令和7年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究（25GC1016）

就労継続支援Ａ型･Ｂ型事業所における評価指標の課題と再構築に関する研究
―事業所ヒアリング調査に基づく検討―

研究分担者 山口明乙香　高松大学 発達科学部
前原 和明　秋田大学 教育学研究科

【研究要旨】

本研究は、就労継続支援A型・B型事業所の評価指標の課題を明らかにし、今後の評価の在り方を検討することを目的とした。A型・B型事業所の管理者を対象にオンラインによる半構造化インタビューを実施し、評価制度に対する認識や実態を分析した。その結果、現行の評価制度は生産活動収支や工賃などの経済指標に偏重しており、利用者の能力向上や生活の安定といった支援成果が十分に反映されていないことが明らかとなった。また、在宅支援の拡大に伴う評価の難しさや、地域特性による運営条件の差異も課題として示された。以上より、就労系障害福祉サービスの評価には、多面的な支援成果を反映した新たな評価指標の構築が必要であると示唆された。

A.研究目的

日本の障害福祉サービスにおいて、就労継続支援A型及びB型事業所は、障害のある人の就労機会や社会参加を支える重要な役割を担っている。令和6年度の報酬改定では、就労継続支援A型事業所(以下、A型事業所)の基本報酬を決定するスコア方式が見直され、生産活動収支が賃金総額を下回る事業所には最大 20 点の減点が加算されるなど、事業所の経営的指標がさらに重視された（厚生労働省, 2024)。実際、改定前の時点で A 型事業所の約 50.7%が生産活動収支において指定基準を満たしていないことが報告されており（厚生労働省, 2024)、生産性の達成が困難な利用者特性や地域条件を抱える事業所を一律に経済的に指標で評価することの妥当性が問われている。特に就労継続支援B型事業所(以下、B型事業所)においては、「作業の価値や通所の意味づけ」「社会とのかかわり」が通所継続の鍵であることが示されており、「QOLは工賃水準に単純には対応しない」ことも報告されている(八重田, 2021)。また、B型事業所の支援内容には、生活リズムの安定化、対人関係の形成、精神的支援など、就労以外の幅広い要素が含まれており、これらを平均工賃月額という単一の指標で評価することは支援の実態を過小評価する可能性も懸念されるところである。また、A型事業所においても、A型事業所の在り方として「利用者の就労困難性や支援内容等を整理することの必要性」が明示されており(厚生労働省, 2021)、生産活動収支という単一指標が利用者の多様な障害特性や支援の複雑さを反映できていない現状に対する問題意識は共有されつつある。

さらには、在宅支援の拡大や利用者の高齢化など、就労系障害福祉サービスを取り巻く環境は変化しており、既存の評価制度が現状に適合しているかについて検討する必要がある。在宅就労は障害者自身のキャリア形成・QOL 選択として位置づけられるとしつつ、その支援の質評価が未整備であることが指摘されている(PwC, 2023)。

本研究の目的は、A 型事業所及び B 型事業所の評価指標に関する現状の課題を明らかにし、今後の評価制度の在り方について検討することである。具体的には、事業所運営者へのヒアリングを通じて、以下の点を明らかにすることを目的とした。

1. 現行の評価指標に対する事業所側の認識
2. 生産活動や工賃以外の評価軸の可能性
3. 在宅支援や利用者特性の多様化に伴う事業所評価の課題

本報告では，在宅訓練及び在宅就労を日頃実施している就労継続支援事業所 A 型・B 型事業所を対象に、オンラインによるヒアリング調査した結果を報告する。

B.研究方法

1. 対象者

就労継続支援事業所 A 型事業所と B 型事業所を併設する事業所 2 カ所、就労継続支援事業所と就労選択支援事業所を併設する事業所 1 ヶ所の施設管理者を対象とした。具体的には、就労継続支援 A 型・B 型事業所（２名）就労継続支援 B 型事業所・就労選択支援事業所併設事業所（1 名）であった。

