

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第13回 (H29.10.31)	資料3

就労継続支援A型、B型に係る報酬・基準について

1. 就労継続支援A型

前回（第9回検討チーム）の議論における主な意見について

- 障害のある方は、一般の方よりも老化が進む年齢が低いと言われたりして、雇用が困難になっているけど、解雇するわけにも当然いかないということがあるので、利用者の障害の程度に関しても少し加味できるような仕組みがあるといいのではないか。

就労継続支援A型の報酬・基準に係る論点

就労継続支援A型に係る論点

論点1 基本報酬

論点2 新規事業所・既存事業所の基本報酬

論点3 賃金向上のための指導員を配置した場合の加算の評価

【論点1】 基本報酬

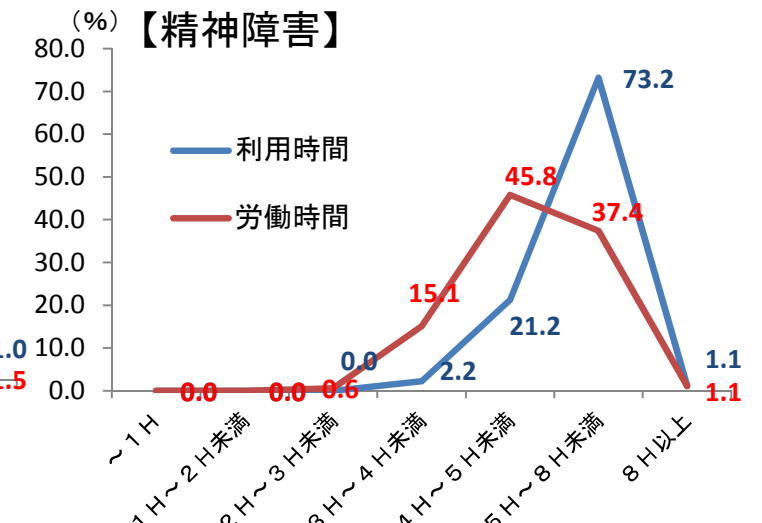
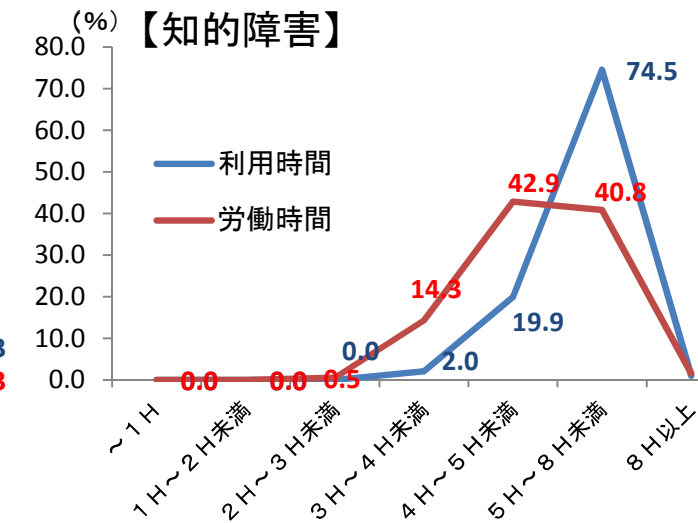
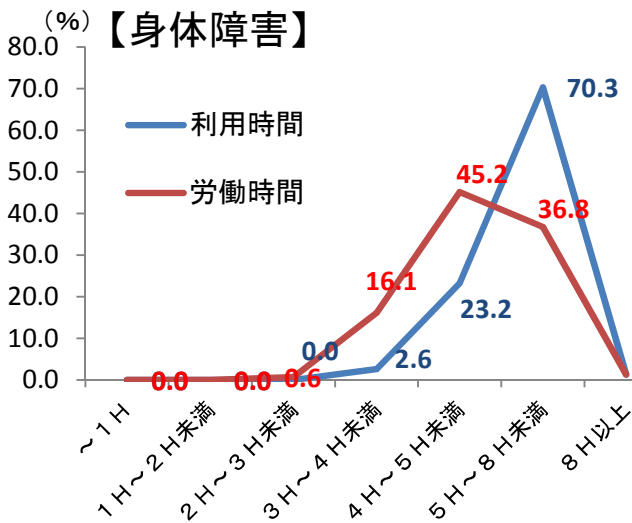
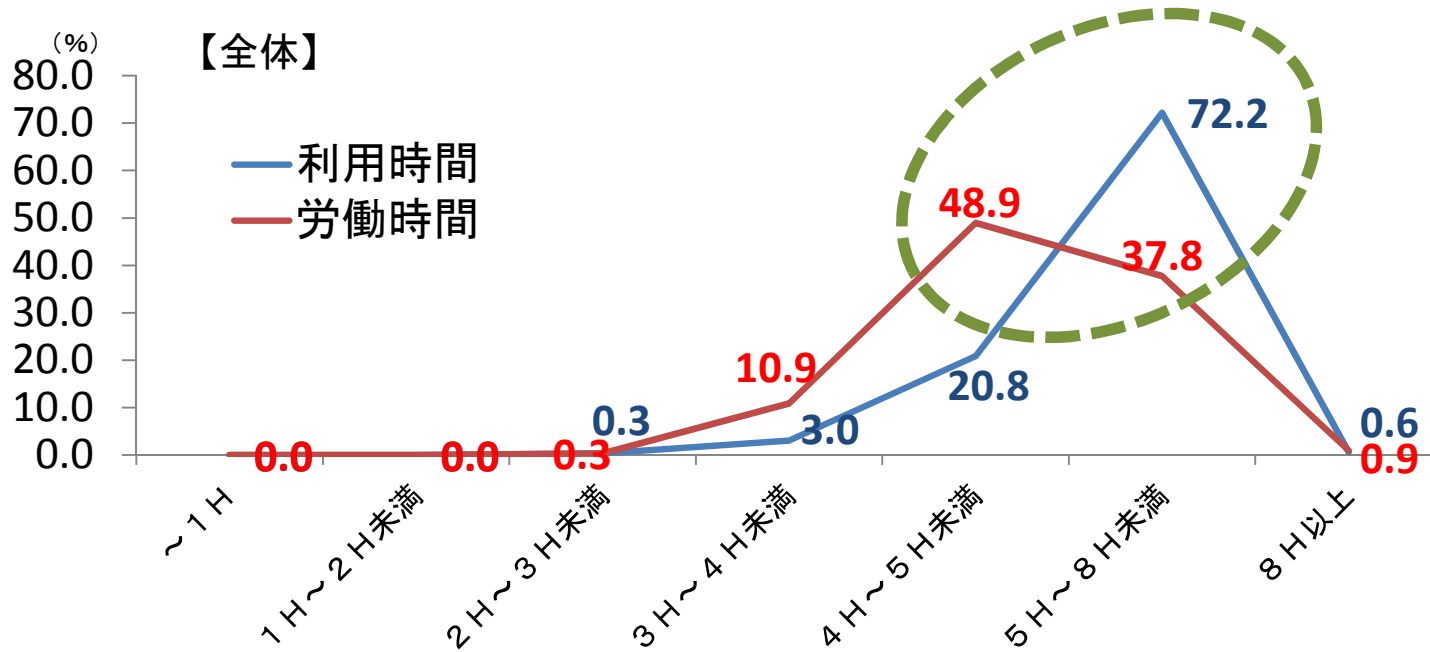
- 平均賃金、平均労働時間、その他活動実績に応じたメリハリの効いた報酬を設定してはどうか。その際、高実績をあげるのが難しい利用者への配慮を設けてはどうか。



