

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等

NPO法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井 大介

副会長 高谷さふみ

NPO法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会の概要

1. 設立年月日: 令和4年4月22日

2. 活動目的及び主な活動内容:

全国の就労移行支援事業所が、利用者個々人に合った適切な就労移行支援サービスを提供するよう啓発すると共に、障害者の一般就労の促進を一層図るための施策提言を国や行政に対して行うことを目的に任意団体として2012年(平成24年)設立。活動10年を迎え、2022年(令和4年)4月にNPO法人として新たにスタートした。

【主な活動内容】

- ・ 就労移行支援事業所等の職員に対する研修
(カンファレンス、事業所運営セミナー、事業所視察、タウンミーティング、オンライン交流会、就労支援eラーニング等)
- ・ 会員アンケートの実施、各調査研究への協力
- ・ 厚生労働省等への要望書提出と政策提言
- ・ 厚生労働省所管の審議会等への出席
- ・ 会員への情報提供

3. 加盟団体数及び会員数: 115事業所(令和8年5月時点)

4. 法人代表: 会長 酒井大介

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

1 就労移行支援サービス関係

(1)基本報酬

- ①就労移行支援サービス費の区分:就労定着率5割以上より上位の高い実績を評価する区分を創設。
- ②就労定着率の算出方法:現行の定員数を分母とする算出方法を維持し、定員10名の影響を検証。
- ③就労定着率の実績報告:実績報告様式や確認方法を全国統一し、自治体間の運用差を是正。

(2)加算

- ①移行準備支援体制加算:個別支援の実態を踏まえ、上位区分や支援内容に応じた評価を創設。
- ②地域連携会議実施加算:困難事例への対応を評価するため、算定回数上限の見直しを検討。
- ③支援者の質の向上に関わる加算:ジョブコーチ養成研修修了者や障害者就労支援士を評価。
- ④重度障害者への就労支援の対応:重度障害者への支援の就労実績を評価。
- ⑤高次脳機能障害者支援体制加算等:「1割以上・3割以上・5割以上」の段階的評価区分を創設。
- ⑥施設外支援の柔軟な取り扱い:試用期間中も施設外支援として評価できるよう要件を見直し。
- ⑦就職後6月間の支援:フォローアップ支援計画を導入し、支援の質を確保。

(3)運用

- ①支給決定:就労移行支援の再利用に関する自治体間格差を是正。
- ②利用期間延長:利用期間延長の判断基準を標準化。
- ③在宅利用:必要な利用者については在宅訓練機会を確保。
- ④休職中の利用の取扱い:リワーク支援の実績を踏まえた柔軟な制度運用。

2 就労定着支援サービス関係

(1)基本報酬

- ①就労定着支援サービス費の区分:利用者像の変化を踏まえ評価基準を見直し。
- ②就労定着支援の継続的な利用:3年半終了後も継続的なフォローを可能とする仕組みを創設。

(2)加算

- ①就労定着実績体制加算:基本報酬とも整合性を取った形での評価基準の見直し。
- ②就労定着実績体制加算:対象者の考え方を見直し。

(3)運用

- ①除外要件:定年・事業主都合離職等を除外対象として整理。
- ②他事業所から就労した障害者への支援:他事業所利用者の受入れ実態に応じた評価を検討。
- ③就労定着支援の体制整備:地域資源の拡充と支援体制の強化を推進。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

3 就労選択支援サービス関係

(1)基本報酬

①就労選択支援サービス費:制度創設後の利用状況や効果を十分に検証。

(2)加算・減算

①特定事業所集中減算:中立性・公平性の観点から基準を見直し。

(3)運用

①運営基準:専門性のある就労選択支援の担い手の再整理。

②設備基準:既存事業所との共用を認めるなど要件緩和。

③地域間格差:広域利用の促進により地域格差を解消。

④対象者:就労経験者や長期利用者についても活用を促進。

⑤就労アセスメントの廃止:就労選択支援への一本化時期を明確化。

⑥就労移行支援の標準利用期間を超えて利用する場合:第三者評価による延長判断の仕組みの検討。

4 就労継続支援サービス関係

(1)基本報酬

①障害の程度に応じた基本報酬:支援区分を踏まえた総合評価を導入。

(2)加算

①就労移行支援体制加算:人員体制や支援の質を評価する仕組みに見直し。

(3)運用

①在宅利用:生産活動として適切な運用を徹底。

②就労継続支援A型の指定:「専ら社会福祉事業を行う」の解釈を明確化。

5 その他

(1)就業中の障害者への福祉サービス:就業中の福祉サービス利用の柔軟化。

(2)就労継続支援の対象者:「一般就労が困難な者」の定義を明確化。

(3)物価高騰:家賃・光熱費・人件費等の上昇を報酬へ反映。

(4)就労支援のあり方について:障害福祉サービス事業所における一般就労から定着支援までの支援の主体の明文化。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

1 就労移行支援サービス関係

(1) 基本報酬について

①就労移行支援サービス費の区分について【視点5】 ※(参考資料1)就職後6月以上定着率の区分

就労移行支援の基本報酬については、就労実績に基づいて評価される仕組みとなっているが、最上位区分が「就労定着者の割合(就労定着率)が5割以上」とされているため、さらに高い実績を評価できる上位区分を設けてはどうか。

②就労定着率の算出方法について【視点5】

令和6年度報酬改定により、定員10名から事業所指定が可能となったことを踏まえると、引き続き、定員数を分母として就労定着率を算出する方式を継続すべきである。また、定員規模の要件が20名から10名へ緩和されたことによる影響については、現時点で十分に実態が明らかになっていないことから、事業運営や就労実績、支援の質等によどのような効果や課題が生じているのかについて、改めて検証を行う必要がある。

