

就労選択支援について

奈良県主催「就労選択支援事業に関する行政説明会」

令和7年9月22日

厚生労働省 社会・援護局

障害保健福祉部 障害福祉課

就労選択支援専門官 鈴木 大樹

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

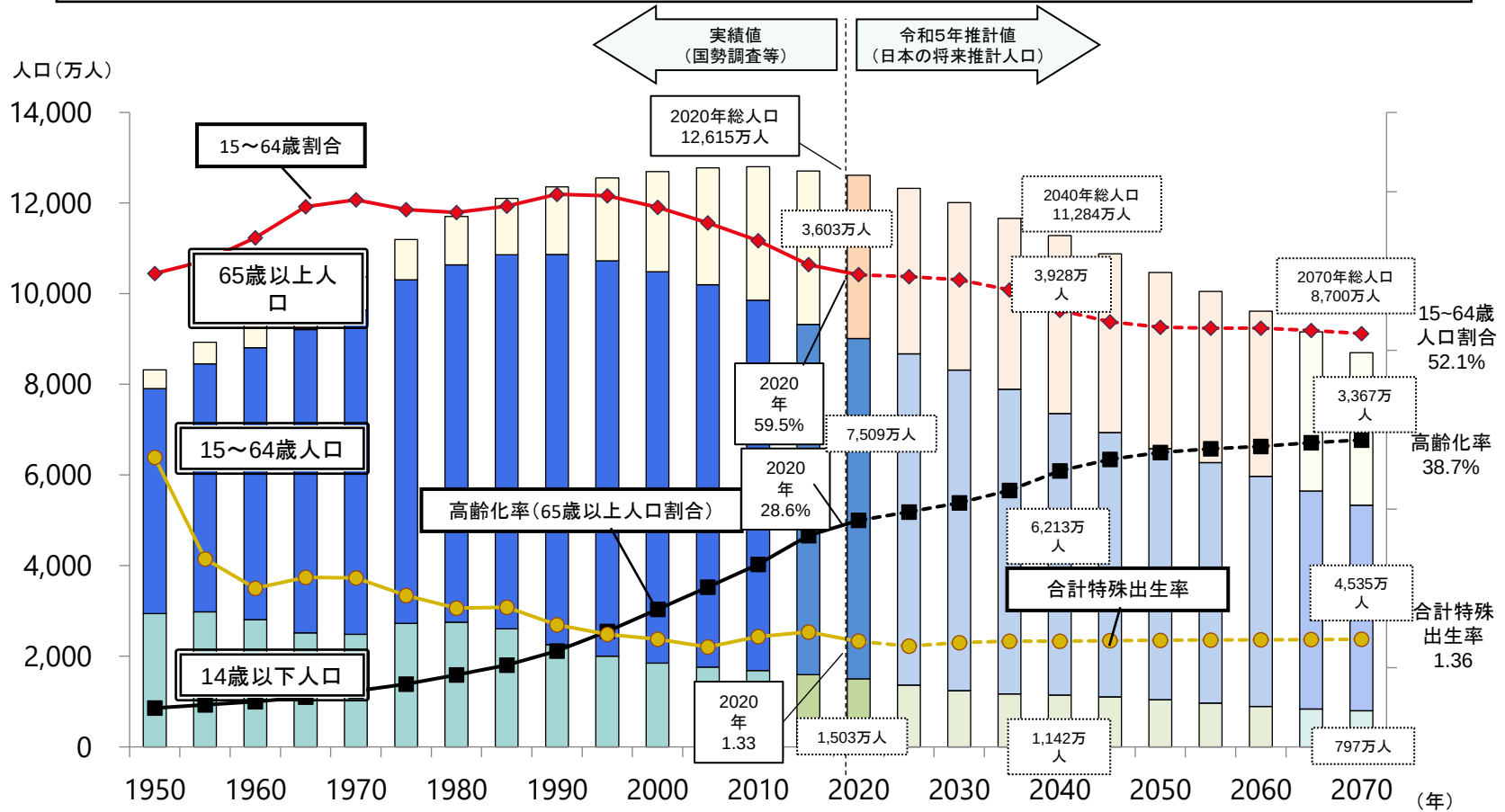
1

1. 障害者の就労支援について

- 2. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
- 3. 就労選択支援の概要について
- 4. その他（参考）

