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

こどもまんなか
こども家庭庁

障害福祉報酬改定検討チーム	
第69回（R8.11.16）	資料５

就労系サービスに係る報酬・基準について②≪論点等≫

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- １．就労系サービスの横断的事項に係る報酬・基準について・　P2
- ２．就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について・・・・・・P17
- ３．就労選択支援に係る報酬・基準について・・・・・・・・P54

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

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

1. 就労系サービスの横断的事項に係る報酬・基準について

就労系サービスの横断的事項に係る論点

論点１　一般就労中の一時利用について（就労移行支援、就労継続支援）

論点２　医療との連携について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

論点３　従たる事業所・出張所について（就労移行支援、就労継続支援）

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

サービス名	事業概要	事業所数	利用者数
就労選択支援 （令和７年10月～）	〔**対象者**〕 一般就労・就労系障害福祉サービスの利用について、進路選択のための支援が必要な者 〔**事業概要**〕 就労アセスメントの手法を活用し、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援 （利用期間：原則１ヶ月）	591 事業所	1,965 人
就労移行支援	〔**対象者**〕 一般就労が可能と見込まれる者 〔**事業概要**〕 ・一般就労等に向けた訓練の提供 ・求職活動支援、適性に合った職場開拓 ・就労後の職場定着支援（６か月） （標準利用期間：２年、必要性が認められた場合に限り、最大１年更新可能）	2,740 事業所	39,000 人
就労継続支援Ａ型	〔**対象者**〕 一般就労が困難で、雇用契約に基づく就労が可能である者 〔**事業概要**〕 ・雇用契約に基づく就労の機会を提供 ・必要な知識・能力が高まった者は、一般就労に向け支援 （利用期間：制限なし）	4,367 事業所	88,019 人
就労継続支援Ｂ型	〔**対象者**〕 一般就労が困難で、雇用契約に基づく就労が困難である者 〔**事業概要**〕 ・就労・生産活動の機会を提供（雇用ではない） ・必要な知識・能力が高まった者は、一般就労等に向け支援 （利用期間：制限なし）	20,744 事業所	437,379 人
就労定着支援	〔**対象者**〕 障害福祉サービスを利用して一般就労に移行（就職）後、６か月経過した者 〔**事業概要**〕 就労継続に向け、 ・日常生活・社会生活上の問題に関する相談 ・企業等や関係機関等との連絡調整等 （利用期間：３年）	1,893 事業所	21,148 人

※事業所数、利用者数は令和8年6月国保連データ

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約1,165万人（※1）**中、18歳～64歳の在宅者数約487万人**（※2）

（内訳：身体423.0万人、知的 126.8万人、精神614.8万人）　（内訳：身体99.5万人、知的 66.9万人、精神320.7万人）

※1　身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2　身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

一般就労への移行の現状

① 特別支援学校から一般企業への就職が約 29．8%　就労系障害福祉サービスの利用が約34．5%

② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和6年は約2．9万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援　約　3．7万人
- ・就労継続支援A型　約　8．5万人
- ・就労継続支援B型　約38．8万人

（令和7年3月）

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍
21,380人/ R3	16.6倍
24,426人/ R4	19.0倍
26,586人/ R5	20.6倍
28,943人/ R6	22.5倍

就　職

12,809人/年

（うち就労系障害福祉サービス　7,246人）

601人/年

特別支援学校

卒業生21,001人（令和7年3月卒）

就職　6,263人/年

企　業　等

雇用者数

約70．5万人

（令和7年6月1日）

※40.0人以上企業

※身体、知的、精神

（精神は手帳所有者に限る）

ハローワークからの紹介就職件数

115,609件

※A型：29,613件

（令和6年度）

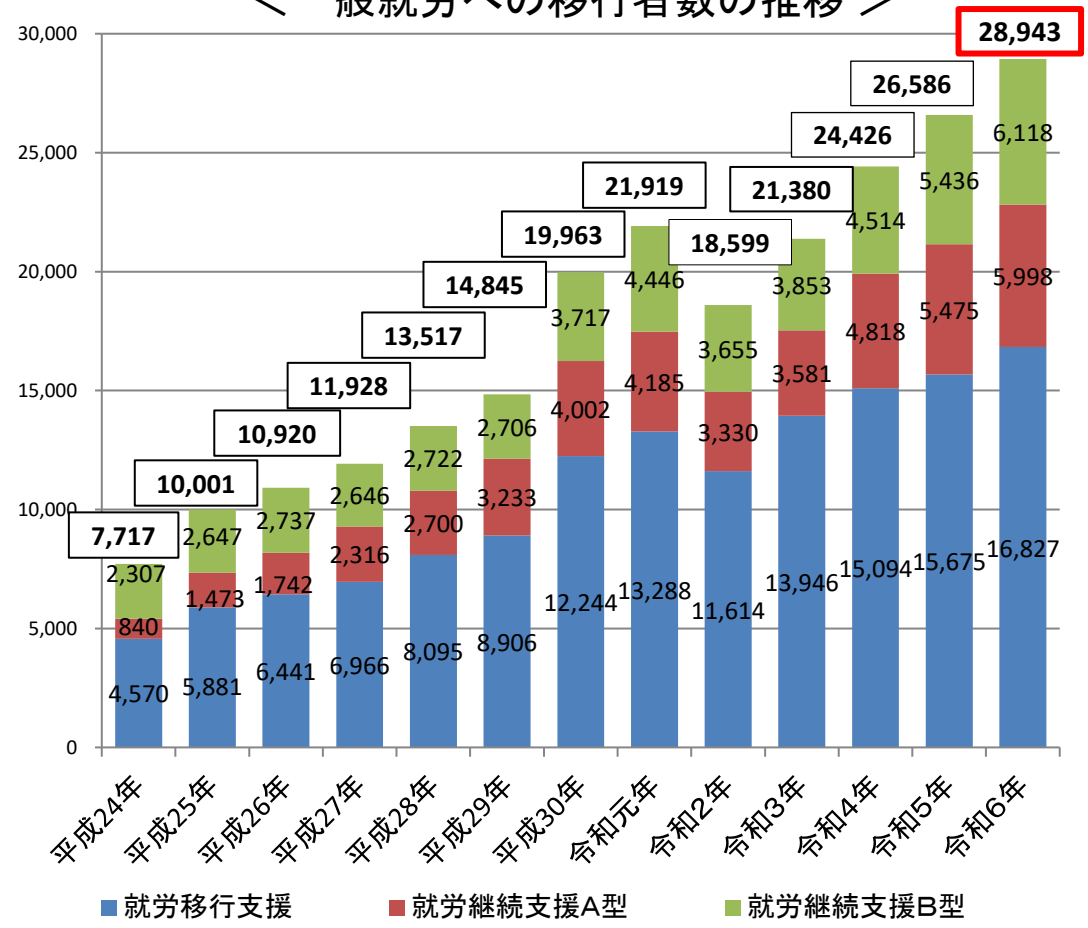
【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査　等

一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

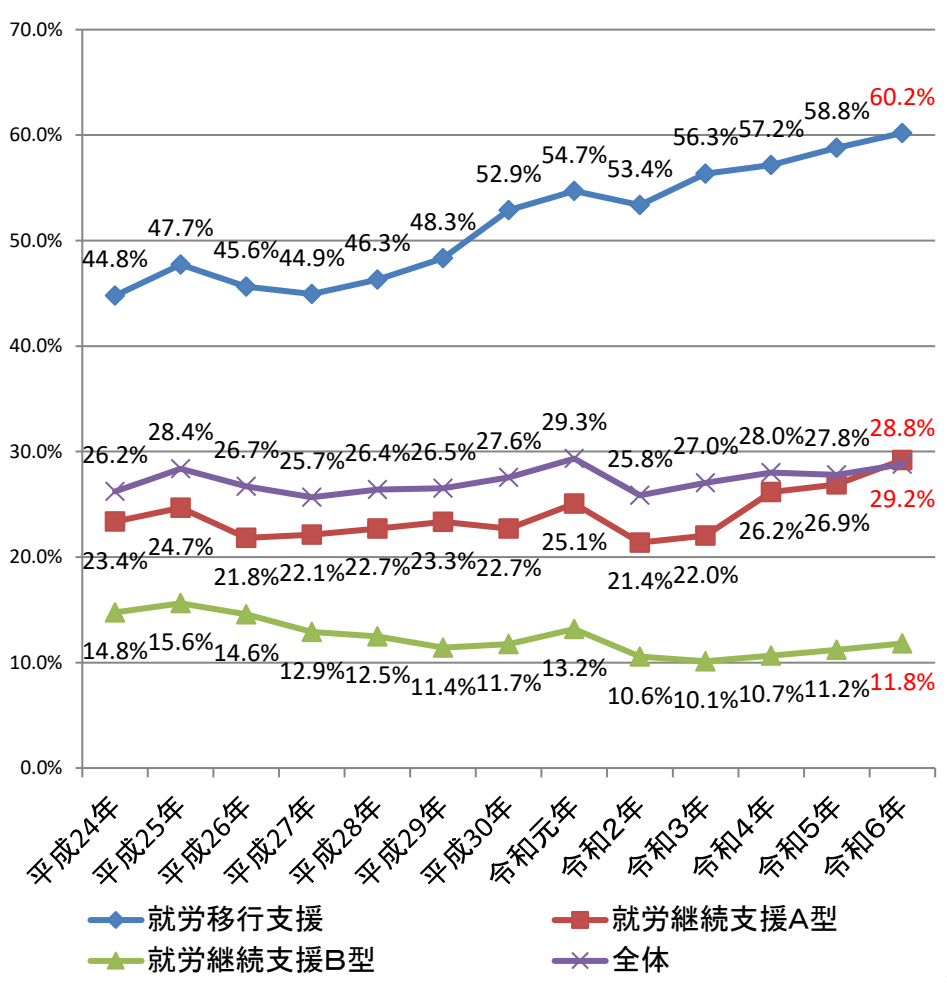
○　就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和６年においては前年比約９％増となり、約２．９万人であった。

○　令和６年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、就労移行支援、就労継続支援Ａ型、就労継続支援Ｂ型において前年より増加している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査（各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績）

【論点１】一般就労中の一時利用について①（就労移行支援、就労継続支援）（労働時間延長支援型）

１ 現状・課題

○ 令和４年の法改正では、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとなった（令和６年４月１日施行）。具体的には、「労働時間延長支援型」、「復職支援型」、「短時間型」の類型が設けられている。

○ このうち「労働時間延長支援型」の一時利用については、就労支援として早めに障害者を企業に送り出すが、送り出した事業所が引き続き労働時間延長のために支援を行うもの。今般、障害者を送り出した就労移行支援事業所や就労継続支援事業所において、一般就労後の一定期間（６か月を想定）、支援回数・内容に応じて報酬を算定できる仕組みとする方向で検討しており、当該支援と支援内容が重複することから、整理が必要となる。

