

(16) 障害福祉サービス等（就労継続支援B型）

府省名	厚生労働省	組織	厚生労働本省	会計	一般会計	項	障害保健福祉費
						目	障害者自立支援給付費負担金
調査対象予算額		令和7年度（補正後）：1,772,498百万円の内数 ほか （参考 令和8年度：1,814,520百万円の内数）				調査主体	本省と近畿財務局の共同調査

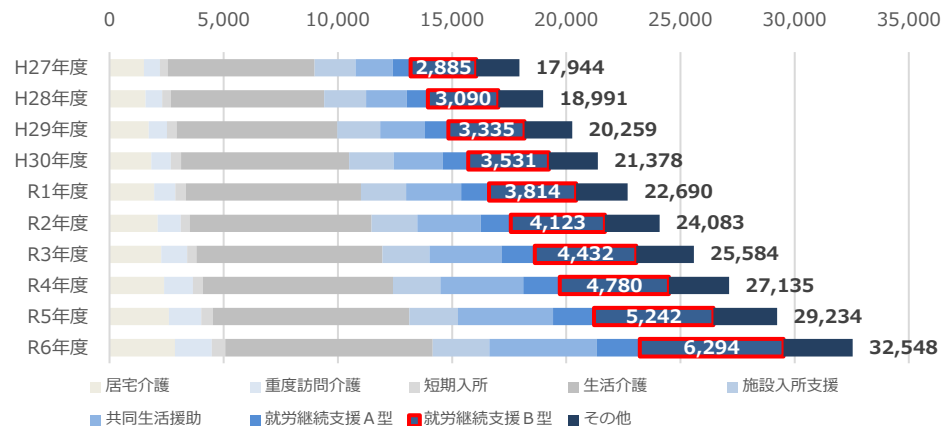
① 調査事案の概要

【事案の概要】

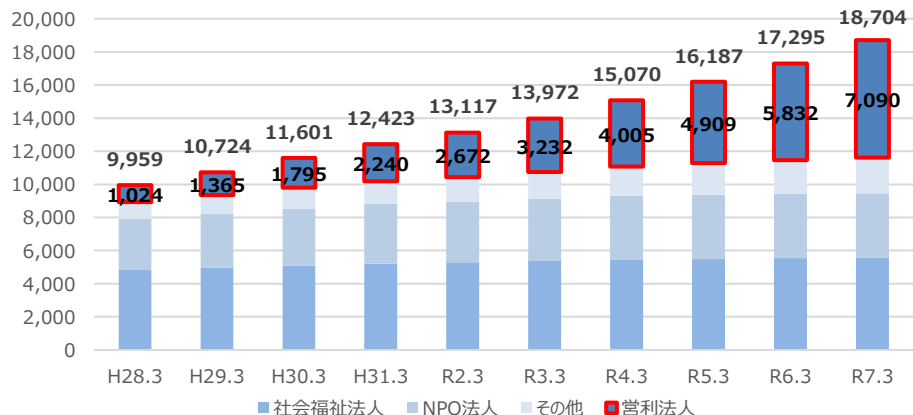
- 障害福祉サービスは「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づき、障害者や障害児に提供する福祉サービスである。
- このうち**就労継続支援B型**は、通常の事業所に雇用されることが困難であって雇用契約に基づく就労が困難である者や就労移行支援事業等を利用したが通常の事業所に雇用されなかった者に対して、**生産活動その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行うもの**である。また、就労継続支援B型（利用者の就労や生産活動等をもって一律に評価する体系を除く。）は、利用者に支払う**工賃が高いほど事業所が受け取る基本報酬が高くなる報酬体系**となっている。
- 就労継続支援B型は、過去10年間で**総費用額（国・地方・利用者負担の合計）が約2倍に増える等、全サービスの中でも伸びが著しく高く、全サービスの約2割を占めるに至っている【図1】**。また、**事業所数も過去10年間で約2倍に増加し、特に営利法人は約7倍に増加している【図2】**。
- 厚生労働省社会保障審議会障害者部会や障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおいては、不適切な事例として、**公費による就労支援の生産活動として適さない可能性がある活動を行わせている、禁止されている障害者自立支援給付費負担金から利用者の工賃の支払いを行っている**といった指摘がなされ、**在宅利用の利用者数が急増しているが支援の実態がないものもある**といった指摘もされている。また、同部会報告書（令和4年6月13日）においても、「**障害福祉サービスの実績や経験が少ない事業者の参入が多く見受けられ、障害特性や障害程度を踏まえた支援が適切に提供されないといった支援の質の低下が懸念される**」と指摘されている。厚生労働省は令和7年11月に「指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドラインについて」（以下、ガイドラインという。）を発出し、新規指定時に自治体が指定申請事業者に対し、安定的な事業実施に向けて確認する事項を整理するなどの就労系障害福祉サービスの適切な事業運営の確保に向けて対応しているところであるが、サービスの質の確保・向上と総費用額の抑制の両立のため、より一層の対応を検討する必要がある。
- 上記を踏まえて、サービスの質が確保されているか等の観点から、在宅利用の実態や市区町村における在宅利用等の支給決定の実態、就労継続支援B型の人員配置の実態について調査を行った。

