厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

就労支援施策の動向

令和６年度 サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者指導者養成研修

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　佐藤 大作

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

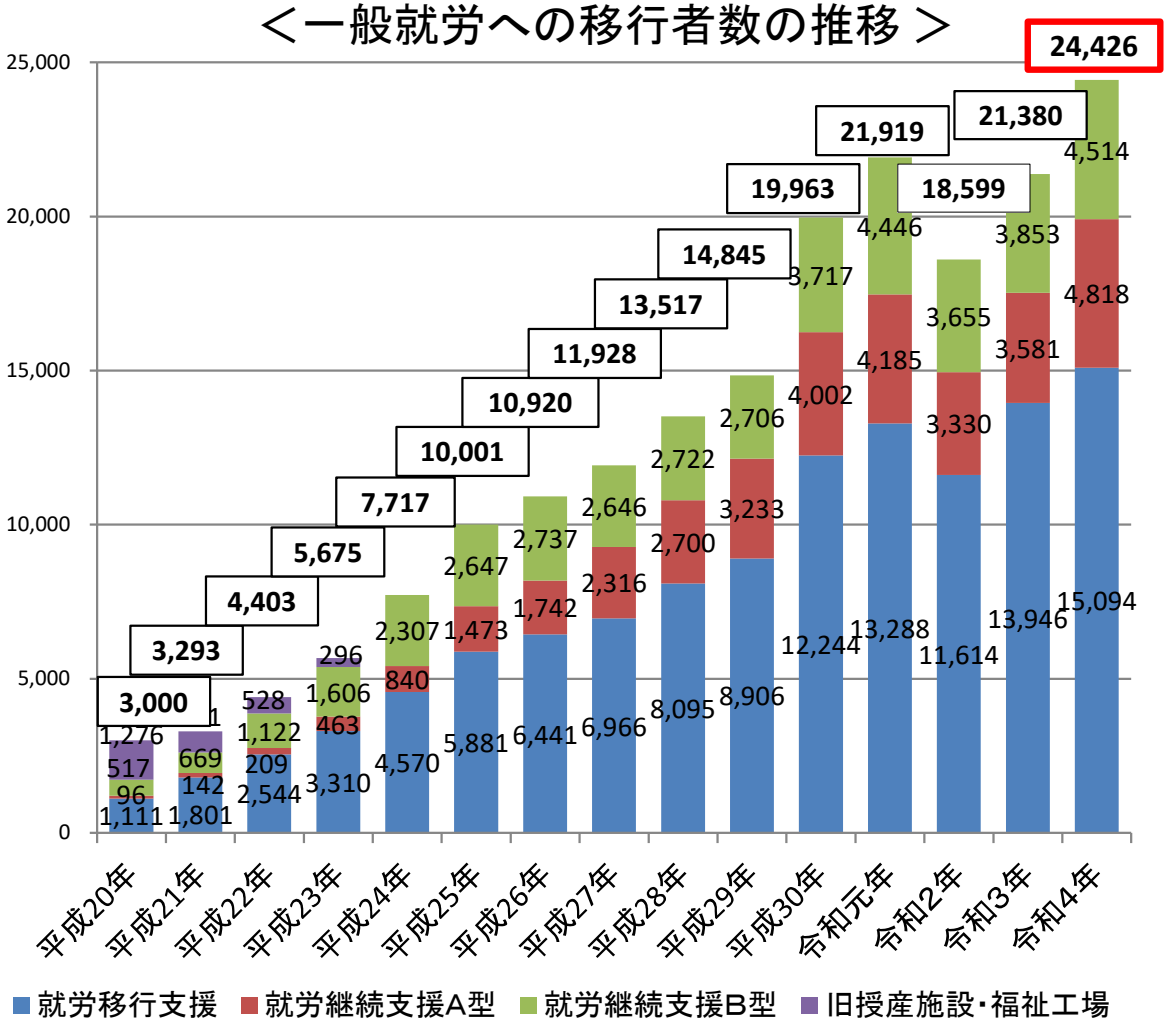
就労系障害福祉サービスの現状

一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

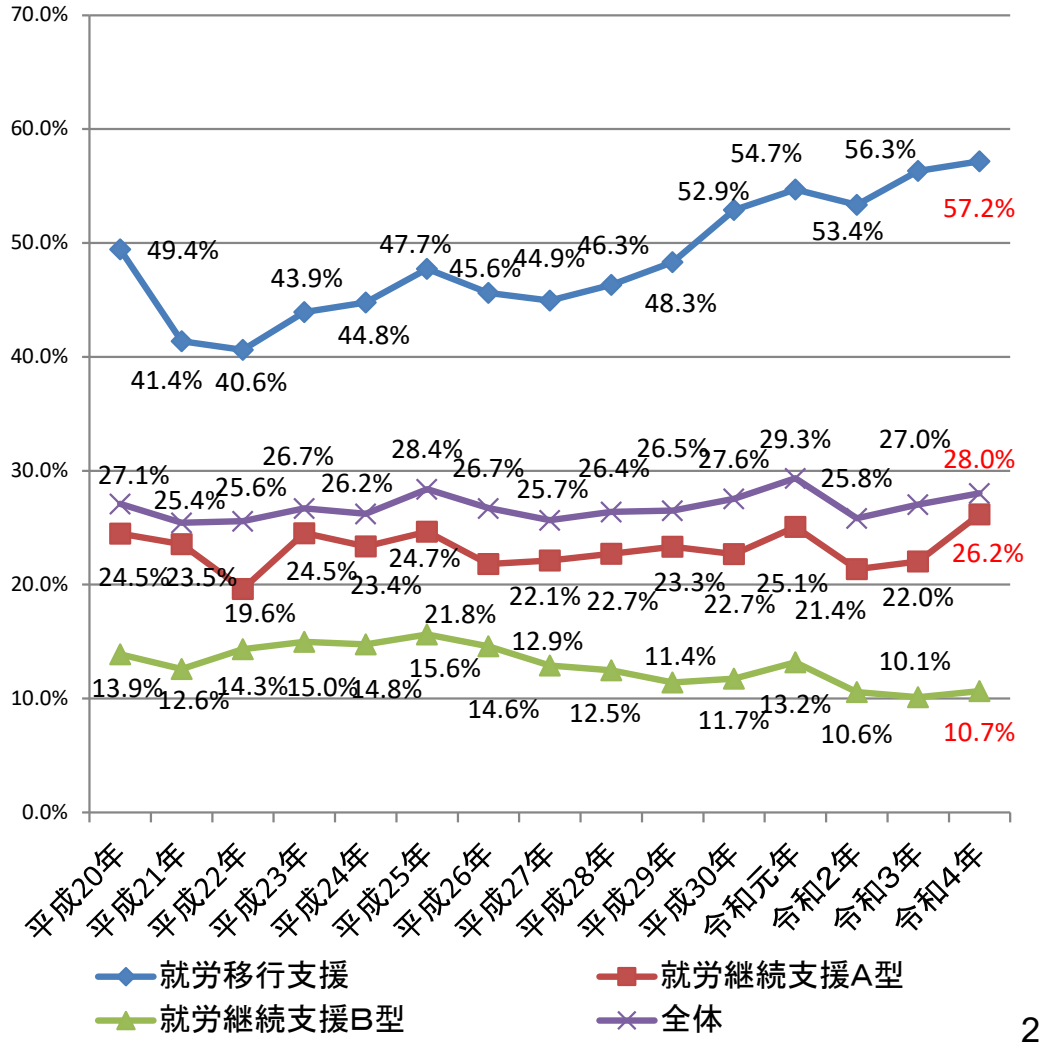
○　就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和4年においては前年比約14%増となり、約2.4万人であった。

