

就労継続支援 A 型事業所における スコア方式による評価に関する効果的な取り組みと 仙台市の支援について

1. 就労継続支援 A 型事業所のスコア表における
主な作成・加点ポイント等について…… 2 p
2. 仙台市で実施している就労継続支援 A 型事業への支援
について……11 p
3. 宮城県・仙台市障害者ピアサポート研修について
……12 p



仙台市

1. 就労継続支援 A 型事業所のスコア表における主な作成・加点のポイント等について

(Ⅱ) 生産活動

【評価要素】

過去 3 年度間における生産活動収支の状況により評価されます

➤ 生産活動収入から経費を除いた額 - 利用者に支払った賃金総額 = 収支で評価

○就労継続支援 A 型事業所における過去 3 年の生産活動収支について、国が掲げる①～⑥の区分に含まれないケースの場合どのように考えるの？

(Ⅱ) 生産活動						
①	過去 3 年の生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上					
②	過去 3 年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上					
③	過去 3 年の生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上					
④	過去 3 年の生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上					
⑤	過去 3 年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満					
⑥	過去 3 年の生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満					点
						①60点 ②50点 ③40点 ④20点 ⑤-10点 ⑥-20点

以下の早見表を参考にしてください。

(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



※早見表は QA より抜粋

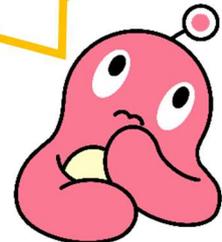
➤ 令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q&A VOL. 5 問 3 参照

○事業所の指定時期と会計年度(事業年度)の終了日が3月31日と異なる場合の2年度目以降のスコア算定の組み合わせについてどう考えたらいいの？

(Ⅱ) 生産活動		点
①過去3年の生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上		
②過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上		
③過去3年の生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上		
④過去3年の生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上		
⑤過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満		
⑥過去3年の生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満		

①60点 ②50点 ③40点 ④20点 ⑤-10点 ⑥-20点

新規指定したばかりの事業所は実績がまだ無いよね？



○ 下表を参考にしてください。(詳細はQAを確認してください)

指定時期	会計年度 (事業年度)	事業開始から 初年度目	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目	6年度目 以降
年度当初	4月～翌3月	①	③	⑤	⑦	⑦	⑦
	4月～翌3月以外	①	②	④	⑥	⑦	⑦
年度途中	4月～翌3月	①	①	③	⑤	⑦	⑦
	4月～翌3月以外 (事業年度の始期が指定月以降)	①	①	③	⑤	⑦	⑦
	4月～翌3月以外 (事業年度の始期が指定月より前)	①	①	②	④	⑥	⑦

※上表はQA抜粋

➤令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.8 問3参照

- ①スコアが80点以上105点未満とみなす
- ②便宜的に前年度1年間の実績により評価
- ③直前の会計年度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
- ⑥便宜的に前年度、前々年度及び前々々年度3年間の実績により評価
- ⑦前年度、前々年度及び前々々年度(又は直近3会計年度)の実績により評価(通常の取扱い)

利用者の多様な働き方のニーズに対応できるよう、制度の整備状況とその活用実績により評価されます

以下の 8 項目の合計点に応じた点数にて評価

※該当項目 5 以上:15 点、該当項目 4~3:5 点、該当項目 2 点以下:0 点

- ①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度を就業規則等で定めている
- ②利用者を職員として登用する制度を就業規則等で定めている
- ③在宅勤務に係る労働条件及び勤務規律を就業規則等で定めている
- ④フレックスタイム制に係る労働条件を就業規則等で定めている
- ⑤短時間勤務に係る労働条件を就業規則等で定めている
- ⑥時差出勤制度に係る労働条件を就業規則等で定めている
- ⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度を就業規則等で定めている
- ⑧傷病休暇等の取得に関する事項を就業規則等で定めている



○「就業規則等で定める」の「等」はどこまで有効？

利用者の多様な働き方につながる各制度について、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ります、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ません。

