

障害者の質の高い就労定着支援を目指すための現状と取り巻く課題の整理

山口明乙香¹

Assessing the Current Status and Challenges in Providing High-Quality Employment
Retention Support for Individuals with Disabilities

YAMAGUCHI Asuka

要旨

本研究は、全国の就労定着支援事業所及び就労系障害福祉サービス事業所の職員を対象に実施したオンラインセミナーの参加者を対象に、就労定着支援事業所の現状を取り巻く課題と支援の提供における課題についてオンライン調査を実施した。本調査の結果、307名の回答から就労定着支援事業所を取り巻く課題として、「利用者確保の課題」、「企業との連携の課題」、「生活支援の提供に関する課題」、「定着率を高める課題」、「事業所職員の確保の課題」、「利用者のキャリアアップ支援の課題」が特に高く認識されていることが明らかとなった。また自法人以外の他の就労系障害福祉サービス事業所を経て就職した利用者への支援の課題には、「企業や支援機関との連携課題」が生じやすいことや「利用者情報の不足」、限られた期間の中での「信頼関係構築の課題」などがあり、計画相談事業所の担当がいないセルフプラン利用者の支援では、「生活支援の役割範囲の課題」や「多面的視点や支援の質の担保の課題」が生じやすいことが示唆された。

キーワード：就労定着支援 質の高い支援 現状と課題

Abstract

This study conducted an online survey targeting participants of an on-line seminar, who are employees from employment retention support offices and disability employment welfare service facilities across Japan. The survey aimed to identify the challenges surrounding employment retention support offices and issues in providing support. Based on responses from 307 participants, the main challenges identified include securing users, establishing partnerships with companies, providing livelihood support, increasing retention rates, securing office staff, and supporting user career advancement. Additionally, challenges in supporting users who have secured employment through

other disability employment welfare service facilities outside of the respondents' own organizations were identified. These challenges include difficulties in collaboration with companies and support agencies, lack of user information, and building trust within a limited time frame. For self-plan users without designated consultation office representatives, issues such as defining the scope of life support and ensuring a multi-faceted perspective and quality of support were also highlighted.

Keywords: employment retention support, high-quality support, current status and challenges

1.問題の所在と研究目的

令和5年度の障害者雇用の現状は、雇用障害者数は642,178名、対前年差で28,220名増加しており、対前年比4.6%増加であった。20年連続の過去最高の障害者雇用者数を更新している現状である(厚生労働省,2023)¹⁾。平成元年から令和5年までの34年間で、企業で働く障害者数は約3.29倍となっている。働く障害者の増加の背景には、法定雇用率の高まりや企業の法令遵守に関する意識の向上や各種施策の取り組みなどの影響が考えられる。就労系障害福祉サービス事業所は増加傾向にあり、令和4年時点では総事業所数が23,410事業所となっている。働く障害者は増加する一方で1年未満の離職者は、障害種別で異なるが、約4割から3割の離職が報告されている(障害者職業総合センター,2017)²⁾。その原因は障害種別でその内容は異なるが、「業務上の課題がある」、「労働条件が合わない」、「人間関係の悪化」、「障害・病気のため」といった背景が報告されている(障害者職業総合センター,2017)²⁾。

この働く障害者の就労定着を支えるための公的サービスとして平成30年に創設されたのが就労定着支援事業である。就労定着支援事業は、就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者を対象に就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者を対象に、安定した就労を実現するための事業である。このサービスは、一般就労後6月を経過した者を対象に最長3年間の利用ができるようになっている。創設年度時点の指定事業所数は、308事業所であったが、令和4年時点の事業所は1,678事業所である(厚生労働省, 2023)³⁾。その利用者数は、15,691名であり、1事業所あたりの利用者数は、10.6名となっている。都道府県別の就労定着支援事業所の平均は35.7事業所であるが、地域によってその事業所数の偏りが大きい現状がある。

岡田ら(2020)⁴⁾は、就労定着支援事業には、「就労の継続につながる支援」、「利用者の安心感につながる支援」、「就労先の理解の向上」がその効果としてある一方で、質の高い支援の実現と報酬制度の障壁の解消、生活場面を含めた支援の充実、支援終了後の在り方について課題があることを指摘している。

本研究は、質の高い就労定着支援の実現を目指すにあたり、現状の把握や障壁となっている課題を明らかにし、質の高い就労定着支援を具現化するための取り組みの留意点を整理

することを目的とする。

2. 研究方法

2.1.対象者

2024 年 1 月 30 日に令和 5 年度厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究「就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1010)」の一部として筆者が実施した「障害のある人の質の高い就労生活を実現するための就労定着支援セミナー」に参加希望をした 1,032 名のうち、オンラインフォームへ入力をした 307 名(申込者に対する割合 29.4%)を対象とした。