○　令和4年における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は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。

＜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1,160万人（※1）中、18歳～64歳の在宅者数約480万人（※2）

（内訳：身体436.0万人、知的 109.4万人、精神614.8万人）　（内訳：身体101.3万人、知的 58.0万人、精神320.7万人）

※1　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。

※2　身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

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 29．3%　就労系障害福祉サービスの利用が約 34．2%

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4年は約2．4万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

712人/年

障害福祉サービス

- 就労移行支援　約　3．6万人
- 就労継続支援A型　約　8．4万人
- 就労継続支援B型　約32．9万人

（令和5年3月）

12,968人/年

（うち就労系障害福祉サービス　7,199人）

特別支援学校

卒業生21,023人（令和5年3月卒）

就職　6,165人/年

就　職

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍
21,380人/ R3	16.6倍
24,426人/ R4	19.0倍

企　業　等

雇用者数

約64．2万人

（令和5年6月1日）

※43.5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

102,537件

※A型：25,122件

（令和4年度）

【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の4）
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 **② 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4障害者総合支援法改正法により新設）** ※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 **④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4障害者総合支援法改正法により新設）** ※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 **④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（R4障害者総合支援法改正法により新設）**	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
事業所数	2,899事業所 （国保連データ令和6年3月）	4,634事業所 （国保連データ令和6年3月）	17,295事業所 （国保連データ令和6年3月）	1,640事業所 （国保連データ令和6年3月）
利用者数	36,275人 （国保連データ令和6年3月）	90,106人 （国保連データ令和6年3月）	352,862人 （国保連データ令和6年3月）	17,364人 （国保連データ令和6年3月）

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
■ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者として取り扱う。
※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

○ サービス内容

■ 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
■ 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
■ 利用者ごとに、標準期間（24ヶ月）内で利用期間を設定
※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○ 主な人員配置

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

○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

基本報酬

＜定員20人以下の場合＞

報酬区分		基本報酬
就職後６月以上定着率	５割以上	1,210単位/日
	４割以上５割未満	1,020単位/日
	３割以上４割未満	879単位/日
	２割以上３割未満	719単位/日
	１割以上２割未満	569単位/日
	０割超１割未満	519単位/日
	0	479単位/日

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり（21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上）

＋

主な加算

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

移行準備支援体制加算　41単位
⇒ 施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合

地域連携会議実施加算　583単位／回
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間（最大3年間）を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、職業指導員、生活支援員又は就労支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、408単位／回

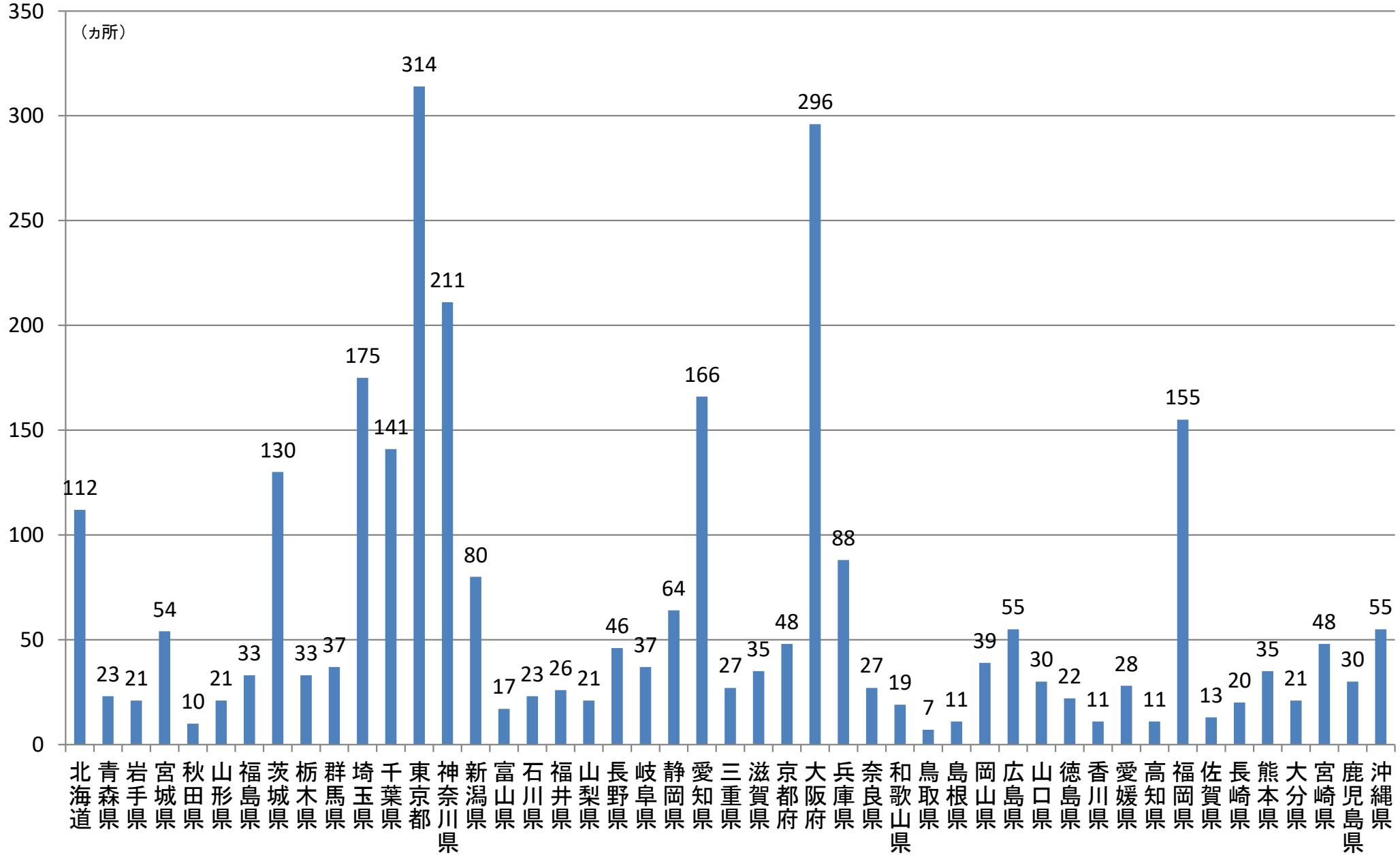
就労支援関係研修修了加算　6単位
⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合

福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）、（Ⅱ）、（Ⅲ）　15、10、6単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35％雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25％雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75％以上又は勤続3年以上が30％以上の場合

○ 事業所数　2,899（国保連令和　6 年　3 月実績）

○ 利用者数　36,275（国保連令和　6 年　3 月実績）

都道府県別就労移行支援事業所数



【出典】令和5年6月国保連データ

就労継続支援A型

○ 対象者

■ 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
■ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

■ 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
■ 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。
■ 最低賃金含め、労働関係法令の適用あり
■ 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

■ サービス管理責任者
■ 職業指導員 / 生活支援員 ― 10:1以上

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

基本報酬　＜定員20人以下、人員配置7.5：1の場合＞

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325単位/日

＋

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算　15～70単位／日
※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算　50～93単位／日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定　※ R3～見直し

就労移行連携加算　1,000単位（1回に限り）
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算　※ R3～新設

福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）、（Ⅱ）、（Ⅲ）　15、10、6単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

