

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の 状況に関する意見等

NPO法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会  
会長 酒井 大介

# 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協会の概要

1. 設立年月日:令和4年4月22日

2. 活動目的及び主な活動内容:

全国の就労移行支援事業所が、利用者個々人に合った適切な就労移行支援サービスを提供するよう啓発すると共に、障害者の一般就労の促進を一層図るための施策提言を国や行政に対して行うことを目的に任意団体として2012年(平成24年)設立。活動10年を迎え、2022年(令和4年)4月にNPO法人として新たにスタートした。

## 【主な活動内容】

- ・ 就労移行支援事業所等の職員に対する研修  
(カンファレンス、事業所視察、タウンミーティング、就労支援eラーニング等)
- ・ 会員アンケートの実施、各調査研究への協力
- ・ 厚生労働省等への要望書提出と政策提言
- ・ 会員への情報提供

3. 加盟団体数及び会員数:103法人115事業所(令和7年11月末時点)

4. 法人代表: 会長 酒井大介

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の状況に関する意見等(概要)

## 1 就労移行支援関係

- (1) 指定基準: 人員確保の観点から配置緩和を検討しつつ、サービス管理責任者(サビ管)の配置は必須維持。サビ管の急な欠員時はみなし期間延長や管理者兼務など特例の拡充が必要である。
- (2) 基本報酬: 重度者受入れを評価する報酬体系の導入。就労後3年の定着率が高い事業所への報酬上乗せ。就職後6ヶ月以内の定着支援に加算創設、訪問・面談支援を評価すべきと考える。
- (3) 加算: 上位研修修了者配置への加算を継続・拡充。移行準備支援体制加算等の増額・要件緩和。離島・広域支援向けの地域加算を創設してはどうか。
- (4) 現場の支援策: 就労定着等の書類負担軽減と自治体への周知徹底、処遇改善は報酬引上げや職員へ直接還元する仕組みが必要だと考える。また、実習先確保のため企業への謝金などを検討してほしい。
- (5) その他: 難病の評価方法(加算・雇用率算入など)の検討が必要だと考える。

## 2 就労継続支援A型関係

最低賃金上昇に合わせ基本報酬の見直しや、社会保険加入状況をスコア化。就労支援人材の実配置を義務化する加算の検討が必要だと考える。また、生産活動実績確認表の取り扱いはA型に即した基準へ見直してはどうか。

## 3 就労継続支援B型関係

軽度者中心・短時間利用で高工賃を取るなどの不適切運営を是正する必要がある。また、工賃に加え支援区分に基づく報酬体系導入の検討、管理者・サビ管の経験要件強化、設置の必要性を精査する仕組みの導入が必要である。

## 4 就労定着支援関係

利用1年目を高く、以降段階的に下げる「傾斜配分」や、利用終了後も在職確認できれば定着率に算入することなどを検討してはどうか。

## 5 その他

- (1) 利益供与・利用者誘因: 利益供与禁止の明確なガイドラインを要望する。「食事・交通費無料」などの広告禁止、監査・報告体制の強化してはどうか。また、介護保険の基準を参考に不適切な誘因防止を検討してはどうか。
- (2) 就業中の障害者への支援: 働き方の多様化に制度が追いついていない。重度障害者訪問介護など、就業中利用の要件の緩和が必要である。
- (3) 在宅利用の整理: 就労継続支援B型の在宅訓練の在り方を整理する必要がある。支援区分との連動する形も含め検討してはどうか。
- (4) 就労継続支援等(自立訓練含む)の就労移行支援体制加算の見直しが必要だと考える。

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の状況に関する意見等(詳細版)①

## 1. 就労移行支援関係

### (1) 指定基準に関わることについて

#### ① 人員配置の緩和

人材確保が困難な状況であるため、人員配置の緩和が求められる。質を担保するためにもサービス管理責任者(サビ管)件緩和は懸念があるため引き続き、サビ管の配置は必須としていただきたい。

#### ② 一時的な特例措置

一方、サビ管が急な退職・休職に陥った際の特例措置が求められる。具体的には、現行1ヶ月程度の「みなし配置期間」を延長したり、管理者が一定期間兼務することを認めたりするなどの柔軟な対応を検討してほしい。

### (2) 基本報酬について

#### ① 就労移行支援事業所の減少と地域格差

就労移行支援事業所は、令和5年4～6月期には2,936箇所あったが、令和7年4～6月には2,801箇所となつておらず、年々事業所数が低下している(資料1)。また、第6期障害福祉計画の見込み量に対しての実績についても、就労継続支援に比して就労移行支援は79.2%と低い結果となっている(資料2)。加えて、都道府県別の事業所数をみてみると、地域格差があり(資料3・4)、十分に支援が行き届いていない可能性がある。6年度の報酬改定で「就労移行支援事業所の利用定員規模の見直し、定員10名以上からでも実施可能」としたところであるが、その効果は十分とは言えない。一方で、1人当たり費用額の伸び率も低調であることから(資料5)、さらなる原因究明が必要である。

#### ② 障害の重度さに応じた報酬体系

日中系のサービス全体に跨る事項であるが、障害者手帳の等級や支援区分をもとにした報酬算定の仕組みを導入し、重度障害者の受け入れ及び一般就労をした際には評価することを検討してほしい。

#### ③ 就労後3年間の高い定着率への評価

就労後3年間において高い定着率の実績を残している事業所に対し、基本報酬への上乗せや、さらに上のランクの報酬単価を設定し、質の向上と安定経営へのインセンティブとしてはどうか。

