

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)

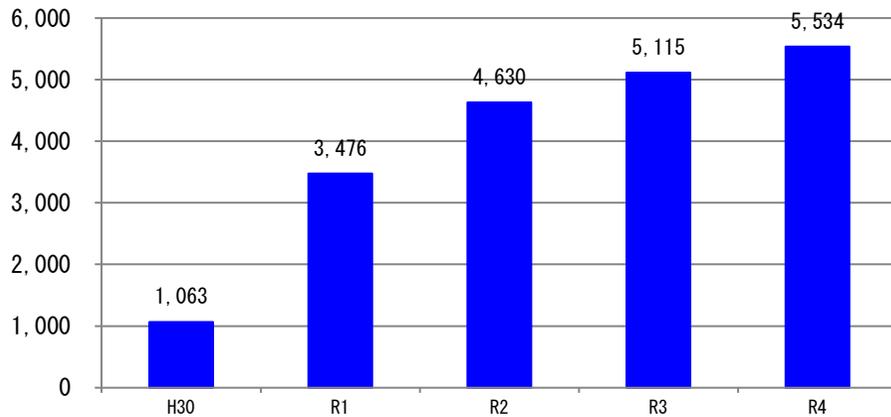
○ 利用者数

15,332 (国保連令和 5年 4月実績)1

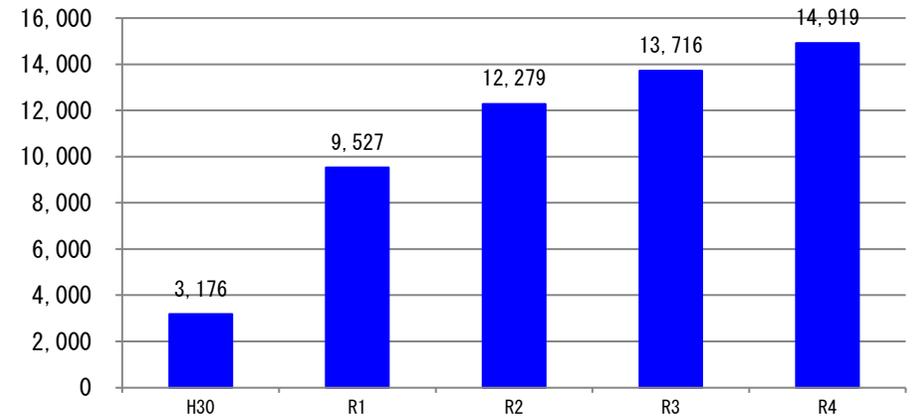
就労定着支援の現状①

- 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。

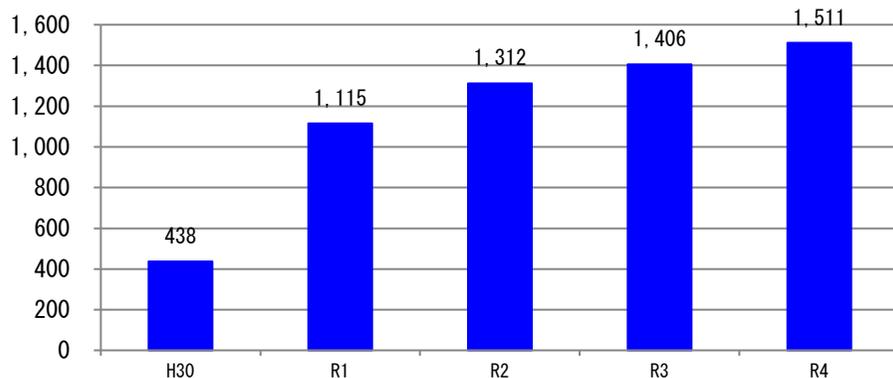
費用額の推移(百万円)



