

改正後	現行
<p>の者については、就労継続支援A型サービス費の算定対象とならないものであること。</p> <p>ア 就労継続支援A型サービス費(I)については、指定就労継続支援A型であって、従業者の員数が利用者の数を7.5で除して得た数以上であること。</p> <p>イ 就労継続支援A型サービス費(Ⅱ)については、就労継続支援A型サービス費(I)以外の指定就労継続支援A型事業所であって、従業者の員数が利用者の数を10で除して得た以上であること。</p> <p><u>また、前年度に雇用契約を締結していた利用者の1日の平均労働時間数は、雇用契約を締結していた全ての利用者における延べ労働時間を延べ利用人数で除して算出するものとする。</u></p> <p><u>ただし、利用開始時には予見できない事由により短時間労働(1日の労働時間が4時間未満のことをいう。以下同じ。)となった場合、当該短時間労働となった者については、短時間労働となった日から90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えないこととし、短時間労働となってしまった事由について都道府県に届け出ること。</u></p> <p><u>利用開始時には予見できない事由とは、具体的には以下の事由などを想定している。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>筋ジストロフィーを罹患している利用者が、利用開始時には予見できない病状の進行により短時間労働となってしまった場合</u> ・ <u>利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間と</u> 	<p>の者については、就労継続支援A型サービス費の算定対象とならないものであること。</p> <p>ア 就労継続支援A型サービス費(I)については、指定就労継続支援A型であって、従業者の員数が利用者の数を7.5で除して得た数以上であること。</p> <p>イ 就労継続支援A型サービス費(Ⅱ)については、就労継続支援A型サービス費(I)以外の指定就労継続支援A型事業所であって、従業者の員数が利用者の数を10で除して得た以上であること。</p>

改正後	現 行
<p><u>なってしまう場合</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>家族の介護を受けながら利用していたが、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う場合</u> ・ <u>精神障害者等で、利用開始時には予見できない体調の変動により短時間労働となってしまう場合</u> <p><u>なお、延べ労働時間数は、実際に利用者が労働した時間数の前年度の総計をいうものであって、休憩時間、遅刻、早退、欠勤、健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等により実際に労働していない時間であって賃金の支払いが生じない時間については労働時間数に含めない。</u></p> <p><u>年次有給休暇を取得した場合（時間単位で取得した場合も含む。）や健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等であっても労働時間とし賃金を支払っている場合は労働時間数に含めるものとする。</u></p> <p><u>(二) 指定を受けた日から1年間の就労継続支援A型サービス費の区分について</u></p> <p><u>報酬告示第13の1の注3の2については、新規指定の就労継続支援A型事業所において指定を受けた日から1年間は、1日の平均労働時間数が3時間以上4時間未満の場合として、基本報酬を算定し、年度途中で指定された事業所については、当該年度及び翌年度は、1日の平均労働時間数が3時間以上4時間未満の場合として、基本報酬を算定する。</u></p> <p><u>また、指定を受けた日から利用者がいない場合は、利用者を</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	現 行
<p><u>受け入れた日から1年間は、1日の平均労働時間数が3時間以上4時間未満の場合として、基本報酬を算定し、年度途中に利用者を受け入れた事業所については、当該年度及び翌年度は、1日の平均労働時間数が3時間以上4時間未満の場合として、基本報酬を算定する。</u></p> <p><u>ただし、新規に指定を受けた日から6月以上1年未満の間は、指定を受けた日から6月間における雇用契約を締結していた利用者の1日の平均労働時間数に応じ、基本報酬を算定することができる。</u></p> <p>(削除)</p>	<p>(二) <u>短時間利用者が一定割合以上である場合の所定単位数の算定について</u></p> <p>ア <u>報酬告示第13の1の就労継続支援A型サービス費の注4の(8)及び(9)の短時間利用者数が一定割合である場合の減算の取扱いについては、「現員数(雇用契約を締結している利用者で一週間のうち1日でも利用のあった者の合計数のことをいう。)」のうち「短時間利用者(週20時間未満の利用者のことをいう。)」の占める割合が、100分の50以上100分の80未満である場合又は100分の80以上である場合に減算を行うものとする。</u></p> <p>イ <u>アの割合は直近の過去3月間において、1週間ごとの割合を求め、当該期間の週平均の割合をもって算定する。ただし、算定対象となる3月間の最初の週と最終の週が、算定対象外の月をまたぐ場合は、当該週を除いて計算するものとする。</u></p> <p>ウ <u>平成27年9月30日までの取扱いであること。</u></p>

