



障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第2回 (H29. 6. 29)	ヒアリング資料5

平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた意見等

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会 (セルプ協)
会 長 阿由葉 寛

平成 29 年6月 29 日 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(第2回)



全国社会就労センター協議会(セルプ協)の概要

- 昭和 52 年に全国の障害者の働く施設(旧法授産施設)の関係者が大同団結(※1)し結成された。現在、約 1,550 施設・事業所(※2)が加盟、46 都道府県に県組織が設置されている(間もなく 47 都道府県全県に設置予定)。
⇒ 障害種別横断の“障害者の就労支援”の推進・向上を目的とした組織であり、工賃につなげるために授産施設が安定した仕事をどう確保していくか、という検討が結成の端緒であった。

(※1)生活保護・社会事業授産施設の団体であった「全国社会福祉協議会 授産事業協議会」、「身体障害者職業更生施設協議会」、「愛護協会」(日本知的障害者福祉協会の前身)の授産部会の会員施設により結成

(※2)登録状況(事業種類毎) … 就労継続支援 B 型 1,298 事業所、就労継続支援 A 型 155 事業所、就労移行支援 503 事業所、生活介護(生産活動実施) 673 事業所、生活保護授産施設 8 施設、社会事業授産施設 11 施設

- 社会就労センター(セルプ/SELIP)(※3)は唯一社会経済活動(※4)を行っている福祉施設・事業所である。働く意欲がありながら障害等の理由により、一般就労が困難な人々および一般就労を希望する人々の社会的就労の場として、利用者である障害のある方々のニーズをふまえ、就労支援、生活支援などのサービスを提供し、利用者の“働く・くらす”を支援している。
⇒ 社会就労センター(SELIP)という言葉が生まれた背景には、働く障害者への理解を社会から得ること、それに加えて各施設・事業所が製品の品質の向上等をはじめとした自発的な取組を進めなくてはならないとの課題意識があった。
(※3)「セルプ(SELIP)」とは、英語の Self-Help「自助自立」から作られた造語である。授産施設に対する理解を幅広く社会から得るため、関係者の意識改革と施設の体質改善、事業振興の推進の一環として、新たな名称として設けたものである。(平成 7 年に組織決定)

S=support(支援)、E=Employment(雇用)、L=Living(生活)、P=Participation(参加)

(※4)実施している生産活動(会員登録状況より)

… 白衣・制服・ユニホーム 35 事業所、小物縫製 338 事業所、ホームクリーニング 64 事業所、リネンサプライ 129 事業所、印刷 251 事業所、情報処理 40 事業所、陶器・磁器 101 事業所、その他工芸 240 事業所、農産 420 事業所、木工玩具・木工小物 116 事業所、その他木工 95 事業所、飲食店・弁当・仕出し・惣菜 315 事業所、パン 316 事業所、菓子 444 事業所、その他食品加工 320 事業所、ウエス 100 事業所、清掃 516 事業所、その他役務 800 事業所

- すべての働くことを希望する障害のある方の「働く」「くらす」を支えるために、以下の取り組みを進めている。
 - より高い工賃・賃金を支払えるような就労機会の開拓・提供
 - より長く企業等で働き続けることができるような就職支援・職場定着支援
 - 障害の重い方でも働くことができる職場環境整備
 - 働くことにつなげるための住まいや相談の場における支援
 - 働く障害者への社会の理解を高めるための啓発活動

平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた意見(概要版)

I、社会保障審議会障害者部会報告書における障害者の就労支援の今後の取組にそった改定をお願いしたい

(1)高工賃を実現している就労継続支援 B 型事業所を適切に評価する～「目標工賃達成加算」に替わる仕組みを構築～【重点】

○ 工賃は時給を基本としつつも、その目標水準は“月額”で年金とあわせて地域で生活できる最低水準を目指すことにインセンティブの働く仕組みが必要である。現行の目標工賃達成加算の算定要件にもならい、“最低賃金の 3 分の 1 以上”を達成している事業所を評価する仕組みとしていただきたい。 ※障害の特性等で“利用日数が少なくなる、利用時間が短くなる”利用者は評価する際の算定式からは除く。

