令和6年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究(23GC1010)

地方地域における就労定着支援の実態及び課題に関する研究
-栃木県那須地区の就労定着支援状況-

研究分担者　　野﨑智仁　国際医療福祉大学保健医療学部作業療法学科

【研究要旨】

本研究は、地方地域における障害者の就労定着支援の現状と課題を明らかにすることを目的に、栃木県那須地区の障害福祉サービス事業所および委託相談支援事業所計 4 施設の管理者に対して半構造化インタビューを実施した。結果として、①人的資源の不足により単独支援が多く、包括的支援が困難であること、②自己負担の発生など制度的・経済的要因が利用の障壁となっていること、③支援対象者像が明確でなく、3 年という支援期間の制限が支援の継続性を妨げていること、④地域資源の乏しさの中で、機関連携や情報共有の仕組みが不十分であることが明らかとなった。また、企業間のつながりや地域全体での支援体制の構築の必要性も指摘された。これらの結果から、地方における就労定着支援の質を高めるためには、支援体制の再構築、制度の柔軟な運用、地域ぐるみの連携促進が今後の重要な課題であると考えられる。

A.研究目的

近年、障害者の就労支援においては、単なる就職の実現にとどまらず、就労の「定着」への支援が重要な課題となっている。とりわけ地方地域においては、支援機関の資源や雇用機会の限界、交通手段の制約、地域住民との関係性など、都市部とは異なる要因が就労定着に影響を与えている。障害者総合支援法や障害者雇用促進法に基づき、定着支援に係る制度整備が進められているものの、地域実態に即した支援のあり方については、依然として十分な知見が得られていないのが現状である。

本研究は、栃木県北部に位置する那須地区（那須塩原市、那須町、大田原市）を対象として、同地域における障害者の就労定着支援の実態と課題を明らかにすることを目的とする。那須地区は自然環境に恵まれた観光・農業地域である一方、人口減少や高齢化の進行に伴い、障害者の生活と就労を取り巻く環境には独自の困難があると考えられる。本調査では、障害福祉サービス事業所へのインタビュー調査を通じて、地域における支援体制の現状と課題を把握し、今後の支援の在り方を検討する手がかりを得ることを試みた。

B.研究方法

1. 研究デザイン

障害者の就労定着支援に関する実態および課題を明らかにすることを目的とした質的研究であり、半構造化インタビュー調査を

用いて実施した。

2. 対象者

調査対象は、栃木県那須地区（那須塩原市、那須町、大田原市）に所在する就労定着支援を実施している 3 つの障害福祉サービス事業所および、当該地域において中心的に定着支援を担ってきた委託相談支援事業所 1 か所の、計 4 施設である。各施設の管理者、もしくはサービス管理責任者等、就労定着支援の実務に精通している者を対象とした。

3. 調査時期

2024 年 12 月 17 日～27 日で実施した。

4. 調査内容

対象者一人につき 1 回、約 60 分間のインタビューを各施設の面談室にて実施した。インタビューは IC レコーダーにて録音し、インタビューガイド（施設概要、支援の実施内容、支援における課題、その他自由意見）に基づき進行した。

5. 倫理配慮について

調査に先立ち、研究の趣旨および調査内容について書面で説明を行い、同意書に署名を得た上で実施した。また、本研究は高松大学研究倫理委員会の承認を受けており、承認番号は 2023001 である。

C.研究結果

1. 施設概要

（1）株式会社テトテ

施設基準：就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援




（2）株式会社 LITARICO

施設基準：就労移行支援、就労定着支援




（3）株式会社アスミル大田原

施設基準：就労移行支援、就労定着支援





（4）NPO 法人那須フロンティア

施設基準：就労移行支援、職場適応援助者支援事業、委託相談支援、指定一般相談支援、指定特定相談支援、地域活動支援センター事業Ⅰ型





2. インタビュー概要

（1）株式会社テトテ

①インタビュー時間：53 分 30 秒

②施設状況：2011 年開設（就労継続支援 A 型から開始、2019 年就労定着支援開始）

③利用者数：時期により 1～4 名

④支援概要：月 1 回・1 回あたり 30 分、自宅へ訪問して面談。必要に応じて職場内。

⑤支援課題：地域に委託相談支援もあるが、対応困難ケースやサービス未利用者が主かと考え、自事業所で担わないとならないと考え開所した。事業所から一般就労した対象者を主な利用者として考えていたが、一般就労が促進していないため利用者が少数。

就労定着支援では利用者の自己負担がかかり、具体的には 1 回の介入で 3 千円など。利用料を懸念して利用登録にならないこともある。就労継続支援 A 型や B 型からの就職者は生活課題を抱えることが多く、自宅での支援介入が多い。単独事業所では解決できないことが多く、連携が欠かせない。一方で社会資源が乏しい。事業所で抱えてしまうことも多く、情報が共有できるプラットフォームが必要。

（2）株式会社 LITARICO

①インタビュー時間：51 分 53 秒

②施設状況：2009 年開設（就労移行支援から開始、2018 年就労定着支援開始）

③利用者数：平均月 17 名

④支援概要:月 1 回･1 回あたり 30～90 分、職場へ訪問、事業所に来所して面談。

⑤支援課題:3 年では支援が完了できず、別事業所へ繋がざるを得ないケースがある。就労定着支援は 1 名の職員配置で行うことが多く、チーム支援が形成しにくい。その支援者の力量で対応してしまうこととなる。就労の課題だけではなく、生活課題もあり、包括的な支援となる。障害者就業･生活支援センターが効果的に関与できると良いが、当該支援事業所の職員数と利用者数から細かなフォローをお願いできない。委託相談支援との連携が最も多いか。キャリアアップの支援についても単独支援となってしまうことが多い。

