

平成 30 年度就労支援事業について

○今回の主な改正内容

- ・ 就労継続支援に係る工賃・賃金の向上
- ・ 一般就労への移行、定着の促進
- ・ 持続可能なサービスの確保

1 就労移行支援

(1) 一般就労移行後の定着実績に応じた基本報酬（別紙・新旧基本報酬）

・利用者の意向及び適性に応じた一般就労への移行を推進するため、一般就労への移行実績だけでなく、就職後6か月以上定着したことをもって実績として評価し、就職後6か月以上定着した者の割合に応じた基本報酬を設定する。

・定着実績に応じた基本報酬を設定することから、一般就労への移行実績が過去2年間ない場合並びに就労定着者数が過去3年間及び過去4年間ない場合の減算については廃止する。

・事業所開設後2年間を経過していない事業所については、現行と同様の基本報酬（別紙 就労移行支援サービス費のそれぞれ（三）の単位数）を算定する。

・ 就労定着支援体制加算は、廃止する。

ただし、平成30年4月から就労定着支援を利用する障害者は、既に通常の事業所に雇用されていることから、新サービスである就労定着支援の説明等や新たな支給決定事務も生じるため、平成30年9月30日までは、就労定着支援サービス費の算定に代えて、就労定着支援体制加算を算定することも可能とする。

この場合の単位数は、就労移行支援の基本報酬について就職後6月以上の就労定着者の割合に応じた設定とすること及び速やかな就労定着支援サービスへの移行を促進する観点から、現行の単位数の2分の1にする。

(2) 【新設】 通勤訓練加算 800単位/日

通勤も含めた訓練について、外部から専門職を招いて、通勤訓練のノウハウのない視覚障害者に対し、白杖による歩行訓練を実施した場合に加算する。

(3) 【新設】 在宅時生活支援サービス加算（300単位/日）

在宅利用者が就労移行支援又は就労継続支援を受けている同一時間帯に生活支援に関する支援が必要であり、生活支援に関する支援を当該サービス提供事業所の負担において提供した場合に、1日につき所定単位数を加算する。

(4) 就労支援関係研修修了加算の評価の見直し 11単位/日→6単位/日

(5) 福祉専門職員配置等加算の要件の見直し ※別途説明あり

新たに「公認心理師」に加えて「作業療法士」についても有資格者となる。

(6) 施設外就労に係る加算の要件緩和による就労準備支援体制加算（Ⅱ）の見直し

・月の利用日数のうち最低2日の達成度評価については、施設外就労先で行うことが可能

- ・総数は、利用定員の100分の70以下とする要件は廃止

現行	見直し後
1月の利用日数から事業所内における必要な支援等を行うための2日を除く日数を限度として、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の人数に応じ、1日につき所定単位数を加算する。	企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の人数に応じ、1日につき所定単位数を加算する。

(7) 離島等における在宅利用時の要件の緩和

現行	見直し後
在宅利用者に対しては、以下を満たす場合に、基本報酬の算定を可能とする。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所職員による訪問又は利用者による通所により評価等を1週間につき1回は行うこと。 ・在宅利用者については、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に対する達成度の評価等を行うこと。 	<u>離島等に居住している在宅利用者</u> に対しては、以下を満たす場合に、基本報酬の算定を可能とする。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所職員による訪問、利用者による通所又は<u>電話・パソコン等のICT機器の活用</u>により評価等を1週間につき1回は行うこと。 ・原則として月の利用日数のうち1日は<u>事業所職員による訪問</u>又は利用者による通所により、訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

2 就労継続支援A型

(1) 平均労働時間に応じた基本報酬〈別紙・新旧基本報酬〉

- ・就労継続支援A型は雇用契約を締結し、最低賃金を支払う障害福祉サービスであることから、労働時間の増加は利用者の賃金増加に繋がることや、労働時間が長いほど、利用者に対する事業所としての支援コストが掛かることから、利用者の1日当たりの平均労働時間に応じた基本報酬
- ・短時間利用減算は、廃止する。
- ・1日当たりの平均労働時間を算出するに当たり、サービス利用開始時には予見できない事由により、労働時間が短時間になってしまった場合について、平均労働時間の算出から除外する。
- ・実績が出せない事業所の安易な事業参入を防止するため、開設後1年間を経過していない事業所については、現行より低い基本報酬（別紙 就労継続支援A型サービス費のそれぞれ(五)の単位数)を算定する。
- ・基本報酬の区分は前年度の実績により決定するが、新規事業所については開設後6か月間の実績をもって基本報酬区分の変更を認める。

