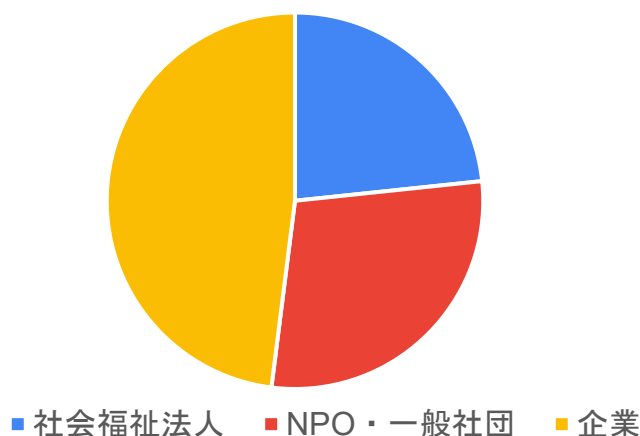


スコア点の改訂が全Aネット会員団体に与えた影響 (アンケートに基づく第1次分析)

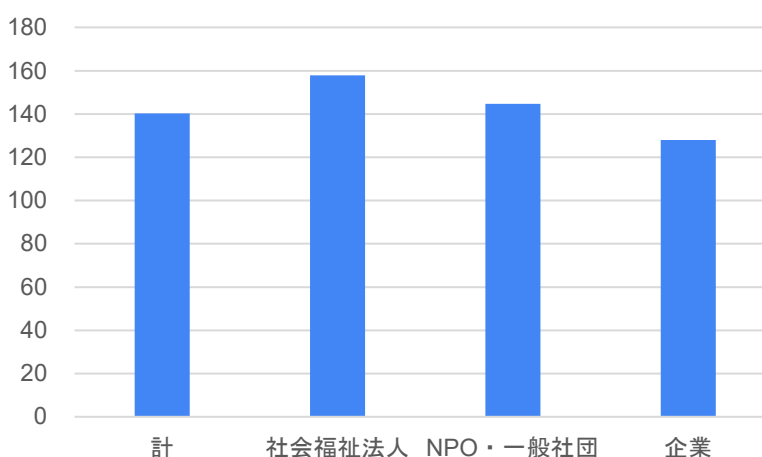
1.会員の姿

回答のあった全Aネット会員は社会福祉法人が35、NPO・一般社団が43、企業が72と企業が半数以上となっている。2024年度のスコア点は、社会福祉法人が平均158点、NPO・一般社団が145点、企業が128点と企業のスコア点が平均してやや低い。

法人格別の割合



実施主体別の平均スコア点

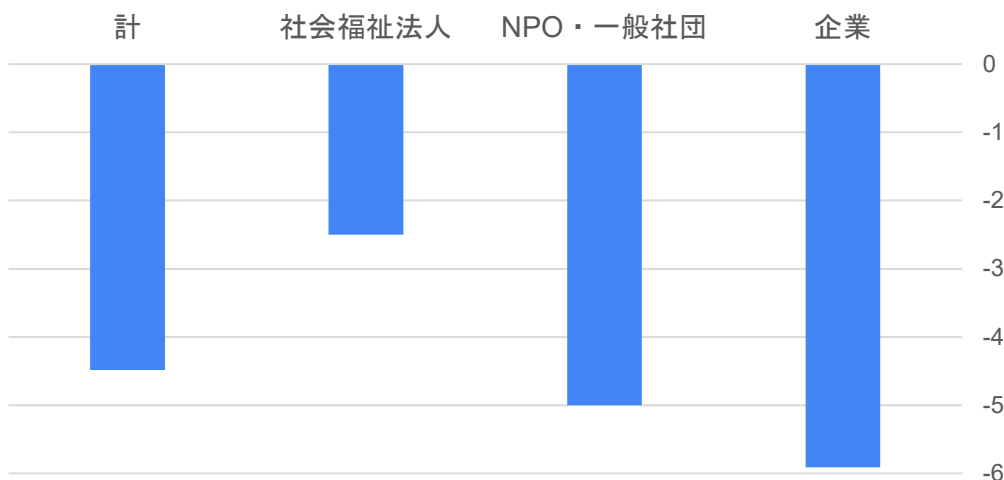


2.平均スコア点の変化

新スコア方式への切り替えによるスコア点の低下は平均して4点とそれほど大きな影響はない。

法人格別にみると、社会福祉法人は3点の低下にとどまり、NPO・一般社団法人が5点、企業が6点低下した。平均が低い企業のスコア点がさらに低下するかたちとなっている。