- 最低賃金を遵守すれば、労働時間の増加は利用者の賃金増加につながることや、労働時間が長いほど、利用者に対する事業所としての支援コストがかかることが考えられ、平均労働時間に応じたメリハリのある報酬を設定してはどうか。これに伴い、現行の短時間利用減算は廃止してはどうか。
- 就労継続支援A型事業所として、利用者に対して行う「サービス管理責任者等との面談による振り返りの時間」(労働時間として算定しないもの)については、報酬算定上の労働時間に含めないこととしてはどうか。また、36協定等により法定労働時間を超えた時間外労働をさせている場合でも、報酬上の評価は行わないこととしてはどうか。
- 精神障害者については、長時間の労働が困難との意見があるが、障害福祉サービス等報酬改定検証調査(平成29年度調査)速報値によると、就労継続支援A型を利用する精神障害者の労働時間は身体・知的障害者の労働時間と差異はないため、他の障害種別と同様に平均労働時間に応じた報酬設定としてはどうか。なお、一定期間に限り、現行の短時間利用減算と同様に、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労働となってしまった場合に平均労働時間の算出から除外などの配慮を検討してはどうか。
- また、最低賃金減額特例を適用している利用者が一定割合以上いる場合、新たな減算を設けてはどうか。

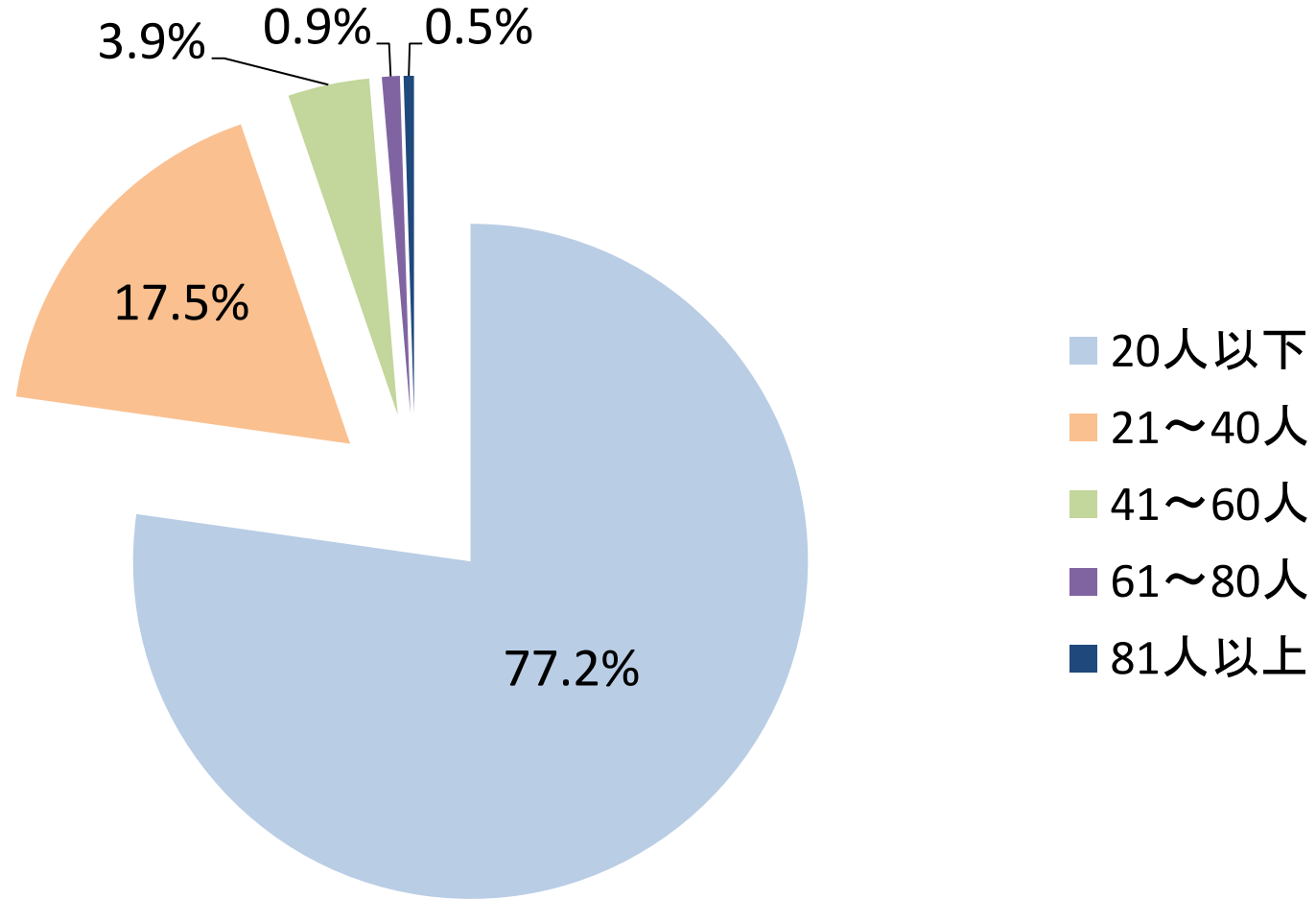
就労継続支援A型事業所における利用時間と労働時間の差異

○ 障害別に利用時間と労働時間を比べると大きな差異がないが、労働時間より利用時間が長い傾向にある。



就労継続支援A型事業所の定員分布

○ 就労継続支援A型事業所は定員が20人以下の小規模な事業所が77.2%を占めている。



【出典】国保連データ(平成29年3月サービス提供分)

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すとともに、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ヵ月間において、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ヵ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い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る場合

⇒ 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。

運営主体別・就労継続支援A型における最低賃金減額特例対象者数

○ 就労継続支援A型事業所における雇用契約締結利用者のうち、8.2%が最低賃金減額特例対象者となっている。

	雇用契約締結利用者数(人)	減額特例対象者数(人)	減額特例対象者の割合(%)
社会福祉法人	6,819	1,429	20.9%
営利法人	18,795	699	3.7%
特定非営利活動法人	6,294	538	8.5%
その他	4,298	317	7.3%
合計	36,206	2,983	8.2%

【論点2】 新規事業所・既存事業所の基本報酬

- 新規事業所の基本報酬体系の適用をどうするか。また、既存事業所の新たな基本報酬体系の適用に経過措置を設けるか。



- 新たな報酬体系適用後の新規事業所及び新規設置後1年を経過しない既存事業所については、設置から1年間を経過するまでの間、実績を出せない事業所の安易な参入を防止する観点から、現行の基本報酬と同程度以下の基本報酬を算定することとしてはどうか。
- 1年以上実績のある既存事業所については、新たな報酬体系の適用に経過措置は設けず、平成29年度1年間の実績を用いて、新たな基本報酬体系を適用することとしてはどうか。

【論点3】賃金向上のための指導員を配置した場合の評価

- 生産活動収入の向上に資する販路の拡大、付加価値のある商品の開発などが就労継続支援A型には求められることから、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を参考に、賃金向上のための指導員を配置した場合の評価を考えてはどうか。

