



令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に 関する意見等

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
会長 叶 義文

令和5年7月21日
障害福祉サービス等報酬改定検討チーム (第30回)

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要）

1. 設立年月日：昭和52（1977）年5月18日

※「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）の授産部会の会員が大同団結して結成。

2. 活動目的及び主な活動内容：

働く意欲がありながら一般就労が難しい方々や一般就労を目指している障害者の“働く・くらす”を支えるため、大会・研修会等の開催を通して、会員施設・事業所における利用者支援の質の向上を図るとともに、個別の課題（工賃・賃金の向上や一般就労への移行支援・定着支援、住まいの場を含めた地域生活支援など）の解決を図るべく、全国的な連絡・調整、政策提言・要望活動等を実施する。

【主な活動内容】

- ・ 大会・研修会等の開催
- ・ 制度・政策・予算に関する提言・要望活動
- ・ セルプ通信速報の配信（制度関連情報やセルプ協事業の情報提供）
- ・ 大規模災害発生時における災害支援活動 他

3. 会員施設数：1,351施設・事業所 ※令和5年6月29日現在

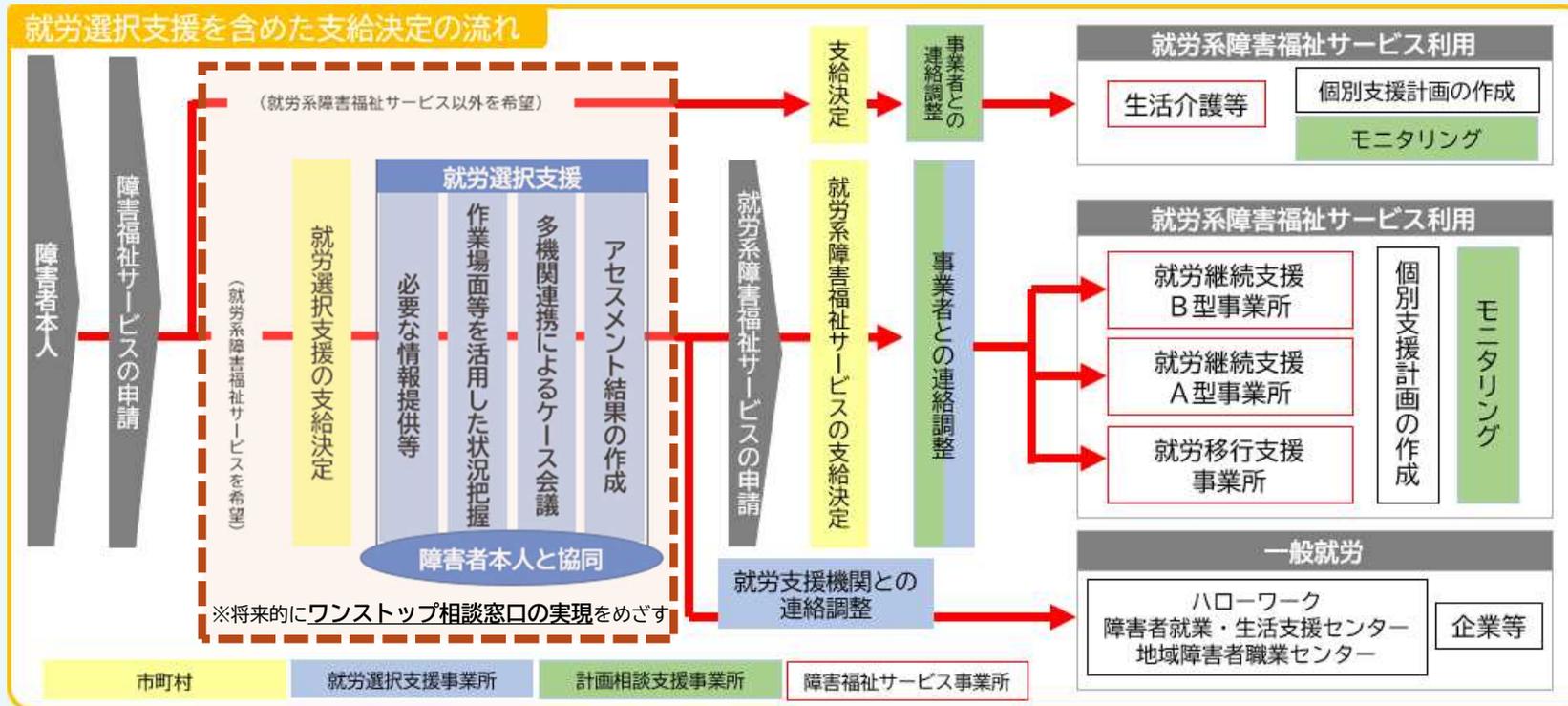
●加盟状況（事業種類毎）

就労継続支援B型事業	1,109事業所	就労継続支援A型事業	136事業所
就労移行支援事業	235事業所	生活介護事業（生産活動）	573事業所
生活保護授産施設	7事業所	社会事業授産施設	10事業所

