

就労系サービスに係る報酬・基準について

（第15回検討チームの内容から更に検討する事項）

《論点等》

前回検討チームにおける主な意見

No	意見等の内容	
就労移行支援		
1	（常勤換算）就労支援員の常勤換算による配置を可能とすることで、就労系の多機能事業所では広い視点で利用者をアセスメントすることができ、1か所にとどまらせることなく、次の支援につなげることがスムーズにできるようになるかと思います。ただ、取り組みやすくなる反面、先ほどの御説明にもありましたが、支援の質の担保を図る仕組みもつくっていただきたいと思います。	橋本アドバイザー
2	（常勤換算）常勤要件の緩和を検討する。具体的に申し上げますと、例えば職員の兼務、両事業所で常勤2名とするなどを柔軟に認めること。あるいは、利用者について、両施設の併用等、例えば定着の利用者が週1で移行を利用するなどを柔軟に認めていくなどを考えてみてはどうかと思います。	小川アドバイザー
3	（一般就労の範囲）私は基本的には、御本人の意思を尊重して、本人の権利といいますか待遇を保障しながら多様な働き方を認めていくという方向で検討していったほうがいいと思います。トライアル雇用をはじめ、障害者雇用が先導役になって一般の我々の就労形態を変えてきたという歴史があることを踏まえると、今、一般のほうが変わろうとしているのに、障害者雇用のほうが逆行してはならないと私は思っているのです。なので、ここはチャレンジングにいろいろ大胆に、御本人の権利を守るということを中心に打ち出していければいいと思います。	野澤アドバイザー
4	（一般就労の範囲）常に1年契約で来年仕事があるかどうか分からないということが非正規であることの問題なので、複数年契約みたいな雇用契約が結べるようになったら、それを評価してさしあげられるといいなと考えております。	佐藤アドバイザー
5	（一般就労の範囲）5日間以上勤めているのにもかかわらず正規職員にはなっていないという辺りのことにつきましては、いろいろ調査をした上で、何とかそういう方が正規職員になれるような形のサービス、手当をお考えになっていただければと思います。	田村アドバイザー
就労定着支援		
6	（定着支援の基本報酬）定着が難しい方にサービスが行き渡っているのか心配なところでもあり、本当に支援が必要な方がサービスを使えるような仕組みが必要なのではないかと思います。データにある月5回以上の支援が求められている方が手厚い支援が必要な方だと思いますが、この方々がどのような方なのかが分かり、当てはまる基準があればよいのですが、例えば高い支援ニーズに挙げられている体調・健康状態への手厚い支援を行う必要がある精神障害者に対する支援を評価してもよいのではないかと思います。	橋本アドバイザー
7	（定着支援の基本報酬）就労移行の後の6か月のところを運用してもらおうというところですけども、あそこはマニュアルに書き込んでというだけだとなかなか難しいのではないかなと思うのですが、それを実際に実行していただくための工夫ですね。38ページだったかな。ただでさえも定着支援が煩雑だみたいなヒアリング結果もございましたので、煩雑にならない程度に、かつ移行から定着の間の6か月をどうするかということはぜひ工夫していただければと思います。	佐藤アドバイザー
8	（定着支援の基本報酬）将来的には就労移行と就労定着を一体化することも視野に入れるといった方法もあるのではないかと思います。	小川アドバイザー

前回検討チームにおける主な意見

No	意見等の内容	
9	（定着支援の基本報酬）就労移行支援事業所から就労定着支援事業所にうまく引継ぎがいくよう、就労支援のノウハウを共有して一体的な運用を図るための一つの方法といたしましては、例えば就労移行と併設している就労定着支援事業所に対する加算を新設するといった方法もあるのではないかと思います。	小川アドバイザー
10	（定着支援の基本報酬）また、7段階の報酬区分については、下位2区分の事業所がほとんどいないのであれば、3割未満からのスタートで、3割以上4割未満と1割ずつの区分にして7段階にしてもよいのではないかと思います。	橋本アドバイザー
11	（支援レポート）45ページで単なる面接だけではなくて支援レポートを作成するということを御提案されておられます。ただ、そこで仕事をしている障害を持った方にしてみると、月1回だけでもその仕事ぶりを見ながらいろいろアドバイスをしてくださるということは、それ自体僕は意味があることではないかと思うので、それをいきなりレポートの形にするというのは、一方では御本人そのものにとってはかえっていろいろな負担が増えたりするようなことになるのではないかなということを危惧しますが、その辺りについてはどうお考えでしょうか。	田村アドバイザー
12	（支援レポート）ただ会っているというだけでこの加算を取っているという施設は、単にレポートを書けばいいということだけであれば、今、ワープロ化された時代ですから、いろいろな1つの形式になっている書類さえ作っておけば、それを日を変えたことにしてどんどん出すなんてことも可能なので、むしろ、レポートを事業所が出すからといって、本当にこの制度を悪用している施設が減らせるようになるのかどうかという点については疑問があるかと思います。	田村アドバイザー
13	実際に大事なことは移行して仕事を始めた方がちゃんと定着していることなので、むしろ、ちゃんと定着している期間が6か月以上延びれば、それに応じてどんどん加算が増えるという仕組みのほうが合理的ではないかなと考えますけれども、それについてのお考えをお示しいただければ幸いに存じます。	田村アドバイザー
14	障害福祉の分野が就労移行定着のほうを力入れて頑張らせて、本人のほうにどんどん圧をかけていったら、むしろ思っているものとは違う方向に行ってしまうのではないかなと思います。なので、ここでメリハリのついた云々とありますが、あえて今以上にあまりメリハリをつけないほうがいいのではないかなと逆に思っている	野澤アドバイザー
15	（支援レポート）大事なものは、ただレポートを書けばそれでオーケーとしてしまうのでは何のためにやっているのか分からないので、誰がどうチェックするかというところが一つのみそかなと思っているのです。これは企業だけではどうなのかな。ちょっと大変かもしれないけれども、公的なところが内容についても本当にちゃんとしたレポートなのかということを見る必要があるのかもしれないなということを担保した上で、この支援レポートというのは私は賛成したいと思います。	野澤アドバイザー
16	（支援レポート）形式ばったものというよりは実態が把握できるようなレポートに、これは簡単ではないと思いますが、チェックを入れることも含めて御検討いただければと思います。	井出アドバイザー

前回検討チームにおける主な意見

No	意見等の内容	
17	関係機関とのケース会議については、企業が本人をどのように支援しながら雇用していくかを学び、支援者との顔つなぎの場となるためにも、本人と企業は当然ながら、ほかになかぽつや医療、相談支援事業所など、他の関係機関を含めたケース会議としていただければと思います。	橋本アドバイザー
18	（支援レポート）支援レポートのところは、やはり関係機関と連携したとかということも書き込みながら作っていただけるようにするとよいのではないかと思います。	佐藤アドバイザー
19	（支援レポート）事業所の皆さんは現場で既に忙しくていらっしゃって、新しいレポートの様式などを作る暇は絶対にはないと思うので、障害福祉のほうで原案みたいなものはフォーマットを作っていて、しかも、それが変更できる余裕のある、例えば自由記述欄がいっぱいあるなど、何かそういう工夫をしていただいて、原案ですけれども変えて使っていていいですよみたいなものも出してあげて、また仕事は増えますけれども、ぜひこれは書き込んでほしいという項目は網羅したようなものを作成していただくと、実のあるレポートになるのではないかと思います。	佐藤アドバイザー
20	就労移行支援事業所から就労定着支援事業所にうまく引継ぎがいくよう、就労支援のノウハウを共有して一体的な運用を図るための一つの方法といたしましては、例えば就労移行と併設している就労定着支援事業所に対する加算を新設するといった方法もあるのではないかと思います。	小川アドバイザー
就労継続支援A型		
21	（A型の基本報酬）経営が本当に立ち行かないところはB型に転用されたりだとかという経過があったりして、A型については減ってきている。でも、経営的な実態を見ると、かなり今でも厳しいということ。これをどう考えるのだろうかということもぜひ検討していただかなければいけないのと思うのです。	岩崎アドバイザー
22	（A型の基本報酬）障害のある方たちの所得保障を考えたときに、一概に労働時間が短くていいのかというと、そういうわけではない方たちもいて、A型を利用されている方で本当はもっと働きたいんだという人もいますけれども、事業者の側の事情で、残念だけれども働いてもらえるような経営状況にないということもあつたりします。ですので、そこら辺をこれからどう考えていくのかということもすごく課題だなと感じています。	岩崎アドバイザー
23	（A型の基本報酬）就労を継続するためには生活や健康の安定が重要なことから、福祉や医療などの関係機関との連携に対しても、例えば本人を含めた関係機関とのケア会議などもスコアに反映してよいのではないかと思います。	橋本アドバイザー
就労継続支援B型		
24	（B型の基本報酬）就労継続支援という枠組みの中で、表現としては多様な就労ニーズに応えるために見直しを行うとなりますけれども、実態としては、これは就労ニーズだけなのだろうかちょっと懐疑的に考えてしまうところもございます。実は就労だけではないいろいろなニーズをかなえたいというのが現場の実態だったりする点もあるのかなということがあって、この見直しに関しても、就Bに関してもどういう指標でこの体系について再検討していくのかということは非常に重要だと思います。	岩崎アドバイザー

