

## 6. 就労系サービス



# 6. 就労系サービス



## 目次

Agenda

- (1) 就労移行支援
- (2) 就労継続支援A型
- (3) 就労継続支援B型
- (4) 就労定着支援
- (5) 就労系サービスにおける横断的な改定事項
- (6) 就労選択支援

# （１）就労移行支援

## １．利用定員規模の見直し

- ▶ 利用定員規模を見直し、定員 10 名以上からでも実施可能とする。

## ２．支援計画会議実施加算の見直し

- ▶ 地域の就労支援機関等と連携して行う支援計画会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。
- ▶ この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。

【現行】

**【支援計画会議実施加算】 583単位／回**  
(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【見直し後】

**【地域連携会議実施加算】（Ⅰ） 583単位／回**

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

**【地域連携会議実施加算】（Ⅱ） 408単位／回**

- ・利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う職業指導員、生活支援員又は就労支援員等が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて1月につき1回かつ1年につき4回を限度とする。



## （２）就労継続支援 A 型

### 1. スコア方式による評価項目の見直し

- 労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
- 生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
- 「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
- 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
- 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

#### 【見直し後】

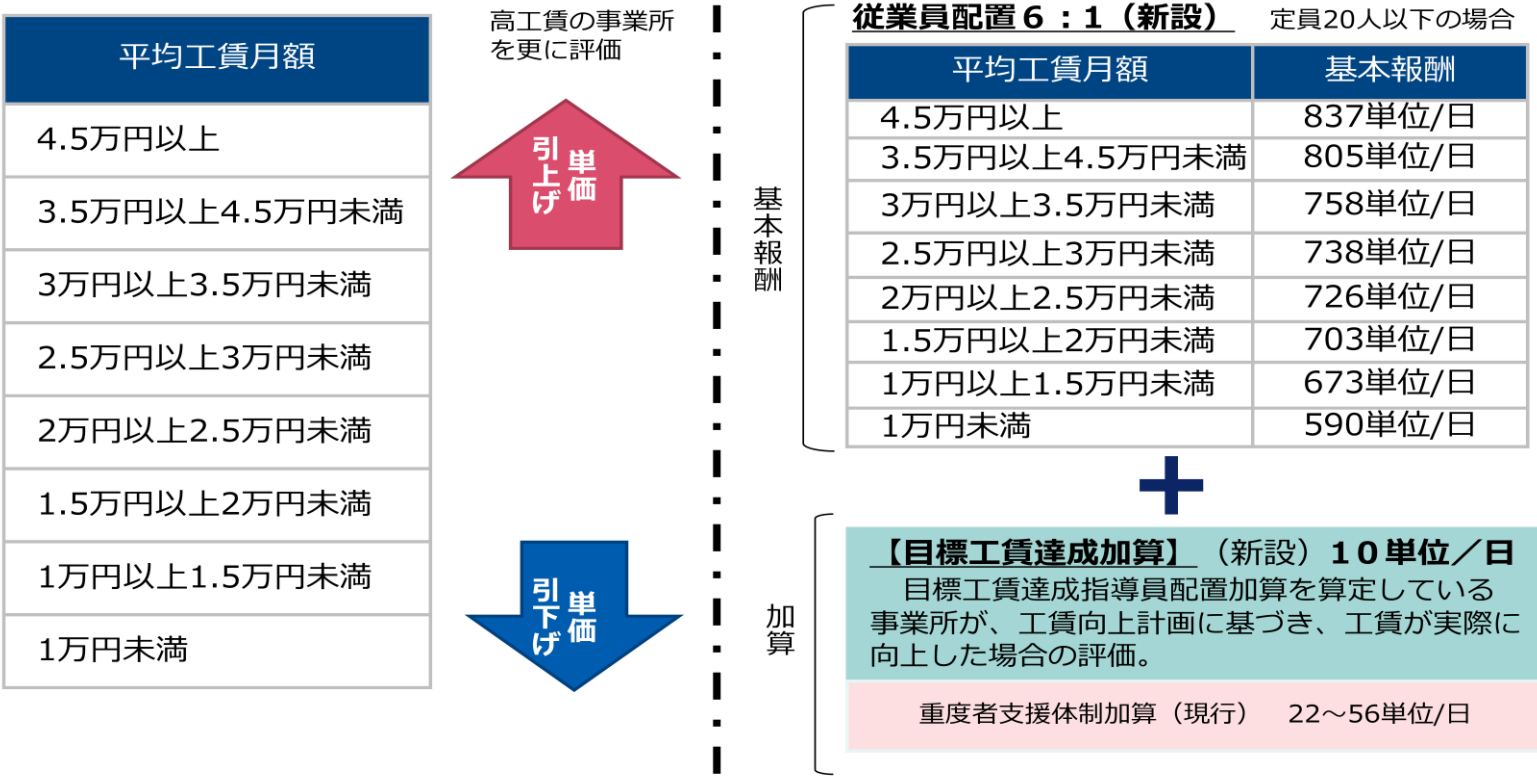
評価指標		判定スコア
<b>労働時間</b>	1日の平均労働時間により評価	5点～ <u>90</u> 点で評価
<b>生産活動</b>	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	<u>-20</u> 点～ <u>60</u> 点で評価
<b>多様な働き方</b>	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	0点～ <u>15</u> 点で評価
<b>支援力向上</b>	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～ <u>15</u> 点で評価
<b>地域連携活動</b>	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価
<b>経営改善計画</b>	経営改善計画の作成状況により評価	<u>-50</u> 点～0点で評価
<b>利用者の知識及び能力向上</b>	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	<u>0</u> 点～ <u>10</u> 点で評価