(2) 【新設】賃金向上達成指導員配置加算 利用定員20人以下の場合 70単位/日

生産活動収入を増やすための販路拡大、商品開発、労働時間の増加等の賃金向上を図るための賃金向上計画（又は経営改善計画）を作成するとともに、利用者のキャリアアップの仕組みを導入し、当該計画の達成に向けて取り組む賃金向上達成指導員を常勤換算方法で1以上配置した場合、定員規模に応じてそれぞれの所定単位数を加算する。

(3) 【新設】在宅時生活支援サービス加算 (300単位/日)

1 (3) と同じ

(4) 就労移行支援体制加算の評価の見直し

26単位/日→42単位/日 (サービス費 (I) で利用定員20人以下の場合)

(5) 施設外就労に係る加算の要件緩和による施設外就労加算の見直し

1 (6) と同じ

(6) 送迎加算の考え方

雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うという観点から、事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている。

(7) 離島等における在宅利用時の要件の緩和

1 (7) と同じ

3 就労継続支援B型

(1) 平均工賃に応じた基本報酬 (別紙・新旧基本報酬)

・ 就労継続支援B型は、障害者が地域で自立した生活を送ることができるように、利用者に支払う工賃の水準が向上するために必要な支援を行うことが重要であることから、事業所が障害者に支払う平均工賃月額に応じた基本報酬とする。

・ 目標工賃達成加算は、廃止する。

・ 1月当たりの平均工賃額を算出するに当たり、障害基礎年金1級受給者が利用者数の半数以上いる場合については、平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬評価上の事業所の平均工賃月額とする。

・ 実績が出せない事業所の安易な事業参入を防止するため、開設後1年間を経過していない事業所については、現行より低い基本報酬 (別紙の就労継続支援B型サービス費のそれぞれ(六)の単位数) を算定する。

・ 基本報酬の区分は前年度の実績により決定するが、新規事業所については開設後6か月間の実績をもって基本報酬区分の変更を認める。

(2) 【新設】在宅時生活支援サービス加算 (300単位/日)

1 (3) と同じ

(3) 就労移行支援体制加算の評価の見直し

13単位/日→42単位/日 (サービス費 (I) で利用定員20人以下の場合)

(4) 施設外就労に係る加算の要件緩和による施設外就労加算の見直し

1 (6) と同じ

(5) 離島等における在宅利用時の要件の緩和

1 (7) と同じ

4 【創設】就労定着支援

就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定期間にわたり行うサービスを新たに創設。

(1) 支援内容

・障害者との相談を通じて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を行う。

加えて、月1回以上は企業訪問を行うよう努めることとする。

・利用期間は3年を上限とし、経過後は障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ。

※ 障害者就業・生活支援センターと就労定着支援事業所の関係について〈別紙・通知〉

(2) サービスの対象者

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の課題が生じている者

(3) 指定〈別紙・指定申請書提出確認表〉

人員基準	従業員	就労定着支援員	常勤換算方法で、利用者の数を40で除した数以上（資格要件は定めない。）	就労定着支援と生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を一体的に運営している場合は、それぞれの利用者の合計数に応じて配置する。
		サービス管理責任者	次に掲げる利用者の数の区分に応じ、それぞれに掲げる数以上 イ 利用者の数が60以下 1以上 ロ 利用者の数が61以上 1に、利用者の数が60を超えて40又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上	
	管理者	原則として管理業務に従事する者（管理業務に支障が無い場合は他の職務の兼務可）		

(4) 基本報酬・加算の設定

① 就労定着率に応じた基本報酬

・ 利用者との対面による支援を月1回以上行うことを算定要件とする。

・ 生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を利用して一般就労した障害者の職場定着を促進するため、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（雇用された通常の事業所での就労が継続している者の数）の割合）に応じた基本報酬とする。また、利用者数の規模に応じた報酬設定とする。

《就労定着支援サービス費の設定》

イ 利用者数 20 人以下

- (1) 就労定着率が 9 割以上の場合 3,200 単位/月
- (2) 就労定着率が 8 割以上 9 割未満の場合 2,640 単位/月
- (3) 就労定着率が 7 割以上 8 割未満の場合 2,120 単位/月
- (4) 就労定着率が 5 割以上 7 割未満の場合 1,600 単位/月
- (5) 就労定着率が 3 割以上 5 割未満の場合 1,360 単位/月
- (6) 就労定着率が 1 割以上 3 割未満の場合 1,200 単位/月
- (7) 就労定着率が 1 割未満の場合 1,040 単位/月

