



医療・福祉における最近の動向

2015年8月（No. 15）

高井直樹会計事務所

就労継続支援A型事業所の動向

先月は障害福祉サービス全体の動向について考察したが、今回は障害福祉サービスの中でも特に平成27年度報酬改定等による影響が生じているであろう、就労継続支援A型事業所の動向について検証したい。

1. 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定による影響

今回の報酬改定において、就労継続支援A型事業所に関係する主な改定内容は以下の通りである。

（1）基本報酬の見直し

基本報酬は平均1.8%の減額改定となった。

報酬改定検討チームが発表している「平成27年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」において、基本的考え方として、「障害者の就労に向けた取組等を一層推進する」と記載されているものの、事業所数が増加していることや、A型事業所特有の課題があること等が勘案されているのかもしれない。

（2）送迎加算の見直し

今回【送迎加算（Ⅱ）】が新設され、次の2つの要件のうちどちらかを満たせば加算を算定できることになった。

- ① 1回の送迎につき平均10人以上が利用している。（利用定員が20人未満の事業所にあっては、平均的に定員の50/100以上が利用していること）
- ② 週3回以上の送迎を実施している。

この【送迎加算（Ⅱ）】は13単位/回と、【送迎加算（Ⅰ）】よりは単位数が少ないものの、今まで要件が厳しく算定ができなかった事業所でも、運営方法を検討すれば算定可能となるケースが増えると思われ。

加えて、事業所の最寄駅や集合場所までの送迎についても、加算の対象とするよう要件が緩和されている。(改定前も基金事業の名残で算定可能だった都道府県もある)

ただし、利用者の実費負担で個別に送迎サービスを実施していた事業所にとっては、今までの金額設定によっては加算を算定した方が不利となるケースもあり得る。

この点に関しては、利用者負担を考えて送迎代の金額を再検討するか、加算算定をするための体制を整えていかなければならないのではないかと考える。

事業所としては、当然就労内容が重要な要素ではあるが、こうした日々の利用料金に関しても、できるだけ利用者負担を減らすことを考えていかなければ、他の事業所と競合するにはウィークポイントとなってしまうので注意が必要である。

ただ、利用者の一般就労への移行を支援するのであれば、送迎サービスを提供するのではなく、一般就労することを想定して、通勤ができるように支援する方が良いのではないかというケースも当然あるかと考える。

(3) 【重度者支援体制加算(Ⅲ)】の廃止

重度者支援体制加算は、重度者(障害基礎年金1級受給者)の利用促進を図る観点から、平成21年度報酬改定で創設されたものだが、特定旧法指定施設については、経過措置として平成24年3月まで、重度者の割合が5%以上で算定できることとされていた。

その後、平成24年度報酬改定で3種類に区分され、特定旧法指定施設については単価を引き下げて、【重度者支援体制加算(Ⅲ)】として取り扱うこととなった。

この【重度者支援体制加算(Ⅲ)】は、平成27年3月31日までの経過措置とされていたが、特定旧法指定施設に配慮された措置であり、2度延長していること、算定事業所の割合も減少傾向であったこと等から、今回の改定で廃止となった。

(4) 施設外就労加算の算定要件の見直し

多様な施設外就労が可能となるよう、1ユニット当たりの最低定員が3人以上とされていた算定要件を緩和し、1ユニット当たり1人でも加算の算定が可能となった。

ただし、付添の職業指導員は施設内の職業指導員とは別に配置が必要である点は変わりがないため、事業所としては勤務体制をしっかりと検討した上で取り組む必要がある。

また、施設外就労は、一般就労への移行や賃金の引き上げを図ることを想定しているため、施設内で働く利用者よりも時間給が高くないと行政から指導を受ける場合もある。

事業所としては、施設外と施設内の就労内容をそれぞれ検討すると同時に、就労収益や人件費等のマネジメントに関しても慎重に考える必要がある。

(5) 短時間利用者の状況を踏まえた評価の適性化

今回の報酬改定で最も厳しい内容が、この短時間利用に係る減算の仕組みである。

平成 27 年 10 月からの施行となっているが、この改定等の影響によって廃業準備を開始する事業所もある。

改定の内容は「事業所における雇用契約を締結している利用者の利用時間」の平均が 5 時間未満である場合、段階に応じて減算されるというものであるが、今までは 4 時間未満である場合に減算となっていたことから考えると、事業所にとっては厳しい改定内容である。

改定前は、利用者と 1 日の所定労働時間を 4 時間、月の労働日数を受給者証記載の支給量と同じ日数になるよう雇用契約を締結し、雇用保険には加入して社会保険には加入せず、最低賃金以上の時間給で雇用していた事業所が多いと推察される。

改定後は、利用者との雇用契約を再検討し、一律に同じ条件で雇用契約を締結するのではなく、本来の趣旨に沿って、個別に雇用条件を検討して雇用契約を締結し、利用者全員の「利用時間」を平均して、1 日 5 時間以上になるような運営をする必要がある。

ただし、ここで問題となるのが「労働時間」と「利用時間」との違いである。

改定前は、短時間利用者の割合を算出する際、休憩時間は除いて週単位で「労働時間」を集計して判断していたが、今回は休憩時間や昼食時間、サービス管理責任者等との面談に要する時間等を「利用時間」に含めてよいとのことである。

このように、「利用時間」は「労働時間」とイコールにならないため、まだ検討の余地はあるが、遅刻・早退は「利用時間」に含まれないことを考えると、何らかの対策が必要であることは間違いないと考えられる。

