

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等

NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会
理事長 久保寺 一男

2026年6月26日

 全Aネット

NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会の概要

1. 設立年月日:平成27年7月31日

2. 活動目的及び主な活動内容

全Aネットは、障害のある人々が地域で安心して働き、生きがいを持って暮らせる社会の実現を目的としています。そのために、雇用契約に基づく安定した就労機会を提供し、一人ひとりの能力や希望に応じた支援を行うことで、働くことを通じた自立と社会参加を支援しています。また、一般企業への就労支援や地域との連携を通じて、誰もが尊重される共生社会の構築を目指します。

【主な活動内容】

- ・優良事業所認定事業
- ・セミナー開催(全国で適正な運営理解や優良な事業所育成を目的に年4回開催)
- ・全国各地域でのA型事業所のネットワーク作り
- ・事業振興事業(生産活動事業売上を上げる目的で活動)

3. 加盟団体数(又は支部数等):団体 261、個人 10 (令和8年5月時点)

(団体の法人格 営利企業:49.6%、一社:11.5%、社福:17.3%、NPO:20.8%、その他:0.8%)

4. 会員数:271 (令和8年5月時点)

5. 法人代表: 理事長 久保寺 一男

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要） I

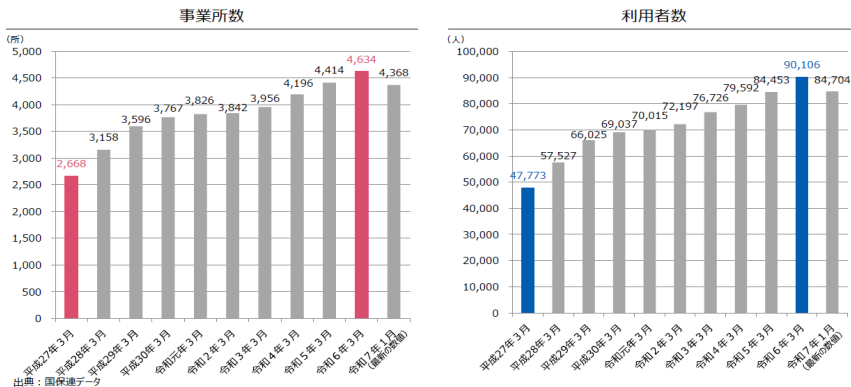
現状

- ・ 就労継続支援A型は「労働者として働く場」と「訓練・福祉的支援」を一体的に提供する唯一の事業。
- ・ 一般就労に向けた実践的訓練の場としても機能
- ・ ここにきて利用者、事業所が制度発足以来初の減少。今後については事業所の約1割がA型事業からの撤退を検討。制度の継続に深刻な影響があり、障害者が労働者として働く場が失われるおそれ
- ・ A型事業に求められる精神障害者や特に配慮が必要な人の就労が進まないおそれ
- ・ 質の低い支援で多額の給付をねらう事業所の出現

