障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第15回（R2.9.24）	資料３

就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について≪論点等≫

就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について

横断事項に係る論点

論点１　新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について

論点２　在宅でのサービス利用の要件等について

論点３　施設外就労について

【論点１】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について

現状・課題

○　就労系サービスの基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容等を踏まえ、平成30年度報酬改定から実績に応じたメリハリのある報酬体系とした。

○　今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により経済全般への影響も大きい中で、「職場実習が行えない」、「受注作業や販売機会が減少した」など、就労系サービスの取組も厳しい状況に置かれており、基本報酬に直結する各サービスの実績にも影響が出ている。（→P3, 4）

○　現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労継続支援（Ａ型・Ｂ型）については、令和２年度の報酬算定に当たって、「前年度（令和元年度）の実績に代えて、前々年度（平成30年度）の実績に基づく報酬区分とすることも可能」としている。（→P5）

論　点

○　就労系サービスの基本報酬は前年度実績等に応じた報酬体系である中で、今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和３年度以降の報酬算定に係る実績の算出についてどう考えるか。

検討の方向性

○　新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、各事業所とそこを利用する障害者への影響をできる限り小さくしていくことが重要である。このため、今年度（令和２年度）における各サービスの実績への影響を踏まえ、令和３年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和２年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。（→P6）

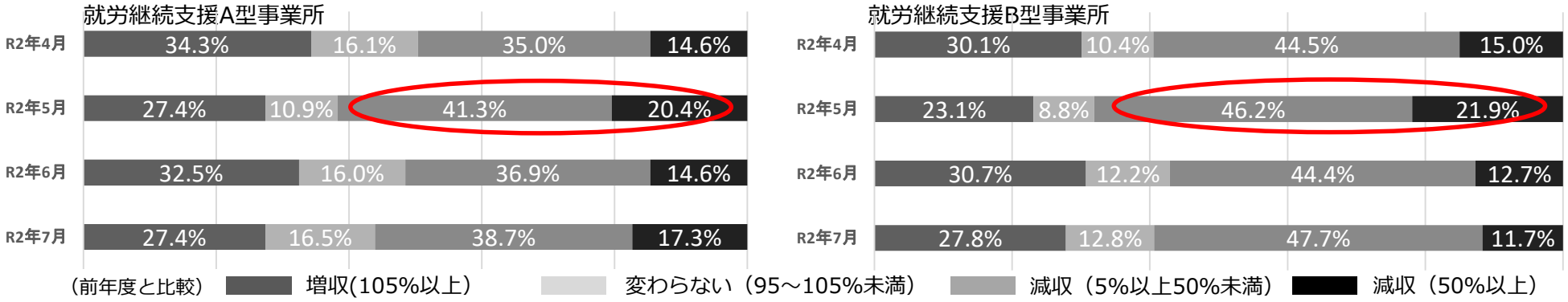
○　また、令和４年度以降の取扱いについては、その時の状況を踏まえ、改めて対応を検討することとしてはどうか。

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

○　新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
① 生産活動収入は、Ａ型・Ｂ型ともに５月が最も落ち込んでおり、直近７月においても約6割が減収。
② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、Ａ型では５月を除き前年以上、Ｂ型では９割以上の水準の支払いで推移。
③ 今後の見通しとしては、Ａ型では約５割、Ｂ型では約６割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

