

第 15 回 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム
議事次第（オンライン会議）

令和 2 年 9 月 24 日（木）
15：00～17：00
於：オンライン会議
（TKP 新橋カンファレンスセンター ホール 14E）

議 題：

1. 令和 3 年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて（就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型）
2. その他

○配付資料

- 資料 1 就労移行支援・就労定着支援に係る報酬・基準について
- 資料 2 就労継続支援に係る報酬・基準について
- 資料 3 就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について
- 参考資料 第 13 回報酬改定検討チーム等における主なご意見について

就労移行支援・就労定着支援に係る
報酬・基準について
《論点等》

1. 就劳移行支援

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
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者となる。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

○ サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、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、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
 - ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○ 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30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

基本報酬

<定員20人以下の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位/日
	4割以上5割未満	939単位/日
	3割以上4割未満	811単位/日
	2割以上3割未満	689単位/日
	1割以上2割未満	567単位/日
	0割超1割未満	527単位/日
	0	502単位/日

主な加算

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 6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
※ H30年～見直し

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
※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加
⇒ 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

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

3,001 (国保連令和 2年 4月実績)

○ 利用者数

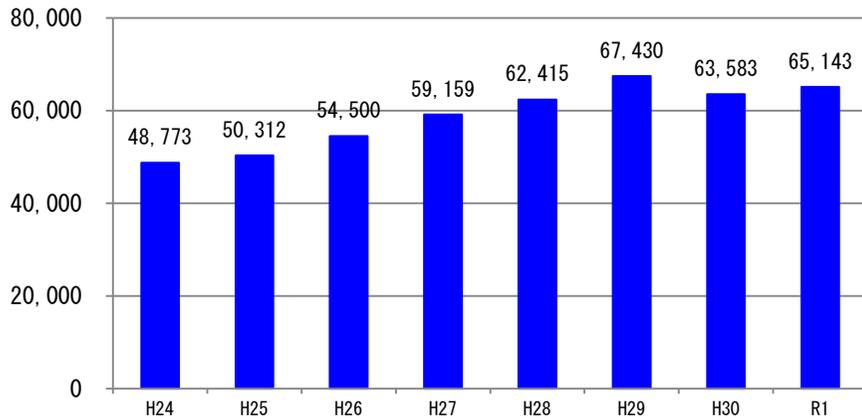
33,619 (国保連令和 2年 4月実績)2

就労移行支援の現状

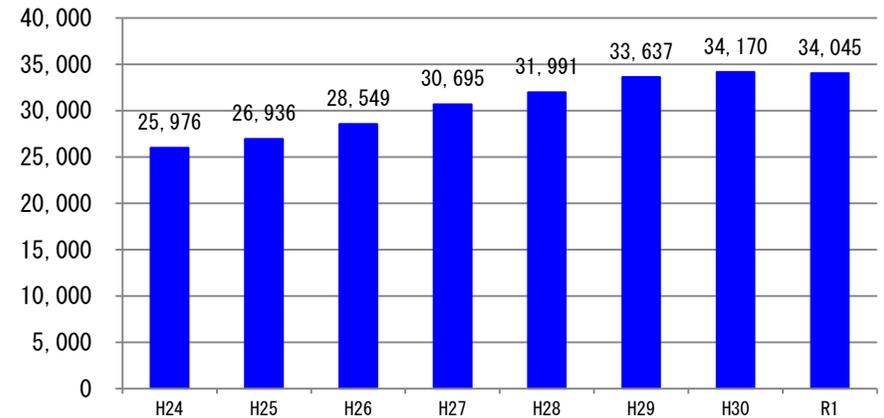
【就労移行支援の現状】

- 就労移行支援の平成30年度費用額は約651億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約2.4%を占めている。
- 事業所数は平成30年度から減少傾向にある。

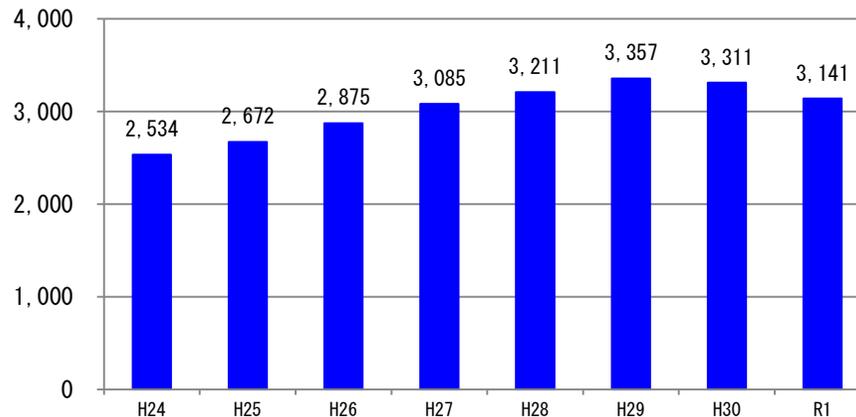
費用額の推移(百万円)



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))



※出典:国保連データ

就労移行支援の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

加算名称	単位数	取得率	費用額
利用者負担上限額管理加算	150単位/月	1.5%	79千円
初期加算	30単位/日	67.3%	23,464千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	41単位/日	0.4%	581千円
食事提供体制加算	30単位/日	46.9%	39,059千円
精神障害者退院支援施設加算			
イ 精神障害者退院支援施設加算（Ⅰ）	180単位/日	0.0%	0千円
ロ 精神障害者退院支援施設加算（Ⅱ）	115単位/日	0.0%	0千円
訪問支援特別加算			
イ 1時間未満	187単位/回	1.2%	44千円
ロ 1時間以上	280単位/回	0.0%	88千円
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/日	25.5%	22,044千円
ロ 福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10単位/日	13.7%	8,550千円
ハ 福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6単位/日	38.1%	15,055千円
欠席時対応加算	94単位/回	71.7%	22,147千円
医療連携体制加算			
イ 医療連携体制加算（Ⅰ）	500単位/日	0.7%	829千円
ロ 医療連携体制加算（Ⅱ）	250単位/日	5.5%	24,885千円
ハ 医療連携体制加算（Ⅲ）	500単位/日	0.0%	0千円
ニ 医療連携体制加算（Ⅳ）	100単位/日	0.0%	0千円
就労支援関係研修修了加算	6単位/日	51.9%	22,947千円
移行準備支援体制加算			
イ 移行準備支援体制加算（Ⅰ）	41単位/日	29.6%	3,903千円
ロ 移行準備支援体制加算（Ⅱ）	100単位/日	21.6%	33,186千円
送迎加算			
イ 送迎加算（Ⅰ）	21単位/日	21.3%	18,137千円
同一敷地内の場合	21単位/日 × 70%	0.2%	51千円
ロ 送迎加算（Ⅱ）	10単位/日	11.7%	3,425千円
同一敷地内の場合	10単位/日 × 70%	0.0%	5千円

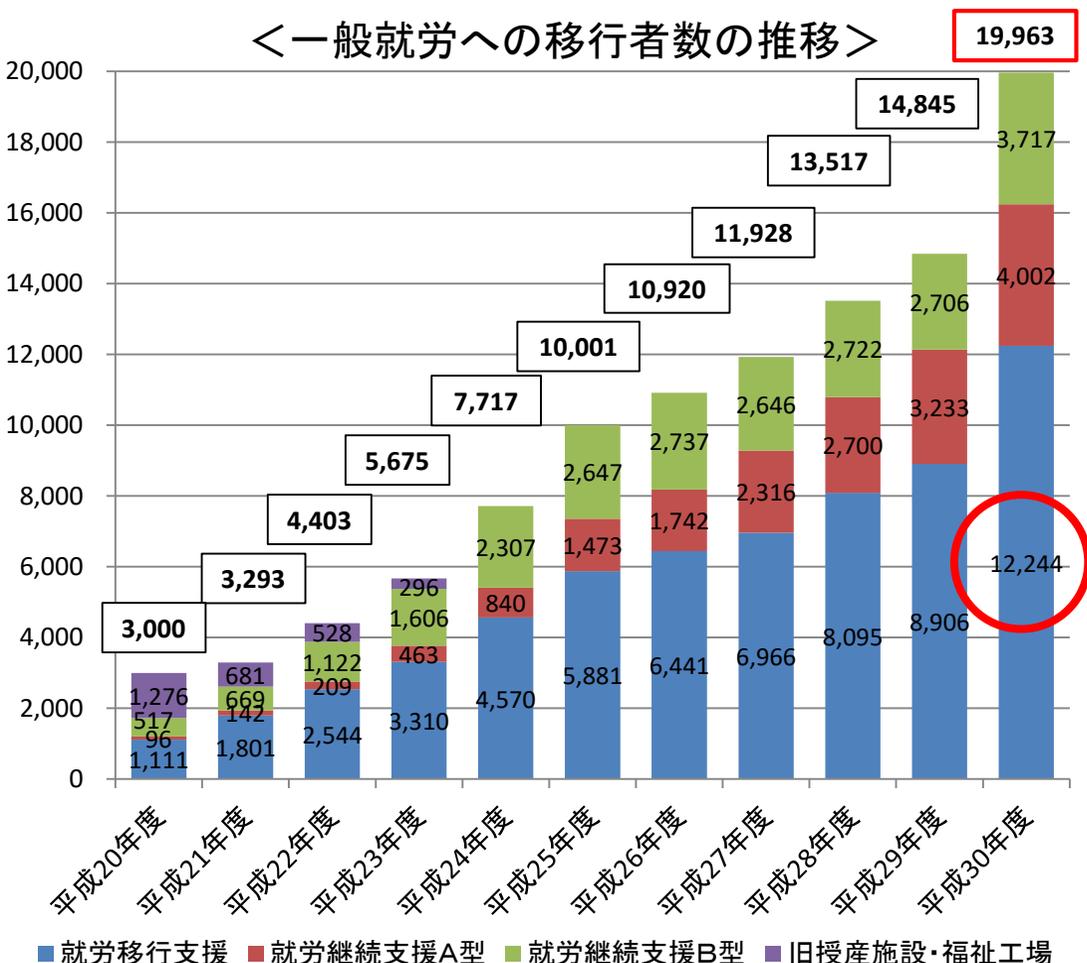
就労移行支援の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
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%	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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位+50単位	0.0%	0千円
通勤訓練加算	800単位/日	0.0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300単位/日	0.1%	135千円
社会生活支援特別加算	480単位/日	0.9%	4,637千円
福祉・介護職員処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)		69.8%	284,973千円
指定障害者支援施設において行った場合		2.1%	3,923千円
ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)		5.9%	11,512千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	201千円
ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)		6.2%	6,237千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	234千円
ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)		0.6%	282千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	24千円
ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)		0.2%	111千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員処遇改善特別加算	所定単位×加算率	0.5%	188千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員等特定処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)		41.5%	57,967千円
ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)		6.6%	5,965千円
指定障害者支援施設において行った場合		2.0%	1,075千円
基本部分			5,137,163千円
合計			5,753,105千円

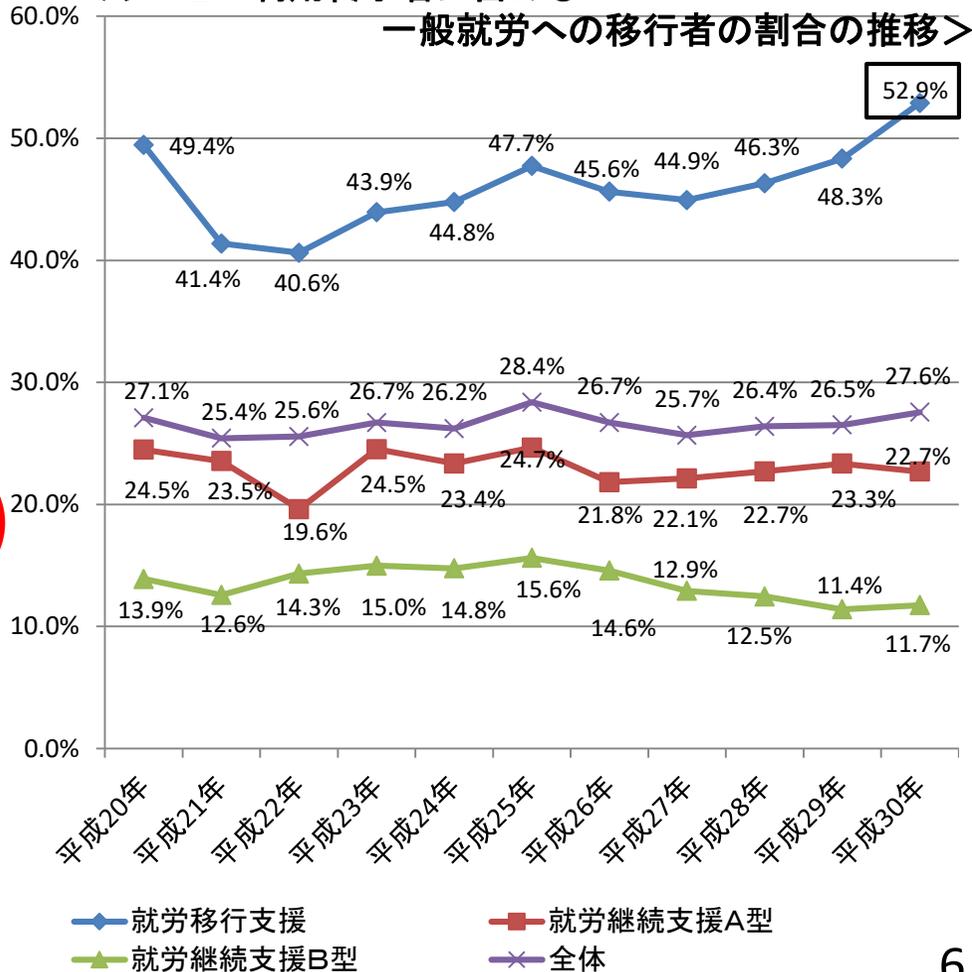
一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

- 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30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合（移行率）を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいである。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める



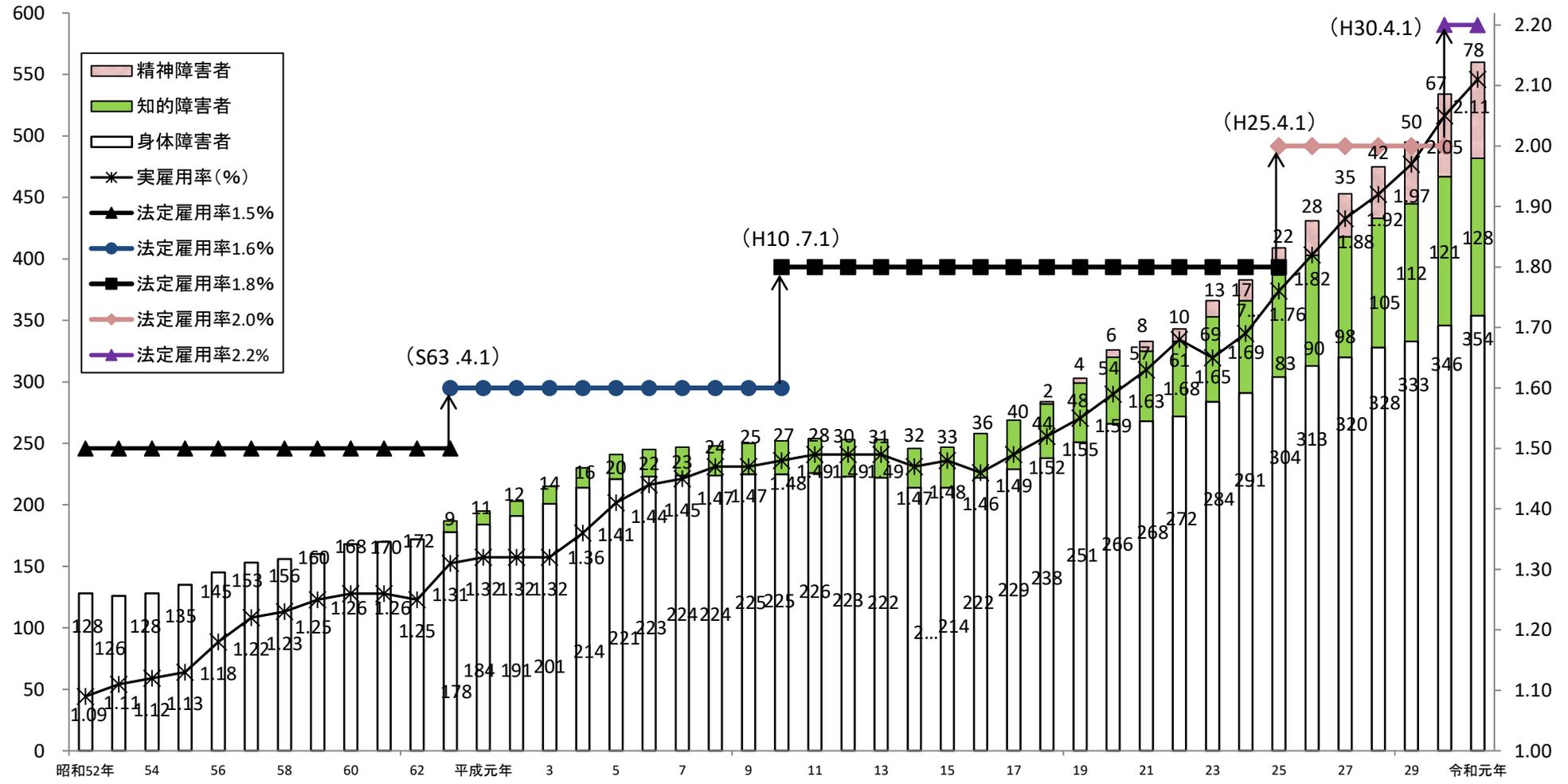
障害者雇用の状況

(令和元年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 **56.1万人** (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)
 実雇用率 **2.11%** 法定雇用率達成企業割合 **48.0%**

○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



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	○就職実績が高くなった結果、定員が充足できない事業所が存在することから、報酬の定員払化や就職後の一定期間の給付（高移行・定着実績加算（仮称））を検討いただきたい。	全国社会就労センター協議会
2	○移行支援事業の利用者の中には、障害特性により状態が不安定となり通所できないなど、最長3年の期間内に就職が可能となる支援日数が確保できない方が存在する。現在、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、「『原則1回』を含む現行の取扱いに関わらず、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することを可能にする」という臨時的な取扱いが示されている。平時においても、上記のような課題があることから、臨時的な取扱いを通常の取扱いとしていただき、4年目の利用ができるよう柔軟な取扱いとしていただきたい。	全国社会就労センター協議会
3	○「就労移行支援事業の適正な実施について」（令和元年11月5日付通知）により、就労移行支援事業等を経て一般就労した後の6か月間は、就労移行支援事業等による定着支援が義務付けられているにもかかわらず、報酬上評価されないという状況が発生している。また、一般就労から6か月経過後に、就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できない状況もある等、利用者への不利益が生じている。この空白期間を解消するために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継ぐ仕組みをご検討いただきたい。	全国社会就労センター協議会
4	○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。	全国就業支援ネットワーク
5	○就労系サービスにおける良い支援について、支援者サイドの思いだけでなく、就労移行支援事業等を経て働き続けている当事者や、勤務先企業が求める支援内容も含め検討することが大切である。そのために、利用者・家族・企業・関係機関からの外部評価の導入及び一般への情報公開が必要である。	全国就業支援ネットワーク
6	○就労移行支援事業所の基本報酬の評価の基準を単年度から2年間に変更（分母は定員数）すること。	全国就業支援ネットワーク 他 （同旨：全国就労移行支援事業所連絡協議会）
7	○交通費や昼食支給、資格取得費用無料などで利用者を集客している事業所が散見される。利益供与について明確化しガイドラインを徹底すること。	全国就業支援ネットワーク 他 （同旨：全国就労移行支援事業所連絡協議会）
8	○就職者が出た後に新規利用者が入るまでの期間を保証する制度が必要である。	全国就業支援ネットワーク
9	○就労移行支援事業における3年目の延長や離職後の再利用、休職中や在学者の利用、コロナ禍における在宅利用など、自治体ごとの判断にバラツキがあり、ニーズがあっても利用できないケースがある。判断となる基準を示し、徹底していただきたい。	全国就業支援ネットワーク
10	○就労移行支援事業では原則2年の利用期間が設けられているが、2年以上の関わりの中で就職していくことができる人たちへの支援強化を図ることにより一般就労へとつながる人が増えていく。支援学校卒業時には就職という進路を決定しなかった人たちが、元々一般就労を目標に持たなかった人たちが、数年かけて就職していくという選択肢を増やす必要がある。B型から就職者を支援したことの評価に加え、就労移行支援事業へのステップアップを支援したB型の実績、就労移行を利用する以前からB型の利用者に関わりステップアップを支援した就労移行支援事業の実績を評価など。	全国就業支援ネットワーク

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
11	<p>○特別支援学校からの直Bアセスメントにおいて適正な評価がなされておらず、一般就労の可能性がありながら就労継続支援にとどまっている一方で、就労移行支援事業の前提ありきで就労準備性が全く整っていない状態で就労移行支援の2年間を効果的に利用できていないケースもある。入口での就労アセスメントを強化し、就労継続支援A型やB型から希望者が就労移行を利用するという流れが生まれると良いのではないかと。（適切な利用のタイミングの検討）</p> <p>そのためにも相談支援事業所（計画相談）との連携が重要であり、第3者の目が入り評価を受けることにより、安易な就労継続支援A・B型への利用が減り、個々のニーズに合ったサービスを選択できる環境を整備することが必要。そのためには就労相談ができる相談支援専門員の育成が求められる。</p>	全国就業支援ネットワーク
12	<p>○人員配置基準の緩和（例 就労支援員15：1の配置 多機能で就労移行定員10名の場合 残り5名分を定着支援事業の配置に算定するなど。）</p>	全国就業支援ネットワーク
13	<p>○地域における報酬単価の評価基準について、都市部は企業も多いが、郊外や地方に行くと企業数も減少している等、都市部と地方の差を評価基準に入れる。</p>	全国就業支援ネットワーク
14	<p>○市町村と自立支援協議会、就労においては障害者就業・生活支援センターが連携強化し、お互いのサービスを検証する。某市自立支援協議会就労支援部会では、3年目の利用延長を申請する場合、延長を希望する利用者と就労移行支援事業所がコア会議（市役所、ハローワーク、ナカポツ、複数の相談支援事業所や就労移行支援事業所などで構成）でプレゼンを行い、参加者全員で意見交換し、今後の具体的な提案を行う場があり、それにより就職率が格段に上がったと同時に、安易な3年目の延長も無くなった。</p>	全国就業支援ネットワーク
15	<p>○アセスメント・ジョブマッチングを充実させるための加算の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援関係研修了加算について、対象者層、就労支援従事者の裾野の広がり、障害者雇用の変化を踏まえて、対象となる研修やカリキュラムの見直しを順次行って継続していくことが必要である。 	全国就労移行支援事業所連絡協議会
16	<p>○現在、就労実績の評価については基本報酬に反映されるが、就労移行支援事業に求められるものは単に就職実績だけでなく、長く働き続けられる環境を用意することが大切である。そのためにはアセスメントの情報をもとにジョブマッチングの視点がかかせない。会員事業所からは就労移行支援にも6ヶ月間の就労定着だけでなく、一定期間継続して働いている者の割合に応じて加算で評価を希望する声も根強い。</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会
17	<p>○各事業所独自に取り組んでいるアセスメントについて、実態を把握するとともに、有効なアセスメント方法について明らかにし、一定の基準を設けることで質の確保や向上を図る必要がある。その際、一般職業適性検査やMWSなどの職業分野のフォーマルアセスメントの実施、または、就労移行支援事業所に配置されたOTや公認心理士などの専門職による神経心理学検査等のフォーマルアセスメントの実施については、加算の検討いただきたい。（プロセス評価）</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会
18	<p>○サービス管理責任者の研修において分野別の研修がなくなったことから、これまで以上に就労支援を学ぶ機会が少なくなっている。就労支援関係研修の内容を拡充し、受講対象をサービス管理責任者や職業指導員、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はどうか。また、就労支援施策は労働・福祉に跨った制度であるため、国として横断的に就労支援を担う人材のあり方について検討をする必要がある。加えて、就労移行支援事業所にとって訪問型ジョブコーチは有効であることが考えられるが、現状は配置していない事業所が多いため、その要因分析を行うべき。</p>	全国就労移行支援事業所連絡協議会

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
19	<p>○人口の少ない地方都市において、利用者定員の少ない事業所が多く運営が厳しいため、就労移行支援の事業所数が減少してきており、以下のような地域の実情にあった仕組みが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所の利用定員20名の開設はハードルが高い、現在、中山間地域等で認められている緩和の拡大または、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する。 ・多機能型で実施している場合は他事業との兼務を可能にすることや、就労支援員については定員に応じて常勤換算により人員の配置を求めるなど、人員基準の緩和する。 ・在宅支援においては、離島や中山間地、地方都市等で支援を行う上で時間も費用もかかる地域においては、都道府県等の認可によりパソコン等のICT機器を活用した支援など、更なる緩和を認める。また、対象者によっては月に1回の対面でも困難な状況にあるのではないかと。 	<p>全国就労移行支援事業所連絡協議会 他 (同旨：全国就業支援ネットワーク)</p>
20	<p>○就労移行支援事業の利用対象については、就労の定義について議論が続いているところである。また、利用に関する自治体判断のばらつきによるサービス提供の不公平さも依然として残っており、今後のスムーズな支援に向けて整理・検討する必要がある。</p>	<p>全国就労移行支援事業所連絡協議会</p>
21	<p>○就労支援員に精神障害者のピアサポートの配置の検討をお願いしたい。</p>	<p>NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会</p>
22	<p>○就労移行支援について、毎年の「就職後6ヶ月以上定着した者」の割合に応じて、次年度の報酬単価が設定される現在の仕組みは、年度ごとのばらつきが大きく経営的には事業運営が難しく継続が困難になる事業所も出てくる。特に本年度は、「新型コロナウイルス感染症」の影響により一般就労を支援する就職者が激減することが予想され、次年度の事業運営に大きな影響が出てくるものと思われるため、特別な措置を講じていただきたい。</p>	<p>全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク</p>
23	<p>○精神障がい者が「トライアル雇用助成金制度」を活用して一般企業へ就職しようとする場合、試行雇用の期間が原則6ヶ月（他の障害者は3ヶ月）となっている。この期間を就労移行支援事業所の在籍者として定着支援を受けた場合、次年度の単価設定の算定基礎となる期間が、この施行期間後の6ヶ月となり実質1年間になる。一方、試行雇用期間を就労移行支援事業所の在籍期間としない場合は、就労移行支援事業所はこの6ヶ月間の定着支援活動を算定外で行うことになる。「就職後6ヶ月」の条件にトライアル雇用の6ヶ月を含めるか期間の短縮を行うなどの制度の見直しをお願いしたい。</p>	<p>全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク</p>
24	<p>○移行準備支援体制加算の支援期間は1ヶ月となっているが、就職直後は集中的な支援を行うことが多いため、1ヶ月の支援期間では短くて効果が十分でないことが実践をしていくなかで分かってきた。また、延長後の3年目は見守り程度で済むことから、支援量に合わせた報酬の調整も可能と思われる。</p>	<p>全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク</p>
25	<p>○就労移行支援について、2週間程度の体験利用を行ってから、正式な契約を行うことを可能としていただきたい。（その場合、体験期間を制度利用限度の2年間に含めない）</p>	<p>日本自閉症協会</p>
26	<p>○就労移行支援について、利用期間の2年を経過した場合に、継続して利用できるようにするための一定の条件が設定されているが、そのハードルを下げていただきたい。（この際、新たな事業所への変更も可能とする。）</p>	<p>日本自閉症協会</p>

就労移行支援に係る報酬・基準について

就労移行支援に係る論点

論点 1 基本報酬について

論点 2 支援の質の向上について

論点 3 一般就労の範囲について（前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項）

【論点1】基本報酬について

現状・課題

- 就労移行支援の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「就職後6ヶ月以上定着した者の割合」に応じたメリハリのある報酬体系とした。（→P13）
- 具体的には、「前年度、就職後6月に達した者の数」を「当該前年度の利用定員」で除した割合（就労定着率）を実績として評価している。（→P14）
- 平成30年4月と令和2年4月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年4月において就労定着率の高い報酬区分に算定されている事業所が増加しており（一方、低い報酬区分に算定されている事業所は減少）、報酬改定の内容に連動し、各事業所の実績（就労定着率）が引き上がったことが見て取れる。（→P15）
- 一方で、就労定着率の算出に当たって、「就労移行支援の標準利用期間が2年間であることを踏まえ、前年度の実績ではなく、過去2年間の実績を見てほしい」といった見直しを求める声もある。
※ 就労移行支援から一般就労した者の平均利用月数は15.9ヶ月（平成29年度）（→P16）

論点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、一般就労への移行をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

検討の方向性

- 各事業所の実績が引き上がったことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、各事業所の実績をよりの確に反映するため、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去2年間の実績を踏まえたものとすることを検討してはどうか。

平成27年報告書

※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）より抜粋

（2）今後の取組

（基本的な考え方）

- どの就労系障害福祉サービスを利用する場合であっても、障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、自立した生活を実現することができるよう、工賃・賃金向上や一般就労への移行をさらに促進させるための取組を進めるべきである。また、就業に伴う生活面での課題等を抱える障害者が早期に離職することのないよう、就労定着に向けた支援を強化するための取組を進めるべきである。

（就労移行支援）

- 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である**。あわせて、支援を行う人材の育成（実地研修を含む。）や支援のノウハウの共有等を進めるべきである。

平成30年度報酬改定

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**就職後6か月以上定着した割合に応じた報酬設定**とする。
- 定着率が高いほど、利用者の地域生活の継続に資することや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。

※ このほか、福祉専門職員に作業療法士の追加等の改定を実施。

<定員20人以下>

改定前	改定後	
	就職後6か月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位
	4割以上5割未満	939単位
	3割以上4割未満	811単位
	2割以上3割未満	689単位
	1割以上2割未満	567単位
	0割超1割未満	527単位
	0	502単位

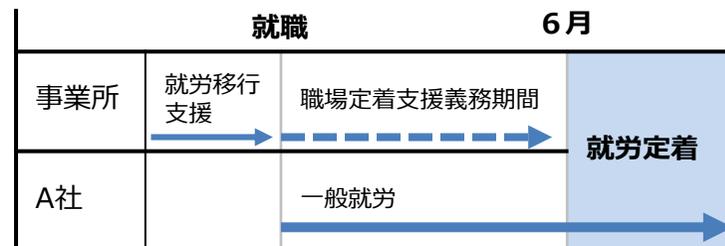
就労移行支援における実績の計算方法について

○ 就労後定着率に応じた報酬

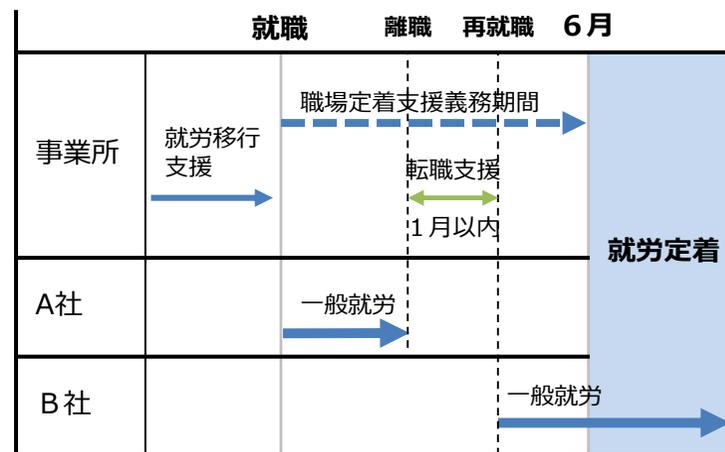
就労後定着率計算方法

$$\text{就労後定着率} = \frac{\text{前年度の就労定着者}}{\text{前年度の利用定員}}$$

○就労移行支援を受けた後就労し、就労継続期間が6月に達した者※



※職場定着支援義務期間中に転職支援を実施し、離職後1月以内に再就職した者も含む



○報酬単価表（従業員配置7.5：1）

（単位／日）

		就職後定着率						
		5割≤	4割≤ <5割	3割≤ <4割	2割≤ <3割	1割≤ <2割	0割< <1割	0割
利用定員 (人)	～20	1,094	939	811	689	567	527	502
	21～40	1,004	845	717	630	515	466	444
	41～60	973	821	685	595	506	445	424
	61～80	919	780	639	543	485	416	396
	81～	887	744	600	497	468	389	371

