

就労移行支援に係る報酬について 《論点等》

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(65歳未満の者)

○ サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、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、職場訪問等によるサービスを組み合わせ
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定

○ 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 } 6:1以上
- 就労支援員 → 15:1以上

○ 報酬単価 (平成27年4月～)

基本報酬

就労移行支援サービス費 (Ⅰ) 通常の事業所が支援を行った場合、 定員数に応じて報酬を算定	20人以下	804単位/日
	21人以上40人以下	711単位/日
	41人以上60人以下	679単位/日
	61人以上80人以下	634単位/日
	81人以上	595単位/日
就労移行支援サービス費 (Ⅱ) あん摩マッサージ指圧師等養成施設 として認定されている事業所が支援を 行った場合、定員数に応じて報酬を算 定	20人以下	524単位/日
	21人以上40人以下	467単位/日
	41人以上60人以下	437単位/日
	61人以上80人以下	426単位/日
	81人以上	412単位/日

主な加算

就労定着支援体制加算 21～146単位

⇒ 一般就労等へ移行した後、継続して6ヵ月以上、12ヵ月以上又は24ヵ月以上就労している者が、定員の一定割合以上いる場合に加算

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41、100単位

⇒ Ⅰ：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
⇒ Ⅱ：施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

就労支援関係研修修了加算 11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
⇒ 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 3, 256(国保連平成29年4月実績)

