

令和7年度 集団指導 (就労継続支援事業・共同生活援助)

就労継続支援事業に関する内容について

令和7年8月22日(金)

中部広域市町村圏事務組合



運営指導での主な指摘事項(就労継続支援)①

○工賃(B型)

前年度に利用者に対し支払われた**工賃の平均額**及び**年度毎に設定した工賃の目標水準**を利用者に通知していない。

令和6年度報酬改定における基本報酬の算定に用いる平均工賃の算定方法の見直し

事業所の中には、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、通知を改正し、基本報酬を算定する際の平均工賃月額の算定方法について、令和6年度報酬改定により平均利用者数を用いた新しい算定式が導入されている。

【算定式】 年間工賃支払総額 ÷ (年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数) ÷ 12月

○会計管理

福祉事業活動と生産活動の**会計**を区分していない。

生産活動における**収支**及び**利用者の賃金(工賃)実績額**が適切に管理されていない。

○余剰金の取扱い

生産活動により**余剰金**が生じているが、**適切な会計処理**がなされていない。

生産活動により余剰金が生じる場合は、**原則賃金・工賃として支払うこと**とされているため、適切に支払うこと。

※将来にわたって安定的に工賃を支給するため又は安定的かつ円滑に就労支援事業を継続するため、工賃変動積立金や設備等整備積立金として計上する場合であっても適切に管理することが必要である。

運営指導での主な指摘事項(就労継続支援)②

○在宅支援の記録

在宅支援については、下記①～⑦の要件のいずれにも該当する場合に報酬を算定できるが、これらを実施した記録が確認できなかった。

- ① 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援が行われるとともに、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。
- ② 在宅利用者の支援に当たり、1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。
- ③ 緊急時の対応ができること。
- ④ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、随時、訪問や連絡による必要な支援が提供できる体制を確保すること。
- ⑤ 事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・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。
- ⑥ 在宅利用者については、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在宅利用者による通所により、在宅利用者の居宅又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。
- ⑦ ⑤が通所により行われ、あわせて⑥の評価等も行われた場合、⑥による通所に置き換えて差し支えない。

※ 上記①～⑦の要件を満たし、市町村からの在宅支援の決定を受けている方が対象となります。

(2024年版 ハンドブック報酬編第3巻P89～90)

運営指導での主な指摘事項(就労継続支援)③

○施設外就労の要件について

施設外就労については、下記①～⑤の要件の**いずれも満たす場合**に報酬を算定できるが、一部満たしていないことが確認された。

- ① **施設外就労の総数については、利用定員を超えないこと。**なお、事業所内での就労継続支援B型事業の延長として施設外就労を行う形態ではなく、施設外就労を基本とする形態で就労継続支援B型事業を行う場合であっても、本体施設には、管理者及びサービス管理責任者の配置が必要であること。
- ② 施設外就労については、**当該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**(常勤換算方法による。)の職員を配置すること。事業所については、施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数(常勤換算方法による。)の職員を配置すること。なお、サービス管理責任者については、施設外就労を行う者の個別支援計画の作成に係る業務も担うことから、施設外就労を行う者を含めた前年度の平均利用者数に対して配置すること。
- ③ 施設外就労の提供が、当該指定障害福祉サービス事業所等の**運営規定に位置づけられていること。**
- ④ **施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃(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。**このため、指定権者においては、就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行に資するかどうか実地調査においてよく確認すること。
- ⑤ 緊急時の対応ができること。

(2024年版 ハンドブック報酬編第3巻P88～89)

運営指導での主な指摘事項(就労継続支援)④

○施設外就労における指摘事項

- ・就労支援を提供する場所に、支援員が配置されていない。
(生活支援員又は職業指導員の配置が必要である。)
- ・サービス管理責任者又は賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員のみが随行している。
- ・施設外就労先の企業との請負作業に関する契約書が確認できない。
- ・運営規程や個別支援計画に位置付けられていない。
- ・施設外就労の実績記録書類が作成されていない。

※ 市町村への提出義務はないが、記録は整備すること。

主な周知事項(就労継続支援)①

○同法人内における他事業への施設外就労について

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.7 より抜粋

1. 就労系サービス

(1) 就労移行支援、就労継続支援(A型、B型)

(施設外就労先の要件について)