日本の人口の推移

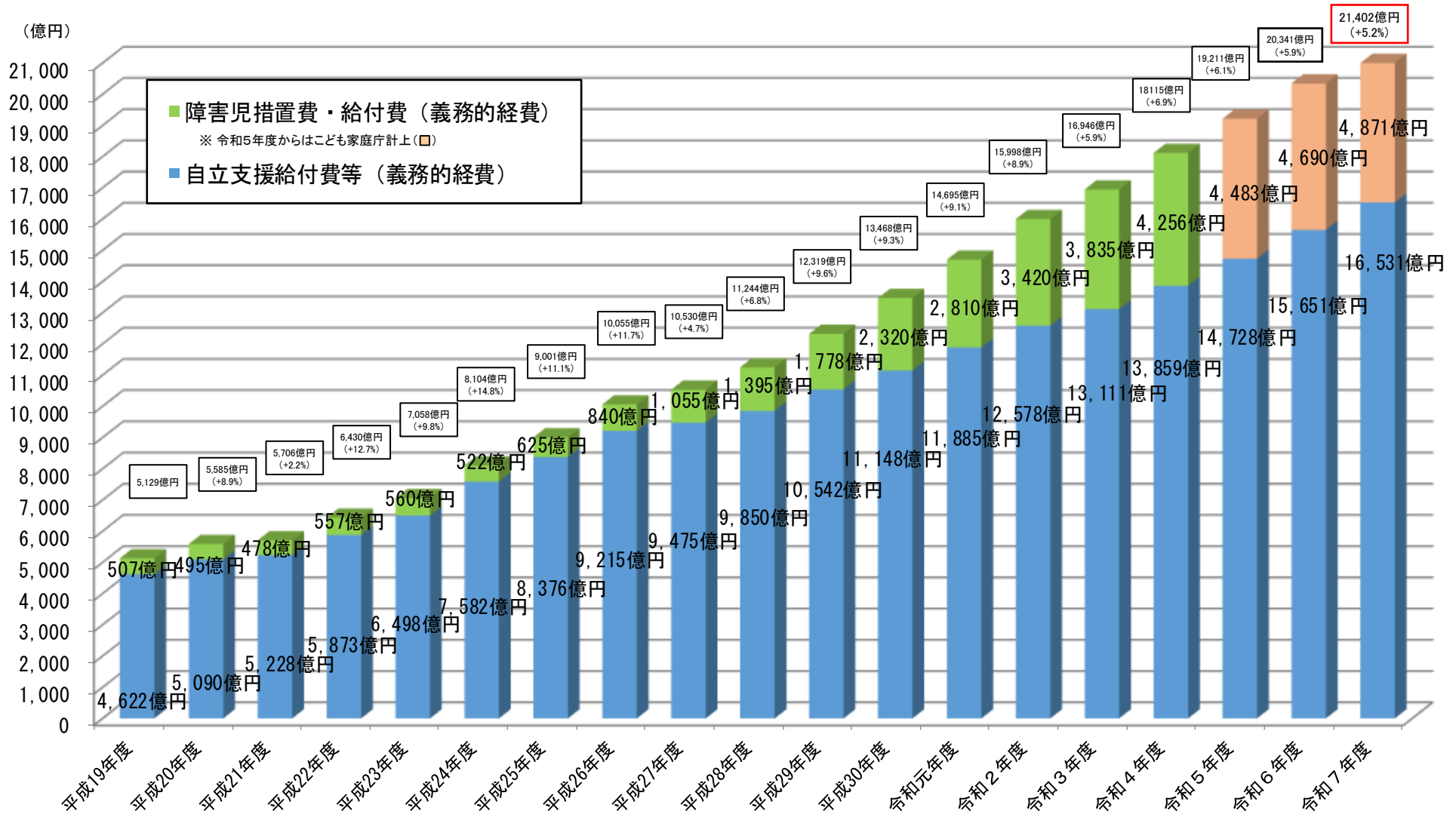
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」

障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は18年間で約4倍に増加している。



就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数**約1,165万人**^(※1)中、18歳～64歳の在宅者数**約487万人**^(※2)

(内訳: 身体423.0万人、知的 126.8万人、精神614.8万人)

(内訳: 身体99.5万人、知的 66.9万人、精神320.7万人)

