

障害福祉施策における就労支援 (就労継続支援 A 型事業関係)

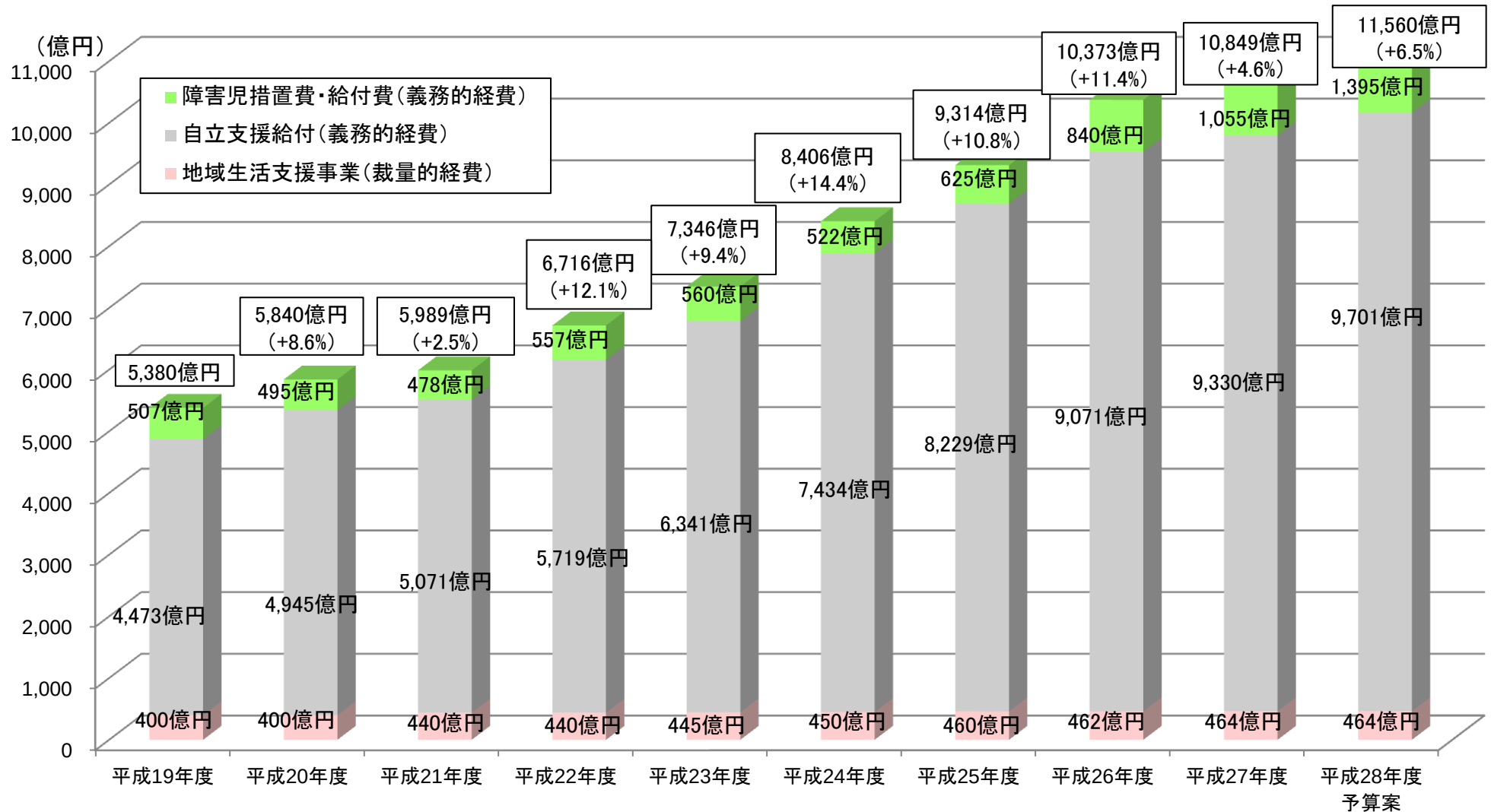
厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課

説明内容

- 平成28年度障害保健福祉関係予算案
- 障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法の施行
- 就労継続支援A型事業について
- 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～

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18年度については、自立支援法施行前の支援費、自立支援法施行後の自立支援給付、地域生活支援事業等を積み上げた予算額である。(自立支援法は平成18年4月一部施行、同年10月完全施行)

(注2) 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3) 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。

平成28年度障害保健福祉関係予算案の概要（復興特会含む）

(27年度予算額) **1兆5,495億円** 【一般会計】1兆5,469億円 【復興特会】26億円
 
 (28年度予算案) **1兆6,375億円** 【一般会計】1兆6,344億円 【復興特会】30億円

(対前年度 +880億円、 +5.7%)

経費種別

義務的経費(年金・医療等)

1兆4,731億円 → 1兆5,536億円

医療以外: 1兆2,088億円 → 1兆2,847億円
 医療 : 2,643億円 → 2,688億円

義務的経費

(年金・医療等以外)

102億円 → 103億円

裁量的経費

620億円 → 644億円

【一般会計】600億円 → 627億円
 【復興特会】20億円 → 17億円

公共事業関係

42億円 → 93億円

【一般会計】36億円 → 79億円
 【復興特会】6億円 → 14億円

対前年度

+805億円(+5.5%)

うち医療以外: +760億円(+6.3%)
 うち医療 : +45億円(+1.7%)

+0.7億円(+0.7%)

【一般会計】+26億円(+4.4%)
 【復興特会】▲3億円(▲15.4%)

【一般会計】
 +44億円(+122.6%)
 【復興特会】
 +7.2億円(+14.5%)

主な内容

■ 自立支援給付(福祉サービス)
9,701億円(+371億円)

■ 障害児施設措置費・給付費(福祉分)
 1,395億円(+340億円)

■ 自立支援医療(公費負担医療)
 2,301億円(+66億円)

■ 特別児童扶養手当等
 1,603億円(+46億円)

■ 医療観察法実施費(医療費)
 173億円(▲3億円)

■ 国立更生援護機関
 66億円(▲1.7億円)

**■ 医療観察法指定入院
医療機関運営費負担金**
 5.3億円(▲0.2億円)

**■ 医療観察法指定入院
医療機関設備整備費負担金**
 0.3億円(±0億円)

■ 身体障害者保護費負担金
 17.8億円(+2.3億円)

■ 地域生活支援事業
 464億円(±0億円)
■ 障害者自立支援機器等開発促進事業(一部新規)
 1.6億円(+0.6億円)

■ 農福連携による障害者の就農促進(新規)
1.1億円

■ 「地域自殺対策推進センター(仮称)運営事業費」(一部新規)
 1.6億円(+1億円)

■ 精神科救急医療体制整備事業費(拡充)
 14億円(+0.8億円)

※内閣府からの地域自殺対策強化交付金等の移し替え 26億円

■ 社会福祉施設等施設整備費(拡充)
 70億円(+44億円)

**■ 医療観察法指定入院医療
機関施設整備費負担金**
 5.5億円(▲0.2億円)

■ 国立更生援護機関施設整備費
 4億円(+0.2億円)

