

全国放課後連
2021 年度報酬改定影響調査
主要項目の結果概要

2021 年 8 月 3 日

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 】

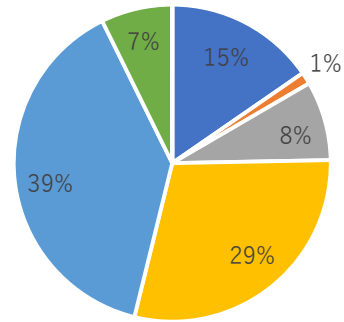
通し番号	質問内容	備考
1	事業所が所在する都道府県名	
	事業所名（任意：公表はしません）	
2	運営主体の法人格	
3	事業所の種別	
4-1	事業所規模	医ケア
4-2	開所時間	医ケア
4-3	昨年度までの「事業所区分」	医ケア
4-4	契約者数	医ケア
4-5	平均出席率（2021年5月）＊定員に対する割合（定員10人で平均9人の出席⇒90%）	医ケア
4-6	常勤職員の人数（実数）＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	医ケア
4-7	非常勤職員（パート・アルバイトを含む）の人数＊数字のみ記入ください（「人」は不要です）	医ケア
4-8	常勤換算での職員数＊数字のみ記入ください（「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

【 主要項目の結果概要 】

1、運営主体の法人格 ※有効回答数：247

運営主体の法人格（割合）

運営主体の法人格(実数)	
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】

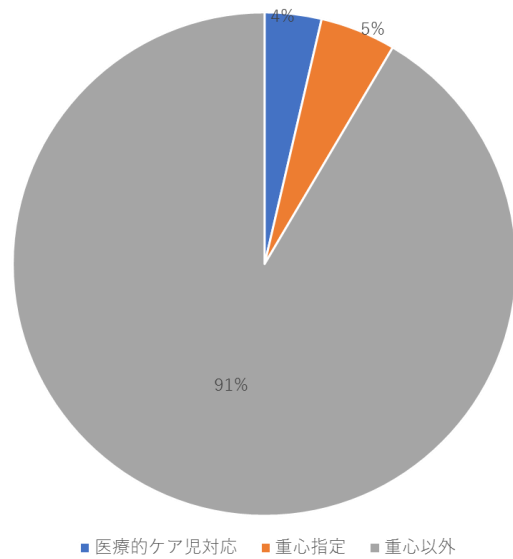
- ・厚労省の法人格種別における、最新の統計には、①「障害福祉サービス等報酬改定検証調査（令和元年度調査）」（以下「報酬改定検証調査」という。）と、②厚労省令和元年度障害者総合福祉推進事業 みずほ情報総研「放課後等デイサービスの実態把握及び質に関する調査研究（2020年3月公表）」（以下「みずほ情報総研調査」という。）がある。
- ・①では、事業所運営法人と事業所設置法人の2つの区別をしていて、運営法人の方では、社福が28.9%、営利法人が38.1%、NPOが17.6%であった。
- ・②では、国保連請求ベースで、社福が13.3%、営利が57.7%、NPOが16.6%、みずほの調査で、社福が17.4%、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。

