

<今号の内容>

障害福祉サービス報酬改定（生活介護・短期入所・施設入所支援・就労系サービスの報酬について議論）

～厚生労働省 第 8 回障害福祉サービス等報酬検討チームを開催～

10 月 6 日（月）、第 8 回障害福祉サービス等報酬改定チームが開催された。

今回は、生活介護、短期入所、施設入所支援、就労系サービス（就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型）について検討が行われた。

（１）平成 26 年障害福祉サービス等経営実態調査の結果について

冒頭、標記調査の結果（有効回答数 5,239 件、有効回答率 33.2%）について報告があった。あわせて、今回の報酬改定では、「障害福祉サービス等経営実態調査の結果（10 月に取りまとめ予定）」を参考にするとの説明があった。

調査結果として、全体の収支差は+9.6%（23 年調査+9.7%）となった。主な事業毎の調査結果は、以下の図表を参照。

事務局からは、「収支差は、訪問系事業・生活介護・短期入所・就労系事業は比較的高い（+10%前後）が、共同生活介護（旧ケアホーム）は、23 年調査に比べて数値が落ちている（23 年+14.6%→今回+6.5%）。相談事業は、プラスではあるがその数値は低く（+1～2%前後）、障害児サービスでは、放課後等デイサービスで特に高い数値が出ている（+14.5%）」、「従事者の常勤率は全体的に 23 年調査に比べて下がっているが、給与では、訪問系事業のホームヘルパーがとくに上がっている」、「収支差分布については、0%～+10%未満の事業所の割合が約 20%となっており、収支差がプラスの事業所（プラス 10%以上～）、マイナスの事業所ともに増えている」との説明があった。

アドバイザーからは、「給与は全体的に上がっておらず、処遇改善が実現できていないといえない。年齢や勤続年数で区分した状況等も見ないといけないが、全体的に給与が上がっていない理由としてどのようなものが考えられるか」、「33%の有効回答率をどう評価するか。事業所別の回収率にも大きな差があるのではないか」といった意見があった。

これらに対して事務局は、「数値は速報値であり分析はこれから行う。平成 23 年以降、利用者数も給付額も増えており、事業所の新規参入もあった。新規参入の事業所は、年齢が若く、勤続年数が短い職員の占める割合が高い傾向があり、それが背景にあると考えられる。処遇改善の方法が、平成 23 年調査時は、福祉・介護人材処遇改善事業助成金、平成 24 年度以降は、報酬に含まれて処遇改善加算となったという違いもあると考えられる」、「有効回答率は 30%程度だが回収率は 60%程度あった。調査対象は、無作為抽出であり、今回はじめて調査対象となった事業所も多いと考えられる。はじめて回答する事

業所にとっては、質問項目も回答が難しい内容もあり、有効回答率が下がった可能性がある。調査票の設計や記入要領の内容等、次回以降の課題だと認識している」と回答があった。

【主な事業毎の調査結果】（※配布資料より抜粋）

	収支差 (千円)	収支差率 (23 年比)	常勤率 (23 年比) ※4	常勤 1 人当給与 ／年〔単位:千円〕 (23 年比) ※4
居宅介護	760	9.4% (-6.7%)	30.4% (-0.4%)	2,891 (+313)
生活介護	9,516	13.4% (+1.2%)	74.7% (-9.0%)	3,180 (-491)
共同生活介護 ※1	2,093	6.5% (-8.1%)	54.1% (+11.4%)	3,100 (+305)
共同生活援助 ※1	479	3.2% (-0.3%)	49.8% (-11.7%)	2,567 (-343)
施設入所支援 ※2	6,208	4.6% (-6.9%)	85.2% (-1.0%)	3,633 (-62)
機能訓練	1,148	5.6% (-4.0%)	82.6% (+27.9%)	3,234 (+23)
生活訓練	1,812	9.6% (-0.3%)	79.1% (-7.6%)	3,100 (+3)
就労移行支援	3,943	16.8% (+3.7%)	94.0% (+0.4%)	3,536 (-22)
就労継続支援 A型	3,361	9.4% (-3.0%)	78.0% (-6.9%)	2,702 (-176)
就労継続支援 B型	3,771	10.1% (-4.3%)	72.4% (-4.2%)	3,019 (-82)
計画相談支援 ※3	87	2.4% (+3.4%)	93.4% (+7.8%)	3,884 (-213)

