

令和6(2024)年8月6日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 野村 知司 様

NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井 大介



令和7(2025)年度予算編成に対する要望書

平素は障害者の一般就労の推進について格別なるご指導、ご協力頂き誠にありがとうございます。今年度は障害福祉サービス等報酬改定が行われました。今後も障害者就労支援施策について更なる充実が図られるよう、当会として以下の点を要望いたします。

記

1. 就労移行支援事業所の在り方

- 厚生労働省の資料によると就労系障害福祉サービスから一般就労への移行数は、新型コロナの影響による令和2年度の減少以外は年々増加しており、令和4年度には約2.4万人が就労を実現している。それに比例し、一月平均の利用者数に関しても平成29年度の33,637人から令和4年度では35,857人、令和6年2月時点では36,293人と僅かではあるが増加してきている。
しかし、就労移行支援事業の事業所数は、平成29年度の3,357カ所をピークに令和4年度では2,985カ所、令和6年2月時点では2,915カ所まで減少している。
- 事業所の減少傾向は地方において顕著であり、就労移行支援事業所は就労定着支援事業の主な担い手となることから、就労定着支援事業の低調に影響されている。利用者の選択肢の少なさや就労ニーズ醸成の機会損失は、地方における障害者就労の発展並びに地域全体の福祉向上の阻害要因となるのではないかと危惧している。
- 一方、都市部においては、事業所数の過剰設置から就職実現後の利用者が集まらず、定員充足できない事業所も多く、当会の会員事業所も就労移行の事業廃止や定員変更(減員)など、縮小を余儀なくされたところも出てきている。このままでは、令和7年10月から開始される就労選択支援事業の担い手が不足し、サービス利用時の混乱が予想される。地方・都市部それぞれに課題があるが、資源の効率的配分とサービスの質を維持するためにも、適切な事業所指定の在り方などを検討する必要があると考えている。
- 令和6年度報酬改定において、就労移行支援の定員規模が20名から10名に緩和されたが、就労移行支援事業の影響について、都市部地方問わず、継続して実態と効果の検証が必要です。また、一部ではあるが就労継続支援B型の総量規制を行ったことにより、就労移行支援事業所が増加している自治体も存在すると聞いている。次期障害福祉計画の指針作成の際には、これらの状況も踏まえて就労系サービス全体の在り方を検討する必要があると感じます。
- 加えて、就労移行単独ではなく、継続B型等との多機能型で運営している事業所も多数ある。多機能型であっても各々の事業で職業指導員及び生活支援員で常勤職員1名の配置基準が負担となっているとの声もあります。多機能型であっても小規模の就労移行支援サービスの運営が維持できるよう、就労系サービスにおいては、いずれかの事業で常勤の配置があれば、事業所内で他事業との兼務を可能とする人員基準の緩和も検討いただきたい。

2. 就労定着支援事業について

<6 か月後の利用開始について>

- 移行支援、継続支援など就労系の日中サービスから就職実現後 6 か月はマッチングが適切であったかなどを継続して支援で確認する義務が生じているところであるが、対象者の特徴や事業所の方針による支援の濃淡が見られ、定着支援サービスへの切り替え時期について一律に設定することは困難のように思える。就職後 6 月の間で、就労移行支援によるサービスの内容や頻度と、その後の雇用継続の差などを調査検証する必要性を感じるため、推進事業等での調査研究をお願いしたい。
- 就労定着支援サービスの利用者が転職した場合、1 か月間の期間内に次の就職が実現された場合に限っては、サービスが継続しているとみなされます。転職を支援する場合、次の就職に向けて再アセスメントや、実習等の実施が必要となり、退職後 1 か月間で次の就職先が決定することは、非常にタイトな期間となっているため、転職時の就労定着支援サービスの継続について、1 か月間ではなく 3 か月間とするなど、支援の実態に合う制度としていただきたい。
- また、自己負担が発生することで、サービス利用に繋がらないケースがあり、本来必要な方にサービスが行き届いてない現状もみられます。福祉サービスから就職した者の定着支援の在り方について、制度の見直しも含め引き続き検討が必要です。

