

就労継続支援A型、B型に係る報酬について 《論点等》

1. 就労継続支援A型

就労継続支援A型の概要

○ 対象者

就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労可能な障害者(利用開始時、65歳未満の者)

○ 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27年4月～)

基本報酬

就労継続支援A型サービス費 (I) 職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で7.5:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する	20人以下	584単位/日
	21人以上40人以下	519単位/日
	41人以上60人以下	487単位/日
	61人以上80人以下	478単位/日
	81人以上	462単位/日
就労継続支援A型サービス費 (II) 職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で10:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する。	20人以下	532単位/日
	21人以上40人以下	474単位/日
	41人以上60人以下	440単位/日
	61人以上80人以下	431単位/日
	81人以上	416単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 26単位 ⇒ 一般就労等へ移行した後、継続して6月以上就労している者が前年度において定員の5%を超えている場合
施設外就労加算 100単位 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合
重度者支援体制加算(I)、(II) 22～56単位 ⇒ 前年度における障害基礎年金1級を受給する利用者が一定数以上いる場合、重度者の割合と定員に応じて算定
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 ⇒ 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, 630(国保連平成29年4月実績)

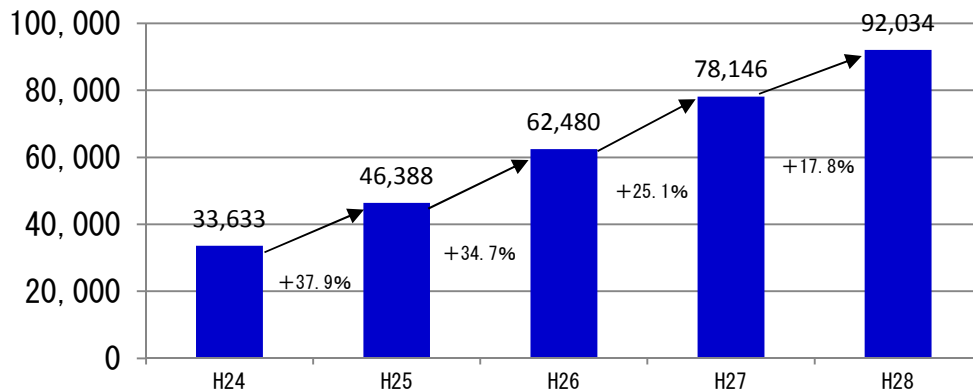
○ 利用者数 66, 894(国保連平成29年4月実績)

就労継続支援A型の現状

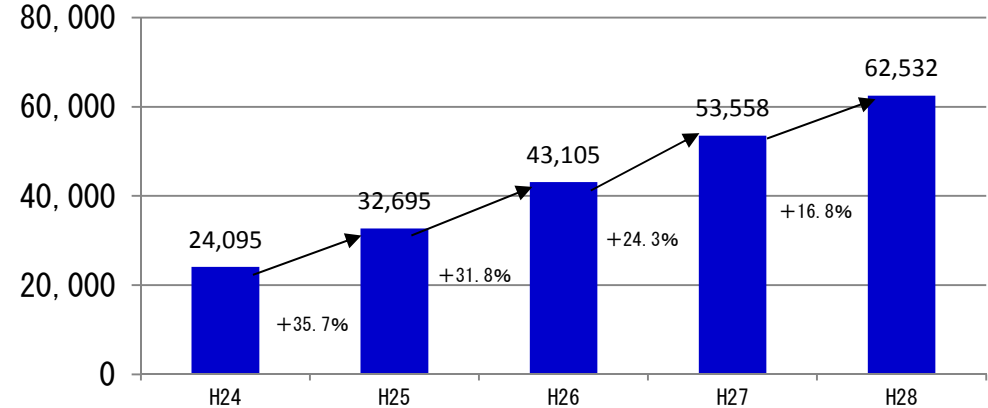
【就労継続支援A型の現状】

- 平成28年度の費用額は約920億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約4.9%を占めている。
- 費用額、利用者数及び事業所数については、毎年、大きく増加している。

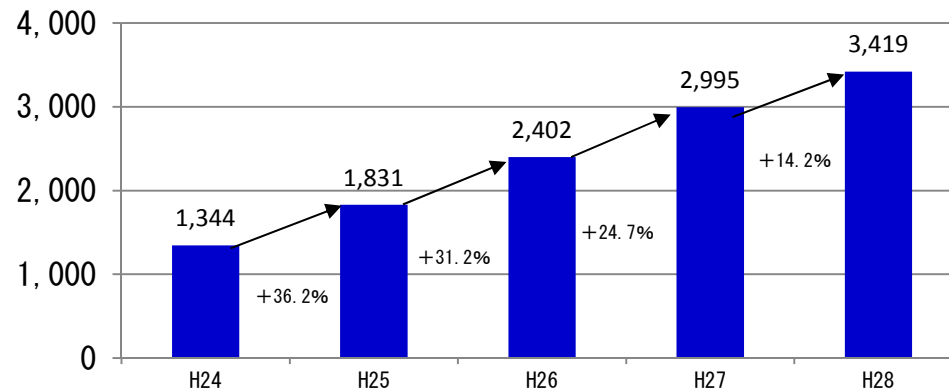
費用額の推移(百万円)



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))

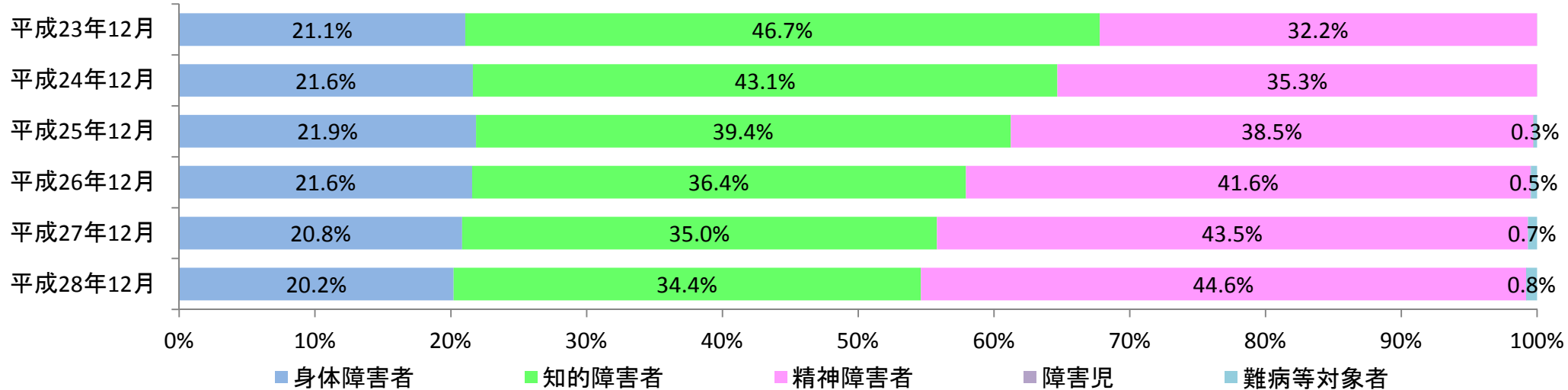


※出典:国保連データ

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。

利用者の障害種別の分布状況



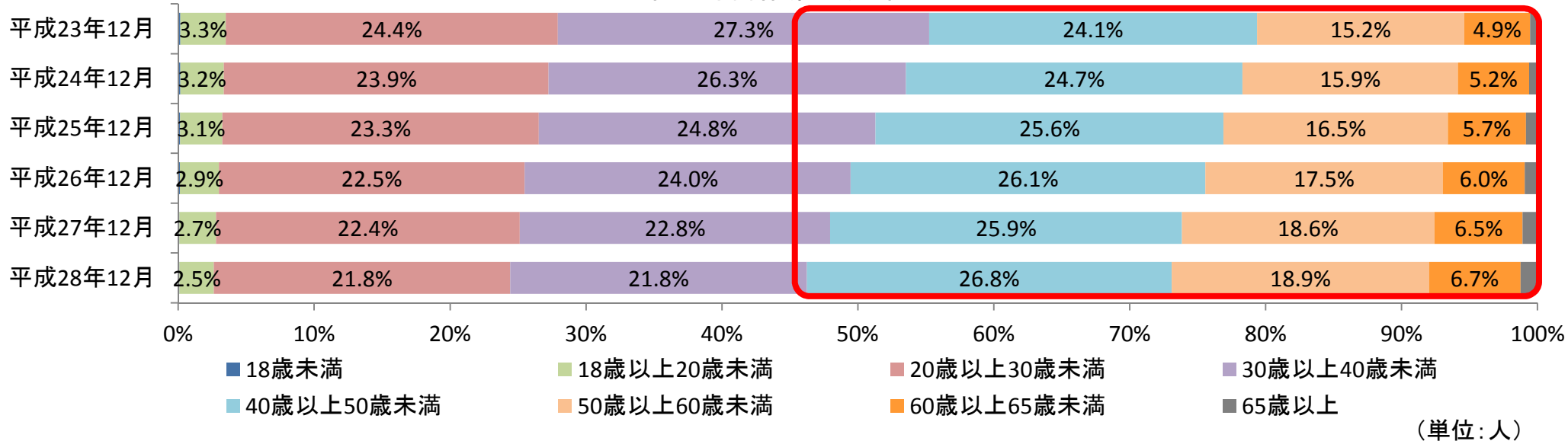
(単位:人)

	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
H23.12	3,711	8,231	5,667	5	—	17,614
H24.12	5,505	10,962	8,989	4	—	25,460
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

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



	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
H23.12	27	588	4,303	4,812	4,249	2,685	855	95	17,614
H24.12	41	814	6,083	6,693	6,301	4,039	1,335	154	25,460
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

