

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の 状況に関する意見等

特定非営利活動法人 全国地域生活支援ネットワーク
理事長 水流 源彦



特定非営利活動法人 全国地域生活支援ネットワークの概要

1.設立年月日:平成17年2月25日

2.活動目的及び主な活動内容:

当法人は、「ユニバーサルな支援による、ともに生きる社会づくり」を目指している。その実現のために、地域生活支援をより一層推進し、全国の当事者や事業者、行政、政治など、関係者の横のつながりを深め、国民的な理解と共感を広げられるよう活動を展開していきたい。そして、「ひらかれた議論」と「パートナーシップ」を基本とした新しい運動体として社会の中でその役割を担い、全ての人がともに生きる社会をつくることを使命とする。

【主な活動内容】

- ・ 地域福祉に関する情報の収集及びその公開と発信
- ・ 開発途上国における人材交流及び育成
- ・ 地域福祉に関する調査研究及び政策提言
- ・ 地域福祉に関する人材育成、事業所運営支援
- ・ 地域福祉に関するイベント等、普及啓発

3.加盟団体数(又は支部数等):25団体・個人4名 (令和7年10月時点)

4.会員数: 3,368人(令和7年10月時点)

5.法人代表: 理事長 水流 源彦

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)

【総論】

令和6年度報酬改定後の現場データおよび各法人からのヒアリング内容を総合すると、障害福祉制度は、事業者の急増、財務構造の硬直化、賃上げ圧力の高まり、地域差の拡大など、持続可能性に深刻な影響を及ぼす課題が顕在化している。最低賃金や物価の上昇に報酬本体が追いつかず、制度全体の費用が増えても現場の改善が実感できないという構造的な乖離も明確である。また、相談支援や就労系では営利企業の急速な参入により囲い込みや質低下が生じ、適正な競争が働きにくい状況がある。さらに、障害福祉に向き合う事業者の多様化と同様に、支援を必要とする人々の特性や困難は一層多様化しており、高齢分野と同一の「介護」として比較するには限界がある。AI社会の進展に伴う新たな生きづらさや、基礎疾患・合併症・退行など複雑化する支援ニーズを踏まえれば、国も社会も福祉予算の増加を前提として向き合う姿勢が不可欠である。

1. 経営の悪化が広範に進行している(財務基盤の脆弱化)

- ・ 人件費率は 60~75% と高止まりし、最低賃金上昇(5~6%/年)を吸収できず収支は悪化。
- ・ 常勤換算数は減少する一方で平均給与だけが上昇し、賃上げが**「事業継続のための必須コスト」**となっている。
→ 法人経営は制度の土台としての持続性を失いつつある。

2. 人材不足が深刻化し、賃上げ圧力が経営リスクとなっている

- ・ 採用困難により既存職員の確保が優先され、賃上げは不可避。
- ・ しかし報酬は追いつかず、賃上げがそのまま経営悪化へ直結。
→ 賃上げの「努力義務」が実質的に「経営リスク化」している。

3. 事業者構造の歪みにより制度の持続可能性が損なわれている

- ・ 事業者の急増、質の低い参入、就労B型・相談支援での囲い込みが拡大。
- ・ 利益が人材育成に回らず流出する事業者も存在。
- ・ 利益追求型事業所への減算導入や参入要件強化が必要。
→ 質を担保する仕組みが弱く、制度の信頼性が揺らいでいる。

4. 制度が都市型設計であり、地域差が拡大している

- ・ 地方では人材が集まらず、サービスが維持困難。
- ・ 制度設計が都市部前提のため、地域生活支援の基盤そのものが崩れつつある。
- ・ 都道府県単位での計画的定員管理・供給体制構築が不可欠。
→ 地域差の拡大により、全国的な支援体制の均衡が失われている。

5. 財源増加が現場改善に結びつかず、構造的な歪みが露呈している

- ・ 収支改善は限定的で、むしろ多くの経営指標が悪化。
- ・ 人件費が財源を吸収し、質向上に資金が回らない。
→ “財源は増えているのに現場が苦しくなる”という制度構造上の根本的な歪みが表面化している。

(1) 制度の持続可能性に関する状況と課題(視点1)

