。ナカポツは公的機関には定着支援に入れないので。
- 就労定着支援事業のあり方 2件
 - ・定着支援事業が新設されてからの現時点と就労移行が継続的に定着支援を実施していたころと比較して、定着支援の充実度は向上しているのかが疑問。利用料ありきの定着支援になってしまう傾向があるように感じる。
 - ・就労定着支援事業の制度設計の見直し（必要に応じて薄く長く）と合わせてナカポツセンターの役割について議論が必要。
- その他 1件
 - ・これまで通り定着支援を継続する。

Ⅲ まとめ

1. 考察

(1) 一般就労移行状況調査

ア 一般就労移行者数

第6期愛知県障害福祉計画では、福祉施設利用者の年間一般就労移行者数の増加を成果目標に掲げ、2023年度における年間一般就労移行者数を1,736人としているが、2020年度においては、新型コロナウイルス感染症の蔓延の影響を受け、一般就労移行者数は低迷していた。しかし、2021年度になり、大幅に一般就労移行者数が増加し、目標に近づきつつある(表3)。

一般就労移行者数について2020年度と2021年度を比較すると、1,163人から1,682人へ44.6%増となっており、明らかに増加している。また、新型コロナウイルス感染症の蔓延の影響が少なかったと考えられる2019年度の1,367人と比較しても23.0%増となっている。

一方、全国状況としては、2021年度の『障害者の職業紹介状況等の結果(厚生労働省)』においては、ハローワークを通じた障害者の就職件数は96,180件となっている。過去の同調査と比較すると、2020年度は89,840件で7.1%増、2019年度は103,163件で6.8%減となっており、新型コロナウイルス感染症の蔓延前の水準には至っていない。

つまり、愛知県の一般就労移行者数については、新型コロナウイルス感染症の蔓延の影響が少なくなってきたことで一般就労移行者数が増加したということだけではなく、何らか他の要因も加わり、福祉施設を利用して一般就労した人の数が増加したといえる。

イ 一般就労移行者を送り出した事業所の割合

一般就労移行者を送り出した事業所の割合について、2020年度と2021年度を比較すると、就労移行支援は94.9%から79.3%に減少した。一方、就労継続支援A型は35.0%から39.4%、就労継続支援B型は11.5%から15.2%に増加した(表11)。

また、一般就労移行者を送り出した事業所(2021年度:372か所)の全体に占める割合においても、就労移行支援は46.4%から38.2%に減少した一方、就労継続支援A型は26.8%から28.8%、就労継続支援B型は23.7%から30.4%に増加した。

就労継続支援B型の事業所数は、2020年度と比較して、1.12倍の745か所となっているが、一般就労移行者を送り出した就労継続支援B型の事業所数は、2020年度と比較して、1.49倍の113か所と増えていることから、単に事業所数が増えているということだけではなく、一般就労移行者を送り出している就労継続支援B型の割合も増加傾向にあるといえる。

ウ 主な対象者の障害種別と障害者手帳

対象者の障害者手帳の所持率は、2020年度が90.1%であったのに対し、2021年度は85.1%と減少している傾向が見られた。その中で変化が大きかったのが、精神障害者の「非該当・不明など」の割合であった。2020年度は精神障害の12.4%(87/703人)が「非該当・不明など」であったのに対し、2021年度は精神障害の19.6%(206/1,051人)と人数のみならず、割合も増加していた。また、身体障害・知的障害・発達障害・難病においても同様の結果であった(表13)。

つまり、「非該当・不明など」の割合が増えたということは、障害者専用求人ではなく、一般求人から就職していった割合が増えてきている可能性が高い。これらは、新型コロナウイルス感染症の影響により障害者専用求人が減少している影響も考えられなくはないが、「障害者の職業紹介状況等の結果（厚生労働省）」の障害者専用求人数としては、2020年度：194,746件、2021年度：213,416件と増えていることから、一概にその影響とはいえない。単純に比較はできないが、福祉施設から一般就労移行する対象者層が多少変わってきている可能性があるといえる。

エ 就職先の業種と職種

就職先の業種の割合について、割合が高かった業種の2020年度と2021年度で比較すると、製造業が17.5%から23.7%、サービス業が14.8%から15.0%、卸・小売業が13.2%から11.8%、社会福祉が13.6%から11.4%と変化している。製造業やサービス業が増加傾向にある一方、卸・小売業、社会福祉が減少傾向となっていた（表23）。

また、職種についても、製造の変化が一番大きく、2020年度は5.5%であったのに対し、2021年度は8.8%と増加傾向にあった。つまり、2021年度は、業種と職種とも製造関係が増加していた（表24）。

オ 就職に至った経緯

就職に至った経緯については、公共職業安定所で求職登録した者の割合の変化が大きかった。2020年度が76.4%であったのに対し、68.1%と減少傾向にあった。また、障害者委託訓練または職業訓練を受講した以外の就職に至った経緯の割合は、すべて減少傾向にあった（表25）。

カ 週労働時間

週労働時間については、週40時間の割合の変化が大きかった。2020年度が26.1%であったのに対し、30.6%と増加傾向にあった。また、週労働時間が20時間以上及び30時間以上での割合は増加傾向にあり、長時間で働く割合が増えている（表26）。

ただし、障害者雇用促進法の改正により、2024年4月1日以降、週所定労働時間「10時間以上20時間未満」の短時間労働者（精神障害者、重度の身体・知的障害者）も実雇用率において算定できることから、週労働時間については、今後、変化があるといえる。

キ 離職の状況

離職の状況について、2020年度と2021年度を比較すると、離職率（離職者数／一般就労移行者数）が11.4%（132／1,163）から10.8%（181／1,682）と大きな変化はなかった。一方で、離職理由に関しては、「体調不良」が2020年度は19.7%であったのに対して、2021年度は29.3%となっており、2021年度は「体調不良」による離職者が増加しており、今回の調査ではその要因までは明らかになっていないが、新型コロナウイルス感染症の蔓延等の影響も含め、さらなる調査分析が必要となる（表27）。

ク その他

年齢、性別、支給決定市町村と事業所所在地については、昨年度の調査結果と比較しても、若干の変化は見られるものの、特徴的な変化はなかった。

(2) 就労定着支援事業における定着状況に関する調査

ア 就労定着支援事業の利用者の割合

第6期愛知県障害福祉計画では、就労定着支援事業の利用者数の増加を成果目標として掲げ、2023年度における就労移行支援事業等を通じて一般就労に移行する者のうち、就労定着支援事業を利用する割合を7割とするとしているが、2021年度の一般就労移行者のうち、就労定着支援の利用者（利用見込者を含む）は、36.3%となっている（表7）。

一般就労移行前の福祉施設別における就労定着支援事業の利用者（利用見込者を含む）の割合（2021.4～2022.3一般就労移行者）では、就労移行支援45.7%、就労継続支援A型10.4%、就労継続支援B型13.7%となっている。一番割合の高い就労移行支援においても、半数を下回り、就労継続支援B型、就労継続支援A型については、かなり低調な結果となっている。そのため、就労継続支援A型及び就労継続支援B型からの一般就労移行者に対する定着支援については、十分に支援が行き届いていない可能性が高い。

そのような中、現在、国の社会保障審議会障害者部会において、第7期障害福祉計画基本指針の議論が行われているが、就労定着支援事業に関する成果目標の見直しの議論がすすんでいる。「就労定着支援事業の利用者数は、令和8年度末の利用者数を令和3年度末実績の1.41倍以上とすることを基本とする」との案が示されているが、成果目標のみならず、今後の就労定着支援事業のあり方も含め、どのように愛知県において体制整備をしていくかが大きな課題といえる。

イ 就労定着支援事業所における就労定着率

第6期愛知県障害福祉計画では、就労定着支援事業所における就労定着率の向上を成果目標として掲げており、2023年度末における就労定着支援事業所のうち、就労定着率8割以上を達成する事業所を全体の7割以上とするとしているが、2021年度の定着率は84.0%と目標を大きく上回る結果となった（表8）。

