



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7年12月4日
障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第49回）

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：1,295施設・事業所 ※令和7年11月26日現在

●加盟状況（事業種類毎）

就労継続支援B型事業	1,068事業所	就労継続支援A型事業	129事業所
就労移行支援事業	187事業所	就労定着支援事業	79事業所
生活介護事業（生産活動）	536事業所	生活保護授産施設	6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）

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要）

【障害福祉サービス等の報酬制度の簡素化】 視点1

- 数次にわたる障害福祉サービス等報酬改定による見直しの結果、“基本報酬”に加えて、“多岐にわたる加算・減算項目”が設定される仕組みとなり、事務作業に係る負荷が大きく、業務の圧迫に繋がっている。
- 事務負担を軽減し、必要な支援を行うため、モラルハザードの発生に留意しつつ、加算項目を精査し、基本報酬で評価する仕組みへの抜本的な見直しをお願いしたい。

【就労継続支援B型事業における令和6年度報酬改定後の経営状況】

- ① B型事業における人員配置基準の拡充は事業者の実態が適切に反映された。 視点2
- ② B型事業における平均工賃月額算定式の見直しは提案意図が反映されたものと考えるが、課題が残されている。 視点1 視点2

【就労継続支援B型事業の設置目的を達成するための施策】

- ① 工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から段階的引き上げ。 視点3
- ② 「工賃向上計画未作成減算」、「工賃平均額（最低基準）未達成減算」の導入。 視点3

【就労系事業における総費用額の伸びの抑制に繋がる悪質事業者を排除する取り組み】

- ① “A型・B型事業における総費用額の伸び”と“営利法人立事業所の増加”との関連の分析。 視点1 視点3
- ② 就労系事業における給付費の不適切運営を防ぐ具体的な対応方策の提案。 視点1 視点3
- ③ 「指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドライン」の徹底等による適切な事業者指定、監査の実施。 視点1 視点3