2、事業所種別 ※有効回答数： 247

事業所の種別（実数）

医療的ケア児対応	9
重心指定	12
重心以外	226

事業所の種別（割合）



【結果から見えること】

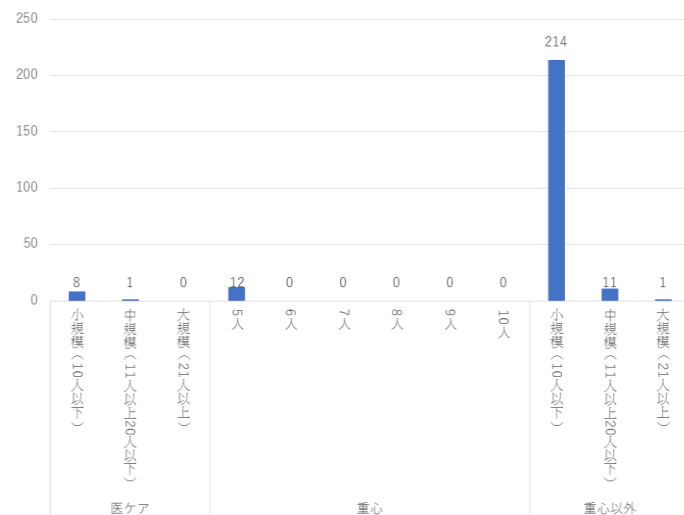
- ・ 今回の調査に協力いただいた事業所の多くが、重心以外の事業所であることがわかる。一方で、厚労省の「報酬改定検証調査」では、重心以外が48.7%、重心指定が20.2%となっている。
- ・ 今回の調査に協力いただいた事業所は、身体障害を伴う重心児は少なく、知的障害、発達障害系が多いと考えられる。

3、事業所規模 ※有効回答数： 247

医ケア	小規模	8
	中規模	1
	大規模	0
重心指定	5人	12
	6人	0
	7人	0
	8人	0
	9人	0
	10人	0
重心以外	小規模	214
	中規模	11
	大規模	1

事業所数

事業所規模

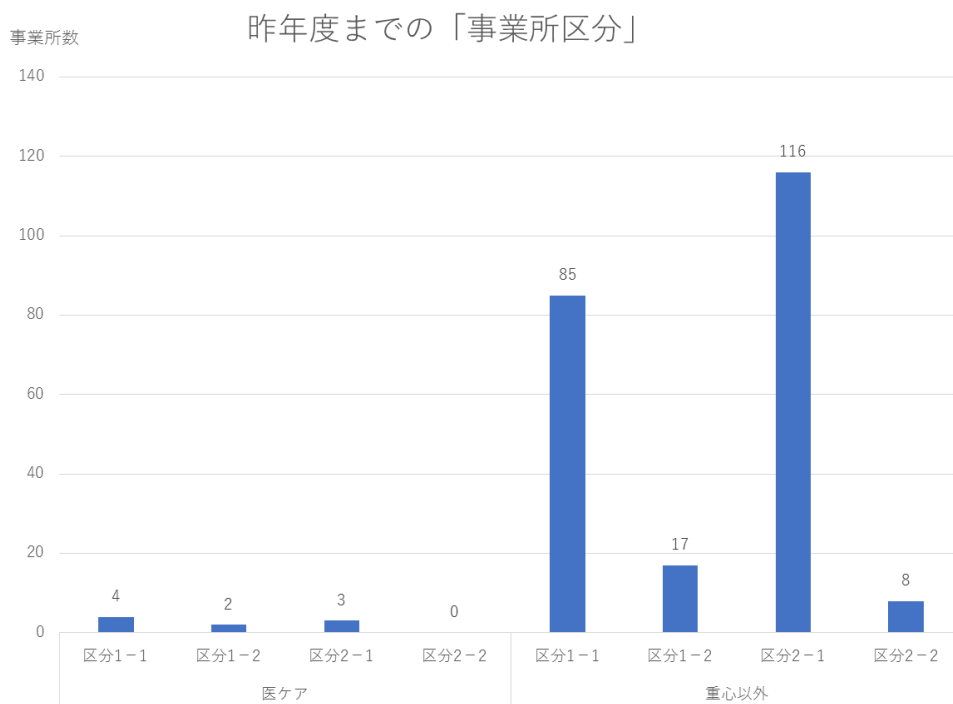


【結果から見えること】

- ・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。

4、昨年度までの事業所区分 ※有効回答数： 236

現状の事業所種別	昨年度の事業所区分	事業所数
医ケア	区分1-1	4
	区分1-2	3
	区分2-1	3
	区分2-2	0
重心以外	区分1-1	85
	区分1-2	17
	区分2-1	116
	区分2-2	8



