

令和7年度（2025年度） 指定障害福祉サービス事業所等 集団指導

（就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型・B型、
就労定着支援事業所に係る基本報酬等について）

令和8年（2026年）3月12日
熊本県障がい者支援課

目次

1. 令和8年度報酬改定について（P3～）
2. 就労選択支援の減算について（P6～）
3. 就労継続支援A型のスコア方式について（P8～）
4. 就労継続支援B型の基本報酬等について
（P30～）
5. 就労定着支援の基本報酬等について（P39～）
6. 令和8年度 基本報酬区分の届出について
（P43～）

1. 令和8年度報酬改定について

2(2)就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し

概要

【就労継続支援B型】

- 平均工賃月額の見直しにより、平均工賃月額が約6千円上昇し、想定以上に高い報酬区分の事業所の割合が増加したことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。**【告示改正・令和8年6月施行】**

算定要件等

- 基本報酬区分の基準額をそれぞれ3千円引き上げる。
※ 基準額の引き上げ幅は、平均工賃月額の上昇幅(約6千円)の1/2である3千円に留める
- 併せて、下記の配慮措置を講じる。
 - ・令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外とする。
 - ・今回の見直しにより区分が下がる事業所について、基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう、中間的な区分を新設する。
 - ・令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準については引き上げず、据え置く。

(参考) 平均工賃月額の算定方法の見直し(令和6年度報酬改定)

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

【見直し前】

- 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

(参考) 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて (イメージ)

見直しにあたっては、報酬区分の引き上げを全国平均値の上昇幅の1/2である3千円に留めるとともに、

- ① 令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外
 - ② 見直しにより区分が下がる場合についても基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう中間的な区分を新設
 - ③ 令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準額は据え置く
- 配慮措置を講ずる。

※人員配置基準 6 : 1、定員20名以下の場合

【R6報酬改定後（現行）】

【見直し案】



① 6年度改定前後で区分が上がっていない事業所は見直しの適用対象外

② 減少額に配慮

③ 据え置き

2. 就労選択支援の減算について

特定事業所集中減算について(概要)

1 判定期間と減算適用期間

○年2回の判定を行い、基準を超えた場合に指定の期間の報酬を減算します。

判定期間	提出期限	減算適用期間
前期: 1月1日 ~ 6月末日	9月15日	10月1日 ~ 3月31日
後期: 7月1日 ~ 12月末日	3月15日	4月1日 ~ 9月30日

2 判定方法(80%ルール)

○各サービス(就労移行、継続A型、継続B型)ごとに計算し、いずれか1つでも80%を超えた場合に減算対象となります。

○計算式: 特定の法人への移行者数 ÷ そのサービスへの総移行者数

○対象外: 移行先が未定の利用者は、決定した時点の判定期間に算入する(少なくとも1年間は追跡調査が必要)。

3 事務手続きと保存義務

○80%超の場合: 指定権者(自治体等)へ書類を提出。

○80%以下の場合: 提出不要だが、計算書類等は事業所で5年間保存。

4 「正当な理由」による免除

○割合が80%を超えても、以下の理由に該当し指定権者が認めた場合は減算されません。

①事業所が少数: 地域の対象サービス事業所が5箇所未滿。

②専門体制: 視覚・聴覚言語、高次脳機能障害の支援体制加算を算定している。

③少数の利用: 判定期間中の当該サービスへの移行件数が5件以下。

④利用者の希望: 質の高さを理由とした利用者からの「理由書」があり自治体から助言を受けている。

⑤その他: 地域事情等により指定権者が認めた場合。

詳細については、「就労選択支援の実施について」の一部改正について
障発0930第3号令和7年9月30日付け(厚労省通知を参照のこと)

3. 就労継続支援A型のスコア方式について

3. 就労継続支援A型のスコア方式について

【主要事項】

- (1)スコア方式の評価項目と評価方法**
- (2)スコア方式による評価内容の公表**

3. 就労継続支援A型のスコア方式について

(1) スコア方式の評価項目と評価方法

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

スコア表と点数

項目	改正前	改正後
「Ⅰ 1日の平均労働時間」	5～80点	5～ <u>90</u> 点
「Ⅱ 生産活動収支の状況」	5～40点	<u>-20～60</u> 点
「Ⅲ 多様な働き方に係る制度整備状況」	0～35点	0～ <u>15</u> 点
「Ⅳ 支援力向上のための取組」	0～35点	0～ <u>15</u> 点
「Ⅴ 地域連携活動の実施状況」	0～10点	0～10点
<u>「Ⅵ 経営改善計画の作成状況」</u>	—	<u>-50～0</u> 点
<u>「Ⅶ 利用者の知識及び能力の向上に向けた取組状況」</u>	—	<u>0～10</u> 点
計	200点	200点

