

令和3年度相談支援従事者指導者養成研修会

PG06 政策の最新の動向Ⅲ

就労支援の現状と雇用施策と福祉施策の連携

厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課 就労支援専門官
大工 智彦

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- ・ 障害者の雇用・就労の現状

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳:身体436.0万人、知的109.4万人、精神419.3万人)

(内訳:身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

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

一般就労への
移行の現状

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

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

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

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

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

企業等

雇用者数

約**57.8万人**

(令和2年6月1日)

※45.5人以上企業
※身体、知的、精神の手帳所持者

ハローワークからの紹介就職件数

103,163件

※A型:19,388件

(令和元年度)

13,269人/年

(うち就労系障害福祉サービス 7,075人)

714人/年

特別支援学校

卒業生22,515人(令和2年3月卒)

就職

就職 **7,204人/年**

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

障害者雇用の状況

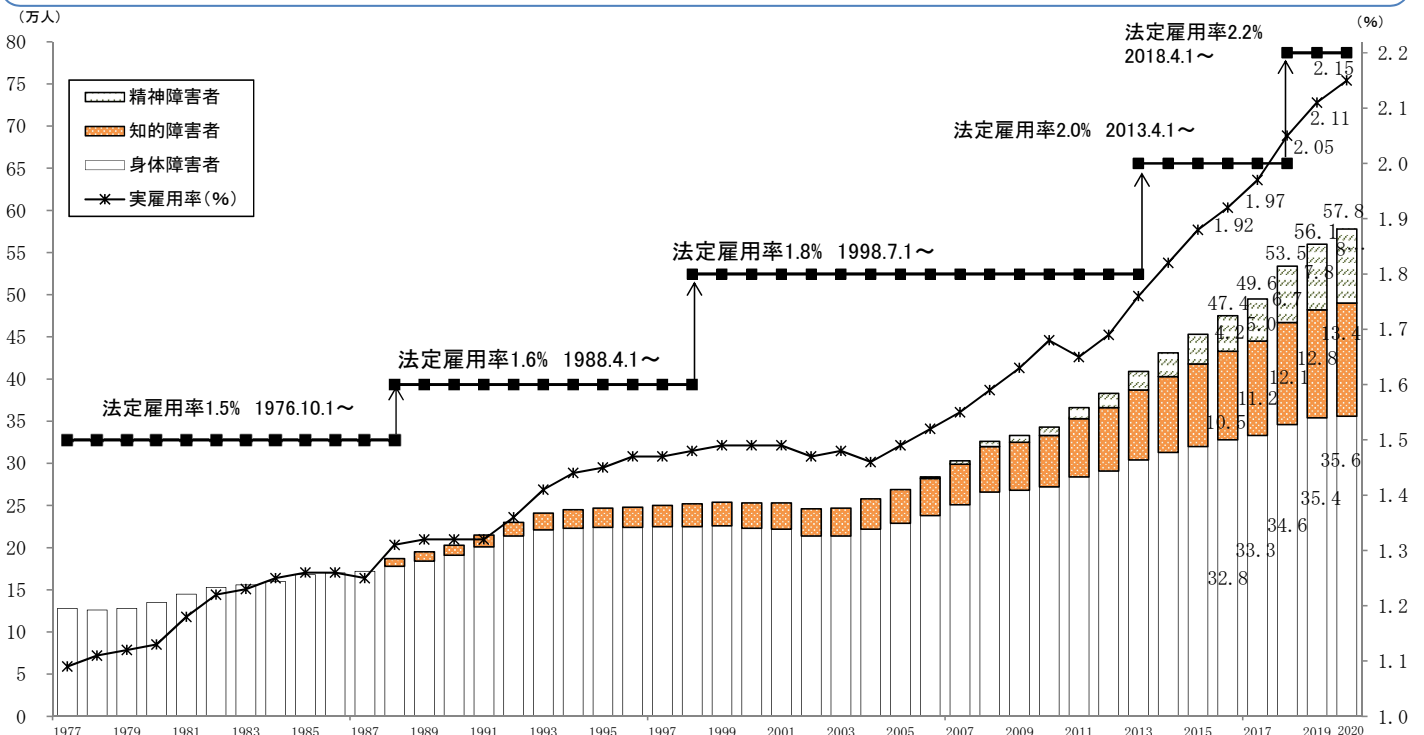
(2020年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

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

実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 48.6%

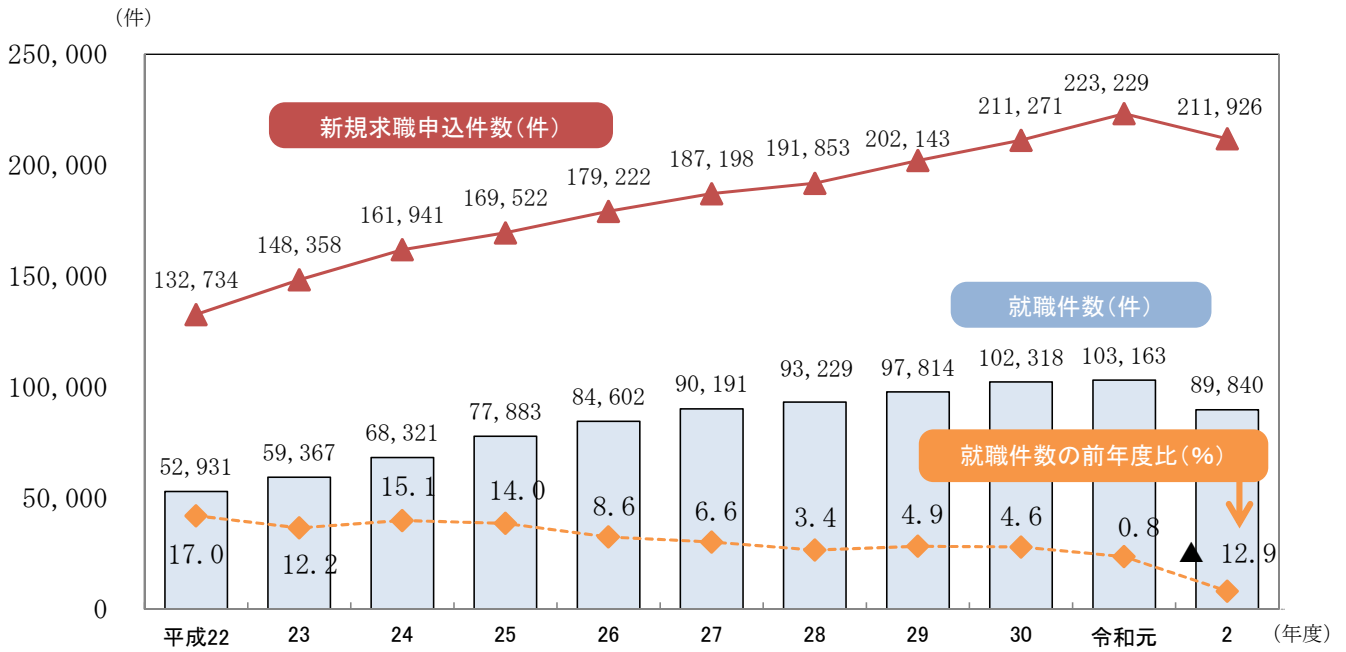
○ 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



出典: 障害者雇用状況の集計結果

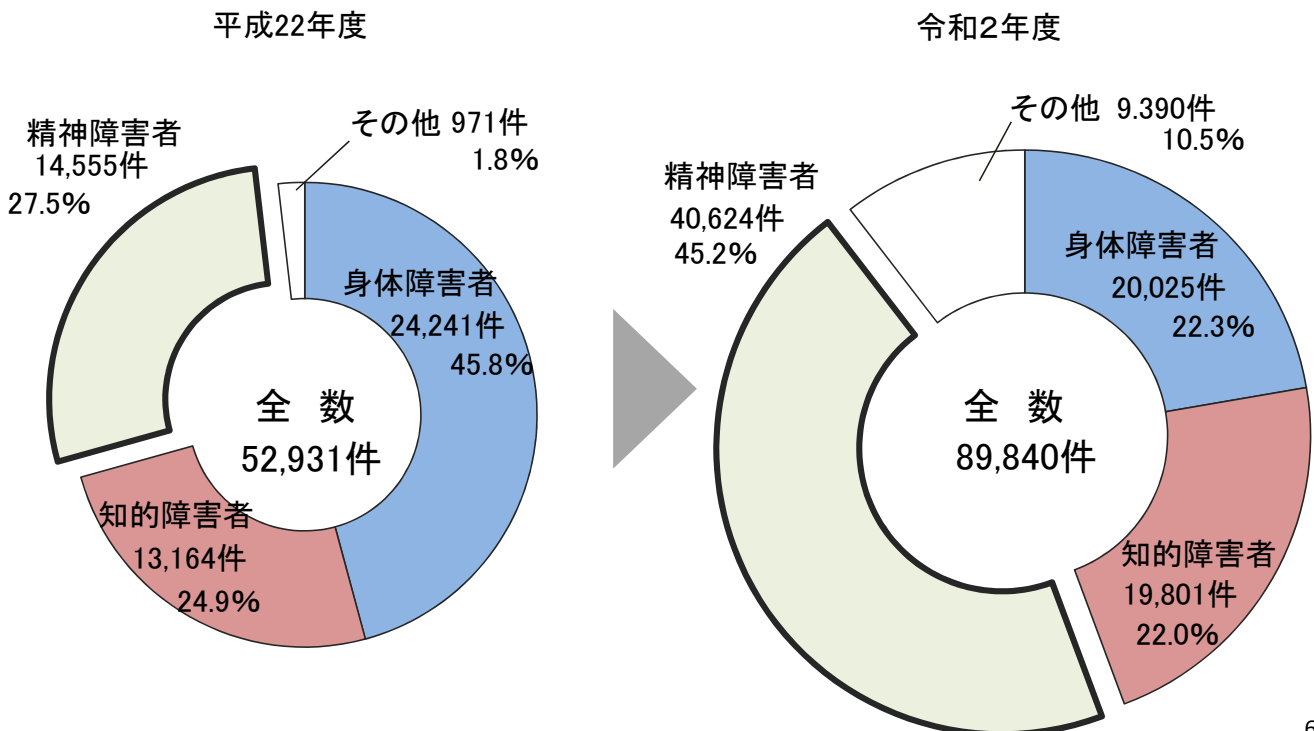
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和2(2020)年度のハローワークにおける障害者の就職件数は89,840件と、平成20年度以来、**12年ぶりに減少**。新規求職申込件数は211,926件と、平成11年度以来、**21年ぶりに減少**。



ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。



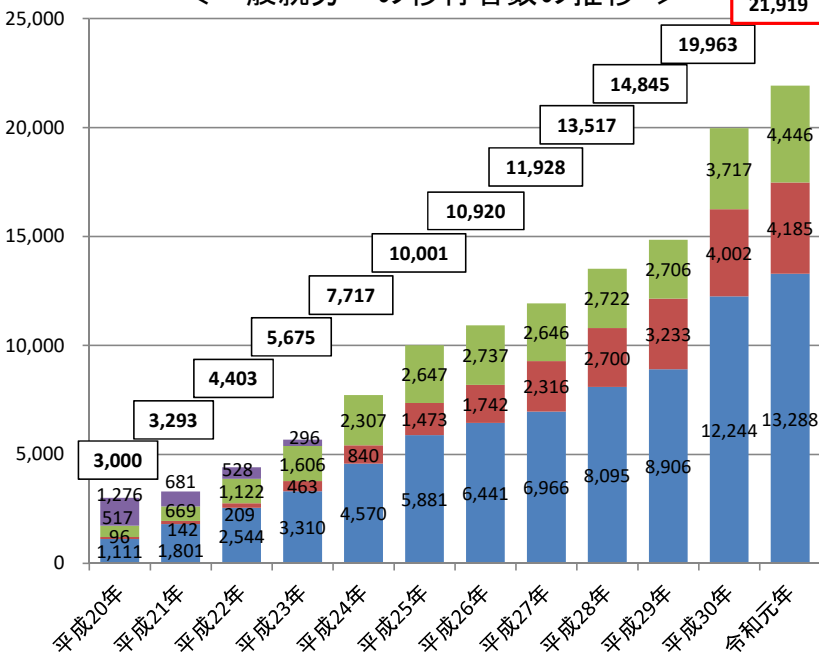
障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間：2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、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。 (利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、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。 (利用期間：制限なし)	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間：3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 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 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	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 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、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	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者
報酬単価	468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合> ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬	319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価	I. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系 565～649単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※平均工賃月額が高いほど高い報酬 II. 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合>	1,045～3,215単位/月 <利用者数20人以下の場合> ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬
事業所数	3,030事業所 (国保連データ令和3年3月)	3,956事業所 (国保連データ令和3年3月)	13,972事業所 (国保連データ令和3年3月)	1,367事業所 (国保連データ令和3年3月)
利用者数	35,066人 (国保連データ令和3年3月)	76,726人 (国保連データ令和3年3月)	286,833人 (国保連データ令和3年3月)	13,382人 (国保連データ令和3年3月) ⁷

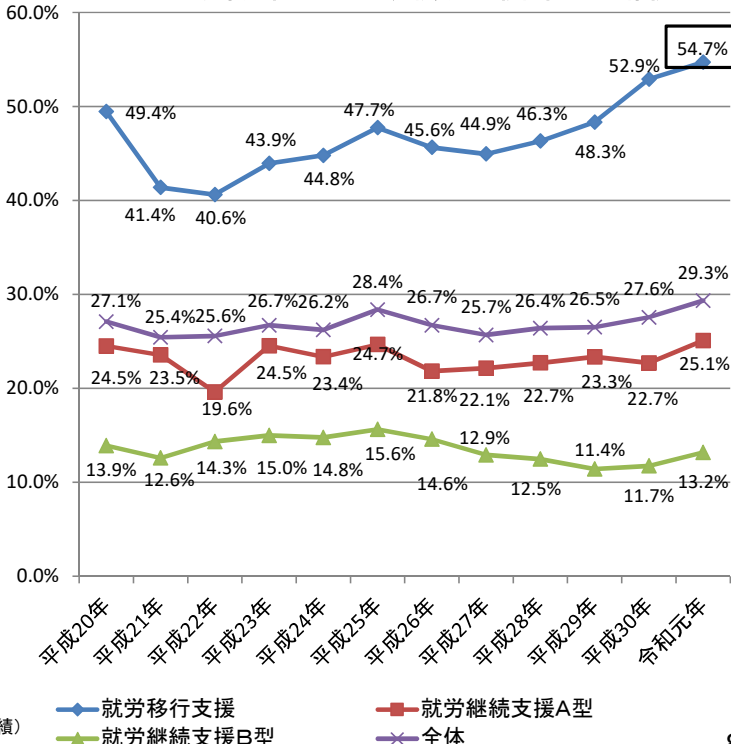
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

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

＜一般就労への移行者数の推移＞



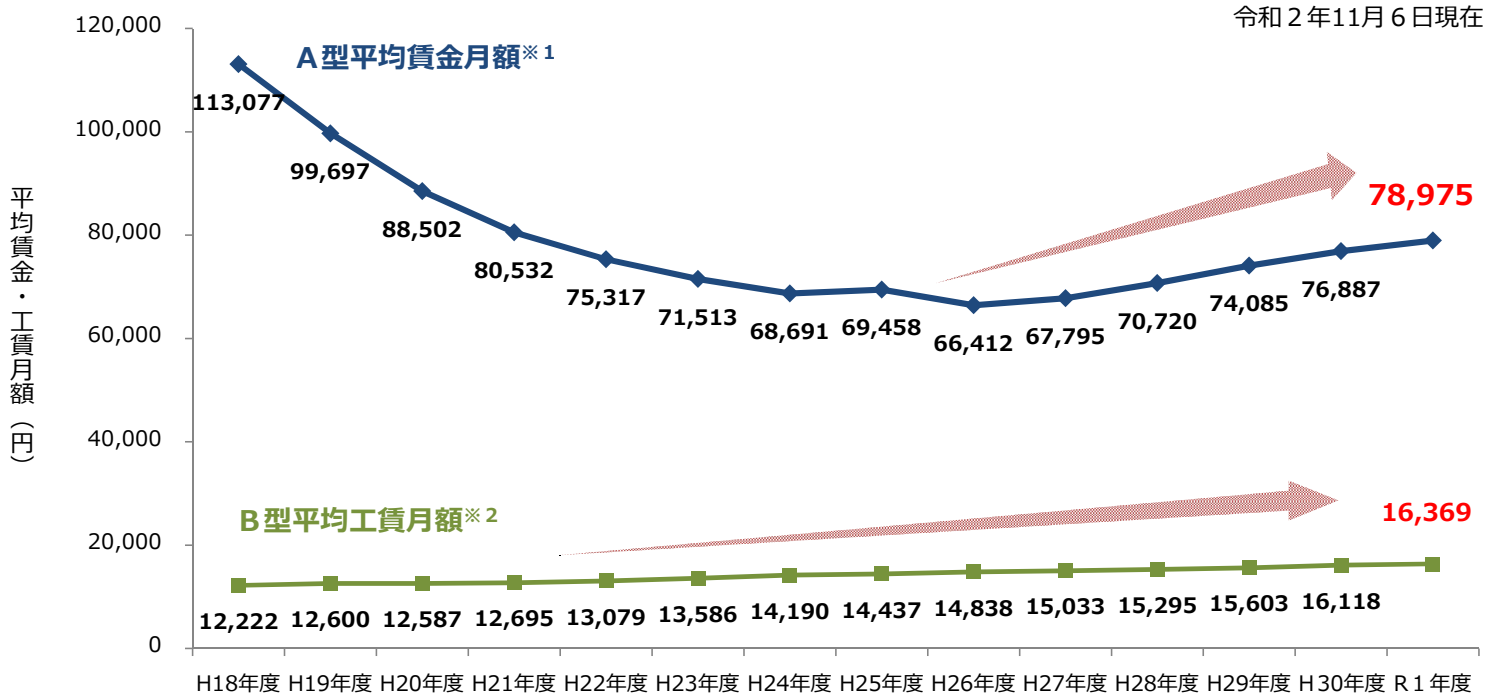
＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



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

就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額の推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、**近年は増加傾向**。
- 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、**平成20年度以降、毎年増加**（H18→R 1 33.9%増）。



※1 平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

※2 平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃
【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）

- ・ 令和3年度就労系福祉サービスにおける報酬改定の概要（相談支援に関連する項目を中心に）

令和3年度 就労系福祉サービスの報酬改定の概要

- ① **就労移行支援における基本報酬の算定に係る実績（「就労定着率」）の算定方法の見直し 等**
 - 一般就労の高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬において更に評価。
 - 「就労定着率」は、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定するものとする。
 - 就労支援員について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置を可能とする。
- ② **就労定着支援における基本報酬の支給要件（「利用者との対面による1月1回（以上）の支援」）の見直し 等**
 - 経営の実態等を踏まえ、基本報酬の見直しを実施。
 - 支給要件については、支援内容が多岐にわたり、個性が高いものであること等を踏まえ、特定の支援内容を要件とするのではなく、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者と共有することを要件とする。
 - 実績に応じて設定する基本報酬の区分について、よりきめ細かく実績を反映するため、その範囲（「就労定着率9割以上」等）を見直す。
- ③ **就労継続支援A型における基本報酬の算定に係る実績（「1日の平均労働時間」）の見直し 等**
 - 基本報酬の算定に係る実績について、「労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。
 - スコア方式による評価内容について、事業所ホームページ等による公表を義務づけるとともに、未公表の事業所は報酬上減算する。
- ④ **就労継続支援B型における基本報酬の報酬体系の類型化 等**
 - 基本報酬について、工賃向上とともに、地域における多様な就労支援ニーズに対応する等の観点から、「平均工賃月額」に応じて評価する体系に加え、「利用者の生産活動等への参加等を支援したこと」をもって一律に評価する体系を新たに設ける。
 - 「平均工賃月額」に応じて評価する体系においては、工賃向上をより実現していくため、高工賃事業所の基本報酬を更に評価する。
 - 「利用者の生産活動等への参加等を支援したこと」をもって一律に評価する体系においては、
 - ・ 利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、就労の機会の提供や生産活動の実施に当たり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価する地域協働加算を創設する。
 - ・ 地域生活や就労を続ける上での不安の解消、生産活動の実施に向けた意欲の向上などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価をするピアサポート実施加算を創設する。
- ⑤ **就労継続支援から一般就労への移行に対する更なる評価の設定 等**
 - 就労移行支援体制加算の更なる評価を実施する。また、更なる評価は、基本報酬の区分に応じてメリハリのあるものとする。さらに、就労継続支援から就労移行支援への移行についても一定の評価を新たに実施する（就労移行連携加算の創設）。
 - 一般就労への移行促進を見込み、就労継続支援の福祉専門職員配置等加算における有資格者として作業療法士を新たに評価する。
- ⑥ **一般就労への移行や工賃向上等の更なる促進に向けた施設外就労加算の発展的な見直し**
 - 施設外就労加算を廃止・再編し、一般就労への高い移行実績や高工賃を実現する事業所、地域連携の取組への評価に組み替える。
- ⑦ **就労移行支援及び就労継続支援における在宅でのサービス利用に係る要件の緩和**
 - 在宅でのサービス利用について、新たな生活様式の定着を見据え、本人の希望や特性を踏まえつつ、更に促進するため、令和2年度に限って新型コロナウイルス感染症への対応として臨時的に要件緩和した取扱いを、令和3年度以降は常時の取扱いとする。
- ⑧ **基本報酬の算定に係る実績の取扱いに関する新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた柔軟な取扱い**
 - 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援は平成30年度実績を用いることも可能）とする。