(2)高工賃を目指す事業所が職員体制を強化できるようにする～「目標工賃達成指導員配置加算」の拡充、就労継続支援 A 型事業への同様の仕組みの拡大～【重点】

- 営業活動に専念できる(十分に時間を割ける)目標工賃達成指導員の配置は、工賃向上のために有効な方法であるため「目標工賃達成指導員配置加算」を拡充(現行単価からの増)し、より多くの事業所が“常勤”の目標工賃達成指導員を配置できるようにしていただきたい。
- 営業活動は、就労継続支援B型事業のみならず雇用契約を締結して最低賃金を支払うことが義務付けられる就労継続支援A型事業にも必須のものであるが、同加算は就労継続支援A型事業には適用されない。就労継続支援A型事業にも、営業活動に専念できる(十分に時間を割ける)職員を配置できるような仕組みを導入していただきたい。

(3) 障害の重い方を受け入れている事業所を適切に評価する～「重度者支援体制加算」の要件緩和とより適切な指標の検討～【重点】

○ 障害の重い方を受け入れている施設・事業所を評価する仕組みである「重度者支援体制加算」(前回 27 年度改定時に加算Ⅲが廃止された)を維持し、さらに要件(障害基礎年金1級受給者数の利用者に占める割合)については当面は緩和(重度区分の障害者手帳所持者を加える)をしていただきたい。あわせて、より適切な指標の検討(障害者雇用制度における重度の考え方の採用等)も進めていただきたい。

(4)就労継続支援の「施設外就労」の要件緩和 / (5)就労継続支援 A 型における短時間利用者への配慮 /

(6)就労移行支援の就労定着支援事業創設後の就職に向けて提供された支援の評価 / (7)就労移行支援の高就職実績の事業所の評価

II、利用者負担増に係る改定は利用者の状況に応じたものに、地域生活を支える支援については拡充をお願いしたい

(1)食事提供体制加算の維持【重点】

○ 食事提供体制加算は、廃止された場合に提供体制が損なわれる可能性があり、それが結果として生活面での各種課題の発生を誘引しかねない。障害者部会報告書においては経過措置であるとしてその見直しが提起されているが、その人の収入や支出の状況に応じた丁寧な検証を行った上での見直しとするべきであり、一律な経過措置の廃止は避け、制度の存続を図るべきである(真に必要な方に対しては、経過措置ではなく恒久化することも念頭に置いた見直しであるべきである)。

(2)介護保険サービス利用時の負担額の低減 / (3)相談支援事業の報酬の2段階報酬化 / (4)グループホームにおける支援職員の加配 /

(5)処遇改善加算の対象拡大



[平成 29 年6月 29 日]

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会 (通称:セルプ協)

平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた意見(詳細版)

社会就労センター(障害者就労支援施設・事業所)が抱える課題

- 就労継続支援 B 型事業については、就労機会の提供による能力の向上及び工賃支給を通じた所得保障の目的を果たすためにも、より高い工賃を支給できるような取り組みが求められているが、平成 27 年度の全国平均工賃額は1万 5,033 円(厚生労働省調査より)にとどまり、地域で自立した生活を営むにはほど遠い水準にある。
※セルプ協が約4年周期で実施している会員実態調査によれば、平均工賃額は約1万 8,000 円(平成 24 年度)
- 昨今、工賃の引上げにあたっては、売上の増に向けた事業所の積極的な取り組みが求められるが、現行の仕組みはインセンティブが働きづらいものとなっており、意欲のある事業所を支えるための体制(職員配置)の整備も十分ではない。
- 企業等の障害者の採用に対する意欲の高まり、事業所における一般就労を希望する方への支援の浸透、就労移行支援および定着支援事業等の制度の拡充等により、障害者雇用が拡大している状況にある。それにより、就労継続支援事業の現場では、利用する方の高齢化や企業等で働き続けることが難しくなった方のこれまで以上の受入れ等、支援の必要性が高い(障害の重い)方が増えている実態がある。
- 改正社会福祉法において控除対象財産の明確化(=社会福祉充実残額の算定)が義務づけられ、平成 29 年4月に施行されているが、社会福祉充実残額が発生している法人の数は非常に少なく(福祉医療機構が今年5月に公表した調査によれば発生している事業所は 7.4%)、障害福祉サービスを経営(運営)している法人は全体として余裕のある状況では決していない。

