

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等

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）
会長 阿由葉 寛

令和2年7月16日 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（第8回）

令和3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. 設立年月日： 昭和52(1977)年5月18日

※ 「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
- ・ セルフ通信速報の配信(制度関連情報やセルフ協事業の情報提供)
- ・ 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： 1,438施設・事業所 ※令和2年6月19日現在

●加盟状況(事業種類毎)

就労継続支援B型事業	1,190事業所	就労継続支援A型事業	140事業所
就労移行支援事業	368事業所	生活介護事業(生産活動)	617事業所
生活保護授産施設	8事業所	社会事業授産施設	10事業所

4. 代表者： 会長 阿由葉 寛 (社会福祉法人足利むつみ会 理事長)

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要版)

【感染症予防のための衛生管理体制の充実に伴う基本報酬の見直し】〔視点4〕

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、厚生労働省から示された「社会福祉施設等における感染拡大防止のための留意点について」において、感染症予防のための衛生管理体制の充実が求められた。これを受けて、就労系事業所では従来以上の衛生管理体制を充実させてきたが、今後、現在の基準を基に、継続的により徹底した衛生管理体制を維持していく必要があるため、**障害福祉サービス施設・事業所における基本報酬において評価**をしていただきたい。

【就労継続支援B型事業】

＜基本的な考え方＞将来的な報酬体系は、「**従前の仕組み(“人員配置”と“定員”)**」としていただきたい。

1. **平均工賃月額の見直し ～障害特性等で作業時間等が少なくならざるを得ない方への配慮～**〔視点1〕〔視点2〕〔視点3〕
平均工賃月額が低い事業所の中には、障害特性等で利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がある。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、現行の算定式の除外要件に加え、**サービス等利用計画で利用日数の制限や短時間の作業時間が妥当とされ、かつ、作業時間が事業所の所定作業時間の50%未満となる利用者を算定式から除外**できるようにしていただきたい。
2. **さらに手厚い就労支援体制の評価 ～利用者支援の質の向上のため～**〔視点1〕
B型事業所では多様な利用者への支援のため、手厚い就労支援体制(7.5:1)を超える人員を独自に加配している実態がある。利用者支援の質の向上のため、**さらに手厚い就労支援体制「6:1」を新設いただくとともに、報酬上の評価**を行っていただきたい。なお、**目標工賃達成指導員配置加算は存続**いただき、最大「5:1」の人員体制が実現できるようにしていただきたい。
3. **高工賃達成事業所の評価の拡充 ～利用者の地域での自立生活を保障する事業所へのさらなる評価、目標工賃達成加算の反映～**〔視点1〕
B型事業所の中には、報酬体系の上限区分(4万5千円以上)を超える工賃を支払う事業所がある。また、本会では、利用者の地域での自立生活を可能にするため、将来的に週30時間以上の生産活動で最低賃金(月額換算)の2分の1以上の工賃支払い(約6万円)を目標としている。新たに**「6万円以上」の区分を設け、利用者の地域での自立生活を保障する事業所を評価**していただきたい。また、平成30年度報酬改定の際に、基本報酬に反映されないまま廃止された**「目標工賃達成加算」を「2万円以上2万5千円未満」を超える区分の基本報酬に反映**していただきたい。

【就労移行支援事業】

1. **高い就職実績を上げている事業所の評価 ～就職実績の高い事業所へのインセンティブ～**〔視点1〕
就職実績が高くなった結果、定員が充足できない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(高移行・定着実績加算(仮称))**を検討いただきたい。
2. **就労移行支援事業における利用期間の延長**〔視点1〕〔視点2〕〔視点4〕
移行支援事業の利用者の中には、障害特性により状態が不安定となり通所できないなど、最長3年の期間内に就職が可能となる支援日数が確保できない方が存在する。現在、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、「『原則1回』を含む現行の取扱いに関わらず、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することを可能にする」という臨時的な取扱いが示されている。平時においても、上記のような課題があることから、**臨時的な取扱いを通常の取扱いとしていただき、4年目の利用ができるよう柔軟な取扱い**としていただきたい。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要版)

【食事提供体制加算】

1. 食事提供体制加算の恒久化 ～利用者の生活面の維持のため～〔視点1〕〔視点2〕

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ない。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、**同加算を恒久化**していただきたい。

【送迎加算】

1. 送迎加算の拡充〔視点1〕〔視点2〕

就労継続支援A型事業は「雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うという観点から、事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている」とされているが、本会アンケートにおいて、利用者の状況や地域性といった課題により送迎が必要となるケースが存在することがわかった。**送迎加算のあり方の検討にあたっては、こういった課題を適切に把握するなど、慎重な検討をいただきたい。**

平成30年度改定時に、自動車維持費の低下等を理由に、送迎加算の単位数の引き下げが行われた。しかし、多くの施設では、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る。**送迎加算の単位数については、こういった状況を踏まえ、従前の単位数に戻す**ことを検討いただきたい。

【その他】

1. 福祉・介護職員処遇改善加算等の改善〔視点1〕
2. グループホームの職員配置の拡充〔視点1〕〔視点2〕
3. 介護保険サービス利用時の負担額の軽減〔視点2〕
4. 就労移行支援体制加算の拡充〔視点1〕
5. 就労移行支援事業と就労定着支援事業の接続〔視点2〕
6. 就労継続支援A型事業の平均労働時間の算出方法の見直し〔視点2〕〔視点3〕
7. 相談支援事業の報酬の2段階報酬化〔視点1〕〔視点2〕
8. 保健衛生用品の購入費の手当〔視点4〕

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

【感染症予防のための衛生管理体制の充実に伴う基本報酬の見直し】〔視点4〕

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、厚生労働省から示された「社会福祉施設等における感染拡大防止のための留意点について」において、感染症予防のための衛生管理体制の充実が求められた。これを受けて、就労系事業所では従来以上の衛生管理体制を充実させてきたが、今後、現在の基準を基に、継続的により徹底した衛生管理体制を維持していく必要があるため、**障害福祉サービス施設・事業所における基本報酬において評価**をしていただきたい。

