



就労系障害福祉サービスの今後の方向性について ～平成30年度障害福祉サービス等報酬改定～

平成30年3月23日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課
就労支援係長

I 障害保健福祉施策を取り巻く状況

人口ピラミッドの変化(1990~2060年)

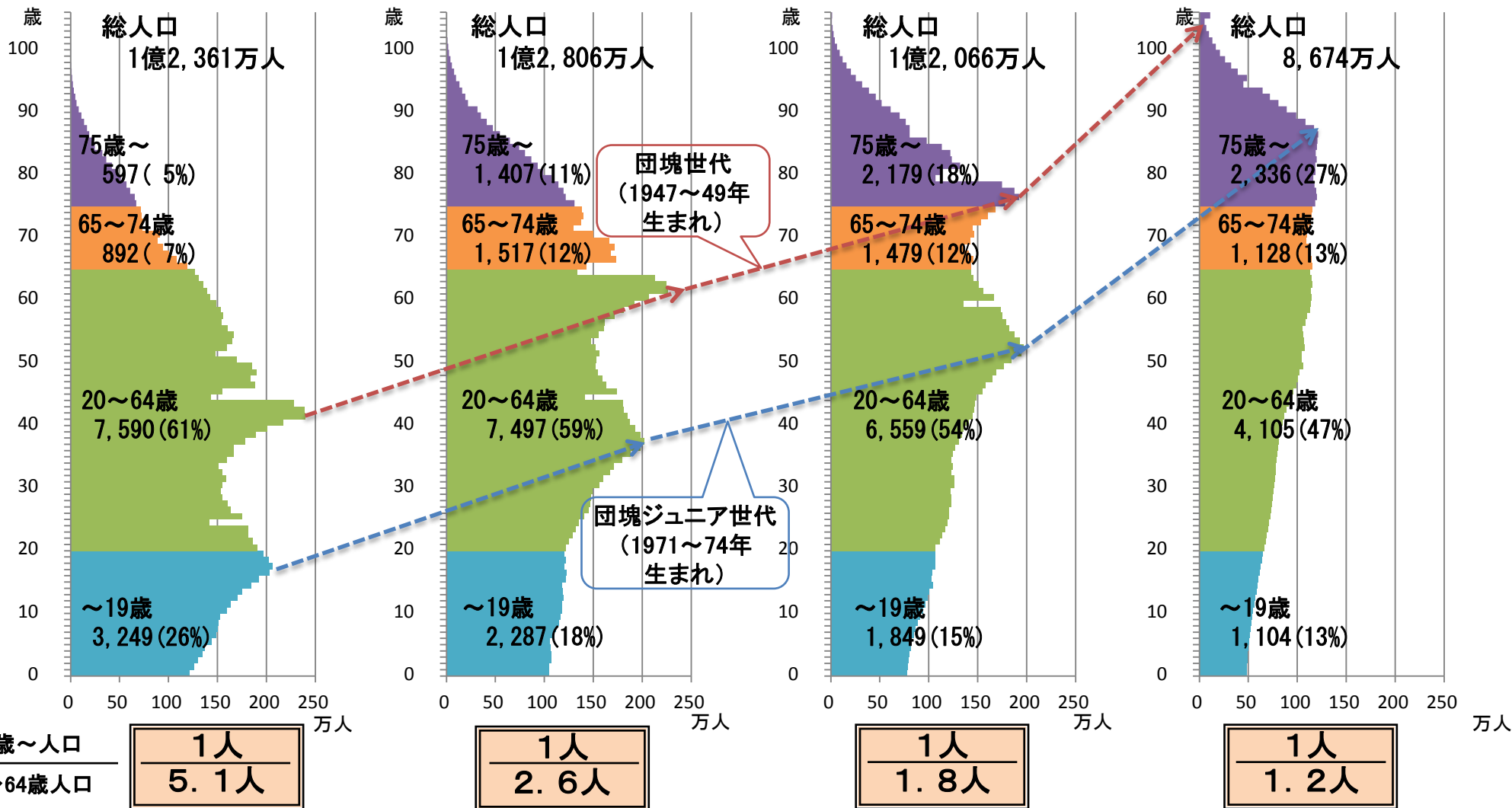
○ 日本の人口構造の変化を見ると、現在1人の高齢者を2.6人で支えている社会構造になっており、少子高齢化が一層進行する2060年には1人の高齢者を1.2人で支える社会構造になると想定

1990年(実績)

2010年(実績)

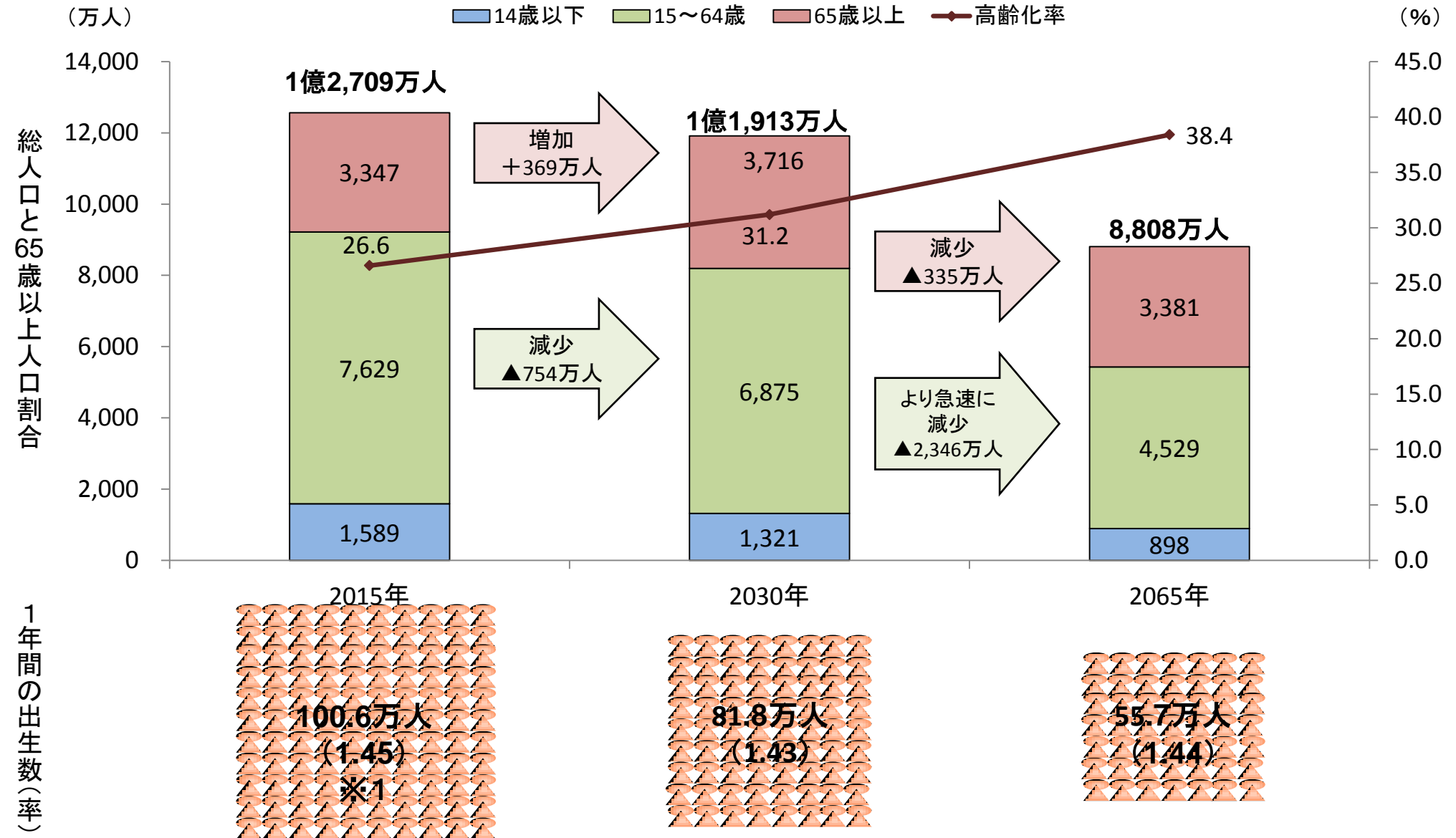
2025年

2060年



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

今後の人口構造の急速な変化

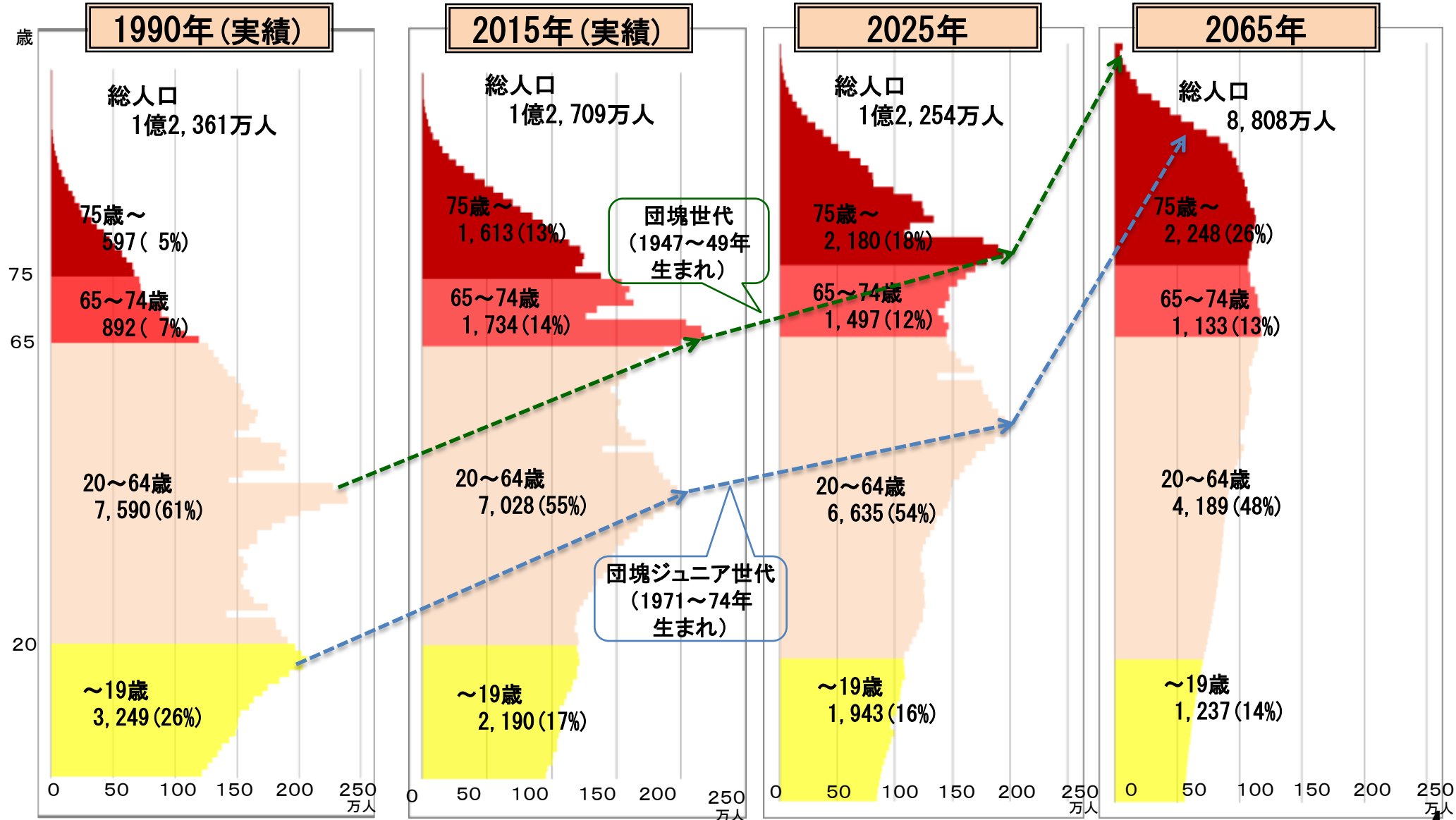


(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典: 2015(平成27)年人口動態統計

日本の人口ピラミッドの変化

○団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
 ○2065年には、人口は8,808万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約38%となる。



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計): 出生中位・死亡中位推計

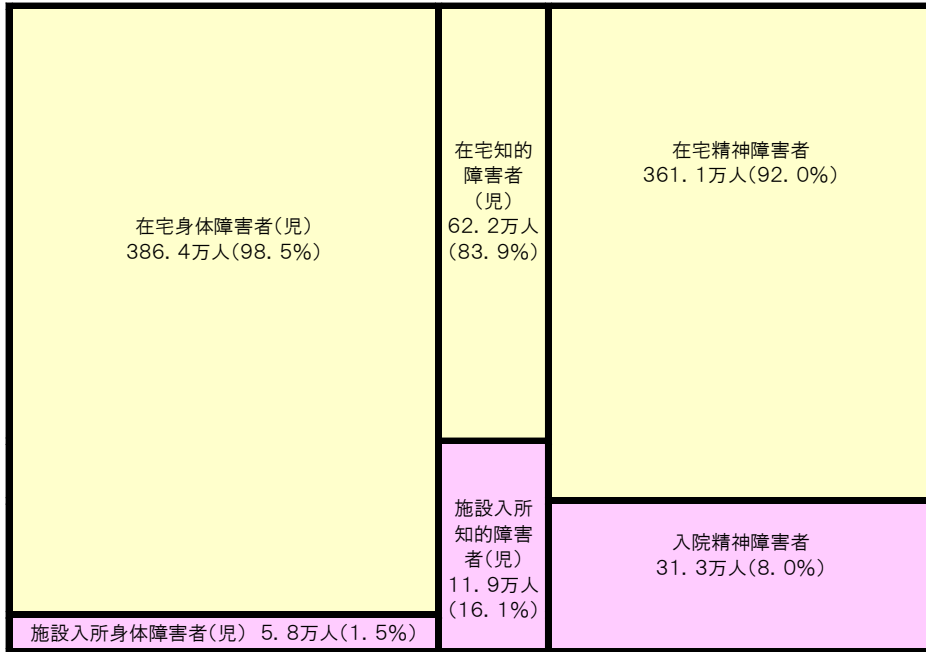
障害者の数

- 障害者の総数は858.7万人であり、人口の約6.7%に相当。
- そのうち身体障害者は392.2万人、知的障害者は74.1万人、精神障害者は392.4万人。
- 障害者数全体は増加傾向にあり、また、在宅・通所の障害者は増加傾向となっている。

(在宅・施設別)

障害者総数 858.7万人(人口の約6.7%)
 うち在宅 809.7万人(94.3%)
 うち施設入所 49.0万人(5.7%)

身体障害者(児) 392.2万人
 知的障害者(児) 74.1万人
 精神障害者 392.4万人

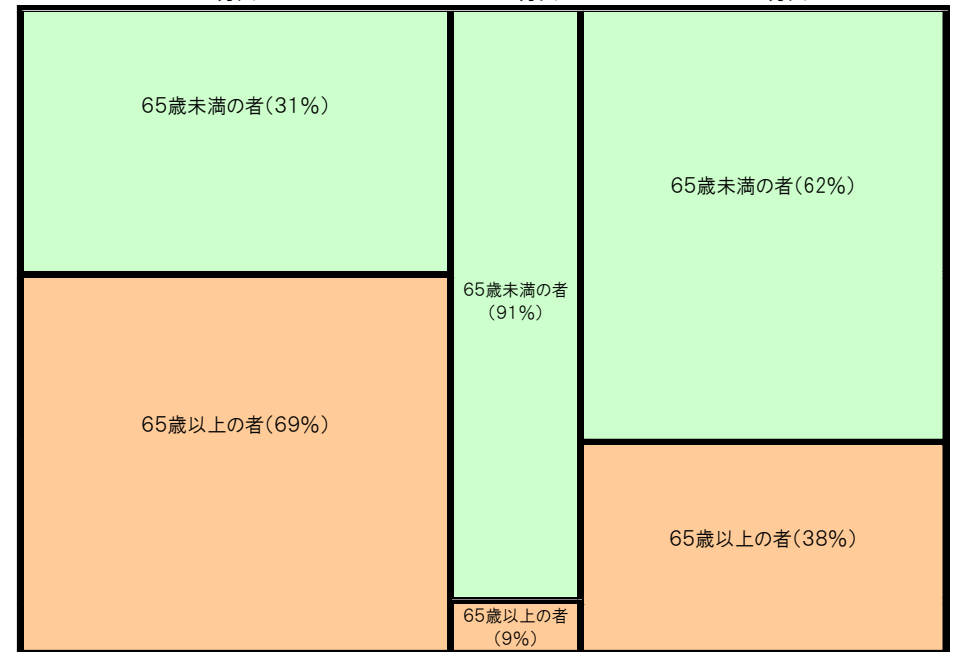


(年齢別)

障害者総数 858.7万人(人口の約6.7%)

うち65歳未満 50%
 うち65歳以上 50%

身体障害者(児) 392.2万人
 知的障害者(児) 74.1万人
 精神障害者 392.4万人



※身体障害者(児)数は平成23年(在宅)、平成24年(施設)の調査等、知的障害者(児)数は平成23年の調査、精神障害者数は平成26年の調査による推計。なお、身体障害者(児)には高齢者施設に入所している身体障害者は含まれていない。

※平成23年の調査における身体障害者(児)数(在宅)及び知的障害者(児)数(在宅)は岩手県、宮城県、福島県、仙台市、盛岡市、郡山市、いわき市及び大阪市を除いた数値である。知的障害者(児)数(施設)は、宮城県、福島県の一部市町村を除いた数値である。

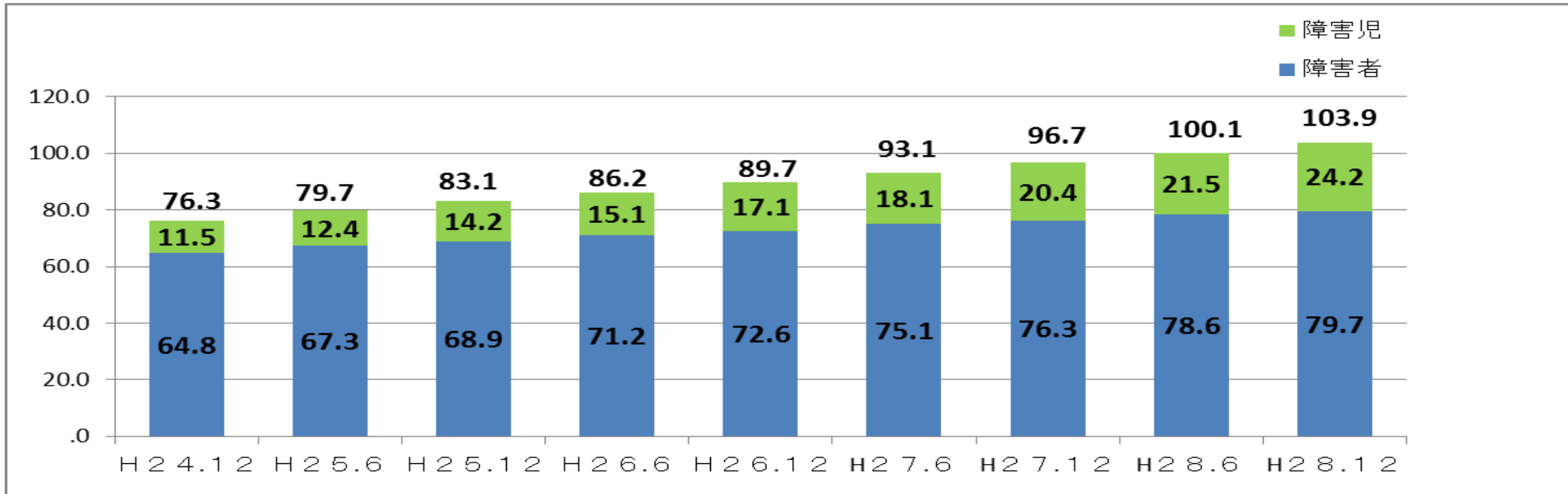
※在宅身体障害者(児)、在宅知的障害者(児)は、障害者手帳所持者数の推計。障害者手帳非所持で、自立支援給付等(精神通院医療を除く。)を受けている者は19.5万人と推計されるが、障害種別が不明のため、上記には含まれていない。

※複数の障害種別に該当する者の重複があることから、障害者の総数は粗い推計である。

障害者福祉サービス等における利用者数の推移(6ヶ月毎)

障害福祉サービス等の実利用者数は、全体で約103.9万人となっており、平成27年12月から平成28年12月にかけて、障害福祉サービス等の利用者数は全体で7.4%増加している。また、障害種類別にみると障害児の利用者数が17.6%、精神障害者の利用者数が8.7%と大きく増加している。

単位(万人)



○平成27年12月→平成28年12月の伸び率(年率)..... 7.4%

(28年12月の利用者数)

このうち

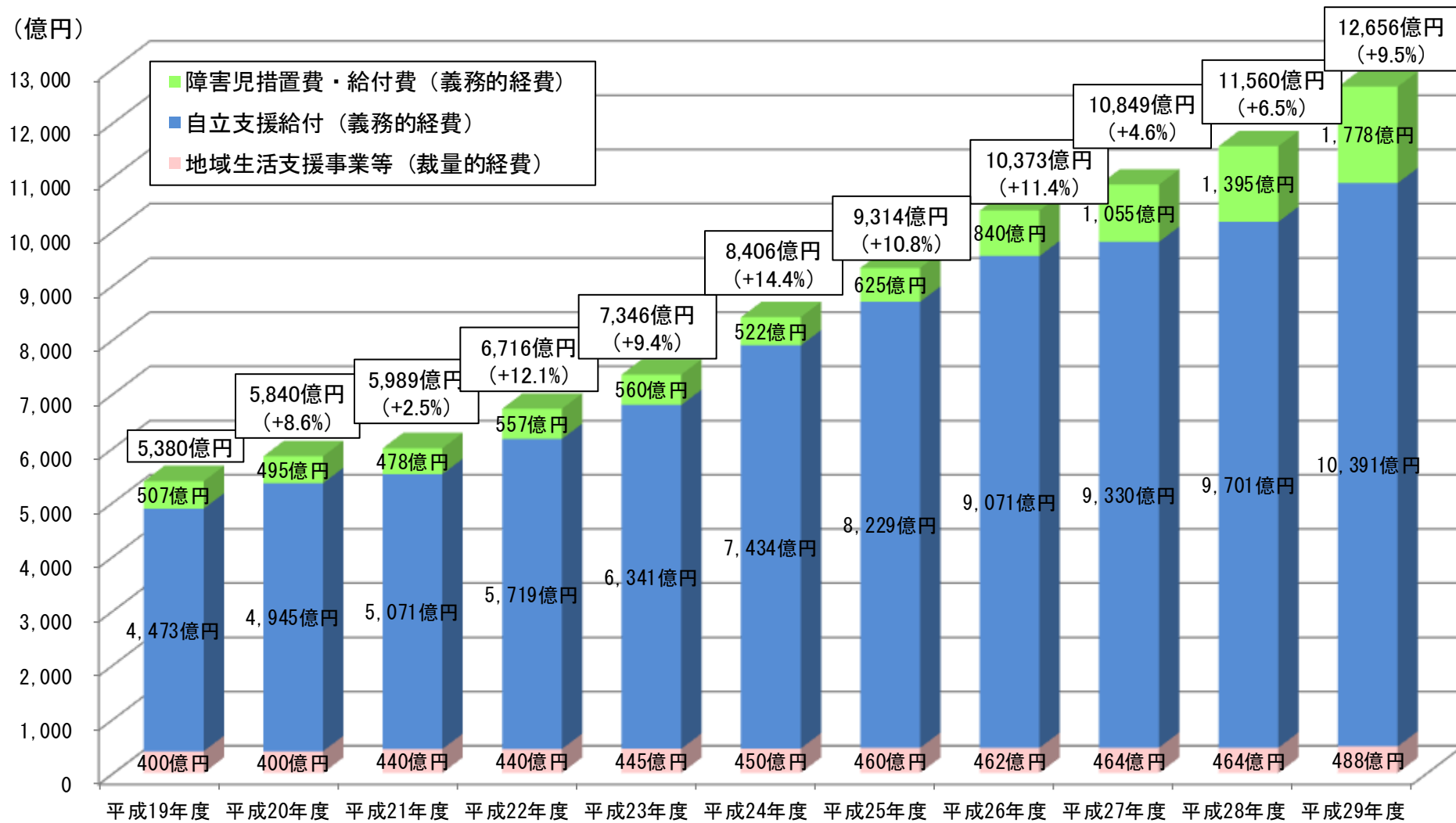
身体障害者の伸び率.....	1.9%
知的障害者の伸び率.....	3.8%
精神障害者の伸び率.....	8.7%
障害児の伸び率.....	17.6%

身体障害者.....	21.3万人
知的障害者.....	37.4万人
精神障害者.....	19.2万人
難病等対象者...	0.2万人(2,097人)
障害児.....	25.7万人(※)

(※障害福祉サービスを利用する障害児を含む)