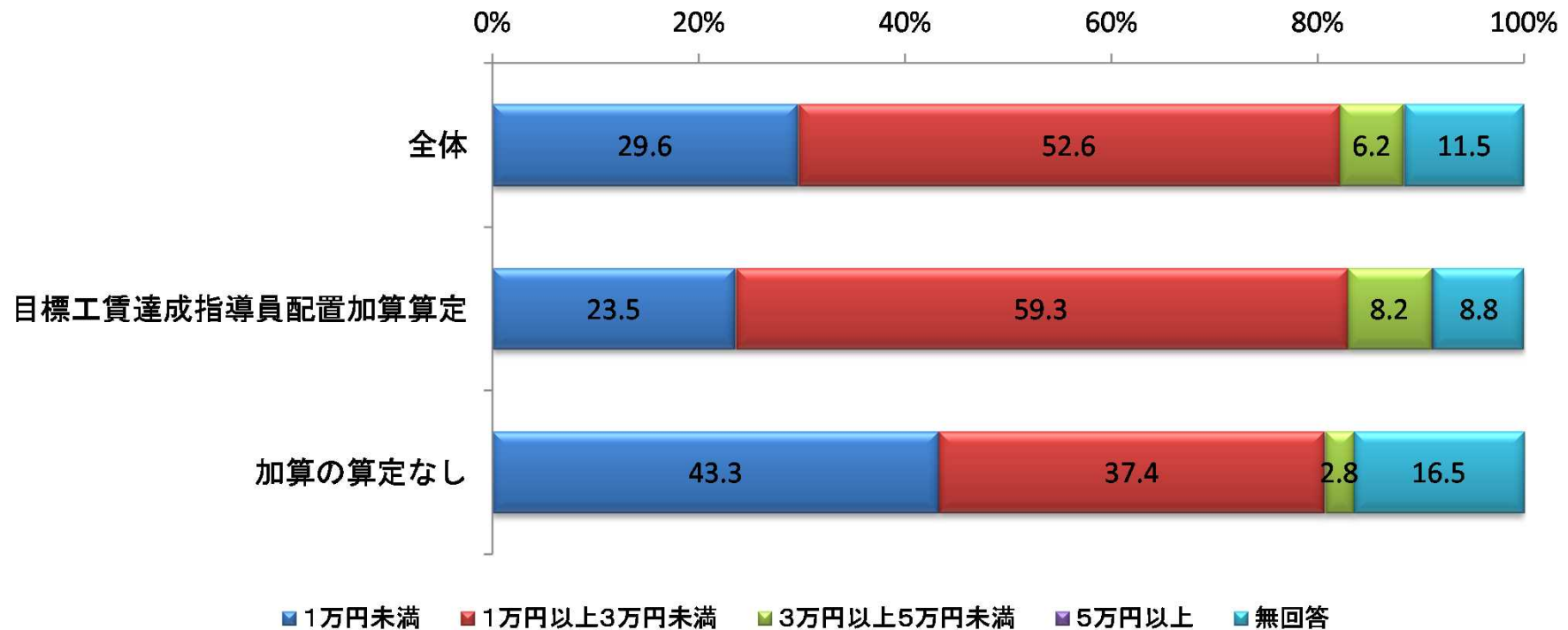


- メリハリのある報酬を「平均労働時間」に基づき設定するその趣旨は、利用者の平均賃金を増加させることにあり、利用者の労働時間を増加させつつ、最低賃金以上の賃金を支払うためには、相応の生産活動を行うことが必要であること、また、目標工賃達成指導員配置加算を算定している就労継続支援B型事業所は配置のない事業所に比べて約5千円以上平均工賃が高いことから、就労継続支援B型の目標工賃達成指導員配置加算を参考に、賃金向上のための指導員を配置した場合の加算を創設してはどうか。
- 加算の要件としては、生産活動収入を増やすための販路拡大、商品開発、労働時間の増加等や、キャリアアップの仕組みを導入していることにより利用者の賃金向上を図るための「賃金向上計画」(経営改善計画書を提出している事業所は経営改善計画書で代替。)を作成し、当該計画の達成に向けて取り組むための指導員を常勤換算方法で1以上配置等している場合に評価してはどうか。(就労継続支援B型の目標工賃達成指導員配置加算を参考とした要件を検討。)

目標工賃達成指導員配置加算の算定有無別の平均月額工賃の状況について

- 就労継続支援B型における目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所は算定していない事業所に比べて、約5千円程度平均月額工賃が高い傾向にある。
- また、目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所のほうが、加算を算定していない事業所に比べ高い工賃実績を上げている傾向がある。

	全体	目標工賃達成指導員 配置加算算定あり	加算の算定なし
N=	789	469	268
平均値 (円/人月)	15,057	16,551	11,698
中央値 (円/人月)	13,171	14,579	9,737



目標工賃達成指導員配置加算について

- 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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成18年厚生労働省告示523号）

第14 就労継続支援B型

14 目標工賃達成指導員配置加算

イ	利用定員が20人以下	89単位
ロ	利用定員が21人以上40人以下	80単位
ハ	利用定員が41人以上60人以下	75単位
ニ	利用定員が61人以上80人以下	74単位
ホ	利用定員が81人以上	72単位

