

# 障害福祉サービス等報酬改定検討チームの 議論の状況について（第41回～第44回開催分）

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課  
こども家庭庁支援局障害児支援課

# 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第41回～第44回の開催経過

No	開催日	内容	ページ番号
1	第41回 令和5年10月30日（月）	計画相談支援、障害児相談支援に係る報酬・基準について	3
2		横断的事項について①（虐待防止・権利擁護、高次脳機能障害、精神障害者の地域移行関係）	14
3		横断的事項について②（視覚聴覚関係、栄養関係、食事提供体制加算）	23
4		横断的事項について③（情報公表制度、地域区分）	28
5		施設入所支援に係る報酬・基準について②	32
6	第42回 令和5年11月15日（水）	就労選択支援に係る報酬・基準について	34
7		障害児支援に係る報酬・基準について	46

※ 2週間に1回程度で、各テーマに関する議論を実施予定。

# 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第41回～第44回の開催経過

No	開催日	内容	ページ番号
8	第43回 令和5年11月29日（水）	障害福祉分野の処遇改善について	50
9		障害福祉分野の業務効率化について	55
10		横断的事項について（業務継続に向けた取組の強化、送迎について）	61
11		施設入所支援に係る報酬・基準について③	64
12	第44回 令和5年12月6日（水）	感染症への対応力強化に係る論点	66
13		補足給付について	70
14		生活介護に係る報酬・基準について②	71

※ 2週間に1回程度で、各テーマに関する議論を実施予定。

# 計画相談支援、障害児相談支援に係る論点

論点1 質の高い相談支援を提供するための充実・強化について

論点2 医療等の多様なニーズへの対応について

論点3 相談支援人材の確保及びICTの活用等について

# 【論点1】質の高い相談支援を提供するための充実・強化について①

## 現状・課題

- 計画相談支援・障害児相談支援は、障害者等の希望を踏まえ必要なサービスの利用を支援するための計画の作成やモニタリングを実施するとともに、生活する上での課題に関する相談や情報提供等の支援を行うものであり、障害者等が希望する生活を支える重要な役割を担っている。
  - 計画相談支援・障害児相談支援に関する報酬については、令和3年度報酬改定において、
    - ・基本報酬として一定の人員体制や質を確保する事業所に対して「機能強化型」の報酬区分を設けるとともに
    - ・従来評価されていなかった計画策定月・モニタリング月以外の一定の業務を報酬上評価するなど、その充実を図った。
  - 一方、相談支援の利用者数、事業所数、相談支援専門員数ともに増加傾向にあるものの、相談支援専門員について、その人員の不足や更なる資質の向上を求める声がある。

また、相談支援事業者以外の者が作成するセルフプラン<sup>(※)</sup>の割合は地域ごとに大きくばらつきがあり、本人や障害児の保護者が希望しない場合もセルフプランとなっている場合がある。

相談支援のモニタリング期間については、市町村が、相談支援専門員の提案を踏まえつつ、対象者の状況に応じて柔軟に適切な期間を設定することとしているが、一部の市町村では柔軟なモニタリング期間の設定がなされていない状況がある。
- ※ 身近な地域に相談支援事業者がない場合又は本人若しくは障害児の保護者が希望する場合において、指定特定・障害児相談支援事業者以外の者がサービス等利用計画案を作成するもの。
- 令和4年6月の障害者部会報告書において、相談支援専門員のサービス提供事業者等からの独立性・客観性を確保する方策について検討すべき旨が指摘されているとともに、あわせて、相談支援の報酬が不十分であり、相談支援事業による独立した運営が困難との声がある。

さらに、地域づくりや人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う主任相談支援専門員について、平成30年度から研修カリキュラムを設けて配置を促進しているものの、基幹相談支援センターや相談支援事業所への配置は低調にとどまっている。

## 【論点1】質の高い相談支援を提供するための充実・強化について②

### 現状・課題（続き）

- なお、令和4年障害者総合支援法改正により、令和6年4月1日から以下の内容が施行予定。
  - ・ 基幹相談支援センターについて、市町村における設置の努力義務化を図るとともに、地域の相談支援事業者に対する相談助言等の業務や地域の関係機関の連携の緊密化を促進する業務を法律上明記
  - ・ （自立支援）協議会において、個別の支援事例について情報共有することを法律上明記するとともに、協議会の参加者に対する守秘義務等を設ける

