

【令和6年3月】

令和5年度 集団指導資料 (就労系)

倉敷市保健福祉局

指導監査課

社会福祉部障がい福祉課事業所指導室

○令和6年度障害福祉サービス等報酬改定における 主な改定内容

1. 就労移行支援事業の安定的な事業実施 P1
2. 就労継続支援A型の生産活動収支の改善と効果的な取組の評価 . . . P2
3. 就労継続支援B型の工賃向上と効果的な取組の評価 P3
4. 就労定着支援の充実 P5
5. 新たに創設される就労選択支援の円滑な実施 P6
6. 就労系サービスにおける横断的な改定事項 P8

○運営指導について

1. 令和5年度運営指導（実地指導）の実施について P9
2. 運営に関する指摘事項 P10
3. 報酬・加算に関する指摘事項 P23



就労移行支援事業所の利用定員規模の見直し

- 利用定員規模を見直し、定員10名以上からでも実施可能とする。

支援計画会議実施加算の見直し

- 地域の就労支援機関等と連携して行う支援計画会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。
- この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。

【現行】

【支援計画会議実施加算】 583単位/回
(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。



【見直し後】

【地域連携会議実施加算】 (Ⅰ) 583単位/回

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【地域連携会議実施加算】 (Ⅱ) 408単位/回

- ・利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う職業指導員、生活支援員又は就労支援員等が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて1月につき1回かつ1年につき4回を限度とする。

就労継続支援 A 型の生産活動収支の改善と効果的な取組の評価

スコア方式による評価項目の見直し

- 経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を以下のように見直し。
 - ・ 労働時間の評価について、平均労働時間が長い事業所の点数を高く設定する。
 - ・ 生産活動の評価について、生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点する。
 - ・ 「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くするなど、各評価項目の得点配分の見直しを行う。
 - ・ 利用者が一般就労できるよう知識及び能力の向上に向けた支援の取組を行った場合について新たな評価項目を設ける。
 - ・ 経営改善計画書未提出の事業所及び数年連続で経営改善計画書を提出しており、指定基準を満たすことができていない事業所への対応として、新たにスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設ける。

【現行】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～80点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	5点～40点で評価
多様な働き方	利用者が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	0点～35点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～35点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価

【見直し後】

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～ <u>90</u> 点で評価
生産活動	前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価	<u>-20</u> 点～60点で評価
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	0点～ <u>15</u> 点で評価
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～ <u>15</u> 点で評価
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点～10点で評価
経営改善計画	経営改善計画の作成状況により評価	<u>-50</u> 点～0点で評価
利用者の知識及び能力向上	利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価	<u>0</u> 点～10点で評価

就労継続支援 B 型の工賃向上と効果的な取組の評価

平均工賃の水準に応じた報酬体系の見直し

- 平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を引上げ、低い区分の単価を引下げる。
- 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系について、収支差率を踏まえた基本報酬の設定。
- 多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置「6：1」の報酬体系を創設。

(1) 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	高工賃の事業所を更に評価	従業員配置 6 : 1 (新設) 定員20人以下の場合
4.5万円以上	↑ 単価 引上げ	平均工賃月額
3.5万円以上4.5万円未満		基本報酬
3万円以上3.5万円未満		4.5万円以上 837単位/日
2.5万円以上3万円未満		3.5万円以上4.5万円未満 805単位/日
2万円以上2.5万円未満		3万円以上3.5万円未満 758単位/日
1.5万円以上2万円未満		2.5万円以上3万円未満 738単位/日
1万円以上1.5万円未満		2万円以上2.5万円未満 726単位/日
1万円未満		1.5万円以上2万円未満 703単位/日
	↓ 単価 引下げ	1万円以上1.5万円未満 673単位/日
		1万円未満 590単位/日
		+
		【目標工賃達成加算】(新設) 10単位/日
		目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所が、工賃向上計画に基づき、工賃が実際に向上した場合の評価。
		重度者支援体制加算(現行) 22~56単位/日

(2) 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

従業員配置 7.5 : 1 定員20人以下の場合	
定員	基本報酬
20人以下	【現行】 556単位/日
	【見直し後】 530単位/日
+ 従業員配置 6 : 1 (新設) 定員20人以下の場合	
20人以下	584単位/日
+	
加算	
ピアサポート実施加算(現行) 100単位/月	
地域協働加算(現行) 30単位/日	
重度者支援体制加算(現行) 22~56単位/日	
- 【短時間利用減算】(新設) 所定単位数の70%算定	
利用時間が4時間未満の利用者が全体の5割以上である場合(個別支援計画で一般就労等に向けた利用時間延長のための支援が位置付けられ、実際に支援を実施した場合、又は短時間利用となるやむを得ない理由がある場合は利用者数の割合の算定から除外)	
減算	

平均工賃月額の算定方法の見直し

- 障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入する。

【現行】

- 前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。
- ア 前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出
- イ 前年度に支払った工賃総額を算出
- ウ 工賃総額(イ)÷工賃支払対象者の総数(ア)により1人当たり平均工賃月額を算出
- ※ただし、障害基礎年金1級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

