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（R8.11.26）	資料２

就労系サービスに係る報酬・基準について③≪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

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Ａ型に係る報酬・基準について・・・・・・Ｐ16
- ３．就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について・・・・・・Ｐ49
- ４．就労定着支援に係る報酬・基準について・・・・・・・・Ｐ81
- ５．就労移行支援に係る報酬・基準について・・・・・・・・Ｐ94

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　社会生活支援特別加算について（就労移行支援、就労継続支援）

論点２　他法人の就労定着支援との連携について（就労移行支援、就労継続支援）

論点３　中山間・人口減少地域における就労移行支援、就労選択支援の体制確保について（就労移行支援、就労選択支援）

【論点１】社会生活支援特別加算について（就労移行支援、就労継続支援）

１ 現状・課題

○ 刑事司法手続の入口段階にある被疑者・被告人（※1） への支援（いわゆる「入口支援」）については、法務省及び厚生労働省において取組が進められている。具体的には、保護観察所が、勾留されている被疑者・被告人に対して生活環境の調整等を行う中で、高齢・障害等の課題があり、犯罪の内容や心身の状況、利用可能な社会資源の状況等を踏まえ、支援の必要性が高いと判断された者に対して、地域生活定着支援センターが行う被疑者等支援等（※2） がある。

（※1） 被疑者には、嫌疑なし、嫌疑不十分で不起訴処分となる者、起訴猶予（犯罪の嫌疑はあるが検察官が直ちに公訴の提起を必要としないと認めた者）となる者が含まれ、被告人には、罰金又は科料に処せられる者や執行猶予付判決を受ける者が含まれる。
なお、保護観察所における生活環境調整（更生緊急保護の措置）の対象には、嫌疑なし、嫌疑不十分で不起訴処分となり、釈放される者は含まれない。

（※2） 保護観察所による支援や地域生活定着支援センターにおける「被疑者等支援業務」は、住居不定や証拠隠蔽の恐れ、逃亡の恐れがあるとして、留置施設・拘置所に勾留された者のみが対象。
その他、入口支援として、地域生活定着支援センターに弁護士、検察庁からの依頼を受けた相談支援が行われている。勾留中の者に限られていないが、支援度合が高い者が対象であり、基本的には勾留中の者となる。
令和6年度における被疑事件の受理人員の総数は約78万人。そのうち、法務省における勾留中の生活環境調整開始人員は765人、地域生活定着支援センターにおける「被疑者等支援業務」は567人、弁護士や検察庁からの相談支援における入口支援は871人。

○ 「入口支援の実施方策等の在り方に関する検討会　検討結果報告書」（令和２年３月法務省・厚生労働省）においては、「犯罪をした高齢者又は障害のある者の多く」が福祉につながっていなかったり、生活困窮やアルコール依存等の複合的な課題を抱えている、地域で孤立しているといった「様々な問題性を有していると指摘」されており、「これらの者の犯罪の常習化を防ぐためにも、福祉サービス等を早期に提供することが必要であり、入口支援を実施する必要性が高い」とされている。

（※） 令和7年度内に被疑者等支援業務が終了した者227人のうち、支援終了時点で、「自宅・アパート等」以外の受入となった者は約74%（169人）であり、住居支援を必要とする者が多い。
（主な受入先は、障害者GHが45人（約20%）、自立準備ホームが34人（約15%）、更生保護施設が22人（約10%））

【論点1】社会生活支援特別加算について（就労移行支援、就労継続支援）

1 現状・課題

○ そのような中で、令和3年度から、地域生活定着支援センターにおける被疑者等支援業務が開始され、支援件数は年々増加している。一方で、被疑者・被告人に対する支援は、支援協力依頼から釈放までの期間が短く、短期間での受入調整が求められるため、地域生活定着支援センターにおける負担が増えている状況がある。

○ 障害福祉サービスにおいては、就労移行支援、施設入所支援や共同生活援助、就労継続支援、自立訓練等において、医療観察法に基づく通院医療の利用者、刑務所出所者等に対して、地域で生活するために必要な相談援助や個別支援等を行った場合を評価している（地域生活移行個別支援特別加算、社会生活支援特別加算）。

「刑務所出所者等」については、刑事施設（刑務所、少年刑務所、拘置所）又は少年院を退所等した者と規定されており、受刑者の出所後の支援（出口支援）が想定されている。

※ 地域生活移行支援特別加算：平成21年度創設。施設入所支援、共同生活援助、宿泊型自立訓練（生活訓練）、重度障害者等包括支援（共同生活援助を提供する場合）が対象。原則670単位/日（原則3年を上限。施設入所支援を除く）

創設時においては、「満期釈放者の約6割、仮釈放者の約4割が5年以内に刑務所に再入」「親族などの受入先がない満期釈放者は約7千人。うち高齢者または障害を抱え自立が困難な者は約千人」といった課題が挙げられていた。

※ 社会生活支援特別加算：平成30年度創設。就労移行支援、就労継続支援A型・B型、自立訓練が対象。480単位／日（原則3年を上限）

○ なお、刑事施設のうち「拘置所」は、主として刑事裁判が確定していない未決拘禁者が収容される施設であるが、無罪や執行猶予などによって、受刑に至らなかった者についても、「拘置所を退所等した者」として、現行の加算の対象に含まれている。

※ 刑務所・少年刑務所 ： 主として受刑者を収容し、処遇を行う施設
拘置所 :: 主として刑事裁判が確定していない未決拘禁者（被疑者・被告人）を収容する施設
留置施設 ： 主として逮捕・勾留された被疑者が収容される場所
（被疑者・被告人が収容される施設としては留置施設と拘置所があり、起訴前・起訴後によって一律に分かれるものではない。起訴前の被疑者が拘置所に収容される場合もあれば、起訴された被告人が引き続き留置施設に留置されたままの場合もある。）

【論点1】社会生活支援特別加算について（就労移行支援、就労継続支援）

2　論点

○　就労移行支援等において、被疑者・被告人のうち支援の必要性が高いと考えられる者に対する支援をどのように考えるか。

3 検討の方向性

○　現行では、刑務所出所者等に対して、加算により、再犯防止や自立の促進に向けた出口支援を評価しているところであるが、被疑者・被告人のうち、都道府県警察に設置された留置施設から釈放された者であって、保護観察所や地域生活定着支援センターの支援対象となった者についても、犯罪の嫌疑・事実があり、住居が不安定であったり、必要な福祉サービスにつながっていない等の課題を抱えている方であると考えられることから、再犯防止や社会復帰に向けて早期に必要な支援につなぐため、加算の対象としてはどうか。

○　ただし、留置施設から釈放された者は、刑務所出所者等に比べて犯罪傾向は深化していないこと等が推測されるため、これらの者に対する支援については、刑務所出所者等に係る加算に比べ、異なる評価としてはどうか。

○　なお、本加算は、住居確保支援や早期の福祉サービス等の提供の必要性が高いと想定される者に対して社会復帰を促すものであることから、加算の対象となるのは、保護観察所や地域生活定着支援センターが支援に関与した場合に限るものとし、本加算の取得を目的として、留置施設等からの釈放者を集め、事後的に保護観察所や地域生活定着支援センターからのつなぎを装うような場合は加算の対象外である旨を通知等で明示してはどうか。

○　なお、本加算を見直す場合、上記のとおり、出口支援と入口支援で異なる評価とすることが考えられるが、現行では、拘置所を出所した者（入口支援の対象者）等が、刑務所出所者（出口支援の対象者）等が同じ評価が適用されている。
　そこで、拘置所を出所した者（入口支援の対象者）については、留置施設を出所した者と同じ評価が適用されるよう見直してはどうか。

（参考）地域生活定着支援センターの概要

地域生活定着促進事業

1 事業の目的

本事業は、高齢又は障害により、福祉的な支援を必要とする犯罪をした者等に対し、各都道府県の設置する「地域生活定着支援センター」が、保護観察所、刑務所、少年刑務所、拘置所、少年院、留置施設、検察庁及び弁護士会、地域の福祉関係機関等と連携・協働しつつ、刑事上の手続又は保護処分による身体の拘束中から釈放後まで一貫した相談支援を実施することにより、その社会復帰及び地域生活への定着を支援し、地域共生社会の実現を図るとともに、再犯防止対策に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要

○ 平成21年度から、高齢又は障害により支援を必要とする矯正施設退所者に対して、退所後直ちに福祉サービス等につなげる「地域生活定着支援センター」の整備を実施。

○ 平成23年度末に全国47都道府県への整備が完了し、平成24年度からは全国での広域調整が可能に。

○ 令和３年度から被疑者等支援業務を開始。

○ 地域生活定着支援センターは、既存の福祉関係者等と連携して、以下の業務を実施。

① **コーディネート業務**（矯正施設退所予定者の福祉サービスへのつなぎ）

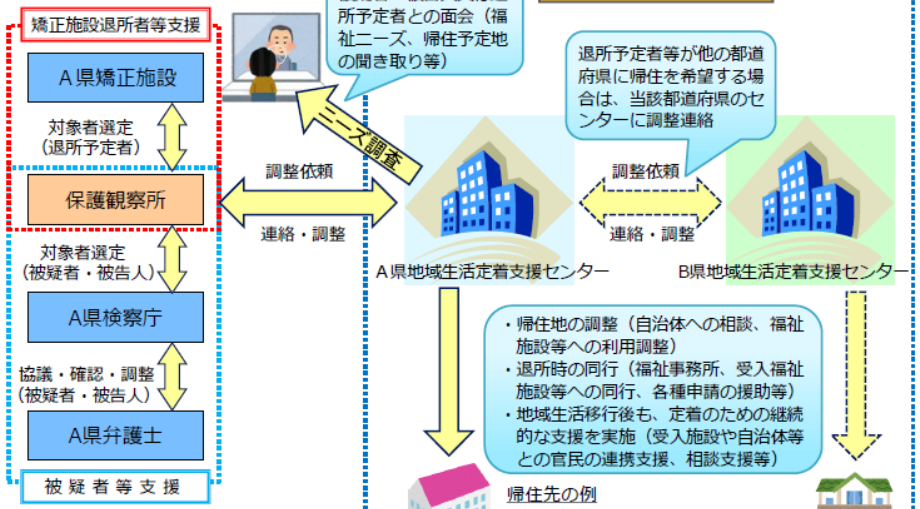
② **フォローアップ業務**（矯正施設退所者の受入れ施設等をフォロー）

③ **被疑者等支援業務**（被疑者等を福祉サービスへつなぎ、その後フォロー）

④ **相談支援業務**（犯罪をした者やその家族等からの福祉サービス等の利用に関する相談への支援）

⑤ **関係機関等との連携及び地域における支援ネットワークの構築等に係る業務**

スキーム図

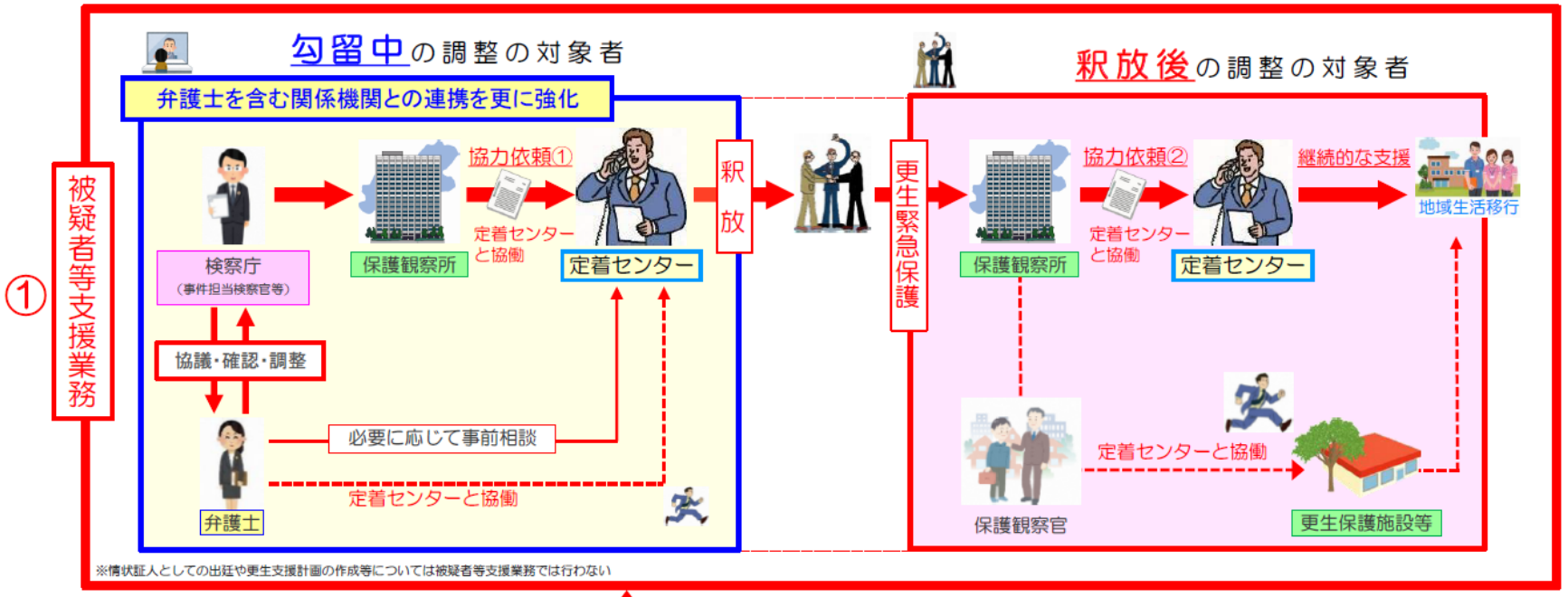


実施主体

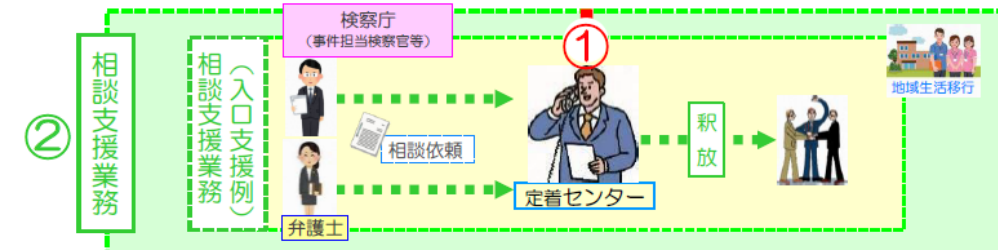
都道府県

（参考）「被疑者等支援業務」の開始（令和３年度～）

「被疑者等支援業務」業務フロー



被疑者等支援業務（地域の実情に応じた方法を含む）に該当するような事案は関係機関と協議の上、被疑者等支援業務で対応検討



相談支援業務 「地域生活定着支援センターの事業及び運営に関する指針」から抜粋

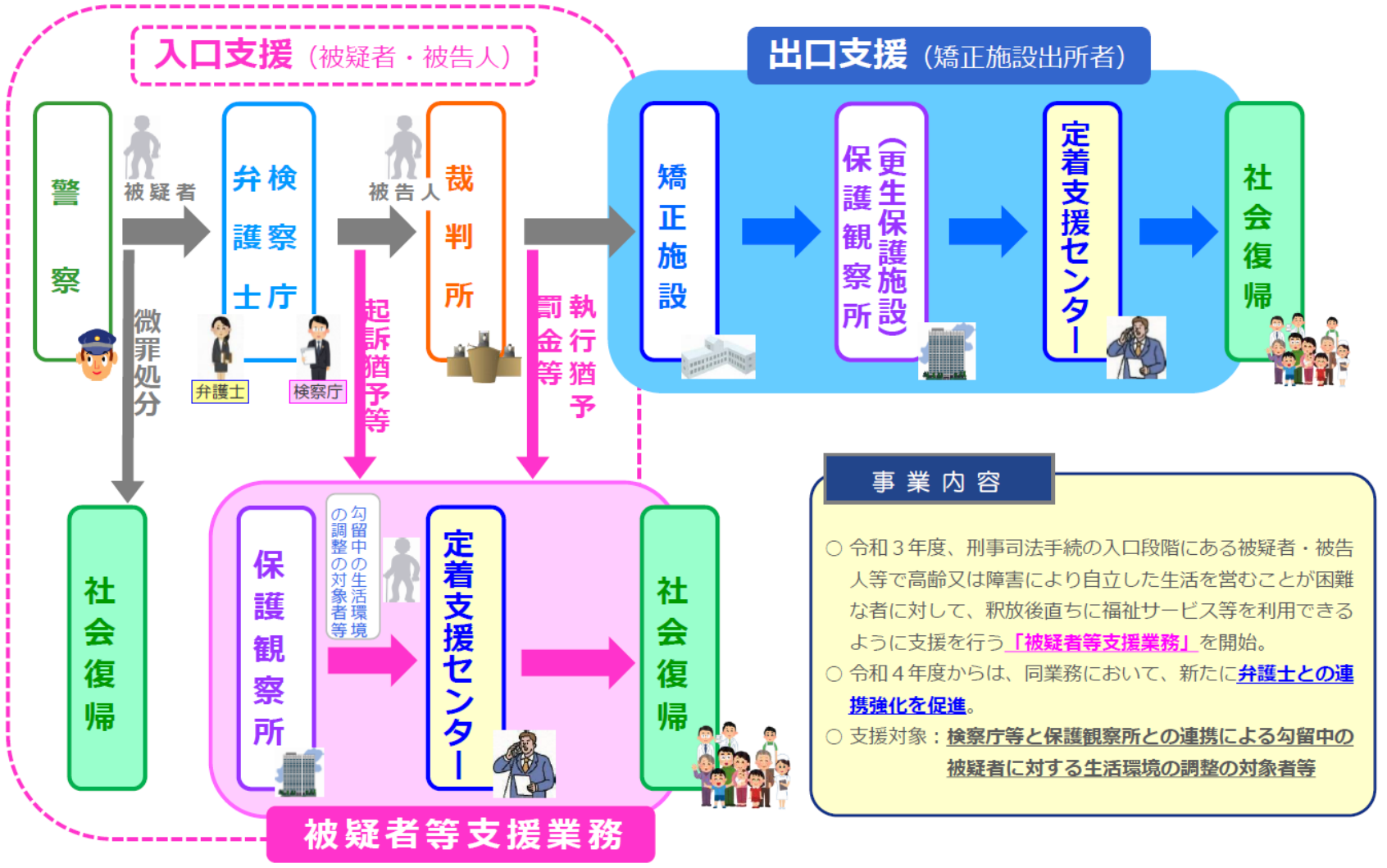
センターの長は、高齢であり、又は障害を有することにより、自立した生活を営むことが困難と認められる犯罪をした者等のうちセンターが福祉的な支援を必要とすると認める者について、本人又はその家族、更生保護施設、地方公共団体、福祉事務所その他の関係者から、本人の福祉サービス等の利用に関する相談を受けたときは、担当職員を指名の上、本人と面接を行わせるなどして、本人のニーズ等を確認し、その意思を踏まえて、助言その他必要な支援を行うものとする。

