

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第13回 (H29.10.31)	資料2

就労移行支援に係る報酬・基準について

前回（第9回検討チーム）の議論における主な意見について

- 就労移行支援は、一般就労へ移行させることを業務として高い報酬が設定されているのに、形式的に一般就労をさせて、また戻すみたいなことだと詐欺に近い行為ではないか。しっかりやっているところはもっと評価し、きちんとメリハリをつけた報酬設定とすべきではないか。
- どのような支援をして就職につながったのかといったプロセス評価が今の仕組みだと評価できていないのではないかと。障害の軽い方だけでなく、障害が重たいけれども、働きたいと思っていられる方をどうやって支援していくのか。その支援に対してどういう評価ができるのか、今回は難しいと思いますが、今後検討していただきたい。
- 成果主義はある程度導入すべきではないか。
- 一般就労といっても時間数や勤務形態とか色々あると思うが、どこまでを一般就労の範囲と考えるか。

就労移行支援の報酬・基準に係る論点

就労移行支援に係る論点

- 論点1 基本報酬
- 論点2 新規事業所・既存事業所の基本報酬
- 論点3 実績とする一般就労の範囲
- 論点4 福祉専門職員配置等加算の評価の見直し
- 論点5 通勤のための訓練の評価等

【論点1】 基本報酬

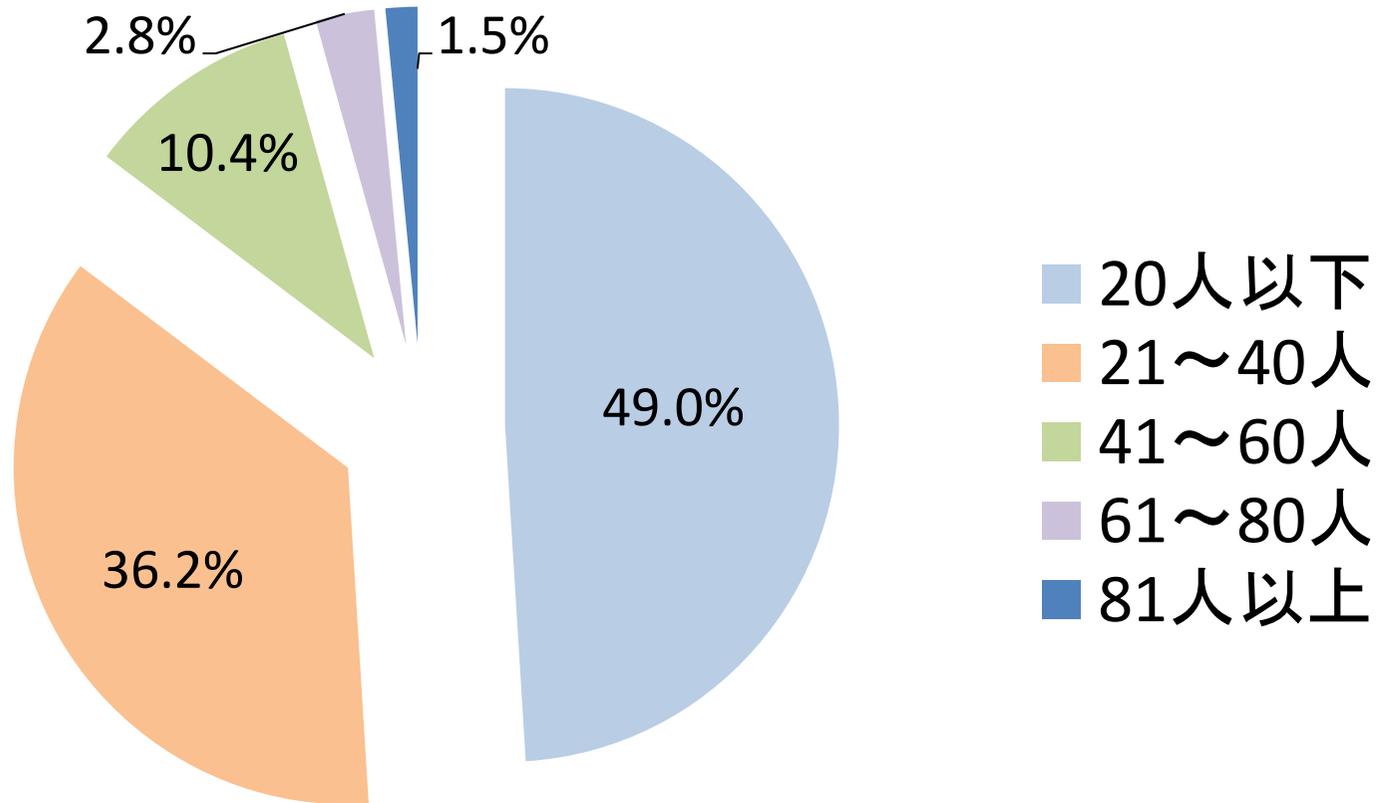
- 一般就労への移行実績だけでなく、利用者の意向及び適性に応じた一般就労への移行を推進するため、就職後6か月以上定着したことをもって実績として評価し、メリハリの効いた報酬設定としてはどうか。また、一般就労への移行実績が過去2年間にない場合における減算を強化してはどうか。



