



(写)

令和5年4月12日

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部長 辺見 聡 様

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

今後の障害福祉関係予算及び制度改善等に係る要望（重点事項）

全国社会就労センター協議会では、設立以来、障害者の「働く・くらす」を支えるべく、より高い工賃・賃金を支払える働く場の提供、企業等への就労に向けた移行支援、企業等で働き続けるための定着支援、障害の重い方でも働くことができる職場環境整備、就労の場のみならず住まいの場も含めた地域生活支援、働く障害者への社会の理解を高めるための啓発活動など、さまざまな取り組みを進めております。

昨年度は、9月に国連・障害者権利委員会より日本政府への総括所見や一般的意見第8号が示され、12月には「就労選択支援」の創設や「障害者雇用調整金・報奨金」の調整等を含んだ「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等の一部を改正する法律」が可決される等、障害福祉サービス全体の転換点となる年度となりました。

本会会員施設・事業所は、新型コロナウイルス感染症による影響が続く中、働く障害者の「働く・くらす」を支え続けています。本年度は、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に対応するとともに、総括所見や一般的意見第8号を通して我が国における福祉的就労の意義を改めて考える必要があると考えます。これらの状況を踏まえ、就労支援に関する事項を中心に今後の障害福祉関係予算及び制度改善等について、要望をまとめました。

1.	全国社会就労センター協議会の基本的な考え方 ／基本的な考え方を実現するための重点要望事項	P. 2
2.	障害者総合支援法等の一部を改正する法律	P. 3
3.	横断的な要望事項	P. 5
4.	事業種別ごとの改善要望	P. 6
	・ 就労継続支援A型事業	P. 6
	・ 就労継続支援B型事業	P. 8
	・ 就労移行支援事業／就労定着支援事業、生活介護事業	P. 9
	・ 生保・社会事業授産施設、相談支援事業	P. 10
	・ 住まいの場（グループホーム）	P. 11

全国社会就労センター協議会の基本的な考え方

工賃（賃金）＋障害基礎年金＋グループホーム家賃助成等による自立生活の保障

- 就労継続支援B型事業の利用者の自立生活を保障するには、週30時間以上の生産活動で最低賃金（月額換算）の3分の1以上（将来的には2分の1以上）の工賃を支払えるような環境整備（制度設計と各種支援方策の構築）を進めるとともに、生活保護費水準に達しない分は、特別障害給付金を含む障害基礎年金の拡充と適正化、グループホーム家賃助成等の充実によって補う必要があります。
 - ※ 一般就労及び就労継続支援A型事業で働く方でも、労働時間が短い場合、賃金だけでは生活保護費水準に達しないことがあるため、同様の対応が必要です。
 - ※ 生産活動を実施する生活介護は、最低賃金（月額換算）の3分の1以上の工賃を目標にすることは適さず、障害基礎年金やグループホーム家賃助成等での配慮が必要です。

基本的な考え方を実現するための重点要望事項

（1）官公需拡大に向けた継続的な取り組みの実施

- 優先調達推進法の「障害者就労施設で就労する障害者等の自立の促進に資する」という趣旨を踏まえ、行政機関における取り組みの継続的な実施をお願いします。
 - ・ 優先調達推進法の「基本方針」において、生保・社会事業授産施設を調達対象である「障害者就労施設」の一つとしてみなせるように取り扱ってください。
 - ・ 発注事例の一部では不適正な条件（価格等）によるものが報告されていますが、優先調達推進法の趣旨を踏まえ、障害者の賃金・工賃向上に繋がるような活用をお願いします。
 - ・ 発注側と受注側のミスマッチを防ぐために、行政機関と事業所間での情報交換の仕組み（例：「障害者優先調達情報交換会」の開催等）をご検討ください。
- 「共同受注窓口組織」の設置と円滑な運営のための措置を講じてください。
 - ・ 地域生活支援事業の必須事業への位置付け
 - ・ 障害福祉計画の指標への盛り込み
 - ・ 共同受注窓口組織への発注枠の確保
 - ・ 障害者就労支援施設・事業所を活用した圏域拠点の整備
 - ・ 障害者就労支援施設・事業所の人員を窓口組織に派遣できる仕組みの構築
 - ・ 各都道府県の窓口組織を支援する日本セルフセンターのより一層の活用 等

