

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第8回（H26.10.6）	資料3-1

就労系サービスに係る報酬について ＜論点等＞

就労移行支援の報酬に係る論点

【背景】

- 就労移行支援事業については、利用者が就職してから少なくとも6月以上職場定着支援を行い、6月経過後は、障害者就業・生活支援センター等による支援が継続的に行われるよう必要な調整を行うこととなっているが、実態として、多くの就労移行支援事業所が、就職から6月経過後も引き続き職場定着支援を行っており、一定の成果をあげている。
- 就労移行支援事業所における一般就労への移行率は毎年増加傾向にあるが、事業所単位で見ると、1年間における一般就労への移行率が30%以上の事業所が約3割ある一方で、一般就労への移行率が0%である事業所も3割以上存在する。

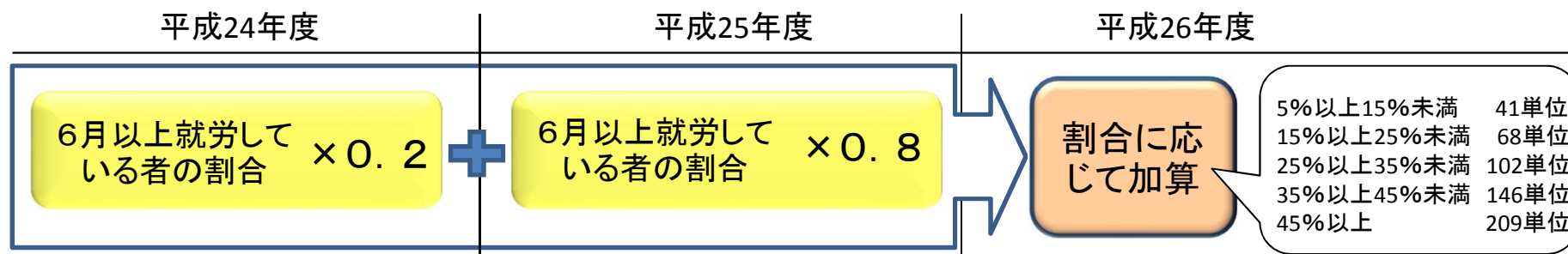
【論点】

- 論点① 就職時の適切なマッチングや継続的な職場定着支援を行うことによって、就職した利用者が一定期間以上職場定着している就労移行支援事業所について、定着実績に応じて評価する仕組みについてどう考えるか。
- 論点② 複数年にわたって一般就労への移行実績のない就労移行支援事業所については、就労移行支援事業の役割を果たしているとは言えないため、報酬での適正化についてどう考えるか。

論点①: 就労定着実績の評価

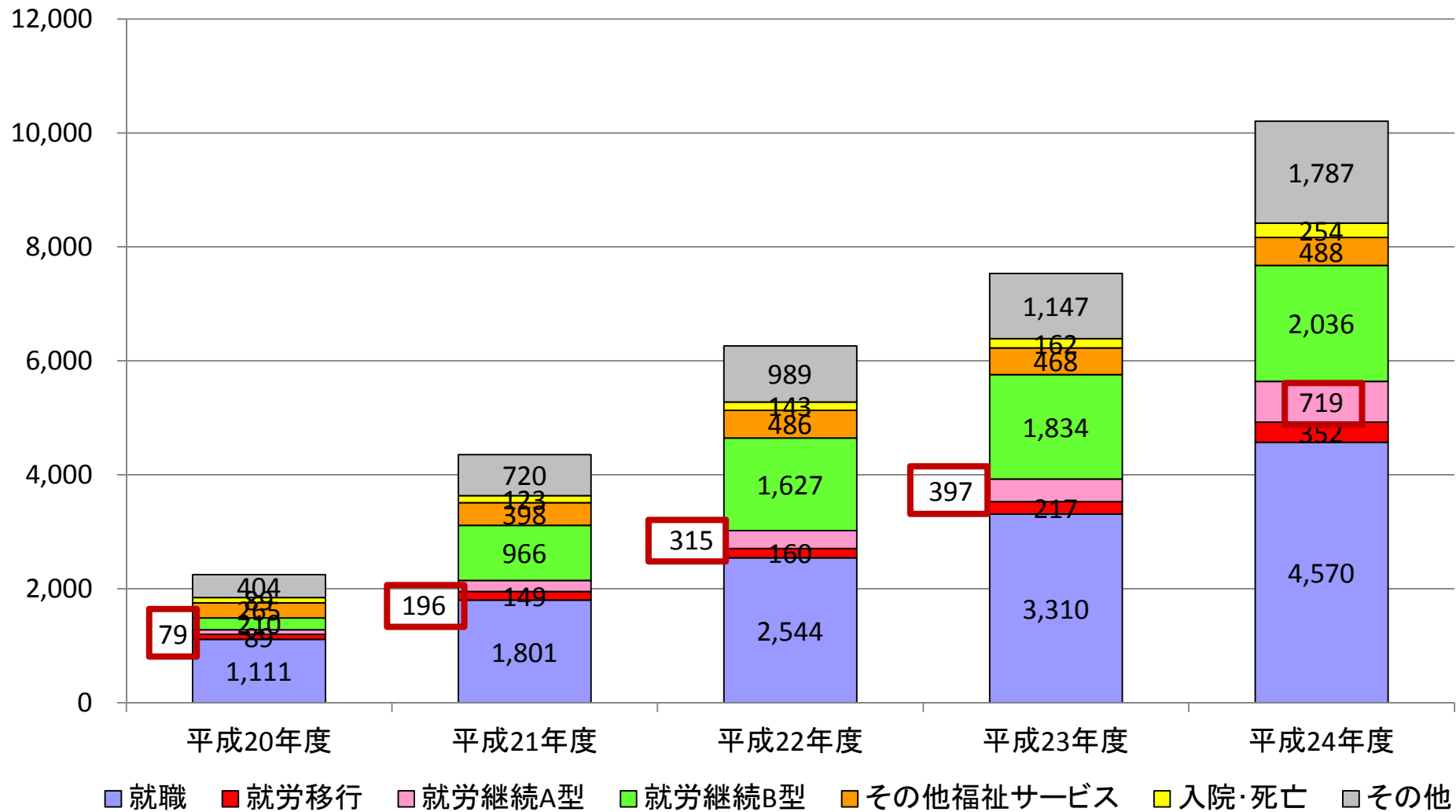
- 現行の就労移行支援体制加算は、前年度及び前々年度において、一般就労移行後6月以上継続して就労している者が利用定員の一定割合いる場合に加算で評価するものであるが、それ以上長期にわたり定着している者については評価の対象となっていない。
- 障害者の一般就労については、就職の実現だけでなく、就職先で長く働けるように支援することも重要であるため、現行の就労移行支援体制加算を見直し、利用者の一般就労後の就労定着期間にも着目してはどうか。
- 例えば、一般就労移行後、6月経過後以降の定着についても、1年以上2年未満、2年以上3年未満といった就労定着期間に重点化した評価としてはどうか。
- なお、現行の就労移行支援体制加算の対象には、企業等に就職した者以外に、同一法人以外の就労継続支援A型に移行した者も含まれているが、就労継続支援A型は、利用者と雇用契約を締結するものの、障害者総合支援法に位置付けられた障害福祉サービスであり、事業所には職業指導員や生活支援員が配置されていることから、就労移行支援事業所による定着支援の必要性は高くないと考えられるが、この点をどう考えるか。