２ 論点

○ 就労移行支援事業所等において、一般就労後の一定期間、引き続き報酬算定が可能となることに鑑み、「労働時間延長支援型」の一時利用をどのようにすべきか。

３ 検討の方向性

○ 就労移行支援事業所等において、一般就労後の一定期間、引き続き報酬算定が可能となることに鑑み、「労働時間延長支援型」の一時利用は廃止してはどうか。

【論点1】一般就労中の一時利用について②（就労移行支援、就労継続支援）（復職支援型）

1 現状・課題

○ 「復職支援型」の一時利用については、休職中の障害者が元の職場に戻るために支援を行うものであり、「休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合又は困難である場合」といった利用条件について、当該条件に該当するかどうか、市町村において企業や主治医等からの書類によって確認を行っている。

○ こうした中、市町村ごとに支給決定の判断にばらつきがあり、利用条件が徹底されていないのではないかという指摘や、入院中の休職者等が企業に書類を依頼する負担は大きく、企業から協力を得るのに時間を要するとの指摘がある。

○ また、特に精神障害については、病状の変動や再燃のリスクがあることから、症状の安定状況や就労に伴う負荷への適応状況等を踏まえながら支援を行うことが重要である。

○ このため、再休職や離職を防止する観点からも、医療機関との継続的な連携が求められるが、利用開始後における医療機関との情報共有や連携については明確な仕組みが設けられていない。

2 論点

○ 「復職支援型」の一時利用について、利用条件の徹底や休職者の負担軽減のためにどのようなことが考えられるか。

○ また、利用期間中において医療機関との継続的な連携を確保する仕組みとしてどのようなことが考えられるか。

○ 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、復職支援における就労移行支援体制加算の取扱いについて、どのように考えるか。

【論点1】一般就労中の一時利用について②（就労移行支援、就労継続支援）（復職支援型）

3 検討の方向性

○ 復職支援については、企業、就労支援機関、医療機関、福祉それぞれの役割を踏まえ、本人の状態像や地域資源の状況等に応じて適切な支援を選択できるようにすることが重要である。このため、現行の利用条件を前提としつつ、産業保健の観点を含め、関係者への周知や理解促進を図っていくこととしてはどうか。

○ その上で、利用条件に該当するかどうかは、引き続き、企業や主治医等からの資料によって確認を行うが、企業からの書類提出に時間を要する場合も、何らかの方法で企業の意向等を確認することができれば支給決定の判断を行っても差し支えない（後日、書類は提出してもらう）ことを、改めて周知してはどうか。また、各市町村においても、都道府県と連携しつつ、管内における復職支援の実施状況等を把握することが望ましいのではないか。

○ 利用開始後も医療機関との連携を継続的に確保する観点から、事業所に対し、主治医又は医療機関との定期的な情報共有を求めることとしてはどうか。

○ 当該情報共有の結果を踏まえ、事業所においては、病状や回復状況の把握、支援方針の見直し、復職に向けた環境調整等を行い、その内容を個別支援に反映することとしてはどうか。

○ 就労継続支援における復職支援については、就労移行支援体制加算とは別の加算で評価することとし、就労移行支援体制加算の見直し内容や、元々のサービス利用が一時的なものであること等も踏まえた評価としてはどうか。その上で、事業所に公認心理師等の専門職を一定程度配置している場合については、質の高い復職支援が提供されているとして評価することとしてはどうか。

【論点1】一般就労中の一時利用について③（就労移行支援、就労継続支援）（就労移行支援短時間型、就労継続支援短時間型）

1 現状・課題

○ 「短時間型」の一時利用については、アルバイトなどの暫定的な雇用を続けていたり、就職しても仕事が続かず離転職を繰り返したりするような障害者に対して、よりよい職場への転職支援や訓練を行うもの。支給決定の要否は市町村において「必要性に応じ判断」することとされているが、判断が難しいとの指摘がある。

○ また、短時間雇用に従事した同日においても、就労継続支援の報酬算定が可能であるが、市町村によって取扱いが異なり、就労継続支援における一時利用が進んでいない恐れがある。さらに、B型は日額報酬のため、15～30分といった短時間利用でも満額算定される可能性があり、サービスの適正利用の観点で課題がある。

○ 就労継続支援B型におけるスコア制の導入に当たり、「短時間型」をそのままスコア項目の「支援時間」の算出においてその対象とした場合、スコア上不利になることでサービス提供に支障が生じる恐れがある。

2 論点

○ 「短時間型」の必要かつ適正な利用を進めるために、どのような対応が考えられるか。

3 検討の方向性

○ 短時間雇用に従事した同日においても就労継続支援の報酬算定が可能である旨を改めて周知してはどうか。その上で、同日利用時に最低限提供するべきサービス提供時間を示してはどうか。

○ 就労継続支援B型の「短時間型」については、スコア上不利になることでサービス提供に支障が生じないよう、一定の上限を超えない限り、スコア項目の「支援時間」の算出において対象から除外することとしてはどうか。

（参考）一般就労中の一時的な利用に関する類型

	就労移行支援	就労継続支援Ａ型	就労継続支援Ｂ型
通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合	**労働時間延長支援型**	**労働時間延長支援型** ※就労移行支援と同じ条件	**労働時間延長支援型** ※就労移行支援と同じ条件
休職からの復職を目指す場合	**復職支援型**	**復職支援型** ※就労移行支援と同じ条件	**復職支援型** ※就労移行支援と同じ条件
概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合	**就労移行支援短時間型** ・勤務時間や労働日数を増やすこと ・新たな職種への就職を希望 ・利用期間あり	**就労継続支援短時間型** ・非常勤のような形態で一般就労している（通常の事業所に雇用されることが困難） ・利用期間なし	

※　65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援と就労継続支援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。

【論点2】医療機関との連携について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

1 課題・論点

○ 障害福祉サービスの利用者の中には、支給決定期間中に、精神症状の悪化等により、サービスの利用中断や拒否が見られる場合がある。

○ 就労継続支援等においては、指定基準において、「常に利用者の健康の状況に注意するとともに、健康保持のための適切な措置を講じなければならない。」と定められている。加えて、利用者の安定的な日常生活を確保する観点から、継続して利用する利用者が連続して5日間利用しなかったときに、職員が居宅を訪問して相談援助を行った場合に、加算により評価を行っている。

○ 他方、サービスの利用中断や拒否が見られる場合に事業所が行うべき対応については、具体的に定められていない。このため、事業所によっては特段の対応を行わず、医療機関においても把握できないことにより、精神障害のある利用者の症状の悪化等につながってしまう恐れがある。

○ また、医療連携体制加算において、本来の趣旨と異なるような軽微な看護について、医療的ケア者に対する看護と同程度の加算を取得しているという事例も報告されており、加算が適切に取得されていない恐れがある。

2 論点

○ 就労継続支援等において、支給決定期間中に、サービスの利用中断や拒否が見られ、その背景に精神症状の悪化等が考えられる場合の対応についてどのように考えるか。

○ 医療連携体制加算において評価する対象となる医療との連携についてどのように考えるか。

【論点2】医療機関との連携について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

検討の方向性

○　医療につながり続ける必要がある障害者について、就労継続支援等の利用を機に医療と切り離されてしまうことや、サービス利用中に症状が悪化した場合に早期に医療との連携が図られないことは避ける必要がある。

○　他方、一定期間サービスの利用中断や拒否が見られる利用者について、事業所による自宅訪問等の対応が必要となるかは個々の利用者の状況によって様々であり、一律に自宅訪問等を求めることは事業所の負担となる。

○　そこで、個々の利用者の状況に応じた適切な対応が可能となるよう、以下のとおり指定基準等に記載してはどうか。

- サービス利用契約の締結時に、利用者ごとに、当該利用者のサービス等利用計画書や医師の診断書等を踏まえ、サービスの利用中断や拒否が見られた場合の対応方針をあらかじめ利用者と相談の上、決めることを必須としてはどうか。
- その際、保健師や民生委員、ケースワーカー、訪問看護事業所など、本人の自宅に訪問することができる機関等を確認するとともに、サービスの利用中断や拒否が見られてから事業所が当該機関等に連絡するまでの期間の目安を設定し、当該機関等と認識共有しておくこととしてはどうか。
- その上で、実際に利用者によるサービスの利用中断や拒否が見られた場合には、当該機関等への依頼により又は自ら直接自宅へ訪問することとし、利用者の安否を確認できるまでこの対応を定期的に行うこととしてはどうか。

○　また、医療連携体制加算について、医療的ケアが想定されないにもかかわらず、医療連携体制加算（Ⅳ）が算定されている場合等、本来の趣旨と異なるような算定が行われている場合には算定要件を満たさない旨をQA等により明確化してはどうか。

（参考）医療との連携が適切に図られていないと考えられる事例

事例１：　本人から欠席時に症状の訴えがあったにもかかわらず、電話連絡のみにとどまっていた事例

利用者Ａ（ 40代男性。統合失調症）は、当初は週５日通所していたが、徐々に欠席が増加。本人から「最近眠れない」「人に見られている感じがする」などの訴えがあった。

しかし、事業所職員は電話連絡を数回実施したのみで、その後の自宅訪問による状況確認や主治医への情報提供、相談支援専門員との情報共有等は行われなかった。

結果として、欠席が約１か月継続し、その後、幻覚妄想状態の悪化により、精神科病院へ医療保護入院となった。

事例２：　主治医から状態悪化に関する情報提供があったにもかかわらず、メール連絡のみにとどまっていた事例

利用者Ｂ（ 50代男性。アルコール依存症）について、事業所は、主治医から通所ができない状態が続く場合には再飲酒の恐れがあるとの情報提供を受けていた。

しかし、欠席が約１か月継続しても、事業所職員は毎週定型文によるメールでの確認のみを行っていた。

民生委員が自宅を訪問したところ、居宅内の生活環境の悪化が認められ、脱水状態で自宅内で倒れていたため救急車にて搬送され、後に精神科病院へ転院となった。

事例３：　主治医から受診調整に関する情報提供があったにもかかわらず、通常の欠席時対応にとどまっていた事例

利用者Ｃ（ 50代女性。うつ病）について、事業所は、主治医から気分の落込みが続く場合は受診調整が必要との情報提供を受けていた。

しかし、本人に食欲低下、欠席増加、表情の変化等がみられても、通常の欠席時と同様の対応にとどまり、自宅訪問による状況確認や主治医への情報提供、相談支援専門員との情報共有等は行われなかった。

結果として、本人が希死念慮を訴え精神科病院へ入院となり、一定期間の入院治療を要した。

（精神・障害保健課調べ）

医療連携体制加算

■ 就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）、自立訓練（生活訓練）の場合

		算定要件等（対象者数）					
		医ケア以外	医ケア	時間	1名	2名	3～8名
Ⅰ	看護職員が事業所を訪問して利用者（８名まで）に対して１時間未満の看護※1を行った場合	○		1時間未満	32単位		
Ⅱ	看護職員が事業所を訪問して利用者（８名まで）に対して1時間以上2時間未満の看護※1を行った場合	○		1時間以上2時間未満	63単位		
Ⅲ	看護職員が事業所を訪問して利用者（８名まで）に対して２時間以上の看護※1を行った場合	○		2時間以上	125単位		
Ⅳ	看護職員が事業所を訪問して医療的ケアが必要な利用者※2（８名まで）に対して看護※1を行った場合		○		800単位	500単位	400単位
Ⅴ	看護職員が事業所を訪問して、認定特定行為業務従事者に喀痰吸引等の指導を行った場合	500単位（看護職員１名につき）					
Ⅵ	喀痰吸引等が必要な利用者に対して、認定特定行為業務従事者が喀痰吸引等を行った場合	100単位					