就労移行支援における平成30年度報酬改定の効果

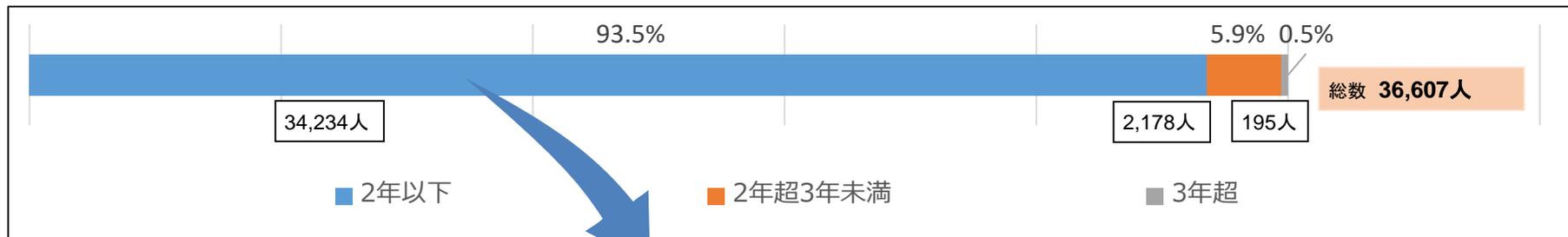
就職後6月以上定着率の区分	事業所数				利用者数					
	H30.4	⇒	R2.4	増減		H30.4	⇒	R2.4	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
5割以上の場合	515 (15.3%)	⇒	701 (23.2%)	186	36.1%	8,552 (25.0%)	⇒	12,503 (37.3%)	3,951	46.2%
4割以上5割未満の場合	162 (4.8%)	⇒	200 (6.6%)	38	23.5%	2,957 (8.6%)	⇒	3,273 (9.8%)	316	10.7%
3割以上4割未満の場合	1,038 (30.7%)	⇒	978 (32.4%)	▲60	-5.8%	11,031 (32.2%)	⇒	10,912 (32.6%)	▲119	-1.1%
2割以上3割未満の場合	282 (8.4%)	⇒	216 (7.2%)	▲66	-23.4%	3,438 (10.0%)	⇒	2,395 (7.2%)	▲1,043	-30.3%
1割以上2割未満の場合	587 (17.4%)	⇒	406 (13.4%)	▲181	-30.8%	4,067 (11.9%)	⇒	2,405 (7.2%)	▲1,662	-40.9%
0割超1割未満の場合	103 (3.1%)	⇒	50 (1.7%)	▲53	-51.5%	1,099 (3.2%)	⇒	353 (1.1%)	▲746	-67.9%
0の場合	689 (20.4%)	⇒	468 (15.5%)	▲221	-32.1%	3,087 (9.0%)	⇒	1,644 (4.9%)	▲1,443	-46.7%
計	3,376 (100.0%)	⇒	3,019 (100.0%)	▲357	-10.6%	34,231 (100.0%)	⇒	33,485 (100.0%)	▲746	-2.2%

※出典：国保連データ（ただし、養成施設分は除く）

※（ ）内は構成比。

就労系障害福祉サービス事業所の利用者数及び利用期間について

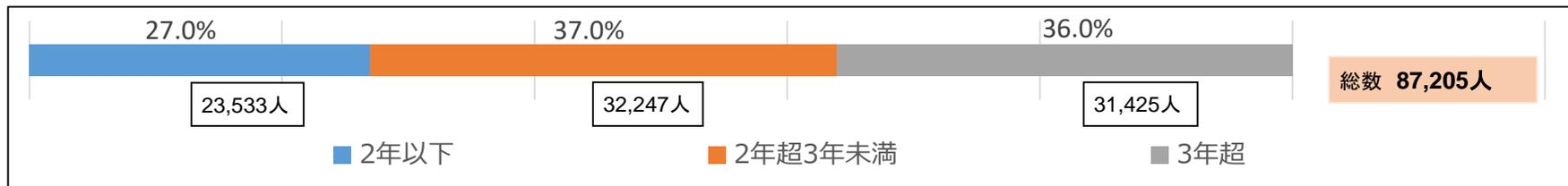
就労移行支援事業所



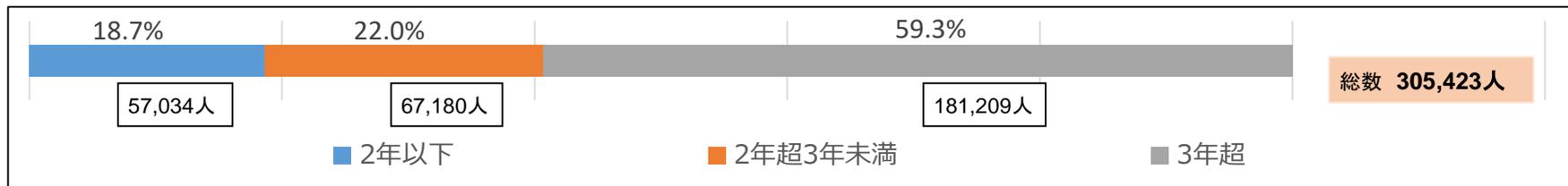
	平成29年度	平成28年度	平成27年度
就職者の平均利用月数	15.9か月	15.9か月	15.3か月

n = 2,023事業所

就労継続支援 A 型事業所



就労継続支援 B 型事業所



【出典】社会福祉施設等調査（厚生労働省）、平成30年度障害者総合福祉推進事業 就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実施及び課題にかかわる調査研究（PwCコンサルティング合同会社）

【論点2】支援の質の向上について

現状・課題

- 就労移行支援事業所については、引き続き質の高い支援を実践し、実績を出していく必要がある。
- 平成30年度報酬改定においては、「就労移行支援の具体的な支援内容と、一般就労への移行や就労定着実績との関係性等の実態を把握した上で、支援内容の評価のあり方」について、引き続き検討、検証を行うものとされている。
- また、地域において一般就労を更に進めていくためには、質の高い支援を実践する事業所のノウハウを、地域の他の事業所と共有していくことが必要である。
さらに、就労移行支援だけではなく、就労継続支援といった他のサービスにおいても、利用者の希望と適性・能力に応じて一般就労への移行を実現していくことが期待されることから、就労移行支援事業所が持つノウハウを就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等と共有することも必要である。
※ 就労移行支援事業所のうち約7割が就労継続支援事業所を多機能事業所として併設している。(→P19)
※ 就労定着支援事業所のうち約9割が就労移行支援事業所を併設している。(→P19)
- 平成27年社会保障審議会障害者部会報告書においては、「(就労移行支援の)支援を行う人材の育成(実地研修を含む。)や支援のノウハウの共有等を進めていくべきである」とされている。

論 点

- 各事業所において、支援の質を向上させていくためには、どのような取組を実施することが考えられるか。
- 就労移行支援事業所が持つ就労支援ノウハウを、他の事業所や、就労継続支援事業所・就労定着支援事業所等と共有するための方策としてどのようなことが考えられるか。

【論点2】支援の質の向上について

検討の方向性

- 事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせるサービス提供するためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価（アセスメント）することが必要である。（→P20, 21）
このため、アセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組（本人や他の支援機関等を交えたケース会議の実施等）を実施した場合には、当該取組を報酬において評価することを検討してはどうか。
- また、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。（→P22）

就労移行支援における多機能事業所の設置状況

- 就労移行支援事業所のうち約73.9%の事業所が多機能事業所として運営されている。
- 多機能事業所のうち69%が就労継続支援事業所を併設して運営している。

就労移行支援事業が多機能で行っているサービス

N = 2,023事業所

	件数	%
生活介護	312	15.4%
自立訓練（生活訓練（通所型））	190	9.4%
自立訓練（生活訓練（宿泊型））	26	1.3%
自立訓練（機能訓練）	18	0.9%
就労継続支援A型	198	9.8%
就労継続支援B型	1198	59.2%
その他	171	8.5%
他の事業を行っていない	528	26.1%

他の事業を行っていない就労移行支援事業所が26.1%であることから73.9%が多機能事業所として運営。

就労移行支援事業所のうち69%が就労継続支援事業所を併設している。

【参考】 就労定着支援事業が併設しているサービス

554事業所から回答 複数回答あり

	生活介護	自立訓練 (機能訓練)	自立訓練 (生活訓練)	就労移行支援	就労継続支援 A型	就労継続支援 B型	回答なし・不明	合計
事業所数	53	6	83	494	70	272	0	978
構成比	9.6%	1.1%	15.0%	89.2%	12.6%	49.1%	0.0%	

就労移行支援事業所におけるアセスメントの位置づけ

- 就労移行支援事業所が行う支援内容によって、支援の成果となる就労移行率・就労定着率に影響あり。
- 効果的な支援を行うためには起点となる**就労アセスメントが的確に実施されることが重要。**

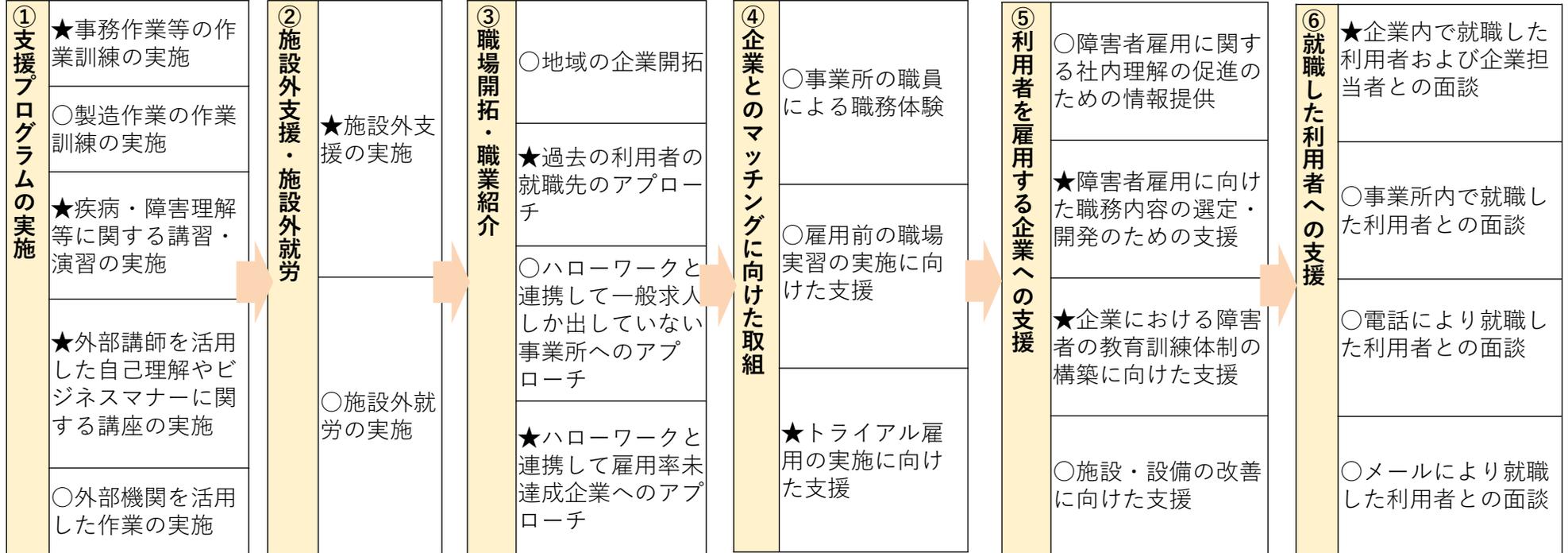
就労移行支援計画作成のためのアセスメント

(アセスメントの一例)

- 職場体験・実習に関する情報、職歴情報の収集
- 計算力、パソコンスキル、読み・書きの力の把握
- 働く場での行動・態度（就労能力の自覚、報告・連絡・相談、規律の遵守、作業の正確性等）の把握 等

支給決定
・
利用開始

支援プログラムの一例（★特に就労移行率につながっている支援）



(※) 実際の支援においては、アセスメント結果を踏まえ、利用者ごとに必要な支援を組み合わせる

就労移行支援事業所の効果的な支援

就労移行支援事業所における就労移行率の向上につながる支援（例）

○支援プログラム

支援内容	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
★外部講師を活用した自己理解の講座の実施	77	9.1%	31.2%	41.6%	18.2%
実施なし	822	24.2%	39.2%	25.2%	11.4%
★外部講師を活用したビジネスマナーの講座実施	189	14.3%	39.2%	31.2%	15.3%
実施なし	710	25.2%	38.3%	25.4%	11.1%

↑効果高

↑効果高

○職場開拓・職業紹介との連携

実施内容	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
★過去の利用者の就職先のアプローチ	604	16.9%	38.6%	30.1%	14.4%
実施なし	295	35.3%	38.3%	19.3%	7.1%
★ハローワークと連携して雇用率未達成企業へのアプローチ	333	15.6%	36.9%	33.3%	14.1%
実施なし	566	27.2%	39.4%	22.6%	10.8%

↑効果高

↑効果高

○施設外支援

実利用者数	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
0人	128	47.7%	35.2%	10.2%	7.0%
0人より多く5人未満	188	26.6%	47.9%	16.5%	9.0%
5人以上10人未満	152	15.1%	43.4%	32.2%	9.2%
10人以上20人未満	115	10.4%	34.8%	40.0%	14.8%
20人以上	92	1.1%	21.7%	51.1%	26.1%

○利用者を雇用する企業への支援

支援内容	事業所数	就労移行率ごとの事業所割合			
		0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上
★障害者雇用に向けた職務内容の選定・開発のための支援	520	16.7%	37.1%	32.1%	14.0%
実施なし	379	31.4%	40.4%	19.0%	9.2%
★企業における障害者の教育訓練体制の構築に向けた支援	208	13.0%	38.9%	31.3%	16.8%
実施なし	691	25.9%	38.4%	25.2%	10.6%

↑効果高

↑効果高

就労移行支援事業における人員・運営基準の概要

人員基準	従業者	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等を行う ・常勤換算（従業者の勤務延べ時間数を常勤の従業者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合は32時間を基本）で除する）で、利用者数を15で除した数以上（15：1） ※ 1人以上は常勤
		職業指導員及び生活支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・職業指導員及び生活支援員の総数・・・常勤換算で、利用者数を6で除した数以上（6：1） ※ 職業指導員の数1人以上、生活支援員の数1人以上でいずれか1人以上は常勤
		サービス管理責任者	利用者60名以下：1人以上 利用者61名以上：1人に、利用者数が60人を超えて40又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上 ※ 1人以上は常勤
	管理者	原則として、専ら当該事業所の管理業務に従事するもの（管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可）	

○ **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18年厚生労働省令第171号）（抄）**

（通勤のための訓練の実施）

第179条の2 指定就労移行支援事業者は、利用者が自ら通常の事業所に通勤することができるよう、通勤のための訓練を実施しなければならない。

（実習の実施）

第180条 指定就労移行支援事業者は、利用者が第百八十四条において準用する第五十八条の就労移行支援計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先を確保しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、前項の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性を踏まえて行うよう努めなければならない。

（求職活動の支援等の実施）

第181条 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動を支援しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

（職場への定着のための支援の実施）

第182条 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、利用者が就職した日から六月以上、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。

（就職状況の報告）

第183条 指定就労移行支援事業者は、毎年、前年度における就職した利用者数その他の就職に関する状況を、都道府県に報告しなければならない。

【論点3】一般就労の範囲について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、就労移行支援利用後の一般就労について、「就労移行支援の利用を経て一般就労した際の雇用形態や労働時間数についての実態を把握した上で、対応を検討する」とされている。
- 平成30年度に行った「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」では、平成29年度に就労移行支援から一般就労に移行した者の雇用形態や週当たりの所定労働時間は次のとおりであった。（→P25）

雇用形態	人数	割合
正規職員	269	18.3%
非正規（無期）	385	26.2%
非正規（有期）	780	53.2%
派遣（上記を除く）	16	1.1%
その他	17	1.2%
計	1,467	100%

週当たりの所定労働時間	人数	割合
10時間未満	25	1.7%
10時間以上20時間未満	64	4.4%
20時間以上30時間未満	438	30.0%
30時間以上40時間未満	674	46.1%
40時間以上	260	17.8%
計	1,461	100%

- また、令和2年4月に施行された改正障害者雇用促進法（令和元年法律第36号）において、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みが創設されている。（→P26）
※ 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、週20時間未満を希望している者も1割程度存在（→P27）

論点

- 調査結果等を踏まえ、一般就労の範囲についてどのように考えるか。例えば、雇用形態や労働時間数などで一定の線引きをすべきか。

【論点3】一般就労の範囲について

検討の方向性

- 一般就労の範囲については、様々な雇用・勤務形態や労働時間数・日数において実際に働くことを実現した障害者があり、また、短時間労働などの働き方を進める雇用施策の動向も踏まえると、一般就労した際の雇用形態等により一定の線引きは難しいのではないか。
- このため、就労移行支援利用後の一般就労の範囲については、現時点においては、雇用形態等による線引きはせず、引き続き雇用契約の有無をもって判断することとしてはどうか。

就労移行支援における就労移行者の状況（雇用・勤務形態、所定労働時間数・日数）

一般就労移行者の雇用形態別人数割合

就労移行支援（N=401）	総数	割合
合計	1467	100.0%
正規職員	269	18.3%
非正規職員（無期）	385	26.2%
非正規（有期）	780	53.2%
派遣（上記3つを除く）	16	1.1%
その他	17	1.2%

一般就労移行者の雇用契約時点での週当たり所定労働時間の人数割合

就労移行支援（N=396）	総数	割合
合計	1461	100.0%
10時間未満	25	1.7%
10時間以上20時間未満	64	4.4%
20時間以上30時間未満	438	30.0%
30時間以上40時間未満	674	46.1%
40時間以上	260	17.8%

一般就労移行者の勤務形態別の人数割合

就労移行支援（N=399）	総数	割合
合計	1448	100.0%
フルタイム	634	43.8%
短日勤務・短時間勤務	780	53.9%
フレックス	15	1.0%
裁量労働	5	0.3%
その他	14	1.0%

一般就労移行者の雇用契約時点での週当たり週の所定日数の人数割合

就労移行支援（N=397）	総数	割合
合計	1471	100.0%
1日	2	0.1%
2日	9	0.6%
3日	52	3.5%
4日	194	13.2%
5日	1181	80.3%
6日	33	2.2%

【出典】 障害福祉サービス等報酬改定検証調査
（平成30年度調査） 調査結果報告書

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金について

基本的な考え方

- ▶ 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- ▶ 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- ▶ 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- ▶ 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- ▶ 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一の一 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注2}
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。

（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで ※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

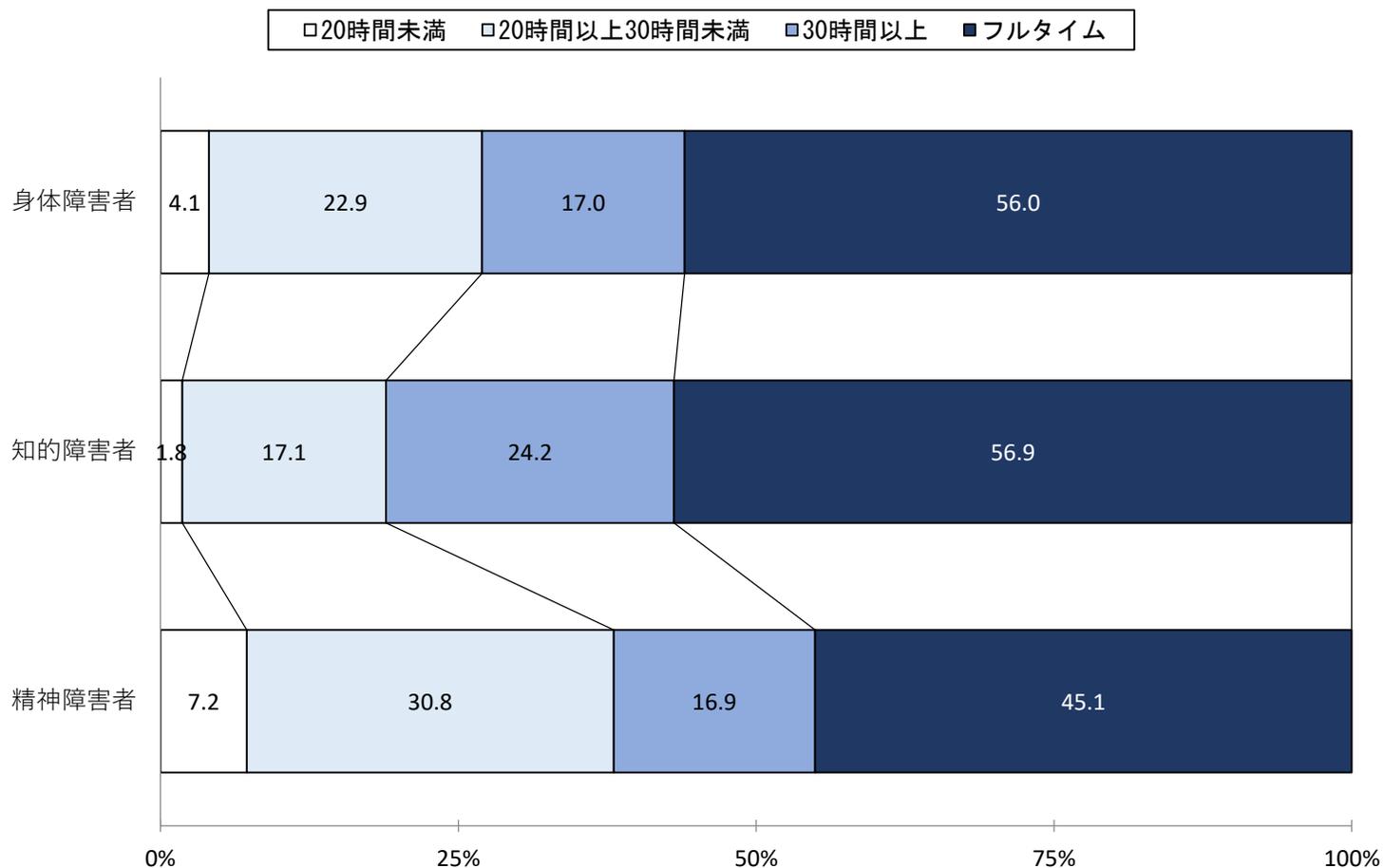
100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

※申請対象期間の中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

就職活動開始段階における希望勤務時間

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、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。



※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）

※出典：厚生労働省「職業安定業務統計」

2. 就労定着支援

就労定着支援の概要

○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練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・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会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
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1
(常勤換算)

○ 報酬単価 (令和元年10月～) 利用者数規模別に加え、就労定着率 (過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数) が高いほど高い基本報酬

基本報酬

<利用者数20人以下の場合>

就労定着率	基本報酬
9割以上	3,215単位/月
8割以上9割未満	2,652単位/月
7割以上8割未満	2,130単位/月
5割以上7割未満	1,607単位/月
3割以上5割未満	1,366単位/月
1割以上3割未満	1,206単位/月
1割未満	1,045単位/月



主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月
⇒ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月
⇒ 中山間地域等の居住する利用者へ支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

企業連携等調整特別加算 240単位/月
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

就労定着実績体制加算 300単位/月
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上念月未満の機関継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり (21人以上40人以下、41人以上)

※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。

※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

○ 事業所数

1,228 (国保連令和 2年 4月実績)

○ 利用者数

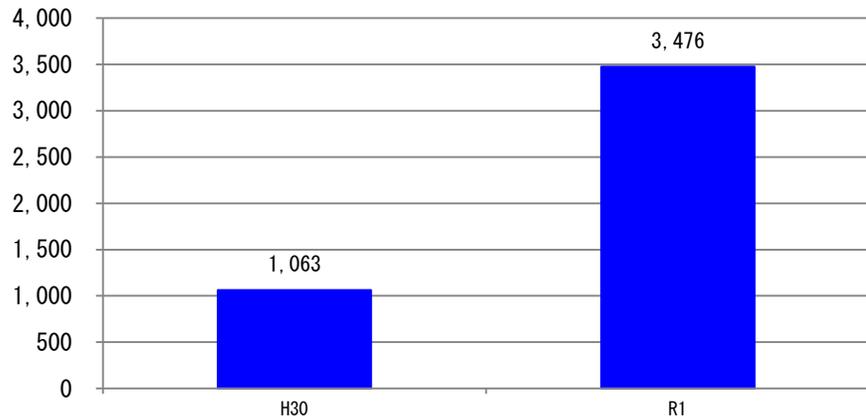
10,568 (国保連令和 2年 4月実績) 29

就労定着支援の現状

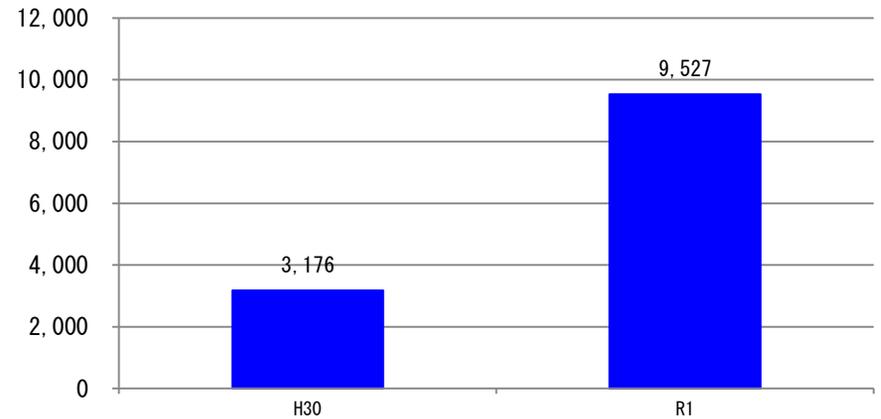
【就労定着支援の現状】

- 就労定着支援の令和元年度費用額は約35億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約0.13%を占めている。
- 平成30年10月から完全施行され、総費用額、利用者数及び事業所数は毎月増加。

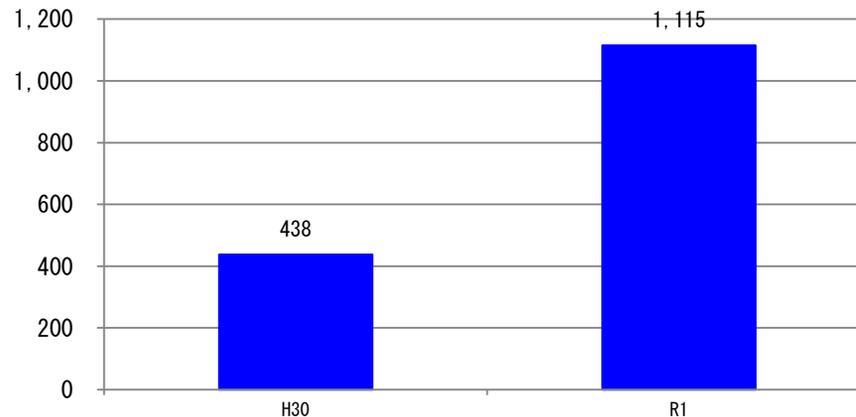
費用額の推移(百万円)



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))



就労定着支援の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

加算名称	単位数	取得率	費用額
特別地域加算	240単位/月	6.8%	850千円
企業連携等調整特別加算	240単位/月	77.2%	12,440千円
初期加算	900単位/月	9.0%	1,419千円
就労定着実績体制加算	300単位/月	12.1%	5,134千円
職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算	120単位/月	39.8%	6,647千円
利用者負担上限額管理加算	150単位/月	0.2%	5千円
基本部分			307,649千円
合計			334,143千円

就労定着支援に係る法令上の規定

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(平成17年法律第123号)(抄)

(定義)

第5条

1～14 (略)

15 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、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厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

16～28 (略)

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施行規則(平成18年厚生労働省令第19号)

(抄)

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定めるもの)

第六条の十の二 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定めるものは、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援とする。

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める期間)

第六条の十の三 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める期間は、三年間とする。

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める便宜)

第六条の十の四 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、障害者が新たに雇用された通常の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、障害者が雇用されることに伴い生ず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とする。

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	○就労定着支援事業は本来は生活面での課題にアプローチすることにより就労継続の安定を図るとともに企業の支援力や雇用管理能力を高めることを支援する事業であるが、現状では支援内容がともなっていない。就労移行支援事業、ジョブコーチ、就労定着支援事業、障害者就業・生活支援センターによる支援の整理を行い、単に期間だけで区切るのではなく、相互に連携しながら支援の連続性を担保し、利用者が安心して支援を受けられる環境整備が必要である。	全国就業支援ネットワーク
2	○就労後に再度、サービス受給者証の手続きを行う必要があることから、就労移行支援事業終了時に半年後に開始する就労定着支援の利用手続きを可能とし、スムーズに利用開始ができることが望ましい。	全国就業支援ネットワーク
3	○基本的には3年半をめどに企業に支援のバトンを渡すことを前提としながらも、定着支援事業の支援終了後も支援機関の支援が必要と認められる者への継続実績に応じた加算を行う必要がある。	全国就業支援ネットワーク
4	○就労定着支援事業単体でも経営できる報酬単価・仕組みが必要。現行の報酬基準では人員配置をしても赤字経営となる。	全国就業支援ネットワーク
5	○長期就労の実現が質の担保と考え評価するため、3年一括りでの評価ではなく単年ごとの評価を行う。	全国就業支援ネットワーク
6	○定着支援ツールの活用について、限られた体制での定着支援を行えるように、SPISのようなクラウド型の状況把握システムにより日常的な状況を遠隔でリアルタイムに把握し、危機的状況が生じる前に兆候をとらえて対応をできる支援方法を認めてはどうか。また、精神障害者は定着に課題を抱える場合も多いことから、精神保健福祉手帳を所持者の割合に応じた加算が必要。	全国就業支援ネットワーク
7	○利用料が発生することにより本来は定着支援が必要な人が利用を希望しないケースがあることから、1割負担についての何らかの助成や補填の検討を行っていただきたい。（利用者への補填、雇用している企業が福利厚生の一環として補完する場合の助成等）	全国就業支援ネットワーク 他 （同旨：全国就労移行支援事業所連絡協議会）
8	○就労定着支援では、状況把握をすることでトラブルを未然に防いだり、問題が発生してから緊急的に介入する支援が多いため、支援計画の内容等を大きく見直すことが多くないため、モニタリングの期間を、3ヶ月から6ヶ月にしてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会 他 （同旨：全国就業支援ネットワーク）
9	○就労定着支援事業に関しては、収支バランスの難しさや運営負荷の高さから事業所数が十分ではない状況がある。利用者ニーズに応えるためにも、基本報酬や加算の在り方を見直す必要がある。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
10	○現行では、利用者数で区分が設定されているが、就労定着支援事業は就労先など施設外での個別的な支援が主となるためスケールメリットはなく、むしろ利用者数の増加により支援や事務業務の負荷が高くなる。事業所によってはサビ管の複数配置が必要となり、区分があることで、利用者数抑制の懸念も生じるため、仕組みについて再検討が必要。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
11	○就労定着率を元に基本報酬が算定されるが、会社都合の退職や定年退職等本人の責に寄らない事由での退職ケースについては、算定から除外してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
12	○精神障害者を主な対象としているところは、他の障害に比べて定着率が下がる傾向にあり、現行の報酬区分では定着支援にかかるコストと合わないことから、基本報酬における評価レンジの見直しをお願いしたい。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
13	○就労定着支援の実施状況について、令和2年2月国保連データによると、事業所数 1,213 事業所、利用者数 10,896 人となっている。就労移行支援事業所が3,132 事業所であることを踏まえると、地域における就労定着支援の体制の中で、就労定着支援事業がその一翼を担えていない現状が伺える。当協議会のアンケートにおいては、「人員配置が厳しい」「収支バランス」「就労移行支援事業実施後すぐに事業開始できない」といった回答が多く、今後、実態の把握と制度の仕組みそのものを見直す必要がある。	全国就労移行支援事業所連絡協議会