2. 調査時期

調査時期は 2026 年 3 月 3 日から 4 日にかけて実施した。

3. 調査内容

調査内容は、A 型事業所に関するインタビュー項目には、①ピアサポートに関する指定基準、② 多様な働き方の評価、③重度利用者の状況、④生産活動収支評価、⑤ 一般就労への移行支援を設定した。

B 型事業所に関する項目は、①工賃以外の評価軸について、②サービス提供時間、③生産活動収支の差、④在宅支援の評価、⑤利用者特性による支援量の違い、⑥一般就労への移行支援を設定した。

インタビュー時間は 60 分として、オンライン会議システムを用いた半構造化インタビューによる質的調査を実施した。

4. 倫理配慮について

本調査の倫理審査については，聖学院大学研究倫理審査(承認番号第 2025-12b 号)の承認を経て実施した。

5. 分析方法

分析は、インタビューを録画したもの基に逐語録を作成し、それぞれの設問に対して発言の要点を整理した。

C.研究結果

1. 対象者の所属事業所の基礎データ

対象者の３つの事業所の詳細は表１の通りである。調査対象は北海道・愛媛県・香川県に所在する 3 事業所であった。設置法人は事業所 X・Y が NPO 法人、事業所 Z が株式会社であった。開所年は A 型 2000 年・B 型 2025 年(X)、A 型 2011 年・B 型 2016 年(Y)、B 型 2023 年（Z）であった。定員はそれぞれ、A 型 30 名・B 型 10 名・移行 10 名（X)、A 型 20 名・B 型 10 名（Y)、B 型 20 名（Z）であった。在宅利用者の割合は、事業所 X が 33.3%（15/45 名)、事業所 Y が A 型 72.2%（13/18 名）・B 型 75.0%（9/12 名)、事業所

X が 28.0%（7/25 名）であった。主な作業内容は、AI 関連データ作成や Web 業務（X）、Web アクセシビリティ検査や各種データ入力（Y）、データ入力等（Z）であり、3 事業所とも ICT を活用したデジタル系作業を中心としていた。

表 1 対象事業所の概要

対象	X	Y	Z
設置法人	NPO 法人	NPO 法人	株式会社
開所年	A型:2000年 B型:2025年	A型:2011年 B型:2016年	B 型： 2023年
所在地	北海道	愛媛県	香川県
定員	A型:30名 B 型:10 名 移 行:10名	A型:20名 B型:10名	B 型:20 名
在宅利用者割合	在宅利用者数 15名／利用者 数 45名	(A 型:在宅利用 者数 13 名／ 利用者数 18 名) (B 型:在宅利用 者数 9 名／利 用者数 12名)	B 型:在宅 利 用 者 数 7 名／ 利 用 者 数 25名
主な作業内容	AI 関連データ 作成、Web 品 質確認、デジタ ル運用業務	Web アクセシ ビリティ検査、 ホームページ作 成・更新、印刷 物のデザイン・ 校正、各種調査 業務、データ入 力等	データ入力 等

2. A 型事業所スコア評価指標について

A型事業所のスコア表について、現場では評価の形式化が指摘された。ヒアリングでは「形式的な評価になってしまっている（X)」との意見があり、現行の評価指標が利用者の実質的な成長を十分に反映していないことが示された。また、「時間管理やコミュニケーションといったスキルの成長が見えるような評価が必要である（Y)」との指摘もあり、能力向上や行動変容といった支援成果が評価に組み込まれていない現状が明らかとなった。

さらに、ピアサポートに関しては、実際には支援活動が行われているにもかかわらず、「記録様式がすごいめんどくさくて…対価よりもエビデンス作成の負担の方が大きいので加算として出していない（X)」との意見が確認された。一方で、「研修を受けているだけで加算になるのはどうなのか（Y)」との指摘もあり、制度上の評価基準と実態との乖離が存在していることが示唆された。

また、生産活動の評価については、「生産性が強めのA型と、雇用が強めのA型は土台が違う（X)」との意見があり、異なる機能を持つ事業所が同一基準で評価されていることへの課題が示された。

