

全国放課後連
2021 年度報酬改定影響調査
報告書

2021 年 10 月

障害のある子どもの放課後保障全国連絡会
(全国放課後連)

【 調 査 概 要 】

■ 調査目的

2021 年度の障害福祉サービス報酬改定によって、放課後デイは、基本報酬が引き下げられるとともに、加算に依存する範囲が広がられた。今回の報酬改定は、事業所運営に困難をもたらすとともに、活動内容を特定の方向に偏らせるおそれがある。こうした状況を受けて、全国放課後連では、調査研究プロジェクトチームを立ち上げて、「2021 年度の障害福祉サービス報酬改定に伴う影響」の実態把握および課題整理を目的とした調査研究を行った。

■ 調査方法

アンケート調査（グーグルフォームを使用）

■ 調査対象

全国放課後連加盟事業所およびきょうされん加盟事業所

■ 調査期間

2021 年 6 月 25 日 ～ 2021 年 7 月 11 日 23:59

■ 回答数： 247

■ 全国放課後連 調査研究プロジェクトチーム メンバー

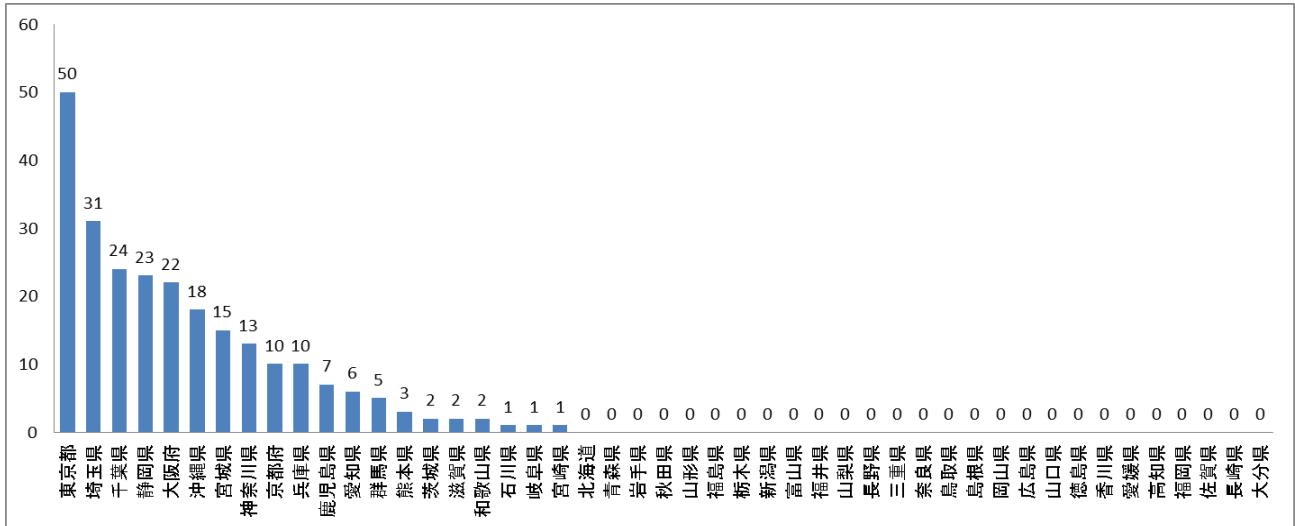
黒田 学	立命館大学 産業社会学部 教授
丸山 啓史	京都教育大学 教育学部 准教授
山崎 康一郎	日本福祉大学 社会福祉学部 准教授
伊井 勇	立命館大学大学院 社会学研究科 博士後期課程
田中 祐子	全国放課後連 事務局長
真崎 堯司	全国放課後連 事務局次長

【 調 査 項 目 】

通し番号	質問内容	備考
1	事業所が所在する都道府県名	
	事業所名（任意：公表はしません）	
2	運営主体の法人格	
3	事業所の種別	
4—1	事業所規模	医ケア
4—2	開所時間	医ケア
4—3	昨年度までの「事業所区分」	医ケア
4—4	契約者数	医ケア
4—5	平均出席率（2021年5月）＊定員に対する割合（定員10人で平均9人の出席⇒90%）	医ケア
4—6	常勤職員の人数（実数）＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	医ケア
4—7	非常勤職員（パート・アルバイトを含む）の人数＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	医ケア
4—8	常勤換算での職員数＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	医ケア
5—1	事業所規模	重心指定
5—2	開所時間	重心指定
5—3	昨年度までの「事業所区分」	重心指定
5—4	契約者数	重心指定
5—5	平均出席率（2021年5月）＊定員に対する割合（定員10人で平均9人の出席⇒90%）	重心指定
5—6	常勤職員の人数（実数）＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	重心指定
5—7	非常勤職員（パート・アルバイトを含む）の人数＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	重心指定
5—8	常勤換算での職員数＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	重心指定
6—1	事業所規模	重心以外
6—2	開所時間	重心以外
6—3	昨年度までの「事業所区分」	重心以外
6—4	契約者数	重心以外
6—5	平均出席率（2021年5月）＊定員に対する割合（定員10人で平均9人の出席⇒90%）	重心以外
6—6	常勤職員の人数（実数）＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	重心以外
6—7	非常勤職員（パート・アルバイトを含む）の人数＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	重心以外
6—8	常勤換算での職員数＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	重心以外
7—1	取得している加算	
7—2	2年前（コロナ禍前）の2019年5月と比較しての、2021年5月の事業所収入（1事業所として）	
7—3	増収の理由（あてはまるものすべて）	
7—4	減収の理由（あてはまるものすべて）	
7—5	減収への対応（あてはまるものすべて）	
8—1	調理活動	
コロナの影響	プール・水遊び	
	子どものグループ・集団での遊び	
	遠足・外出企画	
	屋外での遊びや散歩	
	動画・映画・テレビを観る	
	音楽活動（楽器演奏・歌など）	
	描画・工作など	
	学習・個別課題への支援	
	その他、活動への影響をお書きください。	
8—2	調理活動	
報酬改定の影響	プール・水遊び	
	子どものグループ・集団での遊び	
	遠足・外出企画	
	屋外での遊びや散歩	
	動画・映画・テレビを観る	
	音楽活動（楽器演奏・歌など）	
	描画・工作など	
	学習・個別課題への支援	
	その他、活動への影響をお書きください。	自由記述
	2021年4月の報酬改定に関して、実態・疑問・意見・要望などをお書きください。	自由記述
	新型コロナウイルス感染症に関して、お困りのこと、行政への要望などをお書きください。	自由記述
	全国放課後連への加盟	自由記述

【 結 果 】

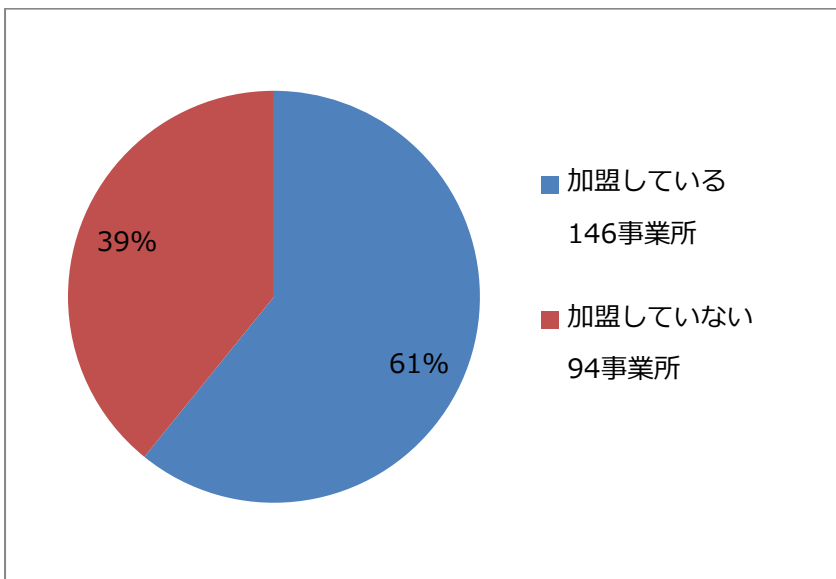
1. 事業所が所在する都道府県



【結果から見えること】

- ・ 47 都道府県のうち、20 都府県に所在する事業所から回答があった。
- ・ 東京都、埼玉県、千葉県の 3 都県で合計 105 事業所（全体の約 43%）となっており、地域として首都圏に偏っているといえる。

2. 全国放課後連への加盟 ※有効回答数 240

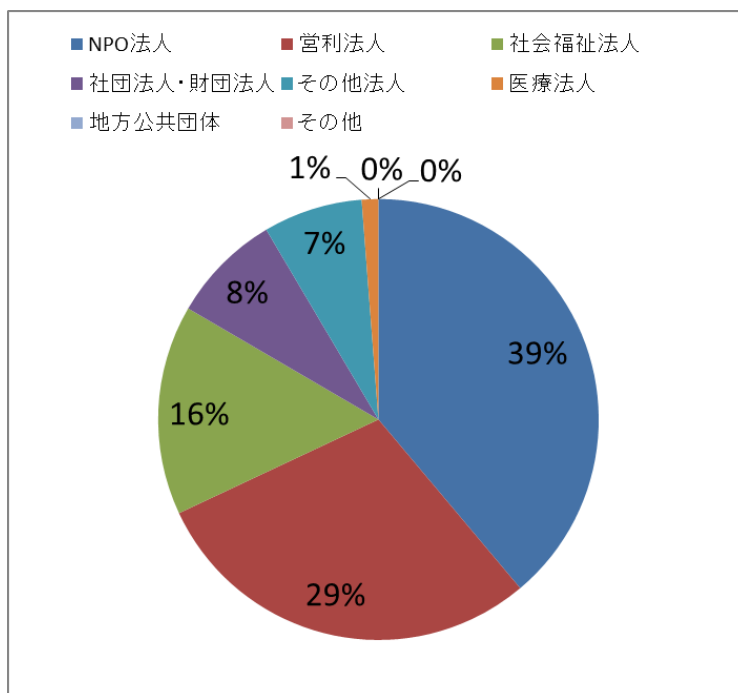


【結果から見えること】

- ・全国放課後連に加盟している事業所が半数以上となっていることがわかる。

3. 運営主体の法人格 ※有効回答数：247

運営主体の法人格	
法人種別	事業所数
NPO法人	96
営利法人	72
社会福祉法人	38
社団法人・財団法人	20
その他法人	18
医療法人	3
地方公共団体	0
その他	0

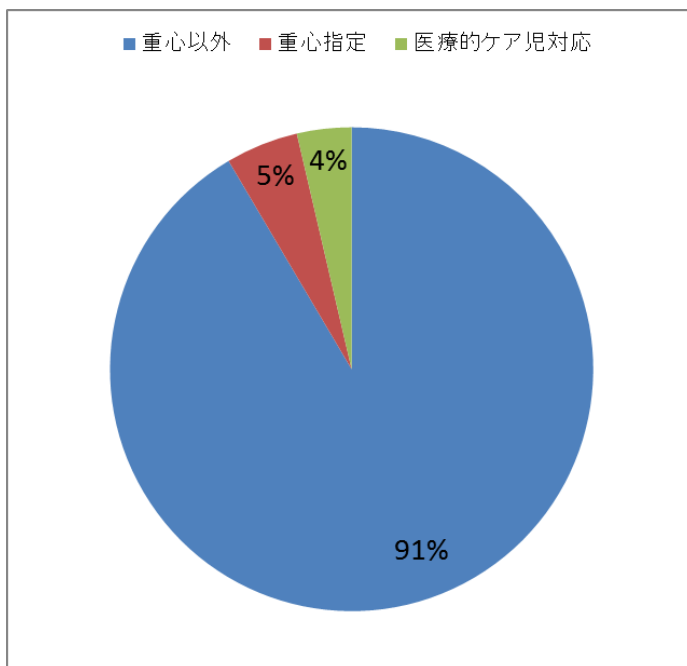


【結果から見えること】

- ・厚労省の法人格種別における、最新の統計には、①「障害福祉サービス等報酬改定検証調査（令和元年度調査）」（以下「報酬改定検証調査」という。）と、②厚労省令和元年度障害者総合福祉推進事業 みずほ情報総研「放課後等デイサービスの実態把握及び質に関する調査研究（2020年3月公表）」（以下「みずほ情報総研調査」という。）がある。
- ・①では、事業所運営法人と事業所設置法人の2つの区別をしていて、運営法人の方では、社福が28.9%、営利法人が38.1%、NPOが17.6%であった。
- ・②では、国保連請求ベースで、社福が13.3%、営利が57.7%、NPOが16.6%、みずほの調査で、社福が17.4%、営利が50.9%、NPOが17.2%（母数：4740）となっていた。
- ・今回の調査では、社福が15.4%、営利が29.1%、NPOが38.9%となっており、今回の調査に回答いただいた加盟事業所と協力事業所は、上記①、②よりも「非営利」の方に偏っていることがわかる。

4. 事業所種別 ※有効回答数： 247

事業所種別	
種別	事業所数
重心以外	226
重心指定	12
医療的ケア児対応	9

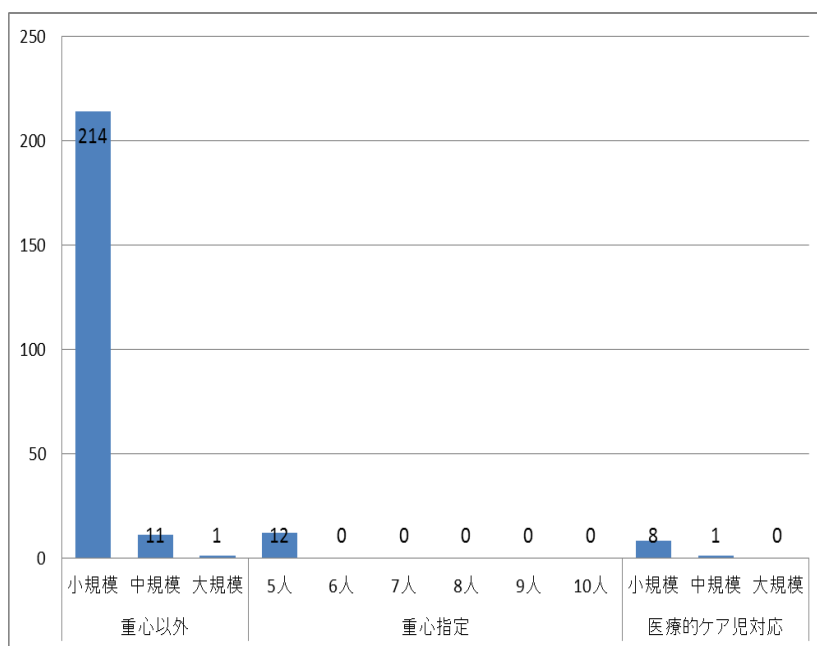


【結果から見えること】

- ・ 今回の調査に協力いただいた事業所の多くが、重心以外の事業所であることがわかる。一方で、厚労省の「報酬改定検証調査」では、重心以外が48.7%、重心指定が20.2%となっている。
- ・ 今回の調査に協力いただいた事業所は、身体障害を伴う重心児は少なく、知的障害、発達障害系が多いと考えられる。

5. 事業所規模 ※有効回答数： 247

事業所規模		
種別	規模	事業所数
重心以外	小規模	214
	中規模	11
	大規模	1
重心指定	5人	12
	6人	0
	7人	0
	8人	0
	9人	0
医療的ケア児対応	小規模	8
	中規模	1
	大規模	0

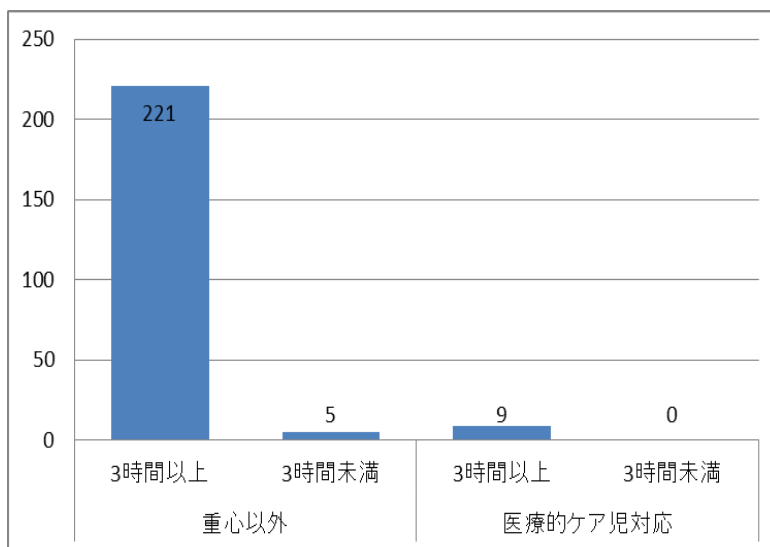


【結果から見えること】

- ・圧倒的に、小規模の事業所が多いことがわかる。
- ・「みずほ情報総研調査」では、小規模が 84.5%、中規模が 6.8%となっており、同程度の割合になっていると考えられる。

6. 開所時間 ※有効回答数 235

開所時間		
種別	開所時間	事業所数
重心以外	3時間以上	221
	3時間未満	5
医療的ケア児対応	3時間以上	9
	3時間未満	0

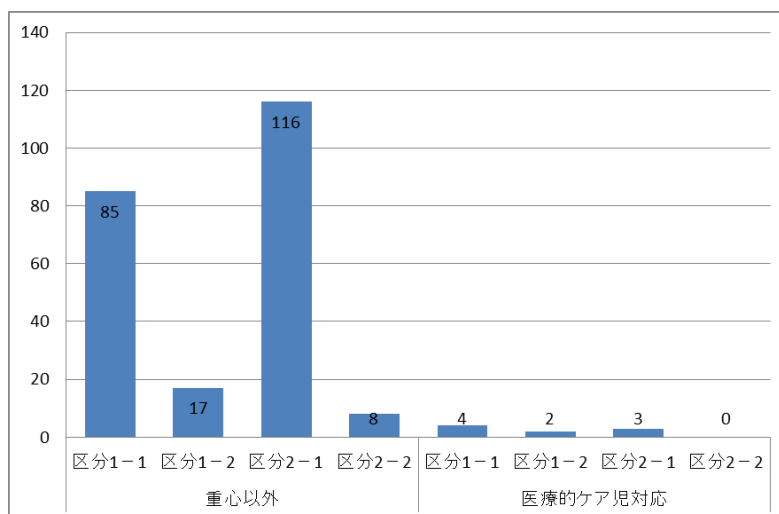


【結果から見えること】

- ・重心以外、医療的ケア児対応の事業所とも、「3 時間以上」が圧倒的に多いことがわかった。このことから、ほとんどの事業所が、報酬区分について、「3 時間以上」の事業所となっていることがわかった。

7. 昨年度までの事業所区分 ※有効回答数： 236

昨年度までの事業所区分		
種別	区分	事業所数
重心以外	区分1-1	85
	区分1-2	17
	区分2-1	116
	区分2-2	8
医療的ケア児対応	区分1-1	4
	区分1-2	2
	区分2-1	3
	区分2-2	0



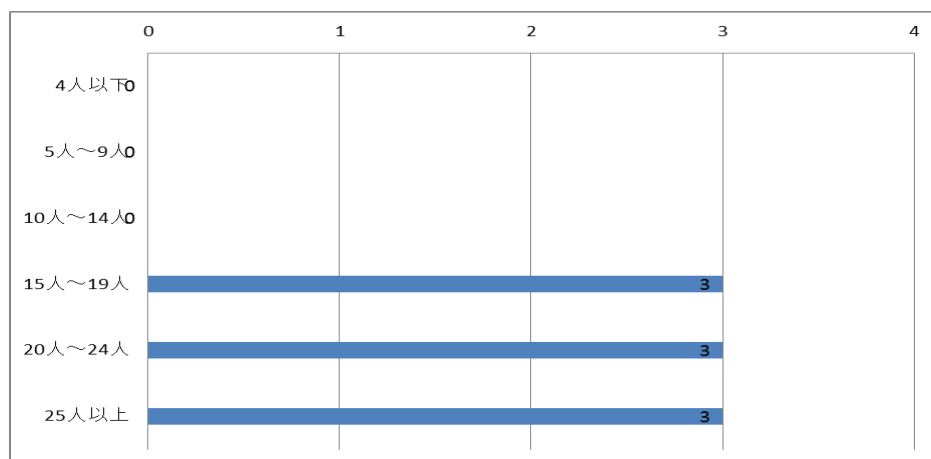
【結果から見えること】

- ・財務省予算執行調査（2020年10月公表）では、調査対象として、重心以外の事業所の総数が5026事業所のところ、区分1は1398事業所で27.8%、区分2は3628事業所で72.2%となっている。
- ・今回の調査では、重心以外の区分1（1-1、1-2）は45.1%、区分2（2-1、2-2）は54.9%となっており、区分1は全国的なものよりも18ポイント程度高くなっている。反対に、区分2は、18ポイント程低くなっている。
- ・今回の調査に協力いただいた事業所は、指標判定児を多く受け入れている事業所が多いため、区分1の事業所が財務省予算執行調査と比べて多いことが考えられる。