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

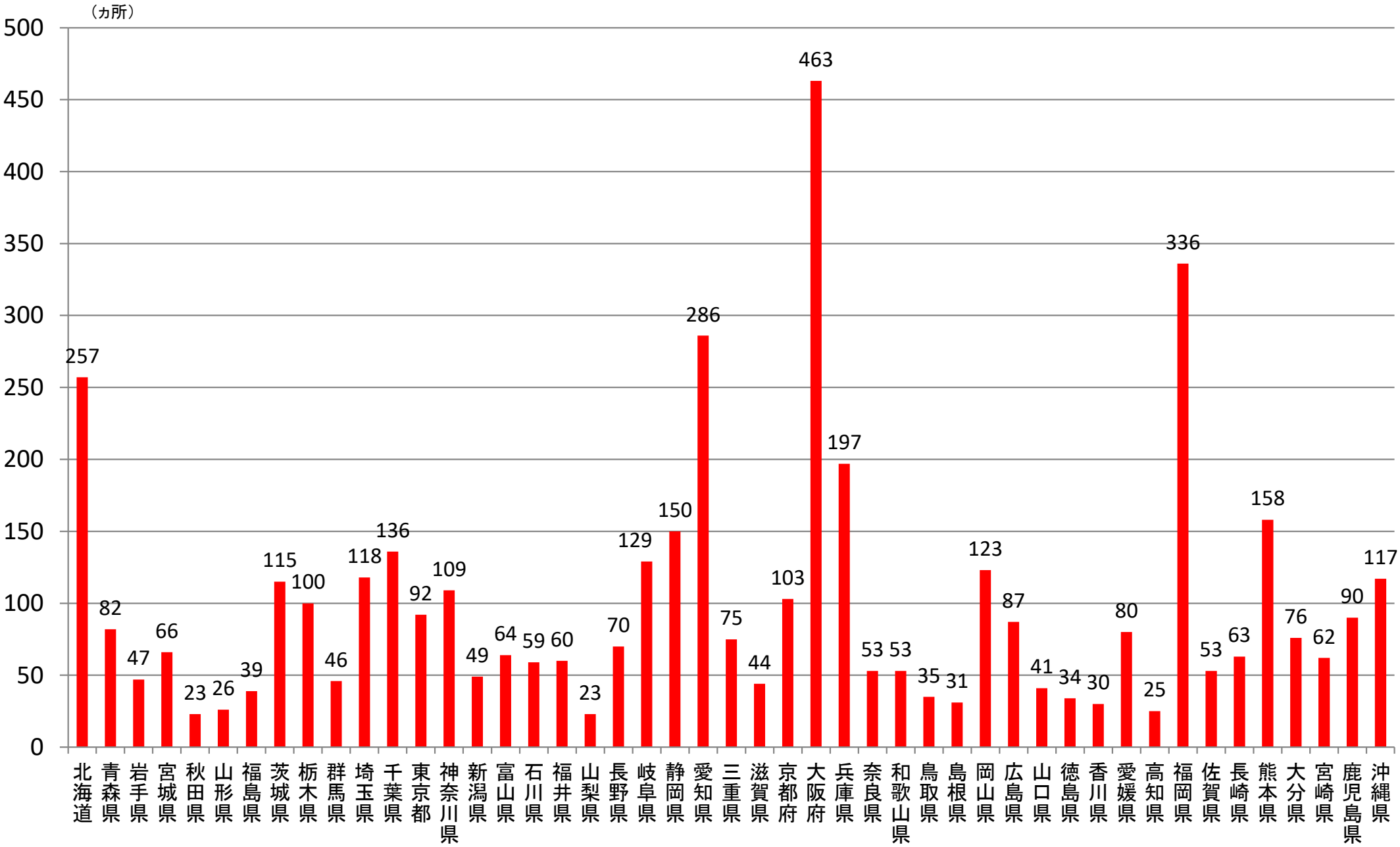
○ 事業所数

4,634（国保連令和　6年　3月実績）

○ 利用者数

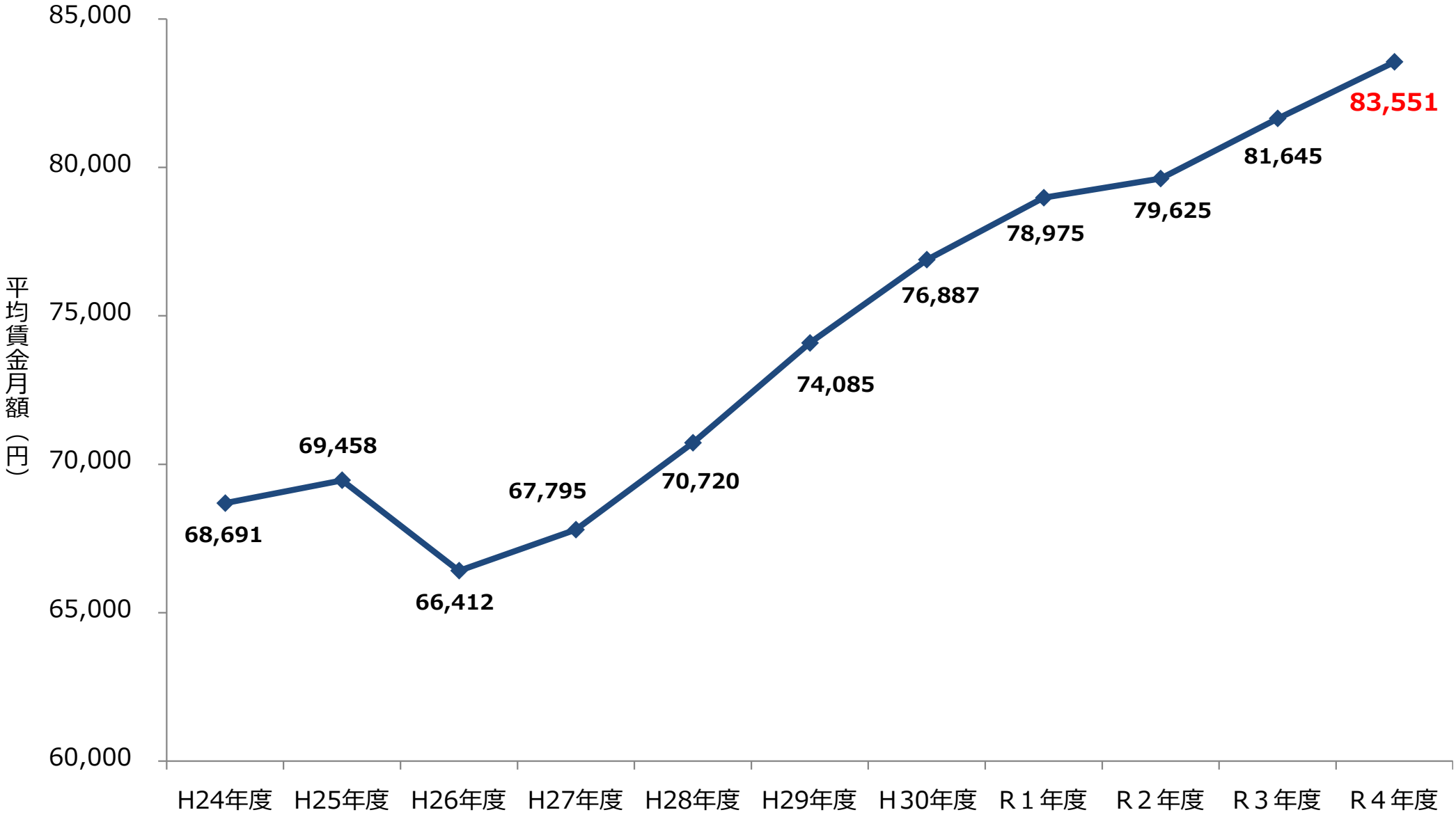
90,106（国保連令和　6年　3月実績）

都道府県別就労継続支援（A型）事業所数



【出典】令和5年12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月額の推移



（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労継続支援Ａ型における生産活動の経営状況（令和５年3月末時点）

