
山口県障害福祉サービス協議会

<団体概要>

・沿革

平成 25 年 1 月 障害種別の新しい枠組み検討委員会（山口県社会福祉協議会）にて、現行の障害福祉施設協議会組織の見直しと新組織「山口県障害福祉サービス協議会」への移行を決議。

平成 25 年 4 月 新組織「山口県障害福祉サービス協議会（略称、障サ協）」発足。

・設立目的

平成 18 年（2006 年）4 月に障害者自立支援法（現、障害者総合支援法）が施行され、国は、従来の身体障害・知的障害・精神障害の障害種別ごとの縦割りのサービス提供と利用の仕組みを一元化する事業体系の再編を行いました。

私たちは、国の目指すその三障害一元化を障害者福祉現場で実践すべく、平成 25 年（2013 年）4 月に本会を設立いたしました。以来、組織基盤を固めながら、障害種別を問わぬ県内すべての障害児・者が地域でより豊かな生活、より充実した人生を送ることが出来るよう、障害福祉サービスの充実、提供に努め、社会に障害者福祉への関心と理解を広め、地域共生社会の実現に向けて事業を展開いたします。

・活動内容

- 1 研修事業 研修委員会にて協議、作成した「研修計画」に基づき、年 4、5 回程度の研修会を実施。
- 2 要望活動 支援現場や事業所（施設）経営の課題等を発信。
 - （1）山口県総合社会福祉大会福祉関係団体活動報告
 - （2）自由民主党山口県連「政策聴問会」
 - （3）公明党山口県本部「企業・団体等との政策懇談会」
 - （4）山口県知事要望
 - （5）山口県経営協主催「国会議員との懇談会」
- 3 広報活動 広報紙「障サ協通信」の発行（年 2～4 回）、及び本会ホームページの管理・運営等を実施。
- 4 表彰 会員事業所・施設の職員等に対し、会長表彰を実施。
- 5 関係機関・団体等との連携・協力
 - （1）中央及び中国・四国種別協議会等との連携・協力
 - ① 全国社会就労センター協議会（全国セルフ協）
 - ② 中国・四国社会就労センター協議会（中国・四国セルフ協）
 - （2）県内関係機関・団体等との連携・協力
 - ① 山口県
 - ② 社会福祉法人山口県社会福祉協議会
 - ③ 特定非営利活動法人山口県社会就労事業振興センター
 - ④ 一般財団法人山口県知的障害者福祉協会
 - ⑤ その他県内の関係機関・団体
- 6 災害支援活動
 - （1）「山口県災害派遣福祉チームの派遣に関する協定」に基づく災害支援活動

7 会の運営

- (1) 総会・役員会（総会、理事会、監査、会長・副会長会議）
- (2) 部会（介護部会、就労部会、自立訓練部会、居住部会、相談部会、児童部会）
- (3) 委員会（組織運営委員会、研修委員会、広報委員会）

・加盟団体、施設 等

山口県内の障害福祉サービス事業所・施設及び、本会の目的に賛同する個人または団体。(186 事業)

＜重点事業・重点目標＞

・本会は、障害種別を超えた県レベルの障害福祉組織として、各事業所・施設間での情報交換や情報共有、また県内外の関係機関との連携を図り、組織の充実を目指し、障害者の存在それ自体を我が事とする感性と価値観を持って、諸事業に、日々、真摯に取り組むものです。

＜要望事項＞

1 取りまとめの経緯

- ・令和8年6月 令和8年度第1回部会を開催。事前に会員事業所・施設が提出した「部会協議シート」のまとめを基に、各部会（介護部会、就労部会、自立訓練部会、居住部会、相談部会、児童部会、以上6部会）にて意見交換。
- ・令和8年7月 各部会長が、部会協議をふまえて要望項目を作成。
- ・令和8年8月 組織運営委員会（令和8年度第2回会長・副会長会議と同時開催）にて令和8年度要望を協議、作成。