関係機関等との連携及び地域における支援ネットワークの構築等 「地域生活定着支援センターの事業及び運営に関する指針」から抜粋

センターの長は、平素から、保護観察所、矯正施設、検察庁、弁護士会、福祉関係機関、地方公共団体その他の関係機関等と連携を密に保つために、保護観察所が主催する連絡協議会に出席するとともに、研修や協議会等を開催し、犯罪の有無を問わず、ニーズがあって真に支援を求める人について、地域において必要な福祉的支援が受けられるための環境づくりや支援のためのネットワークの構築に努めるものとする。

（参考）「被疑者等支援業務」の開始（令和３年度～）

令和４年度からは、**「弁護士との連携強化」を促進**



事業内容

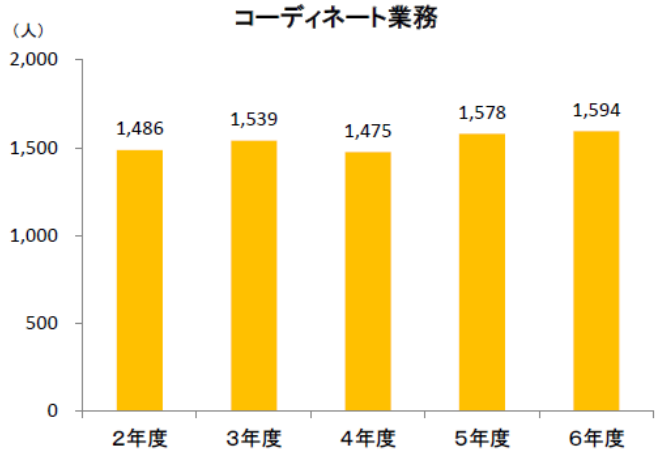
○ 令和３年度、刑事司法手続の入口段階にある被疑者・被告人等で高齢又は障害により自立した生活を営むことが困難な者に対して、釈放後直ちに福祉サービス等を利用できるように支援を行う**「被疑者等支援業務」**を開始。

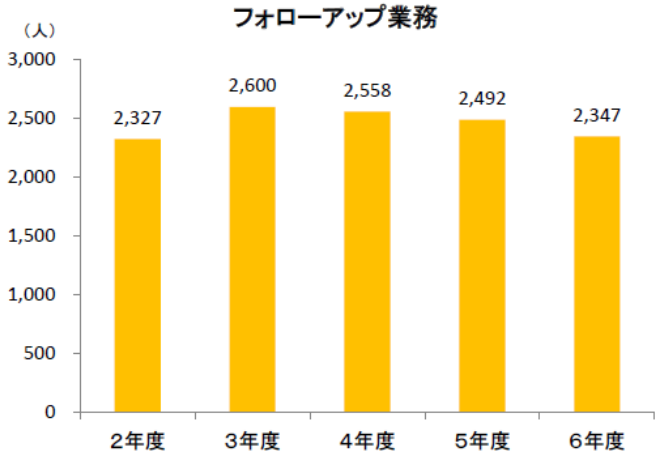
○ 令和４年度からは、同業務において、新たに**弁護士との連携強化を促進**。

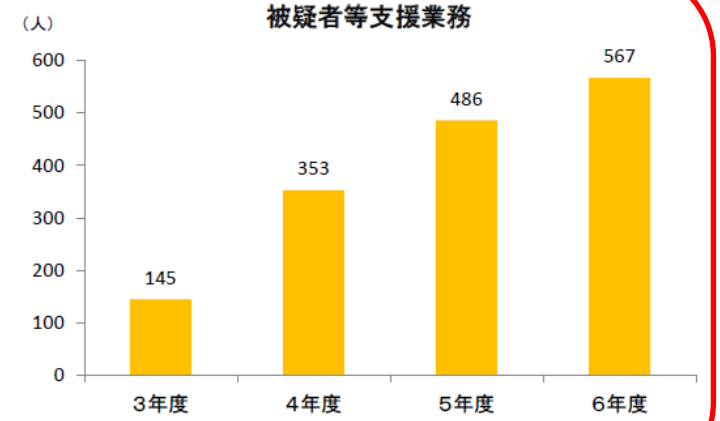
○ 支援対象：**検察庁等と保護観察所との連携による勾留中の被疑者に対する生活環境の調整の対象者等**

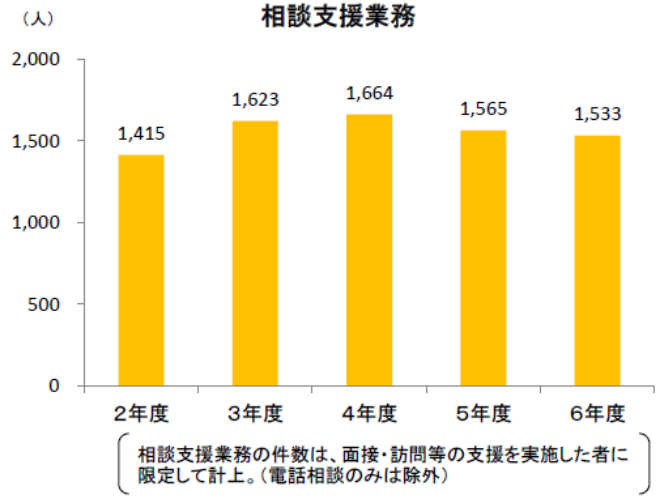
（参考）地域生活定着支援センターの支援

【参考３】地域生活定着支援センターによる業務別支援実施件数の推移（R2.4～R7.3）









（注）令和7年7月31日時点で、各都道府県から回答があった実績を集計したもの。今後、各都道府県からの報告により変更が生じる可能性がある。

参照条文

〇少年院法（平成二十六年法律第六十七号）
第三条　少年院は、次に掲げる者を収容し、これらの者に対し矯正教育その他の必要な処遇を行う施設とする。
一　保護処分の執行を受ける者
二　少年院において拘禁刑（国際受刑者移送法第十六条第一項の規定により執行する共助刑を含む。次条第一項第四号及び第百四十一条第一項ただし書において同じ。）の執行を受ける者

〇刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律（平成十七年法律第五十号）抄
（刑事施設）
第三条　刑事施設は、次に掲げる者を収容し、これらの者に対し必要な処遇を行う施設とする。
一　拘禁刑又は拘留の刑の執行のため拘置される者
二　刑事訴訟法の規定により、逮捕された者であって、留置されるもの
三　刑事訴訟法の規定により勾留される者
四　死刑の言渡しを受けて拘置される者
五　前各号に掲げる者のほか、法令の規定により刑事施設に収容すべきこととされる者及び収容することができることとされる者

（留置施設）
第十四条　都道府県警察に、留置施設を設置する。
２　留置施設は、次に掲げる者を留置し、これらの者に対し必要な処遇を行う施設とする。
一　警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）及び刑事訴訟法の規定により、都道府県警察の警察官が逮捕する者又は受け取る逮捕された者であって、留置されるもの
二　前号に掲げる者で、次条第一項の規定の適用を受けて刑事訴訟法の規定により勾留されるもの
三　前二号に掲げる者のほか、法令の規定により留置施設に留置することができることとされる者

【論点2】他法人の就労定着支援との連携について（就労移行支援、就労継続支援）

1 課題

○ 就労定着支援は就労移行支援事業所や就労継続支援事業所が実施主体となっているところ、就労定着支援を併設している就労移行支援事業所等の利用者は、一般就労後も同じ法人が運営する就労定着支援につながりやすいが、そうではない場合は、別の法人が運営する就労定着支援を探す必要がある。

○ しかし、就労定着支援事業所では、他法人の就労移行支援等を経た者はこれまでの支援経過を把握できていない場合や、一般就労先とのミスマッチがあり定着支援が困難な場合があるといった背景から、受入れが進まないという指摘がある。受入れ側においては、初期加算の算定により受入れを促進する仕組みが設けられているが、送り出し側においては、こうした仕組みは特に設けられていない。

2 論点

○ 他法人の事業所から一般就労した者への支援を促す方法についてどのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 他法人の就労移行支援等を経た者について、別の就労定着支援事業所で受入れを進めることは重要であるが、送り出した事業所において、これまでの支援経過を踏まえて引き続き支援をする環境整備も進める必要がある。このため、送り出した事業所が継続的に実施する定着支援を促しつつ、それが難しい場合に他法人の就労定着支援での受入れが促進される仕組みとすることとしてはどうか。

○ 具体的には、就労移行支援や就労継続支援A型、就労継続支援B型において、一般就労をした利用者に対して、就労定着支援に関する情報提供を行うとともに、利用者が就労定着支援を利用する場合に、つなぎ先となる就労定着支援事業所に適切な引継ぎを行うことを必須とし、行わなかった場合に減算することとしてはどうか。

＜参考＞就労定着支援における支援体制構築未実施減算

就労定着支援の終了後も引き続き一定期間の支援が必要と見込まれる利用者に係る適切な引継ぎのための措置（利用者の支援に必要な情報について、雇用先や支援機関に情報共有する指針を定めること、支援期間終了の3か月以上前に関係機関と情報共有を行うこと等）を一つでも講じていない場合に、所定単位数の 100分の10に相当する単位数を所定単位数から減算。

【論点3】中山間・人口減少地域における就労移行支援、就労選択支援の体制確保について

1 課題

○ 就労移行支援については、令和6年度報酬改定において、単独事業所については小規模（利用定員10名以上）から実施できるよう改正した。また、以前より、多機能型による特例の対象サービスとして、更に小規模（就労移行支援単独での利用定員は6名）から実施することも可能となっている。

○ 中山間・人口減少地域においては、多機能型として運営している就労移行支援事業所が多いところ、最低利用定員である6名の利用者を確保できない場合、一般就労への移行に向けた適切な支援を行っていても、基本報酬の区分を決定する「就労定着率」（利用定員に占める就労定着者の割合）が低く出やすく、こうした点も安定的な事業継続の困難さにつながっているとの指摘がある。

○ この点、令和8年度の地方分権提案においても、中山間地域等において就労移行支援事業の利用者確保が困難であることを踏まえ、多機能型事業所として就労移行支援を実施する場合の最低利用定員を、現行の6名から3名へ引き下げることを提案されている。

○ 就労選択支援については、多機能型による特定の対象サービスには含まれておらず、単独事業所で利用定員10人以上として事業を実施することとされているが、サービスの性質や実際の利用状況を踏まえると、常時10人が利用することは想定しにくい場合もあるとの声が寄せられている。

○ また、都道府県ごとに就労選択支援事業所の設置状況が異なっており、特に中山間地域等ではサービスを提供する事業者が少ないという課題がある。

2 論点

○ 中山間・人口減少地域において、就労選択支援や就労移行支援のサービス提供体制の確保をどのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 就労選択支援については、公平性や中立性が確保されていることや、面談室等の設備や人員配置などの要件においてサービスの質が確保されていることを前提とした上で、多機能型による特例の対象サービスに追加してはどうか。

○ 多機能型による就労選択支援及び就労移行支援の利用定員については、6人以上を原則としつつ、中山間・人口減少地域にあっては1人以上としてはどうか（いずれの場合も事業所全体の利用定員は20名以上）。

（参考）令和８年の地方からの提案（中山間・人口減少地域関係）

○ 条件不利地域における就労移行支援事業所の安定運営に向けた人員基準の緩和と報酬算定方法の見直し

中山間地域や人口減少地域等の条件不利地域における就労移行支援事業について、安定した利用者の確保が難しい現状を鑑み、安定したサービス提供体制の確保に向け、以下の措置を求める。

・就労移行支援事業において、多機能型事業所として事業を実施している場合の利用定員の下限について、現行の６名から３名への引き下げ。

【新城市、北海道、湯沢市、豊田市、高知県】

（具体的な支援事例）

1　利用者数の減少と収益低下

当市のような広域で中山間地域を抱える自治体では、地理的条件の厳しさや人口減少に加え、利用者の障害特性や体調、生活リズムの不安定さなどの理由から、継続的な利用者の確保が困難な状況が続いている。特に、週5日の通所が難しい利用者が多く見られ、週１～２日の利用からスタートするケースが一般的である。このような状況のため、年間を通じて利用者数を十分に確保できず、利用率の低迷が事業所の収益を圧迫し、全体的な事業継続の困難性に繋がっている。

具体的には、当市内で就労移行支援事業を行っていた2か所の事業所のうち１か所が、令和7年度に閉鎖に追い込まれる事態が発生した。また、唯一の生活介護事業との多機能型事業所では、定員6名での運営が求められている中、令和7年度の平均利用者数は3.5名にとどまっており、収益低下による事業継続への課題が鮮明化している。

この唯一の多機能型事業所が閉鎖される場合、就労選択支援事業所のない当市において、就労アセスメントが提供できないことに繋がり、当市(及び東三河北部圏域)におけるサービス提供体制に重大な影響をもたらす。

2　基本報酬単価の低下による「負のスパイラル」

就労移行支援事業の基本報酬単価は、過去2年間の実績（就労定着者数を基準）で算定される仕組みである。しかし、地理的条件の厳しさや人口減少に加え、利用者の障害特性、といった要因から、継続的な利用者の確保が難しい状況にある。その結果、報酬単価が十分に確保できず、事業所の運営が不安定化している。

この仕組みでは、就労定着者数の実績が向上すれば翌年度の報酬単価が上昇するが、地理的条件の厳しさや人口減少により新たな利用者の確保が困難であるため、就労定着数の実績を向上させることが難しく、基本報酬単価を上げることができないため十分な報酬を得られず、これが事業所の運営状況をさらに悪化させる「負のスパイラル」を招いている。

こうした課題が顕在化しつつあった状況下、コロナ禍という外的要因に拠り、就労定着実績の特例措置（コロナ禍前の平成30年度、令和元年度の実績を用いて算定可）が講じられた。報酬算定基準が一時的に緩和されることで、条件が厳しい地域の事業所は一定の救済を得られ、運営継続や利用者への支援が可能となった。しかし、特例措置終了後には従前の基準に戻ったため、条件不利地域の事業所が直面する課題は再び浮き彫りとなり、通常の基準では運営の維持が困難な状況になっている。

（参考）多機能型による特例について（参照条文）

〇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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第174号）（抄）

（規模に関する特例）

第八十九条　多機能型による生活介護事業所（以下「多機能型生活介護事業所」という。）、自立訓練（機能訓練）事業所（以下「多機能型自立訓練（機能訓練）事業所」という。）、自立訓練（生活訓練）事業所（以下「多機能型自立訓練（生活訓練）事業所」という。）、就労移行支援事業所（以下「多機能型就労移行支援事業所」という。）、就労継続支援A型事業所（以下「多機能型就労継続支援A型事業所」という。）及び就労継続支援B型事業所（以下「多機能型就労継続支援B型事業所」という。）（以下「多機能型事業所」と総称する。）は、一体的に事業を行う多機能型事業所の利用定員（多機能型による指定児童発達支援（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。以下「指定通所支援基準」という。）第四条に規定する指定児童発達支援をいう。）の事業又は指定放課後等デイサービス（指定通所支援基準第六十五条に規定する指定放課後等デイサービスをいう。）の事業（以下「多機能型児童発達支援事業等」という。）を一体的に行う場合にあっては、当該事業を行う事業所の利用定員を含むものとし、宿泊型自立訓練の利用定員を除く。）の合計が二十人以上である場合は、当該多機能型事業所の利用定員を、次の各号に掲げる多機能型事業所の区分に応じ、当該各号に掲げる人数とすることができる。

一　多機能型生活介護事業所、多機能型自立訓練（機能訓練）事業所及び多機能型就労移行支援事業所（認定就労移行支援事業所を除く。）　六人以上

二　多機能型自立訓練（生活訓練）事業所　六人以上。ただし、宿泊型自立訓練及び宿泊型自立訓練以外の自立訓練（生活訓練）を併せて行う場合にあっては、宿泊型自立訓練の利用定員が十人以上かつ宿泊型自立訓練以外の自立訓練（生活訓練）の利用定員が六人以上とする。

三　多機能型就労継続支援A型事業所及び多機能型就労継続支援B型事業所　十人以上

２　前項の規定にかかわらず、主として重度の知的障害及び重度の上肢、下肢又は体幹の機能の障害が重複している障害者を通わせる多機能型生活介護事業所が、多機能型児童発達支援事業等を一体的に行う場合にあっては、第三十七条の規定にかかわらず、その利用定員を、当該多機能型生活介護事業所が行う全ての事業を通じて五人以上とすることができる。

３　多機能型生活介護事業所が、主として重症心身障害児（児童福祉法第七条第二項に規定する重症心身障害児をいう。）につき行う多機能型児童発達支援事業等を一体的に行う場合にあっては、第三十七条の規定にかかわらず、その利用定員を、当該多機能型生活介護事業所が行う全ての事業を通じて五人以上とすることができる。

４　離島その他の地域であって厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるものにおいて事業を行う多機能型事業所については、第一項中「二十人」とあるのは「十人」とする。この場合において、地域において障害福祉サービスが提供されていないこと等により障害福祉サービスを利用することが困難なものにおいて事業を行う多機能型事業所（多機能型生活介護事業所、多機能型自立訓練（機能訓練）事業所、多機能型自立訓練（生活訓練）事業所、多機能型就労継続支援B型事業所に限る。以下この条及び第九十条第三項において同じ。）については、当該多機能型事業所の利用定員を、一人以上とすることができる。

（参考）多機能型による特例について（参照条文）

〇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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第174号）（抄）

（職員の員数等の特例）

第九十条　多機能型事業所は、一体的に事業を行う多機能型事業所の利用定員（多機能型児童発達支援事業等を一体的に行う場合にあっては、当該事業を行う事業所の利用定員を含む。）の合計が二十人未満である場合は、第三十九条第七項、第五十二条第七項及び第八項、第五十九条第七項、第六十四条第五項並びに第七十五条第五項（第八十八条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、当該多機能型事業所に置くべき職員（多機能型児童発達支援事業等を一体的に行う場合にあっては、指定通所支援基準の規定により当該事業を行う事業所に置くべきものとされる職員（指定通所支援基準第五条第一項第二号に規定する児童発達支援管理責任者を除く。）を含むものとし、管理者、医師及びサービス管理責任者を除く。）のうち、一人以上は、常勤でなければならないとすることができる。

２　多機能型事業所は、第三十九条第一項第四号及び第八項、第五十二条第一項第三号及び第九項、第五十九条第一項第四号及び第八項、第六十四条第一項第四号及び第六項並びに第七十五条第一項第三号及び第六項（これらの規定を第八十八条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、一体的に事業を行う多機能型事業所のうち厚生労働大臣が定めるものを一の事業所であるとみなして、当該一の事業所とみなされた事業所に置くべきサービス管理責任者の数を、次の各号に掲げる当該多機能型事業所の利用者の数の合計の区分に応じ、当該各号に掲げる数とすることができる。この場合において、この項の規定により置くべきものとされるサービス管理責任者のうち、一人以上は、常勤でなければならないとすることができる。