（2）民需拡大に向けた「新たな障害者就労支援策」（仮称）の創設

- 在宅就業障害者支援制度を発展的に見直し、企業が就労継続支援事業所や生保・社会事業授産施設等に発注を行ったことを前提として、①発注額に応じて納付金を減額する、もしくは②実雇用率への特例的な算定（「みなし雇用」）を企業が選択できる仕組み（「新たな障害者就労支援策」（仮称））を検討してください。
 - ※ 「新たな障害者就労支援策」（仮称）の導入にあたっては、①納付金減額の上限、②「みなし雇用」の上限を設定してください。また、法定雇用率を超過して障害者雇用を行っている企業へのインセンティブとなる仕組みを検討してください。

（3）生産設備の導入・更新に対する補助制度

- 生産設備の導入・更新は、生産活動の生産性の向上につながり、売上拡大や工賃向上に不可欠です。生産設備の導入・更新に対する補助制度の創設をご検討ください。

障害者総合支援法等の一部を改正する法律

1. 就労選択支援事業

(1) 就労選択支援事業の制度設計

- 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（参議院）において、“本人による選択と決定を重視するとともに、一般就労への過度な誘導等による福祉サービスの利用の抑制につながらないように留意すること”が示されました。
- 就労選択支援事業の制度設計にあたっては、一般就労を前提とせず、障害者自身が就労アセスメントの結果を活用し、障害者自身で最適な選択ができる仕組みを検討してください。

(2) 就労選択支援事業が考える一般就労の在り方

- 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（衆議院・参議院）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”と示されました。
- 就労選択支援事業の創設後は、就労アセスメントを通して障害者の選択を支援することになるため、選択肢の一つである“適正な一般就労”の考え方を検討する機会を設けてください。

(3) 就労選択支援事業の検討の場の早期設置ならびに全体像の早期提示

- 就労選択支援事業の制度設計にあたっては、事業者団体を含め、就労選択支援事業の検討の場を早期に設置してください。
- また、当該事業の創設は就労系障害福祉サービスを利用するまでの流れを大きく変えるものであり、障害者や事業者に与える影響が大きいため、できるだけ早いタイミングで事業の全体像（スケジュールを含む）を提示してください。

(4) 就労選択支援事業におけるアセスメントツールの試行

- 就労選択支援事業で活用することとなっている“新たなアセスメントツール”（高齢・障害・求職者雇用支援機構で開発中）については、モデル事業を実施し、その課題を最終版に反映させてください。

2. 就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用

- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用については、現状でも、自治体で支援が必要と判断された場合、企業等で就労しながら就労系障害福祉サービスを利用している方がいます。
- 今般の法改正で法令に位置づけられることに伴い、一時利用の条件が限定的に示されることで、従来支援を受けられた方や支援を必要とする方が支援を受けることができなくなることがないように留意してください。

3. 地域生活の継続・実現の推進

(1) 地域生活を安定的に送るための支援の充実

- 今般の法改正でグループホームにおける一人暮らし等を希望する利用者に対する支援や退去後の一人暮らし等の定着のための相談等の支援が明確になり、グループホームによる一人暮らしへの支援が強化されることとなりました。
- しかし、一人暮らしに向けた支援やその定着のための支援をグループホームだけで行うことは難しく、地域の関係機関が重層的な支援体制を構築することが重要です。その拠点となる地域生活支援拠点が整備されていない市町村では早期の整備を進めるとともに、全ての市町村で24時間支援体制の整備を進めてください。

(2) グループホームにおける一人暮らし等に向けた支援の強化

- 障害者総合支援法等の一部を改正する法律の附帯決議（衆議院・参議院）において、“一人暮らし等への過度な誘導につながらないよう、新たなグループホームの類型の新設については丁寧に検討し、本人の意思を尊重して個別に必要な支援が適切に提供されるようにすること”が示されました。
- 一人暮らしを希望する方に一人暮らしに向けた支援を提供することは大切ですが、移行型グループホームでは事業者の実績を上げるために、一人暮らしへの過度な誘導に繋がるのが懸念されます。現行のグループホームの一人暮らしへの支援を強化することで、本人の意向を反映した一人暮らしへの移行を支援する仕組みづくりを進めてください。

