

# 2018年度報酬改定に関わる放課後等デイサービスの実態と課題

—京都府内の事業所を対象とする質問紙調査から—

丸山 啓史

(京都教育大学)

## Actual Condition and Problems of After School Day Service Centers and the Effect of Service Fee Revision in 2018

—Questionnaire Survey of Centers in Kyoto Prefecture—

Keishi MARUYAMA

**抄録:** 京都府内の放課後等デイサービス事業所のすべてを対象とする質問紙調査をもとに、2018年度報酬改定の放課後デイ事業所への影響と、放課後デイ事業所の職員をめぐる実態や課題を示した。報酬改定については、大幅な減収に陥ると予想される事業所が少なくないこと、「職員の人数の削減」や「職員の賃金の削減」を迫られる事業所が多いことなどが把握された。放課後デイ事業所の職員については、非常勤職員が少なくないこと、経験年数の少ない常勤職員が多いこと、常勤職員の平均年収はあまり高くないと推定されることなどが把握された。2018年度報酬改定は、従来から職員体制等に課題を抱えていた放課後デイ事業所の困難を増大させることになる。

**キーワード:** 放課後等デイサービス, 報酬改定, 職員

**Key Words:** After School Day Service, service fee revision, staff

## I. 問題の所在

放課後等デイサービス（以下、放課後デイ）は、小学校・中学校・高等学校や特別支援学校などに就学している障害のある子どもを対象とするものである。児童福祉法においては、「授業の終了後又は休業日に児童発達支援センターその他の厚生労働省令で定める施設に通わせ、生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の促進その他の便宜を供与すること」と規定されている。

2012年に放課後等デイサービスの制度が発足して以降、放課後デイ事業所は全国的に急増してきた。2017年5月31日の障害福祉サービス等報酬改定検討チームの資料によれば、2012年4月に2540か所であった事業所数は、2014年4月に4595か所となり、2016年4月に8352か所となっている。そして、2018年7月26日に厚生労働省が示した「平成30年度放課後等デイサービス事業の報酬改定等に係る事業所影響調査結果の概要」によると、2018年4月末には、「重心事業所」を除いても全国に1万1728か所の放課後デイ事業所が存在していた。

一方で、放課後デイをめぐる近年の政策をみると、放課後デイについての公費支出の抑制が図られていることがうかがえる（丸山，2018a；丸山，2018b）。2015年10月9日の財政制度等審議会財政制度分科会の資料においては、放課後デイの総費用額の増大が問題視されており、放課後デイ事業所の収支差率の高さが指摘されている。そして、厚生労働省が2016年3月7日に出した通知は、「家族の就労支援」や「家族の一時的休息」のための放課後デイの活用を否定するような方向性を示すとともに、原則として「各月の日数から8日を控除した日数」を放課後デイの支給日数の上限とすることを求めている。また、2016年の障害者総合支援法及び児童福祉法の改正では、都道府県が定める障害児福祉計画に照らして「必要な量に既に達している」と判断される場合などに、都道府県は放課後デイ事業所の「指定をしないことができる」とされた。

そして、「平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定」においては、放課後デイの報酬単価を引き下げる方向での報酬改定がなされることになり、そのことに関わって放課後デイ事業所については「報酬区分」が導入されることとなった<sup>1)</sup>。厚生労働省が定める指標に基づいて市町村が障害のある子どもの状態を判定し、手厚い支援が必要な「指標該当児」が 50%以上である事業所は「区分 1」となり、50%未満である事業所は「区分 2」となる。「区分 2」よりは「区分 1」のほうが基本報酬が高くなるが、「区分 1」であっても基本報酬は実質的に引き下げられている。

このような放課後デイの報酬改定に関して、障害のある子どもの放課後保障全国連絡会（2018）は事業所を対象とする「緊急アンケート」を実施している。その結果をみると、「報酬改定による運営上の困難」については、210 か所の事業所のうち、41 か所（19.5%）が「事業所廃止の危機」と回答している。また、「人員の削減」と回答した事業所は 76 か所（36.2%）、「人件費の削減」と回答した事業所は 103 か所（49.0%）に及んでいる。この結果をふまえて、中村（2018）は、放課後デイの「人件費の削減と活動の縮小」への懸念を示しつつ、「今回の報酬改定は、子どもたちの安全と楽しい時間を奪うことになりかねません」と述べている（p.15）。また、黒田（2018）も、「豊かな放課後活動を実践する『良心的な』事業所の存続をも揺るがしています」（p.125）と、2018 年度報酬改定を批判している。