＜(参考)就労継続支援B型事業における衛生管理体制の充実について＞

『自己点検チェックのための就労継続支援B型事業ガイドライン案』 衛生・健康管理(従業員向けガイドライン)	社会福祉施設等における感染拡大防止のための留意点について
<ul style="list-style-type: none">○感染症の予防や健康維持のため、常に清潔を心がけ、手洗い、うがい、手指消毒の励行、換気等の衛生管理を徹底することが必要である。○感染症又は食中毒が発生した場合や排泄物や嘔吐物等に関する処理方法について対応マニュアルを熟知し、マニュアルに沿って対応する。○農業等、事業所外の生産現場においてトイレ等の衛生環境・健康管理を行うこと。 <p>(平成30年度厚生労働科学研究費補助金「障害者の福祉的就労・日中活動サービスの質の向上のための研究」)</p>	<p>(3)ケア等の実施時の取組 (基本的な事項)</p> <ul style="list-style-type: none">○感染拡大防止の観点から、「3つの密」を避ける必要があり、可能な限り同じ時間帯・同じ場所での実施人数の縮小、定期的な換気、互いに手を伸ばしたら手が届く範囲以上の距離の確保等の利用者同士の距離への配慮、声を出す機会の最小化、声を出す機会が多い場合のマスク着用、清掃の徹底、共有物の消毒の徹底、手指衛生の励行の徹底 <p>(送迎時等の対応等)</p> <ul style="list-style-type: none">○送迎車に乗る前に、本人・家族又は職員が本人の体温を計測し、発熱が認められる場合には、利用を断る○送迎時には、窓を開ける等換気に留意。送迎後に利用者の接触頻度が高い場所(手すり等)を消毒○発熱により利用を断った利用者については、居宅介護支援事業所に情報提供。同事業所は必要に応じ、訪問介護等の提供を検討○市区町村や社会福祉施設等においては、都道府県や衛生主管部局、地域の保健所と十分に連携の上、必要となる代替サービスの確保・調整等、利用者支援の観点で居宅介護支援事業所等や社会福祉施設等において必要な対応がとられるように努める <p>(リハビリテーション等の実施の際の留意点)</p> <ul style="list-style-type: none">○ADL維持等の観点から、リハビリテーション等の実施は重要である一方、感染拡大防止の観点から、「3つの密」を避ける必要

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

【就労継続支援B型事業】

1. 平均工賃月額の見直し ～障害特性等で作業時間等が少なくならざるを得ない方への配慮～〔視点1〕〔視点2〕〔視点3〕

平均工賃月額が低い事業所の中には、障害特性等で利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がある。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、現行の算定式の除外要件に加え、サービス等利用計画で利用日数の制限や短時間の作業時間が妥当とされ、かつ、作業時間が事業所の所定作業時間の50%未満となる利用者を算定式から除外できるようにしていただきたい。

《意見出しの背景・課題意識》

- 事業所の平均工賃月額は、主たる障害によって差異が見られる(障害特性による影響が見られる)。
- 平均工賃月額が低い事業所の中には、障害特性等で利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がある。
- 現行の平均工賃月額の算出方法では、「事業所の努力では利用日数を増やすことができない」場合の一定の配慮はされているが、障害特性による影響については配慮されていない。

<事業所の平均工賃月額(障害種別ごと)>

主たる障害	平均工賃月額 (上下10%の値を除外)	平均工賃月額 (上下20%の値を除外)
身体障害	25,743.34円	25,298.91円
知的障害	20,153.86円	19,785.70円
精神障害	17,678.00円	17,303.34円

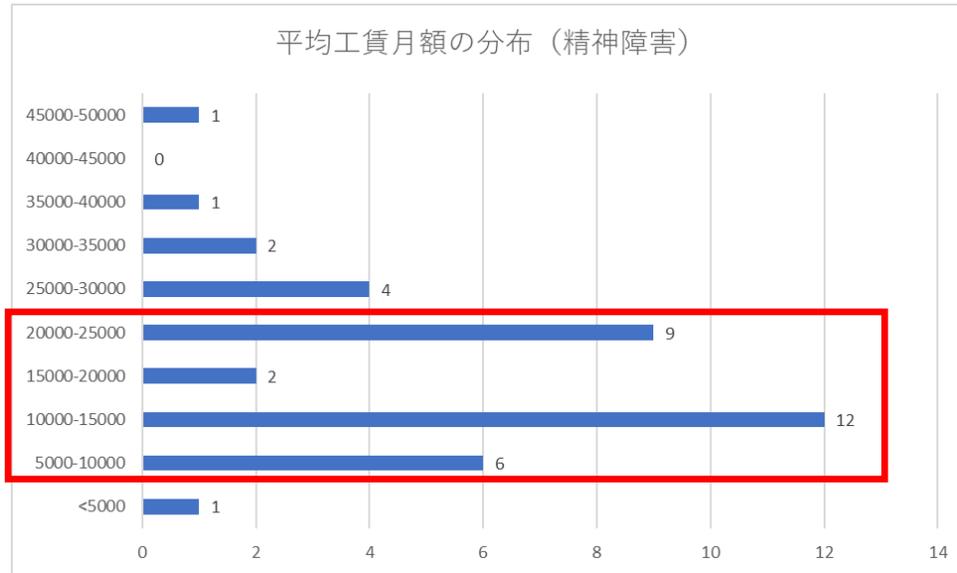
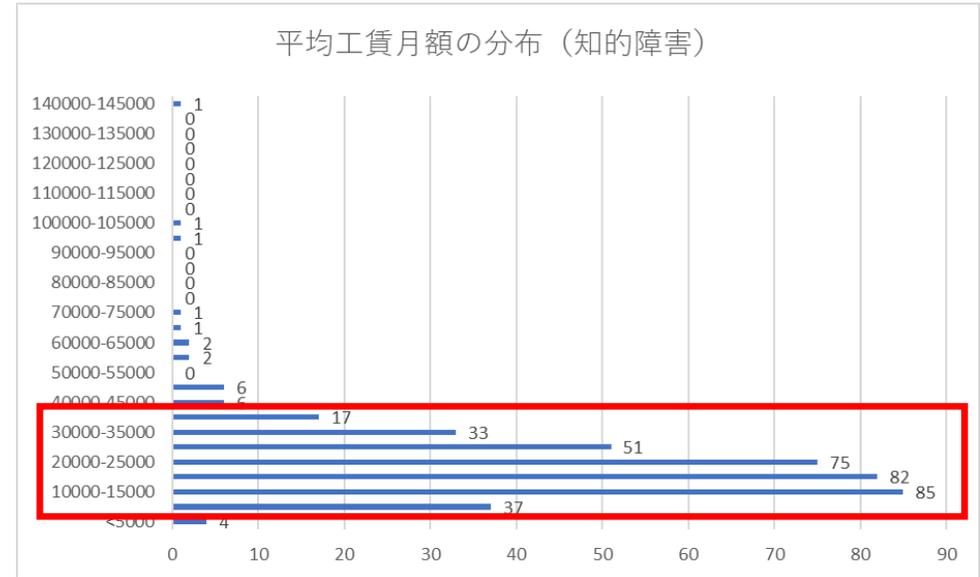
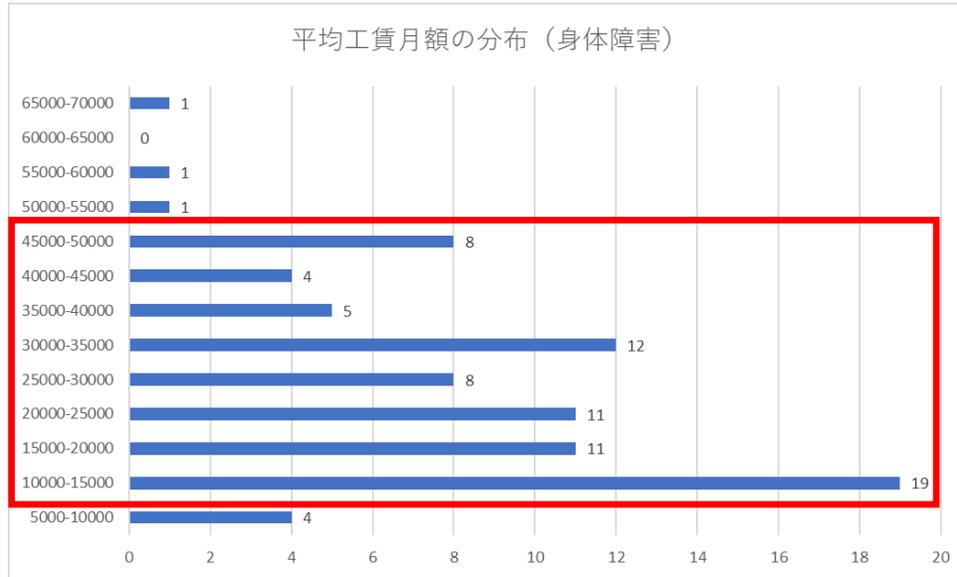
- 主たる障害が精神障害の事業所の平均工賃月額は、身体障害・知的障害の平均工賃月額と比較して、低い傾向にある。
 - ・精神障害-身体障害
☞△8,065.34円
 - ・精神障害-知的障害
☞△2,475.86円
- ※上下10%の値を除外の場合