4. 代表者：会長 叶 義文（社会福祉法人キリスト者奉仕会 理事長）

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要）

【全国セルプ協がめざす姿】 障害者の「働く・くらす」をトータルで支援するための形



【就労系障害福祉サービス事業のめざす姿】

《企業等での就労》

《就労移行支援事業》

《就労継続支援A型事業》

《就労継続支援B型事業》

《就労定着支援事業》

- ・地域での自立生活を可能にする収入の確保
- ・最低賃金以上の賃金（週30時間以上で得られる月単位の額）支給

- ・年金とあわせて地域での自立生活を可能にする最低限の収入の確保
- ・原則月額で最低賃金の3分の1以上の工賃（週30時間以上で得られる月単位の額）支給

特定の働く場に固定されることなく、双方向性を確保し、柔軟な利用を可能とする

将来的に統合
（企業等就労に向けた「訓練」の場、就職後の「定着支援」の提供機関）

将来的に統合
（社会支援雇用（保護雇用）の場）

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要）

【就労選択支援事業（新規創設事業）】

①就労選択支援事業の制度設計 視点1

新たに創設される就労選択支援事業で実施する就労アセスメントの結果は、“本人の意向を踏まえた選択と決定を尊重すること”が重要です。就労選択支援事業の制度設計にあたっては、一般就労を前提とするのではなく、障害者自身が就労アセスメントの結果を活用し、障害者自身で最適な選択ができる仕組みを検討してください。

【就労継続支援B型事業】

①利用者への支援の質ならびに工賃を向上するための人員配置基準の拡充 視点1 視点2

B型事業所では多様な利用者への支援の質と工賃の向上のため、手厚い人員体制が必要となっており、現在は事業所独自で人員を加配している実態があります。利用者への支援の質と工賃を向上させるため、現行の配置基準「10：1」「7.5：1」に加え、「6：1」の新設（目標工賃達成指導員を1人配置で最大「5：1」の配置）をご検討ください。

②平均工賃月額の見直し 視点1 視点4

「平均工賃月額に応じた報酬体系」を選択する事業所の中にも、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくなってしまう方を受け入れている事業所が存在します。利用者の障害特性等により報酬算定上不利になることが無いよう、平均工賃月額の算定式を以下のとおり見直してください。

【算定式】年間工賃支払総額 ÷ (年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数) ÷ 12 月

なお、上記の算定式を導入する場合、現行算定方法の中で設定されてる除外要件は不要となります。

③B型事業所の設置目的を達成するための施策 視点1 視点3

- 平均工賃月額を引き上げるため、基準省令第201条・第2項の工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から段階的に引き上げてください。なお、全ての事業所が対応できるように、経過措置期間を設けてください。
- 平均工賃月額を引き上げるため、工賃向上計画を作成していない事業所に対する「工賃向上計画未作成減算」の導入、ならびに「工賃平均額（最低基準）未達成減算」の導入を検討してください。

【就労継続支援A型事業】

①スコア方式の改善 視点1 視点4

スコア告示で示されている「業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項」について、就業規則で『傷病休暇制度や療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等』を定めていることをもって2点としてください。また、「支援力向上のための取組」で示されている事項に加え、『就労支援の質を向上するため、“ジョブコーチの配置”や“就労する上で課題となるコミュニケーションを支援する専門人材の配置”』を項目に加えてください。併せて、高賃金を達成している事業所や最低賃金の減額割合が低い事業所を評価する項目を追加してください。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要）

【就労移行支援事業】

①就労移行支援における高就職実績の事業所の評価 **視点1** **視点2**

就職実績が高くなった結果、定員充足が困難になっている事業所が存在することから、就職後の一定期間の給付（高移行・定着実績加算（仮称））が必要です。就労定着率に応じた基本報酬設定となったことから、就労移行者数が多い事業所が不利にならないような措置をご検討ください。

