

# 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

NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会  
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7月31日

2. 活動目的及び主な活動内容

全Aネットは、障害のある人々が地域で安心して働き、生きがいを持って暮らせる社会の実現を目的としています。そのために、雇用契約に基づく安定した就労機会を提供し、一人ひとりの能力や希望に応じた支援を行うことで、働くことを通じた自立と社会参加を支援しています。また、一般企業への就労支援や地域との連携を通じて、誰もが尊重される共生社会の構築を目指します。

## 【主な活動内容】

- ・優良事業所認定事業
- ・セミナー開催(全国で適正な運営理解や優良な事業所育成を目的に年4回開催)
- ・全国各地域でのA型事業所のネットワーク作り
- ・事業振興事業(生産活動事業売上を上げる目的で活動)

3. 加盟団体数(又は支部数等):団体 259、個人 11 (令和7年12月時点)

(団体の法人格内訳

株式・合同・有限:48.9%、一社:11.6%、社福:17.4%、NPO:20.9%、その他:1.2%)

4. 会員数:270 (令和7年12月時点)

5. 法人代表: 理事長 久保寺 一男

# 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(概要)

## 1:報酬改定後の状況と持続可能な制度のための対処

令和6年度報酬改定により、A型事業所の廃止・B型への転換、A型利用者の解雇が多数あった。主の改定理由は、生産活動の赤字事業所への働きかけと理解している。しかし本来のサービス受益者である障害者が一番迷惑したのである。アンケート結果より、改定の影響について良い影響と悪い影響のところの2極化が示された。影響に対する対処の方法については、A事業所からの撤退及びB型への転換を検討が1割強あり、さらなる解雇が心配される。

A型事業所制度の持続可能性と支援の質を両立するためには、事業所の適正化と認可制度の見直しが必要である。不適切な事業所の指導に向けて、監査強化と認可取消の法的根拠整備が求められる。現場の実態に即した柔軟で実効性ある制度改善を望む。

## 2:経営・賃上げ等の状況

経営環境の悪化と事業継続の危機、最低賃金や社会保険料の上昇に加え、水道光熱費や家賃、物価の高騰が続く中、大企業を親会社にもたない法人においては、福祉事業会計・生産活動会計の両面で厳しい経営状況が続いている。改定後は少しは緩和されたが、変わらず小規模事業者は厳しい。経営に安定した報酬単価を希望する。

## 3:サービスの評価や課題

スコア方式そのものについては、肯定意見が多かったが、しかし各項目の配点バランスについては見直しの意見が多かった。制度の柔軟化と実態に即した評価の必要性については、現行のスコア方式は、労働時間や生産活動収支に偏重しており、減点方式の厳しさや報酬体系の不公平、事務負担の重さが課題となっている。現場からは、スコア制度の廃止ではなく、持続可能で質の高い支援を実現するための「改善と柔軟な運用」を求める声が強い。一部、実態に則した見直しをお願いしたい。

# 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(詳細版)

## 1:報酬改定後の状況と持続可能な制度のための対処

就労継続支援A型事業所に関するアンケートでは、スコア方式改定による影響は、「かなり良い影響があった」と「少し良い影響があった」を合わせると35.7%であり、「少し悪い影響があった」と「かなり悪い影響があった」を合わせると43.3%であった。2極化の状況が示された。影響に対しての対処方法について、「新規事業に取り組んでいる」が22.8%あるにしても、現員を減らした、A型事業からの撤退やB型への転換の検討、賃金の切り下げなど、マイナス思考に陥っている。

また、制度改善を求める声が多く寄せられた。主な要望は、①質の低下や不正防止のための参入規制と認可基準の厳格化、②実態を把握する公平な監査体制の強化、③地域差をなくす全国一律の評価基準の導入である。

## 2:経営・賃上げ等の状況

経営環境の悪化と事業継続の危機、最低賃金や社会保険料の上昇に加え、水道光熱費や家賃、物価の高騰が続く中、大企業を親会社にもたない法人においては、福祉事業会計・生産活動会計の両面で厳しい経営状況が続いている。前項のアンケートの「悪い影響」43.3%では、全体の約22%の事業所が廃業、B型への移行、売却、現員数の引き下げ等を実施又は検討しており、制度の安定的運用に深刻な影響を及ぼしている。最賃や加算等で多少の賃上げを行っているところは多いが、他業種に比べると明らかに低い。