問1 法人Xが運営する就労継続支援事業所Yが、企業Zと請負契約を締結しており、法人Xが所有している建物(賃借している場合も含む。以下同じ。)を、企業Zに賃貸し(転貸している場合も含む。以下同じ。)、その場所で企業Zから請け負った作業を行う場合、施設外就労として基本報酬を算定することは可能か。なお、当該建物には、企業Zの行う業務に必要な人員体制や業務設備がないなど、その場で企業Zの経営が行われている実態が確認できない状態にあるものとする。

(答)

○就労移行支援事業所、就労継続支援事業所において実施される施設外就労については、利用者の一般就労への移行や工賃・賃金の向上を図る上で有用であるとの観点から、一定の要件を満たした場合に限り、基本報酬を算定することとしている。

○「就労移行支援事業、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日障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)において、**施設外就労は、施設外就労先の企業と請負作業に関する契約を締結し、当該企業内で行う支援と定義しており、原則、当該企業の実態がある場所において作業が行われるべきものである。**

○問のような、就労継続支援事業所Yを運営する法人Xが所有する建物を企業Zに賃貸し、その建物に事業所Yの支援員と利用者が出向き、作業を行っている場合、形式上、企業Zから請け負った作業を行っていたとしても、施設外就労の要件を満たさないため、基本報酬を算定することはできない。**(施設外就労に該当しない事例①)・・・次ページ参照**

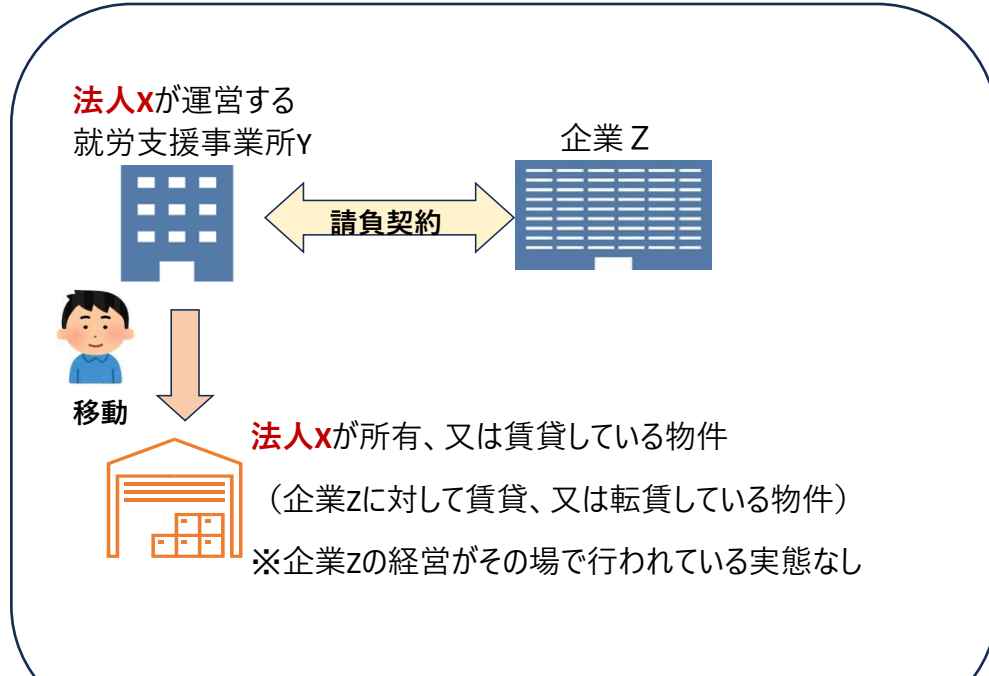
○また、近年「施設外就労先」と称する施設Zを法人Xによって設置し、施設Zにおいて、法人Xが運営する事業所Yと利用契約を締結した利用者に作業を提供することをもって、施設外就労と呼ぶような事例も散見される。これは、指定障害福祉サービス事業所として指定を受けていない場所で生産活動を行っている可能性があり、本来、指定を受けて支援を提供するものであることから、指定障害福祉サービス事業とみなすことはできず、基本報酬を算定することはできない。**(施設外就労に該当しない事例②)・・・次ページ参照**

○指定権者におかれては、事業所が行う施設外就労について、報酬が過大に支払われることがないよう、施設外就労の要件に該当するか、指定申請や運営指導等において確認し、適切に対応されたい。

