

# 令和7年度要望書

山口県障害福祉サービス協議会

会長 古川 英 希



今年度4月に報酬改定が実施された。現状での私たちの令和7年度要望は、以下に示す事業全体に関する内容と、各事業に関する内容（6部会：①児童部会 ②介護部会 ③就労部会 ④居住部会 ⑤自立訓練部会 ⑥相談支援部会）である。

## 1 障害福祉サービス事業（事業全体）

### （1）恒常的な福祉人材不足の解消を要望する 継続

依然として障害福祉分野における人材不足状況は続いており、支援現場で働く職員各人は心身に過重な負担を強いられている。その結果、利用者を一人の人として尊重する思いや、支援の質や技術の向上に取り組む意欲が削がれてしまっている。そしてそのことに障害者本人は、その保護者はじっと耐えているのだ。

すでに県内の障害者福祉現場でも外国人の登用が始まっている。一方、国内での人材確保においては有料人材紹介業者からの応募は見込めるが、その採用に至る経費は高額であり、簡単に利用できる状況にはない。こうした現状を踏まえ、助成等の対応を要望する。

職員の給与や勤務に関する加算や改善も必要で、利用者支援に関する報酬加算などの仕組みの改善も必要だ。しかし、社会の根深い障害者に対する偏見や差別、そして障害福祉に対する第三者的な無関心。社会のそうした意識を変えるための施策を提示し、実践していただきたい。この問題は一朝一夕に解決を見るものではないと思われるが、学校教育への取組とともに、私たちの社会の誰かがどこかで本腰を入れなければならない課題である。

## 2 児童発達支援事業

### （1）新型コロナウイルス等感染症拡大による利用者減少と経営圧迫への対策を要望する 継続

ふたたびの新型コロナウイルス感染症拡大により、感染者、濃厚接触者の利用中止、感染への不安による利用控えによる利用者減少が顕著に表れている。障害児通所支援事業所は経営母体が小さいところが多く、これらの影響からすでに廃業する事業所も出ている。一昨年5月に5類に移行後はコロナで休まれた利用者は報酬請求することはできなくなった一方で、有資格職員が休む、または退職し、保育士・児童指導員等が基準に沿って配置できない場合は営業できない。このことから、無資格の指導員に対し、有資格者が一定期間指導した場合、有資格と同等の扱いとなるなど、配置基準の緩和を検討していただきたい。また、コロナにおける融資の返済が始まり、より厳しい経営状況になりつつある。

安定的な福祉サービスの提供の確保のため、早急な経営支援対策をお願いする。

### （2）個別サポート加算における判定方法の改善を要望する 継続

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定においては、児童発達支援、医療型児童発達支援及び放課後等デイサービスにおいて、ケアニーズが高い障害児に支援を行ったときの加算として、「個別サポート加算（I）」が創設された。しかしながら判定方法である就学児サポート調査については自治体で大きな格差があり、結果として個別サポート加算該当非該当についても児童の実情に即していない判定結果が散見される。個別サポート加算非該当であっても職員の手が掛かる障害児が利用することも多々あり、職員の配置を手厚くした場合には加算の創設をお願いしたい（一日単位）。また就学児サポート調査による判定が継続されるのであれば、主観

的な視点に偏りがちな家族や保護者等への聞き取りだけでなく、客観的な視点を持った相談支援事業所、放課後等デイサービス事業所、支援学校など第三者的な立場の者の聞き取りも確実に実施していただきたい。

(3) 科学的根拠に基づいた区分の創設を要望する 継続

(2) で示したように指標による判定は市町や被検者によりばらつきがあることから、放課後等デイサービスにおいても障害児サービスにおいても、科学的根拠に基づいた区分の創設（支援区分、介護認定等）、それにとまなう報酬単価の設定、加算の見直し（細分化）を要望する。

