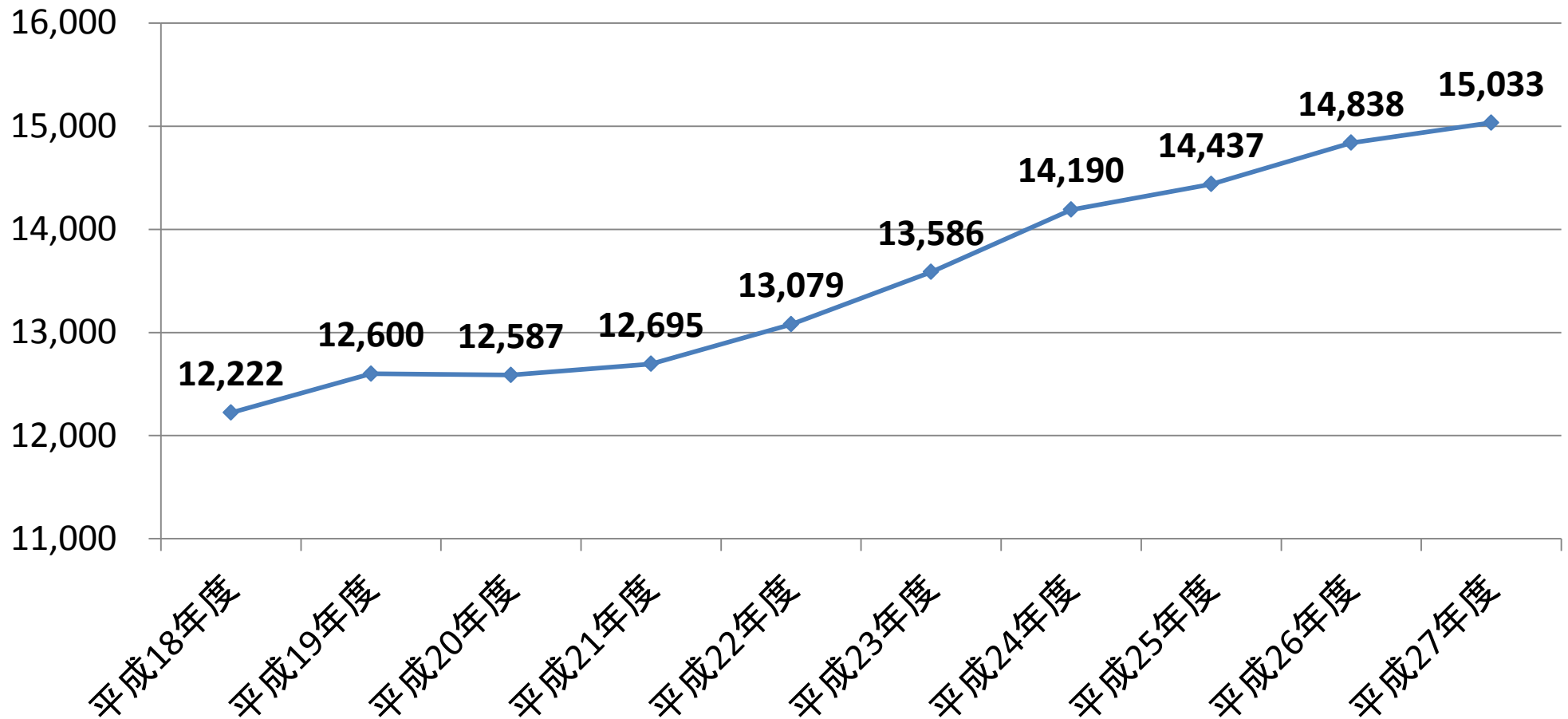


就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

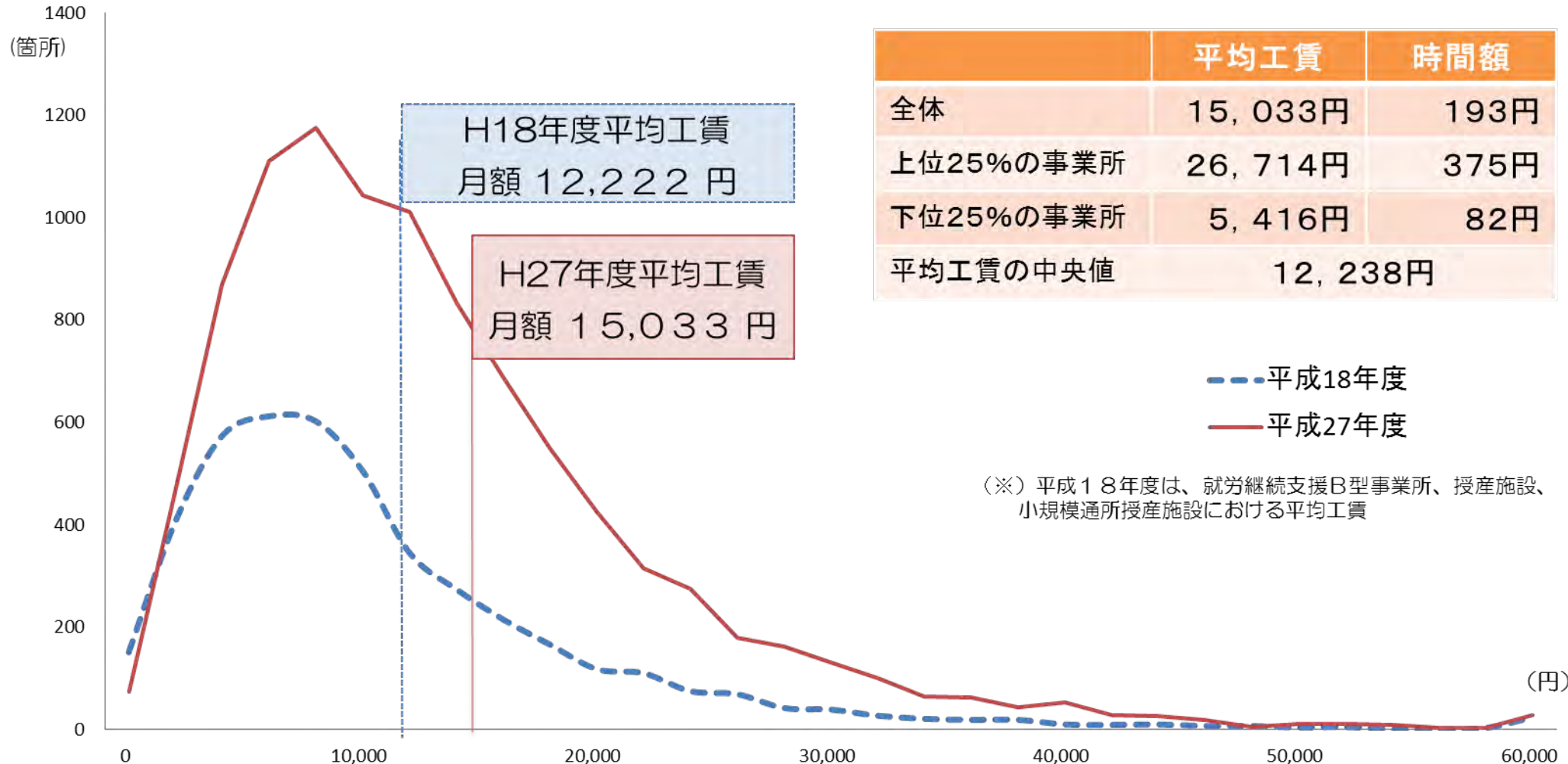
○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から21.4%上昇している。



