



障害者の就労支援施策の動向について

平成29年3月1日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課
寺岡 潤

I 平成29年度予算について

平成29年度障害保健福祉部予算案について

◆予算額 (28年度予算額) (29年度予算案)
 1兆6,345億円 → 1兆7,486億円(+1,141億円、+7.0%) (うち復興特会 21億円)

【主な施策】

(対前年度増▲減額)

■ 障害福祉サービス等の確保、地域生活支援等

- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| ① 良質な障害福祉サービス、障害児支援の確保 | 1兆2,231億円 (+1,072億円) |
| うち障害福祉人材の処遇改善 | (+ 120億円) |
| ② 地域生活支援事業等の拡充 | 488億円 (+ 24億円) |
| ③ 障害福祉サービス提供体制の整備 (社会福祉施設等施設整備費) | 71億円 (+ 1億円) |
| ※他に、平成28年度第2次補正予算で118億円を計上。 | |
| ④ 医療的ケア児に対する支援 | 0.2億円 (新規) |

■ 障害児・障害者の自立及び社会参加の支援等

- | | |
|-----------------------|------------------|
| ① 芸術文化活動の支援の推進 (一部再掲) | 2.5億円 (+ 1億円) |
| ② 障害者自立支援機器の開発の促進 | 1.6億円 (+ 0.04億円) |

■ 地域移行・地域定着支援などの精神障害者施策の推進

- | | |
|------------------------|-----------------|
| ① 精神障害者の地域移行・地域定着支援の推進 | 2.3億円 (+ 1.9億円) |
| ② 精神科救急医療体制の整備 | 16億円 (+ 1.5億円) |

■ 発達障害児・発達障害者の支援施策の推進 (一部再掲)

2.1億円 (+ 0.1億円)

■ 障害者に対する就労支援の推進 (再掲)

11.2億円 (+ 0.3億円)

■ 依存症対策の推進

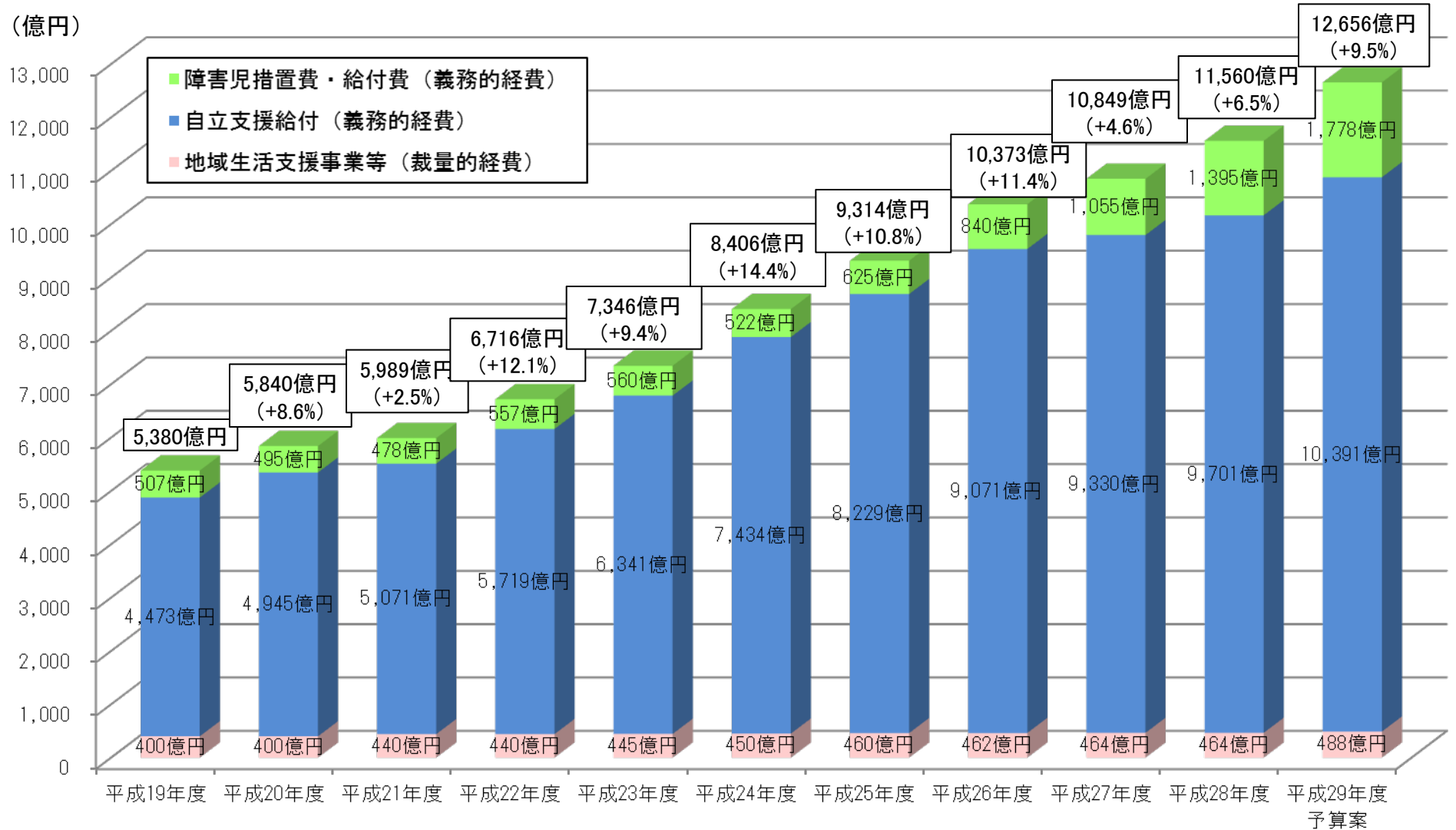
5.3億円 (+ 4.2億円)

■ 東日本大震災や熊本地震からの復旧・復興への支援

22億円 (▲ 8.4億円)

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。

工賃向上計画支援事業の概要(平成29年度)

平成28年度予算額
338,459千円

平成29年度予算案
→ 308,843千円
(地域生活支援促進事業)

差引増▲減額
▲29,616千円

事業目的

就労継続支援B型事業所等の利用者の工賃向上等を図るため、事業所に対する経営改善や商品開発等に対する支援、共同受注窓口による情報提供体制の整備及び在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制を構築するためのモデル事業等を実施する。

事業の実施主体

- 都道府県(基本事業及び特別事業の①及び②)
- 都道府県(社会福祉法人やNPO法人等の民間団体の取組に補助する場合にその費用を負担)(特別事業の③)

基本事業(補助率:1/2)

①経営力育成支援

- 事業所の経営力育成・強化に向け、専門家等による効果的な工賃向上計画の策定や管理者の意識向上のための支援を実施

②品質向上支援

- 事業所が提供する物品等の品質向上に向け、共同受注窓口と専門家等の連携による技術指導や品質管理に係る助言等の支援を実施

③事業所職員の人材育成支援

- 事業所の職員を対象に、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入などに係る研修会を開催

特別事業(補助率:10/10)

①共同受注窓口の情報提供体制の構築支援

- 共同受注窓口による事業所が提供する物品等の情報提供体制を確立するための支援を実施

②農福連携による就農促進プロジェクト

- 専門家を派遣することによる農業技術に係る指導や6次産業化に向けた支援、農業に取り組む事業所によるマルシェの開催支援を実施

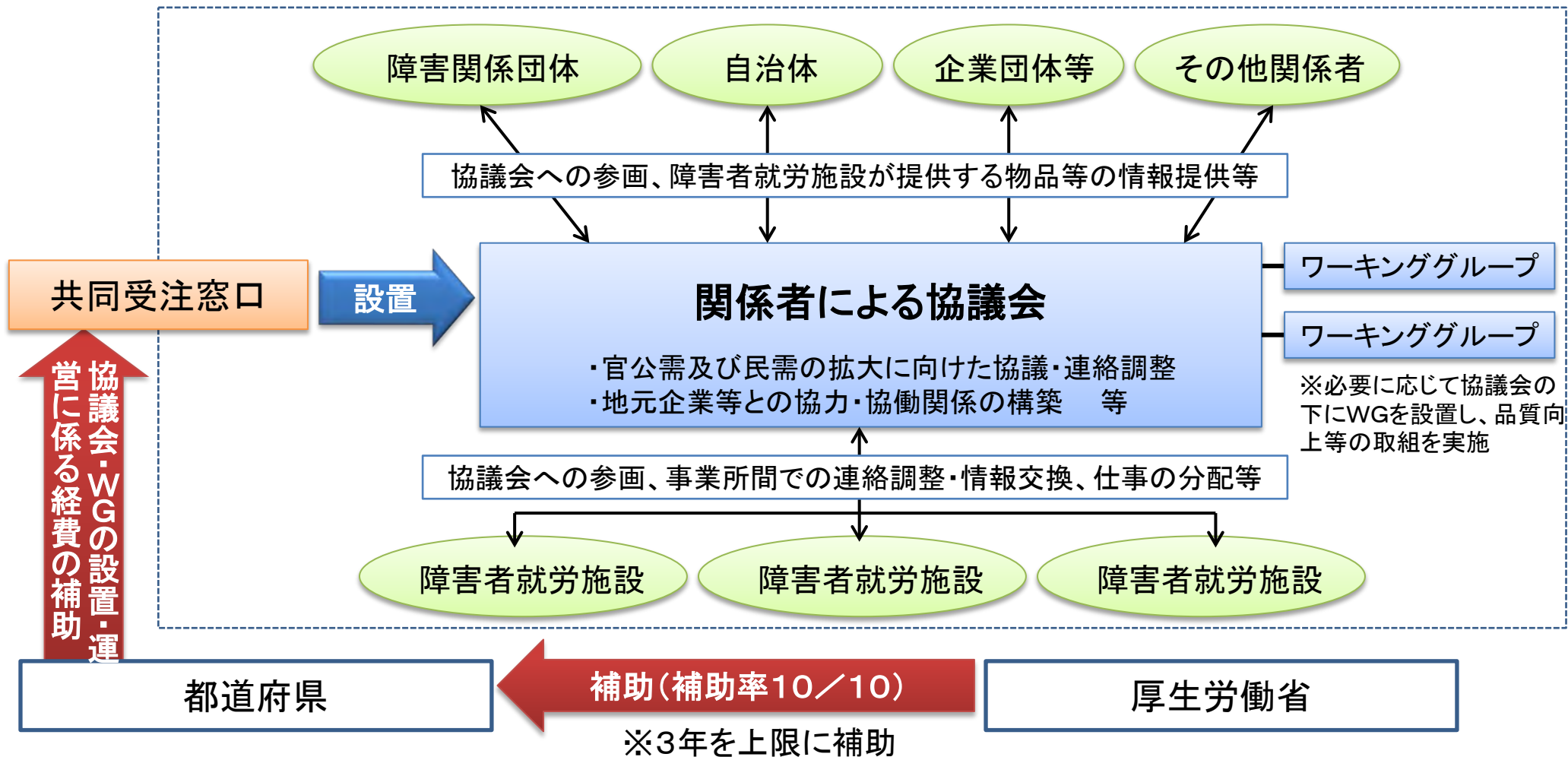
特別事業(負担割合:国1/2、都道府県1/2)

新 ③在宅就業の支援体制の構築(モデル事業)

- 在宅障害者に対する仕事の発注の開拓、企業から発注される仕事とのマッチング等のICTを活用した就業支援体制を構築するモデル事業に対して補助する場合にその費用を負担

共同受注窓口による情報提供体制の構築

- 共同受注窓口において、官公需や民需に係る関係者が参画する協議会を設置することにより、障害者就労施設等への発注拡大のための連絡調整や協議の場として活用するなど、障害者就労施設等が提供する物品等の情報提供等を行う体制を構築する。
- 協議会では、官公需及び民需の拡大に向けて、地元企業等との協力・協働関係の構築を図ることにより、ワークシェアリングや地元企業等との協働による製品開発、新たな官公需や民需の創出などを検討する(必要に応じて、協議会の下に専門家等で構成するWGを設置し、品質向上や販路拡大などにも取り組む)。



農福連携による障害者の就農促進プロジェクト

平成28年度予算額 106,545千円	→ 平成29年度予算案 200,340千円 (地域生活支援促進事業)	差引増▲減額 +93,795千円
------------------------	--	---------------------

事業の趣旨

農業分野での障害者の就労を支援し、障害者の工賃水準の向上及び農業の支え手の拡大を図るとともに、障害者が地域を支え地域で活躍する社会(「1億総活躍」社会)の実現に資するため、障害者就労施設への農業に関する専門家の派遣や農福連携マルシェの開催等を支援する。

実施主体

都道府県
※社会福祉法人等の民間団体へ委託して実施することも可

補助内容・補助率

工賃向上計画支援事業の特別事業において、「農福連携による障害者の就農促進プロジェクト」として以下の事業を実施することとし、補助率は10/10とする。

① 農福連携推進事業

農業に関するノウハウを有していない障害者就労施設に対し、農業技術に係る指導・助言や6次産業化に向けた支援を実施するための専門家の派遣等に係る経費を補助する。

② 農福連携マルシェ開催支援事業

農業に取り組む障害者就労施設による農福連携マルシェの開催に係る経費を補助する。

<事業のスキーム>



- 障害者施設が、自然栽培によって付加価値の高い農作物を生産し、また、加工・販売まで手掛けること(6次産業化)によって、高い工賃水準を実現している事例もある。
- 農業分野には、多様な作業があることから、障害者の特性に応じた仕事を開発することにより、より多くの障害者の雇用・就労につながる。また、地域の農家ともつながることにより、地域活性化による地方創生も図られるものと考えられる。

(事例1)

- 就労継続支援B型事業所として農業を行い、15名の障害者が働いており、米や100種以上の野菜などを生産、加工、販売。
- 自然栽培による有機農産物を生産することにより、通常価格以上の価格(米は3倍、その他は1.3倍で販売)。
- 障害者に支払われる工賃は、月額平均5万円と高い水準を実現(平成25年度の全国の月額平均は14,437円)。



(事例2)

- 就労継続支援B型事業所として農業を行い、ジャガイモなどの農産物の生産・加工を行い、総菜や弁当などを販売。
- 地域の農家により、障害者に対する技術指導を実施し、農家での雇用につながった障害者もあり。
- 地域や自営の直売所において、農産物や農産加工品を販売することにより、障害者に支払われる工賃は、月額2万円を超える水準を実現。



在宅就業の支援体制構築に向けたモデル事業(新規)

平成28年度予算額 0千円	→	平成29年度予算案 60,000千円 (地域生活支援促進事業)	差引増▲減額 +60,000千円
------------------	---	---------------------------------------	---------------------

目的

仕事をする意欲と能力はあるものの、就労時間や移動に制約があるなどの事情で一般就職や施設利用が困難な障害者もいることから、在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制を構築するモデル事業を実施し、在宅障害者が能力等に応じて活躍できる支援体制を構築する。

実施主体・負担割合等

○実施主体：都道府県 ○補助事業者：社会福祉法人等の民間団体 ○負担割合：国1/2、都道府県1/2

事業概要

障害者の在宅就業に関する現状・課題

(障害者の個人事業者への業務発注に関する傾向)

- 障害者への発注は避けたい

(在宅就業の課題)

- 在宅就業という働き方や自分たちの取組が認知されていない
- 登録者のスキルが不足している

(在宅就業を希望する理由)

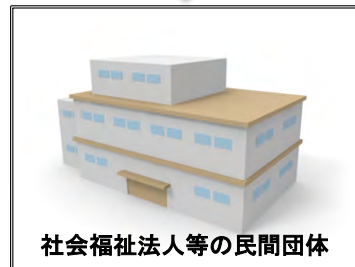
- 体調などが変わりやすく、仕事量の調整などをしなければならないが、会社の仕事では在宅でもそれが難しいと思う

課題等への対応
(モデル事業の実施)

地域の実情に応じたモデル事業の実施

都道府県

補助



- 関係者による検討会
- ニーズ調査や実態調査等を実施

- 企業への普及・啓発
- 相談支援
- 発注企業の開拓

企業



- ICTネットワークの構築

企業から発注された仕事のマッチング

在宅障害者



- ICT技術等のスキルアップ支援

事業評価・検証

就労移行等連携調整事業

平成28年度予算額 54,154千円	→	平成29年度予算案 23,545千円 (地域生活支援促進事業)	差引増▲減額 ▲30,609千円
-----------------------	---	---------------------------------------	---------------------

【要求要旨】

- 障害者が社会の対等な構成員としてあらゆる活動に参加できる共生社会を実現するためには、障害者が、自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援することが必要であるが、このためには、働くことを希望する障害者が、一般企業や就労継続支援事業所等、それぞれの能力に応じた働く場に円滑に移行できるよう支援することが重要である。
- このため、働くことを希望する障害者について、様々な支援機関が連携した円滑な移行支援が行えるよう、支援対象者のアセスメント及び関係機関のコーディネートを行う。

1 事業概要

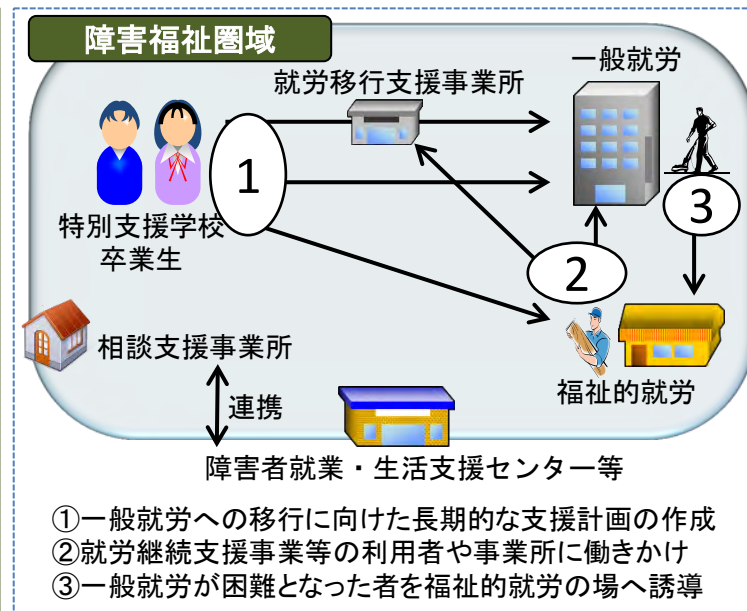
特別支援学校の卒業生、就労継続支援事業利用者、一般就労者等、就労可能な障害者について、適切なアセスメントを行うとともに、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、就労系福祉サービス事業所等、様々な支援機関の連携のためのコーディネートを行い、各障害者の能力に応じた就労の場への移行を支援する。

