

障害福祉報酬改定検討チームの議論の状況について (第63回～第64回開催分)

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
こども家庭庁支援局障害児支援課

障害福祉報酬改定検討チーム 第63回～第64回の開催経過

No	開催日	内容	ページ番号
1	第63回 令和8年9月24日（木）	訪問系サービスの横断的事項に係る報酬・基準について	3
2		居宅介護に係る報酬・基準について	7
3		重度訪問介護に係る報酬・基準について	10
4		同行援護に係る報酬・基準について	12
5		行動援護に係る報酬・基準について	14
6		重度障害者等包括支援に係る報酬・基準について	16

障害福祉報酬改定検討チーム 第63回～第64回の開催経過

No	開催日	内容	ページ番号
1	第64回 令和8年9月28日（月）	就労系サービスの横断的事項に係る報酬・基準について	18
2		就労継続支援A型に係る報酬・基準について	41
3		就労継続支援B型に係る報酬・基準について	44
4		就労定着支援に係る報酬・基準について	47
5		就労選択支援に係る横断的事項について	49

1. 訪問系サービスの横断的事項に係る報酬・基準について

訪問系サービスの横断的事項に係る論点

論点1 ピアサポートの専門性の評価について

論点2 サービス提供に伴い必要不可欠な自動車による移動に係る評価について

※ 国庫負担基準の在り方や就労・修学支援については、次回以降の議題とする。

【論点1】ピアサポートの専門性の評価について

現状・課題

- ピアサポートについては、利用者と同一目線に立って相談・助言等を行うことにより、利用者の自立に向けた意欲の向上や地域生活を続ける上での不安解消などに効果があることを踏まえ、「障害者ピアサポート研修（基礎研修及び専門研修）」の修了者を配置した相談支援事業所等を加算により評価している。なお、令和6年度報酬改定では、自立訓練、共同生活援助も対象とする拡充を図っている。
- （参考）ピアサポート研修（基礎研修及び専門研修）修了者数（延べ人数）11,408人（令和8年4月30日現在）
- 現在、訪問系サービスは加算の対象となっていないが、訪問系サービス事業所においてピアサポーターとして相談支援にあたる事例もあり、在宅で1人暮らしをしている障害者に対し、同一目線に立った相談支援を行うことは、サービスの質の向上にもつながると考えられる。
- 社会保障審議会障害者部会報告書（令和4年6月13日）においても、ピアサポートの専門性を評価する対象サービスの在り方について検討すべきであるとの指摘があった。

<障害者総合支援法改正法施行後3年の見直し～社会保障審議会障害者部会報告書（令和4年6月13日）～抜粋>

（相談支援専門員やピアサポーターの業務の在り方等）

（略）また、ピアサポーターについては、利用者と同一目線に立って相談・助言等を行うことにより、本人の自立に向けた意欲の向上や地域生活を続ける上での不安の解消、人生における環境の変化の場面などにおける支援の効果が高いと考えられることを踏まえ、主として相談系サービスに対して、令和3年度報酬改定においてピアサポートの専門性を評価する加算が創設された。本加算は、ピアサポートの質を確保する観点から、都道府県又は指定都市が実施する障害者ピアサポート研修事業を修了したピアサポーターを配置する指定相談支援事業所等を評価する加算として創設されたところであり、都道府県・指定都市における本研修の実施を促進していく必要がある。ピアサポートには、他の専門職にはない専門性があり、当事者であることにより安心感が醸成されることや利用者にとってのロールモデルとなり得ること、自己肯定感の向上につながること等が指摘されており、施行後の運用状況等も把握の上、こうした専門性を評価する対象サービスの在り方について検討すべきである。

【論点1】ピアサポートの専門性の評価について

論 点

- ピアサポートの専門性の評価についてどう考えるか。

検討の方向性

- ピアサポーターによる支援による自立に向けた意欲の向上や、地域生活を続ける上での不安の解消等が期待できることから、訪問系サービスについても、ピアサポートの専門性を評価することを検討してはどうか。

【論点2】サービス提供に伴い必要不可欠な自動車による移動に係る評価について

現状・課題

- ヘルパーが自動車を運転して利用者を移送する行為そのものは、道路交通法の安全運転義務との関係から運転中に身体介護等を行い得ないため、訪問系サービスには含まれず、ヘルパーが運転する自動車に利用者を乗せて外出時の支援を行う場合、ヘルパーが運転中の時間は報酬算定の対象とならない。
- 一方で、特に公共交通機関が少ない地域では、例えば、同行援護で買い物支援等を行う場合に、その支援を行う店舗への移動のために、ヘルパーが運転する自動車に障害者を同乗させるケースがあるが、運転中の報酬算定ができない。そのため、事業所の安定的な運営に支障があるとの声が、特に同行援護事業者から寄せられている。