注）調査結果は調査期間終了時点（8月24日（月）17:00）の速報値であり現在精査中

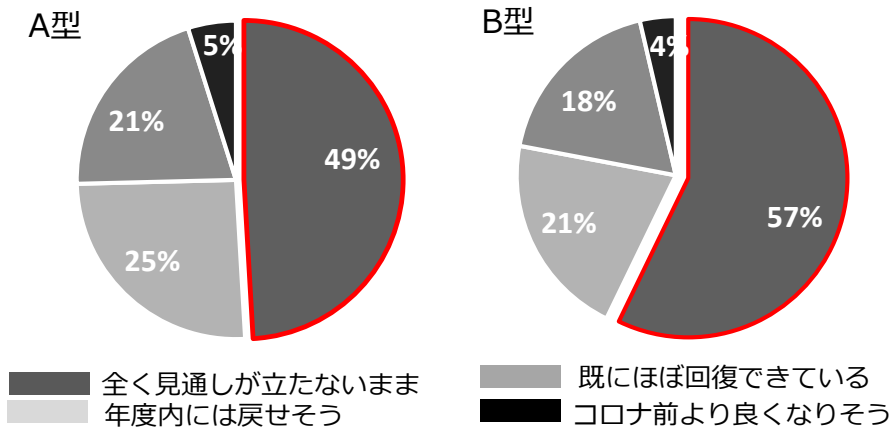
①　生産活動収入の状況（前年度同月比較）



②　平均月額賃金・工賃の状況（前年同月比較）

		R1年度	R2年度	増減割合（月）
A型 H30 平均賃金 76,887円	4月	78,520	81,054	103.2%
	5月	80,482	78,701	97.8%
	6月	79,302	84,274	106.3%
	7月	83,748	85,240	101.8%
B型 H30 平均工賃 16,118円	4月	15,407	14,199	92.2%
	5月	14,906	13,508	90.6%
	6月	15,785	14,965	94.8%
	7月	16,585	15,515	93.6%

③　今後の見通し（R2年8月現在）

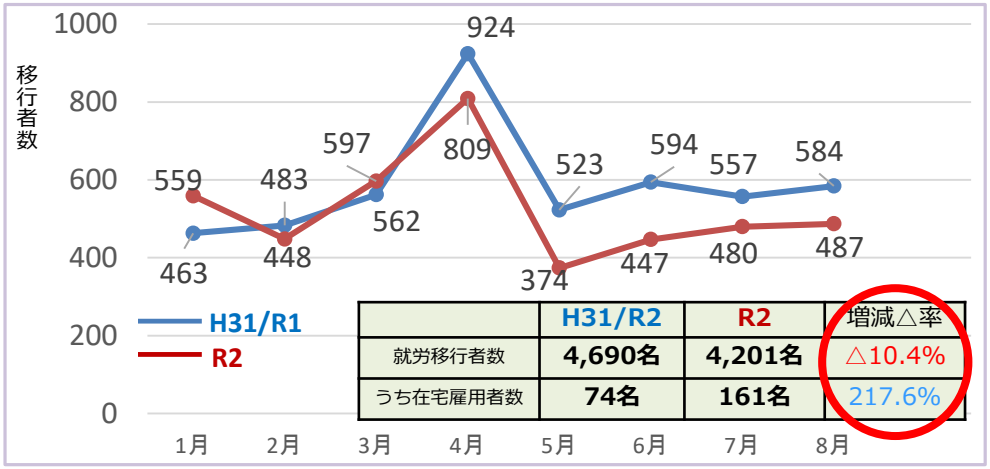


【令和２年度障害者総合福祉推進事業】「就労系障害福祉サービスにおける就労支援事業会計の管理の実態と会計処理における課題に関する調査研究」における緊急調査（株式会社インサイト）
調査期間：令和2年8月７日～24日　　回 答 数：就労継続支援A型７６０事業所　就労継続支援B型３,８１４事業所　調査方法：WEB調査

直近の就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

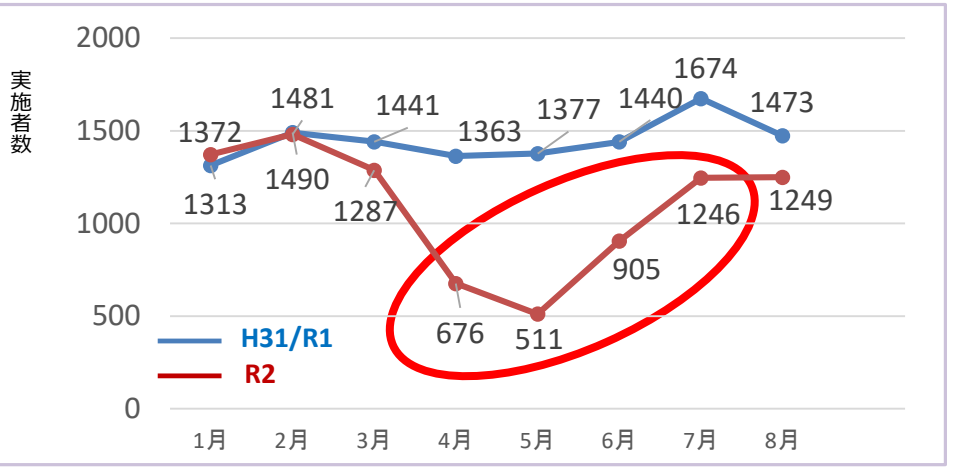
○新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労移行支援における就職活動支援の状況は、
① 一般就労移行者数は前年度に比べて約10.4%の減少。特に５～６月は前年比20～30%弱の減少。在宅雇用者数は、前年から大きく増加。
② 職場実習の件数は４～７月にかけて大幅に減少。事業所が就職活動支援として力を入れている取組としては、「体調管理やモチベーションの維持のための支援」のほか、「オンラインによる就職活動支援」や「在宅雇用を目指した内容を導入」を挙げた。
③ 今後の見通しとしては、「回復の見通しが立っていない」と回答した事業所と、「今後回復が見込まれる」「既に回復している」等と回答した事業所は共に約５割。

