

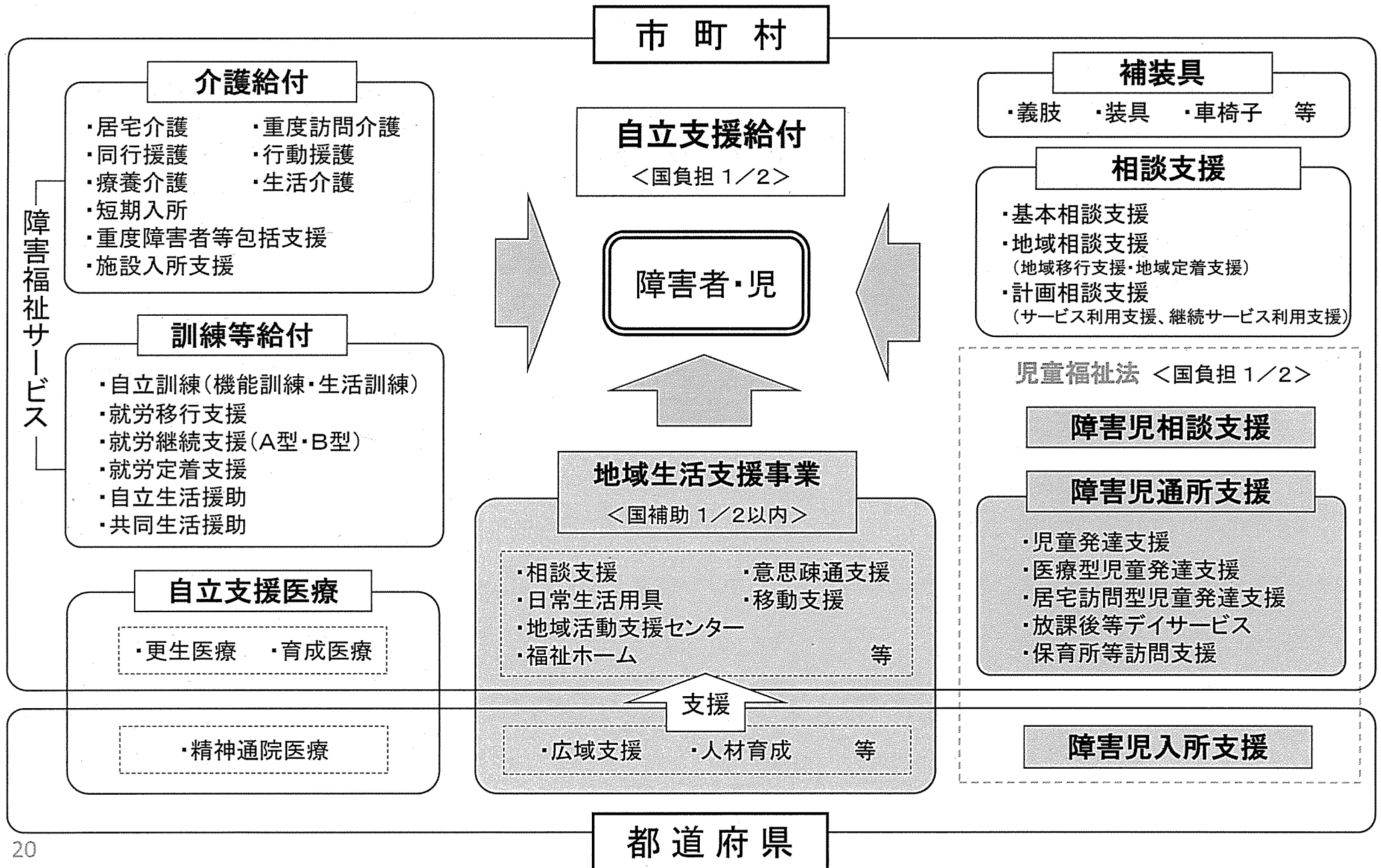
## 參考資料

---

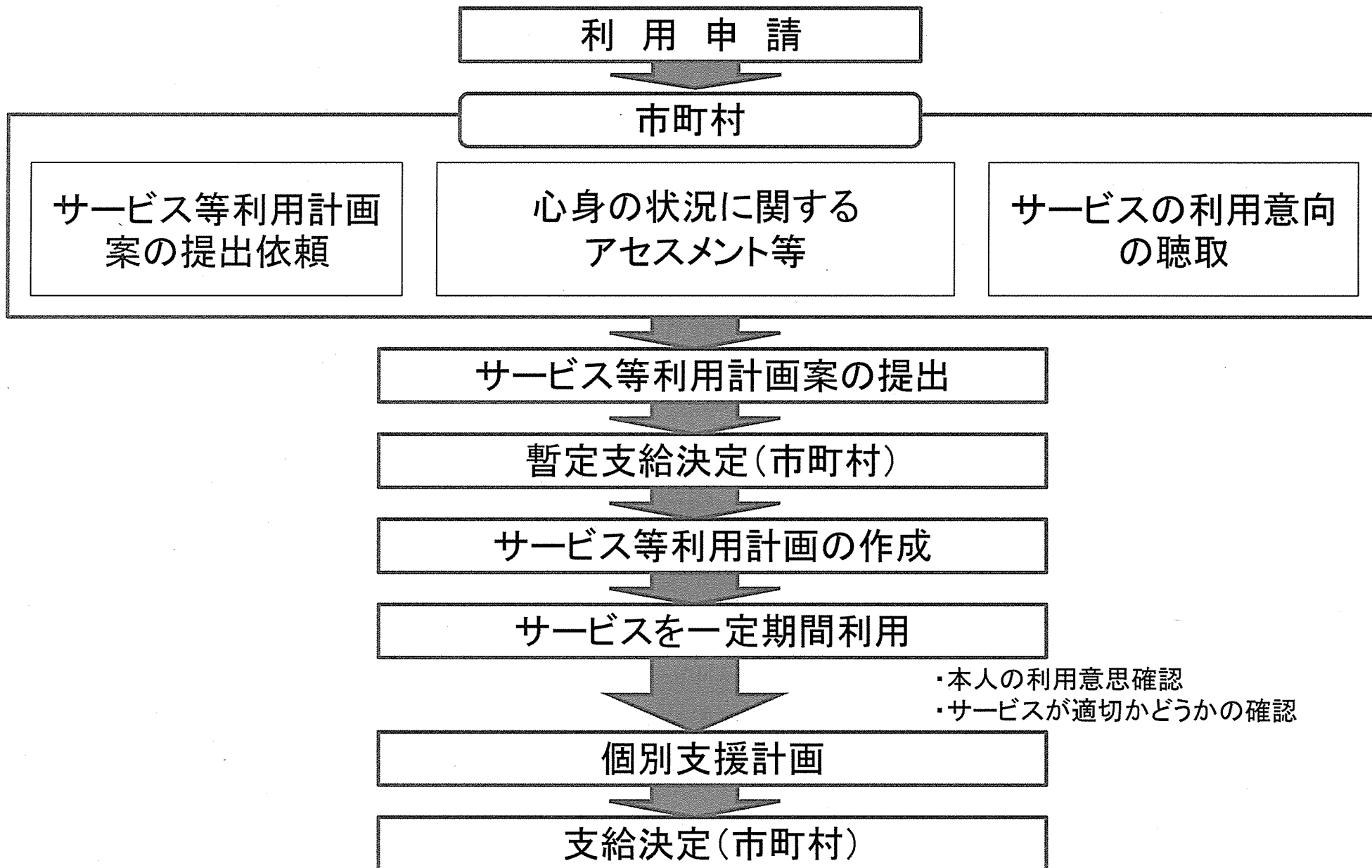
# 障害者総合支援法における福祉サービスの概要

厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」(令和2年11月5日)資料より抜粋

# 障害者総合支援法等における給付・事業



# サービス利用までの流れ(訓練等給付)



# 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964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳:身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

一般就労への  
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約32.3% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.2%
- 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、令和元年度は約2.0万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 7.0万人
  - ・就労継続支援B型 約26.0万人
- (平成31年3月)

就労系障害福祉サービス  
から一般就労への移行

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

## 企業等

雇用者数  
約56.1万人  
(令和元年6月1日)  
\*45.5人以上企業

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)

12,847人/年  
(うち就労系障害福祉サービス 6,565人)

## 特別支援学校

卒業生21,764人(平成31年3月卒)

703人/年

就職

就職 7,019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生活面・就業面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	502～1,094単位/日 <定員20人以下の場合> ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬	324～618単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬	565～649単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬	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	2,999事業所 (国保連データ令和2年6月)	3,841事業所 (国保連データ令和2年6月)	13,403事業所 (国保連データ令和2年6月)	1,274事業所 (国保連データ令和2年6月)
利用者数	34,258人 (国保連データ令和2年6月)	73,180人 (国保連データ令和2年6月)	276,475人 (国保連データ令和2年6月)	11,775人 (国保連データ令和2年6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
- ※ 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なる。
- ※ 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 } 6:1以上
- 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>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位/日
	4割以上5割未満	939単位/日
	3割以上4割未満	811単位/日
	2割以上3割未満	689単位/日
	1割以上2割未満	567単位/日
	0割超1割未満	527単位/日
	0	502単位/日