前回検討チームにおける主な意見

No	意見等の内容	
25	（B型の基本報酬）B型の報酬体系につきましては、就労継続支援の本質を鑑みますと、障害者であっても働いて給料をもらうという概念は当然必要であり、やはり工賃向上とリンクさせることは必要であると考えております。その上で、報酬よりも働くことを生きがいに行っている障害者も実際にいることから、生活介護の利用要件の緩和、先ほどもお話に出たように、区分の関係があって、現状の区分3以上の引下げやあるいは新たな就労継続支援、C型と言っているのか分からないですけれども、C型、工賃収入を拠り所としない報酬体系とB型より厚い職員配置の設置を検討してみてもどうかと思います。	小川アドバイザー
26	（B型の基本報酬）基本報酬に加えて、CからB、Aに移行させた人数による加算、あるいは高齢障害者、精神障害者の受入割合に応じた加算等を検討してはどうかと思います。	小川アドバイザー
27	（類型化）多様な支援ニーズによる居場所としての機能が求められている方に対する評価も必要で、もし2類型にするとしたら、適宜類型の移行ができるような配慮が必要かと思います。	橋本アドバイザー
28	（類型化）2類型というのは事業所で分けるしかなくて、事業所の中の利用者と分けることはできないのでしょうか。	橋本アドバイザー
就労継続支援A型・B型		
29	（作業療法士）A型とB型で作業療法士の配置に報酬をつけようと。これは結果として多分よくなると思うのですが、あえて私はこれについて反対したいと思います。理由は2つあります。1つは、資格要件や人数など形式的な要件を評価するのではなくて、それによってどういう実績が上がったのが、どういう支援の中身がよくなったのかというところを評価するのが流れだと思いますし、何でもまたここでこういう資格要件のところの評価しようとするのかなというのは、理由がよく分かりません。もう一つ反対する理由は何かというと、作業療法士さんを導入して、本人の支援能力を上げるというところで、果たして賃金はどのくらい上がるのかなと私は思うのです。作業療法士よりももっとビジネスをやってきた人、そういう人脈を持っている人なのではないかなと思います。	野澤アドバイザー
30	（作業療法士）作業療法士のことなのですが、野澤先生の意見に反対してしまうようで申し訳ないのだけれども、私はサービスの質ということの評価することにおいて、それは作業療法士さんの専門性ということに特化して考えているわけではないのですが、本当に就労というか作業などに特化して何らかのサービスの質を評価していくことなのだとしたならば、作業療法士さんの専門性を生かしていただける場面もあるのかなということです。	岩崎アドバイザー

前回検討チームにおける主な意見

No	意見等の内容	
横断事項		
31	各種の加算のところで、取得率が0の項目が結構たくさんあると思うのですが、これはこのまま続けるということがよろしいのか。0%ということが分かっているのであれば、そういうものは取り消すほうがむしろ無駄な時間をかけずに済むのではないかと。	田村アドバイザー
32	（コロナ影響）最初のコロナの影響で、報酬体系に使う実績は令和2年度は使わないということは方針として妥当だと思います。ですが、1～3月が入りますから令和元年、2年の実績が残らないということはやはり問題だと思うので、コロナでどのくらい影響があったかということの後々評価するためにも、数字は出してもらったほうがいいのではないかと思います。いかがでしょうか。	佐藤アドバイザー
33	（在宅）利用要件の緩和や常時の取扱いとしていくことは、時代の流れに沿っていると思います。ただ、対面での支援が減ることによる質の担保はしっかりと図っていただきたいと思います。	橋本アドバイザー
34	（施設外就労）要件の緩和は当然だと思いますけれども、加算もなくしてしまうよとなると相当なマイナスになってしまうのではないかなと思います。C型就労というものを提案している事業所もヒアリングであったと思うのです。これは地域共生社会という考え方にもすごく結びついていて、必ずしも賃金や雇用の形態などに限らずに、障害がある方も社会に参加し、社会に役立つ出番、役割があるというところを進めていくという面ではとても大事な考え方だと思うのです。施設外就労というのはそういう側面を持った一つの形態だと思いますので、ここは守っていききたいなと個人的には思いますけれども、どうでしょうか。筋を通すとなくして本体で見えていくというのも否定するつもりは私は全くないのですが、現実的にそういう流れを阻害してしまうかなということを恐れます。	野澤アドバイザー
35	（施設外就労）団体ヒアリングで施設外就労がよくないA型の温床にもなる可能性が高いので、適正な運用をされているか調査、確認をしてほしいとの御意見がありました。このような調査、確認をした上で検討していくということでもよいのかと思います。とにかく、そのために施設外就労の機会が失われることがないように御配慮をいただきたいと思います。	橋本アドバイザー
36	（全体について）意外と私の中では挙がっている、この中からしっかりピックアップして、今回の改定において流れていくときに実効性のあるものをきっちりイメージしていただければありがたいなと思います。	井出アドバイザー

第101回障害者部会における主な意見

No	意見等の内容	
就労継続支援B型		
1	就労継続支援B型事業の中には、就労体系の上限区分である4万5000円を大幅に超える工賃を支払う事業所があります。本会としては、利用者の地域での自立生活を可能にするために、将来的には週30時間以上の生産活動で、最低賃金の2分の1に当たる約6万円の工賃を支払うことを目標としています。そのため、新たに「6万円以上」の区分を設け、利用者の地域での自立生活を保障する事業所を評価していただくようお願いします。 また、下限の区分は「1万円未満」としていただき、各施設事業所が工賃向上への取組を段階的に推進できるよう、これ以上の区分については5,000円ごとに設定していただくよう御検討いただきたいと思います。 なお、平成30年度の報酬改定の際には、基本報酬が反映されないまま廃止された目標工賃達成加算について、「2万円以上2万5000円未満」を超える区分の基本報酬に反映させて、高工賃を達成した事業所を評価していただくよう御検討ください。 また、B型事業所全体で、利用者の工賃向上を推進していくために、また、公正な評価がなされるよう、基準省令第201条第2項で定められたB型の最低平均工賃については、経過措置を入れて3,000円から5,000円に引き上げていただくようお願いします。	全国社会就労センター協議会
2	多様な就労ニーズへの対応についての検討の方向性のところでは、このたび「検討の方向性」と示されました平均工賃月額によらない新たな報酬体系を創設することについては、区分の上限の単位が平均工賃月額の下限と同額程度になる場合、多様な働き方を支える施設・事業所を評価する仕組みとして、効果的とは考えにくいと受け止めています。また、手厚い支援体制のため、職員の配置基準以上に配置をするなど、支援の質を高める努力をしている事業者が評価されない制度となるおそれもあります。 つきましては、多様な働き方を希望する利用者が就労継続支援B型事業所から排除されないことがない仕組みとなるよう、慎重に検討いただくようお願いいたします。	全国社会就労センター協議会
3	就労継続支援B型についてなのですが、この論点2の「多様な就労支援ニーズへの対応」についてということです。利用者側からの視点で見ると、地域における家庭外の安心できる居場所として機能していた地域活動支援センターが今は実質的にはなくなった状態にあると感じております。精神障害者は先にも述べましたように、病気から回復するための一定の時間が必要であって、その間、社会と切り離された生活を送らざるを得ない状況があります。そのため、社会に戻るには、スキルとか自信とかを取り戻すまでの時間と経験の積み重ねが大変重要になりますが、現在の制度の中では、病院のデイケア以外の安心できる居場所がなかなか見つからなくて、結局家庭に引き籠もっているという状況が多く見られます。それが実感です。就労支援施設B型にその役割を求めざるを得ない現状があると考えられます。その実情に沿って、多くのB型の事業所では間口を広げて、御本人が希望はしていてもなかなか思うように通所できない状況の人たちを受け入れてくださって対応していると思っております。先ほどの御説明の中で、工賃向上の取組になじまない利用者の増加というフレーズがありましたけれども、多くの精神障害者はこの中に含まれているのかなと思っております。このような視点から、38ページの「論点2」の「検討の方向性」にあるように、平均工賃額以外の視点による報酬体系の検討を進めていただいて、このような通所者が今後も排除されるようなことのない体制をつくっていただきたいと思います。	全国精神保健福祉会

