

## 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等

全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク

代表 森 敏幸



# 全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク(全精福祉ネット)の概要

1. 設立年月日:平成21(2009年)年9月1日

2. 活動目的及び主な活動内容:

当会は、精神障がい者を支援する全国の社会福祉事業者及び関係団体との連携協力を深め、諸活動を通じて精神障がい者の社会福祉の促進及び充実を図ることを目的に創設され、①精神障がい当事者を主軸に据えた政策の提言、②障がい当事者支援の質の向上や地域生活支援の充実に向けた取組、③地域で暮らす生活者としての権利の確立などを目標に掲げつつ現在まで活動をしている。

## 【主な活動内容】

- ・ 全国研修会及びブロック研修会の開催
- ・ 会員に向けた精神保健医療福祉に係る制度・政策等の情報提供
- ・ 災害被災地の会員事業所等への支援
- ・ メールマガジンの発行
- ・ 精神保健福祉事業団体連絡会との連携(定例会議、合同研修会、合同調査研究など)

3. 会員事業所数 257事業所(3道府県組織を含む)2020年6月現在

4. 団体代表 代表 森 敏幸

# 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

## 1. 相談支援事業に対する意見要望

### (1) 計画相談支援について

- ・ 計画相談のみの事業で運営している相談支援事業所は、現行報酬では専門職の確保も難しいことから利用者に必要なサービス提供が十分に出来ない事業所も散見され、安定的な運営が可能となるよう報酬の見直しをしていただきたい。
- ・ 障害特性から多様なサービスの提供が必要な相談支援事業所では、様々な理由で計画相談が中断するケースがある。現行制度ではその間の支援が評価されないため、支援の内容に見合った報酬のあり方を検討していただきたい。

## 2. 就労支援事業に対する意見要望

### (1) 就労移行支援事業について

- ・ 「就職後6ヶ月以上定着した者」の割合に応じて次年度の報酬が決まる仕組みは、年度ごとのばらつきが大きいいため安定した事業を行うことが難しく、事業の不安定さにつながるため報酬上の見直しを図っていただきたい。
- ・ 精神障がい者が「トライアル雇用助成金制度」を活用して一般企業に就職する際の試行雇用期間が原則6ヶ月となっているが、他の障害者との制度の整合性を図っていただきたい。
- ・ 移行準備支援体制加算については、効果的な支援を実施する必要から、現行の1ヶ月から3ヶ月までに延長していただきたい。
- ・ 近年増加しつつある障害者雇用に係る「外注ビジネス」については、障害者のソーシャル・インクルージョンやディーセント・ワークに叶うものであるのか質的な検証をしていただきたい。

### (2) 就労継続支援B型事業について

- ・ 精神障がい者の障害特性や通院等による利用実態を踏まえて、欠席時対応加算を月4日から月8日としていただきたい。(再掲)
- ・ 日中活動支援の月マイナス8日の原則については、支援の実態を踏まえた算定とするよう見直ししていただきたい。(再掲)
- ・ 主として精神障がい者が利用する就労継続B型事業所の利用者ニーズには、必ずしも工賃の高低の評価ではなく生活支援の質を求める利用者も少なくないことから、現行の工賃を基準とした報酬体系の在り方について見直しを図っていただきたい。

## 3. 日中活動支援に対する意見要望

### (1) 自立訓練(生活訓練)事業について

- ・ 生活訓練事業の訪問による個別支援は効果が期待できるため、訪問型のみでも事業が可能となるよう報酬及び事業体系の見直しを図っていただきたい。

## 4. 居住生活支援に対する意見要望

### (1) 宿泊型生活訓練事業について

- ・ 「地域生活支援拠点事業」や「精神障害者の地域包括ケアシステム」を推進する観点からも、宿泊型生活訓練の体験利用が柔軟に実施できるよう報酬を含めた仕組みを創設していただきたい。
- ・ 宿泊型生活訓練の入居契約期間中(有期限2年間)に利用者が入院した場合については、入院日数を除外した期間を生活訓練の契約期間となるよう見直ししていただきたい。

### (2) 共同生活援助事業について

- ・ 民間アパートの一部借り上げ型のグループホームの火災報知器の設置に係る費用助成を検討していただきたい。

# 令和3度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

## 1. 相談支援事業に対する支援の課題及び対処方策について

### (1)「計画相談支援」について

- 前回の報酬改定では、計画相談の報酬が実質的に下がったことで多くの相談支援事業所は厳しい経営状況となっている。地域で生活する障害者に対する相談支援の業務は、生活場面で直接対応する業務である。この業務は、障害者の病状や体調変化や日常的な不安に対する即時の対応など、入所施設や通所施設での当事者の関わりとは異なる急な対応を迫られる場合も少なくない。とりわけ、精神障がい者に対しては、病状把握やその対応、医療機関との連携など専門性が求められる場面も多い。こうした業務を担う相談支援専門員を安定的に確保するためには報酬上の評価が必要であり、計画相談の業務に処遇改善加算を加えるとともに、専門職として相談支援業務に携わる相談支援専門員に対して、業務に見合った評価が十分に反映されるよう業務報酬の充実を図っていただきたい。[視点1]
- 地域で展開される相談支援は、当事者の状況に応じて様々な対応が求められ、関係機関との連携や家族との調整など、福祉サービスにつなげるまでの業務が地域生活支援の要ともいえる。しかしながら、関わるケースによっては、開始間際に死亡や入院などにより支援が中断するようなことが起こり得る。現行制度では、その場合の報酬は評価されていないことから、支援プロセスの途中であっても、支援の内容に見合った報酬のあり方について検討いただきたい。[視点2]