11

就労移行支援における支援の質向上に資する報酬等の見直し

○ 基本報酬の見直し等

就労移行支援 収支差率 **5.5%** (全サービス平均 **5.0%**)

- 一般就労の高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬において更に評価。
- 「前年度において就職後6か月以上定着した者の割合（就労定着率）」としている基本報酬の区分の決定に係る実績について、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定。※あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている就労移行支援事業所については、従前と同様に前年度の実績により算定する。

就労定着率	基本報酬	
	【改定前】	【令和3年4月以降】
5割以上	1,094単位/日	1,128単位/日
4割以上5割未満	939単位/日	959単位/日
3割以上4割未満	811単位/日	820単位/日
2割以上3割未満	689単位/日	690単位/日
1割以上2割未満	567単位/日	557単位/日
0割以上1割未満	527単位/日	507単位/日
0割	502単位/日	468単位/日

※定員20人以下の場合の単位

【改定前】

前年度において
就職後6か月以上定着した者

前年度の利用定員数

【平成3年4月以降】

前年度及び前々年度において
就職後6か月以上定着した者

前年度の利用定員数
+ 前々年度の利用定員数

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、①「令和元年度～令和2年度」②「平成30年度～令和元年度」いずれかの就労定着率の実績で評価する柔軟な取扱いを実施。令和4年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

○ 支援の質の向上に資する報酬等の見直し

- **【支援計画会議実施加算】583単位/回（新設）**（1月につき1回かつ1年につき4回を限度）
障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価を行うアセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めるための取組として、本人や他の支援機関等を交えたケース会議等を実施した事業所を評価するための加算を創設。テレビ電話装置等を活用して行うことも可とする。



支援機関の例

ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関、他の就労移行支援事業所

● 人員基準の柔軟化

就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とする。

12

就労定着支援における支援の質向上に資する報酬等の見直し

基本報酬及び基本報酬の区分の見直し

就労定着支援 収支差率 **2.9%** (全サービス平均 **5.0%**)

- 経営の実態等を踏まえ、基本報酬の見直しを実施。
- 基本報酬の区分について、実績上位2区分に8割以上の事業所が分布している一方で、下位2区分には事業所がほとんどないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、各区分に係る実績の範囲を見直す。

【改定前】

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

【令和3年4月以降】

就労定着率	基本報酬
9割以上 9割5分以上	3,449単位/月
9割以上 9割5分未満	3,285単位/月
8割以上9割未満	2,710単位/月
7割以上8割未満	2,176単位/月
5割以上7割未満	1,642単位/月
3割以上5割未満	1,395単位/月
3割未満	1,046単位/月

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、

- ①「平成30年度～令和元年度（2年間）」
- ②「平成30年度～令和2年度（3年間）」

いずれかの支援期間の就労定着率の実績を用いて算出可能とする柔軟な取扱いを実施。令和4年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

基本報酬の支給要件の見直し等

- 就労定着支援の支援内容は個性が高いものであること等を踏まえ、どのような支援をしたか等をまとめた「支援レポート」を利用者及びその他必要の関係者※（利用者を雇用している事業主、障害者就業・生活支援センター、医療機関等の関係機関）で月1回共有することを支給要件とする。

【改定前】

月に1回以上の対面による支援を行った場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定。

【令和3年4月以降】

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

支援の質の向上に資する報酬等の見直し

- 【定着支援連携促進加算】579単位/回（新設）（1月につき1回かつ1年につき4回を限度）
・企業、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関等の関係機関との連携体制の構築を図るため、各利用者の就労定着支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間（最大3年間）を通じ、所定単位数を加算する。テレビ電話装置等を活用して行うことも可とする。

対面での支援の要件緩和

- 運営基準に規定している「対面での支援」について、ICTの活用を念頭に、「対面」要件を緩和することにより、障害者本人の希望や障害特性を踏まえ必要に応じた対面での支援とする（運営基準の見直し）。

就労定着支援事業による支援の円滑な開始の促進

- 就職後6か月が経過した後、希望する者に対し、円滑に就労定着支援事業所による支援が開始できるよう、本人が就労定着支援事業の利用を希望する場合、就労移行支援事業所等における6か月間の職場への定着支援（努力）義務の期間において、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を就労移行支援事業所等の運営基準に規定する。

13

就労継続支援A型の基本報酬等の見直し

基本報酬の算定に係る実績の見直し等

就労継続支援A型 収支差率 **4.2%** (全サービス平均 **5.0%**)

スコア方式による基本報酬の算定

基本報酬の算定に係る実績について、従来の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。

【改定前】

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

【令和3年4月以降】

スコア合計点	基本報酬
170点以上	724単位/日
150点以上170点未満	692単位/日
130点以上150点未満	676単位/日
105点以上130点未満	655単位/日
80点以上105点未満	527単位/日
60点以上80点未満	413単位/日
60点未満	319単位/日

※ 従業員配置7.5:1、定員20人以下の場合の単位

評価指標	判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間 5～80点
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況 5～40点
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績 0～35点
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を提供している等、支援力向上に係る取組実績 0～35点
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等 地域と連携した取組実績 0～10点

スコア合計点

点 / 200点

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、スコア方式の項目のうち、「労働時間」については、(Ⅰ)平成30年度(Ⅱ)令和元年度(Ⅲ)令和2年度のいずれかの年度の実績で評価。「生産活動」については、前年度を「令和元年度」に置き換えた実績で評価することも可（その場合、前々年度は「平成30年度」を用いる）それ以外の項目は、令和2年度実績で評価。令和4年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

【新設】自己評価未公表減算 所定単位数×85/100

事業所ホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容は全て公表することを事業所に義務づけるとともに、未公表の場合には基本報酬を減算する。

一般就労への移行に対する更なる評価の設定等

基本報酬に応じた就労移行支援体制加算

一般就労への移行に対する更なる評価を実施するため、基本報酬の区分に応じたメリハリのあるものとする。

【新設】就労移行連携加算 1000単位

就労継続支援A型から就労移行支援に移行した者について、連絡調整その他の相談援助を行うとともに、支援の状況等の情報を文書により相談支援事業者に対して提供している場合に、1回に限り加算。

福祉専門職配置等加算における作業療法士の評価

就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職配置等加算における有資格者として新たに評価する。

就労継続支援A型における送迎加算の在り方（平成30年度報酬改定での検討継続事項）

実態として「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」などのやむを得ない事情が多く、多くの事業所において送迎の必要性を一律ではなく個別に判断していることを踏まえ、現行の枠組みは維持。

【就労移行支援体制加算】

スコア合計点	加算単位数
170点以上	93単位/日
150点以上170点未満	87単位/日
130点以上150点未満	80単位/日
105点以上130点未満	73単位/日
80点以上105点未満	65単位/日
60点以上80点未満	57単位/日
60点未満	50単位/日

※ 従業員配置7.5:1、定員20人以下の場合の単位

14

就労継続支援B型の基本報酬等の見直し

○ 基本報酬の報酬体系の類型化等

就労継続支援B型 収支差率6.0% (全サービス平均5.0%)

【改定前】

【令和3年4月以降】

- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

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

従業員配置7.5:1、
定員20人以下の場合の単位

「平均工賃月額」に応じた報酬体系		「利用者																						
<ul style="list-style-type: none"> ● 高工賃を実現している事業所を更に評価 ● よりきめ細かく実績を反映するため8段階の評価を導入 <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均工賃月額</th> <th>基本報酬</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.5万円以上</td> <td>702単位/日</td> </tr> <tr> <td>3.5万円以上4.5万円未満</td> <td>672単位/日</td> </tr> <tr> <td>3万円以上3.5万円未満</td> <td>657単位/日</td> </tr> <tr> <td>2.5万円以上3万円未満</td> <td>643単位/日</td> </tr> <tr> <td>2万円以上2.5万円未満</td> <td>631単位/日</td> </tr> <tr> <td>1.5万円以上2万円未満</td> <td>611単位/日</td> </tr> <tr> <td>1万円以上1.5万円未満</td> <td>590単位/日</td> </tr> <tr> <td>1万円未満</td> <td>566単位/日</td> </tr> </tbody> </table> <p>従業員配置7.5:1、定員20人以下の場合の単位</p>		平均工賃月額	基本報酬	4.5万円以上	702単位/日	3.5万円以上 4.5万円未満	672単位/日	3万円以上 3.5万円未満	657単位/日	2.5万円以上3万円未満	643単位/日	2万円以上2.5万円未満	631単位/日	1.5万円以上 2万円未満	611単位/日	1万円以上 1.5万円未満	590単位/日	1万円未満	566単位/日	<p>【新設】「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工賃向上とともに、地域における就労支援ニーズに対応する等の観点から、「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系を創設。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>定員</th> <th>基本報酬</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20人以下</td> <td>556単位/日</td> </tr> </tbody> </table> <p>従業員配置7.5:1の場合の単位</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 【新設】地域協働加算 30単位/日 利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。 例：地域に住む一人暮らしの高齢者の配食・見守りを実施している過疎地域で担い手不足となっている農業に従事している等 ● 【新設】ピアサポート実施加算 100単位/月 利用者に対し、一定の支援体制（※）のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算する。 ※「障害者ピアサポート研修（基礎研修及び専門研修）」を修了した障害者と管理者等を配置していること等 	定員	基本報酬	20人以下	556単位/日
平均工賃月額	基本報酬																							
4.5万円以上	702単位/日																							
3.5万円以上 4.5万円未満	672単位/日																							
3万円以上 3.5万円未満	657単位/日																							
2.5万円以上3万円未満	643単位/日																							
2万円以上2.5万円未満	631単位/日																							
1.5万円以上 2万円未満	611単位/日																							
1万円以上 1.5万円未満	590単位/日																							
1万円未満	566単位/日																							
定員	基本報酬																							
20人以下	556単位/日																							