【図1】 就労継続支援B型の総費用額の推移

（単位：億円）



【図2】 就労継続支援B型の事業所数の推移



② 調査の視点

1. 在宅利用について

在宅利用が適切に運用されていないのではないかといった指摘を踏まえて、サービスの質の確保等の観点から、在宅利用の支給決定業務に当たる市区町村の実態や、就労継続支援B型事業所における在宅利用の有無による収支差率等について、検証を行った。

2. 人員配置等について

サービスの質の確保等の観点から、就労継続支援B型事業所の代表者、配置基準として定められている管理者、職業指導員及び生活支援員の資格保有状況等について、検証を行った。

【調査対象年度】

令和5年度～令和7年度

【調査対象先数】（有効回答数）

・就労継続支援B型事業所：7,396先

（注）事業所に対する調査は令和5年度及び令和6年度を対象としているため、令和7年4月以降に開設した事業所217先を除いた7,396先を有効回答数としている。

（参考）令和7年3月時点の就労継続支援B型の請求事業所数は18,704事業所

・市区町村：1,128先

③ 調査結果及びその分析

1. 在宅利用について

○ 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ついては、新型コロナウイルス感染症拡大防止等のため、令和3年度障害福祉サービス等報酬改定において、以下のとおり利用者要件が緩和された。

従前の運用
<ul style="list-style-type: none"> ・通所利用が困難で、 ・在宅による支援がやむを得ないと市区町村が判断した場合

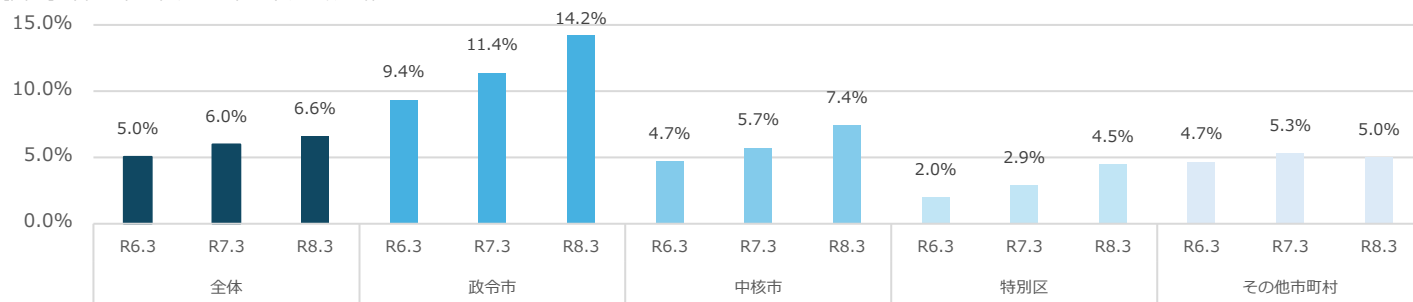
現在の運用
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅でのサービス利用を希望する者であって、 ・在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市区町村が判断した場合

○ 「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区町村が判断した場合」に在宅利用が認められるが、どういった場合に支援効果が認められるかについては具体的な判断基準はなく、現行の運用では市区町村が独自に判断することになっている。

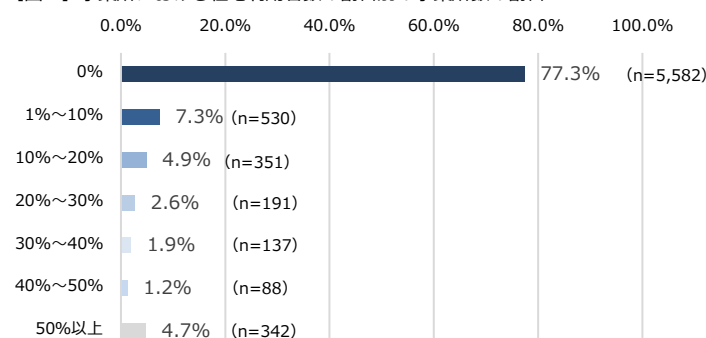
○ 市区町村における就労継続支援B型の支給決定者数に占める在宅利用者数の割合を調査したところ、政令市や中核市といった大規模都市の方が在宅利用者数の割合が多く、在宅利用者数の割合の伸び率を比較しても大きい【図3】。