2 要望事項

下記のとおり

要 望

山口県障害福祉サービス協議会
会 長 古 川 英 希

依然として障害福祉サービス事業所・施設の運営状況は好転せず、利用者の高齢化はなお進み、保護者の高齢化とともに通所利用における在宅での支援、介護が難しくなっており、通所・入所を問わず、職員不足も厳しい状況が続いている。

また、現在、物価の高騰および人件費の上昇が続いているにもかかわらず、障害福祉サービス事業の運営も厳しく、施設、事業所の経営環境は悪化するばかりである。

今年度の本協議会の各部会（6部会：①児童部会 ②介護部会 ③就労部会 ④居住部会 ⑤自立訓練部会 ⑥相談支援部会）の要望は以下の通りである。

1 障害福祉サービス事業（現状と要望）

（1）社会の障害児者と障害者福祉への理解と関心を高めたい

- ① 依然として、県内においても障害福祉分野における人材不足の状況は続いており、支援現場を支える職員は心身に過重な負担を強いられる毎日です。その結果、利用者を一人の人として尊重する思いや、支援の質や技術の向上への意欲が削がれてしまっている。
- ② ①のことからも、皆さんに、是非、県内の障害福祉サービス事業所・施設を見学していただきたい。文字や写真や他人の言葉で現状を理解することも大事だけれど、実際に自らが支援現場を訪れ、見て、話して、感じることも大切なことではないか。そして、是非、その実感を社会に伝え、まず、社会の障害者と障害福祉への理解と関心を高めていただきたい。
- ③ また、依然として、過去から現在に至るまで、私達の社会には障害者に対する差別や偏見、そして障害者の生きる命やその人生への無関心が根深く存在している。この現実を打開するために、人材不足の現状をも鑑み、10年後、20年後を見据えて、教育委員会と、そして学校現場と障害者福祉現場との協働により、子どもたちの人生の早い段階から、障害児の存在を直接実感する取り組みを実践し、それぞれの子どもたち同士の交流の場を設けることを求めたい。
- ④ こうした取り組みにより、親から子へ、そして子から孫へ、連綿と繰り返されていく社会に根深く存在する障害者への差別や偏見を払拭し、断ち切りたい。

（2）経営の持続可能性を確保する実態に即した制度の見直しを要望する。 継続

現在、物価の高騰および人件費の上昇が続いているにもかかわらず、福祉サービスに対する給付額は据え置かれたままである。このことにより、事業所の経営環境は徐々に悪化している。現場では、質の維持に努めているものの、限界が近づいており、早急な支援が必要である。

また、送迎にかかる費用については、都市部と比較して、地方では利用者宅間の距離が長く、必然的に燃料費や人件費の負担が大きい。しかしながら、送迎加算は全国一律に設定されており、地域特性が反映されていない。これは地方に不利な制度設計であり、実態に即した見直しが求められる。

給食関係費も原材料費および人件費が上昇しており、食事提供を継続するための事業所負担が増大している現状がある。また、電気代・ガス代・燃料費についても依然として高止まりしており、財政支援の継続・拡充が必要な状況である。

経営の持続可能性を確保するためにも、早急な制度の改善を強く要望する。

2 児童発達支援事業

(1) 科学的根拠に基づいた障害児の支援区分の創設を要望する。 継続

高齢者の要介護認定および障害者の支援区分については、いずれも利用者の心身の状態に応じ、科学的根拠に基づいた評価手法により判定されており、その区分に応じて給付の内容や額が決定されている。

一方、障害児に関しては、多くの支援が必要な児童であっても、その状態や支援の必要性が体系的に区分される仕組みが存在せず、実質的に「個別サポート加算」などの限られた加算により対応しているのが現状である。加算額はわずかであり、支援の実態と乖離している。