注 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）を常勤換算方法で1人以上配置し、当該指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が別に厚生労働省大臣で定める施設基準に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援B型事業所等において、指定就労継続支援B型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算する。

- 厚生労働省大臣が定める施設基準（平成18年厚生労働省告示第551号）

六 指定就労継続支援B型の施設基準

- ロ 介護給付費等単位数表14の14の目標工賃達成指導員配置加算を算定すべき指定就労継続支援B型等の施設基準

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型事業所等であって、当該指定就労継続支援B型事業所等に置くべき職業指導員等の数に、介護給付費等単位数第14の14の注に規定する目標工賃指導員の数を加えた総数が、常勤換算方法で、利用者の数を六で除した数以上であること

キャリアアップ制度の有無と月額賃金の状況

- 就労継続支援A型事業所でもキャリアアップの仕組みがある事業所が約35%ある。
- キャリアアップの仕組みがある事業所のほうが、仕組みのない事業所より月額賃金が高い傾向にある。

	全体	仕組みがあり、 キャリアアップした 利用者がいる	仕組みはあるが、 キャリアアップした 利用者はいない	仕組みはない
事業所数	280	72(25.7%)	27(9.6%)	181(64.6%)
月額賃金 (平均値)	67,852円	69,506円	69,534円	67,016円
月額賃金 (中央値)	65,321円	67,419円	67,907円	63,042円

2. 就労継続支援B型

前回（第9回検討チーム）の議論における主な意見について

- 就労継続支援B型の利用者は収入を気にしている方もいれば、行き先、居所ということで考えている方もいらっしゃる。いわゆるその人の生きがいという意味での位置づけもあるので、生産活動が困難な者を積極的に受け入れている場合の配慮をしていただきたい。
- 工賃実績に応じたメリハリをつけた報酬設定にすることは、基本的に賛成。
- 工賃だけで評価されると、高い工賃を上げるために、自立支援給付を充てるとかは本末転倒になる。自立支援給付を工賃に充てるとするのは、職員の給料が低かったり、従業員が少なかったりすることになるので、もう少し細かく見た評価が必要なのではないか。
- 精神障害の方の場合、若い方だと障害支援区分3以上でないと生活介護を利用できないことがあって、利用できるサービスの選択肢がどうしても狭いということがあり、就労だけを目的に利用されている方ばかりではない。

就労継続支援B型の報酬・基準に係る論点

就労継続支援B型に係る論点

論点1 基本報酬

論点2 新規事業所・既存事業所の基本報酬

【論点1】 基本報酬

- 平均工賃、その他活動実績に応じたメリハリの効いた報酬を設定してはどうか。その際、高実績をあげるのが難しい利用者への配慮を設けてはどうか。



- 利用者に低工賃の生産活動を行わせるよりも高工賃の生産活動を行わせる方が、利用者の生産活動への支援等に労力を要すると考えられることから、平均工賃に応じたメリハリのある報酬とする。なお、毎日利用できない方や、生産活動を必ずしも十分に行うことができない方も一定程度利用していることから、メリハリについては緩やかに設定することとしてはどうか。

その際、利用者に対する工賃の支払いについて、自立支援給付費を充ててはならないという現行のルールを改めて徹底することが必要。

- 平均工賃に応じたメリハリのある報酬設定とすることから、目標工賃達成加算等を見直してはどうか。
- 十分な生産活動ができない重度の利用者等については、平均工賃算出の利用者から除外することを検討してはどうか。
- 中山間地域や低所得者の多い地域で、高齢者への配食・見守りなど、地域の高齢者の日常生活を支える取組を行っている場合、生産活動収入を増やすことが難しいという現状もあることから、自治体からの補助や委託で高齢者への配食・見守りなどを実施している場合は生産活動収入として計上することとしてはどうか。

