

事務連絡
平成31年3月29日

都道府県
各指定都市 障害保健福祉主管課 御中
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課

就労定着支援の円滑な実施について

平素より、障害保健福祉行政の推進に、格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。

就労定着支援に関しては、国保連データによると、平成30年11月現在、事業所数としては684事業所、利用者数としては4,822人となっておりますが、就労移行支援事業所が3,293事業所（平成30年11月現在）であることも踏まえれば、全ての就労移行支援事業所において実施できる体制が整っていません。

職場定着をより一層推進していくためには、一般就労の訓練の段階から携わっていた職員による定着支援がより効果的であるとのご意見もあることから、できる限り全ての就労移行支援事業所において取り組んでいただきたいと思います。

改めて、就労定着支援創設の経緯や概要等をお示しするとともに、特に質問が多い事項等を別添のとおり整理しました。

就労定着支援の適切な運用と円滑な実施を図るため、活用していただくようお願いいたします。

都道府県におかれましては、管内市町村、関係団体、関係機関等に周知していただくようお願いいたします。

【照会先】

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
就労支援係 TEL：03-5253-1111（内線3044）



ひと、暮らし、
みらいのために

別 添

就労定着支援の円滑な実施について

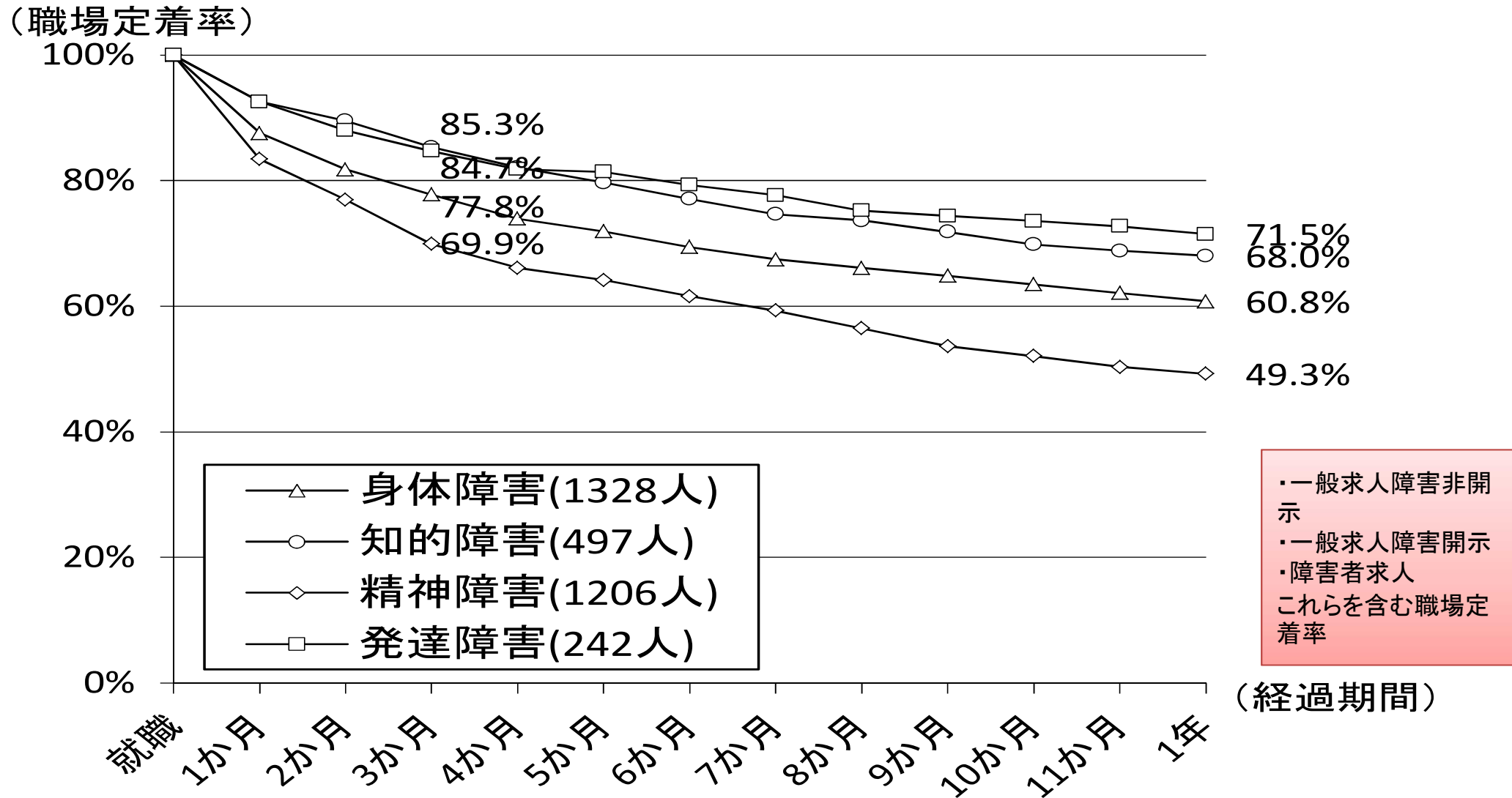
就労定着支援の円滑な実施のため、「就労定着支援の円滑な実施について（平成30年7月30日障障発0730第2号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）」をお示ししていますが、改めて創設の経緯や概要等をお示しするとともに、特に質問が多い事項等を整理しております。