## 3:サービスの評価や課題(スコア方式についての意見)

### (1)スコア制度全般について

制度全体については、労働時間と生産活動収支に偏りすぎていること、減点方式の厳しさにより事業継続が困難であること、A型とB型の報酬体系の不公平感、項目が多くて事務負担が大きいことなどが繰り返し指摘され、約53件の見直し要望が寄せられた。現場は制度の「完全否定」ではなく「修正・改善」を望む姿勢が強く、持続可能性・経営安定・サービスの質向上を同時に実現するためには、形式的な点数化ではなく柔軟な評価が必要とされている。特に、減点方式の厳しさを緩和し、努力や改善を加点する仕組みを導入することが、事業所の持続可能性を高め、利用者に安定したサービスを提供するための重要な方向性である。

# 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(詳細版)

## (2) 労働時間に関する課題について

制度の持続可能性を確保するためには、利用者の多様な働き方を反映した評価が不可欠である。アンケートでは約85件の見直し要望が寄せられ、特に「長時間労働偏重は精神障害者や高齢者に不利である」との批判が約35件に上った。短時間勤務への配慮を求める意見は約40件あり、現場では「働く時間の長さ」よりも「安定して働き続けられる力」を評価すべきとの声が強い。さらに、週20時間以上で社会保険加入義務が発生し、事業所負担が大きいことや、扶養控除の壁により利用者が長時間労働を望まないケースも多い。これらの背景から、労働時間の評価は柔軟化し、短時間勤務や安定通所を加点対象にすることが、持続可能な制度運営と利用者の生活基盤の確保の両立につながると考えられる。

## (3) 生産活動収支に関する課題について

最低賃金上昇や社会保険料負担が事業所経営を直撃する中で、黒字・赤字を0か100で評価する現行方式は現場の実態に合致していない。現行90%達成していても0評価である。アンケートでは約115件の見直し要望があり、赤字幅に応じた段階的評価を導入すべきとの意見が約35件、努力や改善を加点対象にすべきとの意見が約30件寄せられた。特に「黒字化できなくても努力を評価してほしい」という訴えは強く、販路拡大や商品改良などの取り組みを点数化する仕組みが求められている。また、物価高騰や災害など外的要因を考慮すべきとの意見も約28件あり、経営の持続可能性と賃上げの両立を図るために柔軟な評価制度が不可欠である。結果だけでなく過程を評価する仕組みを導入することで、事業所の努力や改善が正しく反映され、利用者の安定した雇用と賃金の確保につながると考えられる。

## (4) 多様な働き方について

多様な働き方の評価項目では、「規則を設けずとも、時差出勤や傷病休暇は通院や体調の都合によって日常的に認めている」など、多様な働き方の評価が整えるだけになっているとの批判が寄せられており、形式的に規則の有無を問うだけで、実際の運用や利用者の実態を反映していない。一方で、制度上は多様な働き方を認める方向性が示されているものの、フレックスタイムや時差出勤、短時間勤務は労働時間と矛盾するなど、現場の実態に照らすと適用困難な場合が多い。さらに「利用者に重度障がい者が多い事業所ほど、生産効率が下がるため不利」「精神障害の方々は勤務の状態のアップダウンがあり、安定的に生活できるまで時間がかかることが多い」との声もあり、支援が難しい利用者を抱える事業所においては、現行制度が不利に働き、支援の質や雇用維持の努力が正当に評価されていないことが明らかである。

# 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(詳細版)

## (5) 支援力の向上について

支援力向上の評価項目についても「研修、学会等または学会誌等において発表や国際標準化規格が定めた規格等の認証等については達成するのにはハードルが高い」「小規模な事業所では運用が難しく、平等でないと感じる」との声が寄せられている。特に「ピアセンター研修は日数が非常に少ないうえに、スタッフ配置に余裕のある事業所も少ない中で、責任者と該当職員が複数回にわたり1日研修へ参加することは現実的に困難である」との意見は、制度設計と現場実態の乖離を端的に示している。

研修体制においては地域格差が顕著であり、「地方では学会発表や研修参加の機会が少ない」「都市部に偏在しているため参加が難しい」との意見が示すように、地方事業所にとっては制度的に不利な状況が生じている。支援力向上を真に実効性あるものとするためには、地方開催を含めた研修機会の拡充や、オンライン研修の制度的保障など、地域格差を是正する仕組みが必要である。

# (参考資料)

○根拠としたアンケートについて

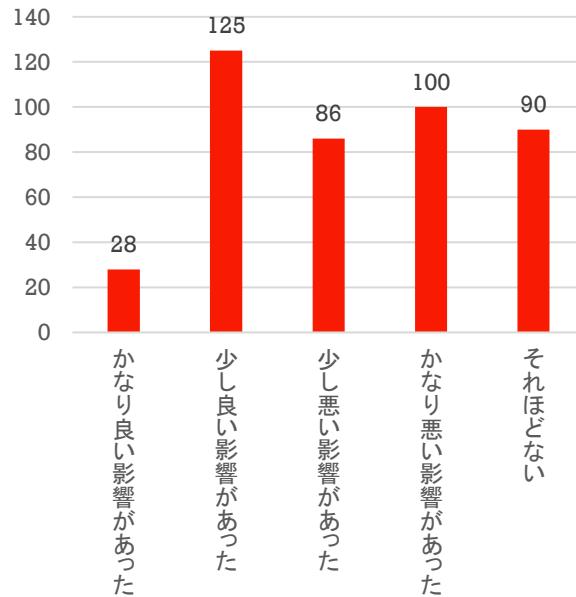
実施主体:NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会

