

平成26年7月25日

平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に係る要望（要約版）

全国社会就労センター協議会（セルフ協）会長 阿由葉 寛

<報酬改定等に関するセルフ協の基本的な考え方>

- 障害の内容も、生活する地域も、取り巻く環境も異なる、働くことを希望するすべての障害者のニーズや状態に応えられる制度設計をすること。
- 働くことを希望するすべての障害者が地域で自立した生活を送ることができるよう、福祉人材の確保・育成を含め、それを支える関連制度の拡充をはかること。

平成27年度報酬改定については、上記の基本的な考え方に立った改定としていただくよう要望いたします。

障害者就労支援においては、第4期障害福祉計画の基本指針の中で「一般就労の促進」が具体的な数値目標を伴うものとして盛り込まれています。一般就労の促進は、障害者就労支援施設・事業所関係者が目指すべきものではありませんが、一方でそれが難しい方、企業等への就職を果たした後に退職をされている方もいることを忘れてはなりません。企業等への一般就労の促進のみならず、第3次障害者基本計画にも盛り込まれているように「福祉的就労」の充実もあわせて図られなくてはなりません。さらに、職場への送迎や仕事が終わった後の住まいの利用や整備に係る支援等、働くことの周辺環境整備もあわせて実施されることで（一部の施策に偏ることのない、一般就労、福祉的就労、住まいの場のトータルな支援の実現）、働く障害者の地域での自立生活は達成されるものと考えます。

この点を踏まえて、本会としては具体的に以下の事項について要望します。

1、福祉的就労の場における支援の拡充

- ① 工賃・賃金向上を実現するために、営業活動に専念できる（十分に時間を割ける）職員を配置できる仕組み（「目標工賃達成指導員配置加算」）を、就労継続支援A型事業所も含めたより多くの事業所が適用できるようにしていただきたい。
- ② より高い工賃・賃金の支払いを促進するために、実現している事業所を評価する仕組み（「目標工賃達成加算」）をよりインセンティブを持たせたものに見直していただきたい。
- ③ 障害の重い方の利用が増えていることから、その支援をしている事業所を評価する仕組み（「重度者支援体制加算」）を、現状を反映したものにしていきたい。

2、一般就労の場における支援の拡充

- ① 送り出し機関（就労移行支援事業所）による6か月を超える期間の定着支援を評価する仕組みを導入していただきたい。
- ② 実績を上げている就労移行支援事業所が、継続的に事業運営できる仕組みを導入していただきたい。

3、住まいの場における支援の拡充

- ① 送迎加算は対象1名から、最寄駅や病院・外出先等の幅広い場所からの送迎も対象としていただきたい。
- ② グループホーム利用の際の家賃助成額は、生活保護制度の住宅扶助の水準にまで引き上げていただきたい。グループホームの報酬も引き上げていただきたい。

働く障害者の地域における自立した生活を支えていくためには、それを支える福祉人材の確保、育成も図られていかななくてはなりません。そもそも我が国の障害福祉関係予算は対GDP比でOECD諸国平均より低いという実態があり、結果として福祉従事者の給与は全産業平均と比べて低い水準にとどまっています。人材の確保、育成を進めていくためにも、全体的な底上げを最後にお願いたします。

平成 26 年 7 月 25 日

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 主査
厚生労働大臣政務官 高鳥 修一 様

全国社会就労センター協議会（セルフ協）
会長 阿由葉 寛

平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に係る要望

＜報酬改定等に関するセルフ協の基本的な考え方＞

- 障害の内容も、生活する地域も、取り巻く環境も異なる、働くことを希望するすべての障害者のニーズや状態に応えられる制度設計をすること。
- 働くことを希望するすべての障害者が地域で自立した生活を送ることができるよう、福祉人材の確保・育成を含め、それを支える関連制度の拡充をはかること。