## 【論点1】質の高い相談支援を提供するための充実・強化について③

### 検討の方向性

(質の高い相談支援の提供のための基本報酬の見直し)

- 支援の質の高い相談支援事業所の整備を推進するため、一定の人員体制や質を確保する事業所向けの機能強化型の基本報酬の見直しを検討してはどうか。
- 具体的には、地域の相談支援体制強化の取組として、障害者総合支援法に規定する協議会（以下「協議会」という。）の構成員として定期的に参画すること等や基幹相談支援センターの取組に協力した場合の評価について検討してはどうか。
- あわせて、複数事業所が協働で体制を確保することにより機能強化型の基本報酬が算定できる場合の要件について、現行の地域生活支援拠点等に位置づけられている相談支援事業所である場合に加えて、地域生活支援拠点等と連携し、かつ、協議会の構成員となっている相談支援事業所である場合についても、対象に加えることを検討してはどうか。

## 【論点1】質の高い相談支援を提供するための充実・強化について④

### 検討の方向性（続き）

（質の高い相談支援を提供するための各種加算の見直し）

- 「主任相談支援専門員配置加算」について、地域の相談支援の中核的な役割を担っている相談支援事業所において、主任相談支援専門員が地域の相談支援事業の従事者に対する助言指導等を担っている場合の評価について検討してはどうか。
- 令和4年障害者総合支援法改正に盛り込まれた、協議会における個別事例の検討を通じた地域の支援体制の整備を推進するため、「地域体制強化共同支援加算」について、現行の地域生活支援拠点等に位置づけられている相談支援事業所である場合に加えて、地域生活支援拠点等と連携し、かつ、協議会の構成員となっている相談支援事業所である場合についても、対象に加えることを検討してはどうか。

（適切な相談支援の実施）

- 市町村毎のセルフプラン率やモニタリング期間の設定状況について、国が公表し、見える化することを検討してはどうか。さらに、自治体による障害福祉計画に基づく計画的な相談支援専門員の養成や、市町村における対象者の状況に応じた柔軟なモニタリング期間の設定を促す方策について検討してはどうか。

※ 第7期障害福祉計画・第2期障害児福祉計画（令和6～8年度）に係る国の基本指針において、相談支援専門員について、都道府県が市町村における必要数を把握した上で計画的に養成することとしている。

## 【論点1】質の高い相談支援を提供するための充実・強化について⑤

### 検討の方向性（続き）

- また、モニタリング期間について、地域移行に向けた意思決定支援の推進やライフステージの変化が著しい児童期の特性の観点から、現在、モニタリング期間を標準より短い期間で設定することが望ましい場合として、新たに以下を追加することを検討してはどうか。
  - ・ 障害者支援施設又はグループホームを利用している者で、地域移行や一人暮らし等に係る意思が明確化する前の段階にあって、居住の場の選択について丁寧な意思決定支援を行う必要がある者
  - ・ 重度の障害を有する等により、意思決定支援のために頻回な関わりが必要となる者
  - ・ 進学や就労をはじめとしたライフステージの移行期にある障害児や、複数の事業所を利用する等により発達支援や家族支援に係る連絡調整等が頻回に必要な障害児
  
- あわせて、対象者の状況を踏まえたサービス等利用計画・障害児支援利用計画を作成する観点から、指定基準において、各サービスの個別支援計画について、相談支援事業所への情報提供を義務化することを検討してはどうか。

## 【論点2】医療等の多様なニーズへの対応について①

### 現状・課題

- 障害児者の地域生活を支えていくためには、本人の希望に応じた暮らしを実現する観点から、本人の多様なニーズに応じて、保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスが総合的かつ効果的に提供されるよう、様々な機関との連携が求められる。
- 特に、健康面で課題を抱える障害児者を支えていくためには、福祉と医療の両面からの支援・マネジメントが重要であり、現行報酬上、医療機関等と連携して情報収集しつつ計画を作成した場合や入退院時に医療機関と情報連携した場合に加算により評価する仕組みが設けられているが、相談支援専門員がより効果的な受診援助の役割を担うことができる仕組みや、医療と福祉双方の従事者の相互理解の促進に基づく有機的な多職種連携の推進が必要との意見がある。
- また、令和4年6月の障害者部会報告において、
  - ・ 精神障害者等の疾病の状態が障害に影響する者、強度行動障害や高次脳機能障害を有する者等、本人が医療との関わりを必要とする場合等について、利用者の適切な支援に求められる連携を更に促進する方策等について検討すべき
  - ・ また、支給決定に際して市町村に提出された、かかりつけ医等が作成した医師意見書をサービス等利用計画案作成に際しても活用することの促進も必要とされている。

