

10 障害者の就労支援の推進等について

(1) 令和3年度報酬改定の内容について【関連資料1】

① 就労系サービスにおける共通事項

(ア) 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績の算出

- 就労系サービスの基本報酬は過年度の実績に基づき算定することとしているが、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援は平成30年度実績を用いることも可能）としている。サービス毎に実績として評価する期間の取扱いが異なるため、留意いただきたい。
- なお、令和4年度以降の取扱いは、今後の状況を踏まえて改めて対応を検討し、令和3年度中に通知等で示す予定である。

(イ) 在宅でのサービス利用の要件の見直し

- 現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労移行支援・就労継続支援の在宅でのサービス利用については、今年度（令和2年度）中に限り、要件を緩和しているところである。
- 令和3年度以降は、新たな生活様式の定着を見据え、本人の希望や特性を踏まえつつ、更に促進するため、上記取扱いを令和3年度以降は常時の取扱いとする。
- なお、在宅でのサービス利用について、適切かつ効果的な支援が実施されるよう、「在宅における就労移行支援事業ハンドブック」（平成25年～27年度厚生労働科学研究）に加え、在宅でのサービスの提供に当たって各事業所が留意すべき点等をまとめた資料（ガイドライン）を作成中であり、年度内に情報提供する予定なので、参考にされたい。

(ウ) 一般就労への移行や工賃向上等の更なる促進に向けた施設外就労に係る加算の発展的な見直し

- 施設外就労加算及び就労移行準備支援体制加算（Ⅱ）については、就労系サービスの基本報酬が実績に応じた報酬体系としていることから、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、今般廃止・再編し、一般就労への高い移行実績や高工賃を実現する事業所、地域連携の取組への評価に組み替えることとしている。
- なお、施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進をしてきたことから、引き続き実施していくとともに、施設外就労に係る要件の見直しも検討しているため、近日中に示す予定である。

② 就労移行支援

(ア) 基本報酬及び報酬区分の決定に係る実績の算定方法の見直し

- 一般就労への高い移行実績を実現する事業所について、一般就労への移行や工賃向上等の更なる促進に向けた施設外就労に係る加算の発展的な見直しに伴い、基本報酬において更に評価することとしている。
- また、基本報酬の区分の決定に係る就労定着率の算出について、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、現行の「前年度において就職後6か月以上定着した者の割合」から「前年度及び前々年度において就職後6か月以上定着した者の割合」に見直すこととした。
 - ※ 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度及び令和2年度」又は「平成30年度及び令和元年度」のいずれか2年度間の実績で評価。
 - ※ 新規事業所や新設2年以内の事業所における実績の取扱いについては、別途検討中。
- あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている就労移行支援事業所については、従前と同様に前年度の実績により算定することとしているので、留意されたい。

(イ) 支援計画会議実施加算の創設

- 障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価を行うアセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、本人や他の支援機関等を交えたケース会議等を実施した事業所を評価するための加算を創設する。
- 具体的には、各利用者の就労移行支援計画の作成又は見直しに当たって、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターその他の就労支援機関において障害者の就労支援に従事する者を交えたケース会議を開催し、これら関係者の専門的な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成、変更その他必要な便宜の提供について検討を行った場合に、1月に1回（年4回を限度）、所定単位数を加算する。
- この加算は、各事業所の支援にあたって、他の事業所を含む関係機関のノウハウ・知見を活用することで、各事業所の支援の質を高めていくとともに、地域の支援力の向上を図ることを目的として創設するものである。単に「ケース会議を開催すること」が目的とならないよう、事業所への説明には留意されたい。

(ウ) 人員基準の柔軟化

- 就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配

置を可能とする。

③ 就労定着支援

(ア) 基本報酬及び基本報酬の区分の見直し

- 就労定着支援事業所の経営の実態等を踏まえ、基本報酬の単価を見直す。
- また、基本報酬の区分について、現状、実績上位2区分に8割以上の事業所が分布している一方で、下位2区分には事業所がほとんどないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、現行「9割以上」としている区分を「9割5分以上」及び「9割以上9割5分未満」に分割し、「1割未満」及び「1割以上3割未満」を「3割未満」統合する。
※ 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「平成30年度、令和元年度及び令和2年度（3年間）」又は「平成30年度及び令和元年度（2年間）」のいずれか2年度間の実績で評価。

(イ) 基本報酬の支給要件の見直し

- 現在の支給要件としている「利用者との対面による1月1回（以上）の支援」について、実際の支援内容は多岐にわたり、個別性が高いものであること等を踏まえ、今後は、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者間で月1回共有することを要件とする。
- 「支援レポート」の様式や記載例については、近日中に通知等により示す予定である。
- 今回の見直しは、現在の支給要件のもとでは「利用者との対面による1月1回（以上）の支援行えばよい」といった受け止めをしている事業所が散見されるとの指摘を踏まえ、「何をするか」ではなく、「何のために何をしたか」を重視し、その内容を記録、共有することを支給要件とすることとしたものである。就労定着支援について、その支援を通じ、支援期間後も引き続き就労定着を図ることができる力を利用者自身に身につけてもらう支援とも言えるものであり、「支援レポート」については、支援期間終了後も引き続き本人や企業において適宜参照されることを期待するものである。単に「支援レポートを作成すること」が目的とならぬよう、事業所への説明には留意されたい。

(ウ) 関係機関等との連携強化に係る加算の見直し

- 就労定着支援における関係機関等との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、関係機関等とのケース会議等を実施することを報酬上評価する。
- 関係機関等と連携した支援については、支援期間にかかわらずに必要となることから、現在、支援開始1年目についてのみ評価している「企

業連携等調整特別加算」を見直し、支援期間を通して評価する新たな加算である「定着支援連携促進加算」を創設する。

- 具体的には、企業、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関等の関係機関との連携体制の構築を図るため、各利用者の就労定着支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間（最大3年間）を通じ、1月につき1回（年4回を限度）所定単位数を加算する。
- この加算は、就労定着支援が、いわゆる職場定着に必要な支援のうち、就業に伴う生活面における支援である点を踏まえ、必要に応じて生活面以外での支援と組み合わせた支援を実施すること等が円滑に実施できるよう、他分野を含む関係機関との連携・協力関係の構築をすることを目的として創設するものである。関係機関との連携の必要性等は利用者毎に判断されるものであることから、単に「会議を開催すること」が目的とならぬよう、事業所への説明には留意されたい。

（エ） 対面での支援の要件緩和

- 指定基準省令に規定している「対面での支援」について、ICTの活用を念頭に、当該規定を改正し、「対面」要件を緩和することにより、障害者本人の希望や障害特性を踏まえ必要に応じた対面での支援とする。なお、今回の見直しは、「対面での支援」といった就労定着支援における支援方法の内容を緩和しているものであり、支援の質については、引き続き、対面か否かに関わらず担保する必要がある。

（オ） 就労定着支援事業による支援の円滑な開始の促進

- 就職後6か月が経過した後、円滑に就労定着支援事業所による支援が開始できるよう、本人が就労定着支援事業の利用を希望する場合、就労移行支援事業所等（就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）及び生活介護をいう。以下同じ。）における6か月間の職場への定着支援の（努力）義務の期間において、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を指定基準省令に新たに規定する。

④ 就労継続支援A型

（ア） 基本報酬の区分の決定に係る実績の評価方法の見直し

- 基本報酬の算定に係る実績について、現行の「①1日の平均労働時間」に加え、「②生産活動収支の状況」、「③多様な働き方に係る制度整備及び実施」、「④安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取組」及び「⑤地域連携活動の実施状況」の5つから成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。
- 具体的な評価方法については、新たに制定する告示・通知等において

示す予定である。

- ※ 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出について、
 - ・ 「①1日の平均労働時間」については、「平成30年度」、「令和元年度」、「令和2年度」のいずれかの年度の実績で評価。
 - ・ 「②生産活動収支の状況」については、前年度を「令和元年度」（前々年度）に置き換えた実績で評価することも可（その場合、前々年度は「平成30年度」（前々々年度）を用いる）。
 - ・ 上記以外の項目は、令和2年度の実績で評価（「③多様な働き方に係る制度整備」の状況は、令和3年4月1日時点の状況）。

（イ）基本報酬の算定における評価内容の公表

- 就労継続支援A型事業者は1年に1回以上、事業所ごとの運営状況について自ら評価を行い、利用者をはじめ地域の関係機関等に対して事業所の取組状況や支援実態、生産活動状況を具に情報発信・共有することを目的に、その結果をインターネットの利用その他の方法により公表する旨、指定基準省令上に新たに規定する。
- 具体的には、スコア方式による評価内容を全て公表することを事業所に義務付け、未公表の場合には基本報酬を減算する。
- 公表様式の雛形については、通知等において示す予定である。

（ウ）一般就労への移行の促進

- 就労継続支援においても、障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を更に促進していく観点から、就労移行支援体制加算を充実する。また、加算の充実については、実績による基本報酬の各区分に応じたものとする。
- また、就労継続支援から就労移行支援への移行について、新たに一定の評価をする加算（就労移行連携加算）を創設する。
- 就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価する。

（エ）最低賃金減額特例について

- 平成30年度報酬改定において引き続き検討する事項とされていた最低賃金減額特例については、実態として、約9割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が3人以上いた事業所においても一般就労への移行者を多く出していることから、今回の報酬改定においては特段対応しないこととする。

（オ）就労継続支援A型における送迎加算の取扱い

- 平成30年度報酬改定において引き続き検討する事項とされていた就

労継続支援 A 型の送迎加算について、実態として、送迎の理由は「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」などのやむを得ない事情が多く、多くの事業所において送迎の必要性を一律ではなく個別に判断していることを踏まえ、現行の枠組みは維持する。

- その上で、就労継続支援 A 型が利用者と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ものであるということを念頭に、送迎加算の算定に当たっては、利用者の自立能力の獲得を妨げないよう配慮することが必要であるため、各自治体におかれては、事業所に対し、その旨周知徹底をお願いしたい。

⑤ 就労継続支援 B 型

(ア) 多様な就労支援ニーズに対応するための報酬体系の類型化

- 地域における多様な就労支援ニーズに対応する観点から、現行の「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系に加え、「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を新たに設け、事業所ごとに選択することとする。

※ 令和 3 年度の報酬算定に係る実績の算出については、「平成 30 年度」、「令和元年度」、「令和 2 年度」のいずれかの年度の実績で評価。

- 基本報酬の報酬体系の選択は各年度の 4 月に行うことを基本とし、年度途中での変更を原則想定していないため、留意されたい。

※ 報酬体系の選択については、年度当初において自治体に「就労継続支援 B 型に係る基本報酬の算定区分に関する届出書」を届け出る際、併せて選択することを想定。

※ 各事業所が作成する「工賃向上計画」について、次の取扱いを想定。

- ・ 「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系においては、その作成、自治体への報告等は必須
- ・ 「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においては、引き続き特別な事情がない限り作成
- なお、今回の報酬体系の類型化は、地域における多様な就労支援ニーズに対応するために実施するものであり、いずれの報酬体系であっても就労継続支援 B 型の内容（「就労機会を提供するとともに、その知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行うもの」）が変わるものではない。

(イ) 「平均工賃月額に応じた報酬体系における基本報酬及び基本報酬の区分の見直し

- 高工賃を実現する事業所について、一般就労への移行や工賃向上等の更なる促進に向けた施設外就労に係る加算の発展的な見直しに伴い、基本報酬において更に評価する。
- 現行の 7 段階の基本報酬の区分について、実績下位 3 区分に 8 割近くの事業所が分布していること等を踏まえ、よりきめ細かく実績を反映す

るため、各区分に係る実績の範囲を見直し、8段階の区分とする。

(ウ)「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における地域住民との協働やピアサポートの専門性の評価

- 利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、就労の機会の提供や生産活動の実施に当たり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価する「地域協働加算」を創設する。
 - ※ 地域や地域住民と協働した取組の内容については、別途通知等で示す予定。
 - ※ この加算は、「利用者の、地域での活躍の場・活動の場を広げること」を目的に創設するものであるため、各事業所の創意工夫による取組が徒に制限されぬよう運用することを想定。このため、就労及び生産活動の一環として、「地域に出て取組むこと」や「地域課題の解決のために取り組むこと」、「地域の方々と取り組むこと」などは、その対象として想定しうるもの。
- 地域生活や就労を続ける上での不安の解消、生産活動の実施に向けた意欲の向上などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価をする「ピアサポート実施加算」を創設する。

(エ) 一般就労への移行の促進

- ④の(ウ)を参照されたい。

(2) 障害者の就労支援の推進について

① 就労系障害福祉サービスにおける新型コロナウイルス感染症の影響について【関連資料2】

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、就労継続支援A型・B型事業所の生産活動収入や、利用者の工賃が減少している。各自治体におかれては、引き続き、「工賃向上計画支援等事業」などの予算事業を活用していただき、事業所の仕事の確保や利用者の賃金・工賃に向けた支援をお願いしたい。
- また、前述のとおり、令和3年度以降は、在宅でのサービス利用についての要件緩和する予定である。在宅でのサービス利用については、今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点に加え、障害者の多様な働き方を実現するための支援でもある。このため、在宅での効果的なサービス提供が可能な事業所から申出があった際には、積極的にこれを認めていただきたい。

② 就労継続支援事業所の平均工賃・賃金の状況等について【関連資料3】

- 就労継続支援B型事業所の全国の平均工賃月額（令和元年度）は16,369円となっており、近年増加傾向にあるものの、障害者が自立した生活を送るためには未だ十分とは言えず、一層の工賃の向上が求められる。
- また、就労継続支援A型事業所の全国の平均賃金月額（令和元年度）は78,975円となっているが、障害者が安心して働き続けられるように生産活動収支から賃金を支払えるようになることを原則とし、一層の賃金の向上を目指すべきである。
- 一方、新型コロナウイルス感染症への対応が求められている中、就労継続支援事業所における生産活動の状況について令和2年4月から7月の状況を調査したところ、
 - ・ 生産活動収入は、A型・B型ともに令和2年5月が最も落ち込んでおり、同年7月においても約6割が減収
 - ・ 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移
 - ・ 今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答した状況であることから、予算事業（後述）等を通じ、引き続き、各事業所の生産活動をしっかりと下支えし、賃金・工賃の確保に努めていただきたい。
- また、就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況（令和元年3月末時点）は、実態把握を行った事業所のうち、指定基準第192条第2項の要件を満たせていない事業所は1,907事業所、59.2%（前回調査時：66.2%）となっており、前回調査時と比較して改善はしたが、依然として、経営改善が必要な事業所が全国に多数ある。
- 特に、前回調査（平成30年3月末時点）においても同様に指定基準を満たせていなかった事業所が1,534事業所（80.4%：1,534/1,907）と多いことから、指定基準を満たせていないことが常態化している可能性も伺える。令和3年度報酬改定において、「生産活動収支の状況」についても報酬上の評価に加味（スコア式における評価項目の一つとして設定）することとしたことから、予算事業（後述）も活用しつつ、支援と指導を組み合わせ合わせた取組により、A型における生産活動の経営改善を図っていただきたい。
- なお、各事業所の生産活動の状況については、指定権者である各自治体において定期的に把握することとなっているものの、その実態把握がそもそも十分に実施できていない自治体もあることから、引き続き、管内事業所の経営状況には注視していただきたい。

③ 「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針

- 各都道府県においては平成24年度から3年毎に「工賃向上計画」を策

定し、就労継続支援B型事業所等の利用者の工賃向上の取組を実施してきたところである。

- 今般、各都道府県における令和3年度から令和5年度までの「工賃向上計画」の策定に向け、「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針（平成24年障発0411第4号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）を改正することとしているので、各都道府県におかれては、「工賃向上計画」の策定に当たって参考とされたい。また、各事業所に対し「工賃向上計画」の作成及び当該計画にもとづく積極的な取組を促すようお願いする。

（3）障害者の就労支援に係る予算について【関連資料4】

① 工賃向上計画支援等事業

- 先述のとおり、新型コロナウイルス感染症への対応が求められている中、就労継続支援事業所における生産活動については、予算事業も活用し、引き続きしっかりと下支えした上で、そこで働く利用者の賃金・工賃の確保を図っていく必要がある。
- 工賃向上事業（経営力育成支援、品質向上支援、人材育成支援、販路開拓支援等）については、令和3年度より共同受注窓口を支援対象に加えたため、就労継続支援事業所や共同受注窓口の支援に当たり、積極的にご活用いただきたい。
- 特に、新型コロナウイルス感染症の影響により生産活動が停滞している就労継続支援事業所の受注作業の確保に当たって、共同受注窓口の役割は非常に重要である。共同受注窓口は、地域における各事業所の受注確保において、大きな役割が期待されることから、共同受注窓口が地域の期待に十分に答えることができるよう、上記事業も活用し、引き続き、その活動の強化・充実といった共同受注窓口の活性化を図っていただきたい。また、「共同受注窓口の機能強化事業」も適宜組み合わせ、共同受注窓口、行政機関、企業その他の関係機関との連携を進め、事業所の受注作業の確保に引き続き努められたい。

② 共同受注窓口を通じた全国的受発注支援体制構築事業

- 令和3年度の新規事業として、新型コロナウイルス感染症により受注の減少など大きな影響を受けた就労継続支援事業所の生産活動について、都道府県域を越えた広範な地域から受注作業を確保するため、全国の共同受注窓口の取組事例を収集・整理するとともに、各地の共同受注窓口を通じた全国的な受発注の推進支援を実施する。
- 本事業については厚生労働の委託事業として実施する予定であるが、事例収集等に当たり、各自治体の協力をいただくことになる場合もあるため、ご承知いただきたい。

- なお、本事業の実施に当たっては、地域において共同受注窓口が十分に機能していることが前提となることから、先述のとおり、共同受注窓口の活性化について引き続き取組を進めていただきたい。

③ 農福連携による就農促進プロジェクト等

- 「農福連携による就農促進プロジェクト事業」については、今回、農業に加え、林業、水産業等と福祉の連携についても支援対象としたところである。また、過疎地域における取組を推進するため、これらの地域における取組に対し優先的に補助を行う予定である。
- 令和3年度報酬改定においても、就労継続支援A型・B型の基本報酬等の見直しにて、農福連携のような地域協働の取組についても、報酬上の評価の一部に組み入れていることから、障害者が地域を支え、地域で活躍する社会の実現にむけ、引き続き本事業も活用されたい。
- また、「〇福（マルフク）連携推進事業」については、農業、林業、水産業に加え、環境や伝統工芸など、地域と関わりの深い様々な産業と福祉の連携を推進する地域課題解決型の障害者就労のモデル事業を実施し、ガイドブック（事例集・マニュアル）を作成することとしている。なお、本事業は厚生労働の委託事業として実施する予定であるが、事例収集等に当たり、各自治体の協力をいただくことになる場合もあるため、ご承知いただきたい。