支援の公平性・妥当性の観点からも、障害児についても高齢者や障害者と同様、科学的根拠に基づいた支援区分の創設が必要である。早期の制度整備を強く要望する。

(2) 利用者の欠席等が事業所経営に影響を及ぼさない報酬体系の見直しを要望する。 継続

突然の利用者の欠席（病気、家族都合等）により、事業所の収入が減少し、経営に大きな影響を与えている。事業所は、すべての利用者を受け入れる前提で人員配置を行っており、欠席によって配置計画に狂いが生じ、結果として過剰な人件費が発生している。

現在、欠席時対応加算はあるが、その額はわずかであり、人件費をはじめとする経費の補填には到底足りていない。特に、コロナウイルスやインフルエンザなどの感染症が流行すると、集団的な欠席が発生し、事業所経営に深刻な影響を及ぼす。

コロナ禍での教訓を踏まえ、報酬体系の見直しが必要である。具体的には、月額単位での報酬制度の導入、または欠席時においてもケアプランに基づく予定の給付を可能とするなどの措置を講じられたい。

【児童部会】

3 生活介護事業

(1) 利用者の高齢化への対応

多くの事業所・施設では利用者の平均年齢は50歳代半ばを超えてきており、身体機能の低下、衰えが見られ、リハビリや残存機能の維持が必要になってきている。

(2) 職員不足、職員の高齢化が顕著に

中途採用や再雇用の職員が多く、将来を託す若年層の人材の確保が困難な状況が続いており事業所・施設の将来に不安を感じている。

(3) 強度行動障害者支援に本腰を 継続

物を破壊したり、他者に暴力を加えたり、自分自身への自傷行為等を繰り返してしまう強度行動障害者への支援は、待ったなしの状況である。まかり間違えれば、その人たちへの職員の支援が、虐待と疑われかねない状況があるなど、職員は疲弊し、孤立状態にある。

さまざまな組織や団体で強度行動障害者への支援についての検討結果や在り方が提案されているが、提言や提案の域を出ず、支援現場での十分な取り組みにまでは至っていないと思われる。

また、強度行動障害者による施設建物、設備等の破壊行為により、大きく膨らんでくる施設整備費（修繕費、購入費等）への補助、助成を要望する。支援現場の建物等の環境構造を整えないままでは、いかに支援スキルがあっても、適切な支援は困難となり、場合によれば虐待を疑われる支援を招きかねない。

(4) 地域の関心、協力、理解を

事業所・施設の近隣の小・中・高等学校における、障害福祉に関する講話やイベントや体験学習会等の開催へ向けて、後押しをお願いしたい。そうした取り組みを重ねることで、次代を担う若者の障害福祉への関心や、協力や、理解が、地域社会に広がるものと思われる。

【介護部会】

4 就労支援事業

- (1) 令和8年度の臨時的な報酬見直しの影響を十分に検証し、運営実態と支援の質を踏まえた制度設計を要望する **新規**

ア 平均工賃額算定における開所日数については、単に事業所を開けている日ではなく、一定の利用実績および生産活動の実態を伴う日を算定対象とするなど、実態に即した取扱いを要望する。

イ 平均利用者（人）数が著しく少ない事業所については、算定上の最低ラインを設けるとともに極端なケースは実地検査の対象とすることを要望する。

- (2) 質の高い支援に向けた手厚い人員配置の評価について **新規**

ア B型は現行「6：1」を超える「5：1」「4：1」の評価、A型は「6：1」「5：1」「4：1」等の手厚い配置区分の創設を要望する。

イ 新基準の算定にあたり、「福祉専門職、基礎的研修修了者等の配置」を要件に支援を担保する仕組みとしていただきたい。また、支援ニーズの高い利用者（重度者、高齢者等）への支援が適切に評価されるよう、障害支援区分や年齢等を踏まえた評価要件の導入を本要望する。