2 実施主体：都道府県

3 補助率：1/2

4 積算

4,709千円 × 10か所 × 1/2 = 23,545千円



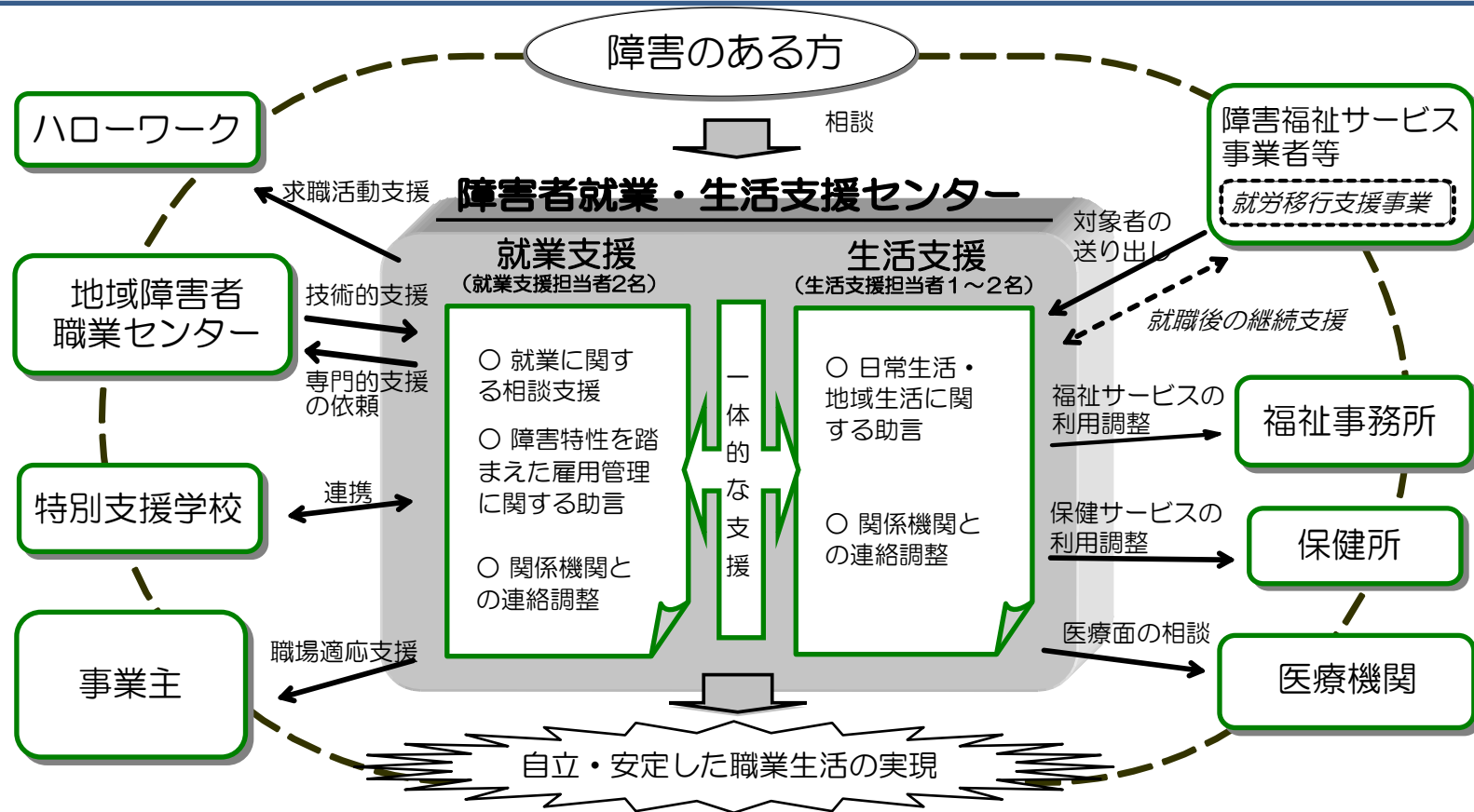
【施策の効果】

- 障害者が能力に応じた就労の場に移行できるようにするための支援を関係機関が連携して行うことにより、一般就労へ移行する障害者が増加するとともに、一般就労が困難な者についても、福祉的就労の場で適切な支援を受けながら働くことが可能となる。

障害者就業・生活支援センター事業

平成28年度予算額 698,060千円 → 平成29年度予算案 791,616千円 差引増▲減額 +93,556千円
 (地域生活支援促進事業)

- 障害者就業・生活支援センターでは、就業支援担当者と生活支援担当者が連携し、障害者の就労定着に向けた支援を行っている。
- 支援対象障害者数(登録者数)は153,522人(平成27年度末)となっており、単純計算すると1センターあたり約469.5人の登録者数となっている。



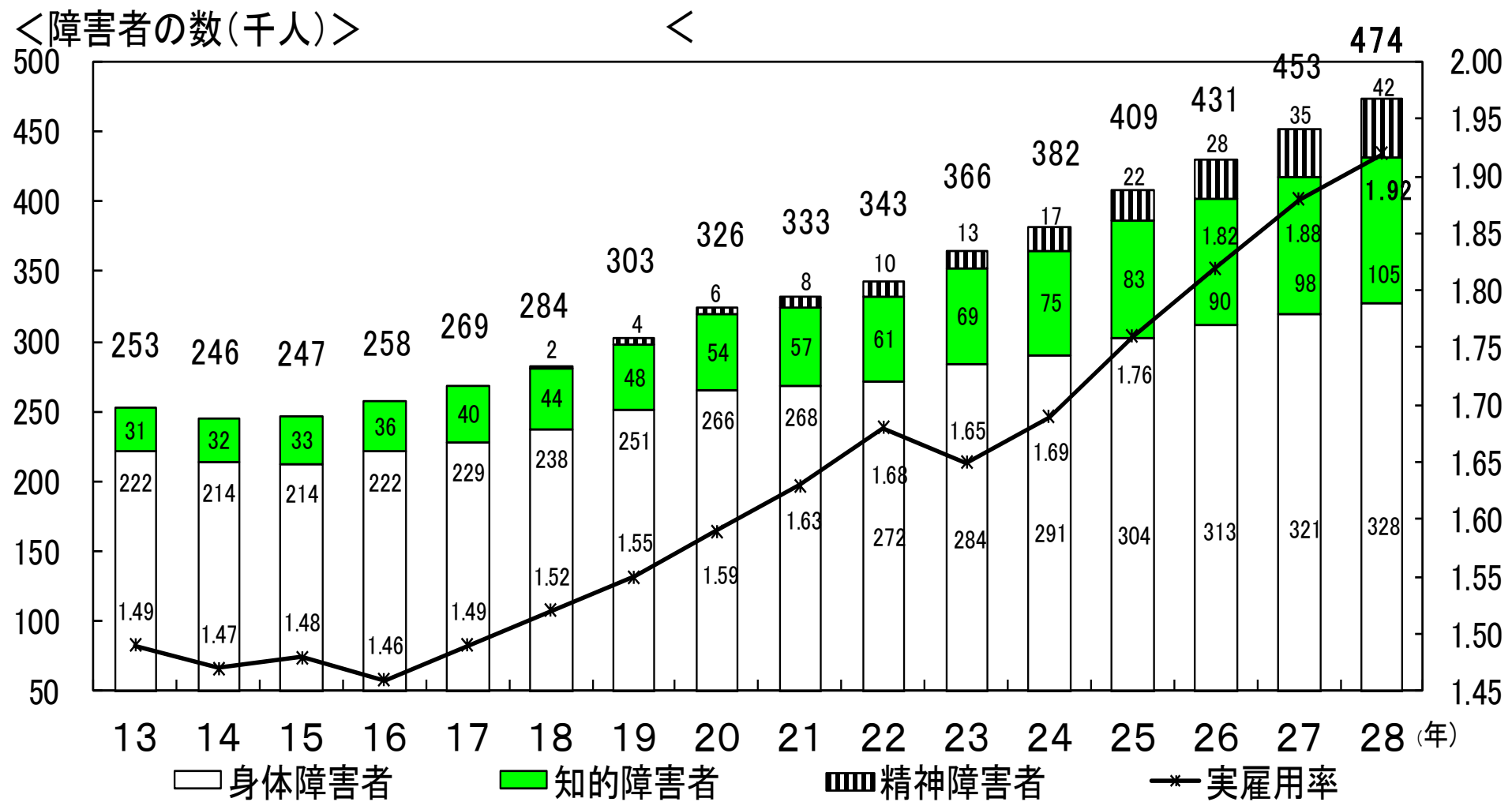
設置箇所数 ※平成28年12月1日時点	支援対象障害者数 (登録者数) ※平成27年度末時点	相談・支援件数 (障害者) ※延べ件数	相談・支援件数 (事業主) ※延べ件数	就職件数 ※平成27年度	職場定着率 ※就職後1年経過時点
330箇所	153,522人	1,572,757件	336,139件	18,984件	76.5%

Ⅱ 就労支援について

障害者雇用の状況

(平成28年6月1日現在)

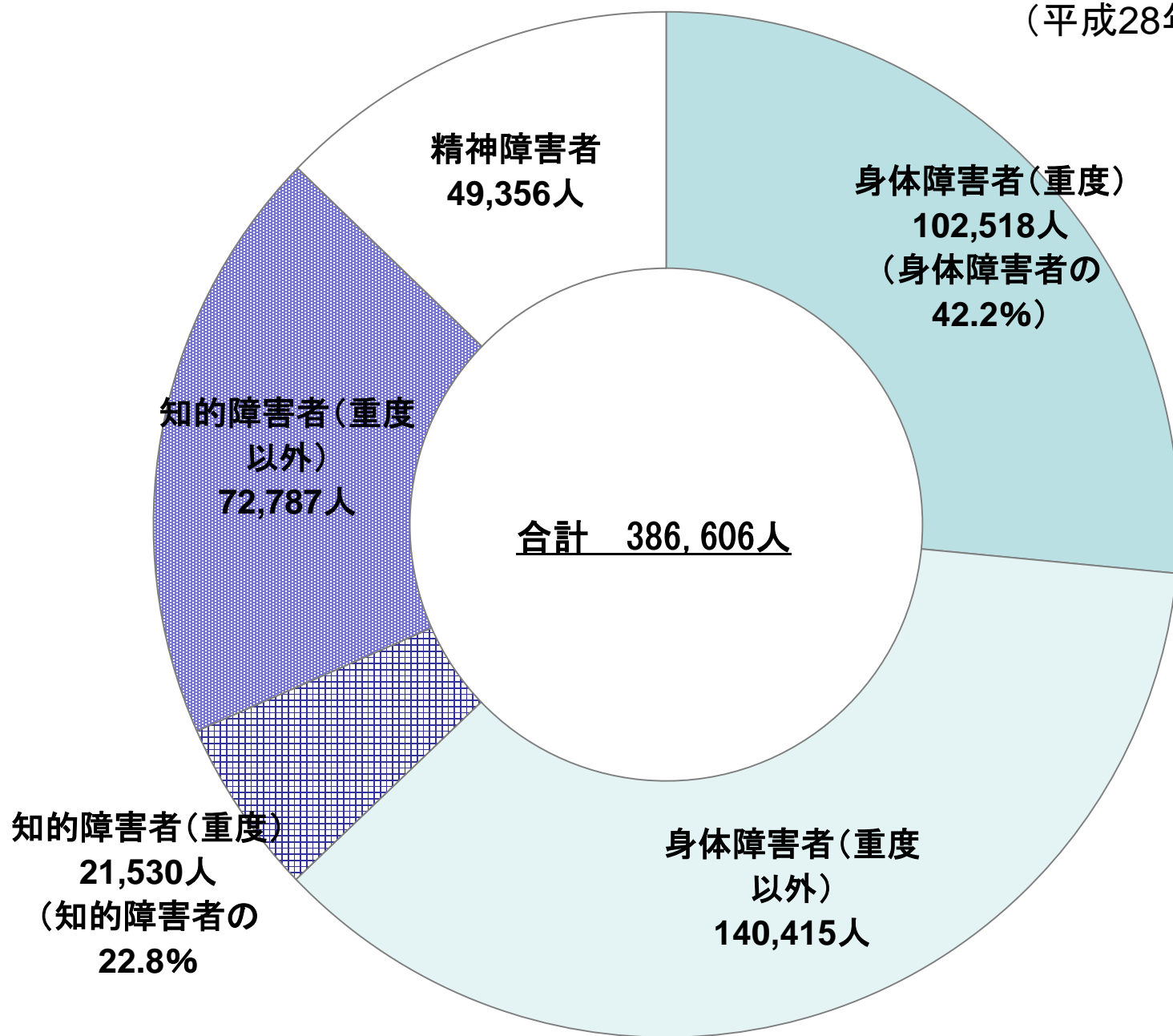
- 民間企業の雇用状況(法定雇用率2.0%) **実雇用率 1.92%** **法定雇用率達成企業割合 48.8%**
- **雇用者数は13年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。





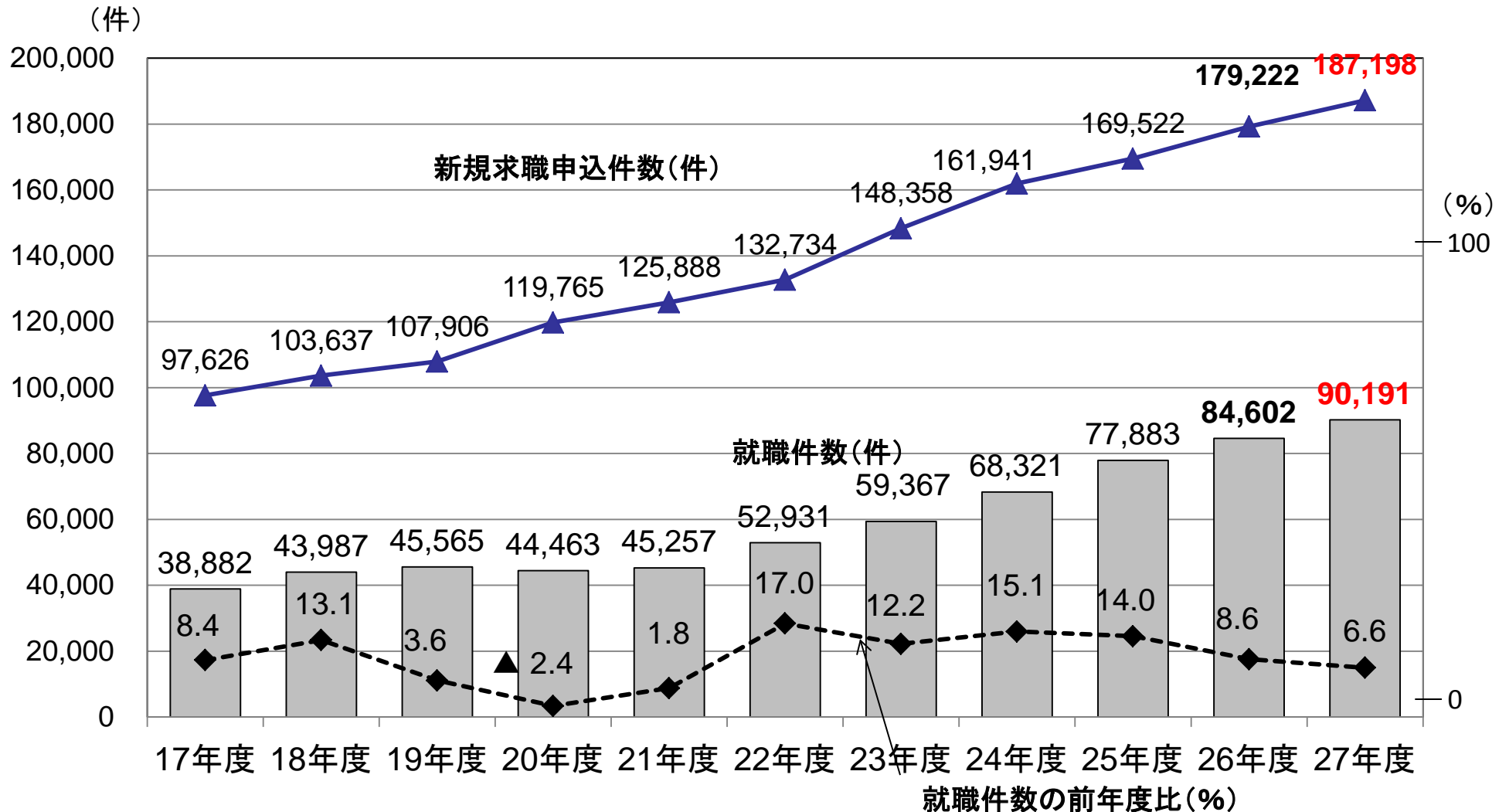
雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(平成28年6月1日現在)



ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

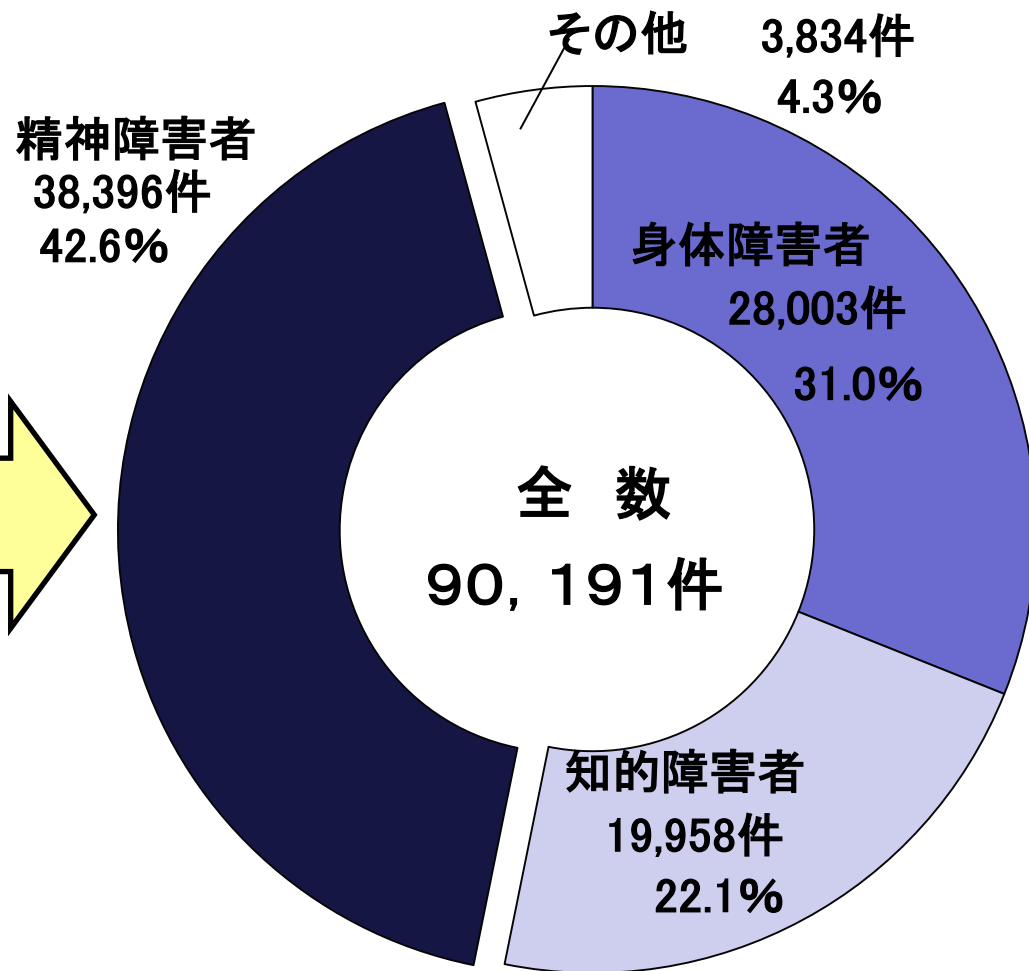
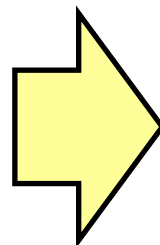
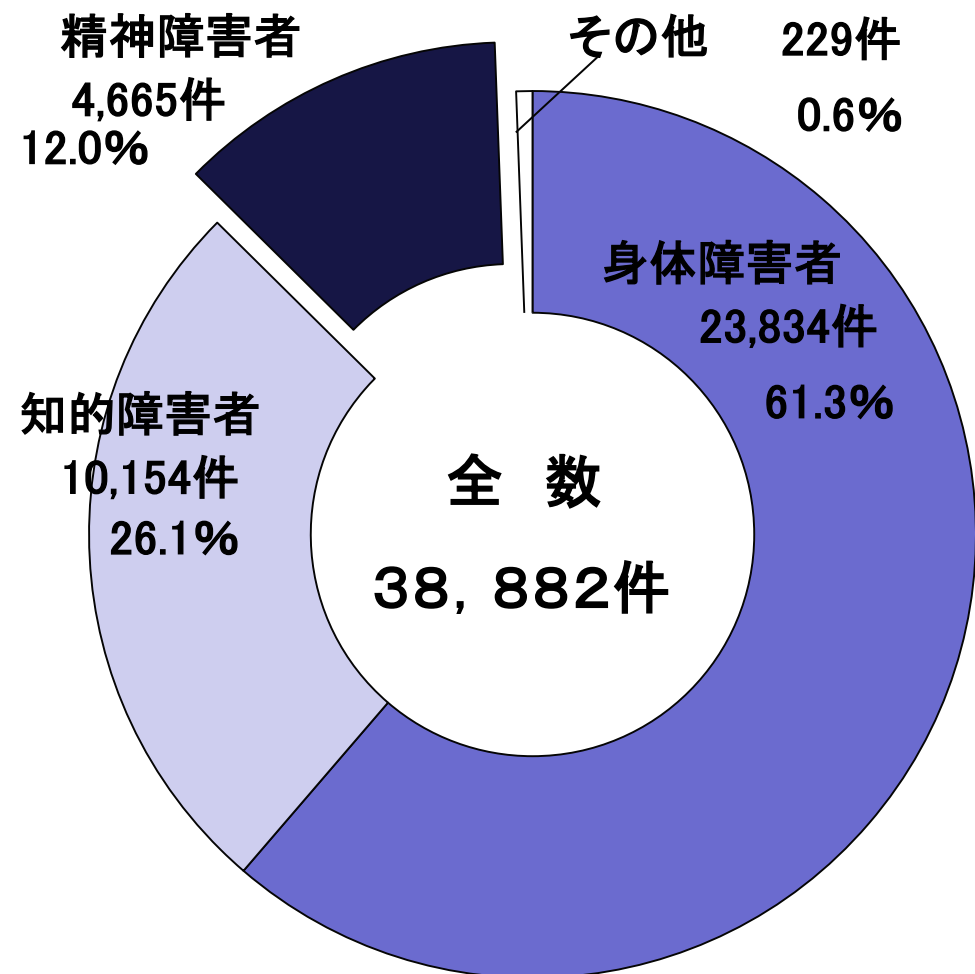
- 平成27年度の就職件数・新規求職者数は、**前年度から更に増加**。
- 特に、就職件数は90,191件と**6年連続で過去最高を更新**。



ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成17年度

平成27年度



障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。(平成27年3月25日に公布)

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えるに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

※ 改正法の関係資料は、厚生労働省HP「障害者雇用対策」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)に掲載中。

法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
 - ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
- ※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加 ←

【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

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788万人中、18歳～64歳の在宅者数約324万人

(内訳:身111万人、知41万人、精172万人)

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29.4% 就労系障害福祉サービスの利用が約27.2%

② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 4.1%(H27)

※就労移行支援からは22.4%(H27)

障害福祉

・就労移行支援	約 3.1万人
・就労継続支援A型	約 5.8万人
・就労継続支援B型	約21.0万人
(平成28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

企業等

雇用者数

約47.4万人

(平成28年6月1日時点)

*50人以上企業

(平成28年)

ハローワークからの
紹介就職件数

90,191件

(平成27年度)

大学・専修学校への進学等

12,556人/年

(うち就労系障害福祉サービス 5,673人)

798人/年

特別支援学校

卒業生20,882人(平成28年3月卒)

就職 6,139人/年

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	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	<p>就労を希望する65歳未満の障害者で、<u>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者</u>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>(利用期間:2年) ※ 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</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>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p>	<p>① 就労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 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</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>
報酬単価	<p>711単位(平成27年4月～)</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>519単位(平成27年4月～)</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>519単位(平成27年4月～)</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>
事業所数	<p>3,181事業所</p> <p>(国保連データ平成28年6月)</p>	<p>3,296事業所</p> <p>(国保連データ平成28年6月)</p>	<p>10,267事業所</p> <p>(国保連データ平成28年6月)</p>
利用者数	<p>32,082人</p> <p>(国保連データ平成28年6月)</p>	<p>60,568人</p> <p>(国保連データ平成28年6月)</p>	<p>216,281人</p> <p>(国保連データ平成28年6月)</p>

就労継続支援 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)

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 人員配置

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

報酬単価 平成27年4月

基本報酬

就労継続支援A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A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 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 3,415(国保連平成28年9月実績)

利用者数 62,319(国保連平成28年9月実績)

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)

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 人員配置

- サービス管理責任者
 - 職業指導員
 - 生活支援員
 - 就労支援員
- 6:1以上
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 3,208(国保連平成28年9月実績)

利用者数 32,255(国保連平成28年9月実績) 22

就労継続支援 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

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 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)	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
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)	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



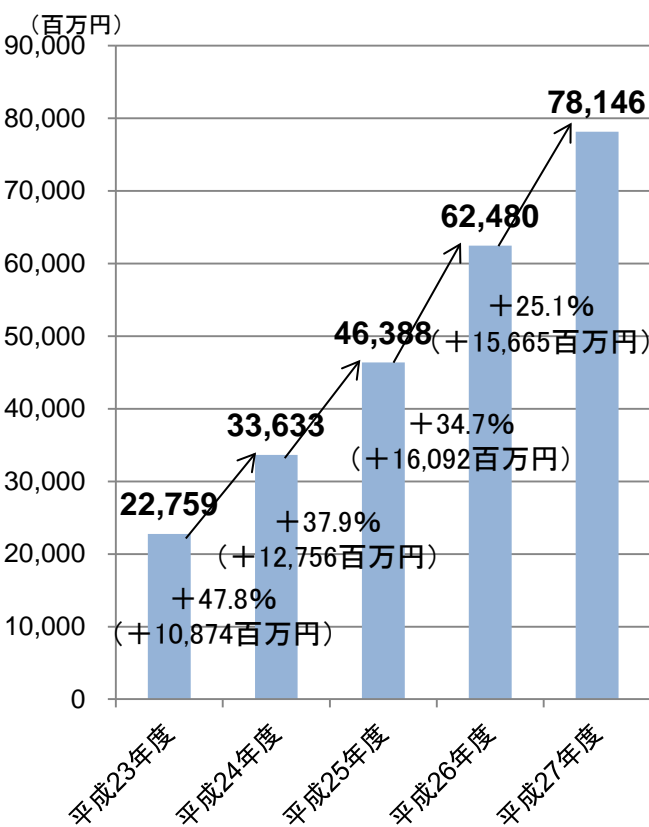
事業所数 10,420(国保連平成28年9月実績)

利用者数 216,951(国保連平成28年9月実績)

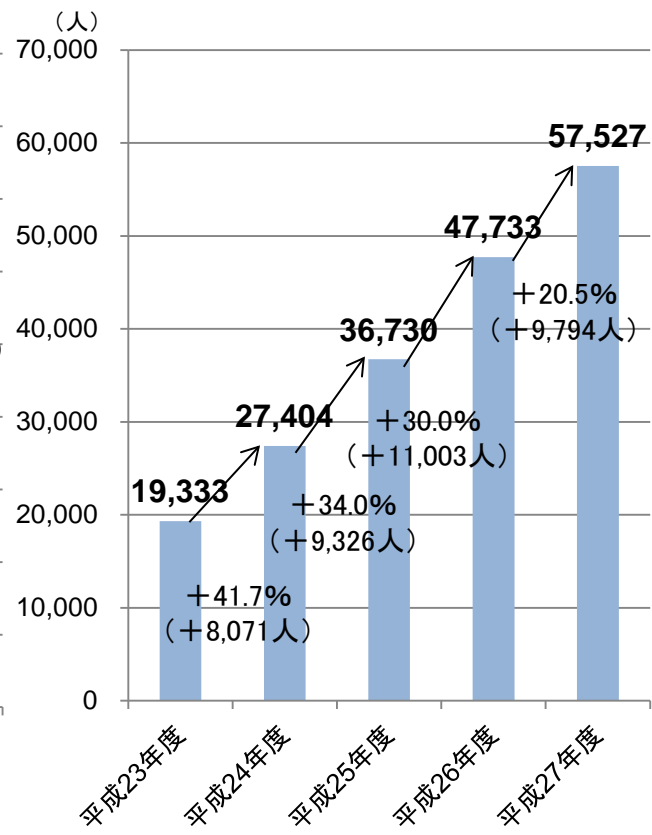
就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の平成27年度費用額は約781億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約4.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年、大きく増加してきている。

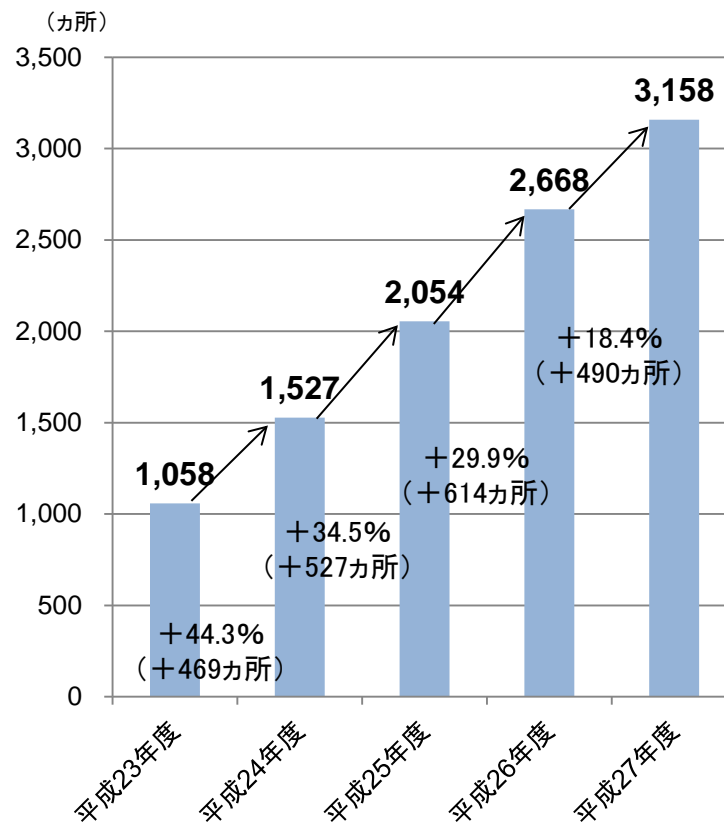
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移

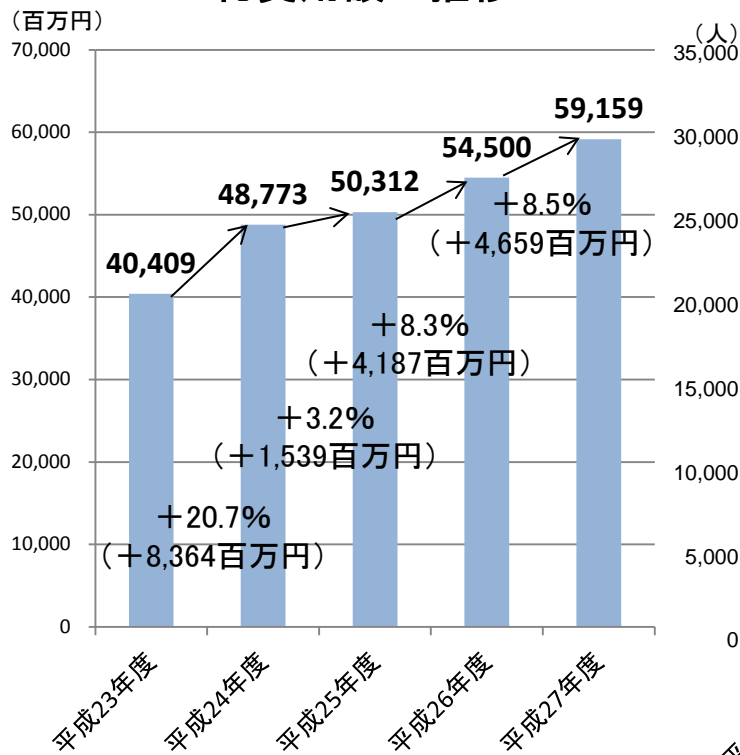


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

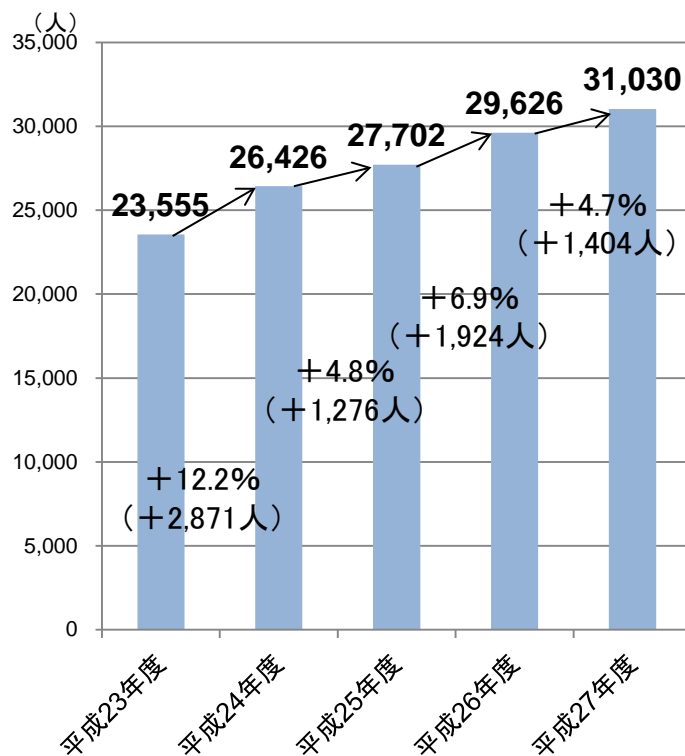
就労移行支援の現状

- 就労移行支援の平成27年度費用額は約592億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約3.3%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数については毎年増加しているものの、総費用額の伸びは鈍化している。

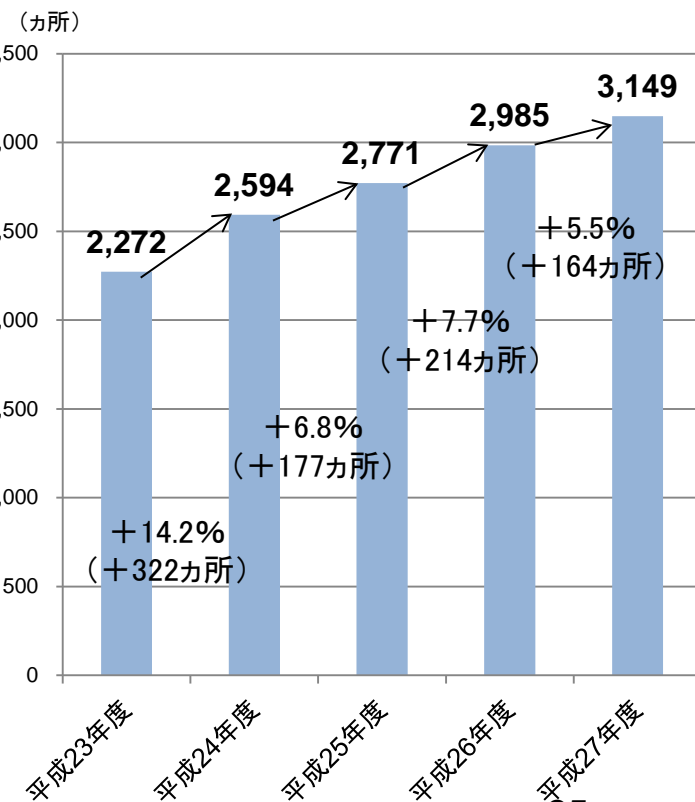
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移

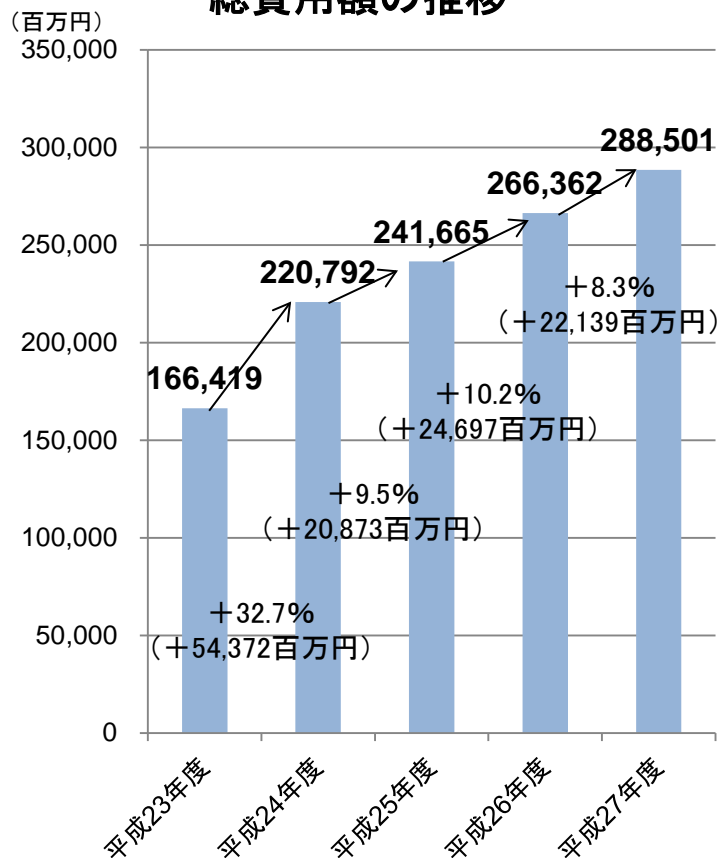


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

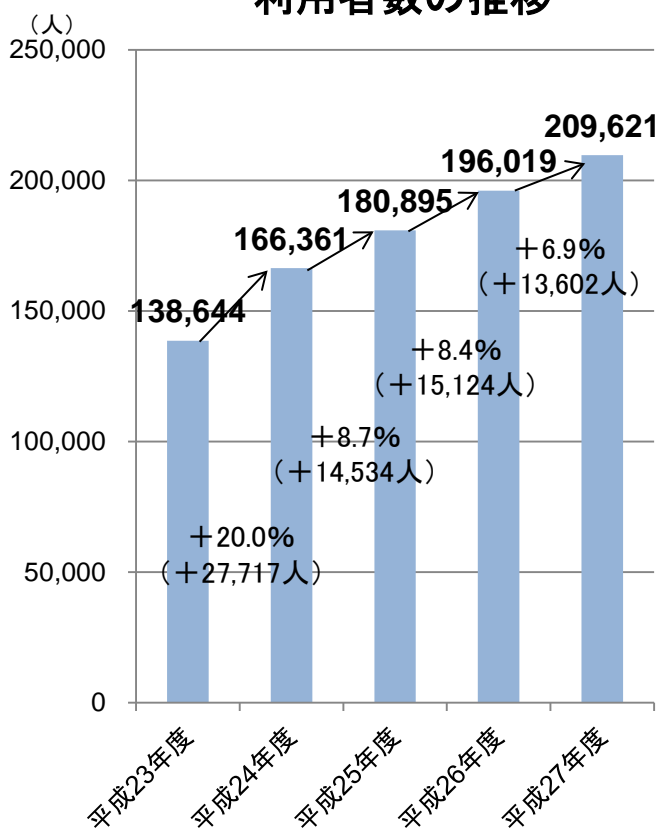
就労継続支援B型の現状

- 就労継続支援B型の平成27年度費用額は約2,885億円であり、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。