スコア点の低下幅(2023年⇒2024年)



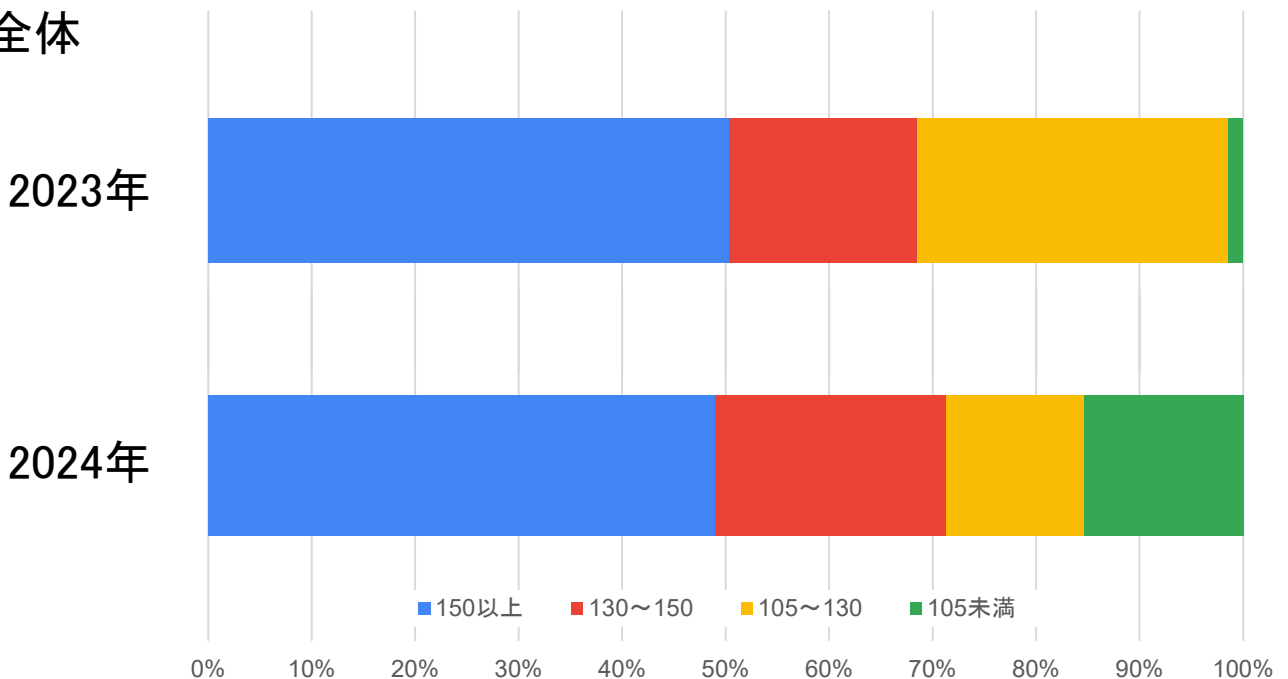
3.スコア点の分布

スコア点の分布を見ると、105～130点のスコア点の法人が大きく減少し、105点未満が増加している。この傾向は企業でより強く見られる。

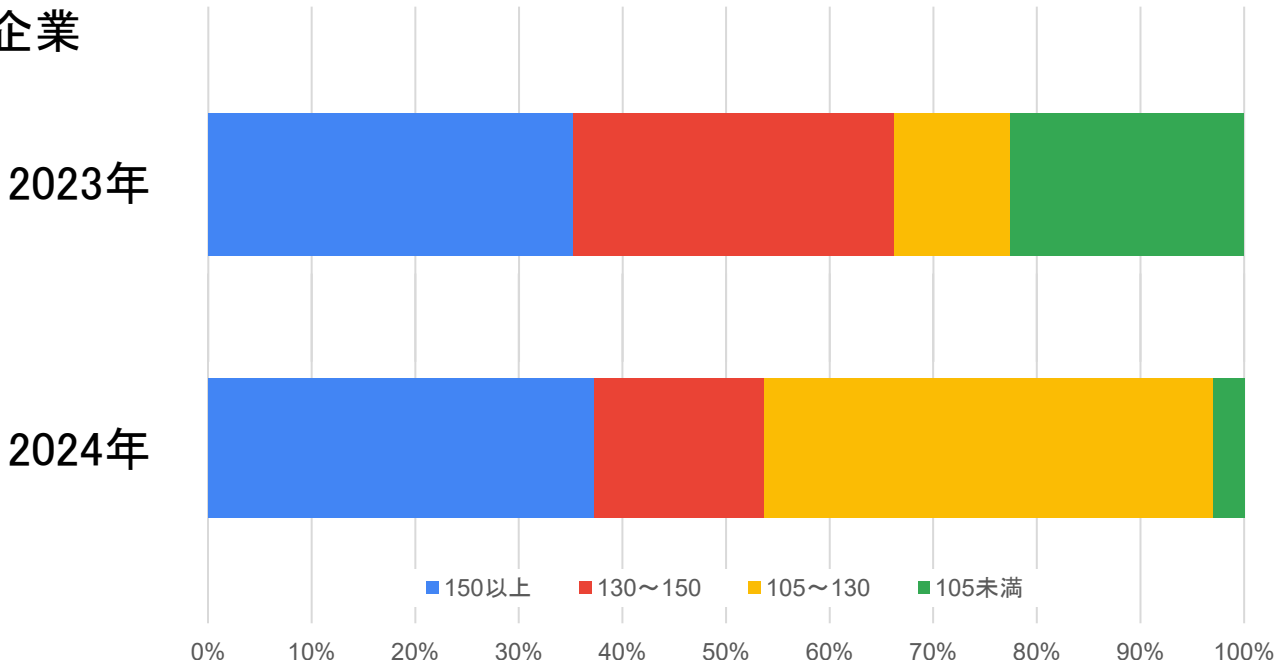
スコア点が105点未満になると基本報酬の単位が大幅に減少するため、105点以上をぎりぎり保っていた法人が105点未満になることにより、法人の運営にも大きく影響すると思われる。

一方で130～150点の企業も増加しており、二分化の傾向がうかがえる。

全体



企業



4.低スコア点の法人

新スコア方式で105点未満となっている20の法人について分析すると

- ・事業主体別には、企業が15、NPO・一般社団が4、社会福祉法人が1と企業が多い
- ・2024年度のスコア点の平均は2023年度と比較して38点と大幅に低下している
- ・20施設中19施設で生産活動点が-20点となっている
(他の1施設は経営改善計画未提出)

といった特徴が見られる。

これに対し、スコア点が105点以上の118法人については

- ・平均スコア点の低下が1点未満である
- ・生産活動点が-20点となっているのは2法人のみであると対照的な状況になっている。

5.まとめ

今回のスコア方式の改訂が全Aネットの会員に与えた影響は、平均してみるとそれほど大きくはない。

ただし、基本報酬の単位が大幅に減少する105点以下に落ち込んだ法人がかなりあり、法人運営にも影響も与えられられる。そうした法人では生産活動点の改訂の影響が大きい。一方でスコア点を一定以上に保っている法人については、スコア方式の改訂の影響は小さい。法人格別に見ると、以前からスコア点が平均してやや低かった企業で、105点以下のところが大きく増えている。一方で、スコア点が130点以上の企業も増えており、二分化の傾向がみられる。

