ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Aネットかながわ（神奈川県就労継続支援A型事業所連絡会）
2019年度第２回研修会

就労継続支援Ａ型について

令和元年９月11日

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課
就労支援係長　宮本 和也

目　次

１　障害者福祉制度について

２　就労系福祉サービスについて

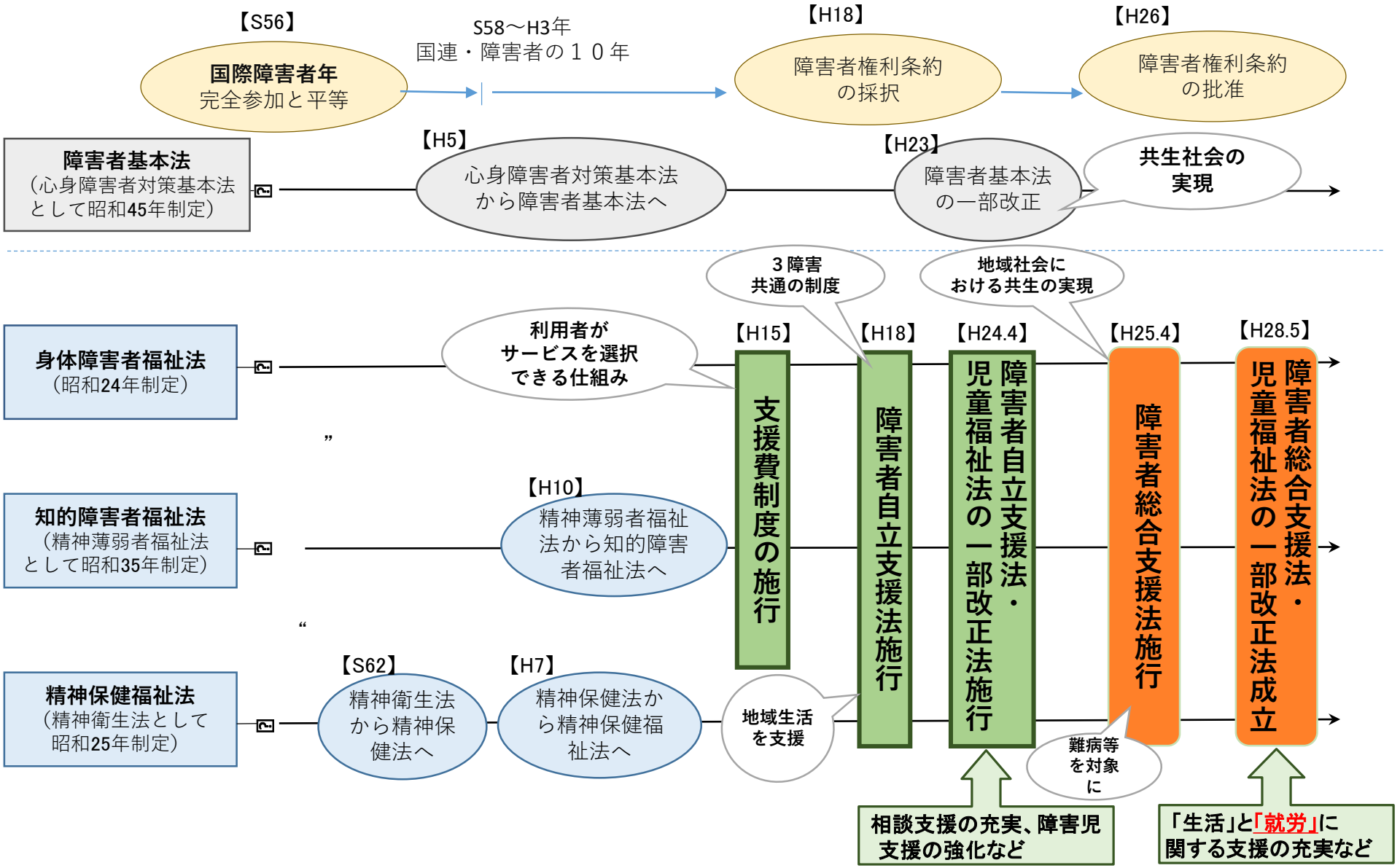
３　平成30年度報酬改定について

４　就労継続支援A型について

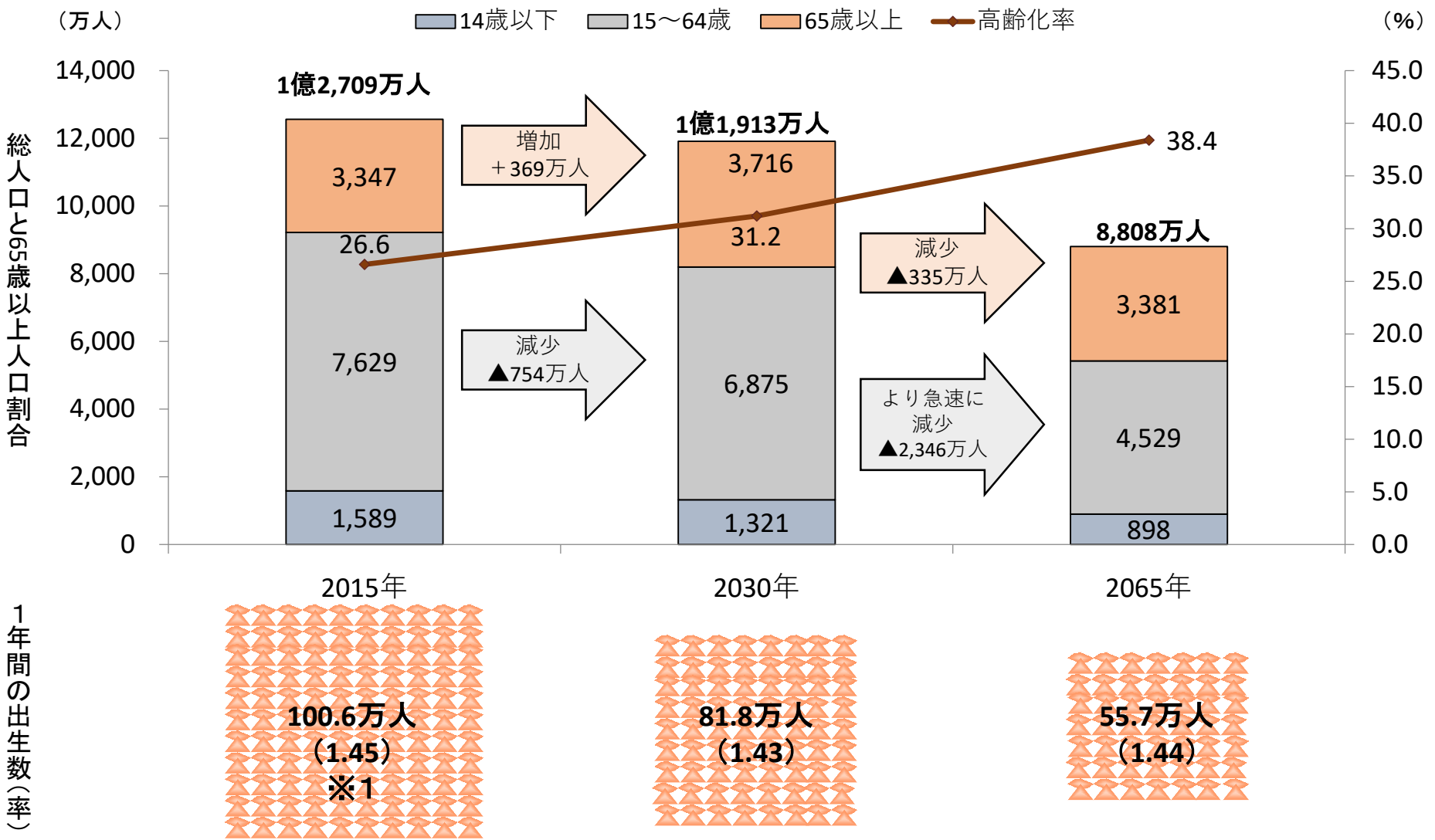
５　農福連携について

１　障害者福祉制度について

（1）ノーマライゼーションの進展と法制度の変化



（２）人口構造の急激な変化、高齢化の進展

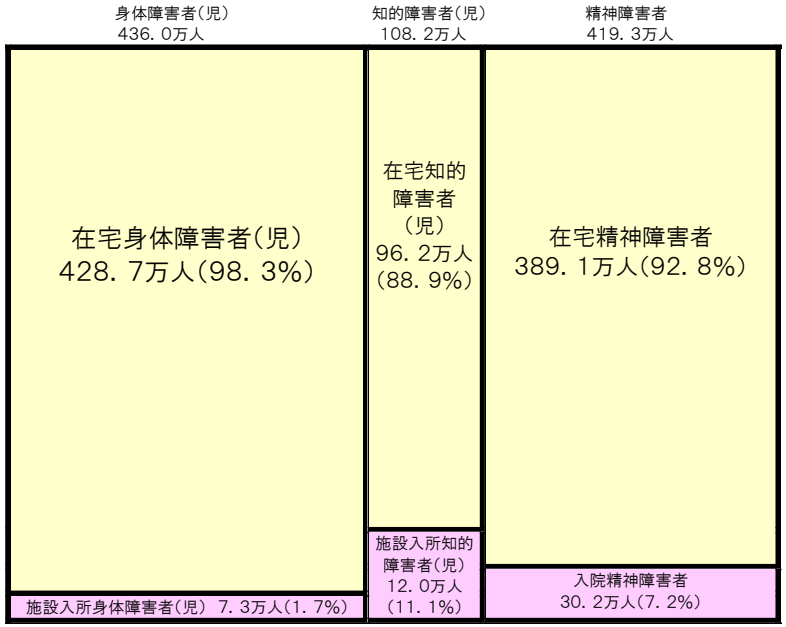


（２）人口構造の急激な変化、高齢化の進展

○ 障害者の総数は963．5万人であり、人口の約7．6%に相当。
○ そのうち身体障害者は436．0万人、知的障害者は108．2万人、精神障害者は419．3万人。
○ 障害者数全体は増加傾向にあり、また、在宅・通所の障害者は増加傾向となっている。

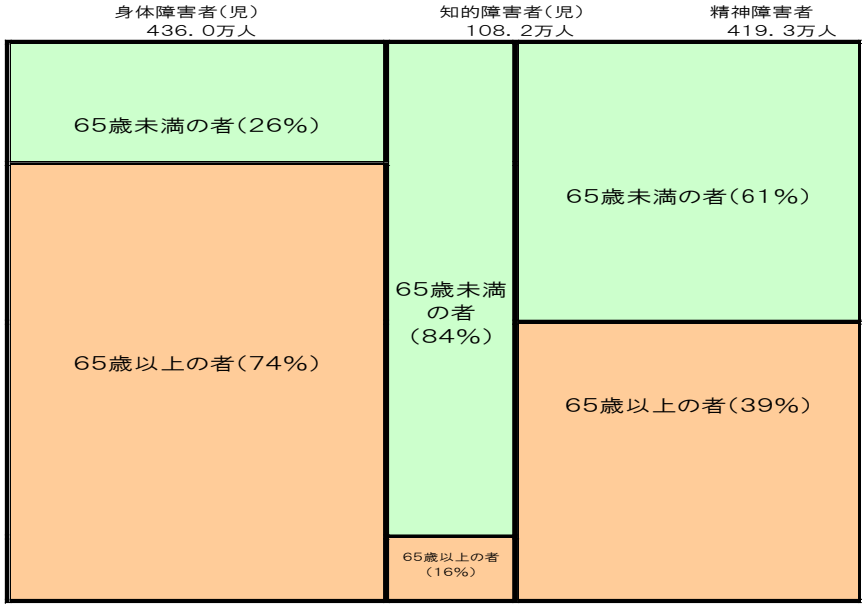
（在宅・施設別）

障害者総数　963．5万人（人口の約7．6%）
うち在宅　914．0万人（94．9%）
うち施設入所　49．5万人（ 5．1%）



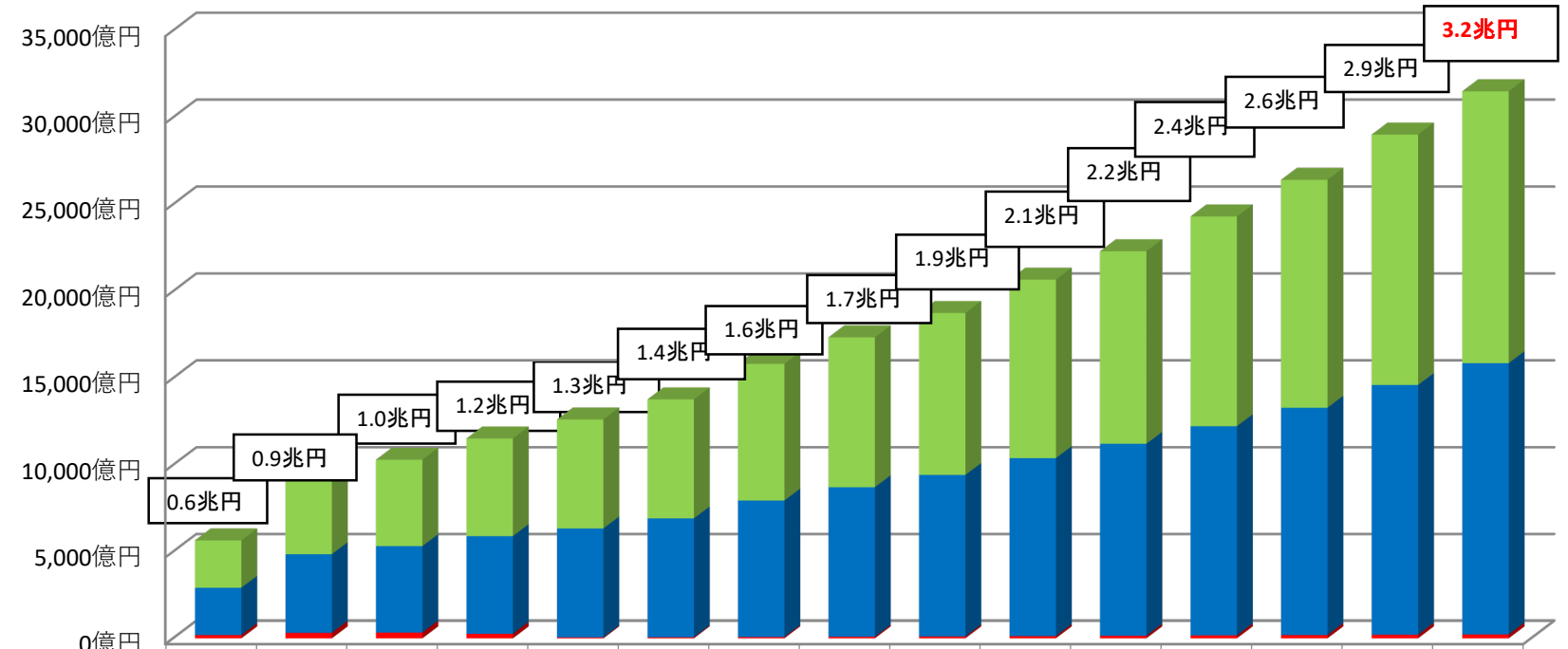
（年齢別）

障害者総数　963．5万人（人口の約7．6%）
うち65歳未満　48%
うち65歳以上　52%



※身体障害者（児）及び知的障害者（児）数は平成28年（在宅）、平成27年（施設）の調査等、精神障害者数は平成29年の調査による推計。なお、身体障害者（児）には高齢者施設に入所している身体障害者は含まれていない。
※平成28年の調査における在宅身体障害者（児）及び在宅知的障害者（児）は鳥取県倉吉市を除いた数値である。
※在宅身体障害者（児）及び在宅知的障害者（児）は、障害者手帳所持者数の推計。障害者手帳非所持で、自立支援給付等（精神通院医療を除く。）を受けている者は19.4万人と推計されるが、障害種別が不明のため、上記には含まれていない。
※複数の障害種別に該当する者の重複があることから、障害者の総数は粗い推計である。

（３）障害福祉サービスの経費増大

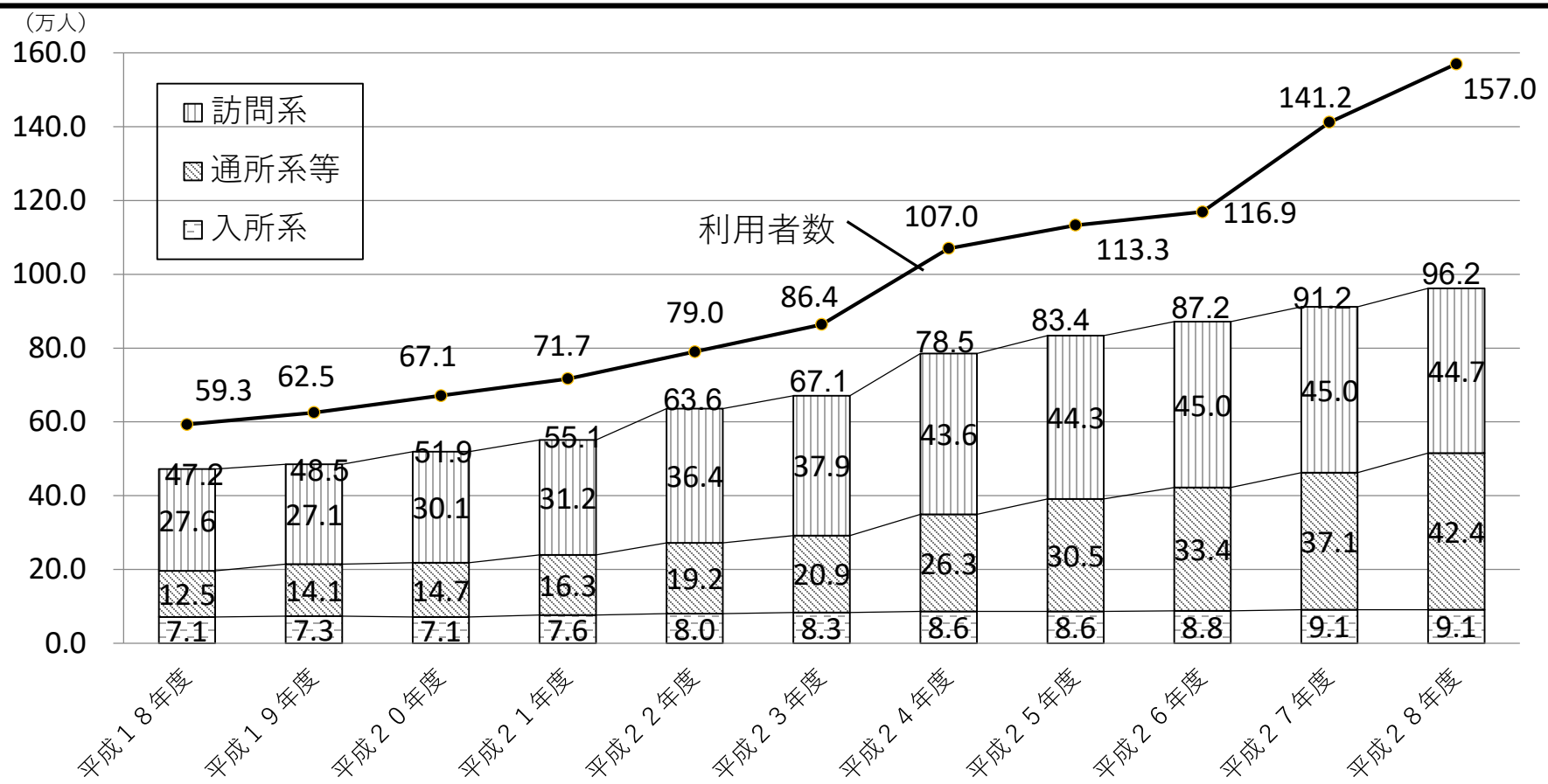


	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
国	2,731億	4,540億	4,986億	5,634億	6,284億	6,858億	7,875億	8,628億	9,320億	10,270	11,077	12,066	13,111	14,404	15,640
地方自治体	2,731億	4,540億	4,986億	5,634億	6,284億	6,858億	7,875億	8,628億	9,320億	10,270	11,077	12,066	13,111	14,404	15,640
利用者負担	188億円	312億円	332億円	259億円	54億円	59億円	74億円	90億円	105億円	126億円	145億円	169億円	187億円	203億円	220億円
利用者負担率	（3.3%）	（3.3%）	3.3%	2.3%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	(0.7%)	(0.7%)
伸び率		66.2%	9.7%	11.9%	9.5%	9.2%	14.9%	9.6%	8.1%	10.2%	7.9%	9.0%	8.7%	9.9%	8.6%

※国及び地方自治体の負担額：障害者自立支援給付費負担金（実績額。R1は当初予算額、R2は概算要求額）。
※負担割合は、国：都道府県：市町村＝２：１：１
※利用者負担額：国保連データ（H20-30）及び障害者自立支援給付費負担金を元に障害福祉課推計。
※利用者負担率：国保連データ（H20-30）。H18・H19はH20の負担率、R1・R2はH30の負担率で仮置き。

（４）利用者数、福祉・介護職員の増大

○　障害者自立支援法施行以降、障害福祉サービス等の利用者数は増加してきており、サービス量の増加に伴い障害福祉分野の福祉・介護職員数も10年間で２倍に増加している。



注1）　各年度の数字は、「社会福祉施設等調査」のデータを基に、厚生労働省（障害保健福祉部）にて補正し推計したもの。平成20年度までの施設の従事者数及び利用者数についてはほぼ100%の回収率のため補正はしていない。※補正の考え方：回収率による割り戻し。

注2）　従事者数及び利用者数は各年度の10月1日現在の数値。

注3）　従事者数は、福祉・介護職員処遇改善加算の対象となる直接処遇職員については、常勤、非常勤を含めた実人員数を各サービス・事業で合計したもの。

注4）　各年度の「社会福祉施設等調査」の結果を踏まえ、障害者自立支援法、障害者総合支援法のサービス及び児童福祉法のサービスを含めているが、年度により位置付けの異なる移動支援（外出介護・同行援護）は、年度比較に支障が出るため含めていない。

障害福祉サービス等の体系（介護給付・訓練等給付）

		サービス内容		利用者数	施設・事業所数
訪問系	介護給付	居宅介護	自宅で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う	180,350	19,957
		重度訪問介護	重度の肢体不自由者又は重度の知的障害若しくは精神障害により行動上著しい困難を有する者であって常に介護を必要とする人に、自宅で、入浴、排せつ、食事の介護、外出時における移動支援、入院時の支援等を総合的に行う	11,333	7,451
		同行援護	視覚障害により、移動に著しい困難を有する人が外出する時、必要な情報提供や介護を行う	26,158	5,932
		行動援護	自己判断能力が制限されている人が行動するときに、危険を回避するために必要な支援、外出支援を行う	11,294	1,736
		重度障害者等包括支援	介護の必要性がとても高い人に、居宅介護等複数のサービスを包括的に行う	35	10
日中活動系		短期入所	自宅で介護する人が病気の場合などに、短期間、夜間も含めた施設で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う	56,257	4,857
		療養介護	医療と常時介護を必要とする人に、医療機関で機能訓練、療養上の管理、看護、介護及び日常生活の世話を行う	20,730	253
		生活介護	常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排せつ、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する	286,933	10,655
施設系		施設入所支援	施設に入所する人に、夜間や休日、入浴、排せつ、食事の介護等を行う	128,499	2,587
居住支援系	訓練等給付	自立生活援助	一人暮らしに必要な理解力・生活力等を補うため、定期的な居宅訪問や随時の対応により日常生活における課題を把握し、必要な支援を行う	601	139
		共同生活援助	夜間や休日、共同生活を行う住居で、相談、入浴、排せつ、食事の介護、日常生活上の援助を行う	123,589	8,428
訓練系・就労系		自立訓練（機能訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う	2,334	184
		自立訓練（生活訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う	12,178	1,153
		就労移行支援	一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う	33,805	3,193
		就労継続支援（A型）	一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労の機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う	70,435	3,799
		就労継続支援（B型）	一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う	259,513	12,506
		就労定着支援	一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う	7,606	963

（注）１.表中の「者」は「障害者」、「児」は「障害児」であり、利用できるサービスにマークを付している。 ２.利用者数及び施設・事業所数は、平成 31年 4 月サービス提供分（国保連データ）

障害福祉サービス等の体系（障害児支援、相談支援に係る給付）

		サービス内容	利用者数	施設・事業所数
障害児通所系	障害児支援に係る給付	児童発達支援 児	日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練などの支援を行う	91,600	6,306
		医療型児童発達支援 児	日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、 集団生活への適応訓練などの支援及び治療を行う	1,805	93
		放課後等デイサービス 児	授業の終了後又は休校日に、児童発達支援センター等の施設に通わせ、生活能力向上のための必要な訓練、社会との交流促進などの支援を行う	221,221	13,568
障害児訪問系		居宅訪問型児童発達支援 児	重度の障害等により外出が著しく困難な障害児の居宅を訪問して発達支援を行う	56	30
		保育所等訪問支援 児	保育所、乳児院・児童養護施設等を訪問し、障害児に対して、障害児以外の児童との集団生活への適応のための専門的な支援などを行う	3,397	541
障害児入所系		福祉型障害児入所施設 児	施設に入所している障害児に対して、保護、日常生活の指導及び知識技能の付与を行う	1,445	185
		医療型障害児入所施設 児	施設に入所又は指定医療機関に入院している障害児に対して、保護、日常生活の指導及び知識技能の付与並びに治療を行う	1,849	188
相談支援系	相談支援に係る給付	計画相談支援 者 児	【サービス利用支援】 ・ サービス申請に係る支給決定前にサービス等利用計画案を作成 ・ 支給決定後、事業者等と連絡調整等を行い、サービス等利用計画を作成 【継続利用支援】 ・ サービス等の利用状況等の検証（モニタリング） ・ 事業所等と連絡調整、必要に応じて新たな支給決定等に係る申請の勧奨	167,285	8,262
		障害児相談支援 児	【障害児利用援助】 ・ 障害児通所支援の申請に係る給付決定の前に利用計画案を作成 ・ 給付決定後、事業者等と連絡調整等を行うとともに利用計画を作成 【継続障害児支援利用援助】	69,764	4,807
		地域移行支援 者	住居の確保等、地域での生活に移行するための活動に関する相談、各障害福祉サービス事業所への同行支援等を行う	677	372
		地域定着支援 者	常時、連絡体制を確保し障害の特性に起因して生じた緊急事態等における相談、障害福祉サービス事業所等と連絡調整など、緊急時の各種支援を行う	3,193	519

※ 障害児支援は、個別に利用の要否を判断（支援区分を認定する仕組みとなっていない）※ 相談支援は、支援区分によらず利用の要否を判断（支援区分を利用要件としていない）

（注） 1.表中の「 者 」は「障害者」、「 児 」は「障害児」であり、利用できるサービスにマークを付している。 2.利用者数及び施設・事業所数は、平成 31年 4月サービス提供分（国保連データ）