#### ④ 就職後6ヶ月間の職場への定着支援

##### ＜現状＞

トライアル雇用を活用すると特定求職者雇用開発助成金が使えなくなったことで、多くの企業が特定求職者雇用開発助成金を選択し、トライアル雇用を使わなくなっている。結果として、トライアル雇用中に施設外支援が利用できなくなり、職場適応に大切な時期(就職してから3ヶ月)に手厚い支援ができなくなっている。

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の状況に関する意見等(詳細版)②

## 〈案〉

就職後6ヶ月間の職場への定着支援の義務期間は、職場適応などマッチングする期間として重要な期間となるため、就職後6月以内に支援に入った際の報酬(フォローアップ加算)を設けてはどうか。その際、対象者の特徴や事業所の方針による支援の濃淡があるため、支援の在り方を明確にする必要がある。就労選択支援とは異なり、集中的な職場適応支援が目的となることから、職場訪問または面談を行った際に報酬として算定できるようにしてはどうか。必須としてはどうか。支給期間に関しては、就職後半年間、もしくは2年間の利用期間の残日数までとしてはどうか。

## (3) 加算について

### ① 支援者の質の向上に関わる加算

令和7年度から基礎的研修が開始されたところであるが、引き続き、就労移行支援及び就労定着支援等については、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である。これまでの就労支援関係研修修了加算を継続する、もしくは、新たな加算の創設を検討してほしい。

### ② 移行準備支援体制加算

移行準備支援体制加算は、マンツーマンで実施する個別支援が多く、支援コストに見合っていないため、増額が必要である。

### ③ 訪問支援特別加算

訪問支援特別加算については、現行、継続して通所していた利用者が連続した5日間、当該指定就労移行支援等の利用がなかった場合において、職員がその利用者の居宅を訪問し、相談援助を行った場合に月に2回を限度に算定できるとなっているが、利用がなかった場合についてを見直すなど、要件緩和を検討してほしい。

### ④ 地域性に応じた加算(特別地域加算)

離島の支援など、広域にわたる支援活動を評価するための加算(特別地域加算)を新設してはどうか。

### ⑤ 高次脳機能障害者支援体制加算、視覚・聴覚言語障害支援体制加算

高次脳機能障害者支援体制加算と視覚・聴覚言語障害支援体制加算が利用者の数の3割以上となっているが、2割や1割などでの傾斜をつけて加算を設定してはどうか。

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の状況に関する意見等(詳細版)③

## (4) 現場にとって今必要な支援策について

### ① 支援に伴う煩雑な事務処理の効率化について

就労移行支援の基本報酬区分の算定のため書類として、就職者の年度末時点の在籍の有無や人数を記載する様式があり、さらに企業から雇用継続に関する証明書の提出を求められる場合が多い。現在の報酬区分の算定では仮に就職後6月を経て、年度末までに離職をしても就労率の算定に含まれるため、年度末在籍の確認は必要ないと思われる。就労定着支援事業創設前の就労移行体制加算の算定のための書式がそのまま使用されている可能性があるため是正いただきたい。

また、企業からの雇用証明についても、就職時、就職後6月経過時点、年度末時点の複数回の提出を求める自治体も存在している。就労定着支援事業の体制届等の雇用証明の提出についても同様である。障害福祉課長通知「就労移行支援事業の適正な実施について」(令和元年11月5日付け障障発1105第1号)において、「就労移行支援サービス費の基本報酬の算定区分の届出については、企業や本人、事業者にとって過度な業務負担とならないよう配慮をお願する。」とあることから、本通知の内容を改めて市町村に周知をお願いしたい。

### ② 処遇改善

物価高騰への対応としては、一時的な特別手当や補助金では不十分であり、根本的な解決策として報酬自体の引き上げなど更なる処遇改善策が不可欠である。

報酬の還元構造に関して、現行の処遇改善加算は法人経由で人件費率が上がるだけで、職員に直接還元されにくい構造に課題がある。職員に直接支払われる仕組みが望ましいと考える。

### ③ 実習先確保

企業実習(体験実習)を受入れた事業所へのメリット等(謝金)を検討してほしい。薄謝でも企業側が実習を受け入れる根拠となり、長期実習の依頼がしやすくなる。

## (5) その他

難病を対象とした加算は存在しないため新設を検討すべきだが、対象疾患の広さ、障害者手帳を未所持のケースが多い、症状が進行性であるなどの課題がある。まずは障害者雇用率への算入を求める声も聞くため、在り方に関する検討が必要ではないか。

## 2. 就労継続支援A型関係

### (1) 基本報酬(スコア表)について

「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」、「経営改善計画」及び「利用者の知識・能力の向上」の各項目の内容や得点配分については、他の事業も同じだが、最低賃金の向上が続く中、これに合わせて基本報酬もこまめに手立てをしていただきたい。

### (2) 加算について

社会保険の加入状況について、何らかスコアに反映していただきたい。

就労移行支援体制加算については、現行の加算方式も理解できるが、現実にはその加算をもって就労支援を行う職員を配置したいので、賃金向上達成指導員配置加算のように実際の配置についても義務化してもらいたい。

### (3) その他

今般、2024年度の実績について財務諸表に基づくスコア表の作成では特に問題なかったが、自治体より『生産活動実績確認表』の基準から経営改善計画の提出対象だと言われた。主にB型の工賃に運用する資金の確認をする表なので、財務諸表とはまた違う計算方法の表であることは理解できるが、A型の収支計算をする場合、売上から消費税を引いた額を収入として計上し、そこから経費支出を差し引く際に、『租税公課に含まれる消費税は経費に含む』としてしまうと、額によっては当然残額の資金としては収支が逆転してしまう。