8. 契約者数

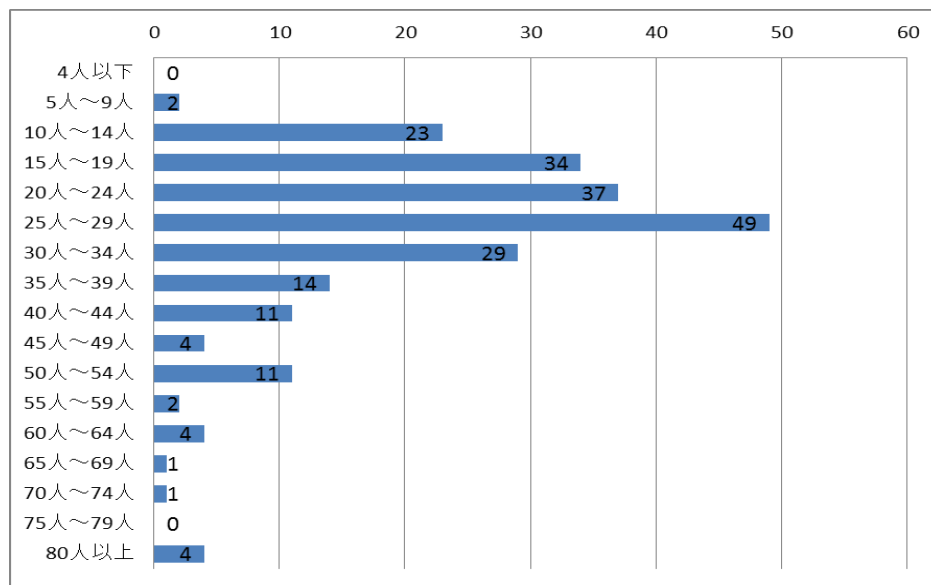
◎医療的ケア児対応事業所

契約者数	事業所数
4人以下	0
5人～9人	0
10人～14人	0
15人～19人	3
20人～24人	3
25人以上	3



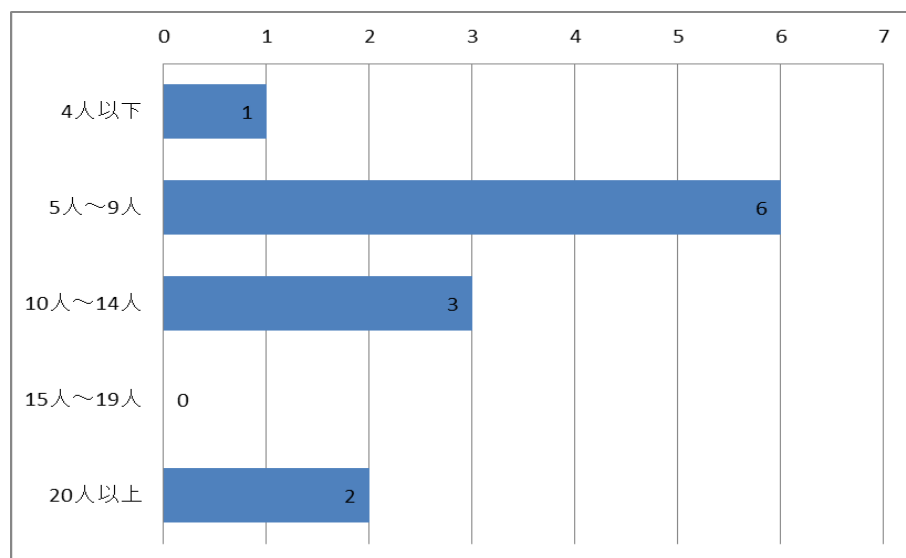
◎重心以外事業所

契約者数	事業所数
4人以下	0
5人～9人	2
10人～14人	23
15人～19人	34
20人～24人	37
25人～29人	49
30人～34人	29
35人～39人	14
40人～44人	11
45人～49人	4
50人～54人	11
55人～59人	2
60人～64人	4
65人～69人	1
70人～74人	1
75人～79人	0
80人以上	4



◎重心指定事業所

契約者数	事業所数
4人以下	1
5人～9人	6
10人～14人	3
15人～19人	0
20人以上	2



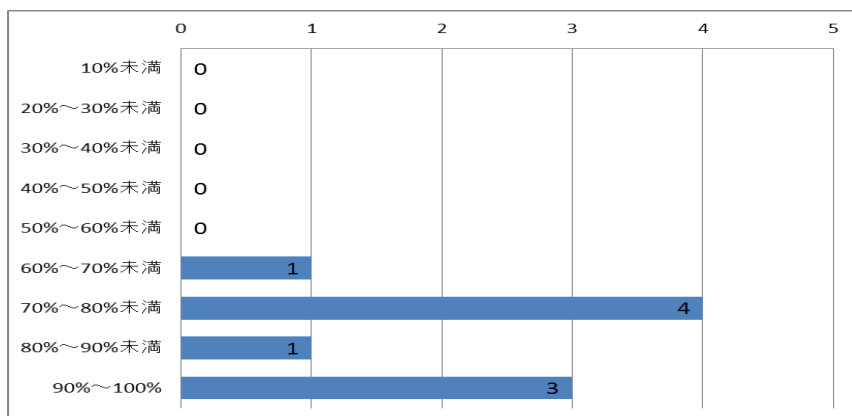
【結果から見えること】

- ・今回回答いただいた医療的ケア児対応事業所の事業所規模は、小規模事業所が 8 事業所、中規模が 1 事業所であるが、契約者数は、すべての事業所で 15 人以上となっている。その中でも、25 人以上という事業所が 3 事業所あり、定員の倍以上の契約者数を有している事業所があることがわかった。
- ・重心以外事業所では、契約者数が 35 人未満の事業所が合計 174 事業所あり、有効回答数（226 事業所）の約 77%を占めている。その中でも、20～29 人の契約者数を有する事業所が 86 事業所となっていることがわかる。多くの事業所では、定員の 2～3 倍程度の契約者数を有していることがわかった。
- ・今回回答いただいた重心指定事業所数は、すべてが 5 人定員であったことからすると、重心指定事業所では、定員の倍程度の契約者数を有しているところが多いことがわかった。ただ、定員の 4 倍以上となる 20 人以上の契約者数を有している事業所も 2 事業所あった。

9. 平均出席率（2021年5月） ※定員に対する割合

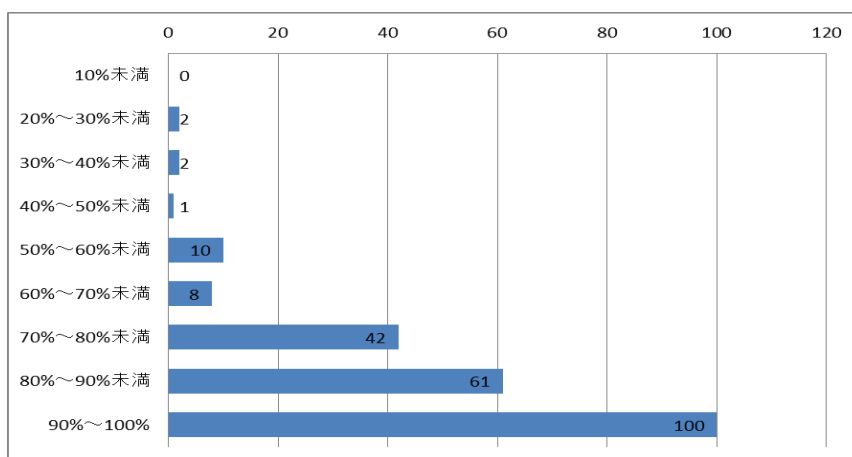
◎医療的ケア児対応事業所

平均出席率	事業所数
10%未満	0
20%～30%未満	0
30%～40%未満	0
40%～50%未満	0
50%～60%未満	0
60%～70%未満	1
70%～80%未満	4
80%～90%未満	1
90%～100%	3



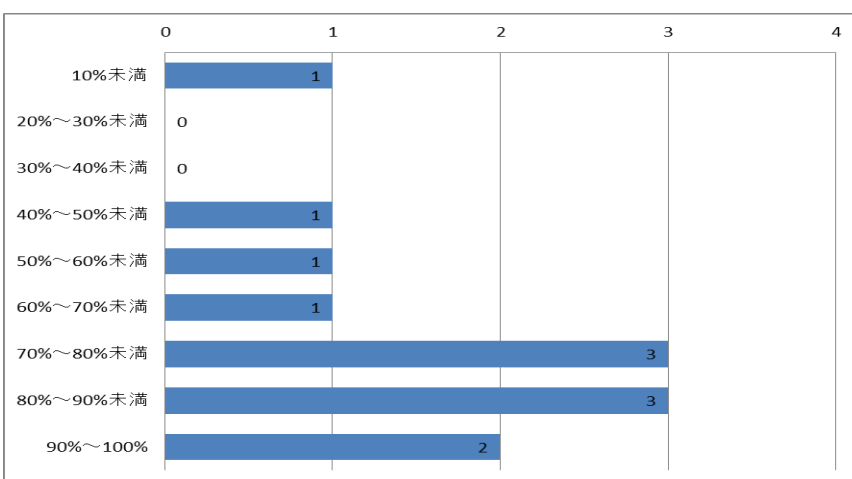
◎重心以外事業所

平均出席率	事業所数
10%未満	0
20%～30%未満	2
30%～40%未満	2
40%～50%未満	1
50%～60%未満	10
60%～70%未満	8
70%～80%未満	42
80%～90%未満	61
90%～100%	100



◎重心指定事業所

平均出席率	事業所数
10%未満	1
20%～30%未満	0
30%～40%未満	0
40%～50%未満	1
50%～60%未満	1
60%～70%未満	1
70%～80%未満	3
80%～90%未満	3
90%～100%	2



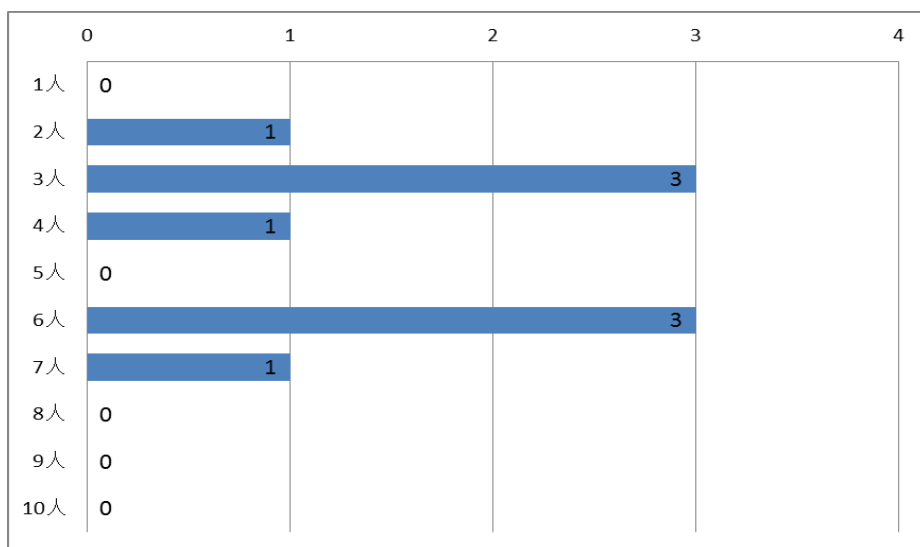
【結果から見えること】

- ・「重心以外事業所」では、「90～100%」の割合が約 44%と最も高いが、「医療的ケア児対応事業所」、「重心指定事業所」では、「70～80%未満」「80～90%未満」の割合が高くなっている。
- ・「医療的ケア児対応」「重心指定事業所」に通所するお子さんたちは、体調面での配慮がより必要であると考えられるため、重心以外事業所よりも低い出席率となっていると考えられる。

10. 常勤職員の人数（実数）

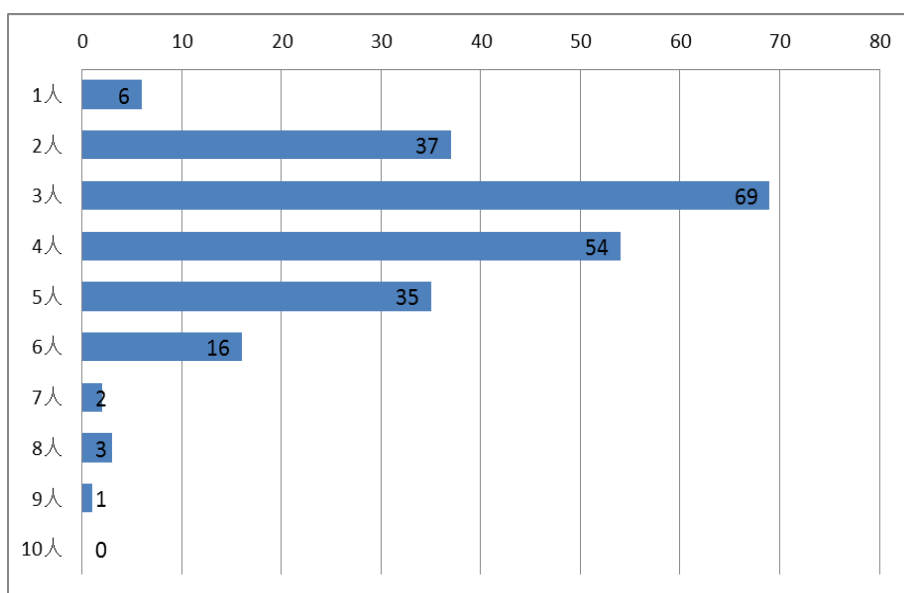
◎医療的ケア児対応事業所

常勤数	事業所数
1人	0
2人	1
3人	3
4人	1
5人	0
6人	3
7人	1
8人	0
9人	0
10人	0



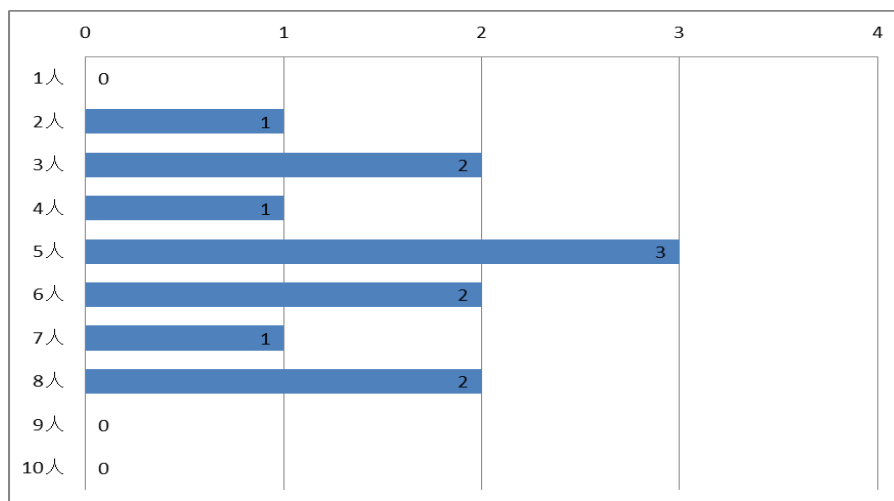
◎重心以外事業所

常勤数	事業所数
1人	6
2人	37
3人	69
4人	54
5人	35
6人	16
7人	2
8人	3
9人	1
10人	0



◎重心指定事業所

常勤数	事業所数
1人	0
2人	1
3人	2
4人	1
5人	3
6人	2
7人	1
8人	2
9人	0
10人	0



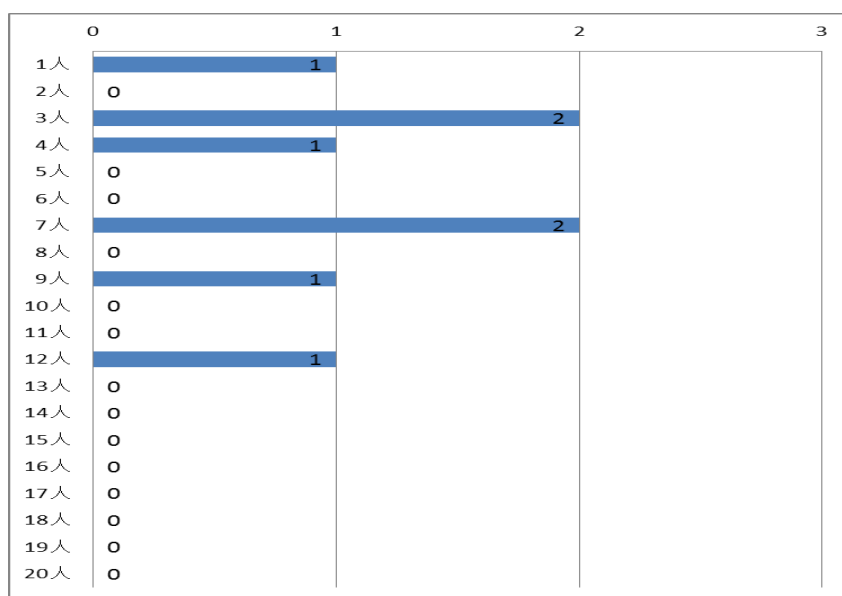
【結果から見えること】

- ・「医療的ケア児対応事業所」では、9事業所中4事業所（約44%）が、「常勤職員5人以上」となっている。「重心指定事業所」では、12事業所中8事業所（約67%）が「常勤職員5人以上」となっている。「重心以外事業所」では、223事業所中57事業所（約26%）が「常勤職員5人以上」となっている。ただ、それぞれの事業所は、人員配置基準が異なるため、単純な比較はできない。
- ・「重心以外事業所」では、「常勤職員3人」の事業所が69事業所、「常勤職員4人」の事業所が54事業所となっており、1事業所あたりの平均常勤数（実数）は、3.68人となっている。

1.1. 非常勤職員の人数（パート・アルバイト含む）

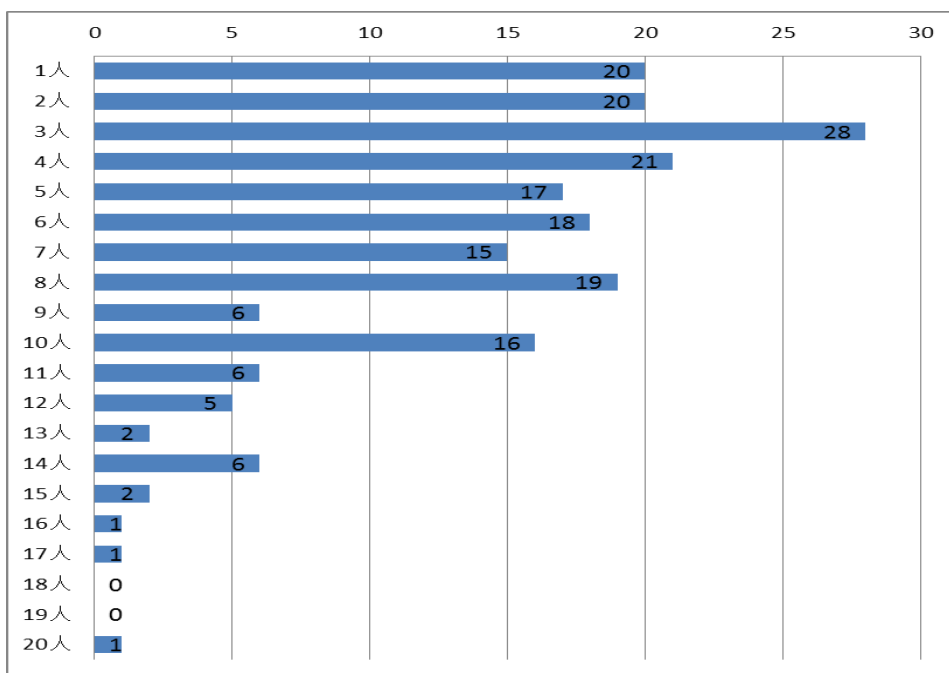
◎医療的ケア児対応事業所

非常勤数	事業所数
1人	1
2人	0
3人	2
4人	1
5人	0
6人	0
7人	2
8人	0
9人	1
10人	0
11人	0
12人	1
13人	0
14人	0
15人	0
16人	0
17人	0
18人	0
19人	0
20人	0



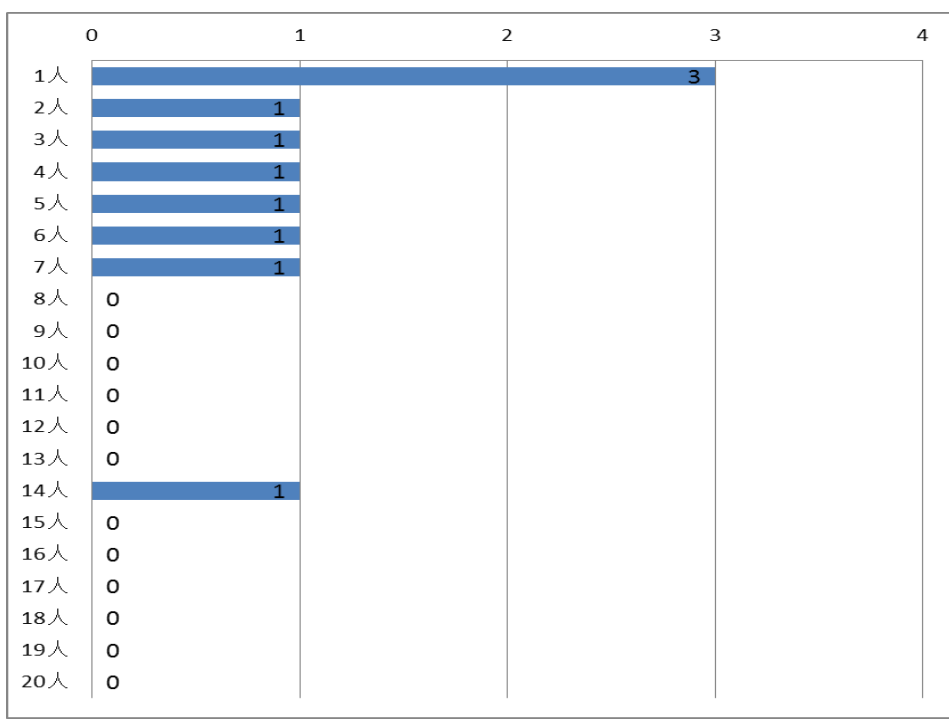
◎重心以外事業所

非常勤数	事業所数
1人	20
2人	20
3人	28
4人	21
5人	17
6人	18
7人	15
8人	19
9人	6
10人	16
11人	6
12人	5
13人	2
14人	6
15人	2
16人	1
17人	1
18人	0
19人	0
20人	1



◎重心指定事業所

非常勤数	事業所数
1人	3
2人	1
3人	1
4人	1
5人	1
6人	1
7人	1
8人	0
9人	0
10人	0
11人	0
12人	0
13人	0
14人	1
15人	0
16人	0
17人	0
18人	0
19人	0
20人	0