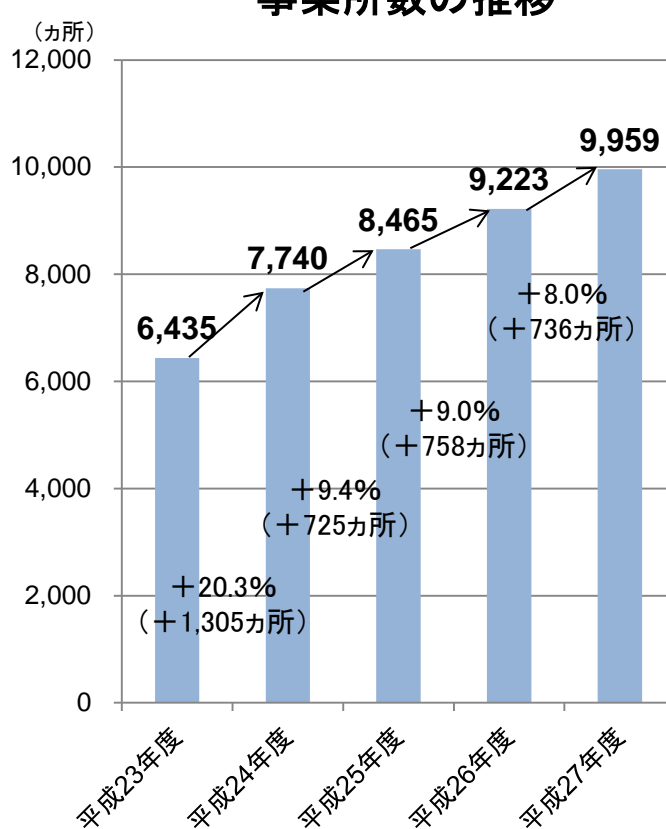
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移

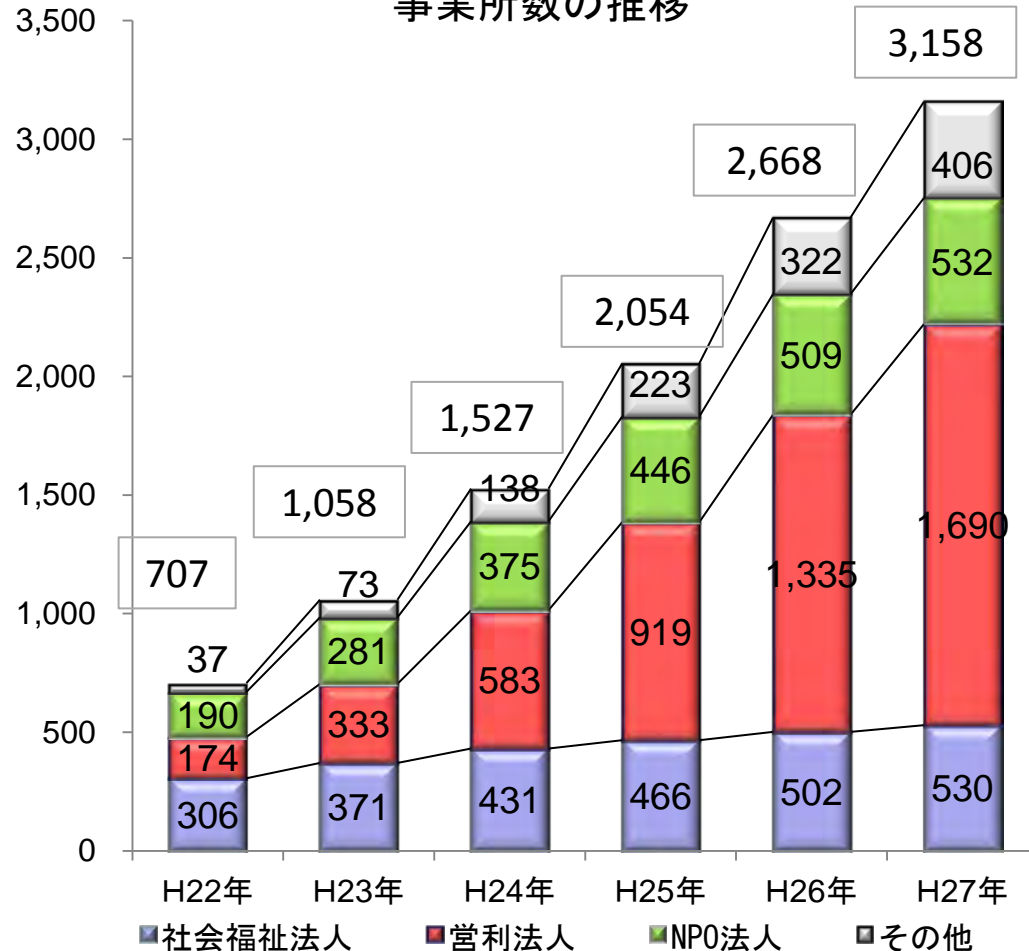


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

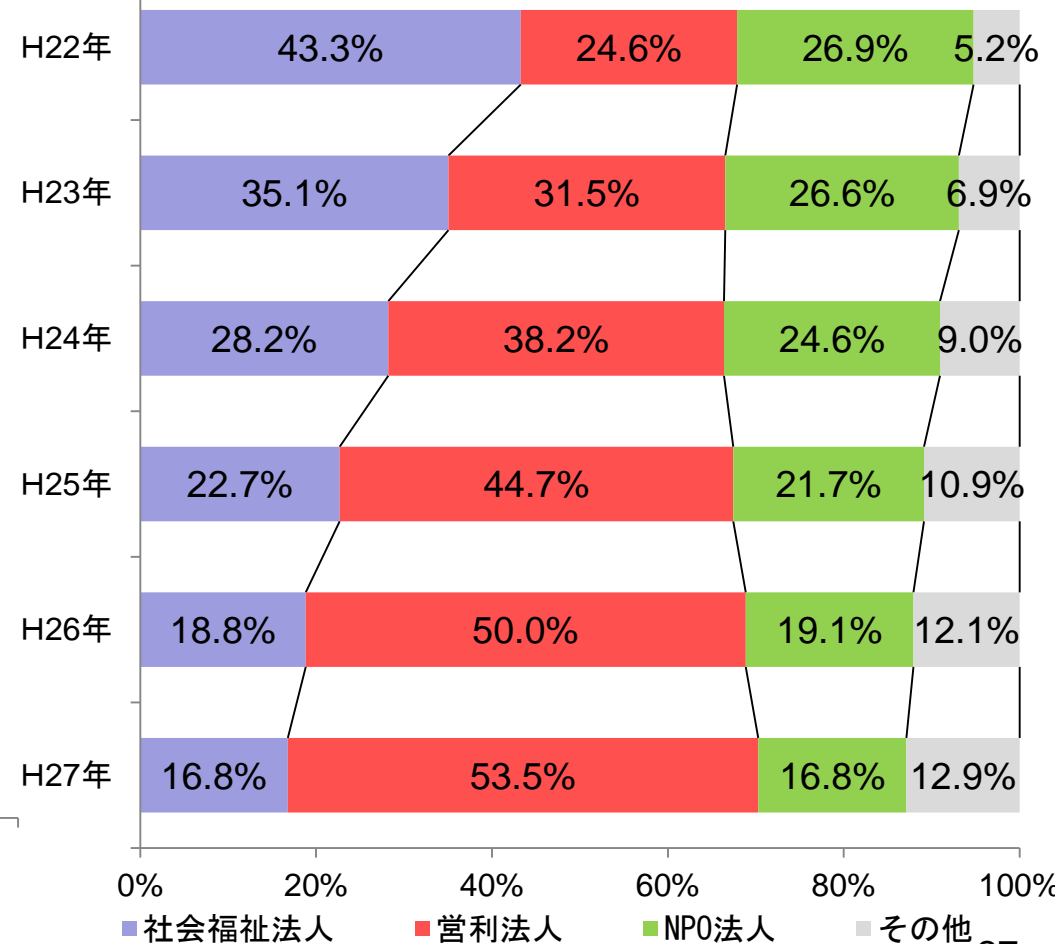
就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

- 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

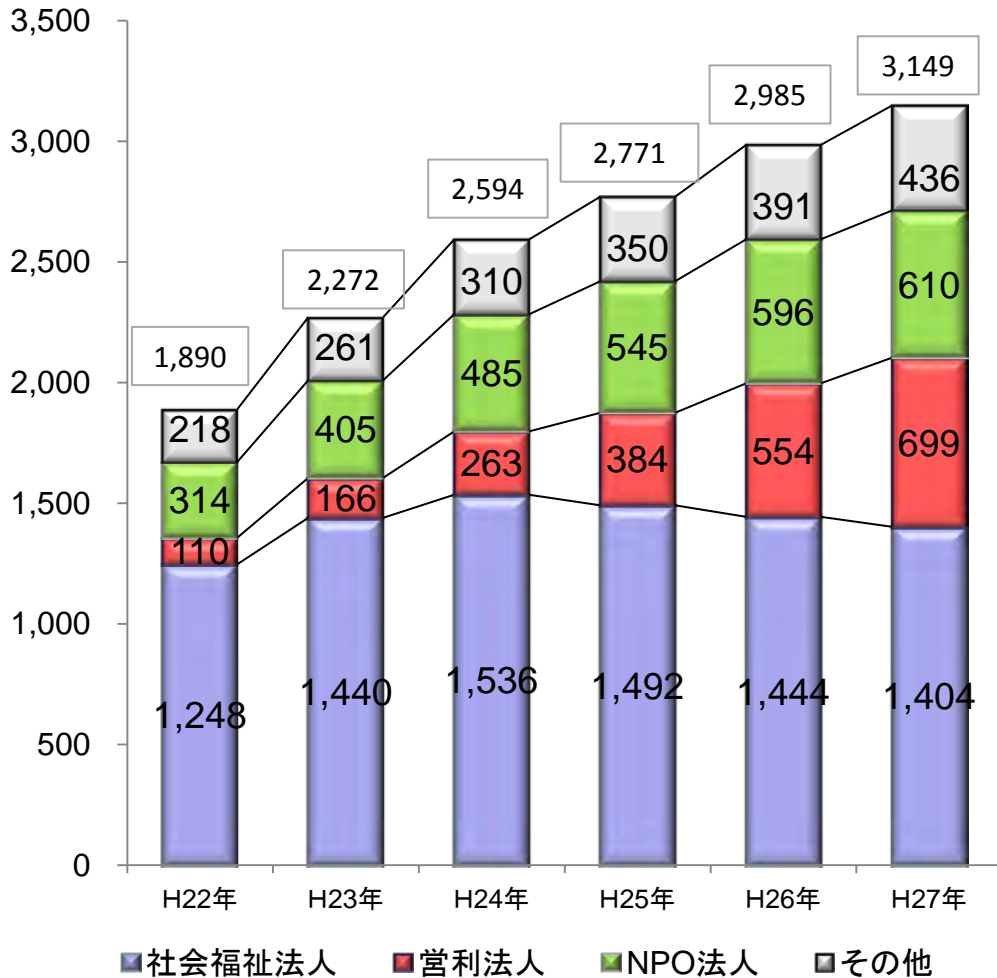


【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

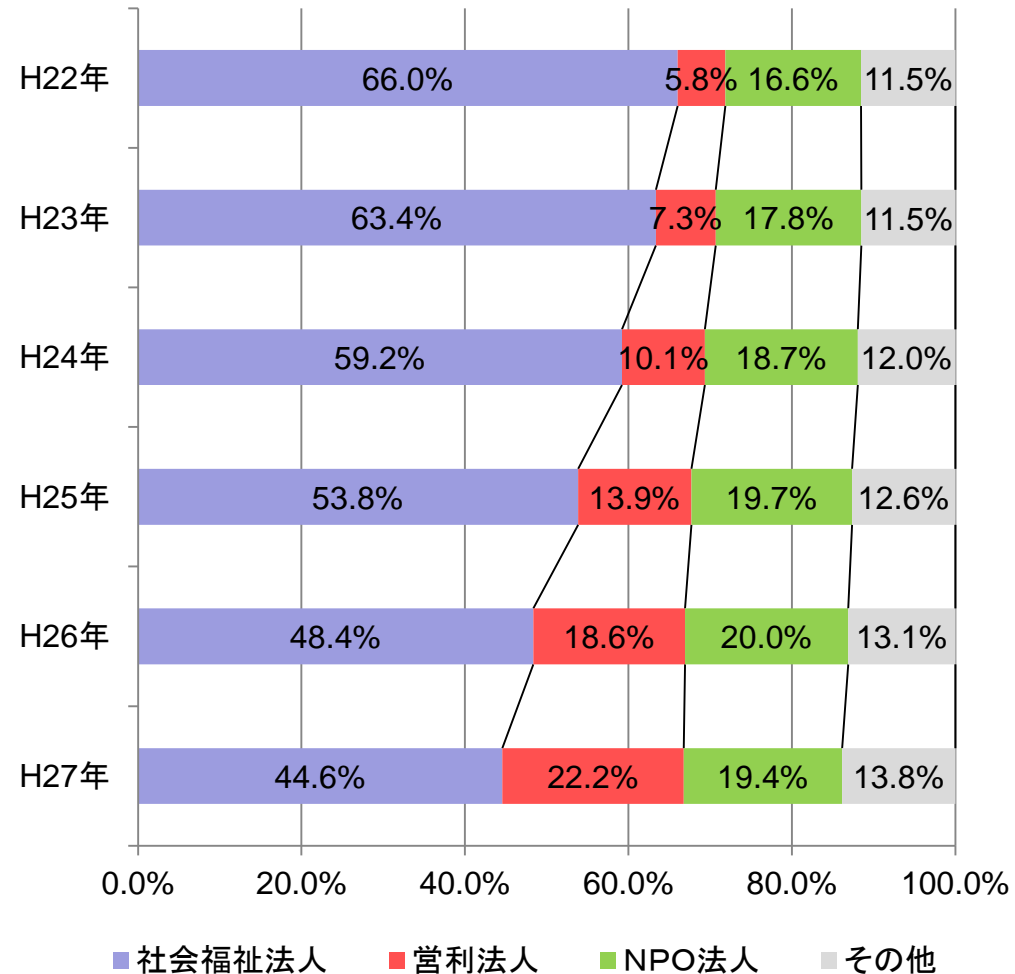
就労移行支援事業の事業所数の推移

○ 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、社会福祉法人が設置する事業所が約半数以上となっている。

