

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



全国自立生活センター協議会（JIL）

代表 中村 宏子

全国自立生活センター協議会の概要

1. 設立年月日 平成3年11月22日

2. 活動目的及び主な活動内容

私たちは、どんな重度な障害があっても地域で当たり前のように生活し、障害者権利条約の完全実施に向けて障害のある人となない人が分け隔てられることなく、誰もが差別されず、共に生きられる社会インクルーシブな社会を目指して活動する障害当事者団体です。全国110か所を超える障害当事者団体・自立生活センター（以降「CIL」とする。）で構成しています。

<主な活動内容>

- 加盟団体であるCILに向けて
 - ・ 人材養成、情報交換と交流を目的とした評議員研修の実施
 - ・ 人権、政策、ピアカウンセリング、介助サービス等の各内容に対応した委員会活動
 - ・ 地域移行脱施設、教育、精神障害、女性障害者等の課題に対応したPT活動
 - ・ 日本全国を地域ごと6つのブロックに分割して、各地の活動を密に連携するためのブロック活動
- 社会に向けて、社会と共に
 - ・ 自立生活理念の普及とCILへの理解の促進、広報啓発活動、政策提言、障害者の権利擁護、海外のCIL支援

3. 加盟団体数 112団体（令和5年5月時点）

4. 会員数 同上

5. 法人代表 中村 宏子

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概要

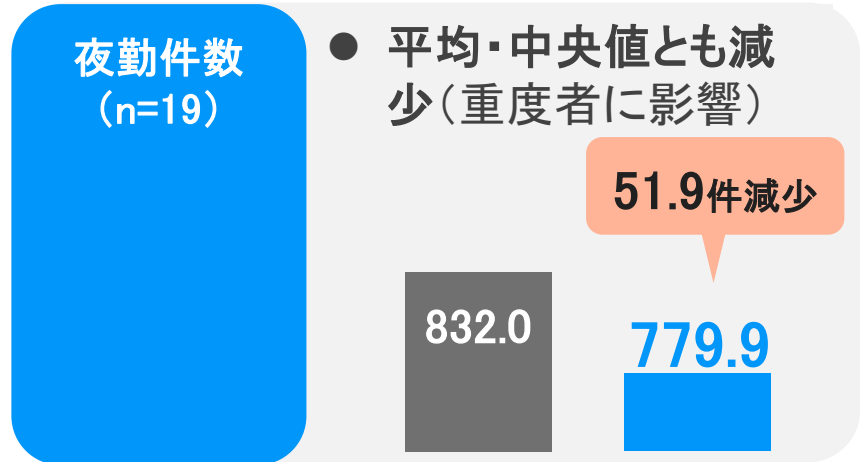
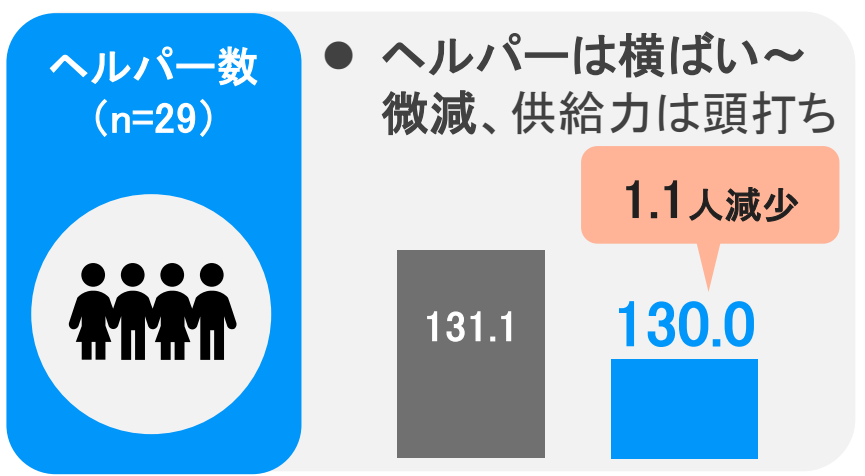
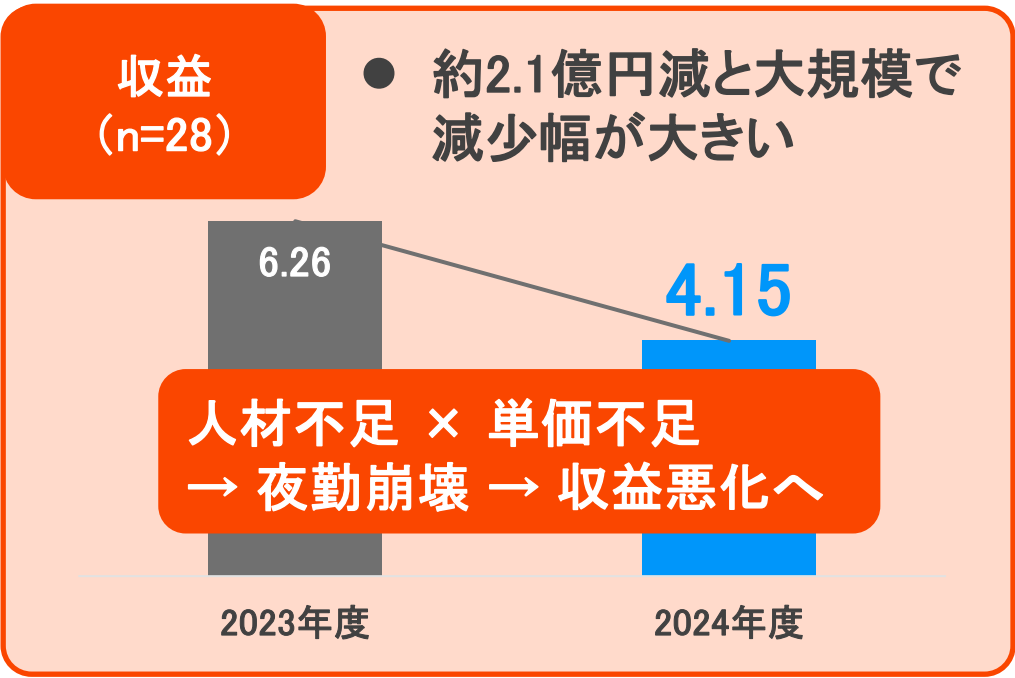
1. 報酬改定後の状況について