現行の加算のイメージ



就労移行支援事業所の退所者の状況

- 就労移行支援事業所の退所者の移行先を見ると、一般就労への移行者が最も多くなっている。
- 一般就労以外の移行先としては、その他を除けば、就労継続支援A型やB型が多い。



論点②: 就労移行実績がない場合の減算の見直し

- 就労移行支援事業については、平成24年度報酬改定において、過去3年間または過去4年間における就労定着者数が0である場合に減算を行う仕組みを導入した。

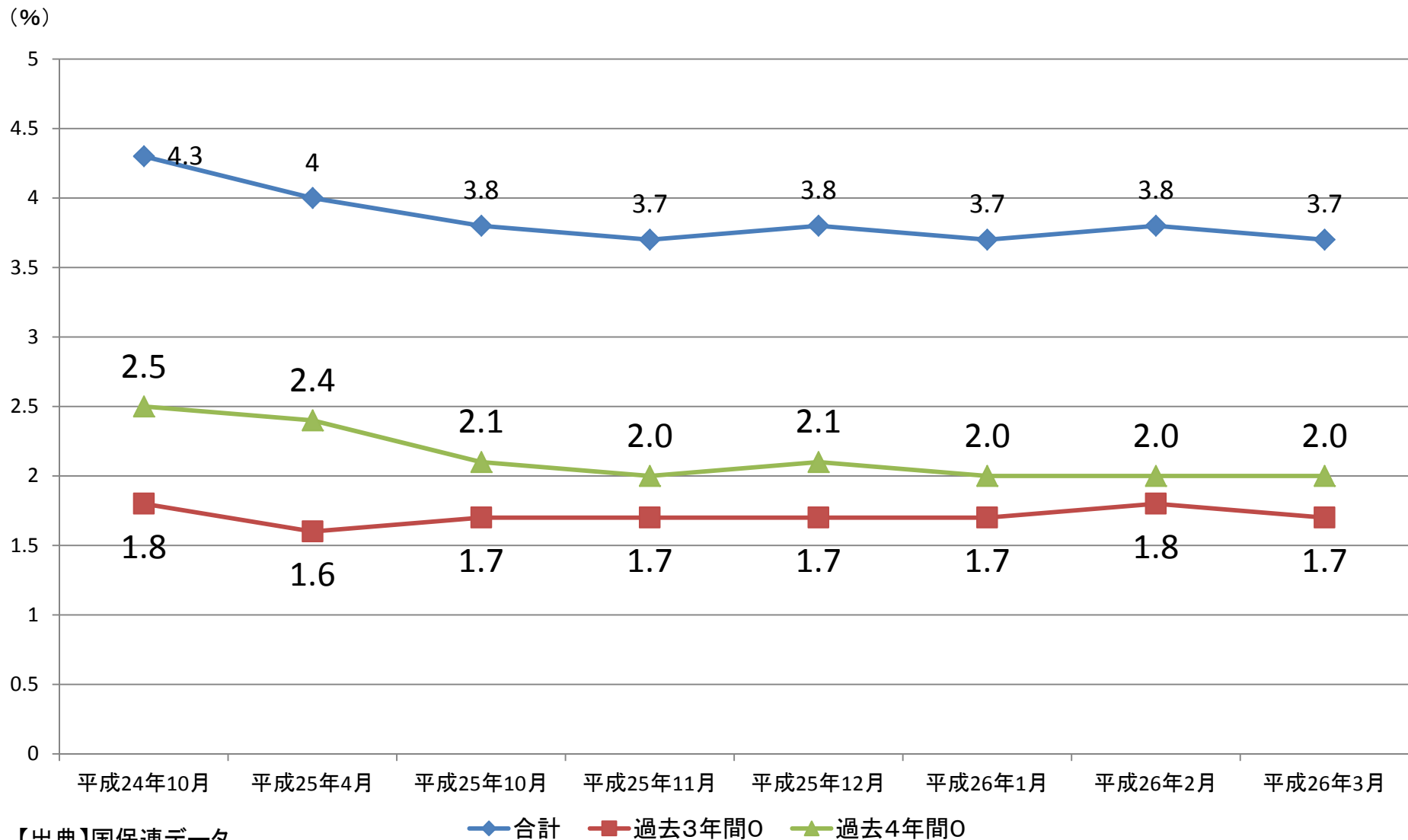
(就労定着者数が0の場合の減算制度)

- ・ 過去3年間の就労定着者数が0の場合 ⇒ 15%減算
 - ・ 過去4年間の就労定着者数が0の場合 ⇒ 30%減算
- ※ 就労定着者とは、一般就労移行後、6月以上雇用されている者

- 就労を希望する障害者であって一般企業に雇用されることが可能と見込まれる障害者に対して一般就労への移行に向けた支援を行うという就労移行支援事業の趣旨を踏まえ、就労定着の実績がない事業所に適用されている現行の減算割合をさらに強化し、さらなる適正化を図ることについてどう考えるか。
- また、1年間で一般就労に移行した利用者が1人もいない事業所が3割以上ある現状を踏まえ、就労移行支援の利用期間である2年間で、一般就労へ移行した利用者が1人もいない場合にも減算を行うことについてどう考えるか。
- さらに、この場合の一般就労への移行実績には、就労継続支援A型に移行した者を含まない取扱いとすることについてどう考えるか。