改正後	現 行
<p>(削除)</p> <p>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて (略)</p> <p>③ 就労移行支援体制加算の取扱いについて</p>	<p><u>(三) 事業所における1日の平均利用時間が一定の場合の所定単位数の算定について</u></p> <p><u>ア 報酬告示第13の1の就労継続支援A型サービス費の注4の(3)から(7)までの1日の平均利用時間が一定の場合における減算の取扱いについては、事業所における雇用契約を締結している利用者の1日当たり利用時間の平均が、1時間未満、1時間以上2時間未満、2時間以上3時間未満、3時間以上4時間未満又は4時間以上5時間未満である場合に減算を行うものとする。</u></p> <p><u>イ アの平均利用時間は、雇用契約を締結している全ての利用者における直近の過去3月間の延べ利用時間を直近の過去3月間の延べ利用人数で除して算出するものとする。ただし、利用開始時には予見できない事由により短時間利用(1日の利用時間が5時間未満の利用のことをいう。以下同じ。)となってしまった場合、当該短時間利用となってしまった者について、短時間利用となった日から90日を限度として平均利用時間の算出から除外しても差し支えないこととする。なお、短時間利用となってしまった事由について都道府県に届け出ること。</u></p> <p><u>ウ 平成27年10月1日以降からの施行であること。</u></p> <p>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱い 報酬告示第13の2の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、2の(6)の⑥の規定を準用する。</p> <p>③ 就労移行支援体制加算の取扱い</p>

改正後	現 行
<p>(一) 報酬告示第 13 の 3 の就労移行支援体制加算については、就労継続支援 A 型を経て企業等（他の就労継続支援 A 型事業所を除く。）に雇用された後、当該企業等での雇用が継続している期間が 6 月に達した者（以下「就労定着者」という。）が前年度においている場合、利用定員及び人員配置に基づき算定する就労継続支援 A 型サービス費の区分に応じた所定単位数に前年度の就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算する。</p> <p>(二) <u>注 1 中「6 月に達した者」とは、前年度において企業等での雇用継続期間が 6 月に達した者である。例えば、平成 29 年 10 月 1 日に就職した者は、平成 30 年 3 月 31 日に 6 月に達した者となる。</u></p> <p>(削除)</p> <p>④ 初期加算の取扱いについて (略)</p> <p>⑤ 訪問支援特別加算の取扱いについて (略)</p> <p>⑥ 利用者負担上限額管理加算の取扱いについて 報酬告示第 13 の 6 の利用者負担上限額管理加算については、2 の (1) の⑱の規定を準用する。</p> <p>⑦ 食事提供体制加算の取扱いについて</p>	<p>(一) 報酬告示第 13 の 3 の就労移行支援体制加算については、就労継続支援 A 型を経て企業等に雇用されてから 6 月を経過した日が属する年度における利用者の数で算定すること。</p> <p>(二) <u>注中「6 月を超える期間継続して就労している者」とは、就労継続支援 A 型を受けた後、就労した企業等に連続して 6 月以上雇用されている者であること。</u></p> <p>(三) <u>この加算の算定対象となる利用定員は、(一)の利用者の数と同様、就労継続支援 A 型のあった日の属する年度の前年度における数であること。</u></p> <p>④ 初期加算の取扱い 報酬告示第 13 の 4 の初期加算については、2 の (6) の⑦の規定を準用する。</p> <p>⑤ 訪問支援特別加算の取扱い 報酬告示第 13 の 5 の訪問支援特別加算については、2 の (6) の⑧の規定を準用する。</p> <p>⑥ 利用者負担上限額管理加算の取扱い 報酬告示第 13 の 6 の利用者負担上限額管理加算については、2 の (1) の⑰の規定を準用する。</p> <p>⑦ 食事提供体制加算の取扱い</p>