- 令和6年度報酬改定後、訪問系サービスを中心に、人材確保が著しく困難となり、夜勤・長時間帯のサービス提供が維持困難化している。これは、最低賃金・物価上昇と報酬単価の乖離、深夜割増負担の増加等の構造的影響が生じていると考えられる。
- 具体的には、求人広告を継続しても応募が得られない、深夜帯を中心に赤字が拡大し収支が悪化する、などの課題が顕在化している。
- 重度訪問介護については、利用者数は増加傾向にある一方、担い手不足により必要量を確保しにくい状況が続いている。サービスを持続可能なものにしていくためには、最低賃金の上昇に連動する形で基本単価を底上げし、深夜・長時間介護の実態を反映した評価を強化する必要がある。

2. 制度の持続性・サービス確保に向けた課題と要望

- 制度の持続可能性の確保
 - ・ 物価・最賃上昇に見合う基本報酬の引上げ、重度訪問介護における夜勤・長時間帯の補正、深夜割増に伴う赤字構造の是正が不可欠である。ヘルパー不足が地域移行・自立生活の停滞につながっており、供給力維持のための国レベルの支援強化を求める。
- サービスの質の確保と人材確保策の強化
 - ・ 処遇改善加算のみでは賃金水準の確保が困難であり、基本単価の底上げと、最賃上昇に連動する自動スライド仕組みの導入を要望する。加えて、特定事業所加算の要件緩和、人材育成費への支援、自治体間の裁量差を縮減する基準の明確化等が必要である。

夜勤・長時間帯が維持できず、収益悪化が構造化している



1. 令和6年度報酬改定後の状況について

(1) 訪問系サービスの運営状況と生じている課題

- 令和6年度報酬改定後、訪問系サービスを中心に、人材確保が著しく困難となり、夜勤・長時間帯のサービス提供体制が困難化している状況にある。
最低賃金および物価の急速な上昇に対し、基本報酬単価が十分に連動していないこと、深夜割増賃金の増加が処遇改善加算での増収を相殺していることが、事業所の収益・運営に大きな影響を及ぼしている。
- 全国自立生活センター協議会(JIL)が行ったアンケート(40団体・2024年11月)では、
 - ・ 73%が「ヘルパー不足」を最も深刻な課題と回答
 - ・ 求人広告を継続しても応募ゼロが多数
 - ・ 年間報酬額の1%を求人費に投じてでも採用に至らない
 - ・ 物価高騰と最賃上昇により固定費が増加
 - ・ 深夜割増により夜勤帯が赤字化し長時間介護が組みにくいという実態が示された。
- ・ 特に、夜勤が必要な利用者を多数抱える重度訪問介護では、提供枠の縮小・夜勤件数の減少・新規受入の制限が生じており、地域移行・自立生活の停滞にもつながっている。

(2) 重度訪問介護の需給構造と持続可能性への影響

- 重度訪問介護の利用者数は増加傾向にある一方で、担い手不足により必要な支援量を確保しにくい状況が続いている。
最賃上昇に伴い事業所は賃金改善を行わざるを得ないが、基本単価が追いつかず、夜勤・長時間介護では深夜割増分が収益を圧迫している。
- 現状の構造では、
 - ・ 基本単価 × 深夜割増 × 最賃上昇の乖離
 - ・ 処遇改善加算の増収分が夜勤で相殺
 - ・ 基準該当事業所はもともと単価が低く改善効果が限定的
 - ・ 外国人材等の研修コストの増大に対し、運営余力が不足
など、制度の持続可能性を損なう要因が複合的に発生している。

現場で工夫している事例について

● 視点1. 制度の持続可能性

- 地域連携・学校・大学との協働により、ヘルパー候補者の発掘を継続。
- 地域移行・自立生活支援が途切れないよう、枠不足の中でも可能な限り調整対応。
- 外国人材(留学生・技能実習修了者・特定技能など)の受け入れを実際に進め、担い手確保の多様化を図っている。

● 視点2. 経営・賃上げ

- 処遇改善をできるだけヘルパーへ還元し、離職防止を図っている。
- 夜勤・長時間帯のシフト再編、複数名での分担調整など、現場負担を抑えながら継続的な運営を実施。
- 光熱費・備品・事務コストの見直しを進め、育成費・運営費をひねり出している。
- すでに複数の外国人スタッフを採用し、日本語研修・基礎研修・文化サポートを行いながら、戦力化を進めている。また、外国人材が働きやすい環境づくり(勤務調整・フォロー体制)にも取り組んでいる。

● 視点3. サービス質の確保

- 新任支援者への研修・同行支援を強化し、サービス質の平準化に努めている。
- 急なキャンセル・予定変更・緊急対応などにも、現場で協力し合いながら即応できる体制を維持。
- 外国人のスタッフも少しずつ入ってきており、日本語や支援のやり方は、その都度フォローしながら一緒にやっている。

制度を持続可能にするための要望

財源再設計や包括的支援モデルの検討は、政府の改革方向とも整合し、
長期的な制度安定につながる可能性がある改革。

制度が持続しない[原因の構造]

- 物価高・賃金相場の上昇に対し、基本単価が低すぎ、処遇改善加算だけでは賄えない。
- 特定事業所加算の要件は人材不足下では満たしにくく、制度要件が現場実態と乖離している。
- 深夜帯・長時間介護は割増賃金が増え続ける、一方で単価側は据え置き。
- 自治体裁量(支給量の削減／入院時利用の停止等)が事業継続を阻害。

改革1 基本報酬の抜本的引き上げ

- 物価・最賃上昇に見合う基本単価の底上げ
- 夜勤評価の強化(深夜割増による赤字補正)
- 重訪の単価を最低賃金の上昇に合わせ自動スライドする仕組みの導入。
- 特定事業所加算の要件緩和・加算率見直し
- 相談支援にも処遇改善加算を適用

改革2 ヘルパー確保のための人材政策

- 求人・紹介・育成費への国の補助
- 自治体と連携した地域的ヘルパー養成事業
- 介護職の賃金底上げ・地位向上
- 土日祝・夜勤・重度知的など「難枠」加算の全額ヘルパー還元
- 長期入院時の雇用維持費の保障

改革3 自治体裁量の是正と国の責任強化

- 国庫負担基準のさらなる増額(重度者は国が1/2保障)
- 介護保険優先の緩和→選択制へ
- 支給量・入院時利用等を国基準で統一
- GHでの重訪利用を恒久化

改革5 財源構造の再設計(国直轄モデルの検討)

