

令和元（2019）年 11 月 20 日

共同会派 厚生労働合同部会

立憲民主党厚生労働部会長 小川淳也 様

国民民主党厚生労働部門長 大西健介 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井 大介

## 令和 2（2020）年度税制改正に係わる要望書

平素は障害者の一般就労の推進について格別なるご指導、ご協力賜り誠にありがとうございます。本会は障害のある方の一般就労を促進する「就労移行支援事業」を運営する事業所の全国団体です。

中央省庁や地方公共団体の障害者雇用水増し問題発覚以降、公務における障害者の任用に課題はあるものの徐々に改善されてきています。また、今般の参議院選挙において三名の障害当事者の方が国会議員として当選されました。障害のある人たちが民間企業だけでなく、公の場面でもより一層活躍できるよう、今後も障害者の雇用や就労を支援する取り組みが必要だと感じております。

このような状況の中で、来年度の税制改正等について以下の点を要望する次第です。

### ● 消費税増税分の使途について

今年度 10 月から消費税が 10%に増税されました。この増税分は社会保障費に充当されるとされていますが、実際に福祉の仕事をしている者として実感は全くなく、今後の見通しにも改善の気配を感じないのが正直なところです。

既存の障害福祉サービスや介護報酬は年々減額されていく傾向にあり、3年に一度の報酬単価がどのように変化するのか、事業者としては毎回ハラハラしながら発表を待っているところです。報酬増という点では、処遇改善加算という形で特定条件を満たす事業所には職員の人件費分について加算がされる仕組みが出来上がっており、今回の増税分についても経済政策パッケージの一環として新たな加算（特定処遇改善加算）が導入されています。

本年 10 月 31 日付の福祉新聞によれば、77%の法人が特定処遇改善加算を算定していると示されていますが、回答した法人の 9 割が社会福祉法人であり、小規模な法人を含めるとこの割合はかなり少なくなると考えられます。また、事業所の裁量の部分があるものの、加算の事業所内における配分ルールがあるため、複雑な積算をする必要があり、小規模な事業所や法人では申請を断念している実態もあります。

加算対象の事業や職種も制限されており、障害福祉サービスの相談支援事業や就労定着支援事業、介護サービスのケアマネージャーや地域包括支援センターの人件費は加算対象となっておりません。様々な福祉事業を運営している法人ほど、特定処遇改善加算の対象か否かで同一法人内の職員間で賃金格差が生じたり、法人組織の賃金体系そのものが崩れたりする恐れもあります。

昨年度もご要望しましたが、組織内での柔軟な対応が全くできない制度になっており、現状では働く福祉サービスに就く全職員に給与増の実感が湧かないままです。

**消費税増税分については、加算付与という対処法的なやり方ではなく、基本報酬そのものの増額に充当して頂きたい**と考えます。

以上

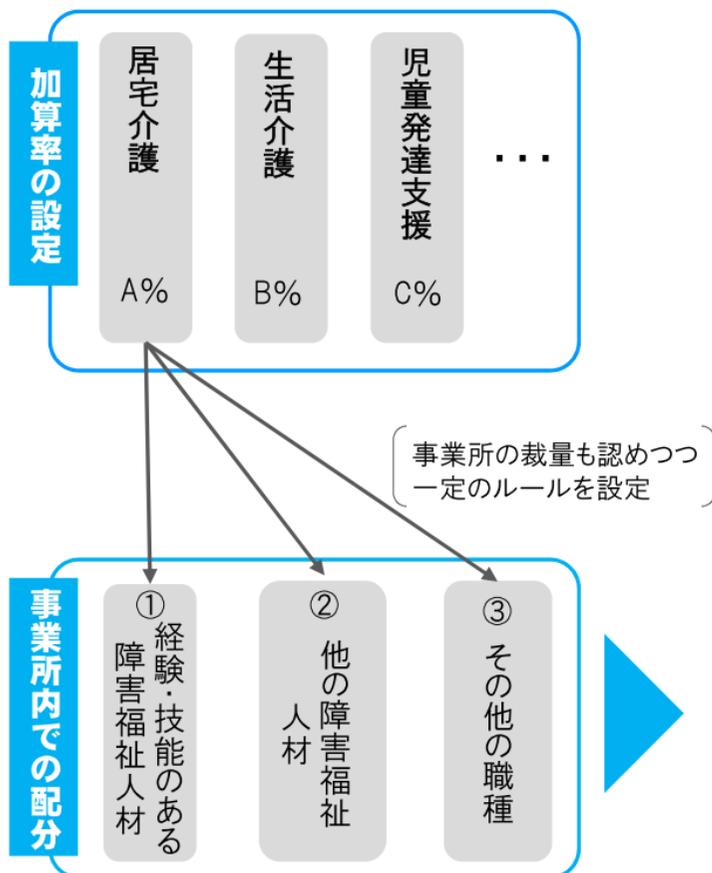
## 障害福祉人材の処遇改善における事業所内配分ルール（案）

### ○ 新しい経済政策パッケージ(抜粋)

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。

具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。  
**また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。**

