

令和元年度、令和 2 年度 就労移行等連携調整事業（厚生労働省）

就労定着支援促進事業 事業報告書

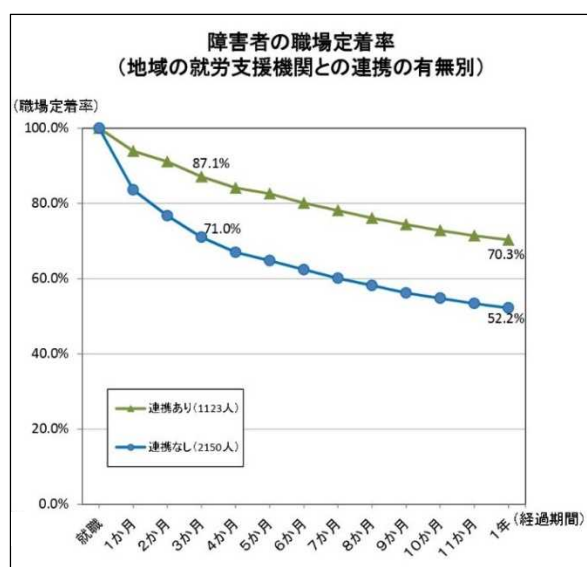
1.事業実施の背景と目的

平成 18（2006）年の障害者自立支援法の施行に伴い、障害福祉サービスは大きな転換を迎えた。なかでも通所施設はニーズに合わせて類型化され、就職を目指すことに特化した「就労移行支援事業」がスタートした。新たな事業であることや、営利企業の参入などにより、本事業の運営の在り方について多くの課題が生まれた。このような状況から、支援対象者のニーズである「働く場」への円滑な移行を目的として、平成 27（2015）年に「就労移行等連携調整事業」がスタートした。また、この間「就労移行支援事業」の在り方について調査研究等が進み、就労移行支援事業所等から就職する障害者への支援を充実するため、「障害者就業・生活支援センター」（名称が長いため、「ナカポツセンター」や「ナカポツ」と呼ばれることがある。）を核とした就労支援機関のネットワークの構築が検討されてきた。平成 29（2017）年の『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017 年、JEED）によると、支援機関との連携がある場合の就職から一年後の職場定着率は、連携が無い場合（52.2%）と比較すると、18%高い 70.3%に達している。このように支援機関によるサポートの有用性が確認された一方で、障害者雇用率の継続的な引き上げや、企業の雇用努力により増加し続ける「働く障害者」への新たな支援ニーズに応えることが課題となった。

このような状況を受け、平成 30（2018）年 4 月の障害者総合支援法報酬改定に伴い、障害福祉サービス（就労移行支援事業所等）の利用を経て一般就労に移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応することを目的として「就労定着支援事業」が創設された。これにより、これまで「障害者就業・生活支援センター」を中心としたネットワークによる定着支援の在り方について、改めて検討が必要となった。

千葉県総合支援協議会就労支援専門部会では、「就労定着支援事業所におけるネットワークの必要性」「障害者就業・生活支援センター等支援機関との連携の在り方」「就労定着支援事業所の質の担保」等課題が挙げられた。これを受けて千葉県では、就労移行等連携調整事業を活用した「就労定着支援促進事業」を実施することとなった。

本事業は、千葉県における就労定着支援事業所の関係機関との連携の在り方等について調査・検証すること及び研修の実施等により、支援の質の向上を図ることを目的とする。



『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017 年、JEED）

2.事業の実施方法

- (1) 千葉県内 16 センター（障害者就業・生活支援センター）を対象として、就労系福祉サービス事業所（就労定着支援事業実施事業所等）との連携状況等について調査を実施し、現状の課題等について考察する。
- (2) 就労定着支援事業を始めとした、働く障害者の職場定着を目的とした支援機関間のネットワークの現状（会議・研修等）について調査・検証し、現状の課題等について考察する。
- (3) 就労系福祉サービス事業所（就労定着支援事業実施事業所等）を対象とした意見交換会を実施し、現状の課題等について考察する。
- (4) 千葉県内 16 センター（障害者就業・生活支援センター）への協力依頼のもと、「障害者就業・生活支援センターと就労定着支援事業所による就労支援の取り組み事例集」を作成する。

上記（１）～（４）について、千葉県内 16 の障害者就業・生活支援センターにより構成される「千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会」との連携により、千葉県全域を対象として事業を実施する。

3.事業の実施結果

- (1) 障害者就業・生活支援センターにおける就労系福祉サービス事業所との連携状況について

令和元年度、令和２年度に障害者就業・生活支援センターが実施した就労系福祉サービス事業所を交えた個別支援会議の開催状況

(第 1 回 **令和 2 年 3 月**、第 2 回 令和 3 年 3 月 調査実施)

