全Aネット
就労支援セミナー in 沖縄

未来につながる
kinawa!

ーA型でディーセントワークを実現出来るか！ー

【主催】NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会・沖縄県A型事業所協議会
【協力】公益財団法人ヤマト福祉財団
【後援】(申請予定)厚労省、沖縄県、沖縄県中小企業家同友会

目次

1. スケジュール ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

3. A型未来予想図 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

厚労省健康福祉部障害福祉課就労支援係　専門官　井上 量さん

有限会社 としかん代表取締役社長
NPO法人 ここのわ前田理事長　前田　隆之さん

4.「全Aネット事業所説明」 ・・・・・・・・・・・ 45

NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会 (全 A ネット)
理事長　久保寺　一男

5. シンポジウム
「ノウフクでA型は成立するか？」・・・・・・・ 51

農林水産政策研究所　吉田　行郷さん
ソーシャルファームもぎたて　中原　和哉さん
がらまんファーム　新里　えり子さん
Farm Agricola　水野　智大さん

スケジュール

1 開会挨拶	10：00 ～ 10：10
2 Ａ型未来予想	10：10 ～ 11：30
・質疑応答(オーガナイザー)	11：30 ～ 12：00
3 全Ａネット今年度事業説明	13：00 ～ 13：45
4 シンポジウム	13：50 ～ 15：25
・全Ａシンポ(配信)	13：50 ～ 15：25
・沖縄Localシンポ(配信無し)	14：00 ～ 15：25
5 閉会式	15：25 ～ 15：30

はじめに

昨年度末より、新型コロナ感染拡大により全世界がパンデミックに見舞われました。日本の生活も大きな影響を受け、生活様式が大きく変化する中で、就労支援事業売上の減収により、A型利用者の賃金に影響が出たり、自粛要請を受けて休業補償をしたりと、本当に大変な、1年だったと思います。まだまだ、Withコロナの対応をする中での経済活動を余儀なくされます。ある意味、低成長時代の中で就労支援事業所はどのような意識で臨むべきかが問われています。

全Aネットでは、さる10月17日（土）において、「就労支援セミナーin静岡」を、初めての試みとして、Webと現地のハイブリッドで開催いたしました。

このたび、今年度第2回目のセミナーとして、「全Aネット就労支援セミナーin沖縄～A型でディーセントワークを実現できるか！」を、Webと現地のハイブリッド方式で開催いたします。今後、Webを活用して全Aネットの活動をしなければと考えております。

午前には、厚労省健康福祉部障害福祉課専門官 井上 量氏をお招きし、行政説明「A型未来予想～報酬改定はどうなる？A型はどんな経営をしていったらいいの？」を講演いただきます。また午後には、シンポジウムでは、「ノウフクでA型は成立するか？」とし、A型が行なうコロナに強い農業を考えます。一方、沖縄Localシンポジウムとして、「沖縄LocalのA型事業所は如何に活動すべきか？～沖Aネットの取り組む方向性について～」を地元中心に開催します。そして、全Aネットが考えている共同受注事業の取組みもご紹介したいと考えています。

全Aネットとしましては、引き続き、障害者が働きがいのある就労生活と充実した地域生活ができるような良きA型事業所を一つでも増やしていくことを、目標に掲げて努力して行く所存です。ご協力をいただければ大変ありがたく思います。

最後に、助成をいただきました公益財団法人ヤマト福祉財団と、開催にあたりご協力いただきました登壇者の皆様、地元沖縄県のA型事業所の皆様はじめ、その他企画運営を担っていただいた皆様に厚く御礼申し上げます。

2021年1月23日

NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会

（全Aネット） 理事長 久保寺 一男

A型未来予想図

厚生労働省健康福祉部障害福祉課就労支援係 専門官
井上 量 さん
オーガナイザー
有限会社 としかん代表取締役社長
NPO法人 ここのわ理事長
前田 隆之 さん

井上 量さん

厚生労働省健康福祉部
障害福祉課就労支援係　専門官

前田 隆之さん　オーガナイザー

有限会社 としかん代表取締役社長
NPO法人 ここのわ理事長

環境ビジネス25年、プラスチックリサイクル一筋でやってきました。
ずっとこのままだと思っていたのですが、15年前に発達障害の若者が入社したことで人生が大きく変わり、6年前にA型事業所を立ち上げました。
「環境と福祉の融合で日本を変える」という理念のもと、給付に頼らなくてもやっていけるA型事業所を目指し、神奈川県でプラスチックのリサイクルとスーパーマーケットの配送センターでの業務を中心に2事業所の運営をしています。
老若男女、障がい者の方も含め、みんながちょっと大変でも働き続け、認められ、繋がり続ける環境をつくりたいと想っています。

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

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会
就労支援セミナーin沖縄
令和３年１月２３日（土）

【A型未来予想】
令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の検討状況

厚生労働省　社会・援護局
障害保健福祉部　障害福祉課
井上　量

行政説明

説明内容

1　令和３年度障害福祉サービス等報酬改定について

2　就労系障害福祉サービスの現状

3　就労系障害福祉サービスにおける報酬改定の検討の方向性について

4　障害者雇用と福祉施策の連携強化について

1

1　令和３年度障害福祉サービス等報酬改定について

2

障害福祉サービス等報酬改定検討チームについて

障害福祉サービス等に係る報酬について、報酬改定の検討を行うため、厚生労働省内に「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」を設置し、アドバイザーとして有識者の参画を求めて、公開の場で検討を行う。

厚生労働省

主査
- 厚生労働大臣政務官

副主査
- 障害保健福祉部長

構成員
- 企画課長
- 障害福祉課長
- 精神・障害保健課長
- 障害児・発達障害者支援室長兼地域生活支援推進室長
- 職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課（オブザーバー）

検討過程の客観性・透明性の担保のために参画

アドバイザー（10名）

- 石津　寿惠　明治大学教授
- 井出　健二郎　昭和女子大学教授
- 岩崎　香　早稲田大学人間科学学術院教授
- 小川　正洋　柏市保健福祉部障害福祉課長
- 小船　伊純　白岡市健康福祉部福祉課長
- 佐藤　香　東京大学社会科学研究所教授
- 田村　正徳　埼玉医科大学客員教授
- 野澤　和弘　毎日新聞客員編集委員
- 橋本　美枝　成田地域生活支援センター施設長
- 平野　方紹　立教大学教授

（敬称略、50音順）

※ 主査が必要と認める時は、関係者から意見を聞くことができる。

【当面の検討項目】
（１）障害福祉サービス等報酬改定の基礎資料を得るための各種調査　（２）令和３年度障害福祉サービス等報酬改定　等

【開催スケジュール（実績）】
第６回：令和２年２月４日（火）　報酬改定の検討開始、各種調査の検討
第７回：令和２年６月19日（金）　今後の検討の進め方について
第８～12回：7/9, 7/16, 7/21, 7/30, 8/7　関係団体ヒアリング
第13回：令和２年８月27日（木）　ヒアリングまとめ、主な論点案
第14回：令和２年９月11日（金）　個別検討（共同生活援助、自立生活援助等）
第15回：令和２年９月24日（木）　個別検討（就労系①）
第16回：令和２年10月５日（月）　個別検討（障害児通所支援）
第17回：令和２年10月12日（月）　個別検討（障害児入所施設、訪問系サービス）
第18回：令和２年10月21日（水）　個別検討（施設入所支援、生活介護、短期入所等）
第19回：令和２年10月30日（金）　個別検討（計画相談支援、障害児相談支援等）
第20回：令和２年11月12日（木）経営実調結果等の公表、個別検討（就労系②）
第21回：令和２年11月18日（水）　個別検討（共同生活援助、障害児通所支援等）
感染症や災害への対応、横断的事項（地域区分等）
第22回：令和２年11月27日（金）（横断的事項（人材確保・業務効率化　等）

【スケジュール（予定）】
12月：基本的な考え方の整理・取りまとめ
令和３年２月：令和３年度障害福祉サービス等報酬改定案の取りまとめ
３月：関係告示の改正、通知等の発出
４月：改定後の障害福祉サービス等報酬の適用

3

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

令和２年８月27日
第13回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料

はじめに

○　障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）の施行から14年が経過し、現在、障害福祉サービス等の利用者は約120万人、国の予算額は約1.6兆円（事業費ベースで約3.2兆円）となり、法施行当初と比較するとそれぞれ約３倍に達しているなど、障害児者への支援は年々拡充している。
　また、本年５月には、令和３年度から令和５年度までの第６期障害福祉計画及び第２期障害児支援計画を作成するための基本方針が示されたところである。

○　そのような中で、今回の令和３年度障害福祉サービス等報酬改定においては、平成30年度に創設されたサービスの整備状況を踏まえつつ、障害者の重度化・高齢化、医療的ケア児や精神障害者の増加などに伴う障害児者のニーズに対応するため、エビデンスに基づく報酬改定を行う必要がある。

○　また、現役世代が減少し、福祉人材の確保が困難な状況である一方、利用者数・事業所数が大幅に増加しているサービスもあることから、サービス提供を行う施設・事業所の状況等を踏まえた上で、制度の持続可能性を確保する観点からも適切な報酬を設定することが必要である。

○　以上のような状況等を踏まえ、令和３年度報酬改定において検討を行う際の主な論点について、関係団体ヒアリングにおける意見も参考としつつ、以下のとおり整理し、今後検討を進めていくこととしてはどうか。

＜主な論点（案）＞

１．障害者の重度化・高齢化を踏まえた障害者の地域移行・地域生活の支援等
２．効果的な就労支援や障害児者のきめ細やかなニーズを踏まえた対応
３．医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進
４．精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進
５．災害や感染症の発生時も含めた支援の継続を見据えた対応
６．障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

※　上記の論点は現時点のものであり、今後議論を進めていく中で変更することがあり得る。

4

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

１　障害者の重度化・高齢化を踏まえた障害者の地域移行・地域生活の支援等

○　地域における生活の場である共同生活援助について、平成30年度に創設した日中サービス支援型の整備状況等も踏まえつつ、障害者の重度化・高齢化に対応していくための方策を検討する必要があるのではないか。

○　障害者の重度化・高齢化等を踏まえ、地域生活を支えていくために整備が進められている地域生活支援拠点等について、その機能の充実を図るための方策を検討する必要があるのではないか。

○　障害者が地域で安心して一人暮らしを継続できるように支援するために平成30年度に創設した自立生活援助の整備を促進するための方策を検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
・　共同生活援助における重度化・高齢化に対応していくための方策
・　地域生活支援拠点等における機能の充実を図るための方策
・　自立生活援助の整備を促進するための方策

２　効果的な就労支援や障害児者のきめ細やかなニーズを踏まえた対応

○　就労移行支援及び就労継続支援について、工賃等の向上や一般就労への移行の評価との関係も含めて、効果的な支援を評価するための方策を検討する必要があるのではないか。

○　平成30年度に創設された就労定着支援の整備を促進するための方策を検討する必要があるのではないか。

○　在宅生活の継続や家族等のレスパイト等の観点から、利用者のニーズに応じた短期入所を確保するための方策や緊急時の受入促進につながる方策を検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
・　就労移行支援及び就労継続支援における効果的な支援を評価するための方策
・　就労定着支援の整備を促進するための方策
・　利用者のニーズに応じた短期入所を確保するための方策や緊急時の受入促進につながる方策

5

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

３　医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進

○　医療的ケア児への支援について、客観的な指標に基づく評価方法を検討する必要があるのではないか。

○　障害児通所支援（児童発達支援及び放課後等デイサービス）について、サービス内容や質に応じた評価方法を検討する必要があるのではないか。

○　障害児入所施設の在り方に関する検討会における本年２月の最終報告を踏まえた見直しについて検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
- 医療的ケアに関する判定スコアによる評価方法
- 障害児通所支援のサービス内容や質に応じた評価方法
- 障害児入所施設の在り方に関する検討会の報告を踏まえた見直し

４　精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進

○　精神障害者が地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、社会参加（就労）、地域の助け合い、教育が包括的に確保された地域包括ケアシステムの構築を目指すために、障害福祉サービス等報酬や人員・運営基準等において取り得る方策を検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
- 地域における居住支援の充実を図るための方策
- 精神障害者の地域生活への移行や地域生活を送るための支援方策

6

令和３年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた主な論点（案）

５　災害や感染症の発生時も含めた支援の継続を見据えた対応

○　災害や感染症の発生時においても、障害福祉サービス等が安定的・継続的に提供されるように、専門家との連携による日頃からの体制整備等について検討する必要があるのではないか。

○　今般の新型コロナウイルス感染症に係るオンライン等を活用した在宅での支援の取扱い等を踏まえて、サービス支援の評価のあり方等について検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
- 専門家との連携による日頃からの体制整備等
- 新型コロナウイルス感染症に係るオンライン等を活用した在宅での支援の取扱い等を踏まえたサービス支援の評価のあり方

６　制度の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

○　障害福祉サービス等において利用者数・事業所数が大幅に増加しているサービスも見られるなど、その状況が変化する中で、制度の持続可能性を確保しつつ適切なサービス提供ができるよう、サービス提供を行う施設・事業所の実態等を踏まえた上で、報酬や人員・運営基準等の見直しについて検討する必要があるのではないか。

○　現役世代が減少していく中、人材確保が困難な状況を踏まえ、障害福祉サービス等の現場における業務効率化を図るため、ＩＣＴの活用等を推進していくために、現場における実現可能性も考慮しつつ、報酬や人員・運営基準等の見直しについて検討する必要があるのではないか。

【想定される検討事項】
- サービスの内容や質に応じた評価を行うための報酬体系等の見直し（一部再掲）
- 障害福祉サービス等の現場の業務効率化を図るためのＩＣＴの活用等の推進方策
- 経過措置の取扱いに関する検討

7

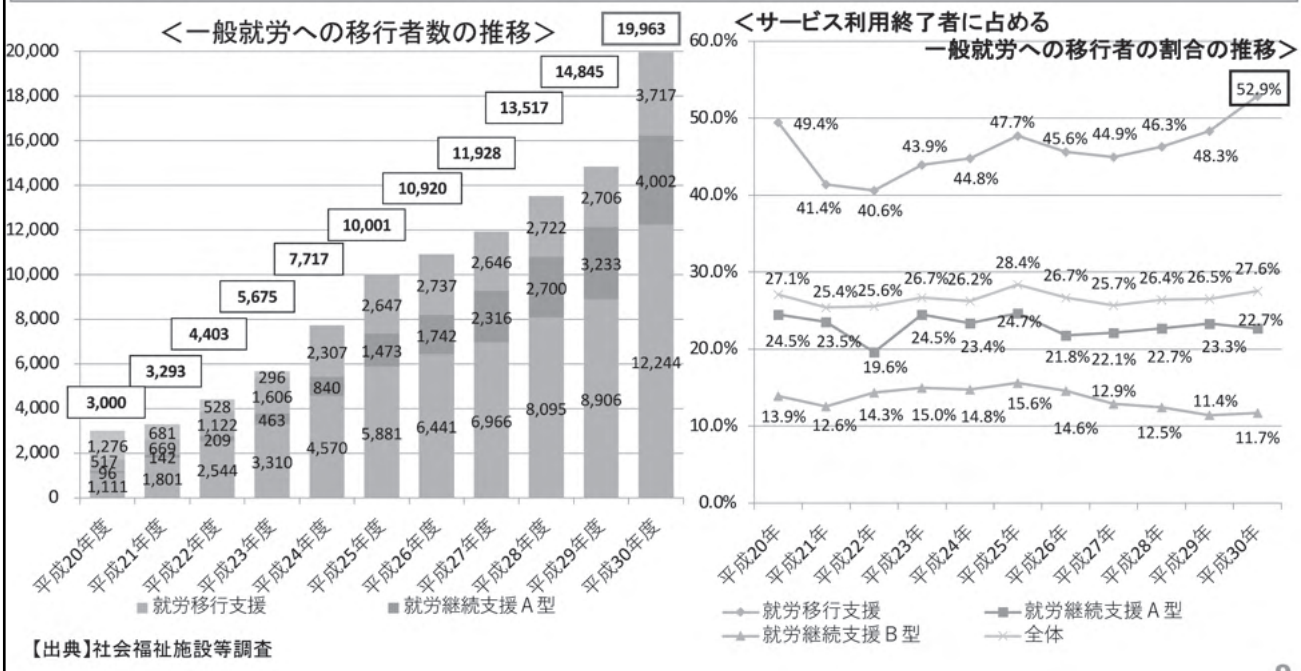
2　就労系障害福祉サービスの現状

8

一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。

○ また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合（移行率）を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいである。