関係団体ヒアリングにおける主な意見①

No	意見等の内容	団体名
1	○営業活動は、就労継続支援B型事業のみならず雇用契約を締結して最低賃金を支払うことが義務付けられる就労継続支援A型事業にも必須のものであるが、同加算は就労継続支援A型事業には適用されない。就労継続支援A型事業にも、営業活動に専念できる(十分に時間を割ける)職員を配置できるような仕組みを導入すべき。	全国社会就労センター協議会
2	○障害の重い方を受け入れている施設・事業所を評価する仕組みである「重度者支援体制加算」(前回27年度改定時に加算Ⅲが廃止された)を維持し、さらに要件(障害基礎年金1級受給者数の利用者に占める割合)については当面は緩和(重度区分の障害者手帳所持者を加える)すべき。あわせて、より適切な指標の検討(障害者雇用制度における重度の考え方の採用等)も進めべき。	
3	○施設外就労は契約先からの要請も多い。定員7割までという上限を撤廃し、施設・事業所で月2日の支援が求められる現行ルールを緩和すべき。	
4	○障害者の希望や体調に伴う短時間労働については、減算対象を判断する利用時間計算での配慮が必要である。1人あたりの平均利用時間を算出する際には、平成27年11月に国の示した例示(利用開始後の体調変動等)に加え、サービス等利用計画で短時間利用が望ましいとされている方については除外すべき。	
5	○就労継続支援事業所の目標工賃達成加算における要件として、「前年度が前々年度を上回ること」が求められているが、I型II型を取得している事業所はすでに高い工賃を支給しているため、当該要件をはずすとともに、高工賃の事業所を評価する必要がある。	日本知的障害者福祉協会
6	○サービスの質を担保するため、一定の基準に達しない事業所に対しての減算を設けるとともに、実態の伴わない事業所には指導を強化し、改善が見込まれない事業所は指定を取り消す等、厳正な対応を行う必要がある。	全国手をつなぐ育成会連合会
7	○就労継続支援からの就職実績の評価については報酬差の設定では無く、本来は就労移行支援の利用期間の柔軟な設定により対応すべき。	
8	○現在の減算要件に関して、アセスメントに医師の診断や自立支援協議会等の意見を添えることを条件に、短時間利用が適当であると思われる利用者を除外すべき。	
9	○A型事業は最賃をクリアすることが目標である。しかし週30時間以上の労働時間を提供することは、事業運営上大変な努力が必要です。利用者の処遇向上に努力している事業所に対しては、社会保険加入者割合に関する加算をお願いしたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
10	○一般就労への移行促進は、同時に生産性の低下を意味する。それでも促進の努力をする事業所においては、障害者のインクルーシブな視点での真摯な取り組みと考えている。就労移行支援事業所と比較しても同程度の実績を上げている事業所も多くある。しかし、加算額はより低く、併せて移行準備支援体制加算及び就労支援関係研修終了加算もない。したがって就労移行支援体制加算を増額すべき。	
11	○就労継続支援Bに関しては目標工賃達成加算・目標工賃達成指導員配置加算がある。しかし、A型には同類の加算はない。最低賃金をクリアすることは原則A型事業所に課せられている。しかし、賃金は労働時間×時間単価である。短時間労働が問題視されるゆえ時給ではなく、月あるいは週の総額での比較が大切である。一定以上の賃金(例えば月85,000円以上)を支給している事業所には目標賃金達成加算(仮称)をお願いしたい。また配置基準の無い就労会計分の職員配置が就労支援会計の経費を圧迫している。ゆえに目標工賃達成指導員配置加算(仮称)もお願いしたい。	

関係団体ヒアリングにおける主な意見②


No	意見等の内容	団体名
12	○就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所において就労移行支援を行った場合の報酬を引き上げて、就労移行支援事業所と同一水準とすべき。	日本自閉症協会
13	○就労移行支援事業所が創設された事で、年々福祉サービスからの一般就労者が伸びている現状ではあるが、その一方で、就労継続支援A型事業や就労継続支援B型事業所からの一般就労者は、停滞している現状がある。 ○労働力不足が今後ともより深刻な社会的問題になっていくなかで、ますます、障害のある人が働く人材として期待され、就職支援が必要になってくると思われる。これにかかる経費は福祉政策経費だけでなく、労働政策経費も併せて位置付け、予算枠の見直しを求める。 ○就労定着支援加算の適用範囲を就労継続支援A型・B型事業所にも範囲を広げ、一般就労の取り組みを評価する事で、A型・B型における一般就労への取り組みが促進されると考える。	全国就業支援ネットワーク
14	○就労継続A型は本来の目的である一般就労につながるよう、報酬の適正化を図るべき。	DPI日本会議
15	○就労継続支援A型事業所における適正な運営を図るため、既に指定基準等の見直しが行われたところであるが、ある地域のA型事業所では、最低賃金が支給出来る生産活動を行っていないのに監督官庁からは口頭指導のみであったこと。特定求職者雇用開発助成金を受給している事業所が利用者に嫌がらせ等を行い一定期間で退職に至らせる事例など、本来の事業目的から逸脱する事業所が未だ散見されている。制度の根幹を揺るがすこうした事例については、監督官庁の強い指導の下、指定取り消し等の厳格な措置で臨むべき。	全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク
16	○就労継続支援では職員の処遇改善ばかりではなく、職員の処遇改善指標はどれだけ利用者の就労につなげたか、実績も評価の対象として、職員の勤務評価も勘案すべき。	日本失語症協議会
17	○作業所などは、工賃が上がっているか、しっかり就労に結び付けているか等々を精査する必要がある。単なる工賃のもらえるデイサービスになってしまっている所が少なからず存在している現状がある。	
18	○重度者支援体制加算の段階を増やして、現行のⅠ（障害基礎年金1級受給者が50%以上）やⅡ（同25%以上）の上に、一定以上の障害程度区分の認定を受けている利用者の割合を評価する加算を創設すべきである。	全国脊髄損傷者連合会
19	○就労継続支援において、支援の質を担保に施設外支援・施設外就労の小規模の単位で地域に分散していく事業設計を可能とするため、当該サービスの職員必置要件の緩和を求める。	全国地域生活支援ネットワーク
20	○就労継続支援A型の持続可能な事業運営の視点から、事業収入に「障害者雇用調整金・報償金」等を含む収入構造設計変更することを求める。	
21	○就労継続A型、就労移行支援の65才までの支給決定の延長に関して、障害があっても働く意欲のある人には、支給決定の延長をすべき。	障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会

就労継続支援A型の報酬の見直しについて

現状・課題

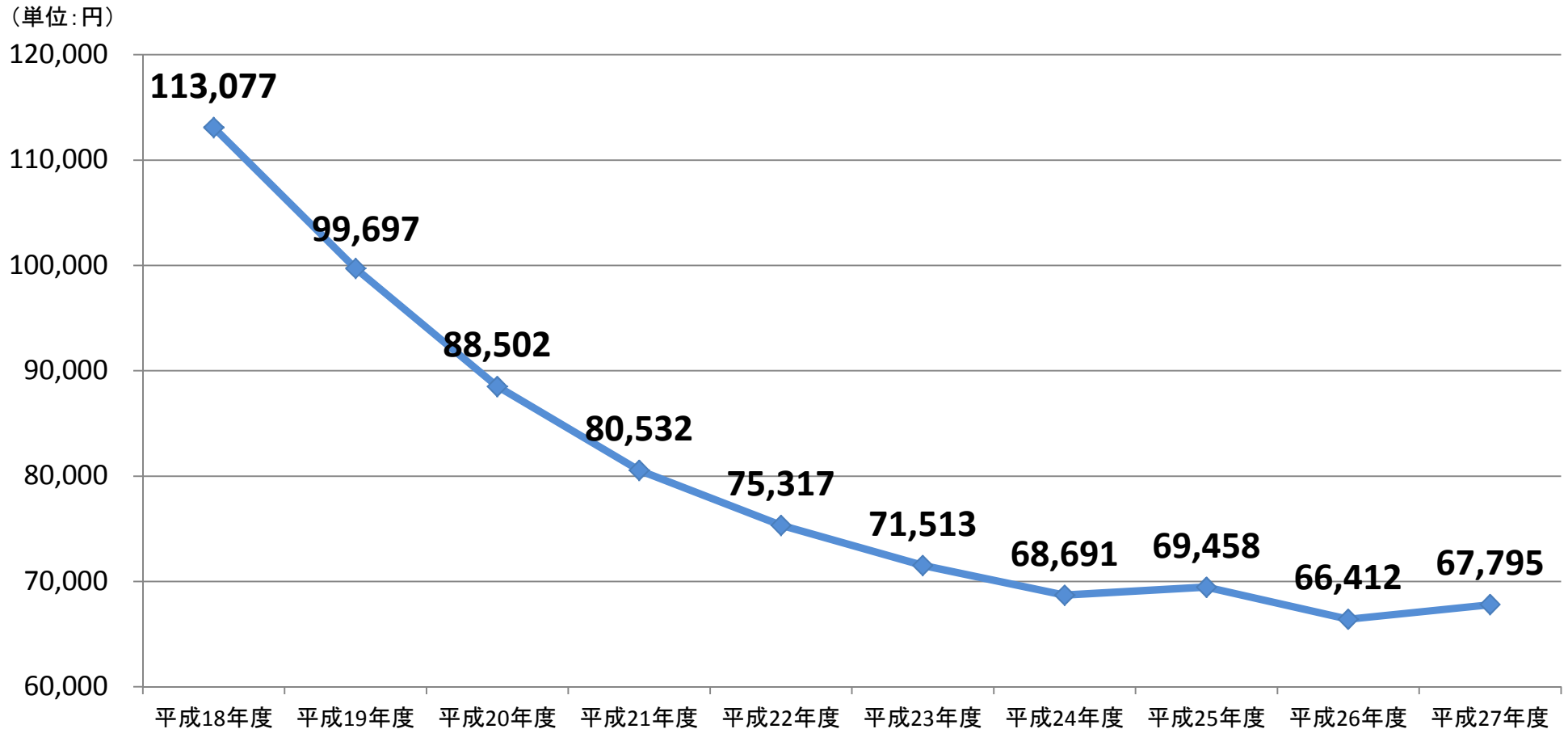
- 就労継続支援A型の平均賃金(月額)は、制度創設の平成18年度の113,077円から、平成27年度の67,795円まで、急激に減少している。
- 平成27年度報酬改定において短時間利用減算の強化を行っているが、適用率は11.9%(平成29年4月)にとどまる。この背景には、利用時間を長くしておきながら、労働時間を短くしている事業所があるとの指摘もある。
- 就労継続支援A型については、平成29年4月に指定基準を改正し、生産活動収入から生産活動経費を除いた額から利用者の賃金を支払わねばならないことや、利用者への賃金の支払いは、原則、自立支援給付から支払うことは禁止したこと等により、就労の質の向上が期待されるとともに、他の日中活動系サービスに比して低い常勤職員の給与の改善が期待される。
- 一方、平均賃金の減少には、精神障害者の利用者が増えており、精神障害者が一般的に長時間の労働に従事することが困難であることも要因の一つと考えられる。

