

就労継続支援に係る報酬・基準について 《論点等》

1. 就労継続支援 A 型

就労継続支援 A 型の概要

○ 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
- ※ 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
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 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（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位／日
	6時間以上 7時間未満	606単位／日
	5時間以上 6時間未満	597単位／日
	4時間以上 5時間未満	589単位／日
	3時間以上 4時間未満	501単位／日
	2時間以上 3時間未満	412単位／日
	2時間未満	324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
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 5～42単位／日

- ※ 定員、職員配置、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
- ※ H30～見直し

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

※ 上表以外に、人員配置10:1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)

○ 事業所数

3,818 (国保連令和 2年 4月実績)

○ 利用者数

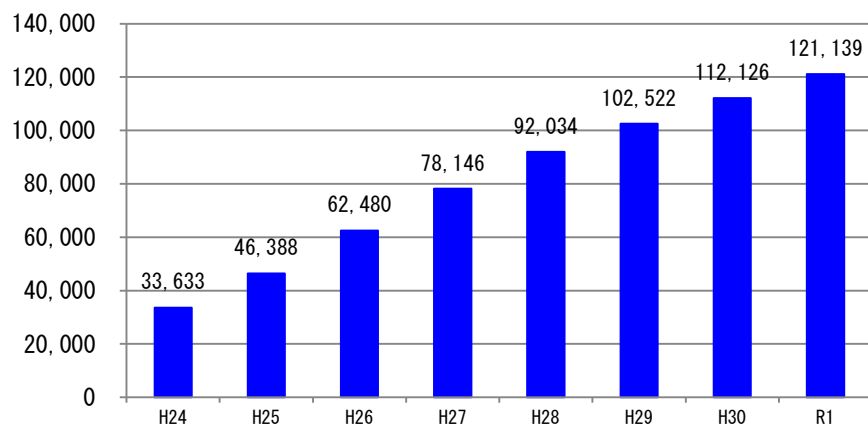
72,187 (国保連令和 2年 4月実績)2

就労継続支援A型の現状

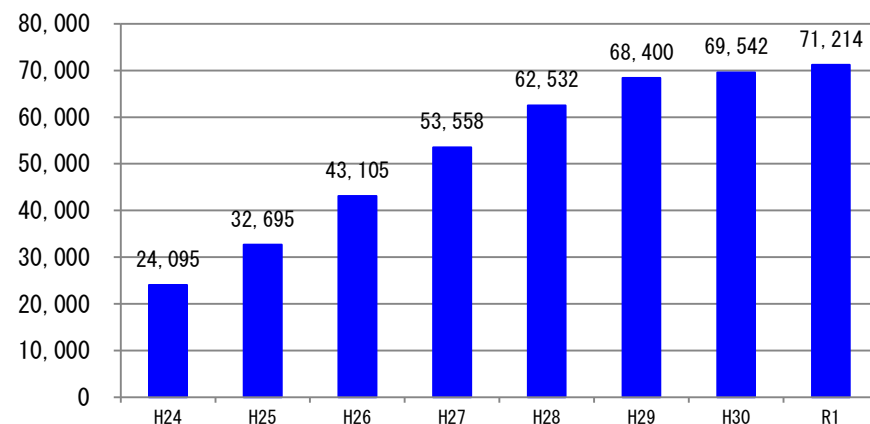
【就労継続支援A型の現状】

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,211億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約4.4%を占めている。
- 総費用額、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、伸び率はおさまってきている。(平成29年4月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。)

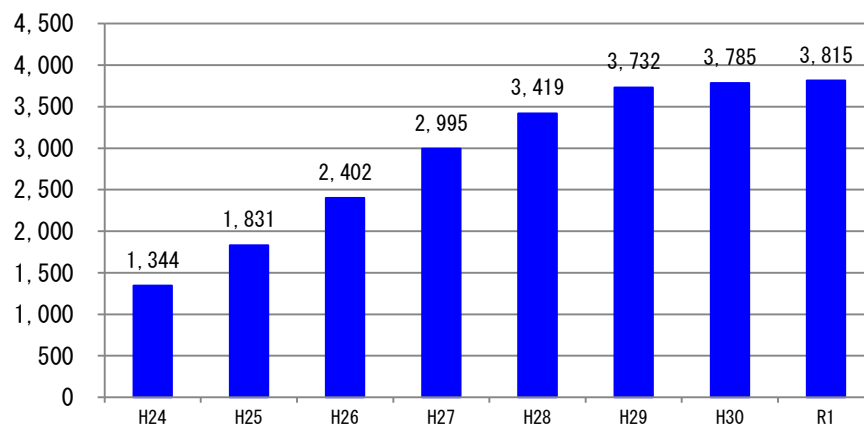
費用額の推移(百万円)



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))



就労継続支援A型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

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	2.6%	178千円
初期加算	30単位/日	48.2%	16,227千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	41単位/日	0.4%	1,766千円
食事提供体制加算	30単位/日	35.6%	85,888千円
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	42単位/日	23.5%	372,517千円
(2) 定員21人以上40人以下	18単位/日	1.7%	18,051千円
(3) 定員41人以上60人以下	10単位/日	0.1%	334千円
(4) 定員61人以上80人以下	7単位/日	0.1%	1,461千円
(5) 定員81人以上	6単位/日	0.0%	194千円
ロ 就労移行支援体制加算(Ⅱ)(10:1)			
(1) 定員20人以下	39単位/日	0.1%	788千円
(2) 定員21人以上40人以下	17単位/日	0.1%	436千円
(3) 定員41人以上60人以下	9単位/日	0.0%	0千円
(4) 定員61人以上80人以下	7単位/日	0.0%	0千円
(5) 定員81人以上	5単位/日	0.0%	0千円
賃金向上達成指導員配置加算			
イ 定員20人以下	70単位/日	40.6%	481,240千円
ロ 定員21人以上40人以下	43単位/日	3.3%	32,587千円
ハ 定員41人以上60人以下	26単位/日	0.3%	2,248千円
ニ 定員61人以上80人以下	19単位/日	0.1%	820千円
ホ 定員81人以上	15単位/日	0.1%	266千円
訪問支援特別加算			
(1) 1時間未満	187単位/回	1.6%	53千円
(2) 1時間以上	280単位/回	0.0%	224千円

就労継続支援A型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
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	0.4%	1,835千円
(2) 定員21人以上40人以下	50単位/日	0.1%	1,066千円
(3) 定員41人以上60人以下	47単位/日	0.0%	0千円
(4) 定員61人以上80人以下	46単位/日	0.0%	0千円
(5) 定員81人以上	45単位/日	0.0%	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	0.8%	2,752千円
(2) 定員21人以上40人以下	25単位/日	0.4%	2,001千円
(3) 定員41人以上60人以下	24単位/日	0.1%	390千円
(4) 定員61人以上80人以下	23単位/日	0.0%	0千円
(5) 定員81人以上	22単位/日	0.0%	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	9.0%	16,095千円
ロ 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)	10単位/日	5.7%	8,169千円
ハ 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)	6単位/日	41.3%	39,934千円
欠席時対応加算	94単位/回	74.2%	43,396千円
医療連携体制加算			
イ 医療連携体制加算(Ⅰ)	500単位/日	1.1%	80,283千円
ロ 医療連携体制加算(Ⅱ)	250単位/日	10.0%	94千円
ハ 医療連携体制加算(Ⅲ)	500単位/日	0.0%	15,047千円
ニ 医療連携体制加算(Ⅳ)	100単位/日	0.1%	20千円
施設外就労加算	100単位/日	64.1%	491,130千円
送迎加算			
イ 送迎加算(Ⅰ)	21単位/日	21.3%	86,650千円
同一敷地内の場合	21単位/日×70%	0.1%	147千円
ロ 送迎加算(Ⅱ)	10単位/日	20.6%	16,418千円
同一敷地内の場合	10単位/日×70%	0.1%	21千円

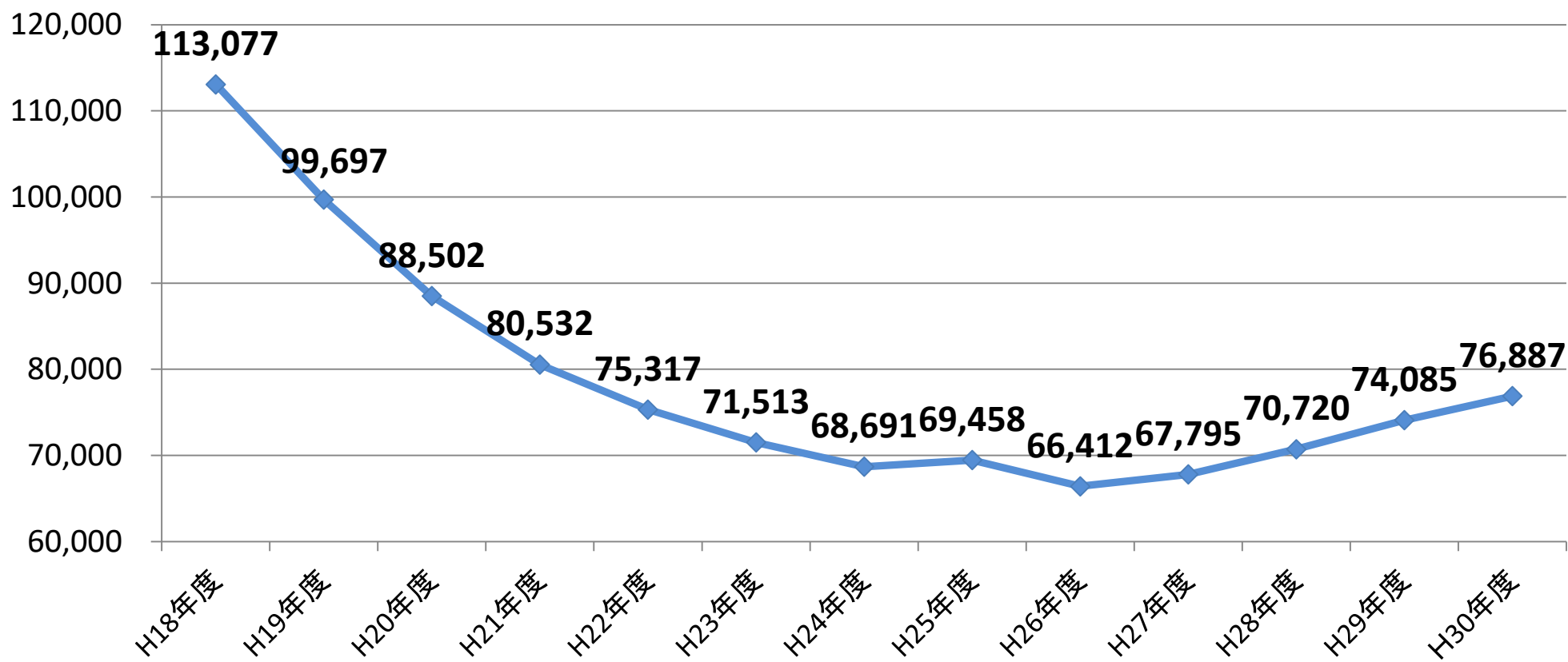
就労継続支援A型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
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	0.0%	0千円
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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位+50単位	0.0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300単位/日	0.1%	79千円
社会生活支援特別加算	480単位/日	0.5%	2,423千円
福祉・介護職員処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)		56.0%	333,086千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.3%	763千円
ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)		8.4%	35,158千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	31千円
ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)		8.7%	18,083千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.1%	86千円
ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)		1.0%	1,837千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	27千円
ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)		0.8%	1,354千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員処遇改善特別加算	所定単位×加算率	0.4%	251千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	0千円
福祉・介護職員等特定処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)		18.7%	7,950千円
ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)		8.8%	4,080千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	184千円
基本部分			8,162,825千円
合計			10,388,944千円

就労継続支援A型事業所における平均賃金月額の推移

令和元年11月25日現在

○ 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向にある。



※ 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

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

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	○就労継続支援A型に導入した平均労働時間を基準とする報酬基準を廃止し、定額基準とすべき。	きょうされん
2	○就労継続支援A型事業を受けた後に就労し、6か月以上就労継続している者がいる場合に算定される「就労移行支援体制加算」について、提供する支援量と比較し、報酬単価の設定が低くなっている。A型事業から一般就労に移行する際、または一般就労移行後、就労定着支援事業に引き継ぐまでの6か月間の支援を充実させるため、報酬単価の設定を見直していただきたい。	全国社会就労センター協議会 他 (同旨：就労継続支援A型事業所全国協議会)
3	○平均労働時間の算出では、「利用開始時に予見できない事由により短時間労働となった場合、90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えない」とされている。本件に関する具体例は、その回復に90日間以上必要となる場合があるため、「90日分を限度として」の文言を削除いただきたい。併せて、「利用者の希望や障害特性により短時間労働となることがサービス等利用計画や個別支援計画に位置づけられる場合」も、同様の取扱いとしていただきたい。	全国社会就労センター協議会
4	○精神障害者にとって、特に利用開始において、短時間で働く環境に慣れ、徐々に時間を延ばすことが有効であり、短時間で働き続けることを希望する障害者も多い。労働者として「はたらく環境」は貴重であるため、アセスメントに医師の診断や自立支援協議会等の意見を添えることを条件に、短時間利用が適当であると思われる利用者を平均労働時間の計算から除外可能にしていきたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
5	○定員と施設外就労の関係について、施設外就労は定員の人数まで可能であり、また本体事業所にもその分受け入れが可能である。しかし自立支援法以来、サービスの基本は定員であり、分場や従たる事業所は定員内でのサービス提供が基本である。確かに施設外就労が、事業所の生産活動収入を増やす有力な手段であり、一般就労への手段としても有効であるが、定員の報酬単価で定員の2倍の利用者の報酬が可能であることは、良くないA型の温床にもなる可能性が高い。早急に実態調査を実施し、適正な運用されているか確認をしていただきたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
6	○施設外就労について、近隣のビル等の清掃業務を行っているA型事業所の場合、1カ所あたりの就労は数人であり、職員は複数の就労場所を短時間で巡回指導を実施しているケースが考えられる。それぞれの個所に職員を配置することは現実的に無理があり、包括的なケースとして、以下の条件を満たした場合に認めていただきたい。なお、清掃は一般的に請負契約として認められており、派遣就労の問題は生じない。①就労の前または就労中に指導員による指示・確認が行われていること、②定期的に巡回が行われていること、③携帯電話等で指示をおおぐ体制が整えられていること、④緊急時に一定時間（30分程度）以内に駆けつける体制が整っていること、⑤複数の現場を合計すると、指導員の配置基準が満たされていること。	就労継続支援A型事業所全国協議会
7	○週30時間以上の労働時間を提供すること、賃金増及び社会保険の事業所負担分は、運営上大変な努力が必要。したがって利用者の処遇向上に努力している事業所対しては、社会保険加入者割合に関する加算を創設すべき。	就労継続支援A型事業所全国協議会
8	○A型事業所の働くレベルを上げることは、賃金のアップやディーセントワーク（働きがいのある仕事）の観点から大切である。職員の処遇改善制度に倣って、障害者のキャリアアップに関する評価加算の検討をお願いする。	就労継続支援A型事業所全国協議会 他 (同旨：日本精神保健福祉事業連合)
9	○年次有給休暇の5日間の取得義務化にともない、就労継続支援A型利用者の報酬上の評価を検討いただきたい。	日本知的障害者福祉協会