■ 社会福祉施設等災害復旧費補助金【復興特会】
 13.5億円(+7.2億円)

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法＜平成25年法律第65号＞）の概要

施行日：平成28年4月1日（施行後3年を目途に必要な見直し検討）

I. 差別を解消するための措置

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体等
民間事業者

法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共団体等

法的義務

民間事業者

努力義務

具体的な対応

(1) 政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する**基本方針**を策定（閣議決定）

(2) 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する**要領**を策定
事業者 ⇒ 事業分野別の**指針**（ガイドライン）を策定

※ 地方の策定は努力義務

実効性の確保

● 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告

II. 差別を解消するための支援措置

紛争解決・相談

● 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実

地域における連携

● 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携

啓発活動

● 普及・啓発活動の実施

情報収集等

● 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

障害者差別解消法 福祉事業者向けガイドライン

厚生労働省ホームページに掲載(ホーム＞政策について＞分野別の政策一覧＞福祉・介護＞障害者福祉＞厚生労働省における障害を理由とする差別の解消の推進)

障害者差別解消法 福祉事業者向けガイドライン

～福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする
差別を解消するための措置に関する対応指針～

平成27年11月

厚生労働大臣決定

目 次

第1 趣旨	
(1) 障害者差別解消法制定の経緯	1
(2) 対象となる障害者	3
(3) 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針	5
(4) 福祉分野における対応指針	5
第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方	
(1) 不当な差別的取扱い	
① 不当な差別的取扱いの基本的な考え方	9
② 正当な理由の判断の視点	9
(2) 合理的配慮	
① 合理的配慮の基本的な考え方	10
② 過度な負担の基本的な考え方	12
第3 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の例	
(1) 不当な差別的取扱いと考えられる例	13
(2) 合理的配慮と考えられる例	17
(3) 障害特性に応じた対応について	19
第4 事業者における相談体制の整備	49
第5 事業者における研修・啓発	49
第6 国の行政機関における相談窓口	51
第7 主務大臣による行政措置	53
おわりに	55

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。

(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こと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））

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】。

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 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 ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、 事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。

例: 募集・採用

- イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

合理的配慮指針

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保
又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を
改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
 - 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
 - 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。
- ※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、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。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ②実現困難度、 ③費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤企業の財務状況、 ⑥公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。

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3.3万人 (内訳) 身体:7,261人 知的:13,330人 精神:12,543人	約17.5万人 (内訳) 身体:22,608人 知的:99,060人 精神:53,571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6.9万円	約1.4万円	—
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25年10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

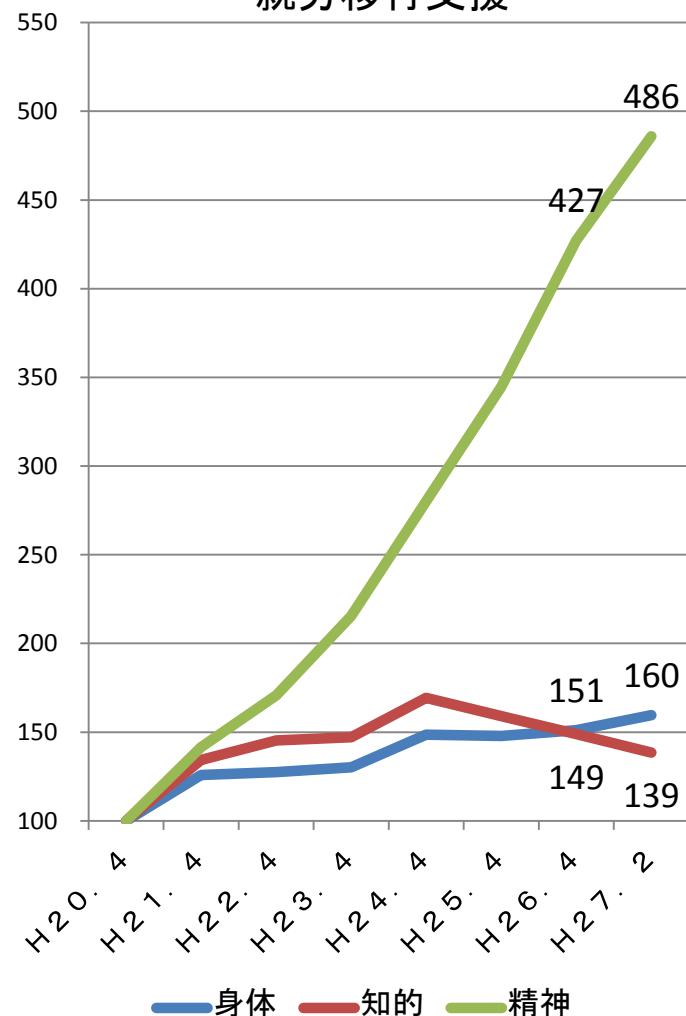
障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	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	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。 (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	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。 (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、<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。 (利用期間:制限なし)
対象者	① 企業等への就労を希望する者	① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に関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、企業等の雇用に関結びつかなかった者 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	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
報酬単価	711単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	519単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	519単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合
事業所数	3,098事業所 (国保連データ平成27年10月)	3,021事業所 (国保連データ平成27年10月)	9,763事業所 (国保連データ平成27年10月)
利用者数	31,040人 (国保連データ平成27年10月)	53,720人 (国保連データ平成27年10月)	205,687人 (国保連データ平成27年10月)

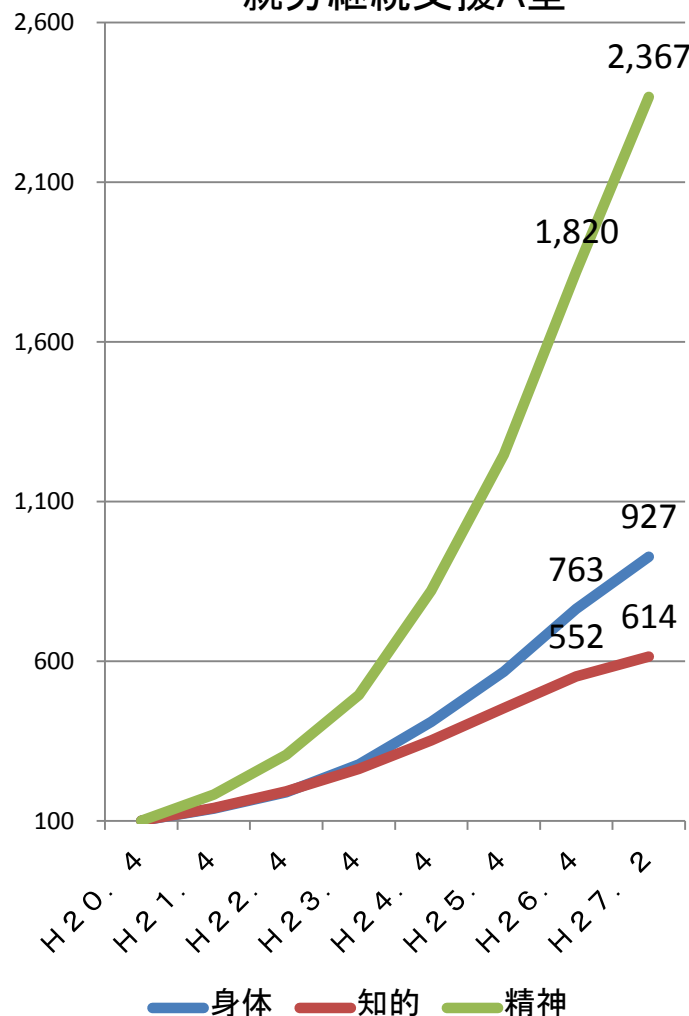
就労系サービスの利用者数(障害種別)の伸び(平成20年4月を100とした場合)

