

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第38回 (R5.10.11)

資料 1

就労移行支援に係る報酬・基準について《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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	<p>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。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>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。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>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。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>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。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>② 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)</p> <p>※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。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>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 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</p> <p>※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。</p>	<p>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</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>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</p> <p>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 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</p>	<p>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</p>
事業所数	2,934事業所 (国保連データ令和5年4月)	4,415事業所 (国保連データ令和5年4月)	16,295事業所 (国保連データ令和5年4月)	1,538事業所 (国保連データ令和5年4月)
利用者数	35,315人 (国保連データ令和5年4月)	85,421人 (国保連データ令和5年4月)	333,690人 (国保連データ令和5年4月)	15,332人 (国保連データ令和5年4月)

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**1,160万人**(※1)中、18歳～64歳の在宅者数約**480万人**(※2)

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神614.8万人)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、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**30.2%** 就労系障害福祉サービスの利用が約**33.0%**
- 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3年は約2.1万人**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 3.5万人
 - ・就労継続支援A型 約 8.0万人
 - ・就労継続支援B型 約30.5万人
- (令和4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

就職

企業等

雇用者数

約**61.4万人**

(令和4年6月1日)

※43.5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

96,180件

※A型: 21,554件

(令和3年度)

12,693人/年
(うち就労系障害福祉サービス 6,999人)

特別支援学校

卒業生21,191人(令和4年3月卒)