- 就職後6か月以上定着したことをもって実績として評価し、就職後6か月以上定着した者の割合に応じたメリハリのある基本報酬を設定してはどうか。
- 一般就労への移行実績が過去2年間にない場合は、現行の減算率よりも高い減算割合を加味した基本報酬になるように設定してはどうか。

就労移行支援の定員分布について

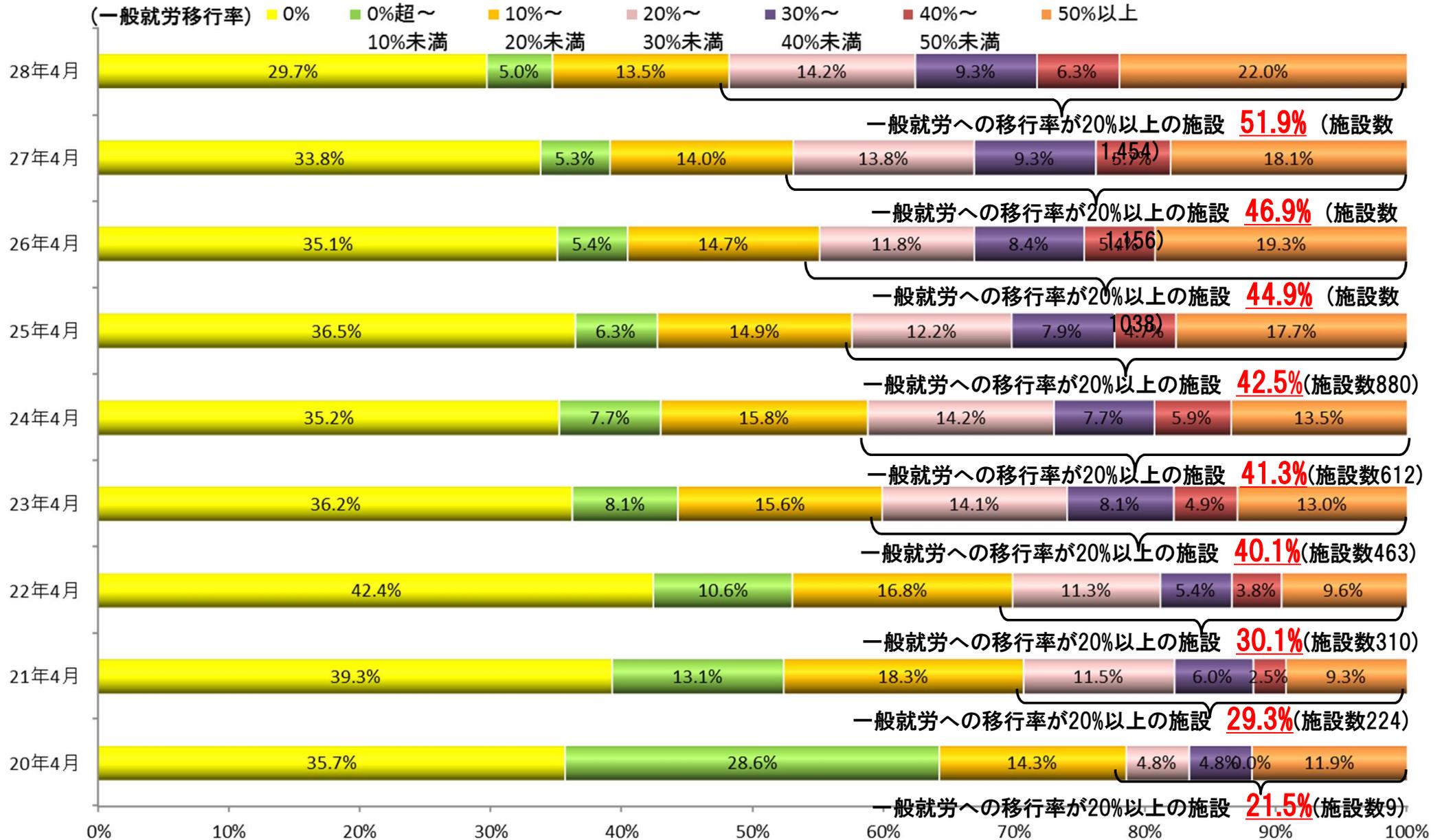
○ 就労移行支援は定員20人以下の事業所が約5割と最も多く、次いで21人以上40人以下の事業所が約4割となっている。



【出典】国保連データ(平成29年3月サービス提供分)

