

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）

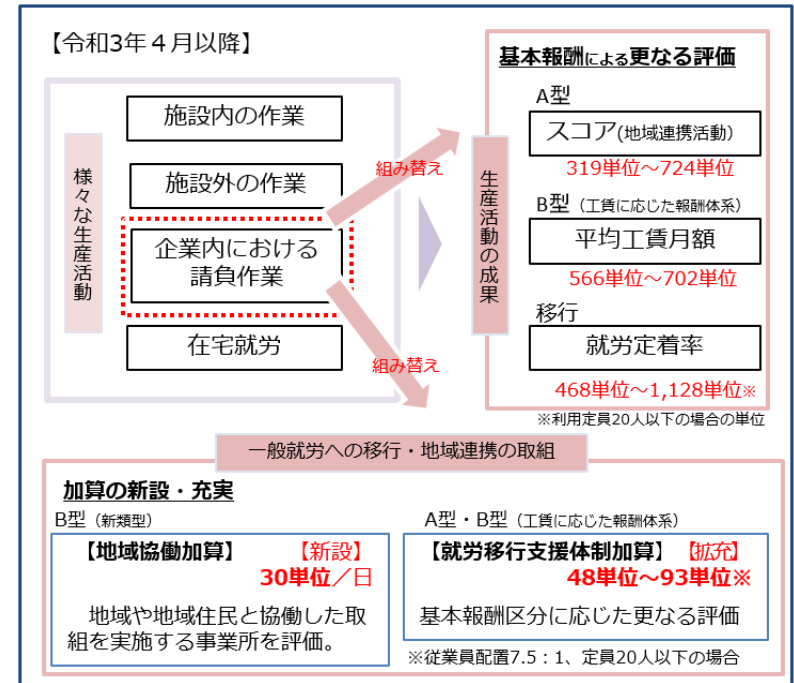
【施設外就労加算】 指定就労継続支援A・B型事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。

【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。



地方分権からの提案について

(論点2参考資料②)

- 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%