主な周知事項(就労継続支援) ②

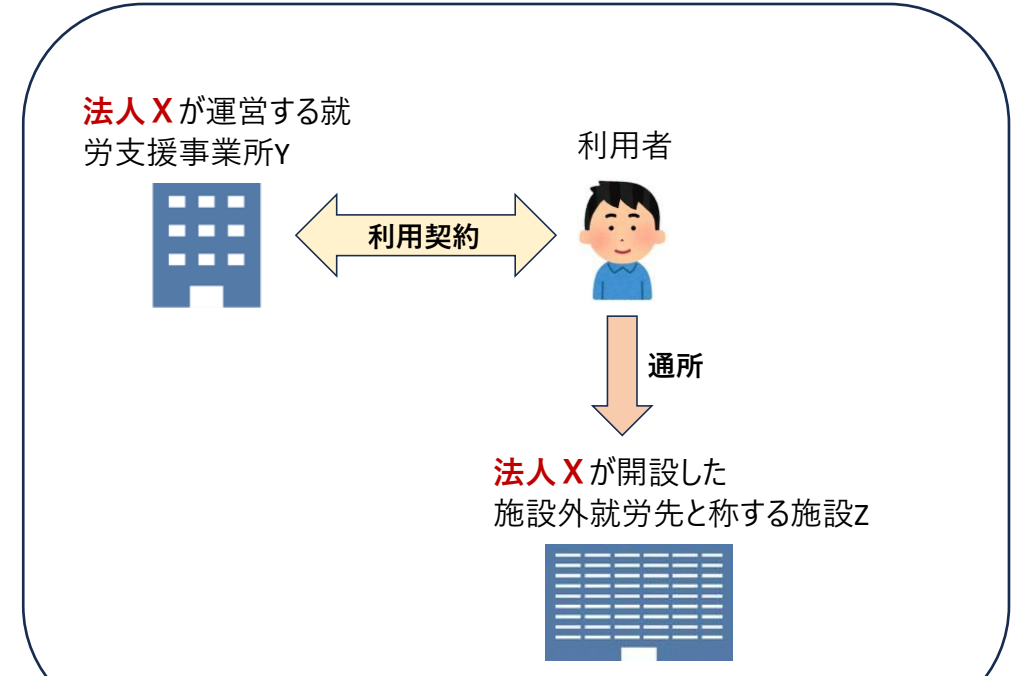
【例】

施設外就労に該当しない事例①



就労継続支援事業所Yを運営する法人Xが所有する建物を企業Zに賃貸し、その建物に事業所Yの支援員と利用者が出向き、作業を行っている場合

施設外就労に該当しない事例②



就労継続支援事業所Yを運営する法人Xが設置した施設Zにおいて作業を提供する場合

主な周知事項(就労継続支援A型)①

○就労継続支援A型 スコア方式による評価について

(2024年版ハンドブック報酬編第3巻P216～233)

I 労働時間 1日の平均労働時間の状況により評価。

(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)

前年度において、雇用契約を締結していた利用者の労働時間の合計数を当該利用者の合計数で除して算出した事業所における1日当たりの平均労働時間数によって8段階の評価を行う。

労働時間	令和6年度～
7時間以上	90点
6時間以上7時間未満	80点
5時間以上6時間未満	65点
4時間30分以上5時間未満	55点
4時間以上4時間30分未満	40点
3時間以上4時間未満	30点
2時間以上3時間未満	20点
2時間未満	5点

主な周知事項(就労継続支援A型)②

Ⅱ 生産活動 生産活動収支の状況

(評価要素) 前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況

(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、事業所の生産活動収支の状況に基づき評価を行う。

(評価の方法) 前年度、前々年度及び前々々年度の各年度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(以下、生産活動収支という。)が、利用者に支払う賃金の総額以上であるかによって4段階評価の評価。

【見直し後】

- ・前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支がそれぞれ当該年度に利用者に支払う賃金の総額以上である _____ 60点
- ・前年度及び前々年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額以上である。_____ 50点
- ・前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額以上である。_____ 40点
- ・前々年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額以上である。_____ 20点
- ・前年度及び前々年度、生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満である。_____ -10点
- ・前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額未満である。____ -20点

主な周知事項(就労継続支援A型)③

Ⅲ 多様な働き方 多様な働き方に係る制度整備状況

(評価要素)

