

シリーズで学ぶ！障がい福祉サービスの基礎知識

講師：山内 哲也
(社会福祉法人 武蔵野会 本部 事業企画室長)

Step 4

「就労継続支援B型」

講義のポイント

今回の講義のポイントは・・・

- ① 就労継続支援B型の概要
- ② 就労選択支援とB型事業
- ③ ディーセントワーク
- ④ 多様な生産活動と経営改善
- ⑤ 就労支援と生活支援

・・・となっています。

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		
訪問系	介護給付	居宅介護 者 児 自宅で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
		重度訪問介護 者 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（日常生活に生じる様々な介護の事態に対応するための見守り等の支援を含む。）
		同行援護 者 児 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
		行動援護 者 児 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
		重度障害者等包括支援 者 児 介護の必要性がとてもし高い人に、居宅介護等複数のサービスを包括的に行う
日中活動系	介護給付	短期入所 者 児 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
		療養介護 者 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を行う
		生活介護 者 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
施設系	施設入所支援 者 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	
居住支援系	訓練等給付	自立生活援助 者 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
		共同生活援助 者 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
訓練系・就労系	訓練等給付	自立訓練（機能訓練） 者 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
		自立訓練（生活訓練） 者 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
		就労移行支援 者 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
		就労継続支援（A型） 者 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
		就労継続支援（B型） 者 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
就労定着支援 者 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		

厚生労働省ホームページ「障害福祉サービスについて」より

就労継続支援B型の特徴

- 障がいや難病などで一般就労が困難な者に対する支援に重点
- 就労機会と生産活動を通じて次のステップを目指すためのサービス
 - ※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
- 「非雇用型」または「福祉的就労」 雇用契約を結ばない
- 利用期間 利用年齢の定めなし
- 目標工賃向上計画の策定と取り組み
 - ・3年 ・都道府県に届出 ・基本報酬の算定要件 ・ 就労収益活動の促進
- 生産活動と福祉事業に係る会計の区分
- 基本報酬体系は2系統 工賃規程に基づく工賃の支給
 - ※「平均工賃月額に応じた報酬体系」と「利用者の就労や生産活動等」の一律評価

就労継続支援B型の利用対象者

- 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、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**
- ④ **通常の事業所に雇用されている障がい者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者（一般就労中の一時利用）**

就労継続支援B型に必要な職員配置

配置職員	就労継続支援B型	
管理者	1名 兼任可能	
サービス管理責任者	1名以上 61人以上から40人ごとに1人を加える	
生活支援員	従業員配置数に対して1名以上	日常生活上の支援や身体機能・生活能力の向上に向けた支援
職業指導員	従業員配置数に対して1名以上	障がいを持った人が職業に就くためのスキルや知識を訓練・指導する
目標工賃達成指導員	1名以上	利用者が目標とする工賃を達成するための支援を行う ※必須ではない

●基本の従業員配置

利用者との比率は 10:1 7.5:1 6:1（R6年度より新設）。なお、従業者ごとの数は、職業指導員が1人以上、生活支援員が1人以上（うち1人以上は常勤）

●目標工賃達成指導員

工賃向上計画の目標工賃の達成に向けた取り組みを行う場合、目標工賃達成指導員配置加算として評価

就労継続支援B型の現状

- 令和3年度の費用額は約4,780億円であり、障がい福祉サービス等全体の総費用額の約14%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。