※1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が**約 29.6%** 就労系障害福祉サービスの利用が**約 33.3%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和5年は約2.7万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.6万人
 - ・就労継続支援A型 約 9.0万人
 - ・就労継続支援B型 約35.3万人
- (令和6年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍
21,380人/ R3	16.6倍
24,426人/ R4	19.0倍

26,586人/ R5 20.6倍

企業等

雇用者数

約67.7万人

(令和6年6月1日)

※40.0人以上企業

※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

110,756件

※A型: 29,081件

(令和5年度)

12,809人/年

(うち就労系障害福祉サービス **6,881人**)

就職

639人/年

特別支援学校

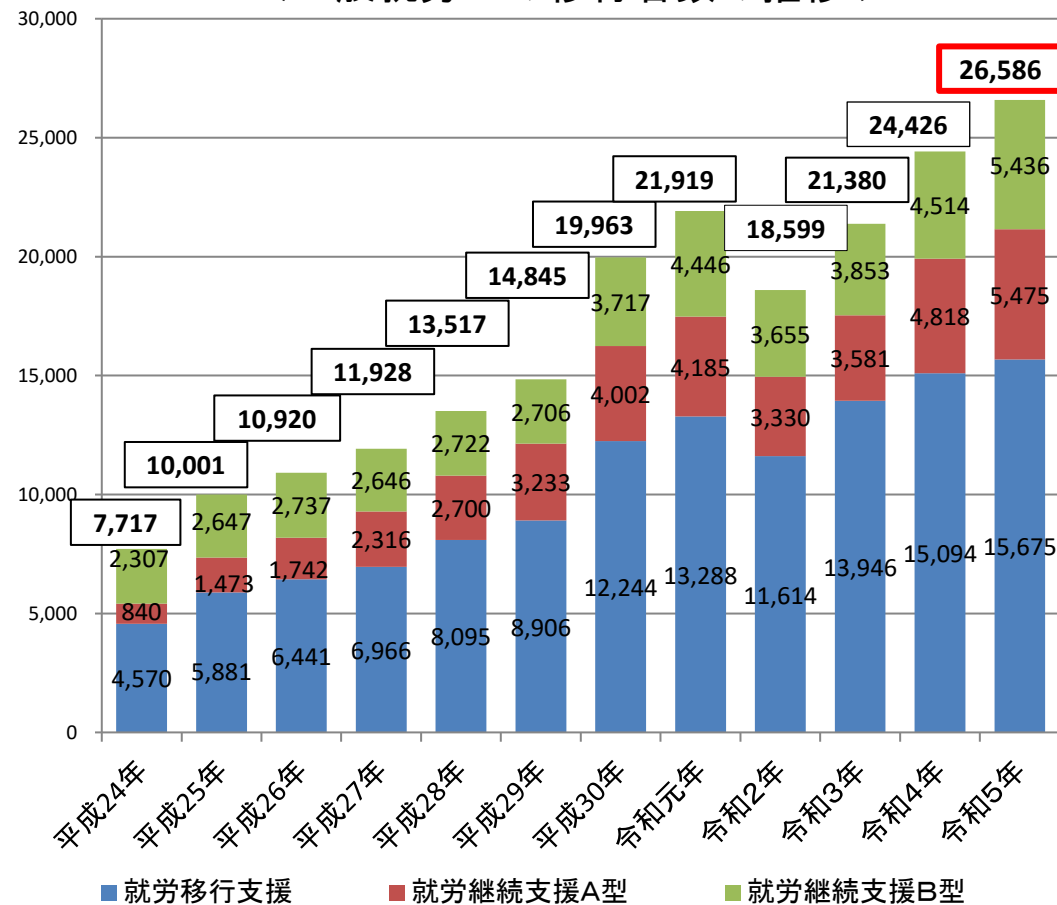
卒業生20,641人(令和6年3月卒)

