

就労移行支援・就労定着支援に係る
報酬・基準について
《論点等》

1. 就劳移行支援

就労移行支援の概要

○ 対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者となる。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

○ サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
 - ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 } 6:1以上
- 就労支援員 → 15:1以上

○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位/日
	4割以上5割未満	939単位/日
	3割以上4割未満	811単位/日
	2割以上3割未満	689単位/日
	1割以上2割未満	567単位/日
	0割超1割未満	527単位/日
	0	502単位/日

主な加算

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41,100単位
 ⇒ Ⅰ:施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合
 ⇒ Ⅱ:施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

就労支援関係研修修了加算 6単位
 ⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合
 ※ H30年～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15,10,6単位
 ⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
 ⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
 ※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加
 ⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
 ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり
 (21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

3,001 (国保連令和 2年 4月実績)

○ 利用者数

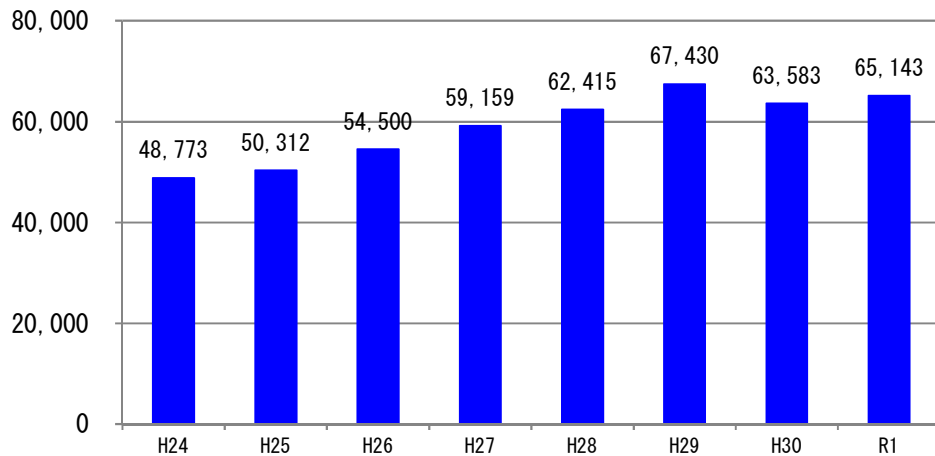
33,619 (国保連令和 2年 4月実績)2

就労移行支援の現状

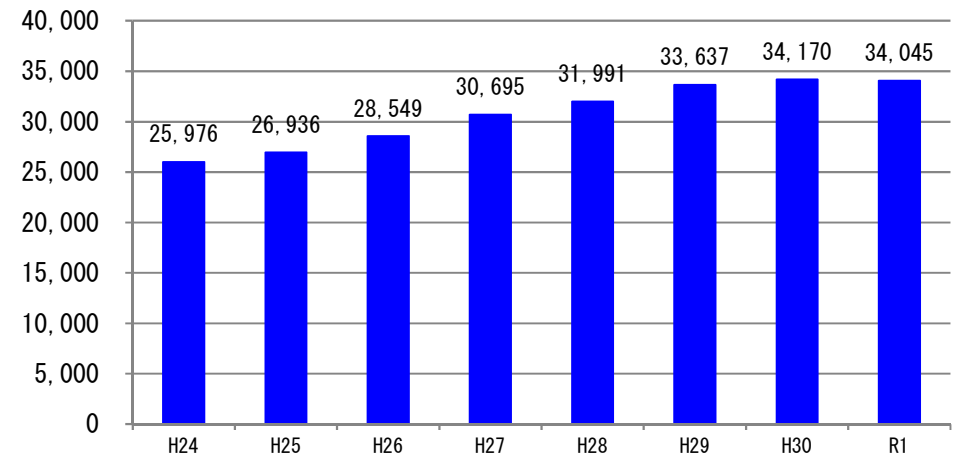
【就労移行支援の現状】

- 就労移行支援の平成30年度費用額は約651億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約2.4%を占めている。
- 事業所数は平成30年度から減少傾向にある。

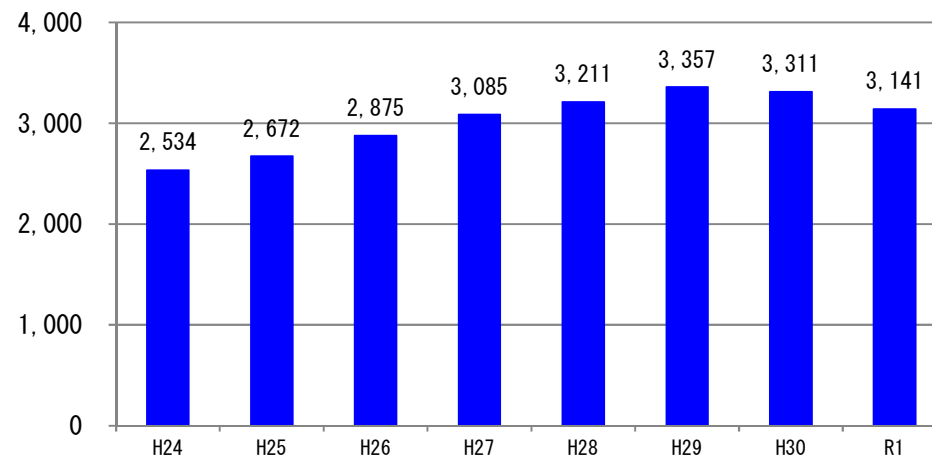
費用額の推移(百万円)



利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))



※出典:国保連データ

就労移行支援の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

加算名称	単位数	取得率	費用額
利用者負担上限額管理加算	150単位/月	1.5%	79千円
初期加算	30単位/日	67.3%	23,464千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	41単位/日	0.4%	581千円
食事提供体制加算	30単位/日	46.9%	39,059千円
精神障害者退院支援施設加算			
イ 精神障害者退院支援施設加算（Ⅰ）	180単位/日	0.0%	0千円
ロ 精神障害者退院支援施設加算（Ⅱ）	115単位/日	0.0%	0千円
訪問支援特別加算			
イ 1時間未満	187単位/回	1.2%	44千円
ロ 1時間以上	280単位/回	0.0%	88千円
福祉専門職員配置等加算			
イ 福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	15単位/日	25.5%	22,044千円
ロ 福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10単位/日	13.7%	8,550千円
ハ 福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6単位/日	38.1%	15,055千円
欠席時対応加算	94単位/回	71.7%	22,147千円
医療連携体制加算			
イ 医療連携体制加算（Ⅰ）	500単位/日	0.7%	829千円
ロ 医療連携体制加算（Ⅱ）	250単位/日	5.5%	24,885千円
ハ 医療連携体制加算（Ⅲ）	500単位/日	0.0%	0千円
ニ 医療連携体制加算（Ⅳ）	100単位/日	0.0%	0千円
就労支援関係研修修了加算	6単位/日	51.9%	22,947千円
移行準備支援体制加算			
イ 移行準備支援体制加算（Ⅰ）	41単位/日	29.6%	3,903千円
ロ 移行準備支援体制加算（Ⅱ）	100単位/日	21.6%	33,186千円
送迎加算			
イ 送迎加算（Ⅰ）	21単位/日	21.3%	18,137千円
同一敷地内の場合	21単位/日×70%	0.2%	51千円
ロ 送迎加算（Ⅱ）	10単位/日	11.7%	3,425千円
同一敷地内の場合	10単位/日×70%	0.0%	5千円

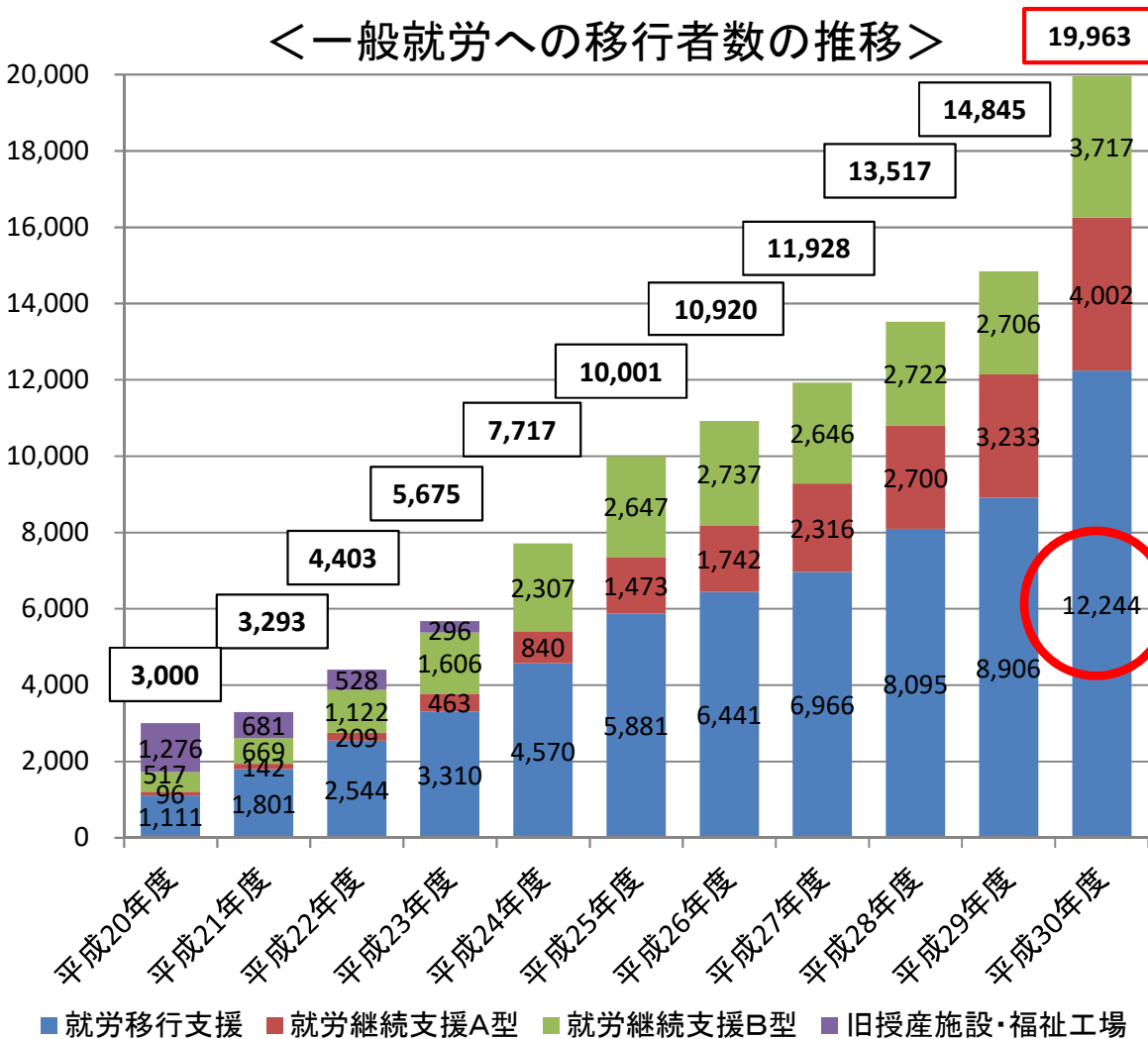
就労移行支援の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
障害福祉サービスの体験利用支援加算			
イ 障害福祉サービスの体験利用支援加算(Ⅰ)	500単位/日	0.0%	0千円
ロ 障害福祉サービスの体験利用支援加算(Ⅱ)	250単位/日	0.0%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位+50単位	0.0%	0千円
通勤訓練加算	800単位/日	0.0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300単位/日	0.1%	135千円
社会生活支援特別加算	480単位/日	0.9%	4,637千円
福祉・介護職員処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)		69.8%	284,973千円
指定障害者支援施設において行った場合		2.1%	3,923千円
ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)		5.9%	11,512千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	201千円
ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)		6.2%	6,237千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	234千円
ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)		0.6%	282千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	24千円
ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)		0.2%	111千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員処遇改善特別加算	所定単位×加算率	0.5%	188千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員等特定処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)		41.5%	57,967千円
ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)		6.6%	5,965千円
指定障害者支援施設において行った場合		2.0%	1,075千円
基本部分			5,137,163千円
合計			5,753,105千円

