

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



きょうされん

理事長 斎藤 なを子

1.設立年月日 1977年(昭和52年)8月6日

2.活動目的及び主な活動内容

きょうされんは、重い障害のある人たちの地域での働く機会や活動の場に関する法律・制度の不備のもとで、無認可法外の共同作業所づくり運動をひろげるとともに、法律・制度の拡充を推進することを目的に、1977年に結成しました。

結成当初は、わずか16カ所の共同作業所でスタートしましたが、現在は、働くことや活動支援の事業をはじめ、グループホームや相談支援事業など、障害のある人が地域で生きていく上で必要となる事業にひろがり、1,797カ所の会員(加盟事業所)によって構成されています。

当会は結成以来約50年間、「わたしたちのめざすもの」を軸に、一貫して小規模作業所問題の解決と法律・制度の拡充を求める運動を、関係障害団体と共同しながらとりくんできました。また、障害者自立支援法の制定を発端に、多くの障害団体とともに、応益負担の撤廃と同法の出直しを求め、障害者権利条約にもとづく法律・制度の拡充を求める運動にとりくんできました。

また、障害のある本人を主体とした活動を重視するとともに、障害のある人と家族の地域での生活を支える実践と運営、制度のあり方、地域の社会資源との共同と連携のあり方などの研究・調査、研修・交流などにもとりくんできました。

2014年度(平成26年)からは、「あたりまえに働き えらべる暮らしを～障害者権利条約を地域のすみずみに～」を新たなスローガンとして掲げました。障害者権利条約にもとづいた法整備がなされ、障害のある人たちへの理解が社会にひろく浸透し根付くことで、障害のある人たちが安心して地域生活を送ることができることをめざし、以下の活動・運動にとりくんでいます。

【主な活動内容】

- 政府・国会への要望・要請活動ならびに、都道府県支部を通した自治体への要望活動
- 国民の障害への理解をひろげるための映画などの文化活動ならびに各種シンポジウム・イベントの開催など
- 障害のある人を主体とした利用者部会による交流と要望活動
- 広報、政策・調査、加盟事業所の利用者の工賃確保ならびに事業所の財政活動を支援するための事業活動
- 関係団体との交流・連携ならびに国際的な障害団体・事業者団体との交流・連携活動

3.会員数:1,797会員 2025年12月1日時点

4.機関紙 月刊きょうされんTOMO 毎月35,150部発行

1.「持続可能な制度としていくための課題及び対処方策」について

- (1) 対GDP比における障害施策公費支出を、OECD全体平均の2.0%を超える水準に引き上げるべきである。日本は20年間0.7～1.2%の推移に留まっている。
- (2) 慢性的な職員不足の問題を早急に解決すべきである。

2.「令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況」について

- (1) 慢性的な職員不足を解消するために、他産業の平均給与(厚労省調査)に匹敵する給与水準を念頭に、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。
- (2) 「常勤換算方式」を廃止し、支援の質の確保に必要な正規職員の配置基準を明確に設けるべきである。
- (3) 報酬の日額給付、時間区分給付を廃止し、運営費の定額給付と利用者支援の個別給付の制度にすべきである。
- (4) 「加算で評価」する仕組みではなく、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。
- (5) 福祉・処遇改善加算は、基本報酬に組み込むべきである。

3.「より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法」について

- (1) もうけ本位の営利法人の参入に、支援の質と水準を確保するための特別な指定要件を課すべきである。
- (2) 「社会モデル」の視点のない障害支援区分制度を廃止し、障害のある人が「人として生きるための必要な支援の内容と量」をアセスメントする制度を創設すべきである。
- (3) 障害者自立支援法違憲訴訟「基本合意文書」の遵守と課税世帯への対象拡大をすべきである。
- (4) 介護保険優先原則を見直し、選択できる制度にするとともに、すべての障害のある人を応益負担の軽減策の対象とすべきである。
- (5) 提出書類等を簡素化し、請求業務の簡素化をすべきである。
- (6) 子どもの発達保障にふさわしい支援を提供している放課後等デイサービスの支援体制を充実すべきである。