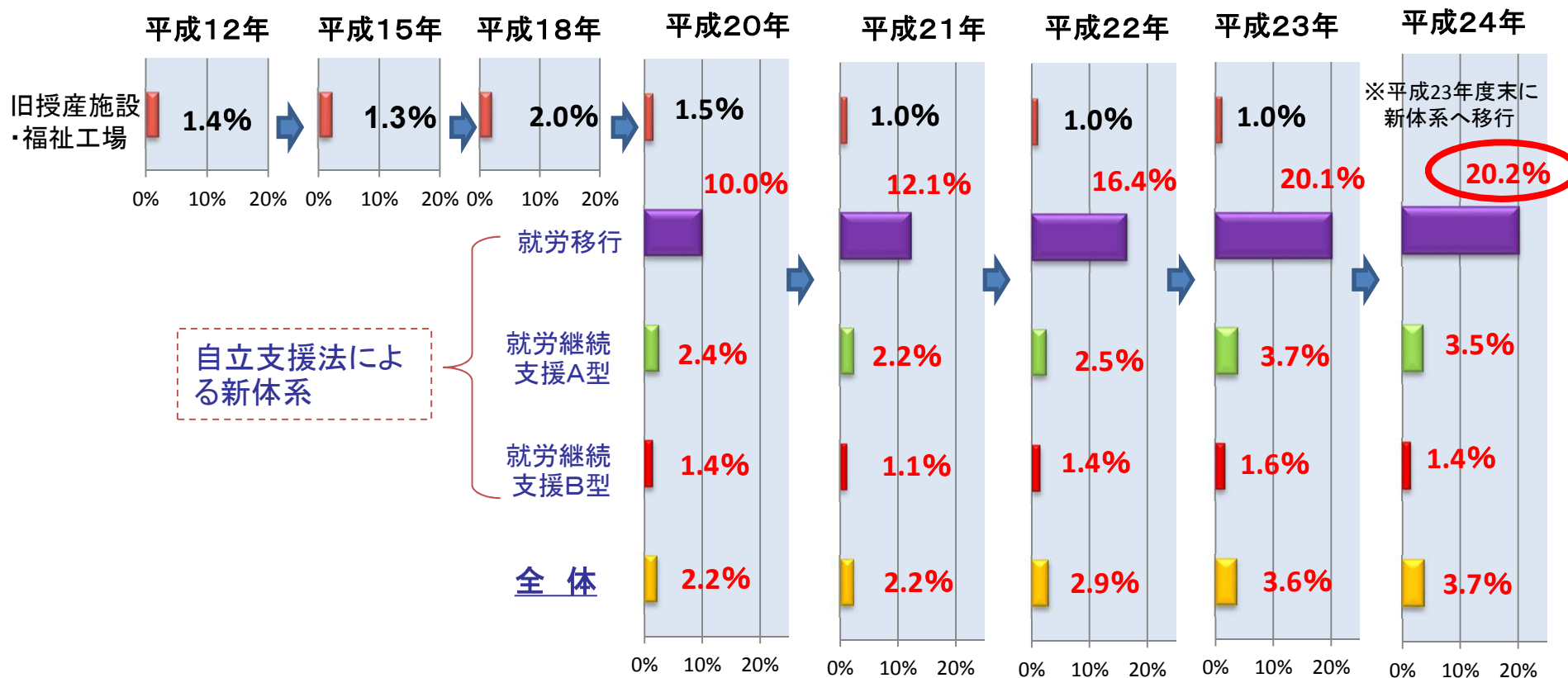
就労定着者数が0の場合における減算の適用状況の推移

○ 減算の導入直後は低下したものの、現在は、横ばいで推移している。

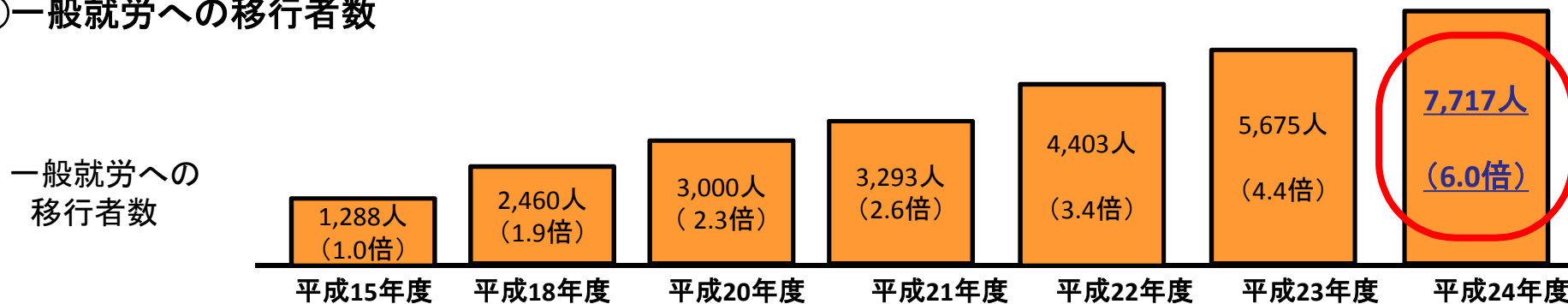


就労系の障害福祉サービスから一般就労への移行率と移行者の推移

①一般就労への移行率



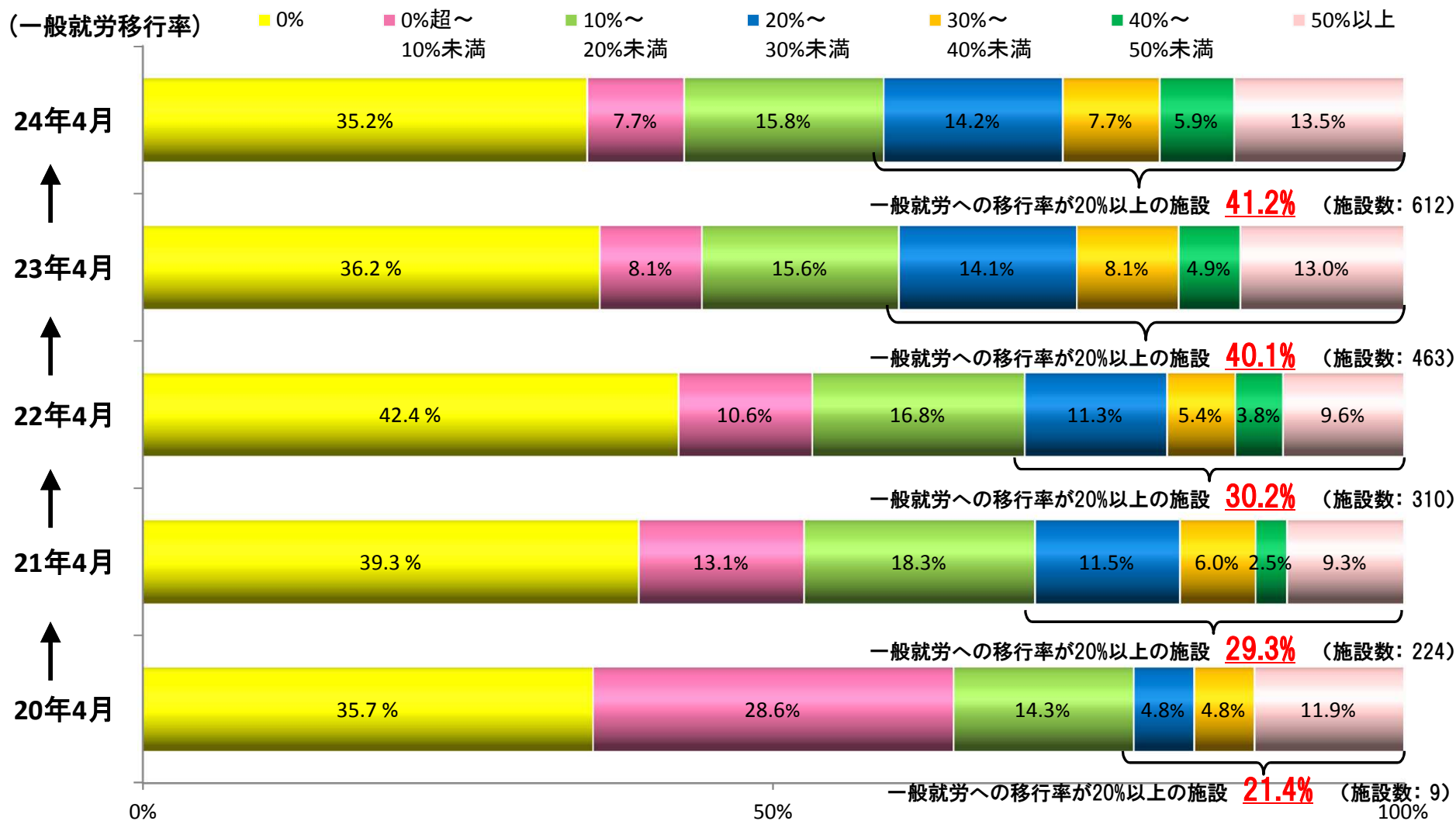
②一般就労への移行者数



【データの出典】社会福祉施設等調査

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の推移を見ると、移行率が20%以上の事業所が増加してきている一方で、移行率が0%の事業所も3割以上存在する。