障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は10年間で**2.4倍以上**に増加している。



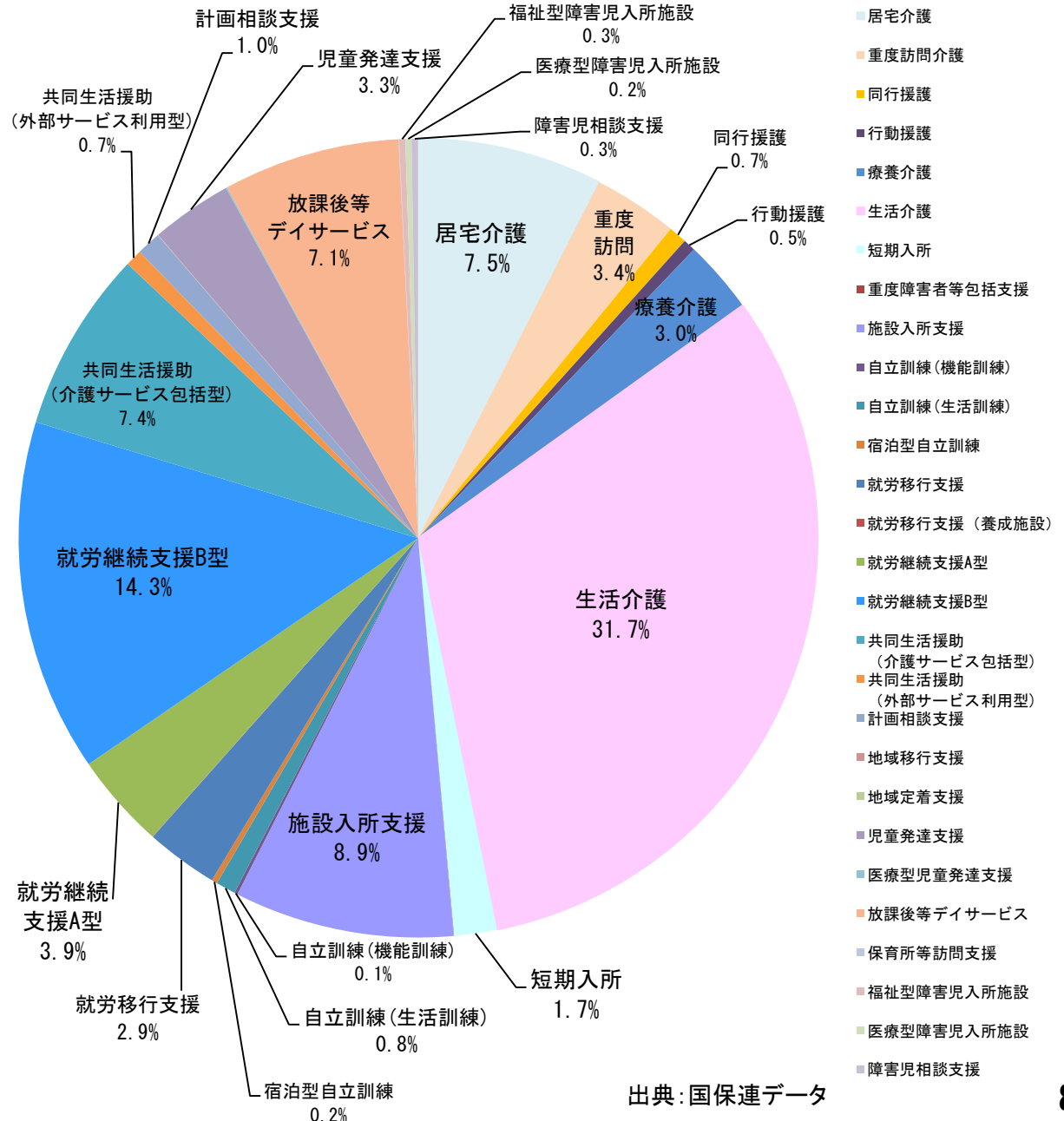
(注1) 平成20年度の自立支援給付費予算額は補正後予算額である。

(注2) 平成21年度の障害児措置費・給付費予算額は補正後予算額である。

(注3) 平成29年度の地域生活支援事業等には地域生活支援促進事業分も含まれる。

障害福祉サービス等におけるサービス種別に応じた総費用額及び構成割合

平成27年度	総費用額(億円)	
	金額	割合
居宅介護	1,513	7.5%
重度訪問介護	692	3.4%
同行援護	149	0.7%
行動援護	101	0.5%
療養介護	598	3.0%
生活介護	6,419	31.7%
短期入所	351	1.7%
重度障害者等包括支援	2.6	0.0%
施設入所支援	1,798	8.9%
自立訓練(機能訓練)	27	0.1%
自立訓練(生活訓練)	161	0.8%
宿泊型自立訓練	47	0.2%
就労移行支援	592	2.9%
就労移行支援(養成施設)	1.7	0.0%
就労継続支援A型	781	3.9%
就労継続支援B型	2,885	14.3%
共同生活援助(介護サービス包括型)	1,487	7.4%
共同生活援助(外部サービス利用型)	137	0.7%
計画相談支援	199	1.0%
地域移行支援	1.8	0.0%
地域定着支援	1.7	0.0%
児童発達支援	666	3.3%
医療型児童発達支援	11	0.1%
放課後等デイサービス	1,446	7.1%
保育所等訪問支援	4.2	0.0%
福祉型障害児入所施設	51	0.3%
医療型障害児入所施設	50	0.2%
障害児相談支援	53	0.3%
合計	20,225	100.0%

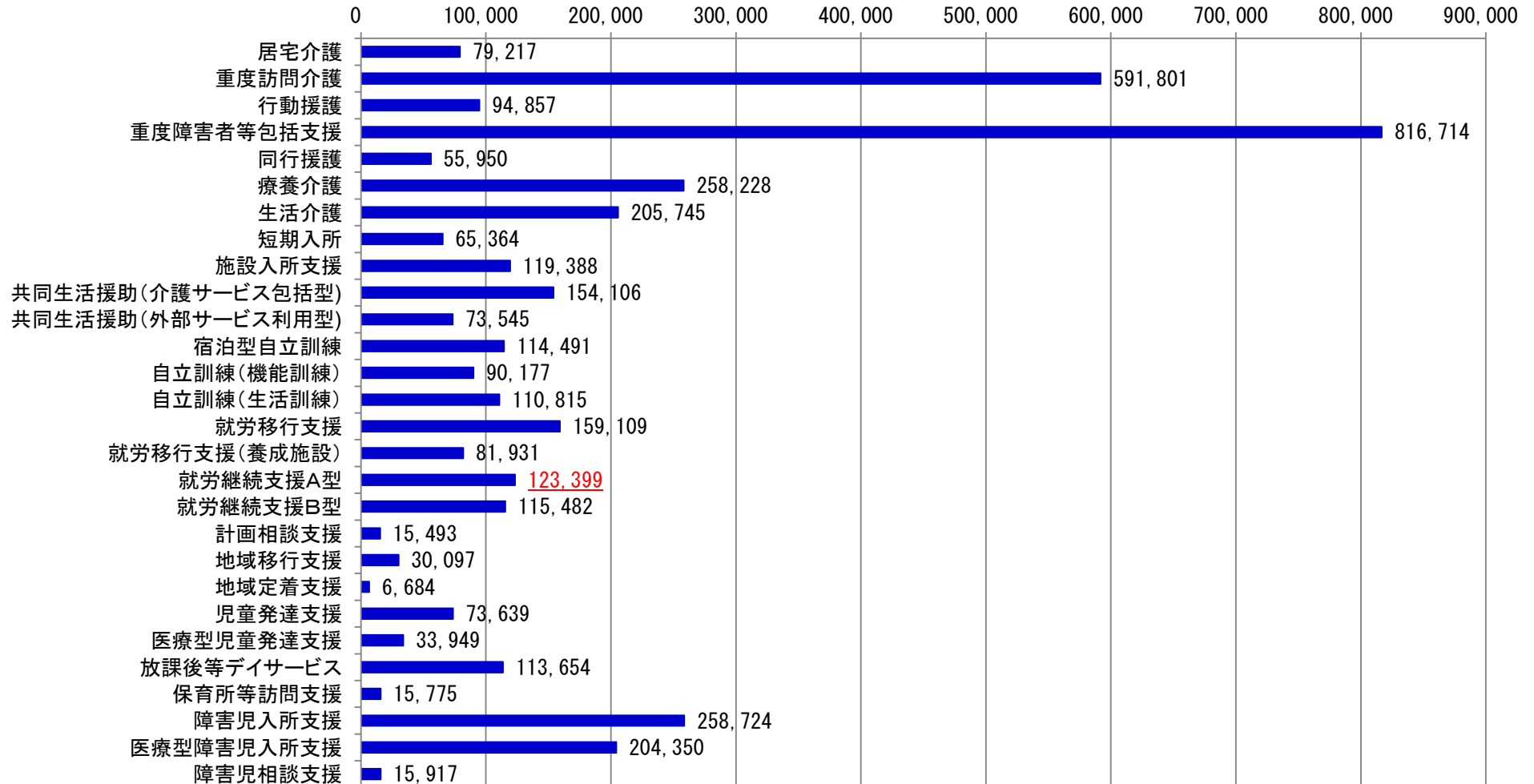


※ 端数処理の関係で内訳の合計は総数に一致しない。

障害福祉サービス等におけるサービス種類別に見た1人当たりの費用額(平成28年12月)

- 障害者サービスでは、重度障害者等包括支援、重度訪問介護、療養介護において、1人当たりの費用月額が高くなっている。
- 障害児サービスでは、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設において、1人当たりの費用月額が高くなっている。

(単位:円)



平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。よろしくお願いいたします。

留意点 ① 対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

▶ 従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

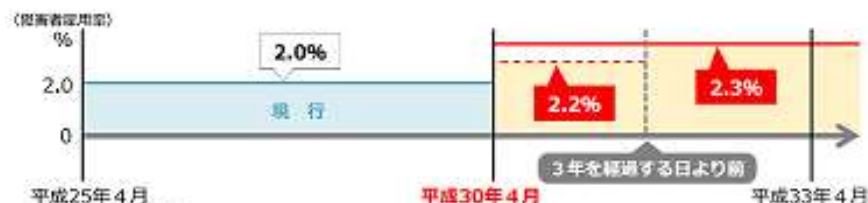
今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

留意点 ② 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

▶ 平成30年4月から3年を経過する日より前^{*}に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）

^{*} 具体的な次の引上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。
^{*} 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A1. 新しい法定雇用率で算定していただくこととなります。平成31年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（申告対象期間が、平成30年4月から平成31年3月までの分）適用されますので、申告の際はご注意ください。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

Q3. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A3. 「障害者に向いている仕事」「障害者に向いていない仕事」というものではありません。一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、様々な職種で雇用されています。

（参考）障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeod.or.jp/>

開講のお知らせ

平成29年秋

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 が始まります！

養成講座の概要

- ◆ メリット：精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆ 講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆ 受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

^{*} 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

^{*} 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を頒布予定です（数に限りがあります）。

事業所への
出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。

また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。

詳しくは、都道府県労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。

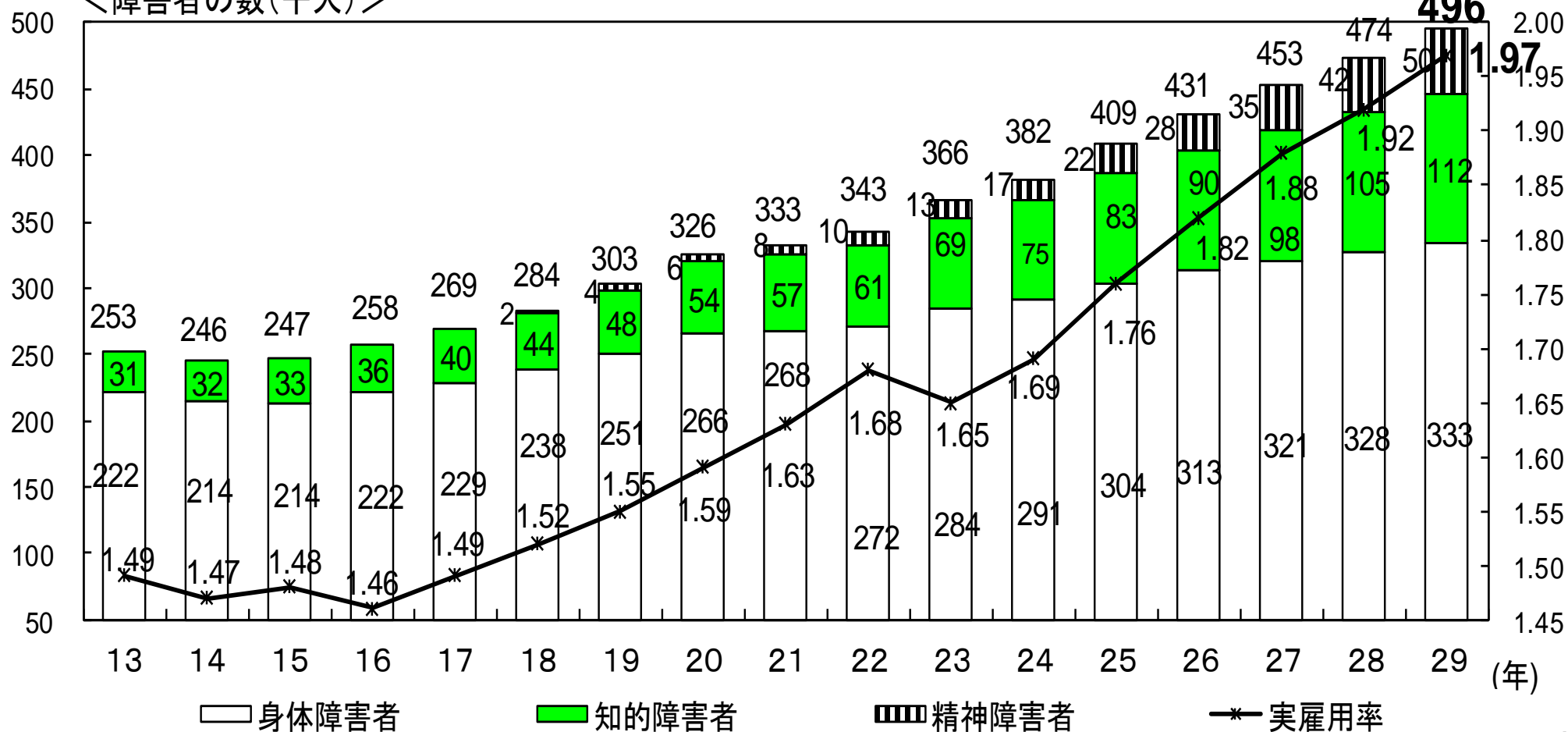
^{*} 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。
^{*} また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求められるものでもありません。

障害者雇用の状況

(平成29年6月1日現在)

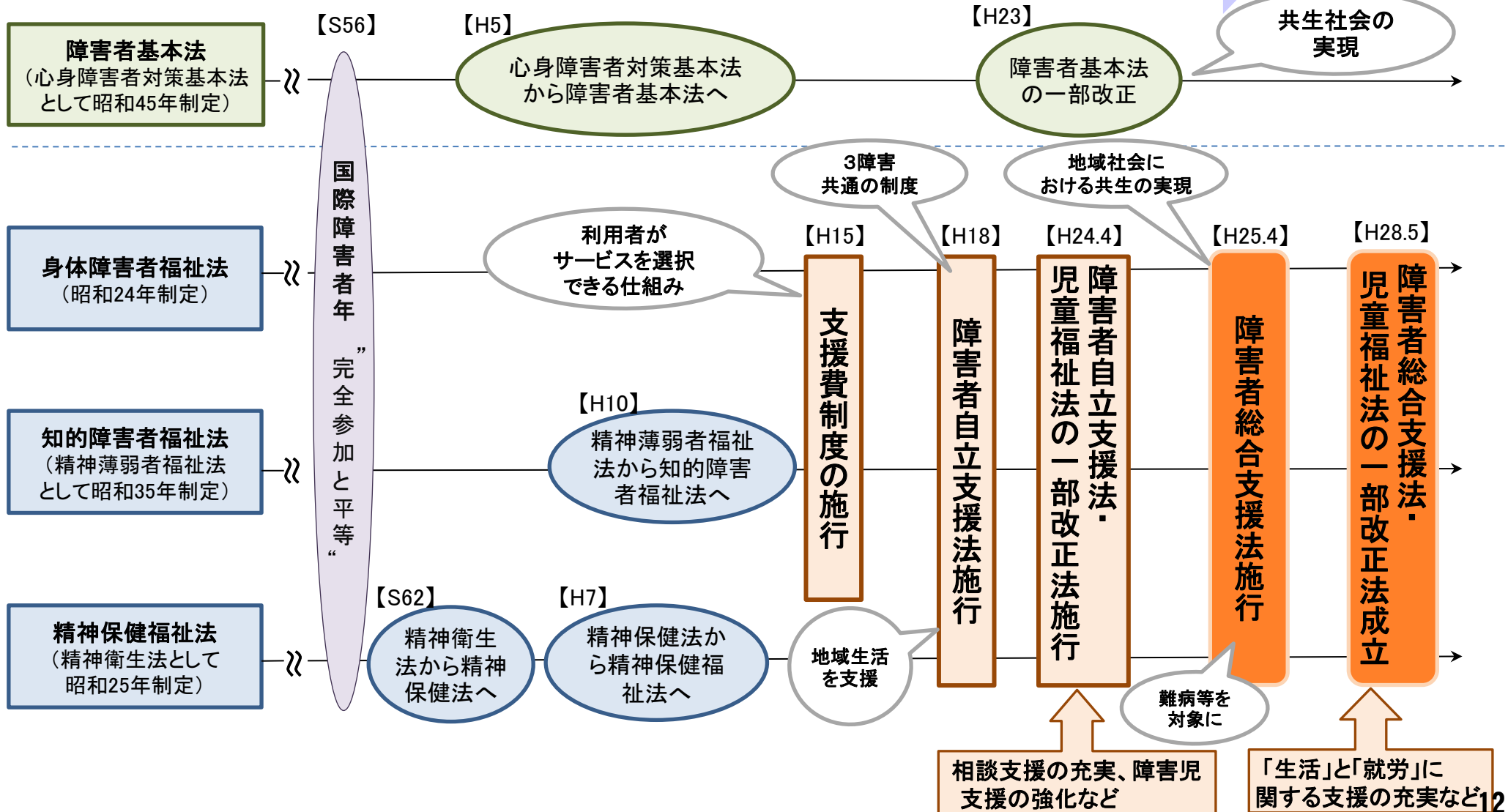
- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.97%** **法定雇用率達成企業割合 50.0%**
- **雇用者数は14年連続で過去最高を更新。**障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>



障害保健福祉施策の歴史

「ノーマライゼーション」理念の浸透



Ⅱ 平成30年度障害保健福祉部関係予算案

平成30年度障害保健福祉関係予算案の概要

厚生労働省
障害保健福祉部

◆予算額 (29年度予算額) (30年度予算案)
1兆7,486億円 → 1兆8,648億円(+1,162億円、+6.6%)

◆障害福祉サービス関係費(自立支援給付費+障害児措置費・給付費+地域生活支援事業費等補助金)
(29年度予算額) (30年度予算案)
1兆2,656億円 → 1兆3,810億円(+1,154億円、+9.1%)

【主な施策】 ※()は平成29年度予算額。

① 良質な障害福祉サービス、障害児支援の確保 1兆3,317億円(1兆2,168億円)

障害児・障害者が地域や住み慣れた場所で暮らすために必要な障害福祉サービスや障害児支援等の提供に必要な経費を確保する。

(改定率) +0.47% (平成27年度 ±0%)

※ 今年度末までの経過措置とされていた食事提供体制加算については、食事の提供に関する実態等について調査・研究を十分に行った上で、今後の報酬改定において対応を検討することとし、今回の改定では継続することとした。

② 地域生活支援事業等の拡充 493億円(488億円)

意思疎通支援や移動支援など障害児・障害者の地域生活を支援する事業について、必要額を確保しつつ、事業の拡充を図る。

③ 障害福祉サービス等の提供体制の基盤整備(施設整備費) 72億円(71億円)

就労移行支援事業等を行う日中活動系事業所や地域移行の受け皿としてのグループホーム等の整備促進を図るとともに、防災体制等の強化を図る。

(参考) 平成29年度補正予算案 80億円

障害者支援施設等の防災対策を含めた障害福祉サービス等の基盤整備の推進のため、施設の耐震化やスプリンクラーの設置、グループホームの整備等に必要な経費を補助する。

④ 医療的ケア児に対する支援 1.8億円(0.2億円)(一部新規)

医療的ケア児による保育所等の利用を促進するモデル事業を実施するとともに、ICTを活用し外出先でも適切な医療を受けられる体制の整備を図る。

このほか、障害福祉サービス等報酬改定において、医療的ケア児の受入れを促進するため、障害児通所支援事業所等における看護職員を加配している場合の加算の創設等を行う。

⑤ **芸術文化活動の支援の推進** 2. 8億円 (2. 5億円)

芸術文化活動を通じた障害者の社会参加を一層推進するため、障害者の芸術文化活動への支援方法等に関する相談支援などを全国に展開するための支援等を実施する。

⑥ **障害者自立支援機器の開発の促進** 1. 5億円 (1. 6億円) (一部新規)

多様な障害者のニーズを的確にとらえた就労支援機器などの開発（実用的製品化）の促進を図るとともに、導入好事例の展開による実用的製品の普及促進を行う。

⑦ **精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築** 5. 6億円 (2. 3億円)

精神障害者が地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、都道府県等と精神科病院などとの重層的な連携による支援体制を構築するなど、地域包括ケアシステムの構築に資する取組を推進する。

⑧ **発達障害児・発達障害者の支援施策の推進** 4. 1億円 (2. 1億円) (一部新規)

発達障害児者の家族同士の支援を推進するため、同じ悩みを持つ本人同士や発達障害児者の家族に対するピアサポート等の支援を充実させ、家族だけでなく本人の生活の質の向上を図るとともに、身近な支援を実施するため対象自治体を市区町村まで拡大する。また、発達障害の医療ネットワークを構築し、発達障害の診療・支援を診断できる医師の養成を図るための研修等を実施する。

⑨ **農福連携による就労支援の推進** 2. 7億円 (2. 0億円)

農業分野での障害者の就労支援に向け、障害者就労施設への農業の専門家の派遣による農業技術に係る指導・助言や6次産業化支援、農業に取り組む障害者就労施設によるマルシェの開催等の支援を実施する。

⑩ **依存症対策の推進** 6. 1億円 (5. 3億円) (一部新規)

薬物・アルコール等・ギャンブル等の依存症対策の全国拠点機関において依存症に関する情報提供機能の強化を図るとともに、都道府県等において、人材養成や医療体制・相談体制の整備、受診後の患者支援に係るモデル事業を実施する。また、依存症の正しい理解を広めるための普及啓発や自助グループ等の民間団体への支援を実施する。

⑪ **東日本大震災及び熊本地震からの復旧・復興への支援** 22億円 (22億円)

東日本大震災により被災した社会福祉施設等の復旧に必要な経費を補助するとともに、被災者の精神保健面の支援のため、専門職による相談支援等を実施するとともに、帰還者の不安に対応する新たな拠点の設置、自主避難者等への支援など、関係者が連携した体制による専門的な心のケア支援の充実・強化を図る。熊本地震による被災者の専門的な心のケア支援についても引き続き実施する。

過去の障害福祉サービス等報酬改定の経緯

改定時期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成21年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○良質な人材の確保 人材確保に積極的に取り組む事業所の評価(特定事業所加算等の創設) ○事業者の経営基盤の安定 児童デイなど収支差率がマイナスの事業について基本報酬単価の見直し ○サービスの質の向上 医療機関との連携による看護の提供、重複障害など障害特性への配慮 ○地域生活基盤の充実 グループホーム等における手厚い世話人配置の評価、夜間支援の充実 ○中山間地域等への配慮 ○新体系への移行促進 	5.1%
平成24年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護職員の処遇改善の確保 基金事業として行われてきた福祉・介護職員の処遇改善に向けた取組について、処遇改善加算の創設により、引き続き処遇改善が図られる水準を担保 ○物価の動向等の反映 前回改定以降の物価の下落傾向を反映(▲0.8%) ○障害児・者の地域移行・地域生活の支援 ・夜間支援の強化、家族のレスパイトのためのサービスの拡充等 ・相談支援や障害児支援について適切な報酬設定(H24.4施行分) ○経営実態等を踏まえた効率化・重点化 	2.0%
平成26年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○消費税対応(基本報酬+加算) 	0.69%
平成27年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護職員の処遇改善 福祉・介護職員処遇改善加算について、更なる上乗せ評価を行うための新たな区分を創設 ○障害児・者の地域移行・地域生活の支援 ・施設・病院からの地域移行支援、計画相談支援、生活の場としてのグループホーム等の充実 ・個々の障害特性への配慮や夜間・緊急時の対応、障害者の就労に向けた取組等を一層推進 ・障害児支援について、支援の質を確保しつつ、重症児に対する支援等を充実 ○サービスの適正な実施等 	0%
平成29年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護職員の処遇改善 福祉・介護職員処遇改善加算について、更なる上乗せ評価を行うための新たな区分を創設 	1.09%

Ⅲ 就労系福祉サービス（移行、A型、B型）の 現状と課題

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(65歳未満の者)

○ サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場訪問等によるサービスを組み合わせ
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 } 6:1以上
- 就労支援員 → 15:1以上

○ 報酬単価 (平成27年4月～)

基本報酬

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

主な加算

就労定着支援体制加算 21～146単位

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

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41、100単位

⇒ Ⅰ：施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合
⇒ Ⅱ：施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

就労支援関係研修修了加算 11単位

⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

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

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

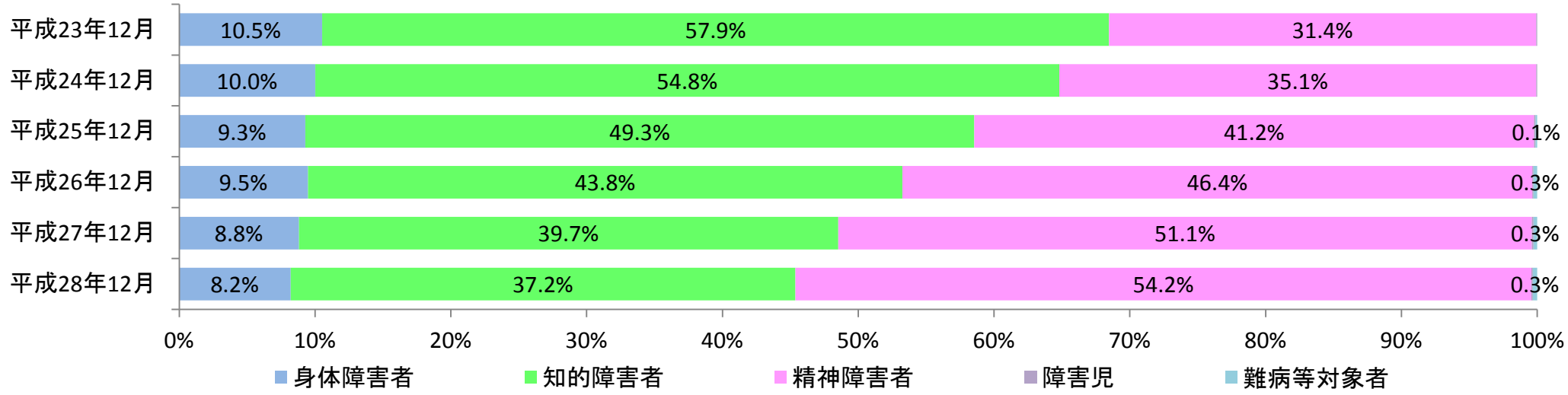
○ 事業所数 3,367(国保連平成29年10月実績)