### 主な加算

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41,100単位  
 ⇒ Ⅰ:施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合  
 ⇒ Ⅱ:施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

就労支援関係研修修了加算 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  
 ※ H30年～見直し

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

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

※ 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)

24 ○ 事業所数 2,999 (国保連令和 2年 6月実績)

○ 利用者数 34,258 (国保連令和 2年 6月実績)

# 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  
生活支援員 } 10:1以上

## ○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位/日
	6時間以上7時間未満	606単位/日
	5時間以上6時間未満	597単位/日
	4時間以上5時間未満	589単位/日
	3時間以上4時間未満	501単位/日
	2時間以上3時間未満	412単位/日
	2時間未満	324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
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 5～42単位/日

- ※ 定員、職員配置、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
- ※ H30～見直し

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

※ 上表以外に、人員配置10:1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)

26 ○ 事業所数 3,841 (国保連令和 2年 6月実績)

○ 利用者数 73,180 (国保連令和 2年 6月実績)



# 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 } 10:1以上
- 生活支援員 }

## ○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5 : 1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	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

### 主な加算

就労移行支援体制加算 5～42単位/日  
 ※ 定員、職員配置、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  
 ※ H30～見直し

施設外就労加算 100単位/日  
 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

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

※ 上表以外に、人員配置10:1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)

## ○ 事業所数

13,403 (国保連令和 2年 6月実績)

## ○ 利用者数

276,475 (国保連令和 2年 6月実績)

# 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生活面・就業面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障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

## ○ 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(令和元年10月～)利用者数規模別に加え、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

<利用者数20人以下の場合>

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



### 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対する支援した場合

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

企業連携等調整特別加算 240単位/月  
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

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月以上念月未満の機関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

※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり(21人以上40人以下、41人以上)