第101回障害者部会における主な意見

No	意見等の内容	
就労継続支援A・B型		
4	一般就労への移行の促進についての検討の方向性についてのところです。就労継続支援A型、B型事業を受けた後に就労し、6か月以上就労を継続している者がいる場合に算定される就労移行支援体制加算につきましては、提供する支援量と比較して報酬単価の設定が低くなっています。提供する支援実績に見合った単価を設定していただきますようお願いいたします。 あわせて、「就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討」という文言がありますが、就労継続支援と一般就労に上下の差はありません。以前から、上がる・下がるという表現を使うことは不適切なのではないかということを主張してきています。ここは「次のステップに移った」という表現に改めるようお願いいたします。	全国社会就労センター協議会
横断事項		
5	施設外就労については、障害のある人にとって、地域のインクルーシブな環境の中で働く貴重な機会となっています。今後も手厚い支援体制の下で施設外就労が実施されるために、職員配置の要件緩和については慎重な検討をお願いいたします。また、施設外就労加算は、施設外就労を実施する事業所において、適切な支援体制の下で支援を行うための財源となっており、施設外就労加算を継続していただくようお願いいたします。	全国社会就労センター協議会
6	「就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について」の「論点2 在宅でのサービス利用の要件等について」とあります。冒頭で精神障害者の状況についてお伝えしましたが、精神障害者の多くは能力があるにもかかわらず、対人関係やコミュニケーションが苦手であったり、長時間の対応がなかなか難しかったり、安心できる環境設定が必要など、能力を発揮できる環境条件が個々様々にあります。この観点から、苦手な対人関係やコミュニケーションが最小限にできたり、自分のペースで仕事ができるという在宅でのサービス利用に期待するところが大きいと考えられます。それが利用しやすくなるということは、その先の就労につながる機会や可能性を広げるということになると考えられますので、在宅でのサービス利用促進を進めるための利用要件の緩和という検討の方向性はぜひ力を入れて進めていただきたいと考えております。	全国精神保健福祉社会連合会
7	加算の見直しにつきましては、影響の大きいものもありますので、例えば施設外就労加算なんかもそうなのですが、加算の取得状況等も考慮して、今後、考えていただきたいと思います。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
8	就労支援事業所に関する来年度の基本報酬の算定についてなのですが、今年度のような想定外のコロナ禍での実績評価については、調査を分析してからということになると思うのですが、コロナ禍の影響がなかった前年度の実績なんかを利用することを検討していただけたらということを御要望いたします。 先ほど手をつなぐ育成会のほうからのお話もありましたが、学校現場、特別支援学校と就労ということになったときに、多くは子供さんたち、特に一般企業への就労をされる方たちがほとんど行けずに、学校の中でとどまっているという状況が実際に起きています。今回、提案としては少々後ろ向きな発言になっているのですが、すぐに就労にうまく結びついていくかどうかというところは難しいところもあるでしょうから、そういう面では、就労支援事業所を縮小しないためにも、基本報酬の算定の際の配慮をしていただくということが一つ重要かと考えて、提案いたします。	日本発達障害ネットワーク

就労系サービスに係る報酬・基準について

就労系サービスに係る論点

- 論点 1 就労継続支援 A 型に係る基本報酬について
- 論点 2 就労継続支援 B 型に係る基本報酬について
- 論点 3 就労継続支援における一般就労への移行の促進について
- 論点 4 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について（横断事項）

【論点 1】 就労継続支援 A 型に係る基本報酬について

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、別紙（→P11）のとおり、検討の方向性を示したところ。
- 同検討チームにおいては、別紙（→P3）のような意見があった。
- 就労継続支援 A 型の経営改善の取組について、最新の状況（令和2年3月末時点）をみると、全体の約6割の事業所（1,907事業所）において十分な生産活動収益が上げられていない状況（指定基準違反）。そのうち8割の事業所（1,534事業所）が前年同期（平成31年3月末）から引き続き指定基準違反の状況。（→P12）
- また、令和元年度 就労継続支援 A 型の平均賃金月額をみると78,975円であり、平成30年度と比較し、2,088円増（2.7%増）であった。（→P13）
- さらに、就労継続支援 A 型の利用状況の推移をみると、
 - ・ 精神障害者の利用割合が増加傾向であり、精神障害者の全利用者に占める割合が5割近くの状況（→P14）
 - ・ 40歳以上の利用者の割合が増えてきており、全利用者に占める割合が6割近くの状況（→P15）
- なお、現在、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、関係者を交えた検討会を開催しており、就労系サービスの見直しを含む「雇用と福祉の連携強化」について、検討会にて議論を行う予定である。（→P16, 17）

論 点

- 「1日の平均労働時間」以外の評価項目について、どのように考えるか。
- 全体の評価の中で、各評価項目のウェイト（重み付け）について、どのように考えるか。

【論点 1】 就労継続支援 A 型に係る基本報酬について

検討の方向性

- 報酬の基礎となる実績について、各事業所や自治体にとって、その算出方法等が徒に複雑にならないよう、「1日の平均労働時間」以外の評価項目については4項目程度とし、合計5項目程度の評価項目から算出することを検討してはどうか。
また、各評価項目からなるスコアについては、「働く場」としての質を高めている事業所や質の高い支援を行っている事業所などが高くなるよう設定（加点方式）することを検討してはどうか。
- 具体的には、「①（1日の平均）労働時間」のほか、「②生産活動」、「③多様な働き方」、「④支援力向上」、「⑤地域連携活動」の観点から評価項目の内容を検討してはどうか。
また、全体の評価における各評価項目のウェイト（重み付け）については、現行の評価項目である「①（1日の平均）労働時間」を最も高く評価した上で、「①>②>③≥④>⑤」を基本に、評価点（スコア）を調整することを検討してはどうか。
（→P18）
- また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。（再掲）【第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料2より】
その上で、公表していない事業所については、報酬において減算することも検討してはどうか。
- なお、今後の就労継続支援 A 型の在り方については、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進めることとしてはどうか。（→P16, 17）

【論点 1】基本報酬について

第15回障害福祉サービス等報酬
改定検討チーム（R2.9.24）
資料 2 より抜粋

論 点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、利用者の賃金向上や一般就労への移行を促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

検討の方向性

- 他の就労系サービスの状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。
- その上で、「1日の平均労働時間」により就労継続支援A型の取組を評価することは、一定の合理性があるものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直すことを検討してはどうか。
- 具体的には、就労継続支援A型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、「1日の平均労働時間」に加え、例えば「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間勤務希望者の受け入れ状況」などの複数の項目における評価をスコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてもどうか。
- また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。

※ 平成30年4月から開始している情報公表制度との連動についても検討

就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

(令和2年11月6日現在)

- 生産活動の経営状況を把握した3,223事業所のうち、指定基準第192条第2項^(※1)の要件を満たせていない事業所は**1,907事業所** (59.2% : 1,907/3,223)
- このうち、昨年度も同様に指定基準を満たせていなかった事業所は**1,534事業所** (80.4% : 1,534/1,907)

(※1) 就労継続支援A型事業所については、「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く指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成18年厚生労働省令第171号)第192条第2項において、「**生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な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の総額以上となるようにしなければならない**」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が上記規定を満たせていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営改善状況(令和2年3月31日時点)】

指定事業所数	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たせていない		平成31.3.31時点も満たせていない	
3,902	3,223	1,907 (※2)	59.2%	1,534	80.4%

(参考：平成31年3月31日時点)