就職 **6,115人/年**

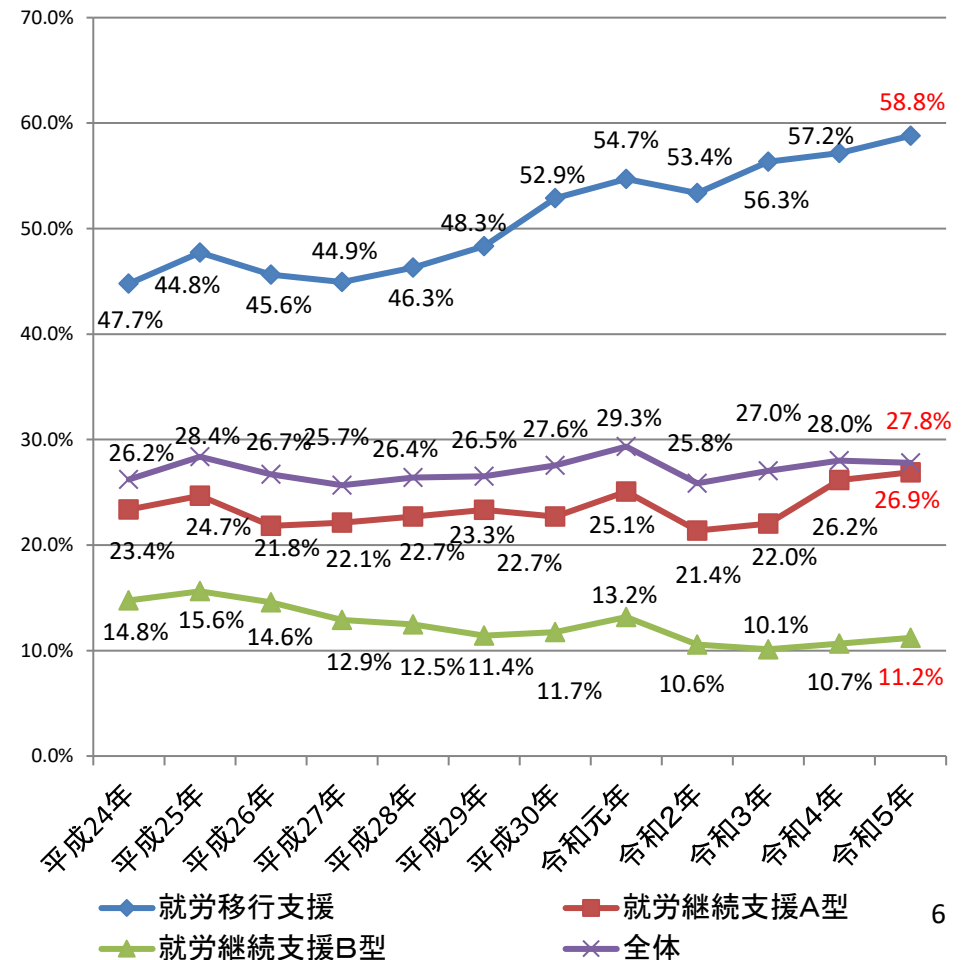
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%増となり、約2.7万人であった。
- 令和5年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