【結果から見えること】

- ・「重心以外事業所」では、「非常勤職員 3 人」という事業所が 28 事業所で最も多かった。1 事業所あたりの平均非常勤数は、5.93 人であった。
- ・「重心指定事業所」では、「非常勤職員 1 人」という事業所が 3 事業所で最も多かった。

1 2. 常勤換算での職員数

◎常勤換算での職員数の平均 ※小数点3位以下四捨五入

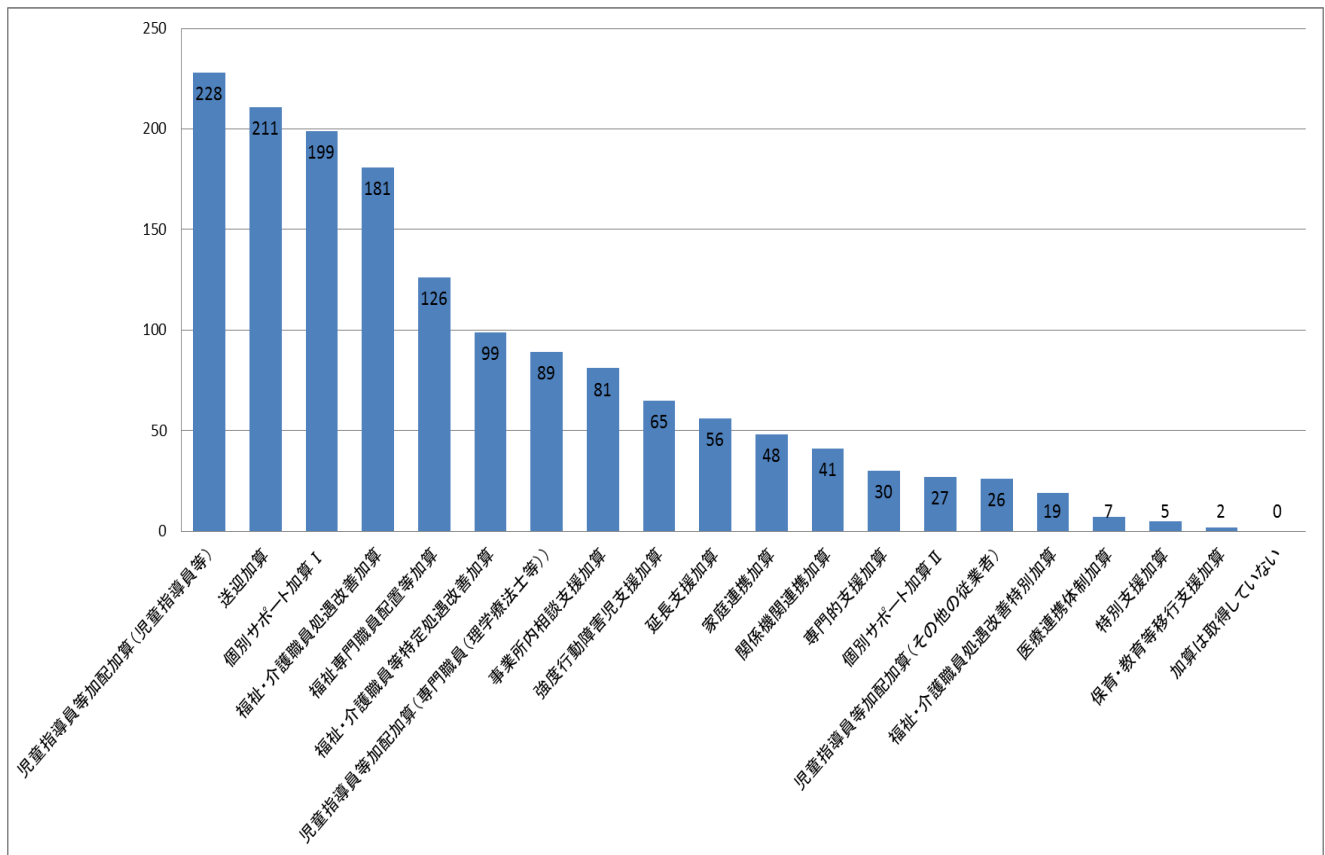
種別	医療的ケア児対応事業所	重心以外事業所	重心指定事業所
常勤換算平均	6.01人	4.85人	7.74人

【結果から見えること】

- ・医療的ケア児対応事業所よりも、重心指定事業所の方が、常勤換算での職員数が多いことがわかった。
- ・全国放課後連が、2020年10月に公表した『人員、収支差率、給与費率の緊急調査』においては、今回の調査とは異なった聞き方ではあるものの、「子どもに直接支援を行う指導員」の常勤換算数は、小規模事業所で5.2人、中規模事業所で6.7人（小規模・中規模を合わせた平均は、5.95人）であった。

1 3. 取得している加算 ※複数回答可

加算項目	回答数
児童指導員等加配加算(児童指導員等)	228
送迎加算	211
個別サポート加算Ⅰ	199
福祉・介護職員処遇改善加算	181
福祉専門職員配置等加算	126
福祉・介護職員等特定処遇改善加算	99
児童指導員等加配加算(専門職員(理学療法士等))	89
事業所内相談支援加算	81
強度行動障害児支援加算	65
延長支援加算	56
家庭連携加算	48
関係機関連携加算	41
専門的支援加算	30
個別サポート加算Ⅱ	27
児童指導員等加配加算(その他の従業者)	26
福祉・介護職員処遇改善特別加算	19
医療連携体制加算	7
特別支援加算	5
保育・教育等移行支援加算	2
加算は取得していない	0



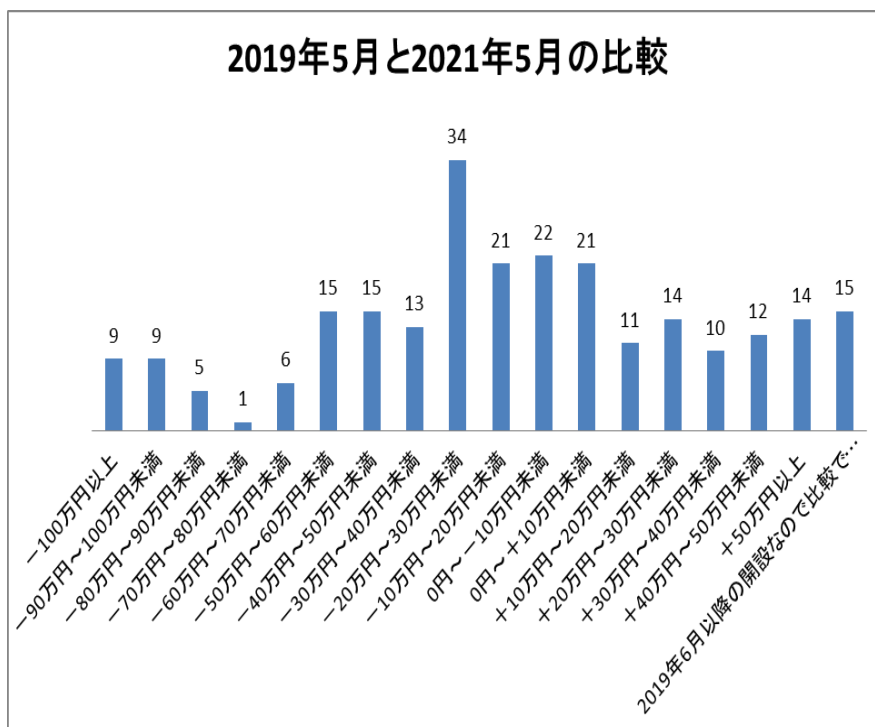
【結果から見えること】

- ・児童指導員等加配加算の「児童指導員等」で取得していると回答した事業所が 228 事業所と最も多かった。「その他の従業者」が 26 事業所であり、児童指導員等加配加算の中では最も少なかった。考えられるのは、私たちの加盟事業所では、児童指導員等の数が多いのではないかと予想するところ。
- ・また、「個別サポート加算Ⅰ」を取得していると回答した事業所が 199 事業所あった。私たちに加盟している事業所には、指標該当児がいるところが多く、取得の多さになっていると思われる。ただ、個別サポート加算Ⅰについては、まだ厚労省が加算取得状況を調査した資料がないため、比較対象ができない。
- ・今回の報酬改定で、「児童指導員等加配加算Ⅱ」の代わりに加えられた形となった「専門的支援加算」を取得していると回答した事業所の数が 30 事業所と低調であった。PT、OT、STなどを雇うことができない事業所が多いところ、それが反映されていると思われる。ただ、この加算についても、まだ比較対象となる公的な調査がない。
- ・また、保育・教育等移行支援加算の取得が、2 事業所のみであることがわかった。この加算は、「インクルージョンの推進」という考え方から導入されたものであるが、現場では取得されていない加算となっていることがわかった。

14. 2年前（コロナ禍前）の2019年5月と比較しての、2021年5月の事業所収入

※有効回答数 257

2019年5月と比較した収入の増減	事業所数
-100万円以上	9
-90万円～100万円未満	9
-80万円～90万円未満	5
-70万円～80万円未満	1
-60万円～70万円未満	6
-50万円～60万円未満	15
-40万円～50万円未満	15
-30万円～40万円未満	13
-20万円～30万円未満	34
-10万円～20万円未満	21
0円～-10万円未満	22
0円～+10万円未満	21
+10万円～20万円未満	11
+20万円～30万円未満	14
+30万円～40万円未満	10
+40万円～50万円未満	12
+50万円以上	14
2019年6月以降の開設なので比較できない	15



【結果から見えること】

- ・2020年5月は、コロナウイルス感染拡大にともなう緊急事態宣言等の特異な状況があったため、事業所収入の比較対象としては適切ではないと考え、2019年5月の収入と比較することとした。
- ・2021年5月分の請求について、2019年5月との比較をしたところ、150事業所が「収入がマイナスになった」という回答となっている。全体として、コロナ禍前との比較において、減収となった事業所の方が多いことがわかる。
- ・マイナスのボリュームゾーンは、「-20万円～-30万円未満」で34事業所であった。これは、1日1万円程度の減収となっているということの意味している。また、「50万円以上の減収」となっている事業所も15事業所あり、100万円以上の減収という事業所も9事業所あった。
- ・プラスと回答した事業所は、82事業所でした。プラスのボリュームゾーンは、「0円～10万円未満」で21事業所であった。1日1万円以上の増収と予想される「20万円以上の増収」の事業所が、50事業所あり、その中には、「50万円以上の増収」となった事業所が14事業所あることがわかった。

【クロス集計の結果】

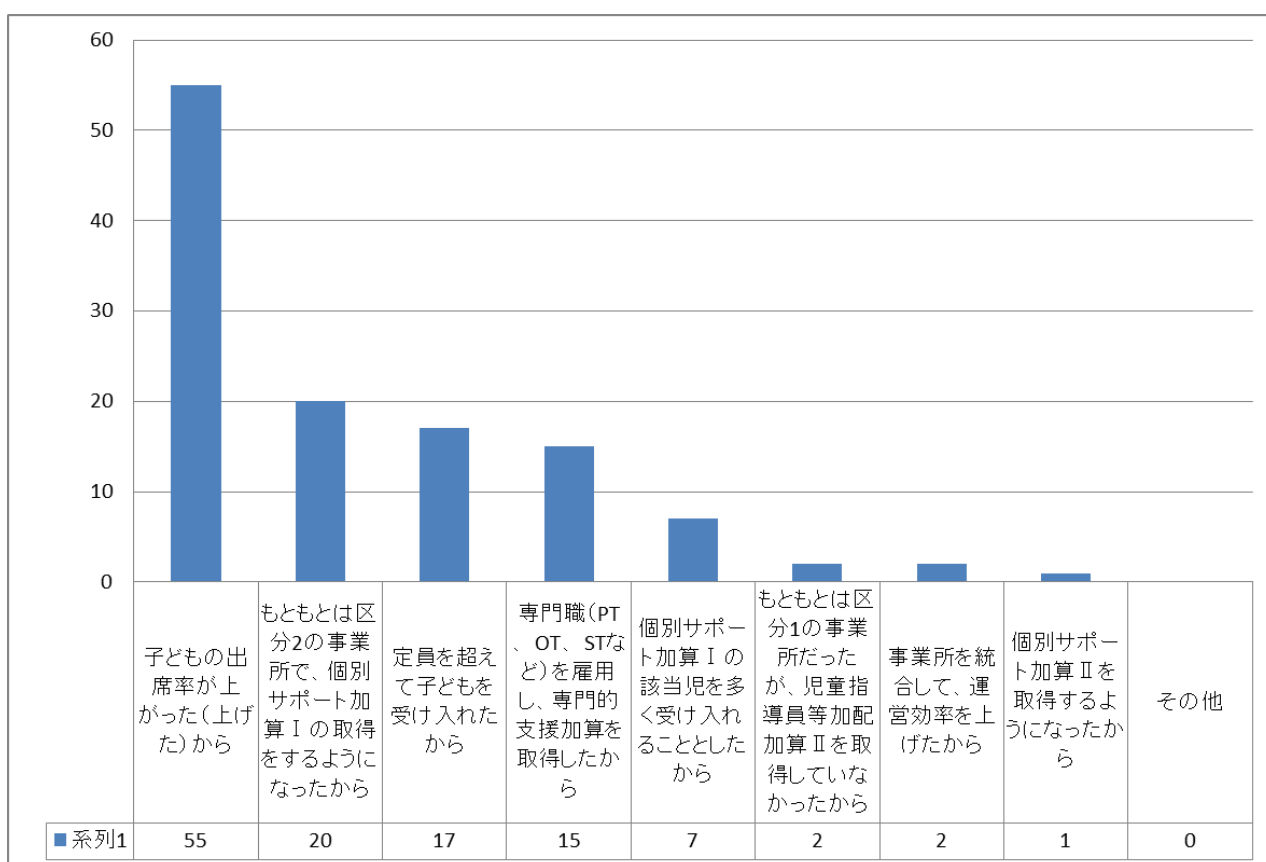
- ・運営主体の法人（医療法人はその他法人に統合）と、収入の増減を増収・減収・大幅減収の3分類にしてクロス表を作成、Fisherの正確検定を行った。

- ・その結果、営利法人において増収の事業所が多く、大幅減収の事業所が少なかった。一方、NPO 法人において減収の事業所が多く増収の事業所が少なくなっていた。

運営主体の法人5分類 と 収入増減3分割 のクロス表						
			収入増減3分割			合計
			大幅減収	減収	増収	
運営主体の法人5分類	社会福祉法人	度数	10	12	15	37
		運営主体の法人5分類の%	27.0%	32.4%	40.5%	100.0%
		調整済み残差	0.2	-0.9	0.7	
	NPO法人	度数	24	45	23	92
		運営主体の法人5分類の%	26.1%	48.9%	25.0%	100.0%
		調整済み残差	0.1	2.6	-2.7	
	営利法人	度数	9	26	30	65
		運営主体の法人5分類の%	13.8%	40.0%	46.2%	100.0%
		調整済み残差	-2.6	0.2	2.1	
	社団法人・財団法人	度数	10	3	7	20
		運営主体の法人5分類の%	50.0%	15.0%	35.0%	100.0%
		調整済み残差	2.6	-2.3	0.0	
	その他 医療法人	度数	7	4	7	18
		運営主体の法人5分類の%	38.9%	22.2%	38.9%	100.0%
		調整済み残差	1.3	-1.5	0.3	
		度数	60	90	82	232
		運営主体の法人5分類の%	25.9%	38.8%	35.3%	100.0%

15. 増収の理由 ※複数回答可

収入が増えた理由	回答数
子どもの出席率が上がった(上げた)から	55
もともとは区分2の事業所で、個別サポート加算Ⅰの取得をするようになったから	20
定員を超えて子どもを受け入れたから	17
専門職(PT、OT、STなど)を雇用し、専門的支援加算を取得したから	15
個別サポート加算Ⅰの該当児を多く受け入れることとしたから	7
もともとは区分1の事業所だったが、児童指導員等加配加算Ⅱを取得していなかったから	2
事業所を統合して、運営効率を上げたから	2
個別サポート加算Ⅱを取得するようになったから	1
その他	0

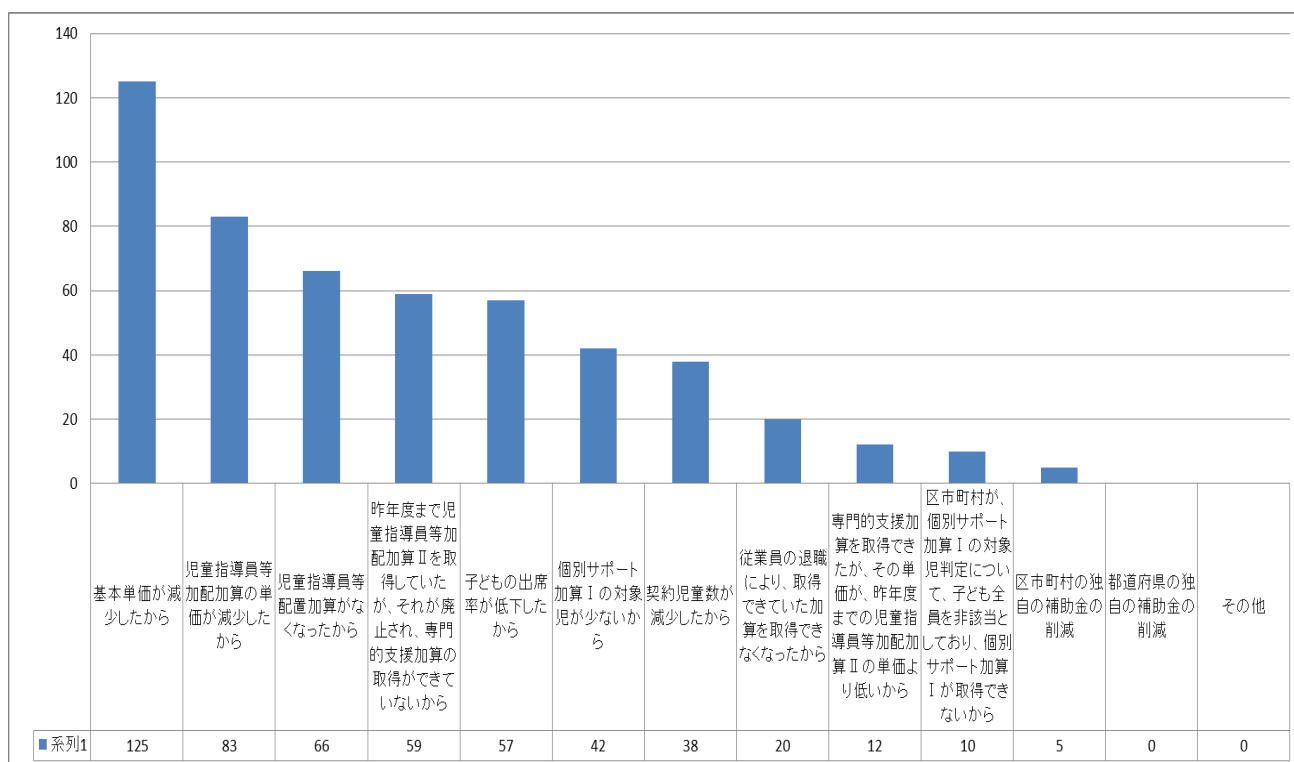


【結果から見えること】

- ・「出席率が上がった(上げた)」ということを経由とするのが多かった。これは、「子どもの利用を増やせば収入は増える」というのが端的に現れているものと思われる。
- ・次に多かったのは、「もともと区分2の事業所が、個別サポート加算Ⅰを取得したから」という理由だった。今回の報酬改定は、昨年度まで区分2の事業所にとっては増収の契機となっていると思われる。
- ・加算単価の高い「専門的支援加算」の取得は低調であり、多くの事業所は、子どもの出席率を増やすことで対応している実態が明らかとなった。

16. 減収の理由 ※複数回答可

収入が減少した理由	回答数
基本単価が減少したから	125
児童指導員等加配加算の単価が減少したから	83
児童指導員等配置加算がなくなったから	66
昨年度まで児童指導員等加配加算Ⅱを取得していたが、それが廃止され、専門的支援加算の取得ができていないから	59
子どもの出席率が低下したから	57
個別サポート加算Ⅰの対象児が少ないから	42
契約児童数が減少したから	38
従業員の退職により、取得できていた加算を取得できなくなったから	20
専門的支援加算を取得できたが、その単価が、昨年度までの児童指導員等加配加算Ⅱの単価より低いから	12
区市町村が、個別サポート加算Ⅰの対象児判定について、子ども全員を非該当としており、個別サポート加算Ⅰが取得できないから	10
区市町村の独自の補助金の削減	5
都道府県の独自の補助金の削減	0
その他	0



