ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

こどもまんなか
こども家庭庁

障害福祉報酬改定検討チーム	
第64回（R8.9.28）	資料

就労系サービスに係る報酬・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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- １．就労系サービスの横断的事項に係る報酬・基準について・　P2
- ２．就労継続支援Ａ型に係る報酬・基準について・・・・・・P57
- ３．就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について・・・・・・P76
- ４．就労定着支援に係る報酬・基準について・・・・・・・・P98
- ５．就労選択支援に係る報酬・基準について・・・・・・・・P108

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1. 就労系サービスの横断的事項に係る報酬・基準について

就労系サービスの横断的事項に係る論点

論点１　一般就労への移行に関する評価について（就労継続支援）

論点２　一般就労への移行・定着に向けた支援について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

論点３　在宅支援について（就労移行支援、就労継続支援）

論点４　施設外就労について（就労移行支援、就労継続支援）

論点５　支給決定の厳格化について（就労移行支援、就労継続支援）

論点６　ガイドラインの厳格化について（就労系サービス）

論点７　会計区分について（就労継続支援B型）

論点８　情報公表について（就労選択支援、就労継続支援）

論点９　就労選択支援の対象者について（就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援）

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

サービス名	事業概要	事業所数	利用者数
就労選択支援 （令和７年10月～）	〔**対象者**〕 一般就労・就労系障害福祉サービスの利用について、進路選択のための支援が必要な者 〔**事業概要**〕 就労アセスメントの手法を活用し、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援 （利用期間：原則１ヶ月）	452 事業所	1,033人
就労移行支援	〔**対象者**〕 一般就労が可能と見込まれる者 〔**事業概要**〕 ・一般就労等に向けた訓練の提供 ・求職活動支援、適性に合った職場開拓 ・就労後の職場定着支援（６か月） （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年更新可能）	2,724 事業所	38,588人
就労継続支援Ａ型	〔**対象者**〕 一般就労が困難で、雇用契約に基づく就労が可能である者 〔**事業概要**〕 ・雇用契約に基づく就労の機会を提供 ・必要な知識・能力が高まった者は、一般就労に向け支援 （利用期間：制限なし）	4,330 事業所	87,251人
就労継続支援Ｂ型	〔**対象者**〕 一般就労が困難で、雇用契約に基づく就労が困難である者 〔**事業概要**〕 ・就労・生産活動の機会を提供（雇用ではない） ・必要な知識・能力が高まった者は、一般就労等に向け支援 （利用期間：制限なし）	20,401 事業所	432,419人
就労定着支援	〔**対象者**〕 障害福祉サービスを利用して一般就労に移行（就職）後、６か月経過した者 〔**事業概要**〕 就労継続に向け、 ・日常生活・社会生活上の問題に関する相談 ・企業等や関係機関等との連絡調整等 （利用期間：３年）	1,859 事業所	20,709人

※事業所数、利用者数は令和8年4月国保連データ

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 29．8%　就労系障害福祉サービスの利用が約34．5%

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6年は約2．9万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　3．7万人
- ・就労継続支援A型　約　8．5万人
- ・就労継続支援B型　約38．8万人

（令和7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
28,943人/ R6	22.5倍

12,809人/年

（うち就労系障害福祉サービス　7,246人）

就　職

601人/年

特別支援学校

卒業生21,001人（令和7年3月卒）

就職　6,263人/年

企　業　等

雇用者数

約70．5万人

（令和7年6月1日）

※40.0人以上企業

※身体、知的、精神

（精神は手帳所有者に限る）

ハローワークからの紹介就職件数

115,609件

※A型：29,613件

（令和6年度）

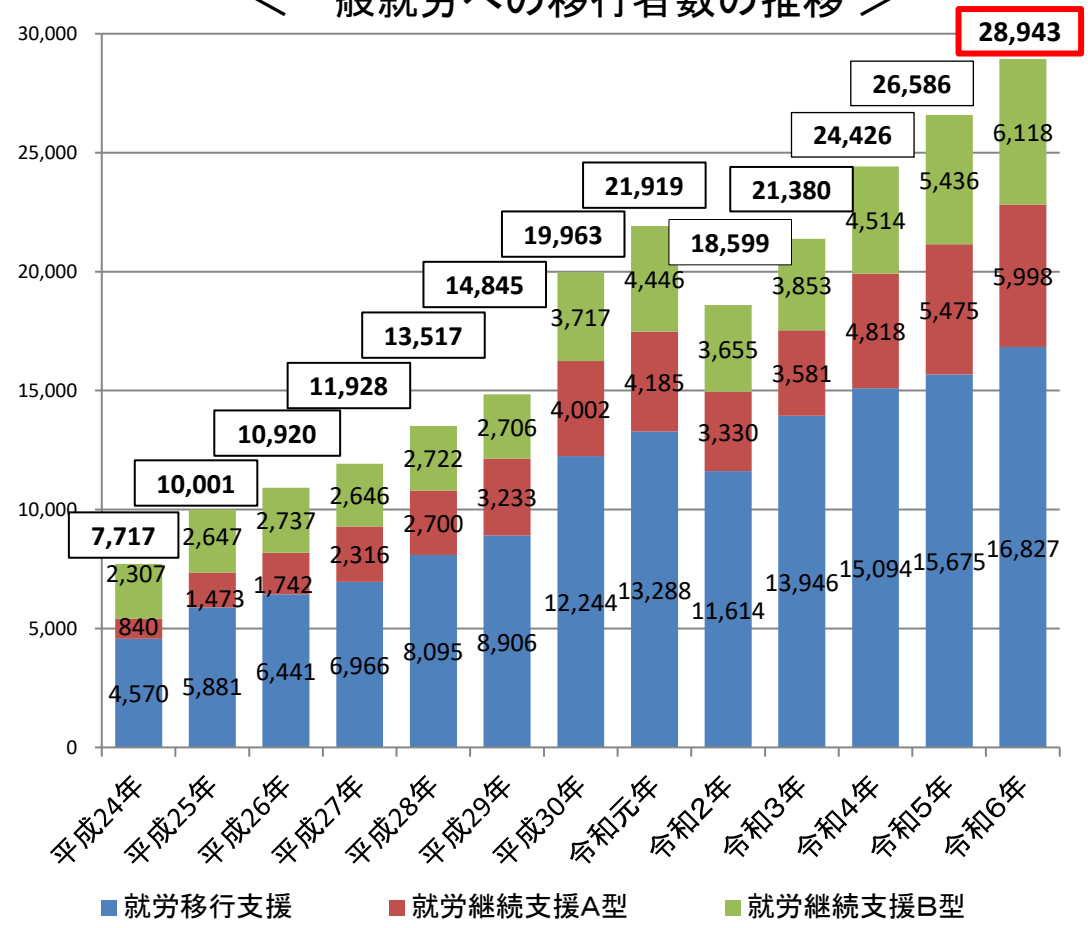
【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査　等

一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

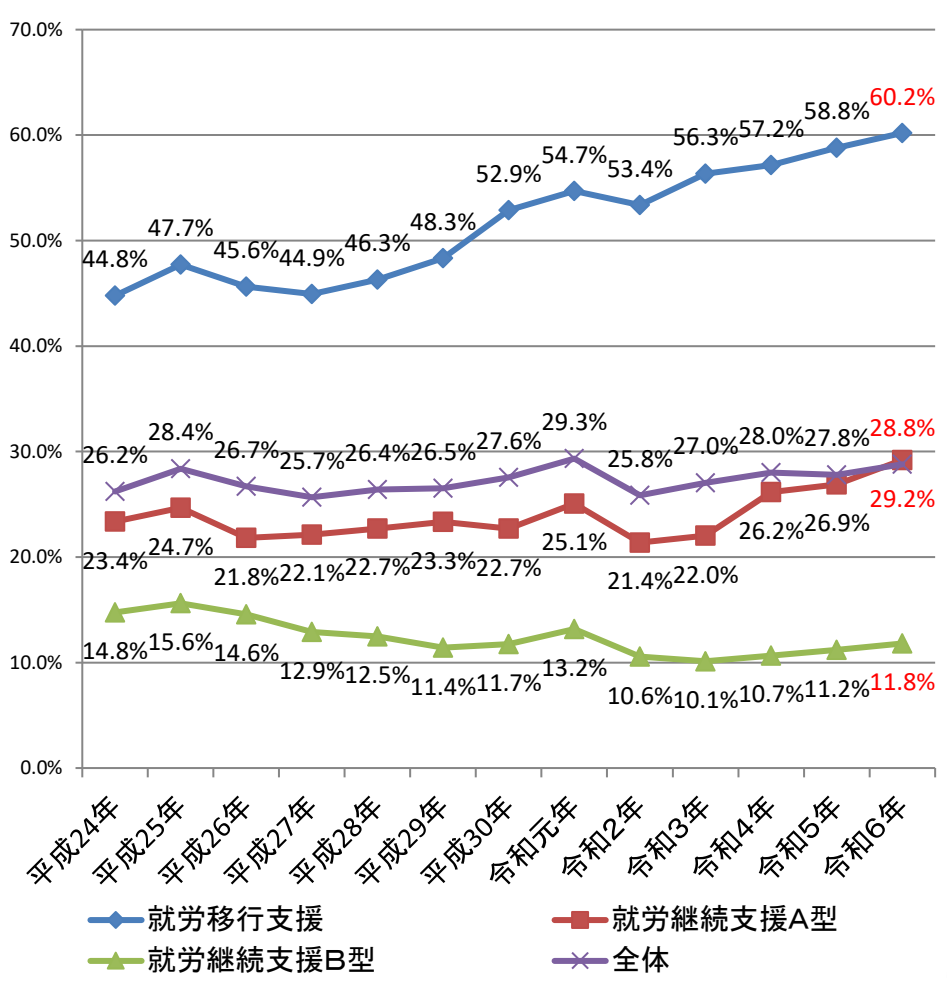
○　就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和６年においては前年比約９％増となり、約２．９万人であった。

○　令和６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）

【論点1】一般就労への移行に関する評価について（就労継続支援）

現状・課題

○ 就労継続支援は一般就労が困難な者を対象とした支援であるが、支援を受ける中で、利用者の就労に関する知識や能力が向上し、一般就労を希望する場合には、利用者の自立した生活のために、一般就労に向けた支援を行うことが重要である。その際、事業所が利用者を一般就労に送り出すことにより一時的に減収となると、送り出しに消極的になる恐れがあるため、一般就労への送り出しに対して一定の動機付けを行うことが重要となる。

○ 就労継続支援A型等においては、一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価するため、前年度の就職者数に応じた加算を設定している（就労移行支援体制加算）。

○ 一方で、同一の利用者についてA型事業所と一般企業の間で複数回の離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという、本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者が報道されており、中には、多額の不正請求が明らかになり指定取消となった事例も複数報告されている。

○ 令和8年度報酬改定において、本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数に上限（定員数まで）を設定する等の見直しを行ったところであるが、引き続き、一般就労に向けた支援に対する評価のあり方について検討が求められている。

論　点

○ 事業所が、一般就労も見据えて、利用者の「知識及び能力の向上」に向けた支援を行い、その結果として一般就労が可能となった者について一般就労への移行を促すために、一般就労への送り出しをどのように評価すればよいか。

【論点1】一般就労への移行に関する評価について（就労継続支援）

検討の方向性

○　一般就労への送り出しを行う事業所を評価することは重要であることから、一般就労への移行支援を加算により評価する仕組みは継続してはどうか。

○　一方で、現行の加算では、加算を目的とした形式的な一般就労への移行を誘発させかねないことから、加算の仕組みを下記のとおり見直してはどうか。

- 現在、「就労定着者数」に応じた評価としているが、定員や利用者の規模に応じた評価を行う観点から、「定員や施設外就労の利用者に対する就労定着者数の割合」に応じた評価としてはどうか。
- 利用者のニーズを踏まえた支援を行う場合、特定の事業所に集中することは想定されにくいため、一事業所から同一の就職先に就職した場合、就労定着者数として計上する人数に上限を設けてはどうか（例えば、５人まで）。
- 当該加算は、一般就労へ移行させ、一定期間定着させるための労力を評価するものであることから、当該事業所の運営法人への就職（関係法人を含む）は、0.5人分として就労定着者数に計上することとしてはどうか。
- 一般就労に向けた支援と復職に向けた支援は性質が異なることを踏まえ、復職支援は就労移行支援体制加算とは別の形で評価することを検討してはどうか。

（参考）就労移行支援体制加算について（令和6年度障害福祉報酬改定）

○　就労継続支援サービスについては、一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価するため、**前年度の就職者数に応じた加算を設定**している。

○　具体的には、前年度において、就労継続支援Ａ型等を受けた後に一般就労へ移行し、６月以上就労継続している者が１名以上いる場合、評価点に応じた所定単位数にその前年度実績の人数及び利用者数を乗じた単位数を加算している。

○　この実績の人数については、原則として、同一の利用者につき過去３年間で算定実績がある場合は算定不可（都道府県知事又は市町村長が適当と認める者に限る）としている（R6報酬改定）。

※点数表（一部抜粋）就労継続支援A型サービス費（Ⅰ、従業者配置7.5：1）

利用定員 評価点	20人以下	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
170点以上	93単位／日	49単位／日	35単位／日	27単位／日	22単位／日
170点未満150点以上	87単位／日	45単位／日	32単位／日	25単位／日	20単位／日
150点未満130点以上	80単位／日	41単位／日	28単位／日	21単位／日	17単位／日
130点未満105点以上	73単位／日	37単位／日	25単位／日	19単位／日	16単位／日
105点未満80点以上	65単位／日	32単位／日	21単位／日	16単位／日	13単位／日
80点未満60点以上	57単位／日	27単位／日	17単位／日	13単位／日	11単位／日
60点未満	50単位／日	23単位／日	14単位／日	10単位／日	8単位／日

2（1）就労移行支援体制加算の見直し

概要

【生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労継続支援A型、就労継続支援B型】

○　就労継続支援Ａ型等においては、一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価するため、前年度の就職者数に応じた加算を設定している（就労移行支援体制加算）。

○　この加算について、同一の利用者についてA型事業所と一般企業の間で複数回離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという、本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者の報道があるところ。

○　本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数に上限（定員数まで）を設定するなど、適正化を行う。【告示改正・令和８年４月施行 】

算定要件等

○　就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数は、当該事業所の定員数を上限とする。

○　また、同一事業所だけではなく、他の事業所において過去3年間で算定実績がある利用者について、ハラスメントなどやむを得ない事情で退職した者など市町村長が適当と認める者を除き、算定不可であることを明確化する。

※　令和９年度報酬改定に向けて、就労移行支援体制加算のあり方については改めて議論

（参考）就労移行支援体制加算

・一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価する加算

・前年度において、就労継続支援Ａ型等を受けた後に一般就労へ移行し、６月以上就労継続している者が１名以上いる場合、評価点に応じた所定単位数にその前年度実績の人数及び利用者数を乗じた単位数を加算

・この実績の人数については、原則として、同一の利用者につき過去３年間で算定実績がある場合は算定不可（都道府県知事又は市町村長が適当と認める者に限る）としている（R6報酬改定）

【論点2】一般就労への移行・定着に向けた支援について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

現状・課題

○　就労移行支援や就労継続支援は、直ちには一般就労が困難な者に対する支援であるが、サービスを利用する中で、利用者の一般就労に向けた知識・能力が向上し、本人も一般就労を希望する場合には、本人ができるだけ長く一般就労を続けることができるよう支援することは、本人の自立に向けた支援を行う就労系障害福祉サービスに期待されることである。

○　一般就労後の定着支援について、就労移行支援事業所等から一般就労した後の6か月間は送り出した事業所が定着支援を行い、その後就労定着支援を利用することになっているものの、送り出した事業所によってこの期間の支援にばらつきがあり、この期間中に支援のつながりが切れてしまう場合がある。

○　障害者の一般就労を促進するに当たっては、一般就労前に職業準備性を整えるのではなく、早期に、障害者一人ひとりに応じたアセスメントや企業開拓、マッチングを行い一般就労に移行できるようにし、移行後に本人に合った職場で訓練を行う、個別性の高い伴走型の就労支援が、一般就労の促進に資するという指摘がある。

○　一方で、現行の就労移行支援や就労定着支援の枠組みは、早期の一般就労への移行や企業による段階的なナチュラルサポート（※）への移行、就職先が本人に合わなかった場合の柔軟な再就職支援に馴染みにくいとの指摘がある。

※ナチュラルサポート：職場における上司や同僚等からの、障害のある従業員へのサポートをいう。

○　加えて、障害福祉サービスの就労定着支援は、標準利用期間（3年間）について、月１回以上の支援を月額報酬で評価しているが、企業のナチュラルサポートを促す観点から、少しずつ障害福祉サービスにおける定着支援の度合を下げていくことが期待されている。また、本人が利用者負担を理由に就労定着支援を敬遠する場合があることが指摘されている。

論　点

○　一般就労・職場定着を促進する観点から、就労移行支援・就労定着支援・就労継続支援において、どのような見直しが考えられるか。

【論点2】一般就労への移行・定着に向けた支援について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

3 検討の方向性

○ 障害者一人ひとりに応じた就労支援を行う上で、一般就労前に時間をかけた方が評価される現行制度が課題であるという指摘や、就労移行支援事業所等から一般就労した後の6か月間は送り出した事業所が定着支援を行うことになっているものの、事業所によっては支援にばらつきがあり、支援のつながりが切れてしまう場合があるという実情を踏まえ、一般就労への移行から定着まで切れ目のない支援ができるように見直してはどうか。具体的には、一般就労後、一定期間（6か月を想定）は、送り出した事業所が支援回数・内容に応じて報酬を算定できる仕組みとしてはどうか。

○ 加えて、本人が短期間で離職し、別の一般就労先を探そうとする場合に、同じ事業所が一貫して支援できるよう、本人が短期間で離職した場合は、6か月の上限なく、引き続き同じ就労移行支援事業所が支援を続けられるようにしてはどうか。ただし、その場合でも、支援全体を通して、就労移行支援の標準利用期間（2年間。必要に応じて最大1年間の更新可）内の期間とし、また、一般就職後の支援は6か月に限ることとしてはどうか。

○ 就労移行支援について、短期間で一般就労に送り出す就労移行支援事業所を評価するため、利用定員に対する就労定着者の割合区分「5割以上」より上の基本報酬区分を設けてはどうか。また、就労移行支援事業による一般就労への移行における就労定着者数の計上について、論点1における就労移行支援体制加算に対する要件と同様の要件を設けてはどうか。

○ 就労定着支援について、企業のナチュラルサポートを促す観点から、また、一般就労後2年目以降については利用者負担が発生することも多いことを踏まえ、支援の濃度に応じた段階的な報酬設定としてはどうか。

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 ┐
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	1,210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　2,724（国保連令和　8 年　4月実績）

○ 利用者数　38,588（国保連令和　8 年　4 月実績）

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　4,330（国保連令和　8 年　4月実績）

○ 利用者数　87,251（国保連令和　8 年　4 月実績）

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、就労選択支援事業者（近隣に就労選択支援事業所がない等の場合においては、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 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類型の報酬体系）

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　20,401（国保連令和　8　年　4月実績）　○ 利用者数　432,419（国保連令和　8　年　4月実績）

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

※　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。

＋

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　1,859（国保連令和　8　年　4月実績）

○ 利用者数　20,709（国保連令和　8　年　4月実績）

【論点3】在宅支援について（就労移行支援、就労継続支援）

現状・課題

○　就労移行支援や就労継続支援は、利用者を通所させて支援を提供した場合に報酬を算定できるものである。しかし、利用者の障害特性や地理的な事情等によっては、通所の代わりに在宅において支援を提供することが、利用者の「知識及び能力の向上」に資することになり、ひいては、障害者一人ひとりが自らの力を発揮し、社会の中で役割を持つことにつながる場合が考えられる。そのため、一定の要件を定めた上で、在宅による支援を認めてきた。

○　この要件について、コロナ禍以前は、在宅支援の対象者は「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」に限られていたが、コロナ禍以降は、「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」と緩和している。この「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」について、特段の基準等は設けていない。

○　このような中で、重度障害者に対する支援や離島・豪雪地帯等での支援など、効果的な在宅支援を行っている事業所もある一方で、中には、在宅支援と称して、公費による就労支援の生産活動として適さない活動や、就労に必要な知識及び能力の向上に寄与しない自習を行わせているなど、就労支援の実態が認められない不適切な事業運営があることが指摘されている。

○　さらに、令和8年度予算執行調査においては、「在宅利用者がいる事業所の収支差率が高い」ことが指摘されている。一方で、在宅支援を積極的に行っている事業所においては、利用者と円滑なコミュニケーションをとれる環境等を整備するため、通所支援に劣らない費用が生じている場合もある。

論　点

○　就労移行支援や就労継続支援において、利用者の特性や状況等に応じた「知識・能力の向上」のための支援が適切に実施されるよう、在宅支援の要件等をどのように設定すればよいか。

【論点3】在宅支援について（就労移行支援、就労継続支援）

検討の方向性

＜利用者の要件＞

○　就労移行支援や就労継続支援の趣旨は、利用者の「知識及び能力の向上」であり、本人の自立を促す観点から、通所による支援の方が支援効果が期待できる場合は通所による支援を受けることが望ましい。

　このため、在宅支援の対象者要件については、単に支援効果が認められるのみならず、「通所を上回る支援効果が認められる者」としてはどうか。また、「通所を上回る支援効果が認められる者」については、以下の場合としてはどうか。

①通所が困難な者（重度者・地理的要因（離島・豪雪地帯等））
②通所支援を行うために、まずは在宅支援を必要とする者（ひきこもり状態である者等）
③在宅での一般就労に向けて、在宅での支援を必要とする者（在宅での一般就労を希望している者であり、集中力があり、自立して作業ができる者に限定される）

＜事業所の要件・報酬＞

○　さらに、在宅支援が適切に実施されるよう、在宅支援が提供できる事業所については、以下のとおりとしてはどうか。

- 在宅支援を実施するための基本的な要件に加え、在宅支援を提供する対象者の類型に応じた要件を設けてはどうか。（※1）
- 在宅支援については、事業所の運営費等が一定程度抑えられていると考えられることから、基本報酬を一定程度引き下げるとともに、定員に対する在宅支援利用者の割合に一定の上限を設けてはどうか。ただし、積極的な在宅支援を行っている場合は、従前どおりの単価とするとともに、割合の上限を設けないこととしてはどうか。（※2）
- 在宅支援の提供を希望するサービス提供事業所は、あらかじめ指定権者に「在宅支援の内容に関するチェックリスト」（※3）を提出することとし、指定権者が当該事業所が報酬算定要件を満たしているか確認できるようにしてはどうか。

【論点3】在宅支援について（就労移行支援、就労継続支援）

検討の方向性

※1・2　在宅支援を実施するための事業所要件や、従前どおりの基本報酬を算定する要件のイメージ

対象者の要件	事業所の共通要件	事業所の対象者別要件	従前どおりの単価とする要件
①通所が困難な者（重度者・地理的要因（離島・豪雪地帯等））	＜現行の要件＞ ・事業所と利用者がチャット等の文面上で随時コミュニケーションを取れる環境が整備されている ・訓練状況及び支援状況の動画ファイル又は静止画像等を提供できる（注1） ・緊急時の対応ができる ・本人のアセスメントができている 等	・利用者の障害特性に応じた在宅支援プログラムが提供されている。	下記をすべて満たしていること ・生産活動要件：在宅の利点が活かされる高単価の生産活動を行っている。（動画作成、HP作成、プログラミング等） ・訓練要件：在宅支援でなければできない支援（注2）が適切かつ確実に提供されている。 ・コミュニケーション要件：事業所と利用者が動画やバーチャル環境で常にコミュニケーションを取れる環境が整備されている。 ・上記を含め、あらかじめ指定権者にチェックリストを提出し、確認を受けていること。
②通所支援を行うために、まずは在宅支援を必要とする者（ひきこもり状態である者等）		・段階的に通所に移行するためのプログラムが提供されている。 ・在宅の支給決定上限は3か月とし、市町村が3か月ごとに支援の効果等を踏まえ更新の要否を判断する。	
③在宅での一般就労に向けて、在宅での支援を必要とする者（在宅での一般就労を希望している者であり、集中力があり、自立して作業ができる者に限定）		・原則として、就労移行支援に限る。 ・就労移行支援や就労選択支援と連携し、一般就労への送り出し体制を整えている。 ・生産活動として、一般就労の労働市場においても一定の需要がある業種（動画作成、HP作成、プログラミング等）を実施している。	

注1　現行では努力義務とされている「訓練状況及び支援状況については、本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくこと」を必須条件とする

注2　在宅での環境下における自己発信、セルフマネジメント、コミュニケーション能力のトレーニング

※3　在宅支援の内容に関するチェックリスト項目案（事業所）

在宅支援が運営規程に明記されているか/支援内容（作業内容）/報酬算定の要件や従前通りの単価とする要件を満たしているか/ガイドラインに沿って適切な支援を実施しているか　等を想定。在宅支援で報酬算定を行うためには、事業所はあらかじめ指定権者にチェックリストを提出していること。

【論点3】在宅支援について（就労移行支援、就労継続支援）

検討の方向性

＜要件確認の流れ＞

○　上記の要件について、市町村においては、以下のとおり確認することとしてはどうか。

1. 利用者が支給申請を行う際に、支給申請書と併せて、対象者要件を満たしているか確認する。
2. 対象者要件を満たしていることが確認できた場合は、サービス等利用計画案の提出依頼に進み、支給決定手続きを進める。
3. 支給決定後、在宅支援による報酬の請求があった場合、市町村は、必要に応じて、サービス提供事業所が適切に在宅支援を実施できるプログラムや支援体制を有しているか、当該事業所や指定権者に確認の上、報酬算定の可否を判断する。

○　また、指定権者においては、事業所から提出されたチェックリストを確認した後も、運営指導時において、事業者が提供した在宅支援の類型や、事業所におけるプログラムや支援体制が適切であるか確認を行うこととしてはどうか。

（例）・在宅支援を行っていることが分かる動画ファイル等を提出させ、確認する
・利用者の自宅が遠方でないか
・緊急時に対応できるか

＜自宅以外での利用＞

○　在宅支援については「自宅以外」での利用も認められているが、自宅以外の在宅支援については、対象者要件を満たしたうえで、「離島等の地理的な要因により通所可能な範囲に事業所がない」、かつ、「自宅には設置できない設備がある」場合のような、極めて限定的な場合に限ることとしてはどうか。

　このような支援についても、市町村や指定権者において適切性を確認できる場合に限り報酬算定ができるようにすべきであることから、「自宅以外」で自宅に準じて在宅支援を報酬算定するためには、「事業所が場を確保し在宅支援として適切な環境を担保する」（カフェ等は不可）するとともに、当該場を事業所の運営規程に明記することとし、指定権者は必要に応じて、運営規程に明記された遠隔支援の場がサービス提供が行われる場として適切であるか確認することとしてはどうか。その際、指定権者が必要に応じて実地確認を行うことができるよう、障害者総合支援法第48条「当該指定障害福祉サービスの事業に関係のある場所」について、当該遠隔支援の場が該当する旨を明確にしてはどうか。

（参考）在宅利用の要件（現行の取扱い）

① 就労移行支援事業所又は就労継続支援事業所において、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利用者（以下「在宅利用者」という。）に対して就労移行支援又は就労継続支援を提供するに当たり、次のアからキまでの要件のいずれにも該当する場合に限り、報酬を算定する。

なお、在宅で就労移行支援又は就労継続支援を提供する場合には、運営規程において、在宅で実施する訓練内容及び支援内容を明記しておくとともに、在宅で実施した訓練内容及び支援内容並びに訓練状況及び支援状況を指定権者から求められた場合には提出できるようにしておくこと。その際、訓練状況（在宅利用者が実際に訓練している状況）及び支援状況（在宅利用者に訓練課題に係る説明や質疑への対応、健康管理や求職活動に係る助言等）については、本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましい。

ア 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その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が行われるとともに、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。

イ 在宅利用者の支援に当たり、１日２回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、１日２回を超えた対応も行うこと。

ウ 緊急時の対応ができること。

エ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、随時、訪問や連絡による必要な支援が提供できる体制を確保すること。

オ 事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を１週間につき１回は行うこと。

カ 在宅利用者については、原則として月の利用日数のうち１日は事業所職員による訪問又は在宅利用者による通所により、在宅利用者の居宅又は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

キ オが通所により行われ、あわせてカの評価等も行われた場合、カによる通所に置き換えて差し支えない。

② その他留意点

ア 在宅と通所に支援を組み合わせることも可能であること。

イ 利用者が希望する場合には、サテライトオフィスでのサービス利用等在宅でのサービス利用と類似する形態による支援を行うことも可能だが、その際にも①のアからキまでの要件をすべて満たす必要があること。

（参考）在宅支援に係るこれまでの経緯

	コロナ禍以前　＊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		

コロナ禍後（令和３年報酬改定後）　＊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
コロナ禍以前の取扱いと同様 ・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
コロナ禍以前の「離島等」の取扱いと同様
在宅と通所を組み合わせた支援可

＊1　平成30年４月10日付障障発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　令和２年６月19日付事務連絡　新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について（第6報）

（参考）令和８年４月発出事務連絡

○　在宅での適切な支援を徹底するため、特に事業所に留意いただきたい観点を事務連絡で周知。

１ 留意事項通知で「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利用者」が対象となっているため、**事前の本人の同意やアセスメントを徹底**すること。希望があれば在宅での利用を認めるといったことは必ずしも適切ではなく、本人の同意に加え、**支援の効果が認められるかどうかについてあらかじめ市町村が判断することが必要**であるので、留意すること。

２ 留意事項通知に基づき、運営規程への在宅で実施する訓練内容及び支援内容の明記等を徹底すること。また、留意事項通知で訓練状況及び支援状況について、「本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、**音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましい」とされていることから、それを推進すること。**

３ 留意事項通知に「事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を１週間につき１回は行うこと」とされていることを踏まえ、**事業所における適切な評価等の徹底**を図ること。

４ Ｑ＆Ａにおいて「直接処遇職員は、利用者の状態や訓練の進捗状況等を直接確認しながら、作業に伴う指導や相談等を随時行う必要があり、原則として対面での支援を行うことが求められる」「オンラインによる支援が認められるのは、（中略）オンラインによる在宅での就労を希望する者であって、オンラインによる支援の効果が認められると市町村が判断した場合など、留意事項通知で定める要件の全てに該当する場合に限られる」とされていることを踏まえ、**原則として対面での支援を行うことが求められることを前提とし、質の高い支援の実施を推進すること。**

５ Ｑ＆Ａにおいて「緊急事態が発生した際には**当該事業所の職員が速やかに利用者の元へ駆けつけ、緊急時の対応が実施できる体制を整備**しておく必要がある」などと記載されていることから、**緊急時の対応について遵守**すること。

（参考）令和８年度予算執行調査

総括調査票

（16）障害福祉サービス等（就労継続支援B型）

②調査の視点

１．在宅利用について

在宅利用が適切に運用されていないのではないかといった指摘を踏まえて、サービスの質の確保等の観点から、在宅利用の支給決定業務に当たる市区町村の実態や、就労継続支援B型事業所における在宅利用の有無による収支差率等について、検証を行った。

２．人員配置等について

サービスの質の確保等の観点から、就労継続支援B型事業所の代表者、配置基準として定められている管理者、職業指導員及び生活支援員の資格保有状況等について、検証を行った。