③就労定着率の実績報告について【視点2】

就労定着率の実績報告については、現在、就職後6月経過時点と年度末時点の2回、在職状況の報告を求める地域がある一方で、年度末時点の1回のみとしている地域もある。また、雇用継続の確認方法についても地域ごとに運用が異なっており、実績把握の方法に地域差が生じている。こうした状況を踏まえ、国において実績報告のフォーマットや確認方法を統一的に示し、周知を図るべきではないか。

(2) 加算について

①移行準備支援体制加算について【視点5】 ※(参考資料2)移行準備支援体制加算の報酬算定状況

移行準備支援体制加算については、求職活動や職場実習、職場見学等において、利用者一人ひとりに対するマンツーマンでの支援など、個別的な対応が多く求められており、一般就労への移行に向けて有効な支援となっている。しかし、現行の報酬水準では、こうした個別支援に要する人的・時間的コストを十分に評価できていない状況があることから、さらなる上位区分を設けてはどうか。その際、利用定員の5割という上限は維持しつつ、例えば、複数の利用者を対象とした見学会等への同行と、利用者ごとに個別対応を行った場合とで評価に差を設けるなど、支援の実態に応じた加算体系へ見直してはどうか。

(参考資料1) 就職後6月以上定着率の区分

1 就労移行支援サービス関係

(1) 基本報酬について

① 就労移行支援サービス費の区分について

就労移行支援における令和6年報酬改定後の動向

就職後6月以上定着率の区分	事業所数				利用者数			
	R6.4	⇒	R7.12	増減	R6.4	⇒	R7.12	増減
				事業所数 増減率				利用者数 増減率
5割以上の場合	754	⇒	868	114 15.1%	15,729	⇒	18,119	2,390 15.2%
	(26.3%)		(31.0%)		(42.4%)		(47.9%)	
4割以上5割未満の場合	324	⇒	322	▲2 -0.6%	5,250	⇒	4,950	▲300 -5.7%
	(11.3%)		(11.5%)		(14.1%)		(13.1%)	
3割以上4割未満の場合	799	⇒	794	▲5 -0.6%	10,119	⇒	9,702	▲417 -4.1%
	(27.9%)		(28.4%)		(27.3%)		(25.6%)	
2割以上3割未満の場合	277	⇒	276	▲1 -0.4%	2,665	⇒	2,750	85 3.2%
	(9.7%)		(9.9%)		(7.2%)		(7.3%)	
1割以上2割未満の場合	277	⇒	218	▲59 -21.3%	1,913	⇒	1,305	▲608 -31.8%
	(9.7%)		(7.8%)		(5.2%)		(3.4%)	
0割超1割未満の場合	176	⇒	144	▲32 -18.2%	745	⇒	561	▲184 -24.7%
	(6.1%)		(5.1%)		(2.0%)		(1.5%)	
0の場合	261	⇒	178	▲83 -31.8%	709	⇒	466	▲243 -34.3%
	(9.1%)		(6.4%)		(1.9%)		(1.2%)	
計	2,868	⇒	2,800	▲68 -2.4%	37,130	⇒	37,853	723 1.9%
	(100.0%)		(100.0%)		(100.0%)		(100.0%)	

※出典：国保連データ（ただし、養成施設分は除く）

※（ ）内は構成比。

<参考>障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第55回（R8.4.28）参考資料1

(参考資料2) 移行準備支援体制加算の報酬算定状況

1 就労移行支援サービス関係

(2)加算について

①移行準備支援体制加算について

就労移行支援の報酬算定状況(令和7年12月サービス提供分)②

(続き)

加算名称	単位数	取得率	費用額
移行準備支援体制加算	41 単位/日	50%	8,080千円
送迎加算			
イ 送迎加算 (Ⅰ)	21 単位/回	12%	9,149千円
同一敷地内の場合	21 単位/回 × 70%	0%	6千円
ロ 送迎加算 (Ⅱ)	10 単位/回	10%	2,932千円
同一敷地内の場合	10 単位/回 × 70%	0%	0千円
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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位数 + 50 単位/日	0%	0千円
通勤訓練加算	800 単位/日	0%	8千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	51千円
社会生活支援特別加算	480 単位/日	1%	5,237千円
地域連携会議実施加算			
イ 地域連携会議実施加算 (Ⅰ)	583 単位/回	21%	10,858千円
ロ 地域連携会議実施加算 (Ⅱ)	408 単位/回	11%	3,163千円
緊急時受入加算	100 単位/日	0%	0千円
集中的支援加算	1,000 単位/回	0%	0千円
福祉・介護職員等処遇改善加算			
イ 福祉・介護職員等処遇改善加算 (Ⅰ)	所定単位数 × 加算率	68%	562,551千円
指定障害者支援施設において行った場合		1%	2,742千円
ロ 福祉・介護職員等処遇改善加算 (Ⅱ)		12%	59,963千円
ハ 福祉・介護職員等処遇改善加算 (Ⅲ)		10%	40,069千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	345千円
二 福祉・介護職員等処遇改善加算 (Ⅳ)		2%	5,803千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	0千円
基本部分			6,720,807千円
合計			7,611,699千円

※出典:国保連データ

<参考>障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第55回(R8.4.28) 参考資料1

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

②地域連携会議実施加算について【視点5】 ※(参考資料3)地域連携会議実施加算の報酬算定状況

当該加算における当協議会会員事業所の取得割合は、全体の取得割合よりも高い傾向にある。会員事業所への聞き取りによると、困難事例への対応においては、関係機関との情報共有や支援方針の調整のため、地域連携会議を複数回開催する必要がある場合が多い。しかし、現行では算定回数に上限が設けられているため、実際の支援実態と制度上の評価に乖離が生じている課題がある。そのため、特に支援調整が頻回に必要となる困難事例については、地域連携会議の算定について年4回を超えて認めることを検討してはどうか。