3. B型事業所の工賃中心評価について

B型事業所の評価においては、工賃水準のみで事業所を評価することの限界が指摘された。ヒアリングでは、「利用者のメンタルの振幅が大きい（Z）」ことや、家族関係の影響などが支援に大きく関わることが述べられており、単純な生産性では測れない側面の重要性が確認された。

また、「生活の安定や対人関係、家族支援といった要素が重要である（Z）」との

【A 型】

表2 A 型事業所の評価について

設問	A 氏	B 氏
① ピアサポート指定基準の記載方法	実態としてピアサポートは実施しているが、**記録様式の負担が大きく加算取得していない。**報酬と事務負担が見合わない。	研修修了者が 1 名職員として配置。年金申請相談やヘルパー利用相談などを実施。**研修受講のみで加算対象になることには疑問。**活動件数などの実績指標を入れてはどうか。
② 多様な働き方・評価軸	現在のスコア表は**形式的評価になりやすい。**時間管理・コミュニケーションなど**スキル成長を可視化する評価**が必要。	在宅やフレックス運用を実施しているが、就業規則未整備で評価対象にならない。**能力向上の機会(勉強会・講師)などはあるが評価基準が曖昧。**
③ 重度利用者の状況	重度者は一定数在籍。身体的制約があっても**認知面が保たれていれば PC 作業など可能。**	現在は区分 5~6 の重度者は不在。過去には在籍。重度者は居宅支援などと併用し支援。
④ 生産活動赤字評価	**生産性重視 A 型と雇用重視 A 型は土台が違う**ため、赤字だけで評価するのは乱暴。	赤字黒字だけの評価は問題。**利用者の障害程度や法人母体の仕事量で収支は変わる。**
⑤ 一般就労移行の工夫	チャット記録や成果物分析を用いて**仕事スキルやコミュニケーションの変化を分析。**	ハローワーク求人共有、面接会参加、実習調整など。通勤手段など地域制約が課題。

【B 型】

表3 B 型事業所の評価について

設問	A 氏	B 氏	C 氏
① 工賃以外の評価軸	**時間管理・コミュニケーションなどスキル成長**を評価すべき。	**居場所機能・生活支援機能も評価対象**にすべき。	利用者の変化、生活の安定、家族支援、対人配慮、QOL などを評価軸に。
② サービス提供時間	在宅の場合は作業量・コミュニケーション頻度などで評価。	利用者基本 4 時間。体調に応じ調整。職員 7.5 時間勤務。送迎有無で時間運用が変わる。	1 日の流れ:朝礼→作業→昼休→作業→終礼。送迎時間が長く利用時間拡張が難しい。
③ 生産活動収支差の特徴	**清掃・農業・PC など複数の仕事を持つ事業所は収益が高い。**	利用者構成や経営意識、作業単価の違い。	高収益は**自社商品・機械化・工程設計**など。
④ 在宅利用の効果・評価	通所困難な人を対象。ICT でのコミュニケーションや作業理解の変化を評価。	IT テレワークと内職型は別物。**支援方法・ツール・エビデンス**を事前登録すべき。	家庭環境・作業スペース・家族支援が成功要因。家庭訪問で適否判断。
⑤ 利用者の支援量の違い	重度でも認知能力があれば仕事可能。	高齢利用者増加で生産性低下。役割変更などで対応。	障害特性・情報理解方法・体力に応じ段階的支援。
⑥ 一般就労移行	A 型移行を視野に自己管理能力を評価。	就労志向を定期確認し案件を調整。	IT スキルなどを段階的に習得。B 型で長期育成。

認識が示され、これらが評価指標に含まれていない現状への問題提起がなされた。さらに、B型事業所は就労の場であると同時に生活支援機能を担う場であることから、工賃のみで評価することは支援の質を過小評価する可能性があることが示唆された。

4. 在宅支援の質の担保による評価

在宅利用については、ICTを活用した新たな就労支援として有効である一方で、支援の質に関する課題が指摘された。ヒアリングでは、「テレワークと内職的な在宅活動は別のものである（Y)」との認識が示され、在宅支援の内容によって支援の質が大きく異なることが明らかとなった。