※１　主治医（十分に利用者に関する情報共有を行える場合等においては主治医以外の医師でも可。）より利用者ごとの指示を受け行う看護。（注①：指示の内容は書面で残すこと。また、指示を受けた看護内容等を個別支援計画等に記載し、主治医に対し、定期的に看護の提供状況等を報告すること。注②：結果的にサービス利用日に訪問した看護職員が医療的ケアを行う必要がなかった場合も算定可。）
※２　スコア表の項目の欄に掲げるいずれかの医療行為を必要とする状態である者又は医師意見書により医療が必要であるとされる者。（注：利用者、家族、主治医からの聞き取りや事業所に配置する看護職員が確認するなどにより、事業所において医療的ケアを必要とする利用者かどうかを判断する。）

【論点3】従たる事業所・出張所について（就労移行支援、就労継続支援）

1 現状・課題

○ 就労継続支援等の日中活動系サービスにおいては、「主たる事業所」のほか、人員及び設備に関する要件及び運営に関する要件を満たす場合において、一体的かつ独立したサービス提供の場として、一又は複数の「従たる事業所」を設置し、これらを一の事業所として指定することができる。

※ 「従たる事業所」の要件

【人員及び設備に関する要件】

・常勤かつ専従の従業者が1人以上確保されていること

・利用定員が一定以上であること（例：就労継続支援は10人以上）

・「主たる事業所」と「従たる事業所」との間の距離が概ね30分以内で移動可能なこと

【運営に関する要件】

・職員の勤務体制、職務内容等が一元的に管理されていること　等

○ また、日中活動系サービスにおいては、例外的に、生産活動等による製品の販売、待機や道具の保管、着替えなどを行う場所を「出張所」として指定することもできる。（「出張所」は、「従たる事業所」の要件のうち「運営に関する要件」のみを満たしていればよい。）

○ さらに、イベント等における出店や、販促のためのチラシ配り・ポスティング等、「屋外等通常の支援の延長として指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で一時的に行われる支援」については、指定を受けることなく、基本報酬を算定できる。

○ 就労継続支援等においては、遠隔地でのカフェの運営など、少人数の利用者が事業所から30分以上離れた場所で定期的に生産活動を行う場合が想定されるが、そのような場合は、「従たる事業所」の人員及び設備に関する要件を満たすことが難しく、また、「一時的」ではないことから「屋外等通常の支援の延長として指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で一時的に行われる支援」には含まれないが、「出張所」に当たるか曖昧となっている。

（例）地方部において、就労継続支援B型が事業所から30分以上離れたコミュニティーセンター内の飲食店を週に3日間運営し、当該事業所の利用者が接客・調理を行う等。請負契約を結んでいないと、施設外就労としては認められない。

【論点3】従たる事業所・出張所について（就労移行支援、就労継続支援）

２ 論点

○ 就労継続支援等における事業所から30分以上離れた場所や、常勤・専従職員の配置が難しい場合における生産活動について、どのように考えるか。

３ 検討の方向性

○ 就労継続支援等において、事業所から30分以上離れた場所や、常勤・専従職員の配置が難しい場合における定期的な生産活動については、指定権者の指定を受けた上で就労継続支援等の支援の一環として基本報酬を算定することができるよう「出張所」として認めることとし、その取扱いを通知等で示してはどうか。

2. 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

論点２　対象者要件について

論点３　障害児施策から障害者施策への円滑な移行について

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

就労継続支援B型

○ 対象者

■ 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
① 企業等や就労継続支援事業（A型）での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
③ ①及び②に該当しない者であって、就労選択支援事業者（近隣に就労選択支援事業所がない等の場合においては、就労移行支援事業者等）によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者

○ サービス内容

■ 通所により、就労や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
■ 平均工賃が工賃控除程度の水準（月額3,000円程度）を上回ることを事業者指定の要件とする
■ 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
■ 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

■ サービス管理責任者
■ 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、2類型の報酬体系）

基本報酬の体系（いずれかを選択）

（1）「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

※ 定員20人以下、人員配置6：1の場合

（2）「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

定　員	基本報酬
20人以下	584単位/日

※ 人員配置6：1の場合

【独自の加算】

● **地域協働加算　30単位／日**
就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。

● **ピアサポート実施加算　100単位／月**
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

（1）及び（2）共通の主な加算

就労移行支援体制加算　5～93単位／日
※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し６月以上定着した者の数にごとに加算

福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）、（Ⅱ）、（Ⅲ）　15、10、６単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

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

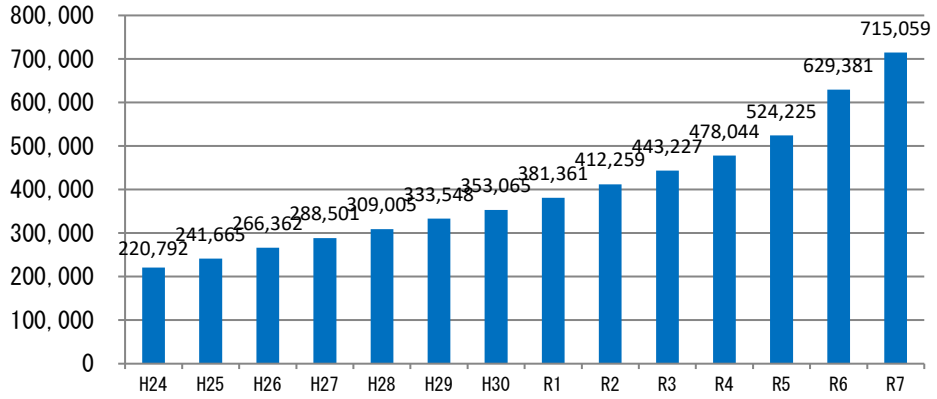
就労継続支援B型の現状

【就労継続支援B型の現状】

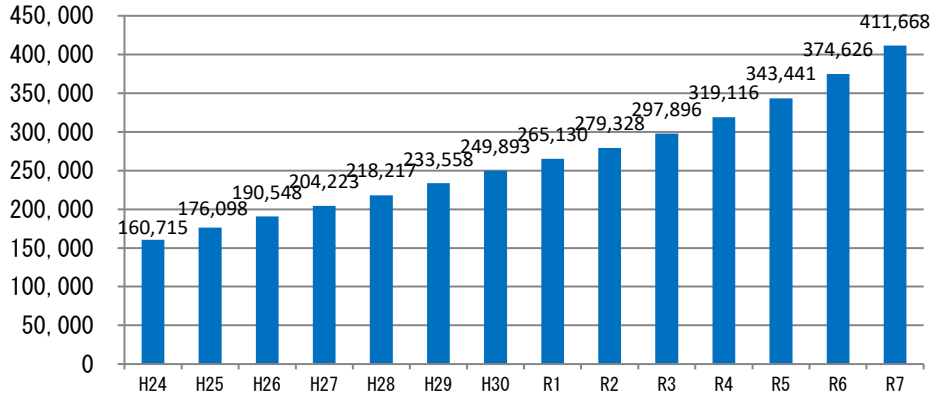
○　令和7年度の費用額は約7,151億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約15.7%を占めている。

○　総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

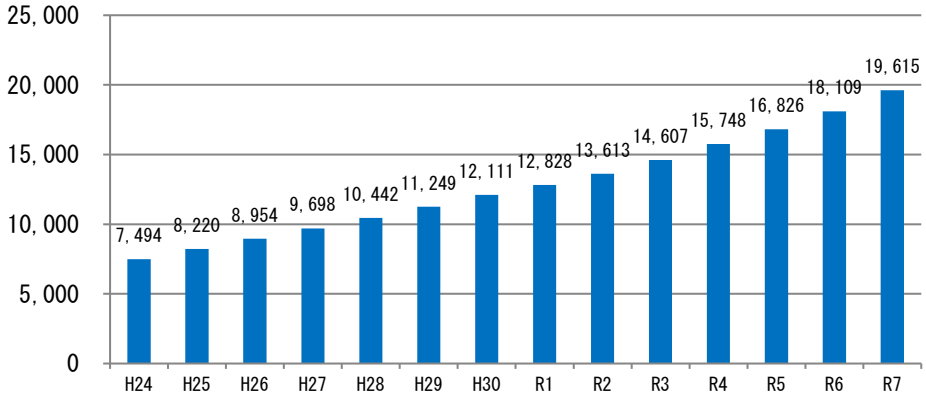
費用額の推移（百万円）



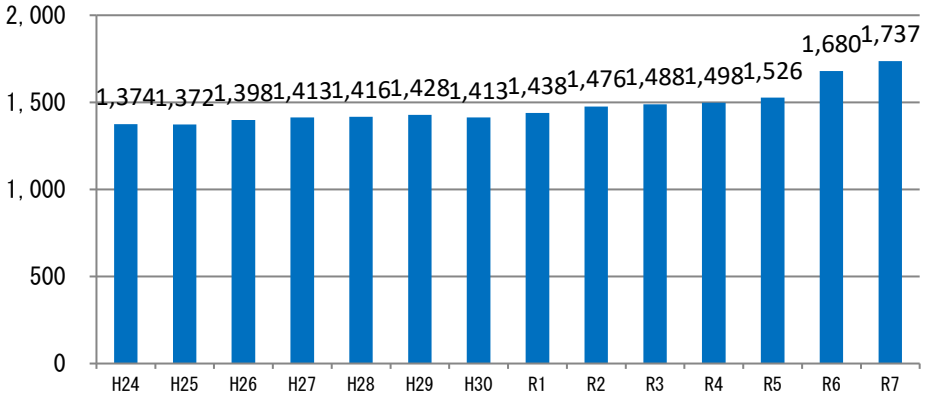
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