① 就労移行支援終了後の移行者数の状況（前年比較）



	H31/R2	R2	増減△率
就労移行者数	4,690名	4,201名	△10.4%
うち在宅雇用者数	74名	161名	217.6%

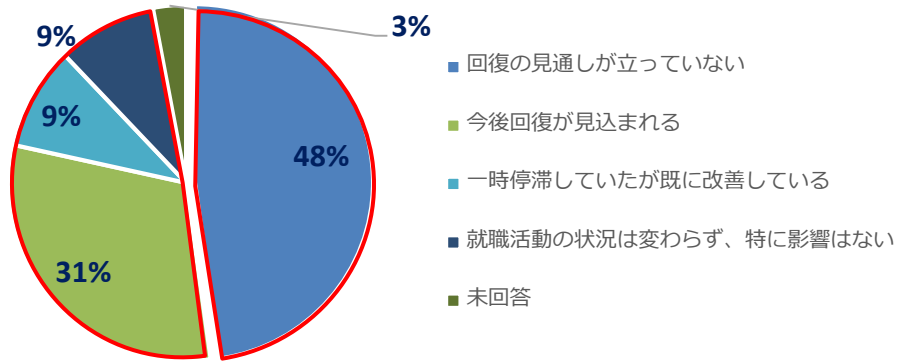
② 職場実習実施者数の状況（前年比較）



③ 就職活動支援で注力していること

取組内容	件数	割合
オンラインによる就職活動支援を実施	438	31.2%
訓練・プログラム等について在宅雇用を目指した内容を導入	374	26.6%
体調管理やモチベーションの維持のための支援に注力	1,200	85.3%
就労移行支援の支援期間の延長を実施	567	40.3%
新たな職域（業種、業界、分野）の企業等の開拓を努力	618	44.0%
障害者雇用の経験がない企業に受け入れを働きかけ	411	29.2%
障害者の雇用受け入れ実績のある企業に対してアプローチ	759	54.0%
特に取組なし	81	5.8%

④ 今後の見通し（R2年8月現在）



注）数値は調査期間終了時点（９月16日（水）17:00）の速報値であり現在精査中

出典：【令和２年度障害者総合福祉推進事業 】「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」における緊急調査（PwCコンサルティング合同会社）
調査対象：全国の就労移行支援事業所（自治体経由で送付） 調査期間：令和２年９月２日～16日 回答数：１，４２８事業所 調査方法：WEB調査

新型コロナウイルス感染症への対応に伴う就労系障害福祉サービスにおける柔軟な取扱い（令和２年６月19日時点）

共　通　事　項

基本報酬の算定	通所（又は対面）での支援を避けることがやむを得ないと市町村が判断する場合等において、利用者の居宅等でできる限りの支援の提供を行ったと市町村が認める場合には、通常提供しているサービスと同様のサービスを提供しているものとして報酬の算定が可能（2月20日付け事務連絡（第2報）*）

*令和２年２月20日付け事務連絡「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第２報）」

就労継続支援Ａ型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均労働時間を基本報酬の算定区分とすること等が可能（就労系第１、４報）
賃金の支払い	生産活動収入の減少が見込まれるときには、災害その他やむを得ない理由がある場合と見なして、自立支援給付費を充てることが可能（就労系第１報）
経営改善計画の策定	都道府県等が認める場合には、その策定の猶予が可能（就労系第２報）
暫定支給決定 *1	暫定支給決定期間内にアセスメントや意向の確認等が十分に実施できない場合においても、できる限り実施した支援の実績等からサービスの継続等を判断すること等が可能（就労系第４報）
在宅でのサービス利用 *2	在宅によるサービス利用の要件（対象者・事業運営）を一部緩和した取扱いなどが可能（就労系第６報）

就労継続支援Ｂ型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均月額工賃を基本報酬の算定区分とすること等が可能（就労系第１報）
工賃の支払い	新型コロナウイルス感染症への対応によりやむを得ない場合、自立支援給付費を充てることが可能（就労系第２報）
就労アセスメント	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、市町村において就労面に係る課題等の把握がなされていれば、就労アセスメントと同等として取り扱って差し支えないこと（就労系第４報）
在宅でのサービス利用	*2と同じ