２　就労系福祉サービスについて

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

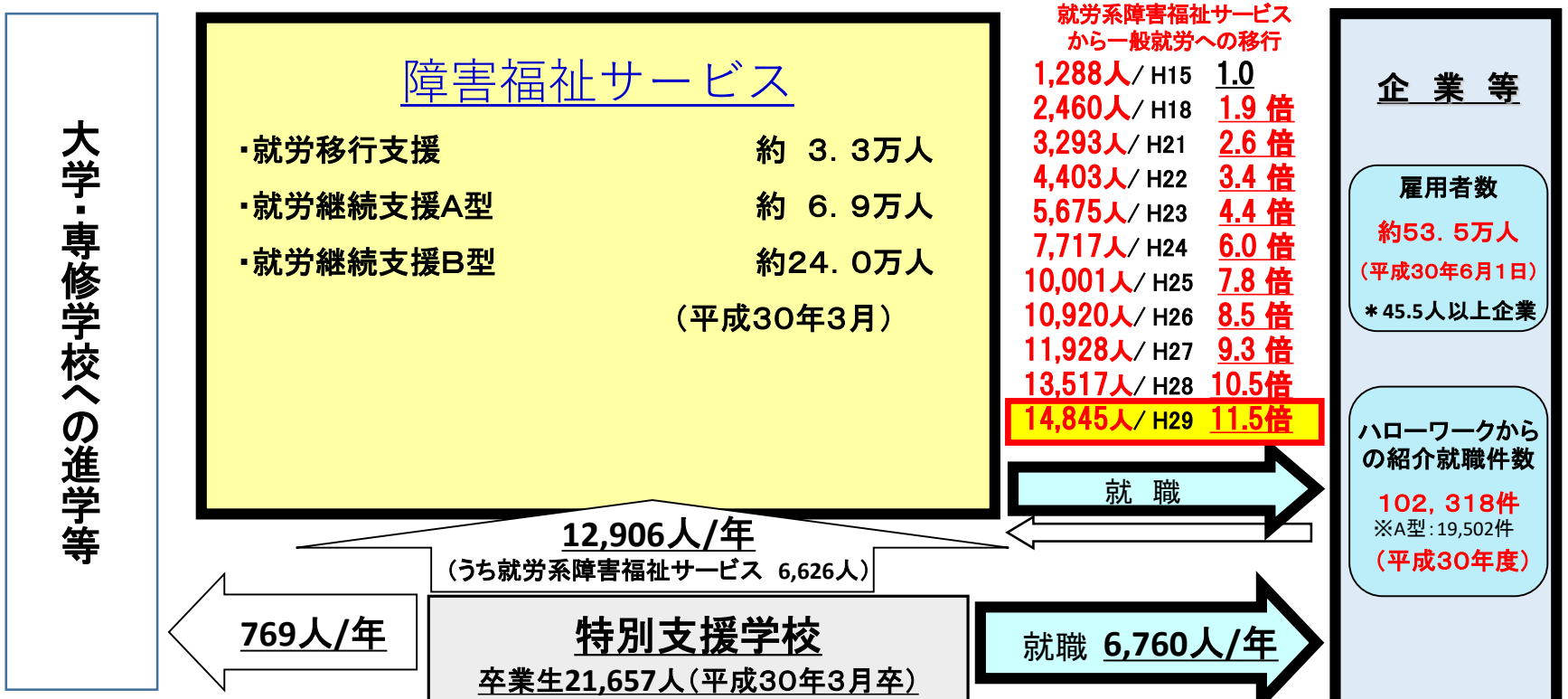
	就労移行支援事業	就労継続支援Ａ型事業	就労継続支援Ｂ型事業	就労定着支援事業
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 （標準利用期間：２年） ※　必要性が認められた場合に限り、最大１年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 （利用期間：制限なし）	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 （利用期間：制限なし）	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、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である６月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 （利用期間：３年）
対象者	①　企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	①　移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ②　特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③　就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	①　就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ②　50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③　①及び②に該当しない者で、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	①　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
報酬単価	５００～１，０８９単位／日 ＜定員20人以下の場合＞ ※定員規模に応じた設定 ※就職後６月以上の定着率が高いほど高い報酬	３２２～６１５単位／日 ＜定員20人以下、人員配置7.5：1の場合＞ ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬	５６２～６４５単位／日 ＜定員20人以下、人員配置7.5：1の場合＞ ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬	１，０４０～３，２００単位／月 ＜利用者数20人以下の場合＞ ※利用者数に応じた設定 ※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）が高いほど高い報酬
事業所数	３，１９３事業所 （国保連データ平成３１年４月）	３，７９９事業所 （国保連データ平成３１年４月）	１２，５０６事業所 （国保連データ平成３１年４月）	９６３事業所 （国保連データ平成３１年４月）
利用者数	３３，８０５人 （国保連データ平成３１年４月）	７０，４３５人 （国保連データ平成３１年４月）	２５９，５１３人 （国保連データ平成３１年４月）	７，６０６人 （国保連データ平成３１年４月）

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人
（内訳：身体101．3万人、知的 58．0万人、精神217．2万人）

一般就労への移行の現状

① 特別支援学校から一般企業への就職が約 30．1％　就労系障害福祉サービスの利用が約 30．2％
② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間 1．3 %（H15）　→　4．3%（H29）
※就労移行支援からは27．0%（H29）

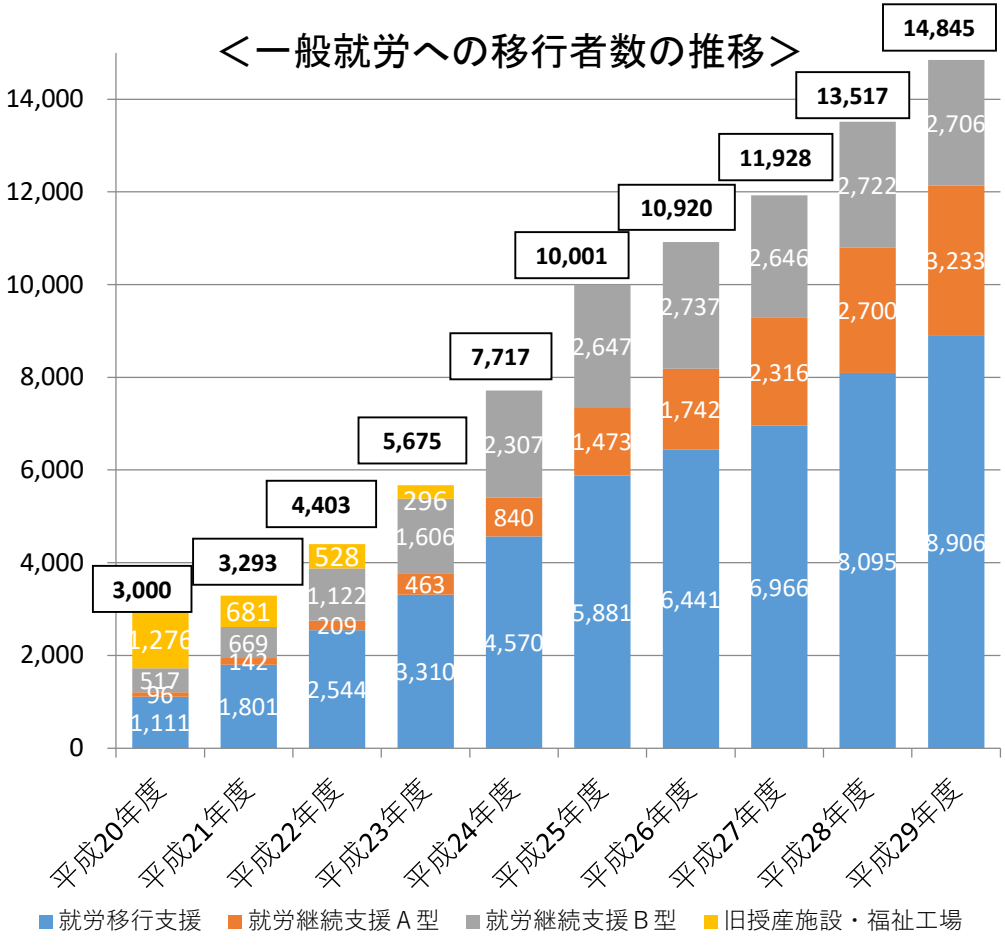


【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査　等

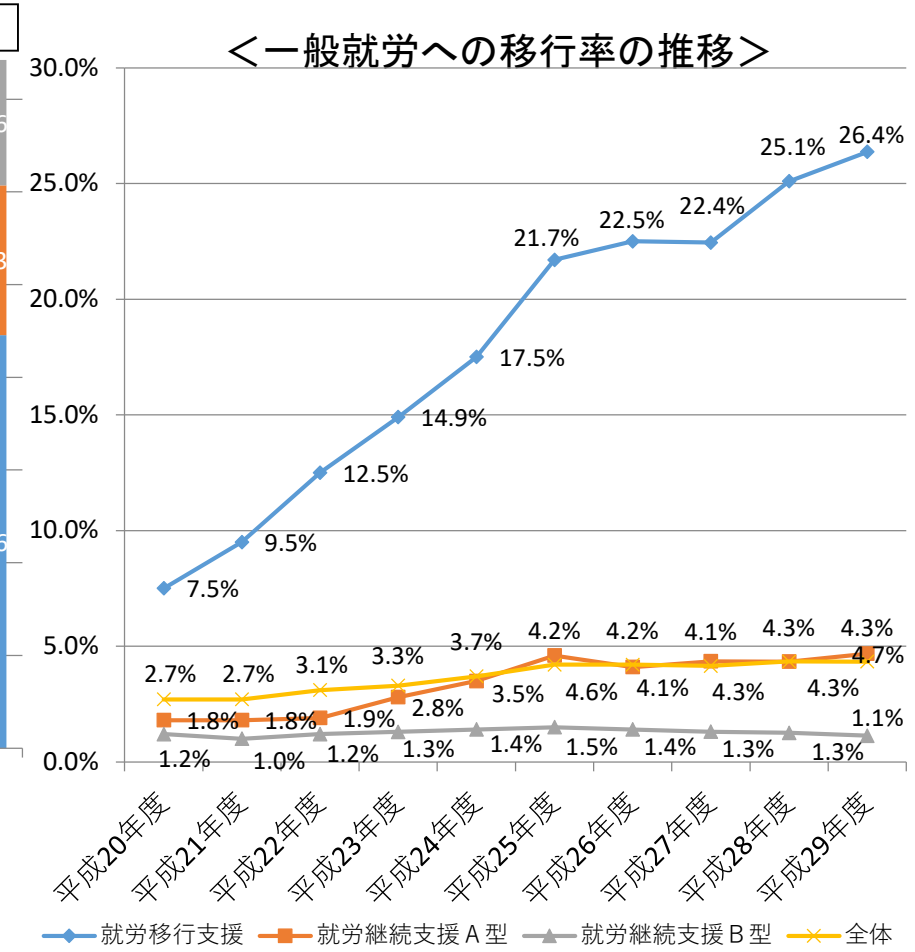
一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）

○　就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成29年度では約1．5万人の障害者が一般企業へ就職している。

○　一方で、一般就労への移行率を見ると、就労移行支援における移行率は大きく上昇しているものの、就労継続支援A型では微増にとどまっており、就労継続支援B型では横ばいとなっている。



【出典】社会福祉施設等調査



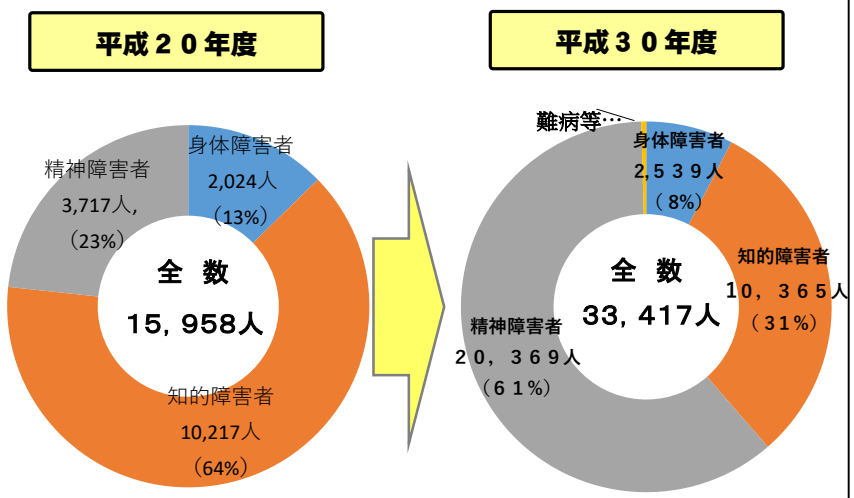
【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ

就労系障害福祉サービスの利用者数（障害種別）の構成割合の変化

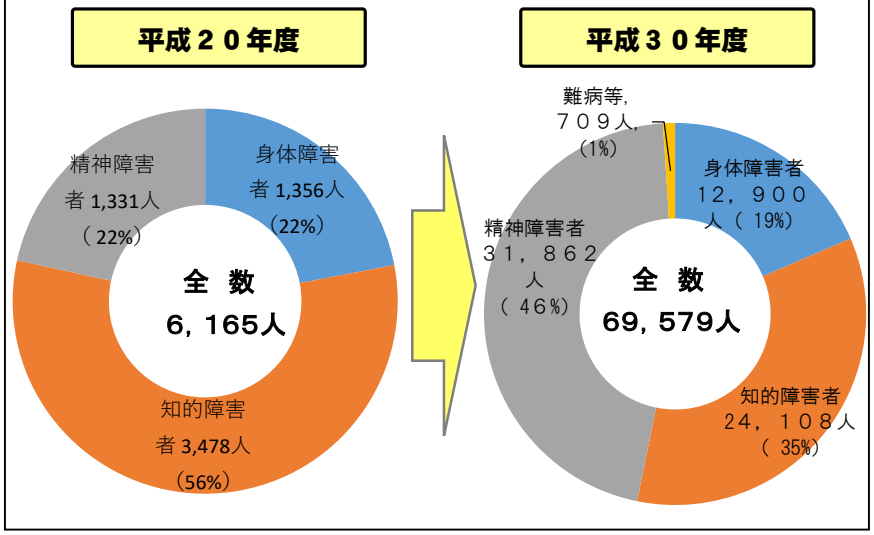
○　就労移行支援、就労継続支援A型においては、平成20年度では、知的障害者の構成割合が高いが、平成30年度では、知的障害者の構成割合が小さくなり、精神障害者の割合が最も高くなっている。

○　一方、就労継続支援B型については、平成20年度と平成30年度ともに、知的障害者の構成割合が最も高く、その構成割合はほぼ変わっていない。

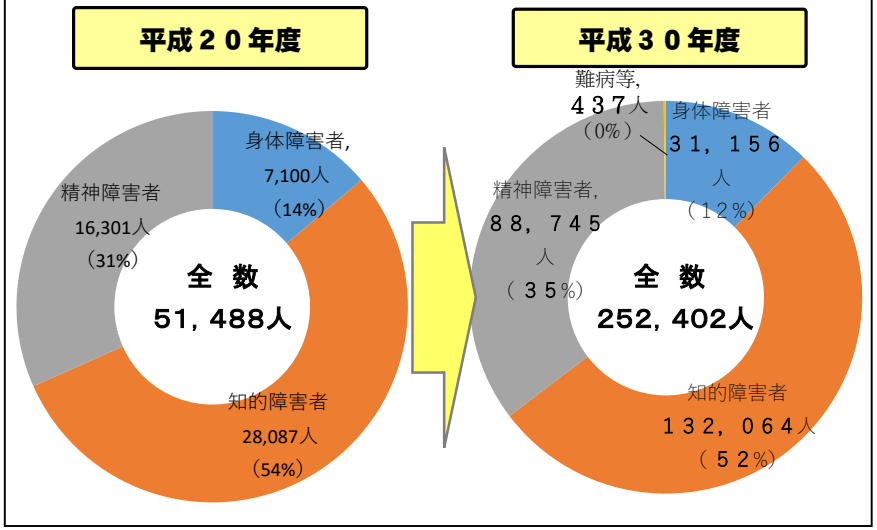
就労移行支援



就労継続支援A型

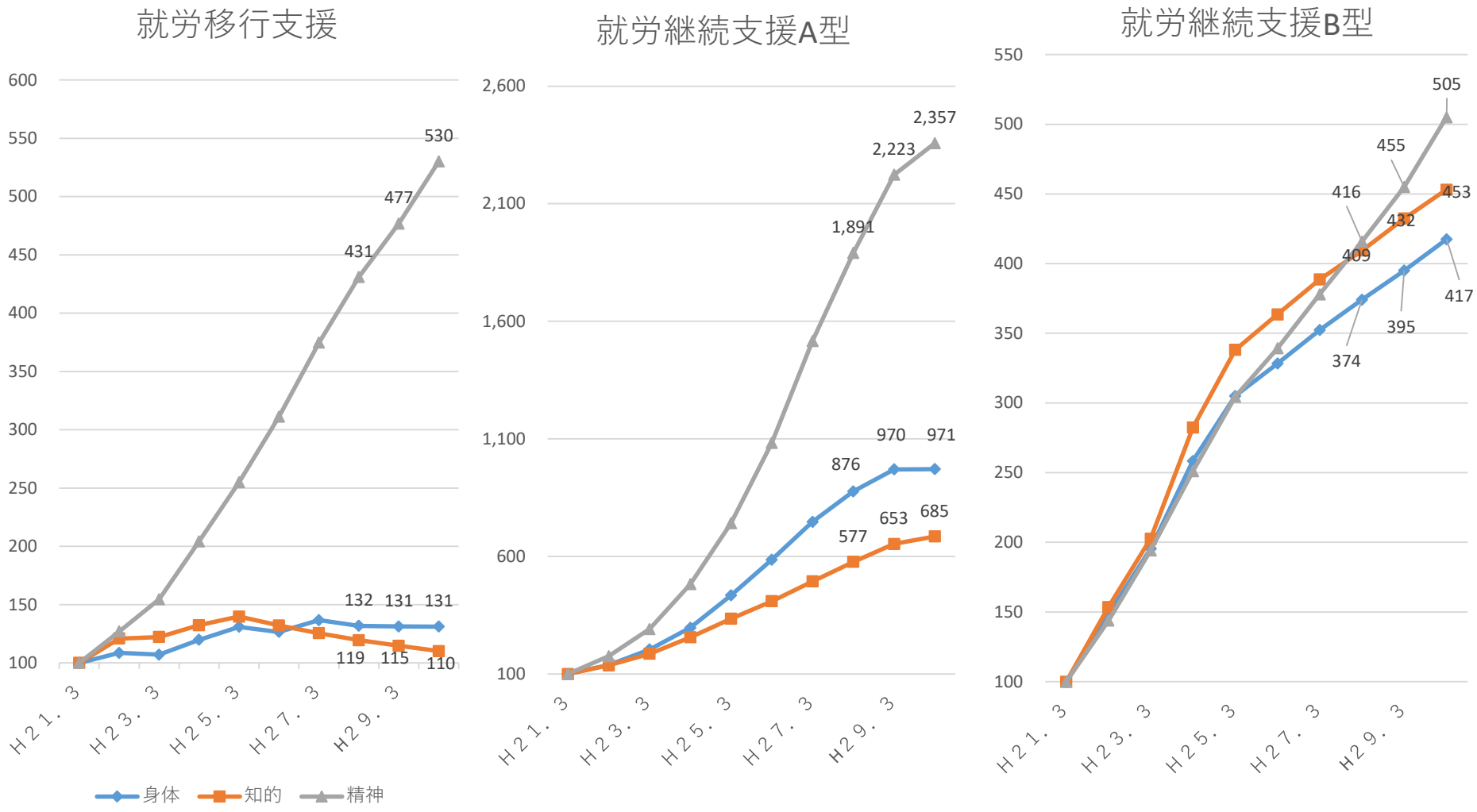


就労継続支援B型



就労系障害福祉サービスの利用者数（障害種別）の伸び（Ｈ２１年３月を100とした場合）

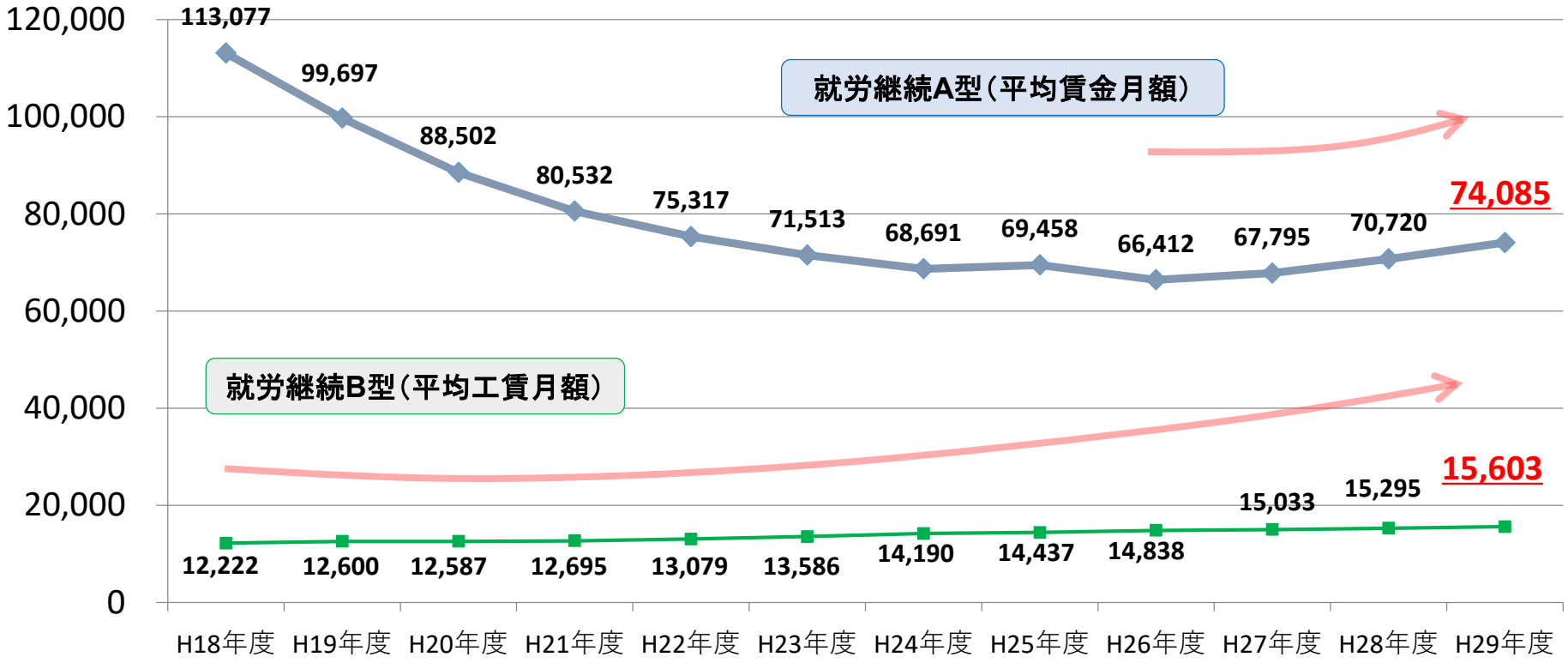
○ 就労系障害福祉サービスの障害種別ごとの利用者数の伸びを見ると、就労継続支援B型では障害種別による差はほとんどないが、就労移行支援及び就労継続支援A型では、精神障害者の伸びが大きくなっている。



【出典】国保連データ

就労継続支援事業所における平均賃金・平均工賃月額の推移

○ 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→H29　27.6%増）。



（※）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
　　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・賃金実績調査（厚生労働省調べ）

就労継続支援Ａ型　都道府県別平均賃金月額の比較（平成28年度、平成29年度）

（円／月額）

都道府県	平成28年度	平成29年度	伸び率
北海道	68,482	70,489	102.9%
青森県	62,511	62,496	100.0%
岩手県	71,245	75,144	105.5%
宮城県	65,118	71,476	109.8%
秋田県	66,128	64,167	97.0%
山形県	68,868	72,994	106.0%
福島県	71,370	69,917	98.0%
茨城県	85,257	82,361	96.6%
栃木県	64,127	66,095	103.1%
群馬県	68,653	66,511	96.9%
埼玉県	68,869	70,379	102.2%
千葉県	66,306	69,372	104.6%
東京都	91,417	90,407	98.9%
神奈川県	**81,002**	**78,869**	**97.4%**
新潟県	65,717	67,220	102.3%
富山県	60,468	61,412	101.6%
石川県	67,639	67,889	100.4%
福井県	76,391	79,910	104.6%
山梨県	67,520	66,261	98.1%
長野県	83,669	85,874	102.6%
岐阜県	70,017	70,600	100.8%
静岡県	70,347	71,575	101.7%
愛知県	74,298	76,269	102.7%
三重県	68,828	72,171	104.9%

都道府県	平成28年度	平成29年度	伸び率
滋賀県	83,945	84,750	101.0%
京都府	88,848	88,148	99.2%
大阪府	71,739	76,493	106.6%
兵庫県	77,399	80,347	103.8%
奈良県	71,216	72,434	101.7%
和歌山県	92,525	89,939	97.2%
鳥取県	80,551	82,659	102.6%
島根県	84,638	84,631	100.0%
岡山県	72,369	75,096	103.8%
広島県	86,595	84,549	97.6%
山口県	74,159	77,583	104.6%
徳島県	63,303	66,218	104.6%
香川県	69,053	69,712	101.0%
愛媛県	63,125	66,058	104.6%
高知県	84,309	88,205	104.6%
福岡県	69,391	69,771	100.5%
佐賀県	82,443	82,547	100.1%
長崎県	80,077	82,339	102.8%
熊本県	65,019	69,200	106.4%
大分県	79,077	78,807	99.7%
宮崎県	59,224	61,392	103.7%
鹿児島県	62,984	66,547	105.7%
沖縄県	64,619	63,769	98.7%
全国平均	70,720	74,085	104.8%

（注）就労継続支援A型事業所の平均　　【出典】工賃・賃金実績調査（厚生労働省調べ）

就労継続支援Ｂ型　都道府県別平均工賃月額の比較（平成28年度、平成29年度）

（円／月額）

都道府県	平成28年度	平成29年度	伸び率
北海道	18,289	18,810	102.8%
青森県	13,369	13,559	101.4%
岩手県	18,808	18,982	100.9%
宮城県	18,695	17,862	95.5%
秋田県	14,965	15,169	101.4%
山形県	11,430	11,016	96.4%
福島県	14,425	14,602	101.2%
茨城県	12,501	13,198	105.6%
栃木県	16,157	16,612	102.8%
群馬県	16,860	17,139	101.7%
埼玉県	14,492	14,517	100.2%
千葉県	13,769	14,308	103.9%
東京都	15,349	15,752	102.6%
神奈川県	**13,677**	**14,047**	**102.7%**
新潟県	14,510	14,472	99.7%
富山県	15,127	15,645	103.4%
石川県	16,783	16,552	98.6%
福井県	22,128	22,312	100.8%
山梨県	15,846	15,741	99.3%
長野県	15,246	15,787	103.6%
岐阜県	13,718	14,010	102.1%
静岡県	15,159	15,675	103.4%
愛知県	14,812	15,297	103.3%
三重県	14,346	14,915	104.0%

都道府県	平成28年度	平成29年度	伸び率
滋賀県	18,038	18,156	100.7%
京都府	16,855	16,724	99.2%
大阪府	11,209	11,575	103.3%
兵庫県	14,007	14,041	100.2%
奈良県	15,411	15,206	98.7%
和歌山県	16,489	16,565	100.5%
鳥取県	17,169	18,312	106.7%
島根県	18,994	19,133	100.7%
岡山県	13,691	14,160	103.4%
広島県	15,892	16,038	100.9%
山口県	16,730	17,289	103.3%
徳島県	20,876	21,465	102.8%
香川県	14,673	15,445	105.3%
愛媛県	16,260	16,264	100.0%
高知県	19,629	19,694	100.3%
福岡県	13,539	13,841	102.2%
佐賀県	18,263	18,419	100.9%
長崎県	15,919	16,389	102.9%
熊本県	13,924	14,490	104.1%
大分県	16,823	17,101	101.7%
宮崎県	17,960	18,585	103.5%
鹿児島県	15,239	16,174	106.1%
沖縄県	14,704	14,940	101.6%
全国平均	15,295	15,603	102.0%