4. 福祉・介護職員処遇改善加算等の改善

- 福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を一本化するとともに、処遇改善加算を更に拡充してください。併せて、待遇格差につながる事業種別・職種間の不均衡や煩雑な事務作業が生じないように、配分方法等を事業所の裁量に任せる仕組みとしてください。

横断的な要望事項

(1) 働く場の利用者負担の廃止

- 「障害者は職業リハビリテーションを無料で受ける資格がある」とされているILO国際基準に基づき、「働く場」における利用者負担を全廃してください。

(2) 介護保険サービス利用時の負担額の軽減

- 介護保険サービス利用に伴う利用者負担の軽減措置に設けられている基準要件（60～65歳の間に生活介護等を利用）を見直し、『65歳に達する日の前に介護保険サービスに相当する障害福祉サービスの支給決定を受けた者』を軽減措置の対象としてください。

(3) 支給決定等を担うワンストップ相談窓口の整備

- 本人や家族、就労支援機関（基幹相談支援センター、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、就労支援事業所、行政等）の関係者による合議をもって、本人のニーズと支援の必要度に基づいた支給決定（短時間利用の妥当性の判断を含む）やアセスメントを担うワンストップ相談窓口を整備してください。

(4) 被災した社会就労センターの支援策

- 昨今の自然災害は大規模化・頻発化しており、その影響が長期化する傾向にあります。また、感染症罹患者（新型コロナやインフルエンザ等による）が増大する等のやむを得ない理由で事業所が休業に追い込まれることもあります。このような場合、報酬が「日払い」となっていることで、利用者が通所できない日の報酬が無くなり、事業所運営に支障をきたすことがあります。自然災害や感染症等、事業所の責任によらない事態が発生した場合、事業所支援の一環として、報酬を保証する仕組みのご検討をお願いします。
- 併せて、自然災害が発生した地域に所在する社会就労センターでは、生産設備等に甚大な被害を受けるとともに、その後の仕事の確保に困難が生じます。被災地に所在する社会就労センターが被災前の活動を早期に取り戻せるように、生産設備の復旧や仕事の確保等に係る支援を迅速かつ十分に行える仕組みの整備をお願いします。

事業種別ごとの改善要望

1. 就労継続支援事業A型

〔障害福祉サービス等報酬改定に係る内容〕

(1) スコア方式導入後の検証・見直し

- A型事業で導入されたスコア方式について、就労支援を充実させるために行われている事業所の取組が報酬に十分に反映されるよう、事業者団体の参画の下、評価導入後の効果を検証し、必要に応じて見直しを行ってください。

(2) 送迎加算の単位数の適正化

- 平成30年度改定時に、自動車維持費の低下等を理由に、送迎加算の単位数が引き下げられました。しかし、本会調査によると、多くの施設・事業所では、ハイブリット車などの燃費効率の良い自動車の導入は進んでおらず、結果として、送迎加算の単位数引き下げが経営を圧迫することに繋がっています。送迎加算の単位数については、こういった状況や昨今の物価高騰による燃料費高騰の状況を踏まえ、適正な単位数としてください。
※ 就労継続支援B型についても同様と考えます。

(3) 食事提供体制加算の恒久化

- 食事提供体制加算が廃止された場合、事業所における提供体制を維持することが困難となる可能性があり、結果として利用者の生活面（食生活を含む）における問題を誘発しかねません。食事提供体制加算廃止が利用者の生活に及ぼす影響の甚大さ等をふまえ、経過措置の延長ではなく、同加算の恒久化をお願いします。
※ 就労継続支援B型、就労移行支援、生活介護についても同様と考えます。

〔事業の在り方に係る内容〕

(4) 設備等整備積立金の『積立額の上限額』の緩和

- 「設備等整備積立金」に設定されている『積立額の上限額』について、その基準が厳しいために、非常時に必要となる資金の確保が難しいため、『積立額の上限額』の引き上げを検討してください。