就　労　移　行　支　援

支給決定期間の更新	年度内に利用期間が終了する者について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難であったこと場合においては、最大１年間までの範囲内で柔軟に更新することが可能（就労系第４報）
暫定支給決定	*1と同じ
在宅でのサービス利用	*2と同じ

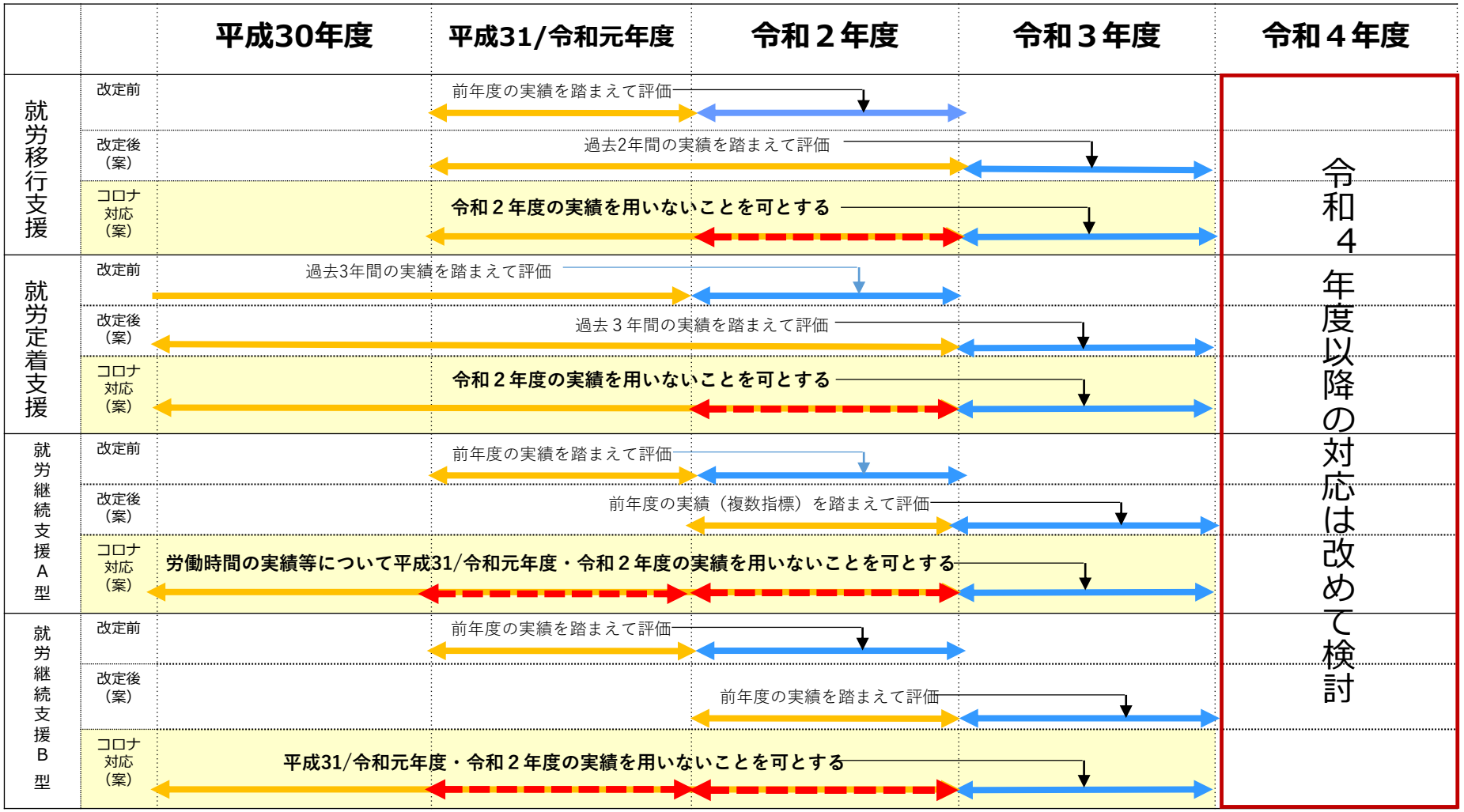
就　労　定　着　支　援

基本報酬の算定 （月１回以上の対面支援）	対面での支援を避けることがやむを得ない場合には、利用者の同意を得た上で、電話その他可能な方法により出来る限りの支援を行ったと市町村が認めるときにも、報酬の対象とすることが可能（就労系第３報）

※　上記は主だったものを簡略化して記載したものであるため、詳細は各事務連絡を確認いただくようお願いします。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた今後の実績算定について（イメージ）

令和３年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和２年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。