（注）就労継続支援B型事業所の平均　　【出典】工賃・賃金実績調査（厚生労働省調べ）

就労系障害福祉サービスの在宅利用について

～平成23年度

就労移行支援、就労継続支援ともに、
職場実習や求職活動、在宅就労など、事業所以外の場所での活動（施設外支援）の一形態として、年間180日を限度として、一定の要件（注1）を満たす場合に報酬の算定対象としていた。

（注1）
・施設外支援が運営規程に位置づけられていること
・個別支援計画への位置づけ
・日報を作成していること

平成24年度～

就労継続支援事業（A型、B型）において、在宅利用について年間180日間の制限を外し、要件を強化（注2）し制度化。

就労移行支援については、一般就労に向けた訓練を在宅で行う事が想定し難いとして、在宅利用の対象外とした。

平成27年度～

就労継続支援事業（A型、B型）に加え、

就労移行支援についても、通所利用が困難で、在宅による支援がやむを得ない場合には、在宅利用を認める。

平成30年度～

就労移行支援、就労継続支援ともに
・在宅時生活支援サービス加算の創設
・離島等に居住する在宅利用者に対して報酬算定要件の緩和

就労移行支援事業についても在宅で支援を行いたいとの要望。
→H24～H27「在宅における就労支援の在り方研究会」にて調査研究を実施し検討

（注2の要件）
① 常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。
② １日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、１日2回を超えた対応も行うこと。
③ 緊急時の対応ができること。
④ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、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すること。
⑤ 事業所職員による訪問又は利用者による通所により評価等を1週間につき1回は行うこと。
⑥ 在宅利用者については、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に対する達成度の評価等を行うこと。また、事業所はその通所のための支援体制を確保すること。
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。

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４月より定員規模別に加え、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	改定後	
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	1,089単位／日
	４割以上５割未満	935単位／日
	３割以上４割未満	807単位／日
	２割以上３割未満	686単位／日
	１割以上２割未満	564単位／日
	０割超１割未満	524単位／日
	０	500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
※ H30年～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、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

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　3,193　（国保連　平成31年4月実績）

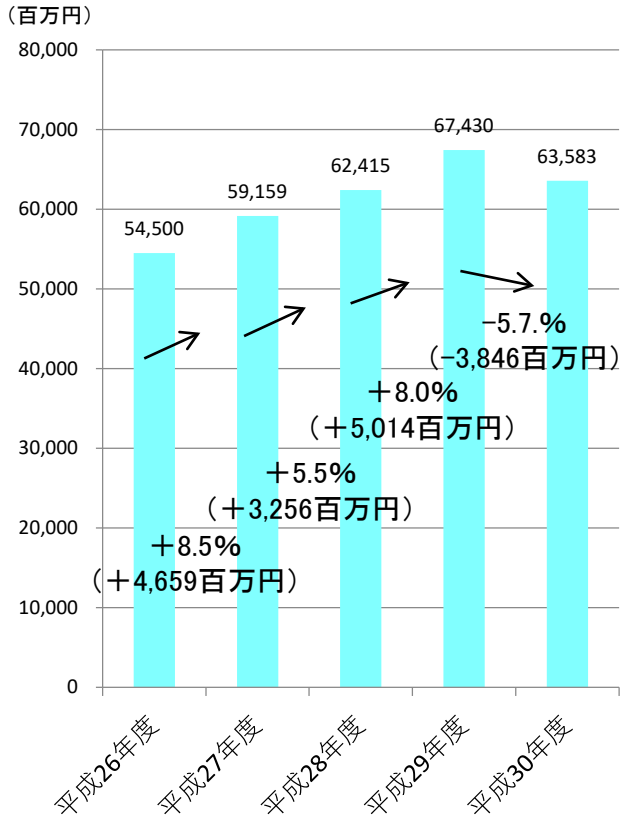
○ 利用者数　33,805　（国保連　平成31年4月実績）

就労移行支援の現状

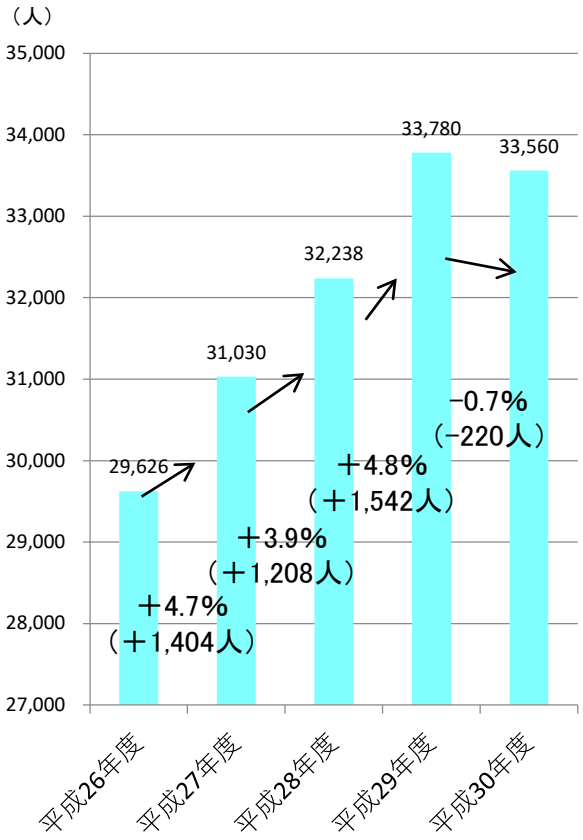
○　就労移行支援の平成30年度費用額は約６３６億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約３．０％を占めている。

○　総費用額、利用者数及び事業所数については平成30年度より減少している。

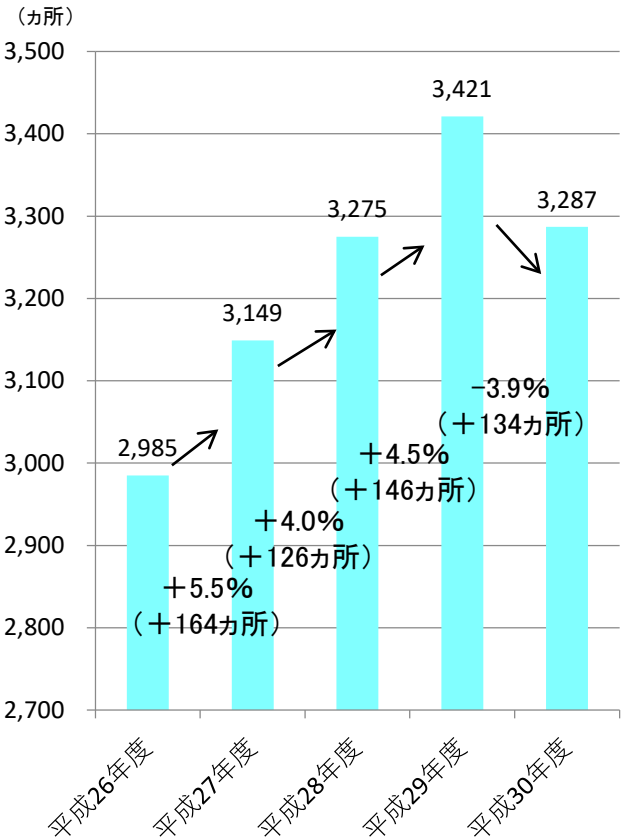
総費用額の推移



利用者数の推移



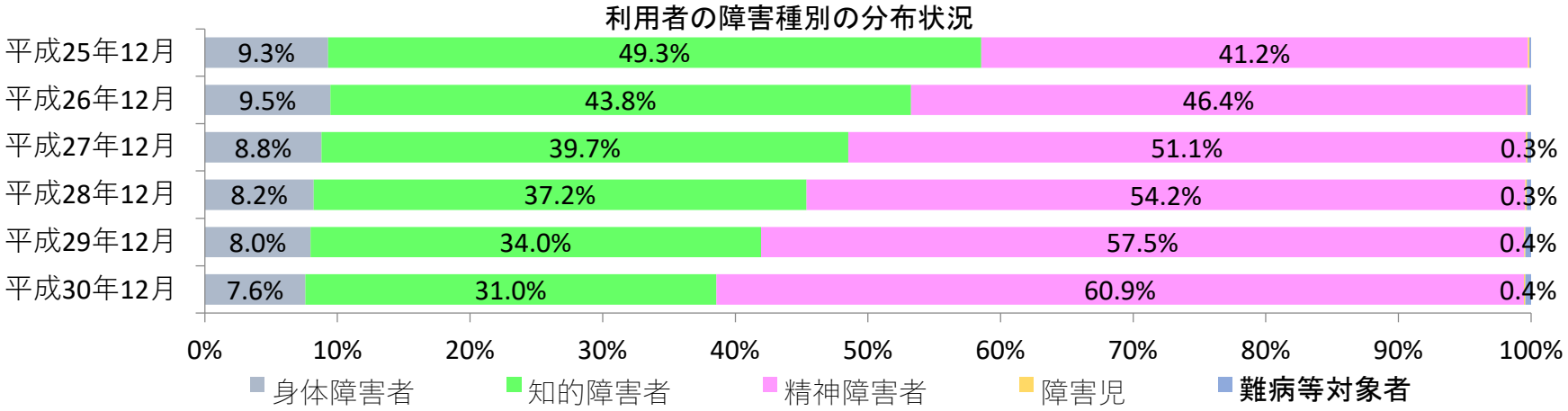
事業所数の推移



【出典】国保連データ（利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分）

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。



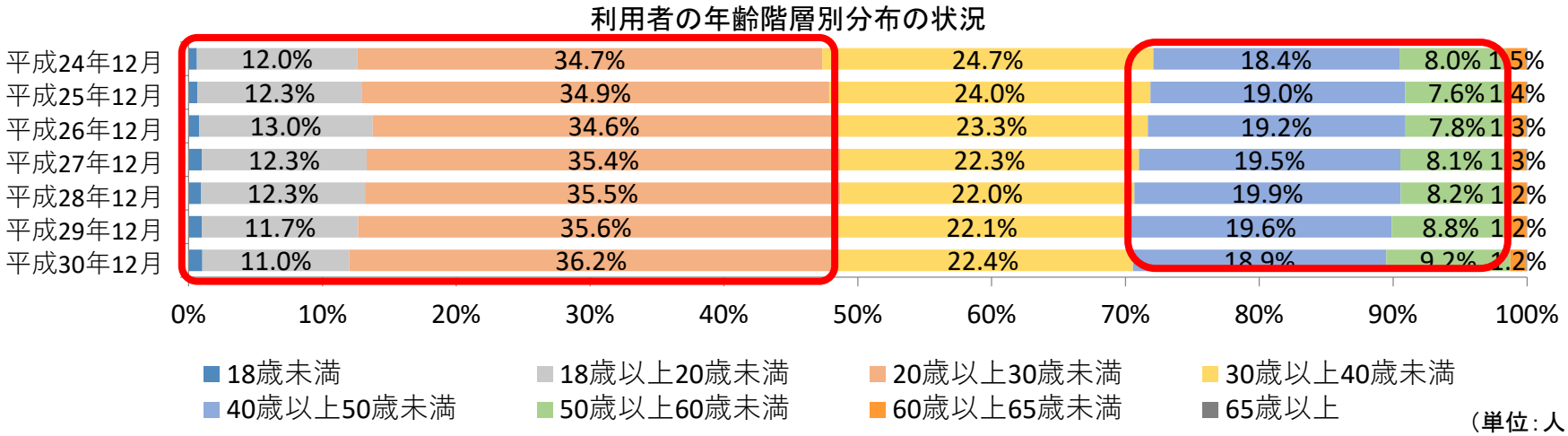
（単位：人）

	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
Ｈ２５．１２	2, 517	13, 346	11, 168	26	36	27, 093
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

【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、４０歳以上６０歳未満は微増傾向にある。



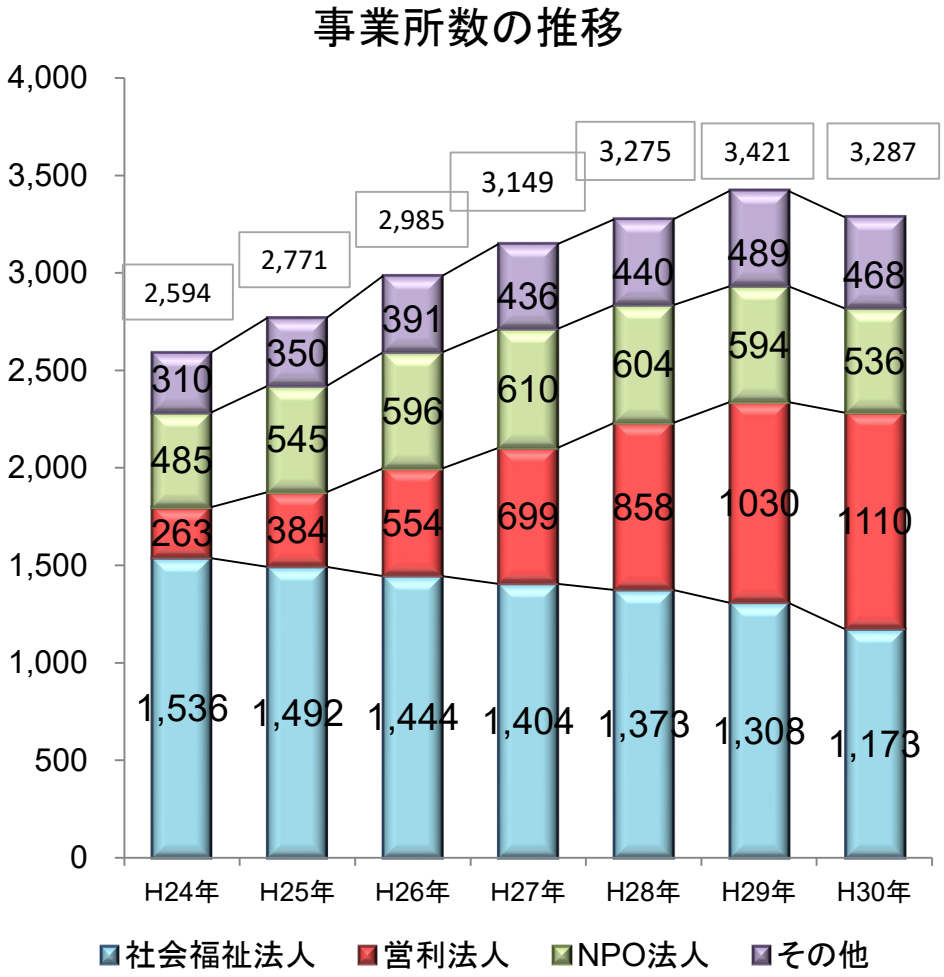
（単位：人）

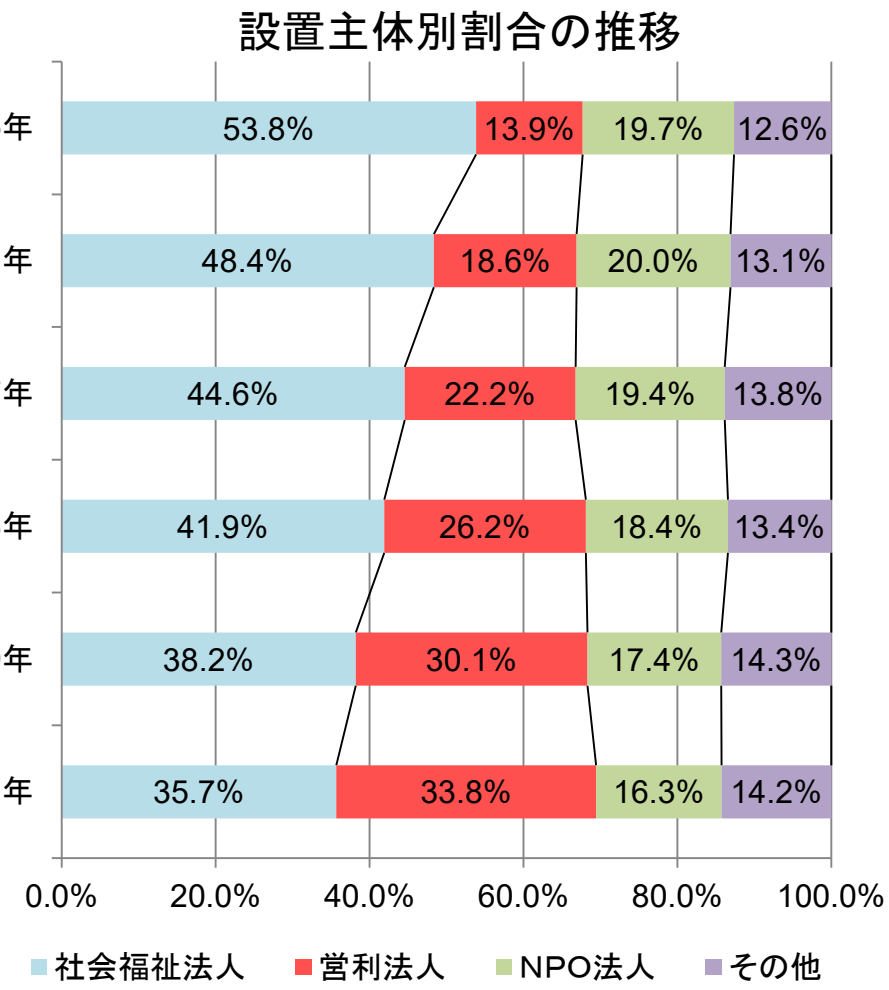
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
Ｈ２４．１２	１６１	３，１１０	９，０１２	６，４１８	４，７７０	２，０７２	３８９	１３	２５，９４５
Ｈ２５．１２	１７７	３，３３３	９，４５４	６，５０８	５，１５６	２，０７２	３７９	１４	２７，０９３
Ｈ２６．１２	２２１	３，７０１	９，８６７	６，６５８	５，４９０	２，２１３	３６２	１７	２８，５２９
Ｈ２７．１２	３０７	３，７６２	１０，８１７	６，８２８	５，９７５	２，４８２	３９４	１５	３０，５８０
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

【出典】国保連データ

就労移行支援事業所の設置主体別の状況

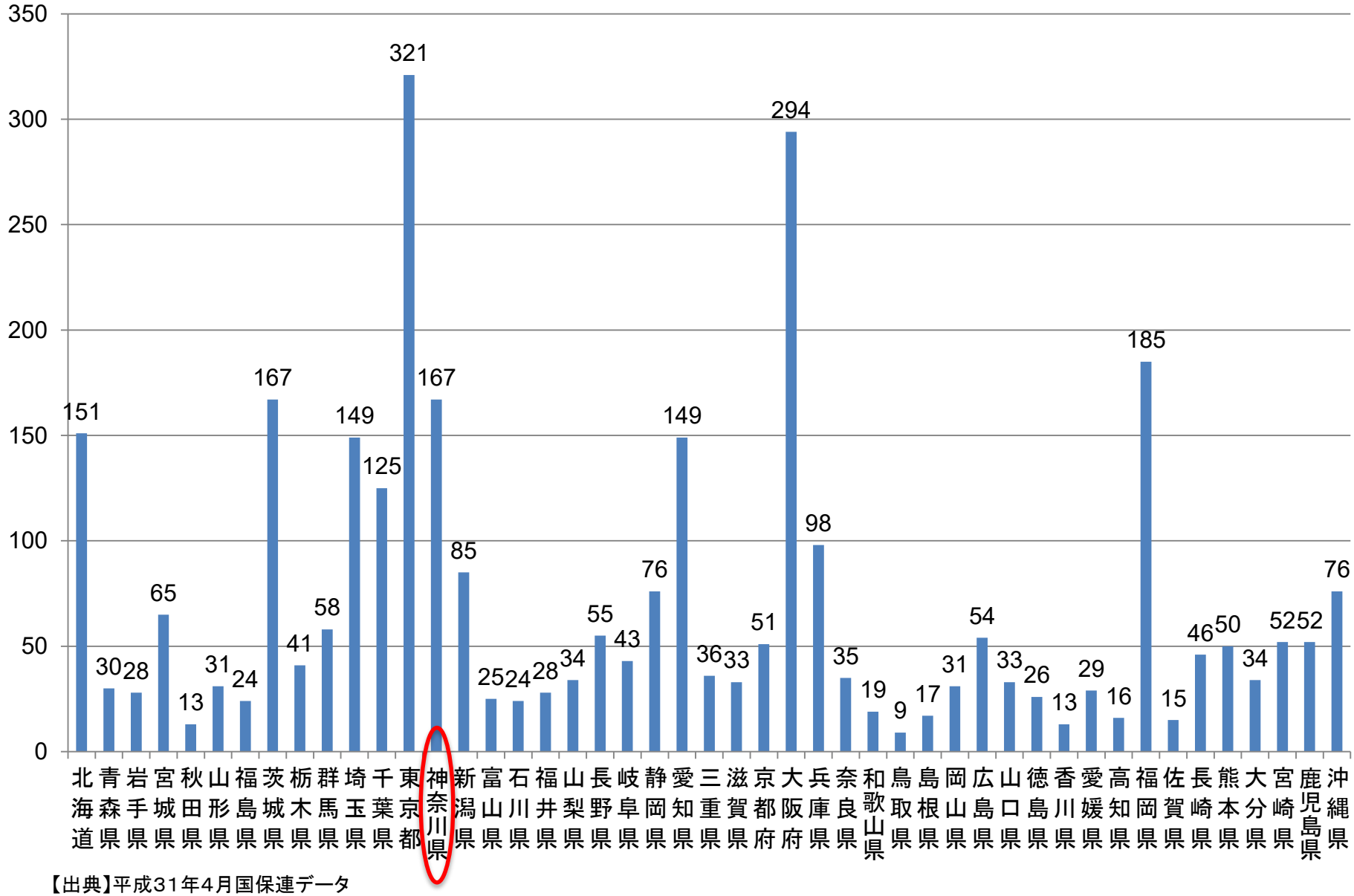
○ 就労移行支援事業の事業所数は平成30年度より減少しており、事業所の設置主体を見ると、営利法人が設置する事業所が増加している。





【出典】国保連データ（各年度とも3月サービス提供分）

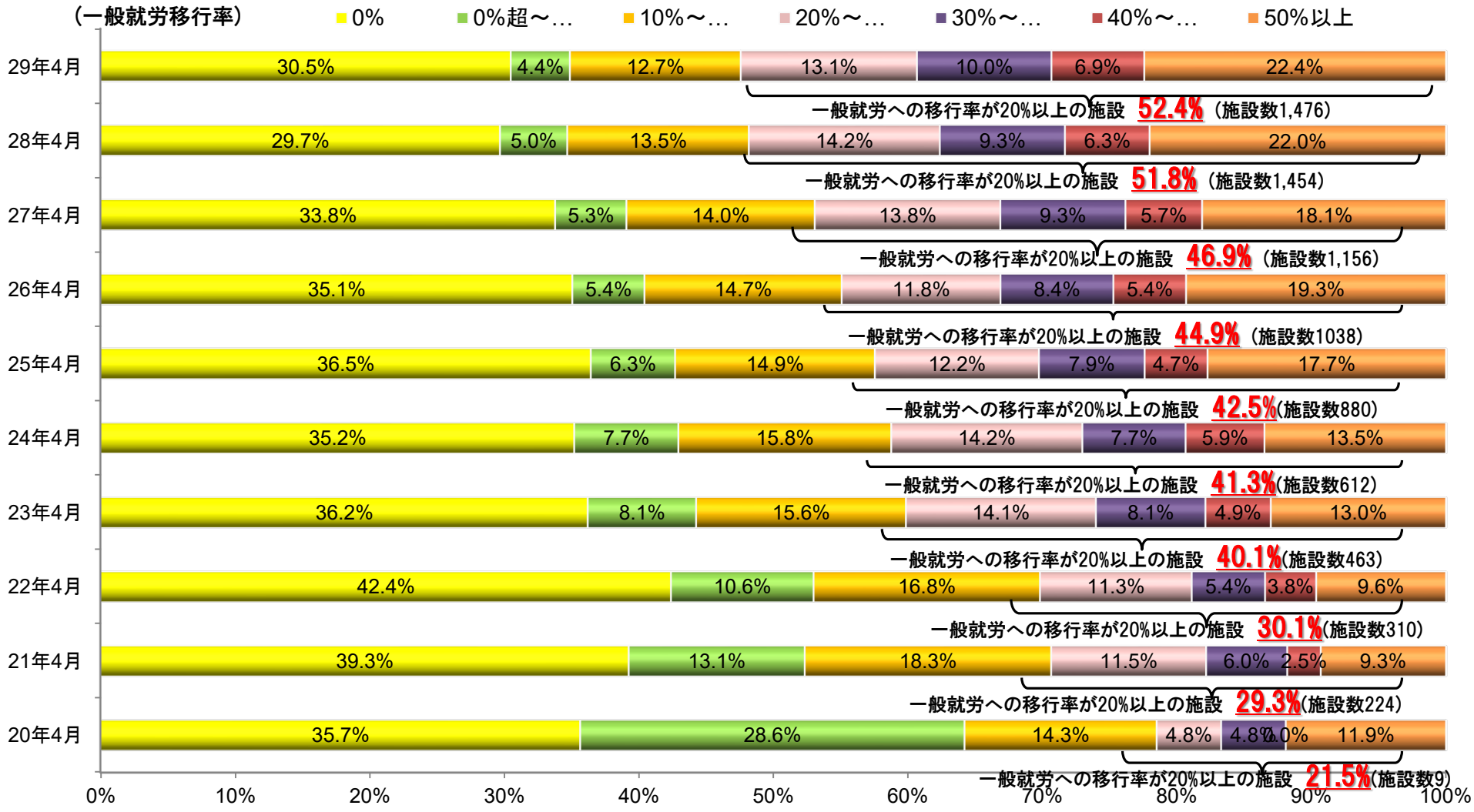
都道府県別就労移行支援事業所数



【出典】平成31年4月国保連データ

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

○　一般就労への移行率が２０％以上の就労移行支援事業所の割合は、５２．４％である。一方で、移行率が０％の事業所が３０．５％となっている。



【出典】厚生労働省障害福祉課調べ（平成29年4月分　回答率：89.5 %）

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4月より定員規模別、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	改定後	
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	615単位／日
	６時間以上７時間未満	603単位／日
	５時間以上６時間未満	594単位／日
	４時間以上５時間未満	586単位／日
	３時間以上４時間未満	498単位／日
	２時間以上３時間未満	410単位／日
	２時間未満	322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