利用者数

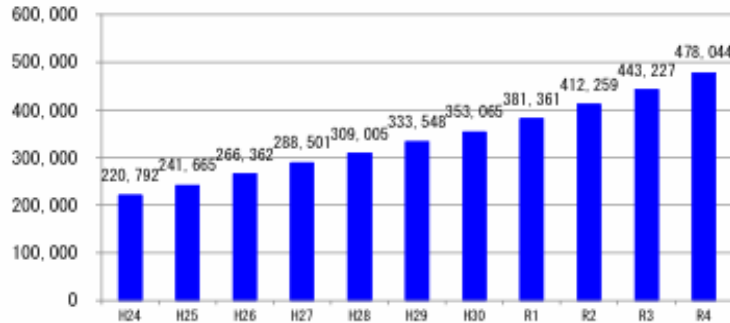
R6年9月：373,661人

事業所数

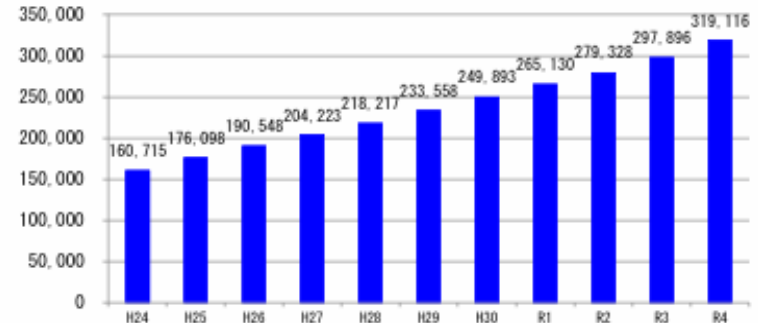
R6年9月：18,094事業所

就労継続支援B型の現状 つづき

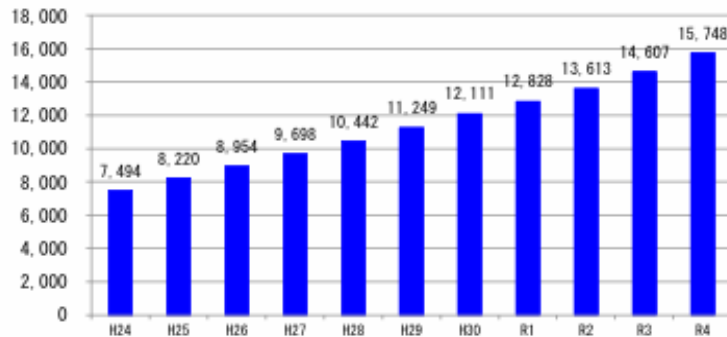
費用額の推移(百万円)



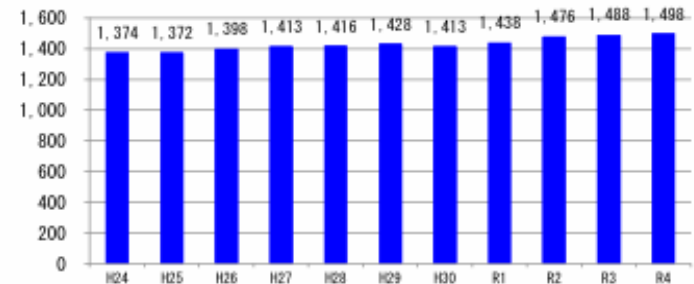
利用者数の推移(一月平均(人))



事業所数の推移(一月平均(か所))



利用者一人あたりの費用額の推移(千円)

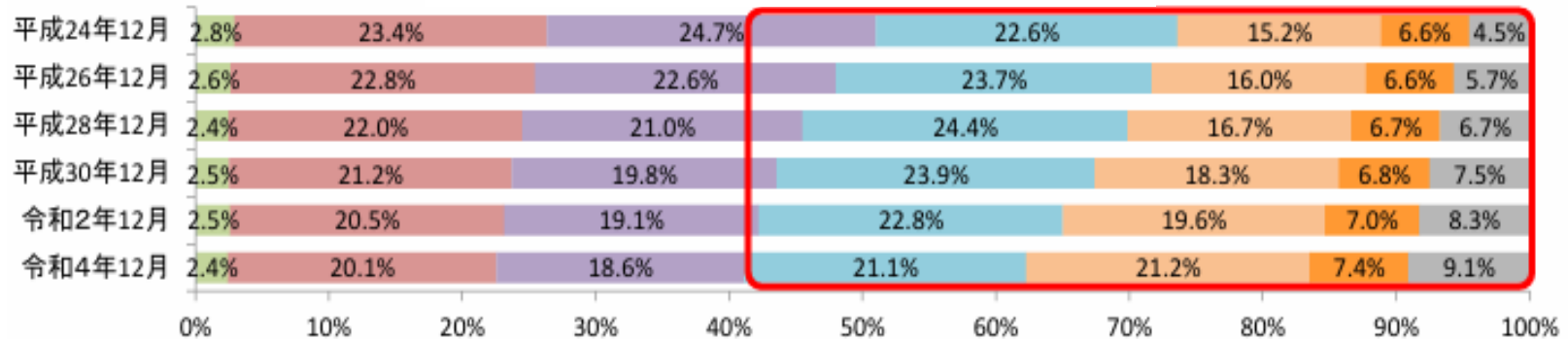


【出典】国保連データ

就労継続支援B型の利用者年齢分布

- 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、令和4年12月時点では58.8%が40歳以上の利用者である

