

就労定着支援に係る報酬・基準について 《論点等》

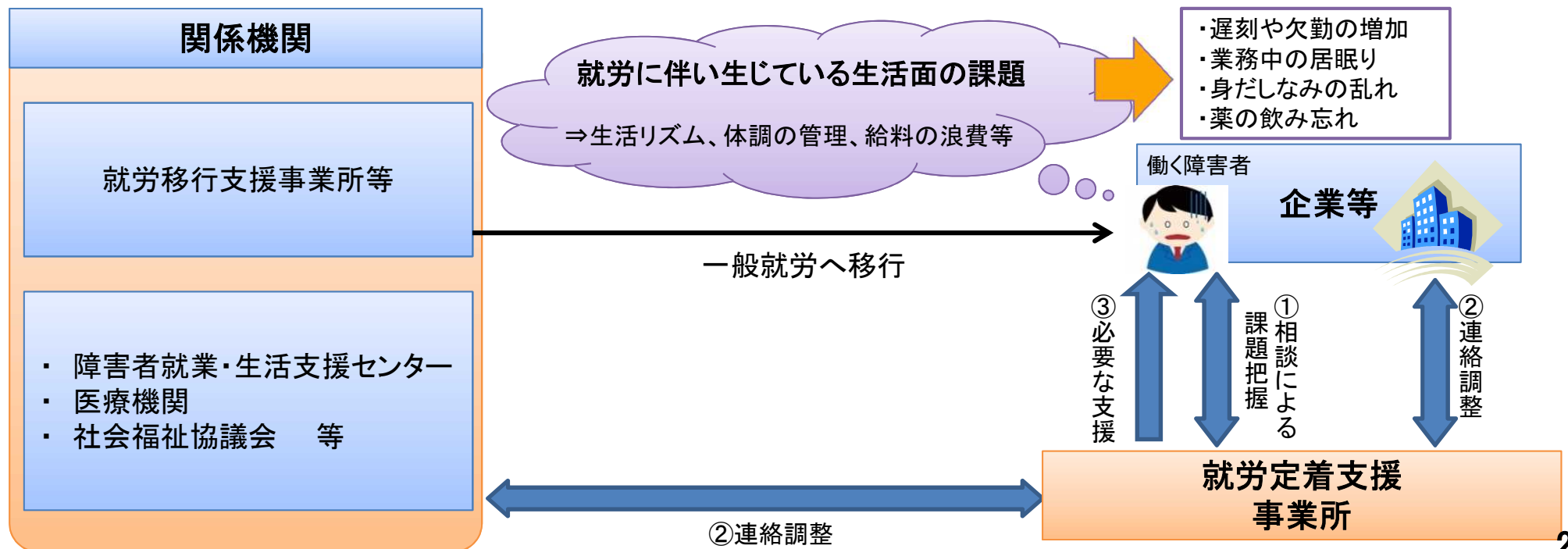
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

対象者

- 就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者

支援内容

- 障害者との相談を通じて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。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。



概要

一般就労へ移行した障害者について、就労に伴う生活面の課題に対し、就労の継続を図るために企業・自宅等への訪問や障害者の来所により必要な連絡調整や指導・助言等を行うサービスとして、就労定着支援を創設する。

法の条文

第五条

十五 この法律において「就労定着支援」とは、就労に向けた支援として①厚生労働省令で定めるものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、②厚生労働省令で定める期間にわたり、当該事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整その他の③厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

具体的内容①

(対象者) **生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援**を利用して一般就労した障害者

具体的内容②

(サービスの利用期間) **3年間**(1年ごとに支給決定期間を更新)

具体的内容③

(サービスの内容)障害者が新たに雇用された事業所での就労の継続を図るため

①事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整(法定事項)

②雇用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

関係団体ヒアリングにおける主な意見

| No | 意見等の内容 | 団体名 |
|----|--|---|
| 1 | <p>○平成30年4月施行の就労定着支援事業の創設については、既存の就労移行支援事業も含めて改めて仕組みを作り直すにあたって、以下の課題がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結果として長く働き続けられた要因としては、①就労移行支援事業所が利用期間内で十分な能力向上のための支援を行ったこと、②利用者の適性の把握と就職先開拓に努める等の適切なマッチングを行ったこと、③就職後に発生した職場での課題や生活面での課題に都度対応する定着支援を提供したこと、等が考えられる。 ・就職後の定着支援の発生量は、①②の支援にどれだけ就労移行支援事業所が取り組んだかによって差が出るものである。就労移行支援事業所による①②の支援に対する評価がなければ、就職後の定着支援の発生量は全体でこれまで以上に増える可能性もある。よって、長く働き続けられるよう定着支援事業が創設されることは歓迎すべきことであるが、就労移行支援事業所の①②の支援も評価される仕組みを構築すべきである。 | 全国社会就労センター協議会 |
| 2 | <p>○利用対象者は障害福祉サービスを利用後、一般就労した者であることとなっているが、公平性が保てないのではないかと考える。能力開発施設や特別支援学校等、他の制度を利用後に一般就労した者も対象とするべきである。</p> | 全国就業支援ネットワーク 他 (同旨:全国地域生活支援ネットワーク、障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会、全国手をつなぐ育成会連合会) |
| 3 | <p>○サービスの利用期間についてはある程度の目安が必要となることから、原則1年、最長3年という基本的な考え方は理解できるが、サービス等利用計画に基づいて適宜に延長可能とすべきである。</p> | 全国手をつなぐ育成会連合会 |
| 4 | <p>○既存の仕組み(就労定着支援体制加算)はそのままに、利用者のニーズに応じた更なる支援を提供できるような制度設計とするとともに、報酬単価については月額個別給付とし、運営上支障のないような十分な報酬額を確保する必要がある。また、特別支援学校を卒業してすぐに就労した人の定着支援も重要であることから、当該加算の対象とする必要がある。</p> | 日本知的障害者福祉協会 他 (同旨:全国就労移行支援事業所連絡協議会) |
| 5 | <p>○就労支援定着支援は、障害者の就労支援に関する専門性や実績に加えて、生活支援に関する同様の条件が必要とされるものとする。そうした観点から、生活支援事業所との有機的な連携等の有無に関して加算要件が適応されるなどの措置を講じるべき。</p> | 全国地域生活支援ネットワーク |
| 6 | <p>○就労定着支援に従事する職員の要件資格として第1号ジョブコーチを必須とし、また、就労定着支援業務の実務経験5年以上の者とした一定の支援の質を担保する条件が必要ではないかと考える。</p> | 障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 |
| 7 | <p>○定着支援の期間や回数については、個々の状況に合わせた対応ができるようにしてほしい。そのためには、個別の支援計画を必須とすることが必要ではないかと考える。</p> | |
| 8 | <p>○精神障害者は就労ができて、定着に課題がある場合が多いため、定着に向けた支援がとりわけ重要である。病状の揺れにきめ細かく対応しながら、就労定着を支援していくためには、職場と医療機関をつなぐ役割が求められる。その際、医療機関のPSW等コメディカルによる活動の評価が必要である。</p> | 日本精神神経科診療所協会 |

就労定着支援の報酬・基準に係る論点

就労定着支援に係る論点

- 論点1 サービス対象者の要件
- 論点2 サービス提供主体の要件
- 論点3 サービスの利用開始時期(契約時期)
- 論点4 基本報酬の設定方法
- 論点5 サービスの従事者の要件
- 論点6 サービスの設備基準
- 論点7 定員
- 論点8 その他の論点

【論点1】 サービス対象者の要件

- 一般就労した障害者の職場定着を推進する観点や、就職した障害者本人に課題解決が必要であることの理解が乏しい傾向にあることを踏まえ、サービスの対象者の要件をどのように考えるか。



- 就労定着支援は、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援(以下「就労系障害福祉サービス等」という。)を利用して一般就労した障害者に対してサービスを提供する訓練等給付と位置づけられているが、一般就労した障害者の職場定着を推進する観点から、一般就労後、暫定支給決定を経ずに利用できる仕組みとしてはどうか。
- また、支給決定についても、就職した障害者本人に課題解決が必要であることの理解が乏しい傾向にあるという調査結果がでていたり、職場定着を推進する観点から、本人が利用を拒む場合以外は、対象者に関する要件を設けず、就労系障害福祉サービス等の利用を経て一般就労した障害者は広く利用できる仕組みとしてはどうか。
- 就労定着支援施行以前に就職した者についても、就労系障害福祉サービス等の利用を経て一般就労後3年未満である場合は、利用できる仕組みとしてはどうか。

