

令和 9 年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等



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（あみ）
代表 内山 澄子

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（あみ）の概要

1 設立年月日：1997（H 9）年 7 月 20 日

2 活動目的及び主な活動内容：

- ・「生活者たる精神障害者のより良い地域生活の実現に向け、その支援活動の拡充と社会的環境の整備を図り、もって精神障害者が住みやすい社会の実現に寄与すること」を目的として発足。
- ・ 地域格差の是正、地域生活支援の全国ネットワークの強化、精神科医療の適正化、地域移行の推進、骨格提言の実現等を目指し、障害当事者の生活が障害者権利条約を活かしたものとなるよう活動を行っている。

【主な活動内容】

- ・ 制度・政策に対する提言、要望活動
- ・ 国検討会への参加
- ・ 全国大会・研修会の開催・機関誌の発行
- ・ 障害当事者、会員事業所等への実態調査「精神障害者における就労継続支援 B 型事業実態調査」（R2 年 4 月）「当事者アンケート ～国連障害者権利委員会による対日審査結果を受けて～」（R6 年 9 月）「R9 年度障害福祉サービス等報酬改定に関するアンケート調査」（R8 年 5 月）
- ・ 自然災害における被災事業所支援

3 会員事業所数：241 ヶ所． 賛助会員数：99 名（R 8 年 5 月時点）

4 法人代表：内山 澄子

令和 9 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 就労継続支援 B 型に対する意見

- ・利用者本位、質の高い支援を継続するために、「利用時間」による評価を入れないで下さい。
- ・利用者本位、質の高い支援を継続するために、平均工賃額のみならず「多軸評価」の視点を導入して下さい。

2 就労系サービスにおける「在宅就労支援」に対する意見

- ・総費用の伸びを一定程度に止め、より質の高い支援を提供すると共に、多様な主体参入による支援のバラツキに対処するため、**原則、身体的理由を除き、就労系サービスでは「在宅就労支援」の枠組みを廃止すると共に、「在宅就労支援」を必要とする方に対する新たな訪問系サービスを創設して下さい。**

3 就労系サービスにおける「就労移行支援体制加算」に対する意見

- ・就労系サービスにおける「就労移行支援体制加算」は定員に対し 1/4 以下に設定して下さい。

4 共同生活援助に対する意見

- ・人材確保・質の高い支援を提供するために、基本報酬の底上げをお願いします。
- ・質の高い支援を提供するために、専門職等の職員配置を検討して下さい。

5 計画相談に対する意見

- ・他制度との連携強化、経営状況の改善のため、「基本相談」に対する評価を行って下さい。
- ・利用者本位を尊重しつつも、セルフプランの件数を減らす工夫を検討して下さい。

6 自治体監査に対する意見

- ・総費用費の伸びを一定程度に止め、多様な主体参入による支援のバラツキ、不正請求等への対処策として、監査項目等の検討、支給決定・請求額等に対する目安の設定、マンパワー強化について検討して下さい。

令和 9 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（詳細）

1 就労継続支援 B 型に対する意見

- 就労継続支援 B 型の対象者は「**通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、生産活動、その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の支援を行う**」と定義されている。
- H31(2019)年厚生労働省科学研究事業「障害者の福祉的就労・日中活動サービスの質の向上のための研究」による「**自己点検チェックのための就労継続支援 B 型事業ガイドライン案**」においては、「利用者が希望する就労の実現のために必要な支援を行うことや、利用者の生産活動に対する**工賃を保障すること等、さまざまな働き方に対応するための支援を行うことが重要**である」とあり、①**利用者が主体**となり希望する生活を実現するために必要な支援、②利用者の障害や心身の状態を理解し**適切な支援**、③利用者が事業所に**通うことを基線**として、**生活圏域の拡大と利用者の意思・能力・特性に応じた地域社会での役割の創出。エンパワメントを高める具体的な社会参加**。④利用者の**自己決定の機会を保障**等が示され、利用者が生産活動を主とした諸活動によって、働くうえで必要な知識や技術の向上及び**喜びややりがいの享受**、友人や支援者との**対人関係の構築等**を目指し、**地域社会とのつながりのなかで、社会の中での役割の創出、利用者の生きがい、自己実現**のための主体的な生活を送るための、生活の質の向上を保障する場である旨等が示されている。