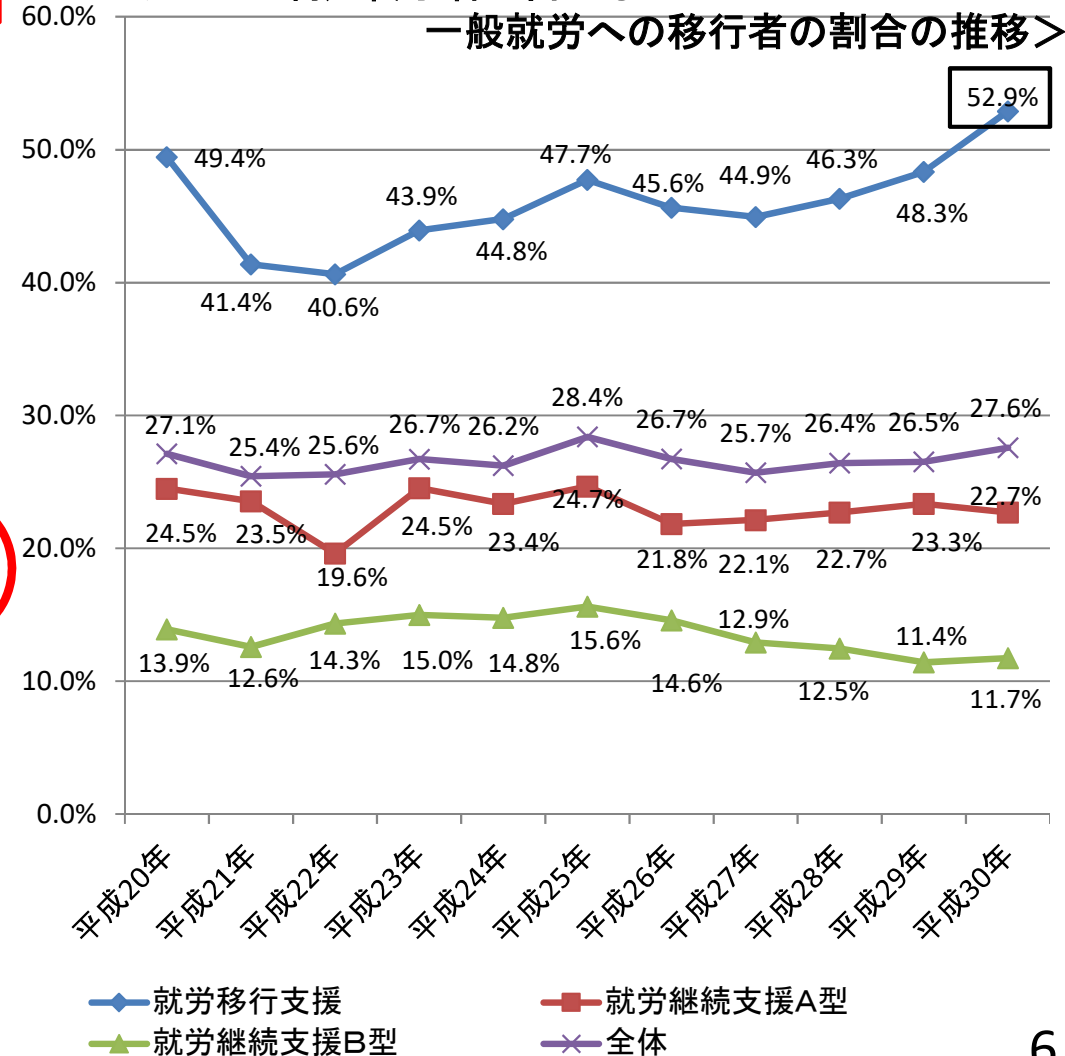
一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合（移行率）を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいである。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査

障害者雇用の状況

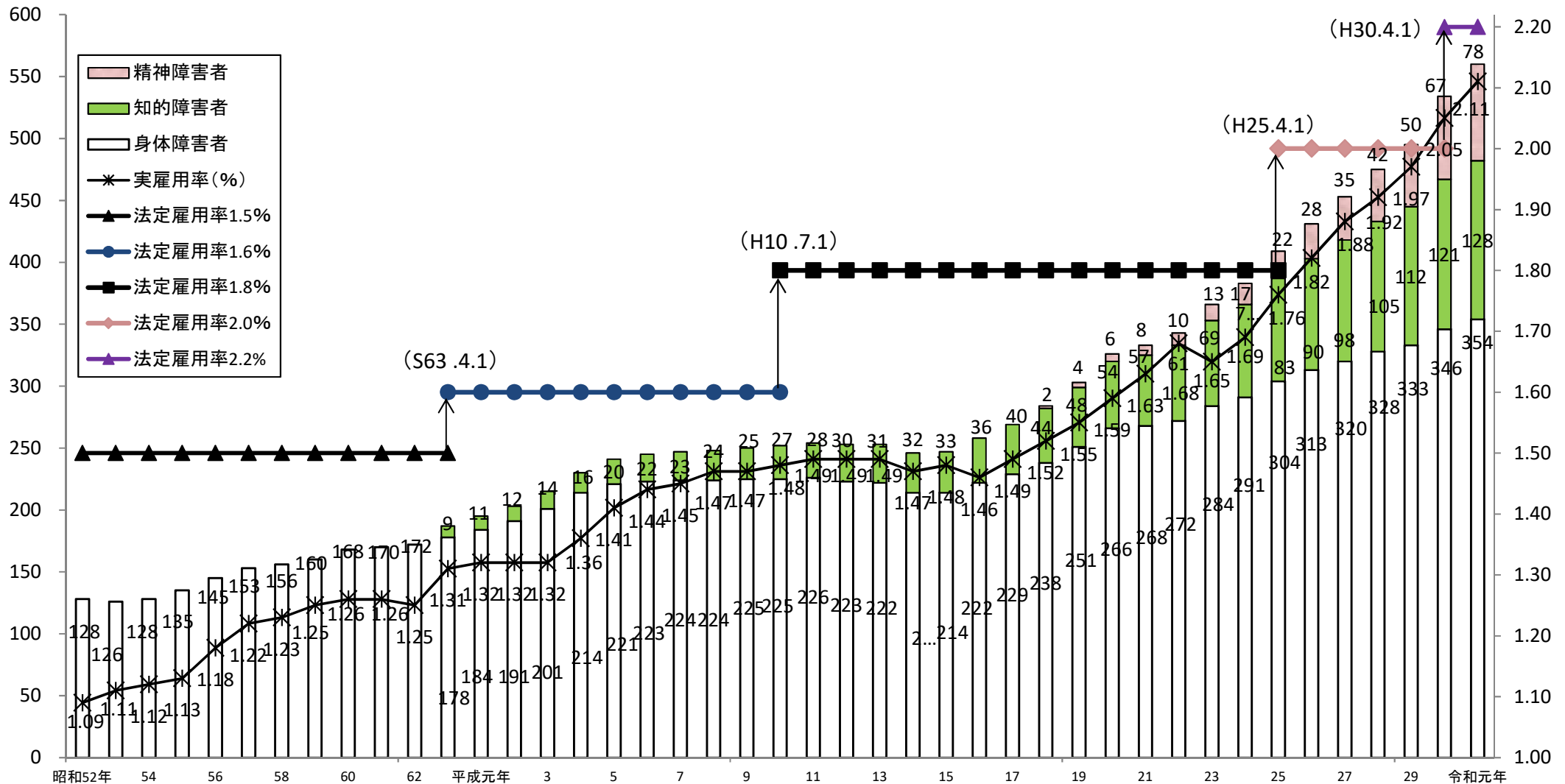
(令和元年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 **56.1万人** (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)

実雇用率 **2.11%** 法定雇用率達成企業割合 **48.0%**

○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
1	○就職実績が高くなった結果、定員が充足できない事業所が存在することから、報酬の定員払化や就職後の一定期間の給付（高移行・定着実績加算（仮称））を検討いただきたい。	全国社会就労センター協議会
2	○移行支援事業の利用者の中には、障害特性により状態が不安定となり通所できないなど、最長3年の期間内に就職が可能となる支援日数が確保できない方が存在する。現在、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、「『原則1回』を含む現行の取扱いに関わらず、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することを可能にする」という臨時的な取扱いが示されている。平時においても、上記のような課題があることから、臨時的な取扱いを通常の取扱いとしていただき、4年目の利用ができるよう柔軟な取扱いとしていただきたい。	全国社会就労センター協議会
3	○「就労移行支援事業の適正な実施について」（令和元年11月5日付通知）により、就労移行支援事業等を経て一般就労した後の6か月間は、就労移行支援事業等による定着支援が義務付けられているにもかかわらず、報酬上評価されないという状況が発生している。また、一般就労から6か月経過後に、就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できない状況もある等、利用者への不利益が生じている。この空白期間を解消するために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継ぐ仕組みをご検討いただきたい。	全国社会就労センター協議会
4	○就労移行支援における就労支援員等が就労支援員研修や職場適応援助者養成研修などの効果的な研修の受講を必須要件とし、支援の質の向上を図る。	全国就業支援ネットワーク
5	○就労系サービスにおける良い支援について、支援者サイドの思いだけでなく、就労移行支援事業等を経て働き続けている当事者や、勤務先企業が求める支援内容も含め検討することが大切である。そのために、利用者・家族・企業・関係機関からの外部評価の導入及び一般への情報公開が必要である。	全国就業支援ネットワーク
6	○就労移行支援事業所の基本報酬の評価の基準を単年度から2年間に変更（分母は定員数）すること。	全国就業支援ネットワーク 他 （同旨：全国就労移行支援事業所連絡協議会）
7	○交通費や昼食支給、資格取得費用無料などで利用者を集客している事業所が散見される。利益供与について明確化しガイドラインを徹底すること。	全国就業支援ネットワーク 他 （同旨：全国就労移行支援事業所連絡協議会）
8	○就職者が出た後に新規利用者が入るまでの期間を保証する制度が必要である。	全国就業支援ネットワーク
9	○就労移行支援事業における3年目の延長や離職後の再利用、休職中や在学者の利用、コロナ禍における在宅利用など、自治体ごとの判断にバラツキがあり、ニーズがあっても利用できないケースがある。判断となる基準を示し、徹底していただきたい。	全国就業支援ネットワーク
10	○就労移行支援事業では原則2年の利用期間が設けられているが、2年以上の関わりの中で就職していくことができる人たちへの支援強化を図ることにより一般就労へとつながる人が増えていく。支援学校卒業時には就職という進路を決定しなかった人たちや、元々一般就労を目標に持たなかった人たちが、数年かけて就職していくという選択肢を増やす必要がある。B型から就職者を支援したことの評価に加え、就労移行支援事業へのステップアップを支援したB型の実績、就労移行を利用する以前からB型の利用者に関わりステップアップを支援した就労移行支援事業の実績を評価など。	全国就業支援ネットワーク