【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

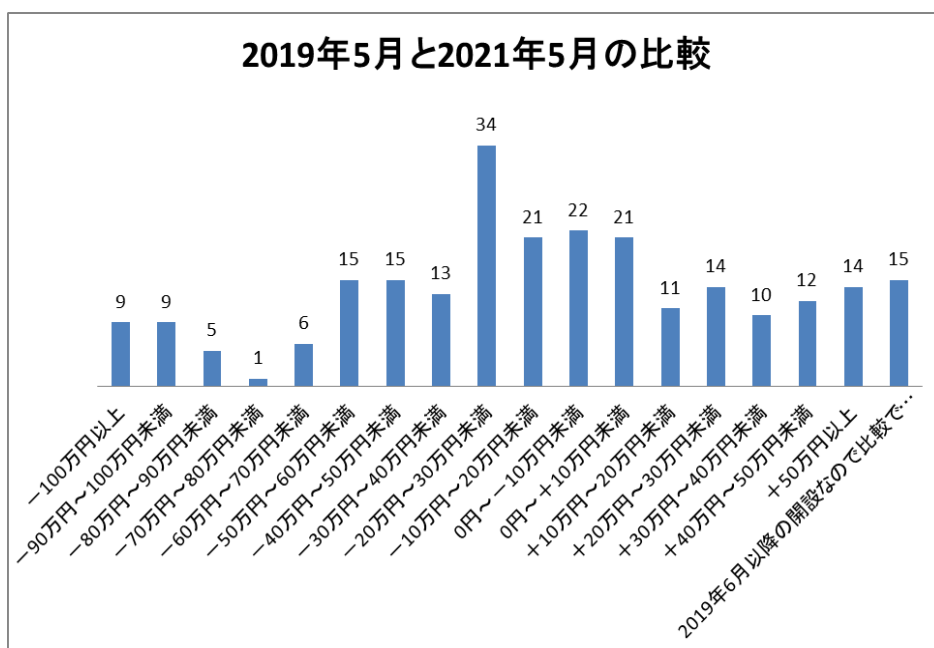
おり、区分1は全国的なものよりも18ポイント程度高くなっています。反対に、区分2は、18ポイント程低くなっている。