【令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況】 視点2

※障害福祉現場の賃上げ状況調査調査結果と提言・要望

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型事業における令和6年度報酬改定後の経営状況】

視点2

① B型事業における人員配置基準の拡充は事業者の実態が適切に反映された。

〔第30回障害福祉サービス等報酬検討検討チーム（令和5年7月21日）に提出した意見〕

【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

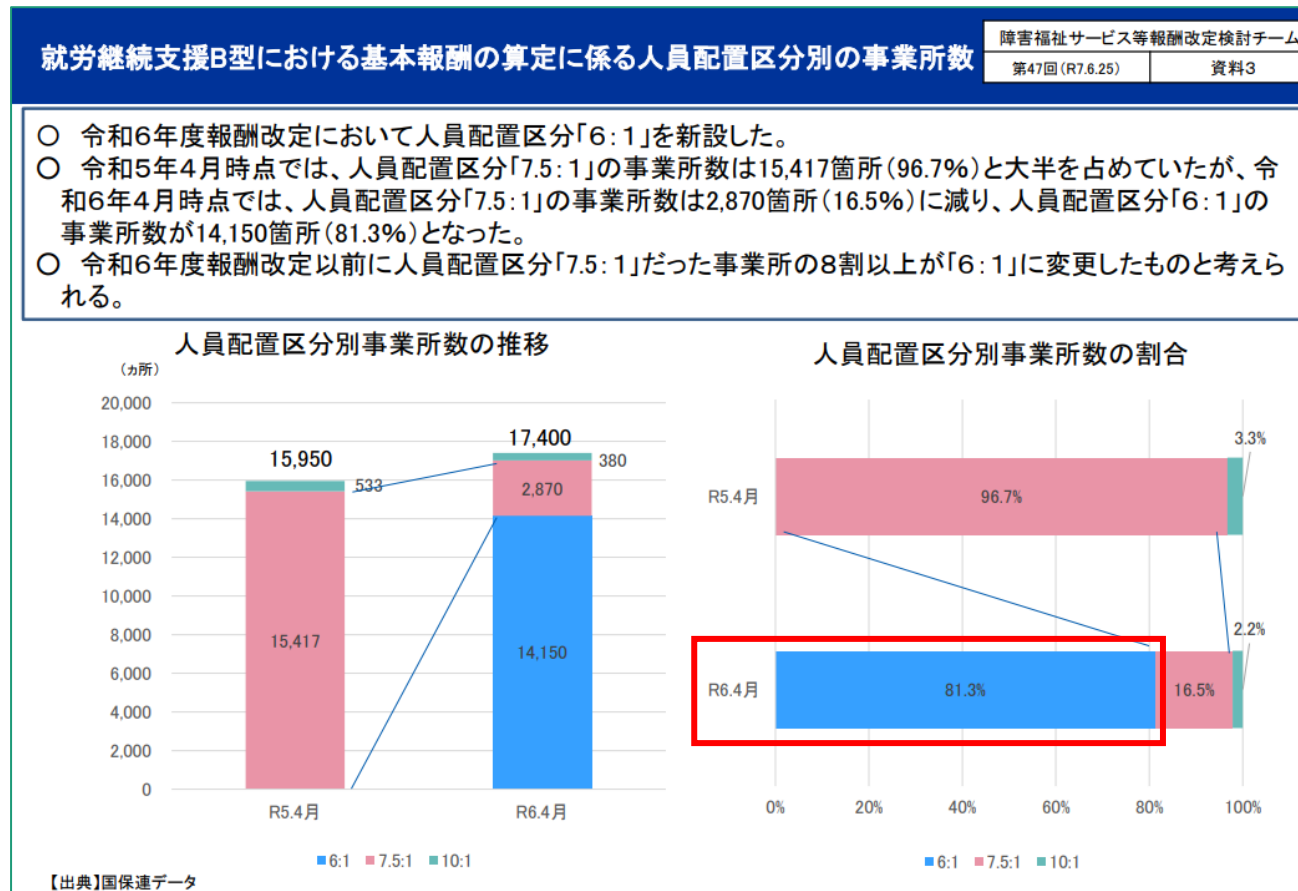
6：1以上の
配置割合
…約65%

（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。

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

〔第47回障害福祉サービス等報酬検討検討チーム（令和7年6月25日）で示された資料〕



〔意見内容〕

令和6年度報酬改定・団体ヒアリングの際に人員配置が「6:1」を超える事業所が約65%であることを意見したが、令和7年6月25日に示された厚生労働省の資料からはそれを上回る数の事業所が「6:1」を超えていることがわかった（約80%）。

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型事業における令和6年度報酬改定後の経営状況】

視点1

視点2

②B型事業における平均工賃月額の見直しは提案意図が反映されたものとするが、課題が残されている。

〔第30回障害福祉サービス等報酬検討検討チーム（令和5年7月21日）に提出した意見〕

【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

→A20日利用…20日分、B10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

→A20日利用…1人、B10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

→A20日利用…20人、B10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。

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

〔第30回障害福祉サービス等報酬検討検討チーム（令和5年7月21日）に提出した資料より抜粋〕

<p><提案理由①> 現行の“報酬算定式の単位”と“平均工賃月額算定式の単位”が合っていない。</p> <p>○現行の報酬の算定式： 報酬単価×延べ利用者数×10円 →A20日利用…20日分、B10日利用…10日分（ベースは日単位）</p> <p>○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 →A20日利用…1人、B10日利用…1人（ベースは月単位）</p> <p>○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 →A20日利用…20人、B10日利用…10人（ベースは日単位）</p>	<p><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。</p>
--	--

〔旧算定式の見直し提案の意図①〕

利用回数の多寡に関わらず“1”とカウントされる仕組みのため、利用回数が少ない利用者の影響が実態よりも大きくなる状況の解消。

〔旧算定式の見直し提案の意図②〕

月途中の入退所者を計算から除く仕組みのため、退所者の工賃額が事業所全体の平均工賃月額に大きく影響する状況の解消。

〔意見内容〕

新算定式への見直しによって、本会が提案した意図が平均工賃月額の計算結果に反映されるようになった（より実態に即した平均工賃月額の算定が可能）。一方で、本会の意図と異なる算定が行われる事例がある（“延べ利用者数が極端に少ない”，“開所日数が利用者の支給決定量を著しく超える”等）ため、その点の是正は必要と考える。