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。

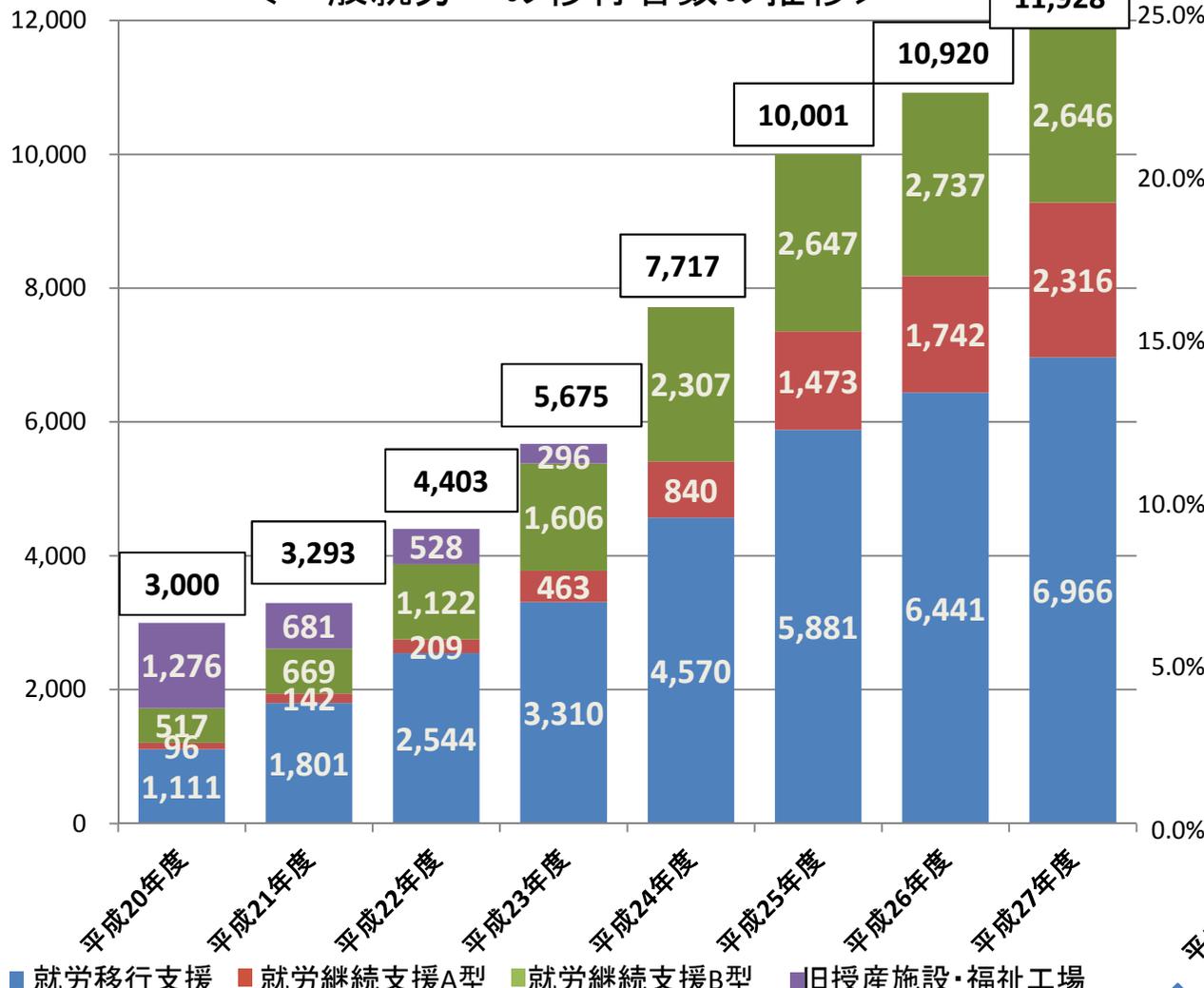


【出典】厚生労働省障害福祉課調べ(平成28年4月分 回答率:89.2%)