I、社会保障審議会障害者部会報告書における障害者の就労支援の今後の取組にそった改定をお願いしたい

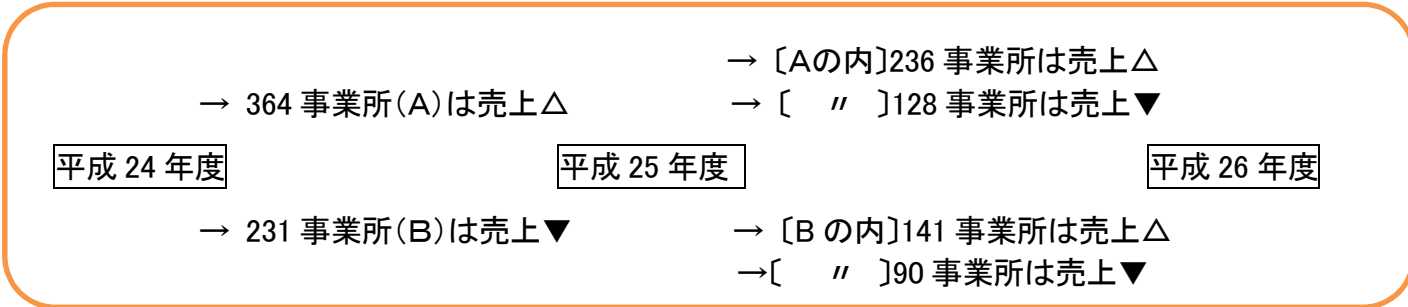
(1)高工賃を実現している就労継続支援 B 型事業所を適切に評価する～「目標工賃達成加算」に替わる仕組みを構築～ **【重点】**

[意見]

- 工賃は時給を基本としつつも、その目標水準は“月額”で年金とあわせて地域で生活できる最低水準を目指すことにインセンティブの働く仕組みが必要である。現行の目標工賃達成加算の算定要件にもならい、“最低賃金の 3 分の 1 以上”を達成している事業所を評価する仕組みとしていただきたい。
※ 体調や障害の特性等により、“利用日数が少なくなる、利用時間が短くなる”利用者については、この高工賃を達成しているかどうかを評価する際の算定式からは除く。

〔背景等〕

- 現行の高工賃事業所を評価する仕組みである「目標工賃達成加算」には、「前々年度実績を上回る」「目標工賃額を上回る」との要件がある。これらの要件の存在により、同加算は高工賃を実現している事業所を必ずしも評価できる仕組みとはなっていない(最低賃金の3分の1以上の工賃となっても、目標工賃額を1円でも下回れば加算の対象外となる)。さらに、経済状況の工賃額への影響を鑑みた仕組みともなっていない。
- 「前々年度実績を上回る」「目標工賃額を上回る」との要件は、数年先のことを考え工賃額の増額をためらわせる要因にもなっている。(例. 売上が増えた分を工賃額に還元した場合、その次の年に取引先の状況で売り上げが減った場合は「前々年度実績を上回る」等の要件をクリアすることは難しくなる。そうならないようにと、売上が増えたとしても工賃額への還元は抑えるという判断を、経営判断として下してしまうことも想定される。)
- 目標工賃達成加算は時給でも達成していれば対象となるため、仮に月額換算した場合の工賃額が1万円を下回っていても対象となってしまうという実態がある。
- 平成 28 年度の最低賃金の全国加重平均額(時間額)は823円、この3分の1、2分の1の金額を基に月単位の収入を以下の通り試算。障害年金とあわせて月 10 万円前後の収入となる。
 - ・ 274 円(最賃の3分の1)×22 日×6時間 = 約3. 6万円/月 + 障害基礎年金2級 約6. 5万円/月 = 約 10. 1万円
 - ・ 411 円(最賃の2分の1)×22 日×6時間 = 約5. 4万円/月 + 障害基礎年金2級 約6. 5万円/月 = 約12万円※ 5月31日の検討チーム資料によれば、平成27年度の平均工賃月額は、2.5万円以上 10.6%、3万円以上 5.9%
⇒〔参考〕月額 2.5 万円は最賃の4分の1に相当
206 円(最賃の4分の1)×22 日×6時間 = 約2. 7万円 + 障害年金2級 約6. 5万円/月 = 約9. 2万円
- セルフ協会員調査(「就労支援事業所の工賃向上と商品・サービスの実態についての調査」)によれば、平成 24 年度⇒平成 25 年度⇒平成 26 年度の3年間で、2年連続で売上額増となった事業所は約 40%、売上増の翌年度は減(もしくは、売上減の翌年度は増)となった事業所は約 45%であった。(下図参照)



