

障害者の就労支援について

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

現状・課題

- 障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業への就職が年々増加するとともに（令和元年：約2.2万人）、民間企業における雇用者数も着実に増加が続いている（令和2年まで17年連続で過去最高を更新中）。
- 就労系障害福祉サービスについては、それぞれ以下のような状況がある。
 - ・ 就労移行支援事業については、平成30年度以降、利用者数及び事業所数ともに減少が見られるほか、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）は5割を超え、徐々に上昇している。
 - ・ 就労定着支援事業については、事業所数が増加傾向にあるが就労移行支援事業所数の半数に満たない状況であり、「人手不足」や「収支バランスの難しさ」、「就職から支援開始まで6か月の間が空く中で、円滑に支援を開始する難しさ」などを指摘する声がある。
 - ・ 就労継続支援A型事業については、利用者数及び事業所数が平成28年度までは大きく増加していたが、それ以降、伸び率は収まってきている。また、平均賃金は近年上昇傾向にあるが、指定基準（※）を満たしておらず、生産活動の経営改善が必要である事業所の割合が高い。
 - ・ 就労継続支援B型事業については、利用者数及び事業所数が毎年度増加しているほか、平均工賃が上昇しているが、地域における多様な就労・社会参加ニーズを受け止めている結果として、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えている実態もある。
- ※ 「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」こととされている。
- 雇用・福祉施策の連携強化により、障害者の就労支援を更に進展させるためには、以下の点を踏まえる必要がある。
 - ・ 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されておらず、サービス利用に当たっての判断が現場任せとなっている。このため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない（現行のアセスメントに関する仕組みが十分には機能していない。）。
 - ・ 障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。
 - ・ 就労継続支援事業（A型・B型）については、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、企業等で雇用されている間における利用は想定していないが、障害者の多様な就労ニーズへの対応や「福祉から雇用」「雇用から福祉」のいずれについても段階的な移行を進めていくことを考えた場合に、一定のニーズや必要性が認められる。
 - ・ 一般就労への移行の促進や関係機関の機能や役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

検討事項（論点）

- 一般就労への円滑な移行に向けた短時間雇用など多様な就労ニーズへの対応や加齢等の影響による一般就労から福祉的就労への移行についてどう考えるか。

<論点>

- ・ 福祉から雇用、雇用から福祉への移行に当たり、企業等で雇用されている間における就労継続支援の在り方について、以下の場合等において、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントの実施や必要性等の精査により、その利用を可能とすることとしてはどうか。なお、労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用率制度における週20時間未満の短時間勤務者の取扱いの検討が論点にあげられていることに留意が必要ではないか。
 - 企業等での働き始めの時期など、短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面
 - 企業等で雇用されている間の一時的な不調時に、体調等が以前の状況に戻るまで一定期間利用する場面
 - 加齢等の影響による体力の低下等により企業等で継続的に働き続けることが困難となる場合

- 雇用と福祉の連携強化についてどう考えるか。（雇用・福祉施策の役割分担、それぞれの課題など）

<論点>

- ・ 一般就労に移行できる就労能力のある障害者に対して、障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて適切なサービス等が提供されるよう、アセスメント（ニーズの把握と就労能力や適性の評価）について、就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者への実施を制度化することとしてはどうか。
- ・ 雇用・福祉両分野の基礎的な知識等を分野横断的に付与する基礎的研修の確立や専門人材の高度化に向けた階層的な研修の創設に向けて、両分野が連携して具体的な検討を進めるに当たっては、福祉分野において就労支援に係る人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけることができるよう、研修体系の見直しを行うこととしてはどうか。
- ・ 企業等で雇用される障害者に対する定着支援の充実を図るため、就労定着支援事業について、障害者就業・生活支援センターによる事業実施を可能とするなど、地域において必要な支援が円滑に利用できる仕組みを整備することとしてはどうか。
- ・ 地域の支援ネットワークの強化、充実を図るため、障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズや困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制を整備するなど、雇用と福祉の両分野における地域の支援機関の連携強化を図ることとしてはどうか。
- ・ 就労継続支援A型事業については、これまでに指定基準の見直しや報酬改定等を通じて、課題への対応を図ってきたが、雇用・福祉施策の連携強化を進めていく中において、改めて、その在り方や役割について整理することとしてはどうか。その際、一般就労が可能な者は本人のニーズを踏まえつつ移行を促進することやA型事業所における利用者の就労困難性や支援内容等を整理することの必要性などを踏まえるとともに、労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用率制度や納付金制度におけるA型事業所の取扱いの見直しが論点にあげられていることにも留意が必要ではないか。

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が可能である者</u>に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が困難である者</u>に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>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、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である<u>6月を経過した者</u>に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等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</p>	<p>① 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日常生活又は社会生活上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</p>
報酬単価	<p style="text-align: center;">468～1,128単位/日 ＜定員20人以下の場合＞</p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p style="text-align: center;">319～724単位/日 ＜定員20人以下、人員配置7.5:1の場合＞</p> <p>※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価</p>	<p style="text-align: center;">I. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系 565～649単位/日 ＜定員20人以下、人員配置7.5:1の場合＞</p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p> <p style="text-align: center;">II. 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 ＜定員20人以下の場合＞</p>	<p style="text-align: center;">1,045～3,215単位/月 ＜利用者数20人以下の場合＞</p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※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)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	3,006事業所 (国保連データ令和3年1月)	3,922事業所 (国保連データ令和3年1月)	13,828事業所 (国保連データ令和3年1月)	1,351事業所 (国保連データ令和3年1月)
利用者数	34,645人 (国保連データ令和3年1月)	75,571人 (国保連データ令和3年1月)	282,409人 (国保連データ令和3年1月)	12,657人 (国保連データ令和3年1月)

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万人)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万人)

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。
このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 **32.0%** 就労系障害福祉サービスの利用が約 **31.4%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和元年は約 **2.2万人** が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.4万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.2万人
 - ・就労継続支援B型 約26.9万人
- (令和2年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9倍
3,293人/ H21	2.6倍
4,403人/ H22	3.4倍
5,675人/ H23	4.4倍
7,717人/ H24	6.0倍
10,001人/ H25	7.8倍
10,920人/ H26	8.5倍
11,928人/ H27	9.3倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍

企業等

雇用者数

約**57.8万人**
(令和2年6月1日)

※45.5人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

103,163件
※A型: 19,388件
(令和元年度)

13,269人/年
(うち就労系障害福祉サービス **7,075人**)

特別支援学校

卒業生22,515人(令和2年3月卒)

714人/年

就職

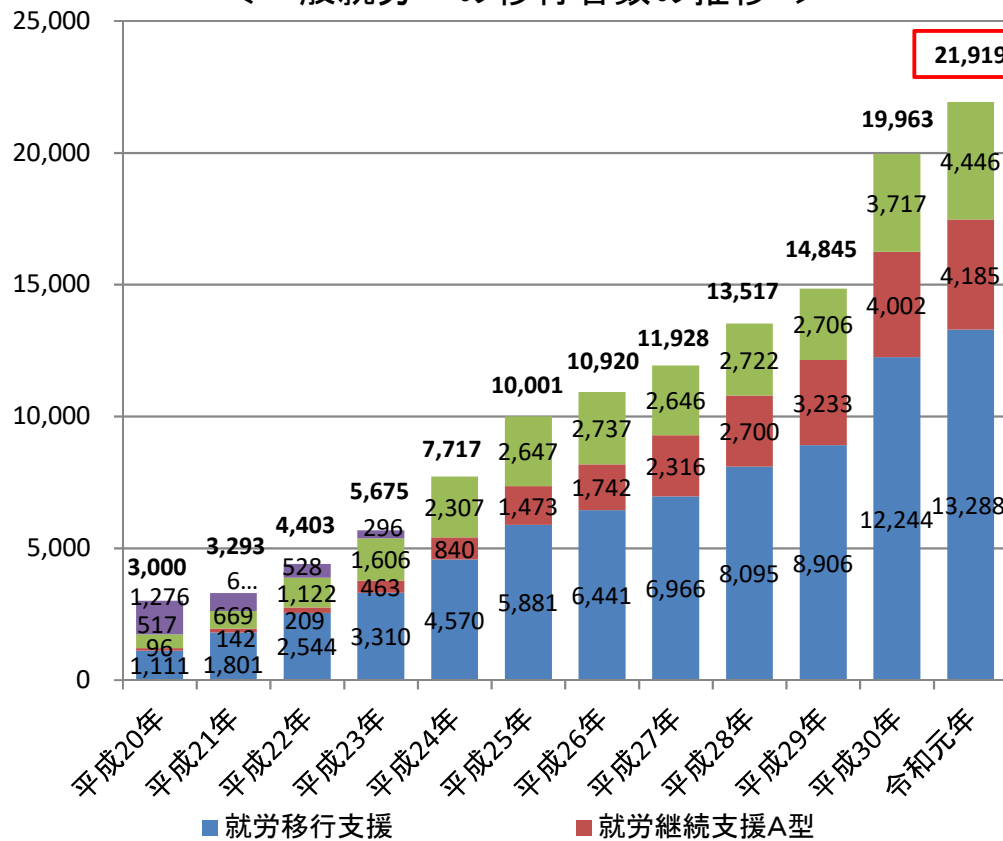
就職 **7,204人/年**

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

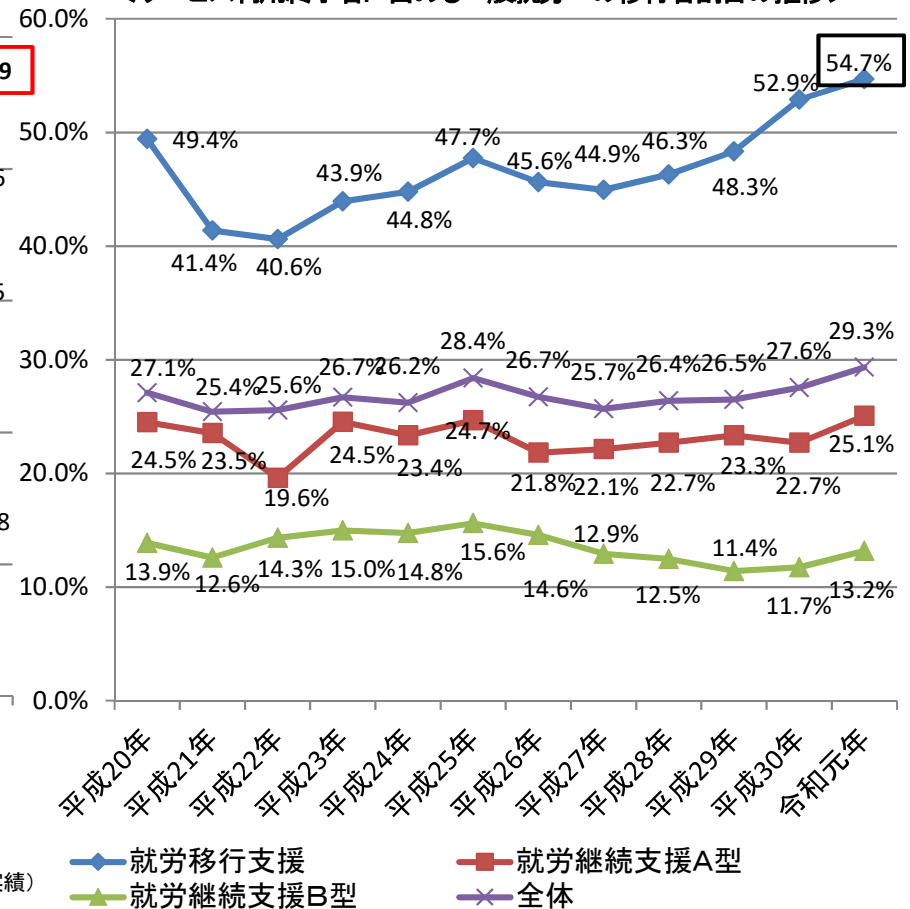
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 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、令和元年では初めて2万人を超える数の障害者が一般企業へ就職を実現した。
- 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＞



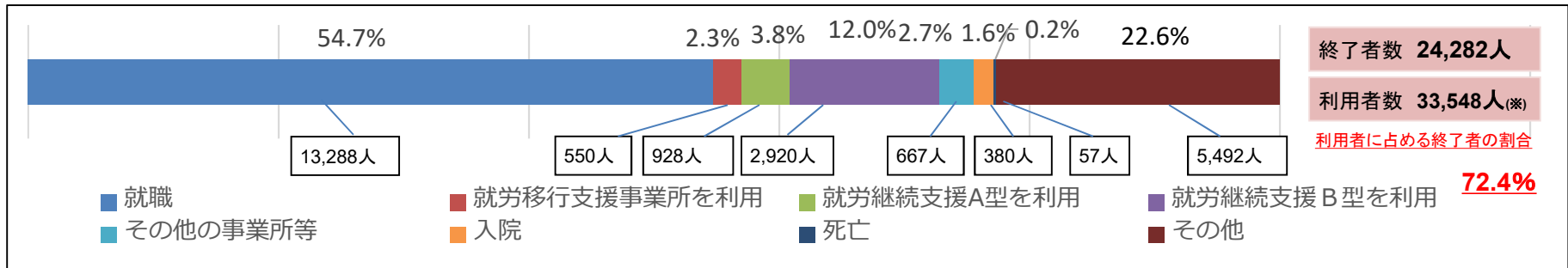
＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



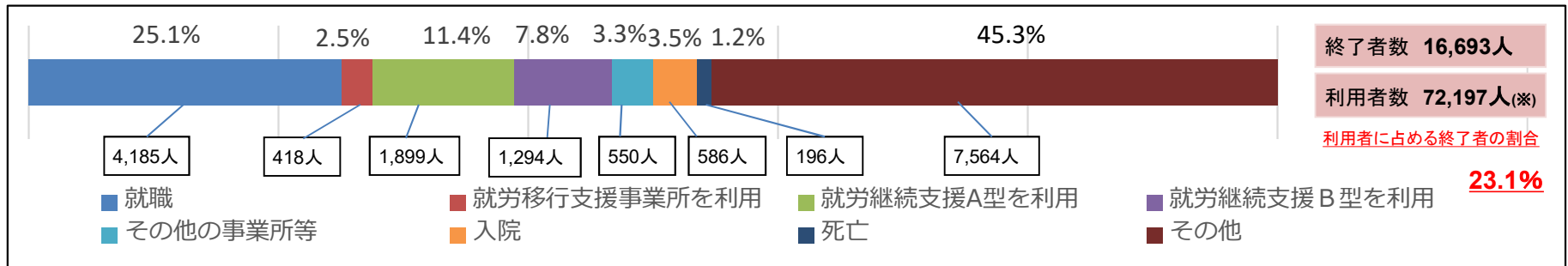
【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

就労系障害福祉サービス事業所の利用終了者の状況について(令和元年度)