就労定着支援の適切な運用を図るため、活用していただくようお願いします。

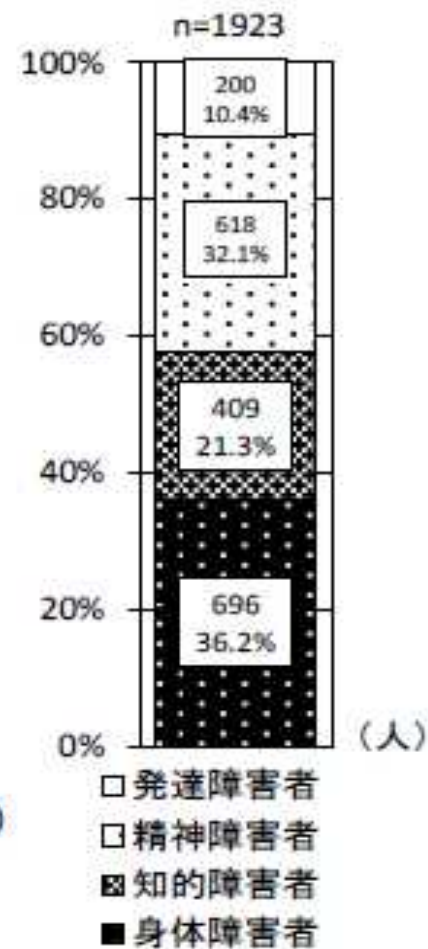
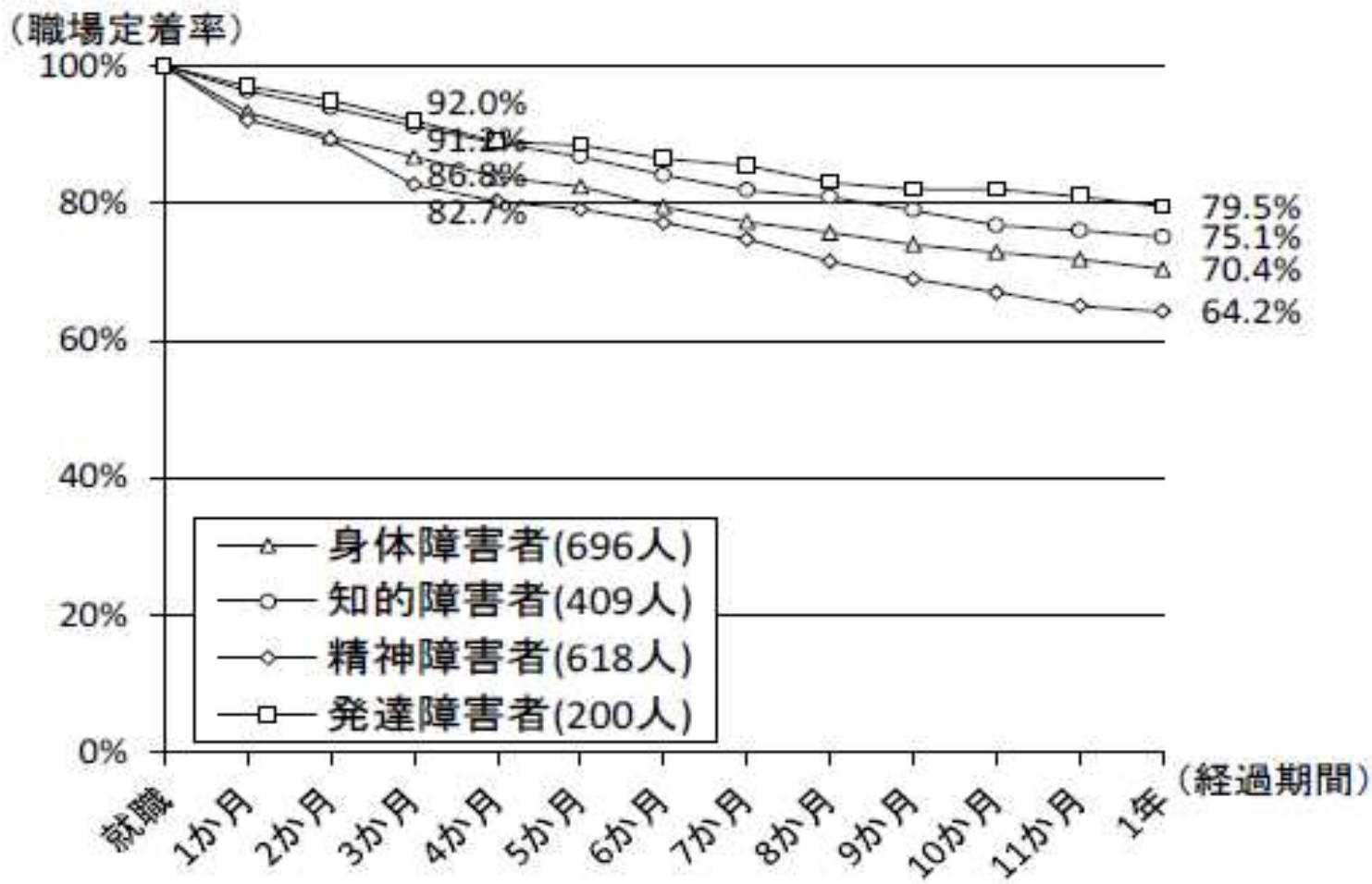
平成31年3月29日
厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課
就労支援係

I 就労定着支援の創設までの経緯・背景等

障害別にみた職場定着率の推移



障害者求人により就職した障害者の職場定着状況等



障害者総合支援法施行3年後の見直しについて(抄)

(社会保障審議会障害者部会 報告書概要／平成27年12月14日)

障害者の就労支援について

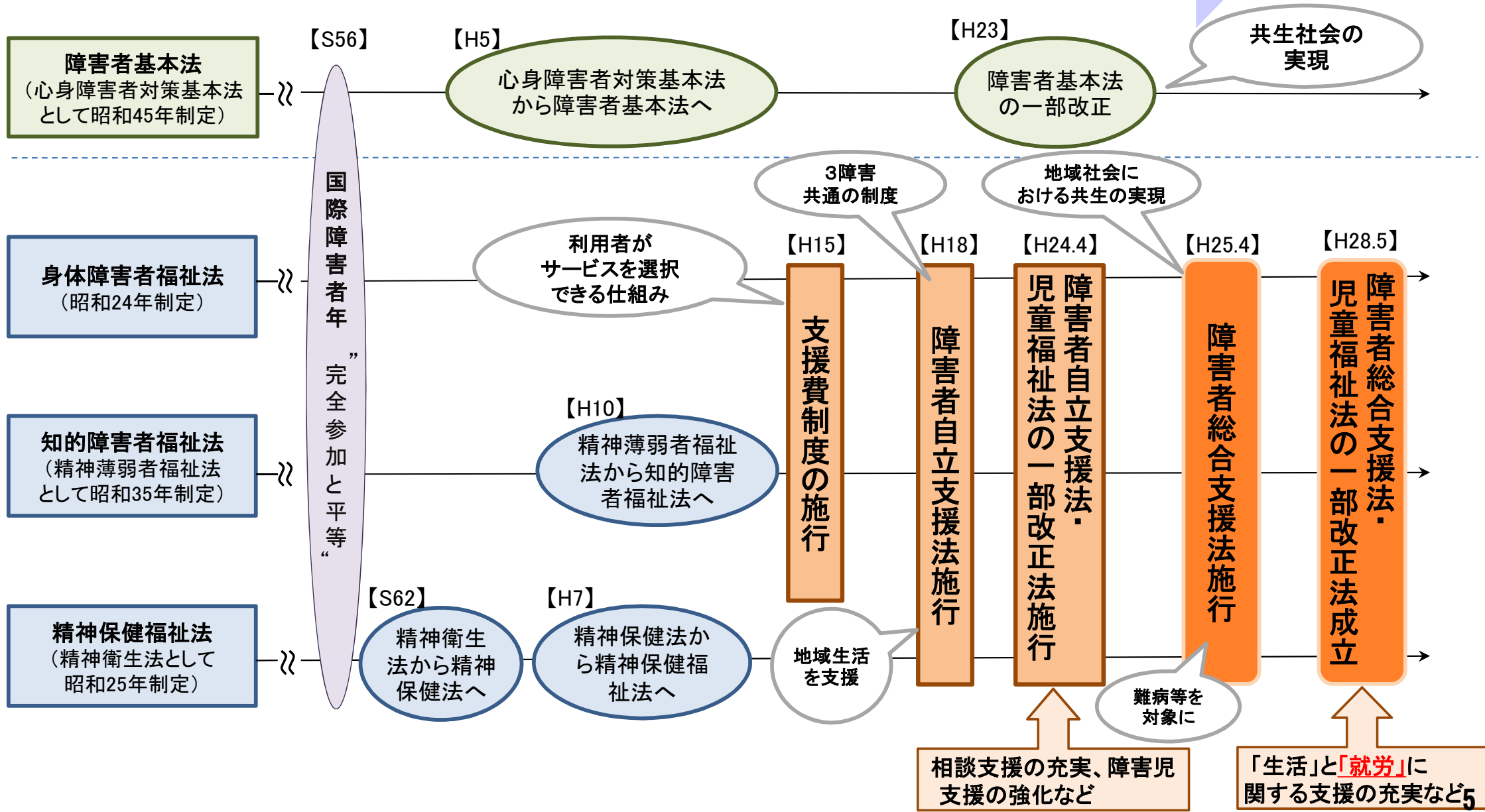
(2) 今後の取組

(就労定着に向けた生活面の支援を行うサービス等)

