

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等

公益社団法人 日本精神神経科診療所協会
代表 三木 和平



1. 設立年月日：平成7年3月15日

2. 活動目的及び主な活動内容：

精神科診療所の資質の向上を図るとともに、精神保健に関する事業を行い、もって精神障害者の福祉の増進及び精神科医療並びに国民の精神保健の向上に貢献することを目的とする。

【主な活動内容】

- ・ 診療所における地域精神保健医療福祉事業についての調査・研究
(例：重度認知症患者デイケア実態調査、精神科診療所における自殺実態調査等)
- ・ 精神保健福祉及び精神科医療に関する正しい知識の普及及び相談事業
(例：認知症、産業メンタルヘルス、女性のメンタルヘルス、自殺対策等の講演会開催等)
- ・ 精神保健医療福祉に関する教育研修及び広報事業
(例：チーム医療・地域リハビリテーション研修会、教会史の発行等)
- ・ 精神保健医療福祉に関する調査研究に対する助成事業
(例：田中健記念研究助成事業)
- ・ 災害時における精神保健医療福祉に関する支援事業
(例：災害支援対策全国会議等)

3. 加盟団体数(又は支部数等)：地区協会44団体(令和5年6月時点)

4. 会員数：1,662(令和5年6月時点)

5. 法人代表： 代表 三木 和平

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

視点－1 より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法

1. **精神障害は疾病と障害の両面を持つものであり、福祉の支援に当たっては医療機関との連携をさらに促進すべき**
サービス開始に際しては医療機関との情報共有を必須とし、その後も医療機関への定期報告を評価する。
2. **就労支援事業所外での支援をさらに評価すべきである**
就労支援は施設内の訓練よりも企業での支援の方が課題が明確になり環境調整も具体的に行うことができる。また、就職後は環境変化や受け入れ先企業担当者等のフォローの必要性が生じ、特に手厚いケアが必要となるため就職直後の定着支援も評価されるべきである。

視点－2 地域において、利用者が個々のニーズに応じたサービスの提供を受けられるようにするための、サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策

1. **計画相談は担当人数を制限するとともに計画作成、モニタリング報告書作成以外のヒアリングや情報共有等も評価されるべき**
担当できる人数に制限を設けるとともに、情報共有やアセスメントなど質の向上につながる行動を評価する。
2. **就労定着支援をより柔軟に行えるようにすることが必要である**
現在は3年間の定着を評価する形だが、これでは本人の職業選択の自由を侵害するケースも発生しうる。評価期間を2年とするか、転職回数をさらに増やすべき。また、転職に要する期間を1ヶ月から2か月に延ばすべき。

視点－3 障害福祉サービス等に係る予算額が、障害者自立支援法施行時から2倍以上に増加し、毎年10%近い伸びを示している中で、持続可能な制度としていくための課題及び対処方策

1. **訓練等給付サービスについては成果主義の要素をさらに導入すべきである**
ニーズに合わないサービス利用はなくしていかなければならない。自立を促進する事業所が居場所化し、利用者のステップアップを阻害する実態がある。法律の趣旨が果たされるよう成果主義の要素を強め、ケアを必要とする当事者が適切な医療サービスにつながるよう支援すべきである。
2. **障害者雇用代行ビジネスによる就職・定着等はそうでないものと明確に分けるべきである**
一部の障害者雇用代行ビジネスによる本来的な就職とは質的に異なる就職については定着支援等の報酬を明確に分けて対応すべきである。

視点－4 業務の負担軽減・効率化に向けた課題及び対処方策 (ICT活用など)

1. **オンラインによる面談や会議をさらに推進すべきである**
多機関が対面で集まるための調整は労力を要し、結果として十分な会議が行われていない。また、通所が困難な利用者は支援から置き去りになりやすい。オンラインによる会議や支援を評価すべきである。
2. **ICT化促進を更に進めていくべきである**
ICT化が促されているがその進みは遅い。
ICT化による生産性アップが見込まれることから期間限定の加算を設定して更にICT化を促進すべき。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