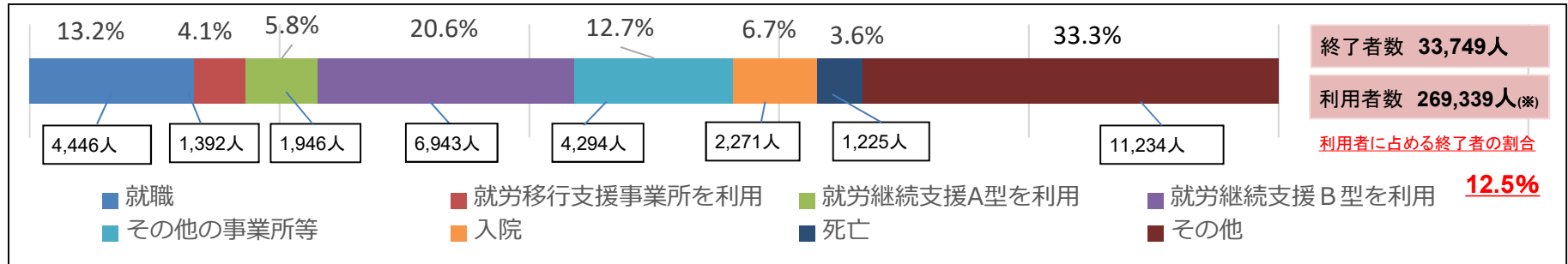
就労移行支援事業所



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、国保連データ

(※) 国保連R1年3月実績

障害者雇用の状況

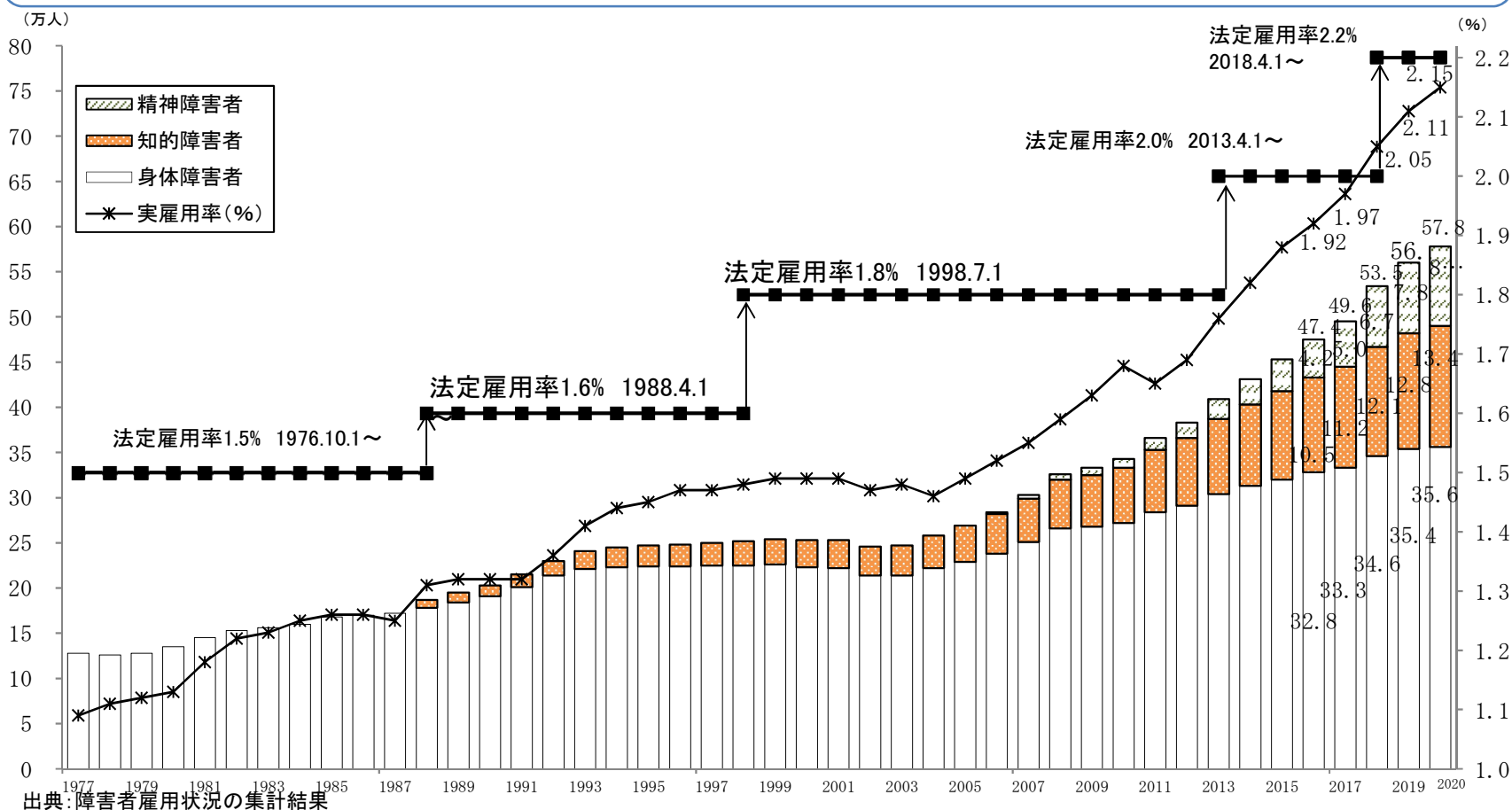
(2020年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 57.8万人 (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)

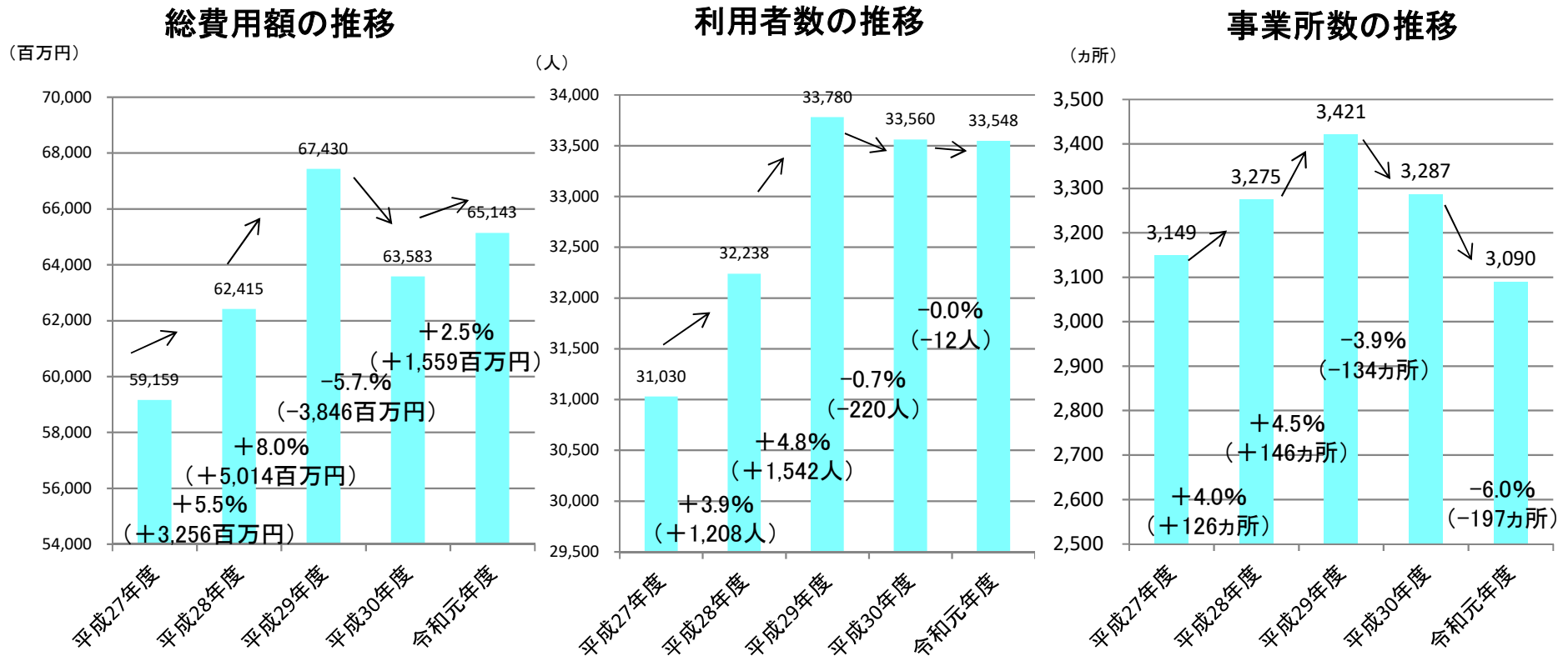
実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 **48.6%**

○ 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



就労移行支援の現状

- 就労移行支援の令和元年度費用額は約651億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約2.4%を占めている。
- 利用者数及び事業所数については平成30年度より減少している。

