

## 行政説明

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会  
令和5年度 第1回社員総会（令和5年6月10日）

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部 障害福祉課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. **就労継続支援事業（A型・B型）の現状等**
2. 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の概要
3. 就労選択支援について
4. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
5. その他の見直しについて
6. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

# 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
- ※ 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
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

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

## ○ 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	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

### 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%以上又は常勤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

4,387 (国保連令和 5年 2月実績)

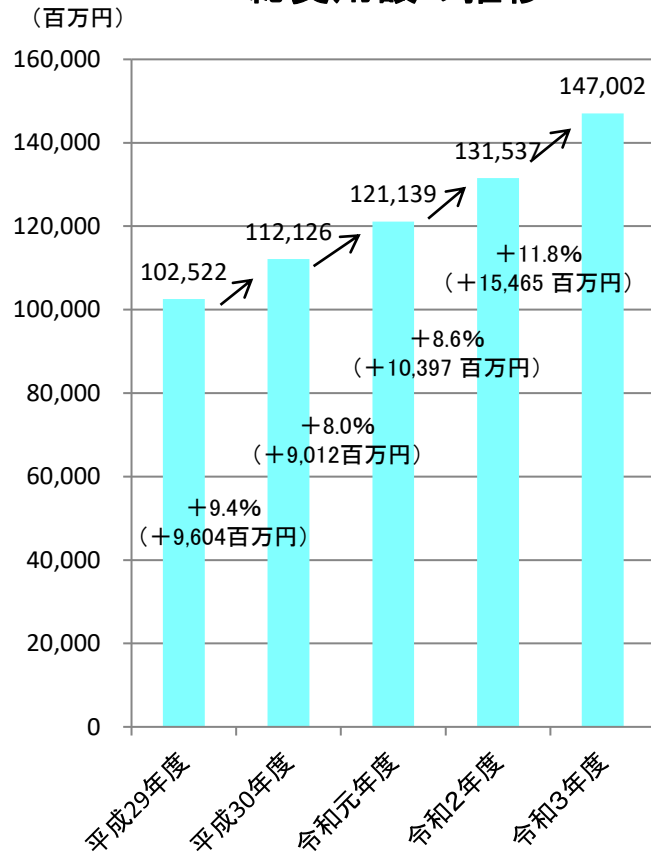
## ○ 利用者数

83,403 (国保連令和 5年 2月実績)

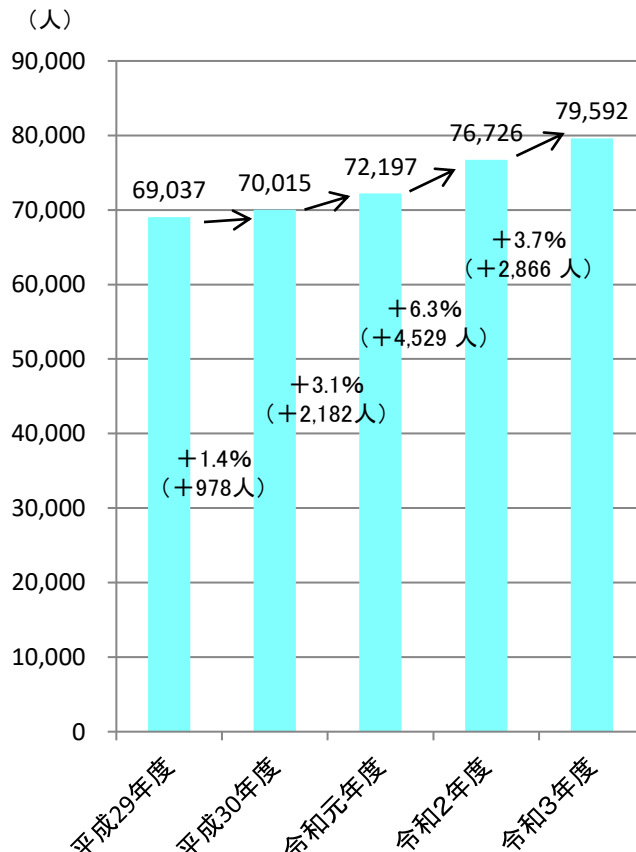
# 就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和3年度費用額は約1,470億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.8%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。