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 基本報酬について

論点 2 一般就労への移行の促進について

論点 3 最低賃金減額特例等について（前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項）

【論点 1】基本報酬について

現状・課題

- 就労継続支援 A 型の基本報酬は、平成30年度報酬改定において「1日の平均労働時間」に応じたメリハリのある報酬体系とした。（→P12）
- 平成30年4月と令和2年3月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年3月において1日の平均労働時間が短い報酬区分（4時間未満）に算定されている事業所は大幅に減少している。また、1日の平均労働時間が「4時間以上5時間未満」である事業所が全体の6割以上（利用者数は7割以上）を占めている状況である。（→P13）
- 1日の平均労働時間の算出に当たっては、「精神障害者にとって、短時間で働き続けることを希望する方も多いことから、短時間利用が適当であると思われる利用者を平均労働時間の計算から除外可能としてほしい」といった見直しを求める声もある。
 - ※ 障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、精神障害者の4割近くの者が「週30時間未満」（短時間勤務）を希望。（→P14）
- また、就労継続支援 A 型については、健全な事業運営を図るため、平成29年4月から、利用者の最低賃金を支払うだけの収益を上げられない事業所に対して経営改善計画の提出を求めており、全体の約7割が経営改善計画の提出が必要な状況である。（→P15）

報酬区分が上位2区分（6時間以上）である事業所においても経営改善計画の提出が必要な事業所がいる状況である。（→P16）
- なお、雇用施策においては、令和2年4月に施行された改正障害者雇用促進法（令和元年法律第36号）において、地域における障害者雇用の身近なロールモデルとしての役割を期待し、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小事業主に対する認定制度（もにす認定企業）が創設されている。（→P17）

【論点 1】基本報酬について

論 点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、利用者の賃金向上や一般就労への移行を促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

検討の方向性

- 他の就労系サービスの状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。
- その上で、「1日の平均労働時間」により就労継続支援A型の取組を評価することは、一定の合理性があるものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直すことを検討してはどうか。
- 具体的には、就労継続支援A型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、「1日の平均労働時間」に加え、例えば「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間勤務希望者の受け入れ状況」などの複数の項目における評価をスコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてもどうか。（→P17, P18, P19）
- また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。

※ 平成30年4月から開始している情報公表制度との連動についても検討（→P20, 21）

就労継続支援A型における実績の計算方法について

○ 前年度に雇用契約を締結していた利用者の1日の平均労働時間数に応じた報酬

平均労働時間数の計算方法

$$\text{1日の平均労働時間数} = \frac{\text{前年度の利用者の延べ労働時間数}}{\text{前年度の延べ利用人数}}$$

※ 利用開始時には予見できない理由により短時間労働（1日4時間未満）となった者については、90日分を限度として、**計算式から除外可能**。

[具体例]

- ・筋ジストロフィーを罹患している利用者が、利用開始時には予見できない病状の進行により短時間労働となってしまう場合
- ・利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間となってしまう場合
- ・家族の介護を受けながら利用していたが、家族の病気等による、居宅介護等のサービスによる介護が必要となってしまう場合
- ・精神障害者等で、利用開始時には予見できない体調の変動により短時間労働となってしまう場合

○報酬単価表（従業員配置7.5：1）

（単位／日）

		平均労働時間						
		7時間以上	6時間以上 7時間未満	5時間以上 6時間未満	4時間以上 5時間未満	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	2時間未満
利用定員 (人)	～20	618	606	597	589	501	412	324
	21～40	549	539	531	524	445	366	287
	41～60	516	506	499	492	417	343	269
	61～80	506	497	490	482	410	337	264
	81～	490	479	472	466	395	326	256

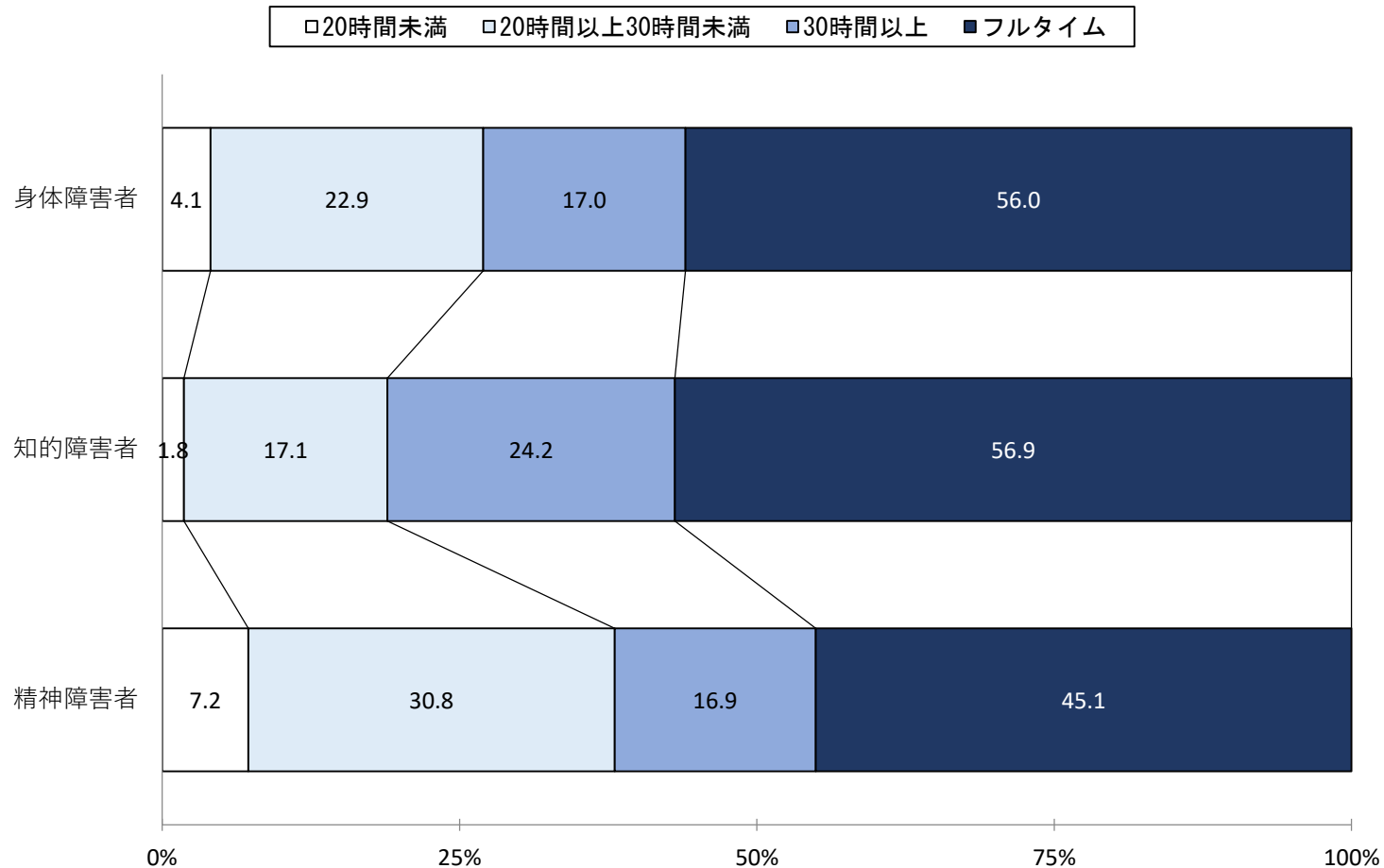
就労継続支援 A 型事業所における平成30年度報酬改定の効果

1日の平均労働時間の区分	事業所数					利用者数				
	H30.4	⇒	R2.3	増減		H30.4	⇒	R2.3	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
7 時間以上の場合	152	⇒	128	▲ 24	-15.8%	3,015	⇒	2,580	▲ 435	-14.4%
	(4.0%)		(3.3%)			(4.4%)		(3.6%)		
6 時間以上 7 時間未満の場合	267	⇒	254	▲ 13	-4.9%	4,504	⇒	4,226	▲ 278	-6.2%
	(7.0%)		(6.6%)			(6.5%)		(5.9%)		
5 時間以上 6 時間未満の場合	652	⇒	683	31	4.8%	9,853	⇒	10,117	264	2.7%
	(17.2%)		(17.8%)			(14.3%)		(14.1%)		
4 時間以上 5 時間未満の場合	2,149	⇒	2,457	308	14.3%	42,737	⇒	51,501	8,764	20.5%
	(56.6%)		(63.9%)			(62.0%)		(71.7%)		
3 時間以上 4 時間未満の場合	548	⇒	318	▲ 230	-42.0%	8,555	⇒	3,377	▲ 5,178	-60.5%
	(14.4%)		(8.3%)			(12.4%)		(4.7%)		
2 時間以上 3 時間未満の場合	9	⇒	3	▲ 6	-66.7%	145	⇒	36	▲ 109	-75.2%
	(0.2%)		(0.1%)			(0.2%)		(0.1%)		
2 時間未満の場合	17	⇒	3	▲ 14	-82.4%	156	⇒	5	▲ 151	-96.8%
	(0.4%)		(0.1%)			(0.2%)		(0.0%)		
計	3,794	⇒	3,846	52	1.4%	68,965	⇒	71,842	2,877	4.2%
	(100.0%)		(100.0%)			(100.0%)		(100.0%)		

【出典】国保連データ

就職活動開始段階における希望勤務時間

障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。



※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間（障害種別に希望時間別の割合を整理）

※出典：厚生労働省「職業安定業務統計」

就労継続支援 A 型における経営改善計画書の提出状況（平成31年3月末時点）

調査概要

（令和元年12月16日現在）

全国の就労継続支援 A 型のうち、経営改善計画書を提出する必要がある事業所の状況等を調査。

調査結果

- 都道府県等により実態把握を行った3,162事業所のうち、経営改善計画書の提出が必要ない事業所は1,069（33.8%）、必要がある事業所は2,093（66.2%）
- 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,093のうち、提出済み事業所は1,853（88.5%）
- 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,093のうち、営利法人の設立 5 年未満の事業所が約 4 割（41.4%）。

【経営改善計画書の提出状況（平成31年3月31日時点調査）】

指定権者	指定事業 所数	実態把握 済み 事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし (生産活動収支≧利用者賃 金)		必要あり (生産活動収支< 利用者賃金)		提出済	提出率
① 都道府県 (47)	2,149 (2,209)	1,750 (1,784)	610 (530)	34.9% (29.7%)	1,140 (1,254)	65.1% (70.3%)	1,070 (986)	93.9% (78.6%)
② 指定都市 (20)	948 (912)	753 (618)	216 (158)	28.7% (25.6%)	537 (460)	71.3% (74.4%)	394 (412)	73.4% (89.6%)
③ 中核市 (48)	780 (710)	659 (634)	243 (191)	36.9% (30.1%)	416 (443)	63.1% (69.9%)	389 (371)	93.5% (83.7%)
合 計	3,877 (3,831)	3,162 (3,036)	1,069 (879)	33.8% (29.0%)	2,093 (2,157)	66.2% (71.0%)	1,853 (1,769)	88.5% (82.0%)

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

		5年以上	5年未満	合計
法人種別	社会福祉法人	161 (160)	52 (89)	213 (249)
		7.7% (7.4%)	2.5% (4.1%)	10.2% (11.5%)
	営利法人	499 (252)	867 (1,073)	1,366 (1,325)
		23.8% (11.7%)	41.4% (49.7%)	65.3% (61.4%)
	非営利法人 (NPO)	178 (134)	108 (192)	286 (326)
		8.5% (6.2%)	5.2% (8.9%)	13.7% (15.1%)
	その他	82 (33)	146 (224)	228 (257)
		3.9% (1.5%)	7.0% (10.4%)	10.9% (11.9%)
	計	920 (579)	1,173 (1,578)	2,093 (2,157)
		44.0% (26.8%)	56.0% (73.2%)	100.0%

※ 指定事業所数には、実態把握済み事業所数、実態把握中の事業所数、新規指定から6月未満の事業所数及び休止中の事業所数を含む。

※ （ ）内に昨年度の状況（平成29年度12月末時点）を記載。

基本報酬算定状況及び経営改善計画提出状況

基本報酬算定状況		経営改善計画の提出状況					
報酬区分（1日の平均労働時間）	事業所数	必要あり		必要なし		不明	その他
7時間以上	116	24	20.7%	73	62.9%	18	1
6時間以上 7時間未満	236	54	22.9%	148	62.7%	29	6
5時間以上 6時間未満	649	225	34.7%	333	51.3%	72	16
4時間以上 5時間未満	2,479	1475	59.5%	634	25.6%	295	77
3時間以上 4時間未満	240	66	27.5%	54	22.5%	41	79
2時間以上 3時間未満	6	1	16.7%	2	33.3%	0	2
2時間未満	15	1	6.7%	7	46.7%	3	4

（注）令和2年3月31日時点の経営改善計画の提出状況等について、各自治体からの報告内容に基づき、厚生労働省障害福祉課において作成（令和2年9月16日時点速報値）。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した（2020年4月施行）。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

就労継続支援A型の実績評価の見直しについて(イメージ)