- ・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。

5、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

	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



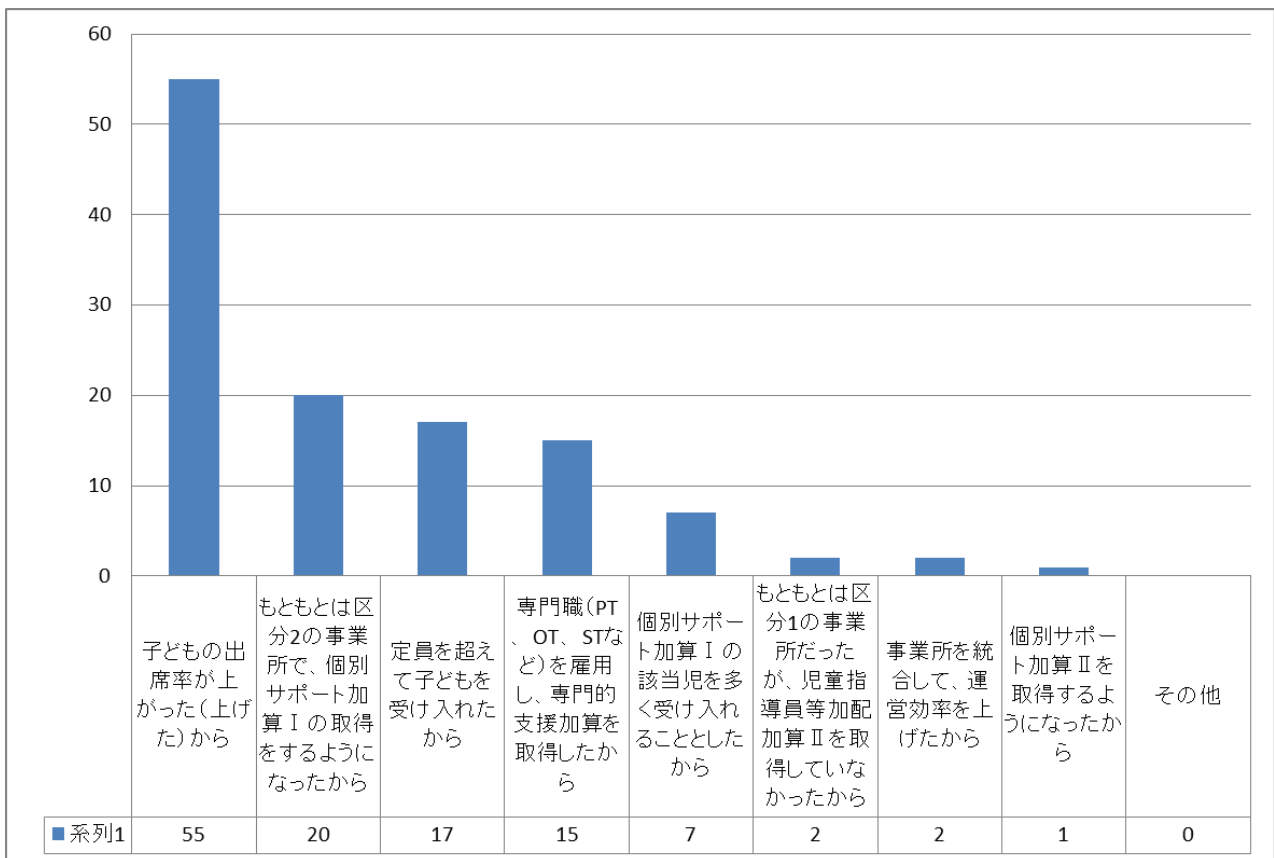
【結果から見えること】

- ・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くことがわかる。
- ・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。
- ・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。

6、増収の理由 ※複数回答可

	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】

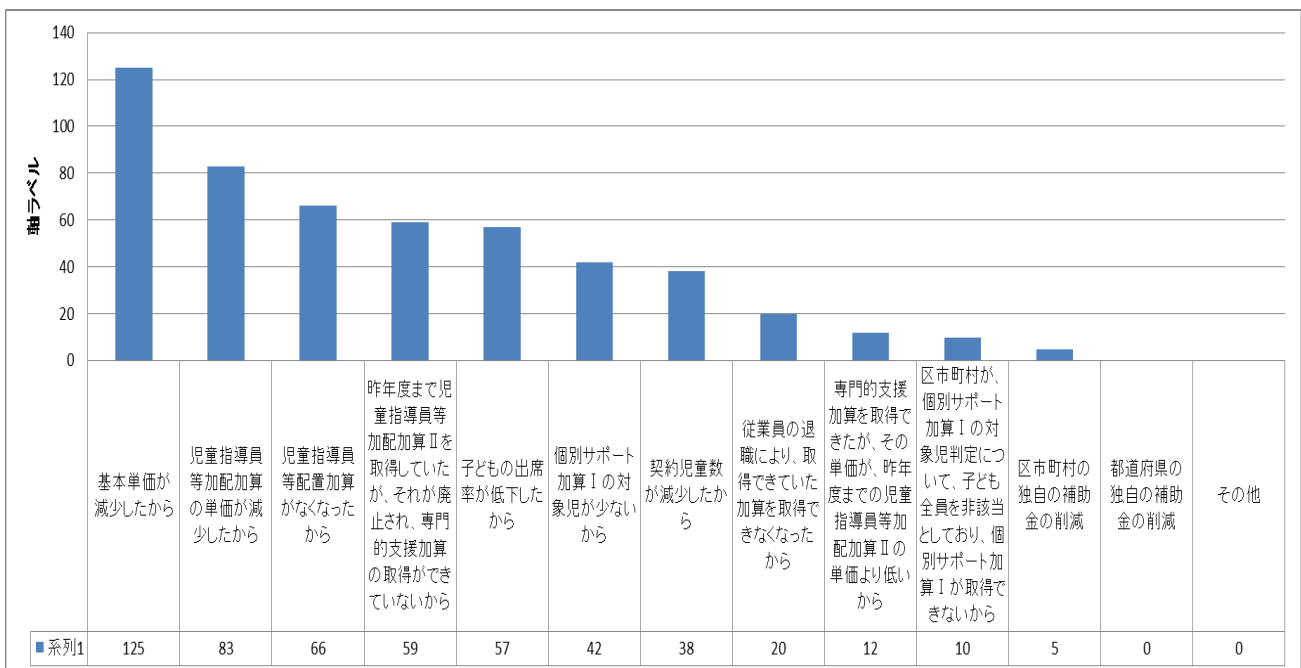
- ・「出席率が上がった(上げた)」ということを経由とするのが多かった。これは、「子どもの利用を増やせば収入は増える」というのが端的に現れているものと思われる。
- ・次に多かったのは、「もともと区分2の事業所が、個別サポート加算Ⅰを取得したから」という理由だ