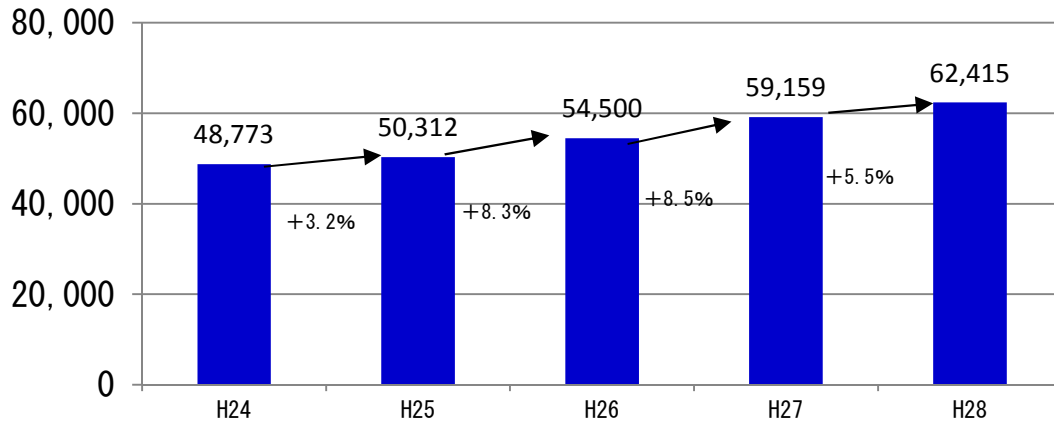
○ 利用者数 32, 611(国保連平成29年4月実績) 2

就労移行支援の現状

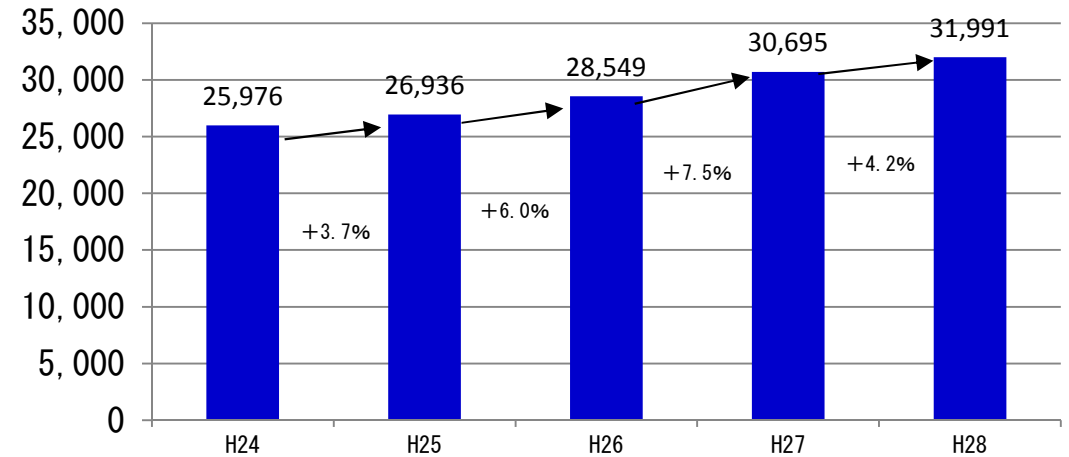
【就労移行支援の現状】

- 平成28年度の費用額は約624億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約3.3%を占めている。
- 費用額、利用者数及び事業所数については、毎年増加しているものの、事業所数の伸びは鈍化している。

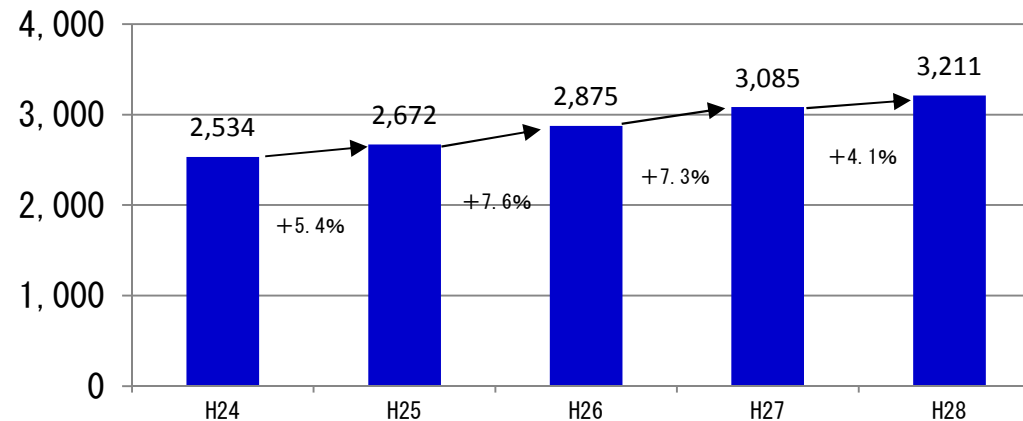
費用額の推移(百万円)



利用者数の推移(一月平均(人))



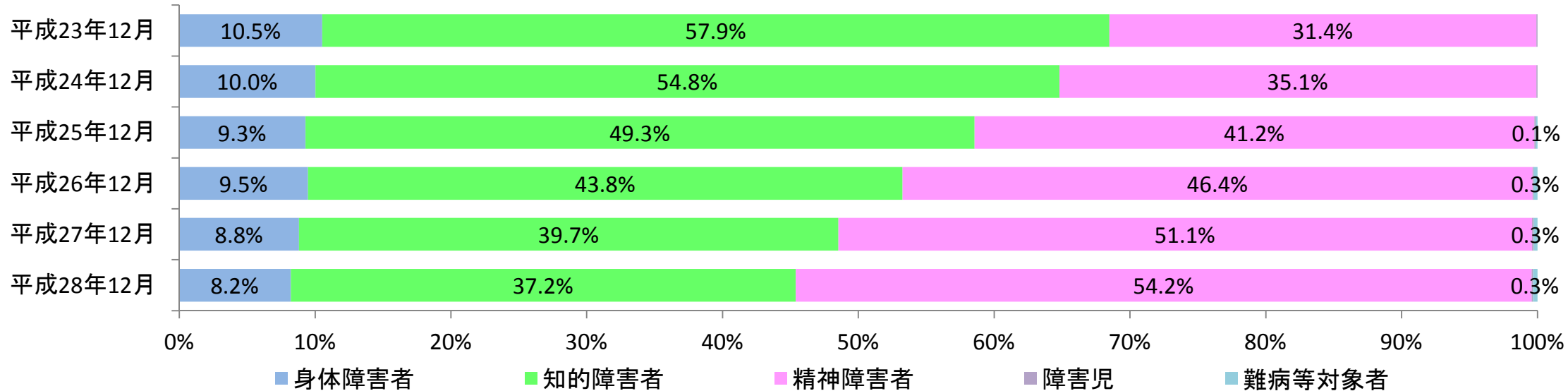
事業所数の推移(一月平均(か所))



