

就労支援系サービスへの 成績評価導入の影響

平成30年度の障害福祉サービスの報酬改定では、就労支援系サービス（就労移行支援、就労継続支援A型、B型）に成績評価が導入されたことが、大きな変化の一つとしてあげられます。就労移行支援では就労者数、就労継続支援A型では実際に賃金を払う労働時間、就労継続支援B型では平均工賃月額が報酬単価の根拠となり、実績をあげれば報酬単価が大きく増える一方、実績がよくなければ大きく減額されます。

この成績評価の導入が経営にどう影響したのか、事例をみながら今後の経営を考えます。

就労継続支援A型の7割は 経営改善が必要

障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）の施行から約12年が経過し、障害福祉サービス等の利用者は約100万人、国の予算額は約1.3兆円とそれぞれ倍増するなど、障害者への支援は年々拡充してきている。

平成30年4月1日に施行された改正障害者

総合支援法では、自立生活援助や就労定着支援等の新サービスの創設、重度訪問介護の訪問先の拡大、高齢障害者の介護保険サービスの利用者負担軽減、障害児支援の拡充などが行われた。これらを具体化する平成30年度の障害福祉サービスの報酬改定は、単なる報酬単価の見直しにとどまらず、今後の障害者施策の方向性や事業経営のあり方を見直す内容となっている。

なかでも注目されるのは、就労支援系サービス（就労移行支援、就労継続支援A型、B型）に成績評価が導入された点であろう。これまでは各事業所の定員や「営業時間」で決まっていた報酬額が、就労移行支援では就労定着者数、就労継続支援A型では実際に賃金を払う1日の平均労働時間、就労継続支援B型では平均工賃月額が報酬単価の根拠となっている。

これらは、障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加している一方で、一部の事業所においてサービス

の質の低下がみられることが課題となっていたことから、サービスの質を評価した報酬体系とすることを目指したものである。

とくに就労継続支援A型事業所は、平成29年4月に指定基準が改正され、事業収入から生産活動に必要な費用を控除した額が利用者の総賃金以上にならない場合は、都道府県等の指定権者に経営改善計画書を提出する必要がある。厚生労働省が平成30年3月14日に公表した「指定就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況」によると、実態把握を行った3036事業所のうち、経営改善計画書の提出が「必要ない」事業所は879（29.0%）、「必要がある」事業所は2157（71.0%）と、7割以上の事業所で提出する必要があることがわかっている。経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳は、営利法人で設立5年未満の事業所が約半数（49.7%）にのぼっており（表1）、新規参入したものの、

表1 経営改善計画書の提出が必要な
就労継続支援A型事業所の内訳

法人種別	経営改善計画書の提出が必要な事業所		合計
	5年以上	5年未満	
社会福祉法人	160	89	249
	7.4%	4.1%	11.5%
営利法人	252	1,073	1,325
	11.7%	49.7%	61.4%
非営利法人(NPO)	134	192	326
	6.2%	8.9%	15.1%
その他	33	224	257
	1.5%	10.4%	11.9%
計	579	1,578	2,157
	26.8%	73.2%	100.0%

1）、新規参入したものの、



給付金や助成金頼りで事業収益では利用者の賃金をまかなえない事業所が多数ある実態が浮き彫りになっている。また、2017年（1～12月）の就労継続支援事業の倒産数は23件（㈱東京商工リサーチ調べ）と前年（11件）の2倍超となり、倒産以外の「休廃業・解散」等で事業活動を停止した事業所も39件にのぼっている。

こうした状況を踏まえた改定内容は、次の通りとなっている。

就労系サービスすべてに共通する事項は

就労系サービスの改定内容は、まず共通的事項（就労移行支援および就労継続支援）として、①施設外就労に係る加算の要件緩和、②在宅利用時の生活支援サービスの評価、③離島等における在宅利用時の要件の緩和、④利益供与等の禁止の強化、がある。

①は、企業から請け負った作業を当該企業内等で行う支援（施設外就労）について、改定前は、月の利用日数のうち最低2日は事業所内で訓練目標に対する達成度の評価等を行うことが要件となっていたが、改定後は、これを施設外就労先で行うことが認められた。また、施設外就労をする利用者の総数を、利用定員の70%以下としていた要件も廃止された。

②は、通所利用が困難な在宅利用者への支援について、改定前は、同一時間帯での生活支援に関する訪問系サービスは利用できなかったが、在宅利用者が就労移行支援または就労継続支援を受けている同一時間帯に、生活

支援に関する支援が必要な場合、当該事業所の負担で提供した場合に加算できる「在宅時生活支援サービス加算（300単位/日）」が新設されている。

③は、離島等で通所が困難な在宅利用者について、事業所職員による訪問、利用者による通所のほか、電話・パソコン等のICT機器による評価等（1週間につき1回）を可能とした。

④は、利用者確保のため「利用者が友人を紹介すると、それぞれに金品を授与」、「企業に就職すると利用者に祝い金を出す」、「就職あっせんした事業所に金品を授与」等の事例があったことから、指定基準に、金品授与による利用者誘引行為や就労あっせん行為の禁止を規定した。

実績が出せない安易な事業参入を防止

就労移行支援については、一般就労移行後の定着実績に応じた基本報酬となり、改定前の利用定員数による報酬から、定員規模別に加え「就職後6月以上定着率」の差によって7段階の報酬体系となっている（表2）。定着率が5割以上（第1段階）の場合と0（第7段階）では、報酬の差はおよそ倍になっている。なお、事業開始後2年を経過していない事業所については、改定前と同様の基本報酬（第3段階）を算定する。

改定前	就職後6月以上定着率	基本報酬
804 単位	5割以上	1089 単位
	4割以上5割未満	935 単位
	3割以上4割未満	807 単位
	2割以上3割未満	686 単位
	1割以上2割未満	564 単位
	0割以上1割未満	524 単位
	0	500 単位

改定前	1日の平均労働時間	基本報酬
584 単位	7時間以上	615 単位
	6時間以上7時間未満	603 単位
	5時間以上6時間未満	594 単位
	4時間以上5時間未満	586 単位
	3時間以上4時間未満	498 単位
	2時間以上3時間未満	410 単位
	2時間未満	322 単位

このほか、福祉専門職員配置等加算における専門職に、これまでの社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士に加え、作業療法士、公認心理師も認められている。また、外部から専門職員を招いて、利用者に対し白杖による通動訓練を実施した場合の「通動訓練加算（800単位/日）」の新設、サービス利用の年齢制限の緩和（利用開始時に65歳未満であれば、引き続き利用可）等も行われている。

就労継続支援A型については、雇用契約を締結し最低賃金を支払うサービスであり、労働時間の増加は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ことから、利用者の1日当たりの平均労働時間に応じた基本報酬としている（表3）。また、平均労働時間に応じた基本報酬を設定したこと



続きは、

月刊誌 

本誌にてご覧ください。

定期購読のごあんない

月刊誌「WAM」は1年間の定期購読誌です。

購読料／1年間・・・6,480円(税、送料込)

体裁／A4変型判 本文36ページ

編集／独立行政法人福祉医療機構

編集協力・発行／株式会社法研

[定期購読のお申し込みはこちら](#)

お問い合わせ

〒105-8486 東京都港区虎ノ門4-3-13ヒューリック神谷町ビル9階
独立行政法人福祉医療機構 総務部 広報課
TEL:03-3438-9240 fax:03-3438-9949