

夜間支援等体制加算の見直しがされました。

①手厚い支援体制の確保や適切な休憩時間が取得できるよう、住居ごとに常勤の夜勤職員に加えて、事業所単位で夜勤又は宿直の職員を配置し、複数の住居を巡回して入居者を支援する場合に評価する加算が新設されました。

②現行の加算額は、支援対象者の人数が8人以上の場合は複数人ごとに加算額を設定しているため、支援者が多いほうが合計の加算額が少なくなる事例が生じていることから、支援対象者の人数が1人増えるごとに加算の単位数が設定されました。

【令和3年度制度改正に伴う見直し】



7 就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型

(運営に関する基準)

**実習の実施 ※基準は、就労移行支援を引用
就労継続支援A型、就労継続支援B型は第193条**



第180条 指定就労移行支援事業者は、利用者が第184条において準用する第58条の就労移行支援計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先を確保しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、前項の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性を踏まえて行うよう努めなければならない。

- 施設外のサービス提供又は施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成されていない。
- 施設外支援、施設外就労の提供が、当該事業所の運営規程に位置づけられていない。
- 施設外支援において、施設外でのサービス提供中の状況等について、日報を作成していない。
- 施設外就労において、施設外就労先の企業と請負作業に関する契約を締結していない。
- 施設外就労における実績を、毎月の報酬請求と合わせて提出していない。(参考様式を[こちら](#)に掲載)

※関連通知文書:

就労移行支援、就労継続支援事業(A型・B型)における留意事項について(平成19年4月2日付け障発第0402001号)(当該通知文書は[こちら](#)に掲載しています。)

雇用契約の締結等(就労継続支援A型のみ)



第190条 指定就労継続支援A型事業者は、当該就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者と雇用契約を締結しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、指定就労継続支援A型事業者(多機能型により指定就労継続支援B型の事業を一体的に行う者を除く。)は、規則第6条の10第2号(雇用契約に基づく就労が困難である者に対する支援)に規定する者に対して雇用契約を締結せずに指定就労継続支援A型を提供することができる。

- 就労継続支援A型事業において、利用者と雇用契約を締結していない。(就労継続支援A型及びB型を多機能型事業所として運営している場合は、A型の利用者とは全員雇用契約を締結しなければなりません。(雇用契約によらない利用者を除く))
- 就労継続支援A型(雇用契約あり)の利用者を、最低賃金の額を下回る賃金で就労させていた。(労働基準監督署より最低賃金の減額の特例を受けた場合は除く。)
- 就労継続支援A型(雇用契約あり)の利用者を、雇用保険等に加入させていなかった。



指定就労継続支援A型利用者のうち、雇用契約を締結した者については、労働基準法等労働関連法規の適用を受ける労働者に該当しますので、契約上の賃金を支払わなくてはなりません。また、雇用保険等の加入も必要です。

雇用契約によらない利用者については、労働者には該当しないことから、これらの作業内容及び作業場所を区分するなど、利用者が提供する役務と工賃との関係が明確になるよう、配慮してください。

賃金及び工賃(就労継続支援A型のみ)



第192条 指定就労継続支援A型事業者は、第190条第1項の規定による利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、賃金の水準を高めるよう努めなければならない。

2 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にしなければならない。

3 指定就労継続支援A型事業者は、第190条第2項の規定による利用者(以下この条において「雇用契約を締結していない利用者」という。)に対しては、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を工賃として支払わなければならない。

4 指定就労継続支援A型事業者は、雇用契約を締結していない利用者の自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、前項の規定により支払われる工賃の水準を高めるよう努めなければならない。

5 第3項の規定により雇用契約を締結していない利用者それぞれに対し支払われる一月当たりの工賃の平均額は、三千円を下回ってはならない。

6 賃金及び第3項に規定する工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。

工賃の支払い等(就労継続支援B型のみ)



第201条 指定就労継続支援B型の事業を行う者(以下「指定就労継続支援B型事業者」という。)は、利用者に、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を工賃として支払わなければならない。

