

影響実態の把握と大幅な減収に対する経過措置を

2018 年 4 月 23 日

きょうされん

2018 年度からの障害福祉サービス等の報酬改定の影響について、当会は緊急実態調査を行なった。その速報値を合わせて、3 月 28 日には厚生労働省に以下の2点を要請した。

1. 2018 年度第一四半期(4 月～6 月)の運営実態を調査・把握してください。
2. そのうえで、前年度の収入を大きく下回らないよう、4 月にさかのぼって、緊急の激変緩和措置を講じてください。

速報値からエラーチェックなどを経て、最終報告書をまとめた。報告書における主訴、厚生労働省への要請事項は変わらないが、あらためて強調したいのは「障害のある人の働く場所・仲間・生きがい、それを支える職員の仕事が奪われることがあってはならない」という一点である。

●調査期間

2018 年 3 月 9 日(金)～3 月 20 日(火)

●調査方法

基本報酬及び主な加算・減算について、2017 年度 4～9 月の実績を元に年間の報酬額を試算し、それを元に報酬改定による 2018 年度の報酬見込みを試算した。これを当会の会員事業所、支部を通じて未加盟事業所に呼びかけ、630 事業所から回答をえた。

1. 【概要】

表1 回答数(単位:カ所)

	就労移行 支援	就労継続 支援 A 型	就労継続 支援 B 型	生活介護	送迎加算	グループ ホーム	放課後等 デイサービス
回答数	38	16	351	196	255	144	16

表2 増減率および増減最大値(単位:%)

	就労移行 支援	就労継続 支援 A 型	就労継続 支援 B 型	生活介護	送迎加算	グループ ホーム	放課後等 デイサービス
増減率	-13.1	1.4	-3.2	0.5	-2.2	-0.8	-3.9
最小値	-37.8	-14.7	-14.0	-17.4	-24.8	-6.8	-18.1
最大値	42.1	5.3	10.2	2.8	58.0	2.0	25.3

2-1. 【就労継続支援B型】事業所の7割が減収見込み

調査項目	基本報酬、目標工賃達成加算(2017年度)、
回答数	351件

平均工賃月額に応じた基本報酬が持ち込まれたこと、また目標工賃達成加算が廃止されたことにより、それらの見直しによる減収の影響が大きいことがわかった。基本報酬は平均工賃月額に応じて7段階となり、平均工賃が1万円を下回る事業所は、2017年度と比べて基本報酬がマイナスとなっている。

具体的に、100万円以上の減収となる事業所は117カ所、そのうち300万円以上の減収となる事業所が25カ所にのぼった。300万円の減収ということは、職員一人の人件費相当分が消えるということだ。もっとも影響の大きい事業所は、年間で585万円の減収見込みとなった。

これほど大きな減収となれば、事業運営は立ち行かなくなる。短時間利用の利用者や毎日来られない利用者は、敬遠されることになりかねない。一般の雇用から排除され、今度は福祉的就労からも選別、排除されるという事態につながるのか、強く懸念される。

現場の声

- ・精神障害のある人が9割なので、一人当たりの就労時間が少なく、月額平均工賃による基本報酬により大きな影響が出ます。もう、正直どうしたらよいかわかりません。
- ・①利用日数が少ない利用者が多い②工賃が低い利用者(重度障害者)が多い③就労以外の活動にも重点を置いている(余暇活動の充実や生活支援など)事業所が特に厳しい影響を受けてしまいます。平均工賃が高い事業所が頑張っているという評価になり、重度の利用者でも工賃の平均額は低いが、「はたらく」という事を一生懸命実践している事業所は頑張っていないという評価が極めて残念です。この内容では重度障害者や短時間しか働けない利用者の利用抑制や、契約拒否などにつながるのか、懸念されるところです。また、事業所の収入が数百万円減収となると①余暇活動や生活支援の縮小②職員の人件費を削減することで対応せざるを得ない事業所が多々増えると思います。とくに、職員の非常勤化・非正社員割合の増加など深刻な問題がますます引き起こると思います。これまでも福祉制度に徐々に成果主義が組み込まれてきましたが、今回の見直しでよりいっそう強調され、多くの利用者・職員がその不利益を被ってしまう内容で、啞然としています。

表3 2017年度との比較による2018年度の増減額の予測(年額、単位:カ所) (平均:-82万9,466円)