○ 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。

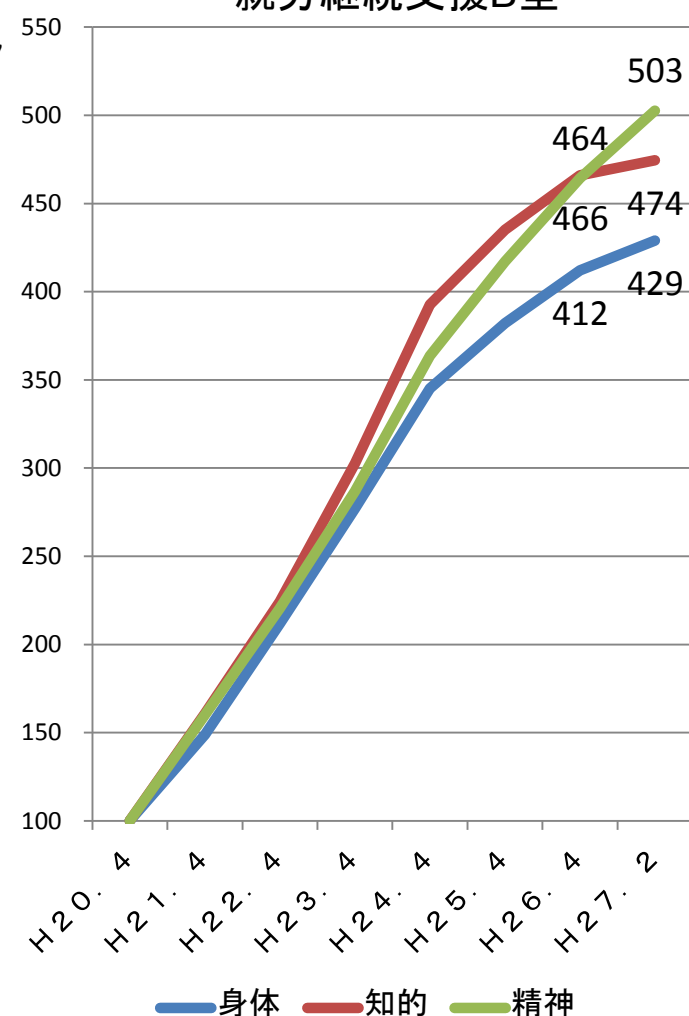
就労移行支援



就労継続支援A型



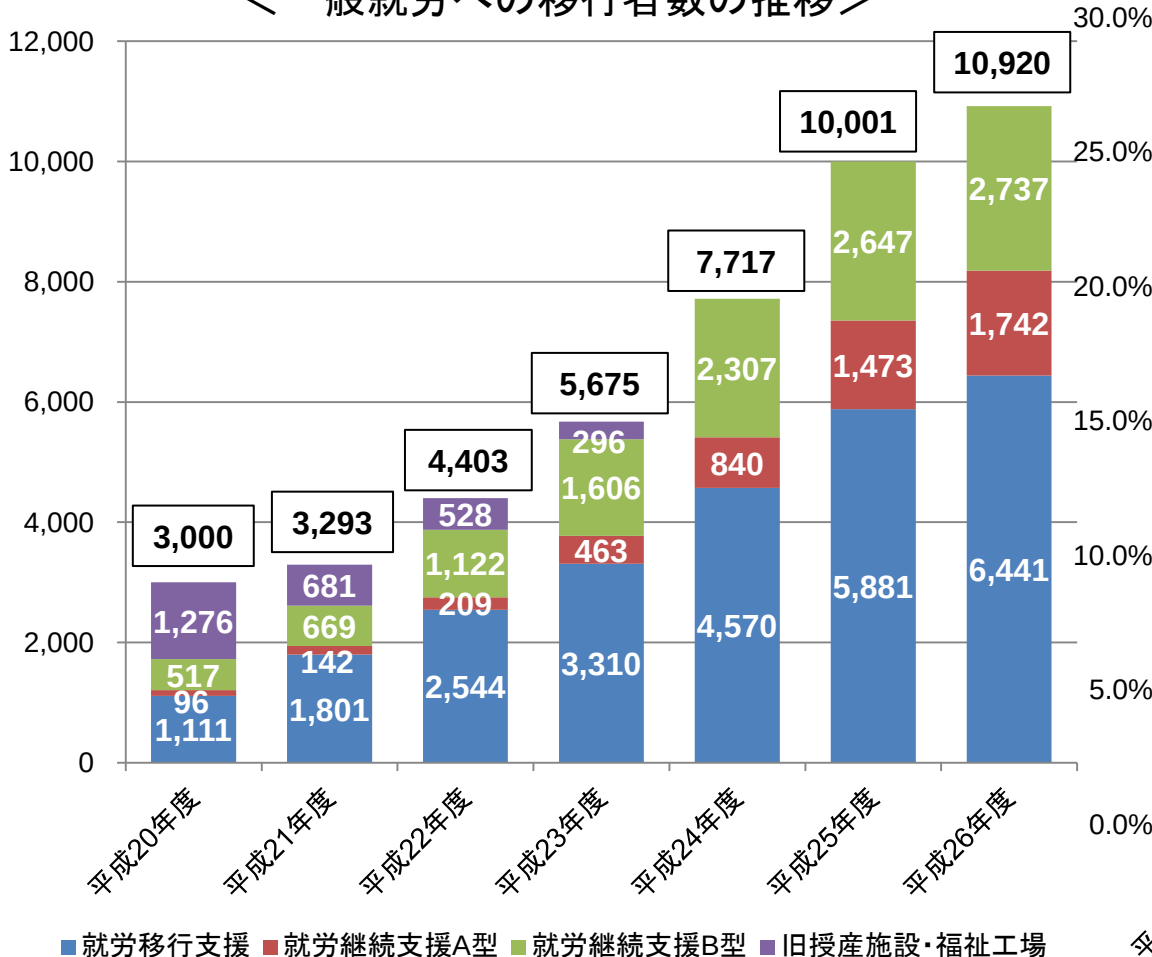
就労継続支援B型



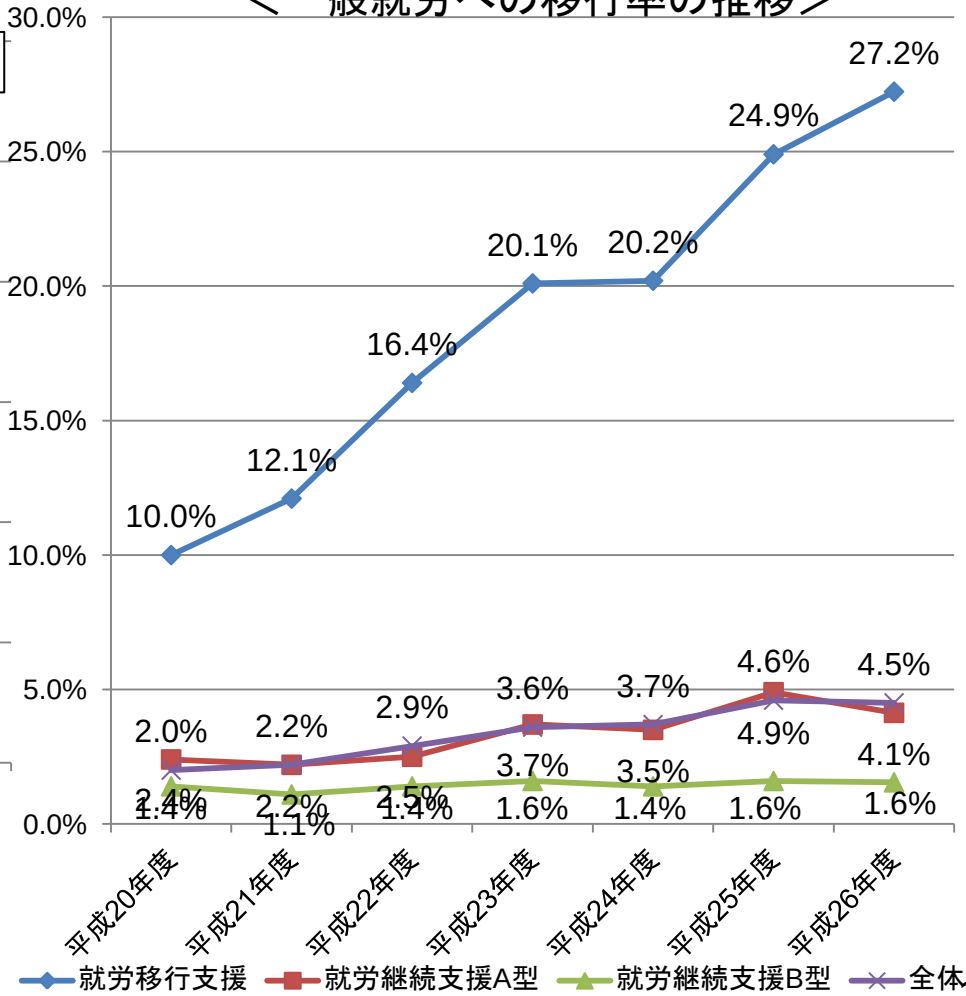