経済状況の影響等により、毎年度売上額が前年度を上回るとはハードルが高い。そのような実態がある中で、毎年工賃額を上回ることを前提とする現行のインセンティブの仕組み(「目標工賃達成加算」の①目標工賃額を上回る、②前々年度実績を上回る、との要件)は、利用者支援と経済活動の両立が求められる就労継続支援事業の評価には適さず、一定の工賃額(最低賃金の〇分の1以上)をクリアすることのみで評価する仕組みとすべきではないか。

- セルプ協会調査(「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査」)によれば、同加算の平成 28 年3月時点の取得状況は以下の通りであった

	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ
就労継続支援B型(母数 479)	7.0%	21.9%	30.7%

※ 5月 31 日の検討チーム資料によれば、平成 28 年 12 月サービス提供分の加算取得率はⅠ:3.8% Ⅱ:10.1% Ⅲ:15.7%

(2)高工賃を目指す事業所が職員体制を強化できるようにする～「目標工賃達成指導員配置加算」の拡充、就労継続支援 A 型事業への同様の仕組みの拡大～【重点】

[意見]

- 営業活動(※)に専念できる(十分に時間を割ける)目標工賃達成指導員の配置は、工賃向上のために有効な方法であるため「目標工賃達成指導員配置加算」を拡充(現行単価からの増)し、より多くの事業所が“常勤”の目標工賃達成指導員を配置できるようにしていただきたい。
(※)ここでいう“営業活動”は、受注先の新規開拓に係るもののみならず、既に受注している先への直接訪問・電話等での新たなニーズ把握、地域の障害者就労支援組織や共同受注窓口との連携・協働に係る取り組み等、対外的な幅広い取り組みを指す。
- 営業活動は、就労継続支援B型事業のみならず雇用契約を締結して最低賃金を支払うことが義務付けられる就労継続支援A型事業にも必須のものであるが、同加算は就労継続支援A型事業には適用されない。就労継続支援A型事業にも、営業活動に専念できる(十分に時間を割ける)職員を配置できるような仕組みを導入していただきたい。

[背景等]

- セルプ協会調査(「就労支援事業所の工賃向上と商品・サービスの実態についての調査」)によれば、平成 24～26 年度『売上総額(年額)』の推移で 500 万円以上の売上額増を達成した事業所(68 事業所)の内、80.9%(55 事業所)が常勤職員の目標工賃達成指導員を配置していた事業所であった。加えて、平成 24～26 年度の『一人当たり平均工賃支給額(年額)』の推移で 20%以上の工賃額増を達成した事業所(130 事業所)の内、63.1%(82 事業所)が常勤職員の目標工賃達成指導員を配置していた事業所であった。

【セルフ協会員調査より】

	A. 配置(常勤)	B. 配置(非常勤)	C.配置なし
〔①平成 24～26 年度『売上総額(年額)』の推移〕			
売上総額が 500 万円以上のアップ(68 事業所)	55 事業所(80.9%)	9事業所(13.2%)	4事業所(5.9%)
売上総額が 500 万円未満のアップ(248 事業所)	146 事業所(58.9%)	46 事業所(18.5%)	56 事業所(22.6%)
〔②平成 24～26 年度『一人当たり平均工賃支給額(年額)』の推移〕			
一人当たり平均工賃支給額が 20%以上アップ(130 事業所)	82 事業所(63.1%)	24 事業所(18.5%)	24 事業所(18.5%)
一人当たり平均工賃支給額が 5～20%アップ(120 事業所)	79 事業所(65.8%)	19 事業所(15.8%)	22 事業所(18.3%)

①の総数は 456 事業所、②の総数は 454 事業所 / A の総数は 291、B の総数は 76、C の総数は 87

※ 「目標工賃達成指導員」は、常勤換算で1名以上の配置でよく、常勤職員である必要はない。

※ 5月 31 日の検討チーム資料によれば、平成 28 年 12 月サービス提供分の「目標工賃達成指導員配置加算」の取得率は 53.0%

※ セルフ協会員調査(「就労支援事業所の工賃向上と商品・サービスの実態についての調査」)によれば、平成 28 年3月時の加算取得率は 79.6%(母数 479)であった。