# （3）就労継続支援B型

## 1. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系（基本報酬）

- ▶ 平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を引上げ、低い区分の単価を引下げる。
- ▶ さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「6：1」の報酬体系を創設。

### （1）「平均工賃月額」に応じた報酬体系



## （3）就労継続支援B型

### 1. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系（加算）

#### ○ 目標工賃達成指導員配置加算【見直し】 36～45単位

6：1の基本報酬の創設に伴い、目標工賃達成指導員配置加算の要件を見直す

（算定要件）

目標工賃達成指導員を常勤換算方法で1人以上配置し、手厚い人員体制（職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で6：1以上、かつ当該目標工賃達成指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で5：1以上）をもって、目標工賃の達成に向けた取り組みを行う場合に加算する。

#### ○ 目標工賃達成加算【新設】 10単位／日

（算定要件）

目標工賃達成指導員配置加算の対象となる事業所等が各都道府県において作成される工賃向上計画に基づき、自らも工賃向上計画を作成するとともに、当該計画に掲げた工賃目標を達成した場合に加算する。

## （3）就労継続支援B型

### 2. 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

- ▶ さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「6：1」の報酬体系を創設。
- ▶ 収支差率を踏まえて基本報酬を見直し、短時間の利用者が多い場合の減算を設ける。

#### ○短時間利用減算【新設】 所定の単位数の70/100算定

算定利用時間が4時間未満の利用者が全体の5割以上である場合には、基本報酬を減算する。ただし、個別支援計画で一般就労等に向けた利用時間延長のための支援が位置付けられ、実際に支援を実施した場合、又は短時間利用となるやむを得ない理由がある場合は利用者数の割合の算定から除外する。

従業員配置7.5：1		定員20人以下の場合	
定員	基本報酬		
	【現行】	【見直し後】	
20人以下	556単位/日	530単位/日	
従業員配置6：1（新設）		定員20人以下の場合	
定員	基本報酬		
20人以下	584単位/日		



加算	ピアサポート実施加算（現行） 100単位/月
	地域協働加算（現行） 30単位/日
	重度者支援体制加算（現行） 22～56単位/日
減算	<b>【短時間利用減算】（新設） 所定単位数の70%算定</b> 利用時間が4時間未満の利用者が全体の5割以上である場合（個別支援計画で一般就労等に向けた利用時間延長のための支援が位置付けられ、実際に支援を実施した場合、又は短時間利用となるやむを得ない理由がある場合は利用者数の割合の算定から除外）

## （3）就労継続支援B型

### 3. 基本報酬の算定に用いる平均工賃月額の見直し

事業所の中には、障害特性等により利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、通知を改正し、基本報酬を算定する際の平均工賃月額の算定方法について、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入する。

#### ○新算定式

前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。

ア 前年度における工賃支払総額を算出

イ 前年度における開所日1日当たりの平均利用者数を算出

前年度の延べ利用者数 ÷ 前年度の年間開所日数

ウ 前年度における工賃支払総額（ア） ÷ 前年度における開所日1日当たりの平均利用者数（イ）  
÷ 12月により、1人当たり平均工賃月額を算出



## （４）就労定着支援

### 1. 基本報酬の設定等

- 就労移行支援事業所等との一体的な実施

サービス提供に支障がない場合、就労移行支援事業所の職業指導員等の直接処遇職員が就労定着支援に従事した勤務時間を、就労定着支援員の常勤換算上の勤務時間に含める。

- 就労定着率のみを用いた報酬体系とする。

#### 【現行】

利用者数
20人以下
21人以上40人以下
41人以上



就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満



#### 【見直し後】 ※利用者数は加味せず

就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満

### ○支援体制構築未実施減算【新設】 所定の単位数の90/100算定

就労定着支援終了にあたり、企業による職場でのサポート体制や職場定着に向けた生活面の安定のための支援が実施されるよう、適切な引き継ぎのための体制を構築していない場合について、減算する。