【共通】

①食事提供体制加算の恒久化 **視点1** **視点2**

食事提供体制加算が廃止された場合、事業所における提供体制を維持することが困難となる可能性があり、結果として利用者の生活面（食生活を含む）における問題を誘発しかねません。食事提供体制加算廃止が利用者の生活に及ぼす影響の甚大さ等をふまえ、経過措置の延長ではなく、同加算の恒久化をお願いします。

【その他】

<就労定着支援事業>

①就労移行支援事業と就労定着支援事業の接続 **視点2** **視点4**

就労移行支援事業所等を経て一般就労した方が、6か月経過後に就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できず一般就労に不調をきたしかねない状況があります。こういった不利益を無くすために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継ぐ仕組み（一般就労が決まった時点で就労定着支援事業利用のための計画相談支援が受けられる等）をご検討ください。

②就労定着支援事業の利用者負担の問題 **視点1** **視点2**

就労定着支援事業の利用にあたって、利用者負担が発生することがあり、そのことが就労定着支援事業の利用を敬遠する理由となってしまうことがあります。自立を支援するための障害福祉サービスであることを踏まえ、利用者負担が発生しない仕組みを検討してください。

<処遇改善>

①福祉・介護職員処遇改善加算等の改善 **視点2** **視点4**

福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を一本化するとともに、処遇改善加算を更に拡充してください。併せて、待遇格差につながる事業種別・職種間の不均衡や煩雑な事務作業が生じないように、配分方法等を事業所の裁量に任せる仕組みとしてください。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労継続支援B型事業】

視点1

視点2

①利用者への支援の質ならびに工賃を向上するための人員配置基準の拡充

B型事業所では多様な利用者への支援の質と工賃の向上のため、手厚い人員体制が必要となっており、現在は事業所独自で人員を加配している実態があります。利用者への支援の質と工賃を向上させるため、現行の配置基準「10：1」「7.5：1」に加え、「6：1」の新設（目標工賃達成指導員を1人配置で最大「5：1」の配置）をご検討ください。

《意見出しの背景・課題意識》

- B型事業所では多様な利用者への支援の質と工賃の向上のために、手厚い就労支援体制（7.5：1）を超える人員を独自に加配している実態がある。支援の質と工賃の向上の実現のため、さらに手厚い就労支援体制「6：1」の新設と報酬上の評価を行っていただきたい。なお、目標工賃達成指導員配置加算は存続させ、最大「5：1」の人員体制を実現いただきたい。

<従業員配置の状況①>（職業指導員・生活支援員のみ）

従業員配置	事業所数	割合	(参考) 平均工賃月額
5：1	152事業所	35.5%	23,690円
6：1	111事業所	25.9%	22,468円
7.5：1	105事業所	24.5%	21,640円
10：1	60事業所	14.0%	20,089円
【合計】	428事業所	100.0%	22,366円

<従業員配置の状況②>（①に目標工賃達成指導員を含む）

従業員配置	事業所数	割合	(参考) 平均工賃月額
5：1	173事業所	40.4%	23,560円
6：1	110事業所	25.7%	22,249円
7.5：1	88事業所	20.6%	21,522円
10：1	57事業所	13.3%	20,268円
【合計】	428事業所	100.0%	22,366円

（出典：全国社会就労センター協議会「令和4年度社会就労センター実態調査報告書」（令和5年3月）をもとに作成）

- <従業員配置の状況①> 約6割の事業所で、職業指導員・生活支援員のみで6：1以上の従業員を配置している（約35%は5：1以上を配置）。
- <従業員配置の状況②> 目標工賃達成指導員を含めると、約4割の事業所で5：1以上の従業員を配置をしている。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

視点1 <<事業所における支援の実態>> ※「困難事例等調査 集計表」（全国社会就労センター協議会）より抜粋。

〔事例1〕精神障害のある方で手帳や障害支援区分では軽度だが、職員と話がしたいため、休憩時間や作業時間に関わらず、面談を希望しており、一人の職員がかかりきりになってしまう。

〔事例2〕てんかんの発作があるため、職員の目の届くところでの作業に限られ、常に顔色や表情に気を付ける必要がある。また、発作時には、しばらくついている必要があるため、作業が滞ってしまう。