(3) 障害の重い方を受け入れている事業所を適切に評価する～「重度者支援体制加算」の要件緩和とより適切な指標の検討～【重点】

〔意見〕

○ 障害の重い方を受け入れている施設・事業所を評価する仕組みである「重度者支援体制加算」(前回 27 年度改定時に加算Ⅲが廃止された)を維持し、さらに要件(障害基礎年金1級受給者数の利用者に占める割合)については当面は緩和(重度区分の障害者手帳所持者を加える)をしていただきたい。あわせて、より適切な指標の検討(障害者雇用制度における重度の考え方の採用等)も進めていただきたい。

※ 就労継続支援B型事業の目的は、就労機会の提供による能力の向上及び工賃支給を通じた所得保障にあるが、障害の重い人へ日中活動の場の提供を通じた社会参加の実現や生きがい支援につなげるといった役割も果たしている。「重度者支援体制加算」は、障害の重い方を多く受け入れている事業所の支援体制の構築につながっている。

〔背景等〕

➢ 「重度者支援体制加算」の要件は、障害基礎年金1級受給者の利用者数割合(25%以上(加算Ⅱ)と50%以上(加算Ⅰ)の2区分)である。5月 31 日の検討チーム資料によれば、平成 28 年 12 月サービス提供分の加算取得率は、以下の通りとなる。

就労継続支援 A 型	加算 I : 0.7%	加算 II : 1.5%
就労継続支援 B 型	加算 I : 6.7%	加算 II : 14.5%

※ セルフ協会員調査(「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査」)によれば、同加算の平成 28 年 3 月時点の取得状況は、A 型(加算 I : 10.6%、加算 II : 8.5%)、B 型(加算 I : 12.3%、加算 II : 37.7%)。

➤ 障害者就労に係る制度としては、障害者雇用率制度があり、同制度には重度対象として以下の考え方が採用されている。

重度身体障害者＝「身体障害者障害程度等級表」の 1 級又は 2 級の障害を有する者及び 3 級の障害を 2 つ以上重複して有する者

重度知的障害者＝ 知的障害者判定機関により知的障害者の程度が重いと判定された者

※精神障害者についての重度の考え方は現時点ではない

この重度身体障害者、重度知的障害者については、障害者数の算定や障害者雇用納付金の額の算定などの際に、その 1 人を 2 人の障害者として計算できる(ダブルカウント)こととなっている。ダブルカウントの仕組みに賛否はあるものの、就労の場面での“重度”を判断する考え方としてこれまで運用されてきた実績がある。

障害者部会報告書の中では、「労働施策との連携を図るべき」との提起もある。(この提起は就労定着支援に係るものではあるが)労働施策との連携という観点からも、「重度者支援体制加算」の要件の指標に、将来的には障害者雇用制度における上記の考え方を採用することの検討も必要と考える。

(4) 就労継続支援の「施設外就労」の要件緩和

○ 施設外就労は契約先からの要請も多い。定員 7 割までという上限を撤廃し、施設・事業所で月 2 日の支援が求められる現行ルールは緩和する。

(5) 就労継続支援 A 型における短時間利用者への配慮

○ 障害者の希望や体調に伴う短時間労働については、減算対象を判断する利用時間計算での配慮が必要である。1 人あたりの平均利用時間を算出する際には、平成 27 年 11 月に国の示した例示(利用開始後の体調変動等)に加え、サービス等利用計画で短時間利用が望ましいとされている方については除外する。

(6) 就労移行支援の就労定着支援事業創設後の就職に向けて提供された支援の評価

○ 平成 30 年 4 月施行の就労定着支援事業の創設については、既存の就労移行支援事業も含めて改めて仕組みを作り直すにあたって、以下の課題がある。

- ・ 結果として長く働き続けられた要因としては、①就労移行支援事業所が利用期間内で十分な能力向上のための支援を行ったこと、②利用者の適性の把握と就職先開拓に努める等の適切なマッチングを行ったこと、③就職後に発生した職場での課題や生活面での課題に都度対応する定着支援を提供したこと、等が考えられる。