- (3) 就労移行支援事業の基本報酬評価方法について **新規**

本来の目的である「利用者の一般就労」を積極的に進めた結果、報酬算定上は不利に陥るという制度の構造的矛盾がある。利用者の一般就労により、事業所に配置基準を超えた人員を配置せざるを得ない実態のあることから、職員の賃金向上はもとより事業所の経営について危機的な状況になっている。このことは就労移行支援を実施する事業所数の減少状況からも明確である。また、就労移行支援を持続的な施策とするためにも、障害者雇用代行ビジネスへの一般就労を就労定着率の算定にカウントしないなど必要な条件を加えたうえで、基本報酬の仕組みを是正していただきたい。

そこで、一般就労への移行を積極的に進めた事業所が不利にならないよう、就労後定着率の算定式を「定員数」から「実利用者数」へ見直すことを要望する。

- (4) 就労選択支援における中立性・公平性の確保について **新規**

特定の事業所への誘導と受け取られることのないよう、就労選択支援、計画相談支援、就労系障害福祉サービスを、同一法人又は関係法人等が実施する場合の、運営ルールを設けることが必要である。その際、社会資源が限られる地方部においては、例外的な取扱いの基準を検討していただきたい。

また、新規指定・更新にあたり中立性・公平性に関する評価項目を設け、情報提供の内容や進路提案の妥当性について、必要に応じて第三者的立場の専門家や関係機関の意見を確認する仕組みの検討を要望する。

(5) 「在宅支援」「在宅利用」の厳格な見直しについて 新規

在宅利用については請求コードを分ける等で別途支給決定を必要とし、相談支援事業所によるアセスメント・モニタリングを必須（セルフプラン不可）とするなど、適正な運用を担保する仕組みを設けていただきたい。

また、「本来在宅就業が必要か」「きちんと仕事を提供されているか」「必要に応じた日々の支援ができる体制か」「緊急時にすぐに現地に行ける体制か」などその支援の質を確認する仕組みが必要である。「在宅利用者数・利用日数をいずれも5割以内に制限する」「障害特性、疾病、通所困難性等、在宅利用の必要性を個別に確認する」「作業内容も能力向上や生産活動としての妥当性を確認する」など、運用においても地域差のない共通した運用方法の確立を要望する。

5 地域生活支援事業

(1) 通院支援に対する評価の創設を要望する 継続

令和6年度報酬改定において、施設入所支援に対し、通院支援に対する評価が創設された。居住系サービスにおいて、グループホームの利用者数は、施設入所支援利用者数を超えており、多くの利用者が住まいの場として生活している。そこでの健康管理は必須であり、世話人、生活支援員が、状況に応じた通院のサポートを行っているが、グループホームには通院支援の評価がなされていない。利用者の重度化、高齢化を担う生活の場所としても、通院支援の評価を要望する。

(2) 常勤換算法による職員兼務、短時間労働の取り扱いについて制度の見直しを要望する 継続

人員配置基準において、1日に8時間に満たない短時間勤務職員及び1日8時間に達する勤務であるが、複数の事業に跨る勤務を行う兼務職員の有給取得について、以下の課題が発生している。

ア 職員の有給休暇取得の抑制：福祉事業の運営に当たっては、人員配置基準が設けられており、上記配置従事者の有給休暇取得日は、人員配置基準に認められないため、職員が有給休暇を取得しにくい状況が発生している。

イ 福祉事業運営の圧迫：人員配置基準を下回るとは、配置基準の未達を意味し、本報酬の減収となり、サービス提供の質の低下を招く。また、余剰人員の定量的な確保は法人の運営を圧迫する。

ウ 職員定着率への悪影響：現在、内閣府、厚生労働省において、ワークライフバランスの確保が労働現場に対し求められていますが、働き方が多様化する中で、従事者のニーズに答えられることが出来ず、現場の定着率の低さにつながり人材不足に拍車をかけている。

こうしたことから、以下の改善を求める。

(ア) 有給休暇取得者を人員配置基準に算入する制度改正 継続

短時間勤務、兼務非常勤職員であっても、有給休暇の取得は法律上認められており、賃金も予定勤務に対し休暇分の賃金を支払っていることから、配置基準において勤務扱いとするよう要望する。