減収 300万円以上	減収 200~ 300万円未満	減収 100~ 200万円未満	減収 100万円未満	増収 100万円未満	増収 100~ 200万円未満	増収 200~ 300万円未満	合計
25	28	64	129	94	9	2	351
7.1%	8.0%	18.2%	36.8%	26.8%	2.6%	0.6%	100.0%

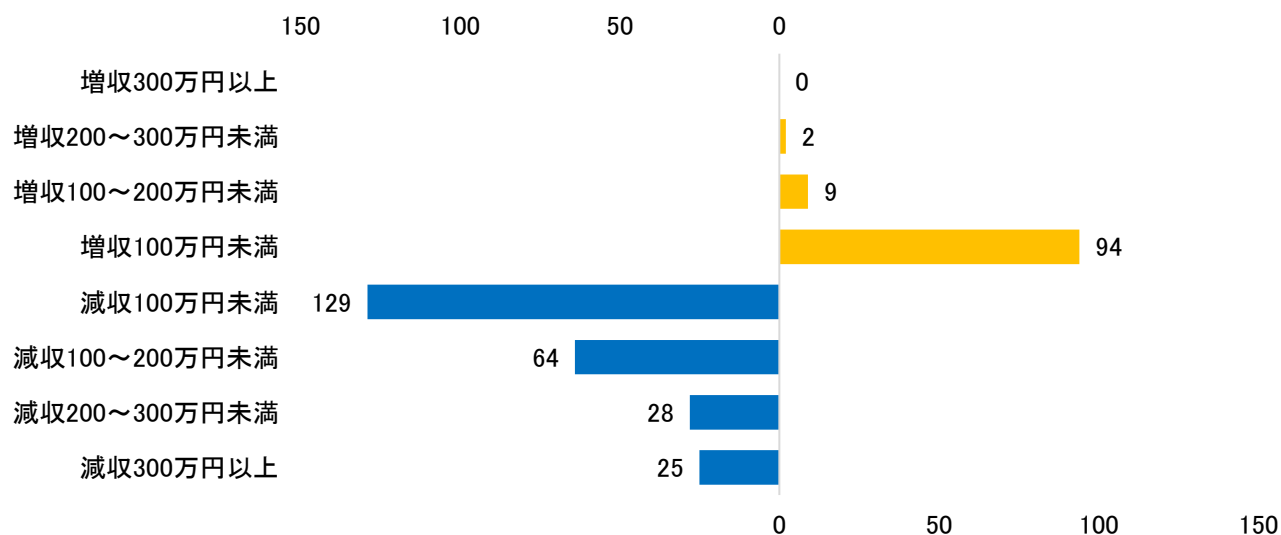
表4 2017年度との比較による2018年度の増減率の割合(年額、単位:カ所) (平均:-3.2%)

減収 10%以上	減収 5~10%未満	減収 1~5%未満	減収 1%未満	増収 1%未満	増収 1~5%未満	増収 5~10%未満	増収 10%以上	合計
16	79	139	12	65	31	8	1	351
4.6%	22.5%	39.6%	3.4%	18.5%	8.8%	2.3%	0.3%	100.0%

表5 もっとも影響の大きい事業所4カ所

	定員	平均工賃月額	2017年度報酬額	2018年度報酬額	減収額
A事業所	40人	5千円以上1万円未満	5,230万円	4645万円	585万円
B事業所	40人	2万円以上2万5千円未満	7,131万円	6551万円	580万円
C事業所	40人	1万円以上2万円未満	5,652万円	5095万円	557万円
D事業所	50人	1万円以上2万円未満	5,303万円	4750万円	553万円

グラフ1 2017年度との比較による2018年度の増減額の予測(単位:カ所)



2-2. 【就労移行支援】38カ所中 19カ所が 100万円以上の減収見込み

調査項目	基本報酬
回答数	38件

就労移行支援事業では、就労定着率による基本報酬が設定され、全体の約7割の事業所が減収見込みとなった。とりわけ定着率を実利用人数ではなく、利用定員で算出することで、多くの事業所が低い定着率となった。300万円をこえる減収見込みとなった事業所が5カ所だった。

このような事態が容認・放置されるのであれば、多くの事業所は経営が立ち行かなくなるばかりか、事業変更や事業廃止を迫られることになる。基本報酬に出来高が持ち込まれ、かつ、それが現状の基本報酬を下回るような形では、真の就労支援は期待できない。