一　利用者の数の合計が六十以下　一以上

二　利用者の数の合計が六十一以上　一に、利用者の数の合計が六十を超えて四十又はその端数を増すごとに一を加えて得た数以上

３　前条第四項後段の規定により、多機能型事業所の利用定員を一人以上とすることができることとされた多機能型事業所は、第三十九条第一項第三号ニ及び第七項、第五十二条第一項第二号ニ及び第八項、第五十九条第一項第二号及び第七項並びに第八十八条において準用する第七十五条第一項第二号及び第五項の規定にかかわらず、一体的に事業を行う多機能型事業所を一の事業所であるとみなして、当該一の事業所とみなされた事業所に置くべき生活支援員の数を、常勤換算方法で、第一号に掲げる利用者の数を六で除した数と第二号に掲げる利用者の数を十で除した数の合計数以上とすることができる。この場合において、この項の規定により置くべきものとされる生活支援員のうち、一人以上は常勤でなければならない。

一　生活介護、自立訓練（機能訓練）及び自立訓練（生活訓練）の利用者

二　就労継続支援Ｂ型の利用者

（設備の特例）

第九十一条　多機能型事業所については、サービスの提供に支障を来さないよう配慮しつつ、一体的に事業を行う他の多機能型事業所の設備を兼用することができる。

2. 就労継続支援A型に係る報酬・基準について

就労継続支援A型に係る論点

論点１　スコア方式による評価項目の見直しについて

就労継続支援A型

○ 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
■ 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
■ 指定就労継続支援A型事業者は、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が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。
■ 最低賃金含め、労働関係法令の適用あり
■ 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、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬　<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325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

就労移行支援体制加算　50～93単位／日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、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　※ R3～見直し

就労移行連携加算　1,000単位（1回に限り）
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算　※ R3～新設

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

○ 事業所数

4,330（国保連令和　8 年　4月実績）

○ 利用者数

87,251（国保連令和　8 年　4 月実績）

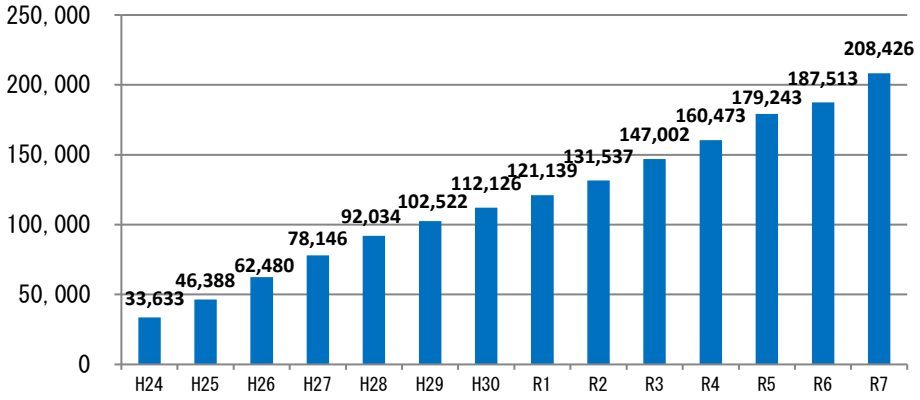
就労継続支援A型の現状

【就労継続支援A型の現状】

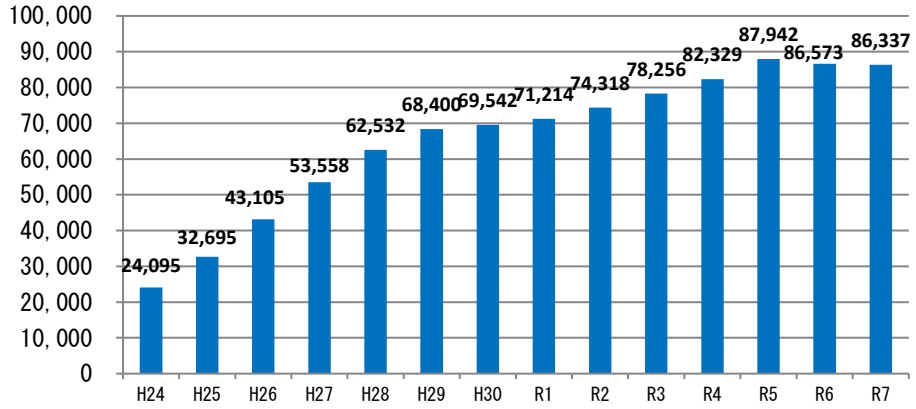
○　令和7年度の費用額は約2,084億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約4.6%を占めている。

○　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、平成29年度から伸び率は収まってきており、令和7年度は利用者数、事業所数ともに減少傾向にある。

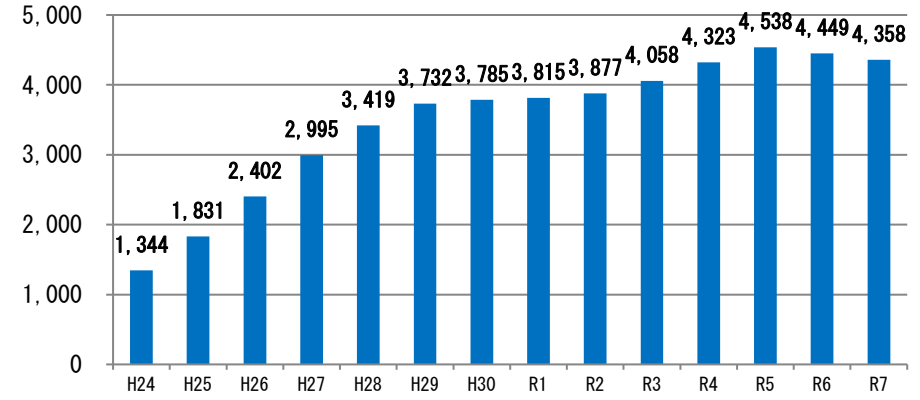
費用額の推移（百万円）



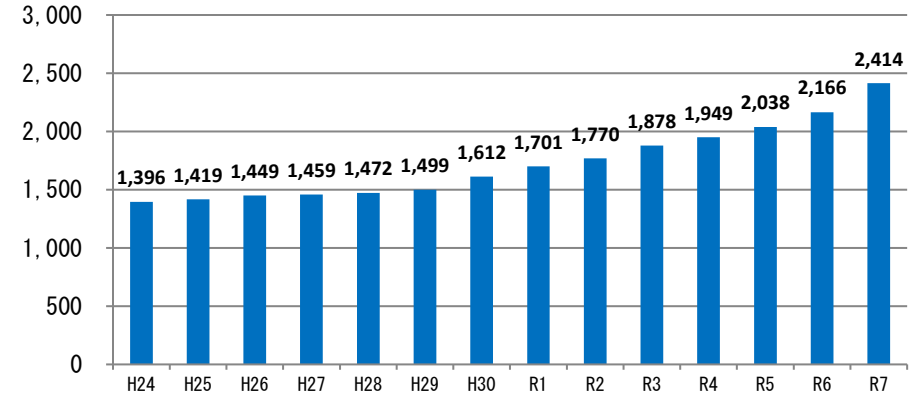
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



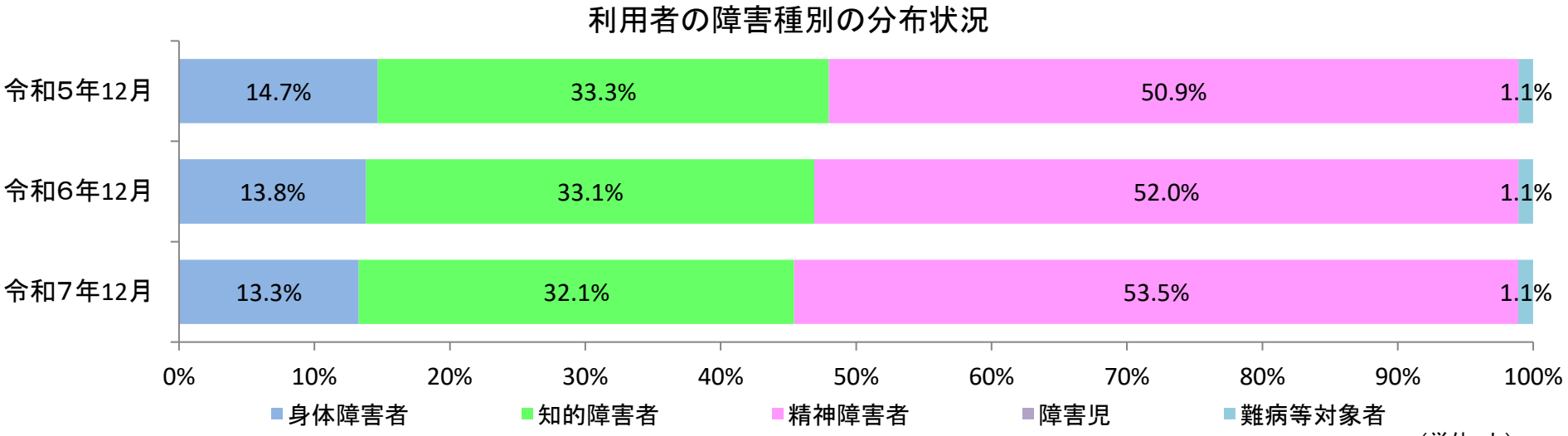
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※出典:国保連データ

就労継続支援A型利用者の障害種別分布状況

○ 身体障害者、知的障害者の割合は減少傾向にある。
○ 精神障害者の割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が5割を超えている。



（単位：人）

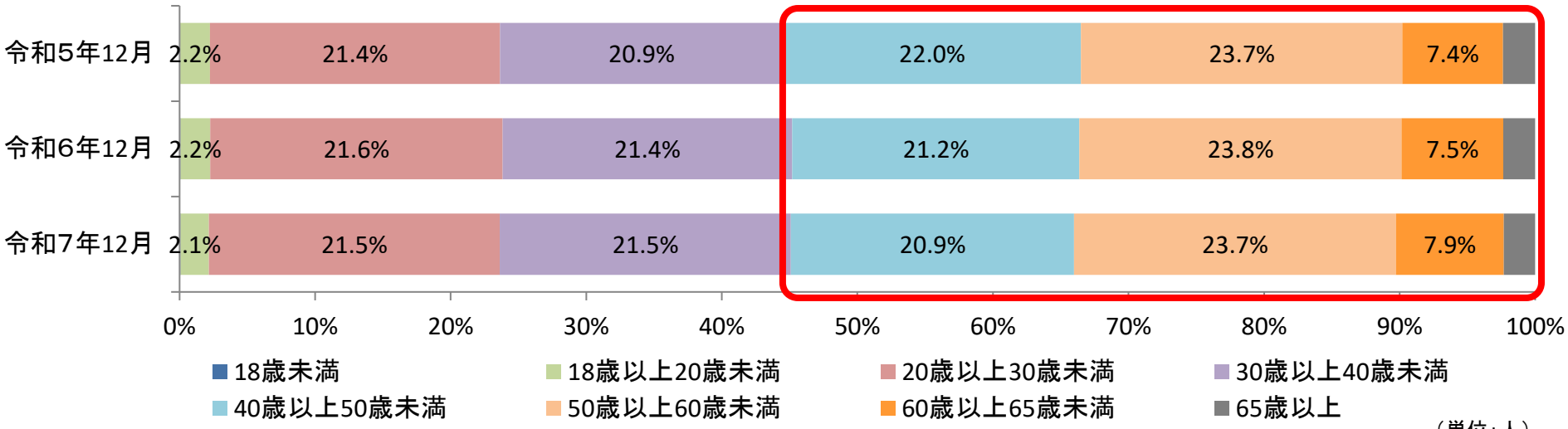
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
R5.12	13,061	29,633	45,325	7	941	88,967
R6.12	11,761	28,170	44,253	11	921	85,116
R7.12	11,468	27,773	46,188	7	955	86,391

【出典】国保連データ

就労継続支援A型利用者の年齢階層別分布状況

○　年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、特に50歳代の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況

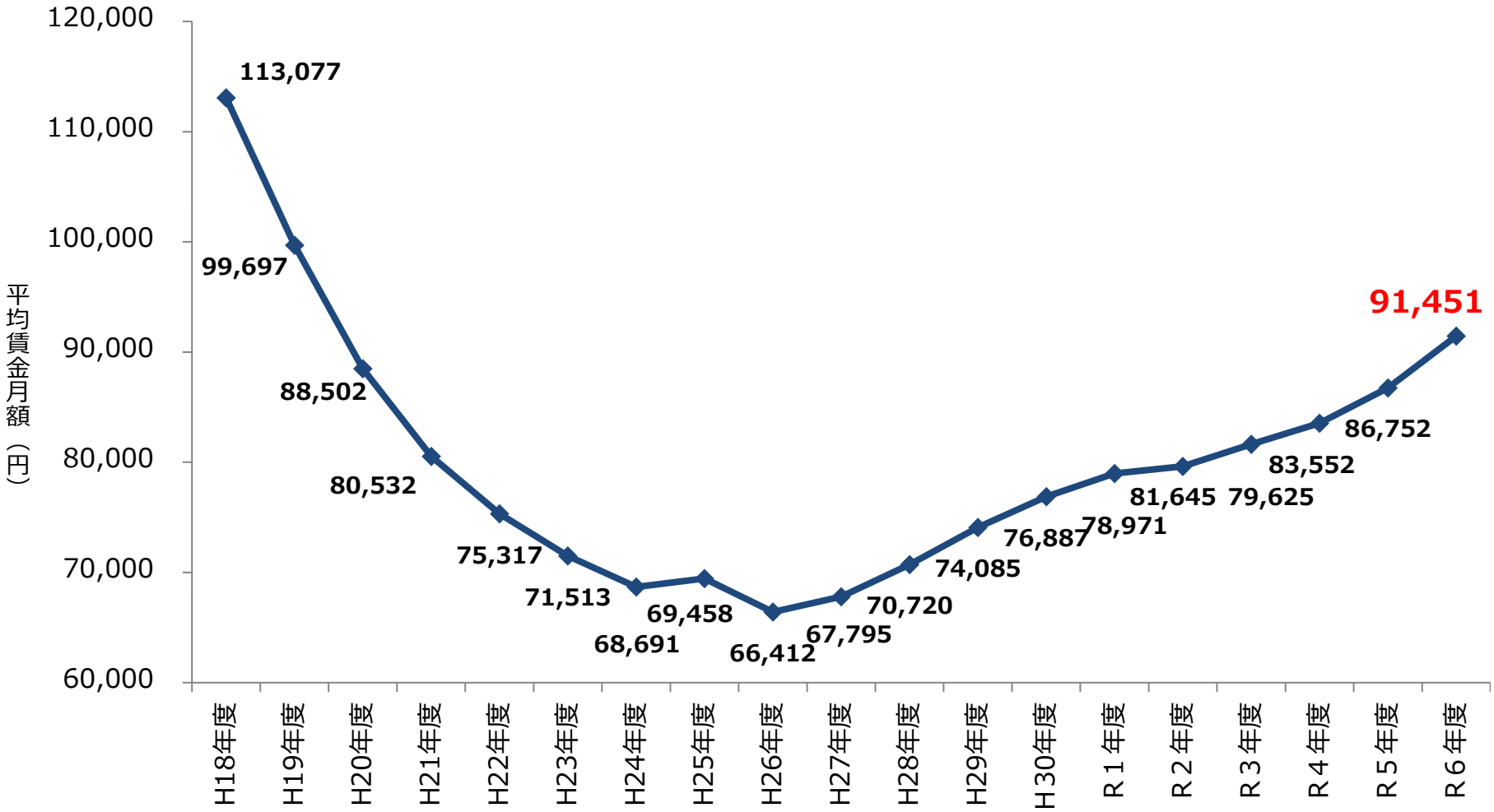


（単位：人）

	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
R5.12	35	1,963	19,038	18,555	19,567	21,094	6,600	2,115	88,967
R6.12	47	1,874	18,364	18,177	18,038	20,219	6,394	2,003	85,116
R7.12	56	1,819	18,532	18,555	18,040	20,511	6,868	2,010	86,391

【出典】国保連データ

就労継続支援Ａ型事業所における平均賃金月額の推移



※ 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

（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Ａ型における生産活動の経営状況（令和７年３月末時点）

○　就労継続支援A型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている(注)事業所は4,006事業所のうち774事業所（19.3%）

（注）就労継続支援A型事業所については、平成29年度から「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。以下「指定基準」という。）第192条第2項において、「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が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」こととされている。指定権者である自治体は、事業 所の状況把握を行い、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。 また、令和６年度報酬改定では、就労継続支援Ａ型事業所の質の確保・向上を図るため、従来より指定基準において求めていたことに関して、生産活動収支が賃金総額 を上回った場合を高く評価するとともに、下回った場合に厳しくする等の見直しを行った。

【生産活動の経営状況（令和７年３月末日時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
4,471 (4,651)	4,006 (3,880)	774 (1,453)	19.3% (37.4%)

※１ 令和７年３月末日時点
※２ （ ）内に前年度の状況（令和６年３月末時点）を記載
※３ 指定基準を満たしていない事業所（774）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は734事業所（提出率94.8%）
※４ 指定基準を満たしていない事業所（774）のうち、令和６年３月末時点も指定基準を満たしていない事業所は497事業所（64.2%）

（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Ａ型における令和６年報酬改定後の動向

スコア合計点の区分	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
170点以上の場合	310 (6.6%)	⇒	361 (8.3%)	51	16.5%	6,169 (6.8%)	⇒	7,241 (8.4%)	1,072	17.4%
150点以上170点未満	769 (16.5%)	⇒	1,028 (23.6%)	259	33.7%	15,757 (17.4%)	⇒	22,891 (26.6%)	7,134	45.3%
130点以上150点未満	1,267 (27.1%)	⇒	1,508 (34.6%)	241	19.0%	26,153 (28.9%)	⇒	32,698 (38.0%)	6,545	25.0%
105点以上130点未満	840 (18.0%)	⇒	637 (14.6%)	▲ 203	-24.2%	15,837 (17.5%)	⇒	11,106 (12.9%)	▲ 4,731	-29.9%
80点以上105点未満	799 (17.1%)	⇒	698 (16.0%)	▲ 101	-12.6%	11,844 (13.1%)	⇒	9,983 (11.6%)	▲ 1,861	-15.7%
60点以上80点未満	567 (12.1%)	⇒	110 (2.5%)	▲ 457	-80.6%	12,648 (14.0%)	⇒	1,963 (2.3%)	▲ 10,685	-84.5%
60点未満	118 (2.5%)	⇒	18 (0.4%)	▲ 100	-84.7%	1,972 (2.2%)	⇒	165 (0.2%)	▲ 1,807	-91.6%
計	4,670 (100.0%)	⇒	4,360 (100.0%)	▲ 310	-6.6%	90,380 (100.0%)	⇒	86,047 (100.0%)	▲ 4,333	-4.8%