○　就労継続支援A型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている(注)事業所は3,715事業所のうち1,882事業所（50.7%）

（注）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。以下「指定基準」という。）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、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営状況（**令和５年３月末日時点**）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
4,472 (4,228)	3,715 (3,512)	1,882 (1,984)	50.7% (56.5%)

※１　（　）内に昨年度の状況（令和４年３月末時点）を記載
※２　指定基準を満たしていない事業所（ 1,882 ）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,690事業所（提出率89.8%）
※３　指定基準を満たしていない事業所（ 1,882 ）のうち、令和４年３月末時点も指定基準を満たしていない事業所は1,507事業所（80.1%）

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労継続支援B型

○ 対象者

■　就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者

①　企業等や就労継続支援事業（A型）での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
②　50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
③　①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
④　通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者

○ サービス内容

■　通所により、就労や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
■　平均工賃が工賃控除程度の水準（月額3,000円程度）を上回ることを事業者指定の要件とする
■　事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
■　利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

■　サービス管理責任者

■　職業指導員
　　生活支援員　｝10:1以上

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、2類型の報酬体系）

基本報酬の体系（いずれかを選択）

（1）「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

※　定員20人以下、人員配置6：1の場合

（2）「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

定　員	基本報酬
20人以下	584単位/日

※　人員配置6：1の場合

【独自の加算】

● **地域協働加算　　30単位／日**
　就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。

● **ピアサポート実施加算　100単位／月**
　利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

（1）及び（2）共通の主な加算

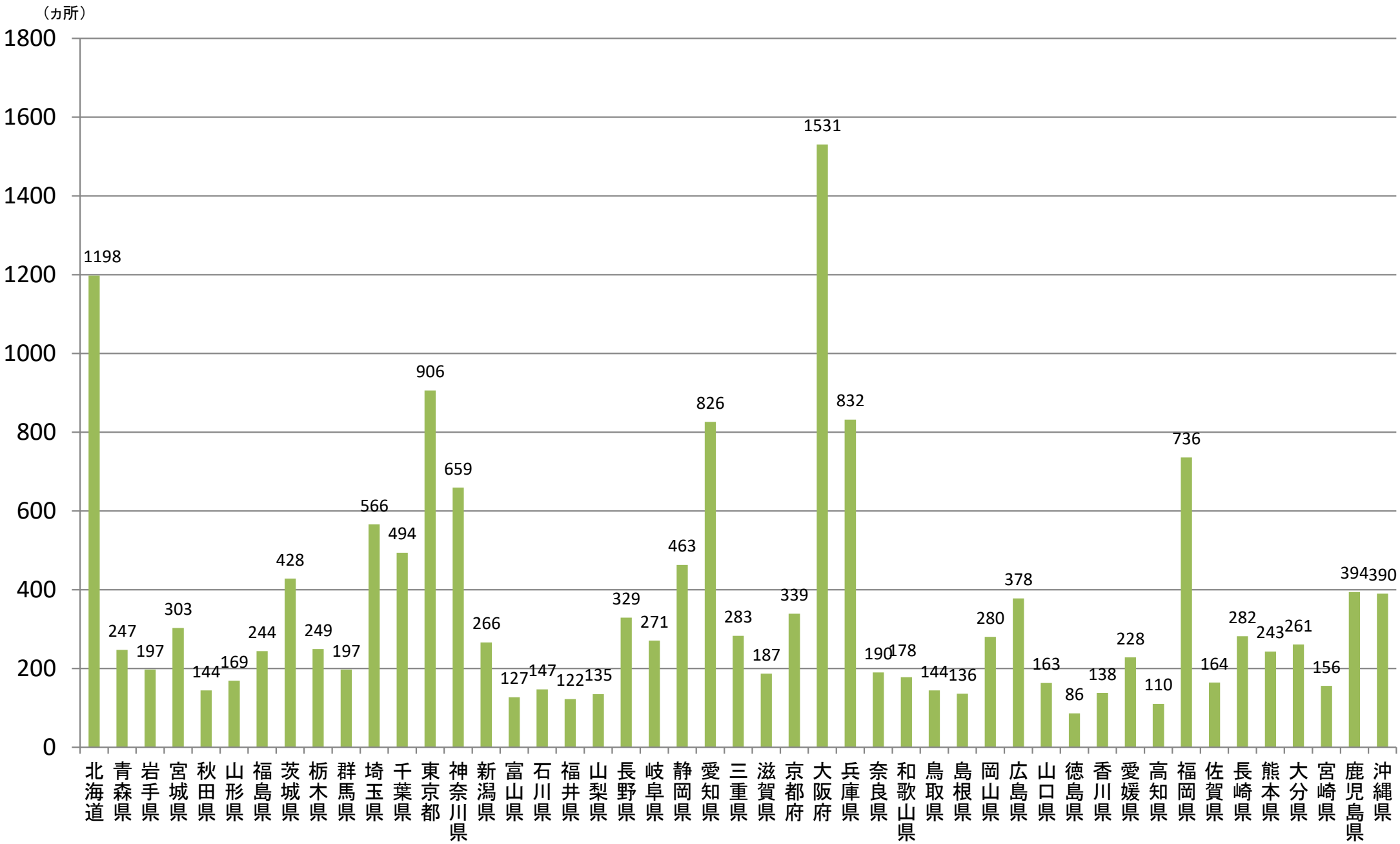
就労移行支援体制加算　　5～93単位／日
※　基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数ごとに加算