【結果から見えること】

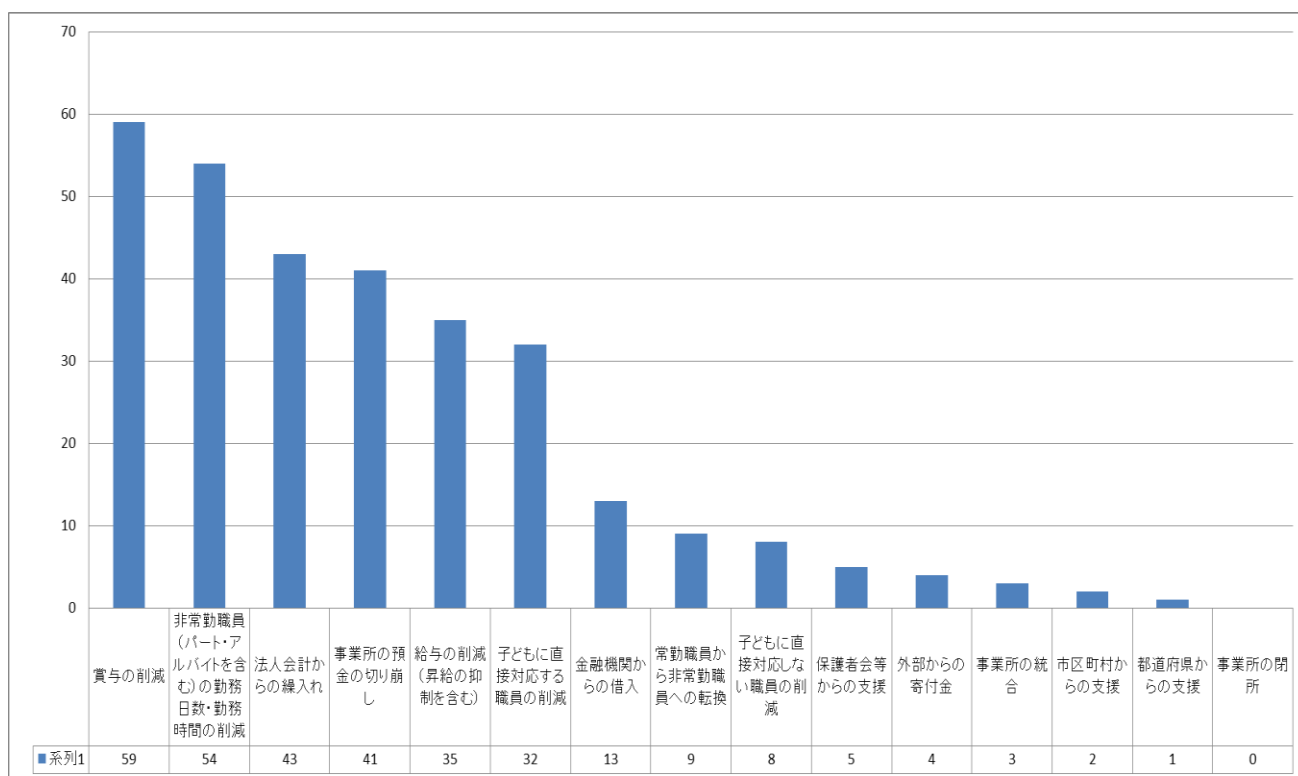
- ・「基本単価の減少」が、事業所収入に大きな影響を与えていることがわかる。
- ・また、児童指導員等加配加算の単位数減、児童指導員等加配加算Ⅱがなくなったことも大きく影響している。さらに、9単位の児童指導員等配置加算がなくなったことの影響もあるよう。
- ・「個別サポート加算Ⅰの対象児が少ない」という理由も42事業所が選択している。区分1の事業所の

中で、これまで児童指導員等加配加算Ⅱをとっていた事業所は、その加算分を個サポⅠで補わなければいけないが、それを補うほどの個サポⅠ対象児がないということだと考えられる。

- ・児童指導員等加配加算Ⅱが廃止されたため、その分を補うためには専門的支援加算の取得が重要となるが、それができないために減収となったと回答した事業所が 59 事業所あった。

17. 減収への対応 ※複数回答可

減収への対応	回答数
賞与の削減	59
非常勤職員(パート・アルバイトを含む)の勤務日数・勤務時間の削減	54
法人会計からの繰入れ	43
事業所の預金の切り崩し	41
給与の削減(昇給の抑制を含む)	35
子どもに直接対応する職員の削減	32
金融機関からの借入	13
常勤職員から非常勤職員への転換	9
子どもに直接対応しない職員の削減	8
保護者会等からの支援	5
外部からの寄付金	4
事業所の統合	3
市区町村からの支援	2
都道府県からの支援	1
事業所の閉所	0



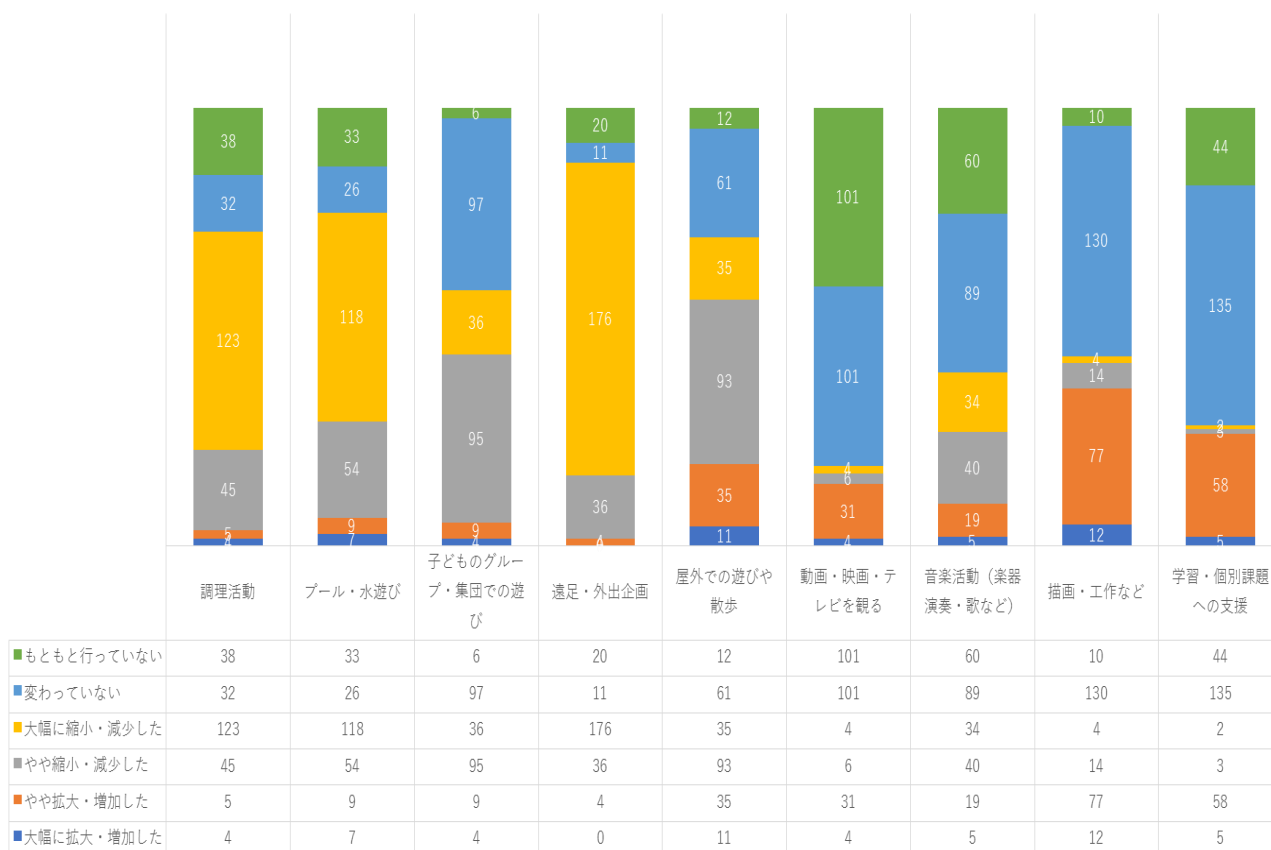
【結果から見えること】

- ・「非常勤削減」、「賞与削減」が目立つ。雇用が維持できない事業所が出てきていることや、労働条件の低下が生じていることが明らかとなった。
- ・また、「法人会計からの繰入れ」、「現預金の切り崩し」も目立つ。法人の財政面の余裕にも左右されるが、いずれにしても、この対応には限界がある。限界を迎えた場合には、人員削減、給与、賞与削減という対応をせざるを得なくなると予想される。
- ・労働条件、活動面から問題となるのは、直接子どもに対応する職員の削減である。非常勤削減、給与削減、賞与削減、法人活計繰入れ、現預金切り崩しが行きつく先は、この「直接処遇職員の削減」となると予想される。

18. 活動内容の変化 コロナの影響による活動内容の変化

コロナの影響による活動内容の変化

■大幅に拡大・増加した ■やや拡大・増加した ■やや縮小・減少した ■大幅に縮小・減少した ■変わっていない ■もともと行っていない



【結果から見えること】

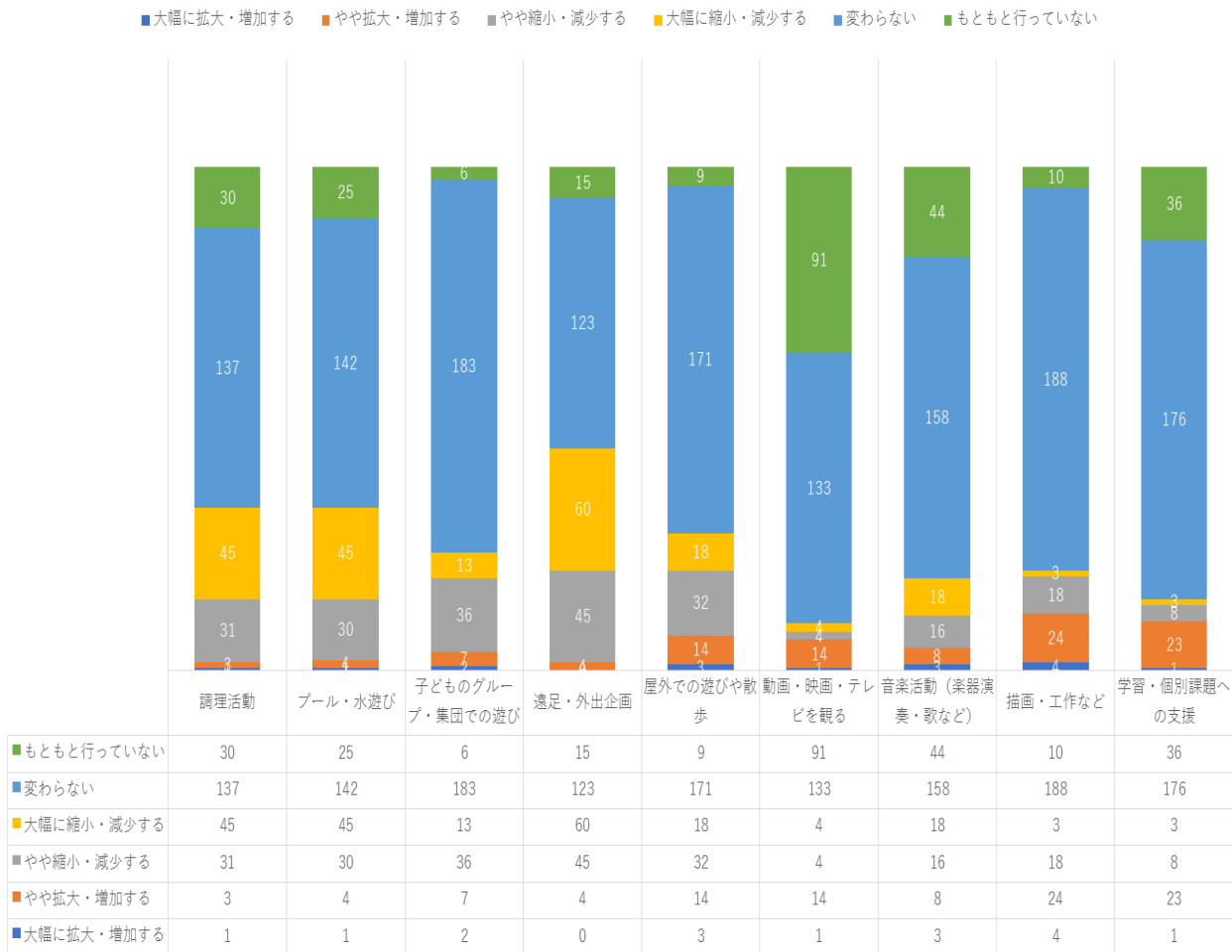
- ・屋外活動が「大幅に減少した」ことが顕著なことがわかる。特に、調理、プール、遠足企画に関して、その機会が大幅に減少した事業所が多かったことがわかる。「やや減少」も含めれば、ほとんどの事業

所では、屋外活動に制限がかかったことが明確になった。

- ・また、屋外活動の減少にともない、室内活動で、工作、課題学習が「やや増加」したことがわかる。これは、代替的支援の実施も関係していると思われる。

19. 活動内容の変化 2021 年度報酬改定による活動内容の変化予想

報酬改定による活動内容の変化



【結果から見えること】

- ・全体的に、「変わらない」という数が多い。「変わらない」というよりは、事業所には「変えない」という意思があると思われる。ただ、これはもっと詳細な調査が必要。
- ・他方で、調理、プール、遠足については、「大幅な減少」「やや減少」を予想している事業所が一定程度ある。報酬改定から2, 3か月の時点での調査であるが、すでに活動内容を抑制せざるをえない傾向が出てきていると思われる。

【クロス集計の結果】

- ・報酬改定による収入の増減について、増収になった事業所、減収になった事業所の2つに分類し、報酬改定によって活動がどのような影響を受けるのかについてクロス集計し、Fisherの正確検定を行った。
- ・その結果、収入の増減と活動への影響が見られたのは、プール、外出、調理で、いずれも減収の事業所において活動が縮小する見通しであることが多く示された。

クロス表：調理活動						
			見通し 調理活動3分割			合計
			減少	変わらない	増加	
収入増減2分割	減収	度数	59	71	1	131
		収入増減2分割の%	45.0%	54.2%	0.8%	100.0%
		調整済み残差	3.5	-3.2	-1.1	
	増収	度数	16	58	2	76
		収入増減2分割の%	21.1%	76.3%	2.6%	100.0%
		調整済み残差	-3.5	3.2	1.1	
合計		度数	75	129	3	207
		収入増減2分割の%	36.2%	62.3%	1.4%	100.0%

クロス表：プール・水遊び						
			見通し プール・水遊び3分割			合計
			減少	変わらない	増加	
収入増減2分割	減収	度数	59	77	2	138
		収入増減2分割の%	42.8%	55.8%	1.4%	100.0%
		調整済み残差	3.3	-2.9	-1.2	
	増収	度数	15	56	3	74
		収入増減2分割の%	20.3%	75.7%	4.1%	100.0%
		調整済み残差	-3.3	2.9	1.2	
合計		度数	74	133	5	212
		収入増減2分割の%	34.9%	62.7%	2.4%	100.0%

クロス表：遠足・外出企画

			見通し 遠足・外出企画3分割			合計
			減少	変わらない	増加	
収入増減2分割	減収	度数	81	62	1	144
		収入増減2分割の%	56.3%	43.1%	0.7%	100.0%
		調整済み残差	4.0	-3.5	-1.7	
	増収	度数	22	53	3	78
		収入増減2分割の%	28.2%	67.9%	3.8%	100.0%
		調整済み残差	-4.0	3.5	1.7	
合計		度数	103	115	4	222
		収入増減2分割の%	46.4%	51.8%	1.8%	100.0%

【 自由回答 】

■ 報酬改定の活動への影響について

1	活動内容は極力変えずに今以上に充実させていこうと思っています。
2	夏期の合宿を中止する。
3	人員の確保が難しくなるため、外出等の個々に配置が必要なものは少なくなります。
4	おもちゃや教材費の縮小。
5	野外活動の移動費(ガソリン代等)や制作活動の材料費(画用紙、絵の具、のり等)を事業所負担で行っていたが、状況によっては利用者負担も考える必要が出てくる。
6	報酬改定を起因とする活動への影響は、今のところ出さないようにしている。
7	利用する子どもが毎日12名が90%以上出席しているため、収入としては変わらないが、10名なら減収になる。そうなれば、活動の制限や手厚い支援に影響すると思われる
8	報酬改定の事で、活動の質への影響は出さないように頑張っている。
9	集団のなかで育ちあうための体験や経験の場が持てない
10	子どもや活動へは影響が出ないよう、他の所でカバーしている。
11	イベントなどの不定期開催していたものは大幅に自粛しています。
12	あまり変化なし
13	どんな事態になっても、大事にすることは守っていきたい。
14	活動で使う玩具の購入を控える。コストダウン。
15	活動拡大による、人件費への影響をなるべく少なくしたい。
16	支出がかかる活動を縮小せざるを得ない状況です。
17	子供たちには不憫な思いはさせたくないため、コロナの影響はあるが報酬改定での影響で活動を縮小することは今現在考えてはいない
18	支出の多くが人件費となるため、出席人数は増やしても増収が見込めず、スタッフは増やせません。その影響で、安全面などリスクの高い外での活動や室内でもタイトな援助が必要となる活動がしにくくなっています。子ども達に充実した活動を提供したいですが、ままならない状況になっており、今後より深刻になってくると思われます。
19	職員を配置することが難しいため、外出等に制限をかける必要があると予測されます。
20	収支が厳しくなり、主に外出や教材費も縮小傾向になります。
21	コロナ禍であるため海水浴など夏休み活動の規模縮小は否めないが、活動メニューの幅を拡げていくこと
22	支援内容を変えるつもりはないが、子どもに対する職員比率は低下せざるを得ないため、個別対応

	が少なくなってきたそう。
23	活動を変えるつもりはないが、利用人数に対する職員比率は下がっているため、個別対応が難しくなっている。
24	調理活動を行うに当たっての配慮が難しい。遠出外出での団体受け入れ先が大幅に減っていて困っている。室内での3密を避けるため、近隣でのお出かけ散歩増やしているが、職員の疲弊が溜まってきている。夏の活動では、熱中症の心配からお出かけ散歩を控えたいが、それに代わる活動が難しい。
25	費用の掛かる外出はなるべく控えるようになる
26	おやつ代などを常に意識する
27	もっと室内でも楽しめる様に工夫（学びと遊びを工夫＝輪投げで獲得点数で算数やテーブルゲーム等で言葉遊びを取り入れ国語力を養う等）
28	まだまだ不安の残る毎日、「もしも」を考えての活動は続けなければならない。 今年度は高等部を卒業するお子さんが多くいます。毎年、集中してその子たちの卒後に向けた地域活動等の取り組みを実施するのですが、どのように代替えできるかを夏休みを前に検討中です。
29	報酬改定により活動内容が変わることはない
30	公共交通機関を使用したお出かけができない。
31	活動内容について基本的には変えるつもりはありませんが、屋外活動を主眼とする弊所では、職員数の確保が必要です。しかしながら、報酬減による減収が見込まれるため職員の昇給が難しく、在職職員を引き留めておけるか、新規職員を採用できるか、が問題であり、職員数が減少すれば活動への影響は必至です
32	活動内容を基本的に変えるつもりはありませんが、常勤職員が一人、7月で退職しますので、屋外活動を主眼とする弊所では、影響は必至です。退職理由は、給与が少ないので将来を考えると不安だから（職務内容が問題ではない）です。3年を超えて勤務し子供への対応力に優れた職員なので、簡単に穴埋めできるはずはありません。支援の質を求める国の報酬改定の結果、弊所では支援の質が下がります。
33	療育は人手が必須。専門性の流れと逆行することが考えられる。
34	報酬改定による影響はない。
35	法人で行っていた大勢参加型のイベントが開催できなくなった。
36	他事業所との交流会の縮小や延期が生じた
37	このままだと人員削減も視野にいれなければならず・・・子供へのサービス低下になってしまう。これって望むことではないはず。でも継続するにはそうするしかない。本当に継続が難しい。
38	報酬改定による活動への影響はない。

39	支援者の数が減ってしまうとできる事が限られ見守り中心になってしまいます。
40	子どもたちが楽しみにしている行事を行うことが難しい時がある。
41	2021 年度時点では常勤職員、非常勤職員の減員は行なっていないが、2022 年度に向けて、収支状況を鑑みてスタッフの減員については検討事項として考えなければならないと思う。
42	職員の加配が厳しくなるため、安全管理が難しいお泊り会や遠足、外出企画、外遊び、プールなどを中止または、回数を減らすことになった。
43	バス旅行を 2 年間中止している。保護者から残念だと訴えられている。
44	報酬が下がっても、活動内容には影響が出ないように配慮している。
45	配置を下げると「もっとこうしたいのに」ができにくくなるので縮小するのもかもしれないが、「工夫しながらできる限りのことはやりたい」と思うので、影響を表現するのは難しい。
46	影響をはかるのが難しい。できるだけ「変わらない」ようにスタッフが少なくても知恵と工夫を出しながら、楽しい活動をしたいとは思いますが…。
47	令和 3 年度については、法人より昨年度と同様の体制が組めるよう資金が補填されるので、活動そのものには影響がないようにしています
48	基本的なこと以外は実費で行っているため特に影響なし
49	報酬改定による活動への影響は特にはないです。
50	人手が足りないため、歩くことが困難なお子さんに車いすでの移動をお願いせざる負えない状況
51	今は変わらないが、報酬が少なくなるため制限が出てくるかも
52	「報酬が下がったから」という理由で活動内容を変えるつもりはないが、変えざるを得ないかもしれない、というのが本音。
53	送迎等の密を避けるため、配車台数を増やしたため、ドライバーの人件費が増えた。
54	活動の内容が制限され活動内容がマンネリ化している
55	療育費の見直しをし活動内容を変えていかなければいけないかもしれない
56	所報酬改定でスタッフを減らす予定はないので、変更はないかと。今後スタッフが減らす場合には影響がある。
57	サービスの質が不安です。
58	保護者懇談会、地域交流、研修等、直接サービス外に必要な業務、活動に要する経費の捻出が難しくなってきました。
59	地域交流、イベントへの参加が全くなかった。
60	学習後の余暇活動に使うゲームやブロック、本、手先訓練用品等の購入が難しくなる。 各自、学習に使用する問題集等は各家庭から持参して使用して学習するようしている。 教科書の活用が増えた。
61	プールはもともと行っていないが、遠出が少し減る分、近場の公園にバケツを持っていったの水遊

	びが増えている。昨年も同様。スタッフを一人削減しているので、遠くのお出かけが行きにくい。
62	コロナの影響で行事等が削減。報酬改定もあり、今後の活動も経営的にも含めて不安
63	今年度もコロナ感染症の対策で活動の縮小などを行うため、改訂による影響は明確ではありません。
64	子どもたちの参加人数が増えてもそれに合わせて職員数を増やすことはできず1人1人の負担が重くなったり、もう少し大人の人数に余裕があれば子どもと十分に関われるのと思う時がある。
65	以前より専門職員を1以上配置していたためやや増収になったが、元々が赤字運営であり、経営状況が厳しいことには変わりはない。
66	イベントへの参加や外食体験は減った
67	活動内容は変えられないが経営がくるしくなる
68	人件費の削減のため、パートの出勤調整をして、スタッフの人数を減らすことで対応している。理解を示してくれるスタッフもいるが、モチベーションの維持が難しいというスタッフもいる。子どもとスタッフが気兼ねなく関われる環境が維持されない。