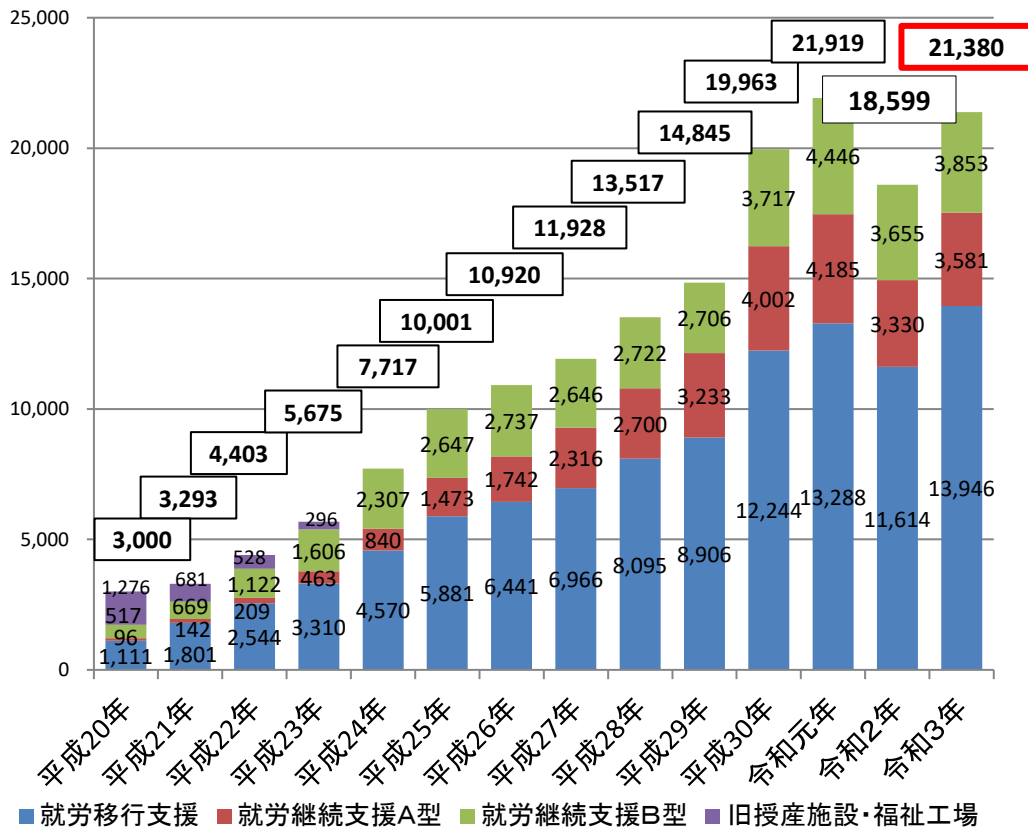
736人/年

就職 **6,390人/年**

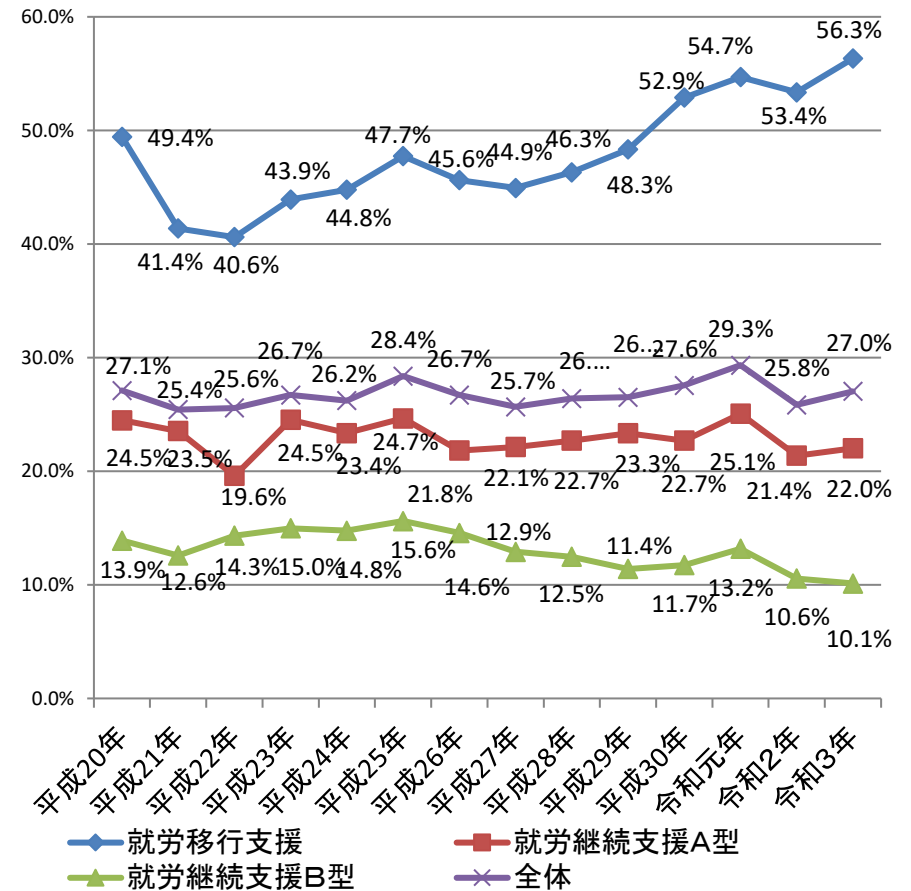
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 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3年においては前年比約15%増となり、約2.1万人であった。