※ 主たる障害については、各事業所の障害種別ごとの利用者数の割合を算出し、最も高い割合となった障害種別をその事業所の主たる障害として集計。

(出典:全国社会就労センター協議会「令和元年度社会就労センター実態調査報告書」(令和2年3月)をもとに作成)

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

<平均工賃月額分布(障害種別ごと)>



- 障害種別ごとの平均工賃月額を比較すると、精神障害は、身体障害・知的障害に比べ、ボリュームゾーンが低めの区分に集中している。
- 身体障害・知的障害は高い区分にも分布があるが、精神障害は一番高い区分でも「45000-50000」に留まっている。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

《意見・提案の内容》

平均工賃月額が低い事業所の中には、障害特性等で利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がある。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、現行の算定式の除外要件に加え、サービス等利用計画で利用日数の制限や短時間の作業時間が妥当とされ、かつ、作業時間が事業所の所定作業時間の50%未満となる利用者を算定式から除外できるようにしていただきたい。

追加除外要件(案)

$$\frac{\text{利用者個人の作業時間(月)}}{\text{事業所の所定作業時間(月)}} \times 100 \Rightarrow \text{50\%未満 (算定式から除外)}$$

＜上記追加除外要件(案)に基づく試算＞ ※サービス等利用計画への記載については考慮していない。

主たる障害	定員	工賃支払者総数	平均工賃月額(現行)	平均工賃月額(追加除外要件適用後)	差額	区分の変化※	現行除外要件に該当する延べ利用者数		現行除外要件+追加除外要件に該当する延べ利用者数	
							利用者数	割合	利用者数	割合
精神	45名	847名	28,618円	41,302円	12,684円	3 ⇒ 2	15名	1.77%	373名	44.04%
精神	21名	331名	15,856円	45,797円	29,941円	5 ⇒ 1	0名	0.00%	265名	80.06%
知的	30名	304名	58,530円	59,650円	1,120円	1 ⇒ 1	6名	1.97%	8名	2.63%
知的	40名	548名	52,817円	54,100円	1,283円	1 ⇒ 1	3名	0.55%	21名	3.83%
知的	20名	371名	47,685円	49,524円	1,839円	1 ⇒ 1	1名	0.27%	22名	5.93%
知的	40名	550名	47,194円	49,917円	2,723円	1 ⇒ 1	10名	1.82%	30名	5.45%
知的	20名	354名	35,357円	37,765円	2,408円	2 ⇒ 2	2名	0.56%	26名	7.34%
知的	30名	443名	35,201円	36,229円	1,028円	2 ⇒ 2	0名	0.00%	24名	5.42%
知的	25名	460名	25,443円	27,684円	2,241円	3 ⇒ 3	3名	0.65%	53名	11.52%
知的	40名	622名	25,035円	25,541円	506円	3 ⇒ 3	7名	1.13%	23名	3.70%
身体	40名	402名	60,727円	62,735円	2,008円	1 ⇒ 1	13名	3.23%	39名	9.70%
身体	34名	362名	31,115円	32,539円	1,424円	2 ⇒ 2	4名	1.10%	28名	7.73%
身体	20名	314名	31,320円	36,481円	5,161円	2 ⇒ 2	5名	1.59%	63名	20.06%

※区分

4.5万円以上	1
3万円以上 4.5万円未満	2
2.5万円以上 3万円未満	3
2万円以上 2.5万円未満	4
1万円以上 2万円未満	5
5千円以上 1万円未満	6
5千円未満	7

(出典: 全国社会就労センター協議会・平均工賃月額の算出方法の提案について(アンケート))

- 上記の追加除外要件(案)を適用しても、主たる障害が精神障害(障害特性等で利用日数の制限や短時間の作業時間になる傾向)である事業所の区分のみが変化する程度の影響に限定される。
- また、サービス等利用計画への位置づけを求めることで、一定の制限が設けられる(制度の持続可能性への配慮)。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

【就労継続支援B型事業】

2. さらに手厚い就労支援体制の評価 ～利用者支援の質の向上のため～〔視点1〕

B型事業所では多様な利用者への支援のため、手厚い就労支援体制(7.5:1)を超える人員を独自に加配している実態がある。利用者支援の質の向上のため、さらに手厚い就労支援体制「6:1」を新設いただくとともに、報酬上の評価を行っていただきたい。なお、目標工賃達成指導員配置加算は存続いただき、最大「5:1」の人員体制が実現できるようにしていただきたい。

《意見出しの背景・課題意識》

- 多様な利用者への支援のため、事業所では報酬上の手厚い就労支援体制(7.5:1)を超える人員を事業所独自で加配している実態がある。
- 現行の報酬上評価される従業員配置は、上記の実態に合っていない状況にある。

<困難事例等調査の回答事例

における従業員配置の状況>

従業員配置	対定員数	対平均利用者数
5:1	129事例 (75.4%)	139事例 (81.3%)
6:1	19事例 (11.1%)	17事例 (9.9%)
7.5:1	19事例 (11.1%)	13事例 (7.6%)
10:1	4事例 (2.3%)	2事例 (1.2%)
【合計】	171事例	171事例

<就労継続支援B型事業における多様な利用者への支援の状況>

- 精神障害のある方で、他の利用者や職員の言葉が必要以上に気になり、「自分は必要とされていない」「いい加減な人間と思われている」と思い込み、落ち込んでいることを訴えられることがあり、そのたびに職員が傾聴することに時間を取られてしまう。
- 行事や作業内容・手順に強いこだわりを持ち、変更時には何度も繰り返し本人が納得するまで時間をかけて説明する必要がある。納得できない場合はパニックを起こすこともある。また、行事が気になるあまり、職員室に無断で入ろうとするため、その行動には注視が必要である。
- 知的・精神障害のある方で、作業前に必ず面談をする事になっており、15～30分、調子が悪いと1時間以上話をされ、1人の職員がかかりっきりになってしまう。休みの日も電話をしてきて、同様に10～30分話を聞くため、かかりっきりになってしまう。
- 知的障害のある方で、就労への意欲や集中力に乏しく、作業室から抜け出したり大声をあげるなど、職員の常時の見守りが必要となっている。時々、事業所から飛び出すこともあり、作業支援に大きな影響を与えている。

※職業指導員・生活支援員(目標工賃達成指導員を含む)