ただし、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ことができます。

➤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 問 17 参照

○検定の受験料や検定にかかる外部の研修受講費の補助は利用者誘引行為ではないの？

受験料補助等は制度の整備状況として評価することが可能です。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、ご注意ください。

➤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 問 19 参照

次ページに続く >>

○免許・資格取得、検定の受験勧奨に関する制度の加点の可否について

☞ 事業所が独自に定めている資格制度、検定制度でも加点は可能なの？

免許及び資格等については、原則として、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が評価の対象となりますが、当該事業所が独自に定めている資格、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することができます。

➤ 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 問18 参照

☞ 利用者が事業所の支援により資格取得のための講習会に参加したけど、残念ながら資格試験の受験に至らなかった場合は加点できないの？

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ありませんが、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りますのでご注意ください

➤ 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.6 問3 参照

☞ 利用者が自力で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加点はできるの？

対象に含めることが可能です。

➤ 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.4 問12 参照



○傷病休暇等の取得に関する制度の加点の可否について

☞ 無給の病気休暇でも加点は可能なの？

対象となります。 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してください。 <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyukaseido/recuperation.html>

➤ 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.6 問4 参照

(IV) 支援力向上

【評価要素】

職員が常に仕事に対して意欲的に臨めるような支援環境の整備につとめ、支援力向上に係る取組の実施状況により評価されます

以下の 8 項目に該当した項目の合計数に応じて得点を判定し、その合計点に応じた点数にて評価

※該当項目 5 以上:15 点、該当項目 4~3:5 点、該当項目 2 点以下:0 点

- ①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会について職員が1人以上参加している
- ②事業所が研修、学会等又は学会誌等において1回以上発表している
- ③視察・実習の実施又は受け入れについていずれか一方の取組を行っている
- ④販路拡大の商談会等への参加を1回以上行っている
- ⑤人事評価結果に基づき定期に昇給を判定する制度を設け、全ての職員に周知している
- ⑥ピアサポーターを職員として配置している (☎👁️研修について12p.へ!)
- ⑦過去3年以内の福祉サービス第三者評価を受審しており、結果を公表している。
- ⑧都道府県知事が適当と認める国際標準化規格が定めた規格その他これに準ずるものの認証を受けている。

次ページに①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会について職員が1人以上参加している場合のスコアの該当非該当が確認できるフローチャートを作ってみたよ。
確認してみてね



○研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会の加点の可否について

☞ 加点の対象となる外部、内部研修は？

はい 
いいえ 

前年度研修計画があるか

「外部」又は「内部」の研修に事業所職員が
1人以上参加しているか

加点不可 

参加職員：サービス管理責任者
生活支援員／職業指導員

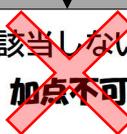
参加職員：管理者／その他事務員
賃金向上達成指導員 
加点不可（※注1） 

研修内容は次のいずれかに該当するか

- ①利用者の賃金向上に関すること
- ②障害者雇用、就業支援に関すること
- ③障害者福祉に関すること

外部、内部研修ともに有識者を講師として
実施する研修である必要あり

該当する

該当しない
加点不可 

研修期間（時間）は次のいずれかに該当するか

- ①外部研修：知識習得に必要な一般的に考えられる時間数が設定されているか
- ②内部研修：概ね半日以上の時間数が設定されているか

該当する：加点可 

該当しない：加点不可 

➤ 障発 0330 第 5 号令和 3 年 3 月 30 日 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 2 (4) ア 参照
(※注 1) 研修受講対象職員が賃金向上達成指導員や他の直接処遇職員を兼務している管理者の場合、加点は可能なの？

 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、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ありません。