暫定支給決定について

暫定支給決定の基本的な考え方

- 訓練等給付に係る障害福祉サービスは、障害者本人の希望を尊重し、より適切なサービス利用を図る観点から、利用を希望する事業について、
 - ① 当該事業の継続利用についての利用者の最終的な意向の確認
 - ② 当該事業の利用が適切かどうかの客観的な判断を行うための期間(暫定支給決定期間)を設定した支給決定(暫定支給決定)を行うこととしている。
- 「暫定支給決定」は、当該事業が支給申請に係る障害者に適したものであるかどうかをあらかじめ評価(アセスメント)するための期間(暫定支給決定期間)に係る支給決定であるが、法制上は特別の支給決定ではなく、主に評価を目的とした短期間の支給決定を指す。

暫定支給決定の対象サービス

- ① 自立訓練(機能訓練、生活訓練、宿泊型自立訓練)
 - ② 就労移行支援
 - ③ 就労継続支援A型
- ※ 暫定支給決定の対象サービスに係る支給申請のあった障害者について、すでに暫定支給決定期間中に行うアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われており、改めて暫定支給決定によるアセスメントを要しないものと市町村が認めるときは、暫定支給決定は行わなくても差し支えないものとする。

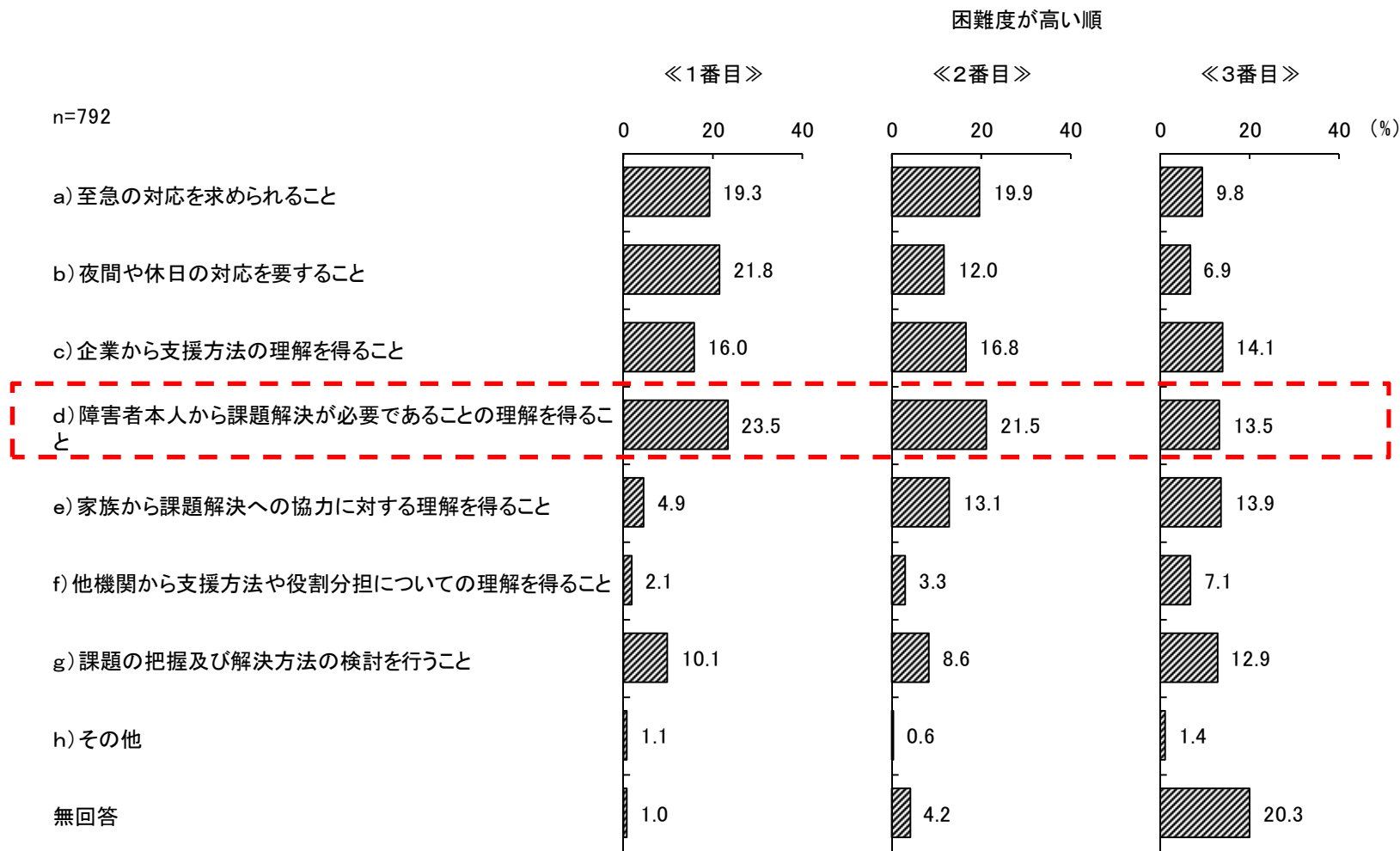
暫定支給決定期間

- 2ヵ月以内の範囲で市町村が個別のケースに応じて設定

一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項

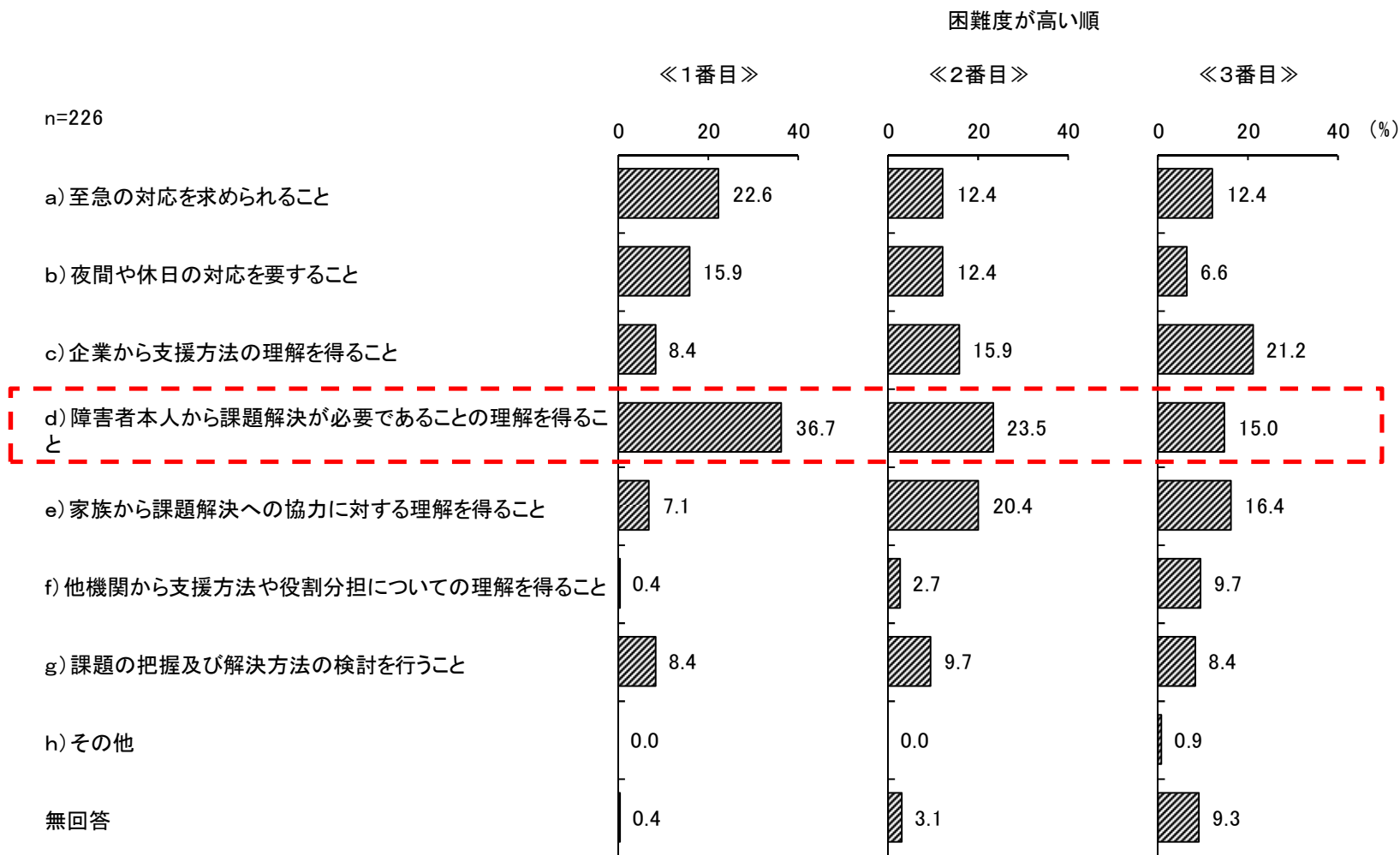
○ 一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項としては、定着支援の実績のある障害者職業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所に対するアンケート調査によると、いずれの機関においても、「障害者本人から課題解決が必要であることの理解を得ること」が高い。