- 就労系障害福祉サービスの利用終了者の一般就労移行者数は、増加傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



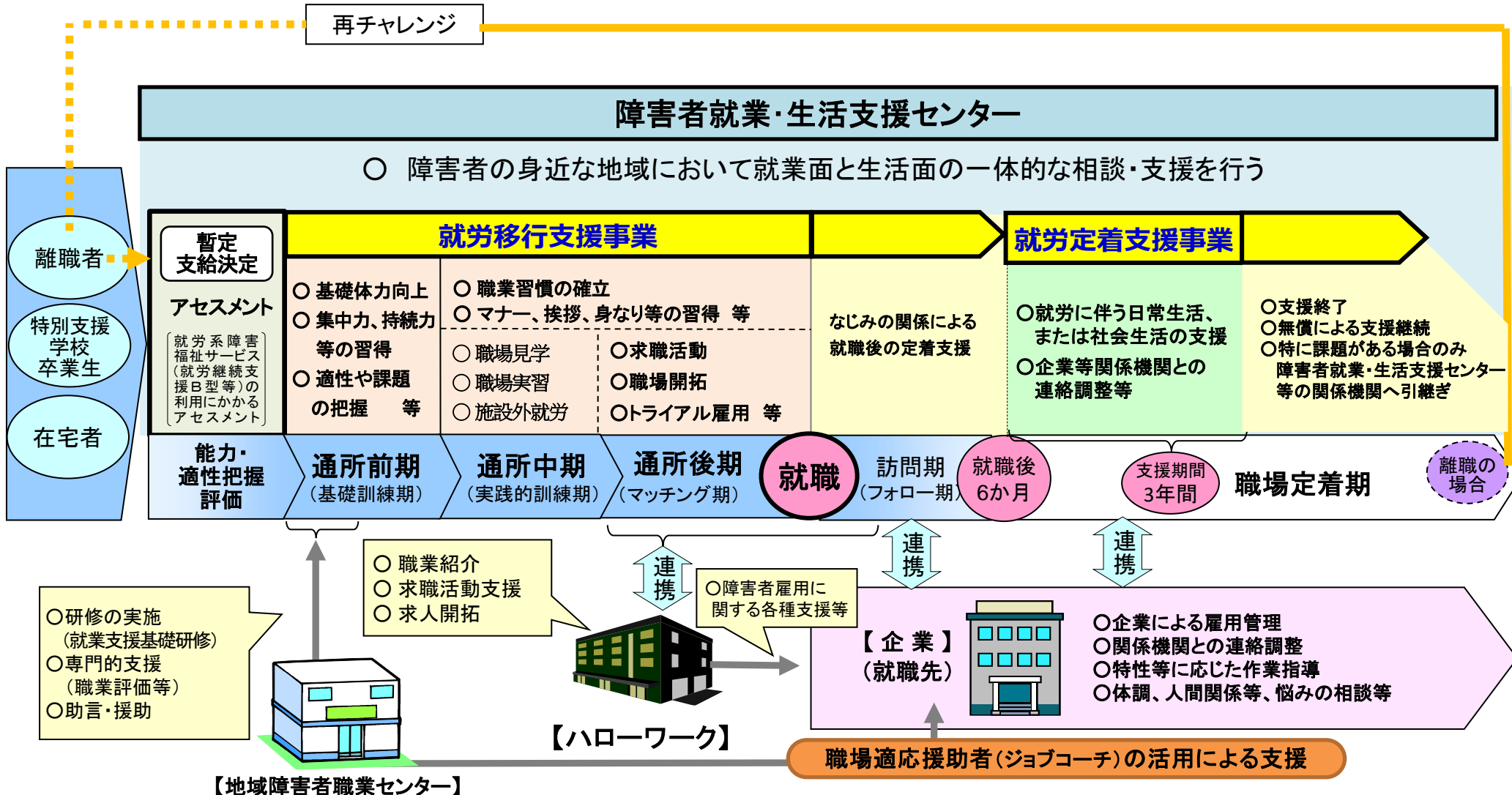
＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【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)