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労継続支援A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	4%	439千円
初期加算	30 単位/日	41%	13,377千円
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%	2,605千円
ロ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ）	41 単位/日	0%	2,745千円
高次脳機能障害者支援体制加算	41 単位/日	0%	0千円
食事提供体制加算	30 単位/日	30%	78,157千円
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			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	93 単位/日	3%	124,060千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	87 単位/日	11%	1,302,161千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	80 単位/日	17%	1,189,974千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	73 単位/日	5%	218,175千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	65 単位/日	3%	188,295千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	57 単位/日	1%	61,220千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	50 単位/日	0%	636千円
（２）定員２１人以上４０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	49 単位/日	0%	10,968千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	45 単位/日	0%	15,545千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	41 単位/日	0%	11,906千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	37 単位/日	0%	1,173千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	32 単位/日	0%	1,297千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	27 単位/日	0%	1,803千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	23 単位/日	0%	0千円
（３）定員４１人以上６０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	35 単位/日	0%	2,575千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	32 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	28 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	25 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	21 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	17 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	14 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援A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）　評価点が１７０点以上の場合	27 単位/日	0%	1,485千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	25 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	21 単位/日	0%	1,998千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	19 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	22 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	20 単位/日	0%	192,012千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	17 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	16 単位/日	0%	573千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	11 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	8 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）　評価点が１７０点以上の場合	90 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	84 単位/日	0%	572千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	77 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	70 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	62 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	54 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	47 単位/日	0%	0千円
（２）定員２１人以上４０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	48 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	44 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	40 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	36 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	31 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	26 単位/日	0%	101千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	22 単位/日	0%	0千円

※出典:国保連データ

就労継続支援A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）　評価点が１７０点以上の場合	34 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	31 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	27 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	24 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	20 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（４）定員６１人以上８０人以下			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	27 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	25 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	21 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	19 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	13 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上			
（一）　評価点が１７０点以上の場合	21 単位/日	0%	0千円
（二）　評価点が１５０点以上１７０点未満の場合	19 単位/日	0%	0千円
（三）　評価点が１３０点以上１５０点未満の場合	16 単位/日	0%	0千円
（四）　評価点が１０５点以上１３０点未満の場合	15 単位/日	0%	0千円
（五）　評価点が８０点以上１０５点未満の場合	12 単位/日	0%	0千円
（六）　評価点が６０点以上８０点未満の場合	10 単位/日	0%	0千円
（七）　評価点が６０点未満の場合	7 単位/日	0%	0千円
就労移行連携加算	1,000 単位/回	0%	21千円
賃金向上達成指導員配置加算			
イ　定員２０人以下	70 単位/日	63%	865,406千円
ロ　定員２１人以上４０人以下	43 単位/日	3%	35,579千円
ハ　定員４１人以上６０人以下	26 単位/日	0%	2,241千円
ニ　定員６１人以上８０人以下	19 単位/日	0%	800千円
ホ　定員８１人以上	15 単位/日	0%	1,800千円

※出典:国保連データ

就労継続支援A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
訪問支援特別加算			
（１） １時間未満	187 単位/回	1%	19千円
（２） １時間以上	280 単位/回	0%	117千円
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	0%	2,626千円
（２）定員２１人以上４０人以下	50 単位/日	0%	0千円
（３）定員４１人以上６０人以下	47 単位/日	0%	0千円
（４）定員６１人以上８０人以下	46 単位/日	0%	0千円
（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	1%	3,681千円
（２）定員２１人以上４０人以下	25 単位/日	0%	453千円
（３）定員４１人以上６０人以下	24 単位/日	0%	241千円
（４）定員６１人以上８０人以下	23 単位/日	0%	0千円
（５）定員８１人以上	22 単位/日	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	11%	25,307千円
ロ　福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10 単位/日	7%	10,708千円
ハ　福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6 単位/日	44%	50,772千円
欠席時対応加算	94 単位/回	78%	56,930千円
医療連携体制加算			
イ　医療連携体制加算（Ⅰ）	32 単位/日	0%	278千円
ロ　医療連携体制加算（Ⅱ）	63 単位/日	1%	1,044千円
ハ　医療連携体制加算（Ⅲ）	125 単位/日	2%	16,853千円
ニ　医療連携体制加算（Ⅳ）			
（１）利用者が１人	800 単位/日	1%	4,930千円
（２）利用者が２人	500 単位/日	1%	3,305千円
（３）利用者が３人以上８人以下	400 単位/日	3%	69,374千円
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

※出典:国保連データ

就労継続支援A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	14%	63,664千円
同一敷地内の場合	21 単位/回×70%	0%	105千円
ロ　送迎加算（Ⅱ）	10 単位/回	21%	17,124千円
同一敷地内の場合	10単位/回×70%	0%	38千円
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%	30千円
ロ　障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）	250 単位/日	0%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位数＋50 単位/日	0%	0千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	116千円
社会生活支援特別加算	480 単位/日	0%	3,187千円
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%	0千円
福祉・介護職員等処遇改善加算	所定単位数×加算率		
イ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）		42%	792,339千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	770千円
ロ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅱ）		29%	458,397千円
ハ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅲ）		14%	131,112千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	0千円
二　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅳ）		3%	26,052千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	0千円

基本部分	11,505,346千円

合計	17,574,619千円

※出典:国保連データ

（参考）大阪市の障害福祉サービス事業所（絆(きずな)グループ）の経緯と全国の就労継続支援事業所における加算算定の重複の確認について

○　障害者の就労継続支援サービスを提供する絆ホールディングス傘下企業に対して、障害福祉サービス費の不正請求（※1）を理由に、指導監督権限を有する大阪市が、３月27日に指定取消通知を発出。

※1　就労継続支援サービスから一般就労へ移行した場合に、障害福祉サービス報酬における加算（就労移行支援体制加算）が算定可能となっている。令和６年度報酬改定において、原則として当該利用者につき３年間で１回のみ算定可と厳格化したが、当該事業者は、これに反し、同グループ内で計画的な離転職を繰り返し、令和６年４月以降も同加算の複数回算定を行っていた事案。

○　指定取消通知の発出後、当該事業所を運営する「絆グループ」から利用者に解雇予告（４月末解雇）を実施。

○　厚生労働省では、「絆グループ」が雇用している障害者約1,300人（※２）に対して、一定の移行先ができる限り早期に見つかるよう、大阪労働局・ハローワークにおいて確保している障害者求人等（※３）を活用し、再就職支援等の取組を進めている。また、福祉サービスの利用を希望する者についても、大阪市その他自治体に対して、必要な相談支援等を適切に実施するよう依頼。

※２　同グループ内で勤務する障害者は1,340名（A型利用者334名、一般就労約1,006名。３月１日時点大阪市情報）。

※３　大阪府内においては、Ａ型求人が約3,800人、障害者求人全体で約6,600人存在（３月時点）。

また、本事案も踏まえ、令和８年度の障害福祉サービス等報酬改定において、当該加算について更なる見直し（定員を上限とする）を実施。（令和８年４月施行）

○　５月１日、指定取消通知が効力発効。

さらに、10月１日、絆グループは会社更生法の適用申請が棄却され、破産手続開始前の保全管理命令等を受けていたが、11月２日、大阪地裁より破産開始決定を受けた。

○　本事案を受け、厚生労働省から全国の指定権者に対し、就労移行支援体制加算を請求した就労継続支援事業所において、不正請求に該当しない過誤請求も含め、過去３年間で算定実績がある利用者について重複して算定を行っていないか、算定が重複する場合にそれが適切かどうか確認を行ったところ、76事業所で計213件の不適切な請求があったことが認められた。なお、一部の指定権者においては事実関係を確認中であり、総額は確定していない。

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて

障害福祉報酬改定検討チーム
第64回（R8.9.28） 資料

現状・課題

○ 就労継続支援A型について、令和6年度報酬改定において、経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目における労働時間や生産活動の得点配分を高くしたり、利用者の知識及び能力の向上の評価項目を新たに設けた。

○ その結果、経営状況が赤字となっている事業所割合は令和5年度は37.4%であったものが、令和6年度は19.3%と減少している。

○ 一方で、就労継続支援A型は、利用者の就労能力の向上を図るための福祉的な支援と、利用者に最低賃金以上の賃金を支払うための生産活動の機会の双方の提供が必要であるが、現行のスコア方式による評価項目では「労働時間」「生産活動」といった生産性に関する項目の配分が大きくなっており、福祉的な支援が十分に評価されていないのではないかと指摘されている。

論　点

○ 令和6年報酬改定について、経営状況の改善に関して一定の効果が見られたことを踏まえ、令和9年度以降の就労継続支援A型のスコア項目や得点配分についてどのように考えるか。

検討の方向性

○ 令和6年度に行った生産活動収支の考え方は引き続き維持しつつも、「支援の質」に関する得点配分を高めてはどうか。

○ その際、就労継続支援B型におけるスコア制導入の検討の内容（後述）も踏まえ、就労継続支援A型においても評価すべき項目については追加を検討してはどうか。

○ また、施設外就労について、就労継続支援B型と同様に、スコア項目の中で施設外就労の取組を評価してはどうか。

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて

（参考）見直しのイメージ

評価指標		備考
A.　主たる項目		
①労働時間	1日の平均労働時間により評価	現行より割合を下げる
②生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	現行より割合を下げる
③障害程度	利用者の障害の程度により評価	新規
B.　従たる項目		
④地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発等地域と協働した生産活動、研修講師等の地域貢献活動の取組実績により評価 ※施設外就労についても、この項目の中で評価	内容を充実させる
⑤個別支援	利用者の個別の状況等に応じ、利用者本位の支援を行った場合に評価	
⑥多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	
⑦支援力向上（支援体制）	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	
⑧事業の透明性	第三者評価等を行った場合や児童系サービスで導入されている自己評価を行った場合などに評価	新規
⑨経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	継続

就労継続支援Ａ型の生産活動収支の改善と効果的な取組の評価

令和６年度障害福祉報酬改定

スコア方式による評価項目の見直し

○　**経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直し。**

- 労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
- 生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
- 「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
- 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
- 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

【現行】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	５点～８０点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	５点～４０点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価	０点～３５点で評価
支援力向上	職員のキャリアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	０点～３５点で評価
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、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	０点～１０点で評価

【見直し後】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	５点～９０点で評価
生産活動	前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況により評価	－２０点～６０点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	０点～１５点で評価
支援力向上	職員のキャリアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	０点～１５点で評価
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、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	０点～１０点で評価
経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	－５０点～０点で評価
利用者の知識及び能力向上	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	０点～１０点で評価

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて（内容・配点のイメージ）

検討の方向性

○ 就労継続支援A型の評価について、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、各評価項目における見直しの内容・配点のイメージを、以下のようにしてはどうか。

（見直しの内容・配点のイメージ）

評価指標		備考
A. 主たる項目（140点）		**現行 → 見直し後**
①労働時間	1日の平均労働時間により評価	５点～９０点で評価 → ５点～８０点で評価
②生産活動	前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況により評価	－２０点～６０点で評価 → －２０点～５０点で評価
③障害の程度	利用者の障害の程度により評価	－ → ０点～１０点で評価(※1)
B. 従たる項目（60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点～１０点で評価 → ０点～１５点で評価
⑤個別支援	利用者の個別の状況等に応じ、利用者本位の支援を行った場合に評価	０点～１０点で評価(※2) → ０点～５点で評価
⑥多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	０点～１５点で評価 → ０点～１０点で評価
⑦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点～１５点で評価(※3) → ０点～２０点で評価
⑧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点～１０点で評価
⑨経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	－５０点～０点で評価 → －５０点～０点で評価
合計		**200点**

※1 B型スコアにおいては、障害の程度の配点のイメージを0～20点としている。
※2 現行の「利用者の知識及び能力向上」の配点を記載。 ※3 現行の「支援力向上」の配点を記載。

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

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて（内容・配点のイメージ）

３ 検討の方向性

【A.主たる項目－ ①労働時間】

○ 労働時間の考え方は引き続き維持しつつも、「支援の質」に関する得点配分を高めるため、労働時間に係る評価の配点を見直すこととしてはどうか。

評価項目		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	現行 → 見直し後
	７時間以上	９０点 → △△点
	６時間以上７時間未満	８０点 → △△点
	５時間以上６時間未満	６５点 → △△点
	４時間30分以上５時間未満	５５点 → △△点
	４時間以上４時間30分未満	４０点 → △△点
	３時間以上４時間未満	３０点 → △△点
	２時間以上３時間未満	２０点 → △△点
	２時間未満	５点 → △△点

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【A.主たる項目－ ②生産活動】

○ 生産活動の考え方は引き続き維持しつつも、「支援の質」に関する得点配分を高めるため、生産活動に係る評価の配点を見直すこととしてはどうか。

○ また、事業の安定的な運営や災害等の不測の事態への対応（BCPの策定、運用等）に配慮する観点から、過去3年度の内、いずれか2年度分の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上の場合の評価の在り方を見直してはどうか。

評価項目					判定スコア
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価				現行 → 見直し後
	現行区分	前々々年度	前々年度	前年度	
	①	＋	＋	＋	６０点 → △△点
	②	－	＋	＋	５０点 → △△点
	③	－	－	＋	４０点 → △△点
	α ※	＋	－	＋	４０点 → △△点
	β ※	＋	＋	－	２０点 → △△点
	④	－	＋	－	２０点 → △△点
	⑤	＋	－	－	－１０点 → △△点
	⑥	－	－	－	－２０点 → △△点

（ ＋：生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上　－：生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額未満 ）

※ 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.5 問3 にて示している区分

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて（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
- 強度行動障害の状態にある者

※ B型スコアにおいても同様に、強度行動障害の状態にある者を対象としてはどうか。

＜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

○ 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】スコア方式による評価項目の見直しについて（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】スコア方式による評価項目の見直しについて（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】スコア方式による評価項目の見直しについて（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】スコア方式による評価項目の見直しについて（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】スコア方式による評価項目の見直しについて（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】スコア方式による評価項目の見直しについて（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】スコア方式による評価項目の見直しについて（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－　⑥多様な働き方】

○ 「⑥多様な働き方」について、現在の考え方を維持しつつ、下記の項目を満たしている数に応じて配点を見直すこととしてはどうか。

・免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度
・利用者を職員として登用する制度
・在宅勤務に係る労働条件及び服務規律
・フレックスタイム制に係る労働条件
・短時間勤務に係る労働条件
・時差出勤制度に係る労働条件
・有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度
・傷病休暇等の取得に関する事項

多様な働き方の取組	スコア配点
いずれかの取組を**△点以上**行っている	△△点
いずれかの取組を**△点又は△点**行っている	△△点

【論点1】スコア方式による評価項目の見直しについて（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－　⑦支援体制】

○ 「⑦支援体制」について、就労継続支援B型の検討内容も踏まえ、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。
- 国際標準化規格が定めた規格等の認証等を受けている場合を評価す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】スコア方式による評価項目の見直しについて（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ⑧事業の透明性】

○ 「⑧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。

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	・本サービスは雇用契約に基づき、障害のある人が労働者として働く場の提供に加えて、福祉的支援を提供することに意義があることを明確にした評価の仕組みが必要である。 本サービスの役割の明確化と、その役割に基づいた評価項目の見直しについて検討すべきである。 ・現行のスコアの配点は生産活動（就労機会の提供）が9割、福祉的支援（訓練等の支援）が1割となっていて、A型事業の二重の役割のバランスを取った配点とは言い難く、福祉的支援の質の向上に繋がっていない。また、特に丁寧な支援を必要とする障害者の受入れが阻害されている。 このため、生産活動の配点を減らし、その分、福祉的支援の配点を増やし、現行の支援力向上、利用者の知識及び能力向上の項目※の配点を増やすとともに、福祉的支援に関する項目を追加することを求める。 ※　項目の例：丁寧なアセスメント、生活支援、コミュニケーション支援、利用者満足度、家族や他の支援事業所・医療機関との連携、通所率、雇用環境、地域貢献、職員体制	公益財団法人日本知的障害者福祉協会 （同旨） 特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
2	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
3	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
4	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
5	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

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	精神障害者等で労働時間に特別の配慮をすれば労働者として力を発揮できる方がいるが、こうした障害者に就労機会を提供することは、A型事業の重要な役割の一つである。 精神障害者の労働時間は他の障害に比べて短いが、現行のスコア方式では、単に平均労働時間が長ければ点数が高い配点であるため、精神障害者の受入れが阻害されている。 このため、配点の減少に加え、以下①～④を提言する。 ① 短時間労働を要する精神障害者等は、平均労働時間の算出時に労働時間を増加（例：1.25倍）させる ② 精神障害者等が状態悪化等で一時的に短時間就労となった場合、平均労働時間の算定期間から除外する ③ 短時間勤務制度がある事業所で、当該制度を利用時はその期間につき平均労働時間の算出から除外する ④ 配点の刻みをきめ細かくする（30分刻み等）	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
7	現行のスコア方式では、赤字の程度がわずかであっても全く評価しない基準となっており、努力をしながらも僅かに赤字となった事業所が正当に評価されているとはいえず、モチベーションが失われる。 生産活動収支は景気により大きく変動するので単年度評価は不適切であり、また、生産活動には、障害者が他の者と同様に働くための特別な設備投資（装置や備品等）が必要である。さらに、A型事業所が健全な経済活動を通じて障害者に就労の場を提供するためには、生産活動拡大や事業新展開の促進が重要である。 このため、配点の減少に加え、以下①～⑤を提言する。 ① 赤字事業所について、赤字率（額）や改善率により生産活動の改善を段階的に評価する ② 税法上の繰越欠損控除と同様の考え方により複数年度合算による赤字調整を可能とする ③ 育成期間（当初の2年）中の賃金を支出計算に不算入とする ④ 以下の設備投資に係る減価償却費を支出計算に不算入とする ・障害者が障害のない者と同じように働くために必要な設備投資 ・生産活動の拡大や事業の新展開のための設備投資の一定割合 ⑤ 事業の安定的な運営のため、災害等の不測事態（BCP対応など）等に配慮する	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
8	支援の質の向上はA型事業にとって不可欠であり、継続的な努力が最も重要であるが、学会発表及び国際規格の取得は大規模A型事業所のみ可能であり、多くのA型事業所にとっては、国内基準の遵守が重要となるが、支援力の向上のための適切な研修・視察の機会がない現状にある。 このため、配点の増加に加えて、以下①～④を提言する。 ① HACCP、ノウフクJAS、Pマーク等の国内基準の取得の項目を追加する ② 取組実績を加える ③ オンラインも含め、支援力向上のための適切な研修を提供する ④ スコア170点以上の事業所一覧など、視察のための情報を提供する	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
9	A型事業所の役割を踏まえ、特に就労が困難な重度、高齢、刑務所出所等の利用者の働き方に関する配慮が必要であるため、特別の配慮が必要な利用者の働き方に配慮した仕組（利用者の特性に応じた生活、家族、医療等の面も含めた手厚い支援、通院等への特別な配慮、短時間就労等）を項目として加えるとともに、活用実績を加えることを提言する。	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
10	地域連携活動に係る現行の評価項目は、生産活動における企業等との連携の項目のみであり、地域との連携とはいえない。「障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現」（障害者総合支援法第１条の２）するためには、A型事業においても地域と連携し地域を支える活動が重要である。 このため、配点の増加に加えて、生産活動以外の地域連携活動（定期的な清掃活動、地域行事への参加、地域の名産や伝統行事等の継承等）を評価項目に追加することを提言する。	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
11	利用者の就労能力の向上やキャリアアップは「訓練」の本質的な目的であり、これをさらに重視すべきである。企業就労を目指す「訓練」だけではなく、継続的に働きキャリアアップを図っていくための支援も「就労継続支援」としてのA型事業の重要な役割であることから、配点の増加に加えて、利用者の昇級制度、キャリアアップの仕組、キャリアパス制度、資格取得支援、職員登用等の項目を追加するとともに、「一般就労に向けた」という限定を削除することを提言する。	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会