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 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25年度では約1万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＞

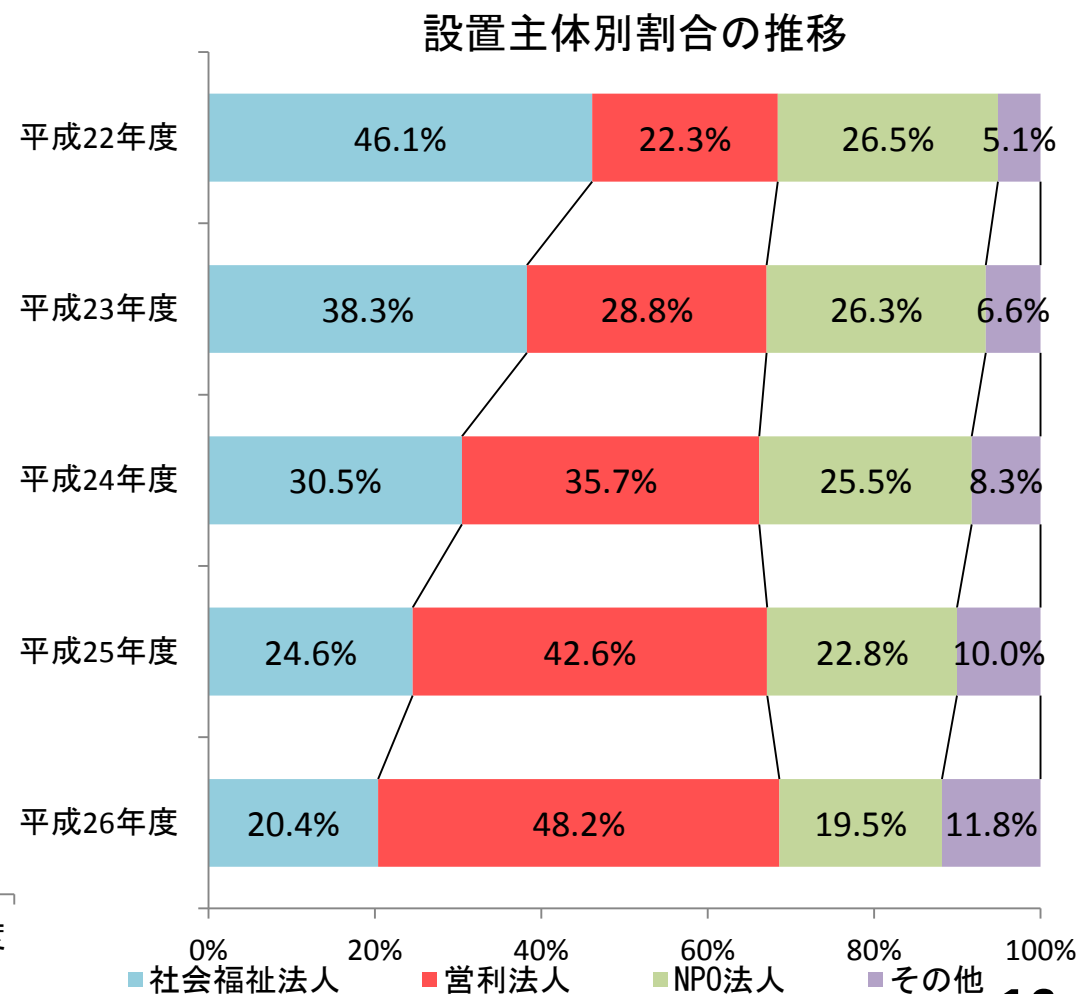
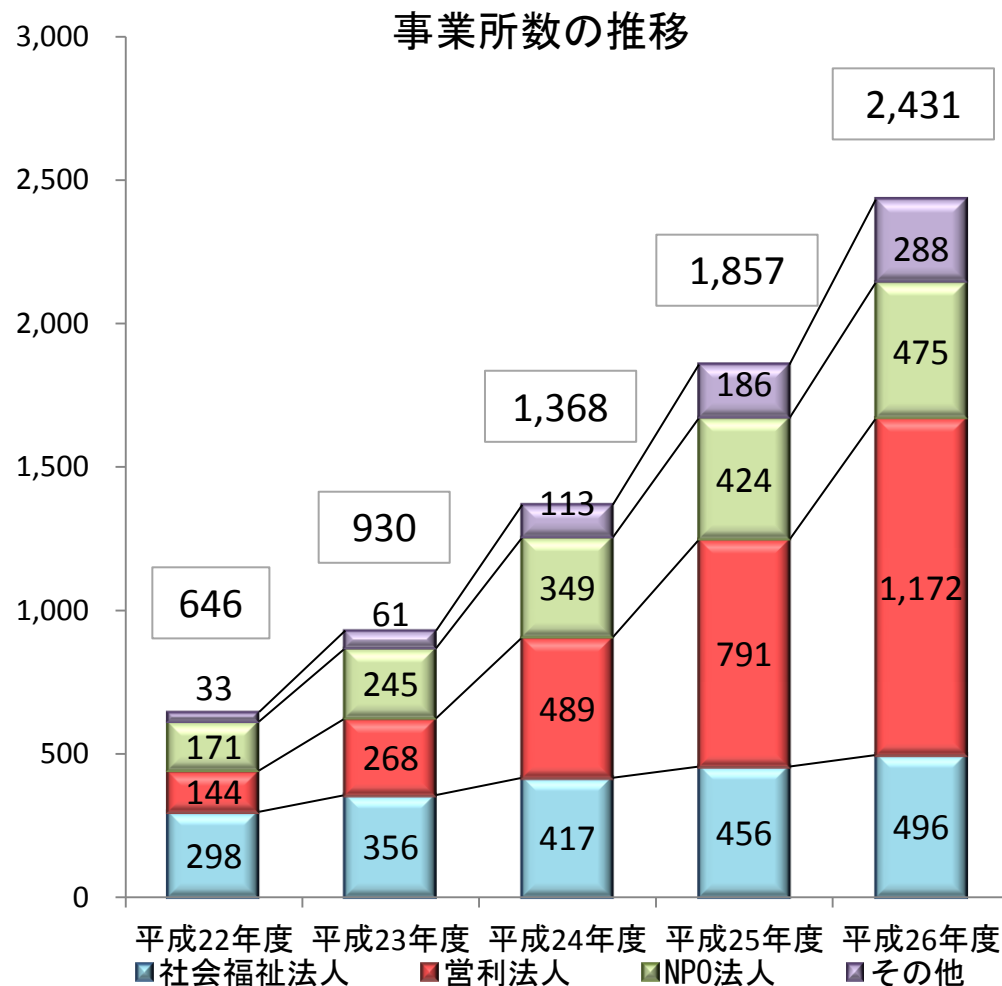