※新スコアに対する意見

- ・労働時間に重み置きすぎていて精神中心の事業所は厳しい。
- ・就労支援会計が伸び悩んでいる。今年度は最低賃金が1100円を超えと言われていて、また、社会保険の対象者の拡大など。自業がなく、下請けの仕事が多く、工賃の交渉もしているが、「うちのパートさんだったら時給が出る単価で出している」と言われると、交渉のしようがない。
- ・今のところ影響は少ないが、労働時間、生産活動のスコアのボリュームが大きいと感じる。
- ・生産活動収入で利用者に支払う賃金を賄うのは至難。
- ・コストプッシュインフレの影響を大きく受ける就労支援事業においては、短期の赤字は経営努力によっても避けがたいことである。生産活動収支が黒字になっている必要があるのは理解できるが、一度の赤字で福祉収入が大きく減ることは障害者の就労場所を維持するという観点から考えると、合理的でないように思える。
- ・労働時間の平均について。精神障害のある方を多く受け入れている事業所にとっては高い点数を取りにくい現状があります。10～20時間の範囲で働くことが自分にはあっていると感じている人もいます。そのような方にも働く場を提供し生産活動に従事できる環境をつくること、そして、メンタル面のケアとの両立を図ることに職員は日々尽力しています。障害種別によってはそのような側面も考慮していただきたいと思えます。
- ・より広範囲な活動を求められていて、福祉どころではない感じがする。
- ・授産事業の収支が重要視される事により、利用者の受け入れ制限をせざる得ない状況。原材料や人件費の高騰が続いている状況で減算となり、A型事業運営が今後困難となる。また、高スコア事業所の報酬増というより、低スコア事業所の切捨てのような基本報酬となるため、運営面だけで考えるとB型へ移行した方がメリットが大きい。
- ・年明けに公表し、数ヶ月後に決定はありえない。
- ・神奈川方式は良心的、政令市政都市は厳しい。
- ・新スコアで事業継続できなくなった事業所の逃げ道をきちんと作っておいてもらいたかった。廃業する事業所もありながらあきらかに生産活動の売上を水増ししている事業所も散見されている。また、5月14日現在、WEBサイト上にスコアを掲載していない事業所も未だ数多く存在する。これでは厚労省の政策によって正直者がバカを見るような状況。毎年、最低賃金が大幅に上がっている中で、もう少し生産活動の中身や未達成でも中身をちゃんと見てもらいたい。
- ・以前の評価に戻りつつあるような気がします。
- ・スコアの配分の変更と減点項目が追加されたことで大幅にスコアが下がりました。激変監査措置のような1年の猶予期間などが欲しかったです。
- ・事業所も利用者もプラスにならないスコア。

・生産活動は厳しいものとなっていると感じました。障害を持っている方の大部分は、最賃の働き方をされているのでしょうか？海外実習生と比べたりすることもあります。その中で個々の障害をどの様に活かせるかが勝負となっています。A型は福祉の中でも社会進出するに近いと考えています。その中で企業が納得いく人材を育てるには、その方の障害の程度が左右するのか、それとも、それを見出し育てる職員の教育が必要なのか、日々できる支援は何か問わなければならないと感じております。

・市内でA型事業所が減ってきて、応募者が次から次と来ます。なるべく受け入れてあげたいと思い、施設外を増やして対応していますが、利用者が増えると平均労働時間を増やすのが大変になります。また、利用者の賃金を稼ぎ出すのも大変です。スコアが厳しくなるとA型事業所が増えません。減る一方です。私たち頑張ってA型を守るには、物価高騰や賃金の高騰もあり、利用者賃金を確保するのも大変です。評価が下がると収入も減り、施設外の職員の雇い入れにも影響が出ます。A型で働く職員の労働もキツくなります。悪循環に感じます。

・今年度の報酬改定によりA型をB型へ移行及び廃業するという事業所が多数存在しています。A型事業がますます窮地に立たされていくことになりませんが、当社は出来ることを全力で取り組むことしか出来ません。グレーなA型事業所がなくなることでA型事業に対しての評価が良くなることを望んでいます。

・特にありません。

・より実情に即してきたという印象をもちました。

・事業所自体は点数が上がったので良かったが今回の報酬改定でA型を継続出来ない事業所が出てきていると思うので、今度はきちんと運営基準を満たしている事業所であれば運営していけるような報酬体系にしてほしい。

・就労支援会計黒字化を目指しているが、事業体によってはなかなか難しいところもある。福祉サービスということもあり就労支援会計に関わるポイントの見直しをお願いしたい。

・新スコアに対しての情報収集が出来ていなかった。

・稼げていないのは悪いのかも知れないが、長年雇用してきた人の処遇は変えられないです。継続して稼げる仕事を行政にも協力してほしいとは思いますが、札幌にアウトソーシングはありますが、安定して続いて安定した収入を得ることは難しい。

・スコアは155から140に下がったが単価は微増だったため助かった。来年度は150以上を目指せそうなので頑張っ取り組んでいきたい。各施設売り上げを求められていることはわかるが、売り上げが低いところは、やめるかB型に変更しなければならないという厳しい現実があり、大きな報酬改定であったと思う。社会福祉法人のダメージが大きかったのではないかと思う。

・なぜA型だけがスコア方式なのか、疑問が残る。販管費の計上の内容を全国的に統一してほしい。(例えば、売り上げの〇%など)