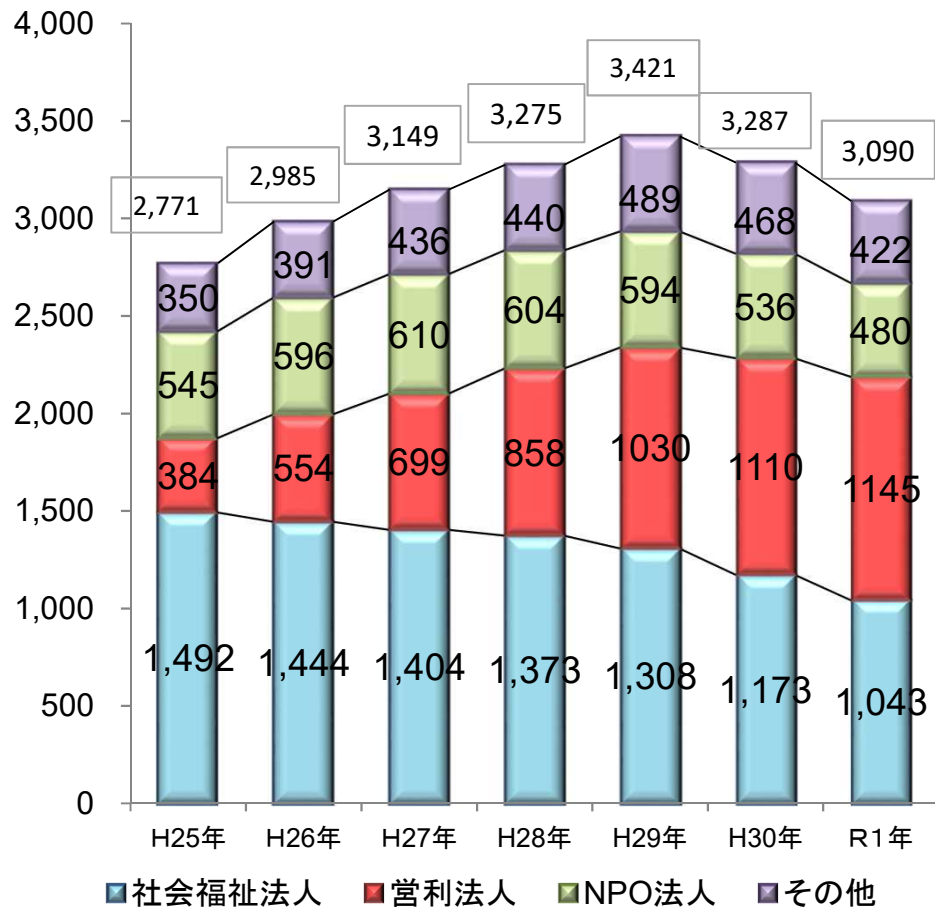


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

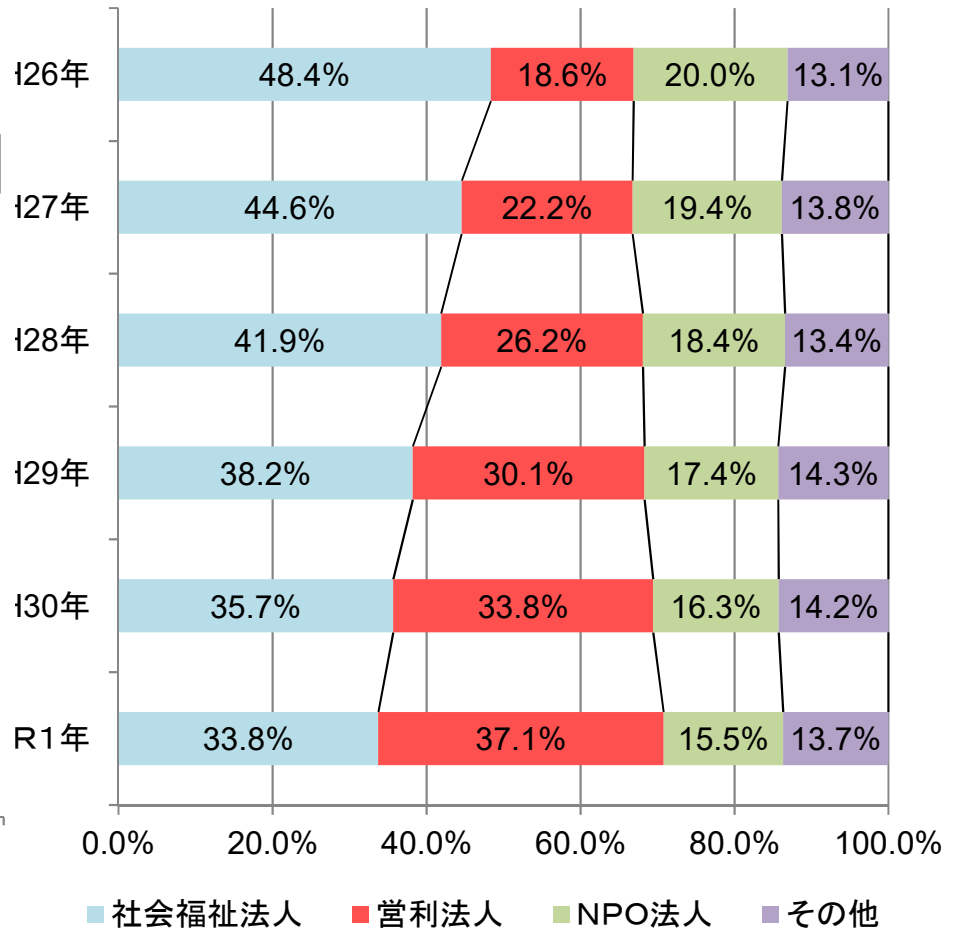
就労移行支援事業所の設置主体別の状況

○ 就労移行支援事業の事業所数は平成30年度より減少しており、事業所の設置主体を見ると、営利法人が増加している。

事業所数の推移



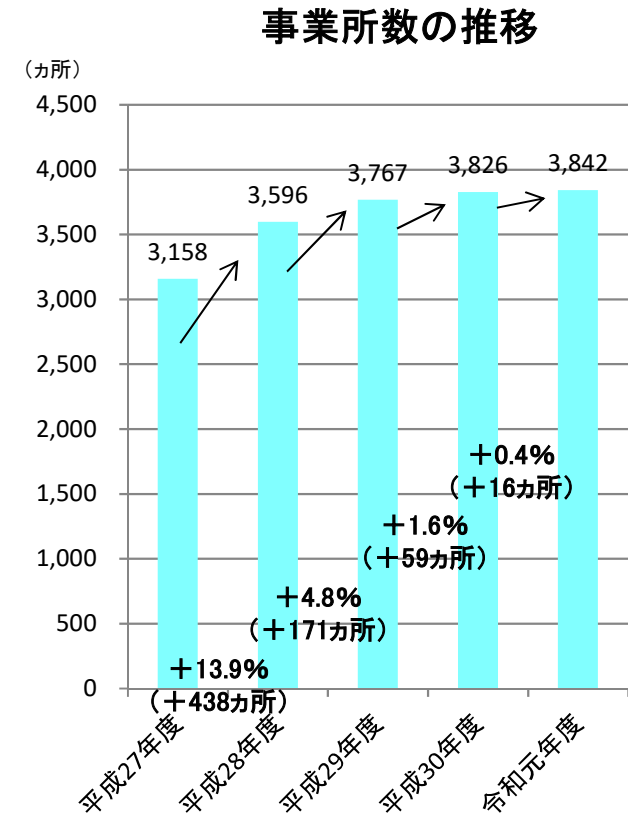
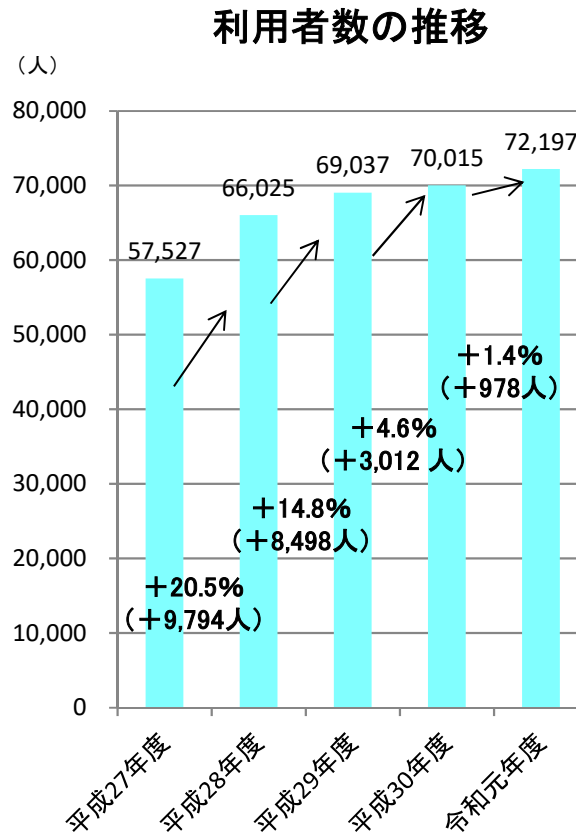
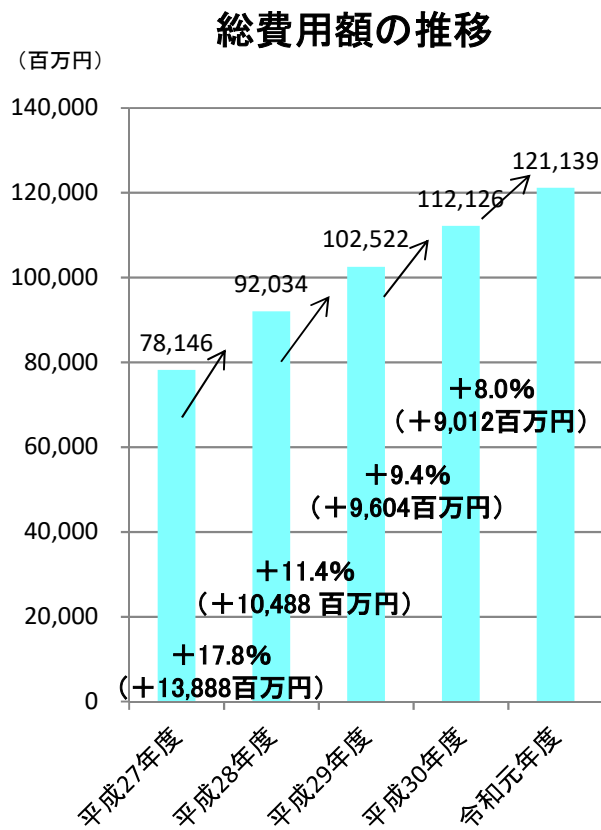
設置主体別割合の推移



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

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、介護給付・訓練等給付費総額の約4.4%を占めている。
- 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。)



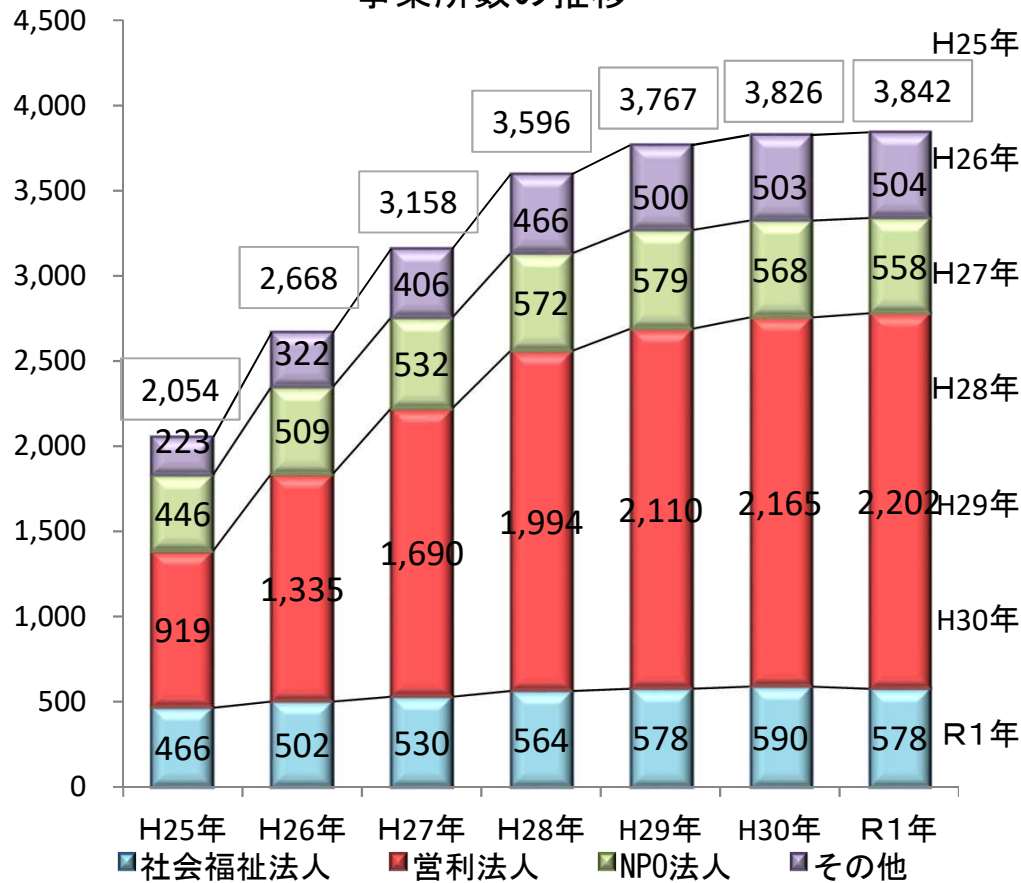
【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

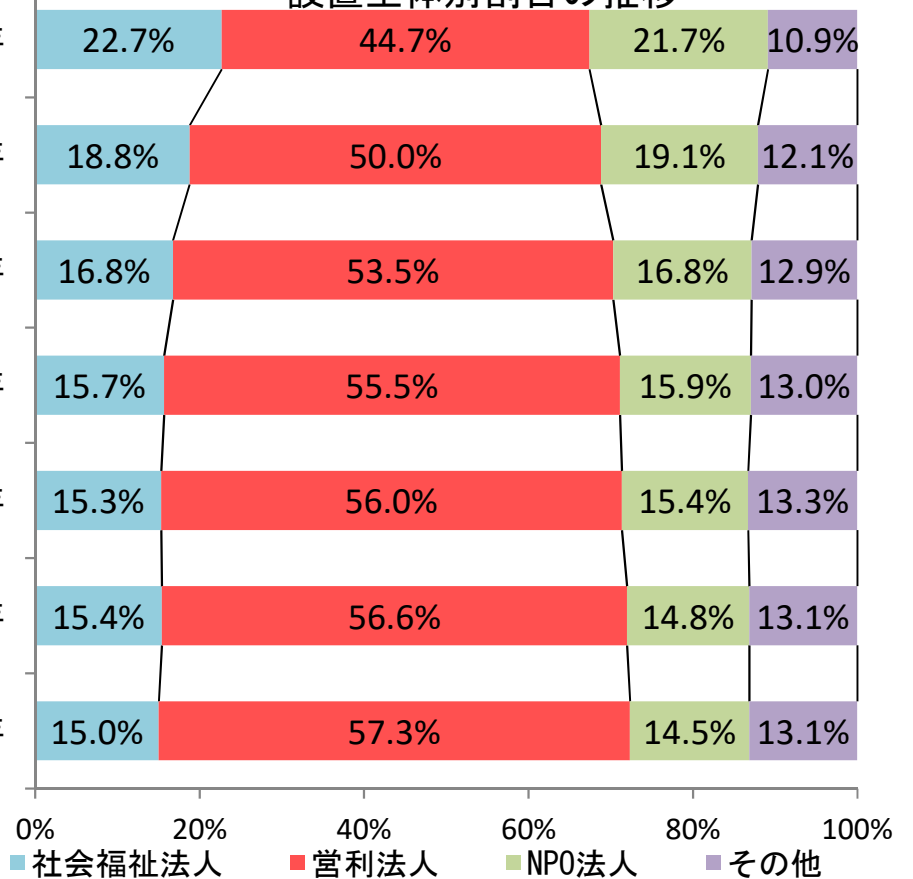
○ 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、**営利法人が設置する事業所数が著しく増加していたが、平成29年4月に指定基準の見直し等(※)を行い、伸びは鈍化。**

(※)①生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額により最低賃金を支払うことができる事業計画になっているか確認し、指定の可否を判断、②生産活動に係る事業収入から最低賃金を賄えない場合は経営改善計画書を提出 等

事業所数の推移



設置主体別割合の推移

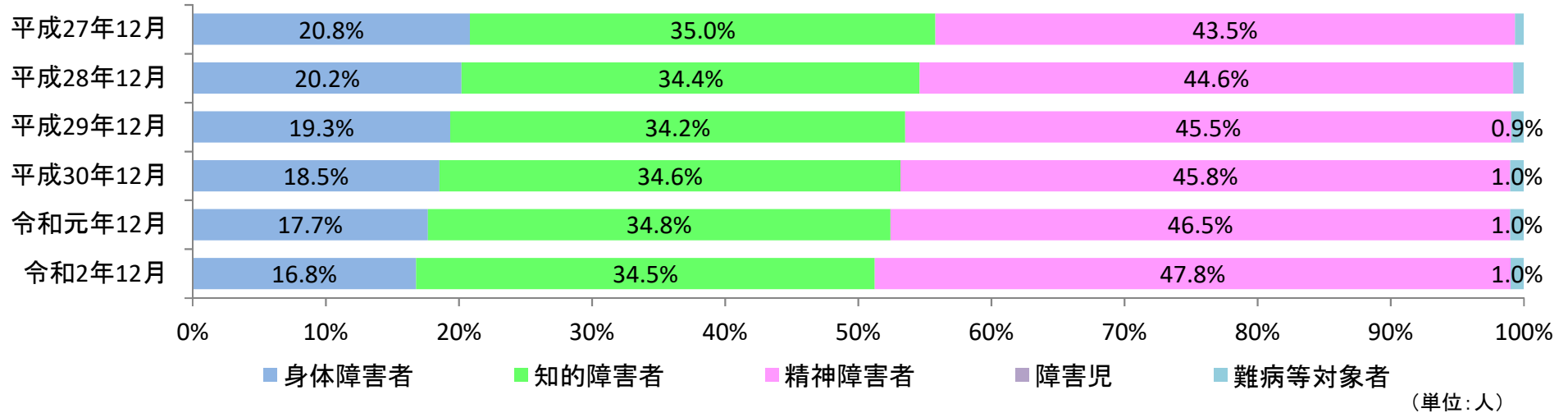


【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

就労継続支援A型の障害種別の利用現状

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が4割を超えている。

利用者の障害種別の分布状況



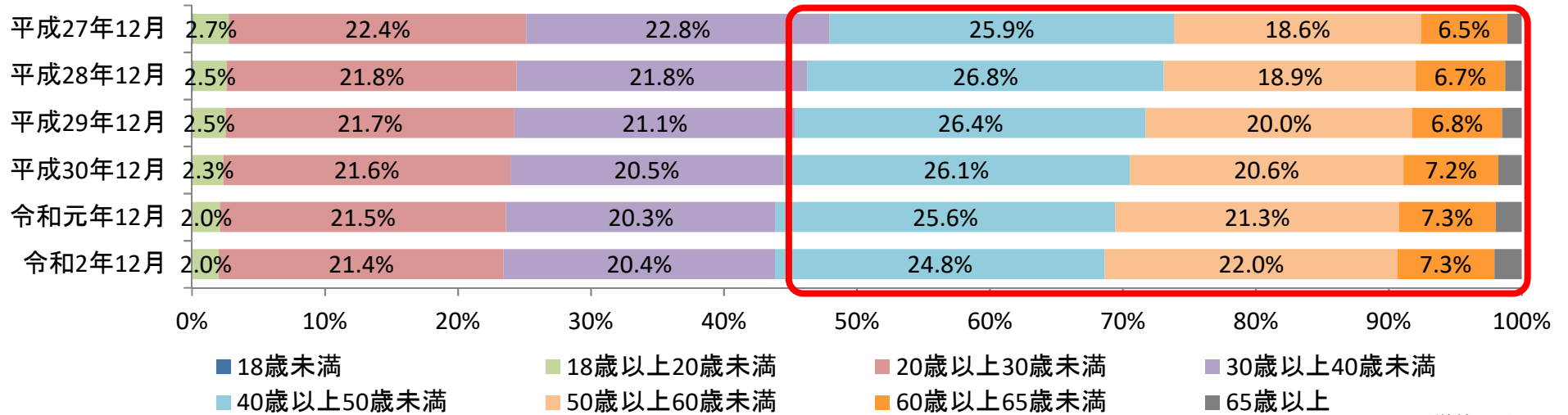
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R1.12	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518
R2.12	12,673	26,004	36,050	5	750	75,482