現場の声

- ・毎年定員の半分程度は継続的に就職に繋がっていかないと、評価されない構造となっており、就職された後の、新たな利用者確保も大きな課題となり、たいへんジレンマの募る報酬構造です。
- ・地域に唯一の就労移行支援事業としてやってきましたが、今回のような定着率で基本報酬が決まる構造となればとてもやっていけません。
- ・就労移行の基本報酬が、定着率によって決まることで、基本報酬がガクッと減り、また新しくはじまる就労定着支援も要件にあてはまらず、どうしたらよいのか。

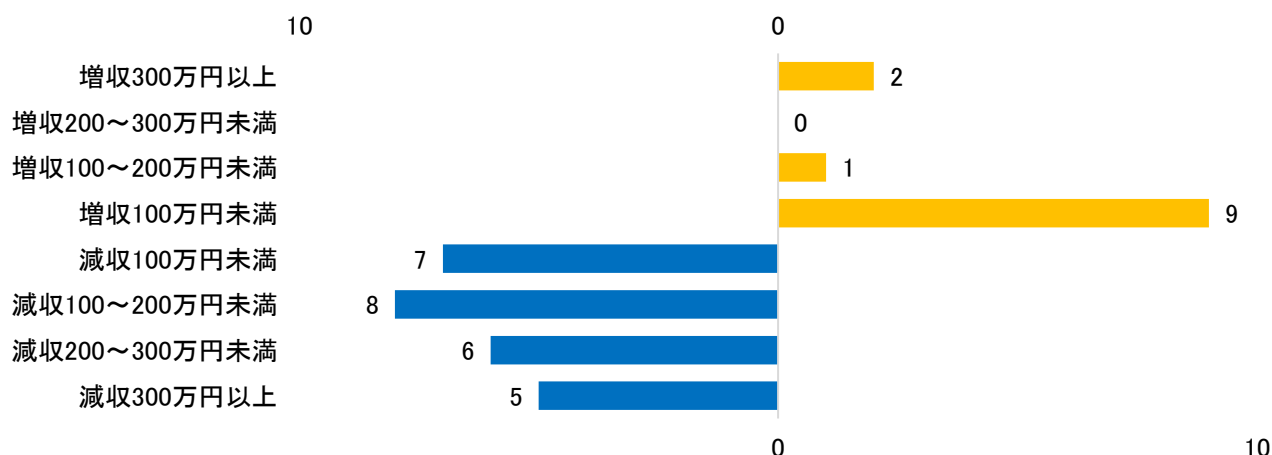
表6 2017年度との比較による2018年度の増減額の予測(年額、単位;カ所) (平均:-96万7,391円)

減収 300万円以上	減収 200～300万円未満	減収 100～200万円未満	減収 100万円未満	増収 100万円未満	増収 100～200万円未満	増収 200～300万円未満	増収 300万円以上	合計
5	6	8	7	9	1	0	2	38
13.2%	15.8%	21.1%	18.4%	23.7%	2.6%	0%	5.3%	100.0%

表7 2017年度との比較による2018年度の増減率の割合(年額、単位;カ所) (平均:-13.1%)

減収 30%以上	減収 20～30%未満	減収 10～20%未満	減収 10%未満	増収 10%未満	増収 10～20%未満	増収 20%以上	合計
13	9	4	0	9	1	2	38
34.2%	23.7%	10.5%	0.0%	23.7%	2.6%	5.3%	100.0%

グラフ2 2017年度との比較による2018年度の増減額の予測(単位;カ所)



2-3. 【送迎加算】事業所の7割が減収見込み

調査項目	送迎加算
回答数	255 件

送迎加算の単位は、2017 年度までの水準から約 3/4 に引き下げられた。車両維持費の軽減が引き下げの根拠とされるが、現場の実感とはまったく異なる。

送迎は、自らの力で通所することが困難な障害者にとって日中活動を保障するための合理的配慮である。安易な引き下げは、送迎利用対象者の抑制や費用の一部を自己負担化するなどの対応につながりかねない。