〔事例3〕自閉症がある方で作業自体はマイペースで行えるが、こだわりが強く作業の指示を伝えると、パニックになり大声を出してしまうため、一人の職員がかかりきりになってしまう。

〔事例4〕知的障害がある方で電話やメールで何度も促さないと通所が難しい。説得するのに時間がかかり、夕方に通所することも多いが、本人が話したい相手と話ができないと帰宅することができず、不安定になり物にあたる等の行為が見られるため、勤務時間外まで支援者が対応しなければいけないことがある。

〔事例5〕若年性認知症の方は、送迎時にどこかに出かけてしまい、連絡が取れないことがしばしばあり、探し出すのに時間がかかる。作業では記憶がないことから、常時見守りが必要。一人暮らしのため、金銭管理を含め、他の事業所との連携、後見人との話し合い等、包括的な支援が必要。

視点2 上記のような困難事例を抱える事業所は、従業員配置“5：1”で対応している。

<人材確保策の事例>

・新規採用職員で奨学金の返済がある場合に、返済資金として毎月1万円の補助を最長10年間出している。利用している方は数名。

・職員住宅を準備し、安価で貸し出している（住宅手当よりも補助率を高く設定）。就職の際の決め手にもなっている。

<質の高い人材の育成策の事例>

・定期的に事例検討を実施している。支援の中で発生した事例について意見交換をしながら、支援の方向性を学んでいく。質の高い支援ができる人材は、こういったことを繰り返すことで育成している。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労継続支援B型事業】

視点1

視点4

②平均工賃月額の見直し

「平均工賃月額に応じた報酬体系」を選択する事業所の中にも、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくなってしまう方を受け入れている事業所が存在します。利用者の障害特性等により報酬算定上不利になることが無いよう、平均工賃月額の算定式を以下のとおり見直してください。

【算定式】年間工賃支払総額 ÷ (年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数) ÷ 12 月

なお、上記の算定式を導入する場合、現行算定方法の中で設定されてる除外要件※は不要となります。

《意見出しの背景・課題意識》

- 現状の平均工賃月額の算出方法では、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくなってしまう方を多く受け入れている事業所の平均工賃月額が低くなってしまいうため、事業所の安定的な運営が阻害されるとともに、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくなってしまう方を排除する事業所が生じる懸念がある。
- 多様な利用者（障害者）に働く場を提供するB型事業所にとって、より役割を果たせる仕組みが求められている。

<提案理由①>

現行の“報酬算定式の単位”と“平均工賃月額の算定式の単位”が合っていない。

○現行の報酬の算定式：

報酬単価 × 延べ利用者数 × 10円

→ A 20日利用…20日分、B 10日利用…10日分（ベースは**日単位**）

○現行の平均工賃月額の算定式：

年間工賃支払総額 ÷ 年間工賃支払対象者総数

→ A 20日利用…1人、B 10日利用…1人（ベースは**月単位**）

○提案算定式：

年間工賃支払総額 ÷ 延べ利用者数 × 年間開所日数 ÷ 12月

→ A 20日利用…20人、B 10日利用…10人（ベースは**日単位**）

<提案理由②>

現行算定式は、平均工賃以下の利用者が月途中で退所すると平均工賃月額が高くなり、平均工賃以上の利用者が月途中で退所すると平均工賃が低くなる形となっている。提案算定式は日額ベースのため、実態を最も反映していると考えられる。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

<事業所の平均工賃月額（障害種別ごと）>

主たる障害	平均工賃月額 （上下10%の値を除外）	平均工賃月額 （上下20%の値を除外）
身体障害	26,916円	26,345円
知的障害	21,162円	20,876円
精神障害	15,239円	14,795円

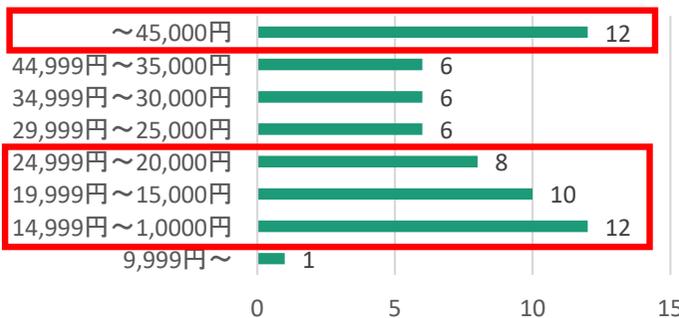
- 主たる障害が精神障害の事業所の平均工賃月額は、身体障害・知的障害の平均工賃月額と比較して、低い傾向にある。
 - ・ 精神障害-身体障害
△11,677円
 - ・ 精神障害-知的障害
△5,923円
- ※上下10%の値を除外の場合