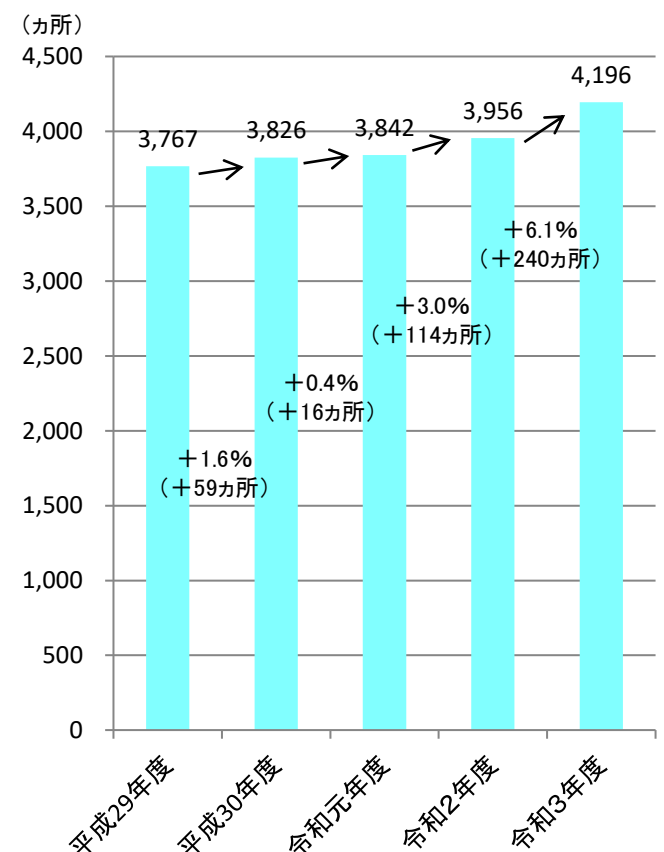
## 総費用額の推移



## 利用者数の推移



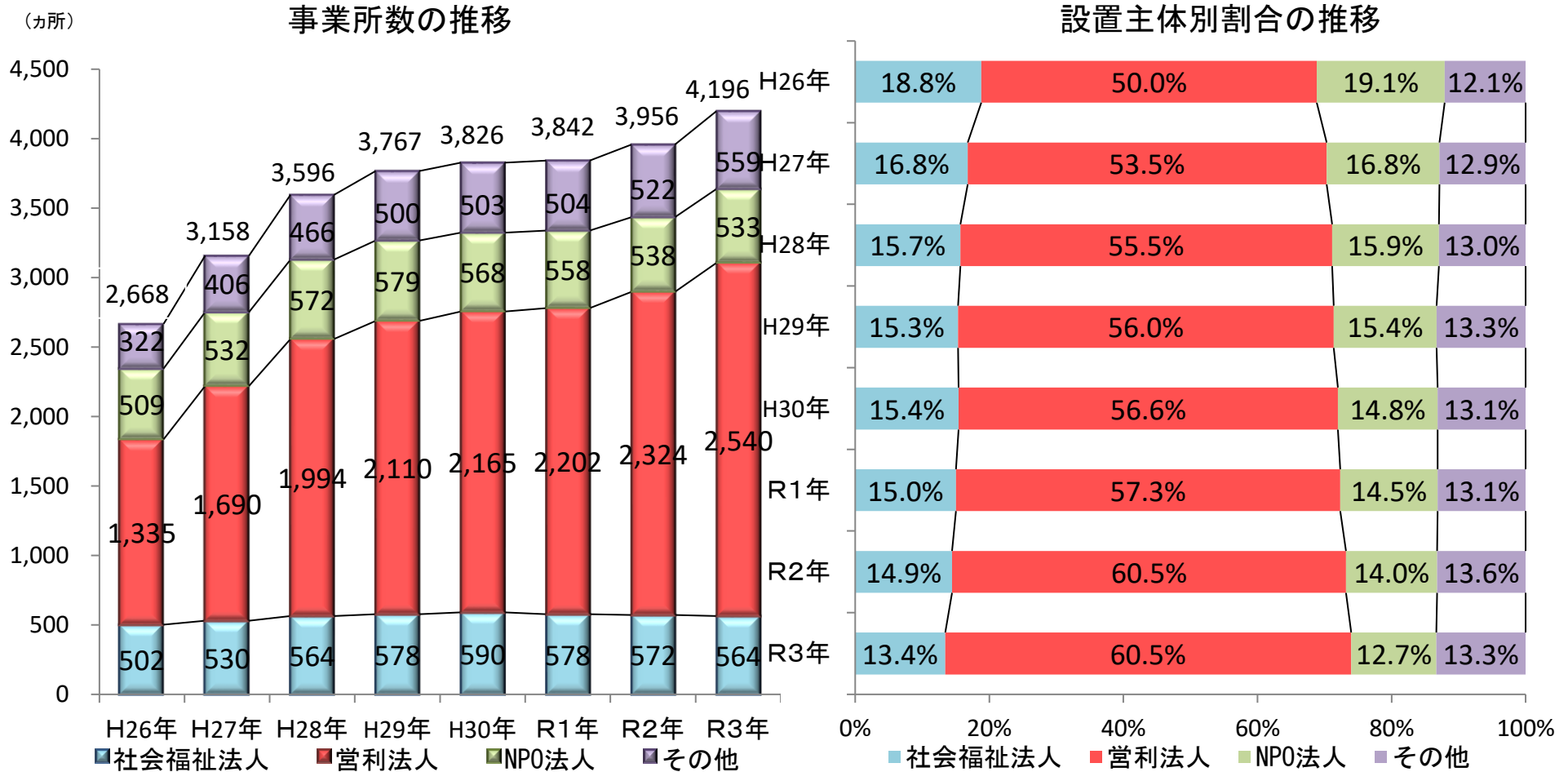
## 事業所数の推移



【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B型

## ○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

## ○ サービス内容

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

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員  
生活支援員 } 10:1以上

## ○ 報酬単価 (令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

### 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	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20人以下、人員配置7.5:1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	556単位/日

※ 人員配置7.5:1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にごとに加算

**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

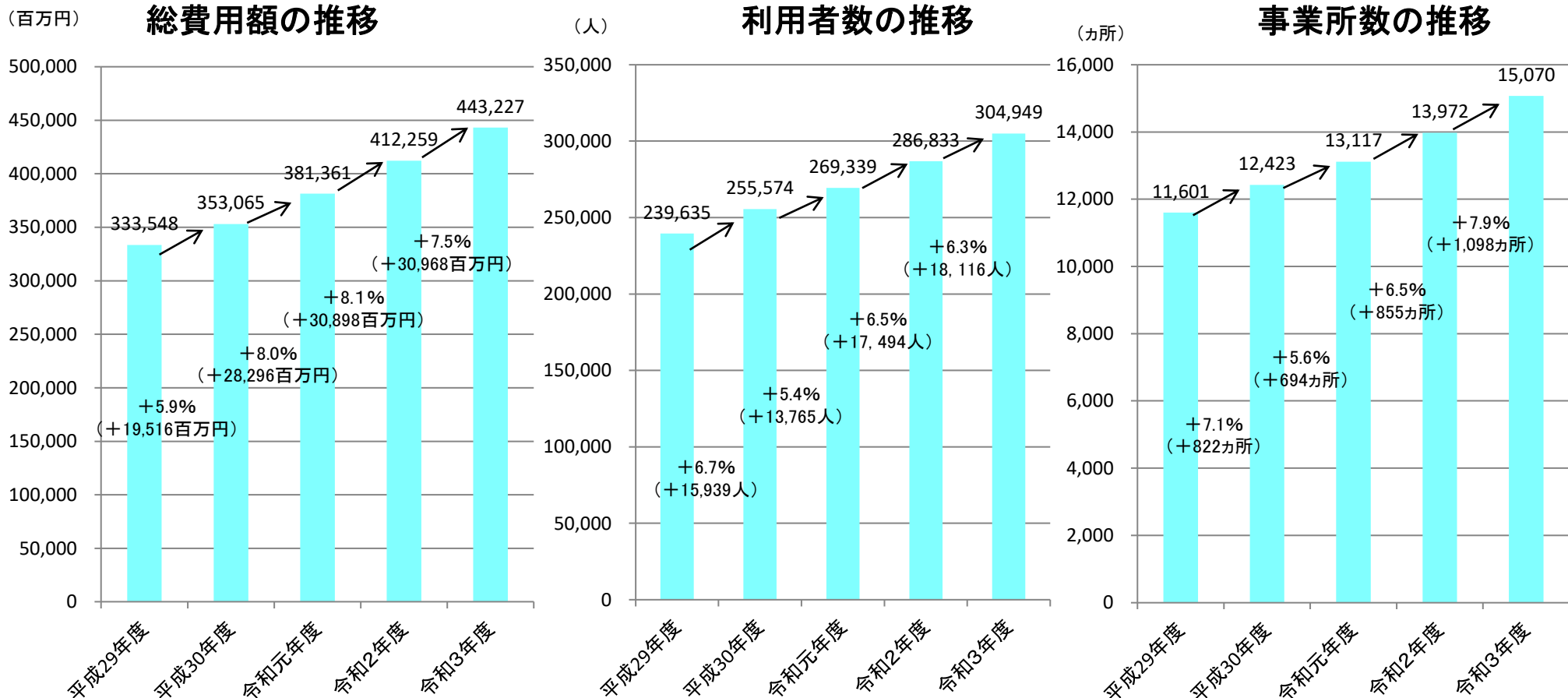
16,123 (国保連令和 5年 2月実績)

## ○ 利用者数

324,604 (国保連令和 5年 2月実績)

# 就労継続支援B型の現状

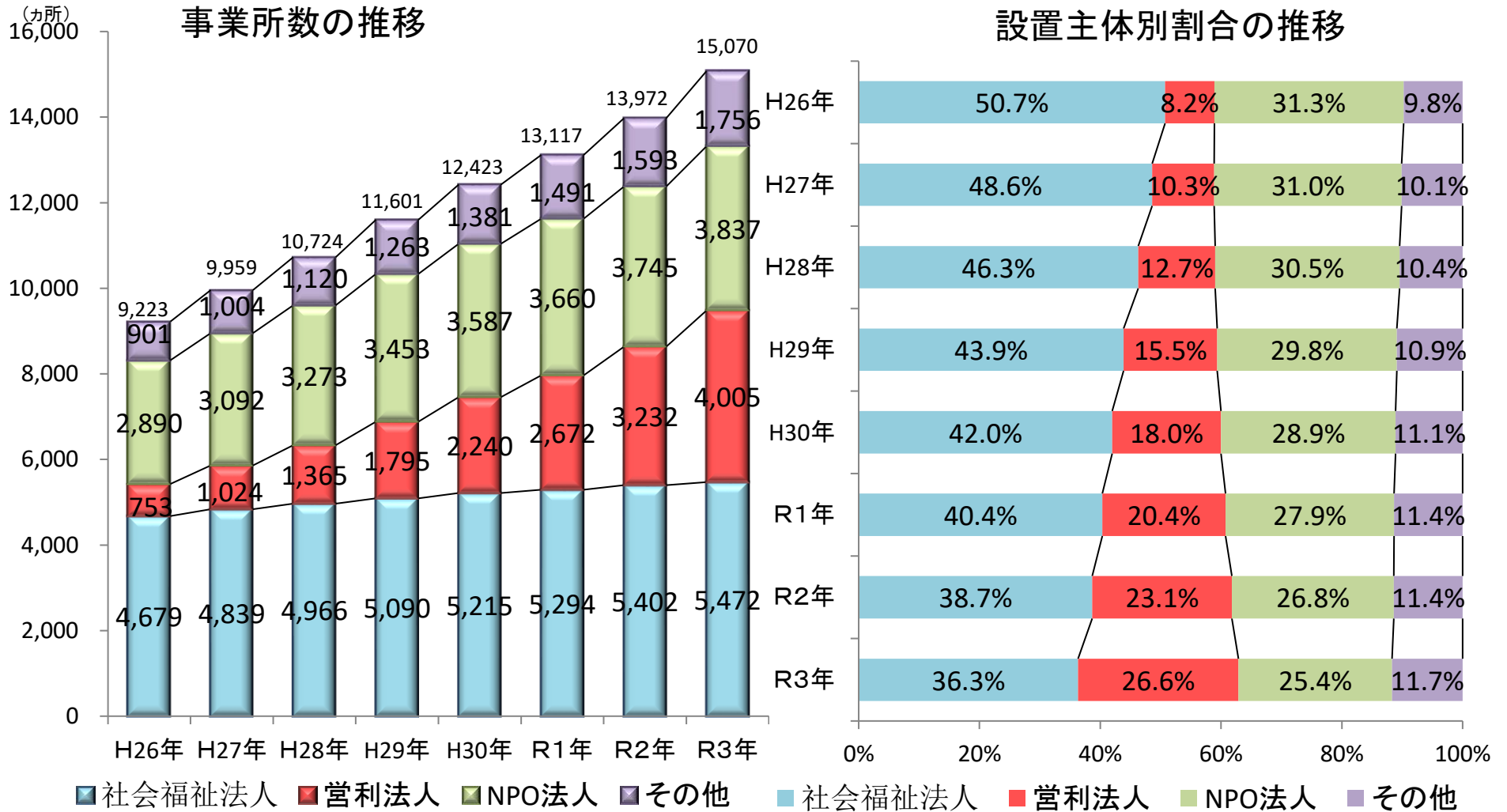
- 就労継続支援B型の令和3年度費用額は約4,432億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約17.6%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。



