

# 質の高い就労定着支援を目指すための就労定着支援事業所の現状と課題

○山口 明乙香（高松大学 教授）

## 1 研究の目的

国内の障害者雇用者数は、過去最高を更新しつづけており、令和5年には、642,178名が企業に雇用されている。

また令和4年の就労サービスから企業の雇用へ移行していった障害者は、24,426名である。その就労サービスの内訳は、就労移行支援事業所から15,094名、就労継続支援A型事業所4,818名、就労継続支援B型事業所から4,514名であった（厚生労働省, 2023）。令和4年の就労定着支援事業所数は、1,678ヶ所であり、全国平均の事業所数は、35.7事業所であるが、都道府県別では、最少の事業所数として県下に4事業所しか設置がない地域など、地域間格差が大きい現状がある。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、就労定着支援事業所の支援の現状把握や障壁となっている課題を明らかにすることを目的として実施した。

## 2 方法

本研究では、2024年3月15日から4月25日を対象期間として、全国の1,678ヶ所の就労定着支援事業所の職員とその利用者1名を対象にオンライン又は自記式質問紙による回答による調査を実施した。結果、就労定着支援事業所の職員267名（回収率：15.9%）、利用者105名（回収率：6.3%）から回答を得た。分析は、各項目に対して単純集計を行った。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。

## 3 結果

### (1) 就労定着支援事業所の回答者の基礎情報

回答者は、サービス管理責任者が47.6%（127名）で最も多く、次いで定着支援員33.0%（88名）、設置法人の責任者19.1%（51名）、その他7.5%（20名）という内訳だった。回答者の就労定着支援事業所の指定年は、2018年が回答者の54.0%（136名）であり、2019年が21.3%（55名）、2020年が7.9%（20名）、2021年は6.0%（15名）、2022年は5.6%（14名）、2023年は3.6%（9名）、2024年は0.4%（1名）であった。設置法人の種別は、社会福祉法人が34.9%（93名）で最も多く、次いで民間企業が33.1%（88名）、NPO法人・一般社団法人が24.8%（66名）、自治体が0.38%（1名）、その他が0.7%（18名）であった。回答者の併設している福祉サービス事業所については、就労定着支援事業所のみが3名（1.1%）であり、最も多いのは、就労移行支援事業所84.0%（225名）就労継続支援B型事業所53.4%（143名）、相談支援事業所

46.6%（98名）、自立訓練事業所26.5%（71名）、就労継続支援A型事業所17.2%（46名）の順であった。回答事業所のうち、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）取得者の在籍している事業所は、57.9%（154事業所）であり、今後取得を予定している事業所は、8.1%（23事業所）であった。

### (2) 定着支援事業所の利用者の受け入れ状況

就労定着支援事業所の利用者の受け入れ状況については、設置法人の設置する訓練事業所を利用した者のみを受入対象としているとした回答が、60.0%（150名）、利用者の利用した法人の内外に関係なく受け入れているとした回答は、33.6%（89名）であり、他法人の利用者のみを受け入れているとした回答は、2.6%（7名）であった。

### (3) 支援実績のある障害種

回答事業所の2024年3月までの支援実績のある障害種は、精神障害（91.1%）、発達障害（84.4%）、知的障害（84.2%）で、回答者の8割以上は、支援経験がある傾向があった。次いで、てんかん（44.8%）、身体障害（39.1%）、高次脳機能障害（33.5%）は、約3割程度の事業所が支援の実績があった。一方で、難病疾患（22.7%）、内部疾患（18.8%）、聴覚障害（11.7%）、視覚障害（8.8%）は、支援実績のある事業所割合は低い傾向にあることが明らかになった。

### (4) 定着支援事業の現状と課題

回答者のうち、現在の就労定着支援に課題があると考えているのは、41.5%（103名）であり、課題はないとしたのは、58.5%（145名）であった。

就労定着支援の提供は、勤務先での面談（96.4%）、事業所での面談（95.1%）であった。その他には、カフェ等による勤務先、事業所以外の場での面談（49.0%）、遠隔でのビデオ会議システムを用いた面談（48.6%）、利用者自宅での面談（37.7%）であった。また多様な支援の実施経験としては、テレワーク勤務の支援事例があるのは、32.8%の88事業所であり、勤務先に障害開示をしていない事例は、34.3%の87事業所に経験があった。また、グループホーム居住者の支援は、63.6%（159事業所）が経験あり、一人暮らしの利用者への支援事例は、69.9%の（177事業所）が経験を有していた。

### (5) 離職・転職に関わる支援の現状

利用者の離職及び転職に伴う支援において、1ヶ月以内の再就職に至る支援の経験があった事業所は、36.8%（96事業所）であった。回答者の考える離職に伴う再就職の支援における必要な期間は、12週間程度が27.2%が最も多く認識され、次いで8週間程度（26.0%）が必要であると認

識されていた。

(6) 事業所の取り組んでいる支援の内容

事業所の取り組んでいる支援の内容として、実施率の高い取り組みは、「支援終了を見越し、サービス終了後のニーズに応じた他の支援機関への接続支援（77.9%）」、「サービス終了後の元利用者からの継続的な相談やニーズに応じた地域資源への接続に関わる調整支援（69.1%）」、「雇用先の企業在籍型ジョブコーチや職業生活相談員との定期的な情報共有による就業面の支援（52.9%）」、「地域内でのつながりを作るためのOB会やOG会、余暇活動などの定期的な企画運営による地域支援（48.3%）」であった。