【出典】厚生労働省障害福祉課調べ (24年4月分 回答率:76.2%)

就労移行支援に係る要望

【要望内容】

- ・ あんまマッサージ指圧師免許、はり師免許またはきゅう師免許を取得することにより社会参加・社会復帰が見込まれるため、指導を充実させるために報酬単価の引き上げが必要である。(日本盲人会連合)
- ・ 「就労者定着支援加算(仮称)」を創設し、出身事業所が継続して十分なフォローアップを行えるよう、配慮すべきである。(日本知的障害者福祉協会、同旨:全国就労移行支援事業所連絡協議会、全国社会就労センター協議会)
- ・ 一般就労後の地域資源がまだまだ乏しいことから、就労者が利用できる障害福祉サービスを拡充すべきである。
- ・ 実績の上がない就労移行支援事業所への対応として、事業目的に合致した適切なサービスが提供されるよう、一般就労者を輩出できていない原因を分析し、就労実績の公表といった自治体による指導の強化、減算ルールの再検討、就労支援員の研修の見直し等を行うべきである。
- ・ 就労移行支援体制加算の加算区分について、定着率45%以上の新区分が必要という意見や、事業所経営という観点から就労者輩出直後の成功報酬が必要といった意見等があるため、加算取得率を鑑み、一般就労そのものに対する成功報酬を含め、加算の在り方について再検討すべきである。
- ・ 就労継続支援A型は障害福祉サービスである以上、一般就労と見なすべきではなく、就労移行支援体制加算の算定対象にすべきでない。(以上、全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- ・ 就労移行支援事業所において、利用者が就職した場合はその空いた定員分は速やかに充足される必要があるが、地域の状況(過疎地)や時期(特別支援学校の卒業時期以外)によっては、定員充足が難しい状況があり、その分減収となり事業が成り立たないということがあることを踏まえ、高い実績を上げている事業所については、現員ではなく定員を単位として支給する仕組みを検討すべきである。(全国社会就労センター協議会)
- ・ 就労後の支援については結果だけではなく定着支援の恒久化と、それに対する報酬の拡充、報酬単価の引き上げをすべきである。(全国肢体不自由児者父母の会連合会、同旨:日本発達障害ネットワーク)
- ・ 就職先に対して6か月間の定着訪問が義務付けられているが、JOBコーチのみ加算の対象となっている。JOBコーチが必要でない定着訪問に対して、回数が増えるほど定着に対しての重要性が増すため、別途加算をすべきである。(日本発達障害ネットワーク)

就労継続支援A型の報酬に係る論点

【背景】

○ 就労継続支援A型事業については、平成24年度報酬改定において、短時間利用者が一定割合以上である場合の減算を導入したところであるが、最近においても、利用者の利用時間が比較的短い事業所の存在が指摘されている。

(短時間利用に係る減算制度)

- ・ 週20時間未満の利用者の割合が100分の50以上100分の80未満 ⇒ 10%減算
- ・ 週20時間未満の利用者の割合が100分の80以上 ⇒ 25%減算

○ 特定旧法指定施設に係る重度者支援体制加算については、旧体系から新体系への移行を推進するための経過措置として設けられたものであり、過去2回の延長を繰り返し、平成27年3月31日までの経過措置となっている。

○ 施設外就労加算については、平成21年度報酬改定において、一般就労の現場での就労の機会の提供が利用者の工賃向上に有効であることから、導入されたものである。

【論点】

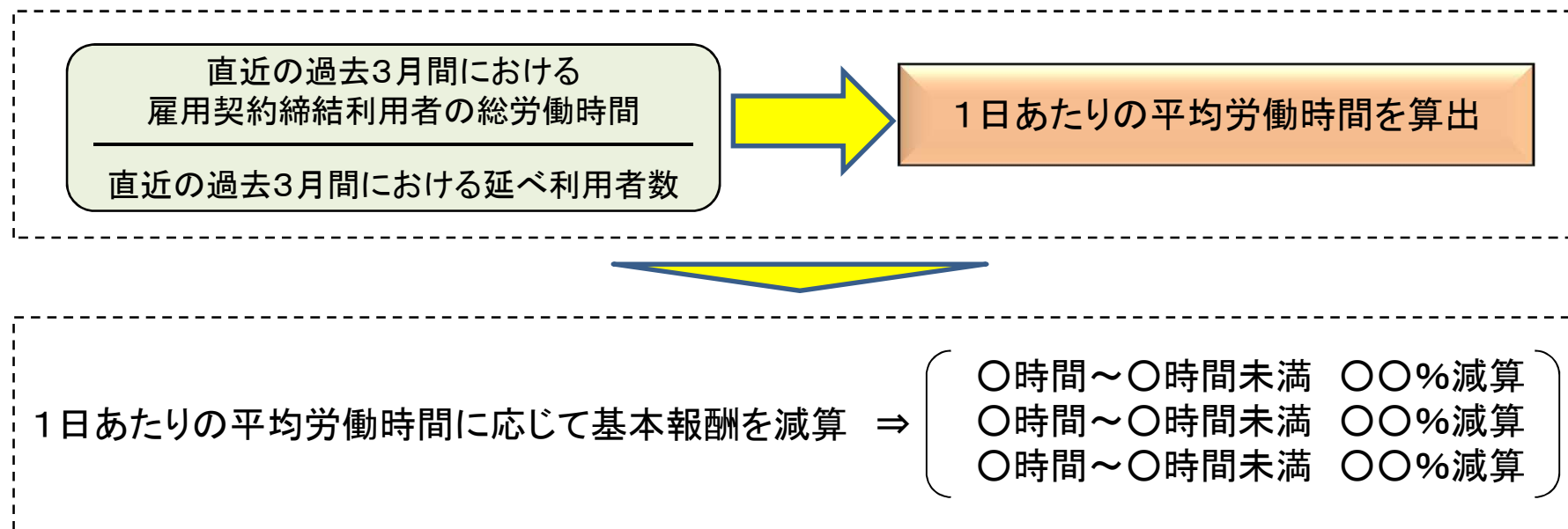
論点① 一般就労が困難な者に就労の機会を提供し、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練など必要な支援を行うという就労継続支援A型事業の趣旨を踏まえ、短時間利用者が多い事業所の評価のあり方についてどう考えるか。