- 在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、財源の確保にも留意しつつ、就労定着支援を強化すべきである。具体的には、就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、労働施策等と連携して、就労定着に向けた支援(企業・家族との連絡調整や生活支援等)を集中的に提供するサービスを新たに位置付けるべきである。
- 就労定着に当たっては、企業の協力も重要であることから、障害者就業・生活支援センター事業の充実や企業に対する情報・雇用ノウハウの提供など、引き続き、労働政策との連携を図るべきである。

障害保健福祉施策の歴史

「ノーマライゼーション」理念の浸透



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及び児童福祉法の一部を改正する法律(概要)

趣旨

(平成28年5月25日成立・同年6月3日公布)

障害者が自らの望む地域生活を営むことができるよう、「生活」と「就労」に対する支援の一層の充実や高齢障害者による介護保険サービスの円滑な利用を促進するための見直しを行うとともに、障害児支援のニーズの多様化にきめ細かく対応するための支援の拡充を図るほか、サービスの質の確保・向上を図るための環境整備等を行う。

概要

1. 障害者の望む地域生活の支援

- (1) 施設入所支援や共同生活援助を利用していた者等を対象として、定期的な巡回訪問や随時の対応により、円滑な地域生活に向けた相談・助言等を行うサービスを新設する(自立生活援助)
- (2) 就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設する(就労定着支援)
- (3) 重度訪問介護について、医療機関への入院時も一定の支援を可能とする
- (4) 65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用してきた低所得の高齢障害者が引き続き障害福祉サービスに相当する介護保険サービスを利用する場合に、障害者の所得の状況や障害の程度等の事情を勘案し、当該介護保険サービスの利用者負担を障害福祉制度により軽減(償還)できる仕組みを設ける

2. 障害児支援のニーズの多様化へのきめ細かな対応

- (1) 重度の障害等により外出が著しく困難な障害児に対し、居宅を訪問して発達支援を提供するサービスを新設する
- (2) 保育所等の障害児に発達支援を提供する保育所等訪問支援について、乳児院・児童養護施設の障害児に対象を拡大する
- (3) 医療的ケアを要する障害児が適切な支援を受けられるよう、自治体において保健・医療・福祉等の連携促進に努めるものとする
- (4) 障害児のサービスに係る提供体制の計画的な構築を推進するため、自治体において障害児福祉計画を策定するものとする

3. サービスの質の確保・向上に向けた環境整備

- (1) 補装具費について、成長に伴い短期間で取り替える必要のある障害児の場合等に貸与の活用も可能とする
- (2) 都道府県がサービス事業所の事業内容等の情報を公表する制度を設けるとともに、自治体の事務の効率化を図るため、所要の規定を整備する

施行期日

平成30年4月1日(2.(3)については公布の日(平成28年6月3日))

改正後の障害者総合支援法(平成30年4月1日施行)(抄)

第五条 この法律において「障害福祉サービス」とは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、自立生活援助及び共同生活援助をいい、「障害福祉サービス事業」とは、障害福祉サービス（障害者支援施設、独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法（平成十四年法律第百六十七号）第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設（以下「のぞみの園」という。）その他厚生労働省令で定める施設において行われる施設障害福祉サービス（施設入所支援及び厚生労働省令で定める障害福祉サービスをいう。以下同じ。）を除く。）を行う事業をいう。

15 この法律において「就労定着支援」とは、就労に向けた支援として厚生労働省令で定めるものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、厚生労働省令で定める期間にわたり、当該事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

（介護給付費、特例介護給付費、訓練等給付費及び特例訓練等給付費の支給）

第二十八条

2 訓練等給付費及び特例訓練等給付費の支給は、次に掲げる障害福祉サービスに関して次条及び第三十条の規定により支給する給付とする。

四 就労定着支援

就労定着支援による職場定着率に関する目標について

第82回社会保障審議会障害者部会(平成28年11月11日)資料

就労定着支援の創設について

- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズは多様化・増加していくものと考えられる。そこで、今般の障害者総合支援法の改正により、障害者就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、新たな障害福祉サービスとして、就労定着支援が創設されたところ。

成果目標

- 第5期障害福祉計画の基本指針においては、障害者の就労定着を推進するため、就労定着支援事業の定着率に関する成果目標を設定することとしてはどうか。また、障害者就業・生活支援センターを利用して就職した者の就職後1年経過時点の職場定着率を参考に、以下の数値目標を設定してはどうか。

【成果目標】

各年度における就労定着支援による支援開始1年後の職場定着率を80%とすることを基本とする。

※ また、同事業の効果を検討するため、今後、長期的な定着率も集計することも検討。

(参考)障害者就業・生活支援センター 就職者の職場定着率

	6か月後定着率	1年後定着率
平成26年度	83.9%	75.5%
平成27年度	84.4%	76.5%

【平成28年度】
・6か月後定着率
→85.6%
・1年後定着率
→78.1%
【平成29年度】
・6か月後定着率
→86.3%
・1年後定着率
→78.7%

(注1)障害者就業・生活支援センターの支援対象者は、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者
(注2)就労定着支援の支援対象者は、就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者を想定

障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成30年4月施行)(抄)

第一 障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の提供体制の確保に関する基本的事項

二 障害福祉サービスの提供体制の確保に関する基本的考え方

4 福祉施設から一般就労への移行等の推進

就労移行支援事業及び就労定着支援事業等の推進により、障害者の福祉施設から一般就労への移行及びその定着を進める。

第二 障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の提供体制の確保に係る目標

四 福祉施設から一般就労への移行等

さらに、障害者の一般就労への定着も重要であることから、就労定着支援事業による支援を開始した時点から一年後の職場定着率に係る目標値を設定することとし、当該目標値の設定に当たっては、就労定着支援事業による支援を開始した時点から一年後の職場定着率を八割以上とすることを基本とする。