【出典】国保連データ

就労継続支援A型の年齢階層別の利用現状

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況



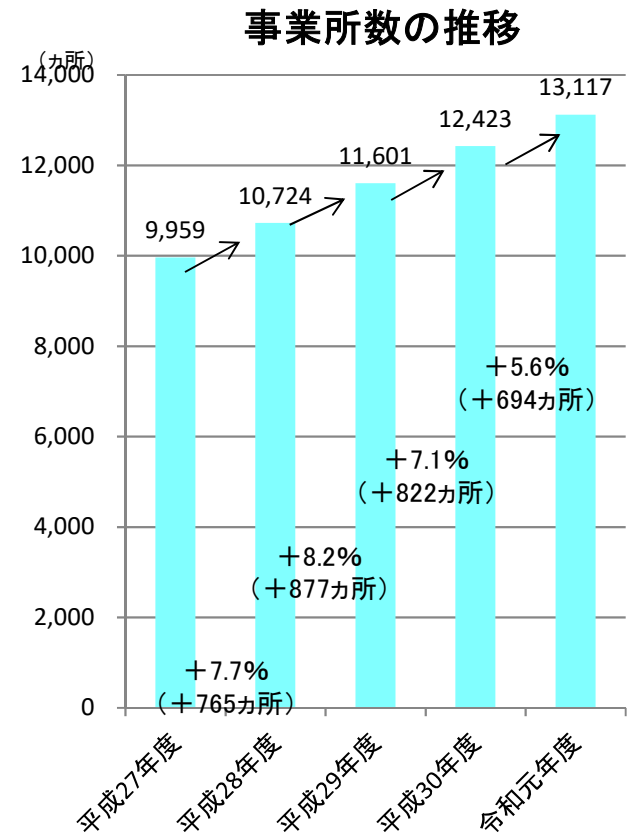
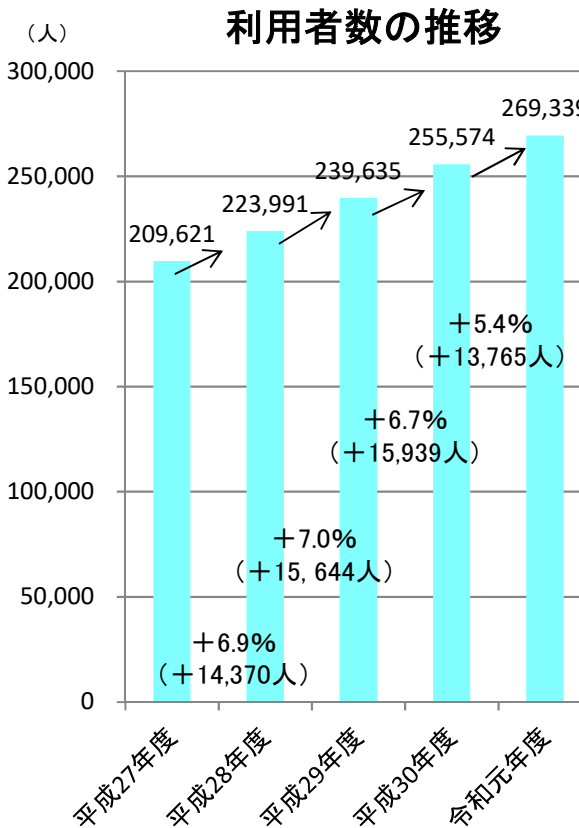
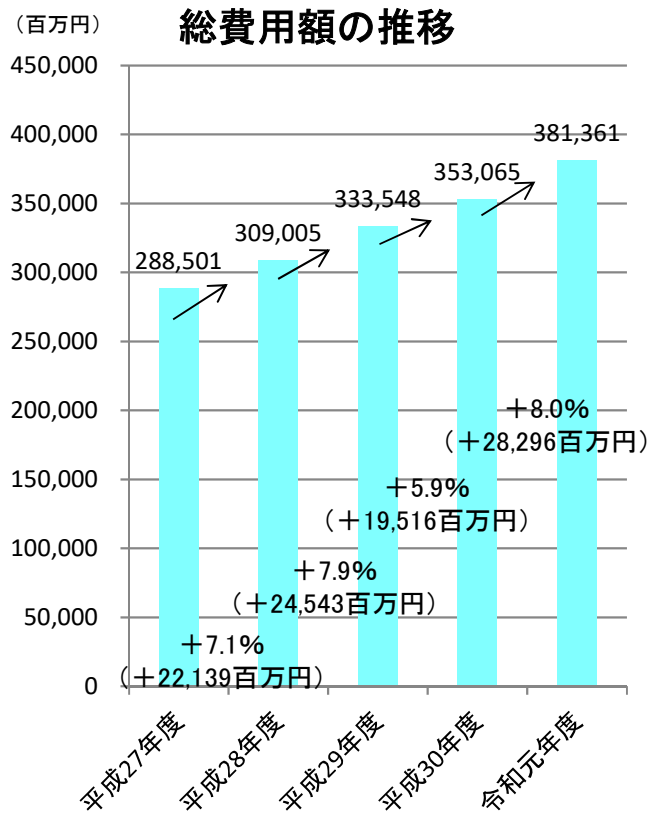
(単位:人)

	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H27.12	42	1,489	12,360	12,619	14,310	10,273	3,583	603	55,279
H28.12	57	1,625	14,005	14,023	17,238	12,173	4,317	801	64,239
H29.12	38	1,706	14,930	14,534	18,134	13,779	4,664	1,016	68,801
H30.12	45	1,595	15,024	14,269	18,147	14,310	4,979	1,219	69,588
R1.12	35	1,465	15,386	14,499	18,274	15,256	5,205	1,398	71,518
R2.12	41	1,480	16,176	15,396	18,723	16,599	5,508	1,559	75,482

【出典】国保連データ

就労継続支援B型の現状

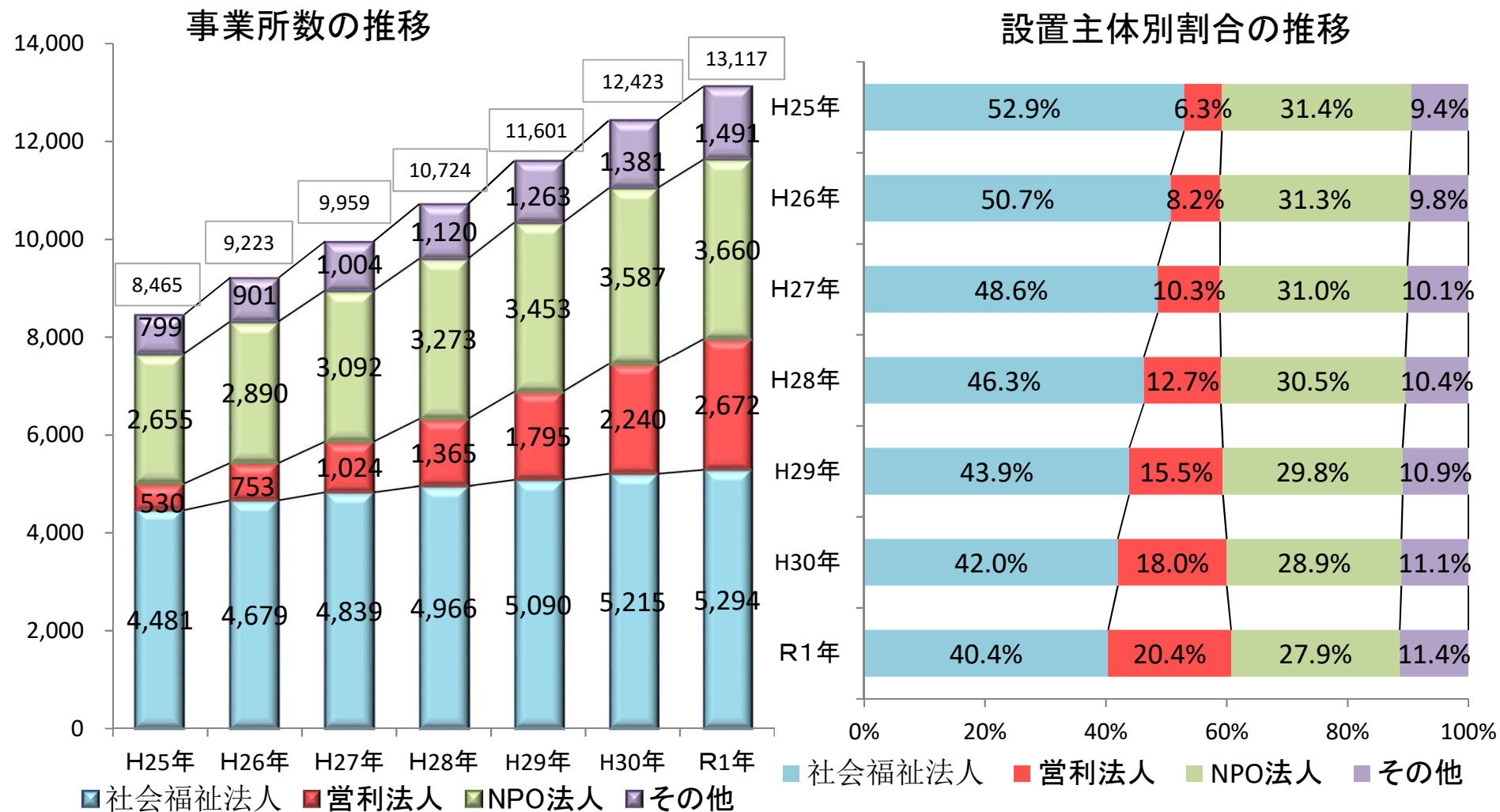
- 就労継続支援B型の令和元年度費用額は約3,814億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約13.9%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

就労継続支援B型事業所の設置主体別の状況

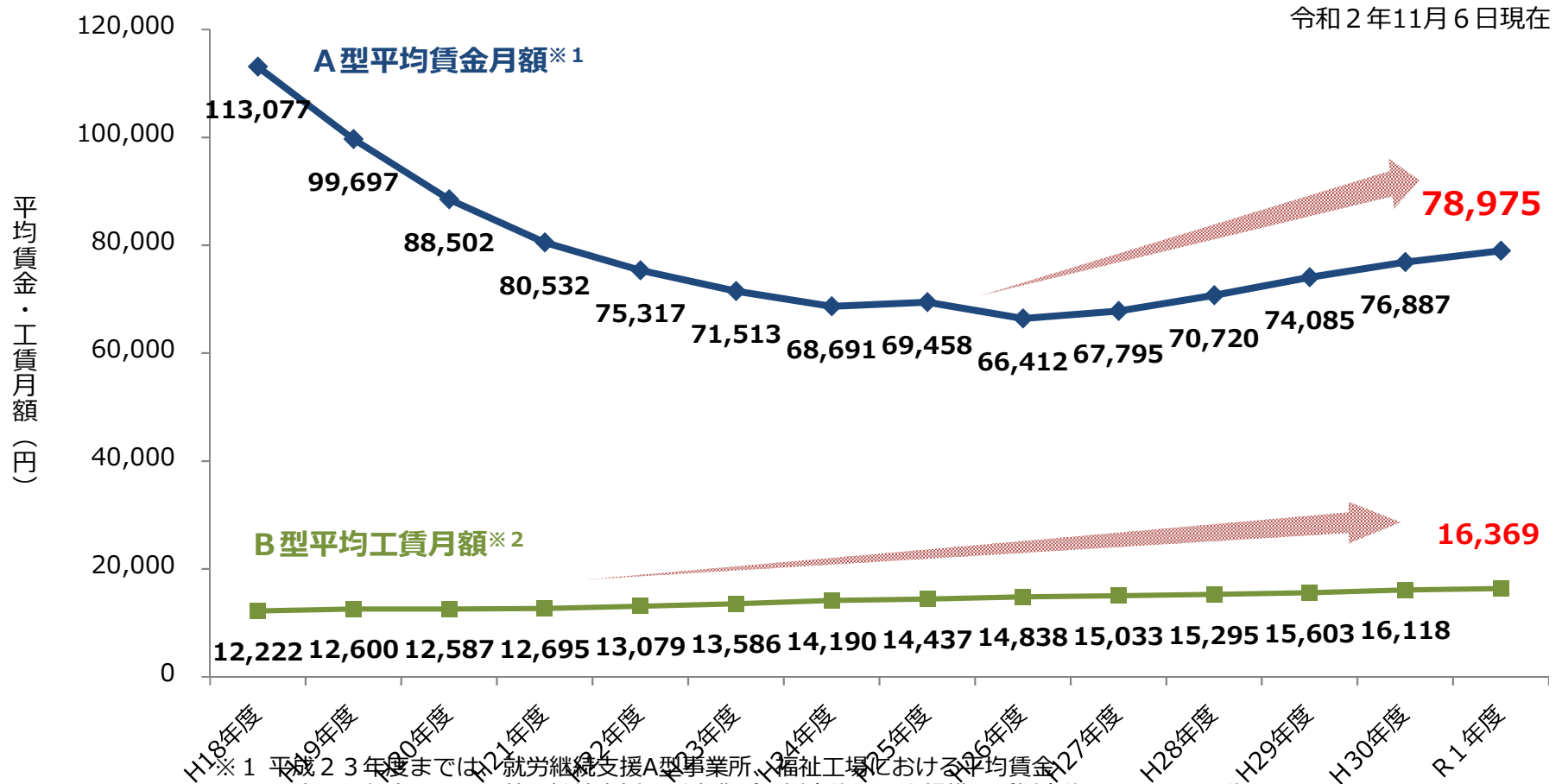
○ 就労継続支援B型事業の**事業所数は大幅に増加**しており、事業所の設置主体を見ると、**社会福祉法人が設置する事業所が約半数**で、**営利法人が設置する事業所が増加**。



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、**近年は増加傾向**。
- 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**（H18→R 1 33.9%増）。



※1 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
 ※2 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・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）

就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

- 生産活動の経営状況を把握した3,223事業所のうち、指定基準第192条第2項^(※1)の要件を満たせていない事業所は**1,907事業所** (59.2% : 1,907/3,223)
- このうち、昨年度も同様に指定基準を満たせていなかった事業所は**1,534事業所** (80.4% : 1,534/1,907)

(※1) 就労継続支援A型事業所については、「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)第192条第2項において、「**生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない**」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が上記規定を満たせていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営改善状況(令和2年3月31日時点)】

(令和2年11月6日現在)

指定事業所数	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たせていない		平成31.3.31日時点も満たせていない	
3,902	3,223	1,907 (※2)	59.2%	1,534	80.4%

(参考：平成31年3月31日時点)