【調査対象年度】
令和５年度～令和７年度

【調査対象先数】（有効回答数）
・就労継続支援B型事業所：7,396先

（注）事業所に対する調査は令和５年度及び令和６年度を対象としているため、令和７年４月以降に開設した事業所217先を除いた7,396先を有効回答数としている。

（参考）令和７年３月時点の就労継続支援B型の請求事業所数は18,704事業所

・市区町村：1,128先

③調査結果及びその分析

１．在宅利用について

○　就労系障害福祉サービスにおける在宅でのサービス利用については、新型コロナウイルス感染症拡大防止等のため、令和３年度障害福祉サービス等報酬改定において、以下のとおり利用者要件が緩和された。

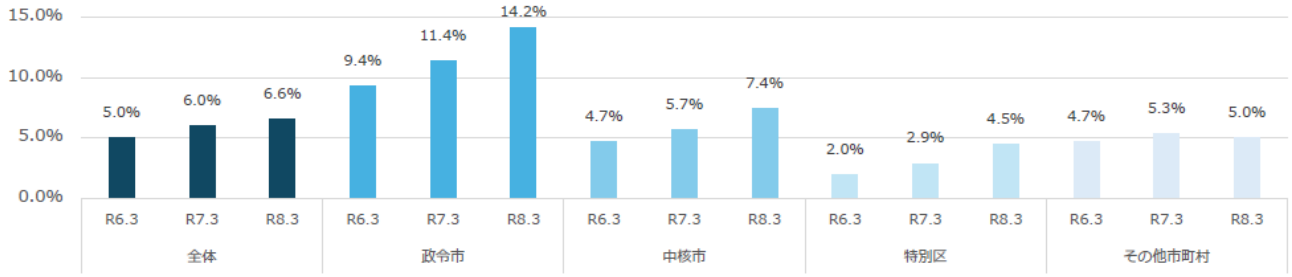
従前の運用	現在の運用
・通所利用が困難で、 ・在宅による支援がやむを得ないと市区町村が判断した場合	・**在宅でのサービス利用を希望する者**であって、 ・在宅でのサービス利用による**支援効果が認められると市区町村が判断**した場合

○　「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区町村が判断した場合」に在宅利用が認められるが、どういった場合に支援効果が認められるかについては**具体的な判断基準はなく、現行の運用では市区町村が独自に判断することになっている。**

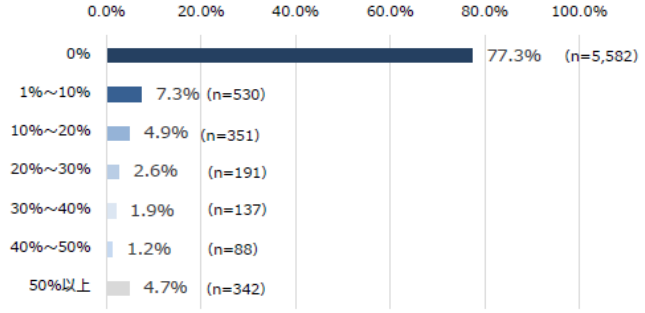
○　市区町村における就労継続支援B型の支給決定者数に占める在宅利用者数の割合を調査したところ、**政令市や中核市といった大規模都市の方が在宅利用者数の割合が多く、在宅利用者数の割合の伸び率を比較しても大きい**【図３】。

○　事業所ごとの在宅利用者数の割合を調査したところ、**在宅利用者がいない事業所は全体の約８割**であった【図４】。また、**在宅利用者がいない事業所の収支差率は全体平均の約２%低く、在宅利用者がいる事業所の方が収支差率は高い**【図５】。

【図３】市区町村の区分別の在宅利用者数の割合

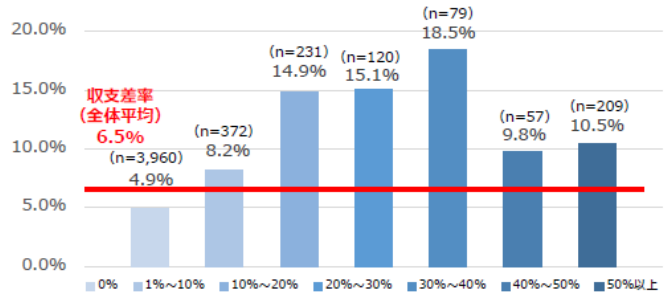


【図４】事業所における在宅利用者数の割合別の事業所数の割合



※無効回答175先。

【図５】事業所における在宅利用者数の割合別の収支差率（令和６年度決算）



※収支差率の算出に当たっては、四分位範囲法を用いて異常値を除いている。

（参考）令和８年度予算執行調査

総括調査票

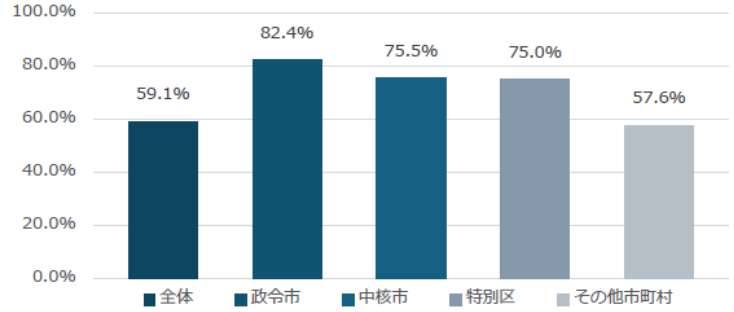
（16）障害福祉サービス等（就労継続支援B型）

③調査結果及びその分析

○　市区町村に対して、利用者の支給決定に当たって、**在宅利用による支援効果が認められるかどうか**の判断に迷うことがあるかを調査したところ、全体としては**約６割が判断に迷うことがある**との回答があり、市区町村の区分別に見ると、**政令市や中核市といった大規模都市の方がより高い割合**であることが分かった【図６】。

○　支給決定業務に当たっている市区町村の約６割が支援効果の判断に迷ったことがあると回答していることを踏まえれば、**支援効果が認められない場合であっても、支給決定されている可能性がある。**在宅利用者の割合が増加している現状に鑑みれば、個々の障害特性等によっては在宅利用での支援の方が利用者にメリットが多い場合があることに留意しつつも、**判断基準を明確化するか、通所利用を原則とするなど、運用の厳格化を図るべきではないか。**また、**在宅利用者がいる事業所の収支差率が高いことを踏まえ、費用構造を分析すべき**ではないか。

【図６】支援効果が認められるかの判断に迷うことがあると回答した市区町村の割合



【参考】市区町村が支援効果が認められるかどうかの判断に迷う具体的な例（抜粋）

- **在宅での作業は実際に通所して行う作業とは内容が大分異なり、本当に支援効果が認められるか疑問**である。また、判断基準が明確に示されていないため、支援効果が認められているか否かの判断に迷う。
- サービス利用歴や関係機関支援歴のない新規申請者で、かつ支給歴がない事業所の利用を希望する場合、計画案の内容だけでは支援効果が認められるか判断に迷う。
- とくに精神的な障害により通所が困難と申請される場合においては、どの程度通所が困難か判断することが難しく、単に面倒だからまたは事業所側の支援負担が少ないからといった理由で申請されるものと、真に通所が困難であるものとの区別がつかない。
- 現に通所できている利用者について、事業者側から「精神疾患などによる気分のムラや不調により通所できない場合の在宅でのサービス利用」の相談があった。**通所できている利用者に対し、安易に在宅利用の提案をすることは、通所意欲の低下につながるおそれ**があるため、判断に迷った。障がい特性や環境を踏まえた利用者の意向ではなく、**事業所側の都合（通所しなくても支援費を算定できる）が反映されている**と感じることもある。

２．人員配置等について

○　就労継続支援B型に関する職務には、法人の運営方針等を決定する**代表者**、事業所全体のマネジメントを行う**管理者**、職業訓練や作業指導を行う**職業指導員**、生活全般に関する相談対応のような日常生活に関する支援を行う**生活支援員**等がある。管理者には**①社会福祉主事資格要件に該当する者**、**②社会福祉事業に２年以上従事した経験**（以下「従事経験」という。）**のある者**、**③企業を経営した経験を有する者**、**④これらと同等以上の能力を有すると認められる者**という要件が課されているが、４つの要件のうちいずれか１つを満たすことを求められており、**福祉資格や従事経験がなくとも企業を経営した経験を有していれば、管理者の要件を満たすことができる**（なお、代表者については法令上定められておらず、職業指導員及び生活支援員については要件が課されていない。）。

○　昨年発出されたガイドラインにおいても、就労系障害福祉サービスの適切な事業運営の確保が求められていることを踏まえ、直近の調査対象年度（令和６年度）に開設した事業所の管理者の要件を調査したところ、以下のとおりであった【表１】。

【表１】令和６年度に開設した事業所における管理者の資格要件の状況（※要件を複数満たしている場合は複数回答可）

	社会福祉主事資格要件に該当する者	従事経験のある者	企業を経営した経験を有する者	これらと同等以上の能力を有すると認められる者	事業所数
全体	140（23%）	430（70%）	149（24%）	62（10%）	610
社会福祉法人（社会福祉協議会含む）	17（40%）	36（84%）	4（9%）	4（9%）	43
営利法人	91（22%）	290（69%）	112（26%）	42（10%）	423
NPO法人	10（24%）	28（67%）	10（24%）	5（12%）	42
その他	22（22%）	76（75%）	23（23%）	11（11%）	102

（参考）令和８年度予算執行調査

総括調査票

（16）障害福祉サービス等（就労継続支援B型）

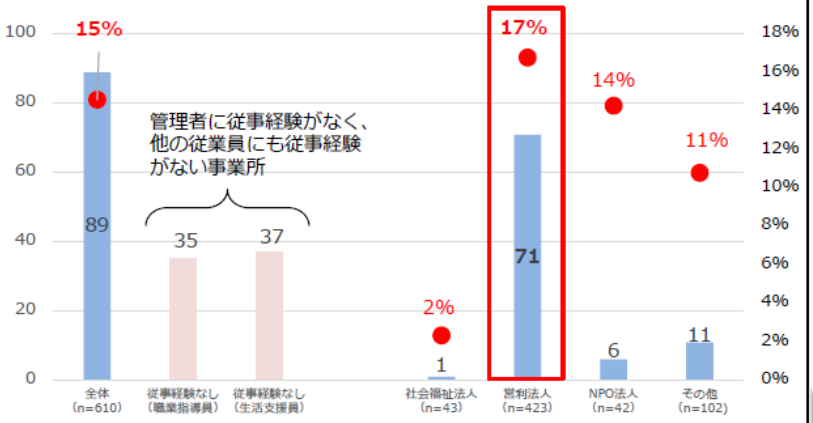
③調査結果及びその分析

○ **令和６年度に開設した事業所**のうち、**管理者が企業経営経験の要件のみを満たしている事業所数**を調査したところ、**全体の約15%**を占めており、この割合は**営利法人で最も高い**。また、上記の事業所について、**職業指導員及び生活支援員の資格保有状況及び従事経験の有無**を調査したところ、**従事経験のある職業指導員が一人もいない**と回答した事業所は**35か所（約４割）**であり、**従事経験のある生活支援員が一人もいない**と回答した事業所は**37か所（約４割）**であった【図７】。これらの結果から、**事業所開設時に、従事経験がある者が一人もいない事業所が一定数あると推察される。**

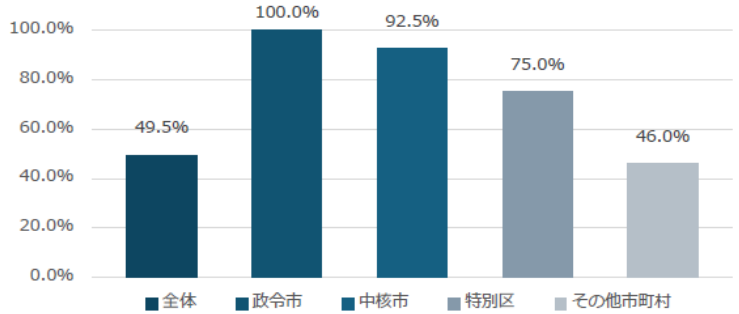
○ 一方、市区町村に対して、就労継続支援B型事業所における**従業員と利用者間のトラブル**を耳にするか調査したところ、**約半数の市区町村が耳にしている**と回答している【図８】。具体例としては、**従業員の利用者の障害特性の理解不足**から強い口調で注意や指示を行ったためにトラブルに発展する例や、従業員の発言が意図した内容で利用者に伝わらず、トラブルに発展する例がある等の意見があった。従業員と利用者の間に生じたトラブルについては、利用者の障害特性等や従業員が合理的配慮を[タイトルなし]か等、複合的な要因があるので、一概に責任の所在を推定することはできないが、市区町村の意見を踏まえると、管理者を含む**従業員が障害者支援や障害福祉制度等の知識を有していないことや障害福祉の理念等を理解していないことでトラブルにつながっている例が多いのではないか**と考えられる。

○ 就労継続支援B型については、指定基準上配置が求められている管理者、職業指導員及び生活支援員（サービス管理責任者を除く。）が**資格を保有せず、または社会福祉事業に従事した経験がなくとも事業所を開設することができる**。調査の結果、上記の市区町村の声及び障害者部会報告書を踏まえれば、**少なくとも管理者については**、職業指導員や生活支援員といった直接処遇職員のマネジメントを適切に行う観点からも、**従事要件の義務化を検討すべき**ではないか。その上で、**直接処遇職員についても**、介護保険制度や障害福祉サービスにおけるグループホームの取組も参考に、**障害福祉制度等の知識の向上のための取組を検討すべき**ではないか。

【図７】令和６年度に開設した事業所（n=610）のうち管理者が企業経営経験のみを満たしていると回答した事業所の数及び割合



【図８】従業員と利用者間のトラブルを耳にすると回答した市区町村の割合



【参考】市区町村から回答があった従業員と利用者間のトラブルの具体例（抜粋）

- 事業所における障がい福祉の理念等の理解不足をベースとして、適切な工賃が支払われていない、生産性のない支援のような適切な支援をしていないといった利用者の事業所に対する不信感。
- 従業員の発言内容が意図した内容で利用者に伝わらず、問題に発展してしまう場合や利用者同士のトラブルを従業員に相談するものの、取り合ってもらえずどちらかが退所してしまう場合がある。
- 利用者間の私的なやり取りや、恋愛を含む感情的な対立に起因するトラブルについて、管理者を含む事業所職員が十分に収拾できない場合、それが利用者から従業員や事業所全体への苦情へと発展し、市に対して虐待や不適切支援である旨の通報が寄せられる事例がある。
- 従業員が利用者に対して障害特性の理解不足から強い口調で注意や指示を行い、虐待通報として対応することが年1回程度ある。
- 事業所の職員は、利用者にとって必要な助言・指導等をしているが、障害による特性から理解が難しく、理不尽なことを言われたと解釈してしまい事業所へのクレームに繋がるケースが多い。

④今後の改善点・検討の方向性

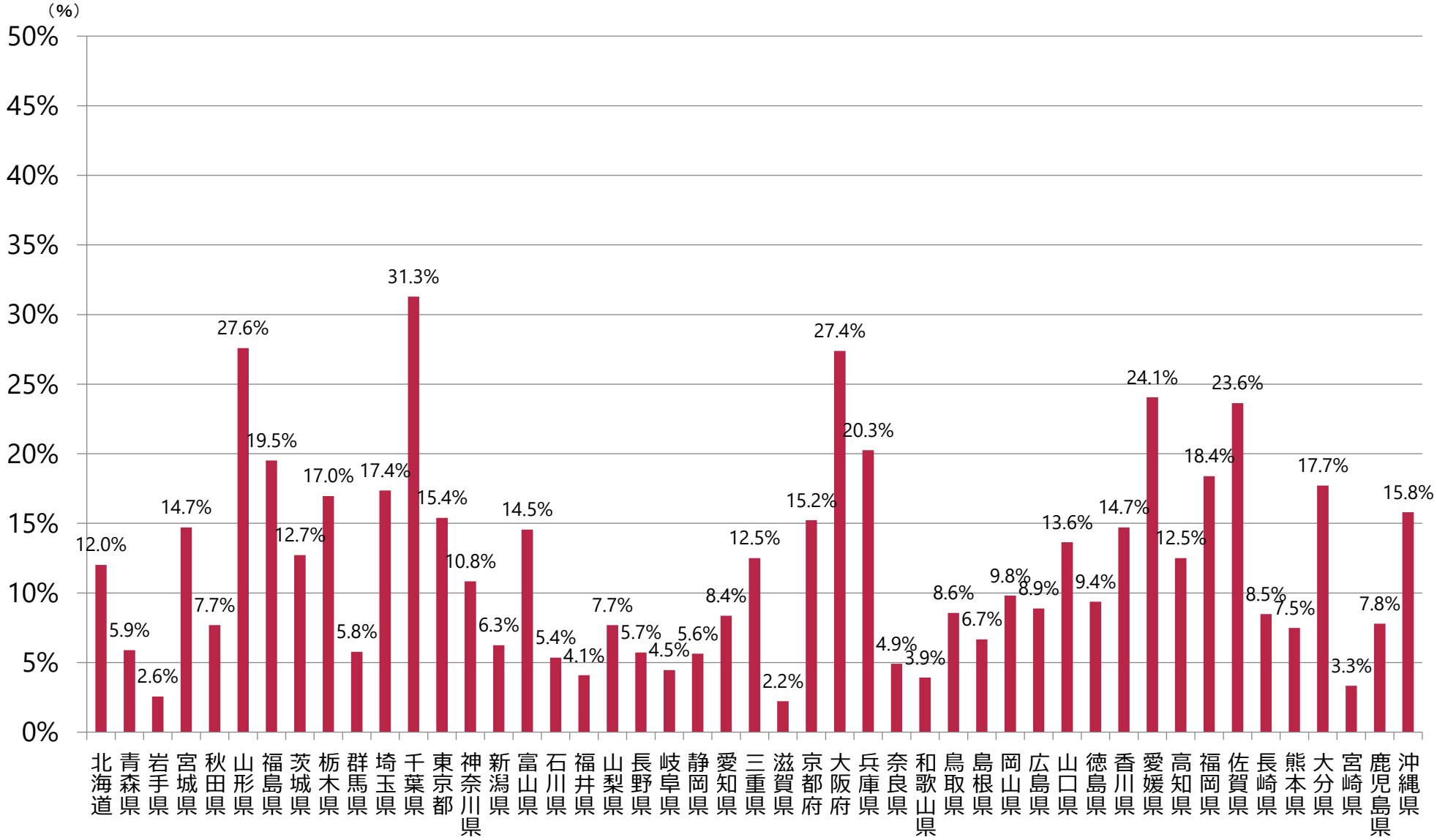
１．在宅利用について

個々の障害特性等によっては、在宅利用での支援の方が利用者にメリットが多い場合があることに留意しつつも、判断基準の明確化や通所利用を原則とする等の運用の厳格化を検討すべきである。また、在宅利用者がいる事業所の収支差率が高いことを踏まえ、費用構造を分析すべきである。

２．人員配置等について

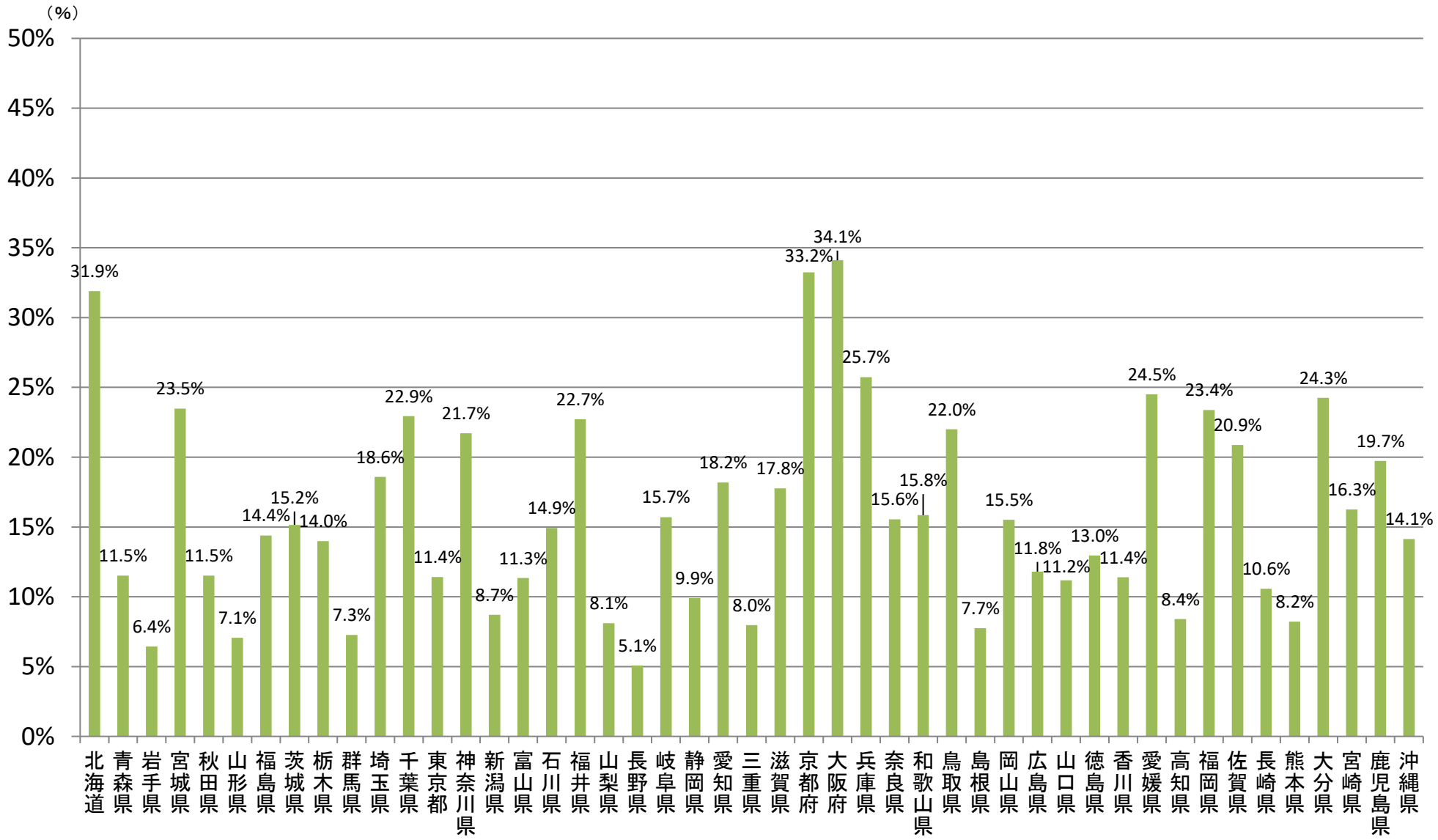
指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営指導の実務を担う自治体の事務も勘案しつつ、サービスの質の確保の観点からは、少なくとも管理者の従事要件の義務化等を検討すべきである。

就労継続支援A型　都道府県別・在宅支援実施事業所の割合



【出典】令和6年度工賃（賃金）実績報告のデータを活用して障害福祉課で集計（令和7年3月時点）
各都道府県の全事業所数に占める下記①及び②を満たす事業所数の割合
①運営規定に在宅で実施する訓練及び支援内容が明記されている、②常時（利用日数のうち概ね6割程度以上）在宅で実施する訓練及び支援を受けている実利用者がいる

就労継続支援B型　都道府県別・在宅支援実施事業所の割合



【出典】令和6年度工賃（賃金）実績報告のデータを活用して障害福祉課で集計（令和7年3月時点）
各都道府県の全事業所数に占める下記①及び②を満たす事業所数の割合
①運営規定に在宅で実施する訓練及び支援内容が明記されている、②常時（利用日数のうち概ね6割程度以上）在宅で実施する訓練及び支援を受けている実利用者がいる

参照条文

〇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（平成十七年法律第百二十三号）抄

（報告等）

第四十八条　都道府県知事又は市町村長は、必要があると認めるときは、指定障害福祉サービス事業者若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業者であった者（以下この項において「指定障害福祉サービス事業者であった者等」という。）に対し、報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示を命じ、指定障害福祉サービス事業者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業者若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者等に対し出頭を求め、又は当該職員に関係者に対して質問させ、若しくは当該指定障害福祉サービス事業者の当該指定に係るサービス事業所、事務所その他当該指定障害福祉サービスの事業に関係のある場所に立ち入り、その設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

２　第九条第二項の規定は前項の規定による質問又は検査について、同条第三項の規定は前項の規定による権限について準用する。

３　前二項の規定は、指定障害者支援施設等の設置者について準用する。この場合において、必要な技術的読替えは、政令で定める。

【論点４】施設外就労について（就労移行支援、就労継続支援）

現状・課題

○　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してきた。

○　一方で、自社で従業員を雇用する代わりに安価な労働力として事業所に作業を発注したり、事業所と施設外就労先とが結びつき、介護給付費を施設外就労先を経由して利用者の賃金や工賃に充てるといった悪用が懸念される。

○　また、事業所と施設外就労先間の距離には特段定めがないことから、施設外就労先の場所が事業所の遠方となっている場合があり、指定権者において、施設外就労先における支援の実態を確認することが困難な場合がある。

論　点

○　施設外就労が、利用者の「知識・能力の向上」に寄与し、その結果として、工賃・賃金の向上や一般就労への移行に資するという本来の趣旨に沿った運用となるよう、施設外就労の要件等をどのように設定すればよいか。

【論点４】施設外就労について（就労移行支援、就労継続支援）

検討の方向性

○　施設外就労先における支援について報酬が算定できるのは、施設外就労先において、就労移行支援や就労継続支援が適切に提供された場合に限られる。そのため、指定権者が、施設外就労先において適切な支援が提供されているか十分に確認することができるよう、下記の見直しを行ってはどうか。

- 事業所は、請負期間や請負金額が小規模である場合を除き、すべての施設外就労先について、運営規程等に、「企業名」「代表者名」「住所名」「生産活動内容」「利用人数の規模」「実施予定期間」等を明記することとしてはどうか。
- 施設外就労先の可能な範囲は、指定権者が定める範囲内（「県内」「事業所の所在地から2時間以内」等）に限ることとし、運営規程においてその要件を満たしている旨を明記することとしてはどうか。
  （例：定める範囲が「事業所の所在地から2時間以内」の場合、運営規程に「A企業（事業所から1時間40分）」と記載）
- 原則として、月２日は、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこととしてはどうか。
- 施設外就労先において、安価な労働力として事業所に作業を発注したり、介護給付費を原資として利用者の賃金や工賃を払うことがないよう、施設外就労先ごとの収支状況を確認することとする。具体的には、請負期間や請負金額が小規模である場合を除き、施設外就労先ごとの「生産活動シート」を作成し、指定権者に提出するとともに、事業所ホームページにおいて公表させることとしてはどうか。
- 指定権者が必要に応じて実地確認を行うことができるよう、障害者総合支援法第48条「当該指定障害福祉サービスの事業に関係のある場所」について、施設外就労を行っている場所が該当する旨を明確にしてはどうか。

（参考）施設外就労の経緯

施設外就労の運用	報酬上の評価
【平成13～17年度】 「施設外授産の活用による就労促進事業」（当初モデル事業） 障害者授産施設の入所者が企業等の事業所において授産活動を行うとともに、当該障害者に対して、公共職業安定所が職業相談等を行うことにより就職を促進する補助事業	
【平成19年4月～】 障害者自立支援法施行により「施設外授産」を「施設外就労」として見直し、就労系福祉サービスの報酬に算定 施設外就労1ユニットあたりの最低定員3人以上、施設外就労の総数は利用定員の100分70、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置基準上、報酬算定上必要とされる人数の職員を配置	【平成19年4月～】 一般就労の現場での就労の機会の提供が、利用者の工賃向上に有効であることにかんがみ、平成19年4月1日より報酬の対象とする。本体施設利用者の増員分（利用定員の100分の70以下）の報酬算定 【平成21年度報酬改定】 施設外就労の実施に関して、報酬上の加算評価。施設外就労加算　100単位／日（定員の7割の利用者まで算定可）
	【平成24年度報酬改定】 就労移行支援事業において職場実習等を評価する「移行準備支援体制加算」の創設に伴い、従来の施設外就労加算は、移行準備支援体制加算Ⅱに名称変更
【平成27年4月～】 施設外就労１ユニット当たりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和	【平成27年度報酬改定】 施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱの算定要件について、１ユニット当たりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和
【平成30年4月～】 施設外就労の総数は利用定員の100分の70の要件を廃止し、これまで月２日の評価を施設内で実施するとしていたところを、施設外就労先で実施することを可能とする。	【平成30年度報酬改定】 基本報酬を平均工賃・平均労働時間・就労定着率による評価を導入 【令和３年4月～】 施設外就労に係る加算を廃止・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

【施設外就労加算】指定就労継続支援A・B型事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。
【移行準備支援体制加算Ⅱ】指定就労移行支援事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。

参照条文

〇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（平成十七年法律第百二十三号）抄

（報告等）

第四十八条　都道府県知事又は市町村長は、必要があると認めるときは、指定障害福祉サービス事業者若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業者であった者（以下この項において「指定障害福祉サービス事業者であった者等」という。）に対し、報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示を命じ、指定障害福祉サービス事業者若しくは当該指定に係るサービス事業所の従業者若しくは指定障害福祉サービス事業者であった者等に対し出頭を求め、又は当該職員に関係者に対して質問させ、若しくは当該指定障害福祉サービス事業者の当該指定に係るサービス事業所、事務所その他当該指定障害福祉サービスの事業に関係のある場所に立ち入り、その設備若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

２　第九条第二項の規定は前項の規定による質問又は検査について、同条第三項の規定は前項の規定による権限について準用する。

３　前二項の規定は、指定障害者支援施設等の設置者について準用する。この場合において、必要な技術的読替えは、政令で定める。

【論点5】支給決定の厳格化について（就労移行支援、就労継続支援）

現状・課題

○　就労移行支援や就労継続支援A型、B型については、それぞれのサービスの趣旨の違いから対象者像は異なるところであるが、就労系障害福祉サービスの支給決定の際には障害支援区分を要しないこともあり、利用者の状態像を客観的には判断することが難しい状況がある。

○　令和7年10月から、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合には、就労選択支援をあらかじめ利用することとなっているが、50歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援B型の利用が可能である。一方で、市町村において、就労選択支援の利用が必要な場合の判断や、既に就労継続支援B型を利用している者の利用更新の可否の判断が難しく、本来は一般就労や就労継続支援A型、就労移行支援を利用することが適当と考えられる障害者が、就労継続支援B型を利用し、そのまま長期化していることが指摘されている。

論　点

○　市町村が、サービス利用の適否について判断する際の基準について、どのように考えるか。

○　就労選択支援との役割分担をどのように考えるか。

【論点5】支給決定の厳格化について（就労移行支援、就労継続支援）

検討の方向性

○　本人の希望や状態像等に応じて適切なサービスにつながることが本人の自立に資すると考えられることから、特に就労継続支援B型の利用申請の際には、市町村は支給決定の適否をチェックリスト（※）により判断してはどうか。

（※）明らかに適切ではないと思われる事例に対し、市町村において必要な判断ができるようにすることを想定

○　その際、就労選択支援を経ずにサービスを利用できる「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」について、具体的な判断基準を示してはどうか。

【チェックリスト項目（例）】

＜就労継続支援B型の新規利用申請の場合＞

1　本人の意向・利用目的を確認する

ー　本人が就労継続支援B型を利用する具体的な目的や理由の妥当性を確認する

2　対象者要件を確認する

ー　「就労経験がある者（※1）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」であることを確認する

（※1）「就労経験がある者」について、「企業等との雇用契約に基づく就労経験がある者」と明示してはどうか

ー「就労経験がない者」又は「就労経験がある者でも、年齢や体力の面以外で（※2）一般企業に雇用されることが困難となった者」については、就労選択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かを確認する

