

# 令和9年度障害福祉サービス等報酬改定 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、1,801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、都道府県支部を通じ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:1,801会員 2026年6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

# 令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

## 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

- ・対GDP比における障害施策公費支出を、OECD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.「人材の確保・育成・専門性の向上等に向けた課題及び対処方策」について

- ・慢性的な職員不足の主要因を早急に解決するために、他の産業の平均賃金との格差を解消する観点から、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。
- ・福祉・処遇改善加算は、基本報酬に組み込むべきである。

## 3.「令和6年度報酬改定及び令和8年度報酬改定後の経営状況、賃上げや物価対応状況」について

- ・福祉・処遇改善加算は、法人・事業所規模や地域、工賃水準などによって、加算制度自体が賃金格差を作っている。
- ・福祉・処遇改善加算は、基本報酬に組み込むべきである。
- ・留まらない「物価高騰」に対しては、早急に「特別な支援策」が求められる。

## 4.「利用者個々のニーズに応じた支援提供の体制確保等に向けた課題及び対処方策」について

- ・慢性的な職員不足の主要因を早急に解決するために、他の産業の平均賃金との格差を解消する観点から、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。
- ・「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。
- ・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。就労継続支援B型への時間区分給付やスコア方式の導入は反対である。
- ・「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.「より質の高い支援提供の課題及び対処方策・評価方法。とくに多様な主体の参入によるバラつきへの対処方策」について

- ・もうけ本位の不適切な営利法人の参入に、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。
- ・「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。
- ・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。

## 6.「地域生活支援や重度化・高齢化への対応、他制度との連携強化その他各分野におけるさまざまな課題への対処方策」について

- ・介護保険優先原則を見直し、選択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。
- ・加齢に伴う重度化に対応した職員配置や報酬のあり方を手厚くすべきである。
- ・社会福祉法等の一部を改正する法律案の施行に対する危惧と施行時の対応

## 1.「持続可能な制度としていくための課題及び対処方策

・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4.5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(2026年4月28日 報酬改定検討チーム資料4より抜粋)。

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、過去20年間、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。

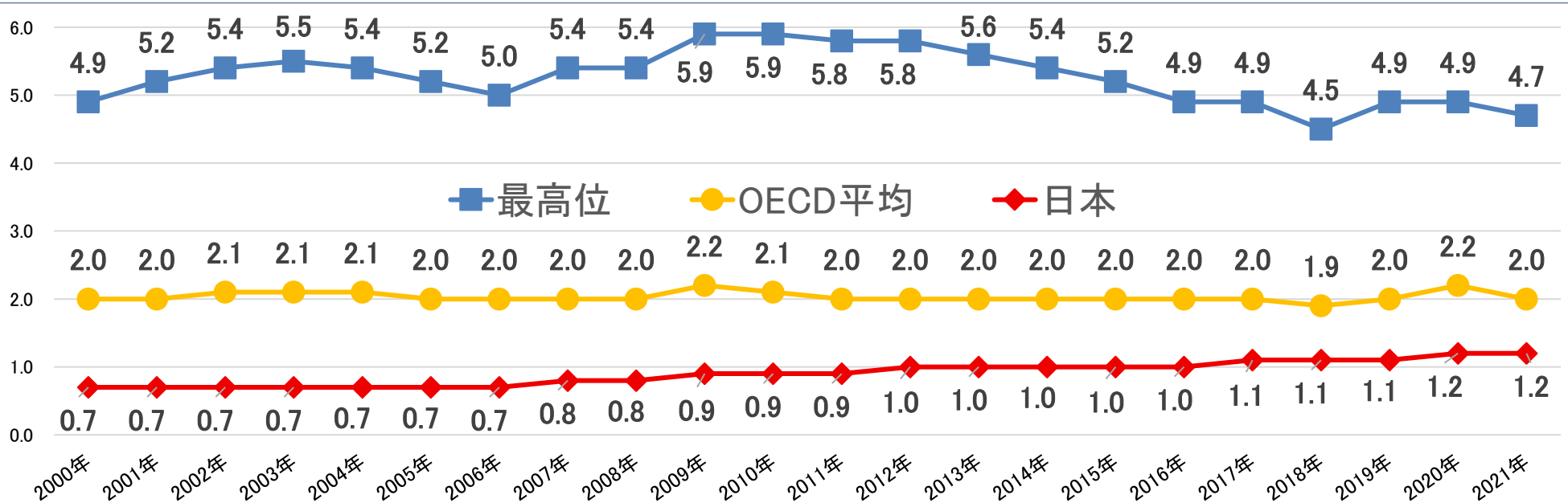
わが国の障害福祉制度と障害のある人に必要十分な支援を継続して提供できるよう「持続可能な制度にするため」には、ただちにOECD平均の2%を達成することである。

