

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

(全Aネット)

理事長 久保寺一男

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会の概要

1. 設立年月日：平成27年2月28日

2. 活動目的及び主な活動内容：

障がい者が雇用契約を締結してはたらくA型事業所の「在るべく姿」を、全国的な情報交換と論議を通じて検討、事業所の質的向上と、障がい者の「労働の可能性」を拡大しエンパワメントを図ることを設立趣旨としています。

全Aネットは、全国の支部組織の活動を尊重しつつ連携を強化し、良きA型事業所を増やす活動を通して、障がい者の労働のあり方の研究や活動の成果を公表することや誰でもが働きやすい社会の実現を目指しています。

【主な活動内容】

- ・日本財団主催「就労フォーラム2019」に協働委員会として参画、また分科会担当
- ・ヤマト福祉財団令和元年度助成事業にてA型事業の認定事業を実施
- ・日本財団令和元年度助成事業にて「みなし雇用研究会」を開催、報告書発行

3. 加盟団体数(又は支部数等)：各都道府県の窓口事業所39、内支部活動中20都府県
(令和2年6月時点)

4. 会員数：約240(令和2年6月時点)、その他非会員で支部活動中の事業所多数

5. 法人代表： 理事長 久保寺一男

令和2年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等

就労継続支援A型事業については、平成30年4月に基本単価が平均労働時間になりました。一部、短時間労働になりやすい障害者が利用の機会をなくす可能性があること、また一般就労促進を求められる施策の中で、促進できない要因にならないと思われる。以下の要望をいたします。主に、平成29年2月ヤマト福祉財団の助成を受けたA型事業所の実態調査を参考に要望いたします。

1. 障害福祉サービスに関する加算等の考え方について

(1) 精神障害者の短時間利用及び労働について

精神障害者にとって、特に利用開始において、短時間で働く環境に慣れ、徐々に時間を延ばすことが有効と考えます。また短時間で働き続けることを望む障害者も多くいます。労働者として処遇されることができA型事業の「はたらく環境」は貴重であると考えます。アセスメントに医師の診断や自立支援協議会等の意見を添えることを条件に、短時間利用が適当であると思われる利用者を平均労働時間の計算から除外できるようにしていただきたい。

※参考資料に示すように、利用時間及び労働時間における精神障害者の割合は、短い時間になるほど精神障害者の割合が増えています。

(2) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

A型事業所の職員給与レベルは著しく、就労継続支援A型事業所における人材育成は喫緊の課題だと考えています。しかし新しく設けられた福祉・介護職員等特定処遇改善加算に関しては、全事業の中で一番低く、加算Ⅰ・Ⅱともに0.4%と著しい低い加算率です。基本である福祉専門職員配置等加算のA型事業所の取得状況を加味してたこのことですが、配置した該当する職員が少なく、結果として個々のA型事業所が加算を受けられないというならば合理性があります。しかし福祉人材を配置し努力しているA型事業所にとって、初めからA型事業所ゆえに、加算が低く設定されていることは合理性に欠けると考えます。ぜひ見直しをお願いしたい。