視点-1 より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法

1. 精神障害は疾病と障害の両面を持つものであり、医療機関との連携をさらに促進すべきである

〈課題〉

福祉支援の経過が共有されておらず治療がやりづらい。地域包括ケアの観点からも少なくとも定期的に情報を共有されることが望ましい。また、医療機関から福祉事業所への情報提供書は点数が付いておらず、情報提供を依頼した際に医療機関から断られたりするケースもあると聞く。医療機関からの情報提供も評価されるべきである。

〈対処方策〉

相談支援専門員の作成するサービス等利用計画書、モニタリング報告書の医療機関への共有を評価する。診療情報提供書等の作成と福祉事業所等への提供を評価する。

〈評価方法〉

サービス等利用計画書、モニタリング報告書の提出を年4回まで加算として評価する。
医療機関に対しては診療情報提供書作成と共有に点数を付与する。

2. 就労支援事業所外での支援をさらに評価すべきである

〈課題〉

就労移行支援では就職後6か月間の定着支援には報酬が付かず、完全持ち出しで支援している。定着率により翌年の報酬の向上という形で評価される仕組みだが、就職直後の最も離職率が高まる時期のケアがしにくい状況である。現に2018年ごろから就労移行支援事業所の数は減少傾向にあり、実績を出せず閉所せざるを得ない状況にあることが伺われる。効果的な「就職現場での支援」を積極的に評価すべきである。これにより障害者の雇用率がさらに高まり、各種サービス利用費が相対的に減少するだけでなく納税につなげやすい環境が生まれる。

〈対処方策〉

就職後から半年間定着支援(職場訪問、面談、その他の支援)を行った際に評価する制度設計とする。なお、就職直後は環境変化というストレスが生じるため、6か月間の定着支援に主に携わるのは所属していた就労移行支援事業所であるべきである。

〈評価方法〉

就職直後の支援は内容により報酬を分ける(職場訪問、本人との事業所内での面談、事業所あるいはオンラインでの企業担当者との面談等)。職場訪問は週1回を標準とし、緊急時に関してはその理由を記録に残したうえで週1回まで追加訪問を可とする。なお、基本点数については従前通り、6か月定着率をもって基本点数に反映した評価を継続する。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

視点-2 地域において、利用者が個々のニーズに応じたサービスの提供を受けられるようにするための、サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策

1. 計画相談は担当人数を制限するとともに計画作成、モニタリング報告書作成以外のヒアリングや情報共有等も評価されるべき

〈課題〉

相談支援は計画書等の作成が主な報酬であるが、過剰に多くの担当者を抱える、あるいは抱えざるを得ない状況があり、十分なアセスメントを行わずただ事務的に計画書が作られるケースが見受けられる。本人の状況に合った適切なサービス利用が図られる様アセスメント等の行動を評価するとともに数をさばいて収益を確保するブローカーのような相談支援にならぬよう環境を作る必要がある。

〈対処方策〉

サービス利用支援費、継続サービス利用支援費(40件以上)の報酬を現行より更に減らす。視点1-1の加算の算定により、より質の高い相談支援の実施を促進する。

〈評価方法〉

サービス利用支援費(40件以上)を400単位、継続サービス利用支援費(40件以上)を300単位程度に制限する。

2. 就労定着支援をより柔軟に行えるようにすることが必要である

〈課題〉

就労定着支援は現状3年間のうちで1度、1か月以内の転職のみ就労継続と見なされるが、昨今の労働環境では3年間勤め続けるということはスタンダードではなくなりつつある。また、転職についても1ヶ月以内で面接から就職まで行うことは本人に無理なペースを強いることになるとともに本人の特性や状態を吟味した職場選びを行う上でも障壁となる。事業所が高い評価を得るために、本人の意に反して3年以上辞めさせないようにするなど、本人の職業選択の自由を制限しかねない制度設計となっている。