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

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

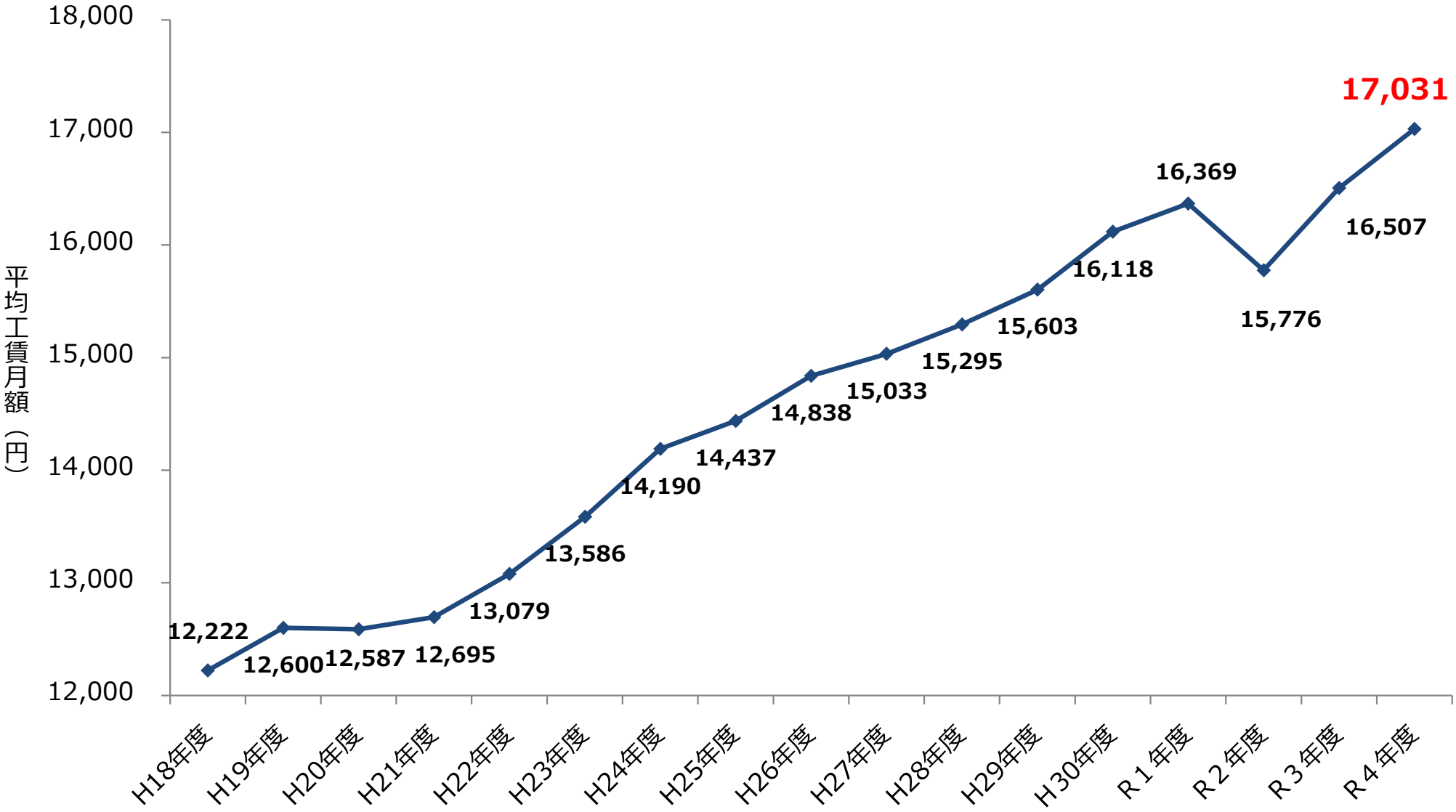
○ 事業所数　17,295（国保連令和　6　年　3月実績）　**○ 利用者数**　352,862（国保連令和　6　年　3月実績）

都道府県別就労継続支援（B型）事業所数



【出典】令和5年6月国保連データ

就労継続支援Ｂ型事業所における平均工賃月額の推移



※ 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

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労定着支援

○ 対象者

■　就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

○ サービス内容

■　障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
■　利用者の自宅･企業等を訪問することにより、月１回以上は障害者との対面相当の支援
■　月１回以上は企業訪問を行うよう努める
■　利用期間は3年間(経過後は必要に応じて、就労支援等の関係機関等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

■　サービス管理責任者　60:1
■　就労定着支援員　　40:1
（常勤換算）

○ 報酬単価（令和6年4月～）就労定着率（過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数）が高いほど高い基本報酬

基本報酬

就労定着率	基本報酬
９割５分以上	3,512単位/月
９割以上９割５分未満	3,348単位/月
８割以上９割未満	2,768単位/月
７割以上８割未満	2,234単位/月
５割以上７割未満	1,690単位/月
３割以上５割未満	1,433単位/月
３割未満	1,074単位/月

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

＋

主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算　120単位／月
※職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算　240単位／月
※中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算　900単位／月(1回限り)
⇒　一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

地域連携会議実施加算　579単位／回
⇒　支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。
※　R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、就労定着支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、405単位／回

就労定着実績体制加算　300単位／月
⇒　就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上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割以上の事業所を評価する

※　自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
※　職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

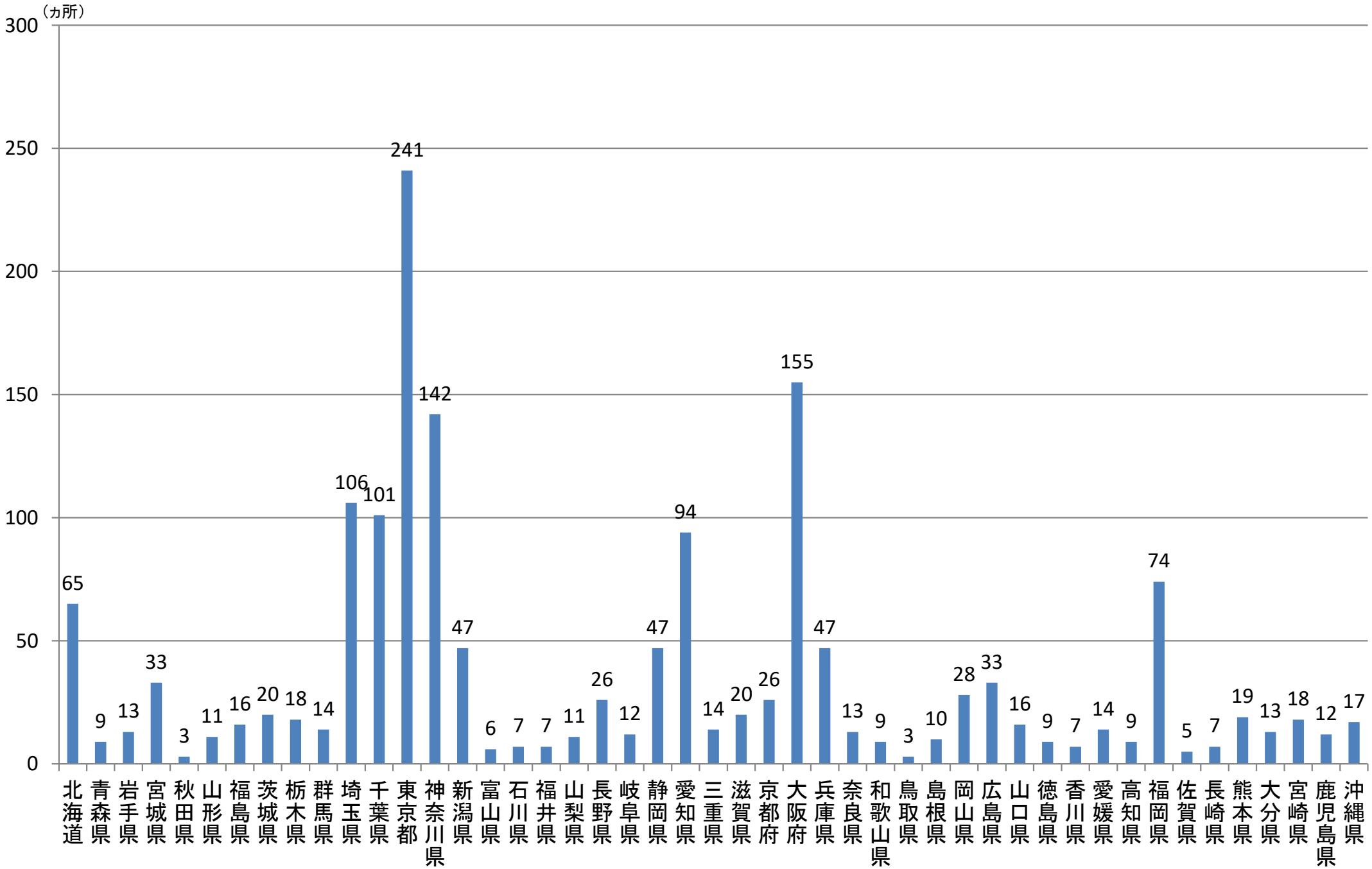
○ 事業所数

1,640（国保連令和　6　年　3月実績）

○ 利用者数

17,364（国保連令和　6　年　3月実績）

都道府県別就労定着支援事業所数



【出典】令和6年2月国保連データ

令和６年度報酬改定

就労移行支援事業の安定的な事業実施

就労移行支援事業所の利用定員規模の見直し

○　利用定員規模を見直し、定員10名以上からでも実施可能とする。

支援計画会議実施加算の見直し

○　地域の就労支援機関等と連携して行う支援計画会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。

○　この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。

【現行】

【支援計画会議実施加算】583単位／回
（１月につき１回かつ１年につき４回を限度）

・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【見直し後】

【地域連携会議実施加算】（Ⅰ）583単位／回
・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【地域連携会議実施加算】（Ⅱ）408単位／回
・利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う職業指導員、生活支援員又は就労支援員等が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて１月につき１回かつ１年につき４回を限度とする。