利用者の年齢階層別分布の状況



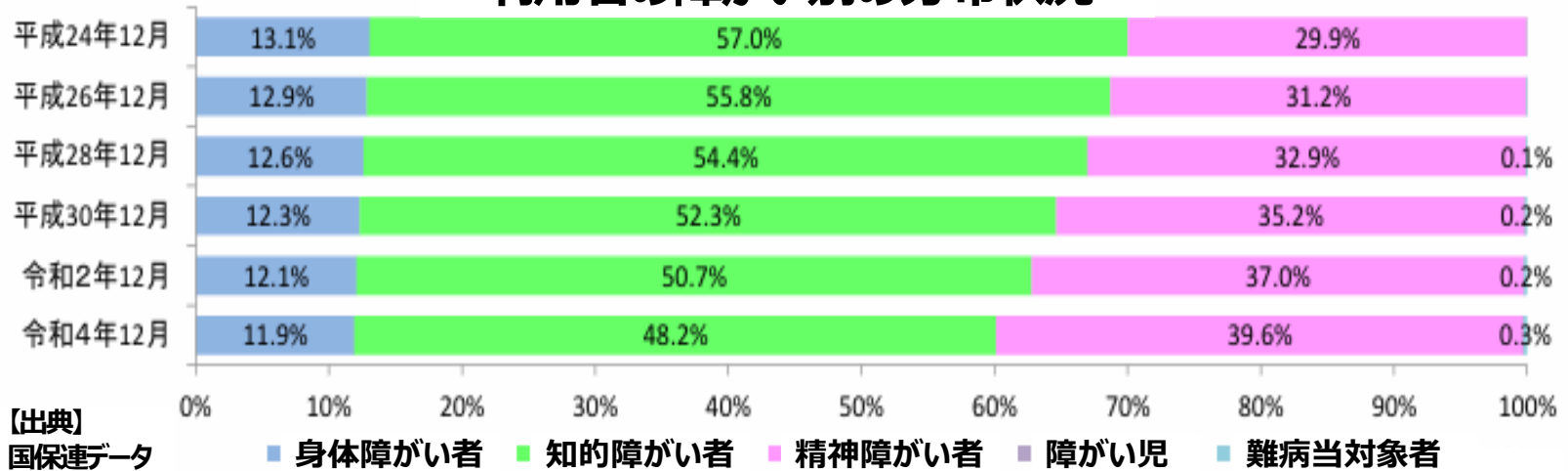
【出典】
国保連データ

■ 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

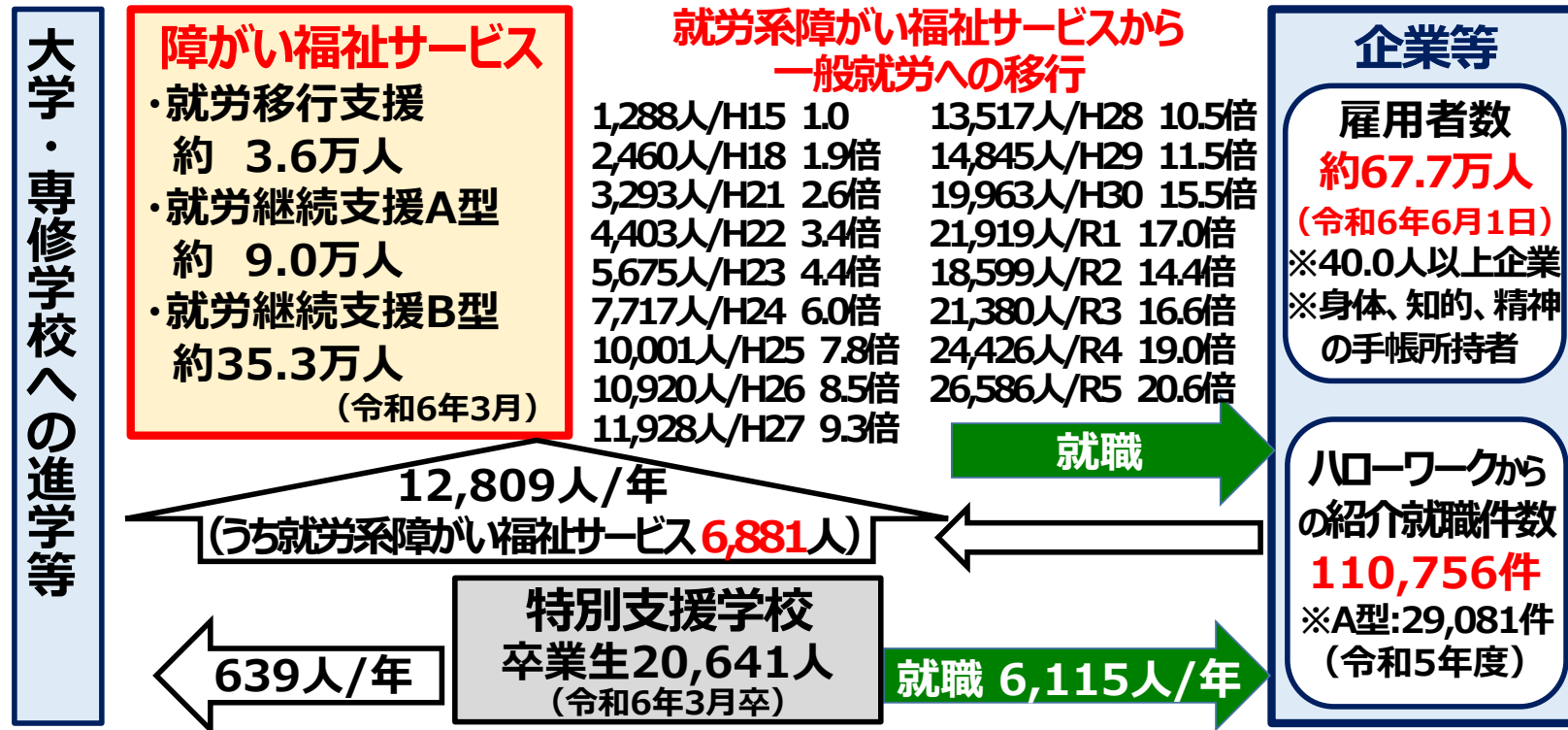
就労継続支援B型の利用者の障がい別分布

- 知的障がい者の利用割合が全体の約5割を占める。また精神障がい者が増加傾向にある。