就労移行支援事業所に対する調査



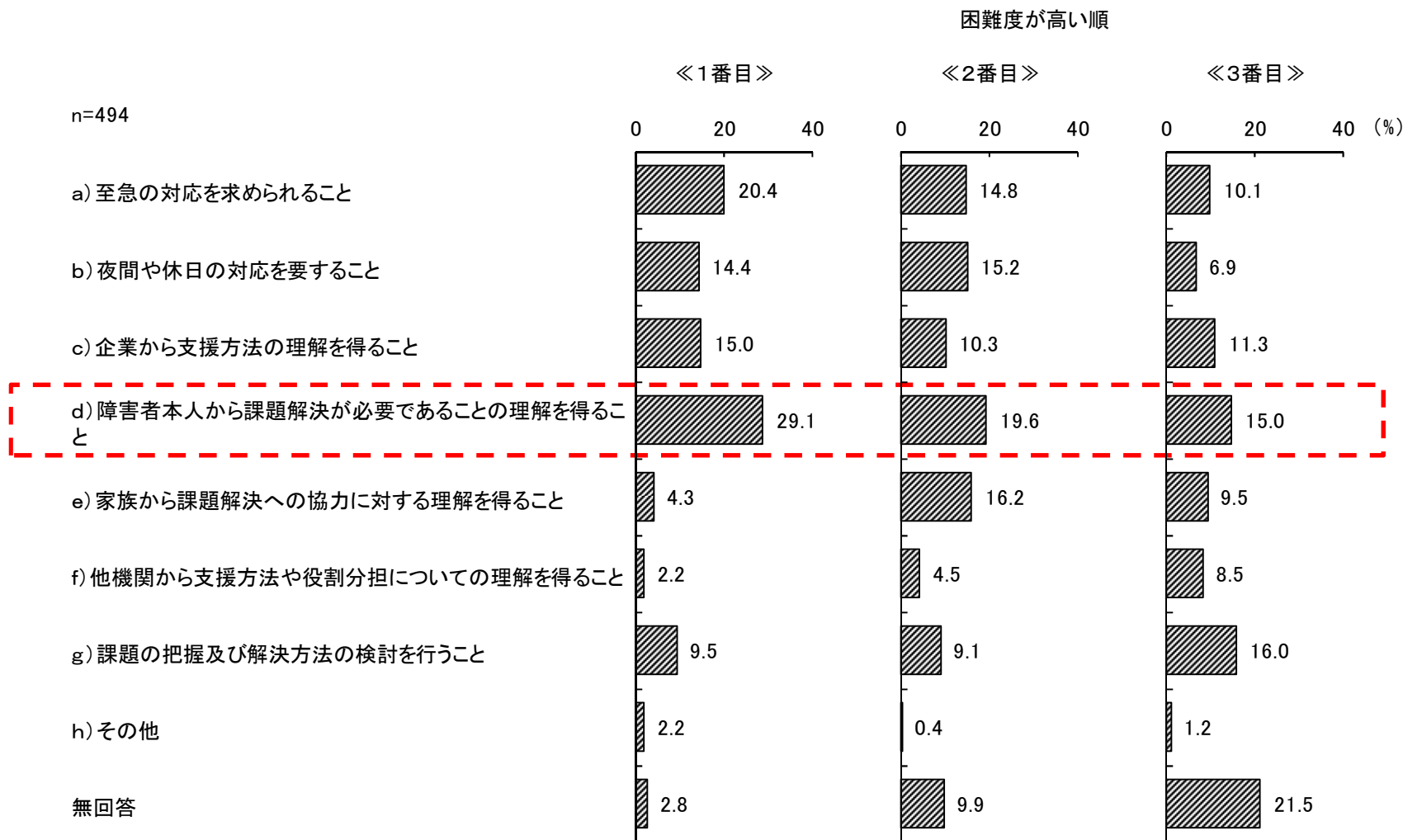
一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項

障害者就業・生活支援センターに対する調査



一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項

相談支援事業所に対する調査



【論点2】 サービス提供主体の要件

○ 一般就労への移行支援にかかわった事業所におけるなじみの関係での支援を可能にすることや、一般就労への移行実績のある指定事業所の幅広い参入を認めるという観点から、サービスの提供主体の要件をどのように考えるか。



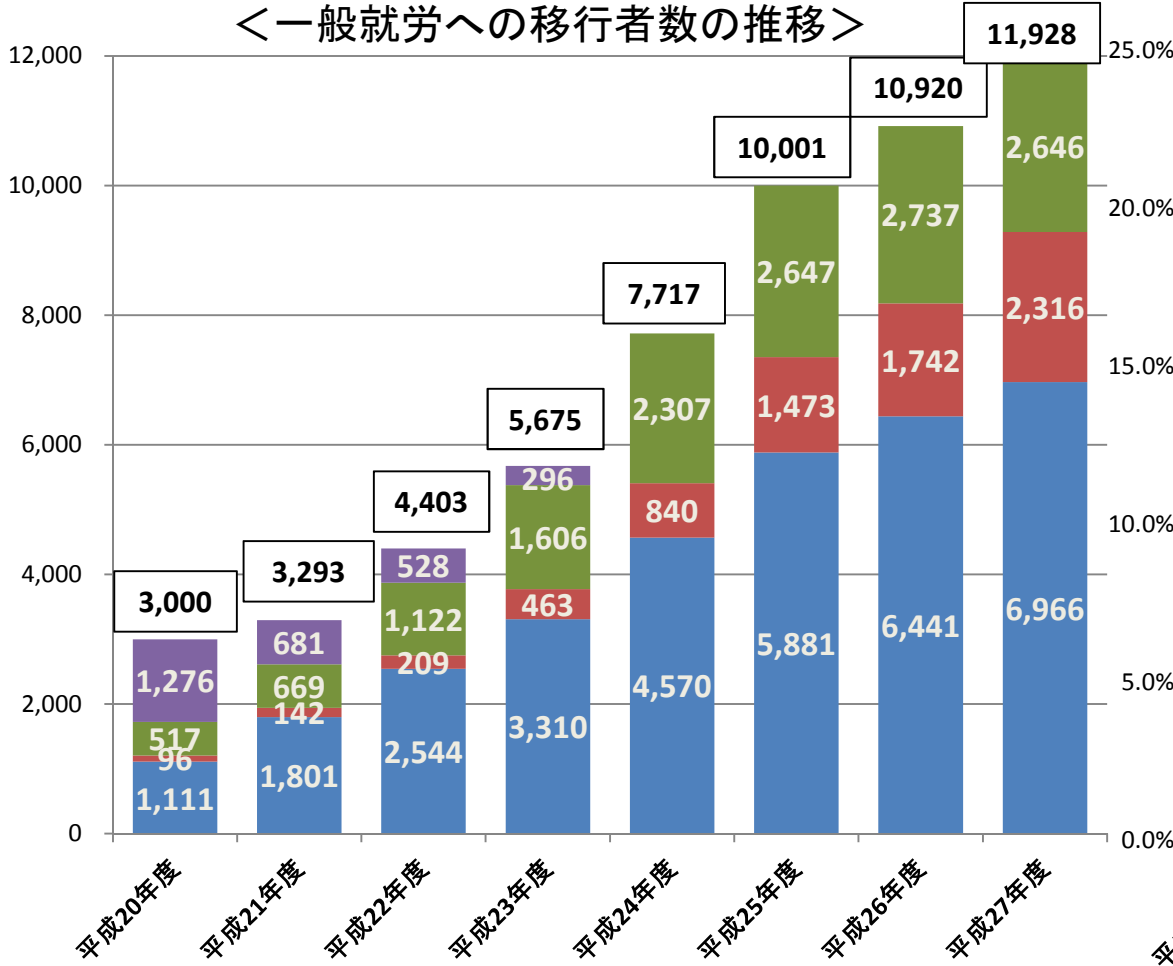
○ 就労定着支援は、就労系障害福祉サービス等を利用して一般就労した障害者に対してサービスを提供する訓練等給付と位置づけられるが、一般就労への移行支援にかかわった事業所におけるなじみの関係でのアフターフォローを可能にするため、サービスの提供主体は、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援の指定事業者としてはどうか。