1.「持続可能な制度としていくための課題及び対処法策

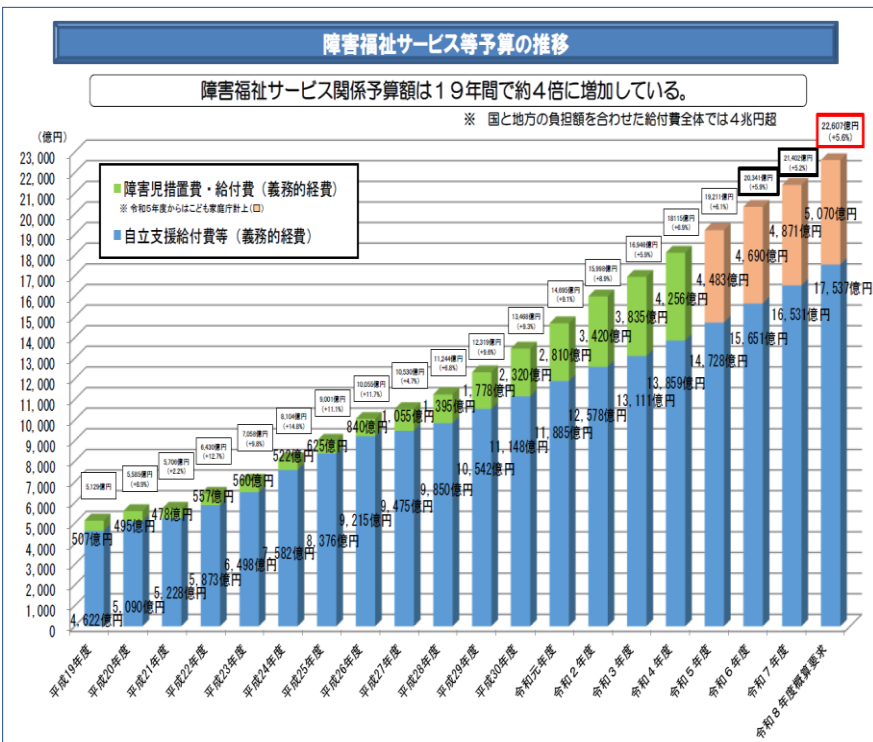
(1)対GDP比における障害施策公費支出を、OECD全体平均の2.0%を超える水準に引き上げるべきである

厚労省は図表1にあるように、障害福祉関係予算が「19年間で4倍増」したことを強調し、「持続可能な制度」を求め、また財務省は、「障害福祉の総費用の抑制」の財政方針を提起している(令和8年度予算の編成等に関する建議)。

しかし、世界の水準からみると、日本の障害福祉等の予算の規模は、我が国の経済水準を考慮すれば、きわめて低い水準にある。OECDの毎年の調査によると、各国のGDPに占める障害福祉等予算の割合は、OECD平均は常に2%で推移してきた。ところが日本は、0.7%~1.2%と低位を推移してきた。2021年度は、OECD加盟国38カ国中、30位という低水準にある。最高位の国々は、スウェーデン、ノルウェー、デンマークなどである。