改正後	現 行
<p>報酬告示第 13 の 7 の食事提供体制加算については、2 の (6) の⑬の規定を準用する。</p> <p>⑧ 福祉専門職員配置等加算の取扱いについて (略)</p> <p>⑨ 欠席時対応加算の取扱いについて (略)</p> <p>⑩ 医療連携体制加算の取扱いについて 報酬告示第 13 の 10 の医療連携体制加算については、2 の (7) の⑮の (-) の規定を準用する。</p> <p>⑪ 施設外就労加算の取扱いについて 報酬告示第 13 の 11 の施設外就労加算を算定する場合には、<u>事業所内又は施設外就労の場において、以下の支援を行うものであること。</u> (略)</p>	<p>報酬告示第 13 の 7 の食事提供体制加算については、2 の (6) の⑫の規定を準用する。</p> <p>⑧ 福祉専門職員配置等加算の取扱い 報酬告示第 13 の 8 の福祉専門職員配置等加算については、2 の (5) の④の規定を準用する。</p> <p>⑨ 欠席時対応加算の取扱い 報酬告示第 13 の 9 の欠席時対応加算については、2 の (6) の⑨の規定を準用する。</p> <p>⑩ 医療連携体制加算の取扱い 報酬告示第 13 の 10 の医療連携体制加算については、2 の (7) の⑧の規定を準用する。</p> <p>⑪ 施設外就労加算の取扱い 報酬告示第 13 の 11 の施設外就労加算の注中「<u>事業所内における必要な支援等</u>」とは、<u>具体的には次のとおりであること。</u></p> <p>(-) サービス管理責任者及び施設外就労の場に同行する支援職員と各利用者による施設外就労における就労状況や環境状況等に関する共通理解の確立</p> <p>(二) (-) を踏まえ、各利用者の施設外就労における問題点の把握・調整及び今後の施設外就労の継続の可否の検討</p> <p>(三) 施設外就労を実施する場合における各利用者の個別支援計画の実施状況及び目標の達成状況の確認並びに個別支援計画の必要な見直しのために必要な援助</p> <p>(四) その他必要な支援</p>

改正後	現 行
<p>⑫ 重度者支援体制加算の取扱いについて (略)</p> <p>⑬ 賃金向上達成指導員配置加算の取扱いについて</p> <p>(一) 報酬告示第13の12の2の賃金向上達成指導員配置加算については、指定基準で定める人員配置に加え、賃金向上達成指導員を常勤換算方法で1以上配置した場合に、当該事業所の利用定員に応じた所定単位数を、1日つき当該事業所を利用した利用者全員に対して加算する。</p> <p>(二) 注中「賃金向上計画」は、「指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について」（平成29年3月30日障障発0330第4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。以下「指定基準の見直し等通知」という。）の1の(2)で示す経営改善計画書を「賃金向上計画」とすることができる。なお、経営改善計画書を提出する必要のない事業所においては、指定基準の見直し等通知の1の(2)で示す別紙様式2-1の経営改善計画書の1に関して、現在の生産活動収入を維持又は増やす取組を行うための具体的取組を記載し、そのことを達成するための事項を2から6に記載することで、賃金向上計画とする</p>	<p>⑫ 重度者支援体制加算の取扱い</p> <p>(一) 報酬告示第13の12のイの重度者支援体制加算(I)については、障害基礎年金1級受給者が利用者の数の100分の50以上である指定就労継続支援A型事業所である場合、算定する。</p> <p>(二) 同ロの重度者支援体制加算(II)については、障害基礎年金1級受給者が利用者の数の100分の25以上100分の50未満である指定就労継続支援A型事業所である場合、算定する。</p> <p>(新設)</p>

改正後	現 行
<p><u>ことができる。</u></p> <p><u>(三) 注中「キャリアアップを図るための措置を講じている」とは、将来の職務上の地位や賃金の改善を図るため、昇格、昇進、昇給といった仕組みが就業規則に記載されていることが必要であり、実際にキャリアアップした利用者がいない場合でも差し支えないが、仕組みがあるにも関わらず合理的な理由なく該当者がいない場合は、賃金向上達成指導員配置加算の算定要件を満たしていないとすることもできる。</u></p> <p>⑭ <u>送迎加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 13 の 13 の送迎加算については、2 の (6) の⑮の(-)から(五)までの規定を準用する。</p> <p>⑮ <u>障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 13 の 14 の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2 の (6) の⑯の規定を準用する。</p> <p>⑯ <u>在宅時生活支援サービス加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 13 の 14 の 2 の在宅時生活支援サービス加算については、3 の (3) の⑰の規定を準用する。</p> <p>⑰ <u>社会生活支援特別加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 13 の 14 の 3 の社会生活支援特別加算については、3 の (1) の⑱の規定を準用する。</p> <p>⑱ <u>福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 13 の 15 及び 16 の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算については、2 の (1) の㉑の規定</p>	<p>⑬ 送迎加算の取扱い 報酬告示第 13 の 13 の送迎加算については、2 の (6) の⑭の(-)から (四) までの規定を準用する。</p> <p>⑭ 障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱い 報酬告示第 13 の 14 の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2 の (5) の⑥の規定を準用する。 (新設)</p> <p>(新設)</p> <p>⑮ 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算の取扱い 報酬告示第 13 の 15 及び 16 の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算については、2 の (1) の⑲の規定</p>