※ 主たる障害については、各事業所の障害種別ごとの利用者数の割合を算出し、最も高い割合となった障害種別をその事業所の主たる障害として集計。

（出典：全国社会就労センター協議会「令和4年度社会就労センター実態調査報告書」（令和5年3月）をもとに作成）

<平均工賃月額の分布（障害種別ごと）>

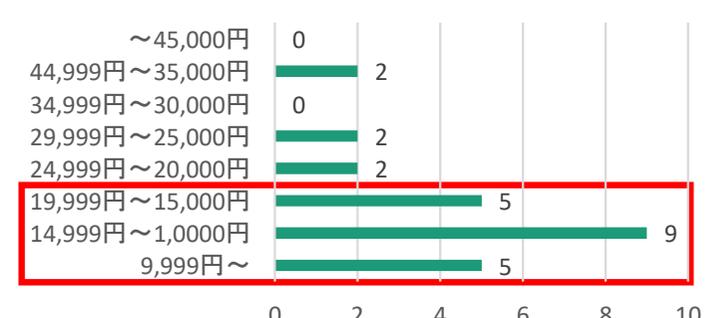
身体障害



知的障害



精神障害



（出典：全国社会就労センター協議会「令和4年度社会就労センター実態調査報告書」（令和5年3月）をもとに作成）

- 障害種別ごとの平均工賃月額の分布比較では、精神障害では他の障害に比べ、ボリュームゾーンが低めの区分に集中している。
- 身体障害・知的障害は高い区分にも分布しているが、精神障害は一番高い区分でも「44,999円～35,000円」に留まっている。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

<事業所の登録者ごとの利用状況（障害種別ごと）>

主たる障害	ほぼ毎日利用	週1～3日利用	時々利用	利用なし
身体障害	78.0%	14.9%	2.8%	4.2%
知的障害	87.1%	8.5%	2.0%	2.4%
精神障害	① 46.9%	② 36.4%	7.9%	8.8%

※ 主たる障害については、各事業所の障害種別ごとの利用者数の割合を算出し、最も高い割合となった障害種別をその事業所の主たる障害として集計。

※ 事業所における登録者の「1週間の利用状況」（令和4年3月の状況／『ほぼ毎日利用』『週1～3日利用』『時々利用』『利用なし』）の人数の平均値を割合に直している。

（出典：全国社会就労センター協議会「令和4年度社会就労センター実態調査報告書」（令和5年3月）をもとに作成）

● 障害種別ごとの利用状況の比較で、下記のことがわかる。

- ① 「ほぼ毎日利用」の場合、身体障害・知的障害に比べて、精神障害の割合が低い。
 - ② 「週1～3日利用」「時々利用」「利用なし」の場合は、①と反対に精神障害の割合が高くなる。
- ➡障害特性によって、利用状況には大きな違いがある。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

<提案式での試算結果>

- 現行算定式(1)…現行の算定式で除外要件を適用しなかった場合の平均工賃月額区分
- 現行算定式(2)…現行の算定式で除外要件を適用した場合の平均工賃月額区分（現行算定式(1)からの変化を記載）
- 提案算定式……今回の提案算定式で除外要件を適用しない場合の平均工賃月額区分（現行算定式(1)からの変化を記載）