## 2. 就労支援(移行、継続B)の課題及び対処方策について

### (1)就労移行支援事業について

- 毎年の「就職後6ヶ月以上定着した者」の割合に応じて、次年度の報酬単価が設定される現在の仕組みは、年度ごとのばらつきが大きく経営的には事業運営が難しく継続が困難になる事業所も出てくる。特に本年度は、「新型コロナウイルス感染症」の影響により一般就労を支援する就職者が激減することが予想され、次年度の事業運営に大きな影響が出てくるものと思われるため、特別な措置を講じていただきたい。[視点1][視点4]
- 精神障がい者が「トライアル雇用助成金制度」を活用して一般企業へ就職しようとする場合、試行雇用の期間が原則6ヶ月(他の障害者は3ヶ月)となっている。この期間を就労移行支援事業所の在籍者として定着支援を受けた場合、次年度の単価設定の算定基礎となる期間が、この施行期間後の6ヶ月となり実質1年間になる。一方、試行雇用期間を就労移行支援事業所の在籍期間としない場合は、就労移行支援事業所はこの6ヶ月間の定着支援活動を算定外で行うことになる。「就職後6ヶ月」の条件にトライアル雇用の6ヶ月を含めるか、期間の短縮を行うなどの制度の見直しをお願いしたい。[視点2]
- 就労定着支援の移行準備支援体制加算の支援期間は1ヶ月となっているが、就職直後は集中的な支援を行うことが多いため、1ヶ月の支援期間では短くて効果が十分でないことが実践をしていくなかで分かってきた。また、延長後の3年目は見守り程度で済むことから、支援量に合わせた報酬の調整も可能と思われる。[視点3]
- 現在、複数の地方都市において、障害者を一般企業に紹介してその企業に雇用させ、紹介会社が所有する水耕栽培等のハウスを企業にレンタルしてもらい、そこで一般就労者として就業させる障害者雇用に係る外注ビジネスが拡大している動きが見られる。

この仕組みを利用することにより、企業にとっては自社に障害者を迎えずに法定雇用率が達成でき、当事者にとっては軽作業で最低賃金が保障され、地方自治体にとっては社会保障費の削減に繋がり、仲介業者は農園設備の賃料やサポート料、人材紹介料で利益を得るとして関係者にとっては歓迎する向きもあるが、一方では、企業が法定雇用率を達成するための囲い込みではないか、本来の障害者雇用のあるべき姿なのかといった批判もある。「全ての国民が障害の有無に関わらず、個人として尊重され、障害の有無により分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生社会を実現する」とした障害者雇用促進法の理念を念頭に置きながら、こうした雇用の在り方について検証していただきたい。[視点1]

## (2) 就労継続支援B型事業について

- 精神保健福祉事業団体連絡会による別紙「参考資料1：(1)精神障がい者支援事業所の利用状況に係る緊急調査」(サンプリングとしては少ないが、利用率においては旧法時期の他団体が実施した大規模調査と大きな差異はない)から、就労継続支援B型事業所によるそれぞれの平均は①定員21名、②登録者数29.4名、③登録者平均利用率59.6%、④定員平均利用率が80.5%となっているが、精神障がい者の障害特性や通院等の理由から実質的な平均利用率は6割に留まっている。新体系事業によって三障害一元化とはなったが、障がいによる格差が運営面からも顕在化しており、現行の欠席時対応加算月4日は8割程度の利用率を基準にしたものと思われることから、利用率6割を基準とした月8日に見直していただきたい。[視点2]
- 同資料1の「(2)精神障がい者支援事業所の利用状況に係る緊急調査(就労継続支援B型事業)」では、定員の規模は20名が最も多く半数以上を占めるが、平均の登録者は定員の1.4倍(定員割れの事業所も含む)と、他の障がいと比べて実際に支援している利用者が多い実状がある。とくに重度の利用者については生活支援を含めて月22日を超えて支援する場合もあることから、現行の日中活動支援の月マイナス8日の原則の見直しをお願いしたい。[視点2]
- 前回の報酬改定後の就労継続支援B型事業所については、平均工賃の高低によって報酬の基準が定められたが、主として精神障がい者が利用する事業所においては、参考資料2の「精神障害者における就労継続B型事業所の実態調査(抜粋)」から分かるように、利用者ニーズは必ずしも高い工賃のみを求めて利用していない。B型事業所においても高い工賃を目指すことに異論はないが、それ以外にも利用者が求めているのは生活支援の質であることが明らかになっている。B型事業の利用者は決して工賃の高低のみで利用するわけではなく、必ずしも工賃の差が利用の満足度につながってはいないことから、B型事業の報酬の考え方については、工賃実績のみではない基準を設けるなど、制度の充実を図っていただきたい。[視点1][視点2]