【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、いずれの設置主体でも事業所数が増加している。



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

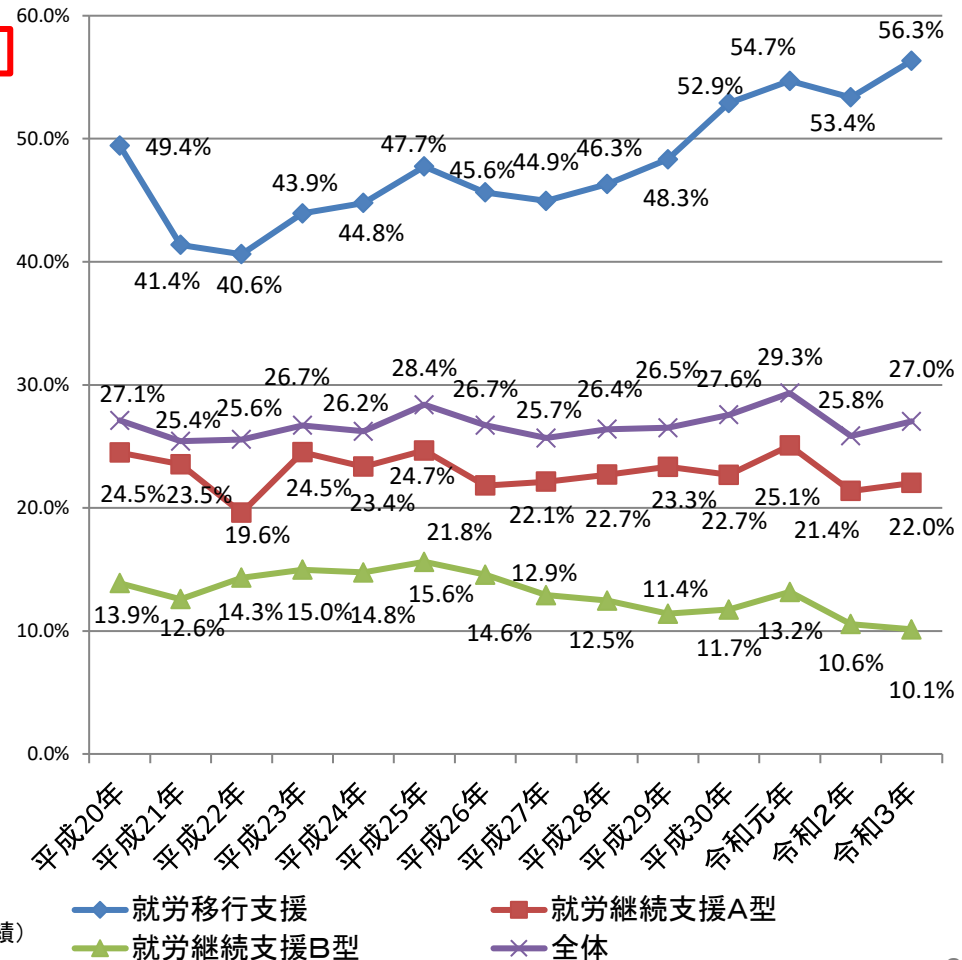
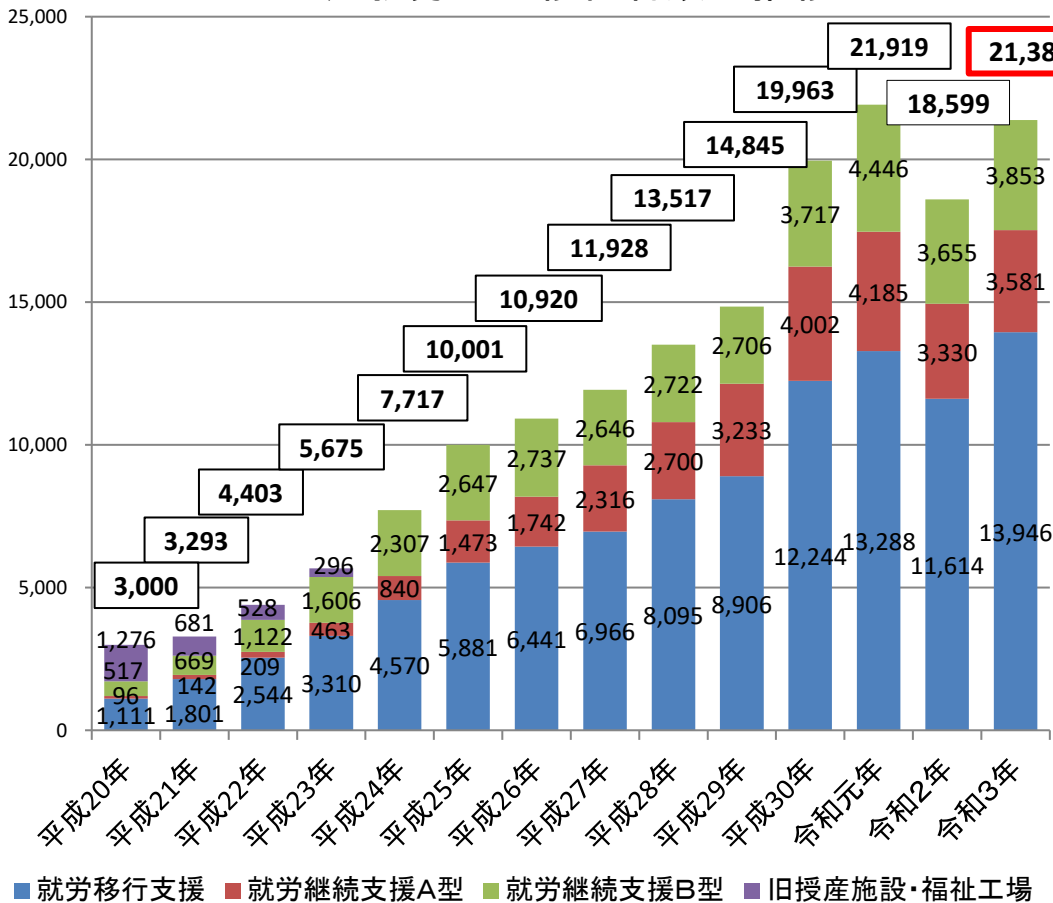


# 一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 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3年においては前年比約15%増となり、約2.1万人であった。
- 令和3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)

