

第38回障害福祉サービス等報酬改定 検討チーム資料

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

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 1

就労移行支援に係る報酬・基準について《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>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、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じ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を行う。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>② 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p> <p>④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</p>	<p>① 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日常生活又は社会生活上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</p>
事業所数	2,934事業所 (国保連データ令和5年4月)	4,415事業所 (国保連データ令和5年4月)	16,295事業所 (国保連データ令和5年4月)	1,538事業所 (国保連データ令和5年4月)
利用者数	35,315人 (国保連データ令和5年4月)	85,421人 (国保連データ令和5年4月)	333,690人 (国保連データ令和5年4月)	15,332人 (国保連データ令和5年4月)

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約**1,160万人**^(※1)中、18歳～64歳の在宅者数約**480万人**^(※2)

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神614.8万人)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、精神320.7万人)

※1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約**30.2%** 就労系障害福祉サービスの利用が約**33.0%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和3年は約2.1万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.5万人
 - ・就労継続支援A型 約 8.0万人
 - ・就労継続支援B型 約30.5万人
- (令和4年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15	1.0
2,460人/H18	1.9倍
3,293人/H21	2.6倍
4,403人/H22	3.4倍
5,675人/H23	4.4倍
7,717人/H24	6.0倍
10,001人/H25	7.8倍
10,920人/H26	8.5倍
11,928人/H27	9.3倍
13,517人/H28	10.5倍
14,845人/H29	11.5倍
19,963人/H30	15.5倍
21,919人/R1	17.0倍
18,599人/R2	14.4倍
21,380人/R3	16.6倍

企業等

雇用者数

約**61.4万人**

(令和4年6月1日)

※43.5人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

96,180件

※A型: 21,554件

(令和3年度)

12,693人/年
(うち就労系障害福祉サービス **6,999人**)

特別支援学校

卒業生21,191人(令和4年3月卒)

736人/年

就職

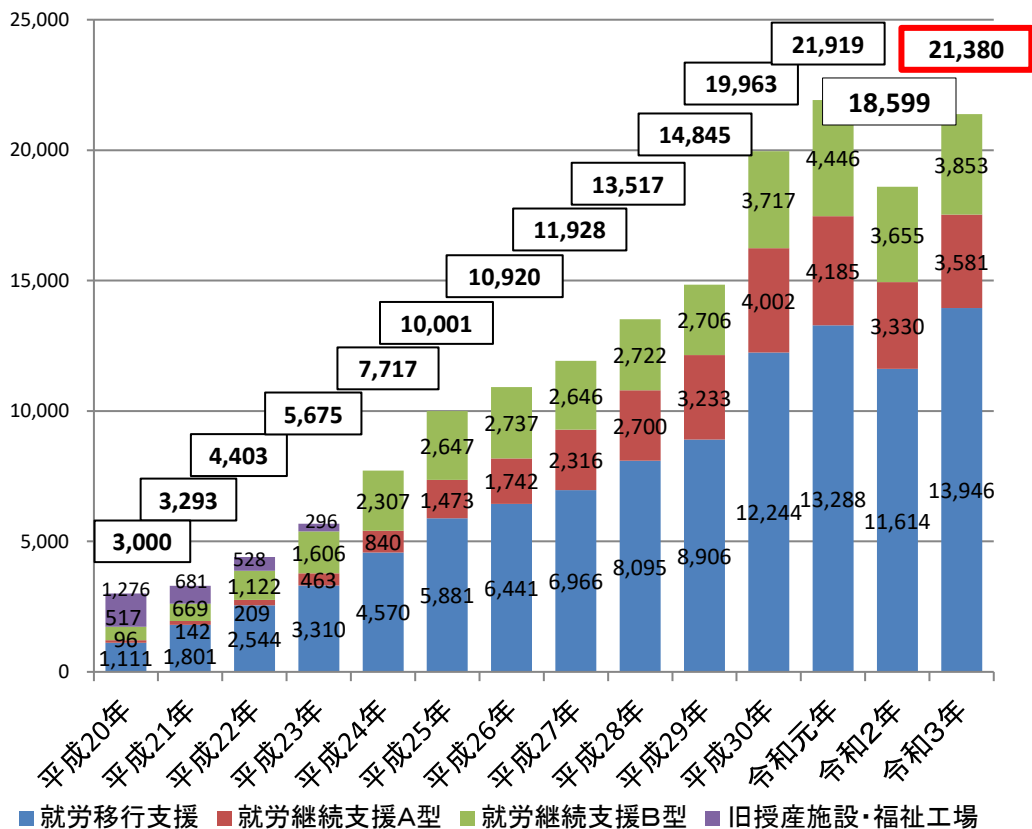
就職 **6,390人/年**

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

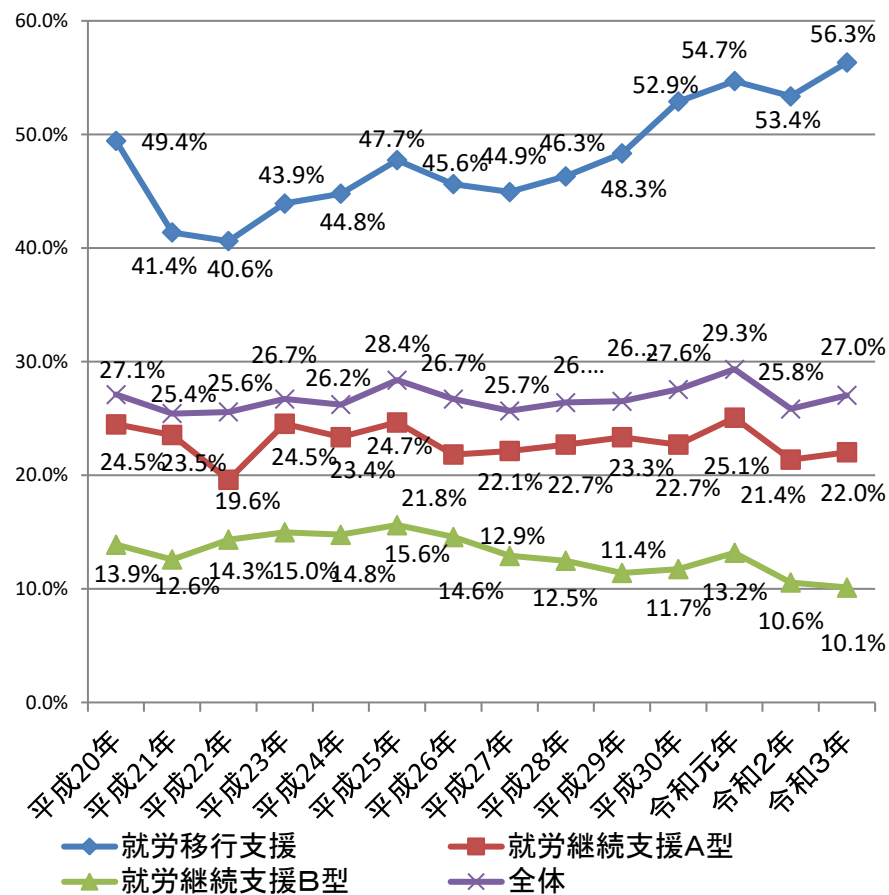
○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和3年においては前年比約15%増となり、約2.1万人であった。

○ 就労系障害福祉サービスの利用終了者の一般就労移行者数は、増加傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



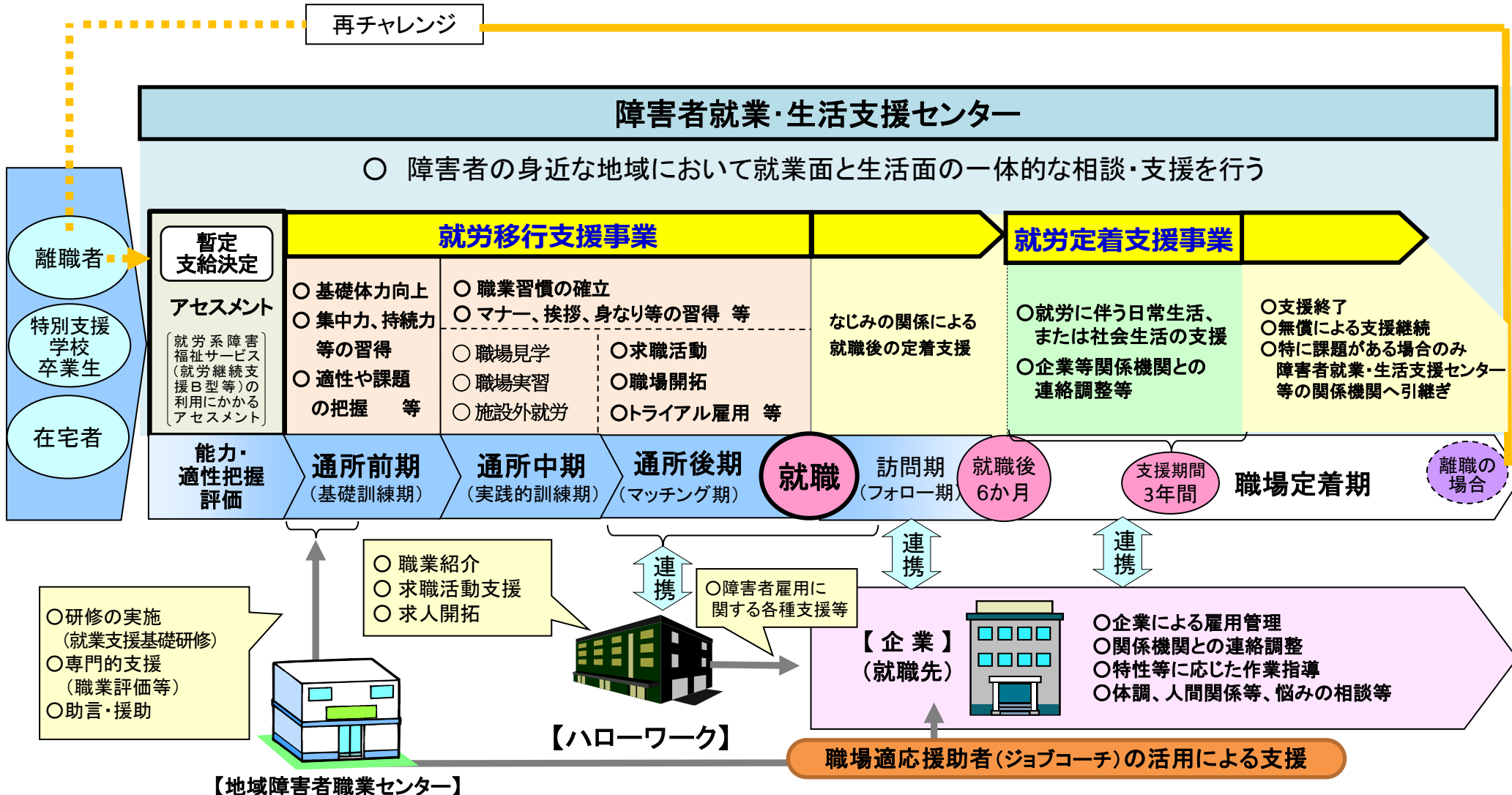
＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

就労移行支援から一般就労に向けた支援の流れ

- 就労移行支援事業による訓練を経て、就職に向けた支援を関係機関等と連携し実施
- 就職後は、就労移行支援事業による職場への定着支援(6月の義務期間)を経て、希望者に就労定着支援事業による定着支援を、必要に応じ地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターから助言等を受けたり、連携をして職場定着支援を展開



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 }
- 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>

	報酬区分	基本報酬
就職後6月 以上定着率	5割以上	1,128単位/日
	4割以上5割未満	959単位/日
	3割以上4割未満	820単位/日
	2割以上3割未満	690単位/日
	1割以上2割未満	557単位/日
	0割超1割未満	507単位/日
	0	468単位/日

主な加算

- 移行準備支援体制加算 41単位
⇒ 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
- 支援計画会議等実施加算 583単位
⇒ 支援計画の策定にあたり他機関を招いたケース会議を実施した場合
- 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
- 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



※ 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)

- 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

○事業所数

2,934 (国保連令和 5年 4月実績)

○利用者数

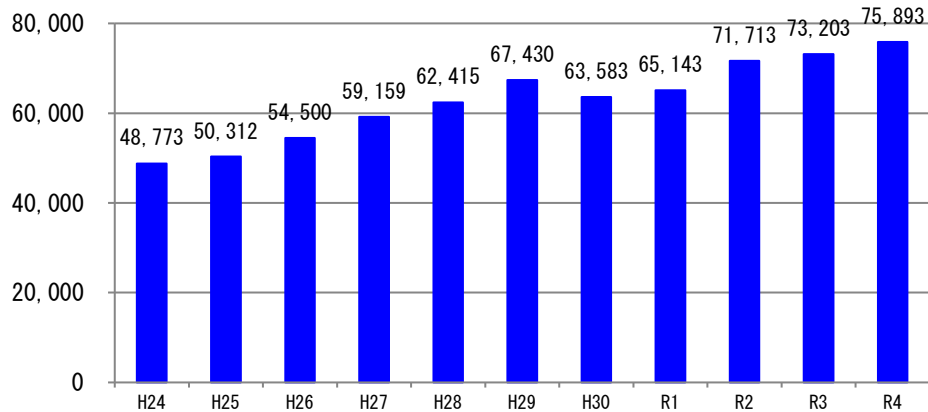
36,315 (国保連令和 5年 4月実績)7

就労移行支援の現状①

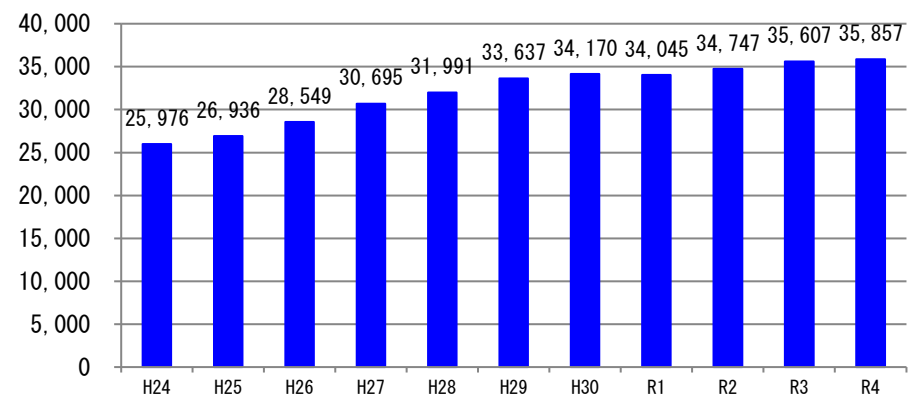
【就労移行支援の現状】

- 令和4年度の費用額は約758億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の2.3%を占めている。
- 事業所数は減少傾向にあるが、利用者数と費用額は増加傾向にある。

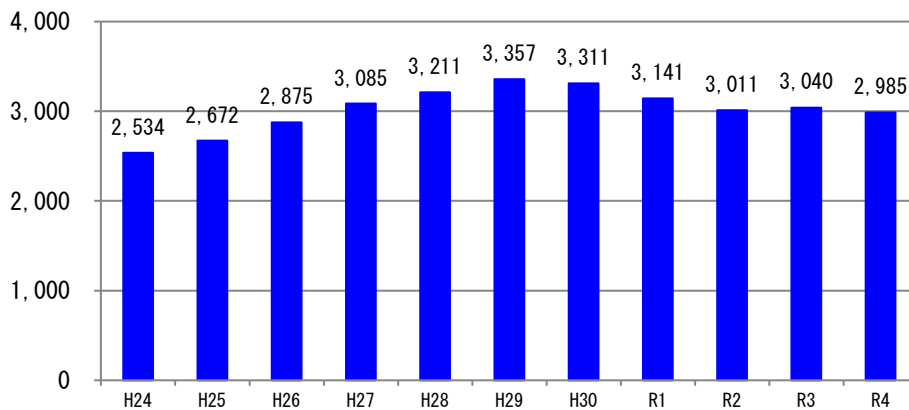
費用額の推移(百万円)



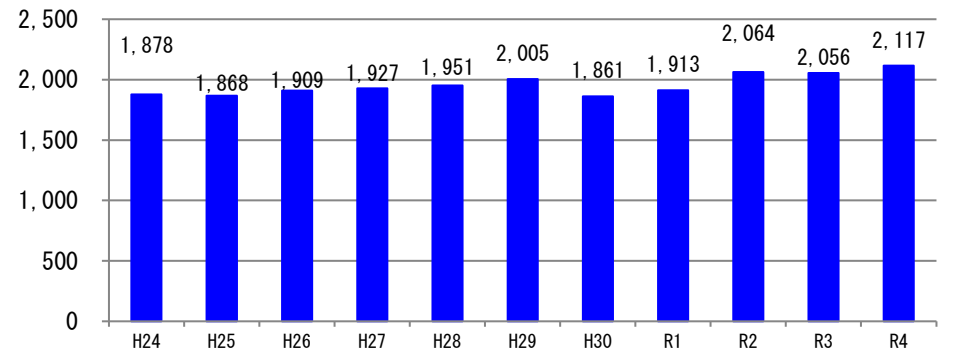
利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))

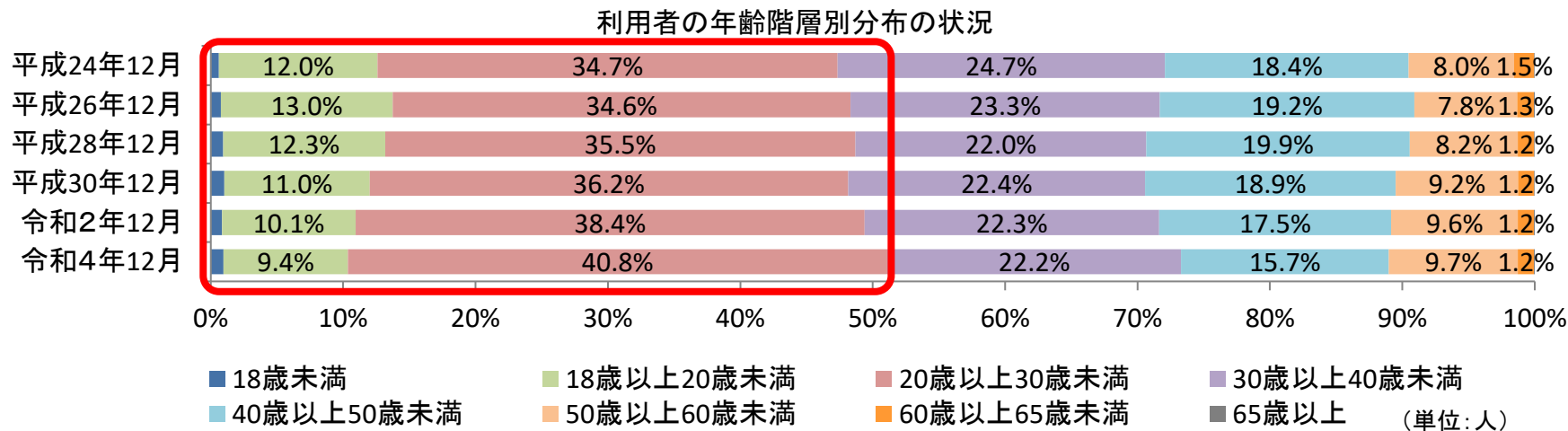


利用者一人あたりの事業費の推移(千円)



就労移行支援の現状②

○ 年齢階層別に利用者の分布を見ると、30歳未満の利用者が約5割を占めており、20歳以上30歳未満は微増傾向にある。

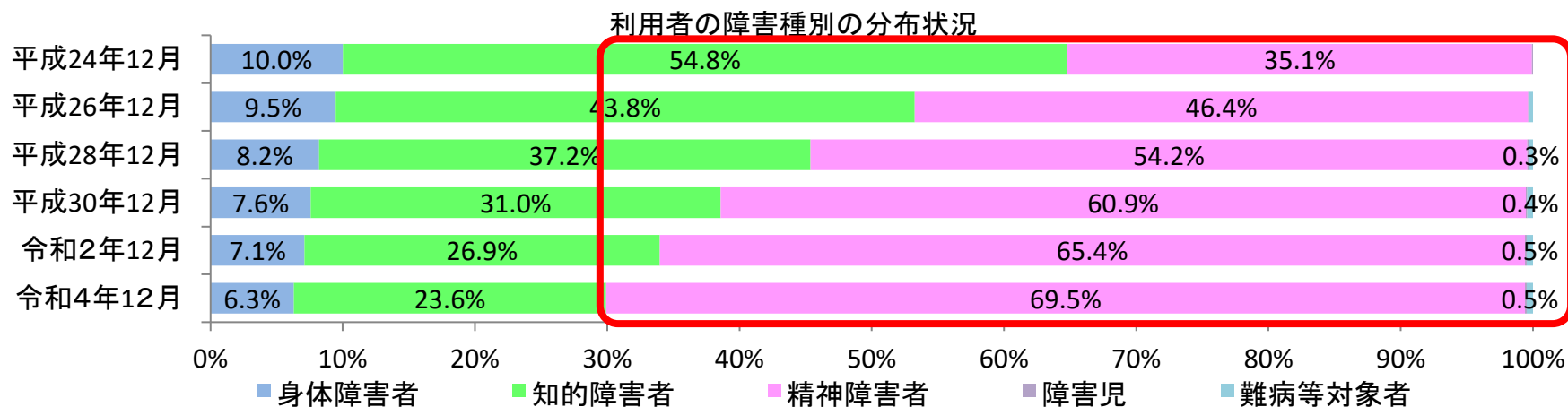


	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H24.12	338	3,903	11,911	7,405	6,551	2,959	412	14	33,493
H26.12	221	3,701	9,867	6,658	5,490	2,213	362	17	28,529
H28.12	295	3,881	11,251	6,957	6,303	2,588	392	12	31,679
H30.12	344	3,672	12,095	7,496	6,332	3,092	405	17	33,453
R2.12	300	3,516	13,409	7,762	6,107	3,345	423	19	34,881
R4.12	346	3,334	14,485	7,883	5,578	3,461	437	19	35,543

