

1. アンケート概要

- 本年4月に障害福祉サービス等報酬改定が実施され、就労継続支援B型事業（以下、B型事業）においては、従来の『平均工賃月額による報酬類型』に加え、『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類型』（地域協働加算、ピアサポート実施加算を含む）が新設された。
- 令和3年度報酬改定の影響ならびに状況を把握することを目的に、本会会員B型事業所を対象に、就労継続支援B型事業に係る「令和3年度報酬改定影響アンケート」を実施することとなった

2. アンケート実施方法

- 実施期間：令和3年11月15日（月）から11月30日（火）
- 使用ツール：Google フォーム

3. アンケート集計結果

- 回答数／会員B型事業所数：370件／1,159件（回収率：31.9%）
※ 有効回答数：346件／1,159件（有効回答率：29.8%）

1. 平均工賃月額（令和2年度）の状況

- 令和2年度の平均工賃月額は22,172円となった。平均工賃月額の区分ごとの分布では、「1万円以上2万円未満（1万円以上1万5千円未満／1万5千円以上2万円未満）」に集中している（136件／39.3%）。また、最上位の「4万5千円以上」では21件／6.1%となっている。

〔全体の平均工賃月額〕 22, 172円（346事業所）

【平均工賃月額の区分ごとの事業所数と平均工賃月額（令和2年度）】

平均工賃月額の区分	事業所数	割合	平均工賃月額
4万5千円以上	21	6.1%	55,027 円
3万5千円以上4万5千円未満	21	6.1%	38,670 円
3万円以上3万5千円未満	32	9.2%	31,809 円
2万5千円以上3万円未満	50	14.5%	26,531 円
2万円以上2万5千円未満	50	14.5%	21,795 円
1万5千円以上2万円未満	67	19.4%	17,033 円
1万円以上1万5千円未満	69	19.9%	12,371 円
1万円未満	36	10.4%	7,635 円

2. 令和3年度の報酬類型ごとの事業所数と令和2年度平均工賃月額

- 令和3年度の報酬類型ごとの集計では93.9%（325件）の事業所が「平均工賃月額による報酬類型」を選択している。それぞれの類型の平均工賃月額は、新たな類型に比べ「平均工賃月額による報酬類型」を選択している事業所が約3千円高いことがわかった。

【令和3年度の報酬類型ごとの事業所数と平均工賃月額（令和2年度）】

基本報酬の類型	事業所数	割合	平均工賃月額 （令和2年）
平均工賃月額による基本報酬類型（3へ）	325	93.9%	22,343 円
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基本報酬類型（4へ）	21	6.1%	19,533 円

3. 令和3年度に「平均工賃月額による基本報酬類型」を選択している事業所の分析

①令和3年度の報酬算定に係る実績で使用した年度ごとの事業所数と各年度の平均工賃月額

- 令和3年度の報酬算定に係る実績で使用した年度は、令和2年度を選択した事業所が214件／65.8%と最も多かった。また、令和元年度、平成30年度を選択した事業所の平均工賃月額を見ると、令和2年度と比べ、4千円から5千円の差があることがわかった。

年度	事業所数	割合	平均工賃月額 （各年度で集計）	平均工賃月額 （参考：令和2年度）
令和2年度	214	65.8%	23,317 円	—
令和元年度	93	28.6%	25,131 円	20,908 円
平成30年度	18	5.5%	22,975 円	18,175 円

②令和4年度以降の「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基本報酬類型」の検討意向、ならびにその理由

回答	事業所数	割合	理由
はい	20	6.2%	→ 2 ページ
いいえ	305	93.8%	→ 3 ページ

◆ 「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基本報酬類型」の検討意向『はい』を選択した理由

<工賃の低下や報酬との兼ね合いに関わるもの>

- 工賃の低下および地域との交流の評価。
- 他の方と同様に様々な理由により出勤日数が著しく少ない方の平均工賃を算出した場合、平均工賃は当然下がるため。
- 就労状況とコロナ禍の状況のため。
- 作業の減少等で工賃向上が難しくなっているため。
- 新型コロナウイルスの影響で就労活動が縮小したことによる作業時間短縮のため。
- 令和元・2年度と平均工賃額が下がっており、それをもとに算出すると報酬額も下がってしまうため。
- 今年度の工賃実績から「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基本報酬類型」の方が収入増となるため。
- 一律に評価する報酬類型のほうが高い単価を見込めるかもしれないから。