# 成果目標④-1 就労移行支援事業所等を通じた一般就労への移行に関する目標について

## 現状

令和5年1月23日第134回社会保障審議会障害者部会  
資料1-2(障害福祉計画及び障害児福祉計画に係る成果目標及び活動指標について)より抜粋

- 第6期障害福祉計画の基本指針の成果目標は、就労移行支援事業等(※1)の利用を経て一般就労に移行する者の数を令和5年度中に令和元年度実績の1.27倍以上とする、としている。直近の令和3年度実績は令和元年度実績の1.06倍(1,126人増。21,881人)であり、引き続き、現状の水準で推移するとした場合、成果目標を下回ると見込まれる。

※1 就労移行支援、就労継続支援、自立訓練及び生活介護

- また、各事業別で見ると、就労移行支援(1.3倍以上)、就労継続支A型(概ね1.26倍以上)及び就労継続支援B型(概ね1.23倍以上)の成果目標については、直近の令和3年度実績は、就労移行支援1.09倍(1,184人増。13,903人)、就労継続支援A型1.09倍(277人増。3,308人)、B型0.93倍(257人減。3,350人)であり、引き続き、現状の水準で推移するとした場合、成果目標を下回ると見込まれる。

## 成果目標(案)

- 就労移行支援事業及び就労継続支援事業における一般就労への移行に向けた取組を評価するため、引き続き、「一般就労への移行」に係る目標として移行者数を設定してはどうか。その際、直近5年間の利用者数及び一般就労への移行率(ただし、新型コロナウイルス感染症の影響が考えられる令和2年度の実績を除く)の状況(※2)を踏まえるとともに、就労継続支援事業については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施することが事業目的であること等に鑑み、設定してはどうか。

※2 就労移行支援 :利用者数は微増、移行率は上昇傾向  
就労継続支援A型 :利用者数は増加、移行率はやや上昇傾向  
就労継続支援B型 :利用者数は増加、移行率は概ね横ばい。

- また、就労移行支援事業については、事業目的の実現や事業所ごとの実績の確保・向上の観点から、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が一定水準以上である事業所の割合も、併せて目標として設定してはどうか。

### 【成果目標(案)】

- 就労移行支援事業等の利用を経て一般就労に移行する者の数を令和8年度中に令和3年度実績の1.28倍以上とすることを基本とする。そのうち、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型については、以下のとおりとする。
  - ・就労移行支援事業 :令和3年度実績の1.31倍以上とすることを基本とする。
  - ・就労継続支援A型事業:令和3年度実績の概ね1.29倍以上を目指す。
  - ・就労継続支援B型事業:令和3年度実績の概ね1.28倍以上を目指す。
- また、就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が5割以上の事業所を5割以上とすることを基本とする。(新規)

# 成果目標④-2 一般就労後の定着支援に関する目標について

## 現 状

令和5年1月23日第134回社会保障審議会障害者部会  
資料1-2(障害福祉計画及び障害児福祉計画に係る成果目標及び活動指標について)より抜粋

- 第6期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「令和5年度における就労移行支援事業等を通じて一般就労に移行する者のうち、7割が就労定着支援事業を利用すること」について、令和3年度実績は約4割であり、引き続き、現状の水準で推移するとした場合、成果目標を下回ると見込まれる。
- 第6期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「就労定着支援事業所のうち、就労定着率(※1)が8割以上の事業所を全体の7割以上にする」について、令和3年度実績は約7割であり、引き続き、現状の水準で推移するとした場合、成果目標に達することが見込まれる。  
※1 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の割合
- 近年、多様な障害特性のある方を含めた働く障害者が増加するとともに、いわゆる農福連携等の地域と連携した就労の事例も広がっている。企業等における職場定着支援としては、ハローワークによる関係機関と連携した支援やジョブコーチの派遣などの雇用政策による支援、障害者就業・生活支援センターによる就業面・生活面の一体的な支援に加え、就労定着支援事業等による就業に伴う生活面の支援などを行ってきており、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の関係機関の連携を強化する必要がある。

## 成果目標(案)

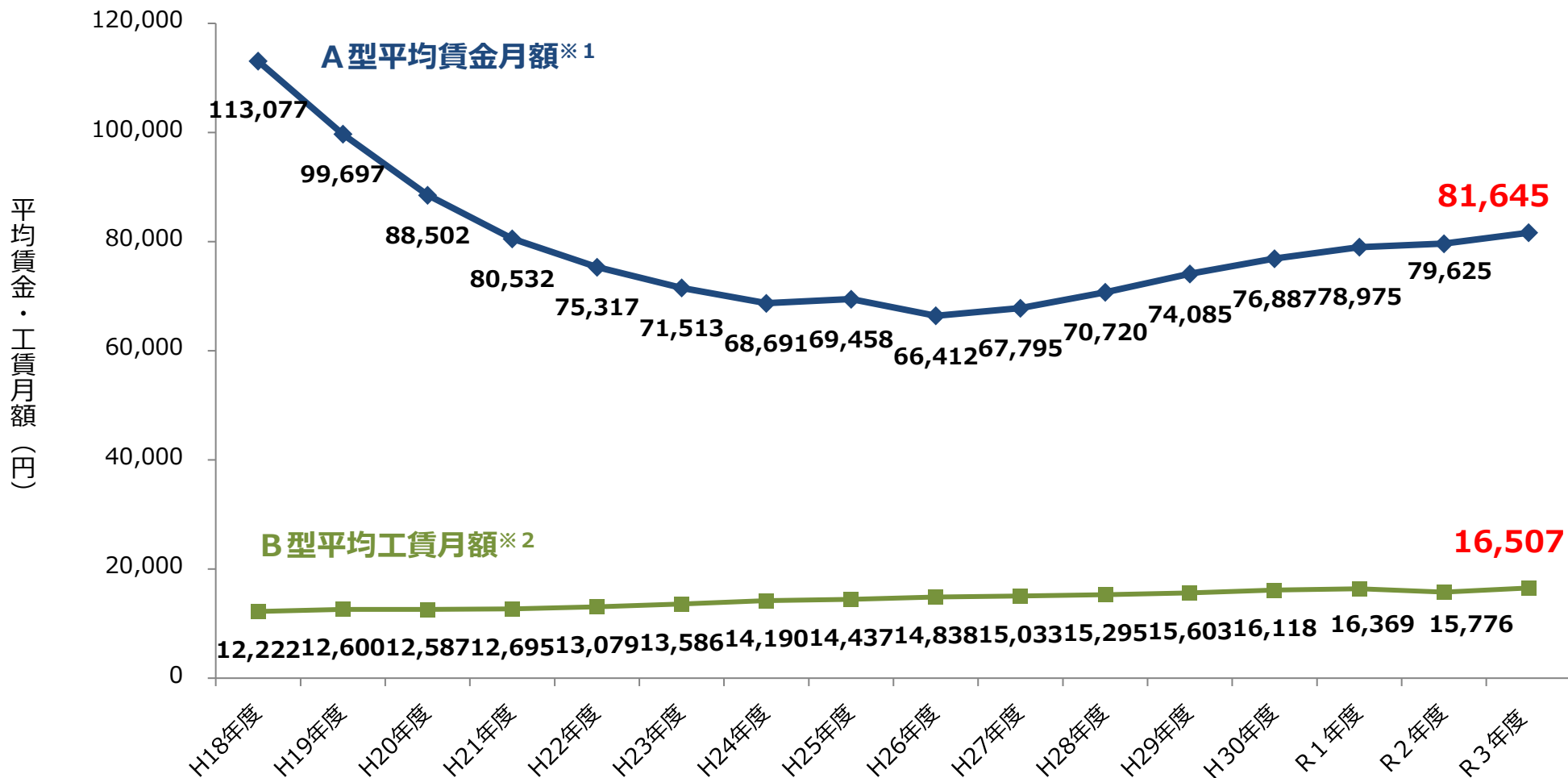
- 就労定着支援事業の利用者数に関する目標については、現在の利用状況のほか、就労移行支援事業等から一般就労への移行を推進していることを踏まえ、その利用者数の増加を目標として設定してはどうか。
- 障害者が一般就労に安定して定着するためには、職場、ジョブコーチ、就労定着支援、地域の関係機関等により必要な取組・支援が行われることが重要である。このため、就労定着率に関する目標については、就労定着支援事業の利用終了後の一定期間における就労定着率(※2)を参考として目標を設定してはどうか。さらに、令和4年の障害者総合支援法改正を踏まえ、地域の就労支援に関係する機関の連携を強化する取組を進めてはどうか。  
※2 就労定着実績体制加算：前年度末から過去6年間に就労定着支援の利用を終了した者に占める一般就労への移行先での雇用継続期間が前年度において3年6か月以上6年6か月未満に該当した者の割合が7割以上であることを要件としている。

