

令和 6 年度障害福祉サービス報酬改定等の影響に関する調査

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会

I. 調査の概要

1. 調査目的

令和 6(2024)年 4 月に行われた障害福祉サービス等報酬改定および障害者総合支援法一部改正の影響の実態を調査し、よりよい障害福祉サービス等の在り方の検討や施策提言の根拠とする

2. 調査対象

①障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会の会員で共同生活援助事業に従事する者

②上記の者からの紹介等によって本調査の回答に協力することを承諾した者で、共同生活援助事業に従事する者

3. 調査方法 Google フォームを用いた WEB 調査

4. 調査内容 令和 6(2024)年度報酬改定の影響、障害者総合支援法一部改正の影響、事業所収入の増減など

5. 調査基準日 令和 7(2025)年 3 月 31 日現在

6. 調査実施期間 令和7(2025)年 4 月 25 日(金)から 5 月 20 日(火)

7. 回答があった事業所数 35 事業所

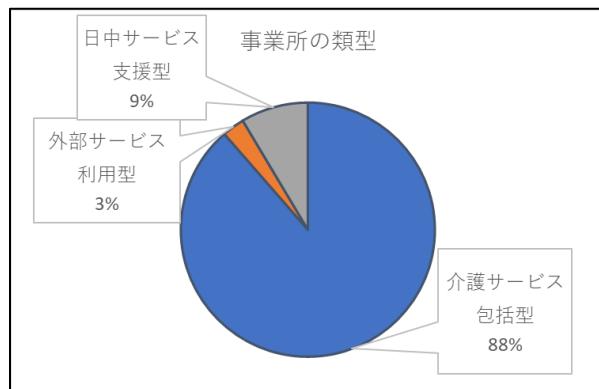
II. 調査結果

【設問1】回答者の職種 (人) (%)

サービス管理責任者	2	6
管理者	15	43
管理者, サービス管理責任者	11	31
管理者, サービス管理責任者, 世話人	2	6
経営者	1	3
世話人	1	3
生活支援員, 世話人, 登録ヘルパー	1	3
理事長	1	3
理事長、総括所長	1	3
計	35	100

回答者の職種は(兼務の場合には当てはまるものをすべて選択)、左の表の通りであった。管理者が28人(80%)、サービス管理者が15人(43%)であった。

【設問2】共同生活援助事業所(1つの事業所)について伺います。



【設問 2-(1)】事業所の類型

回答のあった 35 事業所の類型の割合は左のグラフの通り、介護サービス包括型が 88%(31 件)と多かった。外部サービス利用型は 1 件、日中サービス支援型は 3 件であった。全国の共同生活援助事業所 14,438 事業所の類型毎の割合は、介護サービス包括型 83%、外部サービス利用型 8%、日中サービス支援型 9% であり(2025 年 3 月現在*)、今回の回答者の割合とあまり差はなかった。

*厚生労働省(2025)「統計情報 4 障害福祉サービス等の利用状況について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/toukei/index.html (2025.8.15 閲覧)

【設問 2-(2)】事業所の共同生活住居数

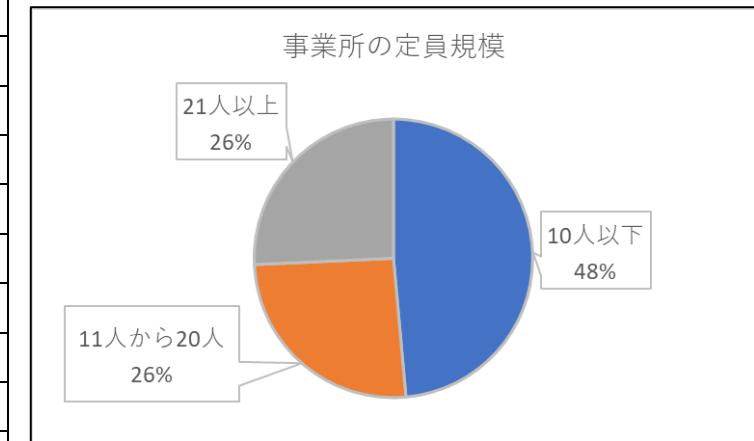
	(件)	(%)
1 カ所	10	29
2 カ所	4	11
3 カ所	5	14
4 カ所	2	6
5 カ所	3	9
6 カ所	3	9
7 カ所	2	6
8 カ所	2	6
9 カ所	2	6
10 カ所	1	3
20 カ所	1	3
計	35	100

事業所共同生活住居数は、左の表の通りであった。1 カ所から 3 カ所までの比較的小規模な事業所が 54% を占めた。

比較対象として、2021 年の全国調査(PwC コンサルティング合同会社 2022*)では、1 カ所が 32%、2 カ所が 20%、3 カ所が 11%、4 カ所が 8%、5 カ所が 6%、6 カ所が 5%、7 カ所が 3%、8 カ所が 3%、9 カ所が 2%、10 カ所が 3% であり、共同生活住居 3 カ所までの事業所が 63% である。(小数第1位で四捨五入)。今回の調査の分布と大きな差はなかった。

【設問 2-(3)】事業所の入居定員

2 人	1
4 人	2
5 人	7
7 人	2
8 人	2
9 人	1
10 人	2
13 人	1
14 人	2
15 人	1
16 人	1
17 人	1
19 人	1
20 人	2
22 人	1
27 人	2
28 人	1
31 人	1
32 人	1
36 人	1
37 人	1
100 人	1
計	35



入居定員の回答は左記の表の通りであり、定員 10 人以下の事業所が上記のグラフの通り 48% であった。

*PwC コンサルティング合同会社(2022)『令和 3 年度障害者総合福祉推進事業 GH の運営及び支援内容等の実施把握のための調査 事業報告書』

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/track-record/assets/pdf/group-home-research-report2022.pdf>(2025 年 8 月 15 日閲覧).

【設問 2-(4)】取得している人員配置体制加算(2025年3月末現在)

	介護サービス 包括型	外部サービス 利用型	日中サービス 支援型	計
体制加算Ⅰ	18			18
体制加算Ⅱ	1			1
体制加算Ⅲ	5			5
体制加算Ⅳ	1			1
体制加算Ⅴ			1	1
体制加算Ⅵ			0	0
体制加算Ⅶ			1	1
体制加算Ⅷ			0	0
体制加算Ⅸ			0	0
体制加算Ⅹ			0	0
体制加算Ⅺ			0	0
体制加算Ⅻ			0	0
体制加算ⅩⅢ		0		0
体制加算ⅩⅣ		0		0
わからない	6	1	1	8
計	31	1	3	35

(件)

介護サービス包括型(31事業所)のうち、人員体制加算Ⅰの取得が58%(18件)あった。また、個人単位特例である人員配置体制加算Ⅲの取得が16%(5件)、人員体制加算Ⅳの取得が3%(1件)あった。

日中サービス支援型では人員体制加算ⅤとⅦの取得がそれぞれ33%(1件)ずつあった。

R6年度の報酬改定では、世話人の配置基準に応じた基本報酬区分が改められた(6:1のみになった)ことにより、元々、世話人の配置基準を4:1、5:1で取得していた事業所は、この人員配置体制加算の取得が運営上重要になっている。