**B 型に
求められていること**

本人主体・通常雇用が難しい方への福祉的就労・個々の状態に適した様々な働き方への支援
・生産活動とその他の支援を通した日常生活の向上、社会参加（自己実現・生活圏の拡大
対人関係の構築・喜び・生きがい・エンパワメント力の強化）

利用者本位、質の高い支援を継続するために、「利用時間」による評価を入れないで下さい。

1) 短時間利用者の切り捨て

評価が時間軸になれば、経営安定のために長時間利用者が優先される。1 時間程度の滞在が限界である不安定な利用者に対し、事業所が利用を断る「選別」が加速する。(平均工賃額の評価軸導入後の結果で実証済みである)

2) 個別支援の労力と価値

短時間利用者や作業参加時間が短い利用者ほど、来所前後の電話相談、医療機関・役所等への同行、関係機関調整などの「見えない個別支援」を濃密に必要としている。これらは学校の通級指導のような個別対応として位置づけるべきであり、滞在時間という数字だけで評価するのは福祉の本質を否定する行為である。

3) 精神障害のリカバリー特性

精神障害の回復は「スロースタート」が基本であり、週 1 時間から始めて 20 年かけて就労に結びつく事例もある。初期加算が現実的にほとんど取れないのは、本人のペースに合わせた非常にゆっくりとした関わりからスタートしているためである。つながり続けることが本人の可能性を切らない支援であり、「あるべき姿」と言える。

4) 人間関係の再構築

精神疾患は対人ストレスから自分を守るための防衛反応でもあり、他者がいる環境に来ること自体が大きな挑戦である。滞在時間で評価されることは、当事者にとって「見捨てられた」という絶望や諦めに繋がり、制度そのものが障害者を遠ざける要因となる。

5) 優生思想への懸念

「長く居れる、長く働ける」は、能力が高い者を優先し、劣っているとされる者を排除する「優生思想」に繋がりがかねない。

※時間軸導入が避けられない場合、事業所が廃業し利用者の行き場がなくならないよう、「参加型」で導入されている利用時間による単価設定内容は導入せず、精神障害者を「6 時間と見なす」等の特例措置(みなし規定)を強く求める。

利用者本位、質の高い支援を継続するために、平均工賃額のみならず「多軸評価」の視点を導入して下さい。

1) 福祉的アプローチでは解消しづらい日常生活の課題

精神疾患は医療と密接な関係がありながらも、治療効果が十分発揮されないケースもあり、精神的な不調から日常生活に支障をきたす場合もある。福祉的アプローチでは課題解消が難しいケースは生じている。

2) 「その他の支援」の重要性

状態の揺れ、不安定さがある精神障害者を生産活動（通所）につなげるためには、自宅等の環境調整をはじめ、対人関係の修復、金銭管理、服薬調整、生活リズムの改善、不安感の軽減等、様々な障害に起因する課題がある。この支援は来所時のみならず、日常生活を構成する様々な場面で「その他の支援」として実践されている現状があり、これらの生活支援の積み重ねが生産活動に繋げている現実がある。

上記の理由からも「平均工賃額」のみではなく、「日常生活を支える支援」も含めた上での「評価」が妥当である。

2 就労系サービスにおける「在宅就労支援」に対する意見

原則、身体的理由を除き、就労系サービスでは「在宅就労支援」の枠組みを廃止する

昨今、法の理念と異なる営利目的の事業所による不正請求が散見され、就労継続支援における総費用が伸びている。多様な主体参入による支援のバラツキに対処するため、原則、身体的理由を除き、「在宅就労支援」は就労系サービスの枠組みを廃止し、法の理念と異なる事業所の参入に歯止めをかけるべきである。

新たな訪問系サービスを創設

身体的理由ではなく在宅就労支援を必要とする方に対する新たな在宅就労支援として、訪問系サービスを創設して下さい。通所を基本とする就労系サービスにおいて在宅就労支援を導入することは、混乱を招き支援の質の低下につながるため、訪問による適切な支援を行う規定を設けたサービスが支援の「あるべき姿」と言える。