- ・ 就職後の定着支援の発生量は、①②の支援にどれだけ就労移行支援事業所が取り組んだかによって差が出るものである。就労移行支援事業所による①②の支援に対する評価がなければ、就職後の定着支援の発生量は全体でこれまで以上に増える可能性もある。よって、長く働き続けられるよう定着支援事業が創設されることは歓迎すべきことであるが、就労移行支援事業所の①②の支援も評価される仕組みを構築すべきである。

(7)就労移行支援の高就職実績の事業所の評価

- 就職実績が高い結果として定員充足が困難になっておる事業所については、報酬の定員払い化や就職後の一定期間の給付が必要である。

II、利用者負担増に係る改定は利用者の状況に応じたものに、地域生活を支える支援については拡充をお願いしたい

(1)食事提供体制加算の維持【重点】

〔意見〕

- 食事提供体制加算は、廃止された場合に提供体制が損なわれる可能性があり、それが結果として生活面での各種課題の発生を誘引しかねない。障害者部会報告書においては経過措置であるとしてその見直しが提起されているが、その人の収入や支出の状況に応じた丁寧な検証を行った上での見直しとすべきであり、一律な経過措置の廃止は避け、制度の存続を図るべきである(真に必要な方に対しては、経過措置ではなく恒久化することも念頭に置いた見直しであるべきである)。

〔背景等〕

- セルプ協会調査(「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査」)によれば、利用者の過半数に食事提供している事業所が多い。食事提供をした場合に同加算の対象となる利用者は、利用者負担区分が生活保護、低所得、一般1の方である。5月31日に開催された前回報酬改定検討チームの資料(利用者負担区分)では、生活保護 13.6%、低所得 79.7%、一般1 5.3%(平成 28 年 12 月時)と、負担増を受け止めることが難しい生活保護、低所得の方が約9割に達することを示しており、一律な経過措置の廃止(その分の負担が増える)は利用者の生活に大きな影響を及ぼしかねない。

【セルプ協会調査より】	取得率	(内訳)食事提供を受けている利用者の割合		
		50%未満	50%以上～75%未満	75%以上
就労継続支援B型事業(回答:479 事業所)	84.0%	8.4%	7.9%	67.7%
就労継続支援A型事業(回答:54 事業所)	73.5%	10.2%	10.2%	53.1%
就労移行支援事業(回答:201 事業所)	78.0%	9.8%	15.9%	52.2%
生活介護事業(回答:272 事業所)	87.3%	17.7%	2.7%	66.9%

(2)介護保険サービス利用時の負担額の低減

○ 介護保険サービス利用に伴う利用者負担については、障害福祉サービスの利用から切り替わることに伴い、その負担額が急激に上がるこ
とがないよう、利用者の負担能力とあわせた丁寧な設定とする。

加えて、就労支援のニーズが高い方については、高齢となっても就労継続支援事業を引き続き利用できるよう、将来的に介護保険サービ
ス利用に切り替えた際の利用者負担軽減措置の対象とする。

(3)相談支援事業の報酬の2段階報酬化

○ 相談支援事業については、カバーする範囲の広い地方部の状況を考慮しつつ、特定相談単独で事業が成り立つよう報酬の引き上げ、専任
の相談支援専門員の配置増等の措置を講じ、体制の充実をはかる。

○ 特定相談の報酬設定については、相談支援専門員1人あたりの対応件数が過大とならないことを前提に設定する。月によって波のある
事業の性質から「対応件数×報酬単価」という算式では事業運営は難しい。単独で事業が成り立つよう、一定範囲の固定経費分の支給を認
め、2段階報酬とする。

(4)グループホームにおける支援職員の加配

○ グループホームは、現行の人員配置基準では重度障害者に対応するためには不十分であるため、職員を加配し、世話人や生活支援員、夜
勤職員を正規職員として雇用できる水準まで報酬を引き上げる。

(5)処遇改善加算の対象拡大

○ 福祉・介護職員の処遇改善加算および処遇改善特別加算を一本化し、その水準については一層の向上を図り、対象職種は全従業員に拡
大する。

Ⅲ、その他

○ 取得率が低い加算(重度者支援体制加算等)については、その取得率の低さのみで必要性が低い(よって廃止しても良い)と判断すること
なく、取得要件が適切か等の検証を十分に行った上でその検討を進めるべきである。