【見直し後】

【新算定式】

$$\text{年間工賃支払総額} \div (\text{年間延べ利用者数} \div \text{年間開所日数}) \div 12 \text{月}$$

※ 上記算定式の導入に伴い、現行算定方式における除外要件は廃止

【目標工賃達成指導員配置加算の見直し】

旧	新																								
<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標工賃達成指導員を1人以上配置 (常勤換算) ・ 職業指導員及び生活支援員の総数が7.5:1以上 (常勤換算) ・ 目標工賃達成指導員、職業指導員及び生活支援員の数が6:1以上(常勤換算) ・ 目標工賃の達成に向けた取り組みを行う。 <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">利用定員</th> <th style="text-align: left;">報酬単価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20人以下</td> <td>89単位</td> </tr> <tr> <td>21人以上40人以下</td> <td>80単位</td> </tr> <tr> <td>41人以上60人以下</td> <td>75単位</td> </tr> <tr> <td>61人以上80人以下</td> <td>74単位</td> </tr> <tr> <td>81人以上</td> <td>72単位</td> </tr> </tbody> </table>	利用定員	報酬単価	20人以下	89単位	21人以上40人以下	80単位	41人以上60人以下	75単位	61人以上80人以下	74単位	81人以上	72単位	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標工賃達成指導員を1人以上配置 (常勤換算) ・ <u>職業指導員及び生活支援員の総数が6:1以上</u> (常勤換算) ・ <u>目標工賃達成指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が5:1以上</u>(常勤換算) ・ 目標工賃の達成に向けた取り組みを行う。 <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">利用定員</th> <th style="text-align: left;">報酬単価</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20人以下</td> <td><u>45単位</u></td> </tr> <tr> <td>21人以上40人以下</td> <td><u>40単位</u></td> </tr> <tr> <td>41人以上60人以下</td> <td><u>38単位</u></td> </tr> <tr> <td>61人以上80人以下</td> <td><u>37単位</u></td> </tr> <tr> <td>81人以上</td> <td><u>36単位</u></td> </tr> </tbody> </table>	利用定員	報酬単価	20人以下	<u>45単位</u>	21人以上40人以下	<u>40単位</u>	41人以上60人以下	<u>38単位</u>	61人以上80人以下	<u>37単位</u>	81人以上	<u>36単位</u>
利用定員	報酬単価																								
20人以下	89単位																								
21人以上40人以下	80単位																								
41人以上60人以下	75単位																								
61人以上80人以下	74単位																								
81人以上	72単位																								
利用定員	報酬単価																								
20人以下	<u>45単位</u>																								
21人以上40人以下	<u>40単位</u>																								
41人以上60人以下	<u>38単位</u>																								
61人以上80人以下	<u>37単位</u>																								
81人以上	<u>36単位</u>																								

【目標工賃達成加算の新設】

- ・ 10 単位/日

目標工賃達成指導員配置加算の対象となる指定就労継続支援B型事業所等が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するとともに、当該計画に掲げた工賃目標を達成した場合に加算する。

基本報酬の設定等

- **実施主体の追加**
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業を行う者を追加する。
- **就労移行支援事業所等との一体的な実施**
 - ・ 本体施設のサービス提供に支障がない場合、就労移行支援事業所の職業指導員等の直接処遇職員が就労定着支援に従事した勤務時間を、就労定着支援員の常勤換算上の勤務時間に含める。
- **就労定着率のみを用いた報酬体系**
 - ・ 利用者数と就労定着率に応じた報酬体系ではなく、就労定着率のみに応じた報酬体系とする。



【現行】

利用者数
20人以下
21人以上40人以下
41人以上



就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満



【見直し後】 ※利用者数は加味せず

就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満

【支援体制構築未実施減算】 【新設】
所定単位数の90%算定

就労定着支援終了にあたり、企業による職場でのサポート体制や職場定着に向けた生活面の安定のための支援が実施されるよう、適切な引き継ぎのための体制を構築していない場合について、減算する。

定着支援連携促進加算の見直し

- 地域の就労支援機関等と連携して行うケース会議の実施を促進する観点から、会議前後にサービス管理責任者と情報を共有することを条件に、サービス管理責任者以外の者が出席する場合でも加算の対象とする。
- この加算は地域の就労支援機関等と連携することにより、地域のノウハウを活用し支援効果を高めていく取組であることから、名称を「地域連携会議実施加算」に変更する。

【現行】

【定着支援連携促進加算】 579単位/回
(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

- ・ 算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。



【見直し後】

【地域連携会議実施加算】 (I) 579単位/回

- ・ 算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【地域連携会議実施加算】 (II) 405単位/回

- ・ 利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う就労定着支援員が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(I)(II)合わせて1月につき1回かつ1年につき4回を限度とする。

新たに創設される就労選択支援の円滑な実施①

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。（令和7年10月1日施行）

対象者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
- 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。

基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 1210単位/日
- 特定事業所集中減算 200単位/月