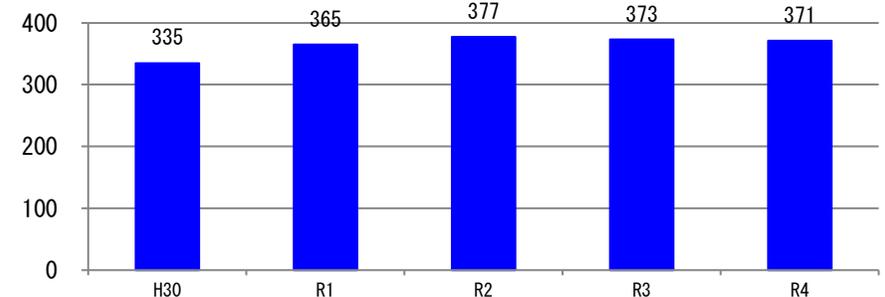
利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))



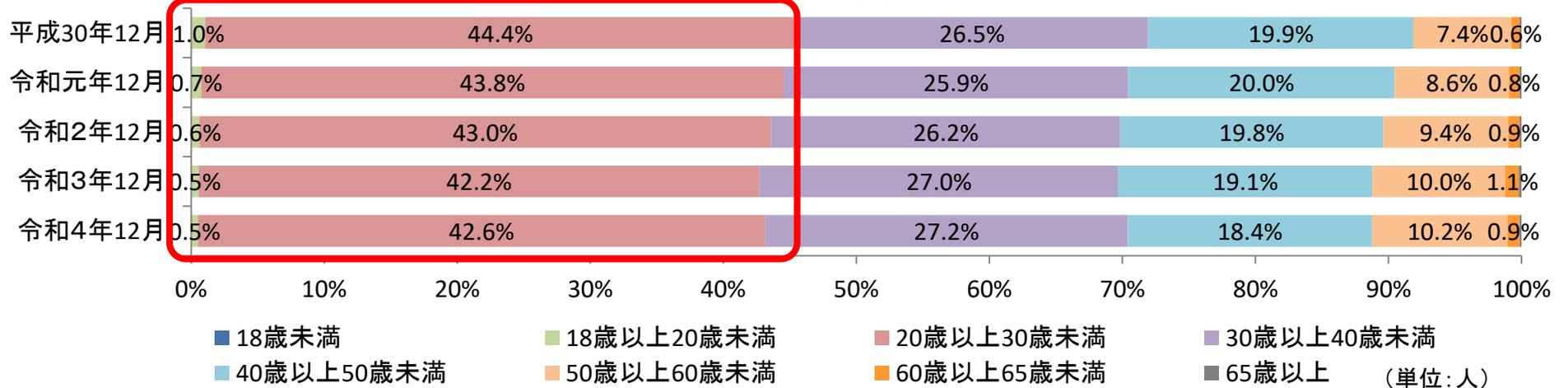
利用者一人あたりの費用額の推移(千円)