【出典】国保連データ

就労移行支援の現状③

○ 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の約7割を占める。



	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H24.12	2,599	14,214	9,111	21	0	25,945
H26.12	2,703	12,490	13,234	23	79	28,529
H28.12	2,599	11,777	17,168	31	104	31,679
H30.12	2,539	10,365	20,369	36	144	33,453
R2.12	2,480	9,369	22,823	40	169	34,881
R4.12	2,240	8,392	24,697	42	172	35,543

【出典】国保連データ

就労移行支援に係る論点

論点1 事業所の利用定員規模の見直しについて

論点2 支援計画会議実施加算の見直しについて

【論点1】事業所の利用定員規模の見直しについて

現状・課題

- 事業所の定員規模については、
 - ・ 就労継続支援A型は、利用者と雇用契約を結び、生産活動収支から利用者の賃金を支払わなければならないが、利用者の確保が難しいという特殊性に鑑み10人以上となっている。
 - ・ 一方、就労移行支援については、就労継続支援B型等の日中活動系サービスと同様に、20人以上となっている。
- 特別支援学校から直接就職する障害者も増加傾向にある中で、就労移行支援は、年度始めに利用者が増加する傾向も緩和されてきている。また、特に地方部において利用者数の減少が見られるとのデータもあり、安定的な利用者の確保が難しくなっているとの指摘がある。

検討の方向性

- 就労移行支援について、事業所の利用定員規模と利用状況の実態との乖離が生じていることに鑑み、利用定員の人数の見直しを検討してはどうか。

障害福祉サービス等事業所の定員規模について (論点1参考資料①)

- 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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成十八年厚生労働省令第百七十四号）

（規模）

第三十七条 **生活介護事業所は、二十人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。**
ただし、離島その他の地域であって厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるものにおいて事業を行う生活介護事業所については、十人以上とすることができる。

（規模）

第五十七条 自立訓練（生活訓練）の事業を行う者（以下「自立訓練（生活訓練）事業者」という。）が当該事業を行う事業所（以下「自立訓練（生活訓練）事業所」という。）は、二十人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。ただし、離島その他の地域であって厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるものにおいて事業を行う自立訓練（生活訓練）事業所（宿泊型自立訓練（規則第二十五条第七号に規定する宿泊型自立訓練をいう。以下同じ。）のみを行うものを除く。）については、十人以上とすることができる。

（規模）

第七十三条 **就労継続支援A型事業所は、十人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。**

※自立訓練（機能訓練）、就労移行支援、就労継続支援B型は第三十七条を準用。

特別支援学校卒業生の就職者数について

(論点1参考資料②)

○ 特別支援学校卒業生の就職者数及び一般就職率は、平成24年度と比較すると増加傾向にある。

※令和2年度からコロナ禍で就職者数とその割合は減少したと考えられる。

	特別支援学校卒業生	就職者数	割合
平成24年度	17,707人	4,420人	25.0%
平成25年度	19,439人	5,387人	27.7%
平成26年度	19,576人	5,557人	28.4%
平成27年度	20,532人	5,909人	28.8%
平成28年度	20,882人	6,139人	29.4%
平成29年度	21,292人	6,411人	30.1%
平成30年度	21,657人	6,760人	31.2%
令和元年度	21,764人	7,019人	32.3%
令和2年度	22,515人	7,204人	32.0%
令和3年度	21,846人	6,705人	30.7%
令和4年度	21,191人	6,390人	30.2%

都市部と地方部における就労移行支援事業所数と利用者数について

(論点1参考資料③)

○ 就労移行支援事業所の事業所数と利用者数は人口上位5県では増加傾向にあり、人口下位5県では減少傾向にある。

就労移行支援事業所の事業所数の動向（単位：事業所）

	平成30年3月	平成31年3月	令和2年3月	令和3年3月	令和4年3月	令和5年3月	増減率 R5/H30
人口上位 5県平均	213.4	220.6	219.6	221.2	234.8	247.2	15.8%
人口下位 5県平均	20.2	19.8	17.2	16.2	17.4	17.0	-15.9%
全国平均	72.8	69.9	65.7	64.5	65.0	63.2	-13.2%

就労移行支援事業所の利用者数の動向（単位：人）

	平成30年3月	平成31年3月	令和2年3月	令和3年3月	令和4年3月	令和5年3月	増減率 R5/H30
人口上位 5県平均	2740	2916	3011.8	3224	3259.2	3470.6	26.7%
人口下位 5県平均	129	123.2	110	107.2	104.8	101.6	-21.3%
全国平均	718.7	714.0	713.8	746.1	741.2	772.6	7.5%

【論点2】 支援計画会議実施加算の見直しについて

現状・課題

- 利用者の就労移行支援計画の作成又は見直しについては、地域の就労支援機関等（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、特定相談支援事業所、利用者の通院先の医療機関等）を交えたケース会議を開催し、関係者の専門的な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成、変更その他必要な便宜の提供について検討を行った場合に、1月に1回（年4回を限度）加算を算定することができる。
- 当該加算は、サービス管理責任者の会議参加が必須とされており、事業所全体の取得率は16%となっている。
- この点、利用者の支援をしている就労支援員・職業指導員・生活支援員といった、サービス管理責任者以外の者が参加して、地域の就労支援機関等と会議を開催し、専門的な見地から意見交換を行うことにより、地域のノウハウを活用したより効果的な支援につながるのではないかと、といった指摘がある。

検討の方向性

- 地域の就労支援機関等と連携して行う支援計画会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者が出席できない場合でも、利用者の状況を把握し、就労移行支援計画に沿った支援を行う就労支援員・職業指導員・生活支援員の会議参加についての新たな評価を検討してはどうか。
- 支援計画会議実施加算は、地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称の変更を検討してはどうか。

就労移行支援事業における人員基準の概要

(論点2参考資料①)

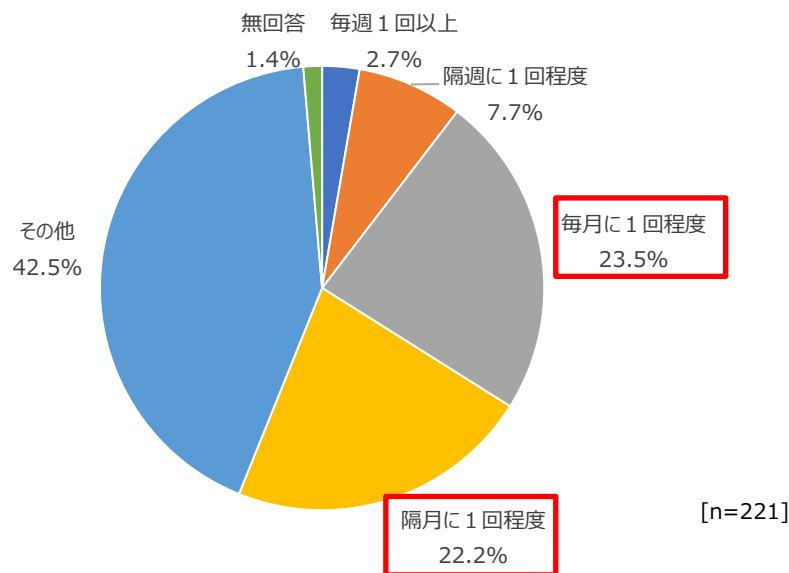
人員基準	従業者	就労支援員	<p>常勤換算(従業者の勤務延べ時間数を常勤の従業者が勤務すべき時間数(週32時間を下回る場合は32時間を基本)で除する)で、利用者数を15で除した数以上(15:1)</p> <p>※就労支援員は、職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましい。</p>
		職業指導員 及び 生活支援員	<p>職業指導員及び生活支援員の総数 : 常勤換算で、利用者数を6で除した数以上(6:1)</p> <p>※ 職業指導員の数 : 1人以上 生活支援員の数 : 1人以上</p> <p>※ 職業指導員又は生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤</p>
		サービス 管理責任者	<p>利用者60名以下 : 1人以上</p> <p>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</p> <p>※1人以上は常勤</p>
	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)	

ケース会議の開催頻度と参加する支援機関について

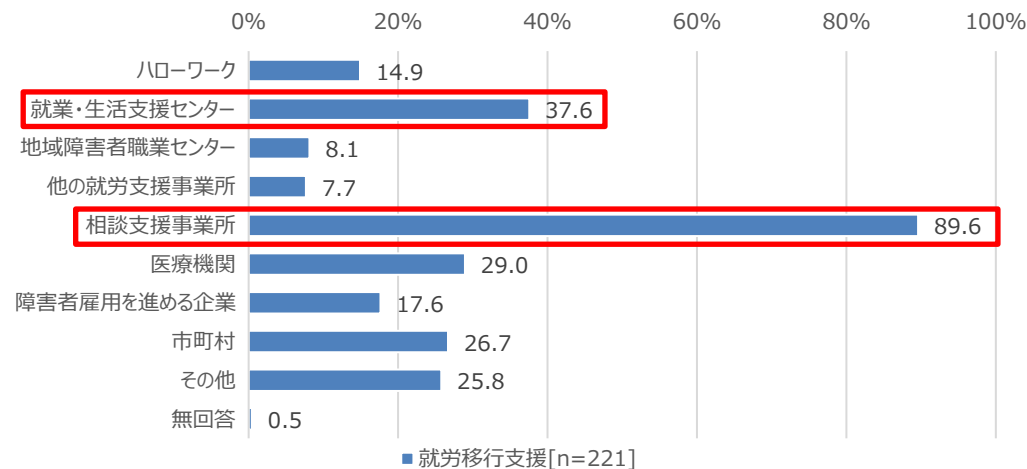
(論点2参考資料②)

- 就労移行支援事業所における支援計画会議実施加算の算定対象のケース会議実施頻度については、毎月1回程度開催している(23,5%)が一番高く、次いで、隔月に1回程度開催している(22,2%)となっている。
- また、ケース会議に参加する事業所としては、相談支援事業所(89,6%)が一番高く、次いで、障害者就業・生活支援センター(37,6%)となっている。

図表 180 ケース会議の概要 ケース会議の開催頻度



図表 183 ケース会議の概要・ケース会議に参加する他の支援機関[複数回答]



支援計画会議実施加算の概要と算定状況について

(論点2参考資料③)

- 支援計画会議実施加算は、利用者の就労移行支援計画の作成やモニタリングに当たって、地域の就労支援機関等や障害者就労に係る有識者を交えたケース会議を開催し、専門的な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成や見直しを行った場合に、利用者ごとに月に1回、年に4回を限度に、所定単位数を加算する。

概要	支援計画会議実施加算は、利用者の就労移行支援計画の作成やモニタリングに当たって、利用者の希望、適性、能力を的確に把握・評価を行うための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として、地域の就労支援機関等において障害者の就労支援に従事する者や 障害者就労に係る有識者を交えたケース会議を開催し、専門的な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成や見直しを行った場合に、利用者ごとに月に1回、年に4回を限度に、所定単位数を加算する。
加算内容	583単位/回を1月につき1回（年4回を限度）算定
具体的な取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・ケース会議は、テレビ電話装置等を活用して行うことができる。 ・ただし、障害を有する者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。 ・なお、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。 ・会議へ参加する機関はハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、他の就労移行支援事業所、特定相談支援事業所、利用者の通院先の医療機関、当該利用者の支給決定を行っている市町村、障害者雇用を進める企業、その他障害者の就労支援を実施している企業、団体等が想定される。 ・ケース会議の開催のタイミングについては、サービス利用開始時や、3月に1回以上行うこととしている就労移行支援計画のモニタリング時、標準利用期間を超えた支給決定期間の更新時などが考えられる。 ・なお、就労移行支援計画に関するケース会議であるため、サービス管理責任者は必ず出席すること。

加算名称	単位数	取得率	費用額
支援計画会議実施加算	583単位/日	16%	9,342千円

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見の内容	団体名
1	○就職後は環境変化や受け入れ先企業担当者等のフォローの必要性が生じ、特に手厚いケアが必要となるため就職直後の定着支援も評価されるべき。	日本精神神経科診療所協会
2	○障害者雇用代行ビジネスによる就職・定着等はそうでないものと明確に分けるべきである。一部の障害者雇用代行ビジネスによる本来的な就職とは質的に異なる就職については定着支援等の報酬を明確に分けて対応すべきである。	日本精神神経科診療所協会
3	○就職実績が高くなった結果、定員充足が困難になっている事業所が存在することから、就職後の一定期間の給付（高移行・定着実績加算（仮称））が必要。就労定着率に応じた基本報酬設定となったことから、就労移行者数が多い事業所が不利にならないような措置をご検討頂きたい。	全国社会就労センター協議会
4	○就労移行支援事業所等を経て一般就労した方が、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ず一般就労に不調をきたしかねない状況がある。こういった不利益を無くすために、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（一般就労が決まった時点で就労定着支援事業利用のための計画相談支援が受けられる等）をご検討頂きたい。	全国社会就労センター協議会
5	○特に地方での減少傾向が顕著であり、全国で就労移行支援サービスの提供が困難な状況である。就労継続支援に就労支援員配置に加算を設け一般就労の促進を図ってはどうか。また、常勤の職員配置基準の緩和、定員10名を認めるなど検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
6	○今後創設される就労支援基礎的研修に支援力向上が期待されるが、すべての就労支援員、就労定着支援員の受講終了まで、現行の加算維持を望む。その後は更なる上位研修受講に対して新たな加算を設けてはどうか。また、職種に限らず就労系サービスの受講機会の促進が必要。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
7	○就業・生活支援センターでのアセスメント実施とスムーズな支給決定を行うとともに、卒業年次前、通信制在学中の利用を認めてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
8	○サビ管の会議参加必須の要件が、取得率が低い要因と思われるため、地域資源と連携することを重視し「地域連携会議加算」等に名称を変え、就労支援員等での実施も認めてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
9	○就労移行並びに就労定着支援での、体制届提出時に就労の継続を証明する書類の提出が、企業、事業所双方に負担となっている。健康保険証の写しでの確認や、誓約書の提出をもって代わりにできないか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会

就労継続支援A型に係る報酬・基準について《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

就労継続支援A型の概要

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
- ※ 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継続支援A型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

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分	基本報酬
スコア	
170点以上	724単位/日
150点以上170点未満	692単位/日
130点以上150点未満	676単位/日
105点以上130点未満	655単位/日
80点以上105点未満	527単位/日
60点以上80点未満	413単位/日
60点未満	319単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日
※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50～93単位/日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3～見直し

就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設

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

○ 事業所数

4,415 (国保連令和 5年 4月実績)

○ 利用者数

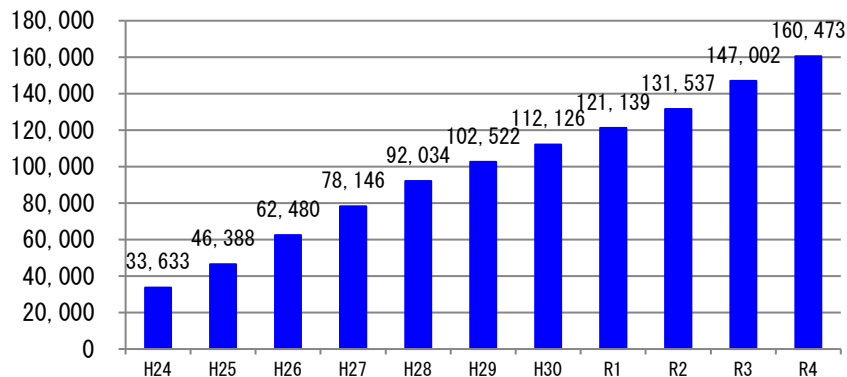
85,421 (国保連令和 5年 4月実績) 22

就労継続支援A型の現状①

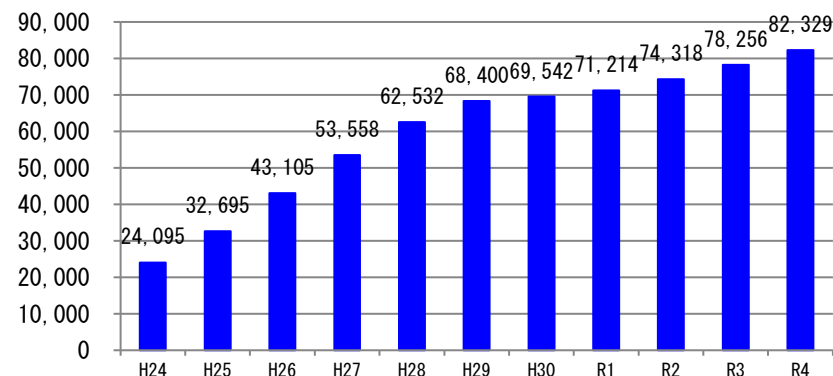
【就労継続支援A型の現状】

- 令和4年度の費用額は約1,600億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の4.8%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年度増加している。

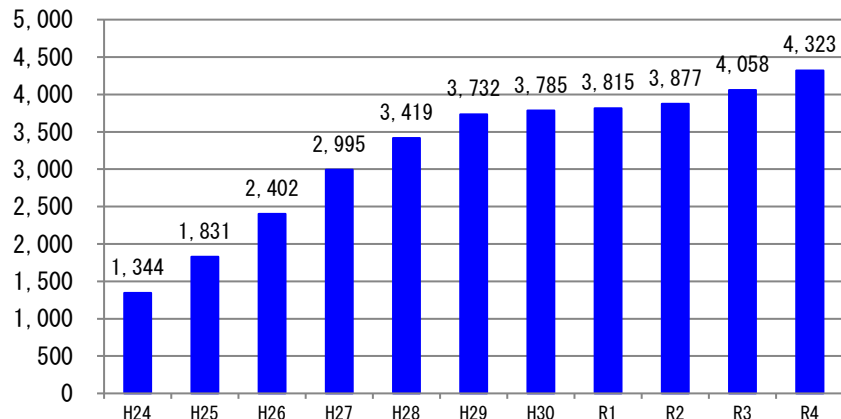
費用額の推移(百万円)



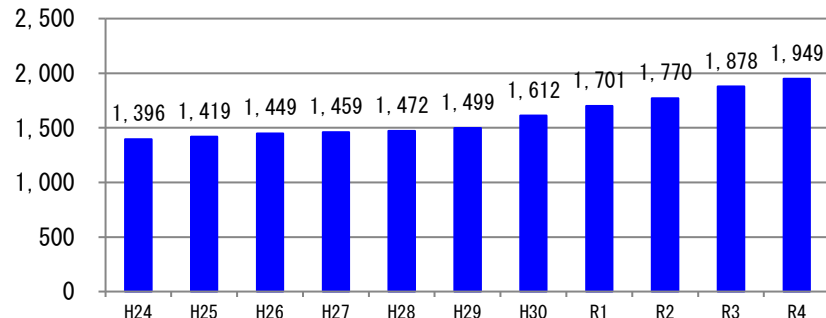
利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))



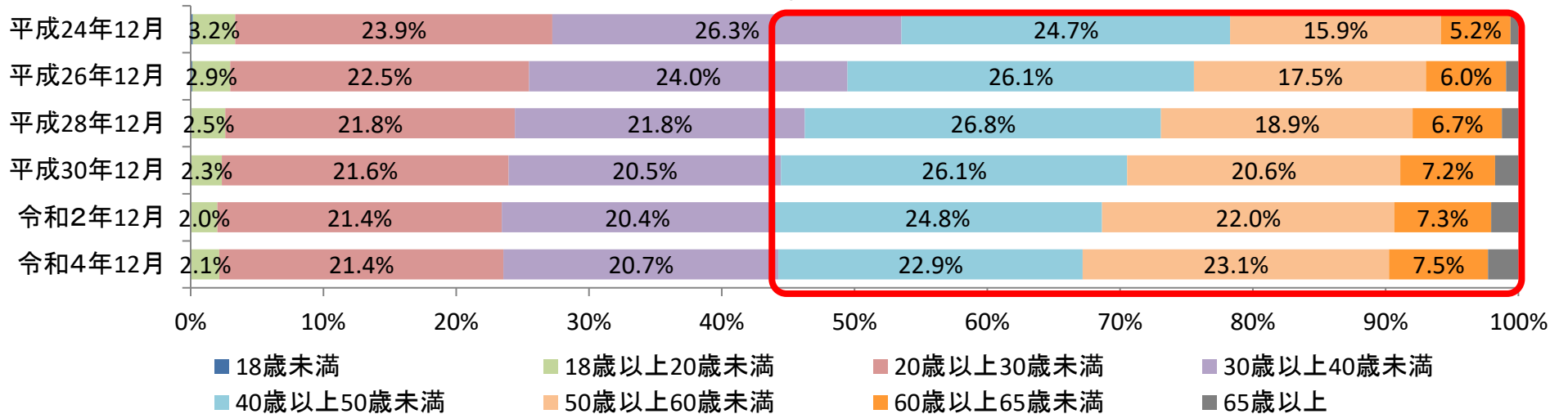
利用者一人あたりの費用額の推移(千円)



就労継続支援A型の現状②

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、令和4年12月時点で55.7%となっている。

利用者の年齢階層別分布の状況



(単位:人)

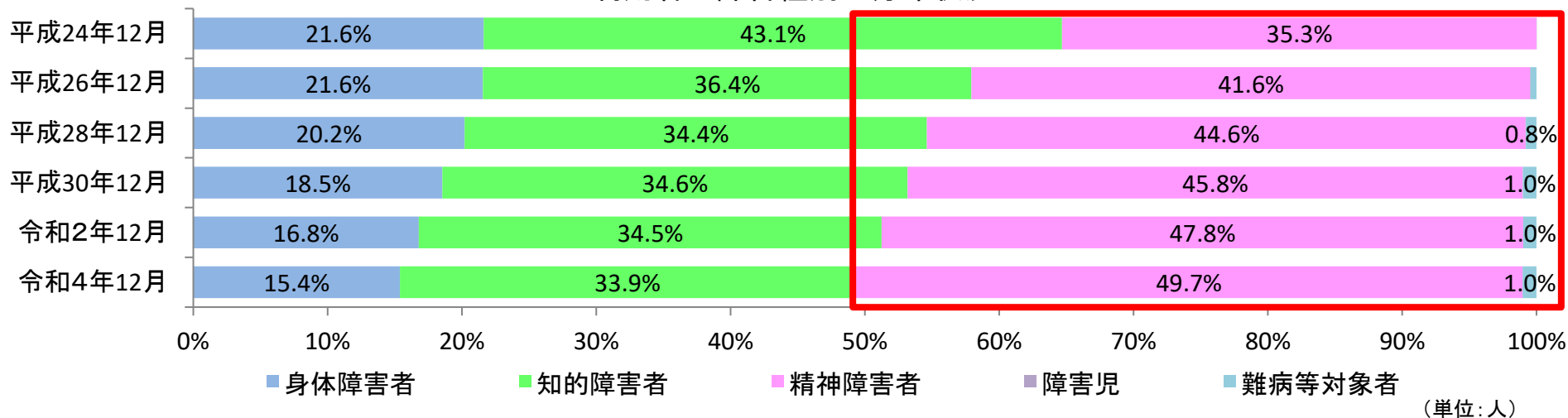
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H24.12	41	814	6,083	6,693	6,301	4,039	1,335	154	25,460
H26.12	55	1,292	10,136	10,803	11,758	7,873	2,717	421	45,055
H28.12	57	1,625	14,005	14,023	17,238	12,173	4,317	801	64,239
H30.12	45	1,595	15,024	14,269	18,147	14,310	4,979	1,219	69,588
R2.12	41	1,480	16,176	15,396	18,723	16,599	5,508	1,559	75,482
R4.12	45	1,748	17,762	17,183	19,008	19,154	6,183	1,907	82,990