③支援者の質の向上に関わる加算について【視点2, 5】 ※(参考資料4)障害者就労支援士

令和7年度から基礎的研修が開始されたところであるが、引き続き、就労移行支援及び就労定着支援等については、支援者の質の向上が求められることから、基礎的研修の上位研修に位置づけられる訪問型職場適応援助者養成研修等を受講した職員を配置するように加算を設けるべきである。

また、障害者雇用対策課にて障害者就労支援士の創設が検討されており、早ければ令和9年度報酬改定期間において試験の実施が見込まれているため、その資格取得者に対しても何らかの評価を講ずることが質の担保につながるのではないかと考えられる。

④重度障害者への就労支援の対応について【視点4, 6】

対象者については、障害の程度にかかわらず、一律の就労支援実績として評価されている。しかし、重度障害者の受入れや一般就労への移行に当たっては、より多くの支援量や専門的な支援が求められることから、その実績や支援内容を適切に評価する仕組みを検討していただきたい。

(参考資料3) 地域連携会議実施加算の報酬算定状況

1 就労移行支援サービス関係

(2) 加算について

② 地域連携会議実施加算について

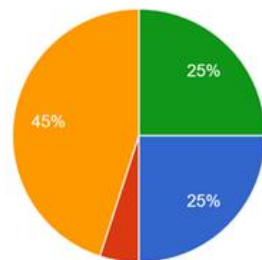
就労移行支援の報酬算定状況(令和7年12月サービス提供分)②

(続き)

加算名称	単位数	取得率	費用額
移行準備支援体制加算	41 単位/日	50%	8,080千円
送迎加算			
イ 送迎加算 (Ⅰ)	21 単位/回	12%	9,149千円
同一敷地内の場合	21 単位/回 × 70%	0%	6千円
ロ 送迎加算 (Ⅱ)	10 単位/回	10%	2,932千円
同一敷地内の場合	10 単位/回 × 70%	0%	0千円
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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位数 + 50 単位/日	0%	0千円
通勤訓練加算	800 単位/日	0%	8千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	51千円
社会生活支援特別加算	480 単位/日	1%	5,237千円
地域連携会議実施加算			
イ 地域連携会議実施加算 (Ⅰ)	583 単位/回	21%	10,858千円
ロ 地域連携会議実施加算 (Ⅱ)	408 単位/回	11%	3,163千円

＜参考＞障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第55回 (R8.4.28) 参考資料1

当協議会会員調査: 地域連携会議実施加算の取得状況



- 地域連携会議実施加算Ⅰ（サビ管必須）のみを取得している
- 地域連携会議実施加算Ⅱ（サビ管不在も可）のみを取得している
- 上記（ⅠとⅡ）両方を取得している
- 取得していない

＜参考＞2026年度会員アンケートより

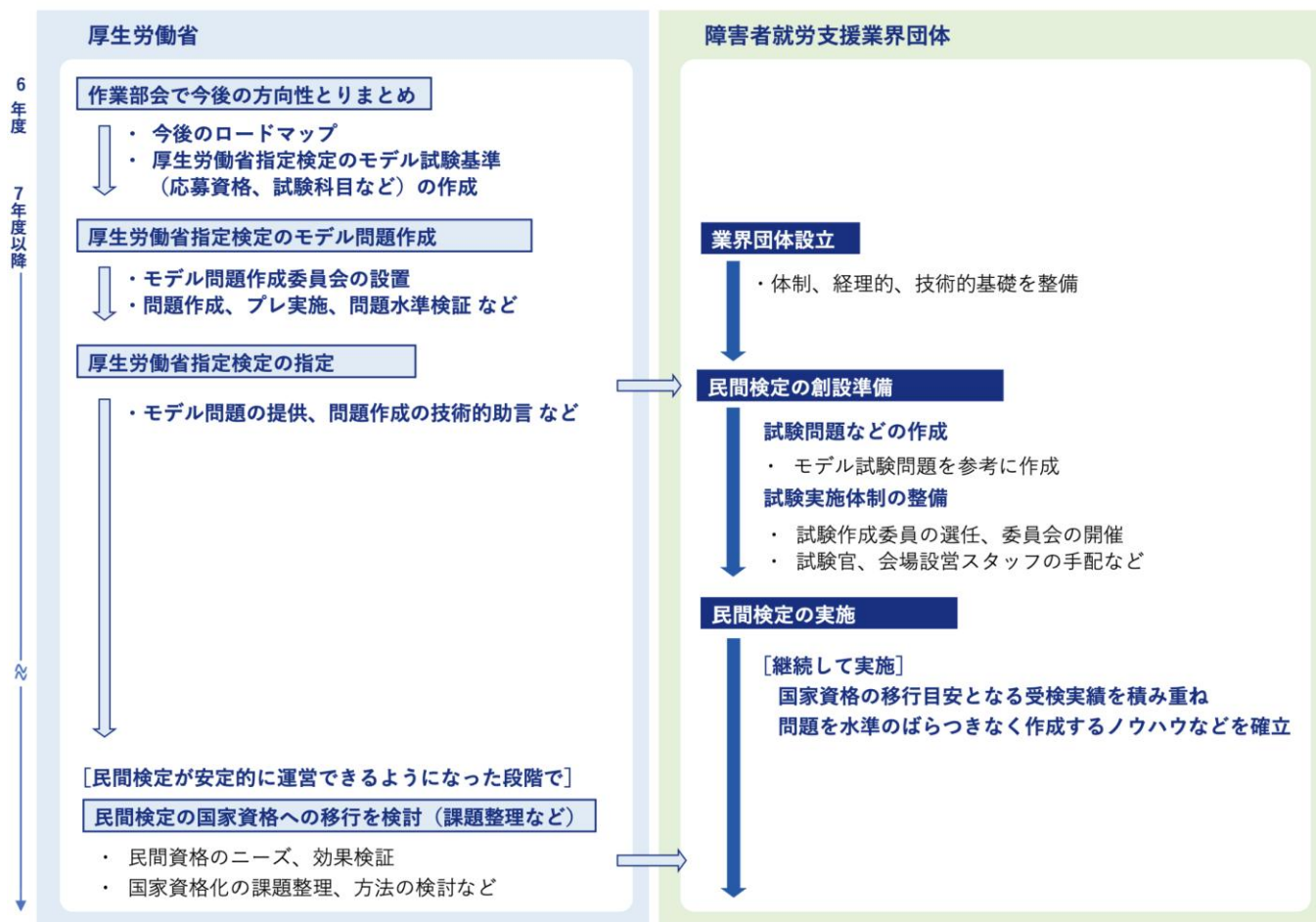
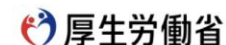
(参考資料4) 障害者就労支援士

