令和２（2020）年 11 月 16 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　長妻　昭　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、ご協力を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。

新型コロナウイルスの蔓延は、障害者就労支援施策に大きな影響を与えています。現在、2021 年度の報酬改定に向けて、厚生労働省で議論がされているところですが、障害者の一般就労が滞ることのないよう、そして、それを支える支援機関が安定して支援を継続できるよう様々な方策を講じて頂きたく、当会として以下の点を要望いたします。

- 新型コロナウイルス対応について

  新型コロナウイルスの蔓延により、障害者の新規雇用が停滞し、体験実習の受け入れさえもが鈍くなる等、就労実現に向けて課題が数多く発生しています。これは、障害のある方たちが企業に就労できない状況に加え、その就労を推進・支援する就労移行支援事業そのものの運営が困難になりかねないということも意味しています。就労移行支援の基本報酬は企業での採用・就労後の定着に結びついた人数によって評価される仕組みです。現状のままでは、これまで実績を上げてきた事業所ほど来年度の基本報酬に大きく影響されることになってしまいます。**何らかの救済措置を講じて下さい。**

  また、現行発出されている臨時的な取り扱い等は今年度に限定されていますが、新型コロナウイルス終息までには相当の時間が掛かると予想されているため、**柔軟な対応を可能にして頂くようお願いいたします。**

- 特定処遇改善加算について

  令和元（2019）年度の報酬改定に伴い、職員の確保・定着を促す処遇改善加算に加え、新たに特定加算（特定処遇改善加算）が創設されました。しかしながら、この加算を取得するには既存の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していなければならず、小規模の法人では申請のハードルが高いという声が挙がっています。また、当該職員への配分比率も定められているため、同一賃金の職員間で賃金格差が生じるケースや、特定加算に合わせることで法人組織の賃金体系そのものが崩れるケースも生じています。**手続きの簡略化や要件の緩和、加算の在り方の見直し等を行い、創設の目的である福祉職員の処遇改善の促進への後押しをお願いします。**

- 施設外就労加算の見直しについて

　施設外の企業等で生産活動を行うことは、利用者の高工賃に繋がるだけでなく、一般就労を目指す上で働くことのイメージの取得やアセスメントの機会として大変有効であり、これまで施策としても「施設外就労加算」を設けることで、その促進が図られてきました。しかし、令和2（2021）年度の報酬改定では、加算による促進は一定の役割を終えたとされ、より柔軟な対応を可能にするという理由で、廃止を含めた見直しが検討されています。施設外就労加算は取得率も高く、人員配置の原資にもなっているため、加算の廃止は現在実施中の事業所において影響が大きいと思われます。**施設外就労加算の継続に向けた働きかけをお願いします。**

- 障害者雇用の在り方について

　障害のある方が様々な分野で活躍できる機会が広がり、雇用の形態も多様になってきています。多様な雇用形態・雇用条件の推進は障害者雇用の裾野を広げる観点から、歓迎すべきことです。

　しかし、残念なことに、障害者雇用を外部いわば、障害者雇用代行ビジネスに委託する方法を使って、障害の有無によって雇用場所を分離している企業が増えています。これは、法定雇用率の達成のみを追求した手法であり、ノーマライゼーション・共生社会を推進する法の理念ではなく、隔離を推進していると言えるでしょう。

　率先して理念を推進すべき多くの自治体も、近年、入札制度において障害者雇用率を評価ポイントとする方法を用いるようになっています。公的機関が雇用率達成の実態を見ずに数字だけで判断する安易な手法を使い、評価することを遺憾に思います。こうした**障害者雇用代行ビジネスについて、実態を把握して頂き、共生社会理念を推進するために必要な対策の検討をお願いします**。