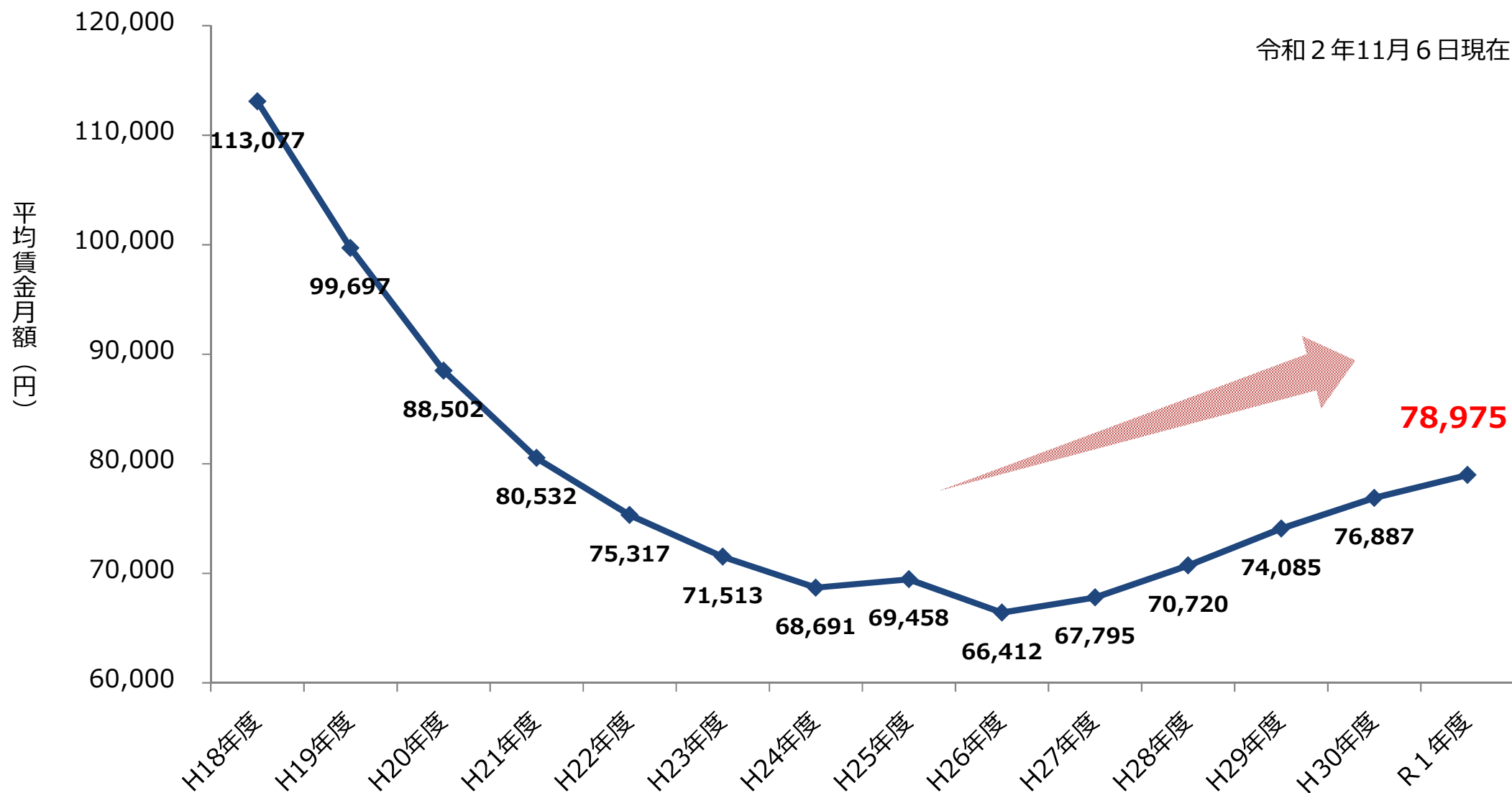
3,877	3,162	2,093	66.2%
-------	-------	--------------	-------

(※2) 指定基準を満たせていない事業所(1,907)のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,701事業所(提出率89.2%)

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

就労継続支援A型事業所における平均賃金月額推移

- 令和元年度の就労継続支援A型の平均賃金月額の全国平均は78,975円。
- 平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加に転じている。

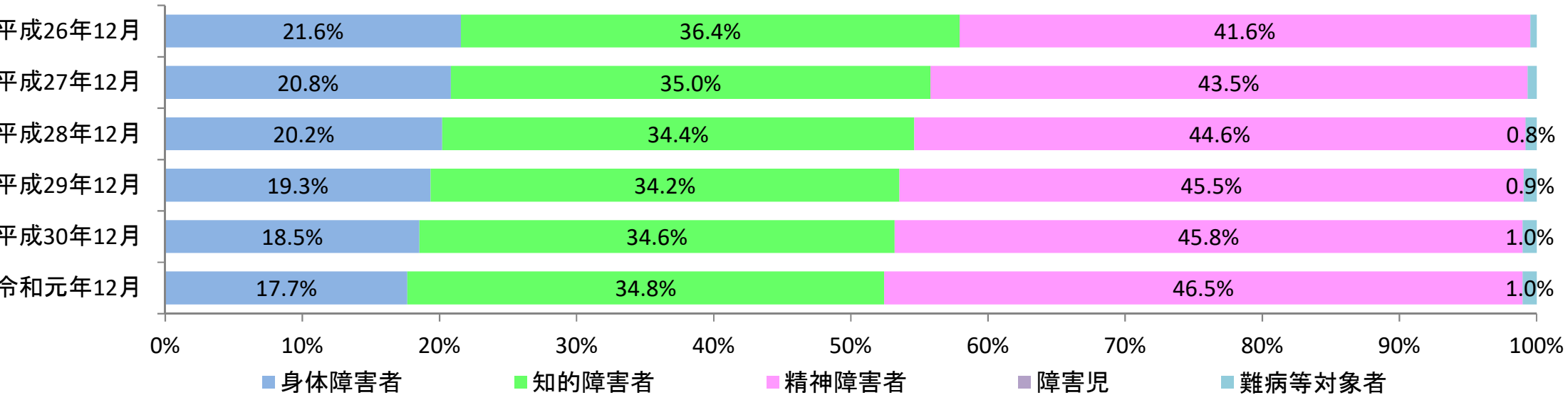


※ 平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金 【出典】 工賃・賃金実績報告（厚生労働省調べ）

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)

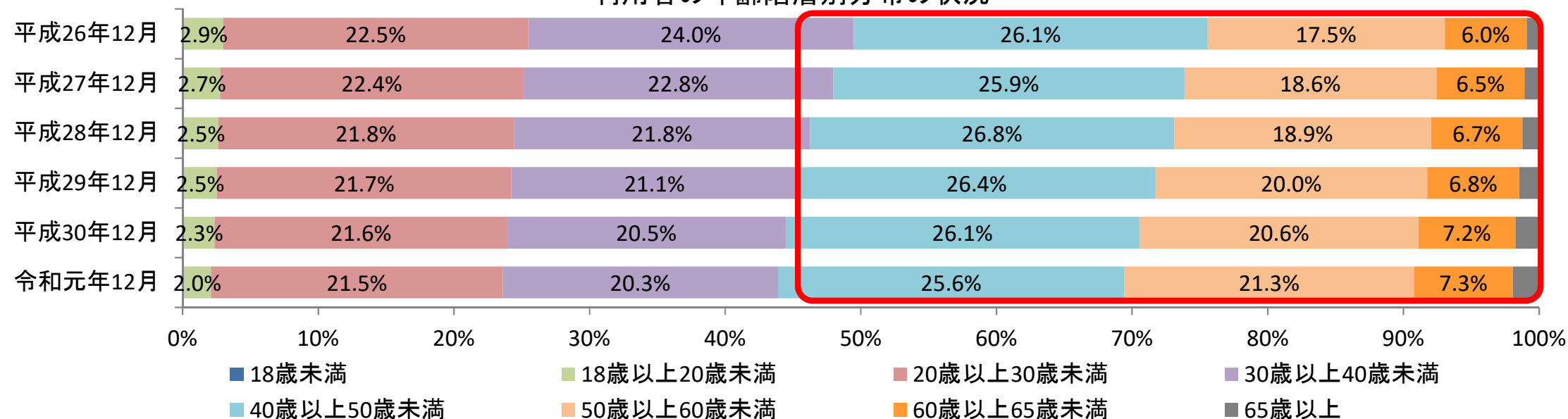
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R1.12	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518

【出典】国保連データ

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



(単位:人)

	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
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
H29.12	38	1, 706	14, 930	14, 534	18, 134	13, 779	4, 664	1, 016	68, 801
H30.12	45	1, 595	15, 024	14, 269	18, 147	14, 310	4, 979	1, 219	69, 588
R1.12	35	1, 465	15, 386	14, 499	18, 274	15, 256	5, 205	1, 398	71, 518

【出典】国保連データ

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長と協議の上、これを定めるものとする。

令和2年11月6日 第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

- (1) 検討会の開催について (2) 障害者雇用・福祉施策の現状について (3) 今後の検討会の進め方について
(4) 意見交換 (5) その他

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
阿部 正浩	中央大学経済学部 教授	眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿由葉 寛	社会福祉法人 全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長	鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
池田 三知子	一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部長	竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会 理事長	永松 悟	杵築市長
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授	仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長	長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授	山口 祥義	佐賀県知事
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授		
酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事		