1 就労移行支援サービス関係

(1) 基本報酬について

④ 支援者の質の向上に関わる加算について

[参考資料3] 資格創設のロードマップ (イメージ)



令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

⑤高次脳機能障害者支援体制加算及び視覚・聴覚言語障害者支援体制加算について【視点2, 4, 6】

※(参考資料5)利用者数のうち高次脳機能障害者の割合

現在は、対象となる利用者が全体の3割以上である場合に算定できる仕組みとなっている。しかし、実際には支援実績のない事業所も多く、1～2割程度の対象者割合であっても対応している事業所は限られているのが現状である。一方で、対象者割合がさらに高い事業所においては、より専門的かつ手厚い支援体制の構築が求められている。また、こうした専門的かつ手厚い支援を実施している事業所は、地域における中核的な役割も担っている。さらに、令和8年4月1日に高次脳機能障害者支援法が施行され、全国どの地域においても切れ目のない支援が提供される体制の整備が求められている。そのため、一律に「3割以上」を要件とするのではなく、例えば「1割以上」「3割以上」「5割以上」など、対象利用者の割合に応じた段階的な評価区分を設け、地域における受入れ促進と質の高い支援体制の整備の双方を評価できる加算体系としてはどうか。また、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算についても、同様に「1割以上」の段階的な評価体系を導入してはどうか。

⑥施設外支援の柔軟な取り扱い【視点5】

トライアル雇用は、就職後の安定した職場定着に向けて、雇用のミスマッチを防ぎながら段階的に職場適応を図ることができる有効な手段である。しかし、トライアル雇用を活用した場合、特定求職者雇用開発助成金との併用ができなくなったことから、多くの企業が特定求職者雇用開発助成金を優先し、トライアル雇用を選択しない状況が生じている。その結果、就労移行支援事業所等が実施する職場適応支援について、施設外支援として算定できないケースが生じており、利用者の円滑な職場定着を支える支援が十分に機能しにくい状況となっている。このため、施設外支援の要件について見直しを行い、例えば、雇用契約締結後であっても一定期間の試用期間が明示されている場合には、180日以内の施設外支援の対象として認めるなど、実態に即した運用となるよう改善をお願いしたい。

⑦就職後6月間の支援について【視点4, 5】

就職後6月間のアフターフォローが義務付けられているが、この期間における支援の目的や内容が制度上明確に整理されておらず、結果として支援の空白期間となってしまう現状がある。特に、就労定着支援へ移行するまでの間は、利用者の職場適応状況や生活状況の変化を丁寧に把握し、必要に応じて早期に支援につなげる重要な時期である。そのため、就労移行支援事業者には、この6月間を単なる経過観察期間ではなく、就労定着に向けた重要な見守り・フォローアップ期間として位置付けることが求められる。例えば、就職後の支援内容や連絡頻度、関係機関との役割分担等を整理した「フォローアップ支援計画」の作成を義務付けるなど、支援の質と継続性を担保する仕組みを導入してはどうか。

(参考資料5)利用者数のうち高次脳機能障害者の割合

1 就労移行支援サービス関係

(1) 基本報酬について

⑥ 高次脳機能障害者支援体制加算及び視覚・聴覚言語障害者支援体制加算について

利用者数のうち高次脳機能障害者の割合

利用者数のうち高次脳機能障害者の割合（n=105事業所）（令和6年4月1日時点）

- ・利用者数のうち高次脳機能障害者の割合は、利用実績がないが43事業所（41.0%）で最も多く、利用実績のある62事業所においては、高次脳機能障害者の割合「100%」が14.3%、「80～90%未満」が7.6%。

		事業所数	割合
利用実績がある事業所	5%未満	5	4.8%
	5～10%未満	2	1.9%
	10～20%未満	5	4.8%
	20～30%未満	3	2.9%
	30～40%未満	7	6.7%
	40～50%未満	3	2.9%
	50～60%未満	3	2.9%
	60～70%未満	4	3.8%
	70～80%未満	5	4.8%
	80～90%未満	8	7.6%
	90～100%未満	2	1.9%
	100%	15	14.3%
	小計	62	59.0%
利用実績がない事業所	0%	43	41.0%
合計		105	100.0%

（参考）厚生労働科学研究 24GC0301 障害福祉サービス等事業者における高次脳機能障害者への支援の実態把握及び推進のための研究

1) 2024年度「障害福祉サービス利用プロセス等に関する実態把握調査」

2) 2025年度「障害福祉サービス利用プロセス等に関する実態把握調査（ヒアリング）」

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

(3)運用について

①支給決定について【視点4】

国としては、「就労移行支援は一生に一度の利用に限られるものではない」と示されているにもかかわらず、自治体によっては、「支給決定は市町村の権限である」として、明確な根拠がないまま、前例踏襲的に再利用を認めていない事例が見受けられる。その結果、本来であれば再度の就労支援が必要な障害者に対して、適切な支援につながらないケースが生じており、自治体間で運用に大きな差が生じていることが課題となっている。そのため、就労移行支援の再利用に関する考え方や判断基準について、国としてより明確な整理や周知を行うなど、自治体間の運用差の是正に向けた検討をお願いしたい。