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
14	○就労定着支援の実施事業所数の低調は、制度の仕組みの厳しさも一つの要因ではないかと考えている。また、事業開始後の運営等に関しても、サービス手続きの煩雑さや事務業務の負荷が高いなどの意見が聞かれている。今後、運営基準等を見直す必要があるのではないかと。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
15	○現行では、就労から6月経過しなければ利用できないことになっているが、一度サービスを中止した上で再利用手続きが発生するなど利用希望者・雇用事業所・自治体・支援機関それぞれに利用開始手続きの負荷がかかっている。特に利用希望者にとっては、申請や契約などのために複数回仕事を休む必要があるケースもあり、利用控えに繋がることもある。このことから、6月を待たずにサービス利用や契約が可能となるよう検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
16	○就労移行支援事業等に配置される常勤の職業指導員・生活支援員または就労移行支援員等の直接処遇に係る職員については兼務を認め、常勤換算上の勤務時間に算入することができるようにしてはどうか。（定着支援員と就労移行職員との同時並行配置）	全国就労移行支援事業所連絡協議会
17	○就労定着支援事業を利用できる対象者は、就労移行支援事業をはじめとする障害福祉サービス事業所からの就労者に限定されているが、現在対象とはされていない新卒学生等の障害福祉サービス事業からの就職者以外のサービス利用を認めるなど対象者を見直すことで利用ニーズに応えとともに、地域の他の支援機関の支援負担軽減を図ることを検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会 他 （同旨：日本身体障害者団体連合会）
18	○就労定着支援事業利用期間中に転職をした場合、離職から1ヶ月以内の転職であれば雇用が継続されたものとして判断されるが、離職の理由によっては1ヶ月以内という期間では厳しいケースもあるため、柔軟な対応を検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
19	○就労定着支援は月まるめの包括報酬になっているが、支援の内容に応じた報酬とすべきである。就労後2年目以降も企業との密な関係を引き続き継続する必要。転職後は、新たに3年まで利用できる仕組みとすべきである。	日本精神神経科診療所協会
20	○就労支援を受けた後も、就労の場を確保できず、徐々に就労意欲を無くしていくことも多い。職場体験実習は、受け入れた企業と利用者双方に報奨金を支給するなどにより、就労へ向けたインセンティブとなりうる。職場体験実習受入協力事業所を広く確保することが重要である。	日本精神神経科診療所協会
21	○定着に課題の多い精神障害者の場合、雇用率のカウントを2カウントにすることや、週20時間勤務することが困難な精神障害者には、20時間未満の勤務もカウントの対象にするなどの工夫によって、企業の就労受け入れを容易にしていく必要がある。	日本精神神経科診療所協会
22	○就労定着支援サービスは、サービス等利用計画案に代えて、本人の選択に基づき指定特定相談支援事業者以外の者が作成するセルフプランで支給決定を行う対応も差し支えないこととされているが、課題もある。	日本身体障害者団体連合会
23	○就労定着支援のためには本人および就職先との信頼関係が重要な要素であり、就労定着支援事業所では、本人の定着支援サービスの利用意思を確認し、利用開始前に本人や就職先企業の状況を把握し、サービスを開始するにあたっては、定着支援期間から切れ目なく一貫して支援することが求められるが、実際はセルフプランが多く、利用事業所や支援者が代わる際のスムーズな引継ぎが難しい状況になっている。	日本身体障害者団体連合会
24	○就労支援事業所の中には就労アセスメントも行わずに早急に就職させようとする事業所が散見され、定着支援における課題の多くは、就労移行支援事業所等で一定の解決ができるにもかかわらず、そのままにして一般就労へつなげたために生じたものと考えられる。その背景には、障害者の自立と社会参加を支援する視点がなく、経営優先の考え方があるようにも思われる。	日本身体障害者団体連合会

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
25	○就労定着支援サービスの利用に消極的な対象者も多く、一般就労した時点では課題が表面化していなかったり、環境が変化した場合の課題発生リスクを本人自身が想定しにくいことから、本人が課題解決の必要性を感じていないことも課題の一つである。	日本身体障害者団体連合会
26	○就労系福祉サービスの利用においては計画相談支援のモニタリング等がなく、利用者と相談支援事業者とのつながりが希薄であることから、サービス等利用計画を作成して一貫したケアマネジメントを必須とすることが必要。利用者が就労移行支援事業等から就労定着支援事業まで切れ目なく一貫して質の高い就労支援サービスを受けられる体制を、指定特定相談支援事業者の計画相談支援を軸として多層的に実現していく必要があるものとする。	日本身体障害者団体連合会
27	○地域において、より質の高いサービスを提供していくためには、就労系福祉サービスを利用するにあたり計画相談支援とモニタリングを行った相談支援事業者が就労定着支援事業の利用に際してもサービス等利用計画を作成して一貫したケアマネジメントを行うことを必須とすると考える。	日本身体障害者団体連合会
28	○一般就労者の就労定着促進にむけ、就労定着支援事業所を軸とした多層的な支援体制が求められることから、個々のニーズに応じた質の高いサービスを受けられる体制を確保するために、就労定着支援事業所が利用期間経過後も積極的に支援を継続するよう、就労定着実績体制加算の継続就労者の占める割合を段階的に区分するなどの見直しを行う必要がある。	日本身体障害者団体連合会
29	○就労定着支援事業は就労移行支援事業と一体的に運営されているため、就労移行支援事業と同じ内容の福祉専門職員配置等加算を適用すること。	日本発達障害ネットワーク
30	○長期間に渡り、就労定着を支援する仕組みを検討いただきたい。	日本高次脳機能障害友の会

就労定着支援に係る報酬・基準について

就労定着支援に係る論点

論点 1 基本報酬等について

論点 2 支給要件等について

【論点1】 基本報酬等について

現状・課題

- 平成30年4月から創設された就労定着支援について、その基本報酬は他の就労系サービスと同様に実績に応じてメリハリのある報酬体系とした。
- 具体的には、「過去3年間の利用者」のうち「前年度末時点において就労継続中の者」の割合（支援期間の就労定着率）を基本報酬において評価している。（→P39）
- （就労移行支援に係る加算の経過措置が終了した）平成30年10月と、令和2年4月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年4月において実績の高い報酬区分（就労定着率8割以上）に算定されている事業所が約8割を占めている。（→P40）
- 一方で、就労定着支援については、その事業所数が1,228事業所（令和2年4月）と、就労移行支援事業所数（3,001事業所）と比べて約2/5程度に留まっている状況である。
就労定着支援事業所の数が伸びない理由として、「人手不足」や「収支バランスの難しさ」、「就職から支援が開始されるまでの6ヶ月の間が空くなかで、円滑に支援を開始する難しさ」などを指摘する声がある。（→P41）

論点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、働くことを希望する障害者の就労定着を図っていくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

【論点 1】 基本報酬等について

検討の方向性

- 各事業所とも高い実績で推移していることから、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績についても、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、現行の7段階の報酬区分において、上位2区分に8割以上の事業所がいる一方で、下位2区分の事業所はほとんどいないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7段階の各区分における実績の範囲（「就労定着率9割以上」等）の見直しを検討してはどうか。（→P42）
- 就職後6ヶ月経過した後に円滑に就労定着支援事業所による支援を開始できるよう、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における6ヶ月間の職場への定着支援の（努力）義務の期間において、本人が希望する場合、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を就労移行支援事業所等の運営基準に規定することを検討してはどうか。（→P43）
 - ※ 就労定着支援事業所による支援が円滑に開始できるよう、就職日前後から就職後6ヶ月経過までの間に必要となる手続や対応などについて、標準的なフローチャートなどを作成し、広く周知することも検討。
- （再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

就労定着支援における実績の算定等について

○就労定着率に応じた報酬

就労定着率計算方法

$$\text{就労定着率} = \frac{\text{分母のうち 就労継続中の者 (前年度末日時点) ※1}}{\text{過去3年間の利用者数 (前年度末日から起算) ※2}}$$

※新規指定の場合

$$\text{就労定着率} = \frac{\text{分母のうち 就労継続中の者 (指定月の前月末日時点)}}{\text{過去3年間就労移行支援等を受けた後、一般就労した者の数 (指定月の前月末日から起算)}}$$

- ※1 次の者については、就労継続中の者として取り扱う
- ・就労定着支援の利用が就労しているが、就労継続している者
 - ・利用中に離職した後、1月以内に再就職した者 (1回限り転職OK)
- ※2 次の場合は、計算式 (分母分子) から除外
- ・雇用先の事業所が障害者虐待防止法第26条に基づく措置を講じられている場合で、本人が離職を希望
 - ・雇用先の事業所が倒産
 - ・利用者が死亡

○報酬単価

		就労定着率						
		9割 ≤	8割 ≤ <9割	7割 ≤ <8割	5割 ≤ <7割	3割 ≤ <5割	1割 < <3割	<1割
利用定員 (人)	～20	3,215単位/日	2,652単位/日	2,130単位/日	1,607単位/日	1,366単位/日	1,206単位/日	1,045単位/日
	21～40	2,572単位/日	2,122単位/日	1,704単位/日	1,286単位/日	1,093単位/日	964単位/日	836単位/日
	41～60	2,411単位/日	1,989単位/日	1,597単位/日	1,206単位/日	1,025単位/日	904単位/日	784単位/日

就労定着支援における平成30年度報酬改定の効果

就労定着率	事業所数				利用者数					
	H30.10	⇒	R2.4	増減		H30.10	⇒	R2.4	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
9割以上の場合	168 (29.8%)	⇒	729 (59.0%)	561	333.9%	1,189 (34.0%)	⇒	6,301 (59.6%)	5,112	429.9%
8割以上9割未満の場合	153 (27.1%)	⇒	325 (26.3%)	172	112.4%	1,073 (30.7%)	⇒	3,192 (30.2%)	2,119	197.5%
7割以上8割未満の場合	145 (25.7%)	⇒	97 (7.8%)	▲ 48	-33.1%	794 (22.7%)	⇒	736 (7.0%)	▲ 58	-7.3%
5割以上7割未満の場合	87 (15.4%)	⇒	77 (6.2%)	▲ 10	-11.5%	412 (11.8%)	⇒	315 (3.0%)	▲ 97	-23.5%
3割以上5割未満の場合	8 (1.4%)	⇒	4 (0.3%)	▲ 4	-50.0%	21 (0.6%)	⇒	12 (0.1%)	▲ 9	-42.9%
1割以上3割未満の場合	3 (0.5%)	⇒	2 (0.2%)	▲ 1	-33.3%	5 (0.1%)	⇒	8 (0.1%)	3	60.0%
1割未満の場合	0 (0.0%)	⇒	2 (0.2%)	2	#DIV/0!	0 (0.0%)	⇒	4 (0.0%)	4	#DIV/0!
計	564 (100.0%)	⇒	1,236 (100.0%)	672	119.1%	3,494 (100.0%)	⇒	10,568 (100.0%)	7,074	202.5%

※出典：国保連データ

※（ ）内は構成比。

事業所側の人手不足

- 人件費を回収できない。赤字事業に有能な人材を投入しなければならず、本来の事業が手薄になる（人材確保は非常に困難）。
- 人材不足であり、現在実施している事業だけでも職員の体制がとれず厳しい。

採算が合わない（報酬が不十分）

- 人材教育に要する時間。定着支援単体では収支が望めず、就労移行も減収のため難しい。
- 事業所の現状と今後の方向性、展開等を考えた場合、採算が合わないと判断。

給付決定の手続きの煩雑さ

- 対象者に定着支援の内容を説明するが、利用希望者がいない。その理由として、サービス等利用計画作成依頼、市町村への受給者証申請、事業所との契約、収入に応じた利用負担金等、さまざまな手続きがあるため。
- 制度や要件、条件が複雑すぎて申請に至らない。

制度が求めるサービス内容が実態と合わない（月1回の訪問等）

- 毎月1回以上と頻度の問題ではない（定着）。必要であれば訪問も頻繁に行うが、企業にも本人と向かい合っていてほしい思いもあり、本人の自立心含め、個々に合わせた対応のため（徐々にフェードアウトを目指すため、訪問頻度はまちまちとなる）。
- 本来ナチュラルサポートやナチュラルフェードアウトを目指しているし、そうあるべきなので、3年間毎月訪問しその後パタンと辞めるのは適していないと思うので。

就労定着支援における7段階の報酬区分の範囲の見直し（イメージ）

報酬区分（就労定着率）		事業所割合
9割以上	①	59.0%
8割以上9割未満	②	26.3%
7割以上8割未満	③	7.8%
5割以上7割未満	④	6.2%
3割以上5割未満	⑤	0.3%
1割以上3割未満	⑥	0.2%
1割未満	⑦	0.2%



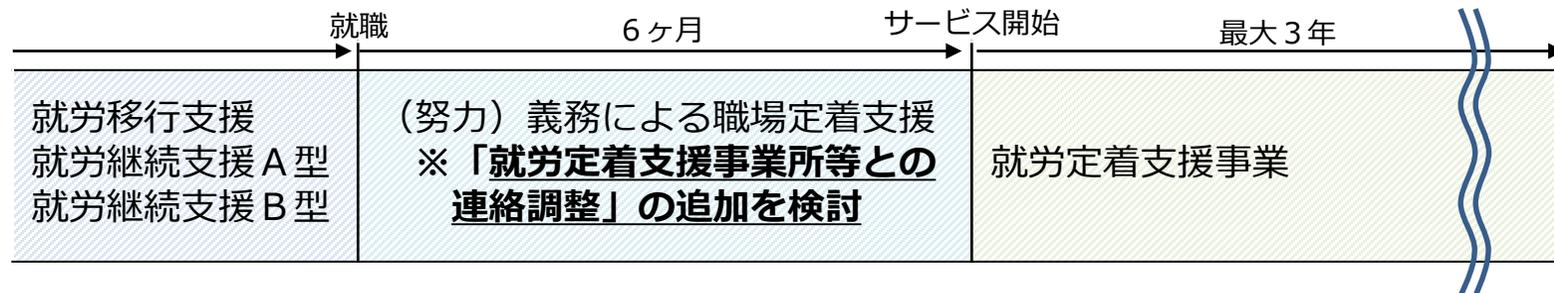
報酬区分（就労定着率）	
<u>X₁割</u> ～	①'
<u>X₂割</u> ～ <u>X₁割</u>	②'
<u>X₃割</u> ～ <u>X₂割</u>	③'
<u>X₄割</u> ～ <u>X₃割</u>	④'
<u>X₅割</u> ～ <u>X₄割</u>	⑤'
<u>X₆割</u> ～ <u>X₅割</u>	⑥'
<u>～X₆割</u>	⑦'

【出典】国保連データ（R2.4）

就労移行支援事業所、就労継続支援における職場定着支援の評価

	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	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、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。	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、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。	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、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。																		
報酬での評価	-	就労移行支援体制加算 ○ 就労継続支援A型（B型）を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分 \ 利用定員 (人)</th> <th>20以下</th> <th>21以上 40以下</th> <th>41以上 60以下</th> <th>61以上 80以下</th> <th>81以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>加算 (I) (人員配置7.5: 1)</td> <td>42単位/日</td> <td>18単位/日</td> <td>10単位/日</td> <td>7単位/日</td> <td>6単位/日</td> </tr> <tr> <td>加算 (II) (人員配置10: 1)</td> <td>39単位/日</td> <td>17単位/日</td> <td>9単位/日</td> <td>7単位/日</td> <td>5単位/日</td> </tr> </tbody> </table>		区分 \ 利用定員 (人)	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上	加算 (I) (人員配置7.5: 1)	42 単位/日	18 単位/日	10 単位/日	7 単位/日	6 単位/日	加算 (II) (人員配置10: 1)	39 単位/日	17 単位/日	9 単位/日	7 単位/日	5 単位/日
区分 \ 利用定員 (人)	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上																
加算 (I) (人員配置7.5: 1)	42 単位/日	18 単位/日	10 単位/日	7 単位/日	6 単位/日																
加算 (II) (人員配置10: 1)	39 単位/日	17 単位/日	9 単位/日	7 単位/日	5 単位/日																

[就労定着支援事業開始までのイメージ]



【論点2】支給要件等について

現状・課題

- 就労定着支援事業所が行う支援については、運営基準において、最低限実施する内容として、利用者との対面により1月に1回以上の支援を行うとともに、当該利用者を雇用する企業を訪問する等により利用者の職場での状況を1月に1回以上把握するように努めることとしている。（→P46）
- また、「利用者との対面により1月に1回以上の支援」することについては、各事業所が報酬を請求するための要件（支給要件）としている。（→P46）
- 当該支給要件については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、「利用者との対面により1月に1回（以上）の支援を行えばよいといった受け止めをしている事業所や、報酬を得るための訪問になっている事業所がいるのではないか」といった声がある。（→P47）
さらには、「制度が求めるサービス内容（月1回の対面支援）が実態と合わない」として事業指定を受けない事業所もいる状況である。（→P48）
- 一方、「仕事の遂行に関すること（就業上の支援）」や「体調・健康状態に関すること（健康上での支援）」といった、就労定着支援事業所だけでは対応が難しい支援ニーズにも関係機関等と連携するなどし、対応している事業所がある実態も覗える。（→P49）
※ 就労定着支援事業所が行う支援については、雇用期間に応じて支援ニーズが減少するという傾向にはなく、個別具体的なケースより、支援期間に関わらず手厚い支援が求められる場合がある。（→P50）

論 点

- 報酬の支給要件（利用者との対面による1月1回（以上）の支援）について見直す必要はないか。
- 関係機関との連携強化に向けて、どのような取組が考えられるか。

【論点2】支給要件等について

検討の方向性

- 支給要件である「利用者との対面による1月1回（以上）の支援」については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、これにより支援内容が徒に限定されてしまうおそれがあること等を踏まえると、引き続き支給要件は設けることとした上で、その内容の見直しを検討してはどうか。

- 具体的には、
 - ・ 就労定着支援は、最大3年間の中で、支援終了後も就労の継続が図られるよう、雇用されたことに伴い生じる日常生活又は社会生活上の問題への対処方法等を身につけていただく支援が求められること
 - ・ 一方、本来、事業所が実施する支援は多岐にわたり、個別性が高いことからその内容を網羅的に示すことが難しいこと
 - ・ 定着支援において具体的にどのような支援が実施されたかについて、雇用する企業等と共有することはナチュラルサポート*の構築にも資すると考えられること等を踏まえ、特定の支援内容や方法を要件とするのではなく、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有することを要件とすることを検討してはどうか。

- * ナチュラルサポートとは、一般的に、障害者を受け入れた企業の従業員が職場で障害者を支えることのできる体制づくりをいう（令和2年度版就業支援ハンドブック（2020年独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構編））。

- また、就労定着支援を実施していく上で、「就業上の支援」や「健康上での支援」など、関係機関と連携した支援が必要である場合も多く、また、円滑な支援終了に向けた障害者就業・生活支援センター等との連携も必要である。これらの関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、就労定着支援事業所の連絡調整のもと、関係機関とのケース会議等を実施した場合には、一定の限度において報酬上の評価を検討してはどうか。
なお、検討に当たっては、これらの関係機関と連携した支援については、支援期間に関わらずに必要となるものであることから、現在支援開始1年目についてのみ評価している、「企業連携等調整特別加算」の見直しと合わせて検討してはどうか。（→P51, 52）

就労定着支援に係る運営基準及び報酬算定上の規定

- 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18年厚生労働省令第171号）（抄）

第四節 運営に関する基準

（実施主体）

第二百六条の七 指定就労定着支援事業者は、過去三年間において平均一人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

（職場への定着のための支援の実施）

第二百六条の八 指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活また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を提供しなければならない。

- 2 指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、一月に一回以上、当該利用者との対面により行うとともに、一月に一回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問することにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。

（サービス利用中に離職する者への支援）

第二百六条の九 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に雇用された通常の事業所を離職する利用者であって、当該離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。

- 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等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）（抄）

（6）就労定着支援サービス費

②就労定着支援サービス費について

（一）就労定着支援サービス費の区分について

就労定着支援サービス費については、生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が6月に達した障害者に対して、月一回以上の対面による支援を行った場合に、当該指定就労定着支援事業所における利用者数及び就労定着率に応じ、算定することとし、就労定着率の具体的な計算方法は以下による。

ア～カ（略）

○支給要件について

- ・月2回以上訪問しても請求できるのは1回分のみで、訪問頻度の高い方に対する支援機関の負担が大きい。
- ・そもそもこの事業の支援方法（報酬を得るという点から見て月1回の定期訪問をすること）がこれで良いのかどうか。（報酬のための訪問になってしまっていないか）
- ・就職先が遠方の場合など、スカイプなどオンラインによる面談を請求の対象にしてほしい。

○支援の手続き

- ・大きな状況変化がないケースの場合、モニタリング、支援計画の作成も6か月に1度程度にすることも検討してほしい。
- ・モニタリング期間は3か月では短く、事務負担を感じる。6か月程度でよいのではないか。

○支援内容について

- ・利用者のニーズとして生活面も含めた支援が必要となっていることがうかがえた。一方で、就労定着支援事業所が生活場面も含めた支援を行うことに関して、否定的な考えを持つ事業所があった。
- ・職場での支援とは異なる生活面での支援が求められる状況もあり、地域の就業・生活支援センターや相談支援事業所、障害福祉サービス事業所等との役割の整理等を含めた連携体制の構築が重要。

○支援終了後の対応について

- ・生活上の変化や、本人の体調変化等もあり、3年終了時に、この支援をどこにどう引き継ぐのが悩むことが多い。
- ・3年6カ月後は地域の就業・生活支援センターへ繋ぐことになっているが、そもそも就業・生活支援センターはオーバーフロー状態のため、その機能を地域ごとに増やせるよう労働行政サイドと連携して定着支援体制を整備すべき。

事業所側の人手不足

- 人件費を回収できない。赤字事業に有能な人材を投入しなければならず、本来の事業が手薄になる（人材確保は非常に困難）。
- 人材不足であり、現在実施している事業だけでも職員の体制がとれず厳しい。

採算が合わない（報酬が不十分）

- 人材教育に要する時間。定着支援単体では収支が望めず、就労移行も減収のため難しい。
- 事業所の現状と今後の方向性、展開等を考えた場合、採算が合わないと判断。

給付決定の手続きの煩雑さ

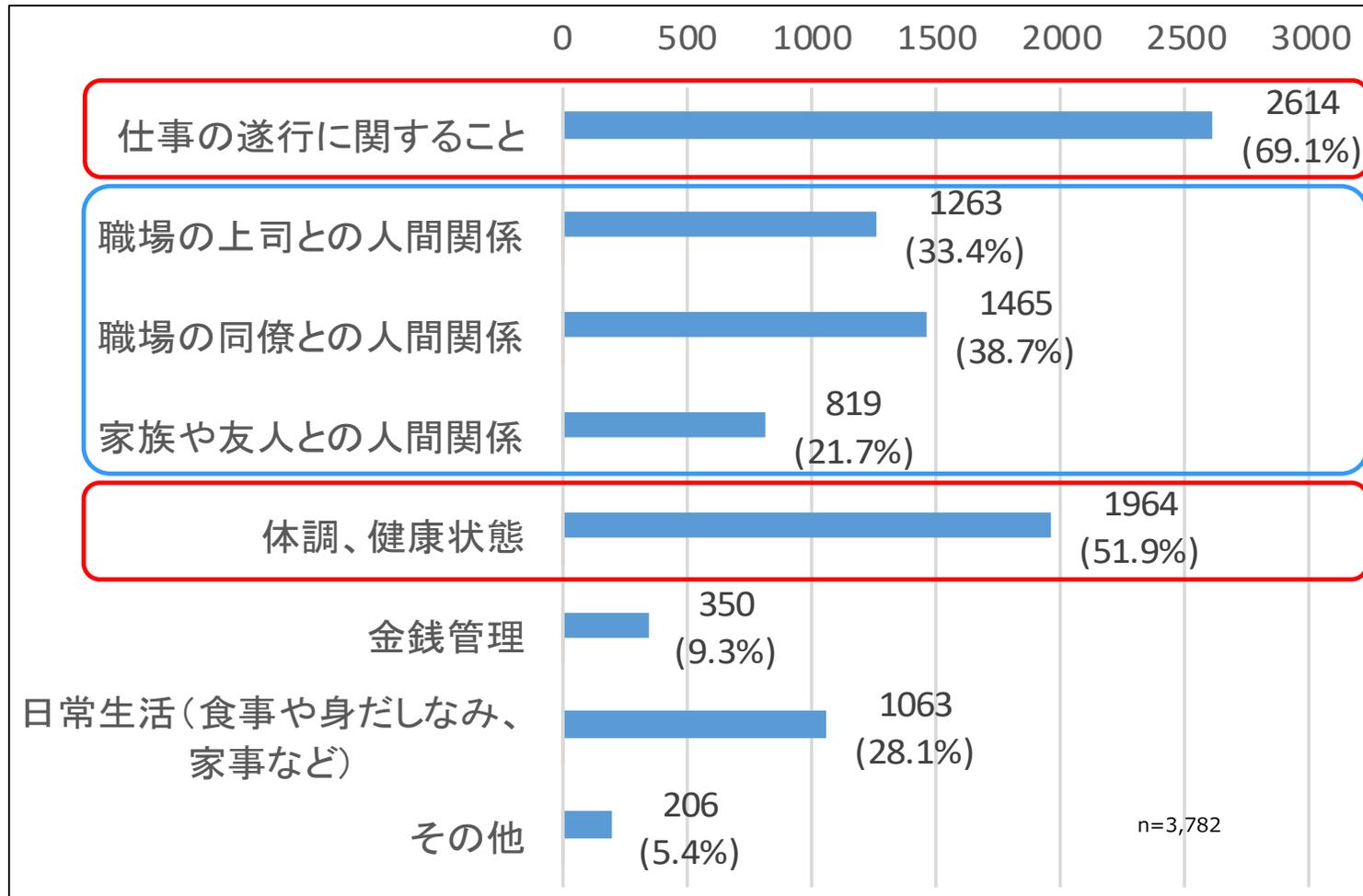
- 対象者に定着支援の内容を説明するが、利用希望者がいない。その理由として、サービス等利用計画作成依頼、市町村への受給者証申請、事業所との契約、収入に応じた利用負担金等、さまざまな手続きがあるため。
- 制度や要件、条件が複雑すぎて申請に至らない。

制度が求めるサービス内容が実態と合わない（月1回の訪問等）

- 毎月1回以上と頻度の問題ではない（定着）。必要であれば訪問も頻繁に行うが、企業にも本人と向かい合っていてほしい思いもあり、本人の自立心含め、個々に合わせた対応のため（徐々にフェードアウトを目指すため、訪問頻度はまちまちとなる）。
- 本来ナチュラルサポートやナチュラルフェードアウトを目指しているし、そうあるべきなので、3年間毎月訪問しその後パタンと辞めるのは適していないと思うので。

就労定着支援における支援ニーズ

- 就労定着支援では仕事の遂行に関することや、体調、健康状態に関する支援ニーズが高く、実態として、これらの支援が実施されている。
- また、職場の上司・同僚や家族・友人との人間関係に関する支援ニーズも比較的高くなっている。



【出典】 令和元年度厚生労働科学研究 総合支援法の見直しに向けたサービスの実態の把握及びその効果の検証のための研究
「就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査」(国立重度知的障害者総合施設のみみの園)

就労定着支援における支援状況について

- 就労定着支援事業所が行う支援については、対象者の雇用期間に応じて支援ニーズが減少する傾向が見られず、個別具体的なケースによっては手厚い支援が求められる場合がある。

就労定着支援における支援回数と雇用開始時期との関連性

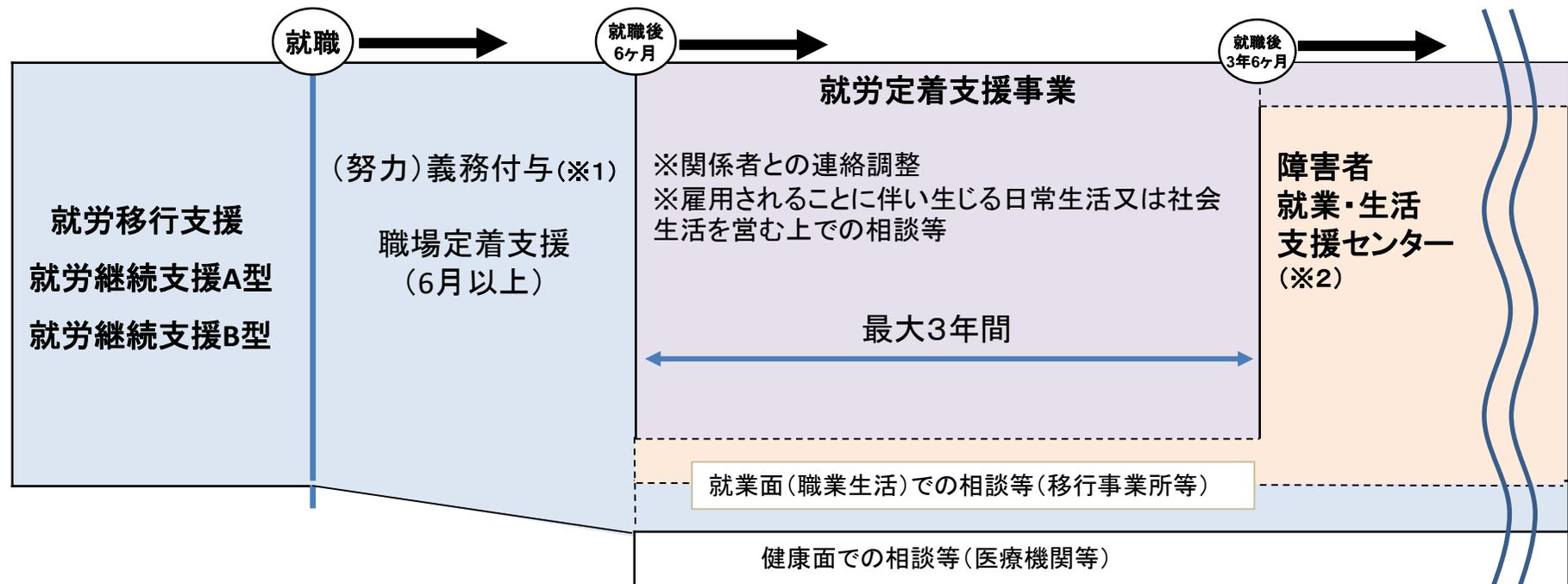
(2019年9月末に利用実績のあった利用者の支援回数)