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

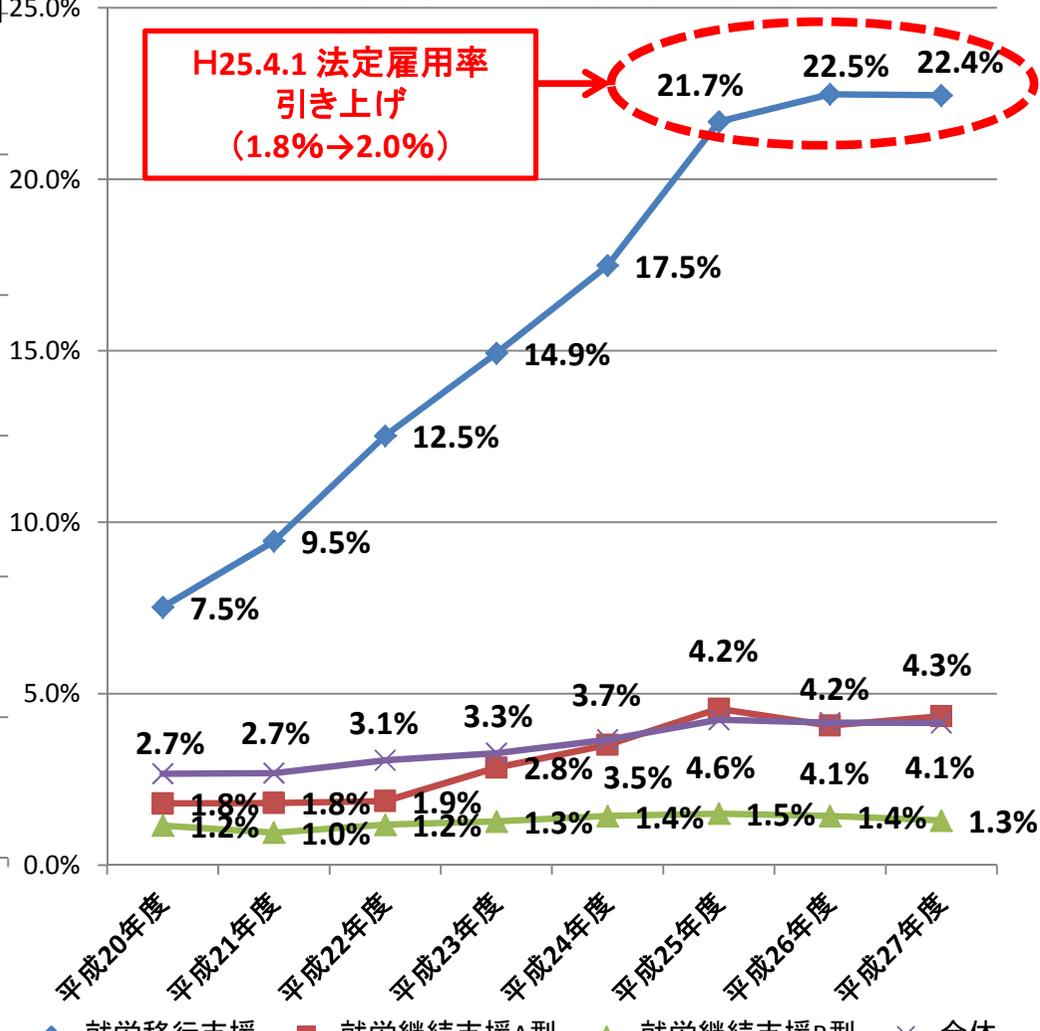
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成27年度では約1.2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- 一方で、一般就労への移行率を見ると、就労移行支援における移行率は大きく上昇しているものの、就労継続支援A型では微増にとどまっており、就労継続支援B型では横ばいとなっている。