〔事業の在り方に係る内容〕

(5) 障害者雇用促進法における就労継続支援事業A型の位置づけ

- 『今後の障害者雇用施策の充実強化について(労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)』(令和4年6月)の中で、「雇用率制度におけるA型の利用者の扱いについては、実態把握に基づきA型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当である」と整理されました。
- 当該事業で雇用契約を結ぶ障害者については、『障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について』(平成19年5月17日付労働基準局長通知)の中で「基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当する」と規定されています。A型利用者の労働者性に関する誤った認識により、A型事業の運営に支障が出ないようにご配慮願います。

(6) A型事業所利用における二重契約（雇用契約・利用契約）の解消

- 福祉工場から就労継続支援A型事業への移行に伴い、それまで労働者であった「従業員」が障害福祉サービスの「利用者」となったことで、本人の思い（労働者としての意識）が阻害され、働くことに対するモチベーションを低下させる要因になっています。福祉工場の時と同様、就労継続支援A型事業所との雇用契約の締結をもって、事業所を利用できるよう改善をお願いします。

(7) 就労継続支援事業における成果目標（一般就労移行者数）の適正な運用

- 第6期障害福祉計画の基本指針の見直しにおいて、就労継続支援事業（A型・B型）に一般就労移行者数の成果目標が設定されたことは、そこで働く利用者本人の“働き方に関する希望”が考慮されたものとは言えず、強い懸念を表明いたします。一般就労を希望し、それが可能な方を一般就労に繋げていくことには賛成ですが、成果目標の達成が優先されることよって、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供」という就労継続支援事業の本来の目的が阻害されることのないよう運用いただくことを要望いたします。

2. 就労継続支援事業B型

[障害福祉サービス等報酬改定に係る内容]

(1) 利用者への支援の質を向上するための人員配置基準の拡充

- B型事業所では多様な利用者への対応のため、手厚い人員体制が必要となっており、現在は事業所独自で人員を加配している実態があります。利用者への支援の質を向上させるため、現行の配置基準「10：1」「7.5：1」に加え、「6：1」の新設（目標工賃達成指導員を1人配置で最大「5：1」の配置）をご検討ください。

(2) 平均工賃月額の見直し

- 「平均工賃月額に応じた報酬体系」を選択する事業所の中にも、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくなってしまう方を受け入れている事業所が存在します。このような事業所が報酬算定上不利になることが無いよう、平均工賃月額の算定式を以下のとおり見直してください。

$$\boxed{\text{【算定式】 年間工賃支払総額} \div (\text{年間延べ利用者数} \div \text{年間開所日数}) \div 12 \text{月}}$$

- なお、上記の算定式を導入する場合、現行算定方法の中で設定されてる除外要件は不要となります。

(3) 工賃平均額（最低基準）の引き上げ

- 平均工賃月額を引き上げるため、基準省令第201条・第2項の工賃平均額（最低基準）を現行の3,000円から5,000円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。

(4) 「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」の検証

- 「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」（新たな報酬体系）の趣旨は、多様な働き方を希望する利用者を支える事業所を評価することにあります。新たな報酬体系を選択する事業所数の状況を踏まえ、新たな報酬体系（ピアサポート実施加算、地域協働加算を含む）の効果を検証（新たな報酬体系を採用した事業所の事例収集や採用しない事業所へのヒアリング等）し、その趣旨に照らして不十分な場合は仕組みの見直し等、必要な検討を実施してください。

[事業の在り方に係る内容]

(5) 「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」のB型事業と生活介護の違いの明確化

- B型事業所が「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」を選択した場合でも、「就労支援および工賃向上」というB型事業の持つ役割に違いはないため、その目的を見失うことがないように、工賃向上計画の提出を必須とする等、生活介護との違いを明確にするとともに、周知を徹底してください。

3. 就労移行支援事業・就労定着支援事業

〔障害福祉サービス等報酬改定に係る内容〕

(1) 就労移行支援における高就職実績の事業所の評価

- 就職実績が高くなった結果、定員充足が困難になっている事業所が存在することから、報酬の定員払化や就職後の一定期間の給付が必要です。就労定着率に応じた基本報酬設定となったことから、就労移行者数が多い事業所が不利にならないような措置をご検討ください。

