

障害がある人の 「働く・くらす」を守るために

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見



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（セルプ協）

かのう よしふみ
会長 叶 義文

令和8年6月26日
障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第57回）

1. 設立年月日：昭和52（1977）年5月18日（令和9年に**設立50周年**を迎える）

※「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（制度関連や事業の情報提供）
- ・ 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：**1,263** 施設・事業所 ※令和8年6月26日現在

●加盟状況（事業種類毎）

| | | | |
|------------|----------|--------------|--------|
| 就労継続支援B型事業 | 1,060事業所 | 就労継続支援A型事業 | 126事業所 |
| 就労移行支援事業 | 171事業所 | 生活介護事業（生産活動） | 530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）

障害福祉サービス総費用額の増加を踏まえた制度の適正化は必要です。

一方で、障害者総合支援法の理念に沿った、障害のある人の「働く・くらす」を支えている事業所まで**一律に報酬を引き下げることには反対**します。

全国セルフ協は「持続可能な制度としていく」という視点から、
次の**2つ**の柱から**9項目**を要望します。

★★★ 1. 法律の理念に沿った事業運営
をする事業所への適切な評価

- ① 令和8年度の臨時応急的な見直しによる影響の十分な検証
- ② 質の高い支援に向けた手厚い人員配置の評価
- ③ B型事業の工賃向上に向けた評価と仕組みの強化
- ④ 移行支援事業の基本報酬評価方法の是正
- ⑤ 物価高騰の影響への対応

 2. 不適切事業所への対応

- ⑥ 「在宅支援」「在宅利用」の厳格な見直し
- ⑦ 就労移行支援体制加算の見直し
- ⑧ 就労選択支援における中立性・公平性の確保
- ⑨ 事業者の指定更新要件の厳格化

不適切な運営を行う事業所を厳格に排除し、真摯に実績を上げる事業所を正当に評価してください。
こうした構造改革は、限られた社会保障財源のなかで、**真に必要な支援を必要な人に届け、
障害福祉サービスへの信頼を確保**していくための重要な一歩となります。

① 令和8年度の臨時応急的な見直しによる影響の十分な検証

視点3

要望詳細

【要望①】 令和8年度の臨時的な対応を、そのまま令和9年度からの報酬水準の引下げにつなげることなく、運営実態と支援の質を踏まえた検証をしてください。

B型

具体策

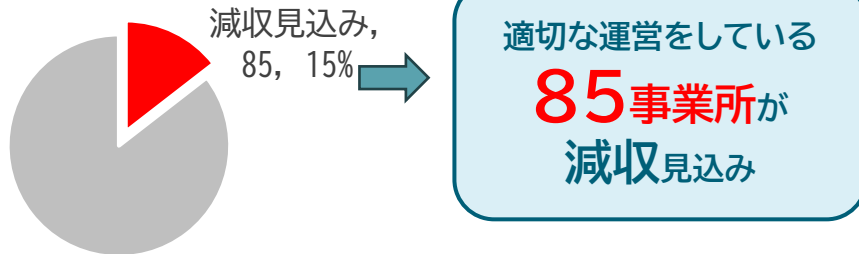
- ◆ 平均工賃額算定における開所日数については、単に事業所を開けている日ではなく、一定の利用実績および生産活動の実態を伴う日を算定対象とするなど、実態に即した取扱いとしてください。
- ◆ 平均利用者(人)数が著しく少ない事業所について、算定上の最低ラインを設けるとともに、極端なケースは実地検査の対象とすることを求めます。

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 障害福祉サービスの総費用額の増大するなか、本来の制度趣旨に沿わない運営や加算算定を行う事業所の存在も指摘されています。一方で、**障害者総合支援法の理念に沿った適切な支援を行っている事業所も含め一律の報酬減額を行うことは強く反対**します。

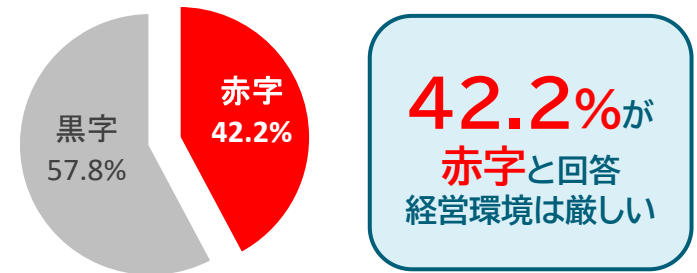
就労継続支援B型 事業所の状況①

基本報酬Ⅰ～Ⅲを取得する
B型事業所のうち



就労継続支援B型 事業所の状況②

令和6年度決算訓練・就労系



出典:全国セルフ協「令和7年度社会就労センター実態調査報告書」(令和8年3月)をもとに作成
※ 本試算はR6年度平均工賃額およびR7年度未延べ利用人数に基づく暫定値であり、実際の給付額とは異なる。