（※2）「年齢や体力の面以外」の場合について、以下を例として明示してはどうか

（案）職務内容や職場環境とのミスマッチによる離職、健康上の理由による離職、就労能力やスキル面の理由による離職、家庭や生活環境などの理由による離職など

3　アセスメント結果の活用

ー　年齢や体力等により一般就労が難しいという場合を正しく判断しているか

就労選択支援の対象者について

（「就労選択支援の実施について（障障発0930第３号）」より抜粋）

○　就労選択支援は、**就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者**を対象とする。

就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援Ｂ型は、令和７年10月より、「就労選択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」が利用対象となることから、新たに就労継続支援Ｂ型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用すること。（なお、50歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援Ｂ型の利用が可能。）

ただし、
・ 最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合
・ 利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合
は、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援Ｂ型の利用を認める。

※以下に記載する対象者は、障害者本人の希望に応じて就労選択支援を利用することができる。
・ 新たに就労継続支援Ａ型や就労移行支援を利用する意向がある障害者
・ 就労経験がある者（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に限る。）、50歳に達している者、障害基礎年金１級受給者のいずれかであって、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある障害者
・ 既に就労移行支援又は就労継続支援を利用しており、支給決定の更新等の意向がある障害者

○　就労選択支援事業所においては、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めるとともに、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

<table>
<tr><th colspan="2">サービス類型</th><th>新たに利用する意向がある障害者</th><th>既に利用しており、
支給決定の更新の意向がある障害者</th></tr>
<tr><td rowspan="2">就労継続支援Ｂ型</td><td>現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）</td><td>令和７年10月から原則利用</td><td rowspan="3">希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td>・50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者
・就労経験ありの者（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になった者）</td><td>希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労継続支援Ａ型</td><td>令和９年４月から原則利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労移行支援</td><td>希望に応じて利用</td><td>令和９年４月から原則利用
※標準利用期間を超えて更新を希望する者</td></tr>
</table>

【論点6】ガイドラインの厳格化について（就労系サービス）

現状・課題

○　令和7年11月に「指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドラインについて※」（以下「ガイドライン」という。）を発出し、新規指定時に自治体が指定申請事業者に対し、安定的な事業実施に向けて確認する事項等を整理したが、指定権者において、事業所に対して強制力をもって働きかけることが難しいとの意見がある。

（※）ガイドライン本文（https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001602338.pdf）

論　点

○　ガイドラインで整理した項目のうち、指定権者・事業所において確実に実施すべき項目については、施行規則や指定基準等に位置づけてはどうか。

検討の方向性

○　ガイドラインで示した内容のうち、下記の点について、施行規則や指定基準等に位置づけてはどうか。

【指定申請書・事業計画書】

・適切な支援及び事業運営を行う観点から、指定申請書類及び事業計画書等の内容については、事業所の管理者が責任をもって作成又は把握すること
・他事業所の指定申請書類及び事業計画書等の流用は原則認めないこと
・事業計画書では、就労系障害福祉サービスの事業計画に加え、事業の目的及び事業所に求められる責務の理解、法人の理念、当該事業を選択した理由、支援員の人員体制や研修の計画、利用定員の根拠、地域の関係機関との連携について記載すること
・指定希望者は、市区町村又は協議会等に対して事業開始に係る説明を行い、市区町村から開所予定地における就労系障害福祉サービスのニーズ等について確認をするとともに、その確認にかかる議事録等を作成・提出し、指摘を受けた事項について改善した上で、指定権者へ指定申請を行うこと

【論点6】ガイドラインの厳格化について（就労系サービス）

検討の方向性

【収支予算書】

- 生産活動に係る計画について、下記の点が分かる資料を提出すること（例：財務諸表、業務委託契約書等）
  - 利用者の賃金・工賃を支払うことができる生産活動収入が見込まれるか
  - 生産活動の具体的な内容と収入見込みに整合性があるか
  - 継続的な事業見込みがあるか
  - 先行事業所との差別化に向けた計画（生産活動による収益に影響を与える要素）
  - 利用者が当該作業に従事できる時間
  - 生産活動に係る取引先情報
    （企業等の名称、所在地、代表者、どのような契約をする予定か、単一の取引先だけでなく、複数の取引先を確保しているか等）

【生産活動の適切性】

- 生産活動については、下記の観点を踏まえ、公費による就労支援の生産活動として適切な内容とすること
  - 具体的な生産活動を行っていること
  - 当該生産活動により一般就労に必要な能力向上が見込まれること
  - それにより安定した生産活動収入を得られること
  - 地域の中に当該生産活動により習得した能力が活かされる労働市場や求人があること
  - 請負った業務が適正価格であること
- 生産活動以外に就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練カリキュラムを予定している場合、サービス提供時間に占める割合が過大とならないようにすること
- 生産活動の適切性を確認するため、「生産活動シート」を作成し、運営指導や指定更新、毎年度初めの届出時に指定権者に提出すること

【論点6】ガイドラインの厳格化について（就労系サービス）

検討の方向性

・ 作成した「生産活動シート」については、就労継続支援A型におけるスコア表、経営改善計画書及び財務諸表等とともに当該事業所等のホームページ等の分かりやすい場所に掲載すること。（なお、A型におけるスコア表については、別紙を含めてすべて掲載すること）

・ 業務委託費が生産活動会計の収入として計上されており、納品書等の書類上では受発注等が行われているように見えるものの、発注元が運営法人等であり、自立支援給付費等を業務委託費の原資としている場合で、これに加えて生産活動の実態がなかったり、委託内容に比して業務委託費が過大である場合は、実質的に自立支援給付費から利用者の賃金・工賃を払っているものであり、認められないものであること。

【在宅支援の適切性】

・ 適切なサービス提供を行うためには、利用者の状態や訓練の進捗状況等を直接確認しながら、作業に伴う指導や相談等を随時行う必要があり、原則として対面での支援を行うことが求められるものであること。

・ 障害特性等により、通所による支援に比べ、在宅による支援の方が支援効果が上回ると認められる場合に限り、在宅支援が認められること。

○ また、指定の更新の際に、指定権者において、既存の事業所の更新の適否について適切な判断がしやすくなるよう、確認すべき項目などを改めて示してはどうか。

指定就労継続支援事業所の新規指定や運営状況の把握に関するガイドライン

概要

就労系障害福祉サービスの適切な事業運営の確保のため、指定就労継続支援事業所に関する自治体向けガイドラインを作成

① **新規指定時に**自治体が指定申請事業者に対し、安定的な事業実施に向けて確認する事項

② 自治体の指定･指導事務担当者の知識･経験不足を補完し、**運営状況を把握**するための負担軽減になるチェックツール等の開発･提供

現状と課題

障害者の就労能力の向上に寄与しない事業を就労継続支援サービスとして行っている事業者の参入があるといった指摘

▶▶▶・先々の運営に関して疑問が残る場合でも、**指定申請書及び関係書類が揃っていれば指定申請自体を不受理にできない**等の課題

・就労系障害福祉サービスの運営に当たっては生産活動や民間企業の決算書類に関する知識などが必要とされるが、指定・指導事務の担当年数が３年未満の自治体職員が半数以上で、専任的な担当者が少ないため、**制度理解や書類審査に難しさを感じる**職員が多いという課題

ガイドライン



✓ 障害者支援や障害者福祉制度など、円滑な障害福祉サービスの提供に必要不可欠な知識等を有しているか
✓ 就労支援会計など事業運営に必要不可欠な知識等を有しているか
✓ 就労の知識と能力を高める支援内容になっているか
✓ 安定した収益が見込める生産活動の確保ができているか

自治体の指定・指導業務の適切な実施

就労継続支援の質の確保

①新規指定時の確認

事前説明／事業計画書等審査（開所予定地がある市町村への事業計画の説明・ニーズ把握の状況及びサービス選択理由・利用者の募集方法・生産活動の具体的な内容及び収入見込み・生産活動シート・既存事業所の運営状況の確認）／専門家会議審査／指定申請審査／現地審査　等

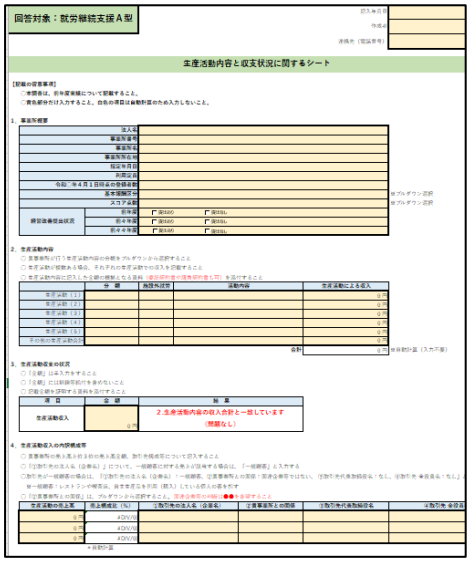
②運営状況の把握

通常の運営指導の主眼事項・着眼点 ＋

生産活動・会計状況の実態把握

✓「生産活動シート」の活用 → 生産活動収支・取引先情報の確認
✓生産活動の実態　✓会計情報の確認　✓工賃・賃金支払い状況の確認

【ガイドライン掲載HP】



【生産活動シート】

【論点7】会計区分について（就労継続支援B型）

現状・課題

○　就労継続支援においては、事業所の運営に係る会計（福祉事業会計）と、利用者が従事する生産活動に係る会計（生産活動会計）に区分することとされており、指定基準において、「賃金・工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない」と定めている。

○　また、就労継続支援A型においては、指定基準において、生産活動収支が利用者に支払う賃金総額を上回るよう求めている。これは、生産活動収支が賃金総額を下回っている場合には、適切な支援を行うための報酬（自立支援給付）が賃金に充てられており、利用者に安定的なサービスを提供しているとは言えないためである。一方で、就労継続支援B型には当該規定が設けられていない。

○　加えて、利用者の賃金・工賃の向上のためには別の企業から作業を受注することが有効な場合があるが、事業所と発注元の企業が結託して、事業所が介護給付費を委託費等の名目で発注元企業に流し、それを原資として発注元企業を事業所に作業を発注するという手法が想定される。これは、実質的に、「自立支援給付費を原資として利用者の賃金・工賃を支払う」ものであり、「利用者の知識・能力の向上」のための支援となっていない恐れがある。

論　点

○　利用者が、「知識・能力の向上」のための支援を受けるために就労継続支援を利用し、「知識・能力の向上」の結果としての賃金・工賃の向上を評価できる仕組みとするために、就労継続支援の会計基準についてどのように考えるか。

【論点7】会計区分について（就労継続支援B型）

検討の方向性

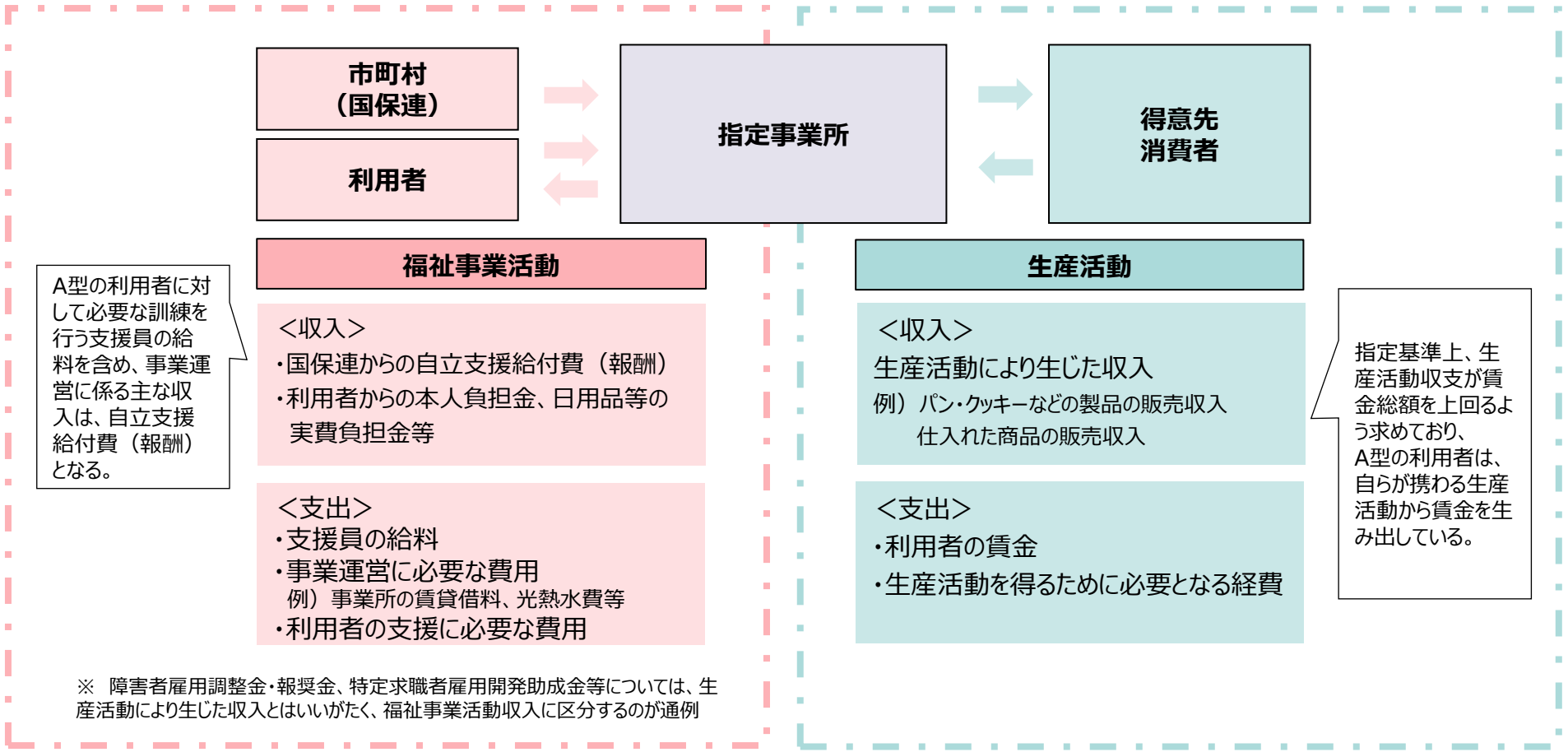
○　就労継続支援B型においても、生産活動収支が賃金総額を下回っている場合には、適切な支援を行うための報酬（自立支援給付）が賃金に充てられており、利用者に安定的なサービスを提供しているとは言えないことから、「生産活動の収支が利用者に支払う工賃の総額以上となること」を指定基準に位置付けてはどうか。（仮に、運営法人の資金や寄付等から利用者に金銭を払った場合、その額は基本報酬の算定に用いる平均工賃月額からは除く取扱いとしてはどうか。）

○　また、就労継続支援において、実質的に介護給付費を原資として利用者の賃金や工賃を払うことがないよう、生産活動に係る収支状況を記載する「生産活動シート」を作成し、指定権者に提出するとともに、事業所ホームページにおいて公表することとしてはどうか。

○　ただし、例えば、事業所の運営法人が運営する別の福祉施設において清掃を行う等、関連法人から作業を受注することが、利用者が社会の中で役割を持って働くことにつながる場合が考えられるため、関連企業との取引を一律に不適切とすべきではないことに留意する。

（参考）A型事業所の会計区分

- A型事業所では、生産活動に係る会計とその他の活動（以下「福祉事業活動」という）に会計を区分する必要がある。
- Ａ型事業所は、障害者が自立した生活を営めるよう、雇用による就労機会を提供し、能力向上のために必要な訓練等を行うものであり、このような支援を行う支援員の給料を含め、A型事業所の運営に係る主な収入は自立支援給付費（報酬）である。（福祉事業活動会計）
- 一方、こうした支援を安定的に提供する観点から、従来から、指定基準において、生産活動収支が利用者に支払う賃金総額を上回るよう求めており、利用者の賃金は、自立支援給付費（報酬）ではなく生産活動収支から支払う。（生産活動会計）



※　障害者雇用調整金・報奨金、特定求職者雇用開発助成金等については、生産活動により生じた収入とはいいがたく、福祉事業活動収入に区分するのが通例

【論点8】情報公表について（就労選択支援、就労継続支援）

現状・課題

○　就労系障害福祉サービスについては、地域の社会資源や利用する障害者の特性等に応じて、事業所ごとに多様な取組が実施されている。

○　利用者の就労支援を行うに当たっては、障害者一人ひとりに合った支援につなげることが重要であり、障害者本人が自らに合った障害福祉サービスや事業所を選択するためには、事業所における支援内容が分かりやすく可視化されていることが重要。

論　点

○　障害者本人の自己決定を促進する観点から、就労系障害福祉サービス事業所における支援内容の更なる可視化についてどのように考えるか。

【論点8】情報公表について（就労選択支援、就労継続支援）

検討の方向性

○　事業運営の透明化を促し、障害者本人が自分に合った事業所を選ぶことができるよう、就労系障害福祉サービスの種類に応じて、下記の事項について公表を義務づけてはどうか。

【就労継続支援A型・B型】
- ・生産活動シート
- ・スコア表　※A型は義務付け済

【就労選択支援】
- ・アセスメントを終了した利用者の総数
- ・就労移行支援等のそれぞれの事業につながった利用者数
- ・同一法人への移行率

○　また、就労継続支援A型・B型については、不適切な運営を行う事業所があることが指摘されており、より一層の透明化を図る必要があることから、第三者評価を実施することを努力義務としてはどうか。その上で、第三者評価を行い、かつ、その評価結果を公表した場合に何らかの評価を行ってはどうか。（後掲）

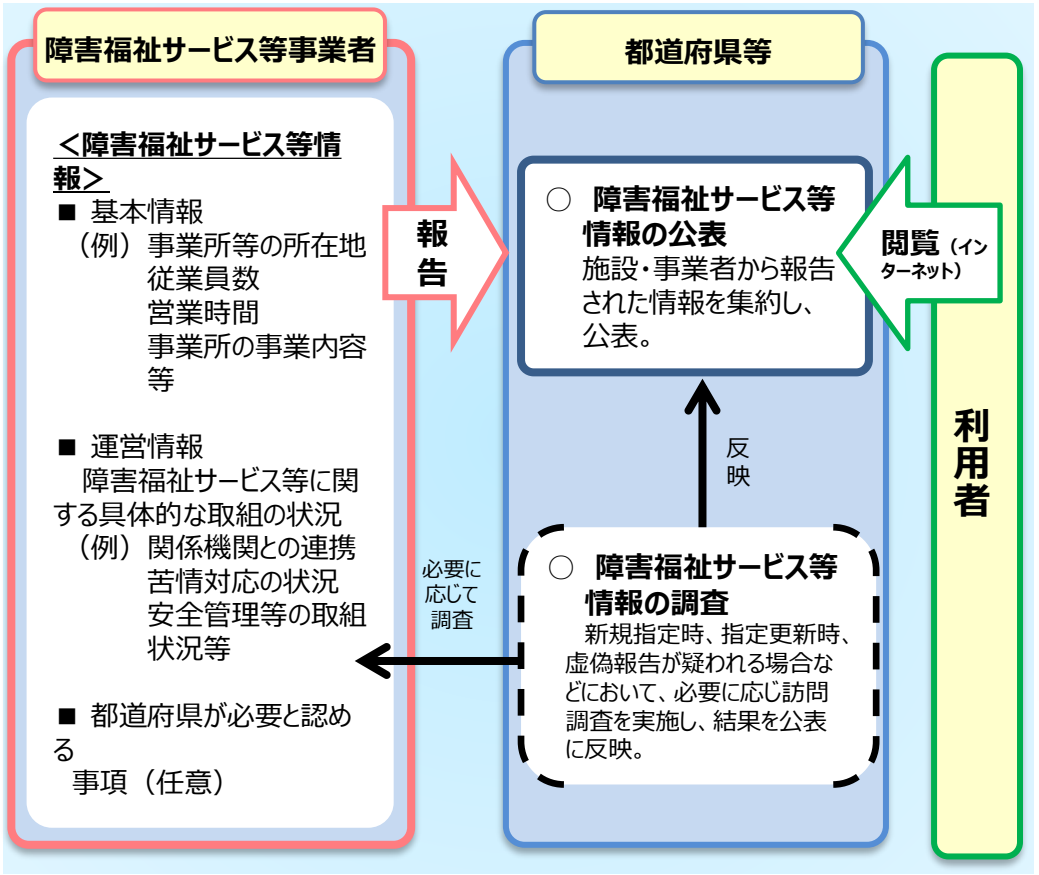
障害福祉サービス等情報公表制度の概要

趣旨・目的

○　障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題となっている。

○　このため、平成28年5月に成立した障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律において、利用者による個々のニーズに応じた良質なサービスの選択に資すること等を目的として、①事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告することを求めるとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設した。（平成30年4月施行）。

【制度概要】



【ＨＰ画面】



【事業所詳細情報】



（参考）障害福祉サービス等情報公表制度の公表事項

○「障害福祉サービス等情報公表制度の施行について」（平成30年４月23日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知障障発0423第１号）

３．障害福祉サービス等情報の具体的内容
（１）報告が必須の情報
障害者総合支援法施行規則第 65 条の9の8及び児福則第 36 条の 30 の4に掲げる項目に関する具体的内容は、それぞれ、別添1基本情報及 び別添2運営情報並びに別添3経営情報のとおりとする。

別添１

障害福祉サービス等情報公表制度の公表事項について

障害者総合支援法施行規則/児童福祉法施行規則	障害福祉課長通知
別表第一	基本情報
ニ　当該報告に係るサービスを提供し、又は提供しようとする事業所等に関する事項	2．障害福祉サービス等を提供し、又は提供しようとする事業所等に関する事項
イ　事業所等の名称、所在地及び電話番号その他の連絡先	事業所等の名称、所在地及び電話番号その他の連絡先 ・事業所等の名称 ・事業所等の所在地 ・市区町村コード ・電話番号 ・FAX番号 ・E-mail ・ホームページ（URL）
ト　その他サービスの種類に応じて必要な事項	社会福祉士及び介護福祉士法第48条3に規定する登録喀痰吸引等事業者 サービス別の項目（別紙参照）

（参考）障害福祉サービス等情報公表制度の公表事項

別紙

障害者総合支援法施行規則/児童福祉法施行規則		障害福祉課長通知	
別表第一		基本情報	
二項	当該報告に係るサービスを提供し、又は提供しようとする事業所等に関する事項	2. 障害福祉サービス等を提供し、又は提供しようとする事業所等に関する事項	
	ト その他サービスの種類に応じて必要な事項	サービス別の項目	
			【居宅介護、重度障害者等包括支援】 実施サービス
			【居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護】 同一事業所等において提供する他の訪問系サービス
			【居宅介護、重度訪問介護、生活介護、短期入所、共同生活援助、自立訓練（機能・生活訓練、宿泊型）、就労移行支援、就労継続支援A・B型、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、福祉型・医療型障害児入所施設】 運営形態
			【生活介護】 運営規程上の開所日数（年間）
			【短期入所】 報酬区分
			【短期入所、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、福祉型・医療型障害児入所施設】 事業所等類型
			【共同生活援助】 当該事業所等における共同生活住居の名称、開設年月日及び所在地
			全共同生活住居数
			全共同生活住居の定員数（合計）
			各共同生活住居の名称、開設年月日、所在地及び定員数
			【自立訓練（機能訓練・生活訓練）】 訪問による訓練の実施の有無
			【就労継続支援A・B型】 事業所等の財務状況（財務諸表等による直近年度の決算資料）
			就労支援事業事業活動計算書
			就労支援事業別事業活動明細書
			【福祉型障害児入所施設】 みなし規定の適用の有無

（参考）障害福祉サービス等情報公表制度の公表事項

四　サービスの内容に関する事項	4. 障害福祉サービス等の内容に関する事項
チ　その他サービスの種類に応じて必要な事項	サービス別の項目
	【施設入所支援】 ユニットケアの有無
	⋮
	【就労移行支援、就労継続支援A・B型】
	一般就労への移行者数（移行率）
	一般就労先での定着者数（定着率）
	【就労移行支援】
	一般就労までの平均利用期間
	訓練中の怪我等に対する保険の有無
	一般就労への移行後の定期的な支援の有無
	【就労継続支援A型】
	主な生産活動の内容
	利用者数
	平均賃金
	社会保険の加入の有無
	昇給の有無
	賞与の有無
	退職手当の有無
	生産活動収入（年間売上高）
	生産活動経費
	賃金支払総額
	平均労働時間
	離職者数
	【就労継続支援B型】
	主な生産活動の内容
	平均工賃
	生産活動収入（年間売上高）
	生産活動経費
	工賃支払総額
	退所者数
	訓練中の怪我等に対する保険の有無
	【就労定着支援】 過去3年の職場定着率　（支援開始後）

【論点９】 就労選択支援の対象者について （就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援）

現状・課題

○ 就労選択支援の対象者は、「就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者」となっている。このうち、就労継続支援B型は、令和７年10月より「就労選択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」が利用対象となることから、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合には、就労選択支援を予め利用することとなっている。

※ なお、50歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援B型の利用が可能。

○ 令和９年４月以降は、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者についても、就労選択支援により課題が把握されている者が対象となることが予定されている。

※ 就労継続支援A型は、暫定支給決定により適切にアセスメントを実施する必要があるところ、暫定支給決定後に適切に利用サービスの変更・調整が行われていない場合があることが課題として指摘されている。

※ 就労移行支援における標準利用期間を超えた利用については、自治体において、個別の状況に応じた適切な利用期間の設定が必ずしも行われていないことが課題として指摘されている。（「市町村における支給決定及び就労ニーズにかかる自治体報告結果（平成30年度）」によると、２年間を超えた場合の期間設定については、約70%の自治体が一律に１年間としている）

○ さらに、就労継続支援の利用更新については、協議会等において、これまでの利用実績やサービス管理責任者による評価等を踏まえ、一般就労や他の事業の利用の可能性を検討し、更新の要否を判断することとされているが、依然として、就労継続支援事業所による囲い込みが見られ、一度サービス利用が開始されるとその利用が長期化されやすいことが指摘されている。

論　点

○ 令和９年４月以降、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者に対する就労選択支援の利用について、どのように考えるか。

○ 就労継続支援の利用更新を希望する者に対する就労選択支援の利用について、どのように考えるか。

【論点9】 就労選択支援の対象者について
（就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援）

3 検討の方向性

○ 予定どおり、令和9年4月以降、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者についても、就労選択支援により課題が把握されている者を対象としてはどうか。

○ その際、具体的な取扱いは以下のとおりとしてはどうか。

（就労継続支援A型）

・ 就労継続支援A型の利用に当たり、就労選択支援を利用した者についても、必要に応じて暫定支給決定（※）を行うことを妨げないこととしてはどうか。

・ 令和9年4月から就労継続支援A型を利用する予定がある者（主に特別支援学校の現3年生）については、進路活動に支障が生じないよう、令和8年度内の就労選択支援の利用を原則とせず、暫定支給決定を柔軟に運用することとしてはどうか。

※ いわゆる「暫定支給決定」は、当該事業が支給申請に係る障害者に適したものかどうかをあらかじめ評価（アセスメント）するための期間（暫定支給決定期間）に係る支給決定であるが、法制上は特別の支給決定ではなく、主に評価を目的とした短期間の支給決定を指す。

（就労移行支援）

・ 就労移行支援を標準利用期間を超えて利用する場合、就労移行支援事業所がサービス利用開始後1年6か月を経過した時期を目安として利用更新の必要性を検討し、必要性が認められた場合には就労選択支援によるアセスメントを実施することとしてはどうか。

・ 就労移行支援の2年目の利用者のうち、職場体験実習等の就職活動を積極的に実施していることにより、就労選択支援事業所によるアセスメントの実施が困難となる一定のケースに限り、アセスメントを実施する代わりに、多機関連携によるケース会議の記録等により支給決定を更新することも可能としてはどうか。

・ 自治体においては、支給決定の更新要否や、更新後の利用期間を判断する際、就労選択支援によるアセスメント結果や多機関連携によるケース会議での検討内容等も活用することとしてはどうか。

【論点９】 就労選択支援の対象者について
（就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援）

３ 検討の方向性

○ 現に就労継続支援を利用しており、支給決定の更新の意向がある者については、協議会や障害者雇用支援合同会議等において、それまでの利用実績、サービス管理責任者による評価等を踏まえ、一般就労や他の事業の利用の可能性を検討することとしていることから、将来的に、就労選択支援事業者によるアセスメントが行われている者を更新対象としてはどうか。

○ 基準省令第183条の２（就労選択支援に関する情報提供）及び準用規定により、就労移行支援事業者及び就労継続支援事業者は、利用者に対し、指定計画相談支援を行う者と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うものとされているところ、指定権者において、第183条の2に基づく支援が行われていることが確認できない場合には、当該就労移行支援事業者及び就労継続支援事業者に対する減算措置を講ずることについて検討してはどうか。

※ 基準省令第183条の２（就労選択支援に関する情報提供）
就労継続支援事業者は、利用者に対し、指定計画相談支援を行う者と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行う

就労選択支援の対象者について

（「就労選択支援の実施について（障障発0930第３号）」より抜粋）

○　就労選択支援は、**就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者**を対象とする。

就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援Ｂ型は、令和７年10月より、「就労選択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」が利用対象となることから、新たに就労継続支援Ｂ型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用すること。（なお、50歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援Ｂ型の利用が可能。）

ただし、
・ 最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合
・ 利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合
は、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援Ｂ型の利用を認める。

※以下に記載する対象者は、障害者本人の希望に応じて就労選択支援を利用することができる。
・ 新たに就労継続支援Ａ型や就労移行支援を利用する意向がある障害者
・ 就労経験がある者（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に限る。）、50歳に達している者、障害基礎年金１級受給者のいずれかであって、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある障害者
・ 既に就労移行支援又は就労継続支援を利用しており、支給決定の更新等の意向がある障害者

○　就労選択支援事業所においては、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めるとともに、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

<table>
<tr><th colspan="2">サービス類型</th><th>新たに利用する意向がある障害者</th><th>既に利用しており、
支給決定の更新の意向がある障害者</th></tr>
<tr><td rowspan="2">就労継続支援Ｂ型</td><td>現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）</td><td>令和７年10月から原則利用</td><td rowspan="3">希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td>・50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者
・就労経験ありの者（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になった者）</td><td>希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労継続支援Ａ型</td><td>令和９年４月から原則利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労移行支援</td><td>希望に応じて利用</td><td>令和９年４月から原則利用
※標準利用期間を超えて更新を希望する者</td></tr>
</table>