就労定着支援の創設についての検討事項

第85回社会保障審議会障害者部会(平成29年6月26日)資料

概要

一般就労へ移行した障害者について、就労に伴う生活面の課題に対し、就労の継続を図るために企業・自宅等への訪問や障害者の来所により必要な連絡調整や指導・助言等を行うサービスとして、就労定着支援を創設する。

法の条文

第五条

十五 この法律において「就労定着支援」とは、就労に向けた支援として①厚生労働省令で定めるものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、②厚生労働省令で定める期間にわたり、当該事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整その他の③厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

具体的内容①

(対象者) **生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援**を利用して一般就労した障害者

具体的内容②

(サービスの利用期間) **3年間**(1年ごとに支給決定期間を更新)

具体的内容③

(サービスの内容)障害者が新たに雇用された事業所での就労の継続を図るため

①事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整(法定事項)

②雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援

改正後の障害者総合支援法施行規則(平成30年4月1日施行)(抄)

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定めるもの)

第六条の10の二 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定めるものは、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援とする。

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める期間)

第六条の10の三 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める期間は、三年間とする。

(法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める便宜)

第六条の10の四 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、障害者が新たに雇用された通常の事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生ずる日常生活または社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援とする。

就労定着支援創設の背景

- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、精神障害者をはじめとした障害者の就労後の職場定着に係る支援が重要となっている。
- 職場への定着支援については、従来、就労移行支援事業所等による就職後6月以上の定着支援（努力）義務が課せられてきたところであり、就労移行支援においては就労定着支援体制加算により評価していたが、実際には、障害者就業・生活支援センターが職場定着支援を実施しているとの指摘も多くあった。
- 平成30年度からは、就労定着支援を、障害福祉サービスとして創設し、そのサービス内容について指定基準を明示することで、サービスの質を担保することにより、実際に支援を行い職場定着に結び付けている事業所を確実に評価しつつ、障害者の就労継続を可能にし、共生社会の実現を目指すものである。

Ⅱ 就労定着支援の概要

就労定着支援

○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1
(常勤換算)

○ 報酬単価(利用者数規模別に加え、就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<利用者数20人以下の場合>

新設	
就労定着率	基本報酬
9割以上	3,200単位/月
8割以上9割未満	2,640単位/月
7割以上8割未満	2,120単位/月
5割以上7割未満	1,600単位/月
3割以上5割未満	1,360単位/月
1割以上3割未満	1,200単位/月
1割未満	1,040単位/月

主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月
⇒ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月
⇒ 中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

企業連携等調整特別加算 240単位/月
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

就労定着実績体制加算 300単位/月
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上念月未満の機関継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する



※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり(21人以上40人以下、41人以上)

※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整あり。

※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整あり。

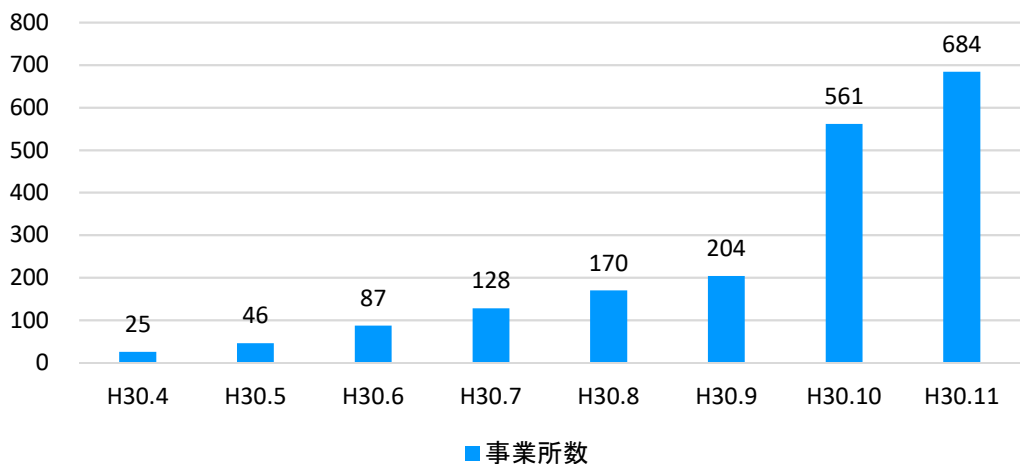
○ 事業所数 170(国保連平成30年8月実績)

○ 利用者数 996(国保連平成30年8月実績)

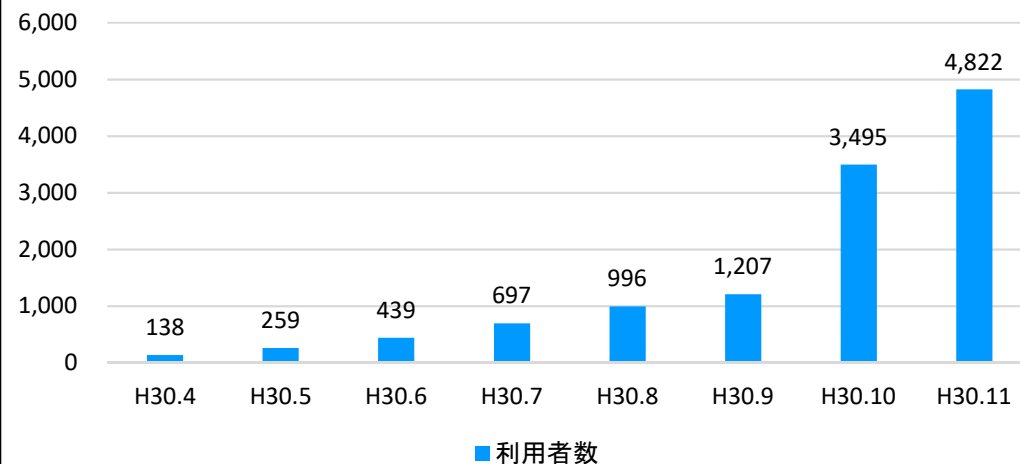
就労定着支援の現状

- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎月増加している。(完全施行は平成30年10月)
- 一人当たり平均費用額は減少傾向にあるが、2.8万円以上である。(定着率が高い事業所が早期参入している傾向)