就労移行支援から一般就労に向けた支援の流れ

- 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関係機関等と連携し実施
- 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



就労移行支援の概要

○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
- ※ 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なる。
- ※ 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 } 6:1以上
- 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	1,128単位/日
	4割以上5割未満	959単位/日
	3割以上4割未満	820単位/日
	2割以上3割未満	690単位/日
	1割以上2割未満	557単位/日
	0割超1割未満	507単位/日
	0	468単位/日

主な加算

- 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
- 支援計画会議等実施加算 583単位
⇒ 支援計画の策定にあたり他機関を招いたケース会議を実施した場合
- 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



※ 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)

- 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

2,934 (国保連令和 5年 4月実績)

○利用者数

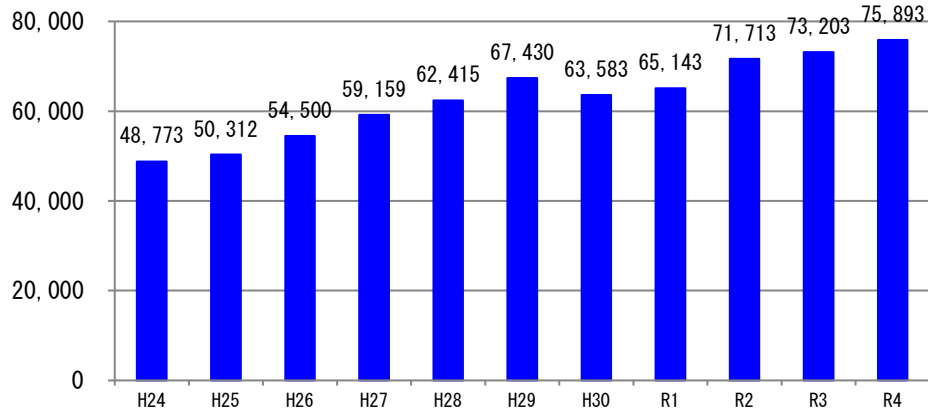
36,315 (国保連令和 5年 4月実績)5

就労移行支援の現状①

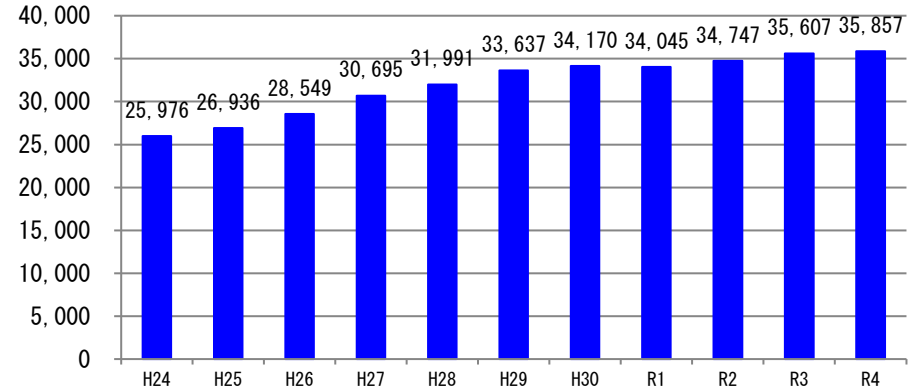
【就労移行支援の現状】

- 令和4年度の費用額は約758億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の2.3%を占めている。
- 事業所数は減少傾向にあるが、利用者数と費用額は増加傾向にある。

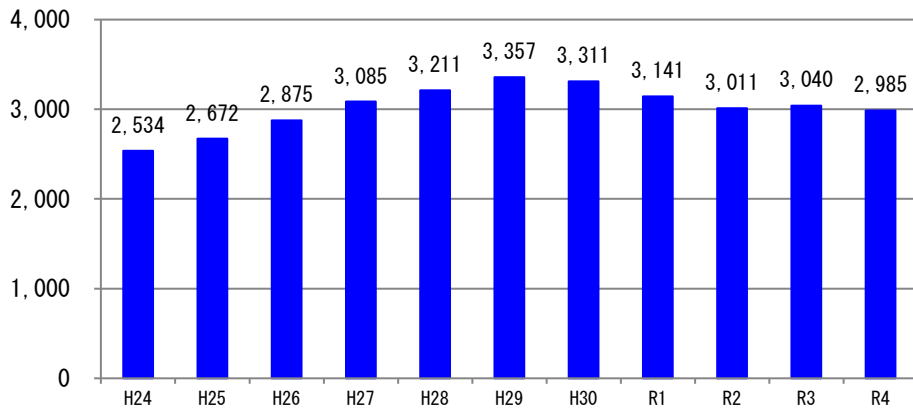
費用額の推移(百万円)



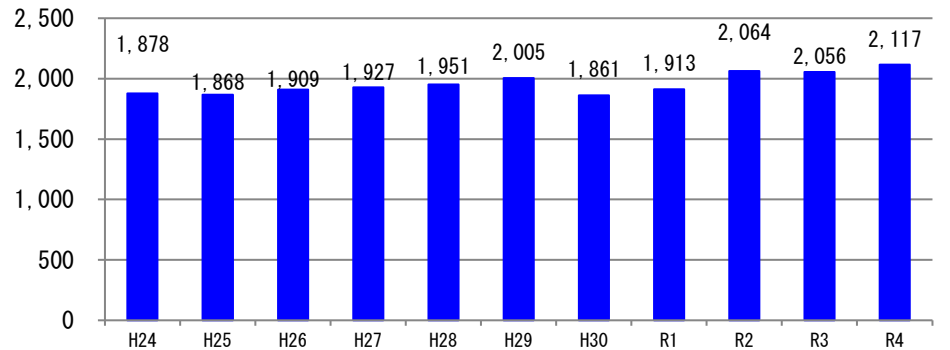
利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))