論 点

- 就労継続支援A型の基本報酬には差が設けられていない。メリハリの効いた報酬設定とするために、就労継続支援A型の報酬についてどう考えるか。
- 
- 賃金実績等に応じたメリハリの効いた報酬設定としてはどうか。その場合、事業所の平均賃金や平均労働時間、その他活動実績(生産活動収入等)に着目した報酬設定としてはどうか。(その際、生産活動が困難な者を積極的に受け入れている場合等の配慮も検討する必要があるか。)なお、指定基準上、生産活動収入から必要経費を控除した額で賃金を支払うことや賃金の支払いには自立支援給付から支払うことは原則禁止していることから、高賃金を上げている場合でも指定基準を満たしていない場合の取扱いには留意する必要があると考えるがどうか。
 - 生産活動収入の向上に資する販路の拡大、附加価値のある商品の開発などが就労継続支援A型にも求められると考えられることから、就労継続支援B型に適用されている目標工賃達成指導員配置加算に準じた報酬の加算を創設してはどうか。

就労継続支援A型事業所における平均賃金の推移

○ 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額は、減少傾向が続いている。



(※)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

【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

就労継続支援A型における短時間減算の見直し(平成27年度報酬改定)

- 就労継続支援A型については、依然として短時間利用の問題が指摘されていることから、減算の仕組みを見直しとともに、減算割合を強化する。
- なお、予期せぬ状況等により、短時間利用となることがやむを得ない者の利用が妨げられないよう配慮する。

見直し前の短時間利用減算の仕組み

- 過去3カ月間において、雇用契約を締結している利用者の1週間あたりの利用時間が週20時間未満となっている利用者(短時間利用者)の占める割合が、現員数の50%以上である場合に基本報酬を減算する。
- 減算割合
 - ・ 短時間利用者の割合が50%以上80%未満
⇒ 所定単位数の90%を算定(10%減算)
 - ・ 短時間利用者の割合が80%以上
⇒ 所定単位数の75%を算定(25%減算)
- 例外規定はなし。

見直し後の短時間利用減算の仕組み

- 過去3カ月間における雇用契約を締結している利用者について、事業所の1日あたりの平均利用時間を算出し、当該平均利用時間に応じて基本報酬を減算する。
- 減算割合
 - ・ 平均利用時間が0時間以上1時間未満
⇒ 所定単位数の30%を算定(70%減算)
 - ・ 平均利用時間が1時間以上2時間未満
⇒ 所定単位数の40%を算定(60%減算)
 - ・ 平均利用時間が2時間以上3時間未満
⇒ 所定単位数の50%を算定(50%減算)
 - ・ 平均利用時間が3時間以上4時間未満
⇒ 所定単位数の75%を算定(25%減算)
 - ・ 平均利用時間が4時間以上5時間未満
⇒ 所定単位数の90%を算定(10%減算)
- 予期せぬ状況等により、短時間利用となることがやむを得ない者については、平均利用時間の算出から除外する。

就労継続支援A型における短時間利用減算の特例措置について

短時間利用減算における特例措置の必要性

- 短時間利用減算は、日中活動サービスの報酬が1日あたりの必要な費用を評価しているものであり、サービス提供時間が短い場合には支援に係る費用が通常よりもかからないことから、基本報酬の減額を行うものである。
- 一方で、サービス利用開始後に、利用開始時には予見できなかった事由で利用者が短時間利用となった場合、事業所にとっては予見できない報酬減から事業運営が不安定となってしまうことが懸念される。

特例措置による対応

特例措置の内容

就労継続支援A型の利用開始後において、サービス利用開始時には予見できない事由により短時間利用となってしまった場合は、短時間利用となった日から90日を限度に、当該短時間利用者については事業所における平均利用時間の算出から除外する。

<短時間利用減算の特例措置の適用例>

事例①: 筋ジストロフィーを罹患している利用者が、病状の進行により短時間利用となってしまった場合

⇒ 筋ジストロフィーは進行性のものであるが、病状の進行には個人差があり、短時間利用となってしまう時期は予見できないため。

事例②: 退院直後のサービス利用が短時間となってしまう場合

⇒ 入院そのものが予見できないため。

事例③: 家族の介護を受けながらサービスを利用していたが、家族の病気等により、居宅介護等のサービスによる介護が必要となってしまった場合

⇒ 家族の病気等による変化は予見できないため。

事例④: 精神障害者等で、体調に変動があったことにより短時間利用となってしまった場合

⇒ 体調の変動は予見できないため。ただし、利用開始時から短時間利用となることが明らかな場合は適用対象外。

就労継続支援A型における短時間減算の見直し(平成27年度報酬改定)

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

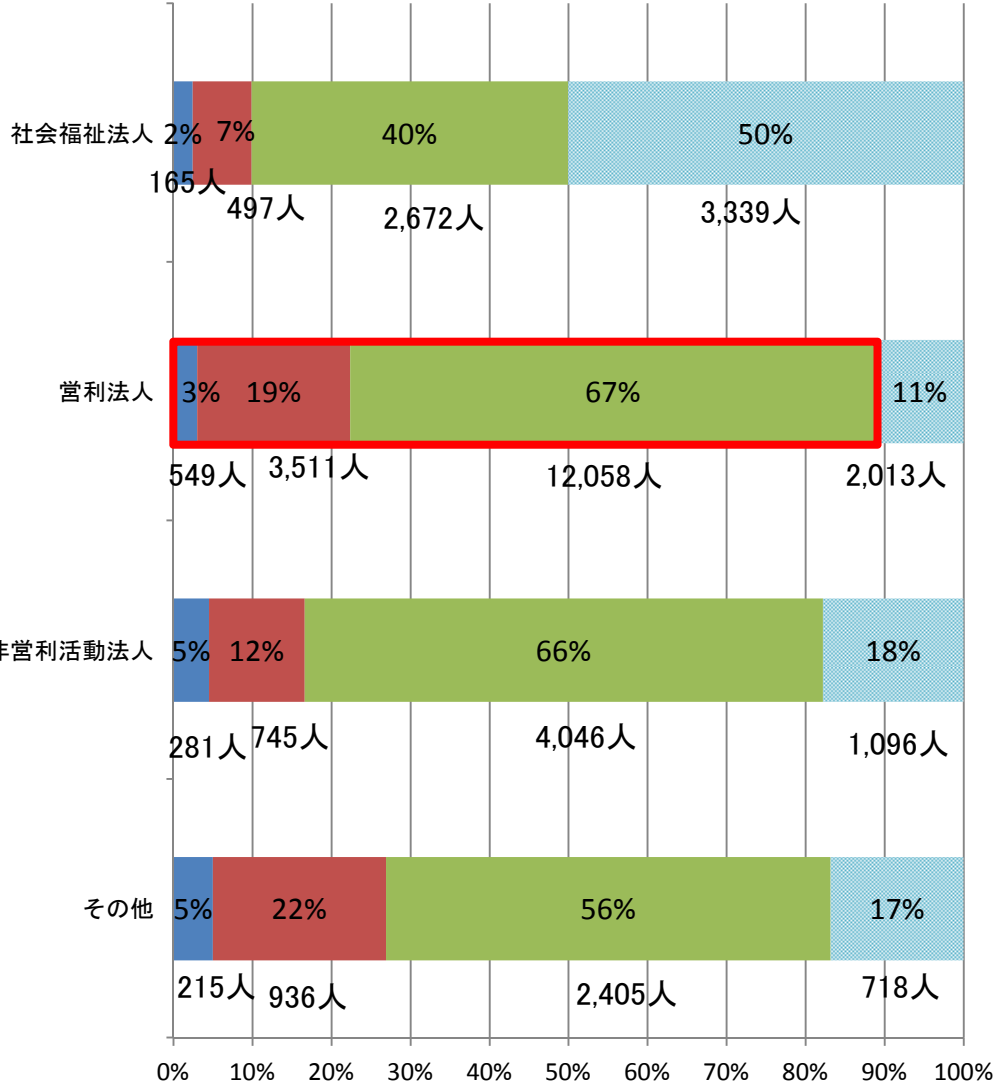
		26年調査		
		常勤率	1人当たり給与/年 (単位:千円)	
			常勤	非常勤
全体	直接処遇職員(※1)	74.9%	-	-
障害者サービス		75.2%	-	-
障害児サービス		73.4%	-	-
療養介護	生活支援員	85.7%	3,419	1,710
	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	94.8%	5,227	2,380
生活介護	生活支援員	74.7%	3,180	1,914
短期入所	生活支援員	73.1%	3,499	1,676
自立訓練(機能訓練)	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	91.2%	4,044	3,345
	理学療法士	85.8%	4,301	4,812
	作業療法士	89.5%	4,020	5,691
	生活支援員	82.6%	3,234	1,896
自立訓練(生活訓練)	生活支援員	79.1%	3,100	1,681
就労移行支援	就労支援員	94.0%	3,536	2,323
	職業指導員	78.4%	3,063	1,891
	生活支援員	74.9%	3,129	1,862
就労継続支援A型	職業指導員	78.0%	2,702	1,823
	生活支援員	80.6%	2,715	1,833
就労継続支援B型	職業指導員	72.4%	3,019	1,897
	生活支援員	71.1%	3,095	1,825