＜一般就労への移行率の推移＞



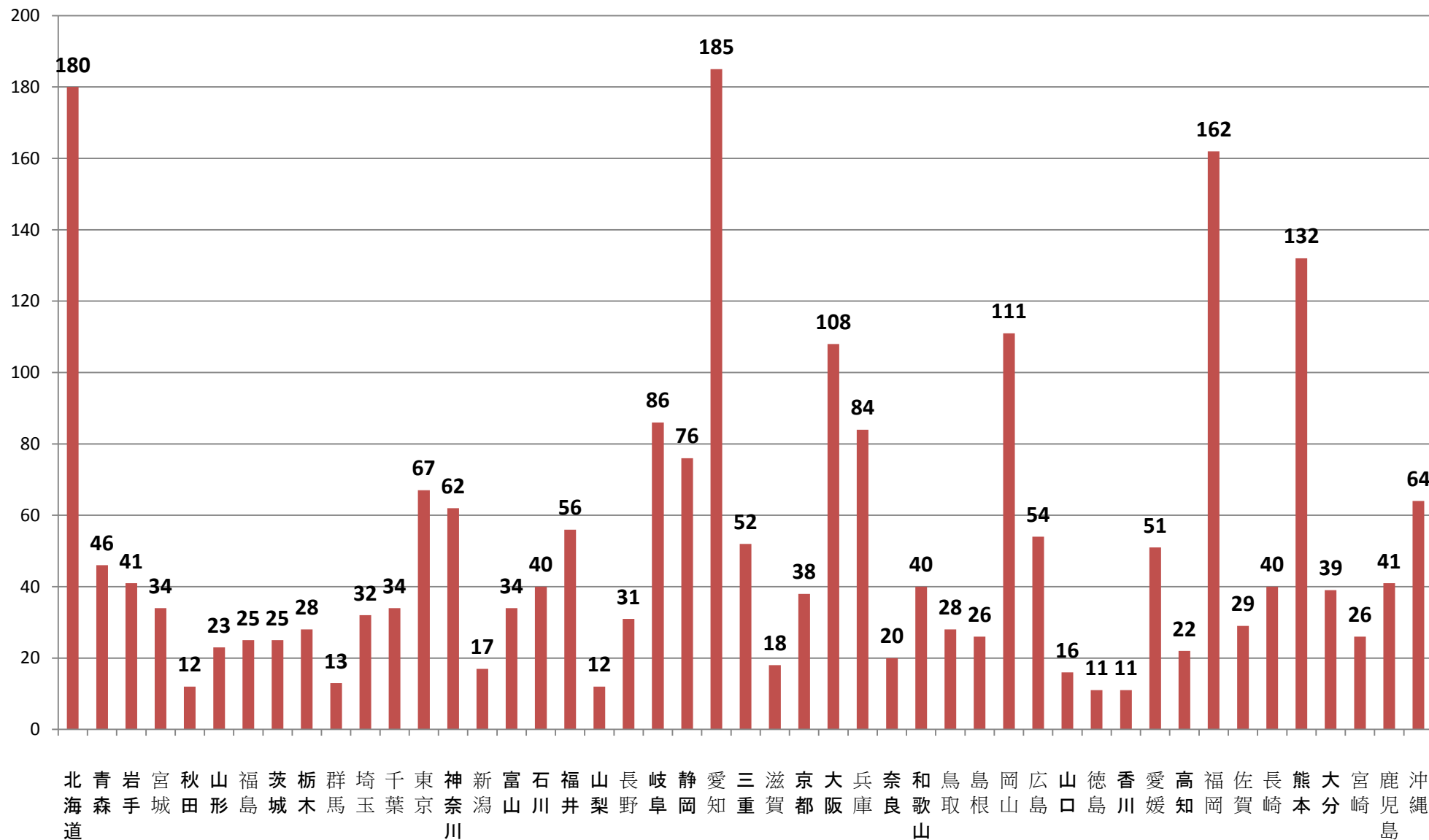
就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

- 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26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。