※参考資料に示すように、「平成29年障害福祉サービス等経営実態調査結果」に示されるように、年間平均給与は他の事業に比べ著しく低いです。

(3) 施設外就労について

- a. 定員と施設外就労の関係について、施設外就労先には定員の人数まで可能であり、また本体事業所にもその分受け入れが可能ですが、したがって計算上は、定員の2倍まで受け入れることは可能となります。しかし自立支援法以来、サービスの基本は定員であり、分場や従たる事業所は定員内でのサービス提供が基本です。確かに施設外就労が、事業所の生産活動収入を増やす有力な手段であり、一般就労への手段としても有効であることは認めますが、定員の報酬単価で定員の2倍の利用者の報酬が可能であることは、良くないA型の温床にもなる可能性が大きいと考えます。早急に実態調査を実施し、適正な運用されているか確認をしていただきたい。
- b. 近隣のビル等の清掃業務を行っているA型事業所の場合、1カ所あたりの就労は数人であり、職員は複数の就労場所を短時間で巡回指導を実施しているケースが考えられます。それぞれの個所に職員を配置することは現実的に無理があり、包括的なケースとして、以下の条件を満たした場合に認めていただきたい。なお、清掃は一般的に請負契約として認められており、派遣就労の問題は生じません。①就労の前後または就労中に指導員による指示・確認が行われていること、②定期的に巡回が行われていること、③携帯電話等で指示をおおぐ体制が整えられていること、④緊急時に一定時間(30分程度)以内に駆けつける体制が整っていること、⑤複数の現場を合計すると、指導員の配置基準が満たされていること。

令和2年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等

2. 障害福祉サービスに関する新しい加算及び増額について

(1) 就労移行支援体制加算の増額について

一般就労への移行促進は、同時に生産性の低下を意味します。それでも促進の努力をする事業所においては、障害者のインクルーシブな視点での真摯な取り組みと考えています。就労移行支援事業所と比較しても、同程度の実績を上げている事業所も多くあります。しかし加算額はより低く、併せて移行準備支援体制加算及び就労支援関係研修終了加算もありません。したがって、より一般就労への促進が図られている、就労移行の実績のある事業所には、就労移行支援体制加算の増額を希望します。

※参考資料として、平均定員18.9名のところ、2名以上の利用者を就職させている事業所は5.6%、また1名以上は11.5%でした。

(2) 社会保険加入者割合に関する加算の創設について

A型事業は最賃をクリアすることが目標です。しかし週30時間以上の労働時間を提供することは、賃金増と社会保険の事業所負担分は、運営上大変な努力が必要です。したがって利用者の処遇向上に努力している事業所に対しては、社会保険加入者割合に関する加算をお願いしたい。

※参考資料として、調査対象者の雇用保険対象者93.3%、社会保険対象者18.8%でした。

(3) 障害者のキャリアアップに関する評価加算について

A型事業所の働くレベルを上げることは、賃金のアップやディーセントワーク(働きがいのある仕事)の観点から大切です。職員の処遇改善制度に倣って、障害者のキャリアアップに関する評価加算の検討をお願いしたい。

(4) ピアサポートの導入について

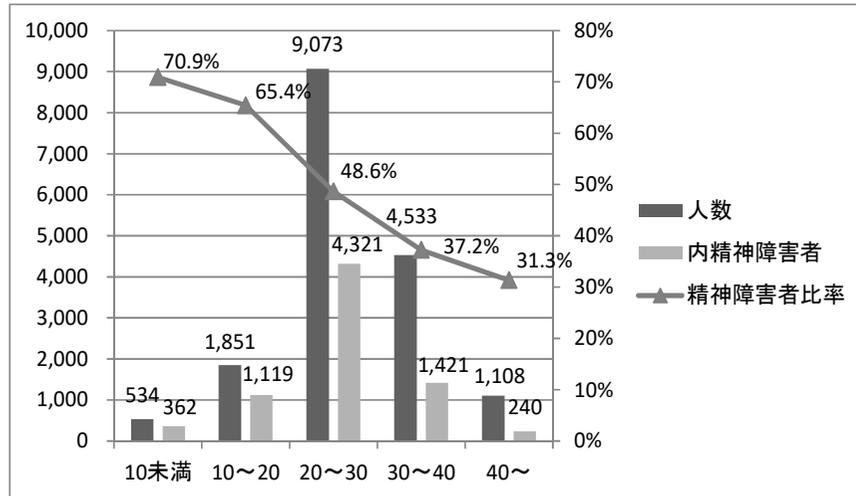
就労移行支援事業では、就労支援員が配置されています。A型の場合、就労支援員の配置はありません。一方地域生活支援事業の地域移行・地域定着促進事業において、ピアサポーター育成及びピアサポーターの活用を推進する体制整備がなされています。したがって上記就労支援員に精神障害者のピアサポートの配置の検討をお願いしたい。