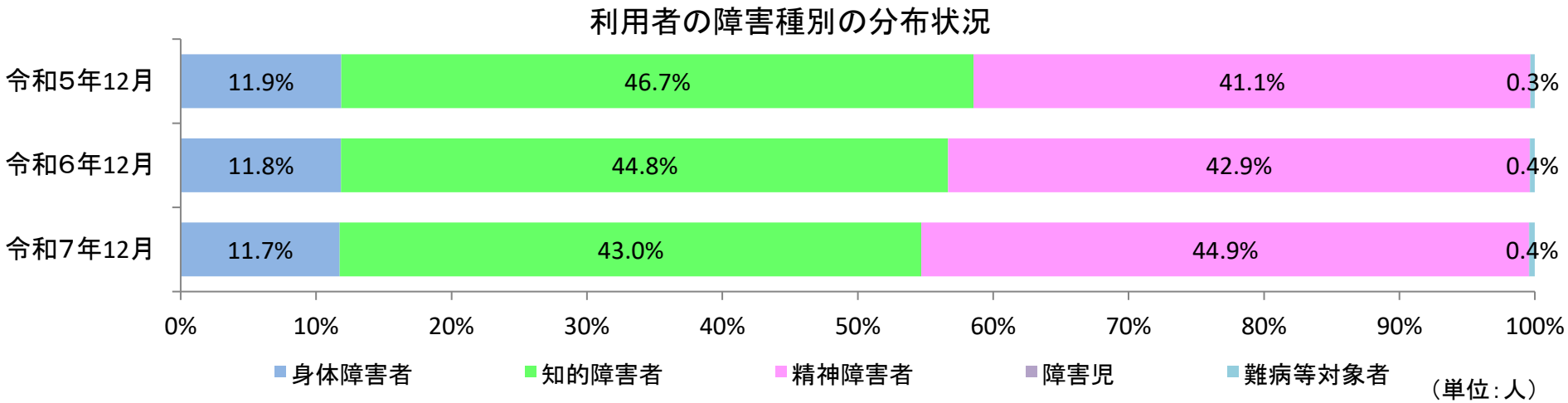
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※出典:国保連データ

就労継続支援B型利用者の障害種別分布状況

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



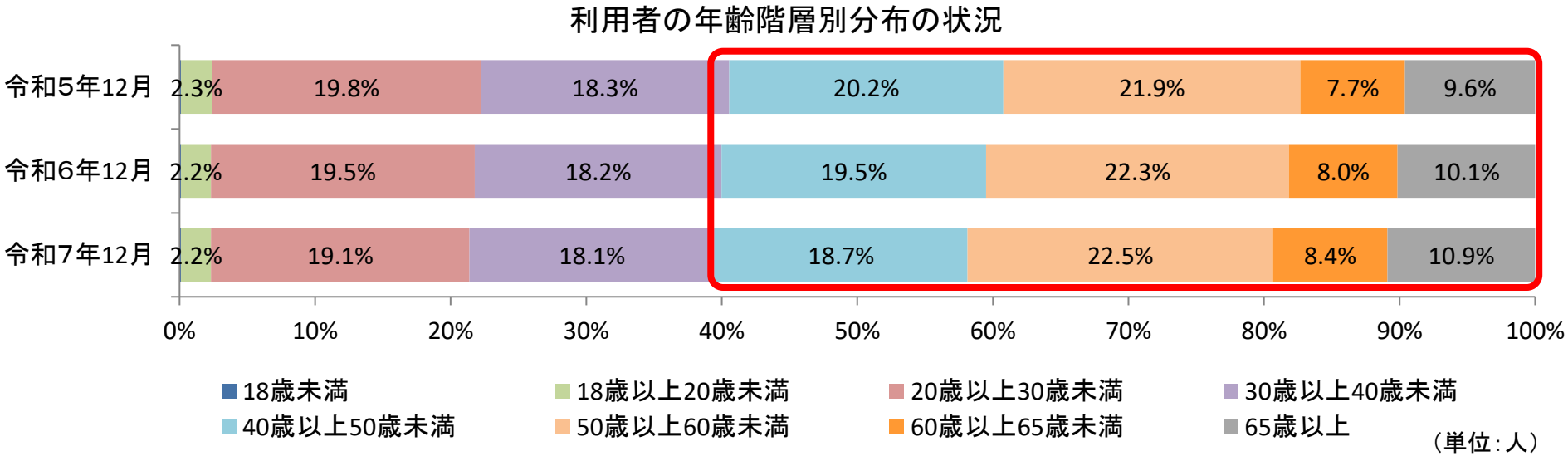
（単位：人）

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

【出典】国保連データ

就労継続支援B型利用者の年齢階層別分布状況

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

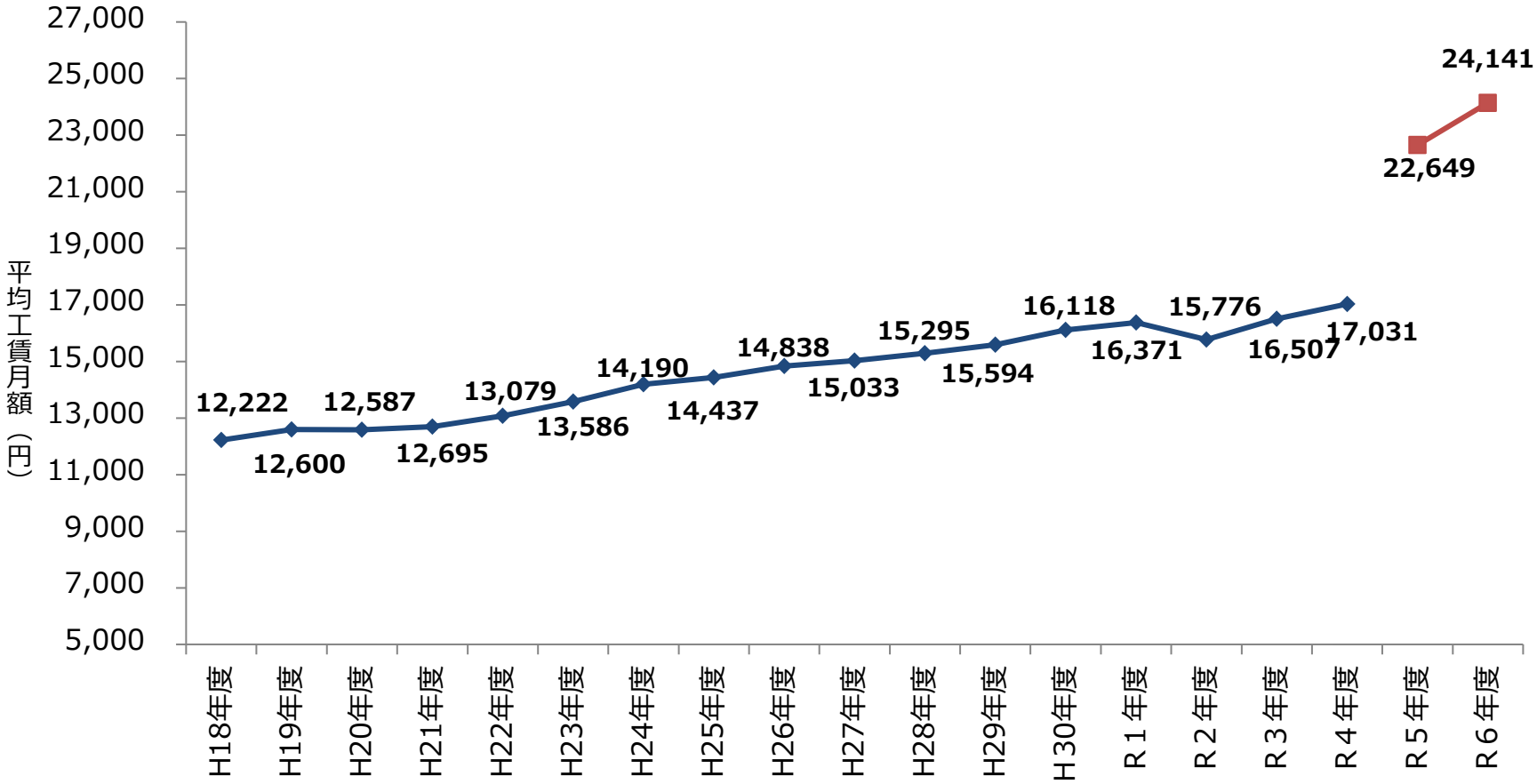


（単位：人）

	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
R5.12	293	8,051	69,034	63,836	70,375	76,251	26,715	33,461	348,016
R6.12	364	8,456	74,338	69,531	74,481	85,327	30,656	38,741	381,694
R7.12	438	9,318	79,853	75,786	78,268	94,396	35,404	45,688	419,151

【出典】国保連データ

就労継続支援Ｂ型事業所における平均工賃月額の推移



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

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

就労継続支援Ｂ型における令和６年報酬改定後の動向

「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系

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

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労継続支援Ｂ型における令和６年報酬改定後の動向

「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

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

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）①

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

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）②

（続き）

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

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）③

（続き）

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

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）④

（続き）

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

※出典:国保連データ

就労継続支援B型の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）⑤

（続き）

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

基本部分	49,441,675千円

合計	61,346,962千円

※出典:国保連データ

【論点1】スコア方式の導入について

現状・課題

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

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

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

論　点

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

【論点1】スコア方式の導入について

検討の方向性

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

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

○ 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。

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

検討の方向性

○ 就労継続支援B型の評価について、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方向性については、第64回障害福祉報酬改定検討チーム及び第160回社会保障審議会（障害者部会）の議論を踏まえて、各評価項目の内容・配点のイメージを以下のようにしてはどうか。なお、参加型については別途検討することとしてはどうか。

（多様な観点からの評価項目の内容・配点のイメージ）

評価指標		判定スコア
A.主たる項目（150点）		
① 平均工賃月額	利用者の平均工賃月額により評価	0～100点
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	0～30点
③ 障害の程度	利用者の障害の程度により評価	0～20点
B.従たる項目（50点）		
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	0～15点
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	0～5点
⑥ 支援体制	福祉分野の従事年数や有資格者の配置等を評価	0～20点
⑦ 事業の透明性	サービスの質の向上のため第三者評価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	0～10点
⑧ 指定基準の遵守	指定基準の中で特に遵守するべき項目について、未達成の場合に厳しく評価	－50～0点
合計		**200点**

○ また、各評価項目の具体的な内容について、次ページ以降のようにしてはどうか。

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【A.主たる項目－ ①平均工賃月額】

○ 令和6年度の基本報酬区分を踏まえつつ、工賃向上の重要性を考慮し、現行よりも区分の数を増やしたうえで、以下のような評価の区分にしてはどうか。

平均工賃月額	スコア配点
（一） 平均工賃月額が7万円以上の場合	△△点
（二） 平均工賃月額が5万5千円以上7万円未満の場合	△△点
（三） 平均工賃月額が4万6千円以上5万5千円未満の場合	△△点
（四） 平均工賃月額が3万9千円以上4万6千円未満の場合	△△点
（五） 平均工賃月額が3万3千円以上3万9千円未満の場合	△△点
（六） 平均工賃月額が2万7千円以上3万3千円未満の場合	△△点
（七） 平均工賃月額が2万円以上2万7千円未満の場合	△△点
（八） 平均工賃月額が1万3千円以上2万円未満の場合	△△点
（九） 平均工賃月額が1万3千円未満の場合	△△点

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【A.主たる項目－ ②支援時間】

○ 支援時間について、現行制度では日額報酬となっており、短時間しか支援しない場合でも1日支援した場合と同様の給付費が得られるため、給付費が過剰になっているのではないかとの指摘がある。このため、平均サービス提供時間に応じて評価することとしてはどうか。