	センター名	令和元年度 (件数)	令和 2 年度 (件数)
1	千葉障害者キャリアセンター	86	129
2	あかね園	31	90
3	大久保学園	64	0
4	いちされん	256	9
5	はーとふる	100	9

6	ビック・ハート松戸	59	158
7	ビック・ハート柏	180	225
8	就職するなら明朗塾	26	230
9	ふる里学舎	68	198
10	エール	39	12
11	中 里	80	34
12	ピア宮敷	70	60
13	山武ブリオ	57	12
14	長生ブリオ	4	37
15	香取就業センター	22	16
16	東総就業センター	109	44
	合 計	1,251	1,263

障害者就業・生活支援センターから見た「就労定着支援事業の現状と課題」
 についてのアンケート結果（令和元年7月実施）

千葉障害者キャリアセンター

- ・定着支援事業を利用するが、就労が決まった段階でナカポツセンターに登録してつなぐケースと、3年半経過した段階でつなぐケースの2パターンが見受けられる。
- ・就労移行支援事業所からの登録者が減少しているが、就労定着支援事業が満了する3年6か月までの間に登録時期がずれるだけではと考察している。
- ・就労定着支援事業における「企業への月1回の訪問」について、ナカポツセンターが引き継いだ際には継続しないことを本人・企業へ周知するよう留意している。
- ・期間満了時の引継ぎに際しては、関係構築に主眼をおいて支援を実施している。
- ・就労定着支援に関するノウハウやスキルが不足している事業所を利用した就職者について、3年6か月後に多数定着依頼が入るのではと危惧している。

あかね園

- ・定着支援事業所がメインとなるため、ナカポツセンターとしては静観している。しかし、状況が見えなくなることを避けるため、定期的に近況の確認は行っている。
- ・事業所毎に支援内容・支援密度に差がある。
- ・誰が就労定着支援事業の対象者（契約者）なのか連絡が無く、気がついたら定着支援事業の対象となっているケースがある。

大久保学園

- ・ 昨年 12 月に就労定着支援事業を実施している事業所と意見交換会を開催している。事業所からは利用期間が終了する前のどのタイミングで引継ぎを行うのが良いのか、3 年後に各事業所からナカポツへの登録希望者が一気に流れ込むのではとの課題があった。
- ・ ナカポツからは、登録ありきでは無く、適切なアセスメントのもと必要な方について引継ぎがなされるよう伝えている。
- ・ 就労移行支援事業所からの登録・支援依頼は減少傾向にある。
- ・ ナカポツや就労移行支援事業所から定着支援事業の案内をする際に、利用料の発生や受給者証の発行でマイナスイメージを持たれる方が多く、利用につながらないケースがある。
- ・ 就労移行支援事業所を利用して就職し、その後定着支援事業を利用されるケースに関して就職前に登録を希望されるケースがあるが、引継ぎが 2 年後となるので現況も変化しているケースも多い。定期的に情報共有がされるケースもあれば、2 年後の引継ぎまで連絡を取っていないケースもあるため、登録のタイミングについても今後就労移行支援事業所との話し合いを検討していく。

いちされん

- ・ すでに当センターに登録がある方が定着支援事業を利用している場合は、定着支援事業所から訪問や面談の状況を報告してもらうようにしている。
- ・ 3 年間の定着支援事業が終了し、支援移行で登録されたが状態が芳しくない（就労状況が良くない）方がおり、この時点で引き継がれても・・・という方がいる。
- ・ 都内の定着支援事業所から「就労部分は見るが、生活面は遠いので見られないため、ナカポツに登録をお願いします。」という問い合わせ数件あった。
- ・ 定着支援事業を実施しない移行支援事業所から、大量に定着の登録依頼があった。

はーとふる

- ・ 野田圏域では、まだ就労定着支援事業所はなく件数はごくわずか。
- ・ 就労移行支援事業所から就労し、就労定着支援事業の案内を本人に移行支援事業所がしたが、これ以上支援機関が増えるメリットを本人も感じず、利用を望まなかった。本人としては、定着支援はナカポツでお願いしたいと話していた。
- ・ 同じく就労移行支援事業所から就職が決まり、その段階でナカポツ登録の依頼があり、就労後 6 か月間は就労移行と定着支援を行っていたが、6 か月経過後は就労定着支援事業所に登録し、以降ナカポツは定着支援の同行はしていない。この人も複数の支援機関が入り、役割などよく理解していなかった。
- ・ 一番は障害者が混乱しない状況になるよう、連携していければと思う。