		23年調査		
		常勤率	1人当たり給与/年 (単位:千円)	
			常勤	非常勤
全体	直接処遇職員(※2)	81.0%	-	-
新体系		74.5%	-	-
旧体系		90.0%	-	-
障害児施設等		91.6%	-	-
療養介護	生活指導員・生活支援員	-	-	-
	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	-	-	-
生活介護	生活指導員・生活支援員	83.7%	3,671	1,978
短期入所	生活指導員・生活支援員	88.3%	3,442	1,796
自立訓練(機能訓練)	看護職員 (保健師、看護師、准看護師)	70.2%	2,954	2,120
	理学療法士 ・作業療法士	96.0%	4,132	0
	生活指導員・生活支援員	54.7%	3,211	1,804
	生活指導員・生活支援員	86.7%	3,097	1,967
自立訓練(生活訓練)	生活指導員・生活支援員	86.7%	3,097	1,967
就労移行支援	就労支援員	93.6%	3,558	1,533
	職業指導員	78.5%	2,860	2,007
	生活指導員・生活支援員	71.7%	2,925	2,041
就労継続支援A型	職業指導員	84.9%	2,878	1,913
	生活指導員・生活支援員	87.3%	2,913	1,740
就労継続支援B型	職業指導員	76.6%	3,101	1,765
	生活指導員・生活支援員	74.6%	3,022	1,831

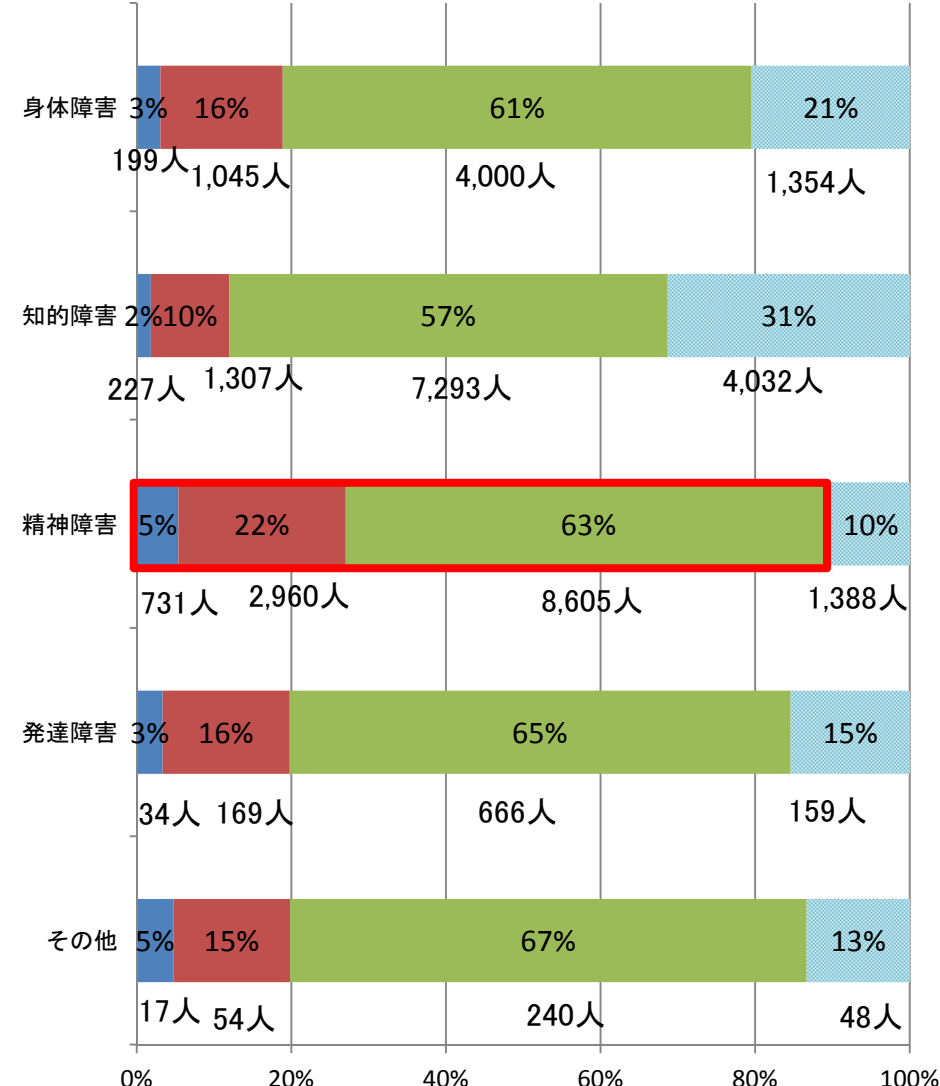
就労継続支援A型利用者の労働時間の割合

- 運営主体別にみると営利法人は利用者数が最も多く、労働時間が30時間未満の者が約9割である。
- 障害種別でみると精神障害者の利用者が最も多く、労働時間が30時間未満の者が約9割である。

【運営主体別】



【障害種別】



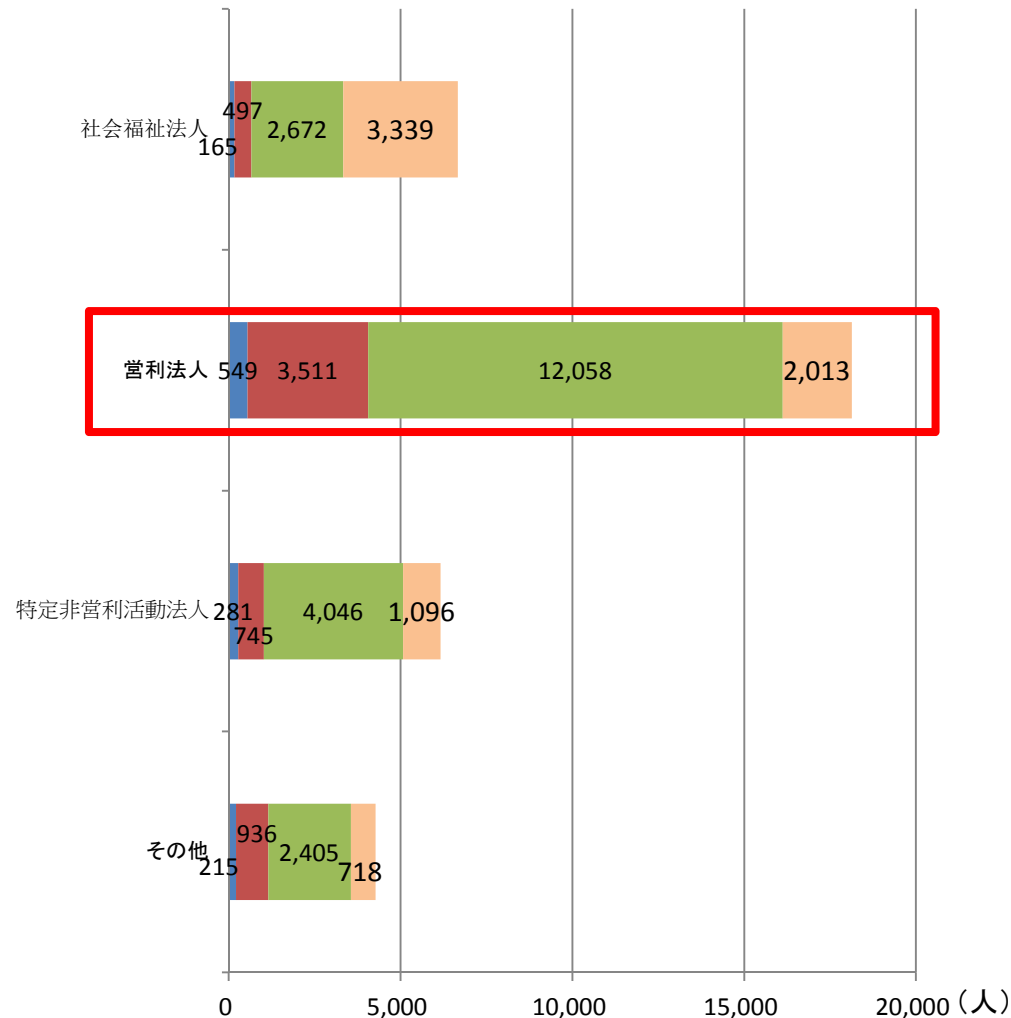
■ 10時間未満 ■ 10～20時間未満 ■ 20～30時間未満 ■ 30時間以上

【出典】平成26年度厚生労働省調べ（回収率76.5%、平成27年3月の週の平均労働時間）

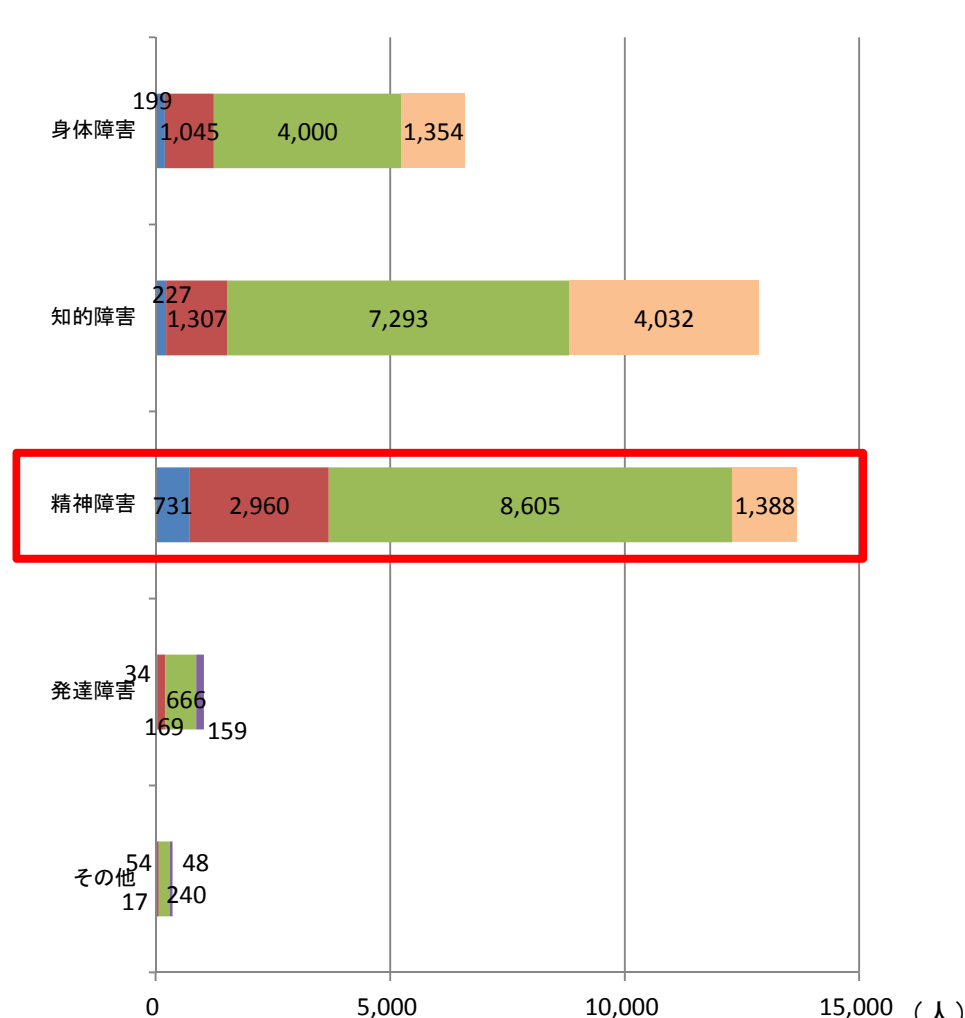
就労継続支援A型の労働時間別利用者数

- 運営主体別にみると営利法人は利用者数が最も多く、労働時間が30時間未満の者が約9割である。
- 障害種別でみると精神障害者の利用者が最も多く、労働時間が30時間未満の者が約9割である。