実施期間:2025/10/6～2025/11/30

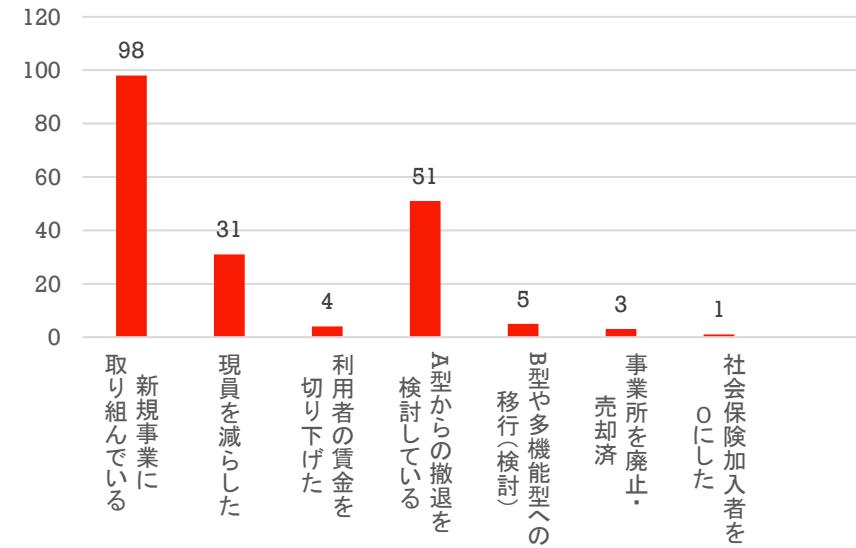
要請事業者数:4371事業所(2025.02の全国のA型事業所数)

回答事業所数:429(回答率9.8%)