○ 事業所ごとの在宅利用者数の割合を調査したところ、在宅利用者がいない事業所は全体の約8割であった【図4】。また、在宅利用者がいない事業所の収支差率は全体平均の約2%低く、在宅利用者がある事業所の方が収支差率は高い【図5】。

【図3】市区町村の区分別の在宅利用者数の割合

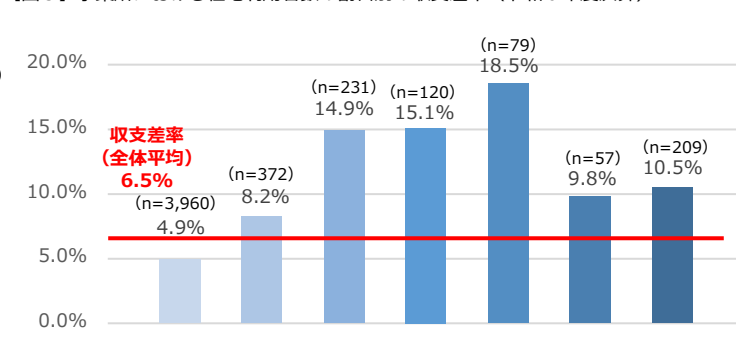


【図4】事業所における在宅利用者数の割合別の事業所数の割合



※無効回答175先。

【図5】事業所における在宅利用者数の割合別の収支差率（令和6年度決算）

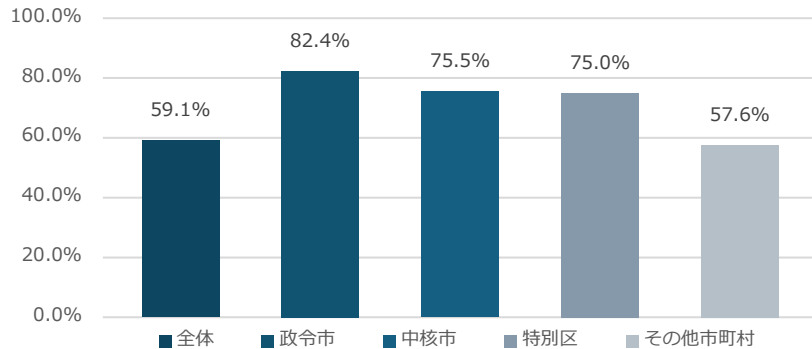


※収支差率の算出に当たっては、四分位範囲法を用いて異常値を除いている。

③ 調査結果及びその分析

- 市区町村に対して、利用者の支給決定に当たって、**在宅利用による支援効果が認められるかどうかの判断に迷うことがあるか**を調査したところ、全体としては**約6割が判断に迷うことがある**との回答があり、市区町村の区分別に見ると、**政令市や中核市といった大規模都市の方がより高い割合**であることが分かった【図6】。
- 支給決定業務に当たっている市区町村の約6割が支援効果の判断に迷ったことがあると回答していることを踏まえれば、**支援効果が認められない場合であっても、支給決定されている可能性がある**。在宅利用者の割合が増加している現状に鑑みれば、個々の障害特性等によっては在宅利用での支援の方が利用者にメリットが多い場合があることに留意しつつも、**判断基準を明確化するか、通所利用を原則とするなど、運用の厳格化を図るべきではないか**。また、**在宅利用者がある事業所の収支差率が高いことを踏まえ、費用構造を分析すべきではないか**。