○ その際、ある程度幅広い参入を認めるということから、事業者指定の要件は過去●年間において、毎年1人以上の就職者を出している指定事業者(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)としてはどうか。(事業者指定の要件は一般就労への移行実績のある事業所とすることが望ましいため、過去2年又は3年において、毎年1人以上の就職者を出している事業所としてはどうか。)

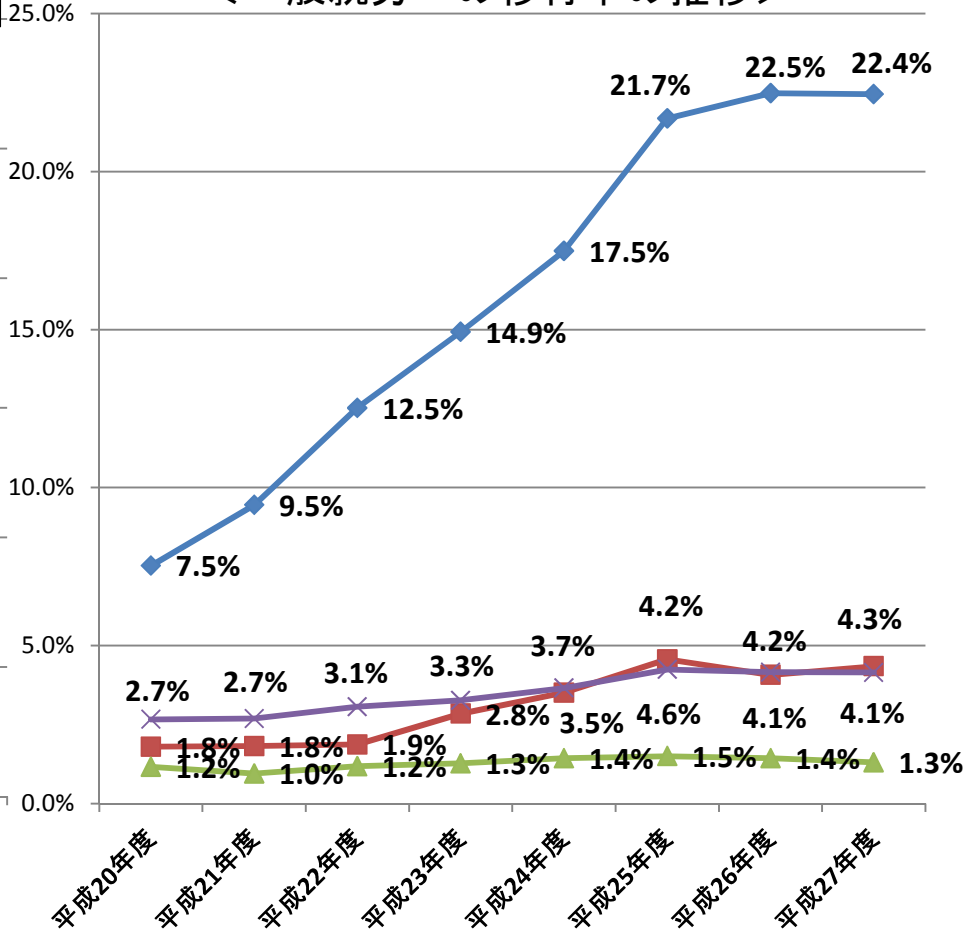
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成27年度では約1.2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- 一方で、一般就労への移行率を見ると、就労移行支援における移行率は大きく上昇しているものの、就労継続支援A型では微増にとどまっており、就労継続支援B型では横ばいとなっている。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜一般就労への移行率の推移＞



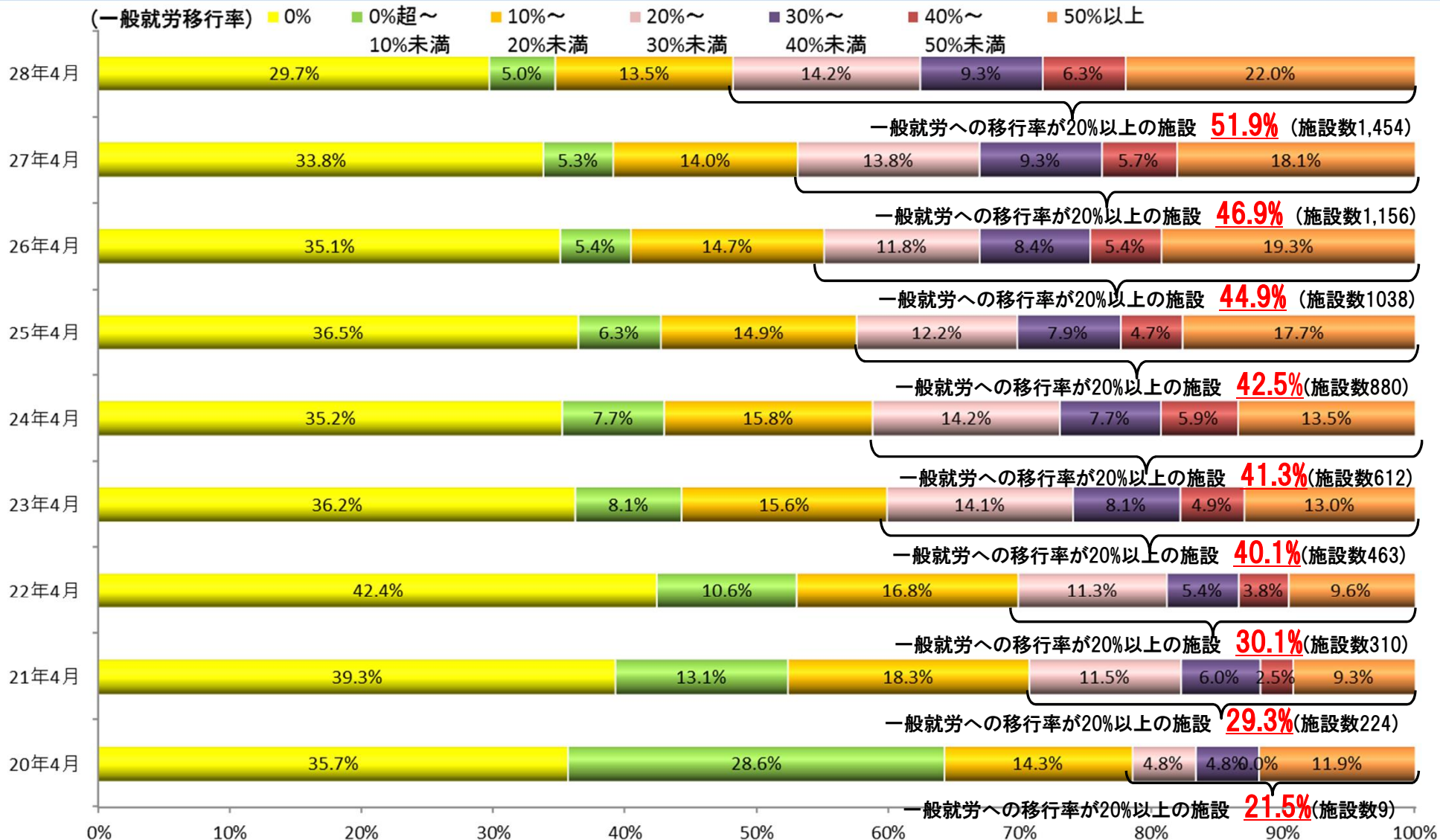
■ 就労移行支援 ■ 就労継続支援A型 ■ 就労継続支援B型 ■ 旧授産施設・福祉工場

【出典】社会福祉施設等調査

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

○ 一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所の割合は、51.9%である。一方で、移行率が0%の事業所が3割弱となっている。