ビック・ハート松戸

- ・ 定着支援の在り方、共有の仕方について、関係機関と検討する機会が増えた。ただし、支援の質の確保を意識していく必要があるなかで、どのような就労状況なのか、定着支援事業所からの発信が少ない。
- ・ ナカポツの登録有無に関わらず、定着支援終了時の引継ぎ方に、不安を感じているサービス提供事業所が多いと聞いている。
- ・ 定着支援事業を最大期限まで全員が利用する訳ではないと思われるため、都度、各事業所との情報共有が必要。切れ目のない支援を双方が意識する必要がある。
- ・ 生活面の課題をどのように対応していくかをサービス提供事業所自体も悩まれている現況にある。計画相談等との連携を意識した方が良いと感じる。
- ・ 定着支援担当者が多忙な状況が伺える。サービス終了間際での引継ぎ発信ではなく、都度の情報共有が必要だと考える。
- ・ チャレンジ雇用で、就労定着支援事業が利用できるのか判断が市によって異なる。対象者が混乱してしまわぬよう、早めの確認と、利用出来ないのであれば、早めに移行支援事業所と連携していく必要があると思う。

ビック・ハート柏

- ・ 各事業所と相談の上、個別で連携している状況。
- ・ 今まで多かった施設等の利用者で定着支援からの登録者希望者が減ることにより、所属のない求職者からの新規相談に対応できる時間が増えた。
- ・ 定着支援事業の支給決定期間が迫ってきている段階での急な登録面談が増えてきている。初回面談のため、状況によっては、その後の引継ぎに不安が残るケースがある。

就職するなら明朗塾

- ・ ナカポツとして、就労支援から定着支援まで一気通貫で行ってきたが、就労支援はナカポツで定着支援は就労定着支援事業所で行うことで、企業側が混乱しないか、例えば定着支援に利用者負担金が発生すること等、就労定着支援事業を企業側が正確に理解しているか疑問である。企業との関係性から、定着支援で困難な場面が生じた時の対処をスムーズに解決するのか検討課題である。

エール

- ・ 当センター登録者で利用されている定着支援事業所は圏域内で2か所、圏域外で1か所。
- ・ 就労移行から就職した人で6か月後、定着支援を利用する場合には、その就労移行支援事業所から連絡をいただきたいと伝えている。連携することは出来るが、定着など就業支援は難しくなることなどを改めて登録者にも伝えている。本人にとってナカポツより関係を築けている就労移行支援事業所の人が今後支援していくことで、より手厚い支援が出来る。その一方で、企業側は、ナカポツと関係が深い場合「なぜナカポツに今までのように支援してもらえないのか。」「寧ろナカポツに支援して欲しい。」

等言われることがある。

- ・以前、企業から就労定着支援事業所とのやり取りで困っていたという相談があった。そもそも企業から当センターに障害者雇用の相談があり、エントリーした方が就労移行支援事業所を利用していた精神障害の方で、その後就労定着支援事業を利用した。結局1年も経たずに退職し、企業から当センターに連絡があり「就労定着支援事業所の方からはほとんど情報提供が無い等、うまくいっていなかった。」と話があった。一概には言えないが、支援対象者本人の側の視点には立てても、企業側の視点に立って考えるという想いが足りなかったと事例だと思われる。更にその就労定着支援事業所からは、この件をきっかけに関係性が悪くなったとのことで、その対象者については「今後はメールで相談にのってください。」と打診された。本人の希望であれば対応するが、疑問を感じた。
- ・当センターが関係し、3年間の有期雇用で就労した方のケースでは、就労定着支援事業を利用し2年が経過した頃に、定着支援事業所の職員から再就職の支援について協力要請があった。職場訪問の同行を依頼されたが、難しいためセンターへの来所を提案した。先方の対応からは就業面はナカポツに任せたいとの雰囲気が感じられた。
- ・3年の就労定着支援事業利用終了後、ナカポツにどう引き継がれるのか不安を感じる。

中里

- ・安房圏域は1事業所（多機能）のみ。始まったばかりということもあり、就労定着支援事業としての関わりは無いが、以前から当法人との関わりは多く、関係性は良好。
- ・就労定着支援事業実施を検討している事業所よりアドバイスを求められている。
- ・安房圏域では現状は就労定着支援事業所として特に大きな関わりなどはない。また上記2事業所とはもともと関わりがあり、連携に関しては大きな課題は感じていないが、就職・定着に関する認識、関わり方は適宜互いに確認することが必要と考える。また安房圏域は事業所数が少なく、常に自立支援協議会等も含めて連携をとっているが、今後新規参入事業所などがあった際は受け身にならずに、積極的なアプローチが必要だと考える。
- ・同じ企業、同じ部署に就労定着支援事業を利用する対象者、ナカポツセンターが支援する対象者が複数名混在しているところがある。現状では企業、事業所、センターの連携は問題に無いが、このようなケースの際に連携の重要性を感じる。