④ 障害者就業・生活支援センター事業の推進

- 障害者就業・生活支援センターの生活支援員を配置するため、障害者就業・生活支援センター事業（地域生活支援促進事業）を実施しているところであるが、令和3年度予算案においても、引き続き所要額を盛り込んだところである。上限額についても、本年度と同水準（4,712千円）を確保する予定なので、各自治体におかれても引き続き所要の予算確保をお願いする。
- また、新型コロナウイルス感染症の影響により、就業中の障害者の生活面での支援ニーズが高まっていることから、障害者就業・生活支援センター体制強化等（都道府県任意事業）の活用も積極的にご検討いただきたい。

⑤ 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業

- 令和2年10月から、雇用施策と福祉施策が連携し、通勤や職場等における支援を実施する「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」を新たに開始している。
- 具体的な内容は、重度障害者等の通勤や職場等における支援について、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、市町村が必要と認めた場合に、地域生活支援事業による支援を実施するものである。

- 令和3年度予算案においては、市町村における当該事業の実施をさらに促進する観点から、地域生活支援促進事業のメニューとして当該事業を新たに位置付け、必要な経費を計上している。当該事業は、重度障害者等の就労を下支えし、更なる活躍を後押しする重要な事業であることから、各都道府県においても、当該事業の活用を進めていくため、引き続き管内市区町村への周知にご協力いただきたい。
- なお、当該事業を含む、雇用施策と福祉施策の連携による通勤や職場等における支援の取組については、解説動画（youtube）を作成し、公開しているので参考にしていただきたい。
（前半）重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について
<https://www.youtube.com/watch?v=hlAx5Ay0Gbs>
（後半）重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について
<https://www.youtube.com/watch?v=0qtmYYPkA6A>

⑥ 就労移行等連携調整事業

- 就労移行等連携調整事業については、これまで地域生活支援促進事業のメニューとして実施していたところ、令和3年度からは地域の実情に応じて柔軟に実施できるよう、地域生活支援事業の都道府県任意事業に移行することとしている。各自治体におかれては、引き続き、地域の就労支援ニーズに対応できるよう、本事業をご活用いただきたい。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応
- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率：+0.56% ※うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価 +0.05% (令和3年9月末までの間)

1 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し等

- (1) グループホームにおける重度化・高齢化に対応するための報酬の見直し
 - ・ 強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者に対する支援の評価等
- (2) 自立生活援助の整備を促進するための報酬・人員基準等の見直し
- (3) 地域生活支援拠点等の整備の促進・機能の充実を図るための加算の創設
- (4) 生活介護等における重度障害者への支援の評価の見直し
 - ・ 重度障害者支援加算の算定期間の延長及び単位数の見直し等
- (5) 質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し
 - ・ 基本報酬の充実 ・ 従来評価されていなかった相談支援業務の評価等

2 効果的な就労支援や障害児者のニーズを踏まえたきめ細かな対応

- (1) 就労移行支援・就労定着支援の質の向上に資する報酬等の見直し
 - ・ 一般就労への移行の更なる評価等 ・ 定着実績を踏まえたきめ細かな評価等
- (2) 就労継続支援A型の基本報酬等の見直し (スコア方式の導入)
- (3) 就労継続支援B型の基本報酬等の見直し (報酬体系の類型化)
- (4) 医療型短期入所における受入体制の強化
 - ・ 基本報酬の充実 ・ 医療的ケアを必要とする障害児者を利用対象者に位置付け

3 医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進

- (1) 医療的ケアが必要な障害児に対する支援の充実
 - ・ 新判定スコアを用いた基本報酬の創設 ・ 看護職員加配加算の算定要件の見直し
- (2) 放課後等デイサービスの報酬体系等の見直し
 - ・ 基本報酬区分の見直し ・ より手厚い支援を評価する加算の創設 ((3)も同様)
- (3) 児童発達支援の報酬等の見直し
- (4) 障害児入所施設における報酬・人員基準等の見直し
 - ・ 人員配置基準の見直し ・ ソーシャルワーカーの配置に対する評価

4 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進

- ・ 自立生活援助における夜間の緊急対応・電話相談の評価
- ・ 地域移行支援における地域移行実績の更なる評価
- ・ 精神障害者の可能な限り早期の地域移行支援の評価
- ・ 精神保健医療と福祉の連携の促進
- ・ 居住支援法人・居住支援協議会と福祉の連携の促進
- ・ ピアサポートの専門性の評価

5 感染症や災害への対応力の強化

- (1) 日頃からの感染症対策の強化や業務継続に向けた取組の推進
 - ・ 感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底 (委員会開催、指針の整備、訓練の実施)
 - ・ 業務継続に向けた取組の強化 (業務継続計画の策定・研修及び訓練の実施)
 - ・ 地域と連携した災害対応の強化 (訓練に当たっての地域住民との連携)
- (2) 支援の継続を見据えた障害福祉現場におけるICTの活用
 - ・ 運営基準や報酬算定上必要となる会議等について、テレビ電話等を用いた対応を可能とする。

6 障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

- (1) 医療連携体制加算の見直し
 - ・ 医療的ケア等の看護の濃度を考慮した加算額の算定
- (2) 障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進
 - ・ 虐待防止委員会の設置 ・ 身体拘束等の適正化のための指針の整備
- (3) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直し
 - ・ より柔軟な配分ルールへの見直しによる加算の取得促進
 - ・ 処遇改善加算(IV)及び(V)等の廃止 ・ 加算率の見直し
- (4) 業務効率化のためのICTの活用 (再掲)
- (5) その他経過措置の取扱い等
 - ・ 食事提供体制加算の経過措置の延長
 - ・ 送迎加算の継続 (就労継続支援A型、放課後等デイサービス)

就労移行支援・就労定着支援における支援の質向上に資する報酬等の見直し

【就労移行支援】

- 一般就労の高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬において更に評価。
- 「前年度において就職後6か月以上定着した者の割合 (就労定着率)」としている基本報酬の区分の決定に係る実績について、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定。

就労定着率	基本報酬	
	【現行】	【見直し後】
5割以上	1,094単位/日	1,128単位/日
4割以上 5割未満	939単位/日	959単位/日
3割以上 4割未満	811単位/日	820単位/日
2割以上 3割未満	689単位/日	690単位/日
1割以上 2割未満	567単位/日	557単位/日
0割以上 1割未満	527単位/日	507単位/日
0割	502単位/日	468単位/日

※定員20人以下の場合の単位



- 障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価を行うアセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、本人や他の支援機関等を交えたケース会議等を実施した事業所を評価するための加算を創設。

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



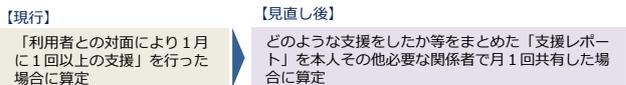
【就労定着支援】

- 経営の実態等を踏まえ、基本報酬の見直しを実施。
- 基本報酬の区分について、実績上位2区分に8割以上の事業所が分布している一方で、下位2区分には事業所がほとんどないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、各区分に係る実績の範囲を見直す。

【現行】	就労定着率	基本報酬	【見直し後】	就労定着率	基本報酬
8割以上 9割未満	2,652単位/月	9割以上 9割5分未満	3,285単位/月		
7割以上 8割未満	2,130単位/月	8割以上 9割未満	2,710単位/月		
5割以上 7割未満	1,607単位/月	7割以上 8割未満	2,176単位/月		
3割以上 5割未満	1,366単位/月	5割以上 7割未満	1,642単位/月		
1割以上 3割未満	1,206単位/月	3割以上 5割未満	1,395単位/月		
1割未満	1,045単位/月	3割未満	1,046単位/月		

※利用者20人以下の場合の単位

- 支給要件について、特定の支援内容を要件とはせず、どのような支援をしたか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有することを要件とする。



- 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、関係機関とのケース会議等を実施した事業所を評価する新たな加算を創設。

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

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、前年度 (令和2年度) 実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

就労継続支援 A 型の基本報酬等の見直し

現行

- 「1日の平均労働時間」に応じて報酬を算定

平均労働時間	基本報酬
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

※ 従業員配置7.5 : 1、定員20人以下の場合の単位

見直し後

- 基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。

評価指標	判定スコア
I.労働時間 1日の平均労働時間により評価	5点～80点で評価
II.生産活動 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	5点～40点で評価
III.多様な働き方 利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価	0点～35点で評価
IV.支援力向上 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～35点で評価
V.地域連携活動 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

スコア合計点	基本報酬
170点以上	724単位/日
150点以上170点未満	692単位/日
130点以上150点未満	676単位/日
105点以上130点未満	655単位/日
80点以上105点未満	527単位/日
60点以上80点未満	413単位/日
60点未満	319単位/日

※ 従業員配置7.5 : 1、定員20人以下の場合の単位

- 事業所ホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容は全て公表することを事業所に義務づける（運営基準の見直し）とともに、未公表の場合には基本報酬を減算する。



※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「1日の平均労働時間」や「生産活動収支の状況」について前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

（参考）就労継続支援 A 型の基本報酬におけるスコア式について

評価指標	判定スコア
I.労働時間 1日の平均労働時間により評価 7時間以上 : 80点 4時間以上4時間30分未満 : 40点 6時間以上7時間未満 : 70点 3時間以上4時間未満 : 30点 5時間以上6時間未満 : 55点 2時間以上3時間未満 : 20点 4時間30分以上5時間未満 : 45点 2時間未満 : 5点	5～80点 で評価
II.生産活動 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 前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う資金の総額以上である。 : 40点 前年度の前年度生産活動収支が、利用者に支払う資金の総額以上である。 : 25点 前年度の前年度生産活動収支が、利用者に支払う資金の総額未満である。 : 20点 前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う資金の総額未満である。 : 5点	5～40点 で評価
III.多様な働き方 利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価 以下、任意の5項目について規程等（就業規則その他これに準ずるものに限る）で定めており、前年度において雇用契約を締結していた利用者の希望により、当該制度を活用した実績があった場合に評価値を各2（実績がない場合は1）として評価（最少0～最大10）した上で、以下3段階の評価。 8以上であること : 35点 6以上であること : 25点 1以上であること : 15点 ① 免許及び資格の取得の促進並びに検定の受験の奨励に関する事項 ② 当該就労継続支援 A 型事業所の利用者や、職員（利用者を除く）としての登用する制度に係る試験等の手続、対象者の要件及び採用時期に関する事項 ③ 在宅勤務に係る労働条件及び勤務規律に関する事項 ④ フレックスタイム制に係る労働条件に関する事項 ⑤ 1日の所定労働時間を短縮するに当たり必要な労働条件に関する事項 ⑥ 早出遅出勤務に係る労働条件に関する事項 ⑦ 時間を単位として有給休暇を付与又は計画付与と制度の取得に関する事項 ⑧ 従業員が私的に負傷し、又は疾病にかかった場合の療養のための休暇の取得に関する事項	0～35点 で評価
IV.支援力向上 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 以下、任意の5項目について、各項目の取組実績に応じて評価値として各1～2として評価（最少0～最大10）した上で、以下3段階の評価。 8以上であること : 35点 6以上であること : 25点 1以上であること : 15点 <評価点> ①職員（職業指導員等）の半数以上参加:2点/1名以上参加:1点、②④2回以上の実施:2点/1回:1点 ③実習等への参加及び実習等の受け入れ:2点/実習等への参加又は実習等の受け入れ:1点、⑤～⑧当該項目に該当する場合:2点 ① 職員の研修に関する計画に基づき障害者雇用、障害者福祉その他障害者就労に関する外部研修会等の参加又は外部講師による内部研修会の開催状況 ② 外部研修会等への講師派遣、学会等での研究発表又は実践報告の実施状況 ③ 障害者就労に係る先進的な取組を行う他の事業所等への視察若しくは実習への参加又は他の事業所等からの視察等の受入状況 ④ 販路拡大、事業拡大等に向けた展示会への出席、商談会への参加その他生産活動収益の増加に資するビジネスマッチングに係る取組の実施状況 ⑤ 昇給、昇格と連動した人事評価制度の整備状況 ⑥ 障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修の修了し、利用者の就労又は生産活動等の支援を実施するピアサポートの配置状況 ⑦ 前年度末日から過去3年以内の福祉サービス第三者評価の受審状況 ⑧ 国際標準化機構が制定したマネジメントシステム規格等の認証取得又は更新審査等の受審状況	0～35点 で評価
V.地域連携活動 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 前年度において、地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労による地域での働く場の確保等地域と連携した事業や取組を実施した場合に、当該活動の内容及び連携先である企業等の意見又は評価を記録した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表していることをもって評価する。1事例以上ある場合 : 10点	0～10点 で評価

就労継続支援 B 型の基本報酬等の見直し

現行

- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
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

従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

(※) 令和3年度の基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系において前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

見直し後

基本報酬の報酬体系の類型化

- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系(※)
 - 高工賃を実現している事業所を更に評価
 - よりきめ細かく実績を反映するため8段階の評価を導入
- 「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【新設】

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	702単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	672単位/日
3万円以上3.5万円未満	657単位/日
2.5万円以上3万円未満	643単位/日
2万円以上2.5万円未満	631単位/日
1.5万円以上2万円未満	611単位/日
1万円以上1.5万円未満	590単位/日
1万円未満	566単位/日

従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位

新たな加算の創設

- 【地域協働加算】（新設） 30単位/日
利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。
- 【ピアサポート実施加算】（新設）100単位/月
就労を続ける上での不安の解消、生産活動の実施に向けた意欲の向上などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所を評価。

基本報酬

加算

「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（新設）

地域協働加算（新設）
ピアサポート実施加算（新設）

就労移行支援及び就労継続支援における在宅でのサービス利用に係る要件の緩和

	現行(※1)	
	離島等以外	離島等
利用者	・通所利用が困難で、 ・在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した場合	(同左)
事業運営等	・運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記 ・指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出	(同左)
	① 在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューの確保 ② 1日2回連絡、助言又は進捗状況の確認、日報作成。作業活動、訓練等の内容等に応じ、1日2回を超えた対応 ③ 緊急時の対応 ④ 疑義照会等に対し、随時、訪問や連絡等による必要な支援が提供できる体制を確保 ⑤ 事業所職員の訪問又は利用者の通所により評価等を1週間につき1回は行う ⑥ 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の達成度の評価等を行う ⑦ ⑤が通所により行われ、あわせて⑥の評価等も行われた場合、⑥による通所に置き換えて差し支えない	(①～④、⑦は同左) ⑤' 訪問又は通所による評価を、電話・PC等による評価等に代替可 ⑥' 利用者の通所による評価を、事業所職員による訪問による評価も可
その他		

令和3年4月以降(※2)
・在宅でのサービス利用を希望する者であって、 ・在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した場合
<p>現行の取扱いと同様</p> <p>・運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記 ・指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出</p>
<p>現行の「離島等」の取扱いと同様</p>
<p>在宅と通所を組み合わせた支援可</p>

※1 平成30年4月10日付障発第0410第1号「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」の一部改正について
 ※2 在宅における質の高い支援につなげるため令和3年3月末までに「就労系障害福祉サービスにおける在宅でのサービス提供に当たって留意すべきポイントをまとめた資料（ガイドライン）」を发出予定（令和2年度障害者総合福祉推進事業「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」）

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた今後の実績算定の取扱いについて

【令和3年度にかかる報酬の取扱い】 ※ 令和4年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

サービス	現行の取扱い	令和3年4月以降の見直し内容	柔軟な取扱い
就労移行支援	前年度の就労定着率の実績を踏まえて評価	過去2年間の就労定着率の実績を踏まえて評価	①「令和元年度～令和2年度」 ②「平成30年度～令和元年度」 いずれかの就労定着率の実績で評価
就労定着支援	過去3年間の支援期間の就労定着率の実績を踏まえて評価		①「平成30年度～令和元年度（2年間）」 ②「平成30年度～令和2年度（3年間）」 いずれかの支援期間の就労定着率の実績を用いて算出
就労継続支援A型	前年度の1日の平均労働時間の実績を踏まえて評価	次の5つの評価項目における前年度（又は前年度及び前々年度）の実績を踏まえて評価 Ⅰ.1日の平均労働時間 Ⅱ.生産活動収支の状況 Ⅲ.多様な働き方に係る制度整備及び実施 Ⅳ.安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取組 Ⅴ.地域連携活動の実施状況	・「Ⅰ.1日の平均労働時間」については、次のいずれかの実績を用いて算出 ①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和2年度」 ・「Ⅱ.生産活動収支の状況」については、前年度を「令和元年度」（前々年度）に置き換えた実績で評価することも可（その場合、前々年度は「平成30年度」（前々々年度）を用いる） ・それ以外の項目は、令和2年度実績で評価（「Ⅲ.多様な働き方に係る制度整備」の状況は、令和3年4月1日時点の状況）。
就労継続支援B型	前年度の平均工賃月額の実績を踏まえて評価		①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和2年度」 いずれかの平均工賃月額の実績で評価 ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合

関連資料2

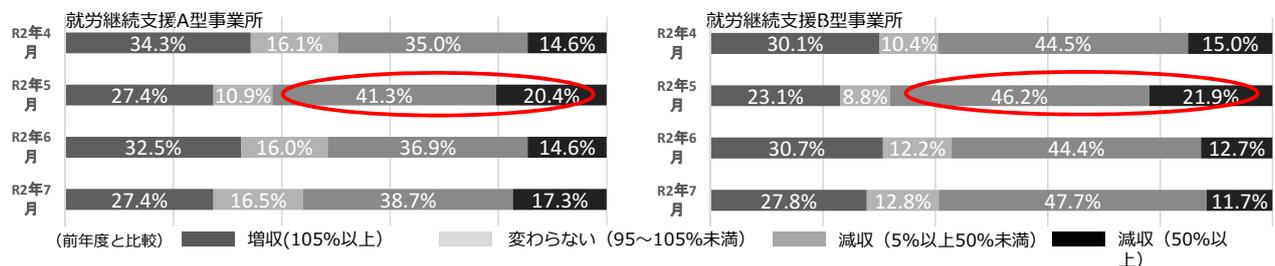
直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