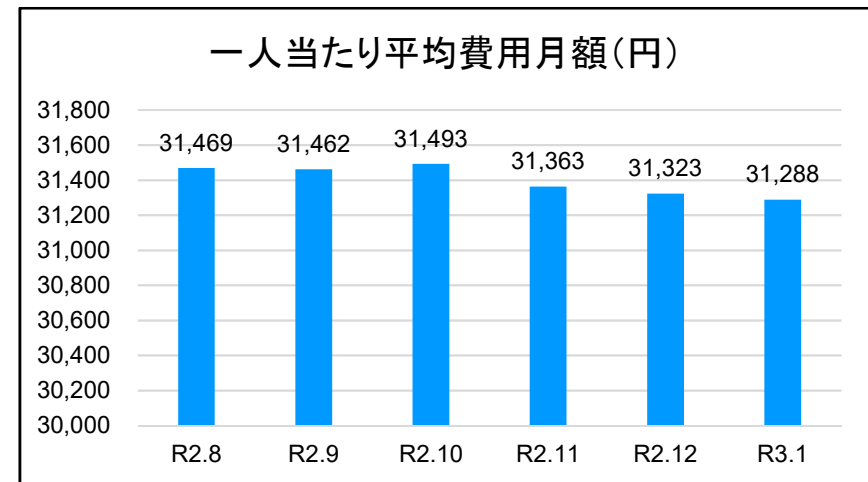
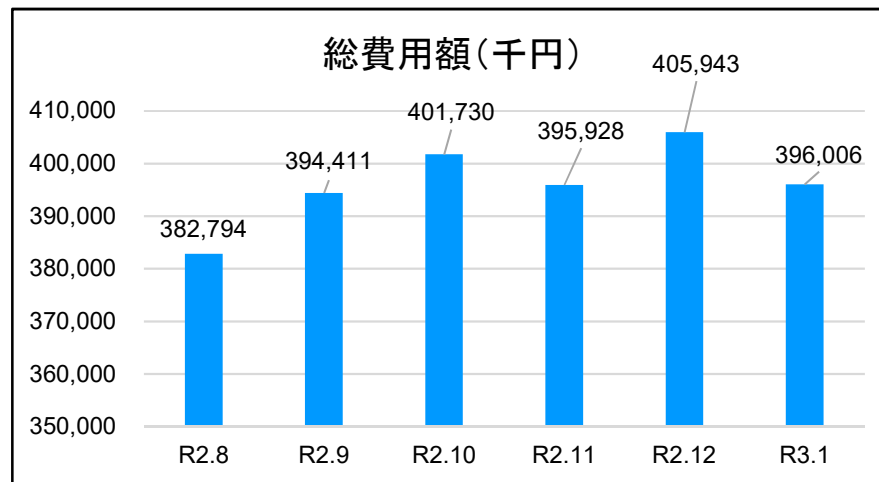
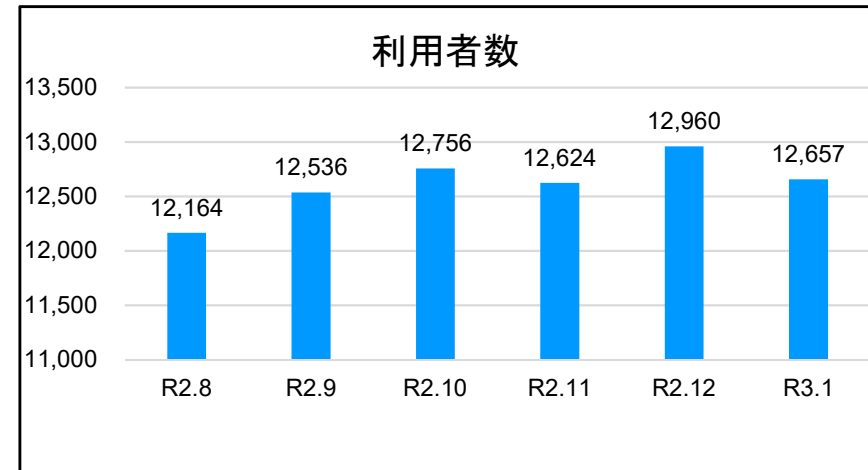
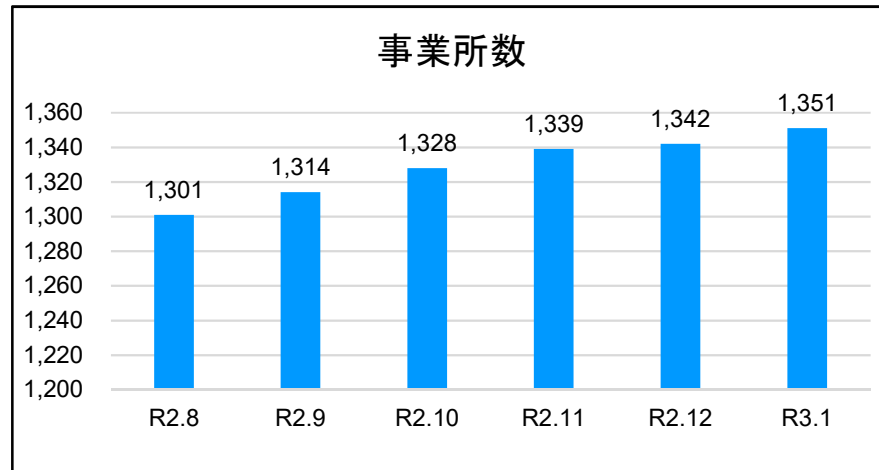
3,877	3,162	2,093	66.2%
-------	-------	--------------	-------

(※2) 指定基準を満たせていない事業所(1,907)のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,701事業所(提出率89.2%)

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

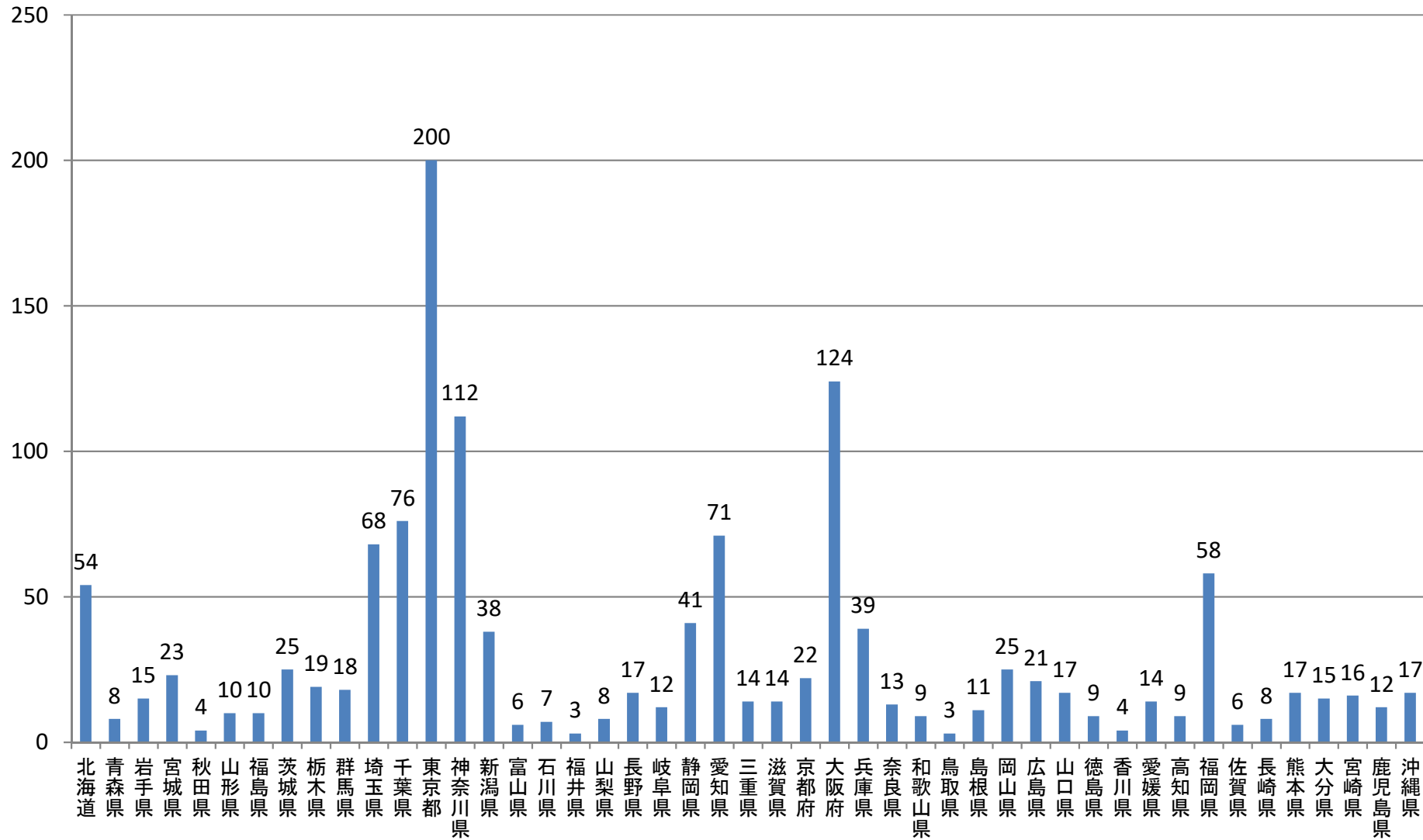
就労定着支援の現状

○ 事業所数は増加傾向にあるが、一人当たり平均費用額は減少傾向にある。



【出典】国保連データ

都道府県別就労定着支援事業所数



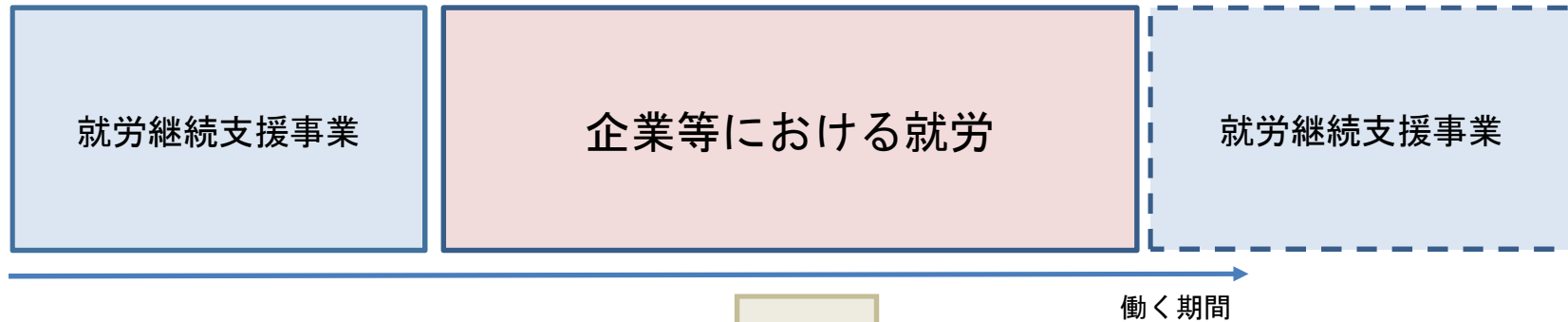
【出典】令和2年12月国保連データ

企業等における就労と就労継続支援事業の関係について（イメージ）

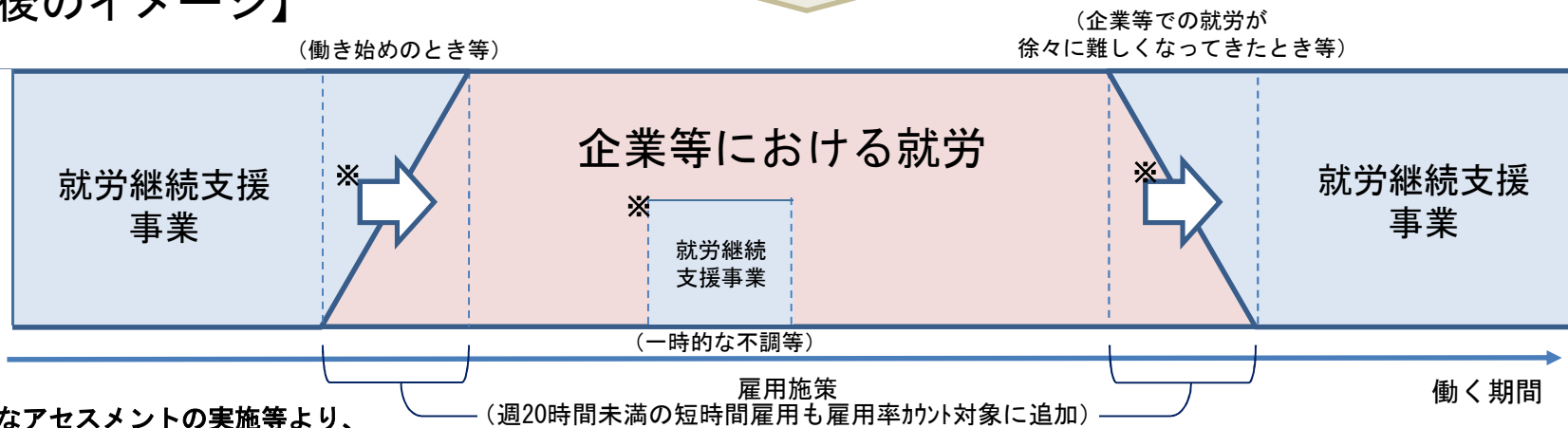
（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

別添資料3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙2）

【現行】



【今後のイメージ】



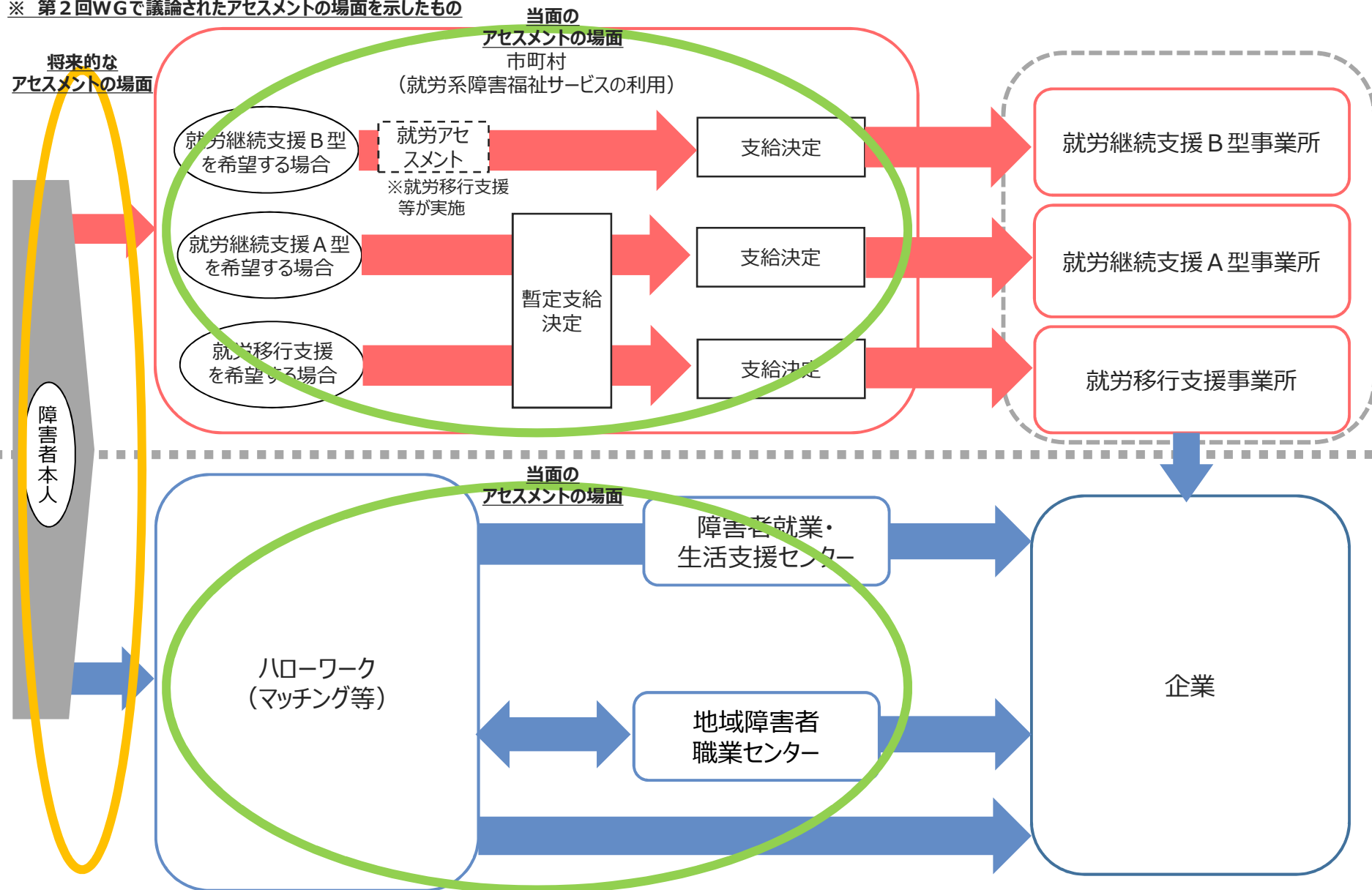
※ 十分なアセスメントの実施等より、
取組の必要性等を精査

【今後の検討に当たって、ワーキンググループでの主な指摘事項】

- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業に移していくといった明確な方針もとで制度設計すべき
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべき
- ・ 就労継続支援事業の定義が「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者について、必要な訓練を行う事業」となっていることとの法令上の整理が必要