- ・ 10年以上の介護福祉士等の数に応じて加算率を設定
- ・ 一部サービスは福祉専門職員配置の手厚さ等を評価し、加算率を二段階に設定



### 事業所内配分ルール(案)

○ 原則、介護と同様の事業所内配分ルールとすることで、介護と一体的に運営している事業所で混乱が生じないようにする。

- ① 経験・技能のある障害福祉人材(勤続10年以上の介護福祉士等)
- ② 他の障害福祉人材(勤続10年未満の介護福祉士等及びその他の福祉・介護職員)
- ③ その他の職種に従事する職員(①②以外の職員)

しかし、障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおける「障害福祉サービス等の特性として、研修等で専門的な技能を身につけた福祉・介護職員やその他の職種に従事する職員においても専門的な技能で障害福祉サービス等の質の向上に寄与している職員がいることについて配慮が必要」という旨の意見を踏まえて、以下の特例を設けることとしたい。

・ 研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の②の職員について、事業所の裁量で①に含めることを可能とする。

・ 個別の障害福祉サービス等の類型ごとに必要となる専門的な技能によりサービスの質向上に寄与している③の職員について、事業所の裁量で②に含めることを可能とする。

※ ③の職員に関する職員区分の変更について、役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)以上の者は対象外とする。

※ どのような職員について、職員区分を変更するのか報告を求めることとする。

## 事業所内配分ルール案のイメージ

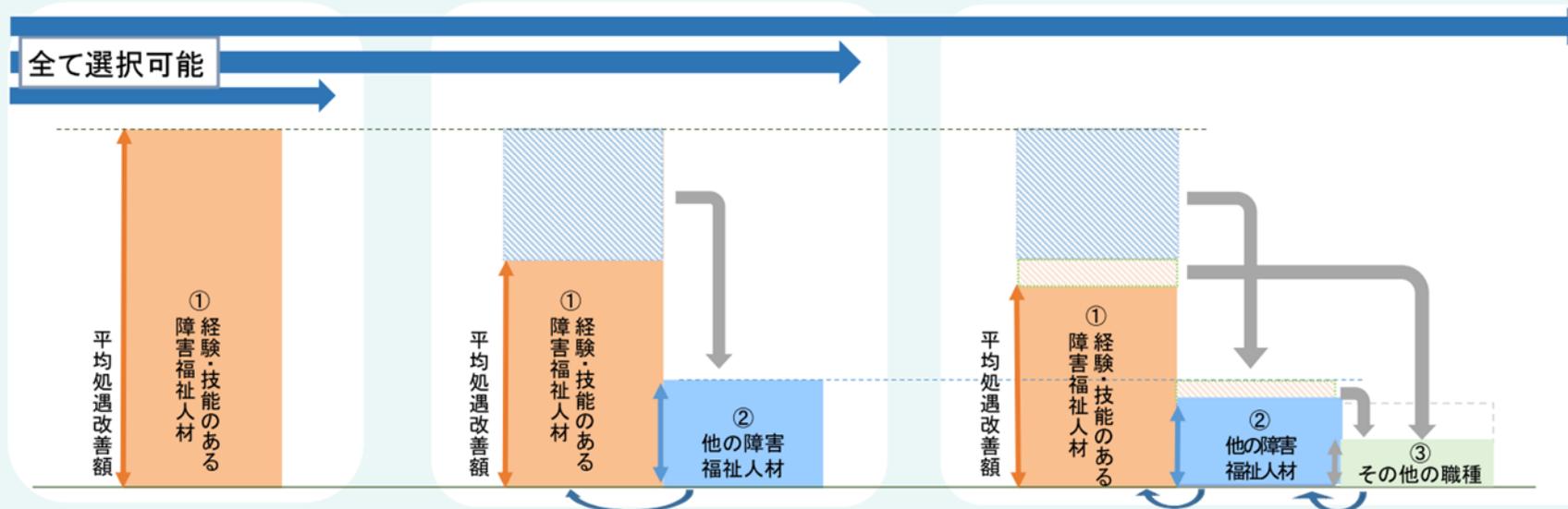
- ▶ ①経験・技能のある障害福祉人材において、「月額8万円」の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）以上となる者を設定・確保すること。  
→ リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準を実現
- ▶ 平均の処遇改善額について、
  - ・ ①経験・技能のある障害福祉人材は、②他の障害福祉人材の2倍以上とすること。
  - ・ ③その他の職種（改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）を超えない場合に限る）は、②他の障害福祉人材の2分の1を上回らないこと。

### 【介護保険と同様の留意点】

- ※ ①について、勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定。
- ※ ①について、小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は、合理的な説明を求める。
- ※ 各職員区分内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能。
- ※ 平均賃金について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いを可能とする。