- ① 免許及び資格の取得の促進並びに検定の受験の勧奨に関する事項
- ② 当該就労継続支援A型事業所の利用者を、職員（利用者を除く）として登用する制度に係る試験等の
手続、対象者の要件及び採用時期に関する事項
- ③ 在宅勤務に係る労働条件及び服務規律に関する事項
- ④ フレックスタイム制に係る労働条件に関する事項
- ⑤ 1日の所定労働時間を短縮するに当たり必要な労働条件に関する事項
- ⑥ 早出遅出勤務に係る労働条件に関する事項
- ⑦ 時間を単位として有給休暇を付与又は計画付与制度の取得に関する事項
- ⑧ 従業者が私的に負傷し、又は疾病にかかった場合の療養のための休暇の取得に関する事項

(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により評価を行う。



就業規則等による制度の整備状況のみでの評価となっています。

主な周知事項(就労継続支援A型)④

Ⅳ 支援力向上 安心な職場環境の基礎となる支援力向上の取り組み

(評価要素)

- ① 職員の研修に関する計画に基づく障害者雇用、障害者福祉その他障害者就労に関する外部研修会等の参加又は外部講師による内部研修会の開催状況
- ② 外部研修会等への講師派遣、学会等での研究発表又は実践報告の実施状況
- ③ 障害者就労に係る先進的な取組を行う他の事業所等への視察若しくは実習への参加又は他の事業所等からの視察等の受入状況
- ④ 販路拡大、事業拡大等に向けた展示会への出展、商談会への参加その他生産活動収益の増加に資するビジネスマッチングに係る取組の実施状況
- ⑤ 昇給、昇格と連動した人事評価制度の整備状況
- ⑥ 障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修を修了し、利用者の就労又は生産活動等の支援を実施するピアサポートの配置状況
- ⑦ 前年度末日から過去3年以内の福祉サービス第三者評価の受審状況
- ⑧ 国際標準化機構が制定したマネジメントシステム規格等の認証取得又は更新審査等の受審状況

(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し、第三者の評価を踏まえて、支援環境の整備につとめることは、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を行う。

(評価方法)

各項目の前年度の取組実績に応じて1項目につき1点の評価とした上で、その合計に応じて以下3段階の評価。

5点以上の場合：15点 3点又は4点の場合：5点 2点以下の場合：0点

主な周知事項(就労継続支援A型)⑤

V 地域連携活動

地域の事業所と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動の実施状況について、報告書を作成し、インターネットの利用等により公表していること。

VI 経営改善計画 経営改善計画の作成状況

(評価要素) 経営改善計画の作成及び提出の有無

(評価の視点) 指定基準に従った適切な事業運営を行うことは、障害福祉サービス提供事業所として必須事項であり、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、事業所の経営改善計画の作成状況に基づき、スコアの減算方式を導入し、評価。

(評価方法) 都道府県等から提出を求められた際の経営改善計画の作成状況に基づき評価

経営改善計画を提出期限までに未提出の場合 - 50点

VII 利用者の知識・能力の向上 利用者の知識及び能力の向上に向けた取組の状況

(評価要素) 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

(評価の視点) 事業所が利用者の知識及び能力の向上を図ることは、利用者の一般就労に向けた意欲の創出や利用者の社会参加において、重要な取組であることから、その取組状況を評価する。

(評価方法) 前年度において、就労継続支援A型事業所等が利用者の知識及び能力の向上に向けた支援を行い、当該支援の具体的な内容を記載した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表していることをもって評価する・・・取組が1以上ある場合：10点

主な周知事項(就労継続支援B型)

○就労継続支援B型の報酬算定に関して

ア、平均工賃の水準に応じた報酬体系

- ・ 工賃の更なる向上のため、平均工賃月額に応じた報酬体系。
- ・ 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 6 : 1 の報酬体系を評価。
- ・ 6 : 1 の基本報酬を算定している事業所で、かつ、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、工賃を実際に向上させた場合に加算で評価する。

イ、短時間利用減算

- ・ 「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（指定就労継続支援B型サービス費のⅣ、Ⅴ、Ⅵ）について、4時間未満の利用者の占める割合が50%以上である場合に、所定の単位数の70/100で算定

※ なお、令和6年度の基準改正により、就労継続支援B型の工賃においても給付費を充ててはならないとなっていることに留意すること。

（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第202条（第192条第6項準用））

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援)①

○食事提供体制加算

加算の概要

収入が一定額以下の利用者に対して、栄養面での適切な配慮をしたうえで食事を提供した場合に算定できる。

主な指摘事項

- ・市販の弁当の提供や外食時により算定している。
- ・献立作成において栄養士等が確認していない。
- ・利用者毎の接食量を記録していない。
- ・体重又はBMIを記録していない。記録していても、6月に1回程度の要件を満たしていない。