現行の障害者就労支援の流れのイメージ（就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで）
 （障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書
 別添資料 1 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙）

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



支給決定プロセスについて

サービス等利用計画については、平成27年度からは市町村が支給決定を行うに際し、全ての利用者を対象とする。

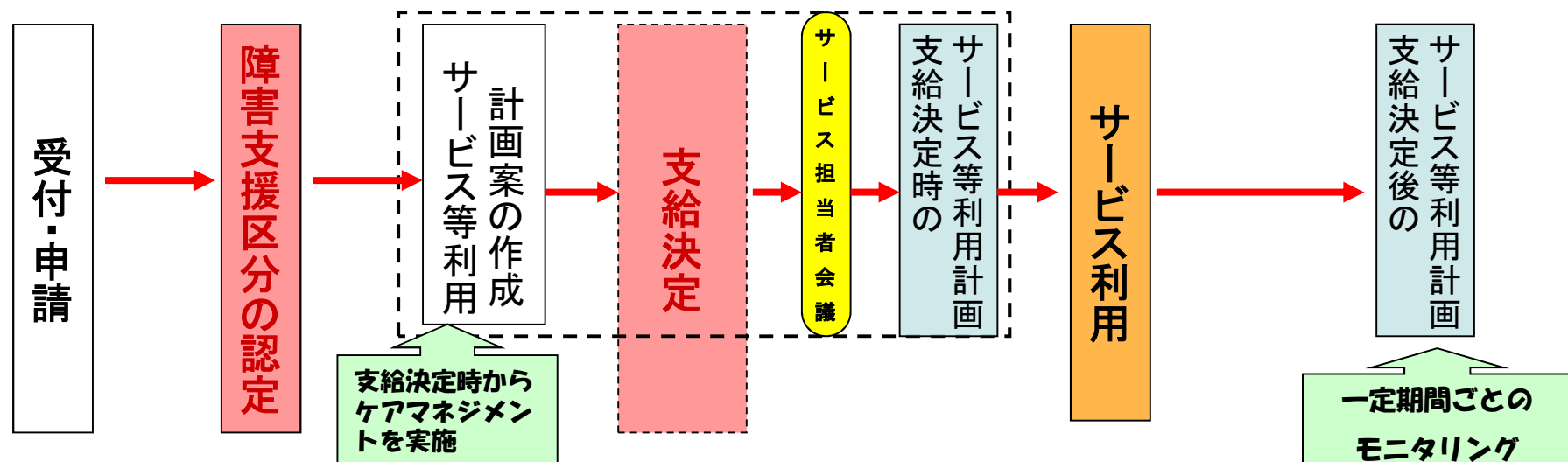
市町村は、必要と認められる場合として省令で定める場合には、指定を受けた特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画案の提出を求め、これを勘案して支給決定を行う。

- * 上記の計画案に代えて、指定特定相談支援事業者以外の者が作成する計画案(セルフプラン)を提出可。
- * サービス等利用計画作成対象者を拡大する。

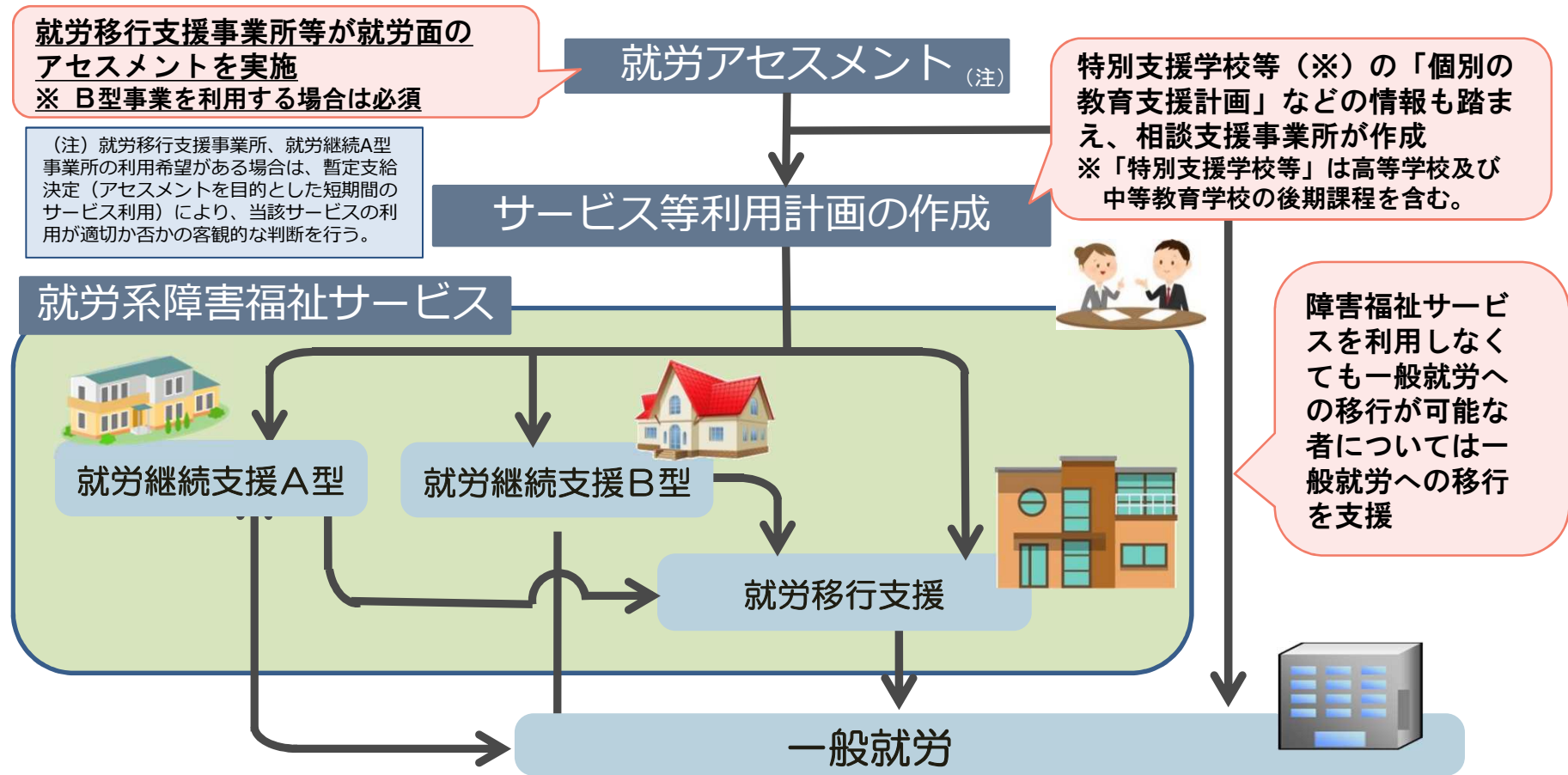
支給決定時のサービス等利用計画の作成、及び支給決定後のサービス等利用計画の見直し(モニタリング)について、計画相談支援給付費を支給する。

障害児についても、新たに児童福祉法に基づき、市町村が指定する指定障害児相談支援事業者が、通所サービスの利用に係る障害児支援利用計画(障害者のサービス等利用計画に相当)を作成する。

- * 障害児の居宅介護等の居宅サービスについては、障害者自立支援法に基づき、「指定特定相談支援事業者」がサービス等利用計画を作成。(障害児に係る計画は、同一事業者が一体的(通所・居宅)に作成)



就労系障害福祉サービス利用の流れ



- 就業アセスメントは、継続的な就業支援に必要な情報のうち、就業面に関する情報を把握するために実施するもの
- 障害者が、その能力を最大限に発揮して働くことができるようにするために必要な支援は・・・
 - ① 障害者がそれぞれに最も適した「働く場」（一般就労、就業継続支援A型・B型など）に円滑に移行できるようにするための支援
 - ② 障害者がそれぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援
- 支援の開始にあたって、支援対象者の就業面や生活面に関する情報をアセスメントにより把握しておくことが不可欠
- 生活面の情報は対象者と長期的に関わっている機関（特別支援学校等）から把握できるが、就業面に関する客観的な情報（作業能力、就業意欲、集中力等）は、作業場面における観察によって別途把握する必要あり
- 就業アセスメントにより把握した情報は、一連の就業支援の中で、各機関によって共有・更新され、長期間にわたって活用

各機関において実施しているアセスメントについて

	目的	アセスメントを行うタイミング	手法	
障害福祉サービス等	1 サービス等利用計画の策定にかかるアセスメント			
	特定 相談支援 事業所	当該障害者等と利用契約を締結した特定相談支援事業所は、利用者本人・家族の立場に立ち、自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者・家族の生活に対する意向、総合的な援助の方針、生活全般の解決すべき課題、提供される障害福祉サービス等の内容等記載した「サービス等利用計画」を策定。	<ul style="list-style-type: none"> サービス等利用計画の作成に先立ち、適切な方法により行ったアセスメント等に基づき、計画を策定（サービス等利用計画案の作成前にアセスメントを実施）。 障害福祉サービス利用中は、計画やその実施状況が適切であるかどうか等につき、定期的にモニタリングを行い、必要な見直し等を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援専門員が実施。 居宅等を訪問しての利用者・家族との面接、就労アセスメントの実施結果、特別支援学校等の関係機関等からの情報収集等により実施。
	就労移行支援 就労継続支援 (A型) の利用希望がある場合	当該サービスの利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、就労移行支援・就労継続支援A型における暫定支給決定（アセスメントを目的とした短期間のサービス利用）により実際に当該サービスを暫定的に利用する中でアセスメントを実施。	<ul style="list-style-type: none"> 当該サービスの利用を希望する場合に、それに先立ち実施。 2ヶ月以内の範囲で当該サービスの暫定的利用期間を設定。 	就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所が各サービスを提供する中で、面接、模擬的就労場面、各種検査の他、各事業所の生産活動の機会等を活用して情報収集を行う。
	就労継続支援 (B型) の利用希望がある場合	就労面に関するニーズや課題を把握し、サービス等利用計画策定の参考とするため、就労移行支援事業等（※1）において「就労アセスメント」を実施（※2）。 <small>（※1） 就労移行支援事業所のほか、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター及び障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関での実施。 （※2） 就労経験がない者（特別支援学校の卒業生等）等は就労アセスメントの実施が必須。</small>	<ul style="list-style-type: none"> 当該サービスの利用を希望する場合にそれに先立ち実施。 2ヶ月以内の範囲で就労移行支援事業等の利用期間等を設定。 	就労移行支援事業所等が「就労アセスメント」として、面接、模擬的就労場面、各種検査等を活用して情報収集を行う。
2 個別支援計画の策定にかかるアセスメント				
就労系障害福祉サービス 就労移行支援 就労継続支援A・B型 就労定着支援	サービス等利用計画を踏まえて、各サービスにおける支援目標、支援内容を定めた「個別支援計画」を策定するため、各事業所においてアセスメントを実施。	<ul style="list-style-type: none"> サービス利用開始時点で実施。 サービス利用中も個別支援計画が適切であるかどうか、定期的にモニタリングを行い、必要な見直しを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所のサービス管理責任者が実施。 利用者等の面接、模擬的就労場面、各種検査等を活用して情報収集を行う。 	

各機関において実施しているアセスメントについて

	目的	アセスメントを行うタイミング	手法
ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者とその能力に適合する職業に就くことができるよう、必要な措置を講ずる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 原則として、求職受理の直後の時点であっせん計画（障害者就労支援計画）を策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワーク職員又は相談員が実施 ・ 面接、障害者職業相談補助シート、関係機関からの情報の入手等
地域障害者職業センター	<p>【①職業評価によるアセスメント】 対象者の職業的自立に向け、職業能力・適性に関する現状と今後の知見と見通しを得、職業リハビリテーション計画をたてる</p> <p>【②支援の実施を通じたアセスメント】 支援計画及び支援自体の検証、修正を行う</p>	<p>【①について】 主として地域センターの利用開始時点において実施（計画の策定時）</p> <p>【②について】 各支援の実施を通じて、常時アセスメントを実施（計画及び支援の検証・修正）</p>	<p>【①について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業カウンセラーが実施 ・ 面接、心理的検査、ワークサンプル法、模擬的就労場面、職務試行法及びそれらを通じての行動観察等 <p>【②について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ等が実施 ・ 支援を通じての面接、行動観察
障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象障害者に対して支援を実施する際、障害の状況や経緯、課題等を把握する。 ・ センター内で具体的な支援が必要であると考えられる場合には、個別支援計画を策定。 ・ 問題解決のために他の関係機関の支援が必要な場合は、関係機関との連絡調整を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者就業・生活支援センターの利用開始時 ・ 支援開始後の状況の変化を踏まえ、適宜見直しを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任就業支援担当者、又は就業支援担当者が実施 ・ 面接、基礎訓練（職場体験を含む）、職場実習のあっせん ・ 一部のセンターで、ワークサンプル法等も実施