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
12	最近の物価高騰により、支援の費用に加え生産活動においても原材料費用等が上昇し、二重の打撃となっている。利用者には最低賃金以上を支払っており、最低賃金の上昇により賃金費用も大幅に増加している。 コストの増加を生産活動収入に転嫁することは容易ではなく、事業拡大によりコスト上昇を補おうとしても、企業からの発注促進策がない。また、優先調達法の活用には地域間格差が大きい。 これらによりA型事業所の経営が厳しさを増しており、存続が危うい事業所も多い。最低賃金の上昇による賃金増でグループホーム利用者負担分が大幅に上昇し、かえって生活が厳しくなっている。 このため、以下①～④を提言する。 ① 最低賃金の上昇、原材料の高騰等を織り込んで適正な報酬単価とする ② 販売単価等の値上げ、販路拡大、新規事業開発等に対して事業活動の展開を支援する ③ 企業からの発注を促進する。また、優先調達法の活用を促進する ④ 障害者雇用調整金・報奨金の適用を継続する	特定非営利活動法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会
13	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
14	事業所指定に関しては、基準省令の第189条に「指定就労継続支援A型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該指定就労継続支援A型事業者は専ら社会福祉事業を行う者でなければならない。」とされているが、社会福祉事業以外にも広く展開する営利法人や特例子会社が指定を受けているケースが散見される。これは「専ら社会福祉事業を行う者」が具体的に何を指すのかについて、これ以上の解釈を示すものがないため、自治体がこれを理由に指定しない運用ができないのでは。国において具体的な解釈を示すべき。	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　参加型の評価の考え方について

論点２　目標工賃達成加算について

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）

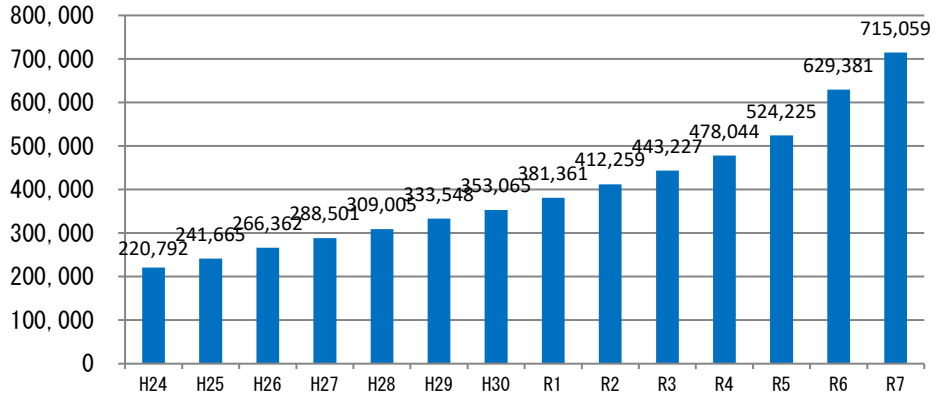
就労継続支援B型の現状

【就労継続支援B型の現状】

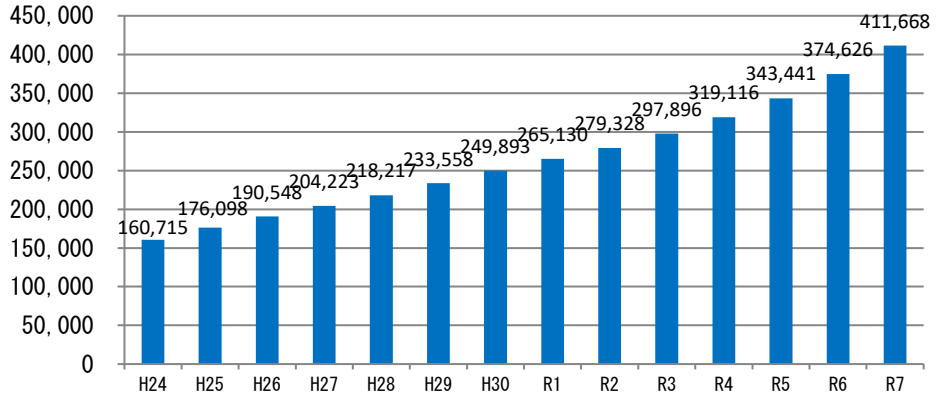
○　令和7年度の費用額は約7,151億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約15.7%を占めている。

○　総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

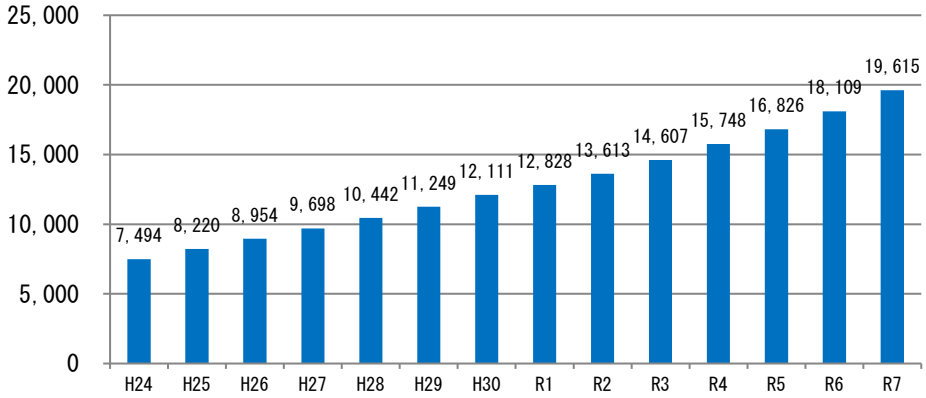
費用額の推移（百万円）



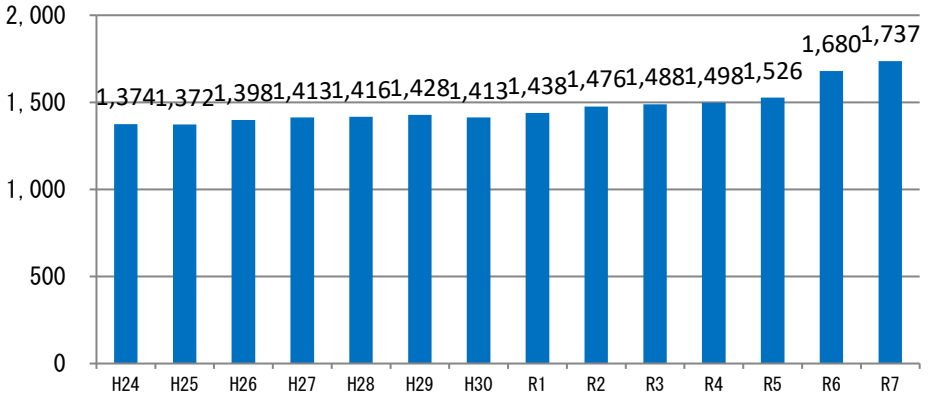
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



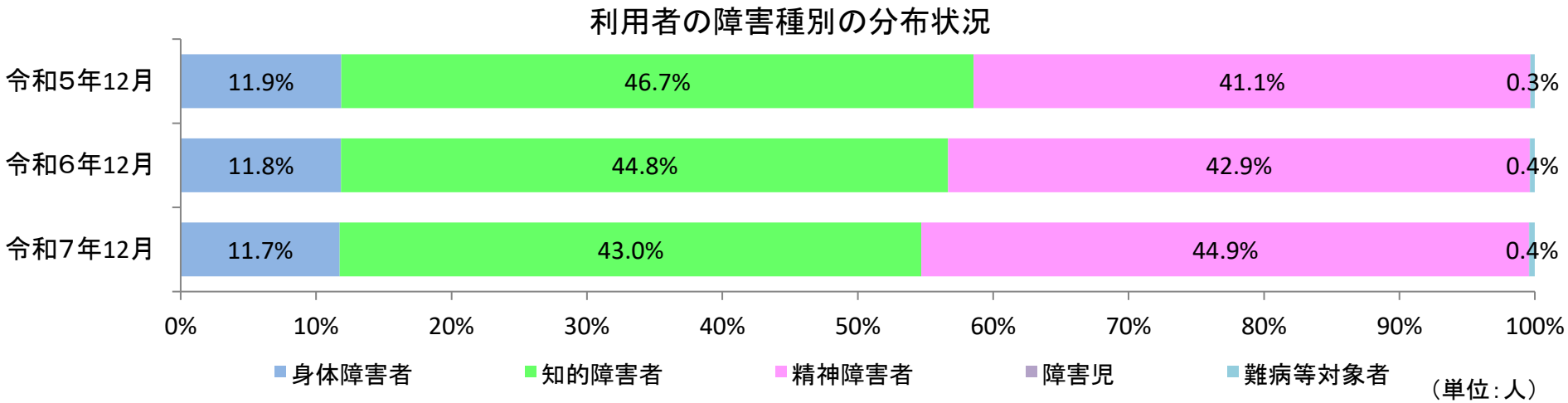
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※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）

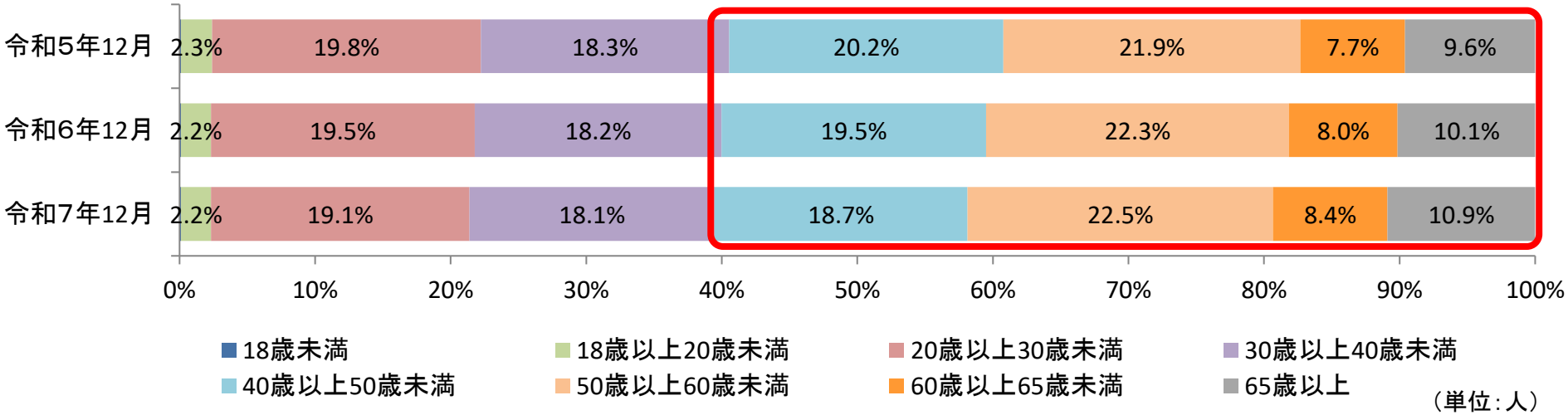
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
R5.12	41,248	162,552	143,028	55	1,133	348,016
R6.12	45,232	171,203	163,999	73	1,387	381,894
R7.12	49,231	180,042	188,072	67	1,739	419,151

【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。

利用者の年齢階層別分布の状況

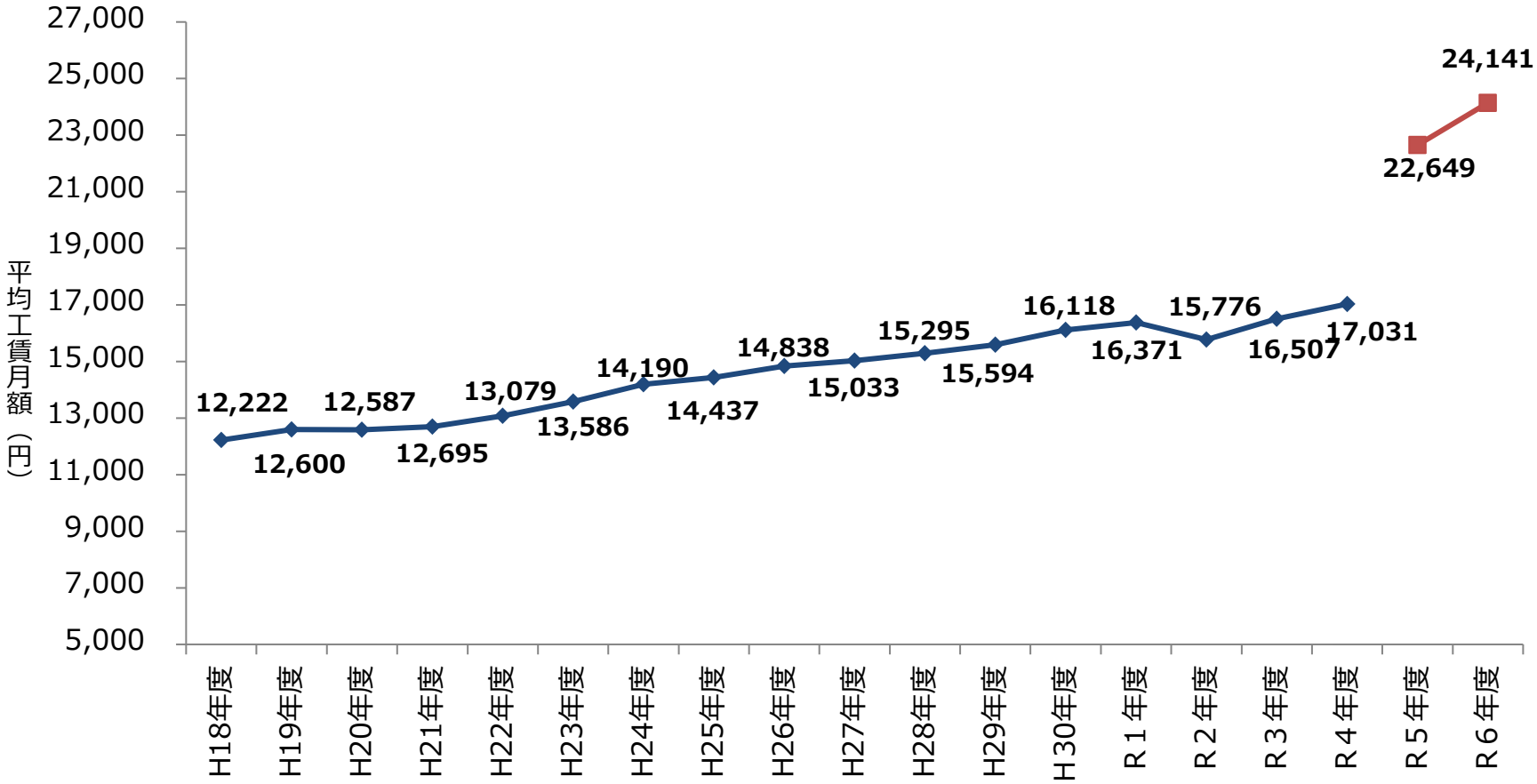


（単位：人）

	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
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 事業所数	増減 増減率	R6.4	⇒	R7.12	増減 利用者数	増減 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】参加型の評価の考え方について

1 課題・論点

○ 就労継続支援B型の参加型は、令和3年度に地域における多様な就労支援ニーズに対応する観点から、現行の「平均工賃月額」に応じて評価する工賃型の報酬体系に加え、「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」として創設された。

○ 基本報酬は、376～584単位/日となっており、工賃型に比べると低く設定されている。

○ 事業所数は、令和6年4月225事業所、令和7年4月185事業所、令和8年4月は179事業所となっており少ない。

2 論点

○ 参加型の評価についてどのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 参加型についても、多様な観点による評価（スコア方式の導入）を行うこととしてはどうか。

○ 参加型については、個別支援に係る評価指標のほか、就労の継続及び定着を支えるための生活支援の取組に係る評価指標を加えることとしてはどうか。

○ また、「短時間利用減算」、「地域協働加算」及び「ピアサポート実施加算」については廃止し、支援時間、地域との連携及びピアサポートの実施についてはそれぞれスコア項目において評価することとしてはどうか。

○ なお、スコア制の導入に伴う事務処理の負担を考慮し、より手続を簡素化した類型を設けることも検討してはどうか。

【論点1】参加型の評価の考え方について

3　検討の方向性

○　参加型のスコア方式による評価について、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。

（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
①　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	0～20点
②　障害の程度	利用者の障害の程度により評価	0～20点
③　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
④　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
⑤　就労を支える生活支援	就労の継続及び定着を支えるための生活支援を行った場合に評価	0～10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	指定基準のなか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		**100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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【A.主たる項目－ ①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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【A.主たる項目－ ②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
- 強度行動障害の状態にある者

※ B型スコアにおいても同様に、強度行動障害の状態にある者を対象としてはどうか。

＜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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ③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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ③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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ③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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

３ 検討の方向性

【B.従たる項目－ ④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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

３ 検討の方向性

【B.従たる項目－ ④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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ④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】参加型の評価の考え方について（内容・配点のイメージ）

3 検討の方向性

【B.従たる項目－ ⑤就労を支える生活支援】

○ 個々の利用者に応じて、就労の継続及び定着を支えるための生活支援の取組を評価してはどうか。
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 利用者の健康状態を把握した上で、健康状態に課題がある場合には、主治医、協力医療機関等と必要な連携を図り、生産活動がどの程度心身の負荷になっているか留意する、日々体調管理記録をつけることを促す、通院同行、服薬管理その他の健康管理に係る支援などを行うことにより、健康保持及び本人の健康管理能力の向上を図るための支援を行っていることとしてはどうか。

要件2 利用者の意向を踏まえ、利用者が置かれている環境（居住する住居の立地や生活環境等）を把握した上で、住まいに係る課題がある場合には、家族、市町村その他の関係機関と密接な連携を図り、安全な居住環境の確保（必要な転居を含む。）、室内環境の整備に係る支援、地域生活支援拠点との連携などにより、住まいに係る課題解決及び生活基盤を整えるための支援を行っていることとしてはどうか。