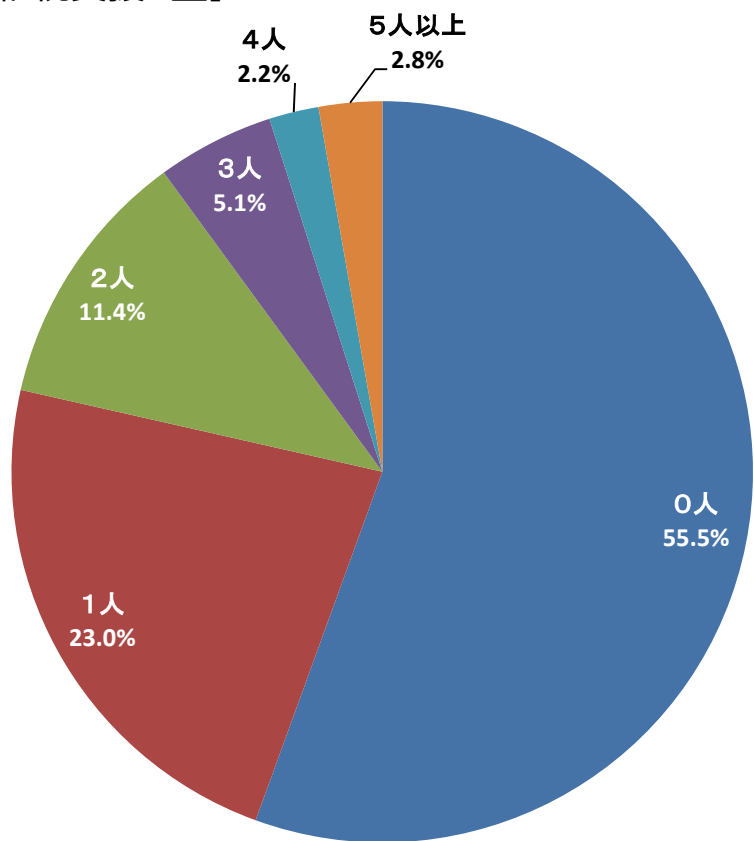


【出典】厚生労働省障害福祉課調べ(平成28年4月分 回答率:89.2%)

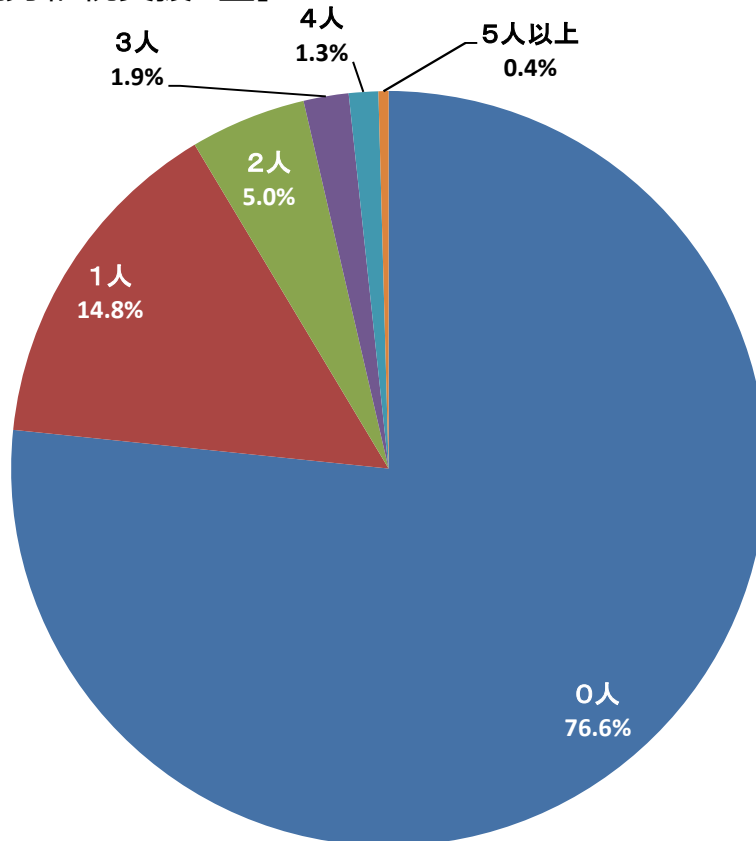
就労継続支援(A型・B型)事業所における就職者数の状況(平成27年度)

○ 就労継続支援事業について、1年間に1人も一般企業への就職者が出ていない事業所は、A型事業所で約6割、B型事業所で約8割となっている。

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】



生活介護・自立訓練事業所における就職者数の状況(平成27年度)

○生活介護事業所のうち一般就労への移行実績がある事業所割合は0.7%、自立訓練(機能訓練)事業所のうち一般就労への移行実績がある事業所は18.4%、自立訓練(生活訓練)事業所のうち一般就労への移行実績がある事業所は12.1%ある。

<一般就労への移行者数の推移>

| | 調査対象 事業所数 | 就職者あり 事業所数 | 就職者あり 事業所割合 | 利用者数 (H28.4.1現在) ① | 平成27年度 就職者数 ② | 一般就労 移行率 ③(②/①) |
|------------|--------------|---------------|----------------|--------------------------|---------------------|-----------------------|
| 生活介護 | 6,913 | 45 | 0.7% | 231,469 | 148 | 0.1% |
| 自立訓練(機能訓練) | 190 | 35 | 18.4% | 1,773 | 81 | 4.6% |
| 自立訓練(生活訓練) | 979 | 118 | 12.1% | 9,769 | 301 | 3.1% |

【出典】平成28年度厚生労働省障害福祉課調べ

【論点3】 サービスの利用開始時期(契約時期)

○ 職場への定着支援を推進するという観点を踏まえ、サービスの利用開始時期をどのように考えるか。



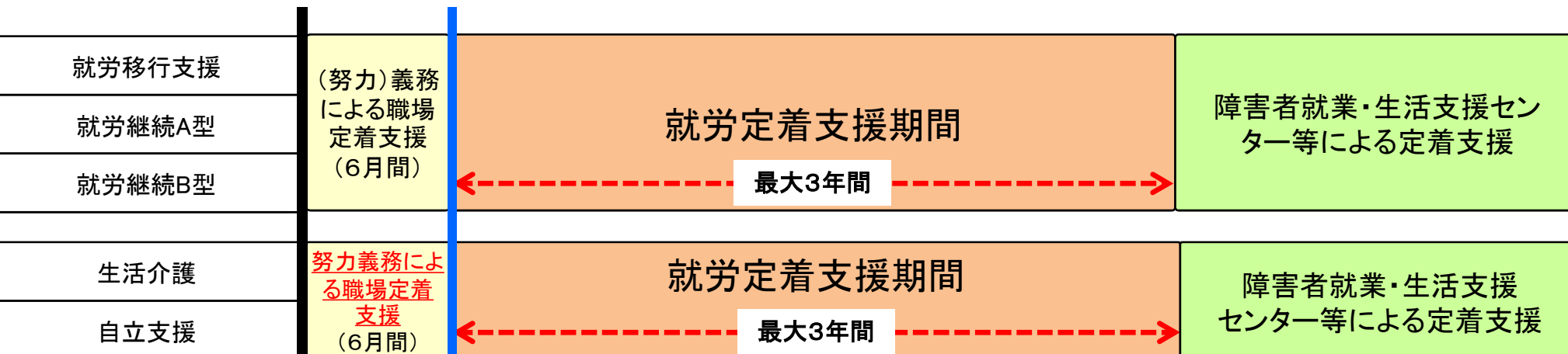
○ 就労移行支援及び就労継続支援の利用を経て一般就労した者については、6か月間の職場への定着支援の(努力)義務期間を経過した後に、サービスの利用を開始することとしてはどうか。

○ 生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労した者については、新たに生活介護・自立訓練に職場定着支援への努力義務規定を運営基準に設けた上で、6か月間の職場への定着支援の努力義務期間を経過した後に、サービスの利用を開始することとしてはどうか。

○ 最大3年間の就労定着支援期間の終了前後には、本人が希望する場合、障害者就業・生活支援センター等への引継ぎを行う旨を運営基準に規定してはどうか。

＜サービスの利用開始時期と定着支援のイメージ＞

就職 利用開始



就労移行支援事業所等における職場定着支援

| | 就労移行支援 | 就労継続支援A型 | 就労継続支援B型 |
|--------------------|--|--|--|
| 運営基準 における 規定 | <p>指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。</u></p> | <p>指定就労継続支援A型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。</u></p> | <p>指定就労継続支援B型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。</u></p> |
| 報酬での 評価 | <p>就労定着支援体制加算 21単位～146単位</p> <p>就労継続期間が6ヵ月以上12ヵ月未満、12ヵ月以上24ヵ月未満、24ヵ月以上36ヵ月未満の者の割合に応じて算定</p> | <p>就労移行支援体制加算 26単位</p> <p>6ヵ月以上継続して就労している者が利用定員の5%以上の場合に算定</p> | <p>就労移行支援体制加算 13単位</p> <p>6ヵ月以上継続して就労している者が利用定員の5%以上の場合に算定</p> |