また、「LINEのみの連絡など形骸化した支援（Z)」や、「趣味的作業の収益化（Z)」

表4 支援方向性と利用者分類、地域特性について

設問	A氏	B氏	C氏
支援方向転換の場面	自己管理能力が整った時にA型へ移行。	就労志向の変化で案件内容を調整。	アセスメントで強み理解→就労志向へ。
利用者分類	自己管理能力の成熟度	就労志向の有無	生活安定・対人能力・就労準備性
地域特性	人口減少、事業所偏在、雪などで送迎困難。	過疎地は遠隔利用が増える。	送迎距離長く時間制約、地域雇用少ない。

といった実態への懸念が示されており、在宅支援が必ずしも職業訓練として機能していないケースの存在が確認された。

さらに、「仕事内容や作業量だけでなく、ICTを用いたコミュニケーションの取り方や、作業スキルや理解度がどのように変化しているかを分析することが重要である（X)」との指摘があり、在宅支援の評価には成果だけでなくプロセスを含めた指標の導入が必要であることが示唆された。

5. 地域特性の影響

地域特性による事業所運営への影響も指摘された。ヒアリングでは、「人口減少や雪などで送迎が困難である（X)」との意見や、「送迎時間が長く利用時間の延長が難しい（Z)」といった課題が挙げられた。また、過疎地域においては就労機会が限られており、「一般就労への移行が難しい（Z)」といった実態も示されている。これらの結果から、事業所評価において地域条件を考慮する必要性が示唆された。

D.考察

1. 就労継続支援事業所の評価制度の構造的課題に関する考察

本研究のヒアリング結果から、現行の就労継続支援事業所における評価制度が、生産活動収支や平均工賃月額といった事業所の経済指標に偏重していることが改めて示された。A型事業所においては「形式的な評価になってしまっている」との指摘にみられるように、現行のスコア表が利用者の実質的な成長や支援の成果を反映できていないという認識が確認された。また、「時間管理やコミュニケーションといったスキルの成長が見えるような評価が必要である」との意見は、現場が求める評価像が経済指標だけでなく、多軸的な視点に基づく評価の必要性を示唆している。

B型事業所においても同様の課題が確認された。「利用者のメンタルの振幅が大きい」「生活の安定や対人関係、家族支援といった要素が重要である」といった発言が示すように、B型事業所は就労支援にとどまらず、生活支援や社会参加支援の機能を実質的に担っているともいえ、平均工賃月額の水準のみを評価軸とすることはB型事業所が担う支援機能を過小評価することも懸念される。一方でB型事業所の収支差率の高さが指摘されるなか(厚生労働省，2025b)、B型事業所の地域差をはじめとする個々の事業所を取り巻く環境把握の手法や支援の質を捉えることができる評価軸の検討は重要な課題となると思われる。

2. 事業所の多様性と評価基準の不一致

ヒアリングでは、「生産性が強めのA型と、雇用が強めのA型は土台が違う」との指摘があり、同じA型事業所であっても、生産活動収益の最大化を志向するモデルと、雇

用の維持・継続を主目的とするモデルとでは、支援の機能と評価の適切な軸が本質的に異なることが示された。単一の評価基準でこれらを横断的に評価することには構造的な限界があり、事業所の機能類型に応じた評価指標の検討が求められる。

また、ピアサポートに関して、「記録様式の負担が大きいため加算として申請していない」一方で「研修を受けているだけで加算になるのはどうか」という相反する指摘が得られた。これは、制度上の評価基準が現場の実態と乖離していることを示すものであり、評価制度の設計と支援実践の間に齟齬が生じていることを改めて示している。

3. 在宅支援の質評価に関する課題

在宅支援については、「テレワークと内職的な在宅活動は別のものである」との認識が示されたように、在宅という形態の中でも支援の質には大きな差異がある。「LINEのみの連絡など形骸化した支援」や「趣味的作業の収益化」といった実態への懸念は、在宅支援が必ずしも職業訓練として機能していないケースの存在を示唆しており、PwC（2021）が指摘した在宅支援の質評価の未整備という課題が現在もなお継続していることが確認された。