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55回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(2026年4月28日)資料4より抜粋・作成

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.人材の確保・育成・専門性の向上及び業務の負担軽減・効率化に向けた課題及び対処方策

・慢性的な職員不足の主要因を解決するために、他の産業の平均賃金との格差を解消する観点から、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。

きょうされんは、2025年8月末から10月にかけて「職員不足実態調査」を行なった。

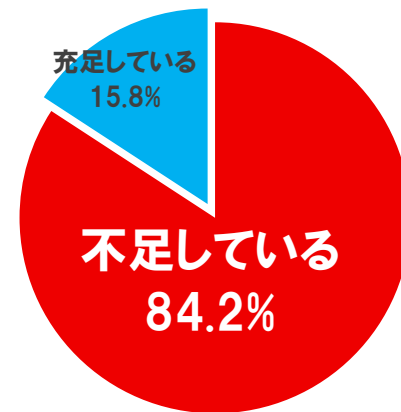
### ●84.2%が「職員不足」の状態

回答のあった3,142カ所の障害福祉事業所のうち、「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カ所)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カ所)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カ所)だった(図表4)。

### ●充足率は56.8%、新卒者の充足率は8.2%

3,142カ所のうち2025年4月採用を含めた2024年度中に、「正規職員」を募集した福祉事業所は1,579カ所で募集人数は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カ所で募集人数は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、マイナビ調査によると、2025年3月新卒者募集の充足率(採用者の割合)は70.0%だった。それに対して本調査では、福祉事業所の正規職員の充足率は56.8%に留まった。また、正規職員のうち学校新卒者の充足率は、8.2%(234人)というきわめて厳しい結果だった(図表5参照)。

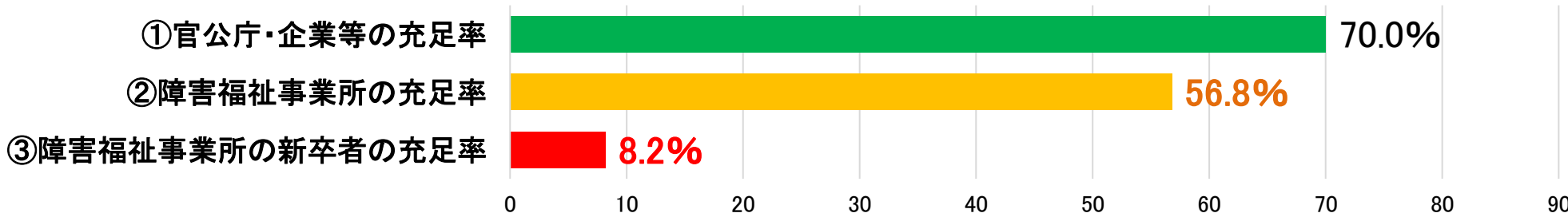
図表3.職員の不足状況(複数回答あり)(%)



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

図表5.官公庁・企業、障害福祉事業所の充足率(2025年4月現在)



※①は株式会社マイナビ調査、②③はきょうされん調査のデータから

### 3.「令和6年度報酬改定後及び令和8年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況」について

・福祉・処遇改善加算は、法人・事業所規模や地域、工賃水準などによって、加算制度自体が賃金格差を作ってしまった。そのため、福祉・処遇改善加算は、基本報酬に組み込むべきである。

2024年5月まで、3つの加算制度に分けられていた処遇改善加算制度は、2024年6月から一本化し、さらに「他の産業の平均賃金との賃金格差を解消する」ために、2026年6月からは、「加算Ⅰ」～「加算Ⅳ」まで3.3%の加算率を上乗せさせる臨時報酬改定が行なわれた。しかし、加算率3.3%の上乗せだけでは、「他産業の平均賃金との格差」を解消するものにはならない。また処遇改善加算制度そのものにも問題がある。そこで、報酬改定検討チームの2025年3月の第47回資料3と、2026年4月の第55回参考資料1をもとに図表6を作成した。