平成 27 年度報酬改定については、上記の基本的な考え方に立った改定としていただくよう要望いたします。

障害者就労支援においては、第 4 期障害福祉計画の基本指針の中で「一般就労の促進」が具体的な数値目標を伴うものとして盛り込まれています。一般就労の促進は、障害者就労支援施設・事業所関係者が目指すべきものではありませんが、一方でそれが難しい方、企業等への就職を果たした後に退職をされている方もいることを忘れてはなりません。企業等への一般就労の促進のみならず、第 3 次障害者基本計画にも盛り込まれているように「福祉的就労」の充実もあわせて図られなくてはなりません。さらに、職場への送迎や仕事が終わった後の住まいの利用や整備に係る支援等、働くことの周辺の環境整備もあわせて実施されることで（一部の施策に偏ることのない、一般就労、福祉的就労、住まいの場のトータルな支援の実現）、働く障害者の地域での自立生活は達成されるものと考えます。

この点を踏まえて、本会としては具体的に以下の事項について要望します。

1、福祉的就労の場における支援の拡充

- ① 工賃・賃金向上を実現するために、営業活動に専念できる（十分に時間を割ける）職員を配置できる仕組み（「目標工賃達成指導員配置加算」）を、就労継続支援 A 型事業所も含めたより多くの事業所が適用できるようにしていただきたい。

- ・ 国保連データ（平成 25 年 12 月時）によると「目標工賃達成指導員配置加算」の取得率は 47.7%、国の調査によると平成 24 年度の就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額 は 1 万 4,190 円です（3 月 7 日「障害保健福祉関係主管課長会議」資料より）。本会の約 1,600 の会員施設・事業所に対して実施した調査では、同加算の取得率は 61.0%、平均工賃月額は 1 万 7,755 円となります。

- この数字からも、営業活動（※）に専念できる（十分に時間を割ける）同指導員の配置は、工賃向上のために有効な方法であるといえます。
（※）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します。
- 同加算を取得していない会員事業所にその理由を尋ねたところ、「配置した場合にその職員の人件費等の捻出が、現行加算（64～81単位）による収入では困難である」といった回答が多く見受けられました。事業所内で営業活動を担当する職員について尋ねたところ、営業活動を主に担当するべき役割にあると考えられる職業指導員以外でも、管理者、生活支援員といった事業所内の様々な立場の方が、営業活動を担っている状況が見受けられました。
- こうしたことから、同加算を取得できない（営業活動に専念できる（十分に時間を割ける）職員が配置できていない）事業所が、本来は事業所全般のマネジメントや利用者支援に注力すべき立場の職員に、営業活動を担わせているという状況がわかります。より多くの事業所が同加算を取得できるような環境整備（加算単位の引上げ、加算取得要件の緩和）をしてください
- 営業活動は、就労継続支援B型事業所のみならず、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型事業所にも必須のものです。そうであるにもかかわらず、同加算は就労継続支援A型事業所には適用されないため、営業活動に専念できる（十分に時間を割ける）職員を配置するための仕組みが担保されていません。
- 就労継続支援A型事業を実施する約150の本会会員事業所に、事業所内で営業活動を担当する職員について尋ねたところ、目標工賃達成指導員配置加算を取得していない就労継続支援B型事業所と同様に、管理者、生活支援員といった事業所内の様々な立場の方が、営業活動を担っている状況が見受けられました。
- 中には、職業指導員を基準以上に配置している事業所もありました。数が少ないため参考程度の数字ですが、平均賃金月額は約9万3,000円（国の調査では6万8,691円（3月7日「障害保健福祉関係主管課長会議」資料より））と、賃金額も高くなるという好循環がもたらされていることがわかります。
- 営業活動に専念できる（十分に時間を割ける）職員を配置できる仕組みがないことで苦労した点についても尋ねたところ、「十分な営業活動ができない」「（配置基準上の職員が営業活動も担うため）製品や役務の質の確保・向上に係る取り組み、利用者の作業支援や生活支援に十分に時間が割けない」といった課題があることがわかりました。
- 上記の点を踏まえ、就労継続支援A型事業所についても、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就労継続支援B型事業所の目標工賃達成指導員配置加算と同様の仕組みを導入してください。あわせて、A型事業所の雇用の質を評価する仕組みについてもご検討ください。

② より高い工賃・賃金の支払いを促進するために、実現している事業所を評価する仕組み（「目標工賃達成加算」）をよりインセンティブを持たせたものに見直していただきたい。