【図6】 支援効果が認められるかの判断に迷うことがあると回答した市区町村の割合



【参考】 市区町村が支援効果が認められるかどうかの判断に迷う具体的な例（抜粋）

- ・ **在宅での作業は実際に通所して行う作業とは内容が大きく異なり、本当に支援効果が認められるか疑問**である。また、判断基準が明確に示されていないため、支援効果が認められているか否かの判断に迷う。
- ・ サービス利用歴や関係機関支援歴のない新規申請者で、かつ支給歴がない事業所の利用を希望する場合、計画案の内容だけでは支援効果が認められるか判断に迷う。
- ・ 特に精神的な障害により通所が困難と申請される場合においては、どの程度通所が困難か判断することが難しく、単に面倒だから又は事業所側の支援負担が少ないからといった理由で申請されるものと、真に通所が困難であるものとの区別がつかない。
- ・ 現に通所できている利用者について、事業者側から「精神疾患などによる気分のムラや不調により通所できない場合の在宅でのサービス利用」の相談があった。**通所できている利用者に対し、安易に在宅利用の提案をすることは、通所意欲の低下につながるおそれがあるため、判断に迷った**。障害特性や環境を踏まえた利用者の意向ではなく、**事業所側の都合（通所しなくても支援費を算定できる）が反映されていると感じることもある**。

2. 人員配置等について

- 就労継続支援B型に関する職務には、法人の運営方針等を決定する**代表者**、事業所全体のマネジメントを行う**管理者**、職業訓練や作業指導を行う**職業指導員**、生活全般に関する相談対応のような日常生活に関する支援を行う**生活支援員**等がある。管理者には①**社会福祉主事資格要件に該当する者**、②**社会福祉事業に2年以上従事した経験**（以下「**従事経験**」という。）**がある者**、③**企業を経営した経験を有する者**、④**これらと同等以上の能力を有すると認められる者**という要件が課されているが、4つの要件のうちいずれか1つを満たすことを求められており、**福祉資格や従事経験がなくとも企業を経営した経験を有していれば、管理者の要件を満たすことができる**（なお、代表者については法令上定められておらず、職業指導員及び生活支援員については要件が課されていない。）。
- 昨年発出されたガイドラインにおいても、就労系障害福祉サービスの適切な事業運営の確保が求められていることを踏まえ、直近の調査対象年度（令和6年度）に開設した事業所の管理者の要件を調査したところ、以下のとおりであった【表1】。

【表1】 令和6年度に開設した事業所における管理者の資格要件の状況（※要件を複数満たしている場合は複数回答可）

	社会福祉主事資格要件に該当する者	従事経験のある者	企業を経営した経験を有する者	これらと同等以上の能力を有すると認められる者	事業所数
全体	140 (23%)	430 (70%)	149 (24%)	62 (10%)	610
社会福祉法人 (社会福祉協議会含む)	17 (40%)	36 (84%)	4 (9%)	4 (9%)	43
営利法人	91 (22%)	290 (69%)	112 (26%)	42 (10%)	423
NPO法人	10 (24%)	28 (67%)	10 (24%)	5 (12%)	42
その他	22 (22%)	76 (75%)	23 (23%)	11 (11%)	102

③ 調査結果及びその分析

○ 令和6年度に開設した事業所のうち、管理者が企業経営経験の要件のみを満たしている事業所数を調査したところ、全体の約15%を占めており、この割合は営利法人で最も高い。また、上記の事業所について、職業指導員及び生活支援員の資格保有状況並びに従事経験の有無を調査したところ、従事経験のある職業指導員が一人もいないと回答した事業所は35か所（約4割）であり、従事経験のある生活支援員が一人もいないと回答した事業所は37か所（約4割）であった【図7】。これらの結果から、事業所開設時に、従事経験がある者が一人もいない事業所が一定数あると推察される。

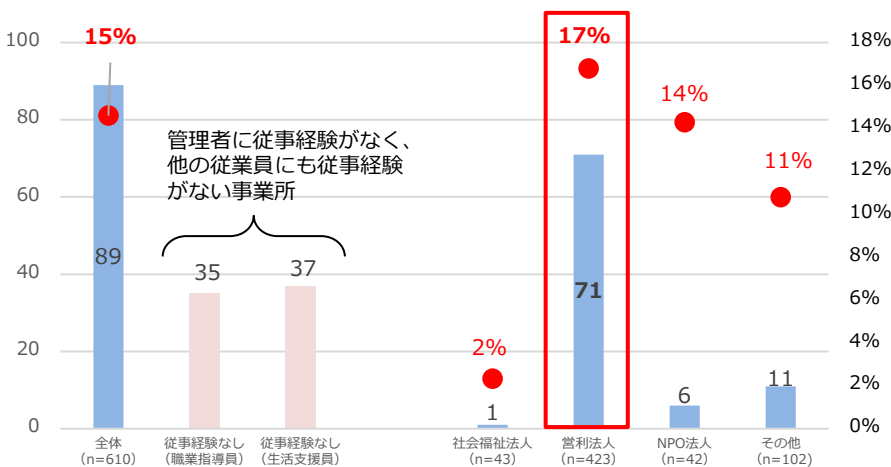
○ 一方、市区町村に対して、就労継続支援B型事業所における従業員と利用者間のトラブルを耳にするか調査したところ、約半数の市区町村が耳にしていると回答している【図8】。具体例としては、従業員の利用者の障害特性の理解不足から強い口調で注意や指示を行ったためにトラブルに発展する例や、従業員の発言が意図した内容で利用者に伝わらず、トラブルに発展する例がある等の意見があった。従業員と利用者間に生じたトラブルについては、利用者の障害特性等や従業員が合理的配慮をしているか等、複合的な要因があるので、一概に責任の所在を推定することはできないが、市区町村の意見を踏まえると、管理者を含む従業員が障害者支援や障害福祉制度等の知識を有していないことや障害福祉の理念等を理解していないことでトラブルにつながっている例が多いのではないかと考えられる。