2018 年度報酬改定が放課後デイ事業所の運営に大きな影響を与え得ることを考えると、報酬改定をめぐる問題を十分に把握しておくことが必要である。また、「人員の削減」や「人件費の削減」が問題の焦点になるのだとすれば、放課後デイの職員をめぐる実態や課題に目を向けていくことが重要になる。

障害のある子どもの放課後保障全国連絡会（2018）は「緊急アンケート」を実施しているが、それは会員である事業所を主な対象とするものであり、全体の状況を正確には反映していない可能性がある。また、放課後デイ事業所の職員をめぐる実態や課題に特に着目するものではない。

そこで、本稿では、京都府内の放課後デイ事業所すべてを対象とする質問紙調査をもとに<sup>2)</sup>、2018 年度報酬改定の放課後デイ事業所への影響と、放課後デイ事業所の職員をめぐる実態や課題を把握する。

## Ⅱ. 方法

京都府内の放課後等デイサービス事業所のすべてを対象として、郵送による質問紙調査を実施した。2018 年 5 月に京都府および京都市のホームページに掲載されていた事業所一覧に基づき、218 事業所に質問紙を送付し、65 事業所から有効回答票を得た。回収率は 29.8%である。回答のあった事業所の所在地をみると、32 か所は京都市、同じく 32 か所は京都市以外（13 市町）であり、1 か所は不明である。

調査項目は、①事業所を運営する法人の種類、事業所の発足年、登録児数、職員数、児童発達支援事業の併設の有無といった事業所の概要、②前年度の年間収支、報酬改定後の年間収入予想、事業所の報酬区分、「指標該当児」の判定方法、報酬改定による運営上の困難といった報酬改定をめぐる事項、③活動の際の子どもと職員の人数、望ましい職員数、常勤職員の経験年数、職員をめぐる課題といった職員をめぐる事項、などである。

調査の実施時期は、2018 年 5 月～7 月である。

## Ⅲ. 結果と考察

### 1. 報酬改定をめぐる問題

#### (1) 「指標該当児」の判定をめぐる問題

最初に事業所の報酬区分をみると、回答は表 1 のようになっている。15 か所（23.1%）は「区分 1」、41 か所（63.1%）は「区分 2」であり、「区分 2」の事業所が多いことがわかる<sup>3)</sup>。「区分 2」と回答している事業所のうち 16 か所は、特別支援学校に在籍している登録児が「8 割以上」または「5 割以上」と回答しており、特別支援学校に在籍する子どもが登録児の多数を占める事業所であっても「区分 2」になっていることがうかがえる。

事業所の報酬区分を左右する「指標該当児」の判定に関して、事業所が所在する市町村において用いられた判定の指標についての回答をみると、表 2 のようになっている。「新指標」という回答は 9 か所（13.8%）にとどまり、

京都市に所在する 12 か所 (18.5%) の事業所が「障害者手帳」と回答している。少なくとも調査を実施した時期までには、「新指標」に基づく「指標該当児」の判定が十分に行われていなかったことがうかがえる。また、表 2 において注目されるのは、「不明」という回答が 18 か所 (27.7%) に及んでいること、無回答が 16 か所 (24.6%) に及んでいることである。判定の方法を事業所が十分に認識できない状況のなかで、市町村による「指標該当児」の判定が進められていたと考えられる。

そのことに関連して、事業所に対する市町村のヒアリングの有無をみると、回答は表 3 の通りである。京都市において障害者手帳に基づく「指標該当児」の判定がなされたことが影響していると考えられるが、「あった」という回答は 5 か所 (7.7%) でしかなく、<sup>4)</sup>「なかった」という回答が 53 か所 (81.5%) に及んでいる。厚生労働省から 2018 年 2 月 13 日に出された事務連絡「平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定における放課後等デイサービスの報酬区分の導入について」においては、「障害児の状態を判断するにあたり、利用中の放課後等デイサービス事業所に対してヒアリング等を行うことは差し支えない」とされているが、ヒアリングが十分に行われていない状況がわかる。