### 【障害福祉サービス等の特性を踏まえた特例】

- ※ ①について、現行の福祉・介護職員処遇改善加算の対象職種のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士のいずれかの資格を保有する職員、又は心理指導担当職員（公認心理師含む）、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者のいずれかとして従事する職員であって、勤続10年以上の者を基本とする。
- ※ 研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の②の職員については、事業所の裁量で①に含めることを可能とする。
- ※ 個別の障害福祉サービス等の類型ごとに必要となる専門的な技能によりサービスの質向上に寄与している③の職員について、事業所の裁量で②に含めることを可能とする。  
（③の職員に関する職員区分の変更について、役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）以上の者は対象外とする。）



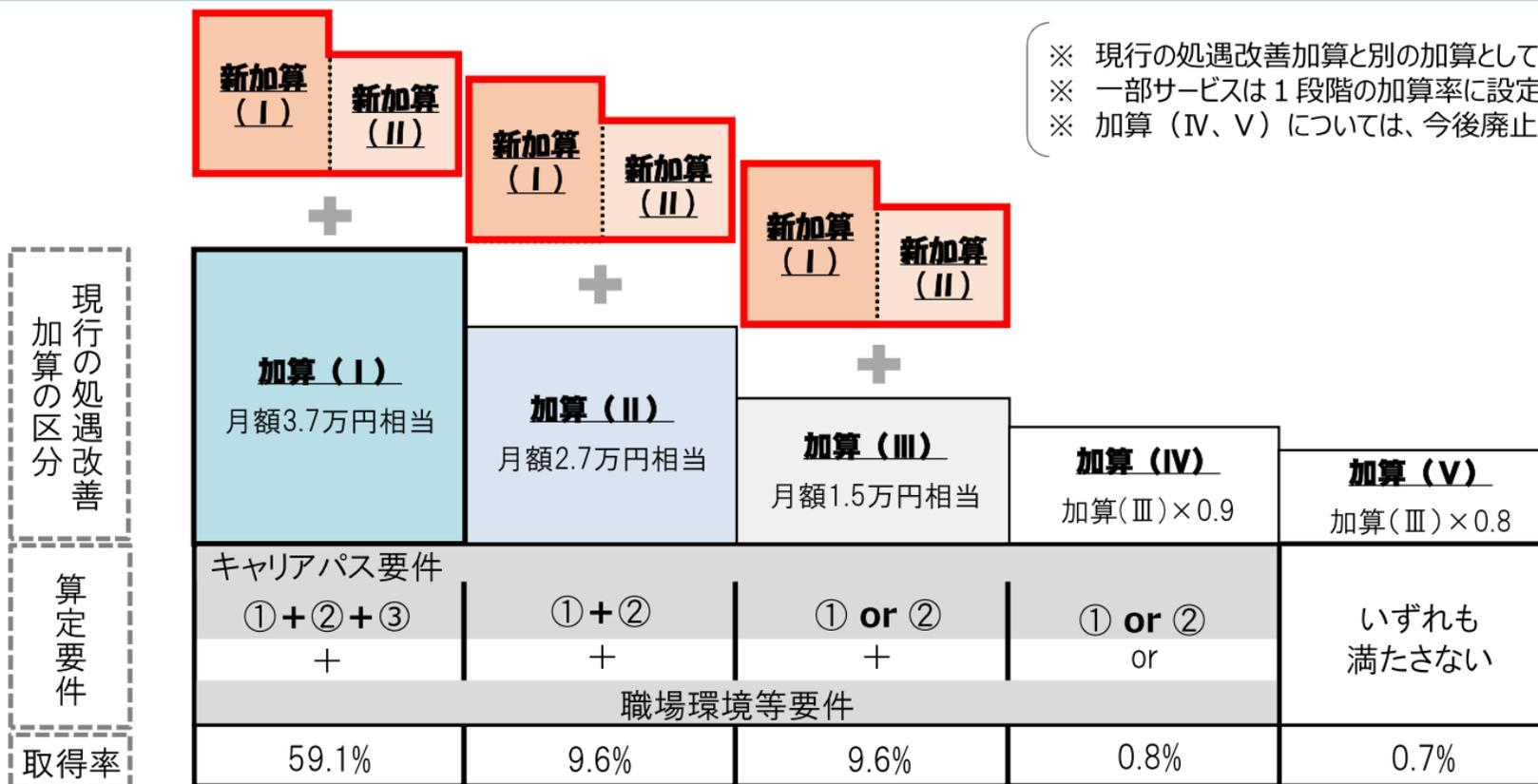
## 処遇改善加算全体のイメージ

### <更なる処遇改善の取得要件>

- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを取得していること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

### <サービス種類内の加算率>

- ・ 福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を 2 段階に設定
  - ・ 加算率の設定に当たっては、1 段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算（Ⅱ）の加算率がその×0.9となるよう設定
- ※ 加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）で加算率の差が大きくなる（1.5倍を超える）場合には、×0.95となるよう設定  
 ※ 福祉専門職員配置等加算及び特定事業所加算が無いサービスは、1 段階の加算率に設定



※ 現行の処遇改善加算と別の加算として設定  
 ※ 一部サービスは1段階の加算率に設定  
 ※ 加算(Ⅳ、Ⅴ)については、今後廃止予定