現行

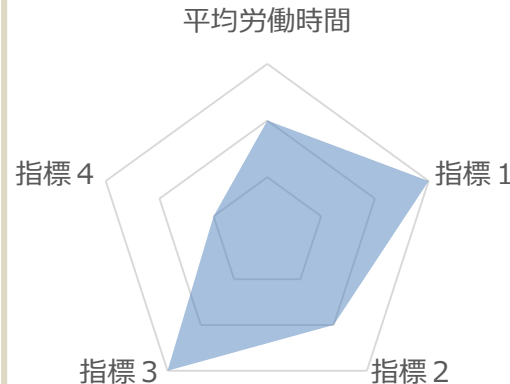
- 「1日の平均労働時間」に応じて報酬を算定

平均労働時間	基本報酬
7時間以上	618単位/日
6時間以上 7時間未満	606単位/日
5時間以上 6時間未満	597単位/日
4時間以上 5時間未満	589単位/日
3時間以上 4時間未満	501単位/日
2時間以上 3時間未満	412単位/日
2時間未満	324単位/日

※ 従業員配置7.5 : 1、定員
20人以下の場合の単位

見直し後

- 「1日の平均労働時間」に加え複数の評価指標をスコア化。
- 各指標のスコア合計を実績とし、それに応じて報酬を算定。



事業所の実績

(各指標のスコア合計)

$$= (\text{平均労働時間の項目のスコア}) \\ + (\text{指標1のスコア}) + \dots \\ + (\text{指標xのスコア})$$

スコア合計点	基本報酬
○～○	××単位/日
○～○	××単位/日
○～○	××単位/日
○～○	××単位/日
○～○	××単位/日
○～○	××単位/日
○～○	××単位/日

メ
リ
ハ
リ

※ 各評価指標の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準項目を参考。

就労継続支援 A 型における質の高い支援について

○就労継続支援A型事業所において経営改善につながる取組は生産性向上に向けた取組に加えて、**利用者が働く作業環境を整えて、利用者のスキルアップの取組を計画的に行うことが重要。**



【就労継続支援A型において経営改善等につながる取組】

【生産性向上に向けた取組】

- ・賃金向上を目的とした事業所内会議の実施
- ・作業部門ごとの売上・利益の分析
- ・新たな販路開拓
- ・設備投資、機械購入

【環境整備の取組】

- ・ 作業環境の改善

【スキルアップ、能力開発】

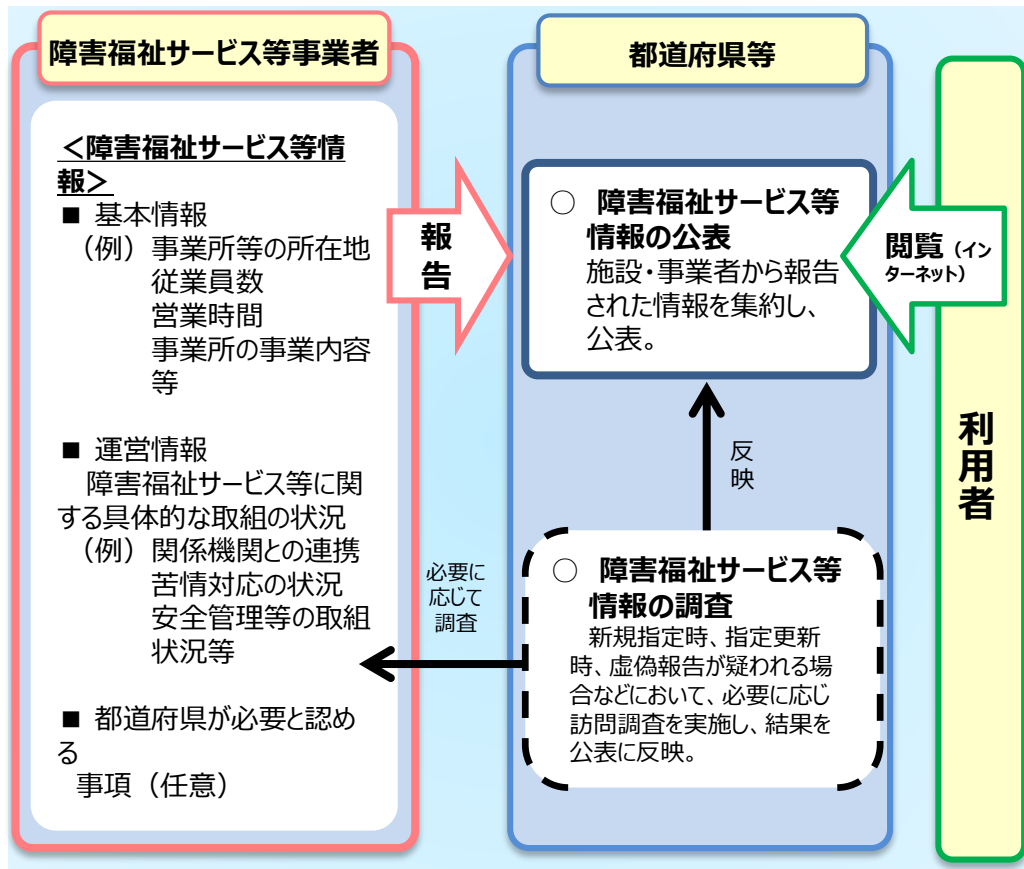
- ・ 利用者のスキルアップの取組を計画的に行った。

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】

The screenshots show the user interface of the Disability Welfare Services Information Search Website. The main page is titled **障害福祉サービス等情報検索** (Disability Welfare Services Information Search). It features a search bar and a map of Japan with colored markers indicating the location of facilities. A red arrow points from the map to a detailed view of a facility.

【事業所詳細情報】 (Facility Detailed Information)

The detailed view shows the following information:

- 住所** (Address): 東京都港区 (Tokyo, Minato-ku)
- 定休日** (Closed days): (Not specified)
- 電話** (Phone): 03-1234-5678
- FAX**: 03-1234-9999
- サービスを提供する地域** (Service area): 東京都 (Tokyo)
- 自治体名** (Municipality name): 東京都 (Tokyo)
- 事業所番号** (Facility number): 1234567890
- 主たる・従たる事業所** (Main/Secondary facility): 従たる事業所ありません (Not a main facility)

The bottom of the page shows a navigation menu with links to **法人等** (Organizations), **事業所等** (Facilities), **経費等** (Fees), **サービス内容** (Service content), **利用料等** (Usage fees), and **事業所等** (Facilities).

障害福祉サービス等情報公表制度の主な報告・公表事項

		主な報告・公表事項
基本情報	法人	○ 事業所等を運営する法人等に関する事項 (名称、所在地、代表者の氏名、設立年月日等)
	事業所等	○ サービスを提供する事業所等に関する事項 (名称、所在地、管理者氏名、事業開始年月日、利用交通手段、財務状況 等) ○ サービスに従事する従業者に関する事項 (従業者数、勤務形態、労働時間、経験年数 等) ○ サービスの内容に関する事項 (運営方針、サービスの内容、サービスの提供実績 等) ○ 利用料等に関する事項 など
運営情報		○ 利用者の権利擁護のために講じている措置 ○ 利用者本位のサービスの質の確保の取組 ○ 相談・苦情等への対応 ○ サービスの評価、改善等の取組 ○ サービスの質・透明性の確保のための外部の者等との連携 ○ 適切な事業運営の確保のために講じている措置 ○ 安全・衛生管理のために講じている措置 ○ 情報の管理、個人情報保護等の取組 ○ その他（従業者の研修の状況等） など

就労継続支援 A 型の場合

- ・ 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

就労継続支援 A 型の場合

- ・ 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
- ・ 昇級の有無
- ・ 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

論点2 一般就労への移行の促進について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、就労継続支援からの一般就労への移行を促進するため、就労移行支援体制加算の見直しを行っている。（→P24）
- また、第6期障害福祉計画に係る基本指針（平成18年厚生労働省告示第395号（最終改正 令和2年厚生労働省告示第213号））において、各自治体に対して、福祉施設から一般就労への移行を推進するため、就労継続支援事業についても一般就労への移行者数について新たに目標を掲げるよう、その具体的な数値目標の目安を示している。（→P25）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援A型から一般就労への移行者数は4,002人であり、過去最高であった。（→P26）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援A型から就労移行支援への移行者数は438人であった。
- 就労移行支援体制加算による就労継続支援事業所から一般就労への移行に係る評価については、一般就労に向けた支援の充実のために報酬単価の見直しを求める声がある。
- なお、平成30年度報酬改定において、就労移行支援については、作業療法士を配置した場合、一般就労への移行実績や職場定着の実績が高いことから、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価している。（→P27）

論 点

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。

論点２ 一般就労への移行の促進について

検討の方向性

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。
- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
- （再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

平成27年社会保障審議会障害者部会報告書を踏まえた平成30年度報酬改定での対応

平成27年報告書

※障害者総合支援法施行3年後の見直しについて～社会保障審議会障害者部会報告書～（平成27年12月14日）より抜粋

（2）今後の取組

（就労継続支援）

- 就労継続支援については、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、**一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行うべき**である。
（略）

就労移行支援体制加算（H30改定前）

〔算定要件〕

- 一般就労への移行後、6ヶ月継続して就労している者が前年度において定員の5%を超える場合

26単位/日

〔算定事業所数（H30.3）〕

298箇所/3767箇所（7.9%）

平成30年度報酬改定

就労移行支援体制加算

〔算定要件〕

- 就労継続支援A型を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算

利用定員 (人) 区分	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算（Ⅰ） (人員配置7.5: 1)	42単位/日	18単位/日	10単位/日	7単位/日	6単位/日
加算（Ⅱ） (人員配置10: 1)	39単位/日	17単位/日	9単位/日	7単位/日	5単位/日

〔算定事業所数（R2.3）〕

883箇所/3842箇所（23.0%）

（内訳）

利用定員 区分	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算（Ⅰ）	805	68	4	2	1
加算（Ⅱ）	1	2	0	0	0

現 状

- 就労移行支援事業等(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)の利用を経て一般就労へ移行した者の数については、平成29年度実績で平成24年度実績の約1.9倍(15,957人)となっている。
- 平成27年度から平成29年度の移行者数の増加数(約900人)から推計すると、令和2年度においては、第5期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「平成28年度実績の1.5倍の一般就労への移行者の達成」を達成するのは困難であることが見込まれる。

成果目標

- 「一般就労への移行」に係る目標として移行者数を堅持した上で、「一般就労への移行」における就労移行支援事業の取組を更に進めるとともに、就労継続支援の取組も評価していくため、移行者数の目標値において、就労移行支援事業の目標を明確化するとともに、就労継続支援A型及び就労継続支援B型についても事業目的を踏まえつつ、目標を掲げてみてはどうか。
- 上記に伴い、就労移行支援事業の取組は移行者数で評価することとし、就労移行支援事業の利用者数及び就労移行支援事業所の就労移行率については、目標値として設定しないこととしてはどうか。

【成果目標】(障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針の一部を改正する告示(令和2年厚生労働省告示第213号))
令和5年度までに、令和元年度実績の1.27倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。そのうち、就労移行支援については、一般就労への移行における重要な役割を踏まえ、引き続き現状の利用者数を確保するとともに、移行率の上昇を見込み、令和5年度までに、令和元年度実績の1.30倍以上の移行実績を達成することを基本とする。

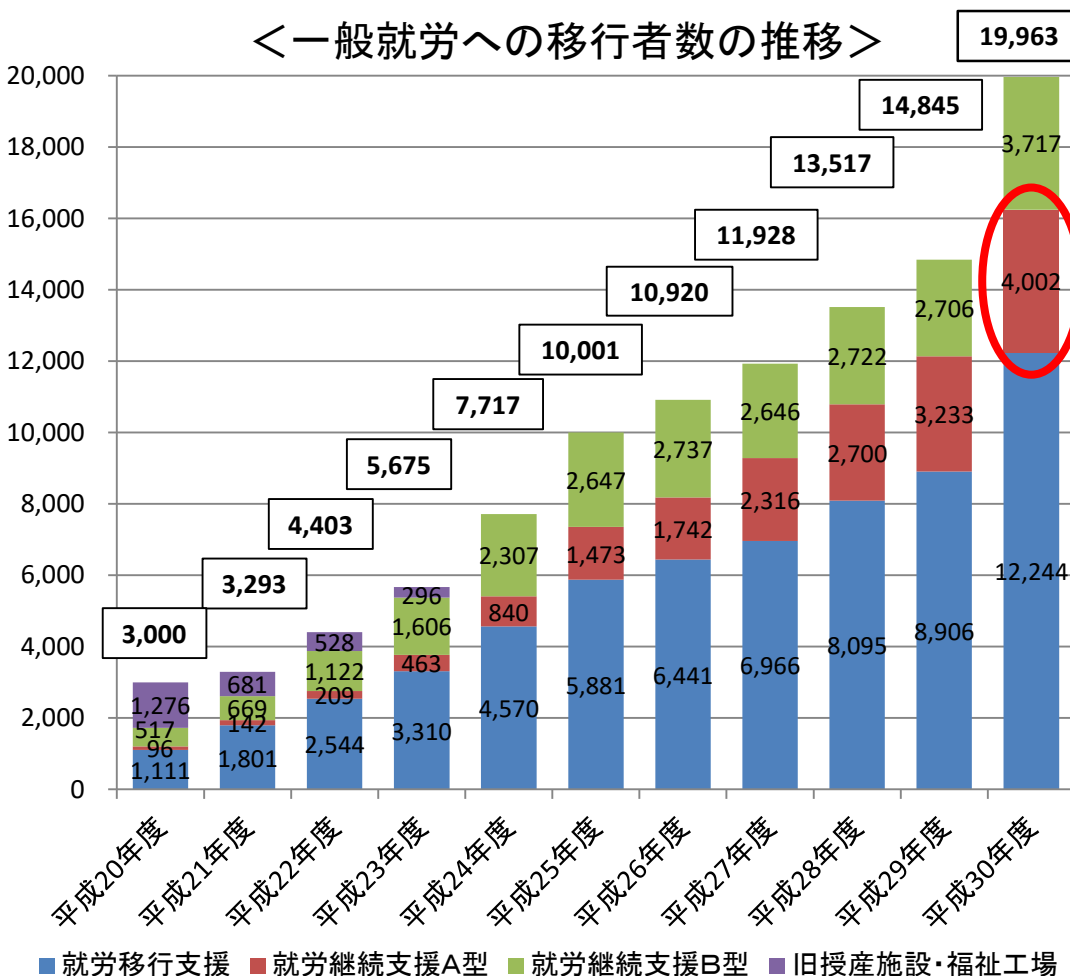
また、就労継続支援A型及び就労継続支援B型については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施するものであることから、その事業目的に照らし、それぞれ、令和5年度までに、令和元年度実績の概ね1.26倍以上*、1.23倍以上*を目指すこととする。(新規)