第100回社会保障審議会障害者部会
(令和2年8月28日)資料2(抜粋)

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
 - ① 生産活動収入は、A型・B型ともに5月が最も落ち込んでおり、直近7月においても約6割が減収。
 - ② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移。
 - ③ 今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

注) 調査結果は調査期間終了時点(8月24日(月)17:00)の速報値であり現在精査中

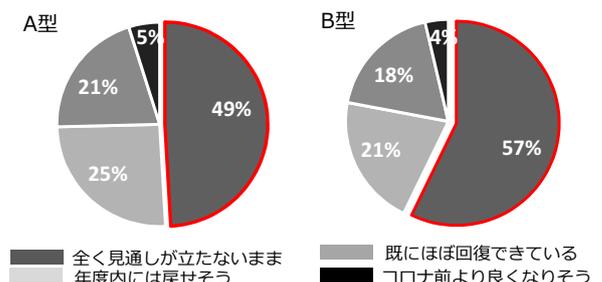
① 生産活動収入の状況(前年度同月比較)



② 平均月額賃金・工賃の状況(前年同月比較)

	R1年度	R2年度	増減割合(月)
A型 H30 平均賃金 76,887 円	4月	78,520	103.2%
	5月	80,482	97.8%
	6月	79,302	106.3%
	7月	83,748	101.8%
B型 H30 平均工賃 16,118 円	4月	15,407	92.2%
	5月	14,906	90.6%
	6月	15,785	94.8%
	7月	16,585	93.6%

③ 今後の見通し(R2年8月現在)



【令和2年度障害者総合福祉推進事業】「就労系障害福祉サービスにおける就労支援事業会計の管理の実態と会計処理における課題に関する調査研究」における緊急調査(株式会社インサイト)
調査期間: 令和2年8月7日~24日 回答数: 就労継続支援A型760事業所 就労継続支援B型3,814事業所 調査方法: WEB調査

工賃向上計画支援等事業の概要

令和2年度予算額 598,138千円	→	令和3年度予算案 639,395千円	差引増▲減額 +41,257千円
(地域生活支援促進事業)			

事業目的

就労継続支援事業所等の利用者の工賃・賃金向上等を図るため、事業所に対する経営改善や商品開発等に対する支援、共同受注窓口による情報提供体制の整備、在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等の支援及び農福連携の取組への支援等を実施する。

事業の実施主体

○ 都道府県

(1) 基本事業(補助率:1/2)

① 工賃等向上事業

1. 経営力育成支援

- 事業所等の経営力育成・強化に向け、専門家等による効果的な工賃向上計画の策定や管理者の意識向上のための支援を実施
※ 対象に共同受注窓口を追加

2. 品質向上支援

- 事業所が提供する物品等の品質向上に向け、共同受注窓口と専門家等の連携による技術指導や品質管理に係る助言等の支援を実施

3. 事業所職員の人材育成支援

- 事業所の職員を対象に、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入などに係る研修会を開催

4. 販路開拓支援

- 芸術文化も含めた商品やサービスのPRを行うとともに、販売会・商談会を実施

② 在宅就業マッチング支援等事業

- 在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等を行うことにより、在宅障害者が能力等に応じて活躍できる支援体制の構築を支援

③ 共同受注窓口の機能強化事業

- 関係者による協議体の設置により共同受注窓口の機能を強化することで、企業等と障害者就労施設等との受発注のマッチングを促進し、障害者就労施設等に対する官公需や民需の増進を図ることに加え、農福連携に係る共同受注窓口の取組を行うことを支援する。
- 都道府県域を越えた受発注を推進するため、各共同受注窓口間の連携に係る支援を行う。

(2) 特別事業(補助率:10/10)

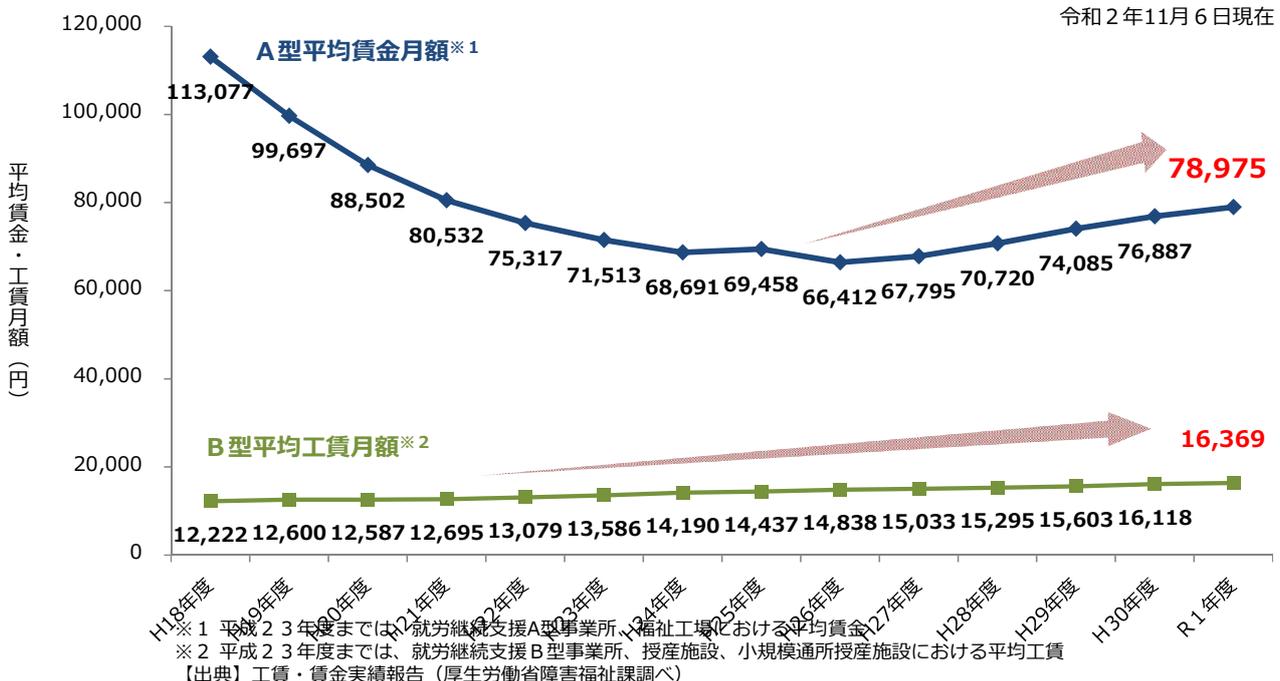
農福連携による就農促進プロジェクト

- 専門家を派遣することによる農業・林業・水産業等に係る技術指導や6次産業化に向けた支援、農業に取り組む事業所によるマルシェの開催支援を実施
- 過疎地域における農福連携の取組を後押し。

関連資料3

就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額推移

- 就労継続支援A型事業所の平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、**近年は増加傾向**。
- 就労継続支援B型事業所の平均工賃月額は、**平成20年度以降、毎年増加**(H18→R1 33.9%増)。



就労継続支援A型 都道府県別平均賃金月額

令和2年11月6日現在

都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率	都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率
北海道	73,204	75,088	102.6%	滋賀県	84,006	77,710	92.5%
青森県	63,777	68,907	108.0%	京都府	90,025	90,636	100.7%
岩手県	79,343	81,536	102.8%	大阪府	78,855	82,097	104.1%
宮城県	73,738	77,626	105.3%	兵庫県	84,358	86,418	102.4%
秋田県	69,736	72,467	103.9%	奈良県	75,131	70,841	94.3%
山形県	75,615	75,678	100.1%	和歌山県	93,415	96,952	103.8%
福島県	74,823	77,673	103.8%	鳥取県	87,756	88,412	100.7%
茨城県	79,553	83,020	104.4%	島根県	88,312	91,513	103.6%
栃木県	68,179	69,690	102.2%	岡山県	78,548	80,912	103.0%
群馬県	68,442	69,075	100.9%	広島県	93,182	97,547	104.7%
埼玉県	72,909	74,687	102.4%	山口県	79,478	82,032	103.2%
千葉県	69,465	71,805	103.4%	徳島県	69,525	72,513	104.3%
東京都	94,429	97,762	103.5%	香川県	73,936	79,724	107.8%
神奈川県	80,508	83,380	103.6%	愛媛県	68,580	70,884	103.4%
新潟県	70,520	73,474	104.2%	高知県	88,488	92,416	104.4%
富山県	65,696	69,201	105.3%	福岡県	73,264	76,153	103.9%
石川県	70,175	70,444	100.4%	佐賀県	83,766	86,948	103.8%
福井県	82,891	86,003	103.8%	長崎県	85,967	90,204	104.9%
山梨県	69,775	70,048	100.4%	熊本県	72,271	74,291	102.8%
長野県	87,271	87,259	100.0%	大分県	81,467	85,367	104.8%
岐阜県	72,522	75,090	103.5%	宮崎県	62,776	65,879	104.9%
静岡県	77,663	79,543	102.4%	鹿児島県	69,722	73,204	105.0%
愛知県	79,065	81,150	102.6%	沖縄県	67,135	70,344	104.8%
三重県	72,959	73,471	100.7%	全国平均	76,887	78,975	102.7%

※ 就労継続支援A型事業所の平均

【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）（円/月額）

就労継続支援B型 都道府県別平均工賃月額

令和2年11月6日現在

都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率	都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率
北海道	18,966	19,079	100.6%	滋賀県	18,722	18,517	98.9%
青森県	14,136	15,172	107.3%	京都府	16,034	17,195	107.2%
岩手県	19,363	19,420	100.3%	大阪府	12,009	12,688	105.7%
宮城県	17,490	17,477	99.9%	兵庫県	14,420	14,632	101.5%
秋田県	14,869	15,402	103.6%	奈良県	16,058	16,211	100.9%
山形県	11,651	11,828	101.5%	和歌山県	16,433	17,265	105.1%
福島県	14,758	14,926	101.1%	鳥取県	19,511	19,481	99.8%
茨城県	14,144	14,338	101.4%	島根県	19,672	20,120	102.3%
栃木県	16,949	17,317	102.2%	岡山県	14,741	14,843	100.7%
群馬県	17,662	17,629	99.8%	広島県	16,754	17,168	102.5%
埼玉県	14,530	15,009	103.3%	山口県	18,533	18,915	102.1%
千葉県	15,013	15,215	101.3%	徳島県	22,235	22,147	99.6%
東京都	16,078	16,154	100.5%	香川県	16,377	16,695	101.9%
神奈川県	14,696	15,119	102.9%	愛媛県	16,454	16,517	100.4%
新潟県	15,189	15,083	99.3%	高知県	19,889	20,005	100.6%
富山県	15,881	16,748	105.5%	福岡県	14,643	14,215	97.1%
石川県	17,175	16,867	98.2%	佐賀県	18,912	19,260	101.8%
福井県	21,829	22,043	101.0%	長崎県	16,759	17,664	105.4%
山梨県	16,665	17,036	102.2%	熊本県	15,100	15,372	101.8%
長野県	16,130	15,970	99.0%	大分県	17,977	17,835	99.2%
岐阜県	15,340	16,486	107.5%	宮崎県	19,218	19,489	101.4%
静岡県	16,285	16,511	101.4%	鹿児島県	16,438	16,490	100.3%
愛知県	16,738	16,888	100.9%	沖縄県	15,779	15,956	101.1%
三重県	15,561	16,429	105.6%	全国平均	16,118	16,369	101.6%

※ 就労継続支援B型事業所の平均

【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）（円/月額）

就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

- 生産活動の経営状況を把握した3,223事業所のうち、指定基準第192条第2項^(※1)の要件を満たせていない事業所は**1,907事業所** (59.2% : 1,907/3,223)
- このうち、昨年度も同様に指定基準を満たせていなかった事業所は**1,534事業所** (80.4% : 1,534/1,907)

(※1) 就労継続支援A型事業所については、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成18年厚生労働省令第171号)第192条第2項において、「**生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う費金の総額以上となるようにしなければならない**」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が上記規定を満たせていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営改善状況(令和2年3月31日時点)】

(令和2年11月6日現在)

指定事業所数	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たせていない		平成31.3.31日時点も満たせていない	
3,902	3,223	1,907 (※2)	59.2%	1,534	80.4%

(参考：平成31年3月31日時点)

3,877	3,162	2,093	66.2%
-------	-------	--------------	-------

(※2) 指定基準を満たせていない事業所(1,907)のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,701事業所(提出率89.2%)

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

【都道府県別】就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

(令和2年11月6日現在)

指定権者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所		指定基準を満たせていない(生産活動収支<利用者賃金)			左記以外(生産活動収支≥利用者賃金)		
		事業所数	把握率	提出済	提出率	提出済	提出率		
北海道	110	97	88.2%	60	61.9%	47	78.3%	37	38.1%
青森県	49	31	63.3%	18	58.1%	12	66.7%	13	41.9%
岩手県	24	22	91.7%	11	50.0%	10	90.9%	11	50.0%
宮城県	31	23	74.2%	14	60.9%	0	0%	9	39.1%
秋田県	16	15	93.8%	10	66.7%	10	100%	5	33.3%
山形県	25	23	92.0%	10	43.5%	10	100%	13	56.5%
福島県	12	7	58.3%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%
茨城県	85	55	64.7%	13	23.6%	2	15.4%	42	76.4%
栃木県	41	32	78.0%	21	65.6%	20	95.2%	11	34.4%
群馬県	24	19	79.2%	8	42.1%	8	100%	11	57.9%
埼玉県	40	38	95.0%	34	89.5%	22	64.7%	4	10.5%
千葉県	61	55	90.2%	32	58.2%	31	96.9%	23	41.8%
東京都	94	93	98.9%	46	49.5%	46	100%	47	50.5%
神奈川県	30	29	96.7%	20	69.0%	14	70.0%	9	31.0%
新潟県	24	23	95.8%	10	43.5%	10	100%	13	56.5%
富山県	29	26	89.7%	22	84.6%	21	95.5%	4	15.4%
石川県	33	32	97.0%	20	62.5%	20	100%	12	37.5%
福井県	41	35	85.4%	29	82.9%	28	96.6%	6	17.1%
山梨県	17	15	88.2%	9	60.0%	8	88.9%	6	40.0%
長野県	34	33	97.1%	10	30.3%	5	50.0%	23	69.7%
岐阜県	82	82	100%	43	52.4%	43	100%	39	47.6%
静岡県	51	43	84.3%	22	51.2%	22	100%	21	48.8%
愛知県	105	76	72.4%	59	77.6%	59	100%	17	22.4%
三重県	75	50	66.7%	39	78.0%	37	94.9%	11	22.0%
滋賀県	24	7	29.2%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%
京都府	32	28	87.5%	3	10.7%	3	100%	25	89.3%
大阪府	78	71	91.0%	52	73.2%	45	86.5%	19	26.8%
兵庫県	48	41	85.4%	19	46.3%	15	78.9%	22	53.7%
奈良県	30	25	83.3%	14	56.0%	14	100%	11	44.0%
和歌山県	33	30	90.9%	19	63.3%	19	100%	11	36.7%
鳥取県	20	19	95.0%	5	26.3%	2	40.0%	14	73.7%
島根県	20	19	95.0%	8	42.1%	8	100%	11	57.9%
岡山県	44	44	100%	30	68.2%	26	86.7%	14	31.8%
広島県	22	22	100%	7	31.8%	7	100%	15	68.2%
山口県	30	29	96.7%	18	62.1%	17	94.4%	11	37.9%
徳島県	26	26	100%	12	46.2%	12	100%	14	53.8%
香川県	11	11	100%	1	9.1%	1	100%	10	90.9%
愛媛県	34	33	97.1%	22	66.7%	22	100%	11	33.3%
高知県	10	10	100%	3	30.0%	3	100%	7	70.0%
福岡県	126	23	18.3%	9	39.1%	9	100%	14	60.9%
佐賀県	43	41	95.3%	23	56.1%	23	100%	18	43.9%
長崎県	36	29	80.6%	4	13.8%	2	50.0%	25	86.2%
熊本県	119	110	92.4%	75	68.2%	72	96.0%	35	31.8%
大分県	37	37	100%	10	27.0%	10	100%	27	73.0%
宮崎県	24	23	95.8%	9	39.1%	9	100%	14	60.9%
鹿児島県	40	23	57.5%	9	39.1%	8	88.9%	14	60.9%
沖縄県	103	88	85.4%	58	65.9%	58	100%	30	34.1%
合計	2,123	1,743	82.1%	978	56.1%	878	89.8%	765	43.9%

注1 青字については、合計における都道府県の平均値より低い場合。
 注2 赤字については、合計における都道府県の平均値より高い場合。
 注3 指定都市及び中核市が指定権者である事業所は含まない。

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

【指定都市別】就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

(令和2年11月6日現在)

指定権者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数		指定基準を満たしていない (生産活動収支<利用者賃金)			提出済		左記以外 (生産活動収支≥利用者賃金)	
		把握率	把握率	提出済	提出率	提出済	提出率	提出済	提出率	
札幌市	113	70	61.9%	60	85.7%	44	73.3%	10	14.3%	
仙台市	24	19	79.2%	17	89.5%	14	82.4%	2	10.5%	
さいたま市	23	21	91.3%	14	66.7%	12	85.7%	7	33.3%	
千葉市	15	15	100%	9	60.0%	9	100%	6	40.0%	
横浜市	32	31	96.9%	14	45.2%	4	28.6%	17	54.8%	
川崎市	13	12	92.3%	6	50.0%	6	100%	6	50.0%	
相模原市	10	9	90.0%	8	88.9%	8	100%	1	11.1%	
新潟市	19	18	94.7%	8	44.4%	8	100%	10	55.6%	
静岡市	28	22	78.6%	16	72.7%	16	100%	6	27.3%	
浜松市	29	26	89.7%	12	46.2%	12	100%	14	53.8%	
名古屋市	105	94	89.5%	63	67.0%	63	100%	31	33.0%	
京都市	46	42	91.3%	23	54.8%	23	100%	19	45.2%	
大阪市	178	149	83.7%	118	79.2%	89	75.4%	31	20.8%	
堺市	18	18	100%	10	55.6%	9	90.0%	8	44.4%	
神戸市	42	41	97.6%	22	53.7%	22	100%	19	46.3%	
岡山市	64	63	98.4%	47	74.6%	47	100%	16	25.4%	
広島市	38	35	92.1%	23	65.7%	23	100%	12	34.3%	
北九州市	51	42	82.4%	26	61.9%	26	100%	16	38.1%	
福岡市	66	55	83.3%	24	43.6%	24	100%	31	56.4%	
熊本市	55	50	90.9%	27	54.0%	27	100%	23	46.0%	
合計	969	832	85.9%	547	65.7%	486	88.8%	285	34.3%	