平均サービス提供時間を算定するに当たっては、サービス提供記録に記録されているサービス提供時間により算定してはどうか。（サービス提供記録において確認が難しい場合は、個別支援計画に記載されているサービス利用時間の平均としても差し支えないこととしてはどうか。）

その際、送迎等を行っている場合については、利用者が必要とするサービスを提供する事業所が当該利用者の居住する地域にない場合等であって、送迎に要する時間が往復3時間以上となる場合は、1時間を当該利用者に係るサービス提供時間として加えることができることとしてはどうか。

○ 重度障害や精神障害等の障害特性により、短時間しか利用できない利用者については、直接支援を行った日にサービス提供時間の外で、支援者が電話により本人の体調等の確認や送迎等を行っていることが多く、本人のサービス提供時間に比べて職員の勤務時間が長くなるという指摘がある。このため、医師の診断書等により、一日の就労時間が4時間未満となる見込みが高いことが確認できる利用者については、平均サービス提供時間の算定から除くこととしてはどうか。

1日の平均サービス提供時間	スコア配点
6時間以上	△△点
5時間以上6時間未満	△△点
4時間以上5時間未満	△△点

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【A.主たる項目－ ③障害の程度】

○ 障害の程度については、下記に該当する利用者の割合に応じて評価することとしてはどうか。

＜障害支援区分＞

- 障害支援区分4・5・6

＜加算等により支援の度合が高いとされている者＞

- 医療的ケアを必要とする利用者
- 医療観察法に基づく通院医療の利用者、刑務所等出所者
- 視覚・聴覚言語障害者
- 高次脳機能障害者

＜雇用施策において通常の障害者と異なる取扱いを定めている重度障害者等＞

- 身体障害者手帳1級又は2級
- 療育手帳A（1度・2度）
- 精神障害者保健福祉手帳

※ 精神障害者保健福祉手帳所持者については、重度障害者と異なり、週所定労働時間が30時間以上の場合に2カウントとはしていないが、重度障害者と同様、20時間以上30時間未満の場合に0.5でなく1カウントとする措置や、10時間以上20時間未満の場合に雇用率を算定する措置の対象としているため、障害の程度においても評価対象としてはどうか。

支援の度合が高い利用者等の割合	スコア配点
△割以上	△△点
△割以上	△△点

○ なお、就労における支援の度合は、介護における支援の度合を示す「障害支援区分」とは異なることから、上記の取扱いを更に精緻化していくため、今後、就労における支援の度合を把握する方法について検討してはどうか。

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ④地域連携活動（1/3）】

○ 地域課題の解決に向けて、利用者が地域社会の中で役割を担う機会を提供したり、職員が自事業所内の範囲を超えて行政と連携した取組を行うことは、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組となっていると考えられることから、評価することとしてはどうか。

○ 具体的には、地域連携活動を計る指標として、下記3点のような指標を設定してはどうか。
各指標ごとにいくつかの要件を設定し、全ての要件を満たしている指標の数に応じて評価することとしてはどうか。

○ また、地域連携活動の実施状況については、当該活動の内容及び当該活動に対する関係事業者等の意見を記載した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している場合に、スコアに算定することとしてはどうか。
地域連携活動の公表は、スコアの公表と併せて行うこととしてはどうか。

＜指標1＞地域と協働した生産活動

地域課題の解決に資する生産活動や地域資源を活用した生産活動を、地域住民、企業、農業者、産業団体、公共施設等との連携の下実施し、地域貢献と利用者の働く機会の創出の両立を図る取組を評価することとしてはどうか。なお、自法人や親会社との連携した生産活動に関しては、単なる受注・発注の関係だけでなく、本評価項目の趣旨である地域との関わりを記載することとしてはどうか。

要件①：地域性　地域で課題となっている事項への取組又は地域資源を活用した取組であることとしてはどうか。
例）高齢者の買い物支援、見守り支援、農業の担い手不足への対応、地場産業・伝統産業の維持、人材不足分野の業務支援、観光振興、地域企業のDX支援等

要件②：利用者参画　利用者が生産活動の主要部分を担い、利用者がその能力を発揮し、役割を担っている場合であることとしてはどうか。

要件③：継続性　継続して3か月以上実施していること（季節的な業務など、複数の案件を合計して3か月以上の業務量が確保できる場合も含む）としてはどうか。

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－④地域連携活動（2/3）】

＜指標2＞地域貢献活動

地域の関係機関等との連携・協働の下、地域全体の就労支援基盤の充実に資する取組を評価することとしてはどうか。

要件：取組内容　都道府県又は市町村が設置し、若しくは事務局を担い、又は国、都道府県、市町村、これらが設置する機関その他の公共性が高い機関が主催する会議体への参加や、これらの機関が実施する研修又は事業において、「障害者就労に関する理解促進」、「人材育成」、「地域の関係機関との連携強化」に寄与する取組を行っていることとしてはどうか。

※　事業所又は関連企業が設置し、若しくは事務局を担う会議への参画、同一法人グループ内の研修への講師派遣又は自法人の附属施設若しくは関連企業の職員の受入れについては原則対象外とするが、自治体から委託若しくは補助を受けている場合又は自治体が参画している場合は対象として認めることとしてはどうか。

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ④地域連携活動（3/3）】

＜指標3＞施設外就労

地域の企業等と連携して、利用者の働く場を地域社会に広げるとともに、賃金・工賃向上や一般就労への移行を促進する取組を評価することとしてはどうか。

※ 施設外就労は、賃金・工賃向上や一般就労に資する取組であるものの、交通費や人員配置など一定の事業所負担がかかるものであることから、効果的に施設外就労を支援に組み込んでいる場合に評価することとしてはどうか。

要件①：契約内容　地域の企業等と請負契約を締結していることとしてはどうか。（事業所との関連企業の場合を除く）

なお、利用者が地域社会の中で役割を担う機会の提供を評価する観点から、関連企業（※）に施設外就労をしている場合は評価しないこととしてはどうか。

※ 関連企業： 親会社、子会社、代表取締役が同一である企業、役員の過半数を共有する企業であること等を想定。

要件②：業務内容　利用者の個別支援計画に基づき、利用者に応じた作業工程や作業環境の整備が行われていることとしてはどうか。

施設外就労に従事する利用者が、企業等の事業活動において不可欠な工程を担っていることとして、発注元企業にとって、当該業務を行う必要があること、及び外部に委託する必要があることの記載により確認できることとしてはどうか。

事業所内でも実施している作業内容と変わらず、単に作業場所を移しただけの活動ではないものであることが、事業所内ではできない理由の記載により確認できることとしてはどうか。

要件③：継続性　継続して3か月以上実施していること（複数の案件を合計して延べ90日以上の業務量が確保できる場合も含む）としてはどうか。

地域連携活動の取組	スコア配点
指標1、指標2、指標3のいずれも実施している	△△点
指標1、指標2、指標3のいずれか2つを実施している	△△点
指標1、指標2、指標3のいずれか1つを実施している	△△点

【論点１】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

３ 検討の方向性

【B.従たる項目－ ⑤個別支援（1/3）】

○ 利用者本位の支援を行っている事業所を評価できるような指標として、例えば下記のような指標を設定してはどうか。
各指標ごとにいくつかの要件を設定し、全ての要件を満たしている指標の数に応じて評価することとしてはどうか。

○ 個別支援の実施状況については、当該実施の内容を記載した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している場合に、スコアを算定することとしてはどうか。

＜指標１＞個別支援計画に基づく利用者主体の支援

利用者本人の意向や目標を踏まえ、具体的かつ達成状況を確認できる個別支援計画を作成するとともに、定期的な振り返りを通じて支援内容の改善につなげている取組を行っている場合を評価することとしてはどうか。具体的には下記のいずれも満たしている場合に評価することとしてはどうか。

要件１ アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、個別支援計画に具体的かつ測定可能な目標を設定していることとしてはどうか。
例）30分集中して作業する、体調が優れない時には職員に自ら申し出る

要件２ 個別支援計画の目標到達度を利用者本人との面談で確認していることとしてはどうか。

要件３ 評価結果や利用者の状況（ニーズ変化や加齢による変化等を含む）に応じて支援内容又は目標を見直していることとしてはどうか。

要件４ 利用者本人が評価及び目標の見直しに参加していることとしてはどうか。

【論点１】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

３ 検討の方向性

【B.従たる項目－ ⑤個別支援（2/3）】

＜指標2＞利用者の特性に応じた自立促進支援

障害特性や個々の状態に応じ、適切な技術をもって支援を行い、利用者の主体的な行動や自己決定を促す取組を行っていることとしてはどうか。具体的には下記のいずれも満たしている場合に評価することとしてはどうか。

要件１　障害特性に応じた環境調整、物理的な環境整備、支援ツール等の活用などの工夫を行っている（声かけや見守りのみの支援は除く）こととしてはどうか。

要件２　当該支援の効果を定期的に評価していることとしてはどうか。

要件３　利用者の主体的行動又は自己決定の場面が増えていることとしてはどうか。

要件４　利用者の変化・成長を面談等で一緒に振り返り、自己効力感を育んでいることとしてはどうか。

＜指標3＞利用者の声を活かしたサービス改善

利用者の満足度や意向、ニーズを継続的に把握し、その結果を事業運営や支援内容の改善に反映する取組を行っていることとしてはどうか。具体的には下記のいずれも満たしている場合に評価することとしてはどうか。

要件１　年１回以上、利用者アンケート等を実施していることとしてはどうか。

要件２　利用者アンケート等の結果や、日常的な面談・モニタリング等の結果を分析していることとしてはどうか。

要件３　分析結果を踏まえ、実際に事業所全体の運営改善又は支援改善を行っていることとしてはどうか。

要件４　改善結果を利用者へフィードバックしていることとしてはどうか。

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ⑤個別支援（3/3）】

＜指標4＞一般就労への移行・キャリア形成に向けた支援

利用者の能力・適性や希望に応じて、職業体験や実習、企業との連携等を通じて段階的なキャリア形成を支援し、一般就労や定着を見据えた取組を行っていることとしてはどうか。具体的には下記のいずれも満たしている場合に評価することとしてはどうか。

要件1　就労や社会参加に関する本人の希望を定期的に確認していることとしてはどうか。

要件2　就労移行支援、ハローワーク等の地域の機関と連携し、能力・適性や希望に応じた体験機会又は学習機会を提供していることとしてはどうか。
（例：就労移行支援事業所の見学、職場見学、施設外就労、企業実習、地域活動参加、求職活動支援）

要件3　就労先や働き方の検討に必要な情報提供を定期的に行っていることとしてはどうか。

要件4　職業体験等の活動結果を個別支援計画の振り返りに活用していることとしてはどうか。

＜指標5＞強みを活かした役割づくりと働きがいの創出

利用者一人ひとりの強みや能力に着目し、役割や活躍の機会を提供するとともに、働くことによる達成感や社会とのつながりを実感できるよう支援する取組を行っていることとしてはどうか。具体的には下記のいずれも満たしている場合に評価することとしてはどうか。

