

令和5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)

(代表)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開発のための研究(23GC1001)

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に関する研究

研究代表者 山口明乙香 高松大学・発達科学学部

【研究要旨】

本研究では、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は、「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」が特に課題として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。

<分担研究者>

八重田 淳・筑波大学・教授
島村 聡・沖縄大学・教授
前原 和明・秋田大学大学院・教授
若林 功・常磐大学・准教授
野崎 智仁・国際医療福祉大学・講師
縄岡 好晴・明星大学・准教授
藤川 真由・東北大学病院てんかん科・助教
清野 絵・国立障害者リハビリテーション研究所
障害福祉研究部心理実験研究室・研究室長
池田 浩之・兵庫教育大学大学院・助教

A.研究目的

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している。

本報告では、就労定着支援に関わる就労系サービス支援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が回答したオンライン調査の結果を報告する。

B.研究方法

1.対象者

2024年1月30日に実施した「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1032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%)

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。

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 か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、「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」の 7 件法で回答を依頼した(添付資料参照)。

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。

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。

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。

C. 研究結果

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% (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 58.3%であり、サービス管理責任者 18.6%、管理者が 17.9%であった。

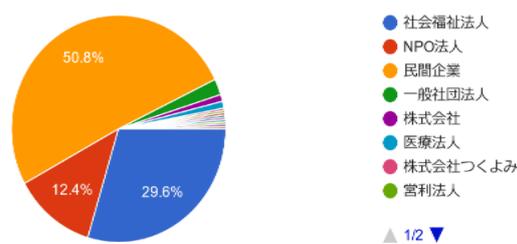


Fig.1 所属の設置法人

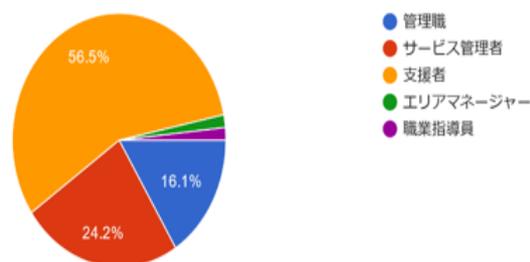
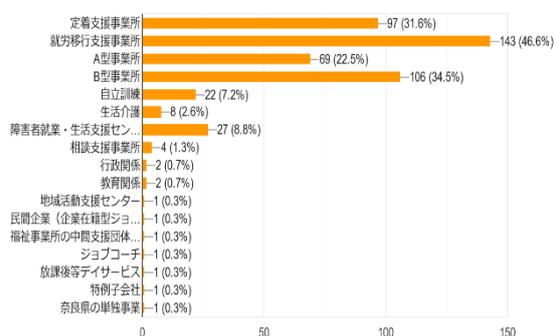


Fig.2 回答者の職務内容

Table1 回答者の所属



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。

利用者の確保に関する課題
280件の回答

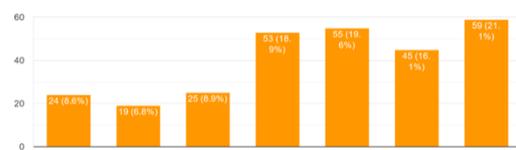


Fig.3 利用者確保の課題

Table2 利用者確保の課題

	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く問題でない						非常に問題である		
①利用者の確保	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。

利用者への支援提供における制約の課題
279件の回答

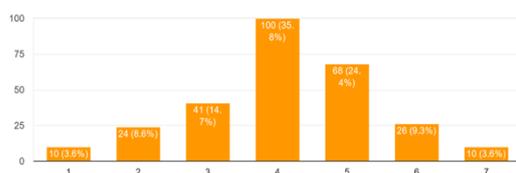


Fig.4 支援提供の制約

Table3 支援提供の制約

	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く問題でない						非常に問題である		
②利用者への支援提供における制約	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。

企業との連携に関する課題
285件の回答

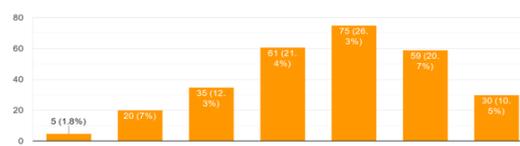


Fig.5 企業との連携

Table4 企業との連携

	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く問題でない						非常に問題である		
③企業との連携	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

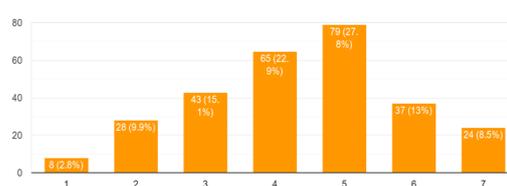


Fig.6 生活支援の連携

Table5 生活支援の連携

	全く問題でない						非常に問題である		
④生活支援に関わる関係者との連携	8	28	43	65	79	37	24	284	
	2.8%	9.9%	15.1%	22.9%	27.8%	13.0%	8.5%		