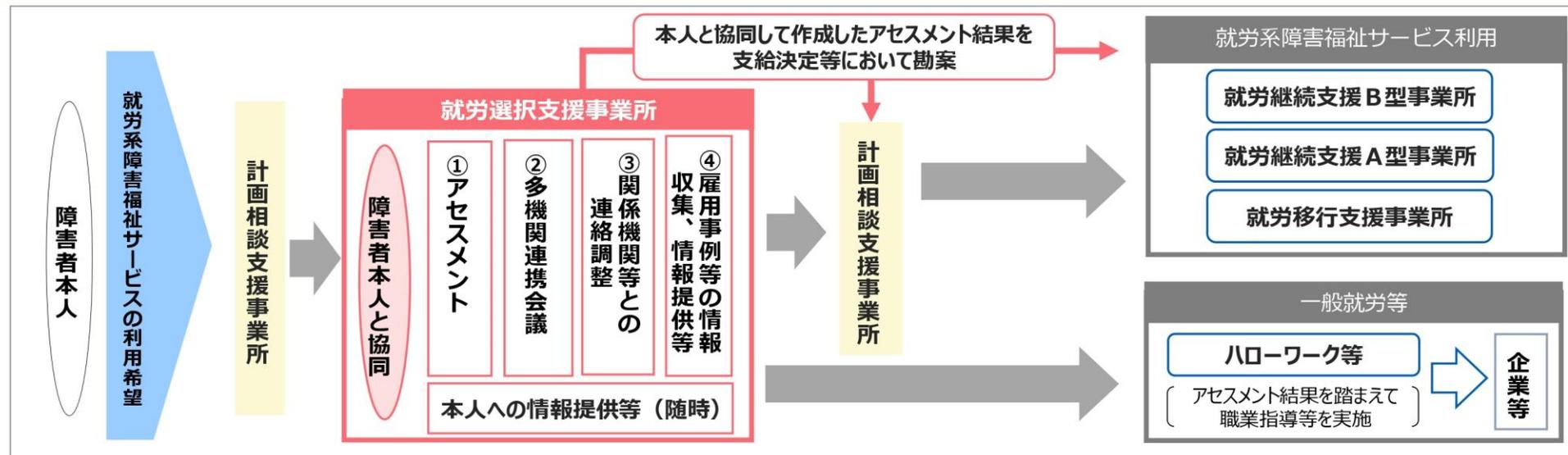
正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

支給決定期間

- 原則1ヶ月 1ヶ月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2ヶ月の支給決定を行う。

基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（アセスメント）を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて公共職業安定所等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。



新たに創設される就労選択支援の円滑な実施②

実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等

- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする。

従事者の人員配置・要件

- **就労選択支援員** 15：1以上
 - ・ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ※ 経過措置として、就労選択支援員養成研修開始から2年間は基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや就労支援に関して一定の経験を有していることを要件とする。
 - ※ 基礎的研修の実施状況を踏まえ、当面の間（令和9年度末までを想定）は、現行の就労アセスメントの実施等について一定の経験を有し、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。
 - ・ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。



特別支援学校における取扱い

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

就労系サービスにおける横断的な改定事項

①就労系障害福祉サービスを一時的に利用する際の評価 【就労継続支援A型、B型】

一般就労中の障害者が就労継続支援を一時的に利用する際の評価について、就労継続支援A型の基本報酬を算定する際のスコア評価項目における平均労働時間の計算や、就労継続支援B型の基本報酬を算定する際の平均工賃月額額の計算から、当該障害者の労働時間と工賃を除くこととする。

②施設外就労に関する実績報告書の提出義務の見直し【就労移行支援、就労継続支援A型、B型】

報酬請求に当たっては、施設外就労に関する実績について、事業所から毎月、市への提出は不要。

ただし、事業所には、施設外就労の実績記録書類を作成・保存することが義務付けされ、市で利用者の訓練状況等の実態把握が必要な場合には当該書類を確認することとする。

③基礎的研修開始に伴う対応【就労移行支援、就労定着支援】

令和7年度より独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が実施する基礎的研修（以下「基礎的研修」という。）が開始されることに伴い、就労移行支援事業所の就労支援員及び就労定着支援事業所の就労定着支援員は基礎的研修の受講が必須。

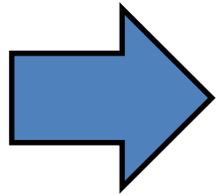
ただし、令和9年度までは経過措置として、基礎的研修を受講していない場合でも指定基準を満たすものとして取り扱う。

令和5年度運営指導（実地指導）の実施について

サービス種別	実施数	事業所数	実施割合
就労移行支援	3	10	30.0%
就労継続支援A型	7	26	26.9%
就労継続支援B型	28	77	36.4%
就労定着支援	2	5	40.0%
合計	40	118	33.9%

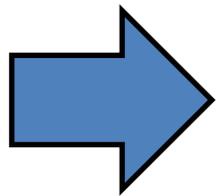
運営に関する指摘事項

定員の遵守について、利用定員を超えて、サービス（就労移行・A型・B型）の提供を行わないこと。



利用定員を超えた受入れについては、適正なサービスの提供が確保されることを前提とし、やむを得ない事情がある場合に限り可能とされていることに留意してください。

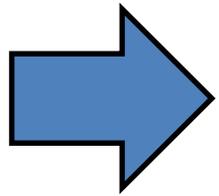
月ごとの勤務表を作成し、従業者の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、勤務場所、管理者との兼務関係等を明確にすること。



勤務体制を明確にすることで、人員基準を守った適切な人員配置ができていますか確認できます。

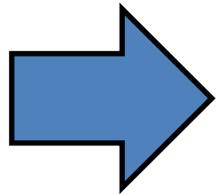
運営に関する指摘事項

運営規程の記載内容が現状と相違しているため修正すること。また、重要事項説明書と相違しているため、修正すること。



営業日、営業時間、通常の事業の実施地域等を変更した際には特に注意してください。また、運営規程と重要事項説明書の内容は整合性をとる必要があります。

重要事項説明書に提供するサービスの第三者評価の実施状況を記載すること

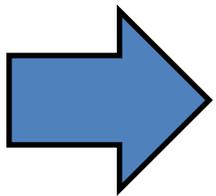


第三者評価とは事業所の提供するサービスの質について、公正・中立な第三者機関が、専門的かつ客観的な立場から評価を行い、インターネットで公表する制度です。重要事項説明書には、この第三者評価の実施の有無について記載する必要があります。