<新たなタイプの可能性に関わるもの>

- 活動、地域交流、ピアの専門性を重視した就労場所を検討したい。
- 地元の仕事に全利用者が携われるため。
- 利用者の社会性向上に期待できることや地域貢献に資することができるから。
- 生活介護事業とB型事業のスケジュールや目的の差が大きく、中間のものが必要と考えていた。生活介護の作業班という案もあったが生活介護では対応できなかった。事業が別であれば利用者の選択肢が増え、本人に合う事業を選んでもらえるのではないかと。
- 工賃向上は今後も目指すが、現在の利用者の状況を考えると、工賃向上だけを追求していくのは難しい。一方、重度の方でも働くことを通して自分の役割を感じられることや地域との繋がりを持てるようになることは、生きる上で大切な要素である。この加算は重なる部分であるため前向きに検討しようと考えた。

<制度理解を含めた今後の検討>

- まだ未調査のため。
- もう少し制度について勉強してから検討する。
- 選択する場合は良く検討したい。
- 今、算定しておらず、今後前向きに検討したい。
- 身体障害の方が多く難しい面が多いが一律評価報酬類型等、今後検討をしていく。
- 未定ではあるが利用者職員ともに工賃向上の意欲があるため。

- ◆ 「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基本報酬類型」の検討意向『いいえ』を選択した理由 (→7ページ目以降に各事業所からの回答を掲載)

【平均工賃月額による報酬類型の方が多くの報酬（単価）を見込めるため】

→平均工賃月額による報酬類型の方が新たな報酬類型よりも多くの収入（単価）を見込めるという意見が多数を占める。回答の中には、前提となる「報酬額（単価）」や「平均工賃月額」が変わった場合には、検討をするという意見もあった。

【既に高工賃を達成している、もしくは高工賃を目指しているため】

→既に高工賃を達成、もしくは高工賃を目指す事業所であることが理由に挙がっていた。回答では、「将来的な新たな種類の検討の可能性」や「障害の重度化、障害者の高齢化の課題」に触れながら、「現状は平均工賃月額による類型を選択」という回答もあった。

【工賃向上を目指している、もしくはその可能性があるため】

→工賃向上を目標としている意見が多かった。平均工賃月額による報酬類型への要望として、「平均工賃を上げる努力をしている事業所の更なる評価」があった。また、現状では工賃向上を目標としている事業所から「機能分化」への言及もあった。

【現在の工賃支払い額（一定額）を維持できるため】

【B型事業所としての考え方と報酬類型の考え方に合致しているため】

→B型事業所としての考え方（所得保障や生き甲斐、企業就労等）と平均工賃月額による報酬類型の考え方が合致しているという意見があった。意見の中には、「利用者の高齢化のため、新たな事業所として検討する可能性」への言及があった。

【利用者の就労意欲を向上させる、もしくは損なわないため】

→新たな報酬類型を選択した場合（一律の評価）の利用者の就労意欲にマイナスに作用してしまうことを懸念する意見があった。ただ、就労が難しい利用者が増えた場合に、新たな類型を検討する可能性への言及もあった。

【新たな報酬類型を選択した場合の報酬（単価）が低い場合】

→新たな報酬類型を選択した場合の報酬や単価が低いことが意見として挙げられた。また、ピアサポート実施加算を取得しても、現在の報酬に満たないという意見もあった。

【新たな類型を選択しても加算要件に合致しない等のため】

→ピアサポート実施加算や地域協働加算を取得できないという理由が多かった。

【新たな種類のことがよくわからないため】

→新たな種類の評価方法や加算のことがわからないという意見があった。

【未定（変更予定がないを含む）】

→未定、検討をしたが変更の予定がない、検討自体ができていない等の回答があった。

【その他】

→特徴的な意見としては、「指定管理者制度による運営」「事務手続きの煩雑さ」「就労事業の規模縮小」などがあった。

4. 令和3年度に「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基本報酬類型」を選択している事業所の分析