※ 令和3年度の基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系において
①「平成30年度」②「令和元年度」③「令和2年度」いずれかの実績を用いることができる柔軟な取扱いを実施。令和4年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

○ 一般就労への移行に対する更なる評価の設定等

- 基本報酬に応じた就労移行支援体制加算

一般就労への移行に対する更なる評価を実施するため、基本報酬の区分に応じたメリハリのあるものとする。

- 【新設】就労移行連携加算 1000単位

就労継続支援B型から就労移行支援に移行した者について、連絡調整その他の相談援助を行うとともに、支援の状況等の情報を文書により相談支援事業者に対して提供している場合に、1回に限り加算。

- 福祉専門職配置等加算における作業療法士の評価

就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職配置等加算における有資格者として新たに評価する。

【就労移行支援体制加算】

平均工賃月額	加算単位数
4.5万円以上	93単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	86単位/日
3万円以上3.5万円未満	79単位/日
2.5万円以上3万円未満	72単位/日
2万円以上2.5万円未満	65単位/日
1.5万円以上2万円未満	58単位/日
1万円以上1.5万円未満	51単位/日
1万円未満	48単位/日

※従業員配7.5:1、定員20人以上の場合の単位

就労移行支援及び就労継続支援における在宅でのサービス利用に係る要件の緩和

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

令和3年4月以降
<ul style="list-style-type: none"> ● 在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した場合
<p>現行の取扱いと同様</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記 ● 指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出
改定前の「離島等」の取扱いと同様
在宅と通所を組み合わせた支援可

3

- ・ 障害者雇用施策と福祉施策の連携

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) ～ (7) 略

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
○ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授	眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿由葉 寛	社会福祉法人 全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長	鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
岡田 久美子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長	竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 会長
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授	永松 悟	杵築市長
久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長	仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授	新田 秀司	一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部長
◎ 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授	長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授 (五十音順・敬称略)
酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事	山口 祥義	佐賀県知事
◎ 座長 ○ 座長代理			

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

- (1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について【第1WG】
雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討
- (2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について【第2WG】
雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討
- (3) 障害者の就労支援体系の在り方について【第3WG】
雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

- ※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。
- ※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論し、報告書を取りまとめ。**

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
 - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
 - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
 - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立、専門人材の高度化に向けた階層研修の創設**など、研修体系の見直しを実施
 - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

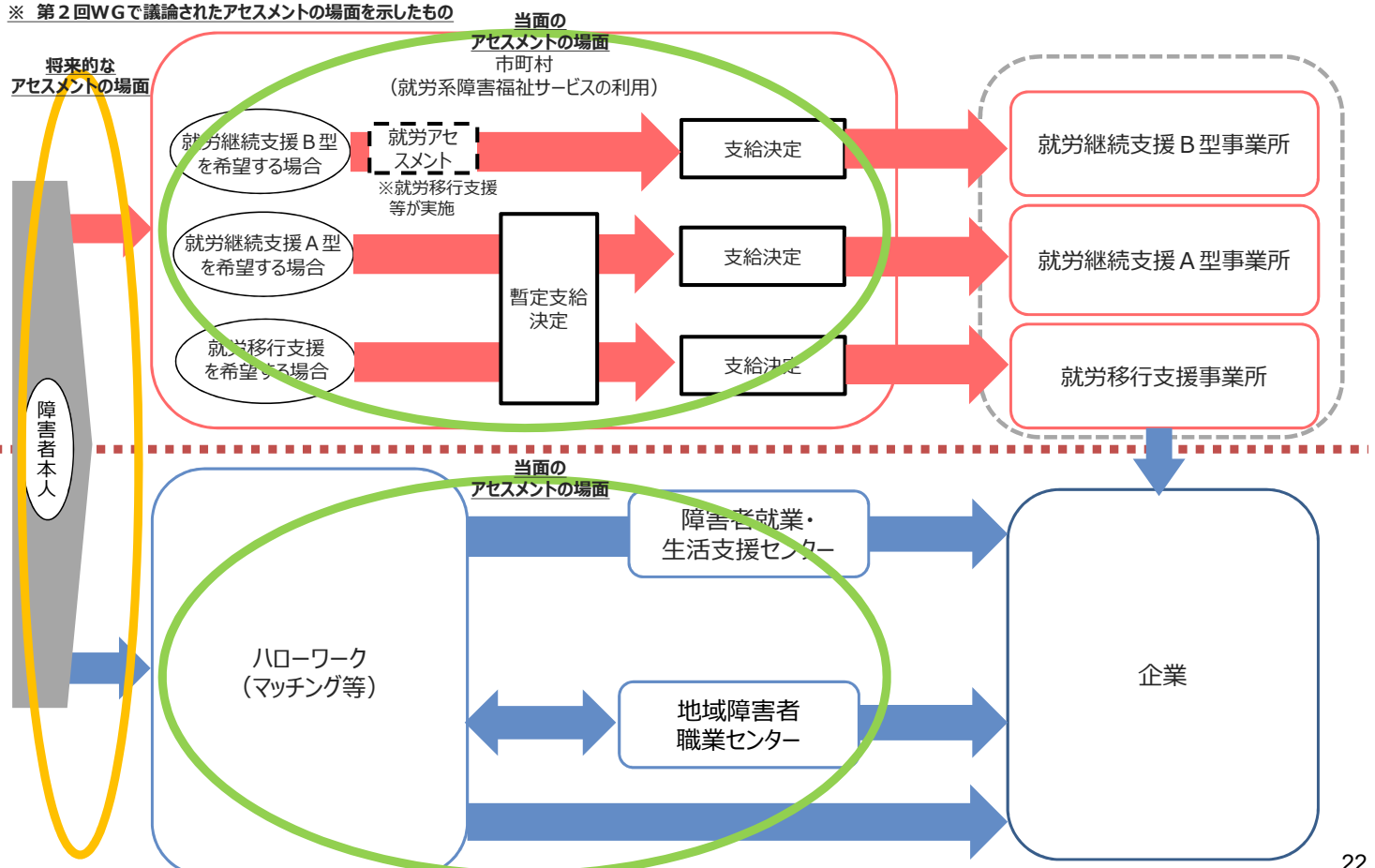
- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
 - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
 - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

▶ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。

現行の障害者就労支援の流れのイメージ (就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで)

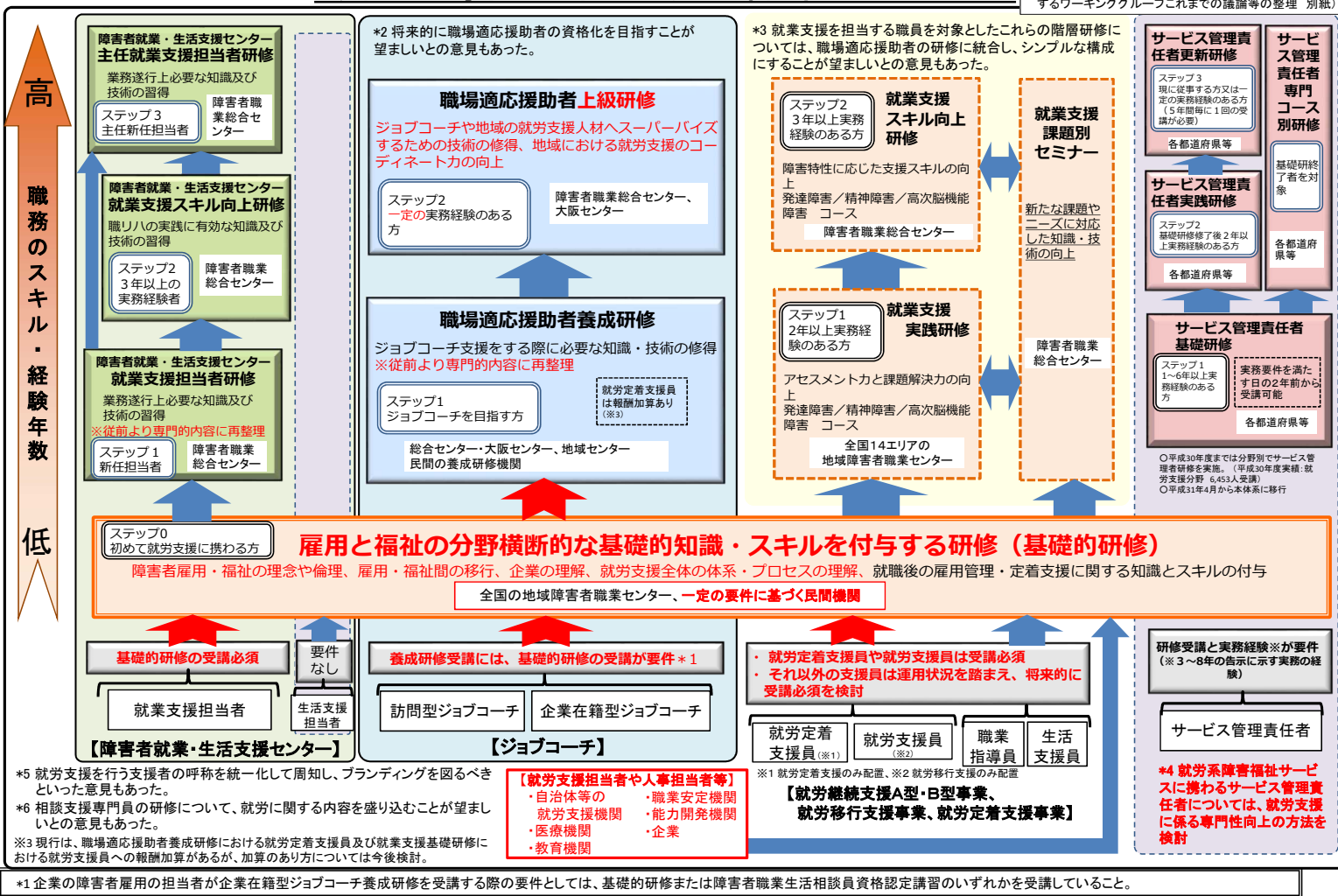
別添資料 1 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙)