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援)②

○医療連携体制加算

加算の概要

医療機関等との連携により、看護職員が事業所を訪問して利用者に対して看護の提供を行った場合や介護職員等に痰の吸引等に係る指導を行った場合等に算定できる。

主な指摘事項

- ・医療機関等との委託契約又は看護職員の配置に係る資料が確認できない。
- ・医療機関との連携をしていることが確認できない。
※利用者ごとに主治医から看護の提供等に関する指示を受け、その内容を書面で残すこと。
また、主治医に対し、定期的に看護の提供状況等を報告すること。

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援)③

○福祉専門職員配置等加算

加算の概要

職業指導員又は生活支援員として配置されている従業者のうち、社会福祉士などの資格を有する者の割合が各加算の要件を満たしている場合や、常勤職員の割合等が要件を満たす場合に算定できる。

主な指摘事項

- ・退職、異動、職種変更等により職員の配置状況が変わり、算定要件を満たさなくなったあとも算定している。
- ・配置状況を計算するにあたり、サービス管理責任者を含めて計算している。

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援)④

○欠席時対応加算

加算の概要

利用者が、あらかじめ当該事業所の利用を予定していた日に、急病等によりその利用を中止した場合において、利用者又はその家族との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、利用者の状況、相談援助の内容等を記録した場合に、1月につき4回を限度として算定できる。
なお、利用を中止した日の前々日、前日又は当日に中止の連絡があった場合に算定可能。

主な指摘事項

- ・連絡を受けた際の記録が確認できない。(対応者、対応日時、次回利用を促すなどの相談援助の内容等)
- ・1回の連絡で複数日の加算を算定している。
- ・前々日より前の日の連絡をもって算定している。

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援)⑤

○送迎加算

加算の概要

利用者に対し、居宅等と事業所間の送迎を行った場合に、片道につき所定単位を算定できる。
なお、送迎加算(Ⅰ)については、次の(ア)及び(イ)のいずれにも該当する場合に算定ができる。
また、送迎加算(Ⅱ)については、次の(ア)又は(イ)のいずれかに該当する場合に算定ができる。

(ア) 1回の送迎につき、平均10人以上(ただし、利用定員が20人未満の事業所にあつては、1回の送迎につき、平均的に定員の100分50以上)の利用者が利用

(イ) 週3回以上の送迎を実施

主な指摘事項

- ・居宅等と事業所間以外の送迎を行っている。(病院への送迎、お店への送迎等)
- ・平均10人以上の利用が確認できない。
- ・送迎記録が確認できない。

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援A型)

○賃金向上達成指導員配置加算(就労継続支援A型)

加算の概要

生産活動収入を増やすための販路拡大、商品開発、労働時間の増加等の賃金向上を図るための賃金向上計画(又は経営改善計画)を作成するとともに、利用者のキャリアアップの仕組みを導入し、当該計画の達成に向けて取り組む賃金向上達成指導員を常勤換算方法で1人以上配置した場合に加算できる。

主な指摘事項

- ・常勤換算方法で1以上の配置が確認できない。
- ・賃金向上達成指導員が作成する賃金向上計画が確認できない。
- ・施設外就労において、賃金向上達成指導員のみが随行している。

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援B型)①

○目標工賃達成指導員配置加算(就労継続支援B型)

加算の概要

目標工賃達成指導員を常勤換算方法で1人以上配置し、手厚い人員体制(職業指導員及び生活指導員の総数が常勤換算方法で6:1以上、かつ当該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常勤換算方法で5:1以上)をもって、目標工賃の達成に向けた取組を行う場合加算できる。

主な指摘事項

- ・常勤換算方法で1以上の配置が確認できない。
- ・目標工賃達成指導員が作成する工賃向上計画が確認できない。
- ・施設外就労において、目標工賃達成指導員のみが随行している。

加算に係る主な指摘事項等について(就労継続支援B型)②

○目標工賃達成加算(就労継続支援B型)

加算の概要

工賃目標達成指導員配置加算を算定している事業所が、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、1日につき所定単位数を加算できる。

主な指摘事項

- ・目標工賃達成指導員が作成する賃向上計画が確認できない。
- ・工賃向上計画の工賃目標を達成していないが算定していた。