〔事業運営に係る内容〕

(2) 就労移行支援事業と就労定着支援事業の接続

- 就労移行支援事業所等を経て一般就労した方が、6か月経過後に就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できない状況もあります。こういった不利益を無くすために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継ぐ仕組み（一般就労が決まった時点で就労定着支援事業利用のための計画相談支援が受けられる等）をご検討ください。

(3) 就労定着支援事業の円滑な実施のための措置

- 就労定着支援事業の現場で生じている課題の整理を行ったうえで、必要なフォローをお願いします。

〔現場での課題〕

- ・ 地域による利用状況の格差（就労定着支援事業が無い、就労定着支援事業への理解に差がある 等）
- ・ 相談支援専門員によるサービス等利用計画ではなくセルフプランによる利用契約のため、利用者の最善の利益が図れていないケースの存在
- ・ 2年目以降から発生する利用者負担により契約に至らないケースの存在
- ・ 就労定着支援事業の利用期間終了後の障害者就業・生活支援センターとの連携
- ・ 特別支援学校等から一般就労した方への支援

4. 生活介護事業

〔事業運営に係る内容〕

(1) 利用者（65歳以上）の希望に応じた生産活動への参加

- 生産活動を実施する生活介護事業所において、将来的に共生型サービスを利用する方が出てくることを見込まれます。当該事業所が共生型サービスの指定を受けて引き続きサービスを提供することが想定されますが、介護保険の対象となったことで本人の希望に反して、生産活動に従事することができないということがないように、障害福祉サービスにおける配慮をお願いします。

5. 生保・社会事業授産施設

〔事業運営に係る内容〕

(1) 生保・社会事業授産施設の指導員の加配

- 生保・社会事業授産施設では、生活保護受給者や生活困窮者だけでなく、DV被害や一人親家庭、難病等、さまざまな課題を抱えた方への支援を行っています。多様な方への支援をさらに充実させるため、指導員の加配をご検討ください。

(2) 生保・社会事業授産施設の職員の処遇改善

- 生保・社会事業授産施設には、障害福祉サービス等に設定されている福祉・介護職員処遇改善加算等が設定されていません。事業種別・職種間の不均衡を是正するため、生保・社会事業授産施設にも同様の加算の創設をご検討ください。

(3) 基準該当B型事業所における加算の改善

- 基準該当B型事業所では、指定就労継続支援B型事業と比べ、取得できる加算に差が設けられています。基準該当B型事業所では、生保・社会事業授産施設における、DV被害や一人親家庭、難病等、さまざまな課題を抱えている方への支援実績に基づき支援を行っています。指定就労継続支援B型事業と同様の支援を行っている実態を鑑みて、同水準の加算設定となるよう改善をお願いします。

6. 相談支援事業

〔障害福祉サービス等報酬改定に係る内容〕

(1) 相談支援事業の報酬の2段階報酬化

- 相談支援事業については、カバーする範囲の広い地方部の状況（相談支援に対する体制が十分ではなく利用者への不利益（新規の相談を断る等）が生じている）を考慮しつつ、体制の充実を図ってください。
- また、相談支援専門員1人あたりの対応件数が過大とならないようにするだけでなく、相談支援事業所が単独で標準件数への対応のみで事業が成り立つようにするためにも、月によって波のある事業の性質から一定範囲の固定経費分の支給を認めた2段階報酬（固定経費＋（対応件数×報酬単価））の仕組みを導入してください。

7. 住まいの場（グループホーム）

〔障害福祉サービス等報酬改定に係る内容〕

（1）グループホームの職員配置の拡充（特に夜間帯）

- グループホームの現行の人員配置基準は重度障害者に対応するには不十分です。重度対応型の日中サービス支援型共同生活援助が創設されましたが、既存のホームにおいても、特に夜間帯に職員を今まで以上に配置できるような水準まで報酬を引き上げてください。

※ 夜間帯に、ホームに複数の職員が配置できる体制の整備をお願いします。

〔事業運営に係る内容〕

（2）重度対応型のグループホームの定員規模への懸念

- 日中サービス支援型共同生活援助について、定員が20名まで認められていますが、家庭的な雰囲気の下で支援を提供するとの本来のグループホームの事業趣旨からして懸念があります。事業指定においては、障害福祉計画における目標値や利用者のニーズを基に、指定権者は厳密に判断するよう考え方を示してください。