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. 2（令和6年4月5日）

問24 B型事業所の前年度の平均工賃月額の算定方法について、前年度の開所日数にレクリエーションや行事等で開所した日も含めるか。

答：開所日数には、原則として、工賃支払いが生じる生産活動の実施日を開所日数として含め、レクリエーションや行事等生産活動を目的としていない日は開所日として数えない。ただし、地域のバザー等の行事で利用者が作成した生産品等を販売した場合は、開所日として算定して差し支えない。

解決策（案）

○開所日数の上限を“269日”としてはどうか。

⇒利用者ベースで考えた場合、利用者一人一人の支給決定日数の上限は269日（365日－8日×12月）。工賃を支払える上限も269日となり、平均工賃月額を算定する際の基準は、実質的に工賃を支払うことができる日数を基準とするべきと考える。

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型事業の設置目的を達成するための施策】

視点1

視点3

①工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から段階的引き上げ。

- ・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。

②「工賃向上計画未作成減算」、「工賃平均額（最低基準）未達成減算」の導入。

- ・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5年度最低賃金（全国加重平均額）での試算：@1,004円×6時間×20日×1／3＝40,160円
（参考：令和7年度最低賃金（全国加重平均額）@1,121円で試算・・・44,840円）

- 厚生労働省の集計では、令和5年度の平均工賃月額は、23,053円に留まっている。
- 「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。**

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

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労系事業における総費用額の伸びの抑制に繋がる悪質事業者を排除する取り組み】

① “A型・B型事業における総費用額の伸び”と“営利法人立事業所の増加”との関連の分析

視点1

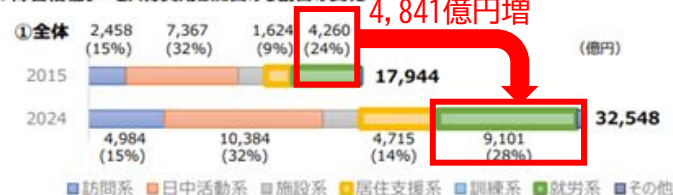
視点3

〔財政制度等審議会 財政制度分科会（令和7年11月11日）資料「社会保障②」より抜粋〕

障害者福祉サービスの類型別の状況

- 障害福祉サービスは、従来、施設系や日中活動系の割合が高かったが、就労系や居住支援系の割合が増加。（障害福祉サービスの総費用の伸びに対する寄与度も大きい。）
- こうした総費用額の伸びが大きいサービスでは、営利事業所数の参加も大きい。