＜一般就労への移行者数の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査

＜一般就労への移行率の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ

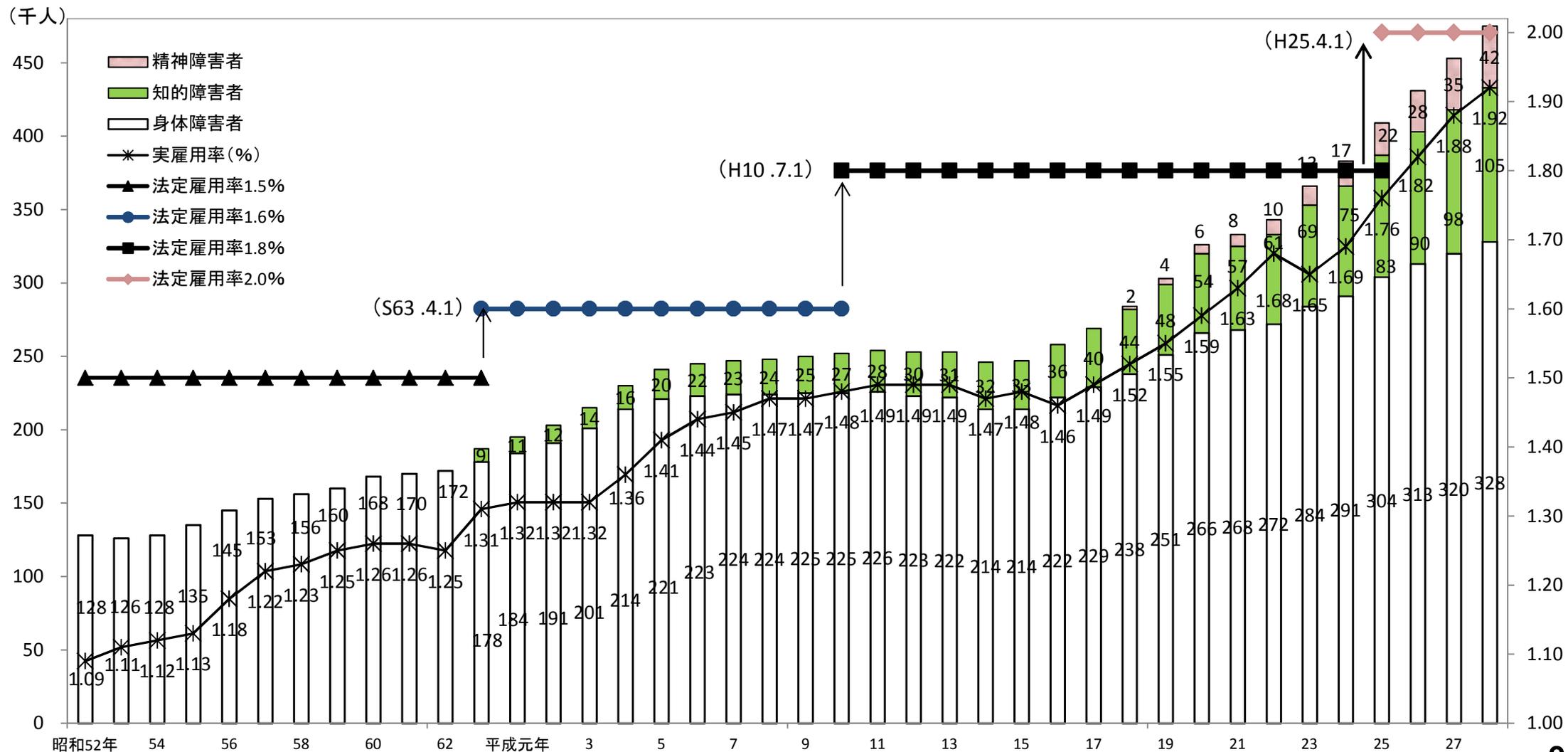
障害者雇用の状況（平成28年6月1日現在）

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 47.4万人（身体障害者32.8万人、知的障害者10.5万人、精神障害者4.2万人）

実雇用率 1.92% 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

○ **雇用者数は13年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

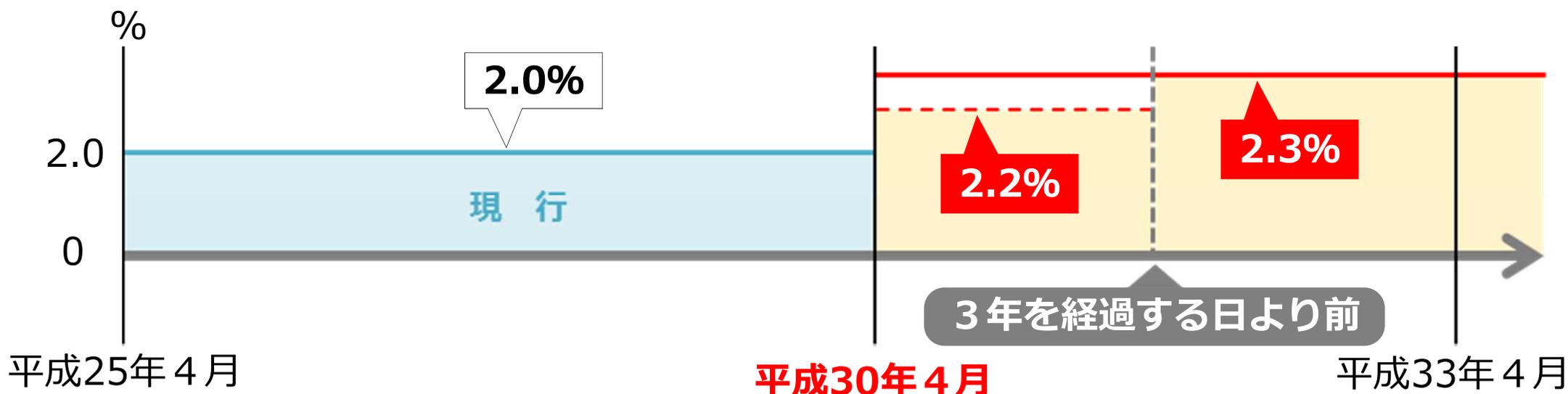


障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率は、30年4月より2.2%、3年を経過するより前に2.3%に引き上げられることとした。

* 平成29年6月 政令改正・公布

(障害者雇用率)



※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【現行 2.3%】とする。

都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【現行 2.2%】とする。

※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上(雇用率2.3%時は43.5人以上)に変更

【論点2】 新規事業所・既存事業所の基本報酬

- 新規事業所の基本報酬体系の適用をどうするか。また、既存事業所の新たな基本報酬体系の適用に経過措置を設けるか。



- 新たな基本報酬体系適用後の新規事業所及び新規設置後2年を経過しない既存事業所については、設置から2年間を経過するまでの間、実績がないことも考えられる。しかしながら、就労移行への実績を出せない事業所の安易な参入を防止する観点から、現行の基本報酬と同程度以下の基本報酬を算定することとしてはどうか。
- 2年以上実績のある既存事業所については、新たな基本報酬体系の適用に経過措置は設けず、平成29年度1年間の実績を用いて、新たな基本報酬体系を適用することとしてはどうか。