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



今後の専門人材の研修体系イメージ図

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書
 (別添資料2 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙)

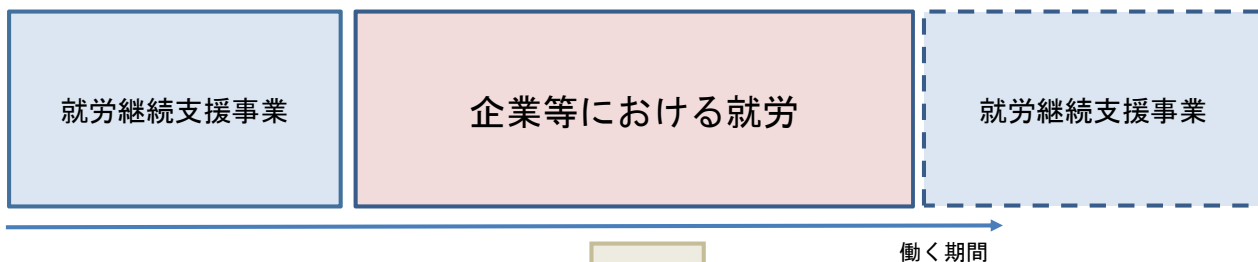


企業等における就労と就労継続支援事業の関係について (イメージ)

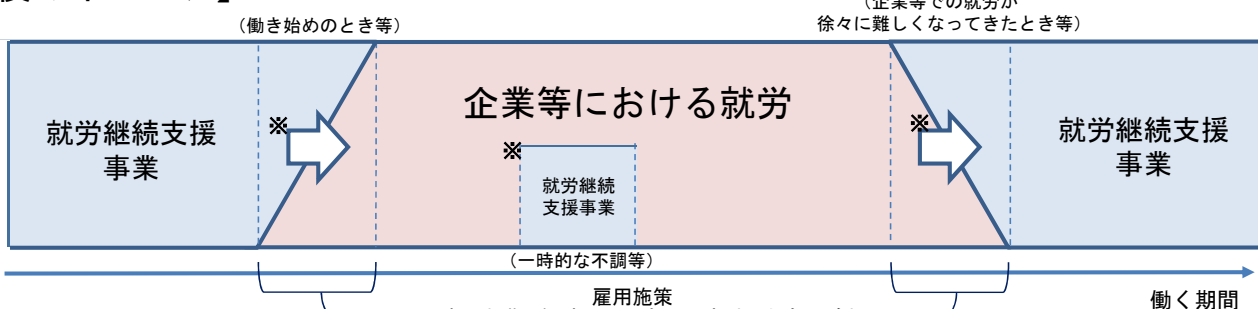
(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書)

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

【現行】



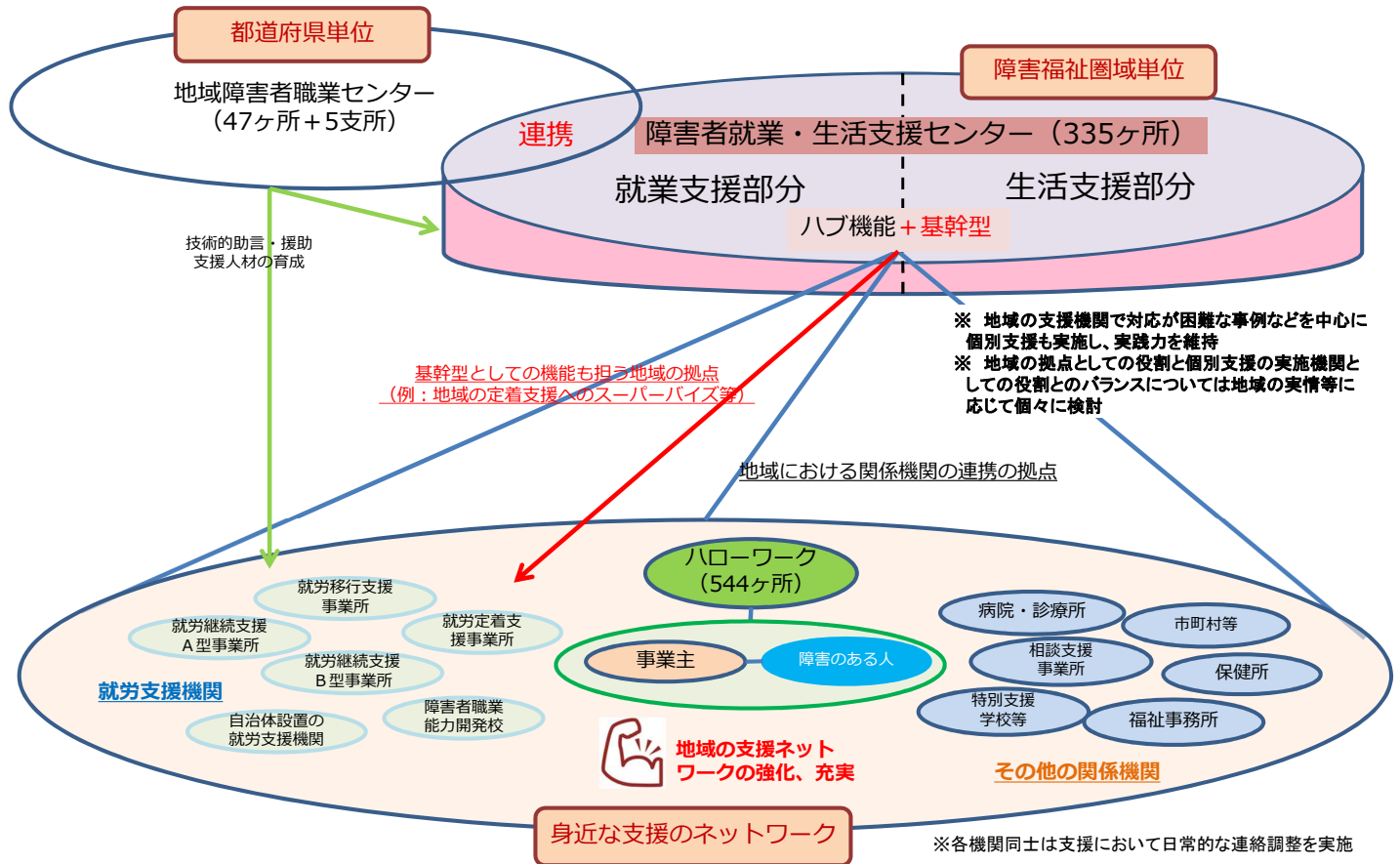
【今後のイメージ】



* 十分なアセスメントの実施等より、取組の必要性等を精査

【今後の検討に当たって、ワーキンググループでの主な指摘事項】

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



雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援

令和3年度予算額：766,875千円 (地域生活支援促進事業)
 (令和2年度予算額：地域生活支援事業505億円の内数)

○雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業

1 事業目的

重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、職場等における介助や通勤の支援を実施する。

2 事業内容等

重度障害者等の通勤や職場等における支援について、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援を行う。

- ※ 支援対象として想定している重度障害者等は、重度訪問介護、同行援護又は行動援護のサービスを利用している者。
- ※ 本事業の開始に当たっては、雇用施策との連携について十分な準備期間等を設けることを検討。
- ※ 自治体が必要性を判断するに当たっては、障害者本人の状況や事業主の企業規模等を勘案することを想定。

3 実施主体

市町村

4 補助率

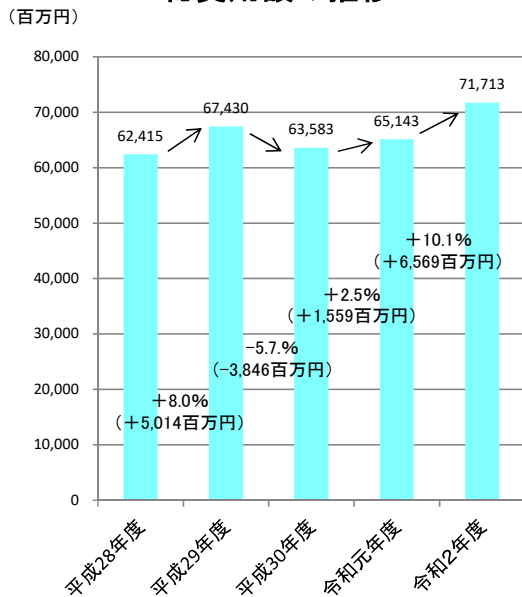
国 1/2、都道府県 1/4、市町村 1/4

• 参考資料

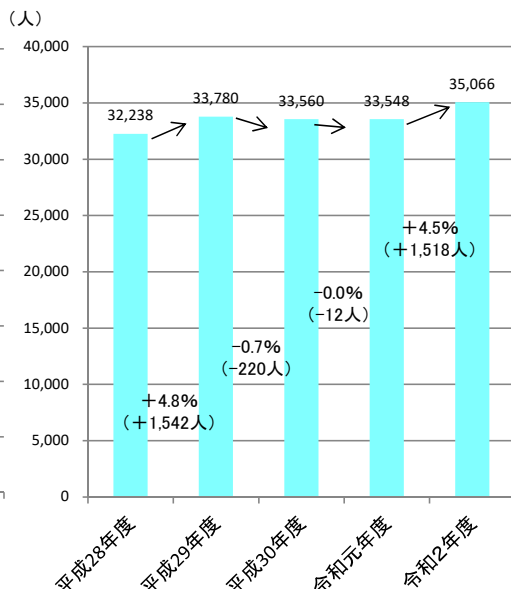
就労移行支援の現状

- 就労移行支援の令和2年度費用額は約717億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約3.0%を占めている。
- 事業所数については平成30年度より減少している。