〈対処方策〉

評価期間を2年に短縮する。または転職回数を複数回まで許容する。

また、転職までの期間も現行の1ヶ月から2か月以内での再就職まで許容する運用とする。

〈評価方法〉

上記対処方策の通り、2年ないし3年間の就労継続率をもって基本点数を評価する現状の設計を継続する。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

視点-3 障害福祉サービス等に係る予算額が、障害者自立支援法施行時から2倍以上に増加し、毎年10%近い伸びを示している中で、持続可能な制度としていくための課題及び対処方策

1. 訓練等給付サービスについては成果主義の要素をさらに導入すべきである

〈課題〉

福祉事業所の中には本人のニーズと合致していなくても通所を強いる事業所が見られる。特にB型事業所は利用期限がなく居場所化しやすい状況であり、法律の趣旨である「自立の促進」が図られないばかりか、働く能力のある利用者がB型事業所に留まるようにされたり、医療的ケアを必要とする方が適切な医療サービス等につながることを妨げられた結果重症化してから医療に送られるという実態がある。

〈対処方策〉

就労継続支援B型事業所の工賃金額の多寡による報酬差をさらに大きくし、居場所のみでの利用者が適切なサービスに誘導されるようにする。

医療的ケアが必要なケースについては精神科デイケア等の利用を促進する。

〈評価方法〉

工賃の金額による基本報酬に差が出る現在の設計を維持しつつ、その報酬金額差を更に大きくする。1人当たり平均工賃金額が多ければ点数が高くなり、低ければ今まで以上に報酬が低く設定する

2. 障害者雇用代行ビジネスによる就職・定着等はそうでないものと明確に分けるべきである

〈課題〉

一部の農園ビジネスやレンタルスペース等、企業の障害者雇用を代行していると認められている障害者雇用では就労実態がないか明らかに不足しているケースがある。これは法律の趣旨に基づいた障害者雇用とは呼べず、障害があってもなくても共に生きられる「共生社会」を作っているとは言えない。

〈対処方策〉

当該障害者雇用代行ビジネスでの障害者雇用は法定雇用率上のカウントを制限する。また、就労移行支援における就職実績を制限するとともに定着支援の報酬も減らす。

〈評価方法〉

当該障害者雇用代行ビジネスでの障害者雇用は法定雇用率上0.5とカウントするなどの制限を行う。また、就労移行支援における就職実績も0.5とカウントする。就労定着支援の報酬を半減するなどの措置をとる。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

視点4 業務の負担軽減・効率化に向けた課題及び対処方策(ICT活用など)

1. オンラインによる面談や会議をさらに推進すべきである

〈課題〉

支援計画立案会議加算が設定されているところであるが、多機関が対面で会議を行う事にかかる労力は大きく、必要な時に必要な会議が行いにくい環境である。オンラインによるケース会議について、特に地域の行政担当者は及び腰であり実現しにくい。

〈対処方策〉

オンラインによるケース会議開催を認め、推進することを明確に周知し、会議開催のハードルを下げるべきである。

〈評価方法〉

オンライン会議であっても通常の会議と同様に支援計画立案会議実施加算の算定対象とする。

2. ICT化促進を更に進めていくべきである

〈課題〉

本人のサインが必要な書類等については一つでも修正があれば再度印刷し直す必要がある。計画相談等自宅訪問が必要なサービスにおいては特にその手間が著しく、一つの修正に付き事業所と利用者宅を行き来することもあり、非常に非効率的である。

行政機関へ提出する書類は紙ベースであることが多い。提出のための移動や郵送などのコスト、不備等の修正にかかる手間など運用上非効率かつ資源の無駄であり、電子化が望まれる。一部自治体では書類提出を電子媒体のみと制限している場所もあるがまだ数は少ない。