(※) 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%

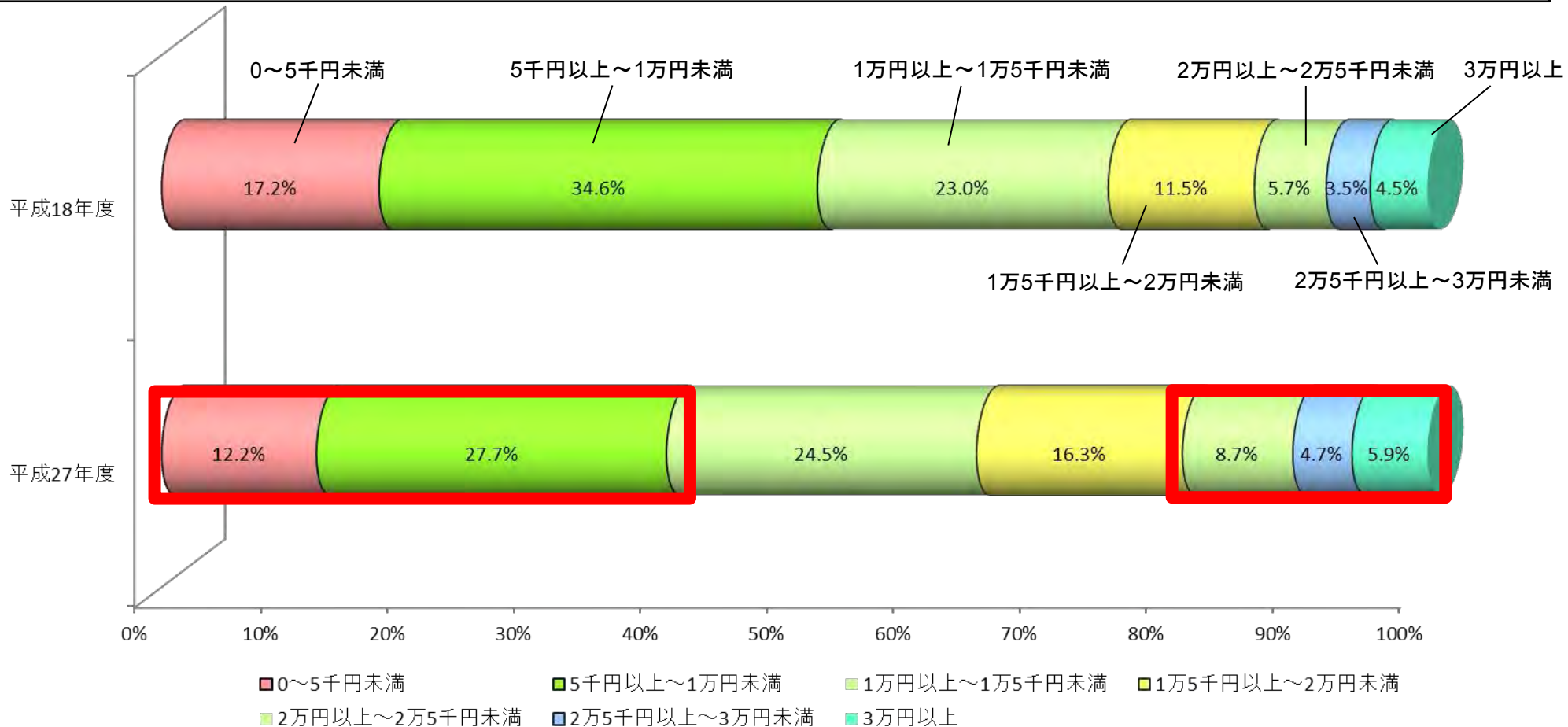
都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
滋賀県	17,987	18,176	101.1%
京都府	15,669	16,505	105.3%
大阪府	10,763	11,190	104.0%
兵庫県	13,608	13,735	100.9%
奈良県	14,335	14,964	104.4%
和歌山県	16,169	16,198	100.2%
鳥取県	17,179	16,810	97.9%
島根県	18,173	18,244	100.4%
岡山県	12,873	13,254	103.0%
広島県	15,644	15,939	101.9%
山口県	16,305	16,238	99.6%
徳島県	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受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%】