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。

7、減収の理由 ※複数回答可

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
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
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
児童指導員等配置加算がなくなったから	66
子どもの出席率が低下したから	57
契約児童数が減少したから	38
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
個別サポート加算Ⅰの対象児が少ないから	42
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
都道府県の独自の補助金の削減	0
区市町村の独自の補助金の削減	5
その他	0



【結果から見えること】

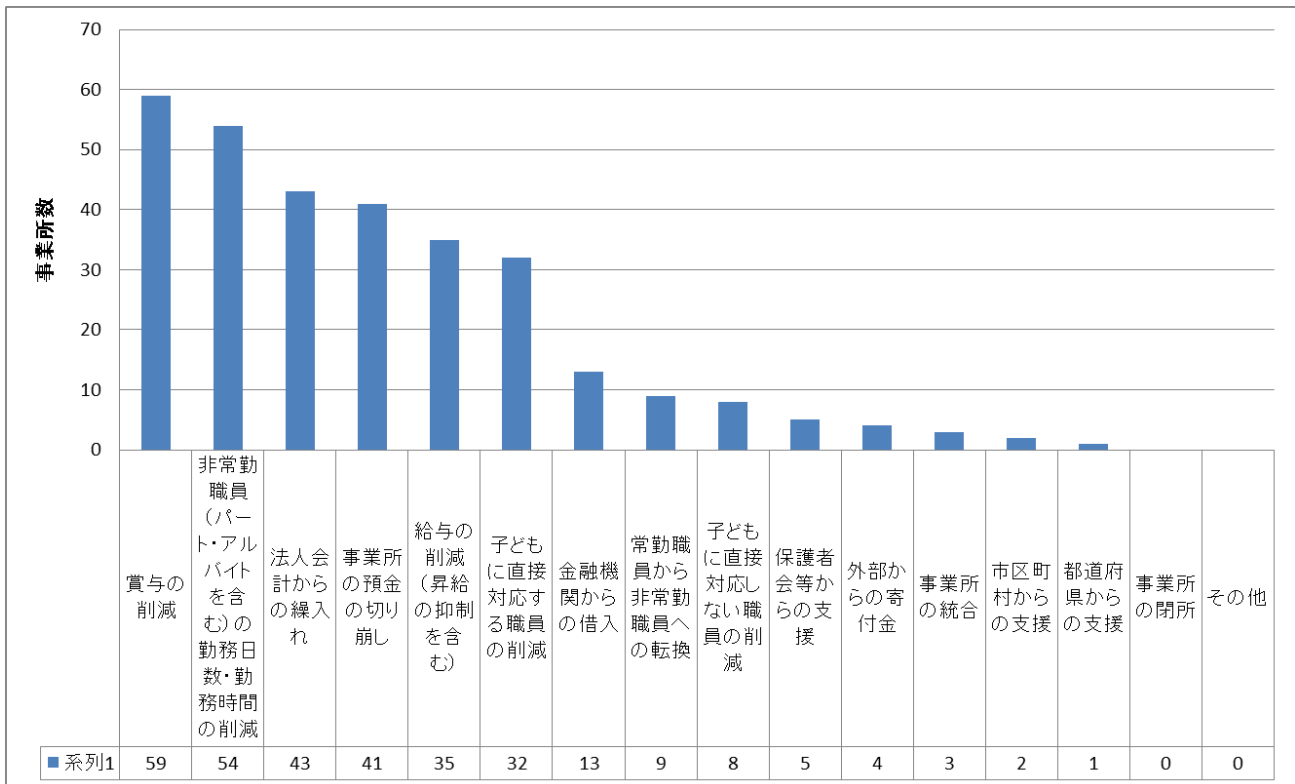
- ・基本単価の減少が、事業所収入に大きな影響を与えていることがわかる。
- ・また、児童指導員等加配加算の単位数減、児童指導員等加配加算Ⅱがなくなったことも大きく影響している。さらに、9単位の児童指導員等配置加算がなくなったことの影響もあるよう。
- ・「個別サポート加算Ⅰの対象児が少ない」という理由も42事業所が選択している。区分1の事業所の