混乱した状況のなか、不十分な手続きのもとで「指標該当児」の判定がなされたことがうかがえる。

**表 1 事業所の報酬区分**

区分 1-1	15 か所	23.1%
区分 1-2	0 か所	0.0%
区分 2-1	39 か所	60.0%
区分 2-2	2 か所	3.1%
無回答	9 か所	13.8%
合計	65 か所	100.0%

**表 2 判定に用いられた指標**

新指標 (16 項目 13 点以上)	9 か所	13.8%
5 領域 11 項目	3 か所	4.6%
障害者手帳	12 か所	18.5%
不明	18 か所	27.7%
その他	7 か所	10.8%
無回答	16 か所	24.6%
合計	65 か所	100.0%

\* 「その他」の内容は、「新指標+5 領域 11 項目」、「新指標+障害者手帳」などである。

**表 3 事業所に対する市町村のヒアリングの有無**

あった	5 か所	7.7%
なかった	53 か所	81.5%
無回答	7 か所	10.8%
合計	65 か所	100.0%

## (2) 減収になる事業所

事業所における「指標該当児」の割合をもとに、事業所の報酬区分が「区分 2」になると、基本報酬は低い水準になる。また、事業所の報酬区分が「区分 1」になった場合でも、2017 年度に比べると基本報酬は実質的に低くなる。そのため、2018 年度報酬改定は、放課後デイ事業所に減収をもたらす可能性が高い。

このことに関して、質問紙調査においては、2017 年度の年間収入（給付費）と報酬改定後の年間収入（給付費）の予想額について回答を求めた。その両方に回答のあった事業所から 2017 年以降に発足した事業所を除いた 28 事業所について<sup>5)</sup>、2018 年度収入予想額から 2017 年度収入額を引いた額をみると、表 4 のようになっている。増

収が予想されている事業所も 10 か所 (35.7%) あるが、17 か所 (60.7%) では減収が予想されている<sup>6)</sup>。しかも、200 万円を超える減収が予想されている事業所が 11 か所 (39.3%) に及んでおり、400 万円を超える減収が予想されている事業所も 5 か所 (17.9%) ある。大幅な減収が予想されている事業所が少なくないのである。

報酬改定にともなって事業所が減収に追い込まれると、事業所の運営に困難がもたらされる可能性が高いため、表 4 に示されているような状況は重大である。

**表 4 2018 年度収入予想額から 2017 年度収入額を引いた額**

401 万円以上	5 か所	17.9%
201 万円～400 万円	1 か所	3.6%
1 万円～200 万円	4 か所	14.3%
0 円	1 か所	3.6%
－1 万円～－200 万円	6 か所	21.4%
－201 万円～－400 万円	6 か所	21.4%
－401 万円～－600 万円	4 か所	14.3%
－601 万円以下	1 か所	3.6%
合計	28 か所	100.0%

### (3) 報酬改定による運営上の困難

報酬改定による運営上の困難についての回答をみると、表 5 のようになっている。16 か所 (29.1%) が「困難はない」と回答している一方で、17 か所 (30.9%) は「職員の賃金の削減」と回答しており、15 か所 (27.3%) は「職員の人数の削減」と回答している。また、1 か所 (1.8%) は「事業を廃止する方向である」と回答しており、3 か所 (5.5%) は「事業の廃止も検討しなければならない」と回答している。

障害のある子どもの放課後保障全国連絡会 (2018) の調査において、「事業所廃止の危機」と回答した事業所が 19.5% に及んでいたことに比べると、「事業を廃止する方向である」または「事業の廃止も検討しなければならない」と回答している事業所の割合は多くない。しかし、割合が相対的に少ないから問題がないということにはならない。廃止に追い込まれる事業所が仮に 1 か所であったとしても、その事業所に通う子どもをはじめ、その事業所の関係者にとっては重大な問題である。

また、事業所の廃止には至らなくても、報酬改定が事業所の活動内容に否定的な影響を及ぼすことは問題である。表 5 に示したように、「活動内容の変更」と回答した事業所は 5 か所 (9.1%) であるが、「変更」の具体的内容については、「イベント減らす」「少スタッフでも可能な活動」「DVD、テレビゲーム etc.の活用…質の低下」といった記述がみられた。

事業所の活動内容が自覚的なかたちで明確に変更されない場合においても、「職員の人数の削減」等は、事業所の活動内容に否定的影響を与え得る。事業所の廃止に限定することなく、報酬改定が放課後デイにもたらす困難を把握していく必要がある<sup>7)</sup>。