(参考)令和7年障害福祉サービス等経営概況調査結果
<厚労省資料を抜粋・整理し一部追記>

② 質の高い支援に向けた手厚い人員配置の評価

視点1・2・6

要望詳細

【要望②】 B型、A型、就労移行支援について手厚い配置区分の創設をお願いします。また、35時間以上の勤務実態を伴う常勤配置について、基本報酬上で評価する仕組みの導入をしてください。

A型
B型
就労移行

- ◆ B型は現行「6：1」を超える「5：1」「4：1」の評価、A型は「6：1」「5：1」「4：1」等の手厚い配置区分の創設をお願いします。
- ◆ 就労移行支援については、就職者を送り出すことで定員充足率が低下した事業所が不利にならない評価としてください。例として、過去2年間に一定以上の移行・定着実績があり、定員充足率が70%未満となった場合でも、その後2年間は実利用者数に応じて「5：1」「4：1」等の手厚い人員配置区分を算定できる仕組みとしてください。
- ◆ 新基準の算定にあたって、「35時間以上の常勤配置」「福祉専門職、基礎的研修修了者等の配置」を要件に、支援の質を担保する仕組みとしてください。また、支援ニーズの高い利用者（重度者、高齢者等）への支援が適切に評価されるよう、障害支援区分や年齢等を踏まえた評価要件の導入を検討してください。

具体策

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 就業規則に規定する常勤職員の所定労働時間が週40時間と週32時間とでは、制度上はいずれも「常勤」として扱われる一方、実際の支援提供時間や人件費負担には差が生じています。この点について、制度上の公平性と支援の質の観点から検証するとともに、35時間以上の勤務実態を伴う常勤配置について、基本報酬上で評価する仕組みが必要です。これは、育児・介護等に伴う短時間勤務や多様な働き方を否定するものではなく、報酬上は「支援提供体制として確保されている実勤務時間」を適切に評価するとともに、収益の増加を目的に常勤職員の所定労働時間を操作する方策を抑制することが重要です。
- ✓ 利用者の高齢化・重度化、多様な就労支援ニーズ、工賃・賃金向上への対応が必要です。多くの事業所では、持ち出しにより基準以上の職員を配置していることも前述する4割以上の赤字に直結しています。また、A型では直接支援だけでなく、営業・受注管理・物流管理質管理等の配置が不可欠です。こうした事業所運営の実態に即した職員配置への見直しを行う必要があります。
- ✓ 高齢の利用者および重度の利用者が多数登録する事業者が日中活動系障害福祉サービス（生活介護等）に移行し、更に利用者が生活保護（生活扶助・医療扶助）を受給した場合には、社会保障給付費の増大が懸念されます。
- ✓ 本会調査における就労移行支援事業の平均定員充足率は57%と厳しい運営状況（詳細はスライド8参照）にあります。これは、利用者を一般就労へ送り出した結果として生じている面があります。現行では、一般就労を積極的に進める事業所ほど利用者数が減少し、経営上不利になりかねません。一方で、利用者を長期に囲い込む運営や、障害者雇用代行ビジネスを活用した就労実績などが評価されることのないよう、制度趣旨に沿った実績のみを適切に評価する仕組みが必要です。