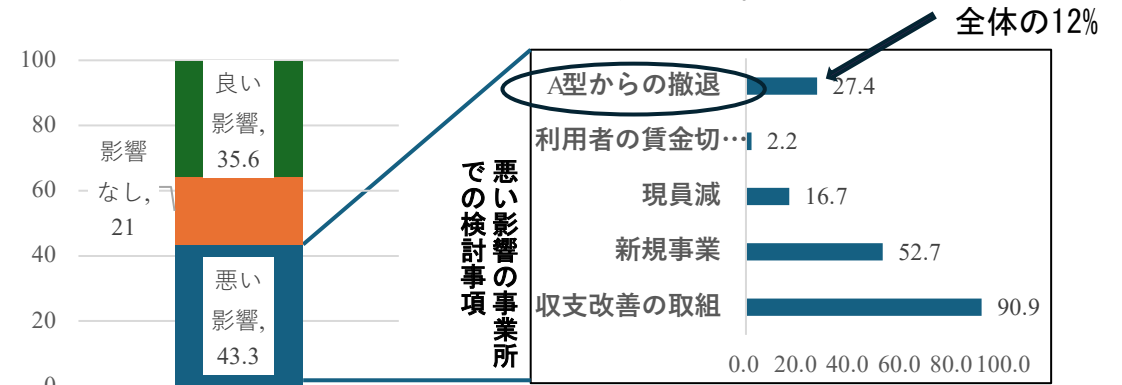
背景

- ・ スコア方式は多角的評価、不適正な事業所の排除等に効果。しかし、生産活動（就労機会の提供）と福祉的支援（訓練等の支援の提供）の評価のアンバランス等が事業の継続及び支援の質に影響（視点3）
- ・ 原材料費の高騰、最低賃金の上昇、景気変動の影響が生産活動を直撃（視点3）
- ・ 自治体の指導監査機能が脆弱

A型の事業所数、利用者数の推移



2024年度のスコア方式改訂の影響



全Aネット：2027年度A型事業報酬改定についてのアンケート（2025年11月）

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要）Ⅱ

主な改訂提案

I スコア方式の是正

- ・ 生産活動と福祉支援のスコアのアンバランス是正
- ・ 精神障害者等を雇用できる労働時間スコア
- ・ 黒字化努力や設備投資を評価する生産活動スコア
- ・ 制度の趣旨に沿った支援力向上や地域連携スコア
- ・ 利用者の能力向上の重視

II 加算

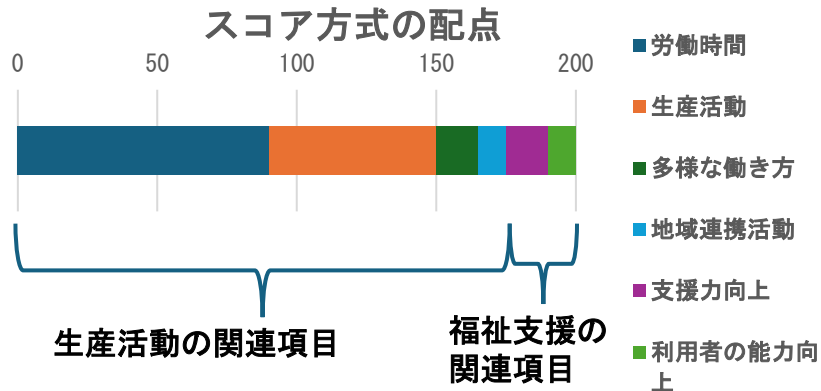
- ・ 就労移行支援体制加算の有効活用、不正利用の排除

III 事業の持続可能性の確保

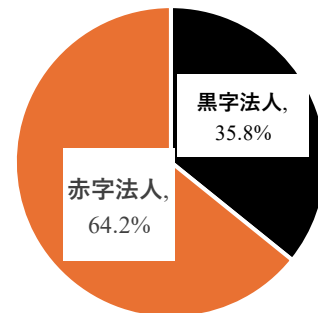
- ・ 新規展開の支援、企業・自治体からの発注の確保

IV 制度の適正な運営の確保

- ・ 自治体の指導の適正化・効率化
- ・ 労働市場メカニズムの活用



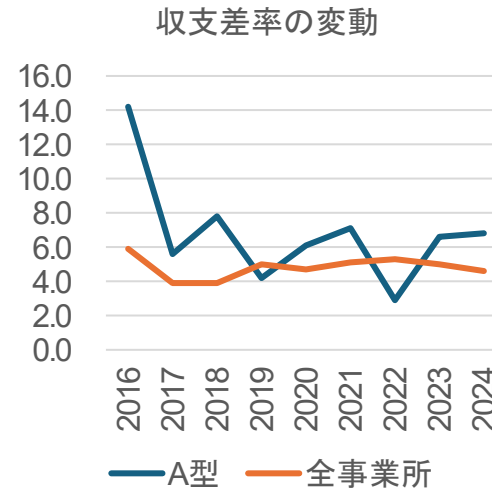
企業の収支状況



東京商工リサーチ調べ(2024年度)