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
1	在宅サービスの支援を適切に行うためには、業務提供、日々の支援、進捗確認、緊急時対応等、相当の支援体制が必要となる。一方で、在宅利用の実態が十分に可視化されておらず、適正な支援が行われているか外部から確認しにくいことが課題となっていることから、まずは実態を把握するとともに、支援が適正に行われているか判断するため「第三者の目」が入る仕組みが必要と考える。 そのため、在宅支援・在宅利用の厳格な見直しを行い、在宅利用については請求コードを分ける等で別途支給決定を必要とし、相談支援事業所によるアセスメント・モニタリングを必須（セルフプラン不可）とするなど、適正な運用を担保する仕組みを設け、併せて「本来在宅就業が必要か」「きちんと仕事が提供されているか」「必要に応じた日々の支援ができる体制か」「緊急時にすぐに現地に行ける体制か」等、支援の質も確認するよう必要がある。 さらに、「在宅利用者数・利用日数をいずれも５割以内に制限する」「障害特性、疾病、通所困難性等、在宅利用の必要性を個別に確認する」「作業内容も能力向上や生産活動としての妥当性を確認する」など、運用においても地域差のない共通した運用方法を確立するよう求める。	全国社会就労センター協議会
2	就労移行支援においては、コロナ禍以降の社会変容に伴い、リモートワークによる就職事例が増加しており、これまで通勤に課題を抱えていた方々が一般就労を実現するケースも多く見られるようになっている。在宅利用には一定の適正化や制限強化が必要であると考えるものの、就労移行支援における在宅訓練は、就労機会の拡大や職業準備性の向上に有効な手段となっている実態もある。特に、通勤困難や体調面等の理由により、在宅訓練が適している利用者には、在宅訓練が一般就労への重要なステップとなっていることから、真に必要な方の利用まで一律に制限されることのないよう、十分に配慮した制度設計を求める。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
3	就労系サービスにおける「在宅就労支援」に対する意見 総費用の伸びを一定程度に止め、より質の高い支援を提供すると共に、多様な主体参入による支援のバラつきに対処するため、原則、身体的理由を除き、就労系サービスでは「在宅就労支援」の枠組みを廃止すると共に、「在宅就労支援」を必要とする方に対する新たな訪問系サービスを創設すること。	特定非営利活動法人全国精神障害者地域生活支援協議会
4	LINE確認や動画指導のみの「リモート対応」と、対面で泥臭く向き合う支援の単価が同一であるという構造的疑問がある。 対面支援の正当評価しリモート対応の報酬減額を検討し、対面での地道な見守りや居場所としての機能を評価。市町村・相談支援・利用者の「3者合意」に基づく丁寧な支給決定事務を徹底すべき。	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
5	就労継続支援における在宅利用の割合が非常に高まっている点については、一定の問題意識を持っている。在宅利用に関する適正な運用がなされるよう、さらなる措置を講じて欲しい。 就労継続支援は、生産活動が主な活動であることから、在宅利用の生産活動と称して、ｅスポーツや、植物の水やりを1日数回行うだけの活動、卓球教室や麻雀教室での手伝いに相当するような活動、所定の場所に居ればよいというような活動等、公費による就労支援の生産活動として適さない可能性がある活動については認めないように徹底すべきである。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
6	施設外就労は、地域の企業等における実際の職場環境を利用し、支援者と共に働く意欲や技能を高める機会となる。また、企業にとっても障害者雇用への理解を深める契機となるなど、双方にとって大きな意義がある。利用者の一般就労への移行や促進を見据えた支援がますます重要となっており、「施設外就労」は一つの有効な手段である。 支援の内容等の加算要件を厳格化したうえで、施設外就労にかかる支援について適正に評価すべきである。	公益財団法人日本知的障害者福祉協会
7	就労系サービスにおける「就労移行支援体制加算」に対する意見 就労系サービスにおける「就労移行支援体制加算」は定員に対し１／４以下に設定すること。	特定非営利活動法人全国精神障害者地域生活支援協議会
8	適切に運用している事業所であれば、基本報酬に対して加算額が大きく上回ることは考えにくいため、加算額が基本報酬の一定割合（例：５割）を超えるような事業所については、その適正性を実地で個別に判断することで不適切な運用をしているか確認できると考える。 障害者総合支援法等の一部を改正する法律に係る附帯決議において、「事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること」とされたとおり、障害者雇用代行ビジネスを利用した就労移行は加算の趣旨に照らし対象外とするか、重点的な指導監査の対象とするよう求める。	全国社会就労センター協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
9	就労移行支援体制加算は一般就労の促進に重要だが、制度を悪用した使い方が見られる。これは就労継続支援における支援のありかたそのものに関わる課題である。 そのため、就労移行支援体制加算について、以下のように改定することを提言する。 ・単純に移行人数を評価するのではなく、移行支援プロセス、移行前後のケア、定着支援、就労支援員の配置等の支援の質を評価する仕組みとする ・一定以上のスコア点を要件とする ・極端な短時間雇用は除外し、雇用率（または雇用保険）対象に限定する ・一般就労した者の数を計算の基礎とする個別報酬型とする 加算の要件の整理に加えて、就労移行を進めるために ・一般就労中の一時的利用（特に労働時間延長支援型）について制度の活用を促進する ・一般就労からA型に戻る際のアセスメント等を適確に行う また、施設外就労は、企業での就労を体験することにより企業就労に向けた力をつけることができるとともに、事業の拡大による生産活動の安定に資することから、施設外就労加算の復活を求める。	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
10	就労移行支援体制加算については、これまで就労者数を評価指標としてきたが、加算取得自体を目的とする事業所も見受けられるなど、様々な課題が生じている。こうした状況を踏まえ、就労移行支援体制加算は廃止し、支援の質や専門性を担保する観点から、人員体制を評価する仕組みに見直してはどうか。あるいは、人員体制の評価に加え、就労実績が高い就労継続支援B型から就労移行支援に事業変更する場合は、これまでの実績を評価する仕組みを加えてはどうか。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
11	就労移行支援体制加算については、これまで就労者数を評価指標としてきたが、加算取得自体を目的とする事業所も見受けられるなど、様々な課題が生じている。こうした状況を踏まえ、就労移行支援体制加算は廃止し、支援の質や専門性を担保する観点から、人員体制を評価する仕組みに見直してはどうか。あるいは、人員体制の評価に加え、就労実績が高い就労継続支援B型から就労移行支援に事業変更する場合は、これまでの実績を評価する仕組みを加えてはどうか。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
12	事業者の中には、「弁当無料、クオカード贈呈、交通費支給」等を謳い、就労支援の本来の目的（自立と工賃向上）から逸脱して利用者を囲い込む事業所が乱立し、真面目に運営する事業所が圧迫されている現状がある。ガイドライン等での注意喚起にとどまらず、法令や指定基準においてこれらの不適切な誘引行為を「完全禁止（指定取り消し要件等）」として厳格化することを強く求める。	一般社団法人全国介護事業者連盟
13	福祉の基本理念や地域貢献意識の低い「営利至上主義的」な事業者が乱立し、安定した（手のかからない）利用者を囲い込むビジネスモデルや不正が散見される。参入エリア規制を導入し、新規指定から5年間は事業拡大の範囲を「都道府県内の同一圏域内」に限定。広域展開を狙う営利主導の乱立を抑え、地域に根ざす事業者を保護すべき。	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
14	・就労継続支援事業所に対し、事業運営の実態を把握するための「生産活動シート」等の提出を義務化することを求め、不適切な運営が疑われる事業所を早期に把握し、自治体が監査・指導すべき事業所の優先順位をつけるべく、提出された書類を厚生労働省内のデジタルプラットフォームに集約し、AI等を活用した初期的な分析を行うことを求める。 ・上記実施のための基盤整備として、厚生労働省内および自治体業務のDX・AXの推進を求める。	特定非営利活動法人全国地域生活支援ネットワーク
15	A型事業が拡大するにつれて、制度の趣旨目的からはずれて行政からの給付を目的とする事業者が生まれており、健全なA型事業者が悪影響を受けかねない。制度の整備による排除では隙間を狙う事業者が出現するので、運営面の取組が重要である。自治体による指導については、新たなガイドラインの効果が期待されるが、人員、予算、ノウハウの不足は解消されておらず、効率的効果的な指導が必要とされている。利用者の適切な選択の支援により、市場原理による淘汰を促すことが必要である。 このため、以下①～⑦を提言する。 ① ガイドラインを踏まえた書類の審査は、民間業者への委託、AI審査の開発、制度悪用の疑念のある事業所に対する重点的な指導等により効率化し、自治体の負担を軽減する ② 自立支援協議会や地域の事業所団体の活用、専門委員会の設置等により外部の知見を加える ③ ①、②を踏まえ、自治体の把握・指導は抜き打ちによる現場把握・指導を原則とする （利用者が働いている場面の観察、利用者の声の把握、経営者からのヒアリング等） ④ 事業所が複数自治体にある法人について、監査や自治体間連携の強化を進める ⑤ 具体的情報及び事業所間の比較の仕組みを整備し利用者の適切な事業所選択を支援する ⑥ 不適切な職場にいる障害者が容易に転職できるように仕組みを整える ⑦ ICT、AIを活用した効率的なモニタリング手法を開発・提供する	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
16	就職直後（６か月）の現場における環境調整支援を評価する加算を新設すべきである 就職直後の現場での作業分析・環境調整は職場定着の成否を大きく左右するが、この現場支援そのものを評価する報酬はなく、実態は事業所の持ち出しで行われている。 就職後6か月間に就労移行支援事業所の職員が職場を訪問して作業分析・環境分析を行い、結果を報告書として企業へ申し送った場合に算定できる加算を新設する。 算定は月1回、一人あたり6か月で3回までを上限とし過剰算定を防ぐ。作業分析にあたっては主治医から既に提供されている医学的情報を踏まえることが望ましい（症状が安定している方もいるため一律の義務付けはせず、医師に新たな業務を求めるものではない）。 企業へ提供した報告書という確認できる成果物に基づいて算定し、職員の意識・努力ではなく外形的に検証できるアウトプットに紐づける。 実習等の段階には移行準備支援体制加算が既にあるため、本加算は就職後（利用終了後）の6か月間に限定し守備範囲の競合を避ける。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
17	就職後６月間のアフターフォローが義務付けられているが、当該支援の目的や内容が制度上明確に整理されておらず、結果として支援の空白期間となってしまっている現状がある。特に、就労定着支援へ移行するまでの間は、利用者の職場適応状況や生活状況の変化を丁寧に把握し、必要に応じて早期に支援につなげる重要な時期である。 そのため、就労移行支援事業者には、この６月間を単なる経過観察期間ではなく、就労定着に向けた重要な見守り・フォローアップ期間として位置付けることが求められる。例えば、就職後の支援内容や連絡頻度、関係機関との役割分担等を整理した「フォローアップ支援計画」の作成を義務付けるなど、支援の質と継続性を担保する仕組みを導入してはどうか。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
18	就労経験のある者については、本人の希望に応じて就労選択支援を利用する仕組みとなっているが、その取扱いについては自治体ごとに運用の差が生じている実態がある。しかし、就労経験の有無にかかわらず、現状の能力や適性、就労に関する課題等を改めてアセスメントすることは、その後の就労支援を効果的に展開する上で重要である。 そのため、就労移行支援以外の就労系障害福祉サービスの利用を希望する者については、原則として就労選択支援の利用を促進してはどうか。また、就労継続支援の受給者証を更新する際についても、第三者の視点を踏まえたアセスメントを実施することは、その後の就労支援の方向性の検討や利用者本人の意思決定支援に有効であると考えられることから、就労選択支援を積極的に活用できる仕組みとしてはどうか。特に長期間にわたり就労継続支援を利用している者については、定期的に就労選択支援を活用し、第三者によるアセスメントを受ける機会を設けるべき。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
19	令和9年4月から開始される、就労移行支援において標準利用期間を超えて利用を希望する者（３年目利用者）に対する就労選択支援の実施については、多くの課題がある。多くの利用者にとって、３年目を迎える前の利用開始後１年半から２年頃は、就職活動が本格化する重要な時期である。この時期に就労選択支援の利用を求めることは、就職活動の中断や利用者の負担増加につながり、結果として障害のある方の就職機会を損なうおそれがある。 そのため、標準利用期間を超える利用の必要性については、就労選択支援の利用を一律に求めるのではなく、障害支援区分認定審査会のような第三者機関による客観的な評価に基づき、標準利用期間の延長を認める仕組みとして欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
20	就労選択支援を起点とした役割整理 就労選択支援を入口として、「就労移行支援」「就労継続支援A型」「就労継続支援B型」 それぞれの役割を明確化すると同時に、サービスの地域格差の是正をはかり、本人が適した（希望する）サービスを選択することが可能な体制整備を促進する。	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
21	利用者の状況に応じた移行・選択機能の強化 就労継続支援A型・B型については、それぞれの役割を尊重しながら、一般就労を希望する利用者に対しては、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等との連携により円滑な移行支援が行われる仕組みを強化していただきたい。 一方で、地域によっては就労移行支援事業所の不足や、就労支援に関する社会資源・企業とのネットワークの差異により、利用者が希望する支援を受けにくい状況も生じている。就労継続支援事業所から一般就労への移行実績や支援体制には地域差が見られ、利用者の選択機会や再チャレンジの機会にも影響を与えている。 そのため、就労選択支援の導入を契機として、就労継続支援事業所における一般就労への移行支援機能やサービス間の連携について適切に評価するとともに、地域ごとの社会資源や支援体制の違いを踏まえた制度運用についても検討いただきたい。	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
22	就労移行支援の利用期間の延長にかかる判断基準が自治体ごとに異なっており、その運用に差が見られる。同じ事業所で同様の支援を受けている利用者であっても、居住する自治体によって利用期間の延長が認められる場合と認められない場合が生じており、このような運用の差は、利用者の視点から見ても公平性や客観性の観点で課題がある。 地域によって利用機会が左右されることのないよう、国において標準的な判断基準を示す必要がある。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
23	復職支援（リワーク）における福祉サービスの補完性を確保し、復職の就職実績計上を適正化すべきである 相談支援専門員のサービス等利用計画書に、地域の医療リワーク等への照会記録（照会先・時期・方法・回答）の記載を、補完性要件の確認事項として求める。 中立であるべき専門員のプロセスを実質化し、照会の有無という外形的事実で確認することで、集客側の利害から距離を置く。 復職支援を経た復職を就労移行支援の就職実績・就労定着者として計上する際、新規就職より低い係数（例：3分の1）で評価する。 復職支援型の利用歴という観測可能な区分で機械的に適用でき、個別判定の強化に依存しない。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
24	令和６年報酬改定では、休職中に障害福祉サービスを利用する際の要件が厳格化されたが、障害福祉サービスによるリワーク支援は、令和６年度推進事業の調査で高い就労継続率を示しており、復職支援において重要な役割を果たしている。また、医療機関と障害福祉サービスでは支援の役割やアプローチが異なることから、今後も障害福祉サービスがリワーク支援の一端を担うことは重要である。 一方で、高次脳機能障害等において、障害福祉サービス利用前に企業意見書等の提出を求めることが、本人の不利益につながる可能性があるほか、他のリワーク支援との運用差も生じている。 そのため、本人の意思を最大限尊重した制度運用となるよう見直しを検討して欲しい。一方で、リワーク支援の質に関する指摘もあることから、対象となる障害に対して、医療機関や労働分野など複数のリワーク支援の選択肢が存在する場合には、就労選択支援においてアセスメントを実施し、本人の状態やニーズに応じた適切な支援につなげる仕組みを検討して欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

2. 就労継続支援A型に係る報酬・基準について

就労継続支援Ａ型に係る論点

論点１　スコア方式による評価項目の見直しについて

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

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　4,330（国保連令和　8 年　4月実績）

○ 利用者数　87,251（国保連令和　8 年　4 月実績）

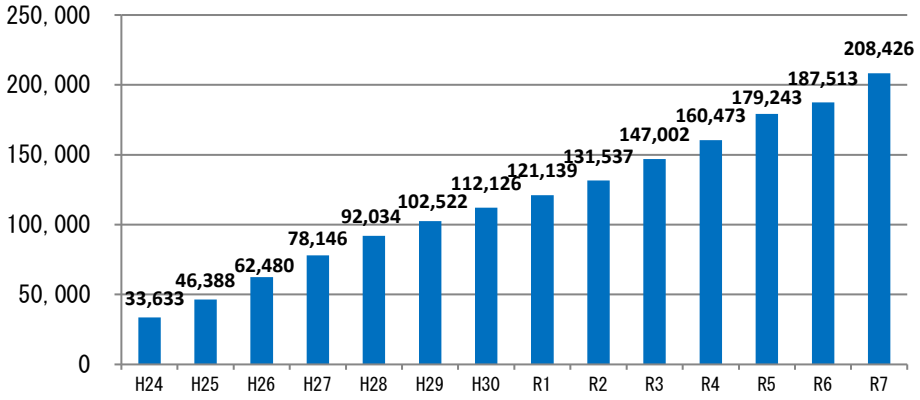
就労継続支援A型の現状

【就労継続支援A型の現状】

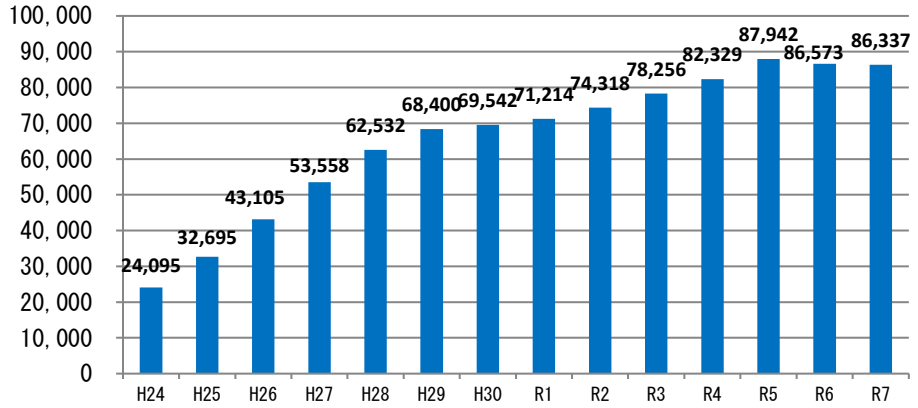
○　令和7年度の費用額は約2,084億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約4.6%を占めている。

○　費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、平成29年度から伸び率は収まってきており、令和7年度は利用者数、事業所数ともに減少傾向にある。

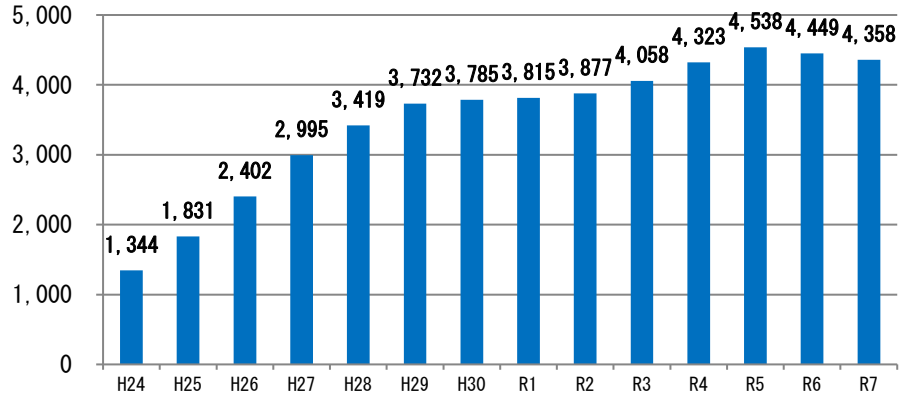
費用額の推移（百万円）



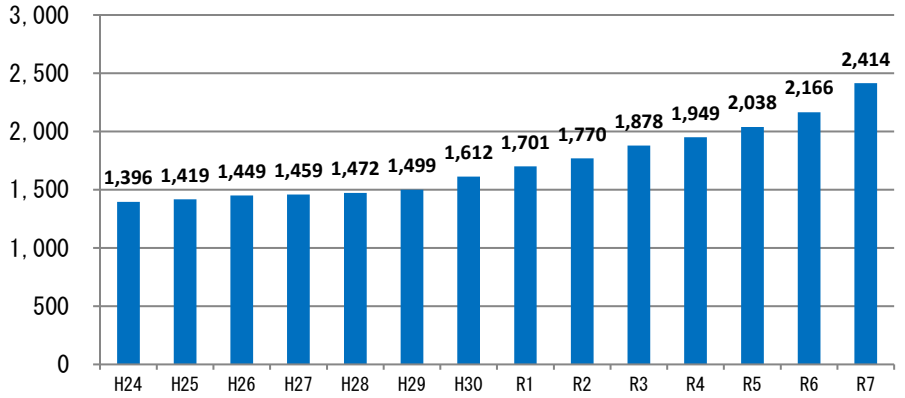
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



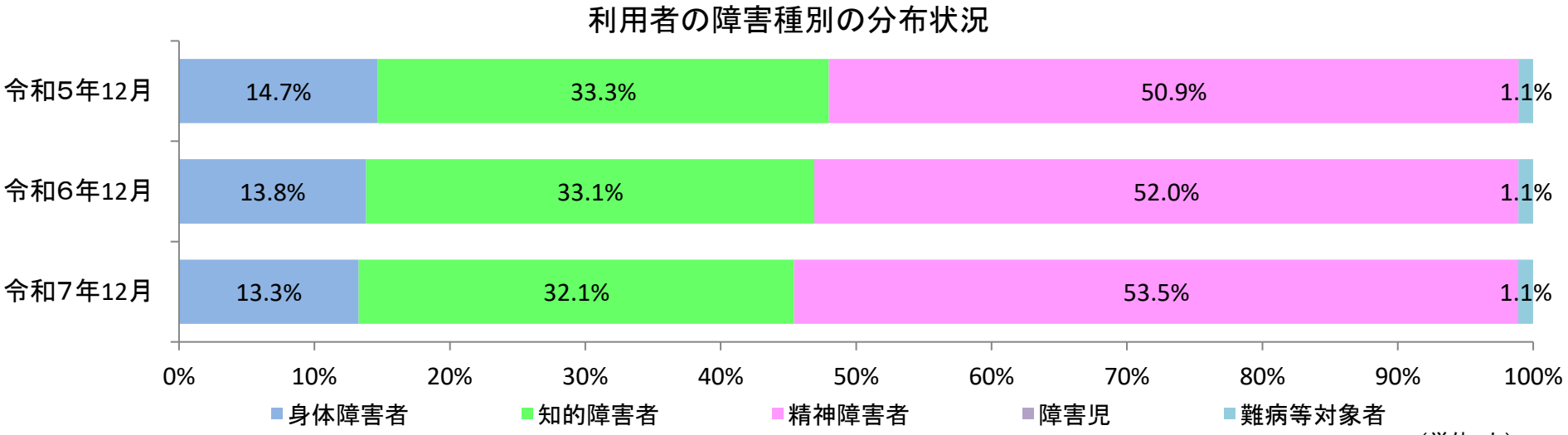
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※出典:国保連データ

就労継続支援A型利用者の障害種別分布状況

○ 身体障害者、知的障害者の割合は減少傾向にある。
○ 精神障害者の割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が5割を超えている。



（単位：人）

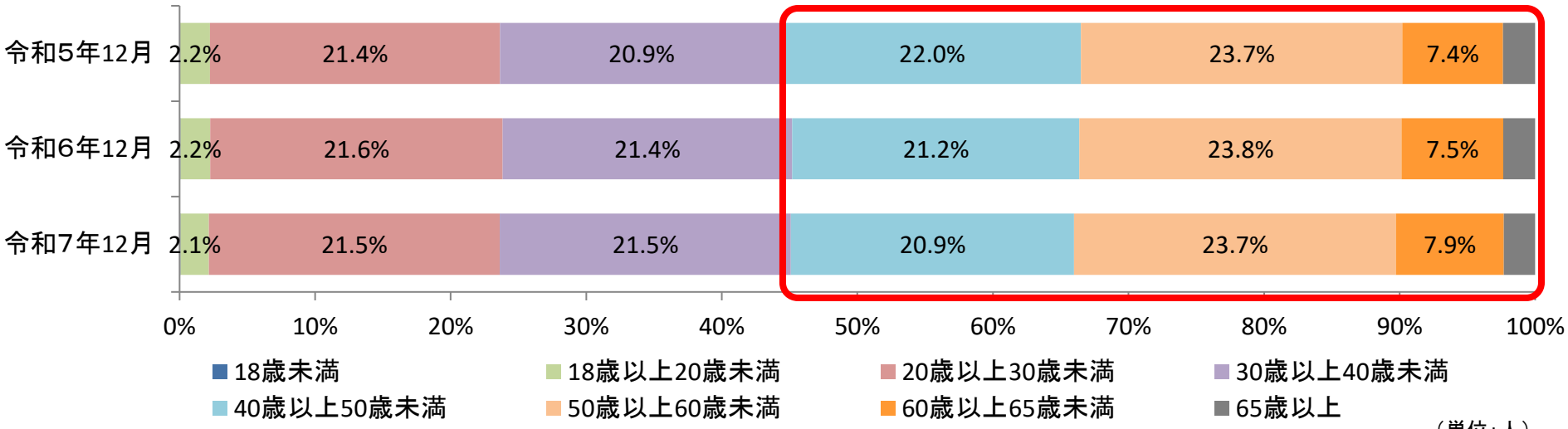
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
R5.12	13,061	29,633	45,325	7	941	88,967
R6.12	11,761	28,170	44,253	11	921	85,116
R7.12	11,468	27,773	46,188	7	955	86,391

【出典】国保連データ

就労継続支援A型利用者の年齢階層別分布状況

○　年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、特に50歳代の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況

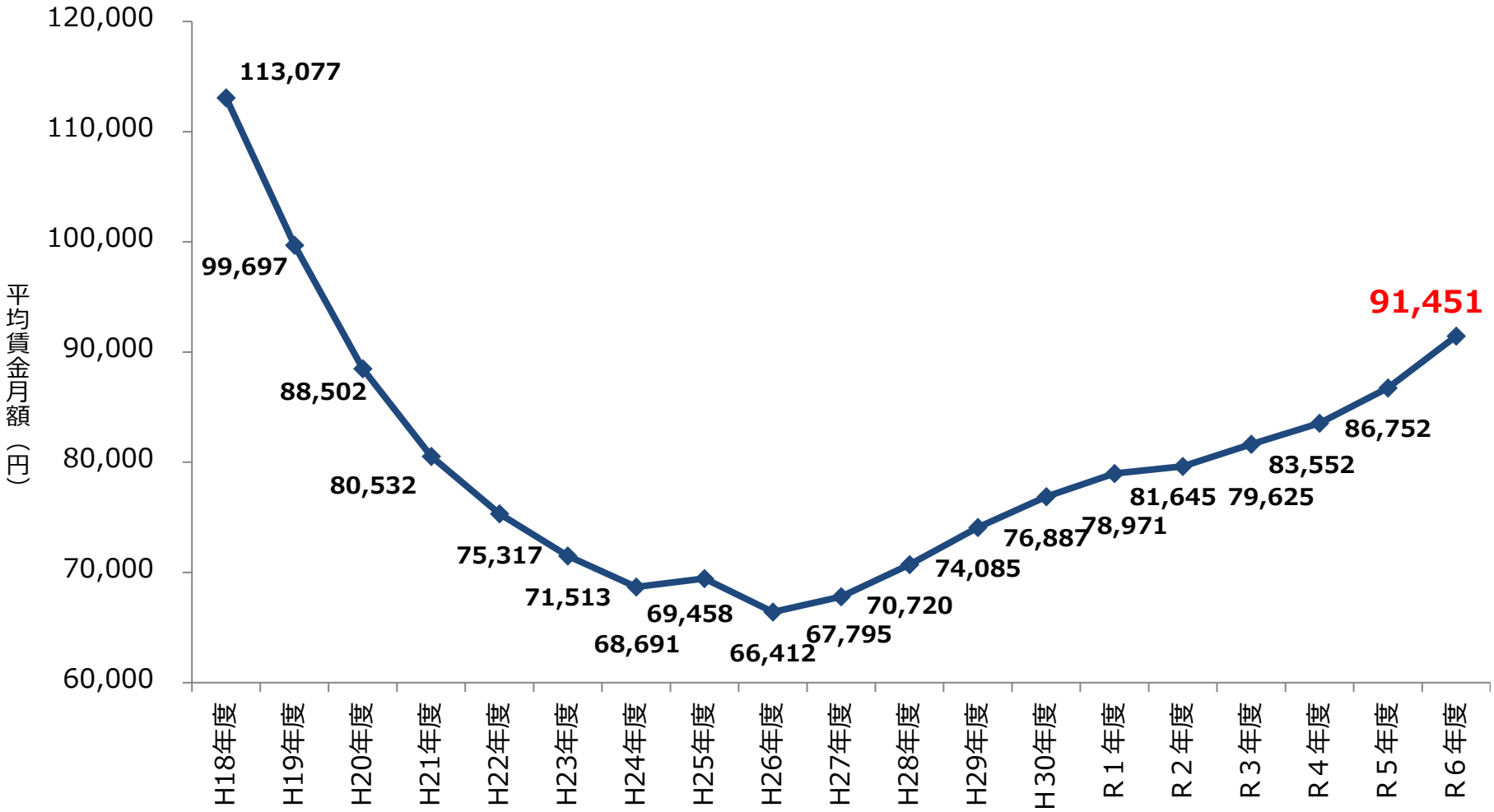


（単位：人）

	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
R5.12	35	1,963	19,038	18,555	19,567	21,094	6,600	2,115	88,967
R6.12	47	1,874	18,364	18,177	18,038	20,219	6,394	2,003	85,116
R7.12	56	1,819	18,532	18,555	18,040	20,511	6,868	2,010	86,391

【出典】国保連データ

就労継続支援Ａ型事業所における平均賃金月額の推移



※ 平成２３年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労継続支援Ａ型における生産活動の経営状況（令和７年３月末時点）

○　就労継続支援A型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている(注)事業所は4,006事業所のうち774事業所（19.3%）

（注）就労継続支援A型事業所については、平成29年度から「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。以下「指定基準」という。）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、利用者に支払う賃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、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。 また、令和６年度報酬改定では、就労継続支援Ａ型事業所の質の確保・向上を図るため、従来より指定基準において求めていたことに関して、生産活動収支が賃金総額 を上回った場合を高く評価するとともに、下回った場合に厳しくする等の見直しを行った。

【生産活動の経営状況（令和７年３月末日時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
4,471 (4,651)	4,006 (3,880)	774 (1,453)	19.3% (37.4%)

※１ 令和７年３月末日時点
※２ （ ）内に前年度の状況（令和６年３月末時点）を記載
※３ 指定基準を満たしていない事業所（774）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は734事業所（提出率94.8%）
※４ 指定基準を満たしていない事業所（774）のうち、令和６年３月末時点も指定基準を満たしていない事業所は497事業所（64.2%）

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労継続支援Ａ型における令和６年報酬改定後の動向

スコア合計点の区分	事業所数					利用者数				
	R6.4	⇒	R7.12	増減		R6.4	⇒	R7.12	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
170点以上の場合	310 (6.6%)	⇒	361 (8.3%)	51	16.5%	6,169 (6.8%)	⇒	7,241 (8.4%)	1,072	17.4%
150点以上170点未満	769 (16.5%)	⇒	1,028 (23.6%)	259	33.7%	15,757 (17.4%)	⇒	22,891 (26.6%)	7,134	45.3%
130点以上150点未満	1,267 (27.1%)	⇒	1,508 (34.6%)	241	19.0%	26,153 (28.9%)	⇒	32,698 (38.0%)	6,545	25.0%
105点以上130点未満	840 (18.0%)	⇒	637 (14.6%)	▲ 203	-24.2%	15,837 (17.5%)	⇒	11,106 (12.9%)	▲ 4,731	-29.9%
80点以上105点未満	799 (17.1%)	⇒	698 (16.0%)	▲ 101	-12.6%	11,844 (13.1%)	⇒	9,983 (11.6%)	▲ 1,861	-15.7%
60点以上80点未満	567 (12.1%)	⇒	110 (2.5%)	▲ 457	-80.6%	12,648 (14.0%)	⇒	1,963 (2.3%)	▲ 10,685	-84.5%
60点未満	118 (2.5%)	⇒	18 (0.4%)	▲ 100	-84.7%	1,972 (2.2%)	⇒	165 (0.2%)	▲ 1,807	-91.6%
計	4,670 (100.0%)	⇒	4,360 (100.0%)	▲ 310	-6.6%	90,380 (100.0%)	⇒	86,047 (100.0%)	▲ 4,333	-4.8%

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労継続支援A型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）①

