

経営管理からみる 2024 (令和6) 年度障害福祉サービス等報酬改定 ②

障害福祉サービス等報酬改定からみえる
就労継続支援 B 型の運営のあり方

株式会社川原経営総合センター 福祉経営コンサルティング部 紺野 智子

われており、平均工賃月額 1 万 5 0 0 0 円未満（人員配置 7・5 対 1）の報酬は引き下げられていま す。しかし今回の改定の特徴は、 工賃のみではなく手厚い人員配置 （従業員配置 6 対 1（新設））を評 価したことにより、平均工賃月額 が低くても、人員配置が手厚い場 合には一定の評価をした格好とな っています。これは多様な利用者 への対応を行う事業所について、 さらに手厚い人員配置ができる よう創設されたものです。

利用者の個別性に配慮した報酬 の設計が随所になされている改定 内容はほかにも、集中的支援加算 1 0 0 0 単位／回（新設）、高次 脳機能障害者支援体制加算 41 単 位／日（新設）、送迎加算の対象 拡充（指定障害者支援施設と隣接 していない施設入所者）、平均工 賃月額の設定方法の見直し、福祉 型障害児入所施設においては体験 利用支援加算の創設（新設）によ り、地域での一層の就労移行促進 の仕組みづくりなどがあげられま す。これまでは、平均工賃を上げ ることにより報酬が上がる仕組み となっていました。事業所の特 徴に並び、幅広く利用者を受け入 れることにより報酬が得られるよ うになっています。現在の事業所 の特徴、地域のニーズを踏まえ、

収益向上に対する
多面性が発生

今回は、就労継続支援 B 型の報酬改定からみえる今後の運営のあり方について考えていきます。就労支援継続支援 B 型の工賃向上に関しては、2 0 1 8 年度の改定において平均工賃月額にのびた報酬となっており、以前より高い工賃設定の事業所には評価をしていくという考えが示されてきていました。2 0 1 8 年度の改定前には 5 8 4 単位／日（人員配置 7・5 対 1／定員 20 名以下）であった報酬は、平均工賃月額 1 万円以上の事業所にはプラス評価、1 万円未満の事業所にはマイナス評価となりました。2 0 1 6 年度平均工賃月額の中央値は 1 万 2 2 3 8 円であり、標準を 1 万円以上にあわせたと考えられます。

この平均工賃月額の設定は、2 0 2 4 年度改定においても同様に取り扱

収益向上の戦略をたてる必要があ
ります。

また、平均工賃月額の算定方法の見直しは、これまで通所回数が少ない利用者への受け入れを行う事業所においては不利な算定方式になっていましたが、利用者 1 人当たりの月の生産性ではなく、1 日当たりの事業所の生産性が反映される仕組みになり、障害特性により利用日数が少ない利用者の受け入れも積極的にしていくように変化していくことが望まれます。

事業所内人材の明確な役割
分担により生産性向上

今回の報酬体系の変化をもってしても、昨今の物価上昇（工賃、事業所運営両面に関係）、人件費の高騰を筆頭にした費用の上昇分を賄うことは簡単ではありません。就労支援継続 B 型の人材の役割分担に目を向け、個々の生産性を上げることが今後ますます重要な経営手法となっていきます。利用者の工賃に関わる動きとしては、就労継続支援 B 型事業所では生産活動を行い、利用者はその対価として工賃を受け取るわけですが、一般的には生産活動における費用がかさむほど、工賃の引き上げのためには細かな販売価格設定

図 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	従業員配置 6：1（新設） 定員 20 人以下の場合	
	平均工賃月額	基本報酬
4.5 万円以上		837 単位/日
3.5 万円以上 4.5 万円未満		805 単位/日
3 万円以上 3.5 万円未満		758 単位/日
2.5 万円以上 3 万円未満		738 単位/日
2 万円以上 2.5 万円未満		726 単位/日
1.5 万円以上 2 万円未満		703 単位/日
1 万円以上 1.5 万円未満		673 単位/日
1 万円未満		590 単位/日

高工賃の事業所を更に評価

基本報酬

単価 引上げ

単価 引下げ

加算

【目標工賃達成加算】（新設）1 0 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	
	【現行】	【見直し後】
20 人以下	556 単位 / 日	530 単位 / 日

従業員配置 6：1（新設） 定員 20 人以下の場合

定員	基本報酬
20 人以下	584 単位 / 日

+

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）

基本報酬

加算

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】
年間工賃支払総額 ÷（年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数）÷ 12 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

ためには、集中的支援加算 1 0 0 0 単位／回（新設）、高次脳機能障害者支援体制加算 41 単位／日

（新設）のように、特定の利用者像に対してのケアについて高い専門性と経験、多職種連携に長けた人材が求められるでしょう。新規利用者の受け入れ場面では、利用者個別のニーズを丁寧にくみ取り、事業所内での支援を実現できるか否かを判断する人材が求められます。自事業所で受け入れ困難な場合にも、他事業所の情報をお伝えするなどの丁寧さに欠けると、紹介元との信頼を築くことができせん。また、法人の中に複数事業所がある管理者は、事業所によって運営に大きな差が生まれないように管理していくことが求められます。今回の改定においては、一定の条件下において同一敷地内に限らず、管理者の兼務が認められましたし、テレワークもまた同様に管理業務上支障がない範囲で認められました。就労継続支援事業所に従事する全員が、直接的な「利用者の就労継続」に関わるのではなく、人材によって明確な役割分担をすることにより、事業所全体の生産性は格段に向上します。制度改定からみえるメッセージをうまく読み解き、事業所運営に反映させていきましょう。