事業別に詳しく見ると、就労継続支援と生活介護で大きな格差がみられた。表にあるように、就労継続支援の送迎は、すべての事業所が減収となっており、減収率が 20%を超えるところが約 99%に及んだ。それに対して、生活介護では、基本の加算単位が下がるため減収するところもあるが、重度加算によって増額に転じたところもみられた。多機能型等では、全体の 7 割が減収になったが、増収になったところもあった。それらは生活介護の定員比率が多いところに多くみられた。

表8 就労継続支援単独型における 2017 年度との比較による 2018 年度の増減額の予測

(年額、単位;力所) (平均:-30 万 7,076 円)

減収 100 万円以上	減収 50~100 万円未満	減収 30~50 万円未満	減収 30 万円未満	増収	合計
1	17	28	47	0	93
1.1%	18.3%	30.1%	50.5%	0.0%	100.0%

表9 就労継続支援単独型における 2017 年度との比較による 2018 年度の増減率の割合

(年額、単位;力所) (平均:-22.2%)

減収 20%以上	減収 10~20%未満	減収 10%未満	増収	合計
92	1	0	0	93
98.9%	1.1%	0.0%	0.0%	100.0%

表 10 生活介護単独型における 2017 年度との比較による 2018 年度の増減額の予測

(年額、単位;力所) (平均:34 万 2,723 円)

減収 100 万円以上	減収 50~100 万円未満	減収 30~50 万円未満	減収 30 万円未満	増収 30 万円未満	増収 30~50 万円未満	増収 50~100 万円未満	増収 100 万円以上	合計
1	5	6	15	5	9	18	12	71
1.4%	7.0%	8.5%	21.1%	7.0%	12.7%	25.4%	16.9%	100.0%

表 11 生活介護単独型における 2017 年度との比較による 2018 年度の増減率の割合

(年額、単位;力所) (平均:11.8%)

減収 20%以上	減収 10~20%未満	減収 10%未満	増収 10%未満	増収 10~20%未満	増収 20%以上	合計
27	0	0	1	26	17	71
38.0%	0.0%	0.0%	1.4%	36.6%	23.9%	100.0%

表 12 多機能型等における 2017 年度との比較による 2018 年度の増減額の予測

(年額、単位;力所) (平均:-10 万 3,993 円)

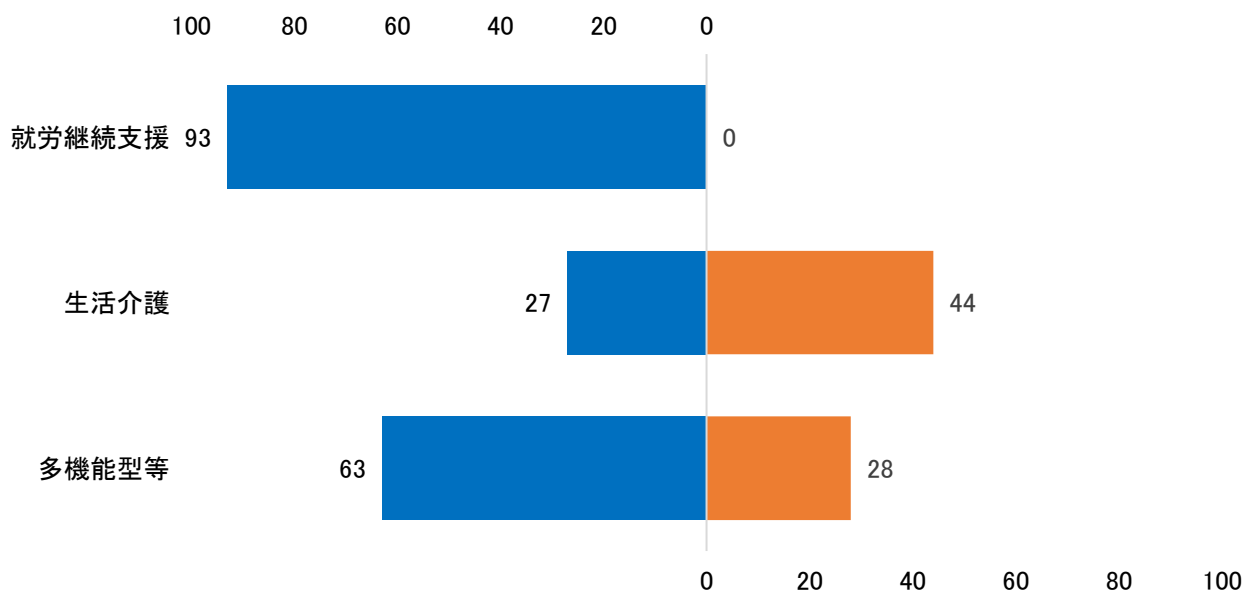
減収 100 万円以上	減収 50～ 100 万円未満	減収 30～ 50 万円未満	減収 30 万円未満	増収 30 万円未満	増収 30～ 50 万円未満	増収 50～ 100 万円未満	増収 100 万円以上	合計
4	29	7	23	10	3	7	8	91
4.4%	31.9%	7.7%	25.3%	11.0%	3.3%	7.7%	8.8%	100.0%