- 本会は、障害者が地域で自立した生活を送ることができるよう、「障害基礎年金+月給換算で最低賃金の3分の1は担保された工賃+家賃手当等各種扶助」の組み合わせにより、生活保護費程度の収入（障害者加算含む生活扶助費+住宅扶助費）を保障するよう、

これまで主張してきました。

- ・ 工賃の向上をはかるためには、各事業所の取り組みにインセンティブをはたらかせる仕組みも一つの方法です。現行の「目標工賃達成加算（I）」は、最低賃金の3分の1以上を一つの要件としています。同加算については、最低賃金の2分の1以上、3分の2以上といった、いわゆる上位加算の設定をしていただくことで、より各事業所の工賃向上に向けたインセンティブが働くものと考えますので、ご検討いただきますようお願いいたします。
- ※ ただし、障害者自立支援法施行による新体系移行時に、就労系サービスは旧体系時の報酬水準から引き下げられた実態がありますので、基本報酬は引き下げることなくご検討ください。

③ 障害の重い方の利用が増えていることから、その支援をしている事業所を評価する仕組み（「重度者支援体制加算」）を、現状を反映したものにしていきたい。

- ・ 現行制度下では、障害の重い支援の必要性の高い方の受け入れを評価する仕組みとして、「重度者支援体制加算」があります。同加算の要件は、障害基礎年金1級受給者の利用者数割合（経過措置分を除くと25%以上と50%以上の2区分）であり、これは支援の必要性をはかるうえでは不十分なものです。
- ・ 国保連データ（平成25年12月時）によると同加算の取得率は、就労継続支援A型事業所で5.5%、就労継続支援B型事業所で31.1%です。この数値だけでは、A型事業所の約95%、B型事業所の約70%が、支援が必要な重い障害の方を受け入れていない（受け入れていたとしても評価されていない）ということになります。
- ・ 本会の約1,600の会員施設・事業所に対して実施した調査によれば、利用者数に占める障害支援区分の被認定者はA型事業所で約15%、B型事業所では約55%に達します。障害者手帳の取得者については、身体障害者手帳の重度区分（2級以上）の取得者はA型事業所・B型事業所ともに約65%（主たる障害が身体障害の方）、療育手帳の重度以上はA型事業所で約15%・B型事業所で約30%（主たる障害が知的障害の方）に達します。必ずしも、障害の軽い方の利用が過半を占めるという状況にないことがわかります。
- ・ 障害の重い方への支援の必要性は、6月13日に開催された報酬改定検討チームにおいても問題意識が示されていたところです。現行の障害基礎年金1級受給者という要件に加えて、障害支援区分の被認定者、障害者手帳（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳）の重度区分取得者も、25%以上、50%以上という要件に達しているかを測るうえでの対象に加えてください。

2、一般就労の場における支援の拡充

① 送り出し機関（就労移行支援事業所）による6か月を超える期間の定着支援を評価する仕組みを導入していきたい。

- ・ 就労移行については、就職させるのみならず、より長い期間働いていただけるようにその定着を支援することが重要です。関係性の強い送り出し機関（就労移行支援事業所）による支援が有効であるという結果は、過去の厚生労働省障害者総合福祉推進事業の調査でも示されているところです。

- ・ 現行制度における定着支援の基準期間は6か月と定められていますが、6か月を超える期間でも支援の必要性は顕在化しています。就労移行支援事業を実施する約600の本会会員事業所に対して過去5年間（平成21～25年度）の就職及び定着状況に係る調査を実施したところ、約8割の事業所が6か月を超える期間での支援を実施しており、定着率も高い（※）ことがわかりました。

（※）支援を実施している事業所から就職した利用者の約60%が4年以上の勤続を実現しています（平成21年度に就職した利用者の25年度末の状況より）。

- ・ 現行制度は、6か月を超える期間の送り出し機関（就労移行支援事業所）独自の定着支援を担保する仕組みとなっていない現状があります（※1）。上記からも、就労移行支援事業所による長い期間の支援が定着には有効ですので、6か月を超える期間の支援も評価するような仕組みを導入してください。支援の必要度（頻度）は個人によって異なるため（※2）、1回の支援あたり何単位といった設定が望ましいと考えます。