【出典】社会福祉施設等調査

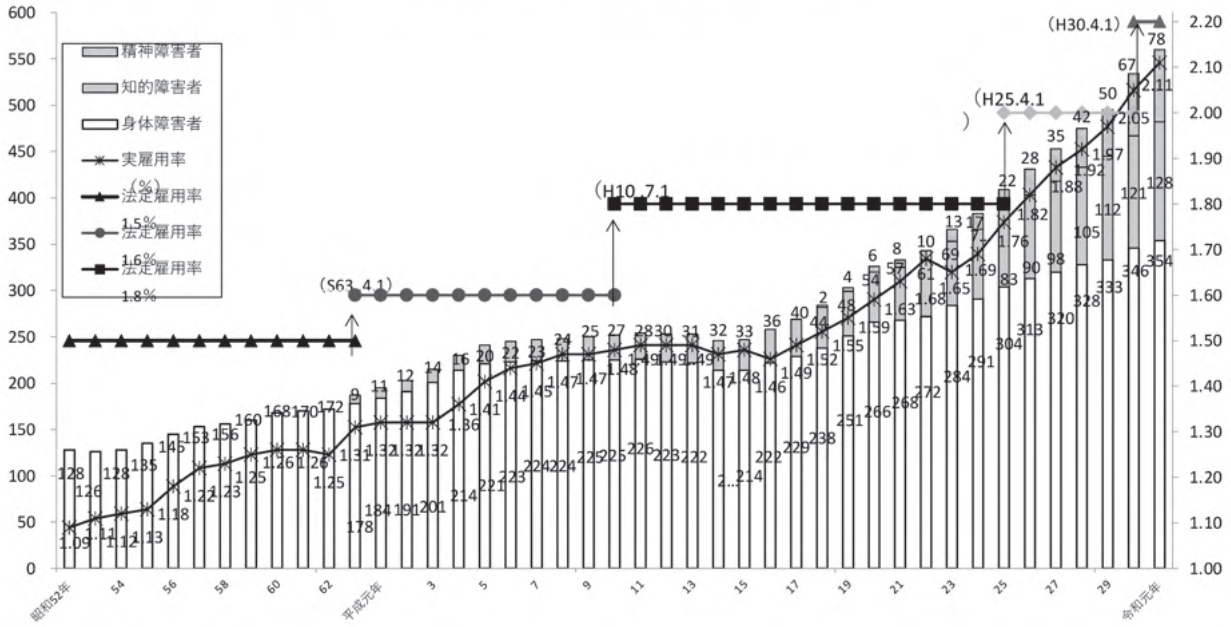
9

障害者雇用の状況

（令和元年6月1日現在）

○ 民間企業の雇用状況
雇用者数 56.1万人 （身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人）
実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 48.0%

○ 雇用者数は16年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

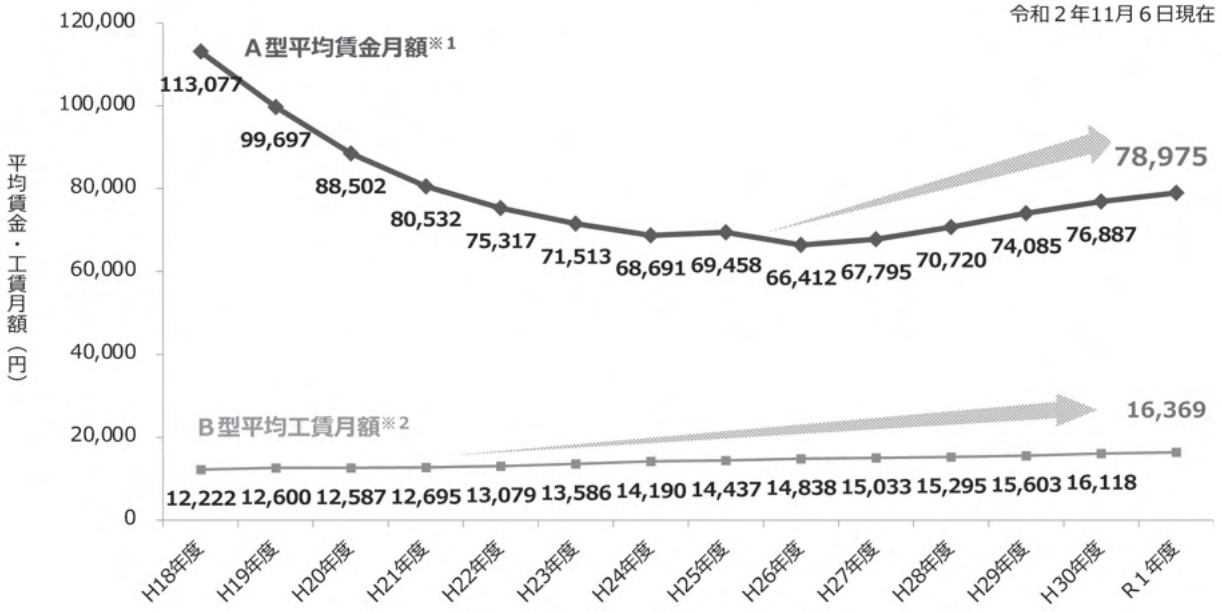


10

就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額の推移

○ 就労継続支援Ａ型事業所の平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向。
○ 就労継続支援Ｂ型事業所の平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加（H18→Ｒ１ 33.9%増）。

令和２年11月６日現在



※１ 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
※２ 平成２３年度までは、就労継続支援Ｂ型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃
【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）

11

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

※ 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なる。

※ 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>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	就職後６月以上定着率	基本報酬
804単位	５割以上	1,094単位／日
	４割以上５割未満	939単位／日
	３割以上４割未満	811単位／日
	２割以上３割未満	689単位／日
	１割以上２割未満	567単位／日
	０割超１割未満	527単位／日
	0	502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

移行準備支援体制加算（Ⅰ）、（Ⅱ）　41、100単位
⇒ Ⅰ：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
⇒ Ⅱ：施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

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：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の15％雇用されている場合

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　3,014（国保連令和 2 年 9 月実績）

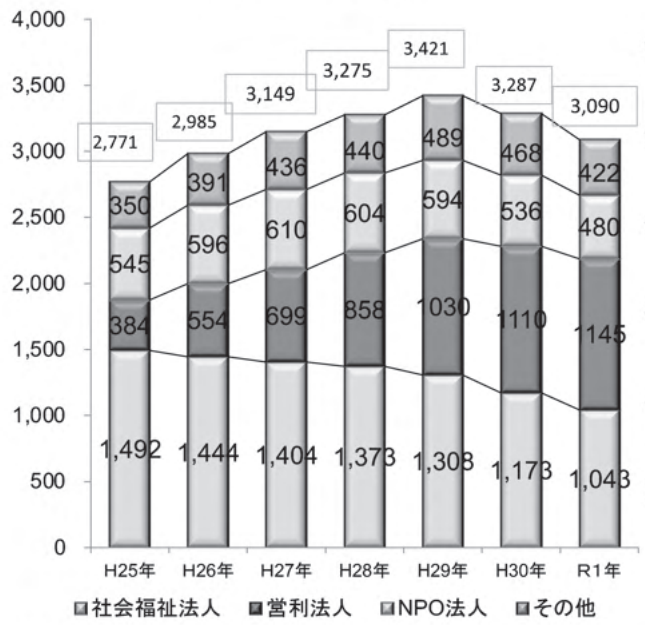
○ 利用者数　35,424（国保連令和 2 年 9 月実績）

12

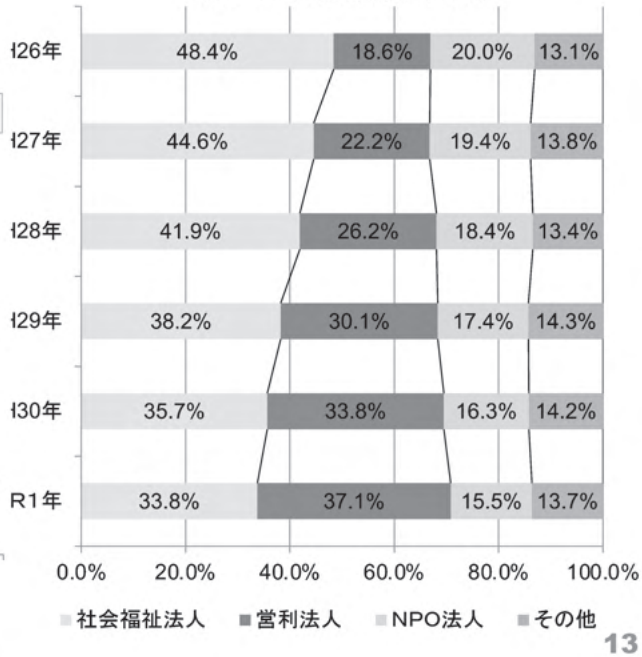
就労移行支援事業所の設置主体別の状況

○ 就労移行支援事業の事業所数は平成30年度より減少しており、事業所の設置主体を見ると、営利法人が設置する事業所が増加している。

事業所数の推移



設置主体別割合の推移

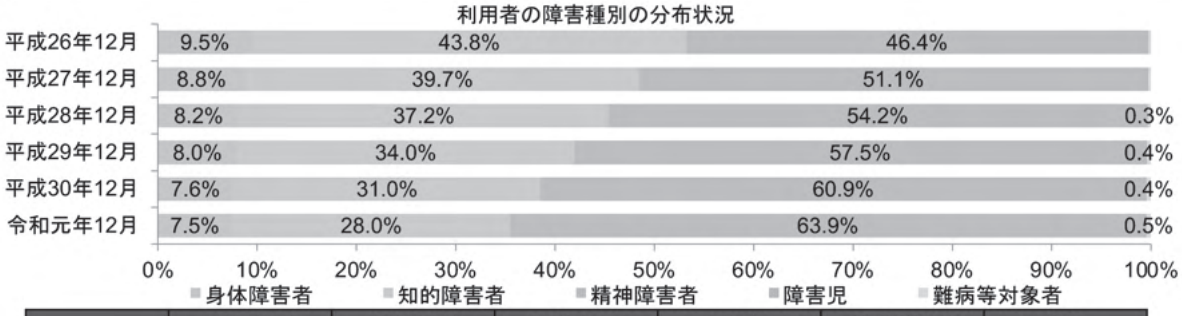


【出典】国保連データ（各年度とも3月サービス提供分）

13

利用者の障害種別分布状況（就労移行支援）

○ 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
○ 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者の5割以上を占める。



（単位：人）

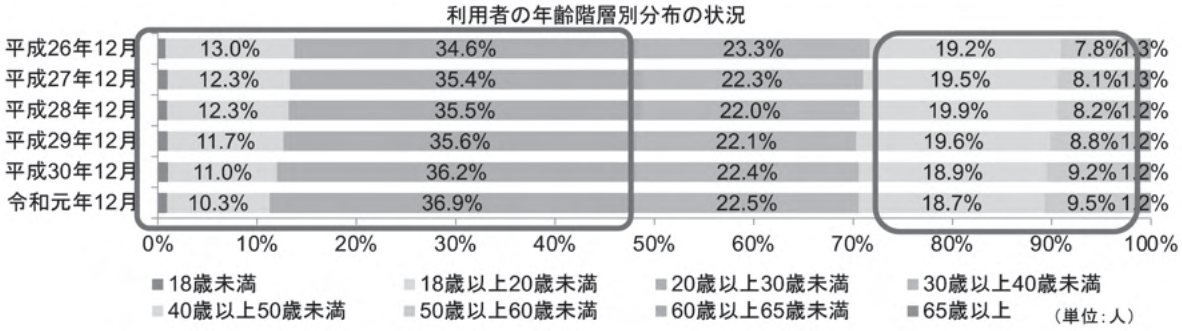
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H26.12	2,703	12,490	13,234	23	79	28,529
H27.12	2,694	12,146	15,619	36	85	30,580
H28.12	2,599	11,777	17,168	31	104	31,679
H29.12	2,672	11,377	19,270	32	142	33,493
H30.12	2,539	10,365	20,369	36	144	33,453
R1.12	2,527	9,474	21,589	41	158	33,789

【出典】国保連データ

14

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、40歳以上60歳未満は微増傾向にある。



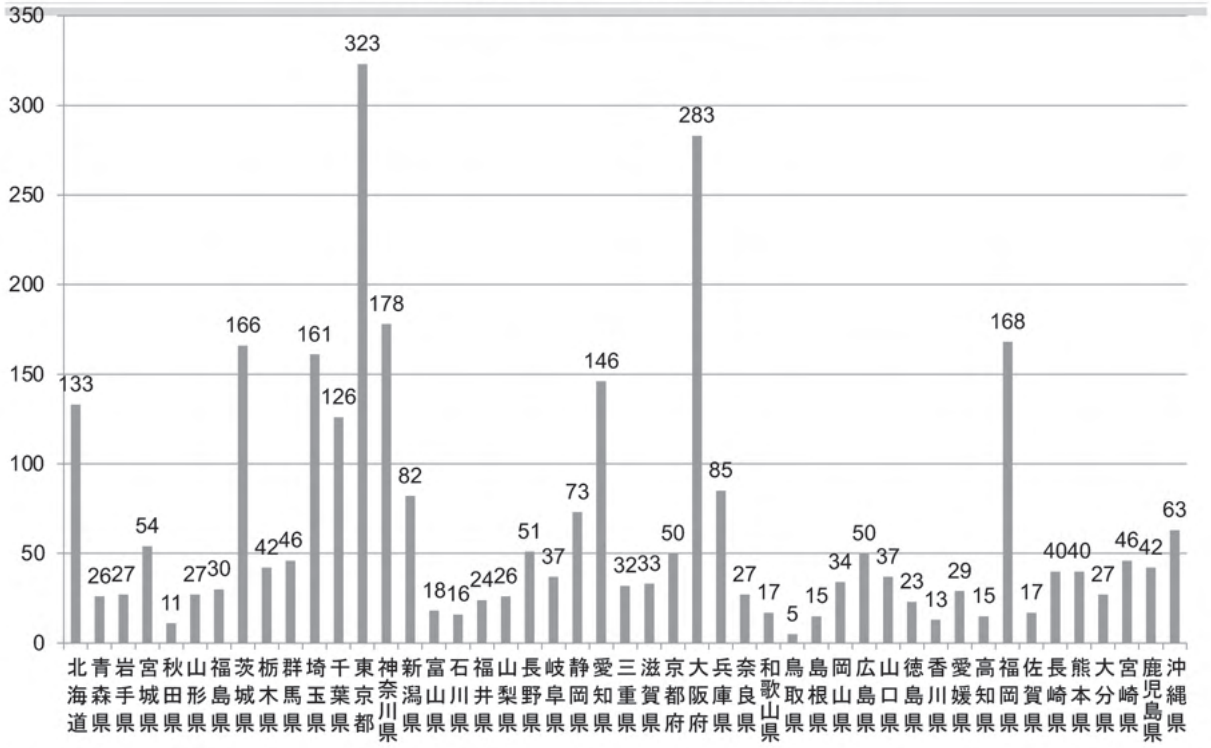
（単位：人）

	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H26.12	221	3, 701	9, 867	6, 658	5, 490	2, 213	362	17	28, 529
H27.12	307	3, 762	10, 817	6, 828	5, 975	2, 482	394	15	30, 580
H28.12	295	3, 881	11, 251	6, 957	6, 303	2, 588	392	12	31, 679
H29.12	338	3, 903	11, 911	7, 405	6, 551	2, 959	412	14	33, 493
H30.12	344	3, 672	12, 095	7, 496	6, 332	3, 092	405	17	33, 453
R1.12	313	3, 483	12, 454	7, 598	6, 321	3, 204	400	16	33, 789

【出典】国保連データ

15

都道府県別就労移行支援事業所数



【出典】令和2年9月国保連データ

16

行政説明

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

※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

■ 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者
について、一般就労への移行に向けて支援

■ 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能

■ 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能

■ 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

■ サービス管理責任者

■ 職業指導員 / 生活支援員 ― １０：１以上

○ 報酬単価（平成３０年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

基本報酬 ＜定員20人以下、人員配置7.5：1の場合＞

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

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
（21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上）

＋

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算　15～70単位／日
※ 定員規模に応じた設定
※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算（Ⅰ）、（Ⅱ）　5～42単位／日
※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し６月以上定着した者の数に応じた設定
※ H30～見直し