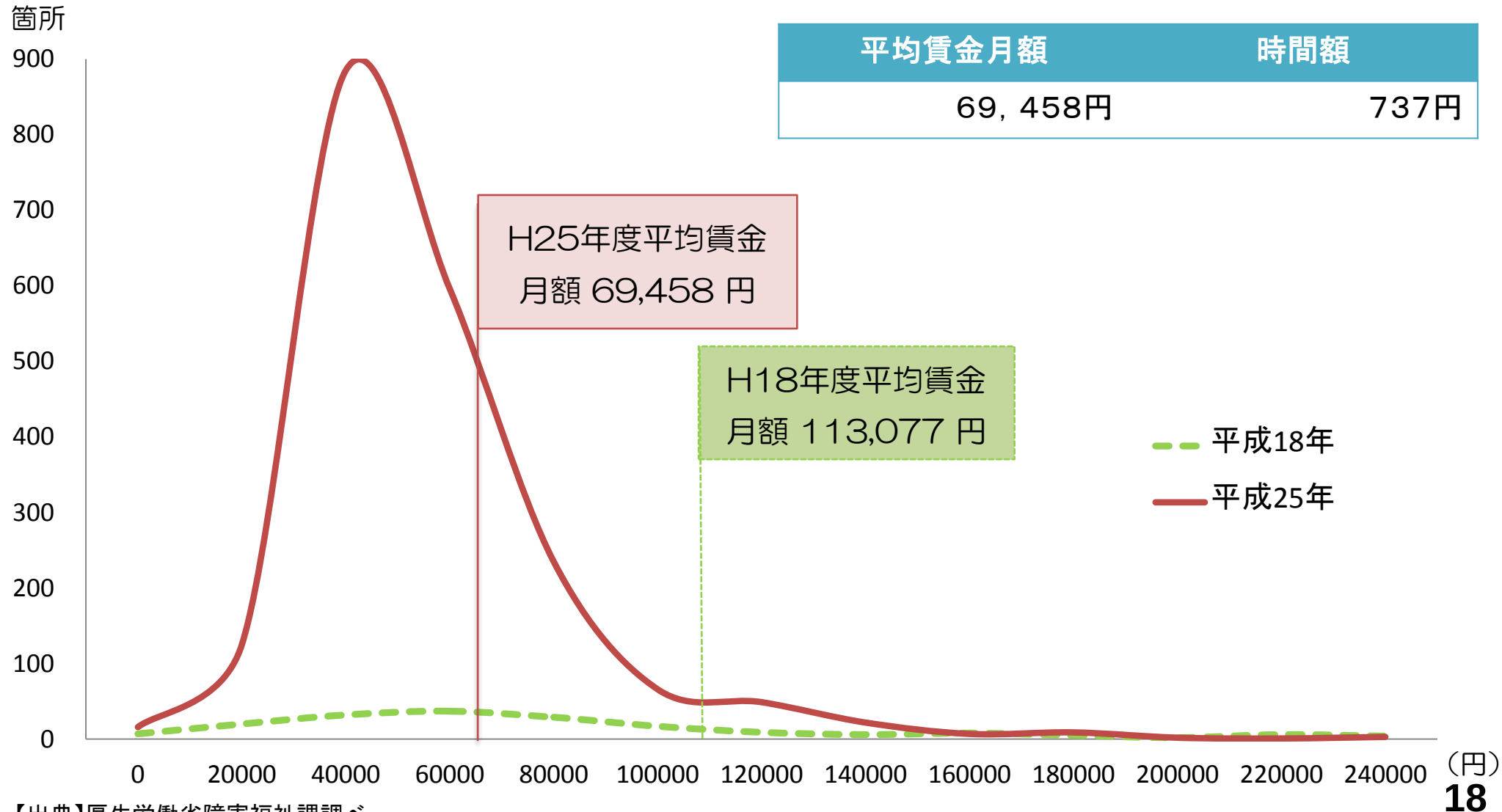
【出典】国保連データ(各年度とも10月時点のデータ)

都道府県別 就労継続支援A型事業所数



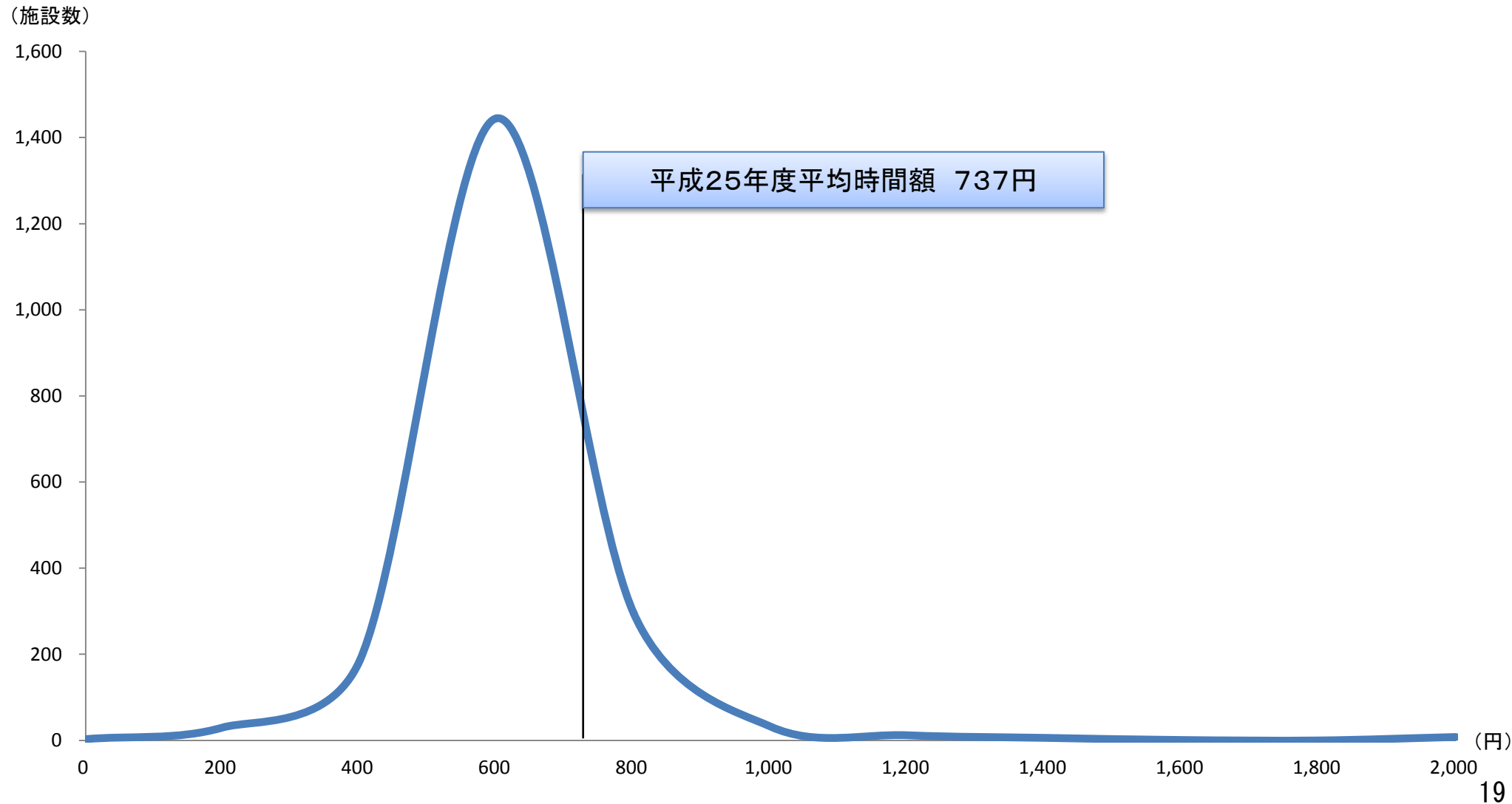
就労継続支援A型における平均賃金の状況

- 平成25年度の利用者1人当たりの平均賃金月額は、69,458円と18年度と比べて約39%減少している。
- また、平均賃金を時給換算すると737円となり、同年度の最低賃金の全国平均764円と同程度となっている。