* 就労継続支援A型については、移行率が着実に上昇していくと見込み設定。就労継続支援B型については、移行率は現状を維持するとともに、利用者が着実に増加していくと見込み設定。

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

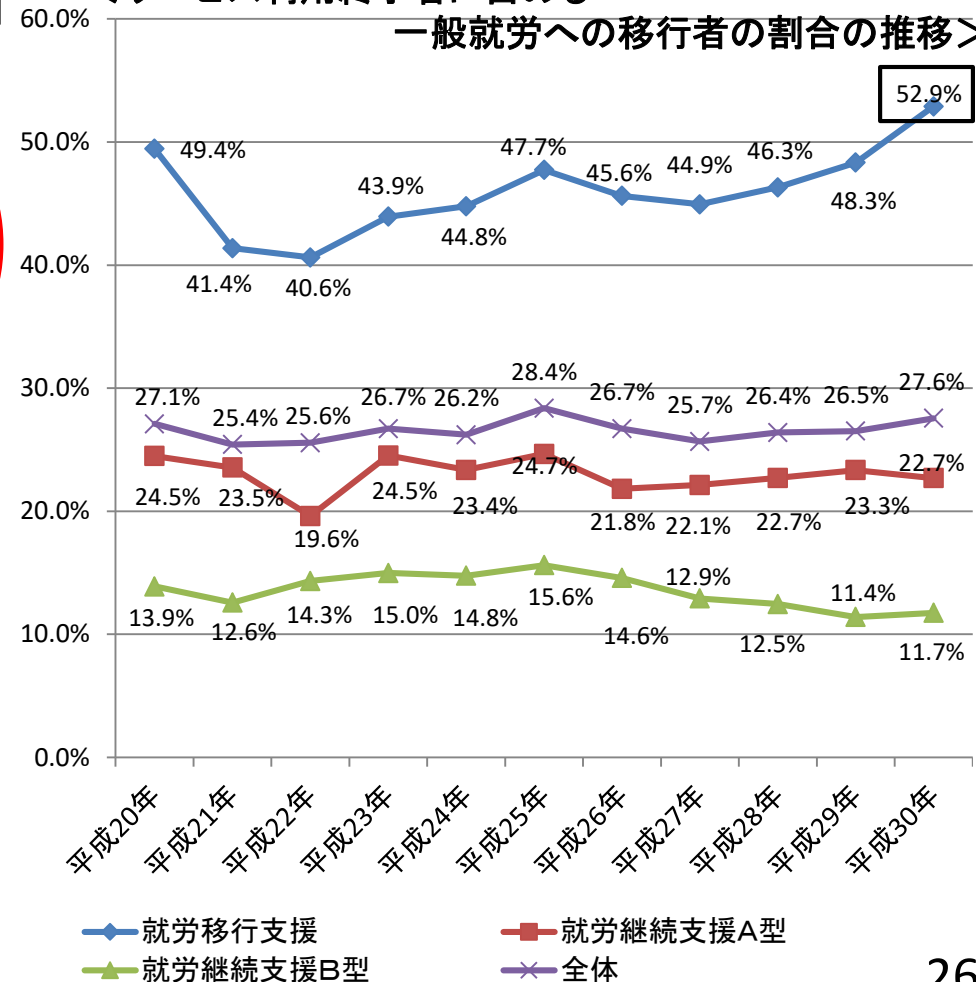
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合(移行率)を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいや低下傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める

一般就労への移行者の割合の推移＞



作業療法士の配置有無による就職者、就労継続者の状況

平成30年度障害福祉サービス
等報酬改定検討チーム(第13回)
(H29.10.31)資料2(抜粋)

- 作業療法士の配置のある就労移行支援事業所では、作業療法士の配置のない事業所に比べて約2倍以上の就職者を出している。
- 作業療法士の配置のある就労移行支援事業所では、作業療法士の配置のない事業所に比べて就労が継続している者が多い。

【作業療法士の配置有無別の就職者数】

		就労移行支援		
		全体	配置なし	配置あり
N（事業所数）		342	310	13
就職者数	平成26年度（平均人数）	3.0	3.0	7.9
	平成27年度（平均人数）	3.6	3.6	7.2
	平成28年度（平均人数）	3.9	3.9	7.9

【作業療法士の配置有無別の就労が継続している者の数】

		就労移行支援		
		全体	配置なし	配置あり
N（事業所数）		319	291	13
定着者数	平成26年度（平均人数）	2.0	1.9	4.0
	平成27年度（平均人数）	2.5	2.5	4.7
	平成28年度（平均人数）	3.3	3.2	7.1

(注) 定着者数については、平成26年度～平成28年度の就職者のうち、平成29年7月1日現在、同一企業で就労が継続している者の数

論点 3 最低賃金減額特例等について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、
 - ・ 就労継続支援A型における最低賃金減額特例については、「最低賃金減額特例の適用者、適用期間、最低賃金の減額割合などの実態を把握した上で、対応を検討する」とされ、
 - ・ 就労継続支援A型における送迎加算については、「自ら通うことが基本であることを再度徹底」した上で、「送迎対象者の実態を把握した上で、送迎加算のあり方を検討する」とされている。
- 平成30年度に行った「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」では、平成30年9月の利用者のうち最低賃金減額特例の適用者数等は次のとおりであった。（→P30）

適用者数	事業所数	割合
0人	335	88.2%
1人	5	1.3%
2人	3	0.8%
3人以上	23	6.1%
無回答	14	3.7%
計	380	100%

適用期間	割合
半年～1年未満	3.2%
1年～3年未満	31.4%
3年～5年未満	28.7%
5年～10年未満	21.8%
10年～20年未満	9.0%
20年以上	0.5%
無回答	5.3%

減額率	割合
10%未満	2.1%
10%以上15%未満	6.4%
15%以上20%未満	8.5%
20%以上25%未満	8.5%
25%以上30%未満	16.0%
30%以上	54.8%
無回答	3.7%

適用者の平均労働時間
5.6時間

- また、同年度に行った実態調査では、平成30年9月における送迎の実態等については次のとおりであった。（→P31）
 - ・ 就労継続支援A型のうち、42.0%の事業所が送迎加算を算定。
 - ・ 送迎の理由としては、「公共交通機関が不便で、公共交通機関を利用した通所が難しい」が74.3%で最多。また、「重度の障害者など、自ら通所が困難な利用者がある」が31.1%。
 - ・ 送迎必要性の判断は、「個別に判断していない」が11.2%である一方で、「個別に判断しており、自分で通所可能な利用者には原則として送迎は行わない」が44.4%、「個別に判断しているが、自分で通所可能な利用者にも、希望があれば送迎を行う」が41.9%と、9割弱の事業所がまずは利用者個々に判断。
- なお、就労継続支援A型における送迎加算は、「事業所へは利用者が自ら通うことを基本としているとされているが、利用者の障害特性や地域性といった課題により送迎が必要なケースも存在する」といった声もある。

論点 3 最低賃金減額特例等について

論 点

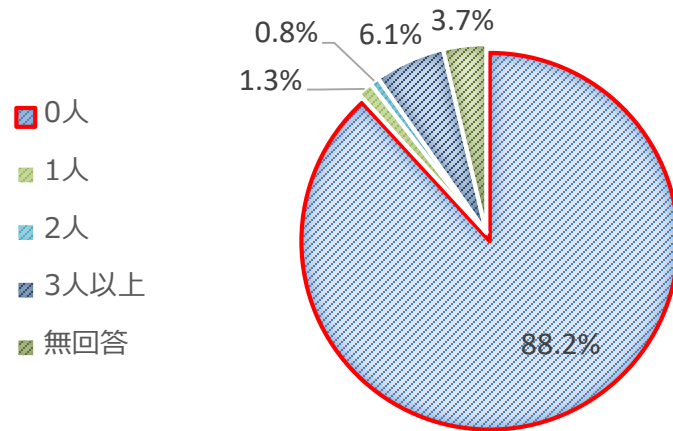
- 就労継続支援 A 型における最低賃金減額特例及び送迎加算についてどう考えるか。

検討の方向性

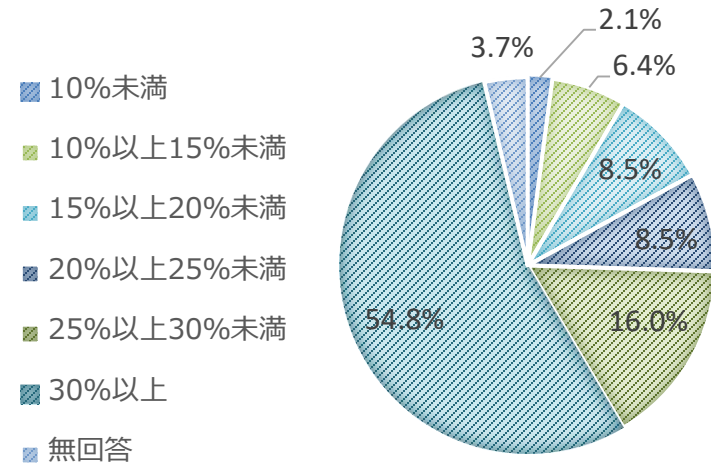
- 最低賃金減額特例については、約 9 割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が 3 人以上いた事業所においても支援により一般就労への移行者を多く出していることから、今回の報酬改定においては特段対応しないこととしてはどうか。
- 送迎加算については、送迎の理由として、「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」といったやむを得ない事情を多く含まれていることや、送迎の必要性を一律判断することなく、多くの事業所で個別に判断していることを踏まえ、引き続き継続することを検討してはどうか。
その上で、就労継続支援 A 型が利用者と雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであるということを念頭に、事業所へは利用者が自ら通うことが基本である旨を改めて周知徹底することを検討してはどうか。

就労継続支援A型における最低賃金減額特例の適用者の状況

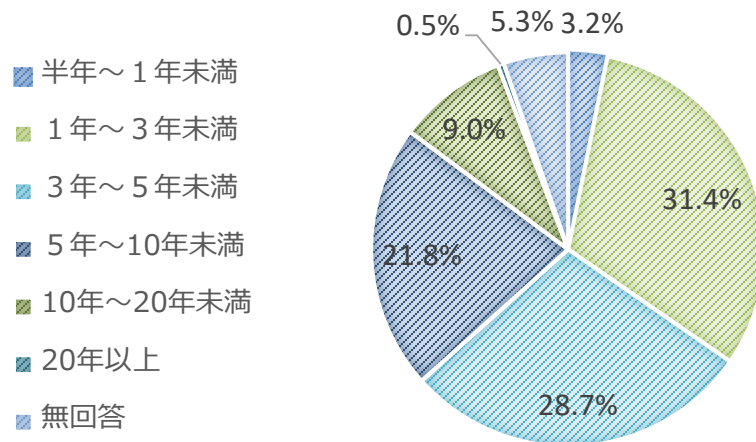
適用者数別事業所割合



減額率別事業所割合



適用期間別事業所割合



現在は減額特例でなくなった利用者数区分と一般就労移行者数（雇用者数）のクロス集計

最低賃金減額特例ではなくなった人数	事業所数	一般就労移行者数	
		総人数	平均人数
0人	311	260	0.8
1人	7	3	0.8
2人	4	2	0.5
3人以上	3	5	1.7
無回答	41	28	0.7
計	366	298	0.8