【出典】国保連データ

就労継続支援A型の現状③

○ 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の約5割を占めている。

利用者の障害種別の分布状況

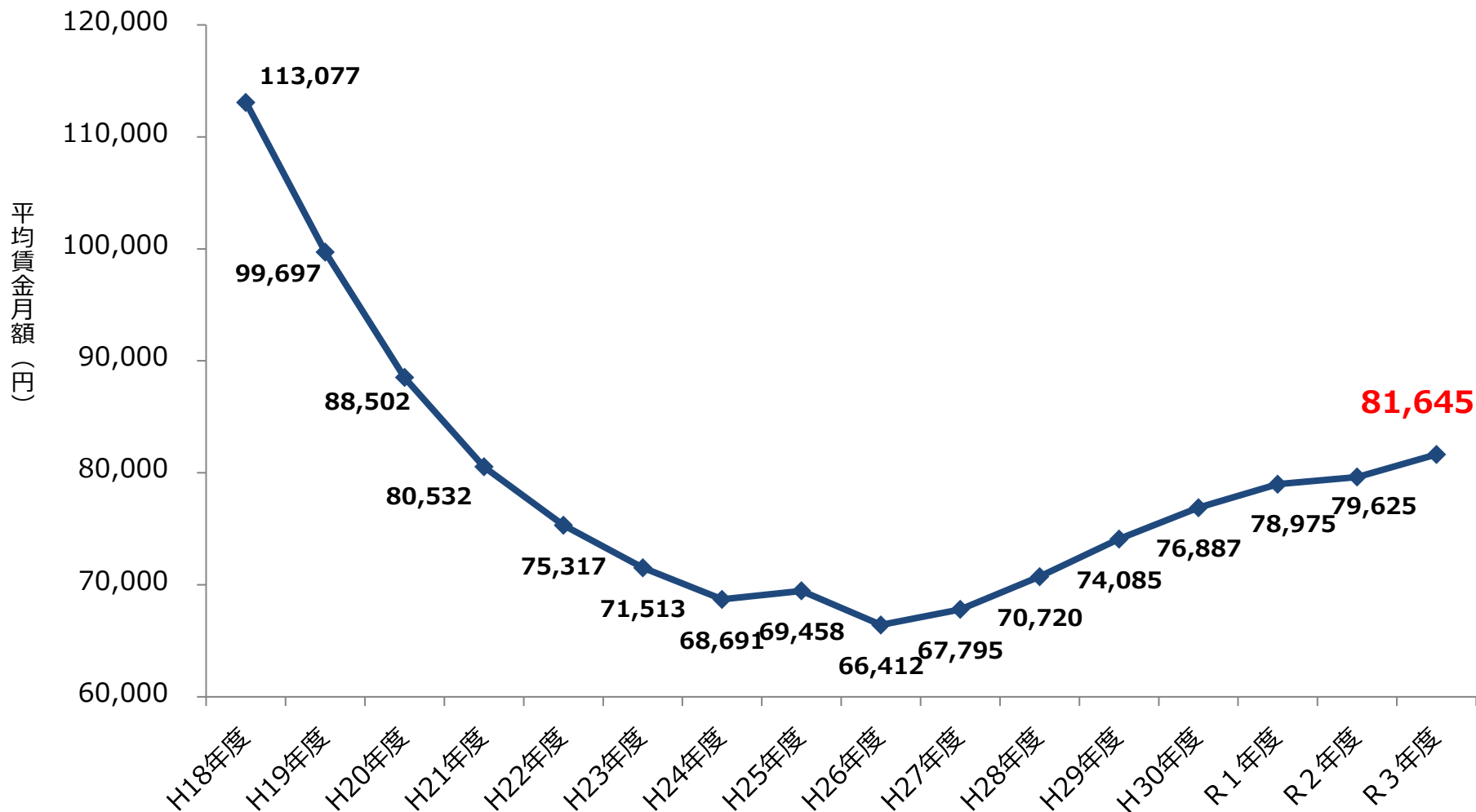


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H24.12	5,505	10,962	8,989	4	0	25,460
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R2.12	12,673	26,004	36,050	5	750	75,482
R4.12	12,775	28,102	41,253	8	852	82,990

【出典】国保連データ

就労継続支援 A 型事業所における平均賃金月額推移

○ 令和 3 年度の利用者 1 人当たりの平均賃金月額は 81,645 円であり、近年増加傾向である。



※ 平成 2 3 年度までは、就労継続支援 A 型事業所、福祉工場における平均賃金

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

就労継続支援A型に係る論点

論点1 スコア方式による評価項目の見直しについて

論点2 経営改善の取組の促進について

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて

現状・課題

- 就労継続支援A型事業所の基本報酬は、「労働時間」や「生産活動」等からなる各評価項目の合計点に応じ算定する「スコア方式」による評価が行われている。このスコアについては、105点以上（200点満点）のスコアを取得している事業所が全体の8割以上に上っている。
- 他方で、
 - ・ 就労継続支援A型事業所の生産活動収支の向上に向けた取組及びその成果を適切に評価できるような報酬への見直しを図るなど、経営改善を促していくべきである
 - ・ 事業者が、本人の希望を踏まえつつも、一般就労への円滑な移行を実現できるような取組を促すため、移行に向けた取組や移行実績を踏まえた報酬への見直し等を検討すべきであるといった指摘もある。

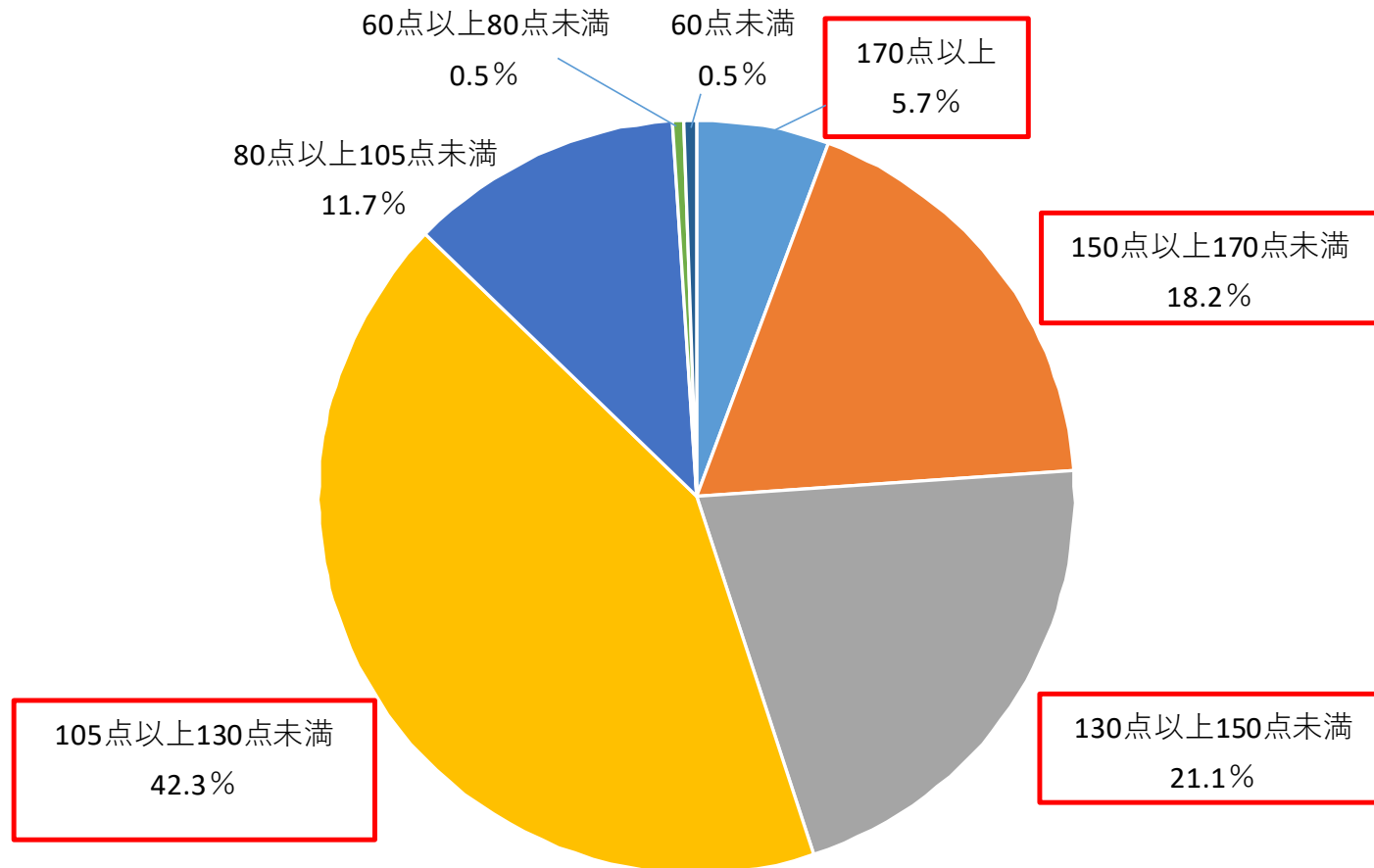
検討の方向性

- 経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目については、以下のような見直しを検討してはどうか。
 - ・ 労働時間の評価について、利用者の1日の平均労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながる傾向があることから、平均労働時間の長さをより一層評価する
 - ・ 生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合・下回った場合の評価の一層のメリハリ付けを行う
 - ・ 各評価項目の得点配分について、事業者の取得状況を踏まえつつ、「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、全体のバランスの見直しを行う
 - ・ 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける

就労継続支援A型事業所におけるスコアの分布

(論点1参考資料②)

- スコア合計点の区分で105点以上のスコアを取得している就労継続支援A型事業所が全体の8割以上ある。



※出典：国保連データ（令和5年4月）

総 括 調 査 票

令和4年度予算執行調査資料

調査事業名	(16) 障害福祉サービス等 (就労継続支援A型)		調査対象 予算額	令和3年度：1,311,053百万円の内数 (参考 令和4年度：1,385,866百万円の内数)			(論点1参考資料③)
府省名	厚生労働省	会計	項	障害保健福祉費	調査主体	本省	
組織	厚生労働本省		目	障害者自立支援給付費負担金	取りまとめ財務局	-	

①調査事業の概要

【事業の概要】

障害福祉サービスとは、障害者総合支援法（平成17年法律第123号）に基づき障害者や障害児に提供する福祉サービスである。

そのうち、就労系障害福祉サービスには、一般就労（通常の民間企業での就労）を希望する者に対し必要な訓練等を行う「就労移行支援」、一般就労が困難な者に対し就労・生産活動の機会を提供しつつ必要な訓練等の支援を行う「就労継続支援」及び一般就労後6ヵ月を経過した者に対し一般就労定着のための相談・助言等を行う「就労定着支援」があり、「就労継続支援」は、雇用契約に基づき支援を行う「就労継続支援A型」及び雇用契約に基づかない「就労継続支援B型」に分類される。

就労継続支援A型は、通常の民間企業に雇用されることが困難であり雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労・生産活動の機会を提供その他就労に必要な知識・能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うサービスである。総費用額、利用者数及び事業所数は毎年増加しており、その伸びは障害福祉サービス等全体の伸びを上回っている。【図1～3】

障害福祉サービスを提供する事業者に対しては、その対価として報酬が支払われることとなっているが、基本報酬単価は提供するサービスごとに定められ、各事業所のサービス提供体制に応じて加算・減算される仕組みとなっている。

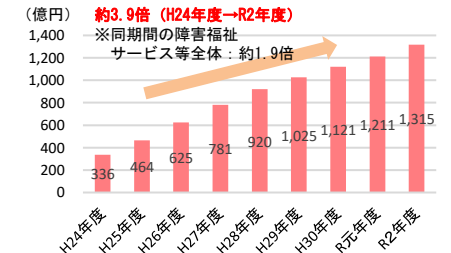
就労継続支援A型の基本報酬については、令和3年度報酬改定において、利用者の1日あたり平均労働時間のみを勘案して算定する方式から、各事業所における働く場としての質を5つの指標で評価してそのスコアに応じて算定する方式へ改定された。【図4】

そこで、各事業所における報酬改定後の基本報酬算定状況や一般就労への移行実績について検証するとともに、市町村における支給決定の状況についても検証する。

【図4】令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における就労継続支援A型の基本報酬等の見直し

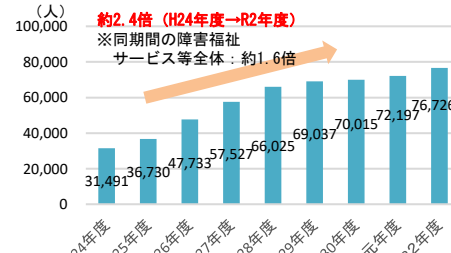
改定前		改定後	
●「1日の平均労働時間」に応じて報酬を算定		●基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直し。	
平均労働時間	基本報酬	評価指標	
7時間以上	618単位/日	労働時間	1日の平均労働時間により評価
6時間以上 7時間未満	606単位/日	生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価
5時間以上 6時間未満	597単位/日	多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価
4時間以上 5時間未満	589単位/日	支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価
3時間以上 4時間未満	501単位/日	地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価
2時間以上 3時間未満	412単位/日	合計点	合計点（点）
2時間未満	324単位/日	／200点	基本報酬（単位/日）
※従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位		170～	150～
		130～	105～
		80～	60～
		60～	75
		～55	
		724	692
		676	655
		527	413
		319	
		●事業所ホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容は全て公表することを事業所に義務づける（運営基準の見直し）とともに、未公表の場合には基本報酬を減算する。	
		※令和3年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「1日の平均労働時間」や「生産活動収支の状況」について前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。	

【図1】就労継続支援A型の総費用額



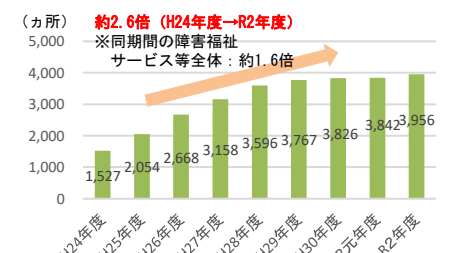
【参照】国民健康保険団体連合会への請求情報

【図2】就労継続支援A型の利用者数



【参照】国民健康保険団体連合会への請求情報（各年度3月）

【図3】就労継続支援A型の事業所数



【参照】国民健康保険団体連合会への請求情報（各年度3月）

調査事業名 (16) 障害福祉サービス等 (就労継続支援 A 型)

(論点1参考資料④)

②調査の視点

1. 就労継続支援 A 型事業所における基本報酬算定状況及び一般就労への移行実績

就労継続支援 A 型事業所の基本報酬について、令和3年度障害福祉サービス等報酬算定後の各事業所の算定状況について検証を行った。

③調査結果及びその分析

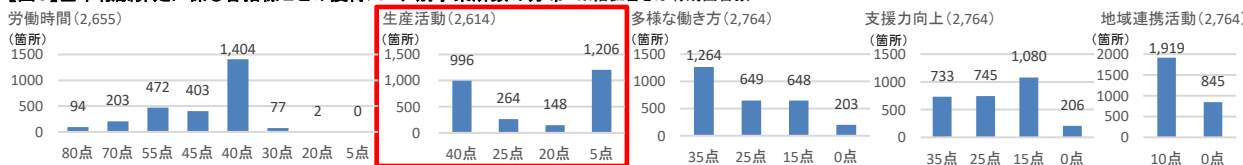
1. 就労継続支援 A 型事業所における基本報酬算定状況及び一般就労への移行実績

(1) 基本報酬算定状況の実態

指定就労継続支援 A 型事業者は、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9月29日厚生労働省令第171号）により、障害者が自立した生活を営むことを支援するため、利用者に支払う賃金水準を高めるよう努めなければならないとされている。

こうした中、基本報酬算定に係る5つの指標のうち「生産活動」においては、判定スコアが40点（最高得点）の事業所が約4割、5点（最低得点）の事業所が約5割と、基準を満たしている事業所と満たしていない事業所が両極化している。なお、判定スコアが5点の事業所については、利用者への賃金の支払いを生産活動による収入で賄うことができず、障害福祉サービス報酬から賃金に充当する状況となっている。【図5、表1】

【図5】基本報酬算定に係る各指標ごとの獲得スコア別事業所数の分布 ※括弧書きは有効回答数



【表1】「生産活動」のスコア別事業所数及びその割合

判定スコア	評価指標	事業所数(2,614箇所)	割合
40点	前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該年度に利用者に支払う賃金の総額以上	996箇所	38.1%
25点	前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが利用者に支払う賃金の総額以上	264箇所	10.1%
20点	前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが利用者に支払う賃金の総額以上	148箇所	5.7%
5点	前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該年度に利用者に支払う賃金の総額未満	1,206箇所	46.1%

(2) 一般就労・就労移行支援への移行実績

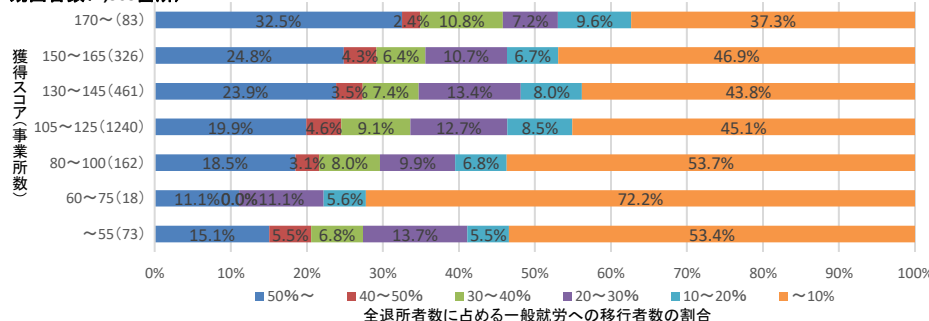
就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数については、毎年増加傾向にある。令和3年度における就労継続支援 A 型から一般就労への移行実績は「1人以上」と「0人」の事業所が約半数ずつとなっている。また、各事業所の令和3年度における全退所者数に占める一般就労への移行者数の割合を各事業所のスコア別に見るとスコアの低い事業所の方が一般就労への移行実績が低調となっている傾向がある。【表2、図6】

【表2】

一般就労への移行者数別の事業所数 (有効回答数:2,764箇所)

一般就労への移行者数	事業所数
1人以上	1,315箇所 (47.58%)
0人	1,449箇所 (52.42%)
計	2,764箇所

【図6】令和3年度中の退所者数に占める一般就労への移行者数の割合でみた獲得スコア別事業所数の構成割合 (有効回答数:2,363箇所)



④今後の改善点・検討の方向性

1. 就労継続支援 A 型事業所における基本報酬算定状況及び一般就労への移行実績

各事業者の生産活動収支の向上に向けた取組及びその成果を適切に評価できるような報酬への見直しを図るなど、経営改善を促していくべきである。

また、事業者が、本人の希望を踏まえつつも、一般就労への円滑な移行を実現できるような取組を促すため、移行に向けた取組や移行実績を踏まえた報酬への見直し等を検討すべきである。

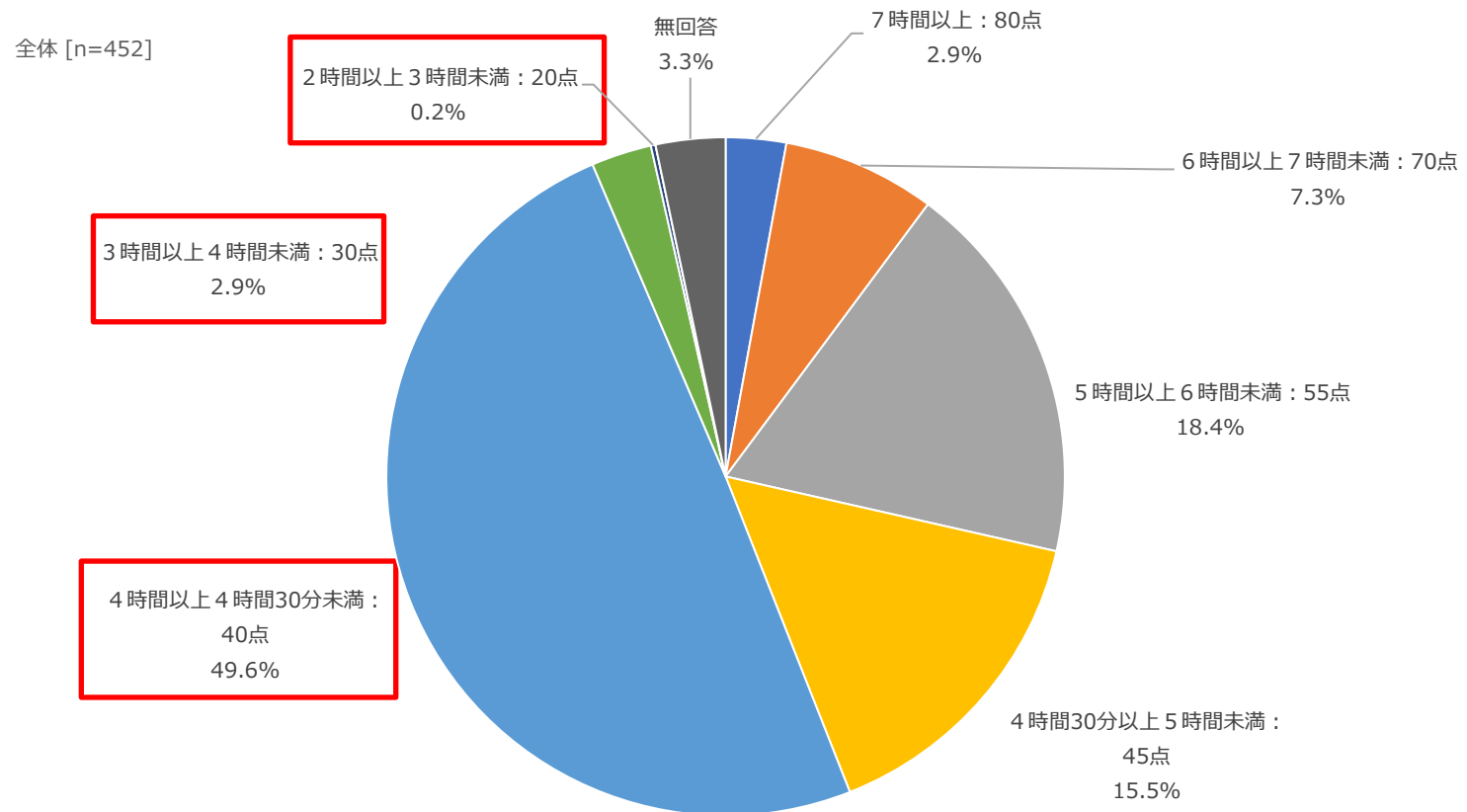
【調査対象年度】
令和3年度

【調査対象先数】
就労継続支援 A 型事業所
調査対象先数：3,922箇所

「労働時間」のスコア

(論点1参考資料⑤)