(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。

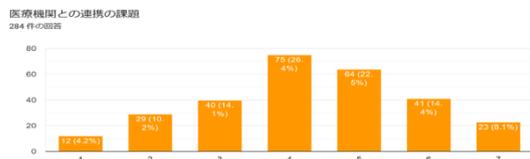


Fig.7 医療機関との連携

Table6 医療機関との連携

	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く問題でない			非常に問題である				
医療機関との連携	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。

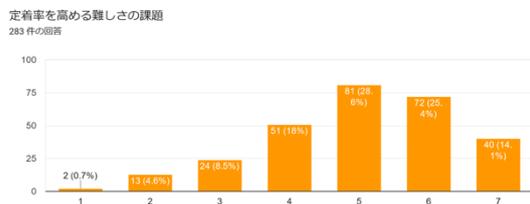


Fig.8 定着率を高める課題

Table7 定着率を高める課題

	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く問題でない			非常に問題である				
定着率を高める難しさ	2	13	24	51	81	72	40	283
	0.7%	4.6%	8.5%	18.0%	28.6%	25.4%	14.1%	

(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。

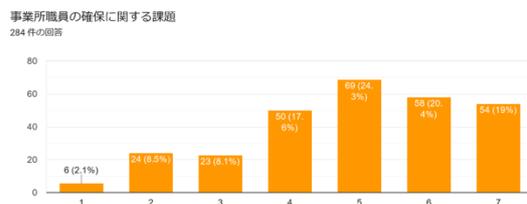


Fig.9 事業所職員の確保

Table8 事業所職員の確保

	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く問題でない			非常に問題である				
事業所職員の確保	6	24	23	50	69	58	54	284
	2.1%	8.5%	8.1%	17.6%	24.3%	20.4%	19.0%	

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。

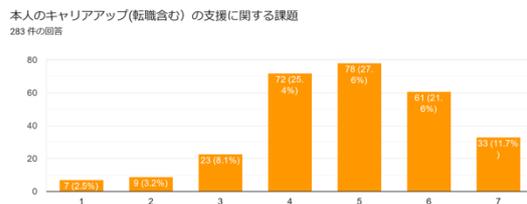


Fig.10 キャリアアップの課題

Table9 キャリアアップの課題

	1	2	3	4	5	6	7	N
	全く問題でない			非常に問題である				
本人のキャリアアップ(転職含む)の支援	7	9	23	72	78	61	33	283
	2.5%	3.2%	8.1%	25.4%	27.6%	21.6%	11.7%	

(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。

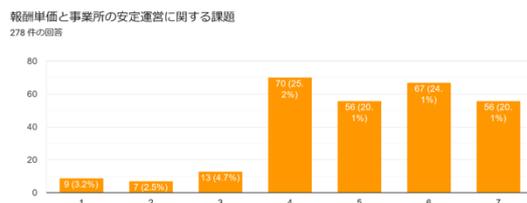


Fig.11 報酬単価と事業所の運営の課題

Table10 報酬単価と事業所の運営の課題

	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く問題でない			非常に問題である					
⑨報酬単価と事業所の安定運営	9	7	13	70	56	67	56	278	
	3.2%	2.5%	4.7%	25.2%	20.1%	24.1%	20.1%		

(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。

<定着支援事業所のみへの質問> 退職後の定着率..制度は1カ月以内の再就職は定着率に含まない
132件の回答

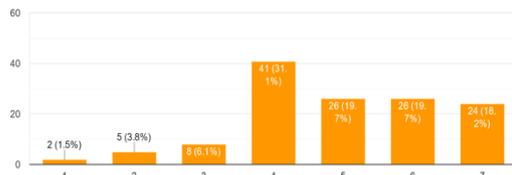


Fig.12 退職後の転職支援の期間の課題

Table11 退職後の転職支援の期間

	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く問題でない			非常に問題である					
⑩退職後の定着率から除外される期間の長さ	2	5	8	41	26	26	24	132	
	1.5%	3.8%	6.1%	31.1%	19.7%	19.7%	18.2%		

(11)就職後6か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か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

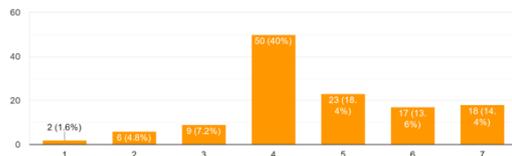


Fig.13 6か月以内の支援

Table12 6ヶ月以内の支援

	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く問題でない			非常に問題である					
⑪就職後6か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	2	6	9	50	23	17	18	125	
	1.6%	4.8%	7.2%	40.0%	18.4%	13.6%	14.4%		