【児童部会】

### 3 生活介護事業

(1) 在宅の利用者のための通所事業所における入浴支援加算の対象の拡大を要望する 継続

入浴支援加算の対象は「医療的ケアが必要な者又は重症心身障害者に対して」とあるが、これらの対象者以外の利用者においても、保護者の高齢化等により自宅での入浴が困難な場合が多くある。こうした家庭の状況に応じた入浴支援加算の対象拡大を要望する。

(2) 強度行動障害者支援の専門的中间施設の創設を要望する 継続

強度行動障害者支援については「広域的支援人材」と「中核的人材」の養成を図るために、全国支援機関である国立のぞみの園を中心として養成プログラムを整え、全国展開を進めるとしているのは、各施設・事業所での支援の一つの希望となるかもしれない。

しかしながら、今も強度行動障害者の支援現場では待ったなしの、切羽詰まる厳しい日々を送っている。これまでも要望してきたが、福祉と医療の双方の機能を備えた専門的中间施設の創設を要望する。職員の離職や利用者虐待の一因となりかねない状況に職員は疲弊し、孤立状態にあるのだ。専門的中间施設で対応し、一定の方向性を見いだせれば支援施設へ。仮にそこで課題が生ずれば再度、その中間施設で対応する。こうした体制を一刻も早く構築していただきたい。

【介護部会】

### 4 就労支援事業

(1) 就労障害福祉サービス事業所の適正な数と質の確保について 継続

今年度も山口県内の就労福祉サービス事業所から「困っていること」「悩んでいること」「要望事項」について意見収集したところ、例年通りではあるが「利用者の減少に伴う利用契約者不足」「人材確保が難しいため職員不足」が多数寄せられた。

毎年、山口県障害福祉サービス協議会就労部会からは、障害のある人達の障害者手帳（身体障害者手帳・療育手帳・精神保健福祉手帳）の交付数と就労障害福祉サービス事業所の新規開設事業所を含む事業所数と利用定員数を示すことで、就労障害福祉サービス事業所数が過剰であるため「利用者の減少に伴う利用契約者不足」「人材確保が難しいため職員不足」しているのではないかと訴えているが改善の傾向がみられない。

今年度も例年と同種の要望ではあるが、令和元年度から令和5年度までの就労障害福祉サービス事業所定員数及び障害者手帳の推移について下記の表をお示しする。

	R元年度		R2年度		R3年度		R4年度		R5年度	
就労事業	定員数	比率	定員数	比率	定員数	比率	定員数	比率	定員数	比率
移行	389	100%	403	103.5%	399	102.5%	345	88.6%	321	82.5%
A	562	100%	542	96.4%	551	98.0%	660	117.4%	705	125.4%
B	3,140	100%	3,215	102.3%	3,417	108.8%	3,541	112.7%	3,674	117.0%
総数	4,091	100%	4,160	101.6%	4,367	106.7%	4,546	111.1%	4,700	114.8%
障害手帳	発行数	比率	発行数	比率	発行数	比率	発行数	比率	発行数	比率
身障	63,428	100%	62,066	97.8%	62,184	98.0%	61,174	96.4%	59,082	93.1%
療育	12,610	100%	12,906	102.3%	13,174	104.4%	13,461	106.7%	13,630	108.0%
精神	12,049	100%	12,213	101.3%	12,278	101.9%	13,004	107.9%	12,827	106.4%
総数	88,087	100%	87,185	98.9%	87,636	99.4%	87,639	99.4%	85,539	97.1%

就労福祉サービス事業所定員数および障害手帳交付数について、令和元年度を基準値（100%）として比較すると、令和5年度の定員数は、就労移行支援事業所-17.5%（-68人）、就労継続支援A型事業所+25.4%（+143人）、就労継続支援B型事業所+17%（534人）で、**総数+14.8%（+609人）**となっている。一方で障害福祉手帳の交付数は、身体障害者手帳-6.9%（-4,396人）、療育手帳+25.4%（+1,020）、精神保健福祉手帳+6.4%（+778人）で、**総数-3.9%（-2,548人）**という状況になっている。