ロ 利用者数 21 人以上 40 人以下

- (1) 就労定着率が 9 割以上の場合 2,560 単位/月
- (2) 就労定着率が 8 割以上 9 割未満の場合 2,112 単位/月
- (3) 就労定着率が 7 割以上 8 割未満の場合 1,696 単位/月
- (4) 就労定着率が 5 割以上 7 割未満の場合 1,280 単位/月
- (5) 就労定着率が 3 割以上 5 割未満の場合 1,088 単位/月
- (6) 就労定着率が 1 割以上 3 割未満の場合 960 単位/月
- (7) 就労定着率が 1 割未満の場合 832 単位/月

ハ 利用者数 41 人以上

- (1) 就労定着率が 9 割以上の場合 2,400 単位/月
- (2) 就労定着率が 8 割以上 9 割未満の場合 1,980 単位/月
- (3) 就労定着率が 7 割以上 8 割未満の場合 1,590 単位/月
- (4) 就労定着率が 5 割以上 7 割未満の場合 1,200 単位/月
- (5) 就労定着率が 3 割以上 5 割未満の場合 1,020 単位/月
- (6) 就労定着率が 1 割以上 3 割未満の場合 900 単位/月
- (7) 就労定着率が 1 割未満の場合 780 単位/月

② 就労定着実績体制加算 300 単位/月

就労定着支援のサービス利用終了者が雇用された通常の事業所に継続して雇用されるよう、就労定着支援事業者はサービス利用終了者が登録している障害者職業・生活支援センター等の要請に応じて必要な協力を行う必要があることから、サービス利用終了者のうち、雇用された通常の事業所に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加算を創設する。

③ 職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120 単位/月

障害者の職場定着をより促進するため、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事業所を評価する加算を創設する。

④ 特別地域加算 240 単位/月

中山間地域等に居住する利用者への支援については、移動コストを勘案することとし、特別地域加算を創設する。

⑤ 初期加算 900 単位/月（1 回限りの算定）

就労定着支援については、就労移行支援事業所等の利用者が利用していた就労移行支援事業所等の職員から引き続き職場定着のための支援を受けることを基本とするが、当該就労移行支援事業所等以

外の就労移行支援事業所等を利用して一般就労した障害者の職場定着のための支援を行う場合には、特にアセスメント等に時間や労力を要することから、こうした業務負担を評価する加算を創設する。
※ 同一法人内の他の就労定着支援事業所を利用させることは認めないこととする。

⑥ 企業連携等調整特別加算 240単位/月

支援開始1年目は障害者本人に対する支援回数も頻回になると考えられるとともに、就職先企業、医療機関等の関係機関との関係性を構築するなど、時間や労力を要することから、支援開始1年以内の利用者に対する支援の手間を評価する加算を創設する。

⑦ 利用者負担上限額管理加算 150単位/回（月1回を限度）

利用者負担額合計額の管理を行った場合、業務負担を評価する加算を創設する。

(5) 他サービスとの併給について

- ・就労定着支援は雇用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ものであり、生活支援としては、生活リズム・生活習慣、衛生管理、健康管理・服薬管理などを行うことになる。このため、就労定着支援は自立生活援助における支援内容の範囲をまかなえることから、自立生活援助との併給は認めないこととする。
- ・就労定着支援は、訪問型自立訓練（生活訓練）の相談援助の内容の範囲をまかなえることや、就労定着支援の利用者は一般企業に就職していることを踏まえれば、新たに生活に関する訓練を行うことは想定されないことから、訪問型自立訓練（生活訓練）との併給は認めないこととする。
- ・サービス内容が異なる他の障害福祉サービス等との併給は妨げない。

5 その他

(1) 利益供与等の禁止の強化

利用者確保のため、「利用者が友人を紹介すると、紹介した者と紹介された者に金品を授与している事業所」、「企業に就職すると利用者に祝い金を出す事業所」、「就労継続支援A型事業所に雇用され6月以上働く場合に祝い金を出す事業所」、「就職斡旋した事業所に対し金品の授与を行っている事業所」があると指摘されている。

障害福祉サービスは、障害者が自立した生活を営めるよう、その大部分が公費負担によって行われているものであるため、どの事業者を選ぶかは、あくまでも各事業者のサービス内容や質に基づき、障害者が自発的に判断すべきである。こうした意思決定を歪めるような誘因手法は望ましくないことから、金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止することを指定基準の解釈通知に規定する。