○ 利用者数 34,054(国保連平成29年10月実績)18

利用者の障害種別分布状況

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

利用者の障害種別の分布状況



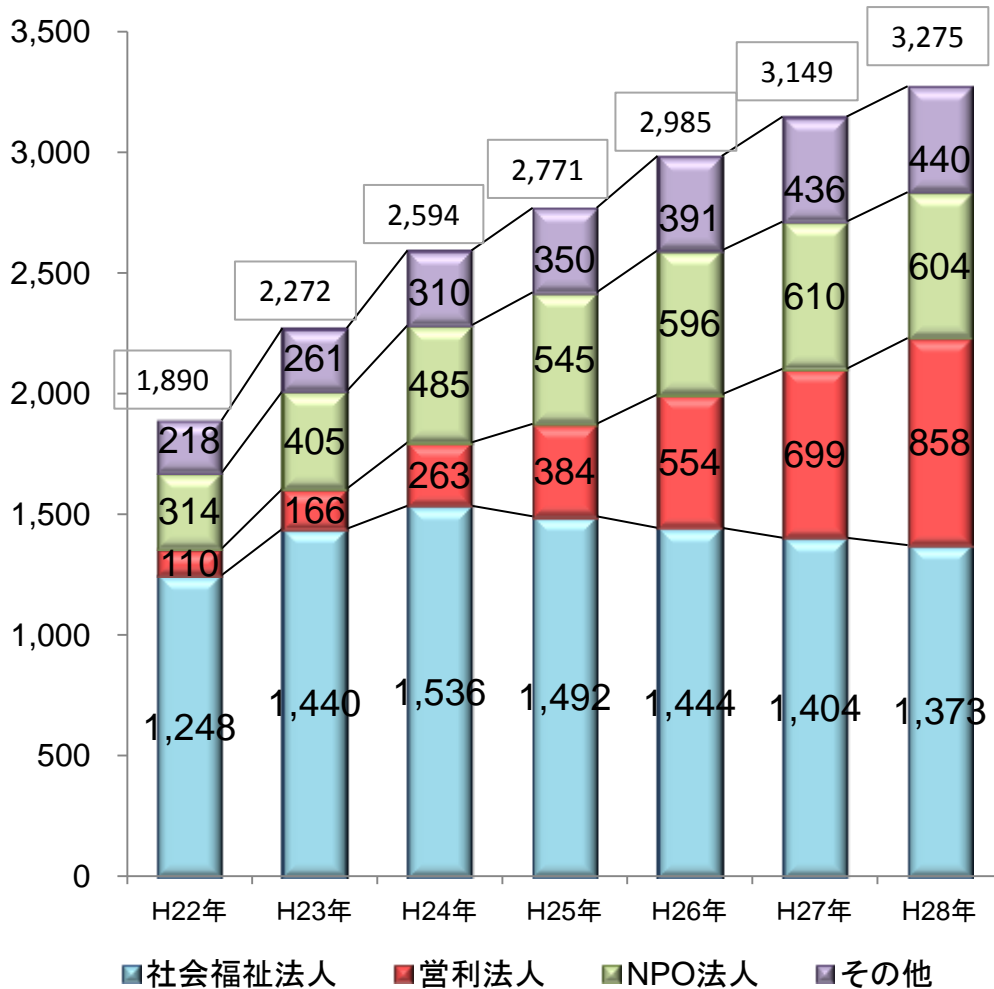
(単位:人)

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

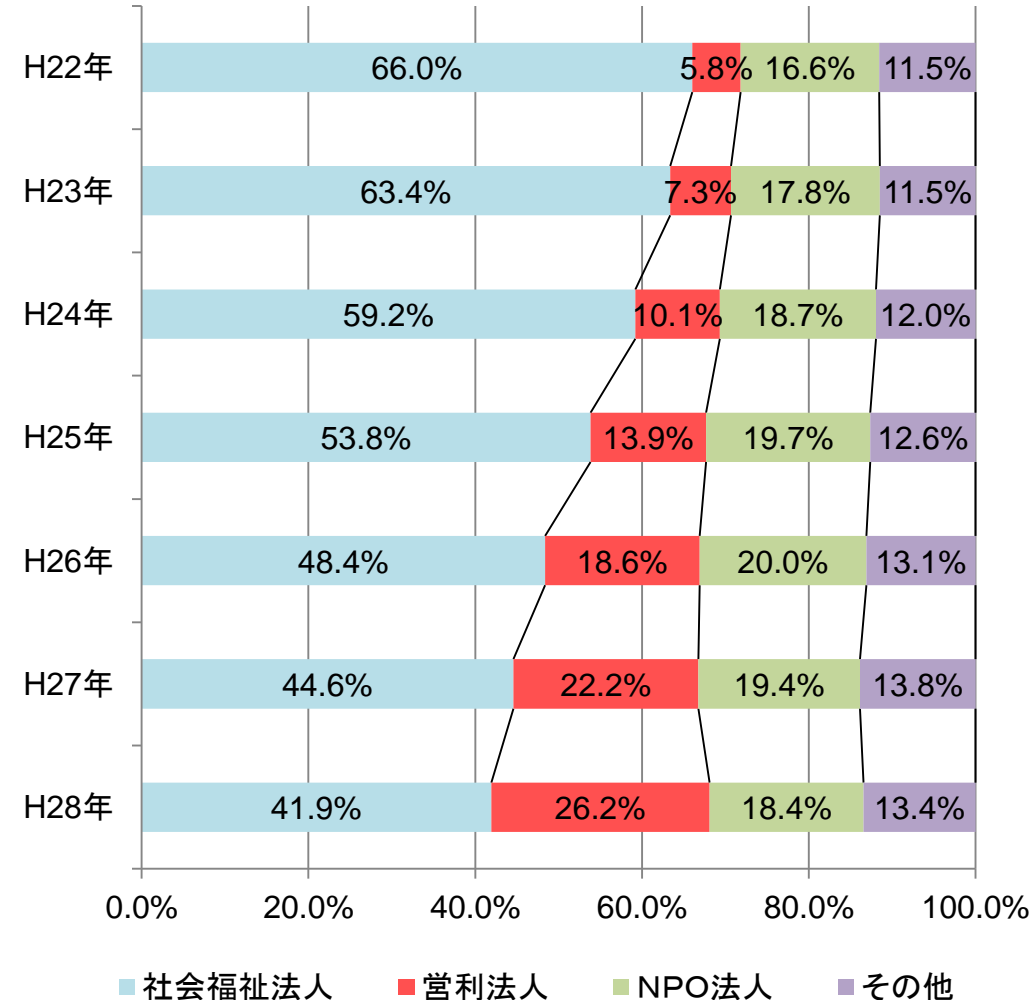
就労移行支援事業の事業所数の推移

○ 就労移行支援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、営利法人が増加している。

事業所数の推移

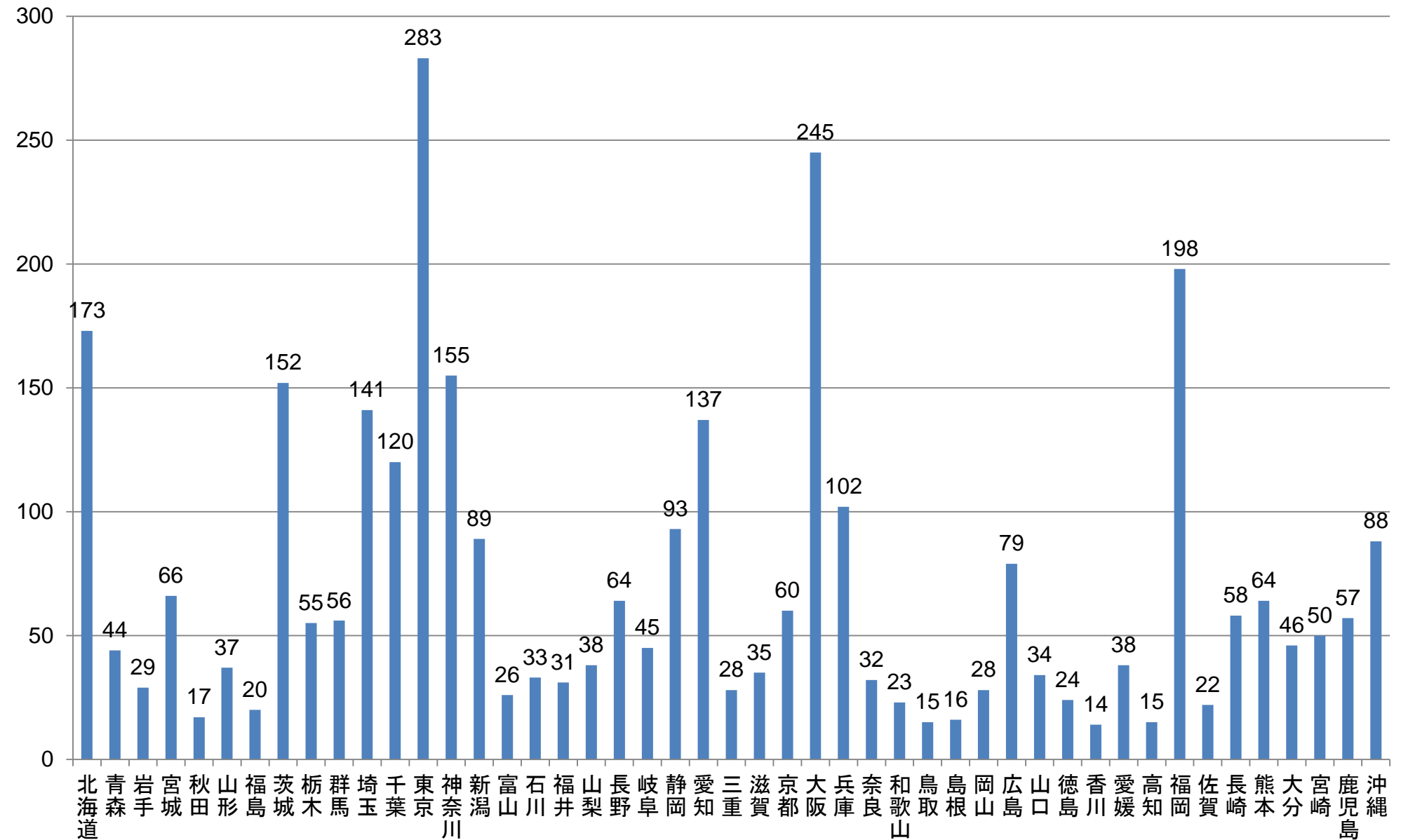


設置主体別割合の推移



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

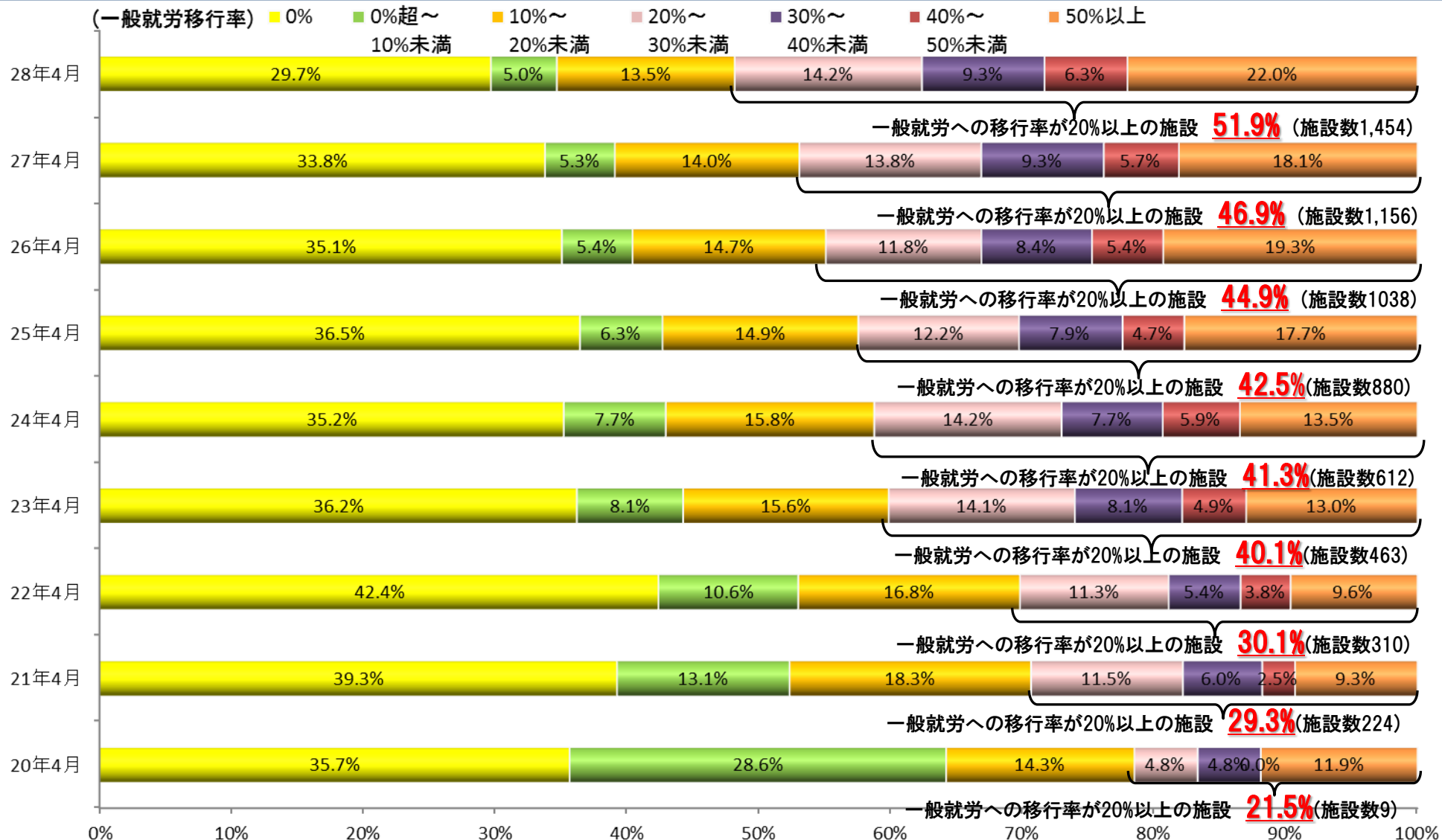
都道府県別就労移行支援事業所数



【出典】平成29年3月国保連データ

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

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



【出典】厚生労働省障害福祉課調べ(平成28年4月分 回答率:89.2%)

一般就労への移行実績がない事業所に係る評価の適正化(平成27年度報酬改定)

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

一般就労への移行実績がない事業所の評価の見直し内容

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

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

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

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

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

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

減算割合強化

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

就労定着支援体制加算の創設

【就労定着支援体制加算創設の趣旨】

一般就労への定着支援を充実・強化するため、現行の就労移行支援体制加算を廃止し、利用者の就労定着期間に着目した加算を新たに創設

現行の加算

一般就労移行後、6ヵ月以上就労している者の利用定員に占める割合が一定以上の場合、以下の区分に応じた単位数を加算

- ・ 就労定着者が5%以上15%未満 41単位
- ・ 就労定着者が15%以上25%未満 68単位
- ・ 就労定着者が25%以上35%未満 102単位
- ・ 就労定着者が35%以上45%未満 146単位
- ・ 就労定着者が45%以上 209単位

就労継続期間に応じた加算に見直し

見直し後の加算

一般就労移行後、就労継続期間に応じて、以下の区分に応じた単位数をそれぞれ加算

6ヵ月以上12月未満

5%以上15%未満	29単位
15%以上25%未満	48単位
25%以上35%未満	71単位
35%以上45%未満	102単位
45%以上	146単位



12ヵ月以上24月未満

5%以上15%未満	25単位
15%以上25%未満	41単位
25%以上35%未満	61単位
35%以上45%未満	88単位
45%以上	125単位



24ヵ月以上36月未満

5%以上15%未満	21単位
15%以上25%未満	34単位
25%以上35%未満	51単位
35%以上45%未満	73単位
45%以上	105単位

在宅での就労移行支援の取扱いについて

在宅利用者に対する支援に係る基本報酬の算定

平成26年度までの取扱い

就労継続支援A型又は就労継続支援B型において、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利用者に対して支援を提供した場合であって、一定の要件を満たす場合に基本報酬の算定を認める。

対象に就労移行支援を追加

・平成23年度までは施設外支援として、年間180日を限度として認めていた。
・平成24年度から施設外支援としてではなく、在宅において利用する場合の支援として訪問等の要件を設けて、A型・B型で利用できるようにした。

平成27年度以降の取扱い

就労移行支援又は就労継続支援(A型・B型)において、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利用者に対して支援を提供した場合であって、一定の要件を満たす場合に基本報酬の算定を認める。

【基本報酬の算定要件】

- ① 常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。
- ② 1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。
- ③ 緊急時の対応ができること。
- ④ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、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すること。
- ⑤ 事業所職員による訪問又は利用者による通所により評価等を1週間につき1回は行うこと。
- ⑥ 在宅利用者については、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に対する達成度の評価等を行うこと。また、事業所はその通所のための支援体制を確保すること。
- 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。

就労継続支援A型

○ 対象者

就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労可能な障害者(利用開始時、65歳未満の者)

○ 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
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価 (平成27年4月～)

基本報酬

就労継続支援A型サービス費 (I)	20人以下	584単位/日
職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で7.5;1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する	21人以上40人以下	519単位/日
	41人以上60人以下	487単位/日
	61人以上80人以下	478単位/日
	81人以上	462単位/日
就労継続支援A型サービス費 (II)	20人以下	532単位/日
職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で10;1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する。	21人以上40人以下	474単位/日
	41人以上60人以下	440単位/日
	61人以上80人以下	431単位/日
	81人以上	416単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 26単位
⇒ 一般就労等へ移行した後、継続して6月以上就労している者が前年度において定員の5%を超えている場合

施設外就労加算 100単位
⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

重度者支援体制加算(I)、(II) 22～56単位
⇒ 前年度における障害基礎年金1級を受給する利用者が一定数以上いる場合、重度者の割合と定員に応じて算定

福祉専門職員配置等加算(I)、(II)、(III) 15、10、6単位
⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

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

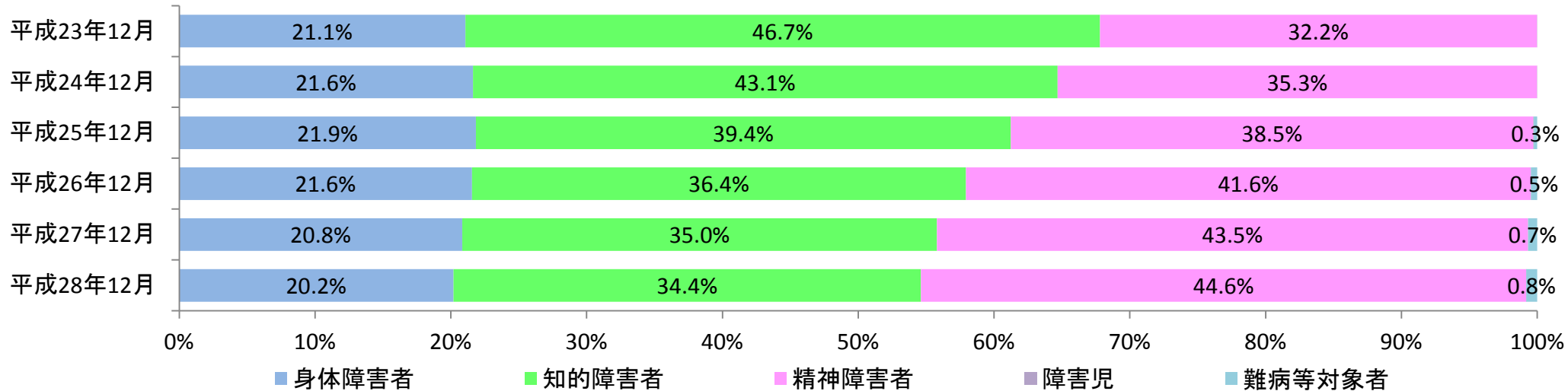
○ 事業所数 3,733(国保連平成29年10月実績)

○ 利用者数 68,573(国保連平成29年10月実績) 26

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



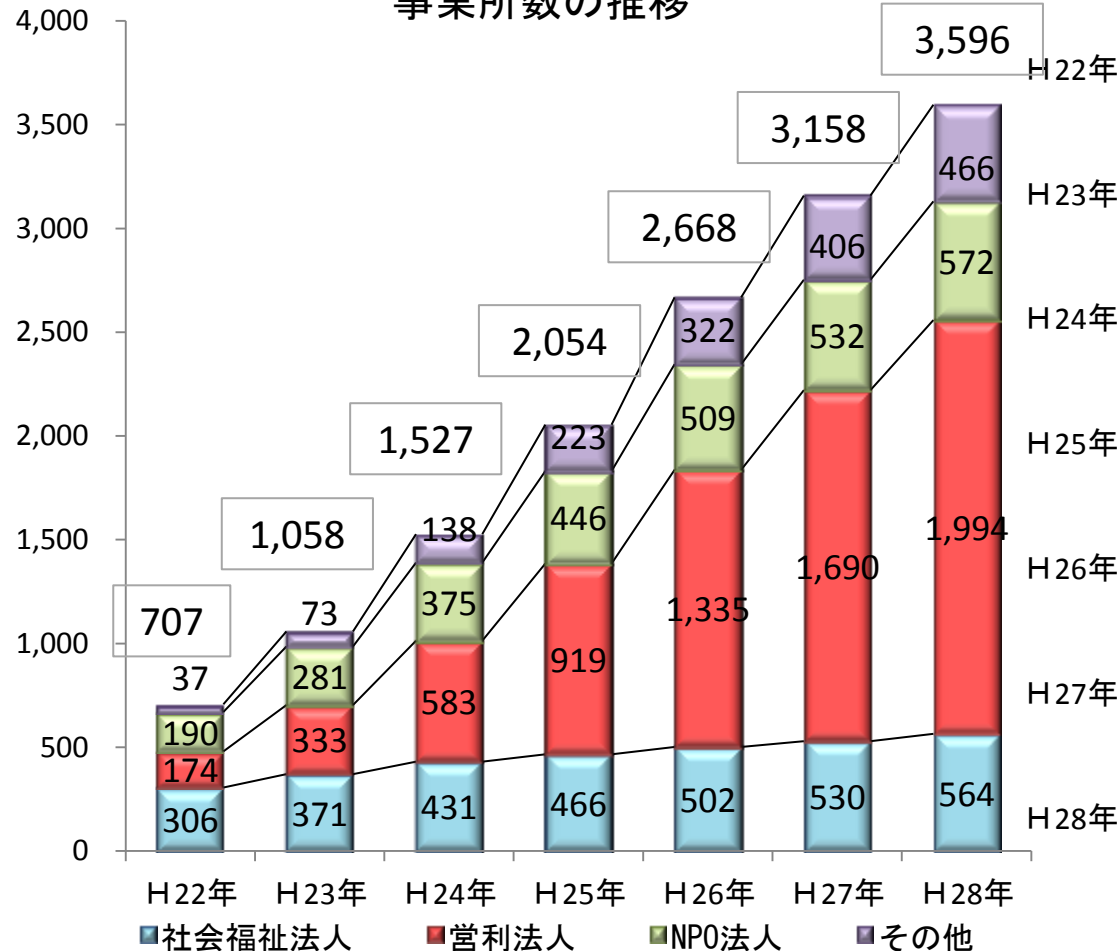
(単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H23.12	3,711	8,231	5,667	5	—	17,614
H24.12	5,505	10,962	8,989	4	—	25,460
H25.12	7,562	13,627	13,317	8	90	34,604
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239

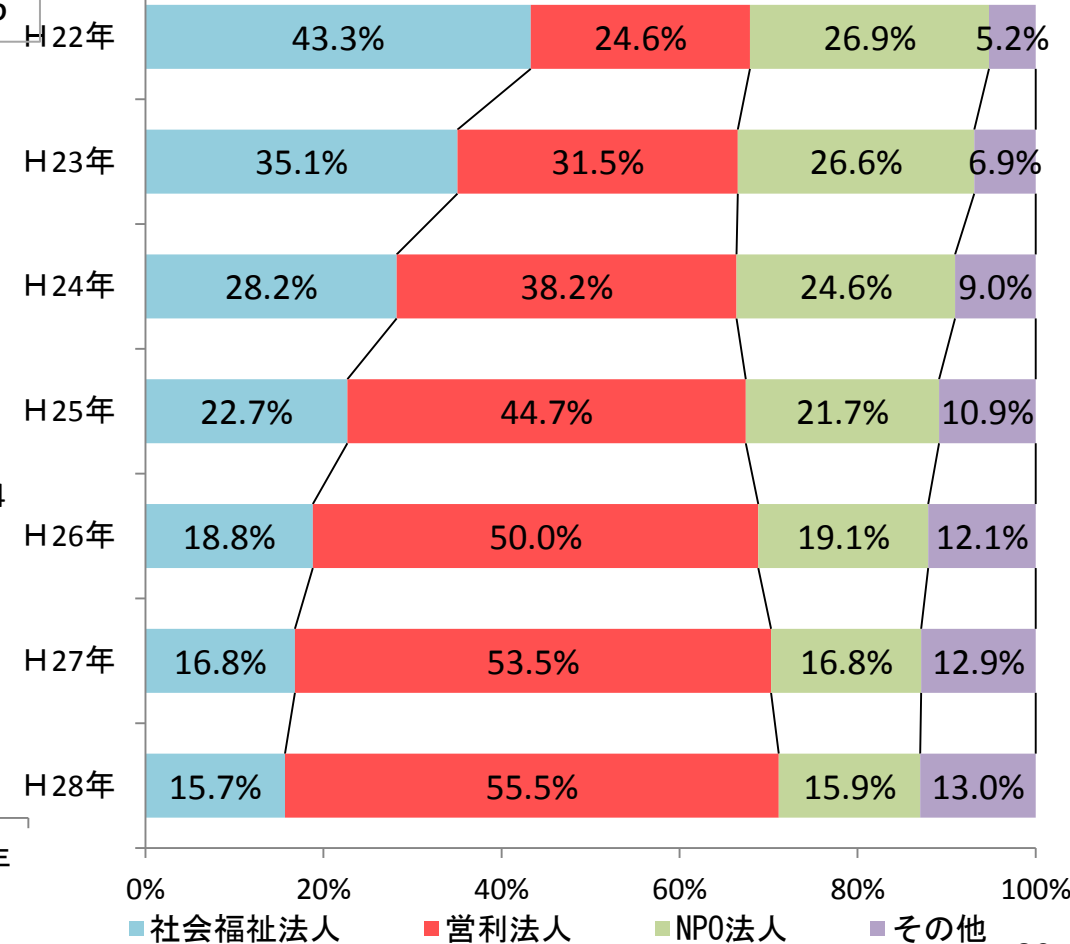
就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