【論点2】 新規事業所・既存事業所の基本報酬

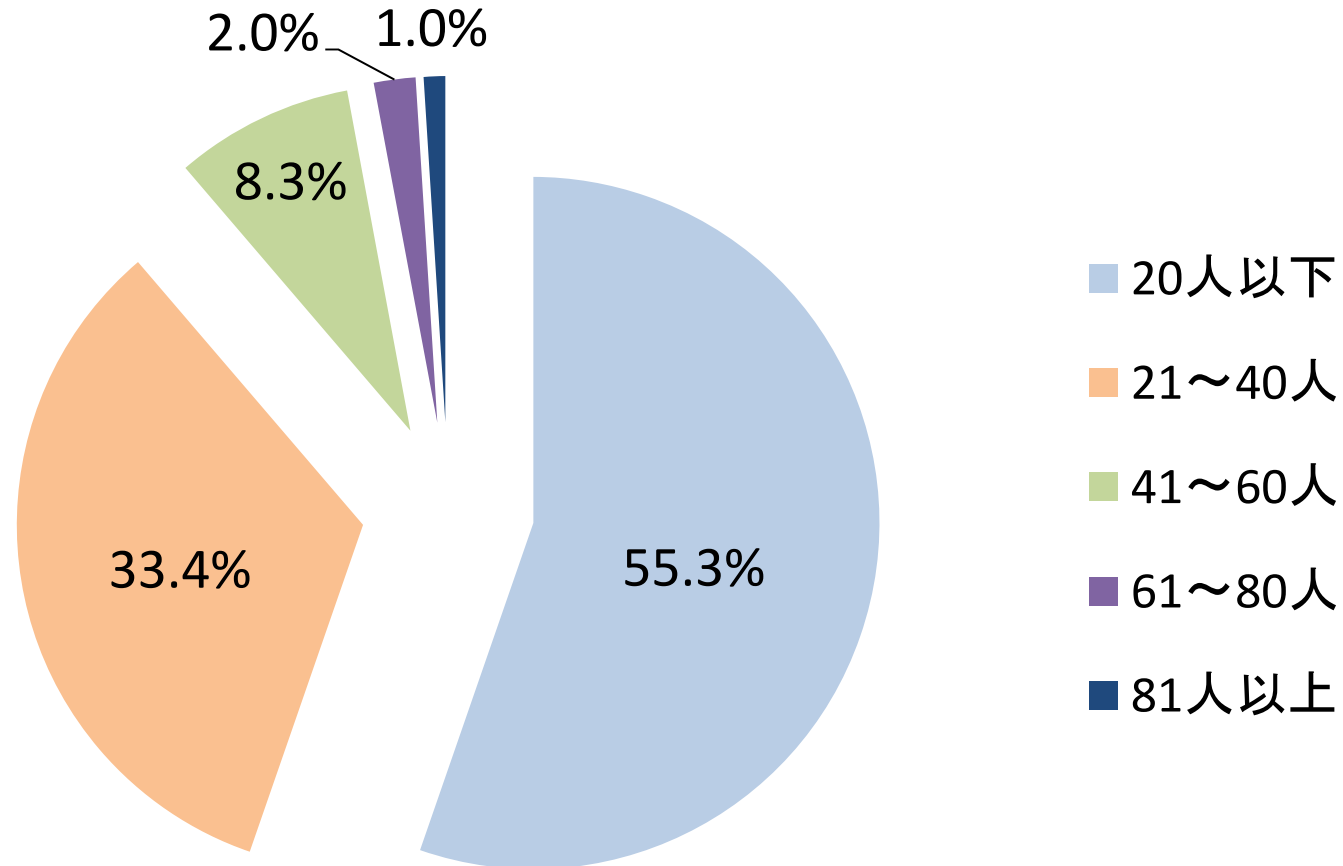
- 新規事業所の基本報酬体系の適用をどうするか。また、既存事業所の新たな基本報酬体系の適用に経過措置を設けるか。



- 新たな報酬体系適用後の新規事業所及び新規設置後1年を経過しない既存事業所については、設置から1年間を経過するまでの間、実績を出せない事業所の安易な参入を防止する観点から、現行の基本報酬と同程度以下の基本報酬を算定することとしてはどうか。
- 1年以上実績のある既存事業所については、新たな報酬体系の適用に経過措置は設けず、平成29年度1年間の実績を用いて、新たな基本報酬体系を適用することとしてはどうか。