- ・(Ⅵ)、(Ⅶ)は令和6年度追加項目
- ・赤文字部分が改正後の変更点

(1) スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅰ 1日の平均労働時間」

- ・ 前年度の利用者(雇用契約あり)の1日の平均労働時間により評価する。
- ・ 休憩時間や早退、欠勤の場合など、実際に労働していない時間で賃金を支払っていない場合は労働時間の合計数に含めない。但し、有給休暇の取得など賃金を支払っている場合は労働時間の合計数に含める。

1日の平均労働時間＝利用者の延べ労働時間／延べ利用者数

- ・ なお、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)となった利用者については、「1日の平均労働時間算定除外届出書」により、90日を上限として平均労働時間数の算出から除外することができる。
- ・ 全ての利用者の各利用日の始業・終業時刻、休憩・早退・欠勤の記録を残して、労働時間を適切に管理すること。

(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)

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅰ 1日の平均労働時間」

点数表

時間	改正前	改正後
7時間以上	80点	<u>90点</u>
6時間以上7時間未満	70点	<u>80点</u>
5時間以上6時間未満	55点	<u>65点</u>
4時間30分以上5時間未満	45点	<u>55点</u>
4時間以上4時間30分未満	40点	40点
3時間以上4時間未満	30点	30点
2時間以上3時間未満	20点	20点
2時間未満	5点	5点

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅱ 生産活動収支の状況」

- 前年度(R7)、前々年度(R6)及び前々々年度(R5)の各年度において、生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上であるか否かで評価する。

◆ 生産活動収支 = 生産活動に係る事業の収入 - 生産活動に係る事業に必要な経費

◆ 生産活動収支 ≥ 利用者に支払う賃金総額

(早見表)

	前々々年度	前々年度	前年度	スコア
①	+	+	+	60点
②	-	+	+	50点
③	-	-	+	40点
④	-	+	-	20点
⑤	+	-	-	-10点
⑥	-	-	-	-20点
α	+	-	+	40点
β	+	+	-	20点

- ※ + : 生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上
- : 生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額未満

(1) スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅲ 多様な働き方に係る制度整備状況」(利用者に関する項目)

- ・ 利用者の多様な働き方を実現できる制度の整備状況を評価
- ・ 次の①～⑧の制度を就業規則等の規程に定めている → 1項目につき1点
(※実績は問わない)

(項目)	
①資格取得制度	⑤短時間勤務制度
②職員登用制度	⑥時差出勤制度
③在宅勤務制度	⑦時間単位年休制度
④フレックス勤務制度	⑧傷病休暇制度

各項目の合計:2点以下 → スコアの評価点は 0点
各項目の合計:3点～4点 → スコアの評価点は 5点
各項目の合計:5点以上 → スコアの評価点は 15点

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅲ 多様な働き方に係る制度整備状況」(利用者に関する項目)

①資格取得制度

→資格は利用者の一般就労への移行促進や賃金向上に繋がるもの。
趣味的、教養的なもの、極めて初歩的内容のものは**非該当**。
試験の合格の実績までは**必要なし**。

②職員登用制度

→職員登用の基準、試験等の方法、登用後の雇用条件等について定めること。

③在宅勤務制度

→在宅勤務時の労働条件や服務規律を定めること。ただし、在宅勤務を希望する利用者については、**支給決定市町村から「支援効果あり」と認められることが必要**。
※運営規程への明記及び県への運営規程変更届出が必要。

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅲ 多様な働き方に係る制度整備状況」(利用者に関する項目)

④フレックス勤務制度

→始業及び終業時刻を利用者の決定に委ねる勤務制度。労使協定が必要。

⑤短時間勤務制度

→事業所が定める通常の労働時間によらず、短時間の勤務を認める制度。
対象者の範囲、労働時間、賃金等を就業規則で定めること。

⑥時差出勤制度

→1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度。始業時刻、終業時刻、休憩時間等を定めること。

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅲ 多様な働き方に係る制度整備状況」(利用者に関する項目)

⑦時間単位年休制度

→1時間単位の年休を取得できる制度。労使協定が必要。

⑧傷病休暇制度

→業務外の事由で長期の治療等が必要な場合に、休業を取得できる制度。

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅳ 支援力向上のための取組」(職員に関する項目)