就労移行支援の障害種別の利用状況

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の5割以上を占める。

利用者の障害種別の分布状況



(単位:人)

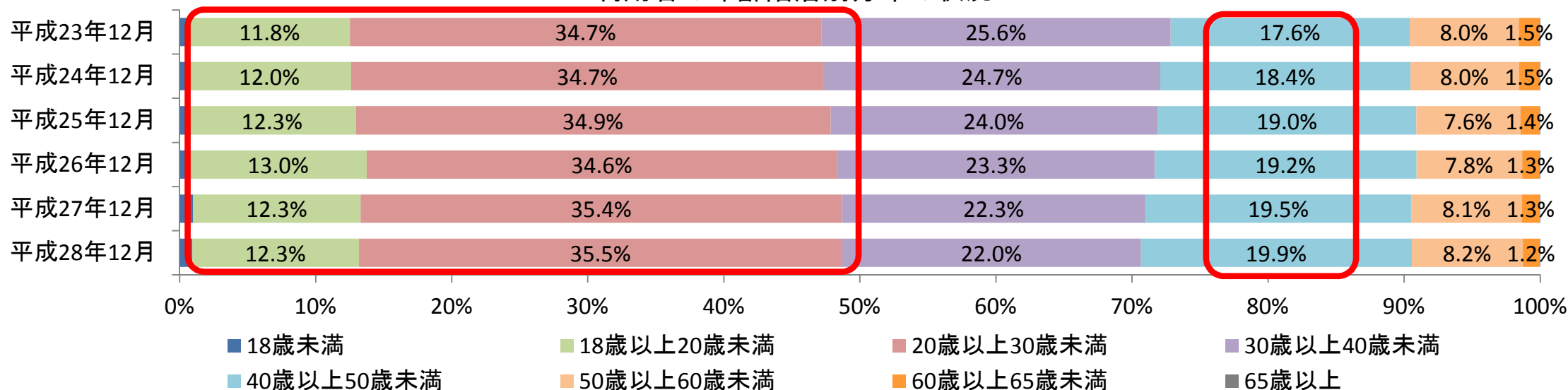
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H23.12	2,369	13,038	7,076	17	—	22,500
H24.12	2,599	14,214	9,111	21	—	25,945
H25.12	2,517	13,346	11,168	26	36	27,093
H26.12	2,703	12,490	13,234	23	79	28,529
H27.12	2,694	12,146	15,619	36	85	30,580
H28.12	2,599	11,777	17,168	31	104	31,679

【出典】国保連データ

就労移行支援の年齢階層別の利用状況

- 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割を占めている。
- 利用者の年齢階層別の分布は、40歳以上50歳未満は微増傾向にある。

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
H23.12	164	2,652	7,801	5,770	3,956	1,802	343	12	22,500
H24.12	161	3,110	9,012	6,418	4,770	2,072	389	13	25,945
H25.12	177	3,333	9,454	6,508	5,156	2,072	379	14	27,093
H26.12	221	3,701	9,867	6,658	5,490	2,213	362	17	28,529
H27.12	307	3,762	10,817	6,828	5,975	2,482	394	15	30,580
H28.12	295	3,881	11,251	6,957	6,303	2,588	392	12	31,679