改正後	現 行
<p>を準用する。</p> <p>(5) 就労継続支援B型サービス費</p> <p>① (略)</p> <p>② 就労継続支援B型サービス費について</p> <p><u>(一) 就労継続支援B型サービス費の区分について</u></p> <p>就労継続支援B型サービス費については、利用者を通所させて就労継続支援B型を提供した場合又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労継続支援B型を提供した場合に、当該指定就労継続支援B型事業所における人員配置及び前年度の平均工賃月額に応じ、算定する。</p> <p><u>ア</u> (略)</p> <p><u>イ</u> (略)</p>	<p>を準用する。</p> <p>(5) 就労継続支援B型サービス費</p> <p>① 就労継続支援B型の対象者について</p> <p>就労継続支援B型については、次の(一)から(三)までのいずれかに該当する者が対象となるものであること。</p> <p>(一) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>(二) 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>(三) (一)及び(二)のいずれにも該当しない者であって、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者</p> <p>② 就労継続支援B型サービス費の<u>区分</u>について</p> <p>就労継続支援B型サービス費については、利用者を通所させて就労継続支援B型を提供した場合又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労継続支援B型を提供した場合に、当該指定就労継続支援B型事業所における人員配置に応じ、算定する。</p> <p><u>(一)</u> 就労継続支援B型サービス費(I)については指定就労継続支援B型事業所であって、従業員の員数が利用者の数を7.5で除して得た数以上であること。</p> <p><u>(二)</u> 就労継続支援B型サービス費(II)については、就労継続支援B型サービス費(I)以外の指定就労継続支援B型事業所であつ</p>

改正後	現 行
<p> <u>ウ</u> 基準該当就労継続支援B型サービス費については、社会福祉法及び生活保護法に規定する授産施設（以下「社会事業授産施設等」という。）利用者のうち、社会事業授産施設等に係る事務費の対象とならない障害者を通所させて基準該当就労継続支援B型を提供した場合に算定する。 <u>また、前年度の平均工賃月額を、以下の方法で算出すること。</u> <u>(ア) 前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出する。</u> <u>ただし、月の途中において、利用開始又は終了した者に関しては、当該月の工賃支払対象者から除外する。また、就労継続支援B型以外の支給決定を受けて複数の日中活動に係る障害福祉サービス（当該就労継続支援B型事業所以外の就労継続支援B型事業所を除く。）を利用している者については、工賃支払い対象者の総数から除外する。</u> <u>（例：50人定員で、工賃支払い対象者が、4月45人、5月50人、6月48人、7月50人、8月50人、9月50人、10月49人、11月50人、12月45人、1月47人、2月50人、3月50人の場合は、45人+50人+48人+50人+50人+50人+49人+50人+45人+47人+50人+50人=584人となる。）</u> <u>(イ) 前年度に支払った工賃総額を算出する。</u> </p>	<p> て、従業者の員数が利用者の数を10で除して得た数以上であること。 <u>(ニ)</u> 基準該当就労継続支援B型サービス費については、社会福祉法及び生活保護法に規定する授産施設（以下「社会事業授産施設等」という。）利用者のうち、社会事業授産施設等に係る事務費の対象とならない障害者を通所させて基準該当就労継続支援B型を提供した場合に算定する。 </p>

改正後	現 行
<p><u>ただし、月の途中において、利用開始又は終了した者の当該月の工賃は、工賃総額から除外する。また、就労継続支援B型以外の支給決定を受けて複数の日中活動に係る障害福祉サービス（当該就労継続支援B型事業所以外の就労継続支援B型事業所を除く。）を利用している者に支払った工賃は、工賃総額から除外する。</u></p> <p><u>(ウ) (イ)÷(ア)により1人あたり平均工賃月額（円未満四捨五入）を算出する。</u></p> <p><u>ただし、報酬告示第14の12のイの重度者支援体制加算(I)を算定している場合は、(イ)÷(ア)により算出した平均工賃月額に2千円を加えた額を、就労継続支援B型サービス費を算定する際の平均工賃月額とすることができる。</u></p> <p><u>なお、原材料費等の高騰により、年間の直接経費に著しい変動があった場合など、同一都道府県内の就労継続支援B型事業所のうち、8割の就労継続支援B型事業所において工賃実績が低下した場合であって、都道府県がやむを得ないと認めた場合は、同一都道府県内全ての事業者について、前年度に代えて前々年度の平均工賃月額を基本報酬の算定区分とすることができる。</u></p> <p><u>(二) 指定を受けた日から1年間の就労継続支援B型サービス費の区分について</u></p> <p><u>報酬告示第14の1の注4の2については、新規指定の就労継続支援B型事業所において指定を受けた日から1年間は、平均工賃月額が5千円以上1万円未満の場合として、基本報酬を</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>算定し、年度途中で指定された事業所については、当該年度及び翌年度の1年間は、1日の5千円以上1万円未満の場合として、基本報酬を算定する。</u></p> <p><u>また、指定を受けた日から利用者がいない場合は、利用者を受け入れた日から1年間は、5千円以上1万円未満の場合として、基本報酬を算定し、年度途中で利用者を受け入れた事業所については、当該年度及び翌年度の1年間は、5千円以上1万円未満の場合として、基本報酬を算定する。</u></p> <p><u>ただし、新規に指定を受けた日から6月以上1年未満の間は、指定を受けた日から6月間における平均工賃月額に応じ、基本報酬を算定することができる。</u></p> <p>③ <u>視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて</u> (略)</p> <p>④ <u>就労移行支援体制加算の取扱いについて</u> (略)</p> <p>(削除)</p>	<p>③ 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱い 報酬告示第14の2の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、2の(6)の⑥の規定を準用する。</p> <p>④ 就労移行支援体制加算の取扱い 報酬告示第14の3の就労移行支援体制加算については、3の(4)の③の規定を準用する。</p> <p>⑤ <u>目標工賃達成加算の取扱い</u> <u>報酬告示第14の4の目標工賃達成加算については、次のとおり取り扱うものとする。また、このほか、この加算に関する留意事項については、「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日付け障障発第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）を参照されたい。</u></p>