◆障害福祉サービス総費用額に占める割合の変化



②居住支援サービス（グループホーム等）



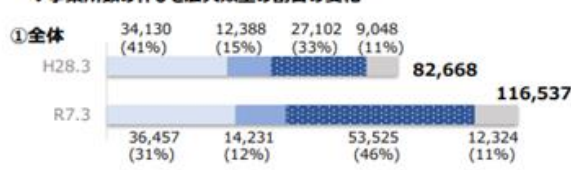
（注）自立生活援助及びGH（日中サービス支援型）は2018年度から創設

③就労系サービス

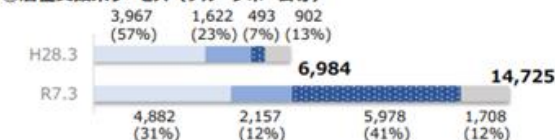


移行	A型	B型
265億円増	1,094億円増	3,409億円増

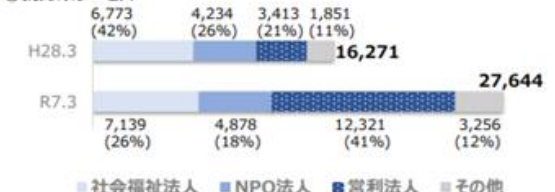
◆事業所数の伸びと法人類型の割合の変化



②居住支援サービス（グループホーム等）



③就労系サービス



社福	NPO	営利
366増	644増	8,908増

平成27年度から令和5年度における事業所数の変化

<就労継続支援A型>

	H28.3	R6.3	増減
営利	1,690	2,979	1,289
社福	530	544	14
NPO	532	520	△12

<就労継続支援B型>

	H28.3	R6.3	増減
営利	1,024	5,832	4,808
社福	4,839	5,537	698
NPO	3,092	3,889	797

<就労移行支援>

	H28.3	R6.3	増減
営利	699	1,454	755
社福	1,404	723	△681
NPO	610	339	△271

〔意見内容〕

費用額ではA型・B型の伸びが大きい。事業所数では過去10年間の事業所数の増加の内、約8割が営利法人で占めているため、費用額の伸びと営利法人立事業所の増加の関係を分析する必要があるのではないか。

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労系事業における総費用額の伸びの抑制に繋がる悪質事業者を排除する取り組み】

視点1

視点3

②就労系事業における給付費の不適切運営を防ぐ具体的な対応方策の提案

（１）就労移行支援体制加算の悪用への対応

障害者就労支援で27億円過大受給か 大阪市内の事業所、市が監査 日本経済新聞（2025年11月5日）

大阪市の福祉関連会社が2024年度以降、傘下の事業所で障害者就労支援の給付金（報酬）を約27億円過大に受給していた疑いが5日、分かった。一般企業への就労実績に応じて給付金が加算される仕組みを乱用したとみられ、大阪市は障害者総合支援法に基づき監査に入った。市は返還請求を検討している。

この会社は「絆ホールディングス（HD）」。取材に対し「事実確認を行い、対応する。今後も法令を順守の上、障害者の就労支援に真摯に取り組む」と答えた。

同社の子会社や関連のNP0法人は大阪市内で「就労継続支援A型事業所」を複数運営。A型事業所は障害福祉サービスの一つで、就労が難しい障害者に働く場や訓練を提供する。利用者がA型事業所から一般企業に移って6カ月以上働くと、就労定着を評価する形で人数に応じて事業所への給付金が翌年度に加算される制度がある。

関係者によると、絆HDはA型で働く利用者をグループ内でデータ入力などに携わらせて「一般就労」の形に転換。6カ月以上たったらA型に戻し、その後再び一般就労に移行させることを繰り返していた。

一般就労の人数が膨れあがる形となり、A型事業所で働く利用者数に応じて支払われる給付金は、1人当たり月200万～300万円台となるケースが多数あったとみられる。全国平均では月20万円前後のため、10～15倍ほどになる。

厚生労働省はこうした乱用を防ぐため、24年度に制度を改正。過去3年間に加算が適用された人については原則、複数回の適用は認めないようにした。ただ、絆HDは24年度以降も約27億円を過大に受け取っていたとみられる。

【意見内容】

就労移行支援体制加算の悪用に対応するために、報酬制度の中で一定の制限を設ける必要があるのではないか。

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

（２）在宅利用の悪用への対応

急増する「在宅利用」 障害者の就労支援に異変 その実態とは？ NHK（2025年11月10日）を基に一部整理

急増する「在宅利用」

これまでも精神障害や重度の身体障害などやむをえない事情で事業所に通えない場合に市町村に申請を出して「在宅」を認められる人はいた。大阪市内の「在宅利用」の決定者は令和2年の時点でB型事業所の利用者に占める割合は0.7%（56人）。令和2年に新型コロナの感染対策のため「在宅利用」の条件が緩和されるとその数が伸び始め、令和7年4月時点では、49%（10,366人）まで拡大。自宅での作業内容が障害者の「工賃」の元となる生産物の売り上げに繋がるのか疑問を感じる事例も聞かれた。

〔1日数回の観葉植物への水やり〕〔塗り絵〕〔折り紙〕

「在宅」支援なき実態も

大阪市のB型事業所でサービス管理責任者を務めていた男性の話。

『元勤務先の事業所の利用者はほとんどが「在宅」。事業所側にとっての「在宅」のメリットは、利用者が通わないことで運営にかかる手間やコストが省かれる』

B型事業所でサービス管理責任者を務めていた男性

『障害者が事業所に来ると、基本的に目を離さずに質問があればいつでも答えられるとか職員側はいろいろやることがある。「在宅」だとほとんど省くことができる。運営がすごく楽。』

