

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後の状況 に関する意見等

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会

代表 荒井 隆一

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会の概要

1 設立年月日 2004年2月28日

2 活動目的及び主な活動内容

障害の種別や程度にかかわらず、どんな人でも快適に暮らせる場所が必要です。障害のある人、援助者、家族、研究者、行政で仕事する人など、幅広い人が集まってこの問題を研究し、その成果を分け合い、暮らしやすいグループホームをつくっていくことを目的に活動しています。

< 活動目的 >

- (1) 質の高い援助を提供するグループホームを全国各地にふやす。
- (2) グループホーム間の情報交換や支援に関する研究を進める。
- (3) グループホームを支援する仕組みをつくり、運営の不安定さを改善していく。
- (4) 国や自治体に対して、現場から政策提言や意見を発信する。
- (5) 社会に対して障害者の地域生活を理解してもらうための情報を発信する。

< 活動内容 >

- (1) 「季刊グループホーム」の発刊(年に4回)
- (2) グループホーム学会全国大会の開催(年に1回)
- (3) 行政等に対する政策提言、メディアを通しての社会的アピール
- (4) 現場スタッフ(世話人等)や運営者対象の研修や相談
- (5) メーリングリストによる情報交換
- (6) 入居者委員会の運営、入居者ニュースの発行

3 会員数 695名(令和7年3月時点)

4 代表者 荒井 隆一

視点1 障害福祉サービス等に係る予算額が、障害者自立支援法の施行時から4倍以上に増加し、特に令和6年度報酬改定後において総費用額が+12.1%の伸び(一人あたり総費用額: +6.0%、利用者数: +5.8%)となっている中で、持続可能な制度としていくための課題及び対処方策

1. 入所施設からの地域移行や社会的入院からの退院促進など、今後も含めて考えれば、支援度の高い方など必要性のある方が暮らせるようなグループホームに関してはまだ十分とはいえないのが現状です。
2. 国連の障害者権利条約をふまえた上で、質を担保できるように、今後の障害福祉施策の目指す方向を明確にし、事業所の指定基準と指導監査の仕組みの検討が必要です。
3. 地域移行や地域生活を支える居住支援の全体像の議論の場の設置をお願いいたします。

視点2 令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況

○全体の仕組みについて(毎年の報酬改定の仕組みを)

現在の報酬改定は、3年に一度の見直しを基本としているのを、毎年10月に行うなど、社会情勢に合わせて改定するのを基本としてください。
消費税増税や、同一賃金・同一労働施策、最低賃金の改定、産休・育休制度の改正、物価の高騰、等、障害福祉サービスは自助努力でこれらに対して対応していく事は出来ない事は明らかなです。このような国としての他施策や社会情勢と連動して報酬改定がされていくような仕組みが不可欠です。

1. 基本報酬及び人員配置体制加算を抜本的に引き上げてください

2. 処遇改善加算を引き上げ、適用対象を拡大・拡充してください

3. 人材確保と事業運営の安定化に向けた政策検討をしてください

視点3 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. 人材確保策についての国としての方向性を検討してください

2. 効果的な研修の導入

3. 利用者による評価が大切

視点1 障害福祉サービス等に係る予算額が、障害者自立支援法の施行時から4倍以上に増加し、特に令和6年度報酬改定後において総費用額が+12.1%の伸び(一人あたり総費用額: +6.0%、利用者数: +5.8%)となっている中で、持続可能な制度としていくための課題及び対処方策

近年の障害福祉サービスの伸びが著しいことは数字だけを見ればその通りですが、見方を変えれば障害者自立支援法の施行時の予算がそもそも少なすぎたとも考えられます。また、それまではサービスを利用できなかった障害者のニーズが掘り起こされてサービス利用が出来るようになった背景もあると考えます。

その中でグループホームに関しては、利用者数が現在20万人を超えてはいますが、暮らしの場の支援が必要とされるニーズはまだまだ満たされていない現状があります。特に重度障害者が利用できるようなグループホームはどの地域においても充足されているとは言えません。また、国連の権利条約の順守を考えた時には、入所施設や精神科病院における長期入院者の問題、グループホーム自体の見直しを行う必要もあると考えます。