- 現行の「自治体財政に依存する積み上げ方式」は、
制度が成長するほど自治体負担が増える負の構造を持つ
- 長期的には
 - － 国庫負担の見直し→全国統一の国直轄保障方式へ
 - － スウェーデン型の「必要な支援は全額国負担」モデル
 - － PA(パーソナルアシスタント)方式で労働市場全体から担い手確保
- 結果として、単価不足・人材不足・自治体格差を根本から解決できる

改革4 制度の簡素化と重点支援の一本化

- 地域移行を後押しする積極加算の創設
- 施設入所者が地域移行へチャレンジできるよう、福祉サービスの柔軟な利用を可能とすること
- ピアサポート加算の拡充
- 児童への重度訪問介護の対象拡大
- 就業・修学支援を重度訪問介護に一本化
- 重度訪問介護における同行支援の“新任”定義の拡大(15%加算以下でもOK)

参考資料

1. 調査目的

- 令和6年度報酬改定が、CILを中心とした訪問系サービス等の収益や事業運営にどのような影響を及ぼしているかを把握し、JILとして国へ実態に基づく意見を提出するため。

2. 対象

- 全国自立生活センター協議会及び関連団体CILを支援する団体を含む

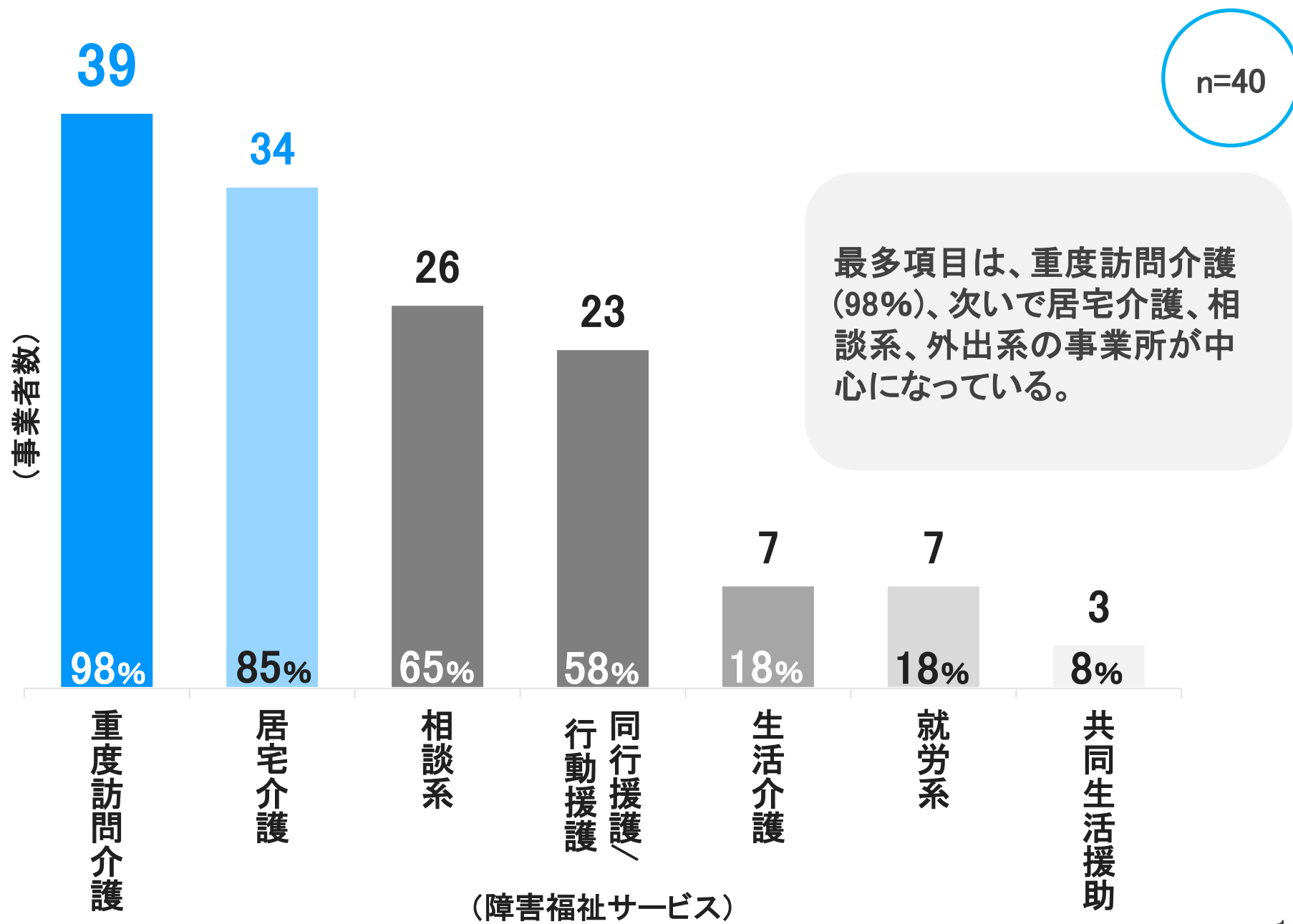
3. 回収数

- 40団体（全CILの35%の団体から回答があった）
 - ・ 11月28日から30日までの限られた期間で集められた数

4. 質問項目

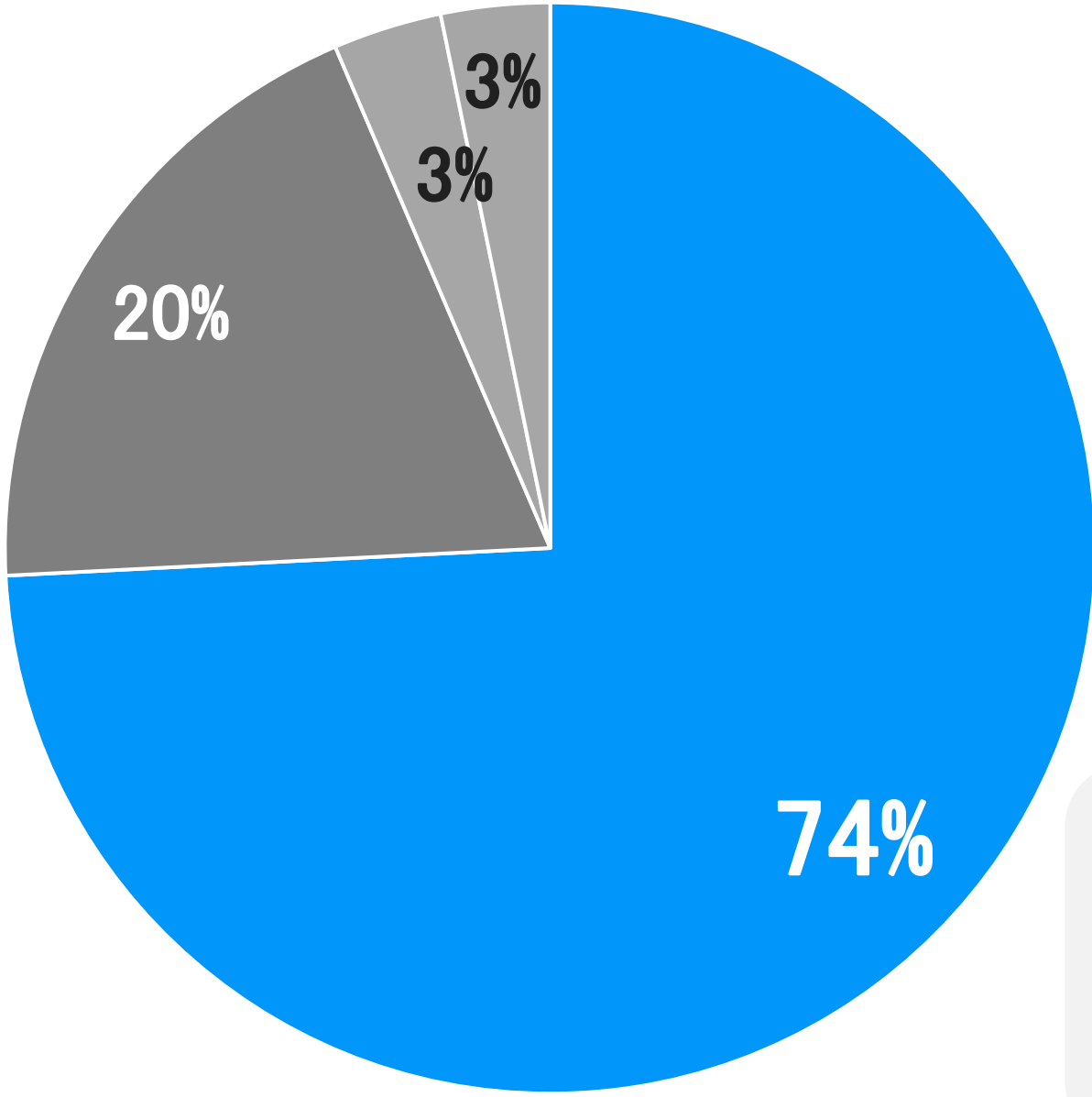
- Q1. 基本情報
 - ・ センター名、実施サービスチェック式
- Q2. 報酬改定後、最も困っていること
 - ・ ヘルパー不足、夜勤・長時間介護が組めない、収支悪化、支給量減少による生活影響、大きな変化なし
- Q3. 改定後のサービス・運営の変化複数選択
 - ・ サービス質の低下、利用者要望へ応えにくい、職員負担増、財務状況の悪化変化なし
- Q4. 制度を持続可能にするために必要なこと自由記述
- Q5. ここ1年の数字の変化任意
 - ・ 利用者数、ヘルパー登録数、夜間帯を含む件数、収支状況など

Q1. 実施している障害福祉サービス



Q2-1. 最も困っていること

n=40



- ヘルパーが足りない
- 夜勤・長時間介護が提供できない
- 収支が悪化している
- 特に大きな変化はない

最多項目は、「ヘルパーが足りない(74%)」、次いで「収支が悪化している(20%)」となっている。

Q2-2. 運営への影響(困りごとと背景にある課題)