B型事業所でサービス管理責任者を務めていた男性

『家から出られないという感じの利用者はいなかった。在宅利用の制度では1日2回の連絡や週に1回の面談の決まりもあるが、全部すっ飛ばしている状態だった』



〔意見内容〕

在宅利用に関しては、基本的なルールの順守はもとより、報酬制度の中で一定の制限を設ける必要があるのではないか。

（３）障害福祉サービスを食い物にするコンサルへの対応

〔意見内容〕

障害福祉サービスがビジネスモデルとなり、数多くのコンサルが出現していることに対する対策が必要があるのではないか。

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【就労系事業における総費用額の伸びの抑制に繋がる悪質事業者を排除する取り組み】

視点1

視点3

③「指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドライン」の徹底等による適切な事業者指定、監査の実施。

A型	平成26年 (社会福祉施設等調査)	令和6年11月 (国保連データ)	増減数	増減率	B型	平成26年 (社会福祉施設等調査)	令和6年11月 (国保連データ)	増減数	増減率
北海道	180	236	56	31.1%	北海道	586	1333	747	127.5%
青森県	46	62	16	34.8%	青森県	141	266	125	88.7%
岩手県	41	45	4	9.8%	岩手県	125	213	88	70.4%
宮城県	34	63	29	85.3%	宮城県	139	330	191	137.4%
秋田県	12	19	7	58.3%	秋田県	76	155	79	103.9%
山形県	23	29	6	26.1%	山形県	101	183	82	81.2%
福島県	25	39	14	56.0%	福島県	160	255	95	59.4%
茨城県	25	113	88	352.0%	茨城県	196	471	275	140.3%
栃木県	28	105	77	275.0%	栃木県	129	273	144	111.6%
群馬県	13	51	38	292.3%	群馬県	83	232	149	179.5%
埼玉県	32	124	92	287.5%	埼玉県	290	632	342	117.9%
千葉県	34	154	120	352.9%	千葉県	214	553	339	158.4%
東京都	67	86	19	28.4%	東京都	694	951	257	37.0%
神奈川県	62	108	46	74.2%	神奈川県	372	735	363	97.6%
新潟県	17	47	30	176.5%	新潟県	165	285	120	72.7%
富山県	34	57	23	67.6%	富山県	78	141	63	80.8%
石川県	40	60	20	50.0%	石川県	88	151	63	71.6%
福井県	56	54	-2	-3.6%	福井県	61	137	76	124.6%
山梨県	12	24	12	100.0%	山梨県	75	146	71	94.7%
長野県	31	73	42	135.5%	長野県	220	341	121	55.0%
岐阜県	86	122	36	41.9%	岐阜県	129	301	172	133.3%
静岡県	76	140	64	84.2%	静岡県	248	508	260	104.8%
愛知県	185	252	67	36.2%	愛知県	338	980	642	189.9%
三重県	52	67	15	28.8%	三重県	176	316	140	79.5%