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。

8、減収への対応 ※複数回答可

	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
その他	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

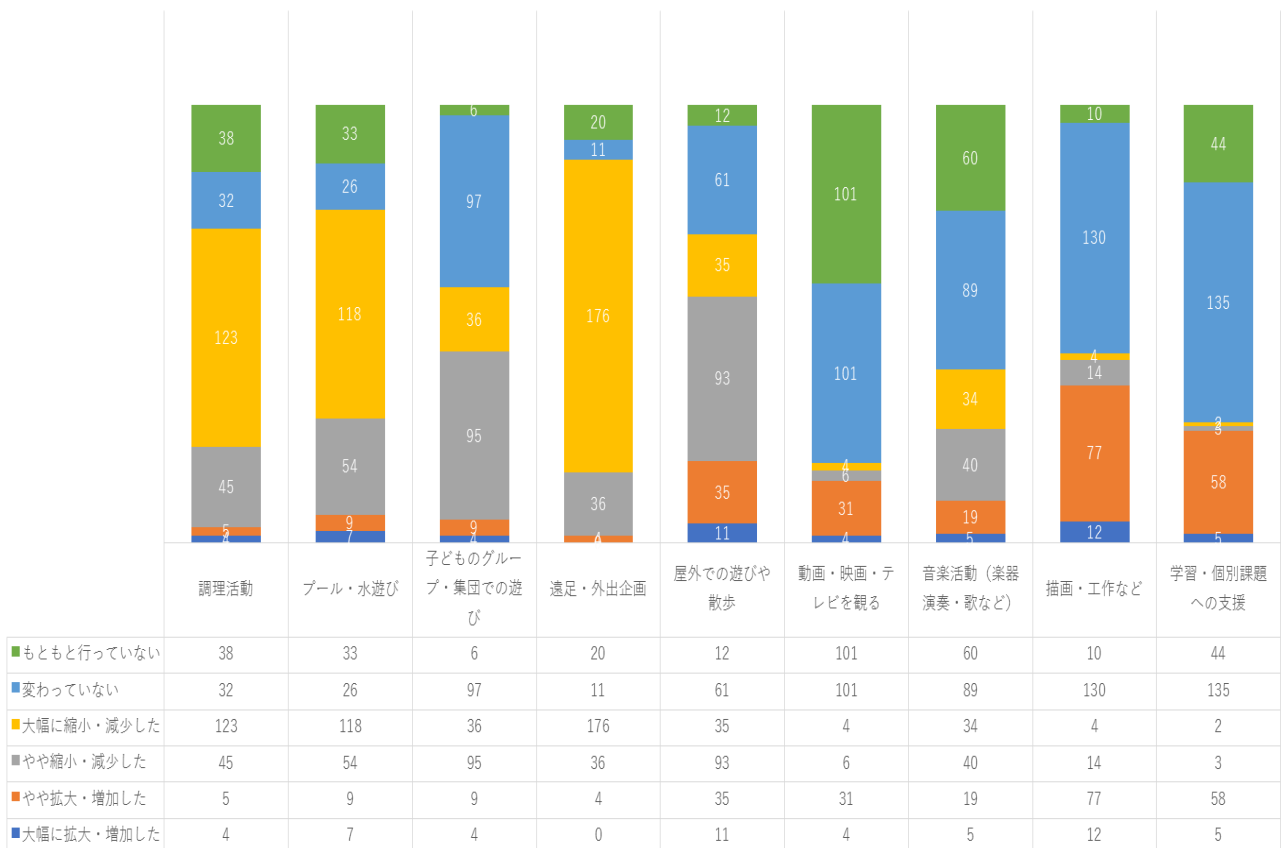
低下が生じていることが明らかとなった。

- 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。