1. 求人が成立しない(市場として機能不全を起こしている)

- 求人広告を継続出稿しても応募ゼロが多数
- 年間報酬額の1%を求人費に投入しても採用成立せず
- 他業種の賃金上昇に追いつかず、労働市場で競争にならない
- 責任の重さ・夜勤リスクに対し、対価が著しく低いと認識されている

2. 物価・最低賃金の急上昇→単価との乖離が拡大

- 物価高騰(光熱費・修繕費等)で支出は加速
- 最低賃金上昇によりベースアップせざるを得ず赤字化
- 処遇改善加算による増収を、夜勤の深夜割増が相殺し収益悪化
- 基準該当事業は元々の単価が低く、改定の恩恵が限定的

3. 確保できないことでサービス供給力が失われている

- ヘルパー不足により新規受入れが不可
- 自立生活希望者の地域移行が停滞
- ベテラン介助者が他事業所に流出し、技術継承が困難
- 派遣制限が増え、結果として売上も減少(=税収減)

4. 若手採用はあるが、育成コストが回収不能

- 学生応募はあるが短期離職が多く、投資回収不可
- 育成の時間・労力が不足し質の維持が困難
- 即戦力の採用は市場価格の高騰で不可能

市場賃金との乖離で採用が成立せず供給力が縮小し、受入減と収益悪化が連鎖して制度の持続可能性が失われている。

Q2-3. 令和6年度報酬改定後、いちばん困っていることは何ですか？（理由）

1. 賃金・待遇（他業種・他事業所との格差）

- 他事業所（元CIL職員の立ち上げた合同会社。非CIL。）の方が時給が高くベテラン介助者が移籍してしまう。
- 「訪問ヘルパーは責任が大きい」「大変な仕事の割に給与が安い」などの理由がある。
- 最低賃金が上がり周囲の介護事業所の時給と比べ低かったため、上げざる追えず上げた収支が悪くなった。
- 他業種との比較においてまだまだ賃金の格差があり、それも原因で人が集まらない。
- 通常の賃金の上昇が大きく、純粋に支出が増加している。

2. 求人が成立しない・応募が来ない

- 募集広告を継続的に出しても、応募がほとんどない。気まぐれ応募さえない。それだけ対価が低く捉えられていると思う。
- 応募が無い
- 求人しても人が来ない
- 求人をかけても応募者がほとんどいない状況が続いている
- 求人募集しても人が集まらない。

3. 物価・コスト上昇による経営悪化

- 光熱費、修繕費等、すべてにおいて物価が高騰しているため支出がどうしても増えている
- 諸物価高騰と賃金相場の上昇
- 物価高や人件費の高騰による経営状態が悪化している
- 収入の内訳で委託金と補助金が多くを占めており、人件費と物価の上昇で財源を圧迫している