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

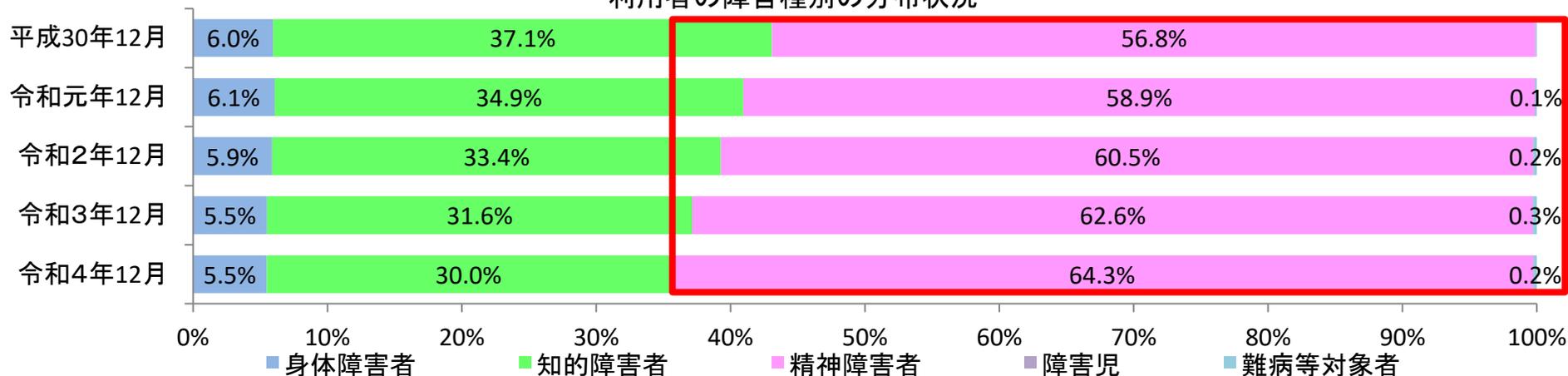


	18歳未満	18歳以上 20歳未満	20歳以上 30歳未満	30歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上 65歳未満	65歳以上	合計
H30.12	4	57	2,574	1,536	1,156	427	37	7	5,798
R1.12	6	73	4,570	2,703	2,092	897	83	16	10,440
R2.12	4	75	5,571	3,400	2,561	1,218	115	16	12,960
R3.12	6	73	5,988	3,829	2,714	1,416	151	25	14,202
R4.12	3	75	6,488	4,146	2,798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

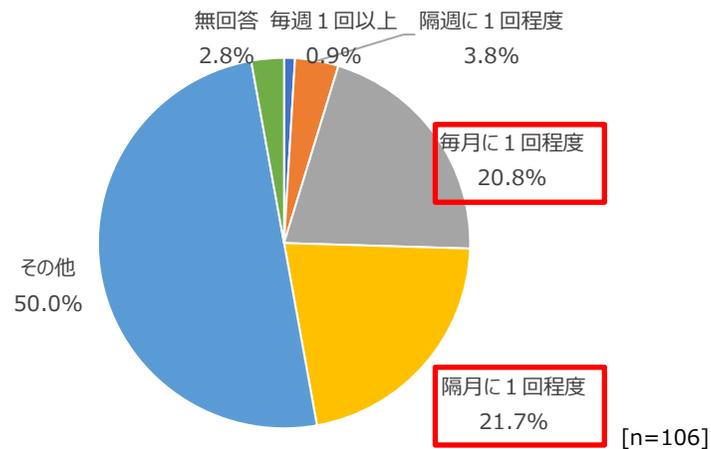
※出典:国保連データ(令和5年4月実績)

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

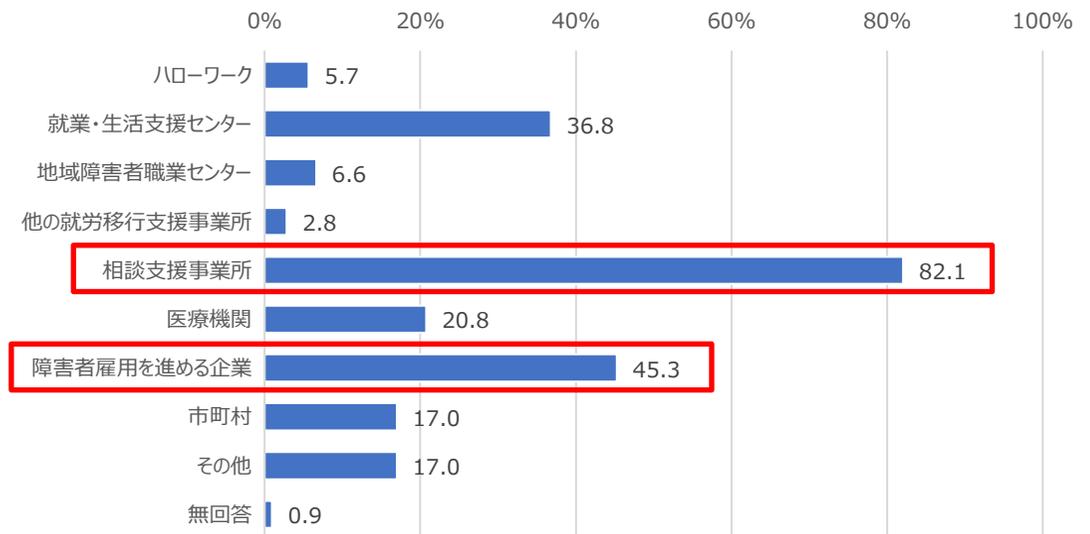
(論点2参考資料②)