(出典:全国社会就労センター協議会・困難事例等調査を加工)

(出典:全国社会就労センター協議会・困難事例等調査より抜粋)

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

《意見・提案の内容》

B型事業所では多様な利用者への支援のため、手厚い就労支援体制(7.5:1)を超える人員を独自に加配している実態がある。利用者支援の質の向上のため、さらに手厚い就労支援体制「6:1」を新設いただくとともに、報酬上の評価を行っていただきたい。なお、目標工賃達成指導員配置加算は存続いただき、最大「5:1」の人員体制が実現できるようにしていただきたい。

現行の就労支援体制	10:1	7.5:1	—
要望する就労支援体制	10:1	7.5:1	6:1
(目標工賃達成指導員配置の場合)	—	6:1	5:1

＜従業員配置の状況①＞

(職業指導員・生活支援員のみ)

従業員配置	事業所数	割合	(参考) 平均工賃月額
5:1	137事業所	32.9%	23,755円
6:1	42事業所	10.1%	
7.5:1	120事業所	28.8%	23,439円
10:1	118事業所	28.3%	20,909円
【合計】	417事業所	100.0%	22,859円

＜従業員配置の状況②＞

(①に目標工賃達成指導員を含む)

従業員配置	事業所数	割合	(参考) 平均工賃月額
5:1	203事業所	48.7%	23,842円
6:1	63事業所	15.1%	
7.5:1	95事業所	22.8%	22,370円
10:1	56事業所	13.4%	19,019円
【合計】	417事業所	100.0%	22,859円

(出典:全国社会就労センター協議会「令和元年度社会就労センター実態調査報告書」(令和2年3月)をもとに作成)

- [従業員配置の状況①より] 約4割の事業所で、職業指導員・生活支援員のみで6:1以上の従業員を配置している(約33%は5:1以上を配置)。
- [従業員配置の状況②より] 目標工賃達成指導員を含めると、約5割の事業所で5:1以上の従業員を配置をしている。

【就労継続支援B型事業】

3. 高工賃達成事業所の評価の拡充

～利用者の地域での自立生活を保障する事業所へのさらなる評価、目標工賃達成加算の反映～〔視点1〕

B型事業所の中には、報酬体系の上限区分(4万5千円以上)を超える工賃を支払う事業所がある。また、本会では、利用者の地域での自立生活を可能にするため、将来的に週30時間以上の生産活動で最低賃金(月額換算)の2分の1以上の工賃支払い(約6万円)を目標としている。新たに「6万円以上」の区分を設け、利用者の地域での自立生活を保障する事業所を評価していただきたい。また、平成30年度報酬改定の際に、基本報酬に反映されないまま廃止された「目標工賃達成加算」を「2万円以上2万5千円未満」を超える区分の基本報酬に反映していただきたい。

《意見出しの背景・課題意識》

- 報酬体系の平均工賃月額区分が「45,000円以上」で設定されているため、それを超えて工賃支払いをしている事業所の評価がされていない。
- 平成30年度報酬改定の際に報酬単価への反映が不十分なまま「目標工賃達成加算」が廃止されたため、高工賃達成事業所への評価が不十分となっている。

就労継続支援B型における平成30年報酬改定の効果

平均工賃月額の区分	事業所数				利用者数					
	H30.4	⇒	R1.12	増減		H30.4	⇒	R1.12	増減	
				事業所数	増減率				利用者数	増減率
4万5千円以上の場合	206 (1.7%)	⇒	223 (1.7%)	17	8.3%	4,221 (1.7%)	⇒	4,982 (1.9%)	761	18.0%
3万円以上4万5千円未満の場合	624 (5.3%)	⇒	755 (5.8%)	131	21.0%	15,240 (6.2%)	⇒	17,770 (6.6%)	2,530	16.6%
2万5千円以上3万円未満の場合	645 (5.5%)	⇒	742 (5.7%)	97	15.0%	15,062 (6.2%)	⇒	17,533 (6.5%)	2,471	16.4%
2万円以上2万5千円未満の場合	1,106 (9.4%)	⇒	1,276 (9.8%)	170	15.4%	26,567 (10.9%)	⇒	29,899 (11.2%)	3,332	12.5%
1万円以上2万円未満の場合	4,977 (42.2%)	⇒	5,545 (42.7%)	568	11.4%	109,874 (44.9%)	⇒	123,184 (46.0%)	13,310	12.1%
5千円以上1万円未満の場合	3,465 (29.4%)	⇒	3,805 (29.3%)	340	9.8%	61,070 (25.0%)	⇒	63,492 (23.7%)	2,422	4.0%
5千円未満の場合	761 (6.5%)	⇒	625 (4.8%)	▲136	-17.9%	12,691 (5.2%)	⇒	10,911 (4.1%)	▲1,780	-14.0%
計	11,784 (100.0%)	⇒	12,971 (100.0%)	1,187	10.1%	244,725 (100.0%)	⇒	267,771 (100.0%)	23,046	9.4%

※出典：国保連データ

※()内は構成比。

- 平成30年度報酬改定後、全体的に平均工賃月額が高い区分の事業所数が増加している。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

<報酬改定前の平均工賃月額状況>

平均工賃月額区分	事業所数	区分ごとの平均工賃月額
60,000円以上	1事業所(0.2%)	70,827円
50,000円以上60,000円未満	5事業所(1.1%)	53,325円
45,000円以上50,000円未満	3事業所(0.7%)	46,244円
30,000円以上45,000円未満	46事業所(10.5%)	36,675円
25,000円以上30,000円未満	28事業所(6.4%)	27,496円
20,000円以上25,000円未満	52事業所(11.8%)	22,035円
10,000円以上20,000円未満	217事業所(49.3%)	14,750円
5,000円以上10,000円未満	73事業所(16.6%)	7,684円
5,000円未満	15事業所(3.4%)	4,020円

<報酬改定後の平均工賃月額状況>

平均工賃月額区分	事業所数	区分ごとの平均工賃月額
60,000円以上	8事業所(1.5%)	85,072円
50,000円以上60,000円未満	5事業所(0.9%)	55,931円
45,000円以上50,000円未満	15事業所(2.8%)	47,209円
30,000円以上45,000円未満	83事業所(15.3%)	34,558円
25,000円以上30,000円未満	63事業所(11.6%)	26,387円
20,000円以上25,000円未満	100事業所(18.5%)	21,736円
10,000円以上20,000円未満	215事業所(39.7%)	14,591円
5,000円以上10,000円未満	48事業所(8.9%)	7,918円
5,000円未満	4事業所(0.7%)	3,327円

(出典:全国社会就労センター協議会「平成25年度社会就労センター実態調査報告書」(平成26年9月)、
「令和元年度社会就労センター実態調査報告書」(令和2年3月)をもとに作成)

- セルフ協会員事業所でも、平均工賃月額が高い区分の事業所数が増加傾向にある。
- 平均工賃月額が50,000円以上の事業所は、全体の2.4%程度存在する。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