【運営主体別】



【障害種別】



■ 10時間未満 ■ 10～20時間未満 ■ 20～30時間未満 ■ 30時間以上

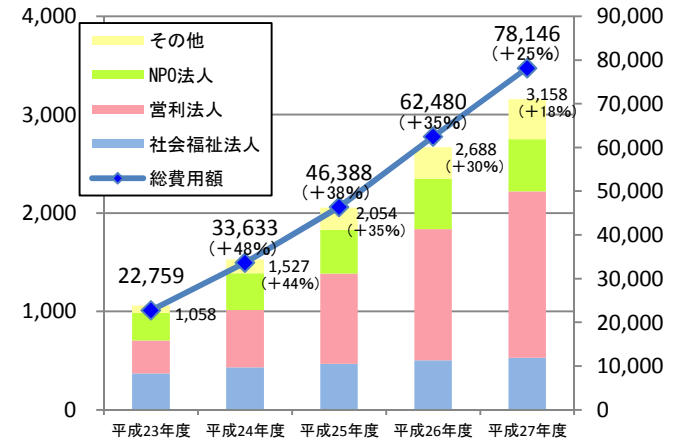
【出典】平成26年度厚生労働省調べ（回収率76.5%、平成27年3月の週の平均労働時間）

就労継続支援A型の指定基準の見直しについて

1 現状・課題

- 就労継続支援A型については、利用者数、費用額、事業所数が毎年大きく増加。
- 一方、生産活動の内容が適切でない事業所や、利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短くする事業所など、不適切な事例が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と就労の質の向上が求められている。

(か所) 事業所数及び総費用額の推移 (百万円)



(出典) 国保連データ

2 これまでの対応

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(90%、75%)措置の創設(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) ・収益の上が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 ・全ての利用者の労働時間を一律に短時間 ・一定期間経過後に事業所を退所させている
平成27年10月	○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(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を明確化及び市町村間で差が出ないように都道府県の関与の依頼 ② 不適切な事例に対し再度、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

1. 法施行規則の改正による対応【平成29年4月施行】

○障害福祉計画と整合性のとれた新規指定（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、新規指定をしないことが可能。

2. 指定基準（運営基準）等の改正による対応【平成29年4月施行】

○希望を踏まえた就労機会の提供の徹底（指定基準第191条（就労）に新たに規定）

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。

- 生産活動に係る事業収入から必要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総額以上。
- 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止。

→これら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。

○運営規程の記載事項の追加

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。

3. 課長通知による対応【平成29年4月～】

○情報公表の先行実施

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、「財務諸表」、「主な生産活動の内容」、「平均月額賃金」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。

就労継続支援A型 都道府県別平均賃金の比較(平成26年度、平成27年度)

(円/月額)

都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
北海道	59,137	60,515	102.3%
青森県	62,276	61,181	98.2%
岩手県	66,093	71,193	107.7%
宮城県	59,873	63,011	105.2%
秋田県	60,339	65,233	108.1%
山形県	66,477	63,996	96.3%
福島県	60,700	69,186	114.0%
茨城県	101,559	90,677	89.3%
栃木県	60,112	62,774	104.4%
群馬県	69,016	69,990	101.4%
埼玉県	77,462	71,648	92.5%
千葉県	63,191	65,129	103.1%
東京都	95,462	93,992	98.5%
神奈川県	73,554	79,313	107.8%
新潟県	58,421	62,006	106.1%
富山県	55,518	58,587	105.5%
石川県	61,321	64,524	105.2%
福井県	75,211	76,006	101.1%
山梨県	57,329	65,733	114.7%
長野県	76,714	80,977	105.6%
岐阜県	67,379	70,752	105.0%
静岡県	66,286	67,415	101.7%
愛知県	70,847	60,493	85.4%
三重県	63,420	66,280	104.5%

都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
滋賀県	88,424	84,675	95.8%
京都府	83,465	87,558	104.9%
大阪府	33,008	48,508	147.0%
兵庫県	79,478	79,481	100.0%
奈良県	70,397	68,764	97.7%
和歌山県	88,806	90,790	102.2%
鳥取県	77,465	80,529	104.0%
島根県	82,438	82,238	99.8%
岡山県	68,649	72,017	104.9%
広島県	91,599	86,780	94.7%
山口県	76,974	77,741	101.0%
徳島県	57,493	59,700	103.8%
香川県	64,631	66,064	102.2%
愛媛県	61,144	62,693	102.5%
高知県	73,470	76,642	104.3%
福岡県	66,759	68,629	102.8%
佐賀県	83,360	83,611	100.3%
長崎県	77,786	79,068	101.6%
熊本県	60,904	62,485	102.6%
大分県	75,911	77,881	102.6%
宮崎県	54,467	57,595	105.7%
鹿児島県	60,846	59,801	98.3%
沖縄県	68,560	61,972	90.4%
全国平均	66,412	67,795	102.1%

(注) 就労継続支援A型事業所の平均

【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

(参考)平成27年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額 (円)	都道府県名	最低賃金時間額 (円)
北海道	764	滋賀県	764
青森県	695	京都府	807
岩手県	695	大阪府	858
宮城県	726	兵庫県	794
秋田県	695	奈良県	740
山形県	696	和歌山県	731
福島県	705	鳥取県	693
茨城県	747	島根県	696
栃木県	751	岡山県	735
群馬県	737	広島県	769
埼玉県	820	山口県	731
千葉県	817	徳島県	695
東京都	907	香川県	719
神奈川県	905	愛媛県	696
新潟県	731	高知県	693
富山県	746	福岡県	743
石川県	735	佐賀県	694
福井県	732	長崎県	694
山梨県	737	熊本県	694
長野県	746	大分県	694
岐阜県	754	宮崎県	693
静岡県	783	鹿児島県	694
愛知県	820	沖縄県	693
三重県	771	全国加重平均額	798

2. 就労継続支援B型

就労継続支援B型の概要

○ 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27年4月～)

基本報酬

就労継続支援B型サービス費 (Ⅰ) 職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で7.5:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する。	20人以下	584単位/日
	21人以上40人以下	519単位/日
	41人以上60人以下	487単位/日
	61人以上80人以下	478単位/日
	81人以上	462単位/日
就労継続支援B型サービス費 (Ⅱ) 職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で10:1以上の配置がとられている場合、定員数に応じて算定する。	20人以下	532単位/日
	21人以上40人以下	474単位/日
	41人以上60人以下	440単位/日
	61人以上80人以下	431単位/日
	81人以上	416単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 13単位 ⇒ 一般就労等へ移行した後、継続して6月以上就労している者が前年度において定員の5%を超えている場合
施設外就労加算 100単位 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合
重度者支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 22～56単位 ⇒ 前年度における障害基礎年金1級を受給する利用者が一定数以上いる場合、重度者の割合と定員に応じて算定
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
目標工賃達成加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 69、59、32単位 ⇒ Ⅰ:都道府県の最低賃金の2分の1以上の工賃を達成した場合等 ⇒ Ⅱ:都道府県の最低賃金の3分の1以上の工賃を達成した場合等 ⇒ Ⅲ:都道府県の平均工賃以上の工賃を達成した場合等 ※就労継続支援B型特有の加算



○ 事業所数 10, 834(国保連平成29年4月実績)

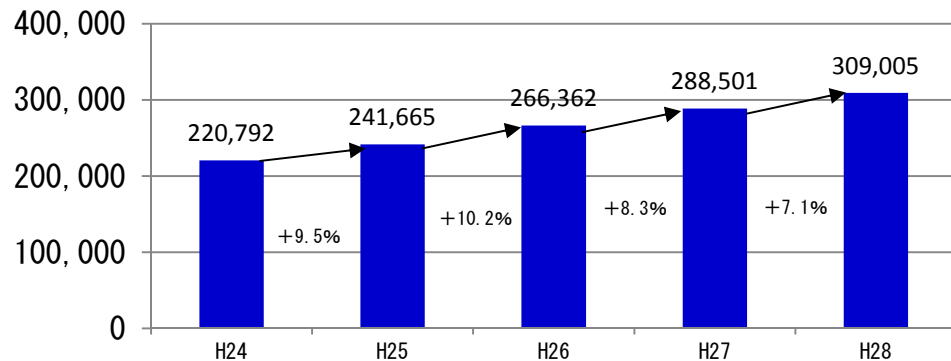
○ 利用者数 226, 834(国保連平成29年4月実績) 21

就労継続支援B型の現状

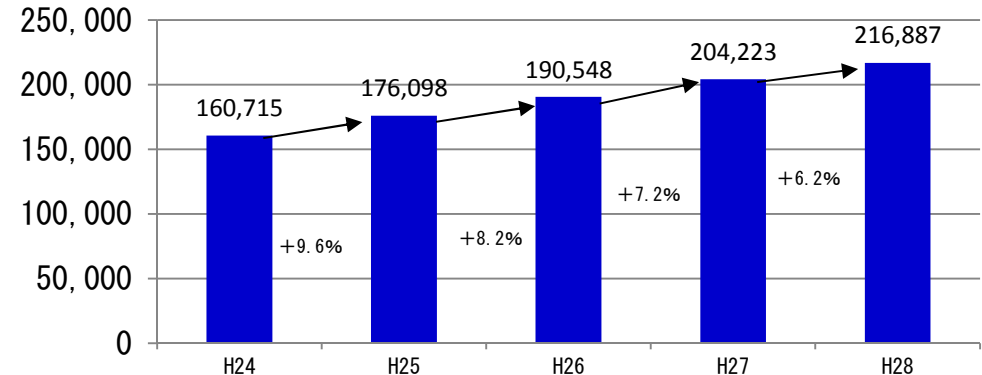
【就労継続支援B型の現状】

- 平成28年度の費用額は約3,090億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の約16.3%を占めている。
- 費用額、利用者数及び事業所数については、毎年、増加しているが伸びは鈍化している。