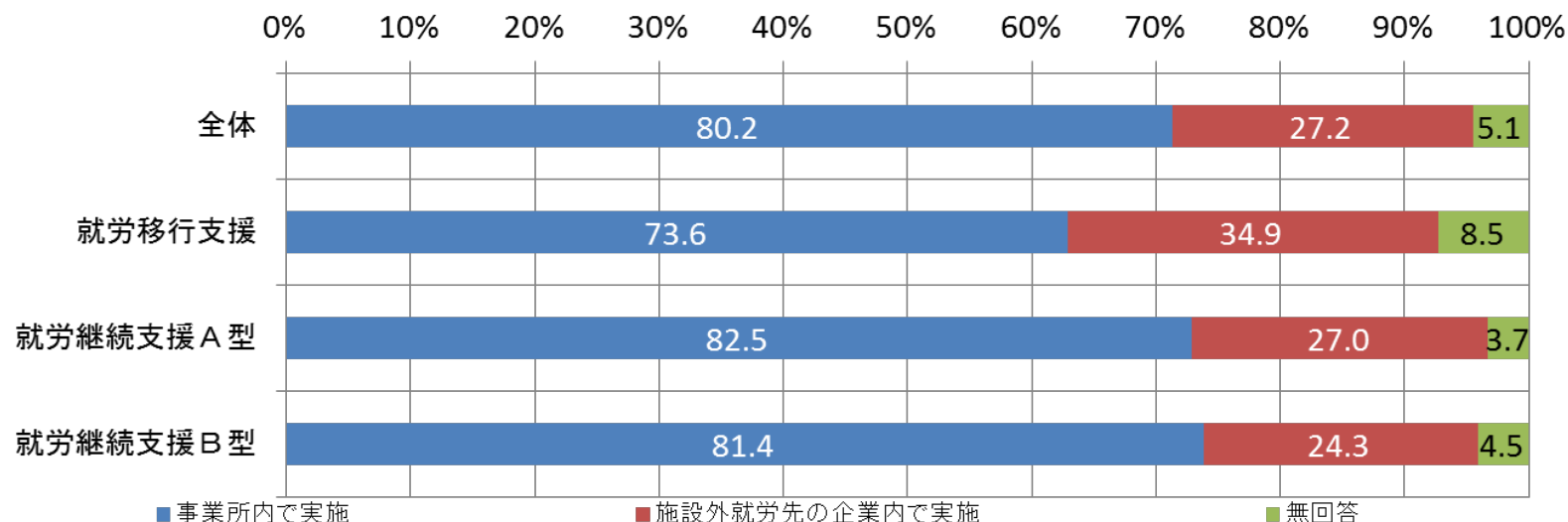
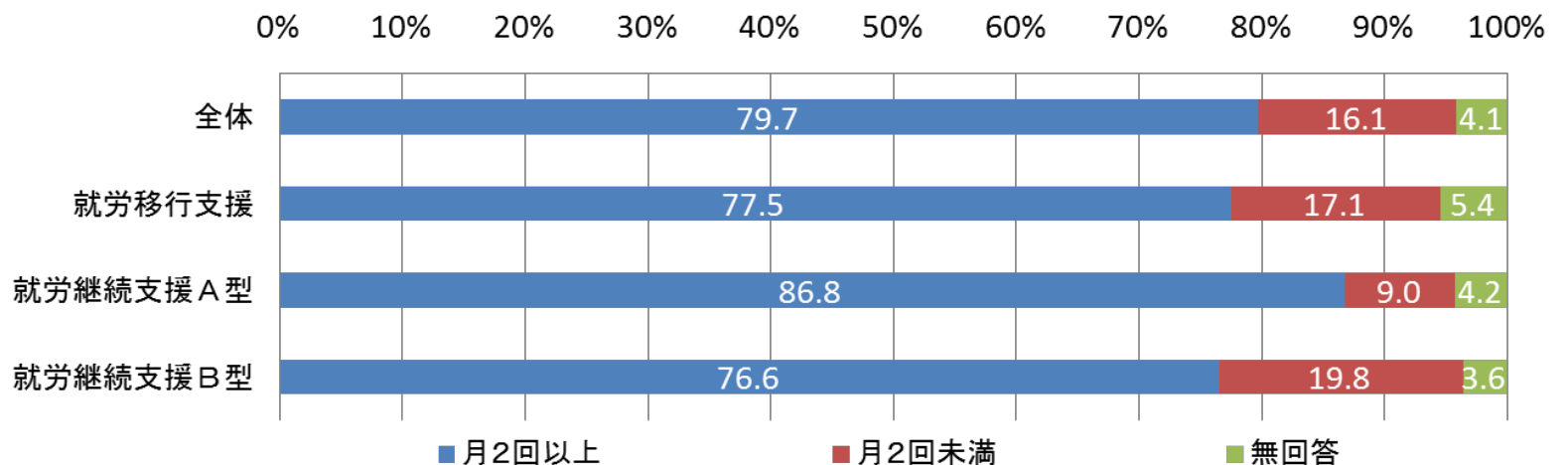
施設外就労について

- 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。

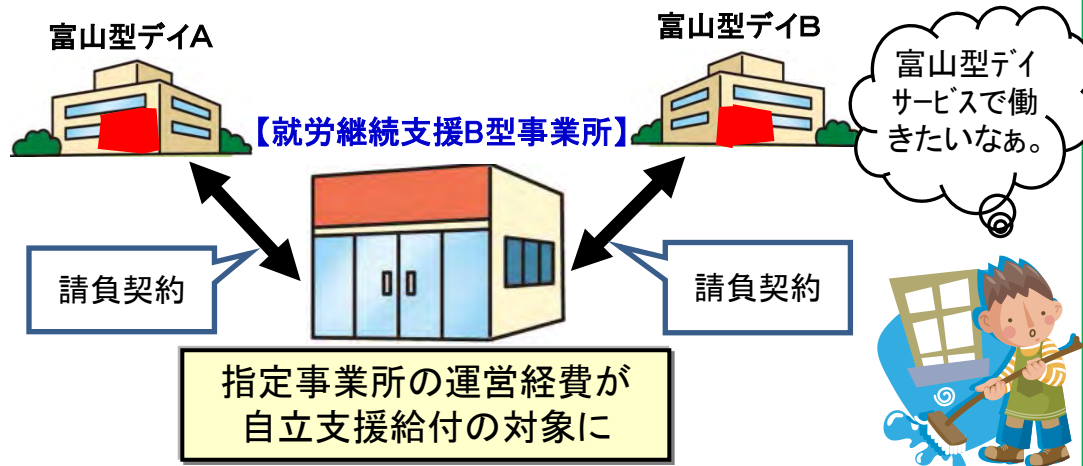
具体的には、中心となる富山型デイサービスの運営法人が**就労継続支援B型事業所**の実施主体として指定を受け、他の複数の富山型デイサービス事業所を**施設外就労先**としてグループ化する。そのうえで、各富山型デイサービス事業所が少人数の障害者を受け入れることにより、全体として一定の利用者数を確保し、事業運営を行う。平成29年3月末現在、グループ全体で8事業所、20人が就労している。