スコア方式改定による影響

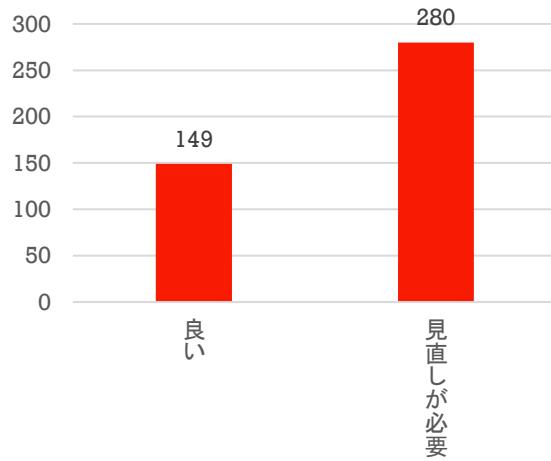


影響に対しての対処方法

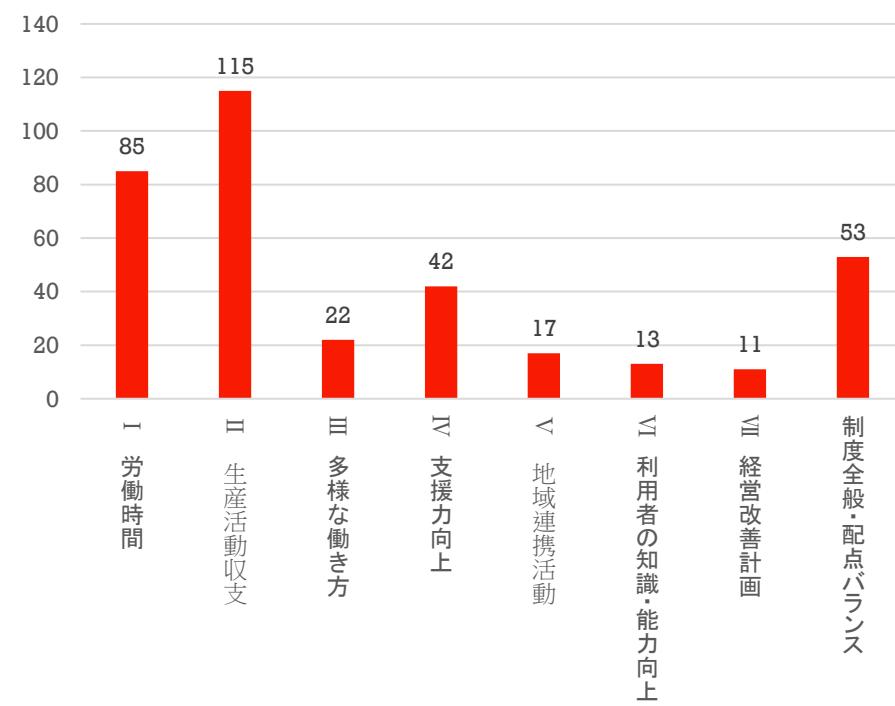


# (参考資料)

スコアの各項目 I ~ VIIの  
点数配分及び単価について

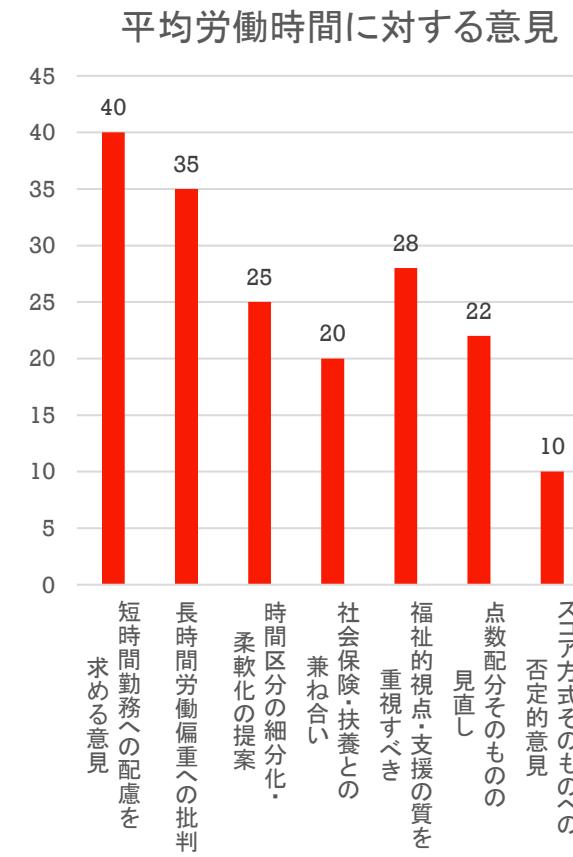
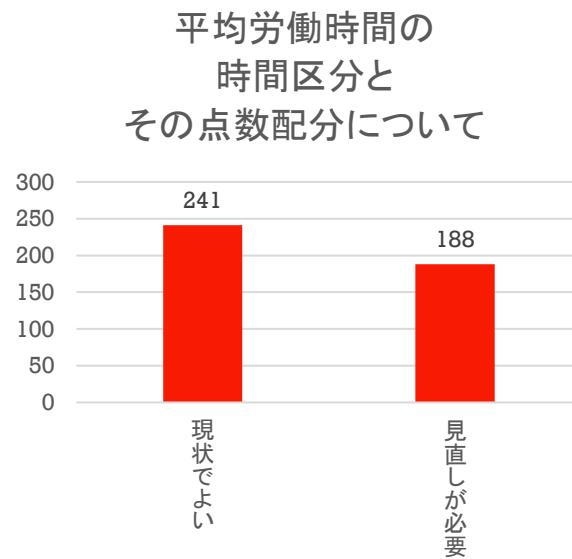


スコア項目について見直しが必要と回答した  
項目の意見数(複数回答あり)



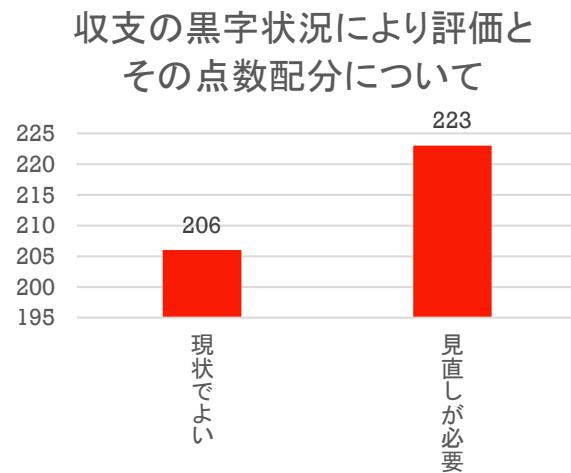
# (参考資料)