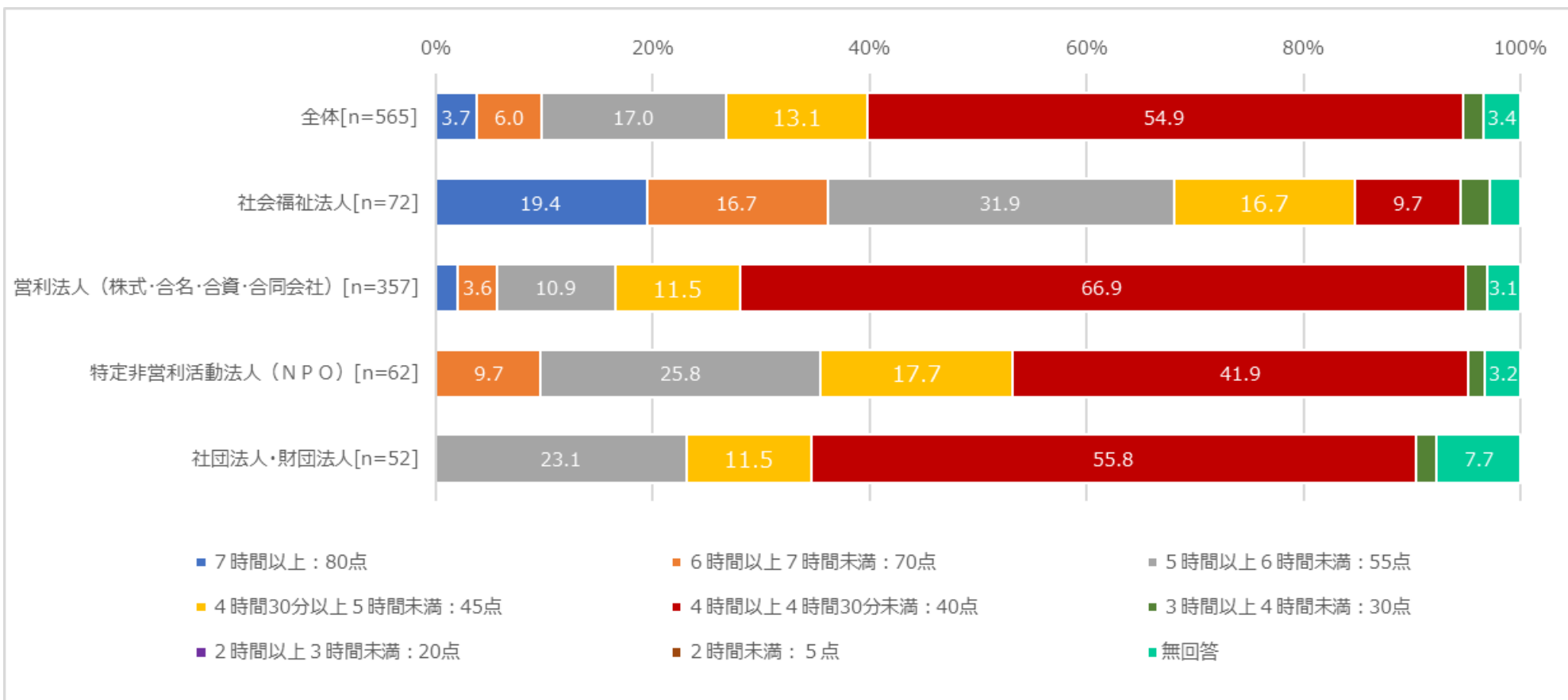
- 「労働時間」のスコアでは、「4時間以上4時間30分未満：40点」が49.6%、次いで、「5時間以上6時間未満：55点」が18.4%、「4時間30分以上5時間未満：45点」が15.5%となっている。



運営法人別の労働時間

(論点1参考資料⑥)

- 社会福祉法人では「5時間以上6時間未満」が31.9%と最も多い。
- 営利法人では「4時間以上4時間30分未満」が66.9%と大半を占めている。

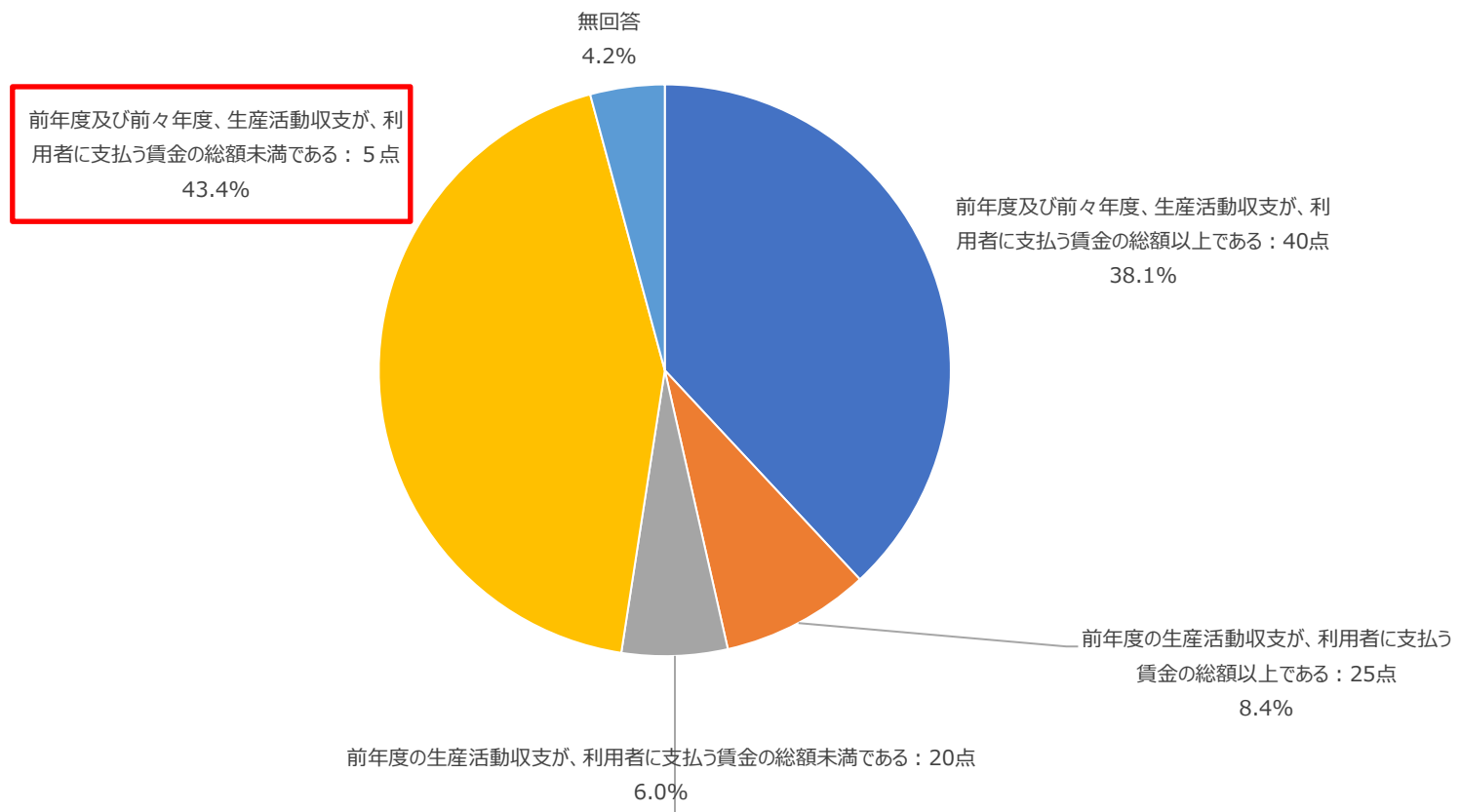


「生産活動」のスコア

(論点1参考資料⑦)

- 「生産活動」のスコアでは、「前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満である：5点」が43.4%と多くなっており、次いで、「前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額以上である：40点」が38.1%となっている。

全体 [n=452]

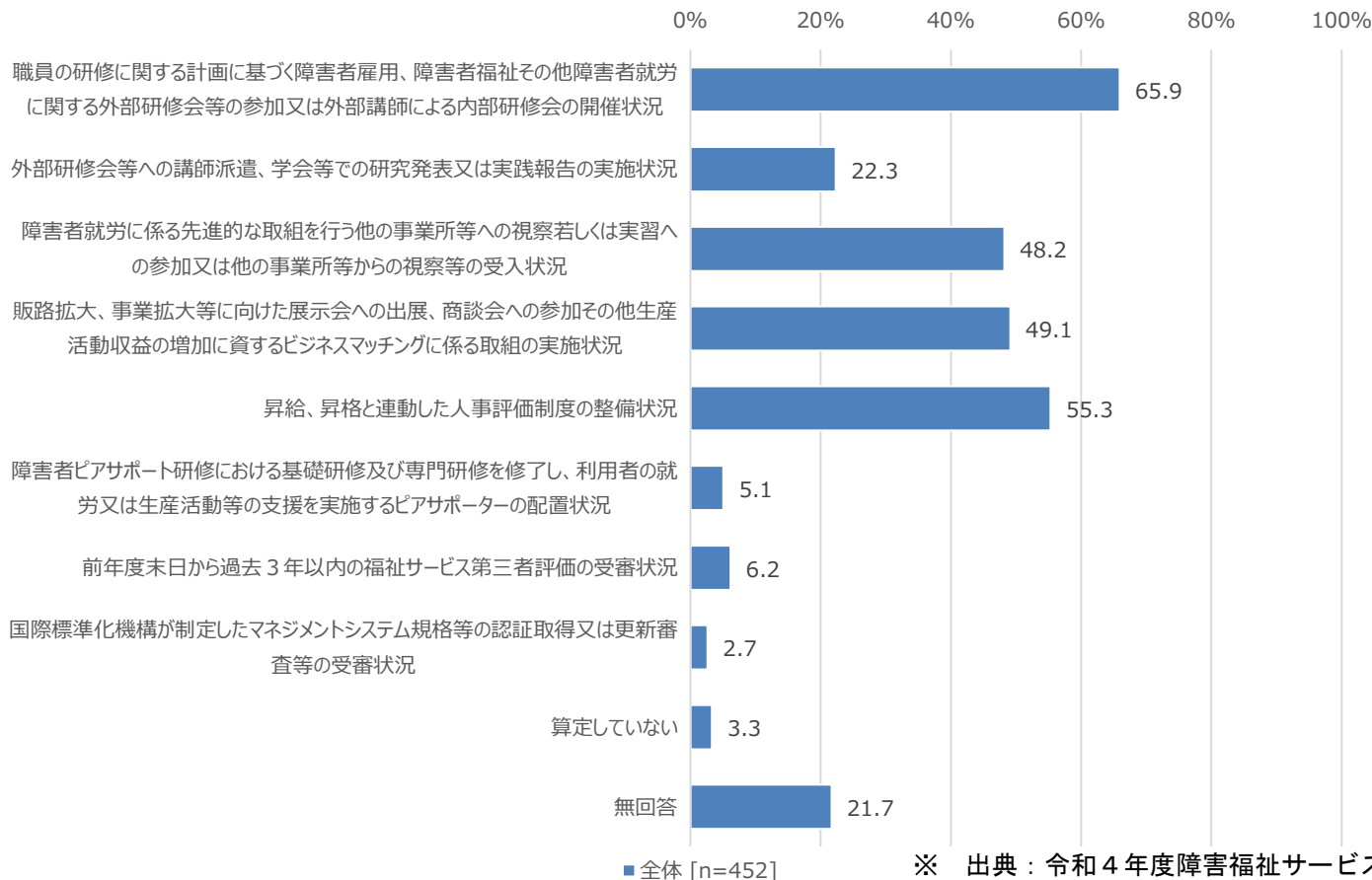


「支援力向上」のスコア

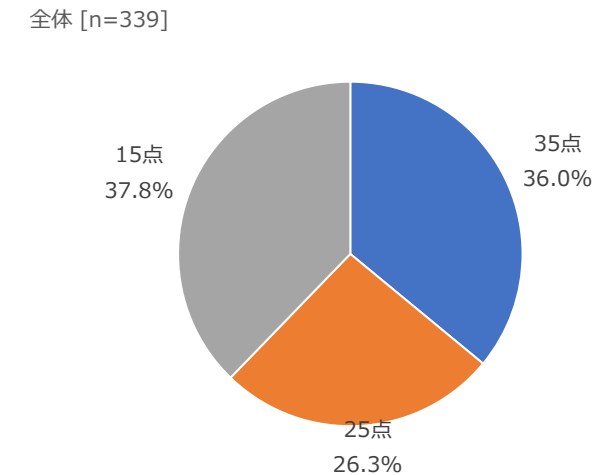
(論点1参考資料⑧)

- 「支援力向上」のスコアでは、「職員の研修に関する計画に基づく障害者雇用、障害者福祉その他障害者就労に関する外部研修会等の参加又は外部講師による内部研修会の開催状況」が65.9%と多くなっており、次いで、「昇給、昇格と連動した人事評価制度の整備状況」が55.3%、「販路拡大、事業拡大等に向けた展示会への出展、商談会への参加その他生産活動収益の増加に資するビジネスマッチングに係る取組の実施状況」が49.1%、「障害者就労に係る先進的な取組を行う他の事業所等への視察若しくは実習への参加又は他の事業所等からの視察等の受入状況」が48.2%等となっている。

図表 379 「支援力向上」のスコアで算定対象とした項目〔複数回答〕



図表 381 「支援力向上」のスコア_合計評価点



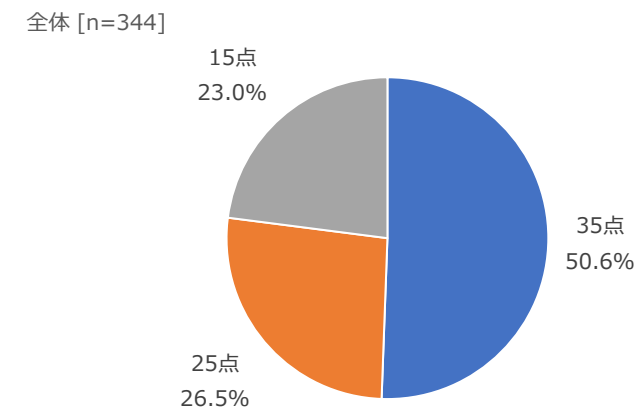
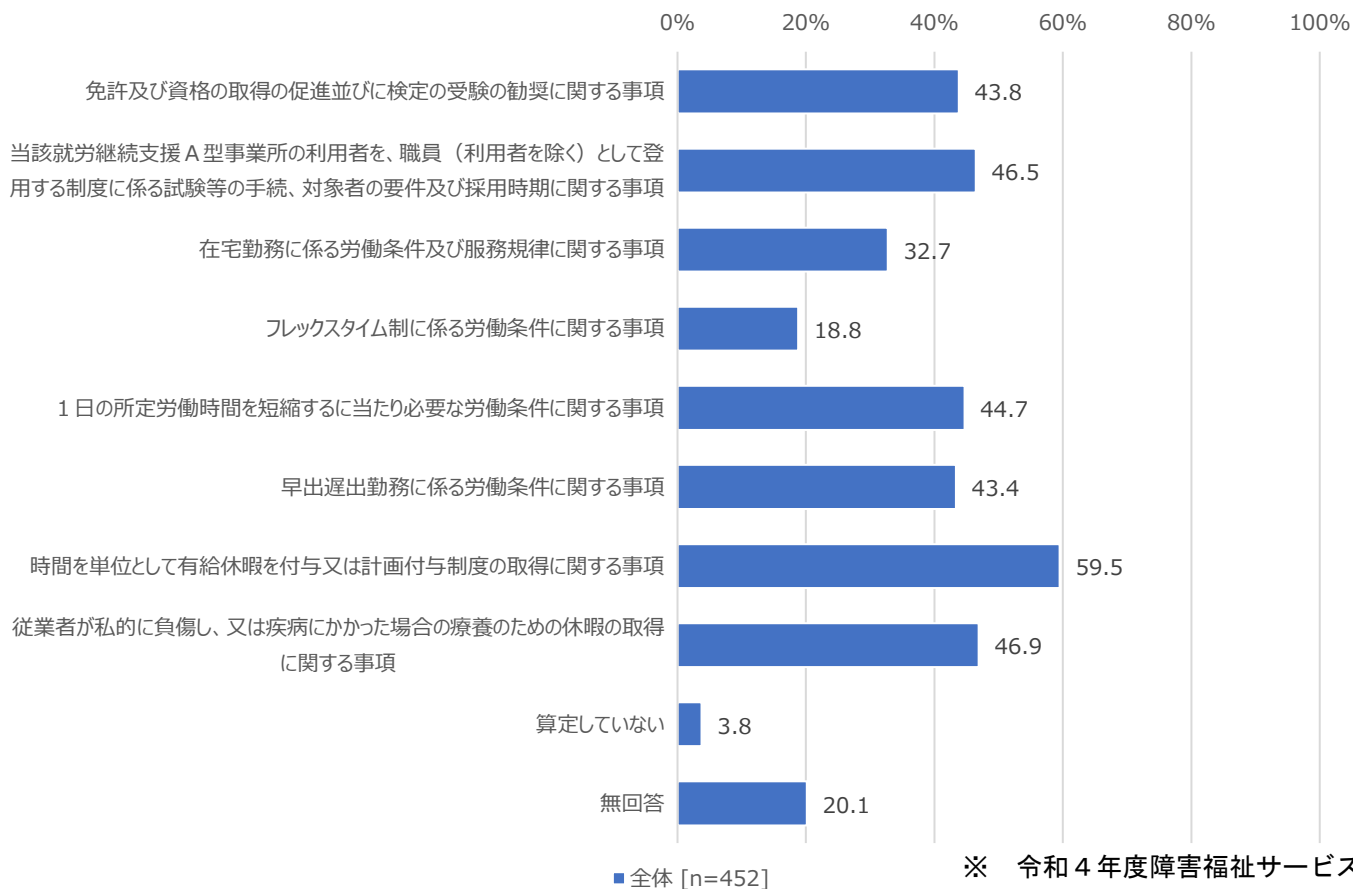
「多様な働き方」のスコア

(論点1参考資料⑨)

○ 「多様な働き方」のスコアでは、「時間を単位として有給休暇を付与又は計画付与制度の取得に関する事項」が59.5%と多く、次いで、「従業者が私的に負傷し、又は疾病にかかった場合の療養のための休暇の取得に関する事項」が46.9%、「当該就労継続支援A型事業所の利用者を、職員（利用者を除く）として登用する制度に係る試験等の手続、対象者の要件及び採用時期に関する事項」が46.5%、「1日の所定労働時間を短縮するに当たり必要な労働条件に関する事項」が44.7%、「免許及び資格の取得の促進並びに検定の受験の勧奨に関する事項」が43.8%等となっている。

図表 376 「多様な働き方」のスコアで算定対象とした項目〔複数回答〕

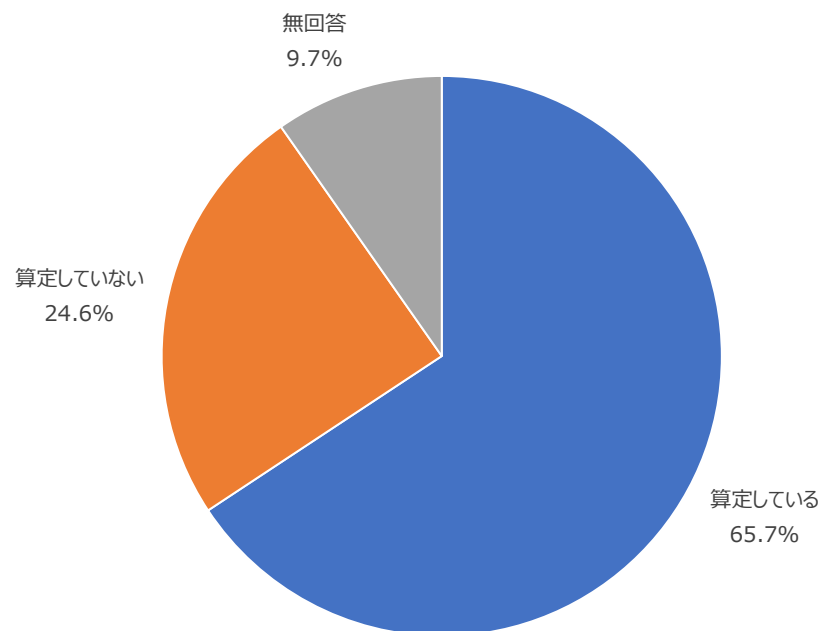
図表 378 「多様な働き方」のスコアの合計評価点



- 「地域連携活動」のスコアの算定の有無を聞いたところ、「算定している」が65.7%、「算定していない」が24.6%となっている。

図表 382 「地域連携活動」のスコアの算定の有無

全体 [n=452]