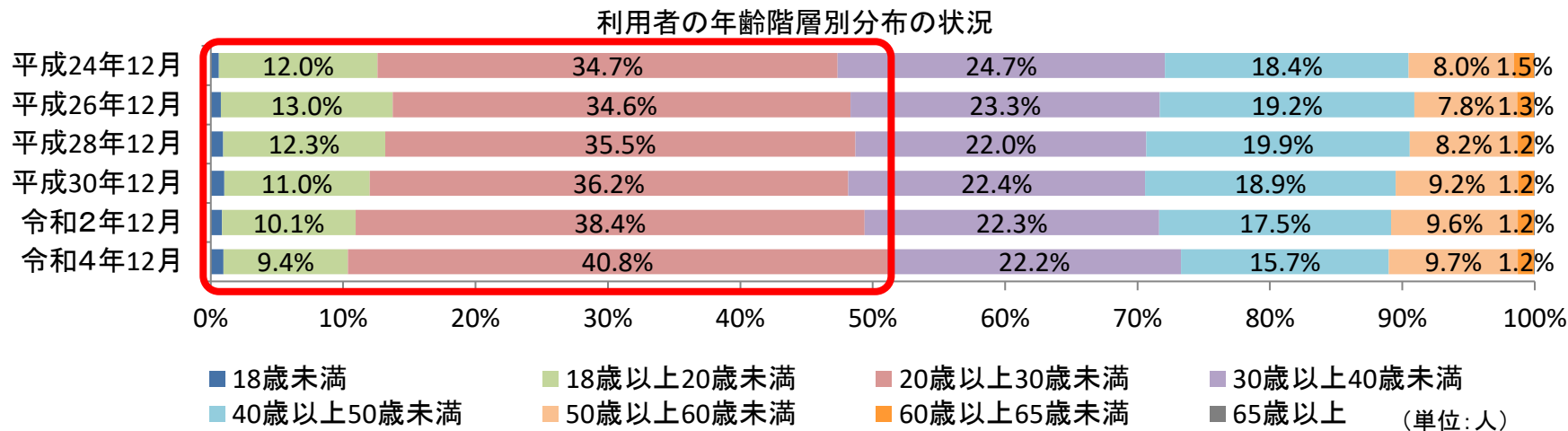


利用者一人あたりの事業費の推移(千円)



就労移行支援の現状②

○ 年齢階層別に利用者の分布を見ると、30歳未満の利用者が約5割を占めており、20歳以上30歳未満は微増傾向にある。

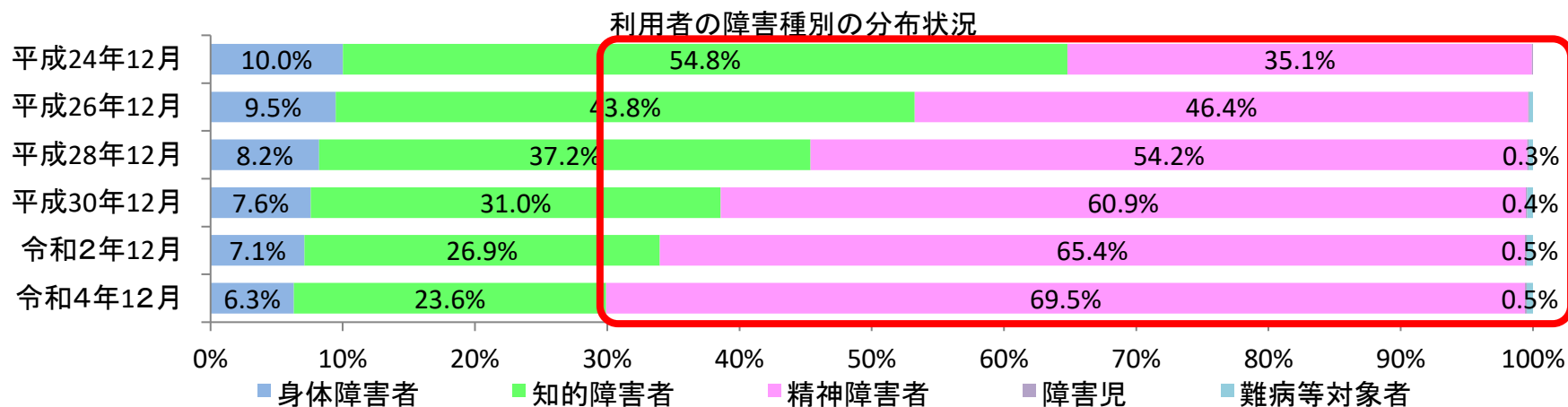


	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H24.12	338	3,903	11,911	7,405	6,551	2,959	412	14	33,493
H26.12	221	3,701	9,867	6,658	5,490	2,213	362	17	28,529
H28.12	295	3,881	11,251	6,957	6,303	2,588	392	12	31,679
H30.12	344	3,672	12,095	7,496	6,332	3,092	405	17	33,453
R2.12	300	3,516	13,409	7,762	6,107	3,345	423	19	34,881
R4.12	346	3,334	14,485	7,883	5,578	3,461	437	19	35,543

【出典】国保連データ

就労移行支援の現状③

○ 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の約7割を占める。



	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H24.12	2,599	14,214	9,111	21	0	25,945
H26.12	2,703	12,490	13,234	23	79	28,529
H28.12	2,599	11,777	17,168	31	104	31,679
H30.12	2,539	10,365	20,369	36	144	33,453
R2.12	2,480	9,369	22,823	40	169	34,881
R4.12	2,240	8,392	24,697	42	172	35,543