No	主たる障害	定員数	現行算定式(1) 【除外適用なし】	現行算定式(2) 【除外適用なし】			提案算定式 【除外適用なし】		
				報酬区分	(1)からの変化	(1)からの平均 工賃月額の変化	報酬区分	(1)からの変化	(1)からの平均 工賃月額の変化
1	身体(聴覚)	40	①	①	→	1,971	①	→	3,738
2	身体(聴覚)	34	②	②	→	106	②	→	1,601
3	身体・知的・精神	40	③	③	→	47	①	↑2	13,220
4	身体・知的・精神	30	②	②	→	79	②	→	4,102
5	精神	71	③	②	↑1	1,370	②	↑1	11,330
6	精神	20	③	②	↑1	4,529	①	↑2	19,710
7	精神	20	⑦	⑦	→	296	⑤	↑2	8,814
8	精神	10	⑧	⑧	→	0	⑦	↑1	7,056
9	精神	10	①	①	→	798	①	→	2,847
10	精神・発達	27	⑦	⑦	→	228	③	↑4	16,771
11	知的	10	②	②	→	177	①	↑1	8,309
12	知的	40	③	③	→	0	②	↑1	4,642
13	知的	40	⑤	⑤	→	84	⑤	→	2,468
14	知的	30	③	③	→	0	②	↑1	3,599
15	知的	45	④	④	→	0	③	↑1	1,506
16	知的	20	⑤	⑤	→	0	④	↑1	4,362
17	知的	20	①	①	→	0	①	→	3,861
18	知的	30	①	①	→	1,147	①	→	13,641
19	知的	20	①	①	→	146	①	→	3,339
20	知的	14	⑤	⑤	→	68	⑤	→	1,444
21	知的	10	⑥	⑥	→	738	⑤	↑1	1,463
22	知的・身体・精神	40	②	②	→	0	②	→	2,932
23	知的・精神・身体	20	①	①	→	874	①	→	8,791
24	知的・精神・身体	10	⑤	③	↑2	6,777	③	↑2	9,564
25		20	③	②	↑1	4,217	①	↑2	13,153
				差分平均		946	差分平均		6,891

平均工賃月額区分	
①	45,000円以上
②	35,000円以上45,000円未満
③	30,000円以上35,000円未満
④	25,000円以上30,000円未満
⑤	20,000円以上25,000円未満
⑥	15,000円以上20,000円未満
⑦	10,000円以上15,000円未満
⑧	10,000円未満

提案式での試算結果からわかること

- ➡現状算定式にある除外項目では“反映しきれない課題”がある。
- ➡提案算定式では、特に精神障害者のように利用日数が少ない方を多く受け入れている事業所が抱える課題を解決ができる。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労継続支援B型事業】

視点1

視点3

③B型事業所の設置目的を達成するための施策

- 平均工賃月額を引き上げるため、基準省令第201条・第2項の工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から段階的に引き上げてください。なお、全ての事業所が対応できるように、経過措置期間を設けてください。
- 平均工賃月額を引き上げるため、工賃向上計画を作成していない事業所に対する「工賃向上計画未作成減算」の導入、ならびに「工賃平均額（最低基準）未達成減算」の導入を検討してください。