このように障害者数が減少している状況で就労福祉サービス事業所の適正な数と質を確保するため、特に就労継続支援事業所における新規設置の抑制、もしくは正当な事業運営がなされているか第三者による評価を義務付けることを要望する。

## (2) 就労移行支援事業における職員配置について検討を要望する 新規

就労移行支援事業に必要な職員の職種や要件、人数などを定めた「人員配置基準」があるが、これには、生活支援員と職業指導員のうち、どちらか1人以上は常勤であることが規定されている。しかし、山口県の就労移行支援事業の実態は、令和元年度の定員総数 389 人（100%）に対し令和5年度の定員総数 321 人（82.5%）と縮小化している。事業形態も多機能型（他事業と併設）定員 10 人以下で対応している。また、実利用実績も定員を満たすことが難しくなっている実態がある。

山口県は就労移行支援事業に必要な職員として「生活支援員と職業指導員のうち、どちらか1人以上は常勤であること」の常勤の解釈が常勤専従を求め職員の配置は定員数に対して配置するようになっているが、山口県の就労移行支援事業を利用する利用者は減少し就労移行支援事業所では定員を満たさない状況で就労移行支援事業の継続は難しくなっている。

このような就労移行支援事業の実態は他の都道府県でも課題として取上げられ、常勤という解釈を常勤兼務（常勤換算方式）という解釈で就労移行支援事業が存続している。

そこで、山口県においても就労移行支援事業の配置「生活支援員と職業指導員のうち、どちらか1人以上は常勤である」の解釈を常勤兼務（常勤換算方式）として頂くように要望する。

【就労部会】

## 5 地域生活支援事業

### (1) 通院支援に対する評価の創設を要望する 新規

令和6年度報酬改定において、施設入所支援に対し、通院支援に対する評価が創設された。居住系サービスにおいて、グループホームの利用者数は、施設入所支援利用者数を超過しており、

多くの利用者が住まいの場として生活している。そこでの健康管理は必須であり、世話人、生活支援員が、状況に応じた通院のサポートを行っているが、グループホームには通院支援の評価がなされていない。利用者の重度化、高齢化を担う生活の場所としても、通院支援の評価を要望する。

(2) 常勤換算法による職員兼務の取り扱いについて制度の見直しを要望する **新規**

現在、グループホームの利用者数は、施設入所支援利用者数を超えている。当該業務に係る職員数も増えている。有給休暇取得について、入所施設においては勤務あつかい専従として、有給利用時も常勤換算に含めて良い（勤務した）とされ、取得のしやすい要件となっており、勤務体制に影響は出ない。グループホームにおいて、日中系事業と兼務の勤務体制を敷いた場合、グループホーム、日中系事業ともに非常勤の扱いとなり、有給休暇を取得した場合、常勤換算に含まれず、欠勤扱いとなる。常勤換算を満たすことは運営基準上必須であることから、職員を当該事業に多く充てる、または、有給取得の促進が進まない現状が生まれている。

有給取得を妨げる制度は、労働行政の流れと逆行していることから、複数事業兼務による非常勤の扱いであっても、有給取得が常勤換算に含まれるよう制度の見直しを要望する。

(3) グループホーム事業における施設整備補助について **新規**

利用者の重度化、高齢化を担う生活の場所としてもグループホームが注目されているが、設備の不足、古い家屋を借り受ける、購入した場合、大掛かりな改修が必要となることが多い。また、暮らしていく中、状態像の変化により改修が必要なケースも出てくる。