就労継続支援B型の定員分布

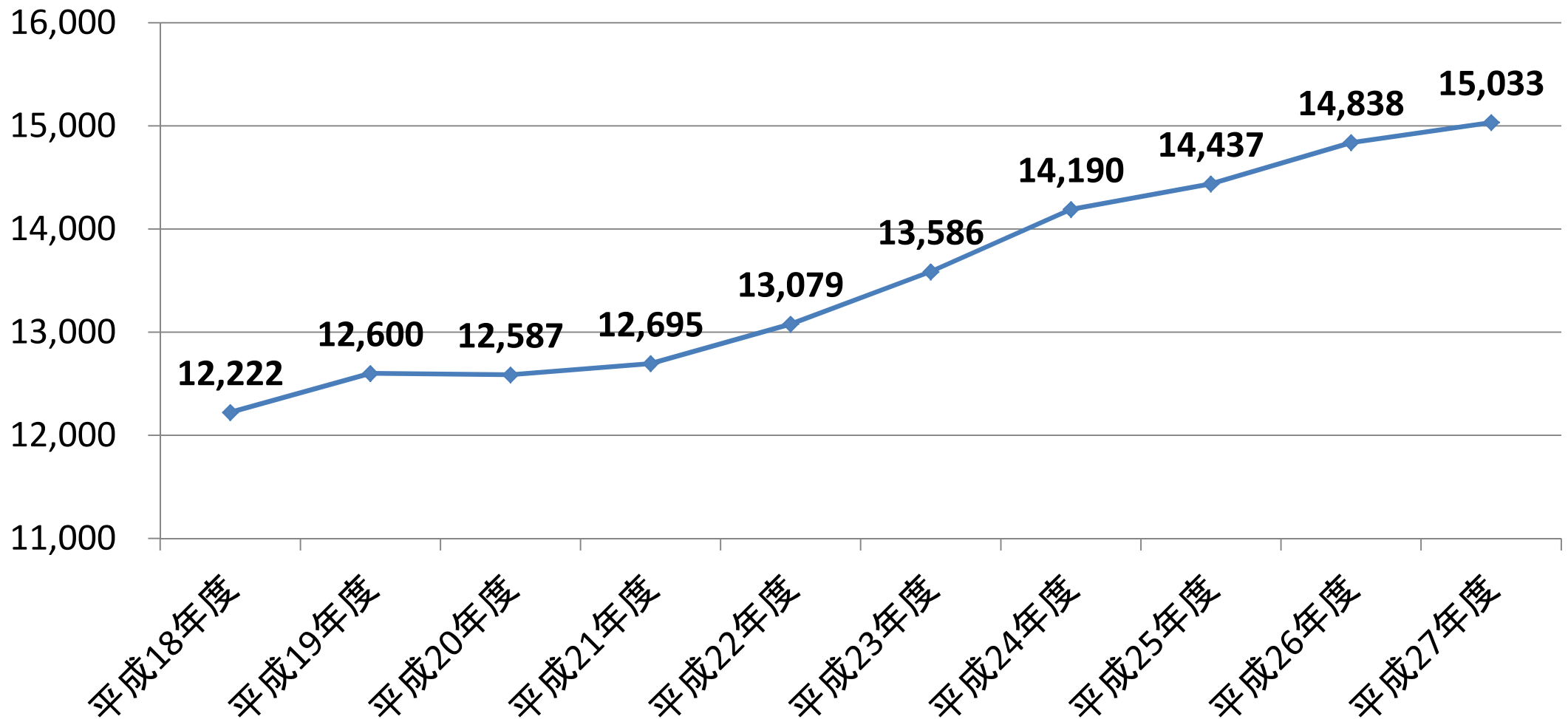
○ 就労継続支援B型は定員20人以下の事業所が約6割と最も多く、次いで21人以上40人以下の事業所が約3割となっている。



【出典】国保連データ(平成29年3月サービス提供分)