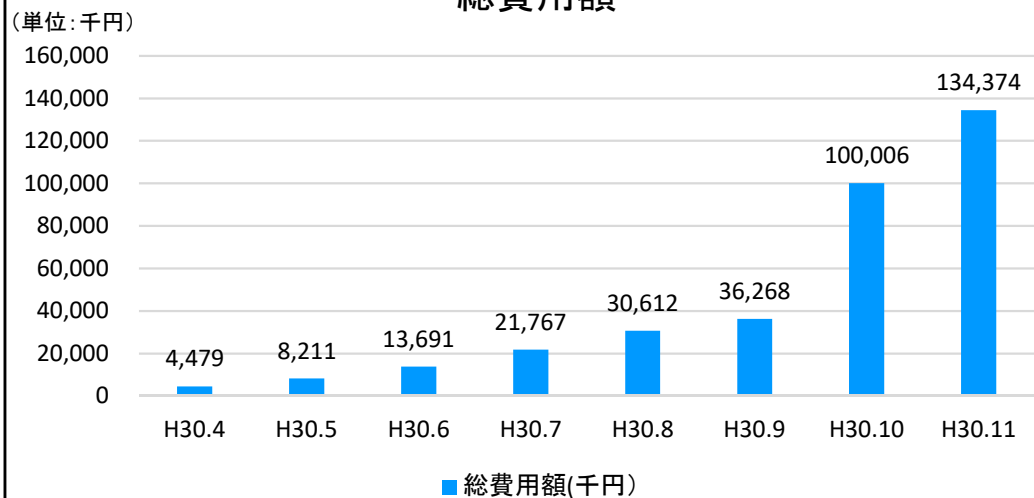
事業所数



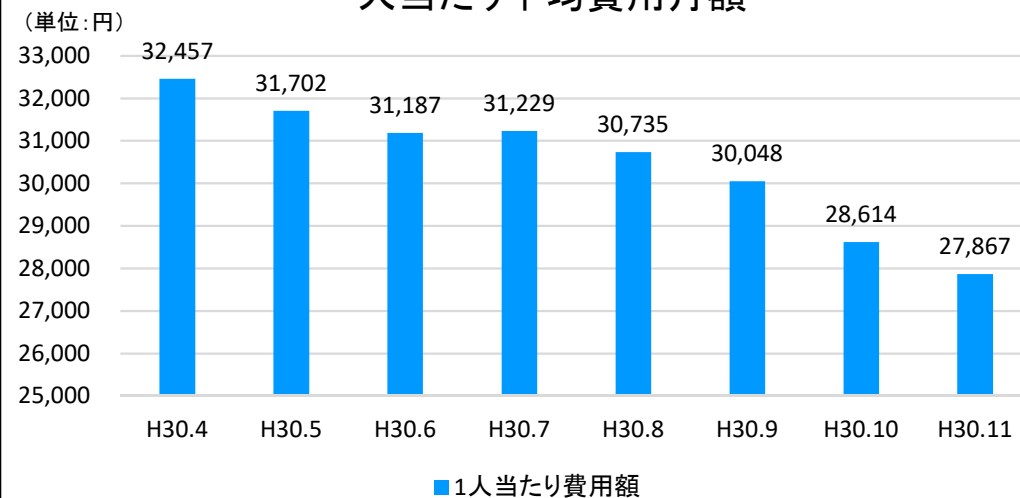
利用者数



総費用額



一人当たり平均費用月額



就労定着支援の概要

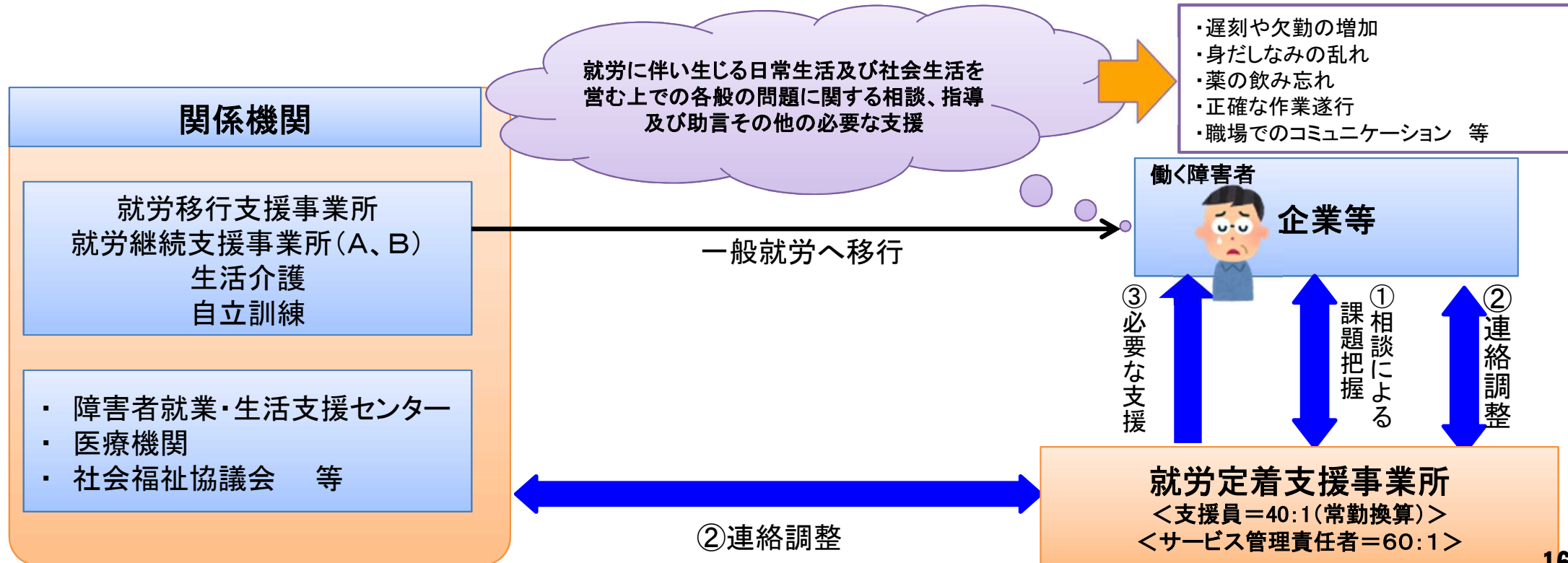
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間(最大3年間)にわたり行うサービス(「就労定着支援」)を新たに創設する。

対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者
- 一般就労後6月を経過した者

支援内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
※利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援を行うとともに、月1回以上は企業訪問を行うよう努めることとする。
- 利用期間は3年を上限であるが、就労定着支援事業所での支援を継続することも可能。支援を終了する場合は、必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ。



就労定着支援に係る法律上の規定

○ 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(平成十七年十一月七日法律第百二十三号)(抄)

第五条 この法律において「障害福祉サービス」とは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、**就労定着支援**、自立生活援助及び共同生活援助をいい、「障害福祉サービス事業」とは、障害福祉サービス（障害者支援施設、独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法（平成十四年法律第百六十七号）第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設（以下「のぞみの園」という。）その他厚生労働省令で定める施設において行われる施設障害福祉サービス（施設入所支援及び厚生労働省令で定める障害福祉サービスをいう。以下同じ。）を除く。）を行う事業をいう。

15 この法律において「**就労定着支援**」とは、**就労に向けた支援として厚生労働省令で定めるものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、厚生労働省令で定める期間にわたり、当該事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整その他の厚生労働省令で定める便宜を供与すること**をいう。

○ 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施行規則(平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号)

(法第五条第十五項に規定する**厚生労働省令で定めるもの**)

第六条の10の二 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定めるものは、**生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援**とする。

(法第五条第十五項に規定する**厚生労働省令で定める期間**)

第六条の10の三 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める期間は、**三年間**とする。

(法第五条第十五項に規定する**厚生労働省令で定める便宜**)