## 【論点2】医療等の多様なニーズへの対応について②

### 検討の方向性

(医療等の多機関連携のための加算の見直し)

- 医療等の多機関連携のための各種加算について、多機関連携の推進や業務負担を適切に評価する観点から、加算の対象となる場面や業務、算定回数などの評価の見直しを検討してはどうか。
- 具体的には、
  - ・ 「医療・保育・教育機関等連携加算」について、モニタリング時においても評価することを検討してはどうか。
  - ・ 「医療・保育・教育機関等連携加算」及び「集中支援加算」について、利用者の通院への同行や関係機関等からの求めに応じて障害者等の状況を情報提供する場合も加算の対象とすることや、連携の対象に訪問看護の事業所を加えることや、算定回数などの評価の見直しを検討してはどうか。
  - ・ 上記以外の関係機関への訪問や情報提供等を評価する各種加算についても、関係機関への訪問による本人の状況説明や各種調整に伴う業務負担を踏まえ、評価の見直しを検討してはどうか。

(参考) 多機関連携に係る各種加算

加算名	内 容	単位数 ※
医療・保育・教育機関等連携加算	計画作成月において、医療機関、保育、教育機関等から情報収集を行い計画を作成した場合	100単位/月
集中支援加算	基本報酬算定月以外に、①月2回以上の訪問による面接、②サービス担当者会議の開催、③他機関の主催する利用者の支援に係る会議に参加した場合	各300単位/月
入院時情報連携加算	利用者の入院時に利用者情報を入院先の病院等に提供した場合 ①入院先の病院等を訪問、②文書による情報提供	①200単位/月 ②100単位/月
退院・退所加算	利用者の退院・退所時に退所施設等から情報収集を行い計画作成した場合	200単位/回
居宅介護事業所等連携加算	介護保険の利用や就職等に伴い、①月2回以上の訪問による面接、②他機関の主催する利用者の支援に係る会議に参加した場合、③文書による情報提供を行った場合	①②各200単位/月 ③100単位/月
保育・教育等移行支援加算	保育所や就学、就職等に伴い、①月2回以上の訪問による面接、②他機関の主催する利用者の支援に係る会議に参加した場合、③文書による情報提供を行った場合	①②各200単位/月 ③100単位/月

※ 利用者一人につき支援内容の区分毎に月1回が算定上限（入院時情報連携加算は①又は②いずれかを算定可。退院・退所加算は月3回が上限。）

## 【論点2】医療等の多様なニーズへの対応について③

### 検討の方向性（続き）

（医療との連携のための仕組み）

- 支給決定に際して市町村に提出された医師意見書について、本人の同意を得た上で、相談支援事業所がサービス等利用計画案・障害児支援利用計画案の作成に活用できる旨、周知することを検討してはどうか。

※ 令和5年度障害者総合福祉推進事業において、医療と福祉の連携ツールとして情報提供の際活用できる様子を策定するとともに、地域における医療と福祉の連携の取組の好事例把握を実施しており、今後、自治体や相談支援事業者に成果物について周知予定。

（高い専門性が求められる者の支援体制）

- 「要医療児者支援体制加算」等について、実際に医療的ケアを必要とする障害児者等に対して相談支援を行っている事業所について、それ以外の事業所と差を設け、メリハリのある評価とすることを検討してはどうか。

## 【論点3】 相談支援人材の確保及びICTの活用等について①

### 現状・課題

- 地域における相談支援の提供体制の整備の観点から、相談支援人材の確保が課題となっており、一定の能力を有する者を相談支援事業所に配置して活用できるようにするとともに、現場での経験を積むことができる仕組みを求める声がある。
- 相談支援に係るICTの活用については、令和3年度報酬改定においてサービス担当者会議等の会議についてオンラインでの実施を可能とするとともに、書面で作成すべき記録等について電磁的記録により作成・保存・交付を可能としたところであるが、更なるICTの活用等による業務の効率化を求める声がある。
- また、離島や過疎地では、地域に相談支援事業者が乏しく相談支援の提供体制の整備が課題。