<基本報酬や実績体制加算の算定について>

- 就労定着支援サービス費の区分については、過去 3 年間の就労定着率に応じ算定されるが、雇用された事業所において虐待防止法上の措置が講じられた場合であって本人が離職を希望する場合、雇用された事業所が倒産した場合、利用者が死亡した場合は算定の数から除外することとなっている。
- しかし、過去 6 年間に 42 月以上 78 月未満の期間継続して就労している者の割合を評価する「就労定着実績体制加算」の算定から上記の除外項目が明記されていない。本加算の算定要件にも同様の除外要件を明記が必要と思われる。加えて、基本報酬及び就労定着実績体制加算の除外要件に、本人に起因しない「定年」や「事業主都合の離職」の要件追加について検討いただきたい。
- また、他事業所から就労した障害者に対して就労定着支援を行う場合には、アセスメント等に時間や労力を要することから初期加算が算定されるが、他事業所からの就労者の定着支援実施は厚労省の資料では 7%、当協議会の会員アンケートでも 3 割にとどまっている。自事業所でマッチングを実施していない方の離職のリスクが要因と思われ、他事業所からの就労定着支援の利用に関して、基本報酬や就労定着実績加算の就労定着率の考え方について検討が必要である。
- 更に令和 7 年 10 月から就労選択支援事業が開始されることから、特別支援学校在学中に就労選択支援を利用し、アセスメント結果に基づいて就職した卒業生に対しても、就労定着支援の対象としてどうか。

<就労定着支援サービスの報酬算定について>

- 利用者に対し支援内容を記載した支援レポートの提供を 1 月に 1 回以上行うことでサービス費算定の要件とされ、雇用されている事業主や家族、関係機関等に対しても、本人の同意を得たうえで可能な限り、支援レポートを共有することが望ましいとされている。
- 個別支援計画にそって、本来必要な対面支援やツール（記録）の提供を実施することで支援の質の

向上や維持を図れるよう、支援レポートの作成と共有は任意とし、個別支援計画の作成と提示、支援記録の作成と保管をもって報酬算定の要件としてほしい。

<就労定着支援のサービス内容について>

- 令和3年3月30日の課長通知において「就労定着支援は日常生活又は社会活動上の課題解決に向けて必要な支援を行うサービス」であり、「就業面や健康面の支援については、他の関係機関と連携して計画的に支援することが重要」とされた。
- 職場適応支援（ジョブコーチ事業）は就業面の支援と、定着支援事業での支援を一体的に実施することは効果的であると思われる。人員配置外で配置している職場適応援助者と人員配置内の定着支援員は別の配置であり、主に連続で現場の支援にあたるジョブコーチと、月に数回の訪問や面談での支援である就労定着支援では、サービス費と助成金の併給には当たらないと思われる。職場適応支援（ジョブコーチ事業）は就業面の支援であることから、生活面支援の就労定着事業と併用時に併給できる仕組みへの変更を要望する。

3. 就労継続支援サービスについて

- 第141回社会保障審議会障害者部会で提示された資料によると、就労継続支援事業B型の利用者については知的、精神ともに著しい伸びを見せている状況である。就労継続支援A型事業所やB型事業所の利用者には、一般企業での就労実現の可能性を秘めた方がいると推察されます。その意味でも今回創設された就労選択支援事業には期待しているところです。
- 令和6年度報酬改定において、A型はスコア方式による評価項目の見直しと情報公表制度におけるスコアの公表の仕組みが導入されました。しかし、A型については突然の事業所閉鎖、A型からB型への安易な事業変更など、悪質な事業所もまだ存在すると聞きます。そのため、今回の報酬改定でグループホームに導入された地域連携推進会議の設置を義務化すべきと考えます。
- また、新設の事業所開所に当たっては、管理者及びサービス管理責任者の配置において、一定期間の障害者の就労支援経験を有するものとするなど、資質向上に向けた取り組みを強化する必要がある。

4. 多様なニーズへの就労系障害福祉サービスの利用について

<一般就労中の日中活動サービス利用について>

- 一般就労中の日中活動サービス利用について、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.1（令和6年3月29日）において、障害者雇用が週10時間以上20時間未満まで認められることになったことで、企業等での所定労働時間が概ね週10時間未満であることが一般就労している利用者の支給決定の目安となりました。各市町村は利用者の状態によって、その必要性について精査した上で決定しなければならない。との記載がありますが、この目安に準じて一律に支給決定している市町村もあると聞きます。
- すべての障害者が週10時間以上20時間未満の所定労働時間が障害者雇用率に算定されるわけではなく、週20時間の労働時間では、まだ日中に多くの時間があり空いた時間をうまく過ごすことができない障害のある方もいるため、この所定労働時間の目安について再考いただきたいと考えます。