単純比較はできないが、2019年度『就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査（国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部）』においては、64.4%となっていたことから、その結果を超えるものとなっていた。

ウ 事業所の所在地

就労定着支援事業所の所在地は、名古屋市が49.4%で、その他市町村が50.6%とほぼ同じ割合になっている（表31）。

一方、2021年度一般就労移行者を送り出した事業所の所在地についても、名古屋市が50.8%で、その他市町村が49.2%とほぼ同じ割合となっており、名古屋市とその他の市町村の2項目で分析した場合、一般就労移行者に対しての事業所所在地について大きな違いはないものと推測される（表21）。

エ 利用者数と離職者数

令和元年4月1日から令和4年3月31日までの3年間の総利用者数は1,877人で、令和4年3月31日時点ではそのうち259人が離職しており、全体の離職率は13.8%であった（表32）。

その内訳として、令和4年4月提供分における就労定着率区分ごとの総利用者数及び離職数とも「8割以上9割未満」の事業所が最も多い結果となったが、離職率については、「5割以上7割未満」の事業所が高かった（表33）。

オ 離職の理由

離職者一人につき最大3件まで聴取した離職の理由では、「体力・意欲面」の理由が31.6%と最も多く、次いで「職場の雰囲気、人間関係」の23.6%、「その他」の22.8%であった。また、「契約期間満了、定年」は、9.9%、「賃金、労働条件」は、5.7%であった（表34）。

聴取方法や項目が異なるため、単純比較はできないが、（1）一般就労移行状況調査における離職者181人（2021年度の一般就労移行者1,682人のうち、2022年4月の調査時点までに離職した者）の主な離職理由と比較してみると、「体調不良」の理由が29.3%と最も多く、次いで「人間関係」の22.1%となっており、本人の体調面及び職場の人間関係による離職について、概ね同様な傾向が見られた（表27）（表34）。

一方、「契約期間満了、定年」「賃金、労働条件」については、多少割合に違いが出ている。一般就労移行者の主な離職理由として、「契約期間満了」は16.6%、「ミスマッチ」（17件）＋「労働条件」（4件）は、11.6%（21/181件）となっており、就労定着支援事業の利用者の主な離職理由としては、契約期間の満了やミスマッチ・労働条件による離職は、減っている傾向にある。

まず、「契約期間の満了、定年」については、一般就労移行にあたって、短期間で雇用契約が終了する見込みはあるが、体験的な意味合いとして、就職し、就労定着支援事業を利用する前に雇用契約が終了している人がいる可能性があるため、就労定着支援事業の利用者の離職理由としては、減少傾向にあるといえる。また、「賃金、労働条件」は、就職してから6ヶ月間までの早い段階で条件面がすり合わなくなり、就労定着支援事業利用前の離職理由としては多くなる一方、就労定着支援事業の利用開始となる6ヶ月経過後の離職要因としては減少傾向にあることがわかった。

ただし、今回、（1）一般就労移行状況調査と離職理由についての聴取方法等が異なっており、単純に比較はできないため一定の傾向を確認できたことに過ぎず、詳細は更なる調査が必要である。

カ 就労定着率区分

就労定着率区分は、「9割5分以上」が26件で最も多く、次いで「8割以上9割未満」、「9割以上9割5分未満」の順となった。就労定着率区分ごとに、それぞれの離職理由で離職者がいると回答した事業所の数をクロス集計したところ、主な離職理由として、多かった「職場の雰囲気、人間関係」、「体力・意欲面」については、特徴が見られた（表37）（表39）。

事業所81か所のうち、「職場の雰囲気、人間関係」での離職があると回答した事業所は30件で、就労定着率区分では、「8割以上9割未満」の事業所が17件で、同就労定着率区分における合計事業所の7割を超えていた。

また、「体力・意欲面」での離職があると回答した事業所は45件で、就労定着率区分では、「8割以上9割未満」で20件、「9割以上9割5分未満」で11件と、各区分における合計事業所数の半数以上であった。

つまり、「8割以上9割5分未満」の就労定着率区分の高い事業所においても、「職場の雰囲気、人間関係」、「体力・意欲面」を理由とした離職があり、どの事業所においても「職場の雰囲気、人間関係」「体力・意欲面」での課題を解決することが定着率向上につながると考えられる。今回の調査では、高い定着率を達成している事業所がどのような支援を行っているかまでは明らかになっていない。そのため、少なくとも、2021度の『愛知県障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）調査報告書』で明らかになった就職率・定着

率が高い事業所の特徴である「就職に向けての準備訓練（アセスメントやその結果のフィードバック等）」「職場開拓・職業紹介」を中心に支援している、「雇用前の段階では職務内容の選定・開発の支援を行う」、「定着支援の際には、支援の内容よりもアセスメント結果の情報共有の方が重要であると考えている」という点を踏まえて支援していくことが重要となる。

つまり、高い就労定着率を達成していくためには、まずは就職に向けての準備訓練において障害のある人のアセスメントとその結果のフィードバックをしっかりと行い、職場開拓では企業に対して、積極的に働きかけ、雇用前には職場のアセスメントを行なって職務内容の選定・開発の支援を行うことが求められる。その上で、定着支援では情報共有に力を注いでいくことが大切で、特に「職場の雰囲気、人間関係」「体力・意欲面」に注意して、フォローアップしていくことが重要となってくると考えられる。

(3) 就労定着支援事業所向け調査

ア 回答事業所の概要

(ア) 運営形態

今回、回答のあった 42 か所の就労定着支援事業所における運営法人格は、営利法人が 52.4%と最も多かった（表 43）。

また、併設しているサービス事業として、42 事業所全てが就労移行支援事業を運営し、就労移行支援単体に併設する形で就労定着支援事業を運営しているところが 26 事業所あった。また、就労移行支援事業所を多機能型として 16 事業所が運営し、そのうち、12 事業所（28.6%（12/42 か所））が就労継続支援 B 型を多機能型として運営していた（表 45）。

2019 年度『就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査（国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部）』においては、併設しているサービス事業として、多い順に、就労移行支援が 89.2%、就労継続支援 B 型が 49.1%となっており、同様の傾向が見られた。

イ 就労定着支援事業の契約者の状況

(ア) 就労定着支援事業の契約率

調査対象期間（平成 30(2018)年 10 月 1 日～令和 3(2021)年 9 月 30 日）に定着支援を行った 36 事業所における就労定着支援事業の対象者は 1,182 人。うち、契約しなかった者は 260 人。契約率の平均は 78.0%であった（表 48）。

2021 年度の一般就労移行者のうち、就労定着支援の利用者（利用見込者を含む）が、36.3%と、かなり乖離しており、一般就労移行後においても支援が必要とされる人の就労定着支援の利用につがっていない可能性がある（表 7）。

就労定着支援を必要としない一般就労移行者も一定数いることを考慮しても、今後、就労定着支援事業所が増えることで、就労定着支援事業の利用ニーズのある一般就労移行者に対して支援を行うことができ、結果として就労定着率の向上につながる可能性がある。

(イ) 他法人から一般就労した契約者

回答のあった 42 事業所の令和 4 年 9 月 30 日現在における就労定着支援事業の契約者数は 695 人、そのうち、他法人の障害福祉サービス事業を利用して一般就労した人数は 7 人であり、全体の 1.0%に過ぎない結果であった（表 46）。

このことから就労定着支援事業は、基本的に自法人から一般就労した人を対象に事業運

営されている実態が明らかになった。

(ウ) 年齢と障害種別

対象年度や対象者の母数が異なるため、単純比較はできないが、2021年度の一般就労移行者と就労定着支援事業の契約者の年齢と障害種別を比較すると一定の傾向が確認できた。

年齢層をみると、一般就労移行者では、10代・20代がそれぞれ3.9% (66/1,682人)・35.8% (602/1,682人)に対し、就労定着支援事業の契約者は、9.8%・40.3%と割合が高くなっている(表19)(表51)。