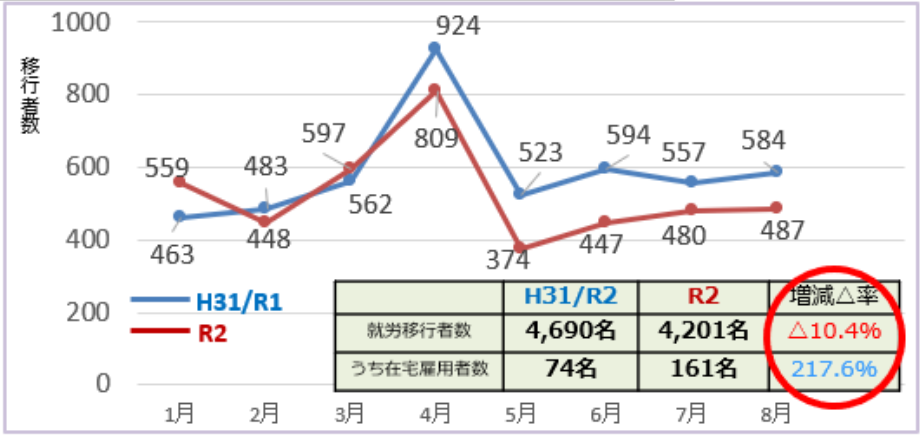
以上

資料１	第 15 回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料

直近の就労移行支援事業所における就職活動支援の状況

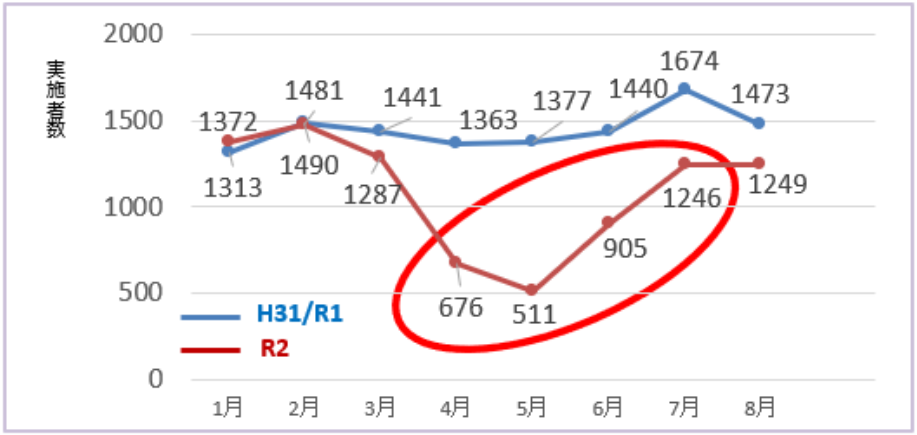
○新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労移行支援における就職活動支援の状況は、
① 一般就労移行者数は前年度に比べて約10.4%の減少。特に５～６月は前年比20～30%弱の減少。在宅雇用者数は、前年から大きく増加。
② 職場実習の件数は４～７月にかけて大幅に減少。事業所が就職活動支援として力を入れている取組としては、「体調管理やモチベーションの維持のための支援」のほか、「オンラインによる就職活動支援」や「在宅雇用を目指した内容を導入」を挙げた。
③ 今後の見通しとしては、「回復の見通しが立っていない」と回答した事業所と、「今後回復が見込まれる」「既に回復している」等と回答した事業所は共に約５割。

① 就労移行支援終了後の移行者数の状況（前年比較）



	H31/R2	R2	増減△率
就労移行者数	4,690名	4,201名	△10.4%
うち在宅雇用者数	74名	161名	217.6%

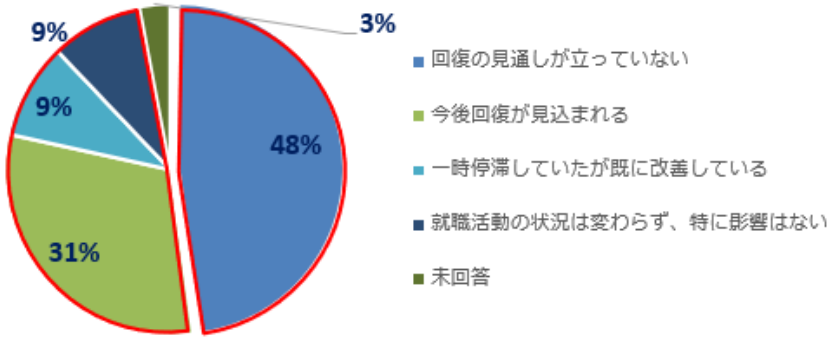
② 職場実習実施者数の状況（前年比較）



③ 就職活動支援で注力していること

取組内容	件数	割合
オンラインによる就職活動支援を実施	438	31.2%
訓練・プログラム等について在宅雇用を目指した内容を導入	374	26.6%
体調管理やモチベーションの維持のための支援に注力	1,200	85.3%
就労移行支援の支援期間の延長を実施	567	40.3%
新たな職域（業種、業界、分野）の企業等の開拓を努力	618	44.0%
障害者雇用の経験がない企業に受け入れを働きかけ	411	29.2%
障害者の雇用受け入れ実績のある企業に対してアプローチ	759	54.0%
特に取組なし	81	5.8%