障害者の就業支援のために開発された主なアセスメントツールについて

ツール	対象者	実施主体	目的	手法	タイミング
ワークサンプル幕張版 (MWS)	障害者全般	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の障害者就業・生活支援センター等	就労支援の場において、OA・事務作業や実務作業を通じて障害の状況や作業能力を把握するとともに、補完手段の確立のための支援方法検討するために活用。 評価として用いる簡易版と、作業能力向上・補完手段の確立等のための訓練版がある。	支援者がさまざまな作業種目の検査ツールを用いて実施	職業評価 職業準備段階、職場復帰段階等における作業支援
幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)	精神障害者等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 等	職業相談にあたり、①基本情報を収集し、②自己理解を促進し、③ストレス・疲労の具体的な対処方法を検討するために活用。	障害者が主体的に記入する利用者用シートと支援者が主体的に記入する支援者用シートがあり、どちらも協同で作成する。	職業相談・職業評価
ナビゲーションブック	発達障害者等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の障害者就業・生活支援センター 等	職業相談等にあたって、①障害者自身の理解をより深めるとともに、②障害者自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮してほしいこと等をまとめて、事業主や支援機関に説明する際に活用。	障害者自身の気付きと支援者によるアセスメント等を通じて、障害者本人が主体的に作成	職業相談 就職・職場復帰段階
就労移行支援のためのチェックリスト	障害者全般	就労移行支援事業所 等	就労移行支援事業所等が個別支援計画を作成し、就労支援サービスを進めていく中で、対象者が就労に移行するための現状を把握する。	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常生活」「職場での対人関係」「職場での行動・態度」等に関するチェックリストに沿って作成	個別支援計画の作成段階、支援期間中の諸段階
就労支援のためのチェックリスト (訓練生用及び従業員用)	特別支援学校生徒、訓練生、福祉機関利用者 (訓練生用) 在職障害者 (従業員用)	教育・訓練、福祉機関の作業指導や訓練等の担当者 (訓練生用) / 職場の雇用管理・指導担当者 (従業員用)	教育・訓練場面において、就労に向けた課題を具体的に効果的な支援を行う。(訓練生用) 就労の場において、就労を継続するに当たり課題を具体的に効果的な指導、職場適応や作業能率の改善に役立てる。(従業員用)	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常(職業)生活」「対人関係」「作業力」「作業(仕事)への態度」に関するチェックリストに沿って作成	一定期間経過した後の訓練・就業状況等を振り返る際(年3回程度)

障害者の定着支援・職場適応援助に関わる主な支援について

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

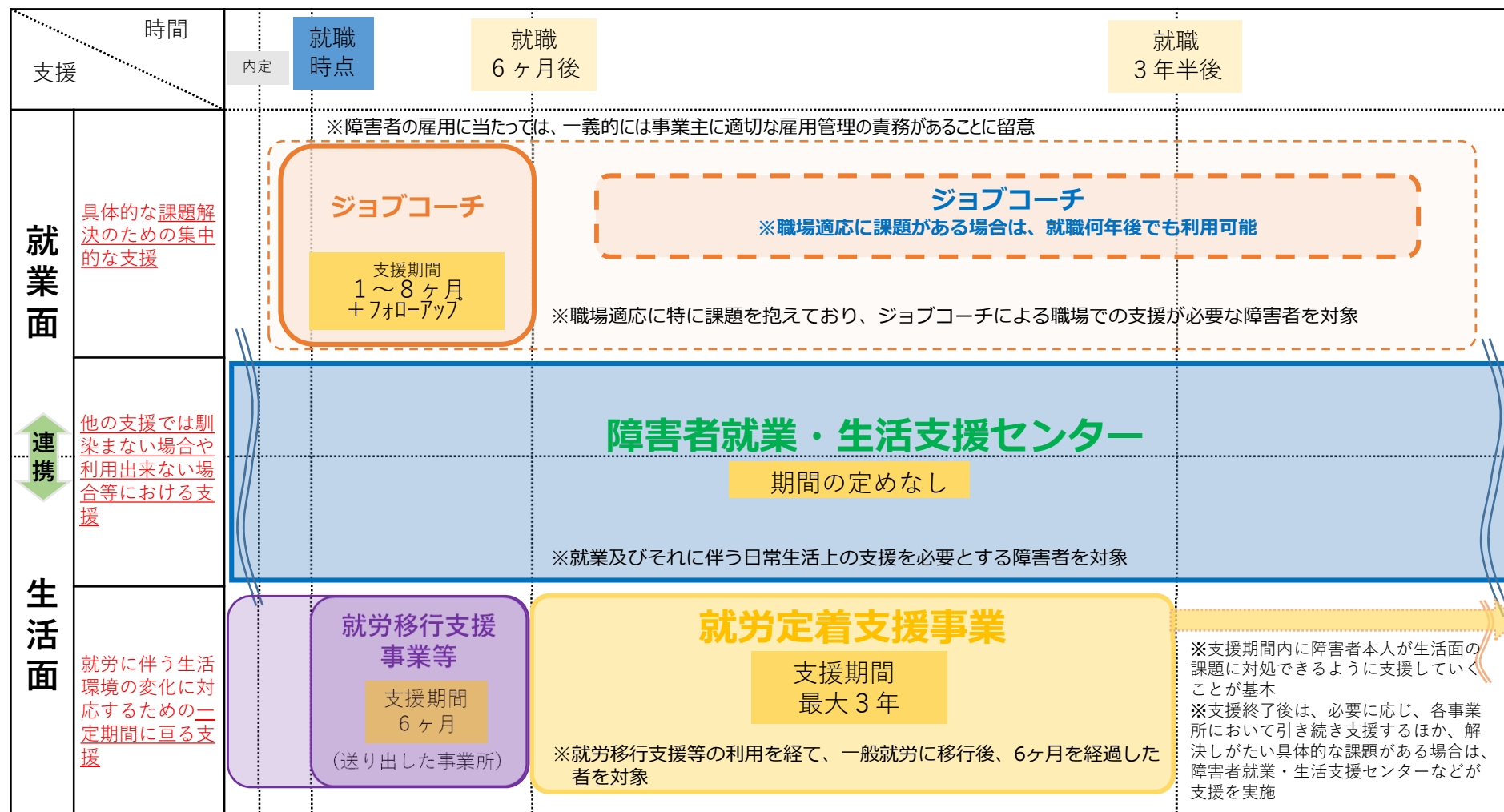
別添資料3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙3-1)

	障害者就業・生活支援センター	就労定着支援事業	職場適応援助者（ジョブコーチ）		
			配置型 ジョブコーチ	訪問型 ジョブコーチ	企業在籍型 ジョブコーチ
支援内容	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施。	一般就労に移行した障害者の就労定着をはかるため、企業や関係機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活面及び社会生活面の課題解決等に向けて必要な支援を行う。	障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、 ○障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援 ○事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施 集中支援期間において職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図り、移行支援期間において支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行する。		
対象者	就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者 公務部門で働く障害者の利用に当たっては、別途予算措置が必要。	就労移行支援等の利用を経て、一般就労に移行後、6ヶ月を経過した者	職場適応に特に課題を抱えており、ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者 公務部門で働く障害者に対しては、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施。		
支援期間	特に定め無し	支援期間：最大3年間 (就職後3年6ヶ月まで)	支援期間：1～8ヶ月（標準2～3ヶ月） フォローアップ期間：最大1年間 (精神障害者については最大2年間)		支援期間：最長6ヶ月
実施主体	都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等	社会福祉法人等の障害福祉サービス事業者（就労移行の実績のある事業者に限る）	地域障害者職業センター	就労支援を行っている社会福祉法人等	障害者雇用をしている企業等
支援体制	335ヶ所 (R2年4月現在)	1,274事業所 (R2年4月現在)	313人（R1年度）	568人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)	232人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)
支援実績	(R1年) 支援対象障害者のうち 在職者数： 109,597人 職場定着に向けた相談・ 支援件数： 464,318件	利用者数 11,775人（R2年4月現在）	支援開始者数 3,321人（R1年）	支援開始者数 1,033人（R1年）	支援開始者数 254人（R1年）
根拠法	障害者雇用促進法	障害者総合支援法	障害者雇用促進法	雇用保険法（R3年から障害者雇用促進法）	

定着支援・職場適応援助に関わる主な支援の関係整理

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書)

別添資料3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙3-2)

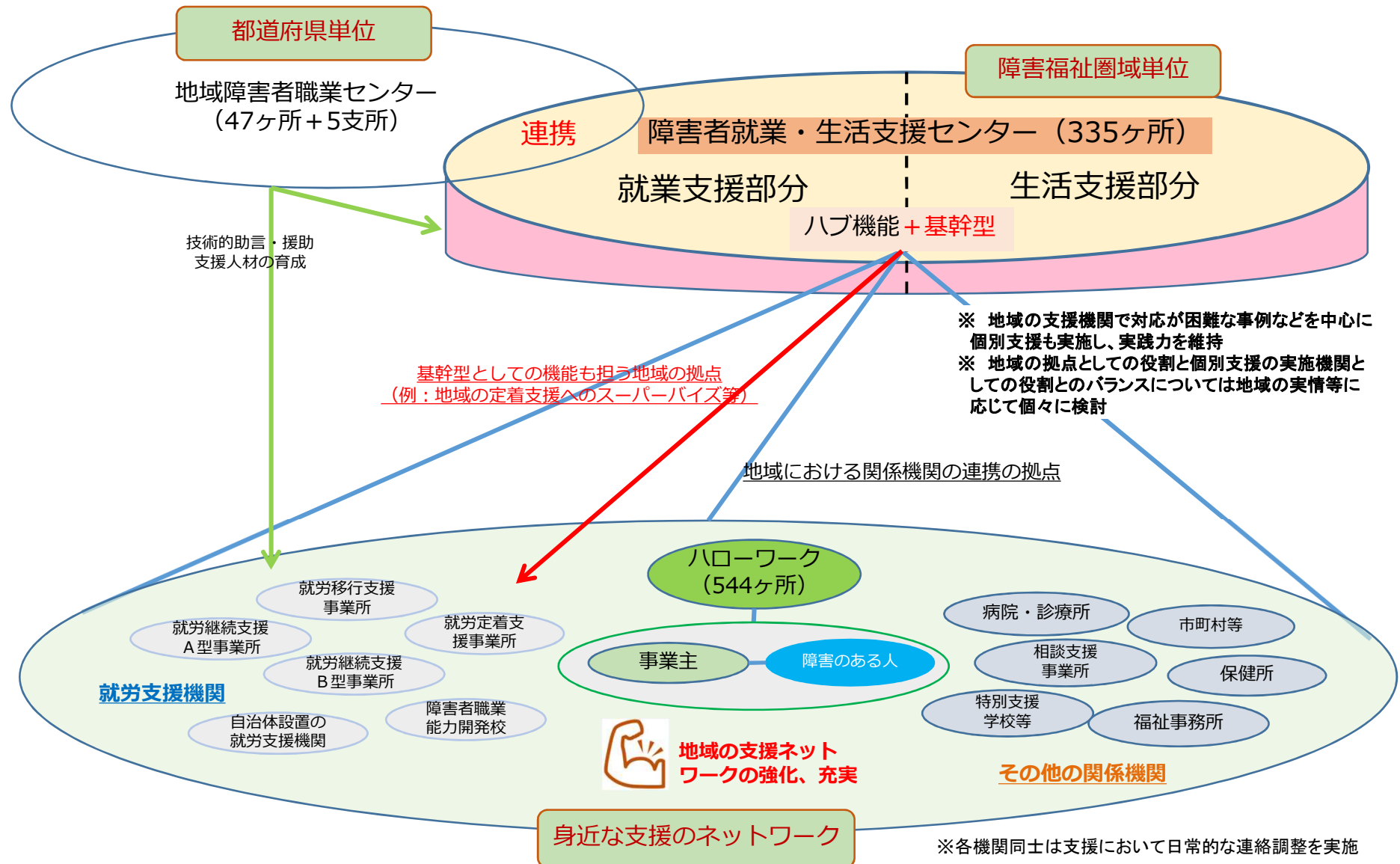


注1 公務部門で働く障害者に対する職場適応援助（ジョブコーチ）については、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施

注2 特別支援学校卒業後すぐに企業等に就職した者やハローワークのみを利用して就職した者等、就労定着支援事業の対象となっていない障害者に対する生活面の支援については、必要に応じて、障害者就業・生活支援センターが支援を実施

今後の障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携イメージ
 (障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書)

別添資料3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙4)



就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について①

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

別添資料 3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 抜粋)

(就労継続支援 A 型について)

- 就労継続支援 A 型は、障害者と事業所が雇用契約を締結し、働きながら、企業等での就労に向けた訓練等を実施する場であり、雇用・福祉施策双方の下で事業展開しているといえる。また、「就労に必要な訓練を行うほか、福祉的支援を受けながら労働者として働ける貴重な制度である」との指摘があることから、就労継続支援 A 型が、地域において、障害者が働く場として機能している側面もある。
- 一方で、就労継続支援 A 型については、
 - ・ 企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場であるならば、そこに留まるような支援ではいけない
 - ・ 企業等での就労を目指すような支援として展開するよりも、就職直後の働き始めなどのキャリアトランジションの場面などにおいて、一定期間に利用する方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないかとといった指摘があるとともに、
 - ・ 制度創設当時と比べ、企業等における障害者雇用が大きく進展していることや
 - ・ 全体の 6 割の事業所が障害者に最低賃金を支払うだけの事業経営が出来ていないといった実態にあることから、「訓練の場」、「働く場」のいずれの観点においても、就労継続支援 A 型が地域において果たしている役割について改めて整理が必要だと考える。
- 例えば、就労継続支援 A 型の役割については、「企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場」に加え、実態としては「就労困難性の高い方が働く場」や「キャリアトランジションの場面などにおいて、(企業等での就労との組み合わせも含め)一定期間働く場」といったものが考えられる。

このため、これらをひと括りで取り扱うのではなく、その内容や機能に応じ、類型化するなどの整理のもと、今後の就労継続支援 A 型の進む方向性について引き続き議論する必要がある。
- また、その検討に当たっては、「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者」に対して実施されている福祉的支援とは、
 - ・ 具体的にどのようなものであり、就労継続支援 A 型でなければ実施することができない支援なのか
 - ・ 特例子会社をはじめとする障害者雇用に積極的に取り組む一般企業においても取り組むことが難しいものなのか
 - ・ そのような支援のノウハウを、一般企業における障害者雇用に活用することはできないのかなども併せて整理する必要がある。
- なお、就労継続支援 A 型については、「訓練の場」としての役割から「労働法規や制度の適用などに当たって疑義が生じる場面も少なくない」との指摘があったほか、「就労継続支援 A 型の利用には、障害者本人の自己負担が発生する一方で、障害者職業能力開発校では障害者本人に訓練手当が支給されることは、企業等での就労に向けた支援としては同じであるにも関わらず、統一感に欠ける」との指摘もあった。

就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について② (障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 抜粋)

就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について改めて整理していく必要があるのではないかという指摘があった。

具体的には、就労継続支援 A 型事業所を利用する多くの障害者が企業で働ける可能性があると思われるが、その機会が与えられていない、あるいは自分は無理だと思い込んでしまっていると推測されるため、就労継続支援 A 型事業所は、今後、工賃アップを目指している就労継続支援 B 型事業所か一般就労に収斂されていくのではないかと指摘があった。また、本来一般就労が可能な障害者が就労継続支援 A 型事業所に留め置かれることがないよう、一般就労にスムーズに移行できる仕組みが必要であるという指摘があった。

加えて、障害者雇用率制度や納付金制度における就労継続支援 A 型事業所の取扱いの見直しについて、就労継続支援 A 型事業所が担う役割にかかる社会保障審議会障害者部会での議論等も踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討するなど、両者がしっかりと連携して有意義な議論を進めていくべきという指摘があった。特に、就労継続支援 A 型事業所について、障害者雇用率制度・納付金制度の対象から外すことも考えるべきという指摘もあった。