運営に関する指摘事項

事業所において感染症が発生し、又はまん延しないように、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

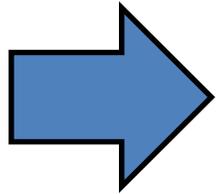
- ・ 感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会を定期的を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
- ・ 感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること
- ・ 従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的実施すること



共通編32ページにも記載しているとおり、令和5年度末で経過措置が終了します。3月末までに確実に体制を整備してください。

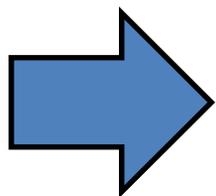
運営に関する指摘事項

感染症又は非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施し、非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画を策定し、当該計画に従い必要な措置を講ずるよう努めること。



共通編33ページにも記載しているとおり、令和5年度末で経過措置が終了します。3月末までに確実に体制を整備してください。

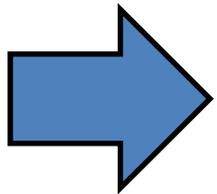
避難訓練については、想定される非常災害の種類に応じた方法等によって、定期的を実施すること。また、訓練の記録を整備すること。



非常災害時に命を守り、被害を最小限にとどめるためにも、必要な避難訓練を実施してください。なお、「災害対策における各種計画の比較」を共通編34ページに記載しています。

運営に関する指摘事項

- 虐待の発生又はその再発を防止するため、次に掲げる措置を講じること。
- ・虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的を開催するとともに、その結果について、従業員に周知徹底を図ること
 - ・従業員に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること
 - ・虐待防止のための措置を適切に実施するための担当者を置くこと

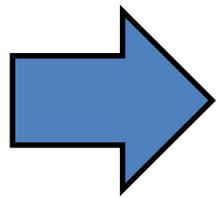


共通編49ページにも記載しているとおり、虐待防止のための措置を講じなければなりません。

運営に関する指摘事項

身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じること。

- ・身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的を開催するとともに、その結果について、従業員に周知徹底を図ること
- ・身体拘束等の適正化のための指針を整備すること
- ・従業員に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること



共通編50ページにも記載しているとおり、身体拘束等の適正化を図るための措置を講じなければなりません。なお、身体拘束等を行っていない場合でも委員会の開催等の措置を実施してください。

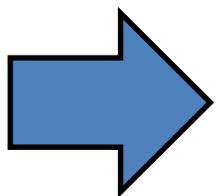
運営に関する指摘事項

アセスメントの記録からは実施者・実施方法が確認できなかったため、実施者・実施方法について記載すること。

個別支援計画について、以下の点を見直すこと。

- ・ 本人及び家族の意向を記載すること
- ・ 送迎や食事の提供を行っている場合は、個別支援計画に位置付けること
- ・ 施設外就労は、就労能力や賃金の向上及び一般就労への移行に資すると認められることが必要であるので、具体的な目標や作業内容等を位置付けること

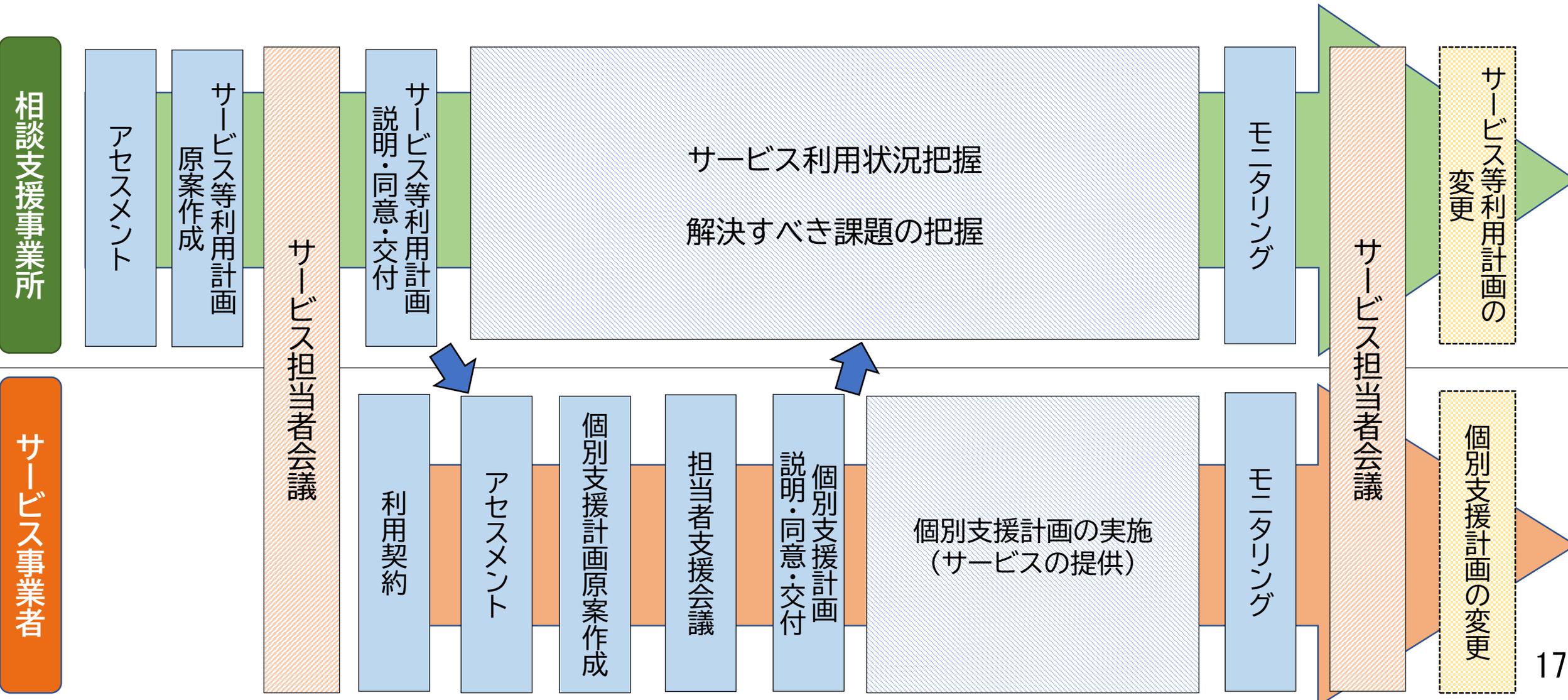
個別支援計画の原案について、サービス提供に当たる担当者を招集して会議を開催し、計画の原案の内容について意見を求めること。