（五十音順・敬称略）

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

各評価項目の内容（イメージ）

Ⅰ 労働時間		(評価要素)
1日の平均労働時間の状況		・1日の平均労働時間の長さ
(評価の視点) ・1日の平均労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため、「1日の平均労働時間」により評価		
(評価方法) 前年度における1日の平均労働時間により7段階の評価。 ①7時間以上 : △点 ⑤3時間以上4時間未満 : △点 ②6時間以上7時間未満 : △点 ⑥2時間以上3時間未満 : △点 ③5時間以上6時間未満 : △点 ⑦2時間未満 : △点 ④4時間以上5時間未満 : △点		●点 40点
Ⅱ 生産活動		(評価要素)
生産活動収支の状況		・指定基準第192条の履行状況 ・経営改善計画の提出状況 ・複数年での状況
(評価の視点) 生産活動収支の状況が健全であることは、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、これに係る指定基準の履行状況等により評価		
(評価方法) 複数年に亘る経営改善の必要性の有無により4段階の評価 ①複数年度、経営改善計画の提出の必要性がないこと : △点 ②前年度において経営改善計画の提出の必要性がないこと : △点 ③前年度において経営改善計画の提出の必要があること : △点 ④複数年度、経営改善計画の提出の必要があること : △点		●点 25点
Ⅲ 多様な働き方		(評価要素)
多様な働き方に係る制度整備及び実施状況		以下の制度の整備状況及び活用実績 ・テレワーク制度 ・短時間勤務制度 ・年次有給休暇の時間単位付与又は計画付与制度 ・傷病休暇又は病気休暇制度 ・その他個々の状態や働き方に対応した制度・仕組み
(評価の視点) ・利用者の多様な働き方のニーズに対応できるかどうかは就労の機会の提供の観点で重要であることから、多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用実績により評価		
(評価方法) 規定を就業規則等において整備したのみの場合は各1要素、各制度に係る規定を整備し、かつ前年度の活用実績があった場合に各2要素として評価(最少0～最大10)した上で、以下4段階の評価 ①7要素以上満たしている場合 : △点 ②5要素以上満たしている場合 : △点 ③1要素以上の場合 : △点 ④0要素の場合 : △点		●点 15点

Ⅳ 支援力向上		(評価要素)	
<u>安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取組</u>		・外部研修の参加状況 ・内部勉強会等の開催状況 ・他の事業所や企業からの視察、実習の受け入れ状況 ・他の事業所や企業への視察、実習の送り出し状況 ・地域の企業交流会への参加状況	
(評価の視点) ・職員が常に仕事に対して意欲的に臨めるようなキャリアアップの機会を組織として提供することは、基礎となる職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がることから、支援力向上に係る取組の実施状況により評価			
(評価方法) 各取組を年1回実施した場合は各1要素、各取組を年2回以上実施した場合には各2要素として評価(最少0～最大10)した上で、以下4段階の評価 ①7要素以上満たしている場合 : △点 ②5要素以上満たしている場合 : △点 ③1要素以上の場合 : △点 ④0要素の場合 : △点		●点 <	

【論点2】就労継続支援B型に係る基本報酬について

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、別紙（→P22）次のとおり、検討の方向性を示したところ。
- 同検討チームにおいては、別紙（→P3, 4）のような意見があった。
また、第101回社会保障審議会障害者部会（10月19日）においては、別紙（→P6）のような意見があった。
- 令和元年度 就労継続支援B型の平均工賃月額をみると、16,369円であり、平成18年度（制度創設年度）と比較し、約34%増加している。また、平均工賃月額を千円単位で範囲設定した場合の最頻値は10,000～11,000円の範囲、中央値は13,145円であることから、平均工賃月額が高い事業所層が平均値を押し上げている状況が伺える。
なお、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」とされているが、この水準に達していない事業所も存在する。（→P23, 24）
- また、障害者を雇用する企業からは、「定年になる前に障害の進行や加齢による能力低下により、企業として雇用継続が困難になったとき、障害者が作業所等への就労に円滑に移行する社会的システムを構築することが必要である」、「障害者が退職後も安定した生活が送れるよう雇用と福祉との連携体制を構築してほしい」といった、職業生活から地域生活への移行をサポートする就労支援の必要性を指摘する声もある。（→P25）
- なお、現在、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、関係者を交えた検討会を開催しており、就労系サービスの見直しを含む「雇用と福祉の連携強化」について、検討会にて議論を行う予定である。（→P26, 27）（再掲）

論 点

- 報酬体系の類型化を検討する場合、現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系と、新設を検討している報酬体系の関係について、どう考えるか。
- また、報酬体系の類型化について、適用の単位や手続きなどをどう考えるか。

【論点2】就労継続支援B型に係る基本報酬について

検討の方向性①

- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系と新設を検討している報酬体系の報酬上の評価については、「平均工賃月額」に応じた報酬体系が、
- ・ 平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ創設したものであるとともに、
 - ・ 利用者の障害特性等に応じ、工賃向上に向けて、生産活動等の提供や必要な訓練等の支援などを行うことは、その実施に当たり相当程度の労力を要するものと考えられること
- を踏まえつつ、基本報酬と加算を含む全体として両者のバランスを取って、設定することを検討してはどうか。
- 例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、利用者の自立した地域生活の実現に向け、引き続き工賃向上を進めていくため、
- ・ 高い水準で工賃向上を実現している事業所について、基本報酬においてさらに評価
 - ・ また、このような工賃向上を実現している事業所について、加えて一般就労への移行にも取り組んだ場合には、基本報酬の報酬区分に応じて、一般就労への移行に係る評価を高く設定（論点3）
 - ・ 一方、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方への工賃向上に向けた支援も重要であることから、「平均工賃月額」の算出にあたっての一定の配慮は引き続き継続
- また、「利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価」をする報酬体系については、利用者の多様な働く意欲に応えつつ、地域での活躍の場を緩やかに広げる取組を進めていくため、
- ・ 地域住民と協働した取組の実施（→P28）など、地域を支え、地域とつながる取組・活動への参加を支援する事業所に対して新たに報酬上の評価
 - ・ 自立に向けた意欲の向上、地域生活や就労を続ける上での不安の解消などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価
 - ・ 一方、支援を通じ、一般就労への移行を実現した場合には、引き続き報酬上評価
- することを検討してはどうか。 （→P29）

【論点２】就労継続支援Ｂ型に係る基本報酬について

検討の方向性②

- また、各報酬体系については、事業所単位とし、既存の事業所や自治体の事務手続きが過重な負担とならないよう十分留意した上で、自治体にどちらの報酬体系とするか届け出るものとすることを検討してはどうか。
例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、各事業所が特別な事情がない限り３年毎（次回の計画始期は令和３年度から）に作成し、自治体に提出することになっている「工賃向上計画」の提出と合わせて行うなど、効率的な手続きを検討してはどうか。（→P30）
- なお、今後の就労継続支援Ｂ型の在り方については、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進めることとしてはどうか。（→P26, 27）

【論点2】多様な就労支援ニーズへの対応について

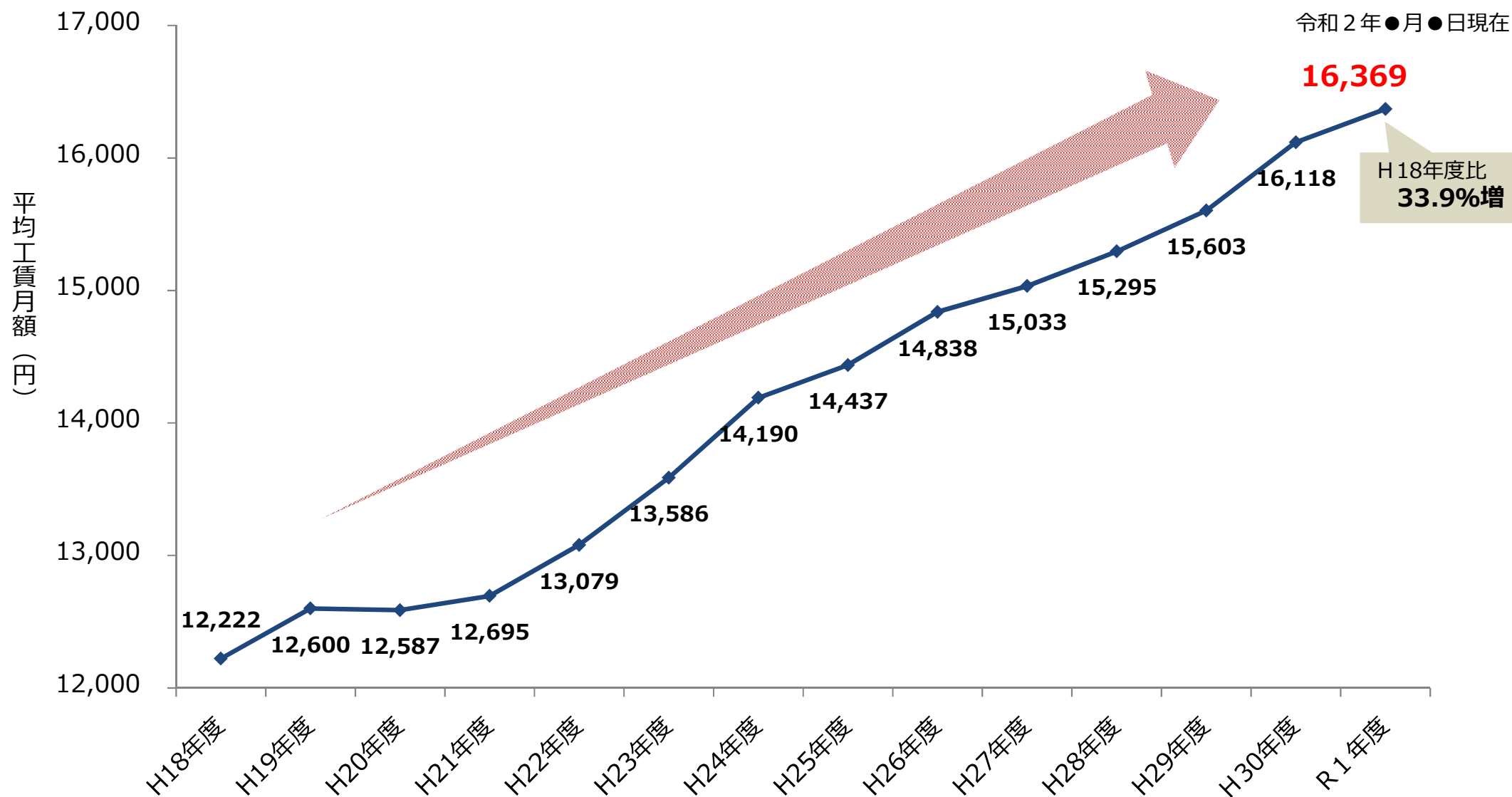
第15回障害福祉サービス等報酬
改定検討チーム（R2.9.24）
資料2より抜粋