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

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

○ 事業所数

3,860（国保連令和 2 年 9 月実績）

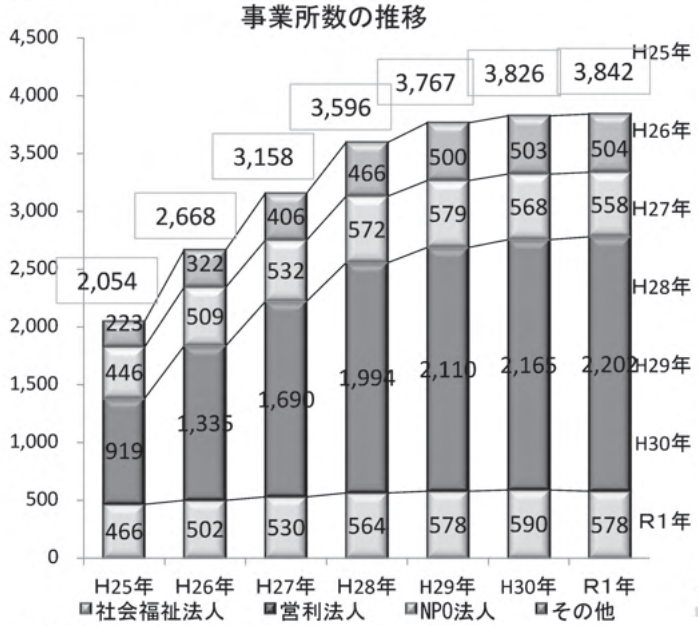
○ 利用者数

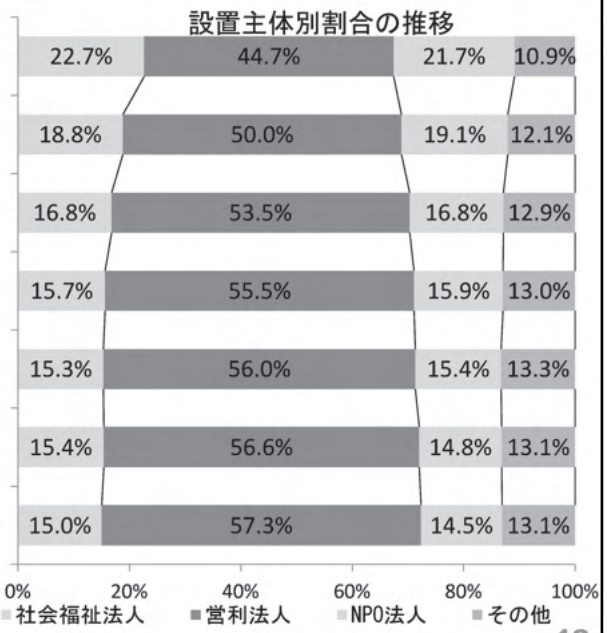
74,040（国保連令和 2 年 9 月実績）

17

就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

○ 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著しく増加している。
○ 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。



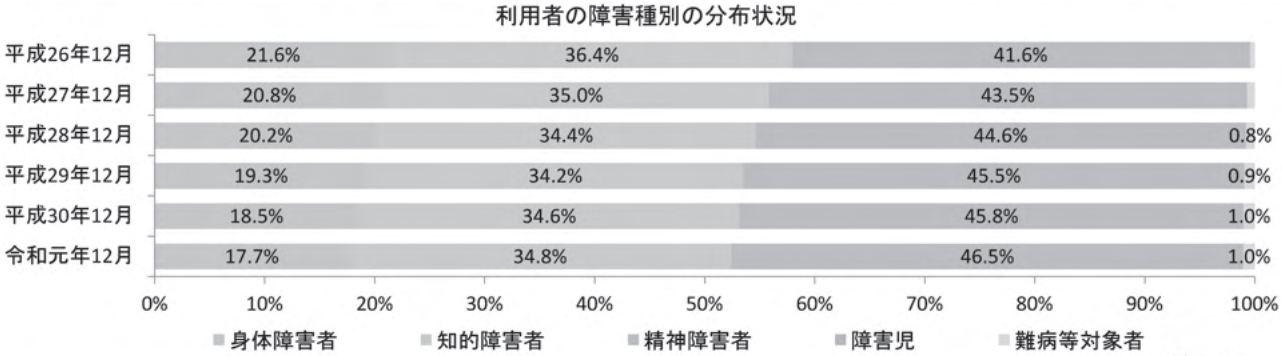


【出典】国保連データ（各年度とも3月サービス提供分）

18

就労継続支援A型の障害種別の利用現状

○ 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
○ 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が4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
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R1.12	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518

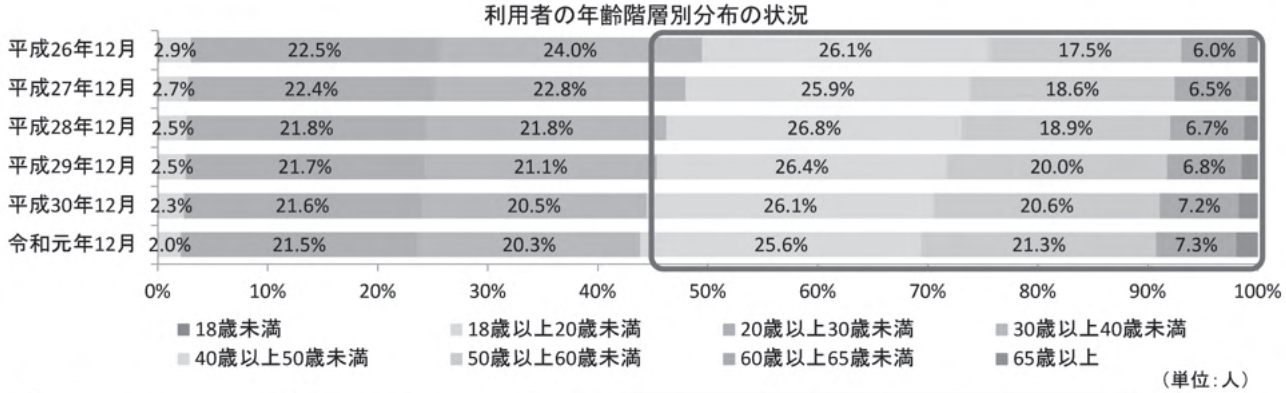
【出典】国保連データ

19

就労継続支援A型の年齢階層別の利用現状

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

利用者の年齢階層別分布の状況



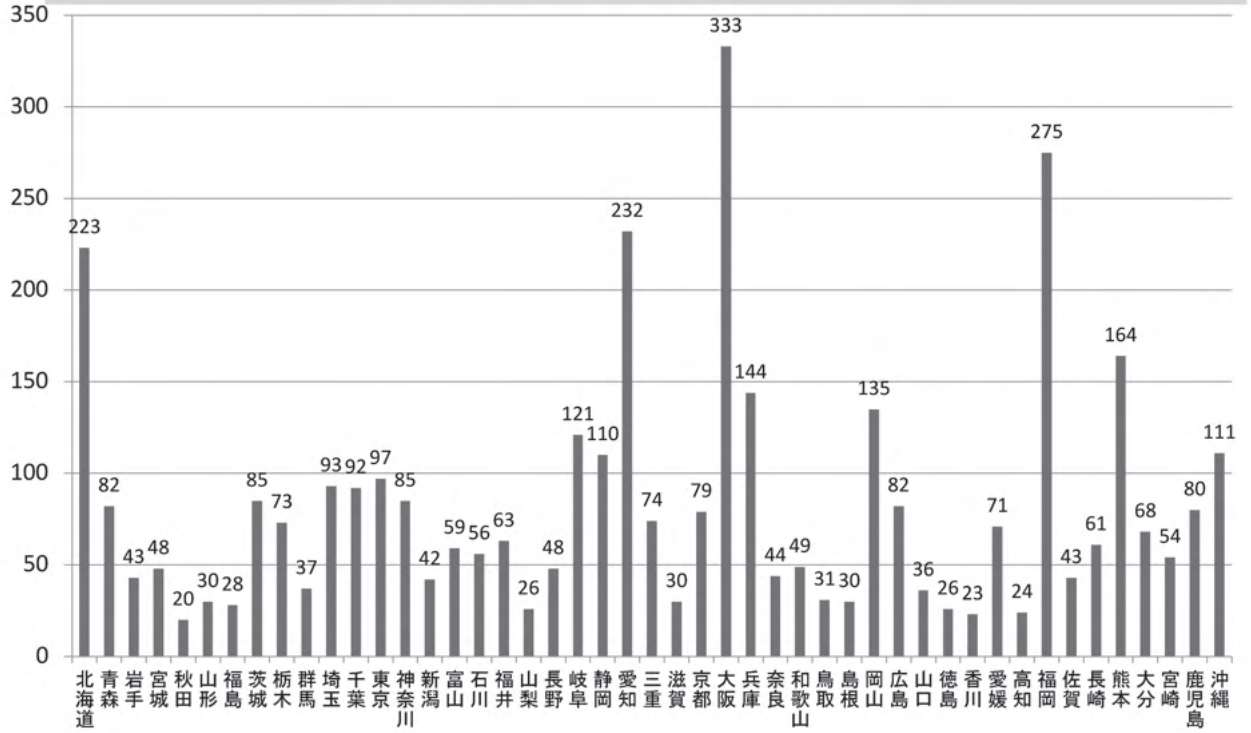
（単位：人）

	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
H26.12	55	1, 292	10, 136	10, 803	11, 758	7, 873	2, 717	421	45, 055
H27.12	42	1, 489	12, 360	12, 619	14, 310	10, 273	3, 583	603	55, 279
H28.12	57	1, 625	14, 005	14, 023	17, 238	12, 173	4, 317	801	64, 239
H29.12	38	1, 706	14, 930	14, 534	18, 134	13, 779	4, 664	1, 016	68, 801
H30.12	45	1, 595	15, 024	14, 269	18, 147	14, 310	4、979	1, 219	69, 588
R1.12	35	1, 465	15, 386	14, 499	18, 274	15, 256	5、205	1, 398	71, 518

【出典】国保連データ

20

都道府県別就労継続支援（A型）事業所数



【出典】令和2年9月国保連データ

21

就労継続支援A型　都道府県別平均賃金月額

令和２年11月６日現在

都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率	都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率
北海道	73,204	75,088	102.6%	滋賀県	84,006	77,710	92.5%
青森県	63,777	68,907	108.0%	京都府	90,025	90,636	100.7%
岩手県	79,343	81,536	102.8%	大阪府	78,855	82,097	104.1%
宮城県	73,738	77,626	105.3%	兵庫県	84,358	86,418	102.4%
秋田県	69,736	72,467	103.9%	奈良県	75,131	70,841	94.3%
山形県	75,615	75,678	100.1%	和歌山県	93,415	96,952	103.8%
福島県	74,823	77,673	103.8%	鳥取県	87,756	88,412	100.7%
茨城県	79,553	83,020	104.4%	島根県	88,312	91,513	103.6%
栃木県	68,179	69,690	102.2%	岡山県	78,548	80,912	103.0%
群馬県	68,442	69,075	100.9%	広島県	93,182	97,547	104.7%
埼玉県	72,909	74,687	102.4%	山口県	79,478	82,032	103.2%
千葉県	69,465	71,805	103.4%	徳島県	69,525	72,513	104.3%
東京都	94,429	97,762	103.5%	香川県	73,936	79,724	107.8%
神奈川県	80,508	83,380	103.6%	愛媛県	68,580	70,884	103.4%
新潟県	70,520	73,474	104.2%	高知県	88,488	92,416	104.4%
富山県	65,696	69,201	105.3%	福岡県	73,264	76,153	103.9%
石川県	70,175	70,444	100.4%	佐賀県	83,766	86,948	103.8%
福井県	82,891	86,003	103.8%	長崎県	85,967	90,204	104.9%
山梨県	69,775	70,048	100.4%	熊本県	72,271	74,291	102.8%
長野県	87,271	87,259	100.0%	大分県	81,467	85,367	104.8%
岐阜県	72,522	75,090	103.5%	宮崎県	62,776	65,879	104.9%
静岡県	77,663	79,543	102.4%	鹿児島県	69,722	73,204	105.0%
愛知県	79,065	81,150	102.6%	沖縄県	67,135	70,344	104.8%
三重県	72,959	73,471	100.7%	全国平均	76,887	78,975	102.7%

※ 就労継続支援Ａ型事業所の平均

【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）（円／月額）

22

（参考）令和元年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額（円）	都道府県名	最低賃金時間額（円）
北海道	861	滋賀県	866
青森県	790	京都府	909
岩手県	790	大阪府	964
宮城県	824	兵庫県	899
秋田県	790	奈良県	837
山形県	790	和歌山県	830
福島県	798	鳥取県	790
茨城県	849	島根県	790
栃木県	853	岡山県	833
群馬県	835	広島県	871
埼玉県	926	山口県	829
千葉県	923	徳島県	793
東京都	1,013	香川県	818
神奈川県	1,011	愛媛県	790
新潟県	830	高知県	790
富山県	848	福岡県	841
石川県	832	佐賀県	790
福井県	829	長崎県	790
山梨県	837	熊本県	790
長野県	848	大分県	790
岐阜県	851	宮崎県	790
静岡県	885	鹿児島県	790
愛知県	926	沖縄県	790
三重県	873	全国加重平均額	901

23

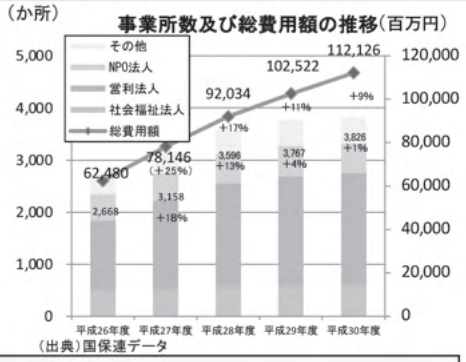
就労継続支援A型の見直しについて

平成29年6月26日第85回社会保障審議会障害者部会

1　現状・課題

○　就労継続支援A型については、利用者数、費用額、事業所数が毎年大きく増加。

○　一方、生産活動の内容が適切でない事業所や、利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短くする事業所など、不適切な事例が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と就労の質の向上が求められている。



2　これまでの対応

時期	対応内容
平成24年10月	○利用者のうち短時間利用者の占める割合が多い場合の減算（90%、75%）措置の創設（平成24年度報酬改定）
平成27年　9月	○指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について（課長通知） ①暫定支給決定の適正な運用の依頼 ②不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示 （不適切な事例） ・収益の上がらない仕事しか提供せず、生産活動による収益だけでは最低賃金を支払うことが困難 ・全ての利用者の労働時間を一律に短時間 ・一定期間経過後に事業所を退所させている
平成27年10月	○短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合（90%～30%）を強化（平成27年度報酬改定）
平成28年　3月	○就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）における適切なサービス提供の推進について（課長通知） ①暫定支給決定を要しない場合の基準を明確化及び市町村間で差が出ないよう都道府県の関与の依頼 ②不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼

24

3　見直しの概要

1. 法施行規則の改正による対応【平成29年4月施行】

○障害福祉計画と整合性のとれた新規指定（施行規則第34条の20の改正）
→障害福祉計画に定めるサービスの必要な量に達している場合等は、新規指定をしないことが可能。

2. 指定基準（運営基準）等の改正による対応【平成29年4月施行】

○希望を踏まえた就労機会の提供の徹底（指定基準第191条（就労）に新たに規定）
指定就労継続支援A型は、利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行う障害福祉サービスであることから、利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画の作成を徹底。

○賃金の支払い
指定基準第192条（賃金及び工賃）に新たに、以下を規定し、就労の質の向上を推進。
- 生産活動に係る事業収入から必要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総額以上。
- 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止。

→これら指定基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出し経営改善に取り組む。

○運営規程の記載事項の追加
就労継続支援A型事業者における運営規程には、新たに「主な生産活動の内容」、「賃金」、「労働時間」を規定。

3. 課長通知による対応【平成29年4月～】

○情報公表の先行実施（※平成30年4月からは情報公表制度により財務諸表等を都道府県に報告し、都道府県がその内容を公表することが義務化）
就労継続支援A型事業所は先行して、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるように、「財務諸表」、「主な生産活動の内容」、「平均月額賃金」を自治体のホームページで公表、又は事業所のホームページでの公表を促すことを各都道府県等に依頼。

25

就労継続支援Ａ型における生産活動の経営改善状況（令和2年3月末時点）

○　生産活動の経営状況を把握した3,223事業所のうち、指定基準第192条第2項(※1)の要件を満たせていない事業所は1,907事業所（59.2%：1,907／3,223）

○　このうち、昨年度も同様に指定基準を満たせていなかった事業所は1、534事業所（80.4%：1,534／1,907）

（※1）　就労継続支援A型事業所については、「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）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、事業所が上記規定を満たせていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営改善状況（令和２年３月31日時点）】　　（令和２年11月６日現在）

指定事業所数	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たせていない		平成31.3.31日時点も満たせていない	
3,902	3,223	1,907（※2）	59.2%	1,534	80.4%

（参考：平成31年３月31日時点）

3,877	3,162	2,093	66.2%

（※2）指定基準を満たせていない事業所（1,907）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,701事業所（提出率89.2%）

