

障害福祉の報酬改定がおよぼしたこと

特集

障害福祉の報酬改定

●2018年の障害福祉サービスの報酬改定から2年が経とうとしています。報酬改定の影響により、就労継続支援B型事業所の約6割が減収に転じたという実態が示されました。事業所の経営がきびしくなったことはもちろん、活動内容を縮小せざるを得ないなど、障害のある人たちの生活にも変化が強いられています。そんななか、2021年の報酬改定が近づいています。

今特集では、いま障害福祉現場でなにが起こっているのかを知り、これからの運動のポイントを学ぶことで、障害のある人の豊かなくらしを保障するための制度のあり方を考え合いたいと思います。

●特集を読むポイント

- 報酬改定の動向をおさらいするために
14～17ページ 「障害福祉報酬改定の実態」
- 2018年の報酬改定によって、現場にどのような状況がもたらされたのか、2021年の報酬改定に向けて要望すべきポイントを整理します。
- いま現場で起こっていることを知るために
18～19ページ 「作業所の現場から」
就労継続支援B型事業所から、現状や危惧される職員の心境の変化を報告します。
- 20～21ページ 「相談支援の現場から」
相談支援の現場から、加算では苦しい運営が到底改善されない現状や、地域間格差の実態が明らかになります。
- 障害福祉政策全体の課題をつかむために
22～24ページ
「報酬から見える障害福祉政策の方向と政治状況」
障害福祉政策がどのような狙いで改定されてきたのか。「報酬」という観点から国の意図を読み解きます。そして予想されるこれからの政策の方向性の問題を示します。

障害福祉報酬改定の実態

さつき福祉会(きょうせん理事) 鴨井健二

2018年度報酬改定の影響

今回の報酬改定で初めて基本報酬に成果主義が導入されました。「メリハリの報酬」という名目で、就労継続支援B型事業所には「平均工賃」を、就労移行支援事業には「就労定着率」を評価基準にして報酬改定されたのです。

きょうせんでは、今回の報酬改定を看過できない課題だとして、報酬改定の影響調査を行いました。集計結果では、就労継続支援B型事業所で58・7%、就労移行支援事業で66・2%の事業所が減収となり、年間換算で平均300万円以上の減収となりました。また、利用者の状況を見てみると、就労継続支援B型事業所で精神障害のある人が多く利用する事業所であればあるほど減収幅が大きいということがわかりました。今回の改定で、生産性・効率性が画一的に評価基準として導入されたことで、通所日数や作業時間などが不安定で高工賃をめざせない人が、福祉的就労の場から排除されか

ねない状況になっているのです。

また、放課後等デイサービスでは、利用者の障害程度を評価する新指標が導入されました。「利潤追求が目的で、発達に望ましくない運営実態」もあるということでの改定でしたが、実態は、コミュニケーションの配慮など多様なニーズに適切な対応を提供しようとする事業所ほど大幅な減収を余儀なくされ、改定目的とは真逆な結果が生まれてきています。

2021年度報酬改定の動き

2018年度の報酬改定後、「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」の会議が5回開かれています。2019年10月には、消費税増税に伴う人材確保策として、「勤続10年以上の介護福祉士について月額8万円相当の処遇改善を行う」として、特定処遇改善加算が実施されました。しかし、分配に条件をつけたことにより、各職場でさまざまな混乱が生じてきています。

2021年度の改定に向けては、さらなる成果主義の報酬体系のあり方が論じられており、前回事業をつけることができなかつた生活介護事業や、経過措置として残してきた送迎加算、食事提供体制加

算、グループホームのヘルパー支援の是非が論議の対象となっています。食事提供体制加算は2018年度の報酬改定で見直しという提案があった際、反対署名にとりくみ存続させた経過もあります。

しかし、今回の報酬改定に向け、さまざまな調査が実施されており見直しに向けての動きは着々と進んでいます。

「緊急要望書」団体署名のとりくみ

きょうせんでは、現場がきびしくなってきた現在の現状を受け、「障害福祉の充実には、基本報酬の拡充が不可欠」だとして「緊急要望書」にとりくみ、3600カ所を超える団体署名が集まりました。要望項目は各分野に分かれますが、署名に寄せられた悲痛な現状の一部を紹介します。

【就労継続支援B型事業所】

私たちの事業所は精神障害の方が多く通所されています。それぞれの心身の状況を配慮し一日おきの通所や、一週間に一回通所をされる等、自身のペースで通所される方が多くおられます。また、体調を崩され、急遽入院されることもあり、報酬の日割り計算の仕組みが経営に大きな影響を与えています。

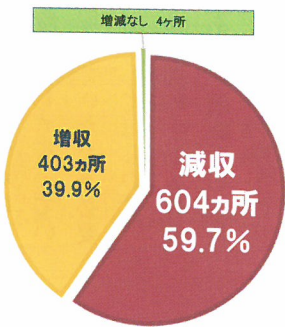
「障害の重い人の働く可能性や選択を狭めてはいないか。」

2018年度報酬改定の問題点(総論)

- ・基本的な報酬が減収となった事業所は、回答の6割に上った。そのうち就労継続支援B型の172カ所は、年間換算すると300万円以上の減収となった。
- ・「平均工賃」や「一般就労定着率」を重点とした評価する報酬したことで、「生産性・効率性」が強化され、その結果、障害の重い人の排除につながりかねない。
- ・上乗せ要件や評価などの加算ではなく、基本報酬の改善・拡充が急務。でなければ、職員不足はさらに悪化して、支援の質の低下につながるのではないか。

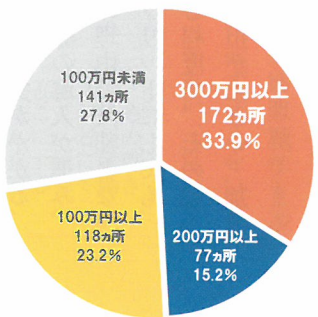
・事業所の6割が減収に

就労継続B型と移行支援の3月分と5月分の月額基本報酬を比較すると、報酬が減収になった事業所は、604カ所(59.7%)と半数を超えた。それに対して、増収になった事業所は403カ所(39.9%)、増減なしは4カ所(0.4%)となった。



・職員一人分の人件費に相当する額の減収

就労継続B型の2018年3月と5月の報酬の比較から減収となった508カ所のうち、もっとも減収額が多かったのは、年額300万円以上の172カ所(33.9%)で、次いで100万円未満の141カ所(27.8%)だった。約半数の249カ所(49.0%)が、年額200万円以上の減収が予測される。



【就労移行支援事業所】

就労移行支援は、手間も暇もかかるものです。そしてアフターケアは6カ月では終わりません。就労定着支援事業を利