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
11	<p>○特別支援学校からの直Bアセスメントにおいて適正な評価がなされておらず、一般就労の可能性がありながら就労継続支援にとどまっている一方で、就労移行支援事業の前提ありきで就労準備性が全く整っていない状態で就労移行支援の2年間を効果的に利用できていないケースもある。入口での就労アセスメントを強化し、就労継続支援A型やB型から希望者が就労移行を利用するという流れが生まれると良いのではないかと。（適切な利用のタイミングの検討）</p> <p>そのためにも相談支援事業所（計画相談）との連携が重要であり、第三者の目が入り評価を受けることにより、安易な就労継続支援A・B型への利用が減り、個々のニーズに合ったサービスを選択できる環境を整備することが必要。そのためには就労相談ができる相談支援専門員の育成が求められる。</p>	全国就業支援ネットワーク
12	<p>○人員配置基準の緩和（例 就労支援員15：1の配置 多機能で就労移行定員10名の場合 残り5名分を定着支援事業の配置に算定するなど。）</p>	全国就業支援ネットワーク
13	<p>○地域における報酬単価の評価基準について、都市部は企業も多いが、郊外や地方に行くと企業数も減少している等、都市部と地方の差を評価基準に入れる。</p>	全国就業支援ネットワーク
14	<p>○市町村と自立支援協議会、就労においては障害者就業・生活支援センターが連携強化し、お互いのサービスを検証する。某市自立支援協議会就労支援部会では、3年目の利用延長を申請する場合、延長を希望する利用者と就労移行支援事業所がコア会議（市役所、ハローワーク、ナカボツ、複数の相談支援事業所や就労移行支援事業所などで構成）でプレゼンを行い、参加者全員で意見交換し、今後の具体的な提案を行う場があり、それにより就職率が格段に上がったと同時に、安易な3年目の延長も無くなった。</p>	全国就業支援ネットワーク
15	<p>○アセスメント・ジョブマッチングを充実させるための加算の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援関係研修修了加算について、対象者層、就労支援従事者の裾野の広がり、障害者雇用の変化を踏まえて、対象となる研修やカリキュラムの見直しを順次行って継続していくことが必要である。 	全国就労移行支援事業所連絡協議会
16	<p>○現在、就労実績の評価については基本報酬に反映されるが、就労移行支援事業に求められるものは単に就職実績だけでなく、長く働き続けられる環境を用意することが大切である。そのためにはアセスメントの情報をもとにジョブマッチングの視点がかかせない。会員事業所からは就労移行支援にも6ヶ月間の就労定着だけでなく、一定期間継続して働いている者の割合に応じて加算で評価を希望する声も根強い。</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会
17	<p>○各事業所独自に取り組んでいるアセスメントについて、実態を把握するとともに、有効なアセスメント方法について明らかにし、一定の基準を設けることで質の確保や向上を図る必要がある。その際、一般職業適性検査やMWSなどの職業分野のフォーマルアセスメントの実施、または、就労移行支援事業所に配置されたOTや公認心理士などの専門職による神経心理学検査等のフォーマルアセスメントの実施については、加算の検討いただきたい。（プロセス評価）</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会
18	<p>○サービス管理責任者の研修において分野別の研修がなくなったことから、これまで以上に就労支援を学ぶ機会が少なくなっている。就労支援関係研修の内容を拡充し、受講対象をサービス管理責任者や職業指導員、他の就労系サービスまで範囲を広げて、受講を評価する仕組みにしてはどうか。また、就労支援施策は労働・福祉に跨がった制度であるため、国として横断的に就労支援を担う人材のあり方について検討をする必要がある。加えて、就労移行支援事業所にとって訪問型ジョブコーチは有効であることが考えられるが、現状は配置していない事業所が多いため、その要因分析を行うべき。</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
19	<p>○人口の少ない地方都市において、利用者定員の少ない事業所が多く運営が厳しいため、就労移行支援の事業所数が減少してきており、以下のような地域の実情にあった仕組みが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所の利用定員20名の開設はハードルが高い、現在、中山間地域等で認められている緩和の拡大または、10名以下でも就労移行支援事業所を単体で開設できるように報酬体系を新設する。 ・多機能型で実施している場合は他事業との兼務を可能にすることや、就労支援員については定員に応じて常勤換算により人員の配置を求めるなど、人員基準の緩和する。 ・在宅支援においては、離島や中山間地、地方都市等で支援を行う上で時間も費用もかかる地域においては、都道府県等の認可によりパソコン等のICT機器を活用した支援など、更なる緩和を認める。また、対象者によっては月に1回の対面でも困難な状況にあるのではないか。 	<p>全国就労移行支援事業所連絡協議会 他 (同旨：全国就業支援ネットワーク)</p>
20	<p>○就労移行支援事業の利用対象については、就労の定義について議論が続いているところである。また、利用に関する自治体判断のばらつきによるサービス提供の不公平さも依然として残っており、今後のスムーズな支援に向けて整理・検討する必要がある。</p>	<p>全国就労移行支援事業所連絡協議会</p>
21	<p>○就労支援員に精神障害者のピアサポートの配置の検討をお願いしたい。</p>	<p>NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会</p>
22	<p>○就労移行支援について、毎年の「就職後6ヶ月以上定着した者」の割合に応じて、次年度の報酬単価が設定される現在の仕組みは、年度ごとのばらつきが大きく経営的には事業運営が難しく継続が困難になる事業所も出てくる。特に本年度は、「新型コロナウイルス感染症」の影響により一般就労を支援する就職者が激減することが予想され、次年度の事業運営に大きな影響が出てくるものと思われるため、特別な措置を講じていただきたい。</p>	<p>全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク</p>
23	<p>○精神障がい者が「トライアル雇用助成金制度」を活用して一般企業へ就職しようとする場合、試行雇用の期間が原則6ヶ月（他の障害者は3ヶ月）となっている。この期間を就労移行支援事業所の在籍者として定着支援を受けた場合、次年度の単価設定の算定基礎となる期間が、この施行期間後の6ヶ月となり実質1年間になる。一方、試行雇用期間を就労移行支援事業所の在籍期間としない場合は、就労移行支援事業所はこの6ヶ月間の定着支援活動を算定外で行うことになる。「就職後6ヶ月」の条件にトライアル雇用の6ヶ月を含めるか期間の短縮を行うなどの制度の見直しをお願いしたい。</p>	<p>全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク</p>
24	<p>○移行準備支援体制加算の支援期間は1ヶ月となっているが、就職直後は集中的な支援を行うことが多いため、1ヶ月の支援期間では短くて効果が十分でないことが実践をしていくなかで分かってきた。また、延長後の3年目は見守り程度で済むことから、支援量に合わせた報酬の調整も可能と思われる。</p>	<p>全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク</p>
25	<p>○就労移行支援について、2週間程度の体験利用を行ってから、正式な契約を行うことを可能としていただきたい。（その場合、体験期間を制度利用限度の2年間に含めない）</p>	<p>日本自閉症協会</p>
26	<p>○就労移行支援について、利用期間の2年を経過した場合に、継続して利用できるようにするための一定の条件が設定されているが、そのハードルを下げていただきたい。（この際、新たな事業所への変更も可能とする。）</p>	<p>日本自閉症協会</p>

就労移行支援に係る報酬・基準について

就労移行支援に係る論点

- 論点 1 基本報酬について
- 論点 2 支援の質の向上について
- 論点 3 一般就労の範囲について（前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項）

【論点1】基本報酬について

現状・課題

- 就労移行支援の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「就職後6ヶ月以上定着した者の割合」に応じたメリハリのある報酬体系とした。（→P13）
- 具体的には、「前年度、就職後6月に達した者の数」を「当該前年度の利用定員」で除した割合（就労定着率）を実績として評価している。（→P14）
- 平成30年4月と令和2年4月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年4月において就労定着率の高い報酬区分に算定されている事業所が増加しており（一方、低い報酬区分に算定されている事業所は減少）、報酬改定の内容に連動し、各事業所の実績（就労定着率）が引き上がったことが見て取れる。（→P15）
- 一方で、就労定着率の算出に当たって、「就労移行支援の標準利用期間が2年間であることを踏まえ、前年度の実績ではなく、過去2年間の実績を見てほしい」といった見直しを求める声もある。
 - ※ 就労移行支援から一般就労した者の平均利用月数は15.9ヶ月（平成29年度）（→P16）

論点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、一般就労への移行をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

検討の方向性

- 各事業所の実績が引き上がったことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、各事業所の実績をよりの確に反映するため、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去2年間の実績を踏まえたものとすることを検討してはどうか。

平成27年報告書

※障害者総合支援法施行3年後の見直しについて～社会保障審議会障害者部会報告書～（平成27年12月14日）より抜粋

(2) 今後の取組

(基本的な考え方)

- どの就労系障害福祉サービスを利用する場合であっても、障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、自立した生活を実現することができるよう、工賃・賃金向上や一般就労への移行をさらに促進させるための取組を進めるべきである。また、就業に伴う生活面での課題等を抱える障害者が早期に離職することのないよう、就労定着に向けた支援を強化するための取組を進めるべきである。

(就労移行支援)

- 就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、**一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価を行うべきである**。あわせて、支援を行う人材の育成（実地研修を含む。）や支援のノウハウの共有等を進めるべきである。

平成30年度報酬改定

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**就職後6か月以上定着した割合に応じた報酬設定**とする。
- 定着率が高いほど、利用者の地域生活の継続に資することや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。

※ このほか、福祉専門職員に作業療法士の追加等の改定を実施。

<定員20人以下>

改定前	改定後	
	就職後6か月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位
	4割以上5割未満	939単位
	3割以上4割未満	811単位
	2割以上3割未満	689単位
	1割以上2割未満	567単位
	0割超1割未満	527単位
	0	502単位

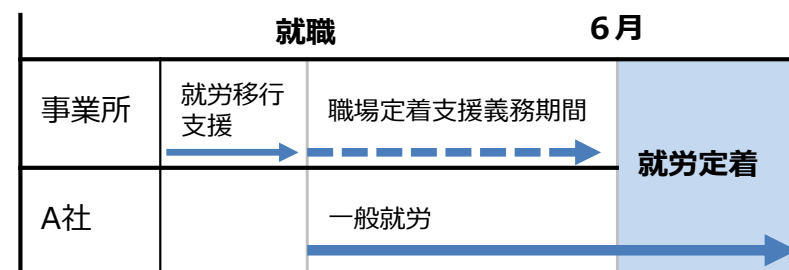
就労移行支援における実績の計算方法について

○ 就労後定着率に応じた報酬

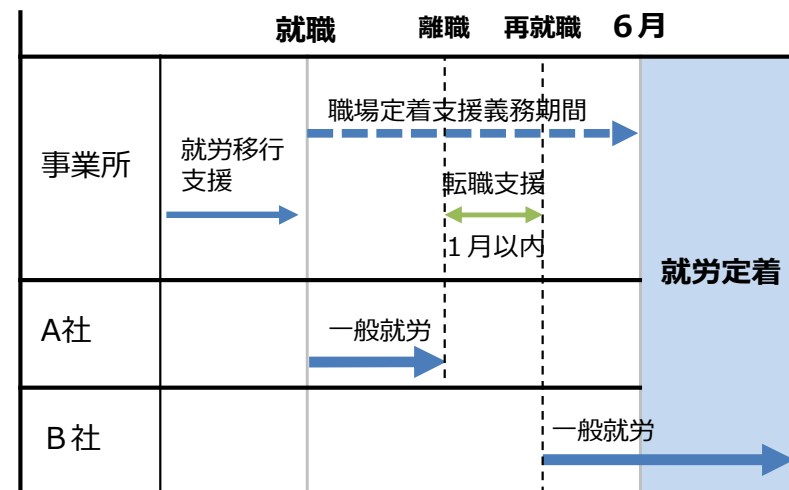
就労後定着率計算方法

$$\text{就労後定着率} = \frac{\text{前年度の就労定着者}}{\text{前年度の利用定員}}$$

○就労移行支援を受けた後就労し、**就労継続期間が6月に達した者**※



※職場定着支援義務期間中に転職支援を実施し、離職後1月以内に再就職した者も含む



○報酬単価表（従業員配置7.5 : 1）

（単位／日）

		就職後定着率						
		5割≤	4割≤ <5割	3割≤ <4割	2割≤ <3割	1割≤ <2割	0割< <1割	0割
利用定員 (人)	～20	1,094	939	811	689	567	527	502
	21～40	1,004	845	717	630	515	466	444
	41～60	973	821	685	595	506	445	424
	61～80	919	780	639	543	485	416	396
	81～	887	744	600	497	468	389	371

就労移行支援における平成30年度報酬改定の効果

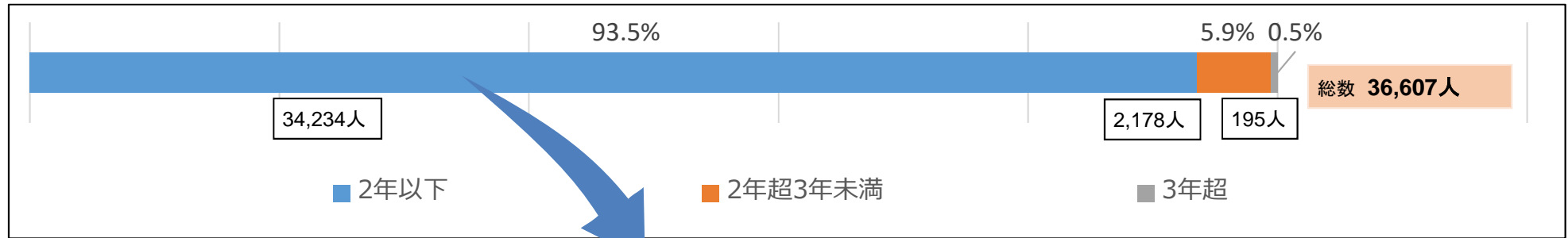
就職後6月以上定着率の区分	事業所数				利用者数			
	H30.4	⇒	R2.4	増減	H30.4	⇒	R2.4	増減
				事業所数				増減率
5割以上の場合	515 (15.3%)	⇒	701 (23.2%)	186 36.1%	8,552 (25.0%)	⇒	12,503 (37.3%)	3,951 46.2%
4割以上5割未満の場合	162 (4.8%)	⇒	200 (6.6%)	38 23.5%	2,957 (8.6%)	⇒	3,273 (9.8%)	316 10.7%
3割以上4割未満の場合	1,038 (30.7%)	⇒	978 (32.4%)	▲60 -5.8%	11,031 (32.2%)	⇒	10,912 (32.6%)	▲119 -1.1%
2割以上3割未満の場合	282 (8.4%)	⇒	216 (7.2%)	▲66 -23.4%	3,438 (10.0%)	⇒	2,395 (7.2%)	▲1,043 -30.3%
1割以上2割未満の場合	587 (17.4%)	⇒	406 (13.4%)	▲181 -30.8%	4,067 (11.9%)	⇒	2,405 (7.2%)	▲1,662 -40.9%
0割超1割未満の場合	103 (3.1%)	⇒	50 (1.7%)	▲53 -51.5%	1,099 (3.2%)	⇒	353 (1.1%)	▲746 -67.9%
0の場合	689 (20.4%)	⇒	468 (15.5%)	▲221 -32.1%	3,087 (9.0%)	⇒	1,644 (4.9%)	▲1,443 -46.7%
計	3,376 (100.0%)	⇒	3,019 (100.0%)	▲357 -10.6%	34,231 (100.0%)	⇒	33,485 (100.0%)	▲746 -2.2%