## 3. 日中活動(生活訓練等)の課題及び対処方策について

### (1) 自立訓練(生活訓練)について

- 生活訓練の基本設計が通所による集団支援となっており、通所型を設置しなければ訪問型が実施できないことになっている。また、訪問による個別支援の報酬単価は著しく低額となっている。今後については訪問型のみのも事業も認めるようにしていただきたい。精神障がい者の地域生活を維持するための支援は、認知機能の障害という特性を考えると、生活の場を活用した個別支援が効果的であり、このことはリハビリテーション実践においても実証されていることから、訪問による生活訓練の報酬単価を通所と同様の額としていただきたい。[視点1][視点2]

#### 4. 共同生活援助事業等の住まいの場に対する支援の課題及び対処方策について

##### (1) 宿泊型自立訓練事業について

- 宿泊型生活訓練の利用を希望者については事前の体験利用を希望する人が多いが、現行制度の仕組みではそれが出来ないため、算定外であっても実際には受け入れざるを得ない。一方では、市町村が「地域生活支援拠点事業」の整備を進めているなかで、宿泊型生活訓練は「体験の場」としての社会資源の役割も期待されている。また、現在検討が進められている「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築」を推進する上で、地域内の有効な社会資源とするためにも同様の役割が求められることから、宿泊型生活訓練の体験利用が生かせるよう報酬を設定し、諸事業の有効な活用を進めていただきたい。[視点2]
- 精神障がい者を地域で支援するには医療と福祉が両輪の如く機能して支える必要があるが、制度としてはそれぞれが独自のものであるため、利用期間が重複する場合にはそれぞれを切り離してサービスが受けられるように整理する必要がある。具体的には、宿泊型生活訓練を利用中に病状が悪化して医療機関に入院となった場合、その期間も契約した訓練期間に算入されてしまうことにより、退院後に生活訓練を再開した際に利用期間が短くなるが生じる。本来、治療とリハビリテーションは分けて考えられるべきとの観点から、治療で入院した期間は福祉サービスの利用期間から除外していただきたい。[視点2]

##### (2) 共同生活援助事業について

- グループホームに火災報知器が義務づけられたことにより、アパートの一部借り上げ型のグループホームの設置が困難となった事例がある。一軒家タイプで共用スペースの多いグループホームでの居住が苦手な人が多い精神障がい者にとっては、一部借り上げ型のアパートをグループホームとして活用することがニーズに合ったものとなるが、一般の人が入居している居室まで火災報知器を設置する必要があるため、負担軽減策として費用の助成を検討していただきたい。[視点2]

以上

## 参考資料 1

### (1) 精神障がい者支援事業所(個別給付事業)の利用状況に係る調査

(2017年6月30日集計)

	参考数(N)	定員 [A]			登録者数 [B]			延べ人数 [C]			開所日数 [D]			登録者平均利用率 [E=C÷(B×D)]			定員平均利用率 [F=C÷(A×D)]		
		平均	最大	最小	平均	最大	最小	平均	最大	最小	平均	最大	最小	平均	最大	最小	平均	最大	最小
生活介護	14	16.57	24.00	8.00	19.36	44.00	6.00	224.43	437.00	73.00	24.00	30.00	20.00	52.71%	90.15%	30.42%	55.93%	93.75%	34.83%
自立訓練(生活訓練)	28	16.46	40.00	6.00	15.86	35.00	6.00	214.18	515.00	10.00	23.25	31.00	20.00	59.96%	100.98%	3.33%	57.26%	114.65%	3.33%
就労移行支援	11	9.18	20.00	6.00	7.09	16.00	3.00	108.36	181.00	23.00	21.73	25.00	20.00	78.64%	106.67%	7.19%	59.28%	94.44%	9.58%
就労継続支援A型	5	17.00	21.00	10.00	20.40	33.00	6.00	306.60	431.00	112.00	24.20	30.00	20.00	64.35%	88.89%	31.19%	69.14%	101.90%	46.79%
就労継続支援B型	81	21.01	42.00	10.00	29.35	82.00	10.00	370.22	928.00	100.00	22.00	30.00	19.00	59.57%	88.50%	33.90%	80.46%	122.50%	29.50%
総合	139	18.57	42.00	6.00	23.54	82.00	3.00	301.09	928.00	10.00	22.51	31.00	19.00	60.64%	106.67%	3.33%	71.23%	122.50%	3.33%

調査団体：精神保健福祉事業団体連絡会(精事連)