適用者の平均賃金月額

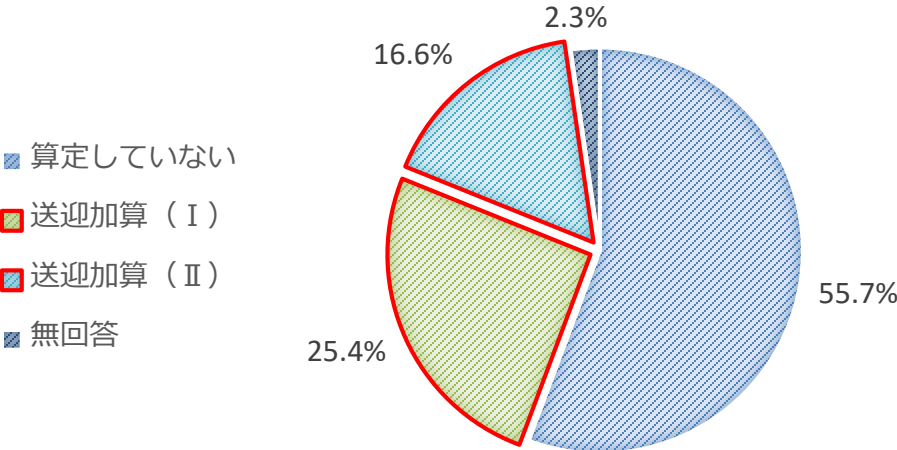
67,601円

適用者の平均労働時間数

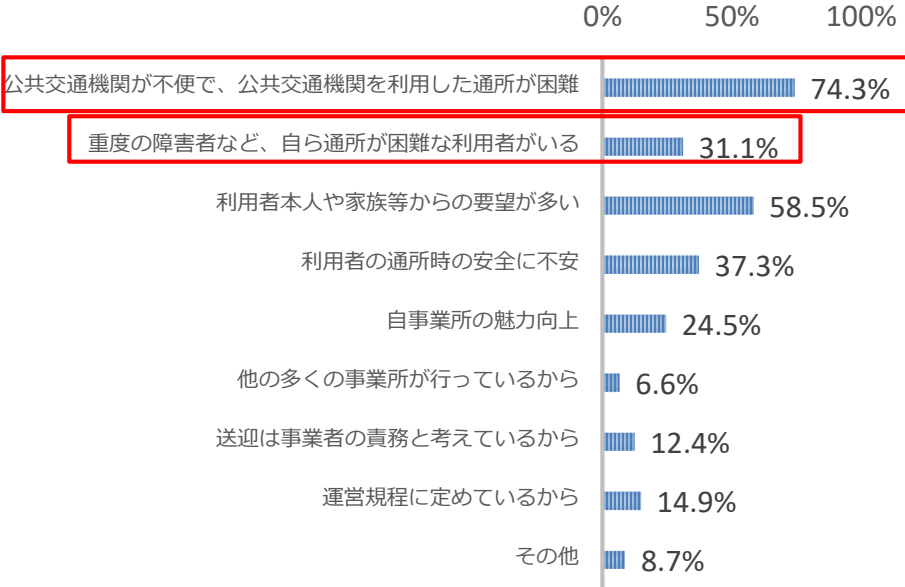
5.6時間

就労継続支援 A 型事業所における送迎加算等の状況

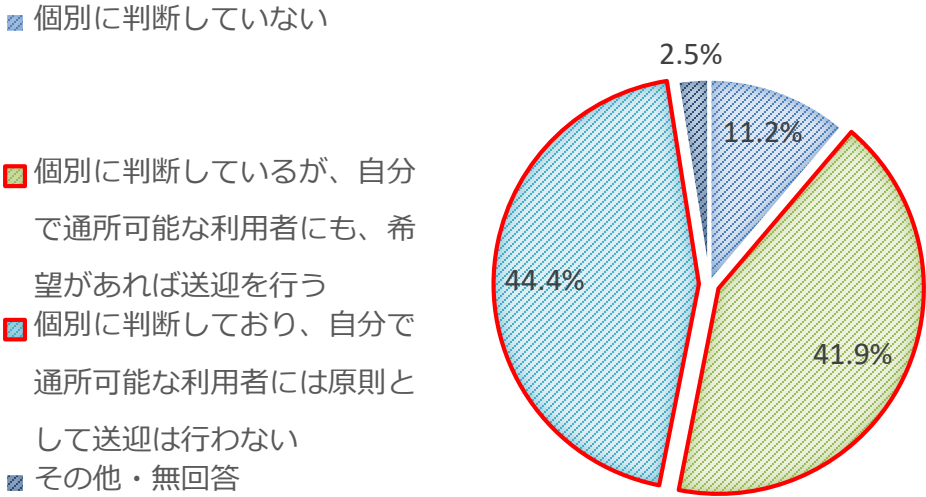
送迎加算算定状況



送迎を行っている理由（複数回答）



送迎必要性の個別判断



通所形態別退所者数・一般就労者数（1事業所平均）

(単位：人)

	自分で通所	事業所が送迎	その他（家族送迎等）
退所者数全数（平成29年度）	4.2	0.8	0.1
一般就労移行者数（平成29年度）	0.8	0.1	0.0
一般就労後6ヶ月定着者	0.5	0.1	0.0
一般就労後6ヶ月前に離職	0.2	0.0	0.0
一般就労後6ヶ月未達	0.1	0.0	0.0

2. 就労継続支援B型

就労継続支援B型の概要

○ 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、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

○ 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 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

基本報酬			<定員20人以下、人員配置7.5 : 1の場合>		
改定前	令和元年10月～				
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬			
584単位	4.5万円以上	649単位/日	+		
	3万円以上4.5万円未満	624単位/日			
	2.5万円以上3万円未満	612単位/日			
	2万円以上2.5万円未満	600単位/日			
	1万円以上2万円未満	589単位/日			
	5千円以上1万円未満	574単位/日			
	5千円未満	565単位/日			

※ 上表以外に、人員配置10:1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)

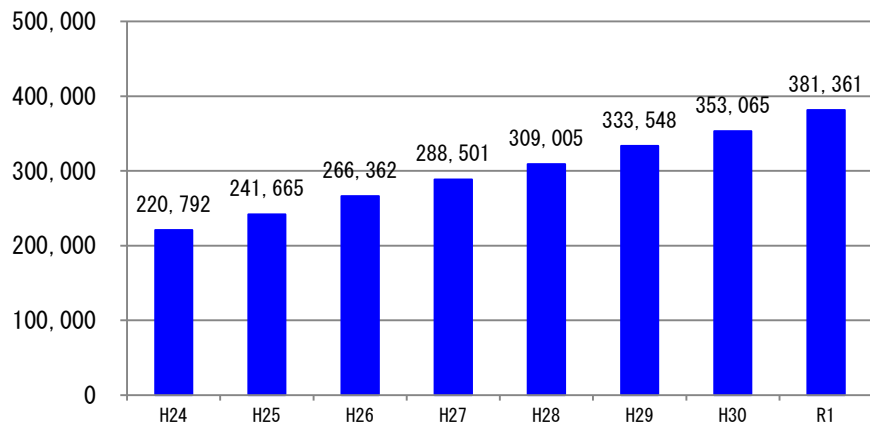
主な加算	
就労移行支援体制加算	5～42単位/日 ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ H30～見直し
施設外就労加算	100単位/日 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合
福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ)	15、10、6単位 ⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合 ⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合 ※ H30～資格保有者に公認心理師を追加 ⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合
食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等	⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

就労継続支援B型の現状

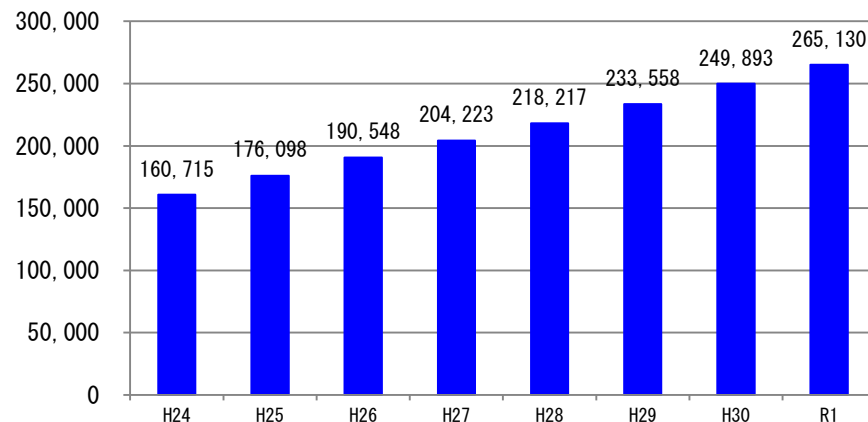
【就労継続支援B型の現状】

- 就労継続支援B型の令和元年度費用額は約3,814億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約13.9%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。

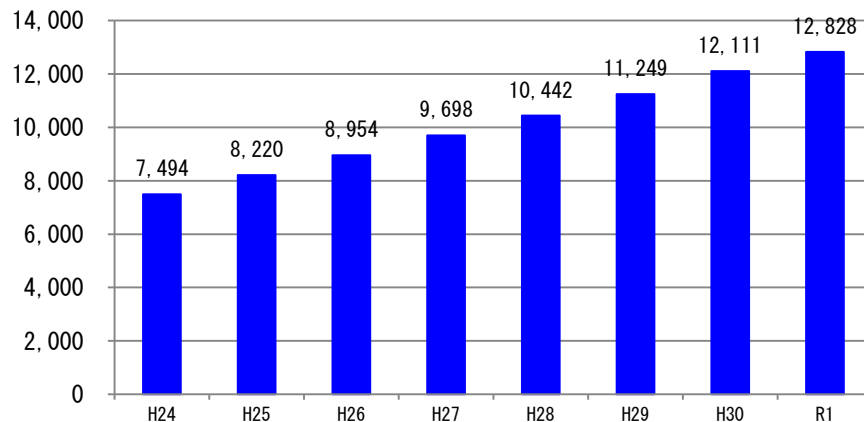
費用額の推移(百万円)



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))



就労継続支援B型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算部分

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	2.7%	593千円
初期加算	30単位/日	44.0%	47,237千円
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	41単位/日	1.0%	17,350千円
食事提供体制加算	30単位/日	54.1%	606,053千円
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	42単位/日	6.5%	179,123千円
（２）定員21人以上40人以下	18単位/日	2.5%	51,657千円
（３）定員41人以上60人以下	10単位/日	0.3%	6,573千円
（４）定員61人以上80人以下	7単位/日	0.1%	924千円
（５）定員81人以上	6単位/日	0.0%	132千円
ロ 就労移行支援体制加算（Ⅱ）（10：1）			
（１）定員20人以下	39単位/日	0.1%	1,114千円
（２）定員21人以上40人以下	17単位/日	0.0%	704千円
（３）定員41人以上60人以下	9単位/日	0.0%	228千円
（４）定員61人以上80人以下	7単位/日	0.0%	0千円
（５）定員81人以上	5単位/日	0.0%	0千円
目標工賃達成指導員配置加算			
イ 定員20人以下	89単位/日	39.8%	1,536,875千円
ロ 定員21人以上40人以下	80単位/日	15.5%	978,518千円
ハ 定員41人以上60人以下	75単位/日	2.0%	179,161千円
ニ 定員61人以上80人以下	74単位/日	0.3%	29,596千円
ホ 定員81人以上	72単位/日	0.1%	10,645千円
訪問支援特別加算			
（１）1時間未満	187単位/回	2.7%	714千円
（２）1時間以上	280単位/回	0.0%	851千円

就労継続支援B型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

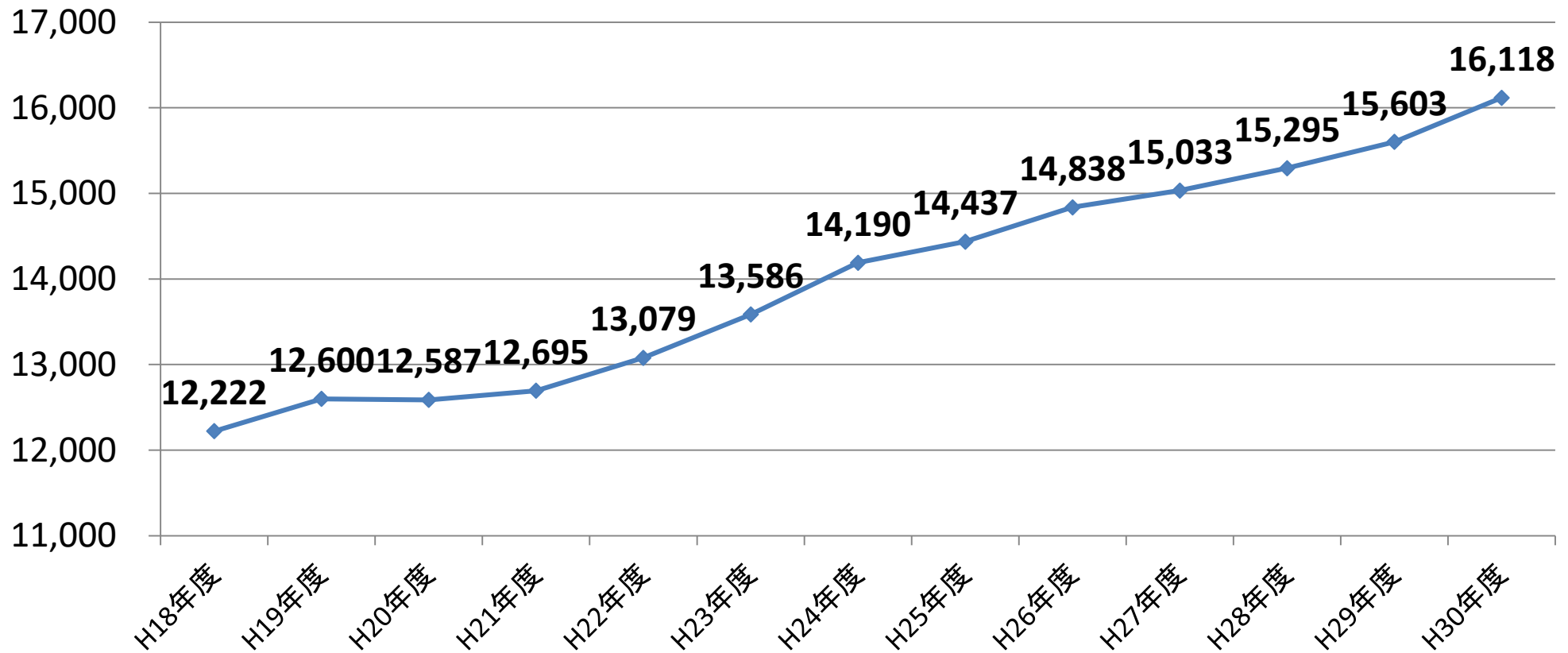
加算名称		単位数	取得率	費用額
重度者支援体制加算				
イ	重度者支援体制加算(Ⅰ)(障害基礎年金1級受給者/利用者が100分の50)			
	(1) 定員20人以下	56単位/日	3.7%	78,010千円
	(2) 定員21人以上40人以下	50単位/日	1.4%	51,612千円
	(3) 定員41人以上60人以下	47単位/日	0.2%	10,666千円
	(4) 定員61人以上80人以下	46単位/日	0.0%	2,520千円
	(5) 定員81人以上	45単位/日	0.0%	0千円
ロ	重度者支援体制加算(Ⅱ)(障害基礎年金1級受給者/利用者が100分の25)			
	(1) 定員20人以下	28単位/日	6.7%	77,511千円
	(2) 定員21人以上40人以下	25単位/日	4.4%	89,933千円
	(3) 定員41人以上60人以下	24単位/日	0.8%	21,947千円
	(4) 定員61人以上80人以下	23単位/日	0.1%	3,276千円
	(5) 定員81人以上	22単位/日	0.0%	1,031千円
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	25.2%	190,494千円
ロ	福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)	10単位/日	9.1%	46,204千円
ハ	福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)	6単位/日	33.7%	109,034千円
欠席時対応加算		94単位/回	72.7%	158,035千円
医療連携体制加算				
イ	医療連携体制加算(Ⅰ)	500単位/日	0.5%	5,386千円
ロ	医療連携体制加算(Ⅱ)	250単位/日	3.1%	125,009千円
ハ	医療連携体制加算(Ⅲ)	500単位/日	0.0%	0千円
ニ	医療連携体制加算(Ⅳ)	100単位/日	0.0%	10千円
施設外就労加算		100単位/日	33.3%	466,862千円
送迎加算				
イ	送迎加算(Ⅰ)	21単位/日	40.9%	640,175千円
	同一敷地内の場合	21単位/日×70%	0.3%	946千円
ロ	送迎加算(Ⅱ)	10単位/日	28.7%	79,241千円
	同一敷地内の場合	10単位/日×70%	0.1%	53千円