検討の方向性

- （再掲）各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図れたことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
 - その上で、多様な就労支援ニーズへの対応については、今後も引き続き支援ニーズが増える可能性が高いことを踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系とは別の報酬体系についても検討してみてもどうか。
 - 例えば、現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに、利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を新たに創設するなど、報酬体系の類型化を検討してみてもどうか。なお、検討に当たって、類型化により新たに創設される報酬体系の単価水準等については、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を十分に踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のものとバランスを取って設定する必要があるのではないか。
- ※ どちらの体系であっても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を促進（論点3）

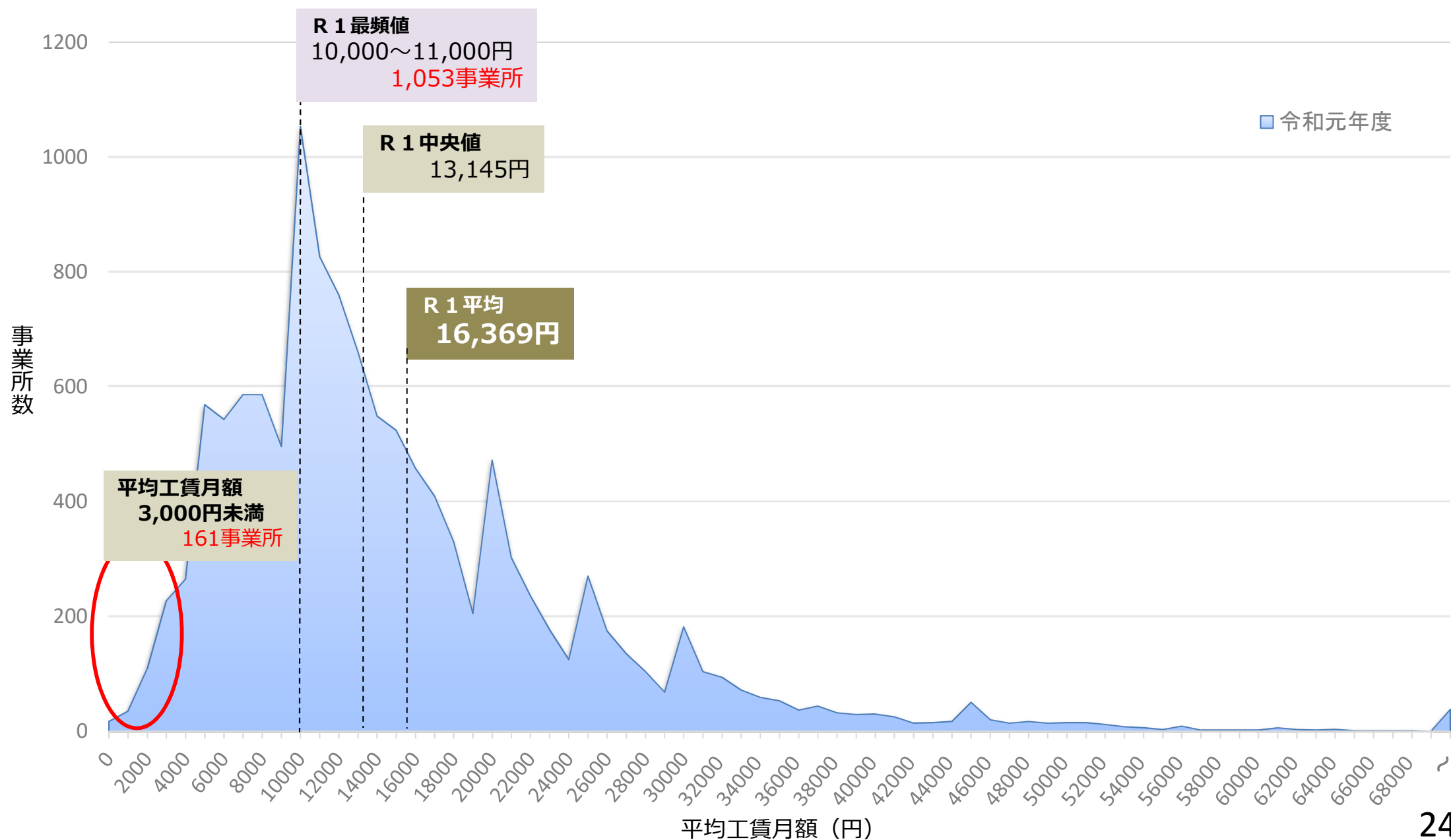
就労継続支援B型事業所における平均工賃月額の推移

- 令和元年度における就労継続支援B型の平均工賃月額の全国平均は16,369円であり、平成18年度と比較して33.9%増加。
- 平成21年度以降、11年連続で前年度を上回って増加。



※ 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【出典】工賃・賃金実績調査（厚生労働省調べ）

令和元年度 就労継続支援B型における平均工賃月額の分布



重度障害者等の雇用継続に関する課題について

- 障害者を多数雇用している企業においては、加齢・高齢化への対応として「福祉サービスへの移行ができるよう関係者との相談を進める」と回答している。
- また、「障害者が退職後も安定した生活を送れるよう雇用と福祉との連携体制を構築して欲しい」などの声もある。

★社団法人全国重度障害者雇用事業所協会（当時）会員291 事業所を対象に、障害者の加齢・高齢化とそれに伴う能力低下による雇用の継続上の問題とその措置状況について調査。

【加齢・高齢化に対応する措置の内容に係るアンケート(291社)】

「より軽い作業に配置転換させる」 27.2%

「勤務時間、勤務日数等を少なくする」 22.3%

「事業所外の福祉サービスへの移行ができるよう関係者との相談を進める」 12.7%

「職場の設備を改善する」 9.9%

「最低賃金の減額許可を受ける」 9.3%

【60歳以上の高齢障害者を雇用している企業からのヒアリング（30事業所）】

雇用継続に関する意見・要望として、「障害者が定年になる前に障害の進行や加齢による能力低下により、企業として雇用継続が困難になったとき、障害者が作業所等への就労に円滑に移行する社会的システムを構築することが必要である。」「障害者が退職後も安定した生活を送れるよう雇用と福祉との連携体制を構築してほしい」という声が聞かれる。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長と協議の上、これを定めるものとする。

令和2年11月6日 第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

- (1) 検討会の開催について (2) 障害者雇用・福祉施策の現状について (3) 今後の検討会の進め方について
(4) 意見交換 (5) その他

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
阿部 正浩	中央大学経済学部 教授	眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿由葉 寛	社会福祉法人 全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長	鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
池田 三知子	一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部長	竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会 理事長	永松 悟	杵築市長
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授	仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長	長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授	山口 祥義	佐賀県知事
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授		
酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事		