④ 今後の見通し（R2年8月現在）



注）数値は調査期間終了時点（９月16日（水）17:00）の速報値であり現在精査中

出典：【令和２年度障害者総合福祉推進事業 】「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」における緊急調査（PwCコンサルティング合同会社）
調査対象：全国の就労移行支援事業所（自治体経由で送付）　調査期間：令和２年９月２日～16日　回答数：１，４２８事業所　調査方法：WEB調査

資料２―１　第 20 回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料

令和２年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果のポイント

○　福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、平成31年と令和２年を比較すると17,250円の増となっている。
○　福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得している施設・事業所における経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者（常勤の者）の平均給与額について、平成31年と令和２年を比較すると21,540円の増となっている。

平均給与額（常勤の者）	令和２年２月	平成31年２月	差　額
特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の福祉・介護職員	321,820円	304,570円	17,250円
特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者	375,120円	353,580円	21,540円

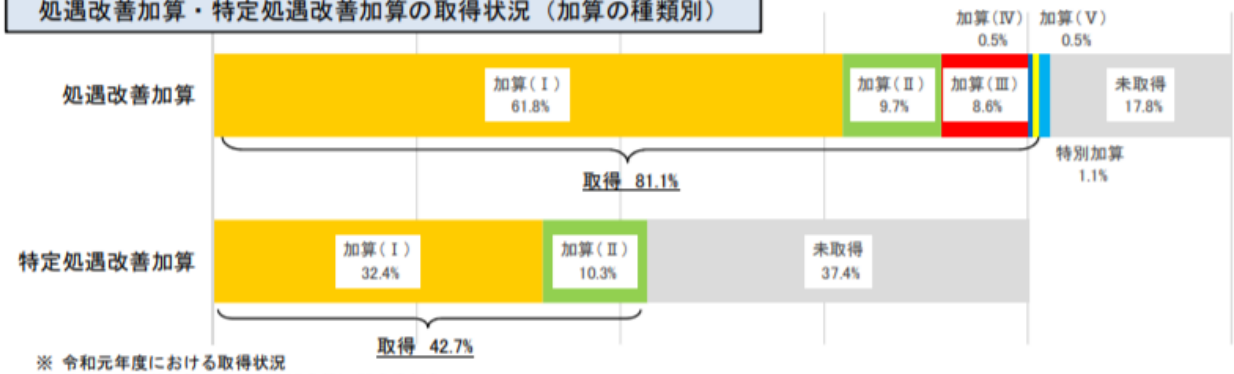
※１　福祉・介護職員
　：ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、障害福祉サービス経験者、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員
※２　経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者
　：福祉・介護職員のうち、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士の資格を有する者、心理指導担当職員（公認心理師を含む）、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者
※３　調査対象となった施設・事業所に平成30年度と令和元年度ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
※４　平均給与額 ＝ 基本給（月額）＋ 手当 ＋ 一時金（10月～３月支給金額の1/6）
※５　平均給与額は10円単位を四捨五入している。
※６　処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得した施設・事業所の福祉・介護職員の平均給与額は、29.6万円（平成31年）から31.1万円（令和2年）に増加（＋1.5万）

給与等の引き上げの実施方法（複数回答）

定期昇給以外の賃金水準を引上げ（予定）	定期昇給を維持して実施（予定）	各種手当を引き上げ・新設（予定）	一時金（賞与等）の引き上げ・新設（予定）
22.2%	57.2%	39.1%	37.9%

※ 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している従事者全体（福祉・介護職員に限定していない）の状況

処遇改善加算・特定処遇改善加算の取得状況（加算の種類別）



※ 令和元年度における取得状況
※ 特定処遇改善加算の取得割合は全体に対する割合

１　特定処遇改善加算を配分した職員の範囲（複数回答）

経験・技能のある障害福祉人材	88.9%
他の障害福祉人材	75.9%
その他の職種	46.6%

事務員	78.9%
看護職員	52.9%
管理栄養士・栄養士	47.0%
調理員	40.6%

※ 上位４職種を掲載

２　経験・技能のある障害福祉サービス等従事者の賃金改善の状況（一部複数回答）

月額平均８万円以上の賃金改善を実施	9.0%
改善後の賃金が年額440万円以上となる賃金改善を実施	38.4%
既に賃金が年額440万円以上となっている者がいる	60.0%
月額平均８万円以上となる者又は改善後の賃金が年額440万円となる者を設定できなかった	18.5%