論点② 旧体系から新体系への移行が終了していることを踏まえ、重度者支援体制加算の経過措置の取扱いについてどう考えるか。

論点③ 施設外就労の要件について、就労継続支援B型事業では総合特別区域法により、一部地域において緩和されていることを踏まえ、就労継続支援A型事業においても同様の要件緩和を行うことについてどう考えるか。

論点①: 短時間利用に係る減算の見直し

- 現行の短時間利用に係る減算については、事業所における短時間利用者の割合が現員数の5割以上の場合に適用されるという仕組みのため、個々の利用者の利用実態を踏まえた減算制度とはなっていない。
- そこで、減算の適用にあたり、個々の利用者の利用実態を反映させたものとするため、事業所における利用者1人あたりの平均労働時間に着目してはどうか。
- 具体的には、利用者1人あたりの1日の平均労働時間(直近の3月間における雇用契約締結利用者全員の総労働時間を延べ利用者数で割って算出)に応じて、基本報酬を減算することについてどう考えるか。



就労継続支援A型事業の運用について

就労継続支援A型事業の報酬の適正化(平成24年10月施行)

昨年の報酬改定により、短時間利用者が一定割合以上の就労継続支援A型事業所に対しては、報酬による適正化を図ったところである。(平成24年10月分の実績においては、計141事業所が当該適正化の対象となっている。)

これは、本来の利用者である障害者の利用を短時間に限り、健常者である従業員(基準省令によるところの「利用者及び従業者以外の者」)がフルタイムで就労している事例なども報告されていることから、こうした短時間の利用者の状況を踏まえた対応である。

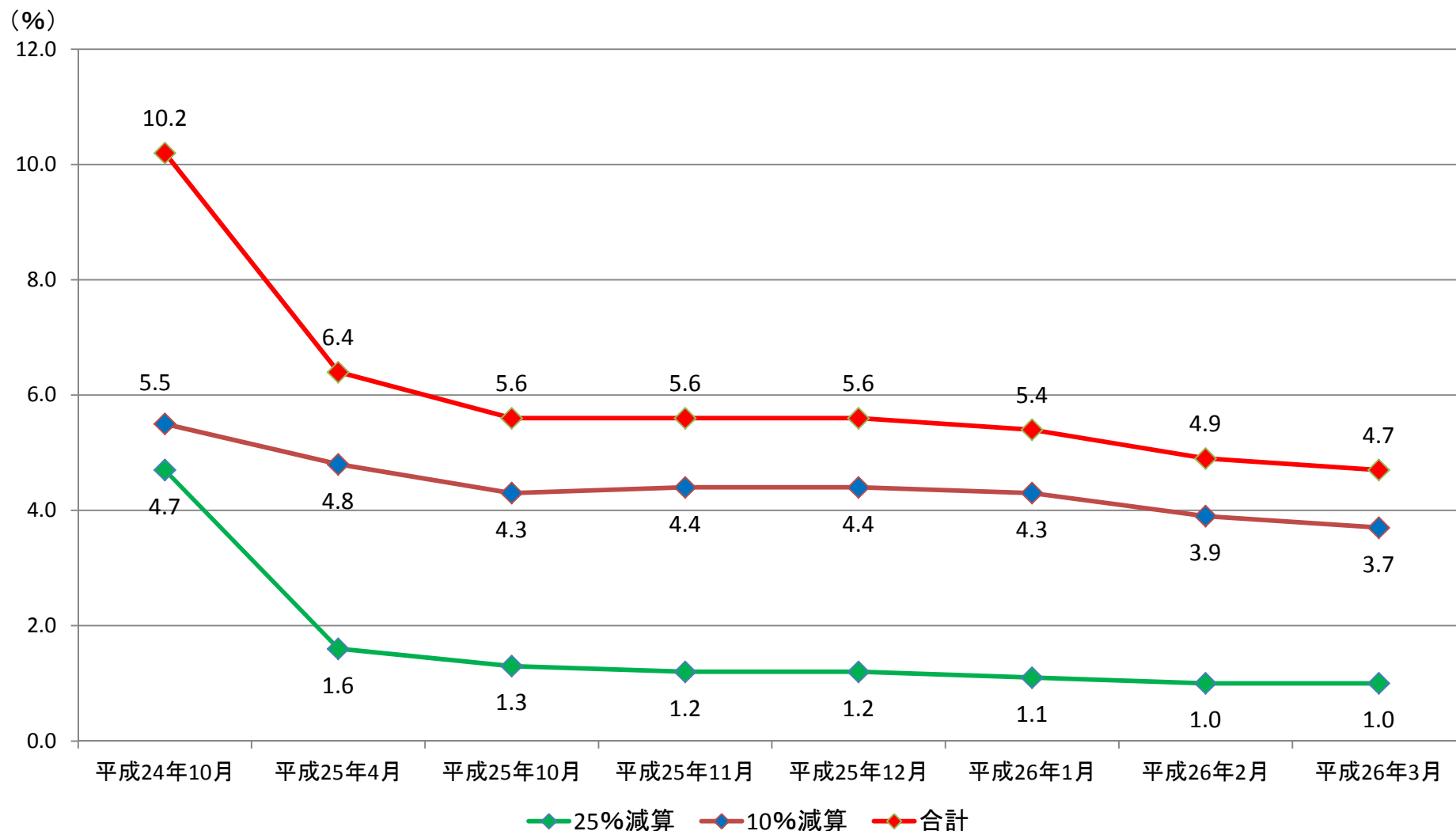
各地方公共団体におかれては、管内の就労継続支援A型事業所に対して、最低でも短時間労働とされる週平均20時間を超える利用となるよう促す等の対応をお願いしたい。

加えて、就労継続支援A型事業の短時間利用の実態として、利用者も従業者も短時間の利用とし、短時間で浮いた自立支援給付費を実質的に利用者である障害者の賃金に充当している事例も懸念されているところである。

