

令和 7（2025）年 5 月 28 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8(2026)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 10 月からは、就労選択支援事業が開始されます。新たなサービス体制の整備、並びに、障害者就労支援施策全体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 5 年度には約 2.66 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 3 月時点では 36,275 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 3 月時点では 2,899 カ所まで減少している。
- 地方では事業所の減少傾向が特に顕著であり、就労移行支援事業所が就労定着支援事業の主要な担い手であることを踏まえると、就労定着支援事業の低迷がその影響を及ぼしていると考えられます。こうした状況により、利用者の選択肢が限られ、就労に対する意欲やニーズを育む機会が失われることは、地方における障害者の就労促進や地域福祉の向上を妨げる要因となりかねないと懸念しています。
- 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、実態を踏まえて効果の検証が必要である。

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

とは困難なように思える。就労移行支援が就職後半年間に行う支援をより明確にするため、例えば、施設外支援の一環として、就職から6か月以内は給付を定めるなどを検討してはどうか。

- 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る。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。
- 定着支援事業の報酬に関しては、計画的なフェイドアウトも含め適切な支援を評価するために再度体系を検討してはどうか。例えば1年目の利用に報酬を高くし、経過するごとに低くなるよう設計してはどうか。
- 雇用継続中に定着支援事業の利用をやめた対象者において在職が確認できるのであれば、就労定着率算出に含めてほしい。

<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、①過去3年間の就労定着支援利用者数のうち当該前年度末日において就労が継続する者の総数を算出すること、②「倒産」「死亡」などの場合は除外することが明記されているが、就労定着実績体制加算についてはその記載がない。就労定着実績体制加算についても、就労定着支援サービス費の区分と同様、算出方法を改めていただきたい。
- 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も検討していただきたい。
- 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る、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。

<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。

- 今年度 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することを要望する。

3. 就労継続支援サービスについて

- 就労継続支援事業 B 型の事業者数・利用者数については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る。その意味でも就労選択支援事業の積極的な活用について周知してほしい。
- 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く。
- 就労継続支援については、架空売上防止のため、生産活動シートの提出義務化を含む情報管理の徹底を求める。架空売り上げと循環売り上げを防げる資料となっているため、推進事業の結果を取りまとめ、早急に実施すべきと考えている。
- また、増加する就労継続支援 B 型事業所の質を担保するためにも、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とともに、地域のニーズに即したサービス内容か、そもそも設置の必要性があるのかなどガイドライン等を設け精査した上で指定する仕組みが必要ではないか。
- 利用実態を反映した工賃評価や、施設外就労の実態に応じた指導・監査体制の整備を要望する。
- 事業者の中には、短時間しか利用させないことで事業運営の効率化にのみ注力しているような事業者もあると聞く。また、本来就労継続支援 B 型事業利用対象とはならない軽度の障害者を多く利用させることで、支援の比重は軽いわりに高工賃を達成し報酬ランク上位を獲得するなど、本質とはずれた支援を行っている事業者もあるのではないか。

B 型事業について、今の工賃を評価する仕組みに加えて支援区分をもとにした報酬算定の仕組みを導入し、重度障害者の受入を積極的に評価することも検討してはどうか。

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った。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るが、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く。

- 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。

＜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、最終年度に限り認める自治体も増えているようだが、一方で通信制及び夜間の高等教育在学の場合等は利用に制限がかけられている自治体があることに留意すべきである。
- 大学生等に対する就労移行支援の利用については、①大学や地域の就労支援機関等による就職支援が見込めない、あるいは困難であること、②大学の卒業年度にあり、卒業に必要な単位の取得が見込まれ、就労移行支援の利用に支障がないこと、③本人が就労移行支援の利用を希望し、市町村がその利用によって効果的かつ確実に就職につながると判断すること、以上の 3 つの条件すべてを満たす場合に支給決定が可能とされている。しかし、隣接自治体間でこれらの条件の解釈に差異が見られることから、条件ごとの具体例を示すなど、正確な解釈の共有を図っていただきたい。
- さらに、就労移行支援は 2 年間という有期限の支援であるため、支援を最大限に活用できるよう、現在の「卒業年度に限る」といった要件についても、柔軟な運用を検討していただきたい。あわせて、通信制および夜間（二部）課程の高等教育機関に在学している場合においても、就労移行支援の利用が認められないケースがあるとの声が聞かれます。これらの課程では、授業時間が就労移行支援事業所の開所時間と重複しない場合も多く、学業に支障をきたさないことが前提であれば、原則として就労移行支援の利用を認めていただくことが望まれます。

＜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＞

- 今般の法改正によって整備された一般就労中の一時的な利用（労働時間延長支援型）について、その利用者数・利用期間・労働時間等々、実態がどうなっているか調査し、状況を把握した上で対応を検討すべきである。