【出典】国保連データ

関係団体ヒアリングにおける主な意見①

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> <p>・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。</p> <p>・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。(再掲)</p>	全国社会就労センター協議会
2	<p>○就職実績が高い結果として定員充足が困難になっている事業所については、報酬の定員払い化や就職後の一定期間の給付が必要である。</p>	
3	<p>○現行の移行準備支援体制加算は就労支援プロセスにとって非常に重要な加算のため、今後も継続すべき。</p>	
4	<p>○実績ある事業所へ更なる加算を強化すべき。</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会
5	<p>○報酬単価の引き下げは、他の産業と比べて低賃金の状況に拍車がかかり、より人材確保が困難になる恐れがある。</p> <p>○人材育成については、就労支援関係研修の内容を拡充し、受講対象を職業指導員や他の就労系サービスまで範囲を広げて、受講を評価する仕組みにしてはどうか。</p>	
6	<p>○就労定着支援が創設されたが、就労移行支援事業の「就労定着支援加算」は、この事業から就労し一定期間定着した事に対する評価であり、就労するまでの支援を担ってきた就労移行支援事業所が継続的に支援することで信頼感や安心感に繋がっていることから、当該加算は維持する必要がある。</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、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>○一般就労の移行率に応じて基本報酬を設定する。その際、現行では定着実績に応じて5段階に区分しているが、移行率に応じて7段階以上に区分して報酬を設定する。できるだけ細かく区分するほうが、事業所の努力をきめ細かく評価することになるため、事業所の努力を促進する効果が期待できる。就職者数をさらに伸ばすためには、移行率の高い層における区分を細かく設定すべき。</p>	全国就業支援ネットワーク 他 (同旨: 全国手をつなぐ育成会連合会)

関係団体ヒアリングにおける主な意見②

No	意見等の内容	団体名
8	○人口の少ない地域でも就労移行支援事業所を開設できるよう、定員要件を緩和し10名以下でも就労移行支援事業所を単体で開設できるように報酬体系を新設し、地方の一般就労を促進すべき。	全国就業支援ネットワーク
9	○18歳以下であっても、就労移行支援事業を通常の福祉サービスの手続きと同じように利用できるように検討をお願いしたい。就労アセスメントも現在高校在学中に行っており、児童相談所や市町村で要援護通知等の調整も図られている事も踏まえ、進学していない支援対象者についても利用しやすい仕組みの検討をお願いしたい。	
10	○医療・福祉・保健がお互いに有機的な連携をするためにも、医療機関との連携に対する報酬加算を設定する事でさらに、一歩進んだ、医療機関との連携が加速される。	
11	○福祉サービス事業所に労働分野に精通した人(企業経験者など)を配置することを促進すべき。	
12	○就労移行支援における就労支援員等が就労支援員研修や職場適応援助者養成研修などの効果的な研修の受講を必須要件とし、支援の質の向上を図る。	
13	○人材育成は時間を要するものであり、人材育成の検討には、福祉と労働を横断的に検討する事が必要となる。サービスや施策ごとではなく、就業・生活支援センター職員、職業カウンセラー、職場適応援助者、就労系サービス事業所の支援員などの人材育成のカリキュラムを統合させ、求める資質を明らかにすることが必要である。	
14	○移動支援は現状の個別給付と地域支援事業に限らず障害者就労支援の個別給付施策での実施を図るべき。	
15	○就労移行および就労継続支援における復職支援加算を新設すべき。	日本脳外傷友の会
16	○サービス利用が一旦終了した場合でも、一定の期間ののちに、自立と社会参加に向けて、再チャレンジの機会を保障すべき。	日本精神神経科診療所協会
17	○就労移行支援のプログラムを行いながら、就労継続支援B型の適性をアセスメントするのではなく、アセスメント機能をもつ事業を別立てで評価すべきである。	