## (2) 精神障がい者支援事業所の利用状況に係る緊急調査(就労継続支援B型事業)

定員

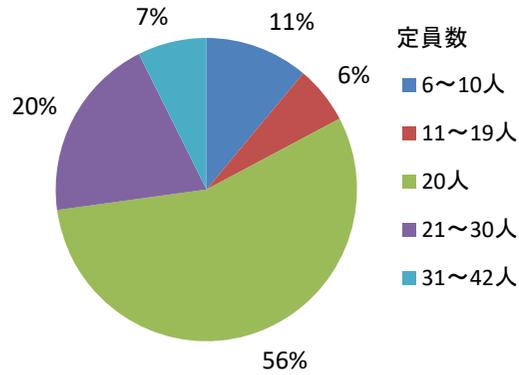


図1

登録者数

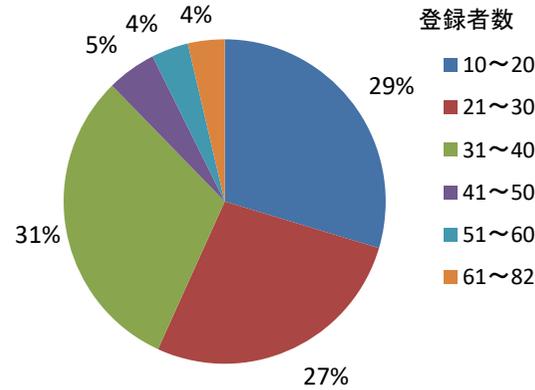


図2

延べ人数

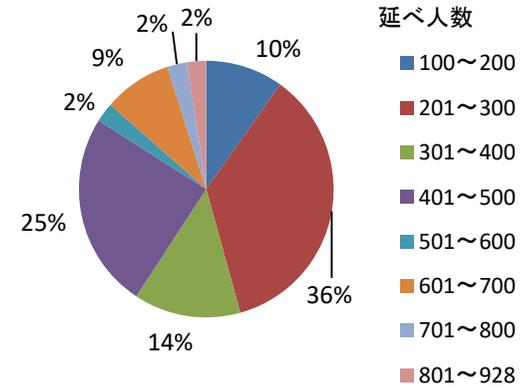


図3

4月開所日数

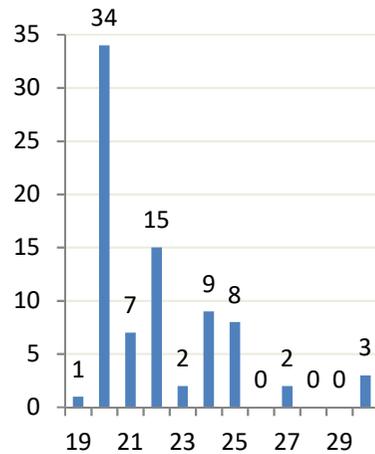


図4

登録者平均利用率

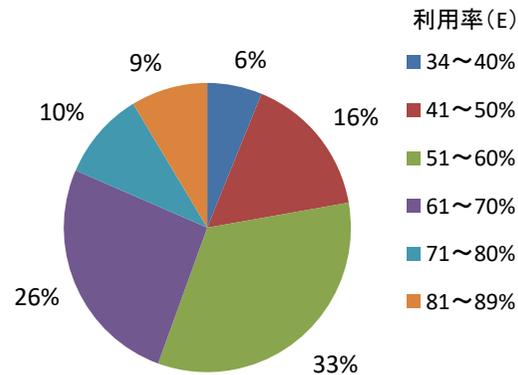


図5

定員平均利用率

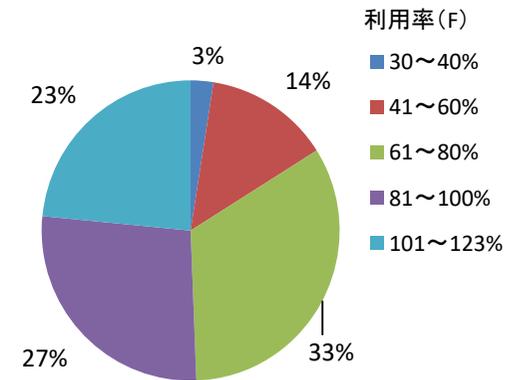


図6

# 精神障害者における 就労継続 B 型事業所の実態調査 (抜粋)

実施: 特定非営利活動法人 全国精神障害者地域生活支援協議会  
一般社団法人 日本精神保健福祉事業連合  
全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク

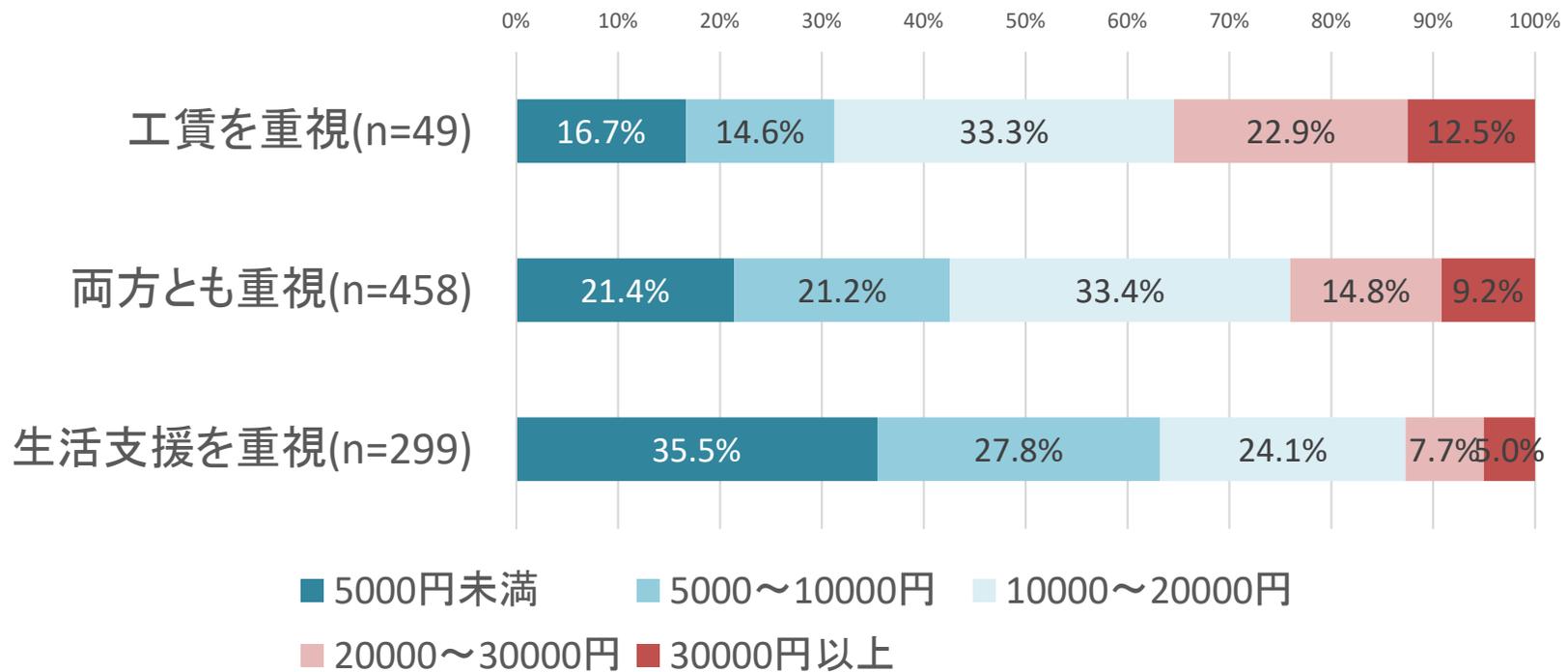
令和2年(2020年)4月

## 調査概要

- 調査目的: B型事業所の支援とそのアウトカム(成果)の実態を明らかにする。
- 調査期間: 2019年9月9日～12月末日
- 配票事業所数: 1,140事業所(1事業所あたり利用者3名の個別票を含む)
- 回収数: 事業所数⇒312事業所 / 利用者調査個票数⇒901人
- 回収率: 27.3 %
- 調査票構成:
  - ・調査票① 利用者調査(利用者回答版)
  - ・調査票② 利用者調査(スタッフ回答版)
  - ・調査票③ 支援内容調査
  - ・調査票④ 事業所調査

[アウトカム指標として「利用効果の主観的評価(独自作成)」「CSQ-8(満足度)」「WHODAS2.0(健康・障害)」「EQ5D(QOL)」「INSPIRE(リカバリー支援)」を使用]