・新スコアでは、後発のA型は継続不可能ではないでしょうか？

・改善計画などを提出しないなどの悪質な事業所に対してはもっとペナルティーを科してもいいと考えます。

・(1)支援力向上のピアサポーターの配置ですが、A型は後回しにされて、なかなか受講させてもらえません。民間の講習のピアサポーター資格でも可にしてほしい(2)多様な働き方の在宅勤務の条件とか短時間勤務の条件なんかなんているんですか？A型は6～8時間働くところです。(3)支援力向上の第三者評価は小さい事業所には無理です。A型優良事業所認定でも可にしてもらうべきです。国際標準化規格の認証なんてどこがとれるんですか？とれないものを入れないでほしい。誰のためのなんのためのスコア表なのか？よくわからない。

・本年度は地域連携も開始予定。200点を目指したい。

・1. 生産活動の対象年度に関して新型コロナの影響を考慮し、R5,4,3の代わりにR0,H30,H29を適用することが認められました。来年度についても適用年度を、R6,4,4ではなくR6,R0,H30でも良い、となるように、全Aネットとして、来年度の報酬改定の検討が始まる前からしっかりと訴えていただきたい。

・スコア差をより広げてほしい。理由として、生産活動・労働時間の確保の為に直接支援以外の業務がかなり多い。具体的には生産活動を取ってくる営業活動、依頼元への報告や納品の人で等が経費を圧迫している。現状であれば、自転車操業状態でなんとかまわっているが融資の返済が始まると経営がかなり厳しくなる。就労継続支援A型がB型や就労移行にたいして新しい事業所数が少ないのはかかる経費に対して報酬が少ない。まともにやろうとすればするほど経営がしんどくなる。せめて、社会保険の加入者数等にたいして報酬や加算が欲しい。

・また、今後特例子会社としての就労継続支援A型が増えると思われるが、実際に営業時に聞く話として、障害者を健常者と同じ場所で働かせたくない(生産効率の低下等)為に、作っている事業所もあり、少なくとも本来の福祉施設としてのA型事業所とはすぐわかない事業所が増える事が危惧される。アセスメントを自分で作るように言われた元利用者から相談されたこともある。

・就労継続支援A型の評価を厳しくしてもいいが、その厳しい要求に答えられる事業所に対しては、より高い報酬を検討してほしい。また、グループ会社内で、雇用と利用を繰り返し加算をあげている事業所に対しても厳しく対応をして欲しい。

・労働時間の延長、生産活動収入を増やすことに重きを置くことが、今後ますます重要になる中、障害特性も考慮しての環境整備に頭を悩ますこととなります。急な欠員にも対応しながら生産活動を上げるためハード面の整備も必要になり、事業所によっては経費の問題があるのではと思う。

・大手のA型事業所しか点数をとれない形式になっている。

・労働時間への加点が多すぎるように思う。

・労働時間や収支を重視する改定は妥当ではあると思いますが、求められることが年々増している気がしています。様々な会議や規程が増えていっていますが、監査対策というよりは、実際、利用者の最善になるよう、地域内での連携やよい取り組み事例がより求められる気がします。

・(I)労働時間について、短すぎるのはよくないと思うが、長ければ長いほど評価されるというのは適切ではないのではと思う。特に配点がおおきいため、もう少し検討の余地があるのでは。短時間労働の需要も一定数あるため、スコアを稼ぐために短時間労働を廃止するA型事業所が出てきてしまえば、障害者の働く機会が減ってしまい、本末転倒になってしまうのでは。

・労働時間・生産活動への点数が大幅に移行し、多様な働き方・支援力向上といった本来の福祉目線での評価が極端に落ちた理由は何なのか？今後立ち上げをしていくA型においては見方を悪くしてしまうと、労働時間と生産活動さえクリアできたらある一定の給付請求をできると感じてしまうのではないか？大幅な変更を加える事はもちろんいい事ではあると思うが、既存事業所の意見・新規事業所の狙い等に焦点を当てて行政は動いて行ってもらえたらと感じた。

・業種によっては先行投資した分の回収見込みが3年かかる場合はこの仕組みだと厳しいので積極的な事業展開が悩ましいところも出てくるかもしれないなと思いました。

・弊社にとっては頑張りを評価していただけるスコアとなっています。勤務時間を延ばすかどうか検討する予定です。

・A型事業所は最低賃金以上を支給し、事業運営をしていくものだが、最低賃金の増額や物価高騰などを考えると経営は厳しくなってくる。事業停止する事業所が増えるのではないか。今回の報酬改定で無理してA型事業をするよりもB型事業所に変えた方が報酬がアップするように思える。運営ができないのにするべきではない、というのわかるが、マイナス査定では頑張りきれないように思う。