○ 就労継続支援B型については、指定基準上配置が求められている管理者、職業指導員及び生活支援員（サービス管理責任者を除く。）が資格を保有せず、又は社会福祉事業に従事した経験がなくとも事業所を開設することができる。調査の結果、上記の市区町村の声及び障害者部会報告書を踏まえれば、少なくとも管理者については、職業指導員や生活支援員といった直接処遇職員のマネジメントを適切に行う観点からも、従事要件の義務化を検討すべきではないか。その上で、直接処遇職員についても、介護保険制度や障害福祉サービスにおけるグループホームの取組も参考に、障害福祉制度等の知識の向上のための取組を検討すべきではないか。

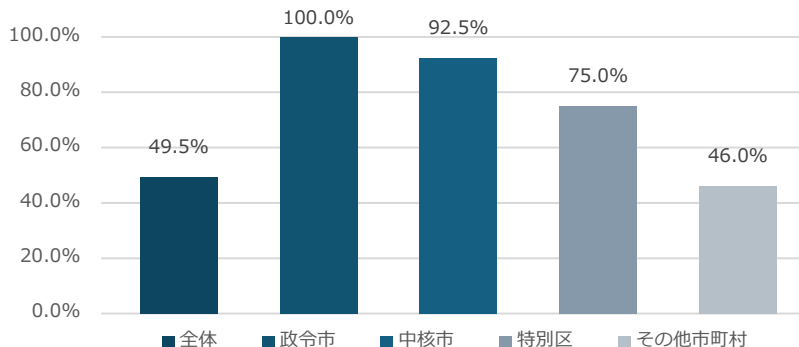
【参考】市区町村から回答があった従業員と利用者間のトラブルの具体例（抜粋）

- ・事業所における障害福祉の理念等の理解不足をベースとして、適切な工賃が支払われていない、生産性のない支援のような適切な支援をしていないといった利用者の事業所に対する不信心。
- ・従業員の発言内容が意図した内容で利用者に伝わらず、問題に発展してしまう場合や利用者同士のトラブルを従業員に相談するものの、取り合ってもらえずどちらかが退所してしまう場合がある。
- ・利用者間の私的なやり取りや、恋愛を含む感情的な対立に起因するトラブルについて、管理者を含む事業所職員が十分に収拾できない場合、それが利用者から従業員や事業所全体への苦情へと発展し、市に対して虐待や不適切支援である旨の通報が寄せられる事例がある。
- ・従業員が利用者に対して障害特性の理解不足から強い口調で注意や指示を行い、虐待通報として対応することが年1回程度ある。
- ・事業所の職員は、利用者にとって必要な助言・指導等を行っているが、障害による特性から理解が難しく、理不尽なことを言われたと解釈してしまい事業所へのクレームに繋がるケースが多い。

【図7】令和6年度に開設した事業所（n=610）のうち管理者が企業経営経験のみを満たしていると回答した事業所の数及び割合



【図8】従業員と利用者間のトラブルを耳にすると回答した市区町村の割合



④ 今後の改善点・検討の方向性

1. 在宅利用について

個々の障害特性等によっては、在宅利用での支援の方が利用者にメリットが多い場合があることに留意しつつも、判断基準の明確化や通所利用を原則とする等の運用の厳格化を検討すべきである。また、在宅利用者がいる事業所の収支差率が高いことを踏まえ、費用構造を分析すべきである。

2. 人員配置等について

指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営指導の実務を担う自治体の事務も勘案しつつ、サービスの質の確保の観点からは、少なくとも管理者の従事要件の義務化等を検討すべきである。