第六条の10の四 法第五条第十五項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、**障害者が新たに雇用された通常の事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生ずる日常生活または社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援**とする。

就労定着支援事業における人員・設備基準の概要

人員基準	従業者	就労定着支援員	<p>常勤換算(従業者の勤務延べ時間数を常勤の従業者が勤務すべき時間数(週32時間を下回る場合は32時間を基本)で除する)で、利用者数を40で除した数以上(40:1)</p> <p>※ 一体的に運営する就労移行支援事業所等に配置される常勤の職業指導員、生活支援員等の直接処遇職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労定着支援員に従事することができる。(この場合、兼務を行う就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入することはできないが、対面による支援を行った場合は基本報酬を算定できる要件を満たすものとする。)</p>
		サービス管理責任者	<p>利用者60名以下 : 1人以上</p> <p>利用者61名以上 : 1人に、利用者数が60人を超えて40又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上</p> <p>※ 1人以上は常勤。一体的に運営する就労移行支援事業所等の利用者の合計数に応じた配置が可能。</p>
	管理者	原則として、専ら当該事業所の管理業務に従事するもの(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)	
設備基準	<p>事業を行うために必要な広さの区画を有するとともに、必要な設備及び備品を備えなければならない。</p> <p>※ 就労移行支援事業所等と一体的に運営する場合、就労移行支援事業所等における事務室、受付や相談のためのスペース、設備及び備品等は兼用可能</p> <p>※ 事務室、区画、設備及び備品については貸与を受けているものであっても差し支えない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事務室: 専用の事務室を設けることが望ましいが、間仕切り等により他の事業と明確に区分できれば他の事業と同一の事務室でも差し支えない。 ・ 受付等スペース: 相談や会議等に対応するためのスペースを確保するものとし、利用者が利用しやすい構造とする。 		

就労定着支援に係る運営基準上の規定

○ 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（平成十八年九月二十九日厚生労働省令第百七十一号）（抄）

第四節 運営に関する基準

（実施主体）

第二百六条の七 指定就労定着支援事業者は、過去三年間において平均一人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

（職場への定着のための支援の実施）

第二百六条の八 指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活または社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を提供しなければならない。

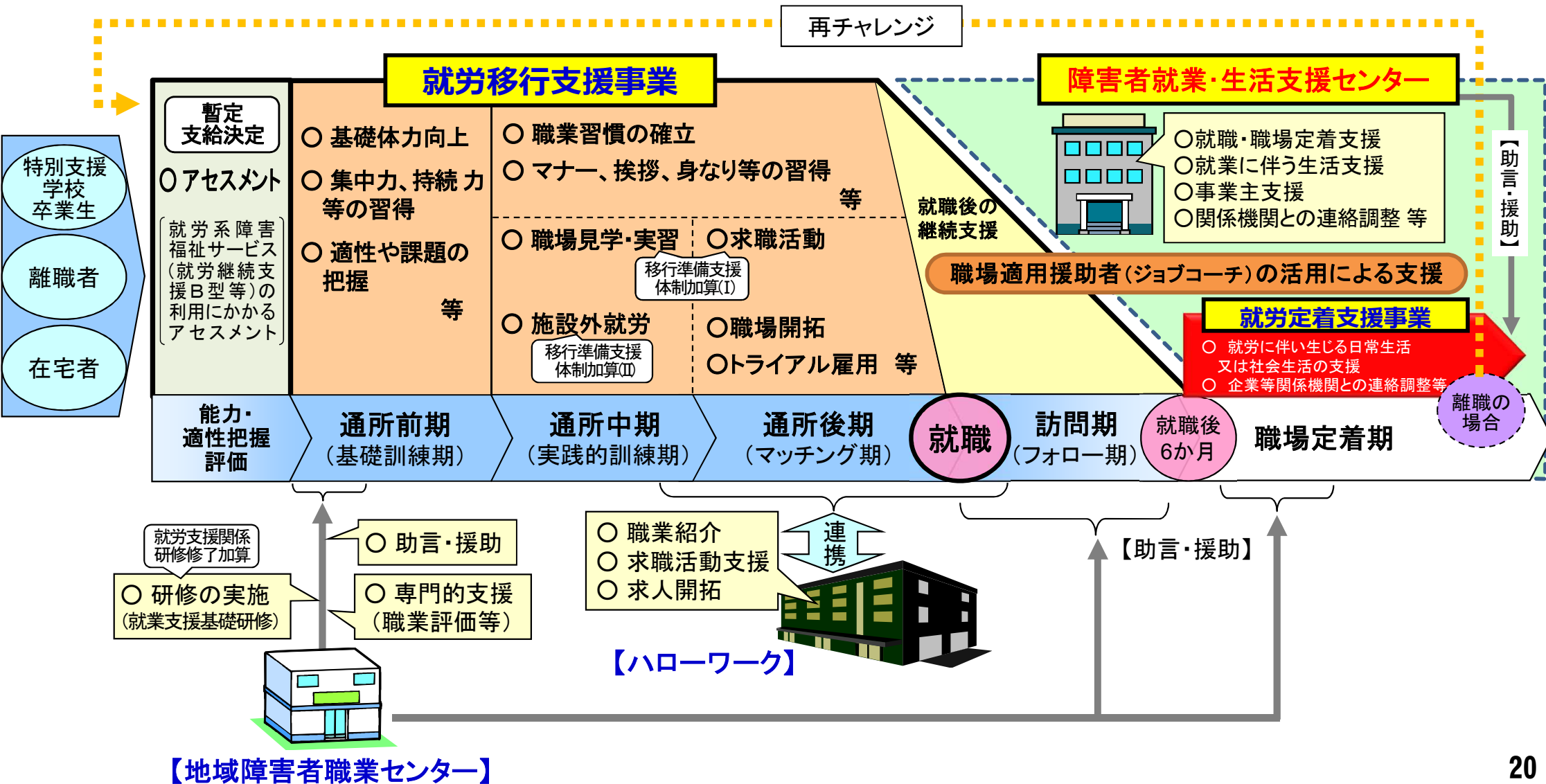
2 指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、一月に一回以上、当該利用者との対面により行うとともに、一月に一回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問することにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。

（サービス利用中に離職する者への支援）

第二百六条の九 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に雇用された通常の事業所を離職する利用者であって、当該離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。

就労移行支援・就労定着支援と労働施策の連携

- 就労移行支援事業による訓練を経て、就職に向けた支援を地域障害者職業センターやハローワーク等と連携し実施
- 就職後は、就労移行支援事業による職場への定着支援(6月の義務期間)を経て、希望者に就労定着支援事業による定着支援を、必要に応じ地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターから助言等を受けたり、連携をして職場定着支援を展開