- ・ 職員の支援力向上に係る取組の実施状況の評価
- ・ 次の①～⑧に関して、前年度の取組実績を評価 → 1項目につき1点

(項目) ※変更なし	
①外部研修会への参加又は内部研修会の開催	⑤人事評価制度の整備状況
②外部研修会等への講師派遣、学会等での発表	⑥ピアサポーターの配置状況
③視察や実習の実施又は受入れ	⑦第三者評価の受審状況
④販路拡大に向けた商談会等への参加	⑧国際標準化規格等の認証

各項目の合計:2点以下 → スコアの評価点は 0点
各項目の合計:3点～4点 → スコアの評価点は 5点
各項目の合計:5点以上 → スコアの評価点は 15点

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅳ 支援力向上のための取組」(職員に関する項目)

①研修計画に基づく外部研修会への参加又は内部研修会の開催
(前年度いずれか実績あり：1点、前年度いずれも実績なし：0点)
※職員：サビ管、職業指導員及び生活支援員を指す。

- ・あらかじめ定められた研修計画に基づいて実施された、障がい者雇用、就業支援、障がい者福祉、賃金向上に関する内容を含む研修であること。
 - ア 外部研修会・・・当該事業者を含む同一法人の者以外が行う研修
 - イ 内部研修会・・・外部専門家を講師に招いて実施する、概ね半日以上研修

②外部研修会等への講師派遣、学会等での研究発表又は実践報告
(前年度いずれか実績あり：1点、前年度いずれも実績なし：0点)

- ・外部研修会：他の事業所や企業に対し、当該事業所の取組等を発信
- ・学会等：障害者福祉等に関連する学会で当該事業所の取組等を発表

※一定規模以上の参加者とは少なくとも30名を超える参加者規模であること

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅳ 支援力向上のための取組」(職員に関する項目)

③視察や実習の実施又は受入れ (前年度いずれか実績あり：1点、前年度いずれも実績なし：0点)

ア 視察や実習の実施

→平均月額賃金を上回り利用者の高賃金を達成しているA型事業所や、法定雇用率を上回る障害者雇用率を達成している企業等が対象。

イ 視察や実習の受け入れ

→他のA型事業者から視察や実習を受け入れて障がい者の雇用管理方法、訓練手法等について情報提供を行うもの。特別支援学校からの受け入れは対象外。

④販路拡大や事業拡大に向けた展示会への出展や商談会等への参加 (前年度実績あり：1点、前年度実績なし：0点)

→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り、通常の営業活動として行う個別企業への訪問は評価の対象外。

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅳ 支援力向上のための取組」(職員に関する項目)

⑤人事評価制度の整備状況

(就業規則等で明文化かつ運用実績あり：1点、なし：0点)

→客観的な評価基準や昇給・昇格条件が明文化されており、全職員に周知され、制度が実際に**運用**されていること。

⑥ピアサポーターの配置状況

(前年度配置あり：1点、前年度配置なし：0点)

→障害者ピアサポート研修(基礎・専門)の修了者で、自身も障がいや病気の経験を持ち、その経験を活かして利用者とともに就労や生産活動に参加する者であること。サビ管、職業指導員、生活支援員でなくても**可**。

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅳ 支援力向上のための取組」(職員に関する項目)

⑦第三者評価の受審 (実績あり：1点、実績なし：0点)

→前年度末日から過去3年以内に、提供している福祉サービスについて、県が認証している第三者評価機関から専門的・客観的な評価を受け、評価内容を公表すること。

⑧国際標準化規格等の認証 (前年度実績あり：1点、前年度実績なし：0点)

→A型事業所が生産した製品の品質や提供サービスの質の向上に資する規格等。
※規格:ISOマネジメントシステム規格や日本農林規格等

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「V 地域連携活動の実施状況」

様式 1	
年 月 日	
就労継続支援 A 型事業所における地域連携活動実施状況報告書	
事業所名	事業所番号
住所	管理者名
電話番号	対象年度
地域連携活動の概要	
<活動内容> 活動場所 実施日程 実施した生産活動・施設外就労の概要 利用者数 等	<活動の様子> 活動の様子の写真 成果物の写真 活動内容の追加コメント
<目的> 地域連携活動のねらい 地域にとってのメリット 対象者にとってのメリット	
<成果> 実施した結果 得られた成果 課題点	
連携先の企業等の意見または評価	
連携した結果に対する意見または評価 今後の連携強化に向けた課題	
連携先企業名	担当者名