一方、40代・50代ではそれぞれ一般就労移行者は、21.3% (358/1,682人)・11.5% (194/1,682人)に対し、就労定着支援事業の契約者は15.5%・7.7%と割合が低くなっている。

また、障害種別をみると、一般就労移行者では、知的障害・発達障害が17.1% (287/1,682人)・12.9% (217/1,682人)に対し、就労定着支援事業の契約者は、30.7%・20.2%と割合が高くなっている(表19)(表52)。

一方、精神障害では一般就労移行者は、62.5% (1,051/1,682人)に対し、就労定着支援事業の契約者は、37.7%と割合が低くなっている。

このように就労定着支援事業の契約者の割合は、10代・20代の知的障害・発達障害が多くなっていることがわかる。その要因については、「10・20代は社会経験が少なく、定着支援のニーズがある」、「障害特性として言語的な理解や表出が難しく、職場における支援の必要性が高い」、「所得制限にかかわらず、自己負担が生じないため、就労定着支援事業を利用しやすい」など、様々なことが推測される。

(エ) 就労定着支援事業を契約しない理由

就労定着支援事業を契約しない理由としては、「本人が支援を希望しなかったため」との理由が84.6% (22/26事業所)と最も多い(表49)。

2021年度の一般就労移行者のうち、精神障害の障害者手帳が「非該当・不明など」の人が19.6% (206/1,051人)を占めており、障害を非開示で就職していたり、働いてからの支援を求めているなかったりなど、障害者手帳を取得できない比較的軽度の人や障害を受容していない人が一定数いると考えられる(表13)。

(オ) 自己負担金

自己負担金が発生していない契約者が全体の87.0%であり、多くの人は負担金が発生していない結果であった(表53)。

(カ) 就労定着支援事業を利用期間の途中で終了した理由

就労定着支援事業を利用期間の途中で契約を終了した主な理由としては、「就業先との雇用契約が終了したため」が56.5%と最も多く、続いて「本人が支援の継続を希望しなかったため」12.9%、「支援の必要がなく定着できたため」「本人の経済的な理由のため」が10.6%であった。「本人の経済的な理由のため」については、計9件であったが、「1年未満」の利用期間において1件、「1年以上2年未満」の利用期間において6件、そして「2年以上3年未満」の利用期間においては、2件であり、「1年以上2年未満」の利用期間で最も多い結果となっている(表55)。

これらは、就職後一定の収入を得た結果、利用料の自己負担金が発生したことによる影響が大きいと考えられる。そのため、利用料の自己負担金に関しても利用の可否を決める大きな判断材料になっており、今後、検討が必要と思われる。

(キ) 地域の連携

就労定着支援事業の利用期間の途中で契約を終了した者のつなぎ先としては、「相談支援事業所」が 60.9%、「就労系障害福祉サービス」が 43.5%、「障害者就業・生活支援センター」が 26.1%の順に多かった（表 56）。

また、就労定着支援事業において連携した事業所としては、「相談支援事業所」が 86.1%、「障害者就業・生活支援センター」が 58.3%の順に多かった（表 57）。

就労定着支援事業の利用期間の途中で契約を終了した者の中には、離職した者もいることから、つなぎ先として就労系障害福祉サービスが多くなることはあるが、それ以外では「相談支援事業所」や「障害者就業・生活支援センター」などの相談機能を有した機関が連携先となっていることが明らかになった。

ウ 就労定着支援事業の状況

(ア) 就労定着支援事業の主担当者

就労定着支援事業の主担当者の職務形態は、兼任が 81.0%と多く、経験年数としては 3 年以上が 81.0%と一定の経験を持っていることが明らかになり、加えて、45.2%の主担当者が職場適応援助者養成研修を修了していた（表 58）（表 59）（表 60）。

2019 年度『就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査（国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部）』においては、就労定着支援員のうち職場適応援助者養成研修を修了した者は、37.0%となっており、4 割近くが職場定着援助者養成研修を修了しているという同様の傾向が見られた。

(イ) 就労定着支援事業の支援方法

就労定着支援事業の主な支援方法は、「利用者の勤務先を訪問」100%、「利用者が貴事業所に来所し個別で面談」90.5%、「電話やメールで対応」71.4%、「OB 会等の集団の場において対応」38.1%の順であった（表 61）。

(ウ) 支援回数

利用者への就労定着支援（企業訪問、面談、電話、メール等）の一人当たりの月平均回数は、就職してから 3 年半までのいずれの期間においても、「1 回以上 2 回未満」が最も多くなっていた（表 65）。

一方、就職してから 3 年半までの一人に対する 1 ヶ月間の最大回数は、6 ヶ月未満で「4 回以上」が 17 件と最も多く、それ以外の期間では「1 回以上 2 回未満」が最も多かった（表 66）。

一人の最大回数として月に 4 回以上支援した場合の理由は、「就職直後で集中的な支援が必要だったため」73.9%が最も多く、次いで「就業面での急激な変化が生じ、集中的な支援が必要だったため」56.5%の順であった（表 67）。

令和 3 年 3 月 30 日付け厚生労働省通知「就労定着支援の実施について」において、実施上の留意事項として、利用者に対する就労定着のための支援については、利用者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法による支援を月 1 回以上行うこととされている。

今回の調査結果として、月平均支援回数について、「1 回以上 2 回未満」が多くなっている一因としては、就労定着支援事業の創設当初に「利用者との対面による月 1 回以上の支援」を行うことが就労定着支援サービス費の算定要件（令和 3 年度障害福祉サービス等

報酬改定に伴い、報酬算定に当たっては利用者や雇用主等に対し、支援内容を記載した報告書（以下「支援レポート」という。）の提供を1月に1回以上行うことが要件となっている）とされていたことも影響している可能性がある。

一方、就労定着支援事業の制度上、就職後6ヶ月経過後、支援が開始されることになっているが、就職後6ヶ月未満の期間において最大「4回以上」支援している事業所が17件あったことは、定着支援を実施する上での課題となると考えられる。就職後6ヶ月間の期間は就労定着支援サービス費の報酬の対象とならないため、事業所によっては訪問型職場適応援助者を活用しているケースも散見され、自由記述においてもその点についての課題を指摘する声もあった。

職場適応援助者に関しては、2022年度から「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の中に職場適応援助者が期待される役割を一層果たし、改めて職場適応援助に係る支援の在り方及び人材育成・確保に向けた方策について検討を行う「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」が設置され、様々な議論がされている。その中では、職場適応援助者助成金制度の「助成額」や「手続き」など、様々な問題があることが指摘され、十分に活用できていない実情がある。愛知県においても2021年度実績では、福祉施設等に配置され訪問型職場適応援助者の活動予定人数は36人で、2021年度の就労移行支援事業所数157か所、就労定着支援事業所80か所からすると、配置している事業所は少ないことが予想される。今後も国においては、作業部会における議論を踏まえ、職場適応援助者助成金の支給金額や申請手続き等の見直しや対応の検討がされることとなっている。

(エ) 就労定着支援の主な支援内容

主な支援内容は、「仕事量や仕事内容に関する企業への調整」、「職場の上司との人間関係」、「職場の同僚との人間関係」が90.5%、「体調、健康状態」88.1%であった（表62）。

2019年度『就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査（国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部）』においては、「仕事の遂行に関すること」が69.1%と最も多く、「体調、健康状態」が51.9%、「職場の同僚との人間関係」が38.7%、「職場の上司との人間関係」33.4%順で多くなっていた。項目や集計方法が異なっているが、同僚と上司の人間関係を併せると72.1%となるため、概ね先行研究と支援内容の傾向は一致していると考えられる。

また、企業に対する主な支援内容は、「利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言」92.9%、「職務の再設計に関する助言（仕事量や仕事内容の調整等）」88.1%、「利用者の作業の指導方法に関する助言」78.6%、「職場環境の整備に関する助言」57.1%の順であった（表63）。