要件1　全利用者について、強み又は得意なことを把握していることとしてはどうか。

要件2　強みを生かせる役割を設定していることとしてはどうか。

要件3　利用者が活動成果を実感できる機会や「働くことで誰かの役に立つ」経験ができるような機会の確保も含めて、生産活動の機会を提供していることとしてはどうか。

要件4　利用者へ定期的なフィードバックを実施していることとしてはどうか。

個別支援の取組	スコア配点
5つの指標全てについて、要件を満たす形で実施している	△△点

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－　⑥支援体制】

○ 「⑥支援体制」について、例えば下記の項目を満たしている数に応じて評価することとしてはどうか。

- 常勤職員（管理者、サービス管理責任者を含む）を一定割合（例えば、70%）以上配置していることとしてはどうか。
- 福祉分野の従事年数が10年以上の従業者を一定割合（例えば、25%）以上配置していることとしてはどうか。
- 就労系障害福祉サービス事業の運営期間が10年以上継続していることとしてはどうか。
- 有資格者を常勤職員の一定割合（例えば、50%）以上配置していることとしてはどうか。
  （有資格者：社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、作業療法士）
- 就労支援に関する専門性の高い一定の研修修了者を１人以上配置していることとしてはどうか。
- ピアサポートによる支援体制がある（下記要件１及び2を満たす場合に限る）こととしてはどうか。
  要件１　障害者ピアサポート研修修了者を当該事業所の従業者として2名以上（そのうち少なくとも1名は障害者等とする）配置していることとしてはどうか。
  要件２　要件1にて配置した者のいずれかの者により、当該事業所の従事者に対して、障害者に対する配慮等に関する研修が年１回以上行われていることとしてはどうか。
- 職員同士が「気づき・工夫・つまずき」を共有し、互いに学び合う場（事例検討会、振り返りミーティング）を月に1回以上実施していることとしてはどうか。
- 職員を対象として障害特性、支援技術、合理的配慮、個別支援計画など、多様な内容の研修を実施していることとしてはどうか。

支援体制の取組	スコア配点
いずれかの取組を△つ以上行っている	△△点
いずれかの取組を△つ以上行っている	△△点
いずれかの取組を△つ以上行っている	△△点
いずれかの取組を△つ以上行っている	△△点

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ⑦事業の透明性】

○ 「⑦事業の透明性」について、例えば以下のいずれかを満たす場合に評価することとしてはどうか。

- 「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」（平成26年４月１日付雇児発0401第12号、社援発0401第33号、老発0401第11号（以下「指針」という。））に基づき都道府県推進組織から認証を受けている第三者評価機関の評価を受け、当該第三者評価の結果が、指針に示す「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン」に基づいて公表されている場合に評価することとしてはどうか。なお、当該年度の前年度末日から起算して過去３年以内に受けた第三者評価を対象とすることとしてはどうか。
- 自己評価を行い、その結果が公表されている場合に評価することとしてはどうか。なお、当該年度の前年度に実施した事業所評価を対象とすることとしてはどうか。
- 利用者評価を行い、その結果が公表されている場合に評価することとしてはどうか。なお、当該年度の前年度に実施した利用者評価を対象とすることとしてはどうか。

事業の透明性の取組	スコア配点
実施している	△△点

（参考）児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成二十四年厚生労働省令第十五号）
（指定児童発達支援の取扱方針）
第二十六条
6 指定児童発達支援事業者は、前項の規定により、その提供する指定児童発達支援の質の評価及び改善を行うに当たっては、次に掲げる事項について、指定児童発達支援事業所の従業者による評価を受けた上で、自ら評価（以下この条において「自己評価」という。）を行うとともに、当該指定児童発達支援事業者を利用する障害児の通所給付決定保護者（以下この条において「保護者」という。）による評価（以下この条において「保護者評価」という。）を受けて、その改善を図らなければならない。
一～七 略
7 指定児童発達支援事業者は、おおむね一年に一回以上、自己評価及び保護者評価並びに前項に規定する改善の内容を、保護者に示すとともに、インターネットの利用その他の方法により公表しなければならない。

【論点1】スコア方式の導入について（評価項目の内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ⑧指定基準の遵守】

○ 「⑧指定基準の遵守」について、本来指定基準は全て満たすべきものであるが、そうでなくても実質的なペナルティがなく、指定基準を守れていない事業所があるところ。例えば、令和6年度報酬改定で、就労継続支援A型の生産活動収支を厳しく評価したものと同様に、指定基準の中で特に遵守するべき項目について、未達成の場合にマイナス評価にしてはどうか。

（指定基準の中で特に遵守するべき項目）

- 指定就労継続支援B型の事業を行う者（以下「指定就労継続支援B型事業者」という。）は、利用者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。（第201条第1項）
- 指定就労継続支援B型事業者は、年度ごとに、工賃の目標水準を設定し、当該工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知するとともに、都道府県に報告しなければならない。（第201条第4項）
- 賃金及び第三項に規定する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。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。（第202条において準用する第192条6項）
- 指定就労継続支援B型事業者は、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する。（第206条で準用する第183条の2）

（新規に指定基準への記載を検討している項目）

- 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い場合や、委託内容に比して業務委託費が過大である場合は、認められない。

指定基準の遵守の取組	スコア配点
対象基準のうち、遵守できていない項目がある	△△点
ない	△△点

【論点2】対象者要件について

1 現状・課題

○ 就労継続支援B型の対象者は、報酬告示の留意事項通知において、

- 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になったもの
- 50歳に達している者 又は 障害基礎年金1級受給者
- 就労選択支援事業者により、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者
- 通常の事業所に雇用されている者であって、通常の事業所の新たに雇用された後の労働時間の延長若しくは休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの

と定められており、年齢が50歳に達している者は、アセスメントを経ることなく就労継続支援B型の利用が可能となっている。

○ また、就労継続支援A型の利用については、一定期間の継続利用の場合（65歳に達する前5年間引き続き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A型に係る支給決定を受けている場合）を除き、65歳未満となっている一方で、就労継続支援B型の利用については、年齢に関する要件は定められていない。

○ こうした中、就労継続支援B型の利用者に占める高齢障害者の割合は年々増加しているが、一部の高齢者が利用者負担がないこと等を理由に、デイサービスの代わりに利用しているのではないか、との指摘もある。

2 論点

○ 50歳以上の者について、アセスメントの必要性をどのように考えるか。

○ 就労継続支援B型の利用について、年齢要件の設定をどのように考えるか。

【論点2】対象者要件について

3 検討の方向性

【1. 50歳以上の者について】

○ 50歳以上の者であっても、例えば、就労経験のない者（※）が、自らの力を発揮して社会の中で役割を持って働くことなどについての理解を深めるために事前にアセスメントを受けることには意味があると考えられる。

※ 「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もの」については、就労選択支援のアセスメントを経ずにB型を利用することが可能である。このため、「50歳以上」の年齢要件撤廃により、新たにアセスメントが必要になる者は、就労経験がない50歳以上の者（ひきこもりの方等）が主に想定される。

このため、アセスメントを経ずに就労継続支援B型の対象とする取扱いを改め、就労選択支援により就労面に係る課題等の把握ができた者を対象としてはどうか。

○ また、現行では、A型事業所の廃止により解雇された者はアセスメントを経ずにB型を利用することが可能であるが、こうした場合に一般就労やA型の可能性を検討し、安易にA型からB型に流れることを防ぐことも重要である。

このため、A型事業所の廃止により解雇された者など、必ずしも年齢や体力によるものか定かでない者については、それのみでB型の対象とする取扱いを改め、就労選択支援により課題の把握ができた者を対象としてはどうか。

【2. 65歳以上の者について】

○ 就労継続支援B型も、就労の機会を提供するとともに能力等が高まれば一般就労に向けた支援を行うものであり、「就労に必要な知識及び能力の向上（維持）」が期待される者に対する就労支援という点は就労継続支援A型と変わらない。

○ このため、就労継続支援B型についても、一定期間（65歳到達前5年間）、継続的にサービスを利用していた者の利用（「継続利用」）は可能としつつ、原則として、65歳未満の利用に限定することとしてはどうか。

○ 他方で、一般就労やA型での就労が可能な障害者が、必要な支援を受けながら就労を継続することも重要である。こうした者の退職後の受け皿を確保しつつ早期退職を助長しないよう、65歳以降も利用が認められる「継続利用」要件の判断に当たっては、一般就労やA型で就労していた期間を、B型の利用期間と同様に扱うこととしてはどうか。

【論点2】対象者要件について

検討の方向性

【2. 65歳以上の者について（続き）】

○ その上で、「継続利用」要件を満たさない者が65歳以降もB型の利用を希望する場合は、就労選択支援によるアセスメント（※1）を必須とした上で、例外的に、70歳までの利用（※2）を認めることとしてはどうか。

※1 支給決定の更新時も就労選択支援によるアセスメントを必須とする。

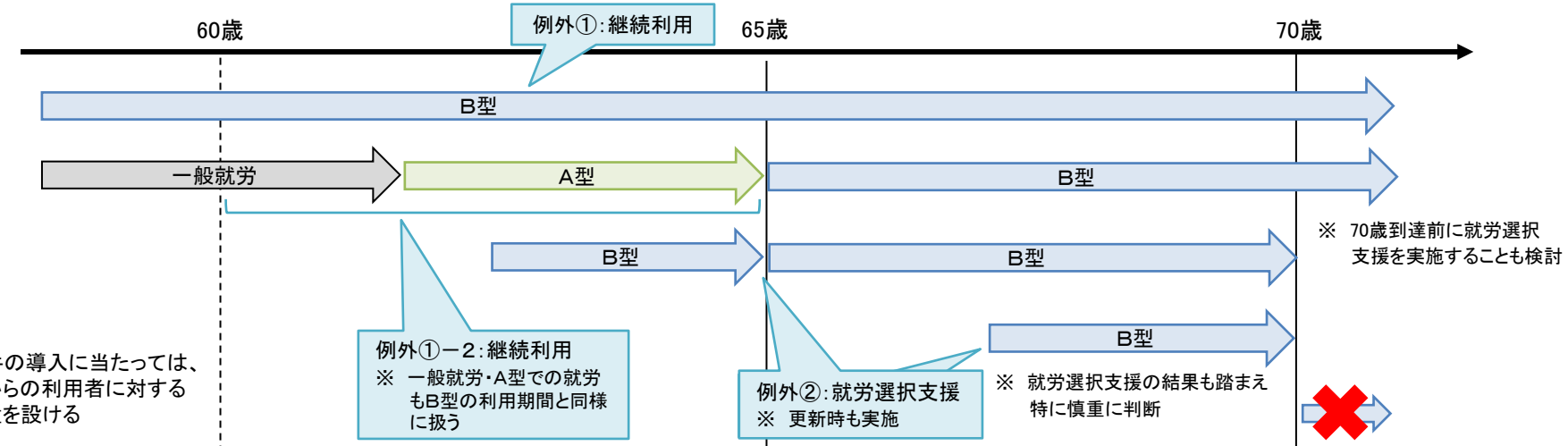
※2 高年齢者雇用安定法では、事業主は65歳までの雇用機会を確保する義務の履行に加え、70歳までの就業機会を確保するよう努める必要があるとされており、こうした一般の高年齢者雇用対策との均衡も踏まえる必要がある。

