

特集

— JL NEWS 編集委員が斬る! —

「報酬改定」

障害児支援の報酬改定

JL NEWS 編集委員長 / 全国手をつなぐ育成会連合会・政策委員

又村 あおい

今回の報酬改定では、児童福祉法に基づく障害児支援サービスについてもいくつかの変化が見られました。

まず注目したいのは、障害児相談に「初回加算」が新設された点です。一回限りで約5000円という設定では不十分との声もありますが、障害のある子ども、特に「気になる」段階の子ども（以下、障害児）への相談には、成人期とは異なる特性（丁寧な関わり）があることを踏まえたことは前向きに評価できるでしょう。また、障害児通所支援において、重症心身障害児への対応がきめ細かくなったことも注目されます。特に、利用者6名以上10名以下の場合の「管理者専任加算」を1名単位で設定した改正は、通所サービスに対する「送迎加算」が新設された点とあわせて、重症心身障害の実態を捉えた見直しといえます。

また、放課後等デイと児童発達支援に利用時間による報酬差を導入した点も大きな変更といえます。従来の「4時間未満」に加え、「4時間以上6時間未満」が設定され、利用時間による報酬額の傾斜を強化しました。ただし、児童発達支援については体力的に長時間の利用が難しい未就学の障害児が主な利用者ですから、実情に応じた調整が必要ではないでしょうか。最後に、保育所等訪問支援に「専門職加算」が設定された点は高く評価したいと思います。

保育所や幼稚園、学童保育（放課後子供教室）などに在籍する障害児は着実に増加しています。ノーマライゼーションの理念を考えると、子どもが施設に通うのではなく、子どものいる場所へ支援を届ける方向性を強化したいものです。

就労系サービス 合理的な改定／労働施策との連動が重要

株式会社 研進 代表取締役

出縄 貴史

就労移行支援事業での定着支援やB型の目標工賃達成を促す「加算」にメリハリを設ける一方、就労移行実績がない事業所の「減算」を拡大し、A型の短時間労働の場合の「減算」が新設されました。A型は、主に企業の参入事例における短時間労働に係わる問題への対応と言えます。「施設外就労」での移行準備支援加算は、1ユニット当たり3人以上という要件を外し1人でも加算対象としました。生産性を期待する発注企業の意向や一般就労の可能性を有する人材への集中支援の狙いは理解できますが、支援員の要員配置基準

に照らすと悩ましい実態が想定されます。

これらの改定は、「福祉から雇用へ」という基本施策の踏襲を意味し、その限りでは合理的と言えます。今後、より重要となるのは、福祉政策と労働政策との連動です。例えば、職場への定着は、支援機関への過度の依存を排し、本来、企業自らが障害者への理解を深め雇用について自走力を養うべきと考えます。法定雇用率ありきではなく、雇用の「質」を高めて職場定着の実を挙げている企業をより評価する施策の工夫が望まれます。また、B型の工賃向上については、民需

の取り込みが肝要であり、企業が福祉施設に仕事を発注した場合に、障害者雇用納付金制度に基づく助成（特例調整金・特例報奨金）に加えて、当該企業の法定雇用率にカウントする「みなし雇用」制度の導入が有効と

考えます。「みなし雇用」は、一般就労が困難な障害者の就労機会を拡充し、雇用と福祉の格差是正にも大きく寄与するものと期待されます。

日中活動の報酬改定

公益社団法人日本発達障害連盟 監事 / 社会福祉法人さざんかの会 事務局長 **森 将知**

今回の報酬改定は、引き下げが想定されましたが、結果は全体として改定率は±0%となりました。その中身を見ると一言でいえばメリハリのある内容と感じています。

日中活動分野においては、サービスごとのばらつきはあるものの基本報酬の減額は全般にみられました。その分、加算による対応で実態を評価する内容となっています。

また今回の報酬改定はその事業の位置づけや今後の方向性を考えていくような改定内容であり、事業の方向性が確定することでよりサービスの質が問われ事業者の運営努力が良くも悪くも反映されていると思います。

具体的には、就労継続支援 A 型の短時間利用や、就労移行支援の一般就労実績がない事業者への減額措置

が挙げられます。一方で就労移行では、就労定着支援体制加算が新設されており結果を出している事業者は評価される仕組みが強化されています。また就労継続支援 B 型では目標工賃達成加算（1）が新設され高工賃の実績が評価されますが、その要件に「地域の最低賃金の 1/2 以上」の支給要件が入りました。目標工賃達成指導員配置加算の要件も、「常勤換算で 1 人以上」となり、目標の具体的な数値と方法論が示されています。

日中活動分野だけではありませんが「頑張り工夫が報酬でも評価される」時代となり、今までにない福祉事業創出のチャンスとなり前向きな事業者が増加することで地域福祉の活性化につながることを心より期待しています。