## 事業所の方向性 × 平均工賃(月額)



⇒「事業所の方向性」の3タイプは、  
実際の月額平均工賃と連動している。

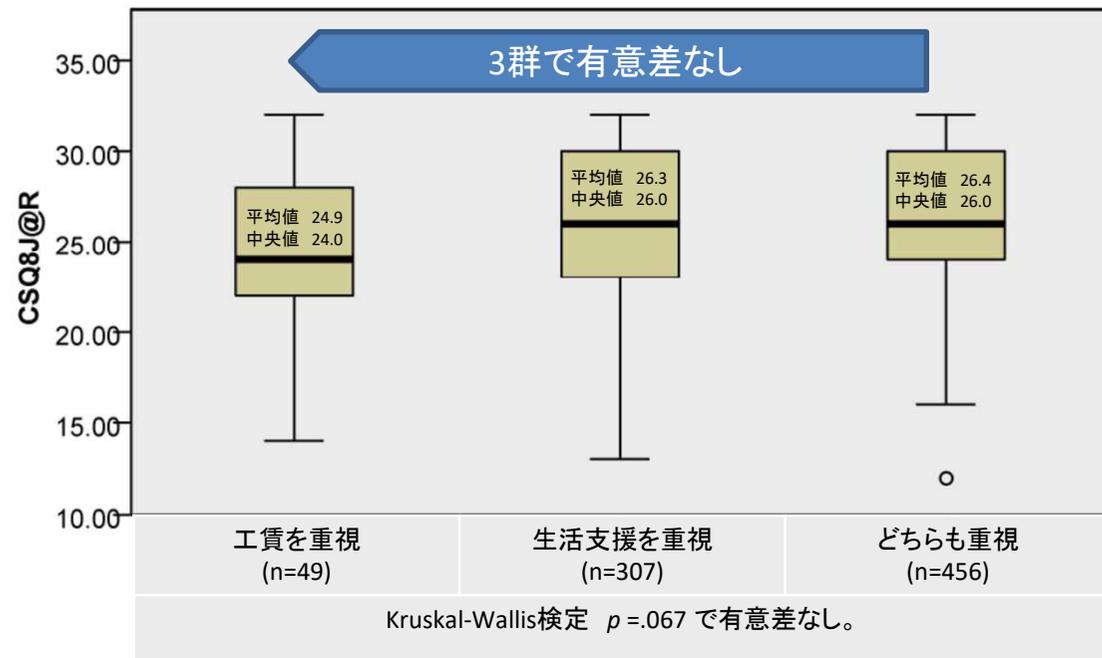
Kruskal-Wallis検定  $p < .000$

# 事業所の方向性×サービス満足度(CSQ-8J)

事業所の方向性による3タイプ  
(工賃を重視、生活支援を重視、どちらも重視)によって、利用者のサービス満足度に差があるかどうかを検定したところ、3タイプで有意差はなかった。

⇒事業所の方向性はサービス満足度に直接影響していない。

独立サンプルによる Kruskal-Wallis の検定



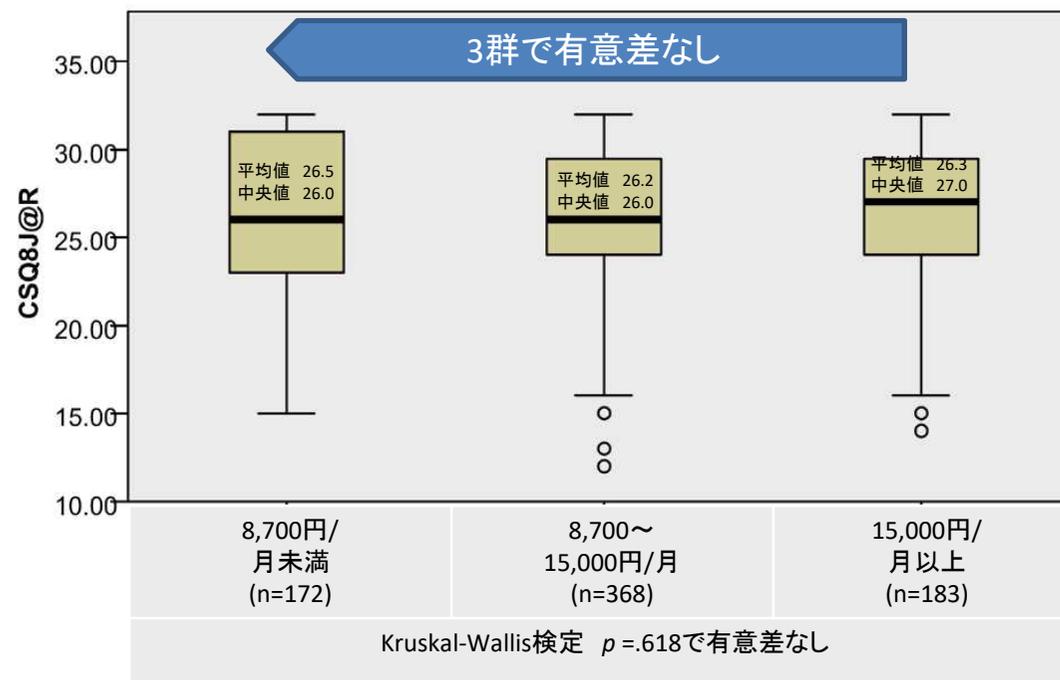
# 事業所全体の平均工賃3タイプ×サービス満足度 (CSQ-8J)

事業所全体の平均工賃による3タイプ(25パーセンタイル、75パーセンタイルを用いて分割)によって、利用者のサービス満足度に差があるかどうかを検定したところ、3タイプで有意差はなかった。

⇒事業所全体の平均工賃はサービス満足度に直接影響していない。

なお相関分析でも有意な関連はなし。(Kendallのタウ,  
 $\tau = -.022, p = .389$ )