【論点２】在宅でのサービス利用の要件等について

現状・課題

○　就労移行支援・就労継続支援については、平成24年度（就労移行は平成27年度）から在宅での利用を認めており、平成30年度報酬改定においては、在宅利用時の生活支援サービスの評価や離島における在宅利用の要件緩和を行い、在宅での利用促進を図っている。

※　現在、在宅での支援を実施している事業所は、平成30年度で就労継続支援Ａ型は103事業所、就労継続支援Ｂ型は604事業所であり（就労移行支援については把握してない）、一定の実績をあげている事業所もいる。　（→P9，10）

○　現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労移行支援・就労継続支援の在宅でのサービス利用については、今年度（令和２年度）中に限り、利用要件を緩和している。（→P11,12）

○　在宅でのサービス利用については、「更なる要件緩和」を求める声や「新型コロナウイルス感染症に係る対応としてではなく、平時より在宅ワークを組み合わせた支援が必要」といった声がある。

○　また、就労定着支援においても、運営基準において、「１月に１回以上、利用者との対面により支援を行う」とされているところ、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、当分の間、「対面」要件の緩和をしている。（→ P11）

論　点

○　就労移行支援・就労継続支援における在宅でのサービス利用の要件について、どう考えるか。

○　就労定着支援における実施すべき支援とされている「対面での支援」についてどう考えるか。

【論点２】在宅でのサービス利用の要件等について

検討の方向性

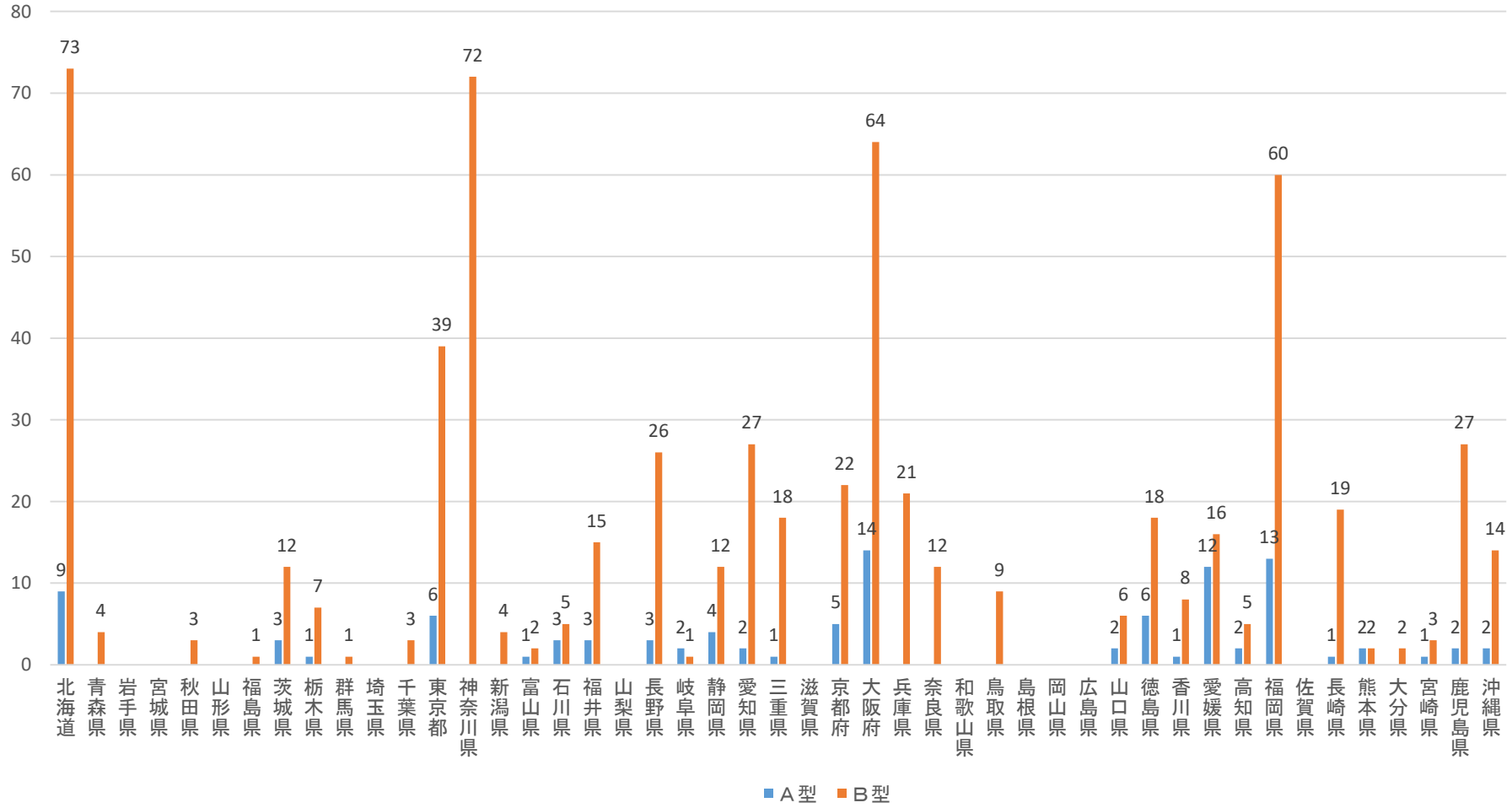
○　ＩＣＴやロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症への対応として、企業においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施の機運が高まることが予想される。このため、就労移行支援・就労継続支援についても、新たな生活様式の定着を見据え、障害者本人の希望や障害特性を踏まえつつ、在宅でのサービス利用を更に促進するため、利用要件の緩和を検討してはどうか。