３　特定処遇改善加算の届出を行わない理由（複数回答）

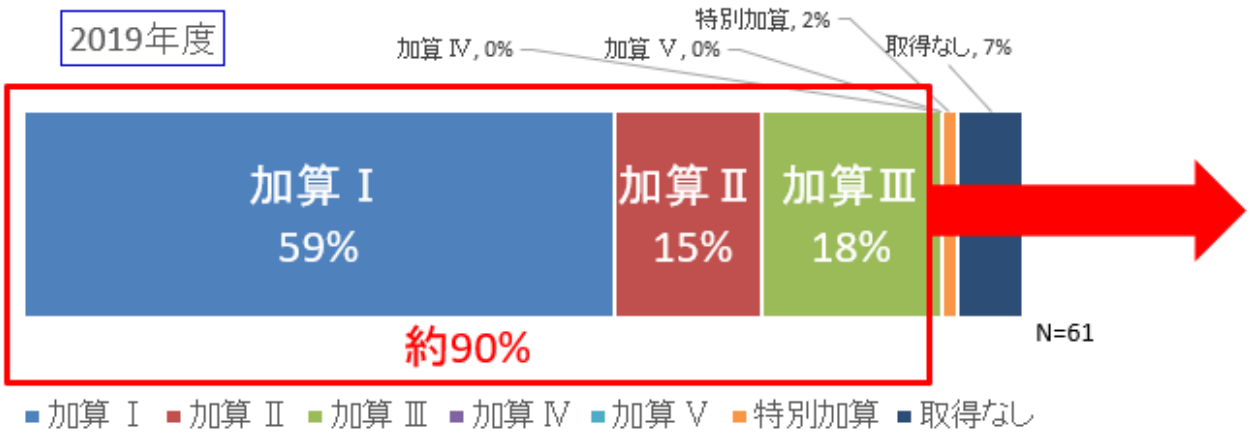
賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	30.7%
賃金改善の仕組みを設けることにより、職種間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため	30.5%
賃金改善の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため	29.4%
賃金改善の仕組みを設けることにより、福祉・介護職員間の賃金バランスがとれなくなることが懸念されるため	22.4%