独立サンプルによる Kruskal-Wallis の検定



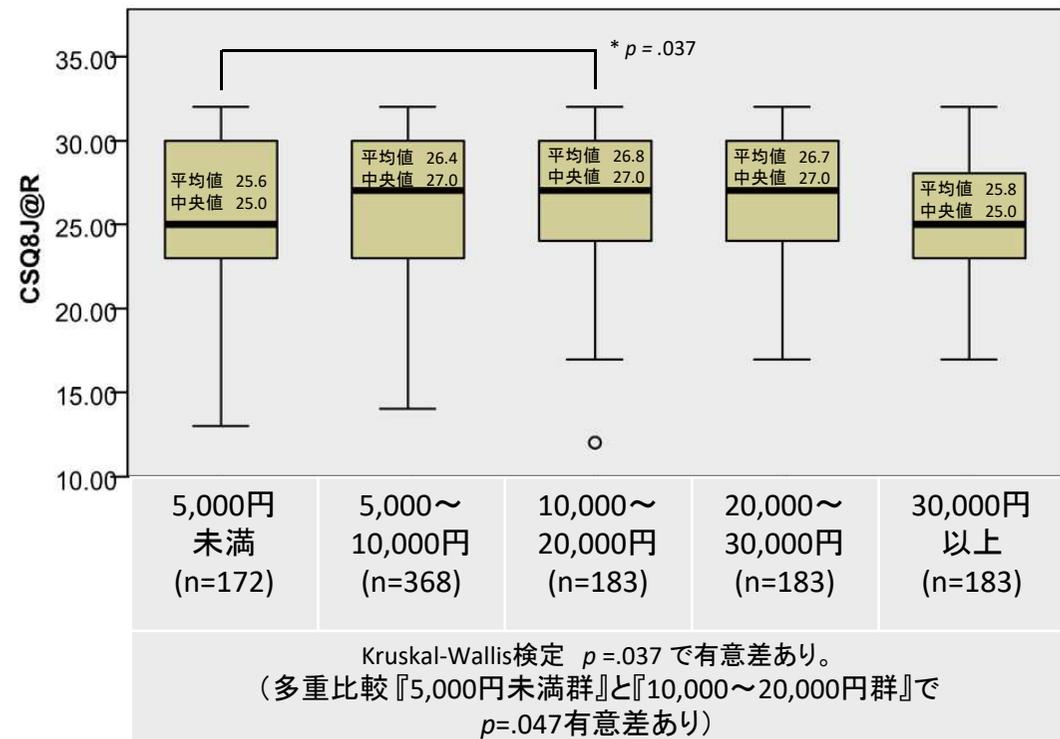
# 利用者の平均工賃(月額) × サービス満足度(CSQ-8J)

独立サンプルによる Kruskal-Wallis の検定

利用者の平均工賃(月額)とサービス満足度は直線的な関係にはない可能性があるため、利用者各人の平均工賃を5群にわけた場合、群による満足度の差がみられた。

多重比較の結果、『5,000円未満群』と『10,000～20,000円群』で $p=.047$ 有意差があった。

⇒最も工賃が低い場合の満足度は、中間群と比して低いが、工賃と満足度は直線的な関係にはない。



## 本人の受給金状況別に分析した工賃とサービス満足度の関係

受給金の状況	n	工賃額による満足度の差 (Kruskal-Wallis検定) (p)	多重比較の結果
工賃のみ	111	.866	-
工賃＋年金	478	.002	『5,000円未満群』と『10,000～20,000円群』でp=.002で有意差あり
工賃＋生活保護	178	.396	-
工賃＋生活保護＋年金	61	.353	-

・工賃と満足度に関係があるのは、受給金が工賃＋年金の層のみ。その場合、最も工賃が低い場合の満足度は、中間群と比して低いが、工賃と満足度は直線的な関係にはない。

・生活保護を受給している場合および工賃のみ(うち97名、86.6%が家族と同居)の場合は、工賃の額が経済基盤に直接影響しないため、工賃額は満足度に影響しないのではないかと考えられる。