<参考資料>【新設】人員配置体制加算

世話人の配置基準が4:1と5:1が削除されたことに伴い、事業所に置くべき世話人及び生活支援員に加え、特定従業者数換算方法で、利用者の数を12または30で割った数以上の世話人又は生活支援員が配置されている事業所において、利用者に対し、サービスの提供を行った場合に、障害支援区分に応じて、1日につき所定単位数が加算されます。

「特定従業者数換算方法」…従業者の勤務延べ時間数を除すべき時間数を40時間として、従業者の員数に換算する方法。

通常の常勤換算方法では、事業所の常勤職員の勤務すべき時間によって、従業者の延べ勤務時間を32時間～40時間で割るのかが違ってきますが、この特定従業者数換算方法は、どの事業所でも40時間で割るということが一律に決められています。

介護サービス包括型

(介護サービス包括型)	加配状況(特定従業者数換算方法)	障害支援区分	単位
人員配置体制加算(Ⅰ)	12:1	4以上	83単位
		3以下	77単位
人員配置体制加算(Ⅱ)	30:1	4以上	33単位
		3以下	31単位
人員配置体制加算(Ⅲ)	12:1	(個人単位特例)	84単位
人員配置体制加算(Ⅳ)	30:1	(個人単位特例)	33単位

外部サービス利用型

(外部サービス利用型)	加配状況(特定従業者数換算方法)	障害支援区分	単位
人員配置体制加算(XⅢ)	12:1		73単位
人員配置体制加算(XⅣ)	30:1		28単位

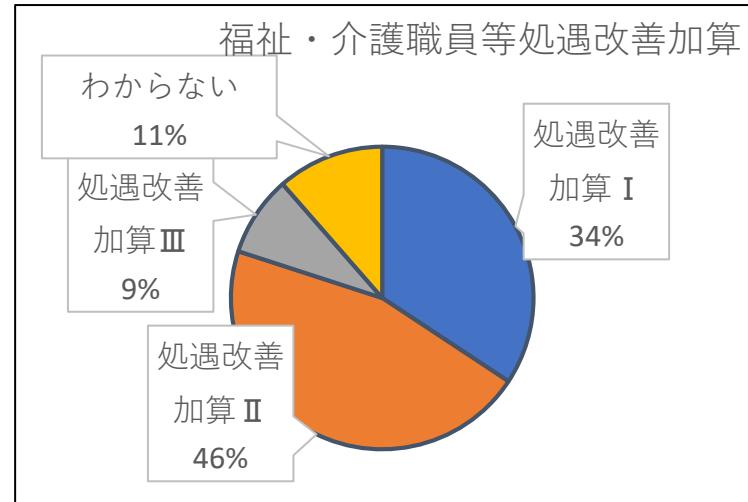
日中サービス支援型

(日中サービス支援型)	加配状況(特定従業者数換算方法)	障害支援区分	単位
人員配置体制加算(Ⅴ)	7.5:1	4以上	138単位
		3以下	121単位
人員配置体制加算(Ⅵ)	20:1	4以上	53単位
		3以下	45単位
人員配置体制加算(Ⅶ)	(日中住居以外)	4以上	131単位
		3以下	112単位
人員配置体制加算(Ⅷ)	(日中住居以外)	4以上	50単位
		3以下	42単位
人員配置体制加算(Ⅸ)	7.5:1	(個人単位特例)	134単位
人員配置体制加算(Ⅹ)	20:1	(個人単位特例)	50単位
人員配置体制加算(Ⅺ)	7.5:1	(個人単位特例、日中住居以外)	128単位
人員配置体制加算(Ⅻ)	20:1	(個人単位特例、日中住居以外)	49単位

【設問2-(5)】取得している福祉・介護職員等処遇改善加算(2025年3月末現在)
(件)

処遇改善加算Ⅰ	12
処遇改善加算Ⅱ	16
処遇改善加算Ⅲ	3
処遇改善加算Ⅳ	0
わからない	4
計	35

回答のあった35事業所のうち、処遇改善加算Ⅲ(処遇改善加算Ⅳの要件に加え、資格や勤務年数等に応じた昇給の仕組みの整備が必要)は9%、処遇改善加算Ⅱ(処遇改善加算Ⅲの要件に加え、改善後の賃金年額440万円以上が1人以上、職場環境の更なる改善が必要)は46%、処遇改善加算Ⅰ(処遇改善加算Ⅱの要件に加え、経験技能のある福祉・介護職員を事業所内で一定割合以上配置していることが必要)は34%であった。



【設問3】令和6(2024)年の報酬改定と障害者総合支援法の一部改正によるグループホームへの影響についておたずねします。

【設問3-(1)】入居者支援や事業所運営において良い影響があった内容(回答数2)

カテゴリー	回答数	主な内容	主な回答
支援の質向上	1	支援に厚みを持たせた	「支援に厚みを持たせることが可能になった。」
加算制度改善	1	加算算定が可能	「他には一つもなく、いまさらだが日中支援加算が平日初日から算定できるようになった。」

良い影響があったと回答した2件はいずれも処遇改善加算Ⅰ・Ⅱを取得しており、その点に対する回答と評価であることが見受けられる。2件の回答者は良い影響と共に悪い影響にも「あった」と回答している点には留意したい。

【設問3-(2)】入居者支援や事業所運営において困ったことの内容や対応方法(回答数 26)

困ったことの内容(各カテゴリーの件数は1回答者が複数の内容を回答している場合もある)

カテゴリー	回答数	主な内容	主な具体的回答(要約して記載)
報酬・収入減少	15	人員配置体制加算の取得困難 基本報酬減算による収入減 個別ヘルパー利用による減算 障害区分による収入格差 事業運営が困難	・人員配置体制加算が取れず減収となった。 ・基本報酬が減算され、その分の経費削減が困難であった。 ・個別ヘルパーも併用しているため報酬が減算となった。 ・区分が低い方が多く入居していると収入面に大きく響いてしまう。 ・事業運営に困難が生じている。
物価高騰	3	物価・燃料高騰への対応困難	・物価高騰・燃料高騰で処遇改善があっても対応できない。 ・光熱費が高すぎる。お米も高く赤字状態。
職員体制	4	新たな人員確保の困難 人手不足によるスタッフ疲弊	・新たな人員確保が難しく、現況の職員体制が厳しい。 ・障害区分が高い方を入居させるためにはスタッフの人員を増やさないと稼働できない。 ・障害区分が低い方を入居させると収入が減るが、障害区分が高い方を入居させるためにはスタッフの人員を増やさないと稼働できない。 ・サビ管、世話人、生活支援員、いずれも人手不足でスタッフが疲弊しやすい。
他の福祉サービスとの関連による影響	3	日中事業所の運営変更による影響 個別ヘルパーの利用制限 ヘルパー利用の調整	・生活介護事業所の報酬算定が時間単位に変更され、営業時間を長くする事業所が多くなった。 ・個別ヘルパー利用で8時間以上利用することでGHの報酬が減算となった。請求の際にも8時間を超えていないかチェックする手間が増えた。 ・個別ヘルパーの8時間利用による減算でヘルパー時間の調整が必要になった。
事務的負担増加	4	様式理解の困難 申請手続きの負担	・別添様式の理解が難しい。 ・人員の計算がややこしい。 ・新加算の届けや変更届などの申請手続きが、年度初めにあり、スタッフ不足の中での作業が大変だった。 ・請求の際に8時間を超えていないかチェックする手間が増えた。
地域連携推進会議	1	地域連携推進会議の設置	・地域連携推進会議の設置。