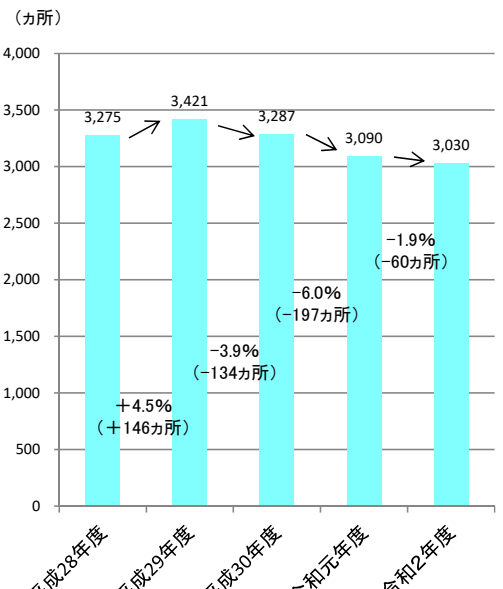
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移

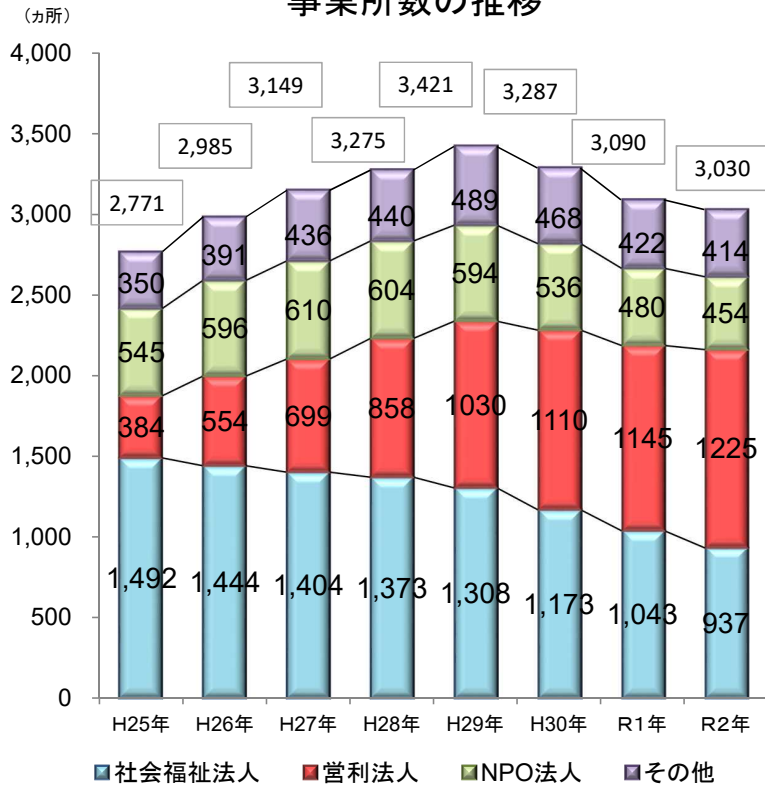


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

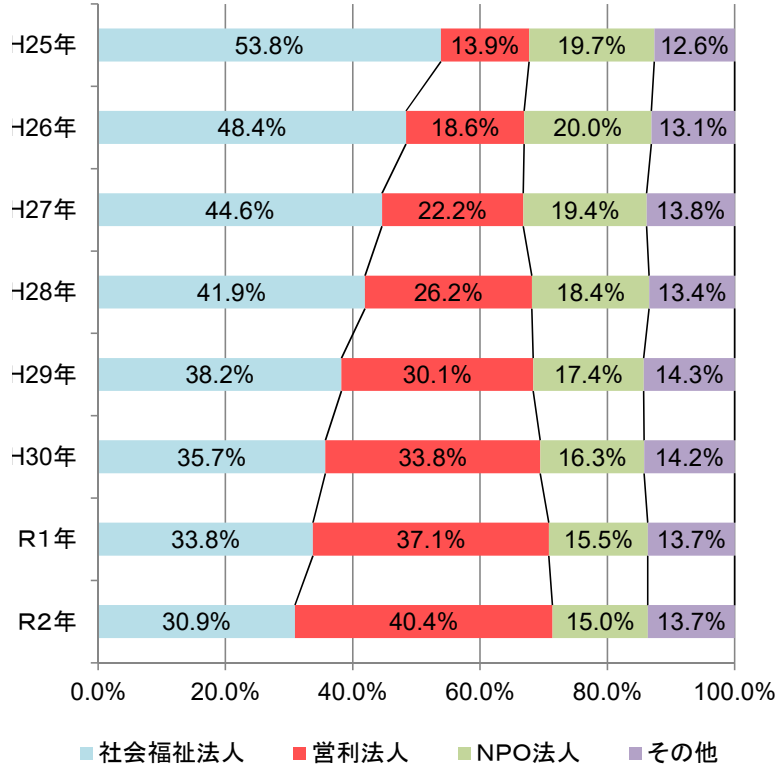
就労移行支援事業所の設置主体別の状況

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

事業所数の推移



設置主体別割合の推移



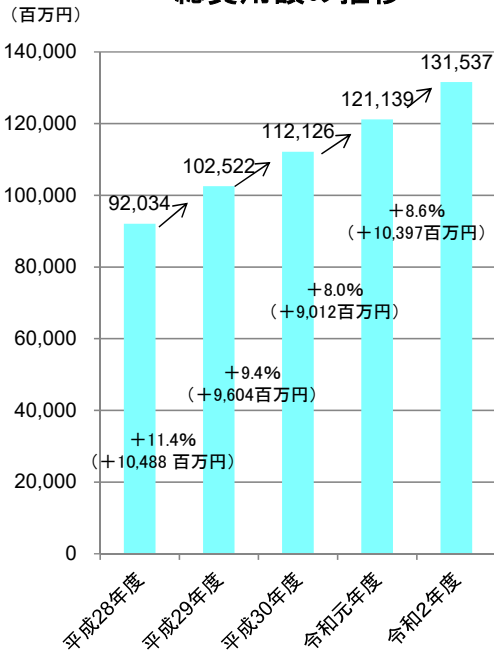
【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

就労継続支援A型の現状

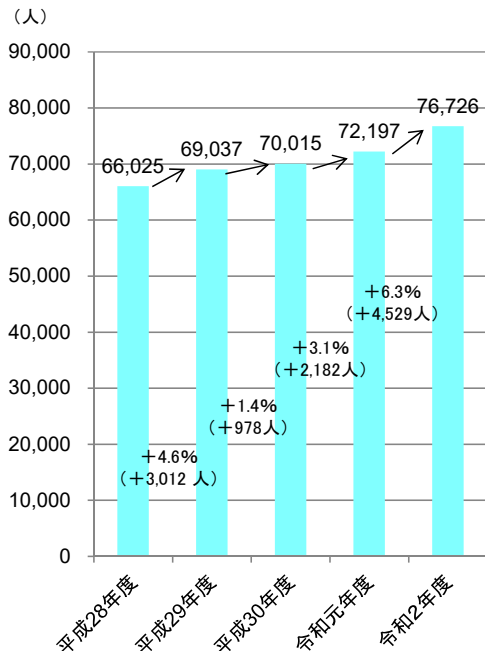
○ 就労継続支援A型の令和2年度費用額は約1,315億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.5%を占めている。