ピア宮敷

- ・圏域に定着支援事業所が1か所のみであり、関係が出来ていない当事者の支援について難しいとの声もあり、適切な連携がまだ構築出来ていない。
- ・行政、福祉関係機関も含めて、まだ就労定着支援事業との連携について形がわからない様子がある。連携の事例モデルなどがあると分かりやすいと思う。

山武プリオ

<全体を通して>

- ・ 訓練場面を担当する職員が定着支援に入ることは望ましい
- ・ 就職後 6 か月置くことなく、就労定着支援事業が入れると良い。
- ・ 就労定着支援事業が始まるまでの半年間の就労定着はどこが主体で行うのか、その都度ハッキリしておかなければいけない。
- ・ 就職後の半年間はナカポツ、その後は就労定着支援事業、3 年後にまたナカポツに戻ってくるのでは、企業にとってわかりにくいと思う。
- ・ ナカポツも就労定着支援事業も一緒に支援に入っていたら勿体ないような気がする。
- ・ 3 年間も福祉サービスで報酬をもらってやるものなのかなと疑問に思う。就労後困難が見込まれる人は福祉サービスの就労定着支援事業の方がスムーズだと思う。
- ・ 就労定着支援事業が 1 回 / 月の訪問、面談と決められているが、頻度はもっと柔軟性があつた方が良くと思う。

<メリット>

- ・ 利用者のことをよく理解して関わっている。
- ・ 訓練場面を担当する職員が担当するなら配慮事項等について、より適切な助言が出来る。

<課題>

- ・ どのように連携していくのか。
- ・ 受入企業においては、支援窓口が増えるため歓迎していないのではないかな。
- ・ 就労定着支援事業終了のタイミングで、事業所からの連絡はなく、ナカポツ側で把握しておくべきなのか。

長生プリオ

- ・ 登録者の中で、就労定着支援事業を利用している方は 2 名。就労定着支援が終了する際にどうすれば良いのか。実際、支援がスタートしてから経過報告は一切ない状況。
- ・ 就労定着支援の利用を検討した際に、前年度の収入により自己負担が発生し、就労定着支援の利用に至らなかったケースがあつた。他のセンターでは、このような場合どのように対応しているのか。

東総就業センター

- ・ 海匠圏域就労系事業所連絡会を年 4 回開催し、情報共有を行っている。
- ・ 海匠圏域では就労移行支援事業所が 4 か所あり、連携が密にとれている一方で、職場実習の開拓から就職先の開拓までナカポツセンターを当てにし過ぎてしまい、就労移行支援事業所が職場開拓を行っていないケースがある。就職後、就労定着支援事業にて継続して支援を行っているが、ナカポツセンターに相談が頻繁にあり、場合によって同行も求められる。企業からもわかりづらいため、就労移行支援事業所への連絡がナカポツに来るなど混乱しやすい。役割分担が重要になっている。

- ・就労定着支援事業を利用していたが、就労したことにより自己負担額が発生することになったので、就労定着支援事業の利用を終了してナカポツセンターの支援を受けたいとの相談が既に発生している。その際に「月に2回来てくれるんでしょ？」とこれまでと同様の支援を求められたため、再度ナカポツセンターの支援について説明し、必要に応じての訪問であることを理解いただいた。無料で同じ支援が受けられるという安易な理由で、ナカポツの支援を希望される方が今後出てくるのではないかと懸念する。
- ・就労移行支援事業所とナカポツセンターとの役割が曖昧に感じる。どこまで支援を担えば良いのか悩む場合がある。
- ・大手企業において、就労定着支援事業の活用を提案した際に、企業側は制度の認識がされていないため、ジョブコーチ支援との違いや複数の支援機関が支援に入ることに抵抗感があるように感じる。支援者側でどのような状況の時にどの支援を活用するか整理し提案していく必要がある。

香取就業センター

- ・現在香取就業センターでは、就労定着支援事業所3事業所と連携している。
- 【A, B 就労定着支援事業所との連携状況】
- ・就労定着支援事業所が職場定着支援を担っている。職場訪問後や対象者との面談後に毎回では無いが、当センターに連絡をいただき情報共有を図っている。
- 【C 就労定着支援事業所との連携状況】
- ・当センターが職場訪問を実施し、対象者との定期面談を就労定着支援事業所が実施。その都度お互いに報告し情報共有を図っている。
- < メリット >
- ・対象者が所属していた事業所であるため、本人をよく理解していることから早めの対応が可能。
- ・職場訪問を就労定着支援事業所に一任又は役割分担することで、センターの負担軽減に繋がる。
- < デメリット・課題 >
- ・窓口を明確にしないと、企業の担当者が混乱する。
- ・担当者（定着支援事業所）の資質により、職場での対応、企業担当者とのやり取りで困難さが生じる恐れがある。
- ・役割分担をする場合、双方に意識をしないと情報共有が疎かになる恐れがある。
- ・定着支援事業による支援下において十分に職場への適応が図られていないと、困難な状況でナカポツセンターへの引継ぎが行われるのではと危惧する。