**第1には、取得状況のバラつきに伴う賃金格差である。**介護保険施設・事業所の多くは、取得率90%台であるのに対して、障害福祉の処遇改善加算は取得率90%を下回る。とくに加算率の高い「加算Ⅰ」「加算Ⅱ」の取得率が事業によって異なる(入所施設は利用者・職員数が多いことから取得しやすい)。まして未取得が多く、全体で13.0%の福祉事業所が処遇改善加算を取得していない。つまり、加算制度自らが職員の賃金格差を生み出している。

**第2には、小規模事業所ほど取得が困難な点である**(きょうされん「2024年度報酬改定の影響調査の結果」参照)。通所事業所では利用者定員20人以下、またグループホームでは入居者6人以下の事業所は、「加算Ⅰ」の取得率が低くなっていた。

**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。たとえば青森や沖縄で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440万円以上の職員はいない。また2026年度臨時報酬改定に伴って年収440万円は460万円に引き上げられた。

**第4には、処遇改善加算の不公平性である。**処遇改善加算は、利用者一人ひとりの報酬額に加算率を掛けて算定するため、高工賃ほど報酬単価が高い就労継続B型や、利用日数によって加算額に格差が生じる。その結果、処遇改善加算は、公平な賃金補填策とは言えない。

図表6.福祉・介護職員等処遇改善加算の取得率 ※介護サービス包括型

	加算Ⅰ		加算Ⅱ		加算Ⅲ		加算Ⅳ		加算Ⅴ		24年9月未取得
	24年9月	25年12月	24年9月	25年12月	24年9月	25年12月	24年9月	25年12月	24年9月	25年12月	
居宅介護	31.1%	34.7%	35.6%	38.1%	11.3%	11.8%	2.4%	3.3%	1.8%		17.7%
重度訪問介護	26.3%	26.5%	45.3%	51.1%	12.1%	11.9%	2.9%	2.9%	4.8%		8.6%
生活介護	57.4%	61.8%	15.7%	15.2%	14.3%	11.5%	3.6%	3.5%	3.8%		5.2%
施設入所支援	79.7%	86.2%	0.6%	9.5%	10.8%	2.6%	3.7%		2.8%		2.5%
就労継続A型	42.5%	42.0%	19.2%	29.0%	15.7%	14.0%	4.7%	3.0%	4.1%		13.8%
就労継続B型	50.8%	48.0%	15.1%	20.0%	12.4%	14.0%	5.7%	4.0%	3.2%		12.7%
共同生活援助※	40.9%	35.2%	26.5%	34.6%	12.0%	15.6%	4.3%	4.1%	2.9%		13.4%

#### 4.利用者のニーズに応じた支援の提供、過不足ない支援提供体制の確保に向けた課題及び対処方策

(1)慢性的な職員不足の主要因を早急に解決するために、他の産業の平均賃金との格差を解消する観点から、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。

図表7にあるように、「医療・福祉」の平均賃金は、他の産業の平均賃金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。支援に必要な十分な基本報酬を抜本的に引き上げ、処遇改善加算を基本報酬に組み込むべきである。