【論点3】実績とする一般就労の範囲

○ 実績とする一般就労について、その要件を設けることを検討してはどうか。

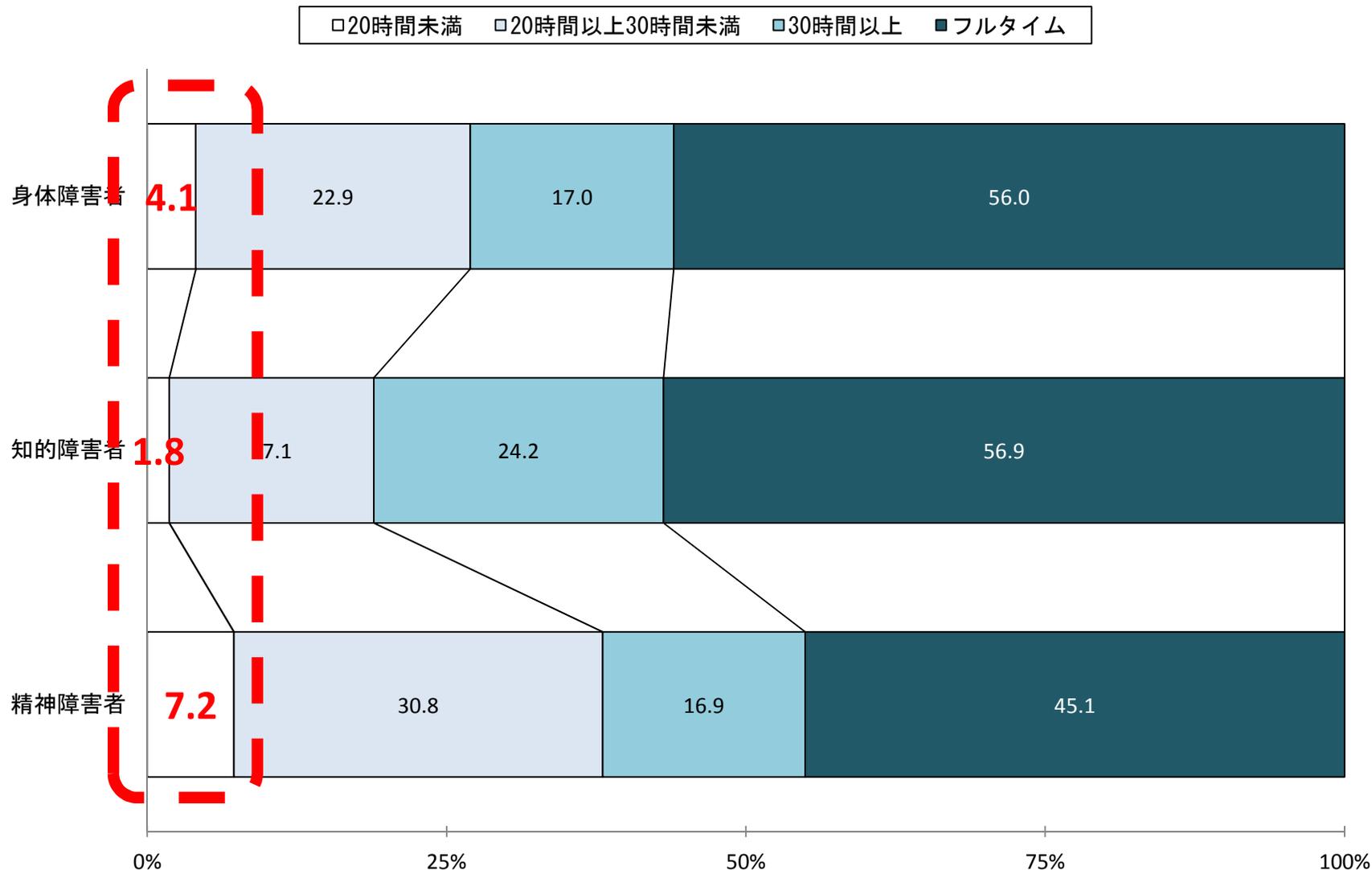


○ 実績とする一般就労の範囲について、以下のような要件を課すことを検討してはどうか。

- ① 就労継続支援A型事業所への就職ではないこと
- ② 週20時間以上の労働時間に基づく雇用契約であること等

就業活動開始段階における就業希望時間

障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、精神障害の場合、9割以上の者の希望勤務時間が「20時間以上」となっているが、20時間未満の利用を希望する者が身体障害者・知的障害者よりも多い。



※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間(障害種別に希望時間別の割合を整理)

【論点4】 福祉専門職員配置等加算の評価の見直し

- 精神障害者の利用が5割を超えている就労移行支援事業所では、作業療法士を配置している事業所においては、配置していない事業所に比べて、一般就労への移行等を多く出している実態も踏まえ、新たに加算で評価してはどうか。