重度化高齢化に伴う生活環境を担保する観点から、県単位での建物の設備改修に係る施設整備補助の創設を要望する。

【居住部会】

## 6 自立訓練事業

(1) 精神障害者支援における福祉と医療との相互連携促進について **継続**

精神障害者は疾病と障害の両面を持つものであり、彼らが安定した地域生活を送るうえで、医療面と福祉面での支援の両立は不可欠である。

しかしながら、現行の障害福祉制度では、福祉サービスを利用するうえで、精神科医療側からの情報提供等は原則として必須ではなく、また精神科医療側においても、福祉側からの情報提供は必ずしも必要とされていないのが現状である。

福祉現場における精神障害者の支援・サービスの質を高めるには、福祉的視点のみならず、医学・医療的視点からの意見が十分に反映される制度設計が必要である。

これらを勘案して、医療側から医師意見書や診療情報提供書等の提出、福祉側からサービス等利用計画書、モニタリング報告書、個別支援計画書等の提出等、相互の情報提供を評価の対象とするよう要望する。

(2) 宿泊型自立訓練における体験利用の制度化を要望する **継続**

宿泊型自立訓練事業は、障害者が精神科病院や入所施設等から地域生活への第一歩を踏み出すにあたり、重要な位置づけを担う事業である。

その一歩を踏み出す（正式な利用に至る）までには、本人への動機づけやアセスメント等に相当な時間と労力を要する場合が多く、その過程において、事前の体験利用を望まれるケースも多い。

しかしながら、宿泊型自立訓練には、体験利用が制度化されていないため、制度外で事業者側が任意で体験利用を受け入れているのが現状である（共同生活援助[グループホーム]では、

体験利用が制度化され、報酬算定可能である)。

宿泊型自立訓練は、国が進める「精神障害者にも対応した地域包括ケアシステム」を推進する上でも、地域における「体験の場」として有効な社会資源となり得ることから、その体験利用について報酬を設定し、制度化したうえで、障害者の地域移行の推進に役立てていただくよう要望する。

【自立訓練部会】

## 7 相談支援事業

### (1) 相談支援専門員の人材確保・定着に向けた報酬設定を要望する 新規

相談支援専門員の募集をかけても、なかなか応募がこないという現状がある。背景としては、報酬単価が低く、事業所として十分な給料が支払えないという経営的な問題などあげられる。その為、相談支援専門員の資格をもっているにもかかわらず相談支援事業に従事しないという状況があり、人材不足にも繋がっている。

要望としては、相談支援の担い手である相談支援専門員が将来の展望を持ち働き続け、能力や業務量に応じた適切な処遇をうけられ、また、こうした人材を確保、定着していく為にも、相談支援事業所が安定運営できるような報酬水準の確保を要望する。

### (2) 相談支援専門員一人あたりに対する適切な担当人数の検討を要望する 新規

安定経営とされる相談員1人あたりの標準計画作成件数(35件/月)を目安に相談支援しようとするれば、相談員1人あたりが約120人以上の利用者を担当しないと達成できない件数となっている。120人以上の利用者を担当すると、ひと月の標準計画作成以外の業務(緊急対応、電話対応、事業所同行、会議開催等)が必然的に多くなり、十分な相談対応が出来ないケースや、要望や新規利用者の引き受けを断わらざるを得ない、また計画作成の期限に間に合わないなどの状況がみられる。

相談支援事業所の安定経営のために、標準計画作成件数(35件/月)、各種加算の取得など目指してはいるが、対応できている事業所は稀であり、ほとんどの事業所が激しい運営状況で業務している現状がある。

要望としては、相談員1人あたりの[標準計画作成件数]を設けるだけではなく、例えば、[標準担当人数]を設けるなど、相談支援業務の質を確保できる体制作りを要望する。

### (3) 居住支援の拡充を要望する 新規

ご本人が地域での生活を希望されていても、身体的または経済的な理由により入居できない物件が多いことが、地域移行が進まない要因のひとつになっている。

地域移行を促進していく為にも、バリアフリーであるとともに、ご本人の経済状況に見合うアパートなどを増やしていただくよう要望する。

【相談支援部会】