## （４）就労定着支援

### ２．支援計画会議実施加算の見直し

- 地域の就労支援機関等と連携して行うケース会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。
- この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。

#### 【現行】

**【定着支援連携促進加算】** 579単位／回  
(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。



#### 【見直し後】

**【地域連携会議実施加算】（Ⅰ）** 579単位／回

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

**【地域連携会議実施加算】（Ⅱ）** 405単位／回

- ・利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う就労定着支援員が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて1月につき1回かつ1年につき4回を限度とする。

## （５）就労系サービスにおける横断的な改定事項

### 1. 横断的な改定事項（抜粋）

#### ○休職期間中に就労系障害福祉サービス等を利用する際の対応

一般就労中の障害者が休職期間中に就労系障害福祉サービスを利用する際、当該休職者を雇用する企業や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合等の現行の利用条件について、改めて事務連絡で周知するとともに、支給申請の際に、当該障害者の雇用先企業や主治医の意見書等の提出を求めることとする。

#### ○施設外支援に関する事務処理の簡素化（就労移行支援及び就労継続支援A型・就労継続支援B型）

施設外支援については、施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置付けられ、1ヶ月ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められる場合に、報酬を算定する。

#### ○施設外就労に関する実績報告書の提出義務の廃止等の見直し

報酬請求に当たっては、施設外就労に関する実績について、事業所から毎月の提出は不要とする。

※詳しくは、「就労系サービスに関連する届出について」P.7を参照してください。

## （6）就労選択支援

### 1. 新たに創設される就労選択支援の概要①

○就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。（令和7年10月1日施行）

#### ○サービス対象者（支給期間：原則1カ月）

- ・ 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及び現に利用している者。
- ・ 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用前に、原則として就労選択支援を利用すること。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び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は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用することとする。

#### ○基本報酬の設定等

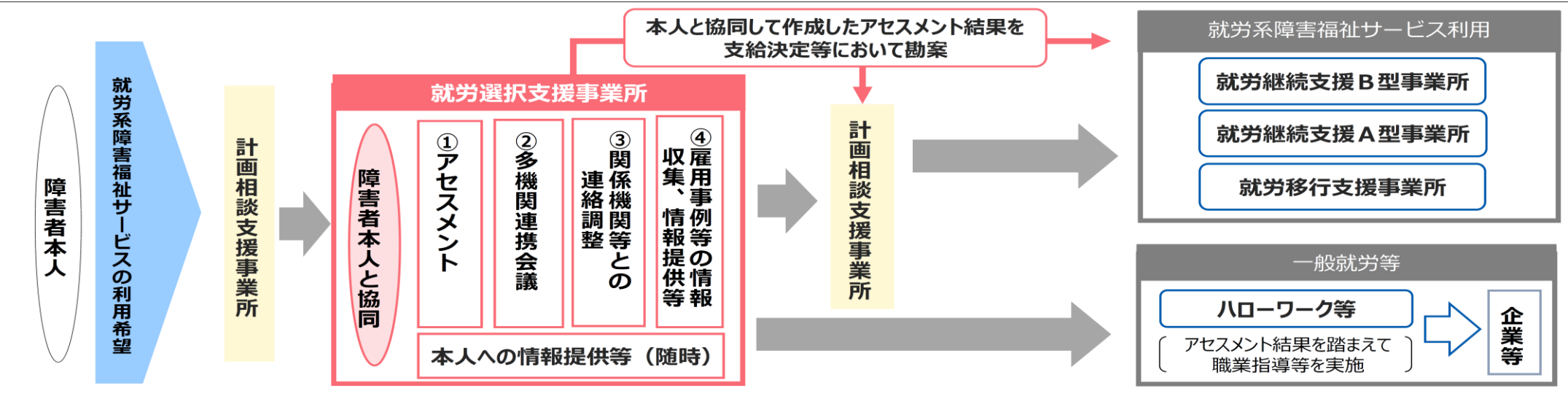
- ・ 就労選択支援サービス費 1210 単位／日
- ・ 特定事業所集中減算 200 単位／月（同一の事業者を利用することとなったものの占める割合が8割を超えている場合について、減算する。）

# （6）就労選択支援

## 1. 新たに創設される就労選択支援の概要②

### ○基本プロセス

- ・ 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（アセスメント）を実施。
- ・ アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- ・ アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて公共職業安定所等との連絡調整を実施。
- ・ 協議会への参加等による地域の就労支援に係る情報収集、利用者への情報提供を実施。



## （6）就労選択支援

### 1. 新たに創設される就労選択支援の概要③

#### ○ 実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有する等の事業者を実施主体とする。

#### ○ 従事者の人員配置・要件 **就労選択支援員 15:1以上**

- 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。  
※経過措置として、就労選択支援員養成研修開始から2年間は基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
- 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや就労支援に関して一定の経験を有していることを要件とする。
- 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。