要件3 利用者の意向を踏まえ、工賃及び工賃以外の収入並びにその使途等を把握した上で、経済的な課題がある場合には、家族、市町村その他の関係機関と密接な連携を図り、金銭管理に係る支援その他必要な支援などにより、経済的な生活基盤を整えるための支援を行っていることとしてはどうか。

要件4 就労の継続又は定着を支えるために必要な福祉サービス、保健医療サービス、雇用及び社会保障制度等の利用について、利用者本人への説明、意思確認及び必要な意思決定支援を行うとともに、必要に応じて養護者、成年後見人等と連携し、利用手続きに関して必要な支援を行っていることとしてはどうか。

要件5 地域の中で利用者の就労の継続及び定着を支えるとともに、家族を支えるために、個々の利用者に応じた関係機関との連携体制を構築し、支援を行っていることとしてはどうか。

就労を支える生活支援の取組	スコア配点
5つの要件全てを満たす形で実施している	△△点
5つの要件のいずれか4つを満たす形で実施している	△△点

【論点1】参加型の評価の考え方について（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】参加型の評価の考え方について（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】参加型の評価の考え方について（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】目標工賃達成加算について

1 課題

○ 令和6年度報酬改定では、就労継続支援B型において、事業所が、全国の平均工賃月額の伸びを上回る工賃向上を目標とする工賃向上計画を策定し、その工賃向上計画に基づき、工賃を実際に向上させた場合に評価する目標工賃達成加算を新設した。

○ 工賃向上計画は3か年ごとに策定することとなっているが、計画を策定する段階では、例えば、計画期間の3年目において当該加算の算定要件となる全国の平均工賃月額の伸びがまだ明らかになっていないなど、計画期間の途中において事業所が都度工賃向上計画を修正する負担が生じている。
（例：令和9年度から令和11年度までの工賃向上計画は、令和9年4月までに策定することとなっているが、令和11年度に当該加算を算定するためには、令和9年冬頃に明らかになる全国の平均工賃月額の伸びを踏まえ令和10年度の目標を設定し、その目標を達成する必要がある。）

2 論点

○ 目標工賃達成加算についてどのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 事業所において、工賃向上計画の計画期間中に計画を修正する負担が生じないよう、計画期間である3年間を通じて、加算の算定要件となる平均工賃月額の伸びの目標値は一定（※）とし、その目標値は工賃向上計画を策定する時期に予め示してはどうか。

○ また、加算ではなく、就労継続支援B型におけるスコア項目において評価することとしてはどうか。

※ 例えば、目標値は全国の平均工賃月額の直近3か年の伸び率（年平均）を一定程度上回る額としてはどうか。（例：全国の平均工賃月額の直近3カ年の伸び率（年平均）の1．5倍）

（例）以下を満たした場合に翌年度のスコア項目「平均工賃月額」に加点する。
・工賃向上計画において、計画期間中、目標値を上回る工賃目標を設定していること
・当該事業所における前々年度から前年度の平均工賃月額の伸びが、実際に目標値を上回っていること。

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

4. 就労定着支援に係る報酬・基準について

就労定着支援に係る論点

論点１　一般就労の定着促進に向けた支援について

論点２　就労定着実績体制加算について

就労定着支援

○ 対象者

■ 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

○ サービス内容

■ 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
■ 利用者の自宅･企業等を訪問することにより、月１回以上は障害者との対面相当の支援
■ 月１回以上は企業訪問を行うよう努める
■ 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて、就労支援等の関係機関等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

■ サービス管理責任者　60:1
■ 就労定着支援員　40:1（常勤換算）

○ 報酬単価（令和6年4月～）就労定着率（過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数）が高いほど高い基本報酬

基本報酬

就労定着率	基本報酬
９割５分以上	3,512単位/月
９割以上９割５分未満	3,348単位/月
８割以上９割未満	2,768単位/月
７割以上８割未満	2,234単位/月
５割以上７割未満	1,690単位/月
３割以上５割未満	1,433単位/月
３割未満	1,074単位/月

※　利用者及び当該利用者が雇用されている事業主等に対し、支援内容を記載した「支援レポート」を月１回以上提供した場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定。

＋

主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算　120単位／月
※職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置 している場合

特別地域加算　240単位／月
※中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算　900単位／月(1回限り)
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

地域連携会議実施加算　579単位／回
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、就労定着支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、405単位／回

就労定着実績体制加算　300単位／月
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上6年6月未満の期間継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

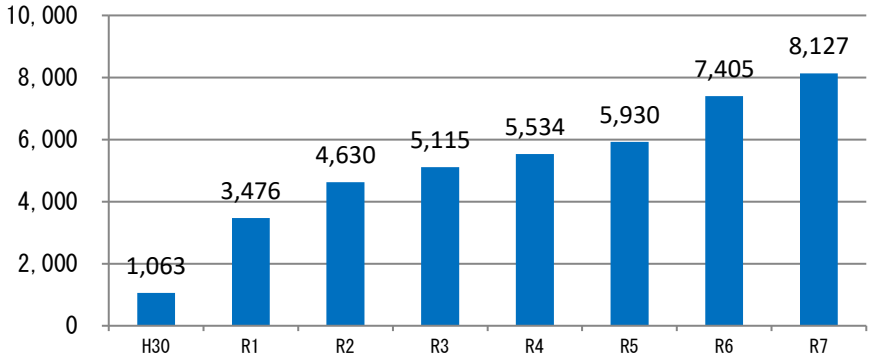
○ 事業所数　1,859（国保連令和　8　年　4月実績）

○ 利用者数　20,709（国保連令和　8　年　4月実績）

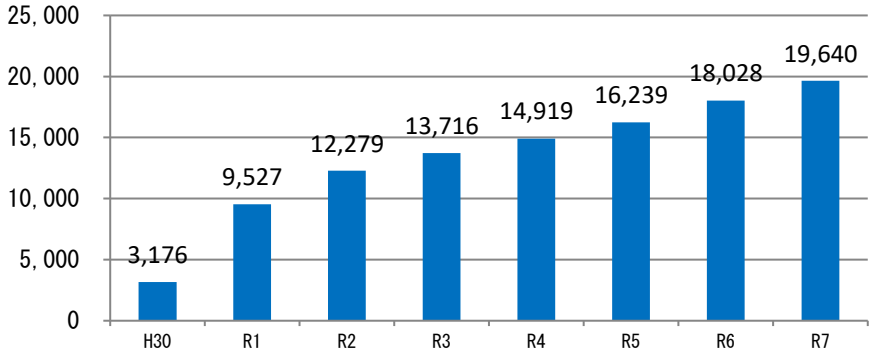
就労定着支援の現状

【就労定着支援の現状】
○　令和7年度の費用額は約81億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の0.2%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。

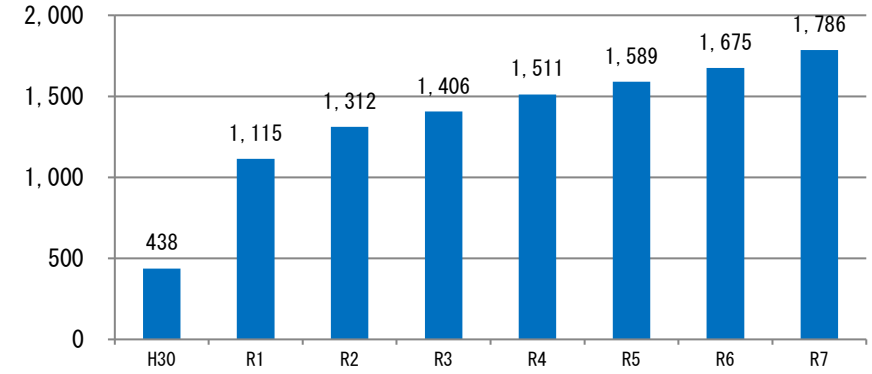
費用額の推移（百万円）



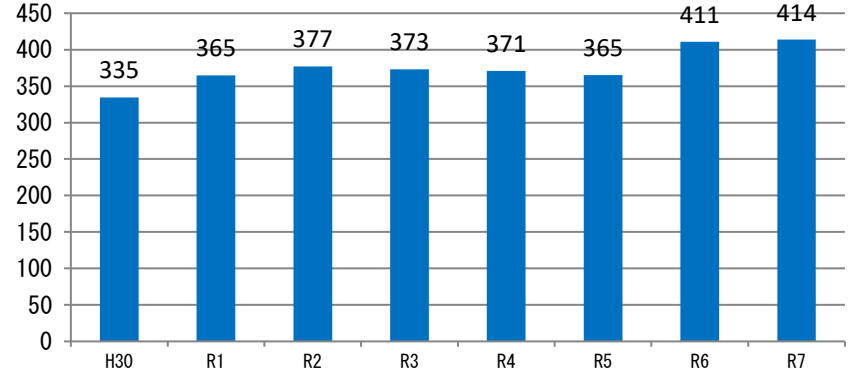
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



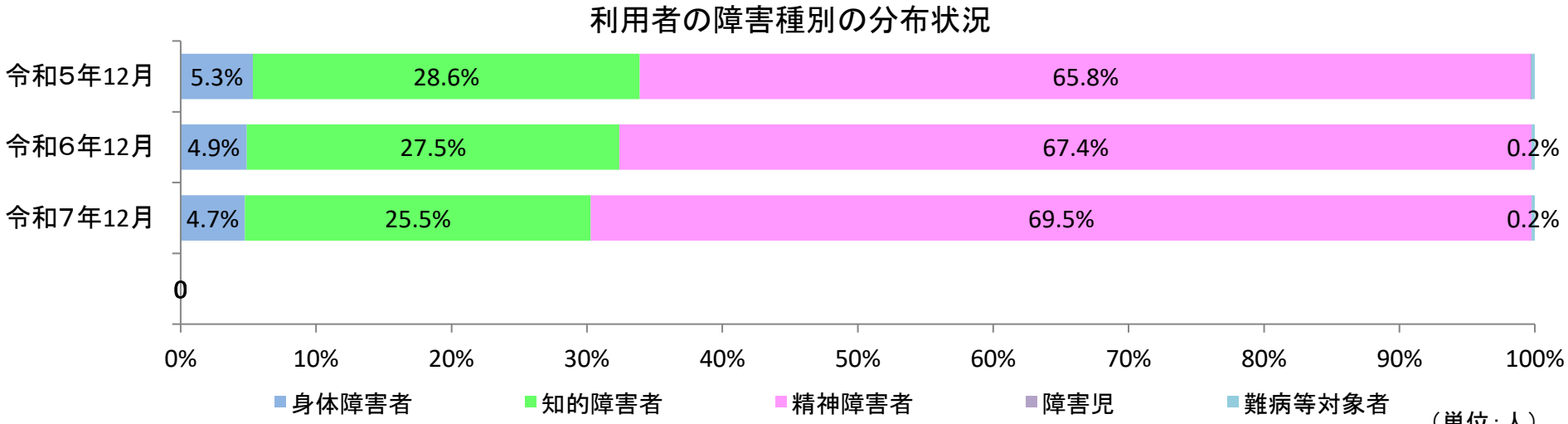
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※出典:国保連データ

就労定着支援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約7割を占め、増加傾向。
○ 身体・知的障害者の割合は相対的に減少傾向。



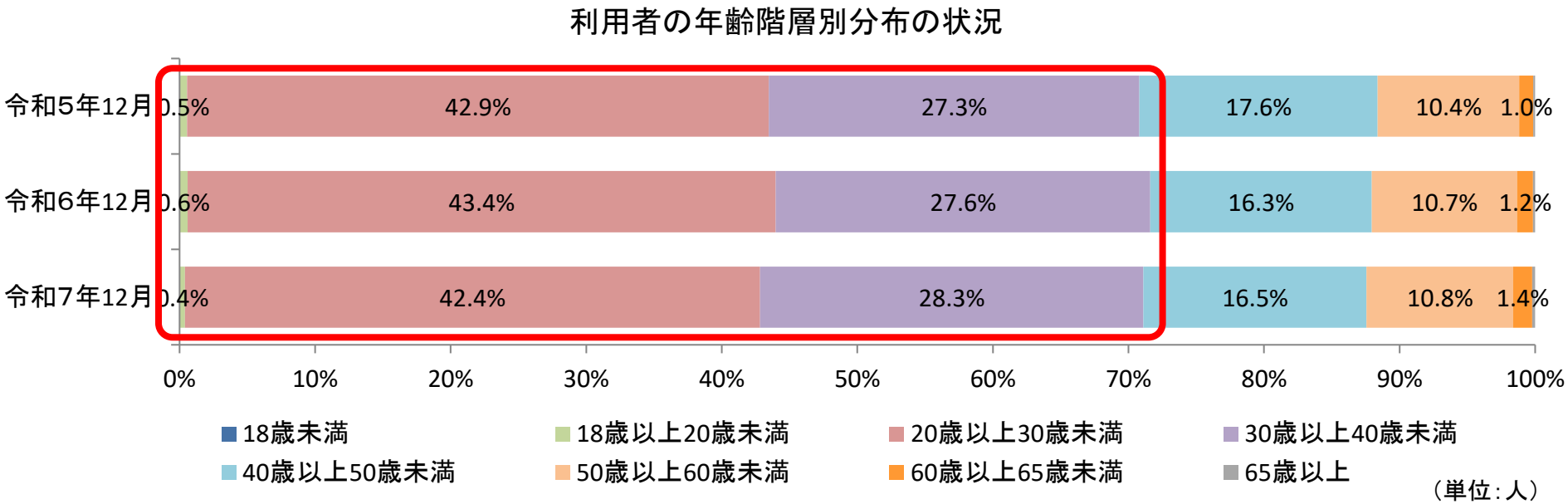
（単位：人）

	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	901	4,816	11,106	1	43	16,867
R6.12	898	5,057	12,387	0	43	18,385
R7.12	960	5,168	14,058	0	48	20,234

【出典】国保連データ

就労定着支援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、20代が4割以上を、40歳未満が全体の7割以上を占めている。



（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	3	92	7,235	4,612	2,966	1,759	177	23	16,867
R6.12	3	105	7,976	5,080	3,004	1,972	216	29	18,385
R7.12	4	78	8,581	5,724	3,329	2,190	283	45	20,234

【出典】国保連データ

就労定着支援における令和６年報酬改定後の動向

就労定着率の区分	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
９割５分以上の場合	429 (26.2%)	⇒	486 (26.6%)	57	13.3%	2,957 (16.8%)	⇒	3,601 (17.8%)	644	21.8%
９割以上９割５分未満の場合	208 (12.7%)	⇒	242 (13.2%)	34	16.3%	2,990 (17.0%)	⇒	3,815 (18.9%)	825	27.6%
８割以上９割未満の場合	538 (32.9%)	⇒	581 (31.8%)	43	8.0%	7,406 (42.1%)	⇒	8,004 (39.6%)	598	8.1%
７割以上８割未満の場合	261 (16.0%)	⇒	297 (16.2%)	36	13.8%	3,145 (17.9%)	⇒	3,500 (17.3%)	355	11.3%
５割以上７割未満の場合	170 (10.4%)	⇒	197 (10.8%)	27	15.9%	978 (5.6%)	⇒	1,242 (6.1%)	264	27.0%
３割以上５割未満の場合	17 (1.0%)	⇒	14 (0.8%)	▲ 3	-17.6%	69 (0.4%)	⇒	50 (0.2%)	▲ 19	-27.5%
３割未満の場合	12 (0.7%)	⇒	11 (0.6%)	▲ 1	-8.3%	29 (0.2%)	⇒	20 (0.1%)	▲ 9	-31.0%
計	1,635 (100.0%)	⇒	1,828 (100.0%)	193	11.8%	17,574 (100.0%)	⇒	20,232 (100.0%)	2,658	15.1%

※出典：国保連データ

※（　）内は構成比。

就労定着支援の報酬算定状況（令和7年12月サービス提供分）

加算部分	単位数	取得率	費用額
特別地域加算	240 単位/月	4%	716千円
地域連携会議実施加算			
イ　地域連携会議実施加算（Ⅰ）	579 単位/回	14%	3,805千円
ロ　地域連携会議実施加算（Ⅱ）	405 単位/回	13%	2,563千円
初期加算	900 単位/月	7%	1,792千円
就労定着実績体制加算	300 単位/月	14%	7,800千円
職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算	120 単位/月	40%	12,870千円
利用者負担上限額管理加算	150 単位/月	1%	24千円
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	73%	51,656千円
ハ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅲ）		12%	5,606千円
ニ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅳ）		2%	1,018千円

基本部分	610,749千円

合計	698,598千円

※出典:国保連データ

【論点2】一般就労への移行・定着に向けた支援について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

障害福祉報酬改定検討チーム
第64回（R8.9.28） 資料

現状・課題

○ 就労移行支援や就労継続支援は、直ちには一般就労が困難な者に対する支援であるが、サービスを利用する中で、利用者の一般就労に向けた知識・能力が向上し、本人も一般就労を希望する場合には、本人ができるだけ長く一般就労を続けることができるよう支援することは、本人の自立に向けた支援を行う就労系障害福祉サービスに期待されることである。

○ 一般就労後の定着支援について、就労移行支援事業所等から一般就労した後の6か月間は送り出した事業所が定着支援を行い、その後就労定着支援を利用することになっているものの、送り出した事業所によってこの期間の支援にばらつきがあり、この期間中に支援のつながりが切れてしまう場合がある。

○ 障害者の一般就労を促進するに当たっては、一般就労前に職業準備性を整えるのではなく、早期に、障害者一人ひとりに応じたアセスメントや企業開拓、マッチングを行い一般就労に移行できるようにし、移行後に本人に合った職場で訓練を行う、個別性の高い伴走型の就労支援が、一般就労の促進に資するという指摘がある。

○ 一方で、現行の就労移行支援や就労定着支援の枠組みは、早期の一般就労への移行や企業による段階的なナチュラルサポート（※）への移行、就職先が本人に合わなかった場合の柔軟な再就職支援に馴染みにくいとの指摘がある。

※ナチュラルサポート：職場における上司や同僚等からの、障害のある従業員へのサポートをいう。

○ 加えて、障害福祉サービスの就労定着支援は、標準利用期間（3年間）について、月1回以上の支援を月額報酬で評価しているが、企業のナチュラルサポートを促す観点から、少しずつ障害福祉サービスにおける定着支援の度合を下げていくことが期待されている。また、本人が利用者負担を理由に就労定着支援を敬遠する場合があることが指摘されている。

論　点

○ 一般就労・職場定着を促進する観点から、就労移行支援・就労定着支援・就労継続支援において、どのような見直しが考えられるか。

【論点2】一般就労への移行・定着に向けた支援について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

障害福祉報酬改定検討チーム
第64回（R8.9.28） 資料

3 検討の方向性

○ 障害者一人ひとりに応じた就労支援を行う上で、一般就労前に時間をかけた方が評価される現行制度が課題であるという指摘や、就労移行支援事業所等から一般就労した後の6か月間は送り出した事業所が定着支援を行うことになっているものの、事業所によっては支援にばらつきがあり、支援のつながりが切れてしまう場合があるという実情を踏まえ、一般就労への移行から定着まで切れ目のない支援ができるように見直してはどうか。具体的には、一般就労後、一定期間（6か月を想定）は、送り出した事業所が支援回数・内容に応じて報酬を算定できる仕組みとしてはどうか。