※ 上位４つを掲載

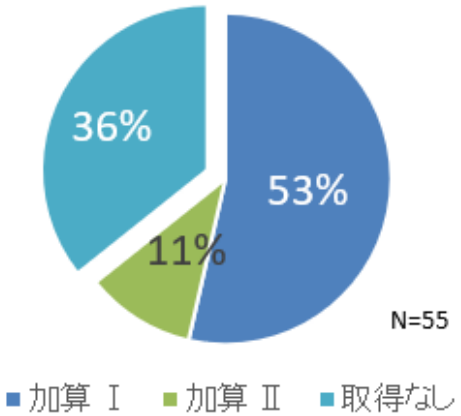
（参考資料）特定処遇改善加算の取得について

福祉・介護職員処遇改善加算

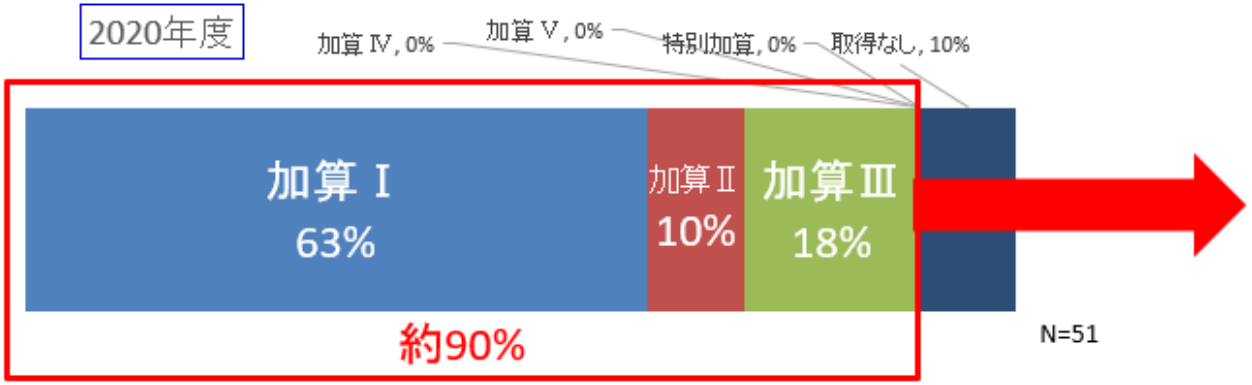
2019年度

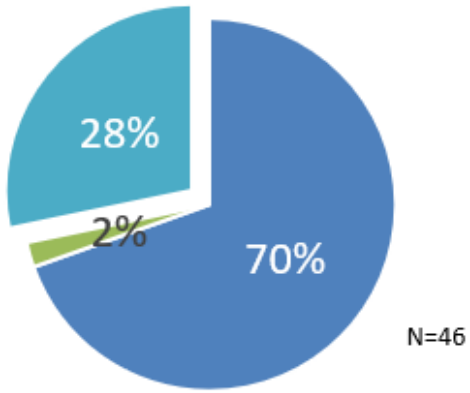


福祉・介護職員特定処遇改善加算



2020年度





約90%の事業所が**特定処遇改善加算**の取得要件である**処遇改善加算Ⅰから**Ⅲを取得しているが、
そのうち、2019年度は36%、2020年度は28%が**特定処遇改善加算**を取得していない
取得しない理由は、「申請や報告の事務処理が煩雑」が一番多く、次いで「委託事業など加算対象外の職員との給与バランスが崩れる」「国が示す年収440万円、月平均8万円の処遇改善の実現が困難」と続き、少数ではあるが「制度がわかりにくく、該当しないと考えた」「給与規程自体を変えることが困難」との声が寄せられている

全国就労移行支援事業所連絡協議会 2020年度会員アンケートより

【論点３】施設外就労について

現状・課題

○　就労継続支援・就労移行支援における施設外就労については、平成19年４月から基本報酬の対象とし、平成21年度からは加算（施設外就労加算（就労継続支援）・移行準備支援体制加算Ⅱ（就労移行支援））を創設するなど、その促進を図っている。平成30年報酬改定においても、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行をより促進する観点から、施設外就労の利用定員の緩和とそれに伴う加算の算定要件の緩和を行った。　(→P15)

※　現在、施設外就労加算の取得割合は、就労継続支援Ａ型：63.4%、就労継続支援Ｂ型：33.7%、就労移行支援：23.1%となっている。また、施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱに係る費用額（令和元年度）は、就労継続支援Ａ型：約61億円、就労継続支援Ｂ型：約57億円、就労移行支援：約５億円となっている。　(→P16)

○　就労継続支援Ａ型では、施設外就労の実施は基本報酬（労働時間）の増加にはつながっておらず、施設外就労加算を取得している事業所の平均賃金も必ずしも高くない状況であった。一方、就労継続支援Ｂ型では、施設外就労の実施が工賃向上につながっている状況であった。　(→P16)

○　施設外就労については、「請負業種によっては、現行の取扱いが求めているように、施設外就労先のすべてに職員を配置することが困難な場合がある」などの声がある。

論　点

○　就労系サービスが実績に応じたメリハリのある報酬体系としている中で、施設外就労について、実績への効果を踏まえてそれを推進していくことと、それに対する加算（報酬上の評価）についてどう考えるか。

検討の方向性

○　施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進してきたことからも、引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてはどうか。

○　その上で、就労継続支援・就労移行支援が、基本報酬において工賃・賃金の向上や一般就労への移行といった事業所の実績に応じた報酬体系としていることから、施設外就労への加算については、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、廃止を含めて見直しを検討してはどうか。

施設外就労の取扱い

施設外就労：利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

【これまでの変遷】

施設外就労の運用	報酬上の評価
【平成13～17年度】 「施設外授産の活用による就労促進事業」（当初モデル事業） 障害者授産施設の入所者が企業等の事業所において授産活動を行うとともに、当該障害者に対して、公共職業安定所が職業相談等を行うことにより就職を促進する補助事業	
【平成19年4月～】 障害者自立支援法施行により「施設外授産」を「施設外就労」として見直し、就労系福祉サービスの報酬に算定 施設外就労1ユニットあたりの最低定員3人以上、施設外就労の総数は利用定員の100分70、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置基準上、報酬算定上必要とされる人数の職員を配置	【平成19年4月～】 一般就労の現場での就労の機会の提供が、利用者の工賃向上に有効であることにかんがみ、平成19年4月1日より報酬の対象とする。本体施設利用者の増員分（利用定員の100分の70以下）の報酬算定 【平成21年度報酬改定】 施設外就労の実施に関して、報酬上の加算評価。施設外就労加算　100単位／日（定員の7割の利用者まで算定化） 【平成24年度報酬改定】 就労移行支援事業において職場実習等を評価する「移行準備支援体制加算」の創設に伴い、従来の施設外就労加算は、移行準備支援体制加算Ⅱに名称変更
【平成27年4月～】 施設外就労１ユニット当たりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和	【平成27年度報酬改定】 施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱの算定要件について、１ユニット当たりの最低定員を3人以上から1人以上に緩和
【平成30年4月～】 施設外就労の総数は利用定員の100分の70の要件を廃止し、これまで月２日の評価を施設内で実施するとしてところを、施設外就労先で実施することを可能とする。	【平成30年度報酬改定】 基本報酬を平均工賃・平均労働時間・就労定着率による評価を導入