**表 5 報酬改定による運営上の困難 (n=55 か所)**

職員の賃金の削減	17 か所	30.9%
職員の人数の削減	15 か所	27.3%
活動内容の変更	5 か所	9.1%
事業の廃止も検討しなければならない	3 か所	5.5%
事業を廃止する方向である	1 か所	1.8%
困難はない	16 か所	29.1%
その他	22 か所	40.0%

## 2. 職員をめぐる実態と課題

### (1) 職員の人数

報酬改定による運営上の困難については、「職員の賃金の削減」や「職員の人数の削減」という回答が多くなっていたが、現状においても、放課後デイ事業所の職員をめぐるは少なくない課題がある。

表 6 は、職員をめぐる課題についての回答結果を示したものである。それをみると、「望ましい活動内容のためには職員の人数が足りない」という回答を選択した事業所の割合が高くなっており、職員の不足が主要な課題の一つとして感じられていることがうかがえる。

ただし、活動の際の子どもの人数と職員の人数について回答のあった 62 事業所についてみると、子どもの人数の平均は 9.3 人であり、職員の人数の平均は 5.5 人である<sup>8)</sup>。そして、「望ましい活動内容のためには、子ども 10 人あたり何人の職員が必要ですか？」という質問に対する回答は、表 7 のようになっており、「5 人～6 人」という回答が最も多い。実際の職員の人数と望ましい職員の人数との間には、大きな隔たりがないようにもみえる。

しかし、調査結果をみると、望ましい職員数について「5 人～6 人」と回答した事業所のうち 5 か所は 5 人未満の職員で、望ましい職員数について「7 人～8 人」と回答した事業所のうち 11 か所は 7 人未満の職員で、望ましい職員数について「9 人以上」と回答した事業所のうち 3 か所は 7 人未満の職員で、活動を行っている。

職員の人数の不足により「望ましい活動内容」が実現しにくいと考える事業所が少なくないことは、重視されるべき問題であろう。

表 6 職員をめぐる課題（複数回答）（n=63 か所）

男性職員が足りない	34 か所	54.0%
望ましい活動内容のためには職員の人数が足りない	26 か所	41.3%
十分な知識・技能・経験をもった職員が少ない	25 か所	39.7%
十分な賃金が保障されていない	23 か所	36.5%
研修の機会が少ない	20 か所	31.7%
職員の入れ替わりが多く安定しない	16 か所	25.4%
職員間での情報や支援内容の共有が難しい	16 か所	25.4%
常勤職員を十分に確保できず、非常勤職員が多い	13 か所	20.6%
職員の健康の確保が難しい	8 か所	12.7%
その他	6 か所	9.5%
課題は特にない	2 か所	3.2%

表 7 望ましい職員数（子ども 10 人あたり）

9 人以上	4 か所	6.2%
7 人～8 人	20 か所	30.8%
5 人～6 人	21 か所	32.3%
3 人～4 人	17 か所	26.2%
2 人	1 か所	1.5%
無回答	2 か所	3.1%
合計	65 か所	100.0%

### (2) 非常勤職員の割合

表 6 をみると、「常勤職員を十分に確保できず、非常勤職員が多い」と回答している事業所は 13 か所（20.6%）であるが、非常勤職員の割合にも目を向けておく必要がある。

職員数について回答のあった 64 事業所の合計をみると、常勤職員は 243 人、非常勤職員は 297 人である。そして、活動の際の子どもの人数と職員の人数について回答のあった 62 事業所についてみると、活動の際の非常勤職員の割合の平均は 42.0%となっている。活動の際の非常勤職員の割合には事業所間で大きな差があるものの<sup>9)</sup>、全体としてみると、多くの非常勤職員が放課後デイを支えていることがうかがえる。

もともと、非常勤職員の割合が高いことは、放課後デイに限ったことではなく、障害児者の支援を行う事業所に広くみられることであろう。しかし、そうだとすると、放課後デイ事業所における非常勤職員の割合の高さに問題性がないということにはならない。

