

A型スコアQ & A

問1 (I) 労働時間及び(II) 生産活動

【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績の算出】

Q 基本報酬の算定に係るスコアの合計点の算出に当たって、「労働時間」及び「生産活動」については、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例的な取扱いが可能となっているが、例えば、令和2年4月に事業を開始した事業所が、この取扱いを適用し、「労働時間」又は「生産活動」のスコアの算出に当たり、令和2年度の実績を用いないこととした場合、どのようにスコアの合計点を算出したらよいか

A スコアの合計点の算出は要さず、基本報酬の区分が「80 点以上 105 点未満である場合」とみなして基本報酬を算定する。

問2 (II) 生産活動

Q 「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について」（令和3年3月30日障発 0330 第5号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「スコア留意事項通知」という。）の記2の(2)について、例えば、年度当初に指定された事業所であって、会計年度（事業年度）の終了日が3月31日と異なる場合の2年度目のスコア算定の取扱いなど、事業所の指定時期と会計年度（事業年度）の組み合わせによっては取扱いが明示されていないものがあるが、どのように取り扱えばよいか。

A 下表を参考にされたい。

- ① スコアが80点以上105点未満とみなす
- ② 直前の会計年度1年間の実績により評価
- ③ 便宜的に前年度1年間の実績により評価
- ④ 便宜的に前年度及び前々年度2年間の実績により評価
- ⑤ 前年度及び前々年度(又は直近2会計年度)の実績により評価(通常の実績)

指定時期	会計年度 (事業年度)	初年度	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目
年度当初	4月～翌年3月	①	②	⑤	⑤	⑤
	4月～翌年3月以外	①	③	④	⑤	⑤
年度途中	4月～翌年3月	①	①	②	⑤	⑤
	4月～翌年3月以外で 始期が指定月以降	①	①	②	⑤	⑤
	4月～翌年3月以外で 始期が指定月より前	①	①	③	④	⑤

問3（Ⅲ）多様な働き方

Q 就業規則その他これに準ずるものとあるが、こういったものが認められるか。各利用者の労働契約書に記載されているものは対象となるか。

A 利用者の多様な働き方につながる各制度について、当該就労継続支援 A 型事業所の全ての利用者が希望した時に利用できるようにする必要がある、そのためには当該就労継続支援 A 型の全ての利用者に適用される就業規則に位置づける必要がある、各利用者の労働契約書にのみ記載されていることをもって評価することはできない。なお、労働基準法による就業規則の作成義務の対象は従業員が常時 10 人以上の事業所であるため、これに該当しない事業所が、就業規則に準ずるものに記載している場合は評価の対象とする。

問4（Ⅲ）多様な働き方及び（Ⅳ）支援力向上

Q 「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について」（令和 3 年 3 月 30 日障発 0330 第 5 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「スコア留意事項通知」という。）の記 2 の（3）多様な働き方及び（4）支援力向上のための取組については、8 項目のうち任意の 5 項目を選択し、当該項目ごとに 1 点又は 2 点で評価することとなっているが、該当する項目が 5 項目未満の場合はどのように評価すればよい。

A 該当する項目のみ選択し、当該項目ごとに 1 点又は 2 点で評価すればよい。

問5（Ⅲ）多様な働き方

Q 「多様な働き方」については、毎年度 4 月 1 日時点の就業規則等の整備状況及び前年度における活用実績により評価することとなっているが、前年度における活用実績の根拠となる就業規則等は、前年度の 4 月 1 日時点で整備されている必要があるのか。

A 「毎年度 4 月 1 日時点」というのは、例えば、令和 3 年度の基本報酬の算定に係るスコアの算出に当たっては、「多様な働き方」の各項目に係る就業規則等の整備状況の評価については、令和 3 年 4 月 1 日時点で就業規則等が整備されていれば 1 点とする。また、当該項目の前年度における活用実績の評価については、前年度における活用実績の根拠となる就業規則等が、当該項目を活用した時点で整備されていればさらに 1 点を加点するものであり、必ずしも前年度の 4 月 1 日時点で整備されている必要はない。