【論点2】経営改善の取組の促進について

現状・課題

- 就労継続支援A型事業所については、指定基準において、「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」とされている。
- 指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。
- 令和4年3月末現在、生産活動収益が利用者賃金総額を下回り、指定基準を満たさない事業所が5割以上あった。また、経営改善計画書を2年連続提出した事業所や経営改善計画書を提出しない事業所もある。
- 令和4年6月にとりまとめられた障害者部会報告書では、「経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について検討すべきである。」と指摘されている。

検討の方向性

- 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、自治体による指導とともに、新たにスコア方式における対応を検討してはどうか。

<就労継続支援A型の在り方や役割の整理>

- これまでの経緯や、就労継続支援A型の利用者・事業所や支援内容が多様であることを踏まえれば、就労継続支援A型の在り方や役割としては、障害者の稼得能力だけでなく、障害特性等を含め、一般就労が難しい障害者に就労や訓練の機会を適切に確保するための事業であることが求められるものである。今後、さらに実態の把握を進めながら、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や十分な生産活動の実施が図られるように、具体的な方策を講じていくことを検討すべきである。

- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
 - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
 - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について検討すべきである。

就労継続支援A型における生産活動の状況

(論点2参考資料②)

- 就労継続支援A型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている
(注)事業所は3,512事業所のうち1,984事業所 (56.5%)

(注) 就労継続支援A型事業所については、「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。以下「指定基準」という。)第192条第2項において、「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営状況 (令和4年3月末日時点)】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
4,228	3,512	1,984	56.5%
(3,997)	(3,247)	(1,893)	(58.3%)

※1 () 内に昨年度の状況 (令和3年3月末日時点) を記載

※2 指定基準を満たしていない事業所 (1,984) のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,777事業所 (提出率89.6%)

※3 指定基準を満たしていない事業所 (1,984) のうち、令和3年3月末日時点も指定基準を満たしていない事業所は1,357事業所 (68.4%)

関係団体ヒアリングにおける主な意見①

No	意見の内容	団体名
1	○スコア告示で示されている「業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項」について、就業規則で『傷病休暇制度や療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等』を定めていることをもって2点として頂きたい。また、「支援力向上のための取組」で示されている事項に加え、『就労支援の質を向上するため、“ジョブコーチの配置”や“就労する上で課題となるコミュニケーションを支援する専門人材の配置”』を項目に加えて頂きたい。併せて、高賃金を達成している事業所や最低賃金の減額割合が低い事業所を評価する項目を追加して頂きたい。	全国社会就労センター協議会
2	○長期入院者が退院後に年齢制限のため就労継続支援A型を利用できないことがあるため、年齢制限を撤廃する必要がある。	全国地域で暮らそうネットワーク
3	○就労継続支援A型の基本報酬の評価項目は、知的障害者の特性を反映し難い項目があるため、項目を再設定する。	日本知的障害者福祉協会
4	○安易な売却や廃業防止、利益優先の新規参入抑止・障害者雇用企業のA型新設抑止（財政抑制）のために、新規基準を設けて頂きたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
5	○A型からB型に安易に転向がされないようなA型とB型の報酬体系にして頂きたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
6	○生活支援に関するものは別にして、就労に関する計画やアセスメント、モニタリングの様式をリンクさせて、就労アセスメントに利用できるものにしてはどうか。また、ケース記録も特記事項や生活に関する支援がない場合の記入をしなくてよいようにして、業務の効率化にしてはどうか。	就労継続支援A型事業所全国協議会
7	○短時間となる理由について事業所認可された自治体の承認があれば、平均労働時間の算定から除外してはどうか。また、悪用や乱用を防ぐため、上限数や割合を設けるとともに、事業所認可された自治体に対し支援計画（上限年数有）を提出させることにしてはどうか。	就労継続支援A型事業所全国協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見②

No	意見の内容	団体名
8	<p>○スコア方式について以下の改善を要望。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体的なバランス ：労働時間と多様な働き方をを少し減らし、支援力向上を増やす。 ・生産活動に関する点数 ：赤字か黒字だけでなくその達成率も考慮。 ・多様な働き方 ：旧福祉工場を想定しているような項目が多く、虐待防止とか満足度調査などあって良い。免許や資格だけでなく、内部のキャリアアップ制度（利用者の能力開発・能力向上への取り組み）の視点が必要 ・支援力向上 ：ISOはレベルが高すぎるため、HACCPも含めていただきたい。 ・スコアの公表 ：指定権者が一括公表すべき。掲載されていない事業所や探すのが困難な事業所があり、利用者にも不利益。 ・加算減算について ：特定処遇改善加算のA型の算定基礎値が低い。重度支援体制加算は、障害者手帳（身体・療育・精神）の重軽度か、職業判定を基準にしたらどうか。 	就労継続支援A型事業所全国協議会
9	<p>○A型事業所においてもB型事業所と同等の就労移行加算がつくことが望ましい。</p>	全国就業支援ネットワーク
10	<p>○生産活動収益が利用者賃金総額を下回り、指定基準を満たさない事業所が多いことから、経営改善計画未提出及び2年以上指定基準を満たさない事業所は新規利用者受入れ停止など厳しい対応が必要ではないか。</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会

就労継続支援 B 型に係る報酬・基準について《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

就労継続支援 B 型の概要

○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

○ 報酬単価 (令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

基本報酬の体系(いずれかを選択)

(1) 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	702単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	672単位/日
3万円以上3.5万円未満	657単位/日
2.5万円以上3万円未満	643単位/日
2万円以上2.5万円未満	631単位/日
1.5万円以上2万円未満	611単位/日
1万円以上1.5万円未満	590単位/日
1万円未満	566単位/日

※ 定員20人以下、人員配置7.5:1の場合

(2) 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

定員	基本報酬
20人以下	556単位/日

※ 人員配置7.5:1の場合

【独自の加算】

- **地域協働加算 30単位/日**
就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。
- **ピアサポート実施加算 100単位/月**
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

(1)及び(2)共通の主な加算

就労移行支援体制加算 5～93単位/日
※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算

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
- ⇒ 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

○ 事業所数

16,295 (国保連令和 5年 4月実績)

○ 利用者数

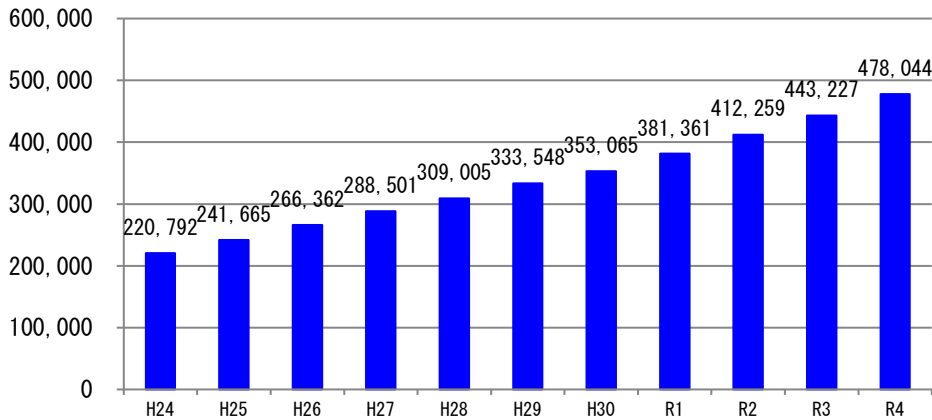
333,690 (国保連令和 5年 4月実績) 45

就労継続支援B型の現状①

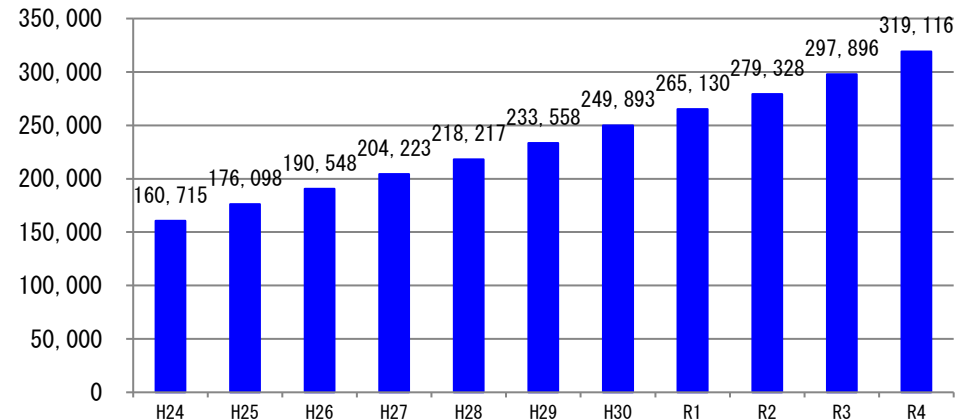
【就労継続支援B型の現状】

- 令和3年度の費用額は約4,780億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約14%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

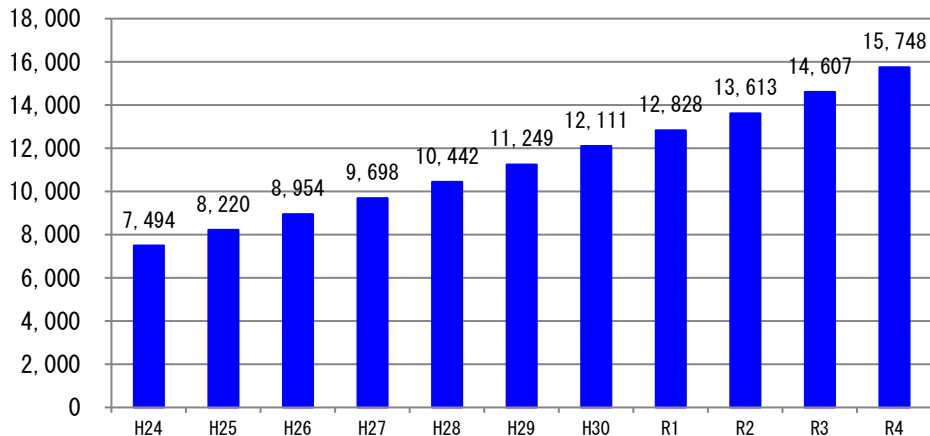
費用額の推移(百万円)



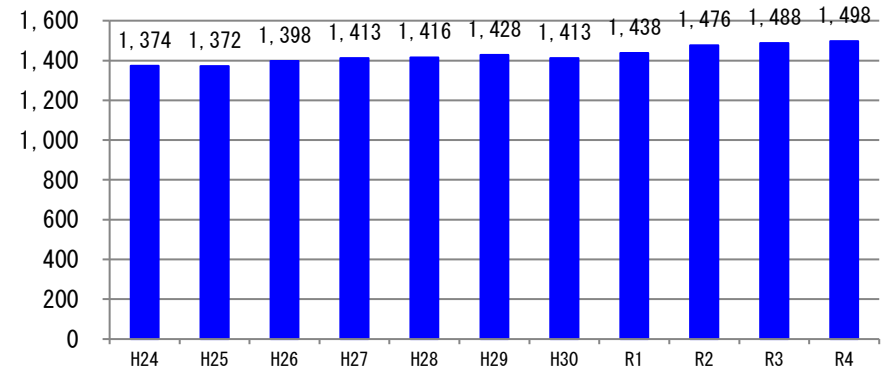
利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))



利用者一人あたりの費用額の推移(千円)

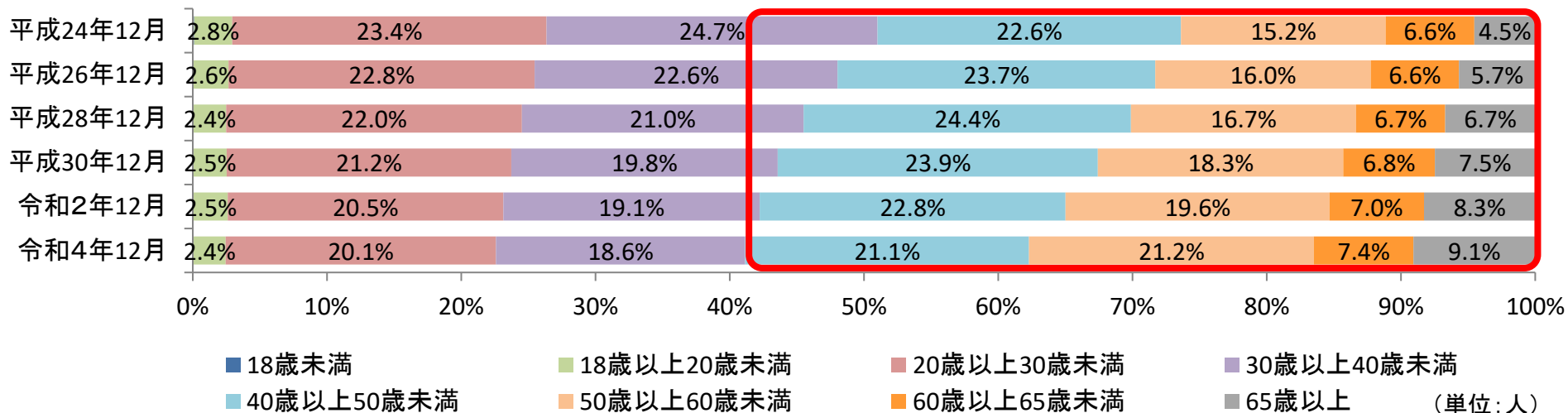


※出典:国保連データ

就労継続支援 B 型の現状②

○ 年齢階層別に利用者の分布を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、令和4年12月時点で58.8%が40歳以上の利用者である。

利用者の年齢階層別分布の状況



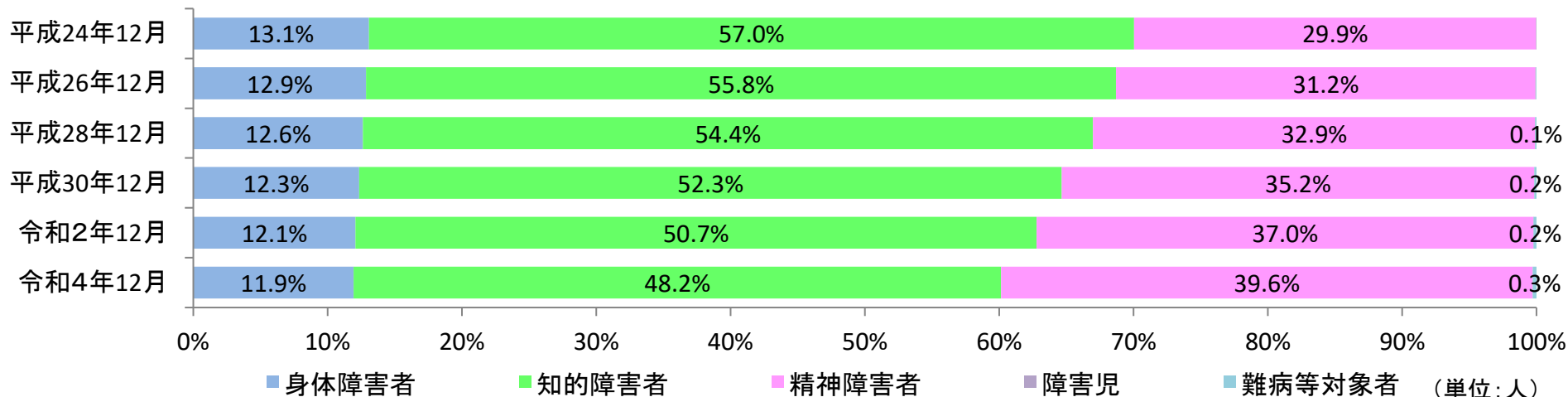
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H24.12	161	4,609	37,951	39,974	41,488	24,702	10,727	7,362	162,150
H26.12	142	5,010	43,889	43,442	45,596	30,898	12,635	10,962	192,574
H28.12	125	5,371	48,619	46,339	53,818	36,974	14,699	14,802	220,747
H30.12	162	6,222	53,505	50,102	60,215	46,153	17,182	18,899	252,440
R2.12	174	7,188	58,148	53,998	64,505	55,604	19,940	23,467	283,024
R4.12	236	7,680	64,919	59,858	68,154	68,407	23,874	29,286	322,414

【出典】国保連データ

就労継続支援B型の現状③

○ 知的障害者の利用割合が全体の約5割を占める。また、精神障害者が増加傾向にある。

利用者の障害種別の分布状況

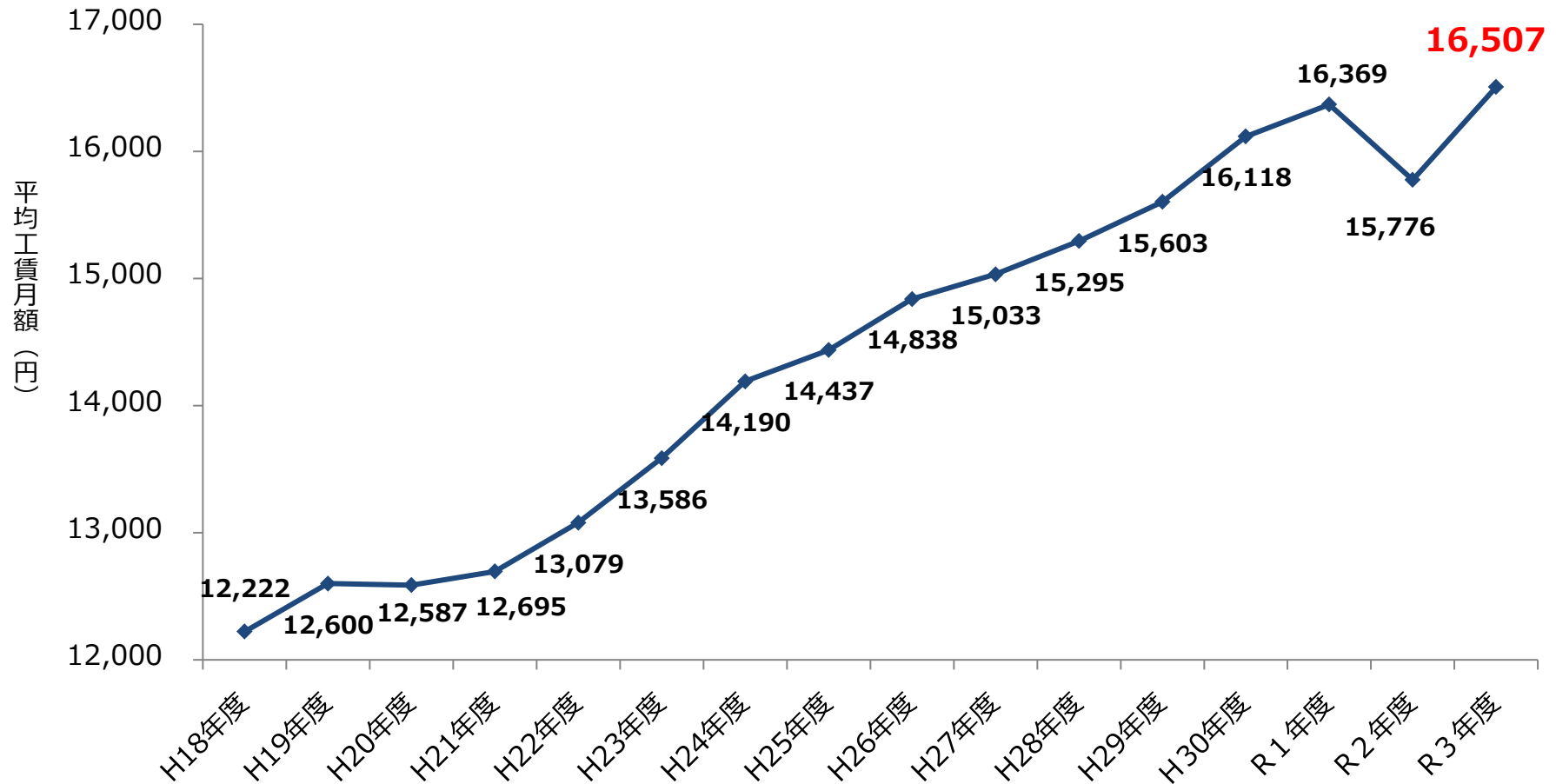


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H24.12	21,194	92,373	48,518	65	0	162,150
H26.12	24,788	107,487	60,126	64	109	192,574
H28.12	27,878	119,986	72,619	30	234	220,747
H30.12	31,156	132,064	88,745	38	437	252,440
R2.12	34,185	143,470	104,712	36	621	283,024
R4.12	38,496	155,374	127,581	36	927	322,414

就労継続支援 B 型事業所における平均工賃月額推移

○ 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、増加傾向にある。

(※) 令和2年度の減少はコロナの影響が考えられる。



※ 平成23年度までは、就労継続支援 B 型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

就労継続支援B型に係る論点

論点1 平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直しについて

論点2 平均工賃月額額の算定方法について

【論点1】平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直しについて

現状・課題

- 就労継続支援B型事業は、年間約1,000事業所ずつ増えており、利用者数、事業所数とも大きく増加している。中でも平均工賃月額が1万円未満の事業所の伸び率は最も高く、B型事業所数全体に占める割合も最も高い。
- 就労継続支援B型事業所の基本報酬は、「平均工賃月額」に応じた報酬体系（Ⅰ及びⅡ）と「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系（Ⅲ及びⅣ）があり、前者の方が報酬が高く設定されているが、直近の調査では、就労継続支援B型サービス費（Ⅲ）・（Ⅳ）を算定している事業所の収支差率が就労継続支援B型サービス費（Ⅱ）を算定している事業所の収支差率を上回っている。
- 工賃向上計画を作成し、当該計画に掲げた工賃目標を達成するための目標工賃達成指導員を常勤換算方法で1人以上配置し、当該指導員を含めて6：1の人員配置をした場合、目標工賃達成指導員配置加算として評価している一方で、工賃が実際に向上した場合の評価はない。
- 就労継続支援B型事業所では、「7.5：1」以上の人員配置をしている場合に、現行で最も高い基本報酬である就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）が算定できる一方で、一部の事業所では、様々な障害種別の方が利用するなど多様な利用者への対応のため、より手厚い人員体制としている実態がある。