就労継続支援B型の報酬算定状況(令和2年4月サービス提供分)

加算名称	単位数	取得率	費用額
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	0.1%	112千円
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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位+50単位	0.0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300単位/日	0.0%	345千円
社会生活支援特別加算	480単位/日	1.2%	25,038千円
福祉・介護職員処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)		57.6%	1,033,536千円
指定障害者支援施設において行った場合		1.5%	37,398千円
ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)		8.3%	102,656千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	3,458千円
ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)		10.6%	69,822千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.2%	1,468千円
ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)		0.8%	4,293千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	471千円
ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)		0.6%	2,467千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	64千円
福祉・介護職員処遇改善特別加算	所定単位×加算率	0.6%	1,366千円
指定障害者支援施設において行った場合		0.0%	191千円
福祉・介護職員等特定処遇改善加算	所定単位×加算率		
イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)		31.5%	242,917千円
ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)		7.4%	35,754千円
指定障害者支援施設において行った場合		1.4%	9,478千円
基本部分			25,644,774千円
合計			33,021,610千円

就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

就労継続支援B型事業所の平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加している。
H18年度と比較してH30年度は31.9%増。



(※)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

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

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	○平均工賃月額が低い事業所の中には、重度障害者や精神障害者など障害特性等で利用日数や作業時間が少なくなざるを得ない方を多く受け入れている事業所がある。現在の基本報酬の評価では、そのような利用者を排除する動きに繋がるおそれがある。また、精神障害者が利用する事業所への実態調査により利用者ニーズは、高工賃だけでなく生活支援の質を求めていることが明らかになった。そのため、サービスの質を評価するものが工賃の高さのみという現行の基準の見直しを検討いただきたい。	全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク 他 (同旨：日本自閉症協会、日本精神保健福祉事業連合、日本難病・疾病団体協議会、全国精神保健福祉会連合会、日本身体障害者団体連合会、全国社会就労センター協議会、全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク、全国精神障害者地域生活支援協議会、日本高次脳機能障害友の会)
2	○現行基準の見直しを検討する際においても、利用者の地域での自立生活を保障するために、高工賃を実現している事業所を評価するため、「高工賃達成加算（仮称）」による評価をご検討いただきたい。	全国社会就労センター協議会
3	○就労支援B型事業所では平均工賃によって報酬設定されている。そのため、週1～3日程度の短時間利用や不定期の利用などで、かろうじて就労支援につながっている利用者を排除する動きに繋がるおそれがある。多様な働き方を受け入れていくために算定対象から除外できる利用者の幅を広げるべきである。	日本精神神経科診療所協会 他 (同旨：日本自閉症協会、日本知的障害者福祉協会、全国社会就労センター協議会)
4	○B型事業所では多様な利用者への支援のため、手厚い就労支援体制（7.5：1）を超える人員を独自に加配している実態がある。利用者支援の質の向上のため、さらに手厚い就労支援体制「6：1」を新設いただくとともに、報酬上の評価を行っていただきたい。なお、目標工賃達成指導員配置加算は存続いただき、最大「5：1」の人員体制が実現できるようにしていただきたい。	全国社会就労センター協議会
5	○B型事業所の中には、報酬体系の上限区分（4万5千円以上）を超える工賃を支払う事業所がある。また、本会では、利用者の地域での自立生活を可能にするため、将来的に週30時間以上の生産活動で最低賃金（月額換算）の2分の1以上の工賃支払い（約6万円）を目標としている。新たに「6万円以上」の区分を設け、利用者の地域での自立生活を保障する事業所を評価していただきたい。また、平成30年度報酬改定の際に、基本報酬に反映されないまま廃止された「目標工賃達成加算」を「2万円以上2万5千円未満」を超える区分の基本報酬に反映していただきたい。	全国社会就労センター協議会
6	○就労継続支援B型事業を受けた後に就労し、6か月以上就労継続している者がいる場合に算定される「就労移行支援体制加算」について、提供する支援量と比較し、報酬単価の設定が低くなっている。B型事業から一般就労に移行する際、または一般就労移行後、就労定着支援事業に引き継ぐまでの6か月間の支援を充実させるため、報酬単価の設定を見直ししていただきたい。	全国社会就労センター協議会
7	○視覚障害者が通所する施設については、基本報酬を増額すべきではないか。	日本視覚障害者団体連合
8	○盲ろう者が利用している就労継続支援B型等の事業所では、全体のミーティングや業務上の打合せ、利用者同士の連絡などにおいて意思疎通支援が必要な場面が日常的に存在している。しかしながら、盲ろう者はコミュニケーション方法が多様で、また、1対1の体制による意思疎通支援が必要であるため、全体手話通訳者の配置などを想定した現行の視覚・聴覚言語障害者支援加算では対応できない。盲ろう者が利用する就労継続支援B型などについては、1対1の支援を可能とする特別加算を設けるなどの措置を講ずる必要がある。	全国盲ろう者協会

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
9	○平均工賃月額が2万円以下の報酬単価を上げていただきたい。	日本自閉症協会
10	○平均工賃月額について、月額だけでなく、日額、時間額も選択可能にいただきたい。	日本自閉症協会
11	○重度者支援体制加算について、現在は、障害基礎年金1級を受給している人の割合で加算が受けられる制度となっているが、支援区分も選択できるようにいただきたい。	日本自閉症協会
12	○就労継続支援B型について、アルバイト等との併用利用を可能にいただきたい。	全国精神障害者地域生活支援協議会
13	○精神保健福祉事業団体連絡会による調査において、就労継続支援B型事業所によるそれぞれの平均は①定員21名、②登録者数29.4名、③登録者平均利用率59.6%、④定員平均利用率が80.5%となっているが、精神障がい者の障害特性や通院等の理由から実質的な平均利用率は6割に留まっている。障害特性等による格差が運営面からも顕在化しており、現行の欠席時対応加算月4日は8割程度の利用率を基準にしたものと思われることから、利用率6割を基準とした月8日に見直していただきたい。	全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク
14	○就労継続支援B型の基本報酬における工賃30,000円以上45,000円未満の区分については、他の区分間に比べて金額の幅が広いこと、工賃30,000円以上の事業所がより高い工賃を目指す意欲を高めるため、報酬上の評価を5,000円刻みとしていただきたい。	日本知的障害者福祉協会
15	○「メリハリのある報酬」を名目に導入された、就労継続支援B型の「平均工賃にもとづく平均工賃報酬基準」は、大幅な減収をもたらしたため、同「基準」は廃止すべき。	きょうされん

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 基本報酬について

論点 2 多様な就労支援ニーズへの対応について

論点 3 一般就労への移行の促進について

【論点 1】基本報酬について

現状・課題

- 就労継続支援B型の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「平均工賃月額」に応じたメリハリのある報酬体系とした。（→P44, P45）
- 平成30年4月と令和2年3月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年3月において最も低い報酬区分（5千円未満）に算定されている事業所は減少する一方で、それ以上の報酬区分（5千円以上）に算定されている事業所がすべて増加していることから、平成30年度報酬改定により、各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げに繋がった。また、報酬区分が「5千円以上1万円未満」「1万円以上2万円未満」に位置する事業所が全体の7割以上（利用者数も約7割）を占めている。（→P46）
- 直近（平成30年度）における全国の就労継続支援B型における工賃月額の平均値は1万6,118円であり、中央値は1万3,086円であった。（→P47）
- また、実績（平均工賃月額）の算出に当たっては、「重度障害者や精神障害者など障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がいる中で、現行の評価では、そのような利用者を排除する動きにつながる恐れがある」といった指摘や「高工賃の事業所をもっと評価してほしい」といった見直しを求める声がある。

論 点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、工賃の向上をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

【論点 1】基本報酬について

検討の方向性

- 各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図られたことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
- その上で、現行の7段階の報酬区分において、下位3区分に8割近くの事業所（特に「1万円以上2万円未満」の区分には4割以上の事業所）がいることを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7段階の各区分における実績の範囲（「平均工賃月額1万円以上2万円未満」等）の見直しを検討してはどうか。（→P48）
- 一方で、障害者本人や関係者の声、地域において就労継続支援B型が果たしている役割等の実態を踏まえると、「平均工賃月額」だけでは利用者の就労支援ニーズや事業所の支援の実態を反映することが難しい側面もあることから、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに別の報酬体系の創設についても検討してみてはどうか。（論点2）

平成27年報告書

※障害者総合支援法施行3年後の見直しについて～社会保障審議会障害者部会報告書～（平成27年12月14日）より抜粋

（２）今後の取組

（就労継続支援）

○（略）

また、**就労継続支援B型については、高工賃を実現している事業所を適切に評価するなど、メリハリをつけるべきである。**就労継続支援A型については、事業所の実態が様々であることを踏まえ、利用者の就労の質を高め、適切な事業運営が図られるよう、運営基準の見直し等を行うべきである。

（略）

平成30年度報酬改定

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、**平均工賃月額に 応じた報酬設定とする。**
- 工賃が高いほど、自立した地域生活につながることや、生産活動の支援に労力を要すると考えられることから、高い報酬設定とし、メリハリをつける。

<定員20人以下>

改定前	改定後	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	649単位
	3万円以上4.5万円未満	624単位
	2.5万円以上3万円未満	612単位
	2万円以上2.5万円未満	600単位
	1万円以上2万円未満	589単位
	5千円以上1万円未満	574単位
	5千円未満	565単位

就労継続支援B型における実績の算定等について

○前年度の平均工賃月額に応じた報酬

平均工賃月額の計算方法

$$\text{平均工賃月額} = \frac{\text{前年度に支払った工賃総額}}{\text{前年度各月の工賃支払対象者数}}$$

※ 以下の場合には計算式から除外。

- ・月の途中において、利用開始又は終了した者。
- ・他の複数の日中活動サービス利用している者。

※ 重度支援体制加算（Ⅰ）を算定している場合は、左記+2,000円。

○報酬単価表（従業員配置7.5：1）

（単位／日）

		平均工賃月額						
		4.5万円以上	3万円以上 4.5万円未満	2.5万円以上 3万円未満	2万円以上 2.5万円未満	1万円以上 2万円未満	5千円以上 1万円未満	5千円未満
利用定員 （人）	～20	649	624	612	600	589	574	565
	21～40	575	555	544	534	524	511	503
	41～60	540	521	511	501	492	479	472
	61～80	530	511	502	492	483	471	463
	81～	513	494	485	476	467	454	447

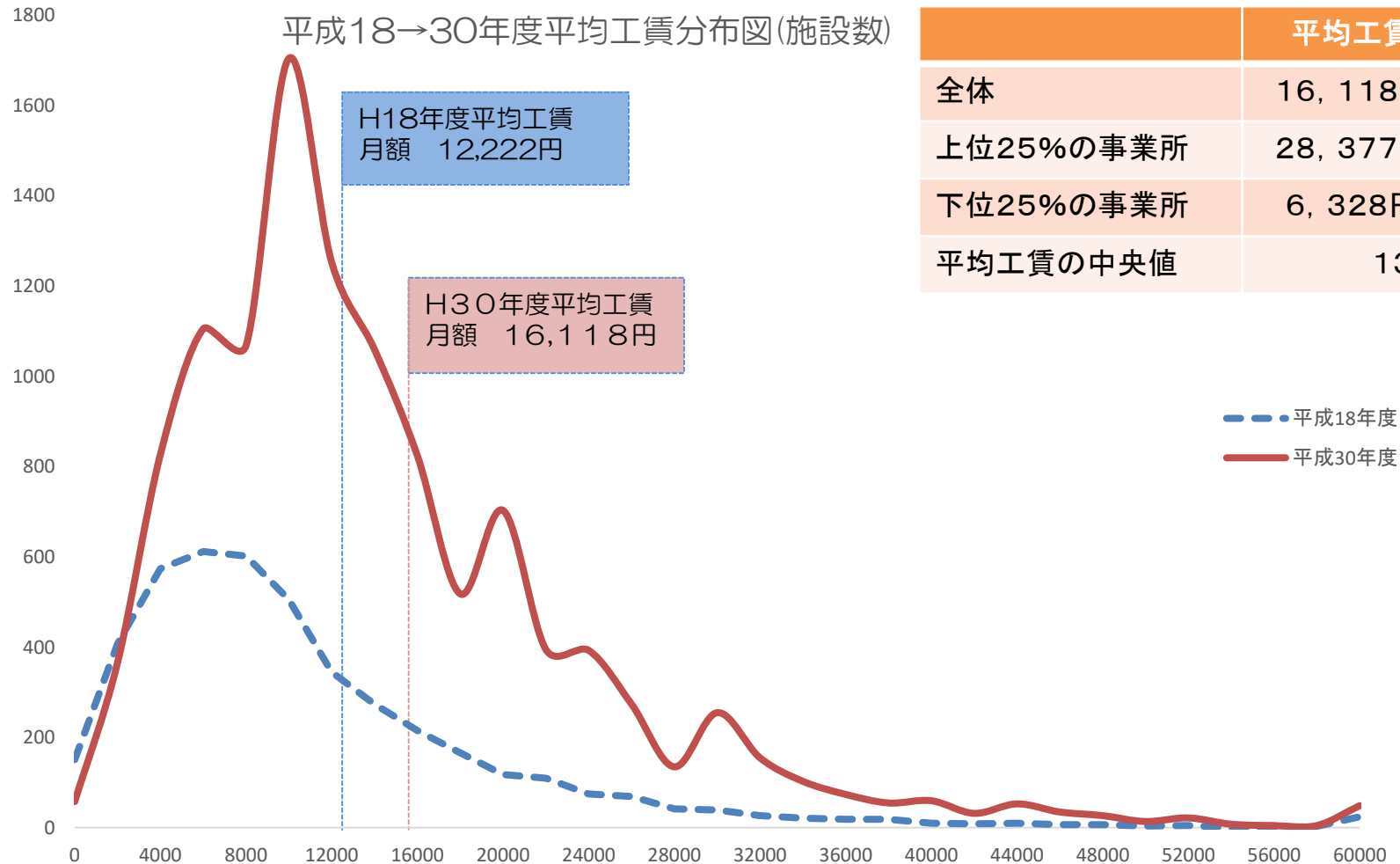
就労継続支援B型における平成30年度報酬改定の効果

平均工賃月額区分	事業所数					利用者数				
	H30.4	⇒	R2.3	増減		H30.4	⇒	R2.3	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	206	⇒	223	17	8.3%	4,221	⇒	4,913	692	16.4%
	(1.7%)		(1.7%)			(1.7%)		(1.8%)		
3万円以上4万5千円未満の場合	624	⇒	761	137	22.0%	15,240	⇒	17,877	2,637	17.3%
	(5.3%)		(5.8%)			(6.2%)		(6.7%)		
2万5千円以上3万円未満の場合	645	⇒	748	103	16.0%	15,062	⇒	17,600	2,538	16.9%
	(5.5%)		(5.7%)			(6.2%)		(6.6%)		
2万円以上2万5千円未満の場合	1,106	⇒	1,287	181	16.4%	26,567	⇒	29,873	3,306	12.4%
	(9.4%)		(9.8%)			(10.9%)		(11.1%)		
1万円以上2万円未満の場合	4,977	⇒	5,548	571	11.5%	109,874	⇒	122,434	12,560	11.4%
	(42.2%)		(42.3%)			(44.9%)		(45.6%)		
5千円以上1万円未満の場合	3,465	⇒	3,916	451	13.0%	61,070	⇒	64,864	3,794	6.2%
	(29.4%)		(29.9%)			(25.0%)		(24.2%)		
5千円未満の場合	761	⇒	627	▲ 134	-17.6%	12,691	⇒	10,769	▲ 1,922	-15.1%
	(6.5%)		(4.8%)			(5.2%)		(4.0%)		
計	11,784	⇒	13,110	1,326	11.3%	244,725	⇒	268,330	23,605	9.6%
	(100.0%)		(100.0%)			(100.0%)		(100.0%)		