Q2-4. 令和6年度報酬改定後、いちばん困っていることは何ですか？（理由）

4. 単価不足・処遇改善だけでは賄えない構造

- 処遇改善加算がなければ収支は落ちている
- さらなる処遇改善が必要。
- 報酬のアップ改定はあったが、その分では到底間に合わないほど求人広告費用が増大している。年間の介護報酬額の1%を求人費用に支出している状況。SNS戦略などで効果を上げないとならないが、それをする人員も確保するためには人件費予算が確保できない。
- 処遇改善加算の増額によって給与額はアップしているが、それにともない重度訪問介護では避けられない深夜割増賃金が増額して収益を悪くしている。

5. ヘルパー不足によるサービス制限・売上減

- ヘルパーが不足しているため新規の利用者受け入れが難しいため、収入等も減ることになっている。
- ヘルパー不足による派遣制限
- 現場のヘルパーが確保できず、サービス利用の依頼に対して十分に受けられない。そのため売上アップにも繋がられない。

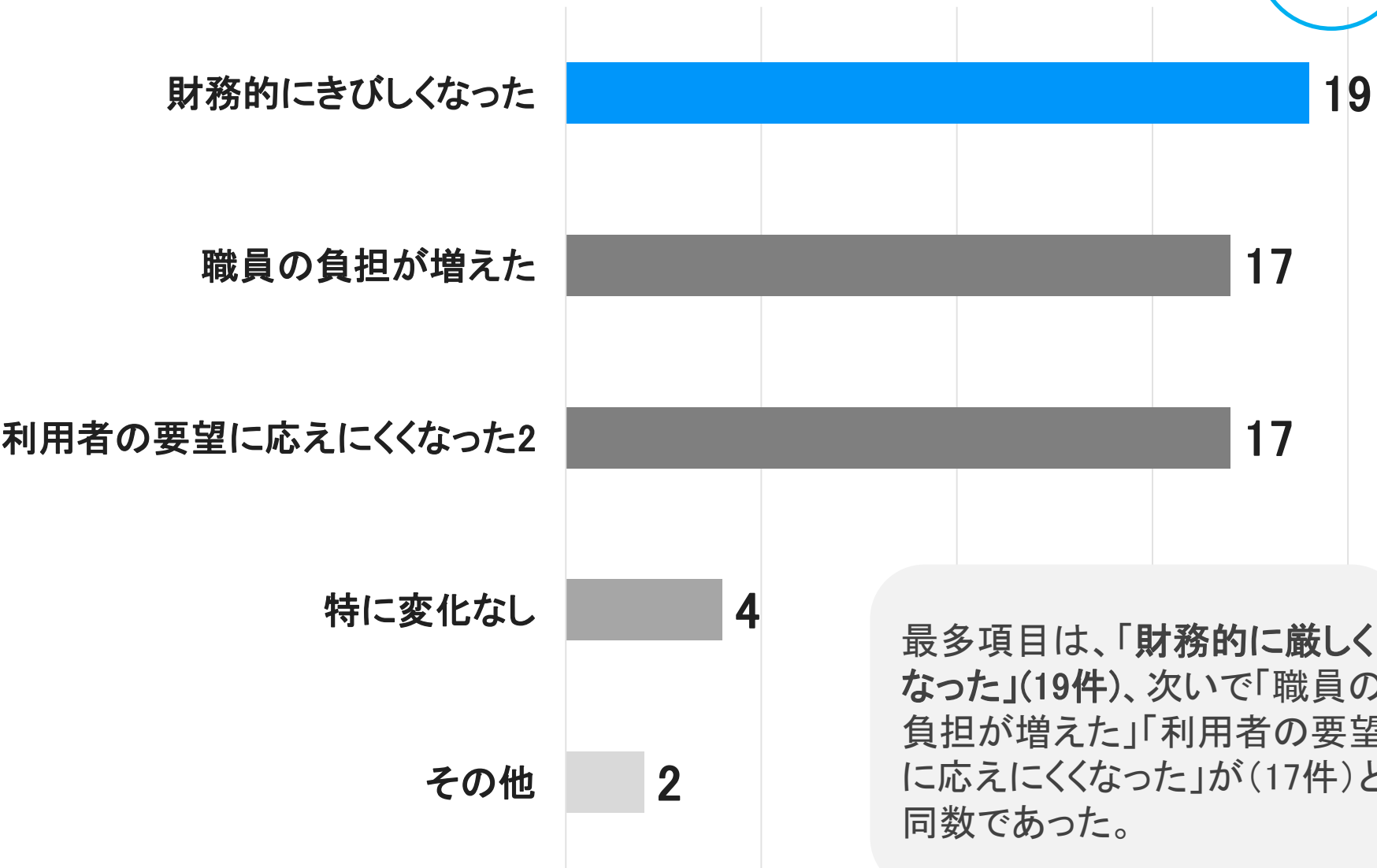
6. 支給量や制度の制約

- 24時間の介助を希望するも、支給量が少ないため。

Q3. 改定後、サービスの質や運営にどんな変化がありましたか？

サービスの質が低下し始めており、現場努力だけでは維持が限界に近い

n=40



最多項目は、「財務的に厳しくなった」(19件)、次いで「職員の負担が増えた」「利用者の要望に応えにくくなった」が(17件)と同数であった。

Q4. 制度を持続可能にするために必要だと思うこと(自由記述)①

1. 基本報酬の抜本的引き上げ

- 単価の引き上げ
- 重度訪問の単価引き上げ
- 夜勤評価
- 基本報酬・基本単価の底上げ
- 処遇改善だけでは維持できない
- 処遇改善加算・特定事業所加算の加算率見直し
- 報酬単価を最賃にスライド
- 深夜割増・割増賃金が収益を圧迫
- 重度訪問介護はベース単価の底上げが必須
- 介護職員の処遇向上には単価引き上げが必要