・仕事量を確保できないため、長時間雇用が困難である。

・経過措置期間無しでの実施は厳しすぎでは？

・収益よりも一般就労への移行者数を評価してほしい。

・障害者の就労支援施設とはいえ、一般の企業での収益を上げた就労の形が求められており今までの就労の形態ではないものが求められているため弊社の現状では厳しいものとなっています。このような状況でも支援者側の営業活動・工夫で収益に繋げ、本来の就労支援の場の正念場であるのではないかと考えます。

・実績の例の詳細が増えると良い。

・当事業所は幸い影響は無かったが、マイナス項目はかなりドラスティックだったかと思う。周辺でもA型からの切り替えや廃業等の話が聞こえてくるので、制度が確定から施行されるまでの時間があまりにも短く、なにより通われている利用者の方々についてのケアを心配している。

・小さい事業所ほど継続が困難になりつつあるように思えます。

・良い支援が生産性向上につながるの理解できますが、これだけスコアの配分が偏っていると生産活動収入でしか事業所の評価がされていないようにも感じます。

・本当にこれで良いのでしょうか。

・(Ⅳ) 支援力向上の「④販路拡大の商談会等への参加」の評価項目について、販路拡大、事業拡大等に向けた展示会への出展、商談会への参加その他生産活動収益の増加に資するビジネスマッチングに係る取組の実施状況とあるが、過去の実績で展示会の出展や商談会への参加で、販路拡大、事業拡大等につながったことはない。企業等に対し個別に1件1件営業をかけていくのが最も大切。今回、個別営業で新規が10件も獲得できたが、県から非該当と判断された。商談会より個別営業の重要性に評価基準を置くべきではないか。

・生産活動のマイナス評価は仕方がないとも思えるし、収益を上げられない様々な要因があるだろうことを考えると厳しいとも思った。生産活動①に対しての評価が労働時間の①②より低いのが残念に思う。

・弊社はマイナス20点からのスタートです。支援は今まで通り、就職もさせてください、黒字で利用者さんの給料を払う、無理はありませんか？

・いづれはこうなるとは思っていましたが、減算の割合が想像を超えてきて、お手上げとなりました。

・A型事業所に厳しい報酬改定制度だとも思う。

・今回取り入れられた減点は今後の運営において恐怖でしかありません。次回の報酬改定では就労実績や在籍利用者のバランスが焦点になると思われ、また減点要素が入るようだとはや単独A型運営は困難極まりない状態になるかと思われまます。

・スコアの変更は、2か月前までに情報を頂けると助かります。

・(Ⅱ)生産活動に関しては非常に厳しい。

・時間数をあげれば就職が減る。就職を目指す人がほぼいない。継続をしている方の評価が欲しいです。

・毎年黒字の仕事を確認出来ない場合のフォローがなさすぎる。もっと、国や自治体の仕事を紹介すべきである。

・1年～2年の経過観察が有っても良かったのでは。

・1～2年程度の猶予が有っても良かったのでは。

・生産活動収支のマイナス評価に対し、プラス評価の加点が少ない。

・A型事業者が減っていく。

・A型事業所の生産活動においては一般企業の作業の能力(労働時間含む)と賃金において無意味とされているのかと思う。

・比較的甘い点数である。

・生産活動のスコア算定が厳しい。また、多様な働き方が認められる時代に、労働時間が長い事業所がよい事業所と評価されるのは違和感を感じる(労働時間が長い場合ほど支援費が多いことには賛成だが)。

・余りのスコアの低さに戸惑っております。

・発表されるタイミングが急すぎる。運よくスコア点数が上がったが、点数が下がる事業所などは運営自体に支障が出ていると思われる。

・もう少し点数を取りやすくしてほしい。

・マイナス点が極端な数字過ぎるので、他で付加価値や充実度を高めても理想とするスコア得点の獲得に至らない。

・3年前の法改正時に仕組みを変更したり、改正して利用者さんにも理解してもらい運営してきました。また、生産活動収入においても年々上げてきましたが、賃金アップが大きく厳しい状況でした。AB多機能への変更は、現在も検討しております。多くのA型事業所がB型へ変更する中一番つらいのは、利用者さんではないでしょうか。このことを考えると、簡単にBへ変更も悩みます。