➤ 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. 4 問 14 参照

○研修、学会等又は学会誌における発表について

☞ A型事業所を複数運営している法人が研修会等で法人全体の取組を発表したとき、法人が運営しているすべてのA型事業所について加点が可能になるの？

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ことに注意してください。

➤ 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.6 問5 参照

○「学会等」の考え方について

☞ 学会等における一定規模の開催とはどの程度を言うの？

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します。

➤ 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 問20 参照

☞ 研修も同様の考え方となるの？

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なので、一定規模以上であることが望ましいです。

➤ 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.4 問17 参照

☞ 「学会等」には、一般市民に対するセミナーや大学の生徒に対する講義も含めることはできる？

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ので注意してください。

➤ 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 問21 参照

○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、研修計画に基づいた研修への参加および研修学会へでの発表どちらにも加点を行うことはできるの？

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ですが、障発0330第5号令和3年3月30日 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注意してください。

➤ 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.4 問16 参照

次ページへ続く >>

○視察・実習の実施又は受け入れについて

☞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加点できるの？

同一法人内であっても評価することは可能です。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判断する必要があります。>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.4 問18 参照

☞特別支援学校からの受け入れは評価の対象となる？

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ません。

>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.4 問19 参照

☞視察は県外の事業所であっても加点可能？

仙台市では特に視察・実習への参加・受け入れについて県内制限を行ってはいません。

○販路拡大の商談会等への参加

☞通常の営業活動として企業に営業に行ったことを評価することはできる？

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ません。

>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.4 問20 参照



V 地域連携活動

(評価要素)

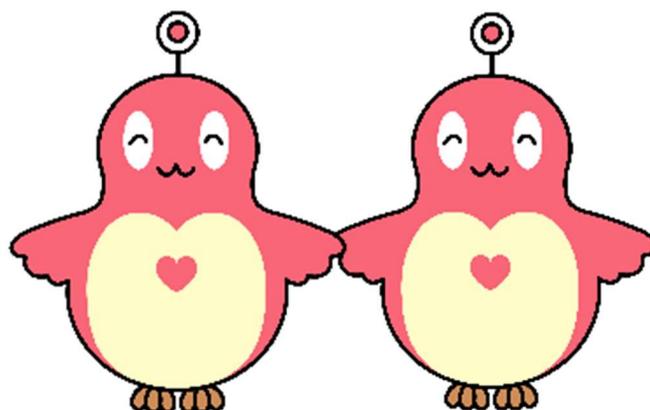
事業所における地域と連携した事業や取組（地域連携活動）の実施状況により評価されます。

○**地域連携活動は生産活動収入が発生しないものも加点できるの？**

ここでいう「地域連携活動」については、当該活動によって生産活動収入の発生に係るものを前提とし、おおむね3ヶ月以上継続的に実施されているものが想定されています。 具体的な取組例が通知でも示されていますので参照してください。

- ・ 山間部の高齢者への宅配事業にて、定期的に高齢者の見守り支援を実施
 - ・ 公営施設や地域の観光施設との請負契約により当該施設の清掃活動を行うと共に、販売拠点を設置し集客アップの取組に参画
 - ・ 過疎地域において農業に参入し、地域農業の活性化に尽力
 - ・ 企業のウェブサイト作成、データ登録業務などを受託し、ICTを活用した障害者の地域企業とのつながりを実現
 - ・ 地元企業と協力して、障害者の対応できる仕事を切り出し、施設外就労によって企業内の働く場づくりを提供 等
- 障発 0330 第 5 号令和 3 年 3 月 30 日 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 2 (5) 参照
- ※一部抜粋

☞ 加算の評価についてのお問い合わせは 仙台市障害福祉サービス指導課へ



2. 仙台市で実施している就労継続支援 A 型事業への支援について

◎障害者就労プロモート事業

企業、市民向け研修会（雇用促進セミナー）を開催し、障害者雇用に関する取組みの紹介、働く障害者からのメッセージの発信などを通して、障害者の様々な働き方について理解促進を図り、障害特性に応じた就労環境づくりを推進しています。