## (1) 労働時間に関する課題について

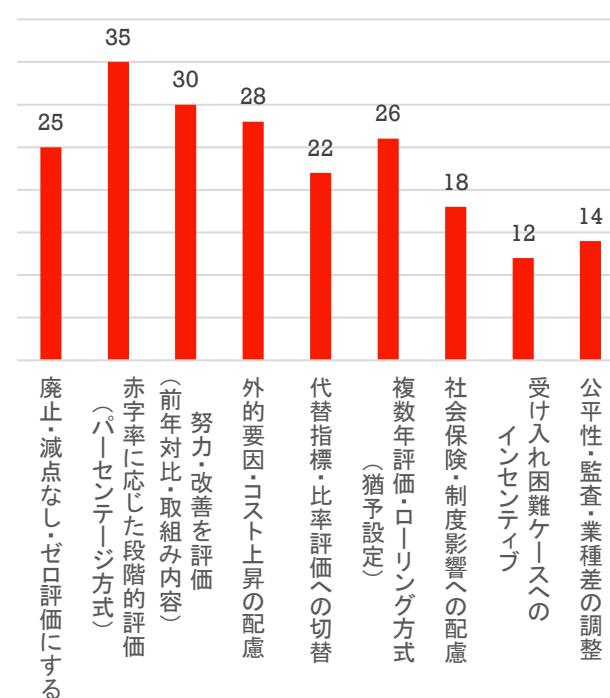


# (参考資料)

## (2) 生産活動収支に関する課題について



### 生産活動の赤字幅について 求められる配慮



# (参考資料)

## «スコアに対する意見»

- ・労働時間に重み置きすぎていて精神中心の事業所は厳しい。
- ・就労支援会計が伸び悩んでいる。今年度は最低賃金が1100円を超えると言われていて、また、社会保険の対象者の拡大など。自業がなく、下請けの仕事が多く、工賃の交渉もしているが、「うちのパートさんだったら時給が出る単価で出している」と言われると、交渉のしようがない。
- ・今のところ影響は少ないが、労働時間、生産活動のスコアのボリュームが大きいと感じる。
- ・生産活動収入で利用者に支払う賃金を賄うのは至難。
- ・コストパッケインフレの影響を大きく受ける就労支援事業においては、短期の赤字は経営努力によっても避けがたいことである。生産活動収支が黒字になっている必要があるのは理解できるが、一度の赤字で福祉収入が大きく減ることは障害者の就労場所を維持するという観点から考えると、合理的でないよう思える。
- ・労働時間の平均について。精神障害のある方を多く受け入れている事業所にとっては高い点数を取りにくい現状があります。10～20時間の範囲で働くことが自分にはあってると感じている人もいます。そのような方にも働く場を提供し生産活動に従事できる環境をつくること、そして、メンタル面のケアとの両立を図ることに職員は日々尽力しています。障害種別によってはそのような側面も考慮していただきたいと思います。
- ・より広範囲な活動を求められていて、福祉どころではない感じがする。
- ・授産事業の収支が重要視される事により、利用者の受け入れ制限をせざる得ない状況。原材料や人件費の高騰が続いている状況で減算となり、A型事業運営が今後困難となる。また、高スコア事業所の報酬増というより、低スコア事業所の切捨てのような基本報酬となるため、運営面だけで考えるとB型へ移行した方がメリットが大きい。
- ・年明けに公表し、数ヶ月後に決定はありえない。
- ・新スコアで事業継続できなくなった事業所の逃げ道をきちんと作っておいてもらいたかった。廃業する事業所もありながらあきらかに生産活動の売上を水増ししている事業所も散見されている。また、5月14日現在、WEBサイト上にスコアを掲載していない事業所も未だ数多く存在する。これでは厚労省の政策によって正直者がバカを見るような状況。毎年、最低賃金が大幅に上がっている中で、もう少し生産活動の中身や未達成でも中身をちゃんと見てもらいたい。

# (参考資料)

(続き)