就労継続支援Ａ型の生産活動収支の改善と効果的な取組の評価

スコア方式による評価項目の見直し

○　**経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直し。**

- 労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
- 生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
- 「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
- 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
- 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

【現行】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	５点～８０点で評価
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により評価	５点～４０点で評価
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により評価	０点～３５点で評価
支援力向上	職員のキャリアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	０点～３５点で評価
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により評価	０点～１０点で評価

【見直し後】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	５点～９０点で評価
生産活動	前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況により評価	－２０点～６０点で評価
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により評価	０点～１５点で評価
支援力向上	職員のキャリアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	０点～１５点で評価
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により評価	０点～１０点で評価
経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	－５０点～０点で評価
利用者の知識及び能力向上	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	０点～１０点で評価

就労継続支援Ｂ型の工賃向上と効果的な取組の評価

平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直し

○　平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を引上げ、低い区分の単価を引下げる。
○　「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について、収支差率を踏まえた基本報酬の設定。
○　多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「６：１」の報酬体系を創設。

（１）「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額
4.5万円以上
3.5万円以上4.5万円未満
3万円以上3.5万円未満
2.5万円以上3万円未満
2万円以上2.5万円未満
1.5万円以上2万円未満
1万円以上1.5万円未満
1万円未満

高工賃の事業所を更に評価

単価引上げ

単価引下げ

基本報酬

従業員配置６：１（新設）　定員20人以下の場合

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

＋

加算

【目標工賃達成加算】（新設）**１０単位／日**
目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所が、工賃向上計画に基づき、工賃が実際に向上した場合の評価。

重度者支援体制加算（現行）　22～56単位/日

（２）「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

基本報酬

従業員配置7.5：1　定員20人以下の場合

定員	基本報酬	
	【現行】	【見直し後】
20人以下	556単位/日	530単位/日

従業員配置６：１（新設）　定員20人以下の場合

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

＋

加算

ピアサポート実施加算（現行）　100単位/月

地域協働加算（現行）　30単位/日

重度者支援体制加算（現行）　22～56単位/日

減算

【短時間利用減算】（新設）**所定単位数の70%算定**

利用時間が４時間未満の利用者が全体の５割以上である場合（個別支援計画で一般就労等に向けた利用時間延長のための支援が位置付けられ、実際に支援を実施した場合、又は短時間利用となるやむを得ない理由がある場合は利用者数の割合の算定から除外）

平均工賃月額の算定方法の見直し

○　**障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入する。**

【現行】

○　前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。
ア　前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出
イ　前年度に支払った工賃総額を算出
ウ　工賃総額（イ）÷工賃支払対象者の総数（ア）により１人当たり平均工賃月額を算出
※ただし、障害基礎年金１級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に２千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

【見直し後】

【新算定式】

年間工賃支払総額 ÷（年間延べ利用者数÷年間開所日数）÷ 12 月

※　上記算定式の導入に伴い、現行算定方式における除外要件は廃止

就労定着支援の充実

基本報酬の設定等

○　**実施主体の追加**

・　障害者就業・生活支援センター事業を行う者を追加する。

○　**就労移行支援事業所等との一体的な実施**

・　本体施設のサービス提供に支障がない場合、就労移行支援事業所の職業指導員等の直接処遇職員が就労定着支援に従事した勤務時間を、就労定着支援員の常勤換算上の勤務時間に含める。

○　**就労定着率のみを用いた報酬体系**

・　利用者数と就労定着率に応じた報酬体系ではなく、就労定着率のみに応じた報酬体系とする。

【現行】

利用者数
20人以下
21人以上40人以下
41人以上

✖

就労定着率
９割５分以上
９割以上９割５分未満
８割以上９割未満
７割以上８割未満
５割以上７割未満
３割以上５割未満
３割未満

【見直し後】※利用者数は加味せず

就労定着率
９割５分以上
９割以上９割５分未満
８割以上９割未満
７割以上８割未満
５割以上７割未満
３割以上５割未満
３割未満

【支援体制構築未実施減算】【新設】
所定単位数の90%算定

就労定着支援終了にあたり、企業による職場でのサポート体制や職場定着に向けた生活面の安定のための支援が実施されるよう、適切な引き継ぎのための体制を構築していない場合について、減算する。

定着支援連携促進加算の見直し

○　**地域の就労支援機関等と連携して行うケース会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。**

○　**この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。**

【現行】

【定着支援連携促進加算】579単位／回
（１月につき１回かつ１年につき４回を限度）

・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【見直し後】

【地域連携会議実施加算】（Ⅰ）579単位／回

・　算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【地域連携会議実施加算】（Ⅱ）405単位／回

・　利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う就労定着支援員が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて１月につき１回かつ１年につき４回を限度とする。

新たに創設される就労選択支援の円滑な実施①

○　障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。（令和７年10月１日施行）

対象者

○　就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

※　令和７年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和９年４月以降、原則として就労選択支援を利用する。

基本報酬の設定等

○　**就労選択支援サービス費**　　**1210単位／日**

○　**特定事業所集中減算**　　**200単位／月**

正当な理由なく、就労選択支援事業所において前６月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援Ａ型又は指定就労継続支援Ｂ型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

支給決定期間

○　**原則１ヶ月**　　１ヶ月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2ヶ月の支給決定を行う。