### 【成果目標(案)】

- 就労定着支援事業の利用者数は、令和8年度末の利用者数を令和3年度末実績の1.41倍以上とすることを基本とする。
- 就労定着率については、令和8年度の就労定着支援事業の利用終了後の一定期間における就労定着率(※2)が7割以上となる就労定着支援事業所の割合を2割5分以上とすることを基本とする。また、都道府県等が地域の就労支援のネットワークを強化し、雇用、福祉等の関係機関が連携した支援体制の構築を推進するため、協議会(就労支援部会)等を設けて取組を進めることを基本とする。(新規)

# 就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成27年度以降7年連続で増加となった。
- 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、令和 2 年度減少となったが、令和 3 年度は増加した。



※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

# 就労継続支援 A 型における生産活動の経営状況（令和4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<sup>(注)</sup>事業所は3,512事業所のうち1,984事業所（56.5%）

(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4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	
4,228	3,512	1,984	56.5%
(3,997)	(3,247)	(1,893)	(58.3%)

※1 ( ) 内に昨年度の状況（令和3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（1,984）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,777事業所（提出率89.6%）

※3 指定基準を満たしていない事業所（1,984）のうち、令和3年3月末時点も指定基準を満たしていない事業所は1,357事業所（68.4%）

# 工賃向上計画支援等事業（地域生活支援促進事業）

令和5年度予算額 7.0億円（6.7億円） ※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

就労継続支援事業所等の利用者の工賃・賃金向上等を図るため、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、在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等の支援及び農福連携の取組への支援等を実施する。

## 2 事業の概要

### (1) 基本事業（補助率：1/2）

#### ① 工賃等向上事業

##### 1. 経営力育成支援

- 事業所等の経営力育成・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及びICT機器の活用や知識向上のための研修等の実施

##### 4. 販路開拓・広報支援

- 商品やサービスのPRを行うとともに、販売会・商談会を実施
- 事業所の製品を販売するオンラインショップや地域の事業所・共同受注窓口に関する情報提供機能等を盛り込んだポータルサイトの開設・運営等、事業所の製品等に係る広報・情報提供事業をオンラインにて実施

#### ② 在宅就業マッチング支援等事業

- 在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等を行うことにより、在宅障害者が能力等に応じて活躍できる支援体制の構築を支援

#### ③ 共同受注窓口の機能強化事業

- 関係者による協議体の設置により共同受注窓口の機能を強化することで、都道府県域を越えた受発注も含めた、企業等と障害者就労施設等との受発注のマッチングを促進し、障害者就労施設等に対する官公需や民需の増進を図ることに加え、農福連携に係る共同受注窓口の取組を行うことを支援する。

### (2) 特別事業（補助率：9/10）

#### 農福連携等による障害者の就労促進プロジェクト

- 専門家を派遣することによる農業・林業・水産業等に係る技術指導や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
- 過疎地域における農福連携の取組を後押し。

## 3 実施主体等

- ◆ 実施主体：都道府県
- ◆ 補助率：国1/2、都道府県1/2
- ※ 特別事業の補助率は国9/10

## 4 事業実績

- ◆ 実施自治体数：47都道府県  
(47都道府県)
- ※ 令和3年度交付決定ベース、括弧は令和2年度実績

# 就労支援事業会計の運用ガイドライン

## ガイドライン作成の背景

- 生産活動とその他の活動に会計の区分が求められているが、区分の判断に迷い、法人により会計処理が異なっている。
- そのため、生産活動収支の実態が的確に把握しにくくなっている。
- 本来作成すべき会計書類が作成されていない現状もある。

## ガイドライン作成の目的と方向性

- 標準的な処理例の提示による各法人の**会計判断の円滑化・均質化**
- 処理例の提示による実地指導時における**指定権者と法人の認識のずれの解消**
- 会計基準**とこれに基づいて法人が**作成すべき会計書類の再確認**
- 正しい会計処理による就労支援事業会計の**公平・公正な事業評価**

## ガイドラインの内容

### ● 基本的な考え方

- 就労支援事業会計処理基準の概要や基本的な考え方、作成すべき書類の一覧や作成方法等を明示

### ● 標準的な処理方法

- 法人が判断に迷いがちな、費用の区分や共通経費の按分、その他留意すべき会計処理について、標準的な処理例や考え方等を明示



**1) 就業支援事業会計とは**

就業支援事業は、「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（障害者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）及び「日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定障害者支援人員、設備及び運営に関する基準」（以下「指定基準」という。）において、同等ごとに経理を区分することが求められています。

さらに、指定基準（解釈通知を含む）において、生産活動に係る事業の収入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を資金・工費として計上しなければならないとされています。（各事業ごとに詳細は、20 を参照のこと）

また、指定基準（解釈通知を含む）において、生産活動における適切な経理が必要であることから、就業支援事業における会計について、社会福祉法人は社会福祉法人、社会福祉法人以外の法人は就業支援事業会計処理基準の定めるところに従って会計処理を行うこととされています。

※解釈通知は「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「就業支援事業等の人員、設備及び運営に関する基準」について（平成18年12月6日206001号）

◎ 準拠すべき会計基準（通知・事務連絡を含む）

指定基準（解釈通知を含む）	社会福祉法人以外
社会福祉法人	「就業支援事業に関する会計処理の取扱いについて」
社会福祉法人会計基準	「就業支援事業に関する会計処理の取扱いについて」
平成23年厚生労働省令第100号	「就業支援事業に関する会計処理の取扱いについて」
「社会福祉法人会計基準の取扱いに関する会計処理の取扱いについて」	「就業支援事業に関する会計処理の取扱いについて」
	「就業支援事業に関する会計処理の取扱いについて」

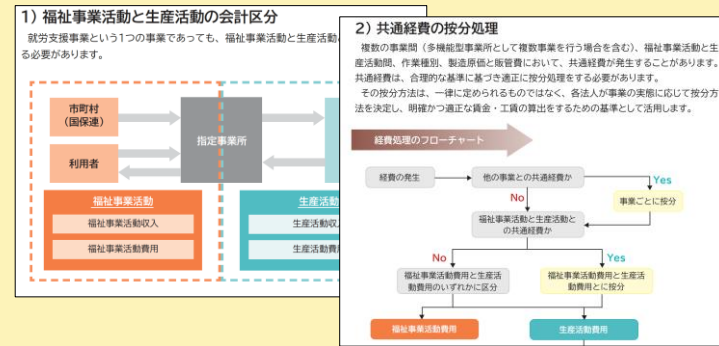
**4) 就業支援事業会計における作成書類**

社会福祉法人以外の法人の作成書類

書類の名称	書類の概要	対象法人
就業支援事業会計処理基準（別紙1）	就業支援事業全体の計算書	全ての法人が作成
就業支援事業活動内訳表（別紙2）	指定事業所ごとの内訳表	指定の指定事業所を運営する法人のみ作成
就業支援事業活動明細書（別紙3）	1つの指定事業所の生産活動に係る計算書	全ての法人が指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙4）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙5）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙6）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙7）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙8）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙9）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙10）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙11）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙12）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙13）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙14）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙15）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙16）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙17）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙18）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙19）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成
就業支援事業活動明細書（別紙20）	1つの指定事業所の生産活動に係る活動内訳表	全ての法人が「表2-表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとで作成