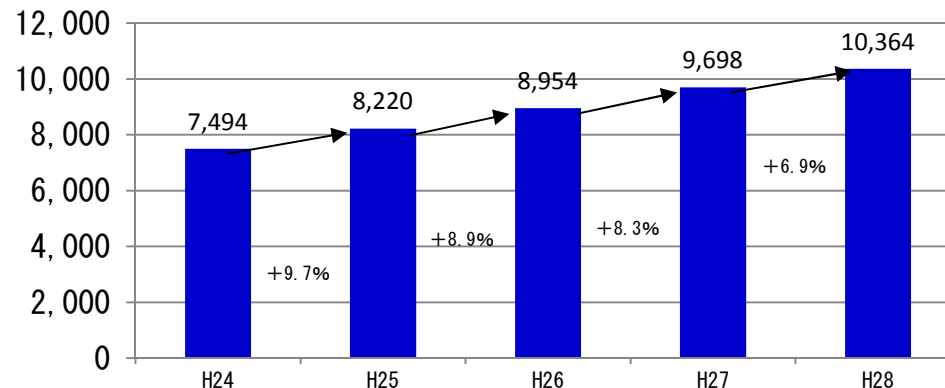
費用額の推移(百万円)



利用者数の推移(一月平均(人))



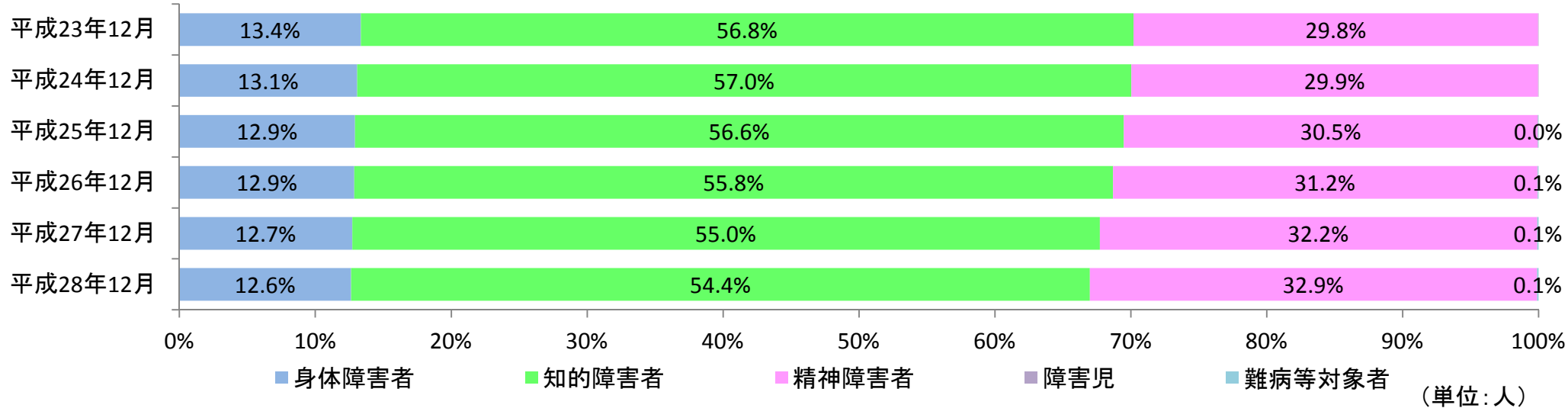
事業所数の推移(一月平均(か所))



就労継続支援B型の障害種別の利用状況

- 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。

利用者の障害種別の分布状況

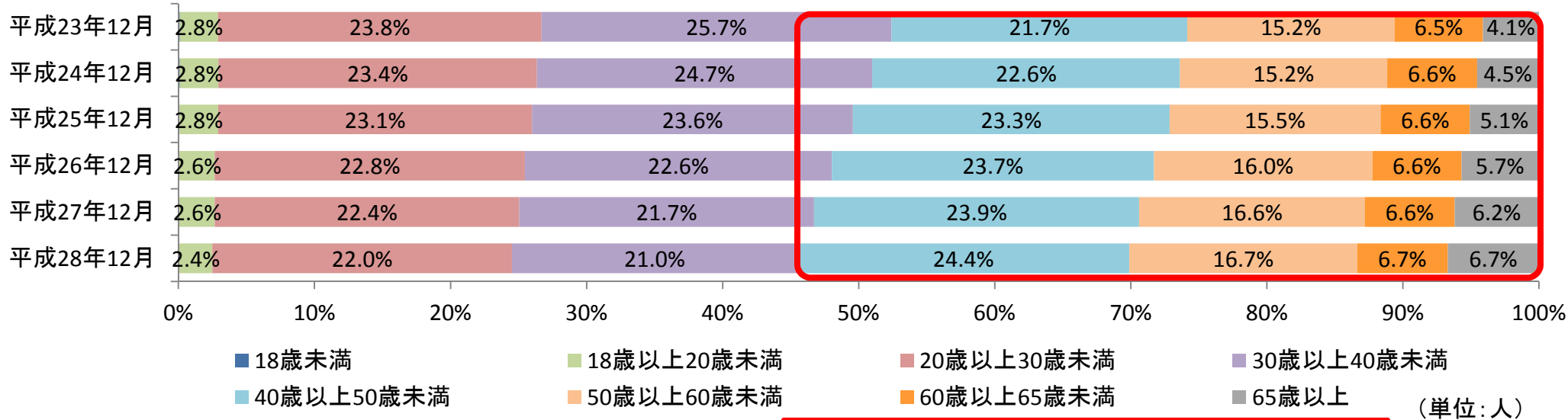


	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H23.12	17,592	74,889	39,211	49	—	131,741
H24.12	21,194	92,373	48,518	65	—	162,150
H25.12	23,023	100,825	54,283	65	54	178,250
H26.12	24,788	107,487	60,126	64	109	192,574
H27.12	26,312	113,830	66,592	58	173	206,965
H28.12	27,878	119,986	72,619	30	234	220,747

就労継続支援B型の年齢階層別の利用状況

- 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。

利用者の年齢階層別分布の状況



	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
H23.12	135	3,686	31,331	33,904	28,639	20,067	8,558	5,421	131,741
H24.12	161	4,609	37,951	39,974	36,664	24,702	10,727	7,362	162,150
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

【出典】国保連データ

関係団体ヒアリングにおける主な意見


No	意見等の内容	団体名
1	○現行の目標工賃達成加算の算定要件にもならい、「最低賃金の3分の1以上」を達成している事業所を評価する仕組みとすべき。現状の同加算の要件は、経済状況の工賃額への影響を鑑みた仕組みとは必ずしもなっていない。	全国社会就労センター協議会
2	○営業活動に専念できる(十分に時間を割ける)目標工賃達成指導員の配置は、工賃向上のために有効な方法であるため「目標工賃達成指導員配置加算」を拡充(現行単価からの増)し、より多くの事業所が“常勤”の目標工賃達成指導員を配置できるようにすべき。	
3	○障害の重い方を受け入れている施設・事業所を評価する仕組みである「重度者支援体制加算」(前回27年度改定時に加算Ⅲが廃止された)を維持し、さらに要件(障害基礎年金1級受給者数の利用者に占める割合)については当面は緩和(重度区分の障害者手帳所持者を加える)すべき。あわせて、より適切な指標の検討(障害者雇用制度における重度の考え方の採用等)も進めるべき。(再掲)	
4	○施設外就労は契約先からの要請も多い。定員7割までという上限を撤廃し、施設・事業所で月2日の支援が求められる現行ルールを緩和すべき。(再掲)	
5	○目標工賃達成加算が適用されていた事業所の平均工賃額が、次に記載するAの基準を満たさない時の取り扱い。 A: 原則として、前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績を超えていること。(経済状況等により低下する場合を除く。) <基準> 前年度の工賃実績が前々々年度の工賃実績を超えている場合は、基準となる加算額の90%を加算する。 ※ 補足 前々年度を超えていない場合でも前々々年度の実績を上回ること、長期的に見て向上を図る。 なお、条件を満たさないことから減額をするが、大きな変動を避け90%の水準とする。	日本自閉症協会
6	○障害の重い人は、アセスメントを受けなくても就労継続支援B型の事業所を利用できるようにする。	
7	○就労継続Bの工賃による加減算は、工賃支払い実績のある生産活動を取り入れた生活介護との関係性も視野に入れて検討すべきで、次期法改正において、継続Bと生活介護を区分で仕分けるあり方について見直す必要がある。	全国手をつなぐ育成会連合会
8	○就労移行支援体制加算は就労移行支援A型事業とB型事業の算定要件に格差があるが、B型事業においても一般就労に向けての支援を行っている実態を踏まえ、A型事業と同様の基準とする必要がある。	日本知的障害者福祉協会
9	○就労継続支援A型の運営等の関する基準省令改正に伴い、A型事業からB型事業へ移行するケースが全国的に散見され、移行を余儀なくされた障害者本人が不利益を受けている可能性がある。このことを踏まえ、B型事業に対する規制等について議論されるべき。	全国地域生活支援ネットワーク
10	○精神障がい者の障害特性や通院等による利用実態を踏まえて、欠席時対応加算を月4日から月8日とすべき。	全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク
11	○日中活動支援の月マイナス8日の原則については、支援の実態を踏まえた算定とするよう見直していただきたい。	
12	○目標工賃達成加算について見直すべき。	日本難病・疾病団体協議会
13	○定着支援の加算について実情にみあった改善をすべき。	
14	○目標工賃達成加算の要件緩和を行い、視覚障害者に特化した事業所の経営を安定させるべき。	日本盲人会連合