①「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基本報酬類型」を選択した理由

<利用者の状況への対応>

- それぞれの利用者の個性を尊重したいため。
- 利用のやりがいを支援するため。

<利用者の生産能力への対応>

- ノーワーク、ノーペイの観点から。
- 最低支払額を決めていて、そのうえで、積み重ねた支払金額を決定している。
- 利用者の生産能力に応じた支払いを行うため。
- 障害者個々の能力に見合った報酬を支給するため。
- 利用者個々がそれぞれの障害特性を持っているため、作業能力を評価し、報酬額を決定。
- 作業参加率及び作業能力を反映し、公平性を担保するため。
- 参加をしていない人との不公平をなくすため。
- 利用者によって、技術や能力の差が大きいため。
- タイムカードにて就労時間を算出し、時間に応じた工賃を支給。また、作業内容によって利用者ごとに時給を決定している。
- 利用者個々の作業能力を評価したい。
- 様々な種類の作業に参加できるか、又、その作業への参加回数を考慮している。
- 利用される方々にあった活動時間設定から段階を設けた価格設定で実施している。

<一律支払いへの対応>

- 軽作業で利用者によって効率は生じるも収入減少により一律支払いとした。利用者各自の貢献度は賞与支給時に加味している。
- 利用者の能力に関係なく作業には利用者が出来る限り精一杯の力で取り組んでいると言う前提で一律評価を導入している。

<利用者の意欲の向上>

- 工賃支払いを通して、出勤率や意欲の向上を図り生産性の向上に繋がると考えるため。
- 生産活動参加を促し、日々の生活リズムを整えていただくため。
- 事業所で働く意識づけが重要と考えるため。

<利用者へのわかりやすさ>

- 半年ごとのモニタリング時に用いる評価表の総合評価の合計点数で評価し、その都度利用者に説明するため、本人たちにわかりやすいのでその方法を取った。

<収入の安定化>

- 月により収入が変動し安定しない為

②地域協働加算の取得状況、ならびのその理由

地域協働加算の取得状況	事業所数	割合
取得している	0	0.0%
取得していない	21	100.0%

◆ 「地域協働加算」を『取得していない』理由

- 当施設の作業種では地域協働加算は取得しづらく、実践できていないため。
- 加算の要件を把握しきれていなかったため、出遅れてしまった。今後、内部で協議し、取得に向けて進めていきたい。
- 地域住民の理解が不足している。コロナ禍による資源不足。
- 生産活動の売上が伸びないこと。

③ピアサポート実施の取得状況、ならびのその理由

ピアサポート実施加算の取得状況	事業所数	割合
取得している	0	0.0%
取得していない	21	100.0%

◆ 「ピアサポート実施加算」を『取得していない』理由

- 現場の支援員が不足する。新型コロナウイルスの影響。
- 先輩利用者が後輩利用者の相談や作業上のアドバイスをしたり、スタッフ会議や意見交換の集いの場を通して支え合う環境づくりには励んでいるが、加算要件と施設の実態とのマッチングを見通せない事が課題と考えている。
- ピアサポート研修を受けていない。
- ピアサポーターがいない。

3-② 令和4年度以降の「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基本報酬類型」の検討意向が「いいえ」だった事業所の理由（回答の内容）