（注）各法人で準拠すべき会計基準により、名称は変更可能です。（例）就業支援事業会計処理基準、就業支援事業活動明細書、等

（注2）生産活動に係る年間売上高が5,000万円以下であって、多額少額の生産活動を行う等の理由により



# 令和5年度における就労系障害福祉サービスの基本報酬算定について

令和5年度の基本報酬の算定に当たっては、5月に感染症法上の位置づけの変更が見込まれるところであるが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた間の実績を用いないことも可能とする。

ただし、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた間の実績を用いない就労系障害福祉サービス事業所については、報酬算定に当たって、新型コロナウイルス感染症の影響の有無及び影響を受けた理由などを記載する届出書を作成の上、各都道府県・指定都市・中核市に提出することとする。

[なお、本特例については、令和5年度をもって終了とする。]

サービス	実績算出の考え方	令和4年度の取扱い	令和5年度の取扱い
就労継続支援 B型（工賃 型）	前年度の平均工賃月 額の実績を踏まえて評 価	① 令和3年度（通常） ② 令和元年度（特例） ③ 平成30年度（特例） ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合	① 令和4年度（通常） ② 令和元年度（特例） ③ 平成30年度（特例） ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合
就労継続支援 A型	5つの評価項目ごとに、 主に前年度の実績に応 じて評価	[労働時間] ① 令和3年度（通常） ② 令和元年度（特例） ③ 平成30年度（特例） [生産活動] ① 令和2年度及び令和3年度（通常） ② 平成30年度及び令和元年度（特例） ※それ以外の項目は、令和3年度実績で評価	[労働時間] ① 令和4年度（通常） ② 令和元年度（特例） ③ 平成30年度（特例） [生産活動] ① 令和3年度及び令和4年度（通常） ② 平成30年度及び令和元年度（特例） ※それ以外の項目は、令和4年度実績で評価
就労移行支援	過去2年間の就労定着率 の実績を踏まえて評価	① 令和2年度及び令和3年度（通常） ② 平成30年度及び令和元年度（特例）	① 令和3年度及び令和4年度（通常） ② 平成30年度及び令和元年度（特例）
就労定着支援	過去3年間の支援期間の 就労定着率の実績を踏 まえて評価	① 令和元年度、令和2年度及び令和3年度 （通常） ② 平成30年度及び令和元年度（2年間） （特例）	① 令和2年度、令和3年度及び令和4年度 （通常） ② 平成30年度及び令和元年度（2年間） （特例）

(注)

・本特例を利用する場合は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた間の実績（令和2年度～令和4年度）を用いることはできない。



1. 就労継続支援事業（A型・B型）の現状等
2. **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の概要**
3. 就労選択支援について
4. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
5. その他の見直しについて
6. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

# 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の概要

## 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。

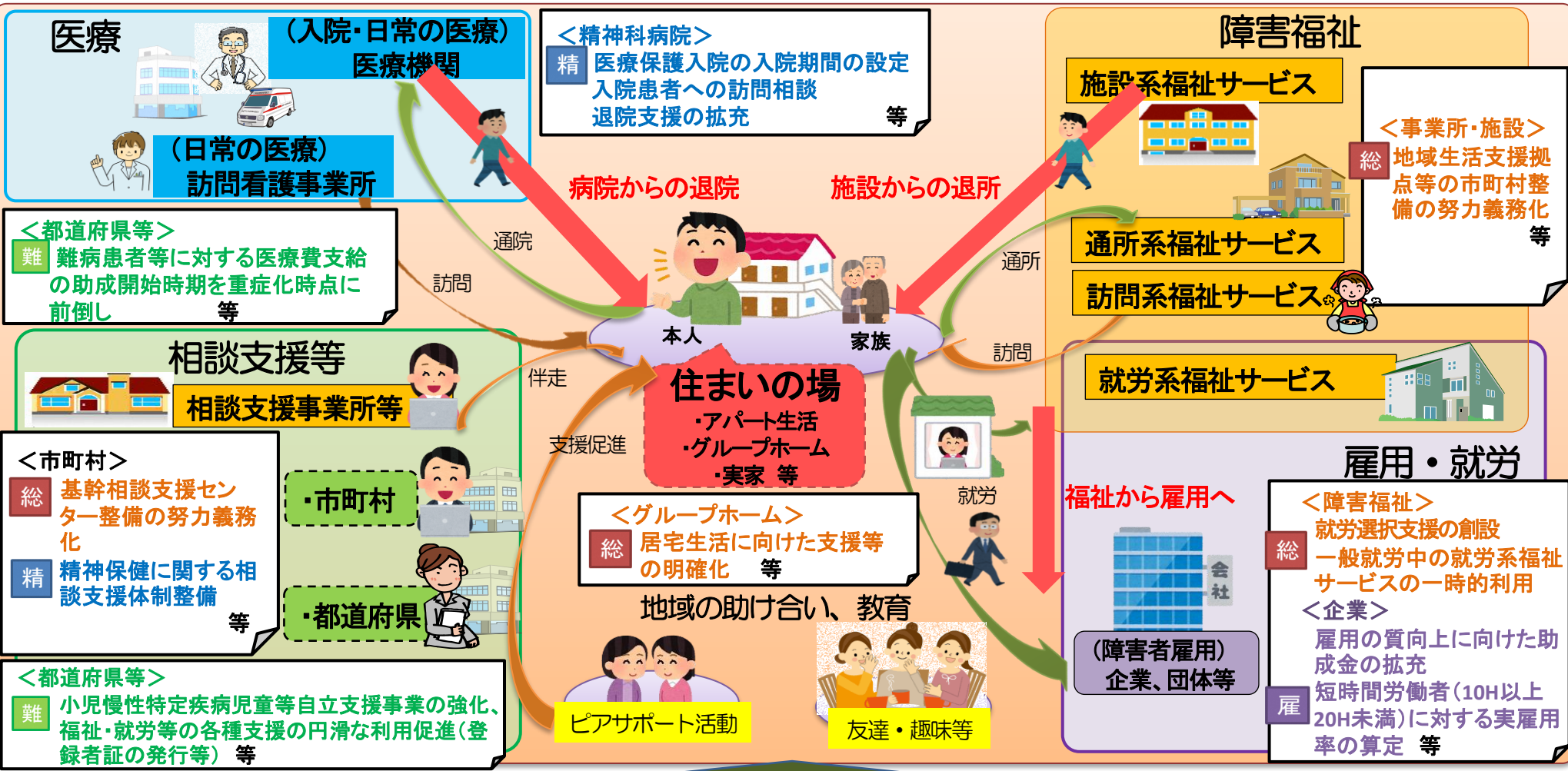
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

## 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）

# 障害者や難病患者等が安心して暮らし続けることができる地域共生社会(イメージ)

- 障害者や難病患者等が地域や職場で生きがい・役割を持ち、医療、福祉、雇用等の各分野の支援を受けながら、その人らしく安心して暮らすことができる体制の構築を目指す。このため、本人の希望に応じて、
    - ・施設や病院からの地域移行、その人らしい居宅生活に向けた支援の充実 (障害者総合支援法関係、精神保健福祉法関係、難病法・児童福祉法関係) 総 精 難
    - ・福祉や雇用が連携した支援、障害者雇用の質の向上 (障害者総合支援法関係、障害者雇用促進法関係) 総 雇
    - ・調査・研究の強化やサービス等の質の確保・向上のためのデータベースの整備 (難病法・児童福祉法関係、障害者総合支援法関係) 難 総
- 等を推進する。