- 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る。
- 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。

事業所数の推移

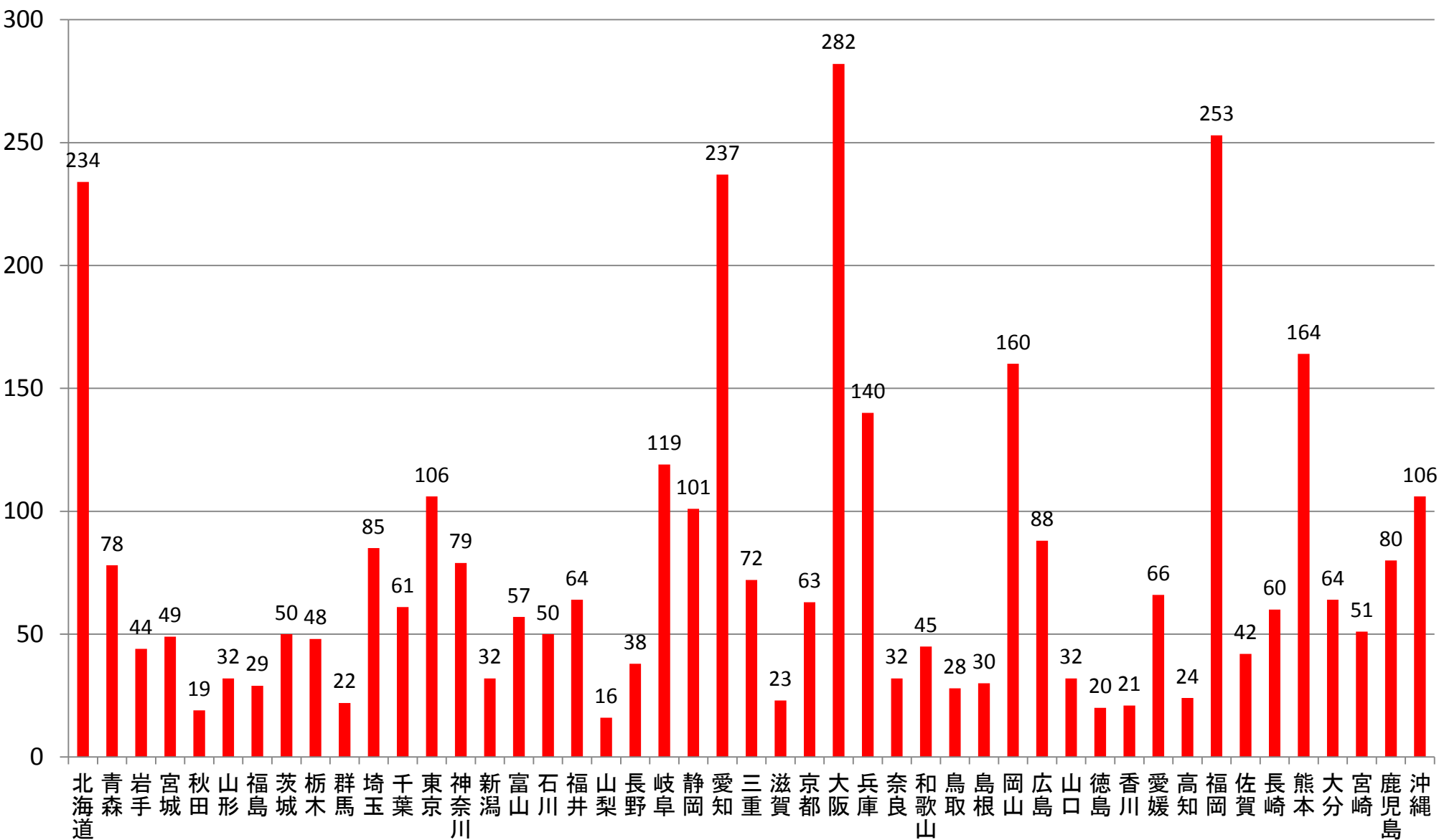


設置主体別割合の推移



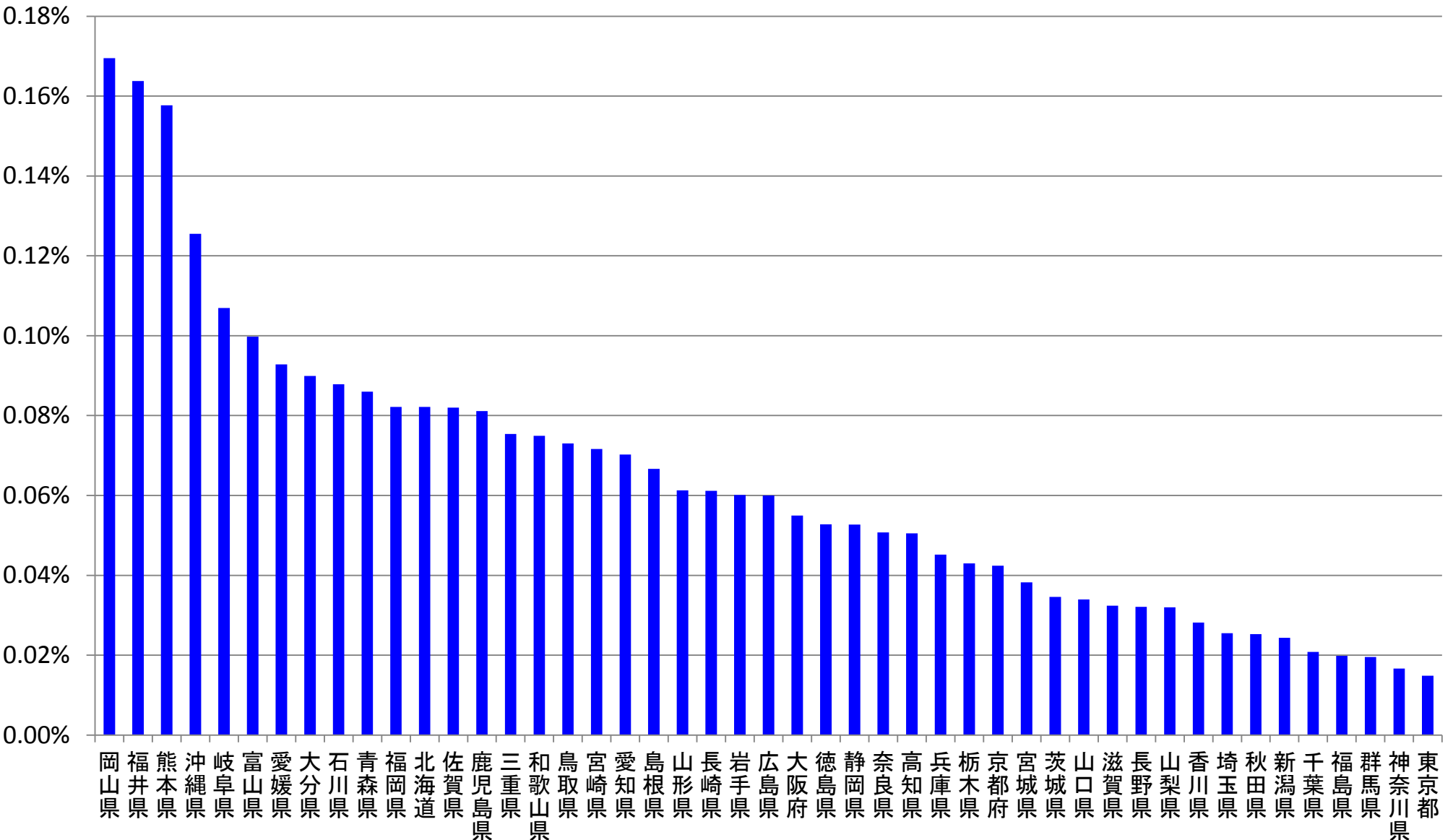
【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

都道府県別就労継続支援(A型)事業所数



【出典】平成29年3月国保連データ

就労継続支援A型利用者数の人口に占める割合

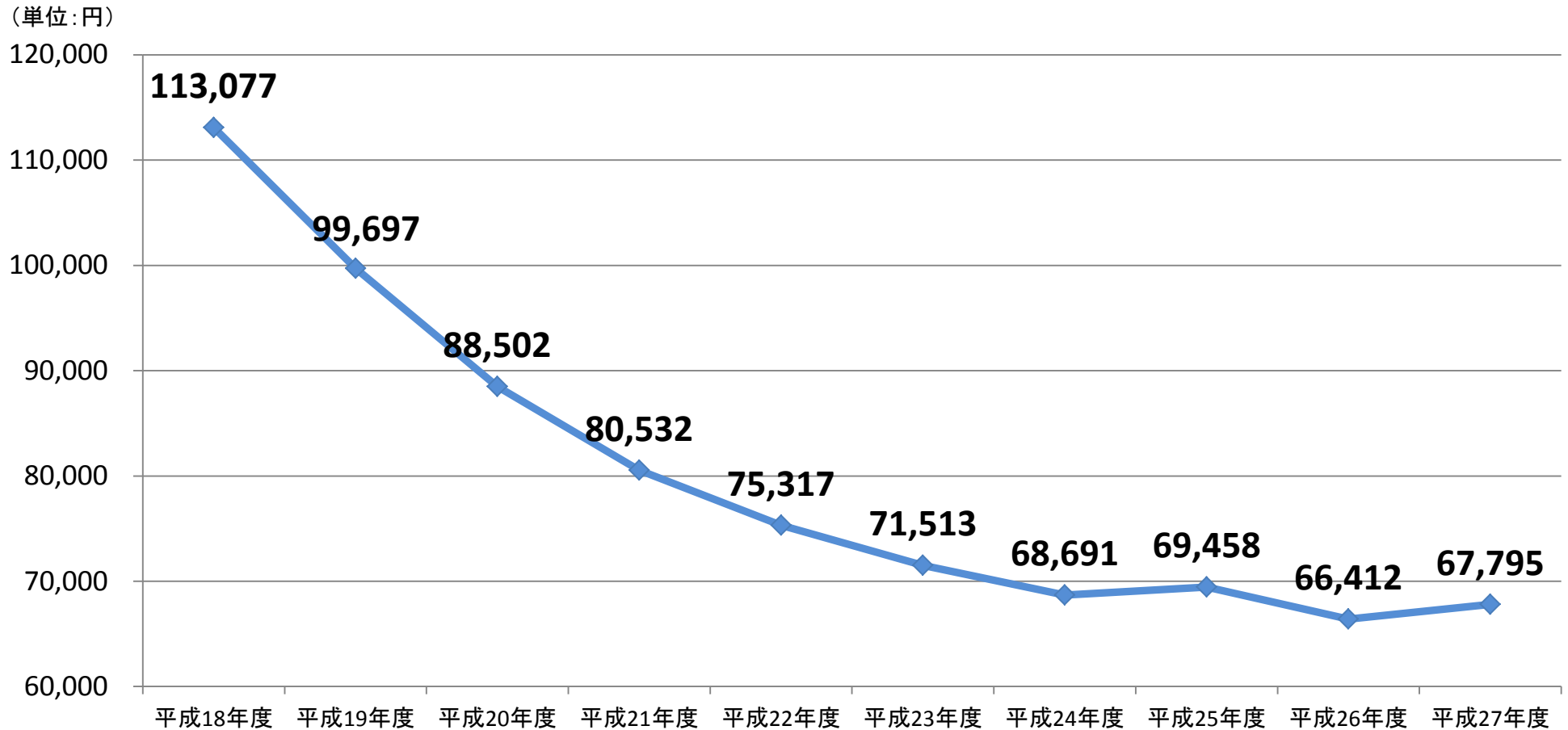


【出典】平成29年3月国保連データ

(注) 平成29年3月のA型事業所利用者数を平成29年1月1日住民基本台帳における各都道府県の人口で除して算出

就労継続支援A型事業所における平均賃金の推移

○ 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額額は、減少傾向が続いている。

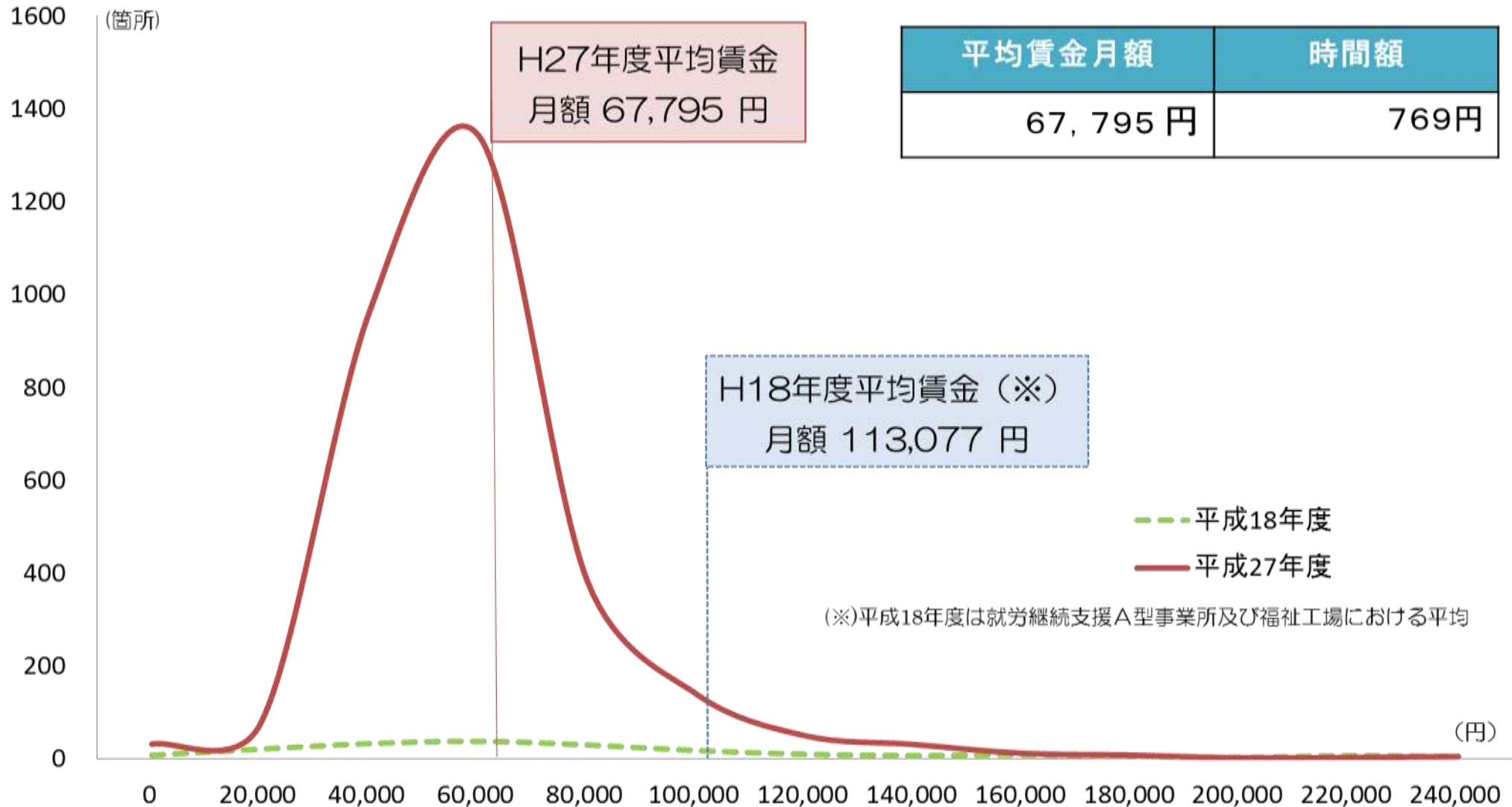


(※)平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

就労継続支援A型における平均賃金の状況

- 平成27年度の利用者1人当たりの平均賃金月額は、67,795円と18年度と比べて約40%減少している。
- また、平均賃金を時給換算すると769円となり、同年度の最低賃金の全国平均798円と同程度となっている。



就労継続支援A型 都道府県別平均賃金の比較(平成26年度、平成27年度)

(円/月額)

都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
北海道	59,137	60,515	102.3%
青森県	62,276	61,181	98.2%
岩手県	66,093	71,193	107.7%
宮城県	59,873	63,011	105.2%
秋田県	60,339	65,233	108.1%
山形県	66,477	63,996	96.3%
福島県	60,700	69,186	114.0%
茨城県	101,559	90,677	89.3%
栃木県	60,112	62,774	104.4%
群馬県	69,016	69,990	101.4%
埼玉県	77,462	71,648	92.5%
千葉県	63,191	65,129	103.1%
東京都	95,462	93,992	98.5%
神奈川県	73,554	79,313	107.8%
新潟県	58,421	62,006	106.1%
富山県	55,518	58,587	105.5%
石川県	61,321	64,524	105.2%
福井県	75,211	76,006	101.1%
山梨県	57,329	65,733	114.7%
長野県	76,714	80,977	105.6%
岐阜県	67,379	70,752	105.0%
静岡県	66,286	67,415	101.7%
愛知県	70,847	60,493	85.4%
三重県	63,420	66,280	104.5%

都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
滋賀県	88,424	84,675	95.8%
京都府	83,465	87,558	104.9%
大阪府	33,008	48,508	147.0%
兵庫県	79,478	79,481	100.0%
奈良県	70,397	68,764	97.7%
和歌山県	88,806	90,790	102.2%
鳥取県	77,465	80,529	104.0%
島根県	82,438	82,238	99.8%
岡山県	68,649	72,017	104.9%
広島県	91,599	86,780	94.7%
山口県	76,974	77,741	101.0%
徳島県	57,493	59,700	103.8%
香川県	64,631	66,064	102.2%
愛媛県	61,144	62,693	102.5%
高知県	73,470	76,642	104.3%
福岡県	66,759	68,629	102.8%
佐賀県	83,360	83,611	100.3%
長崎県	77,786	79,068	101.6%
熊本県	60,904	62,485	102.6%
大分県	75,911	77,881	102.6%
宮崎県	54,467	57,595	105.7%
鹿児島県	60,846	59,801	98.3%
沖縄県	68,560	61,972	90.4%
全国平均	66,412	67,795	102.1%

(注) 就労継続支援A型事業所の平均

【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

(参考)平成27年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額 (円)	都道府県名	最低賃金時間額 (円)
北海道	764	滋賀県	764
青森県	695	京都府	807
岩手県	695	大阪府	858
宮城県	726	兵庫県	794
秋田県	695	奈良県	740
山形県	696	和歌山県	731
福島県	705	鳥取県	693
茨城県	747	島根県	696
栃木県	751	岡山県	735
群馬県	737	広島県	769
埼玉県	820	山口県	731
千葉県	817	徳島県	695
東京都	907	香川県	719
神奈川県	905	愛媛県	696
新潟県	731	高知県	693
富山県	746	福岡県	743
石川県	735	佐賀県	694
福井県	732	長崎県	694
山梨県	737	熊本県	694
長野県	746	大分県	694
岐阜県	754	宮崎県	693
静岡県	783	鹿児島県	694
愛知県	820	沖縄県	693
三重県	771	全国加重平均額	798

就労継続支援A型における短時間減算の見直し(平成27年度報酬改定)

- 就労継続支援A型については、依然として短時間利用の問題が指摘されていることから、減算の仕組みを見直すとともに、減算割合を強化する。
- なお、予期せぬ状況等により、短時間利用となることがやむを得ない者の利用が妨げられないよう配慮する。

見直し前の短時間利用減算の仕組み

- 過去3カ月間において、雇用契約を締結している利用者の1週間あたりの利用時間が週20時間未満となっている利用者(短時間利用者)の占める割合が、現員数の50%以上である場合に基本報酬を減算する。
- 減算割合
 - ・ 短時間利用者の割合が50%以上80%未満
⇒ 所定単位数の90%を算定(10%減算)
 - ・ 短時間利用者の割合が80%以上
⇒ 所定単位数の75%を算定(25%減算)
- 例外規定はなし。

見直し後の短時間利用減算の仕組み

- 過去3カ月間における雇用契約を締結している利用者について、事業所の1日あたりの平均利用時間を算出し、当該平均利用時間に応じて基本報酬を減算する。
- 減算割合
 - ・ 平均利用時間が0時間以上1時間未満
⇒ 所定単位数の30%を算定(70%減算)
 - ・ 平均利用時間が1時間以上2時間未満
⇒ 所定単位数の40%を算定(60%減算)
 - ・ 平均利用時間が2時間以上3時間未満
⇒ 所定単位数の50%を算定(50%減算)
 - ・ 平均利用時間が3時間以上4時間未満
⇒ 所定単位数の75%を算定(25%減算)
 - ・ 平均利用時間が4時間以上5時間未満
⇒ 所定単位数の90%を算定(10%減算)
- 予期せぬ状況等により、短時間利用となることがやむを得ない者については、平均利用時間の算出から除外する。

就労継続支援A型における短時間利用減算の特例措置について

短時間利用減算における特例措置の必要性

- 短時間利用減算は、日中活動サービスの報酬が1日あたりの必要な費用を評価しているものであり、サービス提供時間が短い場合には支援に係る費用が通常よりもかからないことから、基本報酬の減額を行うものである。
- 一方で、サービス利用開始後に、利用開始時には予見できなかった事由で利用者が短時間利用となった場合、事業所にとっては予見できない報酬減から事業運営が不安定となってしまうことが懸念される。

特例措置による対応

特例措置の内容

就労継続支援A型の利用開始後において、サービス利用開始時には予見できない事由により短時間利用となってしまった場合は、短時間利用となった日から90日を限度に、当該短時間利用者については事業所における平均利用時間の算出から除外する。

<短時間利用減算の特例措置の適用例>

事例①:筋ジストロフィーを罹患している利用者が、病状の進行により短時間利用となってしまった場合

⇒ 筋ジストロフィーは進行性のものであるが、病状の進行には個人差があり、短時間利用となってしまう時期は予見できないため。

事例②:退院直後のサービス利用が短時間となってしまう場合

⇒ 入院そのものが予見できないため。

事例③:家族の介護を受けながらサービスを利用していたが、家族の病気等により、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

⇒ 家族の病気等による変化は予見できないため。

事例④:精神障害者等で、体調に変動があったことにより短時間利用となってしまった場合

⇒ 体調の変動は予見できないため。ただし、利用開始時から短時間利用となることが明らかな場合は適用対象外。 36

職員1人当たりの年間給与額(常勤－非常勤別)

○ 就労継続支援A型の直接処遇職員の給与は他の就労系サービスに比べて低い傾向にある。

	全体		就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1 施設長・管理者	5,211,106	3,725,738	4,918,463	4,977,290	3,958,306	3,311,734	4,940,810	3,837,215
2 サービス管理責任者	4,699,528	2,857,736	4,131,701	1,500,000	3,208,238	2,102,317	4,177,367	2,034,000
12 就労支援員	3,398,383	2,028,255	3,336,832	2,109,184	-	-	-	-
13 職業指導員	3,006,554	1,854,955	3,146,006	1,848,737	2,657,253	1,809,007	3,068,521	1,749,329
15 生活支援員	3,620,957	2,016,671	3,032,796	2,044,353	2,603,898	1,731,524	3,115,830	1,892,879
客体数	8,993		374		440		378	

就労継続支援A型に対する平成28年度までの見直し概要

時期	対応内容
平成24年10月	<p>○ 利用者のうち <u>短時間利用者の占める割合が多い場合の減算(基本報酬の90%、75%)を創設</u> (平成24年度報酬改定)</p>
平成27年9月	<p>○ 指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について(課長通知)</p> <p>① <u>暫定支給決定の適正な運用</u>の依頼</p> <p>② 不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示 (不適切な事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>就労機会の提供に当たり、収益の上がない仕事しか提供せず、生産活動による収益だけでは最低賃金を支払うことが困難</u>である事例 ➢ <u>利用者の意向や能力等を踏まえた個別支援計画が策定されていない、全ての利用者の労働時間を一律に短時間</u>としている事例 ➢ <u>一定期間経過後に事業所を退所</u>させている事例
平成27年10月	<p>○ 依然として短時間利用の問題が指摘されていることを踏まえ、<u>短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合(基本報酬の90%～30%)を強化</u> (平成27年度報酬改定)</p>
平成28年3月	<p>○ 就労移行支援及び就労継続支援(A型・B型)における適切なサービス提供の推進について(課長通知)</p> <p>① <u>暫定支給決定を要しない場合の基準(注)</u>を明確化及び市町村間で差が出ないように都道府県の関与の依頼</p> <p>② 不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼</p> <p>(注)暫定支給決定を要しない場合は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・転居を伴う場合で転居後の事業所にアセスメント情報が引き継がれている。 ・就労移行支援利用後に就労継続支援A型の利用を希望する場合、移行支援事業所からアセスメント情報が引き継がれている。

就労継続支援A型に対する平成29年4月からの見直し概要①

1. 障害者総合支援法施行規則の改正

○障害福祉計画と整合性のとれた新規指定の実施

現在、障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービスのうち、総量規制の対象となる日中活動系サービスは生活介護及び就労継続支援B型のみであるが、就労継続支援A型も総量規制の対象サービスとして加える。(施行規則第34条の20の改正)

→障害福祉計画に定めるサービスの必要な量に達している場合等は、指定権者は新たに就労継続支援A型事業所の指定をしないことが可能となる。

※障害者福祉計画の作成に当たっては、地域の実情に即した実効性のある内容とするため、障害者等を含む幅広い関係者の意見を反映し策定することとなっている。このため、自治体に応じてサービス必要量は異なり、かつ、適正な就労継続支援A型事業の参入見込みがあればそれを見込んだサービス必要量とすることも可能。