写真、イメージ等

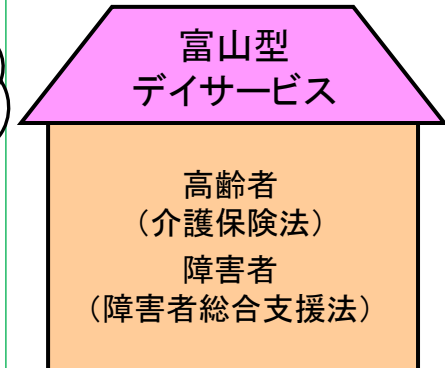


富山型デイサービスの
の日常風景

規制の特例措置を活用した就労継続支援B型事業



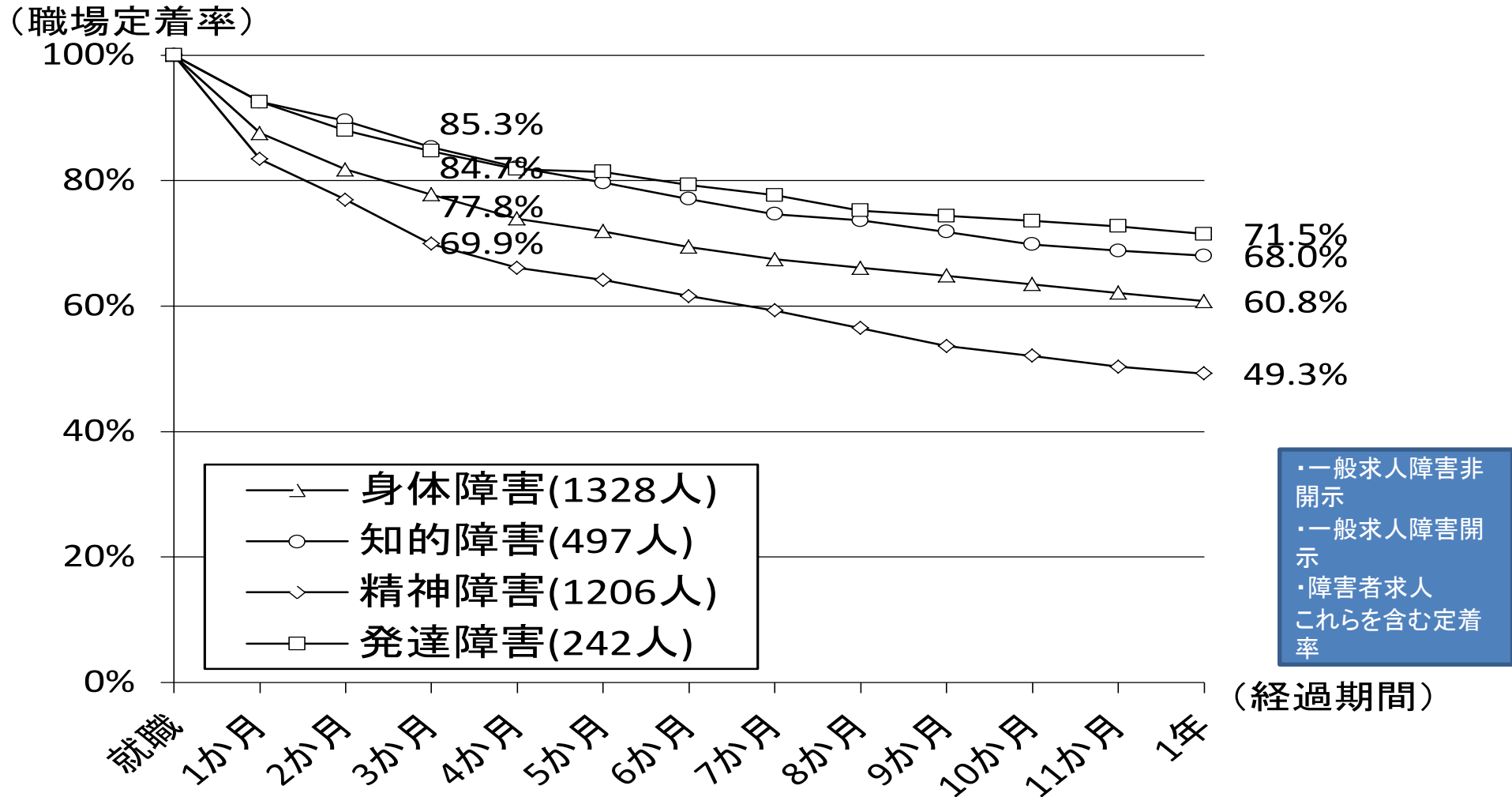