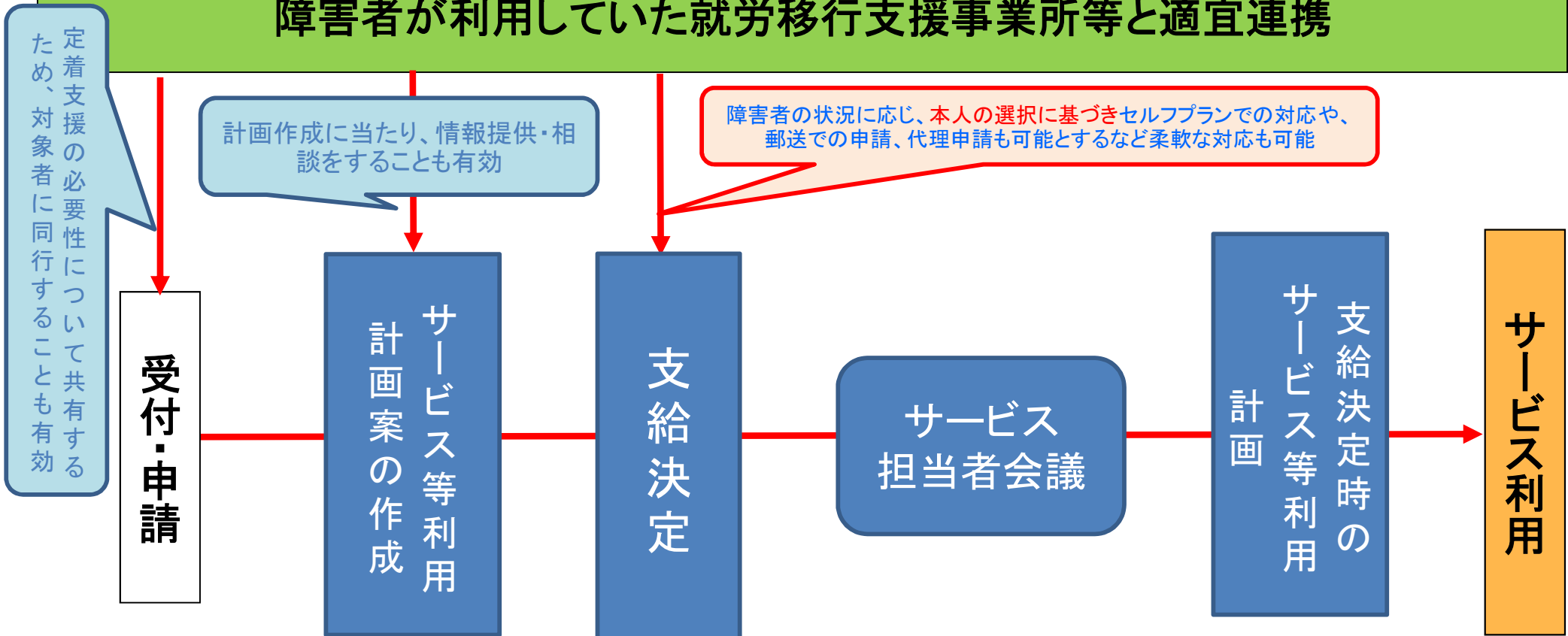
就労定着支援の支給決定プロセスについて

- ・市町村は、指定を受けた特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画案の提出を求め、これを勘案して支給決定を行う(※1)。
- ・就労定着支援は職場定着を推進する観点から暫定支給決定を経ずに利用できる。
- ・就労移行支援事業所等による職場定着支援の(努力)義務期間を踏まえ、就職後7月目から確実に支援を受けられるように支給決定を行うことが必要である(※2)。

※1 利用者が働いていることを踏まえ、サービス等利用計画案に代えて、**本人の選択に基づき**指定特定相談支援事業者以外の者が作成するセルフプランで支給決定を行うなど柔軟な対応も差し支えないこととする。

※2 就職後7月目の時点で就労定着支援の利用を希望しなかった障害者が、その後利用を希望した場合には、3年6月から就労継続期間を除いた期間に限り支給決定が可能(ただし、同一企業に就労継続していること)。

障害者が利用していた就労移行支援事業所等と適宜連携



就労定着支援を実施する際に留意する点①

就労定着支援は通常の事業所で雇用された障害者を対象に行う障害福祉サービスであることから、就労定着支援事業者は障害者の雇用促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下、「障害者雇用促進法」という。）の基本理念についても理解した上で、適切なサービスを提供する。

○障害者雇用促進法第4条 基本理念

障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

○障害者雇用促進法第5条 事業主の責務

すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

就労定着支援を実施する際に留意する点②

本人及び企業の状況を慎重に見ていきながら、定着状況に応じて支援量を少なくするなど、ナチュラルサポート構築を妨げないこと。特に以下の視点に留意しながら支援を実施。

就労支援プロセスに沿った適切な支援を行う視点

- ① 利用者に対する丁寧なアセスメント
- ② 企業開拓及び企業アセスメントの視点
- ③ 適正なジョブマッチング
- ④ 就職直後における集中的な職場定着支援
- ⑤ 職場内におけるナチュラルサポートの形成
- ⑥ 支援のフォローアップ

職業人として自立するための支援を行う視点

- ① 訓練等給付費の請求を主体に支援を組み立てない。
- ② 制度の主旨と目的を理解し、利用者ごと個別支援計画と支援方針をもとに、必要な時に必要な支援を行う。
- ③ 過剰な支援と過剰な職場訪問は、本人の自立（自己解決力）と企業の雇用力を損なう恐れがあることに留意。
- ④ 就労定着支援事業所の利用終了後の反動に留意した支援。
(例) 就労定着支援事業所の担当者は毎月職場訪問に来てくれた。
(例) 就労定着支援事業所の担当者は毎月面談をしてくれた。

Ⅲ 就労定着支援の支援事例について

ここに掲げる事例は仮想ケースであり、状況や時期はあくまで一例ではあるが、就労定着支援として実施すべきことを記載してあるので、この支援事例を参考に利用者の支援を実施されたい。

就労定着支援事業所(X)によるAさんに関する支援①

※就労移行支援の職場定着支援の義務期間～就労定着支援の利用開始時

対象者（Aさん）

Xが一体的に運営する就労移行支援事業所を経てB社に就職。月1回程度、仕事が休みの日に移行支援事業所に来所したり、電話やメールで生活面や仕事上の悩みを相談。スタッフのアドバイスにより安定していた。

就職から6月経過し、Xの利用希望があったが、働いていることから当該就労移行支援事業所のサービス管理責任者が相談支援事業所と連携し、定着支援に関するサービス等利用計画を作成（※）。

企業（B社）

障害者雇用の実績があり、社内のサポート体制も整っている。Aさんの就職に向けた打合せで障害特性を説明したところ理解は良好であり、「困ったら連絡するので支援者の定期訪問は不要」との考えが示された。企業担当者からは、数回支援者に電話相談があり、助言を踏まえて適切に対応された。

※ 相談支援事業者によりサービス等利用計画が作成されることが望ましいが、発達障害のある方は支援者が増えることで混乱する場合もあることから、**本人の選択に基づき**、対象者をよく知る就労移行支援事業者等の適切な関与により、セルフプランによる就労定着支援の支給決定を行うなどの柔軟な運用が可能。