（3）株式会社アスミル大田原

①インタビュー時間：51 分 01 秒

②施設状況：2017 年開設（就労移行支援から開始、2018 年就労定着支援開始）

③利用者数：平均月 8～9 名

④支援概要:月 1 回･1 回あたり 40～60 分、事業所に来所して面談。

⑤支援課題：就労移行支援からの就職者が利用対象者。就職後 6 ヶ月は報酬外で毎日電話での相談支援、休日は来所してもらいフォローしている。就労定着支援の利用希望が無い場合もあり、利用に繋がらない。就労定着支援を利用しない場合にも、月 1 回介入することがほとんどである。自事業所の利用者がそのまま就労定着支援を利用するかどうかという対象となるが、他の支援を利用していた方が利用できるようになっていってほしい。障害者就業･生活支援センターは企業側の意向を中心に活動をすることが多いため、対象者の個別対応が困難となる場合が多い。仕事の可否についてここが判断することが多い印象もある。相談支援専門員も利用者数が多く、同様の状況が生じている。障害者の数に対して、支援者、事業所が足りていない。

（4）NPO 法人那須フロンティア

①インタビュー時間：46 分 02 秒

②施設状況：1999 年開設（小規模授産施設から開始）

③利用者数：委託相談支援につき数十名

④支援概要：委託相談支援では 1 回 1 時間程度の面談、事業所内で実施。頻度は課題による。職場定着支援事業は年 1～2 名。

⑤支援課題：職場定着支援事業が活用されていない。紹介もなく、移行支援からも利用依頼は無い。報酬の影響が大きいか。委託相談支援はサービス利用前の対象が多い。その後に地域活動支援センター事業に繋がり、その後、就労移行支援の利用という流れが多い。定着の課題としては、職務内容より、メンタルヘルスなどそれ以外の課題が多いため、職場適応援助者支援事業は合わない

ことが多い。就労定着支援は対象者支援に留まるサービスであるが、地域全体では企業同士が出会える場が必要。情報共有を図り、自然とサポートが成立する状況を生み出したい。企業交流会を企画、運営をしている理由はそこにある。

D.考察

本研究により、栃木県那須地区における障害者の就労定着支援には、地域特有の課題とともに、制度運用上の構造的な問題が複合的に存在することが明らかとなった。

第一に、支援の担い手不足と連携体制の脆弱さが顕著である。各事業所では、定着支援を 1 名の職員が単独で担う体制が多く、包括的かつ継続的な支援を行ううえで困難が生じている。また、対象者が就労にとどまらず生活面でも課題を抱えているケースが多く、生活支援との連携が不可欠であるが、社会資源の乏しさや支援機関間の情報共有の不足により、実効性のあるネットワーク形成が困難となっている。とくに、相談支援専門員や障害者就業・生活支援センターの人的リソースが限られており、きめ細かな対応が行き届かない実情が報告された。当事者の周囲に職場の定着と日常の生活と地域生活を支える地域の資源や仕組みがあり、本人のニーズや状態に応じて、適切な支援へ繋がれることが重要である（山口, 2025）。このように、課題に応じて柔軟な対応が可能となるような体制作りが必要である。

第二に、制度的・経済的な障壁が、支援の利用と継続に大きな影響を与えている。就労定着支援は利用者の自己負担が発生する制度設計となっており、1 回の介入で数千円の費用が生じることから、利用をためらう事例が散見された。このことは、支援を必要とする層が制度から排除されるリスクを孕んでおり、制度の見直しが求められる要因である。

第三に、支援の対象者像の曖昧さと支援の継続性の課題が浮き彫りとなった。多くの事業所では、就労移行支援等を経て就職した者を主な対象としているが、就職に至るケース自体が限定的であるため、就労定着支援の利用者が限られている現状がある。また、就職後の支援については報酬外での対応を余儀なくされる場面も多く、事業所の負担となっている。3 年間という支援期間の制限により、十分な支援が行えず他機関への引継ぎを余儀なくされる事例もみられた。

第四に、地域に根ざした支援の必要性と企業側の関与の重要性が指摘された。特に、地域全体での支援体制づくりに向けた取り組みとして、企業間の情報交換の場を設ける試みや、自然な形での支援の成立を目指す取り組みが行われていた。これは、地方地域における社会的ネットワークの希薄さを補完し、就労定着を支える基盤づくりとして重要な視点である。

E.結論

地方地域における就労定着支援には、個別支援体制の強化だけでなく、制度的支援の再構築と地域包括的な支援ネットワークの整備が求められる。支援者間の情報共有を促進するプラットフォームの整備、経済的負担の軽減、企業を含めた地域全体での協働的な支援体制の構築が今後の課題であると考えられる。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

1. 論文発表

野﨑智仁・木原藍子(2025)地域活動支援センター事業と委託相談支援事業を活用した実践と地域づくり， 職業リハビリテーション, 38, 2, 56-58.

2. 学会発表

該当なし

H.知的財産権の出願･登録状況

１．特許取得　該当なし

２．実用新案登録　該当なし

３．その他　該当なし

引用参考文献

山口明乙香 (2025) 質の高い「働く」を支えるための仕組みと地域づくり, 職業リハビリテーション, 32, 2, 33-35.