写真、イメージ等



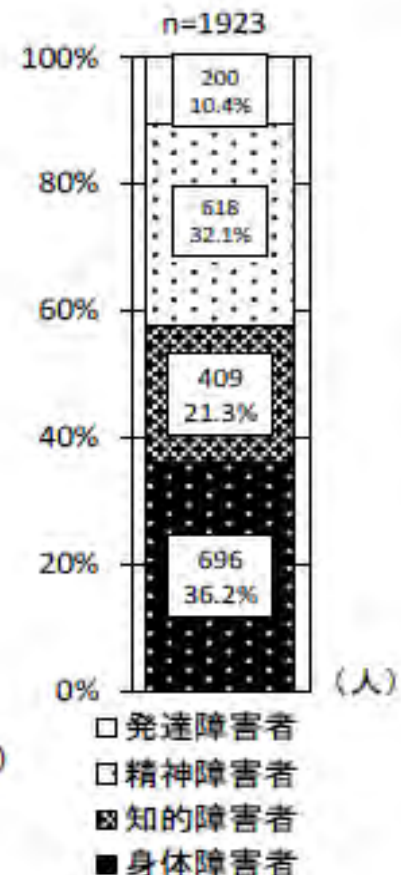
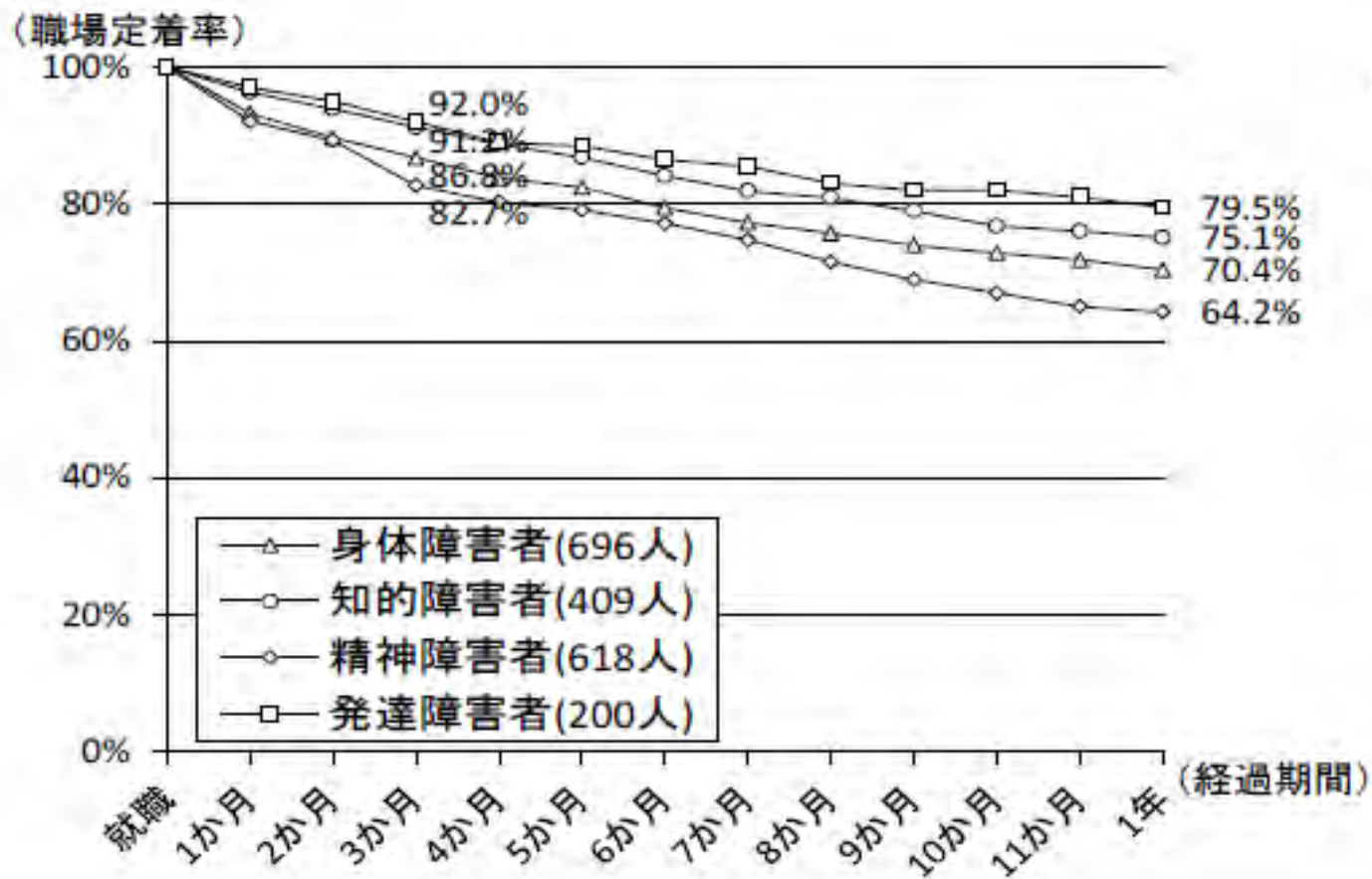
ひとつ屋根の下
仕切りの無い暮らしの場