(2) 支援機関間のネットワークの現状について

令和元年度、令和２年度 障害者就業・生活支援センターが開催したネットワーク会議等の開催状況について

令和２年度は他機関主催への参加も計上

	センター名	令和元年度 (件数)	令和２年度 (件数)
1	千葉障害者キャリアセンター	6	22
2	あかね園	3	2
3	大久保学園	2	2
4	いちされん	2	20
5	はーとふる	3	16
6	ビック・ハート松戸	3	6
7	ビック・ハート柏	4	5
8	就職するなら明朗塾	2	60
9	ふる里学舎	2	14
10	エール	3	2
11	中 里	1	1
12	ピア宮敷	1	6
13	山武プリオ	5	15
14	長生プリオ	4	3
15	香取就業センター	1	7
16	東総就業センター	1	5
	合 計	43	186

令和元年度、令和２年度 障害者就業・生活支援センターが開催した研修会等の開催状況について

	センター名	平成 31 年度	令和 2 年度	内 容
1	千葉障害者キャリアセンター		9	「精神障害者等サポーター養成研修」 「ピアサポート～働く私からのメッセージ～」 「多様性について（LGBT）学ぶ」等
2	あかね園		1	「就労系事業所に対するナカボツの年度報告、課題の共有、今後の役割分担の展望」
3	いちされん	2		「就労定着支援意見交換会」 「障害者の虐待について」
4	はーとふる	1	1	「障害者多数雇用企業の見学・意見交換」 「基幹相談支援センターについての研修」
5	ビック・ハート松戸	3	2	「就労移行支援事業所との意見交換会」 「就労移行支援における生活面の課題に対するアプローチ」「定着支援について」「企業が支援者に望むこと」「リモートワークについて」
6	ビック・ハート柏		1	「セルフケア研修」
7	就職するなら明朗塾	5	10	「企業情報説明会」「ピアサポート」 「在職者向け研修会」「施設等見学会」 「WEB セミナー」等
8	ふる里学舎	1	5	「就労促進フォーラム～はたらくを考える～」 「ナカボツ登録説明会」「農福連携説明会」 「不登校者へ支援に関する勉強会」 「就職するために必要な力」 「障害者雇用促進オンラインセミナー」
9	エール		1	「障害者雇用企業見学会」
10	中 里	1	1	「特例子会社見学会～舞浜コーポレーション」 「障害者雇用企業を対象とした就労継続 B 型事業所の見学会、意見交換会」
11	ピア宮敷	1	1	「ノウクフォーラム in 夷隅」「コロナ感染予防策、感染制御アドバイザーについて」
12	山武プリオ	1		「企業が求める人物像 ～就職に向けて準備すること～」
13	長生プリオ		1	「難病の方の健康管理と職業生活の両立」
14	香取就業センター	3	4	「就労支援ネットワーク会議」 「就業支援者養成セミナー ～働くを支えるアプローチについて～」 「就業支援者養成セミナー ～エントリーシートの作成について～」 「障害者雇用支援セミナー～精神障害のある方の障害特性や配慮事項について～」
15	東総就業センター	6	6	「ジョブコーチスキルを通して職場定着支援について考える」「ビジネスマナー、履歴書の書き方、面接の受け方」「企業が求める人材とは・働き続けるために大切なこと」 「海匠圏域就労系事業所連絡会」 「就業支援者養成セミナー ～エントリーシートの作成について～」 「出張ジョブガイダンス」

	合 計	24	42	
--	-----	----	----	--

(3) 就労系福祉サービス事業所（就労定着支援事業実施事業所等）を対象としたアンケート・意見交換会を実施について

圏域における就労定着支援事業所との意見交換会の開催

(ア) 市川圏域を対象として次のとおり開催した。

【開催日時】令和2年10月23日（金）13時00分～15時00分

【開催場所】オンライン

【参加人数】15事業所21名参加

【テ ー マ】就労定着支援事業について考える

【内 容】就労定着支援事業における現状と課題の共有を行った

【結 果】・コロナ禍において、訪問や対面での支援が難しくなった。

- ・在宅勤務による生活リズムの乱れやうつ症状を訴える方が多くなった。
- ・在宅勤務の為、来てもらうこともできずご本人もネット環境がないためオンライン面談もできない。
- ・ネット環境が自宅に整っていない利用者が多々おりスムーズに面談などができない。
- ・定着支援と言いながら、何もできず期限だけが過ぎていているように思える。