- ・スコアの配分の変更と減点項目が追加されたことで大幅にスコアが下がりました。激変監査措置のような1年の猶予期間などが欲しかったです。
- ・事業所も利用者もプラスにならないスコア。
- ・生産活動は厳しいものとなっていると感じました。障害を持っている方の大部分は、最賃の働き方をされているのでしょうか？海外実習生と比べたりすることもあります。その中で個々の障害をどの様に活かせれるかが勝負となっています。A型は福祉の中でも社会進出するに近いと考えています。その中で企業が納得いく人材を育てるには、その方の障害の程度が左右するのか、それとも、それを見出し育てる職員の教育が必要なのか、日々できる支援は何か問わなければないと感じております。
- ・市内でA型事業所が減ってきて、応募者が次から次と来ます。なるべく受け入れてあげたいと思い、施設外を増やして対応していますが、利用者が増えると平均労働時間を増やすのが大変になります。また、利用者の賃金を稼ぎ出すのも大変です。スコアが厳しくなるとA型事業所が増えません。減る一方です。私たち頑張ってA型を守るには、物価高騰や賃金の高騰もあり、利用者賃金を確保するのも大変です。評価が下がると収入も減り、施設外の職員の雇い入れにも影響が出ます。A型で働く職員の労働もキツくなります。悪循環に感じます。
- ・今年度の報酬改定によりA型をB型へ移行及び廃業するという事業所が多数存在しています。A型事業がますます窮地に立たされいくことになりますが、当社は出来ることを全力で取り組むことしか出来ません。グレーなA型事業所がなくなることでA型事業に対しての評価が良くなることを望んでいます。
- ・事業所自体は点数が上がったので良かったが今回の報酬改定でA型を継続出来ない事業所が出てきていると思うので、今度はきちんと運営基準を満たしている事業所であれば運営していくような報酬体系にしていってほしい。
- ・就労支援会計黒字化を目指しているが、事業体によってはなかなか難しいところもある。福祉サービスということもあり就労支援会計に関わるポイントの見直しをお願いしたい。
- ・稼げていないのは悪いのかも知れないが、長年雇用してきた人の処遇は変えられないです。継続して稼げる仕事を行政にも協力してほしいとは思います。札幌にアウトソーシングはありますが、安定して継続して安定した収入を得ることは難しい。
- ・各施設売り上げを求められていることはわかるが、売り上げが低いところは、やめるかB型に変更しなければならないという厳しい現実があり、大きな報酬改定であったと思う。社会福祉法人のダメージが大きかったのではないかと思う。

# (参考資料)

(続き)

- ・なぜA型だけがスコア方式なのか、疑問が残る。販管費の計上の内容を全国的に統一してほしい。(例えば、売り上げの〇%など)
- ・新入コアでは、後発のA型は継続不可能ではないでしょうか？
- ・改善計画などを提出しないなどの悪質な事業所に対してはもっとペナルティーを科してもいいと考えます。
- ・(1)支援力向上のピアソーターの配置ですが、A型は後回しにされて、なかなか受講させてもらえない。民間の講習のピアソーター資格でも可にしてほしい(2)多様な働き方の在宅勤務の条件とか短時間勤務の条件なんかなんているんですか？A型は6～8時間働くところです。(3)支援力向上の第三者評価は小さい事業所には無理です。A型優良事業所認定でも可にしてもらるべきです。国際標準化規格の認証なんてどこがとれるんですか？とれないものを入れないでほしい。誰のためのなんのためのスコア表なんか？よくわからない。
- ・スコア差をより広げてほしい。理由として、生産活動・労働時間の確保の為に直接支援以外の業務がかなり多い。具体的には生産活動を取ってくる営業活動、依頼元への報告や納品の人で等が経費を圧迫している。現状であれば、自転車操業状態でなんとかまわっているが融資の返済が始まると経営がかなり厳しくなる。就労継続支援A型がB型や就労移行にたいして新しい事業所数が少ないのでかかる経費に対して報酬が少ない。まともにやろうとすればするほど経営がしんどくなる。せめて、社会保険の加入者数等にたいして報酬や加算が欲しい。
- ・また、今後特例子会社としての就労継続支援A型が増えると思われるが、実際に営業時に聞く話として、障害者を健常者と同じ場所で働かせたくない(生産効率の低下等)為に、作っている事業所もあり、少なくとも本来の福祉施設としてのA型事業所とはそぐわない事業所が増える事が危惧される。アセスメントを自分で作るように言われた元利用者から相談されたこともある。
- ・就労継続支援A型の評価を厳しくしてもいいが、その厳しい要求に答えれる事業所に対しては、より高い報酬を検討してほしい。また、グループ会社内で、雇用と利用を繰り返し加算をあげている事業所に対しても厳しく対応をして欲しい。
- ・労働時間の延長、生産活動収入を増やすことに重きを置くことが、今後ますます重要になる中、障害特性も考慮しての環境整備に頭を悩ますことになります。急な欠員にも対応しながら生産活動を上げるためハード面の整備も必要になり、事業所によっては経費の問題があるのではと思う。
- ・大手のA型事業所しか点数をとれない形式になっている。
- ・労働時間への加点が多すぎるよう思う。

# (参考資料)

(続き)