注1 青字については、合計における指定都市の平均値より低い場合。
注2 赤字については、合計における指定都市の平均値より高い場合。

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

【中核市別】就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

(令和2年11月6日現在)

指定権者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数		指定基準を満たしていない (生産活動収支<利用者賃金)			提出済		左記以外 (生産活動収支≥利用者賃金)	
		把握率	把握率	提出済	提出率	提出済	提出率	提出済	提出率	
函館市	7	5	71.4%	1	20.0%	0	0%	4	80.0%	
旭川市	7	6	85.7%	2	33.3%	2	100%	4	66.7%	
青森市	23	21	91.3%	17	81.0%	17	100%	4	19.0%	
八戸市	19	17	89.5%	14	82.4%	5	35.7%	3	17.6%	
盛岡市	18	17	94.4%	10	58.8%	10	100%	7	41.2%	
秋田市	8	7	87.5%	5	71.4%	4	80.0%	2	28.6%	
山形市	5	5	100%	5	100%	5	100%	0	0%	
福島市	5	1	20.0%	1	100%	1	100%	0	0%	
郡山市	6	6	100%	1	16.7%	1	100%	5	83.3%	
いわき市	6	5	83.3%	1	20.0%	0	0%	4	80.0%	
宇都宮市	23	23	100%	12	52.2%	12	100%	11	47.8%	
前橋市	5	5	100%	2	40.0%	1	50.0%	3	60.0%	
高崎市	10	0	0%	-	-	-	-	-	-	
川越市	12	12	100%	10	83.3%	7	70.0%	2	16.7%	
川口市	7	6	85.7%	2	33.3%	2	100%	4	66.7%	
越谷市	10	6	60.0%	6	100%	6	100%	0	0%	
船橋市	10	10	100%	8	80.0%	8	100%	2	20.0%	
柏市	4	4	100%	2	50.0%	1	50.0%	2	50.0%	
八王子市	6	6	100%	4	66.7%	2	50.0%	2	33.3%	
横須賀市	3	3	100%	2	66.7%	2	100%	1	33.3%	
富山市	32	5	15.6%	5	100%	5	100%	0	0%	
金沢市	24	22	91.7%	18	81.8%	18	100%	4	18.2%	
福井市	23	1	4.3%	1	100%	1	100%	0	0%	
甲府市	7	7	100%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%	
長野市	8	0	0%	-	-	-	-	-	-	
岐阜市	37	36	97.3%	17	47.2%	17	100%	19	52.8%	
豊橋市	11	7	63.6%	3	42.9%	3	100%	4	57.1%	
岡崎市	6	6	100%	5	83.3%	5	100%	1	16.7%	
豊田市	9	7	77.8%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%	
大津市	6	6	100%	4	66.7%	4	100%	2	33.3%	
豊中市	6	5	83.3%	4	80.0%	4	100%	1	20.0%	
高槻市	2	2	100%	2	100%	2	100%	0	0%	
枚方市	9	8	88.9%	7	87.5%	6	85.7%	1	12.5%	
八尾市	15	15	100%	14	93.3%	0	0%	1	6.7%	
寝屋川市	4	4	100%	3	75.0%	2	66.7%	1	25.0%	
東大阪市	14	14	100%	12	85.7%	12	100%	2	14.3%	
姫路市	13	13	100%	5	38.5%	5	100%	8	61.5%	
尼崎市	20	18	90.0%	15	83.3%	15	100%	3	16.7%	
明石市	9	7	77.8%	5	71.4%	3	60.0%	2	28.6%	
西宮市	19	14	73.7%	7	50.0%	7	100%	7	50.0%	
奈良市	17	0	0%	-	-	-	-	-	-	
和歌山市	18	17	94.4%	10	58.8%	10	100%	7	41.2%	
鳥取市	12	7	58.3%	2	28.6%	2	100%	5	71.4%	
松江市	12	12	100%	4	33.3%	4	100%	8	66.7%	
倉敷市	30	30	100%	19	63.3%	19	100%	11	36.7%	
呉市	6	3	50.0%	1	33.3%	1	100%	2	66.7%	
福山市	16	16	100%	6	37.5%	6	100%	10	62.5%	
下関市	5	5	100%	5	100%	5	100%	0	0%	
高松市	12	11	91.7%	6	54.5%	5	83.3%	5	45.5%	
松山市	39	39	100%	16	41.0%	16	100%	23	59.0%	
高知市	14	12	85.7%	2	16.7%	2	100%	10	83.3%	
久留米市	29	23	79.3%	17	73.9%	16	94.1%	6	26.1%	
長崎市	11	9	81.8%	5	55.6%	4	80.0%	4	44.4%	
佐世保市	13	13	100%	7	53.8%	7	100%	6	46.2%	
大分市	32	26	81.3%	7	26.9%	7	100%	19	73.1%	
宮崎市	27	27	100%	14	51.9%	14	100%	13	48.1%	
鹿児島市	27	27	100%	13	48.1%	8	61.5%	14	51.9%	
那覇市	22	9	40.9%	8	88.9%	8	100%	1	11.1%	
合計	810	648	80.0%	382	59.0%	337	88.2%	266	41.0%	

注1 青字については、合計における中核市の平均値より低い場合。
注2 赤字については、合計における中核市の平均値より高い場合。

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

障害者就労支援関係予算

22.3億円 (14.4億円)

工賃向上計画支援等事業

地域生活促進支援事業：6.4億円 (6.0億円)

一般就労が困難な障害者の自立した生活を支援する観点から、就労継続支援事業所などに対し、経営改善、商品開発、市場開拓や販路開拓等に対する支援を行うとともに、在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等の支援等を実施する。全都道府県において、関係者による協議体の設置により共同受注窓口の機能を強化することで、企業等と障害者就労施設等との受発注のマッチングを促進し、障害者就労施設等に対する官公需や民需の増進を図ることに加え、農福連携に係る共同受注窓口の取組を支援する。

農福連携による障害者の就農促進プロジェクト (一部再掲)

地域生活促進支援事業：3.4億円 (2.8億円)

農業に加え、新たに林業や水産業等の分野での障害者の就労支援に向け、障害者就労施設等への農業等の専門家の派遣による農業技術に係る指導・助言や6次産業化支援、農業等に取り組む障害者就労施設等によるマルシェの開催等の支援を実施する。また、過疎地域における取組を後押しする。

〇福(マルフク)連携推進事業

17百万円 (52百万円)

農業に加え、林業、水産業分野における障害者就労の取組のほか、更に環境や伝統工芸など、地域に根ざした産業での地域課題解決型の障害者就労のモデル事業を実施し、ガイドブック(事例集・マニュアル)を作成するとともに関係者による〇福(マルフク)連携推進協議会を開催することにより、横展開を図る。

共同受注窓口を通じた全国的受発注支援体制構築事業【新規】

16百万円 (0円)

就労継続支援事業所の全国的な受発注を進め、都道府県域を越えた広範な地域から作業等の受注量を確保するため、その取組実績がある法人のノウハウを活かし、その法人が、全国の共同受注窓口の取組事例を収集・整理するとともに、自らも各地の共同受注窓口を通じた全国的な受発注の推進支援を実施する。

雇用施策との連携による重度障害者等就労支援事業

地域生活促進支援事業：7.7億円 (地域生活支援事業の内数)

重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に、地域生活支援促進事業により支援を行う。

障害者就業・生活支援センター事業

地域生活促進支援事業：7.9億円 (7.6億円)

就業に伴う日常生活の支援を必要とする障害者に対し、窓口での相談や職場・家庭訪問等による生活面の支援などを実施する。(地域生活支援促進事業)

注：括弧内の数字は令和2年度当初予算額

工賃向上計画支援等事業の概要

令和2年度予算額	令和3年度予算案	差引増▲減額
598,138千円	→ 639,395千円	+41,257千円
(地域生活支援促進事業)		

事業目的

就労継続支援事業所等の利用者の工賃・賃金向上等を図るため、事業所に対する経営改善や商品開発等に対する支援、共同受注窓口による情報提供体制の整備、在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等の支援及び農福連携の取組への支援等を実施する。

事業の実施主体

〇 都道府県

(1) 基本事業(補助率:1/2)

① 工賃等向上事業

1. 経営力育成支援

- 事業所等の経営力育成・強化に向け、専門家等による効果的な工賃向上計画の策定や管理者の意識向上のための支援を実施

※ 対象に共同受注窓口を追加

2. 品質向上支援

- 事業所が提供する物品等の品質向上に向け、共同受注窓口と専門家等の連携による技術指導や品質管理に係る助言等の支援を実施

3. 事業所職員の人材育成支援

- 事業所の職員を対象に、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入などに係る研修会を開催

4. 販路開拓支援

- 芸術文化も含めた商品やサービスのPRを行うとともに、販売会・商談会を実施

② 在宅就業マッチング支援等事業

- 在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等を行うことにより、在宅障害者が能力等に応じて活躍できる支援体制の構築を支援

③ 共同受注窓口の機能強化事業

- 関係者による協議体の設置により共同受注窓口の機能を強化することで、企業等と障害者就労施設等との受発注のマッチングを促進し、障害者就労施設等に対する官公需や民需の増進を図ることに加え、農福連携に係る共同受注窓口の取組を行うことを支援する。
- 都道府県域を越えた受発注を推進するため、各共同受注窓口間の連携に係る支援を行う。

(2) 特別事業(補助率:10/10)

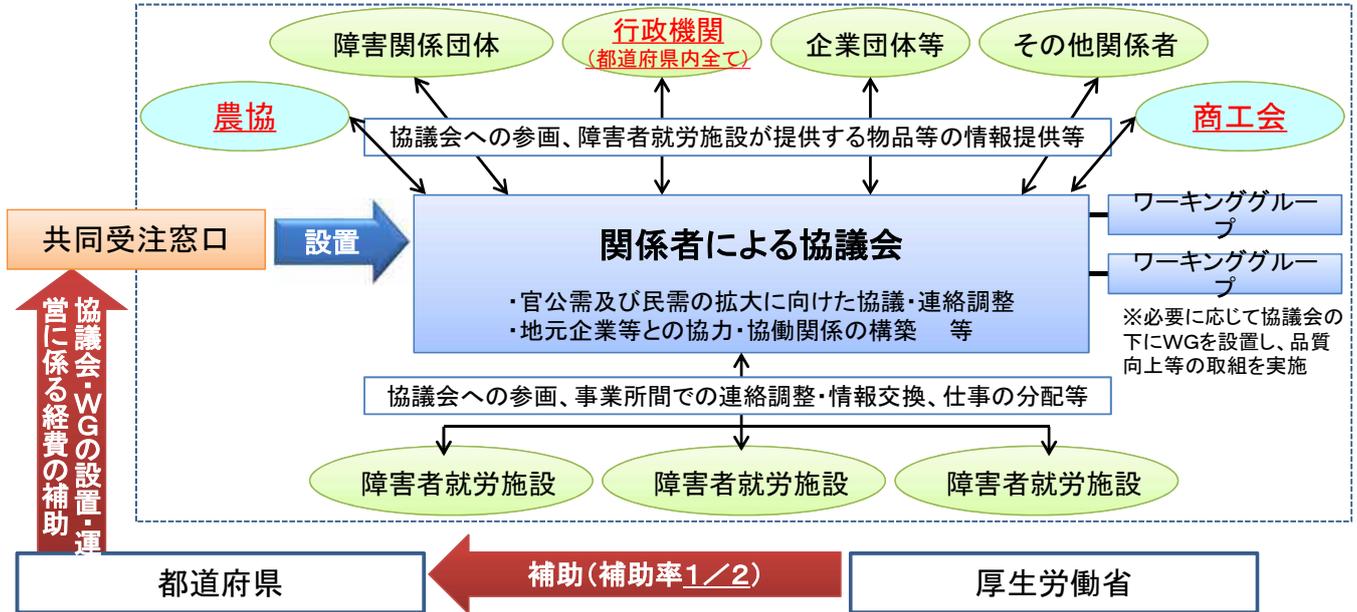
農福連携による就農促進プロジェクト

- 専門家を派遣することによる農業・林業・水産業等に係る技術指導や6次産業化に向けた支援、農業等に取り組む事業所によるマルシェの開催支援を実施
- 過疎地域における農福連携等の取組を後押し。

共同受注窓口の機能強化事業（工賃向上計画支援等事業）

令和2年度予算額 52,217千円 → 令和3年度予算案 53,189千円 増▲減額 +972千円
 （地域生活支援促進事業）

- 共同受注窓口において、官公需や民需に係る関係者が参画する協議会を設置し、障害者就労施設等への発注拡大のための連絡調整や協議の場として活用するなど、障害者就労施設等が提供する物品等の情報提供等を行う体制を構築。
- 協議会では、官公需及び民需の拡大に向けて、地元企業等との協力・協働関係の構築を図ることにより、ワークシェアリングや地元企業等との協働による製品開発、新たな官公需や民需の創出などを検討する（必要に応じて、協議会の下に専門家等で構成するWGを設置し、品質向上や販路拡大などにも取り組む）。
- 併せて、農福連携に係る共同受注窓口の取組を行うこととする。



工賃向上計画支援等事業（基本事業） 実施都道府県の内訳（令和2年度）

都道府県	基本事業							
	工賃等向上事業						共同受注窓口の機能強化事業	在宅就業マッチング支援事業
	工賃等アップ取組事業	共同受注窓口を活用した品質向上支援事業	事業所職員の人材育成のための研修等に係る事業	インターネットを活用した工賃向上支援事業	販路開拓支援	その他工賃向上計画に基づく取組等を実施する事業		
北海道	0	0	0			0		
青森県	0							
岩手県			0			0		
宮城県	0					0		
秋田県		0						
山形県	0		0					
福島県						0		
茨城県		0	0	0		0	0	
栃木県			0			0	0	
群馬県	0		0			0		
埼玉県	-	-	-	-	-	-	-	
千葉県	0							
東京都	0	0				0		
神奈川県						0		
新潟県						0		
富山県	0	0						
石川県								
福井県	0				0	0	0	
山梨県						0	0	
長野県	0	0				0	0	
岐阜県	0	0	0			0		
静岡県					0	0		
愛知県	0		0					
三重県	0		0					
滋賀県	0	0	0					
京都府	0		0			0	0	
大阪府	0	0	0	0	0	0	0	
兵庫県	0					0	0	
奈良県								
和歌山県			0			0		
鳥取県	0							
島根県	0	0	0	0				
岡山県	0							
広島県			0			0	0	
山口県	0					0	0	
徳島県	0							
香川県	0	0	0			0	0	
愛媛県	0	0						
高知県								
福岡県						0	0	
佐賀県	0							
長崎県	0					0		
熊本県	0					0		
大分県						0	0	
宮崎県	0					0		
鹿児島県						0	0	
沖縄県	0					0		
計	30	13	23	3	10	31	3	

※令和2年度は補助金を活用して46都道府県が事業実施

農福連携等の推進による障害者の就労促進

(農福連携による障害者の就農促進プロジェクト；工賃向上計画支援等事業特別事業)

令和2年度予算額 279,310千円 → 令和3年度予算案 337,645千円 増▲減額 +58,335千円
(地域生活支援促進事業)

事業の趣旨

農業に加え、新たに林業や水産業等の分野での障害者の就労を支援し、障害者の工賃水準の向上及び農業等の支え手の拡大を図るとともに、障害者が地域を支え地域で活躍する社会(「1億総活躍」社会)の実現に資するため、障害者就労施設への農業等に関する専門家の派遣や農福連携マルシェの開催等を支援する。また、過疎地域における取組を後押しする。

実施主体

都道府県

※社会福祉法人等の民間団体へ委託して実施することも可

補助内容・補助率

○農業等の専門家派遣による6次産業化の推進

農業等に関するノウハウを有していない障害者就労施設に対する技術指導・助言や6次産業化に向けた支援を実施するための専門家の派遣等に係る経費を補助する。

○農福連携マルシェ開催支援事業

農業等に取り組む障害者就労施設によるノウフク・マルシェの開催に係る経費を補助する。(ブロック単位でも開催可)

○意識啓発等

農業等に取り組む障害者就労施設の好事例を収集し、セミナー等を開催する経費を補助する。

○マッチング支援

農業等生産者等と障害者就労施設による施設外就労とのマッチング支援を実施する経費を補助する。

※過疎地域における取組を優先的に補助。

<事業のスキーム>



農福連携による障害者の就農促進プロジェクト 実施都道府県の内訳 (令和2年度)

都道府県	特別事業					都道府県	特別事業				
	農業の専門家の派遣等による農業技術の指導・助言	6次産業化への取組支援	農福連携マルシェの開催支援	好事例を収集し、事業所間で共有するなどの意識啓発等	農業生産者と障害者就労施設による施設外就労とのマッチング支援		農業の専門家の派遣等による農業技術の指導・助言	6次産業化への取組支援	農福連携マルシェの開催支援	好事例を収集し、事業所間で共有するなどの意識啓発等	農業生産者と障害者就労施設による施設外就労とのマッチング支援
北海道	○		○	○	○	滋賀県	○			○	○
青森県			○			京都府	○		○	○	○
岩手県	○		○		○	大阪府			○		○
宮城県	○		○			兵庫県	○	○	○		○
秋田県				○		奈良県	○	○			
山形県	○			○	○	和歌山県	○	○	○	○	○
福島県	○	○	○		○	鳥取県	○	○	○	○	○
茨城県			○		○	鳥根県	○		○	○	○
栃木県	○		○			岡山県	○	○	○	○	○
群馬県		○	○		○	広島県	○		○		○
埼玉県	○				○	山口県			○		
千葉県	○					徳島県	○	○	○		○
東京都	-	-	-	-	-	香川県	○			○	○
神奈川県	○	○		○	○	愛媛県	○	○	○	○	○
新潟県			○	○	○	高知県			○		
富山県			○		○	福岡県	○		○		
石川県	○		○		○	佐賀県	-	-	-	-	-
福井県		○	○			長崎県	○	○	○	○	○
山梨県	○	○			○	熊本県	○		○	○	○
長野県	○		○	○	○	大分県	○	○	○		
岐阜県	○			○	○	宮崎県	○		○		○
静岡県	○	○	○		○	鹿児島県	○		○	○	○
愛知県	○	○	○	○	○	沖縄県	○		○		○
三重県	○	○	○	○	○	計	36	18	37	20	32