※ 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。

30

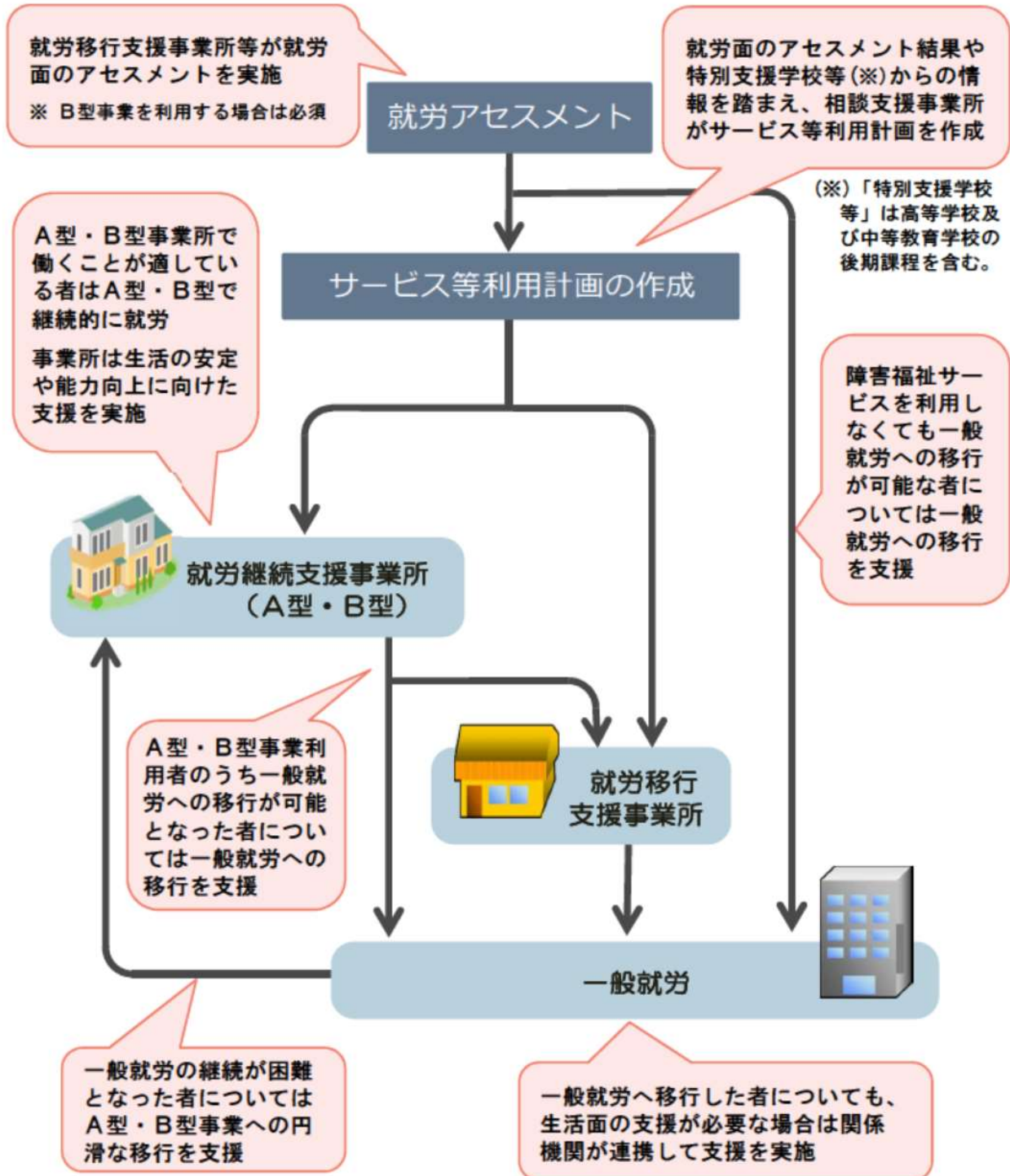
## ○ 事業所数

1,274 (国保連令和 2年 6月実績)

## ○ 利用者数

11,775 (国保連令和 2年 6月実績)

## 各支援機関の連携による就労支援のイメージ



障害のある方が、できるだけ早く職場に適応し、  
安心して能力を発揮するためには、適切なサポートが大切です。

## 「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援」を活用しましょう!!

### 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援とは?

- ジョブコーチは、障害者の職場適応に向けて以下のような支援を行っています。

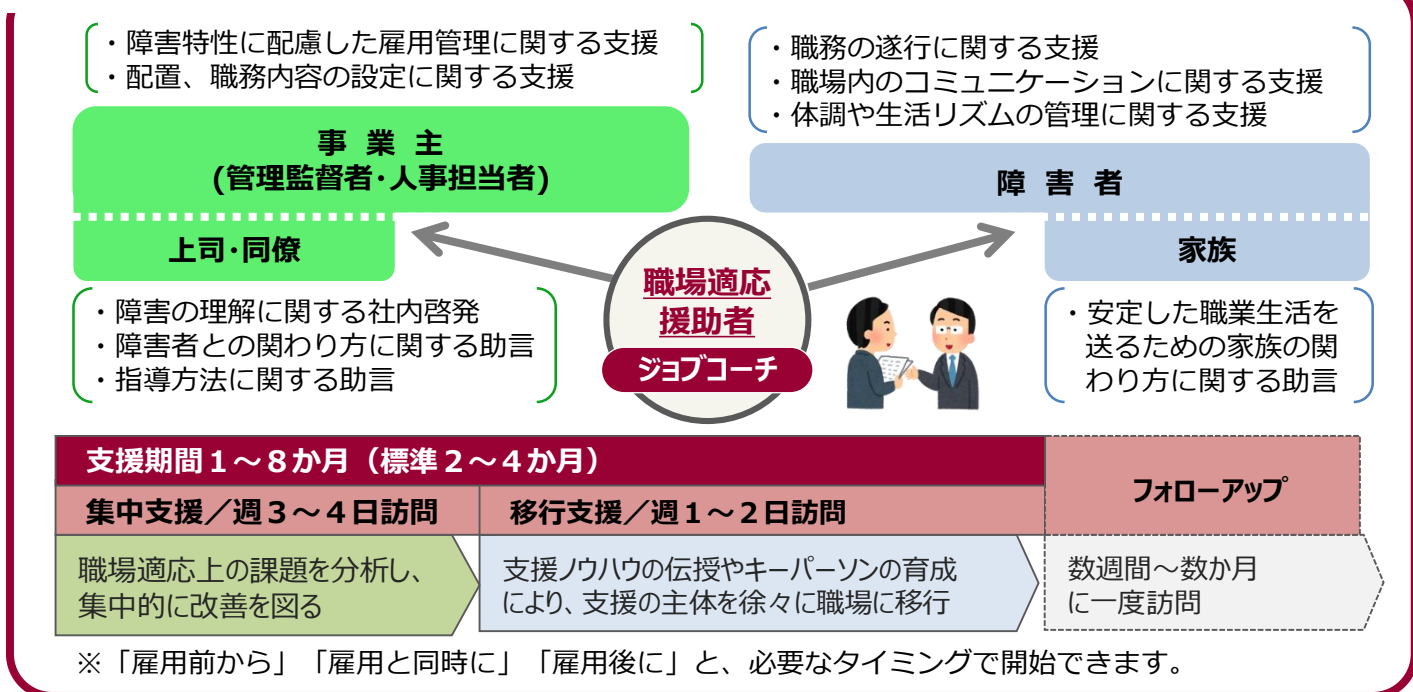
障害者に対して … **職場の従業員の方との関わり方や、効率の良い作業の進め方**などのアドバイスをします。