論 点

- 利用者の目的地までの移動に係る報酬算定についてどう考えるか。

検討の方向性

- ヘルパーの運転中の移動時間を直接的に報酬算定の対象とすることはできない一方、同行援護等のサービス提供に伴い、ヘルパーが運転する自動車に利用者が同乗して、支援を実施する場所へ移動している場合がある。
特に公共交通機関が少ない地域においては、サービスの提供に伴い、支援を提供する場所まで、ヘルパーの運転する自動車で移動することが必要不可欠となる場合があるため、このサービス提供に伴う自動車による移動について評価することを検討してはどうか。

2. 居宅介護に係る報酬・基準について

居宅介護に係る論点

論点1 居宅介護の同一建物等の減算要件の見直しについて

論点2 居宅介護(家事援助)の適正な利用について

【論点1】居宅介護の同一建物等の減算要件の見直しについて

現状・課題

- 居宅介護における同一建物等の居住者にサービス提供する場合の報酬については、介護報酬の訪問介護における同一建物等居住者にサービスを提供する場合の減算の仕組みを参考に平成30年度の障害福祉報酬の改定時に設けられた。
 - ＜同一建物等の居住者に提供した場合の減算（以下「同一建物等減算」という＞
 - イ 居宅介護事業所と同一敷地内又は隣接する敷地内に所在する建物に居住する者（ハに該当する場合を除く） 【10%減算】
 - ロ 上記以外の範囲に所在する建物に居住する者（当該建物に居住する利用者の人数が1月あたり20人以上の場合） 【10%減算】
 - ハ 居宅介護事業所と同一敷地内又は隣接する敷地内に所在する建物に居住する者（当該建物に居住する利用者の人数が1月あたり50人以上の場合）【15%減算】
- 同一建物等減算は、指定居宅介護事業所等と建築物の位置関係により、効果的なサービス提供が可能であることを適切に評価する趣旨で設けられている。
- 同一建物等減算の創設以降、例えば、障害者向けのシェアハウスとして運営し、その居住者に居宅介護を提供しているケースが散見され、同一建物等減算の基準（ロ：20人以下）を下回る定員数の居住施設に障害者を集めて支援が行われている状況がある。
 - （参考）厚生労働省で把握している事例
 - ・ 戸建てに3人～5人の定員で障害のある方の入居者を募集し、身体介護や家事援助などのサービスを提供
 - ・ 特定のアパートに10人程度の定員で障害のある方の入居を募集するとともに、障害福祉サービスの活用をHP上で案内

論 点

- 同一建物等減算についてどう考えるか。

検討の方向性

- 現行の同一建物等減算について、介護報酬における訪問介護の状況も踏まえつつ、同一建物等に居住する障害者へのサービス提供の実態を踏まえた見直しをしてはどうか。

【論点2】居宅介護(家事援助)の適正な利用について

現状・課題

- 居宅介護(家事援助)の利用については増加傾向にあり、利用者の半数が精神障害者となっている。
- 平成27年度予算執行調査等において居宅介護(家事援助)の利用については、「家族等同居人の状況については、自治体による確認が適切に行われるよう見直しを行うべき」等の指摘を受け、居宅介護(家事援助)の適切な運用に資するため、下記の内容について通知している。

【居宅介護(家事援助)の適切な実施について(平成28年3月10日障害保健福祉部障害福祉課長通知)抜粋】
 - ・ 精神障害者の障害支援区分1～3については、同居人有の者の利用時間が多くなっており、この点について、障害支援区分の低い精神障害者の状態像を含め、その要因分析を行い、支給内容が適正かどうか確認する必要があるのではないか。
 - ・ 障害支援区分の低い利用者(障害支援区分1又は2)の居宅介護(家事援助)における生活等に関する相談を目的とした長時間(1回あたり概ね1時間以上)利用の場合にあっては、原則として支給決定を行わないこととするが、サービスの具体的な理由や必要性等について、利用者等から丁寧に確認し判断すること。
 - ・ 定期的に居宅介護事業所や相談事業所から利用状況について確認を行うこと。
- 一部の自治体を通じて、居宅介護(家事援助)利用者が、いわゆる家事代行サービスのように捉えていると考えられる事例もあり、障害福祉サービスの本来の目的や役割について誤解が生じている可能性がある。