〈対処方策〉

市区町村役場へ送付する資料(契約内容等通知書、事業所意見、実績報告書、モニタリング報告書、サービス等利用計画書等)を電子媒体での提出を可とする。また、ICT化を更に促進するため、ICT化が成されていることを評価する。加算は「3年間限定」にするなどして各事業所がICT化に早急に着手するよう促す。

〈評価方法〉

業務効率化が図られ支援に充てられる時間が増えることが見込まれることから加算を付けて導入を促進すべき。「ICT化促進加算」などにて、利用者1名につき月1回算定する等。

(参考資料)

(1) 視点1-2 IPSモデルの効果について

Becker, D. R. & Drake, R. E. : A Working Life For People with Severe Mental Illness, 2003, 堀宏隆監訳, 2004, 『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ—IPS:チームアプローチに基づく援助つき雇用ガイド』, 金剛出版

障害者の就業状況等に関する調査研究

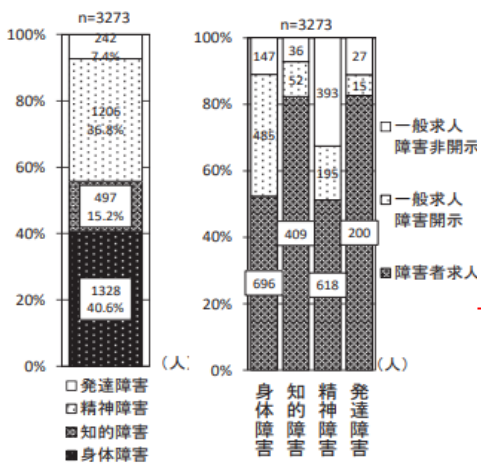
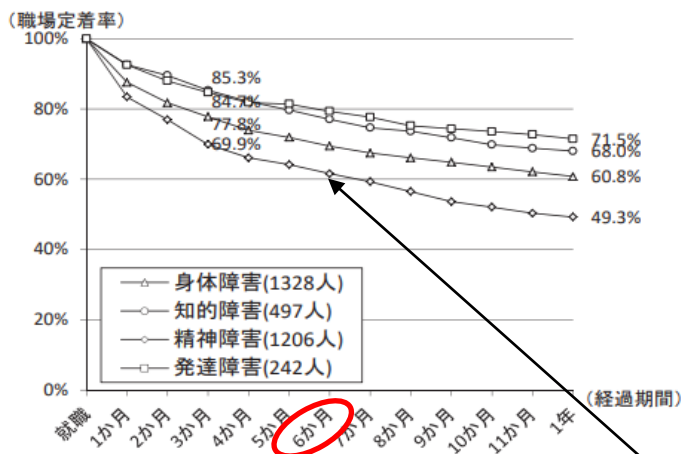
(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 2017年4月)

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur000000nub-att/houkoku137.pdf>

令和2年 社会福祉施設等調査の概況 (厚生労働省 令和3年12月22日)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/20/dl/gaikyo.pdf>

図表 概一2 障害別にみた職場定着率の推移と構成割合 (障害者求人または一般求人に応じた者)