2.2.調査時期

2023 年 12 月 25 日から 2024 年 1 月 30 日を期間とした。

2.3.調査内容

調査内容は、就労定着支援事業所の課題として、「①利用者の確保」、「②利用者への支援提供における制約」、「③企業との連携」、「④生活支援に関わる関係者との連携」、「⑤医療機関との連携」、「⑥定着率を高める難しさ」、「⑦事業所職員の確保」、「⑧本人のキャリアアップ(転職含む)の支援」、「⑨報酬単価と事業所の安定運営」、「⑩退職後の定着率から除外される期間の長さ」、「⑪就職後 6 カ月以内における就労定着支援事業所の支援提供に係る報酬」、「⑫報酬体系の変更として、令和 6 年度から利用者数を考慮した報酬体系から定着率のみを報酬の基準とする報酬体系へ変更されること」の 12 項目について設定した。

これらの回答では、「1：全く課題でない」から「7：非常に課題である」の 7 件法で回答を依頼した。「1：全く課題でない」、「2：課題でない」、「3：やや課題でない」、「4：どちらともいえない」、「5：やや課題である」、「6：課題である」、「7：非常に課題である」を選択肢として提示した。

また自法人以外の就労系事業所を利用した新規利用者への対応の現状と課題及びセルフプラン利用者への対応の現状と課題について、自由記述にてその課題について回答を求めた。

2.4.倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査(高大倫審 2023001)の承認を経て実施し、報告すべき利益相反はない。

2.5.分析方法

就労定着支援事業所の課題に関する 12 項目は、単純集計を行った。自法人以外の就労系事業所を利用した新規利用者への対応の現状と課題及びセルフプラン利用者への対応の現状と課題については、記述に対して定性的コーディングを実施し、その記述内容からカテゴリーを分類し、その記述割合を算出した。

3. 研究結果

3.1. 基礎データ

回答者 307 名の内、就労定着支援事業所の所属は 97 名(31.6%)であり、就労移行支援事業所が 143 名(46.6%)、就労継続支援事業 A 型事業所 69 名(22.5%)、就労継続支援事業 B 型事業所 106 名(34.5%)、自立訓練事業所 22 名(7.2%)、障害者就業・生活支援センター 27 名(8.8%)であった。その他、相談支援事業所や行政関係、教育関係者の参加があった。