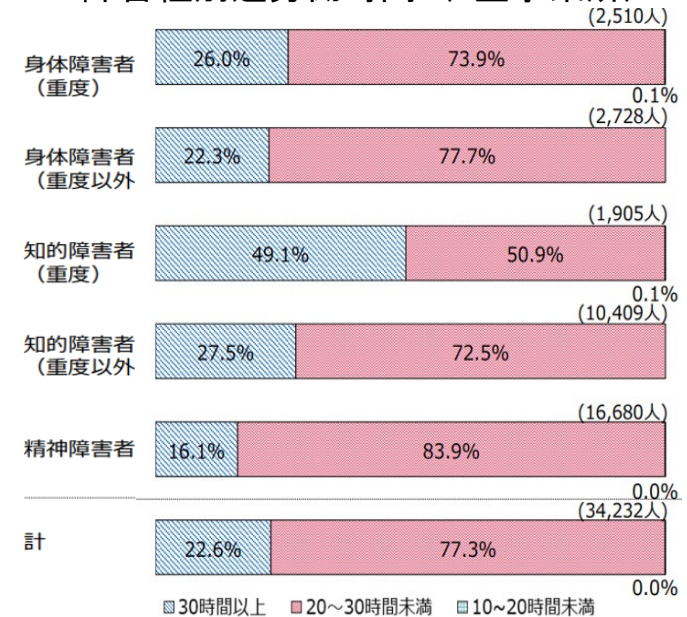
改訂の効果

- ・ 精神障害者等が労働者として働く場の確保（視点4, 6）
- ・ 支援の質の向上（視点2, 5）
- ・ 企業等への就職の増加（視点6）
- ・ 制度の適正な運営による財政効果（視点1）
- ・ 地域社会の支え手の確保



厚生労働省：障害福祉サービス等経営概況調査

障害種別週労働時間（A型事業所）



厚生労働省：今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会第7回資料

I. スコア方式について

I-1. 配点のバランス

- 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い。
- したがって、福祉的支援の質を上げることに繋がっていない。また、特にていねいな支援を必要とする障害者の受入れが阻害されている。
- アンケートでも65%の事業所が点数配分の見直しが必要と回答した。

このため、以下のように提言する

- ① 生産活動の配点を減らし、福祉的支援の配点を増やす
- ② ①に伴い、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
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

I-2. 労働時間の項目

- 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障害者がいる。こうした障害者にも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。
- 精神障害者の就労が増加しているが、その労働時間は他の障害に比べて短い。
- しかし、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
- この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、その内容について以下のように提言する

- ①短時間労働を必要とする精神障害者等については、平均労働時間の算出の際に労働時間を増加させて（例えば1.25倍）計算する
- ②精神障害者等が利用開始時や状態悪化により一時的に短時間就労となった場合に、その期間を平均労働時間の算出から除外する
- ③「4. 多様な働き方」の「短時間勤務制度」がある事業所について、当該制度を利用した者はその期間について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）

I-3. 生産活動の項目

- 現行のスコア方式では、生産活動収入が利用者賃金を下回っている（以下「赤字」）事業所については、赤字の程度がわずかであってもまったく評価をしない基準となっている。これでは赤字削減努力をしながらもわず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、赤字解消の継続的努力のモチベーションが失われる。アンケートでもこの点の見直しを求める声が最も多かった
- 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る
- 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、その内容について以下のように提言する

- 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

I-4. 多様な働き方の項目

- 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
- 制度の整備だけでなく、活用が重要である

このため、以下のように提言する

- ① 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
- ② 活用実績を加える

I-5. 支援力向上の項目

- 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。
- 学会発表及び国際規格は大規模の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である。
- 制度の整備だけでなく、実際に取り組むことが重要である
- 支援力の向上のための適切な研修・視察の機会がない

このため、配点の増加に加えて、その内容について以下のように提言する

- 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

I-6. 地域連携活動の項目

- 項目の標題は地域連携活動となっているが、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、その内容について以下のように提言する