2019年度『就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査（国立重度知的障害者総合施設のぞみの園の研究部）』においては、2019年9月の1か月で行った企業訪問の主な支援内容として、「利用者の作業の指導方法に関する助言」41.6%と最も多く、続いて「利用者のコミュニケーションの取り方に関する助言」が39.8%であった。こちらも項目や集計方法が異なるものの、傾向は概ね一致する結果となった。

(オ) 就労定着支援事業の事業効果やメリット

就労定着支援事業を実施する中で感じている事業効果やメリットは、「利用者の職場定着につながった」95.2%、「利用者の健康面での安定（精神的な安定等）につながった」85.7%、「企業側において職場定着や定着支援の重要性について認識される環境ができた」

81.0%、「利用者の仕事の遂行における一助となった（利用者のスキルアップ、仕事量の調整等）」73.8%の順に多かった（表 64）。

第 6 期愛知県障害福祉計画では、就労定着支援事業の利用者数の増加を成果目標として掲げており、利用者数を増加させるためには、就労定着支援事業所における就労定着率を向上させるとともに、就労定着支援事業の有効性を示していくことが必要であることから、今後も就労定着支援事業に取り組む事業者のサービスの質の確保が求められる。

エ 就労後の定着支援全体の課題

（ア）定着支援を実施する上での課題

定着支援を実施する上での課題として、「複数回訪問しても報酬が変わらない」66.7%が最も多く、「記録等のデスクワークが負担」52.4%、「企業の担当者の理解が不足している」50.0%、「生活面の課題への対応が困難」47.6%、「定着支援をおこなう人材が不足している」45.2%の順であった（表 68）。

また、定着支援の充実を図る上で、必要な支援や意見の自由記述においては、就労定着支援事業の支援開始時期などの「支援期間の問題」が最も多く記載されていた。その他にも「自己負担の問題」も一定数意見としてあがっていた（表 69）。

2019 年度『就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査（国立重度知的障害者総合施設のぞみ園の研究部）』のヒアリング調査においても、「月 2 回以上訪問しても、請求できるのは 1 回分のみで、訪問頻度の高い方に対する支援機関の負担が大きい」との意見が出ており、報酬面に関して依然として課題としている事業所が多く見られている。また、就職後 3 年半で支援が終了となることについても、課題としている事業所が一定数いることがわかった。

また、今回の調査では、「企業の担当者の理解が不足している」との意見についても一定数いることが明らかになった。今後、安定した就労が継続していくためには、企業の担当者の理解が重要になってくると考えられる。

自己負担金に関しては、前述した通り就労定着支援事業の利用期間の途中で終了した理由として、「経済的な負担」があがっており、自己負担がかかることでサービスを希望しなくなる人が少なからずいることがわかった。

（4）就労移行支援事業所のうち、就労定着支援事業を実施していない事業所向け調査

ア 回答事業所の概要

（ア）就労定着支援事業の指定の有無と法人格

就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所の法人格については、営利法人 55.8%、次にその他 18.6%、社会福祉法人 16.3%、特定非営利法人 9.3%の順で多かった。一方、就労定着支援事業を実施している法人格は、営利法人 52.4%、次に社会福祉法人 21.4%、特定非営利法人 14.3%、その他 11.9%の順で多かった。このように、就労定着支援事業の指定の有無に関わらず、営利法人が半数を超えていた（表 77）。

（イ）就労定着支援事業の指定の有無と併設しているサービス事業

就労定着支援事業を実施していない就労移行支援事業所においては、就労移行支援を単体で行っている事業所が 48.8%で、多機能型で行っている事業所が 51.2%であった。一方、就労定着支援事業を実施している事業所は、就労移行支援単体に併設する形で実施し

ている事業所が 61.9%で、多機能型で実施している事業所が 38.1%であった。このように就労定着支援事業を実施している事業所は、就労移行支援単体に併設する形で実施している事業所が多いことが明らかになった（表 78）。

イ 就労定着支援事業の指定を受けない理由

（ア）指定を受けない理由・指定を受けるための条件

就労定着支援事業の指定を受けない理由は、「事業運営上採算を採るのが難しいため」32.6%、「希望する利用者が少ないため」30.2%、「就労移行実績を満たしていないため」25.6%の順であった（表 72）。

また、就労定着支援事業の指定を受けるための条件は、「サービス報酬の引き上げ」58.1%、「職員配置基準の緩和」55.8%が多かった。つまり、就労定着支援事業の指定が増えない理由としては、採算をとることが難しく、人員配置が難しいということが主要な理由となっている（表 73）。

（イ）就職後 6 ヶ月を経過した者の支援のつなぎ先

就職後 6 ヶ月を経過した後も自事業所で支援している事業所は 37.2%、他機関につないでいる事業所は 55.8%だった。支援のつなぎ先で最も多かったのは、「障害者就業・生活支援センター」62.5%、次いで「相談支援事業所」50.0%、「障害者職業センター」20.8%であった（表 74）。

本来であれば、障害のある人を良く知る支援機関が就労後 6 ヶ月以降においても定着支援を行うことが望まれる等の理由から就労定着支援事業が創設されたこともあるため、今後、就職後 6 ヶ月を経過した後も自事業所で支援している事業所と他機関につないでいる事業所との定着率の比較を行うなど、定着率の向上に向けて、より詳細な調査を行う必要がある。

（ウ）就職後の定着支援全体における課題

定着支援を実施する上での課題で最も多かったのは、「定着支援をおこなう人材が不足している」67.4%、次いで「生活面の課題への対応が困難」39.5%の順であった（表 75）。

就労定着支援事業を実施している事業所と就労定着支援事業を実施していない事業所を比較すると、割合の乖離が大きかったのは、「定着支援をおこなう人材が不足している」（22.2 ポイント差）で、就労定着支援事業を実施していない事業所が多かった。一方、就労定着支援事業を実施している事業所においては、「記録等のデスクワークが負担」（19.8 ポイント差）、「企業の担当者の理解が不足している」（19.8 ポイント差）が多かった（表 79）。

つまり、就労定着支援事業を実施していない事業所にとっては、定着支援を実施する人員体制が課題となり、就労定着支援事業を実施している事業所にとっては、支援レポート等の作成をはじめとする記録等の事務処理や企業側の理解が課題となっていると考えられる。

(5) 障害者就業・生活支援センター等向け調査

ア 法人格と実施している事業

愛知県においては障害者就業・生活支援センター12センターのうち11センターが社会福祉法人で、1センターが特定非営利活動法人（以下「NPO法人」）である。名古屋市独自事業の障害者就労支援機関は3センターすべてが社会福祉法人である（表81）。

15センターの法人では、就労移行支援や就労継続支援B型、生活介護などの障害福祉サービスを始め、地域活動支援センターや相談支援事業、生活困窮者就労準備支援事業等、複数事業を実施し、地域の福祉の充実に貢献している。

イ 定着支援の方法

調査対象となった15センターのすべてが「利用者の勤務先を訪問」を定着支援の主な方法として選択し、「電話・メールで対応」は13センター（86.7%）が選択したことからこの2つが定着支援の主な方法といえる。「利用者センターに来所し個別で面談」は2センター（13.3%）であった（表83）。

就労定着支援事業所に対する調査結果では主な支援方法について、複数回答方式で、「利用者の勤務先を訪問」が100%、「利用者が貴事業所に来所し個別で面談」が90.5%、「電話やメールで対応」が71.4%であった（表61）。

15センターへの調査は2件までの回答としたため、より顕著に傾向があらわれたものと思われる。また、障害者就業・生活支援センター等では職員全員が外出することも珍しくないため、「利用者がセンターに来所し個別で面談」は選択されにくかった可能性がある。

ウ 支援対象障害者に対する定着支援の内容

定着支援の内容では「仕事量・仕事内容に関する企業への調整」「職場の上司との人間関係」「体調、健康状態」が多く、「職場の同僚との人間関係」を挙げたセンターもあった（表84）。