今回は交渉の結果、自治体からは「費用から租税公課に含まれる消費税を外して計算し直すことになり、結果的には経営改善計画に提出対象からは外れたが、非常に困惑した。

B型は工賃事業だが、A型は給与支払い事業である。同一の評価基準で評価することは適正ではないと考える。仮に生産活動実績確認表上は赤字であっても、法人会計上は黒字であり、給与支払い能力は確保できていることになる。

スコアのルールはクリアしても、生産活動実績確認表がクリアできないといったルールはどこにも明記されておらず、ましてや直ちに経営改善計画の対象になるといったローカルルールはすぐに改善してもらいたい。

## 2. 就労継続支援B型関係

### (1) 基本報酬について

事業者の中には、短時間しか利用させないことで事業運営の効率化にのみ注力しているような事業者もあると聞く。また、本来就労継続支援B型事業利用対象とはならない軽度の障害者を多く利用させることで、支援の比重は軽いわりに高工賃を達成し報酬ランク上位を獲得するなど、本質とははずれた支援を行っている事業者もある。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もとにした報酬算定の仕組みを導入し、重度障害者の受入を積極的に評価することも検討してはどうか。

増加する就労継続支援B型事業所(資料6)の質を担保するためにも、管理者及びサービス管理責任者の配置において、一定期間の障害者の就労支援経験を有するものとするなど、資質向上に向けた取り組みを強化するとともに、地域のニーズに即したサービス内容か、そもそも設置の必要性があるのかなどガイドライン等を設け精査した上で指定する仕組みが必要ではないか。

## 2. 就労定着支援関係

### (1) 基本報酬について

#### ① 利用年数に応じた報酬

定着支援事業の報酬に関しては、計画的なフェイドアウトも含め適切な支援を評価するために再度体系を検討してはどうか。例えば1年目の利用に報酬を高くし、2年目、3年目と段階的に引き下げる「傾斜配分」を設定してはどうか。

#### ② 就労定着率の算定

雇用継続中に定着支援事業の利用をやめた対象者において在職が確認できるのであれば、就労定着率算出に含めてほしい。

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、算出方法を改めていただきたい。

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いただきたい。

#### ③ 支援レポート

支援レポートに関しては、個別支援計画にそって、本来必要な対面支援やツール(記録)の提供を実施することで支援の質の向上や維持を図れるよう、レポート作成と共有は任意とし、個別支援計画の作成と提示、支援記録の作成と保管をもって報酬算定の要件としてほしい。また、支援レポートを支援記録として扱い、二重作成の手間をなくすべきである。

#### ④ 職場適応支援(ジョブコーチ事業)との併給

職場適応支援(ジョブコーチ事業)は就業面の支援と、定着支援事業での支援を一体的に実施することは効果的であると思われる。人員配置外で配置している職場適応援助者と人員配置内の定着支援員は別の配置であり、主に連続で現場の支援にあたるジョブコーチと、月に数回の訪問や面談での支援である就労定着支援では、サービス費と助成金の併給には当たらないと思われる。職場適応支援(ジョブコーチ事業)は就業面の支援であることから、生活面支援の就労定着事業と併用時に併給できる仕組みへの変更を要望する。

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の状況に関する意見等(詳細版)⑦

## ⑤加算について(参考資料7)

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には、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、他事業所からの就労者の定着支援実施は厚労省の資料では7%、当協議会の会員アンケートでも3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である。

## ⑥現場にとって今必要な支援策について

就労定着支援サービスの利用者が転職した場合、1か月間の期間内に次の就職が実現された場合に限っては、サービスが継続しているとみなされる。転職を支援する場合、次の就職に向けて再アセスメントや、実習等の実施が必要となり、退職後1か月間で次の就職先が決定することは、非常にタイトな期間となっているため、転職時の就労定着支援サービスの継続について、1か月間ではなく3か月間とするなど、支援の実態に合う制度としていただきたい。

## ⑦その他

特別支援学校在学中に就労選択支援を利用し、アセスメント結果に基づいて就職した卒業生に対しても、就労定着支援の対象とすることを要望する。

## 4. その他のアイデア等

### (1) 利益供与・利用者誘因について

これまで、就労系障害福祉サービスの利益供与等の禁止については、移行事業に対しても継続支援A型へのQ&Aと同様の内容を留意事項として通知すること、どのような事案が利用者誘因行為や就労斡旋行為に当たるかガイドラインを明示するよう要望してきた。給付費という税金で運営している事業として、どこまでが容認できる事案なのか、今一度整理をして周知することを要望する。

例えば、指定時や利用者募集広告に食事や交通費無料などの記載を禁止してはどうか。また、利益供与(食事・交通費無料提供等)に関する窓口を明示し、指定時や運営時の適正な監査体制を強化するとともに、すでに指定を受け運営している事業における不適切な誘因に気づいた際に速やかに報告できる体制を整備してはどうか。特に計画相談や就業・生活支援センターなど第三者的な立場にあるものが報告を担う仕組みづくりを検討してほしい。

介護保険は昼食のクーポン配布も禁止されている。交通費やAmazonプライムの会員費を事業所が負担したり、利用者紹介に対して紹介者に報酬を払うなどの話も聞く。介護保険サービスの対応を参考に内容を検討してほしい。