本来の就労継続支援A型事業の目的に反するのみでなく、自立支援給付費を給付する趣旨からも不適切であるので、そのような対応の是正を促す等の対応をお願いしたい。

短時間利用に係る減算の適用状況の推移

○ 短時間減算の導入後は、減算の適用となる事業所の割合は大きく減少し、直近では微減となっている。



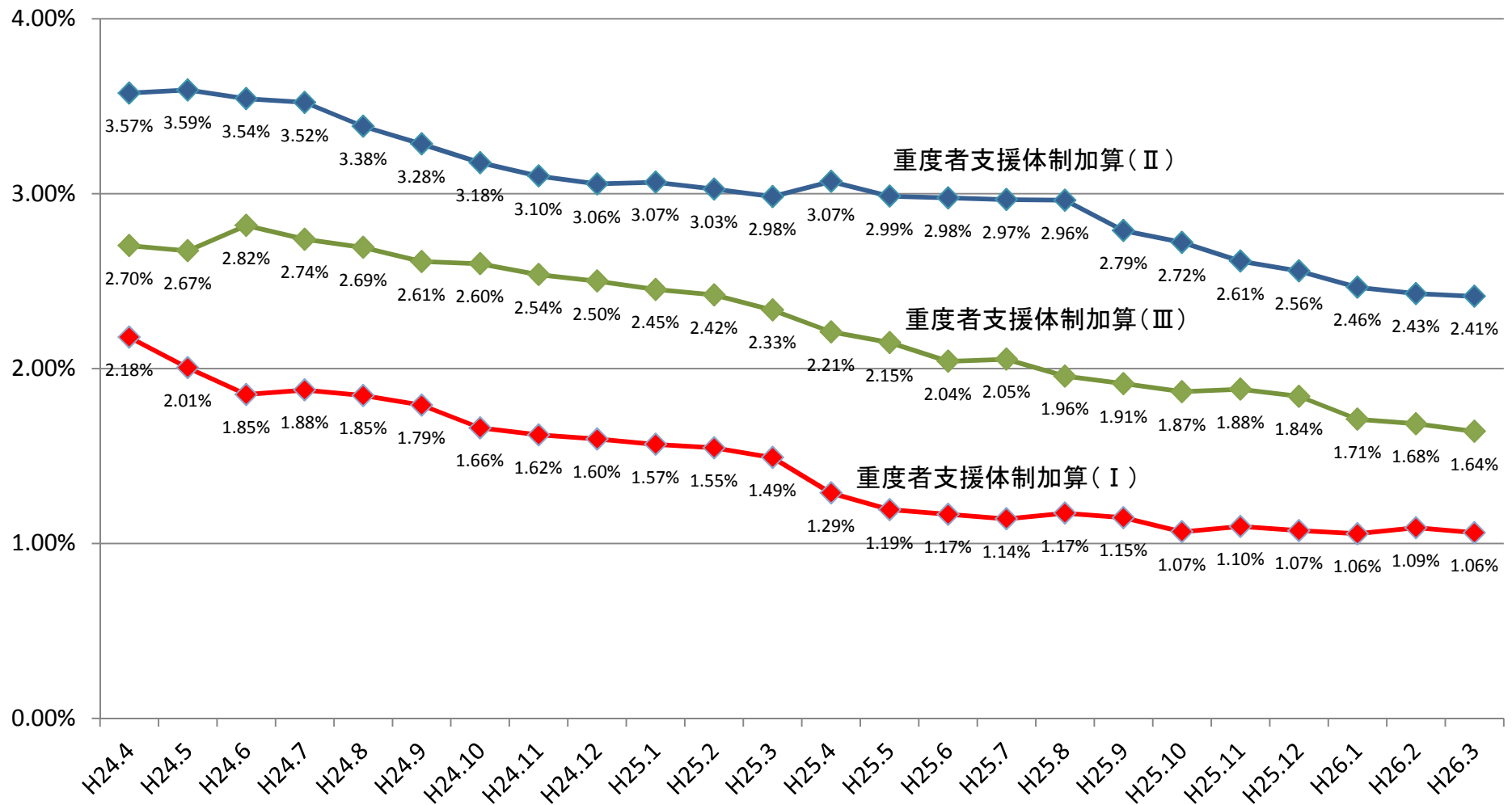
【出典】国保連データ

論点②: 重度者支援体制加算(Ⅲ)の経過措置について

- 重度者支援体制加算は、重度者の利用促進を図る観点から、平成21年度報酬改定で創設されたものである。
- 当該加算は、重度者(障害基礎年金1級受給者)の割合が50%以上の場合に加算で評価することとしていたが、特定旧法指定施設についてはこの割合が5%以上で算定できることとしていた(平成24年3月までの経過措置)。
- 当該加算については、その後、平成24年度報酬改定において、より重度者を対象とするインセンティブが働くよう25%以上の区分を創設したほか、特定旧法指定施設に係る加算について、単価を引き下げた上で、重度者支援体制加算(Ⅲ)として創設したところである。
- 当該加算は、特定旧法指定施設に配慮した措置であり、算定事業所の割合も減少傾向にあるが、経過措置の延長についてどう考えるか。

重度者支援体制加算の算定状況の推移

- 重度者支援体制の算定状況を見ると、加算(Ⅱ)を算定している事業所の割合が高くなっている。
- 加算(Ⅲ)の対象となる事業所は特定旧法指定施設と限られていることから、算定している事業所の割合は減少してきている。



【出典】国保連データ

論点③: 施設外就労について

- 現行、施設外就労については、利用人数や1ユニット当たりの最低人数について要件が課されているが、この要件を緩和してはどうか。
- 一方、要件緩和を行った場合、現行、施設外就労に加算していることについてどう考えるか。

【施設外就労加算(100単位)】

- 就労支援単位(3人以上の利用者に対して一体的に行われる訓練)ごとに実施すること。
 - 就労支援単位ごとに常勤換算方法で必要な職員を配置すること。
 - ⇒ 就労継続支援A型(B型)サービス費Ⅰ:施設外就労利用者を7.5で除して得た数
 - ⇒ 就労継続支援A型(B型)サービス費Ⅱ:施設外就労利用者を10で除して得た数
 - 月の利用日数のうち、最低2日間は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。
 - 施設外就労の加算対象者は利用定員の100分の70以下であること。
- ※ 施設外就労を実施している事業所は、施設外就労利用者を除いた利用者の人数に対して人員配置基準上又は報酬算定上必要とされる人数の職員を配置すること。

就労継続支援A型に係る要望

【要望内容】

- ・ 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就労継続支援B型事業所の目標工賃達成指導員配置加算と同様の仕組みを導入すべきである。また、A型事業所の雇用の質を評価する仕組みについても検討すべきである。
(全国社会就労センター協議会)
- ・ サービス提供の実態に応じた報酬設定の適正化として、短時間労働のエビデンスの確保、利用時間別による報酬設定をするべきである。
- ・ 指導監督の適正化(就労支援会計基準の適用、自治体の計画数に応じた指定による適正な事業数の調整、支援側の質の確保とサービス内容の理解)を行うべきである。
(以上、全国地域生活支援ネットワーク)
- ・ 優秀な職員確保は不可欠であり、そのための報酬単価の引き上げをすべきである。
(全国肢体不自由児者父母の会連合会)
- ・ 週20時間以上でないと減算になるが、精神障害者はそこに達しない人も多い現状であり特性に配慮して改善すべきである。
(全国精神保健福祉会連合会)