(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...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

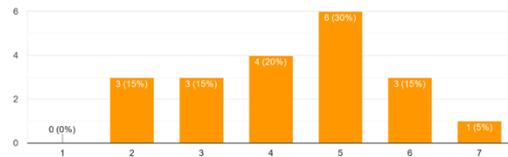


Table14報酬体系の変更

Table13 報酬体系の変更

	1	2	3	4	5	6	7	N	
	全く問題でない			非常に問題である					
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	0	3	3	4	6	3	1	20	
	0.0%	1.1%	1.1%	1.4%	2.1%	1.1%	0.4%		

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。LINEなどのSNSを用いた連絡は7.5%であり、「家庭訪問」による方法は8.9%、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。

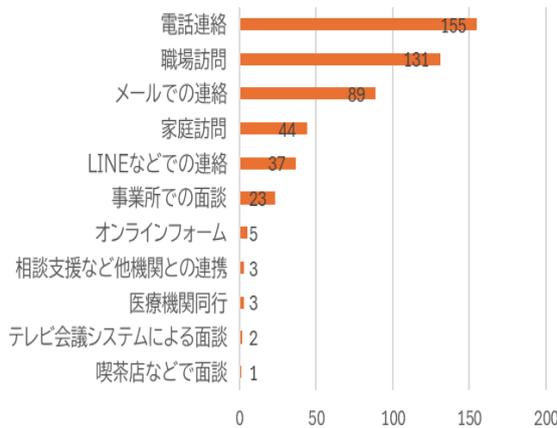


Table14 状態把握の方法

Fig.15 状態把握の方法

方法	回数	割合
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%

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者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。

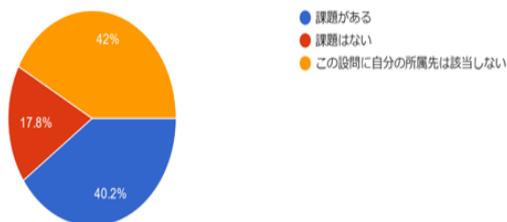


Fig.16 自法人以外の利用者の課題の有無

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」という記述があった。

Table16. 自法人以外の利用者の課題の有無

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

5. セルフプラン利用者へ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が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(担当する相談支援事業所がある)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。

Table16 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

D.考察

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。

「利用者確保の課題」は、厚生労働省(2023a)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。福祉職の人材不足の課題は、2023年に深澤(2024)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、この影響が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、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改善には、就労定着支援事業所が提供する支援の質の向上が影響を与える。就労定着支援の支援枠組みとなる職場定着面への支援である「企業との連携課題」と地域生活面の支援である「生活支援の提供に関する課題」が重要な課題として認識されていた本調査の結果から、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具体的な工夫などがそれぞれの事業所では模索されている現状があると考えられた。

障害者のキャリアアップの支援は、FVP(2023)の調査においても、就労定着支援事業所の就労

定着支援の好事例の要素として取り扱われており、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、利用者の職場や業務とのマッチングを適切に判断し、より質の高いキャリアアップ支援に注力する場合には、1カ月以内の新たな企業との雇用締結は容易でないことは、想像に難くない。

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ヶ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、「利用者さん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ヶ月を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事と、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。厚生労働省(2023a)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もの現状である。

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いたり、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そちらに相談、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。

E. 結論

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えないような状況にあることも推察される状況が確認された。

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。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

山口明乙香ら(2024)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, 高松大学研究紀要, 印刷中(10月発刊予定)

2. 学会発表

Asuka Yamaguchi, Kazuaki Maebara, Jun Yaeda, Tomohito Nozaki, Kousei Nawaoka (2024) Current status and issues of employment retention support for individuals with disabilities in Japan, Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity th39,Hawai, Poster.

山口明乙香・八重田淳・若林功・野崎智仁・前原和明・縄岡好晴・藤川真由・清野絵・池田浩之・島村聡(2024)就労定着支援事業所の現状と課題に関する考察 -報酬改定の方向性から見るこれからの変化-, 日本リハビリテーション連携科学学会第25回宮崎大会, 口頭発表.

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

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>>

Jeed (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>>

厚生労働省(2021)令和3年3月30日障 障 発 0330 第 1 号 「就労定着支援の実施について」

厚生労働省(2023a)令和4年度社会福祉施設等調査

厚生労働省(2023b)令和5年度障害者雇用状況の集計結果<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html>

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>

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, WamReserchReport, 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>

なお本報告書は, 山口明乙香ら(2024)「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」, 高松大学研究紀要(印刷中)の一部を再編したものである。