<高等教育在学中等の就労系障害福祉サービス利用について>

- 就労移行支援の大学在学中の利用については、① 大学や地域における就労支援機関等による就職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合、② 大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、就労移行支援の利用に支障がない者、③ 本人が就労移行支援の利用を希望し、就労移行支援の利用により効果的かつ確実に就職につなげることが可能であると市町村が判断した場合、の条件をいずれも満たす場合に支給決定を行って差し支えないこととなっている。しかし、隣接する自治体において解釈に差が生じているため、まずは、3つの条件が正しく解釈されるよう例示を示すなどをしていただきたい。その上で就労移行支援事業は2年間の有期限であることから、支援を最大限に受けられるよう卒業年度に限る要件の緩和を検討いただきたい。
- また、通信制及び夜間（二部）高等教育在学の場合も就労移行支援事業のサービスを利用できないケースがあるという声をきくことがある。就労移行支援事業所開所時間と重複しないため、学業に影響がないことを前提に原則利用を認めていただきたい。

<企業で働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合の一時利用について>

- 利用期間については、原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとされていますが、法令化前の実態を調査した中では、就業している限り継続してB型などを利用されている方が多い。そもそも、就労中の一時利用については、認めている自治体、認めていない自治体の格差が生じていたことから、法令を整備したものと認識しており、今まで認めていなかった自治体は、この原則3～6か月が基準となる。この利用期間の妥当性はもう一度検証すべきである。

<休職から復職する場合の一時利用について>

- 今回の報酬改定で休職期間中の利用について、これまでの要件がより厳格化されることになった。そのような話が出てきた背景には、障害福祉サービスの質についての指摘があると聞いているが、果たして要件を徹底することが質の向上に繋がるのか甚だ疑問である。本来、地域で必要な福祉サービスが提供できる仕組みを充実していくこと自体は障害者にとっては望ましいことであり、企業の意見書等の提出を求めることで利用を制限するのではなく、障害福祉サービスの質の向上に繋がるための検討が必要であると考えている。
- 医学的に「就労や訓練が可能なのか」「訓練の必要性があるのか」等を確認する必要はあるものの、当該休職者を雇用する企業に「意見書等の提出」を求めることの必要性はないと考えている。障害福祉サービス以外のリワーク支援に関しては、当該休職者を雇用する企業に「意見書等の提出」を一律求めておらず、障害福祉サービスとそれ以外で齟齬が認められる。そもそも障害福祉サービスの利用については本人の意思が最大限尊重されるべきだと考えている。
- 現在、想定されている対象者としては、「うつ病」中心に議論されているイメージがあり、うつ病以外の高次脳機能障害、肢体不自由や視覚障害などの身体障害者のリワーク支援について更に議論を進める必要あると思われる。

5. 支援に伴う煩雑な事務処理の効率化について

- 就労移行支援の基本報酬区分の算定のため書類として、就職者の年度末時点の在籍の有無や人数を記載する様式があり、さらに企業から雇用継続に関する証明書の提出を求められる場合が多い。現在の報酬区分の算定では仮に就職後6月を経て、年度末までに離職をしても就労率の算定に含まれるため、年度末在籍の確認は必要ないと思われる。就労定着支援事業創設前の就労移行体制加算の算定のための書式がそのまま使用されている可能性があるため是正いただきたい。

- また、企業からの雇用証明についても、就職時、就職後6月経過時点、年度末時点の複数回の提出を求める自治体も存在している。就労定着支援事業の体制届等の雇用証明の提出についても同様である。障害福祉課長通知「就労移行支援事業の適正な実施について」（令和元年11月5日付け障障発1105第1号）において、「就労移行支援サービス費の基本報酬の算定区分の届出については、企業や本人、事業者にとって過度な業務負担とならないよう配慮をお願いする。」とあることから、本通知の内容を改めて市町村に周知をお願いしたい。

6. 就労選択支援事業について

※ 就労選択支援事業については2024（令和6）年5月23日付けで、貴省障害福祉課長あてに提出した要望書の再掲となります。

<令和7年度のモデル事業について>

- 令和5年度「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」が実施され、今年度も「就労選択支援に係るマニュアル等の開発及び研修実施に向けた試行的調査」が実施されることとなっています。令和7年10月の事業開始に向けて来年度も以下の内容を考慮したモデル事業の実施について要望いたします。
- 就労選択支援事業の対象者について、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のほかに「現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者」、「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」としていることから、令和7年度のモデル事業実施にあたっては、既存の就労継続支援（A型・B型）を利用している者、就労移行支援の利用延長に関するアセスメントを中心としていただきたい。就労移行支援の標準利用期間延長のケースの収集に困難する場合は、すでに延長を決定したケースに対してアセスメントを改めて実施することで、同等の検証することも可能と思われれます。
- アセスメント実施機関が自事業所の利用者ではなく、それ以外の事業所の利用者等をアセスメントした結果に対して、現に利用している事業所の受け止め方、その後の支援方法の変化や個別支援計画への反映の状況について検証することが肝要と思われれます。また、アセスメントの結果、ニーズの変化や進路に変化があったケースの割合や、その際に他機関との調整方法等の実態についても調査し検証願いたい。
- 加えて、JEEDのアセスメントツールについては、知的障害者には対応が難しいとの話も聞くため、有用なアセスメントツールや方法についても研究が必要と感じています。
- そのほか、対象地域については、大都市から地方都市まで幅広く調査を行うことで、それぞれの実態の把握をお願いしたい。