利用者の障がい別の分布状況



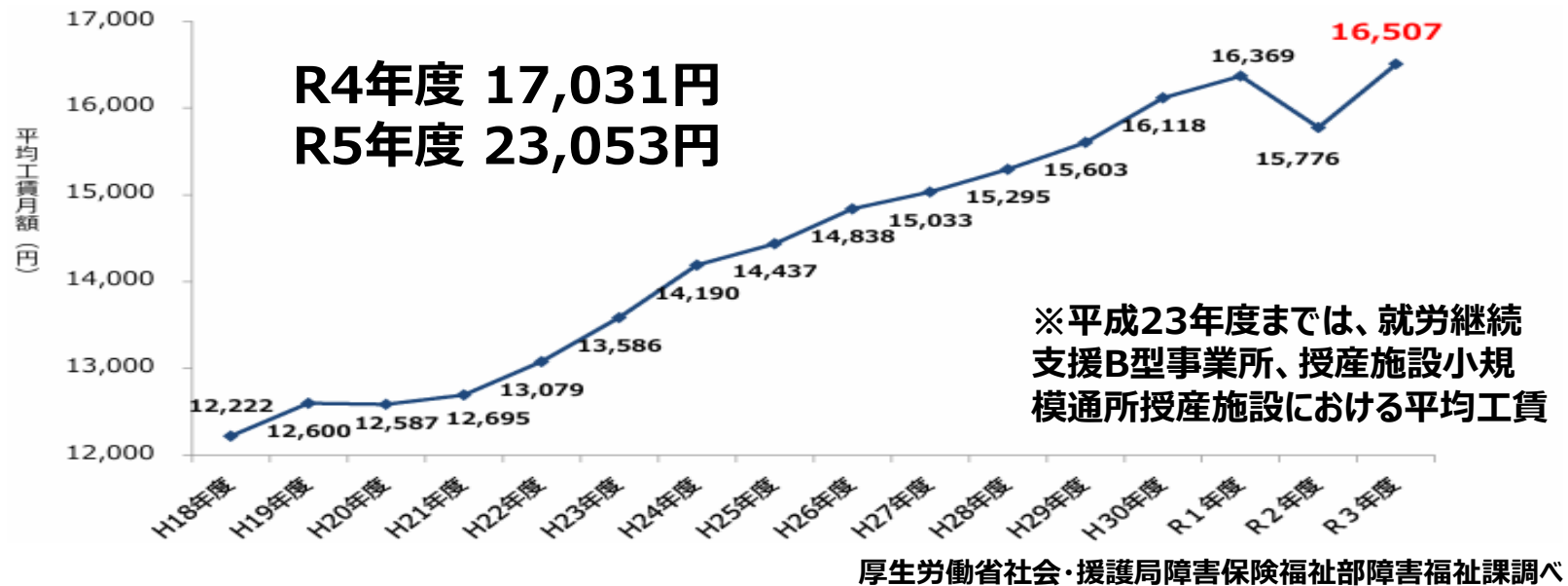
就労支援の対象となる障がい者数／地域の流れ



【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

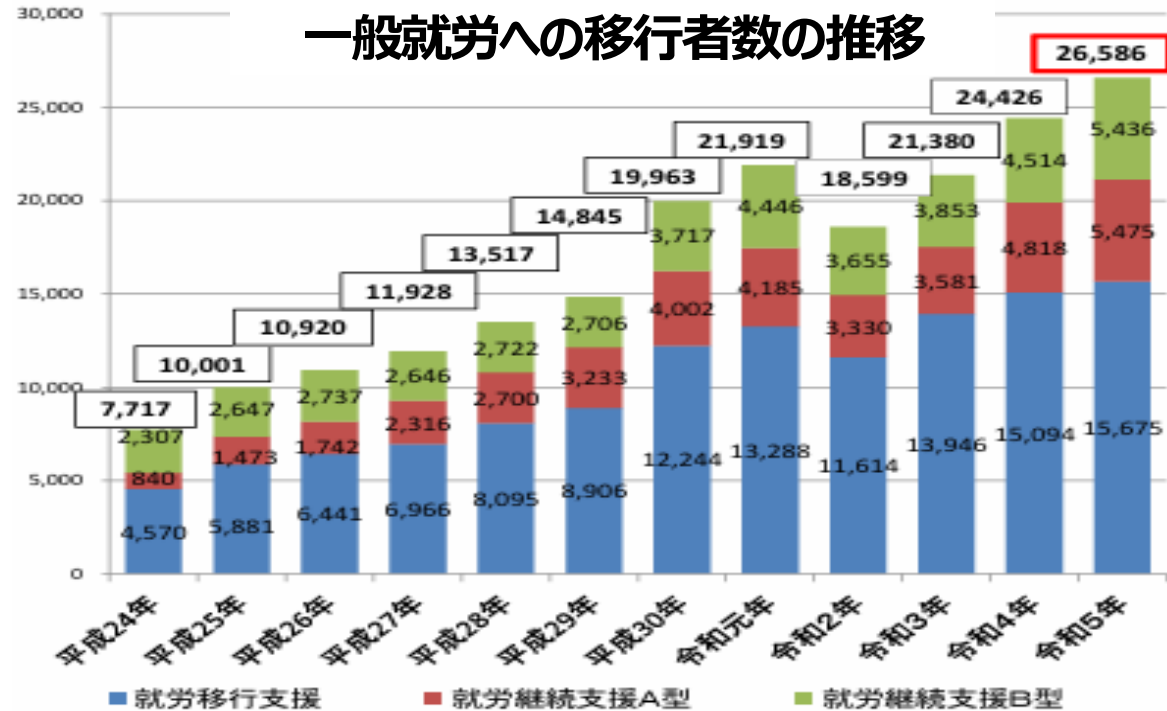
就労継続支援B型事業所における 平均工賃月額推移