サービス管理責任者の責務や計画作成に係る手順が、適正に実施されているかの見直しをお願いします。また、個別支援計画については、指定特定相談支援事業所にも交付することになりましたので、ご留意ください。

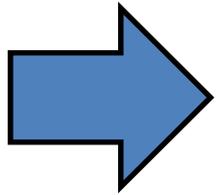
運営に関する指摘事項

指定特定相談支援事業所と障害福祉サービス事業者との関係



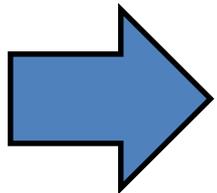
運営に関する指摘事項

利用者に支払う賃金の総額が、生産活動に係る事業の収入から必要な経費を控除した額以上になっている。（就労継続支援A型）



指定就労継続支援A型事業者は、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引き続き経営改善を行ってください。

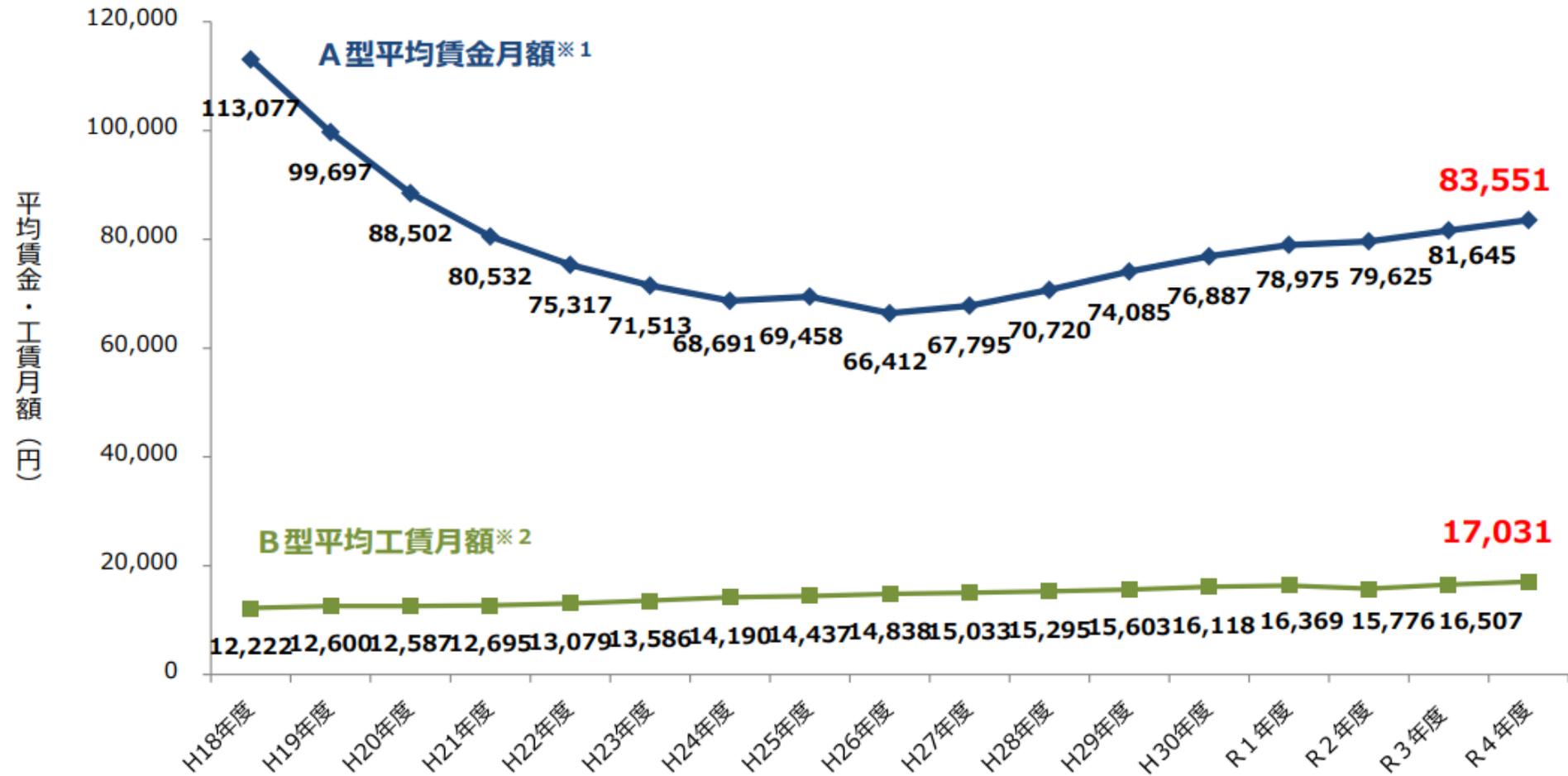
利用者に対して工賃の平均額等を通知していない。（就労継続支援B型）



年度ごとに、工賃の目標水準を設定し、当該工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知してください。