② 質の高い支援に向けた手厚い人員配置の評価

視点1・2・6

要望詳細

就労継続支援B型 事業所の支援状況

手厚い職員配置を実施する事業所

5:1以上
36.8%

約4割の事業所が
5:1以上の人員配置

5:1以下
63.2%

利用者の年齢層

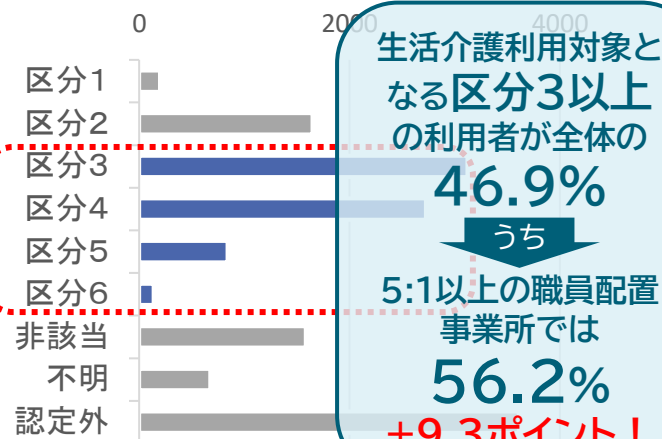
65歳以上
12.3%

65歳未満
87.6%

利用者の平均年齢

45.1歳

利用者の障害支援区分



就労継続支援A型 事業所の支援状況

職員1人当たりの利用者数

2.4人

※職業指導員および生活支援員に絞った場合でも

4.2人

利用者の年齢層

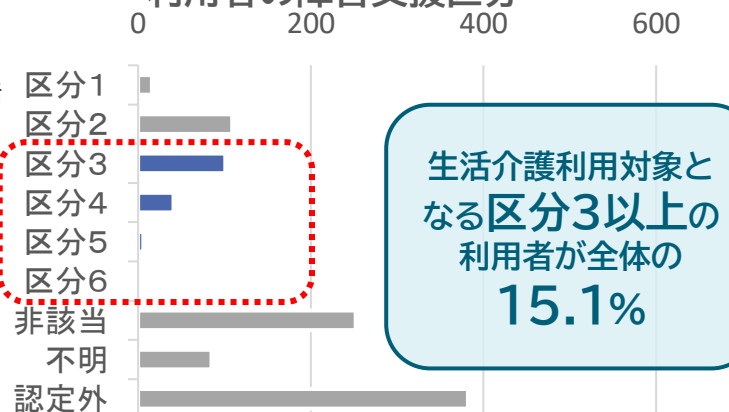
65歳以上
5.2%

65歳未満
94.7%

利用者の平均年齢

44.8歳

利用者の障害支援区分



【要望③】 B型事業所の設置目的である、「障害者が自立した社会生活を営むこと」を達成するために、工賃向上に向けた評価と仕組みを強化してください。

B型

具体策

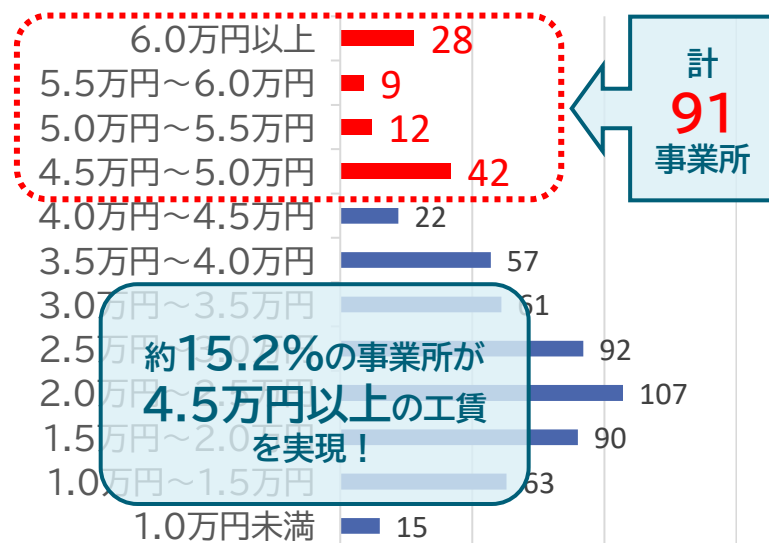
- ◆ 工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から段階的に引き上げてください。なお、全ての事業所が対応できるように、経過措置期間を設けてください。また、工賃向上計画を作成していない事業所に対する「工賃向上計画未作成減算」、ならびに「工賃平均額（最低基準）未達成減算」の導入を検討してください。
- ◆ 現行の最上位区分を上回る高工賃事業所を評価する新たな上位区分（例：60,000円以上）を設けてください。
- ◆ 目標工賃達成加算の要件について、複数年度の平均工賃を用いる現在の難解な仕組みを見直し、前年度平均工賃月額に加算する金額を定額にする等、より簡便でわかりやすい仕組みにしてください。

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 「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。
- ✓ 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7年度最低賃金（全国加重平均額）での試算：@1,121円×7時間×20日×1/3=52,313円
- ✓ 厚生労働省の集計では、令和6年度の平均工賃月額（24,141円）は、平成18年度比で1.97倍（11,919円増）に留まっている。