○ その際、アセスメントの結果も踏まえ、必ずしも「就労に必要な知識及び能力の向上（維持）」が見込まれない場合は、「参加型」（※）のB型に限って利用を認めることとしてはどうか。

なお、直近で一般就労や障害福祉サービスの利用もなく、65歳以降に初めてB型を利用しようとするような場合は、単なる居場所や社会参加の場とならないよう、制度趣旨に照らして適切か、特に慎重な判断を要することに留意する必要がある。

※ 利用者の就労や生産活動等への参加をもって一律に評価する報酬体系

【イメージ】

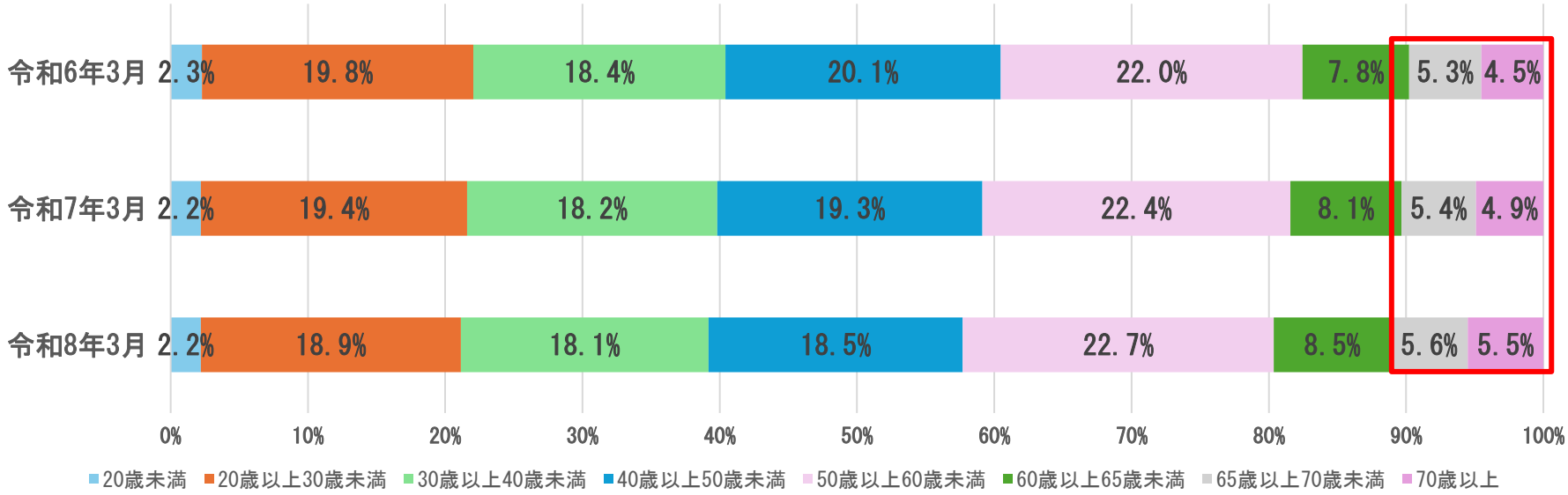


高齢障害者の就労継続支援B型の利用状況

○ 年齢階層別に利用者の分布を見ると、約1割が65歳以上の利用者。

○ 新規利用者数は直近で約7．4万人、うち65歳以上は約7千人となっている。

■ 就労継続支援B型利用者の年齢階級別分布状況



■ 就労継続支援B型の新規利用者数(※)

新規利用者数	全年齢	うち65歳以上	うち70歳以上
R6	56,992人	4,069人	1,913人
R7	68,920人	5,587人	2,793人
R8	74,730人	7,219人	3,984人

※ 「新規利用者数」: 前年度に1度もサービスの利用がなく、当該年度の3月に利用している者

【出典】障害福祉サービスデータベース

【論点3】障害児施策から障害者施策への円滑な移行について

1 課題

○ 学齢期には、特別支援学校等の通学と放課後等デイサービス等により、夕方も含め、見守り、余暇活動、学習活動、社会参加の機会が確保されている。一方、卒業後に利用する障害福祉サービス（生活介護、就労継続支援B型等）では、サービス提供時間や活動内容が異なるため、特に就労している家族等からは、夕方以降の居場所や預かり等について課題が示されている。

2 論点

○ 障害児施策から障害者施策への円滑な移行について、家族の負担軽減の観点も含め、就労継続支援B型における対応をどのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 就労継続支援B型は、利用者に対して生産活動の機会等を通じて就労に関する知識・能力の向上に向けた支援を行うものであり、夕方以降の居場所や預かり等に係る支援を想定しているものではないが、利用者が特別支援学校等を卒業した後において、家族の負担軽減を図ることは重要である。

○ このため、就労継続支援B型と日中一時支援事業所等を利用する際に連携して支援を行う場合について、新たな評価を設けることにより、切れ目のない支援体制の構築を促進してはどうか。

関係団体ヒアリングにおける主な意見

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

関係団体ヒアリングにおける主な意見

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

関係団体ヒアリングにおける主な意見

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

関係団体ヒアリングにおける主な意見

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

3. 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　就労選択支援員養成研修の受講要件について

論点２　実施主体の要件（更新要件）について

論点３　人員配置要件について

※　本日の議論等も踏まえ、さらに論点を追加する予定

就労選択支援

○ 対象者

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

○ サービス内容

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

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

■ 支給決定期間は原則1ヶ月とする。

○ 主な人員配置

■ 就労選択支援員　15:1以上

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

○ 報酬単価

基本報酬

就労選択支援サービス費　1,210単位／日

＋

主な加算

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ),(Ⅱ),(Ⅲ)　15,10,6単位
⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