②利用期間延長について【視点4】

就労移行支援の利用期間の延長については、延長の判断基準が自治体ごとに異なっており、その運用に差が見られる。そのため、同じ事業所で同様の支援を受けている利用者であっても、居住する自治体によって利用期間の延長が認められる場合と認められない場合が生じている。このような運用の差は、利用者の視点から見ても公平性や客観性の観点で課題があり、地域によって利用機会が左右されることのないよう、国において標準的な判断基準を示す必要がある。

③在宅の利用について【視点4】

就労移行支援においては、コロナ禍以降の社会変容に伴い、リモートワークによる就職事例が増加しており、これまで通勤に課題を抱えていた方々が一般就労を実現するケースも多く見られるようになってきている。そのため、在宅利用については一定の適正化や制限強化が必要であると考えられるものの、就労移行支援における在宅訓練は、就労機会の拡大や職業準備性の向上に有効な手段となっている実態もある。特に、通勤困難や体調面等の理由により、在宅での訓練が適している利用者については、在宅訓練が一般就労への重要なステップとなっていることから、真に必要な方の利用まで一律に制限されることのないよう、十分に配慮した制度設計をお願いしたい。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

④休職中の利用の取り扱いについて【視点4、6】 ※(参考資料6)復職者のうち6月継続者の割合

令和6年の報酬改定では、休職中に障害福祉サービスを利用する際の要件が厳格化されたが、障害福祉サービスによるリワーク支援は、令和6年度障害者総合福祉推進事業の調査において、高い就労継続率を示しており、復職支援において重要な役割を果たしている。また、医療機関と障害福祉サービスでは支援の役割やアプローチが異なることから、今後も障害福祉サービスがリワーク支援の一端を担うことは重要である。一方で、高次脳機能障害等において、障害福祉サービス利用前に企業意見書等の提出を求めることが、本人の不利益につながる可能性があるほか、他のリワーク支援との運用差も生じている。そのため、本人の意思を最大限尊重した制度運用となるよう見直しを検討してほしい。一方、リワーク支援の質に関する指摘もあることから、対象となる障害に対して、医療機関や労働分野など複数のリワーク支援の選択肢が存在する場合には、就労選択支援においてアセスメントを実施し、本人の状態やニーズに応じた適切な支援につなげる仕組みを検討してはどうか。

(参考資料6) 復職者のうち6月継続者の割合

1 就労移行支援サービス関係

(1) 基本報酬について

④ 支援者の質の向上に関わる加算について

Q19.直近3年度(令和3年4月～令和6年3月)の復職支援の利用者数、令和6年4月末時点での復職者数、復職者のうち6月継続者数、及び本調査回答時点までに1回でも再休職した人の数

復職者のうち6月継続者の割合は、就労移行支援87.9%、自立訓練77.0%となっている。また、復職者のうち再休職者の割合は、就労移行支援7.3%、自立訓練4.2%となっている。就労移行支援・自立訓練利用終了者のうち、うつ病の人の再休職割合は6%前後となっている。

【就労移行支援】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6月 継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	438	33.7%	325	41.5%	286	41.5%	21	36.8%	88.0%	6.5%
躁鬱病・双極性障害	63	4.8%	41	5.2%	36	5.2%	5	8.8%	87.8%	12.2%
適応障害	246	18.9%	180	23.0%	150	21.8%	13	22.8%	83.3%	7.2%
神経症・不安障害	45	3.5%	30	3.8%	25	3.6%	1	1.8%	83.3%	3.3%
発達障害	64	4.9%	27	3.4%	25	3.6%	4	7.0%	92.6%	14.8%
統合失調症	29	2.2%	15	1.9%	12	1.7%	2	3.5%	80.0%	13.3%
上記以外の精神障害	46	3.5%	26	3.3%	23	3.3%	2	3.5%	88.5%	7.7%
高次脳機能障害	204	15.7%	79	10.1%	74	10.7%	2	3.5%	93.7%	2.5%
難病	7	0.5%	5	0.6%	6	0.9%	1	1.8%	120.0%	20.0%
身体障害	132	10.2%	43	5.5%	43	6.2%	3	5.3%	100.0%	7.0%
知的障害	22	1.7%	11	1.4%	8	1.2%	3	5.3%	72.7%	27.3%
その他	4	0.3%	2	0.3%	1	0.1%	0	0.0%	50.0%	0.0%
計	1,300	100.0%	784	100.0%	689	100.0%	57	100.0%	87.9%	7.3%

【就労継続支援 A 型】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6月 継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	17	25.4%	3	30.0%	5	38.5%	1	20.0%	166.7%	33.3%
躁鬱病・双極性障害	13	19.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
適応障害	2	3.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
神経症・不安障害	4	6.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
発達障害	10	14.9%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
統合失調症	8	11.9%	1	10.0%	0	0.0%	2	40.0%	0.0%	200.0%
上記以外の精神障害	4	6.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
高次脳機能障害	2	3.0%	1	10.0%	1	7.7%	0	0.0%	100.0%	0.0%
難病	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
身体障害	3	4.5%	2	20.0%	2	15.4%	0	0.0%	100.0%	0.0%
知的障害	3	4.5%	0	0.0%	1	7.7%	1	20.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
計	67	100.0%	10	100.0%	13	100.0%	5	100.0%	130.0%	50.0%