＜休職からの復職を目指す場合の一時利用について＞

- 令和 6 年の報酬改定では、休職中に障害福祉サービスを利用する際の要件がより厳格化されることになった。こうした見直しの背景には、障害福祉サービスの質に対する指摘があったと聞いている。しかし、令和 6 年度障害者総合福祉推進事業の調査によると、医療機関でリワーク支援を行った復職者のうち 6 ヶ月間就労継続している割合は約 50%であるのに対し、障害福祉サービスでは 80%を超えている。また、医療機関と障害福祉サービスでは、それぞれリワーク支援の役割やアプローチが異なるという指摘もある。そのため、今後も障害福祉サービスがリワーク支援の一端を担うことは重要だと考えている。
- 加えて、うつ病などを対象としない高次脳機能障害等に関しては、障害福祉サービスの利用前に企業からの意見書等の提出を求めることが、障害者本人に不利益を与える可能性があるとの指摘もあるため、現行の運用については見直しが必要である。また、障害福祉サービス以外のリワーク支援では、休職者を雇用する企業に対して一律に「意見書等の提出」を求めているわけではなく、その点において障害福祉サービスとの間に齟齬が生じている。そもそも、障害福祉サービスの利用にあたっては、本人の意思が最大限に尊重されるべきであると考えている。

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い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

＜令和7年度のモデル事業について＞

- 令和 6 年度の「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。
- 令和 7 年度のモデル事業では、以下のようなテーマ別の項目を設定することを要望する
 - ①リワーク支援における就労選択支援の活用可能性
 - ②高齢障害者の企業から福祉への移行支援（ソフトランディング）における支援の在り方
 - ③支給更新時のアセスメントモデル（例：更新タイミングを活かした制度活用）
 - ④10 時間未満や 20 時間・30 時間未満での短時間雇用者に対する就労選択支援の活用
 - ⑤在職中の障害者に対するアセスメント導入
 - ⑥さらに事業開始後、6 カ月～12 カ月間における実態についても、このモデル事業において調査を図るべきである

＜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＞

- 養成研修は質の担保と全国展開の両立が必要であり、将来的には都道府県が主催できる体制構築を目指すべきである。
- 研修内容は障害者雇用の基礎知識や合理的配慮に関する理解を含めたカリキュラムとし、相談支援従事者等他機関向けにも基礎研修をオンラインで提供する仕組みを整備すべきである。

＜就労選択支援開始に向けた課題について＞

- 「第三者からの適切な評価を受けているか」ということが指定を受ける際の要件になっているが、評価のポイントを明確にする必要があるのではないかと。また、自立支援協議会も含めて事前の計画や検討が必要だと考えるが開始までに間に合うのか疑問が残る。認可については、事業者向けと自治体向けそれぞれにマニュアルが必要になるのではないかと。また、実施主体の第三者評価として自立支援協議会が挙げられているが自立支援協議会が機能していなかったり、就労支援部会の設置がない自治体もある。第 8 期障害福祉計画においては、改め

て設置の義務化を示すとともに、それらの自治体においての現段階での対応方法について臨時的に会議体を設置するよう対応を促すことが必要である。

- 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きた際に、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たい。
- 選択支援事業の対象者として、現在 50 歳以上と障害年金 1 級所得者や就労経験がある者は希望に応じた利用となっている。しかし、就労経験のある者で初めて就労継続支援のサービスを利用する者については、現状の就労能力確認のために就労選択支援事業を原則利用することとしてはどうか。
- 支給決定更新者については、規模に応じて就労選択支援の利用ができることになっているが、そもそも利用できることの周知の徹底が必要であり、利用を促すことも重要であるため、支給決定更新時における利用促進を自治体が図るよう促すべきである。
- 障がい者の就労支援の勤務実績通算 5 年以上が就労選択支援研修受講の要件になっているため、既存事業所の職員数や就労支援経験年数の実態を把握できるよう、緊急的な調査を行うべきである。
- 専用スペース要件（例：愛知県では利用者 1 人あたり 2 m²以上）などの指定基準が運営の障壁となっており、基準緩和も検討いただきたい。

＜就労選択支援養成研修について＞

- 養成研修初年度の受講状況を踏まえて、次年度以降の開催方法や回数について検討するとともに講師及び受講者からの聞き取りをもとにプログラムも含めて研修の在り方について検討を重ねる必要がある。
- 研修内容の質の担保と合わせて、将来的には継続性も鑑み国主導ではなく都道府県が実地主体となるよう仕組みを講じてほしい。

7. その他

● 【利益供与・利用者誘因】

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因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。例えば、指定時や利用者募集広告に食事や交通費無料などの記載を禁止してはどうか。また、利益供与（食事・交通費無料提供等）に関する窓口を明示し、指定時や運営時の適正な監査体制を強化するとともに、すでに指定を受け運営している事業における不適切な誘因に気づいた際に速やかに報告できる体制を整備してはどうか。特に計画相談や就業・生活支援センターなど第三者的な立場にあるものが報告を担う仕組みづくりを検討してほしい。

● 【雇用と福祉の連携強化】

現在、障害者雇用促進対策課において「障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が開催され、雇用の質の担保、障害者雇用制度の在り方などが議論されており、就労継続支援 A 型の雇用促進制度上の取り扱いについても議論の方向性が打ち出されようとしているところである。他方、この

10月からは、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で整備した就労選択支援がスタートするところである。さらには、今年度から基礎的研修も開始される予定となっており、今後の雇用福祉に跨る制度の在り方や人材育成について今一度議論を深める必要がある。

そのため、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会の早期再開を要望する。

- **【就業中の障害者への福祉サービス】**

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お願いしたい。

- **【在宅利用について】**

コロナ下での緩和もあり、在宅利用が増加しているが、利用実態が不明瞭なものも多く存在していると聞く。次期報酬改定においては在宅利用の在り方について議論するとともに、明確な制度整備が求められる。

以上