■ 2021年4月の報酬改定に関して、実態・疑問・意見・要望など

1	放課後等デイサービスの報酬以外に目的が無いのであれば、個別サポート1の判定は施設内での様子をもとに判定するべきだと思います。
2	「もうけ優先」とは無縁の事業所を運営困難に追い込むことになった。活動内容も、特定の機能を伸ばす個別対応を「専門性」とする方向に傾けようとしている。3年に1回の報酬改定ごとに、報酬の給付条件を勝手にいじり回すのは、いい加減にやめてほしい。「もうけ優先」を少しでも規制するとともに、「加算」に大きく頼らない、事業所収入を安定的に確保できる制度を。
3	職員個人に何かの資格があれば、そのことでただちに、活動の「専門性」が向上するわけでは決していない。実践の「専門性」とは、何よりも、子ども1人ひとりを深く理解すること。子ども事例検討などをつうじて、「職員集団としての専門性」を確立することが重要。資格と結びついた「加算」を取ることに汲々とさせられず、基本収入だけで運営できるようにしてほしい。
4	制度の充実を求めると行政から、「悪質な業者も利するから無理」と言われることがある。だが、利潤追求を優先するような「悪質な業者」が入り込むのは、それを許してしまう制度の仕組みがあるから。利潤追求主義は規制してほしい。東京都独自制度で運営をしていた時代は、利潤追求が入り込めなかったため、「悪質な業者」などは問題になったことがない。
5	市町村ごとや判定する人によって判断が異なることを国の事業として行わないで欲しい。
6	当事業所は有資格者を多く雇用するようにしているため、報酬改定でやや増収となりました。しかし、有資格者でなくとも力のある指導員もいると思いますし、悪質な事業所を淘汰するためであれ

	<p>ば他の方法があるのではないかと思います。</p>
7	<p>個別サポート加算(Ⅰ, Ⅱどちらも)の取り扱いが自治体ごとに差があるように感じる 報酬改定が4月にあるのに、3月に色々と話し合っていた自治体職員が4月に異動し引継ぎも不十分だった、という事が改定のたびに起こるのはいい加減にして欲しい</p>
8	<p>利用者の受け入れ率を92%で回さないと運営の継続がしんどい。 キャンセルが出たらすぐに埋める、職員努力でなんとかやっている。資格の無いスタッフを多く抱えれば抱えるほど、この率が上がる制度は、いかがなものかと。</p>
9	<p>①個別サポート加算Ⅰの指標判定について、自治体の方で保護者に説明をしていない。内容は変わっていても目的が変わっているのなら説明する義務が生じるのではないのか。また、何度も感じているが児童に対して点数化をして優劣をつけるこの方法は差別でしかないと思われる。障害者差別解消法に触れるのではないのでしょうか。</p> <p>②個別サポート加算Ⅱについて、未だに都道府県や政令指定都市で事業所に説明できていない。完全に、国の説明責任の欠如であり見切り発車でしかないと感じる。この加算をつけるにあたっては、児童相談所も含めて多方面で議論をして放課後等デイサービスに必要なか判断する必要があると思われる。</p> <p>③専門的支援加算については、どの事業所が訴えていると思いますが、児童発達支援事業と差別化される理由がわからない。現時点で、障害児通所支援の目的や児童発達支援事業と放課後等デイサービスの在り方について決まってもないのに要件に差別が生じるのは疑問が感じられる。現時点でその議論をしているのなら、話がまとまるまでは合わせるべきと思われます。</p> <p>④家庭連携支援加算および訪問支援加算について、「家庭において訪問すること」がないと加算として認められないと厚生労働省はおっしゃっていました。現時点で、新型コロナウイルスの感染拡大防止の考え方、そして、これからのICT推進の観点からも直接訪問に限らず、接触以外の方法でも認められるべき加算と思われます。</p>

10	<p>1 事業所で年間 500 万円ほどの減収です。助けてください。自助でできることは限られています。私たちにできることは、もはや、児童の受け入れ人数を増やした上で、スタッフを減らすしかありません。こんなことはしたくありません。損害を被るのは子どもたちです！</p> <p>(案)専門的支援加算の適用範囲を、児童発達支援事業と同様の『5 年以上児童指導員にも適用』としてください。また、これが認められるまでの代替措置を都として取ってください。これ以外の事をいくらやっても、到底まかなえるレベルの減収ではないため、もうこれしか無いと思っています。</p> <p>(案)指標の該当児の利用数で事業所の報酬が区分されるのは乱暴な制度だと訴えてきました。ですが別の理由で事業所の報酬が区分されるならばそれこそが正当な評価だと感じるものもあります。例えば、『利用者定員数：職員数』が、『基準人員』として、、、</p> <ul style="list-style-type: none"> ●基準人員 10：6 を配置する事業所は、基本報酬 700 単位。 『児童指導員等加配加算 1』…150 単位 『児童指導員等加配加算 2』…150 単位 ●基準人員 10：4 を配置する事業所は、基本報酬 600 単位。 『児童指導員等加配加算 1』…150 単位 ●基準人員 10：2 しか配置しない事業所は、基本報酬 500 単位。 <p>なんて、いかがでしょうか？基準人員を多く配置することを評価するべきだと考えます。子どもに点数をつけて値段をつけるのではなく。</p>
11	<p>本事業所を利用する子どもたちは、こだわりやコミュニケーションの困難さなど 1 つでも困り感がある事で、学校や児童クラブ、地域での活動でトラブルや生きずらさを感じ、相談支援員等との面談を通して、必要な支援を受けるために放課後等デイサービスを利用しています。</p> <p>本事業所での集団療育や個別療育でそれぞれの課題に対してその子自身の力を伸ばす事や、その課題に対してのツールの提供、環境の整備、周りの子・支援者への理解の啓発など行っています。</p> <p>①指標判定で点数化されケアニーズが高い障害児と判定する制度に疑問を感じます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援員が本人、保護者、関係機関等を面談を行い状況を把握し、その子に必要な支援を考え利用計画書を作成し、市区町村の担当者の面談等を経て必要なサービスが決定され受給者証が発行されていると思っています。それなのに、なぜ指標判定で点数化しケアニーズが高い低いをさらに判定する必要があるのか疑問です。 ・数項目が該当し 13 点に満たない子は、ケアニーズは高くないと評価されてしまいますが、学校や児童クラブ、地域での活動でトラブルや生きずらさを感じているのが現状です。もともとグレーゾーンと言われる子たちは、その子のわがままや努力不足とされ必要な支援が受けにくい現状がさらに悪化していくのではないかと懸念します。 <p>②放課後等デイサービスの評価の仕方に疑問を感じます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門的支援加算では、保育士、児童指導員が含まれていません。児童発達支援事業所は集団生活

	<p>への適応や他者との関係性の構築のために専門的で個別的な支援が必要であるという事で含まれています。放課後等デイサービスでも『集団生活への適応や他者との関係性の構築』のために集団療育や個別療育に力を入れているにも関わらず保育士、児童指導員が含まれないのは疑問です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小中高の教員免許を持っている児童指導員は、児童・生徒に関しての支援指導の専門性を有しています。放課後等デイサービスは小学生から高校生までが利用しているにもかかわらず、児童指導員等加配加算でも専門職員に含まれず、そのような職員の評価が低いように感じます。 ・事業所の質の評価をケアニーズが高い子を受け入れているかや、職員の資格の有無のみで判断してほしくない。テレビ・タブレット・本からの知識ではなく、小さな事業所でも、小集団での人と人との関わり、遊び、制作活動、自然体験など実体験を通して生きる力をつけようと頑張っている事業所が評価されるようになってほしい。この評価では、専門職による個別療育の事業所に偏ってしまったり、大きな法人しか対応できなかつたりするのではないかと懸念します。
12	<p>このアンケートもそうであるが、私たちの事業所に当てはまる選択項目がない。重心指定ではないが、重心の児も医療的ケア児も受けいれている。このような事業所が必要であると感じているし、もっと存在を知ってほしいと思う。看護師加配加算がなくなり、医療的ケア児の利用がある時に配置をする、医療的ケア児のスコア判定。スコアがなくても（医療的ケアの無い重心児）手がかかることもあり、実態に見合っていないと感じる。私たちのような事業所が増えることを期待するが、今回の改定でますます重度の児を受けようと思う事業所はないであろう。事業所としては看護師の確保も難しい。雇用の形態にも悩む。児が急遽欠席した場合、看護師も休みにするわけにもいかず、欠席時対応加算では看護師の給料にもならない。加算もたくさんあるが、取れそうな加算はない。今回、開所時間への報酬改定は見送られたようだが、1時間提供のような事業所と私たちの事業所が同じ評価であることが疑問である。1時間提供で、少人数の先生で運営しているところもあり、放課後等デイサービスの本来の目的が果たしているのか。</p>
13	<p>個別サポート加算Ⅰの判定が杜撰</p>
14	<p>丁寧に支援している事業所ほど、報酬改訂の影響が大きいと思われます。今回の報酬改訂で、経営にとどめを刺される事業所が多数見られるのではないのでしょうか。</p> <p>同業の経営者は、法人の形態を非営利型の法人から株式会社に改めるケースが散見されています（収支差率やリスクマネジメントを考慮した上で株式会社の方が非営利型法人よりも運営サイドとしては有利なようです）。もちろん経営戦略としては容認されるのですが、子どもの支援よりも生き残りに頭を悩まさなくてはいけない事実は福祉の事業所として悲嘆すべきことなのではないのでしょうか。今一度、なぜ「放課後等デイサービス」が生まれたのか考えるべきだと思います。</p>

15	<p>看護職員加配加算の算定要件の医療的ケアスコアの計算方法について、なぜ前年度の利用実績を用いるのか意味不明。新設等により1年未満の実績しかない場合は、医療的ケアスコアを合計した数を算定要件としているので、既存の事業所もそれでいいのではないか。前年度の利用実績とした場合、卒業生の実績も用いることになるが、加算算定のために改めて判定スコアの取得をお願いすることは現実的にできない状況にある。また新規利用児の場合は算定対象外となるため、加算を取得するのに1年間待たなければならない事も出てくる。この苦しい状況の中、行き場のない医療的ケア児を少しでも受け入れようと頑張ってきたが、これではもう持たない。</p> <p>処遇改善加算について、制度の趣旨としては理解できるが、対象の職種の拡充など柔軟な制度にしてほしい。状況によっては不公平感を増大させる場合もある。</p>
16	<p>国のアンケートの収支差率と放課後連アンケートでは数字が異なり、子どものために支援しようとする事業所は赤字という実態をどう国へ訴えていけば良いのかわからない</p> <p>子どもに値札をつける仕組みをどう改善す？</p>
17	<p>該当児判定が残っていることが疑問に思う。また、専門的支援加算で放デイに保育士が算定されないのが、実態に即していないと思う。</p>
18	<p>看護職員加配加算の算定要件の医療的ケアスコアの計算方法について、前年度の利用実績を用いることの意味が分からない。卒業生から判定スコアを改めていただく事が難しく、卒業生も新入生も算定の対象外となる。新設の事業所は医療的ケアスコアの合計としているので、既存の事業所もそれでいいのではないか。既存事業所はなぜそれでだめなのか教えてほしい。せっかく新規で医療的ケア児を受け入れても、加算の算定までに1年待たなければならず、この厳しい状況の中、行き場のない医療的ケア児を少しでも受け入れようと頑張っているが、これではもう持たない。</p> <p>処遇改善加算について、制度の趣旨は理解できるが、対象の職種を拡充するなど柔軟な制度としてほしい。状況によっては不公平感を増大させる場合がある。</p>
19	<p>看護職員加配加算の算定要件の医療的ケアスコアの計算方法について、前年度の利用実績を用いることの意味が分からない。卒業生から判定スコアを改めていただく事が難しく、卒業生も新入生も算定の対象外となる。新設の事業所は医療的ケアスコアの合計としているので、既存の事業所もそれでいいのではないか。既存事業所はなぜそれでだめなのか教えてほしい。せっかく新規で医療的ケア児を受け入れても、加算の算定までに1年待たなければならず、この厳しい状況の中、行き場のない医療的ケア児を少しでも受け入れようと頑張っているが、これではもう持たない。</p> <p>処遇改善加算について、制度の趣旨は理解できるが、対象の職種を拡充するなど柔軟な制度としてほしい。状況によっては不公平感を増大させる場合がある。</p>

20	<p>看護職員加配加算の算定要件の医療的ケアスコアの計算方法について、前年度の利用実績を用いることの意味が分からない。卒業生から判定スコアを改めていただく事が難しく、卒業生も新入生も算定の対象外となる。新設の事業所は医療的ケアスコアの合計としているので、既存の事業所もそれでいいのではないかと。既存事業所はなぜそれでだめなのか教えてほしい。せっかく新規で医療的ケア児を受け入れても、加算の算定までに1年待たなければならず、この厳しい状況の中、行き場のない医療的ケア児を少しでも受け入れようと頑張っているが、これではもう持たない。</p> <p>処遇改善加算について、制度の趣旨は理解できるが、対象の職種を拡充するなど柔軟な制度としてほしい。状況によっては不公平感を増大させる場合がある。</p>
21	<p>個別サポート加算Ⅱについては、ご家庭の状況により算定しづらいケースがあり、断念せざるを得ないことがありますので、使い勝手のよいものになると嬉しいです。</p>
22	<p>保育士や経験年数5年の児童指導員を児童発達支援と同じように専門職員として認めて欲しい。</p> <p>個別サポート加算Ⅱの児相案件に関して、保護者の同意を得ないと取れないのをどうにかしてほしい。</p>
23	<p>日々の受け入れ人数を増やしていかなければならない状況で丁寧な支援関わりを保障するために指導員配置を増やし、最低賃金ギリギリでの雇用をしなければならない。専門職としての高い意識を持った人の雇用が困難になっている。</p> <p>指導員配置に見合った報酬設定は出来ないのでしょうか。</p>
24	<p>今回は2019年5月と2021年5月のとの比較でしたが、当法人は2020年から利用人数が増えました。2021年3月と2021年4月の収入を比べると（契約人数は同じ）約3割減です。これでは運営することが難しい、厳しいです。切実な問題です。最近では支援学級や普通学級のお子さまの利用が増えていますが、当法人の利用者の半数は支援学級や普通学級のお子さまです。サポート加算等は障害の程度が重い軽いで判断するのではなく、軽ければ軽いなりに、様々なことを理解してしまうので、生きづらさや葛藤、悩みがあります。その為、対応の難しさを感じます。このようなことも考慮して報酬改定をしていただきたいと思います。</p>
25	<p>4月の報酬改定では、減収ですが、それによって質の低下はさせたくないのが事業所です。</p> <p>またいろんな行事も費用がかかるものの、回数を減らしたり経費を減らすことは難しいのが現状です。今年度は、ひたすら耐えるのみで、対応としては以下の様なものです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調理の材料などは、寄付などを募る ・備品購入に関しては、助成金などを有効活用する <p>また職員の減や給与等の減もできません。</p> <p>加算について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サポート2については、保護者の同意や配慮が必要で、実質取れない ・関係機関連携等は、主催が必要であり、事業所主催での文化が無いので、実質取れない

	<p>・その他加算も、取りにくい傾向があり、取りやすい配慮が欲しい</p> <p>一先ず3年後の報酬改定では、会社運営が厳しくなる。</p> <p>できれば、来年の4月からでもよいので、加算が取りやすい運用を検討いただきたい</p>
26	<p>報酬改正の度に もっと早めにわかりやすく周知してもらいたいと感じています</p> <p>改正の内容が 現場の実態を反映していると感じたことはありません</p>
27	<p>報酬改定により、有資格者を積極的に採用していた事が仇になる結果となり、非常に残念です。(報酬改定前は有資格者で加算がもらえていたが、今回の改定で加算が大幅に減った。しかし、有資格者の給料は変わらず払い続けなければならない。)</p>
28	<p>調査票に関しては、いわゆる「元気な肢体不自由児」は実際マンツーマン体勢なのにもかかわらず、非該当になってしまう現状や、「該当」「非該当」で加算が変動する今の仕組みには到底納得がいかず、障害の「重い」「軽い」=支援が「必要」「不必要」という考えは違うと感じています。</p>
29	<p>全員が全員、個別サポート加算を算定できず、減収となっています。またこの措置も暫定的な感じがするため、安定的な経営を脅かす改定だと感じました。</p>
30	<p>地方の事業所になると資格取得者が少なく、求人をかけてもほぼ応募がない状態となります。今後、このように専門的に支援することへシフトしていくと地方の事業所は成り立たなくなってしまう。資格ではなく、研修などでの専門的支援という形にしてほしいと考えています。</p>
31	<p>療育活動の内容も見て、勘案してほしい。</p>
32	<p>経験豊かな児童指導員、教員資格は、とても大事です。児童指導員を専門的支援加算に加えること</p>
33	<p>3月と4月で利用者数は変わらないが、1割程度の減収となった。</p>
34	<p>障害にこだわらず他事業所を断られた人を積極的に受け入れるため従業員を多く雇い運営していたが今回の改定で大きく赤字転落に。</p> <p>重心特化か軽度を少人数で受けるかしか生きる道がないなら個別サポートが取れないけど特別な配慮が必要な方は誰が受け入れるのでしょうか？</p>
35	<p>・個別サポート加算 I について</p> <p>自宅では家族間での関わりや自由にする時間が多いので「支援不要」の評価になるが、事業所では他者での関わりが多いので支援が必要になる。また、保護者が十分に内容を理解できていないこともあるので必要な児童に加算がついていない。</p>
36	<p>単独、小規模の事業所は加算を増やすことも難しく影響大である。小規模事業所への方策を考えてほしい。</p>

37	<p>・欠席時対応加算について</p> <p>数日前（場合によっては当日）の連絡を受けて、通所されていない利用者を誘い掛けて利用人数を戻そうと努力はしていますが、すでに予定が入っている・・・直前だと難しいという方が多く、欠席による減収があります。報酬の増額や根本的な欠席時対応加算の見直しをお願いしたいです。</p> <p>・基本報酬について</p> <p>今回の報酬改定以前から思っていました。定員数が多くなるにつれて、基本報酬が下がっている現在の報酬体系の改善をお願いしたいです。区から施設の提供等、運営のサポートをしていただいています。送迎のコスト（人件費や車輛経費）や利用者が多くなることで、スタッフの人数もその倍以上（支援の人数も小規模の倍は最低でも必要ですし、人材の管理や確保するためのコスト）が必要です。</p>
38	<p>行政や基幹相談支援センターからの依頼を受けて、被虐待児の受け入れを行っています。個別サポート加算Ⅱの対象となり得る子どもたちですが、厚労省が提示している「保護者への承諾」というものが大きな壁となっています。児童相談所が把握をしているケースであっても保護者は納得をしない場合もあり、とても慎重かつ丁寧に保護者のサポートを行っています。保護者の承諾というものがあるが故に加算を取らずに支援をしている場合もあります。個別サポート加算Ⅱができたことは、手厚い支援が必要な方への一定の評価をいただけたと思っておりますが、被虐待児を事業所として受け入れやすい状況（個別サポート加算Ⅱの取りやすさ）を検討していただきたいです。また、事業所内相談支援加算について、単価を上げていただいたことは、相談の大切さについてのご理解をいただけたものと思っておりますが、保護者からの相談の多くは電話、または送迎時の相談です。その多くは30分から2時間にまで及びます。来所をして相談をすることに抵抗を感じる保護者も一定数おり、電話相談等でも加算を取得できるようにご検討をいただきたいです。報酬の原則的な考え方が「最低ルールを守らなければ減算」というものになっています。このままでは、事業所がより良い支援をプラスアルファで行っても何も評価がない結果となってしまう、質の向上に至りません。事業所による質の差は大変大きく、子どもたちやその保護者が本当の意味でサービスを選択できているとは言えない状況であることもあります。より良い支援について全国統一で評価基準を作っていくことは大変難しいことだと思っておりますが、質の向上を現実的なものとしていくためには、減算から加算へシフトチェンジをしていく必要があると考えます。</p>
39	<p>専門職の配置など、こどもの支援を充実させる目的ではあるとは思いますが、運営企業側の儲け分が多いことが変わらなければ従業者や専門職が良い仕事ができるとは思えない。</p> <p>そこについては、報酬の改定で締め上げをきつくるだけでは何ら改善しないように思える。</p>
40	<p>個別により支援を行う上で新加算はいいと思うが、該当児がいない又は保護者や相談支援専門員が必要を感じていない。</p>

41	<p>実態と意見について。本当に必要な支援を手厚く行っている事業所にこそ大きな打撃を与える報酬改定であったのではないかと感じます。放課後デイサービスの現状を把握する活動があったうえでの報酬改定であったとするならば、上澄みの良い面ばかりを改定に反映して、踏ん張って頑張っている事業所の活動に焦点が当てられていないのではないかと感じました。専門的支援加算を算定できる小規模の事業所がどれだけあると思っているのか、加配を最大まで取っていた小規模事業所が加配を減らされるとどのような状況になるのかなど、十分に考慮されていないと感じる面が多々あります。要望について。放課後等デイサービスにおいても専門的支援加算の要件に保育士、5年以上経験のある児童指導員を認めて頂きたいです。また、日割り報酬では安定した事業運営が難しいので改善してほしいです。具体的には契約日数に対して報酬を支払うなどできると良いのではないかと思います。欠席加算についても配置予定であった職員の給与を保証することを考えると、無為に休んでもらうだけでは問題点が残ります。職員を休みにしなくても運営上マイナスが出ない加算額や制度にしてほしいです。</p>
42	<p>この度の「アンケート」では、収入のみのご質問でしたが、収支が厳しくなった当事業所の状況をお伝えします。</p> <p>サービスの向上を目指して、昨年末より募集活動を進め、本年2月に「保育士」の常勤雇用に至りました。二人目保育士なので「児童指導員等加配加算Ⅱ」を取得予定で理事会での承認を得て進めておりました。</p> <p>ですが、内定、着任後に「意味不明のいきなりの廃止」を受け現在、人件費の圧迫に苦しんでおります。NPOですし、神奈川県横浜市なので家賃が25万ほどかかっておりますがその他はたいした固定費はありません。また最近では首都圏に於いて非常勤（アルバイト）の雇用はまず厳しい状況下ですので、人を増やすには「常勤」格に頼らねばならず収支は大変厳しい状況です。</p> <p>スタッフ達の金額には表れないモチベーションの低下もあります。</p> <p>私に先見の明がなかった、と言われればその通りですが、こんな意味不明で真に的を得ていない、常識をも無視する報酬体系ができあがり、設定されるとは予想できませんでした。</p> <p>今更、難しいでしょうが「児童指導員等加配加算Ⅱ」を復活させて頂きたいです。</p>
43	<p>専門的な支援の質を高める方針としているのに報酬は減収となった。専門職を雇い入れるには報酬が安定することが必要である。また、専門職を求人しても全く応募がない状態で、全体の給与を引き上げることでもできず、今いる職員の負担が増すばかりである。</p>
44	<p>専門的支援加算の中で児発のみ「児童指導員として5年以上」とのことですが、放デイにも適用して欲しいです。</p>
45	<p>実態：定員が20名の施設であるため元々の基本単価が低いにも関わらず、更に下がった事により職員の人数を減らさざるをえなかった。報酬改定の度に児童指導員加配の加算、専門職の加算等と変わり、その度に人員の検討が出てくるため安定に繋がらない。</p>