【就労継続支援 B 型】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6月 継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	45	19.7%	10	15.9%	9	17.0%	1	6.3%	90.0%	10.0%
躁鬱病・双極性障害	15	6.6%	4	6.3%	2	3.8%	1	6.3%	50.0%	25.0%
適応障害	8	3.5%	4	6.3%	4	7.5%	0	0.0%	100.0%	0.0%
神経症・不安障害	7	3.1%	0	0.0%	2	3.8%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
発達障害	27	11.8%	5	7.9%	3	5.7%	6	37.5%	60.0%	120.0%
統合失調症	48	21.0%	13	20.6%	7	13.2%	5	31.3%	53.8%	38.5%
上記以外の精神障害	8	3.5%	4	6.3%	5	9.4%	0	0.0%	125.0%	0.0%
高次脳機能障害	19	8.3%	8	12.7%	8	15.1%	0	0.0%	100.0%	0.0%
難病	2	0.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
身体障害	8	3.5%	3	4.8%	1	1.9%	0	0.0%	33.3%	0.0%
知的障害	38	16.6%	10	15.9%	10	18.9%	2	12.5%	100.0%	20.0%
その他	4	1.7%	2	3.2%	2	3.8%	1	6.3%	100.0%	50.0%
計	229	100.0%	63	100.0%	53	100.0%	16	100.0%	84.1%	25.4%

【自立訓練】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6月 継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	665	40.4%	348	41.9%	304	42.6%	23	59.0%	78.4%	5.9%
躁鬱病・双極性障害	134	8.1%	86	9.3%	61	8.5%	3	7.7%	70.9%	3.5%
適応障害	450	27.3%	266	28.7%	197	27.6%	9	23.1%	74.1%	3.4%
神経症・不安障害	48	2.9%	26	2.8%	21	2.9%	0	0.0%	80.8%	0.0%
発達障害	59	3.6%	17	1.8%	13	1.8%	1	2.6%	76.5%	5.9%
統合失調症	43	2.6%	21	2.3%	16	2.2%	2	5.1%	76.2%	9.5%
上記以外の精神障害	50	3.0%	24	2.6%	18	2.5%	0	0.0%	75.0%	0.0%
高次脳機能障害	126	7.7%	69	7.4%	66	9.2%	1	2.6%	95.7%	1.4%
難病	9	0.5%	3	0.3%	2	0.3%	0	0.0%	66.7%	0.0%
身体障害	56	3.4%	21	2.3%	11	1.5%	0	0.0%	52.4%	0.0%
知的障害	3	0.2%	2	0.2%	2	0.3%	0	0.0%	100.0%	0.0%
その他	4	0.2%	4	0.4%	3	0.4%	0	0.0%	75.0%	0.0%
計	1,647	100.0%	927	100.0%	714	100.0%	39	100.0%	77.0%	4.2%

【自立訓練】

(単位:人)	利用者数		利用終了者のうち 復職者数		復職者のうち6月 継続者数		復職者のうち再休職 者数		継続割合	再休職割合
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比		
うつ病	1	3.1%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	0.0%
躁鬱病・双極性障害	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
適応障害	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
神経症・不安障害	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
発達障害	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
統合失調症	5	15.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
上記以外の精神障害	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
高次脳機能障害	18	56.3%	12	85.7%	4	80.0%	0	0.0%	33.3%	0.0%
難病	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
身体障害	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
知的障害	2	6.3%	1	7.1%	1	20.0%	0	0.0%	100.0%	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
計	32	100.0%	14	100.0%	5	100.0%	0	0.0%	35.7%	0.0%

(参考) 令和6年度障害者総合福祉推進事業

「自治体における就労継続支援事業所の要件確認、就労継続支援の報酬体系及び一般就労中の障害者の休職期間中における就労系障害福祉サービス等の実態に関する調査研究」 P123

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

2 就労定着支援サービス関係

(1) 基本報酬

① 就労定着支援サービス費の区分について【視点4, 5】

近年、支援対象者に占める精神障害・発達障害のある方の割合が高くなっており、就労継続に向けて、より丁寧かつ継続的な支援が求められている。一方で、就労定着率の評価基準は厳しく設定されており、実態との乖離が生じている。そのため、現在の利用者像や支援実態を踏まえ、就労定着支援サービス費における評価基準全体について、改めて見直しを行う必要がある。

② 就労定着支援の継続的な利用について【視点4】

就労定着支援については、3年半の支援期間終了後も継続的に関わることで、安定した就労の継続につながるケースが多く見られる。また、一定のフォローを継続することで、障害者就業・生活支援センターへのケース移管を抑えることにもつながると考えられる。そのため、3年半の支援期間終了後についても、必要に応じて、定期的な面談や相談支援などを限定的な頻度で実施できる仕組みを設けてはどうか。

(2) 加算について【視点4】

① 就労定着実績体制加算の評価基準について

現在は「6年間で就労定着率7割以上」が評価基準となっているが、近年の利用者像や支援実態の変化を踏まえると、現行基準が実態に合わなくなっている可能性がある。そのため、基本報酬における評価の考え方との整合性も踏まえながら、評価基準の見直しを図るべきである。

② 就労定着実績体制加算の対象について【視点4】

継続的な支援の促進につながる観点から、「前年度において42月以上78月未満の期間、継続して就労している又は就労していた者」を対象としているが、この規定では当該期間内に退職した者も含まれることとなる。そのため、「就労していた者」は対象から除外した方がよいのではないかと。また、「過去6年間の就労定着支援の終了者」の算出方法については、就労定着支援サービス費の取扱いと同様に、「就労定着支援を利用しながら就労を継続している者」「就労定着支援の利用中に離職した場合であっても、1月以内に他の通常の事業所に再就職し、その後就労が継続している者」については、「就労が継続している者」として取り扱うこととしてはどうか。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

(3)運用

①除外要件について【視点5】

就労定着支援サービス費の区分については、①過去3年間の就労定着支援利用者数のうち当該前年度末日において就労が継続する者の総数を算出すること、②「倒産」「死亡」などの場合は除外することが明記されているが、就労定着実績体制加算についてはその記載がない。就労定着実績体制加算についても、就労定着支援サービス費の区分と同様、算出方法を改めていただきたい。加えて、基本報酬及び就労定着実績体制加算の除外要件に、本人に起因しない「定年」や「事業主都合の離職」の要件追加についても検討していただきたい。