### (2) 就業中の障害者への福祉サービス

働き方の多様化、様々な働く場面で活躍している障害者が増加している中で、就業中の障害者に対する障害福祉サービスが追いついていない状況と思われる。就業中の重度障害者訪問介護の利用要件緩和など、更なる柔軟性を持った制度の検討をお願いしたい。

### (3) 在宅利用について

コロナ下での緩和もあり、在宅利用が増加しているが、利用実態が不明瞭なものが多く存在していると聞く。次期報酬改定においては在宅利用の在り方について議論するとともに、明確な制度整備が求められる。

特にB型は、無期限で利用できるサービスであるため、在り方についての整理が必須だと考える。在宅での訓練や作業として、花の水やり・塗り絵・メダカの餌やりや観察日記・計算ドリルなどに対して工賃を払っている事例があると聞く。在宅利用を認める場合に、支援区分と紐づける仕組みも検討してはどうか。

## (4) 就労継続支援等(自立訓練含む)の就労移行支援体制加算の見直し

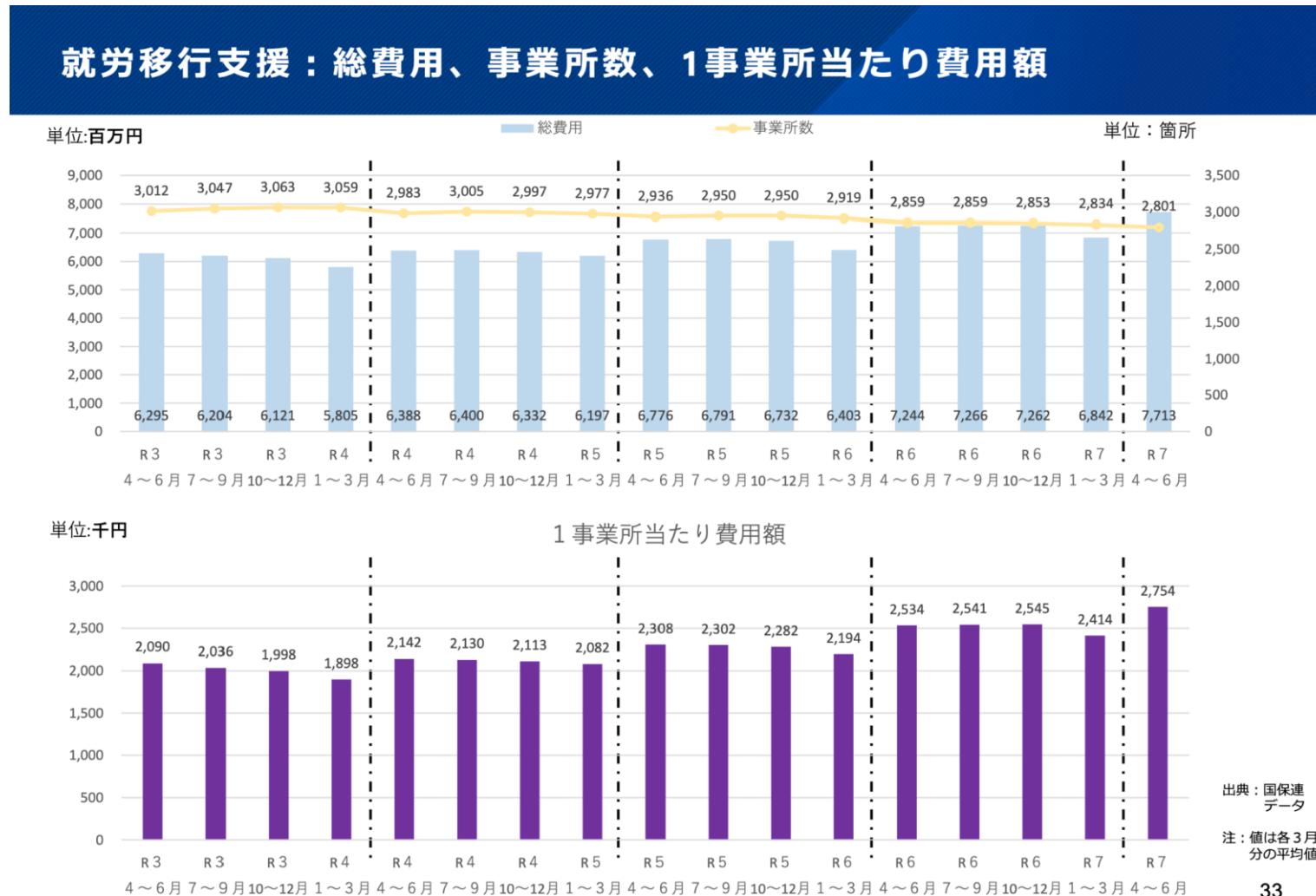
近年、「就労移行支援体制加算」の趣旨を十分に理解しないまま、制度を不適切に活用する事例が散見されている。これらの事例は、本来想定されている支援体制の充実という目的を損ない、制度の信頼性を低下させるおそれがある。

現行制度では、同加算が「現利用者」に対して乗じられる仕組みとなっているため、実質的に加算の算定対象となる人数に上限が設けられていない。この点が、過度な算定を誘発する一因となっていると考えられる。