事業所の設置法人の内訳では、民間企業が 50.8%で最も多く、次いで社会福祉法人が 29.6%、NPO 法人が 12.4%であった。

参加者の職務内容は、支援者が 56.5%であり、サービス管理責任者 24.2%、管理者が 16.1%であった。

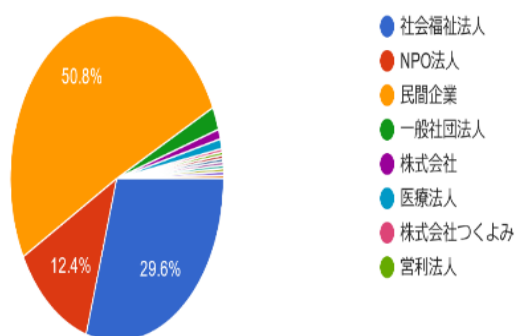


Fig.1 所属の設置法人

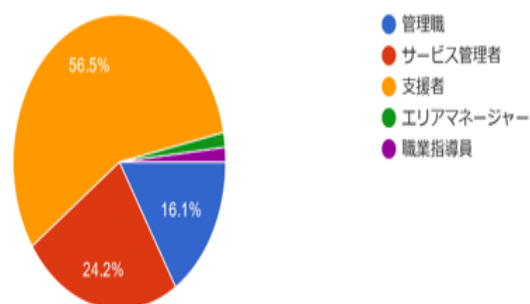


Fig.2 回答者の職務内容

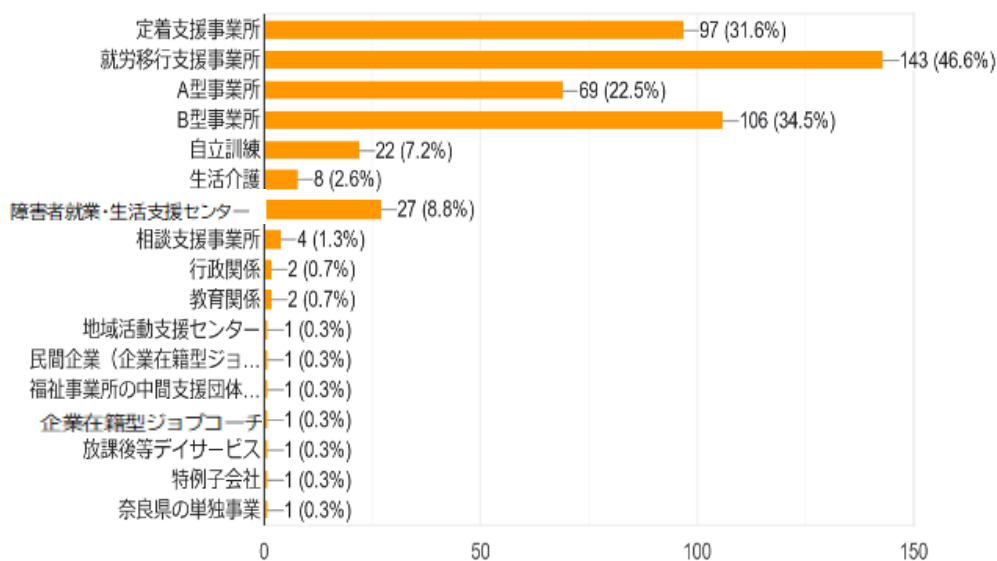


Fig.3 回答者の所属

3.2.就労定着支援事業所を取り巻く課題

(1)利用者の確保

利用者の確保に関する課題は、「7：非常に課題である」とする回答が21.7%と最も多い傾向を示した。

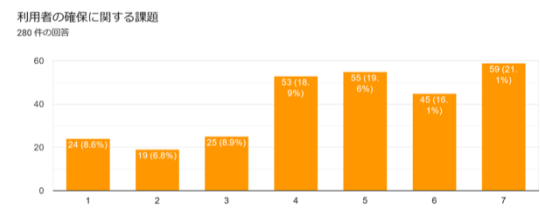


Fig.4 利用者確保の課題

Table1 利用者確保の課題

	1	2	3	4	5	6	7	N
①利用者の確保	全く課題でない						非常に課題である	
	24	19	25	53	55	45	59	280
	8.6%	6.8%	8.9%	18.9%	19.6%	16.1%	21.1%	

(2)利用者への支援提供における制約

利用者への支援提供における制約は、「4：どちらともいえない」とする回答が、35.8%であり、最も多い割合を示していた。

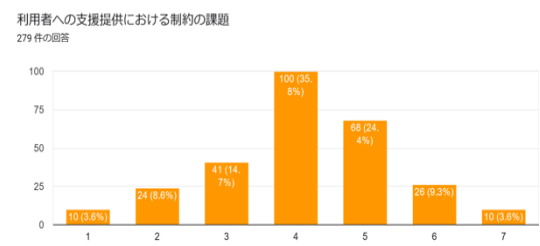


Fig.5 支援提供の制約

Table2 支援提供の制約

	1	2	3	4	5	6	7	N
②支援提供の制約	全く課題でない						非常に課題である	
	10	24	41	100	68	26	10	279
	3.6%	8.6%	14.7%	35.8%	24.4%	9.3%	3.6%	

(3)企業との連携

企業との連携に関する課題は、「5：やや課題である」とする回答が、26.3%が最も多い最も多い割合を示していた。

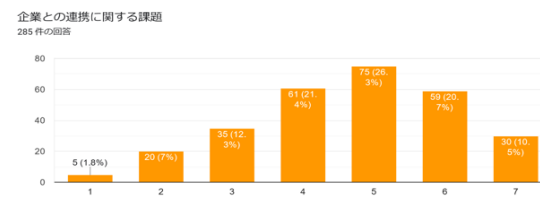


Fig.6 企業との連携

Table3 企業との連携

	1	2	3	4	5	6	7	N
③企業との連携	全く課題でない						非常に課題である	
	5	20	35	61	75	59	30	285
	1.8%	7.0%	12.3%	21.4%	26.3%	20.7%	10.5%	

(4)生活支援に関わる関係者との連携

生活支援に関わる関係者との連携は、「5：やや課題である」とする回答が27.8%で最も多い割合を示していた。

生活支援に関わる関係者との連携の課題
284 件の回答

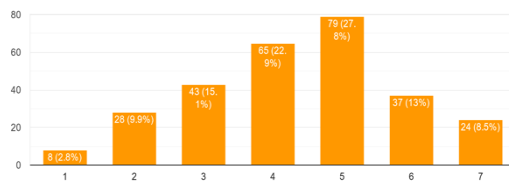


Table4 生活支援の連携

④生活支援の連携	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く課題でない							非常に課題である
	8	28	43	65	79	37	24	284
	2.8%	9.9%	15.1%	22.9%	27.8%	13.0%	8.5%	