就労継続支援B型の報酬に係る論点

【背景】

- 就労継続支援B型事業所等で働く障害者に支払われる工賃の向上に向けた取組については、各都道府県において策定する「工賃倍増5か年計画(平成19年度～平成23年度)」及び「工賃向上計画(平成24年度～平成26年度)」に基づき実施してきているところである。
※「工賃向上計画」については、都道府県だけでなく就労継続支援B型等の事業所においても作成し、工賃向上に向けた取組を行うこととなっている。
- 就労継続支援B型事業所における平成24年度の平均工賃は14,190円となっており、平成18年度の12,222円から増加しているものの、引き続き工賃向上に向けた取組が必要である。
- 特定旧法指定施設に係る重度者支援体制加算については、旧体系から新体系への移行を推進するための経過措置として設けられたものであり、過去2回の延長を繰り返し、平成27年3月31日までの経過措置となっている。
- 施設外就労加算については、平成21年度報酬改定において、一般就労の現場での就労の機会の提供が利用者の工賃向上に有効であることから、導入されたものである。

【論点】

- 論点① 工賃向上に向けた取組について、事業所自らが積極的に取り組み、その結果として工賃の向上が図られた実績をより評価できるような見直しについてどう考えるか。
- 論点② 旧体系から新体系への移行が終了していることを踏まえ、重度者支援体制加算の経過措置の取扱いについてどう考えるか。
- 論点③ 施設外就労の要件については、総合特別区域法により、一部地域において緩和がなされているところであるが、全国的に要件緩和を行うことについてどう考えるか。

論点①: 工賃向上に向けた取組の推進

- 就労継続支援B型事業の利用者に支払う工賃については、利用者が地域で自立した日常生活または社会生活を営むことを支援するため、事業者自らがその水準を高めていくよう取り組む必要がある。
- そこで、事業所の工賃向上に向けた取組をより推進するため、現行の目標工賃達成加算について、単価や算定要件を見直すほか、一定程度高い工賃を実現している場合の加算区分を新たに設けることについてどう考えるか。
- また、目標工賃達成指導員配置加算について、工賃向上に向けた体制の整備に積極的に取り組む事業所を評価するよう要件を見直すことについてどう考えるか。

目標工賃達成加算及び目標工賃達成指導員配置加算の要件

目標工賃達成加算

- 目標工賃達成加算(Ⅰ):49単位
 - ・ 前年度の工賃実績が、地域の最低賃金の3分の1以上であること。
 - ・ 前年度の工賃実績が目標工賃以上であること。
 - ・ 各都道府県において作成される「工賃向上計画」に基づき、自らも「工賃向上計画」を作成しており、目標工賃達成に向けた業務、作業内容等の見直しなど工賃向上計画に基づく取組を実施していること。

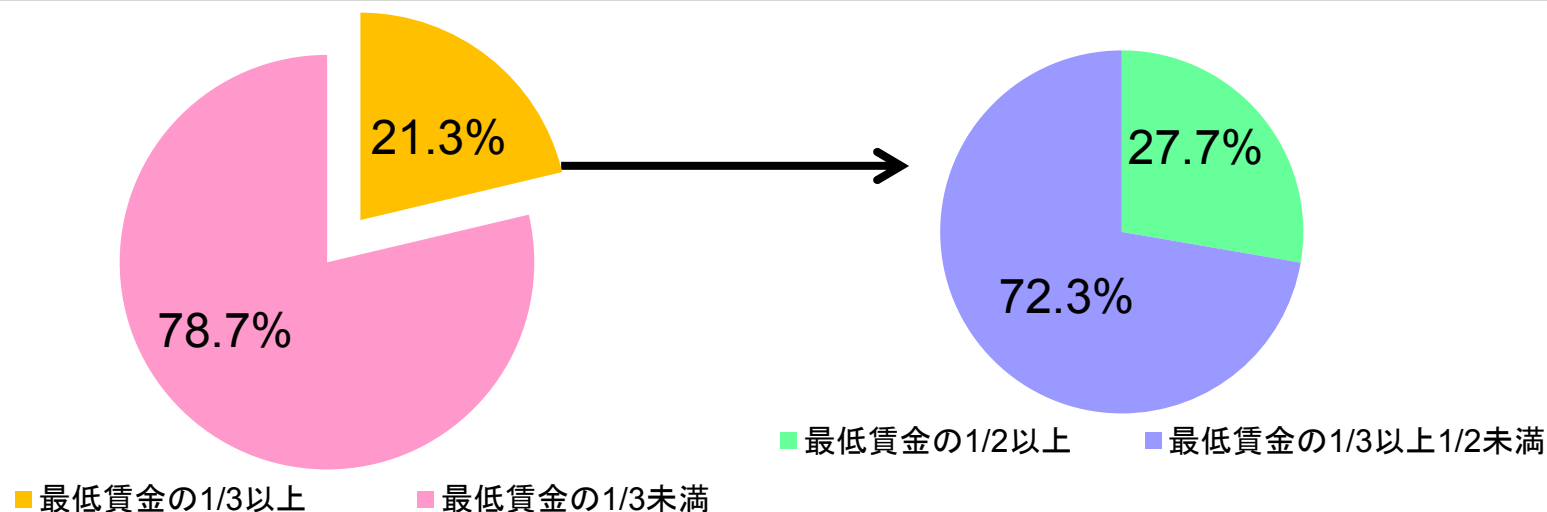
- 目標工賃達成加算(Ⅱ):22単位
 - ・ 前年度の工賃実績が、各都道府県の施設種別平均工賃の100分の80に相当する額を超えていること。
 - ・ 各都道府県において作成される「工賃向上計画」に基づき、自らも「工賃向上計画」を作成しており、目標工賃達成に向けた業務、作業内容等の見直しなど工賃向上計画に基づく取組を実施していること。

目標工賃達成指導員配置加算(64単位～81単位)

- 就労継続支援B型サービス費(Ⅰ)を算定する指定就労継続支援B型において、目標工賃達成指導員(各都道府県において作成される「工賃向上計画」に基づき、自らも「工賃向上計画」を作成し、当該計画に掲げた工賃目標の達成に向けて積極的に取り組むための指導員)を加えた従業員の員数が利用者の数を6で除して得た数以上である場合に加算する。

就労継続支援B型における工賃の状況

- 就労継続支援B型事業所における平均工賃(時給換算)を見ると、地域の最低賃金の1/3以上の事業所は全体の2割程度となっている。
- さらに、その内訳を見ると、最低賃金の1/2以上の事業所は約3割、1/3以上1/2未満の事業所は約7割となっている。



	全体	うち最賃の 1/3以上	うち1/3以上1/2未満	
			うち1/3以上1/2未満	うち1/2以上
事業所数	7,978	1,702	1,230	472
事業所割合	100%	21.3%	15.4%	5.9%