問6（Ⅲ）多様な働き方

Q スコア留意事項通知の記2の（3）のアについて、利用者が自力で事業所に通勤するために自動車運転免許の取得に係る支援を行った場合も対象となるか。

A 対象に含めて差し支えない。

問7（Ⅲ）多様な働き方

Q スコア留意事項通知の記2の（3）のアについて、利用者の資格取得のための講習会への参加を支援しているが、当該利用者が資格試験の受験に至っていない場合も加点することは可能か。

A 本項目における免許、資格、検定等の取得に係る支援については、必ずしも資格試験の受験にまで至っている必要はない。ただし、講習会へ参加していることの証明書類等に加え、例えば、資格取得までのスケジュール等を個別支援計画に明記するなど、資格取得を支援するための制度の活用実績が客観的にわかる根拠資料を準備する必要がある。

問8（Ⅲ）多様な働き方

Q スコア留意事項通知の記2の（3）のクについて、無給の病気休暇でも対象となるのか。

A 対象となる。

なお、傷病休暇制度については、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」において、導入事例等を掲載しているので参照されたい。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/recuperation.html>

問9（Ⅳ）支援力向上

Q 免許及び資格の取得の促進並びに検定の受検の勧奨に関する事項において、当該就労継続支援A型事業所が独自で定めている資格制度、検定制度は評価の対象となるか。

A 免許及び資格等については、原則として、当該就労継続支援A型事業所の利用者であるか否かに関わらず、広く受検できるものを評価の対象とするが、当該事業所が独自で定めている資格、検定等を取得することによって、当該事業所の他の利用者に比べて高い賃金額に昇給できるといったキャリアアップの実績が明確であって、自治体が認める場合においては評価の対象としてよい。

問 10（Ⅳ）支援力向上

Q 免許及び資格の取得の促進並びに検定の受検の勧奨に関する事項において、検定の受検料や検定にかかる外部の研修受講費の補助等が考えられるが、一方で利益供与の禁止における障害者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘引行為との関係如何。

A 検定の受験料や検定にかかる外部の研修受講費の補助等は当該事項における制度の整備状況として評価することが可能である。一方で当該就労継続支援A型事業所の利用を検討している利用者に対して、当該制度が利用できることをパンフレット等で殊更に強調することは、当該事業所を利用しようとする利用者の意思決定を歪め、利用者誘引行為となる可能性があるので、留意すること。

問 11（Ⅳ）支援力向上

Q スコア留意事項通知の記2の（4）のアについて、職員の半数以上参加している場合に2点となるが、職員の入退社により年度途中で職員数に変動する場合は、いつの時点の職員数で判断するのか。

A 研修計画作成段階の職員数で判断するが、その時点で退職することが明らかな職員がいる場合については、当該職員は職員数から除く。なお、年度途中での採用等により職員が増えた場合であって、当該職員が研修を受けた場合は、職員数にカウントして差し支えない。

問 12（Ⅳ）支援力向上

Q スコア留意事項通知の記2の（4）のアの職員は、賃金向上達成指導員やサービス管理責任者等の他の職種と兼務している管理者は対象に含まれないのか。

A 本項目は、いわゆる直接処遇職員の支援力の向上を意図して対象職種を限定しているが、賃金向上達成指導員やサービス管理責任者等の他の職種と兼務している管理者であっても、直接的に利用者に支援を提供している場合については、対象に含めても差し支えない。

問 13（Ⅳ）支援力向上

Q スコア留意事項通知の記2の（4）のアの研修会に、サービス管理責任者研修は含まれるか。

A 含まれない。

問 14 (Ⅳ) 支援力向上

Q スコア留意事項通知の記 2 の (4) のア及びイについて、研修の講演者として登壇した職員が、同じ研修の別のプログラムに参加した場合、どちらの項目も評価することは可能か。

A 別のプログラムの受講者として参加した場合はどちらの項目も評価することは可能だが、3 の (4) の①にあるとおり、根拠資料として受講したことを証明する書類等の写しを常備しておく必要があるため留意すること。