表 13 多機能型等における 2017 年度との比較による 2018 年度の増減率の割合

(年額、単位;力所) (平均:-3.1%)

減収 20%以上	減収 10～20%未満	減収 10%未満	増収	合計
57	0	6	28	91
62.6%	0.0%	6.6%	30.8%	100.0%

グラフ3 2017年度との比較による2018年度の増減額の予測(単位;力所)



2-4. 【グループホーム】事業所の7割が減収見込み

調査項目	基本報酬
回答数	144 件

今回の報酬改定においては、減収の幅こそ就労系に比べて小さいが、現行のグループホームの報酬基準であっても、休日や夜間の体制が不足している中で、少額とは言え引き下げることが受け入れがたい。そもそもの報酬基準が、宿直や夜勤の実情をまったく反映していないことにも問題がある。

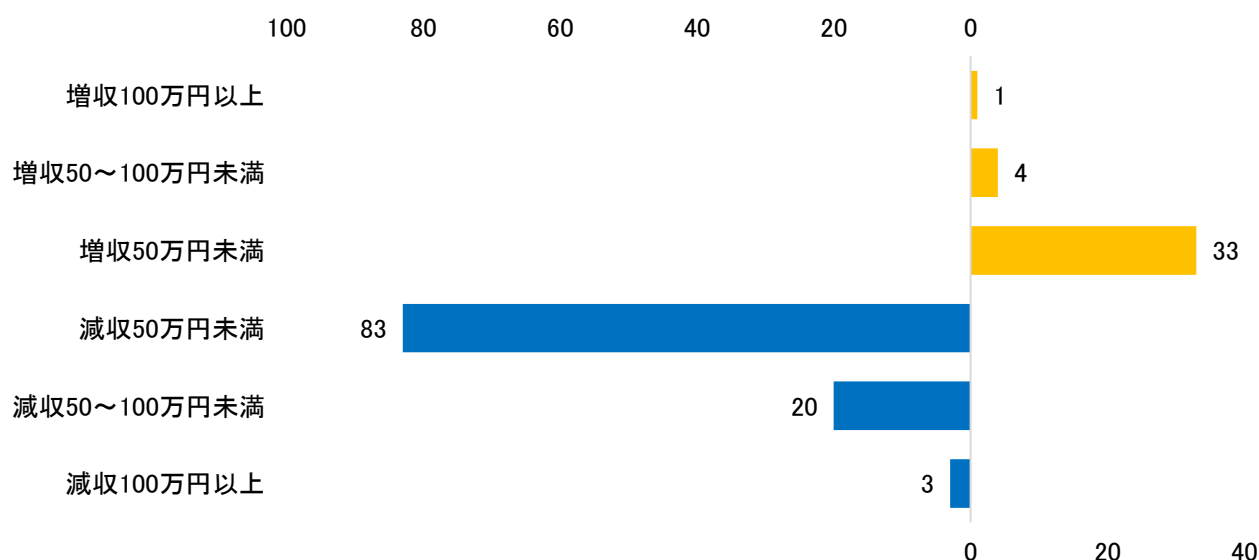
表 14 2017 年度との比較による 2018 年度の増減額の予測(年額、単位;カ所) (平均:-14 万 6,531 円)

減収 100 万円以上	減収 50~ 100 万円未満	減収 50 万円未満	増収 50 万円未満	増収 50~ 100 万円未満	増収 100 万円以上	合計
3	20	83	33	4	1	144
2.1%	13.9%	57.6%	22.9%	2.8%	0.7%	100.0%

表 15 2017 年度との比較による 2018 年度の増減率の割合(年額、単位;カ所) (平均:-0.8%)