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。

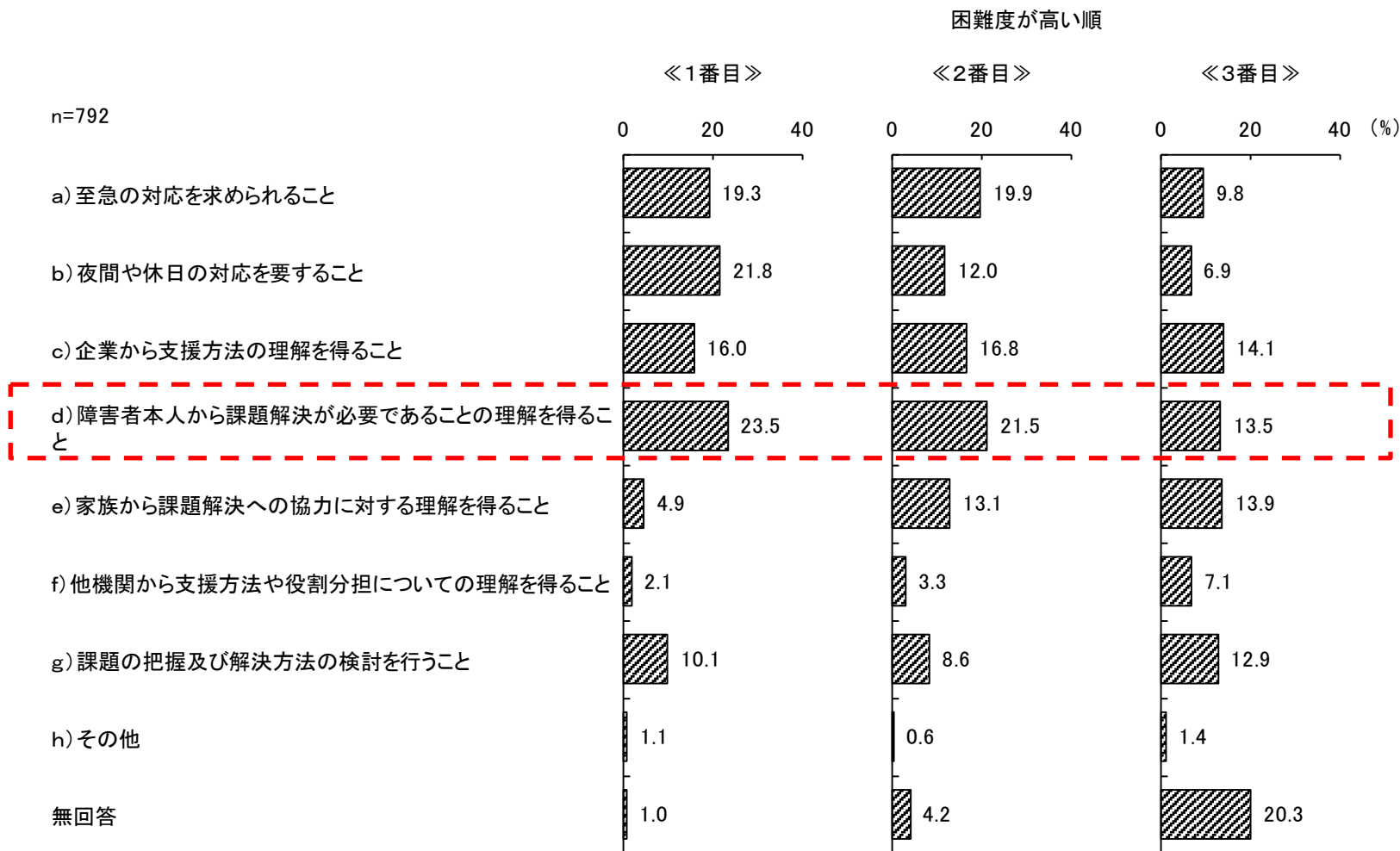


- 就労定着支援は、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援(以下「就労系障害福祉サービス等」という。)を利用して一般就労した障害者に対してサービスを提供する訓練等給付と位置づけられているが、一般就労した障害者の職場定着を推進する観点から、一般就労後、暫定支給決定を経ずに利用できる仕組みとしてはどうか。
- また、支給決定についても、就職した障害者本人に課題解決が必要であることの理解が乏しい傾向にあるという調査結果がでていたり、職場定着を推進する観点から、本人が利用を拒む場合以外は、対象者に関する要件を設けず、就労系障害福祉サービス等の利用を経て一般就労した障害者は広く利用できる仕組み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

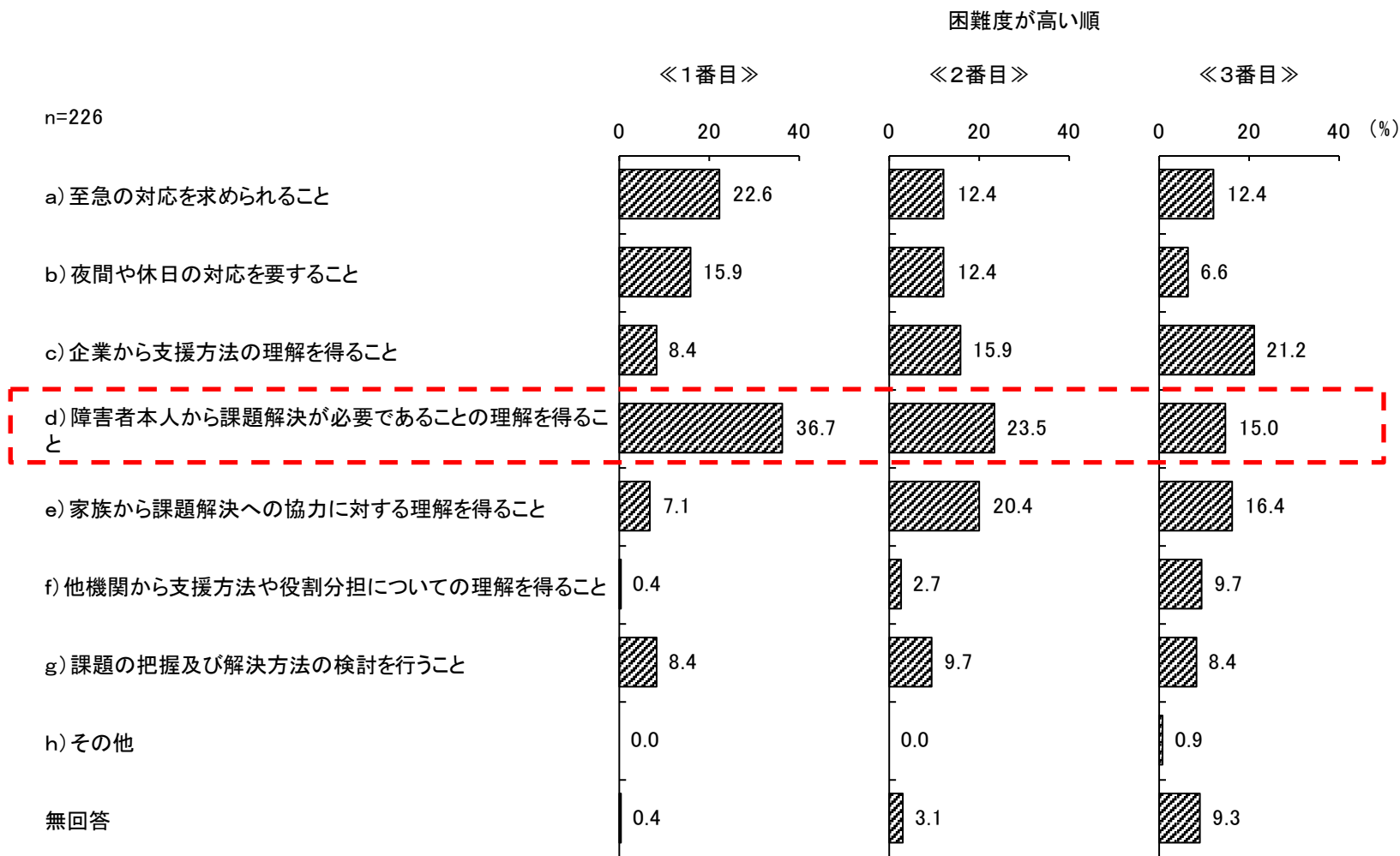
○ 一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項としては、定着支援の実績のある障害者職業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所に対するアンケート調査によると、いずれの機関においても、「障害者本人から課題解決が必要であることの理解を得ること」が高い。