表 1 定着支援事業所の実施する取り組み

| 取り組み                                            | 回答数 | 割合    |
|-------------------------------------------------|-----|-------|
| 支援終了を見越し、サービス終了後のニーズに応じた他の支援機関への接続支援            | 200 | 77.8% |
| サービス終了後の元利用者からの継続的な相談やニーズに応じた地域資源への接続に係る調整支援    | 175 | 68.1% |
| 雇用先と連携して、企業在籍型ジョブコーチや職業生活相談員との定期的な情報共有による就業面の支援 | 136 | 52.9% |
| 地域内でつながりを作るためのOB会やOG会、余暇活動などの定期的な企画運営による地域支援    | 124 | 48.2% |
| 利用者の自宅訪問できるサービスとの併用による生活面の支援                    | 81  | 31.5% |
| 訪問型ジョブコーチの活用による就業面の支援の充実                        | 79  | 30.7% |
| 利用者がふたつと立ち寄れるオープンスペースの提供による地域の居場所づくりなどの地域支援     | 57  | 22.2% |
| 転職希望の利用者へのスキルアップに関わる機会提供や地域情報などの情報提供等のキャリア形成支援  | 56  | 21.8% |
| 本人のリソースマップなどの提供による支援終了に向けた支援                    | 36  | 14.0% |
| 利用者の日々の状態把握として、ウェアラブル端末やオンラインフォームなどを活用した毎日の状態把握 | 22  | 8.6%  |

また「利用者の自宅訪問（訪問看護やヘルパー派遣）できるサービスとの併用による生活支援（31.5%）」、「ジョブコーチの活用による就業面の支援の充実（31.0%）」も一定数実施されていた。

(7) 定着支援事業所の優先度の高い課題

回答者の考える事業所の課題解決として優先度の高い課題として「非常に優先度が高い」とした回答は、「報酬単価と事業所の安定運営に関する課題（97.6%）」が最も高く認識されていた。

次いで「利用者の確保に関する課題（38.0%）」、「定着率を高める難しさの課題（22.6%）」、「事業所の職員確保に関する課題（21.2%）」、「企業との連携に関する課題（21.0%）」などが認識されていた。

表 2 定着支援事業所の優先度の高い課題

| 優先的課題               | 非常に高い | 選択割合  | 加重平均 |
|---------------------|-------|-------|------|
| 利用者の確保              | 95    | 38.0% | 2.89 |
| 報酬単価と事業所の安定運営       | 94    | 36.3% | 4.06 |
| 定着率を高める難しさ          | 56    | 22.6% | 2.62 |
| 事業所職員の確保            | 52    | 21.2% | 2.54 |
| 企業との連携              | 52    | 21.0% | 3.79 |
| 生活支援に関わる関係者との連携     | 47    | 19.0% | 3.71 |
| 本人のキャリアアップ(転職含む)の支援 | 37    | 14.9% | 2.60 |
| 医療機関との連携            | 33    | 13.3% | 3.46 |
| 計画相談支援事業所との連携       | 14    | 12.8% | 2.52 |
| 利用者への支援提供における制約     | 29    | 11.7% | 2.46 |

4 考察

就労定着支援事業所の現状として、利用者の受け入れ状況としては、自法人の利用者に対象を限定としている事業所が約6割であることが明らかになった。また障害種別としては、精神障害の利用者の支援は多くの事業所が経験していることも明らかになった。また支援提供の状況としては、勤務先や事業所での面談が基本とされているものの、それ以外のカフェ等の場所による面談やオンラインによる面談も一定数実施されていた。テレワーク勤務をしている利用者の支援経験も約3割の事業所はあり、コロナ禍を経て、働き方の多様化によって、支援方法の多様化の影響を受けていると考えられる。

1ヶ月以内に離職からの再就職を実現した支援を実施した事業所が確認されたが、この離職からの再就職を目指す支援においては、8週間から12週間が必要な期間であると認識されている現状も明らかになった。

就労定着支援事業所が取り組む内容では、支援終了後を見越した他機関への接続の支援や契約終了後も周囲の地域資源への接続のための調整の支援などが実施されている割合が高かった。またジョブコーチをはじめとする企業内の担当者との連携した就業面の支援や地域でのつながりをつくるためのOB会や余暇活動に関わる活動の機会提供なども実施されている傾向があった。

こうした取り組みがあるなかで、就労定着支援事業所の抱える課題は、利用者確保の課題や報酬単価と事業所の安定運営、事業所職員の確保に関する課題などが高い割合で認識されていた。これは就労定着支援事業所の枠組みに関わる課題であり、これらが比較的高く優先課題として捉えられていたことから就労定着支援を担う事業所の運営の課題があると考えられた。また一方で、支援の質に関わる定着率を高める課題や企業との連携や、生活支援にかかる関係者との連携の課題なども認識されていることが明らかになった。本研究の結果から、各就労定着支援事業所の運営や支援提供における好事例やノウハウ共有などの事業所間の実践知の共有が今後重要になると考えられる。

本研究は、令和5年度厚生労働省科学研究費「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(23GC1001)（研究代表者：山口 明乙香）」による成果の一部です。本研究にご協力いただきました皆様へ感謝申し上げます。

【引用文献】

厚生労働省(2023) 令和4年度社会福祉施設等調査。

【連絡先】

山口明乙香 高松大学発達科学部  
e-mail : afuji@takamatsu-u.ac.jp