(参考資料①)

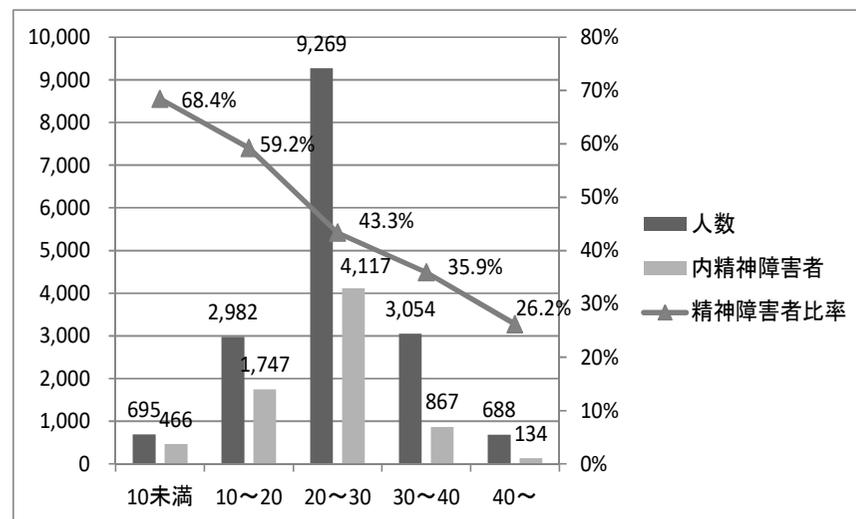
1. 障害福祉サービスに関する加算等の考え方について

(1) 精神障害者の短時間利用及び労働時間について

<利用時間>



<実働時間>



(2) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

<利用者一人あたりでみた年間賃金額 n=731>

	月平均の最高額	月平均の最低額	月平均の平均額
平均値	92,230円	52,248円	72,322円
最大値	456,617円	205,889円	251,433円
最小値	20,833円	0円	6,149円
中央値	80,933円	53,020円	67,819円
最頻値	90,000円	70,000円	70,000円

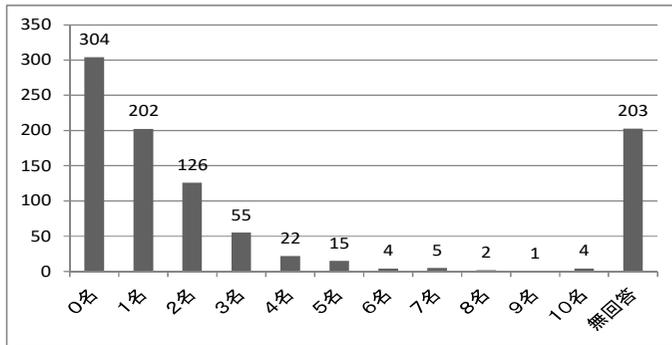
平成29年障害福祉サービス等経営実態調査結果(厚生労働省資料)						
	常勤			非常勤		
	移行	A型	B型	移行	A型	B型
管理者	4,918,463	3,958,306	4,940,810	4,977,290	3,311,734	3,837,215
サビ管	4,131,701	3,208,238	4,177,367	1,500,000	2,102,317	2,034,000
職業指導員	3,146,006	2,657,253	3,068,521	1,848,737	1,809,007	1,749,329
生活支援員	3,032,796	2,603,898	3,115,830	2,044,353	1,731,524	1,892,879

(参考資料②)

2. 障害福祉サービスに関する新しい加算及び増額について

(1) 就労移行支援体制加算の増額

＜一般就労人数別事業所数 n=943＞



(2) 社会保険加入者割合に関する加算の創設

問13 雇用保険及び社会保険の適用対象者数

項目	人数	実員比率
雇用保険	16,198	93.3
社会保険	3,263	18.8
* 実員	17,355名	

＜月平均賃金の分布状況 n=731 事業所数～平均賃金＞