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場を広げていくことは、利用者がそこで暮らし、自立した生活を実現するためにも重要。



共生社会の実現

地域社会と連携した生産活動収入の発生に係る活動を実施して、**実施状況報告書を作成し、公表している場合に評価。(10点)**

(1) スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅵ 経営改善計画の作成状況」

【指定就労継続支援A型事業所 経営改善計画書】

事業所名称	0		代表者氏名	
事業所所在地				
連絡先	電話番号	0		FAX番号
職員数	定員	0	利用者数	(うち身体 知的 精神 その他)
事業所の設置主体				設立年月日
改善計画期間	令和5年4月1日 ~ 令和6年3月31日			
1 現在、指定基準第192条第2項を満たすことができない理由と具体的改善策 (詳細かつ具体的に記載すること)				
(未達成理由)		(具体的改善策)		
2 現在の事業内容及び計画期間を通じて実施する事業内容				
現在の事業内容		計画期間を通じて実施する事業内容		
<small>(※)事業内容には、生産活動の内容、対象顧客、市場動向、競合相手の動向、改善後の事業内容に主に従事する者の数や属性(どのような資格、経験等を持った者が担当するか等)について詳細に記載すること</small>				
3 現在の生産活動に係る事業の収入額及び計画期間を通じて達成する事業収入目標額(1年間の額を記載)				
現在の収入額		計画期間を通じて達成すべき目標収入額		
		円		
(主な費目)		(積算根拠)		
<small>(注)目標収入額は、「平均利用者数×平均労働時間×最低賃金額×平均利用日数×12か月」以上の額でなければならない。</small>				
4 現在の生産活動に伴う経費及び計画期間を通じて達成する必要経費の見込額(1年間の経費を記載)				
現在の経費		計画期間を通じて見込まれる経費		
		円	円	
(主な費目)		(積算根拠)		
5 生産活動に係る事業の収入－生産活動に伴う必要経費				
現在の「収入－経費」		計画期間後の「収入－経費」		
		円	円	
6 現在の利用者の総賃金額及び計画期間後の利用者の総賃金額				
現在の支払い総賃金額		計画期間後の支払い総賃金額		
		円	円	
(積算根拠)		(積算根拠)		
事業所代表者署名欄				

※「現在」は、いずれも、指定基準192条第2項を満たさないとして判断された前年度1年間のものを記載すること。
※その他、社会福祉法人会計基準に基づく会計書類等、地方公共団体が必要と認める書類を添付すること。

指定基準に従った適切な事業運営は、
利用者の賃金確保及び水準にも大きく
影響する。



スコア減算方式を導入

経営改善計画の作成状況に基づき評価。
**経営改善計画を提出期限までに未提出
の場合は減算。(－50点)**

(1)スコア方式の評価項目と評価方法

「Ⅶ 利用者の知識及び能力の向上に向けた取組状況」

就労継続支援A型事業所における利用者の知識・能力向上に係る実施状況報告書

事業所名	#N/A	事業所番号	#N/A
住 所	#N/A	管理者名	0
電話番号	#N/A	対象年度	0

利用者の知識・能力向上に係る実施概要

<p><活動内容></p> <p>活動場所 実施日程 実施した利用者の知識・能力向上に係る実施の概要 利用者数 等</p>	<p><活動の様子></p> <p>活動の様子の写真 成果物の写真 活動内容の追加コメント</p>
<p><目的></p> <p>利用者の知識・能力向上に係る実施のねらい 利用者にとってのメリット</p>	
<p><成果></p> <p>実施した結果 得られた成果 課題点</p>	

連携先の企業や事業所等の意見または評価

<p>連携した結果に対する意見または評価 今後の連携強化に向けた課題</p>
<p>連携先企業（担当者）</p>

利用者からの意見・評価

<p>参加した利用者からの意見・評価 ※ ホームページへの公表に当たっては、利用者の個人名は記載せず、個人が特定されない形で記載すること。 なお、利用者が記入した書類に関しては、事業所で保管すること。</p>
--

事業所が利用者の知識及び能力の向上を図ることは、利用者の一般就労に向けた意欲の創出や社会参加において、重要な取組である。



利用者の知識及び能力の向上に向けた支援を行い、**報告書を作成し、公表している場合に評価。(10点)**

就労継続支援A型事業所が、研修等の企画準備から実施まで主体的に関わることとし、関係機関単独で取り組むことがないようにすること。

3. 就労継続支援A型のスコア方式について

(2) スコア方式による評価内容の公表

(2) スコア方式による評価内容の公表

事業所は、指定障害福祉サービス基準第196条の3等に基づき、スコアの合計点及び詳細をインターネットの利用その他の方法により、**毎年度4月中に公表すること。**

(令和7年度中に新規指定を受けた事業所は、スコアを算出できないため、公表は要さない。)