※1：共同生活介護と共同生活援助の23年度調査との比較は、単独型との比較

※2：施設入所支援の23年度調査との比較は、障害者支援施設（日中活動部分含む）との比較

※3：計画相談支援の23年度調査との比較は、相談支援（地域移行支援、地域定着支援含む）との比較

※4：居宅介護は「ホームヘルパー」の数値。生活介護、共同生活介護、施設入所支援、機能訓練、生活訓練は「生活支援員」の数値。共同生活援助は「世話人」の数値。就労移行支援は「就労支援員」の数値。就労継続支援A型、就労継続支援B型は「職業指導員」の数値。計画相談支援は「相談支援専門員」の数値

（２）生活介護、短期入所、施設入所支援の報酬について

１）生活介護

事務局より、生活介護はその費用額が、障害福祉サービスの総費用額の約４割を占めており、適正なサービス内容をどのように評価できるかが重要な課題となっている。平成 24 年度改定時の検討チームでは、「サービス利用時間の観点も含め、生活介護自体のサービスの質がどのようなものとなっているか」について検証を行い、次期報酬改定に取り組むこととした経緯があるとの説明があった。

【生活介護の報酬にかかる論点】

適正なサービス内容の評価の観点から、生活介護のサービス提供実態を踏まえた報酬上の評価を、どのように考えるべきか。

論点①：サービスの利用時間について

４時間未満の事業所以外にも、開所時間に応じて報酬上差を設けることについて、どう考えるか。

論点②：支援内容について

事業所毎に様々な支援が行われている中で、支援内容に応じて差別化を行い、報酬上評価することについて、どのように考えるか。

（※資料より抜粋）

（アドバイザーからの主な意見）※回答は厚生労働省

- 減算対象となっている開所時間４時間未満の事業所はほとんどないが、論点にある通り４時間以上の開所時間の事業所の評価にメリハリをつけるべきである。この事業が、給付費の４割を占めていることを考えれば、給付にメリハリをつけることで他の必要な事業に回すことができるのではないか。
- 団体ヒアリングでは、土日祝日の対応を評価してほしいという意見があった。開所時間が短い事業所への給付費は切り下げて、一方で、８時間以上開所している事業所には延長支援加算で評価するという方向性のように思えるが、それでヒアリングで出た意見に答えられるのだろうか。
→土日祝日の支援に対しては、土日等日中支援加算があり、それが平成 24 年度改定で本体報酬に含められている。
- 支援内容によって評価を分けるのは難しいのではないか。その人の状態に応じた支援ができているかが重要であり、利用者の状態の改善度合や満足度合で、評価することが望ましい。そうした努力をしている事業所や、家族や地域を巻き込みながら支援を展開している事業所こそ評価すべきではないか。
- 様々な支援内容があつて良いが、１人あたりの週単位の平均利用日数が 3.15 日とあることから、継続した支援をプログラムに基づき提供していくのではなく、その日その日の支援となっていないだろうか。支援の継続性は、利用者だけではなく、その家族に対する支援という観点で見れば、後退していないか危惧している。
- 目標を設定してそれに向けた支援ができている事業所は少ないのではないか。レクリ

エーションも意味を持たせたものを提供できているのか。個別支援計画を策定するサービス管理責任者の役割は非常に重要であるが、そういった意識が弱いように感じる。

- 生活介護の支援の在り方は、報酬改定にあわせて議論されるのではなく、研究会等を設けて継続的に行う必要があるのではないか。

2) 短期入所、施設入所支援

短期入所については、緊急時の受け入れの推進、医療的対応や強度行動障害を有する者への対応の強化といった論点が示された。

施設入所支援についても、行動障害を有する者に対する支援への評価（重度障害者支援加算の見直し）という論点が示された。

アドバイザーからは、短期入所については「事業所が、緊急受け入れに取り組みやすくするよう、現状の緊急利用にかかる加算の要件は緩和するべきではないか」、「虐待事案や行動障害のある方こそ優先的に受け入れるべき」といった意見が出されました。

（施設入所支援にかかるアドバイザーからの主な意見）

- 行動障害をもった方の受け入れを必須とするべきである。入所施設は、地域生活が難しい方への支援の場として位置付けられるべきである。
- 行動障害をもった方への対応にかかる加算を設けることで、強度行動障害支援者養成研修の受講を促すような仕組みとすべきである。
- 夜間もきちんと対応できるような配置とすべく、報酬をシフトしてはどうか。
- 利用者の地域移行に向けた取組を進めている施設に対して、しっかりと報酬を出せるような仕組みとしてはどうか。
- 刑余者が地域移行支援の対象となったことから、そういった方の受け入れができる体制整備も必要ではないか。