については、次期報酬改定において、当該加算の算定対象人数について、事業所の利用定員を上限とする仕組みへと見直すこととしてはどうか。

# (参考資料)

## (1) 主なサービスごとの事業所数の伸び率と1人当たり費用額の伸び率「就労移行支援」



# (参考資料)

## (2) 第6期障害福祉計画の見込み量と実績について

### 第6期障害福祉計画の見込み量と実績について

2025.7.15時点

#### 訪問系サービス

種類	令和3年度			令和4年度			令和5年度		
	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量
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	7,382,400 時間	7,128,435 時間	96.6 %	7,700,023 時間	7,584,453 時間	98.5 %	8,040,206 時間	7,914,067 時間	98.4 %
	261,461 人	244,235 人	93.4 %	271,504 人	253,876 人	93.5 %	282,237 人	262,497 人	93.0 %

#### 日中活動系サービス

種類	令和3年度			令和4年度			令和5年度		
	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量
生活介護	5,877,037 人日分	5,931,147 人日分	100.9 %	5,899,797 人日分	6,109,391 人日分	103.6 %	6,125,697 人日分	5,852,083 人日分	95.5 %
	305,166 人	294,496 人	96.5 %	312,605 人	299,489 人	95.8 %	319,624 人	303,058 人	94.8 %
自立訓練（機能訓練）（※）	62,631 人日分	26,570 人日分	42.4 %	66,973 人日分	29,215 人日分	43.6 %	72,112 人日分	26,169 人日分	36.3 %
	4,721 人	2,067 人	43.8 %	5,060 人	2,274 人	44.9 %	5,415 人	2,212 人	40.8 %
自立訓練（生活訓練）（※）	249,590 人日分	209,724 人日分	84.0 %	263,279 人日分	218,170 人日分	82.9 %	277,531 人日分	210,729 人日分	75.9 %
	16,357 人	12,674 人	82.6 %	17,214 人	14,214 人	82.7 %	18,286 人	14,818 人	81.0 %
就労移行支援	651,630 人日分	613,050 人日分	94.1 %	692,698 人日分	628,788 人日分	90.8 %	734,133 人日分	602,920 人日分	82.1 %
	40,676 人	34,836 人	85.6 %	43,194 人	35,749 人	82.8 %	45,815 人	36,275 人	79.2 %
就労継続支援（A型）	1,529,854 人日分	1,591,394 人日分	104.0 %	1,597,815 人日分	1,696,893 人日分	106.2 %	1,670,611 人日分	1,723,454 人日分	103.2 %
	79,940 人	79,592 人	99.6 %	83,713 人	84,453 人	100.9 %	87,760 人	90,106 人	102.7 %
就労継続支援（B型）	5,066,937 人日分	5,386,448 人日分	106.3 %	5,289,532 人日分	5,897,060 人日分	111.5 %	5,518,891 人日分	5,898,595 人日分	106.9 %
	297,782 人	304,949 人	102.4 %	311,713 人	328,726 人	105.5 %	326,156 人	352,862 人	108.2 %
就労定着支援	17,520 人	14,544 人	83.0 %	20,999 人	15,735 人	74.9 %	25,272 人	17,364 人	68.7 %
療養介護	21,351 人	20,947 人	98.1 %	21,604 人	21,033 人	97.4 %	21,869 人	21,072 人	96.4 %
短期入所（福祉型・医療型）	408,931 人日分	303,015 人日分	74.1 %	428,789 人日分	370,959 人日分	86.5 %	449,293 人日分	397,282 人日分	88.4 %
	66,733 人	40,407 人	60.6 %	70,480 人	52,645 人	74.7 %	74,202 人	59,522 人	80.2 %

（※）一部自治体の数値は、機能訓練と生活訓練との和

#### 居住系サービス

種類	令和3年度			令和4年度			令和5年度		
	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量
自立生活援助	2,701 人	1,279 人	47.4 %	3,164 人	1,292 人	40.8 %	3,733 人	1,198 人	32.1 %
共同生活援助	147,031 人	156,688 人	106.6 %	155,808 人	171,651 人	110.2 %	164,940 人	187,497 人	113.7 %
施設入所支援	127,141 人	125,653 人	98.8 %	126,573 人	124,357 人	98.2 %	125,558 人	123,245 人	98.2 %