【平均工賃月額による報酬類型の方が多くの報酬（単価）を見込めるため】

- 現行の方（平均工賃月額による類型）が収入を得られるため。
- 現状の「平均工賃月額による類型」の方が収入を見込めるため。
- 現在選択してる型の方（平均工賃月額による類型）が報酬が高いから。
- 現行の方（平均工賃月額による類型）が報酬が多く見込まれるため。
- 平均工賃月額での報酬算出の方が報酬が高いため。
- 平均工賃月額の方が報酬が高いため。
- 生産活動型より工賃型の方が報酬が高いため。
- 基本報酬の違いから「平均工賃月額」に応じた報酬体系を選択しています。
- 今の方（平均工賃月額による類型）の報酬体系の方が高いから。
- 平均工賃月額による報酬類型のほうが、基本報酬が高いため。
- 現在、取り組みとしては遅れているが工賃向上を図っており、平均工賃月額による報酬類型の方が報酬が高い。報酬額が変更となれば検討する。
- 平均工賃月額による基本報酬算定のほうが報酬額が高いため
- 平均工賃月額による報酬体系の方が報酬額が高いから
- 利用者像を見たところ、平均工賃月額による基本報酬類型の方が福祉収入が高いから。
- 平均工賃月額による類型の方が給付費が高いため。
- 現段階では、平均工賃月額が新設の報酬体系より報酬が上回っていることから、必要性を感じない。
- 当事業所では、現状の報酬体系の方が収益が多く見込まれるため。
- 当事業所の場合、平均工賃月額による報酬類型のほうが、高収入が見込まれるため。
- 平均工賃月額による基本報酬類型の方が報酬が高いため。
- 平均工賃の方が報酬が高い
- その方（平均工賃月額による類型）が有利。
- 現在の基本報酬を維持するためには現行の平均工賃月額による類型が望ましいため。
- 現在の報酬類型（平均工賃月額による類型）がよい。
- 平均工賃月額が3万円を超えており、平均工賃月額による報酬類型の方がより高い報酬を得られるため。
- 「平均工賃月額による基本報酬類型」の方が報酬が高く、工賃アップにより報酬をあげられる可能性があるため。
- 報酬のことを考えると、平均工賃月額による報酬類型の方が高いため。
- 平均工賃月額による算定のほうが報酬が高いため。
- 平均工賃月額による報酬算定の方が収入額が高いため。
- 利用者の就労や生産活動等への参加等は、基本報酬に段階がない。平均工賃額に応じて評価する報酬体系は段階があり、報酬を増額する可能性があるため。

- 今の収入で特段問題ないため。
- 訓練等給付費収入が見込めないため。
- 現状（平均工賃月額による類型を選択）より安くなるため。
- 新たな報酬類型を選択すると報酬も現在より下がると思われるため。
- 一律評価の報酬類型だと実質事業所収入が減収となり、経営安定化を図れないため。
- 現在の平均工賃月額の実績からすると、新たな類型の選択では、報酬が下がってしまうため。ただし、今後、平均工賃月額（実績）が下がるようであれば、検討すると思われる。
- 現状の方が、報酬単価が高いため。
- 報酬単価がサービス費（Ⅰ）の方が高いため。
- 平均工賃月額による基本報酬の方が、現状、単価が高いため。
- 平均工賃月額による基本報酬の方が単価が高いため。
- 平均工賃月額による報酬の単価が良いため。
- 現時点では平均工賃月額による算定の方が単価が高いため。
- 現状では平均工賃月額に応じた報酬体系の方が単位数が高いため。
- その方（平均工賃月額による類型を選択）が報酬単価が高くなるため。
- 「平均工賃月額による基本報酬類型」を選択する方が、算定単価が高いため。
- 平均工賃月額による報酬類型を選択した方が報酬単価が高いため。
- 報酬単価による。
- 報酬単価のシミュレーションと事業所の実情を勘案した結果
- 平均工賃月額による報酬単価の方が一律より高く、現在の平均工賃を当面維持できると考えるため。
- 平均工賃月額による報酬類型を選択した方が報酬単価が良いため。
- 報酬単価が平均工賃による報酬型の方が高いから。
- 平均工賃月額に応じた報酬体系の方が単価が良いから
- 平均工賃月額による報酬類型の方が単価が高いから
- 平均工賃月額による報酬単価の方が高いため。
- 報酬単価を比較すると、当施設の場合、「平均工賃月額に応じた報酬単価」の方が高かったから。
- 平均工賃月額による基本報酬類型を選択した方が、報酬単位が高いため。
- 一律評価（新たな報酬類型）の単価が低いため。
- コロナ禍でも下請け等の作業が継続的に受けられたこと、またB型全体の平均工賃より支給していることもあり、現在の報酬類型を選択する。また、様々な加算や職員配置を考えると、どうしても一日当たりの報酬算定ということもあり、少しでも報酬単価が高い類型で事業所運営を考えるのは自然なことではないか。しかし、利用者の受け入れ状況によって売り上げを上げることが難しいが、地域とのつながりが強く社会貢献できる材料をもっているところであれば、この類型が必要なだろうと想像できる。
- 報酬バランスを検討した結果。