②他事業所から就労した障害者に対して就労定着支援を行う場合について【視点4, 5】

※(参考資料7)他事業所からの受け入れ

他事業所から就労した障害者に対して就労定着支援を行う場合には、アセスメント等に時間や労力を要することから初期加算が算定されるが、当協議会での会員調査では、他事業所からの就労者の定着支援実施は5割にとどまっている。自事業所でマッチングを実施していない方の離職のリスクが要因と思われ、他事業所からの就労定着支援の利用に関して、基本報酬や就労定着実績加算の就労定着率の考え方について検討が必要である。

③就労定着支援の体制整備について【視点4, 5】

就労定着支援事業所は年々増加しているものの、地域における支援資源は依然として十分とは言い難い状況にある。そのため、今後も就労定着支援事業所のさらなる整備と支援体制の強化を図る必要がある。会員からは、就労後の定着支援は障害者雇用の継続において極めて重要であることから、就労移行支援事業所に対して就労定着支援事業の実施を義務付けることを検討してはどうかとの意見もあった。

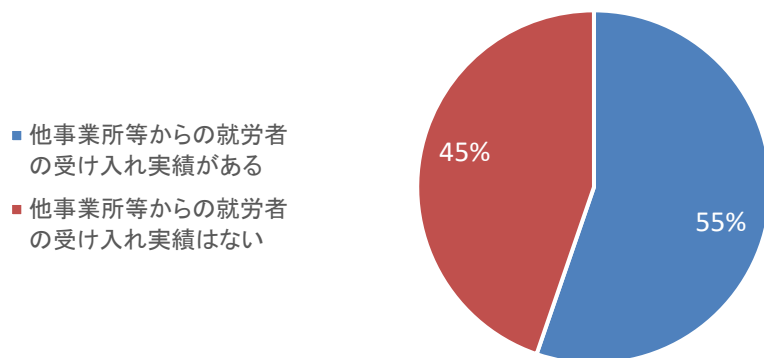
(参考資料7)他事業所からの受け入れ

2 就労定着支援サービス関係

(3) その他

① 除外要件について

他事業所からの利用者受入れ実績



(参考) 2026年度会員アンケートより

- ・ 初期加算取得割合が低調＝他事業所受入れは進んでいないと推察
- ・ 当協議会会員でも受入れは5割強に留まる
- ・ 他事業所の利用者に対し、就労時にアセスメントに関わっておらず、就労定着にリスクを感じ、新規受入れの利用を制限していると推察される。

就労定着支援の報酬算定状況(令和7年12月サービス提供分)

加算部分	単位数	取得率	費用額
特別地域加算	240 単位/月	4%	716千円
地域連携会議実施加算			
イ 地域連携会議実施加算 (Ⅰ)	579 単位/回	14%	3,805千円
ロ 地域連携会議実施加算 (Ⅱ)	405 単位/回	13%	2,563千円
初期加算	900 単位/月	7%	1,792千円
就労定着実績体制加算	300 単位/月	14%	7,800千円

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

3 就労選択支援サービス関係

(1) 基本報酬

① 就労選択支援サービス費について【視点1】

制度開始から間もないことから、現時点での見直しは慎重に行うべきであり、まずは利用状況や運用実態を把握・分析した上で、効果や課題について十分な検証を行う必要がある。

(2) 加算・減算について

① 特定事業所集中減算について【視点1、5】

就労選択支援は、利用者本人の意思を尊重し、中立的・公正な立場で支援を行うことが求められることから、特定事業所集中減算が設けられている。しかし、現行では、同一法人のサービス利用割合が80%以上となった場合に減算対象とされているものの、この基準では十分に中立性・公平性を担保できていない可能性がある。そのため、利用実態を踏まえながら、より適切に中立性を確保できるよう、特定事業所集中減算の基準や運用について見直しを検討する必要がある。

(3) 運用

① 運営基準について【視点5】

就労選択支援の実施主体については、指定基準において、「就労移行支援または就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものその他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験および実績を有すると都道府県知事が認める事業者」と定められている。一方、就労選択支援については、担い手として就労継続支援事業所が多くなっている現状に対して、課題意識を持っている。就労選択支援においては、特に専門性のある質の高い事業所が求められているため、今一度、指定基準について整理が必要である。

② 設備基準について【視点5】

就労選択支援事業について、既存の就労移行支援事業所の面積内では指定申請ができないことから、会員事業所より指定基準が厳しいとの声が多く寄せられている。

今後、就労選択支援事業の体制整備を促進するため、既存事業所との共用を認めるなど、必要面積に係る要件の緩和を検討していただきたい。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

③地域間格差について 【視点4】

地域間における事業所数や支援資源の格差が顕著となっており、地域によっては必要な就労選択支援を受けることが困難な状況が生じている。当該市町村に就労選択支援事業所がない場合には、近隣市町村の事業所を利用できることを自治体や関係機関へ積極的に周知するとともに、事業者に対しても広域的な受入れを促進するなど、地域格差の解消に向けた取組を進めてはどうか。

④対象者について 【視点5】

就労経験のある者については、本人の希望に応じて就労選択支援を利用する仕組みとなっているが、その取扱いについては自治体ごとに運用の差が生じている実態がある。しかし、就労経験の有無にかかわらず、現状の能力や適性、就労に関する課題等を改めてアセスメントすることは、その後の就労支援を効果的に展開する上で重要である。そのため、就労移行支援以外の就労系障害福祉サービスの利用を希望する者については、原則として就労選択支援の利用を促進してはどうか。また、就労継続支援の受給者証を更新する際についても、第三者の視点を踏まえたアセスメントを実施することは、その後の就労支援の方向性の検討や利用者本人の意思決定支援に有効であると考えられることから、就労選択支援を積極的に活用できる仕組みとしてはどうか。特に長期間にわたり就労継続支援を利用している者については、定期的に就労選択支援を活用し、第三者によるアセスメントを受ける機会を設けるべきではないか。