- ・労働時間や収支を重視する改定は妥当ではあると思いますが、求められることが年々増している気がしています。様々な会議や規程が増えていっていますが、監査対策というよりは、実際、利用者の最善になるよう、地域内での連携やよい取り組み事例がより求められる気がします。
- ・( I )労働時間について、短すぎるのはよくないとは思うが、長ければ長いほど評価されるというのは適切ではないのではと思う。特に配点がおおきいため、もう少し検討の余地があるのでは。短時間労働の需要も一定数あるため、スコアを稼ぐために短時間労働を廃止するA型事業所が出てきてしまっては、障害者の働く機会が減ってしまい、本末転倒になってしまうのでは。
- ・労働時間・生産活動への点数が大幅に移行し、多様な働き方・支援力向上といった本来の福祉目線での評価が極端に落ちた理由は何なのか？今後立ち上げをしていくA型においては見方を悪くしてしまうと、労働時間と生産活動さえクリアできたらある一定の給付請求をできると感じてしまうのではないか？大幅な変更を加える事はもちろんいい事ではあると思うが、既存事業所の意見・新規事業所の狙い等に焦点を当てて行政は動いて行ってもらえたと感じた。
- ・業種によっては先行投資した分の回収見込みが3年かかる場合はこの仕組みだと厳しいので積極的な事業展開が悩ましいところも出てくるかもしれないなと思いました。
- ・A型事業所は最低賃金以上を支給し、事業運営をしていくものだが、最低賃金の増額や物価高騰などを考えると経営は厳しくなってくる。事業停止する事業所が増えるのではないか。今回の報酬改定で無理してA型事業をするよりもB型事業所に変えた方が報酬がアップするように思える。運営ができないのにするべきではない、というのもわかるが、マイナス査定では頑張りきれないよう思う。
- ・収益よりも一般就労への移行者数を評価してほしい。
- ・障害者の就労支援施設とはいえ、一般の企業での収益を上げた就労の形が求められており今までの就労の形態ではないものが求められているため弊社の現状では厳しいものとなっています。このような状況でも支援者側の営業活動・工夫で収益に繋げ、本来の就労支援の場の正念場であるのではないかと考えます。
- ・当事業所は幸い影響は無かったが、マイナス項目はかなりドラスティックだったかと思う。周辺でもA型からの切り替えや廃業等の話が聞こえてくるので、制度が確定から施行されるまでの時間があまりにも短く、なにより通われている利用者の方々についてのケアを心配している。

# (参考資料)

(続き)

- ・小さい事業所ほど継続が困難になりつつあるように思えます。
- ・良い支援が生産性向上につながるのは理解できますが、これだけスコアの配分が偏っていると生産活動収入でしか事業所の評価がされていないようにも感じます。
- ・本当にこれで良いのでしょうか。
- ・(IV) 支援力向上の「④販路拡大の商談会等への参加」の評価項目について、販路拡大、事業拡大等に向けた展示会への出展、商談会への参加その他生産活動収益の増加に資するビジネスマッチングに係る取組の実施状況とあるが、過去の実績で展示会の出展や商談会への参加で、販路拡大、事業拡大等につながったことはない。企業等に対し個別に1件1件営業をかけていくのが最も大切。今回、個別営業で新規が10件も獲得できたが、県から非該当と判断された。商談会より個別営業の重要性に評価基準を置くべきではないか。
- ・生産活動のマイナス評価は仕方がないとも思えるし、収益を上げられない様々な要因があるだろうことを考えると厳しいとも思った。生産活動①に対しての評価が労働時間の①②より低いのが残念に思う。
- ・弊社はマイナス20点からのスタートです。支援は今まで通り、就職もさせてください、黒字で利用者さんの給料を払う、無理はありませんか？
- ・いづれはこうなるとは思っていましたが、減算の割合が想像を超えてきて、お手上げとなりました。
- ・A型事業所に厳しい報酬改定制度だとおもう。
- ・今回取り入れられた減点は運営において恐怖でしかないです。次回の報酬改定では就労実績や在籍利用者のバランスが焦点になると思われ、また減点要素が入るようだともはや単独A型運営は困難極まりない状態になるかと思われます。
- ・スコアの変更は、2か月前までに情報を頂けると助かります。
- ・(II) 生産活動に関しては非常に厳しい。
- ・時間数をあげれば就職が減る。就職を目指す人がほぼいない。継続をしている方の評価が欲しいです。

# (参考資料)

(続き)