事業所数の推移



設置主体別割合の推移

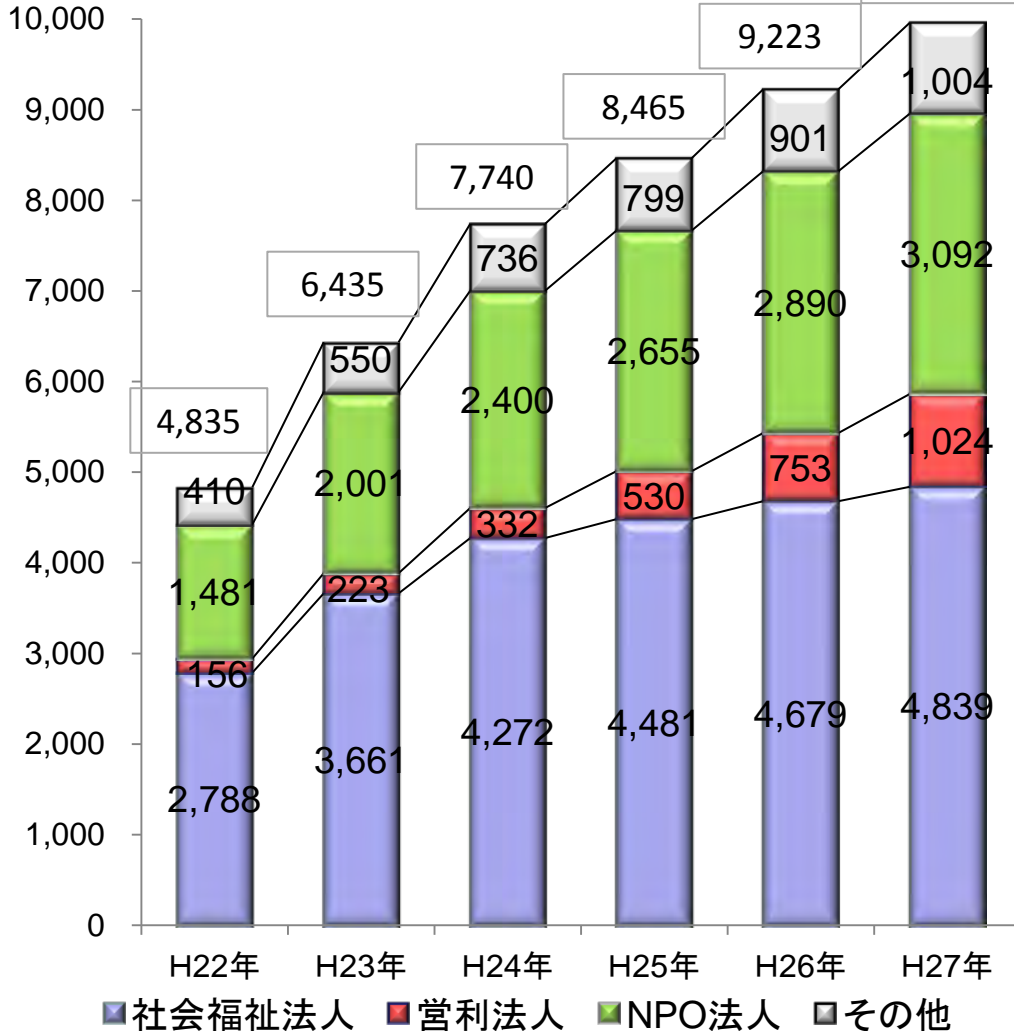


【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

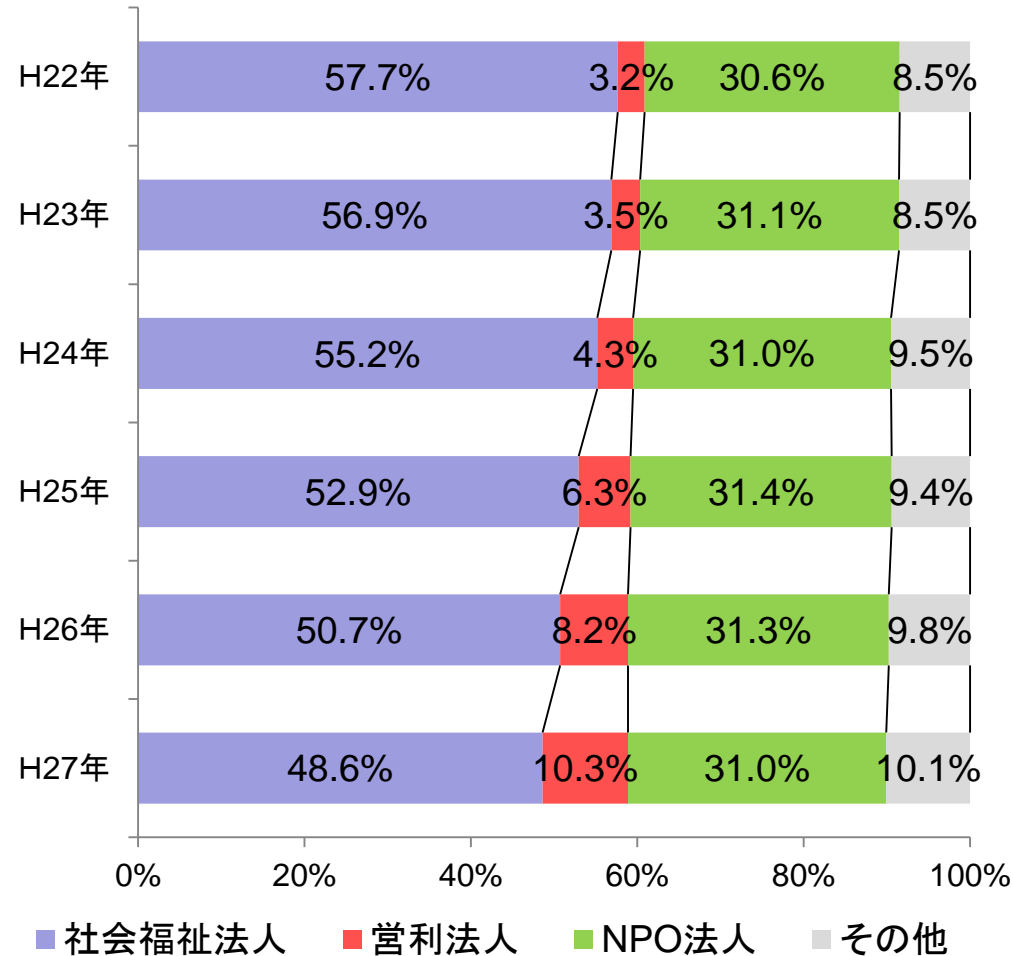
就労継続支援B型事業の事業所数の推移

○ 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。

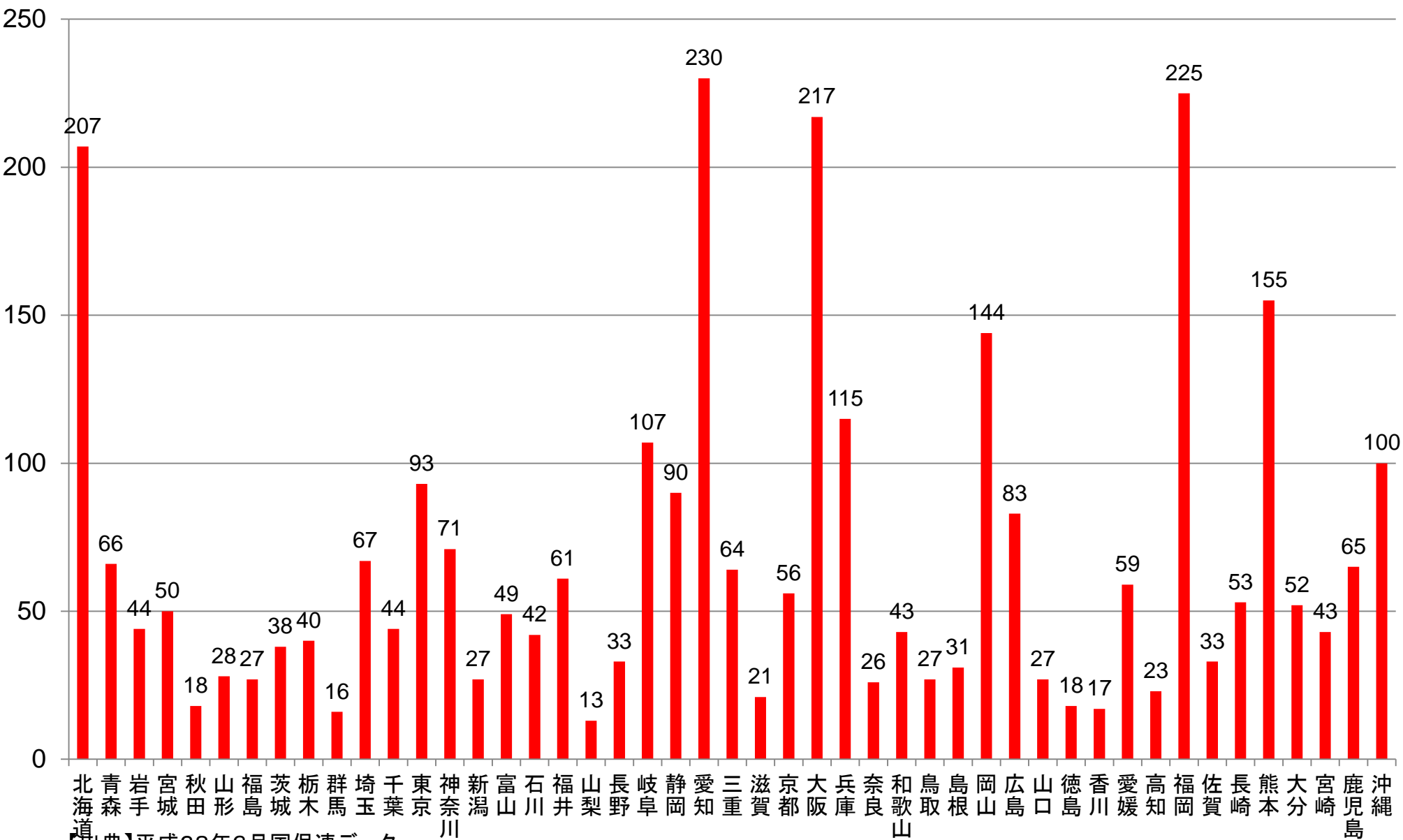
事業所数の推移



設置主体別割合の推移



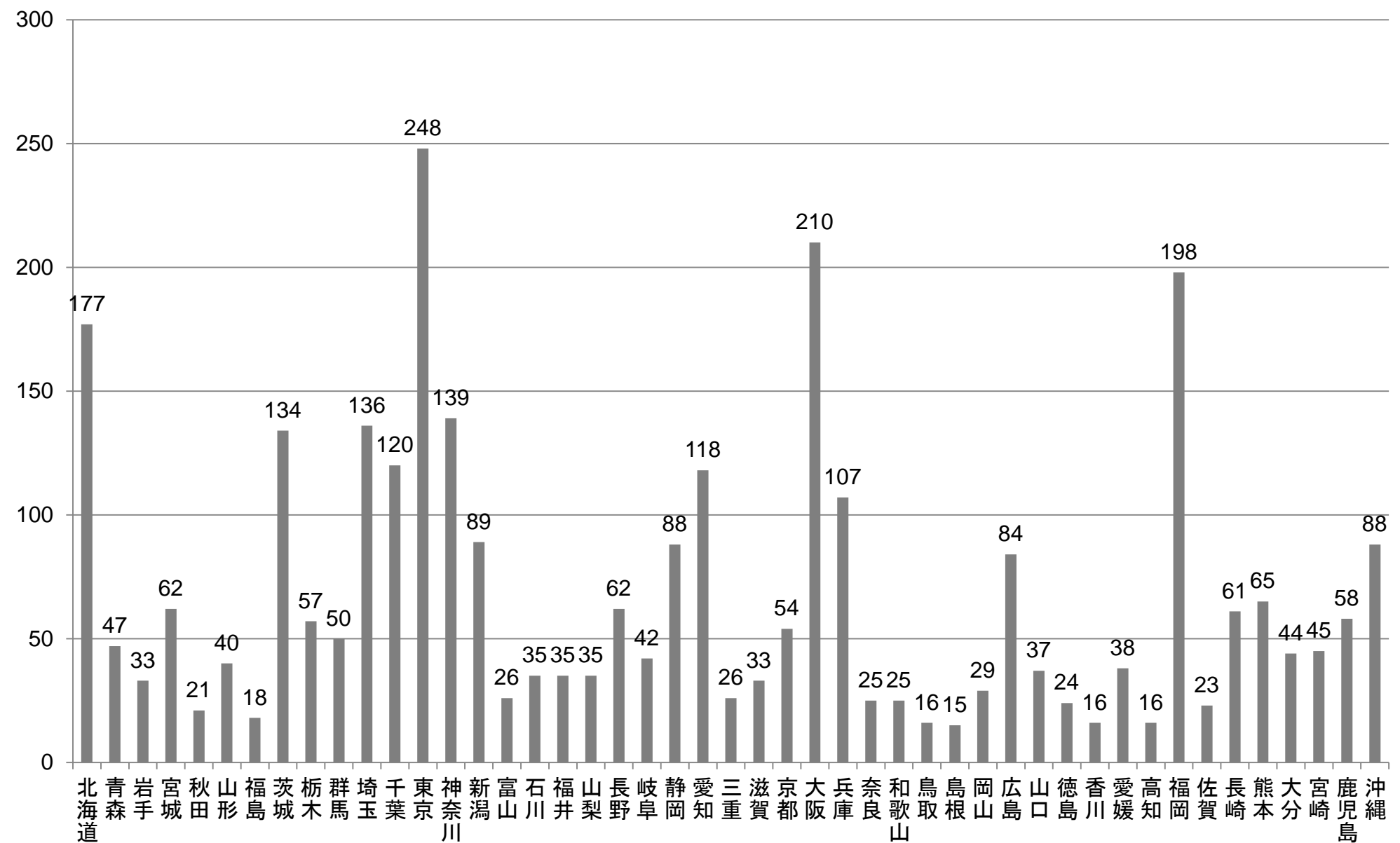
都道府県別就労継続支援(A型)事業所数



【出典】平成28年3月国保連データ



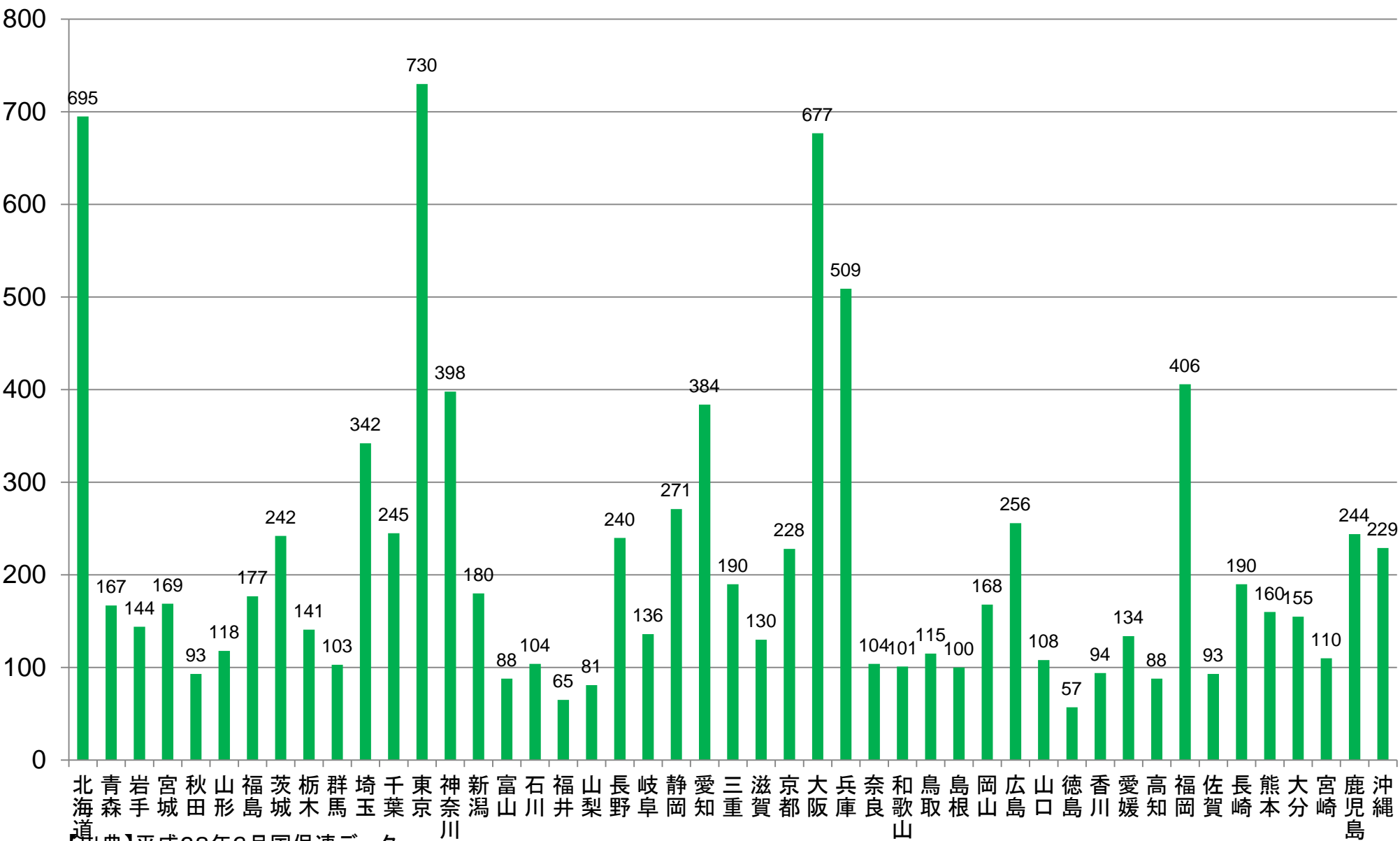
都道府県別就労移行支援事業所数



【出典】平成28年3月国保連データ



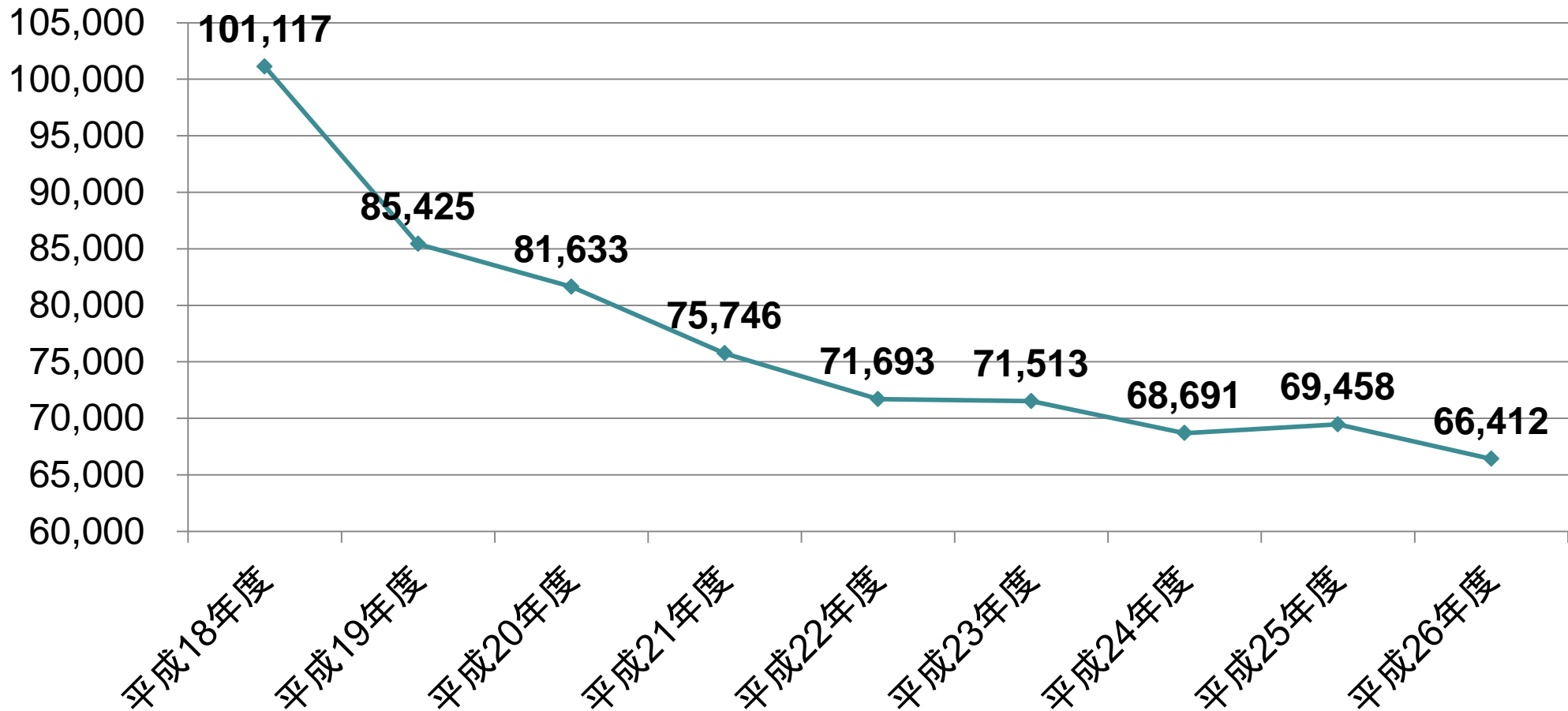
都道府県別就労継続支援(B型)事業所数



【出典】平成28年3月国保連データ

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は、減少傾向が続いている。

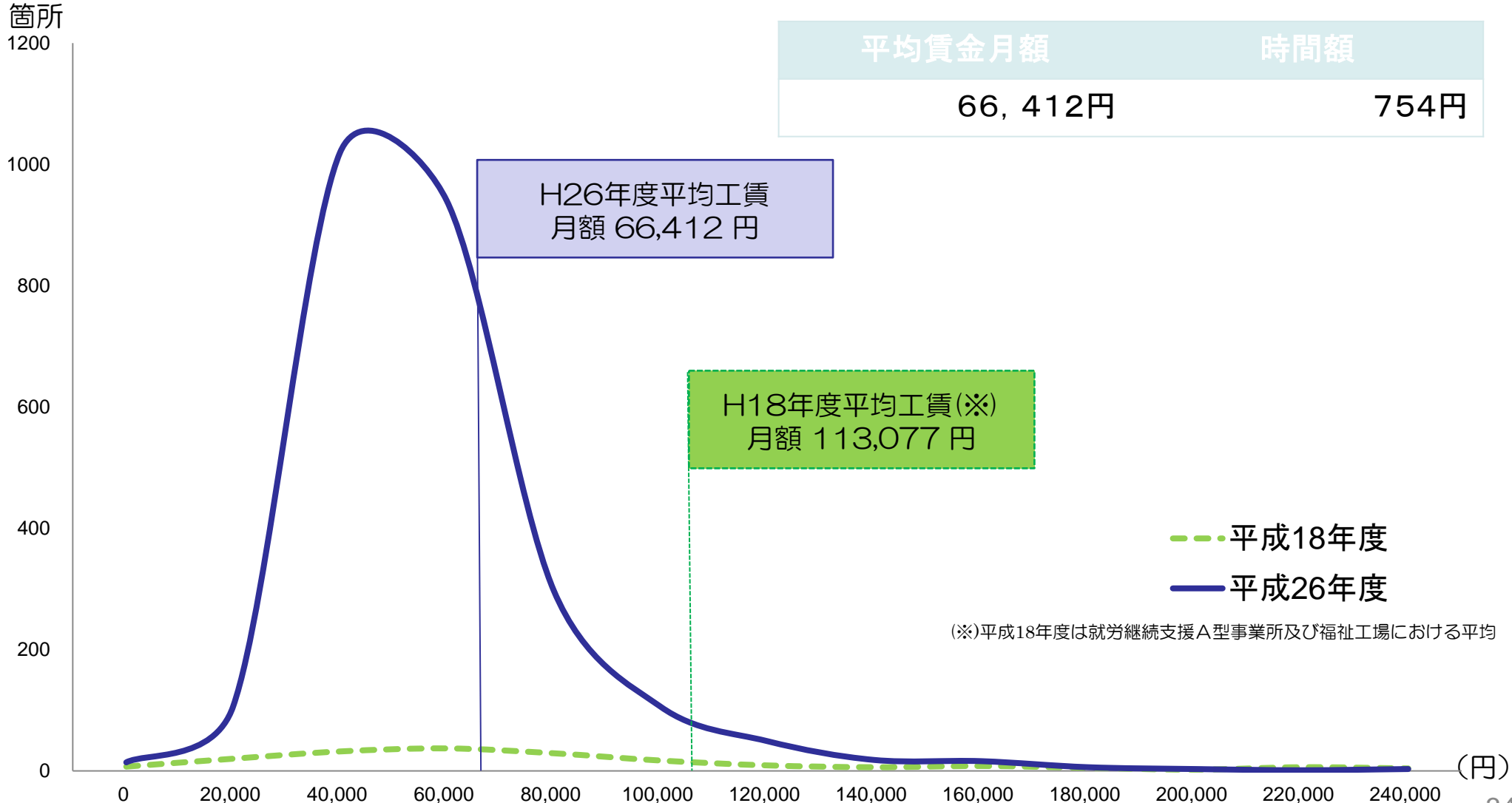


(※) 平成22年度までは福祉工場を除いた賃金額。23年度は福祉工場と合わせた賃金額。

【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

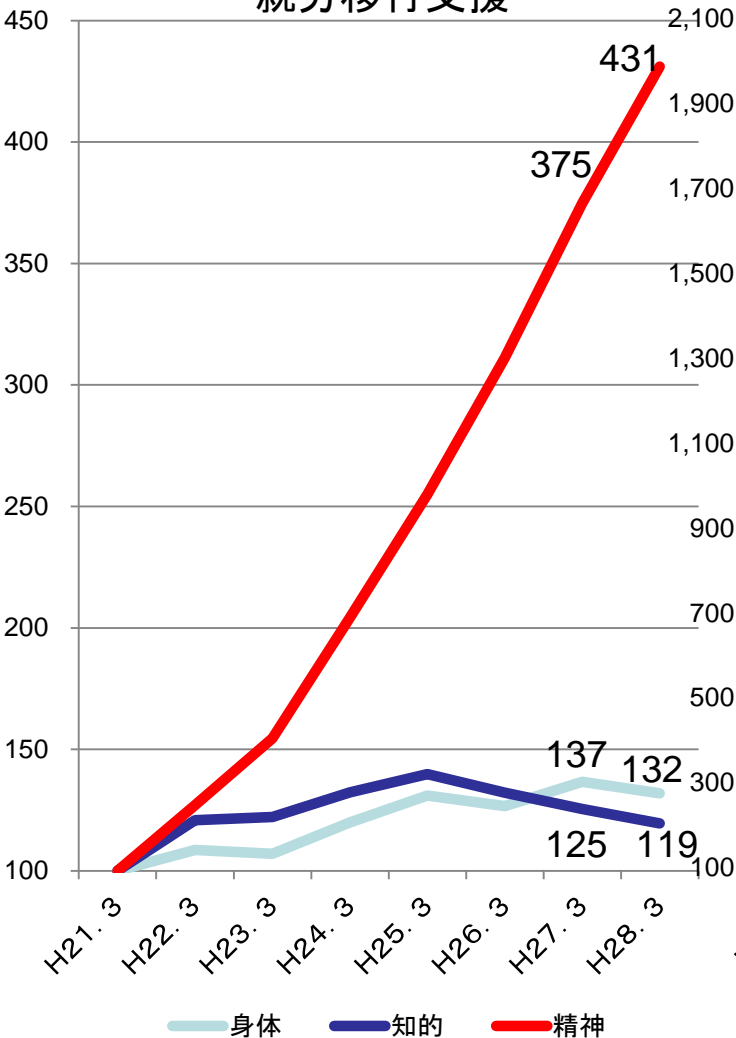
- 平成26年度の利用者1人当たりの平均賃金月額は、66,412円と18年度と比べて約41%減少している。
- また、平均賃金を時給換算すると754円となり、同年度の最低賃金の全国平均780円と同程度となっている。