○ 加えて、本人が短期間で離職し、別の一般就労先を探そうとする場合に、同じ事業所が一貫して支援できるよう、本人が短期間で離職した場合は、6か月の上限なく、引き続き同じ就労移行支援事業所が支援を続けられるようにしてはどうか。ただし、その場合でも、支援全体を通して、就労移行支援の標準利用期間（2年間。必要に応じて最大1年間の更新可）内の期間とし、また、一般就職後の支援は6か月に限ることとしてはどうか。

○ 就労移行支援について、短期間で一般就労に送り出す就労移行支援事業所を評価するため、利用定員に対する就労定着者の割合区分「5割以上」より上の基本報酬区分を設けてはどうか。また、就労移行支援事業による一般就労への移行における就労定着者数の計上について、論点1における就労移行支援体制加算に対する要件と同様の要件を設けてはどうか。

○ 就労定着支援について、企業のナチュラルサポートを促す観点から、また、一般就労後2年目以降については利用者負担が発生することも多いことを踏まえ、支援の濃度に応じた段階的な報酬設定としてはどうか。

【論点1】一般就労の定着促進に向けた支援について

現状・課題

○　就労定着支援は、標準利用期間（3年間）について、月1回以上の支援を月額報酬で評価しているが、企業のナチュラルサポートを促す観点から、少しずつ障害福祉サービスにおける定着支援の度合を下げていくことが期待されている。また、本人が利用者負担を理由に就労定着支援を敬遠する場合があることが指摘されている。

論　点

○　企業によるナチュラルサポートの取組を更に進め、一般就労の定着を促していく観点から、就労定着支援に対する評価をどのように考えるか。

検討の方向性

○　就労定着支援については、利用期間中に少しずつ支援の頻度を減らし、企業によるナチュラルサポートを促すことができるよう、利用年度に応じて年間で報酬を算定できる回数に上限を設けてはどうか（例えば、4年目も利用できることとした上で、利用1年目は12回、2年目は10回、3年目は8回、4年目は4回の算定回数を上限とするなど。4年目については、企業や他の支援期間への引継ぎ等も踏まえ、更に1回支援することも検討）。

【論点2】就労定着実績体制加算の見直し

現状・課題

○ 就労定着支援は、過去6年間において利用を終了した者のうち、42月以上78月未満の期間継続して就労している者又は就労していた者の占める割合が前年度において100分の70以上として届出を行った場合、加算を算定することとしている。

○ このうち、以下のとおり、指標の計算方法に不明瞭な点があったり、分母と分子が対応していないとの指摘がある。

・ 前年度末から起算して6年6月以上9年6月未満に就職し、定着支援を利用した者は、過去6年以内に利用を終了した場合、分母に計上される一方、仮に前年度末時点で定着していても、定着期間が78月以上となるため、分子に該当するか曖昧となっている。また、78月を超えて前年度末までの間に離職した者が分子に該当するか曖昧となっている。

・ 前年度末から起算して6月以上3年6月未満に就職し、定着支援を利用し、前年度末までに利用を終了した者は、分母に該当するが、前年度末時点で定着していてもその時点で42月経過していないため、分子に計上することができない。

○ 当加算は、サービス終了後（基本報酬を算定しない）においても、企業や関係機関から利用者の当時の状況把握に関する問い合わせや協力依頼があった場合に適宜連携をして、就労継続を図るための協力を行うことをねらいとして、サービス終了後も一定期間（42月以上78月未満）就労が継続している者を評価するものである（42月未満の継続は評価対象外）。

論　点

○ 就労定着実績体制加算の対象となる割合の算出方法をどう考えるか。

検討の方向性

○ 加算の趣旨を踏まえ、例えば、「前年度末から起算して3年以上9年未満の間に就労定着支援を開始した者のうち、78月継続した者（その後の継続有無は問わない）または前年度末時点で42月以上78月未満就労を継続している者の割合」としてはどうか。

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	就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援について、一般就労に向けた取り組みを推進するため、まずは同一事業所として有機的に連動しながら進めていくこと、加えて地域の事業所との連携も重要である。 複数事業の一体的かつ弾力的な運営を可能とする仕組みを構築すべきであるとともに、他事業所からの就労定着支援の受け入れに伴う業務量増加についても評価すべきである。	公益財団法人日本知的障害者福祉協会
2	就労定着支援をより柔軟に行えるようにすべきである 現行の3年定着評価は、本人の意に反した引き止めや、退職後1か月以内の転職強制を招きうる。評価期間や転職の取扱いを見直す。 評価期間を2年に短縮する、または転職を複数回まで許容する、転職に要する期間も現行の1か月以内から2か月以内まで認め、本人の特性に合った職場選びを可能にする。 就労継続率により基本点数を評価する現行の枠組みは維持しつつ、期間や転職等の要件を上記の通り柔軟化する。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
3	就労移行・就労定着支援の評価に、就職先の「雇用の実態」を反映すべきである 障害者雇用代行ビジネス（利用企業1,803社以上・就業障害者11,241人以上）が拡大する中、個別の雇用ごとに実態の良否を判定するのではなく、労働局が雇用代行ビジネスとして把握・指導の対象としている就業場所への送り出し・定着支援か否かという、行政が既に持つ観測可能な区分で評価する。 実態の乏しい雇用への送り出しや定着支援は評価を相対的に低くする一方、即時の打ち切りは避け、所得保障機能に配慮した段階的な適用とする。 雇用代行ビジネスそのものの基準づくりは労働行政側のガイドライン整備に委ね、福祉サービスは報酬評価の側で対応する。当該就業場所への送り出し・定着支援は実績カウントや報酬を逓減し、実態を伴う雇用への支援を相対的に後押しする。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
4	就労定着支援事業所の質の問題について 定着支援事業の質を高めるため、企業へのナチュサポート体制に移行し訪問件数が減った場合加算をし、無駄な回数だけの訪問を減らす対策をする。一方、定着支援事業が障害者就業・生活支援センターの就業予算に追い抜く勢いで増えている中で、改めて本事業は障害者就業・生活支援センターの定着負担を減らす事業になっているのか、また厚生労働省はどちらの事業がパフォーマンスが良いのか見当すべき時期に来ている。	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
5	令和７年度から障害者の就労支援に関する基礎的研修が開始されたが、就労移行支援及び就労定着支援等については、引き続き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。 また、障害者雇用対策課にて障害者就労支援士の創設が検討されており、早ければ令和９年度報酬改定期間において試験の実施が見込まれているが、当該資格取得者に対しても何らかの評価を講ずることが質の担保につながると考える。	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
6	就労定着支援サービス費の区分について、近年、支援対象者に占める精神障害・発達障害のある方の割合が高くなっており、就労継続に向けて、より丁寧かつ継続的な支援が求められている。一方で、就労定着率の評価基準は厳しく設定されており、実態との乖離が生じている。 そのため、現在の利用者像や支援実態を踏まえ、就労定着支援サービス費における評価基準全体について、改めて見直しを行う必要がある。	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

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
7	就労定着支援については、３年半の支援期間終了後も継続的に関わることで、安定した就労の継続につながるケースが多く見られる。また、一定のフォローを継続することで、障害者就業・生活支援センターへのケース移管を抑えることにもつながると考えられる。そのため、３年半の支援期間終了後についても、必要に応じて、定期的な面談や相談支援などを限定的な頻度で実施できる仕組みを設けて欲しい。	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
8	就労定着実績体制加算の評価基準について、現在は「６年間で就労定着率７割以上」が評価基準となっているが、近年の利用者像や支援実態の変化を踏まえると、現行基準が実態に合わなくなっている可能性がある。基本報酬における評価の考え方との整合性も踏まえながら、評価基準の見直しを図るべき。	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	就労定着実績体制加算については、継続的な支援の促進につながる観点から「前年度において42月以上78月未満の期間、継続して就労している又は就労していた者」を対象としているが、これだと当該期間内に退職した者も含まれることとなる。「就労していた者」は対象から除外した方がよいのではないか。 また、「過去６年間の就労定着支援の終了者」の算出方法については、就労定着支援サービス費の取扱いと同様に、「就労定着支援を利用しながら就労を継続している者」「就労定着支援の利用中に離職した場合であっても、１月以内に他の通常の事業所に再就職し、その後就労が継続している者」については、「就労が継続している者」として取り扱うこととしてはどうか。	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日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、算出方法を改めて欲しい。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	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、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、当協議会での会員調査では、他事業所からの定着支援実施は５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。	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
11	就労定着支援事業所は年々増加しているものの、地域における支援資源は依然として十分とは言い難い状況にあり、今後も就労定着支援事業所のさらなる整備と支援体制の強化を図る必要がある。当協議会の会員からは、就労後の定着支援は障害者雇用の継続において極めて重要であることから、就労移行支援事業所に対して就労定着支援事業の実施を義務付けることを検討して欲しい。	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

５．就労移行支援に係る報酬・基準について

就労移行支援に係る論点

論点１　一般就労への移行促進に向けた支援について

論点２　就労支援関係研修修了加算について

就労移行支援

○ 対象者

■ 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
■ 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障害者
※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者として取り扱う。
※ 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

■ 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
■ 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
■ 利用者ごとに、標準期間（24ヶ月）内で利用期間を設定
※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○ 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 ┘ 6:1以上
■ 就労支援員 → 15:1以上

○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

基本報酬　<定員20人以下の場合>

報酬区分		基本報酬
就職後６月以上定着率	５割以上	1,210単位/日
	４割以上５割未満	1,020単位/日
	３割以上４割未満	879単位/日
	２割以上３割未満	719単位/日
	１割以上２割未満	569単位/日
	０割超１割未満	519単位/日
	０	479単位/日

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、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　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

移行準備支援体制加算　41単位
⇒ 施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合

地域連携会議実施加算　583単位／回
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間（最大3年間）を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、職業指導員、生活支援員又は就労支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、408単位／回

就労支援関係研修修了加算　6単位
⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合

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、作業療法士を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

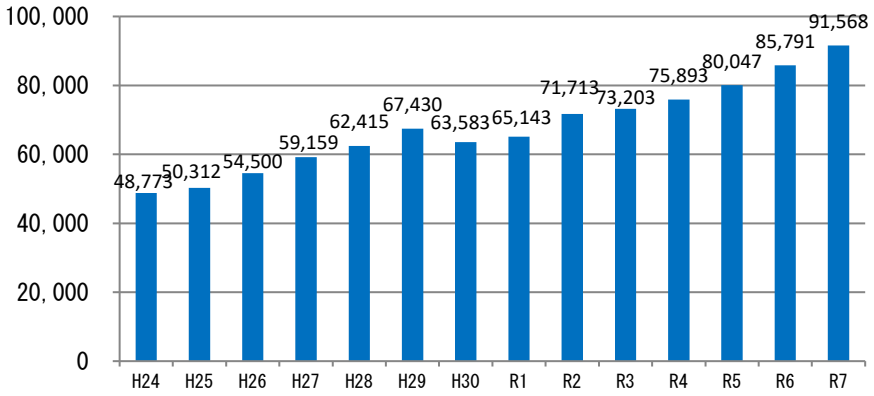
○ 事業所数　2,724（国保連令和　8 年　4月実績）

○ 利用者数　38,588（国保連令和　8 年　4 月実績）

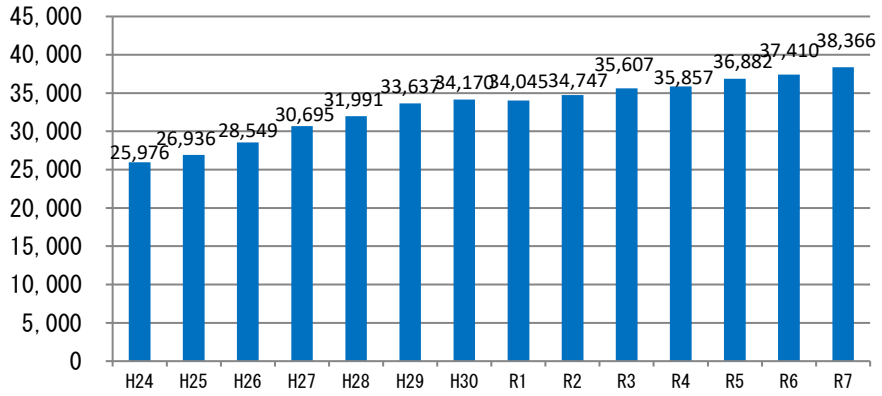
就労移行支援の現状

【就労移行支援の現状】
○　令和7年度の費用額は約916億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約2.0%を占めている。
○　事業所数は減少傾向にあるが、利用者数と費用額は増加傾向にある。

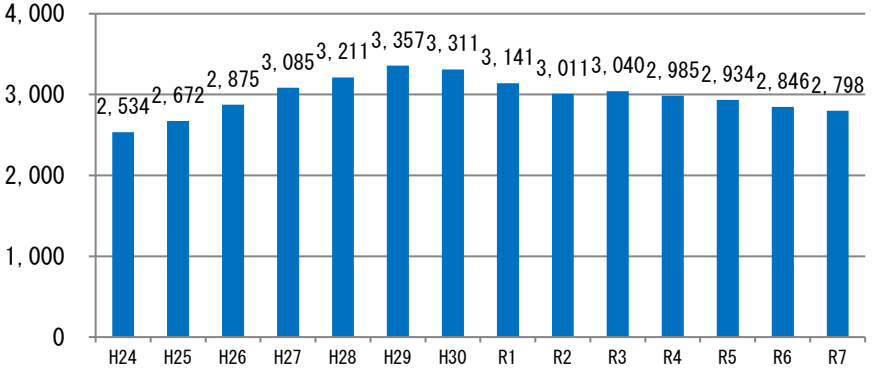
費用額の推移（百万円）



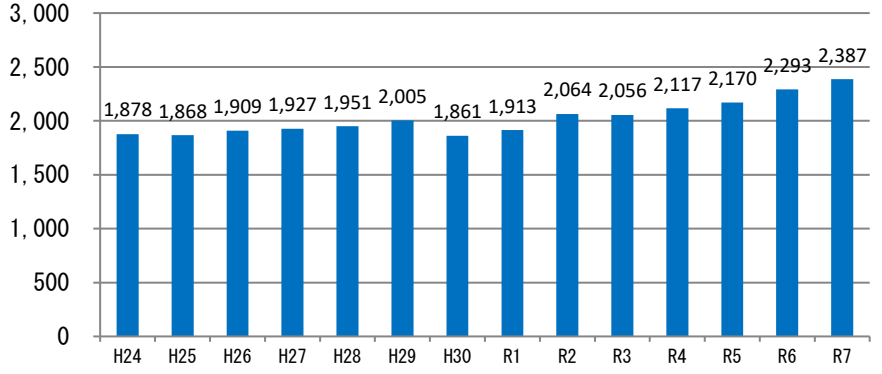
利用者数の推移（一月平均（人））



事業所数の推移（一月平均（か所））



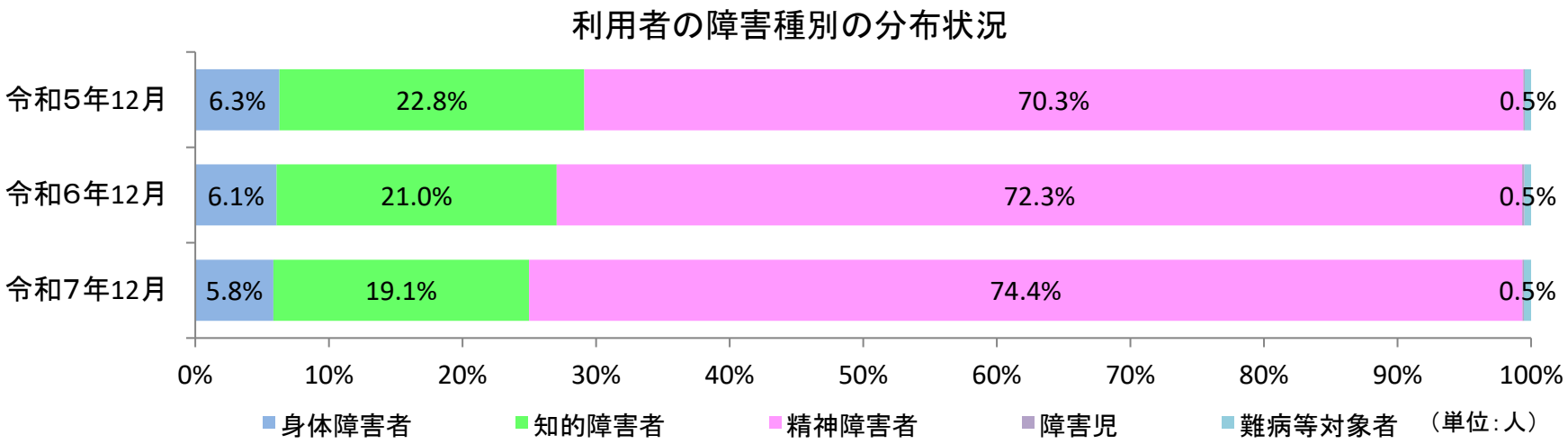
一人あたり費用額の推移（千円/人）



※出典:国保連データ

利用者の障害種別分布状況（就労移行支援）

○ 身体障害者、知的障害者の割合は減少傾向にある。
○ 精神障害者の割合は増加傾向にあり、全利用者の7割以上を占める。

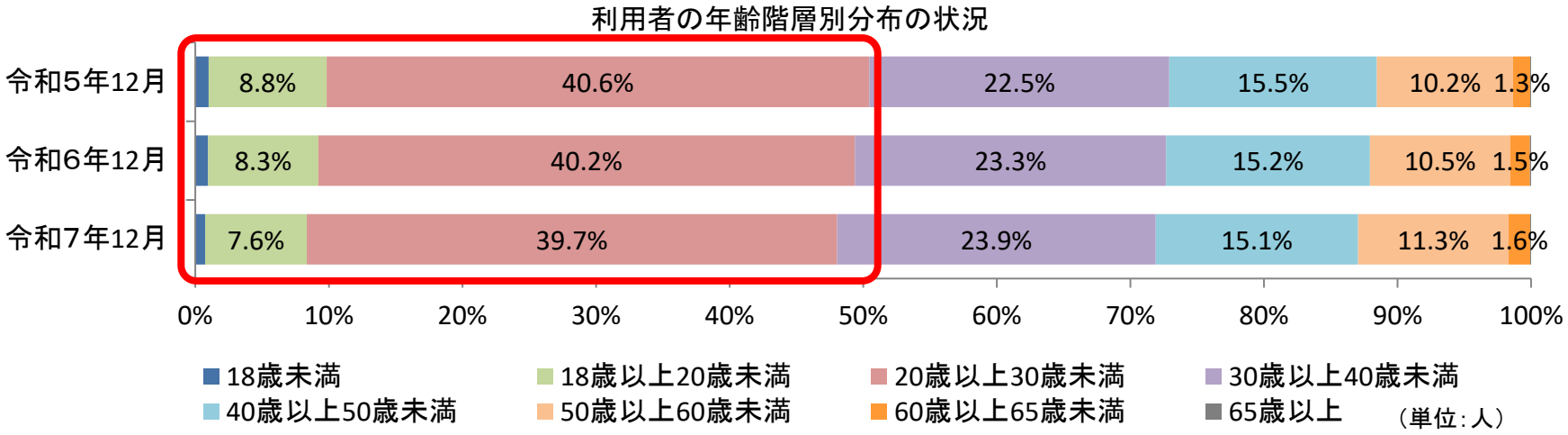


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
R5.12	2,309	8,367	25,777	41	173	36,667
R6.12	2,269	7,809	26,926	58	187	37,249
R7.12	2,218	7,263	28,214	42	205	37,942