2. ヘルパー確保のための人材政策】

- ヘルパー確保策
- 介護業界全体の地位向上
- 福祉職のイメージアップ
- 賃上げ・処遇改善・人員確保
- 求人費用の補助

- 市町村によるヘルパー養成支援
- 求人広告費を増やしても応募が来ないため国の対策が必要

3. 自治体裁量の是正と国の責任強化】

- 単価の引き上げはもちろん、時間数を減らしに来る市町村も多く～(原文)市町村は障害福祉計画をもとに、予算確保を必須として欲しい。
- 国庫負担基準をもっと増額してほしいです。特に重度者については、国が1/2をしっかりと保障すべき。
- 介護保険優先のルールが現場ではかなり負担になっている。利用者が制度を選べる“選択制”にしてほしいです。
- 支給量の判断や入院時の扱いが自治体ごとに違いすぎるので、こういう部分は国が基準を統一してほしいと感じています。
- グループホームでの重度訪問介護の利用については、地域移行後間もない方も多く、柔軟な対応が必要。

Q4. 制度を持続可能にするために必要だと思うこと(自由記述)②

4. 制度の簡素化と重点支援の一本化

- (単価ではないが)重度訪問の同行支援の新人ヘルパーの定義を～
- 地域移行をもっと進められるように、積極加算みたいな仕組みを新しく作ってほしいと思います。
- 児童への重度訪問介護の対象拡大をぜひ検討していただきたいです。家族の就労にもつながりますし、将来的には納税基盤づくりにもなります。
- 就業支援や修学支援を、重度訪問介護の枠に一本化していただけると、現場としても非常に助かります。
- 重度訪問介護の同行支援の“新任”の定義を広げてほしいです。採用後しばらく経っていても、新しい利用者を担当する場合は実質的に新人と同じだからです。
- 入院時の重度訪問利用について、自治体ごとの判断ではなく、国として統一のルールを作ってほしいです。
- 自治体差が大きく、現場が困っています。

5. 財源構造の再設計(国直轄モデルの検討)

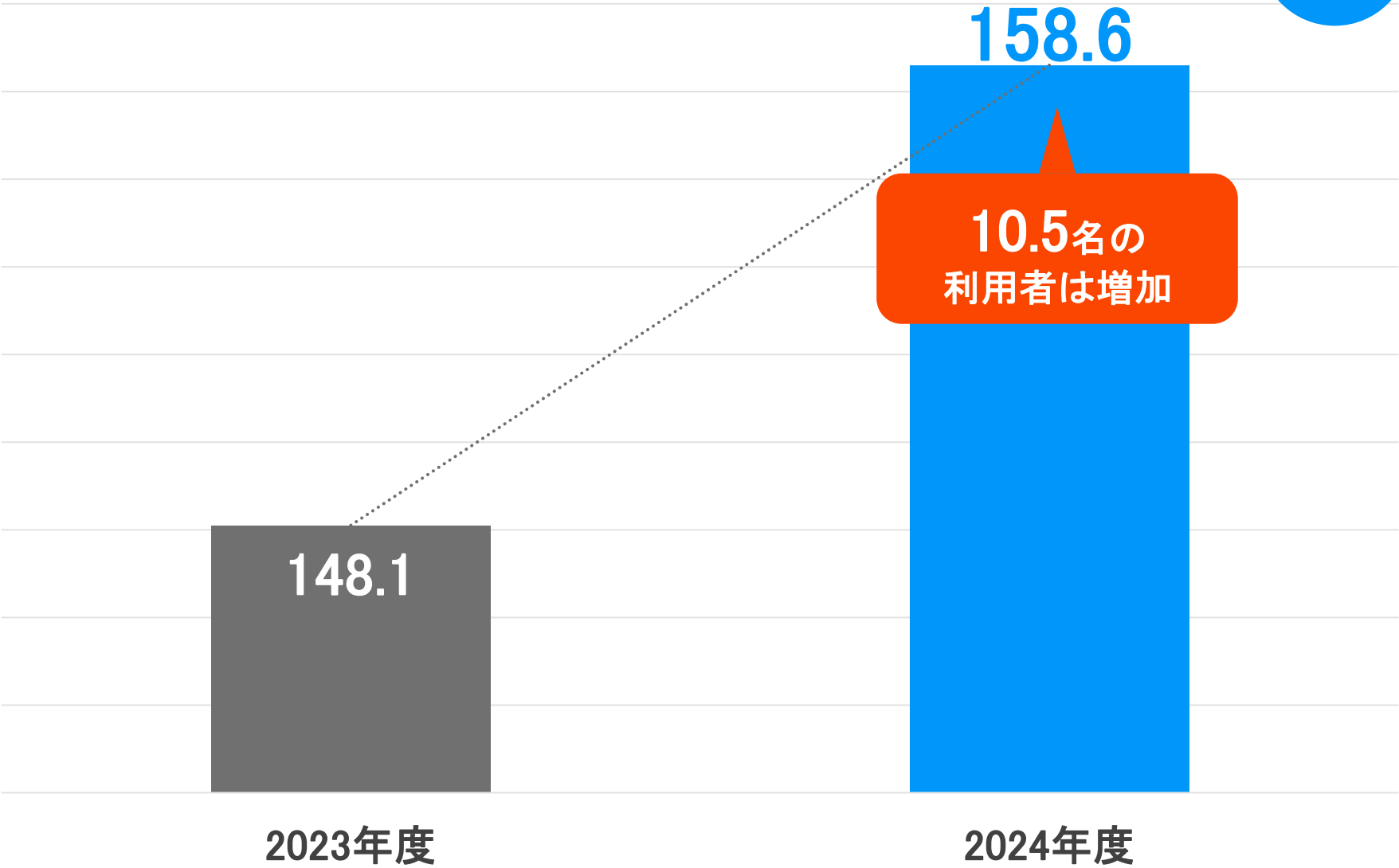
- 現行の障害福祉制度は、自治体財政に依存した積み上げ方式で運用されているので制度利用者数や支援量が増加するほど自治体の財政負担が累積的に拡大する方式にできないか。
- 国がもっとちゃんとお金を出す仕組みにして、全国どこでも同じサービスが受けられる“国直轄の方式”にしたほうが良いのではないか。
- 北欧みたいに必要な支援は国が全部払うというモデルも世の中にはあるわけで、PA(パーソナルアシスタント)方式なんかは、労働市場全体から人を確保できるメリットが大きいって言われているので、検討すべきではないか。
- 地域生活支援事業の見直しが必要ではないか。

Q5-1. 利用者の推移(2023年度から2024年度) [平均値]