※出典：国保連データ（ただし、養成施設分は除く）

※（ ）内は構成比。

就労系障害福祉サービス事業所の利用者数及び利用期間について

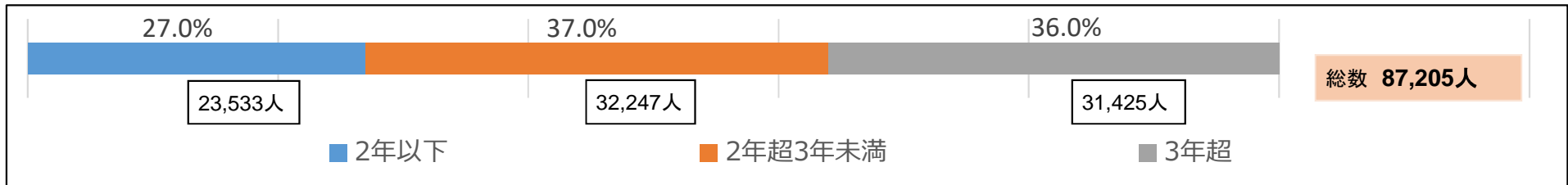
就労移行支援事業所



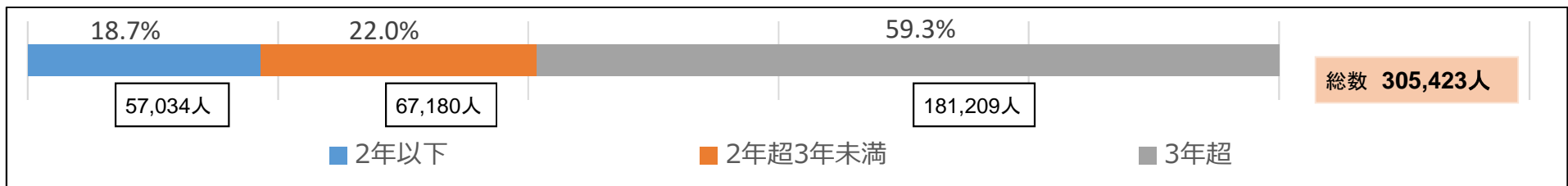
	平成29年度	平成28年度	平成27年度
就職者の平均利用月数	15.9か月	15.9か月	15.3か月

n = 2,023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



【出典】社会福祉施設等調査（厚生労働省）、平成30年度障害者総合福祉推進事業 就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実施及び課題にかかわる調査研究（PwCコンサルティング合同会社）

【論点2】 支援の質の向上について

現状・課題

- 就労移行支援事業所については、引き続き質の高い支援を実践し、実績を出していく必要がある。
- 平成30年度報酬改定においては、「就労移行支援の具体的な支援内容と、一般就労への移行や就労定着実績との関係性等の実態を把握した上で、支援内容の評価のあり方」について、引き続き検討、検証を行うものとされている。
- また、地域において一般就労を更に進めていくためには、質の高い支援を実践する事業所のノウハウを、地域の他の事業所と共有していくことが必要である。
さらに、就労移行支援だけでなく、就労継続支援といった他のサービスにおいても、利用者の希望と適性・能力に応じて一般就労への移行を実現していくことが期待されることから、就労移行支援事業所が持つノウハウを就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等と共有することも必要である。
※ 就労移行支援事業所のうち約7割が就労継続支援事業所を多機能事業所として併設している。（→P19）
※ 就労定着支援事業所のうち約9割が就労移行支援事業所を併設している。（→P19）
- 平成27年社会保障審議会障害者部会報告書においては、「（就労移行支援の）支援を行う人材の育成（実地研修を含む。）や支援のノウハウの共有等を進めていくべきである」とされている。

論 点

- 各事業所において、支援の質を向上させていくためには、どのような取組を実施することが考えられるか。
- 就労移行支援事業所が持つ就労支援ノウハウを、他の事業所や、就労継続支援事業所・就労定着支援事業所等と共有するための方策としてどのようなことが考えられるか。

【論点2】支援の質の向上について

検討の方向性

- 事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせるサービス提供するためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価（アセスメント）することが必要である。（→P20, 21）
このため、アセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組（本人や他の支援機関等を交えたケース会議の実施等）を実施した場合には、当該取組を報酬において評価することを検討してはどうか。
- また、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。（→P22）

就労移行支援における多機能事業所の設置状況

- 就労移行支援事業所のうち約73.9%の事業所が多機能事業所として運営されている。
- 多機能事業所のうち69%が就労継続支援事業所を併設して運営している。

就労移行支援事業が多機能で行っているサービス

N = 2,023事業所

	件数	%
生活介護	312	15.4%
自立訓練（生活訓練（通所型））	190	9.4%
自立訓練（生活訓練（宿泊型））	26	1.3%
自立訓練（機能訓練）	18	0.9%
就労継続支援A型	198	9.8%
就労継続支援B型	1198	59.2%
その他	171	8.5%
他の事業を行っていない	528	26.1%

他の事業を行っていない就労移行支援事業所が26.1%であることから73.9%が多機能事業所として運営。

就労移行支援事業所のうち69%が就労継続支援事業所を併設している。

【参考】 就労定着支援事業が併設しているサービス

554事業所から回答 複数回答あり

	生活介護	自立訓練 （機能訓練）	自立訓練 （生活訓練）	就労移行支援	就労継続支援 A型	就労継続支援 B型	回答なし・不明	合計
事業所数	53	6	83	494	70	272	0	978
構成比	9.6%	1.1%	15.0%	89.2%	12.6%	49.1%	0.0%	

就労移行支援事業所におけるアセスメントの位置づけ

- 就労移行支援事業所が行う支援内容によって、支援の成果となる就労移行率・就労定着率に影響あり。
- 効果的な支援を行うためには起点となる**就労アセスメントが的確に実施されることが重要。**

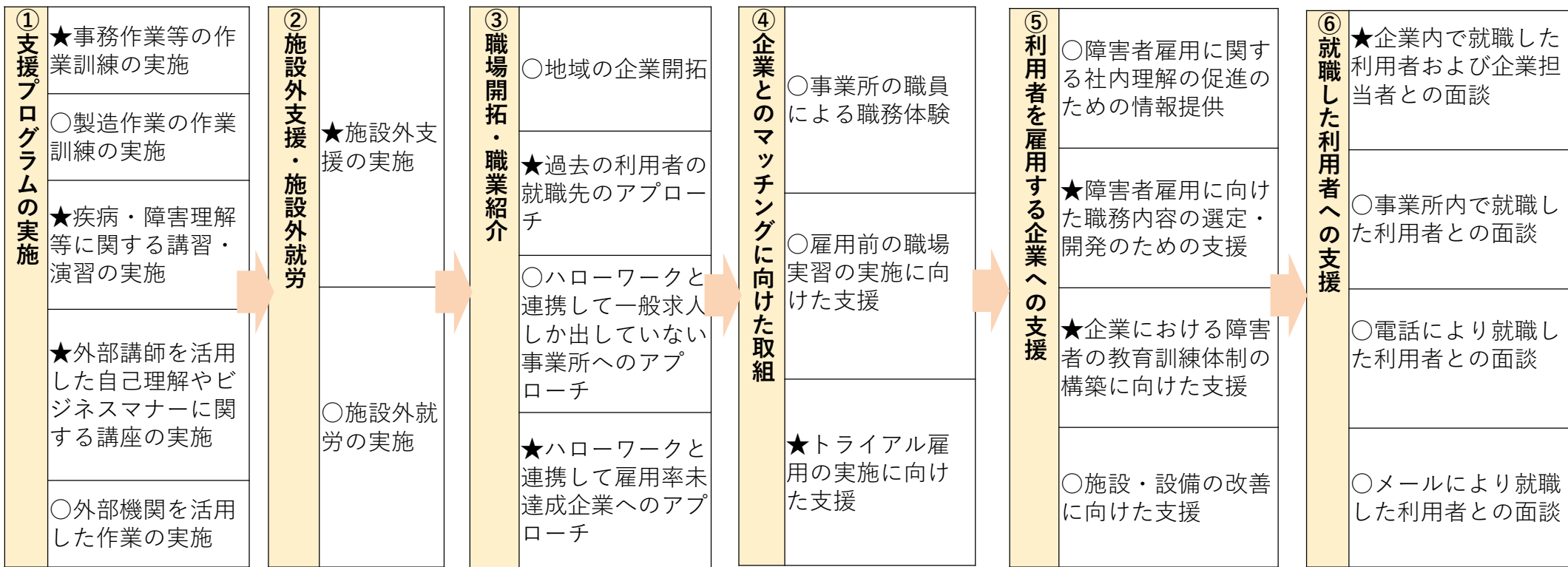
就労移行支援計画作成のためのアセスメント

(アセスメントの一例)

- 職場体験・実習に関する情報、職歴情報の収集
- 計算力、パソコンスキル、読み・書きの力の把握
- 働く場での行動・態度（就労能力の自覚、報告・連絡・相談、規律の遵守、作業の正確性等）の把握 等

支給決定
・
利用開始

支援プログラムの一例（★特に就労移行率につながっている支援）



(※) 実際の支援においては、アセスメント結果を踏まえ、利用者ごとに必要な支援を組み合わせる

就労移行支援事業所の効果的な支援

就労移行支援事業所における就労移行率の向上につながる支援（例）

○支援プログラム

支援内容	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
★外部講師を活用した自己理解の講座の実施	77	9.1%	31.2%	41.6%	18.2%
実施なし	822	24.2%	39.2%	25.2%	11.4%
★外部講師を活用したビジネスマナーの講座実施	189	14.3%	39.2%	31.2%	15.3%
実施なし	710	25.2%	38.3%	25.4%	11.1%

↑効果高

↑効果高

○職場開拓・職業紹介との連携

実施内容	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
★過去の利用者の就職先のアプローチ	604	16.9%	38.6%	30.1%	14.4%
実施なし	295	35.3%	38.3%	19.3%	7.1%
★ハローワークと連携して雇用率未達成企業へのアプローチ	333	15.6%	36.9%	33.3%	14.1%
実施なし	566	27.2%	39.4%	22.6%	10.8%

↑効果高

↑効果高

○施設外支援

実利用者数	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
0人	128	47.7%	35.2%	10.2%	7.0%
0人より多く5人未満	188	26.6%	47.9%	16.5%	9.0%
5人以上10人未満	152	15.1%	43.4%	32.2%	9.2%
10人以上20人未満	115	10.4%	34.8%	40.0%	14.8%
20人以上	92	1.1%	21.7%	51.1%	26.1%

○利用者を雇用する企業への支援

支援内容	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
★障害者雇用に向けた職務内容の選定・開発のための支援	520	16.7%	37.1%	32.1%	14.0%
実施なし	379	31.4%	40.4%	19.0%	9.2%
★企業における障害者の教育訓練体制の構築に向けた支援	208	13.0%	38.9%	31.3%	16.8%
実施なし	691	25.9%	38.4%	25.2%	10.6%

↑効果高

↑効果高

就労移行支援事業における人員・運営基準の概要

人員基準	従業者	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等を行う</u> ・常勤換算（従業者の勤務延べ時間数を常勤の従業者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合は32時間を基本）で除する）で、利用者数を15で除した数以上（15：1） ※ 1人以上は常勤
		職業指導員及び生活支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・職業指導員及び生活支援員の総数・・・常勤換算で、利用者数を6で除した数以上（6：1） ※ 職業指導員の数1人以上、生活支援員の数1人以上でいずれか1人以上は常勤
		サービス管理責任者	利用者60名以下：1人以上 利用者61名以上：1人に、利用者数が60人を超えて40又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上 ※1人以上は常勤
管理者	原則として、専ら当該事業所の管理業務に従事するもの（管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可）		

○ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）（抄）

（通勤のための訓練の実施）

第179条の2 指定就労移行支援事業者は、利用者が自ら通常の事業所に通勤することができるよう、通勤のための訓練を実施しなければならない。

（実習の実施）

第180条 指定就労移行支援事業者は、利用者が第百八十四条において準用する第五十八条の就労移行支援計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先を確保しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、前項の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性を踏まえて行うよう努めなければならない。

（求職活動の支援等の実施）

第181条 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動を支援しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

（職場への定着のための支援の実施）

第182条 指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から六月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。