この辺りに関しては、障害者支援施設の在り方に係る検討会で提起された「地域移行や地域生活を支える居住支援の全体像の議論の場」を設置して検討する事を望みます。

また、書類さえ揃っていれば指定が出来てしまうような現在の指定基準の見直しを行い、まずは地域のニーズをしっかりと把握した上でそのニーズに対応しているような事業所を指定していく仕組みへの見直しが必要であると考えます。それと同時に事業所の指定基準と指導監査の仕組みに関しても検討する必要もあります。

視点2 令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況

はじめに

2024年度報酬改定を受けて、今般、直近の障害福祉サービスの改定の影響について会員等への実態調査を行った結果、毎年の最低賃金額の引き上げ、一般労働市場における賃金上昇、及び急速な物価高騰が、障害者グループホーム事業所の運営や入居者支援の質・量の両面で甚大な影響を及ぼしていることが確認されました。

具体的には、障害福祉サービス報酬改定が、現実社会の物価上昇（近年、対前年度比で毎年2～3%上昇）、賃金上昇（2024年賃上げ率は名目5%台だが実質△0.2%）、そして最低賃金の引き上げ（直近3年で平均160円）の、三つの急速な社会・経済指標の上昇という影響への対応としては不十分であったと言わざるを得ません。ゆえに現行の障害福祉サービス報酬を社会・経済指標に応じて連動させ、早急に報酬を引き上げる必要があります。

また、他の産業労働者と福祉・介護労働者の賃金の格差拡大が報じられています。本来「産業平均との格差を是正」（縮小）するための処遇改善加算が、先の三つの急速な社会・経済指標の上昇の穴埋めとなっている現状は、処遇改善加算の政策立案意図と異なっており、かつ持続可能な事業運営と入居者への質の高いサービス提供を困難にしている状況があります。

加えて、処遇改善加算の対象範囲限定による支援現場での課題について指摘し、要望を申し上げます。

視点2 令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況

1. 基本報酬及び人員配置体制加算を抜本的に引き上げてください

物価上昇率、最低賃金の上昇率、他産業との賃金格差の状況と連動した形での、基本報酬の確実な底上げ（一律的引上げ）を早急に実施してください。

また、現在の報酬体系では、最低賃金をベースとした給与体系しか組めないのが現状です。ただ、最低賃金では他産業との人材獲得競争には勝つことは出来ません。

処遇改善加算の本来の趣旨を守り、基本報酬と人員配置体制加算の底上げによって、社会・経済指標の変動・上昇に対応した給与の引き上げや、最低賃金引上げに対応できる給与水準の確保ができるよう、基本報酬の抜本的な改定・引き上げが必要です。

今後も毎年の最低賃金の引き上げは政策目標とされており、障害福祉サービスは3年に一度の報酬の見直しとなっていますが、今後は最低賃金の見直しに対応して、毎年10月等、即応性のある見直しを行ってください。

視点2 令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況

2. 処遇改善加算を引き上げ、適用対象の拡大・拡充してください

処遇改善加算は、本来、他の産業、産業平均との格差を是正するために導入されました。その趣旨に則り、格差是正のため、大幅な引き上げを実施してください(他産業との格差分の常勤1人当たり月8万円程度)。

グループホーム事業運営を行うためには、複雑な制度適用の事務を司る職員は不可欠です。現在処遇改善加算の対象になっていない、事業所直接雇用の全ての職種を対象に含めてください。

また、相談支援事業との連携なくしてサービス提供は不可能です。相談支援事業についても、直接処遇と同等に評価し、処遇改善加算を適用してください。

サービス提供に不可欠であるにもかかわらず、事業所の運営業務に携わる職員や相談支援事業の職員など処遇改善加算が適用されていない職種があり、全職種に対する公平な処遇改善がなされない状況は、人材定着・確保等への悪影響となり、障害福祉サービスの安定的な提供に支障をきたしていることを重く受け止めてください。