減収 5%以上	減収 1~5%未満	減収 1%未満	増収	合計
17	65	24	38	144
11.8%	45.1%	16.7%	26.4%	100.0%

グラフ4 2017年度との比較による2018年度の増減額の予測(単位;カ所)



3.【総括】

上記の調査結果ならびに事業所の実態を踏まえて、以下に総括を述べる。

① 成果主義の一層の強化により、障害の重い人の排除につながりかねない

就労継続支援B型は、平均工賃月額により基本報酬が7段階に区分けされた。月額ということは、毎日20日利用したとしても、週1日だけ利用したとしても、計算上は月額である。精神障害があり安定して利用することが難しい人、長年家からなかなか出てこられず、少しずつ利用を始めた人。こうした人を平均工賃月額で算定しようとする、低い報酬水準にしかならない。すでに事業所からは「週1日だけの利用の人は遠慮してもらえない」という声が出ている。就労継続支援A型は労働時間、就労移行支援は定着率と、いずれも成果主義の強化であり、障害の重い人を念頭に置いた制度設計とは思えない。

また、財政制度等審議会などでは、「適切なインセンティブが働く報酬体系とすべき」と出ているが、今般の報酬改定を受けた事業所の反応は「1円でも工賃を上げようと努力してきたが、今回の7段階の区分を見ると努力する気力がなくなった」「利用者には申し訳ないが、A型では維持できないから、工賃の高いB型に変更することにした」といったものである。もはやインセンティブを失なう方向になっており、障害のある当事者にとって改悪としか思えない。

② 加算ではなく、基本報酬の引き上げによる安定した支援体制が必要

今般の報酬改定は、総額で0.47%の引き上げとされているが、今回の調査では軒並み減収となった。加算を見込んでの予算となっているのだろうが、加算は取得できるかどうかもわからず、また取得できるとしてもその作業が煩雑なために申請しないなど、安定した報酬にはなりえない。よって、加算を見込んで支援体制を構築することはできず、支援の質の向上にはつながらない。

かねてより当事者団体が主張しているように基本報酬の引き上げこそが、安定した支援を行なううえでの必須条件である。

合わせて、総額0.47%の引き上げ、就労継続支援B型マイナス0.2%という数字の根拠について、厚生労働省に問いただしたい。

参考：【放課後デイ】実態を反映しない区分認定の影響が問題に

調査項目	基本報酬、指導員加配加算・児童発達支援管理責任者専任加算(2017年度)、児童指導員等加配加算(2018年度)
回答数	16件

放課後等デイサービスは回答件数が少なかったため、統計的な解析は困難だが、減収になっている事業所は多いと思われる。

その背景には、児童発達支援管理責任者専任加算が廃止され、また、2018年度より、食事・排泄・入浴・移動および「行動障害関連項目」によって、利用する子どもの障害程度を区分1と2に分け、報酬の格差をつけることが導入された。この区分認定は、障害のある子どもの発達にふさわしい支援が行われていない事業者が増大してしまったため、それらを淘汰することが目的だったはずである。

ところがこの区分認定の進め方が自治体によってバラバラであり、また客観的な評価基準も示されていないため、「行政職員の見た目」での評価になってしまったところは少なくない。さらに「不服申し立てできる」ことの周知が示されていないため、区分認定の通知を受け取った障害のある子どもの家族は、そのまま鵜呑みにせざるを得ない事態に直面している。これについては、政府・厚労省の責任にもとづいて早急な改善・見直しが求められる。

表 16 2017年度との比較による2018年度の増減額の予測(年額、単位:カ所) (平均:-65万5,674円)

減収 300万円以上	減収 200～300万円未満	減収 100～200万円未満	減収 100万円未満	増収 100万円未満	増収 100～200万円未満	増収 200～300万円未満	増収 300万円以上	合計
1	4	3	1	3	3	0	1	16
6.3%	25.0%	18.8%	6.3%	18.8%	18.8%	0.0%	6.3%	100.0%

●問い合わせ先●

きょうされん政策・調査委員会 委員長 小野 浩
(事務局担当;坂下・吉田)

〒164-0011 東京都中野区中央 5-41-18 東京都生協連会館4階

電話 03-5385-2223 ファクス 03-5385-2299

メール zenkoku@kyosaren.or.jp

HP <http://www.kyosaren.or.jp>