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

【都道府県別】就労継続支援Ａ型における生産活動の経営改善状況（令和2年3月末時点）

（令和２年11月６日現在）

指定権者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数	把握率	指定基準を満たせていない（生産活動収支＜利用者賃金）		提出済（※）	提出率	左記以外（生産活動収支≧利用者賃金）	
北海道	110	97	88.2%	60	61.9%	47	78.3%	37	38.1%
青森県	49	31	63.3%	18	58.1%	12	66.7%	13	41.9%
岩手県	24	22	91.7%	11	50.0%	10	90.9%	11	50.0%
宮城県	31	23	74.2%	14	60.9%	0	0%	9	39.1%
秋田県	16	15	93.8%	10	66.7%	10	100%	5	33.3%
山形県	25	23	92.0%	10	43.5%	10	100%	13	56.5%
福島県	12	7	58.3%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%
茨城県	85	55	64.7%	13	23.6%	2	15.4%	42	76.4%
栃木県	41	32	78.0%	21	65.6%	20	95.2%	11	34.4%
群馬県	24	19	79.2%	8	42.1%	8	100%	11	57.9%
埼玉県	40	38	95.0%	34	89.5%	22	64.7%	4	10.5%
千葉県	61	55	90.2%	32	58.2%	31	96.9%	23	41.8%
東京都	94	93	98.9%	46	49.5%	46	100%	47	50.5%
神奈川県	30	29	96.7%	20	69.0%	14	70.0%	9	31.0%
新潟県	24	23	95.8%	10	43.5%	10	100%	13	56.5%
富山県	29	26	89.7%	22	84.6%	21	95.5%	4	15.4%
石川県	33	32	97.0%	20	62.5%	20	100%	12	37.5%
福井県	41	35	85.4%	29	82.9%	28	96.6%	6	17.1%
山梨県	17	15	88.2%	9	60.0%	8	88.9%	6	40.0%
長野県	34	33	97.1%	10	30.3%	5	50.0%	23	69.7%
岐阜県	82	82	100%	43	52.4%	43	100%	39	47.6%
静岡県	51	43	84.3%	22	51.2%	22	100%	21	48.8%
愛知県	105	76	72.4%	59	77.6%	59	100%	17	22.4%
三重県	75	50	66.7%	39	78.0%	37	94.9%	11	22.0%

指定権者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数	把握率	指定基準を満たせていない（生産活動収支＜利用者賃金）		提出済（※）	提出率	左記以外（生産活動収支≧利用者賃金）	
滋賀県	24	7	29.2%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%
京都府	32	28	87.5%	3	10.7%	3	100%	25	89.3%
大阪府	78	71	91.0%	52	73.2%	45	86.5%	19	26.8%
兵庫県	48	41	85.4%	19	46.3%	15	78.9%	22	53.7%
奈良県	30	25	83.3%	14	56.0%	14	100%	11	44.0%
和歌山県	33	30	90.9%	19	63.3%	19	100%	11	36.7%
鳥取県	20	19	95.0%	5	26.3%	2	40.0%	14	73.7%
島根県	20	19	95.0%	8	42.1%	8	100%	11	57.9%
岡山県	44	44	100%	30	68.2%	26	86.7%	14	31.8%
広島県	22	22	100%	7	31.8%	7	100%	15	68.2%
山口県	30	29	96.7%	18	62.1%	17	94.4%	11	37.9%
徳島県	26	26	100%	12	46.2%	12	100%	14	53.8%
香川県	11	11	100%	1	9.1%	1	100%	10	90.9%
愛媛県	34	33	97.1%	22	66.7%	22	100%	11	33.3%
高知県	10	10	100%	3	30.0%	3	100%	7	70.0%
福岡県	126	23	18.3%	9	39.1%	9	100%	14	60.9%
佐賀県	43	41	95.3%	23	56.1%	23	100%	18	43.9%
長崎県	36	29	80.6%	4	13.8%	2	50.0%	25	86.2%
熊本県	119	110	92.4%	75	68.2%	72	96.0%	35	31.8%
大分県	37	37	100%	10	27.0%	10	100%	27	73.0%
宮崎県	24	23	95.8%	9	39.1%	9	100%	14	60.9%
鹿児島県	40	23	57.5%	9	39.1%	8	88.9%	14	60.9%
沖縄県	103	88	85.4%	58	65.9%	58	100%	30	34.1%
合計	2,123	1,743	82.1%	978	56.1%	878	89.8%	765	43.9%

注１　青字については、合計における都道府県の平均値より低い場合。
注２　赤字については、合計における都道府県の平均値より高い場合。
注３　指定都市及び中核市が指定権者である事業所は含まない。
（※）指定基準を満たせていない事業所については、経営改善計画書を提出する必要がある。

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

【指定都市別】就労継続支援Ａ型における生産活動の経営改善状況（令和2年3月末時点）

（令和２年11月６日現在）

指定権者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数	把握率	指定基準を満たせていない（生産活動収支＜利用者賃金）		提出済（※）	提出率	左記以外（生産活動収支≧利用者賃金）	
札幌市	113	70	61.9%	60	85.7%	44	73.3%	10	14.3%
仙台市	24	19	79.2%	17	89.5%	14	82.4%	2	10.5%
さいたま市	23	21	91.3%	14	66.7%	12	85.7%	7	33.3%
千葉市	15	15	100%	9	60.0%	9	100%	6	40.0%
横浜市	32	31	96.9%	14	45.2%	4	28.6%	17	54.8%
川崎市	13	12	92.3%	6	50.0%	6	100%	6	50.0%
相模原市	10	9	90.0%	8	88.9%	8	100%	1	11.1%
新潟市	19	18	94.7%	8	44.4%	8	100%	10	55.6%
静岡市	28	22	78.6%	16	72.7%	16	100%	6	27.3%
浜松市	29	26	89.7%	12	46.2%	12	100%	14	53.8%
名古屋市	105	94	89.5%	63	67.0%	63	100%	31	33.0%
京都市	46	42	91.3%	23	54.8%	23	100%	19	45.2%
大阪市	178	149	83.7%	118	79.2%	89	75.4%	31	20.8%
堺市	18	18	100%	10	55.6%	9	90.0%	8	44.4%
神戸市	42	41	97.6%	22	53.7%	22	100%	19	46.3%
岡山市	64	63	98.4%	47	74.6%	47	100%	16	25.4%
広島市	38	35	92.1%	23	65.7%	23	100%	12	34.3%
北九州市	51	42	82.4%	26	61.9%	26	100%	16	38.1%
福岡市	66	55	83.3%	24	43.6%	24	100%	31	56.4%
熊本市	55	50	90.9%	27	54.0%	27	100%	23	46.0%
合計	969	832	85.9%	547	65.7%	486	88.8%	285	34.3%

注１　青字については、合計における指定都市の平均値より低い場合。
注２　赤字については、合計における指定都市の平均値より高い場合。
（※）指定基準を満たせていない事業所については、経営改善計画書を提出する必要がある。

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

28

【中核市別】就労継続支援Ａ型における生産活動の経営改善状況（令和2年3月末時点）

（令和２年11月６日現在）

指定権者	指定事業所数	経営状況を把握した事業所数	把握率	指定基準を満たせていない（生産活動収支＜利用者賃金）		提出済（※）	提出率	左記以外（生産活動収支≧利用者賃金）	
函館市	7	5	71.4%	1	20.0%	0	0%	4	80.0%
旭川市	7	6	85.7%	2	33.3%	2	100%	4	66.7%
青森市	23	21	91.3%	17	81.0%	17	100%	4	19.0%
八戸市	19	17	89.5%	14	82.4%	5	35.7%	3	17.6%
盛岡市	18	17	94.4%	10	58.8%	10	100%	7	41.2%
秋田市	8	7	87.5%	5	71.4%	4	80.0%	2	28.6%
山形市	5	5	100%	5	100%	5	100%	0	0%
福島市	5	1	20.0%	1	100%	1	100%	0	0%
郡山市	6	6	100%	1	16.7%	1	100%	5	83.3%
いわき市	6	5	83.3%	1	20.0%	0	0%	4	80.0%
宇都宮市	23	23	100%	12	52.2%	12	100%	11	47.8%
前橋市	5	5	100%	2	40.0%	1	50.0%	3	60.0%
高崎市	10	0	0%	-	-	-	-	-	-
川越市	12	12	100%	10	83.3%	7	70.0%	2	16.7%
川口市	7	6	85.7%	2	33.3%	2	100%	4	66.7%
越谷市	10	6	60.0%	6	100%	6	100%	0	0%
船橋市	10	10	100%	8	80.0%	8	100%	2	20.0%
柏市	4	4	100%	2	50.0%	1	50.0%	2	50.0%
八王子市	6	6	100%	4	66.7%	2	50.0%	2	33.3%
横須賀市	3	3	100%	2	66.7%	2	100%	1	33.3%
富山市	32	5	15.6%	5	100%	5	100%	0	0%
金沢市	24	22	91.7%	18	81.8%	18	100%	4	18.2%
福井市	23	1	4.3%	1	100%	1	100%	0	0%
甲府市	7	7	100%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%
長野市	8	0	0%	-	-	-	-	-	-
岐阜市	37	36	97.3%	17	47.2%	17	100%	19	52.8%
豊橋市	11	7	63.6%	3	42.9%	3	100%	4	57.1%
岡崎市	6	6	100%	5	83.3%	5	100%	1	16.7%
豊田市	9	7	77.8%	4	57.1%	4	100%	3	42.9%
大津市	6	6	100%	4	66.7%	4	100%	2	33.3%
豊中市	6	5	83.3%	4	80.0%	4	100%	1	20.0%
高槻市	2	2	100%	2	100%	2	100%	0	0%
枚方市	9	8	88.9%	7	87.5%	6	85.7%	1	12.5%
八尾市	15	15	100%	14	93.3%	0	0%	1	6.7%
寝屋川市	4	4	100%	3	75.0%	2	66.7%	1	25.0%
東大阪市	14	14	100%	12	85.7%	12	100%	2	14.3%
姫路市	13	13	100%	5	38.5%	5	100%	8	61.5%
尼崎市	20	18	90.0%	15	83.3%	15	100%	3	16.7%
明石市	9	7	77.8%	5	71.4%	3	60.0%	2	28.6%
西宮市	19	14	73.7%	7	50.0%	7	100%	7	50.0%
奈良市	17	0	0%	-	-	-	-	-	-
和歌山市	18	17	94.4%	10	58.8%	10	100%	7	41.2%
鳥取市	12	7	58.3%	2	28.6%	2	100%	5	71.4%
松江市	12	12	100%	4	33.3%	4	100%	8	66.7%
倉敷市	30	30	100%	19	63.3%	19	100%	11	36.7%
呉市	6	3	50.0%	1	33.3%	1	100%	2	66.7%
福山市	16	16	100%	6	37.5%	6	100%	10	62.5%
下関市	5	5	100%	5	100%	5	100%	0	0%
高松市	12	11	91.7%	6	54.5%	5	83.3%	5	45.5%
松山市	39	39	100%	16	41.0%	16	100%	23	59.0%
高知市	14	12	85.7%	2	16.7%	2	100%	10	83.3%
久留米市	29	23	79.3%	17	73.9%	16	94.1%	6	26.1%
長崎市	11	9	81.8%	5	55.6%	4	80.0%	4	44.4%
佐世保市	13	13	100%	7	53.8%	7	100%	6	46.2%
大分市	32	26	81.3%	7	26.9%	7	100%	19	73.1%
宮崎市	27	27	100%	14	51.9%	14	100%	13	48.1%
鹿児島市	27	27	100%	13	48.1%	8	61.5%	14	51.9%
那覇市	22	9	40.9%	8	88.9%	8	100%	1	11.1%
合計	810	648	80.0%	382	59.0%	337	88.2%	266	41.0%

注１　青字については、合計における中核市の平均値より低い場合。
注２　赤字については、合計における中核市の平均値より高い場合。
（※）指定基準を満たせていない事業所については、経営改善計画書を提出する必要がある。

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

29

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

○ サービス内容

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

○ 主な人員配置

■ サービス管理責任者
■ 職業指導員 / 生活支援員 } １０：１以上

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

基本報酬 <定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	649単位／日
	3万円以上4.5万円未満	624単位／日
	2.5万円以上3万円未満	612単位／日
	2万円以上2.5万円未満	600単位／日
	1万円以上2万円未満	589単位／日
	5千円以上1万円未満	574単位／日
	5千円未満	565単位／日

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
（21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上）

＋

主な加算

就労移行支援体制加算　5～42単位／日
※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し６月以上定着した者の数に応じた設定
※ H30～見直し

施設外就労加算　100単位／日
⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

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

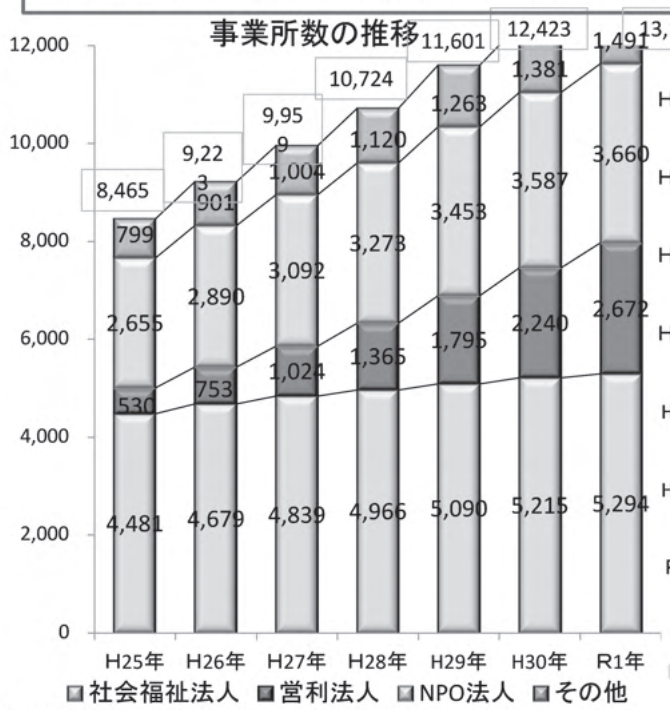
食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

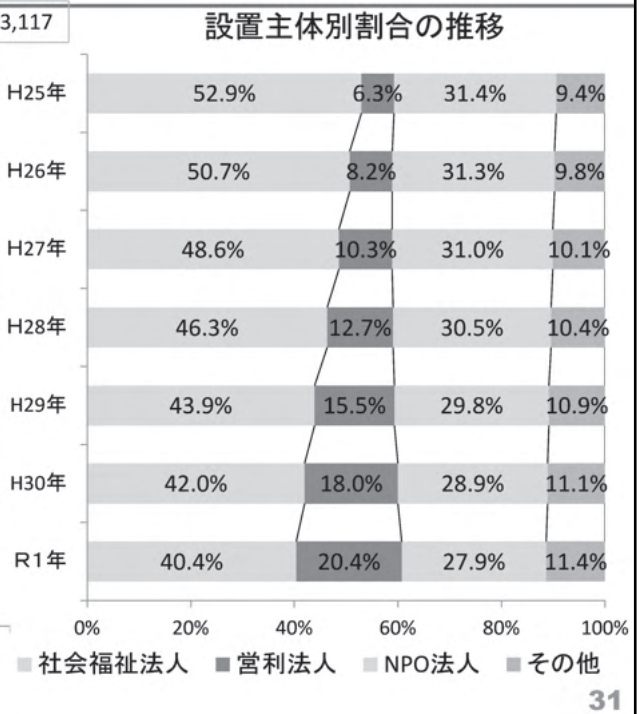
○ 事業所数 13,602（国保連令和 2 年 9 月実績）　**○ 利用者数** 279,500（国保連令和 2 年 9 月実績）