【出典】国保連データ

就労継続支援B型における平均工賃の状況

- 平成30年度の利用者1人当たりの平均工賃月額は、16,118円と18年度と比べて31.9%上昇している一方、上位25%と下位25%の事業所の平均工賃には約4.5倍の差がある。
- また、平均工賃を時給換算すると214円となり、同年度の最低賃金の全国平均874円の4分の1以下となっている。



	平均工賃	時給額
全体	16,118円	214円
上位25%の事業所	28,377円	311円
下位25%の事業所	6,328円	112円
平均工賃の中央値	13,086円	

就労継続支援B型における7段階の報酬区分の範囲の見直し（イメージ）

現行			見直し後		
報酬区分（平均工賃月額）		事業所割合	報酬区分（平均工賃月額）		
4万5千円以上	①	1.7%	<u>4万5千円以上</u>	①	
3万円以上4万5千円未満	②	5.8%	<u>3万円以上4万5千円未満</u>	②	
2万5千円以上3万円未満	③	5.7%	<u>2万5千円以上3万円未満</u>	③	
2万円以上2万5千円未満	④	9.8%	<u>2万円以上2万5千円未満</u>	④	
1万円以上2万円未満	⑤	42.3%	<u>X₁万円以上2万円未満</u>	⑤	
5千円以上1万円未満	⑥	29.9%	<u>X₂万円以上X₁万円未満</u>	⑥	
5千円未満	⑦	4.8%	<u>X₂万円未満</u>	⑦	

【出典】国保連データ（R2.3）

【論点 2】 多様な就労支援ニーズへの対応について

現状・課題

- 就労継続支援B型の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「平均工賃月額」に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 就労継続支援B型の利用者については、精神障害者の割合が増えているほか、難病等のある者の利用も増えており、また若年性認知症のある者の支援事例も出てきている。さらに、65歳以上の利用者も年々増加しており、障害特性に加え、高齢化にも対応しつつ、地域の実情に応じ利用者の就労支援ニーズに応えている現状にある。（→P51～54）
- このように、現在、就労継続支援B型については、障害特性や年齢に応じた多様な就労支援ニーズに対応している状況であり、「平均工賃月額」だけでは利用者の多様な就労支援ニーズや事業所の支援の実態を十分に反映することが難しい側面も存在している。
- また、実績（平均工賃月額）に応じた報酬体系については、「重度障害者や精神障害者など障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない者を多く受け入れている事業所がいる中で、現行の評価では、そのような利用者を排除する動きにつながる恐れがある」といった指摘がある。

論 点

- 多様な就労支援ニーズに対応している就労継続支援B型において、「平均工賃月額」という実績に応じて評価することが難しい側面についてどのように考えるか。

【論点 2】 多様な就労支援ニーズへの対応について

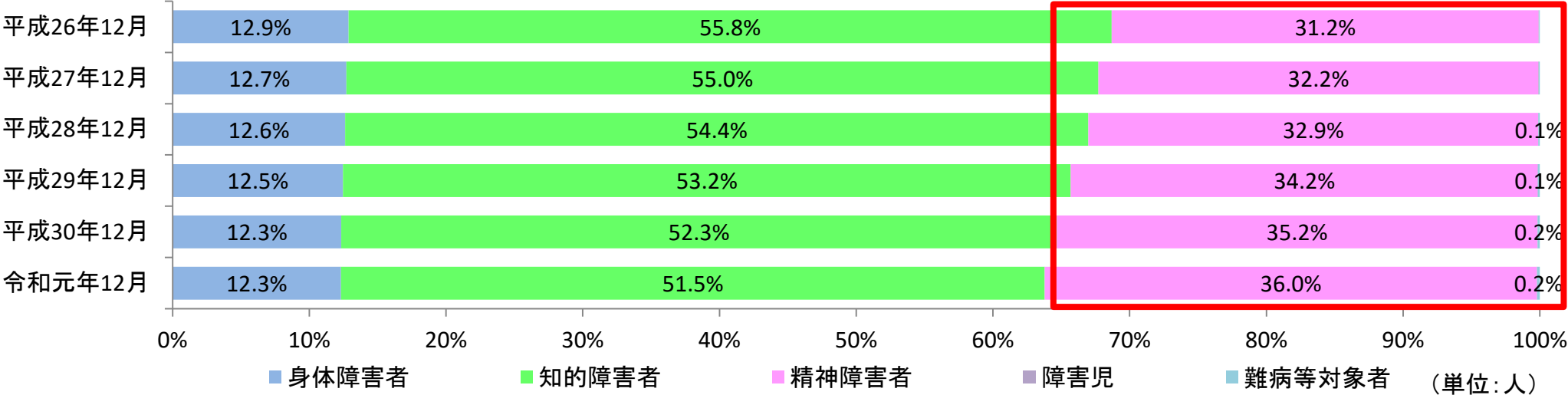
検討の方向性

- （再掲）各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図れたことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
 - その上で、多様な就労支援ニーズへの対応については、今後も引き続き支援ニーズが増える可能性が高いことを踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系とは別の報酬体系についても検討してみてもどうか。
 - 例えば、現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに、利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を新たに創設するなど、報酬体系の類型化を検討してみてもどうか。なお、検討に当たって、類型化により新たに創設される報酬体系の単価水準等については、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を十分に踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のものとバランスを取って設定する必要があるのではないか。（→P49）
- ※ どちらの体系であっても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を促進（論点 3）

利用者の障害種別分布状況(就労継続支援B型)

- 身体・知的障害者の利用割合は微減傾向にあり、精神障害者が微増傾向にある。
- 知的障害者の利用割合が全体の5割以上を占める。

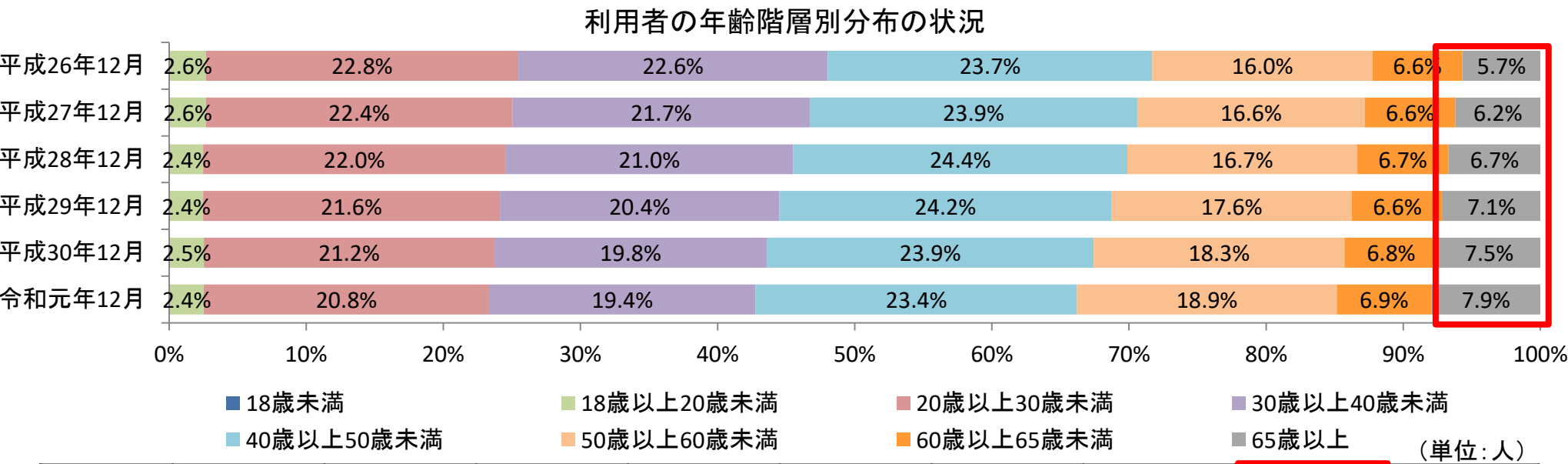
利用者の障害種別の分布状況



	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
H26.12	24,788	107,487	60,126	64	109	192,574
H27.12	26,312	113,830	66,592	58	173	206,965
H28.12	27,878	119,986	72,619	30	234	220,747
H29.12	29,475	125,878	80,775	24	335	236,487
H30.12	31,156	132,064	88,745	38	437	252,440
R1.12	32,992	137,896	96,445	38	538	267,909

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、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上の利用者である。
- 利用者の年齢階層別の分布は、40歳以上が微増傾向にあり、40歳以上50歳未満の利用が最も多い。



	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
H26.12	142	5,010	43,889	43,442	45,596	30,898	12,635	10,962	192,574
H27.12	153	5,382	46,318	44,830	49,450	34,340	13,659	12,833	206,965
H28.12	125	5,371	48,619	46,339	53,818	36,974	14,699	14,802	220,747
H29.12	125	5,734	51,196	48,179	57,226	41,528	15,644	16,855	236,487
H30.12	162	6,222	53,505	50,102	60,215	46,153	17,182	18,899	252,440
R1.12	181	6,557	55,802	52,018	62,815	50,746	18,506	21,284	267,909

就労継続支援B型事業所における若年性認知症の支援事例

- 就労継続支援B型事業所では利用者の高齢化と共に、高次脳機能障害や若年性認知症のある利用者への支援が報告されている。
- 若年性認知症の支援については通常の就労継続支援B型に求められる利用者への支援以上に医療機関や家族会といった外部機関との関係強化や、家族への支援が必要となる。

就労継続支援B型事業所における障害種別（877事業所から回答）

	身体障害	知的障害	精神障害	難病	発達障害	高次脳機能障害	若年性認知症
利用者数(N=21,932)	2,190	10,537	6,136	112	795	313	39
割合	10.0%	48.0%	28.0%	0.5%	3.6%	1.4%	0.2%

令和元年度障害者総合福祉推進事業「就労系障害福祉サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究（PwCコンサルティング合同会社）」

【事例】若年性アルツハイマー病（50代女性）

長年、自営業を営んできたが、数年前より仕事上のミスが目立つようになり、家族との人間関係の悪化や、感情コントロールが難しい状況が続く。本人はまだ働きたいと希望があることや、家族も今後の暮らしに関する不安を抱えていることから、就労継続支援B型事業所を利用して就労機会を提供。可能な限り働き続ける支援を継続した結果、徐々に病識が高まると共に、日常生活を送る上での代償手段の獲得につながる成果が見られた。

	支援初期（利用開始～1ヶ月）	支援中期（2～24ヶ月）	支援後期（24～48ヶ月）
状態	・1人で居ることができずに常に誰かが一緒に行動しないと混乱する。 ・感情の起伏が激しい。 ・作業をその都度説明しても覚えられない。	・自営業では来客者のお茶出し、話し相手など短時間での補助業務を継続。 ・B型利用時は感情の不安定さが軽減 ・家族との口論になる時間が増え、自宅での様子は変化なし。	・自営業に引き続いて従事。 ・通所介護の利用が定着。 ・自宅での入浴拒否や衣服の着替えを嫌がることが多い。
支援内容	・B型で取り組める作業を設定し、通所に馴染めるように支援。 ・若年性認知症カフェに参加し、ピアサポートを促進。 ・自営の仕事で対応可能な仕事を設定。	・介護保険を利用して通所介護を利用、家族の負担を軽減 ・B型で店舗接客業務にチャレンジ、作業場内に手順を表示して作業従事。 ・屋内移動時にGPSサービスを使って家族が本人の状況を把握できる	・ケアマネと介護事業所と連携を深める ・B型を主とした就労支援を継続しつつ、段階的に通所介護利用へ移行する

就労継続支援B型における高齢障害者の利用状況について

- 就労継続支援B型事業所において、**高齢者（65歳以上）の利用が増えており、65歳に達してから新規に利用開始する者、介護保険サービスを利用している者の利用がある。**
○利用者の「日中の活動の場が必要」、「貴事業所で働きたい」、「社会参加のため」という利用意向が多くみられる。
○支援における課題として「医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要」「賃金（向上）が難しい」が挙げられている。

回答数：877事業所

①就労継続支援B型における高齢（65歳以上）の利用者数

実利用者数	うち 高齢者数	うち介護保険サ ービス利用者数
	実利用者数に対する割合	高齢者数に対する割合
21,932	1,453	291
	6.6%	20.0%