就労移行支援事業所に対する調査



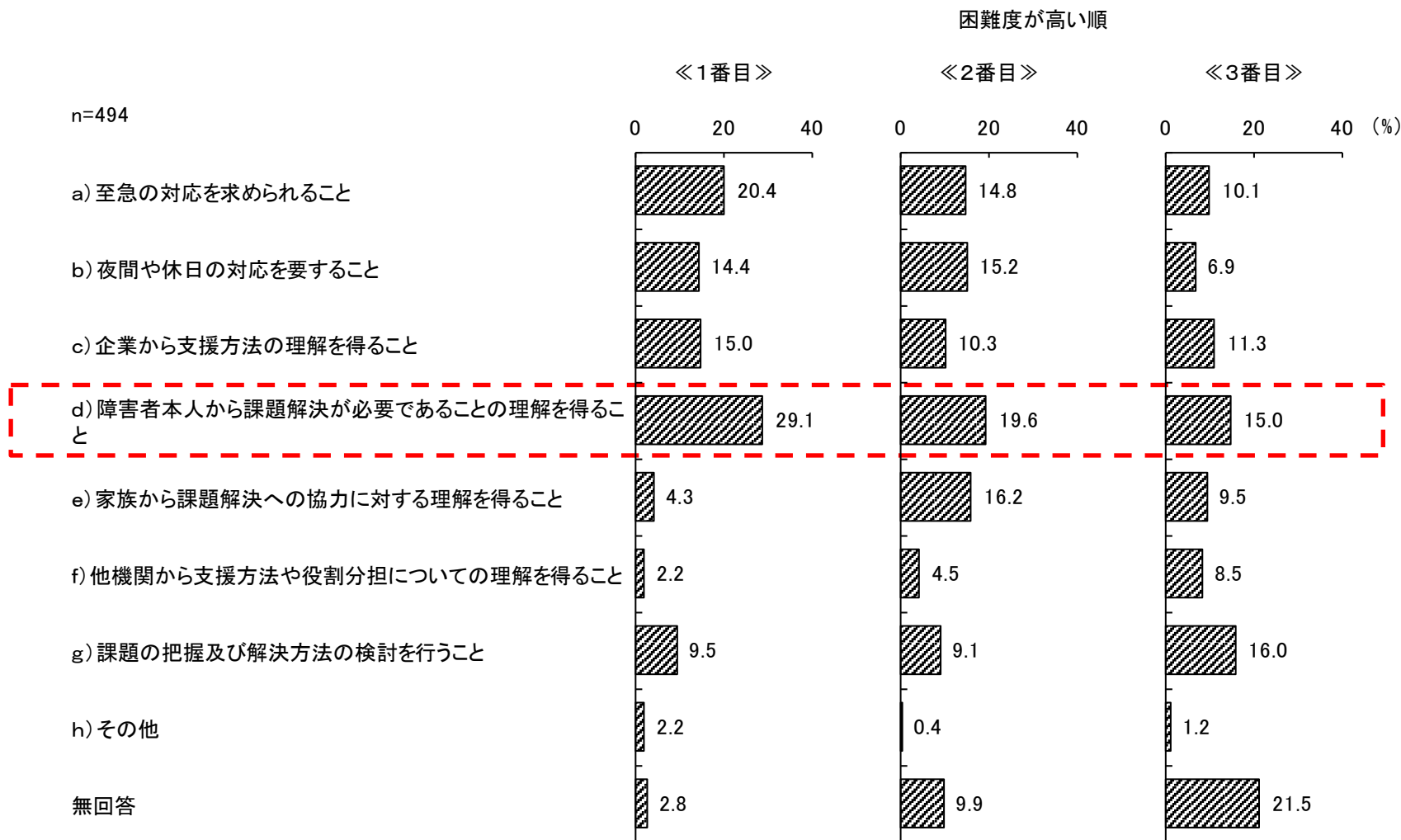
一般就労者に対する定着支援・生活支援を実施する上での困難な事項

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。



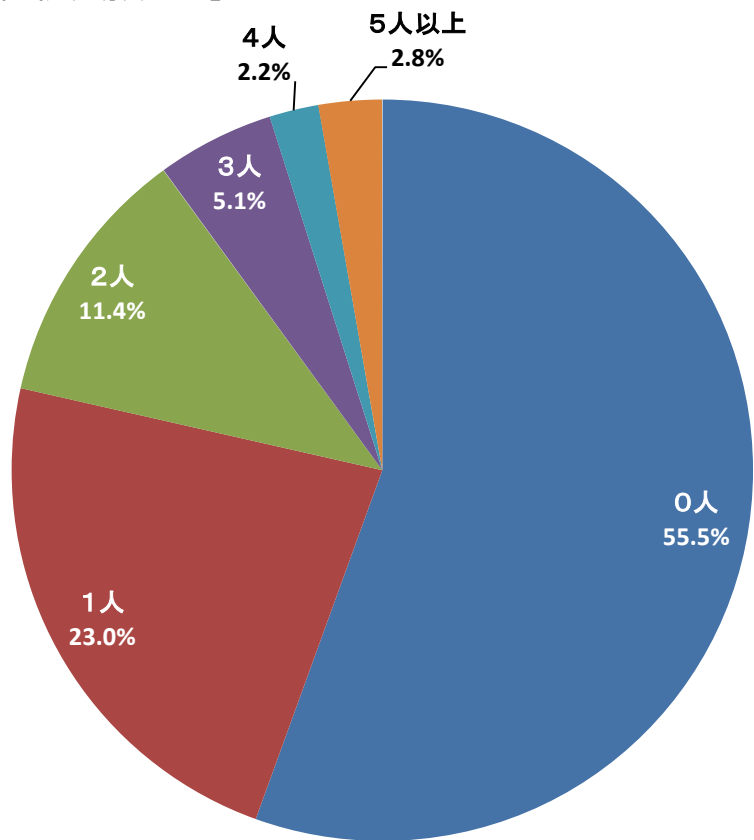
○ 就労定着支援は、就労系障害福祉サービス等を利用して一般就労した障害者に対してサービスを提供する訓練等給付と位置づけられるが、一般就労への移行支援にかかわった事業所におけるなじみの関係でのアフターフォローを可能にするため、サービスの提供主体は、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援の指定事業者としてはどうか。