Fig.7 生活支援の連携

(5)医療機関との連携

医療機関との連携は、「4：どちらともいえない」とする回答が 26.4%で最も多い割合を示していた。

医療機関との連携の課題
284 件の回答

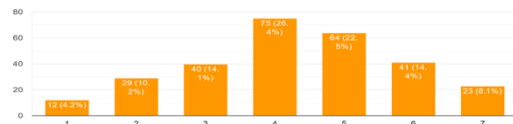


Fig.8 医療機関との連携

Table5 医療機関との連携

⑤医療機関との連携	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く課題でない							非常に課題である
	12	29	40	75	64	41	23	284
	4.2%	10.2%	14.1%	26.4%	22.5%	14.4%	8.1%	

(6)定着率を高める難しさ

定着率を高める難しさは、「5：やや課題である」とする回答が 26.4%で最も多い割合を示していた。

定着率を高める難しさの課題
283 件の回答

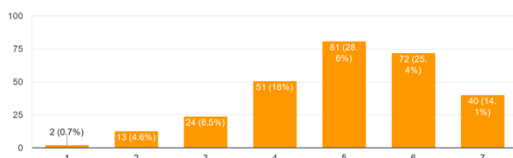


Fig.9 定着率を高める課題

Table6 定着率を高める課題

⑥定着率を高める難しさ	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く課題でない						非常に課題である	
	12	29	40	75	64	41	23	284
	4.2%	10.2%	14.1%	26.4%	22.5%	14.4%	8.1%	

(7)事業所職員の確保

報酬単価と事業所の安定運営の課題は、「5：やや課題である」とする回答が 24.3%で最も多い割合を示していた。

事業所職員の確保に関する課題
284 件の回答

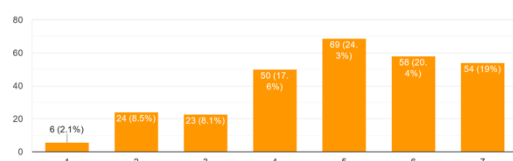


Fig.10 事業所職員の確保

Table7 事業所職員の確保

⑦事業所職員の確保	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く課題でない						非常に課題である	
	2	13	24	51	81	72	40	283
	0.7%	4.6%	8.5%	18.0%	28.6%	25.4%	14.1%	

(8)本人のキャリアアップ(転職含む)の支援の課題

本人のキャリアアップ(転職含む)の支援の課題は、「5：やや課題である」とする回答が27.6%で最も多い割合を示していた。

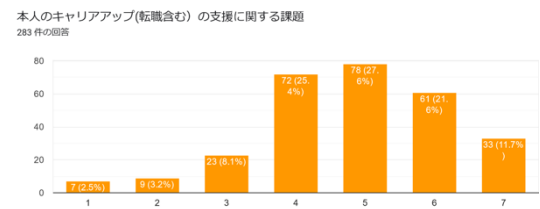


Fig.11 キャリアアップの課題

Table8 キャリアアップの課題

キャリアアップ支援の課題	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く課題でない					非常に課題である			
	6	24	23	50	69	58	54	284	
	2.1%	8.5%	8.1%	17.6%	24.3%	20.4%	19.0%		

(9)報酬単価と事業所の安定運営

報酬単価と事業所の安定運営の課題は、「4：どちらともいえない」とする回答が25.2%で最も多い割合を示していた。

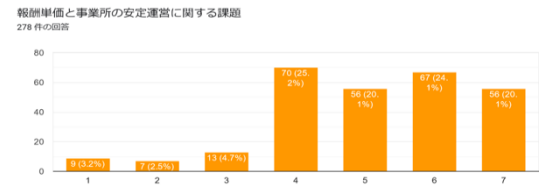


Fig.12 報酬単価と事業所の運営の課題

Table9 報酬単価と事業所の運営の課題

⑨報酬単価と事業所の安定運営	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く課題でない						非常に課題である	
	7	9	23	72	78	61	33	283
	2.5%	3.2%	8.1%	25.4%	27.6%	21.6%	11.7%	