論 点

- 居宅介護(家事援助)の適正な利用についてどう考えるか。

検討の方向性

- 居宅介護(家事援助)は、障害者又は同居する家族が家事を行うことが困難であるものに対し、家事援助を行わなければ日常生活を営むのに支障が生じる障害者に対し提供するものであって、いわゆる家事代行サービスの利用とは異なることについて、制度の趣旨を改めて広く周知するとともに、個々の障害特性等を踏まえ、利用者にとって必要なサービス提供となっているかについて、計画相談支援のモニタリングの機会などを捉えて引き続き確認するなど、障害福祉サービスとしての利用の適正化を図ってはどうか。

3. 重度訪問介護に係る報酬・基準について

重度訪問介護に係る論点

論点 重度訪問介護における同一建物等居住者にサービスを提供する場合の報酬について

【論点】重度訪問介護における同一建物等居住者にサービスを提供する場合の報酬について

現状・課題

- 居宅介護における同一建物等の居住者にサービス提供する場合の報酬については、介護報酬の訪問介護における同一建物等居住者にサービスを提供する場合の減算の仕組みを参考に、平成30年度の障害福祉報酬の改定時に設けられた。
 - ＜同一建物等の居住者に提供した場合の減算（以下「同一建物等減算」という）＞
 - イ 居宅介護事業所と同一敷地内又は隣接する敷地内に所在する建物に居住する者（ハに該当する場合を除く）
【10%減算】
 - ロ 上記以外の範囲に所在する建物に居住する者（当該建物に居住する利用者の人数が1月あたり20人以上の場合）
【10%減算】
 - ハ 居宅介護事業所と同一敷地内又は隣接する敷地内に所在する建物に居住する者（当該建物に居住する利用者の人数が1月あたり50人以上の場合）【15%減算】
- 同一建物等減算は、指定居宅介護事業所等と建築物の位置関係により、効果的なサービス提供が可能であることを適切に評価する趣旨で設けられている。
- 重度訪問介護については、現行、減算の仕組みを設けていないが、近年の調査結果では、同一建物の集合住宅に居住する者への訪問に占める割合が高い事業所も見られる。

論 点

- 重度訪問介護における同一建物等居住者にサービスを提供する場合の報酬についてどう考えるか。

検討の方向性

- 重度訪問介護においても、同一建物の集合住宅に居住する者へも訪問している実態があることを踏まえ、居宅介護と同様に同一建物等減算の仕組みを設けることを検討してはどうか。

4. 同行援護に係る報酬・基準について

同行援護に係る論点

論点 同行援護従業者の要件に係る経過措置について

【論点】同行援護従業者の要件に係る経過措置について

現状・課題

- 盲ろう者が同行援護を利用しやすくなるよう、平成30年度の報酬改定において、盲ろう者向け通訳・介助員は同行援護従業者養成研修を修了したものとみなす経過措置が設けられた（減算措置あり）。
- その後、令和3年度報酬改定においては、従業者の人材確保の観点等から経過措置を延長することとした。
この際、同行援護従業者養成研修カリキュラムの充実や、盲ろう者向け通訳・介助員養成カリキュラムとの間の適切な免除科目の設定を検討することとされた。
- このため、令和3年度厚生労働行政推進調査事業において、新カリキュラム作成に関する調査研究を行い、この調査研究において示された新カリキュラム案により同行援護従業者養成研修が実施されるよう告示を改正し、令和7年4月から盲ろう者向け通訳・介助員養成研修事業による研修修了者について、カリキュラムの受講の一部を免除する規定を設けた新カリキュラムにて研修を実施している。
なお、新カリキュラムへの移行も踏まえ、令和6年度に当該経過措置を令和9年3月31日まで延長している。

＜同行援護従業者養成研修を修了していない盲ろう者向け通訳・介助員により支援を受けている利用者数＞

・利用者数（令和8年4月実績） 33人 出典：国保連データ

論 点

- 同行援護従業者の要件に係る経過措置についてどう考えるか。

検討の方向性

- 盲ろう者向け通訳・介助員養成研修修了者について、同行援護従業者養成研修カリキュラムの受講の一部を免除することにより研修受講の機会確保が図られたことから、経過措置の廃止を検討してはどうか。