<現行単位数と[旧単位数+目標工賃達成加算]による給付額の比較>

	現行単位数	給付額 (年額)	旧単位数 +達成加算Ⅰ	給付額 (年額)	差額	旧単位数 +達成加算Ⅱ	給付額 (年額)	差額	旧単位数 +達成加算Ⅲ	給付額 (年額)	差額
45,000円以上	649	34,267,200	653	34,478,400	-211,200						
45,000円未満 30,000円以上	624	32,947,200	653	34,478,400	-1,531,200	643	33,950,400	-1,003,200			
30,000円未満 25,000円以上	612	32,313,600				643	33,950,400	-1,636,800	616	32,524,800	-211,200
25,000円未満 20,000円以上	600	31,680,000				643	33,950,400	-2,270,400	616	32,524,800	-844,800
20,000円未満 10,000円以上	589	31,099,200							616	32,524,800	-1,425,600
10,000円未満 5,000円以上	574	30,307,200									
5,000円未満	565	29,832,000									

※給付額は、単位数×単価10円×年間利用日264日(22日×12月)×20人で試算

※旧単位数は584単位数、目標工賃達成加算は加算Ⅰ69単位数・加算Ⅱ59単位数・加算Ⅲ32単位数で試算

(全国社会就労センター協議会 作成)

- 平成30年度の改定で廃止された「目標工賃達成加算」が、基本報酬に反映されていない。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

《意見・提案の内容》

B型事業所の中には、報酬体系の上限区分(4万5千円以上)を超える工賃を支払う事業所がある。また、本会では、利用者の地域での自立生活を可能にするため、将来的に週30時間以上の生産活動で最低賃金(月額換算)の2分の1以上の工賃支払い(約6万円)を目標としている。新たに「6万円以上」の区分を設け、利用者の地域での自立生活を保障する事業所を評価していただきたい。また、平成30年度報酬改定の際に、基本報酬に反映されないまま廃止された「目標工賃達成加算」を「2万円以上2万5千円未満」を超える区分の基本報酬に反映していただきたい。

＜(参考)基本報酬額の傾向[平均額]＞ ※定員20人以下

	基本報酬額		差額	基本報酬額 ※平成29年度9月と平成30年度9月の利用日数を調整		
	平成29年度9月	平成30年度9月		平成29年度9月	平成30年度9月	差額
45,000円以上	3,465,680円	4,072,690円	607,010円	3,685,040円	4,072,690円	387,650円
	目標工賃達成加算(平均額:483,690円)を加算☞			4,168,730円	4,072,690円	△96,040円
45,000円未満 30,000円以上	2,405,255円	2,374,508円	△30,747円	2,230,880円	2,374,508円	143,628円
	目標工賃達成加算(平均額:266,225円)を加算☞			2,497,105円	2,374,508円	△122,597円
30,000円未満 25,000円以上	2,456,402円	2,445,523円	△10,878円	2,347,680円	2,445,523円	97,843円
	目標工賃達成加算(平均額:80,210円)を加算☞			2,427,890円	2,445,523円	17,633円
25,000円未満 20,000円以上	2,073,822円	1,980,626円	△93,196円	1,938,880円	1,980,626円	41,746円
	目標工賃達成加算(平均額:59,615円)を加算☞			1,998,495円	1,980,626円	△17,868円
20,000円未満 10,000円以上	1,898,501円	1,766,848円	△131,653円	1,763,680円	1,766,848円	3,168円
	目標工賃達成加算(平均額:47,338円)を加算☞			1,811,018円	1,766,848円	△44,170円

(出典:全国社会就労センター協議会「障害福祉サービス等報酬改定影響調査」(速報)(平成30年度)より抜粋)

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

【就労移行支援事業】

1. 高い就職実績を上げている事業所の評価 ～就職実績の高い事業所へのインセンティブ～ [視点1]

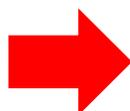
就職実績が高くなった結果、定員が充足できない事業所が存在することから、報酬の定員払化や就職後の一定期間の給付(高移行・定着実績加算(仮称))を検討いただきたい。

《意見出しの背景・課題意識》

- 就職実績が高い(移行率が80%以上)事業所でも定員充足率が低くなる傾向にある。
- 定員が充足できない場合、現行の報酬体系(定着率に応じた報酬設定)のインセンティブが働きづらい仕組みとなっている。

＜移行率と定員充足率の関係＞

移行率	充足率
80%以上	49.3%
60%以上80%未満	73.1%
40%以上60%未満	70.0%
20%以上40%未満	77.1%
0%以上20%未満	58.5%



＜定着率と定員充足率の関係＞

(移行率:80%以上)

定着率	充足率
5割以上	78.5%
4割以上5割未満	93.3%
3割以上4割未満	58.3%
2割以上3割未満	28.6%
1割以上2割未満	33.3%
0割超1割未満	16.7%
0割	33.3%

(移行率:60%以上80%未満)

定着率	充足率
5割以上	93.6%
4割以上5割未満	-
3割以上4割未満	52.4%
2割以上3割未満	-
1割以上2割未満	56.7%
0割超1割未満	-
0割	-

(出典:全国社会就労センター協議会
「令和元年度社会就労センター実態調査報告書」
(令和2年3月)をもとに作成)

- 移行率が80%以上の事業所の定員充足率は49.3%(平均)となっている。また、高い定着率を示している事業所でも定員が充足できていない状況がある。

【就労移行支援事業】

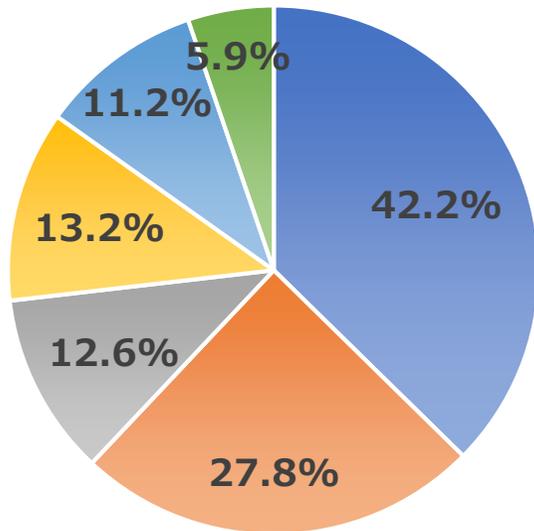
2. 就労移行支援事業における利用期間の延長 ～就職実績の高い事業所へのインセンティブ～ [視点1][視点2][視点4]

移行支援事業の利用者の中には、障害特性により状態が不安定となり通所できないなど、最長3年の期間内に就職が可能となる支援日数が確保できない方が存在する。現在、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、「『原則1回』を含む現行の取扱いに関わらず、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することを可能にする」という臨時的な取扱いが示されている。平時においても、上記のような課題があることから、**臨時的な取扱いを通常の取扱いとしていただき、4年目の利用ができるよう柔軟な取扱いとしていただきたい。**

《意見出しの背景・課題意識》

- 新型コロナウイルス感染症の影響で企業が採用活動に消極的になっている。

今後の採用について ※複数選択



- 新型コロナウイルス発生前の採用手法・人材要件・募集要項に沿って採用を再開・継続する予定だ。
- 採用手法の見直しや変更の必要があると思っている。
- 求める人材要件や募集要項の見直し・変更の必要があると思っている。
- 当面の間、採用活動は再開・実施できないと思う。
- 未定、わからない
- その他