（就職状況の報告）

第183条 指定就労移行支援事業者は、毎年、前年度における就職した利用者数その他の就職に関する状況を、都道府県に報告しなければならない。

【論点3】一般就労の範囲について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、就労移行支援利用後の一般就労について、「就労移行支援の利用を経て一般就労した際の雇用形態や労働時間数についての実態を把握した上で、対応を検討する」とされている。
- 平成30年度に行った「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」では、平成29年度に就労移行支援から一般就労に移行した者の雇用形態や週当たりの所定労働時間は次のとおりであった。（→P25）

雇用形態	人数	割合
正規職員	269	18.3%
非正規（無期）	385	26.2%
非正規（有期）	780	53.2%
派遣（上記を除く）	16	1.1%
その他	17	1.2%
計	1,467	100%

週当たりの所定労働時間	人数	割合
10時間未満	25	1.7%
10時間以上20時間未満	64	4.4%
20時間以上30時間未満	438	30.0%
30時間以上40時間未満	674	46.1%
40時間以上	260	17.8%
計	1,461	100%

- また、令和2年4月に施行された改正障害者雇用促進法（令和元年法律第36号）において、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みが創設されている。（→P26）

※ 障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、週20時間未満を希望している者も1割程度存在（→P27）

論点

- 調査結果等を踏まえ、一般就労の範囲についてどのように考えるか。例えば、雇用形態や労働時間数などで一定の線引きをすべきか。

【論点3】一般就労の範囲について

検討の方向性

- 一般就労の範囲については、様々な雇用・勤務形態や労働時間数・日数において実際に働くことを実現した障害者があり、また、短時間労働などの働き方を進める雇用施策の動向も踏まえると、一般就労した際の雇用形態等により一定の線引きは難しいのではないかと検討する。
- このため、就労移行支援利用後の一般就労の範囲については、現時点においては、雇用形態等による線引きはせず、引き続き雇用契約の有無をもって判断することとしてはどうか。

就労移行支援における就労移行者の状況（雇用・勤務形態、所定労働時間数・日数）

一般就労移行者の雇用形態別人数割合

就労移行支援（N=401）	総数	割合
合計	1467	100.0%
正規職員	269	18.3%
非正規職員（無期）	385	26.2%
非正規（有期）	780	53.2%
派遣（上記3つを除く）	16	1.1%
その他	17	1.2%

一般就労移行者の雇用契約時点での週当たり所定労働時間の人数割合

就労移行支援（N=396）	総数	割合
合計	1461	100.0%
10時間未満	25	1.7%
10時間以上20時間未満	64	4.4%
20時間以上30時間未満	438	30.0%
30時間以上40時間未満	674	46.1%
40時間以上	260	17.8%

一般就労移行者の勤務形態別の人数割合

就労移行支援（N=399）	総数	割合
合計	1448	100.0%
フルタイム	634	43.8%
短日勤務・短時間勤務	780	53.9%
フレックス	15	1.0%
裁量労働	5	0.3%
その他	14	1.0%

一般就労移行者の雇用契約時点での週当たり週の所定日数の人数割合

就労移行支援（N=397）	総数	割合
合計	1471	100.0%
1日	2	0.1%
2日	9	0.6%
3日	52	3.5%
4日	194	13.2%
5日	1181	80.3%
6日	33	2.2%

【出典】障害福祉サービス等報酬改定検証調査
（平成30年度調査）調査結果報告書

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金について

基本的な考え方

- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一 の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注2}
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。

（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで ※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

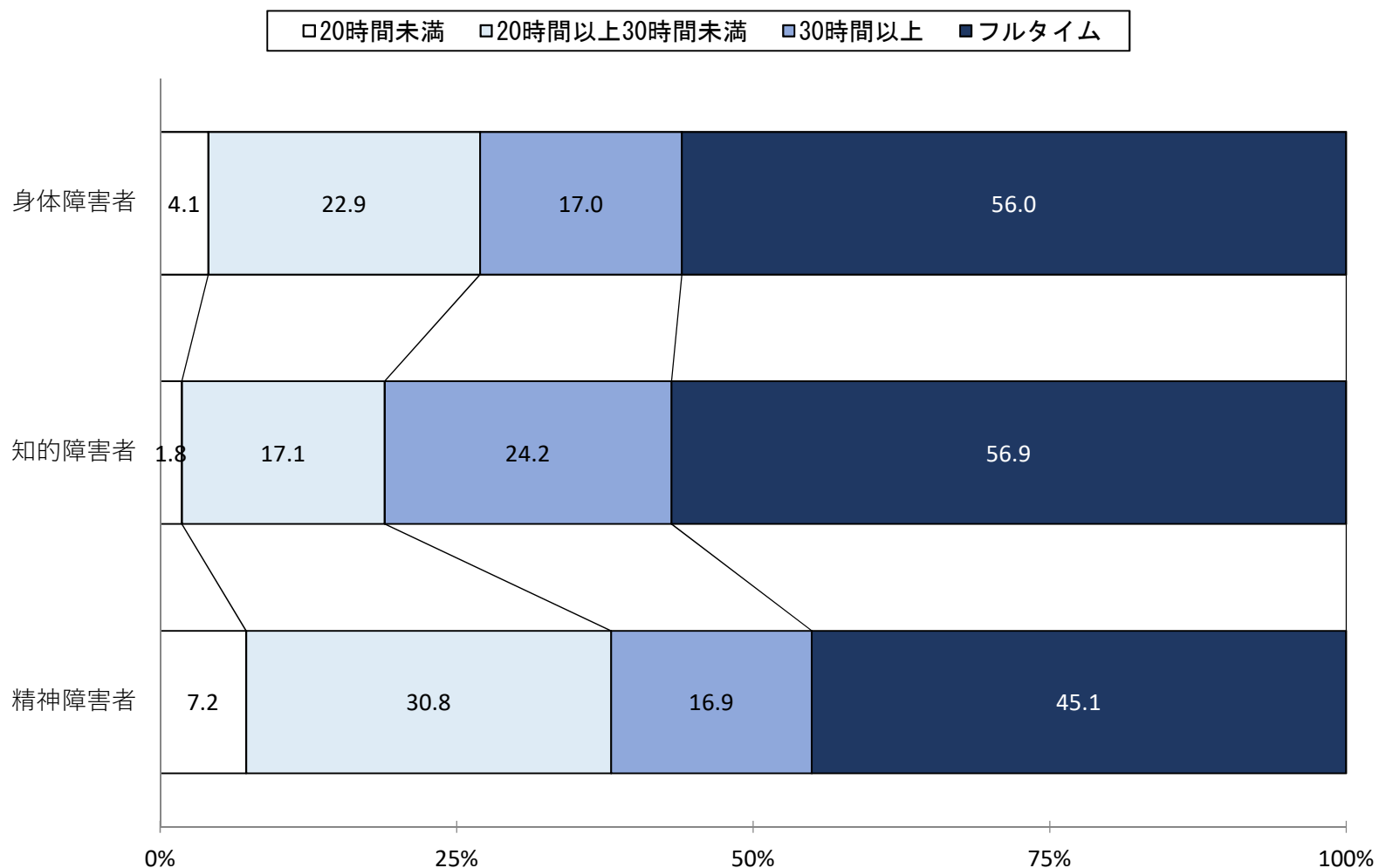
100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

※申請対象期間の途中で事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

就職活動開始段階における希望勤務時間

障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。



※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間（障害種別に希望時間別の割合を整理）

※出典：厚生労働省「職業安定業務統計」

2. 就労定着支援

就労定着支援の概要

○ 対象者

- 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で、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であって、一般就労後6月を経過した者

○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1
(常勤換算)

○ 報酬単価(令和元年10月～)利用者数規模別に加え、就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い基本報酬

基本報酬

<利用者数20人以下の場合>

就労定着率	基本報酬
9割以上	3,215単位/月
8割以上9割未満	2,652単位/月
7割以上8割未満	2,130単位/月
5割以上7割未満	1,607単位/月
3割以上5割未満	1,366単位/月
1割以上3割未満	1,206単位/月
1割未満	1,045単位/月

主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月
⇒ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月
⇒ 中山間地域等の居住する利用者へ支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

企業連携等調整特別加算 240単位/月
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

就労定着実績体制加算 300単位/月
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上念月未満の機関継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する



※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり(21人以上40人以下、41人以上)

※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。

※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

○ 事業所数

1,228 (国保連令和 2年 4月実績)

○ 利用者数

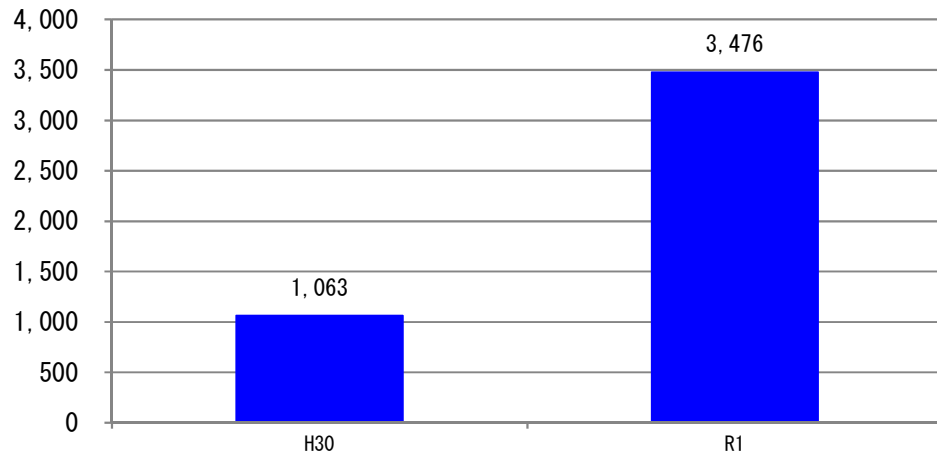
10,568 (国保連令和 2年 4月実績) 29

就労定着支援の現状

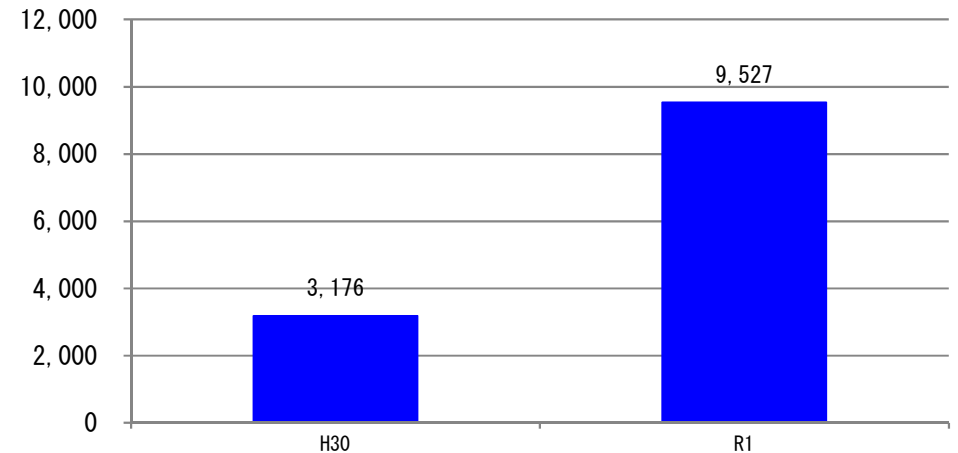
【就労定着支援の現状】

- 就労定着支援の令和元年度費用額は約35億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約0.13%を占めている。
- 平成30年10月から完全施行され、総費用額、利用者数及び事業所数は毎月増加。

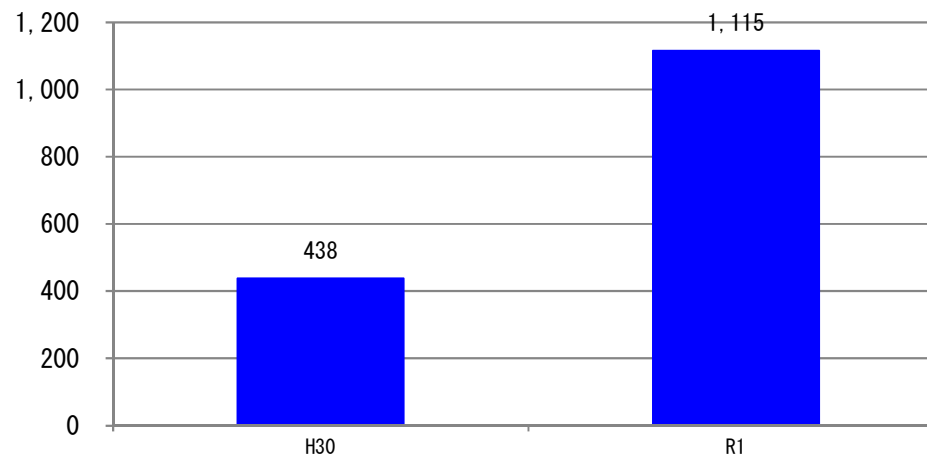
費用額の推移(百万円)