【出典】国保連データ

就労移行支援に係る論点

論点1 事業所の利用定員規模の見直しについて

論点2 支援計画会議実施加算の見直しについて

【論点1】事業所の利用定員規模の見直しについて

現状・課題

- 事業所の定員規模については、
 - ・ 就労継続支援A型は、利用者と雇用契約を結び、生産活動収支から利用者の賃金を支払わなければならないが、利用者の確保が難しいという特殊性に鑑み10人以上となっている。
 - ・ 一方、就労移行支援については、就労継続支援B型等の日中活動系サービスと同様に、20人以上となっている。
- 特別支援学校から直接就職する障害者も増加傾向にある中で、就労移行支援は、年度始めに利用者が増加する傾向も緩和されてきている。また、特に地方部において利用者数の減少が見られるとのデータもあり、安定的な利用者の確保が難しくなっているとの指摘がある。

検討の方向性

- 就労移行支援について、事業所の利用定員規模と利用状況の実態との乖離が生じていることに鑑み、利用定員の人数の見直しを検討してはどうか。

障害福祉サービス等事業所の定員規模について (論点1参考資料①)

- 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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成十八年厚生労働省令第百七十四号）

（規模）

第三十七条 **生活介護事業所は、二十人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。**
ただし、離島その他の地域であって厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるものにおいて事業を行う生活介護事業所については、十人以上とすることができる。

（規模）

第五十七条 自立訓練（生活訓練）の事業を行う者（以下「自立訓練（生活訓練）事業者」という。）が当該事業を行う事業所（以下「自立訓練（生活訓練）事業所」という。）は、二十人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。ただし、離島その他の地域であって厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるものにおいて事業を行う自立訓練（生活訓練）事業所（宿泊型自立訓練（規則第二十五条第七号に規定する宿泊型自立訓練をいう。以下同じ。）のみを行うものを除く。）については、十人以上とすることができる。

（規模）

第七十三条 **就労継続支援A型事業所は、十人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。**

※自立訓練（機能訓練）、就労移行支援、就労継続支援B型は第三十七条を準用。

特別支援学校卒業生の就職者数について

(論点1参考資料②)

○ 特別支援学校卒業生の就職者数及び一般就職率は、平成24年度と比較すると増加傾向にある。

※令和2年度からコロナ禍で就職者数とその割合は減少したと考えられる。

	特別支援学校卒業生	就職者数	割合
平成24年度	17,707人	4,420人	25.0%
平成25年度	19,439人	5,387人	27.7%
平成26年度	19,576人	5,557人	28.4%
平成27年度	20,532人	5,909人	28.8%
平成28年度	20,882人	6,139人	29.4%
平成29年度	21,292人	6,411人	30.1%
平成30年度	21,657人	6,760人	31.2%
令和元年度	21,764人	7,019人	32.3%
令和2年度	22,515人	7,204人	32.0%
令和3年度	21,846人	6,705人	30.7%
令和4年度	21,191人	6,390人	30.2%

都市部と地方部における就労移行支援事業所数と利用者数について

(論点1参考資料③)

○ 就労移行支援事業所の事業所数と利用者数は人口上位5県では増加傾向にあり、人口下位5県では減少傾向にある。

就労移行支援事業所の事業所数の動向 (単位：事業所)

	平成30年3月	平成31年3月	令和2年3月	令和3年3月	令和4年3月	令和5年3月	増減率 R5/H30
人口上位 5県平均	213.4	220.6	219.6	221.2	234.8	247.2	15.8%
人口下位 5県平均	20.2	19.8	17.2	16.2	17.4	17.0	-15.9%
全国平均	72.8	69.9	65.7	64.5	65.0	63.2	-13.2%

就労移行支援事業所の利用者数の動向 (単位：人)

	平成30年3月	平成31年3月	令和2年3月	令和3年3月	令和4年3月	令和5年3月	増減率 R5/H30
人口上位 5県平均	2740	2916	3011.8	3224	3259.2	3470.6	26.7%
人口下位 5県平均	129	123.2	110	107.2	104.8	101.6	-21.3%
全国平均	718.7	714.0	713.8	746.1	741.2	772.6	7.5%

【論点2】 支援計画会議実施加算の見直しについて

現状・課題

- 利用者の就労移行支援計画の作成又は見直しについては、地域の就労支援機関等（ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、特定相談支援事業所、利用者の通院先の医療機関等）を交えたケース会議を開催し、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）加算を算定することができる。
- 当該加算は、サービス管理責任者の会議参加が必須とされており、事業所全体の取得率は16%となっている。
- この点、利用者の支援をしている就労支援員・職業指導員・生活支援員といった、サービス管理責任者以外の者が参加して、地域の就労支援機関等と会議を開催し、専門的な見地から意見交換を行うことにより、地域のノウハウを活用したより効果的な支援につながるのではないかと、といった指摘がある。