改正後	現 行
	<p>(一) <u>目標工賃の設定及び届出</u></p> <p>ア <u>目標工賃は、時間当たりの工賃、1日当たりの工賃又は1月当たりの工賃の中から実際の工賃支払い方法に応じ選択すること。</u></p> <p>イ <u>目標工賃については、目標工賃達成加算の要件を満たさない額でも設定できること。</u></p> <p>(二) <u>工賃実績報告の提出</u></p> <p><u>目標工賃を設定する前年度の工賃の平均額を、目標工賃の設定に合わせた工賃の支払い体系（時間当たりの工賃、1日当たりの工賃又は1月当たりの工賃）で報告すること。</u></p> <p>(三) <u>申請時期及び申請先</u></p> <p><u>加算に関する申請と同時に、当該年度の目標工賃及び前年度の工賃実績を都道府県知事に提出すること。</u></p> <p>(四) <u>目標工賃達成加算の要件</u></p> <p>ア <u>目標工賃達成加算（I）については、次の（ア）から（エ）までの全てに該当する場合に算定する。</u></p> <p><u>（ア）前年度の工賃実績（※1）が、地域の最低賃金の2分の1（※2）以上であること。</u></p> <p><u>（イ）前年度の工賃実績が目標工賃以上であること。</u></p> <p><u>（ウ）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」を作成しており、目標工賃達成に向けた業務、作業内容等の見直しなど工賃向上計画に基づく取組を実施していること。</u></p> <p><u>（エ）原則として、前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績以</u></p>

改正後	現 行
	<p><u>上であること（経済状況等により低下する場合（※3）を除く。）。</u></p> <p><u>イ 目標工賃達成加算（Ⅱ）については、次の（ア）から（エ）までの全てに該当する場合に算定する。</u></p> <p><u>（ア） 前年度の工賃実績（※1）が、地域の最低賃金の3分の1（※4）以上であること。</u></p> <p><u>（イ） 前年度の工賃実績が目標工賃以上であること。</u></p> <p><u>（ウ） 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」を作成しており、目標工賃達成に向けた業務、作業内容等の見直しなど工賃向上計画に基づく取組を実施していること。</u></p> <p><u>（エ） 原則として、前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績以上であること（経済状況等により低下する場合（※3）を除く。）。</u></p> <p><u>ウ 目標工賃達成加算（Ⅲ）については、次の（ア）から（ウ）までの全てに該当する場合に算定する。</u></p> <p><u>（ア） 前年度の工賃実績が、各都道府県の施設種別平均工賃（※5）以上であること。</u></p> <p><u>（イ） 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」を作成しており、目標工賃達成に向けた業務、作業内容等の見直しなど工賃向上計画に基づく取組を実施していること。</u></p> <p><u>（ウ） 原則として、前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績以上であること（経済状況等により低下する場合（※3）を</u></p>