3 就労系サービスにおける「就労移行支援体制加算」に対する意見

就労系サービスにおける「就労移行支援体制加算」は定員に対し 1/4 以下に設定して下さい。

「就労移行支援体制加算」の不正請求が総費用を異常に増加させている原因になっているが、本来、就労継続支援は「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」に対して提供されるサービスであり、就労者が毎年、多数輩出されることは想定しづらい。2年間で就労につなぐ就労移行支援を例にとっても、定員 20 人であれば1年で10名前後の就労者を輩出することで、2年間で20名前後の就労希望者のニーズに応える支援を行っている事業所が多数を占めている。企業就労に特化した就労移行支援ですら定員に対して 1/2 であるため、就労継続支援の場合、定員の 1/4 以下が妥当と言える。

但し、就労継続支援の場合、3年以上の支援の積み重ねにより、同一年度で定員の 1/4 以上の就労者を輩出するケースも想定されるため、「利用年数」「過去○年間の平均」等の配慮事項も併せて検討する必要がある。

4 共同生活援助に対する意見

人材確保・質の高い福祉的支援を提供するために、基本報酬の底上げをお願いします。

R3 年度改定での支援区分による基本報酬の変更により、区分の付きづらい精神障害者を受け入れる事業所は運営費が下がり、マンパワー不足を理由に日中支援、夜間帯の支援体制に支障が出てきている。人材確保と支援の質を担保する上で基本報酬の底上げが必要である。

質の高い支援を提供するために、専門職等の職員配置を検討して下さい。

支援の質の低下要因として、学生等のアルバイトを多数雇用し職員配置基準を満たしている営利を目的とした事業所が増加している点が挙げられる。専門職を配置し事業所内での支援の質の点検や教育等が必要ではないか。また専門職を雇用できる人件費確保のための報酬も合わせて検討する必要がある。

5 計画相談に対する意見

他制度との連携強化、経営状況の改善のため、「基本相談」に対する評価を行って下さい。

相談支援事業所には福祉サービスにつながらない多種多様な相談（基本相談）がありながらも、自治体から「基本相談」を受託していない事業所は無償で市民の相談に対応しているケースが圧倒的である。

障害とは直接関わりのない相談内容も多く、児童や高齢分野等の他制度につなぐ支援が多いながらも無報酬で労力を費やしている現場の実態がある。相談員が市民からの相談に真摯に関わり、他制度との連携を責任感を持って関わることで質の向上につながるため報酬上の評価をすべきである。

利用者本位を尊重しつつも、セルフプランの件数を減らす工夫を検討して下さい。

自らの暮らしを本人自身が考えることを通じた自己実現は重要である一方、専門性の高い第三者による客観的な視点による適切なサービス利用は効果的な面もある。不正請求が生じた自治体による支給決定の質に課題もあるが、運営費確保の難しさから相談支援事業所数が少なく、セルフプランの割合が高い例もある。

自治体の支給決定に対するガイドライン等を工夫し、セルフプランに関しては検討の余地があるのではないかな。

6 自治体監査に対する意見

監査項目等の検討、支給決定・請求額等に対する目安の設定、マンパワー強化について検討して下さい。

総費用額の伸びを一定程度に止め、支援のバラツキ、不正請求等への対処策として、監査項目を検討する必要がある。各サービスの定員毎による月毎の一般的な収益額の目安を算出し、収益が著しく多い事業所に対する監査を行うことで、適切な運営がなされているかを確認するのはいかがか。また、適時必要な監査が速やかに実施されるにはマンパワーが必要であるため、福祉サービスへの理解がある人材確保を再雇用も含め検討していくことも望まれる。

1) 視点1関係

- ・ 障害者が増加している我が国の状況では予算も自然増になることは避けて通れないため、明らかにメスを入れるべき法の理念に反し本人主体ではない法人に対する対策を現時点では優先すべきと考える。
- ・ 視点3（賃上げや物価高騰）にも関わることもあるが、我が国が全産業に対し賃上げの方向にあり、障害福祉サービス分野も処遇改善手当を進めて頂いていることは、現場の事業運営、人材確保等に対しても重要な取り組みであり、非常に喜ばしく感謝している次第である。しかしながら、手当の基となる基本報酬単価を収支差率等を理由に抑えてしまうことで、処遇改善手当は減額されてしまう仕組みである。全産業の中でも低賃金で将来の担い手不足が大きな課題になっている介護、障害分野は、このままでいくと人手不足を理由に障害者への支援が届けられない点において制度の持続可能性が失われるのではないかと懸念している。
- ・ 日中活動系での丁寧な支援をはじめ、共同生活援助での夜間帯の支援を厚くすること等で、精神障害者の体調面の変化を早急にキャッチし、入院等の医療費の削減につながる。