- ① **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

I-7. 利用者の知識・能力の向上の項目

- 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

このため、配点の増加に加えて、その内容について以下のように提言する

- ① 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
- ② 「一般就労に向けた」という限定を削除する

I-8. スコアの公表方法について

- スコア公表の主目的は利用者への情報提供であるのに、現行の公表方法ではその役割が十分に果たせているとはいえない。
- ワムネットは事業所情報がわかりにくく、また、複数の事業所の比較が難しい。
- 個々の事業所のHPは構造がバラバラで、必要な情報にたどり着くことが難しい。
- 障害者やその家族・支援者が事業所を選択する際に利用できるように、事業所を容易に調べ比較しやすい仕組みを整えるべきである

このため、以下のように提言する

- ① **スコアを含めた事業所の情報**（仕事の内容、労働条件、決算等を含む）を容易に**取得し比較**することができるような仕組みを作る。あるいはそのようにワムネットを改善する
- ② ①の方法による公表を義務づける
- ③ 就労選択支援においても事業所情報を活用する仕組みとする

Ⅱ. 加算について

- 就労移行支援体制加算は一般就労の促進に重要だが、制度を悪用した使い方が見られる。また、就労継続支援における支援のありかたそのものに関わる課題である
- 施設外就労は、企業での就労を体験することにより企業就労に向けた力をつけることができる。また、事業の拡大による生産活動の安定に資する

このため、以下のように提言する

- ① 就労移行支援体制加算について以下のように改定する
 - ・単純に移行人数を評価するのではなく、移行支援プロセス、移行前後のケア、定着支援、就労支援員の配置等の**支援の質**を評価する仕組みとする
 - ・**一定以上のスコア点**を要件とする
 - ・極端な短時間雇用は除外し、**雇用率（または雇用保険）対象**に限定する
 - ・一般就労した者の数を計算の基礎とする**個別報酬型**とする加算の要件の整理に加えて、就労移行を進めるために
 - ・一般就労中の**一時的利用**（特に労働時間延長支援型）について制度の活用を促進する
 - ・一般就労からA型に戻る際の**アセスメント**等を適確に行う
- ② 施設外就労加算を復活させる

Ⅲ. 物価高騰、最低賃金上昇等への対応について

- 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。
- 利用者には雇用契約により最低賃金以上を支払っており、最低賃金の毎年の上昇（資料6）によって賃金費用も大幅に増加している。
- 一方で、ほとんどの事業所が零細事業で販売単価等についての交渉力が弱く、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い。
- 事業の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、以下のように提言する

- 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

IV. 制度の趣旨目的に沿った運営について

- A型事業が拡大するにつれて、制度の趣旨目的からはずれて行政からの給付を目的とする事業者が生まれており、健全なA型事業者が悪影響を受けかねない。
- 制度の整備による排除では隙間を狙う事業者が出現するので、運営面の取組が重要である。
- 自治体による指導については、新たなガイドラインの効果が期待されるが、人員、予算、ノウハウの不足は解消されておらず、効率的効果的な指導が必要とされている。
- 利用者の適切な選択の支援により、市場原理による淘汰を促すことが必要である

このため、以下のように提言する

- ① ガイドラインを踏まえた書類の審査は、民間業者への委託、AI審査の開発、制度悪用の疑念のある事業所に対する重点的な指導等により効率化し、**自治体の負担を軽減**する
- ② 自立支援協議会や地域の事業所団体の活用、専門委員会の設置等により外部の知見を加える
- ③ ①、②を踏まえ、**自治体の把握・指導は抜き打ちによる現場把握・指導を原則とする**
(利用者が働いている場面の観察、利用者の声の把握、経営者からのヒアリング等)
- ④ 事業所が複数自治体にある法人について、監査や自治体間連携の強化を進める
- ⑤ **具体的情報及び事業所間の比較の仕組み**を整備し利用者の適切な事業所選択を支援する
- ⑥ 不適切な職場にいる障害者が**容易に転職**できるように仕組みを整える
- ⑦ ICT、AIを活用した効率的な**モニタリング手法**を開発・提供する