		0回	1回	2回	3回	4回	5回	6~9回	10~19回	20回以上	回答なし・不明	合計	平均支援回数
2016年	利用者数	10	295	88	37	18	9	8	2	2	10	479	1.9回
	構成比	2.1%	61.6%	18.4%	7.7%	3.8%	1.9%	1.7%	0.4%	0.4%	2.1%		
2017年	利用者数	27	626	191	86	31	15	32	11	1	26	1046	1.7回
	構成比	2.6%	59.8%	18.3%	8.2%	3.0%	1.4%	3.1%	1.1%	0.1%	2.5%		
2018年	利用者数	30	1068	301	133	54	46	46	26	1	60	1765	1.9回
	構成比	1.7%	60.5%	17.1%	7.5%	3.1%	2.6%	2.6%	1.5%	0.1%	3.4%		
2019年	利用者数	6	203	70	31	16	7	19	8	1	20	381	2.3回
	構成比	1.7%	58.8%	20.3%	9.0%	4.6%	2.0%	5.5%	2.3%	0.3%	5.2%		

雇用期間に関わらず、月5回以上の支援が求められる利用者がある（利用者全体の4.4~10.1%）

就労移行支援、就労定着支援及び関係機関による支援の連携（イメージ）

- 就労定着支援を実施していく上で、就業面においては就労移行支援事業所や就労継続支援事業所等と連携、健康面での支援では医療機関と連携するほか、円滑な支援の終了に向けた障害者就業・生活支援センターと連携。



(※1) 運営基準における規定

- 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、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。
- 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、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。
- 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、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。

(※2) 障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）

第二十八条 障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。
- 二 支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、支援対象障害者とその職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと。

企業連携等調整特別加算

[算定要件]

指定就労定着支援事業所において、指定就労定着支援を行った場合に、当該指定就労定着支援の利用を開始した日から起算して1年間に限り、1月につき所定単位数を加算する。

※ 支援開始1年間は障害者本人に対する支援回数も頻回になる傾向があるとともに、雇用された企業、医療機関等との関係機関との関係性を構築するなど、時間や労力を要することから、就労定着支援の利用を開始した日から起算して1年間に限り加算する。

240単位/月

[算定事業所数 (R2.3)]

944箇所/1215箇所 (77.7%)

就労継続支援に係る報酬・基準について 《論点等》

1. 就労継続支援 A 型

就労継続支援A型の概要

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位/日
	6時間以上7時間未満	606単位/日
	5時間以上6時間未満	597単位/日
	4時間以上5時間未満	589単位/日
	3時間以上4時間未満	501単位/日
	2時間以上3時間未満	412単位/日
	2時間未満	324単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

- ※ 定員規模に応じた設定
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(I)、(II) 5～42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30～見直し

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
- ※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ 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



※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

3,818 (国保連令和 2年 4月実績)

○ 利用者数

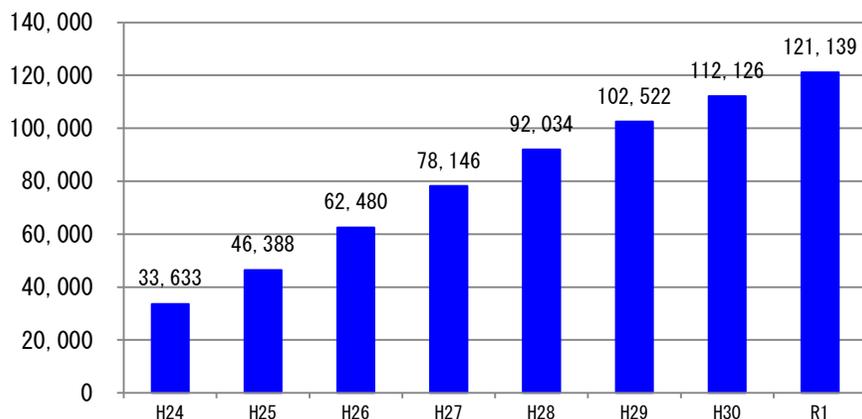
72,187 (国保連令和 2年 4月実績)2

就労継続支援A型の現状

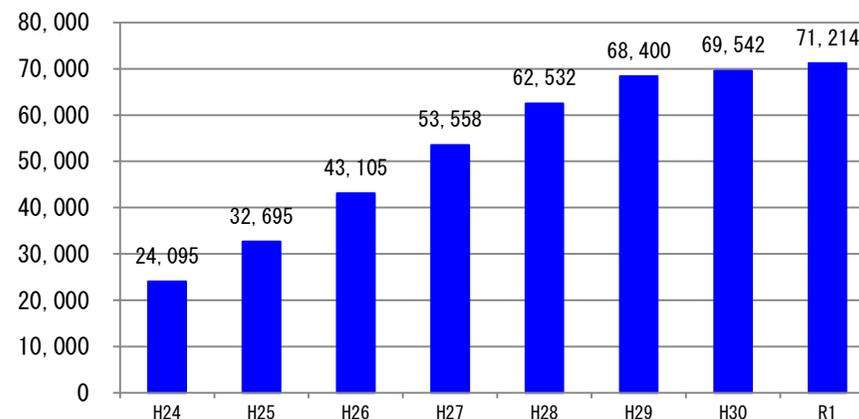
【就労継続支援A型の現状】

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,211億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約4.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、伸び率はおさまってきている。(平成29年4月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。)

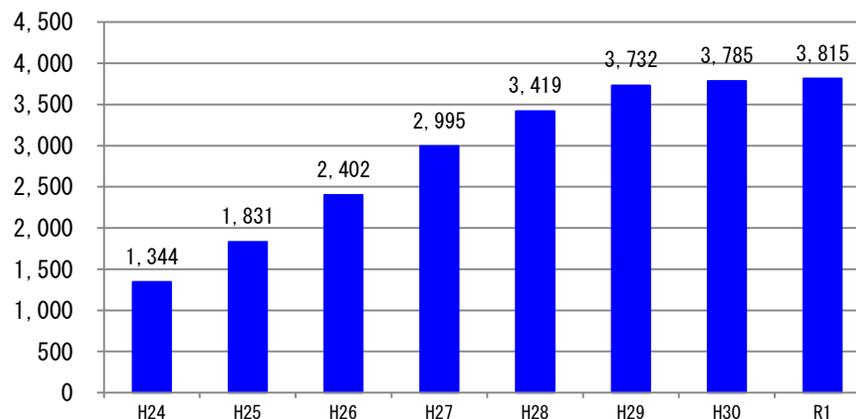
費用額の推移(百万円)



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))



就労継続支援A型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

加算名称	単位数	取得率	費用額
利用者負担上限額管理加算	150単位/月	2.6%	178千円
初期加算	30単位/日	48.2%	16,227千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	41単位/日	0.4%	1,766千円
食事提供体制加算	30単位/日	35.6%	85,888千円
就労移行支援体制加算			
イ 就労移行支援体制加算(Ⅰ)(7.5:1)			
(1) 定員20人以下	42単位/日	23.5%	372,517千円
(2) 定員21人以上40人以下	18単位/日	1.7%	18,051千円
(3) 定員41人以上60人以下	10単位/日	0.1%	334千円
(4) 定員61人以上80人以下	7単位/日	0.1%	1,461千円
(5) 定員81人以上	6単位/日	0.0%	194千円
ロ 就労移行支援体制加算(Ⅱ)(10:1)			
(1) 定員20人以下	39単位/日	0.1%	788千円
(2) 定員21人以上40人以下	17単位/日	0.1%	436千円
(3) 定員41人以上60人以下	9単位/日	0.0%	0千円
(4) 定員61人以上80人以下	7単位/日	0.0%	0千円
(5) 定員81人以上	5単位/日	0.0%	0千円
賃金向上達成指導員配置加算			
イ 定員20人以下	70単位/日	40.6%	481,240千円
ロ 定員21人以上40人以下	43単位/日	3.3%	32,587千円
ハ 定員41人以上60人以下	26単位/日	0.3%	2,248千円
ニ 定員61人以上80人以下	19単位/日	0.1%	820千円
ホ 定員81人以上	15単位/日	0.1%	266千円
訪問支援特別加算			
(1) 1時間未満	187単位/回	1.6%	53千円
(2) 1時間以上	280単位/回	0.0%	224千円

就労継続支援A型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
重度者支援体制加算			
イ 重度者支援体制加算(Ⅰ) (障害基礎年金1級受給者/利用者が100分の50)			
(1) 定員20人以下	56単位/日	0.4%	1,835千円
(2) 定員21人以上40人以下	50単位/日	0.1%	1,066千円
(3) 定員41人以上60人以下	47単位/日	0.0%	0千円
(4) 定員61人以上80人以下	46単位/日	0.0%	0千円
(5) 定員81人以上	45単位/日	0.0%	0千円
ロ 重度者支援体制加算(Ⅱ) (障害基礎年金1級受給者/利用者が100分の25)			
(1) 定員20人以下	28単位/日	0.8%	2,752千円
(2) 定員21人以上40人以下	25単位/日	0.4%	2,001千円
(3) 定員41人以上60人以下	24単位/日	0.1%	390千円
(4) 定員61人以上80人以下	23単位/日	0.0%	0千円
(5) 定員81人以上	22単位/日	0.0%	0千円
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/日	9.0%	16,095千円
ロ 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)	10単位/日	5.7%	8,169千円
ハ 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)	6単位/日	41.3%	39,934千円
欠席時対応加算	94単位/回	74.2%	43,396千円
医療連携体制加算			
イ 医療連携体制加算(Ⅰ)	500単位/日	1.1%	80,283千円
ロ 医療連携体制加算(Ⅱ)	250単位/日	10.0%	94千円
ハ 医療連携体制加算(Ⅲ)	500単位/日	0.0%	15,047千円
ニ 医療連携体制加算(Ⅳ)	100単位/日	0.1%	20千円
施設外就労加算	100単位/日	64.1%	491,130千円
送迎加算			
イ 送迎加算(Ⅰ)	21単位/日	21.3%	86,650千円
同一敷地内の場合	21単位/日×70%	0.1%	147千円
ロ 送迎加算(Ⅱ)	10単位/日	20.6%	16,418千円
同一敷地内の場合	10単位/日×70%	0.1%	21千円

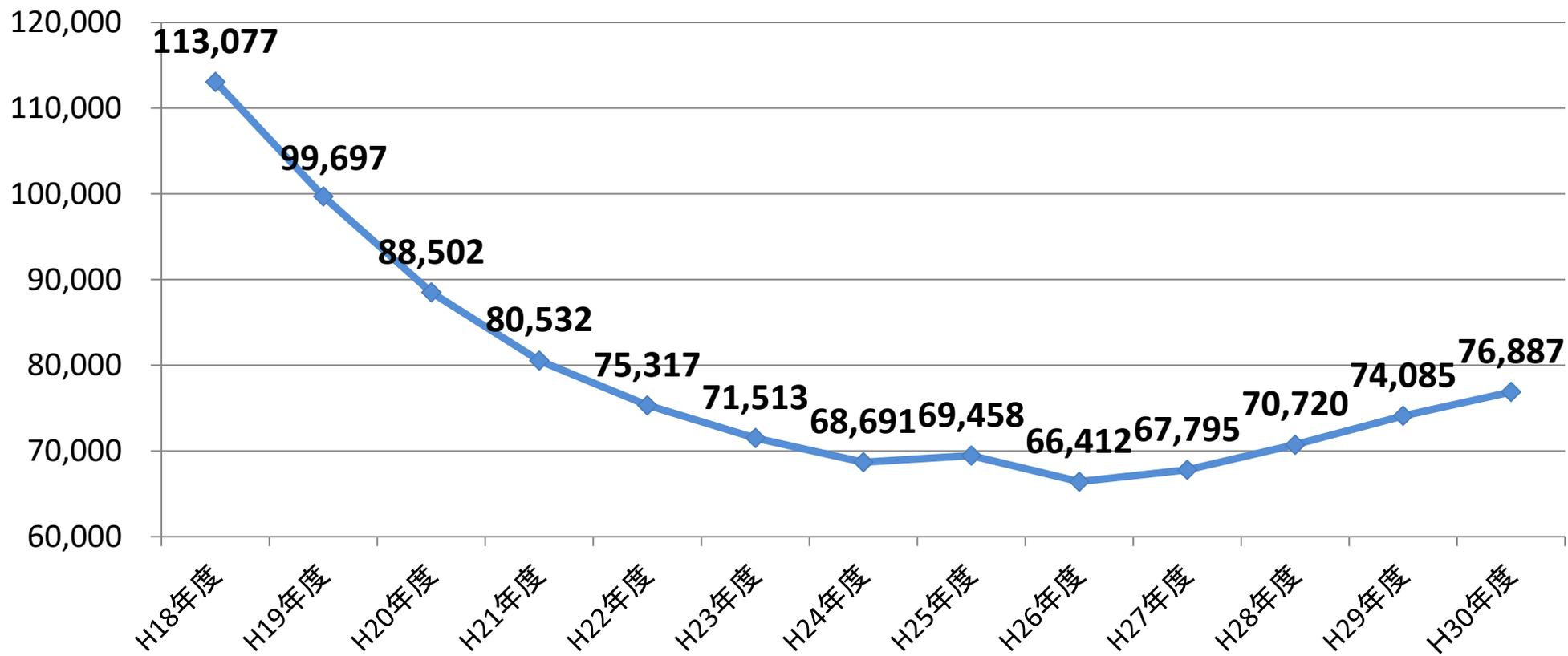
就労継続支援A型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
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%	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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位+50単位	0.0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300単位/日	0.1%	79千円
社会生活支援特別加算	480単位/日	0.5%	2,423千円
福祉・介護職員処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)		56.0%	333,086千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.3%	763千円
ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)		8.4%	35,158千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	31千円
ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)		8.7%	18,083千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.1%	86千円
ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)		1.0%	1,837千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	27千円
ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)		0.8%	1,354千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員処遇改善特別加算	所定単位×加算率	0.4%	251千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員等特定処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)		18.7%	7,950千円
ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)		8.8%	4,080千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	184千円
基本部分			8,162,825千円
合計			10,388,944千円

就労継続支援A型事業所における平均賃金月額推移

令和元年11月25日現在

○ 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向にある。



※ 平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

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	○就労継続支援A型に導入した平均労働時間を基準とする報酬基準を廃止し、定額基準とすべき。	きょうされん
2	○就労継続支援A型事業を受けた後に就労し、6か月以上就労継続している者がいる場合に算定される「就労移行支援体制加算」について、提供する支援量と比較し、報酬単価の設定が低くなっている。A型事業から一般就労に移行する際、または一般就労移行後、就労定着支援事業に引き継ぐまでの6か月間の支援を充実させるため、報酬単価の設定を見直していただきたい。	全国社会就労センター協議会 他 (同旨：就労継続支援A型事業所全国協議会)
3	○平均労働時間の算出では、「利用開始時に予見できない事由により短時間労働となった場合、90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えない」とされている。本件に関する具体例は、その回復に90日間以上必要となる場合があるため、「90日分を限度として」の文言を削除いただきたい。併せて、「利用者の希望や障害特性により短時間労働となることがサービス等利用計画や個別支援計画に位置づけられる場合」も、同様の取扱いとしていただきたい。	全国社会就労センター協議会
4	○精神障害者にとって、特に利用開始において、短時間で働く環境に慣れ、徐々に時間を延ばすことが有効であり、短時間で働き続けることを希望する障害者も多い。労働者として「はたらく環境」は貴重であるため、アセスメントに医師の診断や自立支援協議会等の意見を添えることを条件に、短時間利用が適当であると思われる利用者を平均労働時間の計算から除外可能にしていきたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
5	○定員と施設外就労の関係について、施設外就労は定員の人数まで可能であり、また本体事業所にもその分受け入れが可能である。しかし自立支援法以来、サービスの基本は定員であり、分場や従たる事業所は定員内でのサービス提供が基本である。確かに施設外就労が、事業所の生産活動収入を増やす有力な手段であり、一般就労への手段としても有効であるが、定員の報酬単価で定員の2倍の利用者の報酬が可能であることは、良くないA型の温床にもなる可能性が高い。早急に実態調査を実施し、適正な運用されているか確認をしていただきたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
6	○施設外就労について、近隣のビル等の清掃業務を行っているA型事業所の場合、1カ所あたりの就労は数人であり、職員は複数の就労場所を短時間で巡回指導を実施しているケースが考えられる。それぞれの個所に職員を配置することは現実的に無理があり、包括的なケースとして、以下の条件を満たした場合に認めていただきたい。なお、清掃は一般的に請負契約として認められており、派遣就労の問題は生じない。①就労の前または就労中に指導員による指示・確認が行われていること、②定期的に巡回が行われていること、③携帯電話等で指示をあおぐ体制が整えられていること、④緊急時に一定時間（30分程度）以内に駆けつける体制が整っていること、⑤複数の現場を合計すると、指導員の配置基準が満たされていること。	就労継続支援A型事業所全国協議会
7	○週30時間以上の労働時間を提供すること、賃金増及び社会保険の事業所負担分は、運営上大変な努力が必要。したがって利用者の処遇向上に努力している事業所対しては、社会保険加入者割合に関する加算を創設すべき。	就労継続支援A型事業所全国協議会
8	○A型事業所の働くレベルを上げることは、賃金のアップやディーセントワーク（働きがいのある仕事）の観点から大切である。職員の処遇改善制度に倣って、障害者のキャリアアップに関する評価加算の検討をお願いする。	就労継続支援A型事業所全国協議会 他 (同旨：日本精神保健福祉事業連合)
9	○年次有給休暇の5日間の取得義務化にともない、就労継続支援A型利用者の報酬上の評価を検討いただきたい。	日本知的障害者福祉協会

就労継続支援 A 型に係る報酬・基準について

就労継続支援 A 型に係る論点

論点 1 基本報酬について

論点 2 一般就労への移行の促進について

論点 3 最低賃金減額特例等について（前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項）

【論点1】基本報酬について

現状・課題

- 就労継続支援A型の基本報酬は、平成30年度報酬改定において「1日の平均労働時間」に応じたメリハリのある報酬体系とした。（→P12）
- 平成30年4月と令和2年3月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年3月において1日の平均労働時間が短い報酬区分（4時間未満）に算定されている事業所は大幅に減少している。また、1日の平均労働時間が「4時間以上5時間未満」である事業所が全体の6割以上（利用者数は7割以上）を占めている状況である。（→P13）
- 1日の平均労働時間の算出に当たっては、「精神障害者にとって、短時間で働き続けることを希望する方も多いことから、短時間利用が適当であると思われる利用者を平均労働時間の計算から除外可能としてほしい」といった見直しを求める声もある。
 - ※ 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、精神障害者の4割近くの者が「週30時間未満」（短時間勤務）を希望。（→P14）
- また、就労継続支援A型については、健全な事業運営を図るため、平成29年4月から、利用者の最低賃金を支払うだけの収益を上げられない事業所に対して経営改善計画の提出を求めており、全体の約7割が経営改善計画の提出が必要な状況である。（→P15）
 - 報酬区分が上位2区分（6時間以上）である事業所においても経営改善計画の提出が必要な事業所がいる状況である。（→P16）
- なお、雇用施策においては、令和2年4月に施行された改正障害者雇用促進法（令和元年法律第36号）において、地域における障害者雇用の身近なロールモデルとしての役割を期待し、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小事業主に対する認定制度（もにす認定企業）が創設されている。（→P17）

【論点1】基本報酬について

論 点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、利用者の賃金向上や一般就労への移行を促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

検討の方向性

- 他の就労系サービスの状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。
- その上で、「1日の平均労働時間」により就労継続支援A型の取組を評価することは、一定の合理性があるものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直すことを検討してはどうか。
- 具体的には、就労継続支援A型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、「1日の平均労働時間」に加え、例えば「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間勤務希望者の受け入れ状況」などの複数の項目における評価をスコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてもどうか。（→P17, P18, P19）
- また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。

※ 平成30年4月から開始している情報公表制度との連動についても検討（→P20, 21）

就労継続支援A型における実績の計算方法について

○ 前年度に雇用契約を締結していた利用者の1日の平均労働時間数に応じた報酬

平均労働時間数の計算方法

$$\text{1日の平均労働時間数} = \frac{\text{前年度の利用者の延べ労働時間数}}{\text{前年度の延べ利用人数}}$$

※ 利用開始時には予見できない理由により短時間労働（1日4時間未満）となった者については、90日分を限度として、**計算式から除外可能**。

[具体例]

- ・筋ジストロフィーを罹患している利用者が、利用開始時には予見できない病状の進行により短時間労働となってしまった場合
- ・利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間となってしまう場合
- ・家族の介護を受けながら利用していたが、家族の病気等による、居宅介護等のサービスによる介護が必要となってしまった場合
- ・精神障害者等で、利用開始時には予見できない体調の変動により短時間労働となってしまった場合

○報酬単価表（従業員配置7.5：1）

（単位／日）

		平均労働時間						
		7時間以上	6時間以上 7時間未満	5時間以上 6時間未満	4時間以上 5時間未満	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	2時間未満
利用定員 (人)	～20	618	606	597	589	501	412	324
	21～40	549	539	531	524	445	366	287
	41～60	516	506	499	492	417	343	269
	61～80	506	497	490	482	410	337	264
	81～	490	479	472	466	395	326	256

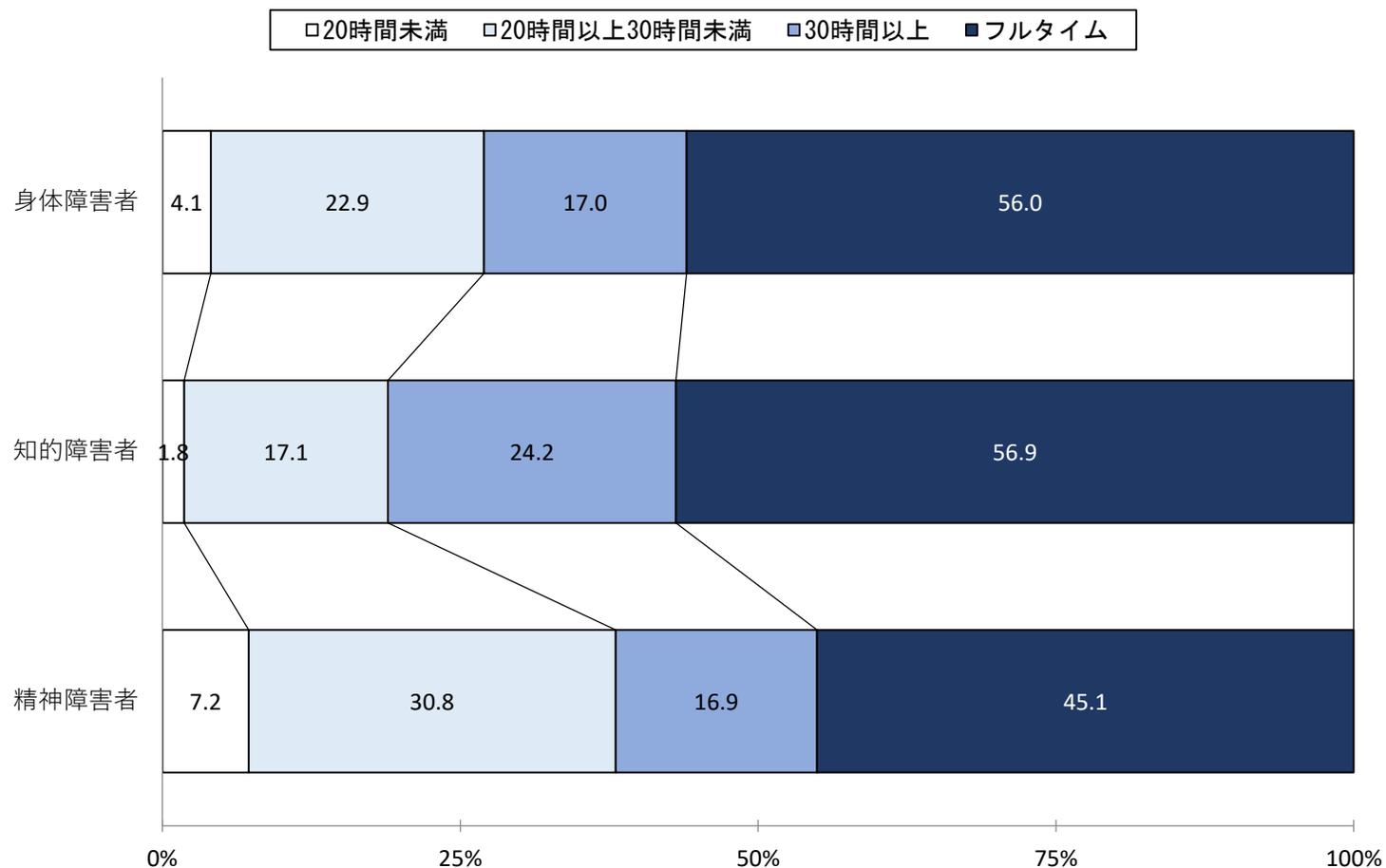
就労継続支援 A 型事業所における平成30年度報酬改定の効果

1日の平均労働時間の区分	事業所数				利用者数					
	H30.4	⇒	R2.3	増減		H30.4	⇒	R2.3	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
7時間以上の場合	152 (4.0%)	⇒	128 (3.3%)	▲ 24	-15.8%	3,015 (4.4%)	⇒	2,580 (3.6%)	▲ 435	-14.4%
6時間以上7時間未満の場合	267 (7.0%)	⇒	254 (6.6%)	▲ 13	-4.9%	4,504 (6.5%)	⇒	4,226 (5.9%)	▲ 278	-6.2%
5時間以上6時間未満の場合	652 (17.2%)	⇒	683 (17.8%)	31	4.8%	9,853 (14.3%)	⇒	10,117 (14.1%)	264	2.7%
4時間以上5時間未満の場合	2,149 (56.6%)	⇒	2,457 (63.9%)	308	14.3%	42,737 (62.0%)	⇒	51,501 (71.7%)	8,764	20.5%
3時間以上4時間未満の場合	548 (14.4%)	⇒	318 (8.3%)	▲ 230	-42.0%	8,555 (12.4%)	⇒	3,377 (4.7%)	▲ 5,178	-60.5%
2時間以上3時間未満の場合	9 (0.2%)	⇒	3 (0.1%)	▲ 6	-66.7%	145 (0.2%)	⇒	36 (0.1%)	▲ 109	-75.2%
2時間未満の場合	17 (0.4%)	⇒	3 (0.1%)	▲ 14	-82.4%	156 (0.2%)	⇒	5 (0.0%)	▲ 151	-96.8%
計	3,794 (100.0%)	⇒	3,846 (100.0%)	52	1.4%	68,965 (100.0%)	⇒	71,842 (100.0%)	2,877	4.2%

【出典】国保連データ

就職活動開始段階における希望勤務時間

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、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。



※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）

※出典：厚生労働省「職業安定業務統計」

就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況（平成31年3月末時点）

調査概要

（令和元年12月16日現在）

全国の就労継続支援A型のうち、経営改善計画書を提出する必要がある事業所の状況等を調査。

調査結果

- 都道府県等により実態把握を行った3,162事業所のうち、経営改善計画書の提出が必要ない事業所は1,069（33.8%）、必要がある事業所は2,093（66.2%）
- 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,093のうち、提出済み事業所は1,853（88.5%）
- 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,093のうち、営利法人の設立5年未満の事業所が約4割（41.4%）。

【経営改善計画書の提出状況（平成31年3月31日時点調査）】

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし (生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり (生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			数	率	数	率		
① 都道府県 (47)	2,149 (2,209)	1,750 (1,784)	610 (530)	34.9% (29.7%)	1,140 (1,254)	65.1% (70.3%)	1,070 (986)	93.9% (78.6%)
② 指定都市 (20)	948 (912)	753 (618)	216 (158)	28.7% (25.6%)	537 (460)	71.3% (74.4%)	394 (412)	73.4% (89.6%)
③ 中核市 (48)	780 (710)	659 (634)	243 (191)	36.9% (30.1%)	416 (443)	63.1% (69.9%)	389 (371)	93.5% (83.7%)
合計	3,877 (3,831)	3,162 (3,036)	1,069 (879)	33.8% (29.0%)	2,093 (2,157)	66.2% (71.0%)	1,853 (1,769)	88.5% (82.0%)

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

法人種別	5年以上	5年未満	合計
	社会福祉法人	161 (160) 7.7% (7.4%)	52 (89) 2.5% (4.1%)
営利法人	499 (252) 23.8% (11.7%)	867 (1,073) 41.4% (49.7%)	1,366 (1,325) 65.3% (61.4%)
非営利法人 (NPO)	178 (134) 8.5% (6.2%)	108 (192) 5.2% (8.9%)	286 (326) 13.7% (15.1%)
その他	82 (33) 3.9% (1.5%)	146 (224) 7.0% (10.4%)	228 (257) 10.9% (11.9%)
計	920 (579) 44.0% (26.8%)	1,173 (1,578) 56.0% (73.2%)	2,093 (2,157) 100.0%

※ 指定事業所数には、実態把握済み事業所数、実態把握中の事業所数、新規指定から6月未満の事業所数及び休止中の事業所数を含む。

※ () 内に昨年度の状況（平成29年度12月末時点）を記載。

基本報酬算定状況及び経営改善計画提出状況

基本報酬算定状況		経営改善計画の提出状況					
報酬区分（1日の平均労働時間）	事業所数	必要あり		必要なし		不明	その他
7時間以上	116	24	20.7%	73	62.9%	18	1
6時間以上7時間未満	236	54	22.9%	148	62.7%	29	6
5時間以上6時間未満	649	225	34.7%	333	51.3%	72	16
4時間以上5時間未満	2,479	1475	59.5%	634	25.6%	295	77
3時間以上4時間未満	240	66	27.5%	54	22.5%	41	79
2時間以上3時間未満	6	1	16.7%	2	33.3%	0	2
2時間未満	15	1	6.7%	7	46.7%	3	4

（注）令和2年3月31日時点の経営改善計画の提出状況等について、各自治体からの報告内容に基づき、厚生労働省障害福祉課において作成（令和2年9月16日時点速報値）。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した（2020年4月施行）。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクローチャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点))を定性的又は定量的に証することを可能とする。

就労継続支援A型の実績評価の見直しについて(イメージ)

現行

- 「1日の平均労働時間」に応じて報酬を算定

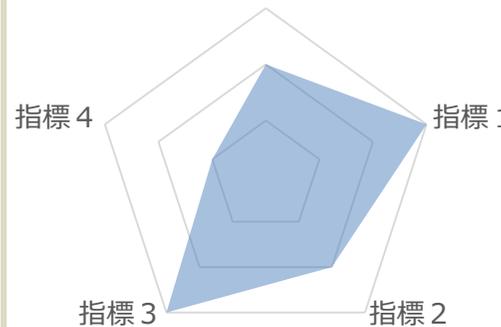
平均労働時間	基本報酬
7時間以上	618単位/日
6時間以上 7時間未満	606単位/日
5時間以上 6時間未満	597単位/日
4時間以上 5時間未満	589単位/日
3時間以上 4時間未満	501単位/日
2時間以上 3時間未満	412単位/日
2時間未満	324単位/日

※ 従業員配置7.5 : 1、定員20人以下の場合の単位

見直し後

- 「1日の平均労働時間」に加え複数の評価指標をスコア化。
- 各指標のスコア合計を実績とし、それに応じて報酬を算定。

平均労働時間



事業所の実績

(各指標のスコア合計)
 = (平均労働時間の項目のスコア)
 + (指標1のスコア) + ……
 + (指標xのスコア)