30

就労継続支援B型事業所の設置主体別の状況

○ 就労継続支援B型事業の事業所数は大幅に増加しており、事業所の設置主体を見ると、社会福祉法人が設置する事業所が約半数となっている。





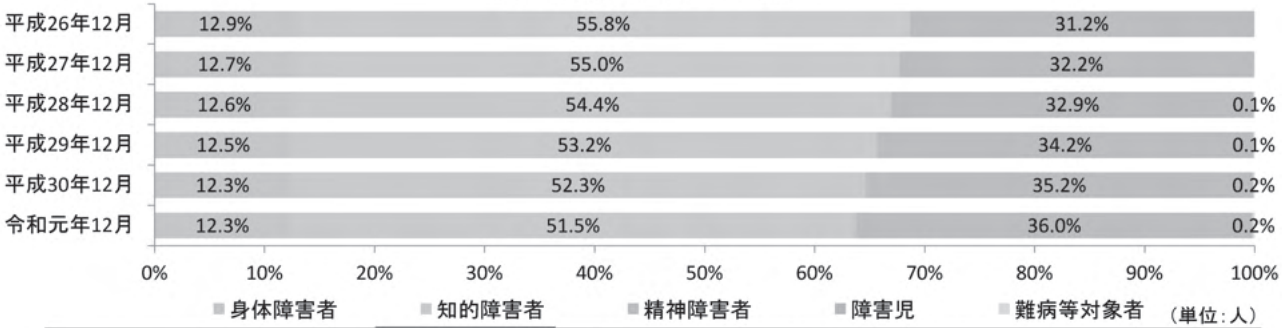
【出典】国保連データ（各年度とも3月サービス提供分）

31

利用者の障害種別分布状況（就労継続支援B型）

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

利用者の障害種別の分布状況



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

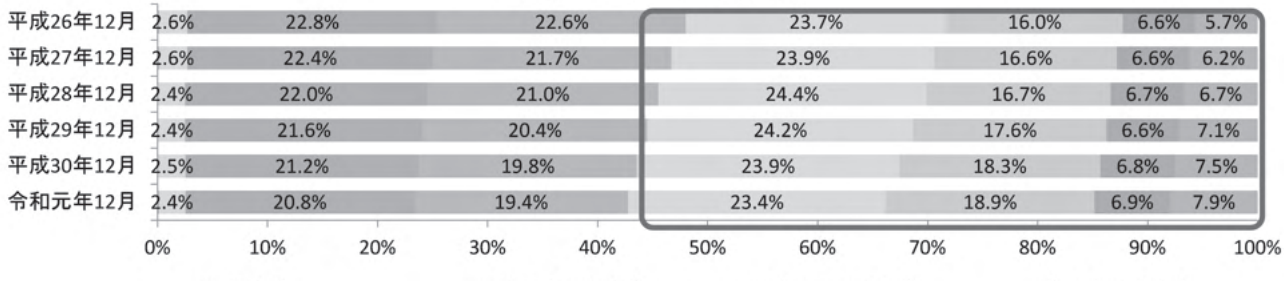
【出典】国保連データ

32

利用者の年齢階層別分布状況

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

利用者の年齢階層別分布の状況



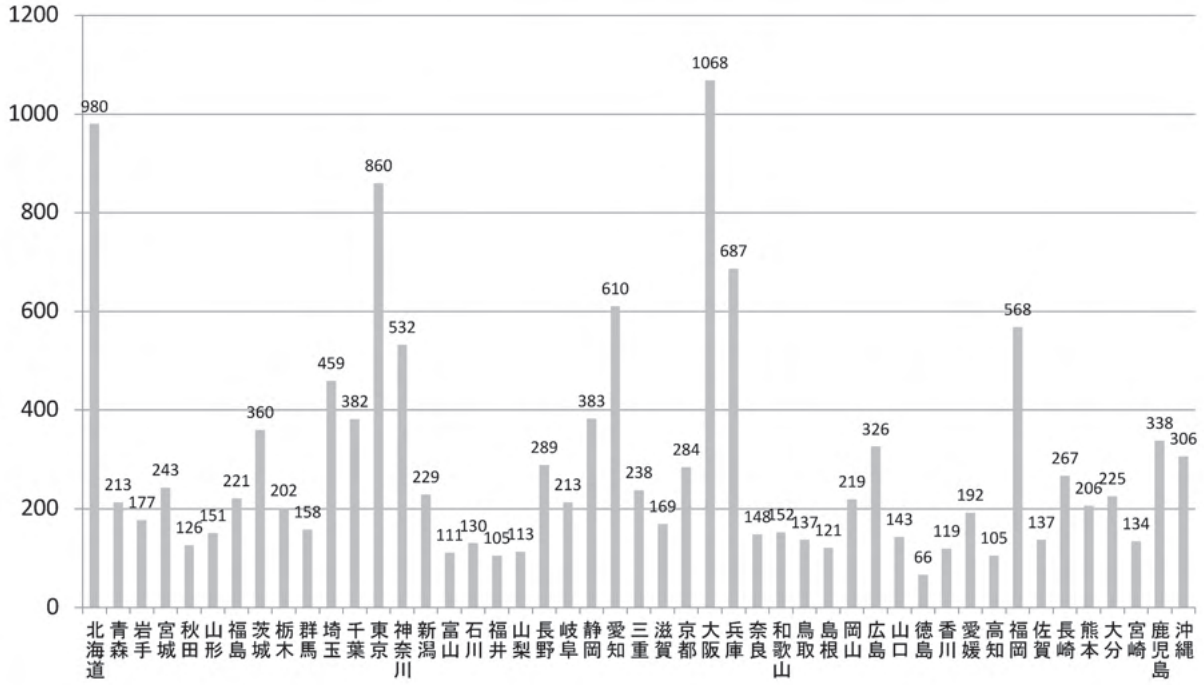
（単位：人）

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

【出典】国保連データ

33

都道府県別就労継続支援（B型）事業所数



【出典】令和2年9月国保連データ

34

就労継続支援B型　都道府県別平均工賃月額

令和２年11月６日現在

都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率	都道府県	平成30年度	令和元年度	伸び率
北海道	18,966	19,079	100.6%	滋賀県	18,722	18,517	98.9%
青森県	14,136	15,172	107.3%	京都府	16,034	17,195	107.2%
岩手県	19,363	19,420	100.3%	大阪府	12,009	12,688	105.7%
宮城県	17,490	17,477	99.9%	兵庫県	14,420	14,632	101.5%
秋田県	14,869	15,402	103.6%	奈良県	16,058	16,211	100.9%
山形県	11,651	11,828	101.5%	和歌山県	16,433	17,265	105.1%
福島県	14,758	14,926	101.1%	鳥取県	19,511	19,481	99.8%
茨城県	14,144	14,338	101.4%	島根県	19,672	20,120	102.3%
栃木県	16,949	17,317	102.2%	岡山県	14,741	14,843	100.7%
群馬県	17,662	17,629	99.8%	広島県	16,754	17,168	102.5%
埼玉県	14,530	15,009	103.3%	山口県	18,533	18,915	102.1%
千葉県	15,013	15,215	101.3%	徳島県	22,235	22,147	99.6%
東京都	16,078	16,154	100.5%	香川県	16,377	16,695	101.9%
神奈川県	14,696	15,119	102.9%	愛媛県	16,454	16,517	100.4%
新潟県	15,189	15,083	99.3%	高知県	19,889	20,005	100.6%
富山県	15,881	16,748	105.5%	福岡県	14,643	14,215	97.1%
石川県	17,175	16,867	98.2%	佐賀県	18,912	19,260	101.8%
福井県	21,829	22,043	101.0%	長崎県	16,759	17,664	105.4%
山梨県	16,665	17,036	102.2%	熊本県	15,100	15,372	101.8%
長野県	16,130	15,970	99.0%	大分県	17,977	17,835	99.2%
岐阜県	15,340	16,486	107.5%	宮崎県	19,218	19,489	101.4%
静岡県	16,285	16,511	101.4%	鹿児島県	16,438	16,490	100.3%
愛知県	16,738	16,888	100.9%	沖縄県	15,779	15,956	101.1%
三重県	15,561	16,429	105.6%	全国平均	16,118	16,369	101.6%

※　就労継続支援Ｂ型事業所の平均

【出典】工賃・賃金実績報告（厚生労働省障害福祉課調べ）　（円／月額）

35

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生活面・就業面の
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障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

■　サービス管理責任者　6
0：1

■　就労定着支援員　4
0：1

(常勤換算)

○ 報酬単価（令和元年10月～）利用者数規模別に加え、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　<利用者数20人以下の場合>

就労定着率	基本報酬
９割以上	3,215単位／月
８割以上９割未満	2,652単位／月
７割以上８割未満	2,130単位／月
５割以上７割未満	1,607単位／月
３割以上５割未満	1,366単位／月
１割以上３割未満	1,206単位／月
１割未満	1,045単位／月

※　上表以外に、利用者数に応じた設定あり（21人以上40人以下、41人以上）

＋

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

企業連携等調整特別加算　240単位／月
⇒　支援開始1年以内の利用者に対する評価

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月以上念月未満の機関
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

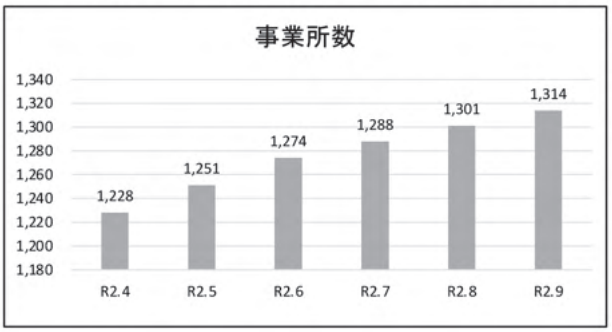
※　自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
※　職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

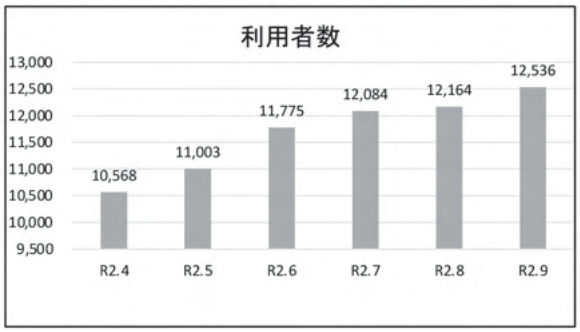
○ 事業所数　1,314（国保連令和 2 年 9 月実績）

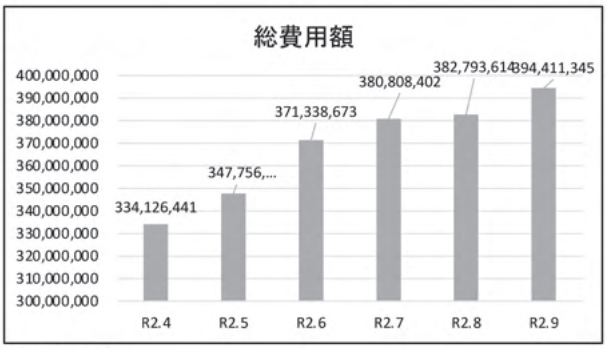
○ 利用者数　12,536（国保連令和 2 年 9 月実績）

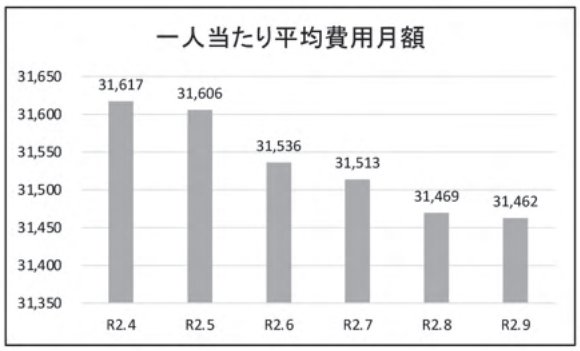
就労定着支援の現状

○　総費用額、利用者数及び事業所数は、毎月増加している。(完全施行は平成30年10月)
○　一人当たり平均費用額は平成31年10月に大きく増加し、その後減少している。



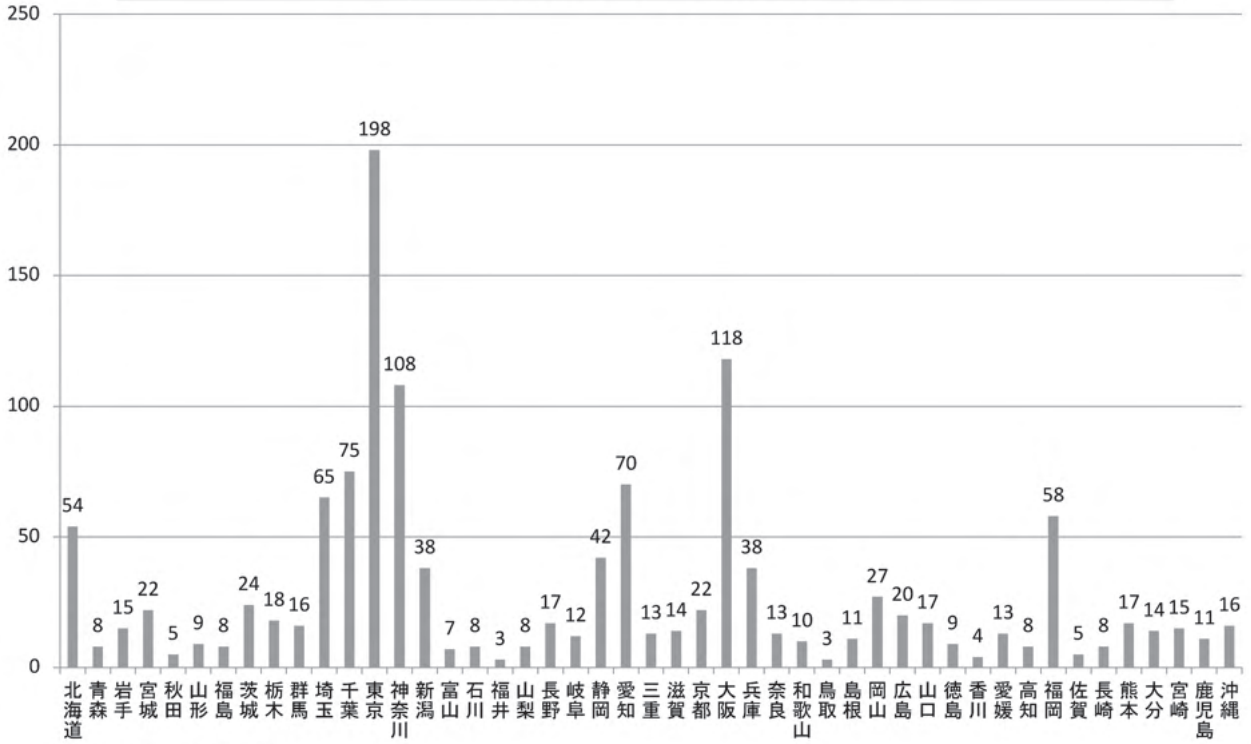






【出典】国保連データ

都道府県別就労定着支援事業所数

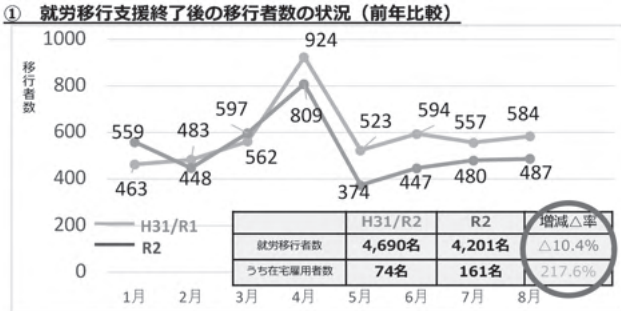


【出典】令和2年9月国保連データ

直近の就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

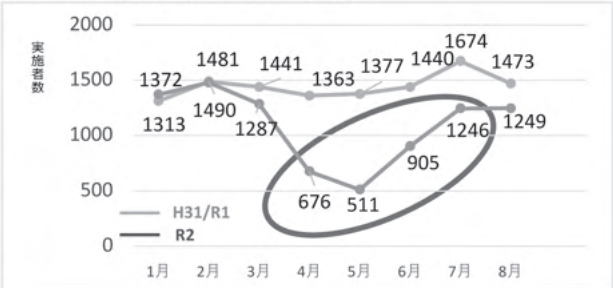
○新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労移行支援における就職活動支援の状況は、
① 一般就労移行者数は前年度に比べて約10.4%の減少。特に５～６月は前年比20%超の減少。在宅雇用者数は、前年から大きく増加。
② 職場実習の件数は４～７月にかけて大幅に減少。事業所が就職活動支援として力を入れている取組としては、「体調管理やモチベーションの維持のための支援」のほか、「オンラインによる就職活動支援」や「在宅雇用を目指した内容を導入」を挙げた。
③ 今後の見通しとしては、「回復の見通しが立っていない」と回答した事業所と、「今後回復が見込まれる」「既に回復している」等と回答した事業所は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