- 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額は、増加傾向にある
(※) 令和2年度の減少はコロナの影響が考えられる



一般就労への移行者数・移行率（事業種別）

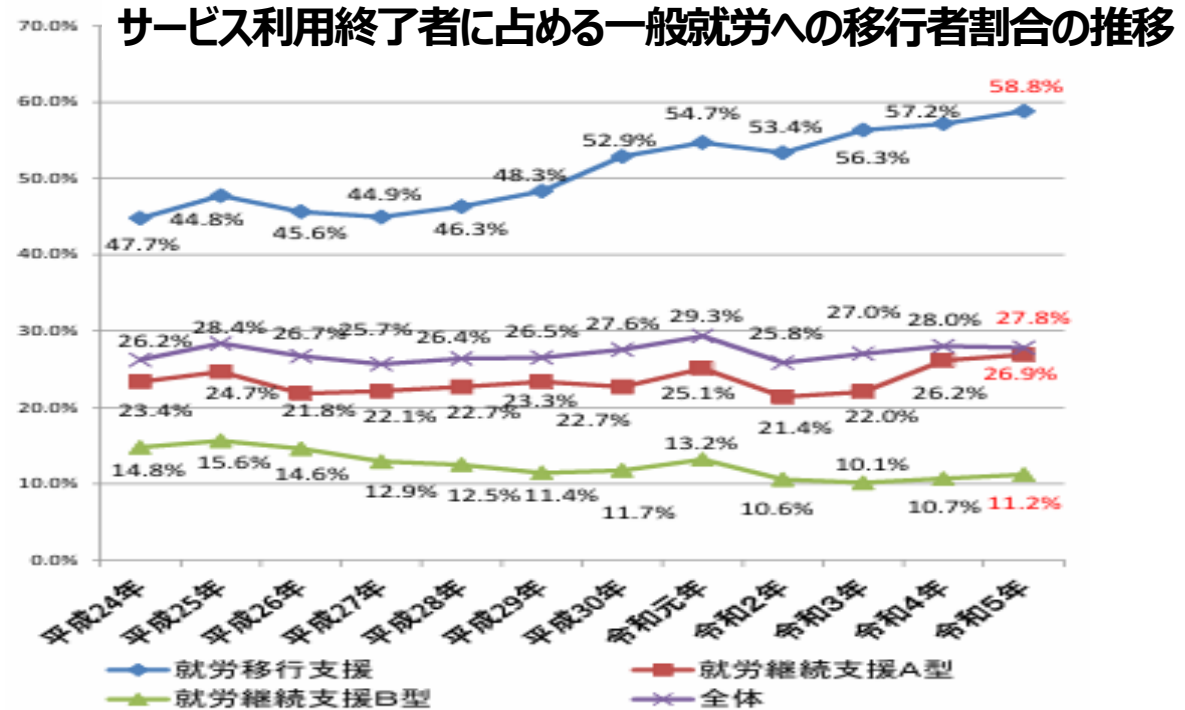
- 就労系障がい福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%となり、約2.7万人であった。