○　具体的には、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、令和２年度中に限って臨時的に要件緩和している内容を、令和３年度以降は常時の取扱いとして引き続き実施することとしてはどうか。
※　在宅でのサービス利用について、適切かつ効果的な支援が実施されるようガイドラインの作成なども検討。

○　就労定着支援における「対面での支援」についても、障害者本人の希望や障害特性を踏まえ、「必要に応じた対面での支援」とし、ＩＣＴの活用を念頭に「対面」要件の緩和を検討してはどうか。

平成30年度　就労継続支援Ａ型・Ｂ型における在宅でのサービス提供

〇全国において就労継続支援Ａ型103ヶ所　就労継続支援Ｂ型604ヶ所が在宅での支援を実施している（就労継続支援Ａ型全体のうち2.9%　就労継続支援Ｂ型全体のうち5.4%）
〇Ａ型：25都道府県で実施、Ｂ型：36都道府県で実施。Ａ型･Ｂ型とも実施なし：11県



【出典】工賃実績調査（厚生労働省調べ）

就労継続支援事業所における在宅でのサービス提供の取組事例（愛媛県）

〇在宅でのサービス提供が進んでいる自治体では、テレワーク推進のための自治体独自の事業を活用して、就労系障害福祉サービス事業所が在宅就労の機会を創出。
〇遠隔地からの仕事の発注を受けて在宅就労によって賃金・工賃を確保。

特定非営利活動法人ぶうしすてむ

就労継続支援Ｂ型事業所

〇ICTを活用した様々な業務で在宅就労の機会を提供。

・動画編集（会社紹介、商品紹介、各種イベント等）
・ホームページ作成および更新　・各種プログラミング
・写真の加工　・3Dモデリング　・アノテーション
・アンケート集計　・各種調査業務　・造船CAD
・チラシ、パンフレット、冊子、会報等の印刷物のデザイン等　・WEBアクセシビリティ検査業務

〇利用者13名のうちの在宅利用者８名（H30年度）

〇平均月額工賃19,506円(H30年度)

（愛媛県：平均月額工賃16,454円）

スキルが必要な作業を習得することで高工賃につながるように作業ごとに工賃単価を設定。利用者によっては17万円の月額工賃を達成。

〇障害種別にあわせた支援を実施

（障害種別：発達障害、精神障害、身体障害、難病）
精神障害のある利用者の不安等に対処するため、オンラインでの面談を導入。

発注

愛媛県内Ａ法人
精神科病院
発注内容：ホームページの作成・更新

東京都内Ｂ企業
デジタル地図の作成、カーナビ、地図サービスの開発会社
発注内容：コンビニ等各種店舗の情報収集、市町村広報情報の収集

松山市テレワーク在宅就労促進事業の活用

在宅で働くことを希望する方々への雇用機会の創出等を目的として、テレワークによる在宅で業務を行うものを雇用または個人請負契約する指定事業所に就労奨励金、指定事業所に業務を発注した事業所に対し発注奨励金を交付する事業

新型コロナウイルス感染症への対応に伴う就労系障害福祉サービスにおける柔軟な取扱い（令和２年６月19日時点）

共　通　事　項

基本報酬の算定	通所（又は対面）での支援を避けることがやむを得ないと市町村が判断する場合等において、利用者の居宅等でできる限りの支援の提供を行ったと市町村が認める場合には、通常提供しているサービスと同様のサービスを提供しているものとして報酬の算定が可能（2月20日付け事務連絡（第2報）*）