（五十音順・敬称略）

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

地域を支える就労継続支援B型事業所の取組事例

（事例1）

【社会福祉法人池田博愛会 セルフ箸蔵（徳島県）】

- 障害のある方、約60人が働く当該事業所では、弁当やパンを製造販売し、学校給食としても提供している。喫茶室も運営し、地域住民との交流の場になっている。
- さらに、事業所で製造した商品や、近隣の商店から調達した食料品や生活用品を、注文に応じて山間部の高齢者へ定期的に宅配し、同時に高齢者を見守り、話し相手となることで地域を支えている。
- 地元の民間企業とともに、見守り協力機関として自治体と協定を結んでおり、一人暮らしの高齢者を守る活動の充実強化にも寄与している。



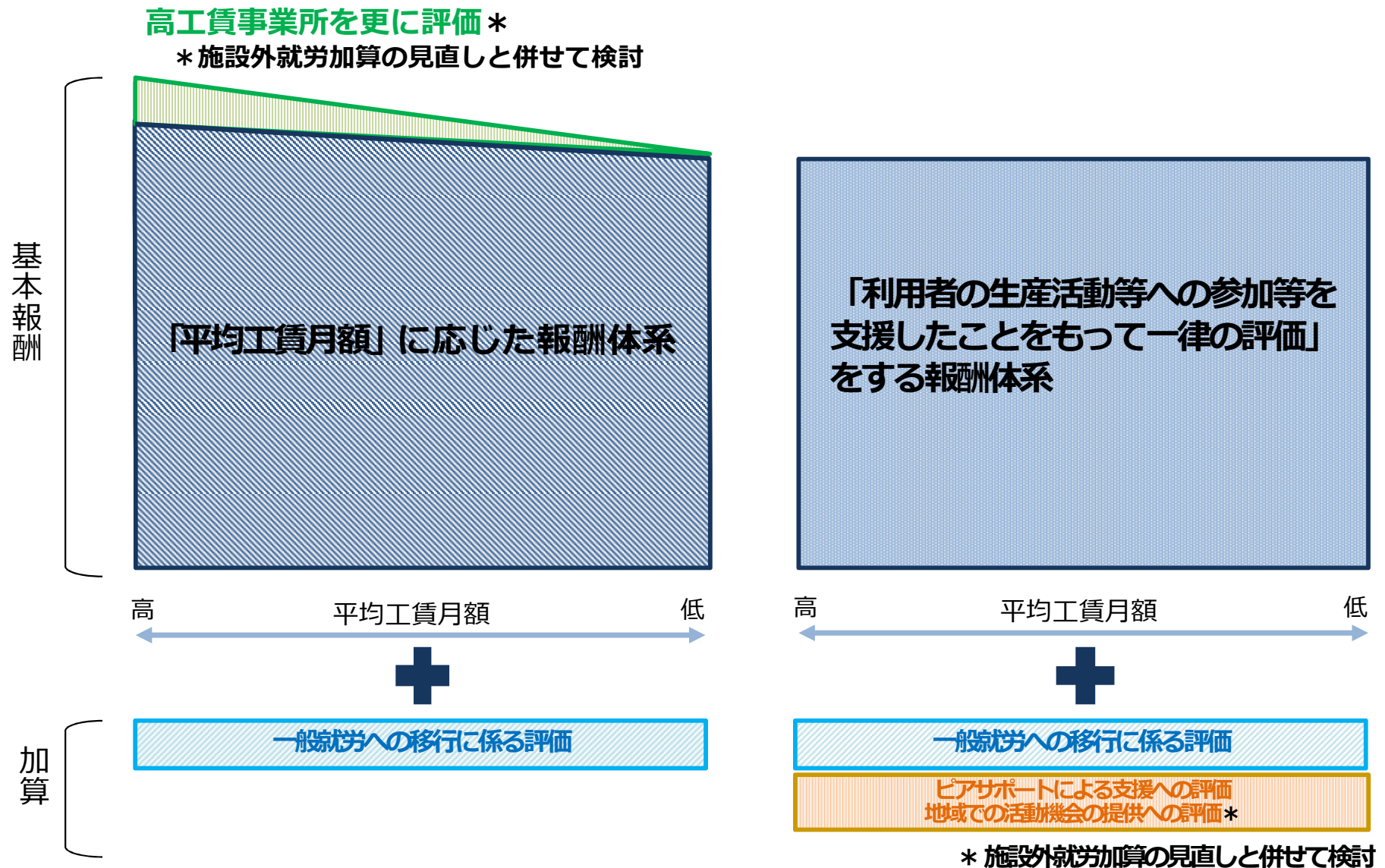
＜事例2＞

【社会福祉法人ころん（福島県）】

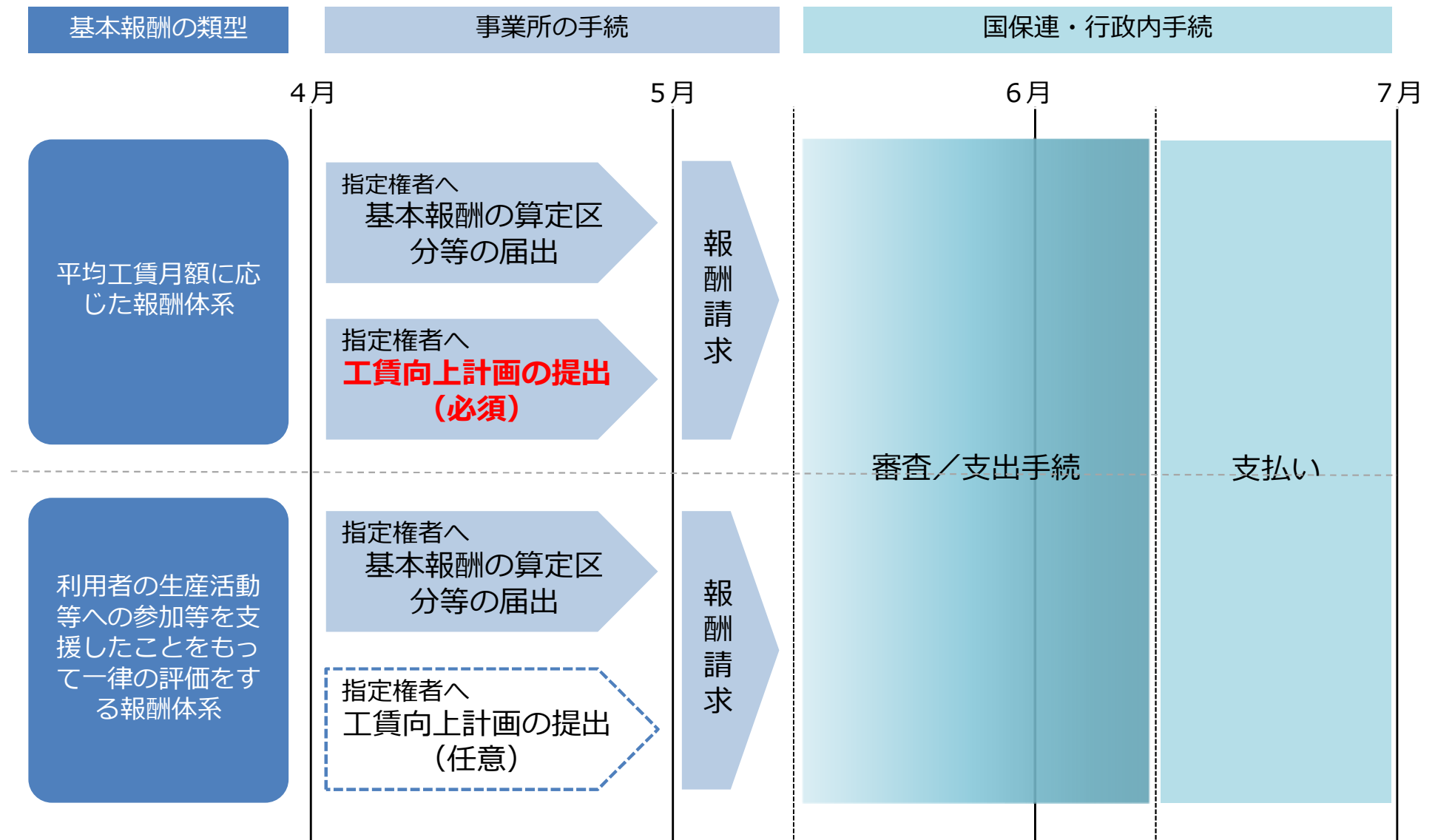
- 高齢のため、継続できなくなった養鶏場を引き継ぎ鶏卵の生産。鶏ふんを使った自家製堆肥による土作りなども行い、耕作放棄地を活用した農場で農薬を使わない野菜作りを行っている。
- 直売店やネット通販、車による移動販売も行い、売上げ確保に努めている。外出が困難な地域住民にとって、買い物支援の役割も担っている。
- 精神障害のある約30人の利用者が、それぞれの適性と体調を判断しつつ、就労に必要な体力、忍耐力、チームワークを養いながら作業している。
- 地元の農家から請負で作業を行う「施設外就労」に取り組むことで、地域の農業を支えている。