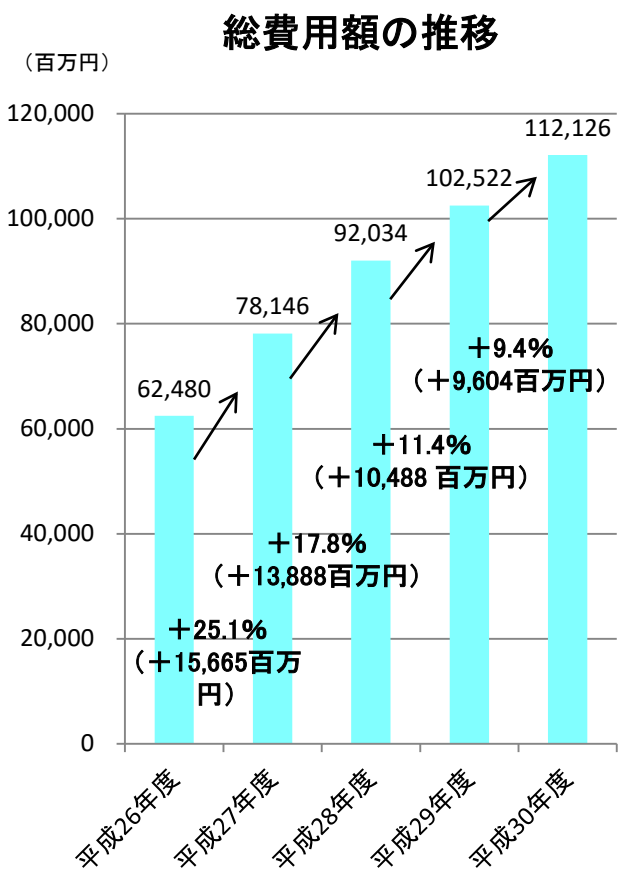
○ 事業所数　3,799（国保連　平成31年4月実績）

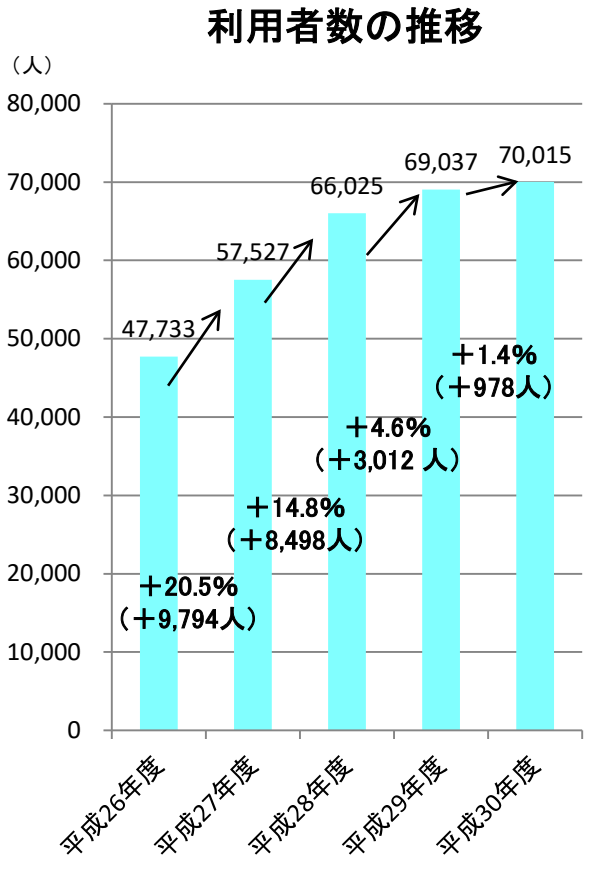
○ 利用者数　70,435（国保連　平成31年4月実績）

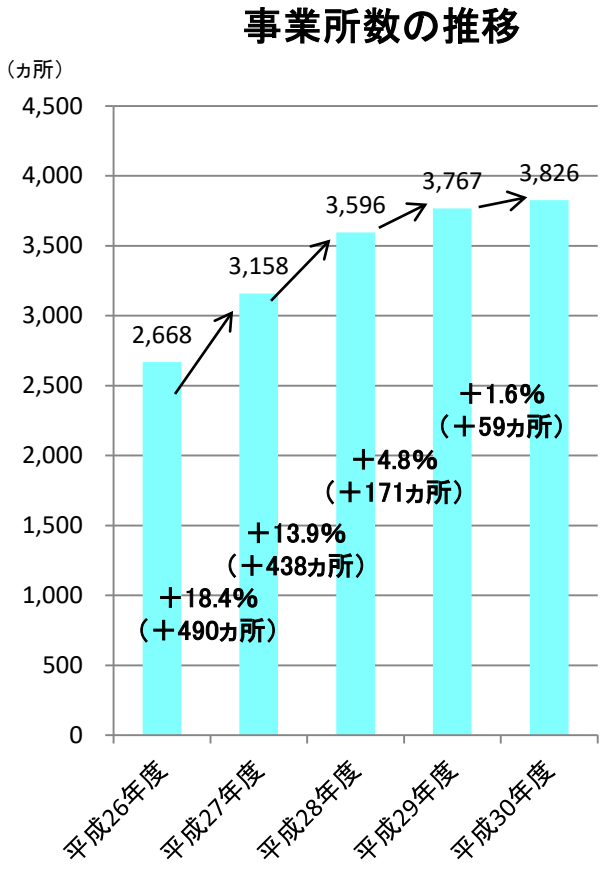
就労継続支援Ａ型の現状

○　就労継続支援A型の平成30年度費用額は約１，１２１億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約５．３％を占めている。

○　総費用額、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、伸び率はおさまってきている。（平成29年４月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。）



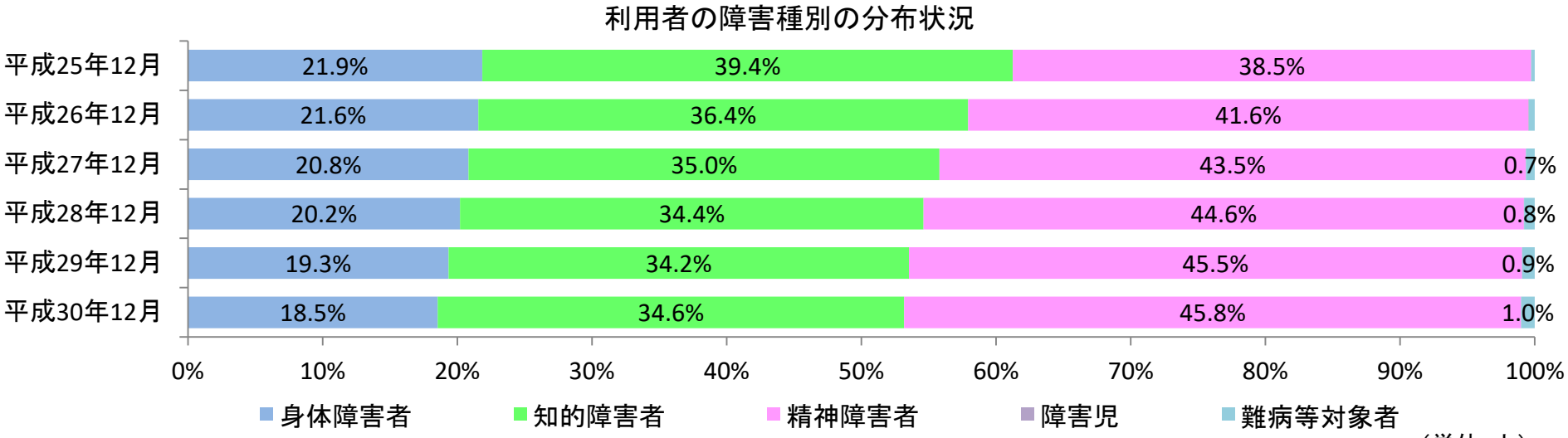




【出典】国保連データ（利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分）

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）

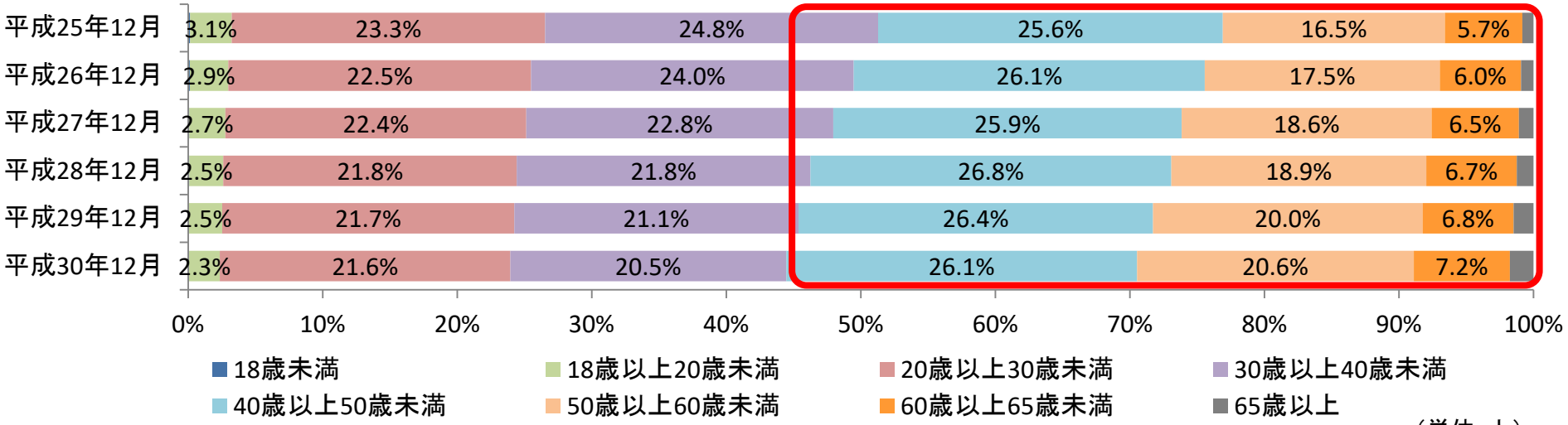
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H25.12	7,562	13,627	13,317	8	90	34,604
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588

【出典】国保連データ

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



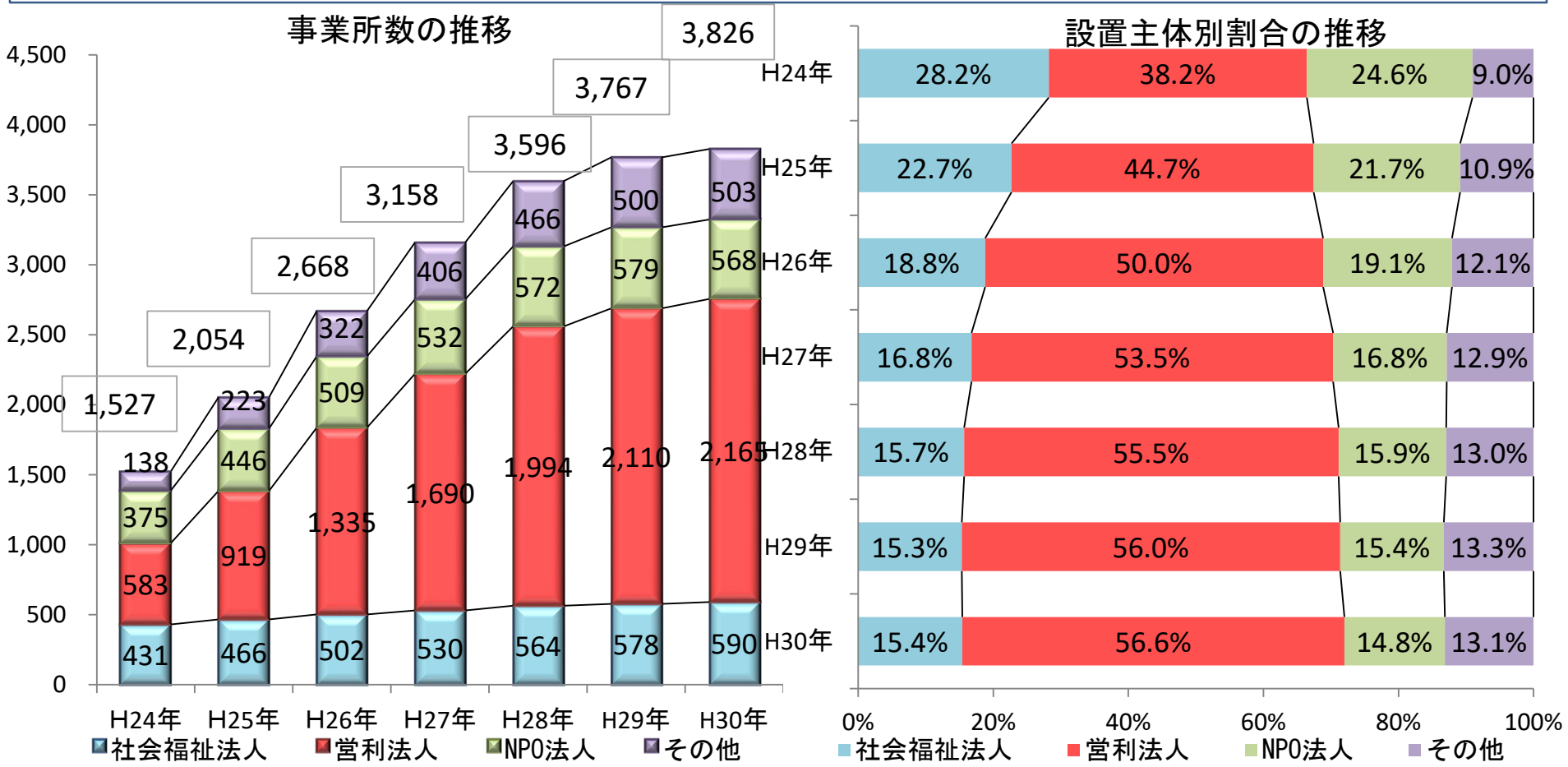
（単位：人）

	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
H25.12	47	1，072	8，060	8，569	8，861	5，716	1，988	291	34，604
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

【出典】国保連データ

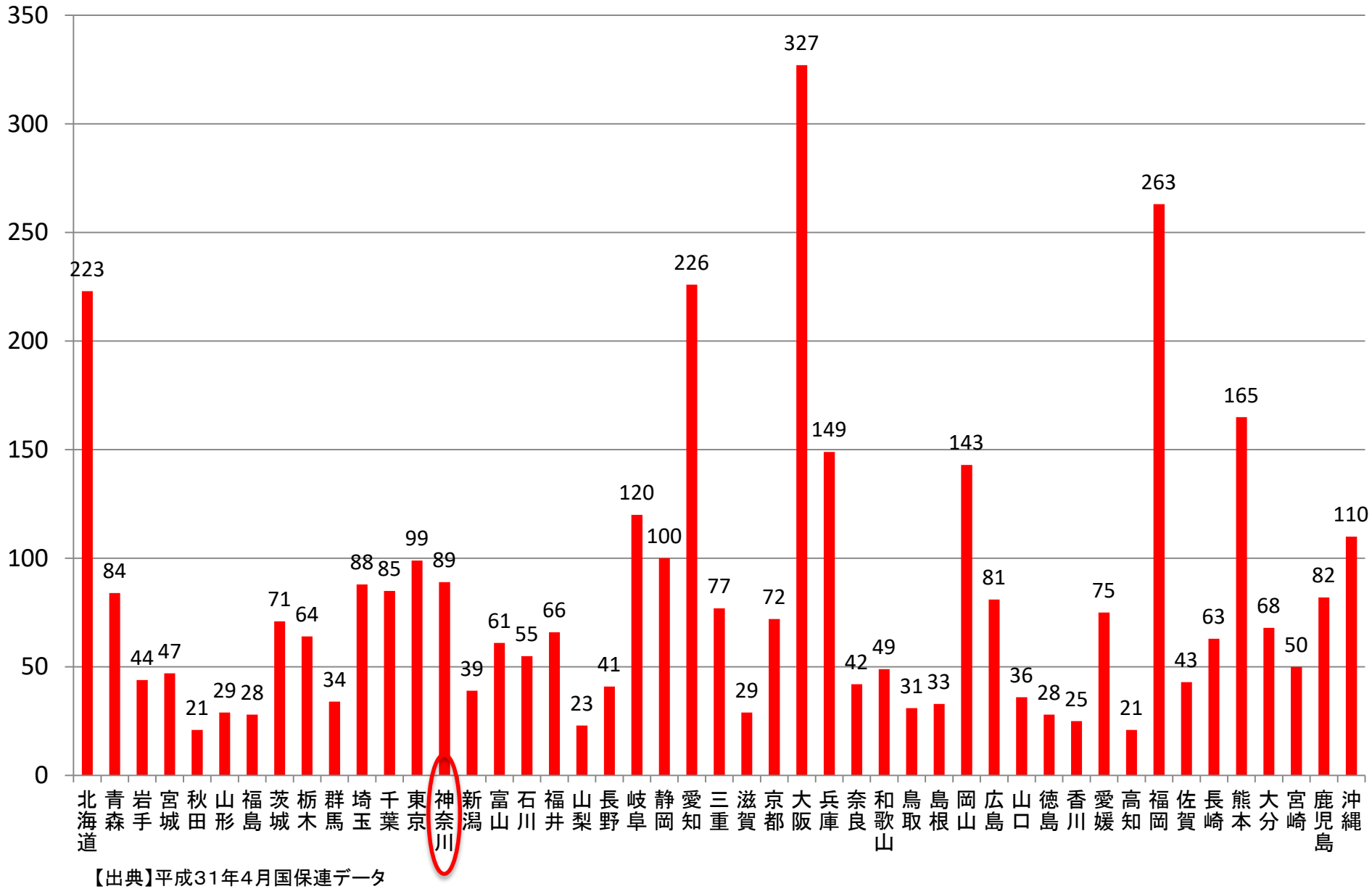
就労継続支援Ａ型事業所の設置主体別の状況

○　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）

都道府県別就労継続支援（Ａ型）事業所数



【出典】平成31年4月国保連データ

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４月より定員規模別、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	改定後	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位／日
	3万円以上4.5万円未満	621単位／日
	2.5万円以上3万円未満	609単位／日
	2万円以上2.5万円未満	597単位／日
	１万円以上2万円未満	586単位／日
	５千円以上１万円未満	571単位／日
	５千円未満	562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　12,506（国保連　平成31年4月実績）

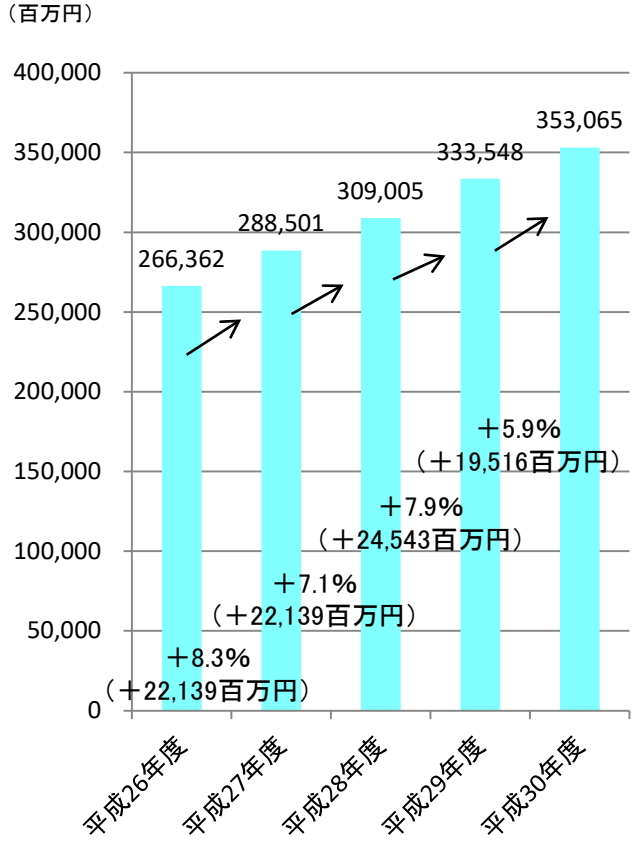
○ 利用者数　259,513（国保連　平成31年4月実績）

就労継続支援Ｂ型の現状

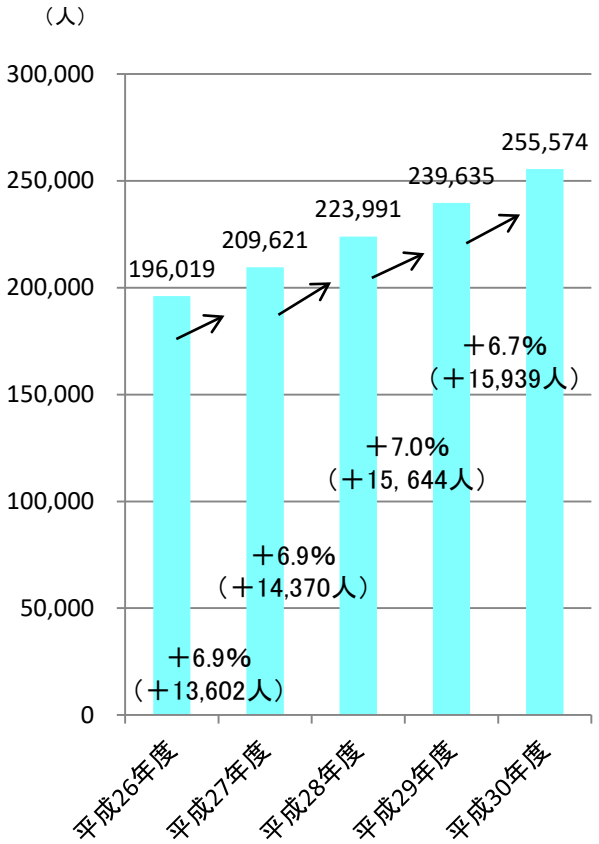
○　就労継続支援Ｂ型の平成30年度費用額は約３，５３１億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約１６．７％を占めている。

○　総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

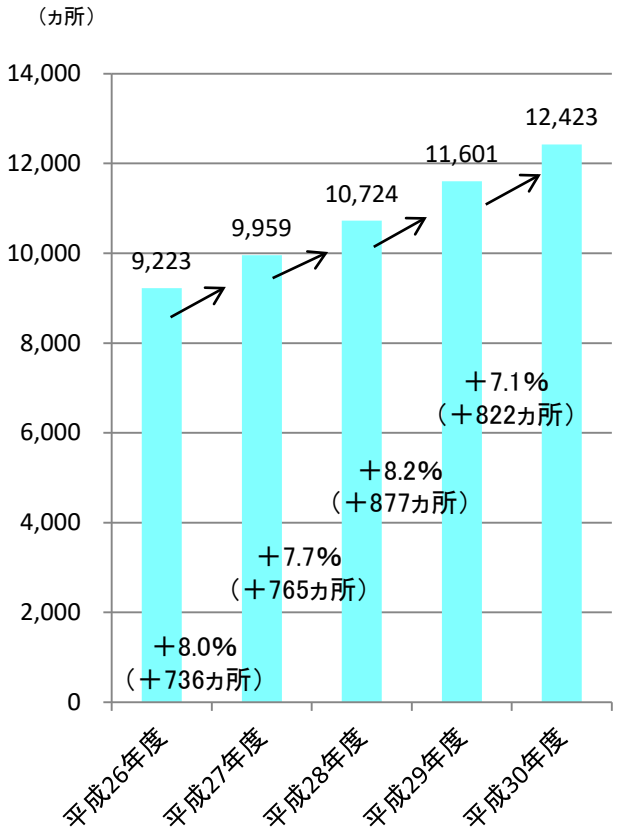
総費用額の推移



利用者数の推移



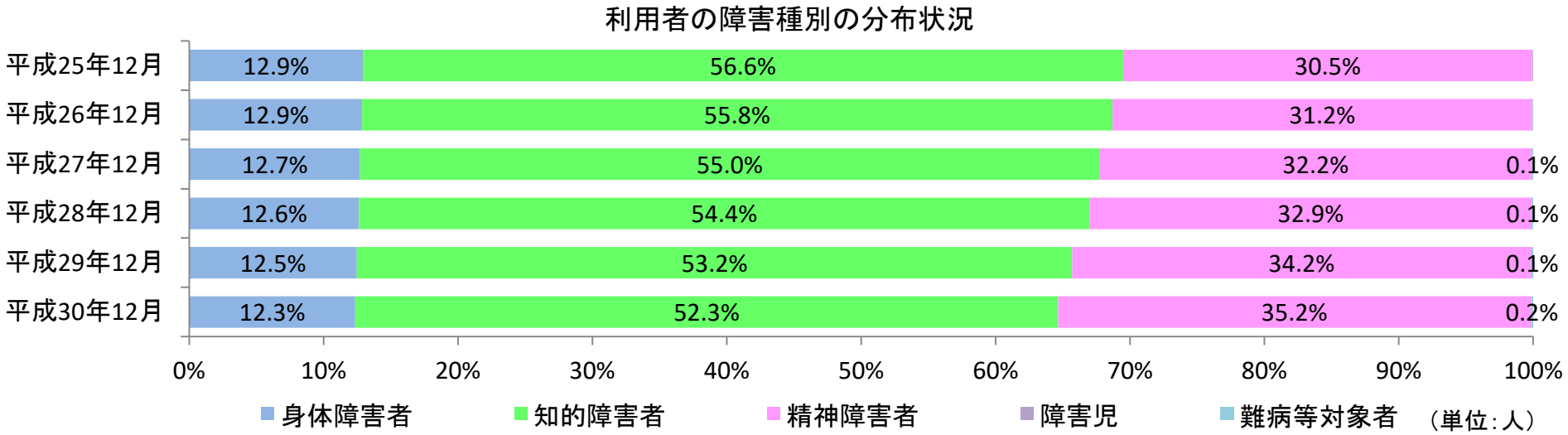
事業所数の推移



【出典】国保連データ（利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分）

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。



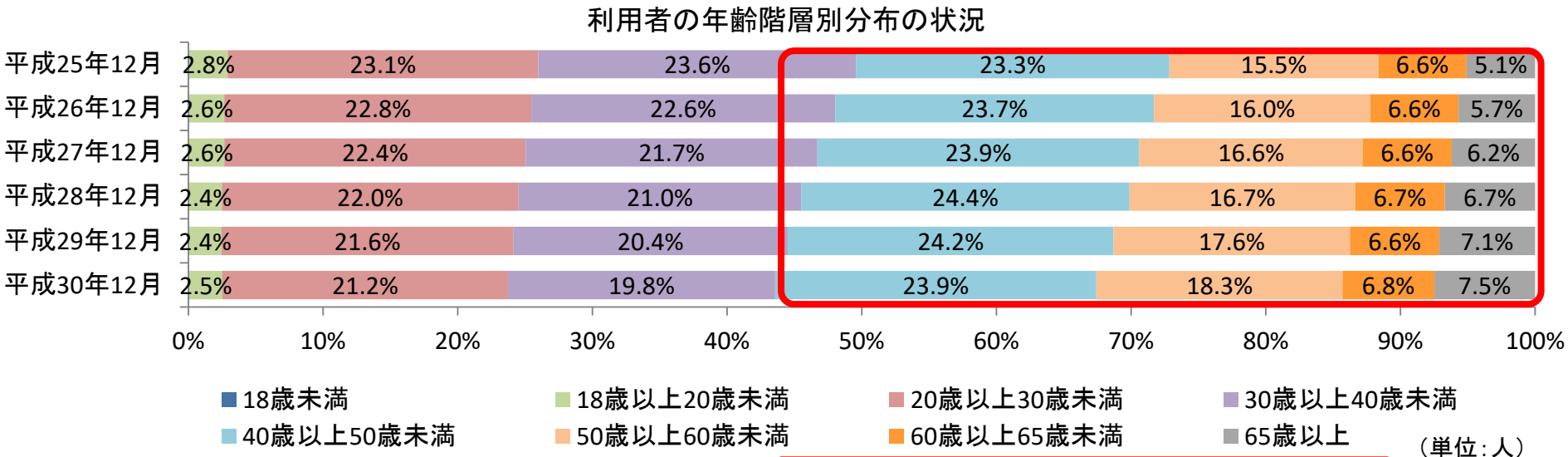
（単位：人）

	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
H25.12	23,023	100,825	54,283	65	54	178,250
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

【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、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。