検討の方向性

- 地域の就労支援機関等と連携して行う支援計画会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者が出席できない場合でも、利用者の状況を把握し、就労移行支援計画に沿った支援を行う就労支援員・職業指導員・生活支援員の会議参加についての新たな評価を検討してはどうか。
- 支援計画会議実施加算は、地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称の変更を検討してはどうか。

就労移行支援事業における人員基準の概要

(論点2参考資料①)

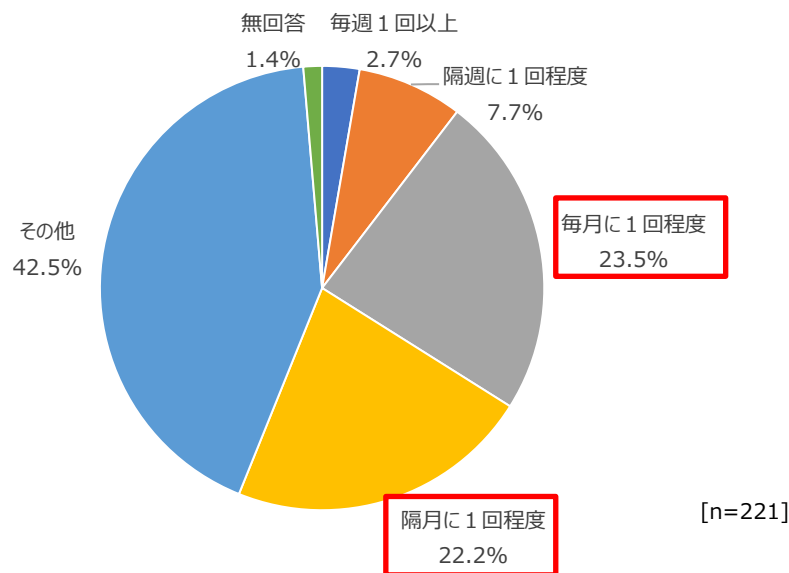
人員基準	従業者	就労支援員	<p>常勤換算(従業者の勤務延べ時間数を常勤の従業者が勤務すべき時間数(週32時間を下回る場合は32時間を基本)で除する)で、利用者数を15で除した数以上(15:1)</p> <p>※就労支援員は、職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましい。</p>
		職業指導員 及び 生活支援員	<p>職業指導員及び生活支援員の総数 : 常勤換算で、利用者数を6で除した数以上(6:1)</p> <p>※ 職業指導員の数 : 1人以上 生活支援員の数 : 1人以上</p> <p>※ 職業指導員又は生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤</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</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)	

ケース会議の開催頻度と参加する支援機関について

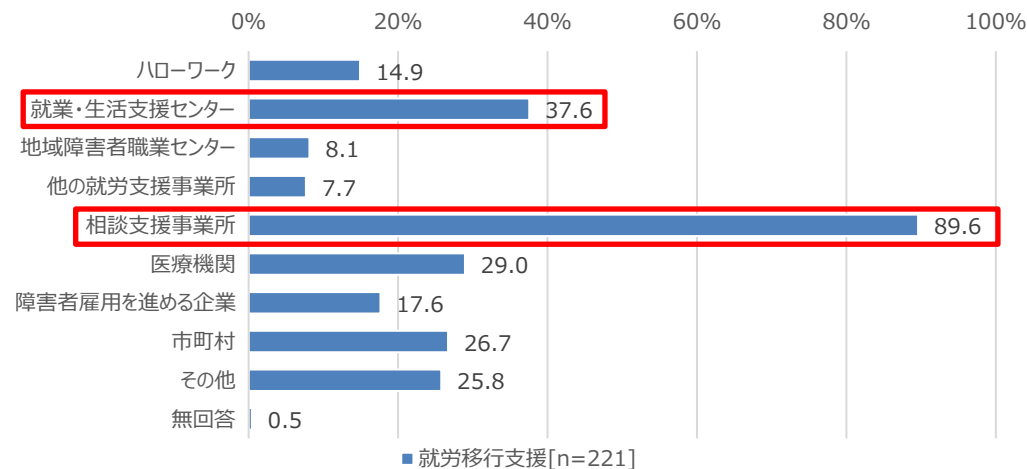
(論点2参考資料②)