○ 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

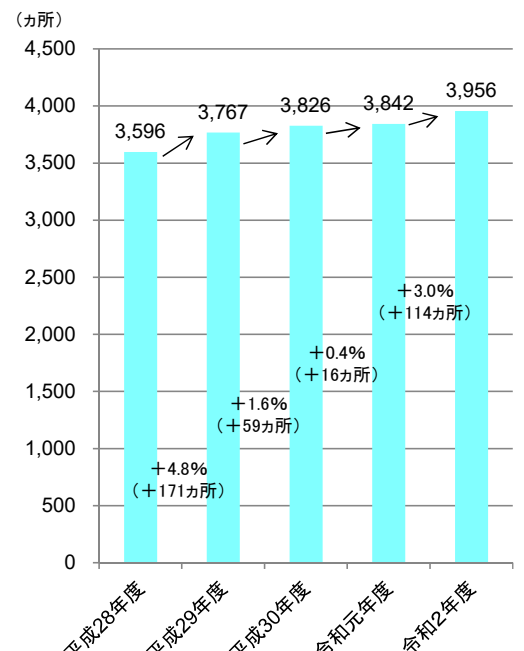
総費用額の推移



利用者数の推移



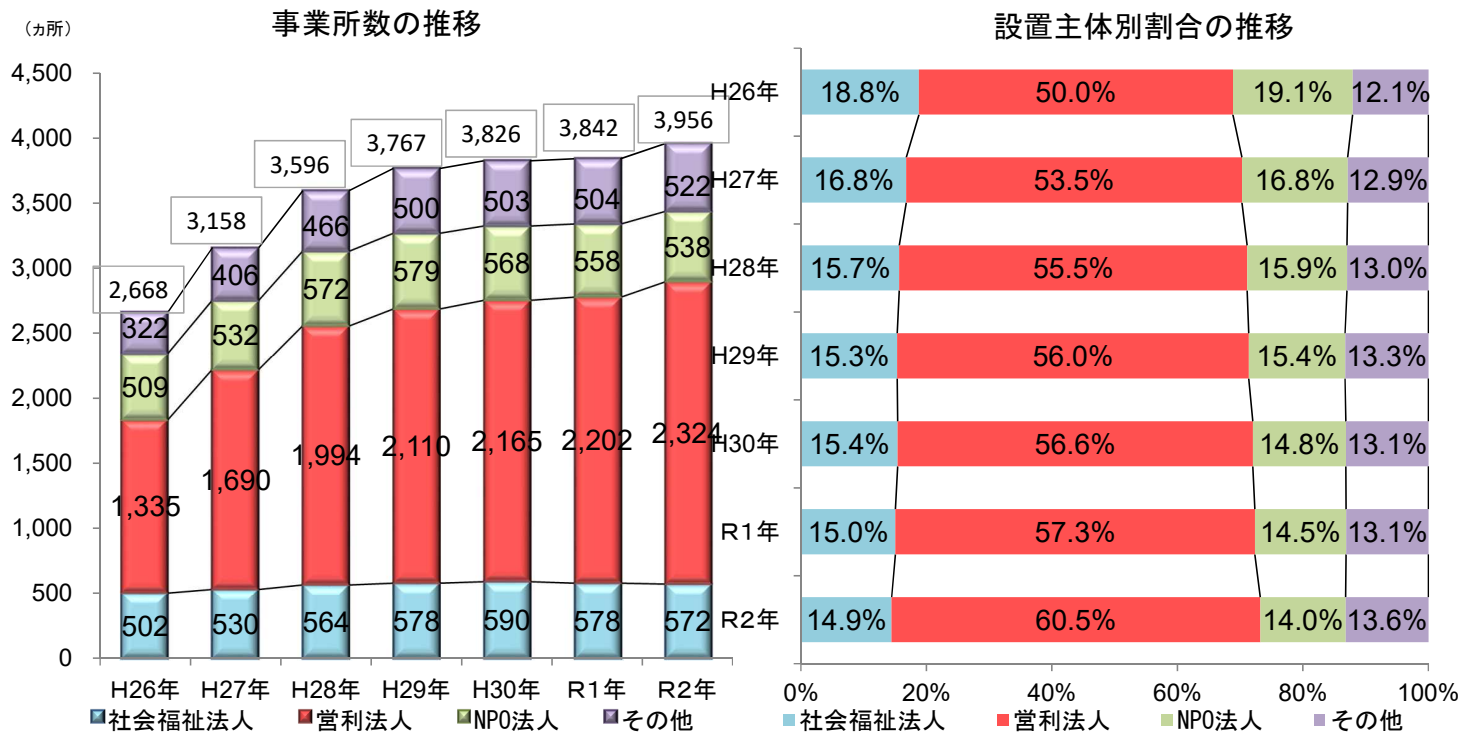
事業所数の推移



【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増加している。



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

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

(※1) 就労継続支援A型事業所については、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成18年厚生労働省令第171号)第192条第2項において、「**生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない**」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が上記規定を満たせていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営改善状況(令和2年3月31日時点)】

(令和2年11月6日現在)

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

平成31.3.31日時点も満たせていない

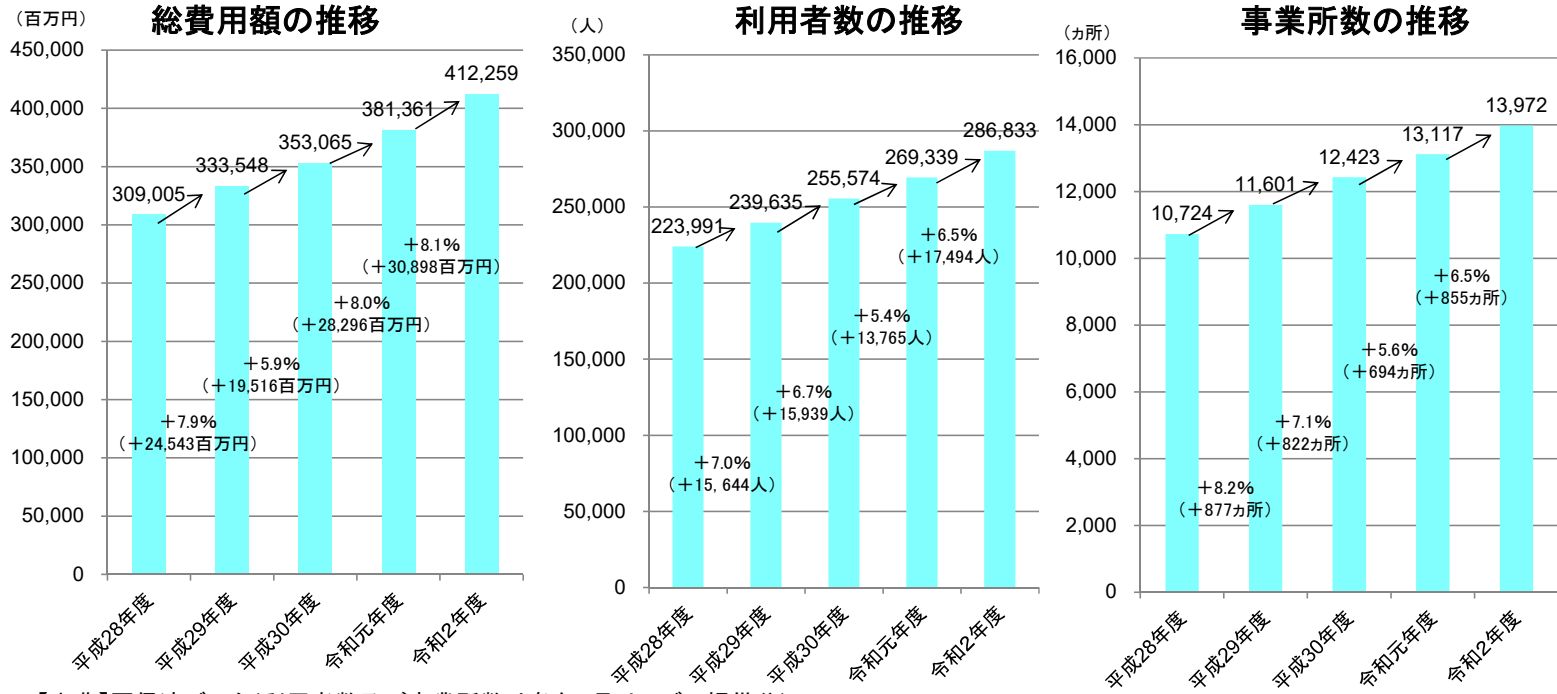
(参考：平成31年3月31日時点)

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

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

就労継続支援B型の現状

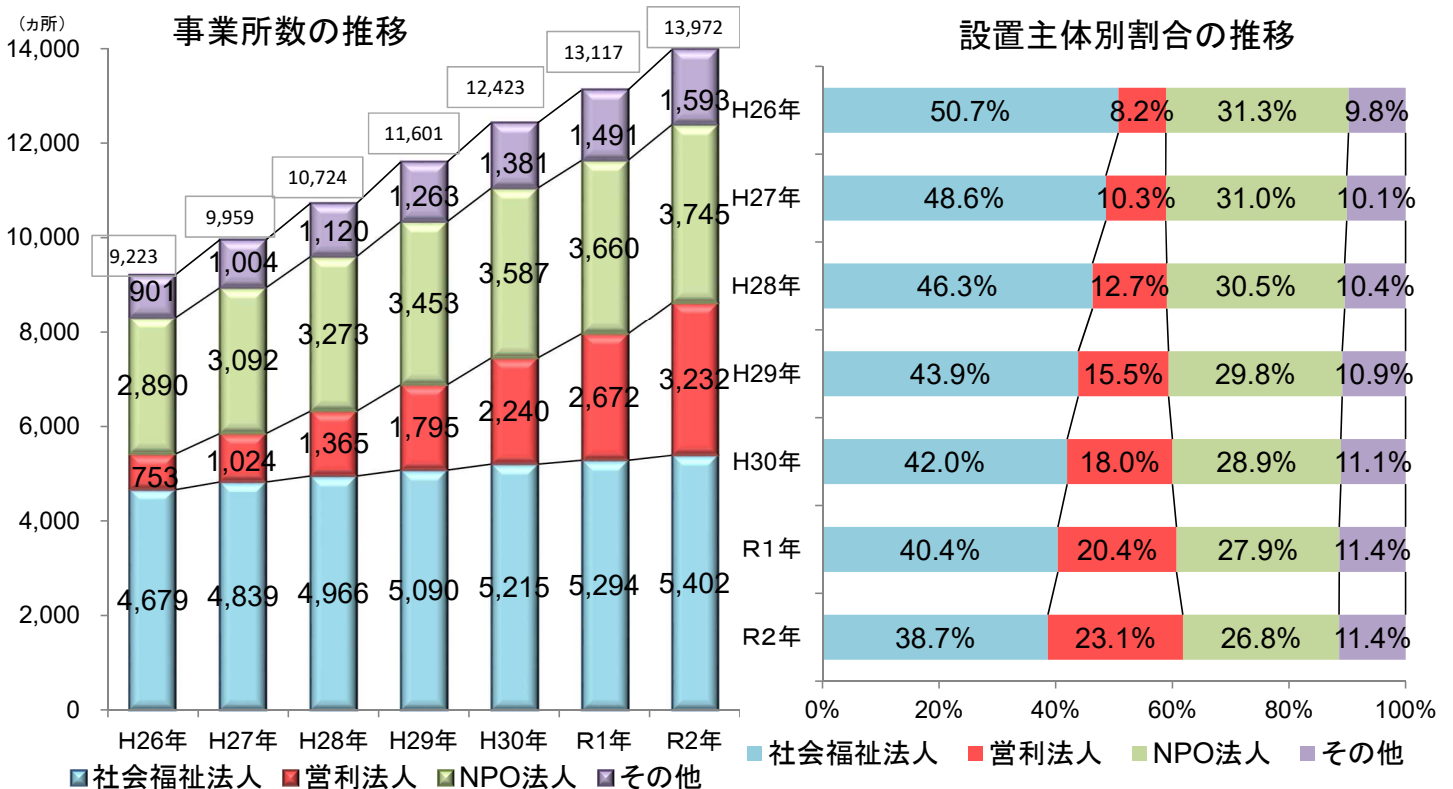
- 就労継続支援B型の令和2年度費用額は約4,123億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約17.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

就労継続支援B型事業所の設置主体別の状況

- 就労継続支援B型事業の事業所数は増加しており、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の割合が多くなっている。