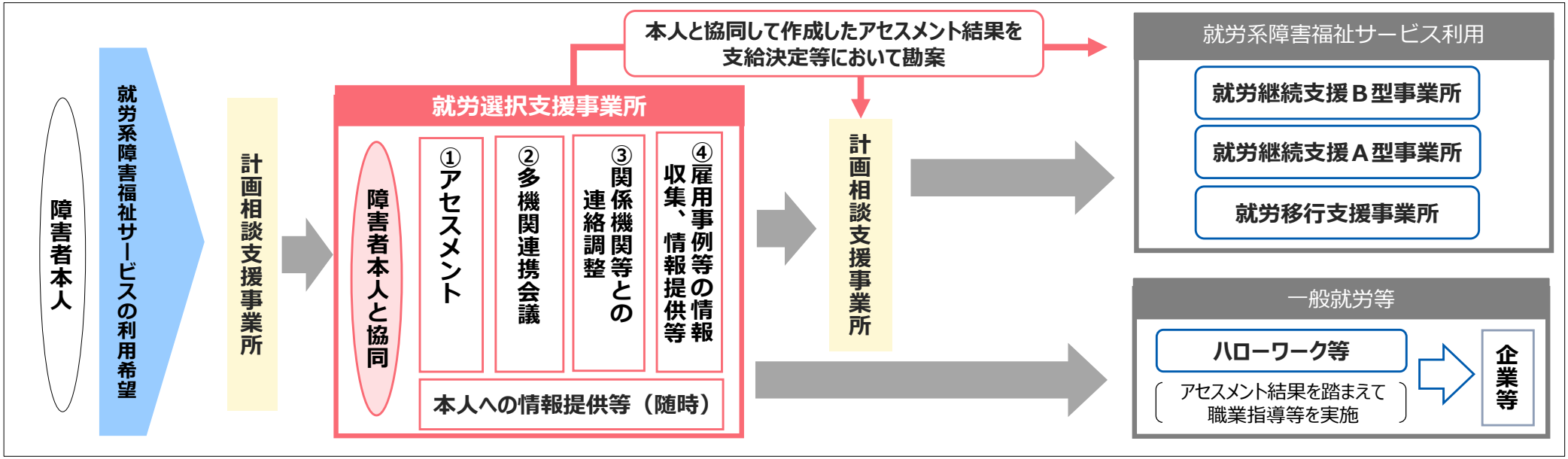
基本プロセス

○　短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（アセスメント）を実施。

○　アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。

○　アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。

○　協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。



新たに創設される就労選択支援の円滑な実施②

実施主体

○　就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去３年以内に３人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等

○　就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めることとする。

従事者の人員配置・要件

○　**就労選択支援員**　１５：１以上

・　就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。

※　経過措置として、就労選択支援員養成研修開始から２年間は基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。

・　就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや就労支援に関して一定の経験を有していることを要件とする。

※　基礎的研修の実施状況を踏まえ、当面の間（令和９年度末までを想定）は、現行の就労アセスメントの実施等について一定の経験を有し、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。

・　就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。

特別支援学校における取扱い

○　より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の３年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

就労選択支援

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等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）の概要

（令和4年12月10日成立、同月16日公布）

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1．障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。

② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。

③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2．障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。

② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。

③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3．精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。

② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。

③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4．難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。

② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5．障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（ＤＢ）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害ＤＢ、難病ＤＢ及び小慢ＤＢについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6．その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。

② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。 等

このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第２項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和６年４月１日（ただし、２①及び５の一部は公布後３年以内の政令で定める日、３②の一部、５の一部及び６②は令和５年４月１日、４①及び②の一部は令和５年10月１日）

就労選択支援の創設

概　要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

法の条文

第五条　（略）

13　この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして主務省令で定める者につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の主務省令で定める事項の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

※施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

現状・課題

○　就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを**本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていない**ため、**障害者の就労能力や一般就労の可能性**について、**障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋げられていない**。

○　一旦、就労継続支援Ａ型・Ｂ型の利用が始まると、**固定されてしまいやすい**。

○　本人の立場に立ち、**次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される**。

就労選択支援の目的

目　的

働く力と希望のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を考えることをサポート（考える機会の提供含む）するとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供する。

【具体的な内容】

○　作業場面等を活用し、本人の強みや特性、本人が望む方向に進む上で課題となること等について、本人と協同して整理し、利用者本人の自己理解を促すことを支援する。

○　自分に合った働き方を実現したり、働く上での課題改善等に向けて、どんな方法で、何に取り組むのか、どこで取り組むかについて本人と協同して考える。

※　その過程の結果として、就労系障害福祉サービスの活用を含めた進路について本人が選び、決定していくことを支援する。そのため、就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではない。

○　本人の選択肢を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、本人に対して、地域における雇用事例や就労支援に係る社会資源等に関する情報提供、助言・指導等を行う。

○　アセスメント結果は、本人や家族、関係者等と共有し、その後の就労支援等に活用できるようにする。

○　就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント結果が効果的に活用されるよう、就労選択支援事業所は計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等の就労支援機関との連携、連絡調整を行う。

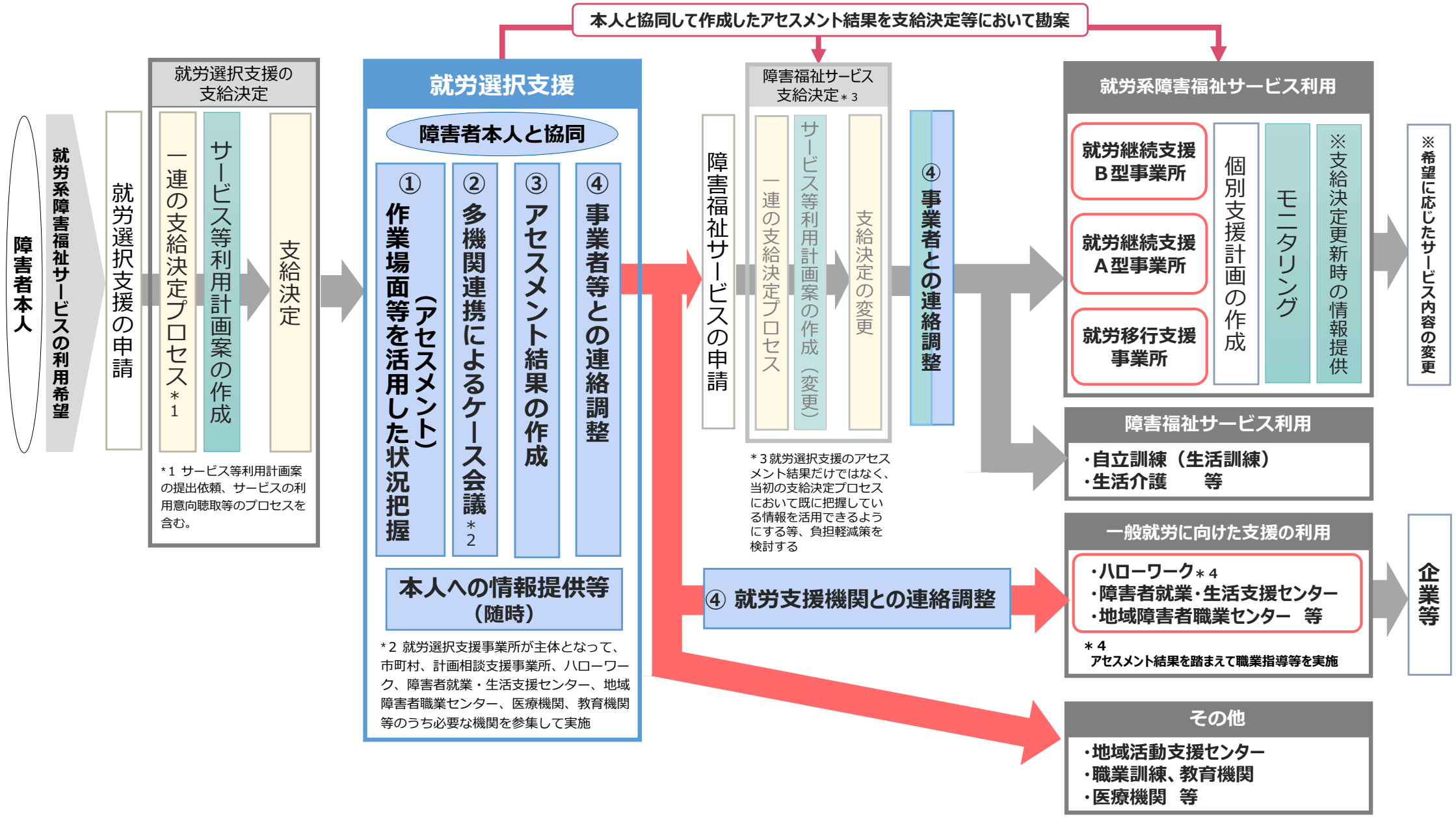
【期待される効果】

○　アセスメントに関する専門的な研修を修了した人材を配置することにより、質の高いアセスメントに基づいた就労支援を受けることが可能となる。

○　本人の就労能力や適性、ニーズ、強み、職業上の課題、本人が力を発揮しやすい環境要因、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となる。