【出典】社会福祉施設等調査（各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績）

一般就労への移行者数・移行率（事業種別） つづき

- 令和5年における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は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。



【出典】社会福祉施設等調査（各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績）

就労継続支援B型と就労選択支援

令和7年 10月より、就労継続支援B型の利用要件が変更

- 「就労選択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」
- ※新たに就労継続支援B型を利用を希望する者は、「就労選択支援」を予め利用する必要がある

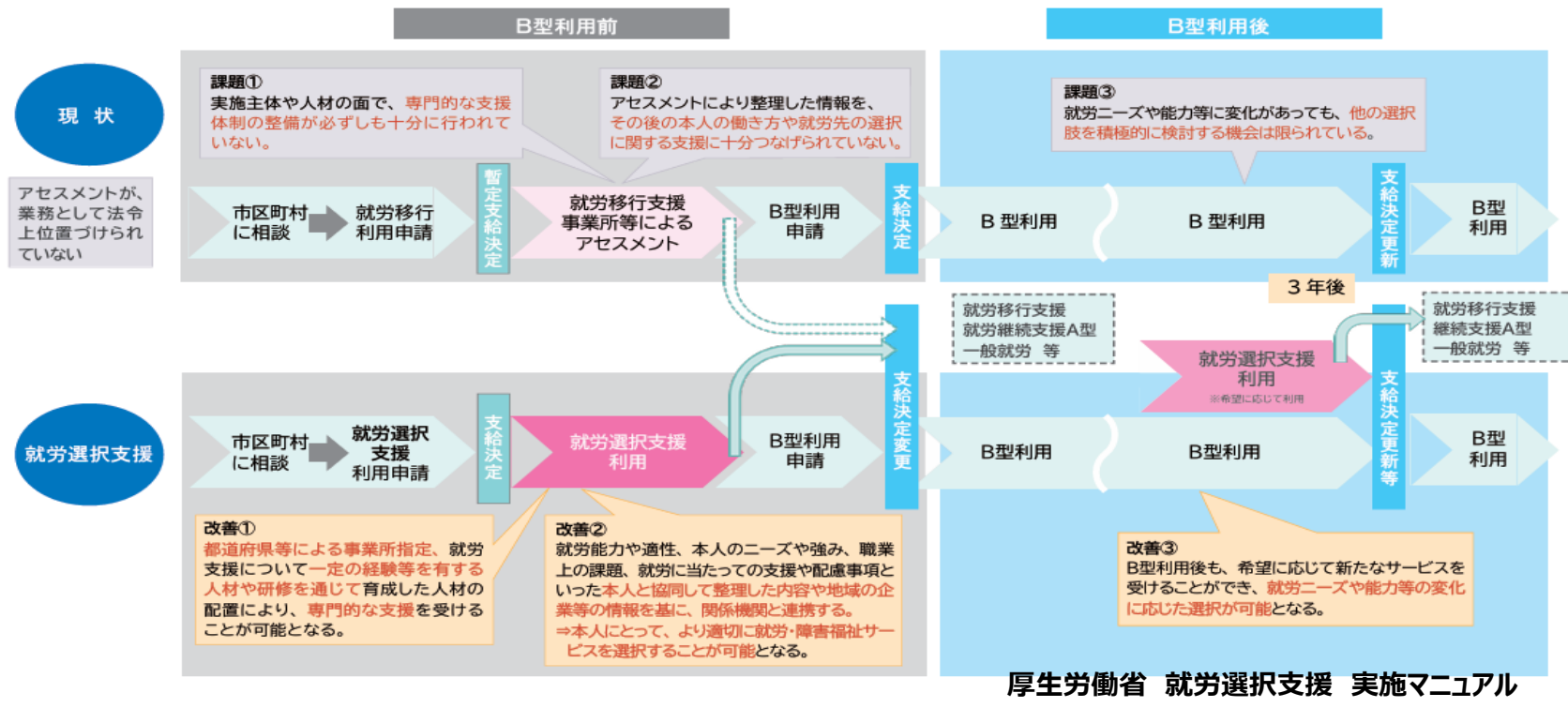
サービス類型		新たに利用する意向がある障がい者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障がい者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者 (下記以外の者)	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・50歳に達している者または障がい 基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者(就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者)	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	令和9年4月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者
就労移行支援		希望に応じて利用	