	疑問：わが子に指標を付けたくないという親の思いを考えると、加算というものの価値がよくわからない。
46	<p>専門的支援加算を取得出来ているが、この加算が出来たことにより、本来児発管に配置する予定だった職員を配置できなくなってしまった。</p> <p>最低賃金が上がっていく一方、報酬単価を削減されるのは意味不明。</p> <p>経営実態が悪化する事業所が増えて、計画相談事業に乗り出す事業所が増えてきている。利益追求型事業所がそのような対策をされると、相談事業の質が落ちる懸念があると思う。（相談事業だけではないと思うが・・・）</p>
47	放課後等デイサービス（重心）は児童指導員の加算の単価が少し下がったが、大きく変動はなかったので利用人数を確保できていれば運営はできそう。
48	2年前と比較して利用率が大きく増えているので増収になっているが、昨年3月の利用実績を4月単価で計算したところ約30万円の減収となった。今年度利用者が増えたので運営できそうであるが、同じ利用者人数だった場合は単純計算で年間360万円の収入差が見込まれ、運営が厳しい状況になっていたと思う。
49	基本報酬、基礎点の大幅な減少により、加算をとっても補えない。基本報酬、基礎点を上げてほしい。運営がとて大変。
50	報酬体系がわかりづらい、報酬体系が変わる際は事前の説明などしっかりした体制のうえで行ってほしい
51	基本報酬を減らし、職員体制を評価する加配加算の割合が大きくなると、報酬改定の度に職員体制を大幅に見直さざるを得なくなり、職員体制を含む長期的展望を持った安定した運営ができなくなります。
52	<p>この度の報酬改定は、事業所の存続を脅かすほど厳しい改定であり、子どもたちの安心で安全な放課後保障と保護者の就労保障を奪うものであります。更には、国から示された見直しは、ケアニーズや虐待などより手厚い支援を必要とする子どもに応じては加算が算定されていますが、放課後の文化ともいえる「一人ひとりの豊かな放課後」は置き去りにされています。</p> <p>特に以下の点には大きな矛盾があります。</p> <p>1 保育士の雇用維持</p> <p>今まで専門職加算として扱われた保育士資格保有者が一部対象外となりました。</p> <p>保育士を雇用するにあたり待遇面で特別手当を支給してきた事業所にとっては、減給することもできず人員配置は厳しいものとなります。</p> <p>2 支援者の負担と研修の担保</p> <p>減収を補填するために人件費や活動費を切り詰め、運営の維持が図れるよう事業所は何とか工面します。少ない人員配置での疲労や負担、余裕のない活動費による締め付け、研修への意識も薄れ保</p>

	<p>育の質の低下は当然懸念されるところです。</p> <p>3 新規個別サポート加算Ⅰ（要支援）は、指標該当児の判定スコアを用いて判定した結果、一定の要件に該当する障害児を受け入れたことを評価します。放課後等デイサービスにおいて「支援することは前提」と自治体から言われましたが、支援の深さ、扱い方はそれぞれ事業所で違います。スコアの判定には表出しない発達悩みや思春期の悩み、身体的、情緒的な課題を誰もが時期ごとに当然抱えているからです。個別支援は誰にでも平等です。</p>
53	職員の賃金は上げられず、手当を削減せざるを得ない
54	現在、国や行政のお財布事情は底をついていますが、このコロナの影響で更に拍車がかかっている状態は不安材料でしかありません。国からの高齢者介護事業への給付金が大幅に下がった行方を鑑みますと、我々も安堵できないのでは無いかと、更に不安が過ります。今後の障害福祉事業への給付金が出る一方ではないかとも考えられます。
55	各市町村により受給量の偏り、家族がやむを得ず転居して事例もあり。
56	手帳を取得していない子供としている子ども、または実際のサービス提供時間ごとで報酬単価は区切るべきだと思う。実際手帳のない子供さんの親は重度の子どもさんが多い事業所は選択肢から外す傾向もあります。あと、児童発達支援(放デイも)についても6時間以上のサービスを提供している事業所と個別で1時間サービス提供している事業所が、1回の利用で同じサービス単価なのはどう考えてもおかしい。個別支援のニーズがあるのは事実だがその部分は別のサービス体系かそもそも公費を活用することが適切かきっちり議論していただきたい。新しいサービスを提供すればどんどんニーズが掘り起こされしかもそれを公費でまかなうのは適切ではないと思います。
57	国としての放課後等デイサービスの位置づけ、方向性を明確化してほしい。日中一時支援との差別化。障害児の学童保育のような運営をしている事業所も多いため、方向性の明確化を要望します。
58	基準の考え方や、看護師配置の比率？（表を提出のもの）が急に変わったせいで、児童指導員加配もしくは、基準で起用しようとしていた看護師が配置できなくなった。医療ケア児に対する報酬単価増はありがたいが、利用日数等、月によってムラが出るのと、体調不良によつての欠席も他の子と比べて多い中、予定＝必要看護師と位置づけされると、人件費の圧迫ばかり強いられる。現在は欠席時相談対応という形で請求が認められているが、これがなくなった時の経営にも不安が募る。今の法律ではまともに療育をしようとしている事業者の方が撤退を余儀なくされ、金儲け主義のところ、少ない職員で生き残る構図が見えている。資格要件だけを厳しくされても、人材不足の中見つけるの難しい。手話通訳者が児童指導員の要件に組み込まれたのも、評価するが通訳者がどれほどいると知ってのことか？通訳士にいたっては、県単位でごくわずかしかないもので、それほど人が通訳でないこの職種を選ぶのか？現実とかけ離れている。であるなら、手話奉仕員等、間口を広げた要件にしてほしい。学童等の二年の経験が任用資格になるのに対し、奉仕員は少なくとも入門編・基礎編と2年以上は講座に通う必要がある。障害当事者が働く施設に対してもなら

	<p>かの対策が欲しい。障害分野だからこそその一般就労のモデルケース、障がい者の雇用促進、ピア相談、この方たちの影響は大きいと思う。しかし、企業としては少なからず配慮、周囲への理解等、負担はある。それに対してなにもなさすぎる。会議があれば通訳の派遣費用、もしくは自社職員の派遣。理想と現実に日々葛藤している</p>
59	<p>専門的支援加算について、どれだけの事業所で専門職を雇えているのか率直におもいます。</p>
60	<p>都内の区で、指標該当ありになっているのに、2021年4月以降は個別サポート加算が取れないという区がある。次回の受給者証更新までは無しで請求し、更新時に個別サポート加算有無を判定するとの事でした。</p>
61	<p>年間でどのくらい減収になるのか不安である。</p>
62	<p>報酬改定を見直してほしい</p>
63	<p>報酬改定で単価が下がり、運営が厳しくなると、人員削減での対応等でひとり、ひとりの児童の厚い支援ができなくなる</p>
64	<p>・持続可能な制度のための改定とされていますが、持続可能な制度にするために国が重点を置いているものは何でしょうか？（職員が確保できなければ事業が持続できないので）</p> <p>・令和2年度の厚労省の調査結果から計算すると、放デイ職員の年収は303万円程度で国家公務員の45%程度です。にもかかわらず報酬が下がったのですが、これは、厚労省が「働き方改革がめざすもの」として掲げている、「働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにする」ということに合致している、と厚労省は考えているのでしょうか？</p> <p>・持続可能な制度にするために歳出を抑えようとしているのならば、まず公務員の給与を下げるべきです。国家公務員法第96条には、「国民全体の奉仕者（奉仕とは利害にかかわらずつくすこと）、と書かれていますから。それに、放デイ職員の平均給与が303万円ということは、この程度の給与で働いている人がいる、ということの証明でもありますから、奉仕者である公務員は、自らの給与を一部返上してでも国に尽くすべきだと、私は思います。</p> <p>・専門的支援加算が新設され、理学療法士などを配置すると加算が算定できるようになりましたが、令和2年度の厚労省の調査結果によると、放デイ職員の給与が月で約25.3万円、理学療法士・作業療法士が月で約39.8万円です。また、理学療法士・作業療法士が障害福祉サービスに占める割合は約1.3%です。厚労省は、どれくらいの理学療法士などが放デイの職員になると見込んでこの加算を新設したのでしょうか？厚労省は、この加算はほとんど算定されることはないだろう、と解った上で、支援の質を向上させるために国も考えていますよ、ということを見せかけるために新設した加算だと、私は思っています。</p> <p>・職員の処遇を改善するということで、処遇改善加算や特定処遇改善加算を設けていますが、元の報酬を下げるということは、処遇改善加算といかにも処遇を改善しようと見せかけておいて、実際は、少なくとも放デイ職員については処遇をかいぜんするつもりはないのだと思います。</p>

	<p>・2021年2月4日第24回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」議事録の中で野沢アドバイザーが放デイに関して発言された内容は、「放課後等デイサービスは相当ダメージを受けると思います。今やっている放デイができなくなるという声はかなり上がってくると思うし、自主的に撤退するところも出てくると思うのです。でも、これからの持続可能性を考えていくときにはしようがないのだという方向性を見せたわけで、これはやはりその先に進むということを考えなければいけないと思うのです。」となっています。この発言は、国もアドバイザーも今回の報酬改定は放デイにとって厳しいものであるという認識がある事を示していますし、歳出を抑制できれば放デイ職員が職を失っても仕方がないという考えだということが解ります。</p>
65	<p>・保育の質を保つために職員を多く配置しているのに今回の報酬改定で大幅に基本報酬や職員加算が減っては、職員の数を減らすか、活動の見直しが必要になってくる。このままでは必要な支援、質の充実からはかけ離れていってしまう。そもそもの基本的に職員の給与も上げられない、3年ごとに報酬変更で職員の賞与も不安定では子どもとしっかりと向き合える職員は来ないのではないか。やりがいがあっても続かないのでは？報酬を最低でも2018年度改定時に戻してほしい。</p> <p>・児童発達支援管理責任者は本来保育や保護者支援の中心にいる職員のはずなのに、職員の配置から外れてしまうのはなぜ？外さなければいけない理由は何なんでしょうか。</p>
66	<p>・制度の持続可能性の確保ということで歳出を増やさないようにしようということを目的とした報酬改定なのだろうと思います（重度の報酬を上げたので、重度以外を下げて帳尻を合わせようとしているのでしょう）。</p> <p>一般的に国の借金は1,000兆円と言われますが、これは純粋な借金の額であり、国の資産は考慮されていません。国のバランスシートでは多く見て-600兆円、日銀の資産も考慮すると-100兆円を切るくらいになりますから、国の財政はほぼ健全と言っていい水準です（マスコミが不勉強で財務省の言うとおりに記事を書くので、借金1,000兆円という報道になるのだそうです）。</p> <p>令和元年度において、社会保障関係予算額に占める放課後等デイサービス費用の割合は、約1%程度ですから、国が出す気になれば、平成29年度の報酬水準にくらいなら報酬を上げて問題はないと思います。今回のウイルス対策のために、国は100兆円規模で予算を増額しましたが、財政破綻するというような報道も、国債価格が暴落したという報道も聞きませんから、国の財政は大丈夫だということでしょう。</p> <p>平成元年度の放デイ費用額は3,287億円なので、増額したところで数前億円規模でしょうから、少なくとも令和3年度の改定で報酬を下げる必要は全くなかったと思います。</p>
67	<p>このままでは経営が持たない。すでに2か月で60万の赤字。一対一以上の対応をしているが、スタッフを減らすことは子供たちの状態を見ていいると出来ない。経験豊富なスタッフを多く配置している事業所に加算を付けてほしい。</p>

68	報酬の改定について、3年ごとに見直しを行っていきと思われませんが、法律や報酬を3年ごとに変更が出来るのは、都合が良すぎるのではないかと感じる。その時々的情勢や財政が、福祉事業に及ぼす影響は少なくないと感じる。見直しや改定があれば、利用者も、事業者も大変な苦労を強いられるので、分科会などでは見直しや改定が必要ないように真摯に検討をして欲しい。
69	療育の専門性、軽度とされる子どもの未来など、根本が見えているのかと不安に思う。
70	意見:利用者数は増える一方で実質マイナス改定に対し充実した職員配置の困難さ等子どもたちへの支援体制はきわめて脆弱な状態になってしまうことが今後継続して危惧される。
71	情報の収集をどのような形で行ったのか。収支差率の高いところを拾い上げて、意図的に事業所をピックアップしたのではないか。
72	サポート加算Ⅰの調査を面談時に保護者と確認する。
73	職員体制が変わらないのに報酬だけが下がり、収入が増える見込みもないため、途方に暮れている。できることはしていこうと考えているが限界があると感じている。
74	報酬改定含め、現場に応じたものではない
75	<p>子供たちに一層のサービスをという事で、専門的支援という加算を作ったのだと思うが、まったくの逆効果だと思う。基本単価まで下げられて、加算も下げられたら、人員削減につながる。実際、管理者への給与は払えず、常勤への賞与もカットの予定。給与も払えないような事業は健全ではない！このままでは継続すら難しい。同じサービスを提供し続けているのに、こちらに何も落ち度がないのに、こんなに報酬を下げられるのは納得いかない！</p> <p>そして放課後のあり方、学校から帰ってから過ごす時間にこの専門的支援の加算に必要な専門性は必要なのか！</p> <p>本来の放課後というものを再考していただきたい！現場をしっかりと見ていただきたい！</p> <p>何が子供たちにとって必要なことか！</p>
76	サポート加算Ⅰは面談時に保護者と一緒に調査。
77	群馬県高崎市障害福祉課は個別サポート加算Ⅱに対し、厚労省通達とは正反対の難癖をつけて一切認めない蛮行を行っている。個別サポート加算Ⅱの内容は障がい児、保護者にとってプラスになるものである。
78	単価が下がり、今年度はよくても、来年、再来年とどんどん運営が苦しくなり、次回の報酬改定で更に単価が下げられれば安全、安心、充実した支援がどんどんできなくなっていくと思います。
79	指標にはあらわれない子どもたちが抱える困難さがある。指標事態を見直さないで使い続けることに疑問を感じている。指標を使わない方法、又は、使うのなら大幅な見直しをしてほしい。

80	<p>・サポート加算Ⅱに該当する子ども達やご家庭があるが、ご家族への同意等、事業所としてはハードルの高さを感じる項目もある。</p> <p>ご家族の同意等が難しいケースで、サポート加算Ⅱを取れなかったとしても、子ども達やご家族への支援や関わり方が変わる訳ではないので、もう少し事業所が加算を取得しやすいような枠組みに変更してもらいたい。</p> <p>例えば、要対協のケースは取得できる、自治体担当者や児童相談所と連携しているケースは取得できるなど、保護者の同意では無い部分で加算取得の判断ができると、申請できる事業所も増えるように感じている。サポート加算Ⅱのご家族負担は取らない、という対応等も併せて必要になってくると思うが。</p> <p>・子どもさん、父母共にしんどいというご家庭もあり、丁寧な支援を心掛けているが、中々、報酬加算では反映されにくさを感じている。</p> <p>・常勤職員を多く抱え丁寧な支援を行なえるよう配置をしてきたので、今回の報酬内容の減額については経営に直接的に影響している。減額幅が大きすぎて、前年度比でも、4月5月はマイナス70万円、1年間トータルで考えると収支が赤字になる可能性もある。2022年度に向けた人員配置については検討事項となっていく。</p>
81	<p>・保育士配置により、加配加算の増収ができたことと、サポート加算Ⅰを取得している利用者の方が多かったこともあり、若干の増収に繋がった。しかし、保育士資格を持っているスタッフが法人内異動、退職となると、途端に赤字に替わると思われるので、資格取得のスタッフ確保、配置については引き続き課題となる。</p>
82	<p>・学校や学童での過ごしにくさを、難しさ抱えている利用児も多く、利用児の言動については、専門的な関わりも必要になってくるケースも多くある。</p> <p>しかし、本人やご家族がお困りの場合でも、軽度知的障がい児、発達障がい児の場合、サポート加算Ⅰが取得できないケースも多く、が受給者証上では中々反映されていないように感じている。</p>
83	<p>・処遇改善といいながら、改善の方向とは真逆のことをしているようにしか思えません。</p> <p>・指標にはあらわれない子どもたちが抱える困難さがある。指標事態を見直さないで使い続けることに疑問を感じている。指標を使わない方法、又は、使うのなら大幅な見直しをしてほしい。子どもたちの長所を伸ばしていくことを意識して支援していくなかで、「できないこと」を示していく指標を使わなければならぬ状況に違和感を感じています。</p> <p>・このままでは今後の事業の継続が難しく、家賃、給与等の支払いが行えない事態になります。</p>
84	<p>専門的支援加算 187 単位が無いことの納得できる根拠が欲しい</p>

85	<p>これまで区分 1-1 で加配加算も 2 人目まで取得していたからこそ、重度の方の受け入れを（複数の強度行動障害の方の受け入れも含め）積極的に行いながら安全を確保した（職員配置を厚くした）上で支援を続けてきたが、今回の報酬改定で収入が大幅に減少し、赤字が続いている。アンケートでは 5 月実績を記載したが、月によってはマイナス 50 万程度となるケースもある。こどもたちの居場所として、報酬が下がったからといって支援体制を変更することはしておらず、今後もする予定は今のところないが、法人本部からは現状が長期的に続くことの厳しさは伝えられている。個別サポート加算の判断基準も市町村や相談支援事業所により大きな開きがあることは変わらず、明らかに該当だと思われる支援度の高い方が何度訴えても非該当のままという状況が複数発生している。強度行動障害の判定も同様である。正直納得できないことが多すぎて、この現状が本当に国が望んでいることなのか。このままでは障がいのあるこどもたちが健やかに成長することを阻害しかねないのではないかと。今一度、実態に合わせて適切な評価をしていただけないと放課後等デイサービスに未来はなく、支援の質の確保が難しくなってしまうのではないかと危惧している。</p>
86	<p>利用者のためにも、サービスの質を落とすことはできないと考えています。職員の数を減らすこともできないので、経営状態はとても厳しいものとなっております。今の報酬のままでは、あと 5 年続けられるかどうか、不安です。</p>
87	<p>実態に合致していない報酬改定です。実直に行っている事業所を苦しめる報酬改定です。</p>
88	<p>減収により、手厚い支援をしているところこそ、事業所努力だけでは補いきれずに、かと言って、制度による収支の増減で、子どもたちの過ごし方を変えることも職員の給与を下げることも好ましいとは思えず、事業所の持ち出しが増えています。</p> <p>専門職員の配置が推進されますが、このような報酬改定下で、有資格者が集まる事業からは遠ざかってしまったとも思います。加えて、現職員も先行きの不安等を抱える報酬改定内容ということもあり、人材の確保・維持も難しい現状が感じられます。</p>
89	<p>放デイの在り方について、様々意見があることは承知しています。</p> <p>2 極化だからと言って、プログラムに特色のある事業所に対してのみ、単価が上乘せされるような改定を 3 年に一回、年度末に突如発表する進め方を認めることはできません。</p> <p>利用者、保護者が求める放デイの形は色々あるということを知って欲しいです。</p>
90	<p>指標判定の廃止と基本単価の底上げ（そもそも減額されることがおかしい）</p>
91	<p>コロナの影響もまだまだあって、重心の受け入れ人数を増やしたり、出席率を上げることは難しいので運営は厳しい。医療ケアの点数による報酬の仕組みがわかりにくく、きちんと把握しないといけないなと思いつつも学ぶ機会も時間もないので、取りにくい。</p>