### 検討の方向性

(相談支援に従事する人材の確保)

- 相談支援に従事する人材の確保と段階的な育成を図る観点から、機能強化型の基本報酬を算定している事業所であって、かつ、主任相談支援専門員の指導助言を受ける体制が確保されている場合には、常勤専従の社会福祉士又は精神保健福祉士である者を新たに「相談支援員（仮称）」として位置づけて、サービス等利用計画・障害児支援利用計画の原案の作成及びモニタリングの業務を行うことができるよう指定基準を見直すことを検討してはどうか。

(ICTの活用等)

- ICTの活用による業務の効率化を図るため、以下の加算の要件である利用者への居宅訪問の一部について、オンラインによる面談の場合も算定可能とすることを検討してはどうか。（ただし、月1回は対面による訪問を要件とする）
  - ・初回加算（契約の締結から4か月目以降に月2回以上訪問した場合）
  - ・集中支援加算（計画作成月・モニタリング月以外において、月2回以上居宅訪問した場合）

## 【論点3】 相談支援人材の確保及びICTの活用等について②

### 検討の方向性（続き）

- また、離島や過疎地など特別地域加算の算定対象となる地域においては、ICTの活用等により、都道府県及び市町村が認める場合には、以下の基準や報酬算定の柔軟な取扱いを認めることを検討してはどうか。
  - ・ 居宅訪問を要件とするサービス等利用計画の作成やモニタリングについて、一部オンラインで対応可能とする
  - ・ 居宅訪問や事業所訪問を要件とする各種加算の見直し
  - ・ 従たる事業所（サテライト）について、主たる事業所から30分で移動可能な範囲を超える場合であっても設置を可能とする
  - ・ 機能強化型の基本報酬の算定に係る複数事業所による協働体制について、複数の事業所間が通常の相談支援の実施地域を越える場合も算定可能とする

# 横断的事項に係る論点

- 論点 1 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底について
- 論点 2 意思決定支援の推進について
- 論点 3 同性介助について
- 論点 4 高次脳機能障害を有する者への支援に対する評価について
- 論点 5 精神障害者の地域移行等について

# 【論点1】 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底について①

## 現状・課題

- 障害者に対する虐待はあってはならないものであり、障害福祉サービス事業所等における障害者虐待防止の取組の徹底を図っていく必要がある。
- 令和3年度報酬改定においては、
  - ・ 障害福祉サービス事業所等における虐待防止の取組を推進するため、全ての障害福祉サービス事業所等を対象に虐待防止措置として、①従業者への研修実施、②虐待防止委員会の設置、③虐待防止責任者の設置について、令和4年度から義務化するとともに、
  - ・ 障害者に対する身体拘束適正化を図るため、身体拘束を行う場合の必要な事項の記録の義務化に加え、①身体拘束適正化委員会の定期的開催、②指針の整備、③従業者への研修実施について、令和4年度から義務化（※）し、新たに義務化された要件についても令和5年度から「身体拘束廃止未実施減算」を適用した。  
※訪問系サービスについては令和5年度から義務化
- 障害福祉サービス事業所等における障害者虐待については、平成24年度に施行した障害者虐待防止法の通報義務の浸透や障害福祉サービス等の利用者の増加等の要因が考えられるものの、依然として相談・通報件数、虐待判断件数いずれも増加傾向となっている。
- また、障害福祉サービス事業所等における取組状況について調査を行ったところ、一部の事業所において義務化された虐待防止措置や身体拘束適正化の取組が実施されていない状況が認められた。
- 加えて、障害者部会報告書において、「障害者虐待の防止については、密室化した環境の中で虐待が起きやすい状況があることから、地域の第三者の目や行政による監査など外部の目を入れる仕組みを充実するとともに、小規模事業所における障害者虐待防止の取組を推進していくことが重要である」、「義務化された虐待防止措置について徹底するなど虐待の早期発見や防止に向けた取組の強化を図っていく必要がある」等と指摘されている。