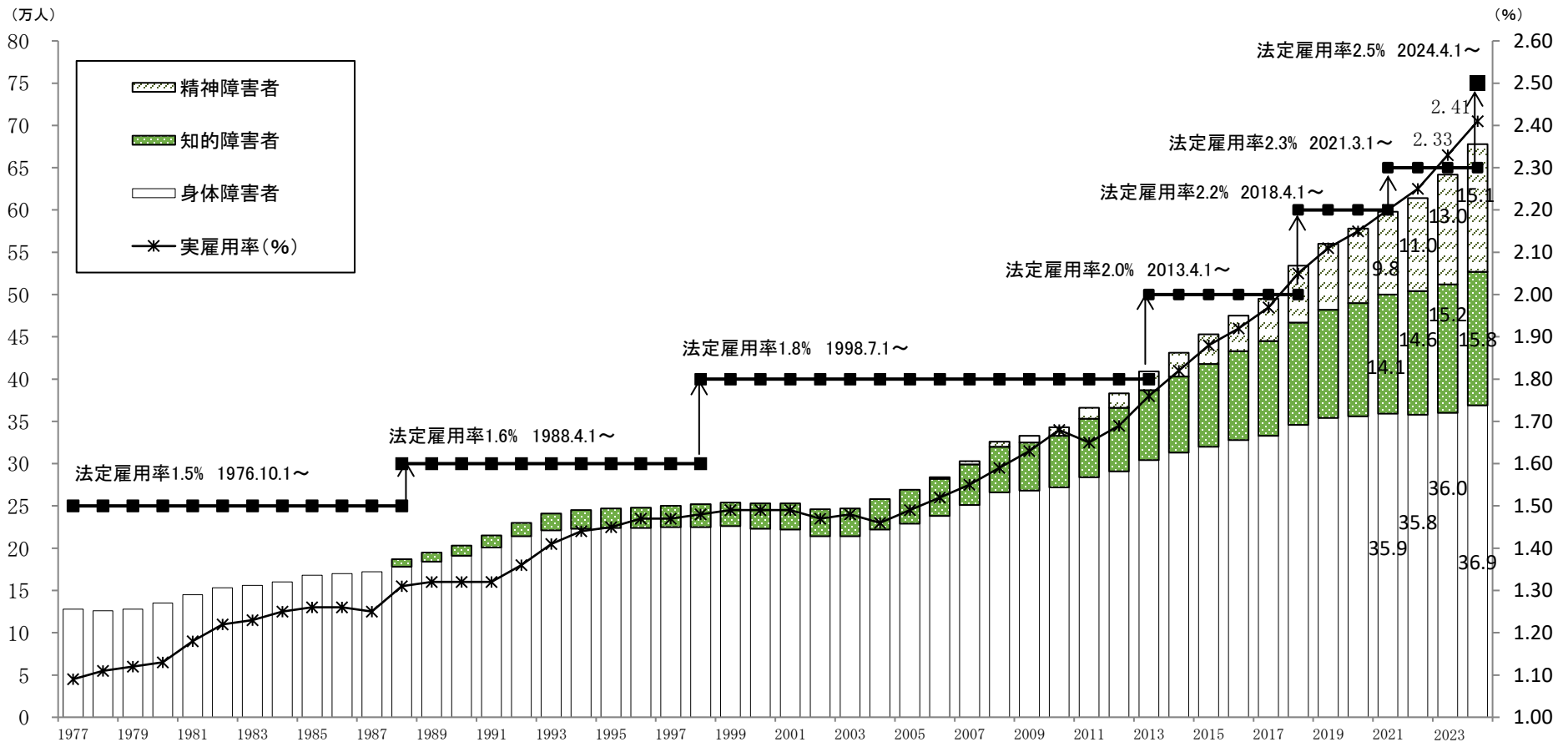
障害者雇用の状況

○民間企業の雇用状況（2024年6月1日現在）

雇用者数 67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）

実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

○ 雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間:2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間:制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間:制限なし)	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、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されること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を行う。 (利用期間:3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ② <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u> ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用につかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用につかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u> ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者 ④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u>	① 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日常生活又は社会生活上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
事業所数	2,828事業所 (国保連データ令和7年2月)	4,371事業所 (国保連データ令和7年2月)	18,621事業所 (国保連データ令和7年2月)	1,710事業所 (国保連データ令和7年2月)
利用者数	36,815人 (国保連データ令和7年2月)	84,808人 (国保連データ令和7年2月)	383,882人 (国保連データ令和7年2月)	18,510人 (国保連データ令和7年2月)

就労継続支援B型

○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用には結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
- ④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者

○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価 (令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

基本報酬の体系(いずれかを選択)

(1)「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	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

※ 定員20人以下、人員配置6:1の場合

(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

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

※ 人員配置6:1の場合

【独自の加算】

- **地域協働加算 30単位/日**
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 100単位/月**
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

(1)及び(2)共通の主な加算

就労移行支援体制加算 5～93単位/日

※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ)

15、10、6単位

- ⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

○ 事業所数

18,621 (国保連令和 7 年 2月実績)

○ 利用者数

383,882 (国保連令和 7 年 2月実績)

就労継続支援 B 型の対象者について（変遷）

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
就労系サービス創設												就労定着支援創設							就労選択支援創設
	★		★			★	★					★							
障害者自立支援法								障害者総合支援法											

就労アセスメント開始



(一) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者

(二) 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者

(三) (一) 及び (二) のいずれにも該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金Ⅰ級受給者

(四) **平成21年3月31日までの間に限り、(一) から (三) までのいずれにも該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業所が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者**



<留意事項通知より>

(一) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者

(二) 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者

(三) (一) 及び (二) のいずれにも該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金Ⅰ級受給者