改正後	現 行
	<p>除く。)。。</p> <p>※1 <u>前年度の工賃実績</u></p> <p>(i) <u>前年度の工賃実績に基づくものとする。</u></p> <p>(ii) <u>月の途中において、利用開始又は終了した者の当該月の工賃は、工賃実績から除外する。</u></p> <p>※2 (i) <u>時間当たりの工賃の場合</u> <u>前年度の工賃実績が各都道府県の最低賃金の2分の1</u> <u>(円未満四捨五入) 以上</u></p> <p>(ii) <u>1日当たり及び1月当たりの工賃の場合</u> <u>平成19年4月2日付け障障発第0402001号厚生労働省</u> <u>社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における</u> <u>留意事項について」に定める「事業所毎の平均工賃(賃</u> <u>金)の算定方法(事業所から各都道府県(指定都市にあ</u> <u>っては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府</u> <u>県及び中核市)への報告)」に従い算出した時給額(以</u> <u>下「算出時給額」という。)が、前年度の各都道府県の</u> <u>最低賃金の2分の1以上</u></p> <p>※3 <u>同一都道府県内の就労継続支援B型事業所のうち、8割の</u> <u>就労継続支援B型事業所において工賃実績が低下した場合は、</u> <u>同一都道府県内全ての事業者についてこの規定は適用し</u> <u>ない。また、以下の(i)又は(ii)のいずれかに該当する</u> <u>ものとして都道府県がやむを得ないと認めた場合は、この規</u> <u>定を適用しない。</u></p>

改正後	現 行
	<p>(i) <u>個別の事業者にとって、原材料費等の高騰により、年間の直接経費に著しい変動があった場合</u></p> <p>(ii) <u>個別の事業者にとって、特別な事情により前々年度の工賃実績が大幅に増加した場合であって、前年度の工賃実績が当該前々年度の工賃実績を下回った場合。ただし、この場合であっても、特別な事情により工賃実績が大幅に増加した年度の前年度の工賃実績以上であること。</u></p> <p>※4 (i) <u>時間当たりの工賃の場合</u> <u>前年度の工賃実績が各都道府県の最低賃金の3分の1（円未満四捨五入）以上</u></p> <p>(ii) <u>1日当たり及び1月当たりの工賃の場合</u> <u>算出時給額が、前年度の各都道府県の最低賃金の3分の1以上</u></p> <p>※5 <u>各都道府県の施設種別平均工賃</u></p> <p>(i) <u>施設種別平均工賃の算出に当たっては、都道府県内の工賃実績が上位 25%の事業所及び下位 25%の事業所を除いて算出するものとする。</u></p> <p>(ii) <u>前年度の年度途中で就労移行支援事業所等から就労継続支援B型事業所へ移行した場合、前年度の当初において該当する施設種別での工賃実績と移行後の工賃実績を合算して算出し、上記（i）の施設種別平均工賃と比較すること。</u></p> <p>(iii) <u>各都道府県の施設種別平均工賃は前年度のものを使用すること。</u></p>

改正後	現 行
<p>⑤ <u>初期加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>4</u> の初期加算については、2 の (6) の⑦の規定を準用する。</p> <p>⑥ <u>訪問支援特別加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>5</u> の訪問支援特別加算については、2 の (6) の⑧の規定を準用する。</p> <p>⑦ <u>利用者負担上限額管理加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>6</u> の利用者負担上限額管理加算については、2 の (1) の⑱の規定を準用する。</p> <p>⑧ <u>食事提供体制加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>7</u> の食事提供体制加算については、2 の (6) の⑬の規定を準用する。</p> <p>⑨ <u>福祉専門職員配置等加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>8</u> の福祉専門職員配置等加算については、2 の (5) の④の規定を準用する。</p> <p>⑩ <u>欠席時対応加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>9</u> の欠席時対応加算については、2 の (6) の⑨の規定を準用する。</p> <p>⑪ <u>医療連携体制加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>10</u> の医療連携体制加算については、2 の (7) の⑮の (-) の規定を準用する。</p> <p>⑫ <u>施設外就労加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>11</u> の施設外就労加算については、3 の (4) の⑩の規定を準用する。</p>	<p>⑥ 初期加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>5</u> の初期加算については、2 の (6) の⑦の規定を準用する。</p> <p>⑦ 訪問支援特別加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>6</u> の訪問支援特別加算については、2 の (6) の⑧の規定を準用する。</p> <p>⑧ 利用者負担上限額管理加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>7</u> の利用者負担上限額管理加算については、2 の (1) の⑰の規定を準用する。</p> <p>⑨ 食事提供体制加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>8</u> の食事提供体制加算については、2 の (6) の⑫の規定を準用する。</p> <p>⑩ 福祉専門職員配置等加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>9</u> の福祉専門職員配置等加算については、2 の (5) の④の規定を準用する。</p> <p>⑪ 欠席時対応加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>10</u> の欠席時対応加算については、2 の (6) の⑨の規定を準用する。</p> <p>⑫ 医療連携体制加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>11</u> の医療連携体制加算については、2 の (7) の⑧の規定を準用する。</p> <p>⑬ 施設外就労加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>12</u> の施設外就労加算については、3 の (4) の⑪の規定を準用する。</p>