表 6 においては、「職員間での情報や支援内容の共有が難しい」と回答している事業所が 16 か所 (25.4%) あるが、非常勤職員が多くなることは、「職員間での情報や支援内容の共有」を困難にする可能性がある。「常勤職員を十分に確保できず、非常勤職員が多い」と回答している 13 か所のうち 5 か所 (38.5%) は、「職員間での情報や支援内容の共有が難しい」と回答している。また、非常勤職員の割合の高さは、「男性職員が足りない」という問題と関係している可能性もある。非常勤職員が少なくない現状を当然のことと考えるべきではない。

### (3) 職員の継続性

職員をめぐる課題については、「十分な知識・技能・経験をもった職員が少ない」という回答を選択した事業所も多い。これについては、「研修の機会が少ない」という回答を選択した事業所が 20 か所 (31.7%) に及んでいることも無視できないが、放課後デイ事業所における職員の継続性が関係している可能性がある。表 6 に示されているように、「職員の入れ替わりが多く安定しない」という回答は、16 か所 (25.4%) に及んでいるのである。

質問紙調査においては、常勤職員の「障害のある子どもと関わる仕事の経験年数」を質問しているが、それに対する 62 事業所からの回答をまとめると表 8 のようになる。経験年数が 10 年以上の常勤職員は 37 人 (16.7%) であり、経験年数が 20 年以上の常勤職員は 12 人 (5.4%) にとどまる。一方で、経験年数が 1 年未満の常勤職員が 39 人 (17.6%)、経験年数が 3 年未満の常勤職員が 113 人 (50.9%) であり、経験年数が 5 年未満の常勤職員が 149 人 (67.1%) に及んでいる。

常勤職員の経験年数について回答のあった 62 事業所のうち、経験年数が 10 年以上の常勤職員が複数いる事業所は 9 か所 (14.5%) であり、経験年数が 5 年以上の常勤職員が複数いる事業所は 21 か所 (33.9%) である。一方で、3 年以上の経験年数のある常勤職員の存在が確認できない事業所が 10 か所 (16.1%) あり、5 年以上の経験年数のある常勤職員の存在が確認できない事業所が 20 か所 (32.3%) ある。

もちろん、「障害のある子どもと関わる仕事の経験年数」が少ない常勤職員のなかには、「障害のある成人と関わる仕事の経験年数」が多い職員や、「子どもと関わる仕事の経験年数」が多い職員がいる可能性がある。また、経験年数の多い職員が必ず十分な専門的力量を有しているとは言えないし、経験年数の少ない職員が専門的力量において劣っているとも限らない。しかし、放課後デイ事業所の常勤職員のなかで、「障害のある子どもと関わる仕事の経験年数」が少ない職員が多くを占める状況は、必ずしも望ましいものではなく、注意を要するものであろう。

もともと、放課後デイの制度は 2012 年に発足したものであり、質問紙調査の対象となった事業所の多くは 2012 年以降に発足している。そのことをふまえると、経験年数が少ない常勤職員が多い現状は、特に問題視すべきものではないのかもしれない。しかし、「職員の入れ替わりが多く安定しない」という回答を選択した事業所が少なくなかったことを考えると、経験年数の多い職員の割合が今後において大幅に増えていく保障はない。

表 8 常勤職員の経験年数

20 年以上	12 人	5.4%
10 年以上 20 年未満	25 人	11.3%
5 年以上 10 年未満	36 人	16.2%
3 年以上 5 年未満	36 人	16.2%
1 年以上 3 年未満	74 人	33.3%
1 年未満	39 人	17.6%
合計	222 人	100.0%

### (4) 常勤職員の賃金

職員の継続性にも関係すると考えられるものとして、職員の賃金をめぐる問題がある。表 6 に示されているように、23 か所 (36.5%) の事業所が「十分な賃金が保障されていない」と回答している。

このことに関しては、2017年度における常勤職員の人件費総額と、事業所の常勤職員数とをもとに、常勤職員一人あたりの年間人件費を推定することが可能である。そこで、2017年以降に発足した事業所や児童発達支援事業を併設している事業所を除いて、「常勤職員の人件費総額（2017年度）」と「常勤職員数」の両方に回答のあった22事業所について、前者を後者で割った金額をみると、200万円未満が4か所、200万円以上250万円未満が3か所、250万円以上300万円未満が4か所、300万円以上350万円未満が6か所、350万円以上400万円未満が2か所、400万円以上が3か所となっており、全体の平均は289.3万円となっている。