関係団体ヒアリングにおける主な意見③


No	意見等の内容	団体名
18	○PSW・公認心理師・看護師などの専門職を必置とし、その専門性を確保するとともに、高い倫理性を担保する必要がある。	日本精神神経科診療所協会 他 (同旨：日本脳外傷友の会)
19	○就労系障害福祉サービスでは精神障害者の利用が増加し、難病等がある方の利用も徐々に増える中で、医療的視点を持った職員が支援現場に必要。現行の福祉専門職員等配置加算に作業療法士や理学療法士の配置を加算対象に含めるべき。	全国就労移行支援事業所連絡協議会 他 (同旨：日本精神科病院協会)
20	○今般の法改正で新設された就労定着支援により、就労後にフォローが必要な者には個別給付で支援を提供できるようになったため、たとえば就労移行支援の「職場定着加算」は廃止するか支給要件を厳格することが可能である。また、就労定着支援のサービス内容は障害者就業・生活支援センターの業務とも共通する点が多いことを踏まえた整理が必要である。	全国手をつなぐ育成会連合会
21	○就労支援事業所の利用にあたっては、その利用開始時や継続時に「医療的視点」も加味して適否や内容等の判断を行う必要がある。かかりつけの主治医がいる障害者の場合は「かかりつけ医の意見書」の作成を義務化し、「かかりつけ医意見書作成費」を新規に報酬化すべき。	日本精神科病院協会
22	○障害児者の社会参加を促進するため、移動の保障に関する支援として「通園・通学時の支援」と就労を定着するための「通勤に関わる支援」に対する報酬上の評価が必要である。	日本知的障害者福祉協会
23	○一般就労への移行実績がない事業所が全体の30%と高い水準を示しているのを鑑み、移行実績ゼロを年数の傾斜配分の減算方式を導入するほか、3年以上移行実績がない事業所については報酬の大幅減算を検討するなど、本来のサービス理念に逆行する実態を是正すべき。	全国地域生活支援ネットワーク
24	○地域共生社会実現へ向けた、地域経済を循環する就労支援サービスについて、評価指標を検討の上、「地域共生加算」等を新設することを求める。	
25	○現行の就労移行支援事業の課題としては、就労移行支援事業所数の地域ニーズとのバランスの格差やハローワークとの連携が十分に機能していないことが挙げられるが、地域によってはニーズを上回る事業所が存在したり、ハローワークの障害者雇用の紹介がA型事業所に集中している例もみられるなど、一般就労に向けた支援策が十分に機能していない現状があることから、入口から出口までが効果的に機能するような仕組みを求める。	全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク
26	○就労実績の加算単価について改善すべき。	
27	○就労移行支援の訓練期間の延長を認めるべき。	
28	○定員数による単価の違いについて改善すべき。	
29	○ジョブコーチ加算について改善すべき。	
30	○就労移行支援施設にも重度加算を付けるべき。	
31	○1ヶ月の利用日数の上限について改善すべき。	

就労移行支援の報酬の見直しについて

現状・課題

- 平成27年12月14日社会保障審議会障害者部会報告書において、「就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価を行うべき」とされている。
- 平成27年度に、過去2年間の就労移行者数が0人の場合に基本報酬の15%を減算する措置を設けたが、当該減算の適用は平成29年4月時点で2.8%。
- 就労移行支援の一般就労移行率は、平成25年度以降22%前後で停滞している。また、一般就労移行率が20%以上の事業所が全体の51.9%であるのに対し、0%の事業所が29.7%あり(平成28年4月)、移行率の二極化傾向が続いている。
- 第5期障害福祉計画において、平成32年度末までに、一般就労移行者数を平成28年度の1.5倍以上、一般就労移行率が30%以上である事業所割合を5割以上とする目標が定められている。