- 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]

【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で、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。

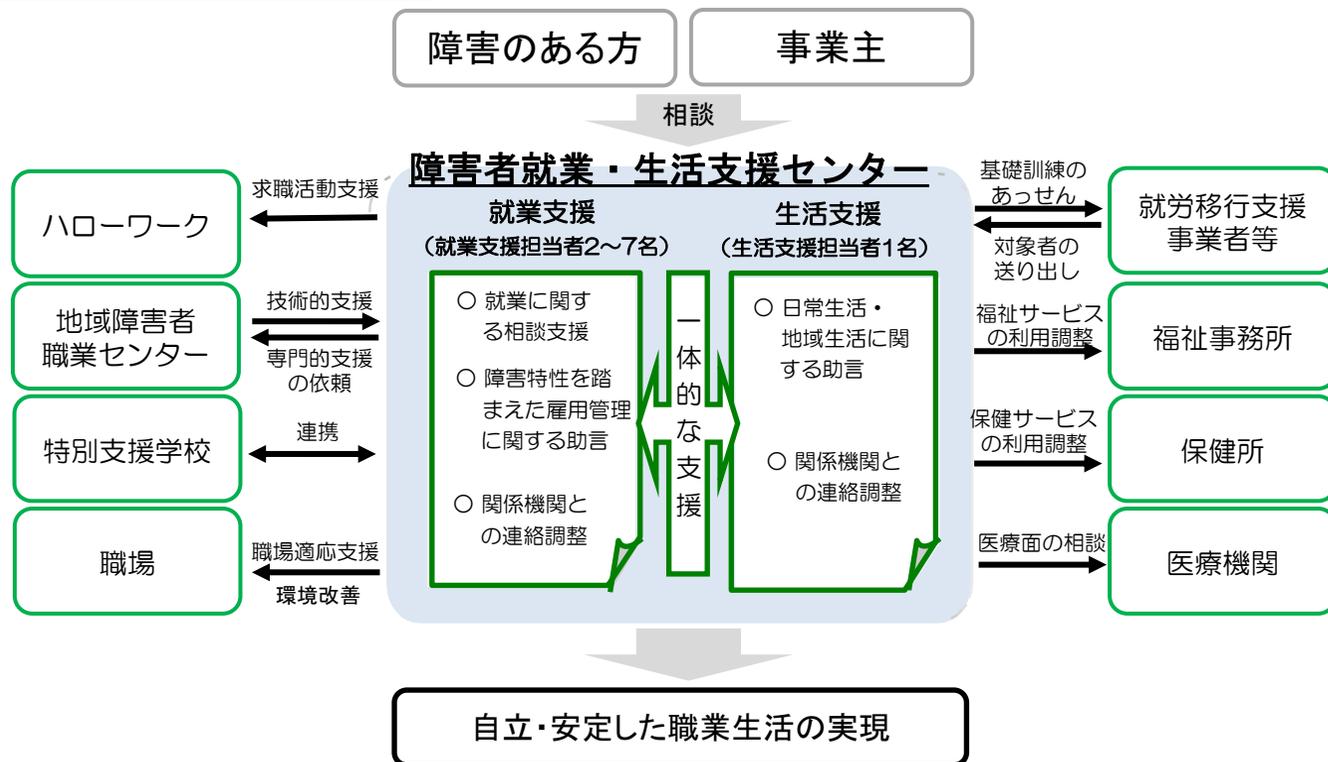
障害者就業・生活支援センターの概要

(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)