スコア合計点	基本報酬
○～○	××単位/日

メリハリ

※ 各評価指標の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準項目を参考。

就労継続支援A型における質の高い支援について

○就労継続支援A型事業所において経営改善につながる取組は生産性向上に向けた取組に加えて、**利用者が働く作業環境を整えて、利用者のスキルアップの取組を計画的に行うことが重要。**



【就労継続支援A型において経営改善等につながる取組】

【生産性向上に向けた取組】

- ・賃金向上を目的とした事業所内会議の実施
- ・作業部門ごとの売上・利益の分析
- ・新たな販路開拓
- ・設備投資、機械購入

【環境整備の取組】

- ・ 作業環境の改善

【スキルアップ、能力開発】

- ・ 利用者のスキルアップの取組を計画的に行った。

障害福祉サービス等情報公表制度の主な報告・公表事項

		主な報告・公表事項
基本情報	法人	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所等を運営する法人等に関する事項 (名称、所在地、代表者の氏名、設立年月日等)
	事業所等	<ul style="list-style-type: none"> ○ サービスを提供する事業所等に関する事項 (名称、所在地、管理者氏名、事業開始年月日、利用交通手段、財務状況等) ○ サービスに従事する従業者に関する事項 (従業者数、勤務形態、労働時間、経験年数等) ○ サービスの内容に関する事項 (運営方針、サービスの内容、サービスの提供実績等) ○ 利用料等に関する事項 など
運営情報		<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用者の権利擁護のために講じている措置 ○ 利用者本位のサービスの質の確保の取組 ○ 相談・苦情等への対応 ○ サービスの評価、改善等の取組 ○ サービスの質・透明性の確保のための外部の者等との連携 ○ 適切な事業運営の確保のために講じている措置 ○ 安全・衛生管理のために講じている措置 ○ 情報の管理、個人情報保護等の取組 ○ その他（従業者の研修の状況等） など

就労継続支援 A 型の場合

- ・ 就労支援事業事業活動計算書
- ・ 就労支援事業別事業活動明細書

就労継続支援 A 型の場合

- ・ 主な生産活動の内容
- ・ 利用者数
- ・ 平均賃金
- ・ 社会保険の加入の有無
- ・ 昇級の有無
- ・ 賞与の有無
- ・ 退職手当の有無
- ・ 生産活動収入（年間売上高）
- ・ 生産活動経費
- ・ 賃金支払総額
- ・ 平均労働時間
- ・ 離職者数

論点2 一般就労への移行の促進について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、就労継続支援からの一般就労への移行を促進するため、就労移行支援体制加算の見直しを行っている。（→P24）
- また、第6期障害福祉計画に係る基本指針（平成18年厚生労働省告示第395号（最終改正 令和2年厚生労働省告示第213号））において、各自治体に対して、福祉施設から一般就労への移行を推進するため、就労継続支援事業についても一般就労への移行者数について新たに目標を掲げるよう、その具体的な数値目標の目安を示している。（→P25）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援A型から一般就労への移行者数は4,002人であり、過去最高であった。（→P26）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援A型から就労移行支援への移行者数は438人であった。
- 就労移行支援体制加算による就労継続支援事業所から一般就労への移行に係る評価については、一般就労に向けた支援の充実のために報酬単価の見直しを求める声がある。
- なお、平成30年度報酬改定において、就労移行支援については、作業療法士を配置した場合、一般就労への移行実績や職場定着の実績が高いことから、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価している。（→P27）

論点

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。

論点2 一般就労への移行の促進について

検討の方向性

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。
- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
- (再掲) (就労移行支援) 事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

平成27年報告書

※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）より抜粋

(2) 今後の取組

(就労継続支援)

- 就労継続支援については、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、**一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行うべき**である。

(略)

就労移行支援体制加算（H30改定前）

[算定要件]

- 一般就労への移行後、6ヶ月継続して就労している者が前年度において定員の5%を越える場合

26単位/日

[算定事業所数（H30.3）]

298箇所/3767箇所（7.9%）

平成30年度報酬改定

就労移行支援体制加算

[算定要件]

- 就労継続支援A型を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算

区分 \ 利用定員 (人)	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算（Ⅰ） (人員配置7.5: 1)	42 単位/日	18 単位/日	10 単位/日	7 単位/日	6 単位/日
加算（Ⅱ） (人員配置10: 1)	39 単位/日	17 単位/日	9 単位/日	7 単位/日	5 単位/日

[算定事業所数（R2.3）]

883箇所/3842箇所（23.0%）

(内訳)

区分 \ 利用定員	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算（Ⅰ）	805	68	4	2	1
加算（Ⅱ）	1	2	0	0	0

現 状

- 就労移行支援事業等(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)の利用を経て一般就労へ移行した者の数については、平成29年度実績で平成24年度実績の約1.9倍(15,957人)となっている。
- 平成27年度から平成29年度の移行者数の増加数(約900人)から推計すると、令和2年度においては、第5期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「平成28年度実績の1.5倍の一般就労への移行者の達成」を達成するのは困難であることが見込まれる。



成果目標

- 「一般就労への移行」に係る目標として移行者数を堅持した上で、「一般就労への移行」における就労移行支援事業の取組を更に進めるとともに、就労継続支援の取組も評価していくため、移行者数の目標値において、就労移行支援事業の目標を明確化するとともに、就労継続支援A型及び就労継続支援B型についても事業目的を踏まえつつ、目標を掲げてみてはどうか。
- 上記に伴い、就労移行支援事業の取組は移行者数で評価することとし、就労移行支援事業の利用者数及び就労移行支援事業所の就労移行率については、目標値として設定しないこととしてはどうか。

【成果目標】(障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針の一部を改正する告示(令和2年厚生労働省告示第213号))
令和5年度までに、令和元年度実績の1.27倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。そのうち、就労移行支援については、一般就労への移行における重要な役割を踏まえ、引き続き現状の利用者数を確保するとともに、移行率の上昇を見込み、令和5年度までに、令和元年度実績の1.30倍以上の移行実績を達成することを基本とする。

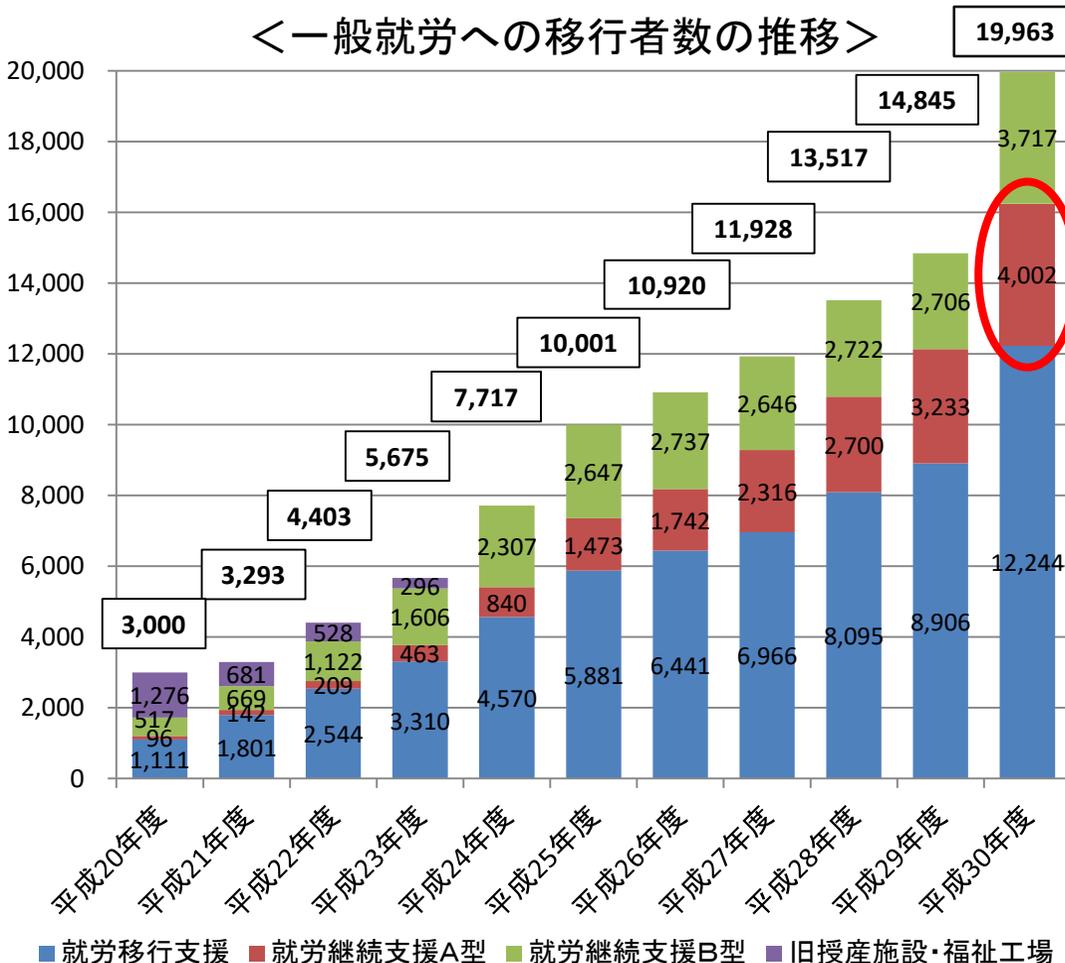
また、就労継続支援A型及び就労継続支援B型については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施するものであることから、その事業目的に照らし、それぞれ、令和5年度までに、令和元年度実績の概ね1.26倍以上*、1.23倍以上*を目指すこととする。(新規)

* 就労継続支援A型については、移行率が着実に上昇していくと見込み設定。就労継続支援B型については、移行率は現状を維持するとともに、利用者が着実に増加していくと見込み設定。

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

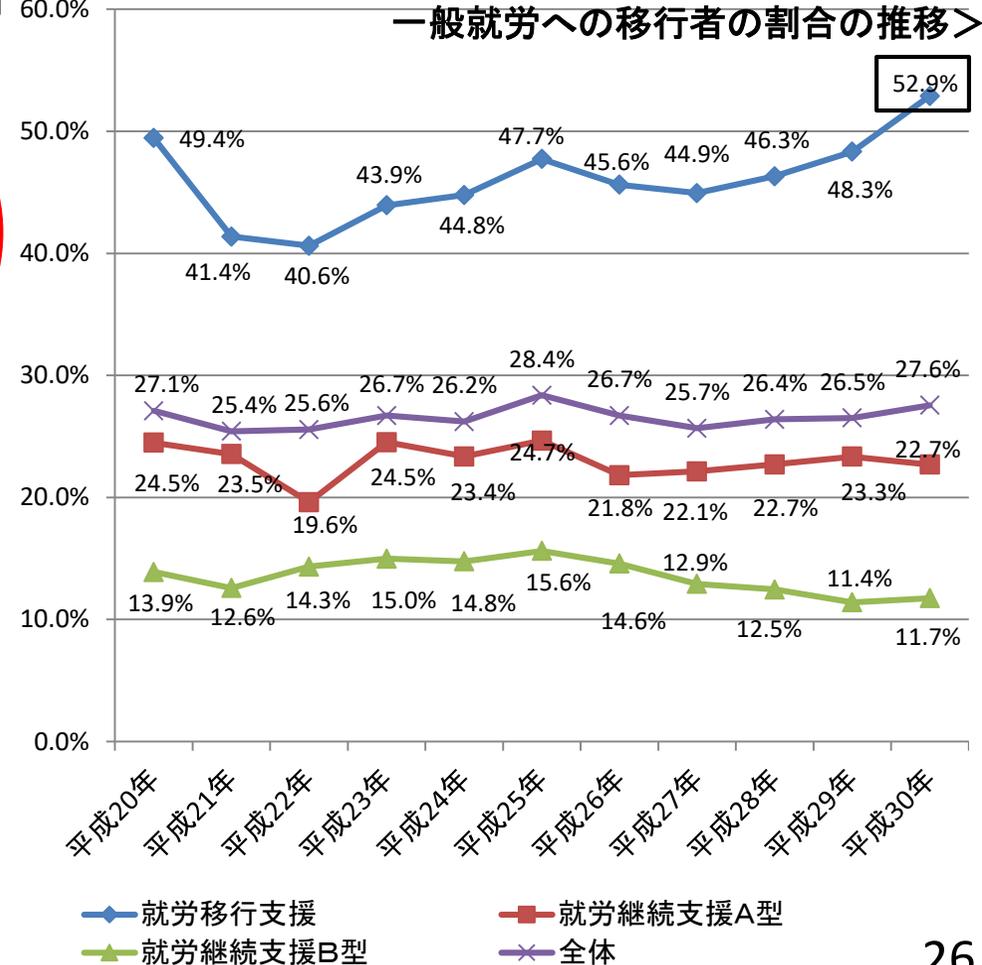
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合(移行率)を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいや低下傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める

一般就労への移行者の割合の推移＞



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

論点3 最低賃金減額特例等について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、
 - ・ 就労継続支援A型における最低賃金減額特例については、「最低賃金減額特例の適用者、適用期間、最低賃金の減額割合などの実態を把握した上で、対応を検討する」とされ、
 - ・ 就労継続支援A型における送迎加算については、「自ら通うことが基本であることを再度徹底」した上で、「送迎対象者の実態を把握した上で、送迎加算のあり方を検討する」とされている。
- 平成30年度に行った「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」では、平成30年9月の利用者のうち最低賃金減額特例の適用者数等は次のとおりであった。（→P30）

適用者数	事業所数	割合
0人	335	88.2%
1人	5	1.3%
2人	3	0.8%
3人以上	23	6.1%
無回答	14	3.7%
計	380	100%

適用期間	割合
半年～1年未満	3.2%
1年～3年未満	31.4%
3年～5年未満	28.7%
5年～10年未満	21.8%
10年～20年未満	9.0%
20年以上	0.5%
無回答	5.3%

減額率	割合
10%未満	2.1%
10%以上15%未満	6.4%
15%以上20%未満	8.5%
20%以上25%未満	8.5%
25%以上30%未満	16.0%
30%以上	54.8%
無回答	3.7%

適用者の平均労働時間
5.6時間

- また、同年度に行った実態調査では、平成30年9月における送迎の実態等については次のとおりであった。（→P31）
 - ・ 就労継続支援A型のうち、42.0%の事業所が送迎加算を算定。
 - ・ 送迎の理由としては、「公共交通機関が不便で、公共交通機関を利用した通所が難しい」が74.3%で最多。また、「重度の障害者など、自ら通所が困難な利用者がある」が31.1%。
 - ・ 送迎必要性の判断は、「個別に判断していない」が11.2%である一方で、「個別に判断しており、自分で通所可能な利用者には原則として送迎は行わない」が44.4%、「個別に判断しているが、自分で通所可能な利用者にも、希望があれば送迎を行う」が41.9%と、9割弱の事業所がまずは利用者個々に判断。
- なお、就労継続支援A型における送迎加算は、「事業所へは利用者が自ら通うことを基本としているとされているが、利用者の障害特性や地域性といった課題により送迎が必要なケースも存在する」といった声もある。

論点3 最低賃金減額特例等について

論 点

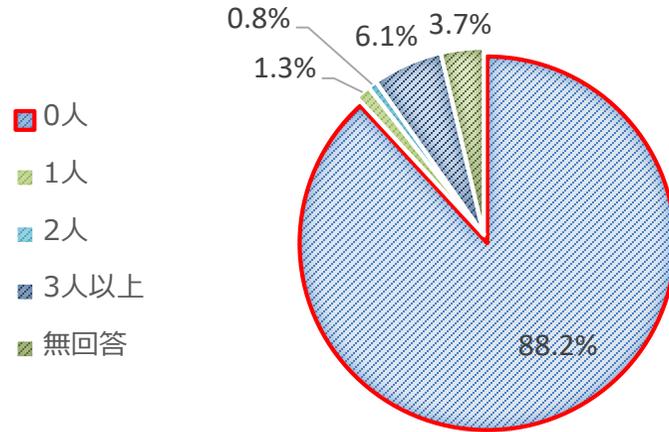
- 就労継続支援A型における最低賃金減額特例及び送迎加算についてどう考えるか。

検討の方向性

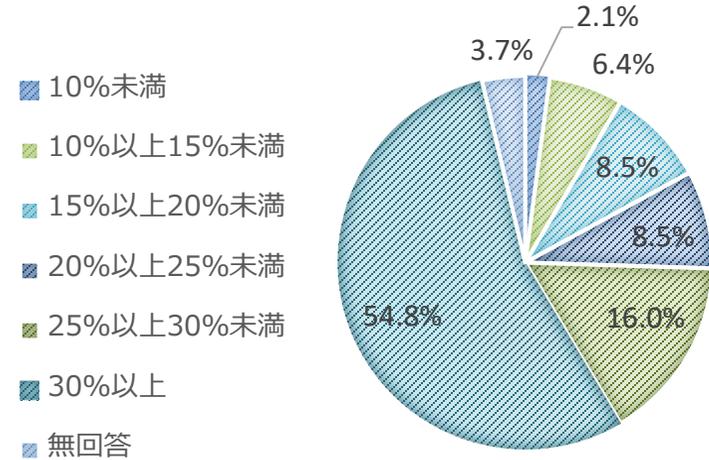
- 最低賃金減額特例については、約9割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が3人以上いた事業所においても支援により一般就労への移行者を多く出していることから、今回の報酬改定においては特段対応しないこととしてはどうか。
- 送迎加算については、送迎の理由として、「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」といったやむを得ない事情を多く含まれていることや、送迎の必要性を一律判断することなく、多くの事業所で個別に判断していることを踏まえ、引き続き継続することを検討してはどうか。
その上で、就労継続支援A型が利用者と雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであるということを念頭に、事業所へは利用者が自ら通うことが基本である旨を改めて周知徹底することを検討してはどうか。

就労継続支援A型における最低賃金減額特例の適用者の状況

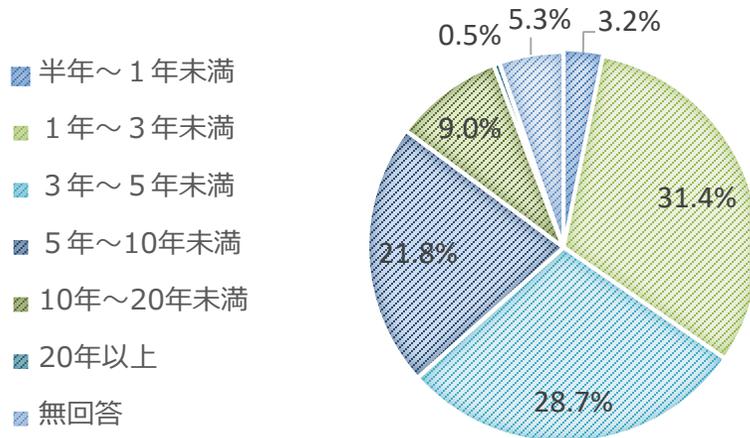
適用者数別事業所割合



減額率別事業所割合



適用期間別事業所割合



現在は減額特例でなくなった利用者数区分と一般就労移行者数（雇用者数）のクロス集計

最低賃金減額特例ではなくなった人数	事業所数	一般就労移行者数	
		総人数	平均人数
0人	311	260	0.8
1人	7	3	0.8
2人	4	2	0.5
3人以上	3	5	1.7
無回答	41	28	0.7
計	366	298	0.8

適用者の平均賃金月額

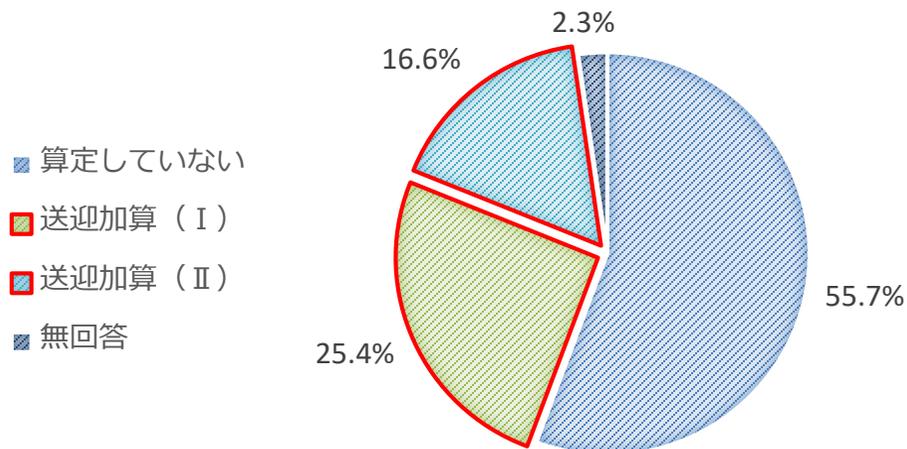
67,601円

適用者の平均労働時間数

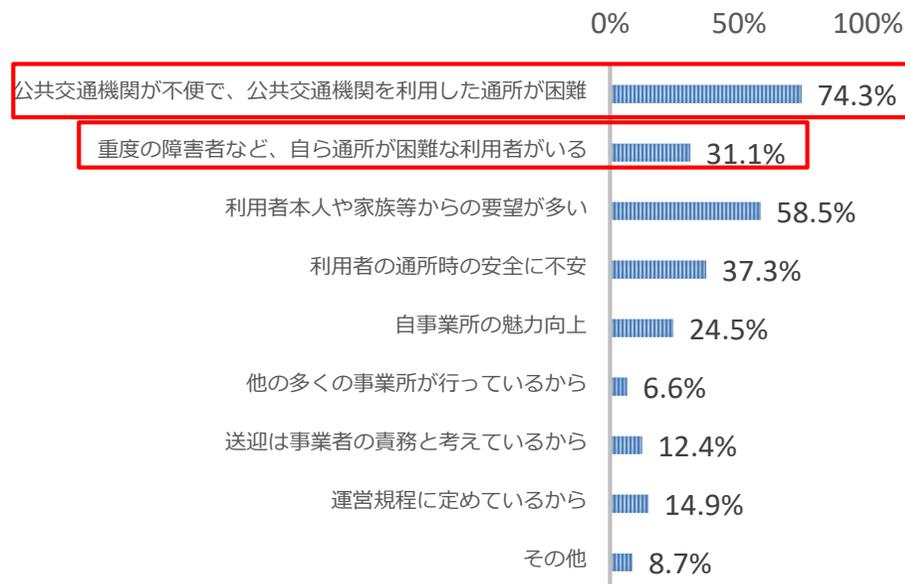
5.6時間

就労継続支援 A 型事業所における送迎加算等の状況

送迎加算算定状況

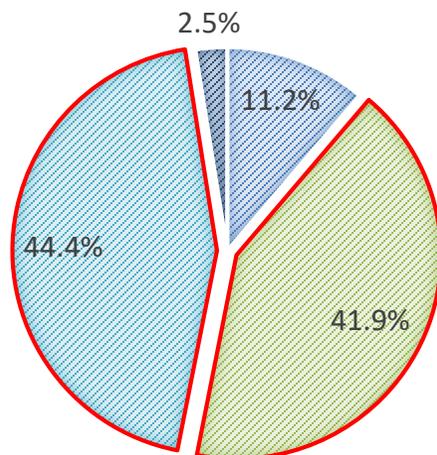


送迎を行っている理由（複数回答）



送迎必要性の個別判断

- 個別に判断していない
- 個別に判断しているが、自分で通所可能な利用者にも、希望があれば送迎を行う
- 個別に判断しており、自分で通所可能な利用者には原則として送迎は行わない
- その他・無回答



通所形態別退所者数・一般就労者数（1事業所平均）

（単位：人）

	自分で通所	事業所が送迎	その他（家族送迎等）
退所者数全数（平成29年度）	4.2	0.8	0.1
一般就労移行者数（平成29年度）	0.8	0.1	0.0
一般就労後6ヶ月定着者	0.5	0.1	0.0
一般就労後6ヶ月前に離職	0.2	0.0	0.0
一般就労後6ヶ月未達	0.1	0.0	0.0

2. 就労継続支援B型

就労継続支援B型の概要

○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
 - ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
 - ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
 - ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	649単位/日
	3万円以上4.5万円未満	624単位/日
	2.5万円以上3万円未満	612単位/日
	2万円以上2.5万円未満	600単位/日
	1万円以上2万円未満	589単位/日
	5千円以上1万円未満	574単位/日
	5千円未満	565単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 5～42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30～見直し

施設外就労加算 100単位/日

⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

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
- ※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ 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



※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

13,212 (国保連令和 2年 4月実績)

○ 利用者数

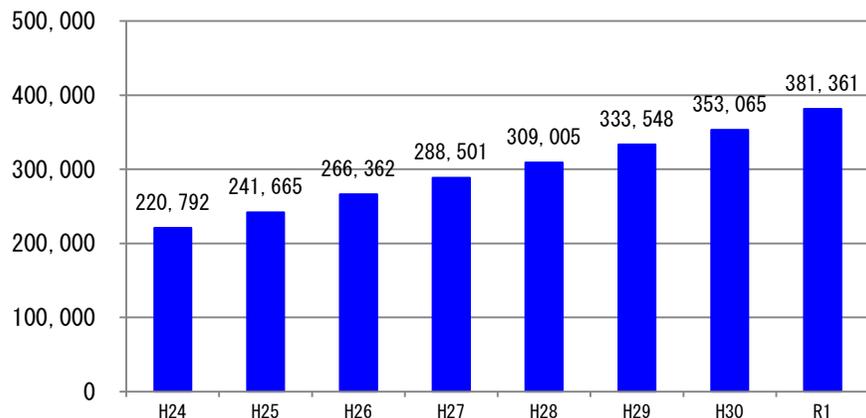
271,777 (国保連令和 2年 4月実績) 3

就労継続支援B型の現状

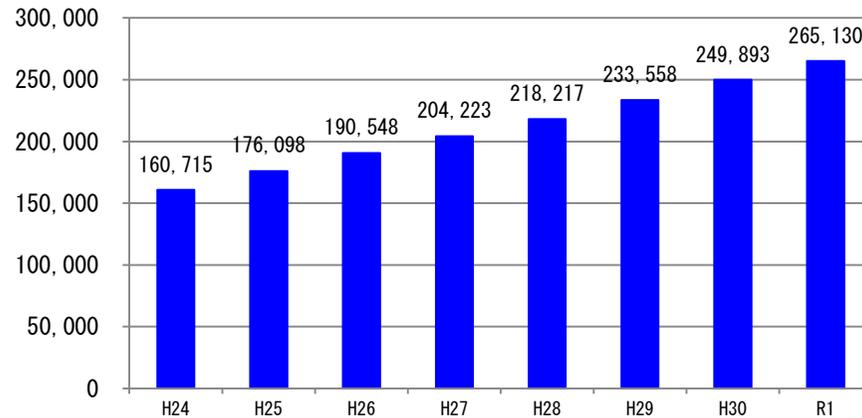
【就労継続支援B型の現状】

- 就労継続支援B型の令和元年度費用額は約3,814億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約13.9%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

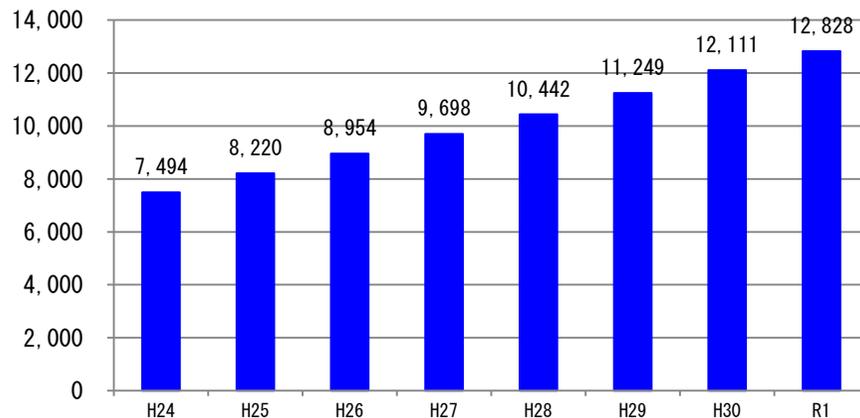
費用額の推移(百万円)



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))



就労継続支援B型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

加算名称	単位数	取得率	費用額
利用者負担上限額管理加算	150単位/月	2.7%	593千円
初期加算	30単位/日	44.0%	47,237千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	41単位/日	1.0%	17,350千円
食事提供体制加算	30単位/日	54.1%	606,053千円
就労移行支援体制加算			
イ 就労移行支援体制加算(Ⅰ)(7.5:1)			
(1) 定員20人以下	42単位/日	6.5%	179,123千円
(2) 定員21人以上40人以下	18単位/日	2.5%	51,657千円
(3) 定員41人以上60人以下	10単位/日	0.3%	6,573千円
(4) 定員61人以上80人以下	7単位/日	0.1%	924千円
(5) 定員81人以上	6単位/日	0.0%	132千円
ロ 就労移行支援体制加算(Ⅱ)(10:1)			
(1) 定員20人以下	39単位/日	0.1%	1,114千円
(2) 定員21人以上40人以下	17単位/日	0.0%	704千円
(3) 定員41人以上60人以下	9単位/日	0.0%	228千円
(4) 定員61人以上80人以下	7単位/日	0.0%	0千円
(5) 定員81人以上	5単位/日	0.0%	0千円
目標工賃達成指導員配置加算			
イ 定員20人以下	89単位/日	39.8%	1,536,875千円
ロ 定員21人以上40人以下	80単位/日	15.5%	978,518千円
ハ 定員41人以上60人以下	75単位/日	2.0%	179,161千円
ニ 定員61人以上80人以下	74単位/日	0.3%	29,596千円
ホ 定員81人以上	72単位/日	0.1%	10,645千円
訪問支援特別加算			
(1) 1時間未満	187単位/回	2.7%	714千円
(2) 1時間以上	280単位/回	0.0%	851千円