① 就労移行支援終了後の移行者数の状況（前年比較）



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

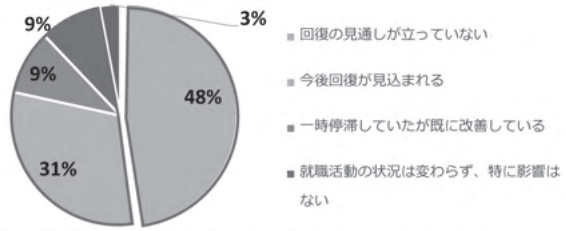
② 職場実習実施者数の状況（前年比較）



③ 就職活動支援で注力していること

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

④ 今後の見通し（R2年8月現在）



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

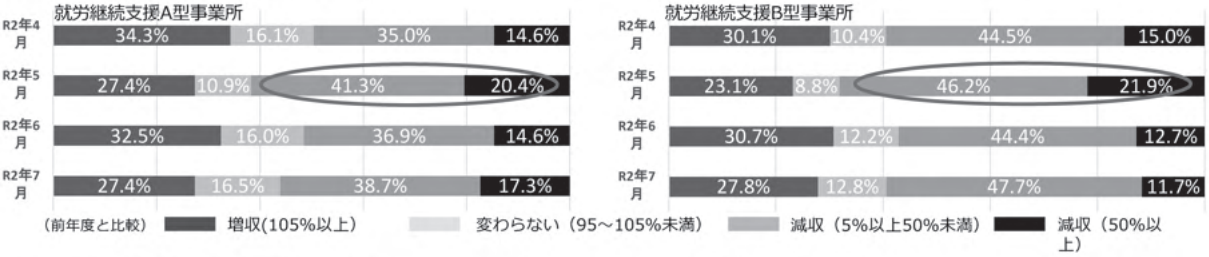
出典：【令和２年度障害者総合福祉推進事業 】「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」における緊急調査（PwCコンサルティング合同会社）
調査対象：全国の就労移行支援事業所（自治体経由で送付）　調査期間：令和２年９月２日～16日　回答数：１，４２８事業所　調査方法：WEB調査

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

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

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

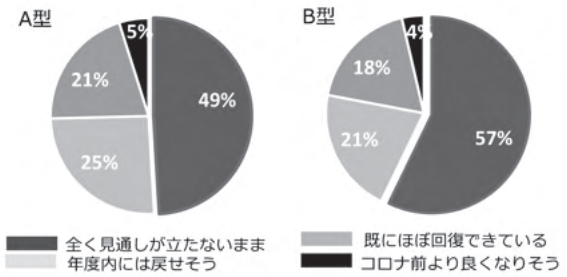
①　生産活動収入の状況（前年度同月比較）



②　平均月額賃金・工賃の状況（前年同月比較）

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

③　今後の見通し（R2年8月現在）



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

40

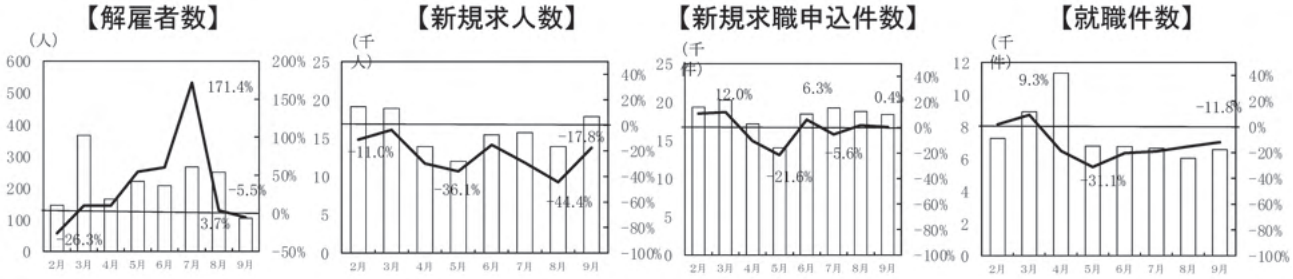
新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について

ハローワーク業務統計

○　障害者の職業紹介等の状況について、以下のとおりであり、前年同月と比べると、
・　解雇者数については一時的に増加したが、足下では落ち着きの兆しが見られる。新規求人数については減少が続いている。
・　新規求職申込件数は4･5月に減少したが、その後は持ち直しの動き。就職件数は減少しているが、減少幅は縮小傾向。

※原数値。()内数値は対前年差･前年比

	解雇者数(R2. 9)	新規求人数(R2. 9)	新規求職申込件数(R2. 9)	就職件数(R2. 9)	就職率(R2. 9)
障害者	104人 （6人･5.5%減）	17,815人　※障害者専用求人 （3,848人･17.8%減）	18,377件 （76件･0.4%増）	6,591件 （883件･11.8%減）	35.9% （6.6ポイント減）



※ グラフの時点は全て2020年。折れ線は全て前年同月比

関係団体･企業の協力による障害者雇用状況報告（令和2年6月1日現在）

○　回答企業の障害者雇用状況について、令和元年6月1日現在と比較すると、特例子会社単体ベースでは、実雇用率（96.44%）が5.33ポイント減少している一方、企業全体ベースでは、実雇用率や法定雇用率達成企業割合が増加している。
(注)　(公社)全国障害者雇用事業所協会(全障協)及び(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)を通じ、各会員企業に対し、障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)の事前報告を依頼したところ、121社(企業全体ベース90社、特例子会社単体ベース31社)からの回答が得られた

企業全体ベース90社	実雇用率	不足数	法定雇用率達成企業割合
令和2年6月1日現在	2.59%(0.04ポイント増)	35.0人(3.0人･7.9%減)	93.3%(3.3ポイント増)

※()内数値は対前年差･前年比

41

41

新型コロナウイルス感染症への対応に伴う就労系障害福祉サービスにおける柔軟な取扱い（令和３年１月７日時点）　別添

共　通　事　項

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

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

就労継続支援Ａ型

基本報酬の算定区分 当分の間継続	前年度に代えて前々年度の平均労働時間を基本報酬の算定区分とすること等が可能（就労系第１、４報）
賃金の支払い 当分の間継続	生産活動収入の減少が見込まれるときには、災害その他やむを得ない理由がある場合と見なして、自立支援給付費を充てることが可能（就労系第１報）
経営改善計画の策定 当分の間継続	都道府県等が認める場合には、その策定の猶予が可能（就労系第２報）
暫定支給決定 *1 今年度内	暫定支給決定期間内にアセスメントや意向の確認等が十分に実施できない場合においても、できる限り実施した支援の実績等からサービスの継続等を判断すること等が可能 （就労系第４報）
在宅でのサービス利用 *2 今年度内	在宅によるサービス利用の要件（対象者・事業運営）を一部緩和した取扱いなどが可能 （就労系第６、７報）

就労継続支援Ｂ型

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

就労移行支援

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

就労定着支援

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

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

就労系障害福祉サービスにおける在宅でのサービス利用に係る取扱い

	現　行*1		新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等に係る従前までの柔軟な取扱い*2	新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等に係る今後の取扱い（6/19就労系第６報記１）
	離島等以外	離島等		
利用者	・通所利用が困難で、 ・在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した場合	（同左）	感染拡大防止の観点から、在宅でのサービス利用を希望する者は広く対象として差し支えない（4/10就労系第４報ＱＡ問３）	**・在宅でのサービス利用を希望する者**であって、 ・在宅でのサービス利用による**支援効果が認められると市町村が判断**した場合
事業運営等	・運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記 ・指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出	（同左）	適切な在宅での支援が可能と市町村が認める場合には、要件の一部を適用しないなど柔軟な取扱いをして差し支えない（4/10就労系第４報ＱＡ問３）	**現行の取扱いと同様** （・運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記 ・指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出）
	① 在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューの確保 ② １日２回連絡、助言又は進捗状況の確認、日報作成。作業活動、訓練等の内容等に応じ、１日２回を超えた対応 ③ 緊急時の対応 ④ 疑義照会等に対し、随時、訪問や連絡等による必要な支援が提供できる体制を確保 ⑤ 事業所職員の訪問又は利用者の通所により評価等を１週間につき１回は行う ⑥ 原則として月の利用日数のうち１日は事業所に通所し、事業所内において訓練目標の達成度の評価等を行う ⑦ ⑤が通所により行われ、あわせて⑥の評価等も行われた場合、⑥による通所に置き換えて差し支えない	（①～④、⑦は同左） ⑤′ 訪問又は通所による評価を、電話・ＰＣ等による評価等に代替可 ⑥′ 利用者の通所による評価を、事業所職員による訪問による評価も可		**現行の「離島等」の取扱いと同様**
その他			在宅と通所を組み合わせた支援可	**在宅と通所を組み合わせた支援可**

＊1　平成30年４月10日付障障発0410第１号「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」の一部改正について
*2　就労系障害福祉サービスにおける在宅でのサービス利用に係る柔軟な取扱いについては、令和２年２月20日付事務連絡「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について」から随時示していたところであるが、今後、年度内に限り、就労系第６報に示した取扱いを基本とする

3　就労系福祉サービスにおける報酬改定の検討の方向性について

令和2年障害福祉サービス等経営実態調査結果（各サービスの収支差率）

第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（R2.11.12）資料２より抜粋

サービスの種類	平成29年度実態調査	令和2年調査実態調査	
	平成28年度決算	令和元年度決算	対28年度増減
訪問系サービス			
居宅介護	5.9%	5.3%	△0.6%
重度訪問介護	7.9%	5.9%	△2.0%
同行援護	5.3%	5.1%	△0.2%
行動援護	6.5%	4.0%	△2.5%
日中活動系サービス			
短期入所	3.8%	4.0%	0.2%
療養介護	3.3%	1.6%	△1.7%
生活介護	5.3%	8.9%	3.6%
施設系・居住系サービス			
施設入所支援	4.8%	6.3%	1.5%
共同生活援助（介護サービス包括型）	9.2%	7.3%	△1.9%
共同生活援助（日中サービス支援型）※		11.5%	
共同生活援助（外部サービス利用型）	6.8%	6.3%	△0.5%
訓練系・就労系サービス			
自立訓練（機能訓練）※	2.1%	1.3%	△0.8%
自立訓練（生活訓練）	9.2%	6.4%	△2.8%
就労移行支援	**9.5%**	**5.5%**	**△4.0%**
就労継続支援A型	**14.2%**	**4.2%**	**△10.0%**
就労継続支援B型	**12.8%**	**6.0%**	**△6.8%**
就労定着支援		**2.9%**	

サービスの種類	平成29年度実態調査	令和2年調査実態調査	
	平成28年度決算	令和元年度決算	対28年度増減
相談系サービス			
自立生活援助 ※		2.7%	
計画相談支援	1.0%	0.5%	△0.5%
地域移行支援	4.2%	3.0%	△1.2%
地域定着支援	1.7%	5.2%	3.5%
障害児相談支援	△0.5%	1.5%	2.0%
障害児通所・訪問サービス			
児童発達支援	4.8%	1.2%	△3.6%
医療型児童発達支援 ※	0.0%	1.3%	1.3%
放課後等デイサービス	10.9%	10.7%	△0.2%
居宅訪問型児童発達支援 ※		△0.3%	
保育所等訪問支援	0.4%	△0.5%	△0.9%
障害児入所サービス			
福祉型障害児入所施設	0.0%	0.2%	0.2%
医療型障害児入所施設	2.2%	1.9%	△0.3%
全サービス平均（参考）			
全体	5.9%	5.0%	△0.9%

＜参考＞

- ○ 平成30年度の改定率　：＋0.47%
- ○ 令和元年10月の改定率：＋2.00%（６か月分＋1.00%）

収支差率 ＝（障害福祉サービス等の収益額 － 障害福祉サービス等の費用額）／障害福祉サービス等の収益額
注１） サービスの種類に「※」のあるサービスについては、集計施設・事業所数が少なく、集計結果に個々のデータが大きく影響していると考えられるため参考数値として公表している。
注２） 重度障害者等包括支援については、有効回答数が極めて少ないため公表の対象外としている。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第23回)
(R2.12.11)　資料３(抜粋)

はじめに

○　障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（以下「検討チーム」という。）においては、令和３年度障害福祉サービス等報酬改定（以下「令和３年度報酬改定」という。）に向けて、本年２月よりこれまで17回にわたって議論を行うとともに、この間に、46の関係団体からヒアリングを実施した上で、各サービスの報酬等の在り方について検討を積み重ねてきた。

○　これまでの議論を踏まえ、令和３年度報酬改定の基本的な方向性について、以下の主要事項(案)に沿って、基本的な考え方の整理を行った上で、報酬改定の基本的な方向性を取りまとめることとした。

＜報酬改定における主要事項(案)＞

1　障害者の重度化・高齢化を踏まえた障害者の地域移行・地域生活の支援、質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し等
2　効果的な就労支援や障害児者のニーズを踏まえたきめ細やかな対応
3　医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進
4　精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進
5　感染症や災害への対応力の強化等
6　障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス提供を行うための報酬等の見直し

○　具体的な改定内容については、介護報酬における対応等を踏まえつつ、今後の予算編成過程を経て決定されるものである。

【これまでの開催実績】
第６回：令和２年２月４日（火）　報酬改定の検討開始、各種調査の検討
第７回：令和２年６月19日（金）　今後の検討の進め方について
第８～12回：7/9・7/16・7/21・7/30・8/7　関係団体ヒアリング
第13回：令和２年８月27日（木）　ヒアリングまとめ、主な論点案
第14回：令和２年９月11日（金）　個別検討（共同生活援助、自立生活援助等）
第15回：令和２年９月24日（木）　個別検討（就労系サービス）
第16回：令和２年10月５日（月）　個別検討（障害児通所支援）
第17回：令和２年10月12日（月）　個別検討（障害児入所施設、訪問系サービス）
第18回：令和２年10月21日（水）　個別検討（施設入所支援、生活介護、短期入所等）
第19回：令和２年10月30日（金）　個別検討（計画相談支援、障害児相談支援等）
第20回：令和２年11月12日（木）　経営実調結果等の公表、個別検討（就労系サービス）
第21回：令和２年11月18日（水）　個別検討（共同生活援助、障害児通所支援等）
感染症や災害への対応、横断的事項（地域区分等）
第22回：令和２年11月27日（金）　横断的事項（人材確保・業務効率化等）
第23回：令和２年12月11日（金）　報酬改定の基本的方向性の整理・取りまとめ

【今後のスケジュール（予定）】
令和２年12月：令和３年度政府予算編成
令和３年２月：令和３年度障害福祉サービス等報酬改定案の取りまとめ
３月：関係告示の改正、通知等の発出
４月：改定後の障害福祉サービス等報酬の適用

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第23回)
(R2.12.11)　資料３(抜粋)

２　効果的な就労支援や障害児者のニーズを踏まえたきめ細やかな対応

（１）効果的な就労支援に向けた報酬・基準等の見直し

①　就労移行支援における基本報酬の算定に係る実績（「就労定着率」）の算定方法の見直し　等
○　「就労定着率」は、標準利用期間が２年間であることを踏まえ、直近２か年度の実績により算定するものとする。
○　就労支援員について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置を可能とする。

②　就労定着支援における基本報酬の支給要件（「利用者との対面による１月１回（以上）の支援」）の見直し　等
○　支給要件については、支援内容が多岐にわたり、個別性が高いものであること等を踏まえ、特定の支援内容を要件とするのではなく、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者と共有することを要件とする。
○　実績に応じて設定する基本報酬の区分について、よりきめ細かく実績を反映するため、その範囲（「就労定着率９割以上」等）を見直す。

③　就労継続支援Ａ型における基本報酬の算定に係る実績（「１日の平均労働時間」）の見直し　等
○　基本報酬の算定に係る実績について、「労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の５つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。
○　スコア方式による評価内容について、事業所ホームページ等による公表を義務づけるとともに、未公表の事業所は報酬上減算する。

④　就労継続支援Ｂ型における基本報酬の報酬体系の類型化　等
○　基本報酬について、工賃向上とともに、地域における多様な就労支援ニーズに対応する等の観点から、「平均工賃月額」に応じて評価する体系に加え、「利用者の生産活動等への参加等を支援したこと」をもって一律に評価する体系を新たに設ける。
○　平均工賃月額に応じて評価する体系においては、工賃向上をより実現していくため、高工賃事業所の基本報酬を更に評価する。
また、「利用者の生産活動等への参加等を支援したこと」をもって一律に評価する体系においては、地域での活躍の場を広げる取組として、生産活動の実施に当たって、地域や地域住民と協働した取組等を実施する事業所に対する加算を新たに設ける。
※　高工賃事業所に対する更なる評価や地域等と協働した取組に対する評価については、施設外就労加算を再編し、組み替えることで対応する。

⑤　就労継続支援から一般就労への移行に対する更なる評価の設定　等
○　一般就労への移行に対する更なる評価を実施する。また、更なる評価は、基本報酬の区分に応じてメリハリのあるものとする。さらに、就労継続支援から就労移行支援への移行についても一定の評価を新たに実施する。
○　一般就労への移行促進を見込み、就労継続支援の福祉専門職員配置等加算における有資格者として作業療法士を新たに評価する。

⑥　一般就労への移行や工賃向上等の更なる促進に向けた施設外就労加算の発展的な見直し
○　施設外就労加算を廃止・再編し、一般就労への高い移行実績や高工賃を実現する事業所、地域連携の取組への評価に組み替える。

⑦　就労移行支援及び就労継続支援における在宅でのサービス利用に係る要件の緩和
○　在宅でのサービス利用について、新たな生活様式の定着を見据え、本人の希望や特性を踏まえつつ、更に促進するため、令和２年度に限って新型コロナウイルス感染症への対応として臨時的に要件緩和した取扱いを、令和３年度以降は常時の取扱いとする。