**医療**

(入院・日常の医療) **医療機関**

(日常の医療) **訪問看護事業所**

**<精神科病院>**

**精** 医療保護入院の入院期間の設定  
入院患者への訪問相談  
退院支援の拡充 等

**障害福祉**

**施設系福祉サービス**

**通所系福祉サービス**

**訪問系福祉サービス**

**総** **<事業所・施設>**  
地域生活支援拠点等の市町村整備の努力義務化 等

**<都道府県等>**

**難** 難病患者等に対する医療費支給の助成開始時期を重症化時点に前倒し 等

**相談支援等**

**相談支援事業所等**

**<市町村>**

**総** 基幹相談支援センター整備の努力義務化

**精** 精神保健に関する相談支援体制整備 等

**・市町村**

**・都道府県**

**<都道府県等>**

**難** 小児慢性特定疾病児童等自立支援事業の強化、福祉・就労等の各種支援の円滑な利用促進(登録者証の発行等) 等

**住まいの場**

・アパート生活  
・グループホーム  
・実家 等

**総** **<グループホーム>**  
居宅生活に向けた支援等の明確化 等

**地域の助け合い、教育**

**ピアサポート活動**

**友達・趣味等**

**就労系福祉サービス**

**雇用・就労**

**福祉から雇用へ**

**総** **<障害福祉>**  
就労選択支援の創設  
一般就労中の就労系福祉サービスの一時的利用

**<企業>**  
雇用の質向上に向けた助成金の拡充  
短時間労働者(10H以上20H未満)に対する実雇用率の算定 等

**雇**

## 2 - ① 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

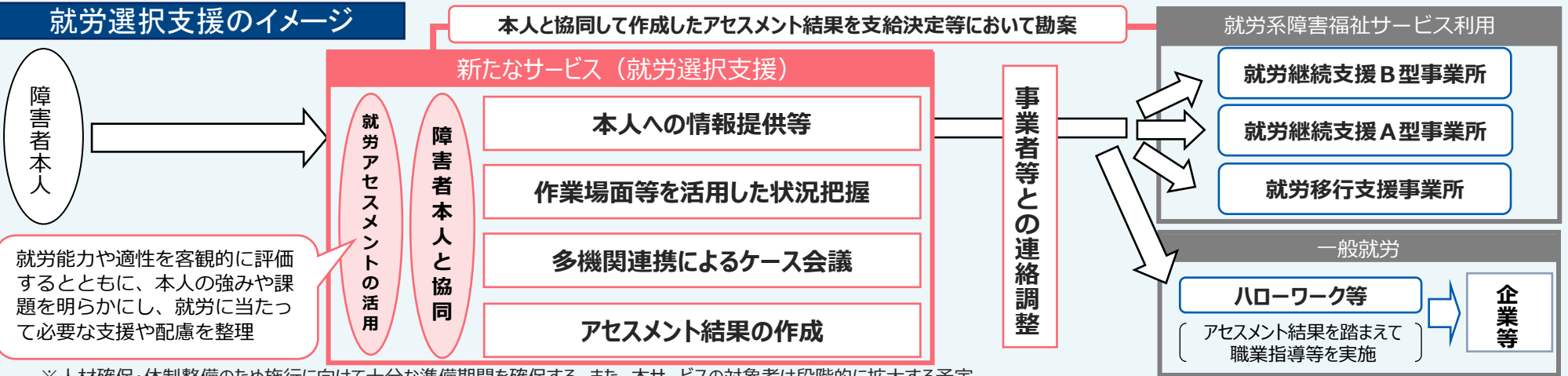
### 現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

### 見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
  - ・ 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**（障害者総合支援法）。
  - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
  - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
  - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

### 就労選択支援のイメージ



## 2-② 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

### 現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

### 見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。  
※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

### 雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

#### <新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

#### <カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

## 2-③ 障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化

### 現状・課題

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

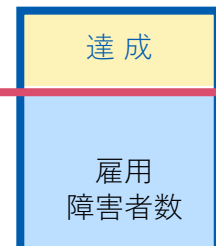
### 見直し内容

- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
  - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
  - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

#### <納付金制度の概要> ※ 額は令和3年度の制度・主な実績

未達成企業(100人超) 367億円

「納付金」の徴収  
【不足1人当たり 月額5万円】



法定雇用率未達成企業

法定雇用率達成企業

#### 調整金等の支給方法 (赤字が措置予定の内容)

達成企業(100人超) 213億円

「調整金」の支給  
【超過1人当たり 月額2万9千円】

達成企業(100人以下) 53億円

「報奨金」の支給  
【超過1人当たり 月額2万1千円】  
(納付金は徴収されていない)

企業全体 4億円

「助成金」の支給  
(施設整備費用等)

一定数(※1)を超える場合、  
超過人数分の単価引下げ(※2)

※1 調整金は10人、報奨金は35人  
※2 調整金は23,000円、報奨金は16,000円

助成金を新設し充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
  - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
  - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

1. 就労継続支援事業（A型・B型）の現状等
2. 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の概要
3. **就労選択支援について**
4. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
5. その他の見直しについて
6. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

第五条 （略）

2～12 （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。



# 就労選択支援の概要 ～検討の方向性～

- 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。※施行時期：公布後3年以内の政令で定める日
- 社会保障審議会障害者部会の報告書や法律の条文等を踏まえ、現段階で想定される本事業の概要をまとめると以下のとおり。

## 対象者

- ・ **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- ・ **既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者**

※上記のうち、新たに就労継続支援を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者については、支援体制の整備状況を踏まえつつ、利用を段階的に促進

※特別支援学校の生徒は、在学中に利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、地域の状況に応じた対応も可能とする。

※同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

## 支援内容

本人と協同しながら、以下の支援を実施する。

- ・ 就労に関する**本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理**
- ・ 地域の関係機関を交えた**ケース会議の開催**
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供**
- ・ **アセスメント結果の作成**
- ・ 支援後の本人の選択に応じた、**地域の関係機関との連絡調整**

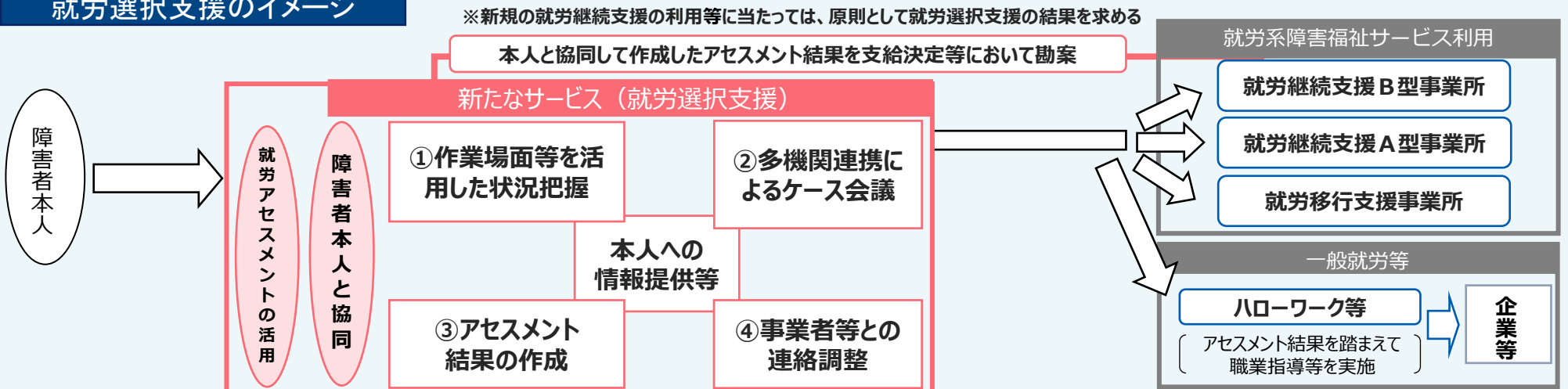
## 実施主体

- ・ 障害者**就労支援に一定の経験・実績**を有する
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供が適切にできる**等を満たす**事業者を指定**することを検討。

※就労系障害福祉サービス事業や障害者・就業生活支援センター、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等を行う法人を想定。

※その他、全国共通の**研修の受講**や、**利益收受の禁止**をはじめとした中立性の確保、**市町村の協議会への参画**等を実施主体に求めることを検討。

## 就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保。

※就労選択支援の支援全体を実施する期間は、概ね2週間（最大でも2か月程度）を想定

# 就労選択支援の対象者

## 対象者の概要

- **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- **既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者**

※上記のうち、以下の橙色（新たに就労継続支援を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者）については、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、支援体制の整備状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で利用を段階的に促進する（支給決定の勘案事項とし、原則として就労選択支援の結果を求める）ことを検討

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援 B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	①	希望に応じて利用
	・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）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型	②		
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者