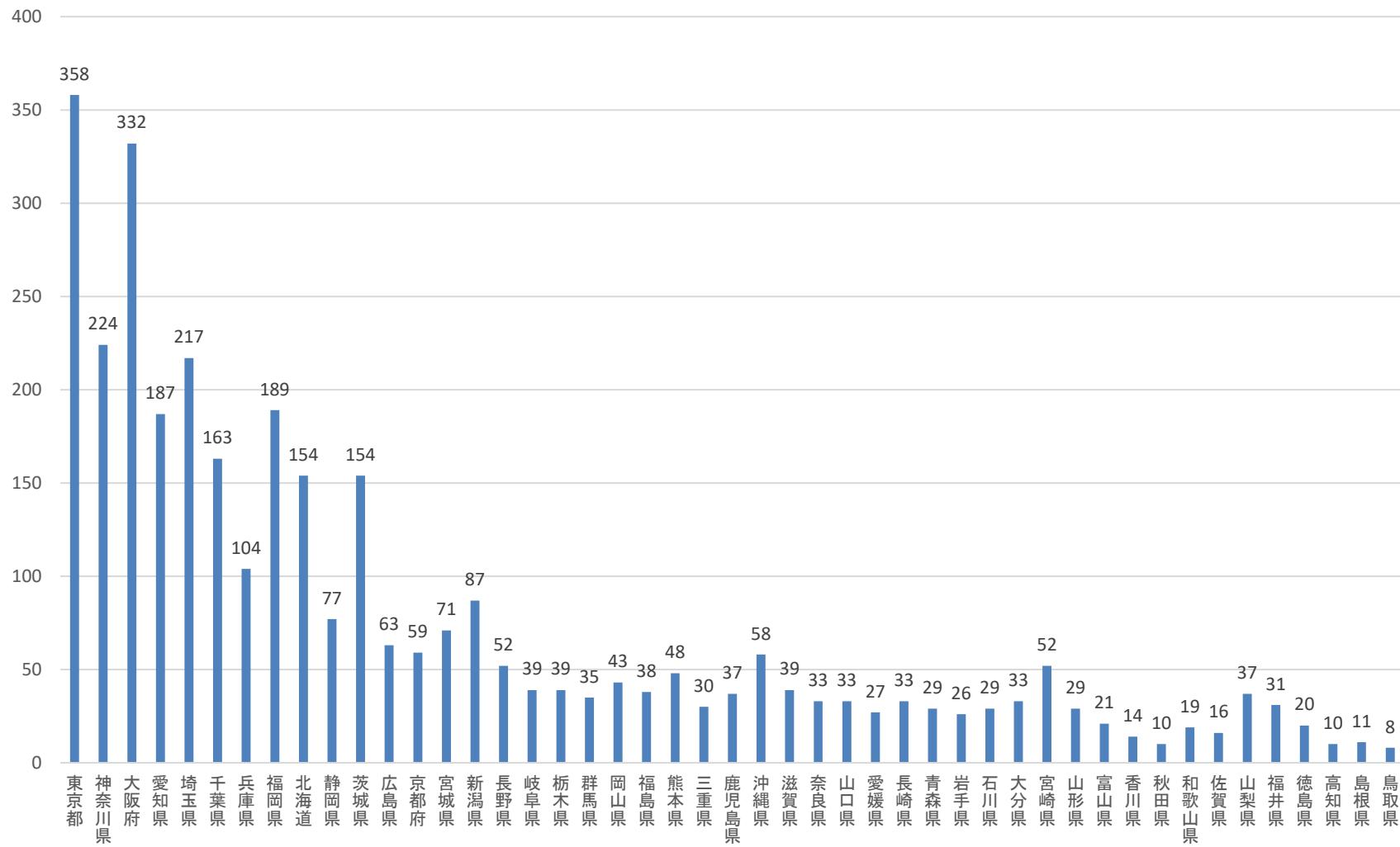
#### 相談支援

種類	令和3年度			令和4年度			令和5年度		
	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量	見込量	実績	実績／見込量
計画相談支援	374,065 人	238,152 人	63.7 %	398,101 人	252,287 人	63.4 %	423,441 人	262,298 人	61.9 %
地域移行支援	2,670 人	490 人	18.4 %	3,142 人	643 人	20.5 %	3,722 人	670 人	18.0 %
地域定着支援	5,917 人	4,050 人	68.4 %	6,721 人	4,137 人	61.6 %	7,641 人	4,415 人	57.8 %