検討の方向性

- 工賃の更なる向上のため、平均工賃月額に応じた報酬体系について、よりメリハリをつけた報酬設定とすることを検討してはどうか。
- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系よりも「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系が収支差率が高いことを踏まえた、報酬の見直しを検討してはどうか。
- 工賃の向上を促す観点から、目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所が、工賃向上計画に基づき、工賃が実際に向上した場合の評価を検討してはどうか。
- 多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる手厚い人員配置をした場合の評価を検討してはどうか。

就労継続支援 B 型の事業所数と利用者数の推移について

(論点1参考資料①)

- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の伸び率は最も高く、B型事業所数全体に占める割合も一番高い。
- 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系は、令和3年度報酬改定において新設された報酬体系であり、事業所、利用者ともに増加傾向にある。

【「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系】

平均工賃月額の区分	事業所数				利用者数					
	R3.4	⇒	R4.12	増減		R3.4	⇒	R4.12	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
4万5千円以上の場合	325 (2.3%)	⇒	381 (2.4%)	56	17.2%	7,055 (2.5%)	⇒	8,394 (2.7%)	1,339	19.0%
3万5千円以上4万5千円未満の場合	431 (3.1%)	⇒	494 (3.2%)	63	14.6%	9,941 (3.5%)	⇒	11,434 (3.6%)	1,493	15.0%
3万円以上3万5千円未満の場合	606 (4.3%)	⇒	621 (4.0%)	15	2.5%	13,702 (4.8%)	⇒	14,524 (4.6%)	822	6.0%
2万5千円以上3万円未満の場合	941 (6.7%)	⇒	1,033 (6.6%)	92	9.8%	21,462 (7.6%)	⇒	23,355 (7.4%)	1,893	8.8%
2万円以上2万5千円未満の場合	1,753 (12.6%)	⇒	1,785 (11.4%)	32	1.8%	37,768 (13.3%)	⇒	40,583 (12.9%)	2,815	7.5%
1万5千円以上2万円未満の場合	2,526 (18.1%)	⇒	2,883 (18.4%)	357	14.1%	53,489 (18.8%)	⇒	61,219 (19.5%)	7,730	14.5%
1万円以上1万5千円未満の場合	3,953 (28.3%)	⇒	4,156 (26.6%)	203	5.1%	84,005 (29.6%)	⇒	88,451 (28.1%)	4,446	5.3%
1万円未満の場合	3,421 (24.5%)	⇒	4,275 (27.4%)	854	25.0%	56,414 (19.9%)	⇒	66,623 (21.2%)	10,209	18.1%
計	13,956 (100.0%)	⇒	15,628 (100.0%)	1,672	12.0%	283,836 (100.0%)	⇒	314,583 (100.0%)	30,747	10.8%

【「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系】

	事業所数				利用者数					
	R3.4	⇒	R4.12	増減		R3.4	⇒	R4.12	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
計	343 (100.0%)	⇒	426 (100.0%)	83	24.2%	6,793 (100.0%)	⇒	8,008 (100.0%)	1,215	17.9%

※出典：国保連データ、()内は構成比。

就労継続支援 B 型事業所の収支差率について

(論点1参考資料②)

- 令和3年度改定検証調査では、「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系である就労継続支援 B 型サービス費 (Ⅲ) と (Ⅳ) を算定している事業所の収支差率が「平均工賃月額」に応じた報酬体系である就労継続支援 B 型サービス費 (Ⅱ) を算定している事業所の収支差率を上回っている。

就労継続支援 B 型の基本報酬区分別事業収入・支出 (月平均)

(平均値 : 円)		就労継続支援 B 型全体 [n=464]	就労継続支援 B 型サービ ス費 (Ⅰ) [n=358]	就労継続支援 B 型サービ ス費 (Ⅱ) [n=31]	就労継続支援 B 型サービ ス費 (Ⅲ) [n=49]	就労継続支援 B 型サービ ス費 (Ⅳ) [n=5]
令和3年度上期 (月平均)	事業収入	2,991,856	3,095,338	2,727,759	2,764,351	3,302,699
	事業支出	2,635,468	2,702,209	2,541,314	2,549,382	2,995,893
	うち、人件費	1,810,452	1,862,905	1,635,013	1,797,792	1,856,923
	収支差	356,388	393,129	186,446	214,970	306,806
	収支差率	11.9%	12.7%	6.8%	7.8%	9.3%

手厚い人員配置を行っている事業所について

(論点1参考資料③)

- B型事業所では様々な障害種別の方が利用するなど、多様な利用者への対応のため、手厚い人員体制が必要となっており、現在は事業所独自で「7.5：1」（目標工賃達成指導員を配置した場合6：1）以上の人員を加配している。
- また、人員配置を加配している事業所は平均工賃が高い傾向がある。

<従業員配置の状況①>（職業指導員・生活支援員のみ）

従業員配置	事業所数	割合	(参考) 平均工賃月額
5：1	152事業所	35.5%	23,690円
6：1	111事業所	25.9%	22,468円
7.5：1	105事業所	24.5%	21,640円
10：1	60事業所	14.0%	20,089円
【合計】	428事業所	100.0%	22,366円

<従業員配置の状況②>（①に目標工賃達成指導員を含む）

従業員配置	事業所数	割合	(参考) 平均工賃月額
5：1	173事業所	40.4%	23,560円
6：1	110事業所	25.7%	22,249円
7.5：1	88事業所	20.6%	21,522円
10：1	57事業所	13.3%	20,268円
【合計】	428事業所	100.0%	22,366円

事業所の支援事例

実際の人員配置

精神障害のある方で手帳や障害支援区分では軽度だが、職員と話がしたいため、休憩時間や作業時間に関わらず、面談を希望しており、一人の職員がかかりきりになっている。

5：1

知的障害のある方で、自閉傾向でこだわり行動が多く見られる。事業所から出て、隣接の建物に入ってしまうなど、多動もあるため、職員を加配して対応している。

5：1

- 目標工賃達成指導員を常勤換算方法で1人以上配置し、手厚い人員体制（職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で7.5:1以上かつ当該目標工賃達成指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で6:1以上）で事業所で作成した工賃向上計画の目標工賃の達成に向けた取組を行う場合、目標工賃達成指導員配置加算として評価している。

- 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（平成18年厚生労働省告示523号）

第14 就労継続支援B型

14 目標工賃達成指導員配置加算

イ	利用定員が20人以下	89単位
ロ	利用定員が21人以上40人以下	80単位
ハ	利用定員が41人以上60人以下	75単位
ニ	利用定員が61人以上80人以下	74単位
ホ	利用定員が81人以上	72単位

注 目標工賃達成指導員（各都道府県において作成される「工賃向上計画」に基づき、自らも「工賃向上計画」を作成し、当該計画に掲げた工賃目標の達成に向けて積極的に取り組むための指導員）を常勤換算方法で1人以上配置し、当該指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が別に厚生労働省大臣で定める施設基準に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援B型事業所等において、指定就労継続支援B型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算する。

【論点2】平均工賃月額の算定方法について

現状・課題

- 就労継続支援B型事業所の「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系を算定している事業所は、平均工賃月額の金額に応じて、基本報酬を算定することになっている。
- 現在の平均工賃月額の算定式は、工賃総額を各月の工賃支払対象者の総数で除して算定されるようになっており、工賃支払対象者は利用日数に関わらず1名としてカウントする。このため、障害特性等により利用日数が少ない方を多く受け入れる場合、事業所の平均工賃月額は低くなるとの指摘がある。

検討の方向性

- 日々の体調に波があるなど障害特性等により利用日数が少ない方を多く受け入れる事業所について、平均利用者数を踏まえた新しい算定式を導入することを検討してはどうか。

就労継続支援 B 型における平均工賃月額算出方法について

(論点2参考資料)

① 平均工賃月額の算出方法

○ 就労継続支援 B 型における基本報酬の算定区分は、前年度の平均工賃月額に応じ、算定することになる。

○ 前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。

ア 前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出

イ 前年度に支払った工賃総額を算出

ウ 工賃総額(イ) ÷ 工賃支払対象者の総数(ウ)により 1 人当たり平均工賃月額を算出

※ただし、障害基礎年金 1 級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に 2 千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

② 平均工賃月額の算出から除外する利用者

○ 平均工賃月額の算出は、原則、①の方法によるが、平均工賃月額の算出から以下の場合には、当該月の工賃支払対象者から除外するとともに、当該月に当該利用者に支払った工賃は工賃総額から除外して算出する。(当該月、当該利用者について除外)

➤ 月の途中において、利用開始又は終了した利用者

➤ 月の途中において、入院又は退院した利用者

➤ 月の途中において、全治 1 か月以上の怪我やインフルエンザなどの流行性疾患により連続 1 週間以上の長期に渡って利用できなくなった利用者(利用できなくなった月から利用可能となった月まで除外)

○ また、以下の場合には、事業所の努力によっても利用者の利用日数を増やすことが困難であるため、工賃支払対象者・工賃総額から除外して算出する。

➤ 複数の日中活動に係る障害福祉サービスの利用者

➤ 人工透析など、通年かつ毎週 1 回以上引き続き通院する必要がある利用者

③ 平均工賃月額の算出の際のその他の配慮

○ 激甚災害の指定を受けた地域又は災害救助法適用地域に、事業所が所在又は取引先企業が所在する場合であって、生産活動収入の減少が見込まれ、工賃支払額が減少する場合は、前年度に代えて前々年度の平均工賃月額で当該年度の基本報酬が算定可能(これらの要因となった災害による間接的な影響である場合も同様)

関係団体ヒアリングにおける主な意見①

No	意見の内容	団体名
1	○訓練等給付サービスについては成果主義の要素をさらに導入すべき。自立を促進する事業所が居場所化し、利用者のステップアップを阻害する実態があることから、法律の趣旨が果たされるよう成果主義の要素を強め、ケアを必要とする当事者が適切な医療サービスにつながるよう支援すべき。	日本精神神経科診療所協会
2	○B型事業所では多様な利用者への支援の質と工賃の向上のため、手厚い人員体制が必要となっており、現在は事業所独自で人員を加配している実態がある。利用者への支援の質と工賃を向上させるため、現行の配置基準「10：1」「7.5：1」に加え、「6：1」の新設（目標工賃達成指導員を1人配置で最大「5：1」の配置）をご検討頂きたい。	全国社会就労センター協議会
3	「平均工賃月額に応じた報酬体系」を選択する事業所の中にも、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくなってしまう方を受け入れている事業所が存在する。利用者の障害特性等により報酬算定上不利になることが無いよう、平均工賃月額の算定式を見直して頂きたい。	全国社会就労センター協議会
4	○平均工賃月額を引き上げるため、基準省令第201条・第2項の工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から段階的に引き上げるべき。なお、全ての事業所が対応できるように、経過措置期間を設けて頂きたい。	全国社会就労センター協議会
5	○平均工賃月額を引き上げるため、工賃向上計画を作成していない事業所に対する「工賃向上計画未作成減算」の導入、ならびに「工賃平均額（最低基準）未達成減算」の導入を検討して頂きたい。	全国社会就労センター協議会
6	○就労継続支援（B型）サービス費（Ⅰ）（Ⅱ）も、地域協働加算、ピアサポート実施加算で評価する必要がある。	全国地域で暮らそうネットワーク
7	○就労継続支援B型の一部の類型にある地域協働加算、ピアサポート実施加算の評価をすることが必要。	全国地域で暮らそうネットワーク
8	○盲ろう者が利用する就労継続支援B型などについては、1対1の支援を可能とする特別加算を設けるなどの措置を講ずる必要がある。	全国盲ろう者協会

関係団体ヒアリングにおける主な意見②

No	意見の内容	団体名
9	○盲ろう者が就労継続支援B型等を利用するにあたっては、意思疎通支援に関して1対1の支援が必要であるこのため、このような事業所への同行援護従業者(盲ろう者向け通訳・介助員の資格を有する者に限る。)の派遣を認める必要がある。	全国盲ろう者協会
10	○就労継続支援B型事業所においては、家族等の送迎を利用している方がいるが、家族の高齢化により通所が困難になる方が増える傾向にある。このため、送迎が困難な方でも利用が継続できるように、移動サービス等が利用できるような検討が必要。	日本身体障害者団体連合会
11	○就労継続支援B型については平均工賃月額区分が高工賃の区分幅が広いこと他他の区分幅と揃えとともに、工賃だけでなく個々の利用者に応じた取組みや工夫など、就労継続支援A型の多軸評価と同様にサービスの質による評価とするとともに、現行の重度者支援体制加算では評価されない支援度の高い人を支えるためにも現行配置基準を超えて職員配置している実態を踏まえ、5:1等の上位区分の配置基準を設ける。	日本知的障害者福祉協会
12	○B型事業所に対する一般就労をより促進するために、すでに就労支援加算があるが、今後、週10時間～20時間未満を雇用率にカウントする特定短時間雇用との併用利用が可能となる。併用期間には地域の就労系福祉サービスの現状(地域に就労移行がないため、移行の機能の必要性がある等理由)や、個別ケースにおいて長期にわたる併用が必要な場面があることから、厚労省として、各自立支援協議会に併用期間についての裁量を与えること。	全国就業支援ネットワーク
13	○B型からの就労をさらに促進するために、工賃の高低で就労移行加算の金額を変えることよりも、今後は就労移行加算の質と量に評価を与える制度になることを期待。特に、B型事業所で定着支援事業所をやっている事業所が少ない中で、B型の職員が会社訪問を行っている場合は定着加算をつけたり、また2年、3年と定着している場合はさらに実績加算をつけるなどの工夫改善があっても良いのではないかと。また、より人数が多く就労者を出している事業所ほど加算を高くしたり、定着の質が高いところに加算を加えるような内容への改善して頂きたい。	全国就業支援ネットワーク
14	○B型事業所において、ジョブコーチ研修を受講した者が、雇用支援や定着支援を行ったり、障害者就業・生活支援センターと連携している場合は加算等で評価するなどの検討が必要。	全国就業支援ネットワーク
15	○高次脳機能障害者には、集中力が続かない、易疲労性が強い、重度の社会的行動障害などの障害特性により高い生産性を望めないケースが存在しているため、そのようなケースが多く利用している事業所は運営が逼迫している状況にある。就労継続支援B型サービス費(Ⅰ)(Ⅱ)においても地域協働加算・ピアサポート実施加算が算定できる仕組みや、就労継続支援B型サービス費(Ⅲ)(Ⅳ)の報酬単価の見直しをご検討いただきたい。	日本高次脳機能障害友の会

関係団体ヒアリングにおける主な意見③

No	意見の内容	団体名
16	○ピアサポーターに関わる現行の報酬体系（100単位／月）では、ピアサポーターを雇用することは難しく、また、研修を修了し、ピアサポーターとして働く意志のある当事者がいるにもかかわらず、就職することができないピアサポーターが存在する。ピアサポーターの積極的参画と雇用促進を目的に、現行の報酬体系（100単位／月）の見直しや、就労継続支援B型におけるピアサポート加算を報酬区分Ⅰ・Ⅱでも算定できる仕組み、及び、雇用条件の人員配置0.5の縛りを外すこと等をご検討いただきたい。	日本高次脳機能障害友の会
17	○就労継続支援B型における利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系の基本報酬単価を上げて頂きたい。	全国精神障害者地域生活支援協議会
18	○精神障害者の障害特性や通院等による利用実態を踏まえて、欠席時対応加算を月4日から月8日としていただきたい。	全国精神障害者福祉事業者協会
19	○日中活動支援の月マイナス8日の原則については、精神障害者の支援の実態を踏まえた算定とするよう見直していただきたい。	全国精神障害者福祉事業者協会
20	○精神障害者の障害特性から利用が不安定な者も多く、現行の月額工賃に依拠した報酬体系は結果として障害格差が生じるものになっているため、通所日数が少ない利用者については利用日の平均額を基準とするなど、柔軟な算定基準を適用できるように報酬の仕組みを見直していただきたい。	全国精神障害者福祉事業者協会
21	○訪問や面談、電話での支援において、利用者の病状や生活状況、ニーズや目標などを明確に把握し、記録するシステムを整備すべき。また、定期的に利用者や関係者とのフィードバックや相談を行い、支援内容や方法を見直す仕組みを作る。	全国精神保健福祉会連合会
22	○精神障害者の就労継続B型事業所の職員に対して、訪問や面談、電話での支援に関する研修や指導を充実させ、職員間の情報共有や連携を強化し、利用者のニーズに応じた適切なサービスを提供できるようにする。さらに、職員の負担軽減やワークライフバランスの確保を図るために、業務の分担や効率化、福利厚生などの改善を行う。	全国精神保健福祉会連合会
23	○通所が困難な利用者に対する訪問や面談、電話での支援の報酬単価を見直し、その内容や効果に応じて適正に評価すべき。また、通所が困難な利用者に対する訪問や面談、電話での支援を行う事業所に対して、「通所困難者支援加算」などの新たな加算を設ける。	全国精神保健福祉会連合会
24	○ICT（情報通信技術）を活用し、訪問や面談、電話での支援をオンラインで行うことができるようにする。また、ICTを活用し、訪問や面談、電話での支援の記録や報告などの事務作業を簡素化・自動化・共有化することができるようにする。	全国精神保健福祉会連合会

就労定着支援に係る報酬・基準について《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

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日常生活又は社会生活上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相当の支援
- 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5分以上	3,449単位/月
9割以上9割5分未満	3,285単位/月
8割以上9割未満	2,710単位/月
7割以上8割未満	2,176単位/月
5割以上7割未満	1,642単位/月
3割以上5割未満	1,395単位/月
3割未満	1,046単位/月

※ 利用者及び当該利用者が雇用されている事業主等に対し、支援内容を記載した「支援レポート」を月1回以上提供した場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定。

※ 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）

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に支援した場合

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

定着支援連携促進加算 579単位/月
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設

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6年6月未満の期間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

※ 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

1,538 (国保連令和 5年 4月実績)

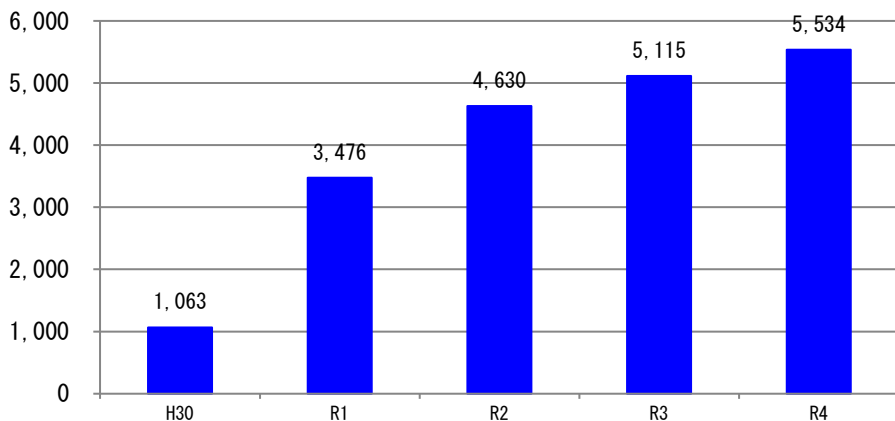
○ 利用者数

15,332 (国保連令和 5年 4月実績) 62

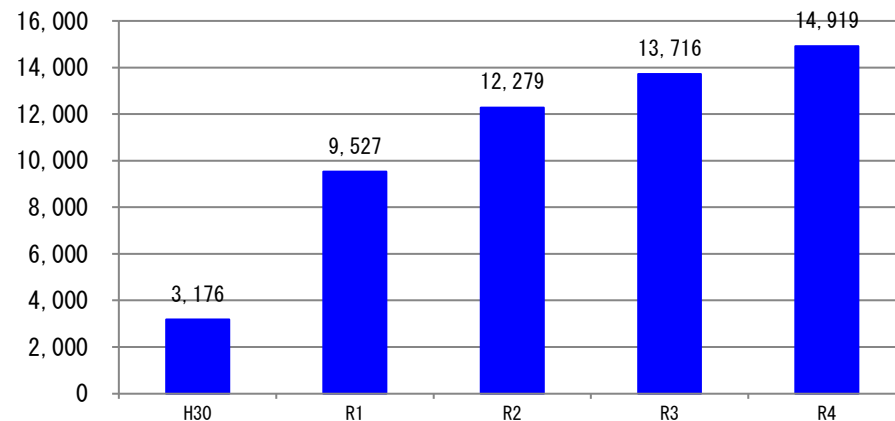
就労定着支援の現状①

- 令和4年度の費用額は約55億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の0.2%を占めている。
- 平成30年度の創設以降、総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

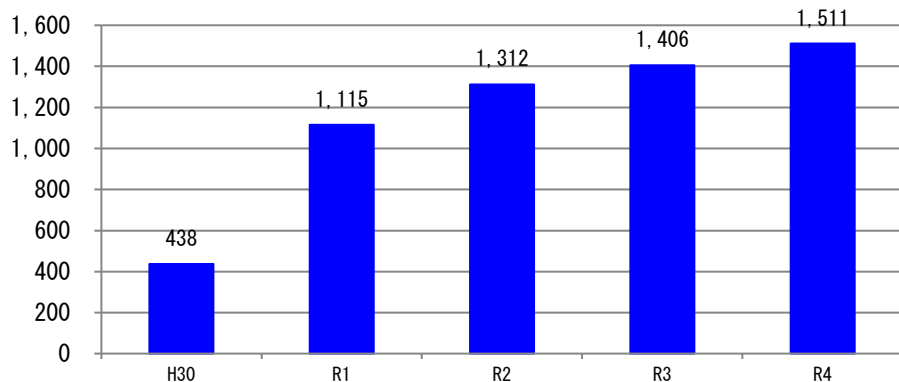
費用額の推移(百万円)



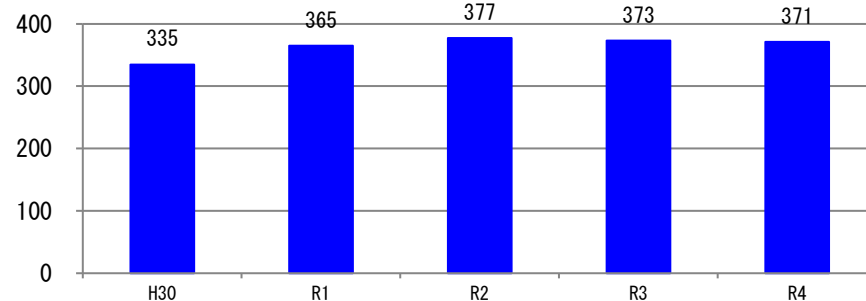
利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))