【出典】国保連データ

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、30歳未満の利用者が約5割を占めている。
○　利用者の年齢階層別の分布は、50歳以上60歳未満は微増傾向にある。



	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	366	3,237	14,900	8,235	5,698	3,735	473	23	36,667
R6.12	356	3,075	14,961	8,679	5,680	3,919	548	31	37,249
R7.12	280	2,886	15,060	9,054	5,748	4,275	615	24	37,942

【出典】国保連データ

就労移行支援における令和６年報酬改定後の動向

就職後６月以上定着率の区分	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
５割以上の場合	754 (26.3%)	⇒	868 (31.0%)	114	15.1%	15,729 (42.4%)	⇒	18,119 (47.9%)	2,390	15.2%
４割以上５割未満の場合	324 (11.3%)	⇒	322 (11.5%)	▲ 2	-0.6%	5,250 (14.1%)	⇒	4,950 (13.1%)	▲ 300	-5.7%
３割以上４割未満の場合	799 (27.9%)	⇒	794 (28.4%)	▲ 5	-0.6%	10,119 (27.3%)	⇒	9,702 (25.6%)	▲ 417	-4.1%
２割以上３割未満の場合	277 (9.7%)	⇒	276 (9.9%)	▲ 1	-0.4%	2,665 (7.2%)	⇒	2,750 (7.3%)	85	3.2%
１割以上２割未満の場合	277 (9.7%)	⇒	218 (7.8%)	▲ 59	-21.3%	1,913 (5.2%)	⇒	1,305 (3.4%)	▲ 608	-31.8%
０割超１割未満の場合	176 (6.1%)	⇒	144 (5.1%)	▲ 32	-18.2%	745 (2.0%)	⇒	561 (1.5%)	▲ 184	-24.7%
０の場合	261 (9.1%)	⇒	178 (6.4%)	▲ 83	-31.8%	709 (1.9%)	⇒	466 (1.2%)	▲ 243	-34.3%
計	2,868 (100.0%)	⇒	2,800 (100.0%)	▲ 68	-2.4%	37,130 (100.0%)	⇒	37,853 (100.0%)	723	1.9%

※出典：国保連データ（ただし、養成施設分は除く）

※（　）内は構成比。

就労移行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	3%	142千円
初期加算	30 単位/日	58%	10,830千円
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%	646千円
ロ　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ）	41 単位/日	0%	223千円
高次脳機能障害者支援体制加算	41 単位/日	1%	1,632千円
食事提供体制加算	30 単位/日	45%	49,770千円
精神障害者退院支援施設加算			
イ　精神障害者退院支援施設加算（Ⅰ）	180 単位/日	0%	0千円
ロ　精神障害者退院支援施設加算（Ⅱ）	115 単位/日	0%	0千円
訪問支援特別加算			
イ　１時間未満	187 単位/回	0%	10千円
ロ　１時間以上	280 単位/回	0%	24千円
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	29%	25,943千円
ロ　福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10 単位/日	15%	10,984千円
ハ　福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6 単位/日	40%	18,066千円
欠席時対応加算	94 単位/回	78%	25,937千円
医療連携体制加算			
イ　医療連携体制加算（Ⅰ）	32 単位/日	1%	151千円
ロ　医療連携体制加算（Ⅱ）	63 単位/日	0%	89千円
ハ　医療連携体制加算（Ⅲ）	125 単位/日	1%	806千円
ニ　医療連携体制加算（Ⅳ）			
（１）利用者が１人	800 単位/日	0%	1,074千円
（２）利用者が２人	500 単位/日	0%	270千円
（３）利用者が３人以上８人以下	400 単位/日	1%	6,052千円
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
就労支援関係研修修了加算	6 単位/日	60%	27,287千円

※出典:国保連データ

就労移行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）

加算名称	単位数	取得率	費用額
移行準備支援体制加算	41 単位/日	50%	8,080千円
送迎加算			
イ　送迎加算（Ⅰ）	21 単位/回	12%	9,149千円
同一敷地内の場合	21 単位/回×70%	0%	6千円
ロ　送迎加算（Ⅱ）	10 単位/回	10%	2,932千円
同一敷地内の場合	10 単位/回×70%	0%	0千円
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%	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%	0千円
地域生活支援拠点等の場合	所定単位数＋50 単位/日	0%	0千円
通勤訓練加算	800 単位/日	0%	8千円
在宅時生活支援サービス加算	300 単位/日	0%	51千円
社会生活支援特別加算	480 単位/日	1%	5,237千円
地域連携会議実施加算			
イ　地域連携会議実施加算（Ⅰ）	583 単位/回	21%	10,858千円
ロ　地域連携会議実施加算（Ⅱ）	408 単位/回	11%	3,163千円
緊急時受入加算	100 単位/日	0%	0千円
集中的支援加算	1,000 単位/回	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	68%	562,551千円
指定障害者支援施設において行った場合		1%	2,742千円
ロ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅱ）		12%	59,963千円
ハ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅲ）		10%	40,069千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	345千円
ニ　福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅳ）		2%	5,803千円
指定障害者支援施設において行った場合		0%	0千円

基本部分	6,720,807千円

合計	7,611,699千円

※出典:国保連データ

【論点1】一般就労への移行・定着に向けた支援について（就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援）

障害福祉報酬改定検討チーム
第64回（R8.9.28）　資料

3 検討の方向性

○ 障害者一人ひとりに応じた就労支援を行う上で、一般就労前に時間をかけた方が評価される現行制度が課題であるという指摘や、就労移行支援事業所等から一般就労した後の6か月間は送り出した事業所が定着支援を行うことになっているものの、事業所によっては支援にばらつきがあり、支援のつながりが切れてしまう場合があるという実情を踏まえ、一般就労への移行から定着まで切れ目のない支援ができるように見直してはどうか。具体的には、一般就労後、一定期間（6か月を想定）は、送り出した事業所が支援回数・内容に応じて報酬を算定できる仕組みとしてはどうか。

○ 加えて、本人が短期間で離職し、別の一般就労先を探そうとする場合に、同じ事業所が一貫して支援できるよう、本人が短期間で離職した場合は、6か月の上限なく、引き続き同じ就労移行支援事業所が支援を続けられるようにしてはどうか。ただし、その場合でも、支援全体を通して、就労移行支援の標準利用期間（2年間。必要に応じて最大1年間の更新可）内の期間とし、また、一般就職後の支援は6か月に限ることとしてはどうか。

○ 就労移行支援について、短期間で一般就労に送り出す就労移行支援事業所を評価するため、利用定員に対する就労定着者の割合区分「5割以上」より上の基本報酬区分を設けてはどうか。また、就労移行支援事業による一般就労への移行における就労定着者数の計上について、論点1における就労移行支援体制加算に対する要件と同様の要件を設けてはどうか。

○ 就労定着支援について、企業のナチュラルサポートを促す観点から、また、一般就労後2年目以降については利用者負担が発生することも多いことを踏まえ、支援の濃度に応じた段階的な報酬設定としてはどうか。

【論点１】一般就労への移行促進に向けた支援について

現状・課題

○　就労移行支援については、利用定員に対する就労定着者の割合に応じて基本報酬を算定しているが、法定雇用率の引上げに伴い、一般就労の場が広がりを見せていることなどを背景として、基本報酬の上位区分に係る事業所割合が増加傾向にある。

具体的には、令和６年４月から令和７年１２月にかけて、「定着率１割以上２割未満」「定着率０割超１割未満」「定着率０」の事業所割合が減少する一方、「定着率５割以上」の事業所割合が増加している。

論　点

○　一般就労が進んでいる状況や一般就労を更に促していく観点から、就労移行支援に対する評価をどのように考えるか。

検討の方向性

○　一般就労が進んでいる状況や一般就労を更に促していく観点から、就労移行支援について、利用定員に対する就労定着者の割合「５割以上」より上の基本報酬区分を設けるとともに、報酬区分をきめ細かく評価してはどうか。

その中で、比較的早期における一般就労への移行も見据えた支援を行い、移行後に生じた課題に対しても環境調整を含めたきめ細かい定着支援を行う、個別性の高い伴走型の就労支援を適切に評価することとしてはどうか。

○　またその際、上位区分に係る事業所割合が増加傾向にあることを踏まえた単価設定としてはどうか。

就労移行支援における令和６年報酬改定後の動向

就職後６月以上定着率の区分	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
５割以上の場合	754 (26.3%)	⇒	868 (31.0%)	114	15.1%	15,729 (42.4%)	⇒	18,119 (47.9%)	2,390	15.2%
４割以上５割未満の場合	324 (11.3%)	⇒	322 (11.5%)	▲ 2	-0.6%	5,250 (14.1%)	⇒	4,950 (13.1%)	▲ 300	-5.7%
３割以上４割未満の場合	799 (27.9%)	⇒	794 (28.4%)	▲ 5	-0.6%	10,119 (27.3%)	⇒	9,702 (25.6%)	▲ 417	-4.1%
２割以上３割未満の場合	277 (9.7%)	⇒	276 (9.9%)	▲ 1	-0.4%	2,665 (7.2%)	⇒	2,750 (7.3%)	85	3.2%
１割以上２割未満の場合	277 (9.7%)	⇒	218 (7.8%)	▲ 59	-21.3%	1,913 (5.2%)	⇒	1,305 (3.4%)	▲ 608	-31.8%
０割超１割未満の場合	176 (6.1%)	⇒	144 (5.1%)	▲ 32	-18.2%	745 (2.0%)	⇒	561 (1.5%)	▲ 184	-24.7%
０の場合	261 (9.1%)	⇒	178 (6.4%)	▲ 83	-31.8%	709 (1.9%)	⇒	466 (1.2%)	▲ 243	-34.3%
計	2,868 (100.0%)	⇒	2,800 (100.0%)	▲ 68	-2.4%	37,130 (100.0%)	⇒	37,853 (100.0%)	723	1.9%

※出典：国保連データ（ただし、養成施設分は除く）

※（　）内は構成比。

【論点2】就労支援関係研修修了加算の見直し

1 課題

○ 就労移行支援を行う就労支援員はこれまで研修受講は必須とされておらず、特定の研修を受けた場合に加算（就労支援関係研修修了加算（※））にて評価を行っていた。

（※）就労支援に従事する者として、1年以上の実務経験があり、以下の研修を修了した者を就労支援員として配置している場合に加算
- JEEDが実施する就労支援員対応型就業支援基礎研修（以下「基礎研修」という。）
- 訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修　（※配置型及び企業在籍型職場適応援助者養成研修も同様の取り扱いにできる）
- 上記と同等以上の内容を有すると認められる研修

○ JEEDが行う基礎研修は令和6年度で廃止となり、令和7年度以降は「基礎的研修」が実施されているところ、令和6年度報酬改定により、就労移行支援における就労支援員は「基礎的研修」の受講が必須とされたことから、当該加算について見直しを検討する必要が生じている。

2 論点

○ 就労支援関係研修修了加算について、どのように考えるか。

3 検討の方向性

○ 当該加算については、障害者就労支援の初学者を対象とした研修よりも上級の研修を受講した場合を評価するものとしてはどうか。

具体的には、
- 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者に対する就業支援担当者研修、就業支援スキル向上研修、主任障害者就業支援担当者研修
- 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修
- 上記と同等以上の内容を有すると認められる研修

としてはどうか。

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	就労移行支援について、本来の目的である「利用者の一般就労」を積極的に進めた結果、定員割れとなり、就労定着率が下がってしまう現在の算定式は著しく公正性に欠ける。制度の構造的矛盾を見直し、実利用者数が減少した事業所が報酬上不利にならない評価方法にする必要がある。 利用者の一般就労により、事業所に配置基準を超えた人員を配置せざるを得ない実態があり、職員の賃金向上はもとより事業所の経営も危機的な状況になっている。これは事業所数の減少状況からも明確である。 また、就労移行支援を持続的な施策とする観点からも、障害者雇用代行ビジネスへの一般就労を就労定着率の算定にカウントしないなど必要な条件を加えたうえで、就労後定着率に応じた基本報酬計算式の分母を「定員数」から「実利用者数」へと変更し、実態に即した評価に是正するよう求める。	全国社会就労センター協議会
2	就労移行・就労定着支援の評価に、就職先の「雇用の実態」を反映すべきである 障害者雇用代行ビジネス（利用企業1,803社以上・就業障害者11,241人以上）が拡大する中、個別の雇用ごとに実態の良否を判定するのではなく、労働局が雇用代行ビジネスとして把握・指導の対象としている就業場所への送り出し・定着支援か否かという、行政が既に持つ観測可能な区分で評価する。 実態の乏しい雇用への送り出しや定着支援は評価を相対的に低くする一方、即時の打ち切りは避け、所得保障機能に配慮した段階的な適用とする。 雇用代行ビジネスそのものの基準づくりは労働行政側のガイドライン整備に委ね、福祉サービスは報酬評価の側で対応する。当該就業場所への送り出し・定着支援は実績カウントや報酬を逓減し、実態を伴う雇用への支援を相対的に後押しする。	公益社団法人日本精神神経科診療所協会
3	地域ごとの就労移行支援事業所の存続できる仕組み 移行支援事業所が地域によっては１か所もないエリアもあることから、一定程度の条件で就労移行支援事業所が存続できるよう、国が自治体の指定管理制度等を活用し、個別給付では賄えない部分を一部補填するような仕組みをつくり、地域のニーズを把握した上で必要であるならば就労移行支援事業が存続できるよう支援を行う仕組みを検討する。	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
4	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
5	令和6年度報酬改定により、定員10名から事業所指定が可能となったことを踏まえると、引き続き、定員数を分母として就労定着率を算出する方式を継続すべき。また、定員規模の要件が20名から10名へ緩和されたことによる影響については、現時点で十分に実態が明らかになっていないことから、事業運営や就労実績、支援の質等にどのような効果や課題が生じているのかについて、改めて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
6	就労定着率の実績報告については、現在、就職後６月経過時点と年度末時点の２回、在職状況の報告を求める地域がある一方で、年度末時点の１回のみとしている地域もある。また、雇用継続の確認方法についても地域ごとに運用が異なっており、実績把握の方法に地域差が生じている。こうした状況を踏まえ、国において実績報告のフォーマットや確認方法を統一的に示し、周知を図るべき。	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

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
7	移行準備支援体制加算は、求職活動や職場実習、職場見学等、マンツーマンでの支援など個別的な対応が多く求められており、一般就労への移行に向けて有効な支援となっている一方、現行の報酬水準では、個別支援に要する人的・時間的コストを十分に評価できていない状況がある。 このため、さらなる上位区分を設け、利用定員の５割という上限は維持しつつ、例えば、複数の利用者を対象とした見学会等への同行と、利用者ごとに個別対応を行った場合とで評価に差を設けるなど、支援の実態に応じた加算体系へ見直して欲しい。	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
8	地域連携会議実施加算の当協議会会員事業所の取得割合は、全体よりも高い傾向にある。会員事業所への聞き取りによると、困難事例の対応においては、関係機関との情報共有や支援方針の調整のため、地域連携会議を複数回開催する必要が生じる場合が多いが、現行では算定回数に上限が設けられているため、実際の支援実態と制度上の評価に乖離が生じている課題がある。 そのため、特に支援調整が頻回に必要となる困難事例については、年４回を超えた地域連携会議実施加算の算定を認めることを検討して欲しい。	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	令和７年度から障害者の就労支援に関する基礎的研修が開始されたが、就労移行支援及び就労定着支援等については、引き続き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。 また、障害者雇用対策課にて障害者就労支援士の創設が検討されており、早ければ令和９年度報酬改定期間において試験の実施が見込まれているが、当該資格取得者に対しても何らかの評価を講ずることが質の担保につながると考える。	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
10	重度障害者の受入れや一般就労への移行に当たっては、より多くの支援量や専門的な支援が求められることから、その実績や支援内容を適切に評価する仕組みを検討して欲しい。	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
11	トライアル雇用は、就職後の安定した職場定着に向けて、雇用のミスマッチを防ぎながら段階的に職場適応を図ることができる有効な手段である。しかし、トライアル雇用を活用した場合、特定求職者雇用開発助成金との併用ができなくなったことから、多くの企業が特定求職者雇用開発助成金を優先し、トライアル雇用を選択しない状況が生じている。その結果、就労移行支援事業所等が実施する職場適応支援について、施設外支援として算定できないケースが生じており、利用者の円滑な職場定着を支える支援が十分に機能しにくい状況となっている。 このため、施設外支援の要件を見直し、例えば雇用契約締結後であっても一定期間の試用期間が明示されている場合には、180日以内の施設外支援の対象とするなど、実態に即した運用となるよう改善して欲しい。	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
12	国が「就労移行支援は一生に一度の利用に限られるものではない」と示しているにもかかわらず、自治体によっては「支給決定は市町村の権限である」として、明確な根拠がないまま、前例踏襲的に再利用を認めていない事例が見受けられる。その結果、本来であれば再度の就労支援が必要な障害者に対して、適切な支援につながらないケースが生じており、自治体間で運用に大きな差が生じていることが課題となっている。 就労移行支援の再利用に関する考え方や判断基準について、国としてより明確な整理や周知を行うなど、自治体間の運用差の是正に向けた検討を求める。	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
13	就労定着支援事業所は年々増加しているものの、地域における支援資源は依然として十分とは言い難い状況にあり、今後も就労定着支援事業所のさらなる整備と支援体制の強化を図る必要がある。当協議会の会員からは、就労後の定着支援は障害者雇用の継続において極めて重要であることから、就労移行支援事業所に対して就労定着支援事業の実施を義務付けることを検討して欲しい。	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

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
14	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
15	現在の就労移行支援体制加算等は定着実績「5割以上」で上限となり、6割以上の高い実績であってもインセンティブが働かない仕組みとなっている。また、DX化に伴い増加している「業務委託・起業」が実績として認められにくい現状があるため、就労定着率「6割～10割」を評価する上位区分の新設と、業務委託や起業等を「一般就労実績」として明確にカウントできるよう要件の適正化を求める。	一般社団法人全国介護事業者連盟（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