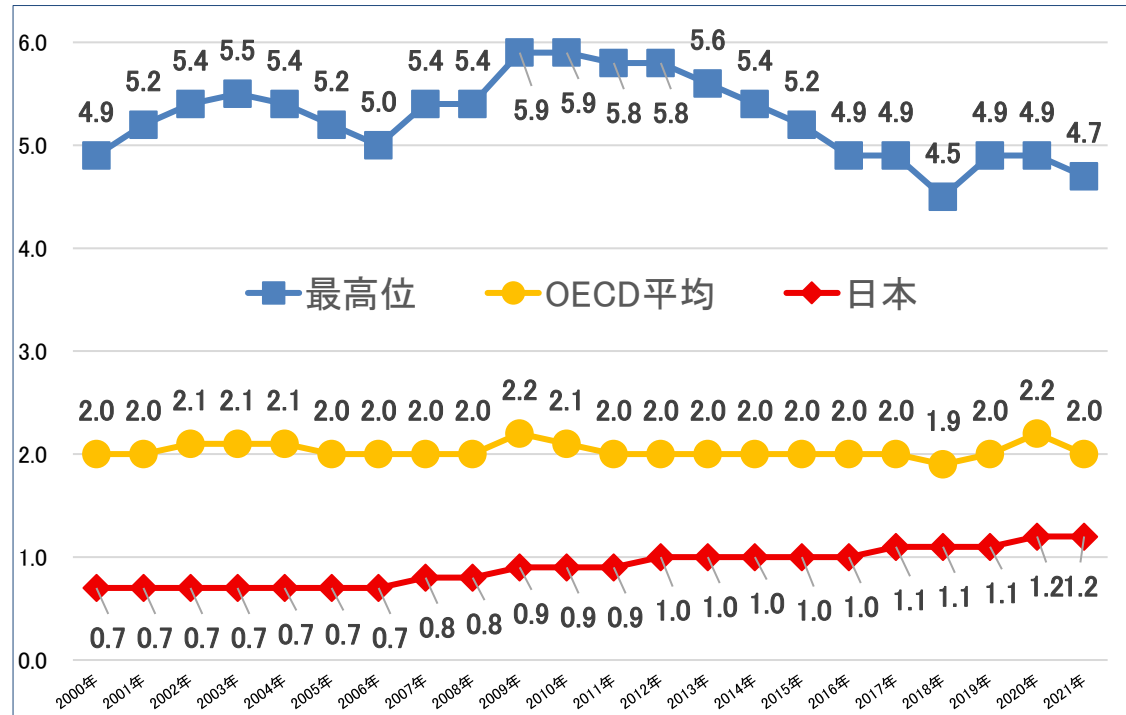
我が国の障害福祉制度と支援を「持続可能にするため」には、障害のある人の生命や生活を支えるために必要十分な支援を継続して提供できるように、まずはOECD平均の2%を達成することである。

図表1.19年間の障害福祉サービス関係予算の推移



※ 厚労省 第48回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料
6より抜粋

図表2.OECD調査「障害福祉等に係る公的支出の対GDP比」の推移 (%)



出展: <https://www.oecd.org/tokyo/statistics/>

(注)現金給付として障害年金、年金(業務災害)、休業給付(業務災害)、休業給付(傷病手当)、その他の現金給付、現物給付として介護、ホームヘルプサービス、機能回復支援、その他の現物給付が含まれる。

(2) 慢性的な職員不足の問題を早急に解決すべきである

本資料は、きょうされんが2025年8月末から10月にかけて行なった「職員不足実態調査」から抜粋である。

●84.2%が「職員不足」の状態

回答のあった3,142力所の福祉事業所のうち、「大いに不足している」、「不足している」、「やや不足している」を併せた、職員の不足を訴えている福祉事業所は、84.2%(2,647力所)を占めた(図表3)。

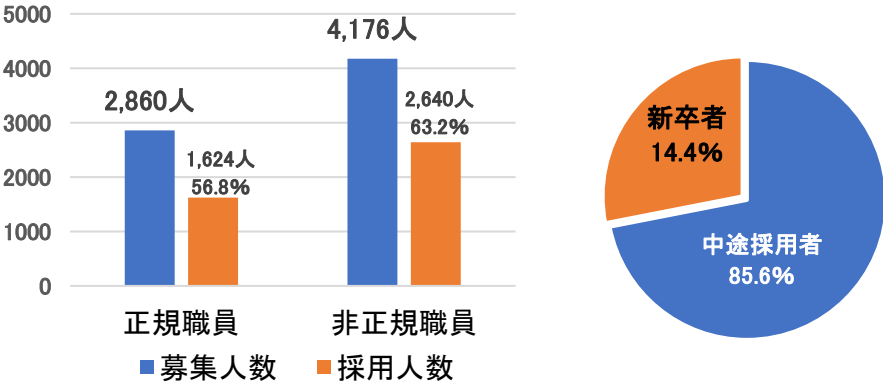
また、人員確保が難しい要因では、「他産業より賃金が低い」が81.9%(2,491力所)でもっとも多く、次いで「求める資質・資格を満たす人がいない」が59.1%(1,798力所)だった(図表4)。