就労継続支援B型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

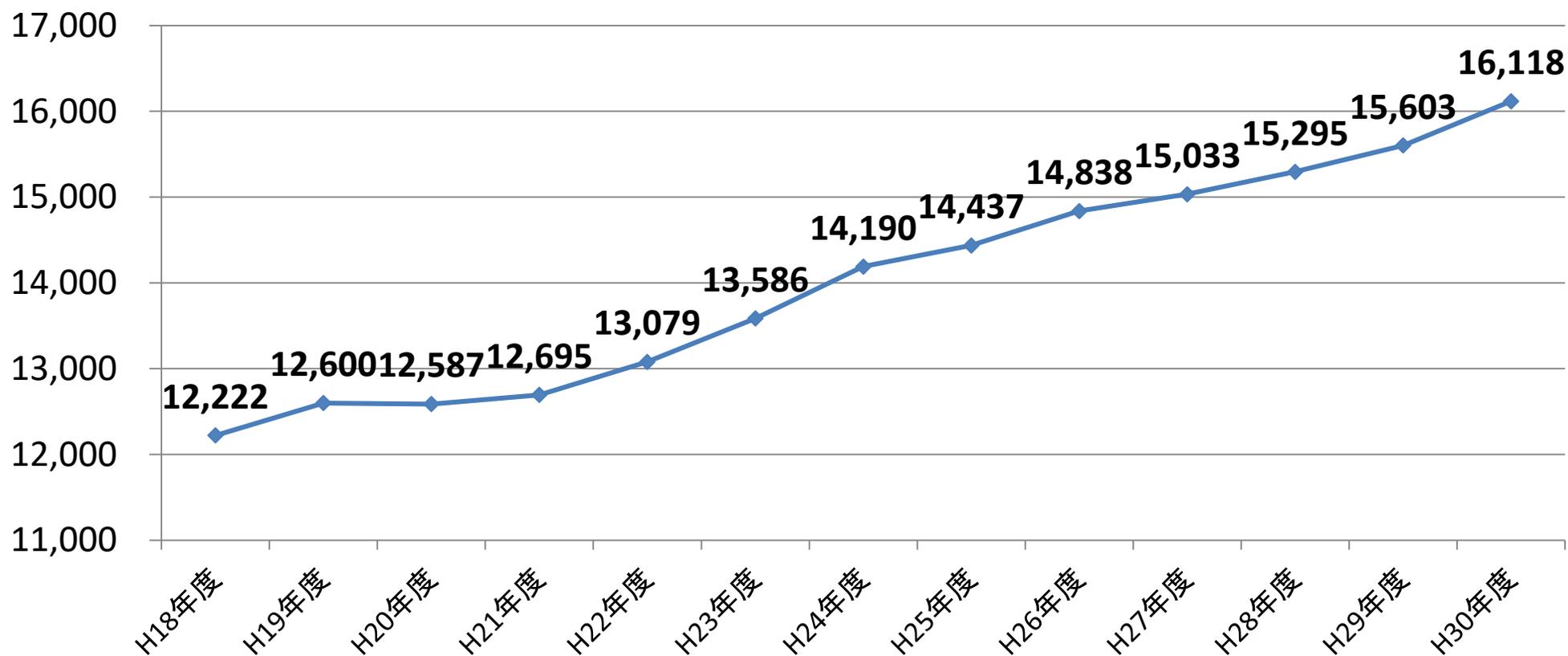
加算名称	単位数	取得率	費用額
重度者支援体制加算			
イ 重度者支援体制加算(Ⅰ) (障害基礎年金1級受給者/利用者が100分の50)			
(1) 定員20人以下	56単位/日	3.7%	78,010千円
(2) 定員21人以上40人以下	50単位/日	1.4%	51,612千円
(3) 定員41人以上60人以下	47単位/日	0.2%	10,666千円
(4) 定員61人以上80人以下	46単位/日	0.0%	2,520千円
(5) 定員81人以上	45単位/日	0.0%	0千円
ロ 重度者支援体制加算(Ⅱ) (障害基礎年金1級受給者/利用者が100分の25)			
(1) 定員20人以下	28単位/日	6.7%	77,511千円
(2) 定員21人以上40人以下	25単位/日	4.4%	89,933千円
(3) 定員41人以上60人以下	24単位/日	0.8%	21,947千円
(4) 定員61人以上80人以下	23単位/日	0.1%	3,276千円
(5) 定員81人以上	22単位/日	0.0%	1,031千円
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/日	25.2%	190,494千円
ロ 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)	10単位/日	9.1%	46,204千円
ハ 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)	6単位/日	33.7%	109,034千円
欠席時対応加算	94単位/回	72.7%	158,035千円
医療連携体制加算			
イ 医療連携体制加算(Ⅰ)	500単位/日	0.5%	5,386千円
ロ 医療連携体制加算(Ⅱ)	250単位/日	3.1%	125,009千円
ハ 医療連携体制加算(Ⅲ)	500単位/日	0.0%	0千円
ニ 医療連携体制加算(Ⅳ)	100単位/日	0.0%	10千円
施設外就労加算	100単位/日	33.3%	466,862千円
送迎加算			
イ 送迎加算(Ⅰ)	21単位/日	40.9%	640,175千円
同一敷地内の場合	21単位/日×70%	0.3%	946千円
ロ 送迎加算(Ⅱ)	10単位/日	28.7%	79,241千円
同一敷地内の場合	10単位/日×70%	0.1%	53千円

就労継続支援B型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
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	0.1%	112千円
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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位+50単位	0.0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300単位/日	0.0%	345千円
社会生活支援特別加算	480単位/日	1.2%	25,038千円
福祉・介護職員処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)		57.6%	1,033,536千円
指定障害者支援施設において行った場合		1.5%	37,398千円
ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)		8.3%	102,656千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	3,458千円
ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)		10.6%	69,822千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	1,468千円
ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)		0.8%	4,293千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	471千円
ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)		0.6%	2,467千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	64千円
福祉・介護職員処遇改善特別加算	所定単位×加算率	0.6%	1,366千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	191千円
福祉・介護職員等特定処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)		31.5%	242,917千円
ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)		7.4%	35,754千円
指定障害者支援施設において行った場合		1.4%	9,478千円
基本部分			25,644,774千円
合計			33,021,610千円

就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

就労継続支援B型事業所の平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加している。
H18年度と比較してH30年度は31.9%増。



(※)平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

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	○平均工賃月額が低い事業所の中には、重度障害者や精神障害者など障害特性等で利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がある。現在の基本報酬の評価では、そのような利用者を排除する動きに繋がるおそれがある。また、精神障害者が利用する事業所への実態調査により利用者ニーズは、高工賃だけでなく生活支援の質を求めていることが明らかになった。そのため、サービスの質を評価するものが工賃の高さのみという現行の基準の見直しを検討いただきたい。	全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク 他 (同旨：日本自閉症協会、日本精神保健福祉事業連 合、日本難病・疾病団体協議会、全国精神保健福祉 会連合会、日本身体障害者団体連合会、全国社会就 労センター協議会、全国精神障害者社会福祉事業者 ネットワーク、全国精神障害者地域生活支援協議会、 日本高次脳機能障害友の会)
2	○現行基準の見直しを検討する際においても、利用者の地域での自立生活を保障するために、高工賃を実現している事業所を評価するため、「高工賃達成加算(仮称)」による評価をご検討いただきたい。	全国社会就労センター協議会
3	○就労支援B型事業所では平均工賃によって報酬設定されている。そのため、週1～3日程度の短時間利用や不定期の利用などで、かろうじて就労支援につながっている利用者を排除する動きに繋がるおそれがある。多様な働き方を受け入れていくために算定対象から除外できる利用者の幅を広げるべきである。	日本精神神経科診療所協会 他 (同旨：日本自閉症協会、日本知的障害者福祉協会、 全国社会就労センター協議会)
4	○B型事業所では多様な利用者への支援のため、手厚い就労支援体制(7.5:1)を超える人員を独自に加配している実態がある。利用者支援の質の向上のため、さらに手厚い就労支援体制「6:1」を新設いただくとともに、報酬上の評価を行っていただきたい。なお、目標工賃達成指導員配置加算は存続いただき、最大「5:1」の人員体制が実現できるようにしていただきたい。	全国社会就労センター協議会
5	○B型事業所の中には、報酬体系の上限区分(4万5千円以上)を超える工賃を支払う事業所がある。また、本会では、利用者の地域での自立生活を可能にするため、将来的に週30時間以上の生産活動で最低賃金(月額換算)の2分の1以上の工賃支払い(約6万円)を目標としている。新たに「6万円以上」の区分を設け、利用者の地域での自立生活を保障する事業所を評価していただきたい。また、平成30年度報酬改定の際に、基本報酬に反映されないまま廃止された「目標工賃達成加算」を「2万円以上2万5千円未満」を超える区分の基本報酬に反映していただきたい。	全国社会就労センター協議会
6	○就労継続支援B型事業を受けた後に就労し、6か月以上就労継続している者がいる場合に算定される「就労移行支援体制加算」について、提供する支援量と比較し、報酬単価の設定が低くなっている。B型事業から一般就労に移行する際、または一般就労移行後、就労定着支援事業に引き継ぐまでの6か月間の支援を充実させるため、報酬単価の設定を見直していただきたい。	全国社会就労センター協議会
7	○視覚障害者が通所する施設については、基本報酬を増額すべきではないか。	日本視覚障害者団体連合
8	○盲ろう者が利用している就労継続支援B型等の事業所では、全体のミーティングや業務上の打合せ、利用者同士の連絡などにおいて意思疎通支援が必要な場面が日常的に存在している。しかしながら、盲ろう者はコミュニケーション方法が多様で、また、1対1の体制による意思疎通支援が必要であるため、全体手話通訳者の配置などを想定した現行の視覚・聴覚言語障害者支援加算では対応できない。盲ろう者が利用する就労継続支援B型などについては、1対1の支援を可能とする特別加算を設けるなどの措置を講ずる必要がある。	全国盲ろう者協会

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
9	○平均工賃月額が2万円以下の報酬単価を上げていただきたい。	日本自閉症協会
10	○平均工賃月額について、月額だけでなく、日額、時間額も選択可能にいただきたい。	日本自閉症協会
11	○重度者支援体制加算について、現在は、障害基礎年金1級を受給している人の割合で加算が受けられる制度となっているが、支援区分も選択できるようにいただきたい。	日本自閉症協会
12	○就労継続支援B型について、アルバイト等との併用利用を可能にいただきたい。	全国精神障害者地域生活支援協議会
13	○精神保健福祉事業団体連絡会による調査において、就労継続支援B型事業所によるそれぞれの平均は①定員21名、②登録者数29.4名、③登録者平均利用率59.6%、④定員平均利用率が80.5%となっているが、精神障がい者の障害特性や通院等の理由から実質的な平均利用率は6割に留まっている。障害特性等による格差が運営面からも顕在化しており、現行の欠席時対応加算月4日は8割程度の利用率を基準にしたものと思われることから、利用率6割を基準とした月8日に見直していただきたい。	全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク
14	○就労継続支援B型の基本報酬における工賃30,000円以上45,000円未満の区分については、他の区分間に比べて金額の幅が広いこと、工賃30,000円以上の事業所がより高い工賃を目指す意欲を高めるため、報酬上の評価を5,000円刻みとしていただきたい。	日本知的障害者福祉協会
15	○「メリハリのある報酬」を名目に導入された、就労継続支援B型の「平均工賃にもとづく平均工賃報酬基準」は、大幅な減収をもたらしたため、同「基準」は廃止すべき。	きょうされん

就労継続支援B型に係る報酬・基準について

就労継続支援B型に係る論点

- 論点 1 基本報酬について
- 論点 2 多様な就労支援ニーズへの対応について
- 論点 3 一般就労への移行の促進について

【論点1】基本報酬について

現状・課題

- 就労継続支援B型の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「平均工賃月額」に応じたメリハリのある報酬体系とした。（→P44, P45）
- 平成30年4月と令和2年3月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年3月において最も低い報酬区分（5千円未満）に算定されている事業所は減少する一方で、それ以上の報酬区分（5千円以上）に算定されている事業所がすべて増加していることから、平成30年度報酬改定により、各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げに繋がった。また、報酬区分が「5千円以上1万円未満」「1万円以上2万円未満」に位置する事業所が全体の7割以上（利用者数も約7割）を占めている。（→P46）
- 直近（平成30年度）における全国の就労継続支援B型における工賃月額の平均値は1万6,118円であり、中央値は1万3,086円であった。（→P47）
- また、実績（平均工賃月額）の算出に当たっては、「重度障害者や精神障害者など障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がいる中で、現行の評価では、そのような利用者を排除する動きにつながる恐れがある」といった指摘や「高工賃の事業所をもっと評価してほしい」といった見直しを求める声がある。

論点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、工賃の向上をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

【論点1】基本報酬について

検討の方向性

- 各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図られたことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
- その上で、現行の7段階の報酬区分において、下位3区分に8割近くの事業所（特に「1万円以上2万円未満」の区分には4割以上の事業所）がいることを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7段階の各区分における実績の範囲（「平均工賃月額1万円以上2万円未満」等）の見直しを検討してはどうか。（→P48）
- 一方で、障害者本人や関係者の声、地域において就労継続支援B型が果たしている役割等の実態を踏まえると、「平均工賃月額」だけでは利用者の就労支援ニーズや事業所の支援の実態を反映することが難しい側面もあることから、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに別の報酬体系の創設についても検討してみてもどうか。（論点2）

平成27年報告書

※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）より抜粋

（2）今後の取組

（就労継続支援）

○（略）

また、**就労継続支援B型については、高工賃を実現している事業所を適切に評価するなど、メリハリをつけるべきである。**就労継続支援A型については、事業所の実態が様々であることを踏まえ、利用者の就労の質を高め、適切な事業運営が図られるよう、運営基準の見直し等を行うべきである。

（略）

平成30年度報酬改定

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**平均工賃月額に応じた報酬設定とする。**
- 工賃が高いほど、自立した地域生活につながることや、生産活動の支援に労力を要すると考えられることから、高い報酬設定とし、メリハリをつける。

<定員20人以下>

改定前 基本報酬	改定後	
	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	649単位
	3万円以上4.5万円未満	624単位
	2.5万円以上3万円未満	612単位
	2万円以上2.5万円未満	600単位
	1万円以上2万円未満	589単位
	5千円以上1万円未満	574単位
	5千円未満	565単位

就労継続支援B型における実績の算定等について

○前年度の平均工賃月額に応じた報酬

平均工賃月額の計算方法

$$\text{平均工賃月額} = \frac{\text{前年度に支払った工賃総額}}{\text{前年度各月の工賃支払対象者数}}$$

- ※ 以下の場合には計算式から除外。
 - ・月の途中において、利用開始又は終了した者。
 - ・他の複数の日中活動サービス利用している者。
- ※ 重度支援体制加算（I）を算定している場合は、左記+2,000円。

○報酬単価表（従業員配置7.5：1）

（単位／日）

		平均工賃月額						
		4.5万円以上	3万円以上 4.5万円未満	2.5万円以上 3万円未満	2万円以上 2.5万円未満	1万円以上 2万円未満	5千円以上 1万円未満	5千円未満
利用定員 （人）	～20	649	624	612	600	589	574	565
	21～40	575	555	544	534	524	511	503
	41～60	540	521	511	501	492	479	472
	61～80	530	511	502	492	483	471	463
	81～	513	494	485	476	467	454	447

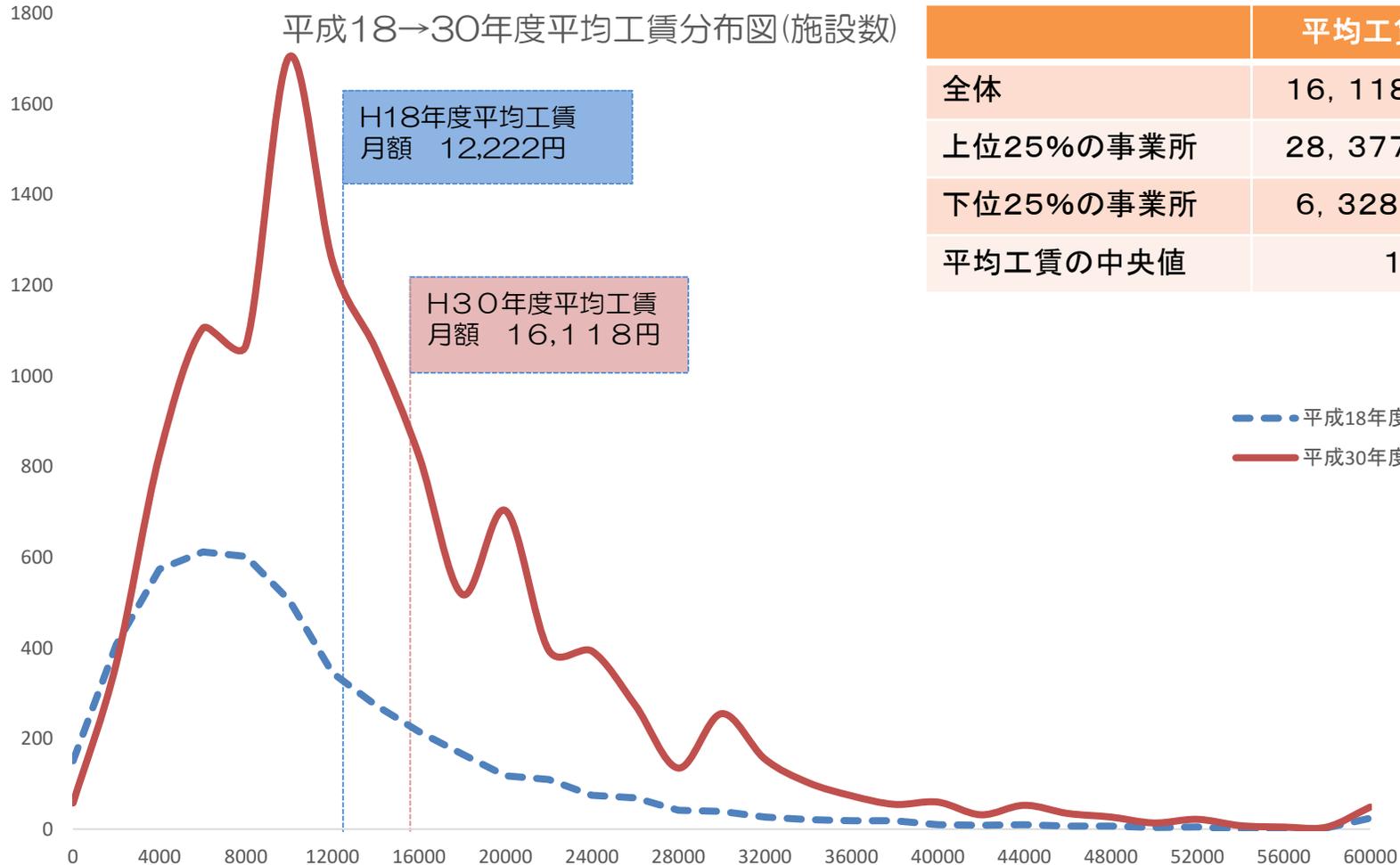
就労継続支援B型における平成30年度報酬改定の効果

平均工賃月額区分	事業所数				利用者数					
	H30.4	⇒	R2.3	増減		H30.4	⇒	R2.3	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
4万5千円以上の場合	206 (1.7%)	⇒	223 (1.7%)	17	8.3%	4,221 (1.7%)	⇒	4,913 (1.8%)	692	16.4%
3万円以上4万5千円未満の場合	624 (5.3%)	⇒	761 (5.8%)	137	22.0%	15,240 (6.2%)	⇒	17,877 (6.7%)	2,637	17.3%
2万5千円以上3万円未満の場合	645 (5.5%)	⇒	748 (5.7%)	103	16.0%	15,062 (6.2%)	⇒	17,600 (6.6%)	2,538	16.9%
2万円以上2万5千円未満の場合	1,106 (9.4%)	⇒	1,287 (9.8%)	181	16.4%	26,567 (10.9%)	⇒	29,873 (11.1%)	3,306	12.4%
1万円以上2万円未満の場合	4,977 (42.2%)	⇒	5,548 (42.3%)	571	11.5%	109,874 (44.9%)	⇒	122,434 (45.6%)	12,560	11.4%
5千円以上1万円未満の場合	3,465 (29.4%)	⇒	3,916 (29.9%)	451	13.0%	61,070 (25.0%)	⇒	64,864 (24.2%)	3,794	6.2%
5千円未満の場合	761 (6.5%)	⇒	627 (4.8%)	▲134	-17.6%	12,691 (5.2%)	⇒	10,769 (4.0%)	▲1,922	-15.1%
計	11,784 (100.0%)	⇒	13,110 (100.0%)	1,326	11.3%	244,725 (100.0%)	⇒	268,330 (100.0%)	23,605	9.6%

【出典】国保連データ

就労継続支援B型における平均工賃の状況

- 平成30年度の利用者1人当たりの平均工賃月額は、16,118円と18年度と比べて31.9%上昇している一方、上位25%と下位25%の事業所の平均工賃には約4.5倍の差がある。
- また、平均工賃を時給換算すると214円となり、同年度の最低賃金の全国平均874円の4分の1以下となっている。



	平均工賃	時給額
全体	16,118円	214円
上位25%の事業所	28,377円	311円
下位25%の事業所	6,328円	112円
平均工賃の中央値	13,086円	

就労継続支援B型における7段階の報酬区分の範囲の見直し（イメージ）

現行		
報酬区分（平均工賃月額）	事業所割合	
4万5千円以上	①	1.7%
3万円以上4万5千円未満	②	5.8%
2万5千円以上3万円未満	③	5.7%
2万円以上2万5千円未満	④	9.8%
1万円以上2万円未満	⑤	42.3%
5千円以上1万円未満	⑥	29.9%
5千円未満	⑦	4.8%



見直し後	
報酬区分（平均工賃月額）	
<u>4万5千円以上</u>	①
<u>3万円以上4万5千円未満</u>	②
<u>2万5千円以上3万円未満</u>	③
<u>2万円以上2万5千円未満</u>	④
<u>X₁万円以上2万円未満</u>	⑤
<u>X₂万円以上X₁万円未満</u>	⑥
<u>X₂万円未満</u>	⑦

【出典】国保連データ（R2.3）

【論点2】多様な就労支援ニーズへの対応について

現状・課題

- 就労継続支援B型の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「平均工賃月額」に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 就労継続支援B型の利用者については、精神障害者の割合が増えているほか、難病等のある者の利用も増えており、また若年性認知症のある者の支援事例も出てきている。さらに、65歳以上の利用者も年々増加しており、障害特性に加え、高齢化にも対応しつつ、地域の実情に応じ利用者の就労支援ニーズに応えている現状にある。（→P51～54）
- このように、現在、就労継続支援B型については、障害特性や年齢に応じた多様な就労支援ニーズに対応している状況であり、「平均工賃月額」だけでは利用者の多様な就労支援ニーズや事業所の支援の実態を十分に反映することが難しい側面も存在している。
- また、実績（平均工賃月額）に応じた報酬体系については、「重度障害者や精神障害者など障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない者を多く受け入れている事業所がいる中で、現行の評価では、そのような利用者を排除する動きにつながる恐れがある」といった指摘がある。

論 点

- 多様な就労支援ニーズに対応している就労継続支援B型において、「平均工賃月額」という実績に応じて評価することが難しい側面についてどのように考えるか。

【論点2】多様な就労支援ニーズへの対応について

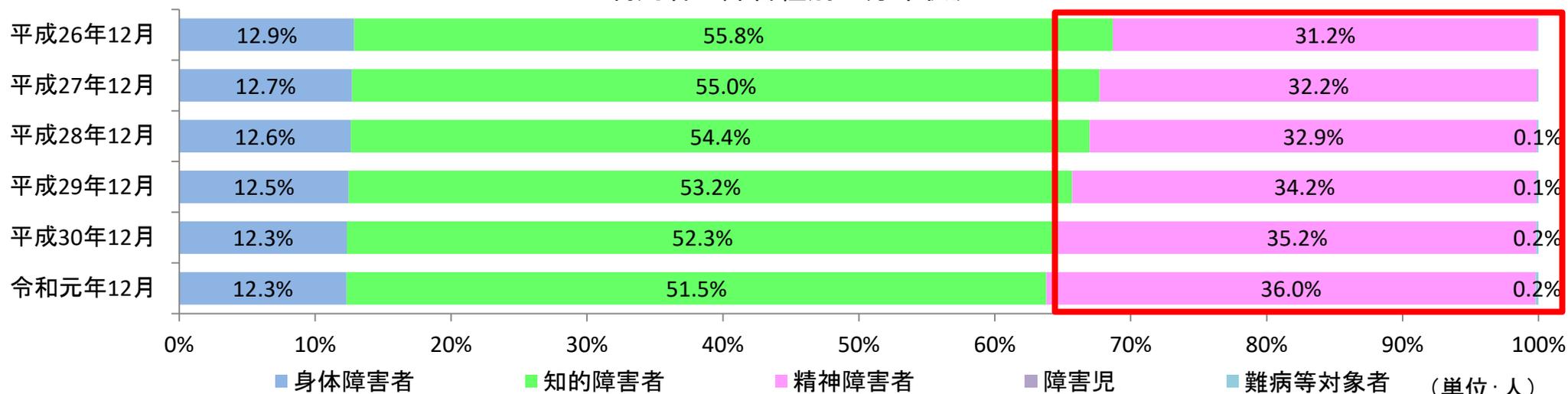
検討の方向性

- (再掲) 各事業所の実績(平均工賃月額)の底上げが図れたことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
- その上で、多様な就労支援ニーズへの対応については、今後も引き続き支援ニーズが増える可能性が高いことを踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系とは別の報酬体系についても検討してはどうか。
- 例えば、現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに、利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を新たに創設するなど、報酬体系の類型化を検討してはどうか。なお、検討に当たって、類型化により新たに創設される報酬体系の単価水準等については、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を十分に踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のものとバランスを取って設定する必要があるのではないか。(→P49)
※ どちらの体系であっても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を促進(論点3)

利用者の障害種別分布状況(就労継続支援B型)

- 身体・知的障害者の利用割合は微減傾向にあり、精神障害者が微増傾向にある。
- 知的障害者の利用割合が全体の5割以上を占める。

利用者の障害種別の分布状況

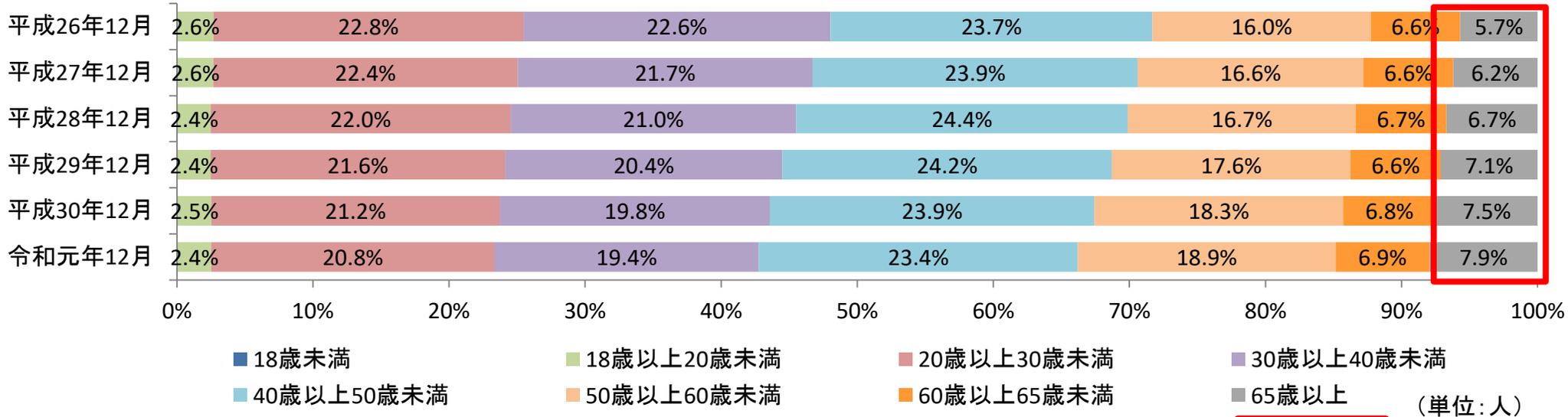


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H26.12	24,788	107,487	60,126	64	109	192,574
H27.12	26,312	113,830	66,592	58	173	206,965
H28.12	27,878	119,986	72,619	30	234	220,747
H29.12	29,475	125,878	80,775	24	335	236,487
H30.12	31,156	132,064	88,745	38	437	252,440
R1.12	32,992	137,896	96,445	38	538	267,909

利用者の年齢階層別分布状況

- 年齢階層別に利用者の分布を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上の利用者である。
- 利用者の年齢階層別の分布は、40歳以上が微増傾向にあり、40歳以上50歳未満の利用が最も多い。

利用者の年齢階層別分布の状況



	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
H26.12	142	5,010	43,889	43,442	45,596	30,898	12,635	10,962	192,574
H27.12	153	5,382	46,318	44,830	49,450	34,340	13,659	12,833	206,965
H28.12	125	5,371	48,619	46,339	53,818	36,974	14,699	14,802	220,747
H29.12	125	5,734	51,196	48,179	57,226	41,528	15,644	16,855	236,487
H30.12	162	6,222	53,505	50,102	60,215	46,153	17,182	18,899	252,440
R1.12	181	6,557	55,802	52,018	62,815	50,746	18,506	21,284	267,909

就労継続支援B型事業所における若年性認知症の支援事例

- 就労継続支援B型事業所では利用者の高齢化と共に、高次脳機能障害や若年性認知症のある利用者への支援が報告されている。
- 若年性認知症の支援については通常の就労継続支援B型に求められる利用者への支援以上に医療機関や家族会といった外部機関との関係強化や、家族への支援が必要となる。

就労継続支援B型事業所における障害種別（877事業所から回答）

	身体障害	知的障害	精神障害	難病	発達障害	高次脳機能障害	若年性認知症
利用者数(N=21,932)	2,190	10,537	6,136	112	795	313	39
割合	10.0%	48.0%	28.0%	0.5%	3.6%	1.4%	0.2%

令和元年度障害者総合福祉推進事業「就労系障害福祉サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究（PwCコンサルティング合同会社）」

【事例】若年性アルツハイマー病（50代女性）

長年、自営業を営んできたが、数年前より仕事上のミスが目立つようになり、家族との人間関係の悪化や、感情コントロールが難しい状況が続く。本人はまだ働きたいと希望があることや、家族も今後の暮らしに関する不安を抱えていることから、就労継続支援B型事業所を利用して就労機会を提供。可能な限り働き続ける支援を継続した結果、徐々に病識が高まると共に、日常生活を送る上での代償手段の獲得につながる成果が見られた。

	支援初期（利用開始～1ヶ月）	支援中期（2～24ヶ月）	支援後期（24～48ヶ月）
状態	<ul style="list-style-type: none"> ・1人で居ることができずに常に誰かが一緒に行動しないと混乱する。 ・感情の起伏が激しい。 ・作業をその都度説明しても覚えられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自営業では来客者のお茶出し、話し相手など短時間での補助業務を継続。 ・B型利用時は感情の不安定さが軽減 ・家族との口論になる時間が増え、自宅での様子は変化なし。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自営業に引き続いて従事。 ・通所介護の利用が定着。 ・自宅での入浴拒否や衣服の着替えを嫌がることが多い。
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・B型で取り組める作業を設定し、通所に馴染むように支援。 ・若年性認知症カフェに参加し、ピアサポートを促進。 ・自営の仕事で対応可能な仕事を設定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険を利用して通所介護を利用、家族の負担を軽減 ・B型で店舗接客業務にチャレンジ、作業場内に手順を表示して作業従事。 ・屋内移動時にGPSサービスを使って家族が本人の状況を把握できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネと介護事業所と連携を深める ・B型を主とした就労支援を継続しつつ、段階的に通所介護利用へ移行する

就労継続支援B型における高齢障害者の利用状況について

○就労継続支援B型事業所において、**高齢者（65歳以上）の利用が増えており、65歳に達してから新規に利用開始する者、介護保険サービスを利用している者の利用がある。**

○利用者の「日中の活動の場が必要」、「貴事業所で働きたい」、「社会参加のため」という利用意向が多くみられる。

○支援における課題として「医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要」「賃金（向上）が難しい」が挙げられている。

回答数：877事業所

①就労継続支援B型における高齢（65歳以上）の利用者数

実利用者数	うち 高齢者数		うち介護保険サー ビス利用者数	
	実利用者数に対する割合	高齢者数に対する割合		
21,932	1,453	6.6%	291	20.0%

②65歳に達してから新規に利用開始した者

平成28年度	平成29年度	平成30年度
68人	96人	117人

③就労継続支援B型における高齢者数（65歳以上）別事業所数

0人		1～4人		5～9人		10人以上		無回答	計
割合		割合		割合		割合			
306	37.8%	416	51.4%	70	8.6%	18	2.2%	67	877

④65歳以上で新規に就労継続支援B型を利用した者の利用意向

利用を開始した理由	人数	割合
休職中であり、勤務先へ復職するため	0	0.0%
求職のため	6	5.1%
技能・能力の獲得や訓練のため	9	7.7%
貴事業所で働きたいため	74	63.2%
自己分析・障害理解のため	6	5.1%
日中の活動の場が必要なため	93	79.5%
社会参加のため	53	45.3%