加算名称	単位数	取得率	費用額
利用者負担上限額管理加算	150 単位/月	4%	439千円
初期加算	30 単位/日	41%	13,377千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			
イ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）	51 単位/日	0%	2,605千円
ロ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ）	41 単位/日	0%	2,745千円
高次脳機能障害者支援体制加算	41 単位/日	0%	0千円
食事提供体制加算	30 単位/日	30%	78,157千円
就労移行支援体制加算			
イ　就労移行支援体制加算（Ⅰ）　（7．5：1）			
（1）定員２０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	93 単位/日	3%	124,060千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	87 単位/日	11%	1,302,161千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	80 単位/日	17%	1,189,974千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	73 単位/日	5%	218,175千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	65 単位/日	3%	188,295千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	57 単位/日	1%	61,220千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	50 単位/日	0%	636千円
（2）定員２１人以上４０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	49 単位/日	0%	10,968千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	45 単位/日	0%	15,545千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	41 単位/日	0%	11,906千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	37 単位/日	0%	1,173千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	32 単位/日	0%	1,297千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	27 単位/日	0%	1,803千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	23 単位/日	0%	0千円
（3）定員４１人以上６０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	35 単位/日	0%	2,575千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	32 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	28 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	25 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	21 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	17 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	14 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援A型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）②

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
（４）定員６１人以上８０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	27 単位/日	0%	1,485千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	25 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	21 単位/日	0%	1,998千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	19 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	22 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	20 単位/日	0%	192,012千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	17 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	16 単位/日	0%	573千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	11 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	8 単位/日	0%	0千円
ロ　就労移行支援体制加算（Ⅱ）　（１０：１）			
（１）定員２０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	90 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	84 単位/日	0%	572千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	77 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	70 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	62 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	54 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	47 単位/日	0%	0千円
（２）定員２１人以上４０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	48 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	44 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	40 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	36 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	31 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	26 単位/日	0%	101千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	22 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援A型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）③

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
（３）定員４１人以上６０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	34 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	31 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	27 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	24 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	20 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（４）定員６１人以上８０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	27 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	25 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	21 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	19 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	21 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	19 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	15 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	12 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	7 単位/日	0%	0千円
就労移行連携加算	1,000 単位/回	0%	21千円
賃金向上達成指導員配置加算			
イ　定員２０人以下	70 単位/日	63%	865,406千円
ロ　定員２１人以上４０人以下	43 単位/日	3%	35,579千円
ハ　定員４１人以上６０人以下	26 単位/日	0%	2,241千円
ニ　定員６１人以上８０人以下	19 単位/日	0%	800千円
ホ　定員８１人以上	15 単位/日	0%	1,800千円

※出典:国保連データ

就労継続支援A型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）④

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
訪問支援特別加算			
（１） １時間未満	187 単位/回	1%	19千円
（２） １時間以上	280 単位/回	0%	117千円
重度者支援体制加算			
イ　重度者支援体制加算（Ⅰ）			
（障害基礎年金１級受給者／利用者が１００分の５０）			
（１）定員２０人以下	56 単位/日	0%	2,626千円
（２）定員２１人以上４０人以下	50 単位/日	0%	0千円
（３）定員４１人以上６０人以下	47 単位/日	0%	0千円
（４）定員６１人以上８０人以下	46 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上	45 単位/日	0%	0千円
ロ　重度者支援体制加算（Ⅱ）			
（障害基礎年金１級受給者／利用者が１００分の２５）			
（１）定員２０人以下	28 単位/日	1%	3,681千円
（２）定員２１人以上４０人以下	25 単位/日	0%	453千円
（３）定員４１人以上６０人以下	24 単位/日	0%	241千円
（４）定員６１人以上８０人以下	23 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上	22 単位/日	0%	0千円
福祉専門職員配置等加算			
イ　福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	15 単位/日	11%	25,307千円
ロ　福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10 単位/日	7%	10,708千円
ハ　福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6 単位/日	44%	50,772千円
欠席時対応加算	94 単位/回	78%	56,930千円
医療連携体制加算			
イ　医療連携体制加算（Ⅰ）	32 単位/日	0%	278千円
ロ　医療連携体制加算（Ⅱ）	63 単位/日	1%	1,044千円
ハ　医療連携体制加算（Ⅲ）	125 単位/日	2%	16,853千円
ニ　医療連携体制加算（Ⅳ）			
（１）利用者が１人	800 単位/日	1%	4,930千円
（２）利用者が２人	500 単位/日	1%	3,305千円
（３）利用者が３人以上８人以下	400 単位/日	3%	69,374千円
ホ　医療連携体制加算（Ⅴ）	500 単位/日	0%	0千円
ヘ　医療連携体制加算（Ⅵ）	100 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援A型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）⑤

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
送迎加算			
イ　送迎加算（Ⅰ）	21 単位/回	14%	63,664千円
同一敷地内の場合	21 単位/回×70%	0%	105千円
ロ　送迎加算（Ⅱ）	10 単位/回	21%	17,124千円
同一敷地内の場合	10単位/回×70%	0%	38千円
障害福祉サービスの体験利用支援加算			
イ　障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）	500 単位/日	0%	30千円
ロ　障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）	250 単位/日	0%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位数＋50 単位/日	0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	116千円
社会生活支援特別加算	480 単位/日	0%	3,187千円
緊急時受入加算	100 単位/日	0%	2千円
集中的支援加算	1,000 単位/回	0%	0千円
福祉・介護職員等処遇改善加算	所定単位数×加算率		
イ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）		42%	792,339千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	770千円
ロ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅱ）		29%	458,397千円
ハ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅲ）		14%	131,112千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	0千円
二　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅳ）		3%	26,052千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	0千円

基本部分	11,505,346千円

合計	17,574,619千円

※出典:国保連データ

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて

現状・課題

○ 就労継続支援A型について、令和6年度報酬改定において、経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目における労働時間や生産活動の得点配分を高くしたり、利用者の知識及び能力の向上の評価項目を新たに設けた。

○ その結果、経営状況が赤字となっている事業所割合は令和5年度は37.4%であったものが、令和6年度は19.3%と減少している。

○ 一方で、就労継続支援A型は、利用者の就労能力の向上を図るための福祉的な支援と、利用者に最低賃金以上の賃金を支払うための生産活動の機会の双方の提供が必要であるが、現行のスコア方式による評価項目では「労働時間」「生産活動」といった生産性に関する項目の配分が大きくなっており、福祉的な支援が十分に評価されていないのではないかと指摘されている。

論　点

○ 令和6年報酬改定について、経営状況の改善に関して一定の効果が見られたことを踏まえ、令和9年度以降の就労継続支援A型のスコア項目や得点配分についてどのように考えるか。

検討の方向性

○ 令和6年度に行った生産活動収支の考え方は引き続き維持しつつも、「支援の質」に関する得点配分を高めてはどうか。

○ その際、就労継続支援B型におけるスコア制導入の検討の内容（後述）も踏まえ、就労継続支援A型においても評価すべき項目については追加を検討してはどうか。

○ また、施設外就労について、就労継続支援B型と同様に、スコア項目の中で施設外就労の取組を評価してはどうか。

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて

（参考）見直しのイメージ

評価指標		備考
A.　主たる項目		
①労働時間	1日の平均労働時間により評価	現行より割合を下げる
②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	現行より割合を下げる
③障害程度	利用者の障害の程度により評価	新規
B.　従たる項目		
④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等地域と協働した生産活動、研修講師等の地域貢献活動の取組実績により評価 ※施設外就労についても、この項目の中で評価	内容を充実させる
⑤個別支援	利用者の個別の状況等に応じ、利用者本位の支援を行った場合に評価	
⑥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により評価	
⑦支援力向上（支援体制）	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	
⑧事業の透明性	第三者評価等を行った場合や児童系サービスで導入されている自己評価を行った場合などに評価	新規
⑨経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	継続

就労継続支援Ａ型の生産活動収支の改善と効果的な取組の評価

令和６年度障害福祉報酬改定

スコア方式による評価項目の見直し

○　**経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直し。**

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

【現行】

評価指標		判定スコア
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
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
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
支援力向上	職員のキャリ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
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

【見直し後】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	５点～９０点で評価
生産活動	前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況により評価	－２０点～６０点で評価
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により評価	０点～１５点で評価
支援力向上	職員のキャリ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～１５点で評価
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
経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	－５０点～０点で評価
利用者の知識及び能力向上	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	０点～１０点で評価

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
1	・本サービスは雇用契約に基づき、障害のある人が労働者として働く場の提供に加えて、福祉的支援を提供することに意義があることを明確にした評価の仕組みが必要である。 本サービスの役割の明確化と、その役割に基づいた評価項目の見直しについて検討すべきである。 ・現行のスコアの配点は生産活動（就労機会の提供）が9割、福祉的支援（訓練等の支援）が1割となっていて、A型事業の二重の役割のバランスを取った配点とは言い難く、福祉的支援の質の向上に繋がっていない。また、特に丁寧な支援を必要とする障害者の受入れが阻害されている。 このため、生産活動の配点を減らし、その分、福祉的支援の配点を増やし、現行の支援力向上、利用者の知識及び能力向上の項目※の配点を増やすとともに、福祉的支援に関する項目を追加することを求める。 ※　項目の例：丁寧なアセスメント、生活支援、コミュニケーション支援、利用者満足度、家族や他の支援事業所・医療機関との連携、通所率、雇用環境、地域貢献、職員体制	公益財団法人日本知的障害者福祉協会 （同旨） 特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
2	就労継続支援事業所等における健康づくり支援の推進 ・利用者の健康維持及び就労継続を支えるため、健康状態や栄養状態を継続的に把握し、健康づくり支援を実施できる体制の充実が必要である。 ・そのためには、食事提供の機会等を活用しながら、利用者一人ひとりの健康課題や状態変化に応じた健康管理及び栄養管理を継続的に実施できる仕組みが必要である。また、多職種が連携し、健康状態の把握、食生活や生活習慣の改善に向けた助言等を通じて、利用者の健康づくりを支援できる体制の充実が必要である。	公益社団法人日本栄養士会
3	常勤職員の所定労働時間は、週40時間と週32時間のいずれも「常勤」として扱われる一方、実際の支援提供時間や人件費負担には差が生じている。制度上の公平性と支援の質の観点から検証するとともに、35時間以上の勤務実態を伴う常勤配置について、基本報酬上で評価する仕組みが必要。 多くの事業所では、持ち出しにより基準以上の職員を配置していることも、Ｂ型事業所における４割以の赤字に直結しており、Ａ型では直接支援だけでなく、営業・受注管理・物流管理質管理等の配置が不可欠であり、事業所運営の実態に即した職員配置への見直しを行う必要がある。 高齢・重度の利用者が多数登録する事業者が日中活動系障害福祉サービス（生活介護等）に移行し、更に利用者が生活保護（生活扶助・医療扶助）を受給した場合、社会保障給付費の増大が懸念される。 本会調査における就労移行支援事業の平均定員充足率は57%と厳しい運営状況にあり、これは利用者を一般就労へ送り出した結果生じている面があるところ、現行では一般就労を積極的に進める事業所ほど利用者数が減少し、経営上不利になりかねない。利用者を長期に囲い込んだり、障害者雇用代行ビジネスを活用した就労実績などが評価されることのないよう、制度趣旨に沿った実績のみを適切に評価する仕組みが必要。 このため、Ｂ型は現行「６：１」を超える「５：１」「４：１」の評価、Ａ型は「６：１」「５：１」「４：１」等の手厚い配置区分の創設を要望する。 就労移行支援については、就職者を送り出すことで定員充足率が低下した事業所が不利にならない評価として欲しい。例えば、過去２年間に一定以上の移行・定着実績があり、定員充足率が70%未満となった場合でも、その後２年間は実利用者数に応じて「５：１」「４：１」等の手厚い人員配置区分を算定できる仕組みとして欲しい。 新基準の算定にあたって、「35時間以上の常勤配置」「福祉専門職、基礎的研修修了者等の配置」を要件に、支援の質を担保する仕組みとすべき。また、支援ニーズの高い利用者（重度者、高齢者等）への支援が適切に評価されるよう、障害支援区分や年齢等を踏まえた評価要件の導入を検討して欲しい。	全国社会就労センター協議会
4	全事業所に「人権方針」策定を義務化 ・障害者総合支援法の全事業所に、尊厳・自由・自己決定・透明性を明記した人権方針の策定を義務化。 ・苦情対応・救済、説明責任、労働者（PA等）の権利保護を含む。 ・A型やB型不正・GH問題の根本原因（ガバナンス欠如）に直接対応。 ・監査・指導・評価の基準として活用可能。	全国自立生活センター協議会
5	障害福祉サービス等の総費用額が増加する中、将来的な支援量の増大を抑制するためには、重度化予防、二次障害予防、就労継続、地域生活の維持が必要。そのため、生活機能・活動・参加の評価に基づく支援、適切なサービスの選択、中長期的なアウトカムを踏まえた評価体系を整備し、限られた財源を効果的な支援に重点化することが重要。	リハビリテーション専門職団体協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
6	精神障害者等で労働時間に特別の配慮をすれば労働者として力を発揮できる方がいるが、こうした障害者に就労機会を提供することは、A型事業の重要な役割の一つである。 精神障害者の労働時間は他の障害に比べて短いが、現行のスコア方式では、単に平均労働時間が長ければ点数が高い配点であるため、精神障害者の受入れが阻害されている。 このため、配点の減少に加え、以下①～④を提言する。 ① 短時間労働を要する精神障害者等は、平均労働時間の算出時に労働時間を増加（例：1.25倍）させる ② 精神障害者等が状態悪化等で一時的に短時間就労となった場合、平均労働時間の算定期間から除外する ③ 短時間勤務制度がある事業所で、当該制度を利用時はその期間につき平均労働時間の算出から除外する ④ 配点の刻みをきめ細かくする（30分刻み等）	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
7	現行のスコア方式では、赤字の程度がわずかであっても全く評価しない基準となっており、努力をしながらも僅かに赤字となった事業所が正当に評価されているとはいえず、モチベーションが失われる。 生産活動収支は景気により大きく変動するので単年度評価は不適切であり、また、生産活動には、障害者が他の者と同様に働くための特別な設備投資（装置や備品等）が必要である。さらに、A型事業所が健全な経済活動を通じて障害者に就労の場を提供するためには、生産活動拡大や事業新展開の促進が重要である。 このため、配点の減少に加え、以下①～⑤を提言する。 ① 赤字事業所について、赤字率（額）や改善率により生産活動の改善を段階的に評価する ② 税法上の繰越欠損控除と同様の考え方により複数年度合算による赤字調整を可能とする ③ 育成期間（当初の2年）中の賃金を支出計算に不算入とする ④ 以下の設備投資に係る減価償却費を支出計算に不算入とする ・障害者が障害のない者と同じように働くために必要な設備投資 ・生産活動の拡大や事業の新展開のための設備投資の一定割合 ⑤ 事業の安定的な運営のため、災害等の不測事態（BCP対応など）等に配慮する	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
8	支援の質の向上はA型事業にとって不可欠であり、継続的な努力が最も重要であるが、学会発表及び国際規格の取得は大規模A型事業所のみ可能であり、多くのA型事業所にとっては、国内基準の遵守が重要となるが、支援力の向上のための適切な研修・視察の機会がない現状にある。 このため、配点の増加に加えて、以下①～④を提言する。 ① HACCP、ノウフクJAS、Pマーク等の国内基準の取得の項目を追加する ② 取組実績を加える ③ オンラインも含め、支援力向上のための適切な研修を提供する ④ スコア170点以上の事業所一覧など、視察のための情報を提供する	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
9	A型事業所の役割を踏まえ、特に就労が困難な重度、高齢、刑務所出所等の利用者の働き方に関する配慮が必要であるため、特別の配慮が必要な利用者の働き方に配慮した仕組（利用者の特性に応じた生活、家族、医療等の面も含めた手厚い支援、通院等への特別な配慮、短時間就労等）を項目として加えるとともに、活用実績を加えることを提言する。	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
10	地域連携活動に係る現行の評価項目は、生産活動における企業等との連携の項目のみであり、地域との連携とはいえない。「障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現」（障害者総合支援法第１条の２）するためには、A型事業においても地域と連携し地域を支える活動が重要である。 このため、配点の増加に加えて、生産活動以外の地域連携活動（定期的な清掃活動、地域行事への参加、地域の名産や伝統行事等の継承等）を評価項目に追加することを提言する。	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
11	利用者の就労能力の向上やキャリアアップは「訓練」の本質的な目的であり、これをさらに重視すべきである。企業就労を目指す「訓練」だけではなく、継続的に働きキャリアアップを図っていくための支援も「就労継続支援」としてのA型事業の重要な役割であることから、配点の増加に加えて、利用者の昇級制度、キャリアアップの仕組、キャリアパス制度、資格取得支援、職員登用等の項目を追加するとともに、「一般就労に向けた」という限定を削除することを提言する。	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
12	最近の物価高騰により、支援の費用に加え生産活動においても原材料費用等が上昇し、二重の打撃となっている。利用者には最低賃金以上を支払っており、最低賃金の上昇により賃金費用も大幅に増加している。 コストの増加を生産活動収入に転嫁することは容易ではなく、事業拡大によりコスト上昇を補おうとしても、企業からの発注促進策がない。また、優先調達法の活用には地域間格差が大きい。 これらによりA型事業所の経営が厳しさを増しており、存続が危うい事業所も多い。最低賃金の上昇による賃金増でグループホーム利用者負担分が大幅に上昇し、かえって生活が厳しくなっている。 このため、以下①～④を提言する。 ① 最低賃金の上昇、原材料の高騰等を織り込んで適正な報酬単価とする ② 販売単価等の値上げ、販路拡大、新規事業開発等に対して事業活動の展開を支援する ③ 企業からの発注を促進する。また、優先調達法の活用を促進する ④ 障害者雇用調整金・報奨金の適用を継続する	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
13	利用者の状況に応じた移行・選択機能の強化 就労継続支援A型・B型については、それぞれの役割を尊重しながら、一般就労を希望する利用者に対しては、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等との連携により円滑な移行支援が行われる仕組みを強化していただきたい。 一方で、地域によっては就労移行支援事業所の不足や、就労支援に関する社会資源・企業とのネットワークの差異により、利用者が希望する支援を受けにくい状況も生じている。就労継続支援事業所から一般就労への移行実績や支援体制には地域差が見られ、利用者の選択機会や再チャレンジの機会にも影響を与えている。 そのため、就労選択支援の導入を契機として、就労継続支援事業所における一般就労への移行支援機能やサービス間の連携について適切に評価するとともに、地域ごとの社会資源や支援体制の違いを踏まえた制度運用についても検討いただきたい。	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
14	事業所指定に関しては、基準省令の第189条に「指定就労継続支援A型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該指定就労継続支援A型事業者は専ら社会福祉事業を行う者でなければならない。」とされているが、社会福祉事業以外にも広く展開する営利法人や特例子会社が指定を受けているケースが散見される。これは「専ら社会福祉事業を行う者」が具体的に何を指すのかについて、これ以上の解釈を示すものがないため、自治体がこれを理由に指定しない運用ができないのでは。国において具体的な解釈を示すべき。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

3. 就労継続支援B型に係る報酬・基準について

就労継続支援B型に係る論点

論点1　スコア方式の導入について

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

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、就労選択支援事業者（近隣に就労選択支援事業所がない等の場合においては、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 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類型の報酬体系）

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　20,401（国保連令和　8　年　4月実績）　○ 利用者数　432,419（国保連令和　8　年　4月実績）

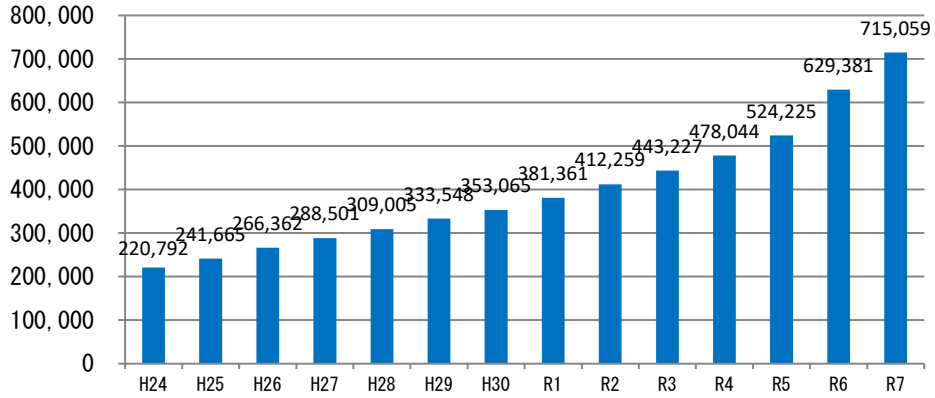
就労継続支援B型の現状

【就労継続支援B型の現状】

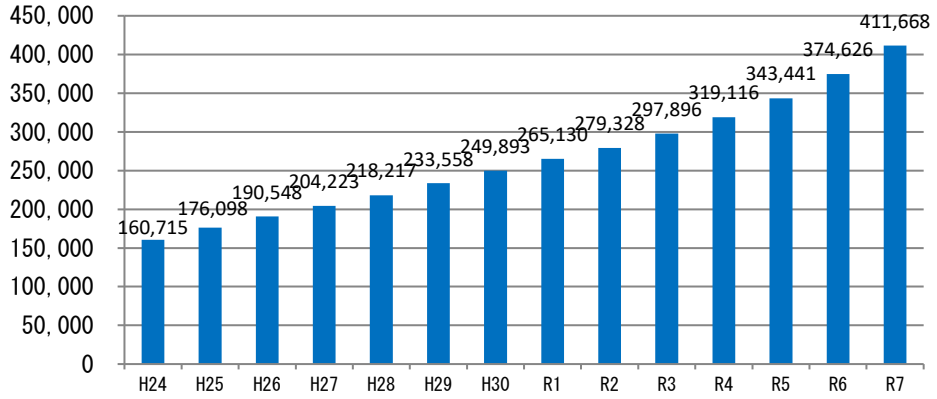
○　令和7年度の費用額は約7,151億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約15.7%を占めている。

○　総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

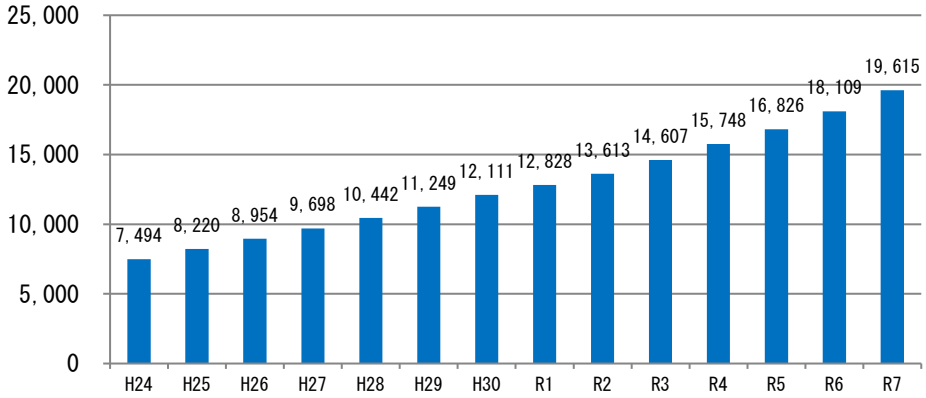
費用額の推移（百万円）



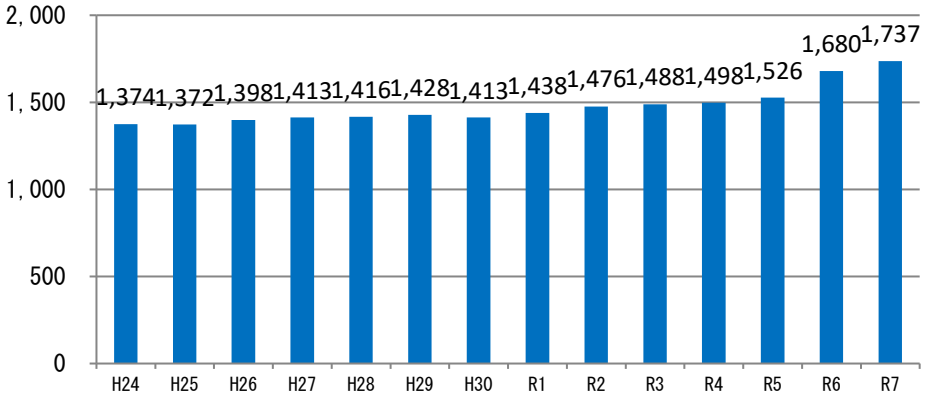
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



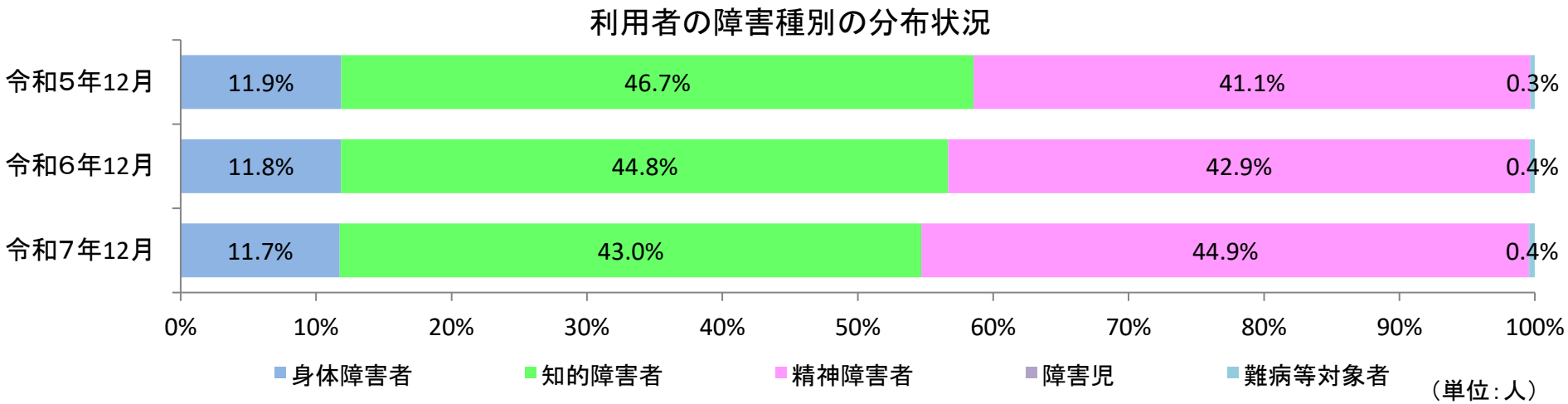
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※出典:国保連データ

就労継続支援B型利用者の障害種別分布状況

○　利用者全体の人数は増加しているが、特に精神障害者が全体の4割以上を占め、増加傾向。
　難病等対象者も増加傾向。
○　知的障害者の割合は相対的に減少傾向。



（単位：人）

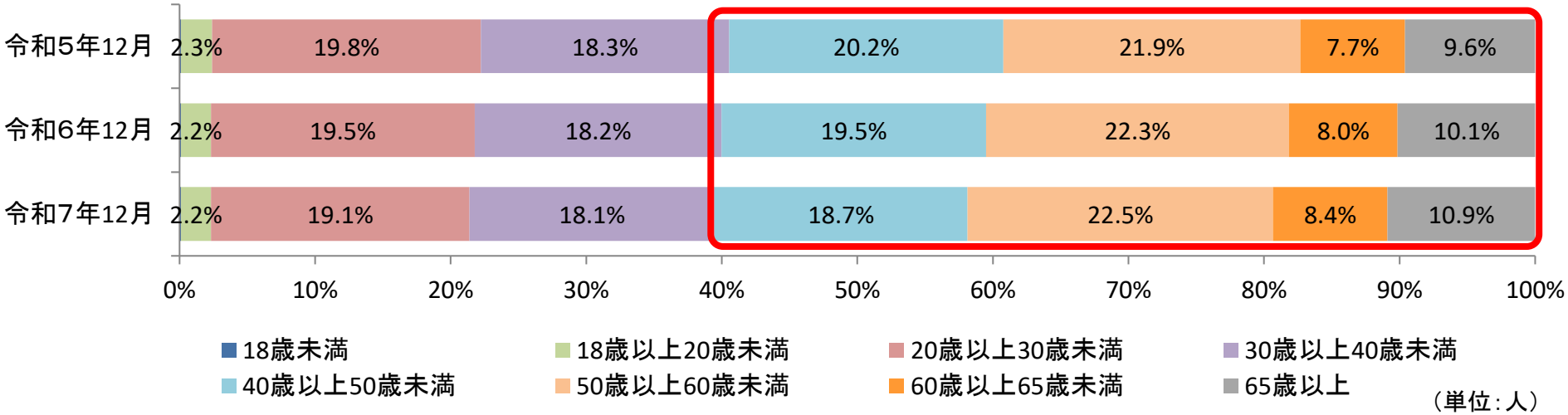
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
R5.12	41,248	162,552	143,028	55	1,133	348,016
R6.12	45,232	171,203	163,999	73	1,387	381,894
R7.12	49,231	180,042	188,072	67	1,739	419,151

【出典】国保連データ

就労継続支援B型利用者の年齢階層別分布状況

○　年齢階層別に利用者の分布を見ると、50歳以上の利用者が増えてきており、約6割が40歳以上の利用者である。

利用者の年齢階層別分布の状況

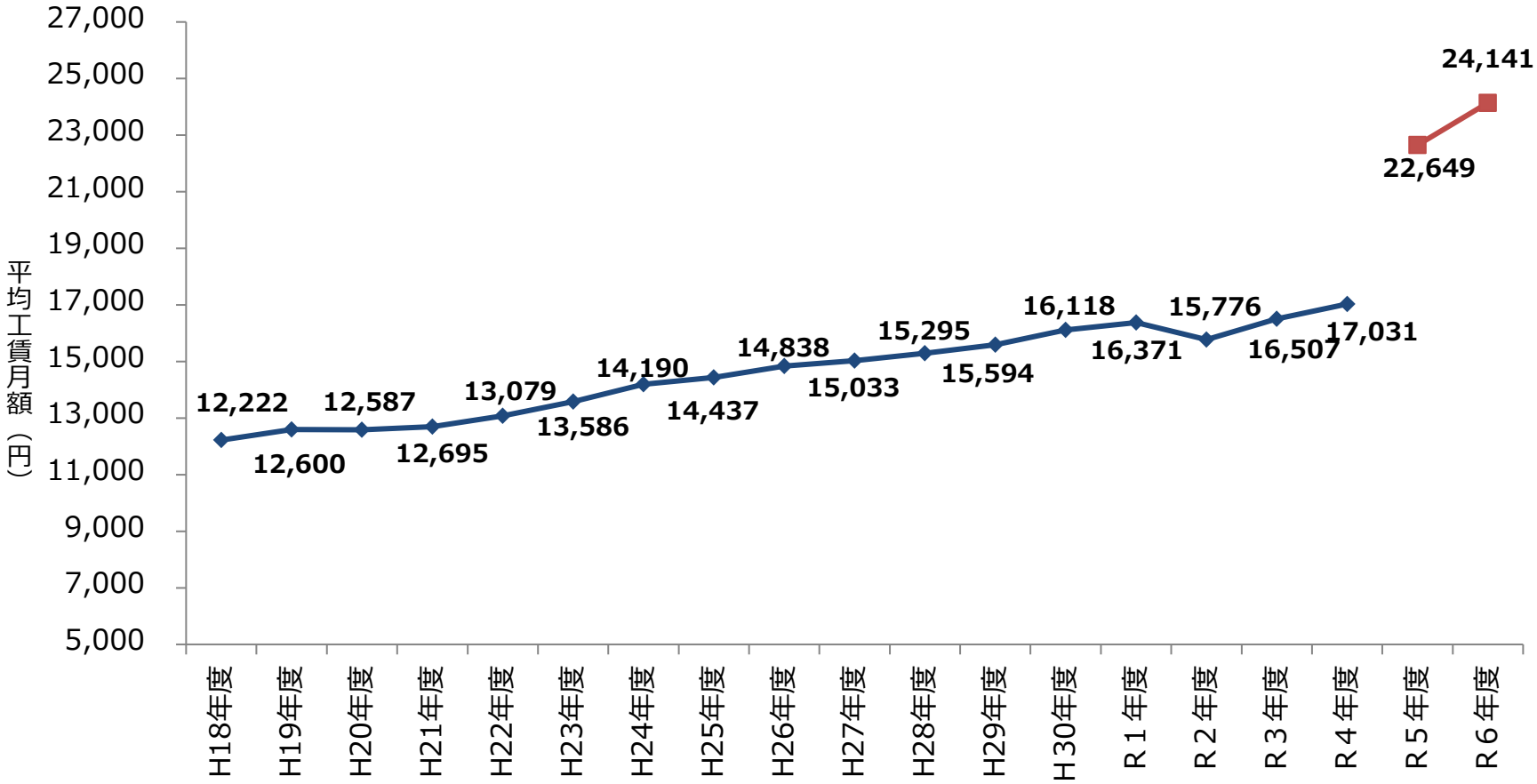


（単位：人）

	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
R5.12	293	8,051	69,034	63,836	70,375	76,251	26,715	33,461	348,016
R6.12	364	8,456	74,338	69,531	74,481	85,327	30,656	38,741	381,694
R7.12	438	9,318	79,853	75,786	78,268	94,396	35,404	45,688	419,151