- 新型コロナウイルスの影響による今後の障害者の採用活動についての調査において、「採用手法の見直しや変更の必要があると思っている」という企業が約3割あることがわかる。
- また、「当面の間、採用活動は再開・実施できないと思う」という企業も一定数存在する。

(出典: パーソルチャレンジ株式会社「新型コロナウイルスによる障害者の採用・雇用施策への影響」調査)

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

【食事提供体制加算】

1. 食事提供体制加算の恒久化 ～利用者の生活面の維持のため～ [視点1][視点2]

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ない。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、**同加算を恒久化して**いただきたい。

《意見出しの背景・課題意識》

- 食事提供体制加算については、その在り方を検討することとされているが、対象となる利用者が多く、廃止による影響は非常に大きい。

＜食事提供体制加算の取得状況、対象となる利用者の数＞

	食事提供体制加算を取得している	(食事提供体制加算を取得している施設)利用者数	(食事提供体制加算を取得している施設)対象者数	食事提供体制加算を取得していない
就労継続支援A型事業	48事業所	871人	757人(86.9%)	26事業所
就労継続支援B型事業	478事業所	12,725人	11,541人(90.7%)	141事業所
就労移行支援事業	133事業所	612人	536人(87.6%)	40事業所
生活介護	235事業所	5,829人	4,952人(84.9%)	54事業所
[合計]	894事業所	20,037人	17,786人(88.8%)	261事業所

(出典:全国社会就労センター協議会「令和元年度社会就労センター実態調査報告書」(令和2年3月)をもとに作成)

- 食事提供体制加算を取得している事業所の利用者のうち、約9割の方が対象となっているため、廃止による影響は大きい。

【送迎加算】

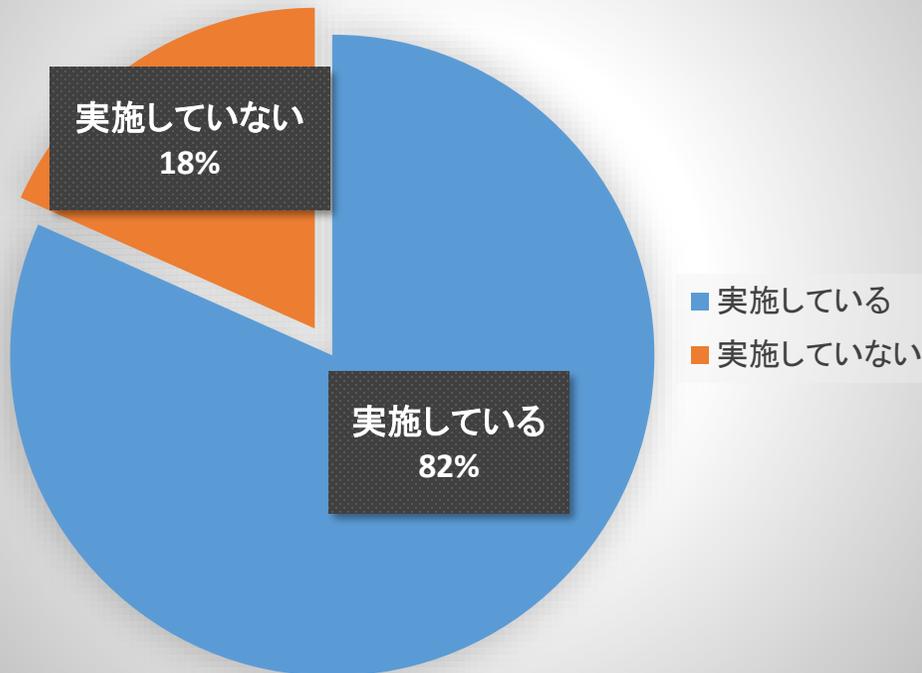
1. 送迎加算の拡充 [視点1][視点2]

就労継続支援A型事業は「雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うという観点から、事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている」とされているが、本会アンケートにおいて、利用者の状況や地域性といった課題により送迎が必要となるケースが存在することがわかった。送迎加算のあり方の検討にあたっては、こういった課題を適切に把握するなど、慎重な検討をいただきたい。

平成30年度改定時に、自動車維持費の低下等を理由に、送迎加算の単位数の引き下げが行われた。しかし、多くの施設では、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る。送迎加算の単位数については、こういった状況を踏まえ、従前の単位数に戻すことを検討いただきたい。