⑤就労アセスメントの廃止について 【視点5】

就労選択支援は創設されたばかりであることから、多くの自治体において従来の就労アセスメントを併用しながら運用されている。制度創設時においてはやむを得ない対応であったと考えられるが、現在も就労アセスメントによる運用がみなし措置として認められていることから、地域によっては就労選択支援事業所の整備や利用促進の足かせとなっている実態がある。そのため、就労アセスメントから就労選択支援への移行を着実に進める観点から、就労アセスメントによるみなし運用を終了し、就労選択支援へ一本化する時期を明確に示してはどうか。また、その移行時期については、令和9年度報酬改定期間中に定めてはどうか。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

⑥就労移行支援における標準利用期間を超えて利用について 【視点4, 5】

令和9年4月から開始される、就労移行支援において標準利用期間を超えて利用を希望する者(3年目利用者)に対する就労選択支援の実施については、多くの課題がある。多くの利用者にとって、3年目を迎える前の利用開始後1年半から2年頃は、就職活動が本格化する重要な時期である。そのため、この時期に就労選択支援の利用を求めることは、就職活動の中断や利用者の負担増加につながり、結果として障害のある方の就職機会を損なうおそれがある。そのため、標準利用期間を超える利用の必要性については、就労選択支援の利用を一律に求めるのではなく、障害支援区分認定審査会のような第三者機関による客観的な評価に基づき、標準利用期間の延長を認める仕組みとすることが望ましい。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

4 就労継続支援サービス関係

(1) 基本報酬について

① 障害の程度に応じた基本報酬(支援区分による基本報酬)【視点5、6】

就労継続支援B型事業について、今の工賃を評価する仕組みに加えて、支援区分を踏まえた総合評価による報酬算定の仕組みを導入し、就労重度障害者の受入れを積極的に評価することも検討してはどうか。

(2) 加算について

① 就労移行支援体制加算について【視点1. 5】

就労移行支援体制加算については、これまで就労者数を評価指標としてきたが、加算取得自体を目的とする事業所も見受けられるなど、様々な課題が生じている。こうした状況を踏まえ、就労移行支援体制加算は廃止し、支援の質や専門性を担保する観点から、人員体制を評価する仕組みに見直してはどうか。あるいは、人員体制の評価に加え、就労実績が高い就労継続支援B型から就労移行支援に事業変更する場合は、これまでの実績を評価する仕組みを加えてはどうか。

(3) 運用について

① 就労継続支援における在宅利用【視点1. 5】

就労継続支援における在宅利用の割合が非常に高まっている点については、一定の問題意識を持っている。就労継続支援における在宅利用に関する適正な運用がなされるよう、さらなる措置を講じていただきたい。

就労継続支援は、生産活動が主な活動であることから、在宅利用の内容が生産活動と称して、eスポーツや、植物の水やりを1日数回行うだけの活動、卓球教室や麻雀教室での手伝いに相当するような活動、所定の場所に居ればよいというような活動等、公費による就労支援の生産活動として適さない可能性がある活動については認めないように徹底すべきである。

② 就労継続支援A型の指定について【視点5】

事業所指定に関して、基準省令第189条に「指定就労継続支援A型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該指定就労継続支援A型事業者は専ら社会福祉事業を行う者でなければならない。」とされているものの社会福祉事業以外にも広く展開する営利法人や特例子会社が指定を受けているケースが散見される。これは「専ら社会福祉事業を行う」が具体的に何を指すのかについて、これ以上の解釈を示すものがないため、自治体としてもこれを理由に指定をしない運用はできていないのではないかと。国においてこの基準の具体的な解釈を示すべきである。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細)

5 その他

(1)就業中の障害者への福祉サービス【視点6】

働き方の多様化、様々な働く場面で活躍している障害者が増加している中で、就業中の障害者に対しての障害福祉サービスが追いついていない状況と思われる。就業中の重度障害者訪問介護の利用要件緩和など、更なる柔軟性を持った制度の検討をお願いしたい。

(2)就労継続支援の対象者について【視点1, 5】

就労継続支援の対象者は、一般就労が困難な者となっているが、この困難な者については、制度創設から20年が経ち、障害者雇用の進展や企業の合理的配慮の義務化された現在の状況において、改めて一般就労が困難な者の定義を明確にすべきではないか。

(3)物価高騰【視点3】

近年の急激な物価高騰により、障害福祉サービス事業所の運営は極めて厳しい状況に置かれている。特に、当協議会の会員事業所には小規模でテナントを利用している事業所が多く、家賃の高騰が事業運営に直接的な影響を及ぼしている。また、光熱費、燃料費、食材料費、送迎に係る経費、衛生用品費、システム関連費、人件費なども大幅に上昇しており、事業所の負担は年々増加している。障害福祉サービスは、公定価格である報酬により運営されているため、一般企業のように物価上昇分を価格へ転嫁することができない。そのため、物価高騰による影響を事業所が直接負担せざるを得ず、結果として職員配置の見直しや支援内容の縮小、設備更新の延期、人材確保の困難化などを招き、サービスの質や継続性にも影響が及んでいる。

(4)障害福祉サービス事業所における一般就労から定着支援までの支援の主体について【視点4, 5】

障害福祉サービスの利用者に対する支援については、アセスメント、職業準備、職場適応支援、就労定着支援までを一貫して事業所内で実施できることが理想である。そのため、障害者就業・生活支援センターとの連携は不可欠であるが、支援の主体はあくまで障害福祉サービス事業所が担うべきであることを明文化すべきである。