《意見出しの背景・課題意識》

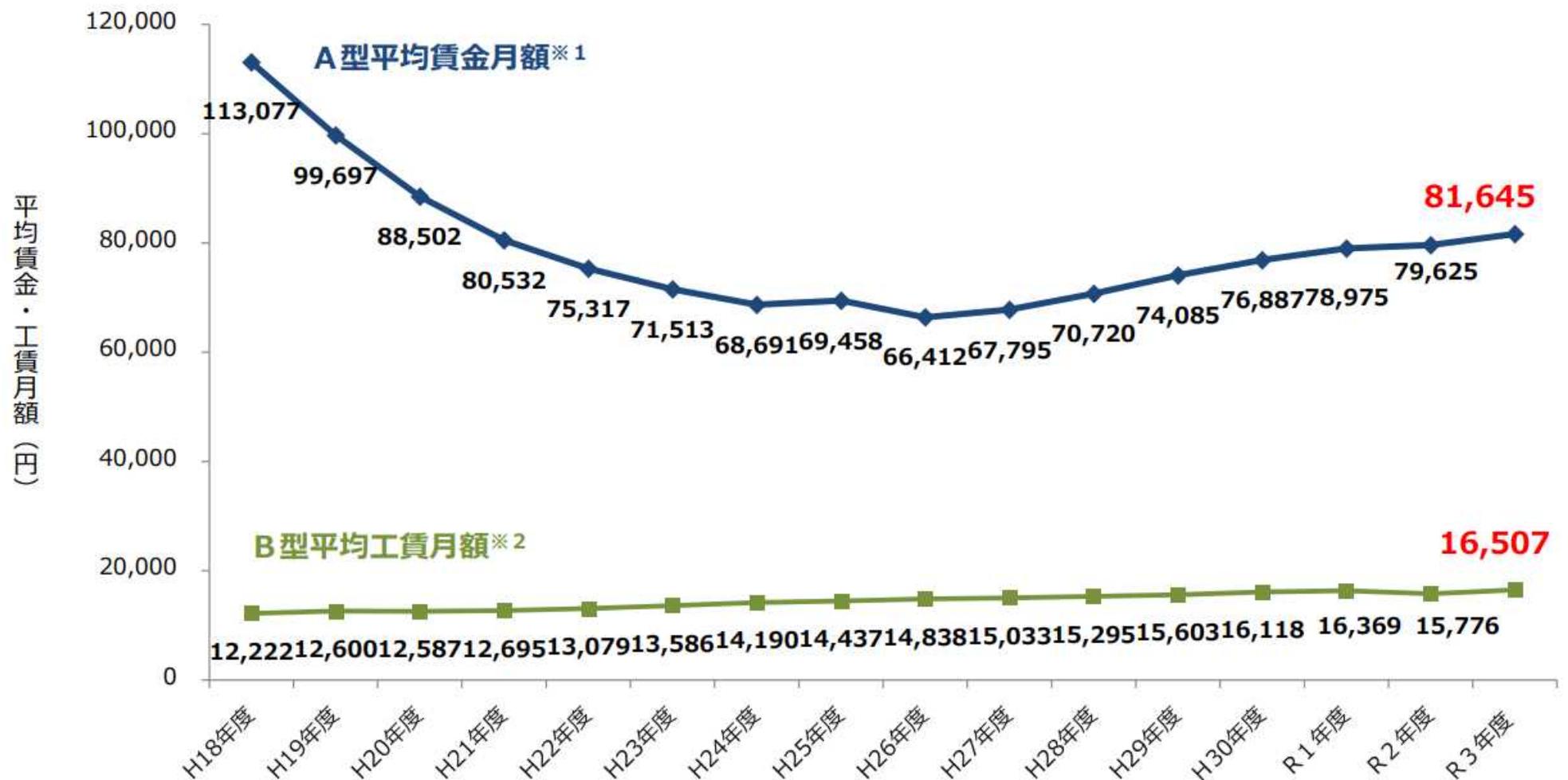
- 本会では、B型事業所において、原則月額で最低賃金の3分の1以上の工賃（週30時間以上で得られる月単位の額）※の支給を目標としている。
※ 令和4年度最低賃金（全国加重平均額）での試算： $@961円 \times 7時間 \times 20日 \times 1 / 3 = 44,847円$
- 厚生労働省の集計では、令和3年度の平均工賃月額は、平成18年度比で1.35倍（4,285円増）に留まっている。
- 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準」第八十七条（工賃の支払等）第3項で『就労継続支援B型事業者は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、工賃の水準を高めるよう努めなければならない』と定められているとおり、B型事業所の責務として工賃水準を高めることが求められている。

視点3 持続可能な制度としていくための対処方策（案）

- ・ 不適切な運営をしている事業所のあぶり出し（実地検査の徹底、第三者評価の完全実施等）。
※一部コンサル企業による不適切な運営指導に対する早期発見、対応が可能となる。
※場合によって、当該事例に対する減算等の導入（ただし、外的要素が関係するものについては対象外とするなどの除外項目も検討が必要）。
（参考）過去のモラルハザードの事例
不適切なA型事業、不適切な時給によるB型、不適切な施設外就労の実施、各虐待事案等

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

＜就労継続支援A型・B型事業における平均賃金・工賃月額推移＞



※1 平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

※2 平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労継続支援A型事業】

視点1

視点4

①スコア方式の改善

スコア告示で提示されている「業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項」について、就業規則で『傷病休暇制度や療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等』を定めていることをもって2点としてください。また、「支援力向上のための取組」で示されている事項に加え、『就労支援の質を向上するため、“ジョブコーチの配置”や“就労する上で課題となるコミュニケーションを支援する専門人材の配置”』を項目に加えてください。併せて、高賃金を達成している事業所や最低賃金の減額割合が低い事業所を評価する項目を追加してください。

《意見出しの背景・課題意識》

- 『傷病休暇制度や療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等』は、他の項目とは異なり、取得者がいない状態（＝長期にわたる治療等が必要な負傷又は疾病等を負っていない状態）が理想的な状態。また、この項目は、万が一、長期にわたる治療等が必要な負傷又は疾病等を負ってしまった場合に、活用できる制度が準備されていることが重要と考え、前年度の取得者の有無は重要ではない。
- 現行の項目では、専門人材の配置は“ピアサポーターの配置”だけが規定されているが、A型事業所の役割を踏まえると、就労支援の質が重要である。また、現時点で支援力が高い事業所を評価する項目がない。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労移行支援事業】