●充足率は56.8%

3,142力所のうち2025年4月採用を含めた2024年度中に職員募集をした福祉事業所は、76.5%(2,403力所)だった。そのうち「正規職員」を募集した福祉事業所は1,579力所で募集人数は2,860人だった。また「非正規職員」を募集した福祉事業所は1,824力所で募集人数は4,176人だった。

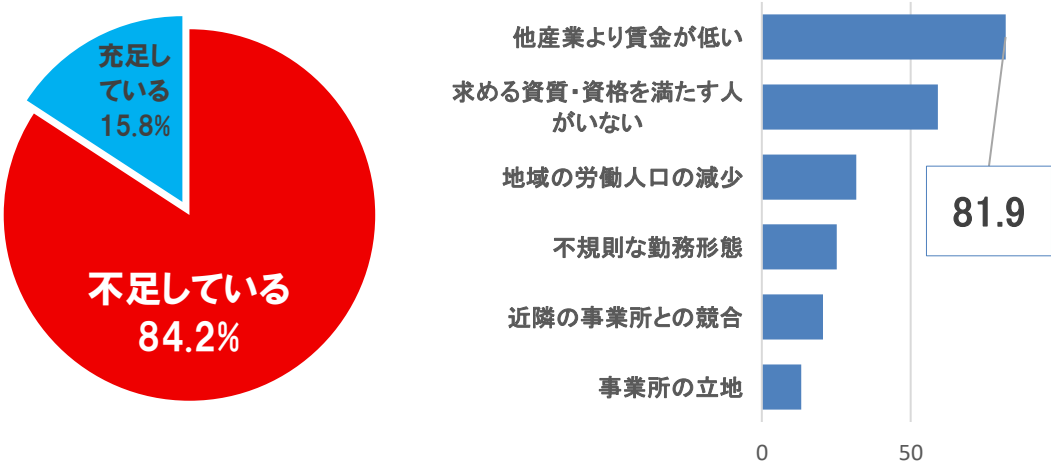
募集人数に対する採用人数の割合である「充足率」は、正規職員が56.8%(1,624人)に留まり、非正規職員が63.2%(2,640人)という結果だった(図表5参照)。また、正規職員のうち学校新卒者の割合は、14.4%(234人)という厳しい結果だった。

図表5.募集人数と採用人数 (%)



図表3.職員の「不足感」について (%)

	大いに不足している	不足している	やや不足している	充足している	回答数
力所数 (%)	579力所 (18.4)	1,073力所 (34.2)	995力所 (31.7)	495力所 (15.8)	3142力所 (100.0)
	2,647力所 (84.2)				



図表4.人員確保が難しい要因（複数回答あり） (%)

	回答数
他産業より賃金が低い	2,491力所 (81.9)
求める資質・資格を満たす人がいない ※	1,798力所 (59.1)
地域の労働人口の減少	963力所 (31.7)
不規則な勤務形態	765力所 (25.2)
近隣の事業所との競合	627力所 (20.6)
事業所の立地	509力所 (16.7)
回答数	3,041力所 (100.0)

2.「令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況」について

(1) 慢性的な職員不足を解消するために、他産業の平均給与（厚労省調査）に匹敵する給与水準を念頭に、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。

図表6にあるように、「医療・福祉」の平均賃金は、他の産業よりも低い水準にあり、さらに医療を除いた「福祉」のみで比較した場合、さらにその平均賃金は下がると思われる。