本内容については、就労定着支援事業所に対する調査結果の主な支援内容と同様の傾向であった（表62）。

この設問も2件までの回答としており、他の選択肢の支援が行われていないわけではない。支援の内容は支援対象障害者の状況により異なるため、その状況を詳細に把握するためには別途調査を行い、特に職場定着率の向上には離職理由や離職に至るプロセスと支援内容との関係を明らかにする必要がある。

エ 職場訪問時の企業に対する定着支援の内容

最も多かった「利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言」（13センター、86.7%）の他は、回答が散らばった印象がある。「職務の再設計に関する助言（仕事量・仕事内容の調整等）」が7センター（46.7%）、「利用者の作業の指導方法に関する助言」が5センター（3.3%）、「職場環境の整備に関する助言」が3センター（20.0%）あった（表85）。

就労定着支援事業所に対する調査結果では企業に対する支援内容について、複数回答方式で、「利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言」92.9%、「職務の再設計に関する助言（仕事量や仕事内容の調整等）」88.1%、「利用者の作業の指導方法に関する助言」78.6%、「職場環境の整備に関する助言」57.1%であった（表63）。

15センターへの調査は2件までの回答であったため、より顕著に傾向があらわれたもの

と思われる。

「その他」の自由記述では、障害特性の説明を3センターが挙げた。障害特性については職場実習や面接等の採用選考段階から書面や口頭で説明が行われているはずだが、就職後は働く現場において、支援者が説明を行い理解や配慮を求めながらナチュラルサポートを形成するための支援が求められていることがうかがえる。

オ 離職理由

離職の理由は「体調不調」が93.3%で最も多く、次いで「対人関係」73.3%であった(表86)。

これは、日本知的障害者福祉協会「令和3年度障害者就業・生活支援センター事業実態調査報告」の内容と一致している。

また、「意欲低下」「環境や労働条件の変化」「ミスマッチング」がそれぞれ5件(33.3%)であった。障害者就業・生活支援センター等は利用期間に規定がないため、支援が長期に渡ることもある。働き続ける中での企業からの要求水準や求められる適性の変化を始め、支援期間中に発生するライフイベントも離職のきっかけになることがあり、障害者就業・生活支援センター等における定着支援の担当者には、社会生活や職業生活における幅広い知識と高い専門性が求められるといえる。

カ 職場訪問の件数

15センター全体における過去3年間の職場訪問による定着支援の実施件数では、令和2年度において、前年度から5%以上の減少があった(表87)。

令和3年度は前年度から8.5%増えているが、障害者就業・生活支援センター等の定着支援は期限の設定がなく、基本的に支援対象障害者は累積していくため、定着支援の件数が減少することはない。この減少は新型コロナウイルスの影響と思われる。定着支援における新型コロナウイルスの影響を検討するためにはさらに詳しい調査が必要である。

キ 訪問による支援頻度

回答のあった9センターの1人の支援対象障害者に対する年間の訪問(職場訪問、自宅等への訪問)による定着支援の件数では「年間1~5回」が1,353人、「年間6~10回」が185人、年間11回以上は56人で、概ね月1回以上の訪問による支援を行っている(表89)。

さらに年間21回以上訪問による支援を行ったケースがあり、年間21回以上は、概ね隔週での訪問が必要である。他の福祉サービスと同様に多くの支援リソースを必要とする状況が、障害者就業・生活支援センター等の定着支援においても起きているのではないかと想像でき、どれほどの支援リソースが必要なのか、より詳細な調査と分析が必要である。

ク 定着支援における連携

すべてのセンターが何らかの連携による支援を行っており、「ハローワーク」「就労定着支援事業所」がそれぞれ13件(86.7%)、「障害者職業センター」「就労移行支援事業所」「障害者基幹相談支援センター」「特別支援学校」がそれぞれ12件(80.0%)であった(表90)。

また、半数以上のセンターで、「相談支援事業所」「グループホーム」「医療機関」との連携を回答しており、定着支援において生活面や医療面の支援の必要性があることがわかる。

「その他」の自由記述には公務部門で就労している障害者への定着支援について記述があった。障害者就業・生活支援センターは基本的に公務部門の定着支援(厚生労働省(都道府県労働局)の委託事業による就業支援)はできないため、ハローワークの公務部門向

けジョブコーチや障害福祉サービス事業所等の他の支援機関に依頼している状況が明らかになった。

ケ 就労定着支援事業所からの引き継ぎ

令和3年3月30日付け厚生労働省通知「就労定着支援の実施について」において、支援期間終了後、引き続き支援が必要な場合には、一律に障害者就業・生活支援センター等に引き継ぐのではなく、必要性を精査した上で、引き継ぎを依頼することとされている。

今回の調査では15センターのうち14センターが引き継ぎを受け入れていたが、そのうち回答のあった13センターには引き継ぎにあたって何らかの基準等があった。3年間の就労定着支援事業利用後にそのまま障害者就業・生活支援センター等に移行するわけではないことがわかる（表91）（表93）。

基準等については、「支援の目的や必要性等」が最も多かった。就職後3年半を経過しても職場定着に課題がある場合、就労定着支援事業所においてどのような支援や取り組みがあったのか経過を共有することはもちろん、残った課題の内容や支援の方策が十分に検討されていなければ、支援の丸投げになってしまう。

また、支援対象障害者や企業に対して、就労定着支援事業における支援内容と障害者就業・生活支援センター等の支援内容の違いを丁寧に説明し理解を得ることも求められる。就労定着支援事業所のように毎月職場訪問をすることは、障害者就業・生活支援センター等には難しい現状があり、支援対象障害者や企業にとって適切な支援の引き継ぎのために、就労定着支援事業所と障害者就業・生活支援センター等の連携による事前の準備と、引き継ぎ後も必要に応じて連携できる関係や体制が欠かせない。引き継ぎ数は、まだ多くないものの徐々に増えており、引き継ぎのプロセスの整理や定型化が必要になってきているといえる。

コ 定着支援の課題

選択式、自由記述のどちらの回答でも、人材の不足を挙げているセンターが多かった。また、支援スキルや支援の困難さを挙げているセンターも多い（表94）。

障害者就業・生活支援センター等には利用期限がなく、自由記述の表現を借りれば「登録者が雪だるま式に増えていく」ために支援者が不足していることがわかる。また、「精神、発達障害者の支援が増えた」ために支援の頻度が増え、「集中的に支援が必要な人に」支援が偏るとの記述もあり、結果として「支援が後手になりやすい」状況が生まれており、支援対象障害者の1人にかかる支援量が増えていることがうかがえる。

支援スキルや支援の困難さでは、精神、発達障害者の支援が増えたこと、複合的な課題を抱える支援対象障害者が増えていることが要因と思われる。

また、就労定着支援事業所から引き継いだ支援対象障害者については、就職から3年半を経ても支援が必要なケースで、より専門的な支援スキルの不足や支援の困難さを感じている記述や定着支援では企業の自立を促したりナチュラルサポートを形成するためのスキルが必要だが、その点でも困難さを感じている記述があった。

サ 定着支援の充実

多くのセンターが「人材の確保と育成」を挙げている。ここでいう人材とは人員のことだけでなく、定着支援のスキルをもった支援者の確保が困難ということだろう。定着支援のスキルとは、支援対象障害者への支援とともに企業への支援も含まれることは「企業の理解の促進と対応力の向上」を挙げているセンターも多いことから推察できる。福祉施設

のみでの経験者では「企業支援にはすぐには入りづらい」との記述もあり、職場定着のためのスキルアップ研修の充実等の必要性がうかがえる（表 96）。

就労定着支援事業の評価や制度の手直しに言及した内容もあった。障害者就業・生活支援センター等に比べ頻繁に職場訪問をする就労定着支援事業所には、「企業の理解の促進と対応力の向上」に積極的に取り組んでほしいといった声があり、障害者の職場定着状況という視点とともに、企業の対応力の向上に関する視点が必要といえる。