・確かに、生産活動収入が未達であるのも問題だと思いますが、そのために改善計画も作成して役所からの聞き取りも行い前向きに運営を行ってます。マイナスにすることをを行う法改正では、前向きに考えることが難しいと思わざる得ないと思います。

雇用率も上がっていく中で利用者さんの選択肢は増えておりますが、事業者としてはA型は必要と考えております。全Aさんは、今後のどのような未来があるとお考えでしょうか。

・要求項目の難易度が上がっていると感じました。

・規模が小さい事業所にとっては厳しい内容。また、事業生産品の内容によって地域連携商品の開発は難しい。もう少し幅広く多種のA型の職種に目を向けてほしい。有給休暇の使用日数等福利厚生面での充実スコアを付けてほしい。

・売り上げのみでスコアが左右されている。親会社があり何とか調整しているようなA型事業所も見受けられる。単独で福祉を考えながら継続している事業所も不正なことを行っている事業所も同じになってしまうことが厳しいと思う。

・スコアの見直しはよかった。

・一般企業等でも多様な働き方が推奨される中で、労働時間の評価割合が高過ぎるように感じる。精神に障害を待つ人は服薬の影響や生活の質の安定から短い労働時間を希望する者が多い。賃金(月給や時給)で労働の質(高い生産性)を評価しても良いのでは。(生産活動から賃金が支払われているかどうかの評価基準はあるが意味合いが異なる。)

・生産活動収支で賃金が払われるかでマイナス評価がされた結果、よりB型の事業所が増えて利用者の不利益になってる(事業所選択の幅が狭まったり解雇された者もある)ため、就労系サービスの全体で報酬額の調整がされるべきではないか。(A型からB型になり報酬額が増えた事業所も多い。)

・生産活動に何ら力をいれることなく赤字続きで運営を得ていた事業所が多く、大きく切り込んでA型の整理を図る必要性から厳しい報酬改定になったことは理解できる。しかしA型で何とか高いスコアになるよう努力している(今後においても)状況と、B型があまりに優遇された報酬改定になっていることに非常に違和感を感じる。

・事業を行う以上、社会情勢の影響を大きく受ける。生産活動で1年でも収入<工賃となれば大きくスコアが下がるため工賃積立も必要であるが、給与総額が前年度より多くなければならず、退職者が出ると一人当たりの金額は上昇していても総額としては下がるため積立ができない。ここは改正が必要と感じる。

・A型が厳しくなったために、安易にB型へ移行する事業所が非常に多くなるのではと感じる。

・福祉的な要素が少なくなったがこのままでいいのか。

・支援力に力を入れてほしい。

・自治体や担当者毎に各項目の解釈が異ならないように、統一性の向上を図って欲しい。公表時期を早めるよう取り組んで欲しい。

・今後の運営において必要な指針として活用できる(例)ピアサポーター設置加算がないため今年度より設置予定。

・労働時間数を重視されていることを評価しています。

・趣旨は理解できるが、あまりにも厳しすぎる。コロナ・光熱費の高騰・物価高・不景気。一般企業でも利益を出すのに苦しんでいる状況で、利益を出していくことに日々一生懸命取り組んでいる。書類上で判断せずに現場を見てほしい。現場職員は必死です。

・売上に関して厳しすぎるきらいがある。障害者施設としてはなかなか給料が=売り上げの達成は厳しすぎる。

・就労支援活動への具体的な指針が必要。

・Ⅱ生産活動のスコアの配点幅が大きく、他の福祉サービスに比べ2~3年で一気に経営状況が悪化する可能性がある。収入予測が立てにくく、中長期の事業計画が立てにくい状況になっているが、このルールに基づき安定した経営を行っていくには、生産活動収支をプラスの状況で維持するのは大前提であるが、経営戦略として、一般就労への移行に注力し、就労移行体制加算を毎年とることで余剰金を確保し、生産活動収支がマイナスになって支援費単価が下がった時にも持ちこたえる体力をつけていく必要があるように思う。

・「悪しき」と呼ばれたA型事業所運営者は既に多くがB型事業所等に移っており、今回の改正は「頑張っているけど売上が低いA型」を追い込む改正になったように見えています。何にせよ、根本的に「悪しき事業所」問題が無くなるわけではないので、今後厚労省の責める対象が全Aネットからセルプに移っていただけなのだろうと思います。