【論点4】 基本報酬の設定方法

○ 就労定着支援で行うサービス内容を踏まえ、基本報酬をどのように考えるか。



○ 就労定着支援で行う生活支援は、「障害者本人・家族等の来所」、「自宅等訪問」、「企業訪問」、「関係機関訪問」、「電話等」により相談、助言、指導等を実施するものである。

○ このため、就労定着支援の基本報酬は、一月あたり定額(包括報酬)としてはどうか。その上で運営基準において一定の取組を行うことを要件としてはどうか。

(例:「月〇回程度の面談等の実施」、「月1回以上の利用者懇談の場を設ける」など)

○ また、障害福祉計画における成果目標において、支援開始1年後の職場定着率を8割以上とする目標を掲げていることから、職場への定着実績に応じて報酬に段階を設けてはどうか。

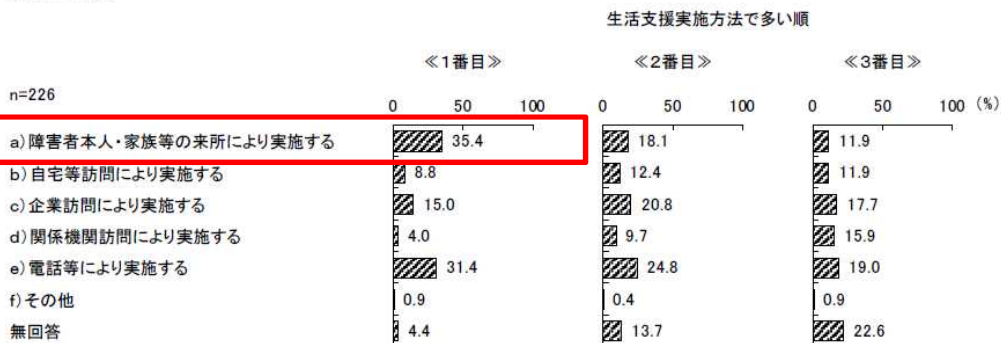
○ 事業開始の平成30年度においては、全ての事業所に実績がないことから、就労定着支援を実施する指定事業者が、就労移行支援事業等を実施し、職場定着の実績を有している場合は、これらの実績を評価する仕組みとしてはどうか。

○ 就労移行支援事業の基本報酬を実績に応じて段階的に設定することも踏まえ、就労移行支援(一般就労の移行実績)と就労定着支援(職場定着実績)の両者が高実績である場合の報酬が、現行の就労移行支援の基本報酬及び就労定着支援体制加算を受けている場合と同程度以上の報酬水準となるよう設定することとしてはどうか。

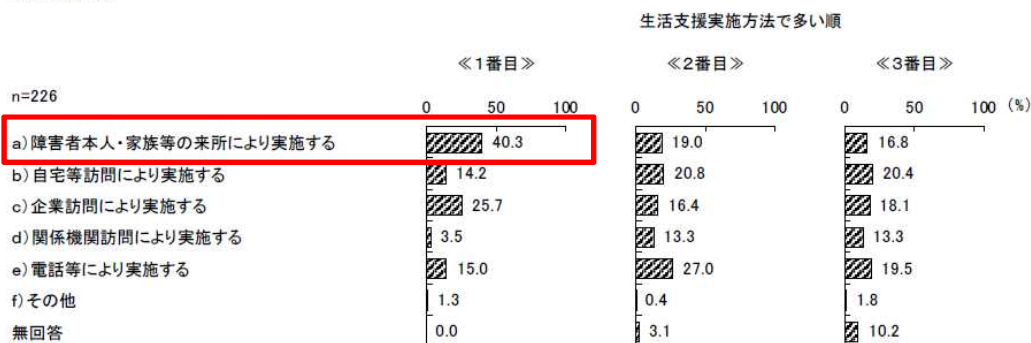
一般就労者に対する生活支援の実施方法 (障害者就業・生活支援センター)

○ 障害者就業・生活支援センターによる一般就労者に対する生活支援の実施方法としては、最も多いもの(理由の1番として挙げた事項)は、いずれの障害も「障害者本人・家族等の来所により実施する」であった。

①身体障害者



②知的障害者



③精神障害者



一般就労者に対する生活支援の主な内容について

- 知的障害者

- 生活リズムや生活習慣の形成、金銭管理等に関する支援が共通して多い

- 精神障害者、発達障害者

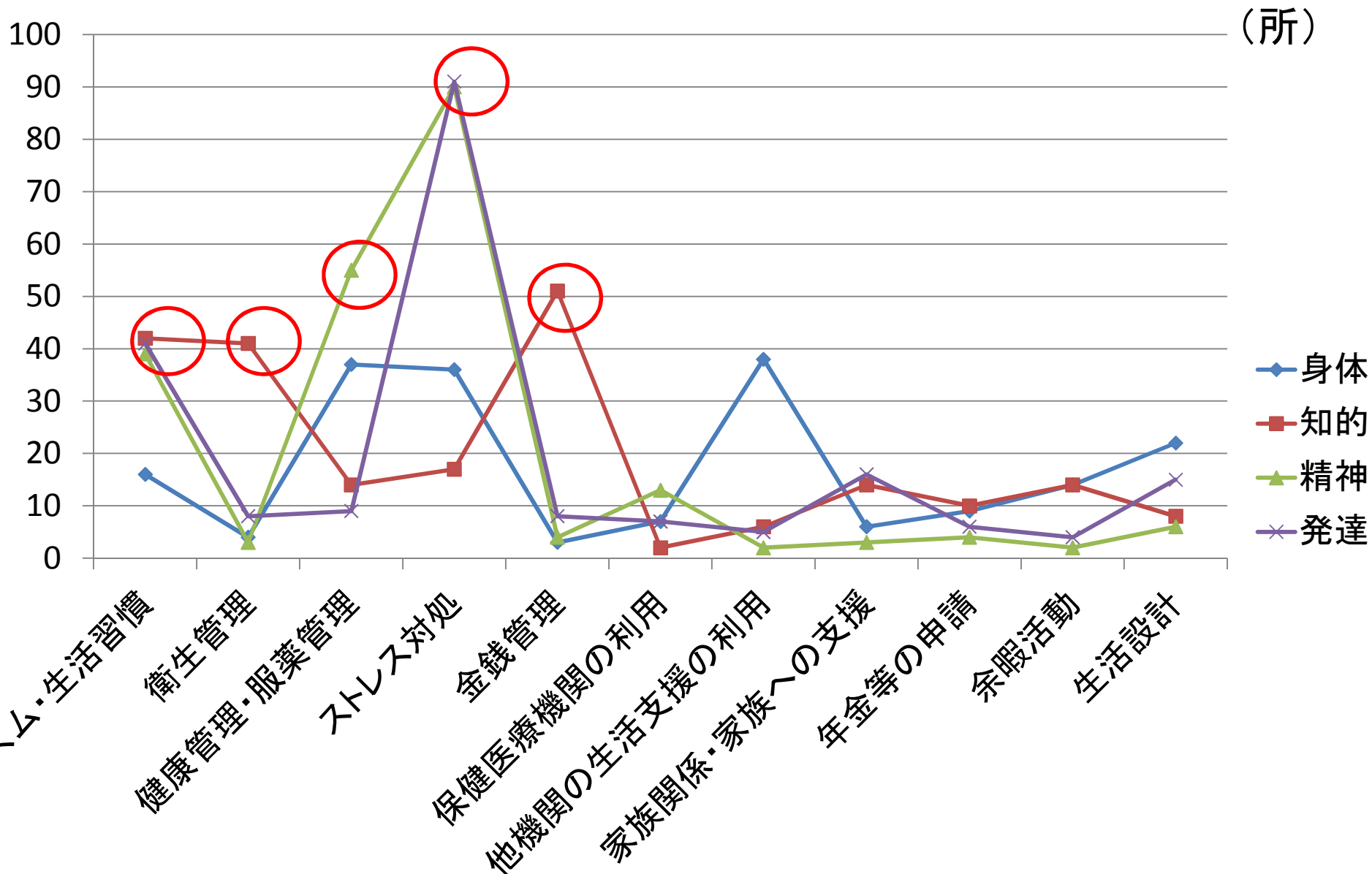
- ストレスへの対処に関する支援が共通して多い

- 身体障害者

- 健康管理・服薬管理、他機関の生活支援サービス等の利用に関する支援が多い
- (各機関における身体障害のある利用者が少ないため、生活支援の対象者も少ない傾向)