(10)退職後の定着率から除外される期間の長さ

退職後の定着率から除外される期間の長さの課題は、「4：どちらともいえない」とする回答が31.1%で最も多い割合を示していた。

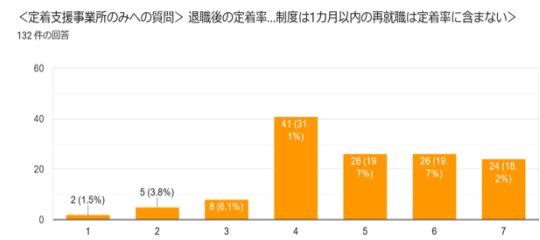


Fig.13 退職後の転職支援の期間の課題

Table10 退職後の転職支援の期間

⑩退職後の転職支援の期間の課題		2	3	4	5	6	7	N
	全く課題でない						非常に課題である	
	9	7	13	70	56	67	56	278
	3.2%	2.5%	4.7%	25.2%	20.1%	24.1%	20.1%	

(11)就職後6カ月以内における就労定着支援事業所の支援提供に係る報酬の課題

就職後6カ月以内における就労定着支援事業所の支援提供に係る報酬の課題は、「4：どちらともいえない」とする回答が40.0%で最も多い割合を示していた。

<定着支援事業所のみへの質問> 就職後6か月以内...、1回だけ900単位の請求が可能になっている
125件の回答

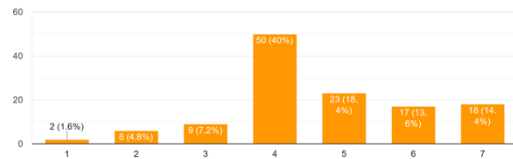


Fig.14 6か月以内の支援

Table11 6か月以内の支援

	1	2	3	4	5	6	7	N
①6か月以内の支援	全く課題でない						非常に課題である	
	2	5	8	41	26	26	24	132
	1.5%	3.8%	6.1%	31.1%	19.7%	19.7%	18.2%	

(12)定着率のみを報酬の基準とする報酬体系へ変更されることの課題

報酬体系の変更として、令和6年度から利用者数を考慮した報酬体系から定着率のみを報酬の基準とする報酬体系へ変更されることの課題は、「5：やや課題である」とする回答が21.0%で最も多い割合を示していた。

<定着支援事業所のみへの質問> 報酬体系の変更...ることへの考えに近いものを選択してください。
20件の回答

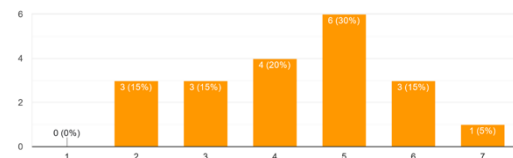


Fig.15 報酬体系の変更

Table12 報酬体系の変更

	1	2	3	4	5	6	7	N
①報酬体系の変更	全く課題でない						非常に課題である	
	2	6	9	50	23	17	18	125
	1.6%	4.8%	7.2%	40.0%	18.4%	13.6%	14.4%	

3. 3. 定着支援事業所における本人の状態を把握するために実施している方法

就労定着支援で本人の状態を把握するために実施している方法について、該当するものを複数回答してもらった結果、「電話での連絡」が31.4%で最も多く、次いで「職場訪問」が26.6%、「メールでの連絡」は18.1%であった。「家庭訪問」による方法は8.9%、LINEなどのSNSを用いた連絡は7.5%であり、事業所での面談による方法は4.7%、オンラインフォームなどによる方法は1.0%であった。

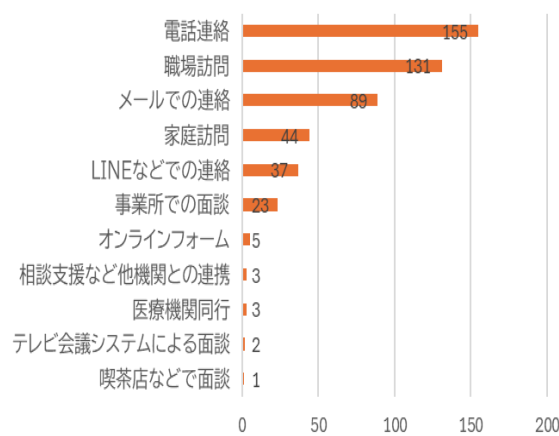


Fig.16 状態把握の方法

Table13 状態把握の方法

電話連絡	155	31.4%
職場訪問	131	26.6%
メールでの連絡	89	18.1%
家庭訪問	44	8.9%
LINEなどでの連絡	37	7.5%
事業所での面談	23	4.7%
オンラインフォーム	5	1.0%
医療機関同行	3	0.6%
相談支援など他機関との連携	3	0.6%
テレビ会議システムによる面談	2	0.4%
喫茶店などで面談	1	0.2%