就労継続支援B型 事業所の支援状況

B型事業所月額平均工賃分布



④ 移行支援事業の基本報酬評価方法の是正

視点1・4

要望詳細

【要望④】 一般就労への移行を積極的に進めた結果、定員割れとなる事業所にとって、定員数を分母とする現在の就労定着率の算定式は著しく公正性に欠けています。実利用者数が減少した事業所が報酬上不利にならない基本報酬評価方法へ見直してください。

就労移行

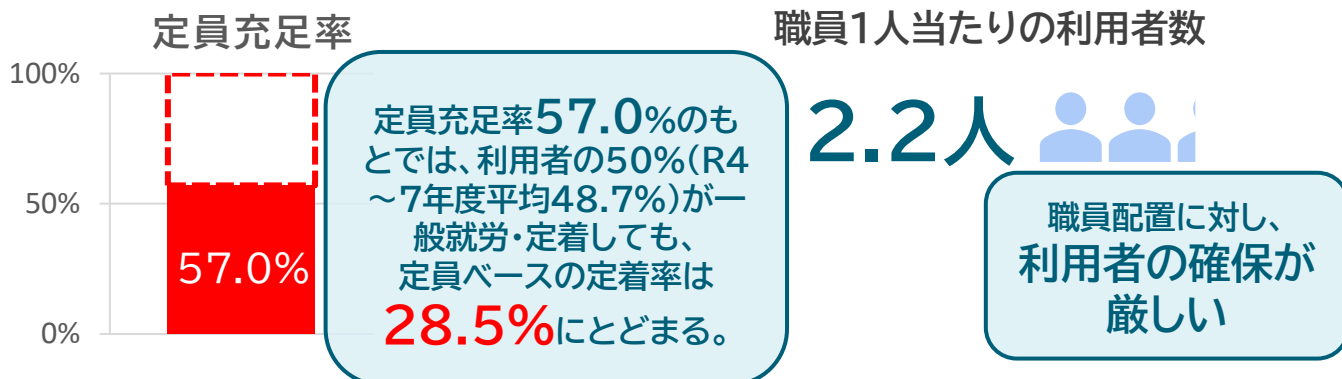
具体策

◆ 就労後定着率に応じた基本報酬計算式の分母を「定員数」から「実利用者数」へと変更し、実態に即した評価に見直しをしてください。

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 本来の目的である「利用者の一般就労」を積極的に進めた結果、報酬算定上は不利に陥るという制度の構造的矛盾があります。
- ✓ 利用者の一般就労により、事業所に配置基準を超えた人員を配置せざるを得ない実態のあることから、職員の賃金向上はもとより事業所の経営について危機的な状況になっています。このことは就労移行支援を実施する事業所数の減少状況からも明確です。
- ✓ また、就労移行支援を持続的な施策とするためにも、障害者雇用代行ビジネスへの一般就労を就労定着率の算定にカウントしないなど必要な条件を加えたうえで、基本報酬の仕組みを是正してください。

就労移行支援 事業所の支援状況



就労後定着率に応じた基本報酬算定式

| | | |
|--------|---|-------------------------------|
| 現在 | = | 前年度の 就労定着者 前年度の 利用定員 |
| 就労後定着率 | | |
| ▼ | | |
| 要望 | = | 前年度の 就労定着者 前年度の 利用実数 |
| 就労後定着率 | | |

⑤ 物価高騰の影響への対応

視点3

要望詳細

【要望⑤】 物価高騰の影響を考慮し、食事提供体制加算および送迎加算の加算額を引き上げてください。

全般

◆ 物価高の影響を踏まえ、食事提供体制加算における加算額の引き上げをお願いします。

具体策

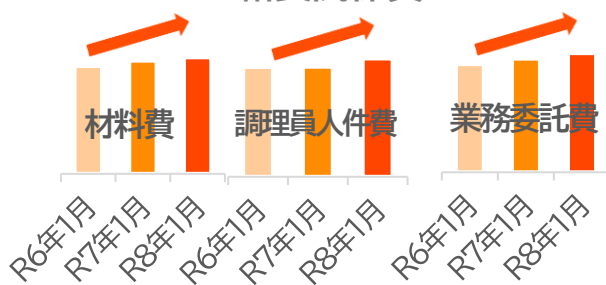
◆ 送迎加算について、燃料費等の高止まりや送迎にかかる負担の実態を踏まえ、単位数の適正化・充実をお願いします。なお、食事提供体制加算は支援内容の重要性を踏まえ、経過措置ではなく、恒久的な制度としてください。