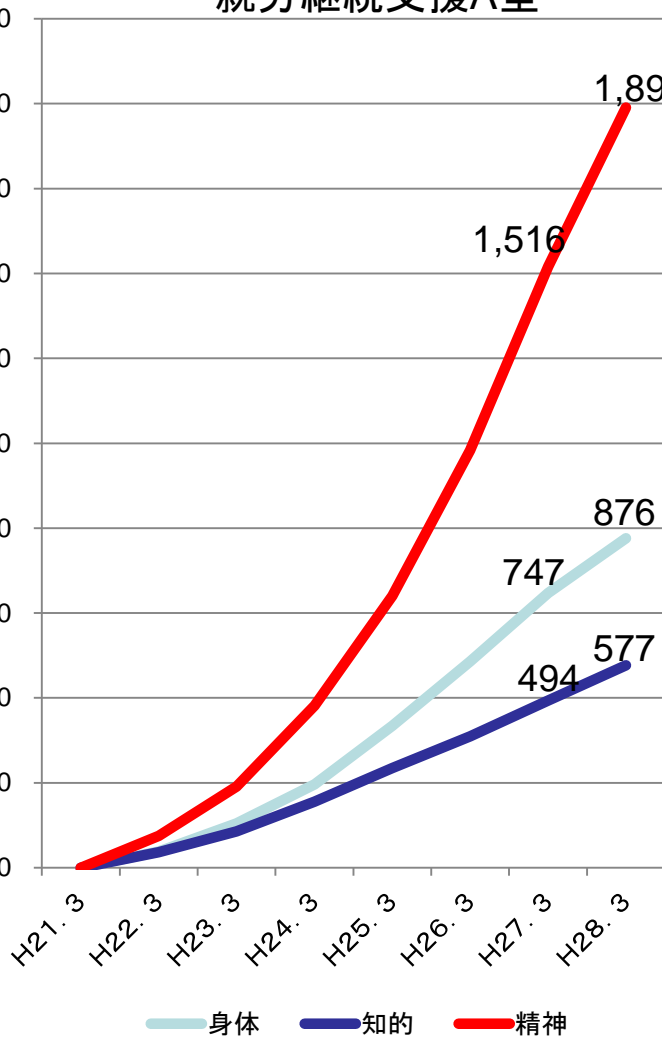
就労系サービスの利用者数(障害種別)の伸び(平成21年3月を100とした場合)

○ 就労系障害福祉サービスの障害種別ごとの利用者数の伸びを見ると、就労継続支援B型では障害種別による差はほとんどないが、就労移行支援及び就労継続支援A型では、精神障害者の伸びが大きくなっている。

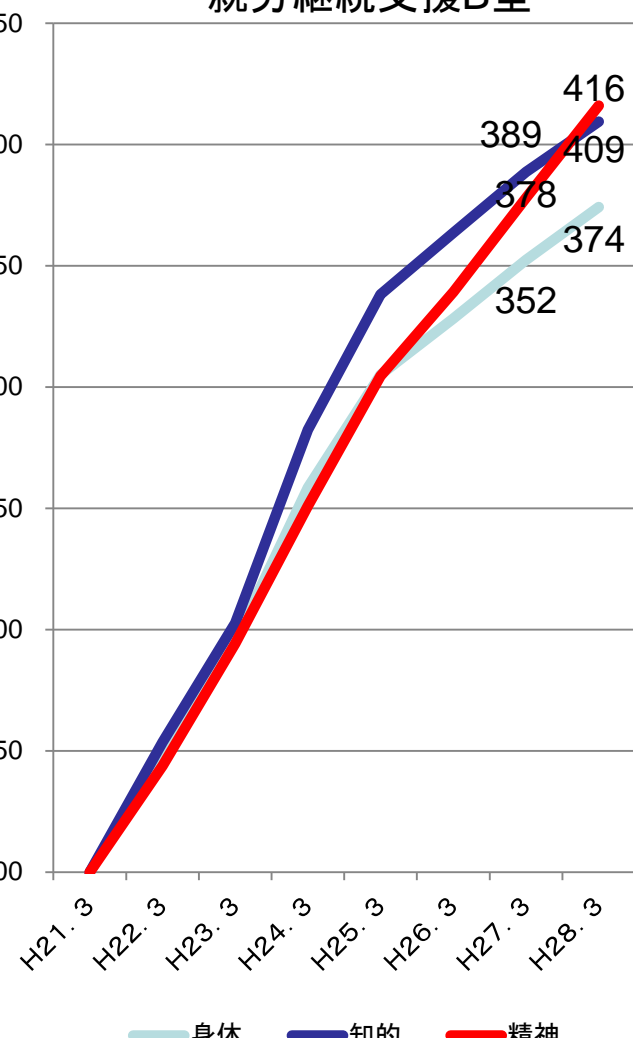
就労移行支援



就労継続支援A型

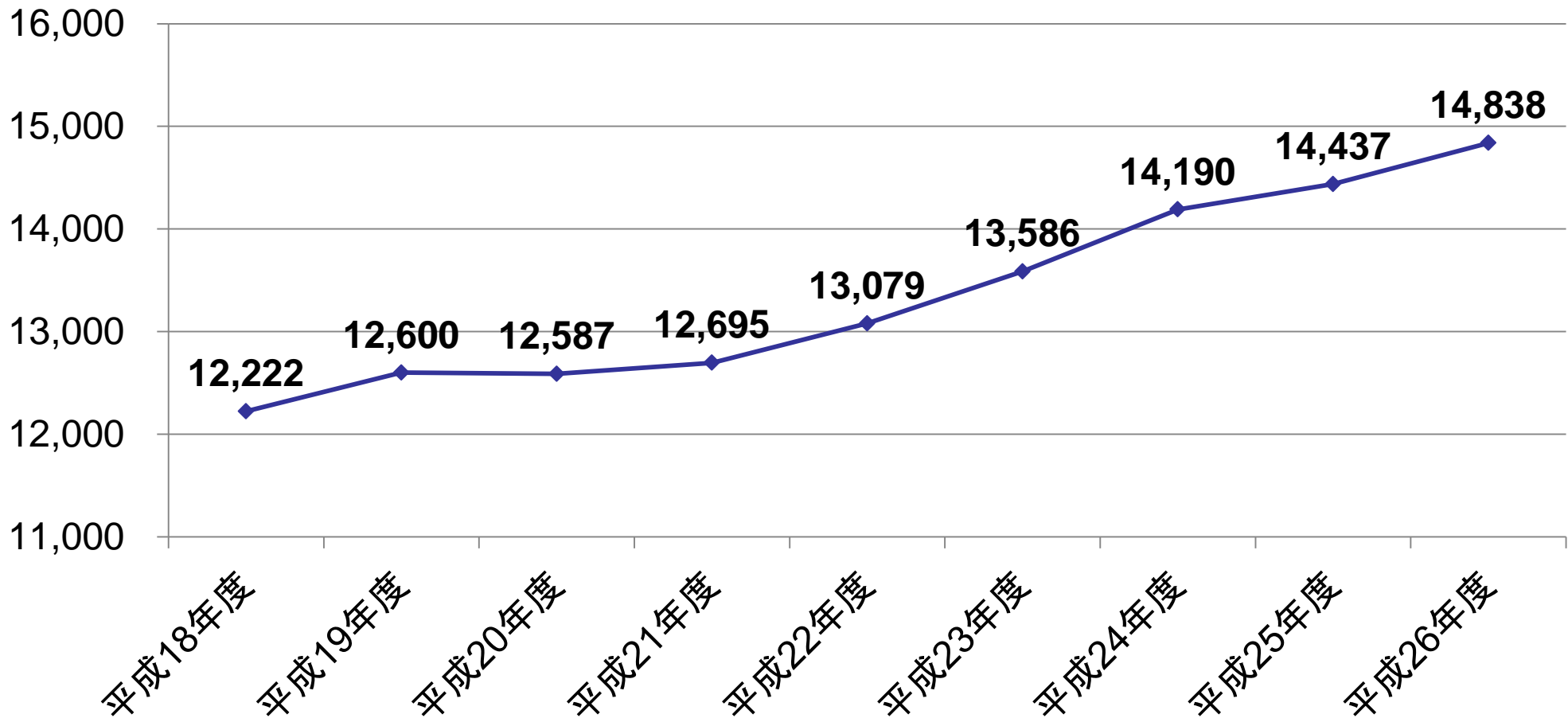


就労継続支援B型



就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

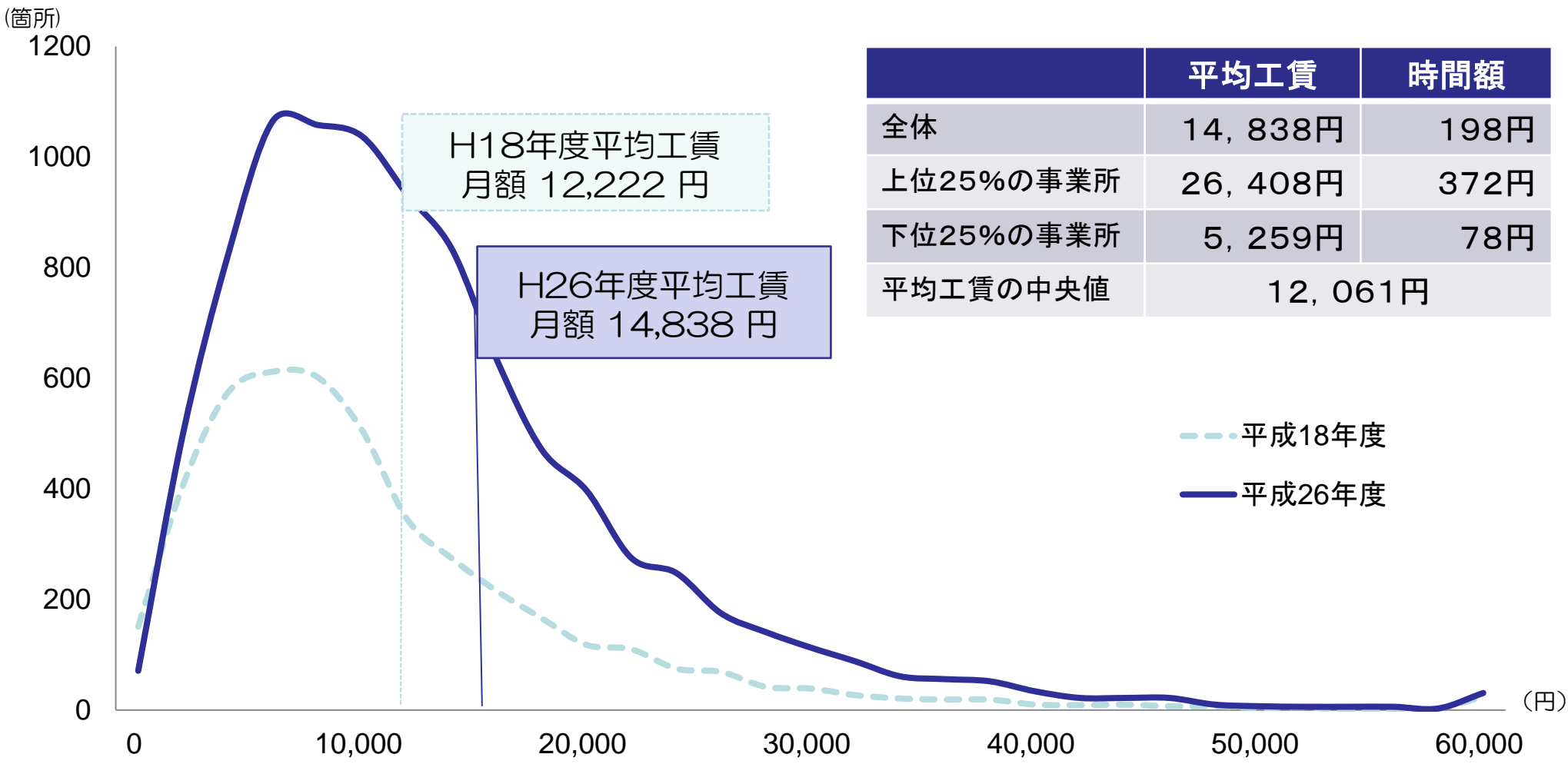
○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から21.4%上昇している。



(※) 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

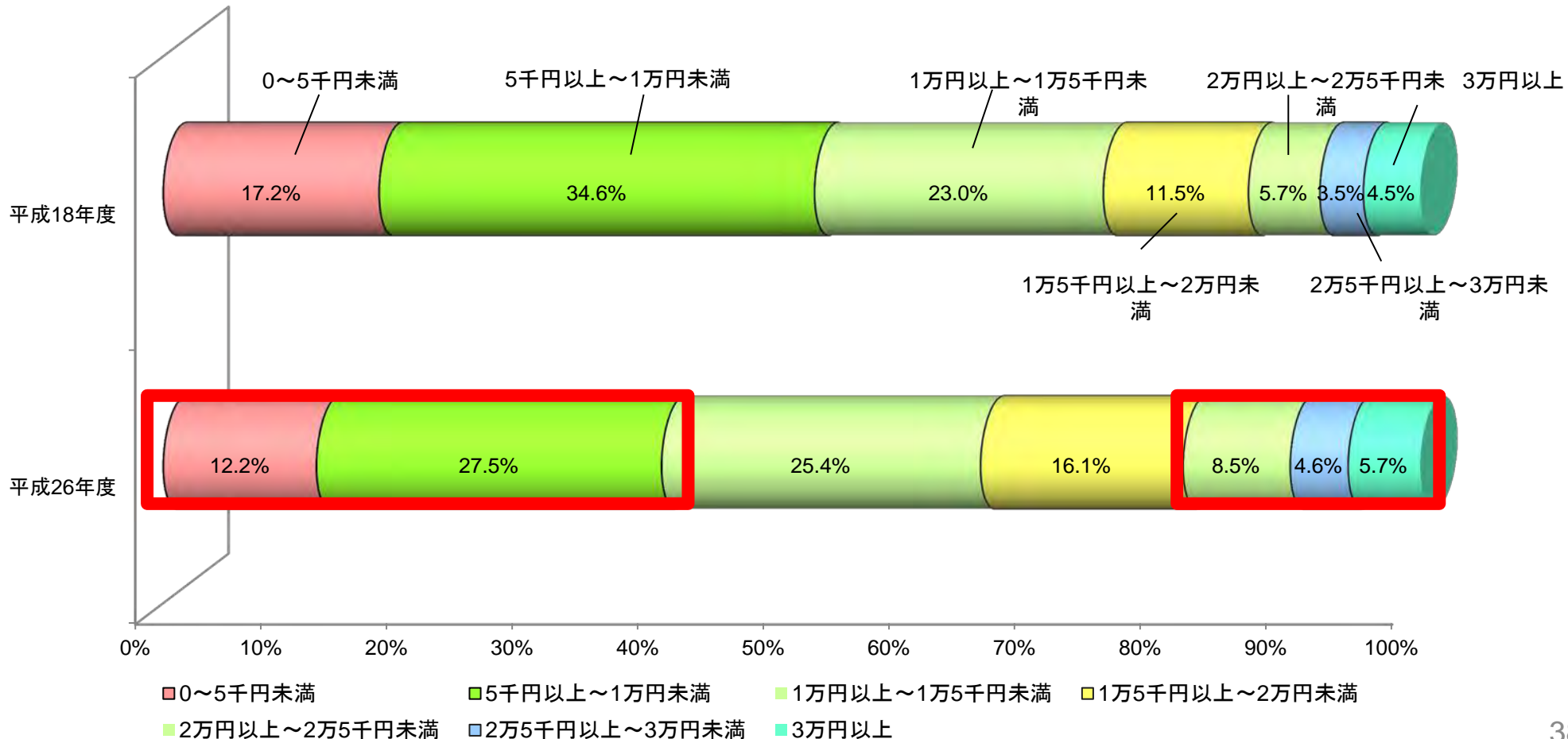
就労継続支援B型における平均工賃の状況

- 平成26年度の利用者1人当たりの平均工賃月額は、14,838円と18年度と比べて21.4%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187円となり、同年度の最低賃金の全国平均780円の4分の1以下となっている。



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。



障害者の就労形態

○ 障害者の就労形態としては、一般就労以外にも、自営や障害福祉サービスでの就労がある。

	一般就労	就労継続支援A型	就労継続支援B型	自営
障害者の位置付け	労働者	労働者かつ利用者	利用者	—
就労者(利用者)数	約63.1万人 (内訳) 身体:43.3万人 知的:15.0万人 精神:4.8万人	約5.5万人 (内訳) 身体:11,376人 知的:19,185人 精神:23,653人	約20.6万人 (内訳) 身体:26,220人 知的:113,262人 精神:66,116人	—
平均月額賃金(工賃)	身体:約22.3万円 知的:約10.8万円 精神:約15.9万円	約6.6万円	約1.5万円	—
労働関係法令の適用	あり	あり	なし	なし

(注1)「一般就労」の就労者数及び平均賃金月額は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所の状況。