報酬・収入が減少したという記載が多く挙げられ、報酬改定による経済的影響が顕著である。人員配置加算を断念する事業所もあり、物価高騰や人員確保の困難さも相まって、事業運営が厳しい状況も見受けられた。報酬算定の変更による事務的負担の増加や、日中事業所の運営時間変更やヘルパーの利用時間に制限が生じたことによる利用者の生活への影響も明らかになった。

対応内容(回答数4)

カテゴリー	回答数	主な内容	主な回答
実際の対応	2	ヘルパー利用時間の調整 日中事業所の運営変更への対応	・個別ヘルパーの8時間利用による減算でヘルパー時間の調整が必要になった ・生活介護事業所の報酬算定が時間単位に変更され、営業時間を長くする事業所が多くGHの支援サイクルに大幅な影響を与えている。
対応困難	2	対応策なし	・報酬の大幅減収。対応策はない ・ヘルパー利用を控えてくださいとも言えず、解決方法は思いつかない

対応内容として記述されたのは、ヘルパー利用時間の調整や日中事業所の運営時間延長に伴う支援サイクルの変更など、報酬改定によって新たに生じた状況変化への応急的な調整にとどまっている。一方、報酬減少そのものへの根本的な対応策については、有効な方法は見出せていない状況がうかがえる。

【設問4】

【設問4-(1)】令和6(2024)年4月の報酬改定の前後についてうかがいます。

予め本回答をみる上で、以下の点を念のため確認する。

ア)我が国の障害福祉サービスの「報酬」の「額」は、法律で決まっていない。法律(障害者総合支援法)では、

・支給の義務:障害者総合支援法第29条「…厚生労働省令で定めるところにより、…当該指定障害福祉サービスに要した費用(…)(支給の義務)について、介護給付費又は訓練等給付費を支給する」(「する」=しなければならない)

・報酬の額:同条3の一「…障害福祉サービスの種類ごとに指定障害福祉サービス等に通常要する費用(…)(報酬の額)につき、厚生労働大臣が定める基準により算定した費用の額…」

とされている。

「報酬改定」では、この法律の範囲内で、障害福祉サービスについて「何を」「いくらで」(「政府が買い上げるか」)が、「改定」される。「単に報酬(単位)の数字を上げ下げする」だけではなく、「何を」(買い上げるか)='サービス提供の内容'にも変更が加えられる。

「報酬改定」をめぐる問題を、「誰に」伝えるのが良いのだろうか。

イ)事業所の「収入」は、単に「報酬改定」だけの影響のみで変動するものではない。

ウ)収入が増えたら「良い」、減ったら「悪い」という単純な関係ではない。

エ)本調査は、2023年度(報酬改定前)と2024年度(報酬改定後)を比較した事業所の収入をたずねており、回答は調査回答時点でも現存するグループホーム事業所からである。

オ)2024年4月報酬改定前後について、厚生労働省に設置された「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」の議事・資料をみると

(https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syougai_446935_00001.html)、具体的に改定報酬単位(案)が示されたのは、第45回(2024年2月6日)の「資料3」、「令和6年度障害福祉サービス費等の報酬算定構造(案)」が初出である。

カ)その前回である第44回(2023年12月6日)の資料では「参考資料 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の基本的な方向性について(案)(概要)」が示されているが、実際の報酬単位の増減がどうなるかについては記載がない。この時点で、第44回資料をみて「次期報酬改定は部分的に引き下げ改定になるだろう」という予測や、「当方のグループホーム事業所は次期報酬改定の結果報酬が下がるだろう」という予測が可能であったとは、いいがたい。

(1)「増えた」「減った」「変わらない」と回答されたそれぞれの理由、内容などを書きください。取られた対策があれば併せて書きください。(回答数 24)

コード	カテゴリー	回答数
4-1-A	増えた	8
4-1-B	減った	19
4-1-C	変わらない	2

A.「増えた」(回答数 8)

コード	カテゴリー	回答数
4-1-A-a	重度障害者の支援への加算の影響	6
4-1-A-b	人員配置加算の影響	3
4-1-A-c	各種加算の新たな取得による影響	2
4-1-A-d	「事業拡大」の影響	1

その他回答:f)「重度加算の対象者が増えたことにより、事業所単位では増えているが、ひとりひとりの支給量を見ると理不尽に減っている方が多い。支援の量が減ることなど本人も望んでおらず、あり得ない改定だったと思う。」(1回答)

「増えた」回答者の自由記述は上の通りである。

i)上記(回答)のコード末尾 a、b、c は、今回報酬改定では「そこを狙って引き上げたのだから増えて当たり前」だということになる。事業所報酬を維持・引き上げるために当該加算取得を促進させる、そのような決定をした人々にとっては、当然の結果だということであろう。

ii)(回答)d『「事業拡大」の影響』で事業所収入が「増えた」という回答について。「事業規模の拡大」は、一般的に「収入が増える」と期待できる)だろうが、「収支のバランス」とは異なる出来事である。今回の報酬改定に際してグループホーム事業収入を「増やす」ために「事業拡大」を図ったのだとすると、そのような事業判断(政策誘導)が含意されていたといえるだろうか。

iii)(その他回答)f の回答については、収入は増えたが支給量が減り、「ありえない改定だった」という評価である。事業所単位での収支の調整・均衡・収益化という「運営行為」とは別に、支援とは、個別的に立案されたサービス等利用計画とそれに連携したグループホームの個別支援計画によると総合支援法では規定されている。「報酬改定」を巡って、誰に(と)、何を、どう議論すべきか、主張すべきかを考えさせられる回答だった。

B.「減った」(回答数 19)

コード	カテゴリー	回答数
4-1-B-a	中軽度(区分の低い利用者)の基本報酬の引き下げの影響	5
4-1-B-b	世話人配置(x:y)毎から「人員配置体制加算」への制度変更の影響	3
4-1-B-c	8時間以上居宅介護等利用する入居者の基本報酬の5%減算の影響	3
4-1-B-d	事業拡大を中止した	1
4-1-B-e	「定員数の変更(縮小)や入退去の加減もあり不明。区分認定調査での対応を強化し、下げてもらわないように対応」	1
4-1-B-f	「加算取得で少しの減算ですんだが減算になった。」	1

「減った」回答者の自由記述は上の通りである。

i)上記(回答)a、b、cは、今回報酬改定で、ある報酬を引き下げる決定をした人々にとっては「そこを狙って引き下げたのだから減って当たり前」だということになろう。

ii)(回答)d「事業拡大を中止した」という回答は、どういう意味を持つだろうか。今回の報酬改定によってグループホームの「拡大」に見切りをつけたということだろうか。翻って、行政の判断として、グループホームを「拡大」していきたいのだろうか、それとも「ここで止めておく」、「縮小」させたいのだろうか。

iii)(回答)e「…区分調査…下げてもらわないように対応」という回答は、サービス提供の現場における報酬改定への対応の一つの側面を示している。区分認定調査は市町村が行う。それを「下げてもらわないように」という対応をしたり、そういう希望を抱きながらグループホーム事業を運営するというグループホーム事業の運営・維持の方法は、グループホームの安定性やサービスの質の向上にとって、(政策的に)「良い意味を持つ」だろうか。報酬改定による減収対策として、そのような方法をどう考えるべきだろうか。