また、「仕事内容や作業量だけでなく、ICTを用いたコミュニケーションの取り方や作業スキル・理解度の変化を分析することが重要である」との指摘は、在宅支援の評価においてはアウトカムのみならず、支援過程における利用者の変容を捉える視点の必要性が示されているといえる。

4. 地域特性を踏まえた評価の必要性

「人口減少や積雪のため送迎が困難」「送迎時間が長く利用時間の延長が難しい」「一般就労への移行が難しい」といった発言が示すように、地域の地理的・社会資源の条件は事業所運営に直接的な制約をもたらしており、事業所が制御できない外的要因として作用している。実際に、地方部のB型事業所3か所へのインタビュー調査から、地方では精神障害特化型の運営が困難であること、地域条件が工賃向上への取り組みに制約をもたらすことも確認されている（山口・八重田，2020）。

令和8年度改定で「離島・中山間地域（特別地域加算の対象地域）にある事業所」には基本報酬の従前単価を適用する配慮措置が明記されたこと（厚生労働省,2026）なども地域条件の考慮の必要性が認識されており、大谷（2015）も指摘するように、一般就労移行率や生産活動収支を地域条件の差異を考慮せずに一律に評価することは、不利な環境に置かれた事業所が構造的に低評価となる可能性をはらんでおり、評価制度の公平性という観点からも再検討が求められる。

5. 多面的評価モデルの構築に向けて

以上の結果を総合すると、就労系障害福祉サービスの評価制度は、生産活動収支や平均工賃月額といった事業所の経済指標を中心とした現行の枠組みから、利用者の能力向上・生活の安定・社会参加といった多面的な支援成果を反映した評価体系へと再構築していく必要性が示唆された。その際、事業所の機能類型、利用者の障害特性、在宅・通所といった支援形態の違い、事業所の地域条件を踏まえた柔軟な評価モデルの導入が課題となることが明らかになった。

なお、本研究はICTを活用したデジタル系作業を主とする3事業所を対象とした質

的調査であり、結果の一般化には限界がある。今後は、業種・規模・地域を多様化したサンプルによる調査との組み合わせにより、本研究で得られた知見の検証が求められる。

E.結論

本研究では、就労継続支援 A 型・B 型事業所の管理者へのヒアリング調査を通じて、評価指標に関する課題を検討した。その結果、現行の評価制度は事業所の賃金や平均月額工賃の経済面の指標に偏重しており、利用者の能力向上や生活支援といった支援過程や成果が十分に反映されていないことが明らかとなった。また、在宅支援の質の担保や地域特性を考慮した評価の必要性も示された。今後は、多面的な支援成果と事業所の機能類型・地域条件を踏まえた評価モデルの構築が重要になることが示唆された。

F. 健康危険情報

該当なし

G.研究発表

該当なし

H.知的財産権の出願・登録状況

１．特許取得　該当なし

２．実用新案登録　該当なし

３．その他　該当なし

引用参考文献

大谷 久美子 (2015) 就労継続支援 B 型事業所における利用者工賃と事業所経営に関する考察. 産研論集 (兵庫県立大学経営研究科), 9 (3), 1-14.

厚生労働省 (2021) 障害者の就労支援について (社会保障審議会障害者部会 第 112 回資料 5). ＜https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000797543.pdf＞

厚生労働省 (2024)「障害者就労支援に関する報告書」https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001248340.pdf

厚生労働省 (2025a) 障害者の就労支援対策の状況.

厚生労働省 (2025b) 令和 7 年障害福祉サービス等経営概況調査結果. https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001599114.pdf

厚生労働省 (2026) 令和８年度障害福祉サービス等報酬改定における改定事項について.

PwC コンサルティング合同会社 (2021) 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かかるガイドライン. 厚生労働省委託事業. https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000770977.pdf

八重田淳 (2021) 就労継続支援 B 型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究 (総括研究報告書). 厚生労働省科学研究費 (課題番号:19GC1006)

山口 明日香・八重田淳 (2020) 地方部の就労継続支援 B 型事業所における精神障害のある利用者支援と課題-利用率と工賃向上の取り組みに焦点をあてて-, 高松大学研究紀要, 74, 1-11.