利用者は増加しているが、受け皿(人員)は縮小している

n=29

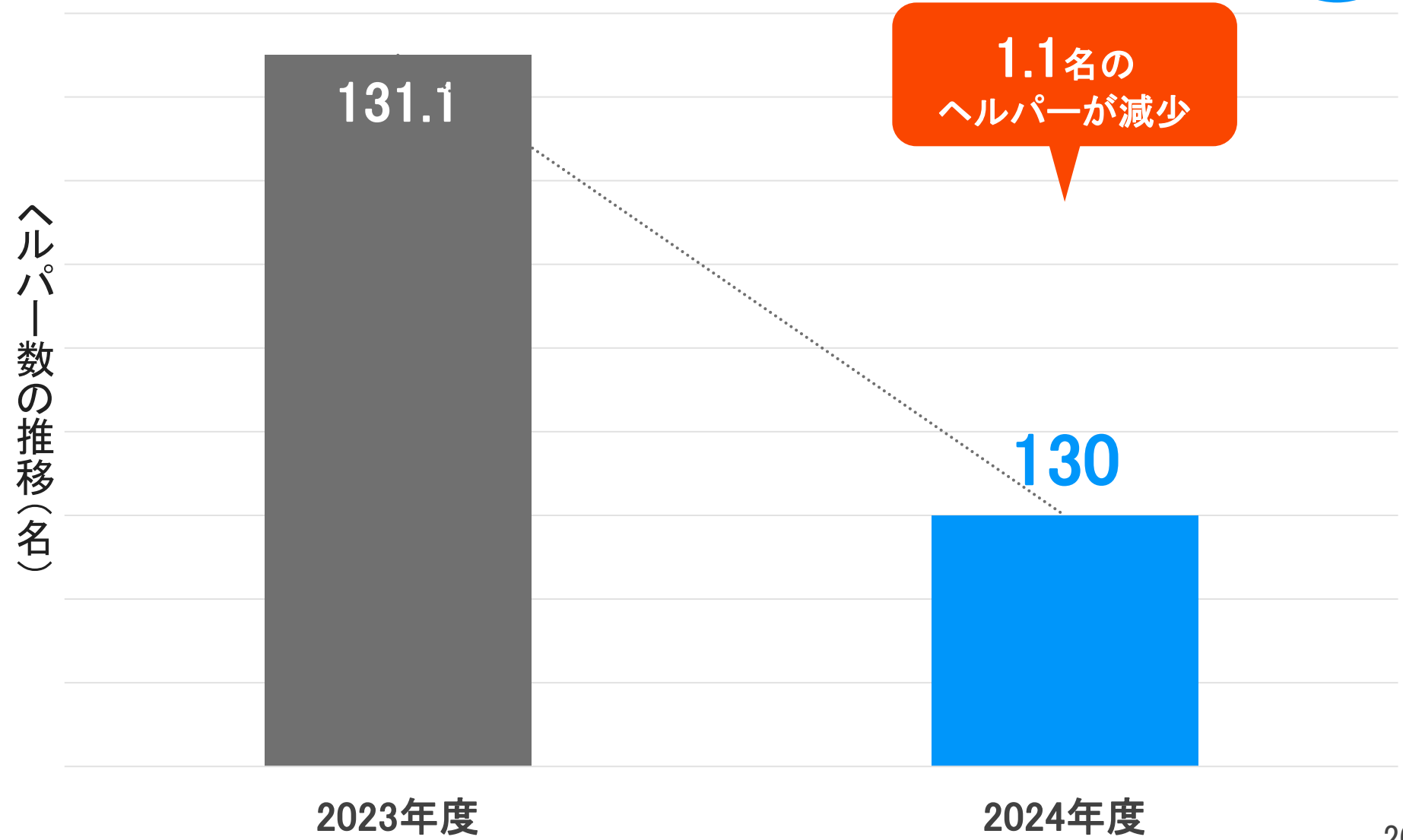
利用者数の推移(名)



Q5-2. ヘルパーの推移(2023年度から2024年度) [平均値]