(注2)就労継続支援A型・B型の就労者(利用者)数は、平成26年11月時点の状況。

【出典】平成25年度障害者雇用実態調査、国保連データ等

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。

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

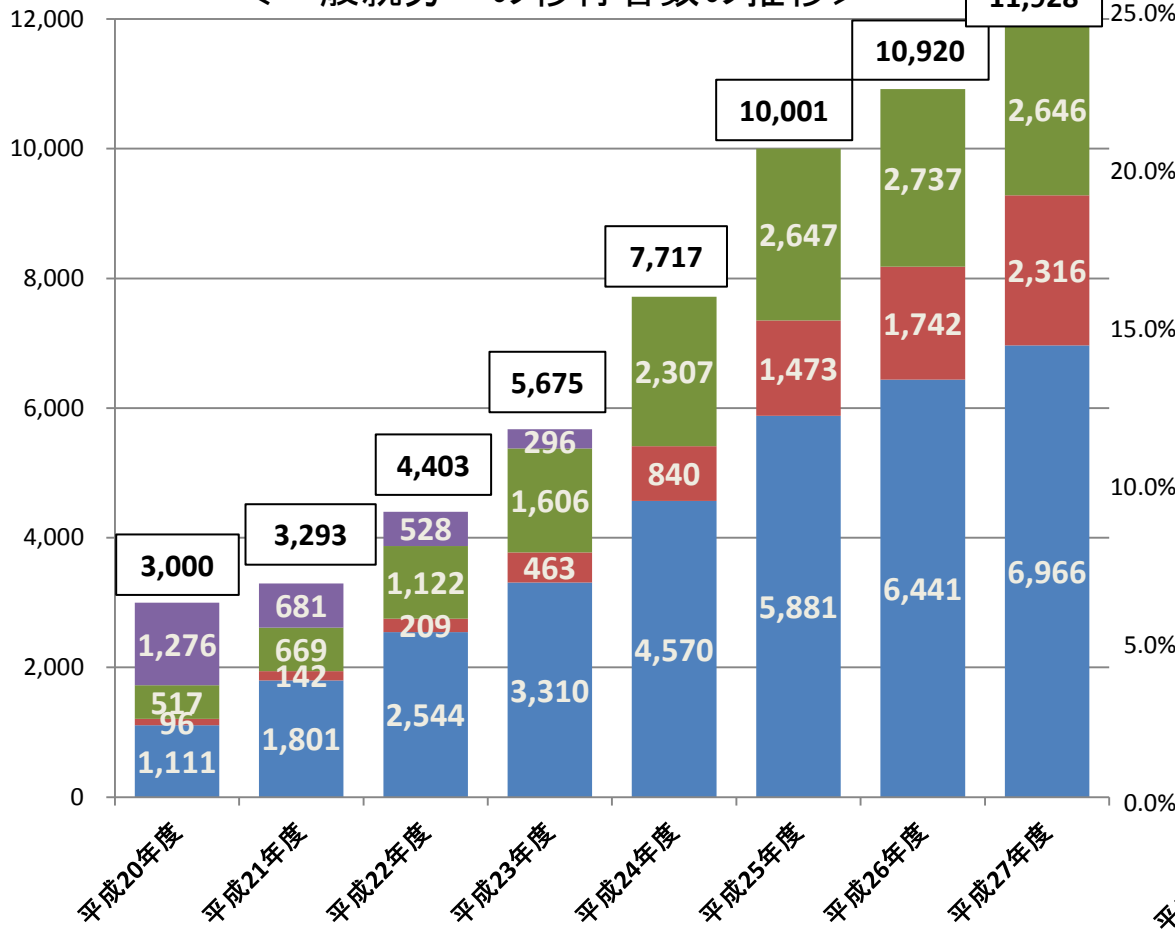
【単位数】 32単位/日

【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

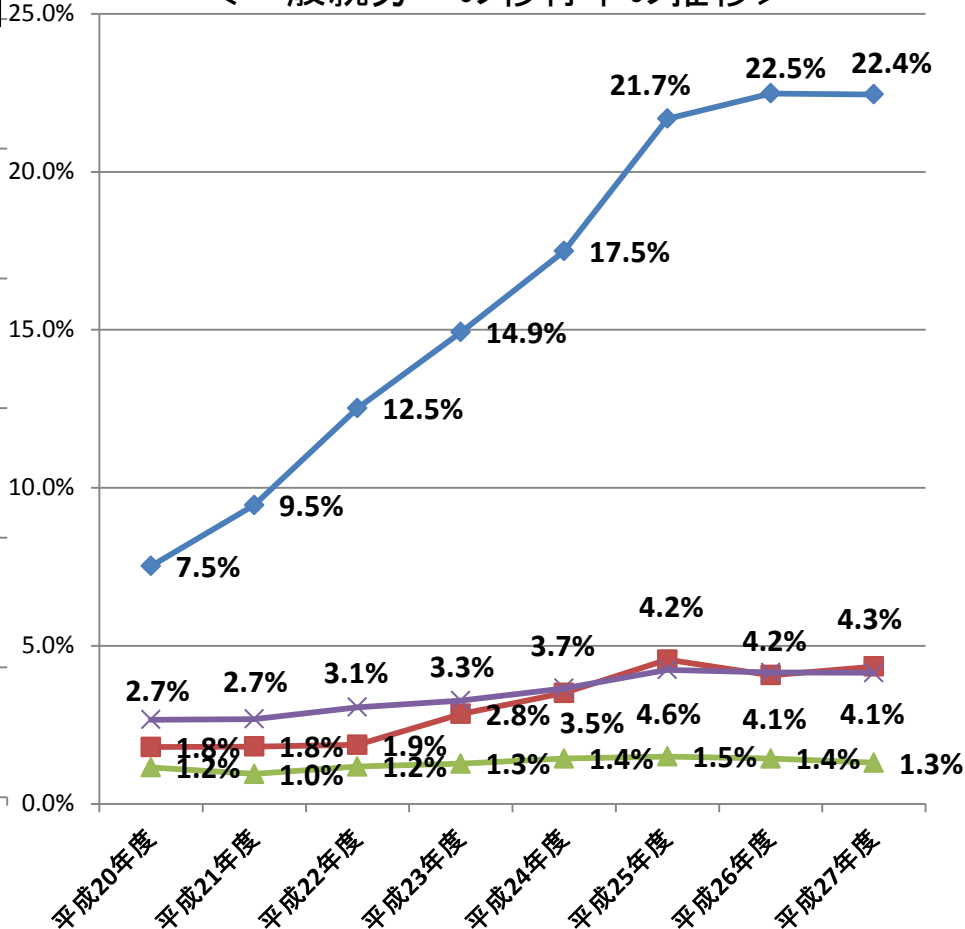
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

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

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜一般就労への移行率の推移＞



■ 就労移行支援 ■ 就労継続支援A型 ■ 就労継続支援B型 ■ 旧授産施設・福祉工場

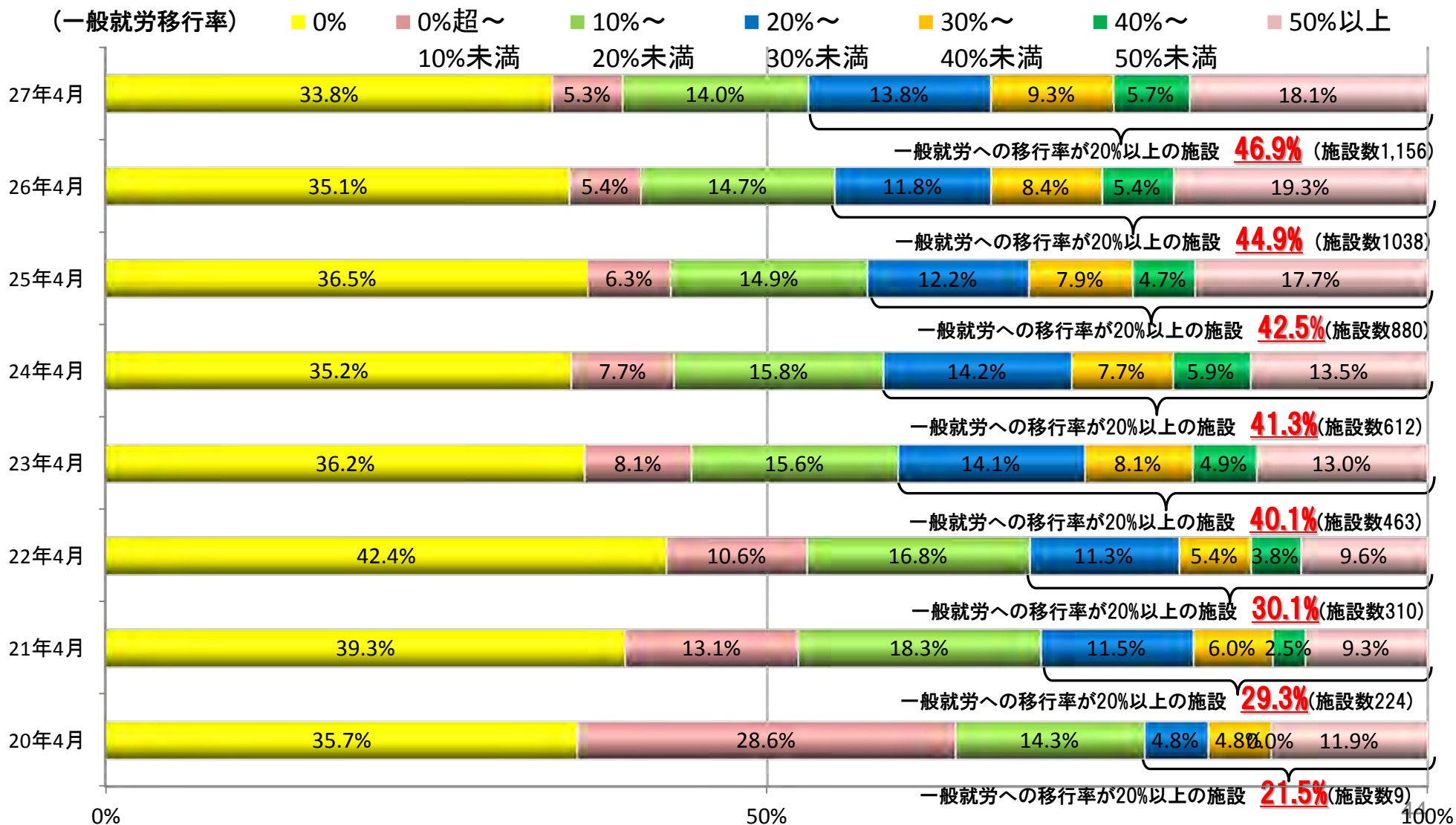
◆ 就労移行支援 ■ 就労継続支援A型 ▲ 就労継続支援B型 ◆ 全体

【出典】社会福祉施設等調査

【出典】社会福祉施設等調査、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、46.9%である。一方で、移行率が0%の事業所が3割強となっている。

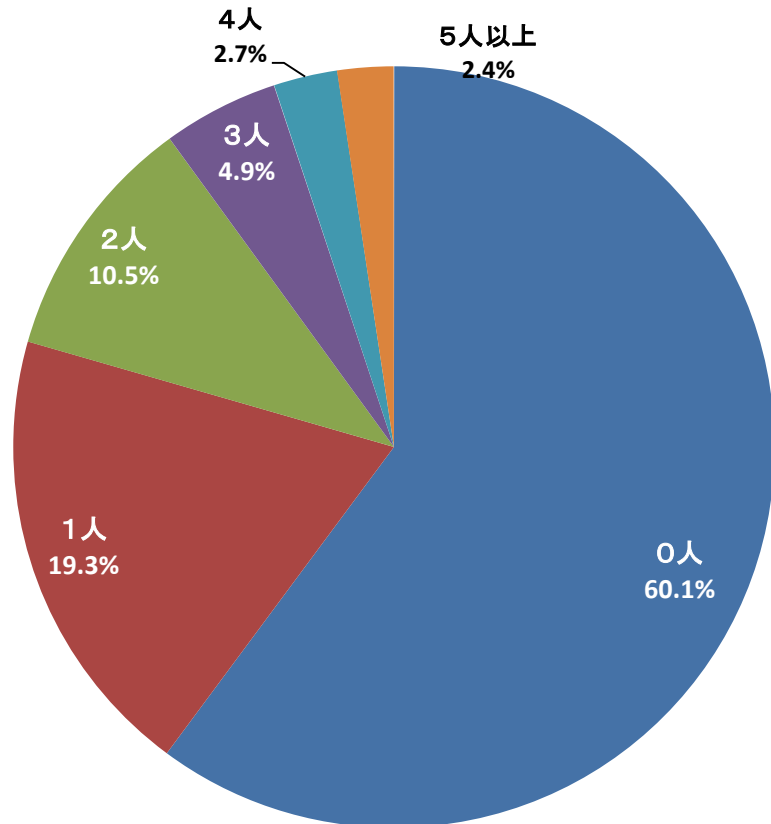


【出典】厚生労働省障害福祉課調べ(平成27年4月分 回答率:81.1%)

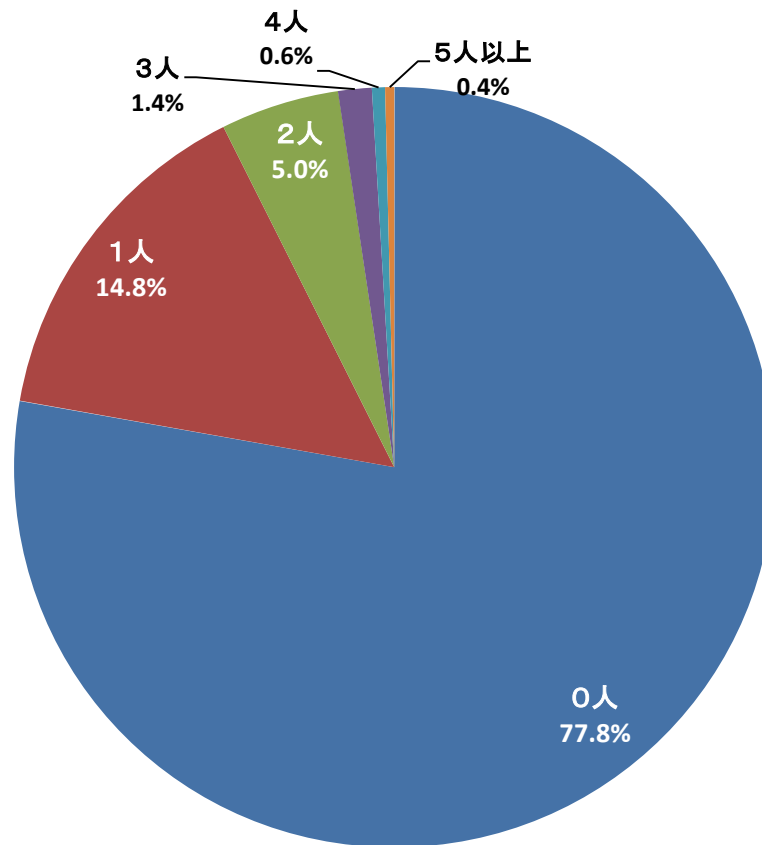
就労継続支援(A型・B型)事業所における就職者数の状況(平成26年度)

○ 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】



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

Ⅲ 就労継続支援A型事業所の課題と対応

就労継続支援A型事業の運用について

障害保健福祉関係主管課長会議資料(平成27年3月6日)抜粋

8 障害者の就労支援の推進等について

(1) 障害者の就労支援の推進について

② 就労継続支援A型事業について

就労継続支援A型事業については、平成24年10月から、短時間利用者にかかる報酬の減算を導入したところであり、平成26年9月時点では、計95事業所(4.0%)が減算の対象となっているところである(平成24年10月実績は、141事業所(10.2%))。

当該減算については、本来の利用者である障害者の利用を正当な理由なく短時間に限り、健常者である従業員(基準省令によるところの「利用者及び従業者以外の者」)がフルタイムで就労している事例、利用者も就労継続支援A型事業の従業者も短時間の利用とすることによって浮いた自立支援給付費を実質的に利用者である障害者の賃金に充当している事例など、本来の就労継続支援A型事業の趣旨に反するだけでなく、自立支援給付費を給付する趣旨からも不適切である事例が見られたことから、就労継続支援A型事業における報酬の適正化を図ったものである。

しかしながら、最近においても、正当な理由なく利用者の意に反して労働時間を短く抑える、あるいは就労機会の提供にあたって収益の上がらない仕事しか提供しない等といった運営を行っている事業所の存在が指摘されているところである。

これは、一般就労が困難である者に就労機会を提供し、障害者が自立した日常生活または社会生活を営めるよう賃金水準を高めるという就労継続支援A型事業の趣旨に反するものであるため、各都道府県、指定都市及び中核市におかれては、引き続き、A型事業について事業趣旨に沿った運営が確保されるよう、不適切な事案の解消に向けて重点的な指導をお願いしたい。

なお、今般の障害福祉サービス等報酬改定において、現行の短時間利用に係る減算の仕組みについて、事業所における利用実態を踏まえたものとなるよう見直し、平成27年10月から施行することとしているので、ご留意願いたい。

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(ポイント)

(平成27年9月8日付障発0908第1号)

1 就労継続支援A型の利用における支給決定手続きについて

就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として、暫定支給決定を行うこととされているので、利用者に対して適切なサービスを提供する観点からも、適正な支給決定手続きを行うこと

2 不適切な事業運営の事例

(1) 生産活動の内容が不適切と考えられる事例

就労機会の提供に当たり、収益の上がらない仕事した提供しておらず、就労継続支援A型事業の収益だけでは、最低賃金を支払うことが困難であると考えられる事例

⇒ 「就労支援事業別事業活動明細書」により、収益と費用の比率等を確認することで、最低賃金を支払うことが可能な事業内容であるかどうかを判断

(2) サービス提供の形態が不適切と考えられる事例

就労継続支援A型のサービス提供に当たり、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事例や、長く働きたいという利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短時間(例:1週間の所定労働時間が20時間)としている事例など、サービス提供に当たっての形態が不適切な事例