利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))



就労定着支援の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

加算名称	単位数	取得率	費用額
特別地域加算	240単位/月	6.8%	850千円
企業連携等調整特別加算	240単位/月	77.2%	12,440千円
初期加算	900単位/月	9.0%	1,419千円
就労定着実績体制加算	300単位/月	12.1%	5,134千円
職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算	120単位/月	39.8%	6,647千円
利用者負担上限額管理加算	150単位/月	0.2%	5千円
基本部分			307,649千円
合計			334,143千円

就労定着支援に係る法令上の規定

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)(抄)

(定義)

第5条

1～14 (略)

15 この法律において「就労定着支援」とは、就労に向けた支援として厚生労働省令で定めるものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、厚生労働省令で定める期間にわたり、当該事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

16～28 (略)

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則(平成18年厚生労働省令第19号) (抄)

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定めるもの)

第六条の十の二 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定めるものは、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援とする。

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める期間)

第六条の十の三 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める期間は、三年間とする。

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める便宜)

第六条の十の四 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、障害者が新たに雇用された通常の事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生ずる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援とする。

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
1	○就労定着支援事業は本来は生活面での課題にアプローチすることにより就労継続の安定を図るとともに企業の支援力や雇用管理能力を高めることを支援する事業であるが、現状では支援内容がともなっていない。就労移行支援事業、ジョブコーチ、就労定着支援事業、障害者就業・生活支援センターによる支援の整理を行い、単に期間だけで区切るのではなく、相互に連携しながら支援の連続性を担保し、利用者が安心して支援を受けられる環境整備が必要である。	全国就業支援ネットワーク
2	○就労後に再度、サービス受給者証の手続きを行う必要があることから、就労移行支援事業終了時に半年後に開始する就労定着支援の利用手続きを可能とし、スムーズに利用開始ができることが望ましい。	全国就業支援ネットワーク
3	○基本的には3年半をめどに企業に支援のバトンを渡すことを前提としながらも、定着支援事業の支援終了後も支援機関の支援が必要と認められる者への継続実績に応じた加算を行う必要がある。	全国就業支援ネットワーク
4	○就労定着支援事業単体でも経営できる報酬単価・仕組みが必要。現行の報酬基準では人員配置をしても赤字経営となる。	全国就業支援ネットワーク
5	○長期就労の実現が質の担保と考え評価するため、3年一括りでの評価ではなく単年ごとの評価を行う。	全国就業支援ネットワーク
6	○定着支援ツールの活用について、限られた体制での定着支援を行えるように、SPISのようなクラウド型の状況把握システムにより日常的な状況を遠隔でリアルタイムに把握し、危機的状況が生じる前に兆候をとらえて対応をできる支援方法を認めてはどうか。また、精神障害者は定着に課題を抱える場合も多いことから、精神保健福祉手帳を所持者の割合に応じた加算が必要。	全国就業支援ネットワーク
7	○利用料が発生することにより本来は定着支援が必要な人が利用を希望しないケースがあることから、1割負担についての何らかの助成や補填の検討を行っていただきたい。（利用者への補填、雇用している企業が福利厚生の一環として補完する場合の助成等）	全国就業支援ネットワーク 他 （同旨：全国就労移行支援事業所連絡協議会）
8	○就労定着支援では、状況把握をすることでトラブルを未然に防いだり、問題が発生してから緊急的に介入する支援が多いため、支援計画の内容等を大きく見直すことが多くないため、モニタリングの期間を、3ヶ月から6ヶ月にしてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会 他 （同旨：全国就業支援ネットワーク）
9	○就労定着支援事業に関しては、収支バランスの難しさや運営負荷の高さから事業所数が十分ではない状況がある。利用者ニーズに応えるためにも、基本報酬や加算の在り方を見直す必要がある。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
10	○現行では、利用者数で区分が設定されているが、就労定着支援事業は就労先など施設外での個別的な支援が主となるためスケールメリットはなく、むしろ利用者数の増加により支援や事務業務の負荷が高くなる。事業所によってはサビ管の複数配置が必要となり、区分があることで、利用者数抑制の懸念も生じるため、仕組みについて再検討が必要。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
11	○就労定着率を元に基本報酬が算定されるが、会社都合の退職や定年退職等本人の責に寄らない事由での退職ケースについては、算定から除外してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
12	○精神障害者を主な対象としているところは、他の障害に比べて定着率が下がる傾向にあり、現行の報酬区分では定着支援にかかるコストと合わないことから、基本報酬における評価レンジの見直しをお願いしたい。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
13	○就労定着支援の実施状況について、令和2年2月国保連データによると、事業所数 1,213 事業所、利用者数 10,896 人となっている。就労移行支援事業所が3,132 事業所であることを踏まえると、地域における就労定着支援の体制の中で、就労定着支援事業がその一翼を担っていない現状が伺える。当協議会のアンケートにおいては、「人員配置が厳しい」「収支バランス」「就労移行支援事業実施後すぐに事業開始できない」といった回答が多く、今後、実態の把握と制度の仕組みそのものを見直す必要がある。	全国就労移行支援事業所連絡協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
14	○就労定着支援の実施事業所数の低調は、制度の仕組みの厳しさも一つの要因ではないかと考えている。また、事業開始後の運営等に関しても、サービス手続きの煩雑さや事務業務の負荷が高いなどの意見が聞かれている。今後、運営基準等を見直す必要があるのではないかと。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
15	○現行では、就労から6月経過しなければ利用できないことになっているが、一度サービスを中止した上で再利用手続きが発生するなど利用希望者・雇用事業所・自治体・支援機関それぞれに利用開始手続きの負荷がかかっている。特に利用希望者にとっては、申請や契約などのために複数回仕事を休む必要があるケースもあり、利用控えに繋がることもある。このことから、6月を待たずにサービス利用や契約が可能となるよう検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
16	○就労移行支援事業等に配置される常勤の職業指導員・生活支援員または就労移行支援員等の直接処遇に係る職員については兼務を認め、常勤換算上の勤務時間に算入することができるようにしてはどうか。（定着支援員と就労移行職員との同時並行配置）	全国就労移行支援事業所連絡協議会
17	○就労定着支援事業を利用できる対象者は、就労移行支援事業をはじめとする障害福祉サービス事業所からの就労者に限定されているが、現在対象とはされていない新卒学生等の障害福祉サービス事業からの就職者以外のサービス利用を認めるなど対象者を見直すことで利用ニーズに応えるとともに、地域の他の支援機関の支援負担軽減を図ることを検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会 他 (同旨：日本身体障害者団体連合会)
18	○就労定着支援事業利用期間中に転職をした場合、離職から1ヶ月以内の転職であれば雇用が継続されたものとして判断されるが、離職の理由によっては1ヶ月以内という期間では厳しいケースもあるため、柔軟な対応を検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
19	○就労定着支援は月まるめの包括報酬になっているが、支援の内容に応じた報酬とすべきである。就労後2年目以降も企業との密な関係を引き続き継続する必要。転職後は、新たに3年まで利用できる仕組みとすべきである。	日本精神神経科診療所協会
20	○就労支援を受けた後も、就労の場を確保できず、徐々に就労意欲を無くしていくことも多い。職場体験実習は、受け入れた企業と利用者双方に報奨金を支給するなどにより、就労へ向けたインセンティブとなりうる。職場体験実習受入協力事業所を広く確保することが重要である。	日本精神神経科診療所協会
21	○定着に課題の多い精神障害者の場合、雇用率のカウントを2カウントにすることや、週20時間勤務することが困難な精神障害者には、20時間未満の勤務もカウントの対象にするなどの工夫によって、企業の就労受け入れを容易にしていく必要がある。	日本精神神経科診療所協会
22	○就労定着支援サービスは、サービス等利用計画案に代えて、本人の選択に基づき指定特定相談支援事業者以外の者が作成するセルフプランで支給決定を行う対応も差し支えないこととされているが、課題もある。	日本身体障害者団体連合会
23	○就労定着支援のためには本人および就職先との信頼関係が重要な要素であり、就労定着支援事業所では、本人の定着支援サービスの利用意思を確認し、利用開始前に本人や就職先企業の状況を把握し、サービスを開始するにあたっては、定着支援期間から切れ目なく一貫して支援することが求められるが、実際はセルフプランが多く、利用事業所や支援者が代わる際のスムーズな引継ぎが難しい状況になっている。	日本身体障害者団体連合会
24	○就労支援事業所の中には就労アセスメントも行わずに早急に就職させようとする事業所が散見され、定着支援における課題の多くは、就労移行支援事業所等で一定の解決ができるにもかかわらず、そのままにして一般就労へつなげたために生じたものと考えられる。その背景には、障害者の自立と社会参加を支援する視点がなく、経営優先の考え方があるようにも思われる。	日本身体障害者団体連合会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
25	○就労定着支援サービスの利用に消極的な対象者も多く、一般就労した時点では課題が表面化していなかったり、環境が変化した場合の課題発生リスクを本人自身が想定しにくいことから、本人が課題解決の必要性を感じていないことも課題の一つである。	日本身体障害者団体連合会
26	○就労系福祉サービスの利用においては計画相談支援のモニタリング等がなく、利用者と相談支援事業者とのつながりが希薄であることから、サービス等利用計画を作成して一貫したケアマネジメントを必須とすることが必要。利用者が就労移行支援事業等から就労定着支援事業まで切れ目なく一貫して質の高い就労支援サービスを受けられる体制を、指定特定相談支援事業者の計画相談支援を軸として多層的に実現していく必要があるものとする。	日本身体障害者団体連合会
27	○地域において、より質の高いサービスを提供していくためには、就労系福祉サービスを利用するにあたり計画相談支援とモニタリングを行った相談支援事業者が就労定着支援事業の利用に際してもサービス等利用計画を作成して一貫したケアマネジメントを行うことを必須とする必要があると考える。	日本身体障害者団体連合会
28	○一般就労者の就労定着促進にむけ、就労定着支援事業所を軸とした多層的な支援体制が求められることから、個々のニーズに応じた質の高いサービスを受けられる体制を確保するために、就労定着支援事業所が利用期間経過後も積極的に支援を継続するよう、就労定着実績体制加算の継続就労者の占める割合を段階的に区分するなどの見直しを行う必要がある。	日本身体障害者団体連合会
29	○就労定着支援事業は就労移行支援事業と一体的に運営されているため、就労移行支援事業と同じ内容の福祉専門職員配置等加算を適用すること。	日本発達障害ネットワーク
30	○長期間に渡り、就労定着を支援する仕組みを検討いただきたい。	日本高次脳機能障害友の会

就労定着支援に係る報酬・基準について

就労定着支援に係る論点

論点 1 基本報酬等について

論点 2 支給要件等について

【論点1】 基本報酬等について

現状・課題

- 平成30年4月から創設された就労定着支援について、その基本報酬は他の就労系サービスと同様に実績に応じてメリハリのある報酬体系とした。
- 具体的には、「過去3年間の利用者」のうち「前年度末時点において就労継続中の者」の割合（支援期間の就労定着率）を基本報酬において評価している。（→P39）
- （就労移行支援に係る加算の経過措置が終了した）平成30年10月と、令和2年4月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年4月において実績の高い報酬区分（就労定着率8割以上）に算定されている事業所が約8割を占めている。（→P40）
- 一方で、就労定着支援については、その事業所数が1,228事業所（令和2年4月）と、就労移行支援事業所数（3,001事業所）と比べて約2/5程度に留まっている状況である。
就労定着支援事業所の数が伸びない理由として、「人手不足」や「収支バランスの難しさ」、「就職から支援が開始されるまでの6ヶ月の間が空かなかで、円滑に支援を開始する難しさ」などを指摘する声がある。（→P41）

論点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、働くことを希望する障害者の就労定着を図っていくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

【論点 1】 基本報酬等について

検討の方向性

- 各事業所とも高い実績で推移していることから、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績についても、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、現行の7段階の報酬区分において、上位2区分に8割以上の事業所がいる一方で、下位2区分の事業所はほとんどいないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7段階の各区分における実績の範囲（「就労定着率9割以上」等）の見直しを検討してはどうか。（→P42）
- 就職後6ヶ月経過した後には円滑に就労定着支援事業所による支援を開始できるよう、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における6ヶ月間の職場への定着支援の（努力）義務の期間において、本人が希望する場合、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を就労移行支援事業所等の運営基準に規定することを検討してはどうか。（→P43）
 - ※ 就労定着支援事業所による支援が円滑に開始できるよう、就職日前後から就職後6ヶ月経過までの間に必要となる手続や対応などについて、標準的なフローチャートなどを作成し、広く周知することも検討。
- （再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