9、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】

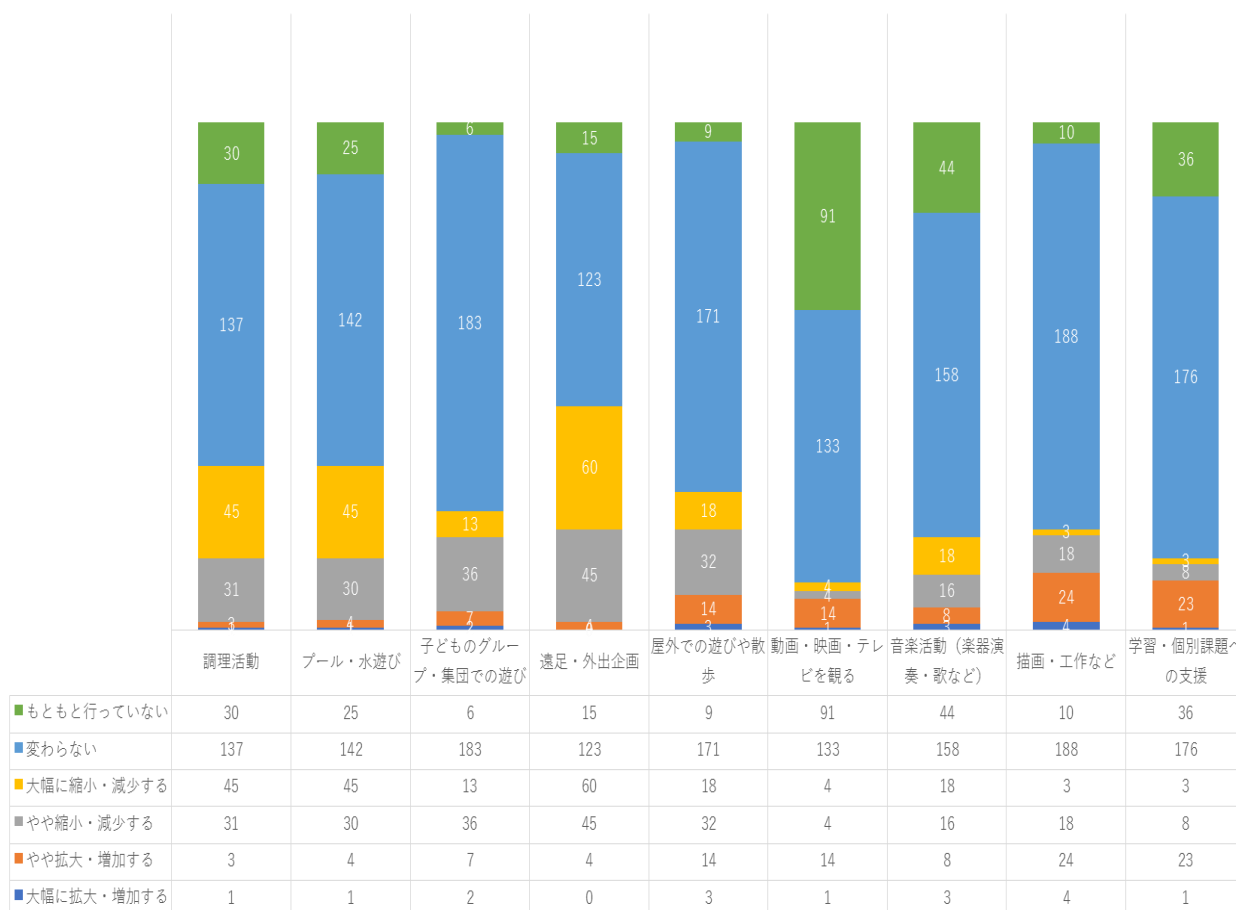
- 屋外活動が「大幅に減少した」ことが顕著なことがわかる。特に、調理、プール、遠足企画に関して、その機会が大幅に減少した事業所が多かったことがわかる。「やや減少」も含めれば、ほとんどの事業所では、屋外活動に制限がかかったことが明確になった。
- また、屋外活動の減少にともない、室内活動で、工作、課題学習が「やや増加」したことがわかる。