（3）就労系サービスの報酬について

（就労移行支援、就労継続支援A型、就労稀継続支援B型）

1) 就労移行支援

就労移行支援については、利用者が就職して6か月経過後は、障害者就業・生活支援センター等による支援が継続的に行われるよう調整することとなっているが、実態としては多くの就労移行支援事業所が、就職から6か月経過後も引き続き職場定着支援を行い一定の成果をあげている。また、1年間における一般就労への移行率が、30%以上の事業所が約3割ある一方で、一般就労への移行率が0%である事業所も3割以上存在することの説明があった。

【就労移行支援の報酬にかかる論点】

論点①

就職時の適切なマッチングや継続的な職場定着支援を行うことによって、就職した利用者が、一定期間以上職場定着している就労移行支援事業所について、定着実績に応じた評価する仕組みについてどう考えるか。

論点②

複数年にわたって一般就労への移行実績のない就労移行支援事業所については、就労移行支援事業の役割を果たしているとは言えないため、報酬での適正化についてどう考えるか。

(※資料より抜粋)

(就労移行支援にかかるアドバイザーからの主な意見)

- 一般就労実績がない事業所の割合が多いが、そもそもこの事業の趣旨(就職が目標)を理解せずに、職場開拓もせずに、就労継続支援B型と同様の支援をしているところもあるのではないかと。他の就労系サービスに比べても高い報酬単価に見合った支援を提供するべきであり、移行実績の高い事業所、長期間にわたる定着支援を実施して成果をあげている事業所に傾斜配分するべきでないかと。
- 就労移行支援事業所のアフターフォロー(定着支援)を評価しようという考えがある中で、職業指導員や生活支援員が配置されている就労継続支援A型を移行実績としてみなすのは辻褄が合わない。
- 法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられている。それを実現していくためには、企業にだけ任せるのではなく、社会福祉法人等による就労移行が推進されることで定着へと結びつくようになるとなお良いのではないかと。
- 事業所が努力し一般就労への移行実績を積み重ねるほど、利用者がいなくなるという実態がある。良い事業所を評価し継続的に事業を行ってもらうためにも、移行実績の高い事業所(例えば50%以上の一般就労実績のある事業所)については、現員ではなく定員ベースの支給を認めるということでも良いのではないかと。

2) 就労継続支援A型について

就労継続支援A型については、平成24年度報酬改定において、短時間利用者が一定割合以上である場合の減算を導入したが、依然として利用者の利用時間が短い事業所が存在していること(減算適用の事業所割合は平成26年3月時点で4.7%)、特定旧法指定施設にかかる重度者支援体制加算は、平成27年3月31日までの経過措置となっていること、一般就労の現場での就労の機会の提供は、利用者の賃金向上に有効であるとの考えにより、平成21年度報酬改定より施設外就労加算が導入されたこと(平成26年3月時の同加算の算定状況は31.0%)についての説明があった。

【就労継続支援A型にかかる論点】

論点①

一般就労が困難な者に就労の機会を提供し、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練など必要な支援を行うという就労継続支援A型事業の趣旨を踏まえ、短時間利用者が多い事業所の評価のあり方についてどう考えるか。

論点②

旧体系から新体系への移行が終了していることを踏まえ、重度者支援体制加算の経過措置の取扱いについてどう考えるか。

論点③

施設外就労の要件について、就労継続支援B型事業では総合特別区域法により、一部地域において緩和されていることを踏まえ、就労継続支援A型事業においても同様の要件緩和を行うことについてどう考えるか。

(※資料より抜粋)

(就労継続支援A型にかかるアドバイザーからの主な意見)

- 減算については短時間利用者の割合ではなく、論点にあるとおり一人ひとりの労働時間で算定するという考え方を基本として良いのではないかと。短時間利用の多い事業所の報酬は、大きく下げても良いのではないかと。
- 短時間利用者の多い不適切な事業所を評価しないという考え方に異論はないが、長時間の利用が難しい精神障害者や難病患者が、就労継続支援A型を利用している点も考慮しなくてはならない。とくに、難病患者は中途障害であるケースが多く、短時間利用が有効であると考えられる。ニーズにあった短時間利用は減算の対象とはしないよう、切り分けが必要である。
- 障害者自立支援法施行後に参入した事業所も多く、その利用者も多いという現状を考えれば、旧法施設のみを対象とした経過措置の重度者支援体制加算は期限までという対応で良いのではないかと。
- 施設外就労の要件を緩和し、利用者1人から実施できるようにすれば、企業等からの多様なニーズに対応できるようになるのではないかと。さまざまな職場に入り込んで働くことができることで、それが一般就労にもつながっていくのではないかと。
- 事業所内でできる仕事を探すだけでは限界があるので、施設外就労を活用してもっと外に出ていくべきではないかと。スウェーデンのサムハルも、利用者を外に出すことで事業を拡大してきた。論点では、要件を緩和する代わりに加算の単価を下げるというように読めるが、積極的に施設外就労に取り組む事業所を評価するためにも、現行の単価は維持されるべきではないかと。

