

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 御中

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
会長 阿由葉 寛

「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指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する件（案）」への意見

障害福祉関係施策の推進に日頃よりご尽力をいただき深謝申し上げます。

標記で示された「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の内容について、以下 3 点の意見を申し上げます。ご査収くださいますようお願いいたします。

記

1. 「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の水準の妥当性について

＜意見出しの該当箇所＞「報酬改定の概要」1～2 ページ

≫第 1 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に係るこれまでの経緯

【意見】

- 「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の財源の算定根拠として示されている「勤続 10 年以上の介護福祉士をはじめとする 8 職種」の職種ごとの人数を示したうえで、介護人材の処遇改善と同水準の処遇改善となっているかを検証し、その結果を開示してください。

【理由】

- 介護人材の処遇改善については、第 169 回社会保障審議会介護給付費分科会において、公費 1000 億円の考え方が示されており、その中で勤続 10 年以上の介護福祉士の見込み数が算定根拠として示されています。
- 一方で、障害福祉人材の処遇改善では、勤続 10 年以上の介護福祉士をはじめとする 8 職種を算定根拠とすることは示されていますが、職種ごとの人数が示されておりません。
- 介護人材側では具体的な見込み人数が示される一方で、障害福祉人材側では具体的な人数が示されておらず、国費 90 億円という数値が妥当なのかの判断ができません。

2. サービス種類内の加算率について

＜意見出しの該当箇所＞「報酬改定の概要」4～6 ページ

≫第 2 障害福祉人材の処遇改善≫ 3. 加算率の設定≫ (2) サービス種類内の加算率

【意見】

- 「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の趣旨を踏まえると、本来であれば、事業規模を問わず、処遇改善に必要な資金が確保できるように、加算率を適切な水準まで引き上げることが必要です。

- すぐに対応が難しい場合は、加算率を適切な水準まで引き上げることを前提に、当面の間、定員 20 人以下の事業所を含む小規模事業所等で加算額自体が少額である場合でも処遇改善が行えるように、小規模事業所等の特例（月額 8 万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が年収 440 万円以上となる者を設定しなくても良い）を検討してください。

【理由】

- 今般の「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」では「経験・技能のある障害福祉人材において、月額 8 万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が年収 440 万円以上となる者を設定・確保する」という配分方法が設定されています。
- 本会にて、今般のサービス毎の加算率を用いて、本加算の取得見込額を試算したところ、小規模事業所では、月額 8 万円すら確保できない結果となりました。

〈本会での試算結果〉

サービス名	「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」で月額 8 万円を確保できない区分
生活介護	定員 20 人以下、定員 21 人以上 40 人以下（障害支援区分 4 以下）
就労継続支援 A 型	全ての区分
就労継続支援 B 型	定員 20 人以下
就労移行支援	定員 20 人以下（定着率 4 割未満）、定員 21 人以上 40 人以下（定着率 0 割）

*生活介護・就労移行支援は基本報酬、就労継続支援 A 型（B 型）は基本報酬＋賃金向上達成指導員配置加算（目標工賃達成指導員配置加算）で試算。

- 今般の処遇改善が「リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準を目指す」こととされているにも関わらず、事業規模によって処遇改善に必要な金額が確保できず、結果として処遇改善されない方が出ることはその趣旨からも不適切と言えます。

3. 事業所内における配分方法について

〈意見出しの該当箇所〉「報酬改定の概要」6～7ページ

➤第2 障害福祉人材の処遇改善➤4. 事業所内における配分方法➤(2) 具体的な配分の方法

【意見】

- 「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」で設定されている事業所内における配分方法を廃止し、法人の裁量で配分できるようにしてください。

【理由】

- 今般の「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」においては、「①経験・技能のある障害福祉人材は、平均の処遇改善額が②他の障害福祉人材の 2 倍以上とすること。③その他の職種は、平均の処遇改善額が②他の障害福祉人材の 2 分の 1 を上回らないこと」という配分方法が設定されています。
- この配分方法を適用した場合、同一事業所の職員間で処遇改善後の賃金に大きな格差が生じることになり、組織運営上、問題となることが懸念されます。
- また、障害者部会等で「福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、サービス毎に給付されるもののためサービスを超えて活用することはできない」とのご説明がありましたが、多機能型事業所のように同一事業所で複数サービスに従事する方がいる場合にも、職員間の不公平感が生じる可能性があります。

以上