※令和2年度は補助金を活用して45道府県が事業実施

○福(マルフク)連携推進事業

令和2年度予算額 52,000千円	令和3年度要求 → 16,984千円	差引増▲減額 ▲35,016千円
(保健福祉調査委託費)		

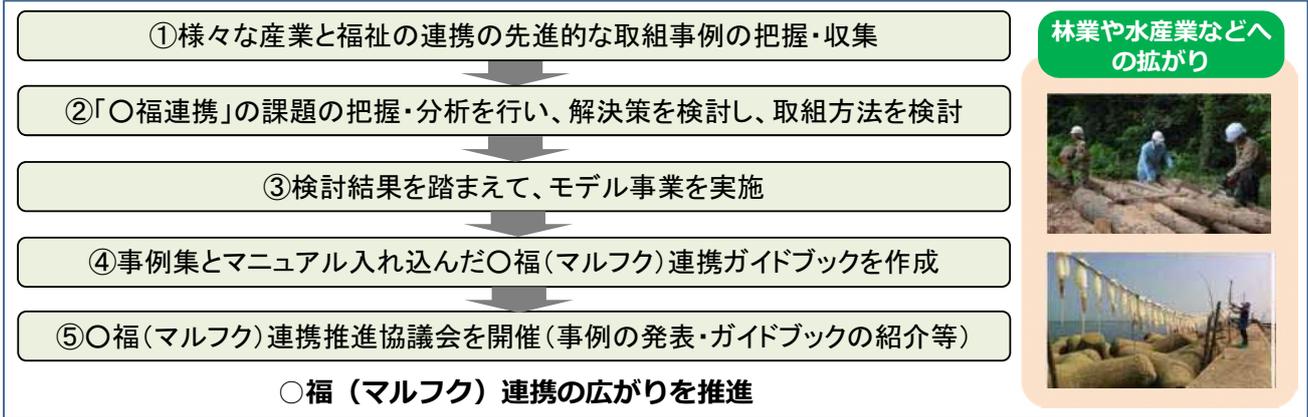
事業目的

農業に加え、林業、水産業分野における障害者就労の取組のほか、更に環境や伝統工芸など、地域と関わりの深い様々な産業と福祉の連携を推進する地域課題解決型の障害者就労のモデル事業を実施し、ガイドブック(事例集・マニュアル)を作成するとともに関係者による○福(マルフク)連携推進協議会を開催することにより、横展開を図る。

実施主体

民間団体等への委託

事業内容



共同受注窓口を通じた全国的受発注支援体制構築事業

令和3年度予算案 16,351千円【新規】 (保健福祉調査委託費)

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等により、大きな影響を受けた就労継続支援事業所の生産活動について、その再起に向け、**都道府県域を越えた広範な地域から作業等の受注量を確保**することが重要。
- このため、**就労継続支援事業所の全国的な受発注を進めるため**、その取組実績がある法人のノウハウを活かし、その法人が、全国の共同受注窓口の取組事例を収集・整理するとともに、自らも**各地の共同受注窓口を通じた全国的な受発注の推進支援を実施**。

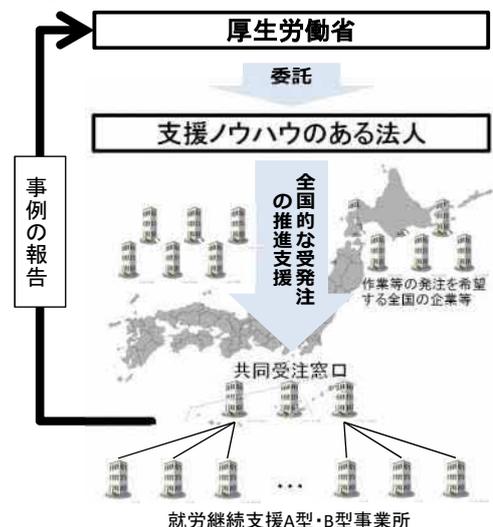
実施主体

○民法法人、NPO法人、社会福祉法人等

事業内容

- 全国の共同受注窓口の取組事例を収集・整理
- 都道府県域を越えた受発注体制モデルの構築
- 全国的な受発注の推進につながっている実事例の横展開に向けた周知・広報
- 工賃向上計画支援等事業等とも連携した共同受注窓口の機能強化・活性化の実施
- 支援を実施した結果、全国的な受発注の推進につながった事例の国への報告

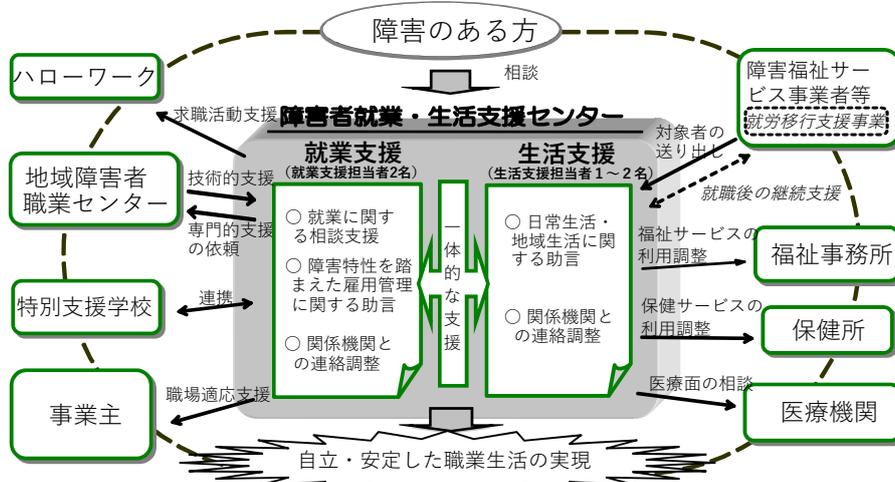
<事業スキーム>



障害者就業・生活支援センター事業

令和2年度予算 760,573千円	令和3年度予算案 → 791,616千円	差引増▲減額 +31,043千円 (地域生活支援促進事業)
----------------------	-------------------------	-------------------------------------

- 障害者就業・生活支援センターでは、就業支援担当者と生活支援担当者が連携し、障害者の就労定着に向けた支援を行っている。
- 支援対象障害者数（登録者数）は188,440人（平成30年度末）となっており、単純計算すると1センターあたり約564人の登録者数となっている。



設置箇所数 ※令和2年4月現在	支援対象障害者数 (登録者数) ※平成30年度末	相談・支援件数 (障害者) ※延べ件数	相談・支援件数 (事業主) ※延べ件数	就職件数 ※H30.4～H31.3	職場定着率 (就職後1年経過時点)
335箇所	188,440人	1,373,901件	446,709件	17,925件	79.7%

雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援

令和3年度予算案：766,875千円（地域生活支援促進事業）
（令和2年度予算額：地域生活支援事業505億円の内数）

○雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業

1 事業目的

重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、職場等における介助や通勤の支援を実施する。

2 事業内容等

重度障害者等の通勤や職場等における支援について、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援を行う。

- ※ 支援対象として想定している重度障害者等は、重度訪問介護、同行援護又は行動援護のサービスを利用している者。
- ※ 本事業の開始に当たっては、雇用施策との連携について十分な準備期間等を設けることを検討。
- ※ 自治体が必要性を判断するに当たっては、障害者本人の状況や事業主の企業規模等を勘案することを想定。

3 実施主体

市町村

4 補助率

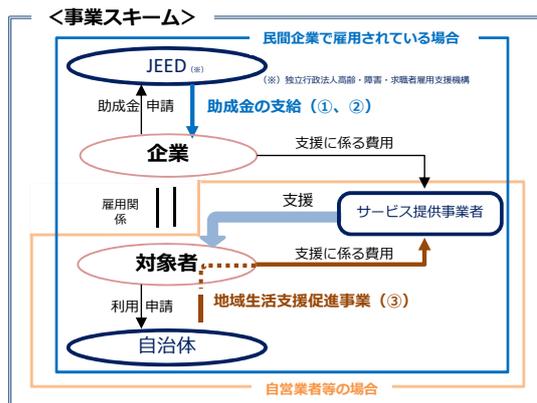
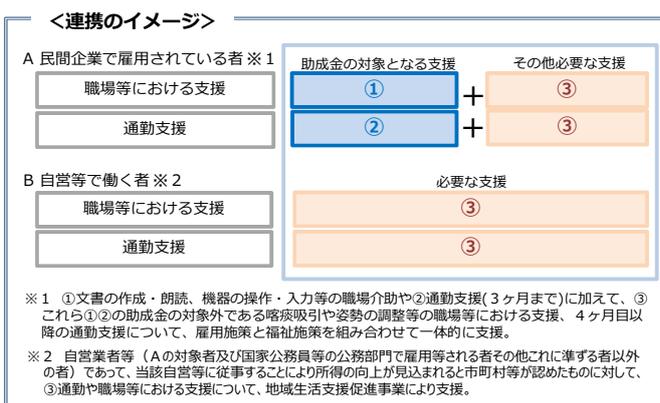
国 1/2、都道府県 1/4、市町村 1/4

重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

令和2年10月から、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業や自治体を支援するため、雇用施策と福祉施策が連携し、次の取組を実施。

- ・雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した企業に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、その費用の一部を助成（雇用施策：障害者雇用納付金制度に基づく助成金）
- ・自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援を実施（福祉施策：地域生活支援促進事業）

雇用 施策	<p>① 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 助成対象・障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱に係る費用 ○ 助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで） ○ 支給期間（上限）・開始から年度末 <p>② 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 助成対象・障害者の通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱に係る費用 ○ 助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで） ○ 支給期間（上限）・3月間（～年度末） 	<p>共通事項</p> <p><対象者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重度訪問介護 ・ 同行援護 ・ 行動援護 <p>の利用者</p> <p><支援体制></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重度訪問介護 ・ 同行援護 ・ 行動援護 <p>サービス事業者</p> <p><支援内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障害者等が通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援
	<p>福祉 施策</p> <p>③ 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業（地域生活支援促進事業）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援 ○ 実施主体・市町村等（補助率：国 50/100、都道府県 25/100） 	



就労移行等連携調整事業

令和2年度予算 20,827千円 → 令和3年度予算案 地域生活支援事業の内数

【要求要旨】

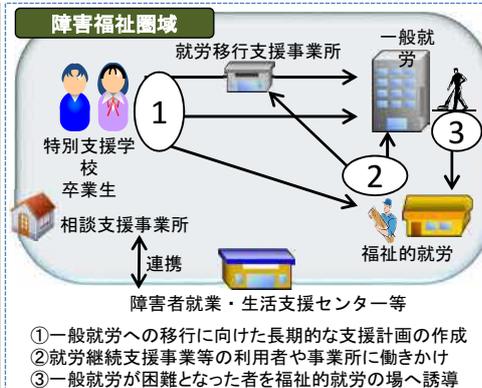
- 地域において、障害者があらゆる活動に参加できる共生社会を実現するためには、障害者が、自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援することが必要であり、このためには、働くことを希望する障害者が、一般企業や就労継続支援事業所等、それぞれの能力に応じた働く場に円滑に移行できるよう支援することが重要である。
- このため、働くことを希望する障害者について、様々な支援機関が連携した円滑な移行支援が行えるよう、支援対象者のアセスメント及び関係機関のコーディネートを行う。

1 事業概要

特別支援学校の卒業生、就労継続支援事業利用者、一般就労者等、就労可能な障害者について、適切なアセスメントを行うとともに、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、就労系障害福祉サービス事業所等、様々な支援機関の連携のためのコーディネートを行い、障害者の能力に応じた就労の場への移行を支援する。

2 実施主体：都道府県

3 補助率：50/100以内



【施策の効果】

- 障害者が能力に応じた就労の場に移行できるようにするための支援を関係機関が連携して行うことにより、一般就労へ移行する障害者が増加するとともに、一般就労が困難な者についても、福祉的就労の場で適切な支援を受けながら働くことが可能となる。

11 雇用施策と福祉施策の連携について

(1) 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会について【関連資料1】

- 障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題を整理するため、職業安定局と障害保健福祉部合同で、令和元年7月に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」を立ち上げ、令和2年9月には、これまでの検討状況等を「中間取りまとめ」として整理した。
- この内容を踏まえ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交えた「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」を令和2年11月に立ち上げたところである。
- 令和2年12月下旬から、検討会の下に3つのワーキンググループを立ち上げ、論点整理など集中的に検討を行っており、その検討内容を踏まえ、本年6月頃に検討会としての取りまとめを予定している。
- 検討会やワーキンググループでは、雇用・福祉施策の連携強化に関するテーマを中心に、今後の就労系サービスの在り方についても議論しているのでご承知いただきたい。

(2) 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について（一部再掲）

【関連資料2】

- 「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」における検討等も踏まえ、重度障害者等に対する就労支援として、令和2年10月から、雇用施策と福祉施策が連携し、通勤や職場等における支援を実施する「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」を新たに開始している。
- 具体的な内容は、重度障害者等の通勤や職場等における支援について、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、市町村が必要と認めた場合に、地域生活支援事業による支援を実施するものである。
- 令和3年度予算案においては、市町村における当該事業の実施をさらに促進する観点から、地域生活支援促進事業のメニューとして当該事業を新たに位置付け、必要な経費を計上している。当該事業は、重度障害者等の就労を下支えし、更なる活躍を後押しする重要な事業であることから、各都道府県においても、当該事業の活用を進めていくため、引き続き管内市区町村への周知にご協力いただきたい。
- なお、当該事業を含む、雇用施策と福祉施策の連携による通勤や職場等における支援の取組については、解説動画(youtube)を作成し、公開しているので参考にしていただきたい。

(前半) 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

<https://www.youtube.com/watch?v=h1Ax5Ay0Gbs>

(後半) 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

<https://www.youtube.com/watch?v=0qtmYYPkA6A>

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要①

関連資料1

第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向性

1 障害者就労支援施策の沿革

- 平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法(現・障害者総合支援法)が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
 - ・ 雇用施策: 雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
 - ・ 福祉施策: 就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)、就労定着支援(平成30年4月から新設)を提供
- 両者ともに時勢に応じた制度改革を経て、**近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。**

2 基本的な現状認識

- 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】

- ・ **就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていない**ため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える**人材その他資源が質・量ともに限定的**。
- ・ **「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。**

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】

- ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、**中長期的なキャリア形成のニーズが増大**。
- ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の**多様な働き方のニーズが増大**。
- ・ 技術革新の進展や新型コロナの影響により**オンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大**。ウィズ・ポストコロナ時代には**就労の可能性も拡大**。

【現行制度が抱えている課題】

<雇用施策に内在している課題>

- ・ 障害者雇用の進展による**納付金財政の逼迫**、大企業や就労継続支援A型事業所等への**障害者雇用調整金の上限のない支給**等の課題の指摘。
- ・ 雇用率制度における**対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度**等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。

<福祉施策に内在している課題>

- ・ **就労移行支援**について、一般就労への**移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在**。
- ・ **就労継続支援A型**について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、**経営改善が必要な事業所が全体の約7割**。
- ・ **就労継続支援B型**について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、**工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えている**との指摘。

3 今後の検討の方向性

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、**効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築**。
- 両者が一丸となった就労支援に係る**専門人材の育成・確保を推進**するとともに、障害者本人や企業等からの**新たな支援ニーズに対応**。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要②

第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性

1 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築

(1) 共通のプラットフォームとして活用できる評価の仕組みの創設等

- **就労能力や適性の評価の仕組みの創設**や一人一人の就労に向けた**支援計画(就労支援プラン)の共有化**を検討。

(2) 就労支援人材の育成・確保

- 専門的な支援人材について、**雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築**する等を検討。
- 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる**専門的な支援人材の役割等を整理**。

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による**新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討**。
- 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

(1) 就労支援人材の育成・確保 ※1(2)と同じ

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- 障害者雇用において**業務創出・改善やテレワークの促進**を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による**在宅就労も想定した支援策を検討**。
- 多様なニーズに即した**在職者の訓練やオンラインによる訓練**を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。
- 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、**多様な働き方への対応も検討**。

3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

(1) 障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

- 障害者雇用率・納付金制度における**就労継続支援A型事業所の取扱い**を検討。
- 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、**障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討**を進めるとともに、1(1)の検討内容を踏まえ、その活用も視野に、引き続き検討。
- 職業リハビリテーション機関(ハローワークや地域障害者職業センター等)について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

(2) 就労系障害福祉サービスの見直し

- 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、**就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討**。
- 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第3 今後について

- 今後、**障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討**を行う必要。
- **人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要**。新しい在り方を考えていくことも必要。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長と協議の上、これを定めるものとする。

〔開催状況〕

令和2年11月6日 第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

令和2年11月17日 第2回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（関係団体ヒアリング①）

令和2年12月11日 第3回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（関係団体ヒアリング②）

別紙（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 構成員）

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
阿部 正浩	中央大学経済学部 教授	眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿由葉 寛	社会福祉法人 全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長	鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
池田 三知子	一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部長	竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
岡田 久美子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長	永松 悟	杵築市長
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授	仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長	長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授	山口 祥義	佐賀県知事
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授		(五十音順・敬称略)
酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事		オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について【第1WG】

雇用・福祉施策の双方において活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について【第2WG】

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

(3) 障害者の就労支援体系の在り方について【第3WG】

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。

※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）	
倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授 【第1WG主査】
相澤 欽一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター主幹 障害者職業カウンセラー
稲葉 健太郎	名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部 就労支援課長
大濱 徹	パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部 ゼネラルマネージャー
金塚 たかし	NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 副理事・統括施設長
桑原 隆俊	全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長
中尾 文香	特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事
永野 仁美	上智大学法学部 教授
前原 和明	秋田大学教育文化学部 准教授
横倉 久	独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員（兼）情報・支援部長
川崎市 健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課	
鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会 (鳴門市役所)	

障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）	
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授 【第2WG主査】
緒方 直彦	東京都立町田の丘学園 統括校長
小川 浩	大妻女子大学人間関係学部 教授
今野 雅彦	株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部 特命担当部長
佐藤 正美	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部 研修課長
鈴木 修	特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事
高谷 さふみ	社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぶれん センター長
田川 精二	くすの木クリニック院長/NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 理事長
長谷川 敦弥	株式会社LITALICO 代表取締役社長
松村 浩	全国社会就労センター協議会 副会長
深水 清志	ピーアシスト株式会社 人材開発部長
若林 功	常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）	
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授 【第3WG主査】
眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
網屋 裕二	第一生命チャレンジ株式会社常務取締役（一般社団法人障害者雇用企業支援協会監事）
石崎 由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授
岡田 哲也	二松学舎大学教職課程センター 教授
小幡 恭弘	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 事務局長
叶 義文	全国社会就労センター協議会 副会長
久保寺 一男	NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長
工藤 正一	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 総合相談室長
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
鈴木 瑞哉	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長
藤尾 健二	NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長
又村 あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事・事務局長
松下 昇	愛知労働局名古屋公共職業安定所主任就職促進指導官
横堀 大	クリーンリース株式会社専務取締役