厚生労働省 就労選択支援 実施マニュアル

就労選択支援

専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択
- 本人と共同で課題を整理し、自分に合った働き方の実現 -

イメージ（就労継続支援 B 型のケース）



就労選択支援の背景

- **国連権利委員会 日本における総括所見（2022）**

- 労働及び雇用 27条（a）**


- ◇ **福祉就労は低賃金で開かれた労働市場への移行機会が限定されている**

- **障がい福祉サービス費の抑制**

ディーセントワーク (decent work)

働きがいのある人間らしい仕事

やりがい いきがい その人らしい暮らしの実現

- ・ 働くことはその人の権利であること
 - ・ 分断から統合へ
地域社会の中で労働が提供されること
 - ・ 社会的役割（働くを通じた社会的役割）
 - ・ つよみが発揮できる環境
 - ・ 障がい特性に応じた合理的配慮
 - ・ 障がいを包摂する労働環境
 - ・ ニーズに応じた多様な働き方
 - ・ チャレンジできる 成長できる場
 - ・ 同一価値の労働で同一報酬（公正な賃金払い）
- 
- ・ はたらく喜び
 - ・ 希望
 - ・ 共にある感覚
 - ・ 役立ち感
 - ・ 自己効力感
 - ・ 意思決定
 - ・ 社会への信頼

働かない・働けないを「障がい」のせいにしないこと

ディーセントワークは1999年 第87回ILO（国際労働機関）で提唱

多様な生産活動と経営改善

多様な働き方や労働市場への参加、様々な産業や地域づくりへの貢献

- ・ 請負業務委託
- ・ 軽作業（袋詰め・箱折・梱包・値札付け・・・）
- ・ パソコン
- ・ 製造作業（食品・機械部品）
- ・ 清掃
- ・ 販売（リサイクル・雑貨・手作り品）
- ・ クリーニング
- ・ 農業・漁業・林業
- ・ 在宅ワーク
- ・ 環境保全
- ・ 社会貢献 など

		製 品	
		既 存	新 規
市 場	既 存	市場浸透 ・生産性 ・価格 ・リピート率	商品開発 ・新商品 ・付加価値
	新 規	販路開拓 ・新顧客層 ・販路開拓	新規事業 ・多角化 ・新規事業

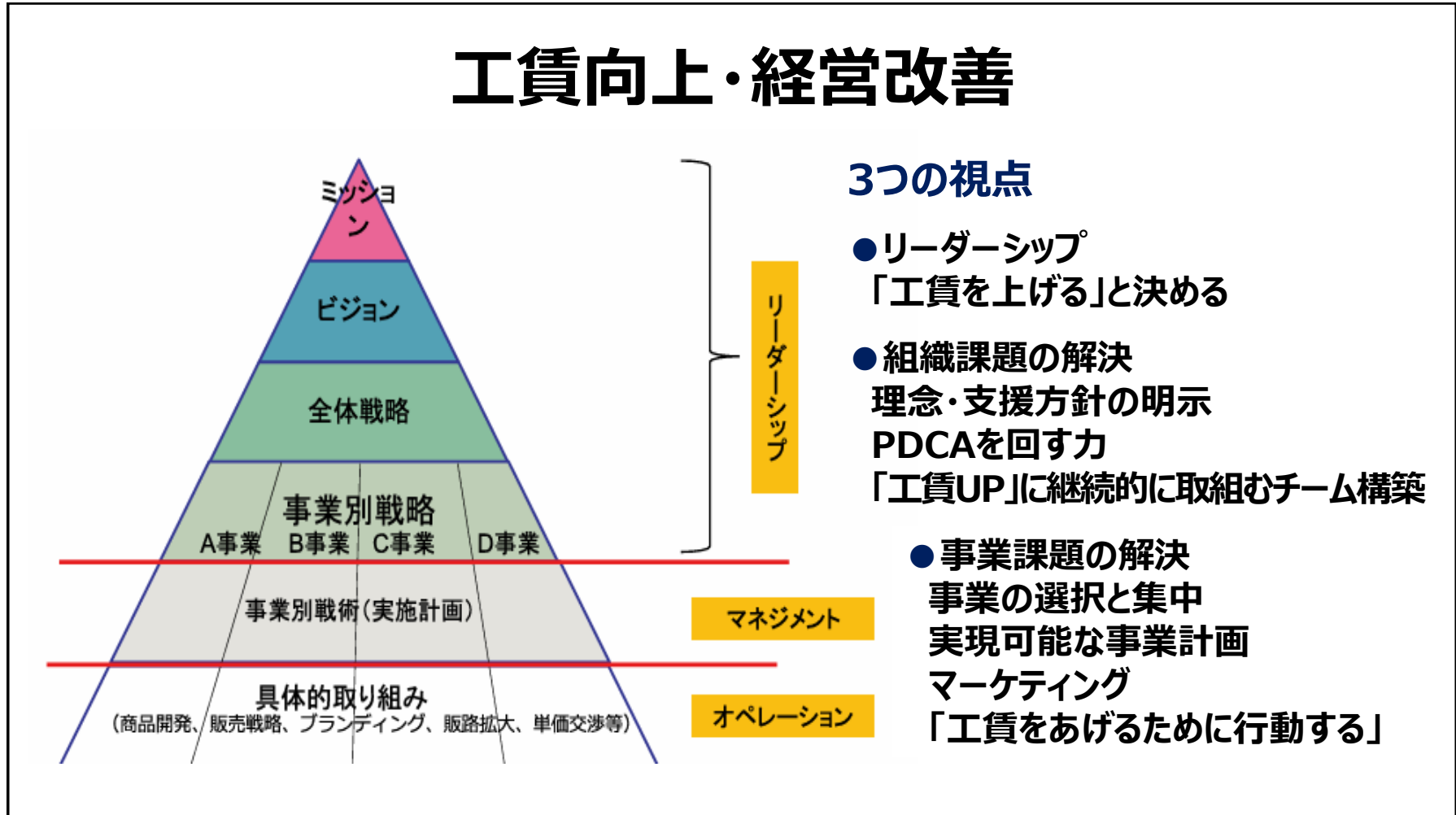
社会的意義
 自己実現・意思決定
 就労、障がいニーズ
 マーケティング・宣伝
 経営改善