3) 就労継続支援B型について

就労継続支援B型については、各都道府県において策定する「工賃倍増5か年計画(平成19～23年度)」「工賃向上計画(平成24～26年度)」に基づき実施しているが、平成24年度の平均工賃は、1万4,190円(平成18年度より1,968円増)に留まり、引き続き、工賃向上に向けた取り組みが必要であるとの説明があった。

【就労継続支援A型にかかる論点】

論点①

工賃向上に向けた取組について、事業所自らが積極的に取り組み、その結果として工賃の向上が図られた実績をより評価できるような見直しについてどう考えるか。

論点②

旧体系から新体系への移行が終了していることを踏まえ、重度者支援体制加算の経過

措置の取扱いについてどう考えるか。

論点③

施設外就労の要件について、総合特別区域法により、一部地域において緩和がなされているところであるが、全国的に要件緩和を行うことについてどう考えるか。

(※資料より抜粋)

(就労継続支援B型にかかるアドバイザーからの主な意見) ※回答は厚生労働省

- 事業所が工賃向上に取り組むためにも、目標工賃達成加算の最低賃金の3分の1以上という要件以上のものを設けることは賛成である。高い工賃を支払っている所を評価し、そうでない所は評価しないという考え方で良いのではないか。資料では最低賃金の2分の1以上の事業所の割合が掲載されているが、そもそも最低賃金を支払っている事業所はないのか。
→数は少ないが最低賃金を支払っている事業所はある。
- より高い工賃を支払っている事業所を評価するという考え方は賛成だが、重度の利用者が多い事業所もあるので、その点の整理は必要である。
- 工賃向上を目指していく一方で、どのような利用者がいるかで支援の必要な度合も異なる。事業所内の支援が手一杯で、職員が外になかなか出られずに新規開拓や外に出ての情報収集ができないという事業所もある。団体ヒアリングの中でも工賃を上げていくために外に出ていく営業職員のような存在が必要との意見があったが、職員が外に出て情報を得られるような体制、他の事業所の実践を参考にできるような機会を設けることが必要なのではないか。

検討会の最後に、アドバイザーから「経営実態調査については、その結果の全容が資料に出ているが、サービス提供実態調査については結果の一部が資料に掲載されているのみである。今回の議論の中で出た支援内容等を測るうえでの尺度となり得る情報を提供していただきたい。エビデンスに基づく議論をするうえでは、経営についての数値のみではなく、サービス提供にかかる数値も必要ではないか」との意見があった。事務局からは、「調査結果を分析し、議論に資する情報は提供できるようにしたい」との回答があった。

次回（第9回）の日程は未定。

当日の資料は、今後下記URLに掲載されている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000060392.html>

会員法人の皆様
本会ホームページをご活用ください！
<http://www.keieikyo.gr.jp/>

会員法人情報公開ページを開設

法人の社会への情報公開のツールとして、ぜひ、法人情報公開ページをご活用ください。自法人のホームページがなくても**無料**でインターネット上に情報公開ができます（法人概要、公益的取組等の実施状況、事業報告、財務諸表、監査報告書など）。もちろん、法人の既存ホームページへのリンクも可能です。

（ホームページ右の「会員法人情報公開ページ」をクリック）

WEB経営診断

会員法人が自ら法人の現状把握と経営課題の抽出、改善への取り組みに向けて、手軽にホームページ上にて、**無料**で経営診断できるツールです。

「チェックリスト」「組織風土診断」「財務分析」の3つを利用いただけます。

（ホームページ左の「WEB経営診断」のロゴマークをクリック）

＜「経営協情報」送付先＞

- ・ 電子メールによる直接配信をご希望された全国経営協会員法人
- ・ 全国経営協 協議員・監事・相談役
- ・ 都道府県経営協の正副会長、事務局
- ・ 全国社会福祉法人経営青年会 会員（メールニュース配信希望者のみ）