就労継続支援A型における平均賃金(平成25年度時間額)の状況①

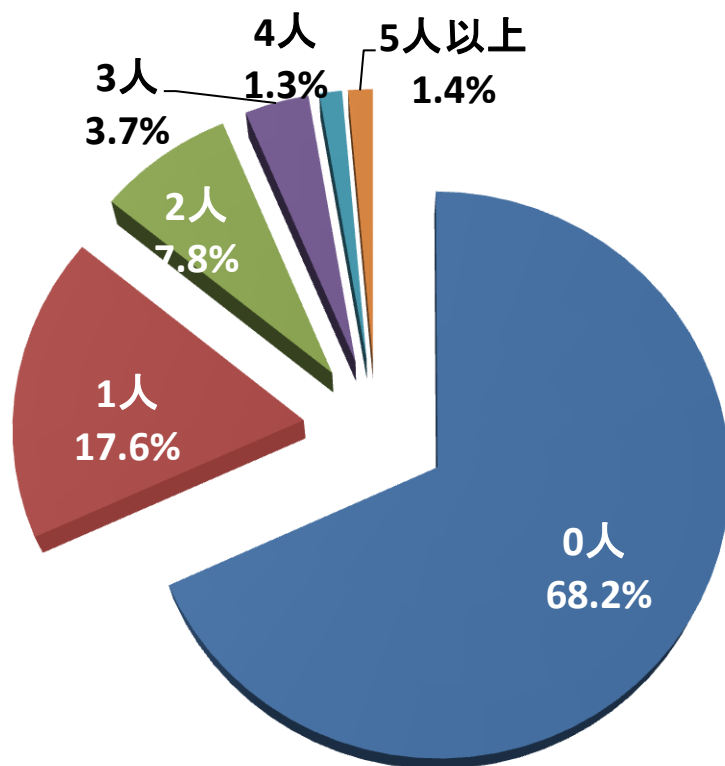
○ 就労継続支援A型における平均賃金(時間額)の分布を見ると、600円程度の施設が多くなっている(中央値は719円)。



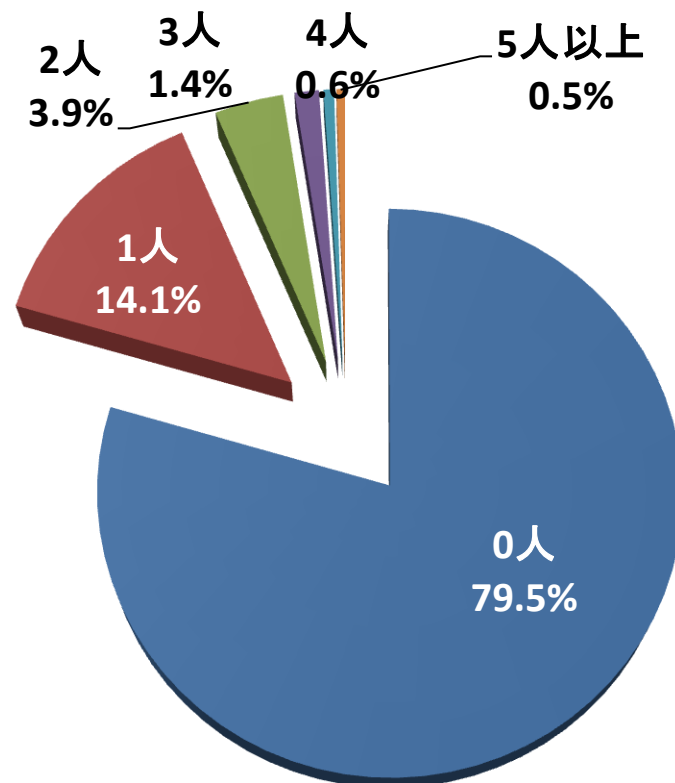
就労継続支援(A型・B型)からの就職者数(平成25年度)

○ 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7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】



就労継続支援A型事業の運用について

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が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。

就労継続支援A型事業所(平成27年度報酬改定)

- 短時間利用に係る減算の仕組みについて、個々の利用者の利用実態を踏まえたものとなるよう見直し。また、経営の実態等を踏まえ、基本報酬を見直し。

基本報酬

就労継続支援サービス費（Ⅰ） 〈現行〉 〈27年度改定〉
526単位／日 → 519単位／日 （利用定員が21人以上40人以下の場合）

短時間利用減算 （平成27年10月1日以降からの施行）

〈現行〉

[短時間利用者が50%以上80%未満]
所定単位数の90%を算定
[短時間利用者が80%以上]
所定単位数の75%を算定



〈27年度改定〉

平均利用時間が1時間未満の場合
平均利用時間が1時間以上2時間未満の場合
平均利用時間が2時間以上3時間未満の場合
平均利用時間が3時間以上4時間未満の場合
平均利用時間が4時間以上5時間未満の場合

所定単位数の30%を算定
所定単位数の40%を算定
所定単位数の50%を算定
所定単位数の75%を算定
所定単位数の90%を算定

- 重度者支援体制加算(Ⅲ)について、経過措置の終了。

重度者支援体制加算

平成27年3月31日までの経過措置とされている重度者支援体制加算(Ⅲ)を廃止。

- 施設外就労加算の算定要件の緩和

施設外就労加算

〈現行〉 〈27年度改定〉
1ユニット当たりの最低定員が3人以上 → 1ユニット当たりの最低定員が1人以上

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。

従来の短時間利用減算の仕組み

- 過去3ヵ月間において、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ヵ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う場合は、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。

就労継続支援A型の適正な実施に向けた指導について

- 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。

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(概要)