C.「変わらない」(回答数 2)

コード	カテゴリー	回答数
4-1-C	「その他の加算を申請し大きな減収にはならなかったから」	1

上の回答は、ある部分は減ったが、ある部分を増やしたから「変わらなかった(「大きな減収にはならなかったから」)」ということだろう。結果的にプラスマイナス「0(ゼロ)」に、一体何の政策的な意味があるのか、とても興味深い。「ただ手続きが増えただけ」ではないことを願わざにはいられない。

【設問4-(2)]2023年度(報酬改定前)と2024年度(報酬改定後)を比較した事業所の支出はいかがですか。

(2)「増えた」「減った」「変わらない」と回答されたそれぞれの理由、内容などを書きください。取られた対策があれば併せて書きください。(回答数28)

コード	カテゴリー	回答数
4-2-A	増えた	23
4-2-B	減った	2
4-2-C	変わらない	6

A.「増えた」(回答数23)

コード	カテゴリー	回答数
4-2-A-a	物価高騰	16
4-2-A-b	人件費増	11
4-2-A-c	水光熱費増	8
4-2-A-d	家賃の上昇	1
4-2-A-f	事業費・事務費が増えた	1

その他回答:g)「コロナのときもそうだが、土日など報酬のない領域での支援場面が増えている。重度高齢化で、通院対応や医療機関との調整など直接処遇以外の支援時間も増大している。「冠婚葬祭」などの参加も世話人がすべて担っている。GHは社会参加の拠点なので当たり前だがいずれも評価がない。」(回答1)

「増えた」回答者の自由記述は上の通りである。

i) 4つの費目等について以下のように捉る。

・人件費(b)(上昇)…この時期、税・社会保険料に変化はなかったので、いわゆる「賃上げ」(政策賃金引上げ=最低賃金の引き上げの影響を含む)を想定。(労働市場で「買い負けない」ように等)

・物価(a)(高騰)…「日々売り買い」する「モノ」の「値段」の高騰

・水光熱費(c)(値上がり)…上下水道・電気・ガス(公共的であったり、ライフラインと言われたり、公営事業であったり、総括原価方式等であったりと、現にbほど値段が日々変動しない)。

・家賃(d)(上昇)…グループホームのおおよそ6割が賃貸物件であり、その契約更新毎に変更は在り得るが、住んでいて日々変動はしない

ii)abcd の「支出増」を誰が、どのように負担すべきか。

グループホーム入居者のいわゆる「ホテルコスト」(acd)は、ご本人にご負担をお願いするべきだというのが国制度の基本的態度だろう。他方、b.人件費は、直接「報酬改定に関わっている(グループホームの報酬は、専ら対人サービスの費用である)といえよう。

iii)我が国全体において、物価上昇率(例えば CPI=Consumer Price Index 等)は、こここのところ対前年度比で2~3%上昇しており、2024 年の賃上げ率は対前年度 5%台らしい。

iv)故に、「支出は増えて当然」なのだから「増えたことが問題」なのではなく、「増えた分を誰が、どう負担すべきか」が議論すべきことである。

v)先にみた通り、2024 年報酬改定前後で収入が減った事業所が、増えた事業所の 2 倍を超えるようなグループホーム事業所に「自腹を切れ」というのも理不尽であろうし、ご本人に上昇分を含め負担を全て負担していただいてグループホームとしては痛くもかゆくもないというような状態は、現実的にあり得ないだろう。

B.「減った」(回答数 2)

「減った」という回答でありながら、自由記述では人件費増、物価高騰、水光熱費増を記述していた回答が 2 回答あった。

C.「変わらない」(回答数 6)

コード	カテゴリー	回答数	主な回答
4-2-C-ab	もともと手厚い支援の人手	2	a)「もともと支援の人手を手厚くしていたので、今回の改定では必要配置人員に増はなく、その点で支出増はなかった」 b)「もともと、手厚く支援体制をしているので、人員を増やすなどはなかったから、変わらない」
4-2-C-c	黒字の減少	1	c)支出が変わらず収入は報酬改定により減収になり黒字は減少したが、特別の対策はとっていません。
4-2-C-d	職員給与の据え置き	1	d)職員の給料を据え置いた

2024 年度報酬改定前後における「支出」が「変わらなかった」事業所の、「支出が変わらなかった理由」の自由記述回答として得られたのは、上の通りである。

i)a「もともと支援の人手を厚くしていた」ことや b「手厚く支援体制をしている」ことは、元々評価すべきであったことである。

ii)b 他方、「黒字は減少…特別の対策はとっていません」はそのままそうであるとして、「職員の給料を据え置いた」は、例えば元々給料を高く設定していたのか

もしれない。

- iii)「支出が変わらなかった」グループホーム事業所のその理由は、これくらいしかなかったということを、強調しておきたい。
- iv)物価変動(や名目賃金の変動)に(ある程度)連動した報酬改定を毎年行う必要があるのではないだろうか。グループホームに限ってみると、その報酬は専ら労働集約性の高い対人援助サービス費なのだから、「物価変動」よりは「名目賃金の変動」に連動させる方がふさわしいかもしれない。他方、名目賃金の変動は物価変動に対して即応性が低く、また時期遅れすることが分かっている。

【5】令和6(2024)年度の地域別最低賃金改定、物価高騰の影響をおたずねします。

【5-(1)】物価高騰の影響はありましたか。影響があった(回答数35)理由ととられた対策

影響があった理由(各カテゴリーの件数は1回答者が複数の内容を回答している場合もある)

カテゴリー	回答数	主な内容	主な具体的回答(要約して記載)
食費	16	食材費の価格が上がっている(回答9)	・食材料費が上がった。
		米の価格が上がっている(回答5)	・食材費として、お米代がかかっている。 ・米の価格高騰の影響が大きい。
		配食サービスや食事委託会社の値上がり	・配食サービスの材料費や調味料関係も軒並み値上がりした。 ・食事委託会社の委託料や材料費支出増。
日用品	3	日常生活費・紙類	・日常生活費全体が値上がりしている。 ・紙類(トイレットペーパー、キッチンペーパー)も値上がりしている。
水光熱費	5	水光熱費の高騰	・水光熱費が高くなった。
家賃	2	家賃の高騰	・物品、家賃、修繕費用、人件費すべてが激しく高騰している。
ガソリン	2	ガソリンの高騰	・事業所側はガソリン高騰で負担増。
人件費	3	人件費の高騰	・人件費や経費の高騰。
その他		修繕・設備	・修繕費用や設備整備業者への支払い。
		利用者の外出費用	・移動支援での利用者の外出費用(食費や遊興費)。 ・物品、家賃、修繕費用、人件費すべてが激しく高騰しているのに、収入は切り下げられている。
		経費の高騰	・人件費や経費が高騰し、経常利益が前年同月比マイナスだった