【施設外就労加算】指定就労継続支援A・B型事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。
【移行準備支援体制加算Ⅱ】指定就労移行支援事業所等において、別に厚生労働大臣が定める基準を満たし、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の数に応じ、1日につき所定単位数（100単位）を加算する。

施設外就労の状況と効果等

○施設外就労の実施にかかる加算の取得状況として、施設外就労加算は就労継続支援A型事業所の63.4%、就労継続支援B型事業所の33.7%が算定、移行準備支援体制加算Ⅱは移行支援事業所23.1%が算定。
○施設外就労の実施効果について、Ａ型においては施設外就労の実施が労働時間等に与えるプラスの影響は見られなかった。Ｂ型については平均工賃にプラスの影響が把握されているが、実施体制、利用者を施設外就労に結びつける支援方法の工夫が必要となっている。

【現　状】

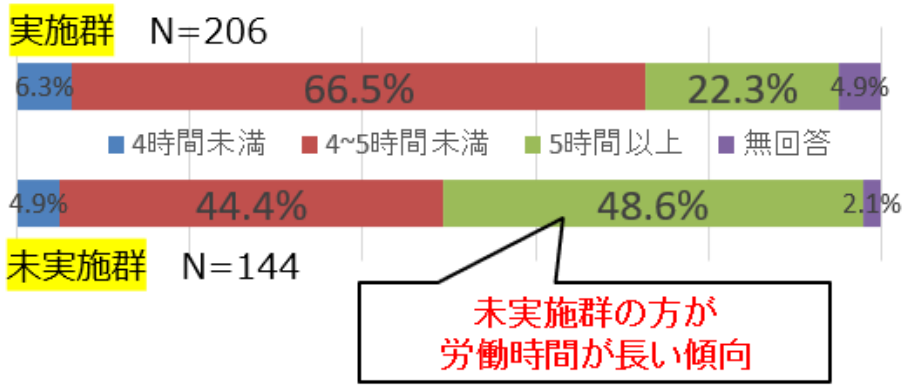
＜施設外就労加算/移行準備支援体制加算Ⅱ取得状況（令和元年度）＞(※1)

	A型	B型	就労移行
取得事業所数／全事業所数 (注)	2,419／3,815	4,316／12,827	726／3,141
算定割合	63.4%	33.7%	23.1%
令和元年度総費用額	6,080,901,113	5,670,092,110	476,223,182

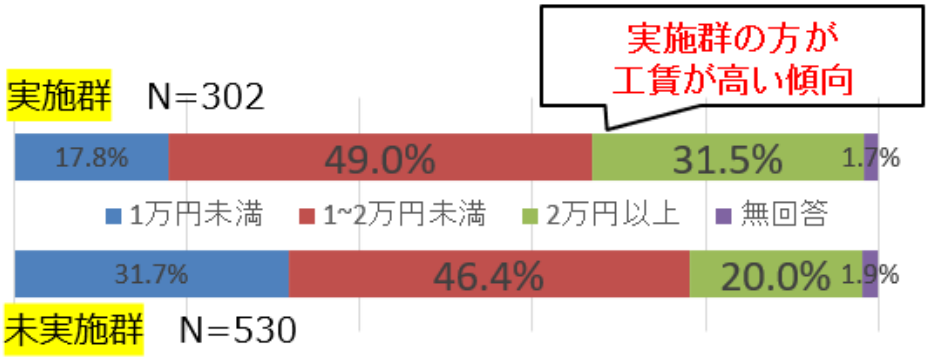
注　事業所数は月平均の数字

【施設外就労が労働時間・工賃に与える影響】（※2）

A型【施設外就労と基本報酬（労働時間）の関係】



B型【施設外就労加算と基本報酬（工賃）の関係】



※1国保連データ
※2令和元年度障害者総合福祉推進事業「就労系障害福祉サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究（PwCコンサルティング合同会社）