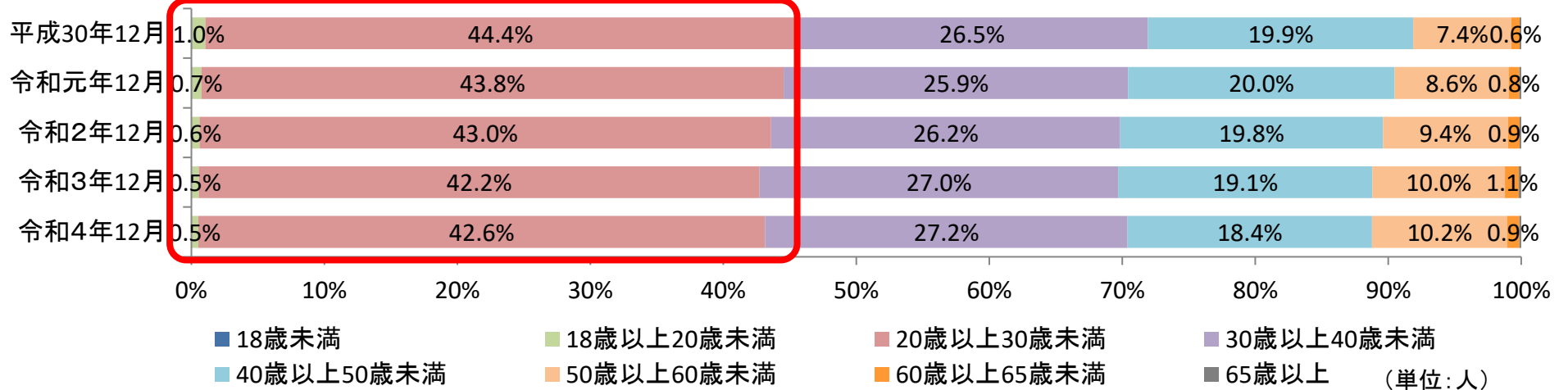
利用者一人あたりの費用額の推移(千円)



就労定着支援の現状②

○ 年齢階層別に利用者の分布を見ると、30歳未満の利用者が約4割を占めている。

利用者の年齢階層別分布の状況

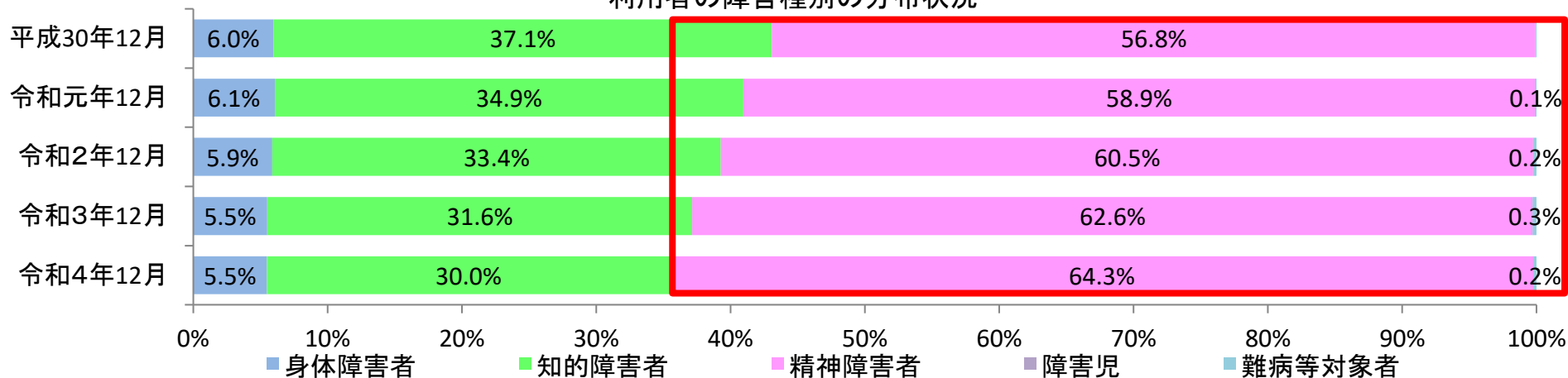


	18歳未満	18歳以上 20歳未満	20歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上 65歳未満	65歳以上	合計
H30.12	4	57	2,574	1,536	1,156	427	37	7	5,798
R1.12	6	73	4,570	2,703	2,092	897	83	16	10,440
R2.12	4	75	5,571	3,400	2,561	1,218	115	16	12,960
R3.12	6	73	5,988	3,829	2,714	1,416	151	25	14,202
R4.12	3	75	6,488	4,146	2,798	1,546	141	23	15,220

就労定着支援の現状③

○ 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の6割以上を占める。

利用者の障害種別の分布状況



(単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H30.12	346	2,152	3,295	0	5	5,798
R1.12	634	3,640	6,152	0	14	10,440
R2.12	762	4,328	7,837	1	32	12,960
R3.12	782	4,494	8,884	0	42	14,202
R4.12	835	4,568	9,779	1	37	15,220

就労定着支援に係る論点

論点1 スケールメリットを考慮した報酬の設定について

論点2 定着支援連携促進加算の見直しについて

論点3 支援終了の際の事業所の対応について

論点4 実施主体について

論点5 就労移行支援との一体的な実施について

【論点1】スケールメリットを考慮した報酬の設定について

現状・課題

- 就労定着支援事業所の基本報酬は、利用者数及び就労定着率の2つの指標を用いた報酬体系となっている。
- 就労定着支援は特定の場所に利用者を集めてサービスを提供するものではないため、スケールメリットが働く余地は少なく、利用者数を増やしたとしてもコストの逓減が期待しにくい事業である。

検討の方向性

- 就労定着支援事業所の実態に応じた報酬設定とするため、利用者数に応じた報酬設定ではなく、就労定着率のみを用いて算定する報酬体系とすることを検討してはどうか。

就労定着支援事業所の基本報酬について

(論点1参考資料)

- 就労定着支援全事業所1548事業所のうち、88%以上が利用者数20人以下の事業所である。
- 就労定着支援全事業所1548事業所のうち、98%以上が就労定着率5割以上の事業所である。

【就労定着支援基本報酬算定事業所数の内訳】

就労定着率 利用者数	9割5分以上	9割以上 9割5分未満	8割以上 9割未満	7割以上 8割未満	5割以上 7割未満	3割以上 5割未満	3割未満
20人以下	487 (31.4%)	192 (12.4%)	386 (24.9%)	160 (10.3%)	122 (7.9%)	10 (0.6%)	18 (1.2%)
21人以上40人以下	24 (1.6%)	30 (1.9%)	74 (4.8%)	32 (2.1%)	3 (0.02%)	1 (0.01%)	0 (0%)
41人以上	1 (0.01%)	5 (0.03%)	3 (0.02%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

【報酬体系】

就労定着率 利用者数	9割5分以上	9割以上 9割5分未満	8割以上 9割未満	7割以上 8割未満	5割以上 7割未満	3割以上 5割未満	3割未満
20人以下	3,349単位 /月	3,285単位 /月	2,710単位/ 月	2,176単位/ 月	1,642単位/ 月	1,395単位/ 月	1,046単位/ 月
21人以上40人以下	2,759単位 /月	2,628単位 /月	2,168単位 /月	1,741単位 /月	1,314単位 /月	1,117単位 /月	837単位 /月
40人以上	2,587単位 /月	2,463単位 /月	2,032単位 /月	1,632単位 /月	1,232単位 /月	1,047単位 /月	785単位 /月

【論点2】 定着支援連携促進加算の見直しについて

現状・課題

- 定着支援連携促進加算は、地域の就労支援関係等（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、特定相談支援事業所、利用者の通院先の医療機関等）との連携を図るため、利用者の就労定着支援計画について関係機関を交えたケース会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、1月につき1回、かつ、1年につき4回を限度として加算を算定できる。（579単位/回）
- 当該加算は、サービス管理責任者の会議参加が必須とされており、事業所全体の取得率は19%となっている。
- この点、利用者の支援をしている就労定着支援員といった、サービス管理責任者以外の者が参加して、地域の就労支援機関等と会議を開催し、専門的な見地から意見交換を行うことにより、地域のノウハウを活用したより効果的な支援につながるのではないかと、といった指摘がある。

検討の方向性

- 地域の就労支援機関等と連携して行うケース会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者が出席できない場合でも、利用者の状況を把握し、就労定着支援計画に沿った支援を行う就労定着支援員の会議参加についての新たな評価を検討してはどうか。
- 定着支援連携加算は、地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称の変更を検討してはどうか。

定着支援連携加算について

(論点2参考資料①)

- 定着支援連携促進加算は指定就労定着支援事業所が関係機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関その他当該指定就労定着支援事業所以外の事業所）との連携を図るため、利用者に係る就労定着支援計画に関する会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に加算を算定できる。

概要	定着支援連携促進加算は指定就労定着支援事業所が関係機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関その他当該指定就労定着支援事業所以外の事業所）との連携を図るため、関係機関において障害者の就労支援に従事する者により構成される、利用者に係る就労定着支援計画に関する会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、1月につき1回、かつ、1年につき4回を限度として加算を算定できる。
加算内容	579単位/回を1月につき1回（年4回を限度）算定
具体的な取扱い	<ul style="list-style-type: none">・ケース会議は、テレビ電話装置等を活用して行うことができる。・ただし、障害を有する者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。・なお、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。・会議へ参加する機関はハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、他の就労移行支援事業所、特定相談支援事業所、利用者の通院先の医療機関、当該利用者の支給決定を行っている市町村、障害者雇用を進める企業、その他障害者の就労支援を実施している企業、団体等が想定される。・ケース会議の実施にあたっては、利用者の就労定着支援計画の充実だけでなく、個別の支援における関係機関との連携強化を図ること。・なお、就労定着支援計画に関するケース会議であるため、サービス管理責任者は必ず出席すること。

加算部分	単位数	取得率	費用額
定着支援連携促進加算	579単位/回（1月に1回（年4回）を限度）	19%	5,343千円

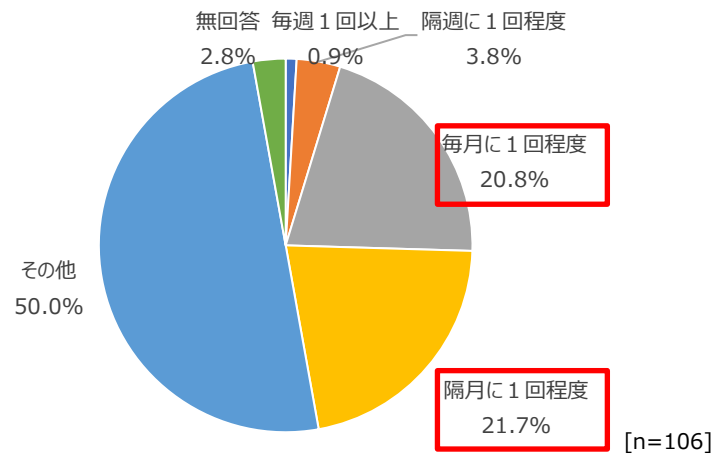
※出典:国保連データ(令和5年4月実績)

定着支援連携促進加算の算定対象のケース会議の概要について

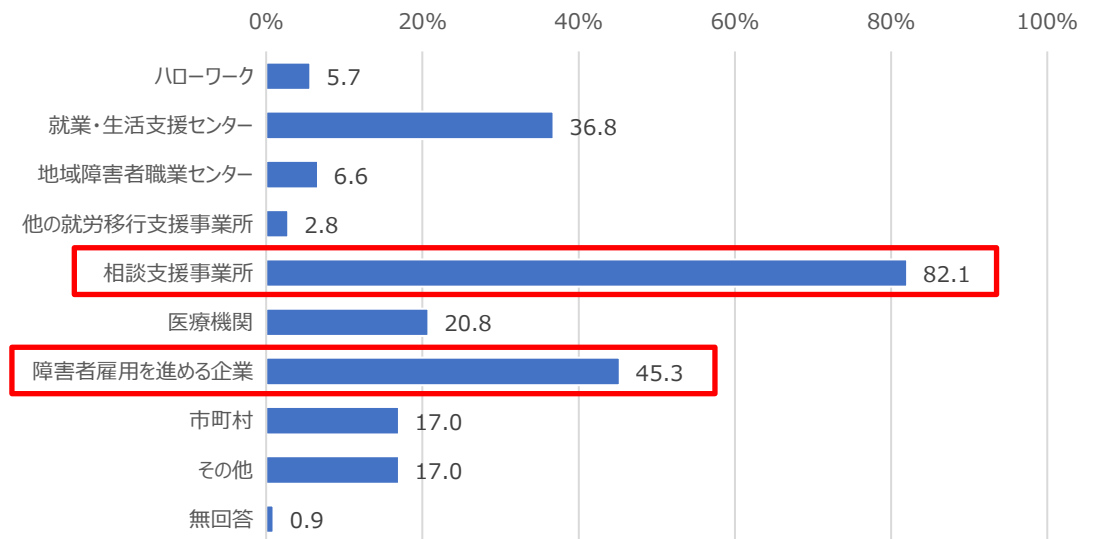
(論点2参考資料②)

- 就労定着支援事業所における定着支援連携加算の算定対象のケース会議実施頻度については、隔月に1回程度開催している（21.7%）が一番高く、次いで、毎月1回程度開催している（20.8%）となっている。
- また、ケース会議に参加する事業所としては、相談支援事業所（82.1%）が一番高く、次いで障害者雇用を進める企業（45.3%）となっている。

図表 197 ケース会議の概要 ケース会議の開催頻度



図表 200 ケース会議の概要・ケース会議に参加する他の支援機関〔複数回答〕



■ 就労移行支援[n=106]

※出典：令和3年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査調査結果報告書

【論点3】 支援終了の際の事業所の対応について

現状・課題

- 就労定着支援の支援終了時点において、引き続き一定の支援が必要な場合には、就労定着支援事業所は企業等に対して、支援終了の少なくとも3月以上前には、利用者の状況や具体的な課題等、支援に必要な情報を本人の了解の下で伝達することとされている。
- しかし、企業による職場でのサポート体制や職場定着に向けた生活面の安定のための支援体制の構築を十分に行わないまま、支援を終了する就労定着支援事業所が多いとの指摘がある。

検討の方向性

- 就労定着支援終了にあたり、企業による職場でのサポート体制や職場定着に向けた生活面の安定のための支援体制の構築を十分に行わない場合について、報酬上の対応を検討してはどうか。

【論点4】実施主体について

現状・課題

- 就労定着支援事業所数は平成30年度に創設以来、年々増加しているが、就労移行支援事業所の5割ほどに留まっている。
- 運営基準において、実施主体は、過去3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、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型及び就労継続支援B型に係る指定障害福祉サービス事業者とされている。
- 令和4年にとりまとめられた障害者部会報告書では、「就労定着支援事業の提供体制の現状を踏まえ、就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て企業等に雇用された者が、就職後の定着に向けて地域において必要な支援を受けられる環境整備を図る観点から、就労定着支援事業の実施主体に障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えることを検討すべきである。」と指摘されている。

検討の方向性

- 地域において必要な就労定着支援事業を利用できるようにする観点から、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を就労定着支援事業の実施主体に追加することを検討してはどうか。
※ただし、障害者就業・生活支援センターの運営に支障が出ないように配慮が必要。

- また、就労定着支援事業の提供体制の現状を踏まえ、就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て企業等に雇用された者が、就職後の定着に向けて地域において必要な支援を受けられる環境整備を図る観点から、**就労定着支援事業の実施主体に、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えることを検討すべき**である。
- その検討にあたっては、地域の中で補助的な役割を果たすものとするのが適当であるため、
 - ・ 既存の就労定着支援事業所の状況や今後の新設の見込み等の地域における実情やニーズを踏まえて連携を図ること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の実施により蓄積されているノウハウ等を十分に活用できるよう配慮すること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業本体の運営に支障が生じることがないように配慮することなどの観点に十分に留意して検討すべきである。

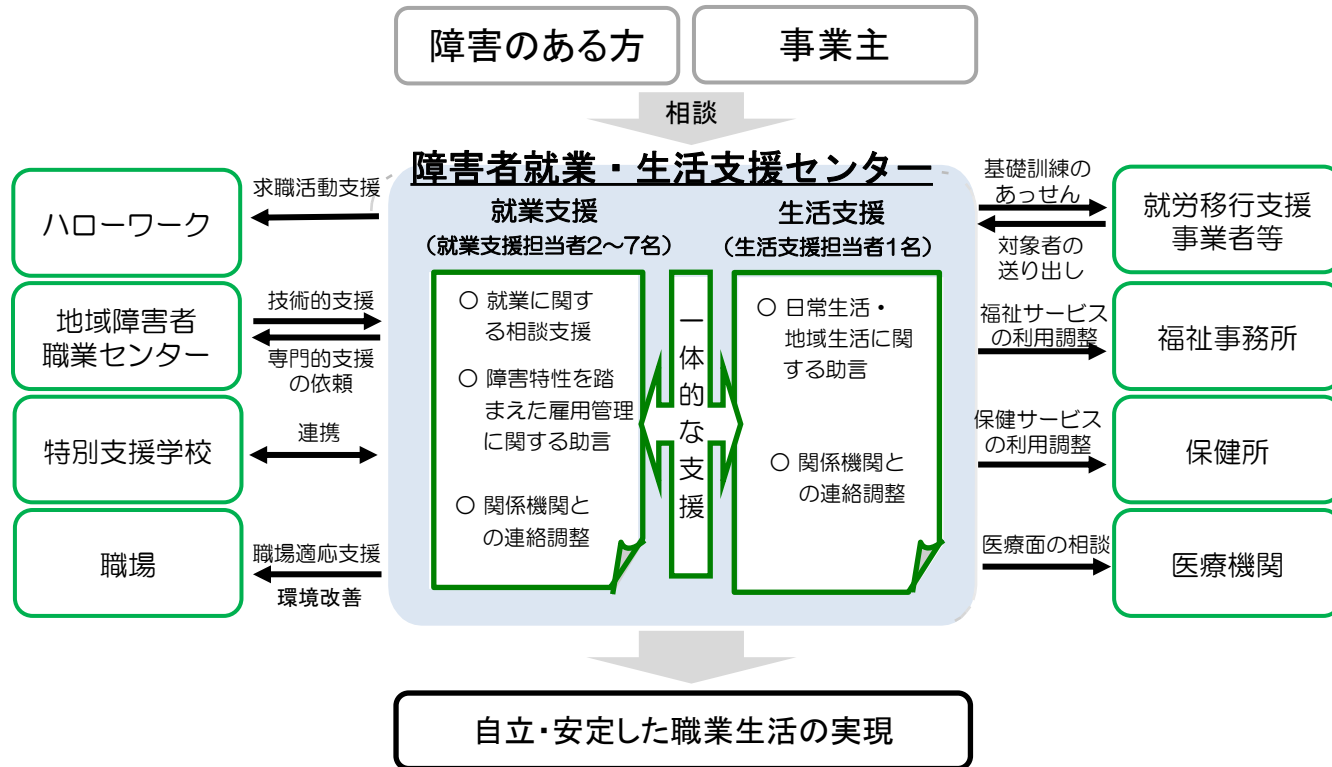
障害者就業・生活支援センターの概要

(論点4参考資料②)

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和5年4月現在 337センター）

※令和5年度予算額（千円） 【雇用安定等事業】 8,121,662 【生活支援等事業】 791,616

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 障害者の特性、能力に合った職務の選定
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和4年度実績】

支援対象障害者数： 218,382人
相談・支援件数： 支援対象障害者 1,305,329件 事業所 472,945件
就職件数（一般事業所）： 15,829件 就職率： 77.0%
定着率（1年）： 81.0%

【論点5】 就労移行支援事業所等との一体的な実施について

現状・課題

- 就労移行支援事業所等において、過去3か年に平均1人以上一般就労への移行者がいる場合は、就労定着支援の実施主体の要件を満たし、同事業を実施することが可能である。
- 就労移行支援事業所等が就職後も職業面・生活面の相談支援や職場環境の整備等を行うことで、利用者について熟知した事業所による継続的な定着支援が可能となり、定着をより促進する効果が期待できる一方、令和5年4月現在、就労定着支援事業所は1,538事業所であり、就労移行支援事業所（2,934事業所）の半分程度しか実施されていない。
- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査によると、就労定着支援を実施していない理由として職員の確保が難しいことが挙げられている。
- 一体的に運営する就労移行支援事業所等に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労支援員等の直接処遇職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合、就労定着支援員に従事することができることとなっている。この場合、兼務を行う就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入することはできない。

検討の方向性

- 就労移行支援事業所等との一体的な運営を促進する観点から、本体施設のサービス提供に支障がない場合、職業指導員等の直接処遇職員が就労定着支援に従事した勤務時間を、就労定着支援員の常勤換算上の勤務時間に含めることを検討してはどうか。

就労定着支援事業における人員・設備基準の概要

(論点5参考資料①)