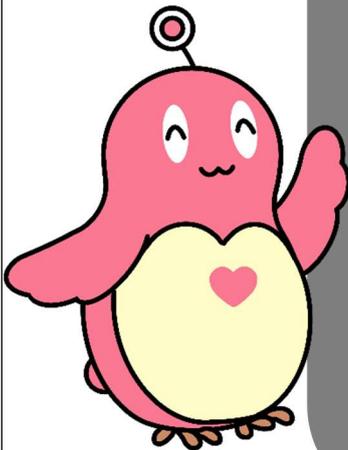
こんなこと
やっています

◎施設自主製品販売促進

障害のある方の社会参加や障害理解の促進を図るために、施設自主製品の販売機会の確保と販売促進を図るため、区役所等を会場とする「ふれあい製品展示販売会」や市民広場等を会場とする「ふれあい製品フェア」、市役所庁舎等でお弁当やお菓子を販売する「庁舎内販売」等の企画・調整等を行っています。

【参考 URL】

<https://www.city.sendai.jp/chikisekatsushien/kurashi/kenkoto/fukushi/shogai/kehatsu/schedule.html>



◎各種補助金

【令和7年度実施事業】

- ・仙台市障害福祉分野の ICT 導入モデル事業補助金
事業者の業務効率化及び職員の業務負担軽減を促すことを目的に ICT 導入経費を補助しています。（最大 75 万円）

◎障害者雇用促進

ふれあい製品や請負業務を一元的に紹介するホームページ「ありすと仙台」の運営及び民間企業等と事業所のマッチング支援をしています。

【参考 URL】

<https://alist-sendai.jp/>

すでに活用している制度、活用できそうな制度はありましたか？
お問い合わせは 障害企画課社会参加係へ！



3. 宮城県・仙台市障害者ピアサポート研修について

◎宮城県・仙台市障害者ピアサポート研修

仙台市は、宮城県と共同で令和7年度より「障害者ピアサポート研修」を実施しております。障害福祉サービス事業所等におけるピアサポートの導入は、基本報酬のスコア方式「(IV) 支援力向上」の評価対象(6p.)であるほか、サービスの質の向上が期待されます。

令和8年度においても研修を実施予定ですので、積極的なご参加をご検討ください。

●研修の目的

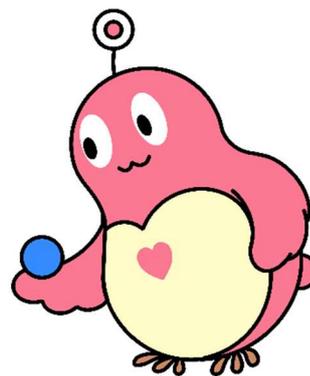
自ら障害や疾病の経験を持ち、その経験を活かしながら、他の障害や疾病のある障害者の支援を行うピアサポーター及びピアサポーターの活用方法等を理解した障害福祉サービス事業所等の管理者等の養成を図ることにより、障害福祉サービス等における質の高いピアサポート活動の取組を支援すること

●対象者(令和7年度宮城県・仙台市障害者ピアサポート研修募集要項より)

- ① 障害福祉サービス事業所、相談支援事業所等に雇用等されている障害者
なお、雇用等されている障害者は常勤・非常勤を問わず、雇用契約に基づき雇用されている方のほか、今後、雇用が見込まれる方を含むものとする。
- ② ①の方が所属する障害福祉サービス事業所等の管理者等、ピアサポーターと協働し支援を行う方
- ③ ピアサポート活動に関心のある障害者
- ④ ピアサポーターの雇用を検討している障害福祉サービス事業所等の管理者、支援者

●【参考】令和7年度の実施状況

- ① 会場
宮城県庁講堂
- ② 開催日
基礎研修 令和7年8月30日～31日
専門研修 令和7年10月4日～5日
フォローアップ研修 令和8年3月21日～22日
- ③ 修了者(基礎研修、専門研修)
76名



研修についてのお問い合わせは 障害企画課社会参加係まで

担 当：障害福祉サービス指導課

指導第一係（担当区：青葉・泉区） 022-214-6141

指導第二係（担当区：宮城野・若林・太白区） 022-214-8743

E-mail：shougaishidou@city.sendai.jp

障害企画課 社会参加係 022-214-8151

Email：fuk005330@city.sendai.jp

発 行：令和8年3月