上記の内容に関しての意見交換に加え行政機関に対して質問も交えながら、各事業所における支援の在り方や課題解決等も含めた、現在の立ち位置とあるべき姿の模索が出来た。

(イ) 松戸圏域を対象として次のとおり開催した。

【開催日時】令和2年10月27日（火）16時30分～17時45分

【開催場所】就労移行支援事業所 リンクス松戸

【参加人数】8事業所15名 2事業所は就労定着支援事業実施予定

【テ ー マ】「定着支援事業について考える」

【内 容】定着支援事業に係る課題について共有・検討した。

【結 果】「利用料」「定着支援の内容」「契約のタイミング」の3つのキーワードで意見交換を行った。

- ・利用料（自己負担）の発生状況および課題については、利用料とサービスが見合っているかなど活発な意見交換となった。

< 利用料の発生状況 >

利用料が発生している利用者 14 名（3 事業所）

利用料が発生していない利用者 77 名（8 事業所）

- ・ 定着支援の内容については、コロナ禍の対応としてのオンラインによる支援、状況の把握方法（OB 会、近隣の喫茶店の利用）における課題について意見が挙がった。また、支援の範囲（ジョブコーチ的な支援）についての言及があった。
- ・ 契約のタイミングでは、働く本人が休みを取らないと契約出来ない等課題があがった。

全体を通して、必要な支援と事業所の運営という矛盾に直面するとの意見があった。

また、企業に対して説明が不十分であると「なんでもやってもらえろ」と思われ、結果として障害者雇用における「企業の自立」を促すことの困難さに直面するとの意見があった。

（ウ）海匠圏域・香取圏域を対象として次のとおり開催した。

【開催日時】令和 2 年 11 月 27 日（金）14 時 00 分～15 時 20 分

【開催場所】オンライン

【参加人数】4 事業所 6 名

【テーマ】就労定着支援事業所が抱える課題について

【内容】各事業所で抱える課題の共有と意見交換を実施した。

【結果】勤務時間外や遅い時間での支援の方法について

勤務時間内で対応できている事業所と主に当事者の休日に支援をしている事業所があり、勤務時間外の対応では残業やフレックスタイム等での対応している。

支援方法は、来所対応や家庭訪問をしているケースもあった。

コロナ禍で就労先の開拓をどのように進めているのか

ハローワークの活用や折込求人等から職場開拓。

企業と円滑にやりとりが出来ないケースについて

訪問を断られるケースは無いとのこと。東総就業センターでは、コロナの影響で職場訪問を断られるケースが多くなっている。

就労定着支援事業の必要性について

- ・ 必要であると思うが、本人が希望しないケースもある。
- ・ 精神障害の方へのサポートでは必要性が高いと感じる。
- ・ 様々な視点や角度から必要だと思う。
- ・ 3 年の期間でメリットがあり、家族も安心される。また、良く

知っている職員が関わることで安心感もある。

- ・自己負担が発生したことや自信を持てたことによる利用終了もあり。

企業と対象者との板挟み状態になった時について

- ・企業が求めていること、本人が求めていることの食い違い。
- ・企業、働く当事者双方の視点での支援が必要。中間的な立ち位置で支援している。
- ・対応する職員のみでなく、上司等に相談をしながら対応。
- ・対応を振り返り、今後に繋げていくようにしている。

コロナ禍で職場訪問等が発生したときの対応について

- ・健康チェックシートを活用している。

ナカポツセンターや他機関との関わり、連携、支援の方向性の共有、役割分担等の取組について

- ・ナカポツセンターと情報共有しながら対応している。
- ・3年後に引き継げるように対応している。
- ・ナカポツセンターに支援依頼したい場合は同席をしていただいているなどの意見が出た。