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 物価高騰（特に食材料費や光熱水費）が事業経営を直撃しており、その対応は事業所の努力だけでは限界を超えています。介護分野で対応された基準費用額の引き上げが、障害福祉分野においても不可欠です。
- ✓ 給食関係費はいずれ項目も上昇しており、食事提供を継続するための事業所負担が増大していることが示されています。また、電気代・ガス代・燃料費についても依然として高止まりしており、財政支援の継続・拡充が必要な状況です。
- ✓ 加えて、送迎サービスを実施している事業所は83.8%に上る一方で、実費を徴収できている事業所は11.9%にとどまり、高騰し続けるガソリン代を事業所が負担している状況があり、事業経営に大きな影響を及ぼしています。

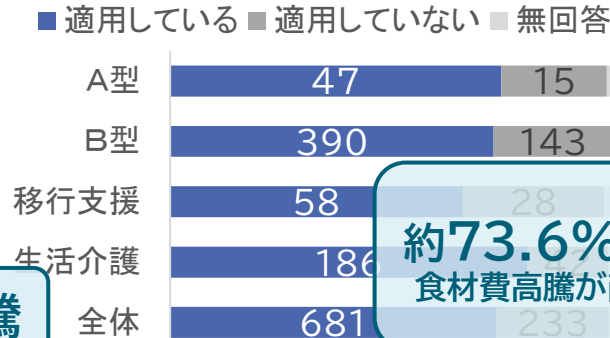
物価高騰に関わる 支援状況

給食関係費



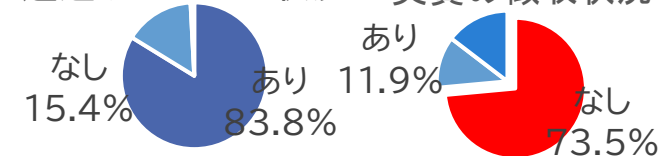
給食関係費は、3項目ともに毎年高騰

食事提供体制加算状況



約73.6%が取得
食材費高騰が直撃！

送迎サービスの状況



実費の徴収状況



全体の約73.5%に
燃料代高騰が直撃！

出典：令和8年5月 障害福祉現場における賃上げ・物価高騰等の状況調査より

出典：全国セルフ協「令和7年度社会就労センター実態調査報告書」（令和8年3月）をもとに作成

⑥ 「在宅支援」「在宅利用」の厳格な見直し

視点1・5

要望詳細

【要望⑥】 「在宅支援」「在宅利用」の実態を可視化し、適切に実施できる仕組みを構築してください。

B型
A型
就労移行

具体策

- ◆ 在宅利用については請求コードを分ける等で別途支給決定を必要とし、相談支援事業所によるアセスメント・モニタリングを必須（セルフプラン不可）とするなど、適正な運用を担保する仕組みを設けてください。
- ◆ 「本来在宅就業が必要か」「きちんと仕事を提供されているか」「必要に応じた日々の支援ができる体制か」「緊急時にすぐに現地に行ける体制か」などその支援の質を確認する仕組みとしてください。
- ◆ 「在宅利用者数・利用日数をいずれも5割以内に制限する」「障害特性、疾病、通所困難性等、在宅利用の必要性を個別に確認する」「作業内容も能力向上や生産活動としての妥当性を確認する」など、運用においても地域差のない共通した運用方法を確立してください。

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 在宅でのサービス利用については、適切に支援を行うためには、業務提供、日々の支援、進捗確認、緊急時対応等に相当の**支援体制が必要**となります。一方で、在宅利用の実態が十分に可視化されておらず、**適正な支援が行われているかを外部から確認しにくいことが課題**となっています。**まずは実態を把握**するとともに、在宅支援が本当に適正に行われているか判断するために、「第三者の目」が入る仕組みも必要です。

具体事例（札幌市の資料を一部抜粋）

- 支援対象を限定
（通所困難の必要性の証明）
- 利用者数を限定
「定員の5割を超えない」こと

- 1日2回以上の連絡・支援
- 週1回以上の訪問or通所による評価
- 月1回以上の達成評価

利用者毎に、同意書、個別支援計画、支援効果チェックシートを届出

不適切な生産活動の一例

- × eスポーツやインターネットゲーム、検索
- × 植物の水やりやペットのエサやり
- × 所定の場所(自宅等)に居ればよいというような活動
- × 支援として質や量が不適切な軽作業(データ入力、塗り絵等)他

不適切事例の明示

- × 定型的な連絡にとどまり対面に準じた状況把握に努めていない
- × 「在宅コース」等による安易な利用者誘引
- × 不十分な緊急時対応(訪問に30分以上要するものは×)