就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成27年度以降7年連続で増加となった。
- 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、令和 2 年度減少となったが、令和 3 年度以降は増加傾向である。



※1 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

※2 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

(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 都道府県別平均賃金月額

(単位：円)

都道府県	令和 3 年度	令和 4 年度	前年度比
北海道	78,362	81,779	104.4%
青森県	73,011	74,085	101.5%
岩手県	85,000	87,351	102.8%
宮城県	76,096	79,450	104.4%
秋田県	71,745	71,627	99.8%
山形県	81,814	83,023	101.5%
福島県	76,130	78,892	103.6%
茨城県	81,196	82,528	101.6%
栃木県	74,189	75,841	102.2%
群馬県	75,104	77,311	102.9%
埼玉県	74,901	80,440	107.4%
千葉県	78,830	78,090	99.1%
東京都	99,335	103,286	104.0%
神奈川県	91,494	92,140	100.7%
新潟県	76,636	78,241	102.1%
富山県	70,670	76,263	107.9%
石川県	75,189	79,271	105.4%
福井県	88,308	92,936	105.2%
山梨県	71,251	77,387	108.6%
長野県	86,983	87,055	100.1%
岐阜県	77,118	81,581	105.8%
静岡県	80,692	81,776	101.3%
愛知県	86,841	84,031	96.8%
三重県	77,608	80,238	103.4%

都道府県	令和 3 年度	令和 4 年度	前年度比
滋賀県	89,096	85,993	96.5%
京都府	90,160	91,972	102.0%
大阪府	83,748	85,064	101.6%
兵庫県	85,088	87,110	102.4%
奈良県	77,753	80,340	103.3%
和歌山県	93,701	96,162	102.6%
鳥取県	86,477	86,712	100.3%
島根県	97,079	100,019	103.0%
岡山県	83,794	86,789	103.6%
広島県	95,486	98,059	102.7%
山口県	84,621	84,193	99.5%
徳島県	75,256	77,311	102.7%
香川県	78,915	78,019	98.9%
愛媛県	74,185	76,853	103.6%
高知県	93,764	92,696	98.9%
福岡県	79,634	82,305	103.4%
佐賀県	87,378	89,286	102.2%
長崎県	92,131	94,909	103.0%
熊本県	76,351	79,220	103.8%
大分県	88,297	92,843	105.1%
宮崎県	67,570	68,407	101.2%
鹿児島県	75,968	77,153	101.6%
沖縄県	71,015	75,101	105.8%
全国平均	81,645	83,551	102.3%

就労継続支援 B 型 都道府県別平均工賃月額

(単位：円)

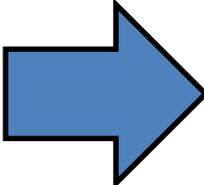
都道府県	令和 3 年度	令和 4 年度	前年度比
北海道	19,523	19,932	102.1%
青森県	15,255	15,686	102.8%
岩手県	19,713	19,949	101.2%
宮城県	18,240	18,169	99.6%
秋田県	15,774	16,433	104.2%
山形県	12,943	14,037	108.4%
福島県	15,195	15,993	105.3%
茨城県	15,201	15,726	103.5%
栃木県	17,389	18,292	105.2%
群馬県	17,562	18,079	102.9%
埼玉県	14,722	15,024	102.0%
千葉県	14,572	15,371	105.5%
東京都	15,563	16,320	104.9%
神奈川県	14,956	15,795	105.6%
新潟県	15,317	15,882	103.7%
富山県	17,058	17,735	104.0%
石川県	15,982	16,419	102.7%
福井県	22,093	22,211	100.5%
山梨県	17,913	19,181	107.1%
長野県	16,153	16,930	104.8%
岐阜県	16,390	17,496	106.7%
静岡県	16,468	16,866	102.4%
愛知県	17,653	18,174	102.9%
三重県	17,305	17,696	102.3%

都道府県	令和 3 年度	令和 4 年度	前年度比
滋賀県	18,148	18,373	101.2%
京都府	16,749	17,235	102.9%
大阪府	12,786	13,681	107.0%
兵庫県	14,354	14,914	103.9%
奈良県	17,311	18,056	104.3%
和歌山県	17,869	17,935	100.4%
鳥取県	19,797	20,378	102.9%
島根県	19,749	20,141	102.0%
岡山県	14,805	15,264	103.1%
広島県	17,412	18,005	103.4%
山口県	19,570	19,779	101.1%
徳島県	21,550	22,361	103.8%
香川県	16,890	17,371	102.9%
愛媛県	17,351	17,112	98.6%
高知県	20,597	20,969	101.8%
福岡県	14,691	15,607	106.2%
佐賀県	19,628	19,855	101.2%
長崎県	19,150	19,341	101.0%
熊本県	15,760	16,296	103.4%
大分県	18,917	20,145	106.5%
宮崎県	20,225	20,459	101.2%
鹿児島県	18,217	18,003	98.8%
沖縄県	16,016	16,372	102.2%
全国平均	16,507	17,031	103.2%