- スコア方式による評価内容が未公表の場合
→ 自己評価未公表減算となり、所定単位数の85%を算定する。

(2) スコア方式による評価内容の公表

【公表方法】

- ・事業所のHP等のインターネットの利用
- ・WAM NET(障害福祉サービス等情報公表システム)

(例外)・市町村等が発行する情報誌への掲載

- ・当該A型事業所及び関係機関等での掲示

<注意> WAM NET

令和8年4月に入力→令和8年度スコアとして表記される

※点数が変更となる度(届出や修正等)に**更新**が必要!

4. 就労継続支援B型の基本報酬等について

4. 就労継続支援B型の基本報酬等について

【主要事項】

- (1) 平均工賃月額に応じた報酬体系
(R8年6月一部改正施行予定)
- (2) 利用者の就労や生産活動等への参加等を
一律に評価する報酬体系(R6年度改正)
- (3) 平均工賃月額の算定方法(R6年度改正)

(1) 平均工賃月額に応じた報酬体系 (R8.6月以降一部改正予定)

- ・基本報酬について平均工賃月額が高い区分の単価を引上げ、低い区分の単価を引下げる。

従業員配置 7.5 : 1 定員20人以下の場合

【見直し前】

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	702単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	672単位/日
3万円以上3.5万円未満	657単位/日
2.5万円以上3万円以上	643単位/日
2万円以上2.5万円未満	631単位/日
1.5万円以上2万円未満	611単位/日
1万円以上1.5万円未満	590単位/日
1万円未満	566単位/日



【見直し後】

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	748単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	716単位/日
3万円以上3.5万円未満	669単位/日
2.5万円以上3万円以上	649単位/日
2万円以上2.5万円未満	637単位/日
1.5万円以上2万円未満	614単位/日
1万円以上1.5万円未満	584単位/日
1万円未満	537単位/日

高工賃の事業所
を更に評価



(1) 平均工賃月額に応じた報酬体系

(R8.6月以降一部改正予定)

- ・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。**
- ・6:1の基本報酬の創設に伴い、目標工賃達成指導員配置加算の要件見直し。
- ・6:1の人員配置区分を採用し、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を実際に向上させた場合に、新たな加算で評価。

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

【目標工賃達成加算】 (新設) 10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。

目標工賃達成加算

<算定要件(令和8年度に算定する場合)>

- ① 就労継続支援B型サービス費(I)(IV)(=人員配置6:1)を算定しており、目標工賃達成指導員を配置していること
- ② 前年度(=令和7年度)の工賃実績が、県に提出した工賃向上計画内の工賃目標を達成していること
- ③ IIの工賃目標が、事業所の前々年度(=令和6年度)の工賃実績に「目標年度の2年度前(=令和5年度)の全国平均工賃月額(23,053円)」と「目標年度の3年度前(=令和4年度)の全国平均工賃月額(17,031円)」との差額(6,022円)を加えて得た額以上であること

※加算の算定には①～③の要件すべてを満たす必要があります
※県へ工賃向上計画を提出していない場合は算定できません

目標工賃達成加算

<参考例(令和7年度の実績を用いて令和8年度に算定する場合)>

① 事業所の前々年度(=R6年度)における平均工賃月額(実績)・・・ 23,100 円

② 目標年度の2年度前(=R5年度)における全国平均工賃月額・・・ 23,053円

③ 目標年度の3年度前(=R4年度)における全国平均工賃月額・・・ 17,031円

→ ①に②－③(6,022円)を足した額(29,122円)以上をR7年度の工賃目標として設定し、当該目標を達成した場合に、R8.4月より1年間本加算を算定できる。

令和8年度基本報酬の届出と併せて本加算の届出の提出を依頼予定です
要件を充足し加算の取得を希望される事業者については届出書をご提出ください

※新たなQ&Aが出た場合別途通知します。

目標工賃達成加算に関する届出書
(令和8年度算定用)