- ・毎年黒字の仕事を確保出来ない場合のフォローがなさすぎる。もっと、国や自治体の仕事を紹介すべきである。
- ・1年～2年の経過観察が有っても良かったのでは。
- ・生産活動収支のマイナス評価に対し、プラス評価の加点が少ない。
- ・A型事業者が減っていく。
- ・A型事業所の生産活動においては一般企業の作業の能力(労働時間含む)と賃金において無意味と思われているのかと思う。
- ・生産活動のスコア算定が厳しい。また、多様な働き方が認められる時代に、労働時間が長い事業所がよい事業所と評価されるのは違和感を感じる(労働時間が長い場合ほど支援費が多いことには賛成だが)。
- ・発表されるタイミングが急すぎる。運よくスコア点数が上がったが、点数が下がる事業所などは運営自体に支障が出ていると思われる。
- ・マイナス点が極端な数字過ぎるので、他で付加価値や充実度を高めても理想とするスコア得点の獲得に至らない。
- ・3年前の法改正時に仕組みを変更したり、改正して利用者さんにも理解してもらい運営してきました。また、生産活動収入においても年々上げてきましたが、賃金アップが大きく厳しい状況でした。AB多機能への変更は、現在も検討しております。多くのA型事業所がB型へ変更する中一番つらいのは、利用者さんではないでしょうか。このことを考えると、簡単にBへ変更も悩みます。
- ・確かに、生産活動収入が未達であるのも問題だと思いますが、そのために改善計画も作成して役所からの聞き取りも行い前向きに運営を行ってます。マイナスにすることを行う法改正では、前向きに考えることが難しいと思わざる得ないと思います。雇用率も上がっていく中で利用者さんの選択肢は増えていますが、事業者としてはA型は必要と考えております。全Aさんは、今後のどのような未来があるとお考えでしょうか。
- ・規模が小さい事業所にとっては厳しい内容。また、事業生産品の内容によって地域連携商品の開発は難しい。もう少し幅広く多種のA型の職種に目を向けてほしい。
- ・有給休暇の使用日数等福利厚生面での充実にスコアを付けてほしい。

# (参考資料)

(続き)

- ・売り上げのみでスコアが左右されている。親会社があり何とか調整しているようなA型事業所も見受けられる。単独で福祉を考えながら継続している事業所も不正なことを行っている事業所も同じになってしまふことが厳しいと思う。
- ・一般企業等でも多様な働き方が推奨される中で、労働時間の評価割合が高過ぎるように感じる。精神に障害を持つ人は服薬の影響や生活の質の安定から短い労働時間を探する者が多い。賃金(月給や時給)で労働の質(高い生産性)を評価しても良いのでは。(生産活動から賃金が支払われるかどうかの評価基準はあるが意味合いが異なる。)。
- ・生産活動収支で賃金が払われるかでマイナス評価がされた結果、よりB型の事業所が増えて利用者の不利益になっている(事業所選択の幅が狭まつたり解雇された者もある)ため、就労系サービスの全体で報酬額の調整がされるべきではないか。(A型からB型になり報酬額が増えた事業所も多い。)
- ・生産活動に何ら力をいれることなく赤字続きで運営を得ていた事業所が多く、大きく切り込んでA型の整理を図る必要性から厳しい報酬改定になったことは理解できる。しかしA型で何とか高いスコアになるよう努力している(今後においても)状況と、B型があまりに優遇された報酬改定になっていることに非常に違和感を感じる。
- ・事業を行う以上、社会情勢の影響を大きく受ける。生産活動で1年でも収入<工賃となれば大きくスコアが下がるため工賃積立も必要であるが、給与総額が前年度より多くなければならず、退職者が出ると一人当たりの金額は上昇していても総額としては下がるため積立ができない。ここは改正が必要と感じる。
- ・A型が厳しくなったために、安易にB型へ移行する事業所が非常に多くなるのではと感じる。
- ・福祉的な要素が少なくなったがこのままでいいのか。
- ・支援力に力を入れてほしい。
- ・自治体や担当者毎に各項目の解釈が異なるように、統一性の向上を図って欲しい。公表時期を早めるよう取り組んで欲しい。
- ・趣旨は理解できるが、あまりにも厳しすぎる。コロナ・光熱費の高騰・物価高・不景気。一般企業でも利益を出すのに苦しんでいる状況で、利益を出していくことに日々一生懸命取り組んでいる。書類上で判断せずに現場を見てほしい。現場職員は必死です。
- ・売上に関して厳しすぎるくらいがある。障害者施設としてはなかなか給料が=売り上げの達成は厳しすぎる。

# (参考資料)

(続き)

- ・就労支援活動への具体的な指針が必要。
- ・Ⅱ 生産活動のスコアの配点幅が大きく、他の福祉サービスに比べ2~3年で一気に経営状況が悪化する可能性がある。収入予測が立てにくく、中長期の事業計画が立てにくい状況になっているが、このルールの基に安定した経営を行っていくには、生産活動収支をプラスの状況で維持するのは大前提であるが、経営戦略として、一般就労への移行に注力し、就労移行体制加算を毎年とることで余剰金を確保し、生産活動収支がマイナスになって支援費単価が下がった時にも持ちこたえる体力をつけていく必要があるよう思う。
- ・「悪しき」と呼ばれたA型事業所運営者は既に多くがB型事業所等に移っており、今回の改正は「頑張って続けているけど売上が低いA型」を追い込む改正になったように見えています。何にせよ、根本的に「悪しき事業所」問題が無くなるわけではないので、今後厚労省の責める対象が全Aネットからセルフに移っていくだけなのだろうと思います。