- 損益を勘案した結果のため。
- 報酬の合計額に大差がないため。
- 軽作業、清掃等を行うことで、利用者に支払う平均工賃が一律評価より高いため。

【既に高工賃を達成している、もしくは高工賃を目指しているため】

- 平均工賃月額が 45,000 円を超えているため。
- 平均工賃月額が 45,000 円を超える見込みのため。
- 平均工賃月額 45,000 円以上を今後も維持していくため。
- 工賃向上を目指していること、並びに現状で 45,000 円の月額平均を上回っているため。
- 平均工賃月額 45,000 円以上を達成しており、今後も 45,000 円以上を維持することを目指すため。
- 高工賃事業所が評価され、現在、最上位の報酬額だから。
- 平均工賃月額の向上に取り組んでおり、現在の報酬区分での最上位区分にあるため。
- 現状、平均工賃月額が 3 万円以上を確保できているため。
- 平均工賃月額 3 万円以上を目指しかつその見込みがあるため。
- 比較的高い水準の工賃を保証できているため、報酬類型を変更するメリットがないため。
- 高い工賃を払うことが可能なため。
- 高工賃を維持しているため
- 今後も平均工賃月額の報酬類型で高工賃が見込まれるため。
- 平均よりも高い工賃が支払えているため。
- 工賃が高いから。
- 利用者の地域生活を支えるためにより高い工賃の支給を今後も目指していくから。
- 高工賃を目指す事業所であるため。
- 高工賃を目指している施設のため。
- 高い工賃を目指す施設であり続けるため。
- さらなる高工賃の支給と高い事業収入（報酬）を目指したいため。
- 施設の方向性・利用者ニーズとして「高工賃・一般就労」を目指しており、生産活動収入を増やしていくことが施設の特色として考えているため。
- 利用者の高賃金を目指して生産活動を行っているため。
- 将来的には新たな報酬類型を検討したとしても、現段階ではより高工賃を目指した活動を実施しているため。
- 障害の重度化、高齢化の問題はあるが、現在のところ高工賃をめざして取り組んでいるため。
- 高工賃により評価される報酬体系を希望するため。

【工賃向上を目指している、もしくはその可能性があるため】

- 工賃を支払うことに重点を置いているため。
- 現在は工賃アップを最重要課題・目標として、生産活動を計画、実施しているため。

- 賃金向上計画を作成し、目標に向けて取り組んでいるため。
- 中長期計画において工賃向上を目標とした事業所運営を継続しており、その成果が表れてきているため。
- 少しずつではあるが毎年平均工賃をアップしており、今後も一つ上の区分を目指して取り組んでいく計画を策定しているため、新たな報酬類型の選択は検討していない。
- 年々、少しずつ工賃を上げることができている。今後ももう少し上げられる見込みがあるため。また、平均工賃を上げる努力をしている事業所をもっと評価して頂きたい。
- 従来から、工賃アップを目指した作業プログラムを提供しており、個人の生産性を考慮した工賃体系としているため。
- 平均工賃を向上させる取組を続けてきたので、当面はその方針を継続する予定。
- 低い平均額でも目標を持って少しでも工賃をあげたいから。
- 今後も工賃向上を目指しながら利用者支援を継続したいため。
- 利用者がより良い生活を送ることができるように工賃向上に取り組んでいる。数年後には、平均工賃2万円と職員全員で取り組んでいるため、現段階では『一律に評価する報酬類型』は考えていない。
- 平均工賃の増額を見込みながら、日々就労への取り組みを行っているため。
- 平均工賃月額アップを支援目標にしているため。
- 工賃アップを推進しているため。
- 平均工賃を上げる努力をしているため。
- 工賃向上できるよう努力していく。
- 工賃向上を目指すため。
- 工賃向上を目指し取り組んでいるため。
- 現状、高い工賃を支払うことを目標に仕事内容などを考え、そのような体制を取っているため。
- 平均工賃月額による報酬類型の生産販売（授産）を主体としており、今後も変更の予定はない。
- 工賃向上を進めていくため。
- 今後も平均工賃月額を上げていく方向である。
- 事業所として最低賃金の1/3を目指して取り組んできた経緯があるため。
- 工賃向上を目指し、利用者の意欲を高めていきたい。
- 平均工賃月額向上に向けて取り組んでいるため。
- 事業所の活動の特徴であるアート活動を通して社会的、経済的な自立を目指して、工賃向上に取り組んでいく予定。
- 利用者全員がグループホームを利用しており一定額の工賃を得て生活を維持しているため。
- 利用者の社会生活やより高い工賃を稼ぎたい利用者へのサポートを継続していくため。
- 生活費を必要とする方もおり、工賃の向上を優先課題と考えているため。
- 少しでも高い工賃を必要としている利用者が多いので今のところ考えていない。ただ、