さらに、サービス提供と事業運営の中核を担う管理者・サービス管理責任者に対する給与については、管理的職種として適切に評価される仕組みを構築した上で、処遇改善加算の対象としてください。

視点2 令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況

3. 人材確保と事業運営の安定化に向けた政策検討をしてください

障害の重度化・高齢化にきちんと対応できる人員体制を維持しつつ、事業収入が確保できるような報酬体系を整備してください。人員配置体制加算、夜間支援等体制加算など、支援人員の配置に直接関わる加算を引き上げ、基本報酬の底上げと合わせて対応すべきです。

夜間支援においては障害支援区分の導入により、夜間支援加算Ⅰを取得していた事業所が障害支援区分の低い方に夜勤を置くことができなくなったとの観点から支援上の都合で転居を勧める例なども生じています。

ここ数回の報酬改定においては、処遇改善加算を含めて言えば報酬総額は上がっているように見えますが、処遇改善加算分を除くとマイナス改定となっています。これに加えて毎年のように上がり続ける最低賃金の影響もあり、人件費率は上がり続ける一方で、物価の高騰なども重なり事業費や事務費は縮小せざるを得ません。安定的な運営を考えると事業の基本となることを評価する必要があり、事務費や事業費部分もしっかりと考慮した上での報酬が確保される必要があります。その為には、加算や補助金と言うような形ではなく、基本報酬の中に組み込む必要があります。

視点3 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. 人材確保策に関しての国の方向性を検討してください

どこの産業においても人材不足が言われる中、特に介護・福祉分野においては常に高い有効求人倍率となっている状況にあります。今後はAIなどの普及やICT化DX化と言われていますが、それで補える部分と、どうしても人手が必要となる部分があり、この介護・福祉分野においては、相当の部分において人手が必要となります。

そのような状況の中で、どのように労働力を確保していくのかを国の方針としてしっかりと示す必要があると考えます。海外からの労働者の受け入れも含めて、今後の方向性の検討をお願いいたします。

視点3 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

2. 効果的な研修の導入

現在、グループホームにおいては、様々な職種が配置される中で、研修を義務付けられているのはサービス管理責任者のみとなっている状況です。現在、グループホームでは入居者の重度化・高齢化、また行動障がいがある方への対応など、支援していく上で専門性が必要な入居者が増えています。管理者への研修については検討されていますが、今後は世話人や生活支援員等の他の職種においても何らかの研修があることが望まれます。事業の性質上、日常的になかなか研修を受ける機会の確保が難しいため、この辺りを考慮した研修プログラムの検討をする必要があると考えます。

また、このような研修は市町村や圏域毎にグループホーム連絡会、自立支援協議会のもとでの居住部会のような事業所のネットワークを組織して、すべての事業者にそこに参画する事を義務化した上で、その中でグループホームの支援の質を向上するための研修を定期的に行っていくことも考えられます。

視点3 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

3. 利用者による評価が大切

支援の質を評価していく方法としては、障害のある当事者による評価を重視していく必要があります。

そのグループホームの入居者が自身が受けているサービスの満足度などを表明できる機会をつくることと、外部の障害当事者がピア目線からの人権擁護の観点等から評価していく方法のどちらも重要です。

利用者が自分が受けている支援について評価するためには、その評価結果が丁寧に受け止められ、どのような意向を伝えても不利益が生じないという前提が必要です。そのためには、利用者が仲間と共に意見を表明できる活動を身近な地域で育てていくことも同時に重視する必要があります。

また、当事者活動の一環として、障害当事者が外部のサービス評価を行っていく仕組み等も、事業所の意識改革等に非常に有効であると考えられます。

さらに、障害当事者の意見を反映した支援評価基準(チェック項目等)を作成することにより、障害者グループホームの支援における本質的重要事項を示していくことが求められます。評価基準作成への当事者参画を、その基準を活用した評価への当事者参画へとつなげる総合的な「利用者による評価」の確立を目指すべきです。