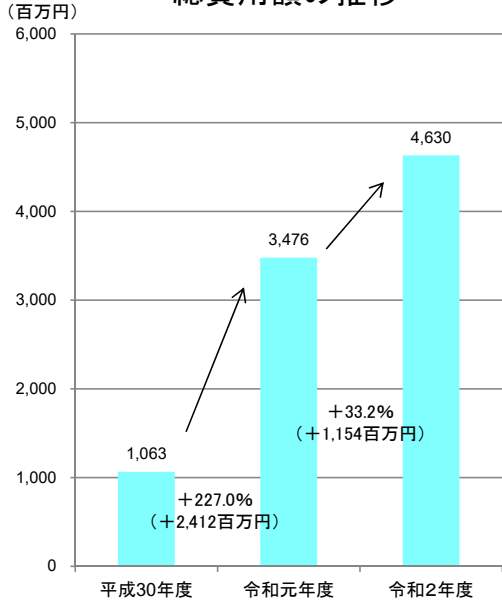


【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

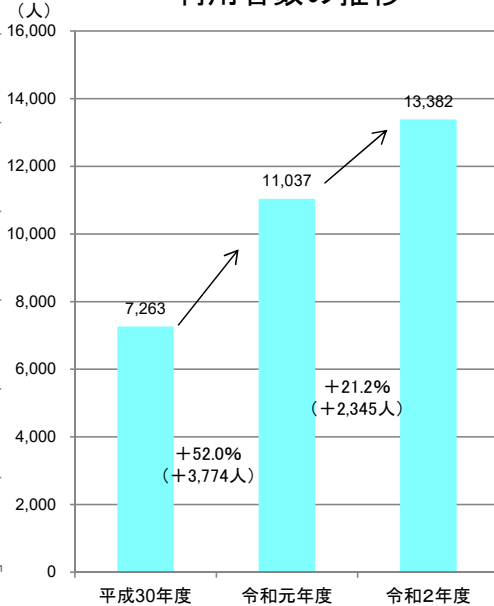
就労定着支援の現状

- 就労定着支援の令和2年度費用額は約46億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約0.2%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。

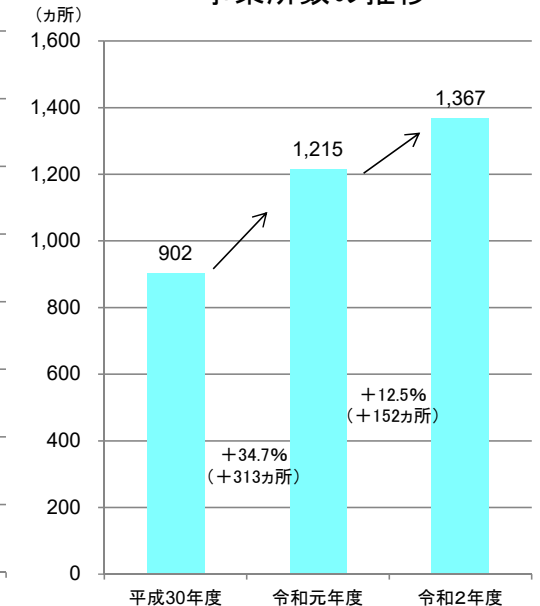
総費用額の推移



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)

就労支援における基本的な考え方について

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書)

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

- 雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

① 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。
- その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

② 多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、

- 多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。
- このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを希望するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

③ 「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

- 雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。
- また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

- 「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものではなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

障害者の定着支援・職場適応援助に関わる主な支援について

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

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

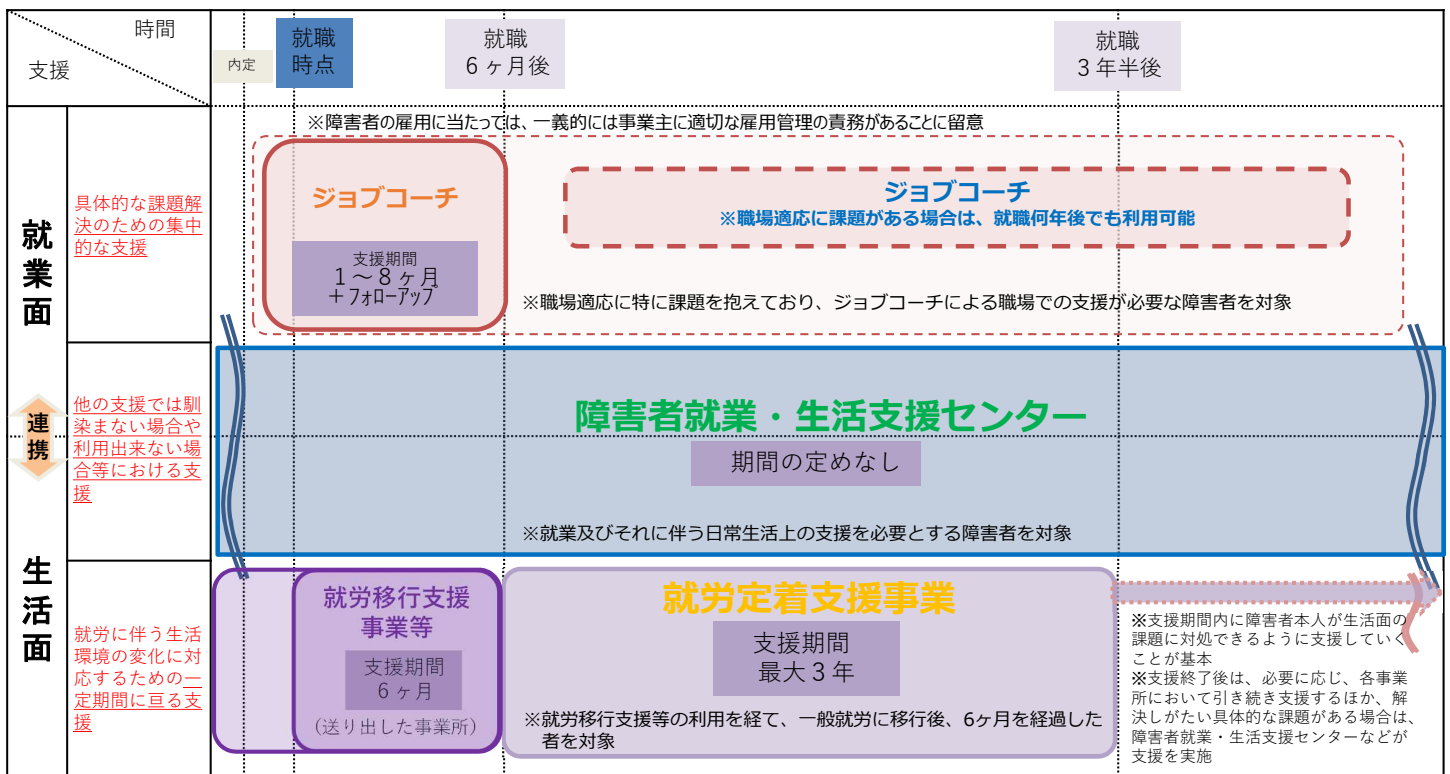
	障害者就業・生活支援センター	就労定着支援事業	職場適応援助者（ジョブコーチ）		
			配置型 ジョブコーチ	訪問型 ジョブコーチ	企業在籍型 ジョブコーチ
支援内容	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施。	一般就労に移行した障害者の就労定着をはかるため、企業や関係機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活面及び社会生活面の課題解決等に向けて必要な支援を行う。	障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、 ○障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支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

37

定着支援・職場適応援助に関わる主な支援の関係整理

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

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



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

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

38

就労継続支援A型事業所の役割や在り方について①

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書)

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

(就労継続支援A型について)

- 就労継続支援A型は、障害者と事業所が雇用契約を締結し、働きながら、企業等での就労に向けた訓練等を実施する場であり、雇用・福祉施策双方の下で事業展開しているといえる。また、「就労に必要な訓練を行うほか、福祉的支援を受けながら労働者として働ける貴重な制度である」との指摘があることから、就労継続支援A型が、地域において、障害者が働く場として機能している側面もある。
- 一方で、就労継続支援A型については、
 - ・ 企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場であるならば、そこに留まるような支援ではいけない
 - ・ 企業等での就労を目指すような支援として展開するよりも、就職直後の働き始めなどのキャリアトランジションの場面などにおいて、一定期間に利用する方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないかと
 といった指摘があるとともに、
 - ・ 制度創設当時と比べ、企業等における障害者雇用が大きく進展していることや
 - ・ 全体の6割の事業所が障害者に最低賃金を支払うだけの事業経営が出来ていないといった実態にあることから、「訓練の場」、「働く場」のいずれの観点においても、就労継続支援A型が地域において果たしている役割について改めて整理が必要だと考える。
- 例えば、就労継続支援A型の役割については、「企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場」に加え、実態としては「就労困難性の高い方が働く場」や「キャリアトランジションの場面などにおいて、(企業等での就労との組み合わせも含め)一定期間働く場」といったものが考えられる。
このため、これらをひと括りで取り扱うのではなく、その内容や機能に応じ、類型化するなどの整理のもと、今後の就労継続支援A型の進む方向性について引き続き議論する必要がある。
- また、その検討に当たっては、「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者」に対して実施されている福祉的支援とは、
 - ・ 具体的にどのようなものであり、就労継続支援A型でなければ実施することができない支援なのか
 - ・ 特例子会社をはじめとする障害者雇用に積極的に取り組む一般企業においても取り組むことが難しいものなのか
 - ・ そのような支援のノウハウを、一般企業における障害者雇用に活用することはできないのか
 なども併せて整理する必要がある。
- なお、就労継続支援A型については、「訓練の場」としての役割から「労働法規や制度の適用などに当たって疑義が生じる場面も少なくない」との指摘があったほか、「就労継続支援A型の利用には、障害者本人の自己負担が発生する一方で、障害者職業能力開発校では障害者本人に訓練手当が支給されることは、企業等での就労に向けた支援としては同じであるにも関わらず、統一感に欠ける」との指摘もあった。

39

就労継続支援A型事業所の役割や在り方について②

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 抜粋)

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

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

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

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

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

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

40