＜参考＞社会保障審議会障害者部会 第148回(R7.7.24) 資料1

# (参考資料)

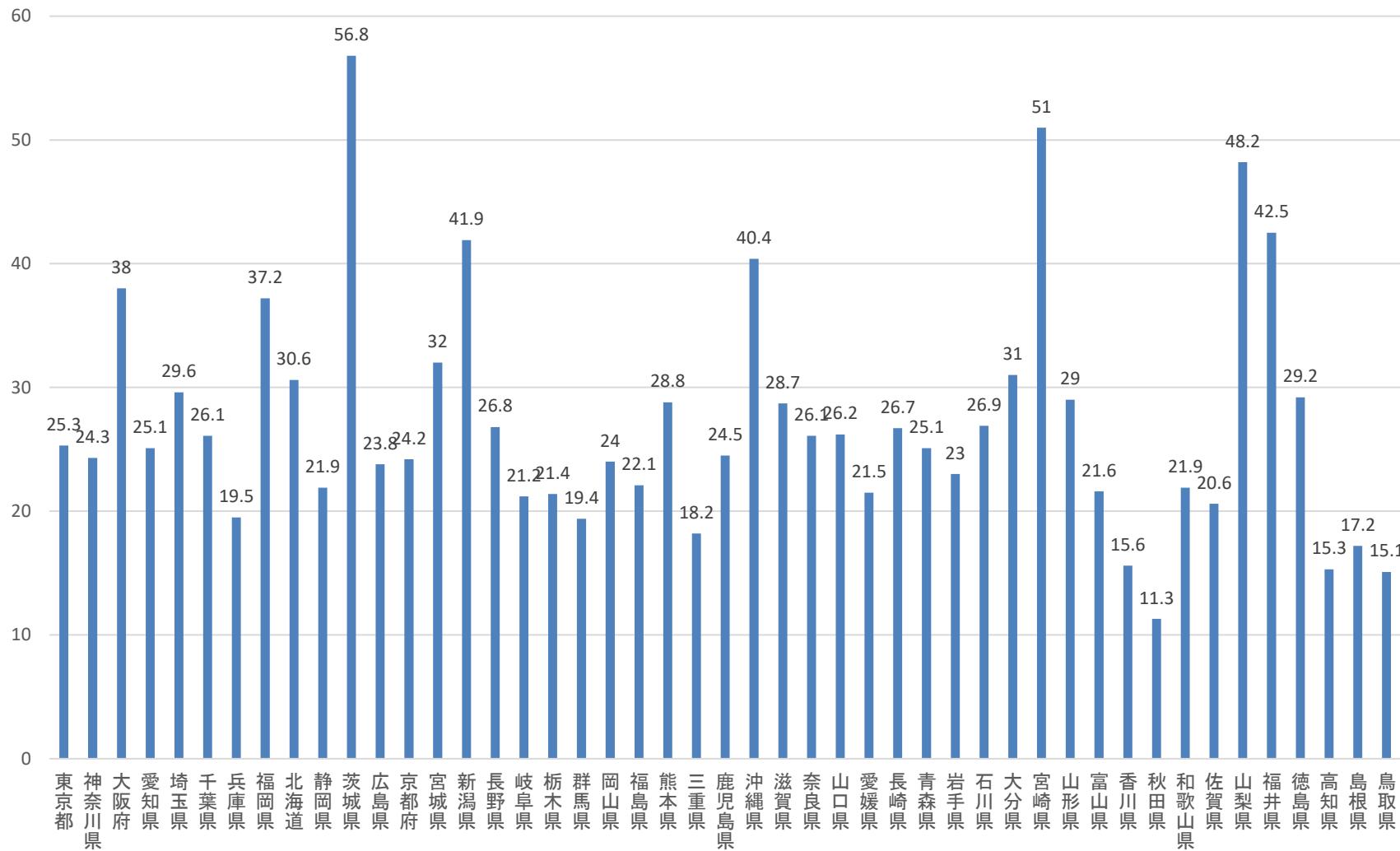
## (3) 都道府県(人口数順)別 就労移行事業所数



<参考>WAM NET障害福祉サービス等情報公表システムデータのオープンデータ(令和7年3月時点)

# (参考資料)

## (4) 100万人当たりの就労移行支援事業所数



<参考>WAM NET障害福祉サービス等情報公表システムデータのオープンデータ(令和7年3月時点)