【出典】国保連データ

就労継続支援Ｂ型事業所における平均工賃月額の推移



※ 平成２３年度までは、就労継続支援Ｂ型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃
※ 令和５年度から、障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定方式を導入

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労継続支援Ｂ型における令和６年報酬改定後の動向

「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系

平均工賃月額の区分	事業所数					利用者数				
	R6.4	⇒	R7.12	増減		R6.4	⇒	R7.12	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
４万５千円以上の場合	873 (5.0%)	⇒	1,375 (6.9%)	502	57.5%	21,016 (5.9%)	⇒	33,819 (8.1%)	12,803	60.9%
３万５千円以上４万５千円未満の場合	1172 (6.7%)	⇒	1563 (7.9%)	391	33.4%	27,722 (7.7%)	⇒	37277 (8.9%)	9,555	34.5%
３万円以上３万５千円未満の場合	1133 (6.5%)	⇒	1341 (6.8%)	208	18.4%	26,122 (7.3%)	⇒	31079 (7.4%)	4,957	19.0%
２万５千円以上３万円未満の場合	1,690 (9.7%)	⇒	2,108 (10.7%)	418	24.7%	38,742 (10.8%)	⇒	49,833 (11.9%)	11,091	28.6%
２万円以上２万５千円未満の場合	2,717 (15.6%)	⇒	3,280 (16.6%)	563	20.7%	60,868 (17.0%)	⇒	73,719 (17.6%)	12,851	21.1%
１万５千円以上２万円未満の場合	3,632 (20.9%)	⇒	4,015 (20.3%)	383	10.5%	78,181 (21.8%)	⇒	87,879 (21.0%)	9,698	12.4%
１万円以上１万５千円円未満の場合	3,326 (19.1%)	⇒	3,214 (16.2%)	▲ 112	-3.4%	65,698 (18.3%)	⇒	65,595 (15.7%)	▲ 103	-0.2%
１万円未満の場合	2,857 (16.4%)	⇒	2,897 (14.6%)	40	1.4%	40,179 (11.2%)	⇒	39,341 (9.4%)	▲ 838	-2.1%
計	17,400 (100.0%)	⇒	19,793 (100.0%)	2,393	13.8%	358,528 (100.0%)	⇒	418,542 (100.0%)	60,014	16.7%

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労継続支援Ｂ型における令和６年報酬改定後の動向

「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

常勤加算方法の区分	事業所数					利用者数				
	R6.4	⇒	R7.12	増減 事業所数	増減 増減率	R6.4	⇒	R7.12	増減 利用者数	増減 増減率
6：1以上の場合	166 (73.8%)	⇒	152 (78.4%)	▲ 14	-8.4%	2,886 (80.7%)	⇒	2,809 (84.1%)	▲ 77	-2.7%
7.5：1以上の場合	50 (22.2%)	⇒	36 (18.6%)	▲ 14	-28.0%	606 (16.9%)	⇒	430 (12.9%)	▲ 176	-29.0%
それ以外	9 (4.0%)	⇒	6 (3.1%)	▲ 3	-33.3%	84 (2.3%)	⇒	102 (3.1%)	18	21.4%
計	225 (100.0%)	⇒	194 (100.0%)	▲ 31	-13.8%	3,576 (100.0%)	⇒	3,341 (100.0%)	▲ 235	-6.6%

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）①

加算名称	単位数	取得率	費用額
利用者負担上限額管理加算	150 単位/月	5%	1,753千円
初期加算	30 単位/日	33%	37,246千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			
イ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）	51 単位/日	0%	14,412千円
ロ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ）	41 単位/日	0%	5,663千円
高次脳機能障害者支援体制加算	41 単位/日	0%	4,816千円
食事提供体制加算	30 単位/日	56%	914,298千円
就労移行支援体制加算			
イ　就労移行支援体制加算（Ⅰ）（６：１）（７．５：１）			
（１）定員２０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	93 単位/日	1%	288,468千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	86 単位/日	1%	183,665千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	79 単位/日	1%	110,215千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	72 単位/日	1%	167,954千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	65 単位/日	2%	143,552千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	58 単位/日	2%	154,042千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	51 単位/日	1%	58,753千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	48 単位/日	0%	16,532千円
（２）定員２１人以上４０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	49 単位/日	0%	45,946千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	44 単位/日	0%	31,554千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	40 単位/日	0%	15,211千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	36 単位/日	0%	26,952千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	32 単位/日	0%	23,874千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	28 単位/日	0%	16,514千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	23 単位/日	0%	6,816千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	22 単位/日	0%	1,311千円
（３）定員４１人以上６０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	35 単位/日	0%	3,760千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	31 単位/日	0%	2,811千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	28 単位/日	0%	1,961千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	24 単位/日	0%	2,241千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	21 単位/日	0%	2,602千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	18 単位/日	0%	1,847千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	14 単位/日	0%	1,809千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	13 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）②

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
（４）定員６１人以上８０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	27 単位/日	0%	1,588千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	24 単位/日	0%	253千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	21 単位/日	0%	279千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	18 単位/日	0%	0千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	16 単位/日	0%	156千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	13 単位/日	0%	224千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	9 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	22 単位/日	0%	23,683千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	20 単位/日	0%	0千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	17 単位/日	0%	226千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	15 単位/日	0%	0千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	11 単位/日	0%	438千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	8 単位/日	0%	0千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	7 単位/日	0%	0千円
ロ　就労移行支援体制加算（Ⅱ）（１０：１）			
（１）定員２０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	90 単位/日	0%	2,354千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	83 単位/日	0%	523千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	76 単位/日	0%	0千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	69 単位/日	0%	0千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	62 単位/日	0%	118千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	55 単位/日	0%	89千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	48 単位/日	0%	0千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	45 単位/日	0%	0千円
（２）定員２１人以上４０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	48 単位/日	0%	0千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	43 単位/日	0%	0千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	39 単位/日	0%	0千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	35 単位/日	0%	0千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	31 単位/日	0%	0千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	27 単位/日	0%	358千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	22 単位/日	0%	0千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	21 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）③

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
（３）定員４１人以上６０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	34 単位/日	0%	0千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	30 単位/日	0%	0千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	27 単位/日	0%	0千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	23 単位/日	0%	0千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	20 単位/日	0%	0千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	17 単位/日	0%	0千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	12 単位/日	0%	0千円
（４）定員６１人以上８０人以下			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	27 単位/日	0%	0千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	24 単位/日	0%	0千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	21 単位/日	0%	0千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	18 単位/日	0%	0千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	9 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上			
（一）　平均工賃月額が４万５千円以上の場合	21 単位/日	0%	0千円
（二）　平均工賃月額が３万５千円以上４万５千円未満の場合	19 単位/日	0%	0千円
（三）　平均工賃月額が３万円以上３万５千円未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（四）　平均工賃月額が２万５千円以上３万円未満の場合	14 単位/日	0%	0千円
（五）　平均工賃月額が２万円以上２万５千円未満の場合	12 単位/日	0%	0千円
（六）　平均工賃月額が１万５千円以上２万円未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（七）　平均工賃月額が１万円以上１万５千円未満の場合	7 単位/日	0%	0千円
（八）　平均工賃月額が１万円未満の場合	6 単位/日	0%	0千円
ハ　就労移行支援体制加算（Ⅲ）			
（１）定員２０人以下	42 単位/日	0%	2,104千円
（２）定員２１人以上４０人以下	18 単位/日	0%	201千円
（３）定員４１人以上６０人以下	10 単位/日	0%	0千円
（４）定員６１人以上８０人以下	7 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上	6 単位/日	0%	0千円
ニ　就労移行支援体制加算（Ⅳ）			
（１）定員２０人以下	39 単位/日	0%	0千円
（２）定員２１人以上４０人以下	17 単位/日	0%	0千円
（３）定員４１人以上６０人以下	9 単位/日	0%	0千円
（４）定員６１人以上８０人以下	7 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上	5 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）④

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
就労移行連携加算	1,000 単位/回	0%	71千円
目標工賃達成指導員配置加算			
イ　定員２０人以下	45 単位/日	47%	1,521,104千円
ロ　定員２１人以上４０人以下	40 単位/日	11%	539,463千円
ハ　定員４１人以上６０人以下	38 単位/日	1%	86,788千円
ニ　定員６１人以上８０人以下	37 単位/日	0%	11,750千円
ホ　定員８１人以上	36 単位/日	0%	8,945千円
目標工賃達成加算	10 単位/日	13%	117,459千円
訪問支援特別加算			
（１）１時間未満	187 単位/回	2%	557千円
（２）１時間以上	280 単位/回	0%	811千円
重度者支援体制加算			
イ　重度者支援体制加算（Ⅰ）（障害基礎年金１級受給者／利用者が１００分の５０）			
（１）定員２０人以下	56 単位/日	2%	73,510千円
（２）定員２１人以上４０人以下	50 単位/日	1%	33,386千円
（３）定員４１人以上６０人以下	47 単位/日	0%	6,334千円
（４）定員６１人以上８０人以下	46 単位/日	0%	2,581千円
（５）定員８１人以上	45 単位/日	0%	0千円
ロ　重度者支援体制加算（Ⅱ）（障害基礎年金１級受給者／利用者が１００分の２５）			
（１）定員２０人以下	28 単位/日	5%	89,365千円
（２）定員２１人以上４０人以下	25 単位/日	3%	82,616千円
（３）定員４１人以上６０人以下	24 単位/日	0%	17,869千円
（４）定員６１人以上８０人以下	23 単位/日	0%	1,413千円
（５）定員８１人以上	22 単位/日	0%	1,489千円
福祉専門職員配置等加算			
イ　福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	15 単位/日	27%	311,234千円
ロ　福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10 単位/日	9%	69,965千円
ハ　福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6 単位/日	33%	157,717千円
欠席時対応加算	94 単位/回	75%	253,603千円
医療連携体制加算			
イ　医療連携体制加算（Ⅰ）	32 単位/日	1%	2,338千円
ロ　医療連携体制加算（Ⅱ）	63 単位/日	0%	1,906千円
ハ　医療連携体制加算（Ⅲ）	125 単位/日	1%	29,158千円
ニ　医療連携体制加算（Ⅳ）			
（１）利用者が１人	800 単位/日	1%	25,539千円
（２）利用者が２人	500 単位/日	1%	8,480千円
（３）利用者が３人以上８人以下	400 単位/日	2%	232,591千円
ホ　医療連携体制加算（Ⅴ）	500 単位/日	0%	5千円
ヘ　医療連携体制加算（Ⅵ）	100 単位/日	0%	593千円

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）⑤

（続き）

加算名称	単位数	取得率	費用額
送迎加算			
イ　送迎加算（Ⅰ）	21 単位/回	39%	992,620千円
同一敷地内の場合	21 単位/回×70%	0%	1,233千円
ロ　送迎加算（Ⅱ）	10 単位/回	35%	167,214千円
同一敷地内の場合	10 単位/回×70%	0%	372千円
障害福祉サービスの体験利用支援加算			
イ　障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）	500 単位/日	0%	138千円
ロ　障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）	250 単位/日	0%	33千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位数＋50 単位/日	0%	4千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	510千円
社会生活支援特別加算	480 単位/日	1%	56,980千円
地域協働加算	30 単位/日	1%	8,576千円
ピアサポート実施加算	100 単位/月	0%	330千円
緊急時受入加算	100 単位/日	0%	2千円
集中的支援加算	1,000 単位/回	0%	54千円
福祉・介護職員等処遇改善加算			
イ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）	所定単位数×加算率	48%	2,903,939千円
指定障害者支援施設において行った場合		1%	52,189千円
ロ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅱ）		20%	1,021,810千円
ハ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅲ）		14%	551,087千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	7,038千円
二　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅳ）		4%	132,125千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	1,222千円

基本部分	49,441,675千円

合計	61,346,962千円

※出典:国保連データ

【論点1】スコア方式の導入について

現状・課題

○　就労継続支援B型のうち、平均工賃月額に応じた評価体系については、平均工賃月額の多寡に応じて基本報酬を算定しているが、平均工賃月額のみによる評価では、例えば、障害の程度が重い利用者に対する支援が適切に評価されていないといった指摘がある。

○　また、就労継続支援B型は日額報酬であるが、令和6年度予算執行調査において、「利用時間が短い4時間未満の事業所における事業活動収支差率が高い状況」となっており、「就労継続支援B型の報酬体系について、次期報酬改定に向けて、利用者の平均利用時間をよりきめ細やかに勘案する報酬体系への見直しを検討すべき。その際、特に参加型の収支差率が高くなっていることにも留意すべき。」との指摘がされている。

○　さらに、平均工賃月額については、令和6年度報酬改定において、障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入したが、事業所の年間開所日数が利用者の年間利用日数上限（269日）を超える場合は、利用者が皆勤した場合でも、計算上の平均工賃月額が実際に利用者に支払われた工賃額より過大となってしまう状況がある。

論　点

○　就労の機会を提供するとともに、生産活動等の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練等を適切かつ効果的に行うという就労継続支援B型の役割や意義を踏まえ、基本報酬の評価についてどのように考えるか。

【論点1】スコア方式の導入について

検討の方向性

○ 就労継続支援B型は、平均工賃月額のみによる評価ではなく、多様な観点による評価を行うこととしてはどうか。

○ その際、障害の程度や支援時間、支援内容についても勘案することとしてはどうか。また、利用者に対して適切な支援が提供されているかについて第三者が確認することができるよう、事業運営の透明性や地域への貢献度についても勘案することとしてはどうか。加えて、指定基準のなかで特に遵守するべき項目について、未達成の場合に厳しく評価することとしてはどうか。

※ 在宅支援や施設外就労等の適切な実施のための要件等については、別途検討（横断的事項　論点3・4等）。

○ また、平均工賃月額を算定するに当たり、「年間開所日数」は利用者の年間利用上限日数である269日を上限としてはどうか。

（多様な観点からの評価のイメージ）

評価指標	
A.主たる項目	
① **平均工賃月額**	利用者の平均工賃月額により評価
② **支援時間**	１日の平均サービス提供時間により評価 ※利用者の障害特性等により、平均サービス提供時間が短くなる場合の配慮を検討
③ **障害の程度**	利用者の障害の程度により評価
B.従たる項目	
④ **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等地域と協働した生産活動、研修講師等の地域貢献活動の取組実績により評価　　※施設外就労についても、この項目の中で評価
⑤ **個別支援**	利用者の個別の状況等に応じ、利用者本位の支援を行った場合に評価
⑥ **支援体制**	福祉分野の従事年数や有資格者の配置を評価
⑦ **事業の透明性**	第三者評価等を行った場合や児童系サービスで導入されている自己評価を行った場合などに評価
⑧ **指定基準の遵守**	指定基準のなかで特に遵守するべき項目について、未達成の場合に厳しく評価

（参考）令和６年度予算執行調査

総　括　調　査　票

調査事案名　（16）障害福祉サービス等

②調査の視点

２．就労継続支援B型における収支状況等について

就労継続支援B型の報酬体系においては、利用者の利用時間は特段勘案されない取扱いとされているところ、サービス提供時間に比して高い報酬を得ている可能性があることから、平均利用時間に応じた収支差率の状況について検証を行った。

【調査対象年度】
令和５年度

【調査対象先数（有効回答数）】
就労継続支援B型事業所
5,113か所
（有効回答数として計上しているのは、令和５年度の事業活動収入・支出いずれかが未計上の事業所及び令和６年以降に開設した事業所1,102か所を除いた数である。）

③調査結果及びその分析

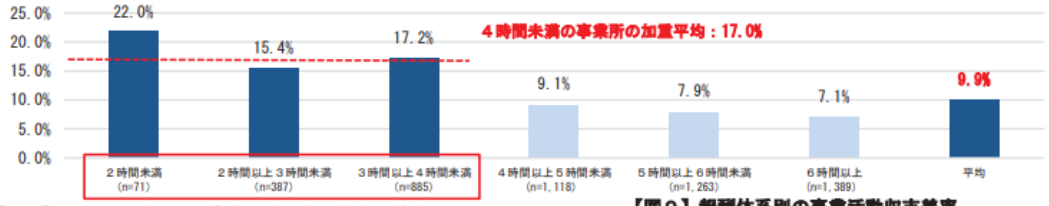
２．就労継続支援B型における収支状況等について

就労継続支援B型事業者は、生産活動の収支に相当する金額を工賃として利用者に支払うことが指定基準（注６）として定められているが、生産活動収支で工賃を賄えていない事業所が全体の18.7%存在した。うち、事業活動収支が０以上となっている事業所は全体の11.9%だった。また、利用者の平均利用時間と収支差の関係に着目すると、利用時間が短い４時間未満の事業所における事業活動収支差率は平均17.0%となっており、全事業所平均9.9%と比較して7.1%高い。さらに、事業所全体に占める営利法人の割合は18.1%であるが、利用時間が４時間未満の事業所における営利法人の割合は、３つの時間帯いずれも30%超であり、全体に占める割合の２倍弱となっている。報酬体系別に区分すると参加型の収支差率（10.5%）は工賃型（注７）（9.9%）と比較して0.6%高い。参加型のうち営利法人に限ると21.3%となっており、参加型全体の平均の２倍超となっていた【表５、図７～９】。

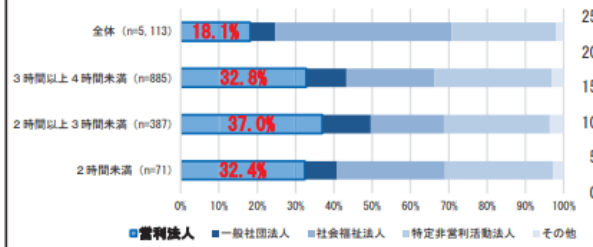
【表５】令和５年度の就労継続支援B型事業所における生産活動収支及び事業活動収支（有効回答数：5,113か所）

	事業活動収支０以上	事業活動収支０未満	合計
（生産活動収支－工賃）０以上	2,822（55.2%）	1,333（26.1%）	4,155（81.3%）
（生産活動収支－工賃）０未満	606（11.9%）	352（6.9%）	958（18.7%）

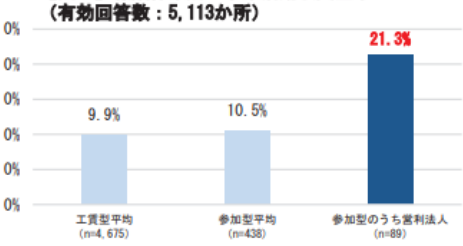
【図７】就労継続支援B型事業所のうち、利用者の平均利用時間別の事業活動収支差率（有効回答数：5,113か所）



【図８】平均利用時間別の事業運営主体（有効回答数：5,113か所）



【図９】報酬体系別の事業活動収支差率（有効回答数：5,113か所）



（注６）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
第二百一条
指定就労継続支援Ｂ型の事業を行う者（以下「指定就労継続支援Ｂ型事業者」という。）は、利用者に、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を工賃として支払わなければならない。
（注７）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「参加型」と、平均工賃月額に応じた報酬体系を「工賃型」と表記している。

④今後の改善点・検討の方向性

２．就労継続支援B型における収支状況等について

利用者の平均利用時間が短い事業所の方が、収支差率がより高い傾向にあることから、平均利用時間が短い事業所については、提供されるサービスに対して報酬が過大となっている可能性がある。令和６年度報酬改定において、参加型について導入された短時間利用減算の効果も検証しつつ、利用者の平均利用時間をよりきめ細やかに勘案する報酬体系への見直しを次期報酬改定に向けて検討すべきである。

その際、特に参加型の収支差率が高くなっていることに留意すべきである。

就労継続支援Ｂ型の工賃向上と効果的な取組の評価

令和６年度障害福祉報酬改定

平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直し

○　平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を引上げ、低い区分の単価を引下げる。
○　「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ついて、収支差率を踏まえた基本報酬の設定。
○　多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「６：１」の報酬体系を創設。

（１）「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額
4.5万円以上
3.5万円以上4.5万円未満
3万円以上3.5万円未満
2.5万円以上3万円未満
2万円以上2.5万円未満
1.5万円以上2万円未満
1万円以上1.5万円未満
1万円未満

高工賃の事業所を更に評価

引上げ 単価

引下げ 単価

基本報酬

従業員配置６：１（新設）　定員20人以下の場合

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

＋

加算

【目標工賃達成加算】（新設）**１０単位／日**
目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所が、工賃向上計画に基づき、工賃が実際に向上した場合の評価。

重度者支援体制加算（現行）　22～56単位/日

（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

基本報酬

従業員配置7.5：1　定員20人以下の場合

定員	基本報酬	
	【現行】	【見直し後】
20人以下	556単位/日	530単位/日

従業員配置６：１（新設）　定員20人以下の場合

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

＋

加算

ピアサポート実施加算（現行）　100単位/月
地域協働加算（現行）　30単位/日
重度者支援体制加算（現行）　22～56単位/日

減算

【短時間利用減算】（新設）**所定単位数の70%算定**
利用時間が４時間未満の利用者が全体の５割以上である場合

平均工賃月額の算定方法の見直し

○　**障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入する。**

【現行】

○　前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。
ア　前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出
イ　前年度に支払った工賃総額を算出
ウ　工賃総額（イ）÷工賃支払対象者の総数（ア）により１人当たり平均工賃月額を算出
※ただし、障害基礎年金１級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に２千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

【見直し後】

【新算定式】

年間工賃支払総額 ÷（年間延べ利用者数÷年間開所日数）÷ 12 月

※　上記算定式の導入に伴い、現行算定方式における除外要件は廃止

2(2)就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し

概要

【就労継続支援B型】

○　平均工賃月額の算定方式の見直しにより、平均工賃月額が約6千円上昇し、想定以上に高い報酬区分の事業所の割合が増加したことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。【告示改正・令和8年6月施行】

算定要件等

○　基本報酬区分の基準額をそれぞれ3千円引き上げる。
　※　基準額の引き上げ幅は、平均工賃月額の上昇幅(約6千円)の1／2である3千円に留める

○　併せて、下記の配慮措置を講じる。
・令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外とする。
・今回の見直しにより区分が下がる事業所について、基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう、中間的な区分を新設する。
・令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準については引き上げず、据え置く。

（参考）平均工賃月額の算定方法の見直し（令和６年度報酬改定）
　障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入

【見直し前】

○　前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。
ア　前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出
イ　前年度に支払った工賃総額を算出
ウ　工賃総額(イ)÷工賃支払対象者の総数(ア)により１人当たり平均工賃月額を算出
※ただし、障害基礎年金１級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に２千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

【見直し後】

【新算定式】
年間工賃支払総額　÷（年間延べ利用者数÷年間開所日数）÷　12月

※　上記算定式の導入に伴い、現行算定方式における除外要件は廃止

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
1	障害者総合支援法は、障害の有無に関わらず人格と個性を尊重し合う共生社会の実現を基本理念としている。障害福祉サービスは、障害者の自己実現を支え共生社会に寄与する社会的資本である。 しかし、現在の就労継続支援Ｂ型は工賃や生産活動の重視に偏り、地域協働、ピアサポート、一般就労移行、地域福祉への貢献など、本来果たす多様な機能が十分に評価されていない。 また、精神障害者など毎日通所が困難な利用者が多い事業所では登録者数が多くなり、サービス管理責任者が多数の個別支援計画を管理する実態がある。 こうした現場の実情を踏まえると、令和６年度報酬改定で導入された新たな平均工賃月額の算定方法については評価できるものである。 今後、制度を持続可能とするには国民の理解が不可欠である。「この子らを世の光に」「生きることが光になる」という理念を土台とした社会福祉の思想を継承し、共生社会づくりにつなげる必要がある。 就労系サービス　令和３年度 障害福祉サービス等報酬改定検証調査結果 「就労系障害福祉サービスにおける経営実態等調査」では、訓練等給付である就労系サービスでは、「区分無し・申請中」の割合が大きいものの、区分4以上の重度障害者も一定数利用実績がある。重度障害者の就労支援には一定の支援濃度が必要であり、共同生活援助と同様に障害支援区分における報酬上の評価を導入することで、より適切な就労支援が提供されると考える。 就労継続支援Ｂ型　工賃や生産活動のみならず、地域協働、ピアサポート、就労選択支援利用率及び一般就労等への移行率を評価する仕組みを導入・強化する必要がある。また、地域協働加算・ピアサポート実施加算については一部の類型に限定することなく拡充を検討する必要がある。障害福祉サービスが地域福祉や共生社会づくりにどの程度寄与しているかを評価する観点を強化し、地域の課題解決や地域づくりに貢献する取組を適切に報酬へ反映する仕組みが必要である。また、ピアサポートは、利用者が支援を受ける存在にとどまらず、自らの経験を活かして仲間や地域を支える主体として活躍できる仕組みを推進すべきである。	一般社団法人全国地域で暮らそうネットワーク
2	常勤職員の所定労働時間は、週40時間と週32時間のいずれも「常勤」として扱われる一方、実際の支援提供時間や人件費負担には差が生じている。制度上の公平性と支援の質の観点から検証するとともに、35時間以上の勤務実態を伴う常勤配置について、基本報酬上で評価する仕組みが必要。 多くの事業所では、持ち出しにより基準以上の職員を配置していることも、Ｂ型事業所における４割以の赤字に直結しており、Ａ型では直接支援だけでなく、営業・受注管理・物流管理質管理等の配置が不可欠であり、事業所運営の実態に即した職員配置への見直しを行う必要がある。 高齢・重度の利用者が多数登録する事業者が日中活動系障害福祉サービス（生活介護等）に移行し、更に利用者が生活保護（生活扶助・医療扶助）を受給した場合、社会保障給付費の増大が懸念される。 本会調査における就労移行支援事業の平均定員充足率は57%と厳しい運営状況にあり、これは利用者を一般就労へ送り出した結果生じている面があるところ、現行では一般就労を積極的に進める事業所ほど利用者数が減少し、経営上不利になりかねない。利用者を長期に囲い込んだり、障害者雇用代行ビジネスを活用した就労実績などが評価されることのないよう、制度趣旨に沿った実績のみを適切に評価する仕組みが必要。 このため、Ｂ型は現行「６：１」を超える「５：１」「４：１」の評価、Ａ型は「６：１」「５：１」「４：１」等の手厚い配置区分の創設を要望する。 就労移行支援については、就職者を送り出すことで定員充足率が低下した事業所が不利にならない評価として欲しい。例えば、過去２年間に一定以上の移行・定着実績があり、定員充足率が70%未満となった場合でも、その後２年間は実利用者数に応じて「５：１」「４：１」等の手厚い人員配置区分を算定できる仕組みとして欲しい。 新基準の算定にあたって、「35時間以上の常勤配置」「福祉専門職、基礎的研修修了者等の配置」を要件に、支援の質を担保する仕組みとすべき。また、支援ニーズの高い利用者（重度者、高齢者等）への支援が適切に評価されるよう、障害支援区分や年齢等を踏まえた評価要件の導入を検討して欲しい。	全国社会就労センター協議会
3	・就労継続支援B型事業所などの見直しにおいては、単純に「収支差率」のみで評価すべきではなく、人材確保の困難な事情や質を担保する障害福祉サービス等収入と人件費支出とを比較した「人件費率」や物価上昇分を含めた評価をすべき。 ・就労継続支援B型事業所は、その人なりの働き方を保障する場であるとともに地域生活支援の場でもある。特に精神障害者の地域生活支援には欠かせない機能があり、生産活動に比重を置いた現行の評価制度に支援の質を盛り込むべき。 ・民間参入により就労継続支援B型事業所が急増しており、一部の自治体では総量規制が行われるなど、支援の質を含めて地域における福祉サービスの提供体制の歪みが生じている。利用者本位の福祉サービスの在り方を推進するためにはサービスの質の担保が必須となることから、国の積極的な関与が不可欠である。	一般社団法人全国精神障害者福祉事業者協会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
4	就労継続支援Ｂ型について、障害のある人が地域生活を営めるよう工賃向上は重要であり、制度として工賃向上を支える仕組みを作ると同時に、より高い工賃を支払う事業所が評価されるべきである。 一方で、社会情勢等不可抗力により前年度工賃を下回ることもあることを前提とした制度設計も必要であるとともに、本サービスは支援度の高い人たちの働く場という役割も担うため、支援度の高い人たちの受け入れや工賃以外の支援の質や取り組みについても評価されるべきである。 最低賃金の上昇に伴い目標工賃指導員配置加算額を見直し、併せて現行の最上位の工賃区分を上回る工賃を支払う事業所を評価すべきである。 また、目標工賃達成加算の取得要件を見直すべきである。 さらに、工賃以外の多軸評価の仕組みも検討すべきである。	公益財団法人日本知的障害者福祉協会
5	施設外就労は、地域の企業等における実際の職場環境を利用し、支援者と共に働く意欲や技能を高める機会となる。また、企業にとっても障害者雇用への理解を深める契機となるなど、双方にとって大きな意義がある。利用者の一般就労への移行や促進を見据えた支援がますます重要となっており、「施設外就労」は一つの有効な手段である。 支援の内容等の加算要件を厳格化したうえで、施設外就労にかかる支援について適正に評価すべきである。	公益財団法人日本知的障害者福祉協会
6	重度の利用者が多い就労支援事業所では丁寧な支援に多くの時間を要しており、現行報酬では十分に支援に対する評価がされていない状況にある。 利用者の重度化・高齢化に対応している状況を報酬の算定要件に詳細に加えるべきである。 また、重度者の要件について、障害者基礎年金1級受給者の割合のみでなく、支援区分や障害者雇用での要件と同様に療育手帳の判定なども基準に加えるべきである。	公益財団法人日本知的障害者福祉協会
7	市場開放政策におけるガバナンス欠如と費用のコントロール不全から、総費用額は＋12.1%伸びており、特に就労継続支援B型は前年比＋20.1%と突出している。 一律の基本報酬引き下げは、地域生活の崩壊を招き、結果としてよりコストの高い施設入所や社会的入院（医療費）の増大を招くため、就労Bを「生活インフラ」として適正予算を配分すべき。	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
8	障害者総合支援法は、障害の有無に関わらず人格と個性を尊重し合う共生社会の実現を基本理念としている。障害福祉サービスは、障害者の自己実現を支え共生社会に寄与する社会的資本である。 しかし、現在の就労継続支援Ｂ型は工賃や生産活動の重視に偏り、地域協働、ピアサポート、一般就労移行、地域福祉への貢献など、本来果たす多様な機能が十分に評価されていない。 また、精神障害者など毎日通所が困難な利用者が多い事業所では登録者数が多くなり、サービス管理責任者が多数の個別支援計画を管理する実態がある。 こうした現場の実情を踏まえると、令和６年度報酬改定で導入された新たな平均工賃月額の算定方法については評価できるものである。 今後、制度を持続可能とするには国民の理解が不可欠である。「この子らを世の光に」「生きることが光になる」という理念を土台とした社会福祉の思想を継承し、共生社会づくりにつなげる必要がある。 就労系サービス　令和３年度 障害福祉サービス等報酬改定検証調査結果 「就労系障害福祉サービスにおける経営実態等調査」では、訓練等給付である就労系サービスでは、「区分無し・申請中」の割合が大きいものの、区分4以上の重度障害者も一定数利用実績がある。重度障害者の就労支援には一定の支援濃度が必要であり、共同生活援助と同様に障害支援区分における報酬上の評価を導入することで、より適切な就労支援が提供されると考える。 就労継続支援Ｂ型　工賃や生産活動のみならず、地域協働、ピアサポート、就労選択支援利用率及び一般就労等への移行率を評価する仕組みを導入・強化する必要がある。また、地域協働加算・ピアサポート実施加算については一部の類型に限定することなく拡充を検討する必要がある。障害福祉サービスが地域福祉や共生社会づくりにどの程度寄与しているかを評価する観点を強化し、地域の課題解決や地域づくりに貢献する取組を適切に報酬へ反映する仕組みが必要である。また、ピアサポートは、利用者が支援を受ける存在にとどまらず、自らの経験を活かして仲間や地域を支える主体として活躍できる仕組みを推進すべきである。	一般社団法人全国地域で暮らそうネットワーク