論 点

- 社会保障審議会障害者部会報告書(平成27年12月24日)において指摘された、就労移行支援の報酬についてどう考えるか。
- 
- 一般就労への移行実績に応じたメリハリの効いた報酬を設定してはどうか。その際、利用者の意向及び適性に応じた一般就労への移行を推進し、安易な一般就労への移行とならないようにするため、就職後6月以上定着したことを実績として評価し、報酬を設定してはどうか。
 - また、職場への定着のための支援については、新たに就労定着支援が創設されることから、就労定着支援体制加算は廃止してはどうか。その際、高い定着実績のあった事業所の報酬が、新たな就労移行支援の報酬と就労定着支援の報酬の合計以上となるように設定してはどうか。
 - さらに、就労移行支援は一般就労を目的としたサービスであることから、一般就労への移行実績がない場合における減算を強化してはどうか。

一般就労への移行実績がない事業所に係る評価の適正化(平成27年度報酬改定)

- 平成27年度報酬改定において、一般就労への移行後の就労定着実績がない事業所に対する減算を強化するとともに、一般就労への移行実績がない事業所に対する減算を創設。
- なお、就労継続支援A型に移行した利用者については、利用する障害福祉サービスの種類を変更するものであるため、実績には含まないこととした(平成28年4月1日施行)。

一般就労への移行実績がない事業所の評価の見直し内容

過去3年間の就労定着者数が0の場合 ⇒ 所定単位数の85%を算定(15%減算)

過去4年間の就労定着者数が0の場合 ⇒ 所定単位数の70%を算定(30%減算)

※ 「就労定着者」とは、一般就労への移行後、就労した企業等に連続して6ヵ月以上雇用されている者

過去2年間の就労移行者数が0の場合 ⇒ 所定単位数の85%を算定(15%減算) 【新設】

過去3年間の就労定着者数が0の場合 ⇒ 所定単位数の70%を算定(30%減算)

過去4年間の就労定着者数が0の場合 ⇒ 所定単位数の50%を算定(50%減算)

減算割合強化

※ 「就労定着者」とは、一般就労への移行後、就労した企業等に連続して6ヵ月以上雇用されている者

就労移行支援の利用者数に関する目標について

就労移行支援の利用者数に関する現状について

- 就労移行支援事業の利用者数については、第4期障害福祉計画の基本指針において、平成29年度末における利用者数を平成25年度末の利用者数(27,840人)の1.6倍以上とする成果目標を掲げているが、平成27年度末の利用者数は、平成25年度末における利用者数の1.1倍(31,183人)に留まっている。
- 他の障害福祉サービス(就労継続支援等)から就労移行支援へ移行する者は少数に留まっている。
- 平成25年度から平成27年度の利用者数の平均増加率が約5%であることから推計すると、平成29年度では、目標である平成25年度末の利用者数の1.6倍以上(42,540人)の利用者数を達成することは困難と考えられる。

成果目標

- 第5期障害福祉計画の基本指針においては、今般の傾向を踏まえ、平成25年度から平成27年度にかけての就労移行支援事業の利用者の平均増加率である約5%を基に、以下のような成果目標としてはどうか。

【成果目標】

福祉施設から一般就労への移行の推進のため、平成32年度末における利用者数(サービス等利用計画案を踏まえて、アセスメント期間(暫定支給決定期間)を設定し、利用者の最終的な意向確認の上、就労移行支援の利用が適していると判断された者)が、平成28年度末における利用者数の2割以上増加することを目指す。ただし、各市町村及び都道府県において、現在の障害福祉計画で定めた平成29年度末までの利用者数の割合の実績が達成されないと見込まれる場合は、新しい計画を定める際には、平成29年度末時点で未達成と見込まれる人数を加味して成果目標を設定するものとする。