(2) 「常勤換算方式」を廃止し、支援の質の確保に必要な正規職員の配置基準を明確に設けるべきである。

常勤換算方式は、時間で配置する職員数を積算する方式であるため、職員の非正規化を助長している。支援の水準を確保するために、専門性のある正規職員の配置基準を定めるべきである。

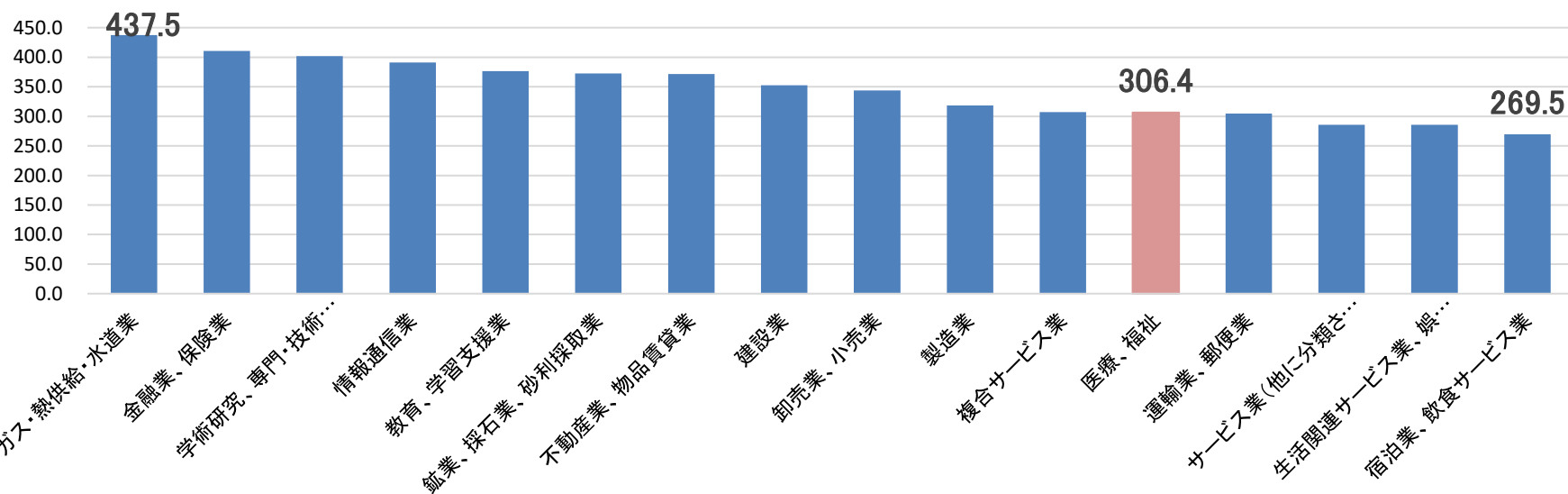
(3) 報酬の日額給付、時間区分給付を廃止し、運営費の定額給付と利用者支援の個別給付の制度にすべきである。

日額給付とともに、生活介護や放課後等デイサービスに導入された時間区分給付を廃止し、事業運営の月額給付と利用者支援の個別給付の制度にすべきである。

(4) 「加算で評価」する仕組みではなく、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。

小規模な福祉事業所ほど、取得の困難な加算が多い。基本的な支援に必要な運営体制に対する給付は基本報酬に組み込むべきである。

図表6.2024年度(令和6年度)産業別月額賃金(千円) 厚生労働省 賃金構造基本統計調査より作成



(5) 福祉・処遇改善加算は、基本報酬に組み込むべきである。

第47回障害福祉サービス等報酬改定検討チームで配布された「資料3.令和6年度障害福祉サービス等従事者処遇状況調査結果の概要」では、以下の福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況を報告した。福祉・処遇改善加算(以下、処遇改善加算)は、2024年6月から一本化し、全体の取得率は87.0%と従前の制度より取得率は伸びた(図表7参照)。