視点1

視点2

①就労移行支援における高就職実績の事業所の評価

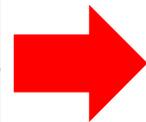
就職実績が高くなった結果、定員充足が困難になっている事業所が存在することから、就職後の一定期間の給付（高移行・定着実績加算（仮称））が必要です。就労定着率に応じた基本報酬設定となったことから、就労移行者数が多い事業所が不利にならないような措置をご検討ください。

《意見出しの背景・課題意識》

- 高い移行率を示している事業所での定員充足率が低くなる傾向がある。また、移行率が高く、定着率も高い（実績が出ている）事業所で定員充足が難しい状況にある。

<移行率と定員充足率の関係>

移行率	充足率
80%以上	57.8%
60%以上80%未満	67.7%
40%以上60%未満	66.3%
20%以上40%未満	74.7%
0%以上20%未満	58.4%



<定着率と定員充足率の関係>

（移行率：80%以上）

定着率	充足率
5割以上	65.4%
4割以上5割未満	90.0%
3割以上4割未満	70.0%
2割以上3割未満	-
1割以上2割未満	-
0割超1割未満	16.7%
0割	16.7%

（移行率：60%以上80%未満）

定着率	充足率
5割以上	78.8%
4割以上5割未満	-
3割以上4割未満	45.6%
2割以上3割未満	-
1割以上2割未満	-
0割超1割未満	-
0割	-

（出典：全国社会就労センター協議会
「令和4年度社会就労センター実態調査報告書」
（令和5年3月）をもとに作成）

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【共通】

視点1 視点2

①食事提供体制加算の恒久化

食事提供体制加算が廃止された場合、事業所における提供体制を維持することが困難となる可能性があり、結果として利用者の生活面（食生活を含む）における問題を誘発しかねません。食事提供体制加算廃止が利用者の生活に及ぼす影響の甚大さ等をふまえ、経過措置の延長ではなく、同加算の恒久化をお願いします。

《意見出しの背景・課題意識》

- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定において、食事提供体制加算は“栄養面など障害児者の特性に応じた配慮等を含め、多制度とのバランス、在宅で生活する障害者との公平性等の観点を踏まえ、さらに検討を進める”とされている。
- 本会における調査でも、食事提供体制加算を取得している事業所の利用者のうち、約85%の方が対象となっていることから、廃止による影響は大きい。

<食事提供体制加算の取得状況、対象となる利用者の数>

	食事提供体制加算を取得している	(食事提供体制加算を取得している施設)利用者数	(食事提供体制加算を取得している施設)対象者数	食事提供体制加算を取得していない
就労継続支援A型事業	43事業所	806人	604人(74.9%)	23事業所
就労継続支援B型事業	385事業所	11,784人	10,357人(87.8%)	130事業所
就労移行支援事業	84事業所	393人	354人(90.0%)	32事業所
生活介護	206事業所	5,789人	4,942人(85.3%)	49事業所
[合計]	718事業所	18,772人	16,257人(86.6%)	234事業所

(出典：全国社会就労センター協議会「令和5年度社会就労センター実態調査報告書」（令和5年3月）をもとに作成）¹⁶

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【その他】

<就労定着支援事業>

①就労移行支援事業と就労定着支援事業の接続

視点2 視点4

就労移行支援事業所等を経て一般就労した方が、6か月経過後に就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できず一般就労に不調をきたしかねない状況があります。こういった不利益を無くすために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継ぐ仕組み（一般就労が決まった時点で就労定着支援事業利用のための計画相談支援が受けられる等）をご検討ください。

②就労定着支援事業の利用者負担の問題

視点1 視点2

就労定着支援事業の利用にあたって、利用者負担が発生することがあり、そのことが就労定着支援事業の利用を敬遠する理由となってしまうことがあります。自立を支援するための障害福祉サービスであることを踏まえ、利用者負担が発生しない仕組みを検討してください。

<処遇改善>

①福祉・介護職員処遇改善加算等の改善

視点2 視点4

福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を一本化するとともに、処遇改善加算を更に拡充してください。併せて、待遇格差につながる事業種別・職種間の不均衡や煩雑な事務作業が生じないように、配分方法等を事業所の裁量に任せる仕組みとしてください。