3. 4. 自法人外の利用者対応の課題の現状

自法人以外から定着支援を利用しようとする方への支援の課題の有無とその内容の有無については、自法人以外からの利用者への対応には課題があると回答したのは、40.2%であり、課題がないとしたのは17.8%であった。具体的な課題として、記述された61件の記述内容に応じて定性的カテゴリーに分類した。結果、自法人以外の事業所を利用して就職に至った利用者の定着支援事業所の利用においては、「就職先と利用者とのマッチングの精度の課題」や「利用者の情報の不足」、「信頼関係構築の困難」、「企業や利用した就労系事業所との連携の困難」といった課題があることが示された。一方で、「自法人の就労系事業所の利用者しか利用対象者にしていない」という記述や「課題が特にない」という記述もあった。

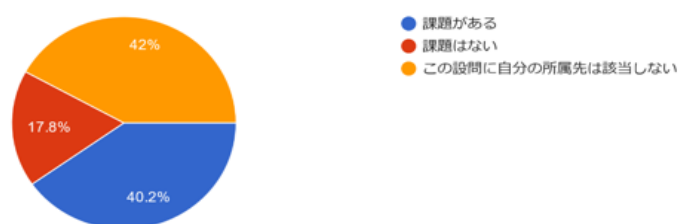


Fig.17 自法人以外の利用者の課題の有無

Table14 他法人利用者の利用者支援の課題

他法人利用者の支援の課題	割合	記述数
企業と支援機関等との連携の課題	31.1%	19
利用者の情報の不足	26.2%	16
信頼関係構築の困難	16.4%	10
マッチングの精度の課題	6.6%	4
前例ない	6.6%	4
その他	6.6%	4
特になし	8.2%	5

3. 5. セルフプラン利用者の対応の課題と現状

自治体によって、セルフプラン(本人が申請手続き書類を作成)でも認められるエリアと計画相談の担当者がいないと原則認められないエリアがあるが、人口規模の多い地域では、就労系サービスの利用については、セルフプランの利用が多い地域もある。

セルフプラン(担当の相談支援事業所がない)利用者と計画相談(担当する相談支援事業所がある)利用者への就労支援における支援の違いやその課題について、自由記述にて回答を依頼した。具体的な課題として、記述された95件の記述内容に応じて定性的カテゴリーに分類した。結果、セルフプラン利用者と計画相談利用者との違いにおいては、「多角的視

点と支援の質の確保(36.8%：35 記述)」や「利用者の生活支援の範囲を役割分担(16.8%：16 記述)」、「企業や他の支援機関との連携(12.6%：12 記述)」、「計画相談事業所の確保(5.3%：5 記述)」「利用終了後の資源への接続(1.1%：1 記述)」といった点で違いがあることが示された。

一方で、「セルフプラン利用対象者の事例はない(17.9%：17 記述)」という記述や「課題の違いはない(11.6%：11 記述)」という記述もあった。

Table15 セルフプラン利用者の支援

セルフプラン利用者と計画相談利用者の違い	割合	記述数
多角的視点と支援の質の確保	36.8%	35
利用者の生活支援の範囲と役割分担の課題	16.8%	16
企業や他の支援機関との連携の課題	12.6%	12
計画相談支援事業所確保の困難	5.3%	5
違いはない・課題はない	11.6%	11
事例がない	17.9%	17

4. 考察

4. 1. 就労定着支援事業所の課題

本調査の結果、307 名の回答から就労定着支援事業所を取り巻く課題のうち、「5：課題となっている」以上の回答が、最も多い回答となっている項目として、「利用者確保の課題」、「企業との連携の課題」、「生活支援の提供に関する課題」、「定着率を高める課題」、「事業所職員の確保の課題」、「利用者のキャリアアップ支援の課題」が該当していた。

まず定着支援事業所の事業所運営に関わる課題としては、「事業所職員の確保の課題」や「利用者確保の課題」、「定着率を高める課題」があると考えられる。厚生労働省(2023)⁵⁾によると令和4年度の就労定着支援事業所の1事業所あたりの利用者数の全国平均は、10.6名であった。都道府県別による定着支援事業所の利用者数の平均の最小人数は島根県の2.9名であり、最大人数は、愛知県の17.6名であった。全国平均を超える都道府県は、北海道、宮城県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県の13都道府県であった。この結果から人口密度が一定程度確保できている都道府県とその他の都道府県では、就労定着支援事業所の利用者数確保の課題の重要性が異なることが考えられた。また就労支援事業所の支援者の確保に関わる職員の確保に関する課題も大きな課題として捉えられていた。2023年に深澤(2024)⁶⁾が実施した障害福祉サービス事業所の人材確保に関する調査によっても、職員不足があると回答した事業所が半数以上であることを指摘しているが、本調査の結果からも福祉職の人材不足の課題は、就労定着支援事業所にもあることが推察される。