【参考】

○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(平成十七年十一月七日法律第百二十三号)(抄)

(指定障害福祉サービス事業者の指定)

第三十六条

2 就労継続支援その他の厚生労働省令で定める障害福祉サービス(以下この条及び次条第一項において「特定障害福祉サービス」という。)に係る前項の申請は、当該特定障害福祉サービスの量を定めてするものとする。

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則(平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号)(抄)

(法第三十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める障害福祉サービス)

第三十四条の二十 法第三十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める障害福祉サービス(第三十四条の二十二において「特定障害福祉サービス」という。)は、生活介護、**就労継続支援A型**及び就労継続支援B型とする。

就労継続支援A型に対する平成29年4月からの見直し概要②

2. 指定基準(運営基準)の改正

○希望を踏まえた就労機会の提供

- 指定基準第191条(就労)に新たに、「指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に努めるとともに、その希望を踏まえたものとしなければならない。」を規定。
 - 指定就労継続支援A型は、利用者が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、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行う障害福祉サービスであることから、**利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画の作成を徹底。**

○賃金の支払い

- 指定基準第192条(賃金及び工賃)に新たに、以下を規定し、就労の質の向上を推進。
 - ・「指定就労継続支援A型事業者は、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。」
 - 社会福祉法人会計基準や就労支援事業会計基準に規定されていたものを新たに指定基準として規定。当該指定基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出し経営改善に取り組む。
 - ・「賃金の支払に要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。」
 - 自立支援給付はサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員等の人件費等に充てるものであり、賃金に充てることはできないことを規定。ただし、経営改善計画書を提出した事業所の経営改善期間中は、自立支援給付を充てても差し支えないこととしている。

○運営規程の記載事項の追加

- 現在、運営規程には、「事業の目的及び運営の方針」、「従業員の職種、員数及び職務の内容」、「営業日及び営業時間」等を定めることとなっているが、就労継続支援A型事業者における運営規程には、新たに「主な生産活動の内容」、「賃金」、「労働時間」を規定する。

就労継続支援A型に対する平成29年4月からの見直し概要③

3. 指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例(課長通知)

○個別支援計画の作成

個別支援計画の様式例を示すとともに、個別支援計画に記載すべき内容を提示。

(個別支援計画で記載すべき内容)

- ・利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等
- ・利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標
- ・利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容

○経営改善計画の作成

生産活動に係る事業収入から最低賃金を支払えない場合には、経営改善計画書を提出。改善の見込みがない場合には、指定の取消等を検討。

○新規指定時の取扱い

新規指定時には、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より利用者に対する最低賃金を支払うことができる事業計画になっていることを事業計画書の提出により必ず確認した上で、指定の可否を判断することを徹底。

○情報公表の推進

障害福祉サービスの情報公表制度については、平成30年4月から施行されるが、就労継続支援A型事業所は先行して、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるように、以下の情報を自治体のホームページで公表、又は事業所のホームページでの公表を促すことを各都道府県等に依頼。貸借対照表等を含めたNPO法人の財務状況を監査する監事については、公認会計士又は税理士を登用し、株式会社の監査役も同様とすることが望ましい。

(情報公表を依頼している内容)

- ・貸借対照表、事業活動計算書、就労支援事業活動計算書、就労支援事業別事業活動明細書
- ・主な生産活動の内容
- ・平均月額賃金

(参考)

就労継続支援A型事業所（新規事業所）の指導等の流れ

(就労継続支援A型事業を行う者)

都道府県等への申請

- ・ 人員基準を満たさないとき
- ・ 設備、運営基準を満たさないとき
- ・ 取消しから5年を経過していないとき 等

指定基準第192条第2項を満たす事業計画となっておらず、指定基準を満たすことが困難

指定の拒否
(法36条第3項)

指定
(法36条第1項)

半年後を目途に実地指導

・ 指定基準に従った適切な事業運営を行っていない時

・ 指定基準に従った適切な事業を行っている場合

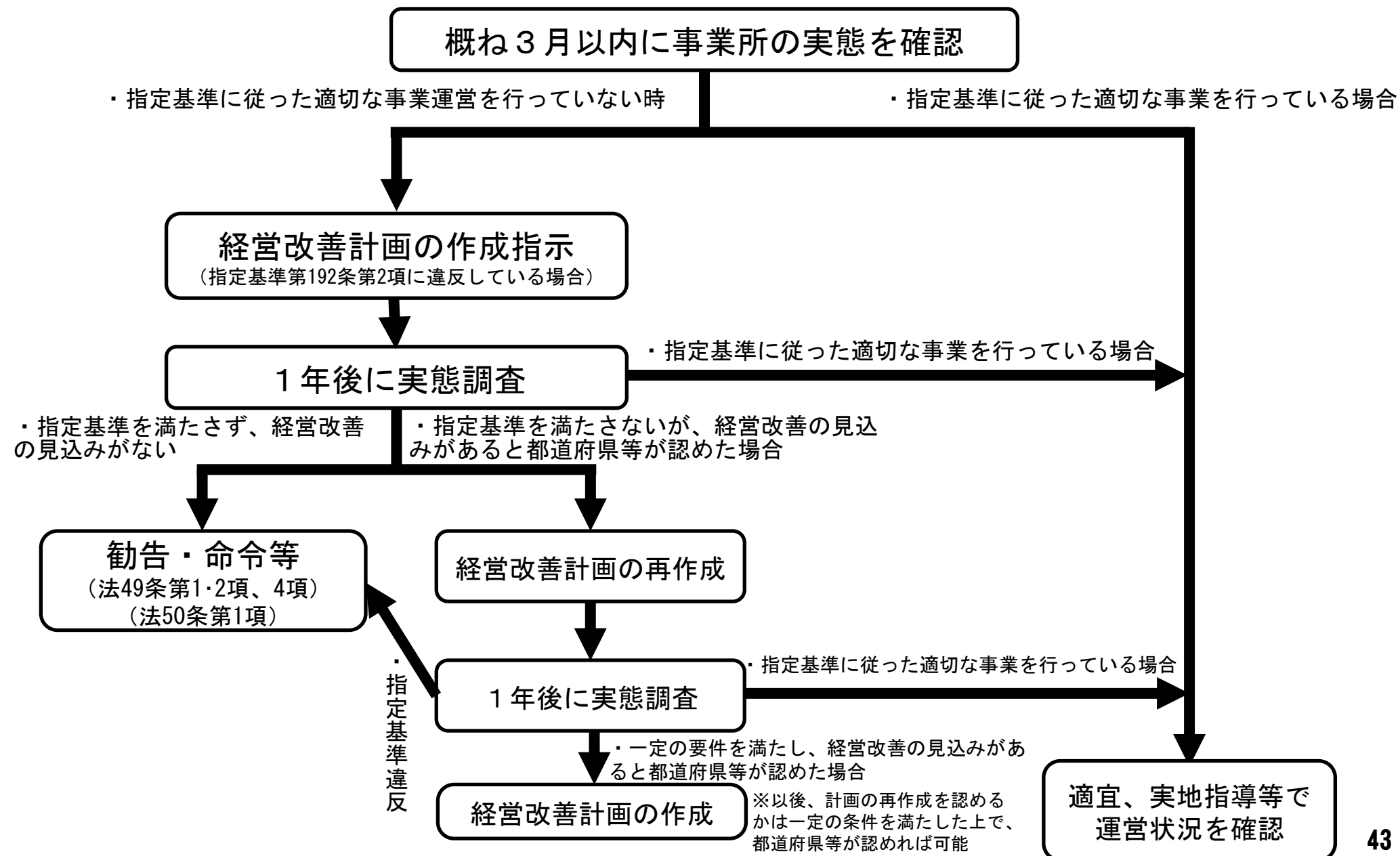
勧告・命令等
(法49条第1・2項、4項)
(法50条第1項)

経営改善計画の
作成指示

適宜、実地指導等で
運営状況を確認

・ 都道府県等が収益改善が見込めると認める場合
(以後、既存事業所と同様の取扱い)

(参考) 就労継続支援A型事業所(既存事業所)の指導等の流れ



指定就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況

調査概要

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のある事業所の状況等を調査。(平成29年12月末時点の状況)

調査結果

- 実態把握を行った3,036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879(29.0%)、必要がある事業所は2,157(71.0%)
- 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,157のうち、提出済み事業所は1,769(82.0%)
- 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,157のうち、営利法人の設立5年未満の事業所が約半数(49.7%)。

【経営改善計画書の提出状況】

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	割合	数	割合		
都道府県(47)	2,209	1,784	530	29.7%	1,254	70.3%	986	78.6%
指定都市(20)	912	618	158	25.6%	460	74.4%	412	89.6%
中核市(48)	710	634	191	30.1%	443	69.9%	371	83.7%
合計	3,831	3,036	879	29.0%	2,157	71.0%	1,769	82.0%

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

		5年以上	5年未満	合計
法人種別	社会福祉法人	160 7.4%	89 4.1%	249 11.5%
	営利法人	252 11.7%	1,073 49.7%	1,325 61.4%
	非営利法人(NPO)	134 6.2%	192 8.9%	326 15.1%
	その他	33 1.5%	224 10.4%	257 11.9%
	計	579 26.8%	1,578 73.2%	2,157 100.0%

※ 指定事業所数は、実態把握済み事業所数及び実態把握中の事業所数、新規指定事業所数を含む。

※ 経営状況未把握の指定権者は2自治体である。

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
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価 (平成27年4月～)

基本報酬

就労継続支援B型サービス費 (Ⅰ) 職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で7.5:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する。	20人以下	584単位/日
	21人以上40人以下	519単位/日
	41人以上60人以下	487単位/日
	61人以上80人以下	478単位/日
	81人以上	462単位/日
就労継続支援B型サービス費 (Ⅱ) 職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で10:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する。	20人以下	532単位/日
	21人以上40人以下	474単位/日
	41人以上60人以下	440単位/日
	61人以上80人以下	431単位/日
	81人以上	416単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 13単位 ⇒ 一般就労等へ移行した後、継続して6月以上就労している者が前年度において定員の5%を超えている場合
施設外就労加算 100単位 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合
重度者支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 22～56単位 ⇒ 前年度における障害基礎年金1級を受給する利用者が一定数以上いる場合、重度者の割合と定員に応じて算定
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
目標工賃達成加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 69、59、32単位 ⇒ Ⅰ:都道府県の最低賃金の2分の1以上の工賃を達成した場合等 ⇒ Ⅱ:都道府県の最低賃金の3分の1以上の工賃を達成した場合等 ⇒ Ⅲ:都道府県の平均工賃以上の工賃を達成した場合等 ※就労継続支援B型特有の加算

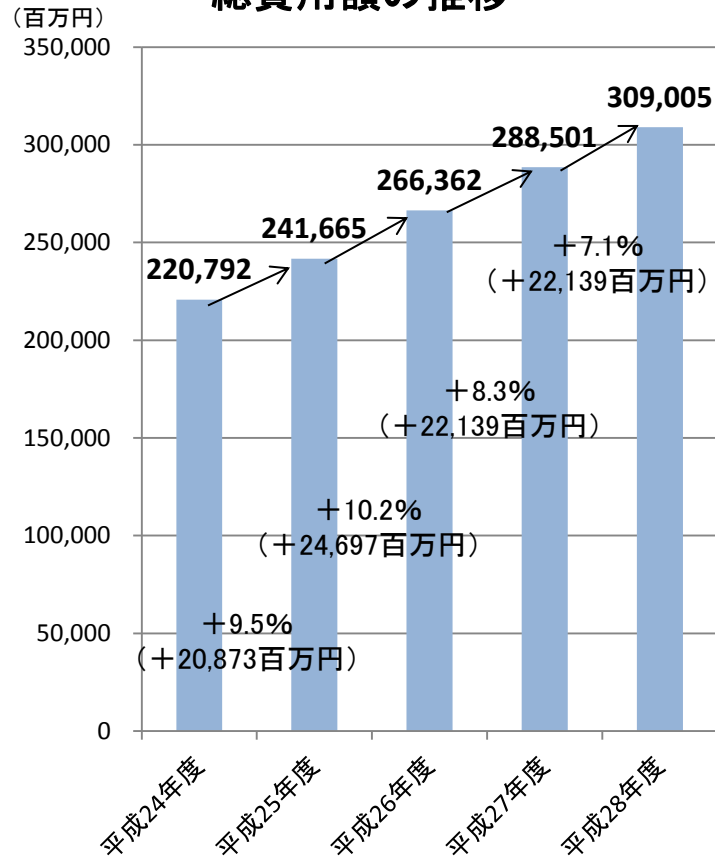
○ 事業所数 11, 326(国保連平成29年10月実績)

○ 利用者数 234, 586(国保連平成29年10月実績) **45**

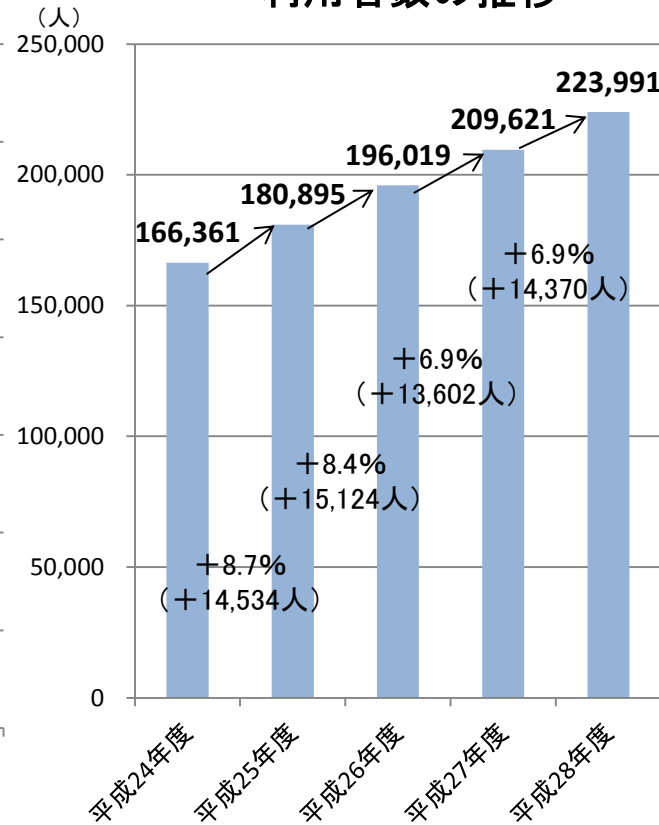
就労継続支援B型の現状

- 就労継続支援B型の平成28年度費用額は約3,090億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約16.3%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。

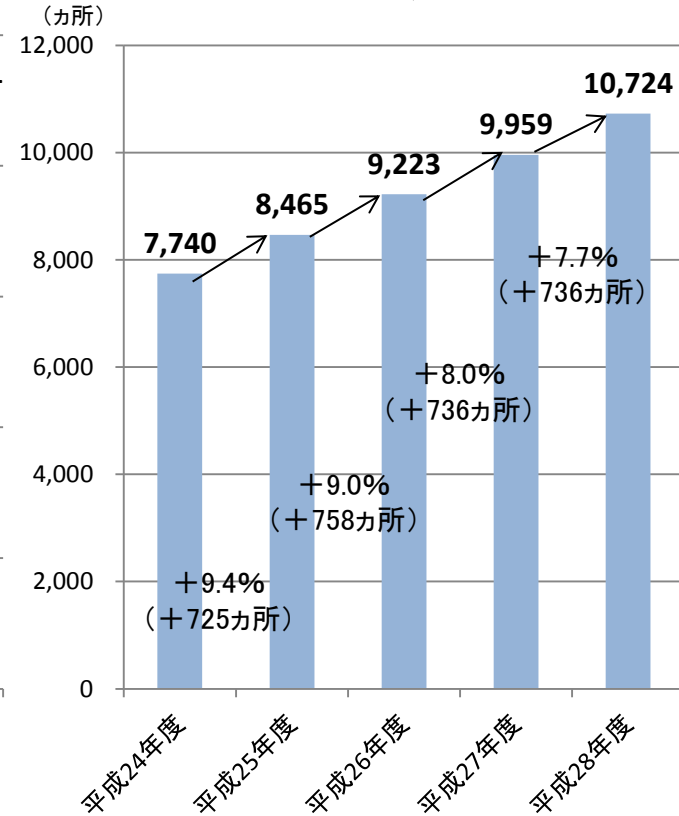
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移

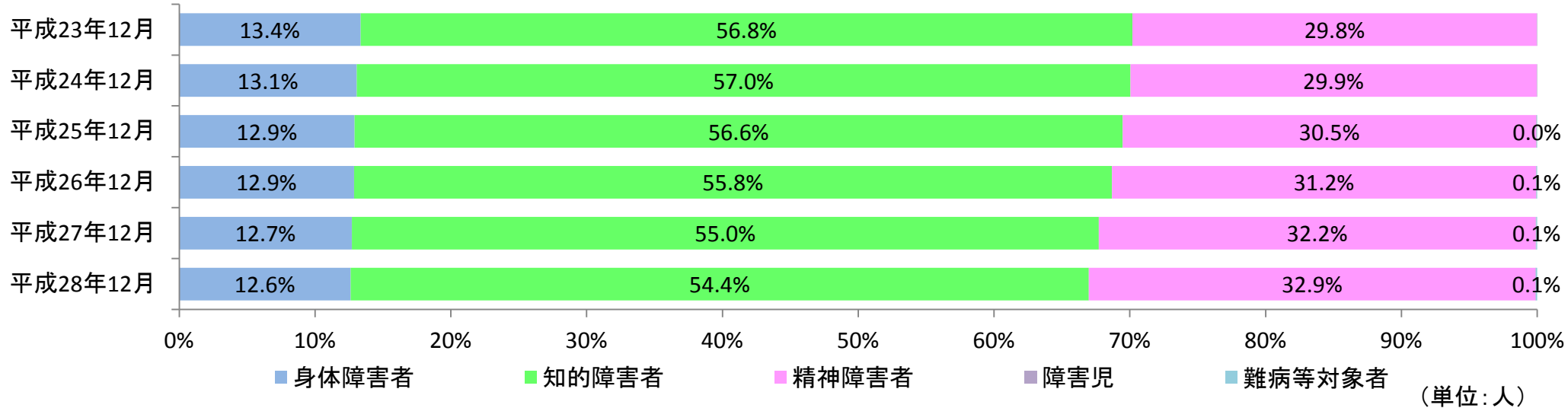


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

利用者の障害種別分布状況

- 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

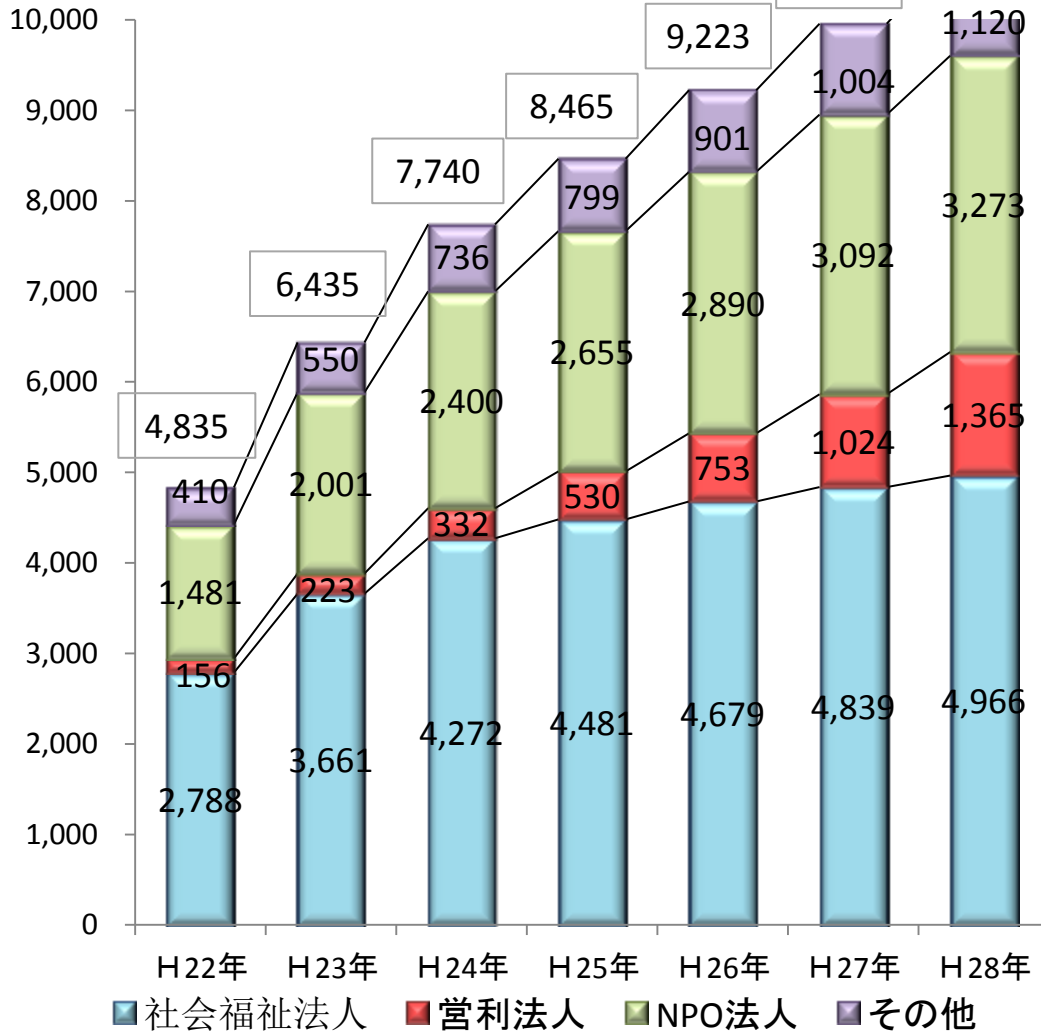


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H23.12	17,592	74,889	39,211	49	—	131,741
H24.12	21,194	92,373	48,518	65	—	162,150
H25.12	23,023	100,825	54,283	65	54	178,250
H26.12	24,788	107,487	60,126	64	109	192,574
H27.12	26,312	113,830	66,592	58	173	206,965
H28.12	27,878	119,986	72,619	30	234	220,747