2. 就労継続支援A型事業所特有の課題

ここからは私見であるが、就労継続支援A型事業所は課題が多く、以下のような事項が挙げられると考える。

(1) 二重契約問題（サービス利用契約と雇用契約）

他の障害福祉サービスであれば、市町村の支給決定を受けてサービスを利用できる者と事業所がサービス利用契約を結ぶと同時に、担当者から利用者に重要事項を説明して同意を得た上で、サービスの管理責任者が支援計画を作成し、お互い同意をした上でサービス利用を開始するが、就労継続支援A型事業所の場合は、これに加えて雇用契約も締結することになる。

つまり、サービスを利用するために異なる性質の2種類の契約を結ぶのだが、これが問題を生む原因となることがある。

利用者の立場は、福祉サービスを利用する者であると同時に、労働者でもあるため、職業指導員からは厳しい指導を受け、生活支援員からは福祉サービスを受けるのである。

そのため、福祉サービスの概念がつかめない職業指導員が配置されていると、売上や利益の確保を優先して利用者を厳しく指導することになり、これを生活支援員が庇うような構図となってしまう、事業所の職員同士で対立が生ずるケースもある。

こうした場合、職業指導員が考えるように売上は必要であるし、生活支援員が考えるように支援も必要であるため、どちらも正しい面があり、バランスをとることが難しいこともある。

(2) 特定求職者雇用開発助成金問題（暫定支給決定に関する問題）

就労継続支援A型事業所は、利用者と雇用契約を結ぶため、週の所定労働時間が20時間以上となる利用者は雇用保険被保険者となる。

すると、特定求職者雇用開発助成金の対象労働者となる可能性があるが、暫定支給決定を受けて利用開始する場合は、この助成金の対象労働者とはならなくなる。

そのため、暫定支給決定を受けずにサービス利用を開始すれば、事業所はこの助成金を受給できる可能性が高まるので、暫定支給決定に代わるアセスメントを実施し

てサービスの利用を開始しようとする事業所がある。

こうした方法は、所定のアセスメント実施報告書を提出すること等によって行われてきたが、明らかに助成金受給が目的ではないかと疑われる等、問題視されるケースもあった。（3年経過したら他社へ転籍し連続受給する等）

そのため、最近はおとんだのケースは暫定支給決定をするようにしている市町村もあり、こうした市町村に住んでいる利用者を受け入れる場合は、この助成金はほとんど受給できなくなっている。

実際、厚生労働省から、支給決定前の実習等により行われるアセスメントは、暫定支給決定期間中に行うアセスメントと同等とみなすことはできないという指導を受けた市町村もあり、今後は全国的にこうした取扱いになる可能性が高い。

（3）就労会計問題（利用者の賃金を賄う就労収益の確保の難しさ）

事業所は利用者へサービスを提供して各市町村へ訓練等給付費を請求するのだが、当然収支を確保するために少しでも多くの利用者を確保する必要がある。

そのため、就労事業で売上に貢献できない利用者であってもサービス利用契約を結んでしまうことがあるが、こうした利用者でも、例外を除いて同時に雇用契約を結ぶことになり、賃金を支給するにも関わらず、この利用者が成果を出せない分の仕事は職業指導員や生活支援員がこなすことになってしまう。

そうすると、サービスの質の低下につながることはもとより、そもそも必要とされる就労収益が得られず、利用者の最低賃金以上の粗利益を獲得できなくなってしまう。

本来は、就労事業で得た利益を利用者の賃金に充てなければならないが、企業努力をしても収益が確保できず、結局は訓練等給付費や特定求職者雇用開発助成金を利用者の賃金に充当してしまう。

こうした就労継続支援A型事業所はかなり存在すると推察されるが、本来の目的に反することになり、訓練等給付費が給付される趣旨からも不適切である。

ビジネスモデルそのものが崩壊してしまう事業所は、事業の継続が困難となり、最終的に被害を受けるのは利用者になるのではないかと考えてしまう。

現在、廃業を検討している就労継続支援A型事業所を利用している利用者は、次の就労先を一生懸命探している最中である。

3. 最後に

ここまで示してきたとおり、就労継続支援A型事業所を取り巻く環境は今後より一層厳しくなっていくと予想される。

平成 27 年度報酬改定による影響で開所時間や利用時間を延長すると、職員と利用者の賃金コストはその分上昇して経営を圧迫するし、頼みの綱の特定求職者雇用開発助成金は受給しにくくなっていく。

福祉サービスの質を高めて利用者を確保すると同時に、就労収益を得るためにビジネスでも成功を収める必要があるが、競争社会の中で事業を成功させることは非常に難しいことである。

ここ数年で就労継続支援A型事業所の数は増えてきており、地域によっては過当競争となっている場合もあるが、親会社のバックアップ等が無い事業所にとっては、資本以外の面でどのように勝ち抜いていくか戦略を練る必要がある。

最終的には、福祉サービスと就労事業の両方を成功させ、これを継続していかなければならないのが、就労継続支援A型事業所の宿命である。

文献リスト

1. 平成 24 年 3 月 16 日 愛知県健康福祉部障害福祉課
施設外就労の適切な実施について
2. 平成 24 年 7 月 27 日 厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課長
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
3. 平成 25 年 2 月 25 日 厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部
障害福祉課／地域移行・障害児支援室 障害保健福祉関係主管課長会議資料
4. 平成 26 年 10 月 6 日 厚生労働省 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム
資料 3-1 就労系サービスに係る報酬について＜論点等＞
5. 平成 27 年 2 月 12 日 厚生労働省 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム
平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定の概要
6. 訓練等給付サービスにおける暫定支給決定に係る取扱いの変更について
集団指導における配布資料 平成 27 年 3 月 25・26 日実施分 ウェルネットなごや
7. 平成 27 年 3 月 31 日 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課
平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A

※この文書は、平成 27 年 8 月 1 日現在の法令をもとに作成されています。

（文責：医療福祉コンサルタント部 安藤）