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会・ワーキンググループにおける資料・議事録は、厚生労働省ホームページからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14599.html

トップページ> 政策について > 審議会・研究会等 > 障害保健福祉部が実施する検討会等 > 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援

関連資料 2

令和3年度予算案：7.7億円（地域生活支援促進事業）

（令和2年度予算額：地域生活支援事業505億円の内数）

○雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業

1 事業目的

重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、職場等における介助や通勤の支援を実施する。

2 事業内容等

重度障害者等の通勤や職場等における支援について、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援を行う。

- ※ 支援対象として想定している重度障害者等は、重度訪問介護、同行援護又は行動援護のサービスを利用している者。
- ※ 本事業の開始に当たっては、雇用施策との連携について十分な準備期間等を設けることを検討。
- ※ 自治体が必要性を判断するに当たっては、障害者本人の状況や事業主の企業規模等を勘案することを想定。

3 実施主体

市町村

4 補助率

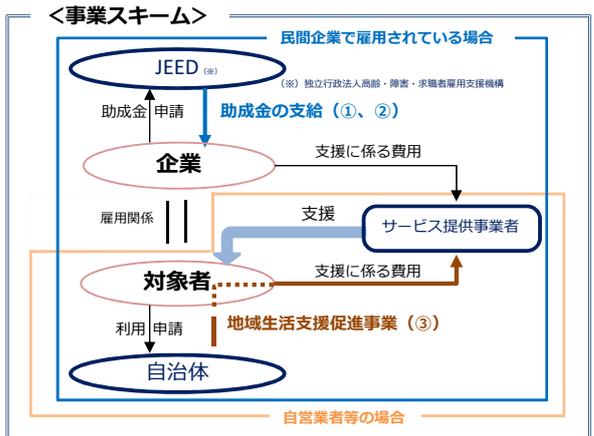
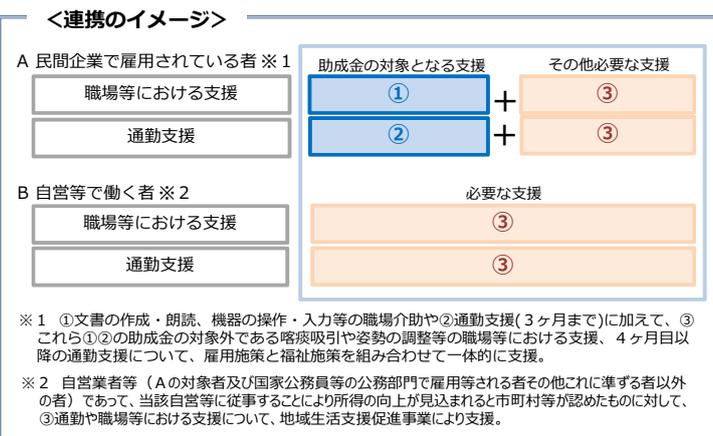
国 1 / 2、都道府県 1 / 4、市町村 1 / 4

重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

令和2年10月から、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業や自治体を支援するため、雇用施策と福祉施策が連携し、次の取組を実施。

- ・雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した企業に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、その費用の一部を助成（**雇用施策：障害者雇用納付金制度に基づく助成金**）
- ・自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援を実施（**福祉施策：地域生活支援促進事業**）

雇用 施策	<p>① 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 助成対象・障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱に係る費用 ○ 助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで） ○ 支給期間（上限）・開始から年度末 <p>② 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 助成対象・障害者の通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱に係る費用 ○ 助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで） ○ 支給期間（上限）・3月間（～年度末） 	<p style="text-align: center;">共通事項</p> <p><対象者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度訪問介護 ・同行援護 ・行動援護 <p style="text-align: right;">} の利用者</p> <p><支援体制></p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度訪問介護 ・同行援護 ・行動援護 <p style="text-align: right;">} サービス事業者</p> <p><支援内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・重度障害者等が通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援
福祉 施策	<p>③ 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業（地域生活支援促進事業）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援 ○ 実施主体・市町村等（補助率：国 50/100、都道府県 25/100） 	



12 障害者優先調達推進法について

(1) 調達方針の作成について【関連資料1】

- 障害者優先調達推進法において、都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、毎年度、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針（以下「調達方針」という）を作成することとされている。
- 調達方針の作成率は、都道府県が100%である一方、市町村では94.7%（令和元年度末時点）であり、未だに作成していない市町村もある。調達方針の作成は法律上の義務であることから、例えば、地域に障害者就労施設等がない市町村でも作成しなければならない。改めて調達方針の作成について徹底願いたい。

(2) 障害者就労施設等からの調達実績について【関連資料2】

- 令和元年度の調達実績は平成30年度と比べ15.15億円の増加であった。国の実績は対前年度比約10.2%増、都道府県は対前年度比約18.7%増、市町村は対前年度比約5.9%増となったことなどにより、全体としては対前年度比約8.5%増となっている。市町村が引き続き調達実績（金額）全体の約7割を占めている。
- 各自治体においては、調達方針で各々定める目標を達成すべく、共同受注窓口の活用を含め、個別具体的な対応策を講じ、障害者優先調達推進法に基づく取組を目に見える形で推進していただきたい。
- 令和3年度予算案においても、引き続き、「共同受注窓口の機能強化事業（工賃向上計画支援等事業）」に必要な経費を計上しているため、各都道府県においては、積極的に当該事業を活用いただきたい。
- 国においても、昨年度、各府省庁の調達担当者と障害者就労施設等の担当者が一堂に会した情報交換会を実施したところである。新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中においては、同様の取組は直ちに難しいものの、当該取組については各府省庁・障害者就労施設等ともに肯定的な意見が大半を占めるとともに、これを端緒とした成果にも繋がっていることから各自治体においても参考にされたい。なお、このような取組についても、「共同受注窓口の機能強化事業（工賃向上計画支援等事業）」が活用できるものである。

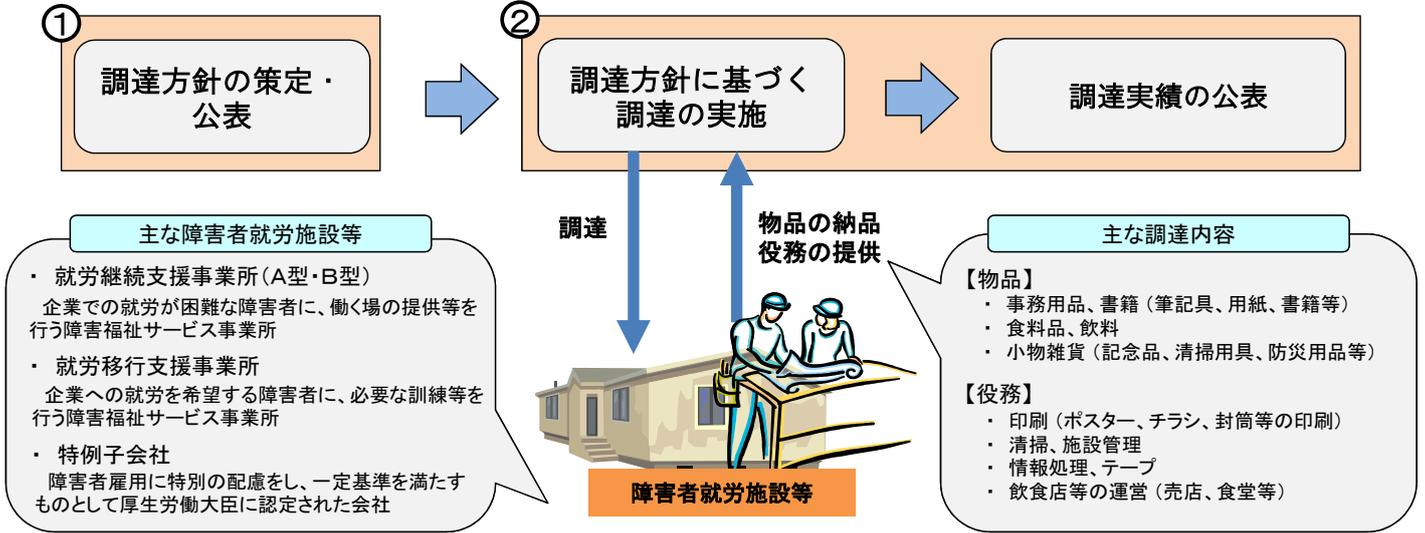
(3) 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえたより一層の調達促進について【関連資料3】

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動収入が減少している状況に鑑み、各都道府県において

は、障害者就労施設等からの物品等の調達をより一層の促進していただきたい。

障害者優先調達推進法に基づく国等の取組

- 国等は、障害者優先調達推進法(注)に基づき、毎年度、次の取組により、障害者就労支援施設等からの物品等の調達を推進。
注：平成25年4月1日施行(平成24年6月20日成立(議員立法))
- ① 調達目標を含む毎年度の調達方針を策定し、公表
 - ② 調達方針に基づき、物品等の調達を行い、年度終了後、調達実績を公表



※ 国のほか、地方公共団体、独立行政法人等、地方独立行政法人においても同様の取組を実施

市区町村の調達方針作成状況(令和元年度)

※令和元年3月31日時点

	対象市区町村	策定済み市区町村	未策定市区町村	策定割合
全国計	1,741	1,649	92	94.7%
北海道	179	154	25	86.0%
青森県	40	37	3	92.5%
岩手県	33	33	0	100.0%
宮城県	35	28	7	80.0%
秋田県	25	25	0	100.0%
山形県	35	35	0	100.0%
福島県	59	49	10	83.1%
茨城県	44	44	0	100.0%
栃木県	25	25	0	100.0%
群馬県	35	34	1	97.1%
埼玉県	63	63	0	100.0%
千葉県	54	54	0	100.0%
東京都	62	53	9	85.5%
神奈川県	33	30	3	90.9%
新潟県	30	27	3	90.0%
富山県	15	15	0	100.0%
石川県	19	19	0	100.0%
福井県	17	17	0	100.0%
山梨県	27	27	0	100.0%
長野県	77	77	0	100.0%
岐阜県	42	42	0	100.0%
静岡県	35	35	0	100.0%
愛知県	54	54	0	100.0%
三重県	29	29	0	100.0%
滋賀県	19	17	2	89.5%
京都府	26	26	0	100.0%
大阪府	43	43	0	100.0%
兵庫県	41	40	1	97.6%
奈良県	39	39	0	100.0%
和歌山県	30	30	0	100.0%
鳥取県	19	18	1	94.7%
島根県	19	19	0	100.0%
岡山県	27	27	0	100.0%
広島県	23	23	0	100.0%
山口県	19	19	0	100.0%
徳島県	24	24	0	100.0%
香川県	17	17	0	100.0%
愛媛県	20	20	0	100.0%
高知県	34	34	0	100.0%
福岡県	60	55	5	91.7%
佐賀県	20	20	0	100.0%
長崎県	21	21	0	100.0%
熊本県	45	43	2	95.6%
大分県	18	18	0	100.0%
宮崎県	26	26	0	100.0%
鹿児島県	43	37	6	86.0%
沖縄県	41	27	14	65.9%

※障害福祉課調べ(各都道府県を通じて集計)
※市町村には特別区を含む。

障害者優先調達推進法に基づく国の機関等の取組状況

関連資料2

(令和2年10月29日現在)

○ 平成25年4月の法施行後、調達合計金額は6年連続で増加。

(単位：件、億円)

	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		増減※	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
国	2,628	5.6	4,491	6.38	4,878	6.44	5,769	8.17	5,876	8.56	6,069	8.85	6,296	9.75	227	0.90
独立行政法人等	3,062	6.9	4,474	8.24	5,052	9.96	5,819	10.4	6,847	13.15	6,866	13.56	7,483	15.66	622	2.09
都道府県	14,596	21.4	18,368	25.91	21,537	26.71	23,640	25.16	24,814	27.51	26,320	24.77	28,820	29.4	2,500	4.63
市町村	43,481	86.6	57,974	106.05	68,613	110.57	79,861	123.85	95,286	124.85	91,447	128.04	95,118	135.6	3,671	7.55
地方独立行政法人	1,150	2.5	3,751	4.67	2,783	3.55	2,001	3.57	2,213	3.9	9,649	2.96	2,441	2.94	▲7,208	▲0.03
合計	64,917	123	89,058	151.25	102,863	157.23	117,090	171.15	135,036	177.93	140,351	178.19	140,158	193.34	▲188	15.15

※ 平成30年度と令和元年度の増減

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

都道府県による障害者就労施設等からの調達実績 (令和元年度)

(令和2年10月29日現在)

(単位：件(件数)、千円(調達額))

	(参考) 平成30年度		令和元年度		前年度比較			(参考) 平成30年度		令和元年度		前年度比較	
	件数	調達額	件数	調達額	件数	調達額		件数	調達額	件数	調達額	件数	調達額
北海道	697	116,176	540	120,426	▲157	4,250	滋賀県	554	31,989	566	40,227	12	8,238
青森県	209	47,005	126	24,502	▲83	▲22,502	京都府	170	52,910	170	69,073	0	16,162
岩手県	352	21,901	368	20,840	16	▲1,061	大阪府	729	172,245	645	176,036	▲84	3,791
宮城県	411	17,632	472	18,982	61	1,350	兵庫県	696	41,428	703	43,963	7	2,535
秋田県	24	9,511	24	9,129	0	▲382	奈良県	127	26,577	131	30,649	4	4,072
山形県	511	20,902	552	24,528	41	3,626	和歌山県	113	35,327	133	40,939	20	5,611
福島県	183	27,633	186	23,124	3	▲4,509	鳥取県	800	18,216	1,101	24,063	301	5,847
茨城県	448	24,134	441	32,704	▲7	8,570	島根県	613	37,339	639	41,938	26	4,599
栃木県	439	19,204	400	43,155	▲39	23,951	岡山県	324	20,127	377	24,254	53	4,126
群馬県	1,384	37,762	1,277	37,023	▲107	▲739	広島県	1,127	42,623	1,117	44,063	▲10	1,440
埼玉県	604	96,519	611	102,144	7	5,625	山口県	214	20,884	208	18,174	▲6	▲2,710
千葉県	195	14,884	285	17,194	90	2,311	徳島県	671	63,123	719	78,713	48	15,590
東京都	1,114	522,228	1,169	777,386	55	255,158	香川県	250	10,802	443	19,120	193	8,317
神奈川県	1,059	87,356	1,232	112,977	173	25,621	愛媛県	270	24,817	337	24,104	67	▲713
新潟県	1,100	42,193	975	102,602	▲125	60,409	高知県	1,233	35,242	1,186	37,041	▲47	1,799
富山県	1,007	11,600	1,096	17,681	89	6,081	福岡県	1,026	141,677	1,123	118,820	97	▲22,856
石川県	147	11,588	178	13,286	31	1,699	佐賀県	1,047	40,680	1,312	40,356	265	▲324
福井県	259	28,280	198	25,571	▲61	▲2,709	長崎県	152	27,864	144	25,148	▲8	▲2,716
山梨県	157	16,378	166	18,772	9	2,393	熊本県	298	32,598	316	35,943	18	3,345
長野県	591	35,671	724	46,055	133	10,384	大分県	528	66,872	478	82,742	▲50	15,870
岐阜県	347	38,568	519	46,226	172	7,658	宮崎県	106	102,745	120	101,033	14	▲1,712
静岡県	770	63,534	847	55,760	77	▲7,774	鹿児島県	2,535	22,038	3,732	39,826	1,197	17,788
愛知県	230	13,109	212	11,698	▲18	▲1,412	沖縄県	73	50,643	78	48,590	5	▲2,053
三重県	426	34,584	444	33,452	18	▲1,132	合計	26,320	2,477,118	28,820	2,940,031	2,500	462,912

注 四捨五入の関係で合計や前年度比の契約額が合わないところがある。

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

市町村による障害者就労施設等からの調達実績（令和元年度）

（令和2年10月29日現在）

（単位：件（件数）、千円（調達額））

	（参考）平成30年度		令和元年度		（参考）前年度比較			（参考）平成30年度		令和元年度		（参考）前年度比較	
	件数	契約額	件数	契約額	件数	契約額		件数	契約額	件数	契約額	件数	契約額
北海道	11,553	1,095,595	9,579	1,196,428	▲ 1,974	100,833	滋賀県	619	85,982	690	89,233	71	3,251
青森県	944	124,686	916	119,372	▲ 28	▲ 5,314	京都府	1,301	418,281	1,352	462,288	51	44,007
岩手県	1,113	64,342	4,706	67,887	3,593	3,545	大阪府	2,770	722,924	2,769	709,730	▲ 1	▲ 13,195
宮城県	5,754	145,663	11,977	141,294	6,223	▲ 4,369	兵庫県	1,457	933,040	1,914	1,097,087	457	164,047
秋田県	332	64,381	504	58,793	172	▲ 5,588	奈良県	390	60,700	322	67,239	▲ 68	6,539
山形県	1,245	50,389	870	53,968	▲ 375	3,579	和歌山県	832	114,476	2,243	123,848	1,411	9,372
福島県	5,136	64,297	4,537	58,443	▲ 599	▲ 5,855	鳥取県	813	85,500	1,234	93,506	421	8,006
茨城県	412	96,211	443	101,987	31	5,776	島根県	1,283	83,084	1,437	75,084	154	▲ 8,000
栃木県	838	62,563	818	71,143	▲ 20	8,580	岡山県	1,877	153,095	1,855	162,616	▲ 22	9,521
群馬県	1,519	177,811	1,898	181,698	379	3,887	広島県	676	220,883	641	230,862	▲ 35	9,979
埼玉県	1,180	482,823	1,100	477,351	▲ 80	▲ 5,472	山口県	779	170,738	919	186,164	140	15,425
千葉県	1,158	134,013	934	150,316	▲ 224	16,303	徳島県	667	40,909	804	46,790	137	5,880
東京都	6,832	2,643,146	5,869	2,682,019	▲ 963	38,873	香川県	985	54,058	931	48,192	▲ 54	▲ 5,867
神奈川県	1,839	393,338	2,015	452,083	176	58,745	愛媛県	553	56,186	602	66,273	49	10,087
新潟県	3,091	328,294	3,374	346,723	283	18,429	高知県	808	113,997	1,631	121,399	823	7,402
富山県	341	56,411	247	43,980	▲ 94	▲ 12,430	福岡県	8,377	673,769	2,841	705,095	▲ 5,536	31,326
石川県	599	82,641	574	89,295	▲ 25	6,654	佐賀県	488	92,003	635	100,273	147	8,270
福井県	553	138,721	684	133,543	131	▲ 5,177	長崎県	837	225,319	957	227,491	120	2,172
山梨県	531	27,267	750	29,225	219	1,957	熊本県	1,319	112,083	1,526	158,506	207	46,423
長野県	3,550	122,509	2,899	152,543	▲ 651	30,034	大分県	747	210,588	1,485	247,831	738	37,243
岐阜県	1,327	126,100	1,395	150,321	68	24,221	宮崎県	370	54,408	452	58,953	82	4,545
静岡県	2,132	240,799	1,938	241,333	▲ 194	534	鹿児島県	351	153,560	452	153,634	101	74
愛知県	9,375	930,783	7,612	996,314	▲ 1,763	65,531	沖縄県	1,157	247,482	777	229,089	▲ 380	▲ 18,393
三重県	637	68,349	1,010	102,787	373	34,439	合計	91,447	12,804,198	95,118	13,560,030	3,671	755,832