5. 行動援護に係る報酬・基準について

行動援護に係る論点

論点 行動援護のサービス提供責任者等の要件に係る経過措置について

【論点】行動援護のサービス提供責任者等の要件に係る経過措置について

現状・課題

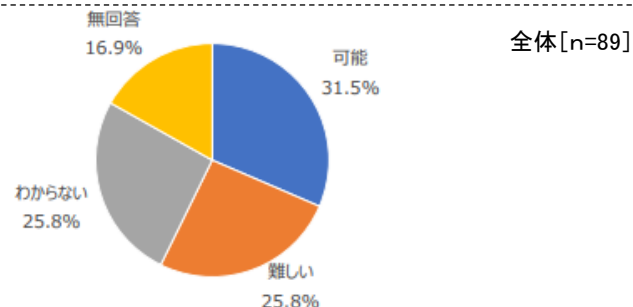
- 行動援護の質の向上を図るため、平成27年度報酬改定において、行動援護の従業者及びサービス提供責任者の要件として、行動援護従業者養成研修課程修了者であることとしつつ、介護福祉士や実務者研修修了者等を行動援護従業者養成研修課程修了者とみなす経過措置を設けた(いずれも実務経験の要件あり)。
- その後、平成30年度、令和3年度に経過措置を延長し、令和6年度の報酬改定においても、経過措置対象者が一定数存在することから、新たに資格を取得する者を除き当該経過措置を令和9年3月31日までとしていた。
- 未だ経過措置対象者が一定数存在しているが、経過措置を設定してから12年が経過している。

＜令和7年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査＞

(行動援護事業所(324事業所、人員は常勤＋非常勤の実数))

事業所のサービス提供責任者	924人	
このうち、行動援護に従事しているサ提責任者	590人	
このうち、経過措置該当者	71人	12.0%
事業所の従業者	4,572人	
このうち、行動援護に従事しているヘルパー	1,910人	
このうち、経過措置該当者	256人	13.4%

- 経過措置の該当者がいる事業所に、期限内に本来の従業者要件を満たすことの可否を聞いたところ、「可能」が31.5%、「難しい」「わからない」がいずれも25.8%となっている。



論点

- 行動援護のサービス提供責任者等の要件に係る経過措置についてどう考えるか。

検討の方向性

- 行動援護のサービス提供責任者及び従業者について、経過措置の終了に向けて、減算措置を設けた上で、令和9年3月31日時点で行動援護事業所の従事者である者に限り、経過措置の延長(3年間)を検討してはどうか。

6. 重度障害者等包括支援に係る報酬・基準について

重度障害者等包括支援に係る論点

論点 重度障害者等包括支援の在り方についてどう考えるか。

【論点】重度障害者等包括支援の在り方について

現状・課題

- 重度障害者等包括支援については、これまで累次の報酬改定において見直し等を行い、令和6年度報酬改定では、
 - ・ 行動障害等の訪問系サービスの資格要件を満たした者がサービス提供を行う場合に、質の高い支援の実施として評価する「有資格者支援加算」や、
 - ・ 複数のサービス事業者による利用者への支援を行うにあたり、その事業者の担当者を招集して、利用者の心身の状況やサービスの提供状況の確認等を行った場合に、その連携した支援を評価する「外部連携支援加算」を設けた。
- 重度障害者等包括支援の事業所は過去10年間で10カ所程度となっており、令和8年4月実績でも、事業所は9カ所、利用者数は37人にとどまっている。
- 重度障害者等包括支援を実施している事業所に実施における効果等について聞いたところ、以下のような回答があった。
 - ・ 利用者を包括的に支援できる。
 - ・ 複数の事業所と協力し合えることで、他事業所のサービスを組み合わせて利用できる。
 - ・ 重度の障害のある方でも、地域で人としてあたりまえの暮らしをするという点において一般的なサービスより優れている。

論 点

- 実施事業所数の拡大が進まない中で重度障害者等包括支援の在り方についてどう考えるか。

検討の方向性

- 重度障害者等包括支援の実施における効果等を周知するとともに、引き続き、実施状況を注視してはどうか。

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

【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。

【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)

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。

【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可否を判断する。	
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係りのある場所」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。

【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。

【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で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

- － 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

- － 「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

- － 「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

- － 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

【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、下記の点に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。

【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。

【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)

【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、更新の可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)

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、具体的な取扱いと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)

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

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

【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

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

【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べき項目について、未達成の場合に厳しく評価

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

【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。

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

【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

【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。