定着率は、事業所報酬単価を決定するにあたり定着率別の報酬単価が設定されているこ

とからも、事業所の安定した経営運営と支援者確保に直結する影響を与える。

この定着率向上の課題を解決するには、就労定着支援事業所が実施する支援の質の向上が影響を与える。「企業との連携課題」と「生活支援の提供に関する課題」は、就労定着支援の支援枠組みである職場定着面への支援と地域生活面の支援の両面の中核となる課題であり、就労定着支援事業所にとっては、その支援の中核的な課題である。本調査の結果から、「企業との連携」と「生活支援に関わる関係者との連携」に課題があると認識されていることは、就労定着支援事業所の支援の中核となる支援の在り方や工夫に対して、模索している現状があると考えられる。

FVP(2023)⁷⁾でも、就労定着支援事業所の就労定着支援の好事例の要素の1つとして、転職のための支援が取り上げられており、近年の一般労働市場においても、キャリアアップとしての転職支援や障害者のキャリアアップは、雇用の質に関わる課題として考えられている。こうした転職支援を含むキャリアアップ支援においては、就労定着支援事業所では、離職した利用者が1カ月以内に新たな事業所との雇用契約が締結した場合においては、離職の扱いから除することができ、就労定着支援事業所の定着率の影響を避けることができる。この利用者の転職に関わる現在の報酬算定に関わる制度では、このキャリアアップ支援が1カ月以内の再就職が見込めない場合には、定着率の低下につながる条件となっており、これは事業所の報酬単価の算定に直接的に影響を与えることとなる。

こうした背景を踏まえると「利用者のキャリアアップ支援の課題」は、実際のキャリアアップ支援や転職支援において必要な支援の期間が十分に確保されていない現状にあるといえる。

より質の高いキャリアアップ支援に注力する場合には、利用者の職場や業務とのマッチングを適切に判断し、利用者と企業の双方に雇用に至るに必要な合意ができる体験や調整の期間が必要であるが、それを前職の離職後1カ月以内に新たな企業との雇用締結に至ることではなければ、就労定着事業所の報酬算定において、マイナスに働く現状がある。定着支援事業所にとって、利用者を前職離職後1カ月以内に転職支援を成功させることは容易ではない。

4.2. 就労定着支援事業所の利用者の背景の違いによる課題

就労定着支援事業所の利用者では、自法人の設置する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型事業所以外の利用者が就職6カ月後から就労定着支援事業所の利用を希望した場合にも、就労定着支援事業所の利用は可能である。その場合には、初期加算として900単位の連携のための報酬加算の請求が可能となる。

自法人以外の他の就労系障害福祉サービス事業所を経て就職した利用者への支援の課題には、「企業や支援機関との連携課題」が生じやすいことや「利用者情報の不足」、限られた期間の中での「信頼関係構築の課題」などがあげられた。具体的な記述としては、「利用者の情報や企業担当者さんについて十分把握できていない状態で支援を始めることにな

る」という記述や「自事業所の定着支援利用者の対応で手一杯な点 ・現状受け入れ数が多ければ報酬単価が下がる点 ・外部の場合、ご本人の障害特性や配慮事項の細かい部分での理解不足が考えられる点 ・働きながらの支援となるためご本人との信頼関係構築の為の時間確保が困難な割に報酬体系が則していないため、事業所負荷が高い ・就職までの経緯や企業担当者との関わり方の詳細がなかなか分かりづらい」といった記述、「法人以外からの依頼は困難ケースである場合が多く(全てそう)、支援に時間も体力も要す。また、関係性を就労後7カ月過ぎてから構築することもあり、困難がより一層困難になっている」といった記述がみられた。

また信頼関係構築に関連する記述では、「外部からの場合、その方がどんな人なのか、どんな課題があるのかがわからない」と、今までの関係性ができていないところからの定着支援になるので、本人からの相談で本音となる部分が引き出せない可能性がある」といった記述がみられた。これらは就労定着支援事業所の利用開始が就職後6カ月を経過した者を支援対象としている制度によって生じている課題であり、岡田ら(2020)も指摘する制度設計上の課題であるといえる。