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

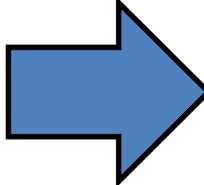
運営に関する指摘事項

就労会計について、その他の福社会計と区分して整理すること。（就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型）



指定就労支援事業者は、指定就労支援事業所ごとに経理を区分するとともに、指定就労支援の事業の会計をその他の事業の会計と区分しなければいけません。

複数の事業所を運営する場合や、他の障害福祉事業や介護保険事業等を運営している場合は、それぞれ会計を区分する必要があります。



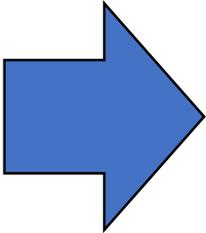
令和4年3月に、就労支援事業における会計処理の実例や留意事項、作成すべき会計書類が示された「就労支援事業会計の運用ガイドライン」が策定されました。

基本的な考え方や標準的な処理方法が記載されておりますので、日々の会計処理の参考資料としてください。

報酬についての指摘事項

① 就労系サービスの基本報酬

- ・ 利用者の確認及び活動の記録がなく、サービスが提供されていることが確認できない日があった。
- ・ 就労継続支援B型の利用者が、工賃を受け取るために30分程度事業所を訪れた日についても報酬を算定していた。



必要な訓練その他必要な支援を行っていない日は報酬を算定できません。
サービス提供の内容が分かるよう記録を残すとともに、サービス提供の都度、サービス提供実績記録票に利用者の確認を得てください。
請求に当たっては、請求の根拠となるサービス提供実績記録票に基づき、複数職員でチェックする等、正確な請求に努めてください。

報酬についての指摘事項

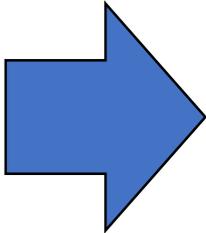
② 就労継続支援A型の基本報酬（スコア関連）

（労働時間）

利用者の1日の平均労働時間数の算出に当たり、年次有給休暇を取得した場合を除いて計算していた。

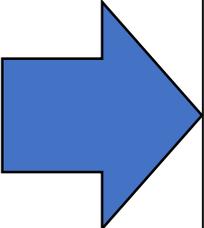
（支援力向上のための取組）

研修及び視察・実習について、記録（復命書、研修資料等）が不十分だった。研修参加職員の割合の算出で、管理者、事務職員を含めて算出していた。

- 
- ・ 年次有給休暇を取得した場合や面談等であっても労働時間として賃金を支払っている場合は、労働時間の合計数に含めてください。
 - ・ 研修や視察については、開催案内、実施概要、復命書、研修資料等を記録に残してください。
 - ・ 研修参加状況の対象職員は、サビ管、職業指導員及び生活支援員を指し、管理者、事務職員等は含まれませんので、ご留意ください。

報酬についての指摘事項

- ③ 就労継続支援A型サービス費の自己評価未公表減算（所定単位数の15%減算）
スコア表の公表及び指定権者への届出がなされていなかった。



評価点の公表及び指定権者への報酬算定区分の届出は、当該年度の4月中に行うこととなっています。

スコア表は原則、事業所のホームページ等インターネットを利用して公表してください。

令和6年度については、令和6年4月30日（火）までに、以下の書類を倉敷市事業所指導室に提出してください。

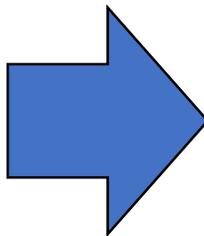
（提出書類）

- ・ 就労継続支援A型に係る基本報酬の算定に関する届出書
- ・ 【様式2-1】 就労継続支援A型事業所におけるスコア表（全体）
- ・ 【様式2-2】 就労継続支援A型事業所におけるスコア表（実績I～IV）

報酬についての指摘事項

④ 就労継続支援B型の基本報酬（平均工賃月額区分）

就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）又は（Ⅱ）に係る平均工賃月額区分について、自立支援給付費により補填された工賃を用いて判定していた。



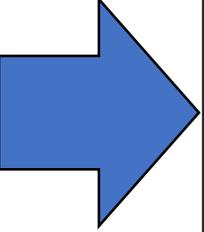
就労継続支援B型においては、生産活動に係る事業収入から、事業に必要な経費を控除した額に相当する額を工賃として支払わなければならないが、災害等の例外を除き、工賃に自立支援給付費を充てることは認められません。

工賃の再計算をするとともに、生産活動の利益と比較して、工賃の支給金額が過大となる場合は、工賃の支給水準を見直してください。

報酬についての指摘事項

⑤ー1 施設外就労

- ・施設外就労について、利用者と職員で組むユニットに、職員として賃金向上達成指導員または目標工賃達成指導員のみが配置されていた。
- ・施設外就労先に、管理者又はサービス管理責任者が同行していた。

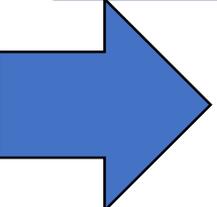


施設外就労先では、施設外就労を行う日の利用者数に対して、報酬算定上必要とされる人数の直接支援員を配置する必要がありますので、人員体制を確認してください。（賃金向上・目標工賃達成指導員は含まれない）