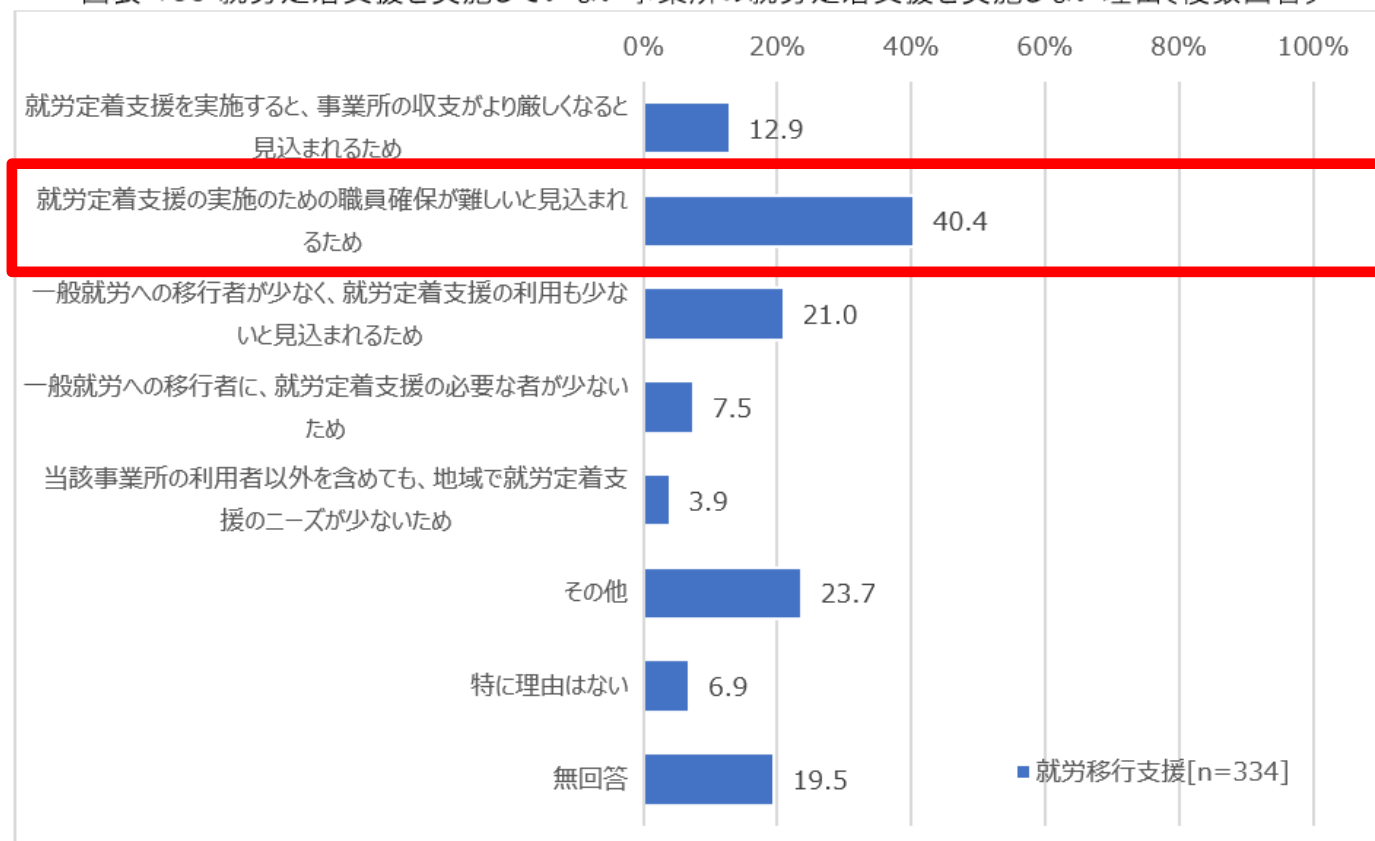
人員基準	従業者	就労定着支援員	<p>常勤換算(従業者の勤務延べ時間数を常勤の従業者が勤務すべき時間数(週32時間を下回る場合は32時間を基本)で除する)で、利用者数を40で除した数以上(40:1)</p> <p>※ 一体的に運営する就労移行支援事業所等に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労支援員等の直接処遇職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労定着支援員に従事することができる。(この場合、兼務を行う就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入することはできないが、対面による支援を行った場合は基本報酬を算定できる要件を満たすものとする。)</p>
		サービス管理責任者	<p>利用者60名以下 : 1人以上</p> <p>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</p> <p>※ 1人以上は常勤。一体的に運営する就労移行支援事業所等の利用者の合計数に応じた配置が可能。</p>
	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)	
設備基準	<p>事業を行うために必要な広さの区画を有するとともに、必要な設備及び備品を備えなければならない。</p> <p>※ 就労移行支援事業所等と一体的に運営する場合、就労移行支援事業所等における事務室、受付や相談のためのスペース、設備及び備品等は兼用可能</p> <p>※ 事務室、区画、設備及び備品については貸与を受けているものであっても差し支えない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務室:専用の事務室を設けることが望ましいが、間仕切り等により他の事業と明確に区分できれば他の事業と同一の事務室でも差し支えない。 ・ 受付等スペース:相談や会議等に対応するためのスペースを確保するものとし、利用者が利用しやすい構造とする。 		

就労定着支援を実施していない理由について

(論点5参考資料②)

- 就労定着支援を実施しない理由としては、「就労定着支援の実施のための職員確保が難しいと見込まれるため」が40.4%と最も多く、次いで、「一般就労への移行者が少なく、就労定着支援の利用も少ないと見込まれるため」が21.0%となっている。

図表 188 就労定着支援を実施していない事業所の就労定着支援を実施しない理由〔複数回答〕⁴⁾



関係団体ヒアリングにおける主な意見①

No	意見の内容	団体名
1	○就労定着支援をより柔軟に行えるようにすることが必要。現在は3年間の定着を評価する形だが、これでは本人の職業選択の自由を侵害するケースも発生しうるため、評価期間を2年とするか、転職回数をさらに増やすべき。また、転職に要する期間を1ヶ月から2か月に延ばすべき。	日本精神神経科診療所協会
2	○特別支援学校卒業と同時に企業に就職した方は、就労定着支援が利用できないため、十分なマッチングやフォローができていないことから、対象を拡大する。	日本知的障害者福祉協会
3	○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。	全国就業支援ネットワーク
4	○定着支援事業所から障害者就業・生活支援センター等への支援ケース引継ぎ依頼が増えている中で、引継ぎ内容も離職や職場不適應の相談内容あると言われている。障害者就業・生活支援センターの年々登録者が増えていく中で、障害福祉施策からのセンター引きつぎ対して、なんらかの施策が必要。障害者就業・生活支援センターの就労系福祉施策から就労された方のフォローアップについて、例えば定着支援事業等から支援引継ぎの多い都心の障害者就業・生活支援センターを中心に、委託型または給付型でも「定着・生活支援事業」（仮称）の指定を受け、ケースを引き受けられるよう事業の創設を検討して頂きたい。	全国就業支援ネットワーク
5	○利用対象者に能力開発施設や特別支援学校等、他の制度を利用後、一般就労した者も対象とするべき。	全国就業支援ネットワーク
6	○就労移行支援事業所数と比べ就労定着支援事業の事業所数が少なく、必要な定着支援を受けられないなど地域のサービス格差が生じている。これを解消するため保健福祉圏域に設置されている障害者就業・生活支援センターの指定も可能な仕組みとしてはどうか。	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②

No	意見の内容	団体名
7	○事業の低調な背景の一つに、就労後6月を経てからサービス開始となり、就労系サービスとの接続に課題があるとの声を聞く。6月という一律の開始時期の設定は利用者ニーズと合致していない側面もあるため、就労移行の見守り義務は残しつつ、就労実現後間もなく使えるサービスとすることで、対象者の特徴や状況によって就労後のサービス選択ができるのではないか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
8	○現在、1か月以内の転職はサービス継続とみなされるが、離職に関しては様々な要因があり転職実現までは非常にタイトという課題がある。再アセスメントや実習実施などの支援のため、転職までを3か月とするなど実態に合った制度が望まれる。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
9	○定年、事業主都合の離職など本人責に帰さない離職は就労定着率の算定から除外すべき。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
10	○報酬算定の要件となっている支援レポートの作成と共有について、支援レポートの作成共有は任意とし、個別支援計画の作成提示、支援記録の保管をもって報酬算定の要件として頂きたい。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
11	○利用者数が増えると単価が低くなる報酬設定は、費用と人員の負担と逆行している。スケールメリットがない事業であるため、人数増加と報酬単位増が比例する設計とすべき。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
12	○就労移行の支援計画会議実施加算同様にサビ管参加必須の要件が取得率が低い要因である。必ずしも個別支援計画作成変更が伴わないこともあり、加算の名称を「地域連携会議加算」に変え、サビ管以外の担当職員での実施を認めてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会

就労系障害福祉サービスに係る横断的事項について 《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

就労系障害福祉サービスに係る横断的事項について

論点1 就労系障害福祉サービスの一時的な利用について

論点2 就労系障害福祉サービスにおける施設外就労に関する実績報告書の提出義務の廃止等の見直しについて

論点3 基礎的研修に伴う対応について

論点4 施設外支援に関する事務処理の簡素化について

【論点1】 就労系障害福祉サービスの一時的な利用について

現状・課題

- 就労系障害福祉サービスは、一般就労を目指す障害者や通常の事業所に雇用されることが難しい障害者が利用するため、一般就労中の障害者は、原則利用できないこととなっている。
- 昨年成立した「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等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）」により、令和6年4月から、通常の事業所に新たに雇用された後に労働時間を段階的に増やしていく場合や、休職からの復帰を目指す場合に、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用することが可能となる。
- 一方、短時間利用を希望する一般就労中の障害者を事業所が一時的に受け入れた場合、就労継続支援A型の平均労働時間や就労継続支援B型の平均工賃月額に影響が出る。

検討の方向性

- 一般就労中の障害者が就労継続支援を一時的に利用する際の評価については、現状ではデータが限られることから、就労継続支援A型のスコア評価項目となる平均労働時間及び就労継続支援B型の平均工賃月額の算定から除くことを検討してはどうか。

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用についての検討事項（論点1参考資料①）

社会保障審議会障害者部会

第136回 (R5. 6. 23)

資料 1

概要

企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合に、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとする。

法の条文

第五条（略）

13 この法律において「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、主務省令で定める期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

具体的内容

- **通常の事業所に新たに雇用された後に労働時間の増加を図る必要があること又は休職からの復帰を図る必要があること**

※ その他の対象者要件は、既存の就労移行支援・就労継続支援の対象者に準ずる形で同様に規定

※ 一時的な利用の期間（上記「具体的内容」の前者の場合は原則3～6か月以内（延長が必要な場合は合計1年まで）、後者の場合は企業の定める休職期間の終了までの期間を予定）を踏まえ、支給決定期間は**1か月から6か月までの範囲内で月を単位として市町村が定める期間**とする

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書（Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援）～

（論点2参考資料②）

（一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用）

<基本的な考え方>

- 障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、
 - ・ 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
 - ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
 - ・ 企業等における復職プロセスに沿って、主治医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながるといった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すべきである。
- 具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとすべきである。
- 一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図るよう検討する必要がある。

<一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について>

- 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられる。このため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとした上で、一時的な利用の後において円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定できる方向で検討すべきである。
- 休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間（2年）のほかに、期間を制限する取扱いが行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間とすることを検討すべきである。

<適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について>

- 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、
 - ・ 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の必要性を検討するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること（一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等）
 - ・ 休職から復職を目指す場合については、一時的な利用の必要性に関して医療と連携して判断すること
 - ・ サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること
 - ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有することについて検討するとともに、一時的な利用を行う者の利用形態も踏まえつつ、報酬上の取扱いを検討すべきである。
- また、今後、円滑な活用や関係者の連携を図るため、本人だけではなく、企業等や就労系障害福祉サービス事業所、医療を含めたその他の関係機関に対して、具体的な連携方法などを含めたわかりやすい周知を行っていく必要がある。併せて、現在でも、個々の様々な事情などから、市町村による個別の必要性等の判断に基づいて、例外的に一般就労中の利用が認められているケースがあることも踏まえて、引き続き、適切な運用を図る必要がある。
- さらに、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、
 - ・ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおいて、活用にあたって必要となる規程等の整備、その内容
 - ・ 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
 - ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理等も重要であり、今後、具体的な仕組みを検討すべきである。

【論点2】 就労系障害福祉サービスにおける施設外就労に関する実績報告書の提出義務の廃止等の見直しについて

現状・課題

- 施設外就労を実施した際、事業所は、施設外就労に関する実績を、毎月の報酬請求に合わせて提出することとなっている。
- これは、市町村による施設外就労加算の審査に活用するため提出を求めていたものだが、令和3年度の報酬改定において、施設外就労加算が基本報酬に包括化されたため、地方分権の提案にて実績報告の提出義務の廃止が要望された。
- 要望を受け、「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針（令和4年12月20日閣議決定）」において、「就労移行支援事業及び就労継続支援事業（A型及びB型）における施設外就労に関する実績の把握については、事業所からの報告を不要とした上で、地方公共団体の判断で事業所に確認することとするなど、地方公共団体の事務負担を軽減する方策を検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」こととされている。

検討の方向性

- 地方公共団体の事務負担軽減のため、報酬請求にあたっては、施設外就労に関する実績について、事業所から毎月の提出は不要とすることを検討してはどうか。
- ただし、事業所側には、施設外就労の実績記録書類を作成・保存することを義務付け、地方公共団体の判断で利用者の訓練状況等の実態把握が必要な場合には、確認できるようにすることを検討してはどうか。

施設外就労について

(論点2参考資料①)

- 施設外就労は就労移行支援事業所や就労継続支援（A型・B型）事業所が企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援のことで、令和3年度までは施設外就労に関する実績を、毎月の報酬請求に合わせて提出することにより、加算を算定していた。

【施設外就労に関する加算】（令和3年報酬改定まで）

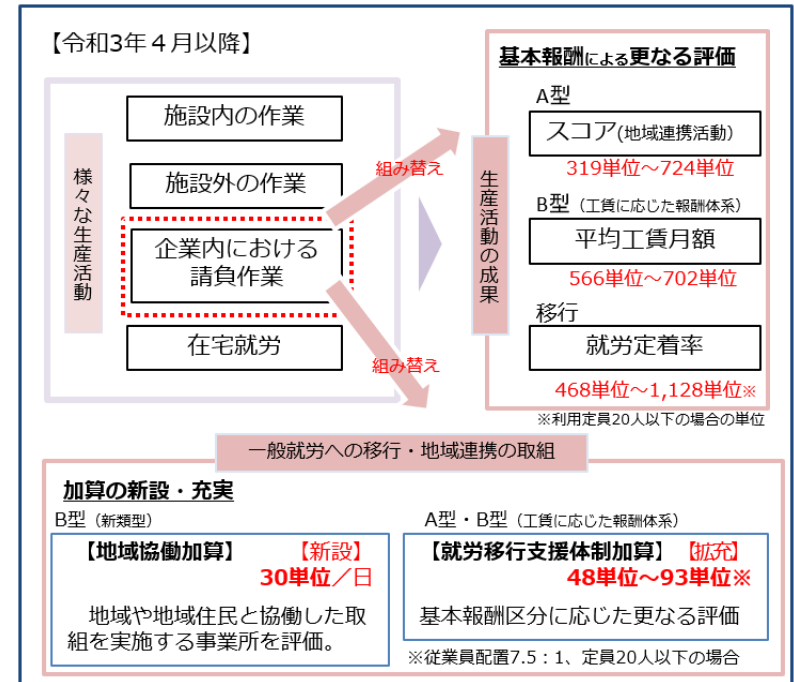
【施設外就労加算】 指定就労継続支援A・B型事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。

【移行準備支援体制加算Ⅱ】 指定就労移行支援事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。



【施設外就労に関する加算】（令和3年報酬改定から）

- ・ 就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）は基本報酬において工賃・賃金の向上や一般就労への移行といった実績に応じた報酬体系としていることから、生産活動の一つとして実施されている施設外就労に対する加算については、廃止・再編し、一般就労への高い移行実績や高工賃を実現する事業所、地域連携の取組への評価に組み替えられた。



- 令和4年度の地方分権からの提案で、就労系障害福祉サービスにおける施設外就労に関する実績報告書の提出義務の廃止等の見直しが挙げられた。

提案事項名	求める措置の具体的内容	具体的な支障事例
障害福祉サービスにおける施設外就労に関する実績報告書の提出義務の見直し	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について」(平成19年4月2日付け障発第0402001号)により、障害福祉サービス事業所に義務付けている支給決定市町村への施設外就労に関する実績報告の提出について、廃止等の見直しを求める。	障害福祉サービスにおける就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)を実施している事業者は、施設外就労に関する実績を、毎月の報酬請求に合わせ、支給決定市町村に提出することとされている。市町村は、この実績報告を「施設外就労支援加算」の審査に活用していたが、令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定により、「施設外就労支援加算」が廃止された。報酬改定以前は施設外就労は加算の扱いであり、請求内容から施設“内”なのか施設“外”なのか把握できたため、提出される実績報告書と照らし合わせて請求内容のチェックを行っていた。しかし、報酬改定後は「施設外就労支援加算」は廃止となり、就労系サービスの基本報酬に組み込まれたため、請求内容から施設“内”なのか施設“外”なのか把握できなくなり施設の内外での金額差もなくなったため、審査時において施設外就労支援の実績報告書により施設外就労に該当するか否かを確認する必要がなくなった。 しかし、上記のように令和3年度報酬改定に伴い請求審査事務の処理内容に変化があったにもかかわらず、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知に規定された施設外就労の実績報告書の提出については見直されず、従前どおり毎月の報酬請求に合わせて施設外就労の実績の提出が義務付けられている。通知では「報酬請求にあわせ提出すること」とされているが、市町村における請求の審査においては先述のとおり活用方法がなく、また国等への提出の必要もないことから、当市では保管するのみとなっている。 事業所からも加算が廃止されたことで、作成に多大な手間が掛かる施設外就労に関する報告書を請求時に提出する必要があるかどうか問い合わせがあり、対応に苦慮している。

【論点3】基礎的研修開始に伴う対応について

現状・課題

- 現在、福祉（就労系障害福祉サービス事業所）、教育、医療等の関係機関において障害者の就労支援担当者を対象に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）において基礎研修が実施されている。
- 令和3年6月に取りまとめられた「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、障害者就労を支える人材の育成・確保の必要性が指摘されており、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修「基礎的研修」の方向性が示された。
- 令和7年度からは基礎研修に替わり、基礎的研修がJEEDにおいて開始される予定であり、就労移行支援事業所の就労支援員及び就労定着支援事業所の就労定着支援員は、受講を必須と位置づけられている（就労移行支援事業所の職業指導員、就労継続支援A型及びB型の支援員は必須ではない）。

検討の方向性

- 令和7年度より基礎的研修が開始されることに伴い、就労移行支援事業所の就労支援員及び就労定着支援事業所の就労定着支援員は基礎的研修の受講を必須とすることを検討してはどうか。
ただし、基礎的研修を受講していない場合でも令和9年度までは経過措置として、指定基準を満たすものとして取り扱うことを検討してはどうか。その場合、基礎研修を受講することで算定していた就労支援関係研修修了加算も令和9年度までは残す方向で検討してはどうか。

- 令和3年6月に取りまとめられた障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書では、就労移行支援事業所の就労支援員及び就労定着支援事業所の就労定着支援員は基礎的研修の受講が必須であると記載された。

(基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者について受講を必須とするべきである。また、職場適応援助者養成研修を受講するには、基礎的研修の受講を要件とするべきである。
- ・ 就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員について受講を必須とすべきである。就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する
- ・ 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの受講枠を確保する等、さらに検討を進めていくことが必要である
- ・ 就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである
- ・ 座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫をする他、対人援助スキルだけではなく対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである

基礎研修と基礎的研修について

- 基礎研修は就労移行支援事業所の就労支援員を対象とし、就労移行を行うために、必要な基礎的知識及び技能を習得させることを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）の各地域センターで実施されている。
- この研修を受講することにより、就労移行支援事業所は、就労支援関係研修修了加算を算定することができる。
- 令和7年度からは基礎研修に替わり、就労移行支援事業所の就労支援員と就労定着支援事業所の就労定着支援員を対象に基礎的研修がJEEDにて実施される予定である。

【基礎研修】

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義・意見交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義（見学）	90
合計時間			900分



【基礎的研修】

No	科目	形態	時間(分)目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

就労支援関係研修修了加算について

(論点3参考資料④)

- 就労移行支援事業所の一般就労への就労支援の質の向上を図る観点から、そのノウハウを取得する研修の修了者等を就労支援員として配置する場合に加算を算定できる。

概要	就労支援に1年以上従事する者として1年以上の実務経験を有し、厚生労働大臣が定める研修を修了した者を配置し、就労移行支援事業所において、就労移行支援を行った場合に、加算を算定できる。
加算内容	1日につき6単位を算定
具体的な取扱い	<ul style="list-style-type: none">・ 厚生労働大臣が定める研修とは、就労支援員が就労支援を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるものとして行う研修。または、厚生労働大臣が認める研修。・ ただし、就労移行支援事業所における就労定着者の割合がゼロの場合は算定できない。

加算名称	単位数	取得率	費用額
就労支援関係研修修了加算	6単位/日	56%	24,814千円

【論点4】施設外支援に関する事務処理の簡素化について

現状・課題

- 施設外支援は、就労移行支援及び就労継続支援において、事前に個別支援計画に位置付けられており、1週間ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められる場合に、行うことができるものである。
- 通常、個別支援計画の内容の見直しについては、6か月に1回の見直すこととされているところ、施設外支援の要件では、1週間ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しを行うこととされていることから、内容の見直しがほとんど行われていないとの指摘がある。

検討の方向性

- 施設外支援における個別支援計画の見直しを、1月に1回とすることを検討してはどうか。

- 就労移行支援、就労継続支援においては、職場実習や求職活動、在宅就労など、事業所以外の場所での活動（施設外支援）も重要であることから、原則年間180日を限度として報酬の算定の対象としている。

【施設外支援の要件】

施設外支援については、次のアからエまでの要件をいずれも満たす場合に限り、1年間（毎年4月1日に始まり翌年3月31日をもって終わる1年間とする。）に180日間を限度として算定する。なお、この場合の「180日間」とは、利用者が実際に利用した日数の合計数となることに留意すること。

ア 施設外支援の内容が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規程に位置付けられていること。

イ 施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置付けられ、1週間ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められること。このため、指定権者においては、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資するかどうか実地調査においてよく確認すること。

ウ 利用者又は実習受入事業者等から、当該施設外支援の提供期間中の利用者の状況について聞き取ることにより、日報が作成されていること。

エ 施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること

施設外支援における個別支援計画の実態について (論点4参考資料②)

- 施設外支援の実績件数のうち、施設外支援中に実際に個別支援計画の見直しを行ったのは、全体の約5%である。
- また、個別支援計画の見直しを行った際でも4週目以降で見直されたのが約67%である。

	施設外支援実績件数	施設外支援中の個別支援計画見直しなし					
		施設外支援中の個別支援計画見直しあり	1週間で見直しあり	2週間で見直しあり	3週間で見直しあり	4週目以降で見直しあり	
件数	1,881	1,782	99	22	3	7	67
割合		94.7%	5.3%	22.2%	3.0%	7.1%	67.7%