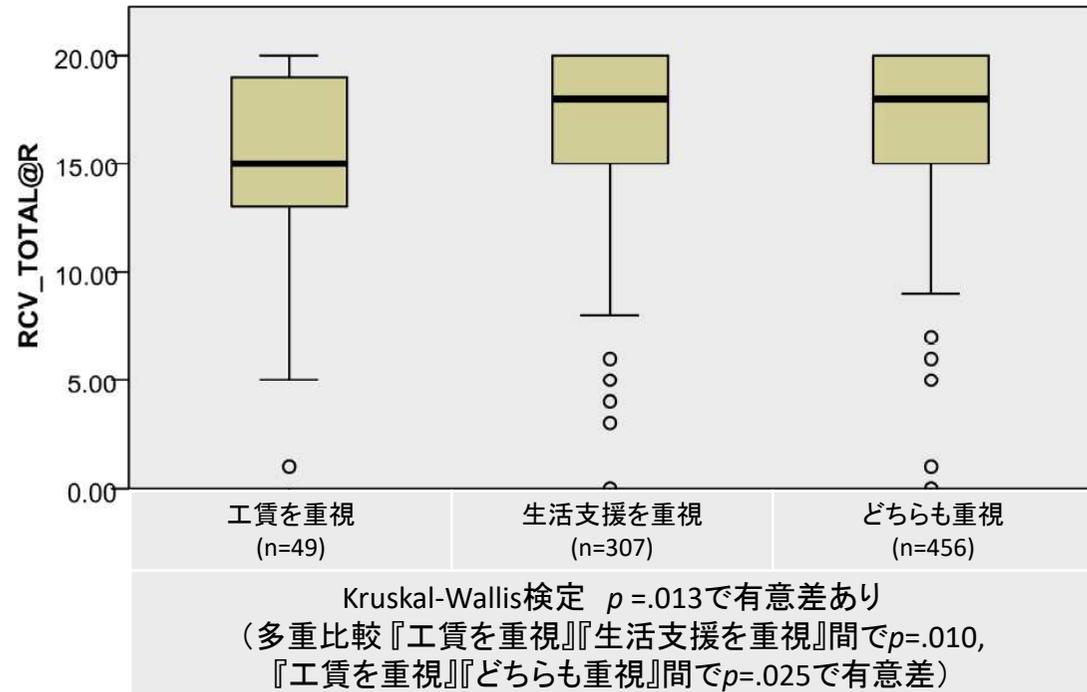
# 事業所の方向性

## × 利用者が感じる支援のリカバリー志向性 (INSPIRE)

独立サンプルによる Kruskal-Wallis の検定

サービス満足度に大きな影響のあった利用者が感じる支援のリカバリー志向性 (INSPIRE) は、事業所の方向性 (3タイプ) と関連があるか。

⇒「工賃を重視」の事業所の利用者が感じているINSPIRE得点はリカバリー志向性は、他の2群と比して低い。



## 考察: サービス満足度への影響

- 事業所の目指す方向性(工賃上昇⇔生活支援)のタイプおよび事業所全体の平均工賃月額と、サービス満足度の間に有意な相関はない。
- 各利用者の平均工賃月額と、サービス満足度に相関はない。＝工賃が高ければ利用者満足度が高い、とは言えない。
- 利用者の『平均工賃月額が最も低い群(月額5千円未満)』は、『工賃月額中間群(月額1万～2万)』と比してサービス満足度が有意に低いが、平均工賃月額が高い群との有意差はない。
- サービス満足度と正の相関があるのは、「利用者が支援に効果があると感じている」、「スタッフが支援に効果があると評定している」、「利用者が受けている支援をリカバリー志向性が高いと感じている」こと。⇒サービス満足度に影響を与えているのは、工賃ではなく、各人がリカバリー志向の支援を受け、成長・改善しているという感覚を得ていることが重要。
- 「利用者が感じる支援のリカバリー志向性」は「生活支援を重視」「どちらも重視」している事業所が、「工賃を重視」している事業所より高い。＝工賃を重視している事業所は他の2群に比べて、利用者が感じている『援助のリカバリー志向性』が低い。

# 「利用者の回答をもとにサービス満足度を解析した結果」の概要

- 1) 工賃額と利用者満足度は相関しない。「工賃が高ければ満足度が高い」ということはない。
- 2) サービスの満足度は工賃ではなく、利用者個々がリカバリー志向の支援を受け、成長、改善しているという感覚を得ているということ。
- 3) 事業所3タイプ(工賃を重視／生活支援を重視／どちらも重視)で満足度を比較してみると、工賃を重視している事業所タイプは他の2タイプに比べ、援助のリカバリー志向性が低い。
- 4) B型を利用することでの、WHODAS(生活の困難度)および主観的に感じられる効果(社会参加、居場所、安心感、生活リズム)は改善がもたらされている。
- 5) WHODAS(生活の困難度)の改善度は「工賃重視」より「生活支援重視」「どちらも重視」の事業所タイプの方が高い。つまり生活支援を重視しているB型だからこそ、利用者にもたらす効果(生活の困難度の改善)があることが示唆される。
- 6) 生活保護を受けている人や、工賃だけの人(家族同居が多い)のサービス満足度は工賃の額によらない。  
(工賃+年金の人は左右される)
- 7) 事業所が工賃を重視していると、生産に関わる運営に従事する時間が長く、また集団での生産活動の支援時間が短い。事業所の平均工賃が高いと生産に関わる運営に従事する時間が長く、個別の生活支援が短い。つまり生産性をあげようとするすると運営時間が実際に長引き、具体的な支援に従事する時間が圧迫されることがわかるため、生産性に偏重することは、利用者の満足度という観点から見た場合、支援の在り方に疑義が生じる。
- 8) まとめとしては、満足度、利用効果は支援時間と相関し、生産活動、生活支援の両方を兼ね備えた個別支援、すなわち一人ひとりに合わせた支援を、時間をかけて丁寧に行うほど満足度や主観的評価は高まる。