主任職場定着支援担当の役割について

センター登録有無に関わらず、障害のある在職者に関する企業の相談窓口であることを説明している。

引き継ぎ等について

- ・課題の多い方はナカポツセンターに相談したり、就労定着支援事業終了時の引継ぎではなく3年間の中で安定して働き続けられる対応が必要などの意見が出た。

(エ) 習志野圏域を対象として次のとおり開催した。

【開催日時】令和2年12月7日(金)14時00分～16時00分

【開催場所】プラッツ習志野

【参加人数】7事業所8名参加

【テーマ】定着支援事業所との連携をスムーズに行えるようになること

【内容】就労定着支援事業とナカポツセンターとの役割等について対比しながら共有を行った。

【結果】コロナ禍のため、グループワークではなく口の字形式で行った。

ナカポツとの役割の違いについて

本人の職業準備性における課題の共有

『職業準備性』とは、職種や障害の有無を問わず働く上で必要とされるもので、働くことについての理解・生活習慣・行動遂行能力や対人

関係のスキルなど基礎的な能力のことを指す。

支援の流れの再確認

つなぐ必要性の検討

ニーズの所在の明確化

制度の縛り

ナカポツからケース報告も交えて伝え、共通見解としては本人の自立のためのナチュラルサポート形成の構築が重要となった。

『ナチュラルサポート』とは障害者を支援するために活用できる、企業等に備わっている資源、または、実際の働く場でごく自然に生まれてくる職場支援のことを指す。

(オ) 柏圏域を対象として次のとおり開催した。

【開催日時】令和2年12月18日(金)15時00分～16時30分

【開催場所】柏商工会議所3階302号室

【参加人数】8事業所10名参加

【テーマ】定着支援事業における課題、ナカポツセンターに対する要望

【内容】事業所で抱える課題の共有とセンターへの要望について意見交換を実施

【結果】当日は10名を2グループに分け意見交換を実施している。

各事業所が抱える課題 サービスの提供について センターへの要望について意見交換を実施した。

各事業所が抱える課題

- ・自己負担に関することで利用料とサービス内容のバランスが悪い。
 - ・各自治体によって申請期間等の対応が異なる。(統一にはならないのか。)
 - ・人材育成においてコロナ禍で十分な育成ができず担い手の確保に苦慮
- サービスの提供について
- ・課題が生じている方に対して関わる頻度が多くなってしまうのは当然だが、安定されている方への月一度の関わりが果たして必要なのか。
 - ・上記の関わり方を継続していくことが本人、企業の為になるのか疑問。
- センターへの要望について
- ・ナカポツセンターへの引継ぎのタイミングはどの時期が適切なのか。
 - ・定着支援事業終了後、就労された方へのキャリアアップをナカポツセンターにお願いしたい。

全体を通して、企業、本人からのニーズは高く、ほとんどの方が継続する状況となっているが、課題の有無に関わらず同様のサービスを提供していくことに対し、本来あるべき障害者雇用の考え方に疑問を感じてい

るといった意見が多かった。

また、サービスを提供する側の問題でもあるが、人材の確保や育成に時間]がかかる為、職員一人に掛かる負担が多く支援と運営のバランスが取りにくいといった意見も挙がっている。

全県を対象とした「定着支援」をテーマとした意見交換会・研修の開催
千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会と連携し、関係機関による意見交換会・研修会を次のとおり開催した。

【開催日時】令和2年3月5日（金）13時30分～16時30分

【開催場所】ホテルポートプラザ千葉

【参加人数】27機関50名（うちオンライン参加15名）

【テーマ】『ゴールはここじゃない？まだ終わりじゃない？』

～障害のある人たちの「働く」と「定着」を「関係者」の目線から考える～

【内容】「企業」（使用者、働く障害者）「就労定着支援事業所」（支援者）「障害者就業・生活支援センター」（支援者）3者が登壇しシンポジウム形式で、定着支援についての意見交換を行った。また、質疑応答より働く障害のある方も参加し、当事者の視点から発信してもらった。

【結果】それぞれの立場から率直に発信してもらうことにより、課題と感ずることや定着についての考え方の相違が明確になった。また、実際に業務にあたる、もしくは支援にあたる際の着眼点もそれぞれであり、今後更なる意見交換をもとに連携を深めていく必要性を感じた。また、企業からは「支援者の質」に関する言及があり、ナカボツであれ、定着支援事業所であれ、本人との関係が構築されていて必要な支援を実施してくれるのであれば、所属はどこでも構わないし、重要では無いという率直な意見が挙げられた。

（４）千葉県内16センター（障害者就業・生活支援センター）への協力依頼のもと、「障害者就業・生活支援センターと就労定着支援事業所による就労支援の取り組み事例集」を作成した。

4. 考 察

（１）就労定着支援事業実施における課題

「就労定着支援事業」実施事業所の地域差について

令和3年3月現在、千葉県内の就労移行支援事業所において、就労定着支援事業

を実施している事業所は約 6 割にとどまっている。障害者就業・生活支援センター（以下 ナカポツセンター）を対象としたアンケートによれば、実施事業所が圏域にない、あるいは 1 か所のみという圏域もあり、事業の普及の遅れおよび地域差が顕著である。結果として、就労した障害者が受けられるサービスに差が生じている。全県において働く障害者が支援サービスを利用するためには、実施事業所の拡充が必要になる。

事業実施における課題

上記のように普及していない状況について、アンケート及び意見交換会を基に検証すると以下の 3 点が課題として挙げられる。

【利用料（自己負担金）の発生】

就労定着支援事業は就労者を対象としている。そのため一定の収入がある方は利用料が発生する。本来サービスを受けるにあたり利用料が発生することは、ある意味当たり前のことではあるが、障害福祉においては馴染みが無く、利用料を理由にサービスを受けることを躊躇する例も見受けられる。