処遇改善加算は、利用者一人ひとりの報酬月額(基本、加算含む)に加算率が掛けられ算定される。加算率は事業種別で差異があり、加算Ⅰ～Ⅴにかけて加算率が低くなる。厚労省は、加算Ⅰ～Ⅴまでの取得率を合算すると、各福祉事業の取得率は80～90%台となり、全体の取得率が87.0%となったことを評価した。ところが、厚労省の公表した図表7によって、処遇改善加算の問題点が浮き彫りになった。

事業種別でみると、施設入所支援が97.5%でもっとも取得率が高い。つまり大規模な事業所ほど加算を取得しやすいのである。それは加算Ⅰ～Ⅴの取得率をみると、さらに明確になる。もっとも加算率の高い「加算Ⅰ」では、施設入所支援が79.7%ともっとも多い。それに対して、「加算Ⅰ」を取得している居宅介護は31.1%、重度訪問介護が26.3%、生活介護が57.4%、就労継続支援A型が42.5%、就労継続支援B型が50.8%、グループホームが40.9%というように、半数もしくは半数以下にとどまっている。一方、未取得率では、居宅介護が17.7%、就労継続支援A型が13.8%、就労継続支援B型12.7%、グループホームが13.4%、全体では13.0%となっている。これら未取得の事業所は、処遇改善加算分の賃金が支払われていない。これには3つの要因がある。

第1は通所施設やグループホームにおける利用者定員規模である。きょうされんの「2024年度報酬改定の影響調査」で、通所事業所の利用者「20人以下」と「21人以上」、グループホームの入居者「5人以下」と「6人以上」の取得率を比較すると、利用者定員規模の大きい方が「加算Ⅰ、Ⅱ」の取得率が高かった(きょうされん「2024年度報酬改定の影響調査の結果」参照)。

第2には訪問系の「特定事業所加算」の取得未取得の影響である。これを取得しないと「加算Ⅰ」は取得できない。「特定事業所加算」は、すべての登録ヘルパーの健康診断の実施、定められた研修の実施、支援会議の実施と書面による情報提供を実施している事業所か否かなどで、取得未取得が決まる。ある程度の人的財政的規模の事業所でないと「特定事業所加算」を取得できないため、「加算Ⅰ」を取得している居宅介護が31.1%、重度訪問介護が26.3%という結果になったといえる。

第3には、地域の最低賃金水準の影響である。訪問系も含めた通所施設・グループホームすべての事業において、「加算Ⅱ」以上を取得するためには、年収440万円以上の職員が一人以上いることが条件になっている。たとえば沖縄で20人定員の就労継続支援B型の場合、常勤職員は1.5～2人程度で、その他に非常勤が数人いるという運営体制となる。そうすると、年収440万円の職員はいない。厚労省は、2025年2月から、「年収440万円の職員がいない場合の弾力運用」を実施しているが、これも自治体の裁量となるため、弾力運用にも格差が生じている。

図表7.福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況（厚労省2025年3月27日公表）

○加算の取得（届出）状況

福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況をみると、加算を「取得（届出）している」事業所が87.0%、加算を「取得（届出）していない」事業所が13.0%となっている。

また、加算の種類別（Ⅰ）～（Ⅴ）の取得状況をみると、加算（Ⅰ）を取得（届出）している事業所が49.5%となっている。

(統計表第17表)