<就労選択支援事業における他機関向けの研修実施について>

- 就労選択支援事業は他機関連携が重要なことと認識しており、その中でも相談支援事業所は客観的な役割を担うと思われれます。しかし、相談支援のケースの多くは就労支援以外のニーズによるものが多くを占め、就労支援や障害者雇用の知識や経験が不足している相談支援専門員が多く存在することも否めません。就労をキーワードにしたニーズを持った利用者に対応するには、少なくとも障害者雇用の職場や仕事内容、企業の障害者雇用に対する動機や合理的配慮の実態などを理解し、障害者の就労や雇用に対して一定の価値観を有することが必要です。
- そのため、就労選択支援事業に係る相談支援専門員等の他機関向けに、新たに就労支援、障害者雇

用、さらには就労アセスメントの基礎を学ぶ研修を構築し、オンデマンドや e ラーニング等で視聴研修できるコンテンツの作成や仕組みを作り、障害者就労支援の全体像などを学べる機会を、国がイニシアティブを持って進めていただくよう要望します。

<就労選択支援開始に向けた課題について>

- すでに施行まで 1 年半を切っている時期ですが、様々な部分で課題を感じています。特別支援学校等の進路担当に向けた情報が不足しており、不安な声を聴く機会が多いことから、令和 7 年 10 月開始時には何年生のアセスメントが対象となるかなど、教育行政や機関に本格実施に向けた見通しを示すことが必要と思われまます。
- 事業指定に関することについては、まずは指定権者である自治体に対して、地域における就労選択支援事業のサービス実施体制を整備するよう国として指導し、事業開始を希望する事業者が指定をスムーズに受けられるよう要望します。
- 就労移行支援事業等の常勤職員が就労選択支援事業に従事できるよう、今回の報酬改定で変更となった就労定着支援事業の従事者の換算方式に準じるよう規定し周知をお願いします。
- 障害者就業・生活支援センターが事業を実施する場合に、設備や人員に関する指定要件を整理する必要があるため労働安定局の担当部署としっかり協議するようお願いいたします。
- 現在、都市部を中心にセルフプランの利用者も多く存在することから、相談支援事業所が介入しない方が、就労系障害福祉サービスの申請に来た際に、就労選択支援事業のサービス利用までの流れを示し、当該利用者が混乱しないよう対策を講じていただくよう要望します。

7. その他

- これまで、就労系障害福祉サービスの利益供与等の禁止については、移行事業に対しても継続支援 A 型への Q&A と同様の内容を留意事項として通知すること、どのような事案が利用者誘引行為や就労斡旋行為に当たるかガイドラインを明示するよう要望してきた。給付費という税金で運営している事業として、どこまでが容認できる事案なのか、今一度整理をして周知することを要望する。
- 令和 6 年度報酬改定より情報公表未報告減算が創設された。昨年度の情報をワムネットで閲覧すると、わずかな基本情報のみの掲載となっている事業所も多数見られる。サービス別の項目（就労移行では一般就労の移行者数（移行率）、一般就労先での定着者数（定着率）、平均利用期間、保険の有無、一般就労への移行後の定期的な支援の有無）の未記載の報告に対して、指導するよう実施主体の都道府県等に周知願いたい。一方、前述の報告項目の算出が煩雑であるという課題もみられる。報酬算定や加算算定の際に使用する算出方法で報告できるよう様式等の改善も願いたい。
- 障害者雇用促進法による障害者雇用率の引上げ、雇用援助サービスの拡充などが始まっています。さらには令和 7 年度からは就労選択支援や基礎的研修の開始の予定となっており、それらの進捗及び今後の人材育成の在り方や資格化などさらに議論を深めるため、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」における議論の再開を希望します。
- 働き方の多様化、様々な働く場面で活躍している障害者が増加している中で、就業中の障害者に対しての障害福祉サービスが追いついていない状況と思われる。就業中の重度障害者訪問介護の利用要件緩和など、更なる柔軟性を持った制度の検討を願いたい。

以上