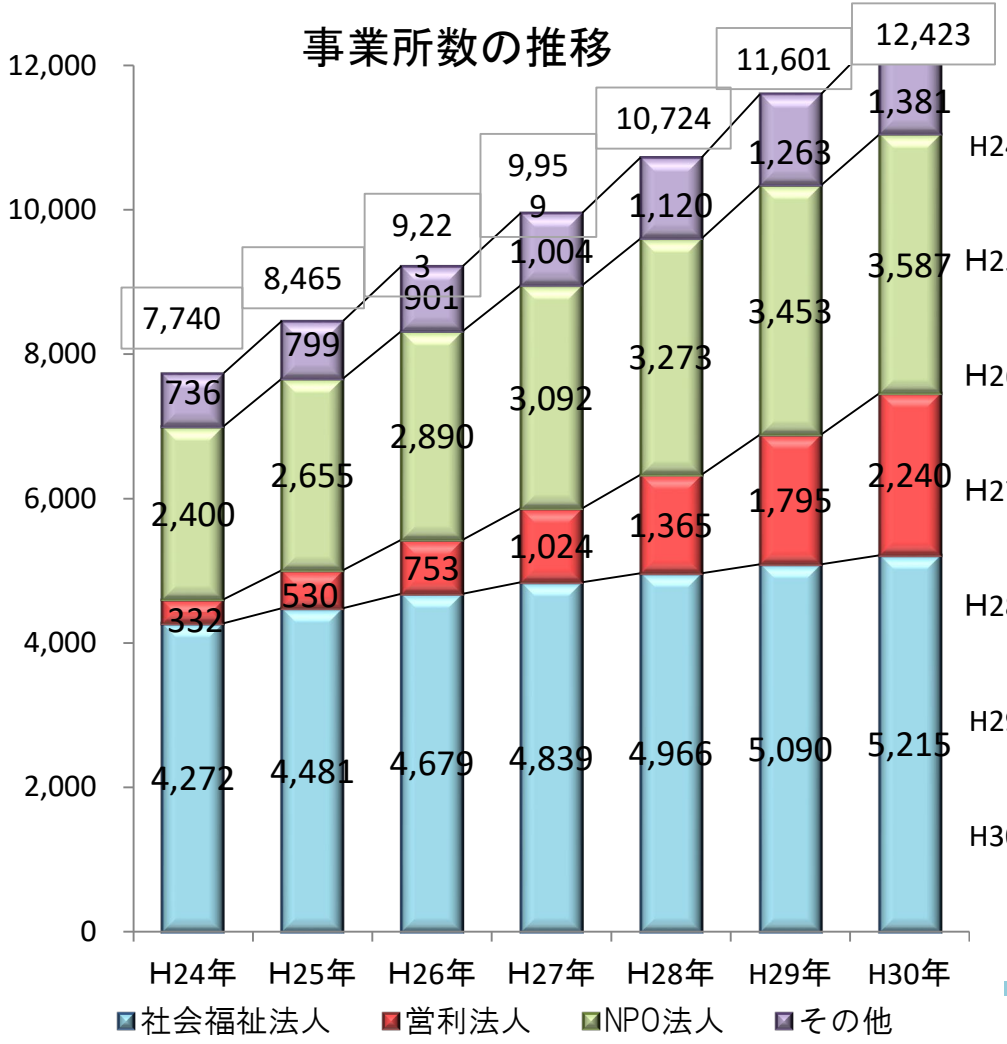
（単位：人）

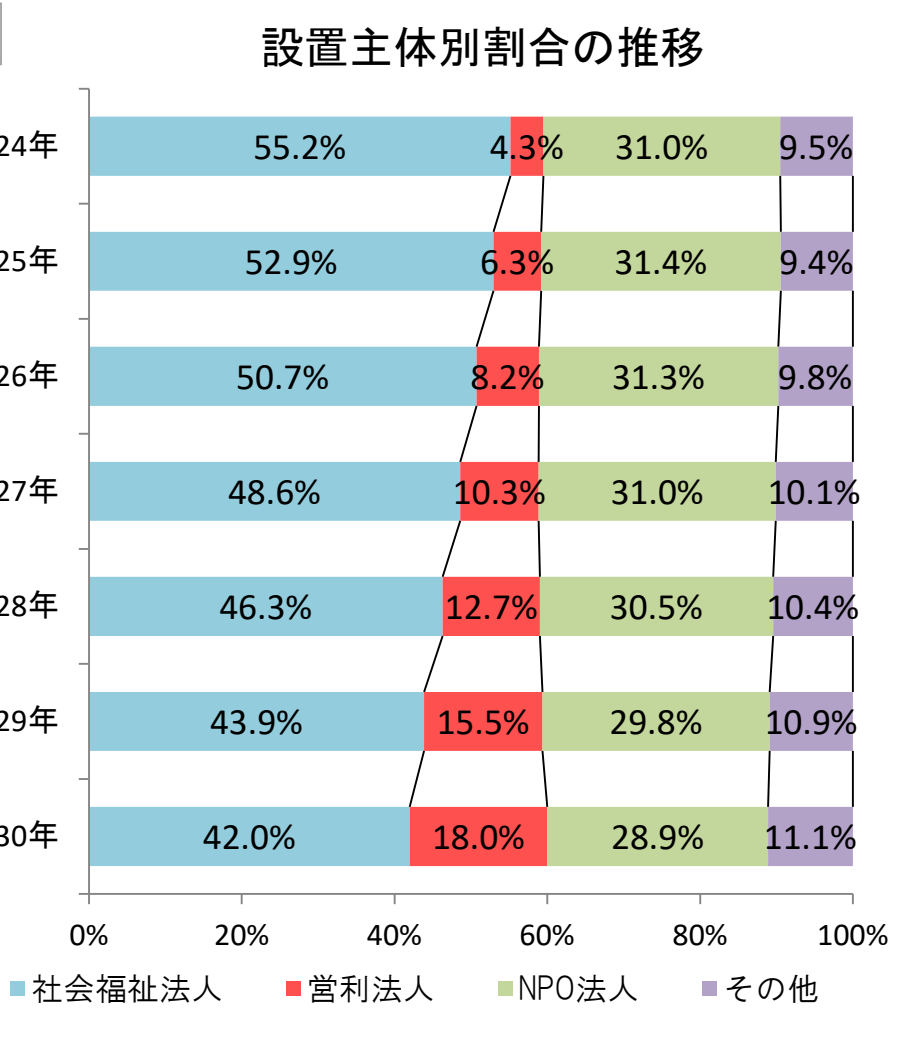
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H25.12	146	5,066	41,096	42,055	41,488	27,650	11,682	9,067	178,250
H26.12	142	5,010	43,889	43,442	45,596	30,898	12,635	10,962	192,574
H27.12	153	5,382	46,318	44,830	49,450	34,340	13,659	12,833	206,965
H28.12	125	5,371	48,619	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

【出典】国保連データ

就労継続**支援B型**事業所の設置主体別の状況

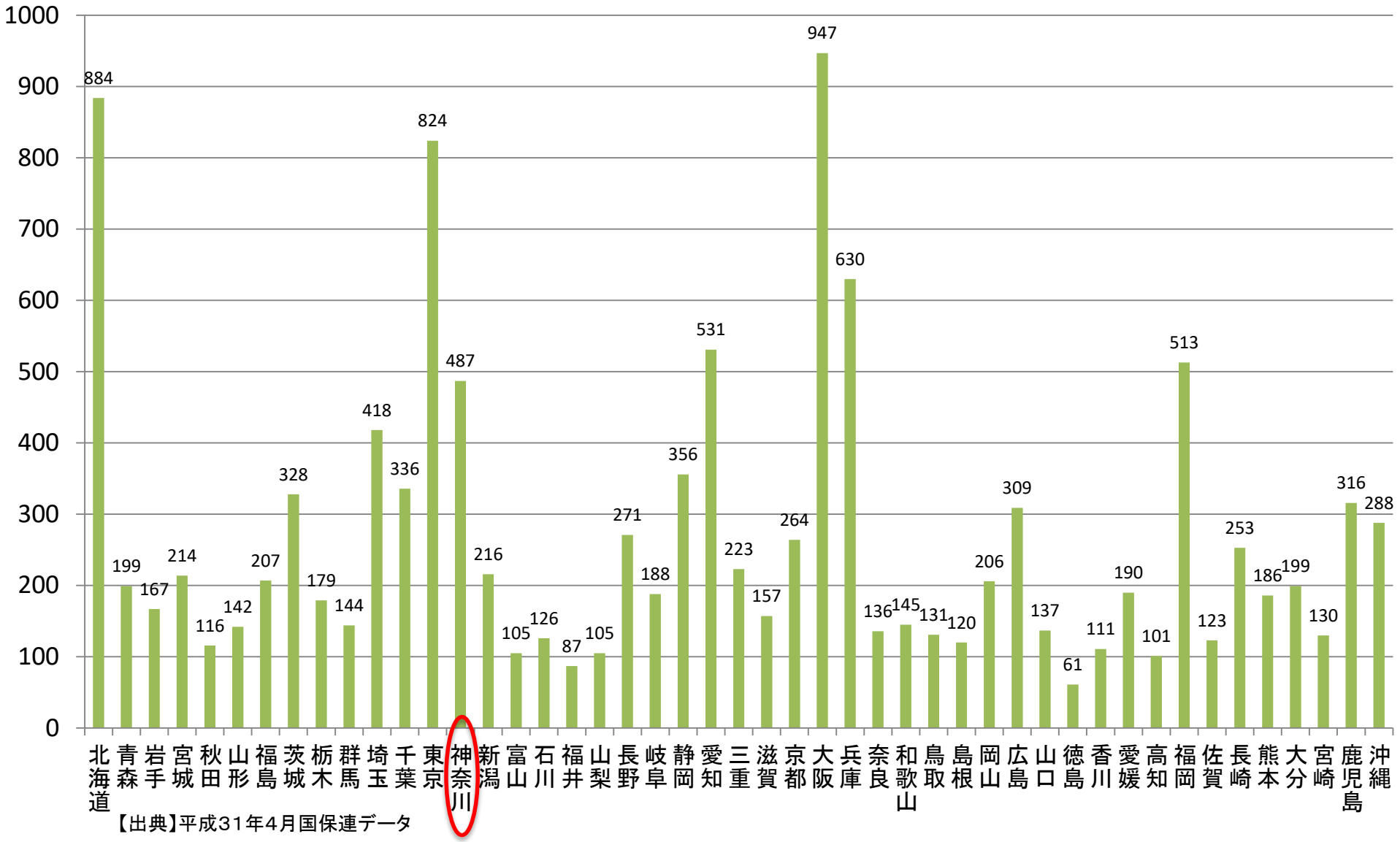
○　就労継続支援Ｂ型事業の事業所数は大幅に増加しており、事業所の設置主体を見ると、社会福祉法人が設置する事業所が約半数となっている。





【出典】国保連データ（各年度とも3月サービス提供分）

都道府県別就労継続支援（Ｂ型）事業所数

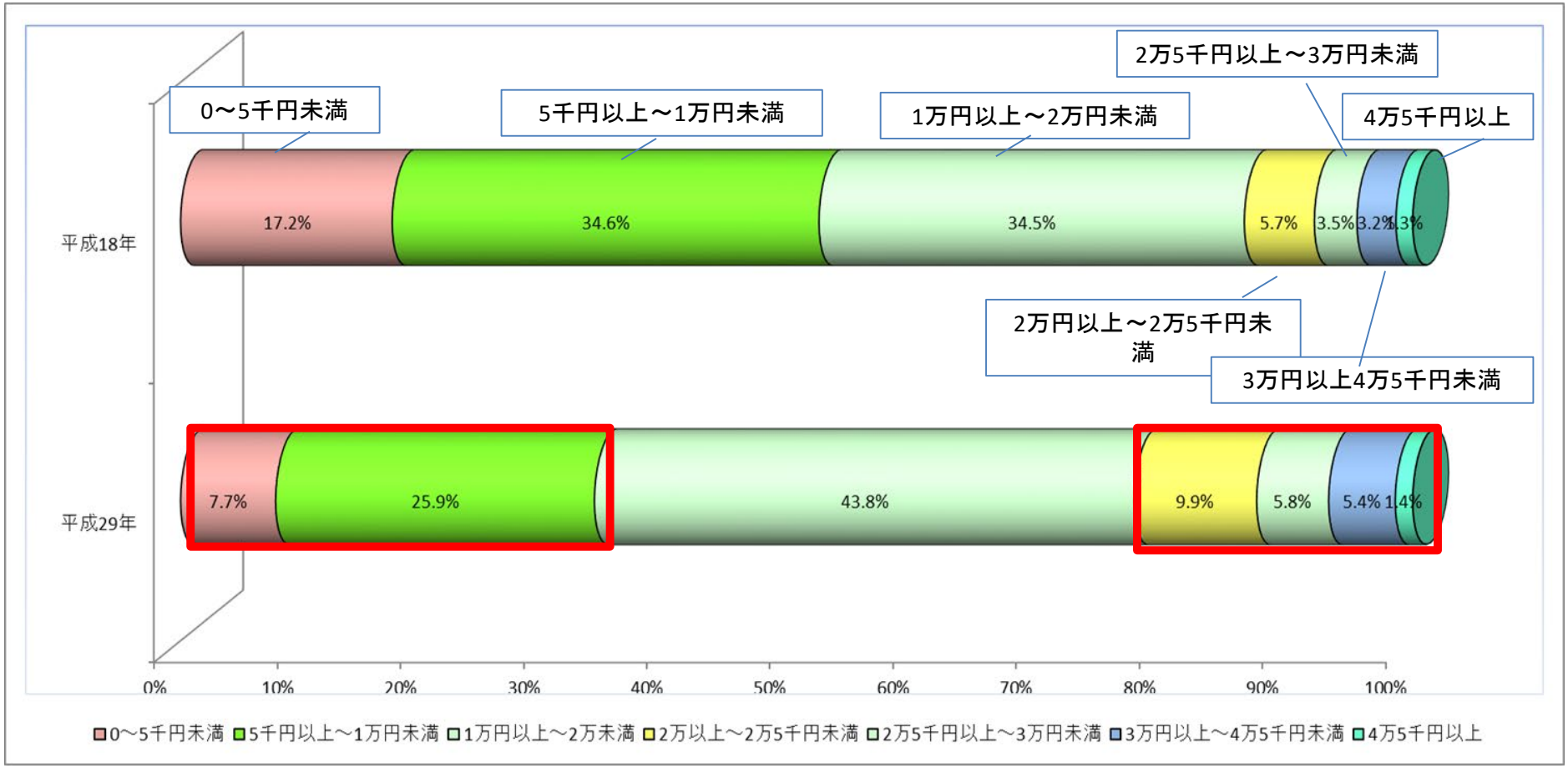


【出典】平成31年4月国保連データ

就労継続支援B型における工賃の状況

○　平成18年度と比較すると、利用者１人あたりの平均工賃月額が2万円以上の事業所の割合は全体の22．5%に増加。

○　平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は、全体の33．6%に減少。



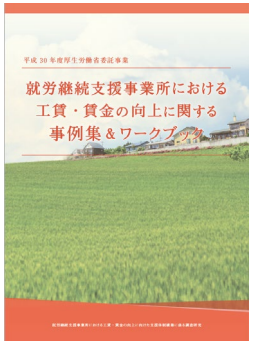
【出典】工賃・賃金実績調査（厚生労働省調べ）

就労継続支援B型事業所における工賃向上の取組の周知

就労継続支援B型事業所において、工賃向上の取組が進まない事業所が見られる

就労継続支援事業所において工賃倍増、生産活動収入が増加したなど、実際に**工賃の倍増等につながった実事例**を収集、整理し、好事例集を作成、周知した。（2019年）

（平成30年度厚生労働省委託事業「就労継続支援事業所における工賃・賃金の向上に関する事例集&ワークブック）



【事例】 社会福祉法人身障者ポニーの会 ポニーの家　多機能

平均工賃　4,495 円（H26）→ 5,927 円（H27）→ 17,000 円（H30 見込）UP↗

B型定員	10名
主たる障害種別	知的障害
作業内容	パン製造、クッキー製造、農業、請負、手芸品

【以前の状況】

- 多機能型で利用者のニーズが多様
- B型事業所において余暇活動の時間が多くあり、働く時間の確保が難しい

【対内的な取組】

- 利用者、保護者への説明会、個別面談によるニーズ聞き取り
- 生産活動の絞り込み・原価低減

【対外的な取組】

- 価格改定（価格アップ）
- 新しい商品ブランドを作る

【成果】

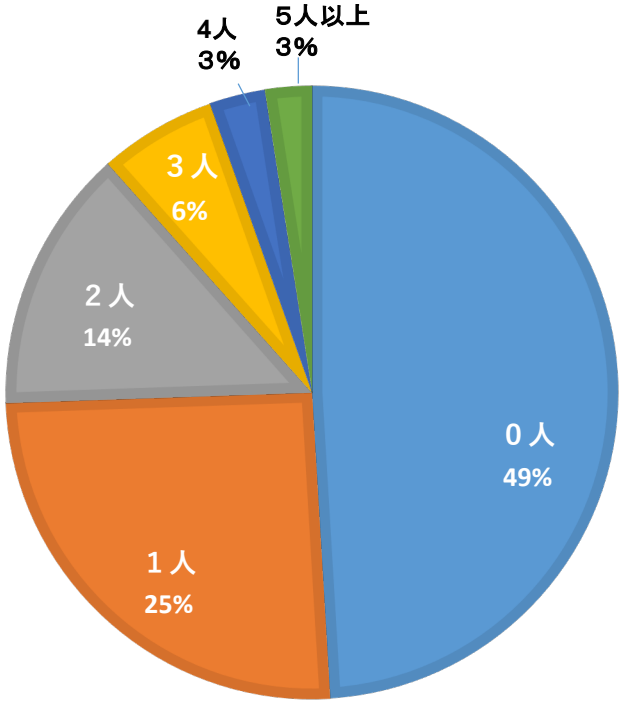
- 職員の意識改革
- 販路の拡大
- 利用者の成長（通所安定）
- 収入増・工賃アップ

【出典】平成30年度厚生労働省委託事業「就労継続支援事業所における工賃・賃金の向上に関する事例集&ワークブック

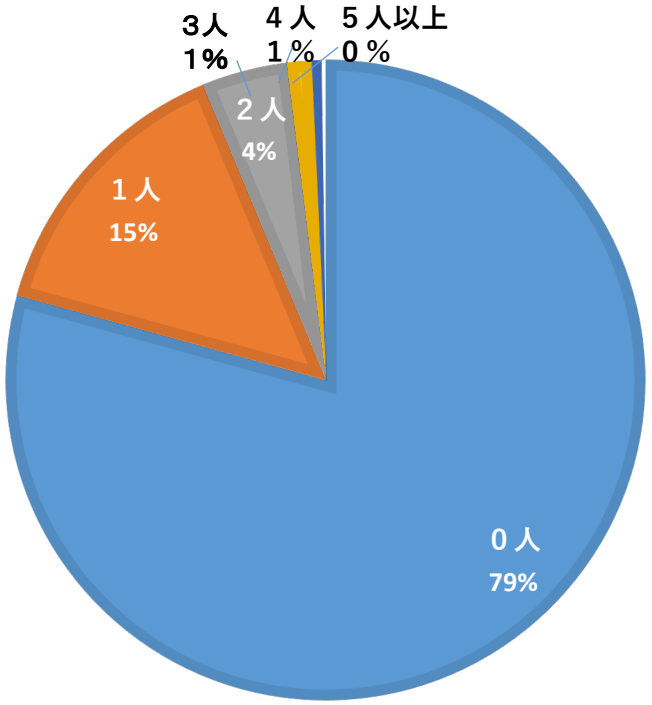
就労継続支援（A型・B型）事業所における就職者数の状況（平成29年度）

○　就労継続支援事業について、１年間に１人も一般企業への就職者が出ていない事業所は、Ａ型事業所で約５割、Ｂ型事業所で約８割となっている。

【就労継続支援A型】



【就労継続支援B型】



【出典】厚生労働省障害福祉課調べ

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　60:1
■ 就労定着支援員　40:1（常勤換算）

○ 報酬単価（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>

新設	
就労定着率	基本報酬
９割以上	3,200単位／月
８割以上９割未満	2,640単位／月
７割以上８割未満	2,120単位／月
５割以上７割未満	1,600単位／月
３割以上５割未満	1,360単位／月
１割以上３割未満	1,200単位／月
１割未満	1,040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

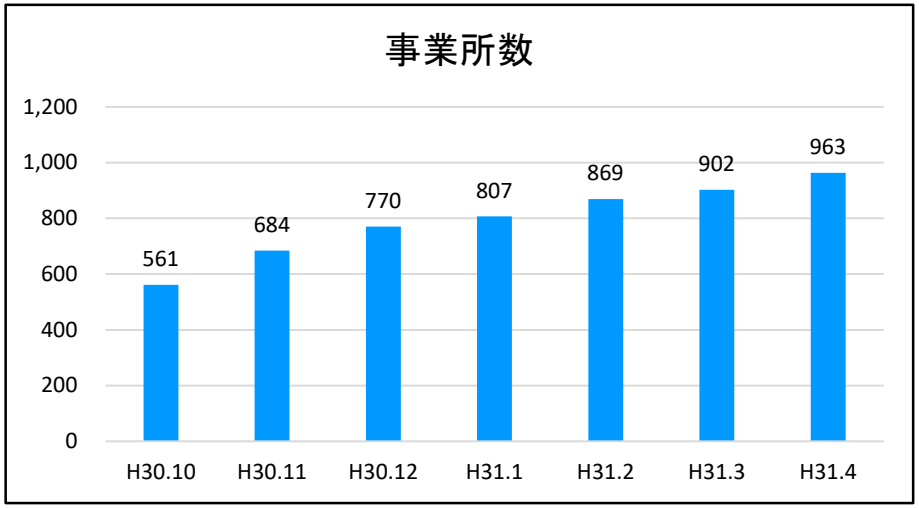
※　自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
※　職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

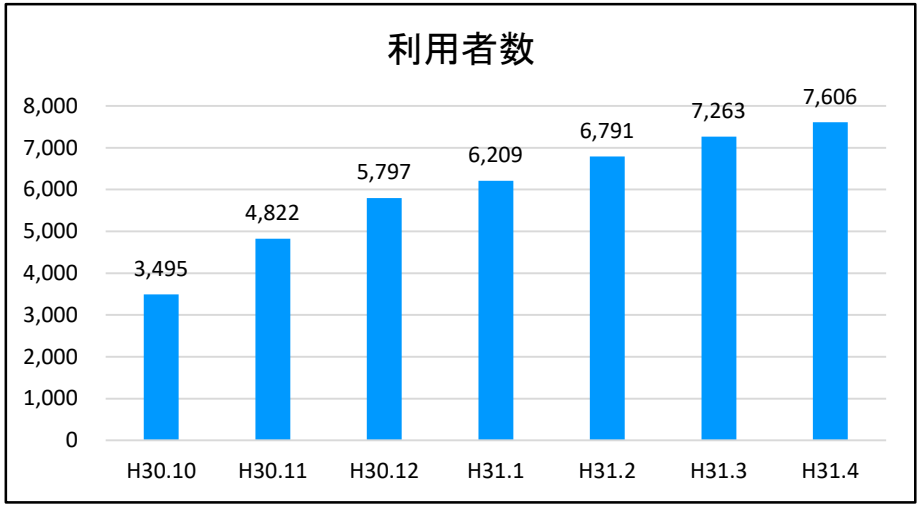
○ 事業所数　963（国保連　平成31年4月実績）

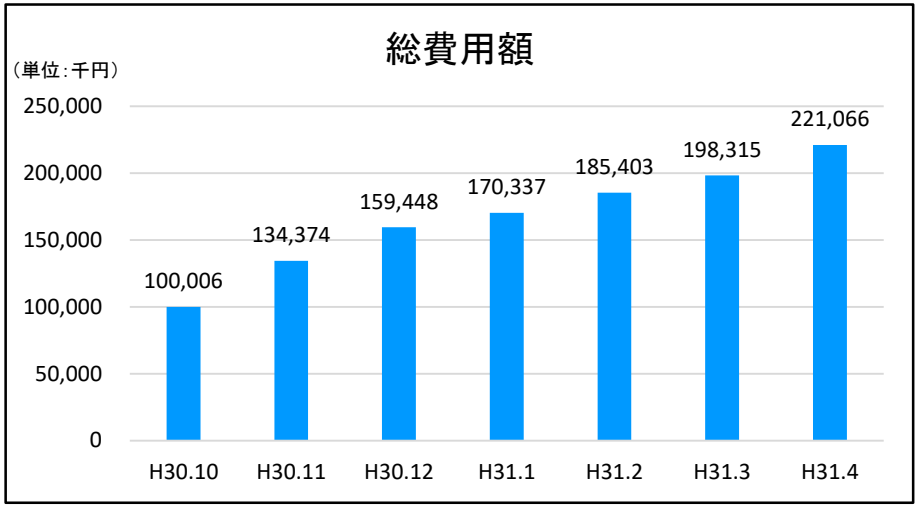
○ 利用者数　7,606（国保連　平成31年4月実績）

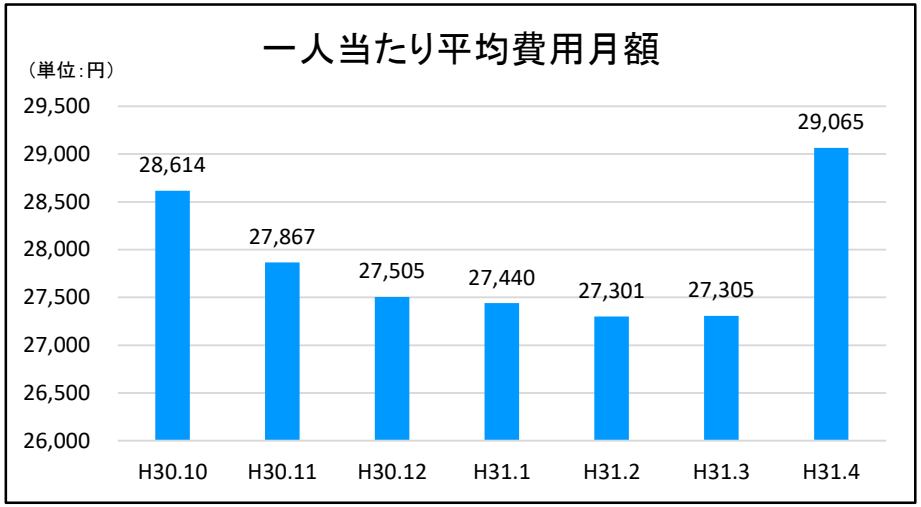
就労定着支援の現状

○　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減少傾向にあるが、再び増加。（定着率が高い事業所が早期参入している傾向）