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

A 型	平成26年 (社会福祉施設等調査)	令和6年11月 (国保連データ)	増減数	増減率	B 型	平成26年 (社会福祉施設等調査)	令和6年11月 (国保連データ)	増減数	増減率
滋賀県	18	47	29	161.1%	滋賀県	128	203	75	58.6%
京都府	38	105	67	176.3%	京都府	205	384	179	87.3%
大阪府	108	444	336	311.1%	大阪府	604	1842	1238	205.0%
兵庫県	84	189	105	125.0%	兵庫県	426	937	511	120.0%
奈良県	20	50	30	150.0%	奈良県	94	209	115	122.3%
和歌山県	40	51	11	27.5%	和歌山県	86	182	96	111.6%
鳥取県	28	33	5	17.9%	鳥取県	104	148	44	42.3%
島根県	26	30	4	15.4%	島根県	86	144	58	67.4%
岡山県	111	102	-9	-8.1%	岡山県	140	324	184	131.4%
広島県	54	85	31	57.4%	広島県	226	415	189	83.6%
山口県	16	45	29	181.3%	山口県	94	178	84	89.4%
徳島県	11	33	22	200.0%	徳島県	49	104	55	112.2%
香川県	11	32	21	190.9%	香川県	82	152	70	85.4%
愛媛県	51	75	24	47.1%	愛媛県	120	253	133	110.8%
高知県	22	24	2	9.1%	高知県	83	117	34	41.0%
福岡県	162	330	168	103.7%	福岡県	324	801	477	147.2%
佐賀県	29	54	25	86.2%	佐賀県	79	174	95	120.3%
長崎県	40	59	19	47.5%	長崎県	164	294	130	79.3%
熊本県	132	147	15	11.4%	熊本県	145	255	110	75.9%
大分県	39	75	36	92.3%	大分県	125	275	150	120.0%
宮崎県	26	61	35	134.6%	宮崎県	97	165	68	70.1%
鹿児島県	41	82	41	100.0%	鹿児島県	185	434	249	134.6%
沖縄県	64	99	35	54.7%	沖縄県	190	※データなし		

【意見内容】

事業所数の増減（指定の在り方）については、都道府県によって特徴がある。指定の厳格化を進めるうえでは、大都市圏かつ増減率がA型・B型ともに低い「東京都」の取組を横展開する必要がある。ガイドラインの徹底のために、行政担当者への研修（東京メソッドを伝達）を実施する必要があるのではないか。

また、行政がしっかりとコミットできるように人的、資金的な支援を実施するべきではないか。行政だけでは対応しきれない部分は、社会福祉法人や公認会計士協会などの外部組織も活用した監査を実施するべきではないか。

障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

【令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況】

※障害福祉現場の賃上げ状況調査調査結果と提言・要望

視点2

障害福祉現場の賃上げ状況調査 調査結果を踏まえた提言・要望

調査結果から見た障害福祉現場の実態

- ✓ 障害福祉事業所は、処遇改善加算を活用し、加算の算定基礎に含まれない職種等を含め、でき得限りの経営努力により、処遇改善を着実に進めている。
- ✓ しかしながら、物価高騰や最低賃金引上げのなかで、現行の報酬・加算水準では、すでに賃上げ余力がなく経営努力による対応も限界で、全産業との賃金格差が拡大している。

提言・要望

人材を確保し、障害のある方に質の高い福祉サービスを継続するため
処遇改善の抜本的な拡充を

1. 全産業と遜色ない処遇水準に向けた加算額、報酬の大幅な引上げと早急な実施

- ➡ 次期定期報酬改定（令和9年度）以前に、今年度（令和7年度）補正予算、令和8年度での報酬の臨時改定での対応が不可欠。
- ➡ 特に居宅介護や通所事業には、より上位の加算の算定促進に向けた支援が必要。

2. 報酬への賃金スライド制・物価スライド制の導入

- ➡ 賃上げ基調とさらなる物価高騰が今後も想定されるなかで、他産業の後追いでは人材流出が続いてしまう。全産業の賃上げや人事院勧告、また最低賃金、そして物価指数に連動する仕組みを導入すべき。

3. 処遇改善の制度間一元化、対象事業・職種と法人裁量のさらなる拡大

- ➡ 人事院勧告ベースの保育分野等や、仕組みは同じでも別制度の介護分野など、処遇改善制度の多様・縦割りのなかで、多角経営する社会福祉法人等では、職員への公平感をもった処遇に苦慮し、法人持ち出しでの対応も。処遇改善の仕組み・運用の制度間一元化と、法人裁量のさらなる拡大が必要。
- ➡ 相談系事業の加算対象への追加や、福祉・介護職以外の職種の加算算定基礎への算入が必要。

4. 物価高騰対策にかかる財政支援の拡充

- ➡ 光熱水費、食事提供費等の高騰の状況に応じ、基準費用額・補足給付額、食事提供体制加算額を引き上げるべき。
- ➡ 財政支援は、自治体への交付金ではなく、補助金など支援が事業所に確実に行き渡る仕組みにしていきたい。