在宅就労支援を認める場合でも、支援の質と制度の適正性を担保する運用が重要！

⑦ 就労移行支援体制加算の見直し

視点1

⑧ 就労選択支援における中立性・公平性の確保

視点4・5

要望
詳細

【要望⑦】 就労移行体制加算の運用について、
厳格な見直しをしてください。

A型
B型
生活介護具
体
策

- ◆ 加算額が基本報酬の一定割合(例: 5割)を超えるような事業所については、その適正性を実地で判断するために指導監査の重点対象としてください
- ◆ 雇用代行ビジネスを利用した加算取得については対象外とするなど、対策を講じてください

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 適切に運用している事業所であれば、基本報酬に対して加算額が大きく上回ることは考えにくいことです。
加算額が基本報酬の一定割合(例: 5割)を超えるような事業所については、その**適正性を実地で個別に判断**することで不適切な運用をしているかを確認できます。
- ✓ また、障害者総合支援法等の一部を改正する法律に係る附帯決議において、“事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること”とされているとおり、**障害者雇用代行ビジネスを利用した就労移行**については、就労移行支援体制加算の趣旨に照らし、**加算評価の対象外**とすること、または**重点的な指導監査の対象**とすることを求めます。

【要望⑧】 地域の社会資源を踏まえた公正・中立な
情報提供と助言により、本人の意思決定
を支援できる体制を構築してください。

就労選択

具
体
策

- ◆ 特定の事業所への誘導と受け取られることのないよう、就労選択支援、計画相談支援、就労系障害福祉サービスを同一法人又は関係法人等が実施する場合の運営ルールを検討してください。その際、社会資源が限られる地方部においては、例外的な取扱いの基準を検討してください。
- ◆ 新規指定・更新にあたり、中立性・公平性に関する評価項目を設け、情報提供の内容や進路提案の妥当性について、必要に応じて第三者的立場の専門家や関係機関の意見を確認する仕組みを検討してください。

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 就労選択支援は、利用者本人が地域のなかでどのような働き方を希望するかを整理し、**自己選択を支援する重要な制度**です。一方で、就労選択支援、計画相談支援、就労系障害福祉サービスが**同一法人または関係法人内で一体的に運用される場合**、本人の意思決定が特定の事業所やサービスに誘導されるおそれがあります。

支援現場からの実態報告

- ① 就労選択支援、計画相談支援、就労系障害福祉サービスを同一法人または関係法人が実施している。
- ② 特別支援学校等に対し、特定の進路結果を前提とした説明・営業活動が行われている。

【要望⑨】 不適切な運営を行う事業者を排除することを目的に、指定更新要件を厳格化してください。

全般

具体策

- ◆ 障害分野における事業年数の浅い営利法人への重点的な指導監査（実地検査）、「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」順守の徹底、地域のサービス提供事業所における相互監査の仕組み（例：事業者通報システム）、第三者評価を整備など、規制の要件を厳格化してください。

意見出しの背景・課題意識

- ✓ 多様な主体の参入に伴い、サービスの質にばらつきが生じており、一部の不適切なコンサル主導による運営を排除することが急務です。地域の事業者間では、実態が疑われる事業所に関する情報が共有されることもあります。
- ✓ こうした情報を受け止める窓口、たとえば事業者通報システム等を設け、情報提供をもとに実地検査につなげることで、不適切な事業所の早期把握・是正が可能となります。
- ✓ 障害福祉サービスを持続可能なものとするためには、真摯に支援を行う事業所を守る一方で、報酬獲得を目的とした悪質な事業所を排除する仕組みが不可欠です。

具体事例（札幌市の資料を一部抜粋）

新規参入の抑制

- **新規指定の停止**
（令和8年1月から）
- **定員増の停止**
（令和8年1月から）

指定更新の厳格化

- 生産活動事業の収入から必要な経費を控除した額に相当する額を工賃とすること
- 1月当たりの工賃の平均額が、3,000円を下回っていないこと
- 利用者の自立した生活を支援するため、工賃の水準を高めるよう努めること。
- 工賃に給付費による収入を充てないこと

運営指導・情報公開の強化

- 運営指導業務の委託により全事業所への3年に1回程度の運営指導
- 独自ガイドライン・チェック表による指導
- 生産活動内容や平均工賃等の情報公開

指定更新要件・指導監査・情報公開を強化し、質の確保に向けた取り組みが急務！