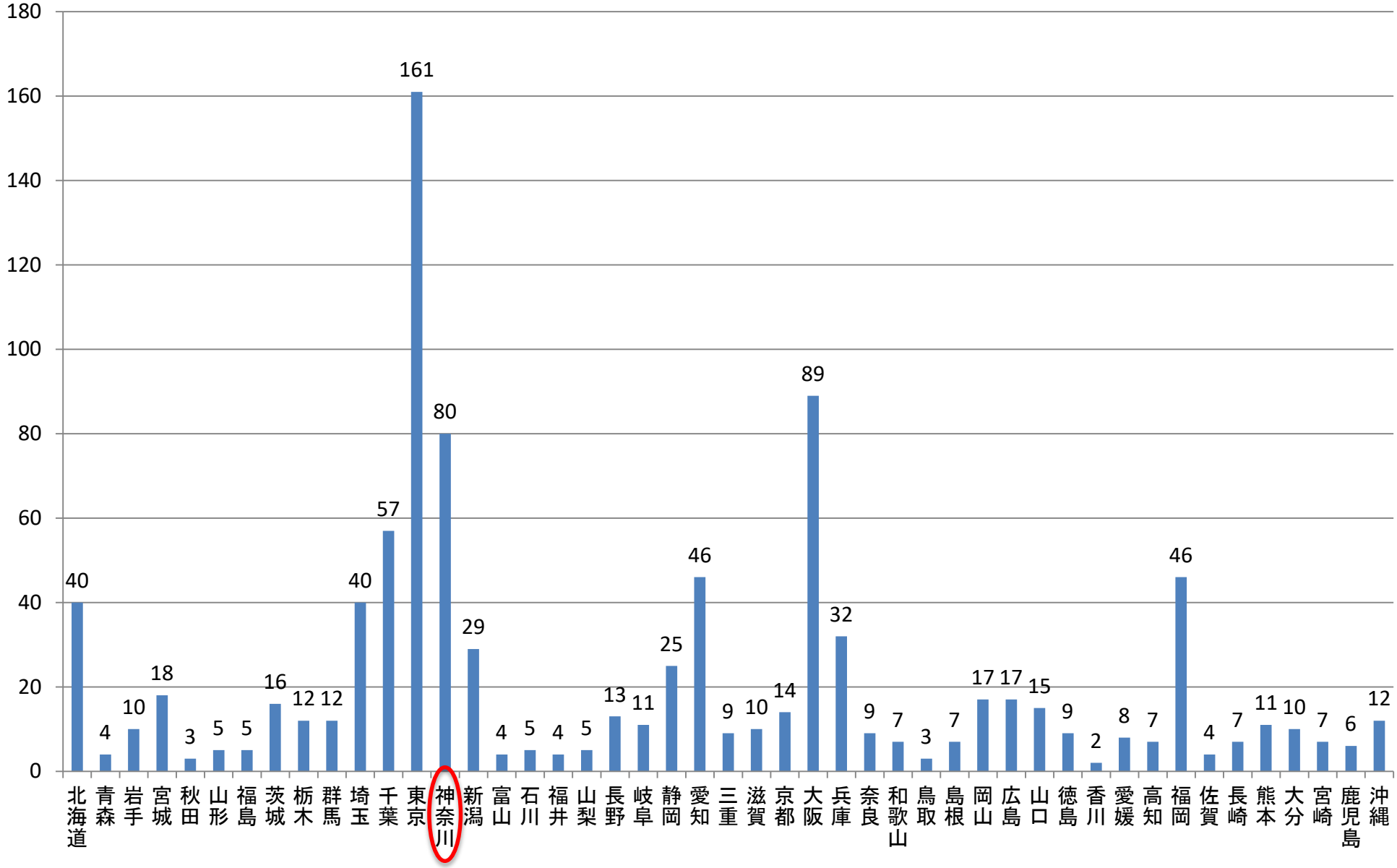






【出典】国保連データ

都道府県別就労定着支援事業所数



【出典】平成31年4月国保連データ

３　平成30年度報酬改定について

就労系サービスにおける賃金・工賃・職場定着の向上

○　障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、地域で自立した生活を実現することができるよう、一般就労への定着実績や工賃実績等に応じた報酬体系とし、工賃・賃金向上や一般就労への移行を更に促進させる。

就労移行支援

○　基本報酬については、定員規模別の設定に加え、就職後６か月以上定着した割合に応じた報酬設定とする。

○　定着率が高いほど、利用者の地域生活の継続に資することや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。

※　このほか、福祉専門職員に作業療法士の追加等の改定を実施。

<定員20人以下>

改定前	改定後	
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	1,089単位
	４割以上５割未満	935単位
	３割以上４割未満	807単位
	２割以上３割未満	686単位
	１割以上２割未満	564単位
	０割超１割未満	524単位
	0	500単位

就労継続支援A型

○　基本報酬については、定員規模別の設定に加え、１日の平均労働時間に応じた報酬設定とする。

○　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高い報酬設定とし、メリハリをつける。

○　平均収支差率＋14.2%
○　１日の労働時間は、４時間以上５時間未満が最多

<定員20人以下、人員配置7.5：1>

改定前	改定後	
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	615単位
	６時間以上７時間未満	603単位
	５時間以上６時間未満	594単位
	４時間以上５時間未満	586単位
	３時間以上４時間未満	498単位
	２時間以上３時間未満	410単位
	２時間未満	322単位

就労継続支援B型

○　基本報酬については、定員規模別の設定に加え、平均工賃月額に応じた報酬設定とする。

○　工賃が高いほど、自立した地域生活につながることや、生産活動の支援に労力を要すると考えられることから、高い報酬設定とし、メリハリをつける。

○　平均収支差率＋12.8%
○　平均工賃15,033円／月
○　中央値12,238円／月

<定員20人以下、人員配置7.5：1>

改定前	改定後	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位
	3万円以上4.5万円未満	621単位
	2.5万円以上3万円未満	609単位
	2万円以上2.5万円未満	597単位
	１万円以上2万円未満	586単位
	５千円以上１万円未満	571単位
	５千円未満	562単位

就労継続支援Ａ型の平成30年度報酬改定概要

就労継続支援A型（収支差率：14.2%）

【基本報酬】

○　基本報酬については、定員規模別の設定に加え、雇用契約締結者の１日の平均労働時間に応じた報酬設定とする。

※　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高い報酬設定とし、メリハリをつける。

※　１日の平均労働時間の算出に当たり、サービス利用開始時には予見できなかった事由により短時間労働となった場合について、算出から除外する。

○　短時間利用減算を廃止する。

○　事業所開設後１年を経過していない事業所は、現行以下の水準（定員20人以下の場合498単位）を算定する。ただし、新規事業所については開設後6月後の実績による基本報酬区分の変更を認める。

＜定員20人以下、人員配置7.5：1＞

改定前	改定後	
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	615単位
	６時間以上７時間未満	603単位
	５時間以上６時間未満	594単位
	４時間以上５時間未満	586単位
	３時間以上４時間未満	498単位
	２時間以上３時間未満	410単位
	２時間未満	322単位

【加算】

○　賃金向上のための計画を作成し、利用者のキャリアアップ（職務経験、職業訓練又は教育訓練の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。）の仕組みを導入した上で、賃金向上達成指導員を常勤換算方法で１以上配置している場合の加算を新設する。
＜利用定員に応じ70単位～15単位／日＞

○　就労移行支援体制加算を見直し、一般就労へ移行し６月以上定着した者の数に応じて評価することとする。
＜26単位／日→６～42単位／日×移行・定着者数　※7.5：１の場合＞

○　福祉専門職配置等加算に、公認心理士を加える。＜10単位～15単位＞

○　施設外就労について、100分の70要件を廃止し、月２日の評価を施設外就労先で実施することを可能とする。＜100単位／日＞

○　在宅利用時に、生活支援を事業所負担により提供した場合の加算を新設＜300単位／日＞

○　医療観察法対象者や刑務所出所者等に対し、精神保健福祉士等の配置や病院等との連携により精神保健福祉士等が支援を実施する場合の加算を新設＜480単位／日＞

【その他】

○　65歳未満とする年齢制限を緩和し、65歳に達する前５年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日においても就労移行支援の支給決定を受けていた者は引き続き利用することを可能とする。

○　在宅利用で離島等に居住している利用者の場合、週１回の評価等は電話・ＰＣ等のＩＣＴ機器を活用することを、月１回の評価等は事業所職員の訪問により実施することを認める。（就労系共通）

○　金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止する。（指定基準の解釈通知での対応）

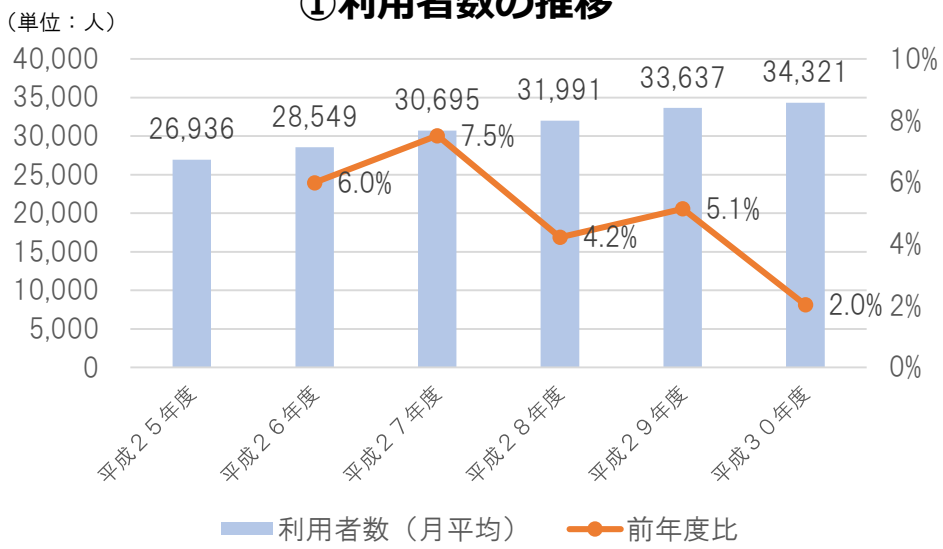
【今後の検討課題】

○　就労継続支援Ａ型の送迎加算の在り方

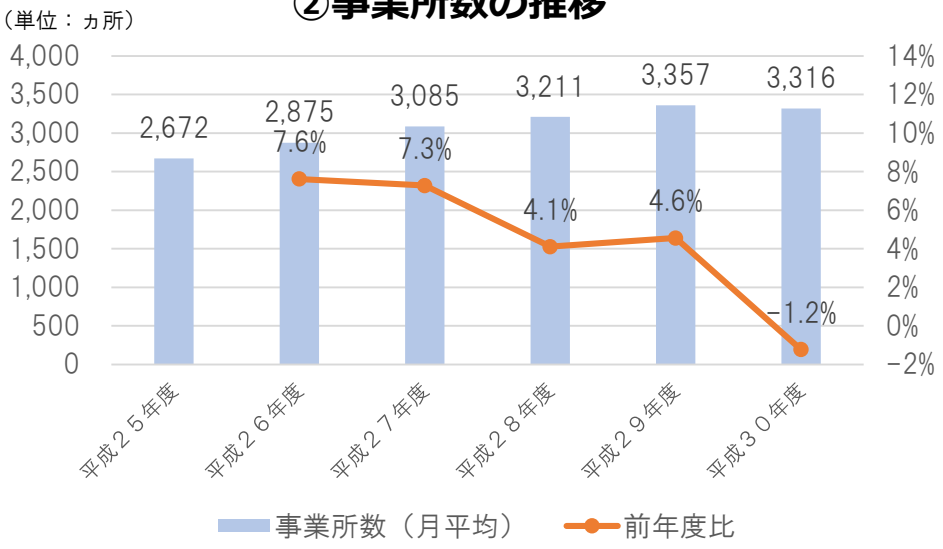
○　就労継続支援Ａ型の最低賃金減額特例への対応

就労移行支援

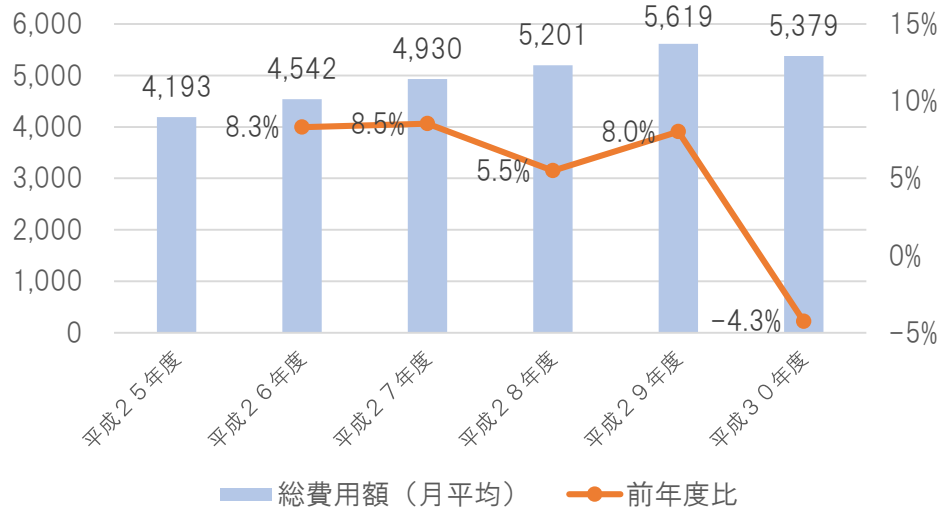
①利用者数の推移



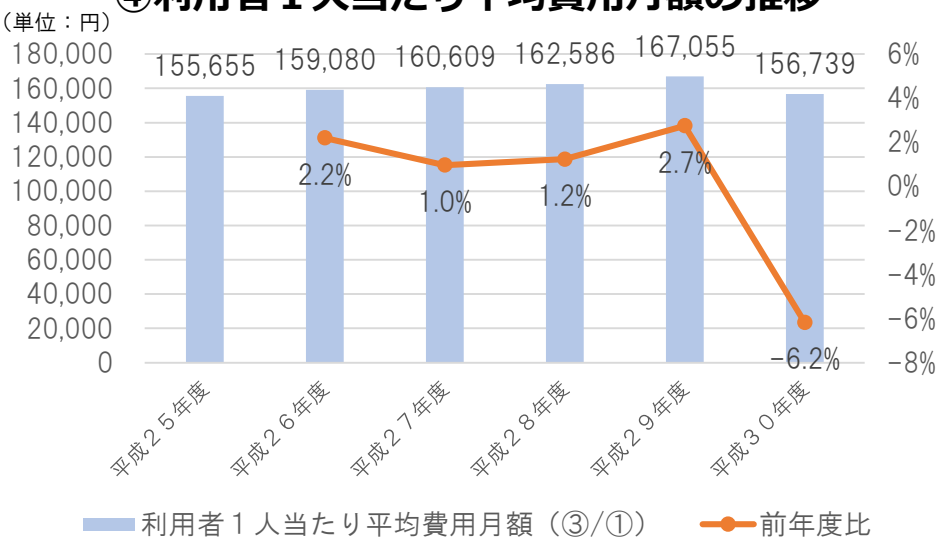
②事業所数の推移



③総費用額の推移



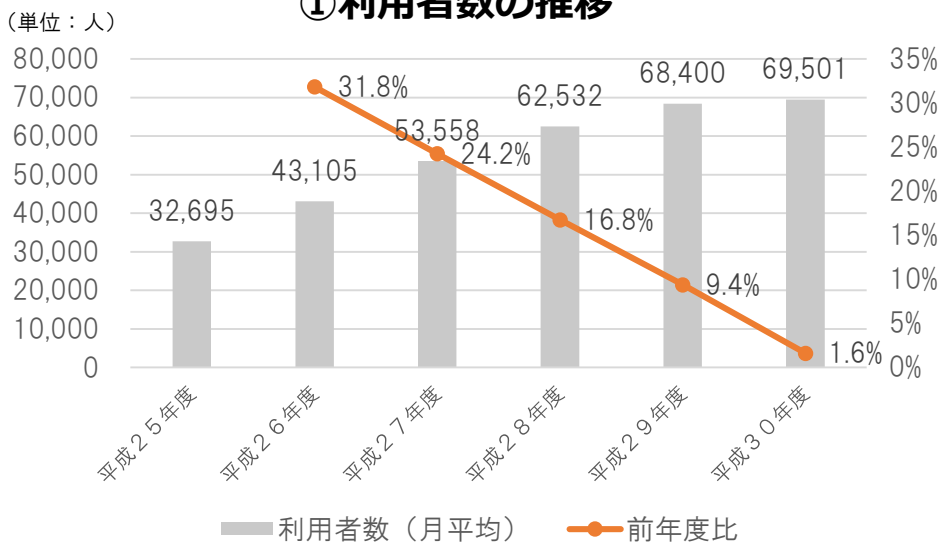
④利用者１人当たり平均費用月額の推移



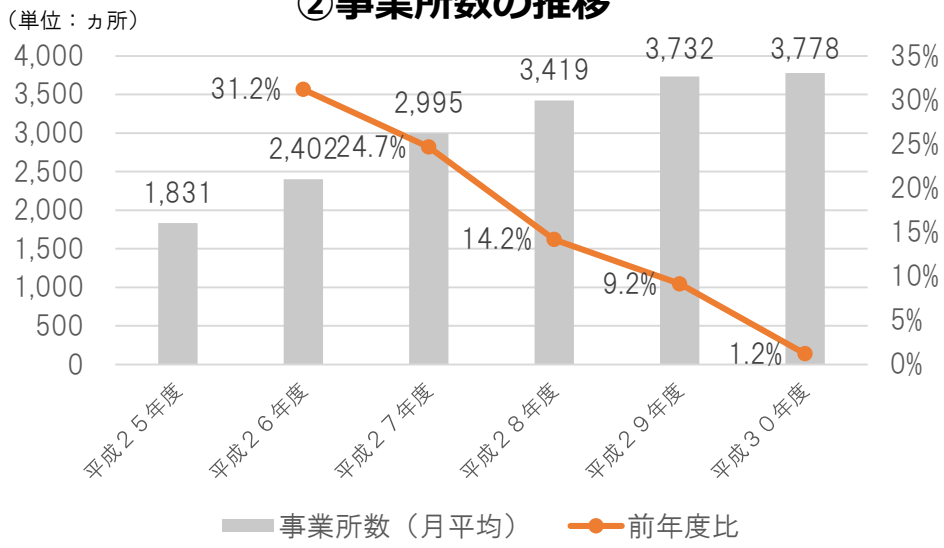
【出典】国保連データ　※各年度の４月～３月の月平均値である。平成30年度は、４月～１月の月平均値であり、参考値である。

就労継続支援Ａ型

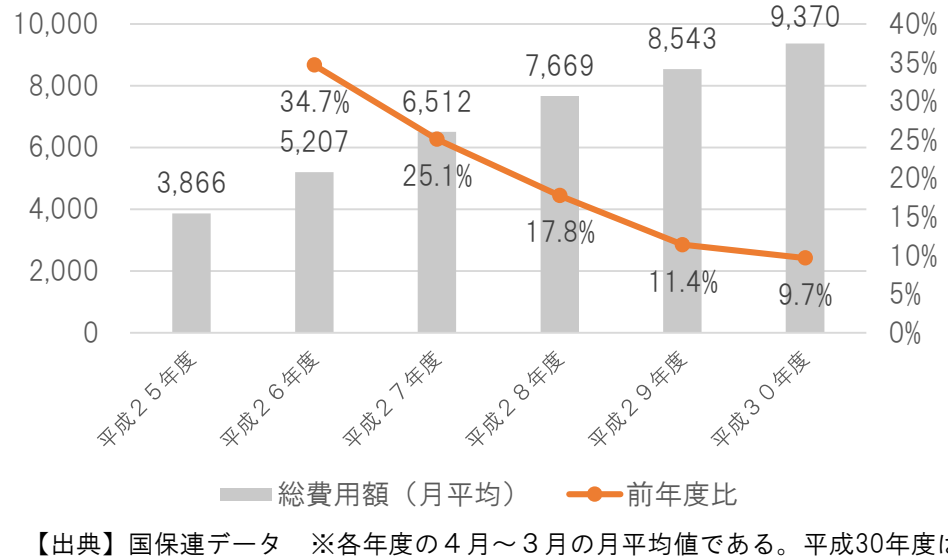
①利用者数の推移



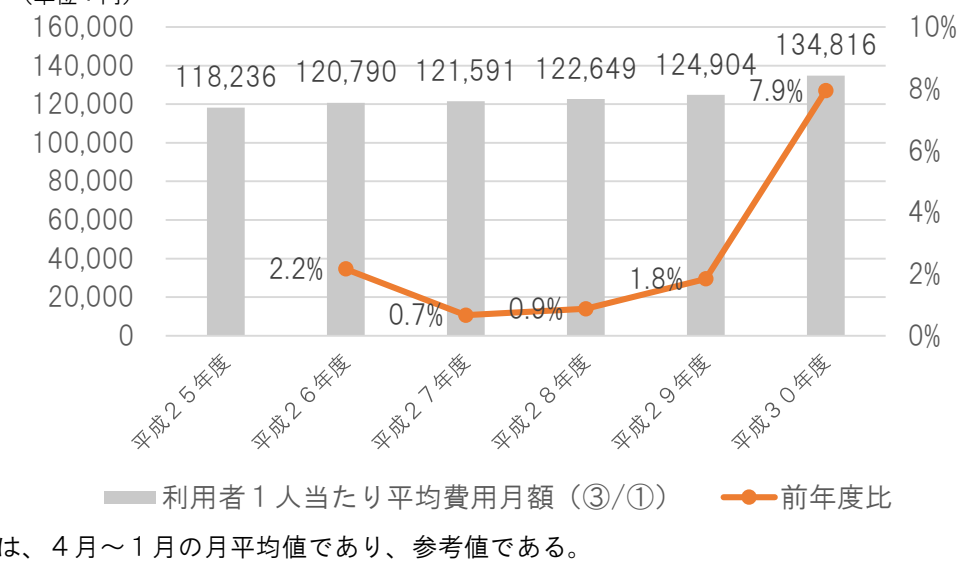
②事業所数の推移



③総費用額の推移



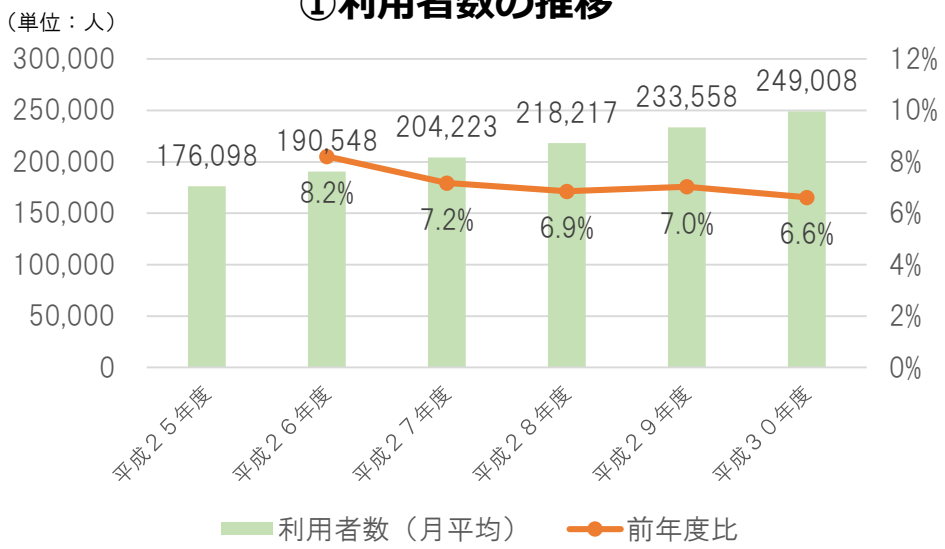
④利用者１人当たり平均費用月額の推移



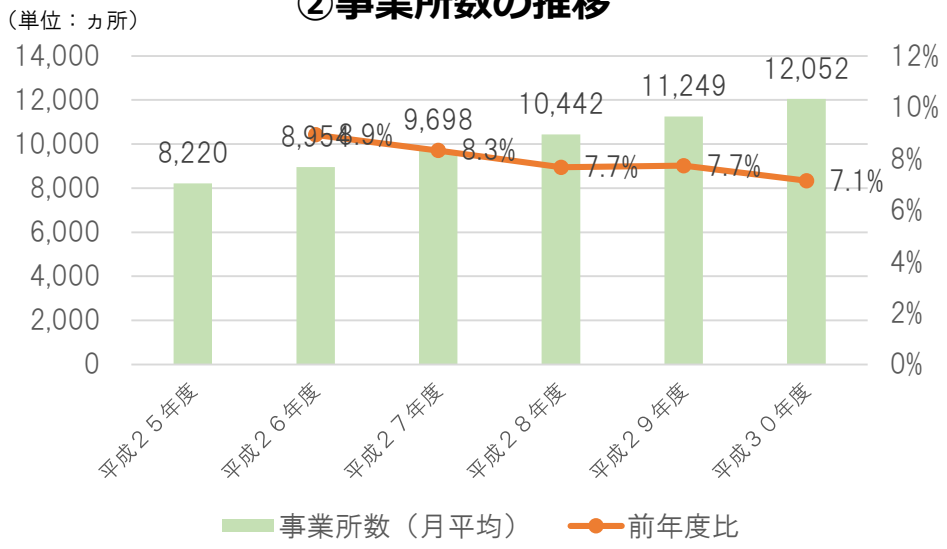
【出典】国保連データ　※各年度の４月～３月の月平均値である。平成30年度は、４月～１月の月平均値であり、参考値である。