また、行政への期待について言及した内容もあった。基本的に障害者就業・生活支援センターは公務部門の支援（厚生労働省（都道府県労働局）の委託事業による就業支援）には入ることができず、公務部門の職場定着が見えない。そこで、公務部門での職場定着状況等を把握し、支援の質を高めていくため、民間企業への定着支援等の参考としたいといった記述や支援する専門職・人材を確保するための予算措置、障害者の離職の多い企業の実態調査と指導強化を求める記述があった。

2. まとめ

本事業では、福祉施設から一般就労への移行及び定着を推進するため、就労定着支援事業所等への調査を通して、定着支援並びに就労定着支援事業の実態と課題を多面的に明らかにした。

今回の調査では、就労定着支援事業に関して、数多くの意見が出された。就労定着支援事業は、2018年に創設された比較的新しい制度であり、現状ではまだまだ制度上の課題も数多く残存していると考えられる。しかし、制度上の課題だけではなく、定着支援を行う人材が不足しているとの意見も一定数あることから、今後は実態に合わせた制度の見直しと併せて、定着支援も含め、専門的に就労支援を行うことができる人材の確保と育成が重要となってくる。

今後、本調査で明らかになったポイントを踏まえながら、愛知県内の障害福祉サービス、とりわけ、就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型・就労定着支援などの現場で就労支援に取り組んでいくことが求められる。今後は、利用者の詳細な状況を踏まえた上での支援内容などを把握するとともに、本調査で明らかになった一般就労移行・定着支援の実態に関する事項を実際の支援の現場に落とし込むにあたり、更なる調査及び普及・啓発が必要と考えられる。

資料2 調査票 就労定着支援事業における定着状況に関する調査

【調査票2】 就労定着支援事業における定着状況に関する調査

事業所番号	事業所名 記入例	令和元年4月1日 ～令和4年3月31 日までの総利用者 数(3年間) ……①	①のうち、 令和4年3月31日 時点の就労継続者 数 ……②	離職者数 (①-②) ……③	離職理由 ※③の離職者1人につき最大3つまで						就労定着率区分 (令和4年4月提供 分)	備考		
					会社都 会合	契約期 間満了、 定年	職場の 雰囲気、 人間関 係	賃金、 労働条 件	体力・ 意欲面	家庭の 事情			その他	計
0123456789	〇〇〇〇〇〇〇	30	27	3	0	2	2	0	1	1	0	6	9割以上9割5分未満	
												0		
												0		
												0		
												0		
												0		
												0		
												0		
												0		
												0		

※離職理由ごとの内訳は、③の離職者が離職に至った理由として当てはまるものを選んで人数を計上してください。(一人につき離職理由が複数ある場合は最大3つまでカウント可)
 ※就労定着率区分は、令和4年4月提供分の就労定着支援に係る基本報酬の算定区分に応じて「9割5分以上」から「3割未満」の中から選択してください。

資料3 調査票 就労定着支援事業における定着支援の現状と課題に関する調査

(就労定着支援事業の指定を受けている)【下書き用】

【下書き用】

令和4年度 愛知県障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

就労定着支援事業における定着支援の現状と課題に関する調査

<調査1ー(1):就労定着支援事業の指定を受けている事業所>

本調査は、就労定着支援事業の指定を受けている事業所における一般就労後の定着支援の実態を把握する目的で行うものです。就労定着支援事業の指定を受けていない事業所様については、本調査票ではなく、調査票1ー(2)をご回答ください。

本アンケート用紙は、質問内容の確認及び下書き用として作成しております。ご回答につきましては、以下のURLから、ご回答いただくようお願いいたします。大変お手数ですが、ご協力のほど、よろしくをお願いいたします。

なお、ご回答いただいた内容について、今後、一般就労移行の推進に向け、愛知県の障害者就労支援に関する事業で活用させていただく可能性があります。

- 提出期日：令和4年12月15日（木）
- 提出方法：以下のURLから、調査回答フォームに入力する形をお願いいたします。

<URL>

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdT6qkMBr5MdNb0iV5Du1ROXtneUGiepnxblirppESS5jL6Rg/viewform?usp=sf_link

- ご回答者様について
※可能な限り管理者又はサービス管理責任者の方がお答えください。
- 本調査に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部就労支援課内
「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
電話：052-835-3692
E-mail syurou-info@nagoya-rehab.or.jp

1. 事業所の概要

ご回答いただく事業所様、ご回答者様について入力してください。

(可能な限り管理者またはサービス管理責任者の方がお答えください)

問1. 法人名：

問2. 法人格： ・社会福祉法人 ・医療法人 ・営利法人 ・特定非営利活動法人（NPO）
・その他

【下書き用】

問 8. 問 7 の合計人数のうち、就労定着支援事業の利用を契約した人数（契約者数）を入力してください。

期間	H30/10/1～R1/9/30	R1/10/1～R2/9/30	R2/10/1～R3/9/30	合計
契約人数				

※各期間において、該当する者がいない場合は、0 を入力してください

問 9. 問 7 の合計人数うち就労定着支援事業を契約しなかった人がいる場合、その理由を選択してください。（複数回答可）

- ・本人が支援を希望しなかったため
- ・支援の必要がなく定着ができたため
- ・本人が他市等へ転居したため
- ・本人の経済的な理由のため（サービス利用料の自己負担等）
- ・企業訪問等の支援が難しいため
- ・該当する者がいない
- ・その他（自由記述で）

問 10. 問 8 の契約者が契約する前に利用していた事業種別の人数を入力ください。

事業	就労移行支援	就労継続支援 A 型	就労継続支援 B 型	生活介護	自立訓練（機能・生活）	不明
人数						

※各項目において、該当する者がいない場合は、0 を入力してください

※問 8 の合計人数と問 10 の合計人数が一致するように入力してください

問 11. 問 8 の契約者の契約時における各年齢階層の人数を入力してください。

年代	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代～	不明
人数							

※各項目において、該当する者がいない場合は、0 を入力してください

※問 8 の合計人数と問 11 の合計人数が一致するように入力してください

問 12. 問 8 の契約者の契約時における各障害種別の人数を入力してください。（複数の障害がある場合は主たる障害でカウントしてください）

障害	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	その他	不明
人数								

※各項目において、該当する者がいない場合は、0 を入力してください

※問 8 の合計人数と問 12 の合計人数が一致するように入力してください

【下書き用】

問13. 問8の契約者の契約時における各自己負担の項目に該当する人数を入力してください。

自己負担	自己負担なし	一般1 (9,300円)	一般2 (37,200円)	不明
人数				

※各項目において、該当する者がいない場合は、0を入力してください

※問8の合計人数と問13の合計人数が一致するように入力してください

問14. 問8の契約者の合計人数のうち、就労定着支援の利用期間が3年未満で契約を終了した人数を入力してください。

年数	1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	不明
人数				

※各項目において、該当する者がいない場合は、0を入力してください

問15. 問8の契約者のうち、就労定着支援の利用期間1年未満で契約終了した人の主な理由を選択してください。(主なもの2つまで回答可)

- ・支援の必要がなく定着ができたため
- ・本人が支援の継続を希望しなかったため
- ・本人が他市等へ転居したため
- ・本人の経済的な理由のため(サービス利用料の自己負担等)
- ・就業先との雇用が終了したため
- ・該当する者はいない
- ・その他(自由記述で)

問16. 問8の契約者のうち、就労定着支援の利用期間1年以上2年未満で契約終了した人の主な理由を選択してください。(主なもの2つまで回答可)

- ・支援の必要がなく定着ができたため
- ・本人が支援の継続を希望しなかったため
- ・本人が他市等へ転居したため
- ・本人の経済的な理由のため(サービス利用料の自己負担等)
- ・就業先との雇用が終了したため
- ・該当する者はいない
- ・その他(自由記述で)

問17. 問8の契約者のうち、就労定着支援の利用期間2年以上3年未満で契約終了した人の主な理由を選択してください。(主なもの2つまで回答可)

- ・支援の必要がなく定着ができたため
- ・本人が支援の継続を希望しなかったため
- ・本人が他市等へ転居したため
- ・本人の経済的な理由のため(サービス利用料の自己負担等)
- ・就業先との雇用が終了したため
- ・該当する者はいない
- ・その他(自由記述で)