就労継続支援B型の報酬の見直しについて

現状・課題

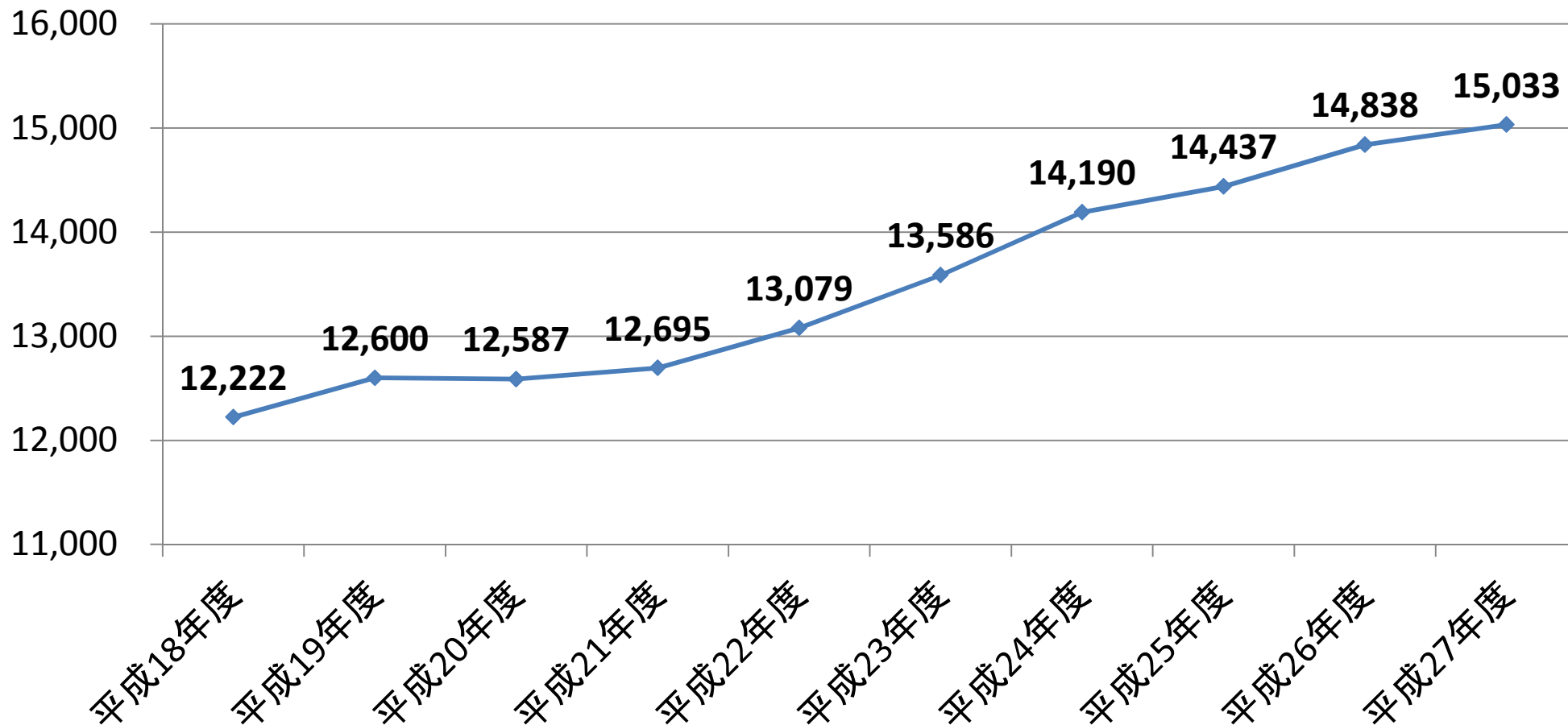
- 平成27年12月14日社会保障審議会障害者部会報告において、「就労継続支援B型については、高工賃を実現している事業所を適切に評価するなど、メリハリをつけるべきである」とされている。
- 就労継続支援B型の平均工賃は、制度創設の平成18年度の12,222円から、平成27年度の15,033円まで、21.4%増加している。しかしながら、平均値が増加している一方で、最頻値は5,000～6,000円にあることは変わっていないとともに、平均工賃が2万円以上の事業所が19.3%ある一方で、1万円未満の事業所は39.9%となっており、二極化傾向にある（平成27年度）。また、指定基準第201条第2項により、1月当たりの工賃の平均額は3,000円を下回ってはならないこととされているが、3,000円を下回る事業所も存在している。
- 目標工賃達成加算について、平成27年度報酬改定で新たな加算区分の創設するとともに、要件の見直しと単位数の引き上げを行ったところであるが、「前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績以上」という要件により、既に高工賃を実現している場合であってもわずかに工賃額を下げた場合には、当該加算が適用されないことについて、障害者団体等から改正を求める意見が上がっている（加算の適用率は29.6%、費用は月6.4億円。平成28年12月）。

論 点

- 社会保障審議会障害者部会報告書（平成27年12月24日）において指摘された、就労継続支援B型の報酬についてどう考えるか。

- 工賃実績等に応じたメリハリの効いた報酬設定としてはどうか。その場合、事業所の平均工賃やその他活動実績（生産活動収入等）に着目した報酬設定としてはどうか。（その際、生産活動が困難な者を積極的に受け入れている場合等の配慮も検討する必要があるか。）なお、指定基準上、生産活動収入から必要経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならないとされていることから、高工賃を上げている場合でも工賃の支払いに自立支援給付を充てている場合の取扱いには留意する必要があると考えるがどうか。
- 目標工賃達成加算については、工賃実績等に応じたメリハリの効いた報酬設定とすることを踏まえて在り方を見直してはどうか。

就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

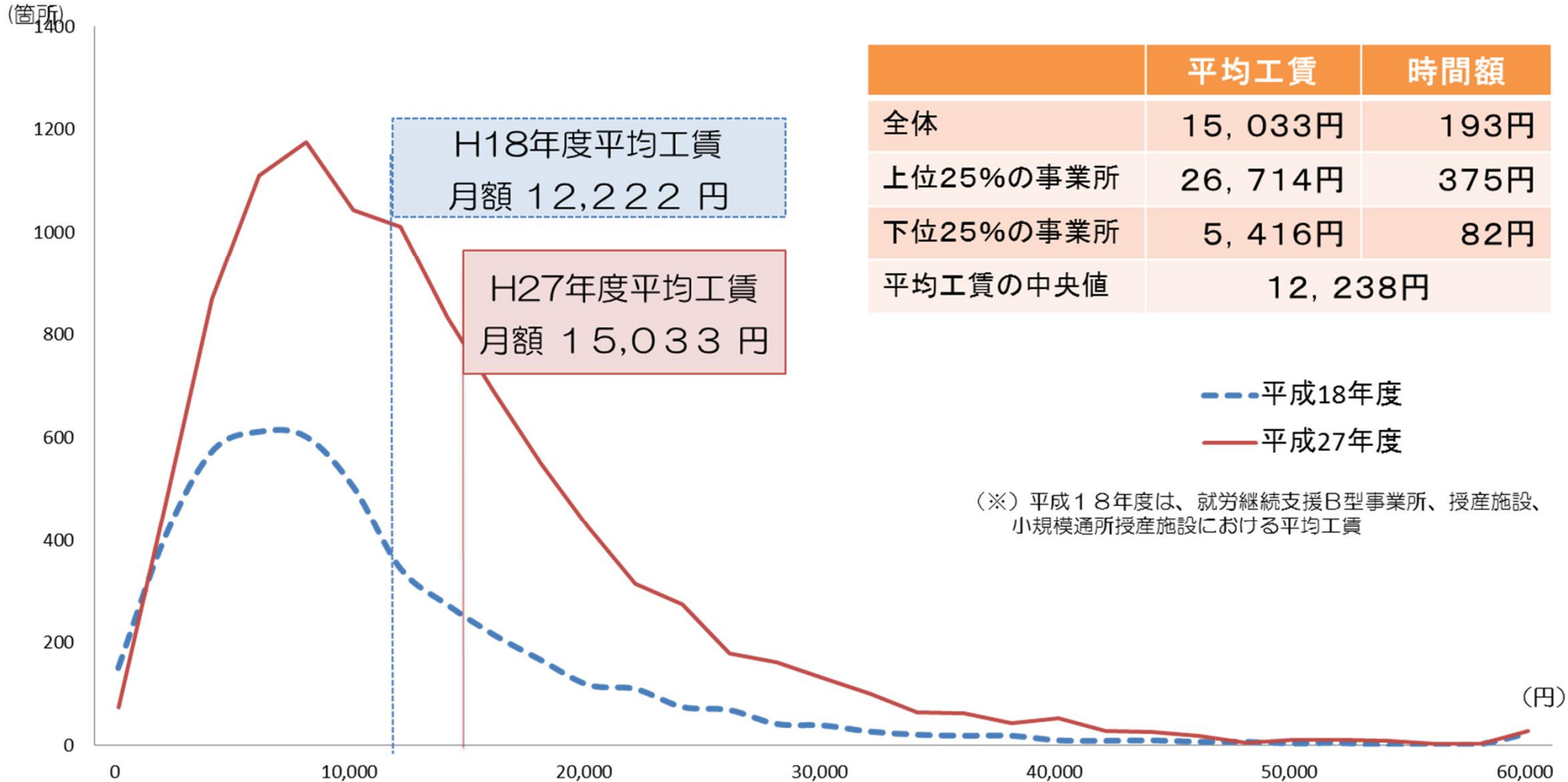
○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から21.4%上昇している。