改正後	現行
<p>⑬ <u>重度者支援体制加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>12</u> の重度者支援体制加算については、3 の (4) の⑫の規定を準用する。</p> <p>⑭ <u>目標工賃達成指導員配置加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>13</u> の目標工賃達成指導員配置加算については、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 型において、目標工賃達成指導員を常勤換算方法で 1 人以上配置し、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利用者の数を 6 で除して得た数以上である場合に、加算する。</p> <p>⑮ <u>送迎加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>14</u> の送迎加算については、2 の (6) の⑮の(-)から⑮までの規定を準用する。</p> <p>⑯ <u>障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の <u>15</u> の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2 の (6) の⑯の規定を準用する。</p> <p>⑰ <u>在宅時生活支援サービス加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の 16 の在宅時生活支援サービス加算については、<u>3 の (3) の⑰の規定を準用する。</u></p> <p>⑱ <u>社会生活支援特別加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の 16 の 2 の社会生活支援特別加算については、<u>3 の (1) の⑱の規定を準用する。</u></p> <p>⑲ <u>福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 14 の 17 及び 18 の福祉・介護職員処遇改善加算及び</p>	<p>⑭ 重度者支援体制加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>13</u> の重度者支援体制加算については、3 の (4) の⑫の規定を準用する。</p> <p>⑮ 目標工賃達成指導員配置加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>14</u> の目標工賃達成指導員配置加算については、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 型において、目標工賃達成指導員を常勤換算方法で 1 人以上配置し、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利用者の数を 6 で除して得た数以上である場合に、加算する。</p> <p>⑯ 送迎加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>15</u> の送迎加算については、2 の (6) の⑭の(-)から⑭までの規定を準用する。</p> <p>⑰ 障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱い 報酬告示第 14 の <u>16</u> の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2 の (5) の⑯の規定を準用する。 (新設)</p> <p>(新設)</p> <p>⑱ 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算の取扱い 報酬告示第 14 の 17 及び 18 の福祉・介護職員処遇改善加算及び</p>

改正後	現 行
<p>福祉・介護職員処遇改善特別加算については、2の(1)の⑳の規定を準用する。</p> <p>(6) <u>就労定着支援サービス費</u></p> <p>① <u>就労定着支援の対象者について</u></p> <p><u>就労定着支援については、報酬告示第14の2の1の注1に規定する生活介護等を受けて通常の事業所（就労継続支援A型事業所は除く。）に新たに雇用され、就労を継続している期間が6月に達した障害者が対象となる。この場合、例えば、平成30年4月1日に就職した者は、平成30年9月31日に6月に達した者となることから、平成30年10月1日から就労定着支援を利用できるようになることが必要となる。</u></p> <p><u>なお、就労定着支援の指定を新たに受けた事業所においては、一体的に運営する指定生活介護、指定自立訓練、指定就労移行支援又は指定就労継続支援（以下「指定就労移行支援等」という。）を受けた後に就労し、就労を継続している期間が6月以上42月未満の障害者が利用対象者となるが、その場合の就労定着支援の利用期間は42月から就労を継続している期間を除いた期間とする。</u></p> <p>② <u>就労定着支援サービス費について</u></p> <p>(-) <u>就労定着支援サービス費の区分について</u></p> <p><u>就労定着支援サービス費については、生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が6月に達した障害者に対して、月1回以上の対面による支援を行った場合に、当該指定就労定着支援事業所における利用者数及び</u></p>	<p>福祉・介護職員処遇改善特別加算については、2の(1)の㉑の規定を準用する。</p> <p>(新設)</p>