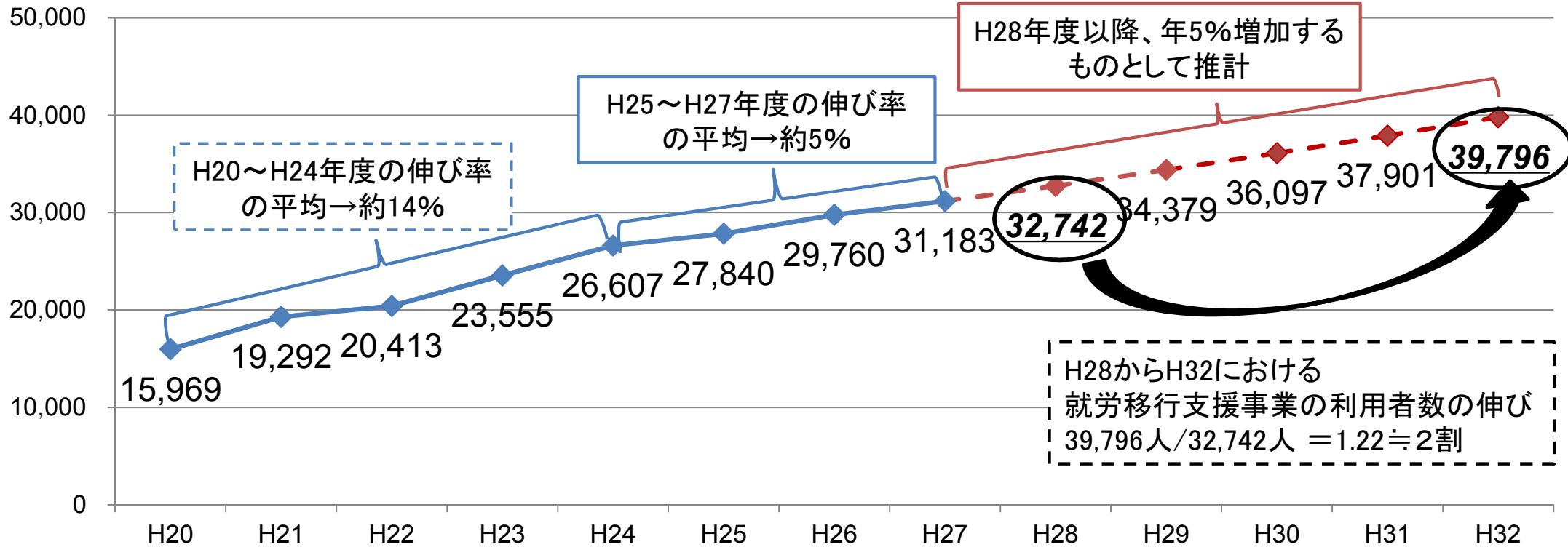
(参考)基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	就労移行支援事業の利用者数が平成25年度末における利用者数の6割以上増加	就労移行支援事業の利用者数が平成28年度末における利用者数の2割以上増加
都道府県 障害福祉計画	7.5%	8.1%	1.6倍	—

(注)福祉施設…生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援事業所

就労移行支援の利用者数の推移について(参考データ)

就労移行支援事業の利用者数の推移



(出典) 国保連データ(各年度の3月サービス提供分)

基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値【再掲】

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	就労移行支援事業の利用者数が平成25年度末における利用者数の6割以上増加	就労移行支援事業の利用者数が平成28年度末における利用者数の2割以上増加
都道府県障害福祉計画	7.5%	8.1%	1.6倍	—

(注) 福祉施設…生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援事業所

就労移行支援の事業所ごとの移行率に関する目標について

就労移行支援の利用者数に関する現状について

- 第4期障害福祉計画の基本指針においては、福祉施設を利用している障害者等の一般就労への移行を推進するため、就労移行支援事業所のうち、就労移行率(※)が3割以上の事業所を、全体の5割以上とすることを目指すという成果目標を設定した。
 - しかし、近年は、就労移行率が3割以上である就労移行支援事業所の割合の増加率は停滞している状況にある。(平成25年度:33.1% 平成26年度:33.1% 平成27年度:37.6%。)
- ※ 「就労移行率」とは、ある年度の4月1日時点の就労移行支援事業の利用者数のうち、当該年度中に一般就労へ移行した者の割合を指す。