【支援方法に伴う課題】

就労定着支援事業は企業への訪問による状況把握と月一回以上の対面による支援を基本としている。このため、支援対象者への支援は「就業先企業」の協力が必須になる。しかし、就労定着支援事業が企業に周知されていない実態があり、就業後の時間や、企業以外（周辺の喫茶店等）の場所での面談を余儀なくされることが多く、結果として支援者および支援対象者にとって時間・経済的負担を伴うケースが見受けられる。また、複数の支援者による対応が困難なため、支援者にかかる負担が大きいことや、人事異動に伴う支援者の交代などが課題として挙げられる。

【契約に関する課題】

就労定着支援事業は移行支援事業所等から就職した場合、移行の定着支援が終了する 6 か月後より契約が可能となる。このため、契約を交わす際支援対象者は既に就労しており、平日に契約行為を行うためには仕事を休むが必要になる。就職後間もない状況であるため、本人への負担感も大きなものになる。

【全体を通した課題】

馴染みの支援者による支援を前提としているものの、実際の支援はそうになっていない場合、対象者との関係構築が困難になることや、毎月の訪問を前提としているため、障害者雇用における「企業の自立」を促すことへの困難さなどが課題として挙げられている。

また、可能なタイミングで企業の「ナチュラルサポート」に移行すべきと考えた時、一方で利用者がいなくなることにより事業運営に支障をきたすというジレンマを感じている事業所もある。

(2) 関係機関（障害者就業・生活支援センター等）との連携に関する課題

就労定着支援事業の事業内容に関する理解

就労定着支援事業は、本来就職に伴う生活面の支援を行うこととされている。しかしながら事業開始当初より、職場での就労支援を想定している事業所が多く、ナカポツセンターが行う支援とのすみ分けが課題となってきた。厚生労働省は、平成30年7月30日障障発 0730 第2号通知にて、就労定着支援事業と「障害者就業・生活支援センター（雇用安定等事業）」の支援の併用は原則出来ないとしており、ナカポツセンターが主体となり企業を支援することが難しくなったという経緯がある。本来であれば就業面をナカポツセンターが、生活面を就労定着支援事業が担うことが望ましいと考えられるが、事業開始当初よりこの点については適切な運用がされてきていない現状がある。このため、支援の役割分担はケースバイケースになっており、支援対象者および雇用企業に少なからず混乱が生じている。

令和3年の障害福祉サービス報酬改定において、支援内容の変更や新たな加算の対象となる事業が追加されたが、ここにあげた根本的な課題は解決されていない。ケース引継ぎに関する課題

就労定着支援事業の利用は最大3年間までとされており、その後は企業のナチュラルサポートもしくはナカポツセンターの支援に引き継がれることとなる。この引継ぎに関して、現状では明確な指針が無く、就労定着支援事業スタート時より徐々に関係を構築するケースもあれば、3年間の支援が終了する直前（直後）に引き継ぐケースもある。特に後者の場合は対象者との関係構築が困難になり、その後の支援にうまくつながらないケースも見受けられる。また、3年後の支援の必要性について明確な指標やアセスメント機能が無く、多くの場合、企業の不安を汲み取る形でナカポツセンターに引き継がれている。このよう状況下、ナカポツセンターとしては、就労定着支援事業の支給決定期間終了後の登録者が激増するのではと危惧している面がある。加えて、セルフプランにて支給決定を受けているケースも多いため、長期的な展望及び生活全般の課題解消に対する視点を改めて確認する必要性があるなど、単に登録者の激増に留まらない負担増が予測される。これらの課題を解消するために、相談支援専門員の積極的な関与を期待したい。

(3) 事例集の活用による連携の強化

ナカポツセンターのネットワークを活用

今回の調査により、千葉県においては各圏域で就労支援に関するネットワークが構築されていることが確認できた。また、これらのネットワークでは、課題意識を持ち、研修等を通じてネットワーク強化に取り組んでいる。就労定着支援事業は、支援の導入から終結まで、他機関との連携を必須とする事業である。これらのネットワークを活用し、地域連携に努めて、より良い支援につなげることが可能であると考えられる。

事例集の活用

今回県内 16 のナカポツセンターの協力を得て事例集を作成した。報酬改定においては、関係機関との会議の開催などが追加されており、今後新たな連携の在り方について模索が必要になる可能性があるが、現時点での連携事例を参考にし、日々の支援に役立てていただきたい。

今回は障害者就業・生活支援センターを中心に圏域の資源等に関する調査を実施し、現状把握に努めた。また就労定着支援事業所の現状について意見交換を行った。これにより「現時点での課題」「現在活用可能な資源」等について確認することが出来た。

これら課題の解決には更なる検討が必要であり、関係機関との情報共有およびネットワーク強化が重要であると考察する。