就労定着支援における実績の算定等について

○就労定着率に応じた報酬

就労定着率計算方法

$$\text{就労定着率} = \frac{\text{分母のうち 就労継続中の者 (前年度末日時点) ※1}}{\text{過去3年間の利用者数 (前年度末日から起算) ※2}}$$

$$\text{※新規指定の場合 就労定着率} = \frac{\text{分母のうち 就労継続中の者 (指定月の前月末日時点)}}{\text{過去3年間就労移行支援等を受けた後、一般就労した者の数 (指定月の前月末日から起算)}}$$

- ※1 次の者については、就労継続中の者として取り扱う
- ・就労定着支援の利用が就労しているが、就労継続している者
 - ・利用中に離職した後、1月以内に再就職した者 (1回限り転職OK)

- ※2 次の場合は、計算式 (分母分子) から除外
- ・雇用先の事業所が障害者虐待防止法第26条に基づく措置を講じられている場合で、本人が離職を希望
 - ・雇用先の事業所が倒産
 - ・利用者が死亡

○報酬単価

		就労定着率						
		9割≦	8割≦ <9割	7割≦ <8割	5割≦ <7割	3割≦ <5割	1割< <3割	<1割
利用定員 (人)	~20	3,215単位/日	2,652単位/日	2,130単位/日	1,607単位/日	1,366単位/日	1,206単位/日	1,045単位/日
	21~40	2,572単位/日	2,122単位/日	1,704単位/日	1,286単位/日	1,093単位/日	964単位/日	836単位/日
	41~60	2,411単位/日	1,989単位/日	1,597単位/日	1,206単位/日	1,025単位/日	904単位/日	784単位/日

就労定着支援における平成30年度報酬改定の効果

就労定着率	事業所数				利用者数			
	H30.10	⇒	R2.4	増減	H30.10	⇒	R2.4	増減
				事業所数				増減率
9割以上の場合	168 (29.8%)	⇒	729 (59.0%)	561 333.9%	1,189 (34.0%)	⇒	6,301 (59.6%)	5,112 429.9%
8割以上9割未満の場合	153 (27.1%)	⇒	325 (26.3%)	172 112.4%	1,073 (30.7%)	⇒	3,192 (30.2%)	2,119 197.5%
7割以上8割未満の場合	145 (25.7%)	⇒	97 (7.8%)	▲48 -33.1%	794 (22.7%)	⇒	736 (7.0%)	▲58 -7.3%
5割以上7割未満の場合	87 (15.4%)	⇒	77 (6.2%)	▲10 -11.5%	412 (11.8%)	⇒	315 (3.0%)	▲97 -23.5%
3割以上5割未満の場合	8 (1.4%)	⇒	4 (0.3%)	▲4 -50.0%	21 (0.6%)	⇒	12 (0.1%)	▲9 -42.9%
1割以上3割未満の場合	3 (0.5%)	⇒	2 (0.2%)	▲1 -33.3%	5 (0.1%)	⇒	8 (0.1%)	3 60.0%
1割未満の場合	0 (0.0%)	⇒	2 (0.2%)	2 #DIV/0!	0 (0.0%)	⇒	4 (0.0%)	4 #DIV/0!
計	564 (100.0%)	⇒	1,236 (100.0%)	672 119.1%	3,494 (100.0%)	⇒	10,568 (100.0%)	7,074 202.5%

※出典：国保連データ

※（ ）内は構成比。

就労定着支援事業の指定を受けない主な理由（就労移行支援事業所）

事業所側の人手不足

- 人件費を回収できない。赤字事業に有能な人材を投入しなければならず、本来の事業が手薄になる（人材確保は非常に困難）。
- 人材不足であり、現在実施している事業だけでも職員の体制がとれず厳しい。

採算が合わない（報酬が不十分）

- 人材教育に要する時間。定着支援単体では収支が望めず、就労移行も減収のため難しい。
- 事業所の現状と今後の方向性、展開等を考えた場合、採算が合わないと判断。

給付決定の手続きの煩雑さ

- 対象者に定着支援の内容を説明するが、利用希望者がいない。その理由として、サービス等利用計画作成依頼、市町村への受給者証申請、事業所との契約、収入に応じた利用負担金等、さまざまな手続きがあるため。
- 制度や要件、条件が複雑すぎて申請に至らない。

制度が求めるサービス内容が実態と合わない（月1回の訪問等）

- 毎月1回以上と頻度の問題ではない（定着）。必要であれば訪問も頻繁に行うが、企業にも本人と向かい合っていてほしい思いもあり、本人の自立心含め、個々に合わせた対応のため（徐々にフェードアウトを目指すため、訪問頻度はまちまちとなる）。
- 本来ナチュラルサポートやナチュラルフェードアウトを目指しているし、そうあるべきなので、3年間毎月訪問しその後パタンと辞めるのは適していないと思うので。

就労定着支援における7段階の報酬区分の範囲の見直し（イメージ）

報酬区分（就労定着率）		事業所割合
9割以上	①	59.0%
8割以上9割未満	②	26.3%
7割以上8割未満	③	7.8%
5割以上7割未満	④	6.2%
3割以上5割未満	⑤	0.3%
1割以上3割未満	⑥	0.2%
1割未満	⑦	0.2%



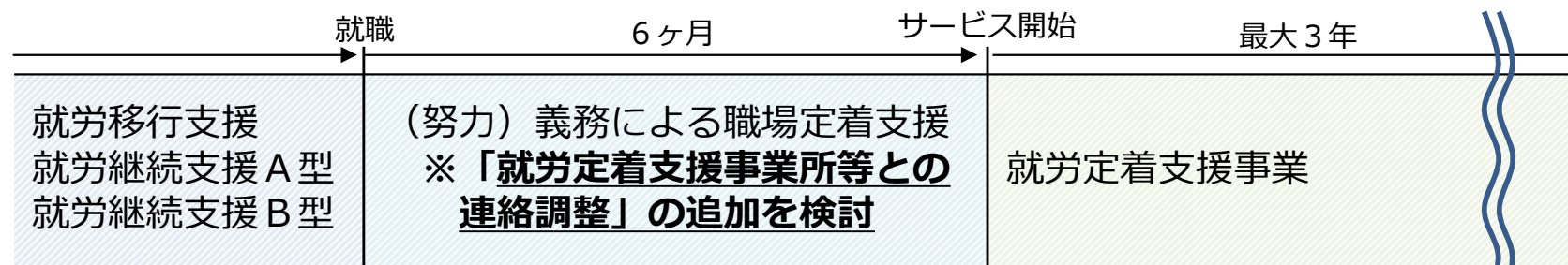
報酬区分（就労定着率）	
<u>X₁割</u> ~	①'
<u>X₂割</u> ~ <u>X₁割</u>	②'
<u>X₃割</u> ~ <u>X₂割</u>	③'
<u>X₄割</u> ~ <u>X₃割</u>	④'
<u>X₅割</u> ~ <u>X₄割</u>	⑤'
<u>X₆割</u> ~ <u>X₅割</u>	⑥'
<u>~X₆割</u>	⑦'

【出典】国保連データ（R2.4）

就労移行支援事業所、就労継続支援における職場定着支援の評価

	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型																		
運営基準における規定	指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。	指定就労継続支援A型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。	指定就労継続支援B型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。																		
報酬での評価	—	<p>就労移行支援体制加算</p> <p>○ 就労継続支援A型（B型）を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>利用定員(人) / 区分</th> <th>20以下</th> <th>21以上 40以下</th> <th>41以上 60以下</th> <th>61以上 80以下</th> <th>81以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>加算（Ⅰ） （人員配置7.5: 1）</td> <td>42単位/日</td> <td>18単位/日</td> <td>10単位/日</td> <td>7単位/日</td> <td>6単位/日</td> </tr> <tr> <td>加算（Ⅱ） （人員配置10: 1）</td> <td>39単位/日</td> <td>17単位/日</td> <td>9単位/日</td> <td>7単位/日</td> <td>5単位/日</td> </tr> </tbody> </table>	利用定員(人) / 区分	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上	加算（Ⅰ） （人員配置7.5: 1）	42 単位/日	18 単位/日	10 単位/日	7 単位/日	6 単位/日	加算（Ⅱ） （人員配置10: 1）	39 単位/日	17 単位/日	9 単位/日	7 単位/日	5 単位/日	
利用定員(人) / 区分	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上																
加算（Ⅰ） （人員配置7.5: 1）	42 単位/日	18 単位/日	10 単位/日	7 単位/日	6 単位/日																
加算（Ⅱ） （人員配置10: 1）	39 単位/日	17 単位/日	9 単位/日	7 単位/日	5 単位/日																

[就労定着支援事業開始までのイメージ]



【論点2】支給要件等について

現状・課題

- 就労定着支援事業所が行う支援については、運営基準において、最低限実施する内容として、利用者との対面により1月に1回以上の支援を行うとともに、当該利用者を雇用する企業を訪問する等により利用者の職場での状況を1月に1回以上把握するように努めることとしている。（→P46）
- また、「利用者との対面により1月に1回以上の支援」することについては、各事業所が報酬を請求するための要件（支給要件）としている。（→P46）
- 当該支給要件については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、「利用者との対面により1月に1回（以上）の支援を行えばよいといった受け止めをしている事業所や、報酬を得るための訪問になっている事業所がいるのではないか」といった声がある。（→P47）
さらには、「制度が求めるサービス内容（月1回の対面支援）が実態と合わない」として事業指定を受けない事業所もいる状況である。（→P48）
- 一方、「仕事の遂行に関すること（就業上の支援）」や「体調・健康状態に関すること（健康上での支援）」といった、就労定着支援事業所だけでは対応が難しい支援ニーズにも関係機関等と連携するなどし、対応している事業所がある実態も覗える。（→P49）
※ 就労定着支援事業所が行う支援については、雇用期間に応じて支援ニーズが減少するという傾向にはなく、個別具体的なケースより、支援期間に関わらず手厚い支援が求められる場合がある。（→P50）

論点

- 報酬の支給要件（利用者との対面による1月1回（以上）の支援）について見直す必要はないか。
- 関係機関との連携強化に向けて、どのような取組が考えられるか。

【論点2】支給要件等について

検討の方向性

○ 支給要件である「利用者との対面による1月1回（以上）の支援」については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、これにより支援内容が徒に限定されてしまうおそれがあること等を踏まえ、引き続き支給要件は設けることとした上で、その内容の見直しを検討してはどうか。

○ 具体的には、

- ・ 就労定着支援は、最大3年間の中で、支援終了後も就労の継続が図られるよう、雇用されたことに伴い生じる日常生活又は社会生活上の問題への対処方法を身につけていただく支援が求められること
- ・ 一方、本来、事業所が実施する支援は多岐にわたり、個別性が高いことからその内容を網羅的に示すことが難しいこと
- ・ 定着支援において具体的にどのような支援が実施されたかについて、雇用する企業等と共有することはナチュラルサポート*の構築にも資すると考えられること

等を踏まえ、特定の支援内容や方法を要件とするのではなく、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有することを要件とすることを検討してはどうか。

* ナチュラルサポートとは、一般的に、障害者を受け入れた企業の従業員が職場で障害者を支えることのできる体制づくりをいう（令和2年度版就業支援ハンドブック（2020年独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構編））。

○ また、就労定着支援を実施していく上で、「就業上の支援」や「健康上での支援」など、関係機関と連携した支援が必要である場合も多く、また、円滑な支援終了に向けた障害者就業・生活支援センター等との連携も必要である。これらの関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、就労定着支援事業所の連絡調整のもと、関係機関とのケース会議等を実施した場合には、一定の限度において報酬上の評価を検討してはどうか。
なお、検討に当たっては、これらの関係機関と連携した支援については、支援期間に関わらずに必要となるものであることから、現在支援開始1年目についてのみ評価している、「企業連携等調整特別加算」の見直しと合わせて検討してはどうか。（→P51, 52）

就労定着支援に係る運営基準及び報酬算定上の規定

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）（抄）

第四節 運営に関する基準

（実施主体）

第二百六条の七 指定就労定着支援事業者は、過去三年間において平均一人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

（職場への定着のための支援の実施）

第二百六条の八 指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活または社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を提供しなければならない。

- 2 指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、**一月に一回以上、当該利用者との対面により行うとともに、一月に一回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問することにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。**

（サービス利用中に離職する者への支援）

第二百六条の九 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に雇用された通常の事業所を離職する利用者であって、当該離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）（抄）

（6）就労定着支援サービス費

②就労定着支援サービス費について

（一）就労定着支援サービス費の区分について

就労定着支援サービス費については、**生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が6月に達した障害者に対して、月一回以上の対面による支援を行った場合に、当該指定就労定着支援事業所における利用者数及び就労定着率に応じ、算定することとし、就労定着率の具体的な計算方法は以下による。**