就労継続支援B型

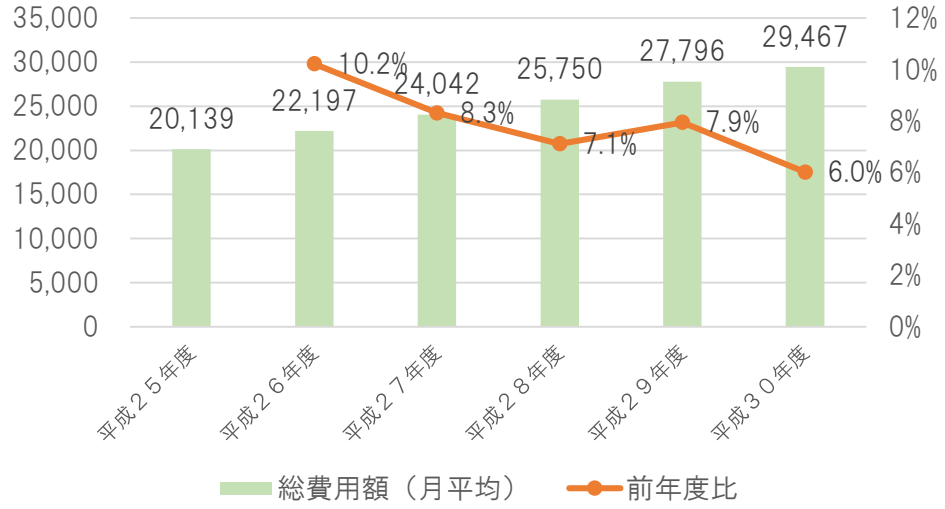
①利用者数の推移



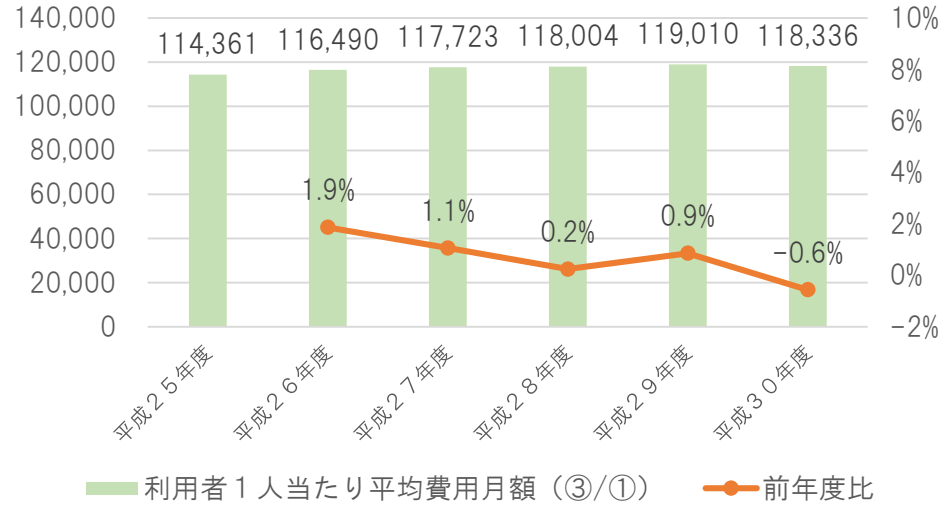
②事業所数の推移



③総費用額の推移



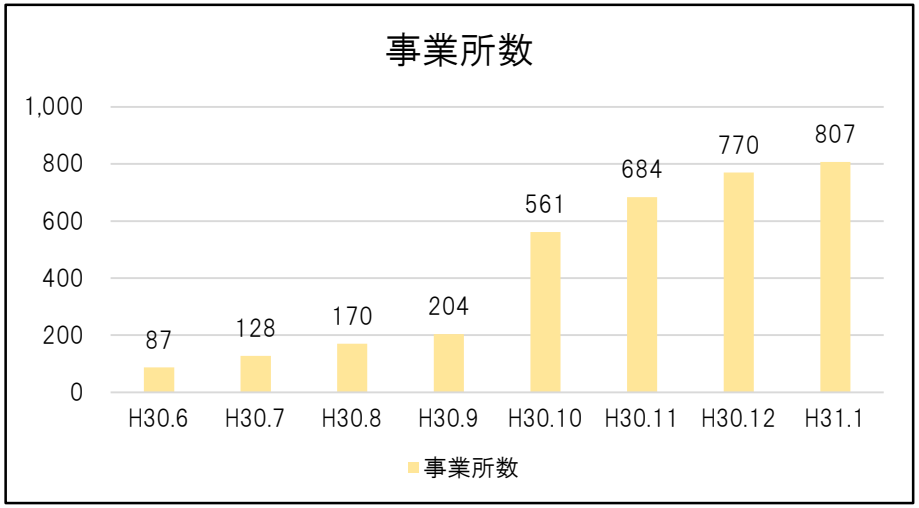
④利用者１人当たり平均費用月額の推移

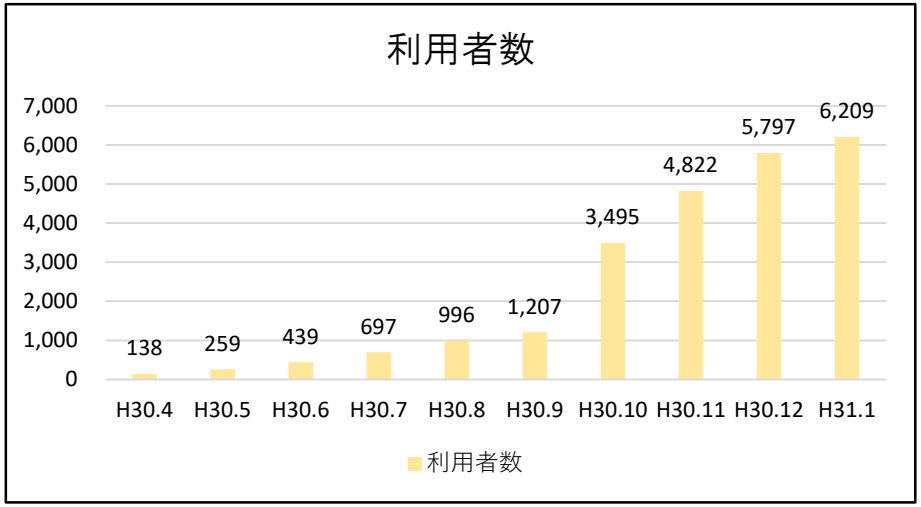


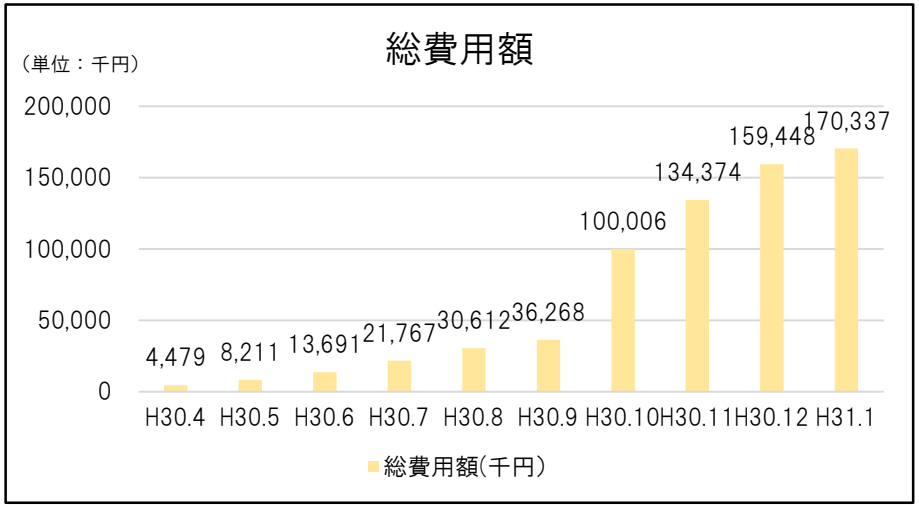
【出典】国保連データ　※各年度の４月～３月の月平均値である。平成30年度は、４月～１月の月平均値であり、参考値である。

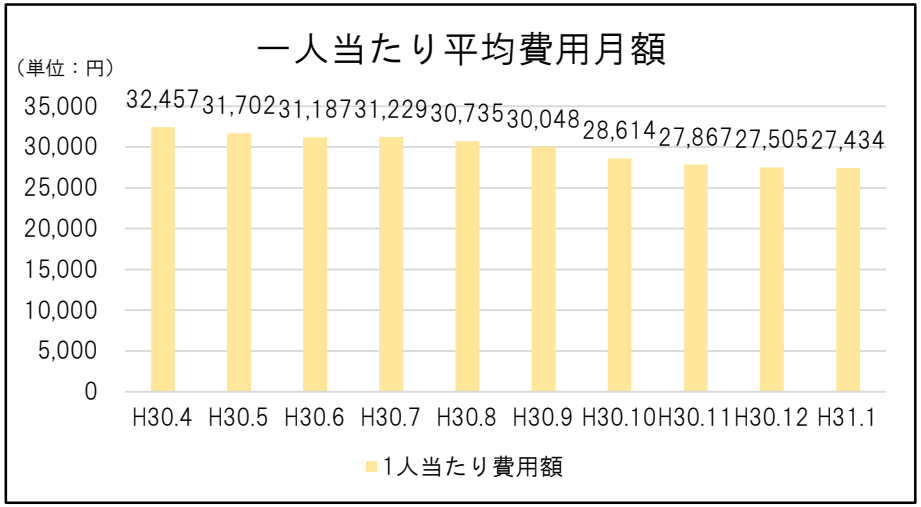
就労定着支援

○　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減少傾向にあるが、2.8万円以上である。（定着率が高い事業所が早期参入している傾向）









【出典】国保連データ

基本報酬　N=352事業所

事業所ごとの基本報酬額の変化は、「就労移行支援」では「増加」が48.2％ 「減少」が51.8％、「就労継続支援Ａ型」では「増加」が87.5％、「減少」が12.2％、「維持」が0.3％、「就労継続支援Ｂ型」では「増加」が38.3％、「減少」が61.7％だった。

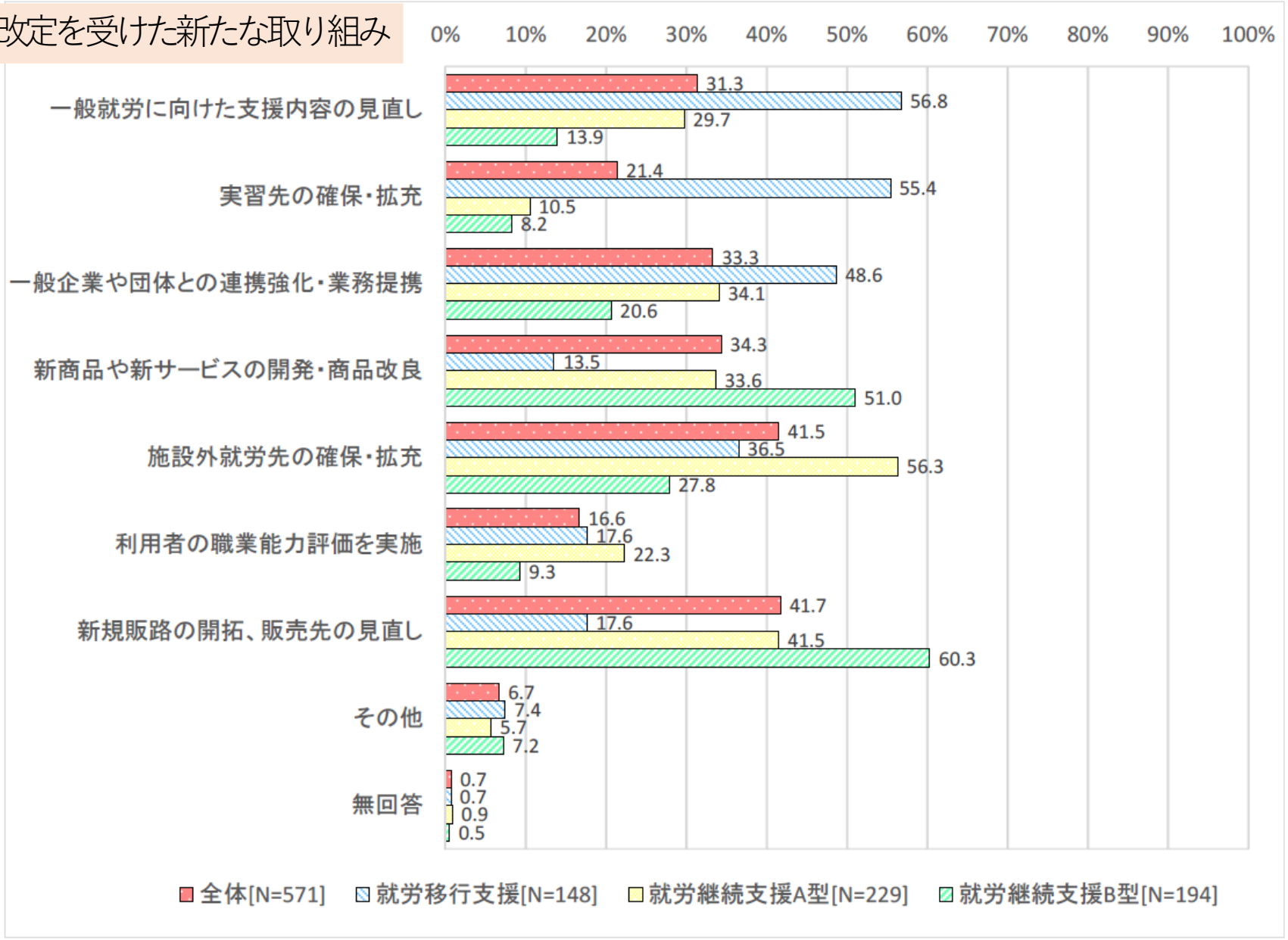
平均工賃月額　N=62事業所

就労継続支援Ａ型の賃金月額の２ヵ年分の記入のあった62事業所について平均賃金月額をみると、平成29年４月～９月は67,371円、平成30年４月～９月は70,421円と増加していた。

最低賃金減額特例適用　N=380事業所

回答のうち78.4％の298事業所が、平成30年９月利用者の中に最低賃金減額特例の適用者はいないと回答、かつ過去にも最低賃金減額特例だった利用者もいないと回答。最低賃金減額特例の適用者については、事業所が偏る傾向が見られるが、支援によって減額特例からはずれる事例もあることがうかがえる結果となっていた。

報酬改定を受けた新たな取り組み



４　就労継続支援A型について

就労継続支援Ａ型事業所の適正な運営に向けた取組（平成28年度まで）

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（基本報酬の90%、75%）を創設　（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） ➢　就労機会の提供に当たり、**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**である事例 ➢　利用者の意向や能力等を踏まえた個別支援計画が策定されていない、全ての利用者の**労働時間を一律に短時間**としている事例 ➢　**一定期間経過後に事業所を退所**させている事例
平 成 ２７ 年 １０ 月	○　依然として短時間利用の問題が指摘されていることを踏まえ、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（基本報酬の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（注）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（自立支援給付費を賃金に充当している事例等）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 （注）暫定支給決定を要しない場合は以下のとおり。 ・転居を伴う場合で転居後の事業所にアセスメント情報が引き継がれている。 ・就労移行支援利用後に就労継続支援A型の利用を希望する場合、移行支援事業所からアセスメント情報が引き継がれている。

就労継続支援Ａ型事業所の適正な運営に向けた取組（平成29年度以降）①

1．障害者総合支援法施行規則の改正

○障害福祉計画と整合性のとれた新規指定の実施

総量規制の対象サービスに、就労継続支援A型を追加（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、指定権者は新たに就労継続支援A型事業所の指定をしないことが可能**

※　障害者福祉計画の作成に当たっては、地域の実情に即した実効性のある内容とするため、障害者等を含む幅広い関係者の意見を反映し策定することとなっている。このため、自治体に応じてサービス必要量は異なり、かつ、適正な就労継続支援A型事業の参入見込みがあればそれを見込んだサービス必要量とすることも可能。

【参考】
○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（平成十七年十一月七日法律第百二十三号）（抄）
（指定障害福祉サービス事業者の指定）
第三十六条
２　就労継続支援その他の厚生労働省令で定める障害福祉サービス（以下この条及び次条第一項において「特定障害福祉サービス」という。）に係る前項の申請は、当該特定障害福祉サービスの量を定めてするものとする。

○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施行規則（平成十八年二月二十八日厚生労働省令第十九号）（抄）
（法第三十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める障害福祉サービス）
第三十四条の二十　法第三十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める障害福祉サービス（第三十四条の二十二において「特定障害福祉サービス」という。）は、生活介護、**就労継続支援A型**及び就労継続支援B型とする。

就労継続支援Ａ型事業所の適正な運営に向けた取組（平成29年度以降）②

2. 指定基準（運営基準）の改正

○希望を踏まえた就労機会の提供

- 指定基準第191条（就労）に新たに、「指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、**利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に努める**とともに、**その希望を踏まえたもの**としなければならない。」を規定。

→ 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。

・「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。」

→ 社会福祉法人会計基準や就労支援事業会計基準に規定されていたものを新たに指定基準として規定。**当該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。

・「**賃金の支払に要する額は、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。」

→ **自立支援給付はサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員等の人件費等に充てるもの**であり、賃金に充てることはできないことを規定。ただし、経営改善計画書を提出した事業所の経営改善期間中は、自立支援給付を充てても差し支えないこととしている。

○運営規程の記載事項の追加

- 現在、運営規程には、「事業の目的及び運営の方針」、「従業者の職種、員数及び職務の内容」、「営業日及び営業時間」等を定めることとなっているが、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」を規定する。

職員１人当たりの年間給与額

○　就労継続支援A型の直接処遇職員の給与は他の就労系サービスに比べて低い傾向にある。

	全体		就労移行支援		就労継続支援A型		就労継続支援B型	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1 施設長・管理者	5,211,106	3,725,738	4,918,463	4,977,290	3,958,306	3,311,734	4,940,810	3,837,215
2 サービス管理責任者	4,699,528	2,857,736	4,131,701	1,500,000	3,208,238	2,102,317	4,177,367	2,034,000
12 就労支援員	3,398,383	2,028,255	3,336,832	2,109,184	-	-	-	-
13 職業指導員	3,006,554	1,854,955	3,146,006	1,848,737	2,657,253	1,809,007	3,068,521	1,749,329
15 生活支援員	3,620,957	2,016,671	3,032,796	2,044,353	2,603,898	1,731,524	3,115,830	1,892,879
客体数	8,993		374		440		378	

（出典）平成29年障害福祉サービス等経営実態調査集計結果報告書

就労継続支援Ａ型事業所の適正な運営に向けた取組（平成29年度以降）③

３．指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例（課長通知）

○個別支援計画の作成

個別支援計画の様式例を示すとともに、個別支援計画に記載すべき内容を提示。

（個別支援計画で記載すべき内容）

- 利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等
- 利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標
- 利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容

○経営改善計画の作成

生産活動に係る事業収入から最低賃金を支払えない場合には、経営改善計画書を提出。改善の見込みがない場合には、指定の取消等を検討。

○新規指定時の取扱い

新規指定時には、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より利用者に対する最低賃金を支払うことができる事業計画になっていることを事業計画書の提出により必ず確認した上で、指定の可否を判断することを徹底。

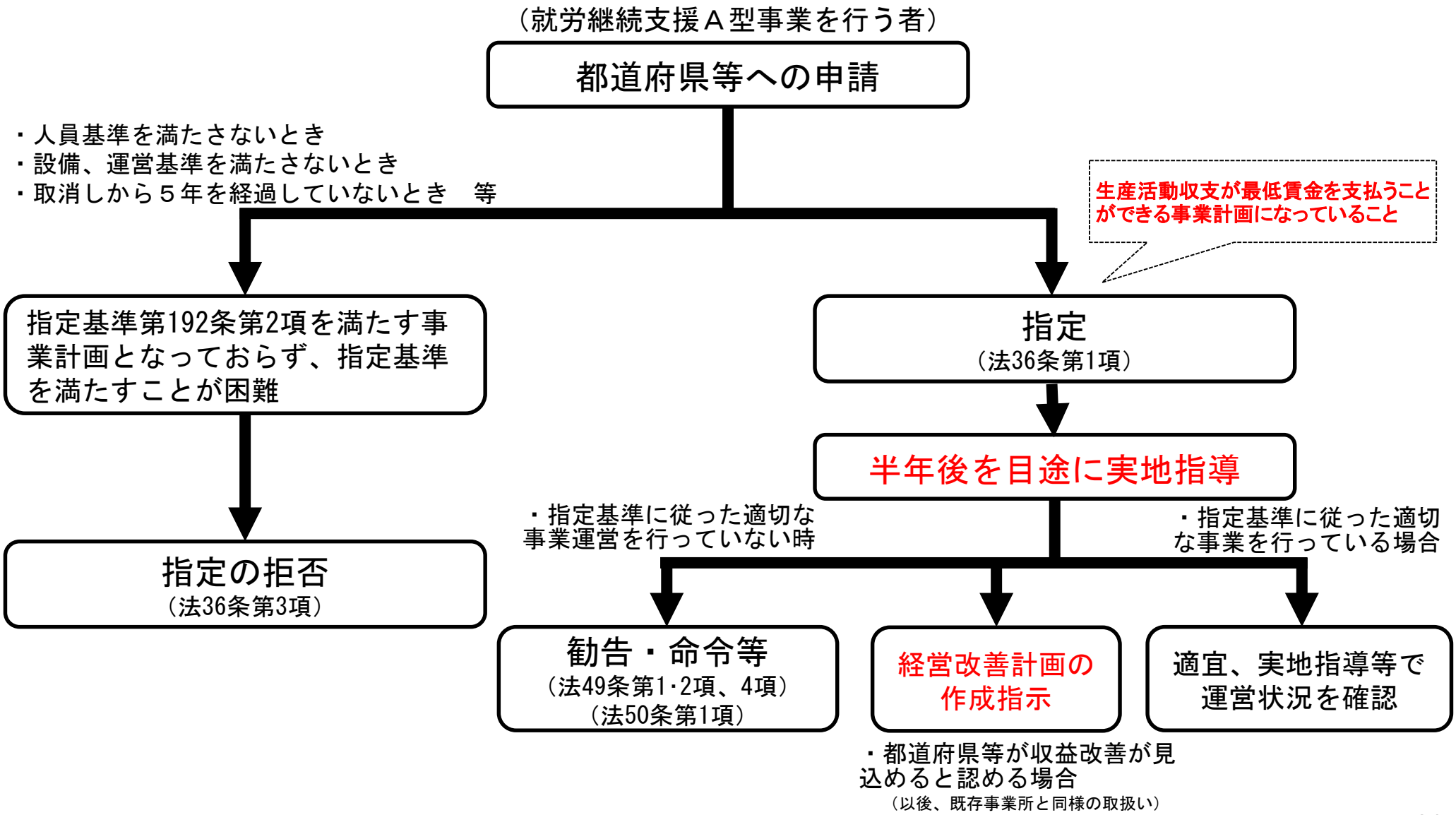
○情報公表の推進

障害福祉サービスの情報公表制度については、平成30年４月から施行されるが、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、以下の情報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。貸借対照表等を含めたNPO法人の財務状況を監査する監事については、公認会計士又は税理士を登用し、株式会社の監査役も同様とすることが望ましい。

（情報公表を依頼している内容）

・貸借対照表、事業活動計算書、就労支援事業活動計算書、就労支援事業別事業活動明細書
・主な生産活動の内容
・平均月額賃金

就労継続支援Ａ型事業所の適正な運営に向けた取組の流れ①



就労継続支援Ａ型事業所の適正な運営に向けた取組の流れ②

事業所の実態を確認

・指定基準に従った適切な事業運営を行っていない時

生産活動収支が利用者に支払う賃金以上

・指定基準に従った適切な事業を行っている場合

経営改善計画の作成指示
（指定基準第192条第2項に違反している場合）

全ての事業所に1年間の猶予期間

１年後に実態調査

指定基準に従った適切な事業を行っている場合

・指定基準を満たさず、経営改善の見込みがない

勧告・命令等
（法49条第1･2項、4項）
（法50条第1項）

経営改善計画の再作成（2年目）

・生産活動に係る事業の収入額が増加している又は生産活動に係る事業に必要な経費が減少しており、今後、収益改善の見込みがあると都道府県等が認める場合、更に1年間の計画作成を認める。
（H30.3.2通知にて要件緩和）
・生産活動に係る事業の収入額が利用者に支払う賃金総額以上
・提出済みの経営改善計画に基づく改善の取組を具体的に実施しており、今後経営改善の見込みがあると都道府県等が認めた場合

・指定基準違反

１年後に実態調査

指定基準に従った適切な事業を行っている場合

更なる経営改善計画の作成（3年目以降）

・生産活動に係る事業の収入額が増加又は生産活動に係る事業に必要な経費が減少しており、収益改善が認められる
・利用者の平均労働時間が長くなっている
・利用者に支払う賃金総額が増えている

適宜、実地指導等で運営状況を確認

指定就労継続支援Ａ型における経営改善計画書の提出状況

調査概要

全国の就労継続支援A型のうち、経営改善計画書を提出する必要のある事業所の状況等を調査。（平成29年12月末時点の状況）

調査結果

○ 実態把握を行った3,036事業所のうち、経営改善計画書の提出が必要ない事業所は879（29.0%）、必要がある事業所は2,157（71.0%）
○ 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,157のうち、提出済み事業所は1,769（82.0%）
○ 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,157のうち、営利法人の設立5年未満の事業所が約半数（49.7%）。

【経営改善計画書の提出状況】

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし（生産活動収支≧利用者賃金）		必要あり（生産活動収支＜利用者賃金）		提出済	提出率
都道府県（47）	2,209	1,784	530	29.7%	1,254	70.3%	986	78.6%
指定都市（20）	912	618	158	25.6%	460	74.4%	412	89.6%
中核市（48）	710	634	191	30.1%	443	69.9%	371	83.7%
合　計	**3,831**	**3,036**	**879**	**29.0%**	**2,157**	**71.0%**	**1,769**	**82.0%**

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

		5年以上	5年未満	合計
法人種別	社会福祉法人	160	89	249
		7.4%	4.1%	11.5%
	営利法人	252	1,073	1,325
		11.7%	49.7%	61.4%
	非営利法人（NPO）	134	192	326
		6.2%	8.9%	15.1%
	その他	33	224	257
		1.5%	10.4%	11.9%
	計	579	1,578	2,157
		26.8%	73.2%	100.0%

※ 指定事業所数は、実態把握済み事業所数及び実態把握中の事業所数、新規指定事業所数を含む。
※ 経営状況未把握の指定権者は2自治体である。

（参考）障害保健福祉関係主管課長会議資料（平成31年3月7日）

５　障害者の就労支援の推進等について

（１）就労系障害福祉サービスの適正かつ効果的な運営について

②　就労継続支援Ａ型について

（ア）就労継続支援Ａ型の新規指定時の取扱いについて

就労継続支援Ａ型の事業所数については、近年の大きな伸びと比して、直近の伸びは鈍化しているものの、数次にわたる事業運営の適正化等の中にあって、依然として増加している状況にある。

このため、新規指定時には、改めて、就労の機会の提供にあたって収益の上がる仕事の提供が想定されているか、自立支援給付費等を充てなくとも生産活動収入から最低賃金が支払える事業計画となっているかを必ず確認した上で、指定の可否を判断すること。

なお、当然のことながら、事業計画に沿った事業運営が可能なのかどうかについては、書類上の審査だけでなく、事業計画上に記載されている収入を確保するために、どのような販路があり、どのように売り上げを確保するのか、競合他社と比べてどのようなことが優位な点となるのかなども含めて挙証資料の提出と併せてヒアリングを通じてしっかりと確認すること。

また、障害保健福祉担当部局のみで指定の可否を判断できない場合には、必要に応じて産業施策担当部局等経営判断に知見有する部局の協力を仰ぐなど、組織内での横断的な連携体制の構築を図ること。

加えて、都道府県等だけでは指定の可否を判断できない場合には、自立支援協議会その他都道府県等が必要と認めた者の意見を聴取の上、判断すること。

（略）

（イ）就労継続支援Ａ型の経営改善等について

生産活動収支から利用者賃金が支払われていない場合には、経営改善計画書を作成し、提出を求めることとしている。

（略）

なお、経営改善状況等の把握、判断においては、指定の可否の判断における対応と同様に、必要に応じて産業施策担当部局等経営判断に知見有する部局から助言を得るなど、組織内での横断的な連携を図ること。

また、各事業所の経営改善の取組を支援する機関のひとつとして、中小企業、小規模事業者から経営上のあらゆる相談に無料でお応えする「よろず支援拠点」が全国に設置されており、よろず支援拠点の中には、就労継続支援Ａ型・Ｂ型も含めて経営改善事例を作り上げたいと協力的である拠点もあることから、事業所の方々にも「よろず支援拠点」のような支援機関の活用も検討していただくよう都道府県等から依頼していただきたい。

就労継続支援Ａ型に対する経営改善支援策について

全国の就労継続支援A型事業所のうち経営改善計画書の提出が必要（生産活動収支＜利用者賃金）な事業所は71％。これらの事業所に対しては以下の支援等を実施し、事業運営の安定化を図る。

厚生労働省としての取組

○ **予算事業（工賃向上計画支援等事業）による支援**（令和元年度予算：5.6億円）
経営コンサルタントや専門家の派遣等による経営改善支援や技術指導による品質向上支援の実施

○ **平成30年度報酬改定による支援**
販路の拡大、商品開発等を行う賃金向上のための指導員を配置した場合、報酬を加算（70～15単位／日）

○ **国モデル事業の実施**（令和元年度予算：11,741千円）
賃金の向上を目指す就労継続支援A型事業所を個別に支援し、生産活動収入のみから賃金を払う事例を構築し、周知・展開するモデル事業の実施

○ **好事例の収集によるノウハウの共有**
生産活動収入のみから利用者賃金を支払えるようになった好事例を収集し、全国に周知
※ 平成29年度には、「就労継続支援A型・B型の賃金・工賃の向上に関するモデル事例収集と成功要因の分析に係る調査研究」を実施し、生産活動収入の増加や工賃・賃金の向上につながった取組などを整理し、平成30年7月に各都道府県、事業者団体等に周知。
※ 平成30年度には、「就労継続支援A型事業所の経営改善に関する調査研究」を実施し、就労経営改善に関する事例集を作成（近日中に、各自治体、事業者団体等に周知予定）

○ **これらの支援策を実施しつつ、経営改善計画の期間（原則１年）について、延長する要件を緩和**
・ 以下のいずれかの要件を満たし、収益改善の見込みがあると都道府県等が認める場合。
（現行要件）生産活動事業の収入額が増加している又は生産活動に係る経費が減少している場合。
（追加要件①）生産活動収入が、賃金総額を上回っている場合。
（追加要件②）経営改善計画に基づく改善の取り組みを具体的に実施しており、改善の見込みがあると指定権者が認めた場合。