# (参考資料)

## (5) 主なサービスごとの事業所数の伸び率と1人当たり費用額の伸び率

### 主なサービスごとの事業所数の伸び率と1人当たり費用額の伸び率

※年間総費用額全体に占める割合が1%以上のサービス類型

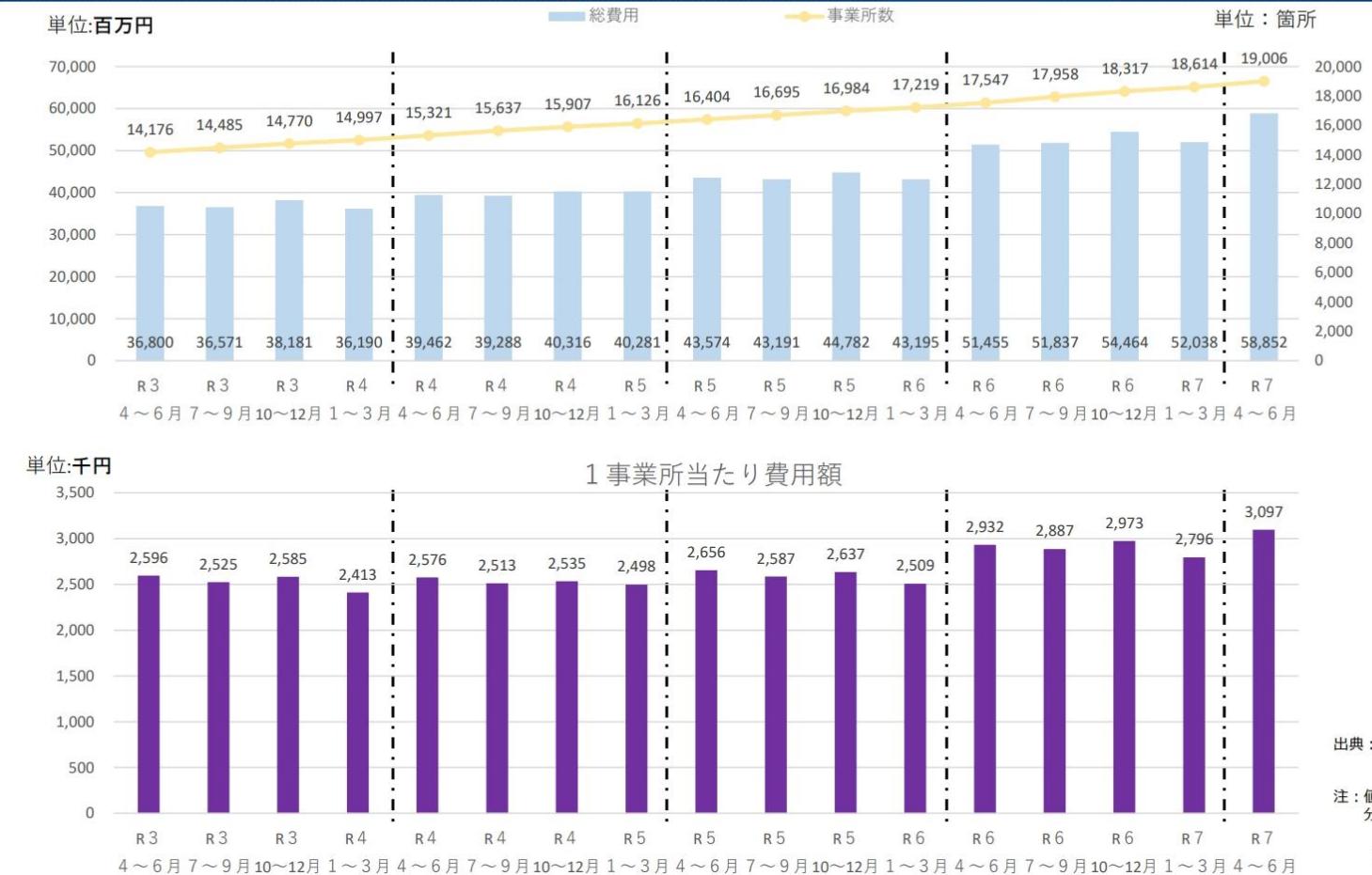
	総費用額 (億円・R6年度)	収支差率 (R6年度)		伸び率 (R6第1四半期 →R7第1四半期)	伸び率 (R5→R6)	伸び率 (R4→R5)	伸び率 (R3→R4)
居宅介護	2,863	8.9%	事業所数	1.16%	1.77%	2.49%	2.45%
			1人当たり費用	6.65%	6.74%	4.92%	3.25%
重度訪問介護	1,622	6.4%	事業所数	-0.85%	0.17%	1.40%	0.75%
			1人当たり費用	7.70%	8.01%	7.73%	6.98%
短期入所	586	2.3%	事業所数	6.79%	8.20%	13.48%	8.43%
			1人当たり費用	1.25%	4.01%	-4.16%	-1.52%
療養介護	713	1.3%	事業所数	-0.77%	0.13%	0.42%	0.52%
			1人当たり費用	1.34%	1.92%	0.86%	0.48%
生活介護	9,085	6.3%	事業所数	1.77%	1.94%	3.31%	3.61%
			1人当たり費用	3.41%	5.00%	1.89%	0.95%
施設入所支援	2,475	2.7%	事業所数	-0.04%	-1.05%	-0.36%	-0.40%
			1人当たり費用	6.05%	18.28%	2.87%	2.36%
共同生活援助 〔合計〕	4,712	5.5%	事業所数	6.03%	6.91%	8.86%	10.89%
			1人当たり費用	6.67%	4.04%	5.03%	5.38%
共同生活援助 (介護サービス包括)	3,905	6.9%	事業所数	5.67%	6.63%	8.28%	10.71%
			1人当たり費用	5.44%	2.74%	3.80%	3.63%
共同生活援助 (外部サービス利用)	151	2.4%	事業所数	-6.52%	-5.63%	-2.09%	-3.19%
			1人当たり費用	3.93%	2.95%	2.94%	3.48%
共同生活援助 (日中サービス支援)	655	5.1%	事業所数	23.36%	26.65%	37.78%	56.79%
			1人当たり費用	5.36%	1.82%	0.32%	2.31%
就労移行支援	858	6.0%	事業所数	-2.03%	-2.98%	-1.73%	-1.80%
			1人当たり費用	3.78%	5.66%	2.54%	2.95%
就労継続支援A型	1,875	6.8%	事業所数	-5.02%	-1.96%	4.98%	6.51%
			1人当たり費用	15.60%	6.27%	4.57%	3.76%
就労継続支援B型	6,294	6.2%	事業所数	8.31%	7.63%	6.85%	7.81%
			1人当たり費用	4.01%	10.07%	1.89%	0.68%
児童発達支援	2,728	7.8%	事業所数	10.01%	10.36%	13.69%	16.14%
			1人当たり費用	5.15%	5.24%	3.62%	3.38%
放課後等デイサービス	6,098	9.1%	事業所数	7.65%	6.85%	8.58%	11.39%
			1人当たり費用	3.00%	5.01%	2.09%	1.83%
障害者	32,548		事業所数	3.04%	3.40%	4.45%	4.52%
			1人当たり費用	5.02%	6.89%	3.07%	2.12%
障害児	9,261		事業所数	8.30%	8.27%	10.37%	12.37%
			1人当たり費用	3.63%	5.31%	2.53%	2.26%
全体	41,810	4.6% (6.5%)	事業所数	4.50%	4.73%	6.00%	6.47%
			1人当たり費用	4.25%	5.95%	2.21%	1.35%

(出典)  
国保連データ

# (参考資料)

## (6) 主なサービスごとの事業所数の伸び率と1人当たり費用額の伸び率「就労継続支援B型」

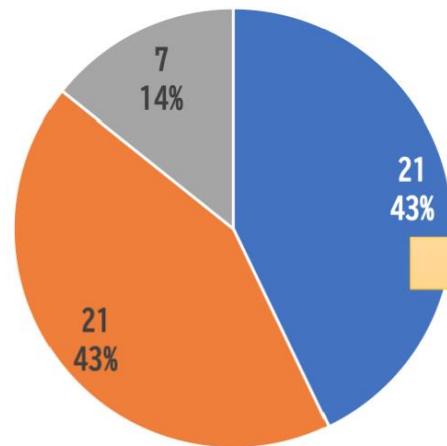
### 就労継続支援 B 型：総費用、事業所数、1事業所当たり費用額



# (参考資料)

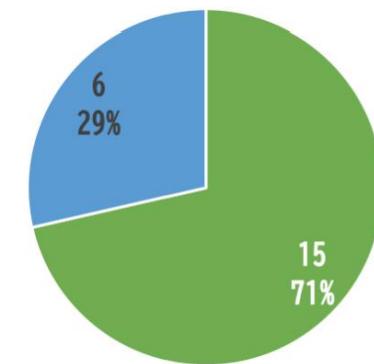
## (7) 他事業所からの定着支援利用受け入れについて

事業所の方針 n=49



- 地域のニーズに応じて、他事業所等からの就労者も対象としている
- 自事業所からの一般就労に限定している
- 無回答

受け入れ実績 n=21



<参考>2024年度会員アンケート結果