賃上げしても人が増えず、供給力は減少局面に入っている

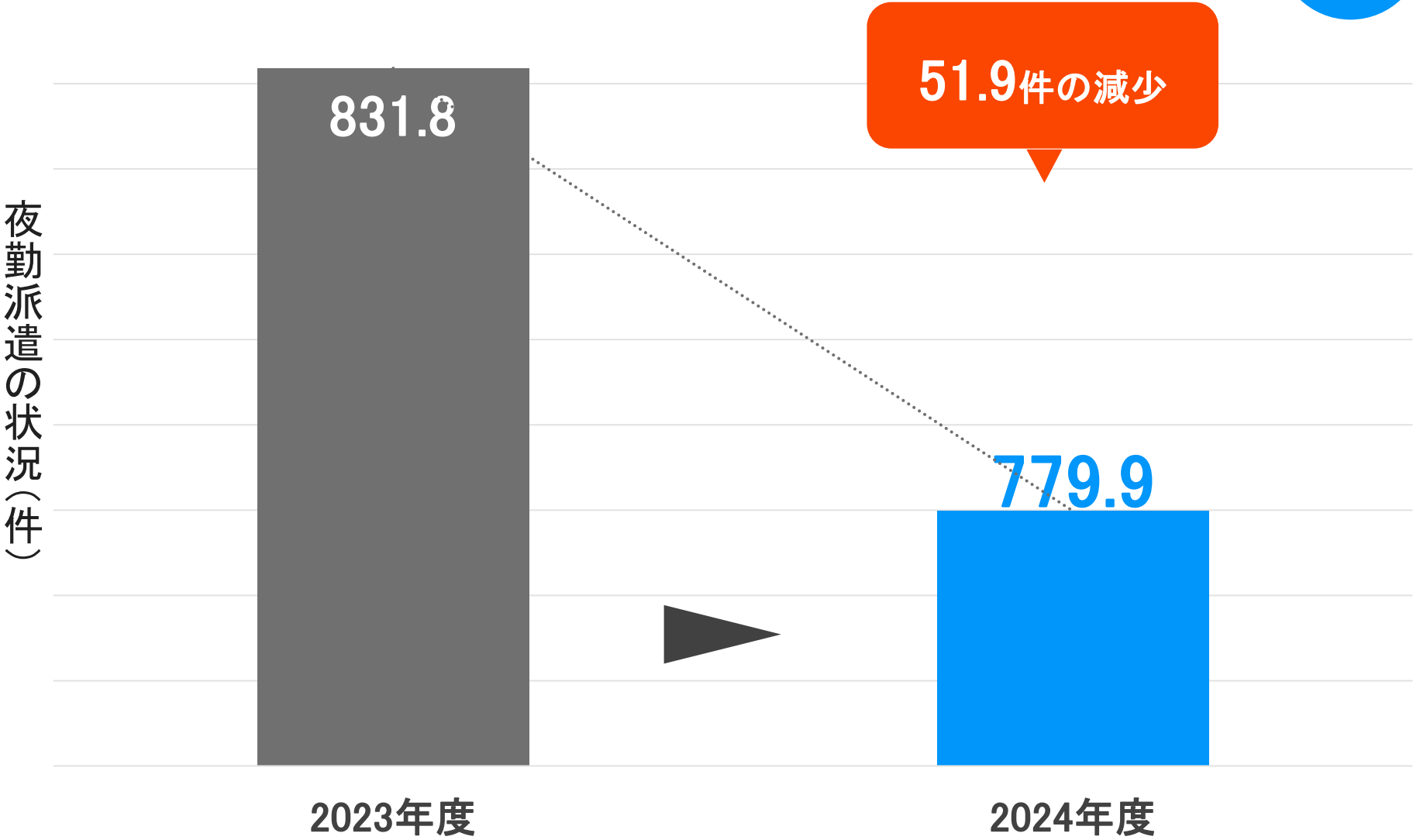
n=29



Q5-3. 夜勤の件数の比較(2023年度から2024年度) [平均値]

夜勤件数が減少し、長時間帯の確保が難しくなりつつある

n=19

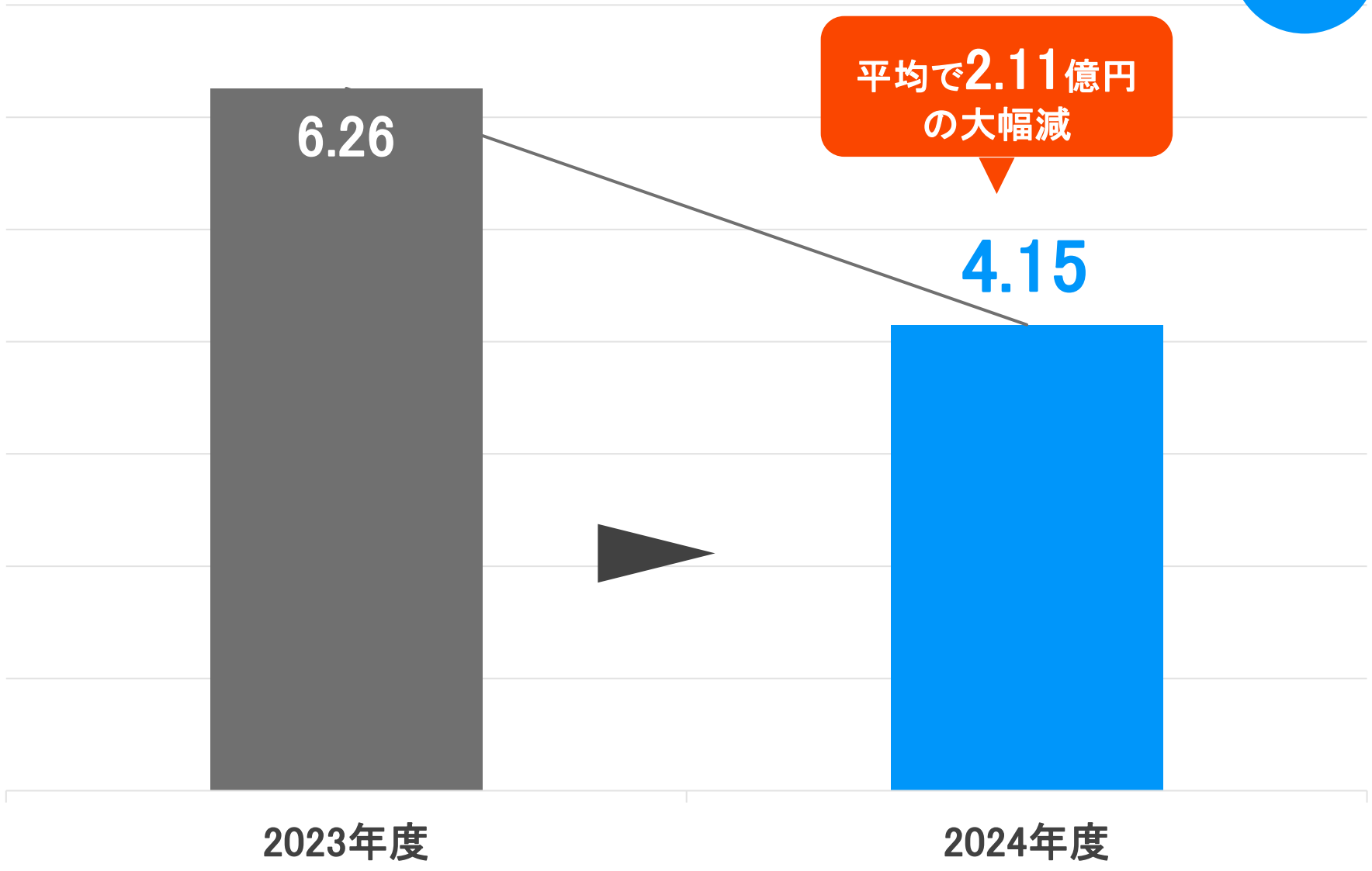


Q5-4. 収益の変化(2023年度から2024年度) [平均値]

人員不足と単価不足の複合で、年間2.1億円の収益減が生じている

n=28

障害福祉サービス
事業収益(億円)



Q5-5. 主要サービス指標の変化(2023年度から2024年度)

平均値及び中央値の推移(JIL会員センター調査より抜粋)

項目	平均値	中央値	母数
利用者	158.6名 (148.1名)	25名 (24名)	29
ヘルパー	130.0名 (131.1名)	63 (60名)	29
夜勤	779.9件 (831.8件)	9件 (10件)	19
収益	415,098,800円 (25,717,300円)	193,125,000円 (172,190,000円)	28

※ 各項目の回答数は異なるため、平均値の算出対象も項目により異なります。
利用者・ヘルパー:n=29、夜勤:n=19、収益:n=28

Q5-6. YAH!DOみやぎきの事例：人件費率の上昇と運営余力の圧迫

事業予算に占める人件費の割合（％）