<送迎の実施状況>

送迎の実施状況



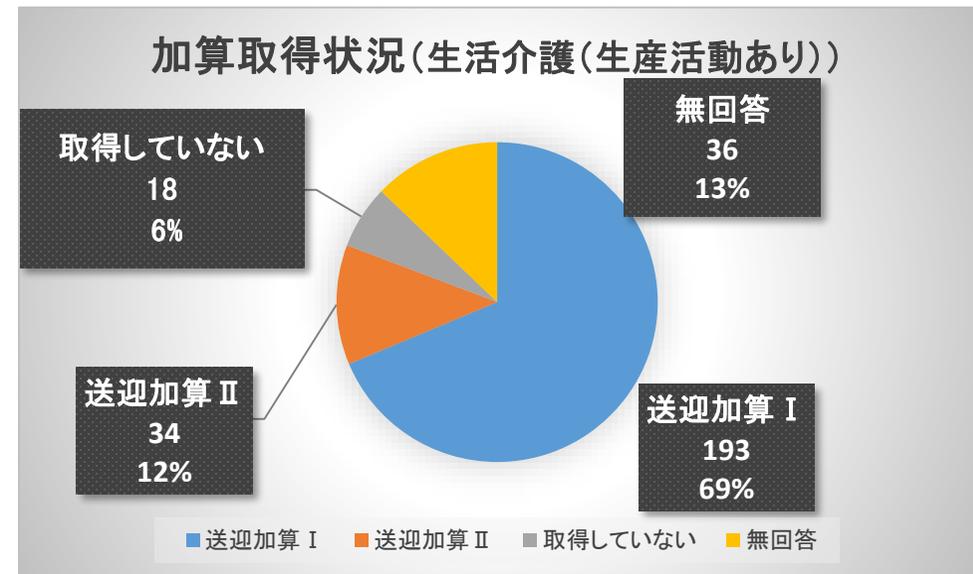
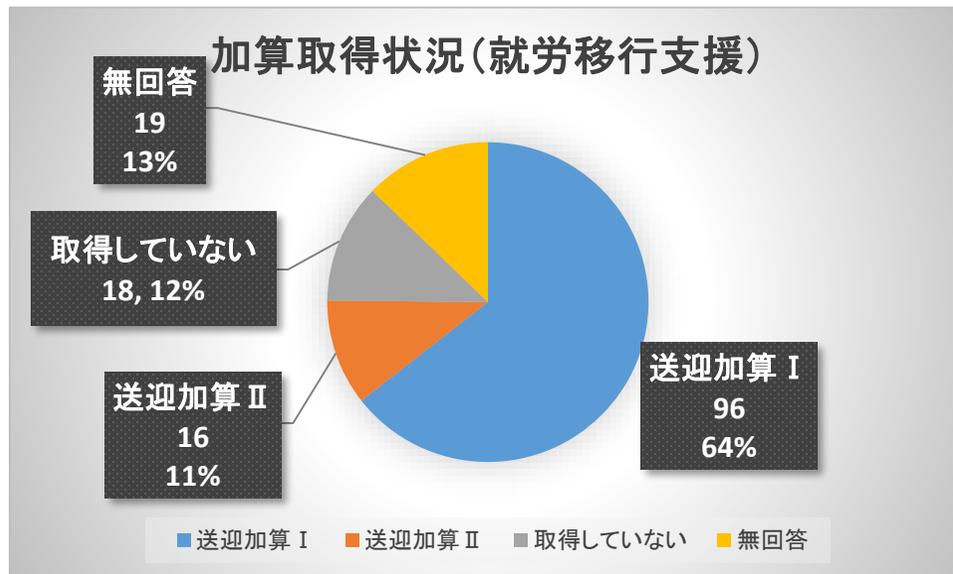
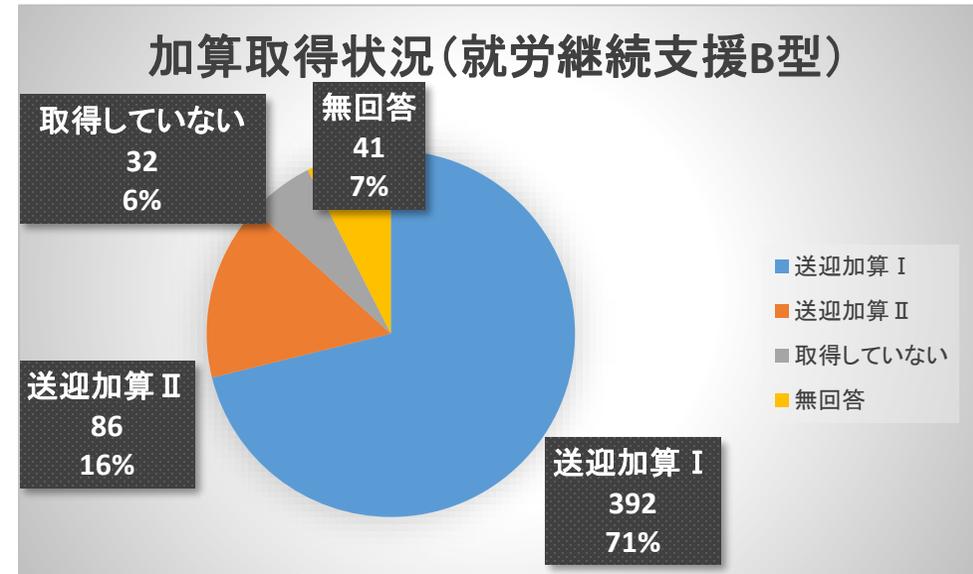
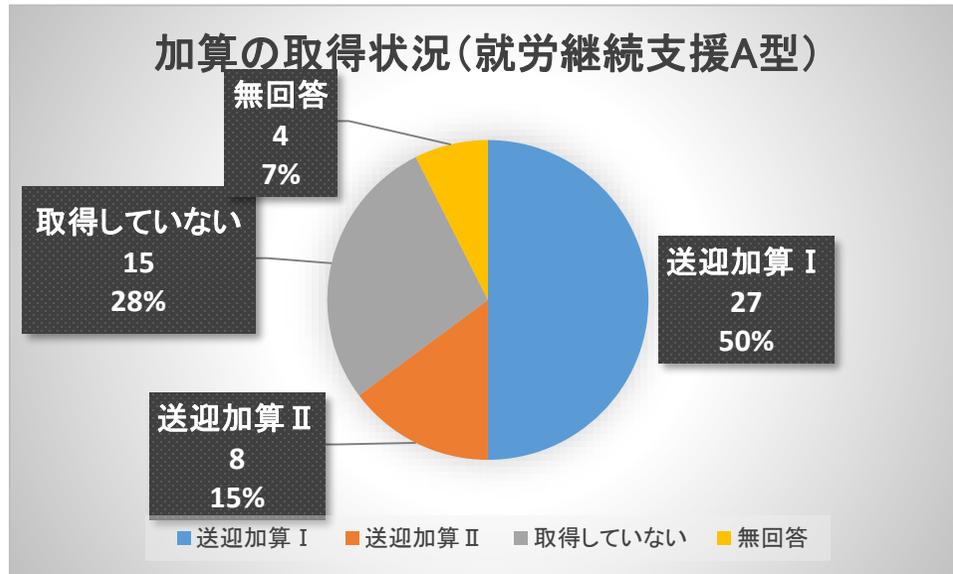
<事業別の送迎実施状況>

	実施している	実施していない
就労継続支援A型	54事業所 (67.5%)	26事業所 (32.5%)
就労継続支援B型	551事業所 (82.9%)	114事業所 (17.1%)
生活介護 (生産活動あり)	149事業所 (76.4%)	46事業所 (23.6%)
就労移行支援	281事業所 (85.9%)	46事業所 (14.1%)

- 約8割の事業所で送迎を実施している。
※A型事業所でも、約7割の事業所で送迎を実施している。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

<事業別の送迎実施状況>



(出典: 全国社会就労センター協議会「令和元年度社会就労センター実態調査報告書」(令和2年3月)をもとに作成)

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

《意見・提案の内容》

就労継続支援A型事業は「雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うという観点から、事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている」とされているが、本会アンケートにおいて、利用者の状況や地域性といった課題により送迎が必要となるケースが存在することがわかった。**送迎加算のあり方の検討にあたっては、こういった課題を適切に把握するなど、慎重な検討をいただきたい。**

平成30年度改定時に、自動車維持費の低下等を理由に、送迎加算の単位数の引き下げが行われた。しかし、多くの施設では、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る。**送迎加算の単位数については、こういった状況を踏まえ、従前の単位数に戻すことを検討いただきたい。**

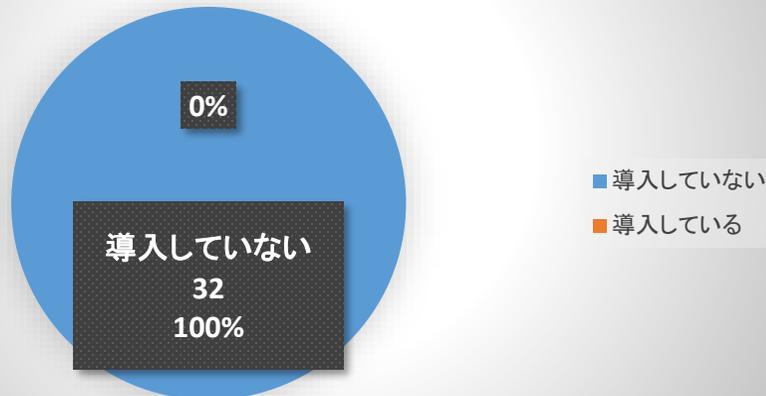
＜(参考)送迎を実施する理由＞

- 公共交通機関がない(山の上に施設がある、郊外の施設である、といった地域性の問題)。
- 自力で通所することが困難な利用者があるため。
- 送迎できるご家族がいないため。

(出典:全国社会就労センター協議会・就労継続支援A型事業所の実態把握調査より抜粋)