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
9	就労Bにおける目標工賃計算の見直しにおいて激変緩和策が不足しており、経営の予見可能性を阻害し、経営を圧迫している。特に、精神障害者は特性により長時間の作業が難しく、利用時間で報酬を評価（時間割評価）されると精神障害者の短時間利用が多い事業所は経営面が極めて厳しくなる。 就労継続支援B型において、利用時間による報酬評価を廃止し、地域福祉の要である相談支援の算定上限を緩和し、維持可能な報酬水準（相談支援報酬の20%引き上げ）にする必要がある。	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
10	現行の報酬体系が「平均工賃」などのアウトカム（成果）に偏重しているため、手厚い支援を要する利用者が敬遠される構造にある。アウトカム偏重を是正し、「在宅からの脱却率」や「通所安定率」など、本人のQOL（生活の質）の向上を多角的に測る指標へ転換すべき。	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
11	ピアサポート体制加算・実施加算は、ともに「対象利用者1人につき月額100単位（実際の支払額で月1,000円程度）」に過ぎず、ピアスタッフを雇う十分な原資となっていない。また、就労B型の工賃実績が高い上位区分（サービス費Ⅰ～Ⅲ）ではピアサポート加算が対象外となっており、ピアサポートを活かした結果として工賃が高くなっているのに、加算がつかないという矛盾が生じている。 アウトカム偏重を是正し、「在宅からの脱却率」や「通所安定率」など、本人のQOL（生活の質）の向上を多角的に測る指標へ転換。ピアサポート加算の報酬単価を引き上げ、ピアサポーターが配置されていれば、就労B型の工賃区分に関わらず一律で加算対象とすべき。	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
12	就労継続支援事業所等における健康づくり支援の推進 ・利用者の健康維持及び就労継続を支えるため、健康状態や栄養状態を継続的に把握し、健康づくり支援を実施できる体制の充実が必要である。 ・そのためには、食事提供の機会等を活用しながら、利用者一人ひとりの健康課題や状態変化に応じた健康管理及び栄養管理を継続的に実施できる仕組みが必要である。また、多職種が連携し、健康状態の把握、食生活や生活習慣の改善に向けた助言等を通じて、利用者の健康づくりを支援できる体制の充実が必要である。	公益社団法人日本栄養士会
13	就労継続支援Ｂ型の基本報酬を、工賃中心の評価から、対象者の必要度を組み込んだ「スコア方式」へ転換すべきである Ｂ型費用はＲ５→Ｒ６年度で＋20.1%と全サービス中最大の伸び。区分2以下が約64%（東京都調査）を占め一般就労への移行は年約0.3人にとどまり、工賃評価が軽度層の囲い込みを招く。Ａ型で既に導入されているスコア方式を参考に、利用者一人ひとりに障害支援区分に応じた点数を付し（区分なし・1を低く、区分3以上を高く）、事業所の一人あたり平均点数が高いほど加算、低いほど減算すること、工賃評価は一軸として残し、必要度スコアと組み合わせた複数軸とすること。 Ａ型と同じ合計点に応じた多段階方式を用い、段階の刻みを細かく設定することで、重度者を一人受け入れるごとに報酬が着実に高まるようにする。個々の利用者を排除する判断を介さないため、恣意性や回避が生じにくい。 基準となる点数（加算と減算の分かれ目）の具体的な水準は全国の区分構成等の実態を踏まえて制度設計の中で定められるべきものだが、軽度層に偏った構成がそのまま高く報われる水準とすべきではない。前年度の区分構成を年度単位で集計し翌年度の基本報酬を決定する仕組みとし、工賃月額の算定と同じ年度更新に乗せることで事務負担の増加を抑える。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
14	法の理念に沿った適切な支援を行っている事業所も含め一律の報酬減額を行うことは強く反対する。令和７経営概況調査では、決算訓練・就労系のB型事業所の42.2%が赤字で、全国セルプ協による実態調査（暫定値）でも、基本報酬Ⅰ～Ⅲを取得するB型事業者の15%にあたる85事業所が減収となる等、経営環境は依然厳しい状況にある。 このため、令和８年度の臨時的な対応を、そのまま令和9年度からの報酬水準の引下げにつなげることなく、運営実態と支援の質を踏まえた検証を行うよう求める。 具体的には、平均工賃額算定における開所日数を単に事業所を開けた日でなく、一定の利用実績および生産活動の実態を伴う日を算定対象とする等、実態に即した取扱いとするとともに、平均利用者（人）数が著しく少ない事業所には算定上の最低ラインを設け、極端なケースは実地検査の対象とすることを求める。	全国社会就労センター協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
15	本会では、制度の趣旨を踏まえ、Ｂ型事業所において、原則月額で最低賃金の３分の１以上の工賃（週30時間以上で得られる月単位の額）の支給を目標としている。令和６年度の平均工賃月額（24,141円）が平成18年度比で1.97倍（11,919円増）に留まる中、B型事業所の設置目的である「障害者が自立した社会生活を営むこと」を達成するためには、工賃向上に向けた評価と仕組みの強化が必要。 具体的には、経過措置期間を設けたうえで、工賃平均額（最低基準）を現行の3,000 円から段階的に引き上げる一方で、工賃向上計画を作成していない事業所に対する「工賃向上計画未作成減算」、ならびに「工賃平均額（最低基準）未達成減算」の導入を検討して欲しい。 また、現行の最上位区分を上回る高工賃事業所を評価する新たな上位区分（例：60,000円以上）を設け、目標工賃達成加算の要件について、複数年度の平均工賃を用いる現在の難解な仕組みを見直し、前年度平均工賃月額に加算する金額を定額にする等、より簡便でわかりやすい仕組みにすることを要望する。	全国社会就労センター協議会
16	利用者の高齢化・重度化が進んでいる中、地域生活支援や社会参加を支える観点から制度の見直しが求められている。このため、以下を提案する。 ① 食事支援の強化 ・食事提供体制加算の恒久化　　・基本報酬への組込み ② 就労支援の評価の見直し ・工賃偏重の評価からの脱却　　・QOLや社会参加を含めた多面的評価への転換 ③ 地域移行支援の推進 ・特定障害者特別給付費（家賃補助）の引上げ　・地域生活移行を支える支援の充実	全国社会福祉法人経営者協議会
17	全事業所に「人権方針」策定を義務化 ・障害者総合支援法の全事業所に、尊厳・自由・自己決定・透明性を明記した人権方針の策定を義務化。 ・苦情対応・救済、説明責任、労働者（PA等）の権利保護を含む。 ・A型やB型不正・GH問題の根本原因（ガバナンス欠如）に直接対応。 ・監査・指導・評価の基準として活用可能。	全国自立生活センター協議会
18	障害福祉サービス等の総費用額が増加する中、将来的な支援量の増大を抑制するためには、重度化予防、二次障害予防、就労継続、地域生活の維持が必要。そのため、生活機能・活動・参加の評価に基づく支援、適切なサービスの選択、中長期的なアウトカムを踏まえた評価体系を整備し、限られた財源を効果的な支援に重点化することが重要。	リハビリテーション専門職団体協議会
19	就労継続支援B型に対する意見 ・利用者本位、質の高い支援を継続するために、「利用時間」による評価を入れないこと。 ・利用者本位、質の高い支援を継続するために、平均工賃額のみならず「多軸評価」の視点を導入すること。 ・就労継続支援B型事業について、今の工賃を評価する仕組みに加えて、支援区分を踏まえた総合評価による報酬算定の仕組みを導入し、就労重度障害者の受入れを積極的に評価することも検討してはどうか。	特定非営利活動法人全国精神障害者地域生活支援協議会 （同旨） 特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

4. 就労定着支援に係る報酬・基準について

就労定着支援に係る論点

論点１　基本報酬や加算における就労定着者の考え方について

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

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

※　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。

＋

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。

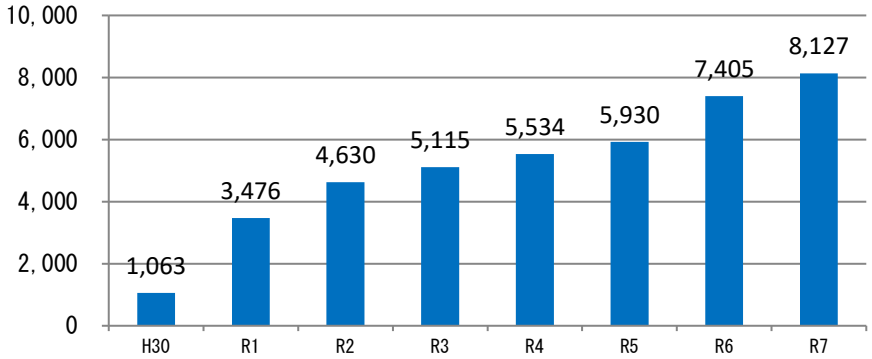
○ 事業所数　1,859（国保連令和　8　年　4月実績）

○ 利用者数　20,709（国保連令和　8　年　4月実績）

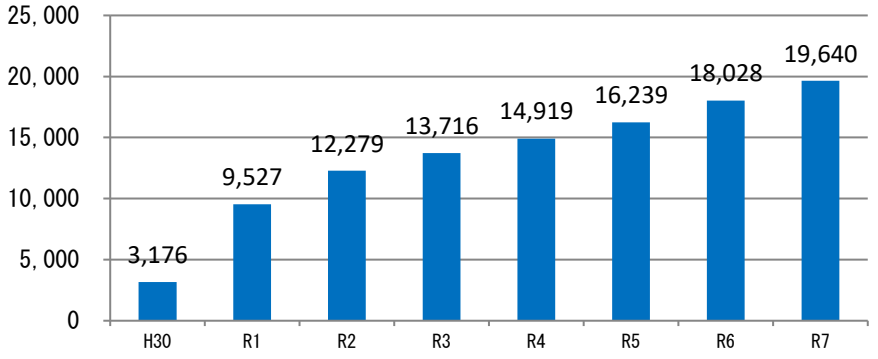
就労定着支援の現状

【就労定着支援の現状】
○　令和7年度の費用額は約81億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約0.2%を占めている。
○　総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

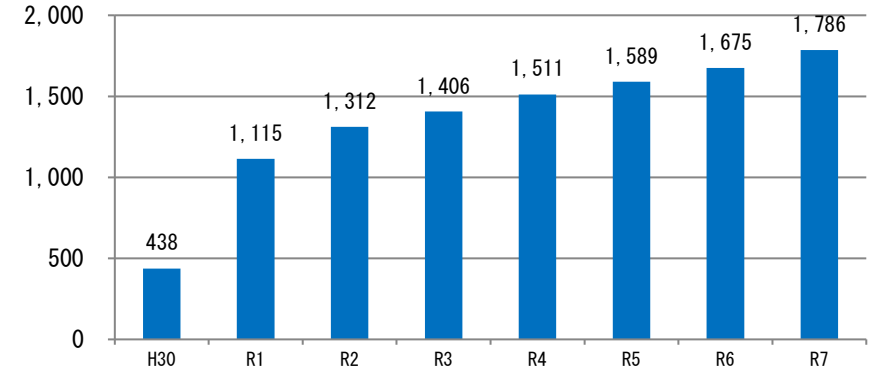
費用額の推移（百万円）



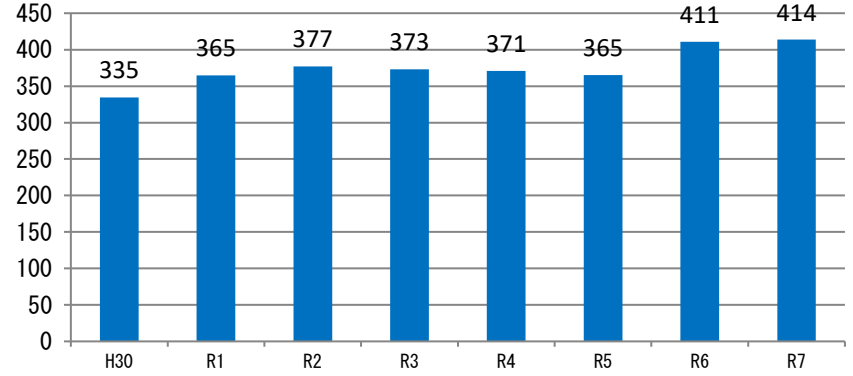
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



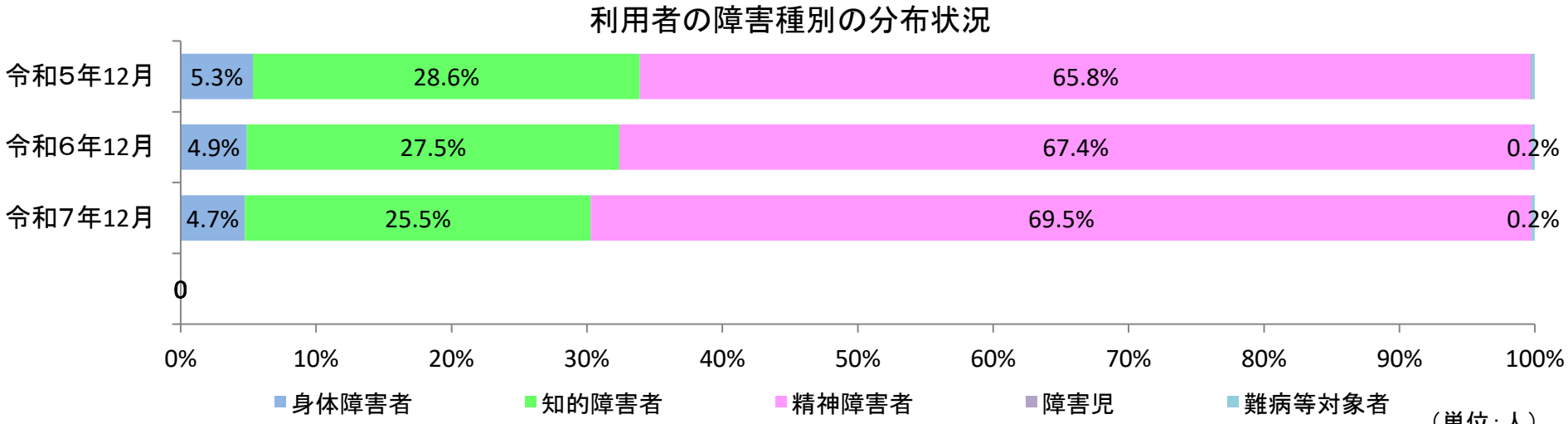
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※出典:国保連データ

就労定着支援利用者の障害種別分布状況

○ 利用者全体の人数は増加しているが、特に精神障害者が全体の約7割を占め、増加傾向。
○ 身体・知的障害者の割合は相対的に減少傾向。



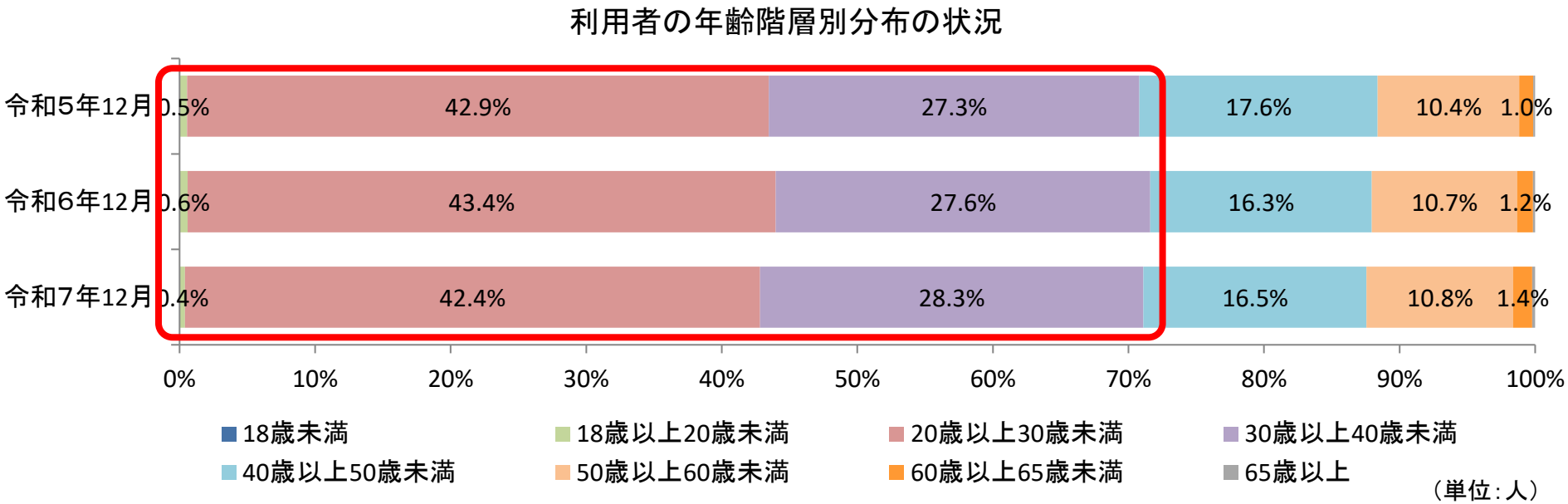
（単位：人）

	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
R5.12	901	4,816	11,106	1	43	16,867
R6.12	898	5,057	12,387	0	43	18,385
R7.12	960	5,168	14,058	0	48	20,234

【出典】国保連データ

就労定着支援利用者の年齢階層別分布状況

○　年齢階層別に利用者の分布を見ると、20代が4割以上を、40歳未満が全体の7割以上を占めている。



（単位：人）

	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
R5.12	3	92	7,235	4,612	2,966	1,759	177	23	16,867
R6.12	3	105	7,976	5,080	3,004	1,972	216	29	18,385
R7.12	4	78	8,581	5,724	3,329	2,190	283	45	20,234

【出典】国保連データ

就労定着支援における令和６年報酬改定後の動向

就労定着率の区分	事業所数					利用者数				
	R6.4	⇒	R7.12	増減 事業所数	増減 増減率	R6.4	⇒	R7.12	増減 利用者数	増減 増減率
９割５分以上の場合	429 (26.2%)	⇒	486 (26.6%)	57	13.3%	2,957 (16.8%)	⇒	3,601 (17.8%)	644	21.8%
９割以上９割５分未満の場合	208 (12.7%)	⇒	242 (13.2%)	34	16.3%	2,990 (17.0%)	⇒	3,815 (18.9%)	825	27.6%
８割以上９割未満の場合	538 (32.9%)	⇒	581 (31.8%)	43	8.0%	7,406 (42.1%)	⇒	8,004 (39.6%)	598	8.1%
７割以上８割未満の場合	261 (16.0%)	⇒	297 (16.2%)	36	13.8%	3,145 (17.9%)	⇒	3,500 (17.3%)	355	11.3%
５割以上７割未満の場合	170 (10.4%)	⇒	197 (10.8%)	27	15.9%	978 (5.6%)	⇒	1,242 (6.1%)	264	27.0%
３割以上５割未満の場合	17 (1.0%)	⇒	14 (0.8%)	▲ 3	-17.6%	69 (0.4%)	⇒	50 (0.2%)	▲ 19	-27.5%
３割未満の場合	12 (0.7%)	⇒	11 (0.6%)	▲ 1	-8.3%	29 (0.2%)	⇒	20 (0.1%)	▲ 9	-31.0%
計	1,635 (100.0%)	⇒	1,828 (100.0%)	193	11.8%	17,574 (100.0%)	⇒	20,232 (100.0%)	2,658	15.1%

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労定着支援の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）

加算部分	単位数	取得率	費用額
特別地域加算	240 単位/月	4%	716千円
地域連携会議実施加算			
イ　地域連携会議実施加算（Ⅰ）	579 単位/回	14%	3,805千円
ロ　地域連携会議実施加算（Ⅱ）	405 単位/回	13%	2,563千円
初期加算	900 単位/月	7%	1,792千円
就労定着実績体制加算	300 単位/月	14%	7,800千円
職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算	120 単位/月	40%	12,870千円
利用者負担上限額管理加算	150 単位/月	1%	24千円
福祉・介護職員等処遇改善加算			
イ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）	所定単位数×加算率	73%	51,656千円
ハ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅲ）		12%	5,606千円
ニ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅳ）		2%	1,018千円

基本部分	610,749千円

合計	698,598千円

※出典:国保連データ

【論点１】基本報酬や加算における就労定着者の考え方について

現状・課題

○　就労定着支援は、利用開始から３年間の就労定着率に応じた基本報酬となっている。この就労定着率は、過去３年間の就労定着者数を勘案するものであるが、支援途中で離職した場合でも、１か月以内に再就職した場合は引き続き就労定着者数として計上できることとなっている。一方で、再就職までの期間が１か月は短いという指摘がされている。

○　また、就労定着支援においては、３年間を超えて継続して就労している者の割合が高い場合に、「就労定着実績体制加算」として評価を行っている。基本報酬を算定する際の「就労定着者数」では「事業所の倒産」等の場合は除外できることとしているが、「就労定着実績体制加算」については、当該除外規定が設けられていない。

論　点

○　基本報酬における就労定着者について、短期間で再就職した場合をどう取り扱うか。

○　就労定着実績体制加算の就労定着者の考え方についてどのように考えるか。

検討の方向性

○　再就職した場合に就労定着者として計上できる期間を「１か月以内」から「３か月以内」に緩和してはどうか。

○　就労定着実績体制加算において、就労定着率を勘案するに当たっては、「事業所の倒産」等の場合を除外できる取り扱いとしてはどうか。

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
1	就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援について、一般就労に向けた取り組みを推進するため、まずは同一事業所として有機的に連動しながら進めていくこと、加えて地域の事業所との連携も重要である。 複数事業の一体的かつ弾力的な運営を可能とする仕組みを構築すべきであるとともに、他事業所からの就労定着支援の受け入れに伴う業務量増加についても評価すべきである。	公益財団法人日本知的障害者福祉協会
2	就労定着支援をより柔軟に行えるようにすべきである 現行の3年定着評価は、本人の意に反した引き止めや、退職後1か月以内の転職強制を招きうる。評価期間や転職の取扱いを見直す。 評価期間を2年に短縮する、または転職を複数回まで許容する、転職に要する期間も現行の1か月以内から2か月以内まで認め、本人の特性に合った職場選びを可能にする。 就労継続率により基本点数を評価する現行の枠組みは維持しつつ、期間や転職等の要件を上記の通り柔軟化する。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
3	就労移行・就労定着支援の評価に、就職先の「雇用の実態」を反映すべきである 障害者雇用代行ビジネス（利用企業1,803社以上・就業障害者11,241人以上）が拡大する中、個別の雇用ごとに実態の良否を判定するのではなく、労働局が雇用代行ビジネスとして把握・指導の対象としている就業場所への送り出し・定着支援か否かという、行政が既に持つ観測可能な区分で評価する。 実態の乏しい雇用への送り出しや定着支援は評価を相対的に低くする一方、即時の打ち切りは避け、所得保障機能に配慮した段階的な適用とする。 雇用代行ビジネスそのものの基準づくりは労働行政側のガイドライン整備に委ね、福祉サービスは報酬評価の側で対応する。当該就業場所への送り出し・定着支援は実績カウントや報酬を逓減し、実態を伴う雇用への支援を相対的に後押しする。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
4	就労定着支援事業所の質の問題について 定着支援事業の質を高めるため、企業へのナチュサポート体制に移行し訪問件数が減った場合加算をし、無駄な回数だけの訪問を減らす対策をする。一方、定着支援事業が障害者就業・生活支援センターの就業予算に追い抜く勢いで増えている中で、改めて本事業は障害者就業・生活支援センターの定着負担を減らす事業になっているのか、また厚生労働省はどちらの事業がパフォーマンスが良いのか見当すべき時期に来ている。	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
5	令和７年度から障害者の就労支援に関する基礎的研修が開始されたが、就労移行支援及び就労定着支援等については、引き続き支援者の質の向上が求められることから、基礎的研修の上位研修に位置づけられる訪問型職場適応援助者養成研修等を受講した職員を配置するように加算を設けるべき。 また、障害者雇用対策課にて障害者就労支援士の創設が検討されており、早ければ令和９年度報酬改定期間において試験の実施が見込まれているが、当該資格取得者に対しても何らかの評価を講ずることが質の担保につながると考える。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
6	就労定着支援サービス費の区分について、近年、支援対象者に占める精神障害・発達障害のある方の割合が高くなっており、就労継続に向けて、より丁寧かつ継続的な支援が求められている。一方で、就労定着率の評価基準は厳しく設定されており、実態との乖離が生じている。 そのため、現在の利用者像や支援実態を踏まえ、就労定着支援サービス費における評価基準全体について、改めて見直しを行う必要がある。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
7	就労定着支援については、３年半の支援期間終了後も継続的に関わることで、安定した就労の継続につながるケースが多く見られる。また、一定のフォローを継続することで、障害者就業・生活支援センターへのケース移管を抑えることにもつながると考えられる。そのため、３年半の支援期間終了後についても、必要に応じて、定期的な面談や相談支援などを限定的な頻度で実施できる仕組みを設けて欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
8	就労定着実績体制加算の評価基準について、現在は「６年間で就労定着率７割以上」が評価基準となっているが、近年の利用者像や支援実態の変化を踏まえると、現行基準が実態に合わなくなっている可能性がある。基本報酬における評価の考え方との整合性も踏まえながら、評価基準の見直しを図るべき。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
8	就労定着実績体制加算については、継続的な支援の促進につながる観点から「前年度において42月以上78月未満の期間、継続して就労している又は就労していた者」を対象としているが、これだと当該期間内に退職した者も含まれることとなる。「就労していた者」は対象から除外した方がよいのではないか。 また、「過去６年間の就労定着支援の終了者」の算出方法については、就労定着支援サービス費の取扱いと同様に、「就労定着支援を利用しながら就労を継続している者」「就労定着支援の利用中に離職した場合であっても、１月以内に他の通常の事業所に再就職し、その後就労が継続している者」については、「就労が継続している者」として取り扱うこととしてはどうか。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
9	就労定着支援サービス費の区分については、①過去3年間の就労定着支援利用者数のうち当該前年度末日において就労が継続する者の総数を算出すること、②「倒産」「死亡」などの場合は除外することが明記されているが、就労定着実績体制加算についてはその記載がない。就労定着実績体制加算についても、就労定着支援サービス費の区分と同様、算出方法を改めて欲しい。加えて、基本報酬及び就労定着実績体制加算の除外要件に、本人に起因しない「定年」や「事業主都合の離職」の要件追加についても検討して欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
10	他事業所から就労した障害者に対して就労定着支援を行う場合、アセスメント等に時間や労力を要することから初期加算が算定されるが、当協議会での会員調査では、他事業所からの定着支援実施は５割にとどまっている。自事業所でマッチングを実施していない方の離職のリスクが要因と思われ、他事業所からの就労定着支援の利用に関して、基本報酬や就労定着実績加算の就労定着率の考え方について検討が必要。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
11	就労定着支援事業所は年々増加しているものの、地域における支援資源は依然として十分とは言い難い状況にあり、今後も就労定着支援事業所のさらなる整備と支援体制の強化を図る必要がある。当協議会の会員からは、就労後の定着支援は障害者雇用の継続において極めて重要であることから、就労移行支援事業所に対して就労定着支援事業の実施を義務付けることを検討して欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会

5. 就労選択支援に係る報酬・基準について

就労選択支援に係る論点

論点１　地域連携について

論点２　誘導行為等への対策について

論点３　離島等における支援について

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

就労選択支援

○ 対象者

■ 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
※ 令和7年10月から、就労継続支援B型は、従来の就労アセスメントに代わり、就労選択支援により就労面に係る課題等の把握が行われている者が対象となる。
※ 令和9年4月以降は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、新たに就労継続支援A型を利用する場合や就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する場合においても、就労選択支援により就労面に係る課題等の把握が行われている者を対象とする予定。

○ サービス内容

■ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する

■ 具体的には、以下のプロセスを実施する。
○ 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理(アセスメント)を実施。
○ アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
○ アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
○ 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。

■ 支給決定期間は原則1ヶ月とする。

○ 主な人員配置

■ 就労選択支援員　15:1以上

※ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
※ 経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
※ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めない。

○ 報酬単価

基本報酬

就労選択支援サービス費　1,210単位／日

＋

主な加算

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
※ 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

主な減算

特定事業所集中減算　200単位／日　(※所定単位数から減算)
正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

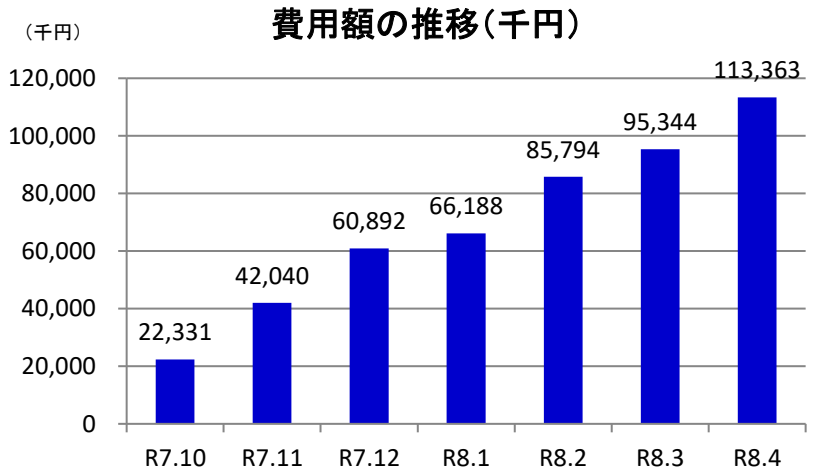
○ 事業所数　452 (国保連令和　8年　4月実績)