就労定着支援事業所(X)によるAさんに関する支援②

※就労定着支援の利用開始時

対象者（Aさん）

休みの日にXに来所することは体力的に辛いですが、これまで通りの頻度で会って話を聞いてほしいとの希望が示されたため、月1回、終業後に職場近くの喫茶店で面談することに（※1）。

企業（B社）

これまでの対応から、雇用管理ノウハウを有していると判断。何かあれば連絡をもらうこととして、定期的な訪問は実施しないことに。本人とは月1回面談する方針を伝え、変化があれば情報共有することを打合わせ（※2）。

- ※1 就労定着支援において、本人との面談場所は特に定めていない。本人の希望や状況に応じて柔軟に対応することが可能である。ただし、プライバシーに十分配慮すること。
- ※2 障害特性の理解があり、雇用管理ノウハウを有している企業においては、支援者の介入が不要な場合や、第三者の介入がかえって職場でのナチュラルサポート構築を妨げる場合もあるため、状況を見極めた上で訪問等をしない選択をすることがある。ただし、その場合でも何かあれば相談を受けられるような関係性を作ることが重要である。

就労定着支援事業所(X)によるAさんに関する支援③

※就労定着支援の利用開始時～6月経過時点

対象者（Aさん）

仕事にだいぶ慣れてきたため、定期的な面談はやめて、困ったときには電話相談することにしたとの希望。支援者はAさんの意向を持ち帰り事業所内で検討。その結果、定着状況が良好と判断できることから、月1回の定期面談は終了することに（※1）。Xが始めたOB会（2か月に1回開催）を案内し、参加することとなった（※2）。

企業（B社）

本人への支援方法及び頻度の変更について報告し、引き続き何か変化があれば連絡を取り合うこととした。

※1 本人のニーズや希望を踏まえるとともに、支援機関として必要性和有効性を精査した上で、支援頻度や方法を決定する。

※2 OB会等（グループカウンセリング）において、対象者と面談した場合も「利用者との対面による支援」となる。そこで課題が確認されれば、改めて面談する必要性や企業訪問を検討する。本ケースの場合、支給要件となる「利用者との対面による支援」は隔月実施となるため、就労定着支援の基本報酬は、要件を満たした該当月分のみ請求できる。

就労定着支援事業所(X)によるAさんに関する支援④

※就労定着支援の利用開始時～1年6月経過時点

対象者（Aさん）

就職して2年経過し、仕事も生活も落ち着いたため、就労定着支援の利用は卒業したいとの強い希望が示された。事業所内で検討し、定着状況と企業のサポート体制が良好であり、家族の協力も期待できることから本人の意思を尊重し、就労定着支援の契約を終了することに。ただし、何か困ることがあればいつでも連絡してほしいこと、企業からの相談窓口は引き続き支援機関として担うことを説明し了解を得た（※）。

企業（B社）

本人への支援方法の変更について報告し、引き続き何か変化があれば連絡を取り合うこととした。

※ 就労定着支援の支給決定期間の上限は3年間である。支援期間の途中で利用を中止した場合であって、その後、生活環境や職場環境の変化等により困難さを感じるなどして、就労定着支援を再度利用したいと希望した場合は、3年6月から就労継続期間を除いた期間に限り支給決定が可能。

また、障害者就労・生活支援センターへ引き継ぐことなく、当該就労定着支援事業所で報酬に関係なく支援し続けることが可能。

IV 就労定着支援に係るQ&A

自治体職員や事業所等からよくある質問について、整理しています。今後の業務の参考にしてください。

(就労定着支援の基本報酬における就労定着率の算出方法について)

問 1 就労定着支援の基本報酬における就労定着率は、新規に指定を受けた日から1年間は推定値によることとなるが、指定を受けた日から1年間が経過した場合の取扱いはどうなるのか。

(回答)

1年間が経過した翌月からは、当該年度が終了するまで、新たに就労定着率を算出して報酬を算定する。

就労定着率の算定方法は、例えば、2018年10月1日から新たに就労定着支援を始めた場合には、2019年10月1日から新たに算出した就労定着率で報酬を算定することになる。

その際の就労定着率の算定方法は以下によることとし、2019年10月中の届出で2019年10月から新たな就労定着率での報酬を算定することができる。

- ① 2019年9月末から起算して就労定着支援を利用した総数を算出する。
- ② ①の就労定着支援を利用した総数のうち、2019年9月末日において就労が継続している者の総数を算出する。
- ③ ②÷①により就労定着率を算出する。

(就労定着支援の基本報酬における就労定着率の算出方法について)

問2 就労定着支援の基本報酬における就労定着率の算出方法について、利用期間が満了した利用者が、同年度内に退職した場合の取扱いはどうなるのか。

(回答)

就労定着支援の利用が終了しているが、就労が継続している者は就労が継続している者として取り扱うこととなるが、利用期間が満了した利用者が、同年度内に退職した場合には、就労定着率を算出する際の計算から除外して差し支えない。

具体的には、就労定着支援を利用した総数、就労が継続している者の総数それぞれから除外して計算してする。

(就労定着支援の基本報酬における利用者数、就労定着率等について)

問3 就労定着支援の基本報酬における利用者数・就労定着率、人員配置基準上の利用者数は新規指定の際どのように求めればよいか。

(回答)

以下の表のとおりとなる。

	指定から6月未満	指定から6月以上1年未満	指定から1年以上
報酬の利用者数	○過去3年間の6月定着者×70% ○指定を受ける前月末から起算	○年度途中で6月経過した場合は、直近6月の延べ利用者数÷6 ○年度またがる場合 ・前年度に6月以上実績ある場合、直近6月の延べ利用者数÷6 ・前年度に6月以上実績ない場合、6月実績後に、直近6月の延べ利用者数÷6	○年度途中で1年以上経過した場合は、直近1年間の延べ利用者数÷12
報酬の就労定着率	○定着者÷過去3年間の就職者 ○指定を受ける前月末から起算 ※告示上、新規指定から1年間は推定数	○定着者÷過去3年間の就職者 ※告示上、新規指定から1年間は推定数	○年度途中は問1による。 ○年度またがる場合は、前年度末日から起算して過去3年間に利用者した総数のうち前年度末日における定着者割合
人員基準上の利用者数	○過去3年間の6月定着者総数×70% ○指定の申請日から起算 ※これらにより難しい合理的な理由がある場合、他の適切な方法により利用者の数を推定(指定基準のみ)	○年度途中で6月経過した場合は、直近6月の延べ利用者数÷6 ○年度またがる場合 ・前年度に6月以上実績ある場合、直近6月の延べ利用者数÷6 ・前年度に6月以上実績ない場合、6月実績後に、直近6月の延べ利用者数÷6 ※これらにより難しい合理的な理由がある場合、他の適切な方法により利用者の数を推定(指定基準のみ)	○年度途中で1年以上経過した場合は、直近1年間の延べ利用者数÷12 ※これらにより難しい合理的な理由がある場合、他の適切な方法により利用者の数を推定(指定基準のみ)