食材費、特に米の価格の影響がかなりあった。日用品や、水光熱費、家賃や設備、修繕費等も高騰している。

とられた対策(各カテゴリーの件数は1回答者が複数の内容を回答している場合もある)

カテゴリー	回答数	主な内容	主な具体的回答(要約して記載)
利用者負担増	6	1食あたり100円増	・食事材料費が上がったため、2025年4月から1食あたりの金額を100円値上げしている。
		利用者負担月3000円増	・水光熱費や食材費の高騰により、前年度より利用者の負担が月3,000円ほど増えた。
		米代について値上げした	・食材費の米代金について値上げしたが、惣菜については質素になったが値上げせず。 ・食材購入費が上がり、利用者が負担する金額が増えた。
利用者負担増の検討	3	利用料の値上げを検討	・日常生活費全体に値上がりしているが利用料の値上げは様子見であるが時間の問題。 ・食費に関して、今は前年度の繰り越しを取り崩しているが、今年度中に底を尽きるので、今年度中に食費は値上げする予定。 ・対策はとっていないが、これ以上物価高が続いた場合、食費などいろいろと変えないといけない。
工夫している	6	まとめ買い	・値段が高くなっているが、生活に必要なのでまとめ買いなど工夫をしている。
		安く抑える工夫	・利用者負担になる実費の買い物もできるだけ安く抑えるように購入先の選定にも時間がかかる。 ・前年度はキャベツや他の野菜も高くなり、なるべく安い野菜を代用していたが、それでも食費が高くて大変だった。 ・お米の種類を変えてもいいか入居者に確認をした。 ・品質を下げる。通販も含め安いところで買い物。 ・安いところを探すが事業所側はガソリン高騰で負担増。

持ち出し増	4	私財を持ち出し	・私財を犠牲にするしかない。
		事業所の持ち出し	<ul style="list-style-type: none"> ・固定費の事業所持ち出しが増えている。 ・日々のランニングコストが上がっており、出金対応などの手間が増大している。 ・安いところを探すが事業所側はガソリン高騰で負担増。
対策はない	2	対策はない	<ul style="list-style-type: none"> ・対策はない。 ・我慢する。

利用者負担増や今後負担額を上げる検討をしているところが多い。ただ、食材費や日用品について、少しでも価格を抑えられるよう、価格が安い店を回ったり、通販等で工夫したりするも、ガソリン代や高騰、人件費の高騰で、事業所への負担も大きくなっている。

【5-(2)】地域別最低賃金金額の改定(増額)による影響はありましたか。影響があった(回答者数 29)理由ととられた対策

影響があった(各カテゴリーの回答数は1回答者が複数の内容を回答している場合もある)

カテゴリー	回答数	主な内容	主な具体的回答(要約して記載)
人件費増	11	人件費が増えた	<ul style="list-style-type: none"> ・人件費は年々増加している。 ・ベースの報酬を上げざるを得ない。 ・収益は増えていないのに人件費が増えた。
就業時間調整の影響	4	就業時間調整(の影響で人手不足)	<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイマーの就業調整の問題がある。 ・時間給職員の勤務時間の見直し。 ・人手不足に拍車がかかる。

人件費が上がり、支出が増えている。最低賃金の増額が、時間給職員の勤務時間の調整に影響を与え、人手不足につながっている。

とられた対策(各カテゴリーの回答数は1回答者が複数の内容を回答している場合もある)

カテゴリー	回答数	主な内容	主な具体的回答(要約して記載)
助成金や加算で対応	2	業務改善助成金を申請	・業務改善助成金を申請
		処遇改善加算	・基本給が最低賃金に近い状態なので、引上げた。財源としては処遇改善加算の配分を基本給に多く配分することで対応した。
その他			<ul style="list-style-type: none"> ・保険料は切り下げられており、余りにも状況が切迫している。 ・夜勤や待機時間の定義などを現実に合わせないと夜間や時間外割り増しなど労働行政的対応に福祉の報酬が対応できているとは思えない。 ・残業代を抑制できるよう業務効率化を図っているが賃金増加により改善対策の効果が出ない。 働く時間を減らす方が増えたため、採用募集回数を増やしたが、効果は特にない。 近年の増額幅は異常、処遇改善では到底まかなえないし、そもそも処遇改善は最賃改定のためのものではない。
対策はない		とれる対策はない	・とれる対策はない。

対策をするも、特に効果のあるものはない状況である。

6. 令和6年(2024)4月の報酬改定と障害者総合支援法の一部改正によって、ご回答中のグループホーム以外の障害福祉サービスへの影響や変化があり、それがグループホームの支援に影響したことがありましたか。

あった(回答数14)（各カテゴリーの件数は1回答者が複数の内容を回答している場合もある）

カテゴリー	回答数	主な内容	主な具体的回答(要約して記載)
生活介護の報酬改定 (時間別単価設定)	4	生活介護の利用時間延長	<ul style="list-style-type: none">・生活介護の通所時間を引き延ばした入居者があった。・生活介護で過ごす時間が増えたため、居室の整理など行う時間が大幅に減少した。・日中活動事業の短時間利用などはしにくくなった。・生活介護事業所の時間単位の報酬請求
	3	送迎時間の変更	<ul style="list-style-type: none">・グループホーム入居者の送迎が検討となった。・入居者のほとんどが生活介護を利用しているため、送迎時間の変更を相談された。・グループホーム職員の勤務体制が変わった。
就労系事業所の報酬改定	1	就労系の成果主義による影響	<ul style="list-style-type: none">・就労移行や就労継続支援の就職や工賃の成果主義の流れに乗れず、グループホームで過ごす入居者が増えている。・入居者を日中に支援するため人員配置が厳しくなっている。
他事業所との連携	3	<ul style="list-style-type: none">・話し合いが増えた・連絡がつながらない・事業所の利益	<ul style="list-style-type: none">・通院してから通所する場合など、作業所との話し合いが増えた。・法改正によるかは、分からぬが、通所施設側が多忙で連絡がなかなか繋がらないときがあった。・改正以前はできないといっていたことが、改正後には、できていることがある。利用者のためというよりは事業所の利益のためということか。
報酬改定全般	3	<ul style="list-style-type: none">・人件費の高騰・報酬の不均衡	<ul style="list-style-type: none">・報酬が人件費の高騰に追いつかず、どこも人手不足の状態にある。

		<ul style="list-style-type: none"> ・評価が不平等 ・ 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労継続支援 B 型は収入増加したが、GH と生活介護は減収。 ・生活介護などの時間別単価設定で当初は法人の危機だったが、全国的な声で軟化してくれたおかげで大きな減算にはならず済んだ。 ・評価が平等でないことに憤りの声もあり、何を成果とし評価されるのかが加算ばかりとなっている。
--	--	--	--

生活介護事業所の時間別単価設定により、利用時間延長や送迎時間の変更などを求められグループホーム入居者の生活リズムに影響があったことや、就労系事業所の成果主義の流れに乗れずに入居できなくなってしまった入居者がいることは、入居者の意向に基づくものではなく、事業所の収入確保が優先された結果と言えよう。