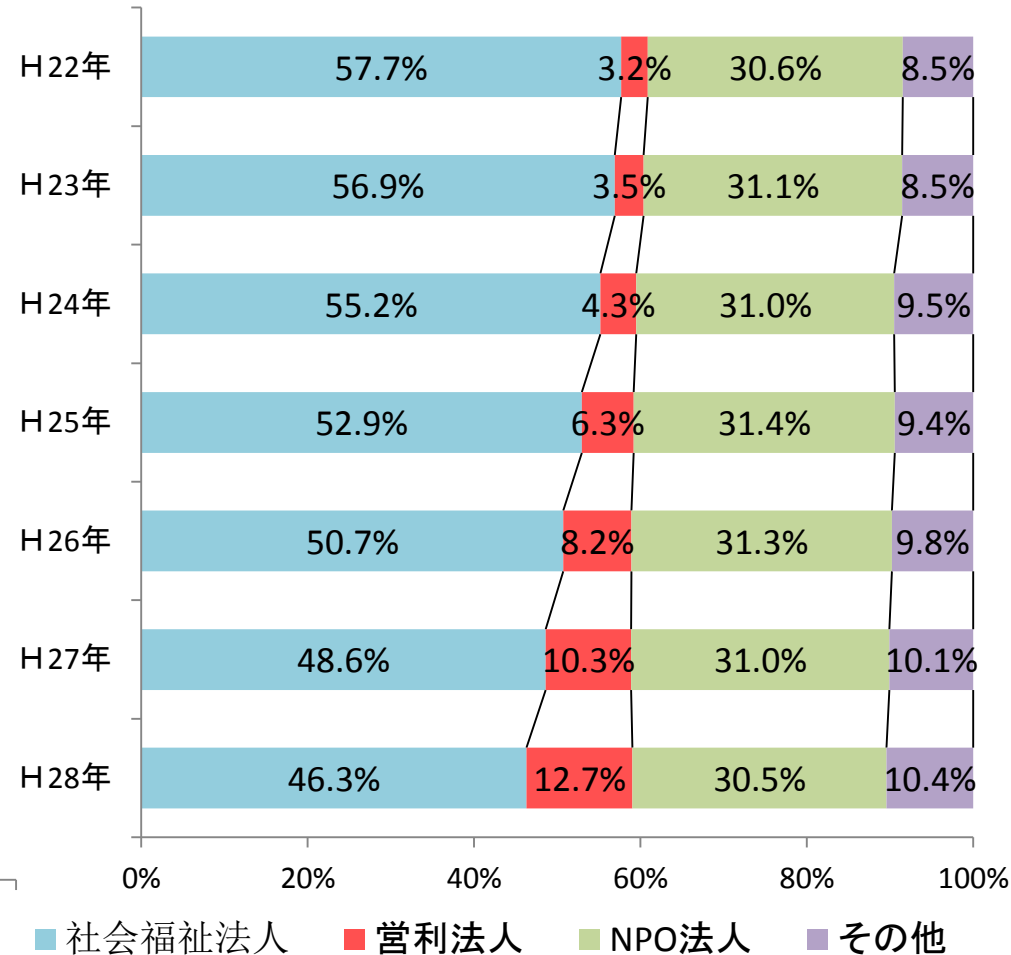
就労継続支援B型事業の事業所数の推移

○ 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となっている。

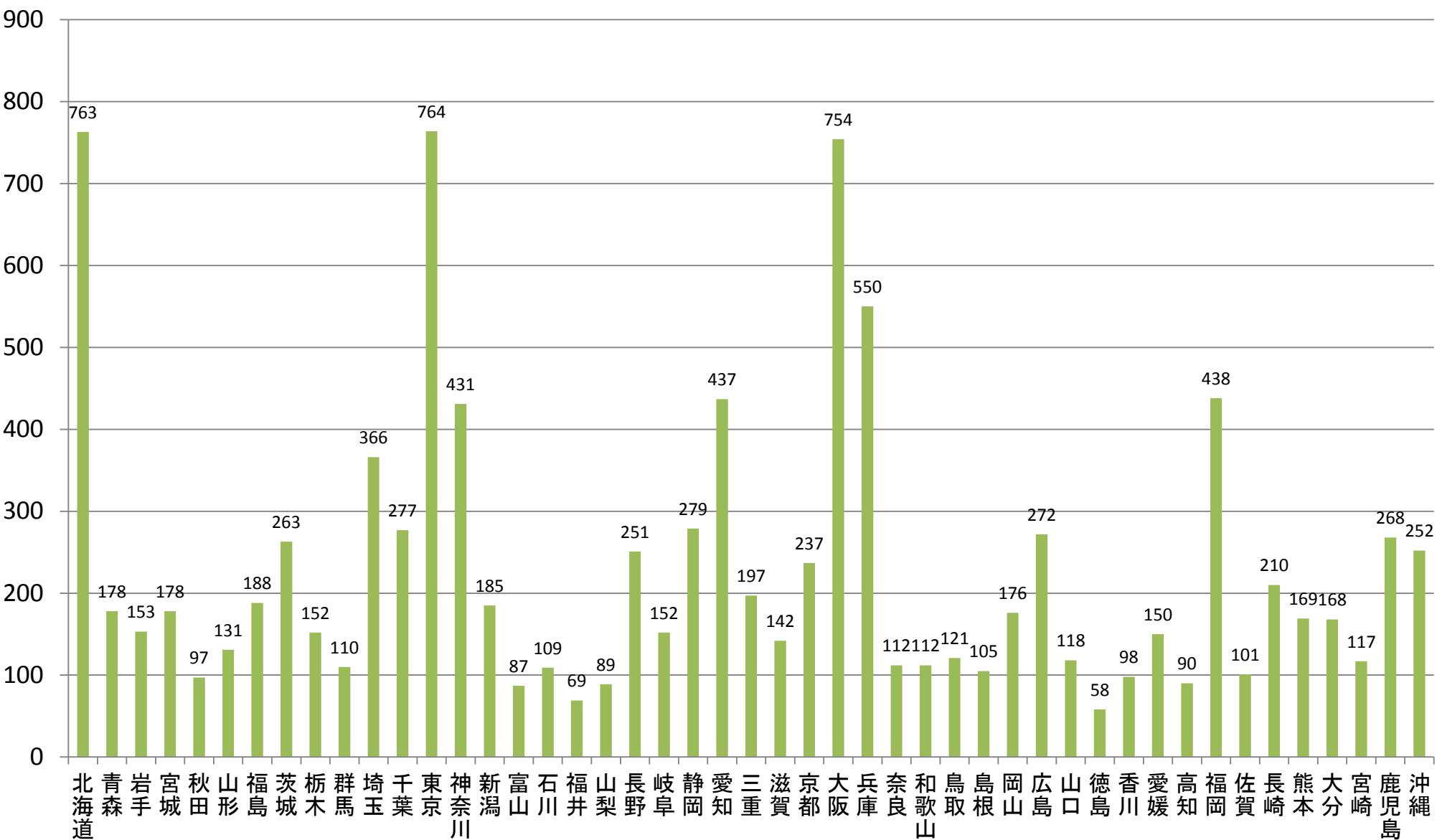
事業所数の推移



設置主体別割合の推移



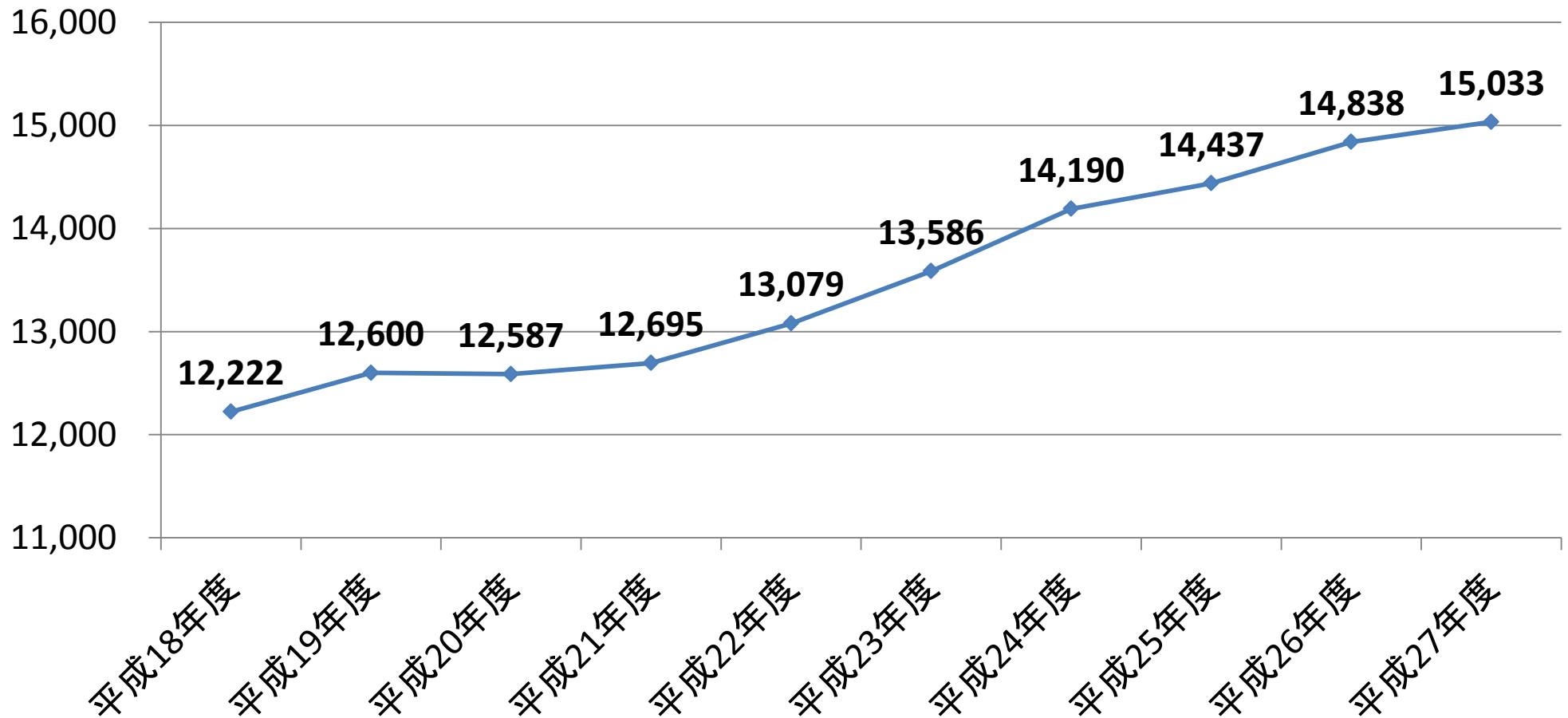
都道府県別就労継続支援(B型)事業所数



【出典】平成29年3月国保連データ

就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

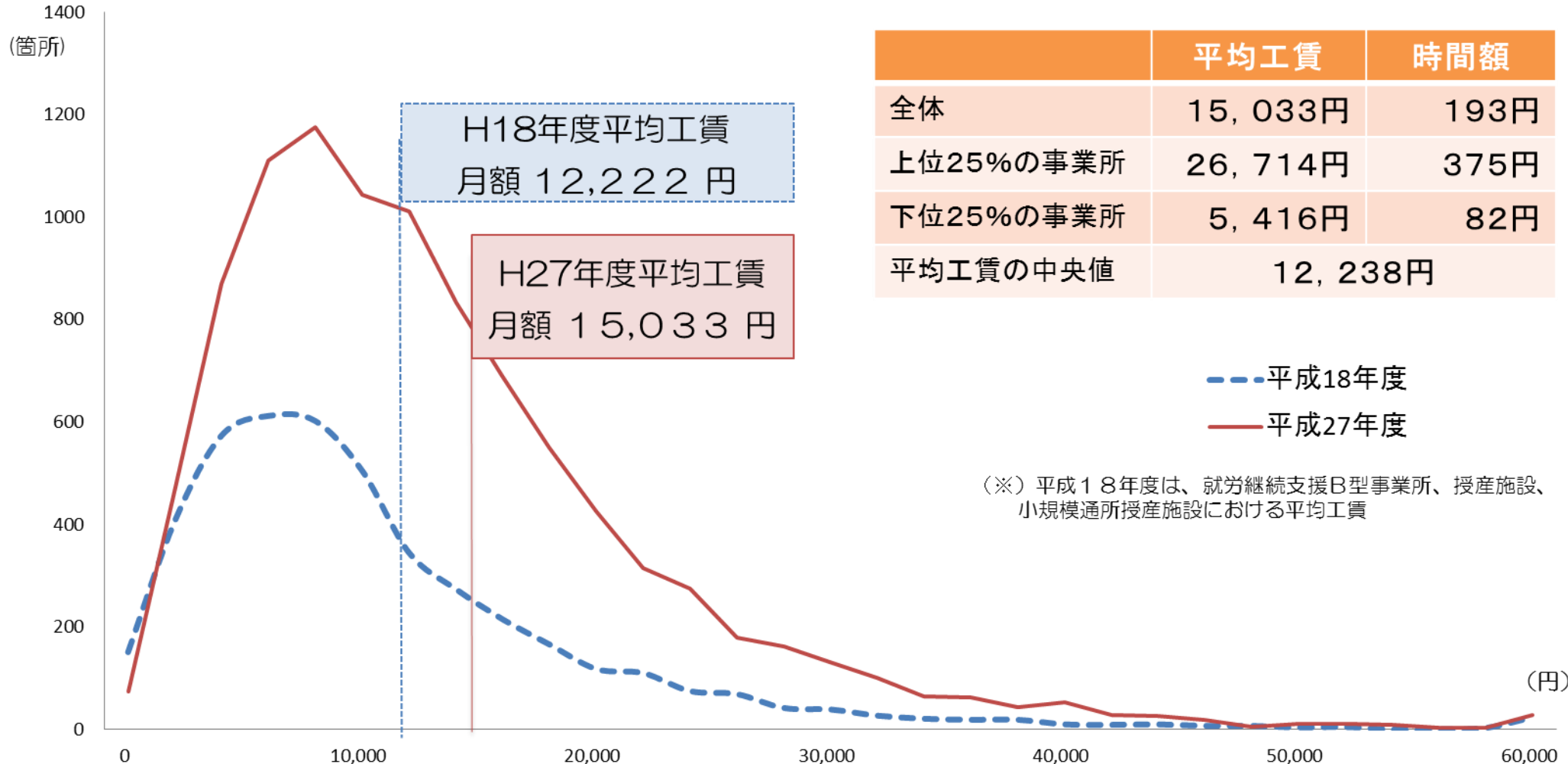
○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から21.4%上昇している。



(※) 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

就労継続支援B型における平均工賃の状況

- 平成27年度の利用者1人当たりの平均工賃月額は、15,033円と18年度と比べて22.9%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5倍の差がある。
- また、平均工賃を時給換算すると193円となり、同年度の最低賃金の全国平均798円の4分の1以下となっている。



就労継続支援B型 都道府県別平均工賃の比較(平成26年度、平成27年度)

(円/月額)

都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
北海道	18,108	17,494	96.6%
青森県	12,688	13,131	103.5%
岩手県	18,610	18,713	100.6%
宮城県	18,186	18,643	102.5%
秋田県	14,273	14,593	102.2%
山形県	11,476	11,598	101.1%
福島県	13,571	14,206	104.7%
茨城県	11,465	11,810	103.0%
栃木県	15,451	15,727	101.8%
群馬県	16,979	17,082	100.6%
埼玉県	13,950	14,189	101.7%
千葉県	13,150	13,660	103.9%
東京都	14,935	15,086	101.0%
神奈川県	13,709	13,704	100.0%
新潟県	14,128	14,378	101.8%
富山県	14,546	14,808	101.8%
石川県	15,857	16,152	101.9%
福井県	20,501	20,796	101.4%
山梨県	15,230	15,296	100.4%
長野県	14,333	14,591	101.8%
岐阜県	12,955	13,166	101.6%
静岡県	14,363	14,818	103.2%
愛知県	15,917	15,041	94.5%
三重県	12,950	13,611	105.1%

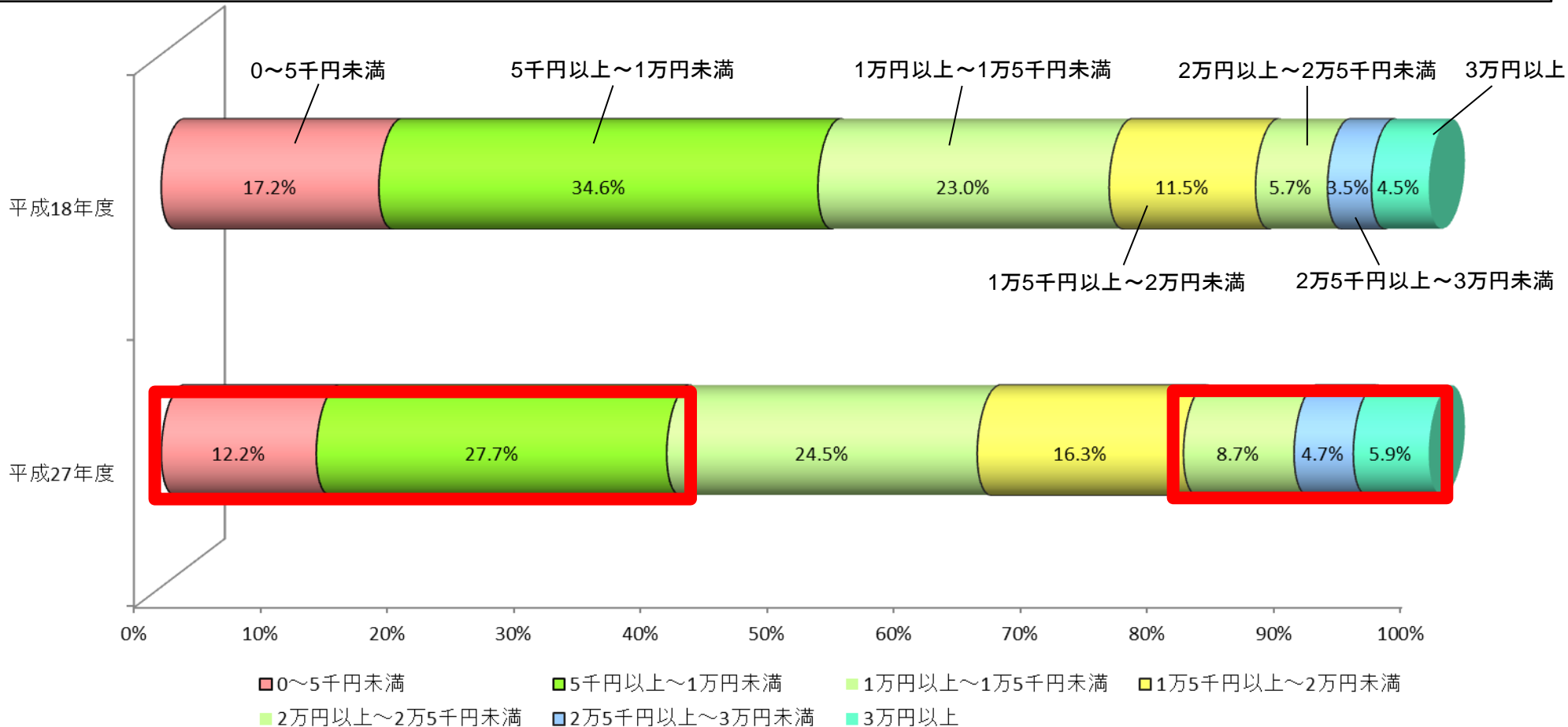
都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
滋賀県	17,987	18,176	101.1%
京都府	15,669	16,505	105.3%
大阪府	10,763	11,190	104.0%
兵庫県	13,608	13,735	100.9%
奈良県	14,335	14,964	104.4%
和歌山県	16,169	16,198	100.2%
鳥取県	17,179	16,810	97.9%
島根県	18,173	18,244	100.4%
岡山県	12,873	13,254	103.0%
広島県	15,644	15,939	101.9%
山口県	16,305	16,238	99.6%
徳島県	20,388	20,495	100.5%
香川県	13,938	14,432	103.5%
愛媛県	15,578	16,204	104.0%
高知県	19,034	19,222	101.0%
福岡県	13,392	13,485	100.7%
佐賀県	17,065	17,817	104.4%
長崎県	14,664	15,255	104.0%
熊本県	14,042	13,886	98.9%
大分県	16,134	16,237	100.6%
宮崎県	16,142	16,867	104.5%
鹿児島県	14,582	15,024	103.0%
沖縄県	14,166	14,455	102.0%
全国平均	14,838	15,033	101.3%

(注) 就労継続支援B型事業所の平均

【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

就労継続支援B型における工賃の状況

- 平成18年度と比較すると、利用者1人あたりの平均工賃月額が2万円以上の事業所の割合は増加しており、全体の2割弱となっている。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は減少しているものの、全体の約4割となっている。



目標工賃達成加算の拡充等(平成27年度報酬改定)

見直しの趣旨

事業所における工賃向上に向けた取組を推進するため、新たな加算区分を創設するとともに、現行加算の要件見直しと加算単位数を引き上げる。

目標工賃達成加算Ⅰ(平成26年度末まで)

【単位数】 49単位/日

【算定要件】

- ① 前年度の工賃実績が、地域の最低賃金の1/3以上
- ② 前年度の工賃実績が、都道府県等に届け出た工賃の目標額以上
- ③ 工賃向上計画を作成していること



目標工賃達成加算Ⅱ(平成26年度末まで)

【単位数】 22単位/日

【算定要件】

- ① 前年度の工賃実績が、各都道府県の施設種別平均の80/100以上
- ② 工賃向上計画を作成していること



目標工賃達成加算Ⅰ(新設)

【単位数】 69単位/日

【算定要件】

- ① 前年度の工賃実績が、原則、前々年度の工賃実績以上
- ② 前年度の工賃実績が、地域の最低賃金の1/2以上
- ③ 前年度の工賃実績が、都道府県等に届け出た工賃の目標額以上
- ④ 工賃向上計画を作成していること

目標工賃達成加算Ⅱ

【単位数】 59単位/日

【算定要件】 現行の要件に「前年度の工賃実績が、原則、前々年度の工賃実績以上」を追加

目標工賃達成加算Ⅲ

【単位数】 32単位/日

【算定要件】 現行の要件の①について、「各都道府県の施設種別平均以上」と見直すとともに、「前年度の工賃実績が、原則、前々年度の工賃実績以上」を追加

IV 就労系福祉サービス(移行、A型、B型)の 報酬改定概要

近年の障害福祉サービス等の経緯

平成15年度	○支援費制度の施行（利用者がサービスを選択できる仕組み）	
平成18年度	○障害者自立支援法施行（3障害共通のサービス、地域生活、就労を支援）	
平成21年報酬改定	○良質な人材の確保（人材確保に積極的に取り組む事業所の評価（特定事業所加算等の創設）） ○事業者の経営基盤の安定（児童デイなど収支差率がマイナスの事業について基本報酬単価の見直し） ○サービスの質の向上（医療機関との連携による看護の提供、重複障害など障害特性への配慮） ○新体系への移行促進	改定率 5.1%
平成24年報酬改定	○福祉・介護職員の処遇改善の確保（基金事業から処遇改善加算の創設） ○障害児・者の地域移行・地域生活の支援 ・夜間支援の強化、家族のレスパイトのためのサービスの拡充等 ・相談支援や障害児支援について適切な報酬設定（H24.4施行分）	2.0%
平成24年4月	○障害者自立支援法・児童福祉法の一部改正法施行（相談支援の充実、障害児支援の強化 等）	
平成25年4月	○障害者総合支援法施行（地域社会における共生の実現、難病等をサービスの対象に）	
平成26年報酬改定	○消費税対応（基本報酬+加算）	0.69%
平成27年報酬改定	○福祉・介護職員の処遇改善（処遇改善加算の更なる上乗せ評価を行うための新たな区分を創設） ○障害児・者の地域移行・地域生活の支援 ・施設・病院からの地域移行支援、計画相談支援、生活の場としてのグループホーム等の充実 等	0%
平成28年5月	○障害者総合支援法・児童福祉法の一部改正法成立 ・自立生活援助、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援の創設 ・障害者の高齢化・重度化への対応 等	
平成29年報酬改定	○福祉・介護職員の処遇改善（処遇改善加算の更なる上乗せ評価を行うための新たな区分を創設）	1.09%
平成30年報酬改定	○障害者の重度化・高齢化を踏まえた、地域移行・地域生活の支援 ・日中サービス支援型グループホームの創設による重度化・高齢化への対応 ・福祉型強化強化短期入所の創設による医療的ケアの提供 ○医療的ケア児への対応等 ・医療的ケア児者に対する支援のための看護職員の配置を評価 ・障害児の状態像やサービス提供時間等に応じた基本報酬の設定 ○精神障害者の地域移行の推進 ○就労系サービスにおける工賃・賃金の向上、一般就労への移行促進 ・職場定着率や労働時間、工賃実績に応じた基本報酬の設定 ○障害福祉サービスの持続可能性の確保	0.47%
平成30年4月	改正障害者総合支援法施行・報酬改定	

平成30年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 障害者の重度化・高齢化への対応、医療的ケア児への支援や就労支援サービスの質の向上などの課題に対応
- 改正障害者総合支援法等（H28.5成立）により創設された新サービスの報酬・基準を設定
- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率：+0.47%

障害者の重度化・高齢化を踏まえた、地域移行・地域生活の支援

1. 重度の障害者への支援を可能とするグループホームの**新たな類型を創設**
2. 一人暮らしの障害者の理解力、生活力等を補うための支援を行う新サービス（前回の法改正に伴うもの）、**「自立生活援助」の報酬を設定**
3. 地域生活支援拠点等の機能強化
4. 共生型サービスの基準・報酬の設定

医療的ケア児への対応等

1. 人工呼吸器等の使用や、たん吸引などの医療的ケアが必要な障害児が、必要な支援を受けられるよう、**看護職員の配置を評価する加算を創設**
2. 障害児の通所サービスについて、**利用者の状態や事業所のサービス提供時間に応じた評価**を行う
3. 障害児の居宅を訪問して発達支援を行う新サービス（前回の法改正に伴うもの）、**「居宅訪問型児童発達支援」の報酬を設定**

精神障害者の地域移行の推進

1. 長期に入院する精神障害者の地域移行を進めるため、**グループホームでの受入れに係る加算を創設**
2. 地域移行支援における地域移行実績等の評価
3. 医療観察法対象者等の受入れの促進

就労系のサービスにおける工賃・賃金の向上、一般就労への移行促進

1. **一般就労への定着実績等に応じた報酬体系とする**
2. 一般就労に移行した障害者に生活面の支援を行う新サービス（前回の法改正に伴うもの）、**「就労定着支援」の報酬を設定**

障害福祉サービスの持続可能性の確保

1. 計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の評価
2. 送迎加算の見直し

就労移行支援の報酬改定概要

就労移行支援（収支差率：9.5%）

【基本報酬】

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、前年度において、就職後6か月以上定着した者の数を利用定員で除して得た割合（就労定着者の割合）に応じた報酬設定とする。
※ 就労定着者の割合が高いほど、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。
- 一般就労への移行実績が過去2年間0の場合、過去3年又は4年の就労定着者が0の場合の減算を廃止する。
- 事業所開設後2年を経過していない事業所は、現行と同水準（定員20人以下の場合807単位）を算定する。

【加算】

- 就労定着支援体制加算を廃止する。（ただし、平成30年9月30日までは、現行の単位数の2分の1にした上で、就労定着支援サービス費の算定に代えて算定することも可能とするが、就労定着支援の指定後は算定できない。）
- 福祉専門職配置等加算に、作業療法士、公認心理士を加える。
＜10単位～15単位＞
- 就労移行支援は通勤訓練を実施する旨を明記した上で、外部から専門職を招いて、通勤訓練のノウハウのない視覚障害者に対し、白杖による歩行訓練を実施した場合の加算を新設＜800単位/日＞
- 就労支援関係研修修了加算の見直し＜11単位/日→6単位/日＞
- 施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月2日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする＜100単位/日＞
- 在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設＜300単位/日＞
- 医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設＜480単位/日＞

＜定員20人以下＞

改定前	改定後	
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	1,089単位
	4割以上5割未満	935単位
	3割以上4割未満	807単位
	2割以上3割未満	686単位
	1割以上2割未満	564単位
	0割超1割未満	524単位
	0	500単位

【その他】

- 65歳未満とする年齢制限を緩和し、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も就労移行支援の支給決定を受けていた者は引き続き利用することを可能とする。
- 在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、週1回の評価等は電話・PC等のICT機器を活用することを、月1回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。（就労系共通）
- 金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知での対応）

【今後の検討課題】

- 就労移行支援利用後の一般就労の範囲
- 就労移行支援における支援内容の実態把握

就労継続支援 A 型の報酬改定概要

就労継続支援A型（収支差率：14.8%）

【基本報酬】

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、雇用契約締結者の1日の平均労働時間に応じた報酬設定とする。
 - ※ 労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、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。
 - ※ 1日の平均労働時間の算出に当たり、サービス利用開始時には予見できなかった事由により短時間労働となった場合について、算出から除外する。
- 短時間利用減算を廃止する。
- 事業所開設後1年を経過していない事業所は、現行以下の水準（定員20人以下の場合498単位）を算定する。ただし、新規事業所については開設後6月後の実績による基本報酬区分の変更を認める。

【加算】

- 賃金向上のための計画を作成し、利用者のキャリアアップ（職務経験、職業訓練又は教育訓練の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。の仕組みを導入した上で、賃金向上達成指導員を常勤換算方法で1以上配置している場合の加算を新設する。
<利用定員に応じ70単位～15単位/日>
- 就労移行支援体制加算を見直し、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じて評価することとする。
<26単位/日→6～42単位/日×移行・定着者数 ※7.5：1の場合>
- 福祉専門職配置等加算に、公認心理士を加える。<10単位～15単位>
- 施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月2日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする。<100単位/日>
- 在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設<300単位/日>
- 医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設<480単位/日>

<定員20人以下、人員配置7.5：1>

改定前	改定後	
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	615単位
	6時間以上7時間未満	603単位
	5時間以上6時間未満	594単位
	4時間以上5時間未満	586単位
	3時間以上4時間未満	498単位
	2時間以上3時間未満	410単位
	2時間未満	322単位

【その他】

- 65歳未満とする年齢制限を緩和し、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も就労移行支援の支給決定を受けていた者は引き続き利用することを可能とする。
- 在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、週1回の評価等は電話・PC等のICT機器を活用することを、月1回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。（就労系共通）
- 金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知での対応）