事業所名			
異動区分	1 新規	2 継続	3 終了

平均工賃 月額等	① 工賃向上計画において掲げた工賃目標(令和7年度における工賃目標額)			
			円	
	② 工賃目標の対象年度(=令和7年度)における事業所の平均工賃月額(実績)			
			円	
	③ 工賃目標の対象年度の前年度(=令和6年度)における事業所の平均工賃月額(実績)			
			円	
算定要件	④ 工賃目標の前々年度(=令和5年度)における全国平均工賃月額		23,053	円
	⑤ 工賃目標の前々々年度(=令和4年度)における全国平均工賃月額		17,031	円
	⑥ ③+(④-⑤) ※④-⑤が0未満の場合は、0として算定すること。		6,022	円
	<要件確認1> ② \geq ①となっていること	(該当 ・ 非該当)		
	<要件確認2> ① \geq ③+(④-⑤)となっていること	(該当 ・ 非該当)		

どちらも該当となった
場合に算定が可能と
なります

※就労継続支援B型サービス費(I)(IV)(=人員配置6:1)を算定しており、目標工賃達成指導員配置加算を取得
していることが前提条件となります。

※県へ工賃向上計画を提出していない場合には算定できません。

(2) 利用者の就労や生産活動等への参加等を一律に評価する報酬体系

- ・収支差率を踏まえて基本報酬単価を見直し。
- ・短時間の利用者が多い場合に減算を新設。

従業員配置7.5 : 1		従業員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	

基本報酬

従業員配置6 : 1 (新設)		従業員20人以下の場合	
定員	基本報酬		
20人以下	584単位/日		

加算

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



減算

【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)

(3) 平均工賃月額の見直し

- ・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算定式を導入。**

- 前年度の平均工賃月額の見直し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。



【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

算定式見直しに伴い、R5年度までの算定方式における除外要件は廃止

5. 就労定着支援の基本報酬等について

5. 就労定着支援の基本報酬等の見直しについて

【主要事項】

- (1) 就労定着率のみを用いた報酬体系
- (2) 定着支援連携促進加算の見直し

(1) 就労定着率のみを用いた報酬体系

- ・利用者数と就労定着率に応じた報酬体系から、就労定着率のみに応じた報酬体系とする。

利用者数
20人以下
21人以上40人以下
41人以上



就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満



【見直し後】 ※利用者数は加味せず

就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満

「支援体制構築未実施減算」

以下の措置を1つでも講じていない場合に、所定単位数の100分の10を減算する。

- ・要継続支援利用者の状況その他の当該要継続支援利用者に対する支援に当たり必要な情報（要継続支援利用者関係情報）について、当該要継続支援利用者を雇用する事業所及び就労支援等の関係機関との当該要継続支援利用者関係情報の共有に関する指針を定めるとともに、責任者を選任していること。
- ・指定就労定着支援の提供を行う期間が終了する3月以上前に、要継続支援利用者の同意を得て、関係機関等との間で要継続支援利用者関係情報を共有していること。
- ・関係機関等との要継続支援利用者関係情報の共有の状況に関する記録を作成し、保存していること。

(2) 地域連携会議実施加算

- ・地域の就労支援機関等と連携して行うケース会議の実施を促進する観点から会議前後にサービス管理責任者と情報を共有する条件で、サービス管理責任者以外の者が出席する場合も対象とする。

【定着支援連携促進加算】 579単位/回
(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。



【地域連携会議実施加算】 (Ⅰ) 579単位/回

- ・算定に当たっては、サービス管理責任者の会議参加が必須。

【地域連携会議実施加算】 (Ⅱ) 405単位/回

- ・利用者の状況を把握し、支援計画に沿った支援を行う就労定着支援員が会議に参加し、会議の前後にサービス管理責任者に情報を共有した場合に算定。

※算定は(Ⅰ)(Ⅱ)合わせて1月につき1回かつ1年につき4回を限度とする。

6. 令和8年度基本報酬区分の届出について

6. 令和8年度 基本報酬区分の届出について

対象事業者は、毎年4月に基本報酬に関する届出が必要です。
詳細は別途周知し、熊本県ホームページに様式等掲載しますので、確認をお願いします。

《対象事業者》

指定就労移行支援事業者
指定就労継続支援A型事業者
指定就労継続支援B型事業者
指定就労定着支援事業者

《留意点》

- 必ず県が指定する「基本報酬届出用」のファイルにて提出してください。
※通常の変更届等のファイルは使用しないでください。
- 基本報酬の届出についてはロゴフォームでの受付とする予定です。
※他の加算に関する変更がある場合は、基本報酬に関する届出とは別に、郵送にて変更届を提出してください。