中小企業庁における経営改善に係る相談機関の活用

○ **「よろず支援拠点」の活用**
中小企業等に対し、経営改善に関する専門的な助言を行うワンストップ相談窓口（よろず支援拠点）の活用を周知

就労継続支援Ａ型事業所における経営改善の取組

多くの就労継続支援A型事業所において、生産活動収入で賃金を支払われない現状

就労継続支援A型事業所の経営改善事例（平成29年度に経営改善計画を提出したが、年度中に **生産活動収支≧賃金** を達成した２０事業所）を取材、好事例集を作成、都道府県に周知した。（２０１９年）

（平成30年度障害者総合福祉推進事業「就労継続支援A型事業所の経営改善に関する調査研究」）

【事例】「**ラポラーレ登米**」（**社福**）**ふれあいの里**（宮城県登米市）

主な作業内容：**クリーニング**　利用者数　18名/定員18名　身体6名、知的6名、精神5名、発達1名

before

平成28年度	
生産活動収支	約1510万円
利用者賃金	約1818万円
経営赤字　給付費で補填	

経営改善計画の策定

ロットの小さい仕事も積極的に受注し大口注文につなげる。ホームクリーニングの仕事を受注する　販路拡大

工程細分化して特性にあった業務提供、資格取得を奨励して手当を支給。

モチベーションUP

After

平成30年度	
生産活動収支	約2611万円
利用者賃金	約1972万円
経営黒字　給付費補填なし	

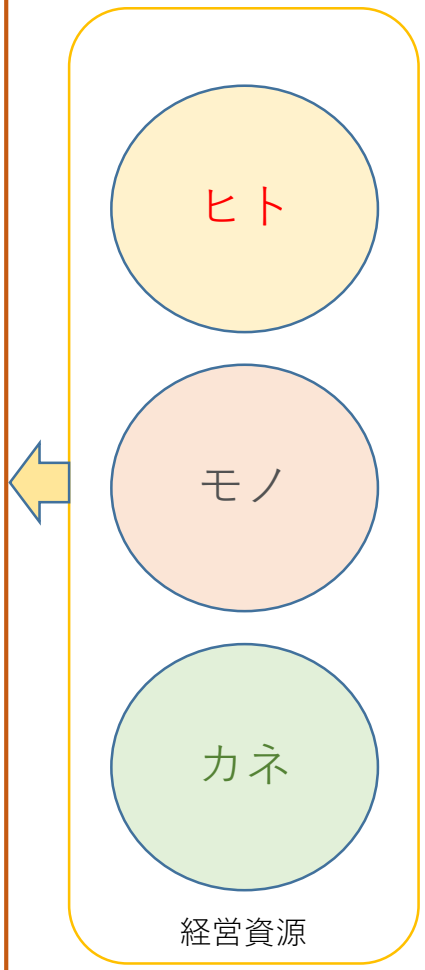
【出典】平成30年度障害者総合福祉推進事業「就労継続支援A型事業所の経営改善に関する調査研究」

就労継続支援A型事業所のあり方について

支援付き雇用の機会提供

- 一人ひとりの特性にあわせた的確な支援
  - 特性にあわせた能力開発のノウハウ蓄積
  - 特性把握のためのアセスメントスキルの向上
  - 就労支援ネットワークの活用
- 良質な仕事・雇用の確保
  - 生産活動の活性化とコストの削減
  - 受注拡大、販路拡大
  - 適切な雇用管理

一般就労の可能性追求



障害福祉サービスの理念をコアにすえた事業推進

就労アセスメントの的確な実施

○障害者が、その能力を最大限に発揮して働くことができるようにするために必要な支援は・・・

① 障害者がそれぞれに最も適した「働く場」（一般就労、就労継続支援事業所（Ａ型・Ｂ型）など）に円滑に移行できるようにするための支援

② 障害者がそれぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援

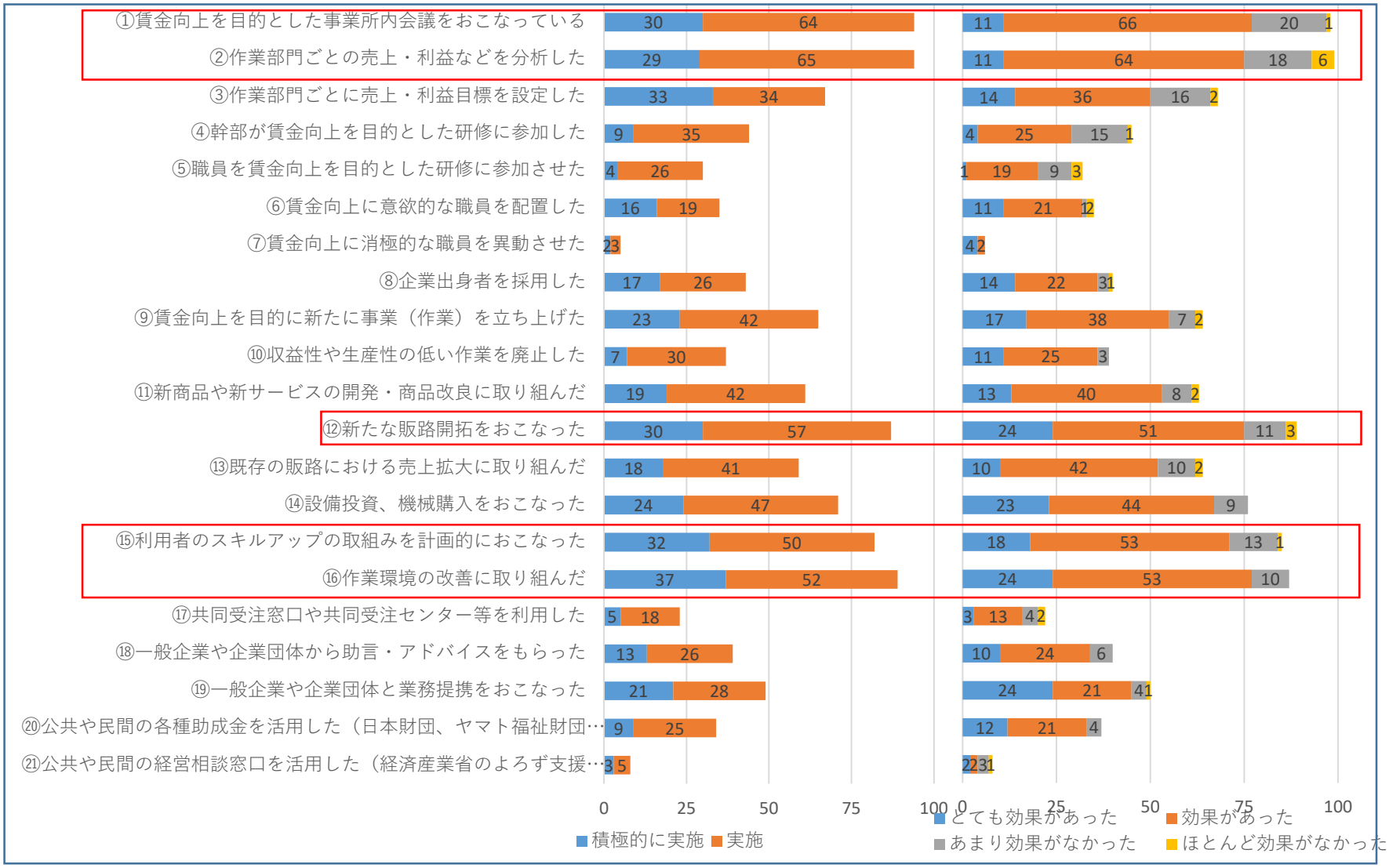
○支援の開始にあたって、支援対象者の就労面や生活面に関する情報をアセスメントにより把握しておくことが不可欠。

○生活面の情報は対象者を長期的に支援している機関（特別支援学校等）から把握できるが、就労面に関する客観的な情報（作業能力、就労意欲、集中力等）は、作業場面における観察によって別途把握する必要がある。

○アセスメントにより把握された情報は、一連の就労支援が行われる中で、各機関によって共有・更新され、長期間にわたって活用される。

就労継続Ａ型事業所における経営改善の視点①

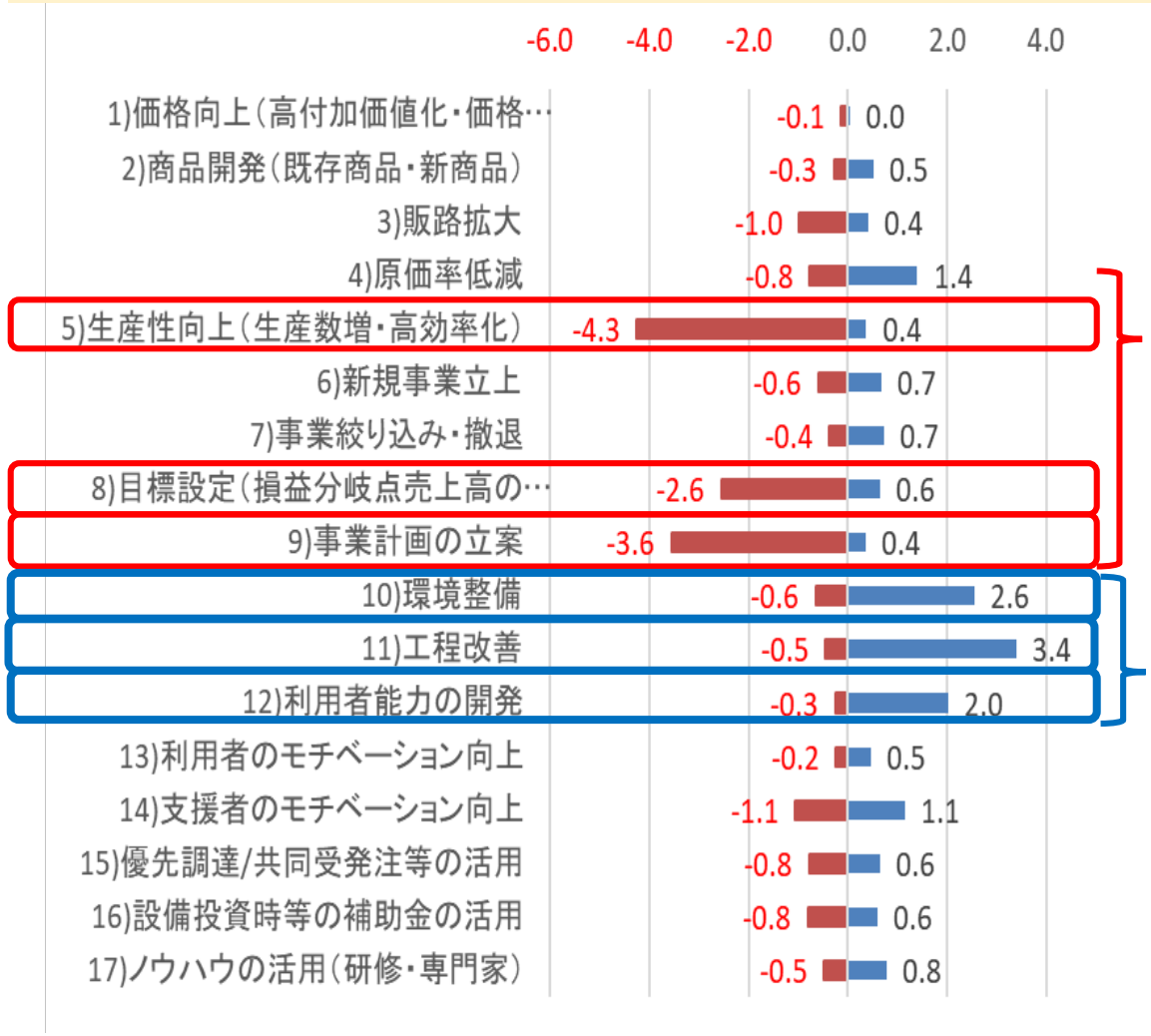
※①②⑫⑮⑯については、積極的に実施、または実施されている工夫であり、とても効果があった、効果があったとの回答が多かった。

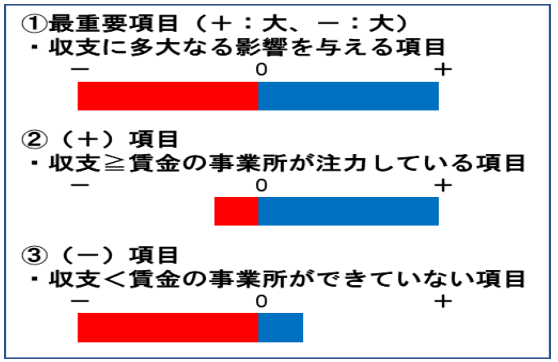


平成29年度障害者総合福祉推進事業「就労継続支援A型・B型の賃金・工賃の向上に関するモデル事例収集と成功要因の分析にかかる調査研究」より
NPO法人全国就業支援ネットワーク

就労継続Ａ型事業所における経営改善の視点②

就労継続支援A型事業所アンケート回答632件から生産活動収支と賃金の関係について17項目で分析を行った結果・・





「生産性向上」「事業計画の立案」「目標設定（損益分岐点売上高の算出）」に注力していない事業所は、生産活動収支＜賃金になってしまう。

「工程改善」「環境整備」「利用者能力の開発」「原価率低減」に注力している事業所は生産活動収支≧賃金になりやすい。

５　農福連携について

農福連携等推進会議

○　農福連携について、全国的な機運の醸成を図り、今後強力に推進していく方策を検討するため、省庁横断の会議として「農福連携等推進会議」を設置。
○　会議は、議長を官房長官、副議長を厚生労働大臣及び農林水産大臣とし、現場で活躍されている有識者等も参画。

議長	内閣官房長官
副議長	厚生労働大臣 農林水産大臣
構成員	内閣官房副長官（衆） 内閣官房副長官（参） 内閣官房副長官（事務） 内閣官房副長官補（内政担当） 内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付） 法務省矯正局長 法務省保護局長 文部科学省初等中等教育局長 厚生労働省職業安定局長 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長 農林水産省大臣官房総括審議官 農林水産省農村振興局長
有識者	且田 久美　株式会社九神ファームめむろ 取締役 （エフピコダックス株式会社 障がい者雇用責任者） 小池 邦子　社会福祉法人花工房福祉会 理事長 佐藤 康博　日本経済団体連合会 農業活性化委員長 城島 茂　TOKIO 新免 修　山城就労支援事業所さんさん山城 施設長 鈴木 厚志／緑　京丸園株式会社 代表取締役／総務取締役 鈴木 英敬　農福連携全国都道府県ネットワーク 会長 中村 邦子　社会福祉法人白鳩会 常務理事 中家 徹　全国農業協同組合中央会 会長 皆川 芳嗣　一般社団法人日本農福連携協会 会長 村木 厚子　津田塾大学 客員教授

開催スケジュール等

会議開催
・ 4／25　第１回開催
・ 6／4　第２回開催

→ 6月4日 農福連携の更なる推進に向けた方策を総合的にまとめた「農福連携等推進ビジョン」を決定

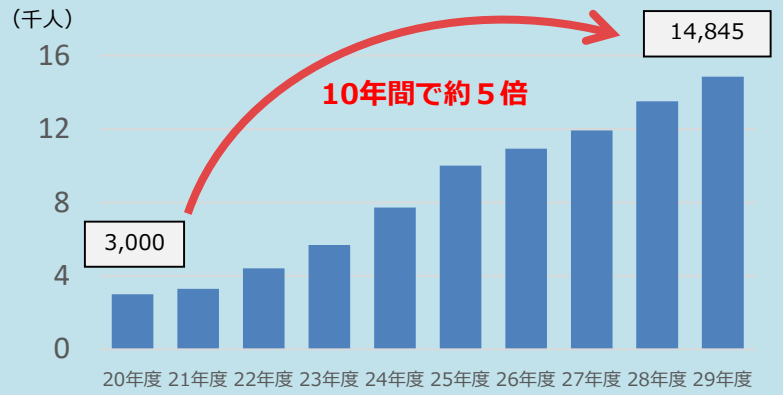
1．農福連携と地域共生社会の実現

- 近年、障害者の働く意欲はますます高まっている状況。
- 農福連携は、障害者が持てる力を発揮し、生活の質の向上につながる取組。

これらが相まって、農福連携の取組が徐々に浸透。＊厚労省ﾓﾃﾞﾙ事業(「農福連携による就農促進ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄ」)の実施自治体も拡大(H28 28府県 → H30 42道府県)
障害者の社会参加につながるものであり、**地域共生社会の実現に向け重要**。

障害者の働く意欲の高まり

福祉から一般就労への移行者数



【出典】社会福祉施設等調査（厚生労働省）

民間企業における障害者の雇用者数

20年６月 32.6万人（身体26.6万、知的5.4万、精神6千）

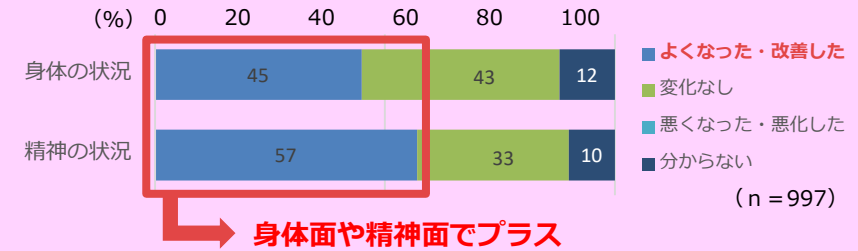
10年で20万人増

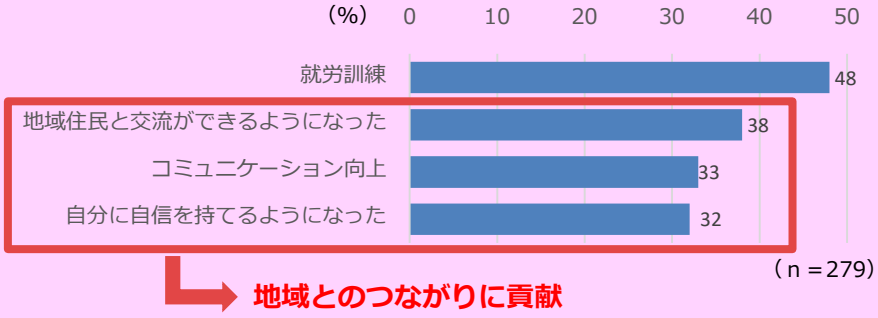
30年６月 53.5万人（身体34.6万、知的12.1万、精神6.7万）

【出典】「障害者雇用状況」（厚生労働省）

農福連携の高い効果

障害者にとっての農業活動の効果





【出典】「農と福祉の連携についての調査研究報告」（平成26年3月特定非営利活動法人日本セルプセンター）

2．農福連携の更なる取組と広がりの支援

- 農福連携を**全国的に展開**していくことが重要。
- 農福連携が浸透するにつれ、取組は多彩に。「障害者の活躍の場の拡大」や「農作業がもたらす高い効果の波及」の観点から、**農 福 それぞれの広がりを支援**していくことが必要。
- **農福連携をキーワードに、地域共生社会の実現**を目指す。

農福連携の全国的な機運の醸成

農 福連携の広がり

林業や水産業などへの拡がり

- 農業に加え、林業や水産業での取組を始める障害者就労施設も

▶ 地域に根付いた産業が障害者の活躍の場に

農 福 連携の広がり

生活困窮者などの就労訓練や認知症のある高齢者の支援への拡がり

- 生活困窮者や高齢者の支援においても農作業を取り入れる事業所も

▶ 農福連携による効果が他分野にも波及

地域づくりの取組への拡がり

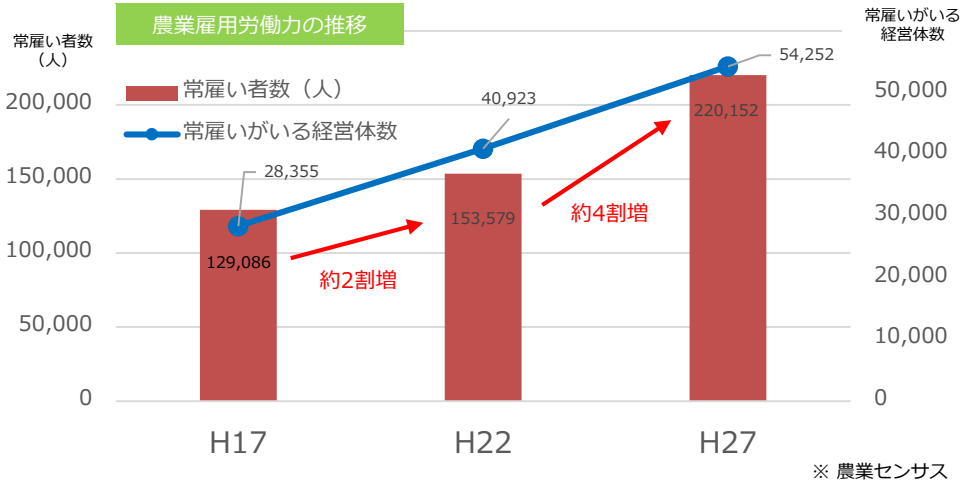
- 自治体と連携協定を締結し、農福連携に取り組む企業も

▶ 農福連携が地域共生社会のキーワードに

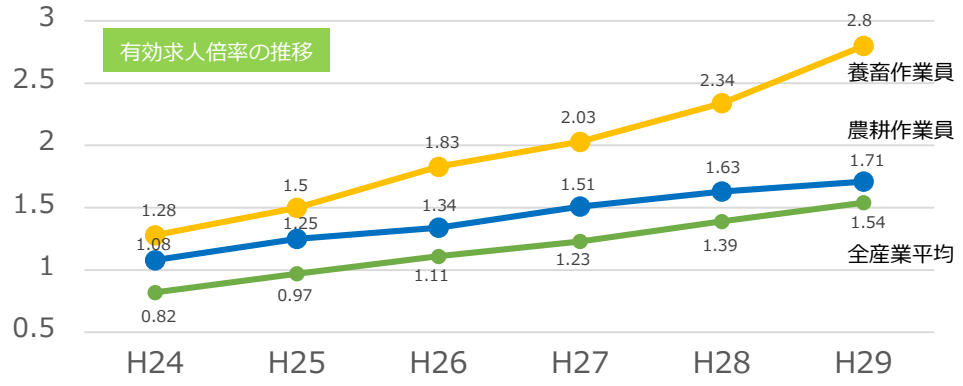
農業分野における障害者の活躍への期待

- 農福連携は、農業経営体による障害者の雇用、障害者就労施設による農業参入や作業受託など、近年様々な形で取組が見られるところ。
- 障害者の就労や生きがい等の場を創出するとともに、就業人口の減少や高齢化が進む農業分野において、貴重な働き手の確保につながるもの。地域の中で「Win・Win」の関係を構築。

農業現場で高まる雇用労働力ニーズ



※ 農業センサス



※ 厚生労働省「職業安定業務統計」

実際に農福連携に取り組んだ効果を実感

農業経営体への効果

農福連携に取り組む農業経営体の、

- **76%が**「障害者を受け入れて**貴重な人材**となった」と認識（n＝109）
- **57%が**「労働力確保で**営業等の時間が増加**」と認識
- **78%が**５年前と比較して**年間売上が増加**（n＝120）

障害者にとっての影響

農福連携に取り組む障害者就労施設の、

- **79%が**「**利用者が**体力がついて**長い時間働けるようになった**」、**62%が**「**利用者の表情が明るくなった**」と回答（n＝573,606）
- **74%が**過去５年間の**賃金・工賃が増加**（n＝606）

※ 農林水産省調査（平成31年3月）による

農福連携等推進ビジョン（概要）（令和元年6月4日農福連携等推進会議決定）

Ⅰ　農福連携等の推進に向けて

農福連携は、農業と福祉が連携し、障害者の農業分野での活躍を通じて、農業経営の発展とともに、障害者の自信や生きがいを創出し、社会参画を実現する取組

年々高齢化している農業現場での貴重な働き手となることや、障害者の生活の質の向上等が期待

農福連携は、様々な目的の下で取組が展開されており、これらが多様な効果を発揮されることが求められるところ

持続的に実施されるには、農福連携に取り組む農業経営が経済活動として発展していくことが重要で、個々の取組が地域の農業、日本の農業・国土を支える力になることを期待

農福連携を全国的に広く展開し、裾野を広げていくには「知られていない」「踏み出しにくい」「広がっていかない」といった課題に対し、官民挙げて取組を推進していく必要

また、ユニバーサルな取組として、高齢者、生活困窮者等の就労・社会参画支援や犯罪・非行をした者の立ち直り支援等、様々な分野にウイングを広げ、地域共生社会の実現を図ることが重要（SDGsにも通じるもの）

農福連携等の推進については、引き続き、関係省庁等による連携を強化

Ⅱ　農福連携を推進するためのアクション

目標：農福連携等に取り組む主体を新たに3,000創出※

1　認知度の向上

- 定量的なデータを収集・解析し、農福連携のメリットを客観的に提示
- 優良事例をとりまとめ、各地の様々な取組内容を分かりやすく情報発信
- 農福連携で生産された商品の消費者向けキャンペーン等のＰＲ活動
- 農福連携マルシェなど東京オリンピック・パラリンピック等に合わせた戦略的プロモーションの実施

2　取組の促進

○　農福連携に取り組む機会の拡大

- ワンストップで相談できる窓口体制の整備　・スタートアップマニュアルの作成
- 試験的に農作業委託等を短期間行う「お試しノウフク」の仕組みの構築
- 特別支援学校における農業実習の充実
- 農業分野における公的職業訓練の推進

○　ニーズをつなぐマッチングの仕組み等の構築

- 農業経営体と障害者就労施設等のニーズをマッチングする仕組み等の構築
- コーディネーターの育成・普及
- ハローワーク等関係者における連携強化を通じた、農業分野での障害者雇用の推進

○　障害者が働きやすい環境の整備と専門人材の育成

- 農業法人等への障害者の就職・研修等の推進と、障害者を新たに雇用して行う実践的な研修の推進
- 障害者の作業をサポートする機械器具、スマート農業の技術等の活用
- 全国共通の枠組みとして農業版ジョブコーチの仕組みの構築
- 農林水産研修所等による農業版ジョブコーチ等の育成の推進
- 農業大学校や農業高校等において農福連携を学ぶ取組の推進
- 障害者就労施設等における工賃・賃金向上の支援の強化

○　農福連携に取り組む経営の発展

- 農福連携を行う農業経営体等の収益力強化等の経営発展を目指す取組の推進
- 農福連携の特色を生かした6次産業化の推進　・障害者就労施設等への経営指導
- 農福連携でのGAPの実施の推進

3　取組の輪の拡大

- 各界関係者が参加するコンソーシアムの設置、優良事例の表彰・横展開
- 障害者優先調達推進法の推進とともに、関係団体等による農福連携の横展開等の推進への期待

Ⅲ　農×福連携の広がりの推進

「農」と「福」のそれぞれの広がりを推進し、農福連携等を地域づくりのキーワードに据え、地域共生社会の実現へ

1　「農」の広がりへの支援

林業及び水産業において、特殊な環境での作業もあることにも留意しつつ、障害特性等に応じた、マッチング、研修の促進、経営発展を目指す取組の推進、林・水産業等向け障害者就労のﾓﾃﾞﾙ事業の創設

2　「福」の広がりへの支援

高齢者、生活困窮者、ひきこもりの状態にある者等の働きづらさや生きづらさを感じている者の就労・社会参画の機会の確保や、犯罪や非行をした者の立ち直りに向けた取組の推進

※ 令和６（2024）年度までの目標