事業所内に管理者及びサービス管理責任者は必ず配置してください。

⑤ー2 施設外就労

- ・施設外就労先の企業と請負作業に関する契約について、口頭のみで、合意内容が不明瞭であった。



請負作業に関する合意内容を契約書で明記してください。

報酬についての指摘事項

⑥ 在宅支援

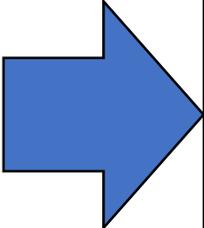
必ず事前に市から在宅支援に係る支給決定を受ける必要があります。（支給決定前のサービス提供、次の算定要件を満たしていない場合は報酬の算定不可）

【算定要件】

- | |
|--|
| ① 運営規程において、在宅で実施する訓練内容及び支援内容を明記しておくこと。 |
| ② 在宅で実施した訓練、支援内容並びに訓練、支援状況を実地指導等で提出できるようにしておくこと。 |
| ③ 在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューを確保すること。 |
| ④ 1日2回の連絡、助言又は進捗状況の確認、日報作成を行うこと。 |
| ⑤ 緊急時の対応ができること。 |
| ⑥ 利用者の疑義照会等に対し、随時、訪問や連絡等による必要な支援が提供できる体制を確保すること。 |
| ⑦ 事業所職員による訪問、利用者の通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は行うこと。 |
| ⑧ 原則として月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は利用者による通所により、事業所内において訓練目標に対する評価等を行うこと。 |
| ⑨ ⑦が通所により行われ、あわせて⑧の評価等も行われた場合、⑧による通所に置き換えて差し支えない。 |

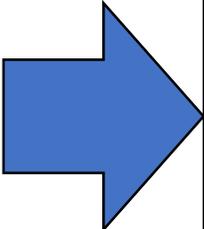
報酬についての指摘事項

⑦ー1 賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員
賃金・工賃向上計画に掲げた内容の達成に向けて、取り組んでいることが分かる業務記録等が残されていない。



販路の拡大、商品開発、単価交渉、労働時間等の増加等、生産活動が向上する取り組みについて、日々の業務記録を残す必要があります。

⑦ー2 賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員
賃金向上・目標工賃達成指導員が管理者と兼務されていた。

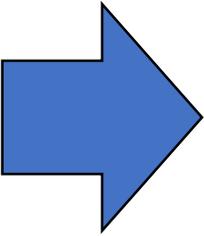


賃金向上・目標工賃達成指導員は、指定基準で定める人員配置に加えて配置したことにより加算されるものであり、人員体制を見直してください。

報酬についての指摘事項

⑧ 欠席時対応加算

欠席連絡のあった日時、連絡してきた相手、連絡を受けた対応者、相談援助の具体的内容等の記録がない。



加算を算定できるのは、利用を中止した日の前々日、前日又は当日に中止の連絡を受けた場合に、利用者又はその家族等に連絡調整、その他相談援助を行い、連絡を受けた日時、対応職員の氏名、当該利用者の状況、相談援助の内容等を記録する必要があります。

報酬についての指摘事項

【記録の記載例】

利用者: 倉敷 太郎

欠席日	○月○日	対応者	××
連絡があった日	○月○日○時		
連絡調整の方法	口頭・電話・その他()		
連絡調整を行った相手	本人・本人の家族・その他()		
次回利用予定日	○月△日		
利用者の状況	(例)体調不良(発熱○○度)により欠席		
相談支援の内容	(例)本日病院通院することのこと。安静にして、診断結果等を明日ご連絡いただくようお願いした。次回利用日については、明日の連絡時に相談して決める。		

報酬についての指摘事項

【欠席時対応加算の取扱い】

(例) 開所日が月曜日～金曜日の事業所の場合

月曜日に今週1週間休むと連絡があり、相談援助等を行い記録した。

火曜日は連絡がなく、水曜日に再度利用者から欠席の連絡があり、相談援助等を行い記録した。

曜日	月	火	水	木	金
欠席時対応加算	○	×	○	×	×

木曜日にも利用者から欠席の連絡があり、相談援助等を行い記録した。

月曜日 ⇒ 算定可

火曜日 ⇒ 相談援助等を行っていないことから算定不可

水曜日 ⇒ 最初の連絡が前々日に当たること、相談援助等を行っていることから算定可

木曜日 ⇒ 前々日より前から利用が中止されることが判明しているため算定不可

金曜日 ⇒ 算定不可

報酬についての指摘事項

⑨ 前年度の実績に基づく基本報酬・加算の取扱い

【前年度の実績に基づく基本報酬・加算】

サービス名	報酬・加算
就労移行支援	基本報酬算定区分、移行準備支援体制加算、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算、就労支援関係研修修了加算
就労継続支援A型	基本報酬算定区分、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算、重度者支援体制加算、就労移行支援体制加算
就労継続支援B型	基本報酬算定区分、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算、重度者支援体制加算、就労移行支援体制加算、目標工賃達成指導員配置加算
就労定着支援	基本報酬算定区分、就労定着実績体制加算

提出期限 **就労継続支援A型以外：令和6年4月15日（月）必着**

就労継続支援A型：令和6年4月30日（火）必着

期限までに提出のない場合は、4月1日に遡っての算定（単位数の増）はできません。

前年度実績に基づく加算以外の加算は、通常どおり、毎月15日（15日が閉庁日の場合は直前の開庁日）までの届出で翌月1日からの算定となります。