⑤高齢者への支援にあたっての課題 N=504

課題の内容	事業所数	割合
行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい	121	24.0%
他の利用者とは異なる訓練・作業を行う必要があり、効率的な訓練の実施が難しい。	112	22.2%
賃金（向上）が難しい。	150	29.8%
一般就労への移行に一層の支援が必要	32	6.3%
高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要	41	8.1%
医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要	235	46.6%

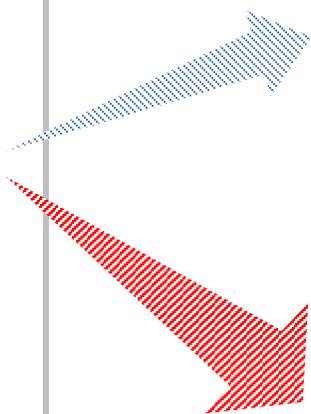
多様な就労支援ニーズへの対応(イメージ)

現行

● 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	649単位/日
3万円以上4.5万円未満	624単位/日
2.5万円以上3万円未満	612単位/日
2万円以上2.5万円未満	600単位/日
1万円以上2万円未満	589単位/日
5千円以上1万円未満	574単位/日
5千円未満	565単位/日

※ 従業員配置7.5 : 1、定員20人以下の場合の単位



見直し後

● 「平均工賃月額」に応じた報酬体系 (現行と同じ)

平均工賃月額	基本報酬
〇～	××単位/日
〇～〇	××単位/日
～〇	××単位/日

● 「利用者の生産活動への参加等に対する支援」をもって一律評価する報酬体系

利用定員	基本報酬
〇	××単位/日

論点3 一般就労への移行の促進について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、就労継続支援からの一般就労への移行を促進するため、就労移行支援体制加算の見直しを行っている。（→P58）
- また、第6期障害福祉計画に係る基本指針（平成18年厚生労働省告示第395号（最終改正 令和2年厚生労働省告示第213号））において、各自治体に対して、福祉施設から一般就労への移行を推進するため、就労継続支援事業についても一般就労への移行者数について新たに目標を掲げるよう、その具体的な数値目標の目安を示している。（→P59）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援B型から一般就労への移行者数は3,717人であり、過去最高であった。（→P60）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援B型から就労移行支援への移行者数は1,508人であった。
- 就労移行支援体制加算による就労継続支援事業所から一般就労への移行に係る評価については、一般就労に向けた支援の充実のために報酬単価の見直しを求める声がある。
- なお、平成30年度報酬改定において、就労移行支援については、作業療法士を配置した場合、一般就労への移行実績や職場定着の実績が高いことから、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価している。（→P61）

論点

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。

論点3 一般就労への移行の促進について

検討の方向性

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。
- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
- (再掲) (就労移行支援) 事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

平成27年報告書

※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）より抜粋

(2) 今後の取組

(就労継続支援)

- 就労継続支援については、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、**一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行うべき**である。
(略)

就労移行支援体制加算（H30改定前）

[算定要件]

- 一般就労又は就労継続支援A型への移行後、6ヶ月継続して就労している者が前年度において定員の5%を越える場合

13単位/日

[算定事業所数（H30.3）]

598箇所/11601箇所（5.2%）

平成30年度報酬改定

就労移行支援体制加算

[算定要件]

- 就労継続支援B型を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算

区分 \ 利用定員 (人)	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算 (I) (人員配置7.5: 1)	42 単位/日	18 単位/日	10 単位/日	7 単位/日	6 単位/日
加算 (II) (人員配置10: 1)	39 単位/日	17 単位/日	9 単位/日	7 単位/日	5 単位/日

[算定事業所数（R2.3）]

1090箇所/13117箇所（8.3%）

(内訳)

区分 \ 利用定員	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算 (I)	730	293	43	6	2
加算 (II)	7	6	3	0	0

現 状

- 就労移行支援事業等(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)の利用を経て一般就労へ移行した者の数については、平成29年度実績で平成24年度実績の約1.9倍(15,957人)となっている。
- 平成27年度から平成29年度の移行者数の増加数(約900人)から推計すると、令和2年度においては、第5期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「平成28年度実績の1.5倍の一般就労への移行者の達成」を達成するのは困難であることが見込まれる。



成果目標

- 「一般就労への移行」に係る目標として移行者数を堅持した上で、「一般就労への移行」における就労移行支援事業の取組を更に進めるとともに、就労継続支援の取組も評価していくため、移行者数の目標値において、就労移行支援事業の目標を明確化するとともに、就労継続支援A型及び就労継続支援B型についても事業目的を踏まえつつ、目標を掲げてみてはどうか。
- 上記に伴い、就労移行支援事業の取組は移行者数で評価することとし、就労移行支援事業の利用者数及び就労移行支援事業所の就労移行率については、目標値として設定しないこととしてはどうか。

【成果目標】(障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針の一部を改正する告示(令和2年厚生労働省告示第213号))
令和5年度までに、令和元年度実績の1.27倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。そのうち、就労移行支援については、一般就労への移行における重要な役割を踏まえ、引き続き現状の利用者数を確保するとともに、移行率の上昇を見込み、令和5年度までに、令和元年度実績の1.30倍以上の移行実績を達成することを基本とする。

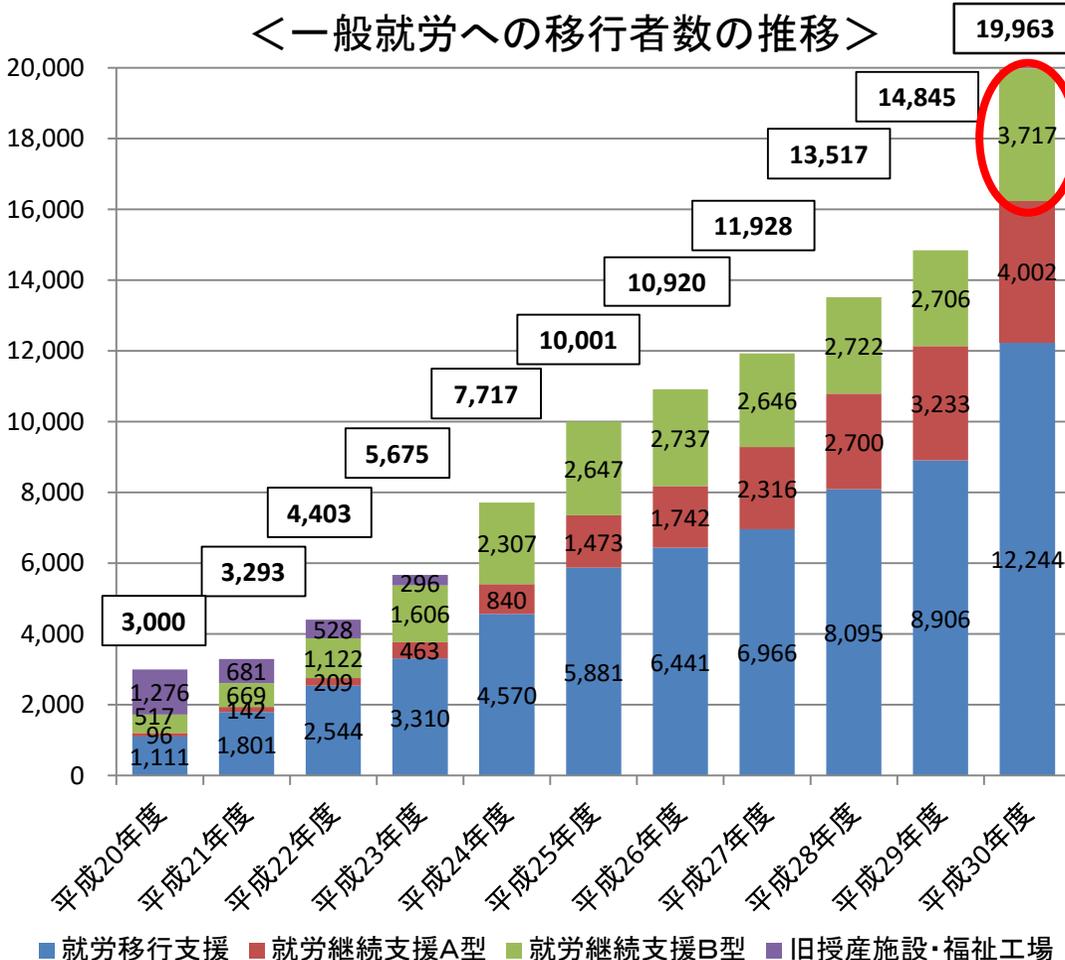
また、就労継続支援A型及び就労継続支援B型については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施するものであることから、その事業目的に照らし、それぞれ、令和5年度までに、令和元年度実績の概ね1.26倍以上*、1.23倍以上*を目指すこととする。**(新規)**

* 就労継続支援A型については、移行率が着実に上昇していくと見込み設定。就労継続支援B型については、移行率は現状を維持するとともに、利用者が着実に増加していくと見込み設定。

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

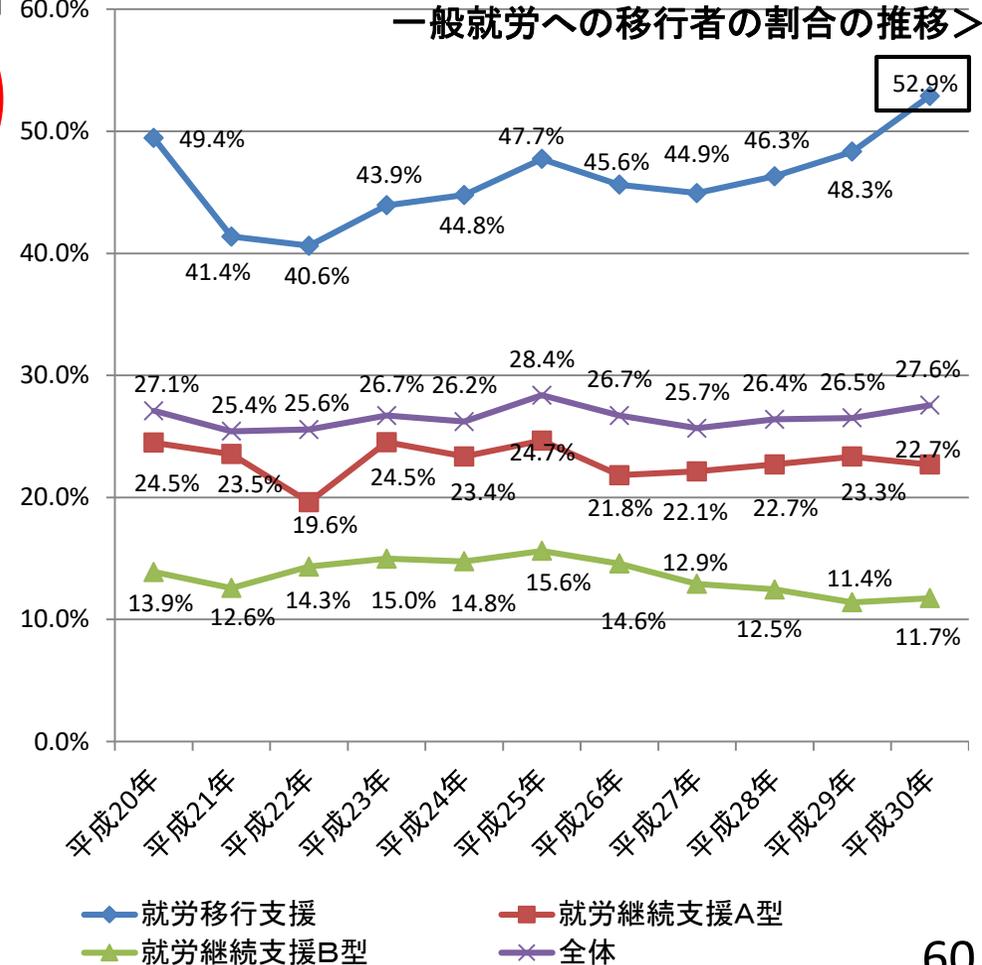
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合(移行率)を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいや低下傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める

一般就労への移行者の割合の推移＞



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

就労系サービス（横断事項）に係る
報酬・基準について
《論点等》

就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について

横断事項に係る論点

- 論点 1 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について
- 論点 2 在宅でのサービス利用の要件等について
- 論点 3 施設外就労について

【論点1】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について

現状・課題

- 就労系サービスの基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容等を踏まえ、平成30年度報酬改定から実績に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により経済全般への影響も大きい中で、「職場実習が行えない」、「受注作業や販売機会が減少した」など、就労系サービスの取組も厳しい状況に置かれており、基本報酬に直結する各サービスの実績にも影響が出ている。（→P3, 4）
- 現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労継続支援（A型・B型）については、令和2年度の報酬算定に当たって、「前年度（令和元年度）の実績に代えて、前々年度（平成30年度）の実績に基づく報酬区分とすることも可能」としている。（→P5）

論点

- 就労系サービスの基本報酬は前年度実績等に応じた報酬体系である中で、今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和3年度以降の報酬算定に係る実績の算出についてどう考えるか。

検討の方向性

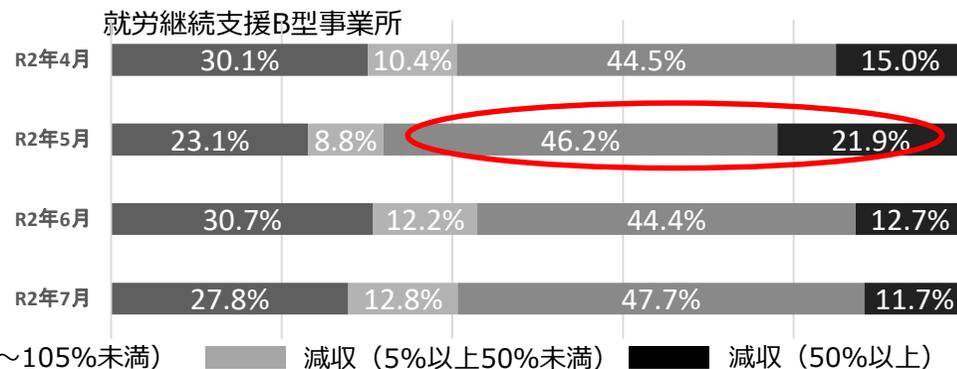
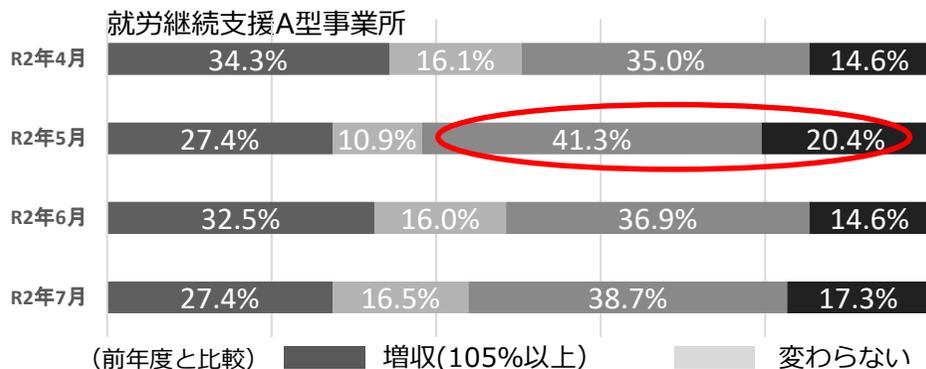
- 新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、各事業所とそこを利用する障害者への影響をできる限り小さくしていくことが重要である。このため、今年度（令和2年度）における各サービスの実績への影響を踏まえ、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。（→P6）
- また、令和4年度以降の取扱いについては、その時の状況を踏まえ、改めて対応を検討することとしてはどうか。

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
 - ① 生産活動収入は、A型・B型ともに5月が最も落ち込んでおり、直近7月においても約6割が減収。
 - ② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移。
 - ③ 今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

注) 調査結果は調査期間終了時点(8月24日(月)17:00)の速報値であり現在精査中

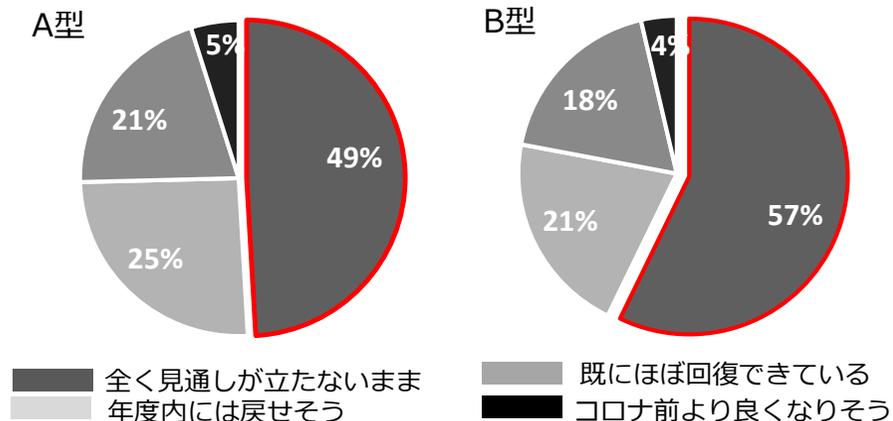
① 生産活動収入の状況(前年度同月比較)



② 平均月額賃金・工賃の状況(前年同月比較)

	R1年度	R2年度	増減割合(月)
A型 H30 平均賃金 76,887円	4月	78,520	103.2%
	5月	80,482	97.8%
	6月	79,302	106.3%
	7月	83,748	101.8%
B型 H30 平均工賃 16,118円	4月	15,407	92.2%
	5月	14,906	90.6%
	6月	15,785	94.8%
	7月	16,585	93.6%

③ 今後の見通し(R2年8月現在)

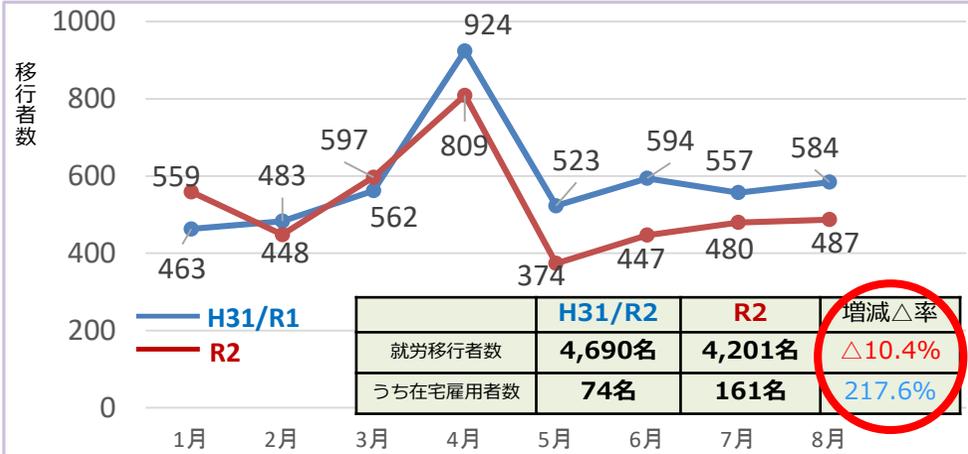


直近の就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

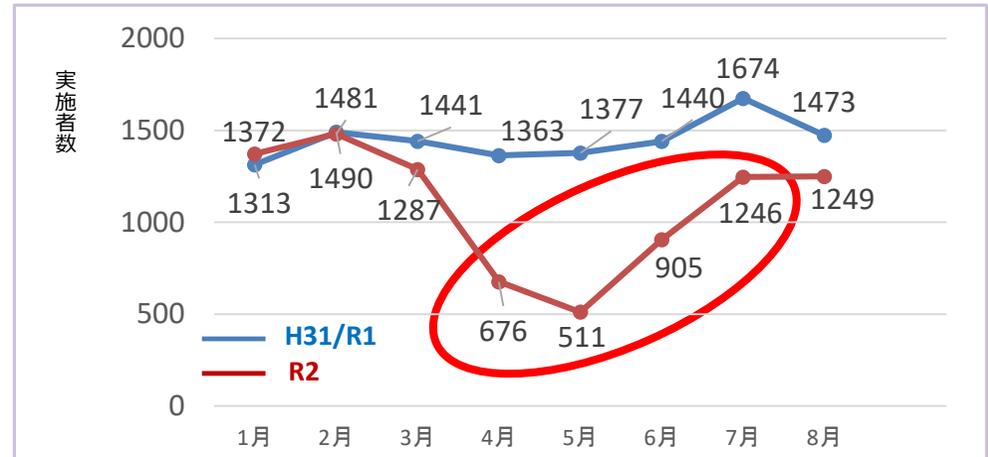
○新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労移行支援における就職活動支援の状況は、

- ① 一般就労移行者数は前年度に比べて約10.4%の減少。特に5～6月は前年比20～30%弱の減少。在宅雇用者数は、前年から大きく増加。
- ② 職場実習の件数は4～7月にかけて大幅に減少。事業所が就職活動支援として力を入れている取組としては、「体調管理やモチベーションの維持のための支援」のほか、「オンラインによる就職活動支援」や「在宅雇用を目指した内容を導入」を挙げた。
- ③ 今後の見通しとしては、「回復の見通しが立っていない」と回答した事業所と、「今後回復が見込まれる」「既に回復している」等と回答した事業所は共に約5割。

① 就労移行支援終了後の移行者数の状況（前年比較）



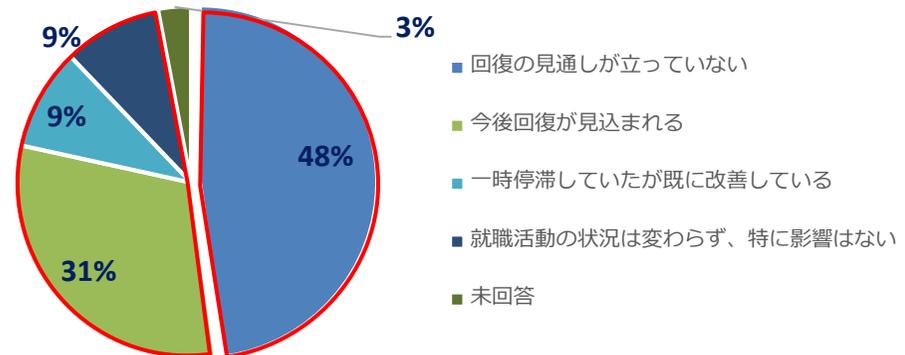
② 職場実習実施者数の状況（前年比較）



③ 就職活動支援で注力していること

取組内容	件数	割合
オンラインによる就職活動支援を実施	438	31.2%
訓練・プログラム等について在宅雇用を目指した内容を導入	374	26.6%
体調管理やモチベーションの維持のための支援に注力	1,200	85.3%
就労移行支援の支援期間の延長を実施	567	40.3%
新たな職域（業種、業界、分野）の企業等の開拓を努力	618	44.0%
障害者雇用の経験がない企業に受け入れを働きかけ	411	29.2%
障害者の雇用受け入れ実績のある企業に対してアプローチ	759	54.0%
特に取組なし	81	5.8%

④ 今後の見通し（R2年8月現在）



注）数値は調査期間終了時点（9月16日（水）17:00）の速報値であり現在精査中

新型コロナウイルス感染症への対応に伴う就労系障害福祉サービスにおける柔軟な取扱い（令和2年6月19日時点）

共通事項

基本報酬の算定	通所(又は対面)での支援を避けることがやむを得ないと市町村が判断する場合等において、利用者の居宅等でできる限りの支援の提供を行ったと市町村が認める場合には、通常提供しているサービスと同様のサービスを提供しているものとして報酬の算定が可能(2月20日付け事務連絡(第2報)*)
---------	---

*令和2年2月20日付け事務連絡「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第2報）」

就労継続支援 A 型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均労働時間を基本報酬の算定区分とすること等が可能(就労系第1、4報)
賃金の支払い	生産活動収入の減少が見込まれるときには、災害その他やむを得ない理由がある場合と見なして、自立支援給付費を充てることが可能(就労系第1報)
経営改善計画の策定	都道府県等が認める場合には、その策定の猶予が可能(就労系第2報)
暫定支給決定 *1	暫定支給決定期間内にアセスメントや意向の確認等が十分に実施できない場合においても、できる限り実施した支援の実績等からサービスの継続等を判断すること等が可能(就労系第4報)
在宅でのサービス利用 *2	在宅によるサービス利用の要件(対象者・事業運営)を一部緩和した取扱いなどが可能(就労系第6報)

就労継続支援 B 型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均月額工賃を基本報酬の算定区分とすること等が可能(就労系第1報)
工賃の支払い	新型コロナウイルス感染症への対応によりやむを得ない場合、自立支援給付費を充てることが可能(就労系第2報)
就労アセスメント	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、市町村において就労面に係る課題等の把握がなされていれば、就労アセスメントと同等として取り扱って差し支えないこと(就労系第4報)
在宅でのサービス利用	*2と同じ

就労移行支援

支給決定期間の更新	年度内に利用期間が終了する者について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難であったことの場合においては、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することが可能(就労系第4報)
暫定支給決定	*1と同じ
在宅でのサービス利用	*2と同じ

就労定着支援

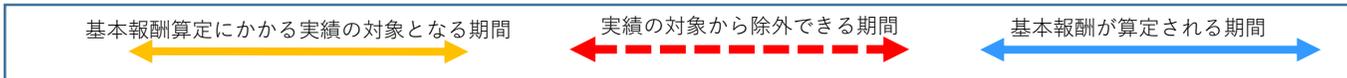
基本報酬の算定 (月1回以上の対面支援)	対面での支援を避けることがやむを得ない場合には、利用者の同意を得た上で、電話その他可能な方法により出来る限りの支援を行ったと市町村が認めるときにも、報酬の対象とすることが可能(就労系第3報)
-------------------------	---

※ 上記は主だったものを簡略化して記載したものであるため、詳細は各事務連絡を確認いただくようお願いします。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた今後の実績算定について（イメージ）

令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。

		平成30年度	平成31/令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
就労移行支援	改定前		前年度の実績を踏まえて評価			令和4年度以降の対応は改めて検討
	改定後(案)		過去2年間の実績を踏まえて評価			
	コロナ対応(案)		令和2年度の実績を用いないことを可とする			
就労定着支援	改定前	過去3年間の実績を踏まえて評価				
	改定後(案)	過去3年間の実績を踏まえて評価				
	コロナ対応(案)	令和2年度の実績を用いないことを可とする				
就労継続支援A型	改定前		前年度の実績を踏まえて評価			
	改定後(案)		前年度の実績(複数指標)を踏まえて評価			
	コロナ対応(案)	労働時間の実績等について平成31/令和元年度・令和2年度の実績を用いないことを可とする				
就労継続支援B型	改定前		前年度の実績を踏まえて評価			
	改定後(案)			前年度の実績を踏まえて評価		
	コロナ対応(案)	平成31/令和元年度・令和2年度の実績を用いないことを可とする				



【論点2】在宅でのサービス利用の要件等について

現状・課題

- 就労移行支援・就労継続支援については、平成24年度（就労移行は平成27年度）から在宅での利用を認めており、平成30年度報酬改定においては、在宅利用時の生活支援サービスの評価や離島における在宅利用の要件緩和を行い、在宅での利用促進を図っている。
※ 現在、在宅での支援を実施している事業所は、平成30年度で就労継続支援A型は103事業所、就労継続支援B型は604事業所であり（就労移行支援については把握してない）、一定の実績をあげている事業所もいる。（→P9, 10）
- 現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労移行支援・就労継続支援の在宅でのサービス利用については、今年度（令和2年度）中に限り、利用要件を緩和している。（→P11, 12）
- 在宅でのサービス利用については、「更なる要件緩和」を求める声や「新型コロナウイルス感染症に係る対応としてではなく、平時より在宅ワークを組み合わせた支援が必要」といった声がある。
- また、就労定着支援においても、運営基準において、「1月に1回以上、利用者との対面により支援を行う」とされているところ、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、当分の間、「対面」要件の緩和をしている。（→ P11）

論点

- 就労移行支援・就労継続支援における在宅でのサービス利用の要件について、どう考えるか。
- 就労定着支援における実施すべき支援とされている「対面での支援」についてどう考えるか。

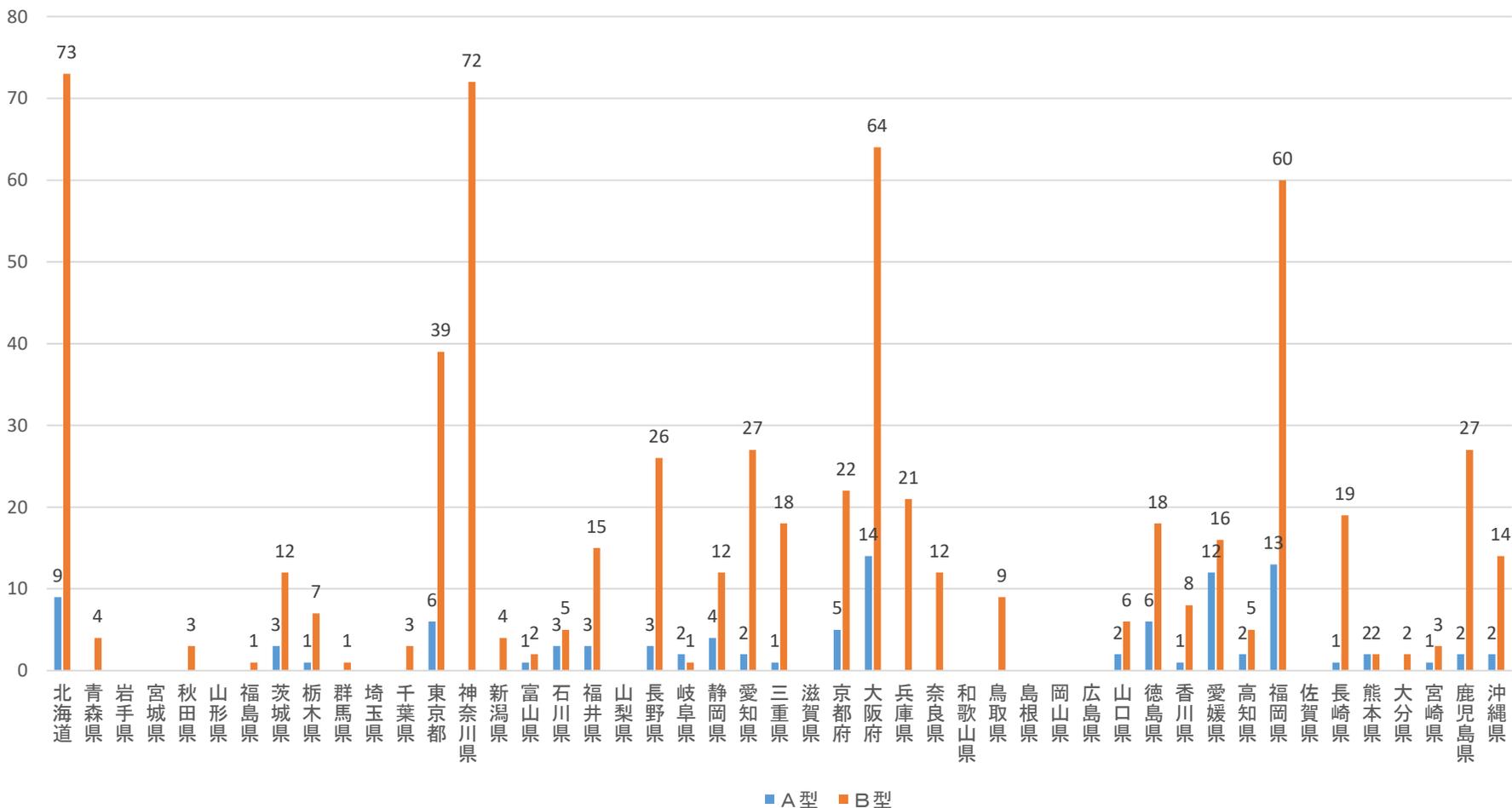
【論点2】在宅でのサービス利用の要件等について

検討の方向性

- ICTやロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症への対応として、企業においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施の機運が高まることが予想される。このため、就労移行支援・就労継続支援についても、新たな生活様式の定着を見据え、障害者本人の希望や障害特性を踏まえつつ、在宅でのサービス利用を更に促進するため、利用要件の緩和を検討してはどうか。
- 具体的には、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、令和2年度中に限って臨時的に要件緩和している内容を、令和3年度以降は常時の取扱いとして引き続き実施することとしてはどうか。
※ 在宅でのサービス利用について、適切かつ効果的な支援が実施されるようガイドラインの作成なども検討。
- 就労定着支援における「対面での支援」についても、障害者本人の希望や障害特性を踏まえ、「必要に応じた対面での支援」とし、ICTの活用を念頭に「対面」要件の緩和を検討してはどうか。