○ 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。)

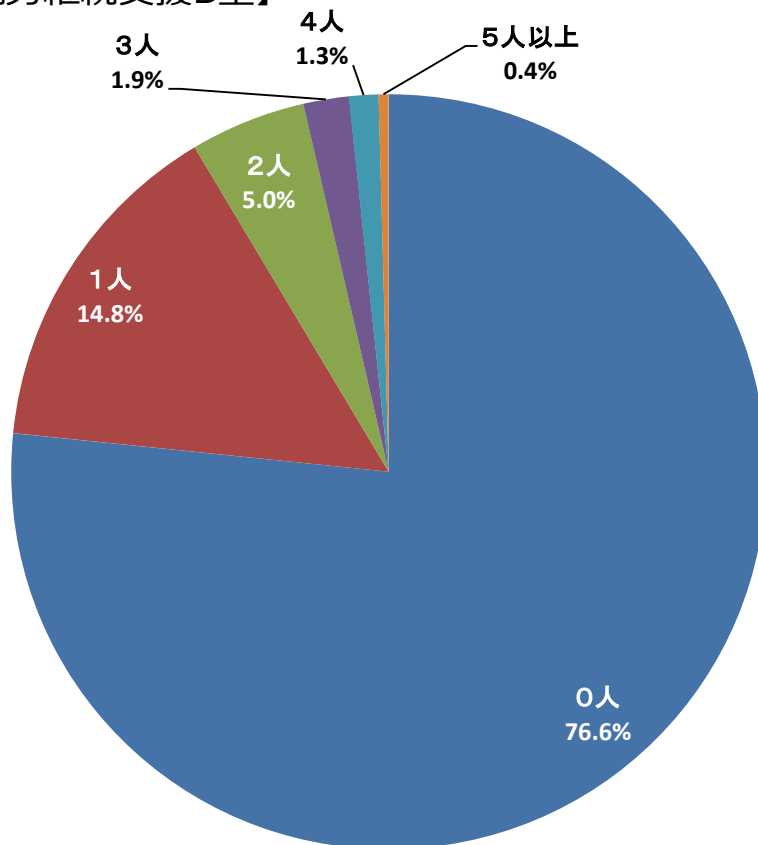
就労継続支援(A型・B型)事業所における就職者数の状況(平成27年度)

○ 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。



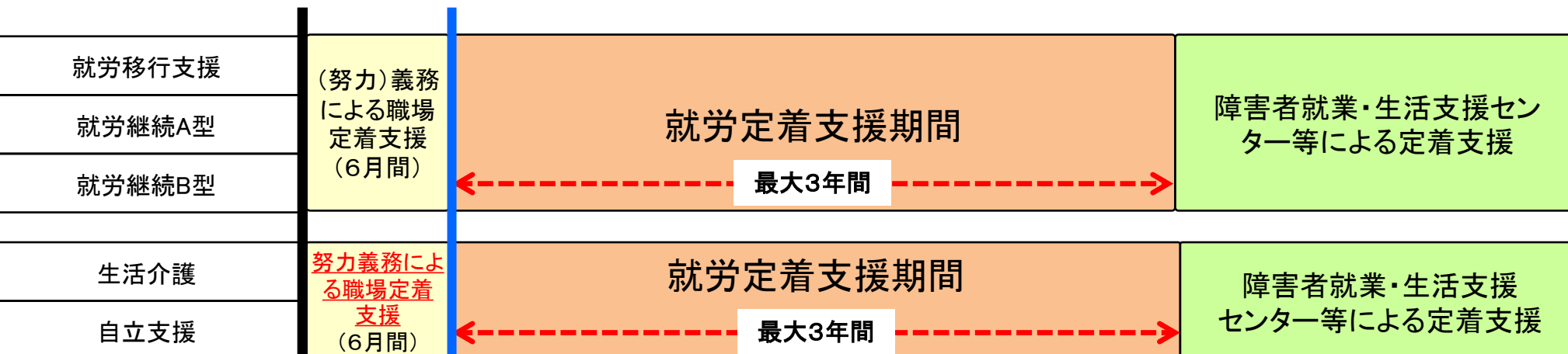
○ 就労移行支援及び就労継続支援の利用を経て一般就労した者については、6か月間の職場への定着支援の(努力)義務期間を経過した後に、サービスの利用を開始することとしてはどうか。

○ 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。