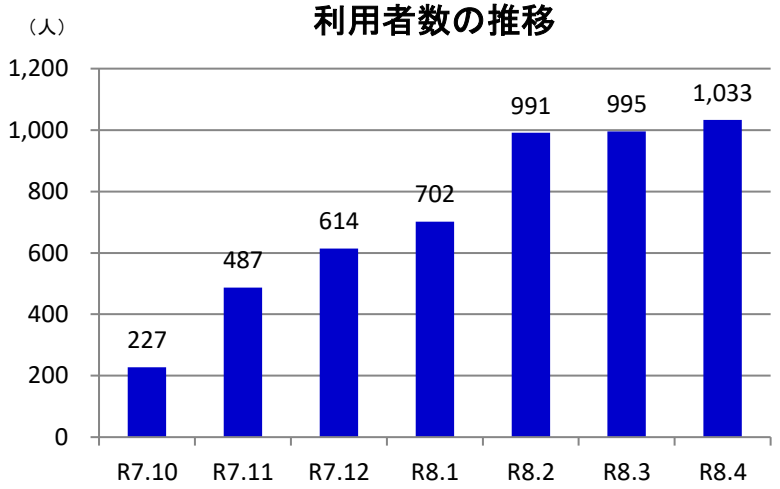
○ 利用者数　1,033 (国保連令和　8 年　4 月実績)

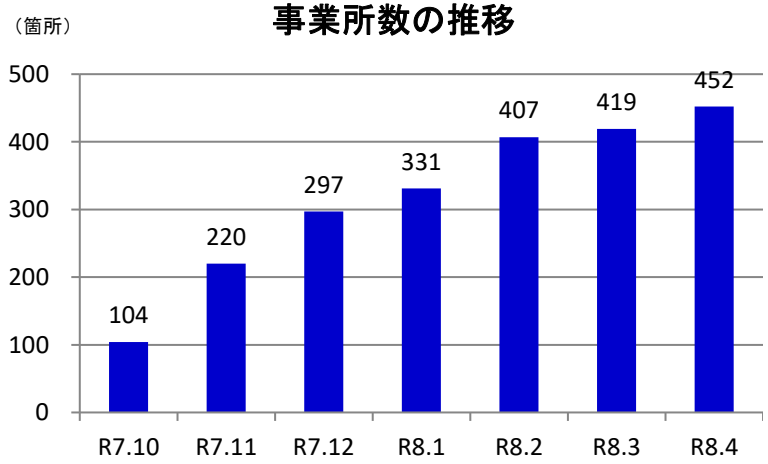
就労選択支援の現状

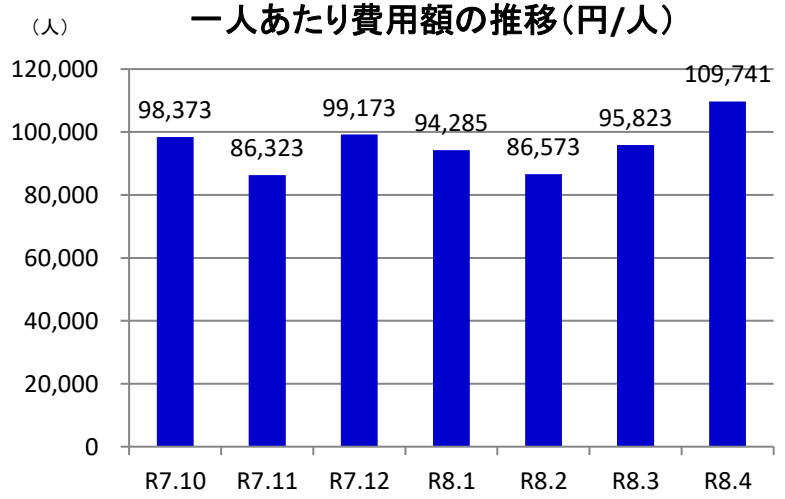
【就労選択支援の現状】

○　就労選択支援は、令和7年10月に施行されて以降、費用額、利用者数及び事業所数は、いずれも増加傾向にある。





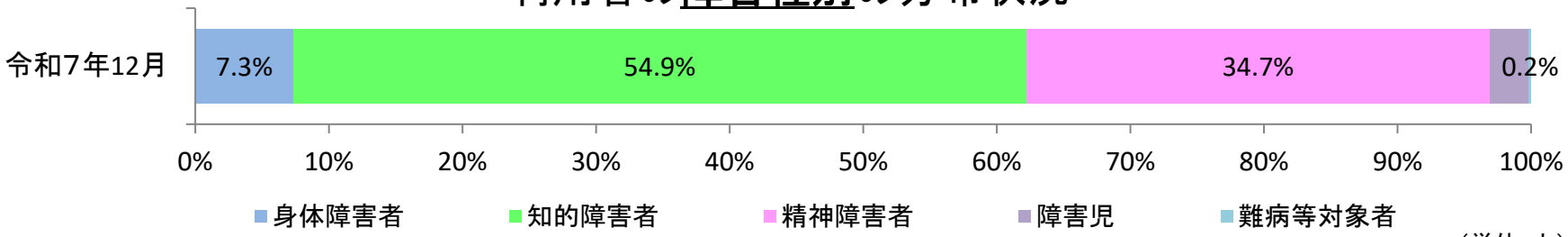




【出典】国保連データ

利用者の障害種別及び年齢階層別分布状況（就労選択支援）

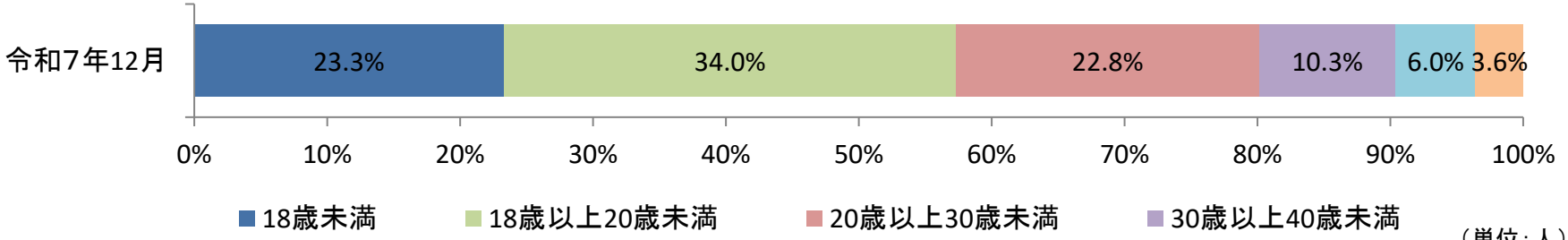
利用者の障害種別の分布状況



（単位：人）

	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
R7.12	45	337	213	18	1	614

利用者の年齢階層別の分布状況

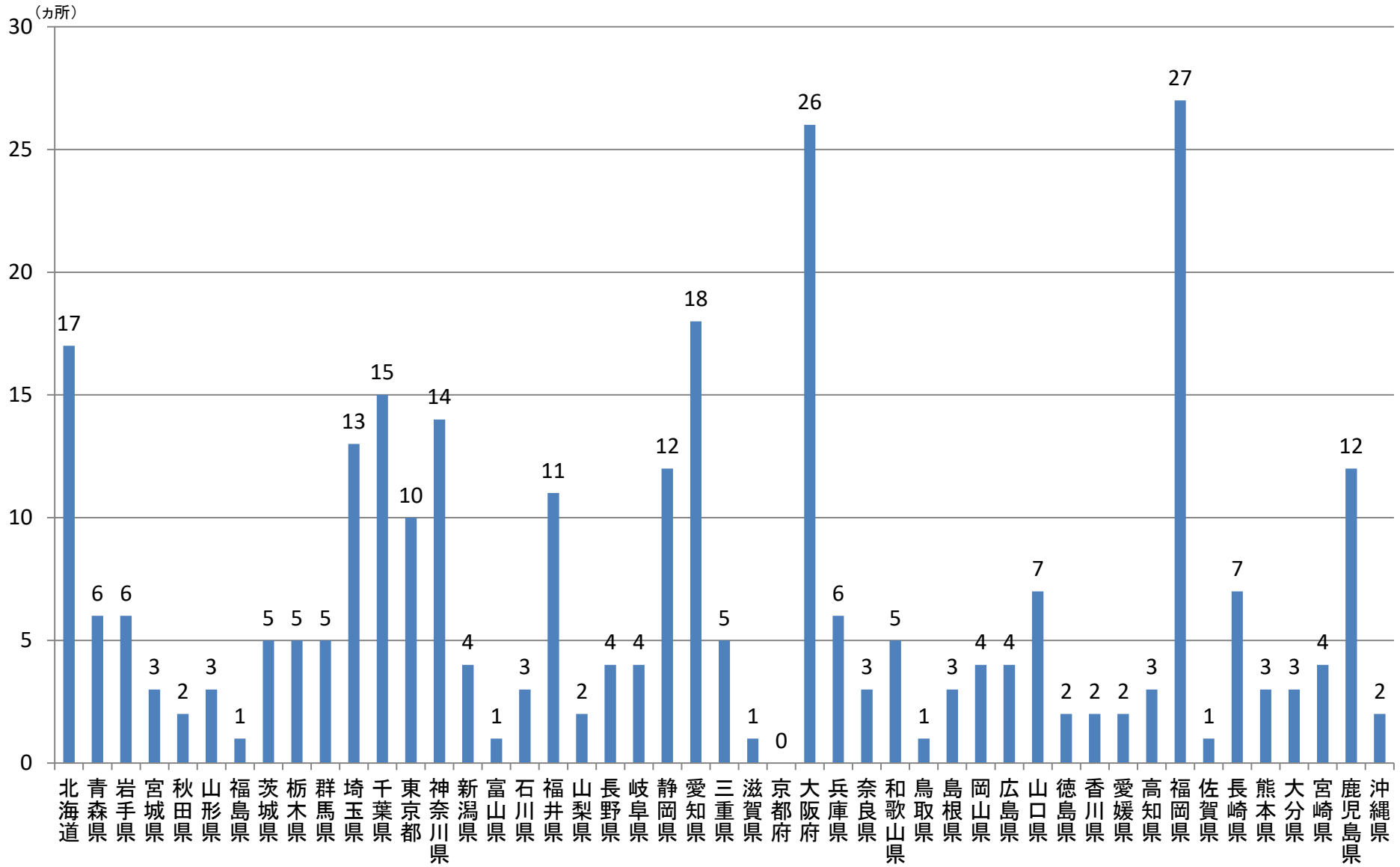


（単位：人）

	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
R7.12	143	209	140	63	37	22	0	0	614

【出典】国保連データ

都道府県別就労選択支援事業所数



【出典】令和7年12月国保連データ

就労選択支援の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）①

加算部分	単位数	取得率	費用額
福祉専門職員配置等加算			
イ　福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	15 単位/日	29%	231千円
ロ　福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10 単位/日	3%	9千円
ハ　福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6 単位/日	28%	78千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			
イ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）	51 単位/日	0%	0千円
ロ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ）	41 単位/日	0%	0千円
高次脳機能障害者支援体制加算	41 単位/日	0%	0千円
欠席時対応加算	94 単位/回	25%	198千円
医療連携体制加算			
イ　医療連携体制加算（Ⅰ）	32 単位/日	0%	0千円
ロ　医療連携体制加算（Ⅱ）	63 単位/日	0%	0千円
ハ　医療連携体制加算（Ⅲ）	125 単位/日	0%	0千円
ニ　医療連携体制加算（Ⅳ）			
（１）利用者が１人	800 単位/日	0%	0千円
（２）利用者が２人	500 単位/日	0%	0千円
（３）利用者が３人以上８人以下	400 単位/日	0%	0千円
ホ　医療連携体制加算（Ⅴ）	500 単位/日	0%	0千円
ヘ　医療連携体制加算（Ⅵ）	100 単位/日	0%	0千円
利用者負担上限額管理加算	150 単位/月	0%	0千円
食事提供体制加算	30 単位/日	30%	331千円

※出典:国保連データ

就労選択支援の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）②

（続き）

加算部分	単位数	取得率	費用額
送迎加算			
イ　送迎加算（Ⅰ）	21 単位/回	4%	67千円
同一敷地内の場合	21 単位/回×70%	0%	0千円
ロ　送迎加算（Ⅱ）	10 単位/回	13%	130千円
同一敷地内の場合	10単位/回×70%	0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	0千円
福祉・介護職員等処遇改善加算			
イ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）	所定単位数×加算率	43%	2,651千円
ロ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅱ）		15%	827千円
ハ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅲ）		7%	408千円
ニ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅳ）		3%	136千円

基本部分	55,827千円

合計	60,892千円

※出典:国保連データ

【論点1】地域連携について

現状・課題

○ 就労選択支援については、公平性や中立性、事業の適正性を確保するため、事業の指定申請に当たって協議会や市区町村等に対する説明を行い、評価を受けることや、地域の就労支援に係る社会資源等の情報収集のために協議会への参加等を行うこと、また、多機関連携のケース会議を開催することを技術的助言として示している(※)が、実効性を担保することの必要性が指摘されている。

※ 「就労選択支援の実施について(障障発0930第3号)」

論　点

○ 就労選択支援の公平性や中立性、事業の適正性を確保するための地域との連携について、どのように考えるか。

○ 就労選択支援において、地域全体の支援体制の強化や関係機関の連携促進などの公共的な機能について、どのように考えるか。

検討の方向性

○ 就労選択支援の公平性や中立性、事業の適正性を確保するため、以下の見直しを行ってはどうか。

- 指定基準に公平性や中立性、事業の適正性に関するものを追加した上で、当該基準を満たしているかを確認するため、就労選択支援を行おうとする者は、原則として圏域単位の協議会(困難な場合は市区町村等)に対し、運営方針や活動内容等を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を事業指定の申請時に指定権者に提出するような一定の仕組みを設けてはどうか。
- 協議会や市区町村等に対し、原則として年1回以上、事業の運営状況を報告するとともに、必要な要望や助言等を聴取することについて、義務としてはどうか。なお、この取組は令和10年度から実施することとするが、指定権者が開始時期を前倒しすることを妨げないこととしてはどうか。

  ※ 報告の機会については、協議会(就労支援部会)等の都道府県又は圏域単位において設置される会議の場とする想定。
- 減算適用の有無を確認するため、アセスメントを終了した利用者数や就労移行支援等の各事業につながった利用者数・同一法人への移行率について、情報公表制度において公表するとともに、協議会への報告時に提出させることとしてはどうか。(再掲)

【論点１】地域連携について

○　また、地域生活支援拠点等においては、市町村による「地域生活支援拠点等・ネットワーク運営推進事業」の実施や、地域生活支援拠点等機能強化加算による拠点コーディネーターの評価を通じて、地域全体の支援体制を強化する仕組みが整備されている。この考え方を発展させ、就労選択支援においても、市町村や協議会との連携が図られる仕組みを目指してはどうか。

○　具体的には、就労選択支援において、市町村長が認めた者をコーディネーターとして就労選択支援事業所に配置する仕組みを目指してはどうか。

　このコーディネーターの業務として、例えば、①就労継続支援及び就労移行支援の利用者に対する就労選択支援の利用機会の確保や動機付け支援、②就労選択支援事業所における適切なアセスメント実施体制の構築支援、③就労選択支援事業所の面的整備及び関係機関との連携促進等を担うこと等が考えられる。

【論点2】誘導行為等への対策について

現状・課題

○ 就労選択支援は、利用者が就労先や働き方についてより良い選択を支援するサービスであるため、利用者を特定の事業所へ送り込むことを含め、利用者本人の選択を歪めることは厳格に防止する必要がある。

○ 就労選択支援事業所からつながった人数が特定の法人の事業所に80%以上集中している場合には減算を適用する仕組みとなっているが、該当要件が緩いのではないかとの指摘がある。

論　点

○ 特定事業所集中減算以外に誘導行為等を予防する方法を設ける必要はあるか。

○ 特定事業所集中減算の割合及び要件の見直しについて、どのように考えるか。

検討の方向性

○ 就労選択支援における誘導行為等を予防するには、特定事業所集中減算を設けるだけでなく、

- 利用者本人に比較可能な様々な選択肢を提供した上で本人の意思を確認することや、
- 本人が選択に至った過程を記録することで事後的に検証ができるようにすること
- 特定事業所集中減算の報告等を端緒として、指定権者が必要に応じて、支援の実態を確認し、問題がある場合は指導・監査・行政処分を行う

といった一連の流れを制度的に担保することが重要であると考えられる。

○ そのため、運営基準等において、本人の選択肢を不当に狭める行為を禁止してはどうか（※1）。また、公平性の確保の観点から、支援に当たり、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所の情報提供を行う場合には、少なくとも支援内容等の一定の事項について情報提供を行うことを義務付けてはどうか（※2）。

○ 加えて、サービス提供記録やアセスメント結果等に、利用者が最終的にどのような希望を示したのかや、本人の最終的な希望と実際の利用先が異なる場合には、その理由の記載を必須としてはどうか。

【論点2】誘導行為等への対策について

検討の方向性

○　その上で、特定事業所集中減算について、以下のとおり見直しを行ってはどうか。

- 適用する水準（同一法人の移行率）を引き下げる（例：現行8割→3割）
- 適用単位について、現行では法人ごとに算定するところ、関連法人まで広げる
- 減算割合について、他の減算制度も参考に見直す

○　一方、負担軽減のため、アセスメント終了後の移行先の確認について、アセスメント終了から3年間が経過した又は他の就労選択支援事業所のアセスメントを受けた場合は、その後の把握は不要としてはどうか。

※1　具体的には、以下のような行為を禁止することを想定している。

- 自法人の事業所等特定の事業所への利用を実質的に指定すること
- 他の事業所に関する情報を意図的に提供しないこと
- 自法人の事業所等特定の事業所のみを詳細に説明すること
- 見学先を自法人の事業所等特定の事業所のみに限定すること
- 本人の希望がないにもかかわらず、自法人の事業所等特定の事業所の利用を繰り返し勧めること

※2　具体的には、一定の事項について以下のような内容を想定している。

- 事業所の所在地及び通所方法
- 定員及び空き状況
- 支援内容
- 訓練及び生産活動等の内容
- 一般就労への移行実績
- 工賃又は賃金
- 利用時間
- 支援体制

（参考）就労選択支援における中立性の確保について

概　要

○　就労選択支援の趣旨は、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援することであり、そのためには、中立性を確保し、客観的な視点から事業が実施されることが重要。

○　令和６年度報酬改定の概要では、中立性の確保について、以下の内容を示している。

・　正当な理由なく、就労選択支援事業所において前６月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援Ａ型又は就労継続支援Ｂ型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合には、200単位を所定単位数から減算する。ただし、地域において、利用者が利用可能な就労移行支援、就労継続支援Ａ型又は就労継続支援Ｂ型事業所が１か所しか存在していない等、特定の事業所を利用することについて、正当な理由がある場合は減算しない。（特定事業所集中減算）

・　市町村が、必要以上に就労選択支援を支給決定しないよう、支給決定事務処理要領において示す。

・　事業者は、他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならないこととする。

・　本人へ提供する情報に誤りや偏りがないよう多機関連携会議を開催することとする。

主な内容

○　事業の中立性の確保の観点から、上記の内容に加え、以下の内容を技術的助言として示す。

・　就労選択支援事業は地域の連携が重要であることから、都道府県知事が必要と認める場合には、就労選択支援を行おうとする者は、事業指定の申請にあたり、協議会や市町村等に対し、運営方針や活動内容等を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を都道府県知事に提出する。

・　就労継続支援や就労移行支援を利用中の者が、当該サービスに係る受給者証の更新や事業所の変更を検討するに当たって就労選択支援を利用する場合、アセスメントや情報提供の客観性を担保するため、当該サービスを提供している事業所と同一の法人が運営する就労選択支援は利用できないものとする。ただし、近隣に別の法人が運営する就労選択支援事業所や就労移行支援事業所がない場合は、同一法人が運営する就労選択支援の利用を認める。

【論点３】離島等における支援について

現状・課題

○ 就労選択支援の事業所数は、令和8年6月末時点で約1,000事業所が指定されているが、都道府県ごとに設置状況が異なり、特に地方部においては、いまだ整備が十分に進んでいない状況にある。

○ このような整備状況の中、就労選択支援事業所が設置されていない地域に対し、離島や遠隔地へ出向いて支援を行っている事例がみられるが、負担が大きいとの指摘がある。

論　点

○ 離島や遠隔地への支援について、どのように考えるか。

検討の方向性

○ 就労選択支援についても特別地域加算の対象としてはどうか。

（参考）離島・山間過疎地域等における配慮（特別地域加算）

○名　　称：特別地域加算（加算率１５％）

○考え方 ：サービスを提供する場合に、移動費用が相当程度必要となることを踏まえた加算

○対　　象：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、自立訓練（機能訓練、生活訓練）、就労定着支援、自立生活援助、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、地域相談支援（地域移行支援、地域定着支援）、計画相談支援、障害児相談支援

○対象地域：

一　離島振興法(昭和二十八年法律第七十二号)第二条第一項の規定により指定された離島振興対策実施地域
二　奄美群島振興開発特別措置法(昭和二十九年法律第百八十九号)第一条に規定する奄美群島
三　豪雪地帯対策特別措置法(昭和三十七年法律第七十三号)第二条第二項の規定により指定された特別豪雪地帯
四　辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律(昭和三十七年法律第八十八号)第二条第一項に規定する辺地
五　山村振興法(昭和四十年法律第六十四号)第七条第一項の規定により指定された振興山村
六　小笠原諸島振興開発特別措置法(昭和四十四年法律第七十九号)第四条第一項に規定する小笠原諸島
七　半島振興法(昭和六十年法律第六十三号)第二条第一項の規定により指定された半島振興対策実施地域
八　特定農山村地域における農林業等の活性化のための基盤整備の促進に関する法律(平成五年法律第七十二号)第二条第一項に規定する特定農山村地域
九　過疎地域自立促進特別措置法(平成十二年法律第十五号)第二条第一項に規定する過疎地域
十　沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第三条第三号に規定する離島

※「厚生労働大臣又はこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める地域」（平成21年厚労告第176号）、「こども家庭庁長官が定める離島その他の地域」（平24厚労告第233号）に該当する地域

（参考）離島や遠隔地への支援事例

〇福井県嶺南地区

平成27年度、就労アセスメントは就労移行支援事業所による「直Bアセスメント」のみに限定されるものではないという考えのもと、事業所ごとにアセスメント様式や評価の視点が異なることによって、同一地域内でも取組方法や結果に差が生じ、利用者や関係機関に混乱を招くことがないよう、3圏域協議会において共通した就労アセスメント体制の構築に向けた検討を開始。平成29年度には、「次につないでいく」ための嶺南版就労アセスメントシートを作成し、また、3圏域協議会合同で、就労アセスメントに関する協議の場を年１回以上継続して実施している。さらに、令和6年度からは就労選択支援に係る嶺南地区の体制整備に着手し、令和8年8月現在、嶺南地区では 5事業所（小浜市2、若狭町1、美浜町1、敦賀市1、高浜町0、おおい町0）が就労選択支援を実施し、必要に応じて遠隔地への支援にも対応している。



〇鹿児島県

令和6年度委託事業「就労選択支援に係るマニュアル等の開発・調査業務」を契機として、鹿児島市と出水圏域が中心となり、県域を越えて各地域の協議会や市町村等に対し、研修会や説明会を実施しながら就労選択支援の体制整備を進めている。また、就労選択支援事業所がない地域において、教育機関関係者や相談支援専門員等から支援依頼があった場合には、片道2時間以上（約100km）を移動してアウトリーチ支援を実施し、支援の実施とあわせて、地域における就労選択支援の面的整備に向けた働きかけも行っている。一方で、遠方へのアウトリーチ支援は収支面で負担が大きく、積極的に実施できる事業所は限られている。また、適切な支援を行うためには、支援先地域の障害者就業・生活支援センター、相談支援専門員、教育機関、企業等との連携が不可欠であり、特に、離島や遠隔地では、就労選択支援の提供体制が十分に整備されていないことから、アウトリーチ支援を実施しながら、地域における体制整備の推進にも取り組んでいる。



〇北海道道東圏域

広域な圏域を担当するくしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれんでは、令和4年度から、事業所所在地以外の地域へ職員が訪問するアウトリーチ型の就労アセスメントを計49件実施してきた。支援対象地域への移動距離は片道約100km以上、移動時間は片道約1時間30分からから2時間30分を要し、また、アセスメントに必要な日数は対象者の状況や支援内容によって異なるものの、1件当たり概ね5日から10日程度、現地へ赴いて支援を実施している。就労アセスメントでは、就労に関する評価に加え、必要に応じて関係機関からの情報収集や支援者間の情報共有を行い、最終日には、自治体や関係機関との連携会議を開催し、本人へ結果をフィードバックするとともに、その後の支援につなげるための調整までを一連の支援として実施してきた。令和7年10月に就労選択支援事業の指定を受けて以降、遠隔地へのアウトリーチによる支援を既に11件実施している。このように遠隔地へのアウトリーチでは、長時間の移動や宿泊対応に加え、複数日にわたる職員配置が必要となるなど、実施件数のみでは把握できない人的・時間的コストが生じている。

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
1	就労選択支援は、利用者本人が地域のなかでどのような働き方を希望するかを整理し、自己選択を支援する重要な制度だが、一方で、就労選択支援、計画相談支援、就労系障害福祉サービスが同一または関係法人内で一体的に運用される場合、本人の意思決定が特定の事業所やサービスに誘導されるおそれがある。 このため、地域の社会資源を踏まえた公正・中立な情報提供と助言により、本人の意思決定を支援できる体制の構築が必要。 その際、特定の事業所への誘導と受け取られることのないよう、同一法人又は関係法人等が上記支援を実施する場合の運営ルール定めつつ、社会資源が限られる地方部では例外的な取扱いとするとともに、新規指定・更新にあたっては、中立性・公平性に関する評価項目を設け、情報提供の内容や進路提案の妥当性について、必要に応じて第三者的立場の専門家や関係機関の意見を確認する仕組みを検討て欲しい。	全国社会就労センター協議会
2	利用者の状況に応じた移行・選択機能の強化 就労継続支援A型・B型については、それぞれの役割を尊重しながら、一般就労を希望する利用者に対しては、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等との連携により円滑な移行支援が行われる仕組みを強化していただきたい。 一方で、地域によっては就労移行支援事業所の不足や、就労支援に関する社会資源・企業とのネットワークの差異により、利用者が希望する支援を受けにくい状況も生じている。就労継続支援事業所から一般就労への移行実績や支援体制には地域差が見られ、利用者の選択機会や再チャレンジの機会にも影響を与えている。 そのため、就労選択支援の導入を契機として、就労継続支援事業所における一般就労への移行支援機能やサービス間の連携について適切に評価するとともに、地域ごとの社会資源や支援体制の違いを踏まえた制度運用についても検討いただきたい。	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
3	就労選択支援サービス費について、制度開始から間もないことから、現時点での見直しは慎重に行うべきであり、まずは利用状況や運用実態を把握・分析した上で、効果や課題について十分な検証を行う必要がある。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
4	就労選択支援は、利用者本人の意思を尊重し、中立的・公正な立場で支援を行うことが求められることから、特定事業所集中減算が設けられている。しかし、現行では、同一法人のサービス利用割合が80%以上となった場合に減算対象とされているものの、この基準では十分に中立性・公平性を担保できていない可能性がある。そのため、利用実態を踏まえながら、より適切に中立性を確保できるよう、特定事業所集中減算の基準や運用について見直しを検討する必要がある。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
5	地域特性に応じた柔軟な運営制度の構築 障害福祉サービスの持続可能性を高めるためには、全国一律の制度設計だけではなく、地域特性を踏まえた柔軟な運営を可能とする仕組みが必要である。そのため、 ① 地域特性を踏まえた制度運用 先の指摘した就労移行支援事業所がないエリアへの事業継続の仕組みにあるように、人口規模や社会資源の状況を踏まえ、地域の実情に応じた柔軟な運用を可能とする仕組みを検討いただきたい。 ② 中山間地域・人口減少地域への配慮 移動距離や支援コストが大きい地域については、都市部と異なる運営環境を考慮した評価のあり方を検討いただきたい。 ③ 地域ネットワーク形成の評価 地域の関係機関との連携や資源開発、就労支援ネットワークの構築など、地域全体の支援力向上に向けた取組についても評価する仕組みを検討いただきたい。 ④ 就労選択支援を活用した地域支援体制の構築 就労選択支援の導入を契機として、ジョブマッチングした就労支援や雇用支援となるよう、地域の就労支援機関、障害福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センター、行政、相談支援事業所等が連携し、地域全体で本人を支える仕組みの構築を推進していただきたい。そのためには、選択支援事業で実施したアセスメント情報の活用や管理の仕組みにを明確にし、アセスメント情報が当事者を通じて、点から面となるよう活かせる方法をさらに検証してもらいたい	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見等の内容	団体名
6	地域間における事業所数や支援資源の格差が顕著となっており、地域によっては必要な就労選択支援を受けることが困難な状況が生じている。当該市町村に就労選択支援事業所がない場合には、近隣市町村の事業所を利用できることを自治体や関係機関へ積極的に周知するとともに、事業者に対しても広域的な受入れを促進するなど、地域格差の解消に向けた取組を進めて欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
7	就労選択支援の実施主体は、指定基準において「就労移行支援または就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものその他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験および実績を有すると都道府県知事が認める事業者」と定められている。一方、就労選択支援については、担い手として就労継続支援事業所が多くなっている現状に対して、課題意識を持っている。就労選択支援においては、特に専門性のある質の高い事業所が求められているため、今一度、指定基準について整理が必要である。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
8	就労選択支援事業について、既存の就労移行支援事業所の面積内では指定申請ができないことから、会員事業所より指定基準が厳しいとの声が多く寄せられている。 今後、就労選択支援事業の体制整備を促進するため、既存事業所との共用を認めるなど、必要面積に係る要件の緩和を検討して欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
9	就労選択支援は創設されたばかりであることから、多くの自治体において従来の就労アセスメントを併用しながら運用されている。制度創設時はやむを得ない対応だったと考えられる一方、現在も就労アセスメントによる運用がみなし措置として認められていることから、地域によっては就労選択支援事業所の整備や利用促進の足かせとなっている実態がある。 就労選択支援への移行を着実に進める観点から、就労アセスメントによるみなし運用を終了し、就労選択支援へ一本化する時期を明確に示し、移行時期を令和９年度報酬改定期間中に定めて欲しい。	特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
10	就労選択支援、中核的児童発達支援センター及び複数の指定特定相談支援事業者等による一体的管理運営（複数事業所協働型）は、いずれも地域全体の支援体制の構築、人材育成及び関係機関の連携促進を目的とした事業である。しかし、現行制度では主として事業者の取組に委ねられており、市町村や協議会との関係が必ずしも明確ではない。 そのため、地域全体の支援体制の強化という本来の目的よりも、個別事業の運営や利用者確保、さらには個々の事業所による支援の抱え込みが優先されることがないよう、体制を見直す必要がある。 地域生活支援拠点等においては、市町村の「地域生活支援拠点等・ネットワーク運営推進事業」の実施や、地域生活支援拠点等機能強化加算による拠点コーディネーターの評価を通じて、地域全体の支援体制を強化する仕組みが整備されている。 今後は、この考え方を発展させ、就労選択支援、中核的児童発達支援センター及び複数の指定特定相談支援事業者等による一体的管理運営（複数事業所協働型）についても、市町村による位置付けや協議会との連動を要件とした公共型の評価体系を創設する必要がある。 その際、市町村事業と個別給付を組み合わせることにより、個別支援の充実と地域支援体制の強化を一体的に推進し、地域生活を支える公共型地域支援システムへの転換を図る必要がある。	一般社団法人全国地域で暮らそうネットワーク