平成30年度 就労継続支援A型・B型における在宅でのサービス提供

○全国において就労継続支援A型103ヶ所 就労継続支援B型604ヶ所が在宅での支援を実施している（就労継続支援A型全体のうち2.9% 就労継続支援B型全体のうち5.4%）
 ○A型：25都道府県で実施、B型：36都道府県で実施。A型・B型とも実施なし：11県



【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

就労継続支援事業所における在宅でのサービス提供の取組事例（愛媛県）

- 在宅でのサービス提供が進んでいる自治体では、テレワーク推進のための自治体独自の事業を活用して、就労系障害福祉サービス事業所が在宅就労の機会を創出。
- 遠隔地からの仕事の発注を受けて在宅就労によって賃金・工賃を確保。

特定非営利活動法人ふうしすてむ

就労継続支援B型事業所

○ICTを活用した様々な業務で在宅就労の機会を提供。

- ・動画編集（会社紹介、商品紹介、各種イベント等）
- ・ホームページ作成および更新 ・各種プログラミング
- ・写真の加工 ・3Dモデリング ・アノテーション
- ・アンケート集計 ・各種調査業務 ・造船CAD
- ・チラシ、パンフレット、冊子、会報等の印刷物のデザイン等 ・WEBアクセシビリティ検査業務

○利用者13名のうちの在宅利用者8名（H30年度）

○平均月額工賃19,506円（H30年度）

（愛媛県：平均月額工賃16,454円）

スキルが必要な作業を習得することで高工賃につながるように作業ごとに工賃単価を設定。利用者によっては17万円の月額工賃を達成。

○障害種別にあわせた支援を実施

（障害種別：発達障害、精神障害、身体障害、難病）
精神障害のある利用者の不安等に対処するため、オンラインでの面談を導入。

発注

愛媛県内A法人

精神科病院

発注内容：ホームページの作成・更新

東京都内B企業

デジタル地図の作成、カーナビ、地図サービスの開発会社

発注内容：コンビニ等各種店舗の情報収集、市町村広報情報の収集

松山市テレワーク在宅就労促進事業の活用

在宅で働くことを希望する方々への雇用機会の創出等を目的として、テレワークによる在宅で業務を行うものを雇用または個人請負契約する指定事業所に就労奨励金、指定事業所に業務を発注した事業所に対し発注奨励金を交付する事業



新型コロナウイルス感染症への対応に伴う就労系障害福祉サービスにおける柔軟な取扱い（令和2年6月19日時点）

共通事項

基本報酬の算定	通所(又は対面)での支援を避けることがやむを得ないと市町村が判断する場合等において、利用者の居宅等でできる限りの支援の提供を行ったと市町村が認める場合には、通常提供しているサービスと同様のサービスを提供しているものとして報酬の算定が可能(2月20日付け事務連絡(第2報)*)
---------	---

*令和2年2月20日付け事務連絡「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第2報）」

就労継続支援 A 型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均労働時間を基本報酬の算定区分とすること等が可能(就労系第1、4報)
賃金の支払い	生産活動収入の減少が見込まれるときには、災害その他やむを得ない理由がある場合と見なして、自立支援給付費を充てることが可能(就労系第1報)
経営改善計画の策定	都道府県等が認める場合には、その策定の猶予が可能(就労系第2報)
暫定支給決定 *1	暫定支給決定期間内にアセスメントや意向の確認等が十分に実施できない場合においても、できる限り実施した支援の実績等からサービスの継続等を判断すること等が可能(就労系第4報)
在宅でのサービス利用 *2	在宅によるサービス利用の要件(対象者・事業運営)を一部緩和した取扱いなどが可能(就労系第6報)

就労継続支援 B 型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均月額工賃を基本報酬の算定区分とすること等が可能(就労系第1報)
工賃の支払い	新型コロナウイルス感染症への対応によりやむを得ない場合、自立支援給付費を充てることが可能(就労系第2報)
就労アセスメント	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、市町村において就労面に係る課題等の把握がなされていれば、就労アセスメントと同等として取り扱って差し支えないこと(就労系第4報)
在宅でのサービス利用	*2と同じ

就労移行支援

支給決定期間の更新	年度内に利用期間が終了する者について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難であったことの場合においては、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することが可能(就労系第4報)
暫定支給決定	*1と同じ
在宅でのサービス利用	*2と同じ

就労定着支援

基本報酬の算定 (月1回以上の対面支援)	対面での支援を避けることがやむを得ない場合には、利用者の同意を得た上で、電話その他可能な方法により出来る限りの支援を行ったと市町村が認めるときにも、報酬の対象とすることが可能(就労系第3報)
-------------------------	---

※ 上記は主だったものを簡略化して記載したものであるため、詳細は各事務連絡を確認いただくようお願いします。

新型コロナウイルス感染症の対応に伴う就労系サービスにおける在宅でのサービス利用に係る柔軟な取扱い

	現 行*1	
	離島等以外	離島等
利用者	<ul style="list-style-type: none"> ・通所利用が困難で、 ・在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した場合 	(同左)
事業運営等	<ul style="list-style-type: none"> ・運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記 ・指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出 	(同左)
	<ul style="list-style-type: none"> ① 在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューの確保 ② 1日2回連絡、助言又は進捗状況の確認、日報作成。作業活動、訓練等の内容等に応じ、1日2回を超えた対応 ③ 緊急時の対応 ④ 疑義照会等に対し、随時、訪問や連絡等による必要な支援が提供できる体制を確保 ⑤ 事業所職員の訪問又は利用者の通所により評価等を1週間につき1回は行う ⑥ 原則として月の利用日数のうち1日は事業所に通所し、事業所内において訓練目標の達成度の評価等を行う ⑦ ⑤が通所により行われ、あわせて⑥の評価等も行われた場合、⑥による通所に置き換えて差し支えない 	(①～④、⑦は同左) ⑤' 訪問又は通所による評価を、電話・PC等による評価等に代替可 ⑥' 利用者の通所による評価を、事業所職員による訪問による評価も可
その他		

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等に係る今後の取扱い*2

・在宅でのサービス利用を希望する者であって、
・在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した場合

現行の取扱いと同様

〔
・運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記
・指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出
〕

現行の「離島等」の取扱いと同様

在宅と通所を組み合わせた支援可

*1 平成30年4月10日付障障発0410第1号「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」の一部改正について

*2 令和2年6月19日付事務連絡 新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について（第6報）

就労定着支援に係る運営基準及び報酬算定上の規定

- 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18年厚生労働省令第171号）（抄）

第四節 運営に関する基準

（実施主体）

第二百六条の七 指定就労定着支援事業者は、過去三年間において平均一人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

（職場への定着のための支援の実施）

第二百六条の八 指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活また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を提供しなければならない。

- 2 指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、一月に一回以上、当該利用者との対面により行うとともに、一月に一回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問することにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。

（サービス利用中に離職する者への支援）

第二百六条の九 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に雇用された通常の事業所を離職する利用者であって、当該離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。

- 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等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）（抄）

（6）就労定着支援サービス費

②就労定着支援サービス費について

（一）就労定着支援サービス費の区分について

就労定着支援サービス費については、生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が6月に達した障害者に対して、月一回以上の対面による支援を行った場合に、当該指定就労定着支援事業所における利用者数及び就労定着率に応じ、算定することとし、就労定着率の具体的な計算方法は以下による。

ア～カ（略）

【論点3】施設外就労について

現状・課題

- 就労継続支援・就労移行支援における施設外就労については、平成19年4月から基本報酬の対象とし、平成21年度からは加算（施設外就労加算（就労継続支援）・移行準備支援体制加算Ⅱ（就労移行支援））を創設するなど、その促進を図っている。平成30年報酬改定においても、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行をより促進する観点から、施設外就労の利用定員の緩和とそれに伴う加算の算定要件の緩和を行った。（→P15）
 - ※ 現在、施設外就労加算の取得割合は、就労継続支援A型：63.4%、就労継続支援B型：33.7%、就労移行支援：23.1%となっている。また、施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱに係る費用額（令和元年度）は、就労継続支援A型：約61億円、就労継続支援B型：約57億円、就労移行支援：約5億円となっている。（→P16）
- 就労継続支援A型では、施設外就労の実施は基本報酬（労働時間）の増加にはつながっておらず、施設外就労加算を取得している事業所の平均賃金も必ずしも高くない状況であった。一方、就労継続支援B型では、施設外就労の実施が工賃向上につながっている状況であった。（→P16）
- 施設外就労については、「請負業種によっては、現行の取扱いが求めているように、施設外就労先のすべてに職員を配置することが困難な場合がある」などの声がある。

論点

- 就労系サービスが実績に応じたメリハリのある報酬体系としている中で、施設外就労について、実績への効果を踏まえてそれを推進していくことと、それに対する加算（報酬上の評価）についてどう考えるか。

検討の方向性

- 施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進してきたことから、引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてはどうか。
- その上で、就労継続支援・就労移行支援が、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事業所の実績に応じた報酬体系としていることから、施設外就労への加算については、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、廃止を含めて見直しを検討してはどうか。

施設外就労の取扱い

施設外就労：利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

【これまでの変遷】

施設外就労の運用	報酬上の評価
<p>【平成13～17年度】 「施設外授産の活用による就労促進事業」（当初モデル事業） 障害者授産施設の入所者が企業等の事業所において授産活動を行うとともに、当該障害者に対して、公共職業安定所が職業相談等を行うことにより就職を促進する補助事業</p> <p>【平成19年4月～】 障害者自立支援法施行により「施設外授産」を「施設外就労」として見直し、就労系福祉サービスの報酬に算定 施設外就労1ユニットあたりの最低定員3人以上、施設外就労の総数は利用定員の100分70、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置基準上、報酬算定上必要とされる人数の職員を配置</p> <p>【平成27年4月～】 施設外就労1ユニットあたりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和</p> <p>【平成30年4月～】 施設外就労の総数は利用定員の100分の70の要件を廃止し、これまで月2日の評価を施設内で実施するとしてところを、施設外就労先で実施することを可能とする。</p>	<p>【平成19年4月～】 一般就労の現場での就労の機会の提供が、利用者の工賃向上に有効であることにかんがみ、平成19年4月1日より報酬の対象とする。本体施設利用者の増員分（利用定員の100分の70以下）の報酬算定</p> <p>【平成21年度報酬改定】 施設外就労の実施に関して、報酬上の加算評価。施設外就労加算 100単位/日（定員の7割の利用者まで算定化）</p> <p>【平成24年度報酬改定】 就労移行支援事業において職場実習等を評価する「移行準備支援体制加算」の創設に伴い、従来の施設外就労加算は、移行準備支援体制加算Ⅱに名称変更</p> <p>【平成27年度報酬改定】 施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱの算定要件について、1ユニットあたりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和</p> <p>【平成30年度報酬改定】 基本報酬を平均工賃・平均労働時間・就労定着率による評価を導入</p>

【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。

施設外就労の状況と効果等

○施設外就労の実施にかかる加算の取得状況として、施設外就労加算は就労継続支援A型事業所の63.4%、就労継続支援B型事業所の33.7%が算定、移行準備支援体制加算Ⅱは移行支援事業所23.1%が算定。

○施設外就労の実施効果について、A型においては施設外就労の実施が労働時間等に与えるプラスの影響は見られなかった。B型については平均工賃にプラスの影響が把握されているが、実施体制、利用者を施設外就労に結びつける支援方法の工夫が必要となっている。

【現 状】

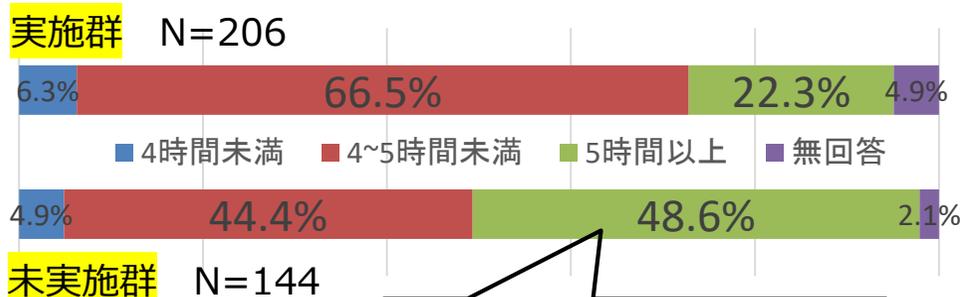
＜施設外就労加算/移行準備支援体制加算Ⅱ取得状況（令和元年度）＞（※1）

	A型	B型	就労移行
取得事業所数/全事業所数 (注)	2,419/3,815	4,316/12,827	726/3,141
算定割合	63.4%	33.7%	23.1%
令和元年度総費用額	6,080,901,113	5,670,092,110	476,223,182

注 事業所数は月平均の数字

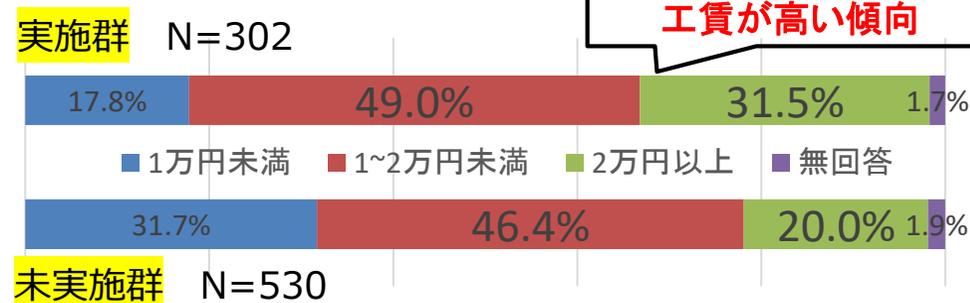
【施設外就労が労働時間・工賃に与える影響】（※2）

A型【施設外就労と基本報酬(労働時間)の関係】



未実施群の方が労働時間が長い傾向

B型【施設外就労加算と基本報酬(工賃)の関係】



実施群の方が工賃が高い傾向

※1国保連データ

※2令和元年度障害者総合福祉推進事業「就労系障害福祉サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究（PwCコンサルティング合同会社）」

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第15回 (R2. 9. 24)	参考資料

第14回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」(R2.9.11) 資料1(一部修正)
--

第13回報酬改定検討チーム等における 主なご意見について

- 第13回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム (令和2年8月27日)
- 第100回社会保障審議会障害者部会 (令和2年8月28日)

※ 第13回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム・第100回社会保障審議会障害者部会で
頂いたご意見を事務局において整理したもの

第13回報酬改定検討チーム(R2. 8. 27)の議論における主なご意見について ①

※ 第13回障害福祉サービス等報酬改定検討チームで
頂いたご意見を事務局において整理したもの

【各サービスに関するご意見】

(共同生活援助)

- 重度者支援のサービス基盤整備のため、共同生活援助の日中サービス支援型について、重度者のみが利用できるようにすることや、各自治体での整備状況も踏まえた自治体独自基準の設定を検討してはどうか。

(自立生活援助)

- 自立生活援助について、必要な時に適宜支援することが望ましいことから回数での評価が必要。また、1年間の標準利用期間で判断能力や対処能力の改善には至らず、何年経っても支援が必要な場合もある。
また、利用期間の更新は、最大1年間の更新が原則1回とされているが、この「原則1回」について、市町村の支給決定の考え方によって差が出やすくなることも問題である。スムーズに更新されるような仕組みが必要。

(地域生活支援拠点等)

- 地域生活支援拠点は重要であるが、拠点を作る際に大きな労力がかかるので財政的な支援が必要である。特に重度者の緊急時の受け入れが大変なので、積極的に取り組んでいる部分は評価していただきたい。
- 拠点の整備が遅れているのは、拠点本体についての評価がないことが要因と考えている。拠点を整備すること自体の評価について議論が必要。

(短期入所)

- 短期入所について拠点との棲み分けが必要ではないか。緊急時の受入は拠点の短期入所で対応し、それ以外の受入は通常の短期入所で対応するなど、役割を分けることで緊急時の空き室の確保から開放されるのではないか。
- 短期入所について、緊急時の受入促進だけでなく、医療的ケア児の受入、さらに動く医療的ケア児の受入、また入浴などの日中支援活動を促進すれば家族のレスパイトだけでなく、利用者本人のQOLの向上につながる。
- 医療型短期入所の対象者として、医療的ケア児者を明記すべきではないか。

(就労継続支援B型)

- 現在の就労継続支援B型は、働く場と工賃収入だけでなく、日中の居場所、日常相談、生活支援などの役割も担っており、そこに安住する利用者もいる。安定した生活を送ることは良いが、その中でも一般就労を目指せる方は、A型や就労移行支援に行き、生活支援が必要な方は、生活訓練や自立生活援助などの利用を検討していくことも必要。
一方、地方では選べるほど事業所がないため、B型が多く役割を担っているのが現状であるが、B型が就業訓練に労力を傾けられるようにするため、生活訓練や自立生活援助等の生活支援サービスの基盤整備が課題である。

第13回報酬改定検討チーム(R2. 8. 27)の議論における主なご意見について ②

(計画相談支援)

- 利用者にとってサービスの質を高めるためには、計画相談支援（相談支援専門員）の役割が重要であるが、現状では計画相談支援を単独で経営することが難しく、他のサービスとの兼務によって成り立っている。兼務ありきではなく、専任体制が取れるような報酬上の評価が必要である。
- サービス利用の入口である相談支援専門員の評価が低いと感じる。専門性が高い業務のため、ケアマネと同じかそれ以上の評価が必要と考える。
- 相談支援については、障害福祉サービス等に全般的に関わるので、論点としての柱立てが必要と考える。

【サービス横断的な事項に関するご意見】

(医療的ケア)

- 医療的ケア児の中でも、特に動く医ケア児の受入が難しいが、現在の重心の定義から外れるため、その支援について報酬上の評価がされていない。今後、医ケア児が増えていく中で、病院に入院し続けることは、本人の発達にとってもよいことではなく、その分医療費も増加することになる。新しい判定スコアは動く医ケア児の評価を取り入れており、このような研究成果も踏まえつつ、動く医ケア児への支援の評価を検討する必要がある。
- 医療型短期入所の対象者として、医療的ケア児者を明記すべき。（再掲）

(精神障害にも対応した地域包括ケアシステム)

- ピアサポートの役割が重要であり、サービスの質の向上にもつながる。
- 精神障害など包括的な課題については、計画相談支援が要となることが多い。
- 精神障害について一言で言えば、地域移行が進んでいない。新しい地域移行のための体制整備が必要であり、市町村や保健所など行政の関与を位置付けていただきたい。

(災害・感染症対応)

- 感染症対応について、短期的な対応は他制度や予算事業でも対応可能と考えているが、長期的には新たな形態によるサービス支援の評価について検討する必要がある。これは介護や医療と共通する部分も多いのではないか。
- 通所時の感染対策が難しい利用者もあり、安心して利用するためには、感染対策を行った送迎体制が必要。
- オンラインを活用した支援を位置付けるのであれば、一定の基準が必要である。
- 災害関係で、高度な医ケア児や重心児が福祉避難所で受入困難な状況への対応について検討して頂きたい。

第13回報酬改定検討チーム(R2. 8. 27)の議論における主なご意見について ③

(処遇改善)

- 特定処遇改善加算の取得事業所がまだ少ない。障害の独自性を運用に組み込んでいるが、それが機能しているか検証する必要がある。

(制度の持続可能性の確保)

- サービスの質を高めるための様々な取組を評価してほしいというロジックになりがちだが、医療、障害福祉、高齢者福祉、子育てにまたがるサービス支援を障害福祉だけで行うということではなく、それぞれの得意分野を活かした上で、協力していくことを考えていく必要がある、そのことで持続可能性も見えてくるのではないか。サービスの質を求めるあまりに業務の肥大化を招いているのではないか。
- 重い障害を持つ方でも地域で暮らせるように、重度化対応への取組を重点的に評価する報酬体系とすべき。
- 医療と福祉は併せて考えるべきである。NICUで人工呼吸器を付けながら入院していた子どもが、在宅に移行して5か月で亡くなったが、在宅での5か月間の医療費は、NICUだと10日間、一般病棟小児科で1月間の医療費に相当した。病院であれば、医師・看護師などが対応していた支援を障害児の母親が担っているために在宅医療に移行すると費用面では安くなるものの、在宅医療の家族の支援が必要になると身にしまった。障害福祉で費用がかかっても、医療と併せて考えた場合の費用が抑えられるのであれば、支援を充実させることは必要だと考えている。

(ICTの活用等による業務効率化)

- ICTの導入については、国として仕組みを作ることが必要。介護での研究が進んでいるが、効果の検証が難しい。また、障害特有の状況もあるので、長い目線で進めて行く必要があると考える。
- ICTについては、まず職員の業務におけるICT活用として職員が使えるようになるための技術支援が必要であり、サービスの質を落とさないことが重要である。悪質な事業所を生み出さないようにしなければならない。さらに、サービス支援にICTを活用する場合、利用者がそのサービス支援を理解・信頼していただけるかを考える必要がある。長期的な課題かもしれないが、人材不足に対応するためには検討を進めていく必要がある。
- ICTは、職員・事業所間の業務で使うか、サービス支援で使うかの2種類がある。現時点で導入できるとすれば、職員間・事業所間の業務がメインとなるのではないか。まずは、通信機器のサポートから始めていくとよい。それをどのように評価するのかは今後の検討だが、現場のためにも進めていく必要がある。
- ICTの導入と合わせて、事務書類の削減についても取り組んでいく必要があるのではないか。
- 介護の現場におけるロボット導入について、平成30年度で未導入が85%、一番多く導入している通所事業所の見守りロボットが8.5%で、まだ進んでいないのが現状である。

第100回障害者部会 (R2. 8. 28) における主なご意見について ①

※ 第100回社会保障審議会障害者部会で
頂いたご意見を事務局において整理したもの

- 就労継続支援B型の基本報酬体系は、平成30年度改定前に戻した上で高工賃を評価すべき。また、A型の施設外就労の課題については、十分な調査をした上で慎重に検討していただきたい。働き方改革で有給休暇が増え、人件費が増加しているため、報酬改定でも留意していただきたい。
- 新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取扱いにより、就労継続支援A型・B型において、本来は生産活動収入から支払われる賃金・工賃に自立支援給付を充ててよいとしているが、本来的には不適切な状況であるため、常態化することがないように期限を示していただきたい。
- 就労系サービスは、コロナ禍において生産活動収入等への打撃が大きいため、その影響も踏まえて、報酬改定の検討を行っていただきたい。
- 就労継続支援B型の仕事が減っており、精神障害者は休むことによる状態の悪化も懸念される。農業・林業等の一次産業とのマッチングによる仕事の確保のために、厚労省と農水省やJAなどが連携して頂きたい。
- 今回のALS患者の囑託殺人事件の背景には重度訪問介護の根本的な課題があると考えており、具体的には、ヘルパーの慢性的な不足、重度訪問介護の報酬単価が低いことため介護保険事業者の参入がなく事業所が少ないこと、仕事の際の重度訪問介護の利用など重度障害者でも働ける環境の整備が課題である。
- 制度の持続可能性の確保として、利用者が増加したサービスへの対応も論点となっているが、ヘルパーが足りずサービス提供ができないこともあるという実態を踏まえて検討すべき。
- 報酬改定では、各サービスにおけるコミュニケーション支援の保障という観点からも検討すべき。
- 医療的ケア児が増えており、退院後の生活支援や教育支援につながる場の確保が求められている。医療ニーズに対応可能な看護小規模多機能型居宅介護で放課後等デイサービスを行っている共生型サービス事業所があるが、このような共生型サービスを地域に広げていく報酬の在り方を検討すべき。
- 医療的ケアについては評価方法の再検討が必要であり、医療的ケア児であればヘルパーや看護師がつけられるようにする必要がある。

第100回障害者部会 (R2. 8. 28) における主なご意見について ②

- 難病には手帳が無い場合、利用できるサービスが限定されることがあるので、全ての障害福祉サービスを使えるようにしていただくとともに、その旨周知していただきたい。
- 報酬改定の検討にあたっては、経営実態調査において各サービスの経営状況を精緻に把握すべきであり、サービスの質の向上という観点からの検討も必要である。
また、感染症対策として、研修の実施など外部からの支援を含めて対応していくことが必要である。
- 一定の知識や技能を有する障害ピアサポーターによる支援には効果が認められており、各サービス事業所への配置について報酬上の評価が必要である。また、サポーター研修を充実させるため、都道府県の指導者への研修が必要である。さらに、報酬改定検討チームの関係団体ヒアリングについて、精神障害の当事者団体の参加を要望する。
- 団体ヒアリングの時間が短いため、議論が深まらない。当団体として、精神障害は疾病と障害が併存しているため、計画相談支援に医療と福祉の両方の視点が必要になるという趣旨で医師意見書の活用に関する意見を述べたものの、その後の別団体との質疑応答の際、その趣旨を正しく理解せずに議論が行われていたことに強く抗議する。
- 報酬改定については、団体間でも議論していただきたいと思っており、ヒアリングでは、団体からの意見を引き出すために、敢えて批判的な言い方をしたり、他の団体の意見を紹介して問いかけている点についてはご理解頂きたい。
また、今回のヒアリングでは、制度の持続可能性に関する課題についても聞いたものの、多くの団体では充実させる方向の要望だけであった印象もある。ヒアリング団体が部会委員であったので、本日ご意見をいただいたが、他の団体の意見についても掘り下げた議論を行い、また、当事者の声を集めることも考えて頂きたい。

第100回障害者部会 (R2. 8. 28)における主な意見について ③ (内布委員提出資料)

令和2年8月27日

社会保障審議会障害者部会
部会長 駒村康平 様

一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構
代表理事 内布智之

第100回 社会保障審議会障害者部会への資料提出

日頃、一般社団法人日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構への活動につきまして、ご指導ご鞭撻を賜り厚く御礼申し上げます。また、精神障がい者の保健医療福祉施策の充実のために日々ご尽力をいただいておりますこと、重ねて御礼申し上げます。

弊法人は、精神障がい者当事者(精神的に困難な経験を有する当事者)が、そのリカバリー経験等を活かしつつ、各種専門職と協働し、精神障がい者のリカバリー支援することができる「精神障がい者ピアサポート専門員」を育成し、精神障がい者の福祉の発展及び国民の精神保健の向上に貢献することを目的とした団体です。

精神障がい者の地域移行や地域生活の支援をより充実させるためにも、ひいては、精神障がい者がその障がいに囚われずに地域や社会に支えられるだけでなく、社会に貢献し、また活躍が出来るようになっていくためにも、有効な支援であるピアサポートについて、今般の障害福祉サービス等報酬改定検討チームに対して下記の通り要望いたします。

要望事項

【障害ピアサポーターを配置することについての評価の新設について】

ここでいう障害ピアサポーターは、自らの困難な経験(障がい経験)の受容をすることやリカバリーの道を現在進行形で歩み続ける経験の中で、その困難な経験とスティグマの中だけに囚われずに、新たな人生の希望や目的を見出していけるのだというリカバリーの体験を持っています。よって、他の障がい当事者が、障害体験を経る体験の中において様々な理由で希望を見失ってしまうことやその心持、孤独に深く共感し、自身や広く世間に存在するスティグマを緩和し、再び、希望ある人生の再構築のために本当に必要なことに焦点をあてながら、自らのリカバリー体験を活かし、他の障がい当事者の本質的リカバリーを支援できる者を想定しています。

障害ピアサポーターが、支援現場や広く国民にとって身近な地域に存在することの意義はとても大きく、例えば障がい疾病を持ち始めた時の社会復帰に対する障がい当事者やその家

族の苦悩に、実感をもって寄り添えること、もう一度自分の人生を取り戻すリカバリーの過程やその工程と一緒に実感をもって考えるようなロールモデルとして存在し得ることが、まさにこれからリカバリーを歩んでいこうとする障がい当事者及び身近で支える家族等にとって心の支えとなりえるのです。また、身近な地域に、リカバリーの道を歩んでいるピアサポート従事者が存在することが、広く国民の精神障がいに対する偏見を解消していくことにもつながり、共生社会の実現に寄与できるものと考えます。

これらの役割を担う、リカバリーについて一定の知識や技能を有している障害ピアサポーターが、障がい当事者の身近な存在であるために各障害福祉サービス提供事業所等に雇用されているということが重要であり、そのためにも障害ピアサポーターになるための研修や併せて障害ピアサポーターを配置することについての報酬上の評価の新設が必要となります。

その根拠として、【厚生労働省 令和元年度 障害者総合福祉推進事業】「ピアサポーターに関する実態調査」【イ.ピアサポーターの活動に対する期待と効果】(P13)にも示されている通り、障害ピアサポーターの当事者へのプラスの影響は大きいことが評価された結果となっており、その存在の必要性は高いことが示されています。また、【令和元年度 総合福祉推進事業】「ピアサポートを担う人材の活用を推進するための調査研究及びガイドライン作成のための研究」では、精神障がいと身体障がいのピアサポート活動の有効性について調査しており、「同じような経験をしたことによる共感、関係性づくりが早かったことが挙げられた。」などの有効性を指摘しています。

その上で、令和2年度の地域生活支援事業として「障害ピアサポート研修事業」が位置付けられました。これまで自治体ごとに取り組まれていたピアサポート活動の養成等が、標準化されたことは大変好ましい事です。しかし、報酬上の評価がなされないままでの事業所等の雇用ということだと、必要な障害ピアサポーターの雇用の機会やその活動の担保が難しくなる懸念があり、国民の身近な存在となりえません。都道府県地域生活支援事業の「障害ピアサポート研修事業」とともに、そこで養成された障害ピアサポーターが、報酬上の評価も併せて受けられるように、早急に検討を頂きたいと考えています。

また、「障害者ピアサポート研修事業」は、障害者と障害福祉サービス事業所等の管理者等を受講の対象として、障害ピアサポーターと管理者等の相互理解の促進にも寄与した内容になっています。この研修の質の担保をはかるためには、国の責任において、相談支援専門員、サービス管理責任者と同様に、都道府県の指導者向けの研修を行うことを求めます。

最後に、障がい当事者の支援現場や支え合う身近な地域等に、リカバリー経験を有した障害ピアサポーターが自分なりの人生の再目標を得て就労している姿が身近に存在するという事は、他の障がい当事者の希望が枯渇してしまっているような心に再び希望を取り戻す、そんなことも障害ピアサポーターの役割といえます。その障害ピアサポーターが果たす役割にも注目していただきたいと思えます。そして、その評価については、従来の専門職の下請け的なものではなく、同じ支援現場の同僚として価値あるものを望みます。

以上