92	<p>中規模の報酬も下がった上に、加算Ⅱもなくなって本当に苦しいです。小規模にもできないし、大きな体育館みたいな施設で保育しているわけではないので「単位ごとに加算までとらなくてはいけない」の難しさもあります。コロナもあって、かかえる人数が多いほど備品や蜜を避けるための会場費、人件費などの出費、保護者への連絡や細かい配慮などの業務も膨大な中、学校休業中も多くの子の対応をしていたのに、下げてくるなんてひどいです。本来あるべき姿は、細かい加算に合わせて資格や経験をもっている人を見つけてくる、ではなくて施設の中で実践を充実させることで、人材を「育成」「継続」していくことだと思います。その余裕がなくなる基本単価の下げ方や、毎回変わる先の見通しが見えない加算、煩雑になる事務などをどうにかしてもらえたらと思います。中規模以上の単価は今年度中にも戻していただけたらと切に願います。</p>
93	<p>行政によるが対応が遅い。減算は早いが加算は遅い。</p>
94	<p>資格必要数と難しさを増やして報酬のマイナスが増えすぎています。就 B に卒所した児童の特性伝えても何もしてくれませんので、資格不要で楽な就労関係こそ減額希望です。</p>
95	<p>とにかくにも言いたい事が多すぎて、何から指摘してよいものかと整理がつかない状態です。一つだけ提案したいのは、当事業所は10名の児童に対して7～8名の保育士・児童指導員・指導員を配置しています。単価は相応の金額で構いませんので、そこまで加配している事業所の努力を報酬に反映させて頂きたいです。例えば、加配加算を5～6名分まで設定してもらいたいです。</p>
96	<p>報酬を決める際の調査を実態に合わせて、やってもらいたい。その上での改定は理解します。</p>
97	<p>以前は該当児童の割合で報酬単価が変わっていたが、個別サポート加算の新設により個別に加算が付くようになったのは良いと思います。ただし、判定の方法や基準が以前と特に変わっていないためか、判定結果にバラつきや違和感を覚えます。他害などがありマンツーマン対応している利用者様には加算が付かず、集団活動に参加できADLも自立している利用者様に加算が付いていると、どのような判定を行っているのか疑問です。市町村によって判定方法や基準が違うのは以前から言われていますが、今回の報酬改定に合わせて、その辺りも統一して欲しかったです。</p>
98	<p>重心対象は少し単価も上がっていたので、特にありません。</p>
99	<p>移行期間が欲しいです。報酬改定の時期を考えてほしい。</p>
100	<p>事業を始めて10年になりますが、3年ごとの報酬改定で毎回放デイの報酬は下がっています。報酬が下がったからと言って今まで行ってきたサービスを変更することは考えていません。今後もこの傾向が続くとすると、その時は考えなくてはと思っています。</p>
101	<p>今回の報酬改定で、昨年度からすると650万円の減収が見込まれる。5月からの常勤職員の産休代替え職員の採用の見送り、3月末に退職した非常勤職員(25H/週 勤務)の代わりに職員の採用の見送り、看護師の勤務日数を減らす(3日/週→1日/週)などして、対応。それでも足りないため、法人からの繰り入れ金で賄う予定。今年度は何とかなくても、このままでは、次の報酬改定までもたない。職員としても先行きが見えないことと、体力的なことかなり疲弊している。</p>

	それだけでは不十分なのですが、まずは専門的支援加算に「5年以上経験のある保育士・児童指導員」を認めてほしい。
102	個別サポート加算について、療育手帳の結果が反映されないのはなぜか？ 療育手帳の判定が A 以上でも個別サポート加算がつかない児童がいることが不思議ではない。療育手帳と受給者証の見直しをお願いしたい。
103	軽度の利用者を短時間塾感覚で受け入れている事業者が得をし増加する。学習のみを見て療育と謳っている事業者が増え社会性などが無視されている。このままいけば手のかかる障がい児の行先がなくなったり親のレスパイトケアを無視する事業者が増えてきて軽度の障がい児ばかりを取り合うような営利目的の悪徳事業者が横行するでしょう。
104	適切に加算を取得すれば報酬改定前よりも収入を上げることができる。結果として専門性も高まるので、今回の報酬改定には何の不満もない。
105	個別サポート加算の調査票が内容・実施者など自治体によってまちまちで、判定基準も主観的なもので、行政によって恣意的に運用される恐れがある。
106	報酬単価改正に伴う、収入の減少が予想されたため、事業所を 1 事業所に集約し、人員配置を上げ、単価減少を回避したが、一日の利用者に上限があるため、他事業所へ移ってもらうケースもあった。安い単価で、質の低いサービスをしている事業所は、生き残っていけるかもしれないが、事故が起きるか、利用者に影響が出ることは、予想できる。
107	児童発達支援の個別サポート I を国が聞き取りし行って欲しかった
108	基本報酬がどんどん下がっており、非常に経営が困難になっている。資格で加算が取得できるようになっているが、資格ありイコール支援の質が良いではないので報酬体系に疑問を感じる。設立 7 年目であるが、職員の給料は上げることが難しい。
109	個別サポート I の加算の為の概要詳細を配布され、解かりやすい。報酬単価の減算は正直、つらいです。
110	高齢者福祉と比べてただでさえ障害福祉は収入が少ない。財源をもっと増やしてほしい。 精神・知的・身体等の障害福祉は高齢者福祉とは全く別種の事業であることを理解してほしいものです。
111	ものすごい減収になった。加算の取得を何が取れるのか・・・
112	報酬改定について、いつもギリギリで遅いと感じます。急な変更に対応できない場合があるため、報酬改定年については特に余裕を持たせてほしい。1 年間の経過措置も設けて下さっているが、特に人の配置については経過措置期間内にもどうにもならないくらい人員不足が深刻化していると感じます。人口減少に伴う背景についても考慮する面があってもいいのではないかと感じている。個別サポート加算についても、より支援が必要なかたへの加算となっているとは思いますが、利用者本人への支援はもとより、関係機関との連絡調整にも時間や労力を使うため、加算の単価の

	見直しがされるべきと感じる。現在の放課後事業は何でも屋さんになっていると感じる。放課後デイを利用する親のニーズも変化してきていることもあり、今後も放課後デイの在り方について検証していくことが必要だと感じています。当該事業所の地域では、放課後デイの数が増加しています。他県、他市からの参入もある中で、放課後デイ事業所間の連携も難しくなっています。課題は多くありますが現場の声をもっと福祉政策に反映してもらいたいと感じることがあります。
113	報酬単価が、改定のたびに下がっていくのが辛いです。指標該当児でなくても、小学校の発達級にも個別のサポートが必要な児童はいます。どの子も、一生懸命考えて支援しています。職員はしっかり配置が必要、しかも資格のある職員。収入と支出のバランスがとれず、今後の不安です。
114	専門的支援加算の算定要件の、放課後等デイサービスと児童発達支援事業所における取り扱いの違いについて。児童発達支援事業所でのみ一定の経験のある保育士、児童指導員を認めるとされているが、保育士の専門性を評価するということは理解できるものの、教員資格のある職員以外の児童指導員の配置が評価されていることに疑問を感じる。又、児童発達支援事業所における保育士が評価されるのと同じように、放課後等デイサービスにおける教員資格のある職員（児童指導員）が評価されるべきであると感じる。
115	報酬改定とは関係ありませんが、当事業所では保護者の都合で学校を休まれた利用者さんを午前中にご自宅へ迎えに行きサービス提供することがあるのですが、他の利用者さんの送迎の都合もあり調整が難しくかつ利用時間も長くなるので、その場合の報酬算定が休校同様の扱いか加算を検討していただきたいと思います。
116	元々区分 1-1 の事業所であったが、法改正から短い年月での今回の改正により、報酬が大幅に減少することとなり、その差額の補填に無理が生じてきています。そのため、来年度以降の存続又は縮小を視野に入れつつ運営していく次第でございます。 今回の報酬改定は異常なほど改悪改定であり、障害程度の重い児童を多く見ている事業所にとっては前回の法改正を喜んだ次第でございましたが、一気に谷底へ落される気分です。たしかに個別サポート加算Ⅰは取得できていますが、送迎に係る費用（車椅子児童が多い）及び職員 1 人に対して対応できる人数に限られるということもあり、受け入れを制限せざるを得なくなっております。このような状況が改善されることを望みます。
117	指導員加配加算のⅡがなくなったのがとてもキツイ。障がい重い利用者が多いので、スタッフを多く配置しており、加配加算Ⅱはとてもありがたかったのだが、なくなってしまい残念。 専門支援加算の対象に保育士が入っていないのが不思議。国家資格のはずだが、専門性が足りないのか？
118	指導員の専門性を求めているが、報酬減収による乖離をどのように政府は考えているのか。 有給取得により、職員配置条件を満たすために、本来の配置以上に職員を配置しなければならないので、経営状況が悪化している。職員の充実を求めるのであれば、報酬は上げるべきではないのか。

119	各事業所の特色があるため、一律の有資格者重視は実態とそぐわない(PT・OT 重視の件)
120	通知が遅い
121	担当地区行政の対応が遅く、請求業務に支障がでた。
122	コロナにより休校になったり、自粛する子がいたりでまだ報酬改定による影響が分からない
123	赤字で、運営が厳しいです。
124	<p>「動ける医ケア児」対応の基本報酬が設定されたが、看護職員配置基準(常勤配置の基準)が実態に合わない。結果、当事業所では判定スコアによる評価報酬を活用できず。</p> <p>当事業所は10人デイ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医ケア児対応の為、支援員の配置数を厚く配置し、サービス提供時間帯に看護師1名と 喀痰吸引有資格者を複数配置で対応しているが、看護師は常勤ではない為、新しい報酬の評価に当てはまらない。(10人デイで、看護師の常勤配置、まして複数の配置は経営数値上無理) ・児童指導員加配加算Ⅱ取得の為に有資格者を揃えたものの加算Ⅱは無くなり、単価が下がった基本報酬額に準ずるしかなく、収入は大幅減となり、4月、5月は赤字経営となった。 <p>放課後等デイサービスは、学校営業日と休業日とでは、活動内容、支援体制が大きく異なる事、午後からの活動が主となる事業形態で常勤者、とりわけ専門資格者の確保が経営的にも、募集面でも困難な実態がある事などを鑑みた制度の検討をしてほしい。</p> <p>また、基本報酬はここ2年連続して単価が下げられているが、むしろ改善してほしい。</p> <p>虐待防止等の研修や防災訓練などの地域と連携した取り組み等、直接的サービス外の取り組みも含め、質の高いサービスを安心して提供出来る様、基本単価の改善を。</p>
125	<p>コンセプトとしてサービス内容を低下させたくないために、2018年度の改定以降、大幅な減収のもとでも人件費は削れないでいる。また利用者数の増減で国保収入が即影響してしまうことからこのコロナ禍でますます減収となって、賞与削減、昇給無しを強いていて、経営担当として心苦しい日々を送っている。なぜ今、減収となる報酬改定なのか。逆にせめて公務員の平均給与は支給できるような報酬にしてもらえないかと思う。</p>
126	<p>就学前、就学児の選定する上での見立て(判断)が市町村により違うように感じられる。また、重要なポイントの見落としがないよう積極的に専門的な立場の方の意見も参考にしながら判断してほしい。</p>
127	<p>事業所存続の問題にかかわる。非常勤職員を中心にした運営になり、専門的に支援が難しくなる。</p>
128	<p>今回の報酬改定はグレーゾーンのお子さんが対象の事業所としては、今までと何ら変わりのない支援を継続しているにもかかわらず、減収となり運営に関わる問題となっています。減収になった分は職員の給与面でしか対応が出来ない為、今後も現状のままでは、職員のやりがいを多少なりとも損ねる問題になるのではないかと不安があります。</p>

129	基本報酬の抜本的見直しをし、基本報酬のみでしっかりと運営ができるようにしてほしい。競争社会の原則を福祉に取り入れるのはやめてほしい。地元で送迎が主となっているため、選ばれる事業所になるには、自宅間の送迎は必須であるものの、子供達の益となっているのかいつも悩んでいます。もちろんご家族の役には立てているとは思っていますが。
130	真面目に一生懸命やっても基本報酬が下がり、沖縄であることや離島などもとの人手不足があるところに人員配置基準のみ厳しくしても質が向上できるとは思えず、居場所づくりを含めたデイサービスの在り方を今一度考えてほしいです。資格がケアできる基準ではなく、ケアの向上には基礎研修の継続的な受講システムを築くなどしてほしい。例えば認知症ケアの職員に求められていることが資格だけということではなく、どのように接したらよいかを知るための研修が基礎や実践者研修やリーダー研修、認知症指導者研修などとステップアップしていけるような研修を継続的に受講できるシステムは見習うべきで、一概に有資格か否かで判断して加算報酬にしてしまおうとするのは結局財力の余裕のある事業者へ人もお金も流れていくという悪循環を招いてしまうこととなると思うので、研修制度の確立と研修で質の向上を評価するようなシステムに変えてほしいです。
131	子どもが来ることでお金が入る仕組みなので、欠席の連絡があるとがっかりする。仕方がないこととわかっているけれど、今回の減収で余計に感じてしまう。成長することで該当児から非該当児になってしまうが、だからと言って、手がかからないというわけではない。外出時は飛び出しもするし、小さい子への他害もある。順番が待てずにブランコに飛び出すこともあるし、みんなと一緒に歩けず4倍の時間がかかってしまう。保護者への聞き取りをするときに、家庭での様子、集団での様子をしっかりと聞いてほしい。というより、該当・非該当関係なく支援はどの子にも必要だと考えている。
132	報酬改定が子ども達にとってより良いサービスを提供できるものになっていないように感じます。実態を把握した中でより良いサービスが提供（子ども達、家族にとってはサービスが受けられる）ものに繋がっていくことを望んでいます。
133	・個別サポート加算Ⅱの対象になるお子さんが何人かいるが、保護者への説明と加算の同意を得ることへのハードルが高く、利用できない。そのため、虐待ケースや要待協ケースなどより配慮が必要なケースほど無償で行う業務が増える状況になっている。 ・放課後デイの単価を下げっていく方向性に疑問を感じる。
134	医ケアのスコア表等、細かくし過ぎでよい部分と悪い部分があるのではないかと。 それよりも、分かりやすく対応しやすいことが良いのではないのでしょうか。 利用児・者、保護者のため、現場を含め、医師の方の意見も反映される体系がいいと思います。
135	3年ごとの報酬改定によりその都度収入の増減があり、職員の給料アップなど将来の計画が立てられない。

136	<p>・19年度5月時点では、加配加算Ⅰが児童指導員、Ⅱがその他従業員だったが、同年10月からⅠは専門職、Ⅱは児童指導員になった。そのため、5月と比較すると2021年度と大きな差がないが、昨年度までの加配体制と比較すると、大きく減収している。</p> <p>・個サポ加算対象児でなくても、個サポ対象児並みの支援の手が必要なケースがあるが、報酬に反映されない。</p> <p>・中規模事業所は、大人数での保育の安全を担保するため、また個別に丁寧な支援をするために、職員配置を手厚くしている。加配加算Ⅱの廃止は、運営上、非常に厳しい。</p>
137	<p>もともと区分2だったことと今年度から利用人数が増えたことで数字上は増収になっているが、万年赤字は続いている。家賃補助もない地域では黒字での経営はとても見込めない。改定のたびにその時厚労省が関心のある部分は手厚く加算し、そうでない部分は平気で削るみたいなやり方で、地道にやってきたことが簡単にひっくり返されるので、職員を増やすなどの将来に向けた投資は怖くてできない。事業所が安心して存続でき職員をしっかりと育てられる環境が、結局は支援の質の確保につながるということをもっと分かってほしい。</p>
138	<p>ころころと報酬体系を変えられるのが一番困る。基本的に報酬単価を上げてもらわなければ、子どもの課題や状況に合わせた適切な支援はできない。個別サポート加算の対象になる子どもはもっと多いが、こちらから声かけしなければ対応してもらえず、その声掛けは本当に難しい。重度加算的なものは必要だと思うが利用者負担の対象にしないでほしい。</p>
139	<p>子どもの利用人数は増えているのに、収入は減っている。もともと収入のほとんどは支援のための人件費に充てているので、支出を削るならば人件費しかないのが現状。</p> <p>子どもは増えて、スタッフは減るという事態が、安全や支援の質の維持・向上には決してつながらない。これだけ大きな収支の変動になんの緩和もなく、事業所の運営努力に任せるようなやり方では、それこそ支援の質が悪く利益をあげる事業所ばかりが残っていくことになるのでは。そうした現状が解消されるように、次回の報酬改定では制度の改善を強く望む。</p> <p>子どもの発達において、遊びを通じての学びは欠かせない要素。障害ゆえに友達との遊びや学びが保障されない子どもたちが、健常の子どもたちと同じように、放課後の時間に学校とも家でもない場所で、友達と遊びの中で学んでいけるのが放課後の時間。</p> <p>今の制度は療育や預かりの色合いが強く、のびのびとした遊びの時間を保障しようとする今回のように運営が困難になっていく。</p> <p>こうたびたび報酬が引き下げられては、安定した運営の中で支援を続けていくのは非常に困難。それでも、放課後の居場所としてうちに来ている子どもたちのために、もっと楽しい、より良い放課後をと踏ん張っているが、子どもやその家族への愛着や思い入れを利用されている気分。放課後等デイサービスの制度について、改めて「子どもにとっての放課後のあり方」から検討して、制度設計して行ってほしい。</p>

140	<p>"前回区分1の事業所に対する今回の措置はあまりにも極端で事業所運営はもちろん、そこに通われている児童の生活に影響を及ぼす程と感じています。報酬を減らしていくにしても段階的な方法を取る必要があり、他の障害福祉サービスに比べて収益率が高いというだけの理由で減収するのは、そもそものサービスを整備する際の建付けに問題があったとしか考えられないと思います。</p> <p>過去の高齢者や障がい者等のサービスは最初はアメを配って、後でムチを加えてよろしくといった行政の怠慢さがうかがえる、サービス事業者も冷静にアメを見極めなければならないが、そもそも誰のためのサービスなのか？何を達成するためのサービスなのか？をもう一度行政は知るべきであると思います。</p> <p>未来を作るのは子ども達です。その子ども達の支援を手厚くすることは、今の世の中では、まず第一にすべき事項であり、言い方は悪いが、高齢者や障がい者（成人）と比べるのはお角違いです。</p>
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

■ **新型コロナウイルス感染症に関して、お困りのこと、行政への要望など**

1	個人情報保護はわかるけれども、情報共有の足並みは地域全体でそろえてほしい。
2	マスク着用、施設内消毒、ワクチン接種の奨励など、できることは取り組んでいるものの、事業所内に、いつ感染者があらわれるかもしれないと、絶えず不安にかられている。オリンピック開催を見直すなど、収束への真剣な追求を社会全体でしなければならぬのではないか。
3	職員がワクチン接種をした場合、発熱などの副作用を心配して、翌日欠席すると、人手を確保できなくなる。「命の優先序列」をつくってはならないことを前提としつつ、就業者の状況を考慮して、休日の前日の接種体制を強化するなどしてほしい。
4	「3密回避」が言われるが、活動の中では、子どもの気持ちを、スキンシップも含めて受け取る必要がある。マスクの着用を忌避する子どももいる。常に、感染への不安と隣り合わせで活動している。ともすれば費用対効果で運営状況を見ることがある、公設・公営の保健所や医療機関などを大幅に拡充してほしい。
5	情報を迅速に共有して欲しい。
6	緊急事態宣言下においては閉鎖することなく継続的に支援することを求められたのに、ワクチン接種の優先度的には一般と変わらない扱いを受けることに矛盾を感じる。福祉関係者は一律同じ優先度ではいけなかったのだろうか。
7	感染者が出ている中で、事業所内で発生する以外、休所に出来にくい風潮や制度設計に疑問です。

8	<p>①新型コロナウイルスワクチン接種について、自治体によって職員の優先度が違います。都道府県と政令指定都市でも連携がとれとらず、管轄するのがどちらかによっては同じ会社内の職員でも接種が遅れる状況になってきます。</p> <p>②ワクチン接種後の副作用について、判断をどうすればよいのか（副作用が出ていても出勤して良いのか？）アドバイスがないので困っています。</p> <p>③併用する事業所で濃厚接触者が出た時の対応について、保健所から「個人情報の観点で」と、もう一つの事業所に連絡が入らず事業所間および保護者とのトラブルがあったと報告がありました。「職員が感染した場合（濃厚接触者も含む）」「児童が感染した場合（濃厚接触者も含む）」「利用児童の家族が感染した場合（濃厚接触者も含む）」について、フローチャートのようなものを作成し説明してほしいです。</p> <p>④児童通所支援施設も含め、新型コロナウイルスの感染リスクを負いながら日々業務をしています。昨年度同様の慰労金を今年度も求めます。</p>
9	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ市内の小中学校や特別支援学校によって、土曜日授業が有ったり無かったり、また、長期休業期間(夏休みなど)の開始日や終了日が(コロナの影響で)学校によって違うので、授業終了後と学校休業日が混在する日は『すべて休業日単価による請求可』としてください。 ・コロナが怖くて欠席する児童はまだたくさんいます。代替的支援制度をしばらく継続してください。
10	<p>コロナはまだ収束しておらず、今年度も空気清浄機等購入するなど対応は続いているが、コロナ対策の補助金は昨年度だけで今年度はないのか。</p>
11	<p>感染予防により消毒作業など仕事量が増えた。利用児は感染対策をしっかりとできず、常に気になるところである。事業所は狭く、10人利用や車いすの数が多い日は特に密だと感じる。人との距離感も難しい児も多い。自らの身は自らで守ることにしている。</p> <p>行政に対しては、幻滅しており、期待もない。県の指定事業であるから、市は関与したがるが、様子を見に来たり、電話での聞き取りもされていない。だが、児の受け入れはしてほしいと連絡がくるが、やりきれない気持ちである。相談支援員も何をしているのかわからず、ただ忙しいというだけで計画書がなかなか出てこないの困っている。セルフプランが認められていない自治体なので、相談員待ちをしている児も多く、支援が行き届いていないと感じる。コロナ禍で学校との連携も難しくなっている。</p>
12	<p>この業界内のワクチン接種がもっと進むべき</p>
13	<p>コロナワクチンについては職員が副作用を懸念するケースが多いようですが、事業所としては現段階で全員に打たせるべきなのかどうか悩んでいます。</p>
14	<p>早く終息して欲しいと願うばかりです。国は、ウイルス根絶にもっと力を入れて欲しいと思います。</p>
15	<p>感染防止対策に、人手、物、お金を多く使わざるを得ず支出が増え、収入は減っている。せめて消</p>