問 15 (Ⅳ) 支援力向上

Q スコア留意事項通知の記 2 の (4) のイについて、学会等については「一定規模以上の参加者のもと」という要件があり、「令和 3 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A VOL. 2」(令和 3 年 4 月 8 日) の問 20 において、「一定規模以上」とは「30 名を超える参加者」としているが、研修については規模の要件はないのか。

A 本項目は、講演者の所属する就労継続支援 A 型事業所の取組等について、他の事業所や企業等に広く情報発信・情報提供していることを評価することが目的であり、一定規模以上であることが望ましいと考えるが、地域の実情等も踏まえた上で、適切に判断されたい。

問 16 (Ⅳ) 支援力向上

Q スコア留意事項通知の記 2 の (4) のイについて、A 型を複数運営している法人において、学会や研修会等で法人全体の取組を発表している場合、当該法人が運営している全ての A 型事業所で評価することは可能か。

A 評価することができるのは、発表を行った者が所属している事業所のみである。

問 17 (Ⅳ) 支援力向上

Q スコア留意事項通知の記 2 の (4) のウについて、視察・実習への参加又は、視察・実習の受け入れは、同一法人内であっても評価してよいのか。

A 同一法人内であっても評価することは可能である。ただし、本項目は、視察・実習への参加又は受け入れにより、事業所間のノウハウを共有することにより、就労継続支援 A 型事業所全体の経営力や支援の質の底上げを意図しているため、例えば、同一敷地内にある事業所の場合などについては、職員の兼務の実態等を踏まえて慎

重に判断されたい。

問 18 (Ⅳ) 支援力向上

Q スコア留意事項通知の記 2 の (4) のウについて、特別支援学校からの受け入れは評価の対象となるか。

A 問 17 のとおりの趣旨であるため、特別支援学校からの受け入れを評価することは想定していない。

問 19 (Ⅳ) 支援力向上

Q スコア留意事項通知の記 2 の (4) のエについて、商談会ではなく、通常行っている個別に企業に営業に行くことは評価の対象となるか。

A 本項目は、通常の営業活動に加えて、生産活動収入を増やすための更なる取組として商談会等への参加を評価するものであるため、通常の営業活動のみで評価することは想定していない。

問 20 (Ⅳ) 支援力向上

Q 「職員が当該就労継続支援 A 型事業所等における障害者に対する就労支援に関して、研修、学会等又は学会誌等 において発表した回数」の評価において学会等について一定規模以上の参加者のもと、当該就労継続支援 A 型事業所の取組について発表していることとあるが、一定規模以上の参加者とはどの程度の規模か。

A 少なくとも 30 名を越える参加者のもと、発表が行われていることをもって評価する。

問 21 (Ⅳ) 支援力向上

Q 学会等には、例えば、一般市民に対するセミナーや大学の生徒に対する講義は含まれるか。

A 本項目は、当該就労継続支援 A 型事業所の取組を学会等において情報発信・情報提供することで、他の事業所や企業において、障害者の就労支援に関する取組がより促進されることを期待して設けられた項目であるため、セミナーや講義の対象者が一般市民や大学の生徒に限られる場合は、学会等には含まれない。

問 22（Ⅴ）地域連携活動

Q 地域連携活動における地域とはどの範囲を指すのか。

A 地域連携活動については利用者と地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の幅を広げていくことを目的としており、ここで定める地域とは利用者が日常的に生活する地域の圏内を想定しており、特定の範囲を定めているものではない。

問 23 スコアの公表

Q スコアの合計点及び当該スコアの詳細をインターネットにより公表する場合、自治体や自立支援協議会等のホームページに合同で公表することも可能か。

A 可能である。

問 24 スコアの公表

Q 障害福祉サービス等情報公表システムにおいて、スコアの合計点及び当該スコアの詳細を公表することは可能か。

A 現時点では、障害福祉サービス等情報公表システムにおいて公表することはできない。今後、当該システムでの公表が可能となる場合は、別途連絡する。

出典：厚生労働省令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ＆Aより抜粋