改正後	現 行
<p><u>就労定着率に応じ、算定することとし、就労定着率の具体的な計算方法は以下による。</u></p> <p><u>ア 当該前年度末日から起算して過去3年間に就労定着支援を利用した総数を算出する。</u></p> <p><u>イ アの過去3年間に就労定着支援を利用した総数のうち当該前年度末日において就労が継続している者の総数を算出する。この場合、以下は就労が継続している者として取り扱う。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>・ 就労定着支援の利用が終了しているが、就労が継続している者</u> <u>・ 就労定着支援の利用中に、離職した後1月以内に他の通常の事業所に雇用された場合であって、就労が継続している者（就労定着支援の利用中1回限りの転職について認める。）</u> <p><u>ウ イ÷アにより就労定着率を算出することとなるが、以下の場合はア及びイの対象から除外することとする。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>・ 障害者を雇用する事業所で障害者に対する虐待があり、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）第26条に基づく措置が講じられた場合であって、本人が離職を希望する場合</u> <u>・ 雇用された事業所が倒産した場合</u> <u>・ 利用者が死亡した場合</u> <p><u>なお、新たに指定を受ける場合の就労定着率については、指定を受ける就労定着支援と一体的に運営する指定就労移行支援等を受けた後、指定を受ける前月末日から起算して過去3年間に</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>一般就労した者の総数のうち指定を受ける前月末日において就労が継続している者の数の割合とし、具体的な計算方法は以下による。</u></p> <p><u>エ 指定を受ける前月末日から起算して過去3年間に指定就労移行支援等を受けた後、一般就労した者の総数を算出する。</u></p> <p><u>オ エのうち指定を受ける前月末日において就労が継続している者の総数を算出する。この場合、②の(-)のイの規定を準用して算出する。</u></p> <p><u>カ エ÷オにより新たに指定を受ける場合の就労定着率を算出する。この場合、②の(-)のウの規定を準用して算出する。</u></p> <p><u>(二) 就労定着支援サービス費の報酬算定について</u></p> <p><u>ア 就労定着支援の提供に当たっては、指定障害福祉サービス基準第206条の8第2項の規定による利用者との対面による支援を1月に1回以上行わなかった場合は、就労定着支援サービス費に係る所定単位数を算定することができない。</u></p> <p><u>イ 就労定着支援サービス費は、就労定着支援事業所又は当該就労定着支援事業所を運営する同一の法人内の他の事業所（指定就労定着支援事業所以外の就労移行支援等事業所を含む。）に配置されている訪問型職場適応援助者養成研修修了者が、就労定着支援の利用者に対して支援を実施し、雇用安定助成金（障害者職場適応援助コースのことをいう。）の申請を行う場合は、当該申請に係る援助を行った利用者に対する当該月の就労定着支援サービス費は算定することができない。</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>ウ 就労定着支援は、障害者が新たに雇用された通常の事業所での就労の継続を図るため、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言等の支援を行うものであり、自立生活援助の支援内容を包含するため、自立生活援助との併給はできない。</u></p> <p><u>また、就労定着支援を利用する障害者は、一般企業に6月以上就労が継続している障害者であるため、自立訓練（生活訓練）との併給はできない。</u></p> <p>③ <u>特別地域加算の取扱いについて</u></p> <p><u>報酬告示第14の2の1の注4については、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等に要する費用の額の算定に関する基準等に基づき厚生労働大臣が定める地域（平成21年厚生労働省告示第176号）に居住している利用者の居宅又は当該地域に利用者が雇用された通常の事業所において、利用者との対面により就労定着支援を行った場合に、加算する。</u></p> <p><u>なお、特別地域加算を算定する利用者に対して、指定障害福祉サービス基準第206条の10に規定する通常の事業の実施地域を越えてサービス提供した場合、指定障害福祉サービス基準第206条の12において準用する指定障害福祉サービス基準第21条第3項に規定する交通費の支払いを受けることはできないこととする。</u></p> <p>④ <u>企業連携等調整特別加算の取扱い</u></p> <p><u>報酬告示第14の2の2の企業連携等調整特別加算については、</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>職場への定着支援について、支援開始1年間は障害者本人に対する支援回数も頻回になる傾向があると同時に、雇用された企業、医療機関等との関係機関との関係性を構築するなど、時間や労力を要することから、就労定着支援の利用を開始した日から起算して1年間に限り加算する。</u></p> <p><u>例えば、平成30年4月から指定を受けて就労定着支援を開始する場合には、就労定着支援の利用者は支援開始1年目となるので当該加算の算定が可能となる。</u></p> <p>⑤ <u>初期加算の取扱いについて</u></p> <p><u>報酬告示第14の2の3の初期加算については、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援（以下「生活介護等」という。）と一体的に運営される就労定着支援事業所において、一体的に運営される生活介護等以外を利用して通常の事業所に雇用された障害者に対して、就労定着支援を行う場合には、アセスメント等に時間や労力を要することから、1回に限り加算する。</u></p> <p><u>なお、同一法人内の他の就労定着支援事業所を利用する際は、アセスメント等の情報共有や連携が可能と考えられることから、初期加算を算定することはできない。</u></p> <p>⑥ <u>就労定着実績体制加算の取扱いについて</u></p> <p>(-) <u>報酬告示第14の2の4の就労定着実績体制加算については、前年度末日から起算して過去6年間に就労定着支援の利用を終了した者のうち、前年度において障害者が雇用された通常の事業所に42月以上78月未満の期間継続して就労している者又は就労していた者の割合が前年度において100分の70以上の場合</u></p>	