（※1）留意事項通知では「職場への定着支援は、無期限に行うのではなく、6月間経過後は、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関により、利用者に対する適切な相談支援が継続的に行われるよう、当該就労支援機関との必要な調整を行わなければならない」とされています。しかし、同センターが業務過重であることは、2月にとりまとめられた「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書」の中でも指摘されています。

（※2）調査によれば、本人・家族・就職先担当者への電話等での相談、直接訪問しての相談は、半月に1回程度および月1回程度の頻度で実施されているケースが多いことがわかりました。何時発生するかわからない緊急時のトラブル対応は、過半数の事業所が実施（経験）していることがわかりました。

- ・ なお、就労継続支援A型事業所およびB型事業所からも、一般就労される方はいます。現行の就労移行支援体制加算は、就労移行支援事業所と就労継続支援事業所でその単価設定が異なります（5%以上の定着で移行41単位、A型26単位、B型13単位）。利用者の状況によっては、就労継続支援事業所から一般就労に移行することがあることから、同加算を就労移行支援事業所と同じ設定としていただくことが、利用者のニーズに応えるためにも必要であると考えます。

② 実績を上げている就労移行支援事業所が、継続的に事業運営できる仕組みを導入していただきたい。

- ・ 就労移行支援事業所の報酬は、「利用者が就職した日の前日までの算定が可能」となっています。事業を運営するうえでは、利用者が就職した場合はその空いた定員分は、速やかに充足される必要があります。
- ・ しかし、地域の状況（過疎地）や時期（特別支援学校の卒業時期以外）によっては、定員充足が難しい状況があります。その状況は、就職実績の高い事業所にこそ顕著です。使命を全うすべく高い実績を上げている事業所が、その実績によって就職した方の後の利用がなく、その分減収となり事業が成り立たないということがあります。高い実績を上げている事業所については、現員ではなく定員を単位として支給する仕組みを検討し

てください。

3、住まいの場における支援の拡充

① 送迎加算は対象 1 名から、最寄駅や病院・外出先等の幅広い場所からの送迎も対象としていただきたい。

- ・ 送迎加算の範囲については、地域事情を考慮し、住まいの場のみならずその方が利用する障害者就労支援施設・事業所の最寄り駅、病院や外出先からの送迎が、全国の自治体で認められるようにしてください。利用者の選択肢を狭めないためにも、現行の要件（平均 10 人以上が利用しかつ週 3 回以上実施、平均的に定員の 50%以上が利用）は撤廃し、1 人 1 回の送迎から認めてください。

② グループホーム利用の際の家賃助成額は、生活保護制度の住宅扶助の水準にまで引き上げていただきたい。グループホームの報酬も引き上げていただきたい。

- ・ 現行のグループホームの家賃助成（1 万円）は都市部の家賃相場と合致しません。都市部に高い金額設定となっている生活保護制度の住宅扶助の水準にまで引き上げていただき、障害者の所得保障の充実（※）を図ってください。
- ・ グループホームは障害者の地域生活を支える上で重要な役割を担うものであり、これまで以上に世話人等の職員の質の向上、職員数の拡充が必要です。現行報酬および加算の単価では、質・量の両面において十分な支援を提供することは難しいため、報酬の引き上げをお願いします。

（※）障害者の所得保障の充実の観点からは、平成 26 年度末までの措置とされている食事提供体制加算の恒久化（加算が廃止されてそれが利用者負担となれば約 9,000 円の負担増となる）、障害基礎年金の支給額の引き上げも必要です。

働く障害者の地域における自立した生活を支えていくためには、それを支える福祉人材の確保、育成も図られていかななくてはなりません。そもそも我が国の障害福祉関係予算は対 GDP 比で OECD 諸国平均より低いという実態があり、結果として福祉従事者の給与は全産業平均と比べて低い水準にとどまっています。人材の確保、育成を進めていくためにも、全体的な底上げを最後をお願いいたします。