報酬体系の類型化と報酬上の評価（イメージ）



届出と報酬請求の流れ（イメージ）



【論点3】就労継続支援における一般就労への移行の促進について

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、次のとおり、検討の方向性を示したところ。

（第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料2 P23、57より）

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。

- 第101回社会保障審議会障害者部会（10月19日）においては、別紙（→P7）のような意見があった。

論 点

- 一般就労への移行への更なる評価について、どのように考えるか。

検討の方向性

- 基本報酬において高い報酬区分にある就労継続支援事業所が、賃金・工賃向上の取組とともに、一般就労への移行支援に取り組み、それを実現することは、当該支援において相当の労力を要するのではないか。
- このため、一般就労への移行については、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価とするほか、更なる評価として、基本報酬における報酬区分と連動した加算を創設することを検討してはどうか。
- 具体的には、更なる評価については、就労移行支援体制加算のようにすべての事業所を一律に評価するのではなく、基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算としてはどうか。 （→P32）

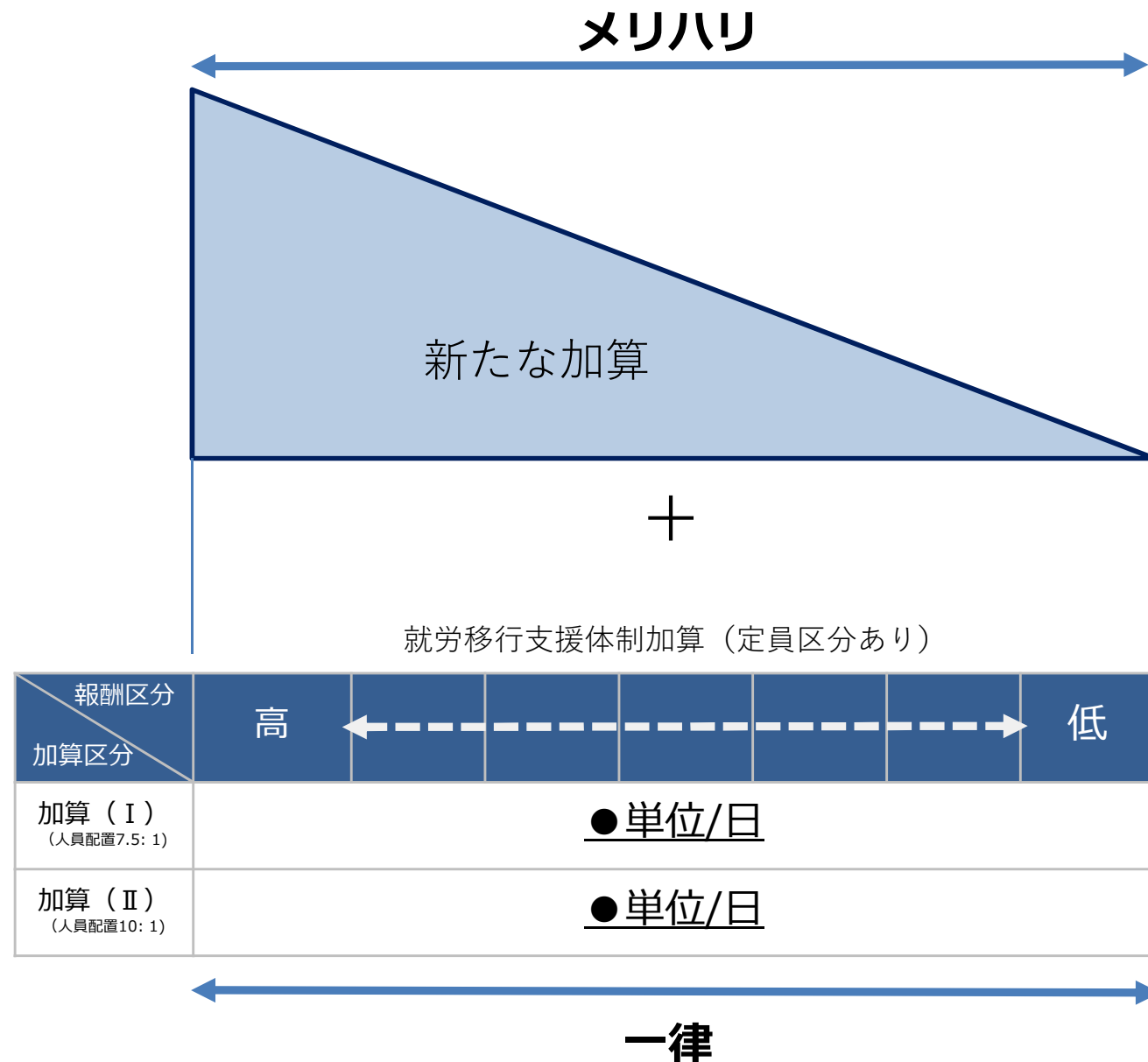
一般就労への移行に係る更なる評価（イメージ）

【更なる評価】

現行の就労移行支援体制加算に加えて、基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算として創設してはどうか

【現行】

就労継続支援等を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算



【論点4】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について（横断事項）

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、次のとおり、検討の方向性を示したところ。

（第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料3P2より）

- 新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、各事業所とそこを利用する障害者への影響をできる限り小さくしていくことが重要である。このため、今年度（令和2年度）における各サービスの実績への影響を踏まえ、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。
- 同検討チームにおいては、別紙（→P5）のような意見があった。
また、第101回社会保障審議会障害者部会（10月19日）においては、別紙（→P7）のような意見があった。
- 今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により経済全般への影響も大きく、基本報酬に直結する各サービスの実績にも影響が出ている中で、各事業所が経営の見通しをつける上でも、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出について早期に具体的な方針を示して欲しいといった声もある。

論 点

- 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出について柔軟な取扱いを検討する場合、各サービスについて基本報酬等の見直しを別途検討している中で、具体的な算出方法についてどう考えるか。

【論点 4】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について（横断事項）

検討の方向性

- 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討することとしているが、新型コロナウイルス感染症の影響度合いに鑑み、現在検討している方向性で見直しを進めた場合を仮定し、具体的な算出方法を示してはどうか。
- 具体的には、次のような算出方法を想定しているものであり、各サービスともこれを踏まえつつ、今後の基本報酬等の見直し内容を受け、更に精査を重ねてはどうか。（→P35）
 - ・ 就労移行支援については、「標準利用期間が2年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去2年間の実績を踏まえたものとすることを検討」していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度及び令和元年度」又は「令和元年度及び令和2年度」のどちらか一方の実績を用いて算出
 - ・ 就労定着支援については、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価することを検討していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度～令和元年度（2年間）」又は「平成30年度～令和2年度（3年間）」のどちらか一方の実績を用いて算出
 - ・ 就労継続支援A型については、「1日の平均労働時間」を主軸とした複数の評価項目における評価を検討しているところであり、令和3年度の報酬算定にあたっては、評価の主軸である「1日の平均労働時間」については「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和2年度」のいずれかの実績を、それ以外の評価項目については基本的には「令和2年度」の実績を用いて算出
 - ・ 就労継続支援B型については、引き続き「平均工賃月額」で評価することも検討していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和2年度」のいずれかの実績を用いて算出

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえた今後の実績算定の取扱いについて（案）

【令和３年度にかかる報酬の取扱い】

※ 令和４年度以降にかかる報酬の取扱いについては改めて検討

サービス	現行の取扱い	現在検討中の見直し内容	柔軟な取扱い（案）
就労移行支援	前年度の就労定着率の実績を踏まえて評価	過去2年間の就労定着率の実績を踏まえて評価	①「令和元年度～令和２年度」 ②「平成30年度～令和元年度」 いずれかの就労定着率の実績で評価
就労定着支援	過去3年間の支援期間の就労定着率の実績を踏まえて評価		①「平成30年度～令和元年度（２年間）」 ②「平成30年度～令和２年度（３年間）」 いずれかの支援期間の就労定着率の実績を用いて算出
就労継続支援 A型	前年度の1日の平均労働時間の実績を踏まえて評価	前年度の複数の評価項目の実績を踏まえて評価	1日の平均労働時間は ①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和２年度」 いずれかの実績を用いて算出 それ以外の評価項目は基本的には「令和２年度」の実績を用いて算出
就労継続支援 B型	前年度の平均工賃月額の実績を踏まえて評価		①「平成30年度」 ②「令和元年度」 ③「令和２年度」 いずれかの平均工賃月額の実績で評価 ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合