(四) **平成24年3月31日までの間に限り、(一) から (三) までのいずれにも該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業所が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者**

<平成24年3月21日 事務連絡より>

就労継続支援B型の利用対象者については、原則として、就労移行支援事業等の利用により、本人の能力・適性についてアセスメントを経た上で「就労継続支援B型の利用が適当と判断された者」が同事業を利用することができることとしていますが、地域に就労移行支援事業所等が少なく、利用することが困難であると市町村が判断した場合には、平成24年3月31日までの経過措置として、就労移行支援事業を経ずに直接就労継続支援B型の利用を認める扱いとしてきたところです。

本経過措置の取扱いについては、「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う留意事項について（平成18年10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）」の改正によりお示しをすることになりますが、昨年実施したアンケートで**就労移行支援事業によるアセスメントの体制が未だ十分ではない**ことが明らかとなったこと等を踏まえ、当該経過措置を**1年間延長**する方向とすることといたしました。

<平成25年4月4日 内翰より>

就労移行支援事業所がない等により適切にアセスメントが行えない地域において、既存の枠組を活用することでアセスメントが実施可能となる場合もあることから、具体的な取組方法を下記の第2としてお示しするので、適切なアセスメントを行えない現状にある地域においては、これらの取組につき検討を行い、実施が可能な地域ではできるだけ早期に対応をいただくようお願いしたい。

また、就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置の取扱いについては、今般、一定の要件を加えた上で**平成26年度末（平成27年3月末）まで経過措置を延長**する。

就労移行支援

○対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
 - 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者として取り扱う。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

○サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
 - 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
 - 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
- ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 }
- 就労支援員 → 15:1以上

○報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

基本報酬

＜定員20人以下の場合＞

報酬区分		基本報酬
就職後6月以上定着率	5割以上	1,210単位/日
	4割以上5割未満	1,020単位/日
	3割以上4割未満	879単位/日
	2割以上3割未満	719単位/日
	1割以上2割未満	569単位/日
	0割超1割未満	519単位/日
	0	479単位/日

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

主な加算

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

移行準備支援体制加算 41単位

⇒ 施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合

地域連携会議実施加算 583単位/回

⇒ 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、所定単位数を加算する。

※ R3年新設

※サービス管理責任者が会議に参加せず、職業指導員、生活支援員又は就労支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、408単位/回