成果目標

- 第5期障害福祉計画の基本指針の成果目標においては、近年、就労移行率が3割以上である就労移行支援事業所の割合の増加率が停滞していることに鑑み、第4期障害福祉計画の基本指針での目標値を維持し、以下のような成果目標としてはどうか。

【成果目標】

就労移行率が3割以上である就労移行支援事業所を、平成32年度末までに全体の5割以上とすることを目指す。

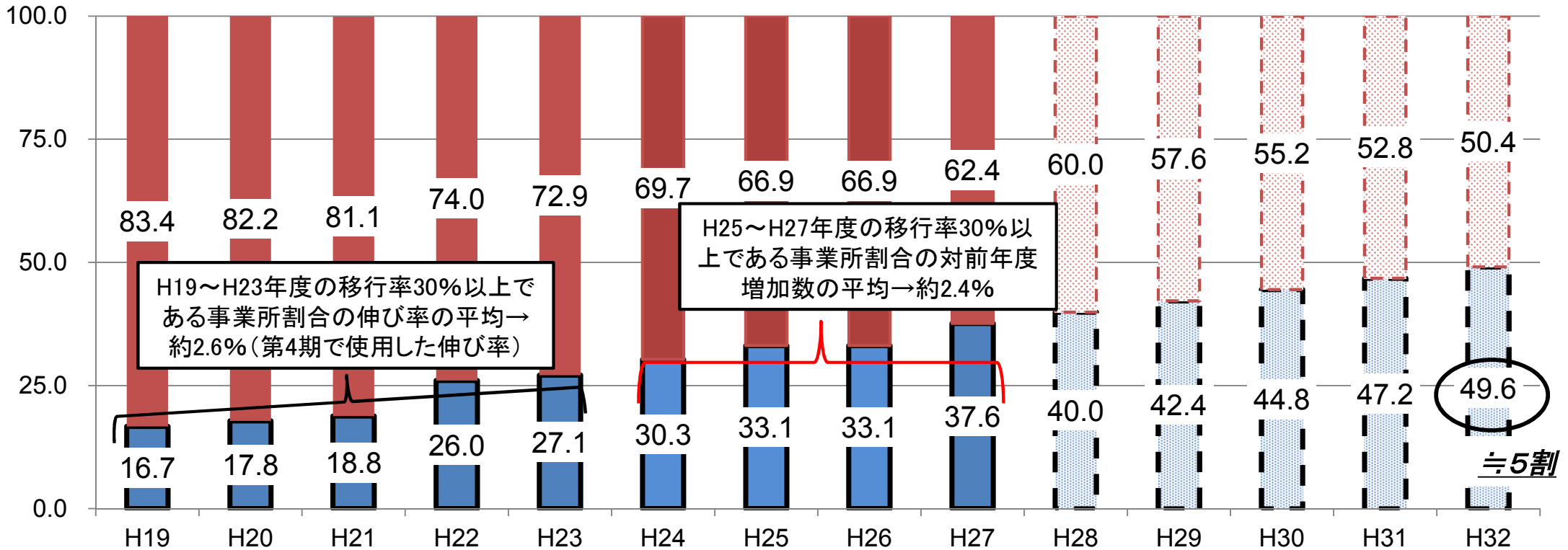
(参考)基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	—	—	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上
都道府県 障害福祉計画	—	—	50.2%	—

就労移行支援の事業所ごとの就労移行率の推移について(参考データ)

就労移行支援事業の就労移行率の割合の推移

■30%以上 ■30%未満



基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値【再掲】

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	—	—	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上
都道府県障害福祉計画	—	—	50.2%	—