- 就労移行支援事業所における支援計画会議実施加算の算定対象のケース会議実施頻度については、毎月1回程度開催している(23,5%)が一番高く、次いで、隔月に1回程度開催している(22,2%)となっている。
- また、ケース会議に参加する事業所としては、相談支援事業所(89,6%)が一番高く、次いで、障害者就業・生活支援センター(37,6%)となっている。

図表 180 ケース会議の概要 ケース会議の開催頻度



図表 183 ケース会議の概要・ケース会議に参加する他の支援機関[複数回答]



支援計画会議実施加算の概要と算定状況について

(論点2参考資料③)

- 支援計画会議実施加算は、利用者の就労移行支援計画の作成やモニタリングに当たって、地域の就労支援機関等や障害者就労に係る有識者を交えたケース会議を開催し、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や見直しを行った場合に、利用者ごとに月に1回、年に4回を限度に、所定単位数を加算する。

概要	支援計画会議実施加算は、利用者の就労移行支援計画の作成やモニタリングに当たって、利用者の希望、適性、能力を的確に把握・評価を行うための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、地域の就労支援機関等において障害者の就労支援に従事する者や 障害者就労に係る有識者を交えたケース会議を開催し、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や見直しを行った場合に、利用者ごとに月に1回、年に4回を限度に、所定単位数を加算する。
加算内容	583単位/回を1月につき1回（年4回を限度）算定
具体的な取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・ケース会議は、テレビ電話装置等を活用して行うことができる。 ・ただし、障害を有する者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。 ・なお、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。 ・会議へ参加する機関はハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、他の就労移行支援事業所、特定相談支援事業所、利用者の通院先の医療機関、当該利用者の支給決定を行っている市町村、障害者雇用を進める企業、その他障害者の就労支援を実施している企業、団体等が想定される。 ・ケース会議の開催のタイミングについては、サービス利用開始時や、3月に1回以上行うこととしている就労移行支援計画のモニタリング時、標準利用期間を超えた支給決定期間の更新時などが考えられる。 ・なお、就労移行支援計画に関するケース会議であるため、サービス管理責任者は必ず出席すること。

加算名称	単位数	取得率	費用額
支援計画会議実施加算	583単位/日	16%	9,342千円

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見の内容	団体名
1	○就職後は環境変化や受け入れ先企業担当者等のフォローの必要性が生じ、特に手厚いケアが必要となるため就職直後の定着支援も評価されるべき。	日本精神神経科診療所協会
2	○障害者雇用代行ビジネスによる就職・定着等はそうでないものと明確に分けるべきである。一部の障害者雇用代行ビジネスによる本来的な就職とは質的に異なる就職については定着支援等の報酬を明確に分けて対応すべきである。	日本精神神経科診療所協会
3	○就職実績が高くなった結果、定員充足が困難になっている事業所が存在することから、就職後の一定期間の給付（高移行・定着実績加算（仮称））が必要。就労定着率に応じた基本報酬設定となったことから、就労移行者数が多い事業所が不利にならないような措置をご検討頂きたい。	全国社会就労センター協議会
4	○就労移行支援事業所等を経て一般就労した方が、6か月経過後に就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できず一般就労に不調をきたしかねない状況がある。こういった不利益を無くすために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継ぐ仕組み（一般就労が決まった時点で就労定着支援事業利用のための計画相談支援が受けられる等）をご検討頂きたい。	全国社会就労センター協議会
5	○特に地方での減少傾向が顕著であり、全国で就労移行支援サービスの提供が困難な状況である。就労継続支援に就労支援員配置に加算を設け一般就労の促進を図ってはどうか。また、常勤の職員配置基準の緩和、定員10名を認めるなど検討してはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
6	○今後創設される就労支援基礎的研修に支援力向上が期待されるが、すべての就労支援員、就労定着支援員の受講終了まで、現行の加算維持を望む。その後は更なる上位研修受講に対して新たな加算を設けてはどうか。また、職種に限らず就労系サービスの受講機会の促進が必要。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
7	○就業・生活支援センターでのアセスメント実施とスムーズな支給決定を行うとともに、卒業年次前、通信制在学中の利用を認めてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
8	○サビ管の会議参加必須の要件が、取得率が低い要因と思われるため、地域資源と連携することを重視し「地域連携会議加算」等に名称を変え、就労支援員等での実施も認めてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
9	○就労移行並びに就労定着支援での、体制届提出時に就労の継続を証明する書類の提出が、企業、事業所双方に負担となっている。健康保険証の写しでの確認や、誓約書の提出をもって代わりにできないか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会