就労支援関係研修修了加算 6単位

⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合

⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合

※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加

⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

○事業所数

2,828（国保連令和 7 年 2 月実績）

○利用者数

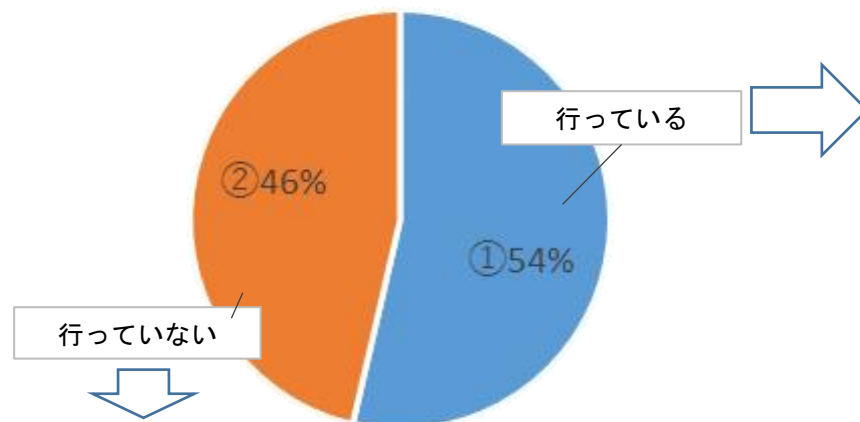
36,815（国保連令和 7 年 2 月実績） 11

就労移行支援事業における利用更新等について

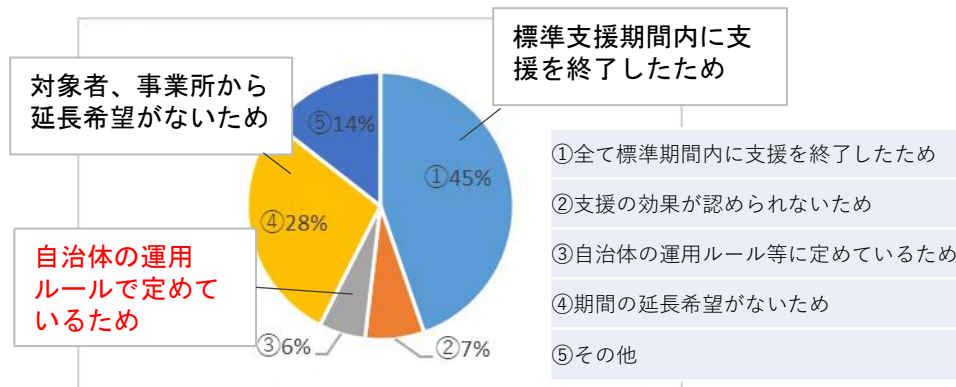
○就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行う際には、対象者の状況にあわせて適切な期間を設定する必要がある。

○就労移行支援を複数回利用する場合の可否については個々の対象者の状況にあわせて適切に判断する必要がある。

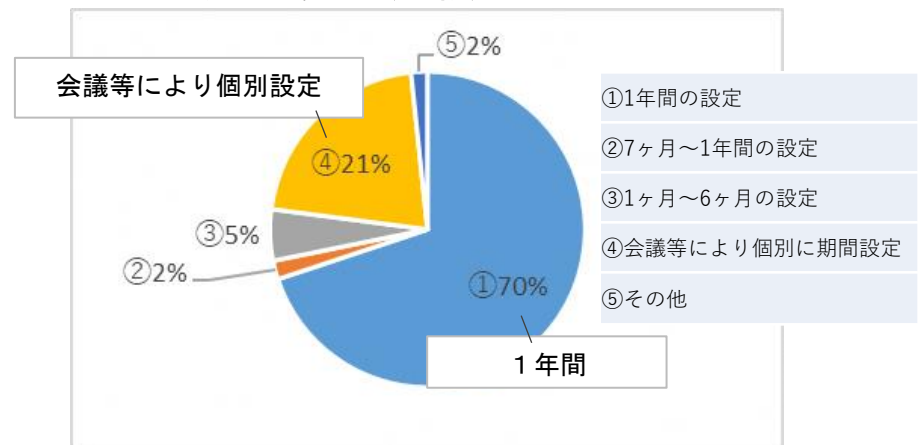
★就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行っているか。(回答数 1, 575自治体)



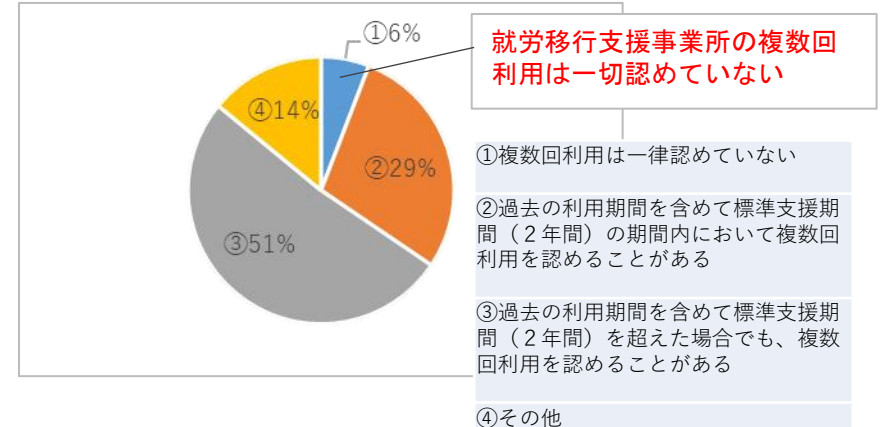
★2年間を超えた利用更新を行わなかった理由



★2年間を超えた場合の期間設定



★就労移行支援を複数回利用を行っているか



就労継続支援A型

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
 - 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 指定就労継続支援A型事業者は、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、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。
- 最低賃金含め、労働関係法令の適用あり
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日
※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50～93単位/日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3～見直し

就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



○ 事業所数

4,371（国保連令和 7 年 2月実績）

○ 利用者数

84,808（国保連令和 7 年 2月実績）13

暫定支給決定の適切な実施について

○本支給決定に先立って本来行うべき暫定支給決定によるアセスメントが実施されていないケースが見られる。アセスメントと同等と認められる情報収集が行われていない場合は、暫定支給決定によってアセスメントを的確に行う必要がある。