2 前項の規定により利用者それぞれに対し支払われる一月当たりの工賃の平均額(第四項において「工賃の平均額」という。)は、三千円を下回ってはならない。

3 指定就労継続支援B型事業者は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、工賃の水準を高めるよう努めなければならない。

4 指定就労継続支援B型事業者は、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するとともに、都道府県に報告しなければならない。

なお、府指定条例及び同条例施行規則では、工賃の平均額が3千円を下回った場合の計画の作成、提出について規定しています。

(平成24年大阪府条例第107号抜粋)

第189条第5項 指定就労継続支援B型事業者は、前項の利用者に対し支払われた工賃の平均額が三千円を下回ったときは、規則で定めるところにより、工賃の水準を高めるための計画を作成し、知事に提出しなければならない。

(同条例施行規則抜粋)

第23条 条例第189条第5項の工賃の水準を高めるための計画には、次に掲げる事項を記載し、知事が別に定める期限までに提出しなければならない。

- 1 工賃の現状及び課題
- 2 工賃の引上げに関する目標
- 3 具体的な取組の内容
- 4 計画の推進体制
- 5 前三号に掲げるもののほか、工賃の水準を高めるために必要な事項

●就労継続支援B型利用者の工賃の支払いについて、生産活動にかかる事業の収入から事業に必要な経費を控除した額を支払っていない。また、工賃規程が作成されておらず、支払いの基準が明確になっていない。

●多機能型で運営している事業所において、事業ごとに工賃の支払いが区分されていない。

●就労継続支援B型において、工賃の目標水準を設定していない。

●就労継続支援B型において、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いない。



生産活動にかかる会計（就労支援事業会計）は、「指定障がい福祉サービス基準」に基づく会計（訓練等給付に係る会計）とは別に区分すること。また、収支を明確にし、工賃の積算根拠がわかるようにしてください。なお、工賃の支払いに当たっては、工賃規程を定めるとともに、利用者にわかりやすく説明することが必要です。

- ※関連通知：[・就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて](#)（平成18年10月2日社援発 1002001 号 厚生労働省社会・援護局長通知）
[・就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについての一部改正はこちら](#)
[・就労支援事業会計の運用ガイドラインについて](#)（令和4年4月7日社援発事務連絡）

【令和4年度の取扱い】

※各基本報酬の算定については報酬告示及び留意事項通知等によりご確認ください。

1 就労系サービス共通事項

①新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績の算出

令和4年度の報酬算定に係る実績の算出については、令和3年度と同様、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた間の実績を用いないことも可能となりました。

- ※関連通知：[・厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について](#)（令和4年3月31日社援発 0331 第8号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

【令和3年度制度改正に伴う見直し】

1 就労系サービス共通事項

①在宅でのサービス利用の要件の見直し（就労移行支援及び就労継続支援）

在宅でのサービス利用について、新たな生活様式の定着を見据え、本人の希望や特性を踏まえつつ、更に促進するため、令和2年度に限って新型コロナウイルス感染症への対応として臨時的に要件緩和した取り扱いを令和3年度以降は常時の取扱いとなりました。

②一般就労への移行や工賃向上等のさらなる促進に向けた施設外就労に係る加算の発展的な見直し

（就労移行支援及び就労継続支援）

- ・施設外就労に係る加算（※）を廃止・再編し、一般就労への高い移行実績や高工賃を実現する事業所、地域連携の取組への評価に組み替えることになりました。
- （※）施設外就労加算及び移行準備支援体制加算（Ⅱ）
- ・施設外就労については、一般就労への移行や工賃・賃金の向上を図るため有効であるとして促進してきたことから、引き続き実施していくことになります。

2 就労移行支援

①基本報酬及び報酬区分の決定に係る実績の算定方法の見直し

- ・一般就労への高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬においてさらに評価することとなりました。
- ・「前年度において就職後6か月以上定着した者の割合（就労定着率）」としている基本報酬区分の決定に係る実績について、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定することとなりました。

※令和4年度については、過去2年間の就労定着率の実績を踏まえて評価します。

通常①令和2年度及び令和3年度 特例②平成30年度及び令和元年度

- ※関連通知：[・令和4年度における就労移行支援事業の基本報酬について](#)（令和4年5月24日社援発厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長事務連絡）

※あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている修理工支援事業所については、従前と同様に前年度の実績により算定する。

②アセスメントの質を高めるための取組の評価

障がい者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価を行うアセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、本人や他の支援機関等を交えたケース会議等を実施した事業所を評価するための加算が創設されました。

③人員基準の柔軟化

就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置が可能となりました。

④実態を踏まえた一般就労の範囲の検討

・平成 30 年度報酬改定において引き続き検討する事項とされていた就労移行支援の利用を経て一般就労した際のその一般就労の範囲については、実態として様々な雇用・勤務形態や労働時間数・日数において実際に働くことを実現した障がい者がいることなどを踏まえ、現時点においては、雇用形態等による線引きはせず、引き続き雇用契約の有無を持って判断することとなります。

3 就労継続支援A型

①基本報酬の区分の決定に係る実績の評価方法の見直し

・基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援向上力」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式(スコア方式)に見直されました。

②基本報酬の算定における評価内容の公表

事業所のホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容を全て公表することが義務付けられました。(未公表の場合には基本報酬を減算する。)

③一般就労への移行の促進

・障がい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していく観点から、就労移行支援体制加算が充実されました。

・就労継続支援から就労移行支援への移行について、新たに一定の評価をする加算(就労移行連携加算)が創設されました。

・一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することとなりました。

④最低賃金減額特例について

・平成 30 年度報酬改定において引き続き検討する事項とされていた最低賃金特例については、実態として、約 9 割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が 3 人以上いた事業所においても一般就労への移行者を多く出していることから、今回の報酬改定においては特段対応しないこととなりました。

⑤就労継続支援A型における送迎加算の取扱い

・平成 30 年度報酬改定において引き続き検討する事項とされていた就労継続支援A型の送迎加算について、実態として、送迎の理由は「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障がい特性」などのやむを得ない事情が多く、多くの事業所において送迎の必要性を一律ではなく個別に判断していることを踏まえ、現行の枠組みは維持することとなりました。

・その上で、就労継続支援A型が利用者と雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであるということを念頭に、利用者の自立能力の獲得を妨げないように配慮することなどを改めて周知することとなりました。

4 就労継続支援B型

①多様な就労支援ニーズに対応するための報酬体系の類型化

地域における多様な就労支援ニーズに対応する観点から、現行の「平均工賃月額」に応じて評価する報酬体系に加え、「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を新たに設け、事業所ごとに選択することができるようになりました。

②「平均工賃月額」に応じた報酬体系における基本報酬及び基本報酬の区分の見直し

- ・高工賃を実現する事業所において、基本報酬において更に評価することとなりました。
- ・現行の7段階の基本報酬の区分について、各区分に係る実績の範囲を見直し、8段階の区分となりました。

③「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おける地域住民との協働やピアサポートの専門性の評価

- ・利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、就労の機会の提供や生産活動の実施に当たり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価する加算が創設されました。
- ・地域生活や就労を続ける上での不安の解消、生産活動の実施に向けた意欲の向上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がされるようになりました。

④一般就労への移行の促進

- ・「平均工賃月額」に応じた報酬体系においては、障がい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していく観点から、就労移行支援体制加算を充実する。また、加算の充実については、実績による基本報酬の各区分に応じたものとなりました。
- ・就労継続支援から就労移行支援への移行について、新たに一定の評価をする加算(就労移行連携加算)を創設されました。
- ・就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することとなりました。

【令和3年度制度改正に伴う見直し】

8 就労定着支援



現在の支給要件としている「利用者との対面による1月1回(以上)の支援」について、実際の支援内容は多岐にわたり、個別性が高いものであること等を踏まえ、今後はどのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者間で月1回共有することが要件になりました。

【現行】

月1回以上の対面による支援を行った場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定する。

【見直し後】

利用者及び当該利用者が雇用されている通常の事業所の事業主等に対し、支援内容を記載した報告書を月1回以上提供した場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定する。

【令和3年度制度改正に伴う見直し】