○ 令和6年度報酬改定後、法人経営は依然として厳しい状況にあり、最賃上昇・物価高騰に対し報酬本体が連動していないことから、財源増加(総費用+12.1%)が現場の改善に結びついていない構造が明確である。また、相談支援や就労系では株式会社等の参入が急増し、利用者の囲い込み、類似事業の乱立、予算構造のひずみが生じており、事業者の急増と質の不均衡が制度の持続性を損なっている。

【必要な対応】

- ・ 参入要件の強化(就労系・相談支援等)および指定更新の厳格化
- ・ 利益の地域還元・連携への参加を評価し、非参画法人への減算等を検討
- ・ 事業者の急増が望ましくない領域(例:B型)は中長期計画による量の調整

(2) 経営・賃上げの状況に関する現状(視点2)

- 多くの法人で人件費率は60～75%と上昇し、最低賃金・採用難への対応としてやむを得ない賃上げを行っているが、報酬本体が追いつかず収支が悪化している。
- ・採用確保のため賃上げが“義務化”(事業継続上の不可避コスト)
- ・職員数は減少する一方、平均給与は上昇(≒負担増)

など、職員確保のためのコスト上昇が法人努力の限界を超えている。

【必要な対応】

- ・本体報酬の毎年改定(最賃・物価連動)
- ・ICT・事務経費増への対応としての一般管理費の見直し
- ・地域差への配慮

(3) 質の高いサービス提供に向けた課題と方策(視点3)

○ 現行制度は、複数の法人から共通して指摘しているが、十分に機能していない。特に、研修体系・加算構造・評価指標の運用が、結果として「加算取得のための形式的対応」に偏り、支援の本質的改善に結びついていないという課題が顕著である。

【必要な対応】

① 長期的な定着を評価する加算体系への再構築(就労継続支援A型・B型共通)

短期定着を中心とする現行加算体系から、以下の多段階評価へ移行することで、質向上と不正防止の双方を実現する:

- ・ 6か月定着: 入口評価(現行維持)
- ・ 1年定着: 職場適応・安定化の評価
- ・ 2年定着: 地域生活の定着・生活課題の改善評価

これにより、「短期的な就職」から「長期的な職業生活の安定」へ支援目標が転換する。

② 事業者の倫理性・地域貢献度等の可視化と報酬反映

支援の質を高めるためには、

- ・ 地域連携(自立支援協議会・地域生活支援拠点等)への参画状況
- ・ 利益の地域還元度
- ・ 人材育成への投資状況

など、地域福祉の公共性を測る指標を明確化し、これらを報酬に反映する仕組みが必要である。

事業の公共性を担保しない法人には、減算・要件強化など「メリハリある評価」を導入すべきである。

(参考資料)

(1) 令和5年→令和6年対比について

	総収入	障害福祉 サービス 収入	総支出	人件費	事業費	事務費	サービス 活動 収支差額	純資産	人件費率	常勤 換算数	平均給与
平均	106.51%	106.90%	103.07%	102.17%	117.72%	106.03%	462.61%	105.52%	96.10%	105.07%	98.82%
最小	95.98%	95.26%	84.25%	85.08%	89.44%	59.01%	-47.88%	85.81%	77.61%	82.09%	71.49%
中央値	106.02%	106.92%	103.06%	103.50%	106.40%	107.64%	132.11%	103.93%	96.60%	100.22%	100.06%
最大	116.05%	115.43%	114.61%	110.99%	284.73%	129.87%	4494.15%	158.03%	107.17%	146.15%	119.26%

(参考資料)

(2) 令和6年経営実績

	事業活動 収入	障害福祉 サービス 費収入	事業活動 支出	人件 費率	人件費	事業費	事務費	サービス 活動 収支差額	純資産	常勤換算 職員数	平均給与
平均	909,868,199	765,503,208	815,480,462	61.76%	561,955,412	89,164,282	89,324,571	94,387,737	1,030,652,485	140.69	3,990,437
最小	164,448,352	161,885,585	164,945,841	52.56%	102,751,429	14,511,831	20,504,864	-497,489	113,069,550	27.80	2,394,770
中央値	727,681,275	641,577,745	654,908,400	64.02%	424,249,195	73,527,488	70,111,814	76,754,427	736,382,490	105.60	4,039,176
最大	4,013,441,017	3,198,532,323	3,650,874,382	74.07%	2,337,014,556	251,341,293	344,800,126	362,566,635	5,365,293,667	542.00	5,136,711

(参考資料)

(3) 外国籍職員の雇用状況

国別外国籍職員数