高工賃ではなく、マイペースで地域の方との協働を望んでいる方もいるため、今後機能分化していく必要があると考えている。

- 授産売上をあげ、工賃向上を目指しているため。
- 利用者本人の希望や適性等にもよるが、現時点では生産活動をさらに活性化し、より高い水準の工賃の確保を支援の柱としたい。
- 工賃向上を目標に掲げて取り組んでいる事業所だから。
- 利用者、保護者ともに工賃の向上を望んでいるため。
- 売上向上が見込めるため。
- 年間生産活動収入の増を目指したい。
- 平均工賃 1 万円以上の基本報酬を目指しているため。
- 利用者へより多くの工賃を支払いたいため。
- 利用者の作業意欲を考慮し、今後も工賃向上に向けて取り組んでいきたいから。
- 工賃向上の可能性があるため。
- まだまだ、平均工賃月額がアップしそうなため。
- 下請け作業が生産活動の多くを占めており、利用者の経済的自立を実現するには極めて不十分な状態。今年度より自主生産・販売の方向を模索しており、来年度は「平均工賃月額による報酬類型」を踏襲する。しかし、自主生産・販売への移行では、相応のエネルギーが必要であり、職員が下請け作業に追われているままでは、そのエネルギーの捻出が難しい。自主生産・販売に移行する過渡期に「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類型」の選択も一つの方法と考えている。
- 平均月額工賃の変動を意識することで、生産活動の改善等につなげる視点を持つため。

【現在の工賃支払い額（一定額）を維持できるため】

- 現在の工賃支給額の維持が可能と予測されるため。
- 平均工賃月額が一定以上見込まれているため。
- 平均工賃 15,000 円以上を維持できている間は現状で考えている。
- 現状、平均工賃月額を維持できているので必要がない。
- 工賃の確保ができているため。
- 工賃を出せるため。
- 平均工賃月額による報酬類型に 1 万円以下がまだ設定されているため。
- 利用者全員が生産活動に従事できていることから実績に基づき算定できているため、新たな類型を選択しない。

【B型事業所としての考え方と報酬類型の考え方に合致しているため】

- 事業所の生産活動の方針と平均工賃月額による基本報酬類型が合っているため。事業所の要望として、現在の基本報酬の上限を 45,000 円より引き上げ、工賃が高い分だけ報酬上の評価をして頂きたい。
- 「働いて稼ぐ」を目標としているため、現時点では「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類型」は検討していない。利用者の高齢化が進んでいることから、新たな事業所として検討する可能性はある。

- B型事業として、利用者の活動の場、やりがい、所得保障の機能を保ち、安心、安定して利用できる場でありたいと考えている。障害年金＋工賃で経済的な自己実現に近付ける事業所でありたいと考えているため、「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類型」の選択は考えていない。
- 働いて工賃を得て働き甲斐（＝生き甲斐）を感じて企業就労を目指すことを目的としているため。また、企業就労が困難であっても、工賃と年金によりグループホーム等で自立して地域生活が送れるように支援することが我々の役割と考えて活動しているため。
- 現在の類型の方が事業所に合っているため。
- 事業所の実態に合わないため。
- 高い所得補償を目指すことにならない。
- 現状の体系（平均工賃月額による報酬類型）が合っていると思うから。