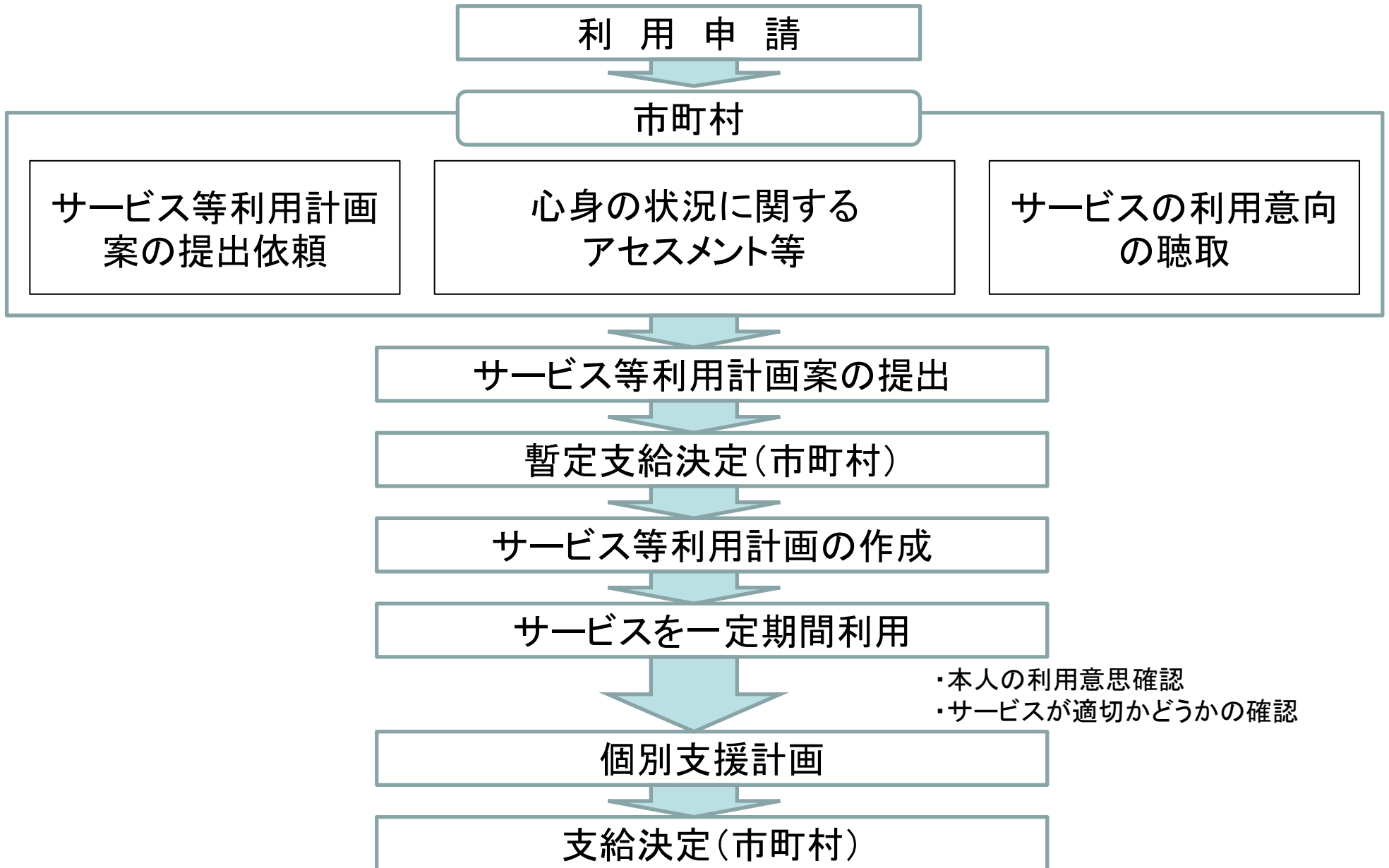
⇒ 適切なアセスメントに基づいた個別支援計画が策定され、当該計画に基づいたサービス提供がされているかを確認。全ての利用者の労働時間が一律に短時間とされているような場合には、その理由を確認し、適切なアセスメントに基づいた結果であり、かつ、利用者の意向等に反して設定されているものではないかを確認

(3) 一定期間経過後に事業所を退所させている事例

就労継続支援A型の利用に当たり、利用してから一定期間が経過した後、利用者の意向等にかかわらず、就労継続支援B型事業所に移行させるなど、不当に退所させていると考えられる事例

⇒ 一定期間(例:2年又は3年)が経過した後に就労継続支援B型事業所に移行し、事業所を退所している利用者について、退所理由を確認。また、特定求職者雇用開発助成金の支給対象となった利用者について、当該助成金の助成対象期間経過後に退所させられているようなことがないかを確認

サービス利用までの流れ(訓練等給付)



暫定支給決定について

暫定支給決定の基本的な考え方

- 訓練等給付に係る障害福祉サービスは、障害者本人の希望を尊重し、より適切なサービス利用を図る観点から、利用を希望する事業について、
 - ① 当該事業の継続利用についての利用者の最終的な意向の確認
 - ② 当該事業の利用が適切かどうかの客観的な判断を行うための期間(暫定支給決定期間)を設定した支給決定(暫定支給決定)を行うこととしている。
- 「暫定支給決定」は、当該事業が支給申請に係る障害者に適したものであるかどうかをあらかじめ評価(アセスメント)するための期間(暫定支給決定期間)に係る支給決定であるが、法制上は特別の支給決定ではなく、主に評価を目的とした短期間の支給決定を指す。

暫定支給決定の対象サービス

- ① 自立訓練(機能訓練、生活訓練、宿泊型自立訓練)
- ② 就労移行支援
- ③ 就労継続支援A型

※ 暫定支給決定の対象サービスに係る支給申請のあった障害者について、すでに暫定支給決定期間中に行うアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われており、改めて暫定支給決定によるアセスメントを要しないものと市町村が認めるときは、暫定支給決定は行わなくても差し支えないものとする。

暫定支給決定期間

- 2ヵ月以内の範囲で市町村が個別のケースに応じて設定

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)

1 概 要

高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

2 助成期間と助成額

	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く	50万円	120万円	1年	2年
○重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) ※短時間労働者を除く	100万円	240万円	1年6ヶ月	3年
○障害者(短時間労働者)	30万円	80万円	1年	2年

※ 暫定支給決定を経た利用者は対象外

就労継続支援A型の適正な実施に向けた指導について

全国厚生労働関係部局長会議資料(平成28年1月20日)抜粋

- 就労継続支援A型事業については、
 - ・ 本来の利用者である障害者の利用を正当な理由なく短時間に限り、健常者である従業員(基準省令による「利用者及び従業者以外の者」)がフルタイムで就労している事例
 - ・ 利用者も従業者も短時間の利用とすることによって、浮いた自立支援給付費を実質的に利用者である障害者の賃金に充当している事例
 - ・ 正当な理由なく利用者の意に反して労働時間を短く抑える、あるいは就労機会の提供にあたって収益の上がない仕事しか提供しない事例などの不適切な運営を行っている事例が指摘されているところである。
- そのため、就労継続支援A型事業における報酬の適正化を図るため、平成24年10月から、短時間利用者にかかる報酬の減算を導入したところであり、さらに、平成27年度障害福祉サービス等報酬改定において、当該減算の仕組みについて事業所における利用実態を踏まえたものとなるよう見直しを行い、平成27年10月から施行されているところである。
- また、報酬面での適正化に加えて、運営面での適正化も図るため、就労継続支援A型の利用手続きや不適切な事業運営の事例に係る指導の際の確認点を整理し、平成27年9月8日付けで「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」(障害福祉課長通知)を発出したところである。
- 都道府県、指定都市及び中核市におかれては、当該通知も活用しつつ、不適切な事業運営を行っている就労継続支援A型事業所に対する指導監査の強化をお願いします。指導監査にあたっては、以下の点について重点的に確認し、法令に基づいた厳格な対応をお願いします。
 - ・ 「就労支援事業別事業活動明細書」の収益と費用の比率等により、就労継続支援A型事業での生産活動の内容が最低賃金を支払うことが可能かどうか。
 - ・ 適切なアセスメントにより個別支援計画が策定され、当該計画に基づいたサービス提供がされているか。また、利用者の労働時間が、利用者の意向等に反して一律に短時間とされていないか。
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金の支給対象となった利用者について、当該助成金の支給終了後に退所させられていないかどうか。

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(ポイント)

(平成28年3月30日付障障発0330第1号)

1 就労継続支援(A型・B型)を利用する際の留意点について

(1) 就労継続支援A型の利用に係る支給決定手続き

- 就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として、暫定支給決定を行うこととされているので、利用者に対して適切なサービスを提供する観点からも、適正な支給決定手続きを行うこと。また、本支給決定の判断に当たっては、一般就労や就労移行支援などの他の事業の利用の可能性を検討すること。
- 市町村において、例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないとする取扱いを行う場合は、手続きの明確化・透明化を図ることが必要であること。その際には、管内の市町村で著しい違いが生じないよう、都道府県が積極的に関与することが重要であること。

(2) 就労継続支援B型の利用に係る支給決定手続き

- 就労継続支援B型の利用を希望する障害者に対し、B型の利用を前提とした形式的なアセスメントを実施している事例やアセスメント結果が利用する事業所に引き継がれていない事例などがみられるため、障害者のニーズや能力、一般就労への移行の可能性を踏まえた支援が提供されるよう、適切にアセスメントを実施すること。

2 事業所における適切なサービス提供に向けた指導について

(1) 一般就労への移行実績が低い就労移行支援事業所に対して、重点的に指導を実施すること。また、指導後も改善の見込みがない場合には、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずることが必要であること。

(2) 就労機会の提供にあたって収益の上がらない仕事しか提供しない事例など、運営基準の各規定の趣旨に抵触すると考えられる不適切な事業運営を行っている就労継続支援A型事業所に対して、重点的に指導を実施すること。また、指導後も改善の見込みがない場合には、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずることが必要であること。

(3) 運営基準で定める工賃の最低水準である三千円を下回っている就労継続支援B型事業所に対して、重点的に指導を実施すること。また、指導後も改善の見込みがない場合には、地域活動支援センターへの移行や、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずることが必要であること。

障害者総合支援法施行3年後の見直しについて（就労支援抜粋）

（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

（1）現状・課題

（就労系障害福祉サービス等の現状と課題）

- 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援）から一般就労に移行した障害者の数は、平成20年度（障害者自立支援法施行時）1,724人に対し、平成25年度10,001人であり、5年間で約5.8倍となっている。また、民間企業（50人以上）における障害者の雇用者数は約43万1千人（平成26年6月）、ハローワークを通じた障害者の就職件数は約8万5千人（平成26年度）であり、いずれも年々増加しており、特に精神障害者の伸びが大きい。
- **就労移行支援事業所については、一般就労への移行率（利用実人員に占める就職者数）が20%以上の事業所の割合が増加する一方、移行率が0%の事業所の割合は約30%強で推移しており、移行率の二極化が進んでいる。**
- なお、就労移行支援の標準利用期間（2年間）について、訓練期間としては短い障害者もいることから、これを延ばすべきとの意見がある一方、期間を延ばせばかえって一般就労への移行率が下がってしまうおそれがあり、むしろ、就労継続支援も組み合わせ、利用者の状態に応じた支援を行っていくべきとの意見もある。
- **平成25年度において、就労継続支援A型事業所から一般就労へ移行した者の割合は4.9%、就労継続支援B型事業所から一般就労へ移行した者の割合は1.6%となっており、サービスを利用する中で能力を向上させ、一般就労が可能になる者もいる。**また、B型事業所の一人当たり平均工賃月額（平成25年度）は、約17%の事業所で2万円以上の工賃を実現している一方、約40%の事業所で工賃が1万円未満であり、厚生労働省が定める運営基準（3千円）に達していない事業所も存在する。
- 障害者就労施設等の受注機会を確保するため、平成25年4月に「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」が施行され、調達件数や金額は伸びているものの、地域によって調達実績に差が見られる状況である。

（就労定着支援）

- 障害者の就労定着支援について、就業面の支援は、基本的には企業の合理的配慮や労働政策の中で行われるべきものであるが、また、就業に伴う生活面の支援は、障害者就業・生活支援センター（生活支援員）や就労移行支援事業所が中心となって実施している。
- 障害者雇用促進法の法定雇用率については、平成30年度から精神障害者の雇用についても算入される予定である。今後、在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。企業に雇用された障害者の早期離職を防ぎ、職場に定着することは、障害者の自立した生活を実現するとともに、障害福祉サービスを持続可能なものとする観点からも重要である。

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)

(2) 今後の取組

(基本的な考え方)

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

(就労移行支援)

- 就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価を行うべきである。あわせて、支援を行う人材の育成(実地研修を含む。)や支援のノウハウの共有等を進めるべきである。

(就労継続支援)

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

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

さらに、一般就労が困難な障害者に対して適切に訓練が提供され、障害者が自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援するため、就労継続支援B型の利用希望者に対して本年度から本格実施されている就労アセスメントの状況把握・検証を行うとともに、その効果的かつ円滑な実施が可能な体制を整備しつつ、対象範囲を拡大していくべきである。

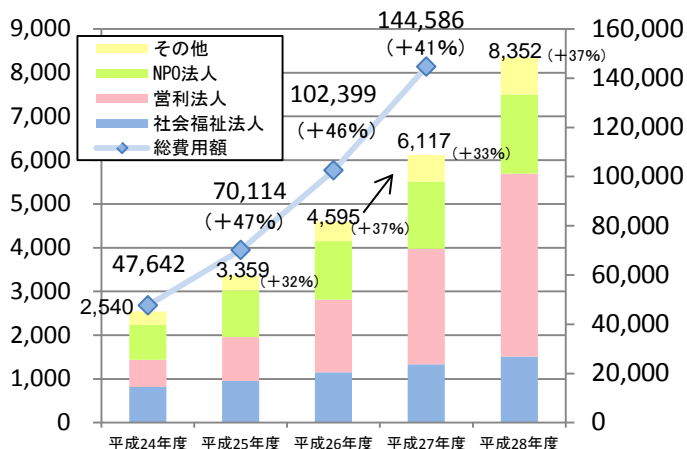
- 「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進に関する法律」に基づく官公需に係る障害者就労施設等からの物品や役務の調達の推進については、障害者就労施設等で就労する障害者の自立の促進に資するものであることから、地方公共団体に対する調達事例の提供や調達方針の早期策定を促すなど、受注機会の増大が図られるよう、必要な取組を推進すべきである。

放課後等デイサービス、就労継続支援A型の運用の見直しについて（案）

<放課後等デイサービス>

- 総費用額(1,446億円)は、障害児支援全体の64.9%を占め、サービス創設以降、利用者数、事業所数とともに大幅に増加。
- 一方、利潤を追求し支援の質が低い事業所や適切ではない支援※を行う事業所が増えているとの指摘がある。

(か所) 事業所数及び総費用額の推移 (百万円)



※例えば、テレビを見させているだけ、ゲーム等を渡して遊ばせているだけ

見直し案

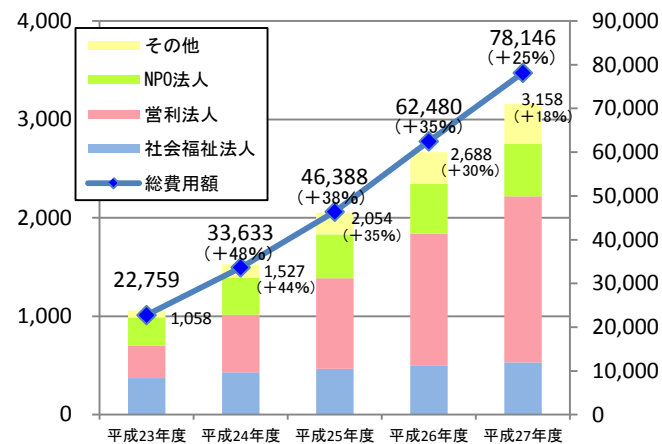
1. 障害児支援等の経験者の配置

- ① 管理責任者の資格要件を見直し、障害児・児童・障害者の支援の経験(3年以上)を必須化
 - ② 配置すべき職員を「児童指導員」「保育士」「障害福祉サービス経験者」とし、そのうち、児童指導員又は保育士を半数以上に
- #### 2. 「放課後等デイサービスガイドライン」の遵守及び自己評価結果公表の義務付け

<就労継続支援A型>

- 総費用額(781億円)は、障害者支援全体の4.4%を占め、近年大幅に増加。
- 一方、生産活動の内容が適切でない事業所や、利用者の意向にかかわらず、すべての利用者の労働時間を一律に短くする事業所など、不適切な事例が増えているとの指摘がある。

(か所) 事業所数及び総費用額の推移



見直し案

1. 就労の質の向上

- ① 事業収入から必要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総額以上となるように
 - ② 賃金を給付費から支払うことは原則禁止
- #### 2. 障害福祉計画上の必要サービス量を確保できている場合、自治体は新たな指定をしなないことを可能に

IV 障害者総合支援法施行後3年 を目途とした見直し

障害者総合支援法施行後3年を目途とした見直し事項

障害者総合支援法附則第3条においては、施行後3年（平成28年4月）を目途とした見直しとして、以下の事項を見直すこととしている。

常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方

障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方

障害者の意思決定支援の在り方、障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方

手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援の在り方

精神障害者及び高齢の障害者に対する支援の在り方

※上記の検討に当たっては、障害者やその家族その他の関係者の意見を反映させる措置を講ずることとされている。

■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（平成十七年法律第百二十三号）

附 則 （平成二四年六月二七日法律第五一号） 抄

（検討）

第三条 政府は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けて、障害者等の支援に係る施策を段階的に講ずるため、この法律の施行後三年を目途として、第一条の規定による改正後の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第一条の二に規定する基本理念を勘案し、常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方、障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方、障害者の意思決定支援の在り方、障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方、手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援の在り方、精神障害者及び高齢の障害者に対する支援の在り方等について検討を加え、その結果に基づいて、所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項の規定により検討を加えようとするときは、障害者等及びその家族その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

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)

(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。

(サービス内容の情報公表)

○ 就労系障害福祉サービスについて、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるよう、事業所の事業内容や工賃・賃金、一般就労への移行率、労働条件等に関する情報を公表する仕組みを設けるべきである。

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))

就労定着に向けた支援を行う新たなサービス（就労定着支援）の創設

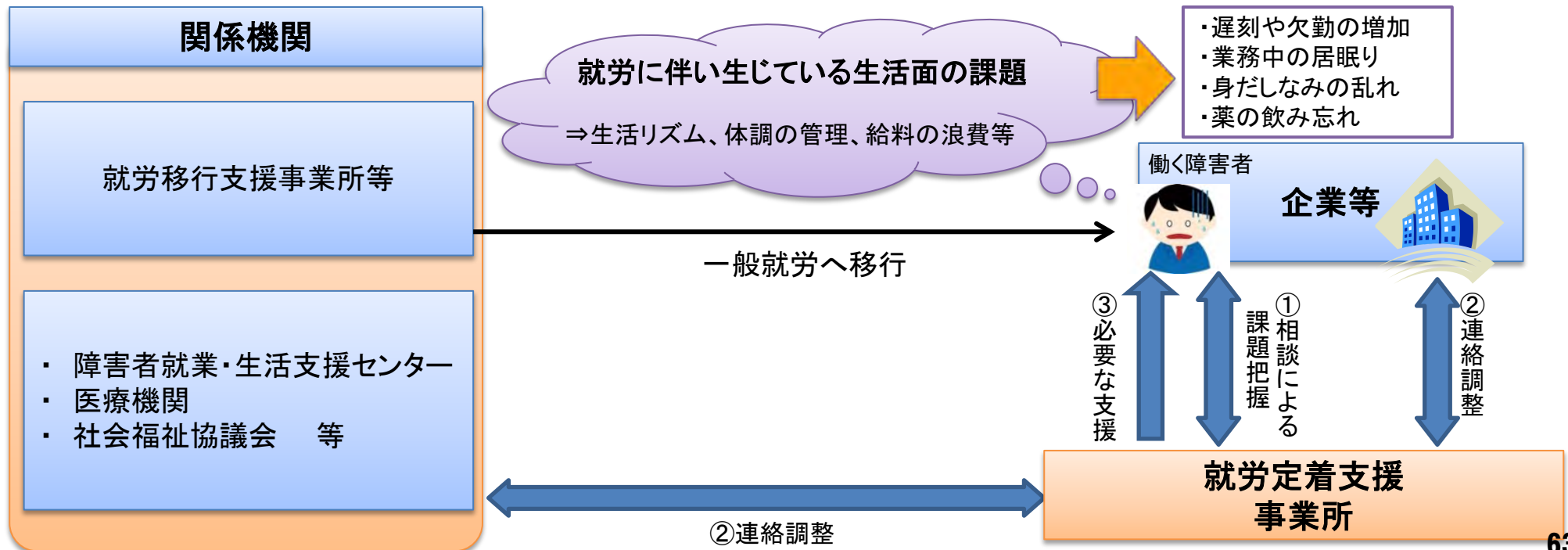
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

対象者

- 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

支援内容

- 障害者との相談を通じて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。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。



障害福祉サービス等の情報公表制度の創設

- 障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題となっている。

※請求事業所数：平成22年4月 48,300事業所 → 平成27年4月 90,990事業所

- このため、①施設・事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告することとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設する。

※介護保険制度と子ども・子育て支援制度においては、同様の情報公表制度が導入されている。