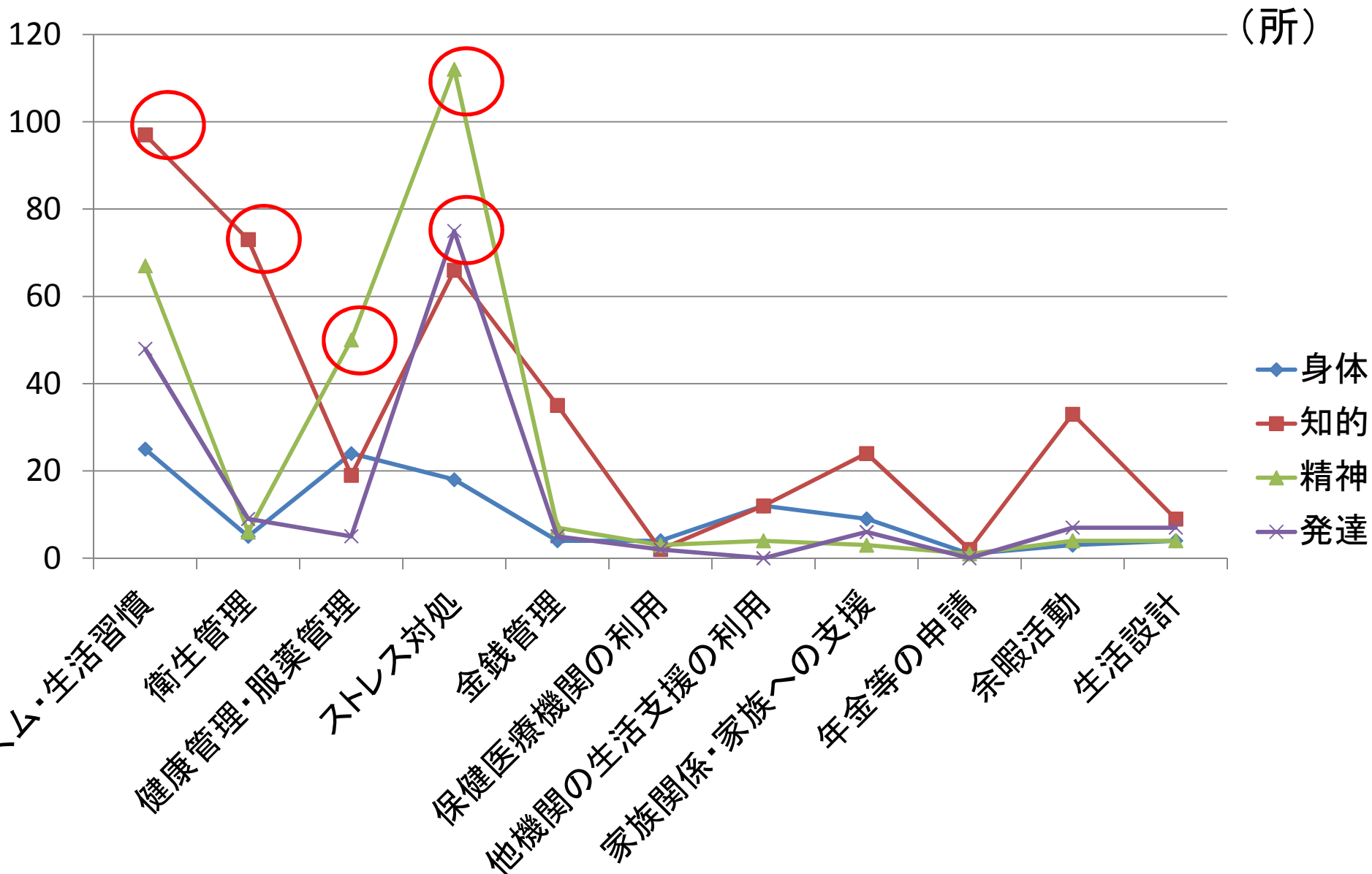
(参考) 障害者就業・生活支援センター

障害別 生活支援の実施内容(センター自らが最も多く実施する内容)n=226



(参考) 就労移行支援事業所

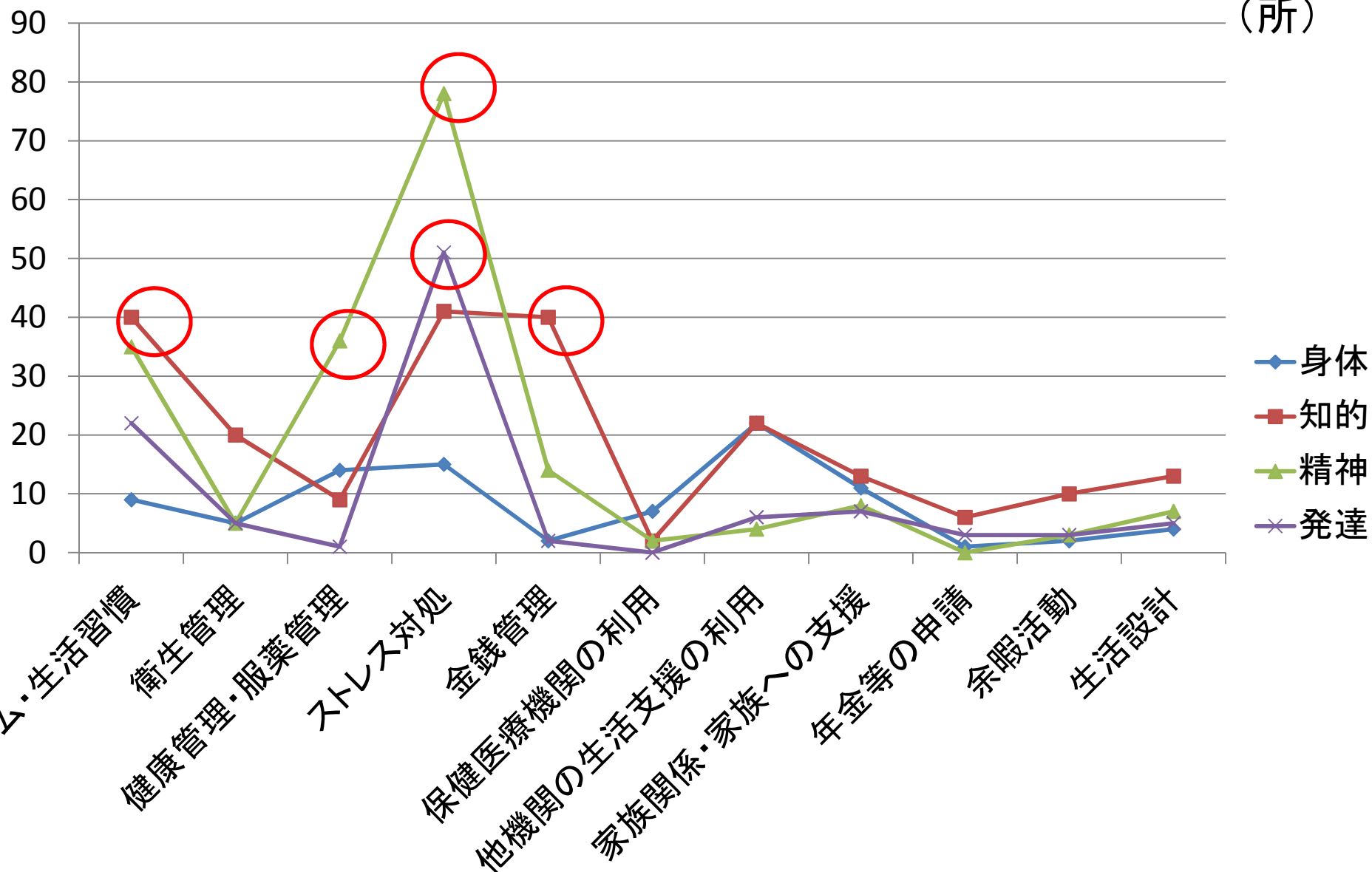
障害別 生活支援の実施内容(事業所自らが最も多く実施する内容)n=503



(参考)計画相談支援事業所

障害別 生活支援の実施内容(事業所自らが最も多く実施する内容)n=332

(所)



(参考) 就労定着支援による職場定着率に関する目標について

就労定着支援の創設について

- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズは多様化・増加していくものと考えられる。そこで、今般の障害者総合支援法の改正により、障害者就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、新たな障害福祉サービスとして、就労定着支援が創設されたところ。