【今後の検討課題】

- 就労継続支援A型の送迎加算の在り方
- 就労継続支援A型の最低賃金減額特例への対応

就労系サービスにおける賃金・工賃・職場定着の向上③

就労継続支援B型（収支差率：12.8%）

【基本報酬】

- 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。
 - ※ 平均工賃月額の算出に当たり、障害基礎年金1級受給者が利用者数の半数以上いる場合は、平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬評価上の平均工賃月額とする。
- 目標工賃達成加算を廃止する。
- 事業所開設後1年を経過していない事業所は、現行以下の水準（定員20人以下の場合571単位）を算定する。ただし、新規事業所については開設後6月後の実績による基本報酬区分の変更を認める。

【加算】

- 就労移行支援体制加算を見直し、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じて評価することとする。
 - <13単位/日→6～42単位/日×移行・定着者数 ※7.5：1の場合>
- 福祉専門職配置等加算に、公認心理士を加える<10単位～15単位>
- 施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月2日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする。<100単位/日>
- 在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設<300単位/日>
- 医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設<480単位/日>

<定員20人以下、人員配置7.5：1>

改定前	改定後	
	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位
	3万円以上4.5万円未満	621単位
	2.5万円以上3万円未満	609単位
	2万円以上2.5万円未満	597単位
	1万円以上2万円未満	586単位
	5千円以上1万円未満	571単位
	5千円未満	562単位

【その他】

- 在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、週1回の評価等は電話・PC等のICT機器を活用することを、月1回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。（就労系共通）
- 金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知）

【論点2】 移行準備支援体制加算(Ⅱ)・施設外就労加算の要件緩和

第13回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料(平成29年10月31日)

- 施設外就労により就労している利用者については、月の利用日数のうち最低2日は、福祉サービス事業所内において訓練目標に対する達成度の評価を行うこととしているが、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行をより推進する観点から、この要件をどのように考えるか。
- また、施設外就労の総数については、就労系サービスが通所により、当該事業所での支援をうけながらサービスを利用するものであることを踏まえ、利用定員の100分の70以下とされているが、この要件をどのように考えるか。



- 総合特区(富山県)における取り組みでは、訓練目標の達成度の評価を施設外就労先で行っている。また、施設外就労を利用定員の10割で実施しており、平均工賃は約4万円で、全国平均(約1.5万円)よりも高い水準にあることから、これらの要件を緩和(※)してはどうか。

(※) 月の利用日数のうち最低2日の評価は、施設外就労先でも可能としてはどうか。また、利用定員の100分の70以下の要件については、要件を廃止してはどうか。

移行等準備支援体制加算、施設外就労加算について

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成18年厚生労働省告示523号）

第12 就労移行支援事業

13 移行等準備支援体制加算

□ 移行準備支援体制加算(Ⅱ) 100単位

注2 □については、指定就労移行支援事業所等において、1月の利用日数から事業所内における必要な支援等を行うための2日を除く日数を限度として、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（1の□に規定する就労移行支援サービス費(Ⅱ)が算定されている利用者を除く。）の人数に応じ、1日につき所定単位数を加算する。

第13 就労継続支援A型

11 施設外就労加算 100単位

注 指定就労継続支援A型事業所等において、1月の利用日数から事業所内における必要な支援等を行うための2日を除く日数を限度として、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を加算する。

第14 就労継続支援B型

12 施設外就労加算 100単位

注 指定就労継続支援B型事業所等において、1月の利用日数から事業所内における必要な支援等を行うための2日を除く日数を限度として、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を加算する。

就労移行支援における移行準備支援体制加算(Ⅱ)の算定事業所数	735事業所【算定率22.5%】
就労継続支援A型における施設外就労加算の算定事業所数	1836事業所【算定率47.1%】
就労継続支援B型における施設外就労加算の算定事業所数	2834事業所【算定率26.1%】

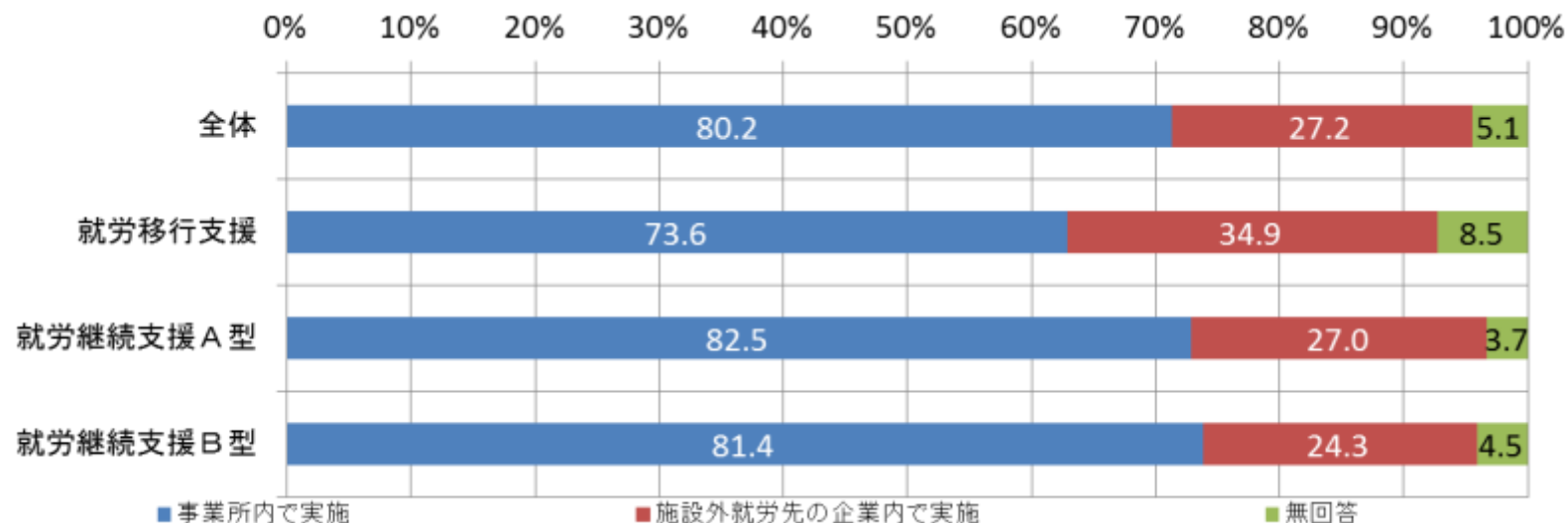
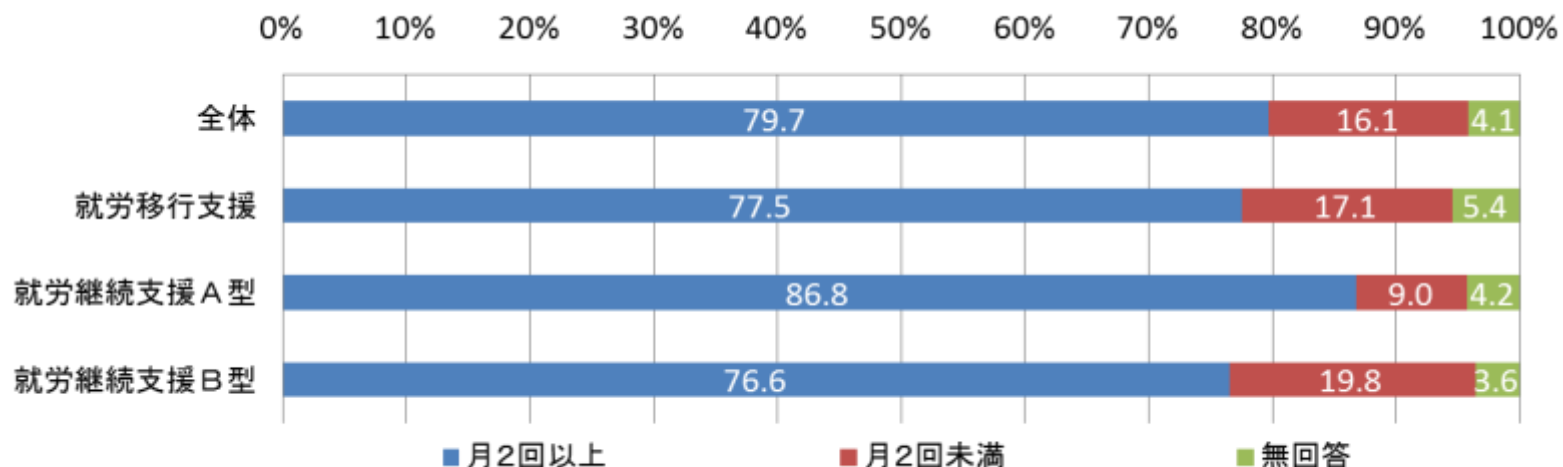
施設外就労について

- 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（平成19年4月2日 障障発第0402001号障害福祉課長通知）

- 5 指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で行われる支援にかかる所定単位数の算定について
 - (2) 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（以下「施設外就労」という。）について
 - ① 施設外就労（企業内就労）については、次のアからオまでの要件をいずれも満たす場合に限り、算定する。
 - ア 施設外就労1ユニットあたりの最低定員は1人以上とすること。なお、施設外就労の総数については、利用定員の100分の70以下とすること。ただし、地方公共団体が、事業所内での就労継続支援B型事業の延長として施設外就労を行う形態ではなく、施設外就労を基本とする形態で就労継続支援B型事業を行うことにより障害者の自立及び社会参加に資するものとして、総合特別区域法（平成23年法律第81号）第35条第1項の内閣総理大臣の認定（同法第37条第1項の規定による変更の認定を含む。）を申請し、その認定を受けたときは、当該認定に係る就労継続支援B型事業所は、施設外就労1ユニットあたりの最低定員を1人以上とするとともに、利用定員の100分の70を超えて施設外就労を行うことができる。施設外就労により就労している利用者については、月の利用日数のうち最低2日は、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。
 - イ 施設外就労を行うユニットについて、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置するとともに、事業所についても、施設外就労を行う者を除いた利用者的人数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。
 - ウ 施設外就労の提供が、当該施設の運営規定に位置づけられていること。
 - エ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。
 - オ 緊急時の対応ができること。

施設外就労における達成度の評価の実施状況

- 達成度の評価について、月2回未満の事業所は全体の16.1%ある。
- 施設外就労先の企業内において達成度の評価を実施している事業所は、全体で27.2%ある。



【地域活性化総合特区】とやま地域共生型福祉推進特区

〔富山県〕

【目標】

あかちゃんからお年寄りまで、年齢や障害の有無にかかわらず、住み慣れた地域で生活が継続できる「**共生社会**」を実現する。

【取組概要】

地域共生型障害者就労支援事業

小規模な富山型デイサービス事業所を福祉的就労の場とすることにより、住み慣れた地域における障害者の就労の場や、雇用の機会を確保し、障害者の多様な働き方を生み出すことにより、職業的自立が困難な障害者の就労の場が確保されるとともに、一般就労への移行が可能な環境づくりを推進する。

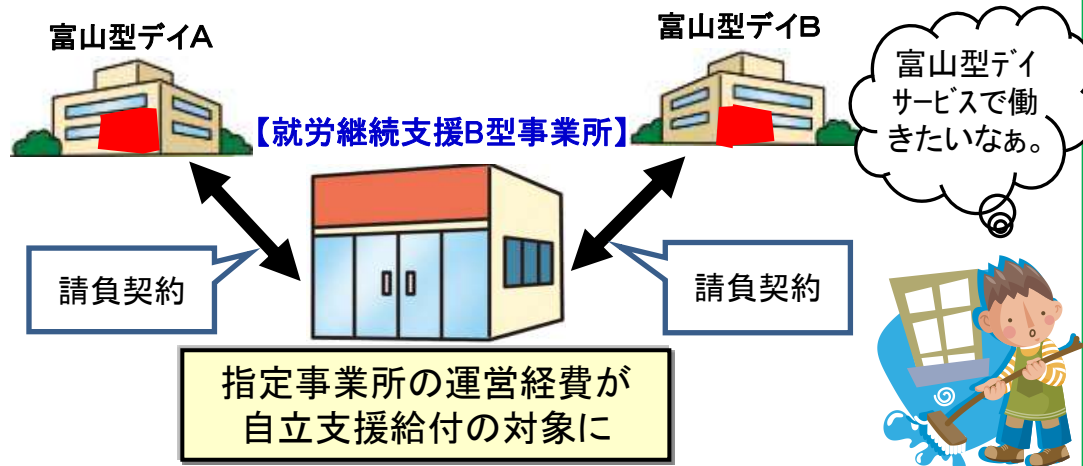
具体的には、中心となる富山型デイサービスの運営法人が**就労継続支援B型事業所**の実施主体として指定を受け、他の複数の富山型デイサービス事業所を**施設外就労先**としてグループ化する。そのうえで、各富山型デイサービス事業所が少人数の障害者を受け入れることにより、全体として一定の利用者数を確保し、事業運営を行う。平成29年3月末現在、グループ全体で8事業所、20人が就労している。

写真、イメージ等

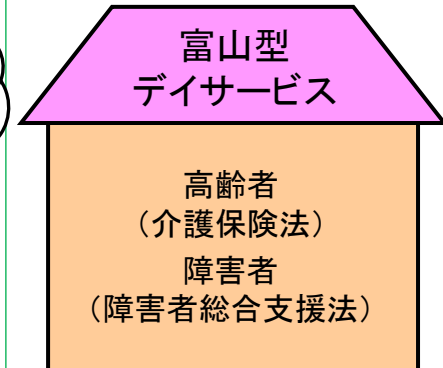


富山型デイサービスの
の日常風景

規制の特例措置を活用した就労継続支援B型事業



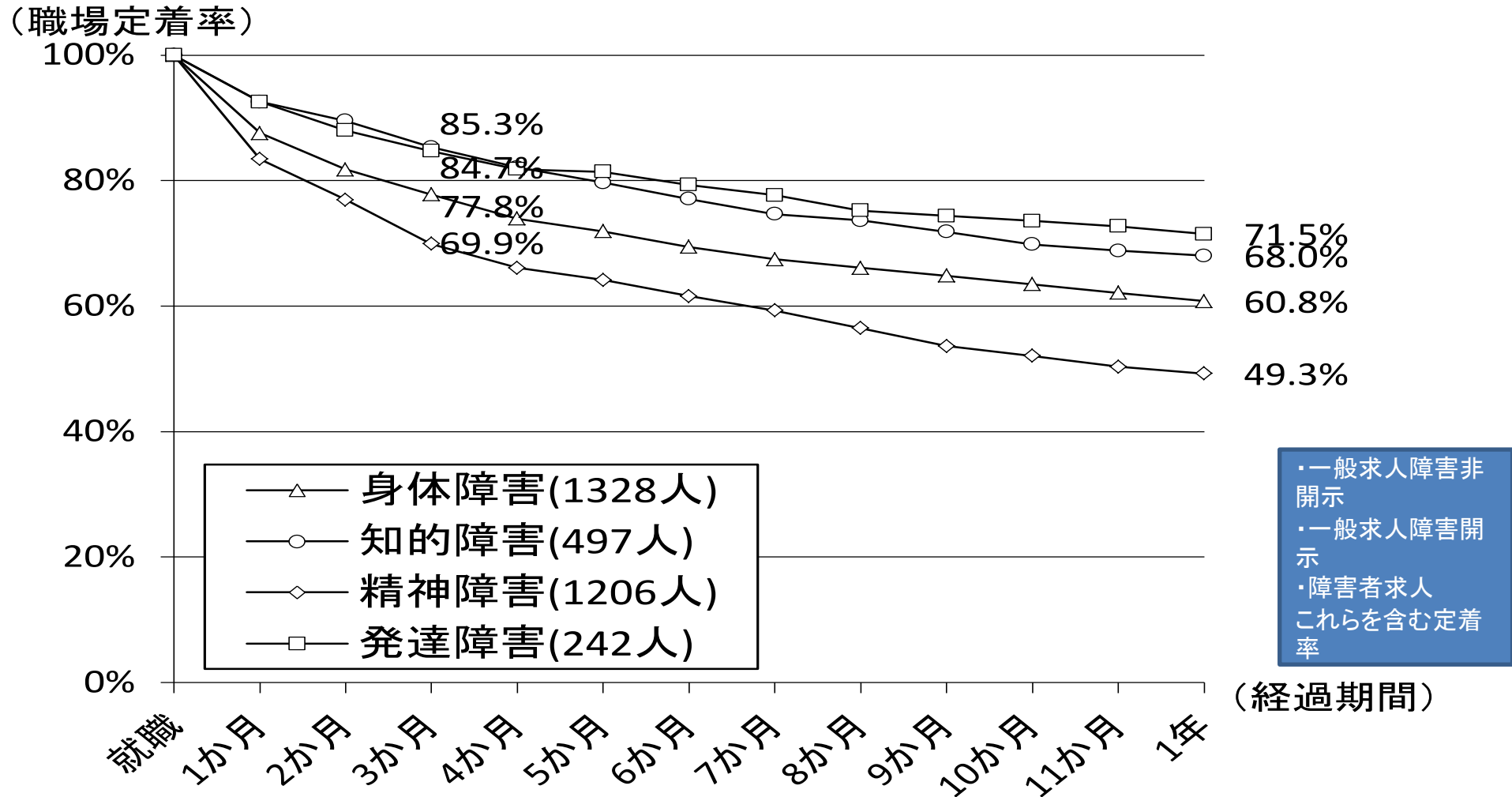
写真、イメージ等



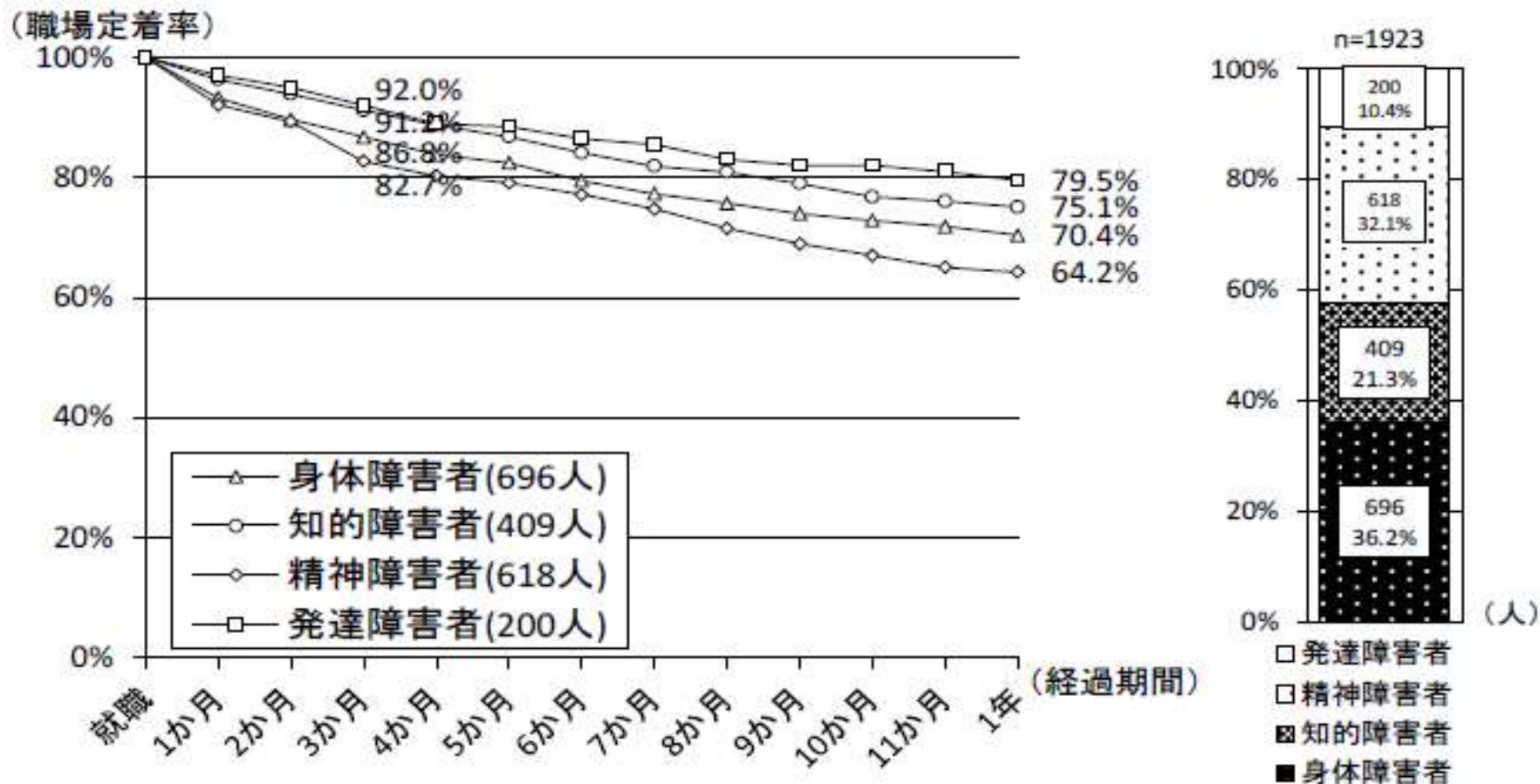
ひとつ屋根の下
仕切りの無い暮らしの場

V 就労定着支援の創設までの経緯

障害別にみた職場定着率の推移



障害者求人により就職した障害者の職場定着状況等



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 報告書概要／平成27年12月14日)

障害者の就労支援について

(2) 今後の取組

(就労定着に向けた生活面の支援を行うサービス等)

- 在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、財源の確保にも留意しつつ、就労定着支援を強化すべきである。具体的には、就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、労働施策等と連携して、就労定着に向けた支援(企業・家族との連絡調整や生活支援等)を集中的に提供するサービスを新たに位置付けるべきである。
- 就労定着に当たっては、企業の協力も重要であることから、障害者就業・生活支援センター事業の充実や企業に対する情報・雇用ノウハウの提供など、引き続き、労働政策との連携を図るべきである。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律（概要）

（平成28年5月25日成立・同年6月3日公布）

趣旨

障害者が自らの望む地域生活を営むことができるよう、「生活」と「就労」に対する支援の一層の充実や高齢障害者による介護保険サービスの円滑な利用を促進するための見直しを行うとともに、障害児支援のニーズの多様化にきめ細かく対応するための支援の拡充を図るほか、サービスの質の確保・向上を図るための環境整備等を行う。

概要

1. 障害者の望む地域生活の支援

- (1) 施設入所支援や共同生活援助を利用していた者等を対象として、定期的な巡回訪問や随時の対応により、円滑な地域生活に向けた相談・助言等を行うサービスを新設する（自立生活援助）
- (2) 就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設する（就労定着支援）**
- (3) 重度訪問介護について、医療機関への入院時も一定の支援を可能とする
- (4) 65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用してきた低所得の高齢障害者が引き続き障害福祉サービスに相当する介護保険サービスを利用する場合に、障害者の所得の状況や障害の程度等の事情を勘案し、当該介護保険サービスの利用者負担を障害福祉制度により軽減（償還）できる仕組みを設ける

2. 障害児支援のニーズの多様化へのきめ細かな対応

- (1) 重度の障害等により外出が著しく困難な障害児に対し、居宅を訪問して発達支援を提供するサービスを新設する
- (2) 保育所等の障害児に発達支援を提供する保育所等訪問支援について、乳児院・児童養護施設の障害児に対象を拡大する
- (3) 医療的ケアを要する障害児が適切な支援を受けられるよう、自治体において保健・医療・福祉等の連携促進に努めるものとする
- (4) 障害児のサービスに係る提供体制の計画的な構築を推進するため、自治体において障害児福祉計画を策定するものとする

3. サービスの質の確保・向上に向けた環境整備

- (1) 補装具費について、成長に伴い短期間で取り替える必要のある障害児の場合等に貸与の活用も可能とする
- (2) 都道府県がサービス事業所の事業内容等の情報を公表する制度を設けるとともに、自治体の事務の効率化を図るため、所要の規定を整備する

施行期日

平成30年4月1日（2.(3)については公布の日（平成28年6月3日））

改正後の障害者総合支援法(平成30年4月1日施行)(抄)

第五条 この法律において「障害福祉サービス」とは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、自立生活援助及び共同生活援助をいい、「障害福祉サービス事業」とは、障害福祉サービス（障害者支援施設、独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法（平成十四年法律第百六十七号）第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設（以下「のぞみの園」という。）その他厚生労働省令で定める施設において行われる施設障害福祉サービス（施設入所支援及び厚生労働省令で定める障害福祉サービスをいう。以下同じ。）を除く。）を行う事業をいう。

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。

(介護給付費、特例介護給付費、訓練等給付費及び特例訓練等給付費の支給)

第二十八条

2 訓練等給付費及び特例訓練等給付費の支給は、次に掲げる障害福祉サービスに関して次条及び第三十条の規定により支給する給付とする。

四 就労定着支援

就労定着支援の創設についての検討事項

概要

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

法の条文

第五条

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

具体的内容①

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

具体的内容②

(サービスの利用期間) **3年間**(1年ごとに支給決定期間を更新)

具体的内容③

(サービスの内容)障害者が新たに雇用された事業所での就労の継続を図るため

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

②雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援

→ 3月中旬公布予定

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(平成30年4月施行)(抄)

第一 障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の提供体制の確保に関する基本的事項

二 障害福祉サービスの提供体制の確保に関する基本的考え方

4 福祉施設から一般就労への移行等の推進

就労移行支援事業及び就労定着支援事業等の推進により、障害者の福祉施設から一般就労への移行及びその定着を進める。

第二 障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の提供体制の確保に係る目標

四 福祉施設から一般就労への移行等

さらに、障害者の一般就労への定着も重要であることから、就労定着支援事業による支援を開始した時点から一年後の職場定着率に係る目標値を設定することとし、当該目標値の設定に当たっては、就労定着支援事業による支援を開始した時点から一年後の職場定着率を八割以上とすることを基本とする。

就労定着支援による職場定着率に関する目標について

就労定着支援の創設について

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



成果目標

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

【成果目標】

各年度における就労定着支援による**支援開始1年後の職場定着率を80%とすることを基本とする。**

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

(参考)障害者就業・生活支援センター 就職者の職場定着率

	6か月後定着率	1年後定着率	【平成28年度】 ・6か月後定着率 →85.6% ・1年後定着率 →78.1%
平成26年度	83.9%	75.5%	
平成27年度	84.4%	76.5%	