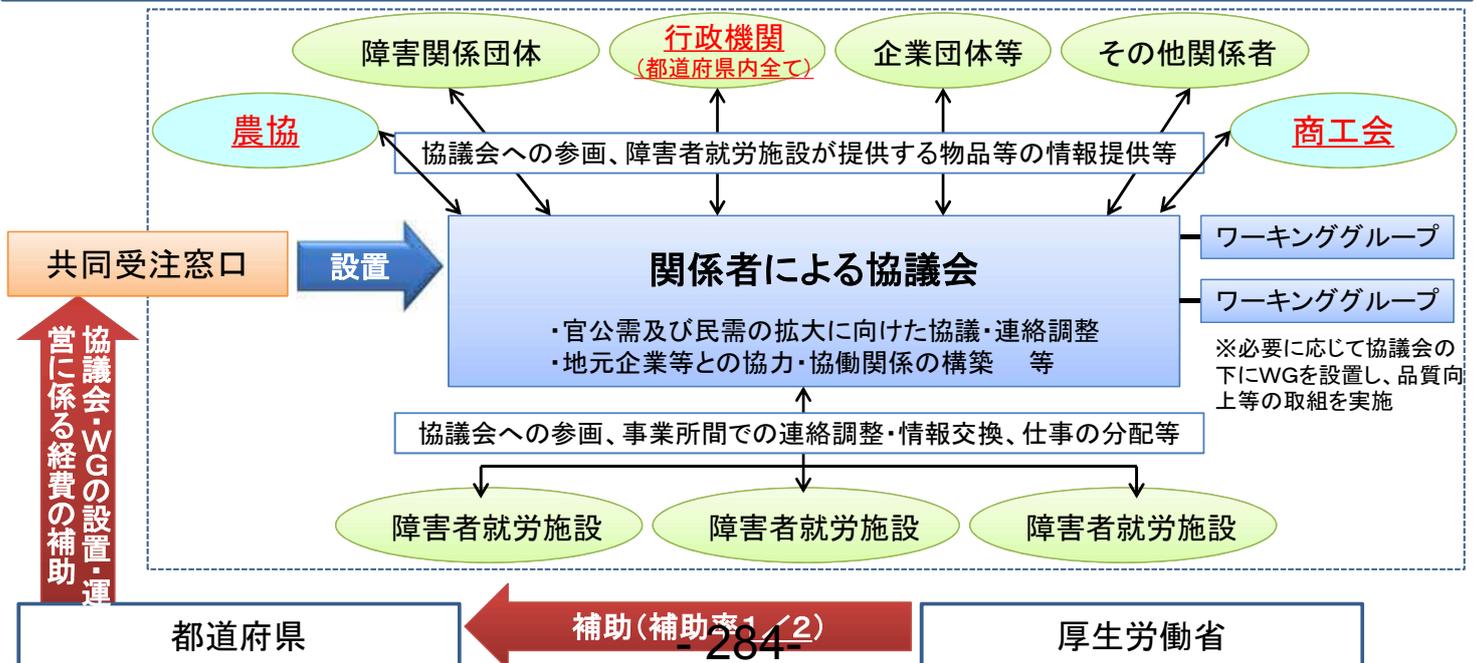
注1 四捨五入の関係で合計や前年度比の契約額が合わないところがある。
 注2 各市町村の調達実績は厚生労働省ホームページで公表

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

共同受注窓口の機能強化事業（工賃向上計画支援等事業③）

令和2年度予算額 52,217千円 → 令和3年度予算案 53,189千円 増▲減額 +972千円
 （地域生活支援促進事業）

- 共同受注窓口において、官公需や民需に係る関係者が参画する協議会を設置し、障害者就労施設等への発注拡大のための連絡調整や協議の場として活用するなど、障害者就労施設等が提供する物品等の情報提供等を行う体制を構築。
- 協議会では、官公需及び民需の拡大に向けて、地元企業等との協力・協働関係の構築を図ることにより、ワークシェアリングや地元企業等との協働による製品開発、新たな官公需や民需の創出などを検討する（必要に応じて、協議会の下に専門家等で構成するWGを設置し、品質向上や販路拡大などにも取り組む）。
- 併せて、農福連携に係る共同受注窓口の取組を行うこととする。



障害者優先調達情報交換会の開催 (令和元年10月28日)

○ 「公務部門における障害者雇用に関する基本方針(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)」も踏まえ、初めての取組として、各府省庁と障害者就労施設等との「橋渡し」を目的に、府省庁の調達担当者と障害者就労施設等の担当者を集めた情報交換会を開催



- 第1部 障害者優先調達推進法の趣旨等の説明(厚生労働省)
- 第2部 各府省庁会計担当者と障害者就労施設等担当者の優先調達に向けた情報交換

(各府省庁)
23府省庁72名
(各障害者就労施設等)
84名 **合計156名 参加**



情報交換の様子 (於: 厚生労働省講堂)

【参加者の声】

- ・ 共同受注窓口にご相談すれば、これまで発注できないと思っていた業務も発注できる見込みがあるとわかり、参考になりました【府省庁】
- ・ 実際に障害者事業所の方と話すことができ、幅広く対応できる業務が分かり次回見積もりを依頼しようと思った【府省庁】
- ・ 印刷関係の受注が多いということを知り、参考になった【障害者就労施設等】
- ・ 地域別に開催してもらえると大変嬉しく思います。次回もこのような機会を設けていただけるとありがたいです【障害者就労施設等】

情報交換会後の各省庁の取組みの声

- ・ 情報交換会を契機に優先調達への機運が高まり、ゴム印類の発注について新たな優先調達先との取引を開始することができた。
- ・ 情報交換会をきっかけに1事業所3件の契約に至った。内容としては、印刷。
- ・ 情報交換会に参加し、情報交換した2事業所と4件の契約に至った。内容としては、印刷や草刈り等。
- ・ 印刷の案件でマッチング会で名刺交換した共同受注窓口をとおして見積り合わせしている案件がある。

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

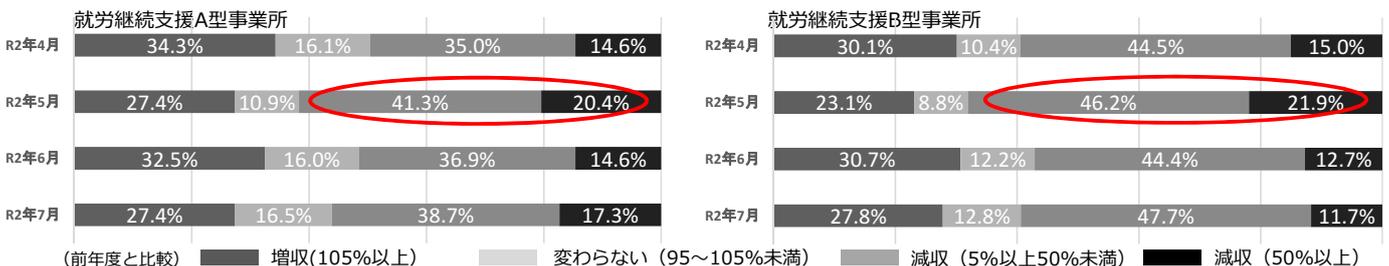
第100回社会保障審議会障害者部会 (令和2年8月28日)資料2(抜粋)

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
 - ① 生産活動収入は、A型・B型ともに5月が最も落ち込んでおり、直近7月においても約6割が減収。
 - ② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移。
 - ③ 今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

関連資料3

注) 調査結果は調査期間終了時点(8月24日(月)17:00)の速報値であり現在精査中

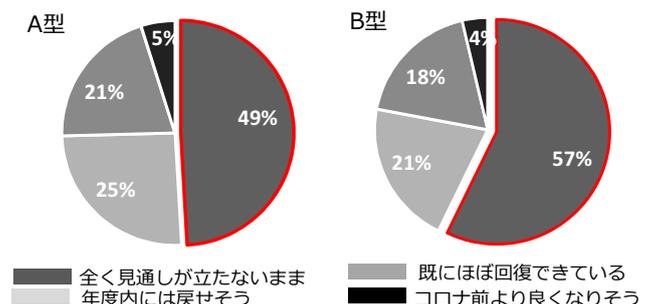
① 生産活動収入の状況(前年度同月比較)



② 平均月額賃金・工賃の状況(前年同月比較)

	R1年度	R2年度	増減割合(月)
A型 H30 平均賃金 76,887円	4月	78,520	103.2%
	5月	80,482	97.8%
	6月	79,302	106.3%
	7月	83,748	101.8%
B型 H30 平均工賃 16,118円	4月	15,407	92.2%
	5月	14,906	90.6%
	6月	15,785	94.8%
	7月	16,585	93.6%

③ 今後の見通し(R2年8月現在)



13 相談支援の充実等について

(1) 相談支援の充実について

① 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定について【関連資料1】

相談支援を担う人材の養成と地域の体制整備による質の高い相談支援を提供するための以下の通り報酬体系等の見直しを行う。

- ・ 基本報酬及び特定事業所加算の見直し
- ・ サービス等利用計画の策定時における相談支援業務の評価
- ・ 計画決定月及びモニタリング対象月以外における相談支援業務の評価
- ・ 他機関へのつなぎのための相談支援業務の評価
- ・ 事務負担の軽減及び適切なモニタリング頻度の決定の推進
- ・ ピアサポートの専門性の評価

関連法令、告示等については所要の手続きを経た後、順次お示しすることとするが、管内の各市町村や事業所等に見直しの内容について周知いただき、令和3年4月以降の円滑な施行のための準備について遺漏なきよう努められたい。

② 相談支援の充実強化及び基幹相談支援センターの設置促進について【関連資料2、3】

相談支援事業については、令和2年4月時点で指定特定・指定障害児相談事業所10,563事業所、従事する相談支援専門員の数は23,729人となっており、相談支援に係る制度改正を行う前の平成24年度と比較すると、事業所数で3.7倍、従事者数が4.2倍となっている。また、基幹相談支援センター設置市町村数は778/1,741市町村（45%）と年々増加（平成31年4月時点から91市町村増加）してきており、全国的な体制整備が進みつつある状況となっている。

一方、1事業所当たりの相談支援専門員が少ないなど運営体制が脆弱な事業所が多い状況があることから、市町村又は障害保健福祉圏域における相談支援事業所及び相談支援専門員の育成や援助の取組など更なる相談支援体制の充実に向けた取組が求められている。そのため、第6期障害福祉計画の基本指針では、

- ① 総合的・専門的な相談支援の実施
- ② 地域の相談支援体制の強化の取組の実施

を成果目標として設定し、それぞれの市町村において、地域における相談支援体制の強化に向けた取組を着実に進めていくこととしている。

市町村においては、第6期障害福祉計画の検討にあたり、相談支援の充実強化についてもあわせて計画的に推進することをお願いするとともに、基幹相談支援センターがこれらの取組の中心となることを想定していることから、基幹相談支援センターを設置していない市町村においては、地

域の相談支援体制の充実を図る観点から基幹相談支援センターの設置を検討されたい。

この検討にあたっては、協議会等を活用した管内相談支援事業者等との官民協働の体制の中での推進をお願いする（障害福祉計画の策定にあたっては法第 88 条第 9 項において協議会の意見聴取に努めることとしている旨にも留意されたい）。

また、地域における相談支援専門員の人材育成と支援の質の向上を図るため、基幹相談支援センター等において計画相談支援等によるモニタリング内容を検証する手法等に関するガイドラインを令和元年度に作成しており、取組の実施に当たっての参考とされたい。

③ 主任相談支援専門員について【関連資料 4】

平成 30 年度より、基幹相談支援センター等において、地域づくりや人材育成等の地域における相談支援の指導的役割を担う主任相談支援専門員を創設し、基幹相談支援センターの人員配置に加えたところである。

主任相談支援専門員の養成については、平成 30 年度及び令和元年度の 2 カ年、国による直接養成を実施してきたところであるが、令和 2 年度以降は、各都道府県において主任相談支援専門員の養成を行っている。

各都道府県においては、地域における人材養成や地域作りの中核を担う人材を早期に養成する観点から、基幹相談支援センターに配置されることが見込まれる主任相談支援専門員を優先的に養成することが望ましく、市町村との連携を図り、計画的な主任相談支援専門員の養成に努められたい。

④ 令和元年度老人保健健康増進等事業について

平成 29 年度老人保健健康増進等事業「相談支援専門員と介護支援専門員との連携のあり方に関する調査研究事業」及び令和元年度老人保健健康増進等事業「相談支援専門員と介護支援専門員との連携の推進に関する調査研究事業」において、高齢障害者の介護保険移行に関する実態の把握、連携に係る好事例、具体的な取組みについて調査研究を行ったところであり、下記の報告書を参考とされたい。

(※) 先行する取り組み事例から見えた連携のポイント

- ・市町村行政、障害の支援者、高齢の支援者の三者協働の重要性
- ・移行のあり方について検討する場の設定
- ・人材育成における都道府県、専門職団体の役割

https://www.mri.co.jp/knowledge/pjt_related/roujinhoken/dia6ou00000204mw-att/H29_019_2_report.pdf

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/05/koukai_200424_16.pdf

(2) 相談支援従事者研修制度、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修制度について

① 各都道府県における相談支援専門員、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修の実施について

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮した相談支援専門員、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修の実施については、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮した相談支援従事者研修等の実施について」(令和2年5月13日付け事務連絡)を踏まえて、講義の遠隔化、演習の小規模分散化に取り組んでいただいているところであるが、都道府県においては、遠隔化、小規模分散化を行う際も、研修受講ニーズを踏まえて、研修回数や受講者数等について適切に設定されたい。

特に、サービス管理責任者等研修の実施に当たり、一部の都道府県において、研修受講を希望しているにもかかわらず、事業所が所在する都道府県において研修を受講できない場合があるところのご意見をいただいているところである。各都道府県において設定している研修回数や受講者数等について、管内の研修受講ニーズを十分踏まえ、可能な限り受け入れが可能となるよう適切に実施いただきたい。

また、今回のサービス管理責任者等研修の見直しに伴い、平成30年度までのサービス管理責任者等の研修修了者が資格を更新する場合については、令和5年(2023年)度末までに更新研修を受講する必要がある。

このため、各都道府県における更新研修の実施に当たっては、受講見込み者数を適切に見積もった上で、各年度の研修の定員規模及び開催回数を設定されたい。例えば、受講期限の最終年度に受講者が集中することがないように、計画的な更新研修の受講が可能となるようご配慮いただきたい。

② 相談支援従事者研修制度の見直しについて【関連資料5】

各都道府県においては、令和2年度から、新たな告示及び研修要綱に基づき相談支援従事者研修を実施していただいているが、引き続き遺漏なきようお願いする。

③ サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修体系等の見直しについて【関連資料6、7】

令和元年度より、サービス管理責任者と児童発達支援管理責任者(以下「サービス管理責任者等」という。)の養成に係る研修制度を見直し、これまで分野ごとに実施していた研修を統合した上で、基礎研修、実践研修に分け、段階的に実践的なサービス管理責任者等の養成を図ることとしている。あわせて、更新研修を創設し、現任者についても一定期間ごとに支援の質の維持・向上を図ることとしている。

各都道府県においては、新たな研修制度に基づくサービス管理責任者等の養成を円滑に進めていただきたい。

なお、研修制度見直しに伴う経過措置は、関連資料 7 記載のとおりであるので、ご留意いただきたい。

④ 特区告示の令和 3 年 3 月 31 日限りでの廃止について

「構造改革特別区域基本方針の一部変更について」(令和元年 7 月 16 日閣議決定)に基づき、厚生労働省関係構造改革特別区域法第三十四条に規定する政令等規制事業に係る告示の特例に関する措置(平成 22 年厚生労働省告示第 340 号)(特区告示)を令和 3 年 3 月 31 日限り廃止することとなった。(令和元年厚生労働省告示第 119 号。令和元年 9 月 19 日公布)

なお、特区告示により読み替えて適用するサービス管理告示に定めるサービス管理責任者資格要件を満たすサービス管理責任者及びサービス管理告示に規定するサービス管理責任者基礎研修を修了し、当該研修の課程を修了した旨の証明書の交付を受けた者については、本件告示の規定は、なおその効力を有することとする。

(4) 令和 3 年度における国研修の開催予定について

令和 3 年度における相談支援専門員及びサービス管理責任者等に係る国研修の受講者には、これまでの国研修との一定の継続性を保つ観点から、既受講者又は次年度も継続して受講できる者を含めることを要件とする予定である。

また、開催の日程については、以下のとおりとする予定であるので、都道府県におかれては、適任者を推薦していただく等、ご協力をお願いする。

令和 3 年度は、4 日間の研修として実施するが、そのうち 1 日については、研修内容の定着等を図るフォローアップのため、下記日程から一定の期間をあけた上で、オンラインで実施することとするので、ご留意いただきたい。上記フォローアップの日程については後日通知する。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況によっては、下記の日程における研修についてもオンラインで実施する場合がある。

サービス管理責任者等指導者養成研修会(国研修)