就職後6か月までに約4割が退職

表4 事業の種類別に応じた事業所数

事業の種類	令和2年(2020)	令和元年(2019)	対前年	
			増減数	増減率(%)
居宅介護事業	23 741	23 098	643	2.8
重度訪問介護事業	21 327	20 789	538	2.6
同行援護事業	8 413	8 523	△ 110	△ 1.3
行動援護事業	2 628	2 563	65	2.5
療養介護事業	235	228	7	3.1
生活介護事業	8 637	8 268	369	4.5
重度障害者等包括支援事業	21	19	2	10.5
計画相談支援事業	10 778	10 255	523	5.1
地域相談支援(地域移行支援)事業	3 490	3 409	81	2.4
地域相談支援(地域定着支援)事業	3 341	3 266	75	2.3
短期入所事業	6 489	6 000	489	8.2
共同生活援助事業	9 659	8 643	1 016	11.8
自立訓練(機能訓練)事業	406	424	△ 18	△ 4.2
自立訓練(生活訓練)事業	1 440	1 404	36	2.6
宿泊型自立訓練事業	233	225	8	3.6
就労移行支援事業	3 301	3 399	△ 98	△ 2.9
就労継続支援(A型)事業	3 929	3 860	69	1.8
就労継続支援(B型)事業	13 355	12 497	858	6.9
自立生活援助事業	326	266	60	22.6
就労定着支援事業	1 421	1 251	170	13.6
児童発達支援事業	8 849	7 653	1 196	15.6
居宅訪問型児童発達支援事業	172	117	55	47.0
放課後等デイサービス事業	15 519	13 980	1 539	11.0
保育所等訪問支援事業	1 582	1 335	247	18.5
障害児相談支援事業	7 772	7 254	518	7.1

注: 複数の事業を行う事業所は、それぞれの事業に計上している。
ただし、障害者支援施設の昼間実施サービス(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)を除く。

(参考資料)

(2) 視点3-2

「障害者は喜んで農園で働いている」はずが…国会がNGを出した障害者雇用 “代行、ビジネス 大手有名企業を含め800社が利用

<https://news.yahoo.co.jp/articles/5eed47e2f7c7914d41af37685cd05c34d3de8c6f>

障害者の仕事 農園で創出…法定雇用率の達成へ 企業が活用 社外での就労は「理念反する」との批判も

<https://www.yomiuri.co.jp/local/kansai/news/20220601-0Y01T50019/>

(3) 視点4-2 ICT活用の効果について

「障害者の地域生活における ICT を活用した障害福祉サービス等の業務の効率化と効果の検証」

https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/download_pdf/2021/202118033A.pdf

(参考資料)

精神科診療所から見た精神科医療のビジョンプロジェクト報告書2016

<https://japc.or.jp/document/>



現場で工夫している事例について

【事例1】 就労定着支援について(視点1関係)

・職場実習等も含めて施設内における職業準備性を向上した利用者であっても就職後には体調の不安定化や不安の増強等が見られる。このため一部事業所では就職後週3回の電話等による様子確認や月2~4回の職場訪問を標準としている。疾病と同様に職場不適應も早期発見早期対処が就職継続の成否に大きく影響するため、1回1回の電話は1~2分程度の短時間として異変に気が付くことに焦点を当てるとともに本人、スタッフ、職場担当者に過負荷にならぬよう工夫している。

【事例2】 優秀な人材確保について(視点2関係)

・優秀な人材の確保は今もってうまくいく方法を模索中である。求人サイトの設定、求める人材に応じて給与水準を上げる、リファラル採用の設定等行っているがなかなか望んだ人材の採用は難しい。会員事業所の中には既に雇ったスタッフを積極的に育成することを理念に盛り込んだところもある。具体的には学会や外部研修等の費用負担、書籍購入補助、メンター制度、1on1面談の導入などを行い、育成に力を入れている。

【事例3】 就労移行について(視点3関係)

・就労移行支援は障害をお持ちの方の就職を支援する事業であるが、当協会の開院事業所の中には1事業所で22名の就職を実現し定着率も約9割であった。把握しているところでは定員20名でありながら年間40名超の就職者を輩出した就労移行支援事業所もあると聞く。こと訓練等給付の事業については効果的な支援が行われている事業所を支援すれば結果的に社会保障費の低減につながるだろう。

【事例4】 ICT活用について(視点4関係)

・当協会会員事業所では民間のビジネスチャットを活用している事業所も多い。ビジネスチャットについてはリテラシーの面で課題はあるものの情報共有や意思決定におい速度を上げ、組織の生産性を向上している。導入には抵抗もあるが概ねメリットの方がデメリットを上回っている印象である。