(※) 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

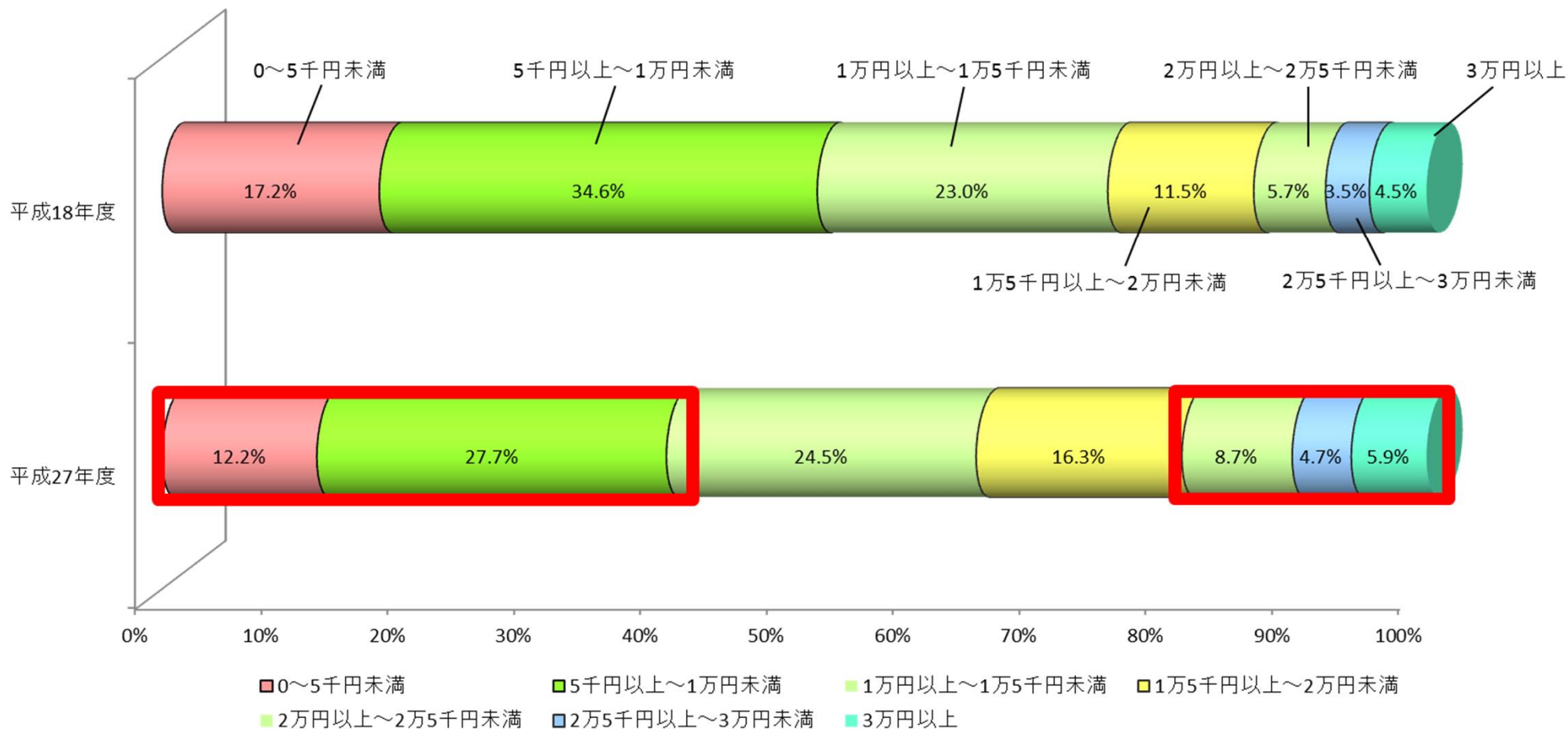
就労継続支援B型における平均工賃の状況

- 平成27年度の利用者1人当たりの平均工賃月額は、15,033円と18年度と比べて22.9%上昇している一方、上位25%と下位25%の事業所の平均工賃には約5倍の差がある。
- また、平均工賃を時給換算すると193円となり、同年度の最低賃金の全国平均798円の4分の1以下となっている。



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増加しており、全体の2割弱となっている。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は減少しているものの、全体の約4割となっている。



目標工賃達成加算の拡充等(平成27年度報酬改定)

見直しの趣旨

事業所における工賃向上に向けた取組を推進するため、新たな加算区分を創設するとともに、現行加算の要件見直しと加算単位数を引き上げる。

目標工賃達成加算Ⅰ(平成26年度末まで)

【単位数】 49単位/日

【算定要件】

- ① 前年度の工賃実績が、地域の最低賃金の1/3以上
- ② 前年度の工賃実績が、都道府県等に届け出た工賃の目標額以上
- ③ 工賃向上計画を作成していること



目標工賃達成加算Ⅱ(平成26年度末まで)

【単位数】 22単位/日

【算定要件】

- ① 前年度の工賃実績が、各都道府県の施設種別平均の80/100以上
- ② 工賃向上計画を作成していること



目標工賃達成加算Ⅰ(新設)

【単位数】 69単位/日

【算定要件】

- ① 前年度の工賃実績が、原則、前々年度の工賃実績以上
- ② 前年度の工賃実績が、地域の最低賃金の1/2以上
- ③ 前年度の工賃実績が、都道府県等に届け出た工賃の目標額以上
- ④ 工賃向上計画を作成していること

目標工賃達成加算Ⅱ

【単位数】 59単位/日

【算定要件】 現行の要件に「前年度の工賃実績が、原則、前々年度の工賃実績以上」を追加

目標工賃達成加算Ⅲ

【単位数】 32単位/日

【算定要件】 現行の要件の①について、「各都道府県の施設種別平均以上」と見直すとともに、「前年度の工賃実績が、原則、前々年度の工賃実績以上」を追加

就労継続支援B型 都道府県別平均工賃の比較(平成26年度、平成27年度)

(円/月額)

都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
北海道	18,108	17,494	96.6%
青森県	12,688	13,131	103.5%
岩手県	18,610	18,713	100.6%
宮城県	18,186	18,643	102.5%
秋田県	14,273	14,593	102.2%
山形県	11,476	11,598	101.1%
福島県	13,571	14,206	104.7%
茨城県	11,465	11,810	103.0%
栃木県	15,451	15,727	101.8%
群馬県	16,979	17,082	100.6%
埼玉県	13,950	14,189	101.7%
千葉県	13,150	13,660	103.9%
東京都	14,935	15,086	101.0%
神奈川県	13,709	13,704	100.0%
新潟県	14,128	14,378	101.8%
富山県	14,546	14,808	101.8%
石川県	15,857	16,152	101.9%
福井県	20,501	20,796	101.4%
山梨県	15,230	15,296	100.4%
長野県	14,333	14,591	101.8%
岐阜県	12,955	13,166	101.6%
静岡県	14,363	14,818	103.2%
愛知県	15,917	15,041	94.5%
三重県	12,950	13,611	105.1%

都道府県	平成26年度	平成27年度	伸び率
滋賀県	17,987	18,176	101.1%
京都府	15,669	16,505	105.3%
大阪府	10,763	11,190	104.0%
兵庫県	13,608	13,735	100.9%
奈良県	14,335	14,964	104.4%
和歌山県	16,169	16,198	100.2%
鳥取県	17,179	16,810	97.9%
島根県	18,173	18,244	100.4%
岡山県	12,873	13,254	103.0%
広島県	15,644	15,939	101.9%
山口県	16,305	16,238	99.6%
徳島県	20,388	20,495	100.5%
香川県	13,938	14,432	103.5%
愛媛県	15,578	16,204	104.0%
高知県	19,034	19,222	101.0%
福岡県	13,392	13,485	100.7%
佐賀県	17,065	17,817	104.4%
長崎県	14,664	15,255	104.0%
熊本県	14,042	13,886	98.9%
大分県	16,134	16,237	100.6%
宮崎県	16,142	16,867	104.5%
鹿児島県	14,582	15,024	103.0%
沖縄県	14,166	14,455	102.0%
全国平均	14,838	15,033	101.3%

(注) 就労継続支援B型事業所の平均

【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)


3. 就労継続支援共通

就労継続支援の報酬の見直しについて(共通事項)

現状・課題

- 平成27年12月14日障害者部会報告において、「就労継続支援については、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行うべきである」とされている。
- 就労継続支援の利用後に就労し、6月を超える期間継続して就労している者が利用定員の5%を超える場合に、就労移行支援体制加算を設けている(A型の適用率は7.2%、B型の適用率は5.2%。いずれも平成29年4月)。
- 就労継続支援の一般就労移行率は、平成27年度でA型は4.3%、B型は1.3%(いずれも過去3年横ばい)。
- 第5期障害福祉計画において、平成32年度末までに、一般就労移行者数を平成28年度の1.5倍以上とする目標が定められている。
- 就労継続支援からの一般就労移行を妨げる要因として、一般就労移行が可能な障害者は事業所の戦力であり、退所されることで利用者減による収入減及び生産活動収入の減少、転じて賃金・工賃の減少につながるという障害者団体の指摘がある。

論 点

- 社会保障審議会障害者部会報告書(平成27年12月24日)において指摘された、就労継続支援における一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価についてどう考えるか。
- 
- 就労継続支援については、現行の就労移行支援体制加算を廃止した上で、一般就労への移行実績を評価してはどうか。
 - その際、利用者の意向及び適性に応じた一般就労への移行を推進し、安易な一般就労への移行とならないようにするため、一般就労への移行実績のみでの評価するのではなく、就職後6月以上定着したことを実績として評価し、報酬を設定してはどうか。

就労移行支援事業所等における職場定着支援

	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
運営基準 における 規定	<p>指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。</u></p>	<p>指定就労継続支援A型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。</u></p>	<p>指定就労継続支援B型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、<u>利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。</u></p>
報酬での 評価	<p>就労定着支援体制加算 21単位～146単位</p> <p>就労継続期間が6ヵ月以上12ヵ月未満、12ヵ月以上24ヵ月未満、24ヵ月以上36ヵ月未満の者の割合に応じて算定</p>	<p>就労移行支援体制加算 26単位</p> <p>6ヵ月以上継続して就労している者が利用定員の5%以上の場合に算定</p>	<p>就労移行支援体制加算 13単位</p> <p>6ヵ月以上継続して就労している者が利用定員の5%以上の場合に算定</p>