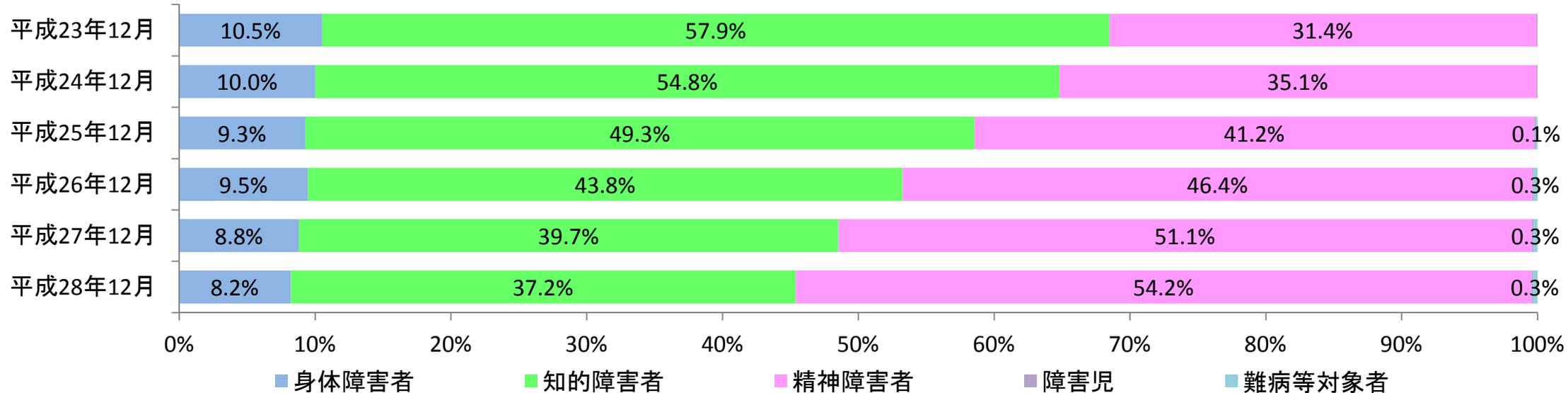


- 福祉専門職員配置等加算において、資格保有者としては社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士となっているが、就労移行支援においては、資格保有者として新たに作業療法士を加えて評価してはどうか。

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

作業療法士の配置有無による就職者、就労継続者の状況

- 作業療法士の配置のある就労移行支援事業所では、作業療法士の配置のない事業所に比べて約2倍以上の就職者を出している。
- 作業療法士の配置のある就労移行支援事業所では、作業療法士の配置のない事業所に比べて就労が継続している者が多い。

【作業療法士の配置有無別の就職者数】

		就労移行支援		
		全体	配置なし	配置あり
N（事業所数）		342	310	13
就職者数	平成26年度（平均人数）	3.0	3.0	7.9
	平成27年度（平均人数）	3.6	3.6	7.2
	平成28年度（平均人数）	3.9	3.9	7.9

【作業療法士の配置有無別の就労が継続している者の数】

		就労移行支援		
		全体	配置なし	配置あり
N（事業所数）		319	291	13
定着者数	平成26年度（平均人数）	2.0	1.9	4.0
	平成27年度（平均人数）	2.5	2.5	4.7
	平成28年度（平均人数）	3.3	3.2	7.1

（注）定着者数については、平成26年度～平成28年度の就職者のうち、平成29年7月1日現在、同一企業で就労が継続している者の数

就労移行支援事業における作業療法士介入事例

種別	精神障害	発達障害	高次脳機能障害
障害像	<ul style="list-style-type: none"> ①分かりづらい精神症状 ②状態に波があり、安定しない ③症状悪化サインの早期察知が重要 ④医療との連携が必須 ⑤就労後の様々な環境変化による病状悪化 	<ul style="list-style-type: none"> ①成功体験が少なく、自己肯定感が低い ②相手の気持ちが読みとれず、コミュニケーションが苦手 ③姿勢保持や眼球運動等の拙劣さが、作業能力の低下、不器用さ、仕事の雑さにつながる ④長期支援が必要でも、制度上の切れ目が発生する 	<ul style="list-style-type: none"> ①障害特性の自己受容までに時間を要す ②働くために、機能を代償する多くの手段が必要 ③長期的に医療から生活や就労まで一貫した関わりや途切れない連携が必要
事例／経過	<p>30代男性：双極性障害Ⅰ型 就労移行支援事業所利用開始当初、パチンコや友人との付き合いが影響し生活リズム不良。疾病教育を行いながら、生活の乱れにつながりやすい交友関係の整理と就労トレーニングの並行支援。適性評価に基づく作業の見極め、企業実習を経て就職に至る。仕分け作業業務に従事、現場で高評価を得る。就労定着支援から半年経過後、易怒的な言動や業務遂行の煩雑さから症状悪化。医療機関受診調整し原因確認。現在の病状は生活の乱れと適量を超えた業務負荷と判断。休息期間を経て、多くの思考作業を伴わない単純作業から開始する段階的な復職プランを企業に提案、履行。その後、通常業務へ戻った。</p>	<p>20代男性：自閉症スペクトラム 就学前健診時に集団参加の苦手さ、語彙の少なさを指摘される。小学校時に受診し診断確定。中学校高校と不登校気味で、自宅に引きこもり状態。18歳時に将来不安から相談支援事業所につながり、就労移行支援事業所利用開始。当初、緊張感強く非言語的作業を導入。同時に対人交流技能の向上を目的に非言語的運動（キャッチボール等）実施。その後、作業を介した対人交流が可能。立位不安定など体幹筋緊張低下に対し、粗大運動を要する作業を導入。立位等の姿勢保持が安定し作業継続時間延長。本人の特性に合った職業を選択。就職後もOJTにより環境設定や職場担当者とのコミュニケーションの取り方を支援し定着。</p>	<p>30代男性：脳腫瘍後遺症 高次脳機能障害 脳腫瘍発症後、通所自立訓練事業利用。その後、就労移行支援事業所も利用。開始時、注意障害、記憶力低下、社会的行動障害による抑制低下あり。疲労を考慮した座位作業、受傷前記憶を活用したPC訓練を中心に支援。活動記録手帳で1日の振り返りを徹底。1～2週毎に面談で短期目標と訓練の取り組み状況を確認。定期外来通院に同行し主治医と情報共有。約1年で大手企業事務職内定。就職後、ジョブコーチと連携し、業務の作業分析を実施。できる事、しにくい事、高次脳機能障害の特性などについて本人・企業・支援者・家族間で情報共有し、定着3年目。</p>
介入のポイントと機能	<ul style="list-style-type: none"> ○会話や作業遂行の状況から症状を見極め、早期受診に結びつけた。 ○精神機能と作業遂行力の両面を評価し、業務による病状への影響を企業に説明。不安の拡大を避け、適切な合理的配慮に至った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○身体機能の評価、姿勢修正や有効な作業動作を指導し、機能の改善、円滑な作業遂行につなげた。 ○成育歴から、本人の良いところ、強みを考え、ライフステージに応じた支援により、就労定着に至った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○医学的知見に基づいた積極的な医療機関との連携や情報共有、脳疲労の状態把握、実行可能な代償手段の提案により、就労訓練が継続した。 ○関係者間で本人の情報共有を図り、継続した就労に至った。
<ul style="list-style-type: none"> ■OTは医学的知識に基づき、身体機能や見えにくいとされる精神・認知機能のアセスメントを行うことができる。 ■アセスメント結果から行為や機能の障害が作業遂行に及ぼすメカニズムを推察し、課題解決や代償プログラムを立案できる。 ■また、それらを分かりやすく言語化し、企業・医療機関・家族等に情報提供できる。 ■つまりOTは障害者の自立支援において、状態見極めと支援者間の連携に効果を発揮する有用性の高い職種である。 			