ア～カ（略）

○支給要件について

- ・月2回以上訪問しても請求できるのは1回分のみで、訪問頻度の高い方に対する支援機関の負担が大きい。
- ・そもそもこの事業の支援方法（報酬を得るという点から見て月1回の定期訪問をすること）がこれで良いのかどうか。（報酬のための訪問になってしまっていないか）
- ・就職先が遠方の場合など、スカイプなどオンラインによる面談を請求の対象にしてほしい。

○支援の手続き

- ・大きな状況変化がないケースの場合、モニタリング、支援計画の作成も6か月に1度程度にすることも検討してほしい。
- ・モニタリング期間は3か月では短く、事務負担を感じる。6か月程度でよいのではないか。

○支援内容について

- ・利用者のニーズとして生活面も含めた支援が必要となっていることがうかがえた。一方で、就労定着支援事業所が生活場面も含めた支援を行うことに関して、否定的な考えを持つ事業所があった。
- ・職場での支援とは異なる生活面での支援が求められる状況もあり、地域の就業・生活支援センターや相談支援事業所、障害福祉サービス事業所等との役割の整理等を含めた連携体制の構築が重要。

○支援終了後の対応について

- ・生活上の変化や、本人の体調変化等もあり、3年終了時に、この支援をどこにどう引き継ぐのか悩むことが多い。
- ・3年6カ月後は地域の就業・生活支援センターへ繋ぐことになっているが、そもそも就業・生活支援センターはオーバーフロー状態のため、その機能を地域ごとに増やせるよう労働行政サイドと連携して定着支援体制を整備すべき。

就労定着支援事業の指定を受けない主な理由（就労移行支援事業所）

事業所側の人手不足

- 人件費を回収できない。赤字事業に有能な人材を投入しなければならず、本来の事業が手薄になる（人材確保は非常に困難）。
- 人材不足であり、現在実施している事業だけでも職員の体制がとれず厳しい。

採算が合わない（報酬が不十分）

- 人材教育に要する時間。定着支援単体では収支が望めず、就労移行も減収のため難しい。
- 事業所の現状と今後の方向性、展開等を考えた場合、採算が合わないと判断。

給付決定の手続きの煩雑さ

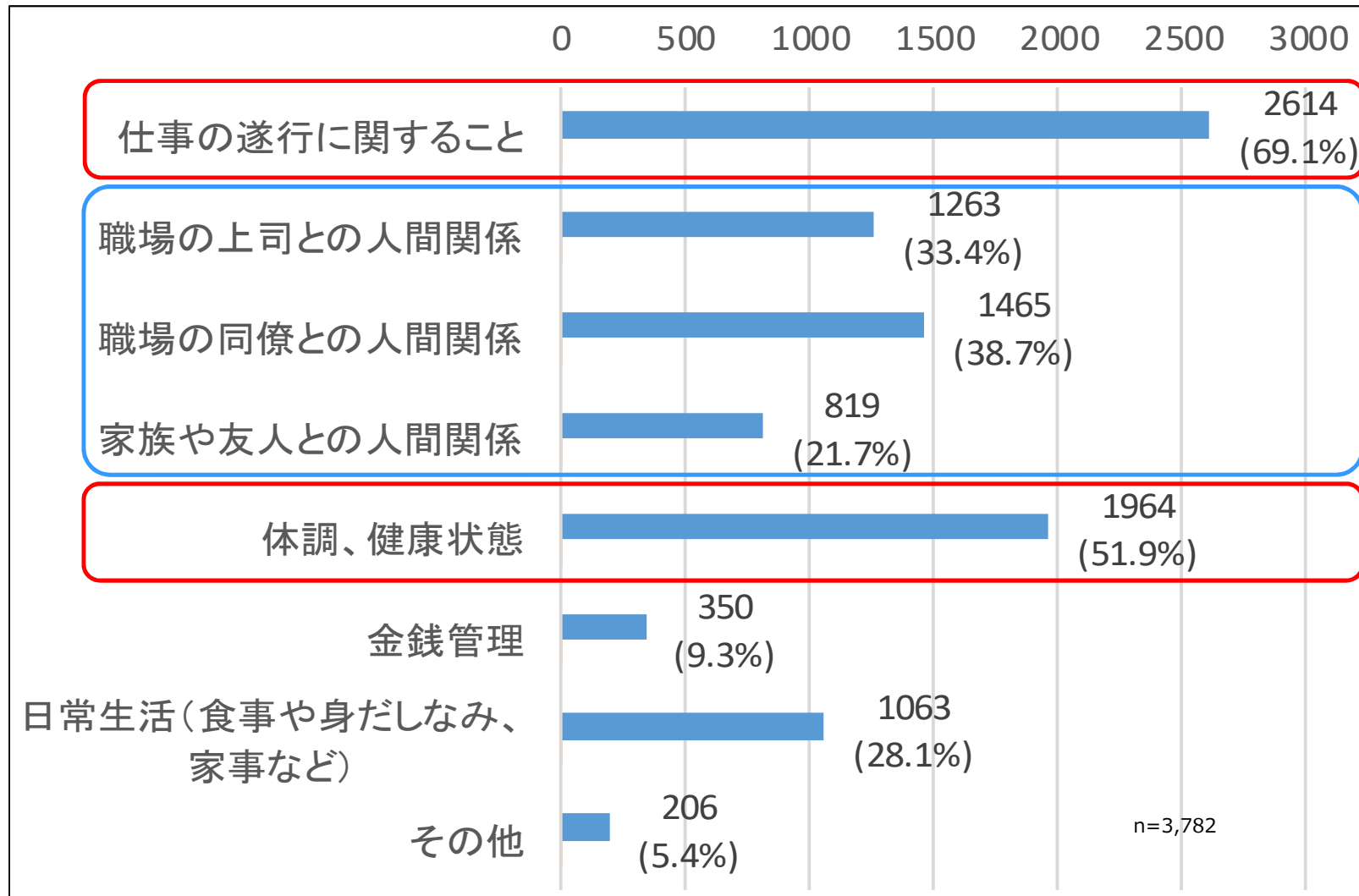
- 対象者に定着支援の内容を説明するが、利用希望者がいない。その理由として、サービス等利用計画作成依頼、市町村への受給者証申請、事業所との契約、収入に応じた利用負担金等、さまざまな手続きがあるため。
- 制度や要件、条件が複雑すぎて申請に至らない。

制度が求めるサービス内容が実態と合わない（月1回の訪問等）

- 毎月1回以上と頻度の問題ではない（定着）。必要であれば訪問も頻繁に行うが、企業にも本人と向かい合っていてほしい思いもあり、本人の自立心含め、個々に合わせた対応のため（徐々にフェードアウトを目指すため、訪問頻度はまちまちとなる）。
- 本来ナチュラルサポートやナチュラルフェードアウトを目指しているし、そうあるべきなので、3年間毎月訪問しその後パタンと辞めるのは適していないと思うので。

就労定着支援における支援ニーズ

- 就労定着支援では仕事の遂行に関することや、体調、健康状態に関する支援ニーズが高く、実態として、これらの支援が実施されている。
- また、職場の上司・同僚や家族・友人との人間関係に関する支援ニーズも比較的高くなっている。



【出典】令和元年度厚生労働科学研究 総合支援法の見直しに向けたサービスの実態の把握及びその効果の検証のための研究「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」(国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

就労定着支援における支援状況について

- 就労定着支援事業所が行う支援については、対象者の雇用期間に応じた支援ニーズが減少する傾向が見られず、個別具体的なケースによっては手厚い支援が求められる場合がある。

就労定着支援における支援回数と雇用開始時期との関連性

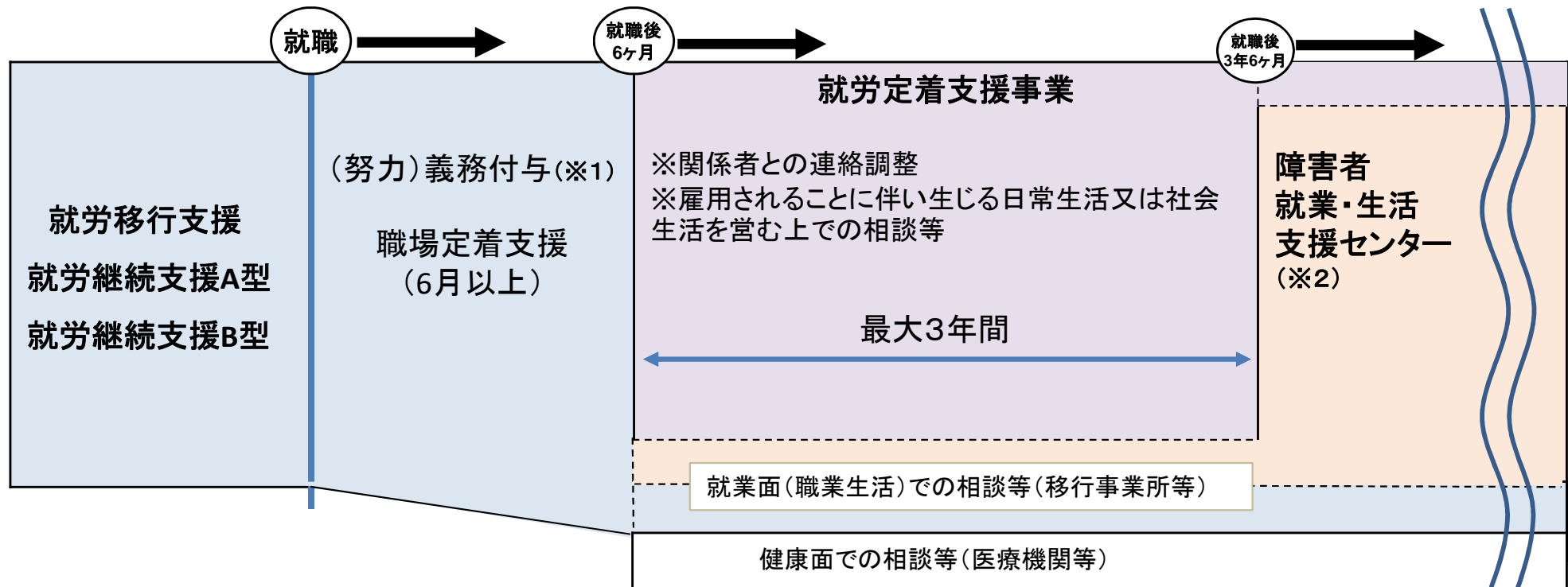
(2019年9月末に利用実績のあった利用者の支援回数)

		0回	1回	2回	3回	4回	5回	6~9回	10~19回	20回以上	回答なし・不明	合計	平均支援回数
2016年	利用者数	10	295	88	37	18	9	8	2	2	10	479	1.9回
	構成比	2.1%	61.6%	18.4%	7.7%	3.8%	1.9%	1.7%	0.4%	0.4%	2.1%		
2017年	利用者数	27	626	191	86	31	15	32	11	1	26	1046	1.7回
	構成比	2.6%	59.8%	18.3%	8.2%	3.0%	1.4%	3.1%	1.1%	0.1%	2.5%		
2018年	利用者数	30	1068	301	133	54	46	46	26	1	60	1765	1.9回
	構成比	1.7%	60.5%	17.1%	7.5%	3.1%	2.6%	2.6%	1.5%	0.1%	3.4%		
2019年	利用者数	6	203	70	31	16	7	19	8	1	20	381	2.3回
	構成比	1.7%	58.8%	20.3%	9.0%	4.6%	2.0%	5.5%	2.3%	0.3%	5.2%		

雇用期間に関わらず、月5回以上の支援が求められる利用者がある（利用者全体の4.4~10.1%）

就労移行支援、就労定着支援及び関係機関による支援の連携（イメージ）

- 就労定着支援を実施していく上で、就業面においては就労移行支援事業所や就労継続支援事業所等と連携、健康面での支援では医療機関と連携するほか、円滑な支援の終了に向けた障害者就業・生活支援センターと連携。



(※1) 運営基準における規定

- 指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。
- 指定就労継続支援A型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。
- 指定就労継続支援B型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。

(※2) 障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）

第二十八条 障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。
- 二 支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、支援対象障害者とその職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと。

企業連携等調整特別加算

[算定要件]

指定就労定着支援事業所において、指定就労定着支援を行った場合に、当該指定就労定着支援の利用を開始した日から起算して1年間に限り、1月につき所定単位数を加算する。

※ 支援開始1年間は障害者本人に対する支援回数も頻回になる傾向があるとともに、雇用された企業、医療機関等との関係機関との関係性を構築するなど、時間や労力を要することから、就労定着支援の利用を開始した日から起算して1年間に限り加算する。

240単位/月

[算定事業所数 (R2.3)]

944箇所/1215箇所 (77.7%)