これは、代替的支援の実施も関係していると思われる。

10、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

■大幅に拡大・増加する ■やや拡大・増加する ■やや縮小・減少する ■大幅に縮小・減少する ■変わらない ■もともと行っていない



【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。
- 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ところ、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減少する見通しであることが多く示された。

【 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	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。
5	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。
6	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。
7	団体のなかで育ちあうための体験や経験の場が持てない
8	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。
9	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。
10	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。
11	活動で使う玩具の購入を控える。コストダウン。
12	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。
13	支出がかかる活動を縮小せざるを得ない状況です。
14	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
15	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、今後もより深刻になってくると思われます。
16	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。
17	報酬改定により活動内容が変わることはない
18	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
19	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。
20	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。
21	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。
22	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。
23	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。
24	「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。
25	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	「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。
2	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。
3	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」などは問題にならなかったことがない。

4	市町村毎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。
5	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ば他の方法があるのではないかと思います。
6	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
7	<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、どの事業所も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>
8	<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>
9	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

	<p>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と。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>
1 0	<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>
1 1	<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。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>
1 2	<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もののでしょうか。</p>
1 3	<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。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 ・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>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>
1 4	<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 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>
1 5	<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>

1 6	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。
1 7	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。
1 8	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。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？
1 9	個別サポート加算Ⅰについて。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。
2 0	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思うが、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。そこについては、報酬の改定で締め上げをきつくするだけでは何ら改善しないように思える。
2 1	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。
2 2	"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。 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。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。

	<p>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。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。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>
2 3	<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>
2 4	<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のに関わらず、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> <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。</p>
2 5	<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。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>

■ 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	<p>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。</p>
2	<p>「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。</p>
3	<p>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。</p>
4	<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。
5	<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つかりできず、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、市は関与したがらず、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で困っている。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>
6	この業界内のワクチン接種がもっと進むべき
7	<p>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。</p> <p>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。</p>
8	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。
9	<ul style="list-style-type: none"> ・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、施設の設備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
10	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
11	早期のワクチンの優先、定期的な PCR 検査を求めます
12	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。
13	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つてしかるべき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。医療従事者と同等、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。

1 4	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。
1 5	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。
1 6	<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>

以上