【出典】厚生労働省障害福祉課調べ

(参考) 目標工賃達成加算の取得状況

	単位数	算定事業所数	取得率
目標工賃達成加算(Ⅰ)	49単位	969	11.4%
目標工賃達成加算(Ⅱ)	22単位	2,112	24.9%

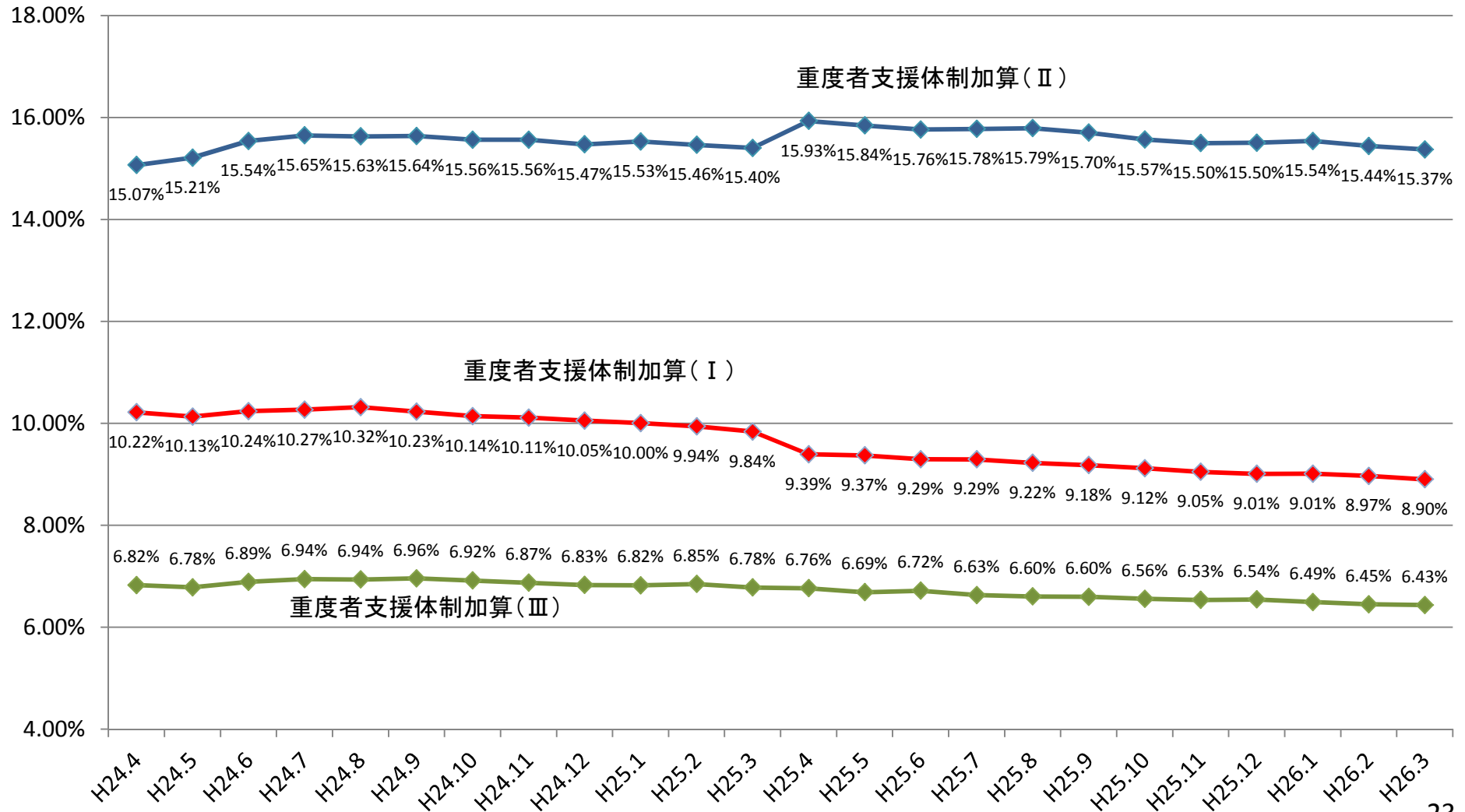
【出典】国保連データ

論点②: 重度者支援体制加算(Ⅲ)の経過措置について

- 重度者支援体制加算は、重度者の利用に関して、基本報酬で評価していたものを平成21年度報酬改定で加算に振り替えたものである。
- 当該加算は、重度者(障害基礎年金1級受給者)の割合が50%以上の場合に加算で評価することとしていたが、特定旧法指定施設についてはこの割合が5%以上で算定できることとしていた(平成24年3月までの経過措置)。
- 当該加算については、その後、平成24年度報酬改定において、より重度者を対象とするインセンティブが働くよう25%以上の区分を創設したほか、特定旧法指定施設に係る加算について、単価を引き下げた上で、重度者支援体制加算(Ⅲ)として創設したところである。
- 当該加算は、特定旧法指定施設に配慮した措置であり、算定事業所の割合も減少傾向にあることから、経過措置の延長についてどう考えるか。

重度者支援体制加算の算定状況の推移

○ 重度者支援体制の算定状況を見ると、加算(Ⅱ)を算定している事業所の割合が高くなっており、加算(Ⅲ)を算定している事業所は6%程度となっている。



論点③: 施設外就労について

- 現行、施設外就労については、利用人数や1ユニット当たりの最低人数について要件が課されているが、この要件を緩和してはどうか。
- 一方、要件緩和を行った場合、現行、施設外就労に加算していることについてどう考えるか。

【施設外就労加算(100単位)】

- 就労支援単位(3人以上の利用者に対して一体的に行われる訓練)ごとに実施すること。
 - 就労支援単位ごとに常勤換算方法で必要な職員を配置すること。
 - ⇒ 就労継続支援A型(B型)サービス費Ⅰ:施設外就労利用者を7.5で除して得た数
 - ⇒ 就労継続支援A型(B型)サービス費Ⅱ:施設外就労利用者を10で除して得た数
 - 月の利用日数のうち、最低2日間は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。
 - 施設外就労の加算対象者は利用定員の100分の70以下であること。
- ※ 施設外就労を実施している事業所は、施設外就労利用者を除いた利用者の人数に対して人員配置基準上又は報酬算定上必要とされる人数の職員を配置すること。

就労継続支援B型に係る要望

【要望内容】

- ・ 本来は、それぞれの場所で、利用者を中心とした活動が自由に展開されることが必要であるはずなのに、「事業運営のための活動」とでもいうような事態を生んでしまっている。今の加算制度は問題が大きく、本体報酬を引き上げ、かつ内容は、各事業所の判断に委ねるべきである。
- ・ 市町村によっては、就労継続支援B型の短時間訓練や月に数回の利用を認めないところがあるなど、制度運用に格差が生じており、市町村において、制度を矮小化して解釈し結果として活動を縮めるような動きに対しては、事業の積極的な拡充をめざし、国として明確な指針を示すことが必要である。

(以上、全国精神障害者地域生活支援協議会)

- ・ 「目標工賃達成加算(I)」は、最低賃金の3分の1以上を一つの要件としており、同加算については、最低賃金の2分の1以上、3分の2以上といった、いわゆる上位加算の設定をすることで、より各事業所の工賃向上に向けたインセンティブが働くものとすべきである。

(全国社会就労センター協議会)

- ・ 整備促進の一つとして報酬単価を引き上げるべきである。

(全国肢体不自由児者父母の会連合会)

- ・ B型事業所は就労すると利用できなくなるが、精神障害者の就労は週2~3日という人も多いため、就労しても利用できるようにすべきである。

(全国精神保健福祉会連合会)