【下書き用】

問18. 問8の契約者のうち、就労定着支援の利用期間3年未満で契約終了した人のその後における支援のつなぎ先を選択してください。(複数回答可)

- ・ハローワーク
- ・障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター
- ・市町村が設置した就労支援機関
- ・就労系障害福祉サービス事業所
- ・障害者基幹相談支援センター
- ・相談支援事業所
- ・医療機関
- ・他の支援機関にはつないでいない
- ・該当する者はいない
- ・その他(自由記述で)

問19. 問8の契約者に対する貴事業所の就労定着支援において連携した事業所を選択してください。(複数回答可)

- ・ハローワーク
- ・あいち障害者雇用総合サポートデスク
- ・障害者職業センター
- ・障害者就業・生活支援センター
- ・市町村が設置した就労支援機関
- ・就労系障害福祉サービス事業所
- ・障害者基幹相談支援センター
- ・相談支援事業所
- ・医療機関
- ・グループホーム
- ・特別支援学校
- ・他の支援機関と連携していない
- ・該当する者はいない
- ・その他(自由記述で)

3. 就労定着支援事業の状況

問20. 就労定着支援事業における支援の主担当者の職務形態を選択してください

- ・専任
- ・兼任

問21. 就労定着支援事業における支援の主担当者の職名、就労支援経験年数、保有資格を選択してください

① 職名

- ・就労定着支援員
- ・サービス管理責任者
- ・その他(自由記述で)

② 経験年数

- ・0～1年未満
- ・1年以上3年未満
- ・3年以上5年未満
- ・5年以上10年未満
- ・10年以上

③ 保有資格(複数回答可)

- ・職場適応援助者
- ・社会福祉士
- ・精神保健福祉士
- ・介護福祉士
- ・その他(自由記述で)

問22. 貴事業所における就労定着支援の主な支援方法を選択してください。(複数回答可)

- ・利用者の勤務先を訪問
- ・利用者の自宅を訪問
- ・利用者が貴事業所に来所し個別で面談
- ・オンラインで対応

【下書き用】

- ・電話やメールで対応
- ・OB 会等の集団の場において対応
- ・その他（自由記述で）

問 2 3. 貴事業所における就労定着支援の主な支援内容を選択してください。（複数回答可）

- ・仕事の遂行に必要な利用者のスキルアップ
- ・仕事量や仕事内容に関する企業への調整
- ・職場の上司との人間関係
- ・職場の同僚との人間関係
- ・家族や友人との人間関係
- ・体調、健康状態
- ・金銭管理
- ・日常生活（食事や身だしなみ、家事等）
- ・その他（自由記述で）

問 2 4. 企業訪問時の企業に対する主な支援内容を選択してください。（複数回答可）

- ・利用者の作業の指導方法に関する助言
- ・職務の再設計に関する助言（仕事量や仕事内容の調整等）
- ・利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言
- ・職場環境の整備に関する助言
- ・その他（自由記述で）

問 2 5. 就労定着支援事業を実施する中で、感じている事業効果やメリットについて、選択してください（複数回答可）

- ・利用者の職場定着につながった
- ・利用者の仕事の遂行における一助となった（利用者のスキルアップ、仕事量の調整等）
- ・利用者の健康面での安定（精神的な安定等）につながった
- ・利用者の職場環境の改善につながった
- ・利用者の家族や職場との人間関係が良好となる一助となった
- ・家族の安心感につながった
- ・企業側において職場定着や定着支援の重要性について認識される環境ができた
- ・その他（自由記述で）

問 2 6. 令和 3 年度における利用者への就労定着支援（企業訪問、面談、電話、メール等）の回数を選択してください。

なお、令和 4 年度に新規開設された事業所様は、問 27 へ進んでしてください。

(1) 就職してから 3 年半までの一人当たりの月平均支援回数と一人に対する一ヶ月間の最大回数

① 就職直後から 6 ヶ月まで（就労定着支援事業利用前）の人

①-1 一人当たりの月平均支援回数

- ・ 1 回未満/月
- ・ 1 回以上 2 回未満/月
- ・ 2 回以上 3 回未満/月
- ・ 3 回以上 4 回未満/月
- ・ 4 回以上/月

①-2 一人に対する一ヶ月間の最大回数

【下書き用】

- ・ 1回未満/月 ・ 1回以上2回未満/月 ・ 2回以上3回未満/月
- ・ 3回以上4回未満/月 ・ 4回以上/月

② 就職後6ヶ月から1年6ヶ月までの人

②-1 一人当たりの月平均支援回数

- ・ 1回未満/月 ・ 1回以上2回未満/月 ・ 2回以上3回未満/月
- ・ 3回以上4回未満/月 ・ 4回以上/月

②-2 一人に対する一ヶ月間の最大回数

- ・ 1回未満/月 ・ 1回以上2回未満/月 ・ 2回以上3回未満/月
- ・ 3回以上4回未満/月 ・ 4回以上/月

③ 就職後1年6ヶ月から2年6ヶ月までの人

③-1 一人当たりの月平均支援回数

- ・ 1回未満/月 ・ 1回以上2回未満/月 ・ 2回以上3回未満/月
- ・ 3回以上4回未満/月 ・ 4回以上/月

③-2 一人に対する一ヶ月間の最大回数

- ・ 1回未満/月 ・ 1回以上2回未満/月 ・ 2回以上3回未満/月
- ・ 3回以上4回未満/月 ・ 4回以上/月

④ 就職後2年6ヶ月から3年6ヶ月までの人

④-1 一人当たりの月平均支援回数

- ・ 1回未満/月 ・ 1回以上2回未満/月 ・ 2回以上3回未満/月
- ・ 3回以上4回未満/月 ・ 4回以上/月

④-2 一人に対する一ヶ月間の最大回数

- ・ 1回未満/月 ・ 1回以上2回未満/月 ・ 2回以上3回未満/月
- ・ 3回以上4回未満/月 ・ 4回以上/月

(2)(1)において、一人の最大回数として月に4回以上支援した利用者がいる場合、

その理由を選択してください（複数回答可）。

- ・ 就職直後で、集中的な支援が必要だったため
- ・ 健康面での急激な変化が生じ、集中的な支援が必要だったため
- ・ 就業面での急激な変化が生じ、集中的な支援が必要だったため
- ・ 健康面での支援が経常的に必要だったため
- ・ 就業面での支援が経常的に必要だったため
- ・ 一人の最大回数として、一ヶ月の間に4回以上支援した利用者はいない
- ・ その他（自由記述で）

【下書き用】

4. 就労後の定着支援全体の課題

問27. 定着支援を実施するうえで課題と感じていることを選択してください。(複数回答可)

- ・定着支援をおこなう人材が不足している
- ・担当者のスキルが不足している
- ・複数回訪問しても報酬が変わらない
- ・記録等のデスクワークが負担
- ・定着支援についてより専門的に学ぶ機会がない
- ・企業の担当者の理解が不足している
- ・生活面の課題への対応が困難
- ・企業からの要望が大きい
- ・利用者の家族等からの要望が大きい
- ・連携する支援機関等からの要望が大きい
- ・その他 (自由記述で)

問28. 定着支援の充実を図る上で、必要な支援やご意見等あれば、入力してください。

資料4 調査票 就労定着支援事業における定着支援の現状と課題に関する調査（就労定着支援事業の指定を受けていない）【下書き用】

【下書き用】

令和4年度 愛知県障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

就労定着支援事業における定着支援の現状と課題に関する調査

（調査1－（2）：就労定着支援事業の指定を受けていない事業所）

本調査は、就労定着支援事業の指定を受けていない就労移行支援事業所において、指定を受けていない主な理由や一般就労後の定着支援全体の課題を把握する目的で行うものです。就労定着支援事業の指定を受けている事業所様については、本調査票ではなく、調査票1－（1）をご回答ください。