- 日時：令和 3 年 6 月 30 日(水)～7 月 2 日(金)
- 場所：国立障害者リハビリテーションセンター学院
(埼玉県所沢市並木 4 丁目 1 番地)

相談支援従事者指導者養成研修会(国研修)

- 日時：令和 3 年 9 月 15 日(水)～17 日(金)
- 場所：国立障害者リハビリテーションセンター学院
(埼玉県所沢市並木 4 丁目 1 番地)

①基本報酬の充実（単位数の引き上げと加算の組み込み）

- Ⅰ 計画相談支援・障害児相談支援の経営実態を踏まえ、**経営実態が厳しい小規模事業所について大幅に基本報酬を引き上げ**
- Ⅱ 人員体制（相談支援専門員の常勤配置数）に応じた従来の「特定事業所加算」については、事務負担負担が軽減されるよう、**基本報酬へ組み込み**
- Ⅲ 常勤専従職員の配置を更に促進するため、**従来より要件緩和した報酬区分を創設**

[令和3年改定後の段階別基本報酬単価]				
報酬区分	常勤専従の相談支援専門員数	サービス利用支援費		
		現行	報酬引き上げ	旧特定事業所加算の組み込み
機能強化(Ⅰ)	4名以上		1,464単位	1,864単位
機能強化(Ⅱ)	3名以上		1,462単位	1,764単位
機能強化(Ⅲ)	2名以上	1,462単位		1,672単位
機能強化(Ⅳ)	1名以上		1,522単位	1,622単位
機能強化なし				1,522単位
継続サービス利用支援費				
報酬区分	常勤専従の相談支援専門員数	継続サービス利用支援費		
		現行	報酬引き上げ	旧特定事業所加算の組み込み
機能強化(Ⅰ)	4名以上		1,213単位	1,613単位
機能強化(Ⅱ)	3名以上		1,211単位	1,513単位
機能強化(Ⅲ)	2名以上	1,211単位		1,410単位
機能強化(Ⅳ)	1名以上		1,260単位	1,360単位
機能強化なし				1,260単位

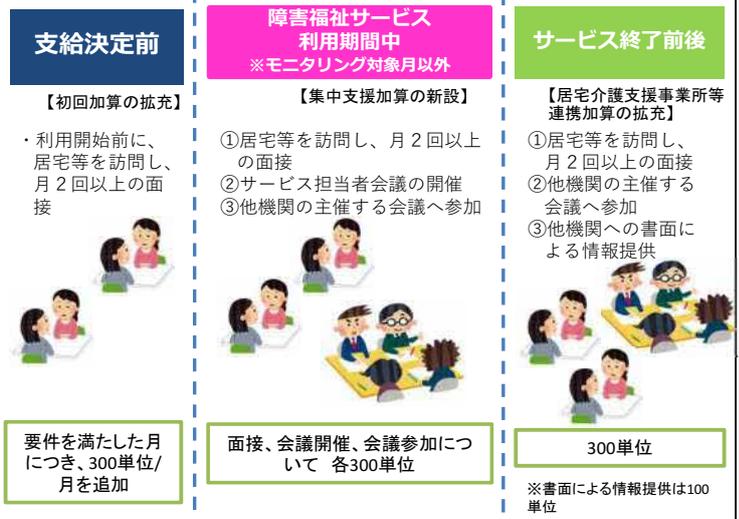
- 常勤専従1名の配置が必須の上で、複数の事業所で24時間の連絡体制が確保されること等で機能強化型の算定要件を満たすことを可能とする
(地域生活支援拠点等を構成する指定特定相談支援事業所間の協働である場合。)



- 全ての報酬区分において常勤専従の主任相談支援専門員を1人以上配置することを評価(100単位)

②従来評価されていなかった相談支援業務の新たな評価

- 従来評価されていなかった、計画決定月・モニタリング対象月以外の以下の業務について、新たに報酬上の評価を行う



③事務負担軽減及び適切なモニタリング頻度の設定について

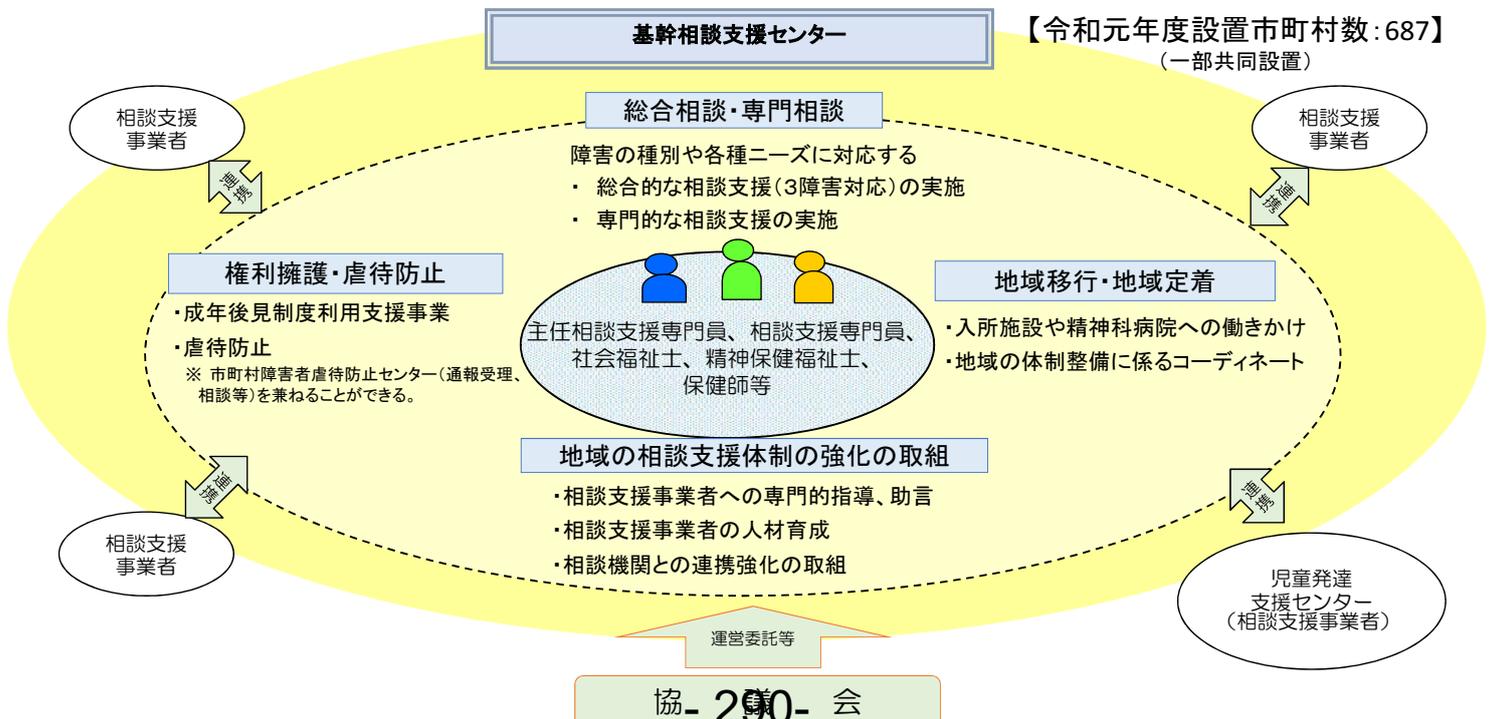
- 事務負担軽減のため、加算の算定要件となる業務の挙証書類については基準省令で定める記録（相談支援台帳（サービス等利用計画））等に記載・保管すること可とする。
- 適切なモニタリング頻度を担保するために以下の方策を行う
 - ・利用者の個別性も踏まえてモニタリング頻度を決定すること等の周知徹底
 - ・モニタリング頻度を短くする必要がある場合の例示 等

基幹相談支援センターの役割のイメージ

基幹相談支援センターは、地域の相談支援の拠点として総合的な相談業務（身体障害・知的障害・精神障害）及び成年後見制度利用支援事業を実施し、地域の実情に応じて以下の業務を行う。

※ 平成24年度予算において、地域生活支援事業費補助金により、基幹相談支援センターの機能強化を図るための、①専門的職員の配置、②地域移行・地域定着の取組、③地域の相談支援体制の強化の取組に係る事業費について、国庫補助対象とした。

また、社会福祉施設等施設整備費補助金等により、施設整備費について国庫補助対象とした。



成果目標⑥ 相談支援体制の充実・強化等に関する目標について

関連資料3

現状

- 指定特定・指定障害児相談支援事業所は、平成31年4月1日時点で10,202箇所、従事する相談支援専門員の数は22,453人となっており、計画相談支援対象者拡大前の平成24年度と比較すると、事業所数で3.6倍、従事者数が4倍となっている。
- 基幹相談支援センターは、平成31年4月1日時点で39%の市町村(687市町村・846箇所)が設置。
- 計画相談支援の対象者を原則障害福祉サービスを対象とするすべての利用者へ拡大したことに伴い、事業所数及び従事者数は増加し、これらの事業所へのバックアップを含め相談支援体制を充実・強化する取組の中核となる基幹相談支援センターの設置も進んでいる。
- 一方、1事業所当たりの相談支援専門員の数が少ないなど、運営体制が脆弱な事業所が多いことから、市町村又は圏域において、これら事業所を援助するなど相談支援体制の更なる充実に向けた取組が求められている。



成果目標(案)

- 更なる相談支援体制の充実・強化等を推進するための取組として、第6期障害福祉計画の基本指針においては、総合的・専門的な相談支援の実施及び地域の相談支援体制の強化に向けた取組を着実に進めて行く観点から、以下の成果目標を設定してはどうか。

【成果目標(案)】

令和5年度末までに、市町村又は圏域において、相談支援体制の充実・強化等に向けた取組の実施体制を確保する。(新規)

活動指標(案)

事項

総合的・専門的な相談支援の実施	障害の種別や各種のニーズに対応できる総合的・専門的な相談支援の実施
地域の相談支援体制の強化	地域の相談支援事業者に対する訪問等による専門的な指導助言
	地域の相談支援事業者の人材育成のために行う支援の実施
	地域の相談支援機関との連携強化の取組の実施

見直しのスケジュール

関連資料4

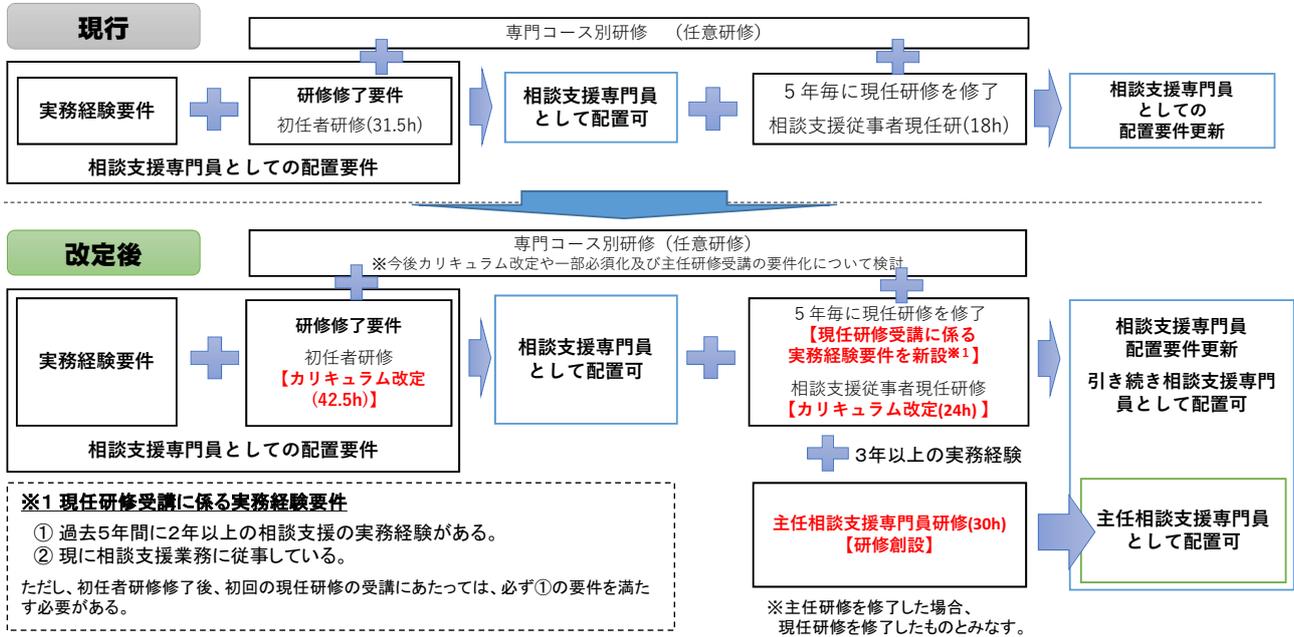
	H29年度	H30年度	R1(H31)年度	R2年度～
初任者研修	都道府県による旧カリキュラムの研修実施			都道府県による新カリキュラムの研修開始
現任研修	都道府県による旧カリキュラムの研修実施			都道府県による新カリキュラムの研修開始
主任相談支援専門員研修	・告示新設 ※報酬告示も見直し	国による研修の実施		都道府県による研修を順次実施

・カリキュラムの告示改正
・新カリキュラムの内容等について周知

相談支援専門員の研修制度の見直しについて

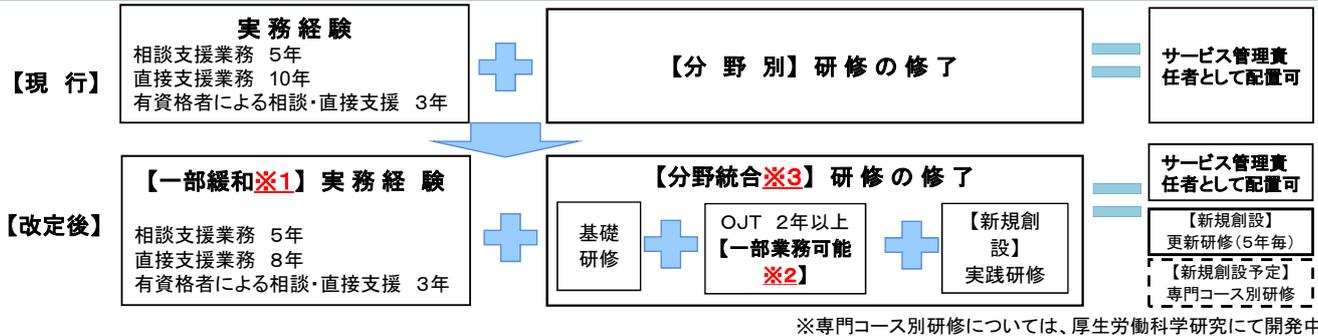
関連資料5

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、**カリキュラムの内容を現行より充実させる改定を行う。**
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるように、現任研修の受講にあたり、相談支援に関する**一定の実務経験の要件(※1)**を追加。(※経過措置：旧カリキュラム修了者の初回の受講時は従前の例による。)
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設。**



サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修体系等の見直し概要

関連資料6



見直し内容の詳細 (R1.4～)

【現行】	【改定後】
<p>※1 実務経験の一部緩和</p> <p>直接支援業務 10年</p> <p>実務経験を満たして研修受講</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援業務 5年 ・直接支援業務 10年 ・有資格者による相談・直接支援 3年 	<p>直接支援業務 8年</p> <p>※ 上記以外の実務要件は従前通りとし、サービス管理責任者と児童発達支援管理責任者の実務要件の共通化は行わない。</p> <p>基礎研修は実務要件が2年満たない段階から受講、2年の実務を経て実践研修を受講</p> <p>【基礎研修受講時の実務経験】(現行→改訂後)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援業務 5年→3年 ・直接支援業務 8年→6年 ・有資格者による相談・直接支援 3年→1年
<p>※2 配置時の取扱いの緩和</p> <p>研修修了後にサービス管理責任者として配置可</p>	<p>既にサービス管理責任者が1名配置されている場合は、基礎研修を修了者を、2人目以降のサービス管理責任者として配置可とするとともに、個別支援計画原案の作成を可能とする。</p>
<p>※3 研修分野統合による緩和</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各分野(介護、地域生活(身体)、地域生活(知的・精神)、就労)及び児童発達支援管理責任者別に研修を実施 ○ 修了した分野及び児童発達支援管理責任者へのみ従事可 	<ul style="list-style-type: none"> ○ サービス管理責任者の全分野及び児童発達支援管理責任者のカリキュラムを統一し、共通で実施 ○ 他分野に従事する際の再受講は必要なし ※ 30年度までの既受講者は、共通カリキュラムの修了者とみなす。

サービス管理責任者等の研修見直しに伴う経過措置及び配置時の取扱いの緩和等について

関連資料7

経過措置について

①旧カリキュラムのサービス管理責任者等研修を修了済みの者について

サービス管理責任者等研修
(旧体系) 修了

H31.4～(新体系移行)

施行後5年間(R5年度末まで)は、更新研修修了前でも引き続きサービス管理責任者等として業務可能。

サービス管理責任者等更新研修
※初回の更新研修修了年度の翌年度から5年間の間に1度毎修了の必要

②基礎研修受講時点で実務要件を満たしている者について
※H31(R1)年度～R3年度の基礎研修受講者に限る

配置に関する実務要件を満たしている場合は、基礎研修修了日後3年間は、実践研修を修了していても、サービス管理責任者等とみなす。

<配置に関する実務経験要件>
相談支援業務5年
(有資格者の場合は3年)以上
もしくは直接支援業務8年以上

入職

相談支援従事者
初任者研修
講義部分

サービス管理責任者等
基礎研修
講義・演習

基礎研修修了後3年間で2年以上の実務
※基礎研修修了後に配置に関する実務要件を満たした場合を含む。

サービス管理責任者等
実践研修
講義・演習

サービス管理責任者等更新研修
※実践研修修了年度の翌年度から5年間の間に1度毎修了の必要

配置時の取扱いの緩和等について

- 既にサービス管理責任者等が1名配置されている場合は、**2人目のサービス管理責任者等としては配置可能。**
- 個別支援計画**原案**の作成が可能であることを明確化。

入職

<受講対象>
相談支援業務3年以上
(有資格者の場合は1年)以上
もしくは直接支援業務6年以上

相談支援従事者
初任者研修
講義部分

サービス管理責任者等
基礎研修
講義・演習

基礎研修修了後2年以上の実務

サービス管理責任者等
実践研修
講義・演習

サービス管理責任者等更新研修
※実践研修修了年度の翌年度から5年間の間に1度毎修了の必要