⑧　基本報酬の算定に係る実績の取扱いに関する新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた柔軟な取扱い
○　令和３年度の報酬算定に係る実績は、「令和元年度又は２年度を用いないことも可能（就労継続支援は30年度利用可）」とする。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料１(抜粋)

就労移行支援に係る報酬・基準について①

論点１　基本報酬について

検討の方向性

○　各事業所の実績が引き上がったことからも、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。また、**実績としては、引き続き「就労定着率」で評価してはどうか**。

○　その上で、各事業所の実績をより的確に反映するため、**標準利用期間が２年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去２年間の実績を踏まえたものとすることを検討してはどうか**。

論点２　支援の質の向上について

検討の方向性

○　事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせてサービス提供するためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を**的確に把握・評価（アセスメント）**することが必要である。
　このため、アセスメントについて、**地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組（本人や他の支援機関等を交えたケース会議の実施等）を実施した場合には、当該取組を報酬において評価することを検討してはどうか**。

○　また、就労支援の中心的な役割を担う「**就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか**。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料１(抜粋)

就労移行支援に係る報酬・基準について②

論点３　一般就労の範囲について

検討の方向性

○　一般就労の範囲については、様々な雇用・勤務形態や労働時間数・日数において実際に働くことを実現した障害者がおり、また、短時間労働などの働き方を進める雇用施策の動向も踏まえると、一般就労した際の雇用形態等により一定の線引きは難しいのではないか。

○　このため、就労移行支援利用後の一般就労の範囲については、現時点においては、雇用形態等による線引きはせず、**引き続き雇用契約の有無をもって判断することとしてはどうか**。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料１(抜粋)

就労定着支援に係る報酬・基準について①

論点１　基本報酬について

検討の方向性

○　各事業所とも高い実績で推移していることから、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績についても、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価してはどうか。

○　その上で、現行の７段階の報酬区分において、上位２区分に８割以上の事業所がいる一方で、下位２区分の事業所はほとんどいないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、**７段階の各区分における実績の範囲（「就労定着率９割以上」等）の見直しを検討してはどうか**。

○　就職後６ヶ月経過した後に円滑に就労定着支援事業所による支援が開始できるよう、**就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における６ヶ月間の職場への定着支援の（努力）義務の期間において、本人が希望する場合、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を就労移行支援事業所等の運営基準に規定することを検討してはどうか。**

※　就労定着支援事業所による支援が円滑に開始できるよう、就職日前後から就職後６ヶ月経過までの間に必要となる手続や対応などについて、標準的なフローチャートなどを作成し、広く周知することも検討。

○（再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料１(抜粋)

就労定着支援に係る報酬・基準について②

論点２　支給要件等について

検討の方向性

○　支給要件である「利用者との対面による１月１回（以上）の支援」については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、これにより支援内容が徒に限定されてしまうおそれがあること等を踏まえると、**引き続き支給要件は設けることとした上で、その内容の見直しを検討してはどうか**。

○　具体的には、
- 　就労定着支援は、最大３年間の中で、支援終了後も就労の継続が図られるよう、雇用されたことに伴い生じる日常生活又は社会生活上の問題への対処方法等を身につけていただく支援が求められること
- 　一方、本来、事業所が実施する支援は多岐にわたり、個別性が高いことからその内容を網羅的に示すことが難しいこと
- 　定着支援において具体的にどのような支援が実施されたかについて、雇用する企業等と共有することはナチュラルサポート*の構築にも資すると考えられること

等を踏まえ、特定の支援内容や方法を要件とするのではなく、**どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月１回共有することを要件とすることを検討してはどうか**。

*　*ナチュラルサポートとは、一般的に、障害者を受け入れた企業の従業員が職場で障害者を支えることのできる体制づくりをいう（令和２年度版就業支援ハンドブック（2020年独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構編））。*

○　また、就労定着支援を実施していく上で、「就業上の支援」や「健康上での支援」など、関係機関と連携した支援が必要である場合も多く、また、円滑な支援終了に向けた障害者就業・生活支援センター等との連携も必要である。これらの関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、**就労定着支援事業所の連絡調整のもと、関係機関とのケース会議等を実施した場合には、一定の限度において報酬上の評価を検討してはどうか**。

なお、検討に当たっては、これらの**関係機関と連携した支援については、支援期間に関わらずに必要となるもの**であることから、現在支援開始１年目についてのみ評価している、**「企業連携等調整特別加算」の見直しと合わせて検討してはどうか**。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料２(抜粋)

就労継続支援Ａ型に係る報酬・基準について①

論点１　基本報酬について

検討の方向性

○　他の就労系サービスの状況を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。

○　その上で、**「１日の平均労働時間」により就労継続支援Ａ型の取組を評価することは、一定の合理性がある**ものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を**十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直すことを検討してはどうか**。

○　具体的には、就労継続支援Ａ型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、**「１日の平均労働時間」に加え、例えば「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間勤務希望者の受け入れ状況」などの複数の項目における評価をスコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。**なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてはどうか。

○　また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る**各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討**してはどうか。

※　平成30年４月から開始している情報公表制度との連動についても検討。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

就労継続支援Ａ型に係る報酬・基準について②

検討の方向性

○　報酬の基礎となる実績について、各事業所や自治体にとって、その算出方法等が徒に複雑にならないよう、「１日の平均労働時間」以外の評価項目については４項目程度とし、合計５項目程度の評価項目から算出することを検討してはどうか。
　また、各評価項目からなるスコアについては、「働く場」としての質を高めている事業所や質の高い支援を行っている事業所などが高くなるよう設定（加点方式）することを検討してはどうか。

○　**具体的には、「①（１日の平均）労働時間」のほか、「②生産活動」、「③多様な働き方」、「④支援力向上」、「⑤地域連携活動」の観点から評価項目の内容を検討してはどうか。**
　また、**全体の評価における各評価項目のウェート（重み付け）については**、現行の評価項目である**「①（１日の平均）労働時間」を最も高く評価した上で、「①>②>③≧④>⑤」を基本に、評価点（スコア）を調整**することを検討してはどうか。

○　また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。（再掲）【第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料２より】
　その上で、**公表していない事業所については、報酬において減算することも検討**してはどうか。

○　なお、**今後の就労継続支援Ａ型の在り方については**、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、**雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進める**こととしてはどうか。

各評価項目の内容（イメージ）

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(第20回)（R2.11.12）　資料９(抜粋)

Ⅰ 労働時間

1日の平均労働時間の状況

（評価要素）
・1日の平均労働時間の長短

（評価の視点）
・1日の平均労働時間」が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため、「1日の平均労働時間」により評価

（評価方法）
前年度における1日の平均労働時間により7段階の評価。
①７時間以上　：△点　⑤３時間以上４時間未満　：△点
②６時間以上７時間未満：△点　⑥２時間以上３時間未満　：△点
③５時間以上６時間未満：△点　⑦２時間未満　：△点
④４時間以上５時間未満：△点

●点 / 40点

Ⅱ 生産活動

生産活動収支の状況

（評価要素）
・指定基準第192条の履行状況
・経営改善計画の提出状況
・複数年での状況

（評価の視点）
生産活動収支の状況が健全であることは、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、これに係る指定基準の履行状況等により評価

（評価方法）
複数年に亘る経営改善の必要性の有無により4段階の評価
①複数年度、経営改善計画の提出の必要性がないこと　：△点
②前年度において経営改善計画の提出の必要性がないこと　：△点
③前年度において経営改善計画の提出の必要があること　：△点
④複数年度、経営改善計画の提出の必要があること　：△点

●点 / 25点

Ⅲ 多様な働き方

多様な働き方に係る制度整備及び実施状況

（評価要素）
以下の制度の整備状況及び活用実績
・テレワーク制度
・短時間勤務制度
・年次有給休暇の時間単位付与又は計画付与制度
・傷病休暇又は病気休暇制度
・その他個々の状態や働き方に対応した制度・仕組み

（評価の視点）
・利用者の多様な働き方のニーズに対応できるかどうかは就労の機会の提供の観点で重要であることから、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

（評価方法）
規定を就業規則等において整備したのみの場合は各１要素、各制度に係る規定を整備し、かつ前年度の活用実績があった場合に各２要素として評価（最少０～最大１０）した上で、以下４段階の評価
①７要素以上満たしている場合　：△点
②５要素以上満たしている場合　：△点
③１要素以上の場合　：△点
④０要素の場合　：△点

●点 / 15点

Ⅳ 支援力向上

安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取組

（評価要素）
・外部研修の参加状況　・内部勉強会等の開催状況
・他の事業所や企業からの視察、実習の受け入れ状況
・他の事業所や企業への視察、実習の送りだし状況
・地域の企業交流会への参加状況

（評価の視点）
・職員が常に仕事に対して意欲的に臨めるようなキャリアアップの機会を組織として提供することは、基礎となる職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がることから、支援力向上に係る取組の実施状況により評価

（評価方法）
各取組を年１回実施した場合は各１要素、各取組を年２回以上実施した場合には各２要素として評価（最少０～最大１０）した上で、以下４段階の評価
①７要素以上満たしている場合　：△点
②５要素以上満たしている場合　：△点
③１要素以上の場合　：△点
④０要素の場合　：△点

●点 / 15点

Ⅴ 地域連携活動

地域連携活動の実施状況

（評価要素）
・地元企業と連携した高付加価値の商品開発や施設外就労による地域での働く場の確保などの取組の有無
・社会的課題や地域課題の解決に向けた事業や取組の有無

（評価の視点）
・事業所がその事業を展開する中で、利用者と地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の場を広げていくことは、利用者がそこで暮らし、自立した生活を実現していく上でも大切なことから、事業所における地域と連携した事業や取組（地域連携活動）の実施状況により評価

（評価方法）
前年度において、地域連携活動実績の事例が複数ある場合に評価
①　３事例以上ある場合　：　△点　③　事例がない場合　：　△点
②　１事例ある場合　：　△点

●点 / 5点

合計	／100点

	90点以上	80点以上90点未満	70点以上80点未満	60点以上70点未満	50点以上60点未満	40点以上50点未満	40点未満
20人以下	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位
・・・・							
81人以上	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位	●単位

54

就労継続支援Ａ型に係る報酬・基準について③

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(第15回)（R2.9.24）　資料２(抜粋)

論点２　一般就労への移行の促進について

検討の方向性

○　就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、**引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか**。

○　また、**就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても**、一般就労への移行に向けて**次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか**。

○　併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、**作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか**。

○　（再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

論点３　最低賃金減額特例等について

検討の方向性

○　最低賃金減額特例については、約９割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が３人以上いた事業所においても支援により一般就労への移行者を多く出していることから、**今回の報酬改定においては特段対応しないこととしてはどうか**。

○　送迎加算については、送迎の理由として、「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」といったやむを得ない事情を多く含まれていることや、送迎の必要性を一律判断することなく、多くの事業所で個別に判断していることを踏まえ、**引き続き継続することを検討してはどうか。**

その上で、就労継続支援Ａ型が利用者と雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであるということを念頭に、**事業所へは利用者が自ら通うことが基本である旨を改めて周知徹底することを検討してはどうか。**

55

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料１(抜粋)

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について①

論点１　基本報酬について

検討の方向性

○　各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図られたことからも、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。また、**実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか**。

○　その上で、現行の７段階の報酬区分において、**下位３区分に８割近くの事業所（特に「１万円以上２万円未満」の区分には４割以上の事業所）がいることを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、７段階の各区分における実績の範囲（「平均工賃月額１万円以上２万円未満」等）の見直しを検討してはどうか**。

○　一方で、障害者本人や関係者の声、地域において就労継続支援Ｂ型が果たしている役割等の実態を踏まえると、「平均工賃月額」だけでは利用者の就労支援ニーズや事業所の支援の実態を反映することが難しい側面もあることから、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに別の報酬体系の創設についても検討してみてはどうか。（論点２）

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料１(抜粋)

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について②

論点２　多様な就労支援ニーズへの対応について

検討の方向性

○（再掲）各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図れたことからも、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、**引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか**。また、**実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか**。

○　その上で、多様な就労支援ニーズへの対応については、今後も**引き続き支援ニーズが増える可能性が高いことを踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系とは別の報酬体系についても検討してみてはどうか**。

○　例えば、**現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに、利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を新たに創設するなど、報酬体系の類型化を検討してみてはどうか**。なお、検討に当たって、類型化により新たに創設される報酬体系の単価水準等については、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を十分に踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のものとバランスを取って設定する必要があるのではないか。
※　どちらの体系であっても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を促進（論点３）

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について③

検討の方向性①

○　**「平均工賃月額」に応じた報酬体系と新設を検討している報酬体系の報酬上の評価については、**「平均工賃月額」に応じた報酬体系が、
- 平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ創設したものであるとともに、
- 利用者の障害特性等に応じ、工賃向上に向けて、生産活動等の提供や必要な訓練等の支援などを行うことは、その実施に当たり相当程度の労力を要するものと考えられること

を踏まえつつ、**基本報酬と加算を含む全体として両者のバランスを取って、設定することを検討**してはどうか。

○　例えば、**「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、利用者の自立した地域生活の実現に向け、引き続き工賃向上を進めていくため、**
- **高い水準で工賃向上を実現している事業所について、基本報酬においてさらに評価**
- また、このような工賃向上を実現している事業所について、加えて一般就労への移行にも取り組んだ場合には、基本報酬の報酬区分に応じて、一般就労への移行に係る評価を高く設定（論点３）
- 一方、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方への工賃向上に向けた支援も重要であることから、「平均工賃月額」の算出にあたっての一定の配慮は引き続き継続

また、**「利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価」をする報酬体系については、利用者の多様な働く意欲に応えつつ、地域での活躍の場を緩やかに広げる取組を進めていくため、**
- **地域住民と協働した取組の実施など、地域を支え、地域とつながる取組・活動への参加を支援する事業所に対して新たに報酬上の評価**
- 自立に向けた意欲の向上、地域生活や就労を続ける上での不安の解消などへの支援を充実させるため、**ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価**
- 一方、支援を通じ、一般就労への移行を実現した場合には、引き続き報酬上評価

することを検討してはどうか。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について④

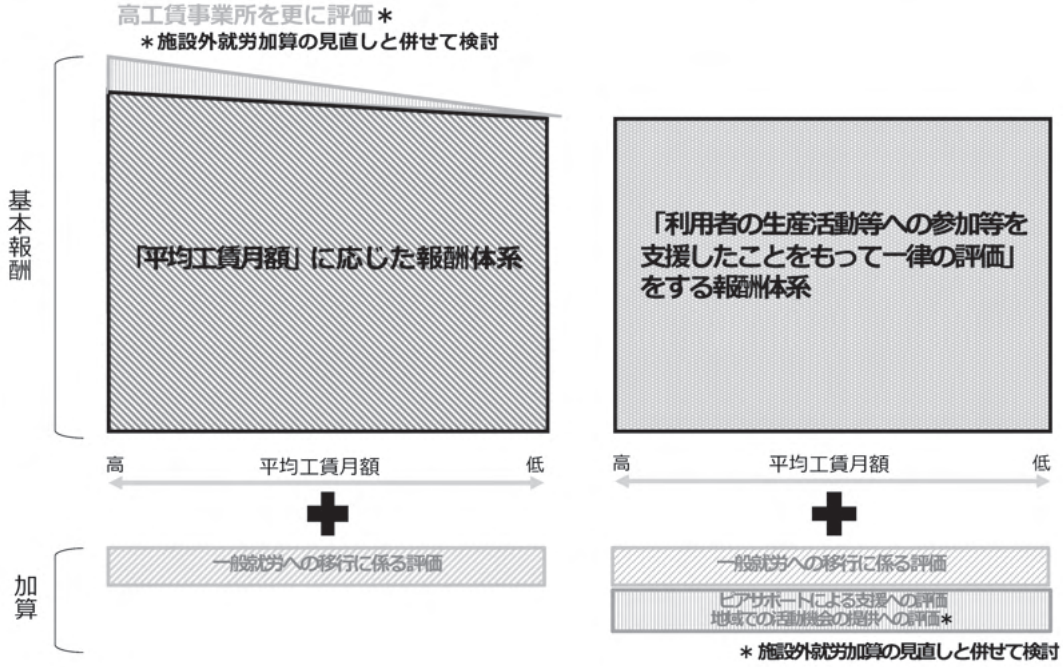
検討の方向性②

○　また、**各報酬体系については、事業所単位**とし、既存の事業所や自治体の事務手続きが過重な負担とならないよう十分留意した上で、**自治体にどちらの報酬体系とするか届け出る**ものとすることを検討してはどうか。
　例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、各事業所が特別な事情がない限り３年毎（次回の計画始期は令和３年度から）に作成し、自治体に提出することになっている「工賃向上計画」の提出と合わせて行うなど、効率的な手続きを検討してはどうか。