創造力を働かせよう

アンゾフの成長のマトリックス改変

工賃向上・経営改善



5つのやるべきこと

	TODO (やるべきこと)	ポイントや具体例
1	目的・意義を共有しよう	<ul style="list-style-type: none"> ・理念やビジョンに基づく、工賃向上の目的や意義を言語化する ・工賃向上・経営改善がもたらす効果を共有する（どんな事業所になっていくか） ・リーダーは繰り返し発信し、共有する <ul style="list-style-type: none"> 例) 会議のたびに、理念やビジョンを唱和する 例) 利用者会や家族会で目的・意義を伝え、プロジェクトの報告をする
2	目標・計画を共有しよう	<ul style="list-style-type: none"> ・目標工賃や目標売上を職員や作業室に掲示する ・目標を月ごと、週ごと、日ごとにブレイクダウンして示す ・売上だけでなく、生産数や納品数でも目標を示す ・目標には「達成時期」を入れる <ul style="list-style-type: none"> 例) 月次の会議では目標に対する達成状況を確認する 例) 部門別の月次の収支を翌月10日までに職員に周知する

5つのやるべきこと つづき

	TODO	ポイントや具体例
3	仕事の量と質をレベルアップしよう	<ul style="list-style-type: none"> ・需要のない商品は作らない ・職員しか作れない商品、1つ作るのに時間がかかりすぎる商品は見直す ・単価を上げるための努力をする ・質の低い商品を安く売ろうとしない <p>例) 資材置場を決め、取引先別にボックスの色を変えて 一目で在庫数がわかるようにした</p> <p>例) 製造室のレイアウトを変更し、生産ラインを2つに増やした</p>
4	利用者のモチベーションを上げよう	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者にも目的や目標を共有する ・個別支援計画に、仕事についての具体的な目標（スキルアップや生産数増加等）を入れる <p>例) 1日のタイムスケジュールを利用者ごとに作り、その日に評価する仕組みを導入</p> <p>例) 1日の生産数と売上を掲示して報告している</p> <p>例) 機械操作、検品など難しい仕事に挑戦する機会を提供する</p>

5つのやるべきこと つづき

	TODO	ポイントや具体例
5	PDCAを回し 続けよう	<ul style="list-style-type: none"> ・年間計画から部門別の月間計画を各部門のリーダー主導で作る ・各部門のリーダーは、やることを洗い出すのではなく、効果が出るアクションプランを作成し、チームメンバーと共有する ・月ごとの振り返りを必ず行う ・計画通りに成果が出なかったら、その原因を考え、別の仮説・実行計画を立てて取り組む <p>例) 工賃向上会議を毎月中旬に開催し、前月の検証と次月の計画を共有することにした</p> <p>例) 主要な販売会ごとに、昨年実績をベースの計画に加え、実績確認、次回対策を習慣化し、PDCAを回している</p>

就労支援と生活支援

一人ひとりの個別的ニーズに対応する専門性

就労支援B型におけるディーセントワークの実現



本日のまとめ

- **就労継続支援B型の現状について理解しよう**
- **B型の希望者は令和7年10月から利用手続きが変わることを確認しよう**
- **ディーセントワークの実現を目指そう**
- **工賃アップのために経営改善に努めよう**
- **就労支援と生活支援の個別化を推進しよう**