主な減算

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

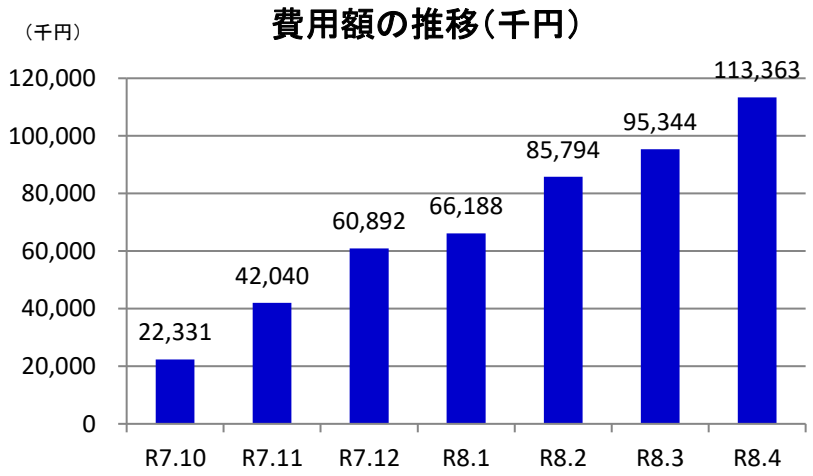
○ 事業所数　452（国保連令和　8年　4月実績）

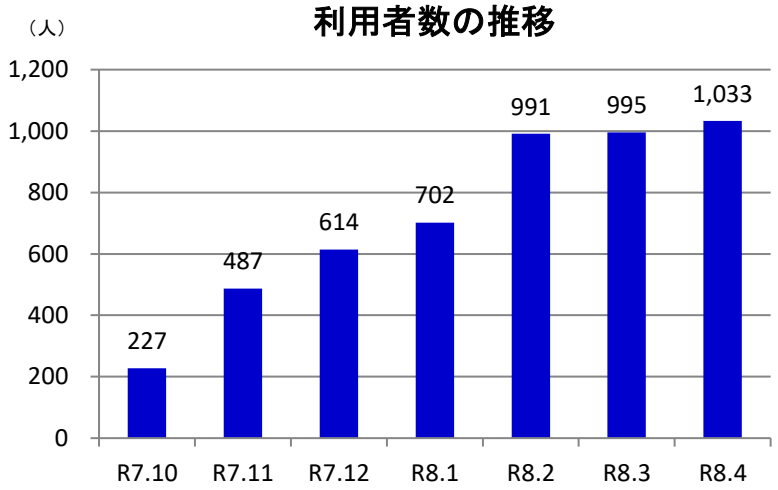
○ 利用者数　1,033（国保連令和　8 年　4 月実績）

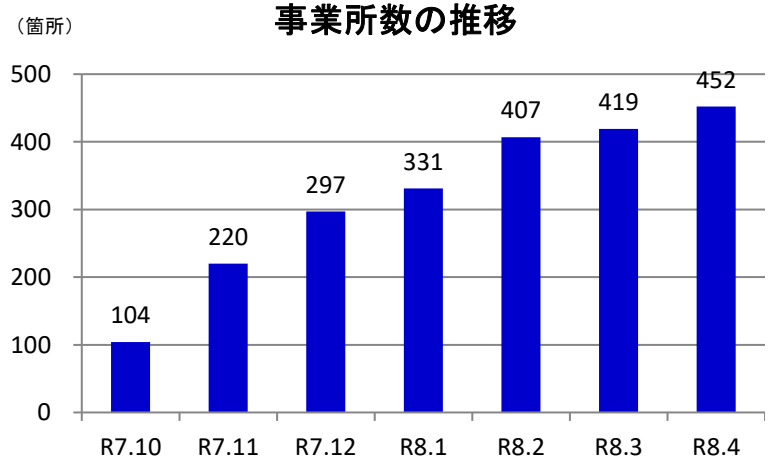
就労選択支援の現状

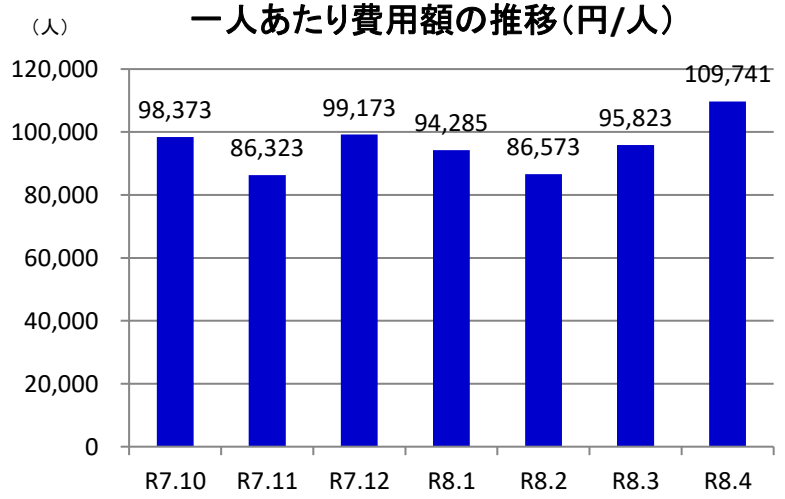
【就労選択支援の現状】

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





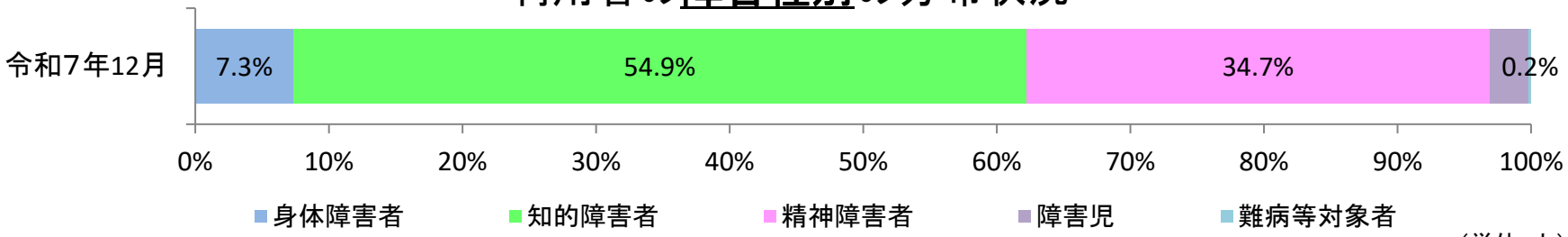




【出典】国保連データ

利用者の障害種別及び年齢階層別分布状況（就労選択支援）

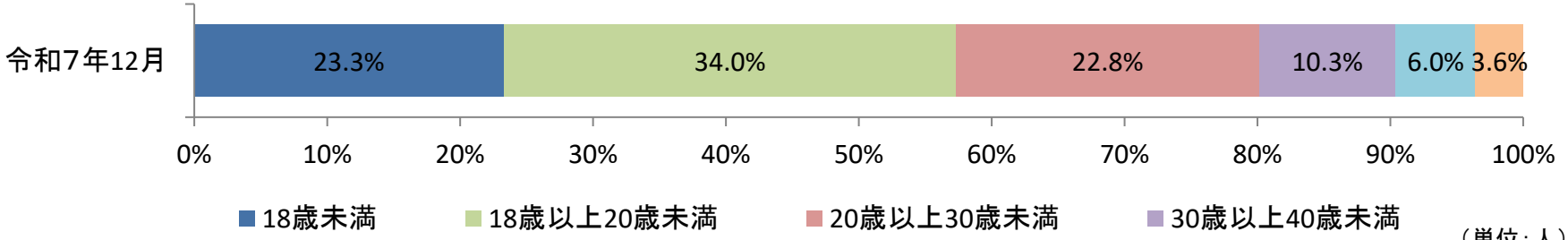
利用者の障害種別の分布状況



（単位：人）

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
R7.12	45	337	213	18	1	614

利用者の年齢階層別の分布状況

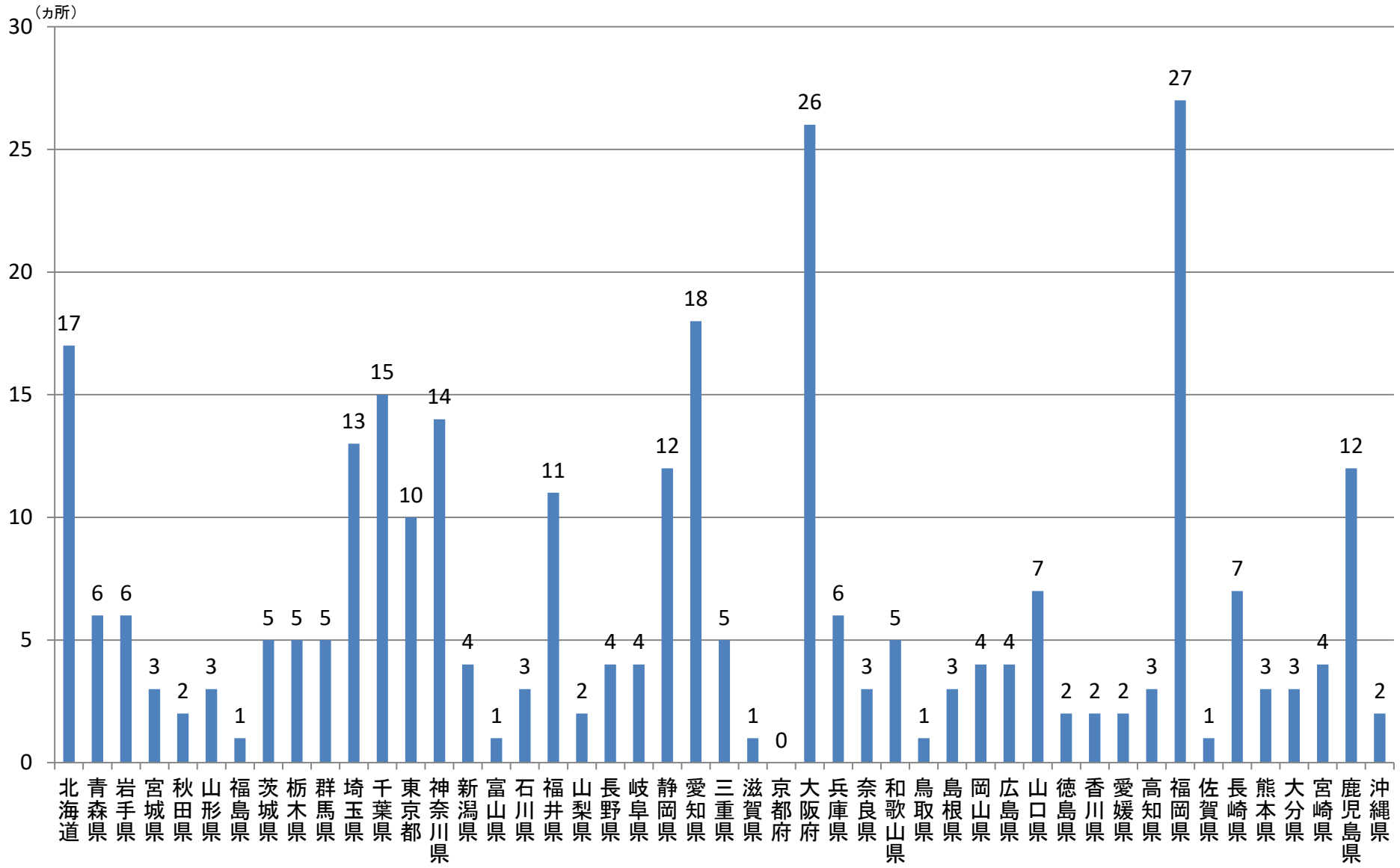


（単位：人）

	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
R7.12	143	209	140	63	37	22	0	0	614

【出典】国保連データ

都道府県別就労選択支援事業所数



【出典】令和7年12月国保連データ

就労選択支援の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）①

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

※出典:国保連データ

就労選択支援の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）②

（続き）

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

基本部分	55,827千円

合計	60,892千円

※出典:国保連データ

【論点1】就労選択支援員養成研修の受講要件について

1 現状・課題

○ 就労選択支援員養成研修の受講要件は、基礎的研修を修了していること、又は「障害者の就労支援分野の勤務実績」(※1)が通算5年以上あることとされている。ただし、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者(※2)は就労選択支援員養成研修を受講できることとされている。

(※1・2)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等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係省令の整備に関する省令等の公布等について(通知)

○ 就労選択支援員養成研修の受講要件に基礎的研修修了が含められたことにより、基礎的研修への申込みが増加し、受講に支障が生じているとの声が寄せられている。

2 論点

○ 就労選択支援員養成研修の受講要件について、どのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 現行の経過措置については、当初の予定どおり、令和9年度末をもって終了することとしてはどうか。

○ その上で、就労選択支援においては、本人の希望や就労能力等に応じて、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスや一般就労への移行といった就労に関する機会が適切に提供されることが重要であることを踏まえ、就労選択支援員養成研修の受講要件について勤務実績を重視する方向性で検討することとしてはどうか。

【論点2】実施主体の要件（更新要件）について

1 現状・課題

○ 就労選択支援の実施主体の要件については、「過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの」とされている。

○ 一方、他の障害福祉サービスにおいては、指定要件と指定更新要件が同一となっている。

○ なお、現行の解釈通知では、「指定更新時に必要となる要件については別途定める」とされている。

2 論点

○ 就労選択支援事業所は、単独でも事業を実施することが可能であり、就職に関する実績を必ずしも有していないことから、指定時の要件をそのまま指定更新時の要件とすることができない点について、どのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 就労選択支援においては、地域との連携体制を構築することや第三者から評価を受けることは重要である。このため、原則として、協議会や市区町村等に対し、運営及び活動状況等を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を都道府県知事に提出することを更新要件とすることとしてはどうか。

○ なお、協議会等による評価を受けることが見込めない場合においては、指定権者が定めるチェック項目を満たしていること、又は専門家会議による評価について同様に認めることとしてはどうか。

○ これらの更新要件については、令和13年10月から適用することとしてはどうか。

○ 併せて、都道府県知事（指定都市又は中核市にあっては、当該指定都市又は中核市の市長）は、指定障害福祉サービス事業者等の指定の更新に係る申請があったときは、当該申請に係る事業者から障害者総合支援法第76条の3の規定に基づく情報公表に係る報告がされていることを確認するとともに、「就労選択支援の実施について（通知）」に基づき適切に事業を実施することができているかを確認することとすることとしてはどうか。

【論点3】人員配置要件について

1 現状・課題

○ 就労選択支援員は、原則として、就労選択支援員養成研修の修了が配置要件とされている。

○ ただし、経過措置として、令和9年度末までは、指定就労選択支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの等（令和7年厚生労働省告示第 89 号）に規定する障害者の就労支援に関する基礎的研修（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 20 条第4号及び第 22 条第5号の規定により障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う研修のうち雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与するものその他厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長が定める研修をいう。以下同じ。）又はこれに相当する研修（同等以上の研修）を修了した者を就労選択支援員とみなすこととされている。

○ 令和7年度においては、就労選択支援員養成研修を年間10回実施し、研修修了者は計1,109人となっている。なお、令和8年度においては、東京及び大阪で研修を開催し、年間20回の実施、研修修了者2,000人を予定している。

2 論点

○ 就労選択支援員における経過措置の取扱について、どのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 現行の経過措置については、就労選択支援員の質の確保のため、当初の予定どおり、令和9年度末をもって終了することとしてはどうか。

○ その上で、令和10年度以降の取扱いとしては、原則として就労選択支援員養成研修の修了を要件とする一方で、新たに配置される就労選択支援員については、配置後1年以内に就労選択支援員養成研修を修了することを要件として追加することを検討してはどうか。

※ なお、令和10年度からは研修の実施主体を都道府県に移管する予定。都道府県によって、研修の受講可否に差が生じないよう工夫が必要。

関係団体ヒアリングにおける主な意見

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

関係団体ヒアリングにおける主な意見

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