○　なお、**今後の就労継続支援Ｂ型の在り方については**、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、**雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進める**こととしてはどうか。

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

報酬体系の類型化と報酬上の評価（イメージ）



60

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料２(抜粋)

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

就労継続支援Ｂ型に係る報酬・基準について⑤

論点３　一般就労への移行の促進について

検討の方向性

○　就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、**引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか**。

○　また、**就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても**、一般就労への移行に向けて**次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか**。

○　併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、**作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか**。

○　（再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「**就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和**し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

検討の方向性

○　基本報酬において**高い報酬区分にある就労継続支援事業所が、賃金・工賃向上の取組とともに、一般就労への移行支援に取り組み、それを実現することは、当該支援において相当の労力を要する**のではないか。

○　このため、一般就労への移行については、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価とするほか、**更なる評価として、基本報酬における報酬区分と連動した加算を創設することを検討**してはどうか。

○　具体的には、**更なる評価については、**就労移行支援体制加算のようにすべての事業所を一律に評価するのではなく、**基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算としてはどうか。**

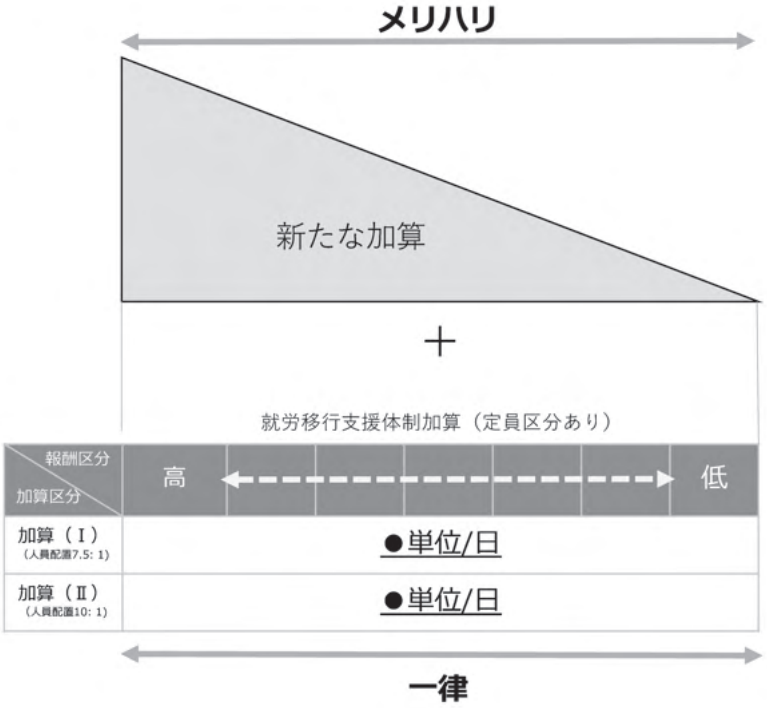
61

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

一般就労への移行に係る更なる評価（イメージ）

【更なる評価】
現行の就労移行支援体制加算に加えて、基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算として創設してはどうか

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



障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について①

論点１　新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について

検討の方向性

○　令和３年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和２年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討することとしているが、新型コロナウイルス感染症の影響度合いに鑑み、現在検討している方向性で見直しを進めた場合を仮定し、具体的な算出方法を示してはどうか。

○　具体的には、次のような算出方法を想定しているものであり、各サービスともこれを踏まえつつ、今後の基本報酬等の見直し内容を受け、更に精査を重ねてはどうか。

- **就労移行支援については**、「標準利用期間が２年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去２年間の実績を踏まえたものとすることを検討」していることから、**令和３年度の報酬算定は「平成30年度及び令和元年度」又は「令和元年度及び令和２年度」のどちらか一方の実績を用いて算出。**
- **就労定着支援については**、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価することを検討していることから、**令和３年度の報酬算定は「平成30年度～令和元年度（２年間）」又は「平成30年度～令和２年度（３年間）」のどちらか一方の実績を用いて算出。**
- **就労継続支援Ａ型については**、「「１日の平均労働時間」を主軸とした複数の評価項目」における評価を検討しているところであり、**令和３年度の報酬算定にあたっては、評価の主軸である「１日の平均労働時間」については「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和２年度」のいずれかの実績を、それ以外の評価項目については基本的には「令和２年度」の実績を用いて算出。**
- **就労継続支援Ｂ型については**、引き続き「平均工賃月額」で評価することも検討していることから、**令和３年度の報酬算定は「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和２年度」のいずれかの実績を用いて算出。**

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第20回)
(R2.11.12)　資料９(抜粋)

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた今後の実績算定の取扱いについて（案）

【令和３年度にかかる報酬の取扱い】　※　令和４年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

サービス	現行の取扱い	現在検討中の見直し内容	柔軟な取扱い（案）
就労移行支援	前年度の就労定着率の実績を踏まえて評価	過去2年間の就労定着率の実績を踏まえて評価	①「令和元年度～令和２年度」 ②「平成30年度～令和元年度」 いずれかの就労定着率の実績で評価
就労定着支援	過去3年間の支援期間の就労定着率の実績を踏まえて評価		①「平成30年度～令和元年度（２年間）」 ②「平成30年度～令和２年度（３年間）」 いずれかの支援期間の就労定着率の実績を用いて算出
就労継続支援Ａ型	前年度の1日の平均労働時間の実績を踏まえて評価	前年度の複数の評価項目の実績を踏まえて評価	１日の平均労働時間は ①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和２年度」 いずれかの実績を用いて算出 それ以外の評価項目は基本的には「令和２年度」の実績を用いて算出
就労継続支援Ｂ型	前年度の平均工賃月額の実績を踏まえて評価		①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和２年度」 いずれかの平均工賃月額の実績で評価 ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合

64

障害福祉サービス等報酬改定
検討チーム(第15回)
(R2.9.24)　資料３(抜粋)

就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について②

【論点２】在宅でのサービス利用の要件等について

検討の方向性

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

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

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

【論点３】施設外就労について

検討の方向性

○　施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進してきたことからも、**引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてはどうか**。

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

65

3　障害者雇用と福祉施策の連携強化について

2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討について

趣旨

○ 2040年を見通すと、現役世代（担い手）の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業も増加。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、①多様な就労・社会参加の環境整備や②健康寿命の延伸を進めるとともに、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上を図りつつ、④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保を進めることが必要。

○ このため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置するとともに、部局横断的な政策課題について、従来の所掌にとらわれることなく取り組むためプロジェクトチームを設けて検討する。

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

本部長　：厚生労働大臣

本部長代理　：厚生労働副大臣
厚生労働大臣政務官

事務局長：政策統括官（総合政策担当）

本部員　：
厚生労働事務次官、厚生労働審議官、医務技監、その他部局長

※プロジェクトチームにおける検討を基に改革案を審議

横断的課題に関するプロジェクトチーム

①健康寿命延伸PT（疾病予防・介護予防に関する施策等）
主査：審議官（健康局）　副主査：審議官（保険局）、審議官、統括調整官

②疾病・介護予防、健康づくり実証事業推進PT（予防・健康づくりの実証事業）
主査：審議官（健康局）　主査代理：医療介護連携政策課長
副主査：厚生科学課長、歯科保健課長、健康課長、がん・疾病対策課長、認知症施策推進室長、老人保健課長、国民健康保険課長、参事官（統総）

③医療・福祉サービス改革PT（ロボット、AI、ICTの実用化等）
主査：審議官（老健局）　副主査：審議官（医政局）、統括調整官

④高齢者雇用PT（高齢者の雇用就業機会の確保等）
主査：高齢・障害者雇用開発審議官　副主査：審議官（職業安定局）、審議官（人材開発統括官）

⑤就職氷河期世代活躍支援PT（就職氷河期世代の活躍支援）
主査：厚生労働審議官
副主査：審議官（人材開発統括官）、職業安定局長、雇用環境・均等局長、社会・援護局長、人材開発統括官、政策統括官、審議官（統計、総合政策、政策評価担当）

⑥障害者雇用・福祉連携強化PT（雇用施策と福祉施策の連携等）
主査：厚生労働審議官　副主査：高齢・障害者雇用開発審議官、障害保健福祉部長

⑦地域共生PT（縦割りを超えた地域における包括的な支援体制の整備等）
主査：審議官（政策統括官（総合政策担当））
副主査：審議官（社会・援護局）、審議官（子ども家庭局）、障害保健福祉部長、審議官（老健局）

⑧賃金底上げPT（最低賃金を含む賃金引き上げをしやすい環境の整備等）
主査：厚生労働審議官
副主査：審議官（労働基準局）、医政局長、生活衛生・食品安全審議官、労働基準局長、職業安定局長、雇用環境・均等局長、子ども家庭局長、社会・援護局長、障害保健福祉部長、老健局長、保険局長、年金局長、人材開発統括官、政策統括官

障害者雇用・福祉連携強化ＰＴについて

構成

主査：厚生労働審議官　副主査：職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長

主な検討事項（現段階のイメージ）

- 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿
- 地域の就労支援機関の連携の強化
- 通勤支援の在り方
- 職場等における支援の在り方
- 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲
- 障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価
- 就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
- 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保の在り方　等

開催状況 ※1

第１回	令和元年７月25日	議事：（1）今後の検討の進め方について （2）その他
第２回	令和元年８月７日	議事：（1）障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実（案）について （2）その他
第３回	令和元年10月２日	議事：関係者ヒアリング①（社会福祉法人りべるたす 理事長 伊藤佳世子氏（重度障害者の就労支援について））
第４回	令和元年10月７日	議事：関係者ヒアリング②（(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏（海外事例について））
第５回	令和元年10月18日	議事：（1）分身ロボットカフェの視察について （2）その他
第６回	令和元年11月12日	議事：関係者ヒアリング③（公益社団法人全国脊髄損傷者連合会（代表理事 大濱 眞氏）、一般社団法人日本ALS協会（会長 嶋守 恵之氏）（通勤支援や職場等における支援等の在り方について））
第７回	令和元年12月９日	議事：関係者ヒアリング④（社会福祉法人日本視覚障害者団体連合（会長 竹下義樹氏）（同上））
第８回	令和元年12月９日	議事：関係者ヒアリング⑤（社会福祉法人日本身体障害者団体連合会（会長 阿部一彦氏）（同上））
第９回	令和元年12月13日	議事：関係者ヒアリング⑥（一般社団法人日本経済団体連合会（労働政策本部長 正木義久氏）、日本労働組合総連合会（総合労働局長 仁平章氏）（同上））
第10回	令和元年12月24日	議事：（1）教育分野との連携について ※2 （2）その他　※文部科学省との意見交換
第11回	令和２年２月３日	議事：（1）今後の障害者就労支援施策について （2）その他
第12回	令和２年３月19日	議事：（1）新型コロナウイルスの対応に係る障害者就労への影響等について （2）今後の障害者就労支援施策について（3）その他
第13回	令和２年６月29日	議事：（1）新型コロナウイルス感染症への対応について （2）今後の障害者就労支援施策について （3）その他
第14回	令和２年９月９日	議事：（1）今後の障害者就労支援について （2）その他

※1　PTでの検討状況については、適宜、社会保障審議会障害者部会及び労働政策審議会障害者雇用分科会に報告、議論
※2　教育分野との連携については、PTのもと、両省担当者間で引き続き検討を進める予定

68

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部　障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」（中間取りまとめ）概要①

第１　基本的な現状認識と今後の検討の方向

1　障害者就労支援施策の沿革

○ 平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
- 雇用施策：雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
- 福祉施策：就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援（Ａ型・Ｂ型）、就労定着支援（平成30年４月から新設）を提供

○ 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

2　基本的な現状認識

○ 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】
- 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
- 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的。
- 「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】
- 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
- 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大。
- 技術革新の進展や新型コロナの影響によりオンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性も拡大。

【現行制度が抱えている課題】

＜雇用施策に内在している課題＞
- 障害者雇用の進展による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
- 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。

＜福祉施策に内在している課題＞
- 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
- 就労継続支援Ａ型について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約７割。
- 就労継続支援Ｂ型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えているとの指摘。

3　今後の検討の方向性

○ 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築。

○ 両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。

○ 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

69

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」（中間取りまとめ）概要②

第２　障害者の就労支援に関する当面の方向性

１　効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

（１）共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

○ 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画（就労支援プラン）の共有化を検討。

（２）就労支援人材の育成・確保

○ 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築する等を検討。

○ 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。

（３）通勤や職場等における支援の充実等

○ 令和２年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。

○ 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

２．技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

（１）就労支援人材の育成・確保　※１（２）と同じ

（２）多様な就労支援ニーズへの対応

○ 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。

○ 多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。

○ 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

３．雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

（１）障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

○ 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援Ａ型事業所の取扱いを検討。

○ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、１（１）の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。

○ 職業リハビリテーション機関（ハローワークや地域障害者職業センター等）について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

（２）就労系障害福祉サービスの見直し

○ 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。

○ 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第３　今後について

○ 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要。

○ 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。

➡ 「雇用施策担当である職業安定局（障害者雇用分科会）」と「福祉施策担当である障害保健福祉部（障害者部会）」による合同検討会の立ち上げ

70

行政説明

＜障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会　開催要綱（抜粋）＞

１．趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが予想される。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年９月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

２．主な検討事項

（１）効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について

（２）技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について

（３）その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

３．構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

71

（別紙）

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
構成員

阿部　一彦（あべ かずひこ）	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会　会長
阿部　正浩（あべ まさひろ）	中央大学経済学部　教授
阿由葉　寛（あゆは ひろし）	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会　会長
池田　三知子（いけだ みちこ）	一般社団法人日本経済団体連合会　労働政策本部長
岡田　久実子（おかだ くみこ）	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会　理事長
菊池　馨実（きくち よしみ）	早稲田大学法学学術院　教授
久保　厚子（くぼ あつこ）	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会　会長
倉知　延章（くらち のぶあき）	九州産業大学人間科学部　教授
駒村　康平（こまむら こうへい）	慶應義塾大学経済学部　教授
酒井　京子（さかい きょうこ）	NPO 法人全国就業支援ネットワーク　代表理事
酒井　大介（さかい だいすけ）	全国就労移行支援事業所連絡協議会　会長
眞保　智子（しんぼ さとこ）	法政大学現代福祉学部　教授
鈴木　龍也（すずき たつや）	福島県立相馬支援学校　校長
竹下　義樹（たけした よしき）	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会　会長
永松　悟（ながまつ さとる）	杵築市長
仁平　章（にだいら あきら）	日本労働組合総連合会総合政策推進局　局長
長谷川　珠子（はせがわ たまこ）	福島大学行政政策学類　准教授
山口　祥義（やまぐち よしのり）	佐賀県知事

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

（五十音順・敬称略）

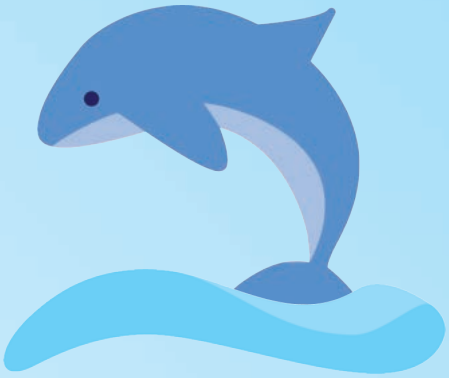
公共財団法人ヤマト福祉財団助成事業

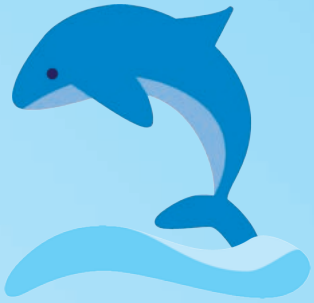
全Aネット就労支援セミナーin沖縄　要旨集

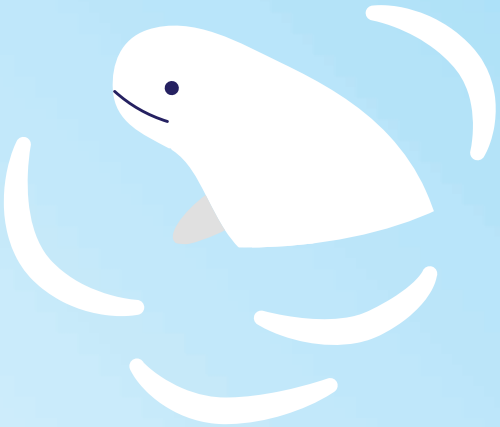
発行日　2021年1月23日

発行　NPO法人就労支援A型事業所全国協議会
（全Aネット）

事務局　NPO法人就労支援A型事業所全国協議会
（全Aネット）





全Aネット

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会