(イ) 減算適用除外措置 新規

やむを得ず基準を下回った場合の有給休暇取得による配置不足については、減算対象除外とするよう要望する。

(ウ) 代替職員の配置に対する支援制度 新規

- ① 同一法人内の条件のもと、他事業所の、配置上余剰となっている職員をもって一時的な異動による配置を認めるよう要望する。
- ② 派遣や一時バイト等の緊急的な雇用を認めるとともに、その原資となる財政的支援制度の創設を要望する。

(3) グループホーム事業における施設整備補助について 継続

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

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

(4) 外部サービス利用型グループホームの報酬設定の見直しについて 継続

外部サービス利用型グループホームは、介護が必要な者への対応を外部の居宅介護事業所に委託し、相談やその他の日常生活上の援助について世話人を配置し支援する事業形態である。国が示すグループホームから地域での1人暮らしを目指すには、居住の場であるグループホームでの生活支援やトレーニングは非常に重要だが、令和6年度の報酬改定では、配置基準が引き下げられ報酬も減額となった。このため、支援の現場では、少ない人員体制で現状をサポートすることとなり、また、労働条件の悪化により新たな人材確保も難しい状況に陥っている。

地域生活への移行を目指す必要な支援を行うために、基本報酬の増額を要望する。

【居住部会】

6 自立訓練事業

(1) 精神障害者支援における福祉と医療との相互連携促進について 継続

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

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

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

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

(2) 宿泊型自立訓練における体験利用の制度化を要望する 継続

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

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

しかしながら、宿泊型自立訓練には、体験利用が制度化されていないため、制度外で事業者側が任意で体験利用を受け入れたり、リスク管理の観点から任意での体験利用を取りやめる事業所もあるのが現状である（共同生活援助[グループホーム]では、体験利用が制度化され、報酬算定可能である）。

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

(3) 精神科病院入院中における短期入所事業の利用について 新規

精神障害者が精神科病院から地域生活へ移行するためには、退院後の生活を具体的にイメージし、不安を軽減するための「地域での体験の場」が重要である。

現在、精神科病院に入院中の方については、短期入所（ショートステイ）の利用が実質的に困難となっている。退院前に地域生活を体験する機会が十分に確保されていないため、本人や家族が地域生活に不安を抱え、退院の決断につながりにくいケースも少なくない。

近年、国は「精神障害者にも対応した地域包括ケアシステム」の推進や長期入院の解消を掲げているが、その実現には、退院前から地域生活を体験できる仕組みが不可欠である。

については、精神科病院入院中の方についても、退院支援の一環として短期入所事業を利用できるよう、国への制度改善の働きかけを行うとともに、県においても運用上実施可能な方策について検討していただくよう要望する。

【自立訓練部会】

7 相談支援事業

(1) 相談支援専門員の人材確保・定着に向けた報酬設定を要望する 継続

相談支援専門員の募集をかけても、なかなか応募がこないという現状がある。背景としては、報酬単価が低く、事業所として十分な給料が支払えないという経営的な問題などがあげられる。その為、将来の人生設計の見通しが持てず、相談支援専門員の資格をもっているにもかかわらず相談支援事業に従事しない、定着しないという現状から人材不足にも繋がっている。

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

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

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

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

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

(3) モニタリングに関して 継続

モニタリングに関して、計画相談支援および障害児相談支援のいずれにおいても、利用者の居宅等を訪問し、面接を行い、その結果を記録することが義務づけられているが、ご家庭においては諸事情から居宅訪問を強く拒否されるケースもみられている。そのような場合は、利用されている福祉サービス事業所を訪問し、本人と面接を行ったうえでその結果を記録しているが、居宅訪問を

していないという理由から請求対象にならない状況がみられている。

居宅訪問に関しては、プライバシー部分も多いため、柔軟な対応ができるように検討していただきたい。