	福祉・介護職員等処遇改善加算(新加算)の届出をしている	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)	加算(Ⅳ)	加算(Ⅴ)	福祉・介護職員等処遇改善加算(新加算)届出をしていない
全 体	87.0%	49.5%	18.7%	12.3%	3.6%	2.9%	13.0%
居宅介護	82.3%	31.1%	35.6%	11.3%	2.4%	1.8%	17.7%
重度訪問介護	91.4%	26.3%	45.3%	12.1%	2.9%	4.8%	8.6%
生活介護	94.8%	57.4%	15.7%	14.3%	3.6%	3.8%	5.2%
施設入所支援	97.5%	79.7%	0.6%	10.8%	3.7%	2.8%	2.5%
就労継続支援A型	86.2%	42.5%	19.2%	15.7%	4.7%	4.1%	13.8%
就労継続支援B型	87.3%	50.8%	15.1%	12.4%	5.7%	3.2%	12.7%
共同生活援助(介護サービス包括型)	86.6%	40.9%	26.5%	12.0%	4.3%	2.9%	13.4%
児童発達支援	88.2%	40.4%	26.4%	15.9%	3.5%	1.9%	11.8%
放課後等デイサービス	94.3%	53.7%	22.7%	14.7%	1.7%	1.7%	5.7%
福祉型障害児入所施設	91.1%	73.2%	1.6%	9.8%	3.3%	3.3%	8.9%
医療型障害児入所施設	73.6%	58.6%	1.1%	6.9%	4.6%	2.3%	26.4%

注)令和6年9月30日時点の取得(届出)状況である。

3.「より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法」について

- (1)もうけ本位の営利法人の参入に、支援の質と水準を確保するための特別な指定要件を課すべきである。
支援の質と水準を確保するための事業所運営基準や審査基準を設けるとともに、自治体ならびに協議会等の選考権限を強化すべきである。
- (2)「社会モデル」の視点のない障害支援区分制度を廃止し、障害のある人が「人として生きるための必要な支援の内容と量」をアセスメントする制度を創設すべきである。
障害支援区分は、「医学モデル」を基本としているため、本人の社会生活上のニーズを反映しない。また、「支援の必要度」を反映していない「区分」が判定されるケースがあり、もうけ本位な営利法人が「事業者本位」で利用者を選別している場合がある。本人の社会生活上「必要な支援の内容と量」をアセスメントする制度を創設すべきである。
- (3)障害者自立支援法違憲訴訟「基本合意文書」の遵守と課税世帯への対象拡大をすべきである。
2010年1月に、障害者自立支援法違憲訴訟の和解のために国（厚生労働省）と訴訟団の交わした「基本合意文書」にもとづいて、同年4月より、家族同居の障害のある人も本人収入を認定し非課税世帯として「負担上限0円」が実現した。しかし未だに、給付費請求においては「1割相当額」の算定は行なわれ、配偶者の収入を有する障害のある人は、課税世帯として「上限0円」の対象になっていない。引き続き、「基本合意文書」の「応益負担の廃止」を遵守するとともに、配偶者収入の認定を廃止すべきである。また障害のある子どもの家族の収入についても軽減対象とすべきである。
- (4)介護保険優先原則を見直し、選択できる制度にするとともに、すべての障害のある人を応益負担の軽減策の対象とすべきである。
65歳を迎えた障害のある人たちが介護保険サービスに移行することによって「基本合意文書」が適用されない現状にある。それに対して厚生労働省は、障害者総合支援法の見直しで、障害福祉から介護保険に移行した際に生じる利用者負担（応益負担）を障害福祉財源から償還することとした。しかしその軽減対象は、「5年間継続して、相当する障害福祉サービスを利用した人」を対象に限定している。そうした軽減策は新たな格差をつくりだしており、また市町村の対応によって地域間格差が生じている。介護保険優先原則を見直すとともに、すべての障害のある人を負担軽減の対象とすべきである。
- (5)提出書類等を簡素化し、請求業務の簡素化をすべきである。
加算申請、処遇改善加算などにおいて、提出書類が煩雑であり、小規模な福祉事業所ほど体制がとれず事務負担が重い。書類ならびに請求事務の簡素化を図るべきである。
- (6)子どもの発達保障にふさわしい支援を提供している放課後等デイサービスの支援体制を充実すべきである。
「もうけ本位」の事業所が増加してしまったことを背景とした「時間単位給付」を安易に導入せず、障害のある子どもたちの「ゆたかな地域生活の保障」とともに、「生活・遊び・集団（仲間）」の中での育ちという視点から、放課後等デイサービスを評価し、それにふさわしい給付費水準に引き上げるべきである。