

今回の「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の内容について、とくに就労継続支援 A 型事業にかかわる算定について意見を申し上げます。

近年、就労継続支援 A 型事業を諦め、廃止および B 型事業への転換を行う事業所が増えています。また、ギリギリのところまで奮闘している事業所は、国は A 型事業を必要としないのではと疑心暗鬼に陥っています。運営が上手く行っていない A 型事業所に対する対応は、あくまで行政指導においてすべきであり、報酬単価で、しかも一律に厳しくすべきではない（他サービス種類と比較して上げ幅が少ない）と考えています。現在は就労部分の収支が赤字でも、改善が見込まれる事業所にとって、今改訂が希望を持てるものであってほしいと考えています。

1. 障害福祉人材の処遇改善について

- 「平成 29 年障害福祉サービス等経営実態調査結果」に示されるように、A 型事業所の職員給与とレベルは著しく低い結果であり、就労継続支援 A 型事業所における人材育成は喫緊の課題だと考えています。

今回の加算率について、サービス種類ごとに勤続 10 年以上の介護福祉士等の数に応じて設定するとしています。したがって、それは個々の事業所が、職員処遇に努力をし、たとえその取組みが評価されるような水準だとしても、勤続年数の短いサービス種類に属するというだけで、報われないということは不合理ですし、今福祉人材の処遇改善の趣旨に反するように思います。

要件をクリアする就労継続支援 A 型事業所が少ないため、結果として全国の A 型事業所の処遇改善費総額が少なくなるということであれば理解できますが、はじめから不利な条件ではやる気がそがれます。サービス種類で差をつけるのではなく、取得要件により、事業所単位で差をつけるべきだと考えます。むしろ個々の事業所に人材育成のインセンティブが働くようにすべきです。

- 就労継続支援 A 型事業所は勤続年数の短い職員が多く、福祉介護等の資格保持者が少ないというデータを根拠にされたと思いますが、その加算率について、障害福祉人材の処遇改善の趣旨との整合性について、根拠を示していただきたい。
- 設立以来の年数が短い事業所も多く、勤続年数については前歴における経験件数も考慮すべきで、転職者に不利にならないような制度を望みます。また勤続年数よりも実務経験年数とするほう良いように思います。
- 全 A ネットの平成 27 年度 A 型事業所実態調査に示したように、一般企業と競合するケースが多い A 型事業所にとって、生産活動を維持するには福祉会計の配置基準以上に多く職員を配置せざるを得ないのが実情です。しかし就労会計（作業関連）での雇用している職員については考慮されていません。
- 今回の改訂における福祉・介護職員配置処遇改善加算の基本単価については、少な

くとも移行支援事業および就労継続支援 B 型事業所と同じ加算率でお願いしたい。

2. 障害福祉サービス等に関する消費税の取扱いについて

消費税の増税に関して、一律同じ率で基本報酬単価に上乗せをする案が示されています。しかし就労系の場合、消費税アップが、就労会計（作業関連）の売り上げ等にも影響が出ます。本来は売価に上乗せするのが基本ですが、特に小規模事業所の場合、競争力ということでは明らかに不利になります。その対応をご検討頂きたい。