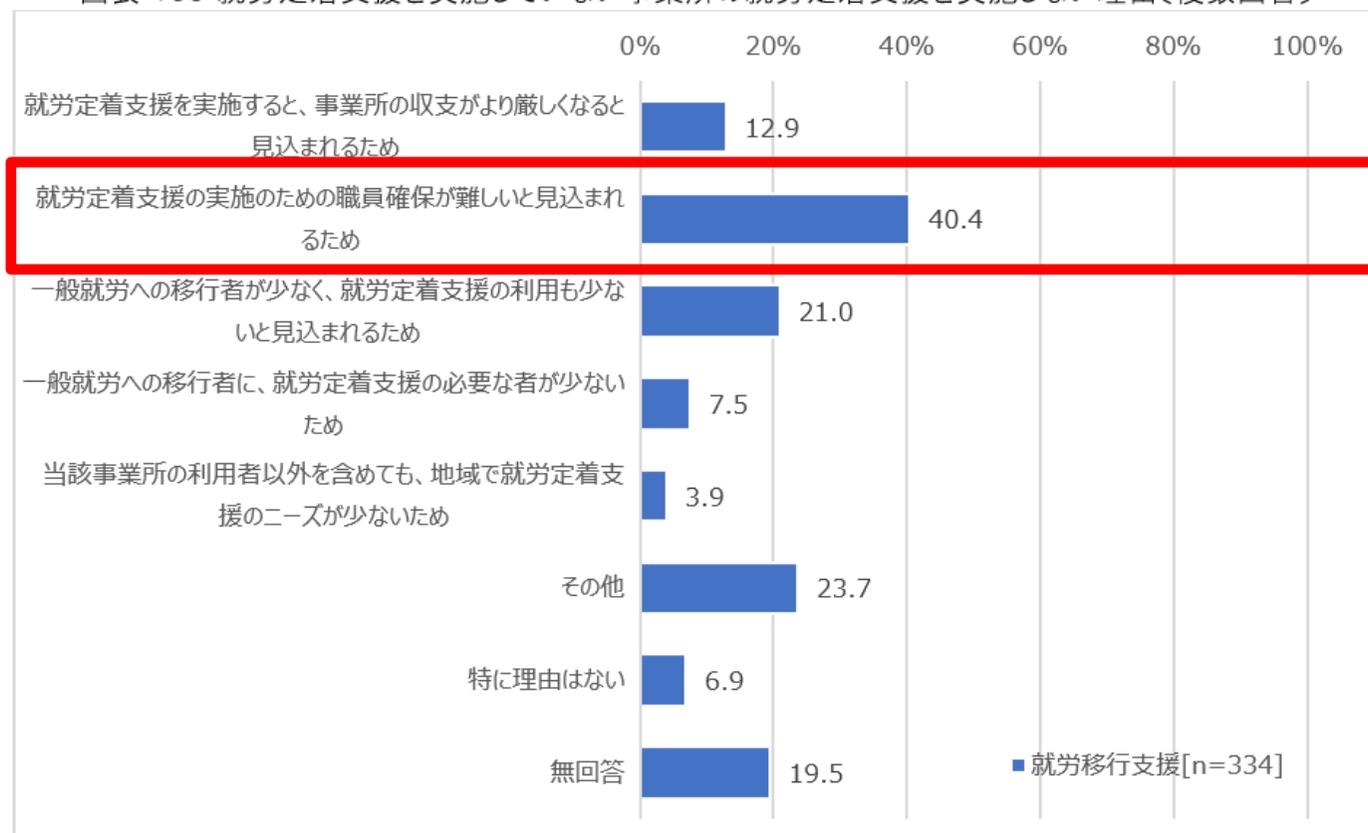
人員基準	従業者	就労定着支援員	<p>常勤換算(従業者の勤務延べ時間数を常勤の従業者が勤務すべき時間数(週32時間を下回る場合は32時間を基本)で除する)で、利用者数を40で除した数以上(40:1)</p> <p>※ 一体的に運営する就労移行支援事業所等に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労支援員等の直接処遇職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労定着支援員に従事することができる。(この場合、兼務を行う就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入することはできないが、対面による支援を行った場合は基本報酬を算定できる要件を満たすものとする。)</p>
		サービス管理責任者	<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