【利用者の就労意欲を向上させる、もしくは損なわないため】

- 利用者の就労意欲を向上させるため。
- 利用者が作業をすることにやりがいを感じているから。
- 一律に評価することで作業意欲を損なう利用者が多いため。
- 1人ひとりの能力に差があるので、能力など加味して評価してあげるのが励みになると思われるため。
- 利用者の生産活動の様子を評価して時間単価を決めており、利用者のモチベーションになっているため。
- 利用者はできるだけ工賃を多くもらえるように、自分の能力を生かして仕事をしたいという意向が強いため。
- 運営面の安定化と利用者の就労意欲の向上のために、今後も平均工賃月額による報酬類型を維持していきたい。
- 一部の利用者は就労できない時間があるが、利用者全体では生産向上のため日々利用され、生産もそれほど落ち込んでいないため、平均工賃月額による報酬類型を選択している。今後就労に向かない利用者が増えた時には、検討していかなければならないと思うが、現在は検討する時期ではないと考えている。
- 仕事することを利用者が望んでいるため。
- 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類型に関しては、事業所が取り組む事業に沿っていないことから、選択をしなかった。
- 能力の違いや向上心がある利用者を一律に評価することは当てはまらないため。
- 生産活動の種別や個人の生産能力等の違いがあり、能力に見合った成果として報酬を評価すべきと考えるため。
- 利用者によって作業能力が異なるため。
- 個別の工賃評価制度が確立しており時給に反映させているため。

- 現状、取り組んでいる作業の形態や利用者の能力評価にマッチしないため。

【新たな報酬類型を選択した場合の報酬（単価）が低い場合】

- 収入減に繋がるため。
- 基本単価だけでは現在の報酬を下回るため。
- 報酬が下がるため。
- 報酬が少なくなりそうだから。
- 報酬が減収となるため。
- 報酬が下がる恐れがあるから。
- 事業収入が減収になるため。
- 報酬額が減少し、運営を維持できない。
- 事業収入アップ、工賃アップに繋がらない。
- 類型を変更すると収入が下がると試算されたため。
- 知的障害者が主たる利用者であり、ピアサポートの実施は困難であるなど、選択したとしても現在の報酬に届かないため。
- 基本報酬が低いため、「平均工賃月額」に応じた報酬体系を選択している。
- 単価が低すぎるため。
- 報酬単価が低いため。利用者の加齢・重度化がさらに進行し生産活動への従事が難しくなった際に選択を検討している。
- 報酬単価が低いため。
- 報酬単価が下がってしまうため。
- 現在取得している報酬単価より低いため。
- 報酬単価が低くなる。
- 単価が低いから。
- 報酬単価が低いから。
- 報酬単価が低く、施設の運営にも影響を及ぼすため。
- 「利用者の就労や生産活動等への参加等」は報酬単価が低く、新設の加算も取りにくいと感じる。平均工賃月額の「15,000 円以上 20,000 円未満」の枠を目指したい。
- 新たな報酬類型では、単価が低くなり、それよりも高工賃を目指す方が良いため。加算の様な扱いにしてもらえれば検討する。
- 工賃実績 1 万円未満の場合と比べても（新たな報酬類型の）単価が低いこともあり、現状のままでは「平均工賃月額による報酬類型」をベースに検討をすることになる。

【新たな類型を選択しても加算要件に合致しない等のため】

- 現状の体制では「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類型」のピアサポート加算等の算定ができない等があるため。
- ピアサポート等の実施が難しいため。
- ピアサポーターがいないため。