もちろん、この約290万円という金額は、あくまでもおよその推定額である。2018年度になってから常勤職員の増減があった場合などには、常勤職員一人あたりの年間人件費は、ここで用いた値（金額）と大幅に異なってくると考えられる。それでも、常勤職員一人あたりの年間人件費の推定額をみることで、常勤職員の年収が低い水準にある場合の多いことがうかがえる。

## IV. まとめ

京都府内の放課後デイ事業所を対象とする質問紙調査からは、事業所に対する市町村のヒアリングがなされないなど、不十分な手続きのなかで「指標該当児」の判定がなされ、それに基づいて事業所の「報酬区分」が決まっている状況がうかがわれた。また、報酬改定により大幅な減収に陥ると予想される事業所が少なくないこと、報酬改定にともなって「職員の人数の削減」や「職員の賃金の削減」を迫られる事業所が多いことなども、質問紙調査から把握された。

一方で、放課後デイ事業所の職員については、「職員の人数が足りない」といった課題が認識されていることが明らかになった。非常勤職員が少なくないこと、経験年数の少ない常勤職員が多いこと、常勤職員の平均年収はあまり高くないと推定されることなども、質問紙調査から示された。

2018年度報酬改定は、従来から職員体制等に課題を抱えていた放課後デイ事業所の困難を増大させることになるだろう。報酬改定が放課後デイの質的向上につながると考えることは難しい。

放課後デイ事業所の実態や、報酬改定の影響をさらに詳しく把握し、放課後デイの制度の改善に結びつけていくことが今後の課題である。質問紙調査によって全体的な概況を把握するだけでなく、個別の事業所や職員などを対象とする聞き取り調査を実施するなどして、より具体的な実態を明らかにしていくことが特に重要になる。

## 注

- 1) 放課後デイをめぐる2018年度報酬改定については、真崎（2018）が解説と評価を行っている。
- 2) 全国の放課後デイ事業所すべてを対象とする質問紙調査は、非常に大規模なものとなるため、実施が容易ではない。
- 3) 厚生労働省が2018年7月26日に示した「平成30年度放課後等デイサービス事業の報酬改定等に係る事業所影響調査結果の概要」によれば、全国の放課後デイ事業所1万1728か所のうち、「区分1」は1775か所（15.1%）、「区分2」は9953か所（84.9%）となっている。
- 4) 「あった」と回答している事業所の所在地は、京丹波市（1か所）、長岡京市（1か所）、与謝野町（3か所）である。
- 5) 2017年度の途中で発足した事業所や2018年度に発足した事業所については、2018年度収入予想額と2017年度収入額とを比較することができないので、2017年以降に発足した事業所を検討の対象から除いている。
- 6) 2017年度と比較しての2018年度の増収や減収は、報酬改定の影響だけで生じるわけではない。そのことには注意が必要である。
- 7) 厚生労働省が2018年7月26日に示した「平成30年度放課後等デイサービス事業の報酬改定等に係る事業所影響調査結果の概要」においては、2018年4月に「廃止届を提出した事業所数」が記されているものの、職員の人数、職員の賃金、事業所の活動内容への言及はなされていない。

- 8) 「3人～4人」という回答を「3.5人」として扱うといった方法によって計算している。
- 9) 非常勤職員の割合が0%である事業所が7か所(11.3%)ある一方で、12か所(19.4%)では非常勤職員の割合が60%以上になっており、4か所(6.5%)では70%を超えている。

## 参考文献

- 黒田学(2018)「障害のある子どもたちの放課後保障と放課後等デイサービスの課題」日本子どもを守る会編『子ども白書2018』本の泉社、124-125
- 丸山啓史(2018a)「障害者福祉と学校教育の連携—放課後等デイサービスに焦点を当てて」『社会保障研究』第2巻第4号、512-524
- 丸山啓史(2018b)「放課後等デイサービスの動向と課題」『月刊福祉』第101巻第11号、50-51
- 真崎堯司(2018)「2018年度報酬改定と今後の課題」『みんなのねがい』2018年5月号、10-11
- 中村尚子(2018)「報酬改定が子どもの放課後活動を破壊する」『すべての人の社会』No.458、14-15
- 障害のある子どもの放課後保障全国連絡会(2018)『『2018年度報酬改定における報酬区分による事業所運営への影響についての緊急アンケート』の結果から見える問題点』