(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。

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。

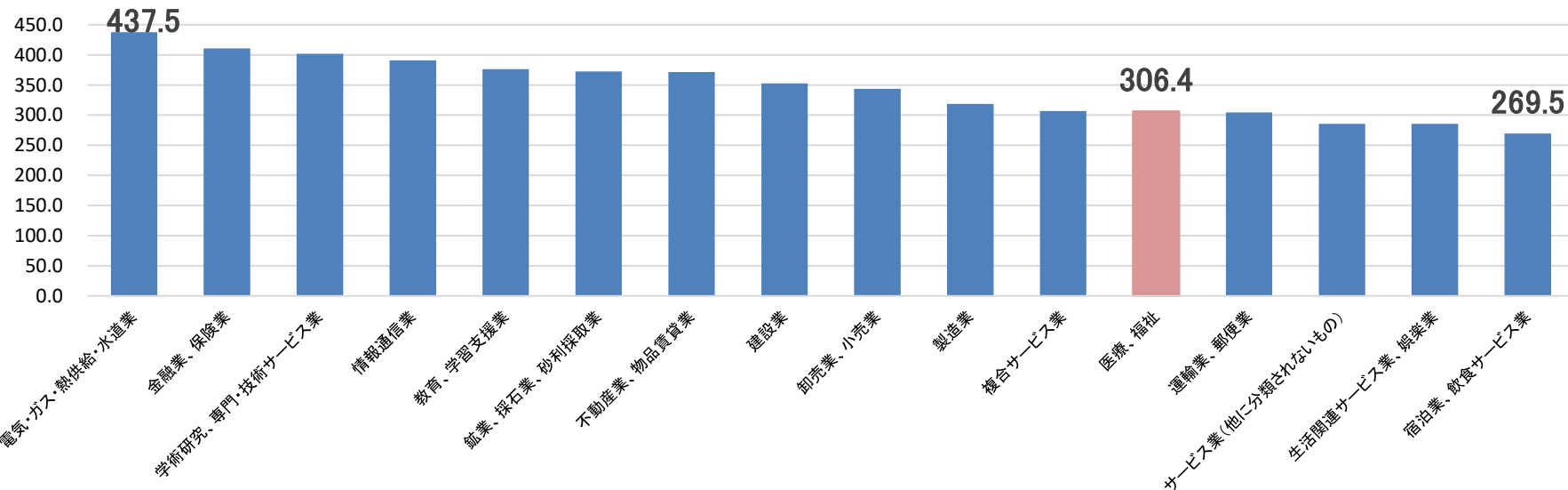
(3)報酬の日額給付、時間区分給付を廃止し、運営費の定額給付と利用者支援の個別給付の制度にすべきである。

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。就労継続支援B型への時間区分給付やスコア方式の導入は反対である。

(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加算ではなく、基本報酬に組み込むべきである。

図表7.2024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. より質の高い支援を提供していく上での課題及び対処方策・評価方法。とくに多様な主体の参入に伴う支援内容・質のバラつきへの対処方策

### (1) もうけ本位の不適切な営利法人の参入に、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。

もうけ本位の不適切な営利法人については、支援の質と水準を確保するために、特別な事業所運営基準や指定審査基準を設ける必要がある。たとえば「法人経営者に一定期間の障害福祉実務経験を課す」、「営利法人会計基準ではなく、社会福祉法人会計基準と同様の運用を義務付ける」、「派遣会社やすきまバイトを多用し、直接雇用職員がきわめて少ない場合の指導基準」などである。厚労省の自治体調査でも、多くの自治体が「指定基準の見直し」を求めている。また、設置自治体ならびに協議会等の審査権限を強化すべきである。設置自治体や協議会において、審査・協議をしても、書類上の指定要件が満たされれば、指定権限を有する自治体が事務的に指定を認めてしまっている。

### (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) 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。

もうけ本位の不適切な営利法人・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。

## 6.地域生活支援や重度化・高齢化への対応、他制度との連携強化その他各分野におけるさまざまな課題への対処方策

(1)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。

(2)加齢に伴う重度化に対応した職員配置や報酬のあり方を手厚くすべきである。

障害のある人は、40歳代から加齢に伴う機能低下が生じる。実際、訪問支援や日中支援・グループホームなどを利用する障害のある人たちで、加齢に伴って機能が低下する、また二次障害の生じる人たちは少なくなく、そうした人たちの支援・介助度は著しく高くなる。そのため、現行の職員配置や報酬水準では、必要十分な支援が提供できない現状が生じている。こうした状況を改善するためには、加齢に伴う障害の重度化を評価し、職員配置増員とそのための報酬制度を手厚くすべきである。

(3)社会福祉法等の一部を改正する法律案の施行に対する危惧と施行時の対応

中山間部や人口減少地域における「人手不足」によって、介護・福祉事業所の減少が社会問題になっている。こうした問題を解消し、介護・福祉事業所の設置策と称して、職員の人員配置基準や施設整備基準を大幅に緩和する「特定地域施設・事業所」を制度化する「社会福祉法等の一部を改正する法律案」が今国会で採択されている。しかしこうした見直しは、本末転倒であり、「人手がないから人員配置基準を緩和する」ことは、介護・福祉の支援の水準を劣化させるだけである。「人手不足」を解決するためには、人口減少地域であっても、介護・支援に必要な十分な職員確保ができる報酬水準の大幅な引き上げを行なうべきである。この「法律案」はすでに国会を通過してしまっているため、その施行にあたっては、介護・福祉の支援水準の引き下げや劣化を招くことがないようにしていただきたい。