○暫定支給後にサービスの変更・調整を行うケースは少ない。暫定支給決定期間中の利用状況を踏まえて、サービス利用による支援効果が見込まれるか、適切に判断する必要がある。

★就労移行支援と就労継続支援A型の利用の際に必要な暫定支給決定の実施状況

		平成30年度に本支給決定した件数(新規利用のみ)	本支給決定に先立ち暫定支給決定した件数	そのうち変更・調整を行った件数
就労移行支援	件数	32,263件	21,572件	867件
	市町村数	1,307	936	217
就労継続支援A型	件数	29,509件	14,030件	210件
	市町村数	1,254	892	98

＜暫定支給しない理由等＞

- ・既にアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われているため
- ・既に本人と事業者間で本契約が進んでいる場合
- ・暫定支給決定を実施していない

＜暫定支給しない理由等＞

- ・転入の場合
- ・事前に就労移行支援を利用している場合
- ・既に本人と事業者間で本契約が進んでいる場合
- ・暫定支給決定を実施していない

★暫定支給決定によってサービスの変更調整を行わない理由等

＜変更調整を行われない理由＞

- 暫定支給期間によって利用サービスの変更・調整の必要がないと判断したため
- サービス内容の変更・調整を利用者が望まなため

＜どのような変更調整を行ったか＞

- 他の就労系障害福祉サービスの利用につなげた
- 特に他のサービスの利用につながらなかった
- 当該サービスの利用を延期した

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日常生活又は社会生活上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相当の支援
- 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、就労支援等の関係機関等へ引き継ぐ)

○ 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（令和6年4月～）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

就労定着率	基本報酬
9割5分以上	3,512単位/月
9割以上9割5分未満	3,348単位/月
8割以上9割未満	2,768単位/月
7割以上8割未満	2,234単位/月
5割以上7割未満	1,690単位/月
3割以上5割未満	1,433単位/月
3割未満	1,074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

地域連携会議実施加算 579単位/回
⇒ 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、所定単位数を加算する。
※ R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、就労定着支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、405単位/回

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6年6月未満の期間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

- ※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
- ※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

○ 事業所数

1,710 (国保連令和 7 年 2月実績)

○ 利用者数

18,510 (国保連令和 7 年 2月実績) 15

※ 利用者及び当該利用者が雇用されている事業主等に対し、支援内容を記載した「支援レポート」を月1回以上提供した場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定。

就労支援におけるアセスメント

① アセスメント

アセスメント (assessment) とは、「**査定する**」や「**評価する**」といった意味を持つ言葉です。**対人支援の領域では、支援対象者の情報収集をする**場合に、アセスメントという言葉が使用されています。

② 職業的アセスメント

職業的アセスメントは、**職業という観点から包括的に実施されるアセスメント**になります。アセスメントした結果を職業的な探求活動などにつなげることができるように、**具体的な作業または模擬的作業を系統的に実施する一連のプロセスから構成**されています。

また、このアセスメントは、**医学的、心理的、社会的、職業的、教育的、文化的、経済的などの包括的な側面から実施**されます。

就労系障害福祉サービスにおける
職業的アセスメント
ハンドブック

③ 就労アセスメント

就労系障害福祉サービスの領域では、「就労アセスメント」という言葉の方が馴染み深いかもしれません。この就労アセスメントは、**主に就労継続支援 B 型事業の利用希望者に対して就労移行支援事業所などが行う就労面のアセスメント**のことです。

次年度・就労移行支援事業所による
就労アセスメント
実施マニュアル

④ 職業評価

職業評価は、**就職の可否判定、適職判定を行うものではありません**。**働く上でのセールスポイントやご本人が十分に力を発揮できる職場環境を理解したり、どのような支援があったら職場で安定して働いていけるのか（支援ポイント）を整理したりするために実施**します。生活歴や職業経験をお聞きするほか、専門・専用のツールやキットを用いた検査、職業適性検査、心理検査など個別に設定した内容で実施します。

※「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究（20GC1009）」引用

※ 厚生労働省ホームページ；障害者の就労支援対策の状況「5. テーマ別資料」