(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

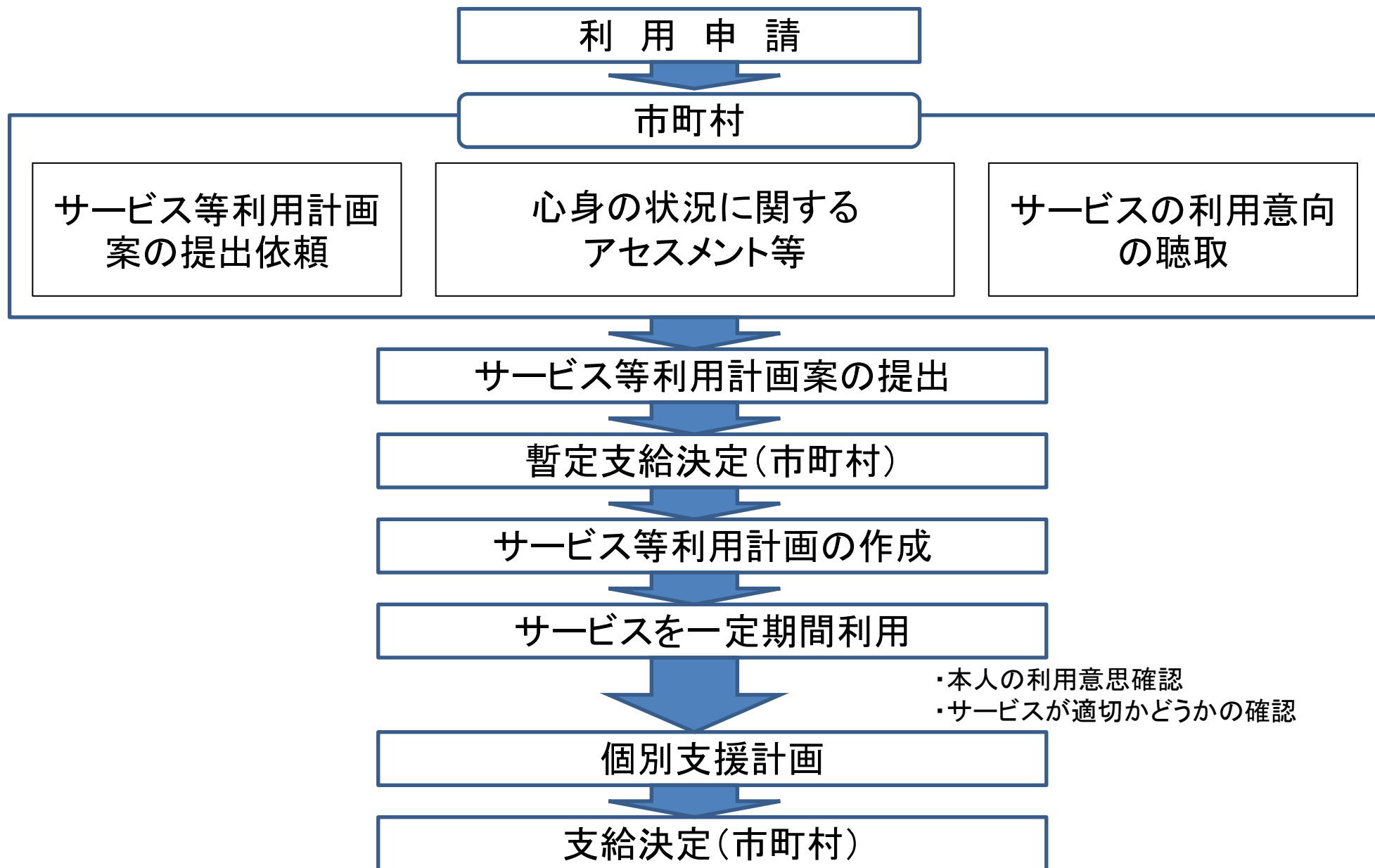
⇒ 適切なアセスメントに基づいた個別支援計画が策定され、当該計画に基づいたサービス提供がされているかを確認。全ての利用者の労働時間が一律に短時間とされているような場合には、その理由を確認し、適切なアセスメントに基づいた結果であり、かつ、利用者の意向等に反して設定されているものではないかを確認

(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

障害者総合支援法施行3年後の見直しについて

(社会保障審議会障害者部会 報告書概要／平成27年12月14日)

障害者総合支援法（H25.4施行）の附則で、施行後3年を目途として障害福祉サービス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こととされている。これを受けて、社会保障審議会障害者部会で平成27年4月から計19回にわたり検討を行い、今後の取組についてとりまとめた。（次期通常国会に関係法律の改正案を提出予定）

1. 新たな地域生活の展開

（1）本人が望む地域生活の実現

- 障害者が安心して地域生活を営むことができるよう、地域生活支援拠点の整備を推進（医療との連携、緊急時対応等）。
- 知的障害者や精神障害者が安心して一人暮らしへの移行ができるよう、定期的な巡回訪問や随時の対応により、障害者の理解力・生活力等を補う支援を提供するサービスを新たに位置付け。
あわせて、グループホームについて、重度障害者に対応可能な体制を備えたサービスを位置付け。また、障害者の状態とニーズを踏まえて必要な者にサービスが行き渡るよう、利用対象者を見直すべきであり、その際には、現に入居している者に配慮するとともに、障害者の地域移行を進める上でグループホームが果たしてきた役割や障害者の状態・ニーズ・障害特性等を踏まえつつ詳細について検討する必要。
- 「意思決定支援ガイドライン(仮称)」の作成や普及させるための研修、「親亡き後」への備えも含め、成年後見制度の理解促進や適切な後見類型の選択につなげるための研修を実施。

（2）常時介護を必要とする者等への対応

- 入院中も医療機関で重度訪問介護により一定の支援を受けられるよう見直しを行うとともに、国庫負担基準について重度障害者が多い小規模な市町村に配慮した方策を講ずる。

（3）障害者の社会参加の促進

- 通勤・通学に関する訓練を就労移行支援や障害児通所支援により実施・評価するとともに、入院中の外出に伴う移動支援について、障害福祉サービスが利用可能である旨を明確化。
- 就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価を行うとともに、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、企業・家族との連絡調整等を集中的に提供するサービスを新たに位置付け。

2. 障害者のニーズに対するよりきめ細かな対応

(1) 障害児に対する専門的で多様な支援

- 乳児院や児童養護施設に入所している障害児や外出が困難な重度の障害児に発達支援を提供できるよう必要な対応を行うとともに、医療的ケアが必要な障害児への支援を推進するため、障害児に関する制度の中で明確に位置付け。
- 放課後等デイサービス等について、質の向上と支援内容の適正化を図るとともに、障害児支援サービスを計画的に確保する取組として、自治体においてサービスの必要量の見込み等を計画に記載。

(2) 高齢の障害者の円滑なサービス利用

- 障害者が介護保険サービスを利用する場合も、それまで支援してきた障害福祉サービス事業所が引き続き支援できるよう、その事業所が介護保険事業所になりやすくする等の見直しを実施するなど、障害福祉制度と介護保険制度との連携を推進。
- 介護保険サービスを利用する高齢の障害者の利用者負担について、一般高齢者との公平性や介護保険制度の利用者負担の在り方にも関わることに留意しつつ、その在り方についてさらに検討。

(3) 精神障害者の地域生活の支援

- 精神障害者の地域移行や地域定着の支援に向けて、市町村に関係者の協議の場を設置することを促進するとともに、ピアサポートを担う人材の育成等や、短期入所における医療との連携強化を実施。

(4) 地域特性や利用者ニーズに応じた意思疎通支援

- 障害種別ごとの特性やニーズに配慮したきめ細かな対応や、地域の状況を踏まえた計画的な人材養成等を推進。

3. 質の高いサービスを持続的に利用できる環境整備

(1) 利用者の意向を反映した支給決定の促進

- 主任相談支援専門員(仮称)の育成など、相談支援専門員や市町村職員の資質の向上等に向けた取組を実施。

(2) 持続可能で質の高いサービスの実現

- サービス事業所の情報公表、自治体の事業所等への指導事務の効率化や審査機能の強化等の取組を推進。
- 補装具について、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など、個々の状態に応じて、貸与の活用も可能とする。
- サービス提供を可能な限り効率的なものとする等により、財源を確保しつつ、制度を持続可能なものとしていく必要。 31

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の推進等に関する法律」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。

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。