②65歳に達してから新規に利用開始した者

平成28年度	平成29年度	平成30年度
68人	96人	117人

③就労継続支援B型における高齢者数（65歳以上）別事業所数

0人		1～4人		5～9人		10人以上		無回答	計
割 合		割 合		割 合		割 合			
306	37.8%	416	51.4%	70	8.6%	18	2.2%	67	877

④65歳以上で新規に就労継続支援B型を利用した者の利用意向 ⑤高齢者への支援にあたっての課題 N=504

利用を開始した理由	人数	割合
休職中であり、勤務先へ復職するため	0	0.0%
求職のため	6	5.1%
技能・能力の獲得や訓練のため	9	7.7%
貴事業所で働きたいため	74	63.2%
自己分析・障害理解のため	6	5.1%
日中の活動の場が必要なため	93	79.5%
社会参加のため	53	45.3%

課題の内容	事業所数	割合
行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい	121	24.0%
他の利用者とは異なる訓練・作業を行う必要があり、効率的な訓練の実施が難しい。	112	22.2%
賃金（向上）が難しい。	150	29.8%
一般就労への移行に一層の支援が必要	32	6.3%
高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要	41	8.1%
医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要	235	46.6%

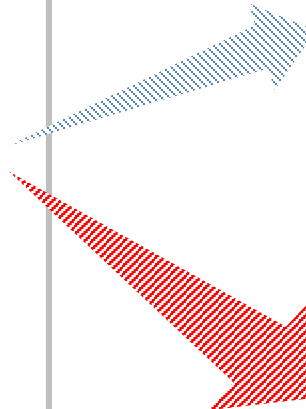
多様な就労支援ニーズへの対応(イメージ)

現行

●「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	649単位/日
3万円以上4.5万円未満	624単位/日
2.5万円以上3万円未満	612単位/日
2万円以上2.5万円未満	600単位/日
1万円以上2万円未満	589単位/日
5千円以上1万円未満	574単位/日
5千円未満	565単位/日

※ 従業員配置7.5：1、定員20人以下の場合の単位



見直し後

●「平均工賃月額」に応じた報酬体系（現行と同じ）

平均工賃月額	基本報酬
〇～	××単位/日
〇～〇	××単位/日
〇～〇	××単位/日
〇～〇	××単位/日
〇～〇	××単位/日
〇～〇	××単位/日
～〇	××単位/日

●「利用者の生産活動への参加等に対する支援」をもって一律評価する報酬体系

利用定員	基本報酬
〇	××単位/日
〇	××単位/日
〇	××単位/日
〇	××単位/日

論点3 一般就労への移行の促進について

現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、就労継続支援からの一般就労への移行を促進するため、就労移行支援体制加算の見直しを行っている。（→P58）
- また、第6期障害福祉計画に係る基本指針（平成18年厚生労働省告示第395号（最終改正 令和2年厚生労働省告示第213号））において、各自治体に対して、福祉施設から一般就労への移行を推進するため、就労継続支援事業についても一般就労への移行者数について新たに目標を掲げるよう、その具体的な数値目標の目安を示している。（→P59）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援B型から一般就労への移行者数は3,717人であり、過去最高であった。（→P60）
 - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援B型から就労移行支援への移行者数は1,508人であった。
- 就労移行支援体制加算による就労継続支援事業所から一般就労への移行に係る評価については、一般就労に向けた支援の充実のために報酬単価の見直しを求める声がある。
- なお、平成30年度報酬改定において、就労移行支援については、作業療法士を配置した場合、一般就労への移行実績や職場定着の実績が高いことから、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価している。（→P61）

論 点

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。

論点3 一般就労への移行の促進について

検討の方向性

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。
- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
- （再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

平成27年社会保障審議会障害者部会報告書を踏まえた平成30年度報酬改定での対応

平成27年報告書

※障害者総合支援法施行3年後の見直しについて～社会保障審議会障害者部会報告書～（平成27年12月14日）より抜粋

（2）今後の取組

（就労継続支援）

- 就労継続支援については、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、**一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行うべき**である。
（略）

就労移行支援体制加算（H30改定前）

〔算定要件〕

- 一般就労又は就労継続支援A型への移行後、6ヶ月継続して就労している者が前年度において定員の5%を越える場合

13単位/日

〔算定事業所数（H30.3）〕

598箇所/11601箇所（5.2%）

平成30年度報酬改定

就労移行支援体制加算

〔算定要件〕

- 就労継続支援B型を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算

利用定員 （人） 区分	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算（Ⅰ） （人員配置7.5：1）	42単位/日	18単位/日	10単位/日	7単位/日	6単位/日
加算（Ⅱ） （人員配置10：1）	39単位/日	17単位/日	9単位/日	7単位/日	5単位/日

〔算定事業所数（R2.3）〕

1090箇所/13117箇所（8.3%）

（内訳）

利用定員 区分	20以下	21以上 40以下	41以上 60以下	61以上 80以下	81以上
加算（Ⅰ）	730	293	43	6	2
加算（Ⅱ）	7	6	3	0	0

現 状

- 就労移行支援事業等(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)の利用を経て一般就労へ移行した者の数については、平成29年度実績で平成24年度実績の約1.9倍(15,957人)となっている。
- 平成27年度から平成29年度の移行者数の増加数(約900人)から推計すると、令和2年度においては、第5期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「平成28年度実績の1.5倍の一般就労への移行者の達成」を達成するのは困難であることが見込まれる。

成果目標

- 「一般就労への移行」に係る目標として移行者数を堅持した上で、「一般就労への移行」における就労移行支援事業の取組を更に進めるとともに、就労継続支援の取組も評価していくため、移行者数の目標値において、就労移行支援事業の目標を明確化するとともに、就労継続支援A型及び就労継続支援B型についても事業目的を踏まえつつ、目標を掲げてみてはどうか。
- 上記に伴い、就労移行支援事業の取組は移行者数で評価することとし、就労移行支援事業の利用者数及び就労移行支援事業所の就労移行率については、目標値として設定しないこととしてはどうか。

【成果目標】(障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針の一部を改正する告示(令和2年厚生労働省告示第213号))
令和5年度までに、令和元年度実績の1.27倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。そのうち、就労移行支援については、一般就労への移行における重要な役割を踏まえ、引き続き現状の利用者数を確保するとともに、移行率の上昇を見込み、令和5年度までに、令和元年度実績の1.30倍以上の移行実績を達成することを基本とする。

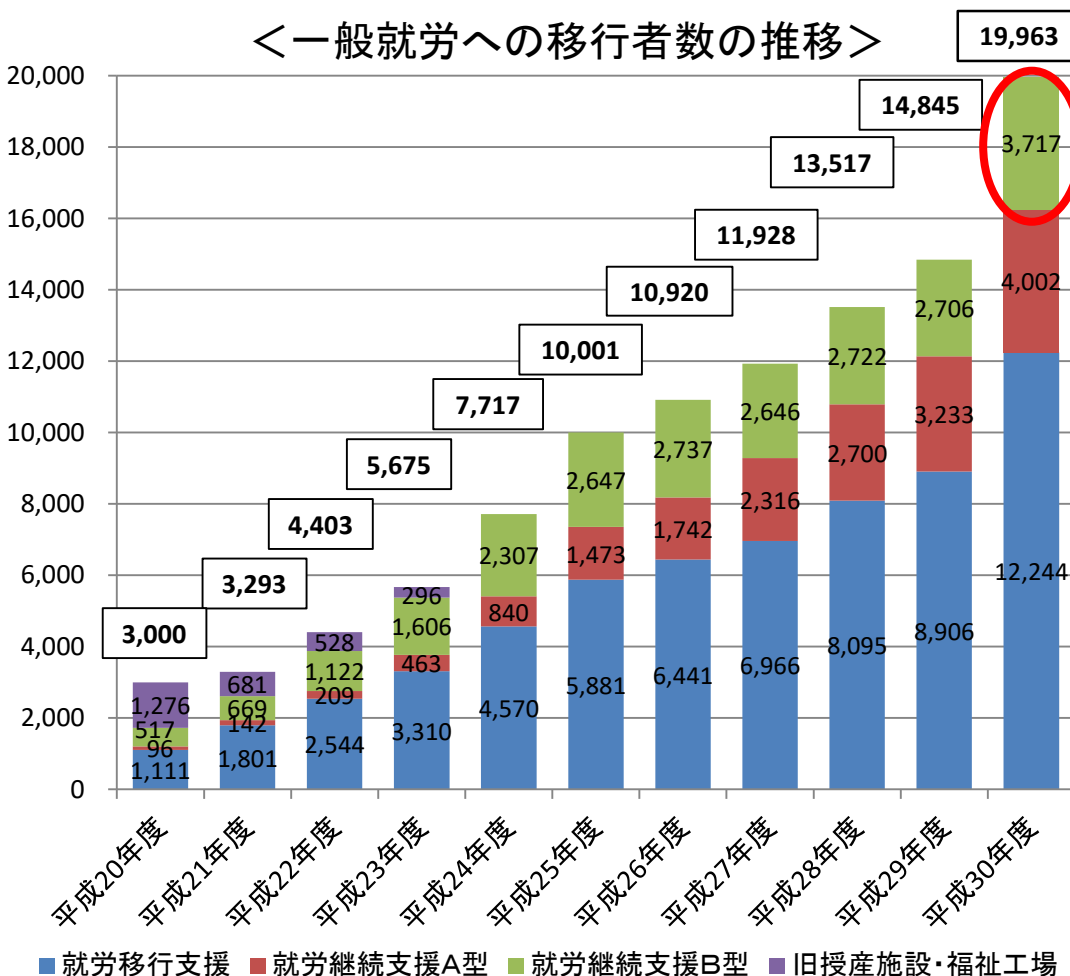
また、就労継続支援A型及び就労継続支援B型については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施するものであることから、その事業目的に照らし、それぞれ、令和5年度までに、令和元年度実績の概ね1.26倍以上*、1.23倍以上*を目指すこととする。(新規)

* 就労継続支援A型については、移行率が着実に上昇していくと見込み設定。就労継続支援B型については、移行率は現状を維持するとともに、利用者が着実に増加していくと見込み設定。

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

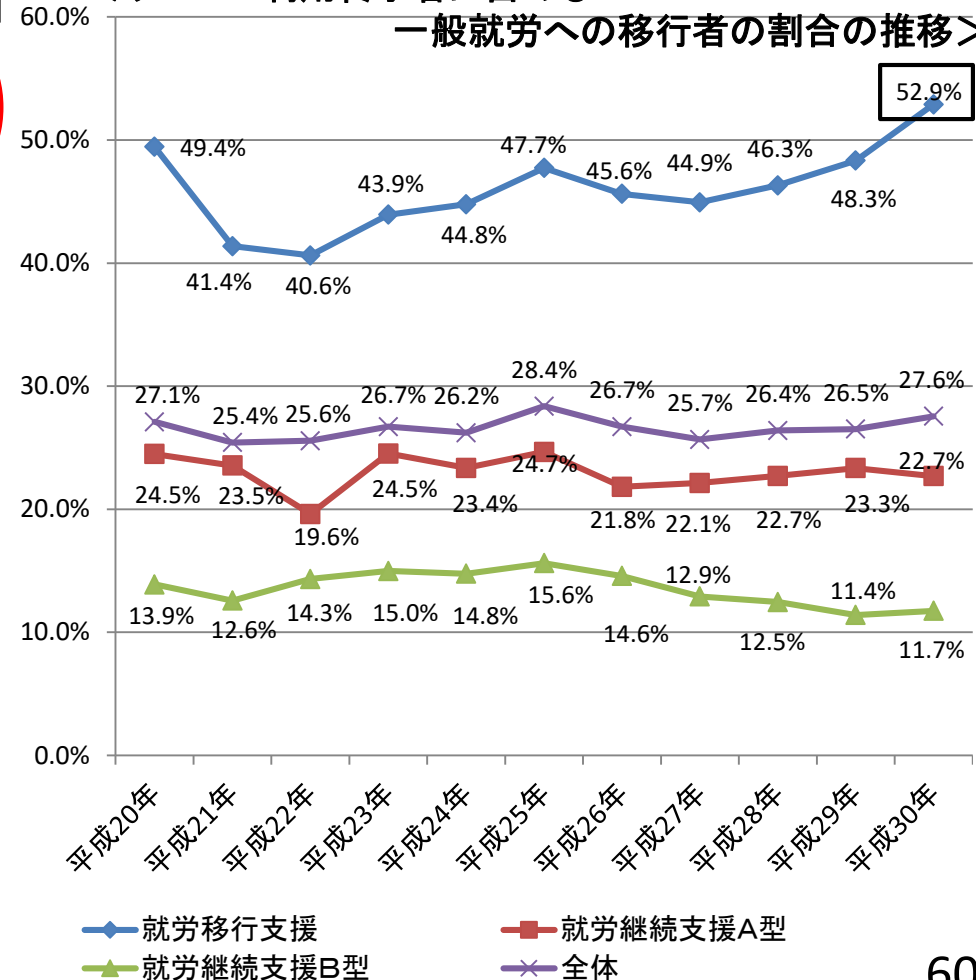
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合(移行率)を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいや低下傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める

一般就労への移行者の割合の推移＞



作業療法士の配置有無による就職者、就労継続者の状況

平成30年度障害福祉サービス
等報酬改定検討チーム(第13回)
(H29.10.31)資料2(抜粋)

- 作業療法士の配置のある就労移行支援事業所では、作業療法士の配置のない事業所に比べて約2倍以上の就職者を出している。
- 作業療法士の配置のある就労移行支援事業所では、作業療法士の配置のない事業所に比べて就労が継続している者が多い。

【作業療法士の配置有無別の就職者数】

		就労移行支援		
		全体	配置なし	配置あり
N（事業所数）		342	310	13
就職者数	平成26年度（平均人数）	3.0	3.0	7.9
	平成27年度（平均人数）	3.6	3.6	7.2
	平成28年度（平均人数）	3.9	3.9	7.9

【作業療法士の配置有無別の就労が継続している者の数】

		就労移行支援		
		全体	配置なし	配置あり
N（事業所数）		319	291	13
定着者数	平成26年度（平均人数）	2.0	1.9	4.0
	平成27年度（平均人数）	2.5	2.5	4.7
	平成28年度（平均人数）	3.3	3.2	7.1

(注) 定着者数については、平成26年度～平成28年度の就職者のうち、平成29年7月1日現在、同一企業で就労が継続している者の数