○　本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となる。また、就労継続支援Ａ型・Ｂ型利用中も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

就労選択支援の基本プロセスについて



各プロセスの実施主体

市町村	計画相談支援事業所	就労選択支援事業所
＊支給決定を担う	＊利用者のためのケアマネジメント全体を担う	＊アセスメント結果及び地域の企業等に関する情報提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担う

就労選択支援の対象者について

対象者

○　就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

※　令和７年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和９年４月以降、原則として就労選択支援を利用する。

- 近隣に就労選択支援事業所がない場合や、利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、現行の就労アセスメントや暫定支給決定を経た利用を認める。
- 既に就労移行支援を利用しており、標準利用期間を超えて利用する意向のある者のうち、面接や職場実習といった一般就労に向けた具体的な予定がある者等、就労移行支援事業所が明らかに就職可能性があると判断した者については、標準利用期間を超えて利用する場合であっても、就労選択支援の利用を原則としない。

<table>
<tr><th colspan="2">サービス類型</th><th>新たに利用する意向がある障害者</th><th>既に利用しており、
支給決定の更新の意向がある障害者</th></tr>
<tr><td rowspan="2">就労継続支援Ｂ型</td><td>現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）</td><td>令和７年10月から原則利用</td><td rowspan="3">希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td>・50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者
・就労経験ありの者（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になった者）</td><td>希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労継続支援Ａ型</td><td>令和９年４月から原則利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労移行支援</td><td>希望に応じて利用</td><td>令和９年４月から原則利用※
標準利用期間を超えて更新を希望する者</td></tr>
</table>

3つの柱を中心に就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業を実施

1. モデル事業の実施

令和7年10月に創設される就労選択支援を見据え、モデル地域ごとに以下の取組を実施。

«モデル地域»
原則として都道府県単位で選定する

«事例数»
一つのモデル地域につき10名以上

«アセスメント等の期間»
原則として概ね1か月間以内

アセスメントの実施

多機関連携によるケース会議等の実施

アセスメント結果の作成、事業者等との調整

就労に関する情報提供等

そのほかアセスメント等実施に係る課題整理

✓ 就労選択支援実施マニュアルを活用

✓ 一部モデル地域において試行的な研修を実施

2. 就労選択支援 実施マニュアルの作成

事業所や自治体等が就労選択支援に関する業務を行う際に活用する実施マニュアルを作成。

① 実施マニュアルの内容

- 作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）の基本的な考え方、実施内容、実施方法、活用方法
- 多機関連携によるケース会議の開催目的、関係機関の基本的な役割、ケース会議実施上の留意点
- アセスメント結果の基本項目
- 本人への情報提供の実施方法
- 事業者等との連絡調整の実施方法
- 計画相談支援事業との連携する上での留意事項
- 就労選択支援事業者としての中立性の確保の考え方
- 就労選択支援の利用に伴う一般就労に向けての関係機関との連携方法等

② 実施マニュアル（初版）の作成

初版を令和６年９月末までに作成
アセスメント等の実施の際に活用し、就労選択支援において想定している支援プロセスや内容等と齟齬等がないか検証し、追加でマニュアルに盛り込むべき点等を抽出。

③ 実施マニュアルの見直し

令和６年11月末を目途に、第２版の実施マニュアルを作成し、モデル事業において活用、その中から得られた課題等をもとに、さらに実施マニュアルに必要な修正を加えた上で、実施マニュアル（最終版）を取りまとめる。

3. 就労選択支援員養成研修 シラバス・研修教材の作成

令和５年度特別研究事業により開発された「就労選択支援員養成研修標準プログラム（案）」に基づき、暫定版の研修シラバス及び研修教材の開発、実施方法の整理等を行う。

«標準プログラム（案）»

(1) 就労選択支援の理念

働くことの意義、就労選択支援の概要と目的

(2) 就労アセスメントの目的と手法

アセスメントの目的、就労アセスメントの手法

(3) ニーズアセスメントの手法

ニーズ把握の目的と視点、職業カウンセリングの方法

(4) 就労アセスメントの具体的活用

就労アセスメントシート」の解説講義と作成演習

(5) アセスメント結果の整理と活用

アセスメント結果表の書き方、支援プロセスの検討

(6) 関係機関との連携

地域の社会資源と役割、ケース会議の方法

就労系障害福祉サービスの一時的な利用について

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等の一部を改正する法律（抄）
＜一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用関連＞ 【令和６年４月１日施行】 ※下線赤字が改正箇所

第五条　（略）

２～12　（略）

13　この法律において「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者**及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの**につき、主務省令で定める期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、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主務省令で定める便宜を供与することをいう。

14　この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者**及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの**につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用

従来より、民間企業等に就職した障害者の定着等に向けて、雇用施策や福祉施策による支援を行ってきた。今般の法改正では、これら既存の支援策に加えて、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとしている。【令和６年４月１日施行】

法令上新たに位置づけ

1.働き始めに段階的に時間を増やす場合

- 企業等での働き始めに、**週10～20時間未満から段階的に勤務時間を増やす**際に、通い慣れた事業所で引き続き就労することを可能とする。
- 利用期間：原則３～６か月以内（延長が必要な場合は合計１年まで）※

生活リズムの維持や、企業と事業所が情報共有し、合理的配慮の内容等について調整を図り、円滑な一般就労への移行を目指す。

※円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定

2.休職から復職を目指す場合

- **休職から復職を目指す**際に、支援を受けることにより復職することが適当と企業及び主治医が判断している場合に、復職に向けてサービスを利用することを可能とする。
- 利用期間：企業の定める休職期間の終了までの期間（上限２年）

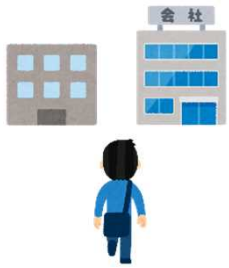
復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。

従来から運用上位置づけ

一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用

※日中活動系サービスが対象（就労移行支援を除く）

- 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に利用できる。
  ①企業等から事業所等への通所が認められている、②サービスを受ける必要があると市町村が認めている



※法律上の就労継続支援事業の対象である「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」に位置づけられるもの。

一般就労中の一時的な利用について

	就労移行支援	就労継続支援Ａ型	就労継続支援Ｂ型
通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合	**労働時間延長支援型**	**労働時間延長支援型** ※就労移行支援と同じ条件	**労働時間延長支援型** ※就労移行支援と同じ条件
休職からの復職を目指す場合	**復職支援型**	**復職支援型** ※就労移行支援と同じ条件	**復職支援型** ※就労移行支援と同じ条件
概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合	**就労移行支援短時間型** ・勤務時間や労働日数を増やすこと ・新たな職種への就職を希望 ・利用期間あり	**就労継続支援短時間型** ・非常勤のような形態で一般就労している（通常の事業所に雇用されることが困難） ・利用期間なし	

※　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就労移行支援と就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。