本アンケート用紙は、質問内容の確認及び下書き用として作成しております。ご回答につきましては、以下の URL から、ご回答いただくようお願いいたします。大変お手数ですが、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

なお、ご回答いただいた内容について、今後、一般就労移行の推進に向け、愛知県の障害者就労支援に関する事業で活用させていただく可能性があります。

- 提出期日：令和4年12月15日（木）
- 提出方法：以下の URL から、調査回答フォームに入力する形でお願いいたします。
<URL>
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdT6qkMBr5MdNb0iV5Du1ROXtneUGiepnxblirppESS5jL6Rg/viewform?usp=sf_link
- ご回答者様について
※可能な限り管理者又はサービス管理責任者の方がお答えください。
- 本調査に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部就労支援課内
「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
電話：052-835-3692
E-mail syurou-info@nagoya-rehab.or.jp

1. 事業所の概要

ご回答いただく事業所様、ご回答者様について入力してください。

（可能な限り管理者またはサービス管理責任者の方がお答えください）

問1. 法人名：

問2. 法人格： ・社会福祉法人 ・医療法人 ・営利法人 ・特定非営利活動法人（NPO）
・その他

【下書き用】

- ・生活面の課題への対応が困難
- ・企業からの要望が大きい
- ・利用者の家族等からの要望が大きい
- ・連携する支援機関等からの要望が大きい
- ・その他（自由記述で）

問10. 定着支援の充実を図る上で、必要な支援やご意見等あれば、入力してください。

資料5 調査票 障害者就業・生活支援センター等における定着支援に関する調査

令和4年度 愛知県障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

障害者就業・生活支援センター等における定着支援に関する調査

<調査票：障害者就業・生活支援センター等>

この調査は、障害者就業・生活支援センター及び市町村が設置する就労支援機関において、一般就労後の定着支援の実態を把握する目的で行うものです。大変お手数ですが、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

- 提出期日：令和4年 月 日（ ）
- 提出方法：紙面またはデータ（Word形式）に入力する形でお願いいたします。
- ご回答者様について
 - ※可能な限り主任就業支援担当者または主任職場定着支援担当者をご記入ください。
- 調査委託に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部就労支援課内
「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
電話：052-835-3692
E-mail syrou-info@nagoya-rehab.or.jp

1. 事業所の概要

回答いただくセンター様、ご回答者様についてご回答ください。
(可能な限り主任就業支援担当者または主任職場定着支援担当者がお答えください)

問1. 法人名：

問2. 法人格： ・社団法人 ・財団法人 ・社会福祉法人
・特定非営利活動法人（NPO） ・医療法人

問3. 事業の状況

- ① センター名：
- ② 事業開始時期：西暦 年 月

問4. 回答者

- ① 役職名：
- ② 氏名： ③ よみがな：
- ④ 連絡先（電話番号）：
- ⑤ 連絡先（メールアドレス）：

問5. 貴法人で行っているすべての事業を選択してください。(複数回答可)

- ・生活介護
- ・自立訓練
- ・就労移行支援事業
- ・就労継続支援事業A型
- ・就労継続支援事業B型

・その他 (自由記述で)

2. 職場定着支援の状況

問6. 貴センターにおける職場定着支援の主な支援方法を選択してください。

(主なもの2つまで回答可)

- ・利用者の勤務先を訪問
- ・利用者の自宅を訪問
- ・利用者が貴センターに来所し個別で面談
- ・オンラインで対応
- ・電話・メールで対応
- ・OB会等の集団の場での対応

・その他 (自由記述で)

問7. 貴センターにおける職場定着支援の主な支援内容を選択してください。

(主なもの2つまで回答可)

- ・仕事の遂行に必要な利用者のスキルアップ
- ・仕事量・仕事内容に関する企業への調整
- ・職場の上司との人間関係
- ・職場の同僚との人間関係
- ・家族や友人との人間関係
- ・体調、健康状態
- ・金銭管理
- ・日常生活 (食事や身だしなみ、家事等)

・その他 (自由記述で)

問8. 企業訪問時の企業に対する主な支援内容を選択してください。

(主なもの2つまで回答可)

- ・利用者の作業の指導方法に関する助言
- ・職務の再設計に関する助言 (仕事量・仕事内容の調整等)
- ・利用者とのコミュニケーションの取り方に関する助言
- ・職場環境の整備に関する助言
- ・その他 (自由記述で)

--

問9. 過去3年間(令和元年度、令和2年度、令和3年度)の支援対象者の離職について、離職に至った主な理由を選択してください。(主なもの3つまで回答可)

- ・対人関係 ・勤務態度 ・体調不調 ・意欲低下 ・転居または死亡
- ・通勤困難 ・加齢や障害の進行 ・環境や労働条件の変化 ・ミスマッチング
- ・ステップアップに向けた転職 ・当初規定による期間満了
- ・企業側の都合(事業撤退、変更、リストラ等)

・その他 (自由記述で)

--

問10. 過去3年間(令和元年度、令和2年度、令和3年度)の職場訪問による職場定着支援の実施件数をご回答ください。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
職場訪問(件)			

問11. 令和3年度の支援対象障害者（登録者数）の人数と、令和3年度の1年間において、1人の支援対象者に対し、訪問（職場訪問、自宅等への訪問）による支援をどの程度行ったかについてご回答ください。

R3 支援対象障害者（登録者）数

R3：1人に対する訪問支援回数	人数
年間0回	
年間1～5回	
年間6～10回	
年間11～15回	
年間16～20回	
年間21回～	
合計	

※合計の人数がR3支援対象障害者（登録者）数と一致するようにしてください

問12. 貴センターの職場定着支援において連携した事業所を選択してください。（複数回答可）

- ・ハローワーク
- ・障害者職業センター
- ・就労定着支援事業所
- ・障害者基幹相談支援センター
- ・医療機関
- ・特別支援学校
- ・あいち障害者雇用総合サポートデスク
- ・就労移行支援事業所
- ・就労継続支援A型事業所
- ・就労継続支援B型事業所
- ・相談支援事業所
- ・グループホーム
- ・他の支援機関と連携していない

・その他（自由記述で）

3. 就労定着支援事業所との連携について

問13. 就労定着支援事業所からの支援対象障害者の引き継ぎを受け入れていますか。

- ・受け入れている
- ・受け入っていない

問14. 問13において「受け入れていない」を選択したセンターにお尋ねします。その理由をご回答ください。

(自由記述)例 人員不足、就職者を送り出した機関が定着支援を最後まで実施すべき等

問15. 問13において「受け入れている」を選択したセンターにお尋ねします。過去3年間(令和元年度、令和2年度、令和3年度)における新規登録した支援対象障害者数と就労定着支援事業所からの引き継ぎ件数をご回答ください。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
新規登録者数(人)			
就労定着支援事業所からの引き継ぎ件数(件)			

問16. 問13において「受け入れている」を選択したセンターにお尋ねします。就労定着支援事業所から受け入れる際の基準や条件等がありますか。あればご回答ください。

・ない

・ある(自由記述)例 居住地、支援開始時期、支援の必要性等

4. 就労後の職場定着支援全体について

問17. 職場定着支援を実施するうえで課題と感じていることを選択してください。(複数回答可)

- ・職場定着支援をおこなう人材が不足している
- ・担当者のスキルが不足している
- ・記録等のデスクワークが負担
- ・職場定着支援についてより専門的に学ぶ機会がない
- ・企業の担当者の理解が不足している
- ・生活面の課題への対応が困難
- ・企業からの要望が大きい
- ・利用者の家族等からの要望が大きい
- ・連携する支援機関等からの要望が大きい

(自由記述で)

問18. 今後、障害者就業・生活支援センター等において、就労定着支援事業を実施できるようになった場合、貴センターで実施されますか？

- ・実施する
- ・実施しない
- ・わからない

問19. 職場定着支援の充実を図る上で、必要な支援やご意見等あれば、ご回答ください。

(自由記述で)

2022年度 愛知県「障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）」

調査報告書

発行日：2023年3月

編集・発行：名古屋市総合リハビリテーションセンター