就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

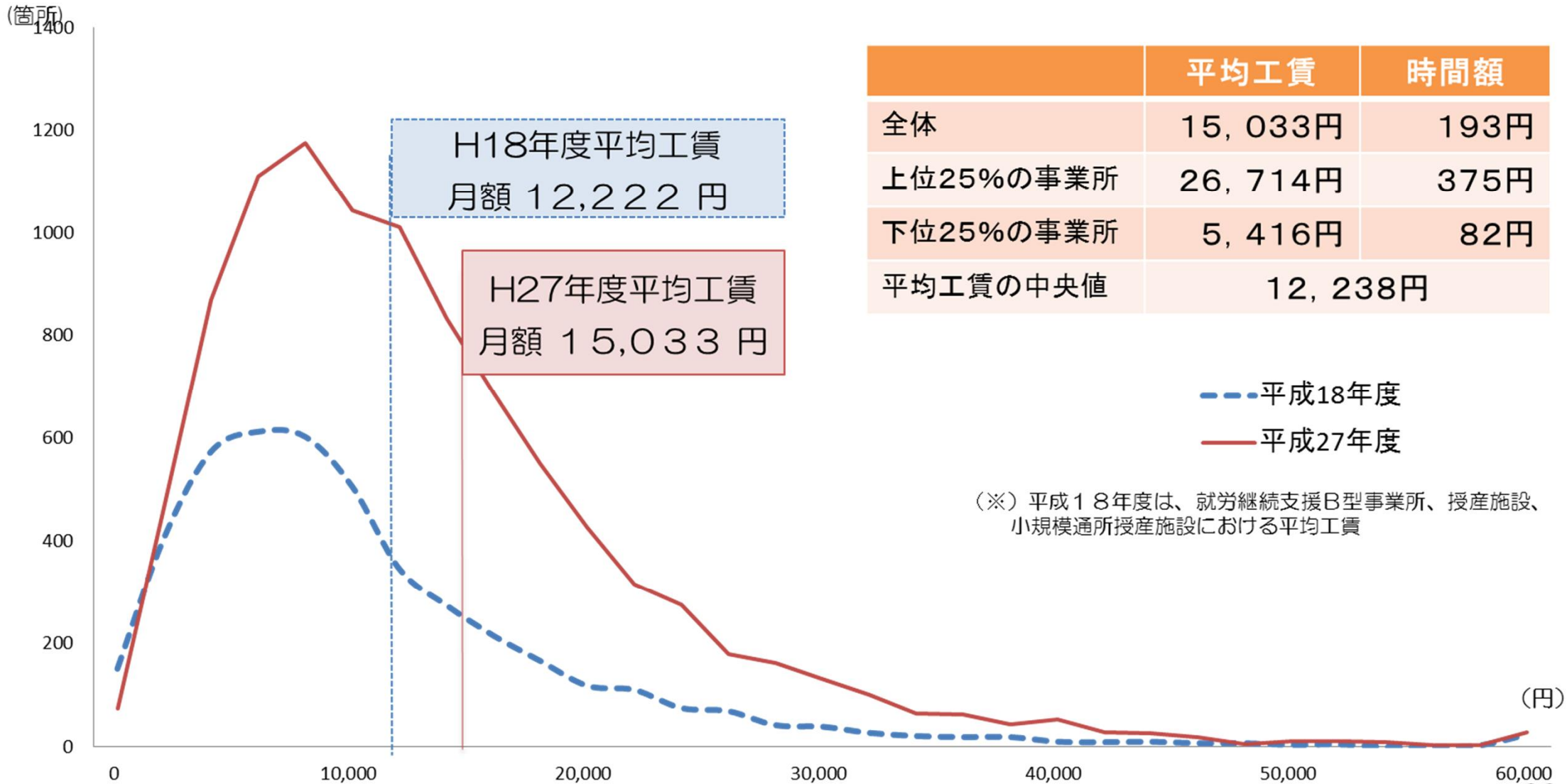
○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から21.4%上昇している。