	耗品（ゴム手袋、マスク、消毒液など）の支援を続けていただきたい。
16	兄弟が学校を休みになると利用児童も休まなければならなくなるため、本来利用予定であった日に関しての補助を付けてもらいた。 昨年の学校休校が行われた際に、先生からの保護者への状況確認はあったが、デイにはなかったもので、児童の様子を共通認識するために、連絡を密に取りたい。
17	感染予防対策のための備品経費補助を続けてほしい。
18	以前はマスクや消毒液の配布があったが、しばらくしたらなくなってしまった。 継続的な支援をお願いしたいと思います。
19	・行政からの連絡に関しては、国の文章をそのまま来たりして、実際の市町の運用にタイムラグが生じていて、非常に遅さを感じる。できれば、市町の運用まで配慮した文章など、国の対応改善を求める ・昨年度、助成金が定期的にあったが、今年はまだ実施されていない さらに、施設の設定改善や日々のメンテナンス費用増に関連し、今年度も、助成金支給を求める
20	陽性者に対するプライバシー保護が最優先されるべきとは思いますが、全く情報が入らないからこそ騒ぎになりやすいと思うので、近隣の事業所でクラスターが発生した場合には情報が欲しいです
21	事業所によって、「自粛」の解釈にバラつきがある。真面目に自粛を守っている事業所が、保護者から見ると、外出等の活動が少ない事業所と思われており、正直者が馬鹿を見るという状況になっていると感じる。学校の様に、緊急事態宣言が出たら公共交通機関を利用しての外出は禁止等のガイドラインを作ってもらえたら、事業所も保護者も納得しやすいと思います。
22	もっと現場の声を反映させ、経営が成り立つ報酬を考えてほしい。
23	つまるところは、感染対策をして開所しなさいという通達ばかりで、結局は自分のところでのみ解決をしていかななくてはならないため、行政は頼りにならないなあと感じています。
24	オンライン対応での研修が多くなったことは直接会話が出来ない不便さはあるが、移動時間なしに参加できるようになりよかった。コロナ対策で活動を分けるために無資格のパートスタッフを雇ったが、有資格者だけでなく人員配置に認めて欲しい。 有資格者は求人を出しても来ない。
25	早期のワクチンの優先、定期的な PCR 検査を求めます
26	職員の定期的な PCR 検査の助成金と義務化。
27	保護者のみならず児童にも「活動自粛」の気分は蔓延している。結果、「外出や活動」に積極的になる気持ちも萎えているのではないか。この状況を「コロナ」に押しつけてしまうのは小規模事業所としてなんともやるせない。
28	学校が分散登校をしている期間、朝から受入れをしているお子さんに対しても、平日単価であることに疑問を感じています。

29	現在、神奈川県では4週間にわたって無料でPCR検査を行ってくださっています。このPCR検査を無料で定期的に受けることができることは、働く職員にとっても、利用する子どもたちやその保護者にとっても大変大きな安心感に繋がっています。この無料検査をこれからも継続していただきたいと思っています。
30	現状は対策できているので、特に問題はないが、家庭連携などの加算条件を緩和するなり、手続きをもっと簡易にできないかと感じる。
31	コロナウィルスで閉所対応等を余儀なくされた際に、収入の保証をしてほしいです。行政からも営業するように発信があり対応させていただいている側面もあることを考慮すれば、そのような配慮があっただけでいいのではないかと考えます。また、要請を受けて営業をしているにもかかわらず、コロナウィルス罹患時の労災申請のハードルが高すぎます。医療従事者と同様、もしくは近い基準での労災の許可が下りるようになってほしいです。
32	定員管理をもう少しはっきり打ち出して頂きたい。まわりでは減収の影響か、(株)が多いせいか、150%まで普通に入れていきます。やったもの勝ちみたいな状況です。
33	感染者が発生すると、地域の公的機関が閉鎖され、子どもたちの遊び場が少なくなるのが困っている。 職員の身近な所で陽性者や、pcr検査者が出た時に一人休めば休業しなければならない日も出てきており、利用者に不便をかけている。仕組みづくりをするにも時間も人手も足りず、bcp策定の義務化も負担である。
34	休校措置等の際の受け皿(居場所づくり)として、職員や事業所内感染のリスクを負って受け入れを行っているが、それらに対する評価(報酬等)が低く、業務量ばかり増えている。
35	事業所内のコロナ感染予防対策は行っているが、限界を感じている。早く、ワクチン接種を行い職員全員が安心して支援に集中できればありがたいです。
36	学校での集団感染がわかった時に放デイには知らせてもらえない。防止のしようがなく、保護者の情報だけが頼りになり手遅れや誤報になりかねない事もあって困る。
37	定員遵守により、100%の売り上げにはならない為、3ヶ月平均12.5人までの定員オーバーは認めて頂きたいのと、沖縄県は12.5人でも10人定員と同じ人員配置で児童指導員等加配加算を認めて頂きたい。または定員オーバーした日のみ、加配が取らないなどを検討して頂きたい。 2019年12月に10人定員の人員配置で定員オーバーした場合、児童指導員等加配加算は認めないとの通達に対して県に質問したが、「取れなくて当たり前」の回答。しかし、市役所の障害福祉担当課からも県に問い合わせして頂いたが、「加配加算が取れないのは、今すぐではない。だらしのない事業所が多いので引き締める為」など、あいまいな回答をしたと聞いている。指定権者として、改めて一貫した通達を出すべき。
38	厚労省から通達の緩和策を、どの自治体も共通して緩和策を受けられるようにしてほしい。自治体

	によってできるところ、できないところ、必要な書類などバラバラ。
39	色々なことに対して静岡市は特に対応が遅いので何とかしてください。問い合わせをしても、国の方針に従うのみなのですべてが後手になってしまっている。
40	アルコール消毒、パーテーション等、感染に気をつけながら活動している。なるべく外でおもいきり遊ばせてあげたいので、公共交通機関を使わず、車で広い公園に行き遊んでいる。
41	コロナウイルス感染防止の為、併用している児童の受け入れを片方の事業所のみの利用にした。
42	コロナ禍で、今まで行っていた（特に長期休暇中での）活動が制限されたり、出来なくなったりして困っています。 当事業所では、まだ利用者さんや職員にコロナ感染者が出ていないが、仮に出た場合の対応等に非常に不安を感じます。保健所の指導だけでなく、自治体の手厚いサポートを希望します。
43	昨年3月、一斉休校時は放課後等デイサービスが受け皿として、3密などは無視して酷使させていたのに、ワクチン接種の順番は他の福祉従事者より後回しとなっています。若年層の感染も危惧される中においては、放課後等デイサービスの存在意義を見直してほしいものです。
44	昨年3月、一斉休校時は放課後等デイサービスが受け皿として、3密などを無視して酷使させていたのに、ワクチン接種の順番は他の福祉従事者より後回しとなっています。若年層の感染も危惧される中においては、放課後等デイサービスの存在意義を見直してほしいものです。
45	除菌や換気対策などの補助金の随時対応
46	とにかくワクチン接種ですね
47	日々の除菌作業（工数）及び衛生品費が増えた。また感染拡大予防の観点から保護者との対面相談等の機会が減ってしまったためオンラインを使った面談の在り方を考えていく必要がある。その実現のために、各事業所にipad等の支給もしくは、購入補助等があると有難い。
48	各地域行政の皆さま、是非現場を見てください。
49	オンライン支援を幅広く解禁してほしいです。
50	福祉の支援の職員へのコロナのワクチンの優先接種の実施を望みます。
51	アルコール消毒の配布があると嬉しい
52	・マスコミは責任を取る気もないのに騒ぎすぎで、それに行政の政策が引きずられているように思います。行政はしっかり現状を調査し、複数の正確なデータを開示し、マスコミ報道に惑わされないようにしてほしいです。
53	今回のコロナで学校が休校したときはデイサービスを開所するように要請はあったが、ワクチン接種時は保育士や学校の教員は優先されてもデイサービスは優先されない。なぜ？ 保育園や学校と違って感染が出たら閉所を余儀なくされ、閉所したら収入は無くなります。いっぺんに職員たちの生活は不安定になります。緊急時には協力してくれと言われ、でも保証はあいまいでとても悪い状況。デイサービス、福祉に携わる職員は使い勝手のいい捨て駒ですか？子どもたち

	の居場所をとって必要ではないのでしょうか。
54	・世間がマスコミの報道に惑わさ、踊らされすぎることを。
55	代替的支援は行政含め、混乱を招いたので、やめてほしい。昨年の実績に合わせて報酬を出すなどの補助するやり方にしてほしい。代替的支援は保護者負担があるので、現在はやっていないがコロナの原因で休みはいる。休んだら報酬下がる、のはおかしいと思う。 放課後等デイの職員も優先的にワクチンを打てるようにしてほしい。
56	全事業所のPCR検査を実施してほしい
57	「感染症が発生した場合であっても必要な福祉サービスが継続的に提供できる体制・・・」とあるが、具体的な案を出してほしい。
58	現行の濃厚接触者定義などでは不安。疑わしきは即対応、感染拡大を防げる定義と保障を。
59	従事者のウィルスワクチン接種がスムーズに行われること
60	従業員のワクチン接種を早くしてほしい。
61	実際に閉所となってしまった時の収入面が心配である。
62	感染症対策に関して保護者の方にご協力が頂けない場合がある
63	自治体のワクチン対応が遅い！！
64	休業により事業継続に対する不安
65	従事者へのワクチン接種を早くしてほしい。
66	休業による保障はあるか
67	厚労省感染症対策に関しても高崎市障害福祉課は対応が他市に比べて考え方がおかしい。高崎市から障害福祉事業撤退を考えている事業所もある。
68	昨年度は様々な補助を受ける事ができましたが、今年度は補助の機会が減っています。引き続き、補助をお願いしたいです。
69	ワクチン予防接種は、職員の居住地により受けられる時期が異なる。子どもたちを支援する職員が感染のリスクを減らして仕事ができるよう、居住地にかかわらず児童対象の福祉サービスにかかわる職員の優先順位もあげてほしい。
70	・利用者、もしくはスタッフに陽性者が出た場合、保健所から調査でメンバーさんやスタッフが濃厚接触となった場合、事業を休所せざるを得ず、その間、予定していた報酬を得られない。また、スタッフへは休業補償の対応も必要となり、コロナ対応の間は赤字前提となる。
71	自治体によっては福祉職のワクチン接種の先行接種が可能となっていたが、自治体によって接種券の配布時期が異なったり、先行接種の対象では無かったりと、先行接種しづらい状況でもあった。今後、継続的に接種が必要となった場合は、接種をしやすい環境作りをぜひ働きかけてほしい。
72	・小学生の利用者については、新型コロナの影響で利用控えの割合が多く、経営にダイレクトに影響

	<p>響している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢が低い層のメンバーさんはマスクを利用できない方も多く、感染予防の面で苦慮している。
73	<p>ワクチン予防接種は、職員の居住地により受けられる時期が異なる。子どもたちを支援する職員が感染のリスクを減らして仕事ができるよう、居住地にかかわらず児童対象の福祉サービスにかかわる職員の優先順位もあげて欲しい。</p>
74	<p>障がい児は、マスク着用が出来ない、消毒手洗いが不十分なことが多い。早く希望者にワクチンを接種できるよう、お願いします。</p>
75	<p>当事業所のある市町村は補助など比較的積極的に実施して下さっているので大変ありがたい。ただ、行政によって対応に差があり過ぎることは非常に問題だと感じている。</p> <p>今後また臨時休校などが発生した時の対応（休日加算の算定やそれに伴う補助）などは事業所にはばかり負担がいかないよう検討いただきたい。</p>
76	<p>マスク着用、消毒など、毎日感染予防に努めてはいるが、不安は拭えません。行政に相談しても、事業所で決めてくださいと言われ、他の事業所がどうしているかもわからず、不安です。</p>
77	<p>定期的に病院を受診しなくてはいけないが、不安が大きい。</p>
78	<p>ワクチン接種がはじまりましたが、欠席等もあり経営に打撃を受けています。補助をお願いします。</p>
79	<p>日々の消毒業務、日々の感染予防対策や配慮など、職員の業務量は確実にあがっております。様々な環境面への助成金等は大変感謝いたしますが、同時に、日々の人件費や慰労金等の補助があると大変ありがたく思います。</p> <p>余裕があるとは言えない人員体制の中で、自身の体調管理にも注意を払いながらも、しかし熱があれば大事をとって休まざるを得なく、その分をみんなで補い合う状況下で、テレワークも適応しづらい業態だからこそ、人員管理の困難さも含め、管理職、現場職員共に疲弊している現状です。</p>
80	<p>事業継続のため、感染予防に必要な物品等の補助を求めます。</p>
81	<p>保護者が陽性者になった場合、子どもを預かることができない。そのような場所や仕組みが欲しい。</p>
82	<p>施設で PCR の社会的検査をした時に、検査の二日前や結果が出るまでの間学校を休ませてください、と言う学校がまだあるので、保護者の困惑につながります。「発熱して念のため PCR を受ける」ような場合と、感染予防の観点の「福祉施設の社会的検査」とを整理して、検査助成をしてくれる福祉課などの取り組みがきちんといくように教育委員会等と行政間で意思疎通していただけたらと思います。</p>
83	<p>保護者だけではなく事業所にもタイムリーな連絡が欲しい</p>
84	<p>アクリルボード等や必要物品に関しての援助をマスク等ではなく他に考えたりお話しして頂いても良いのではないかと思います。</p> <p>学校が休校でも放課後等デイサービス、児童発達支援は開所が当たり前。学校のように広いスペースで開所出来ているわけではないのに一般市民任せ過ぎます。</p>

85	蔓延当初、従業員の PCR 検査を当該自治体にお願いしてきましたが、ないまま今日に至っています。ワクチンは個人的な裁量に依拠する所がありますので、無料で定期的に受けられるようなシステムをお願いしたいと思っています。
86	児童発達支援・放課後等デイサービスの社会的役割を明確して国民に理解が得れる範囲でサポートしてほしい。
87	長期休暇中等の活動場所がなさ過ぎて困っています。マスクが着用できない利用者様もいるので、気兼ねなく利用できる施設があると助かります。
88	コロナ流行以前から気兼ねなく利用できる施設が少なく、コロナによってより活動範囲が狭まってしまい、困っています。障がい児優先の施設などがあると、とても助かります。
89	マスクをできない子どもがいる事。唾液で汚れているマスクをしているが、声掛けしても替えない。たくさんは要らないが、子供用マスクの支給
90	福祉系の職種でのワクチン接種を優先してほしい。医療機関ほどではないにしろ、障害のある家庭は事業所を利用したいが、その職員がワクチンが打てていないことで不安を感じている。接種券もいまだに届かないところもあり、集団接種などにも参加できない。身分証明書というものが世の中にはあふれているのに事後の確認もできないのか疑問です。 先に打って事後の確認ではだめなののでしょうか？
91	京都府が今更わけのわからない PCR 検査を実施しなさいといってきたが遅すぎるし今やるべきは抗体検査である。検査機関等との癒着などがあるのかしらないが事業者に負担をかける割にはすべての対応が後手後手である。 もう一点、事業者は公僕ではないのでなんでもかんでも無償でやらすのはやめて頂きたい 最低賃金は上げているのに請求単価や加算は下げるでは矛盾している。役所はすぐにお願ひします と言って事業者に頼んでくるがタダでやってもやえることなど公僕にしかありえないことである。 資本主義を理解して頂きたい。社会主義は公僕だけである。
92	最近事業所職員向けの PCR 検査が実施されたが、対象を利用者にも拡げてほしい。複数事業所を利用している児童などもいて、場合によっては地域の複数の放課後デイが一斉に閉鎖、という事態になりかねない。
93	ワクチン接種券があるが、障がい福祉の従事者は優先されているとはいえ、接種の予約が出来ない。専門的に優先接種会場を設けて欲しい。
94	医療同等に、福祉事業者を取り扱ってほしい。
95	引き続き、マスク、消毒液との支援をいただければありがたいです。

96	<p>新型コロナの影響から人員配置など柔軟な対応として頂いていることについて大変ありがたく感じています。外部の関係者とのネットワークについて、コロナ禍でだいぶ少なくなり、顔の見える関係が作れなくなっています。オンラインでの研修や集まりも実施されるようになり、話をする場はありますが同時に難しさも抱えています。事業所やそこで働く職員等が孤立してしまわないようにご配慮下さると大変ありがたく感じます。ワクチン接種については、地域によって進み具合が異なると思いますが、できるだけ早く誰もが接種できるようにしていただけるとありがたく、当該市では福祉関係者の接種について急に連絡があってバタバタとしています。人員の事を考えると通所・入所でも余裕を持った計画立てが必要になることから、事前にお知らせが欲しかったです。また障がいを持つお子さんの家族についても優先接種ができるようにして頂きたいところです。現在話題として聞かれるのは、感染症等のBCP作成についてです。国や市としてひな型を送付くださいましたが、作ることに時間も労力もかかること、どこまで何を考えていいのか分からないなどといった声が聞かれます。その為の研修会も少ないですが、地域やエリアの中でこまやかに対応や確認が進められることを希望します。</p>
97	<p>利用児童の新型コロナウイルス罹患が判明した際の、学校と放課後等デイサービスの情報共有の仕組みについて、行政の方で指針を示して欲しい。</p>
98	<p>最近になり、ようやくワクチン接種のお知らせがまわってきた所ですが、これまでは一度もワクチン接種に関する情報が提供されず、とても不安な日々を送っていました。他事業所においても新型コロナウイルス感染症陽性の情報は、事業所間もしくは保護者様より寄せられておりましたが、行政からは全く情報をいただけない状況です。ましてや、マスク等をできない利用者が多い中での感染対策には限界がございます。情報をいち早く伝えて頂ければ対応できた事案も多かったと思います。濃厚接触者の定義も曖昧で、どう考えても濃厚接触者であるにも関わらず、濃厚接触者でない判断をされ、事業所独自でPCR検査をしている事業所様もございます。</p> <p>全ての行政に言えることですが、隠蔽せずに、しっかりと調べ上げ、しっかりとした情報提供を行うべきと考えます。</p>
99	<p>職員に陽性者が出た時に、事業所の所在地とは異なる市町村から通勤している職員で、保健所の管轄が違わらしく、対応が遅かった。もう少し対応が早いと良かった。</p>
100	<p>毎日の除菌作業や衛生面での配慮、作業量の増大に対する単価を加算して欲しい。</p>
101	<p>濃厚接触者でなくても、大事をとった欠席に対する支援がない(欠席加算が安すぎる)</p>
102	<p>コロナの対策の通知をもっと分かりやすく明確にしてほしい</p>
103	<p>常に危険と隣合わせで、緊張しています。</p>
104	<p>感染拡大予防策として、唾液を検体として感染リスクを把握する民間のPCRスクリーニング検査を行っています。</p> <p>感染リスクの高い環境の事業所に対し、このような「検査への補助」や「ワクチンの早めの接種体</p>

	制」など検討いただけないか
105	コロナ禍が終息されるまでは、利用者減少による減収を補填してもらえるような支援・給付金を引き続き支給してもらいたい。
106	コロナウイルスに振り回されて 1 年以上経過しています。また今年もプールへ連れて行ってあげられなくなりました。子どもたちの楽しい夏休みが縮小されるなかでも、楽しい経験をたくさん提供できるよう職員たちも日々奮闘しています。
107	科学的な判断をお願いしたい。このまま子供らしい生活が送れない日々が続けば児童虐待と変わらない
108	利用者の要望に沿う活動が密になったり、接触も多くなる内容もあるので活動が出来なくなっている。子供同士の関わりが重要課題となっている子ども達にとって、関わり方に影響が大きと感じる。子ども（小学生以下）のワクチン接種は今後行われるのか？子どもの感染も出ているのが不安である。 事業所としての感染対策には限界があると感じています。
109	感染対策の備品購入の費用については別で行政から補填してほしい。職員に対して、安全に働けるために定期的な PCR 検査を行政の負担で行ってほしい。
110	消毒用のアルコール、不織布マスクの消費が多いので昨年度のように配布していただけると助かります。グループホームでやっている PCR 検査を放デイでもできるといいです。ただ、結果がわかるのが 1 週間後なので、それは遅いかなと。職員の予防接種も早めに行けるといいです。
111	三密を避けながら活動を組んでいるが、感染対策を講じながらコロナ以前の活動等を行って行くのが難しい。
112	個別の学習支援にはクリア版を置く等、環境面での対策も出来る限り行っています。活動内容でバスに乗ってお出かけやお料理活動が出来ないのが残念に思っています。 16 歳以下のワクチンはないので、少しでも早く周りの家族がワクチンを受けることが、安心しての生活が送れるといいです。
113	各事業所ともに、基本的な対策は十分に頑張っています。 行政他、基本的な陽性者等が発生した時の対応手順等の明確なガイドを切にお願い致します。各自治体、担当者で対応や指示が異なるのは、感染対策上において有効でないと思います。
114	学校にてコロナウイルスの濃厚接触者が出ると、確認の為 1 日・その後消毒作業の為 1 日学校が休校となり、放デイはキャンセル、場合によっては保護者も仕事を休まなければならない現状がある。
115	感染予防で仕方ないとは思いますが公共の施設が一律閉鎖で使えない。
116	昨年度ような感染症補助金を実施してほしい。消毒関係などの消耗品だけでなく、常に換気しながらの冷暖房や加湿器の使用などで水光熱費だけでも非常にアップしており、消毒など職員の業務負

	<p>担は非常に多くなっている。コロナ関連で休所にせざるを得ない日も多く発生しており、運営を圧迫している。この状況が2年続き本当に厳しい。</p>
117	<p>小規模事業所へのワクチン接種の環境をしっかりと整えて欲しいです。</p>
118	<p>感染拡大を防止するために、感染者が出た場合は、事業所を一定期間休所しなければならない。現在の日割り報酬では運営への打撃が大きい。感染に伴う事業所の減収を補填する措置を取ってほしい。昨年度の緊急事態宣言下の学校休校の際の個別支援対応への報酬のような形にするのであれば、事業所や家庭に課題を課すような負担が大きいものでなく、様子の聞き取りなど簡便な形での実施をお願いしたい。</p>
119	<p>子ども達なりにマスク着用慣れ、ソーシャルディスタンスも身に付けて来ている。出来ない子どもが一般生活で居心地の悪い（冷たい目で見られたり、参加出来ない場面に遭遇）思うをしている時もある。</p>
120	<p>マスクが出来ない児童が多いので買い物学習や社会見学、地域への参加等ができていない。</p>
121	<p>入浴支援を行っていたが、コロナ禍で休止している。</p>
122	<p>ワクチン接種が進んでくることで範囲は広がっていくと思われませんが、コロナが無くなったわけではないため、感染症対策は今後も必要不可欠な状況となると感じています。特に12歳以下の子どものワクチン接種は認められていないこともあり、不安は続くことになると感じています。小さな年齢を持つ親は特に心配でならないことだと感じています。そんな状況下で外出をすることもまだまだ判断が難しく、12歳以下の子どもも事業所を利用するため慎重に判断することが必要かと思っています。</p>

以上