2) 視点2関係

- ・ 専門性の向上・育成：主任相談支援専門員からの働きかけで基幹相談支援センターによる相談支援専門員のスキルアップ研修を行い、本人主体、伴走者としての支援のあり方に対する意識が向上した。
- ・ 人材確保：近隣の福祉系大学や専門学校の学生を対象に事業所見学会を開催し、人材確保への対応を検討している。しかしながらこの対応方法は都市部の福祉系大学等が多く設置されている地域のみで実施可能な限定された方策であるとも考える次第である。（※東京都内の福祉系大学も定員を割る生徒数である、との声を耳にするため、都市部においても有効な対策とは言い難い現実はあるかもしれない）
- ・ 業務の負担軽減や効率化：加算による評価は複雑な仕組みを理解しづらくその事務量が多いため、基本報酬に反映させることが事務量を減らすとともに、対人支援にかかる時間を増やすと考えます。

3) 視点3関係

- ・賃上げや物価高騰：R6 年度改定で課題になっていた処遇改善手当の対象者が拡大したことは大きな進展である。
しかしながら、対象者の拡大を決定した後に、アメリカとイランによる戦争が勃発する等、更に物価高騰は勢いが増し日々の暮らし全体が圧迫されている状況である。事業所の工夫で対応する範囲を超えているのではないか。

4) 視点4関係

- ・過不足のないサービス提供：福祉計画での障害当事者や家族のニーズ調査結果と事業者の声を反映させたサービス量の検討を自治体行政に強く要望し、実態に即した事業指定や支給決定のあり方を事業所と行政で検討している。

5) 視点5関係

- ・バラツキが見られる対処：事業所の横のつながりを常に持つことで、行政に対し明らかに質が低いと見られる事業所に対する支給決定のあり方を検討するように働きかけている。
- ・バラツキが見られる対処：相談支援専門員等が利用者に対し質が低下している現状を伝え、利用者自身が利用している、もしくは利用しようとしている事業所に対し考える機会が増えた。
- ・バラツキが見られる対処：相談支援専門員（計画相談支援）による利用者へのモニタリング等の場面で、提供されている支援内容に不適切さや疑問を感じる場面がある。当会が行ったアンケートでは、計画相談による第三者の客観的な視点は、質のバラツキを改善させる手段として活用できないものか、という声があった。就労継続支援 B 型においても報酬単価を上げるための作業（工賃）が主眼になり、生活上の相談は「計画相談にして下さい」と本来の支援を行わない職員も散見される。

計画相談に関わらず複数のサービスを利用している場合、利用者に対する個別支援計画等で自らの事業所が提供しているサービスのみならず、他のサービス利用状況についても確認することで、利用者の生活全般を確認することが支援の質の向上につながると考える。（個別支援計画や日常の関わりの中で、他サービスに関する利用状況や本人の意向、意思決定等を確認し、必要に応じて計画相談や自治体行政への報告を行う等の規定を設けるのはいかがか）

- ・質の向上、バラツキが見られる対処：報酬改定で解消できる面は少ないため、大幅な法改正が必要ではないか。

6) 視点6関係

- ・他制度との連携：毎月開催する事例検討会に、他制度の支援者から事例を提供してもらい、横のつながりを作り知識を増やすことに繋げている。
- ・包括支援センターが開催するケアマネージャー研修で障害者支援について学ぶ場を行っている。支援の方向性、継続性を高めるばかりではなく、介護、障害双方の顔の見える関係性が強化されることで、利用者に対する支援の選択肢が増えている。
- ・介護保険利用を拒否している同居する親が高齢化し、障害当事者が介護をせざるを得なくなり通所できなくなるケースが増えている。親に対し介護保険導入を促す役割として、社会福祉協議会のコミュニティー・ソーシャル・ワーカーの地域巡回を活用し、介護保険利用につなぐことで、本人の通所、社会参加につなげた。

以上。