事業主に対して … 本人が**力を発揮しやすい作業**の提案や、障害特性を踏まえた**仕事の教え方**などのアドバイスをします。

- ジョブコーチには、次の3つの形があります。

① 配置型	<b>地域障害者職業センターに所属するジョブコーチが、</b> 事業所に出向いて支援を行います
② 訪問型	就労支援を行っている <b>社会福祉法人等に所属するジョブコーチ</b> が、事業所に出向いて支援を行います
③ 企業在籍型	<b>自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、</b> 自社で雇用する障害者の支援を行います

- ジョブコーチ「支援のしくみ」と「標準的な支援の流れ」



★ 裏面の「活用事例」「利用者の声」もご参照ください。

【お問合せ先】ジョブコーチ支援が必要な場合は、**地域障害者職業センター**にお問合せください。  
(なお、必要に応じて、ハローワークから地域障害者職業センターに取り次ぐことも可能です。)

※企業在籍型ジョブコーチによる支援を行う場合は、助成金を活用することも可能です(障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース))。助成金に関しては、都道府県労働局またはハローワークにお問合せください。



## ジョブコーチ支援の活用事例

精神障害者を、パソコン業務を中心とする事務職としてトライアル雇用で採用する予定です。初めてのことなので、配属先の指導担当者は、どう関わっていけばよいか具体的なイメージを持つことができず、不安を感じています。そのため、ジョブコーチ支援を利用したいのですが、どのような支援が受けられますか？

企業担当者



### 担当のジョブコーチ

ジョブコーチが職場を訪問し、面談等を通じてご本人の様子を確認するとともに、指導担当者の意見を伺いながら、以下の支援を行いました。

#### 事業主の方への支援

- ご本人の作業状況と課題となっていることを指導担当者と共有。
- まずは正確に作業できること、慣れてきたら作業のスピードを速めること、安定してできるようになったら新たな作業を追加するなど、段階的な指導が有効であることを助言。
- ミスを指摘する場合は、落ち着いた口調で指摘した上で、併せて具体的な改善方法も伝えるとよいことをジョブコーチが手本を示しながら助言。
- 出退勤時やご本人との面談時に体調を把握するポイントとして、職場で見られたご本人の疲労・ストレスのサイン(例:口数が減る、能率が下がる)を共有。

#### 障害のある方への支援

- ご本人の不安や緊張を和らげるため、トライアル雇用の初日にジョブコーチが企業を訪問。第1週、第2週は週3日訪問し、第3週から週2回訪問(※訪問頻度は、本人と指導担当者のニーズや関係構築の状況等を踏まえ、相談しながら決定)。
- 休憩時間などを利用してご本人と面談し、現在の体調や不安に感じていることなどについて相談。指導担当者との関係ができるまで、ジョブコーチが両者を橋渡し。
- 会社が求める作業水準等を確認しながら、オーバーペースにならないように業務の進め方、休憩の取り方などについて助言。

#### 関係機関と連携した支援

- 支援開始にあたって、ご本人の同意を得たうえで通院に同行。主治医から具体的な症状や就業上の留意事項等について専門的な助言を得て、支援計画を作成。
- 支援開始後も支援の進捗状況を主治医と共有。職務内容・勤務時間などを変更するタイミングや、ストレスが生じて体調が不安定な時の対処方法などについては、主治医の助言をもとに適宜相談。

## ジョブコーチを利用した企業・ご本人の声

○最初は、ミスに対する指摘の仕方やどのくらいの作業水準を求めて指導してよいのか分からなかったが、目標設定や仕事の任せ方など相談に乗ってもらい助かった。

○本人がストレスを感じやすい場面や体調変化の兆し(サイン)など、押さえどころが把握できた。

企業担当者

障害のある方  
ご本人

○職場に慣れるまで不安だったが、最初はジョブコーチがいてくれたので心強かった。上司との相談も徐々にスムーズにできるようになった。

○面談では、気になっていることなどいろいろと話を聞いてもらえて安心できた。