*令和２年２月20日付け事務連絡「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第２報）」

就労継続支援Ａ型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均労働時間を基本報酬の算定区分とすること等が可能（就労系第１、４報）
賃金の支払い	生産活動収入の減少が見込まれるときには、災害その他やむを得ない理由がある場合と見なして、自立支援給付費を充てることが可能（就労系第１報）
経営改善計画の策定	都道府県等が認める場合には、その策定の猶予が可能（就労系第２報）
暫定支給決定 *1	暫定支給決定期間内にアセスメントや意向の確認等が十分に実施できない場合においても、できる限り実施した支援の実績等からサービスの継続等を判断すること等が可能（就労系第４報）
在宅でのサービス利用 *2	在宅によるサービス利用の要件（対象者・事業運営）を一部緩和した取扱いなどが可能（就労系第６報）

就労継続支援Ｂ型

基本報酬の算定区分	前年度に代えて前々年度の平均月額工賃を基本報酬の算定区分とすること等が可能（就労系第１報）
工賃の支払い	新型コロナウイルス感染症への対応によりやむを得ない場合、自立支援給付費を充てることが可能（就労系第２報）
就労アセスメント	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、市町村において就労面に係る課題等の把握がなされていれば、就労アセスメントと同等として取り扱って差し支えないこと（就労系第４報）
在宅でのサービス利用	*2と同じ

就　労　移　行　支　援

支給決定期間の更新	年度内に利用期間が終了する者について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難であったこと場合においては、最大１年間までの範囲内で柔軟に更新することが可能（就労系第４報）
暫定支給決定	*1と同じ
在宅でのサービス利用	*2と同じ

就　労　定　着　支　援

基本報酬の算定 （月1回以上の対面支援）	対面での支援を避けることがやむを得ない場合には、利用者の同意を得た上で、電話その他可能な方法により出来る限りの支援を行ったと市町村が認めるときにも、報酬の対象とすることが可能（就労系第３報）

※　上記は主だったものを簡略化して記載したものであるため、詳細は各事務連絡を確認いただくようお願いします。

新型コロナウイルス感染症の対応に伴う就労系サービスにおける在宅でのサービス利用に係る柔軟な取扱い

	現　行*1		新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等に係る今後の取扱い*2
	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）	・**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
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）	**現行の取扱いと同様** ・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
	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	**現行の「離島等」の取扱いと同様**
その他			**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）

就労定着支援に係る運営基準及び報酬算定上の規定

○　**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）（抄）**

第四節　運営に関する基準

（実施主体）

第二百六条の七　指定就労定着支援事業者は、過去三年間において平均一人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

（職場への定着のための支援の実施）

第二百六条の八　指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活または社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を提供しなければならない。

2　指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、**一月に一回以上、当該利用者との対面により行うとともに、一月に一回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問する**ことにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。

（サービス利用中に離職する者への支援）

第二百六条の九　指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に雇用された通常の事業所を離職する利用者であって、当該離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。

○　**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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）（抄）**

（6）就労定着支援サービス費

②就労定着支援サービス費について

（一）就労定着支援サービス費の区分について

就労定着支援サービス費については、生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が６月に達した障害者に対して、**月一回以上の対面による支援**を行った場合に、当該指定就労定着支援事業所における利用者数及び就労定着率に応じ、算定することとし、就労定着率の具体的な計算方法は以下による。

ア ～カ（略）

【論点３】施設外就労について

現状・課題

○　就労継続支援・就労移行支援における施設外就労については、平成19年４月から基本報酬の対象とし、平成21年度からは加算（施設外就労加算（就労継続支援）・移行準備支援体制加算Ⅱ（就労移行支援））を創設するなど、その促進を図っている。平成30年報酬改定においても、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行をより促進する観点から、施設外就労の利用定員の緩和とそれに伴う加算の算定要件の緩和を行った。（→P15）

※　現在、施設外就労加算の取得割合は、就労継続支援Ａ型：63.4%、就労継続支援Ｂ型：33.7%、就労移行支援：23.1%となっている。また、施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱに係る費用額（令和元年度）は、就労継続支援Ａ型：約61億円、就労継続支援Ｂ型：約57億円、就労移行支援：約５億円となっている。（→P16）

○　就労継続支援Ａ型では、施設外就労の実施は基本報酬（労働時間）の増加にはつながっておらず、施設外就労加算を取得している事業所の平均賃金も必ずしも高くない状況であった。一方、就労継続支援Ｂ型では、施設外就労の実施が工賃向上につながっている状況であった。（→P16）