＜(参考)ハイブリット車の導入状況(A型事業のみ)＞

ハイブリット車の導入状況(A型事業のみ)
(送迎に使用する車両)



(出典:全国社会就労センター協議会・就労継続支援A型事業所の実態把握調査より抜粋)

＜(参考)ハイブリット車を導入しない理由＞

- ハイブリット車が高額なため。
※資金の問題でハイブリット車が選択肢にない、低価格でハイブリット車が購入できるなら導入したい、レンタル料金が高い
- 補助事業でハイブリット車がない。
- マイクロバスにハイブリット車がない。
- 送迎用車両の買い替え時期ではない。

- 前回報酬改定時に「自動車維持費の低下」によって、単位数が縮小しているが、そもそもハイブリット車の導入が進んでいない実態がある。

【その他】

1. 福祉・介護職員処遇改善加算等の改善〔視点1〕

福祉・介護職員処遇改善加算ならびに福祉・介護職員処遇改善特別加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算(処遇改善加算等)について、同様の仕組みが複数存在することから、事業所では事務作業が煩雑となり、取得を断念する状況がある。この状況を解消するため、処遇改善加算等の一本化を検討いただきたい。

2. グループホームの職員配置の拡充〔視点1〕〔視点2〕

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ある。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いただきたい。

3. 介護保険サービス利用時の負担額の軽減〔視点2〕

介護保険サービス利用に伴う利用者負担の軽減措置には、基準要件(60～65歳の間に生活介護等を利用)が設けられているが、サービスを必要とする65歳に達した全ての障害者を軽減措置の対象としていただきたい。

4. 就労移行支援体制加算の拡充〔視点1〕

就労継続支援A型事業を受けた後に就労し、6か月以上就労継続している者がいる場合に算定される「就労移行支援体制加算」について、提供する支援量と比較し、報酬単価の設定が低くなっている。A型事業から一般就労に移行する際、または一般就労移行後、就労定着支援事業に引き継ぐまでの6か月間の支援を充実させるため、報酬単価の設定を見直していただきたい。

※就労継続支援B型事業でも同様。

5. 就労移行支援事業と就労定着支援事業の接続〔視点2〕

「就労移行支援事業の適正な実施について」(令和元年11月5日付通知)により、就労移行支援事業等を経て一般就労した後の6か月間は、就労移行支援事業等による定着支援が義務付けられているにもかかわらず、報酬上評価されないという状況が発生している。また、一般就労から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る等、利用者への不利益が生じている。この空白期間を解消するために、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をご検討いただきたい。

6. 就労継続支援A型事業の平均労働時間の算出方法の見直し [視点1][視点2][視点3]

平均労働時間の算出では、「利用開始時に予見できない事由により短時間労働となった場合、90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えない」とされている。本件に関する具体例は、その回復に90日間以上必要となる場合があるため、「90日分を限度として」の文言を削除いただきたい。併せて、「利用者の希望や障害特性により短時間労働となることがサービス等利用計画や個別支援計画に位置づけられる場合も、同様の取扱いとしていただきたい。」

7. 相談支援事業の報酬の2段階報酬化 [視点1][視点2]

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いただきたい。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いただきたい。

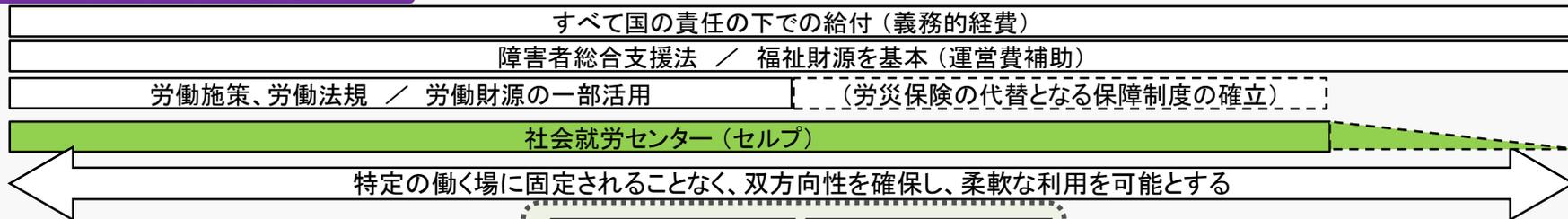
8. 保健衛生用品の購入費等への手当 [視点4]

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、これまで以上に感染症対策が重要になっている。そのため、保健衛生用品等の購入や設備の更新が求められる。補正予算等でかかりまし経費を考慮いただいているが、今後、継続的な取り組みが必要になることをふまえ、保健衛生用品等の購入費等への手当を検討いただきたい。

(参考)「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向～事業体系図～

(平成30年2月23日 組織決定)

現状を踏まえた段階的な改善を進め



企業等での就労・自営

①障害者雇用支援センター「定着支援型」
 (既存の就労定着支援)
 ※企業等就職後のアフターフォローをする場
 ※就職後における継続雇用及び定着のための支援
 ※②等との多機能型運営も可能

②障害者雇用支援センター「就職支援型」
 (既存の就労移行支援)
 ※企業等への就労に向けた訓練をする場
 ※就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練
 ※工賃支給の義務はないが分配金はあり

③社会就労センター「雇用支援型」
 (既存の就労継続支援A型)
 ※雇用契約を前提とし、企業等での就労は難しいが働くことを希望する障害者等が必要な公的支援のもとに働く場
 ※地域における自立生活を可能にする収入を確保
 ※最低賃金以上の賃金(週30時間以上で得られる月単位の額)支給

④社会就労センター「就労支援型」
 (既存の就労継続支援B型)
 ※企業等での就労が難しいが働くことを希望する障害者等が、必要な公的支援のもとに働く場
 ※年金とあわせて地域における自立生活を可能にする最低限の収入を確保
 ※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)を確保

⑤社会就労センター「作業支援型」
 (既存の「事業として生産活動を実施している」生活介護、地域活動支援センター)
 ※社会貢献、社会参加、やりがい、働く喜び重視するだけでなく「作業」での参加支援が中心の場
 ※生産活動の収入に見合った工賃支給

⑥障害者活動支援センター
 (既存の「日常的な生産活動の実施はない」生活介護、地域活動支援センター)
 ※毎日の生活や「活動」の支援の保障(文化・創作的活動、機能訓練、生活訓練等)が中心の場
 ※工賃支給の義務はないが分配金はあり

官公需の充実と民需の確保策の制度化

地域での自立生活を可能にする ①所得保障(年金・住宅手当等とあわせて生活保護水準以上) / ②住まいの支援、相談支援

国の支援策(仕事の確保、最低賃金等の労働法規のクリア)の確立の下、「雇用支援型」と「就労支援型」を一本化

将来のあるべき姿

企業等での就労・自営

障害のある人の企業等就労に向けた「訓練」の場、就職後の「定着支援」の提供機関

社会支援雇用(保護雇用)の場
障害のある人の「働く場」
 ※障害者等に一定の支援・配慮の下、就労機会を提供
 ※障害者等に合理的配慮のなされた環境を提供
 ※労働法規の全面適用(雇用契約締結、最低賃金以上の賃金の確保)

作業・活動支援の場
 障害のある人の「作業中心の場」
 障害のある人の「活動中心の場」