厚生労働省(2023)⁵⁾による全国の就労定着支援事業所数の平均は、35.7事業所であり、都道府県別の就労定着支援事業所数では、県内に4事業所しか有しない県もあり、全国平均を上回る都道府県は、北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、静岡県、愛知県、大阪府、兵庫県、福岡県の10ヶ所である。つまり人口規模の大きい地域は、一定数の定着支援事業所数が確保されているが、それ以外の地域では定着支援事業所自体が社会資源として乏しい状況になるなかで、自法人以外から就職した利用者への就労定着支援のサービス提供への障壁が高いことは、質の高い就労定着支援を地域資源として活用するにあたり重要な課題となっているといえる。

また都市部の障害福祉サービスの支給認定における申請において、計画相談事業所と契約し、担当ケースワーカーがいないいわゆるセルフプランで申請をする利用者の支援では、「生活支援の役割範囲の課題」や「多面的視点や支援の質の担保の課題」が生じやすいことが示唆された。セルフプラン利用者の支援については、自治体による支給決定の原則によるため、セルフプランを認めている地域とそうでない地域では、その利用実態が大きく異なる現状である。

具体的な記述としては、「ご自宅での様子や、ご家族との関係性を確認する必要がある際に、相談支援員がいるときは、一緒にご自宅を訪問させて頂くなど、情報提供を依頼する場合があります。自分とは違った視点から相談支援員の助言を頂けるのはとても心強いです」、「就職後、セルフプランの方の生活面でのサポートが弱くなってしまう。家庭に何かあった際、介入できる人がいない」、「本人の地域生活における課題を一緒に考えてもらえる支援者がいると、本人だけでなく就労支援事業所としても安心感がある。モニタリングで、本人と就労支援事業所間だけでは気づけなかった本人の隠れたニーズに、相談支援専門員が違った視点から質問してくれることにより気づくことができることがあり、より本人の希望に

沿った支援計画が作れるようになることがある」、「就労以外の支援(自宅の様子確認や GH 入居など)も行わなければ就労へ繋がらない場合もある。計画相談がついている場合はもちろんに相談、連携を行うことができるが、セルフプランの場合、就労支援の立場では、生活面での支援が行き届かない部分があると感じる」があった。これらの記述にもみられるように、セルフプラン利用者と計画相談支援員付き利用者では、その支援提供に係わる役割分担や連携の在り方などが異なる場合もあることが推察された。

5.おわりに

本研究の結果、就労定着支援事業所を取り巻く現状として、支援提供に関連する課題や企業等との連携による課題、事業所の安定運営に関わる課題があることが整理された。また利用者のキャリアアップとしての転職支援を実現するにあたり、現行の制度設計における矛盾点も明らかになった。また自法人以外を利用した就職者の新規の就労定着支援事業所の受け入れには、情報の不足や企業等との連携課題などが生じやすい一方で、離職リスクの評価ができず、定着支援事業所としては、新規利用について慎重にならざるをえないような状況にあることも確認された。また利用者の支給決定に関わる行政手続きの原則によっては、セルフプラン利用者が主となる地域もあり、そうしたエリアと計画相談支援事業所が必ず必要になる地域では、その支援提供における定着支援事業所の役割範囲やその支援の質の担保に関わる課題が異なることも明らかになった。こうした就労定着支援事業所を取り巻く地域のネットワークの違いや運用の違いに応じた好事例を共有するなど、全国の就労定着支援の実践知を共有する仕組みと工夫が今後重要になる。

引用文献

- 1) 厚生労働省(2023b)令和 5 年障害者雇用状況の集計結果
<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html>(閲覧日：2024 年 1 月 20 日)
- 2) 障害者職業総合センター (2017) 障害者の就業状況等に関する調査研究(No.137)
<<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html>>(閲覧日：2023 年 12 月 20 日)
- 3) 厚生労働省(2023c)障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第 38 回(R5.10.11) 資料 4 就労定着支援に係る報酬・基準について《論点等》
<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35715.html>(閲覧日：2024 年 1 月 20 日)
- 4) 岡田裕樹・日詰正文・古屋和彦(2020) 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, 国立のぞみの園紀要 13 (0), 43-66.
- 5) 厚生労働省(2023a)令和 4 度社会福祉施設等調査
- 6) 深澤宏一(2024)2023 年度障害福祉サービス事業所等の人材確保に関する調査,WAM ReserchReport, 独立行政法人福祉医療機構

<https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/240329_No.016.pdf>(閲覧日：2024年2月5日)

- 7) FVP(2023) 地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究報告書,厚生労働省令和4年度障害者総合福祉推進事業
<<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001113436.pdf>>(閲覧日：2024年1月20日)

なお本稿の一部は、厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究「就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1010) (研究代表者：山口明乙香)」令和5年度研究報告書の一部として掲載されている。