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

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

VI 障害福祉サービス等報酬改定検討チームでの議論と就労定着支援の基準・報酬

就労定着支援の報酬・基準に係る論点

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第9回 (H29. 9. 13)

資料 1

就労定着支援に係る論点

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

【論点1】 サービス対象者の要件

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

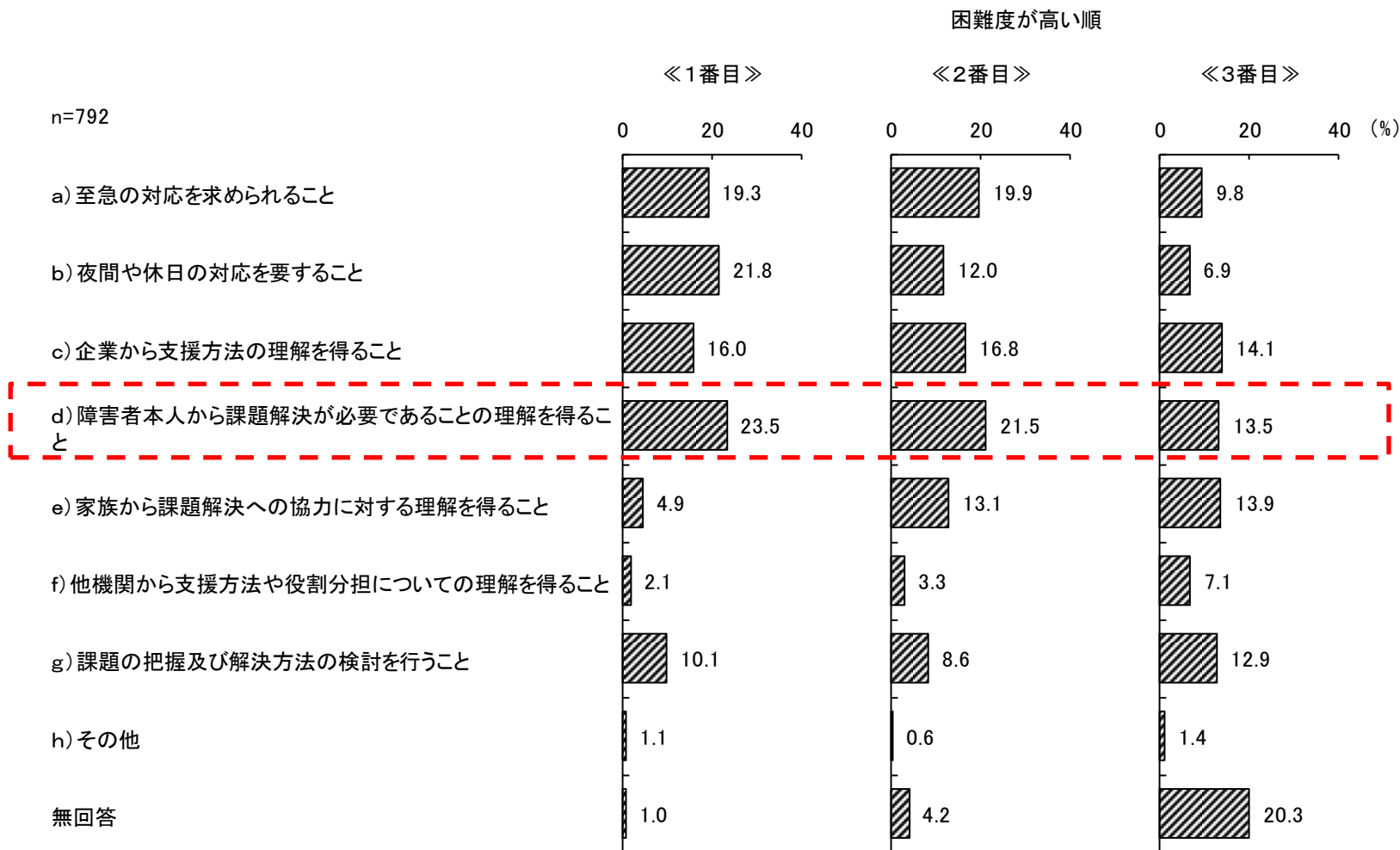


- 就労定着支援は、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援(以下「就労系障害福祉サービス等」という。)を利用して一般就労した障害者に対してサービスを提供する訓練等給付と位置づけられているが、一般就労した障害者の職場定着を推進する観点から、一般就労後、暫定支給決定を経ずに利用できる仕組みとしてはどうか。
- また、支給決定についても、就職した障害者本人に課題解決が必要であることの理解が乏しい傾向にあるという調査結果がでていることや、職場定着を推進する観点から、本人が利用を拒む場合以外は、対象者に関する要件を設けず、就労系障害福祉サービス等の利用を経て一般就労した障害者は広く利用できる仕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

一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項

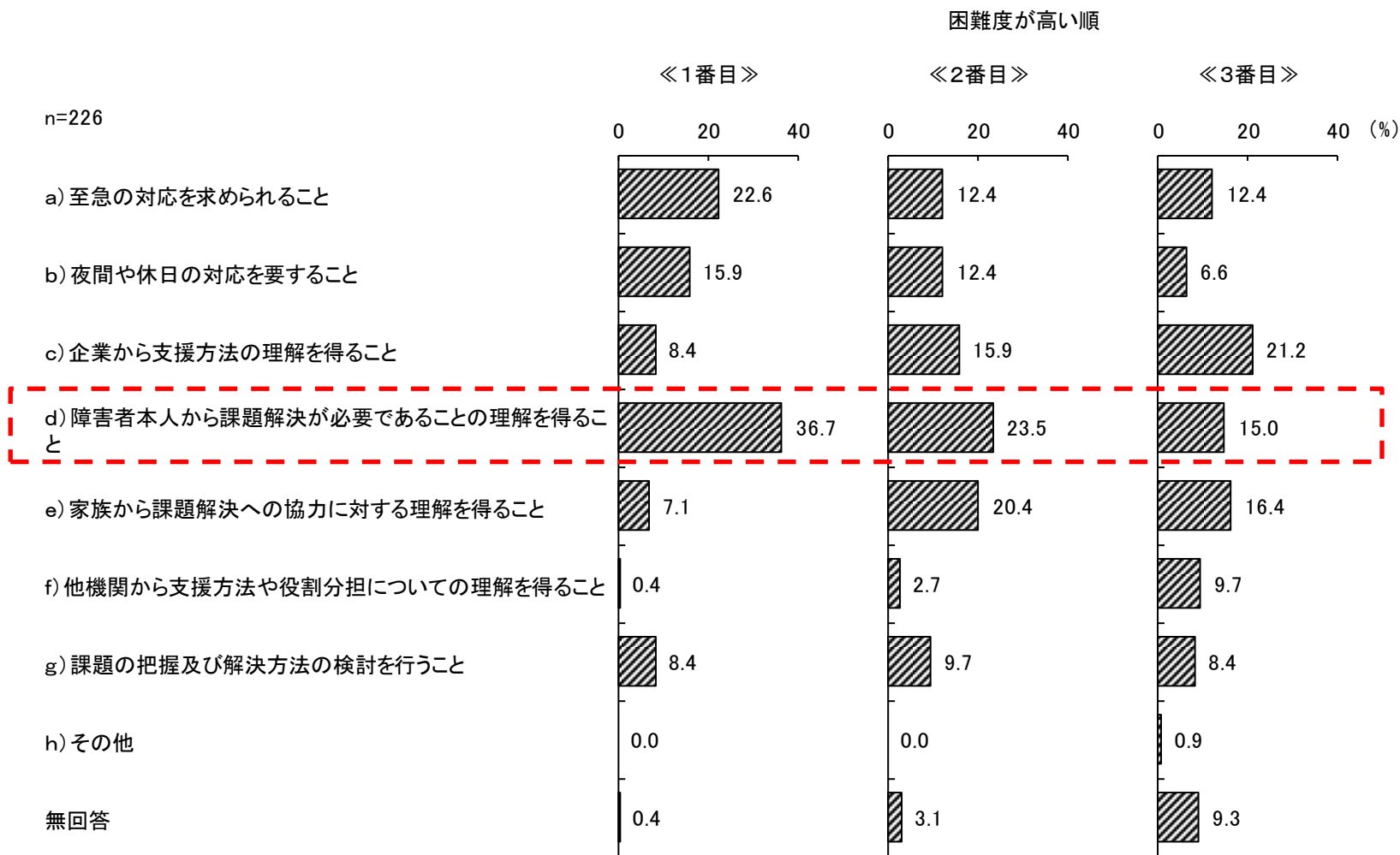
○ 一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項としては、定着支援の実績のある障害者職業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所に対するアンケート調査によると、いずれの機関においても、「障害者本人から課題解決が必要であることの理解を得ること」が高い。

就労移行支援事業所に対する調査



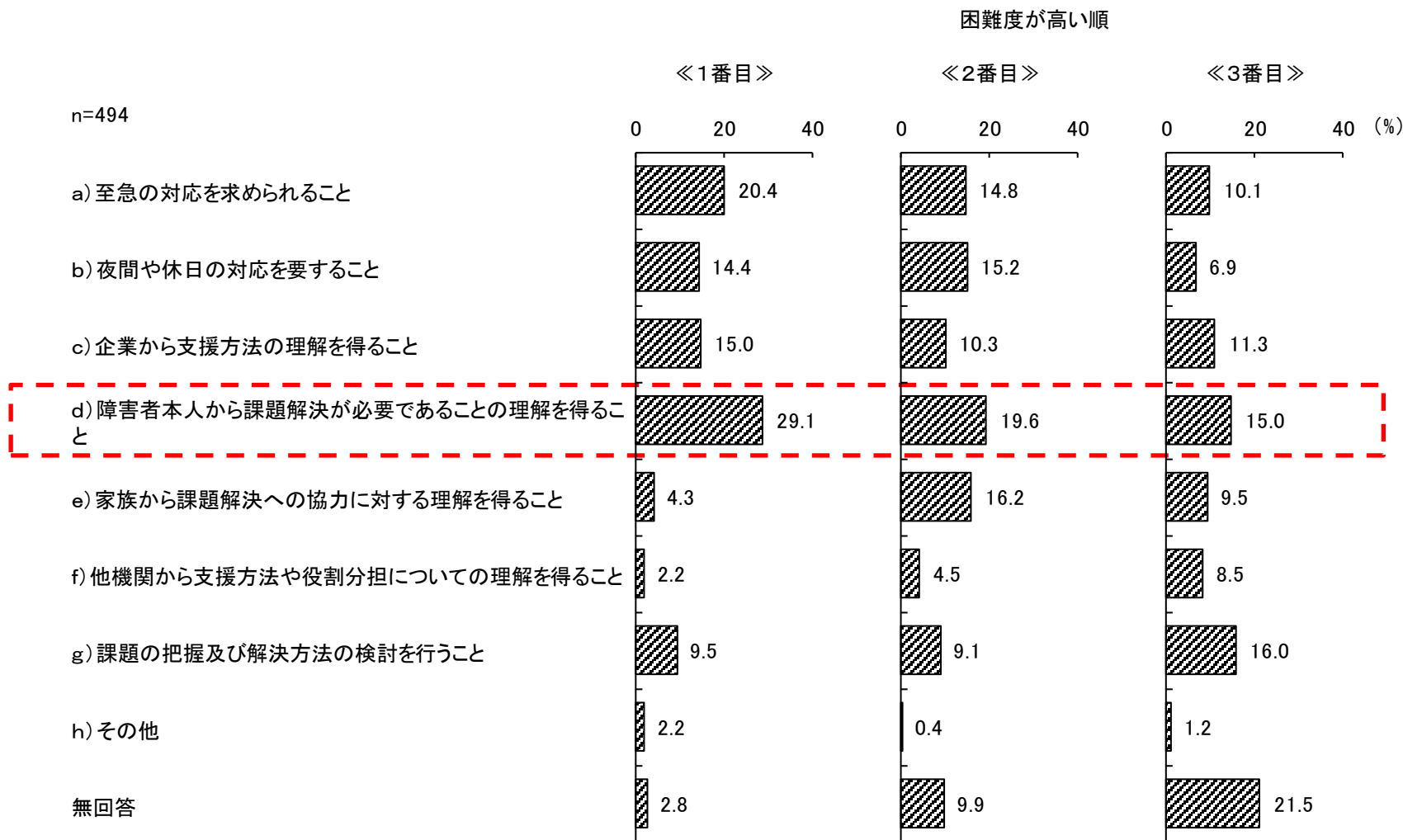
一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項

障害者就業・生活支援センターに対する調査



一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項

相談支援事業所に対する調査



【論点2】 サービス提供主体の要件

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



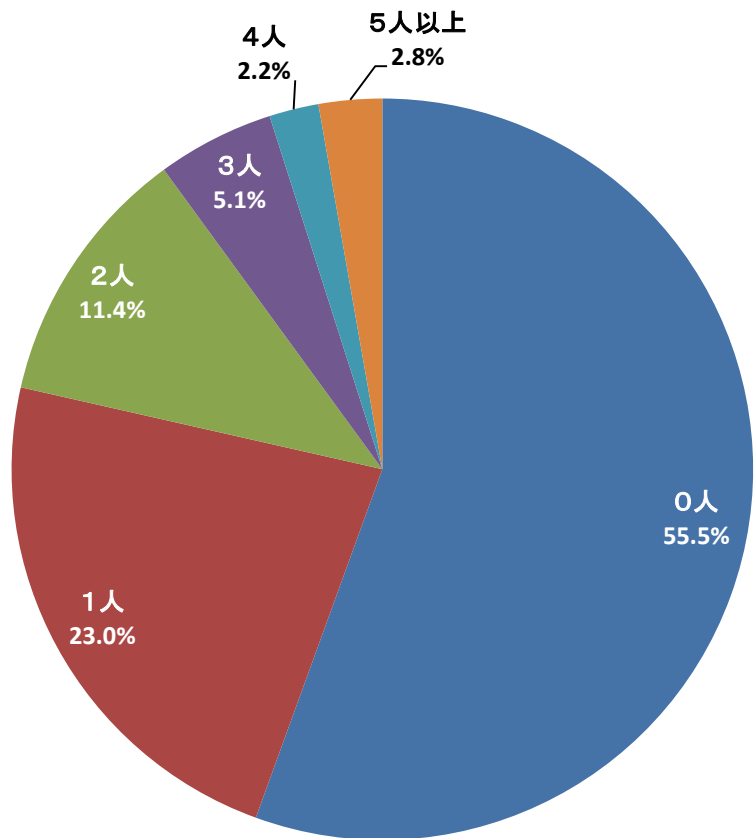
○ 就労定着支援は、就労系障害福祉サービス等を利用して一般就労した障害者に対してサービスを提供する訓練等給付と位置づけられるが、一般就労への移行支援にかかわった事業所におけるなじみの関係でのアフターフォローを可能にするため、サービスの提供主体は、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援の指定事業者としてはどうか。

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

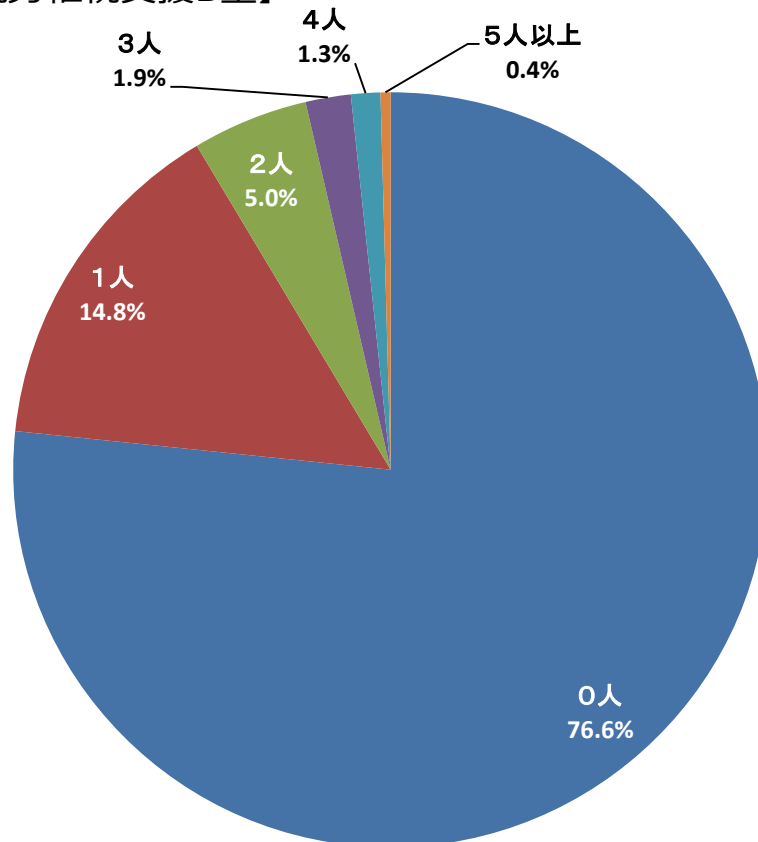
就労継続支援(A型・B型)事業所における就職者数の状況(平成27年度)

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

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】



生活介護・自立訓練事業所における就職者数の状況(平成27年度)

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

<一般就労への移行者数の推移>

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

【出典】平成28年度厚生労働省障害福祉課調べ

【論点3】 サービスの利用開始時期(契約時期)

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



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

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

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

＜サービスの利用開始時期と定着支援のイメージ＞

就職 利用開始



【論点4】 基本報酬の設定方法

○ 就労定着支援で行うサービス内容を踏まえ、基本報酬をどのように考えるか。



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

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

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

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

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

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

一般就労者に対する生活支援の主な内容について

- 知的障害者

- 生活リズムや生活習慣の形成、金銭管理等に関する支援が共通して多い

- 精神障害者、発達障害者

- ストレスへの対処に関する支援が共通して多い

- 身体障害者

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

【論点5】 サービスの従事者の要件

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



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

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

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

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

【論点6】 サービスの設備基準

○ 就労定着支援で行うサービス内容を踏まえ、設備基準をどのように考えるか。



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

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

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

【論点7】 定員

- 就労定着支援で行うサービス内容を踏まえ、定員をどのように考えるか。



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

【論点8】 その他の論点

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



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

就労定着支援の報酬・基準に係る論点

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第13回 (H29.10.31)

資料 1

就労定着支援に係る論点

論点1 指定要件・支援内容

論点2 基本報酬

論点3 新規事業所の基本報酬

論点4 加算

論点5 自立生活援助・訪問型自立訓練(生活訓練)との併給


【論点1】 指定要件・支援内容

- 就労定着支援事業の提供主体の指定要件、最低限実施すべき支援内容について、具体的にどのように考えるか。



- 過去3年において毎年1人以上又は平均1人以上、障害者を一般就労に移行させている指定事業所(就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練事業所)としてはどうか。
- 就労定着支援員の数は、指定就労定着支援事業所ごとに、常勤換算方法で、現に利用している者の数を●で除した数以上としてはどうか。
- 就労定着支援事業者は、利用者に対して就労定着支援を提供する場合、一月に1回以上、利用者との対面により行うとともに、一月に1回以上、障害者を雇用した事業所への訪問等により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こととしてはどうか。

【論点2】 基本報酬

- 職場への定着実績に応じて基本報酬にメリハリをつけてはどうか。
 - 一定の要件を満たす転職の場合は、就労が定着しているものとして評価してはどうか。
また、一定の要件を満たす離職の場合は就労定着率の計算から除いてはどうか。
- 
- 支援期間(最大3年間)の就労定着率(就労定着者数÷過去3年の利用者数)に応じたメリハリのある基本報酬を設定してはどうか。
 - 離職から1か月以内に他の企業への就職が決まった場合は、就労が定着しているものとみなしてはどうか。(支援期間は、最初の利用から最大3年間とし、1回の転職に限る。)
 - 障害者を雇用する事業所での障害者虐待防止法上の障害者虐待事案が生じた場合で、本人が離職を希望する場合又は就職先企業が倒産した場合の離職支援については、就労定着率の計算から除いてはどうか。

【就労定着支援の基本報酬イメージ(案)】

基本報酬	過去3年の職場定着率
X1	●%以上
X2	●%以上●%未満
X3	●%以上●%未満
X4	●%以上●%未満
X5	●%以上●%未満
X6	●%以上●%未満
X7	●%未満

職場定着率別の事業所割合について

平成26年度から平成28年度の過去3年度において、就職した者のうち9割以上の者が定着している事業所は32.2%ある一方、就職した者のうち1割未満の者しか定着していない事業所も6.2%ある。

定着率	0～ 10%未満	10%～ 30%未満	30～ 50%未満	50～ 70%未満	70～ 80%未満	80～ 90%未満	90%以上
平成26年度	14.3%	2.2%	10.3%	27.8%	4.5%	5.4%	35.4%
平成27年度	12.9%	2.7%	8.6%	24.7%	7.8%	3.5%	39.6%
平成28年度	6.3%	0.8%	1.6%	10.2%	6.3%	9.8%	65.2%
事業所割合	6.2%	1.2%	7.1%	31.0%	10.2%	12.1%	32.2%

(注)平成26年度から平成28年度のそれぞれの年度の就職者のうち、平成29年7月1日現在、同一事業所において就労が継続している者の職場定着率別の事業所割合

【論点3】 新規事業所の基本報酬

○ 新規事業所の基本報酬体系の適用はどのように考えるか。



○ 就労定着支援は一般就労への移行実績のある事業所が新たに指定され実施することから、過去3年の就労定着実績を用いて、基本報酬を適用してはどうか。

【論点4】 加算

- 就労定着支援の利用期間(最大3年間)の経過後、利用者は障害者就業・生活支援センター等による定着支援を利用することもあるが、障害者就業・生活支援センター等の要請がある場合は、協同して支援を行うことを就労定着支援事業者に義務づけてはどうか。また、協同支援を実施することで、職場への定着を図ることを評価する仕組みを設けてはどうか。



- 利用期間経過後も、障害者の希望に応じて障害者就業・生活支援センター等と協同して支援を行うことを促すため、利用期間終了後の定着実績に応じた加算を設けてはどうか。
- 加算の期間は利用終了後3年間とし、現行の評価基準よりも厳しい水準を求めた上で評価する仕組みとしてはどうか。

【論点5】 自立生活援助・訪問型自立訓練(生活訓練)との併給

- 就労定着支援と自立生活援助・訪問型自立訓練(生活訓練)の併給をどのように考えるか。



- 就労定着支援は雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行うものであり、生活支援としては、生活リズム・生活習慣、衛生管理、健康管理・服薬管理などを行うことになる。このため、自立生活援助における支援内容の範囲をまかなえることや、就労定着支援の利用者は一般企業に就職していることから、自立生活援助との併給は認めないこととしてはどうか。
- また、就労定着支援の支援内容は、訪問型自立訓練(生活訓練)の相談援助の内容の範囲をまかなえることや、一般企業に就職していることを踏まえれば、新たに生活に関する訓練を行うことは想定されないことから、訪問型自立訓練(生活訓練)との併給は認めないこととしてはどうか。

VII 就労定着支援の報酬体系

就労定着支援の概要

- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間(最大3年間)にわたり行うサービス(「就労定着支援」)を新たに創設する。

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
- 一般就労後6月を経過した者

支援内容

- 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を行うとともに、月1回以上は企業訪問を行うよう努めることとする。
- 利用期間は3年を上限であるが、就労定着支援事業所での支援を継続することも可能。支援を終了する場合は、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。

関係機関

就労移行支援事業所
就労継続支援事業所(A、B)
生活介護
自立訓練

- ・ 障害者就業・生活支援センター
- ・ 医療機関
- ・ 社会福祉協議会 等

就労に伴い生じる日常生活及び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

- ・ 遅刻や欠勤の増加
- ・ 身だしなみの乱れ
- ・ 薬の飲み忘れ
- ・ 正確な作業遂行
- ・ 職場でのコミュニケーション 等

一般就労へ移行

働く障害者
企業等

③ 必要な支援

① 相談による課題把握

② 連絡調整

② 連絡調整

就労定着支援事業所

<支援員=40:1(常勤換算)>
<サービス管理責任者=60:1>

就労定着支援の報酬の体系

就労定着支援（新設）

【基本報酬】

- 基本報酬については、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（雇用された事業所での就労が継続している者の数）の割合）に応じた基本報酬とする。
- 利用者数の規模に応じた報酬設定とする。
- 基本報酬は月額とし、利用者との対面による支援を月1回以上実施していない場合は算定しない。
- 平成30年度当初は、就労移行支援等の就労移行実績と定着実績に基づいた報酬設定とする。

【加算】

- 就労定着支援のサービス期間終了後に、障害者就業・生活支援センター等の要請に応じて必要な支援を行えるよう、サービス利用終了者のうち、3年6月以上6年6月未満の期間継続して就労している者の割合が7割以上である事業所を評価する、就労定着実績体制加算を設ける。〈300単位/月〉
- 障害者の職場定着をより促進するため、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事業所を評価する、職場適応援助者養成研修修了者配置加算を設ける。〈120単位/月〉
- 中山間地域等に居住する利用者への支援に要する移動コストを勘案し、特別地域加算を設ける。〈240単位/月〉
- 他の法人が運営する就労移行支援事業所等から一般移行した者を就労定着支援の利用者として受け入れる場合のアセスメント等に要するコストを勘案した初期加算を設ける。〈900単位/月。初月のみ〉
- 支援開始1年目は頻回の支援が想定され、かつ、就職先企業等との関係構築等にコストを要することから、企業連携等調整特別加算を設ける。〈240単位/月。1年目のみ〉
- 利用者負担上限額管理加算を設ける。〈150単位/回。月1回〉

<利用者20人以下> ※利用者が21人以上、41人以上でそれぞれ減額

新設	
就労定着率	基本報酬
9割以上	3,200単位/月
8割以上9割未満	2,640単位/月
7割以上8割未満	2,120単位/月
5割以上7割未満	1,600単位/月
3割以上5割未満	1,360単位/月
1割以上3割未満	1,200単位/月
1割未満	1,040単位/月

【その他】

- 自立生活援助、自立訓練（生活訓練）との併給不可。
- 就労定着支援を行う法人が、支援利用者に対して職場適応援助者による支援を行い、職場適応援助者に係る助成金の支給を受ける場合は、当該者に係る当該月の就労定着支援の報酬は支払わない。