- 移行したい考えはあるが、現時点ではピアサポートに該当する方が見つからないため。
- 利用者像がピアサポーター等の考え方に合わないため。
- 単価が低く、加算もピアサポート加算は当事業所の利用者で要件を満たすのは難しいため。当該報酬類型を選択する事業所は生産性以外に重点を置くことが想定されるが、その場合障害支援区分も重度になる傾向と推測するので、ピアサポート加算を取るのには難しいのではないのでしょうか。
- ピアサポートの配置や報酬単価を考慮すると当事業所には適さないと考えるため。
- 利用者の高齢化や、現状のコロナ禍により、地域との連携した活動が難しいため。
- 地域・地域住民と協働した取組を実施していないため等。
- 地域との協働の取り組みを実施していないため。
- 就労に関して地域との関わりが構築されたいないため。
- B型利用者の障害の多様化、地域との共同資源の確保が難しいため。
- 人手や地域での社会資源が不足しているため。
- 地域と協働した取り組みにおける具体的な内容は今後の課題となっており、地域とのつながりを構築していく段階のため。
- 地域協働加算、ピアサポート加算を得る事が難しいため。いずれは考えていこうと思うが、現状では『平均工賃月額』による報酬類型で対応する予定。
- 加算が取れる活動条件が整備できないため。
- 現状では、地域協働加算及びピアサポート体制加算を取得するのが困難と判断しているため。
- 報酬類型として地域協働加算やピアサポート実施加算それぞれに課題があると考えているため。例えば、地域協働加算では地域や地域住民のニーズを把握するのが難しく、ピアサポート実施加算はそもそもピアサポートという制度・活動への知識不足や、ピアサポートを実施するノウハウを習得するのが難しいのではないかと感じている。
- 就労を通じた地域での活躍の場（地域や地域住民と協働した取り組み内容）が確立できていないため。また、ピアサポートの整備もできていないため。
- 利用者の就労や生産活動は、地域協働加算の対象にならず、またピアサポート実施加算についても、ピアサポート研修を受けた者がいないため、該当しない。
- 利用者の年齢層や障害の状況から見ても就労へつないでいく事が難しく、地域との連携やピアサポート研修などに関しても、職員の負担が増えていく事が考えられるため。
- ピアサポート体制加算や地域協働加算が取れないので単価的に安くなってしまうため。
- 加算を取れる取り組みを完全にはしていないため。
- 加算の取得が難しいため。
- 3名の利用者で地域協働加算・ピアサポート実施加算を取っていくのが難しいため。
- 地域で協働できるものがないため。ピアサポートを行える障害者がいないため。
- 条件を満たせない
- 現在の活動内容では、選択できそうにないから。
- 該当しない。

- 実施できる体制が整っていないため。

【新たな類型のことがよくわからないため】

- 新たな類型がよくわからないため。
- まだ不明なところがあるため。
- 評価方法、加算が非常に分かり難いため。
- はっきりとした内容が理解できないため。
- 評価が分かりにくいいため
- 内容がよく分からないため。
- 判断基準で迷っているため。
- 研修への参加の機会がないこと、就労の内容をどのように検討し変更したらよいのかわからないこと。

【未定（変更予定がないを含む）】

- 未定（わからない）。
- 現在の段階で変更の予定がないため。
- 特に検討課題として考えていないため。
- まだ考えがまとまっていないため。
- まだ検討できていないため。
- 現状の運営方法で進めていく予定でいるため。
- 現行のままで特に問題がないため。
- 現状での制度にて支給が難しくなった場合に検討する予定。
- 現行の類型で困っていないため。
- 現段階では今までどおりの平均工賃月額による基本報酬類型で検討しているため。
- 変更する理由が無いため。

【その他】

<指定管理者制度>

- 指定管理者制度による運営であり、市との協議が必要であるが特に指示がないため。

<従来の方向性の継続>

- 地域の協力企業との信頼関係のもと、生産活動の実績を上げてきたのでこれまでの路線を踏襲したい。
- 今までと同じ評価で工賃を支払う予定のため。

<事務手続きの問題>

- 事務手続きが煩雑なため。

<事業所・利用者の状況>

- 年々、生活介護希望者が増えており、規模を縮小している。

- 就労状況とコロナ禍の状況のため。
- 就労や生産活動がすぐに見込めない状況にあるため。
- 農業が主たる作業のため、年度により収入のばらつきがあるため。
- 利用者の症状や年齢等を考えると、現状の内職作業を中心に取り組むことで精一杯な状況である。
- 現在の職員体制では課題があるため。
- 体制的な問題とコロナ禍の問題。
- 利用者の高齢化・重度化が進んでおり、生産活動等への参加が多様化していないため。
- 就労につながるケースがほぼ無いため。
- 一般就労希望の利用者が少ないため。
- 工賃によって評価すべき利用者と新類型の対象として検討すべき利用者の双方がいるが、制度上一つの類型しか選べず、B型全員で新類型を選択することが難しいため。
- 生産活動において、かなり格差があり、現在のところ一律の評価をするには困難なため。
- 一律評価は難しいと感じるため。
- 多機能型事業所（生活介護）として、プログラム内容にメリハリを持たせたいため。

<定員による>

- 定員変更（削減）により、平均工賃を上げることが可能となったため。
- 定員数が対象外のため。
- 定員 30 名のため。
- 定員が 20 人を超えるため。
- 当施設の定員が 40 名で該当にならないため。
- 定員が 21 名以上のため、平均工賃に応じた報酬体系の方が率が高いため。