○　施設外就労については、「請負業種によっては、現行の取扱いが求めているように、施設外就労先のすべてに職員を配置することが困難な場合がある」などの声がある。

論　点

○　就労系サービスが実績に応じたメリハリのある報酬体系としている中で、施設外就労について、実績への効果を踏まえてそれを推進していくことと、それに対する加算（報酬上の評価）についてどう考えるか。

検討の方向性

○　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ことからも、引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてはどうか。

○　その上で、就労継続支援・就労移行支援が、基本報酬において工賃・賃金の向上や一般就労への移行といった事業所の実績に応じた報酬体系としていることから、施設外就労への加算については、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、廃止を含めて見直しを検討してはどうか。

施設外就労の取扱い

施設外就労：利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

【これまでの変遷】

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化）
	【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

【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。

施設外就労の状況と効果等

○施設外就労の実施にかかる加算の取得状況として、施設外就労加算は就労継続支援A型事業所の63.4%、就労継続支援B型事業所の33.7%が算定、移行準備支援体制加算Ⅱは移行支援事業所23.1%が算定。
○施設外就労の実施効果について、A型においては施設外就労の実施が労働時間等に与えるプラスの影響は見られなかった。B型については平均工賃にプラスの影響が把握されているが、実施体制、利用者を施設外就労に結びつける支援方法の工夫が必要となっている。

【現　状】

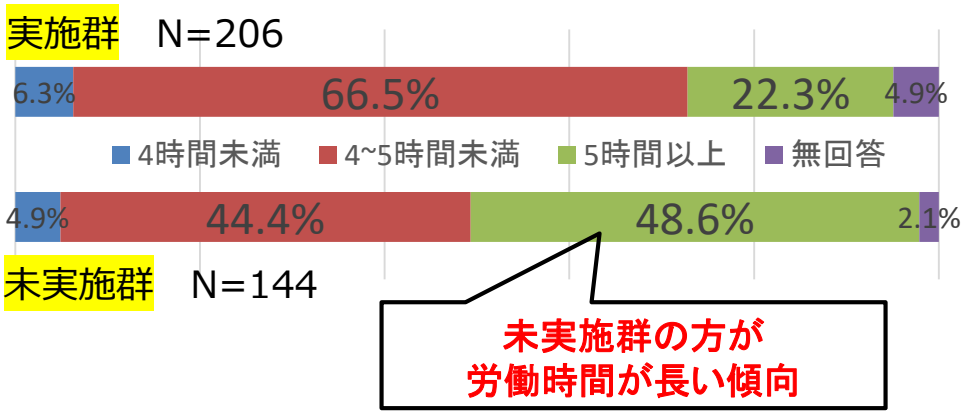
＜施設外就労加算/移行準備支援体制加算Ⅱ取得状況（令和元年度）＞(※1)

	A型	B型	就労移行
取得事業所数／全事業所数 (注)	2,419／3,815	4,316／12,827	726／3,141
算定割合	63.4%	33.7%	23.1%
令和元年度総費用額	6,080,901,113	5,670,092,110	476,223,182

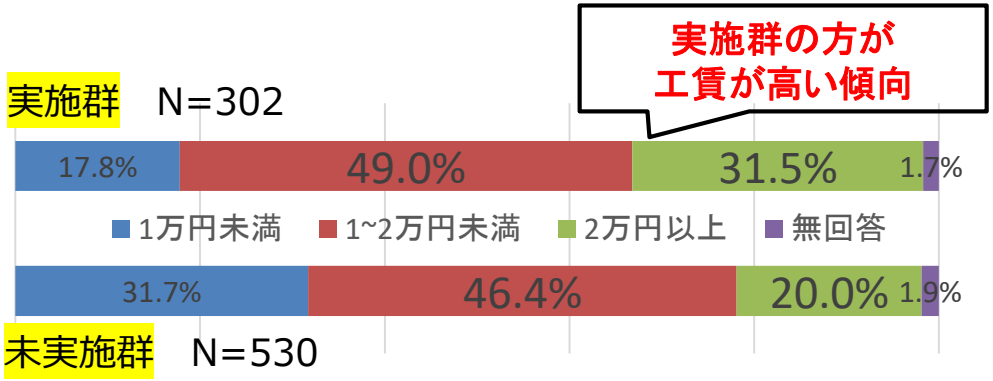
注　事業所数は月平均の数字

【施設外就労が労働時間・工賃に与える影響】（※2）

A型【施設外就労と基本報酬（労働時間）の関係】



B型【施設外就労加算と基本報酬（工賃）の関係】



※1国保連データ
※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）