(※) 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

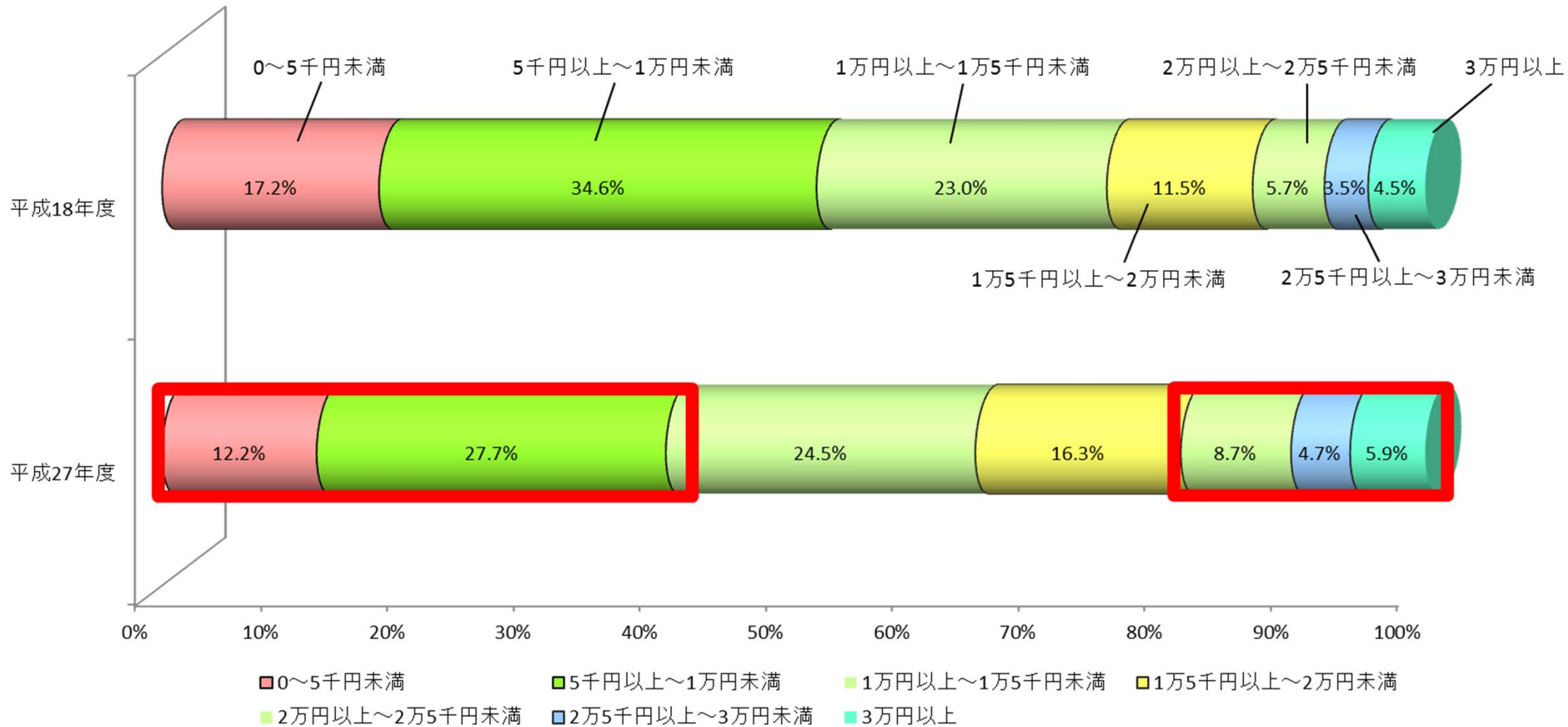
就労継続支援B型における平均工賃の状況

- 平成27年度の利用者1人当たりの平均工賃月額、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

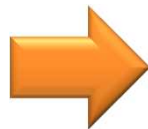
事業所における工賃向上に向けた取組を推進するため、新たな加算区分を創設するとともに、現行加算の要件見直しと加算単位数を引き上げる。

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