訪問系サービスの報酬改定

NPO法人みらい 事務局長 / 居宅サービス事業者ネットワーク 代表 **藤井 亘**

訪問系サービスの一部については介護保険サービスの報酬改定を踏まえてのマイナス改定となっています。個別の報酬以外の部分については以下のような改定がありました。

サービス提供責任者の配置基準の見直し

事業所に配置しなければならないサービス提供責任者（以下、『サ責』と略す）の人数は①サービス提供時間が 450 時間ごとに 1 人、②従業者の数が 10 人ごとに 1 人、③利用者の数が 40 人ごとに 1 人という 3 つのいずれかで配置しなければならなかったが、この

見直しにおいて、③の利用者 40 人に対し 1 人以上という規定に関わらず、サ責の業務に専従する人を 1 人以上配置し、効率的にサービス提供業務が実施されている場合については、利用者の人数 50 人に 1 人というカウントをすることが可能となりました。

福祉専門職員等連携加算

精神障害の障害特性の理解や医療機関等との連携、職員等への技術指導等に対応するための連携、評価をおこなった場合に算定できることとなりました。つまり、サービスをする上での必要な情報共有が加算で評

価されたということです。

行動障害支援連携加算と行動障害支援指導連携加算

重度訪問介護の事業所が算定できる『支援連携加算』は、重度訪問介護のサ責が「支援計画シート」「支援手順書 兼 記録用紙」の作成者（行動援護事業所のサ責を想定）と連携し、利用者の評価等を実施した場合に算定できるものです。一方、行動援護事業所が算定できる『支援指導連携加算』については、自らの事業所で作成した「支援計画シート」「支援手順書 兼 記録用紙」をサ責が重度訪問介護の事業所のサ責と連携して評価等を実施した場合に算定できます。

そして、「支援計画シート」「支援手順書 兼 記録用紙」が未作成の場合は減算されることになったため、行動障害のある人へのサービス提供する場合は、きち

んとアセスメントをし、計画を立ててから支援をおこなうことが必要不可欠となるわけです。

行動援護ヘルパー及びサービス提供責任者の要件の見直し

行動援護サービスはヘルパーの実務経験が3年、サ責の実務経験が5年というハードルの高いものでしたが、行動援護従業者養成研修の受講を必須化するとともに、経過措置として3年→1年、5年→3年という実務経験を恒常化しました。ただし、養成研修の必須化にあたっては平成30年3月31日までの経過措置が設けられ、最終的には強度行動障害支援者養成の実践研修を受けた人が書いた計画・手順書に従って、同研修の基礎研修を受けた人が支援をするという仕組みが変わっていくこととなっています。

報酬改定 重度の障害児・者の地域生活支援を意識した方向感

公益社団法人日本発達障害連盟 常務理事

田中 正博

この度の報酬改定では、財務省との駆け引きは相当に熾烈を極めたと聞いています。削減のなかった障害福祉の報酬の減額に向けて、悪徳社会福祉法人キャンペーンを貼りながら、用意周到に切り込んできたのですから、3年後の見直しも今から備えなければ相当な嵐が吹くことは必至です。そのためにも方向感を見定めていく必要があります。今回の報酬改定では、重度の方の地域生活を支える方向に一步踏みだしたと基本的な考え方の中でも示しています。基本報酬の重度者への重点化として、ホームの利用者に区分6の方がいれば、報酬は一気に伸びるようになります。また重度者に対する支援の充実として重度障害者に対する支援を個別に評価する加算と研修の受講を促すことで資質の向上も図るとしました。また夜間・深夜帯への支援の充実として、夜間支援等体制加算をきめ細かくして対応することとしました。またヘルパーの個別対応も3年間延長されることとなります。これらの流れが次のステップにつながり地域生活で終の棲家を確保する

事になるかを3年の間に見極める必要があります。そのためにも儀式的に行われてきた経営実態調査の精度を高める必要があります。

相談支援事業については、計画相談が具体化されて3年が経ち初の見直しで注目されました。方向性としては、整った人員体制や関係機関との連携に重きが置かれる報酬とされました。これでは計画相談の作成に追われ疲弊している相談事業の現場を潤す効果が薄いと嘆く声が聞こえてきます。個人的には3年間で大きく開いた地域格差は、報酬額を上げて解決できるようにはならないと思います。サービス等利用計画を作成するために一人仕事になっている相談ではケアマネジメントやソーシャルワークに力が及ぶことにはならないと思います。今後はとりあえず書くだけの計画から、実行し調整する体制の確保が求められていきます。基幹相談事業のあり方も含めて相談事業のあり方は、報酬での底上げでは無く自治体の基本サービスとして機能していくような働きかけが必要と考えます。