とられた対策があればあわせてお書きください。

カテゴリー	回答数	主な内容	主な具体的回答(要約して記載)
送迎時間の変更	3	送迎時間変更への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・グループホーム職員の勤務体制を変更した。 ・送迎時間変更について検討した。 ・可能な範囲で対応した。
日中グループホームで過ごす入居者への対応	1	日中支援のための人員配置	<ul style="list-style-type: none"> ・日中に支援するための人員配置が厳しい。
報酬改定	1	報酬体系全体の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・事業が成り立つよう障害福祉サービス事業所全体の本体報酬そのものを見直してほしい。

他事業の報酬改定の影響で、グループホーム職員の勤務体制を変更したり、厳しい人員配置の中で支援をしていることが伺われる。

【設問 7】ご意見など…令和 6(2024)年 4 月の報酬改定についてや、制度施策に関するご意見を自由にお書きください。(今後の報酬改定や制度施策に期待されることでも構いません)(回答数 28)

コード	カテゴリー	回答数
7-1	報酬(改定)について	16
7-2	制度の複雑化、事務作業の煩雑化への懸念、簡素化への要望	12
7-3	支援の人手、重度対応・ホームヘルパー利用・一人暮らしへの支援について	8
7-4	GH 運営の規模や総量規制、営利企業参入について	5
7-5	GH の質の確保・専門性の確保(地域連携推進会議については(7-6)にまとめる)	2
7-6	地域連携推進会議に関する自由記述	5
7-7	制度に関する自治体の判断等	4
7-8	入居者の生活保障	3

この設問の回答では、グループホーム・障害福祉サービスを巡る多様な問題が提起されている。

「報酬(改定)について」、「制度の複雑化、事務作業の煩雑化への懸念、簡素化への要望」、「支援の人手、重度対応・ホームヘルパー利用・一人暮らしへの支援について」、「GH 運営の規模や総量規制、営利企業参入について」、「GH の質の確保・専門性の確保(地域連携推進会議を除く)」、「地域連携推進会議に関する自由記述」、「制度の関する自治体の判断等」、「入居者の生活保障」の 8 つのカテゴリに分けて(しかし、これらのカテゴリは互いに完全に排他的ではなく、複数のカテゴリに計上されている回答があるが、それは自由記述回答のある程度のまとめとして、意味のまとめを重視したものである。例えば、バナナとピーナッツと中央総武線等)、以下見ていく。

1. 報酬(改定)に関する自由記述(回答数 16)

コード	主な内容	自由記述回答から記述抜粋(とその要約)
7-1-A	A) 基本報酬・加算に関する	<p>a) 基本報酬の引き上げ</p> <p>b) さらなる処遇改善加算の充実</p> <p>c) 処遇改善加算の計算、報告の手間を考えると、基本報酬に組み込んでほしい。</p> <p>d) 日中活動系の基本報酬に比べ在宅時間の長い GH の基本報酬は低すぎる。</p> <p>e) 他のサービスに比べてグループホームの制度や予算は貧弱に見える。</p> <p>f) 日中支援加算の初日からの算定は評価できる。</p> <p>g) 自立生活支援加算(Ⅲ)の要件が厳しすぎる。資格要件に見合った報酬増額または資格要件の緩和を。</p> <p>h) 夜間支援体制加算について、区分 4 以上は一律同じ単位でよいかや、ワンルームや共同住居等住居形態ごとに見守りの度合いは異なる点を評価すべきではないか。</p> <p>i) 重度支援加算が事業所として重要な収入源となっている。</p> <p>j) 加算フォーマットは年々使いやすくなっている一方で、評価できる。出来る限りシンプルで作業が時短できる様式に。</p> <p>k) 加算制度が複雑すぎる。資料がどこにあるかわかりづらい(加算制度が複雑。その年出されたもの(通知類?)だけでは充分把握できず、数年前の資料から読み込まないといけない)。</p> <p>l) 市町村ごとでも加算の判断があやふや。</p> <p>n) 新たな資格や加算システムの創設は研修期間等の利益創出ではないか。</p> <p>o) GH・在宅における支援の範囲は広がっている一方で、今回の報酬改定は支出の抑制や偏重が目立つ。</p> <p>p) 取得可能な加算すべて取得した後、どのように収入を引き上げていけばよいか。例えば保育士のように 10% の処遇改善が必要。</p> <p>q) 給付費が入居者本人の権利を保障するためのものであるなら、マイナス改定は当事者の自己肯定を否定するものではないか。</p> <p>r) 報酬が減ったからといって、仕事が減るわけではない。</p>
7-1-B	B) 賃上げ等	a まさか報酬が実質的に切り下げられるとは思ってもみなかった

コード	主な内容	自由記述回答から記述抜粋(とその要約)
		b)現状では世間一般の報酬(給与・賃金)を支払うことは不可能 c)支援人員が確保できる報酬の引き上げ d)窮乏している実態を知っているのか e)離職防止のために賃上げが必要 f)他業種との賃金格差の解消(という視点は、どこへ行ったのか、忘れられていないか) g)他産業への人材流出を止める必要 h)スタッフの人生設計に不安の無いような施策(水準と安定性)
7-1-C	C) 報酬改定の方法・時期・回数、厚生労働省への応援メッセージ等	a)悪い事業者の例を強調して全体調整に利用する方法はとるべきではない b)報酬改定が3年に1回では間に合わない。 c)報酬単価に物価スライド導入を d)地域区分(級地)の改善(現状地域区分評価の方法でよいか) e)社会資源に乏しい地域に対するプラス評価が必要 f)社会保障費の増加を事業者の責任に転嫁しないでほしい。(社会保障を必要とする人口の増加) g)財務省からの社会保障費抑制に厚生労働省は負けないでほしい。

「報酬(改定)に関する自由記述」を、「基本報酬・加算に関して」「賃上げ等」「報酬改定の方法・時期・回数、厚生労働省への応援メッセージ等」の三つに分けて考察する。

A) 基本報酬・加算に関して

ここでは、「報酬改定」を通じて「報酬体系」のゆがみ是正や引上げに対する要望、評価が指摘されている。

- i)加算・報酬の引き上げ
- ii)加算算定の複雑さとその解消
- iii)日中系サービスに対して GH の報酬が低い
- iv)加算算定の「不合理性」の指摘

v) 資格や加算システムの創設は研修期間等の利益創出ではないか

vi) 報酬の上げ下げそれ自体の意味を問う

等である。

B) 賃上げ等に関して

「報酬改定」と「賃上げ」の関連付けの強さを表している。その関連付けは、グループホーム職員の賃金低さ、世間一般や他産業との比較、報酬改定の度に不安定化する問題等と問うていると考える。

C) 報酬改定の方法・時期・回数、厚生労働省への応援メッセージ等

「報酬改定」という行為そのものに対する方法的な議論が挙げられている。

i) 全体を調整する「改定」によって解決すべき問題は何か、何に依拠して「改定」すべきか

ii) 時期・回数・地域差等

iii) 社会保障費増に対して、その削減を事業所が負うべきか

iv) 社会保障費の抑制圧力が、財務省から厚生労働省にあるのか

2. 制度の複雑化、事務作業の煩雑化への懸念、簡素化への要望(回答数 12)