成果目標

- 第5期障害福祉計画の基本指針においては、障害者の就労定着を推進するため、就労定着支援事業の定着率に関する成果目標を設定することとしてはどうか。また、障害者就業・生活支援センターを利用して就職した者の就職後1年経過時点の職場定着率を参考に、以下の数値目標を設定してはどうか。

【成果目標】

各年度における就労定着支援による支援開始1年後の職場定着率を8割以上とすることを基本とする。

※ また、同事業の効果を検討するため、今後、長期的な定着率も集計することも検討。

(参考)障害者就業・生活支援センター 就職者の職場定着率

| | 6か月後定着率 | 1年後定着率 |
|--------|---------|--------|
| 平成26年度 | 83.9% | 75.5% |
| 平成27年度 | 84.4% | 76.5% |

(注1)障害者就業・生活支援センターの支援対象者は、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者

(注2)就労定着支援の支援対象者は、就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者を想定

就労移行支援と就労定着支援の報酬の関係について(イメージ案)

【現行制度】

就労移行支援の報酬 = 基本報酬(X) + 就労定着支援体制加算(Y)

【新制度】

(就労移行支援)

実績に応じた基本報酬の段階付け

| | |
|-----|----------------|
| 実績A | X ₁ |
| 実績B | X ₂ |
| 実績C | X ₃ |
| 実績D | X ₄ |
| 実績E | X ₅ |
| 実績F | X ₆ |
| 実績G | X ₇ |

(就労定着支援)

基本報酬と実績に応じた加算の段階付け

| | | |
|-----------|-----|----------------|
| 基本報酬 Z | 実績a | Z ₁ |
| | 実績b | Z ₂ |
| | 実績c | Z ₃ |
| | 実績d | Z ₄ |
| | 実績e | Z ₅ |
| | 実績f | Z ₆ |
| | 実績g | Z ₇ |

※ $X + Y \doteq X_1 + Z + Z_1$ (現行での就労移行支援の報酬に配慮して設定)

(※)報酬の設定は、改定率等に依存する。

【論点5】 サービスの従事者の要件

○ 就労定着支援で行うサービス内容を踏まえ、従事者の要件をどのように考えるか。



○ 就労系障害福祉サービスで配置すべきサービス管理責任者、職業指導員及び生活支援員、就労支援員については現在、資格要件は定められていない。

○ こうした中、職場定着支援を積極的に行い、定着実績を上げている就労移行支援事業所等も存在することから、就労定着支援に配置する人員についても、資格要件を定めないこととしてはどうか。

○ また、職員配置は複数の職員が柔軟に利用者にかかわることができるようにするとともに、就労移行支援事業所等の従業員が引き続き支援することができるようにするため、常勤換算方法で配置することとしてはどうか。

○ その際、利用者数が少ない場合でも参入できるように、常勤換算方法1未満での配置も可能とすることを検討してはどうか。

就労移行支援・就労継続支援の就労定着に係る加算の算定状況

就労移行支援

| 就労定着支援体制加算 | 単位数 | 取得率 | 費用額 |
|---------------------------|---------|-------|-----------|
| イ 6月以上12月未満の就労定着者 | | | |
| (1) 定着率が5分以上1割5分未満の場合 | 29単位/日 | 12.9% | 23,813千円 |
| (2) 定着率が1割5分以上2割5分未満の場合 | 48単位/日 | 14.0% | 33,572千円 |
| (3) 定着率が2割5分以上3割5分未満の場合 | 71単位/日 | 10.5% | 41,774千円 |
| (4) 定着率が3割5分以上4割5分未満の場合 | 102単位/日 | 3.8% | 33,431千円 |
| (5) 定着率が4割5分以上の場合 | 146単位/日 | 9.3% | 133,092千円 |
| ロ 12月以上24月未満の就労定着者 | | | |
| (1) 定着率が5分以上1割5分未満の場合 | 25単位/日 | 11.8% | 17,905千円 |
| (2) 定着率が1割5分以上2割5分未満の場合 | 41単位/日 | 14.0% | 28,641千円 |
| (3) 定着率が2割5分以上3割5分未満の場合 | 61単位/日 | 9.9% | 34,346千円 |
| (4) 定着率が3割5分以上4割5分未満の場合 | 88単位/日 | 3.5% | 26,022千円 |
| (5) 定着率が4割5分以上の場合 | 125単位/日 | 8.5% | 94,864千円 |
| ハ 24月以上36月未満の就労定着者 | | | |
| (1) 定着率が5分以上1割5分未満の場合 | 21単位/日 | 10.1% | 12,834千円 |
| (2) 定着率が1割5分以上2割5分未満の場合 | 34単位/日 | 12.3% | 19,240千円 |
| (3) 定着率が2割5分以上3割5分未満の場合 | 51単位/日 | 8.7% | 25,676千円 |
| (4) 定着率が3割5分以上4割5分未満の場合 | 73単位/日 | 2.5% | 15,657千円 |
| (5) 定着率が4割5分以上の場合 | 105単位/日 | 6.4% | 58,248千円 |

就労継続支援A型

| | | | |
|------------|--------|------|----------|
| 就労移行支援体制加算 | 26単位/日 | 6.9% | 28,302千円 |
|------------|--------|------|----------|

就労継続支援B型

| | | | |
|------------|--------|------|----------|
| 就労移行支援体制加算 | 13単位/日 | 6.0% | 31,806千円 |
|------------|--------|------|----------|

【論点6】 サービスの設備基準

○ 就労定着支援で行うサービス内容を踏まえ、設備基準をどのように考えるか。



○ 就労系障害福祉サービス等は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営に必要な設備を設けなくてはならないこととなっている。（就労継続支援は、訓練・作業室はサービスの提供にあたって支障がない場合は設けないことも可能。）

○ また、就労系障害福祉サービス等のこれら設備は、利用者の支援に支障がない場合は兼用も可能となっている。

○ 就労定着支援の提供主体は、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援を運営している指定事業者が設置主体となり、相談室は設けられていることから、特段の設備基準は設けないこととしてはどうか。

就労系障害福祉サービス等の設備基準について

- 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（平成十八年厚生労働省令第百七十一号）（抄）

（設備）

第八十一条 指定生活介護事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営に必要な設備を設けなければならない。

2 前項に規定する設備の基準は、次のとおりとする。

一 訓練・作業室

イ 訓練又は作業に支障がない広さを有すること。

ロ 訓練又は作業に必要な機械器具等を備えること。

二 相談室 室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けること。

三 洗面所 利用者の特性に応じたものであること。

四 便所 利用者の特性に応じたものであること。

3 第一項に規定する相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用することができる。

4 第一項に規定する設備は、専ら当該指定生活介護事業所の用に供するものでなければならない。ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。

（注）自立訓練、就労移行支援、就労継続支援にも同様の規定がある。なお、就労継続支援は、訓練・作業室はサービスの提供にあたって支障がない場合には、設けないことができる。

- 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計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成二十四年厚生労働省令第二十八号）（抄）

（設備及び備品等）

第二十一条 指定特定相談支援事業者は、事業を行うために必要な広さの区画を有するとともに、指定計画相談支援の提供に必要な設備及び備品等を備えなければならない。

【論点7】 定員

- 就労定着支援で行うサービス内容を踏まえ、定員をどのように考えるか。



- 就労系障害福祉サービス等は運営規程に利用定員を定めることになっているが、就労定着支援は相談、指導、助言等を行うサービスであり、実績のある事業所による職場定着支援を一層促進する観点からも、利用定員は定めないこととしてはどうか。

【論点8】 その他の論点

- 就労定着支援として実施するサービスの内容を踏まえ、利用期間終了後の支援、障害者就業・生活支援センターとの併給等についてどう考えるか。



- 利用期間終了後の対応について
就労定着支援の利用期間は最大3年間であり、利用期間終了後、障害者就業・支援センター等による定着支援を利用することとなるが、障害者就業・生活支援センター等の要請により、協同して支援を行うことは妨げないこととしてはどうか。(また、協同支援を実施することに対する評価を検討してはどうか。)
- 障害者就業・生活支援センターとの併給について
障害者就業・生活支援センターについては、就労定着支援と機能が重複することから、就労定着支援を利用している間は、障害者就業・生活支援センターの利用は認めないこととしてはどうか。
- 転職支援について
労働条件改善のための転職支援は、一定の要件(離職後1月以内に再就職した場合、虐待の事実がある場合等)を満たす場合は、就労定着支援の報酬上の評価(定着実績に応じた評価)の算定対象としてはどうか。
- 離職支援について
就労定着支援を利用して、離職する場合においては、相談支援事業所等の支援機関につなぐことを運営基準上の義務にしてはどうか。