## 利用者の事情を踏まえた実施に関する事項

※下記の事項等を考慮する方向で検討

### 新たなA型利用

- 一定の例外的な場合（※1）に、A型利用開始後の一定期間のうち（※2）に就労選択支援を利用することも可能とする。

※1 例：A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合

※2 例：半年や1年以内など

### 特別支援学校在学者

- 在学中に就労選択支援を利用することを基本的な考え方とする。
- 現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について、地域の状況に応じた対応も可能とする。

### 同様のアセスメント実施済

- 同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

### 就労選択支援の利用に困難を伴うケース

- 障害特性や病状等の本人の事情や、経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等の事情により、就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

# 就労選択支援の内容

障害者本人と協同



- ・ **個人と環境の相互作用の視点**※から、**強みや合理的配慮**を踏まえた状況なども含めて、**本人と協同**して状況を整理する。

※障害者がどの程度の能力を発揮できるかは、**個人の要因だけでなく**、職場の人の理解・配慮などの**人的環境**、労働条件や職務内容などの**職務環境等の影響を相互に受ける**、という前提に立った視点。



個人と環境の相互作用の視点

## ① 作業場面等を活用した状況把握



ニーズの把握



作業場面での状況把握



ツールの活用

- ・ **相談等**により就労に関する**本人のニーズ**を把握する。
- ・ **実際の作業場面等**を活用し、**就労に必要な能力の整理**を行う。
- ・ 必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められる**ツールを活用**する。

## ③ アセスメント結果の作成



## 本人への情報提供等（随時）



- ・ 就労に係る**選択肢の幅を広げ**、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、**地域における企業等での雇用事例**や**就労支援に係る社会資源**などに関する**情報提供、助言・指導**等を行う。

## ② 多機関連携によるケース会議



- ・ **支援の質と中立性の確保**を図るため、**地域の関係機関とケース会議を開催**（※1）すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している**情報を相互に共有**（※2）する。

※1 オンライン会議等の活用や、協議会の就労支援部会等の場を含む。  
※2 例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など。

## ④ 事業者等との連絡調整



- ・ 支援後の本人の選択に応じて、**計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整**等を行う。
- ・ 支援を通じて整理した情報が**その後の就労支援において効果的に活用されるよう**に取り組む。

# 就労選択支援の実施主体等

## 実施主体

- 一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について、一定の経験・実績を有していること
- 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況、地域における企業等の障害者雇用の状況等について、適切に対象者へ情報提供できること

を満たす事業者を指定することを検討。

※就労系障害福祉サービス事業や障害者・就業生活支援センター、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等を行う者を想定。

## □ 中立性の確保、質の担保

- 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
- 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
- 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止
- 市町村の協議会への参画

等を事業者を求める方向で、指定基準等を検討。

## □ 人材の養成、支援体制の整備

- 支援手法を習得するためのカリキュラムや教材の開発（R6年度を目標）
- 全国共通の研修を実施する体制を整備（R7年度を目標）
- 地域の関係機関の連携による支援体制の整備等に関する取組のモデル的な実施

を進める。

## □ 計画相談支援との連携・役割分担

### 計画相談支援



- 利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割

就労選択支援利用までに把握されている情報を活用



アセスメント結果等の情報を踏まえて、サービス等利用計画(案)を作成

### 就労選択支援



- 障害者本人の就労先や働き方の選択を支援する役割

1. 就労継続支援事業（A型・B型）の現状等
2. 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の概要
3. 就労選択支援について
4. **一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について**
5. その他の見直しについて
6. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

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。



# 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用において適切な支援の実施が図られるための具体的な方策～検討の方向性～

企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、今後以下について具体的な方策を検討し、各関係者が実施・確認すべき点や、報酬上の取り扱い、具体的な仕組み等について整理する予定。

## 1. 必要性の判断、支援のあり方

- 必要性を検討・判断するにあたって、考慮すべき事項等を整理すること（休職から復職を目指す場合は、医療との連携を含む）
- サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること



## 2. 企業との連携のあり方

- 企業等と事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
- 企業等と事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること



## 3. 関係機関との連携のあり方

- 一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等、関係機関からの助言等の在り方について整理すること
- 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有すること



## 4. 不適切な活用を防ぐための仕組み

- 企業等、事業所それぞれにおいて、必要となる規程等の整備、その内容
- 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
- 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理





1. 就労継続支援事業（A型・B型）の現状等
2. 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の概要
3. 就労選択支援について
4. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
5. その他の見直しについて
6. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

第二条 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、この法律の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

- 一 障害者が自ら選択した場所に居住し、又は障害者若しくは障害児（以下「障害者等」という。）が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、当該市町村の区域における障害者等の生活の実態を把握した上で、公共職業安定所、障害者職業センター（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第十九条第一項に規定する障害者職業センターをいう。以下同じ。）、障害者就業・生活支援センター（同法第二十七条第二項に規定する障害者就業・生活支援センターをいう。以下同じ。）その他の職業リハビリテーション（同法第二条第七号に規定する職業リハビリテーションをいう。以下同じ。）の措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、必要な自立支援給付及び地域生活支援事業を総合的かつ計画的に行うこと。

第四十二条 指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者（以下「指定事業者等」という。）は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、市町村、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターその他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、障害福祉サービスを当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

# その他の見直し

## 1. 障害者の就労支援に携わる人材の育成

- 基礎的研修については、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」での整理を踏まえ、開始に向けた準備を進める。
- 当該研修の受講を必須とする者※について、確実な受講が図られるよう取り組むとともに、更なる専門性の向上を図るため、専門的な研修等の受講の促進について検討。



※就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員及び障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者

## 3. 地域の就労支援に関するネットワークの強化

- 地域の幅広い関係者の連携による支援を充実させるため、障害者就業・生活支援センターにおいて、地域の就労支援機関に対するスーパーバイズや困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制整備を進める。
- 令和4年度より「定着支援地域連携モデル事業」において、取組事例の収集を行い、他の就労支援機関への情報共有・普及啓発等を実施することで、地域の就労支援ネットワークの強化に向けたモデル的な取り組みを実施。



## 5. 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

- 「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」については、使いづらさや実施する自治体の少なさが課題となっている。
- 支援を必要とする方の利用がさらに広がるよう、特別事業の周知や必要な運用改善を行うことにより、重度障害者等に対する職場や通勤等における支援を推進。



## 2. 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実

- 就労定着支援事業において、支援期間内（最大3年間）の就労定着を図るだけでなく、事業による生活面の支援がなくても就労定着できる状態を目指して行う支援や、利用前後の期間（一般就労移行からの6か月間を含む）等における、就労移行支援事業所等や障害者就業・生活支援センター事業との役割の違いを踏まえた連携等の取組について、就労定着支援事業の実態把握を進めた上で検討。
- 就労定着支援事業の実施主体に、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加える方向で、地域の中で補助的な役割を果たすことに十分に留意して検討。



## 4. 就労継続支援A型の在り方や役割の整理

- 就労継続支援A型の在り方や役割については、実態の把握を進めながら、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や、十分な生産活動の実施が図られるように、スコア方式の評価項目・評価点や経営改善計画作成事業所への対応などについて、具体的な方策を講じていく方向で検討。



1. 就労継続支援事業（A型・B型）の現状等
2. 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の概要
3. 就労選択支援について
4. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
5. その他の見直しについて
6. **令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について**

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた検討の進め方(案)

第28回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム  
(令和5年5月22日) 資料2より抜粋

○ 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた検討については、以下のスケジュールを進めてはどうか。

令和5年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和6年 1月	2月	3月	4月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度報酬改定の検討開始</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>関係団体ヒアリング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係団体ヒアリングの意見まとめ、論点整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各サービスの報酬等の在り方について検討</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス横断的な報酬等の在り方について検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報酬・基準に関する基本的な考え方の整理・取りまとめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度政府予算編成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害福祉サービス等報酬改定案のとりまとめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係告示の改正、通知等の発出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改定後の障害福祉サービス等報酬の適用</li> </ul>

※ 議論の状況については、適宜、障害者部会に報告する。