コード	主な内容
7-2	a) 入居者主体の制度となっていない。 b) さらなる簡素化を。 c) 改定の度に対応に手間がかかり現場は疲弊している。 d) 小さい法人で、利用者対応と事務作業兼務の職員が多く事務に追われている。 e) 地域移行を進めているわりには、設置基準の複雑化、グループホーム単独での運営の厳しさ等、グループホームの設置の困難さが年々ひどくなっている。 f) 資料がどこにあるかわかりづらい(加算制度が複雑。その年出されたもの(通知類?)だけでは充分把握できず、数年前の資料から読み込まないとい

コード	主な内容
	けない) g)改定から申請までの時間が短い(報酬改定の決定・発表が遅すぎる、ほとんど年度をまたいでいる)

「制度の複雑化、事務作業の煩雑化への懸念、簡素化への要望」は、本来、ごく技術的な問題である。しかし、行政は、実際のサービス提供は行わない、民間社会福祉事業所を通じて実際のサービスは提供される、国規模でその統制を「記述的」「技術的」(技能的な評価が、大学システムや行政官僚制が可能であれば別だが。)な範囲内で行おうとすると、時を経るごとに複雑化、事務は煩雑化してくだろう。ただし、「複雑化したものをまとめる」「簡略化する」という行為は、可能か、むしろ得意分野なのではないだろうか。

3.支援の人手、重度対応・ホームヘルパー利用・一人暮らしへの支援について(回答数 8)

コード	主な内容	主な回答
7-3-A	A) 実際の支援の人手、実態の評価が不十分	a)実際には世話人が 24 時間支援している事業所があることを、行政は見て見ぬふりをしないでほしい。 b)必要な人員を配置し、必要な支援をしている事業所を適正に報酬評価してほしい。
7-3-B	B) 重度対応のさらなる充実	a)重度支援を現状より手厚くしてほしい。 b)重度の方が入居できる GH はまだまだ少ない。 c)軽度も重度も日給は変わらないため支援者は軽度のホームを選択しがち。 d)強度行動障害のホームの人手不足。今以上の特別な手当てが必要。
7-3-C	C) 個別ヘルパー利用について	a)長時間減算は、ヘルパー利用抑制、制限につながり反対 b)長時間減算は、結果としてより多くの支援を必要とする重度障害者の入居を難しくしている。 c)個別ヘルパー利用の長時間減算は生活介護のない土日祝日は対象外にすべき d)居宅介護利用の重要性・高齢化等必要に応じた時間の支給決定の必要性とヘルパーが見つかるかの不安 e)ヘルパー利用と日中支援加算の同日算定を f)個別ヘルパー利用のおかげで重度の方も自分らしい生活がおくれている。制度を変更するならその点を加味すべき。

コード	主な内容	主な回答
7-3-D	D) GH から一人暮らしへの支援のさらなる充実	a)自立生活支援加算の要件緩和と充実 b)GH から自立の為の家賃補助制度の創設が必要

「実際の支援の人手、実態の評価が不十分」「重度対応のさらなる充実」「個別ヘルパー利用について」の三つに分けた。

A) 実際の支援の人手、実態の評価が不十分

ある事業所は、制度では埋めきれていない部分の支援を実施している。制度が隈なく谷間なく支援をカバーしている等と想像する事業所や制度設計者はいるだろうか。

B) 重度対応のさらなる充実

重度対応への積極的評価が、ある時の「報酬改定」での釣り文句でしかないのか、制度の行く先、「改定」の本気度を、事業所は見つめている。

C) 個別ヘルパー利用について

i)長時間減算への反対

ii)重度の方にとっても個別ヘルパー利用の重要性と、その充実

等が指摘されている。

4. GH 運営の規模や総量規制、営利企業参入について(回答数 5)

コード	主な内容	主な回答
7-4-A	A)規模と総量規制	a)GH の総量規制には反対 b)小規模事業者でも経営できるような制度上の工夫 c)大規模化、収容施設への疑問
7-4-B	B)営利性や利益創出、コンサルに関して	a)政策誘導として、問題が顕在化した営利主義の事業所ではなく、既存の現実対応を続けてきた事業所に痛手を与える。 b)GH は「儲かる」土地活用の「題材」か。それでよいか。GH運営への規制(GH 市場参入の規制) c)営利企業への規制が必要ではないか。

コード	主な内容	主な回答
		d)指定申請の事前協議段階から、実際のサービス提供にはかかわらない法人本部やコンサルの介入を禁止すべき。 e)新たな資格や加算システムの創設は研修期間等の利益創出ではないか。

「規模と総量規制」「営利性や利益創出、コンサルに関して」の二つにまとめた。

A)規模と総量規制

総量規制への反対、小規模運営が出来る制度設計、大規模化・収容施設化への疑問が挙げられている。

B)営利性や利益創出、コンサルに関して

これらの問題は、これまで十分に議論されてきただろうか。社会福祉基礎構造改革以来、営利企業参入やコンサルの積極的利用が図られてきたといえる。その功罪と、それらへの「規制」が今、どの様に可能で、またどのような意図せざることを招く可能性があるだろうか。そろそろ真剣に議論する必要があるのではないだろうか。

5. GH の質の確保・専門性の確保(回答数 2)(地域連携推進会議に関しては(6)にまとめる)

コード	主な内容	主な回答
7-5-A	A)GH の基準・生活の質	a)大規模化、収容施設への疑問 b)グループホームの基準として、冷食はダメ、毎日入浴できる、生活支援の保証等が必要
7-5-B	B)管理者の専門性	管理者の資格・経験年数を重視した配置制度(管理者の専門性の確保)

「GH の基準・生活の質」「管理者の専門性」の二つに分けた。

A)GH の基準・生活の質

「質」を測るというのは形容矛盾であり、測れるものは「量」、測れないから「質」である。GH の「規制」として、どのような要素を「質」と絡めて議論することが妥当だろうか。どのような「規制」をどこに書き込めばよいか、書き込めるか。他方、細かな規制を求めれば求めるほど「事務の煩雑化」を招来するかもしれない。

B)管理者の専門性

管理者の専門性を高めること、使う=身に着けるべき「知識・技術」を確定し、それを伝授・教育することはとても重要である。

他方、GHの「質」と同じく、管理者の「専門性」に対する「規制」も、「質」を問うているなら、同じ問題構造を持っているといえよう。さらにそこに「技能的側面」が入り込めば、既存の公的教育システムや官僚システムが「技能」を評価しなければならなくなる。そんなこと、できるだろうか。ただし、「管理者の集団」という「職能・共同体における自主管理」であれば可能かもしれない。

6. 地域連携推進会議に関する自由記述(回答数 5)

コード	主な内容	主な回答
7-6-A	A)懸念	<p>a)GHを入居者の家とする視点と、外部からの見学視察は相いれないのではないか。</p> <p>b)入居者の自立生活という観点からみると、親や家族が会議の構成員となるのは問題ではないか。</p> <p>c)外部の目を入れるという視点について、普段から地域との交流を進めてきたGHにとっては、制度の縛りが強くなるだけではないか。</p> <p>d)自治体の動き、対応を求める意見、放置プレイにすべきではない。</p> <p>e)問題となったような企業系のホームは、このような制度は形式的に簡単にクリアできると思うので、そもそも問題解決のための質の向上にはつながらないのではないか。</p>
7-6-B	B)積極的評価	地域に開かれる