一方で、令和 3 年度の報酬改定において、就労継続支援 A 型事業の基本報酬についてはスコア化を図るとともに、生産活動の基盤を強化するための企業や地域との連携をより評価することとしたことにより、諸課題に対応する形となっていることについて指摘があった。加えて、これらがうまく機能すれば、一般企業との違いは、一般就労が難しい障害者を雇用しているかどうかという対象層の違いとなり、一般就労が難しいとはどういうことなのか、どういった支援が必要なのか、就労困難性とは何か、といったことについての整理が必要となるのではないかと指摘もあった。

さらに、就労継続支援 A 型事業所で行われている支援がしっかり体系化できれば、そのノウハウを企業に持ち込むことで、結果として今まで就労継続支援 A 型事業所で雇用されていた方の企業での雇用が進むとともに、就労継続支援 A 型事業所自体も、障害者だけではなく、ユニバーサル就労を目指すなど、ウイングを拡げることにもつながるのではないかと指摘もあった。

これらの指摘も踏まえつつ、就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、さらに整理していくことが求められる。

參考資料

就労移行支援

○ 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 }
- 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>

報酬区分		基本報酬
就職後6月 以上定着率	5割以上	1,128単位/日
	4割以上5割未満	959単位/日
	3割以上4割未満	820単位/日
	2割以上3割未満	690単位/日
	1割以上2割未満	557単位/日
	0割超1割未満	507単位/日
	0	468単位/日

主な加算

- 移行準備支援体制加算 41単位
⇒ 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
- 支援計画会議等実施加算 583単位
⇒ 支援計画の策定にあたり他機関を招いたケース会議を実施した場合
- 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
- 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

3,006 (国保連令和 3年 1月実績)

○ 利用者数

34,645 (国保連令和 3年 1月実績)

就労継続支援A型

○ 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（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	724単位/日
	150点以上170点未満	692単位/日
	130点以上150点未満	676単位/日
	105点以上130点未満	655単位/日
	80点以上105点未満	527単位/日
	60点以上80点未満	413単位/日
	60点未満	319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
- 就労移行支援体制加算 50～93単位/日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、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 ※ R3～見直し
- 就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設
- 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



○ 事業所数

3,922 (国保連令和 3年 1月実績)

○ 利用者数

75,571 (国保連令和 3年 1月実績)

就労継続支援B型

○ 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 } 10:1以上
- 生活支援員 }

○ 報酬単価 (令和3年報酬改定以降、2類型の報酬体系)

基本報酬の体系(いずれかを選択)

(1)「平均工賃月額」に応じた報酬体系		(2)「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系	
平均工賃月額	基本報酬	定員	基本報酬
4.5万円以上	702単位/日	20人以下	556単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	672単位/日		
3万円以上3.5万円未満	657単位/日		
2.5万円以上3万円未満	643単位/日		
2万円以上2.5万円未満	631単位/日		
1.5万円以上2万円未満	611単位/日		
1万円以上1.5万円未満	590単位/日		
1万円未満	566単位/日		

※ 人員配置7.5:1の場合

【独自の加算】

- **地域協働加算 30単位/日**
就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。
- **ピアサポート実施加算 100単位/月**
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

(1)及び(2)共通の主な加算

就労移行支援体制加算 5～93単位/日
※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
 ⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
 ⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

○ 事業所数

13,828 (国保連令和 3年 1月実績)

○ 利用者数

282,409 (国保連令和 3年 1月実績)

就労定着支援

○ 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日常生活又は社会生活上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相当の支援
- 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5分以上	3,449単位/月
9割以上9割5分未満	3,285単位/月
8割以上9割未満	2,710単位/月
7割以上8割未満	2,176単位/月
5割以上7割未満	1,642単位/月
3割以上5割未満	1,395単位/月
3割未満	1,046単位/月

※ 利用者及び当該利用者が雇用されている事業主等に対し、支援内容を記載した「支援レポート」を月1回以上提供した場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定。

※ 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）

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に支援した場合

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

定着支援連携促進加算 579単位/月
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設

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

※ 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

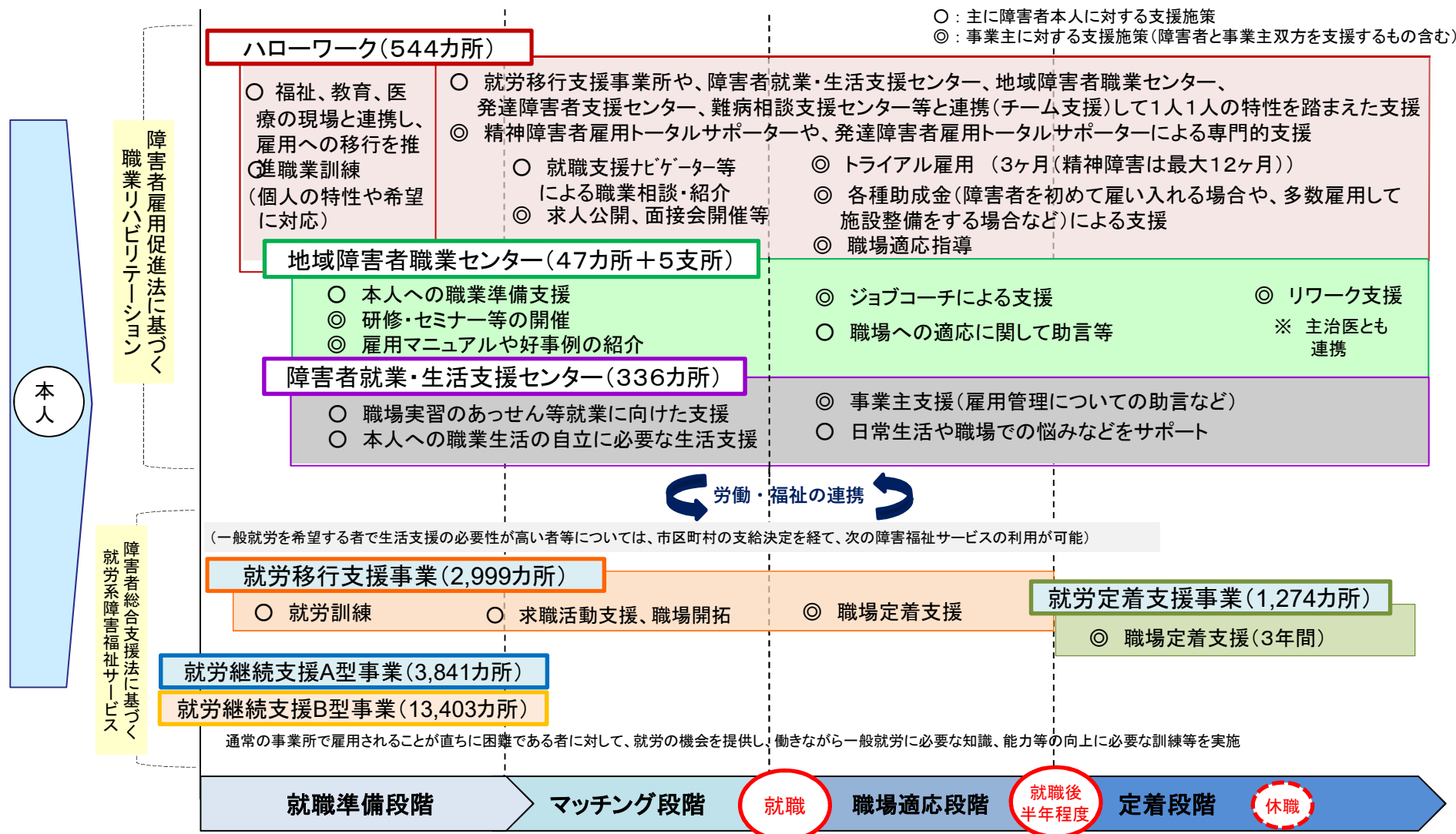
1,351 (国保連令和 3年 1月実績)

○ 利用者数

12,657 (国保連令和 3年 1月実績)

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。



※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所(ハローワーク)〔544カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

○ 障害者職業総合センター〔1カ所〕

高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

○ 広域障害者職業センター〔2カ所〕

障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

○ 地域障害者職業センター〔各都道府県(52カ所(うち支所5カ所))〕

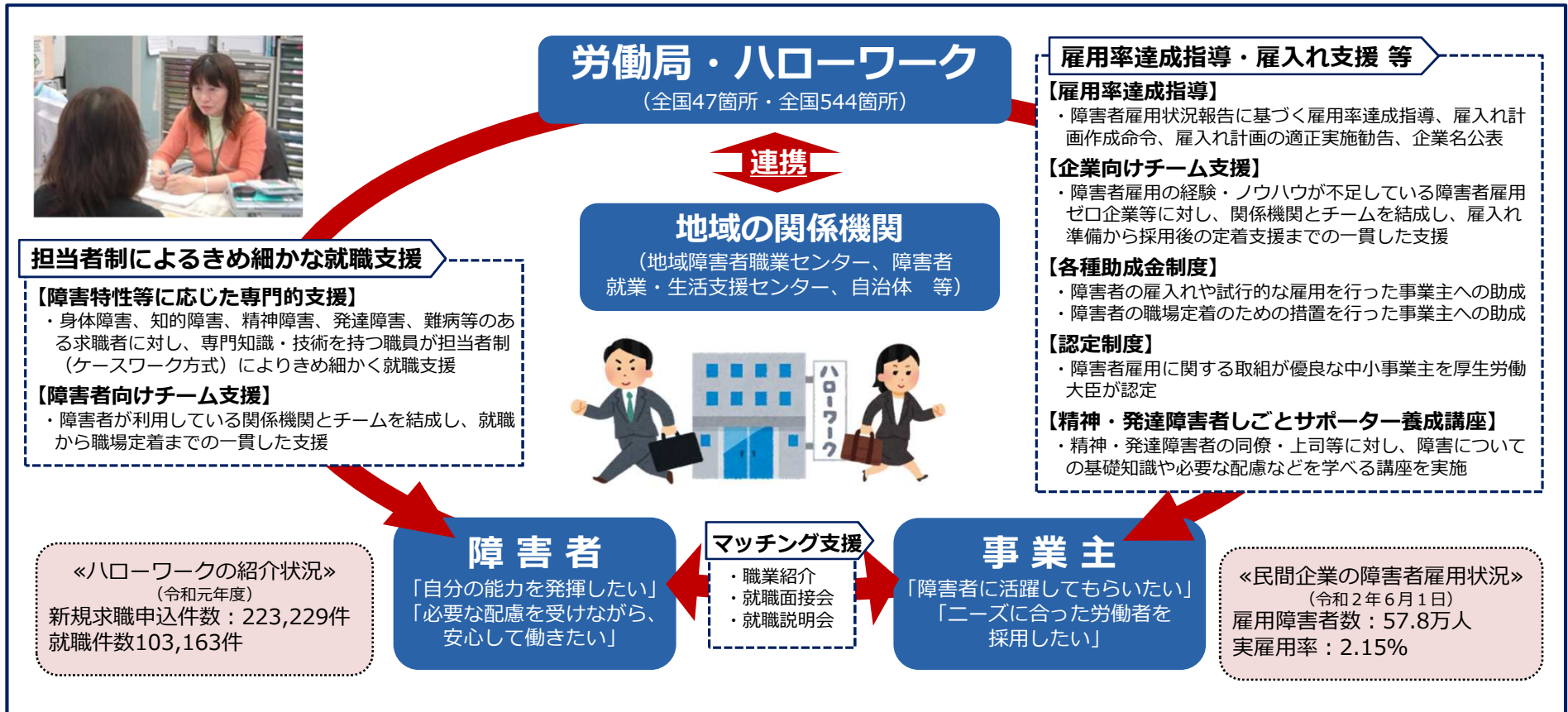
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言、関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営)〔336センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。(利用者数:26,326人)

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。(支援対象者数:1,917人、就職率:69.1%)

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。(支援対象者数:2,656人、職場定着率:89.3%)

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。(職場復帰支援対象者数:1,943人、復職率:86.7%)

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。(支援対象事業所数:15,766事業所)

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

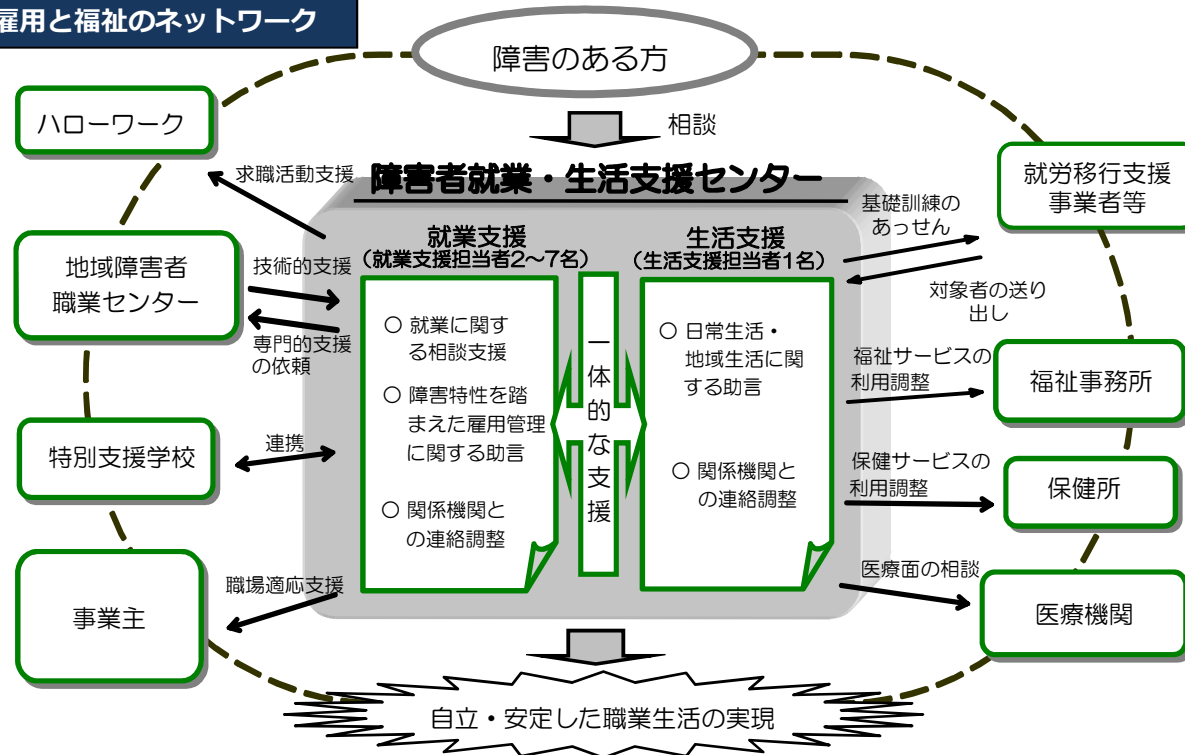
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

(助言・援助実施関係機関における障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の数:1,888機関)

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和3年4月現在 336センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和2年度実績】

支援対象障害者数：	204,394人		
相談・支援件数：	支援対象障害者 1,280,416件	事業所	437,536件
就職件数（一般事業所）：	14,984件	就職率：	72.7%
定着率（1年）：	81.2%		