就労移行支援事業所における福祉専門職員配置等加算について

- 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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成18年厚生労働省告示523号）

第12 就労移行支援事業

9 福祉専門職員配置等加算

- イ 福祉専門職員配置等加算（Ⅰ） 15単位
- ロ 福祉専門職員配置等加算（Ⅱ） 10単位
- ハ 福祉専門職員配置等加算（Ⅲ） 6単位

注1 イについては、指定障害福祉サービス基準第175条第1項若しくは第176条第1項又は指定障害者支援施設基準第4条第1項第4号の規定により置くべき職業指導員、生活支援員又は就労支援員（注2及び注3において「職業指導員等」という。）として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士又は精神保健福祉士である従業者の割合が100分の35以上であるものとして都道府県知事に届け出た指定就労移行支援事業所等において、指定就労移行支援等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算する。

2 ロについては、職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士又は精神保健福祉士である従業者の割合が100分の25以上であるものとして都道府県知事に届け出た指定就労移行支援事業所等において、指定就労移行支援等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算する。ただし、この場合において、イの福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）を算定している場合は、算定しない。

3 ハについては、次の(1)又は(2)のいずれかに該当するものとして都道府県知事に届け出た指定就労移行支援事業所等において、指定就労移行支援等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算する。ただし、この場合において、イの福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）又はロの福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）を算定している場合は、算定しない。

(1) 職業指導員等として配置されている従業者のうち、常勤で配置されている従業者の割合が100分の75以上であること。

(2) 職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち、3年以上従事している従業者の割合が100分の30以上であること。

福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	681事業所【算定率20.9%】
福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	397事業所【算定率12.2%】
福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	1317事業所【算定率40.4%】

【出典】国保連データ(平成29年4月サービス提供分)

【論点5】 通勤のための訓練の評価等

○ 就労移行支援は通勤も含め、一般就労への移行に向けて訓練を行うべきであるが、視覚障害者に対する白杖による通勤訓練など、当該事業所で支援ノウハウを有しない障害者への通勤訓練を行う場合には、加算で評価してはどうか。



○ 就労移行支援は通勤も含め、一般就労への移行を目的とした訓練等を行う事業であることから、訓練の内容には通勤に関する一般的な支援、個別支援を実施することを運営基準上に明記してはどうか。

○ 当該事業所において、通勤訓練のノウハウがない視覚障害者に対して、外部から専門職員を招いて専門職員同行による白杖を使った歩行訓練を実施する場合には、加算で評価してはどうか。

通勤のための訓練の実施状況

○ 就労移行支援事業所では、通勤に関する個別訓練について約4割の事業所で実施している。

【通勤に関する個別訓練の実施有無】

N（事業所数）	358
実施している	41.9%
実施していない	57.3%
無回答	0.8%

【1人で通勤できるようになるまでに要する期間】

		身体障害者	知的障害者	精神障害者	高次脳機能障害	発達障害
最低	事業所数	16	105	39	14	23
	平均値（日）	5.8	2.1	3.1	2.2	3.7
最高	事業所数	15	89	36	14	22
	平均値（日）	7.5	4.4	5.6	3.4	5.7

障害者等の移動の支援

- 障害者総合支援法施行3年後の見直しについて～社会保障審議会障害者部会報告書～
(平成27年12月14日)

(通勤・通学等)

○ 障害者等の通勤・通学等に関する移動支援については、福祉政策のみならず、関係省庁とも連携し、事業者、教育機関、公共交通機関等による「合理的配慮」の対応、教育政策や労働政策との連携、地方公共団体（福祉部局、教育委員会等）における取組等を総合的に進めていくべきである。

その上で、福祉政策として実施すべき内容について引き続き検討を進めるとともに、まずは、通勤・通学に関する訓練を就労移行支援や障害児通所支援により実施することとし、これを必要に応じて評価すべきである。