A)懸念

「懸念」はそのまま懸念されることである。

- i)他人の家に、外部から人が見学観察に来る
- ii)親や家族が、独立した個人の生活・支援に公的に介入する
- iii) i・ii の問題の多さから、国は大きく定めるが、実際に問題を孕みそうな運用は自治体に任せる
- iv)そもそも何のための何なのか

7.制度に関する自治体の判断等(回答数 4)

コード	主な内容	主な回答
7-7-A	A)集団指導・実地指導について	<p>a)運営指導が形骸化しない仕組みづくり</p> <p>b)年度末の集団指導について、ユーチューブ配信が恒常的になり、実地指導で指摘しているが、よくも説明しないで報酬の返戻を求めるのはいかがなものかと思う。</p> <p>c)市町村ごとでも加算の判断があやふや</p>
7-7-B	B)報酬の返還、過誤・返戻等	<p>a)制度の複雑さが、意図しない不正につながる。</p> <p>b)市町村ごとでも加算の判断があやふや</p> <p>c)実地指導で指摘しているが、よくも説明しないで報酬の返戻を求めるのはいかがなものかと思う。</p>

他回答:C)「報酬改定の度に、複雑な加算制度を理解するのが大変です。その年に出されたものだけでは十分把握できず、数年前の資料から読み込まないと分からることもあります。また、改正点が確定してから、申請までの時間が短く、行政の担当者でさえ、キチンと詳細まで把握されているのか疑問があります。集団指導などでも、すでに出ている資料を読み上げるだけで、詳細を知りたくても具体的な回答までは期待できません。そのような、タイトなスケジュールの中、県も国保連もスルーしてしまうと、こちらが意図しなくても不正な請求が発生してしまうこともあります。報酬改定後、何ヵ月もあとになって、自分たちのミスを自ら発見し、1年分を遡って過誤請求をかけることがありました。たまたま気づけたので良かったのですが、気づけなかつたら、それまでです。今回のことで、他の多くの事業所が意図しないで間違った請求をしていてもおかしくないと思いますし、逆に受け取れる報酬を受けていない事業所も多いでしょう。もっとシンプルな制度にして、間違った解釈や意図しない不正な請求が起きないような仕組みにしていただきたいと切に思います。」(1回答)

「制度に関する自治体の判断等」に対する意見を、以下二点にまとめた。

A)集団指導・実地指導について

障害者総合支援法サービスであるグループホームは、一見全国統一の制度のように見える。しかし、実際の運用の場面では、市町村ごとに異なっている。

i)集団指導・実地指導の形骸化

ii)市町村も、実は制度をよくわかっていないのではないか(誰も「総合的に」わかっている人はいないのではないか。)

B)報酬の返還、過誤・返戻等

誤った報酬請求を返還するのは当然だろう。しかし、制度が「複雑すぎて」「意図しない不正」につながってしまっていた場合、それは誰がどう対処・責任を取るべきだろうか。Aの ii でも指摘した通り、実は制度を全般的、総合的に「よく」わかっている人は、いないのではないか。そんな制度を、ビクビクしながら日々事業所は運用しているのではないか。

8.入居者の生活保障(回答数 3)

コード	主な内容	主な回答
7-8-A	A) GH の基準・生活の質	a)障害基礎年金の増額 b)家賃補助の充実 c)GH から自立のための家賃補助制度の創設が必要
7-8-B	B) 管理者の専門性	管理者の資格・経験年数を重視した配置制度(管理者の専門性の確保)

A) GH の基準・生活の質

古くて新しい問題、生活保障としての障害基礎年金の金額水準である。GH入居者の多くは、家族・親族からの仕送りに頼らず、基礎年金と数千円から数万円程度の稼働収入・工賃で生活されている。おおよそ、生活保護受給は2割、生活保護を受けずに生活保護基準以上なのは1割、生活保護を受けず生活保護基準未満で暮らしている GH 入居者は 7 割と大多数を占めている。この実態は「生活保護を受ければいいじゃないか」とは単純にいかない「構造的な問題」だとしか言いようがない。

B) 管理者の専門性(先述のため割愛)

<参考資料>出典・厚生労働省 HP「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定での見直しの概要・令和6年度の申請様式等」「制度概要・全体説明資料」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001223190.pdf>)

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ（令和6年6月～）

- 障害福祉現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。
 - 福祉・介護職員等の確保に向けて、福祉・介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- ※ 一本化後の加算については、福祉・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。
- ※ 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

加算率（※）	既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字	対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【8.1%】	<p>I 新加算（II）に加え、以下の要件を満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 経験技能のある福祉・介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（生活介護の場合、介護福祉士25%以上等） 	<p>a. 処遇改善加算（I） 【4.4%】</p> <p>b. 特定処遇加算（I） 【1.4%】</p> <p>c. ベースアップ等支援加算 【1.1%】</p>	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【8.0%】	<p>II 新加算（III）に加え、以下の要件を満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 ダブルプロポーションルル【撤廃】 	<p>a. 処遇改善加算（I） 【4.4%】</p> <p>b. 特定処遇加算（II） 【1.3%】</p> <p>c. ベースアップ等支援加算 【1.1%】</p>	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
【6.7%】	<p>III 新加算（IV）に加え、以下の要件を満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備 	<p>a. 処遇改善加算（I） 【4.4%】</p> <p>b. ベースアップ等支援加算 【1.1%】</p>	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
【5.5%】	<p>IV 新加算（IV）の1/2（2.7%）以上を月額賃金で配分</p> <p>・職場環境の改善（職場環境等要件）【見直し】</p> <p>・賃金体系等の整備及び研修の実施等</p>	<p>a. 処遇改善加算（II） 【3.2%】</p> <p>b. ベースアップ等支援加算 【1.1%】</p>	福祉・介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※：加算率は生活介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和6年4月から現行の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等処遇改善加算に適用。なお、経過措置区分として、令和6年度末まで福祉・介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようとする。

＜参考資料＞出典・厚生労働省 HP「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定での見直しの概要・令和6年度の申請様式等」「事務担当者向け・詳細説明資料」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001223191.pdf>)

処遇改善に関する加算の職場環境等要件（令和6年度まで）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ＩＣＴの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算：以下のうちから1つ以上取り組んでいる必要
- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算：以下の6つの区分から3つの区分を選択し、それぞれで1つ以上取り組んでいる必要

入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none">・ 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化・ 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築・ 他産業からの転職者・主婦層・中高年齢者等・経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築・ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none">・ 働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喫煙吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動・ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none">・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員への転換の制度等の整備・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none">・ 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none">・ タブレット端末やインカム等のＩＣＴ活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減・ 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・陳の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備・ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none">・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施・ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供・ 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

福祉・介護職員等処遇改善加算 III・IV：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる

福祉・介護職員等処遇改善加算 I・II：以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち^⑯は必須）取り組んでいる

入職促進に向けた取組	① 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ② 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③ 他事業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤ 働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等 ⑥ 研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入 ⑦ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨ 予育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる ⑫ 有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる ⑬ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	⑭ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑮ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑯ 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑰ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組	⑱ 現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・陳の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑ 業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒ 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するＩＣＴ機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓ 業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う ㉔ 各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うＩＣＴインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
やりがい・働きがいの構成	㉕ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 ㉖ 地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算I・IIにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める予定