## 【論点1】 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底について②

### 検討の方向性

- 障害福祉サービス事業所等における障害者虐待防止の取組を徹底するため、令和4年度から義務化された障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等に対して、現在の身体拘束廃止未実施減算を参考として、報酬上の対応を検討してはどうか。
- また、身体拘束廃止未実施減算について、施設・居住系サービス（障害者支援施設、療養介護、障害児入所施設、グループホーム、宿泊型自立訓練）については、身体拘束適正化の徹底を図る観点から、介護保険制度の取組を参考とした減算額の見直しを検討してはどうか。
- あわせて、指定基準の解釈通知において、
  - ・虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会において、外部の第三者や専門家の活用に努めることや、
  - ・障害福祉サービス事業所等の管理者及び虐待防止責任者が、都道府県の実施する虐待防止研修を受講することが望ましいことと規定することを検討してはどうか。  
また、国において、虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会における外部の第三者や専門家の活用の好事例の周知を図ることを検討してはどうか。

## 【論点2】意思決定支援の推進について①

### 現状・課題

- 障害者本人の意思を尊重し、希望する暮らしを実現していくためには、障害者本人に関わる支援者が一体となって丁寧に意思決定支援を実施していくことが重要。
- 障害者の意思決定支援の推進については、
  - ・平成28年度に「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を策定し、意思決定支援責任者の配置や意思決定支援会議の開催、意思決定の結果を反映したサービス等利用計画や個別支援計画の作成、モニタリングなどの枠組みを示すとともに、
  - ・令和2年度から、都道府県における相談支援専門員、サービス管理責任者等に対する専門コース別研修の実施
  - ・第7期障害福祉計画（令和6年度～）に係る国の基本指針において、新たに、都道府県による意思決定支援ガイドラインを活用した研修の実施について盛り込むとともに、研修の実施回数や修了者数の見込みを活動指標として設定するなど、取組を進めている。
- また、令和5年度調査研究事業において、障害福祉サービス事業所等における意思決定支援ガイドラインに関する取組状況について調査したところ、一部の事業所においては意思決定支援責任者の選任等に取り組んでいるものの、取組が十分ではない事業所が多く認められた。

## 【論点2】意思決定支援の推進について②

### 検討の方向性

(意思決定支援ガイドラインを踏まえた指定基準等の見直し)

- 相談支援及び障害福祉サービス事業等の指定基準において、「事業者は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の意思決定の支援に配慮するよう努めなければならない」旨明記することを検討してはどうか。

また、意思決定支援ガイドラインの内容を相談支援及び障害福祉サービス事業等の指定基準や解釈通知に反映させることを検討してはどうか。

- ※ 意思決定支援ガイドラインにおいては、意思決定支援の枠組みとして、「意思決定支援責任者の選任、意思決定支援会議の開催、意思決定の結果を反映したサービス等利用計画・個別支援計画（意思決定支援計画）の作成とサービスの提供、モニタリングと評価・見直し」について示している。
- ※ サービス管理責任者は、利用者と面接してアセスメントを行い、利用者や家族の生活に対する意向、総合的な支援方針、課題、目標及び達成時期等を記載した個別支援計画の作成を行うとともに、定期的なモニタリングを実施する役割を担っており、役割が重複することから、意思決定支援ガイドラインにおいて「意思決定支援責任者」の役割を兼務することが想定されている。

(サービス担当者会議及び個別支援会議における本人参加)

- 障害者の自己決定権の尊重及び意思決定支援の推進の観点から、相談支援及び障害福祉サービス事業等の指定基準において、相談支援専門員が開催するサービス担当者会議及びサービス管理責任者が開催する個別支援会議について、本人の心身の状況等によりやむを得ない場合を除き障害者本人の参加を原則とし、会議において本人の意向等を確認することを検討してはどうか。

## 【論点3】同性介助について

### 現状・課題

- 障害福祉サービス事業所等の設置者は、障害者総合支援法において、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、障害者等の人格を尊重する責務が規定されている。  
また、障害者虐待防止の手引きにおいて、障害福祉サービス等の提供に当たって「本人の意思に反した異性介助を繰り返す」ことについて、心理的虐待の一つとして例示するとともに、性的虐待の防止のため、特に女性の障害者に対しては、利用者の意向を踏まえ、可能な限り同性介助ができる体制を整える旨記載している。
- 令和5年3月に閣議決定された障害者基本計画(第5次)において、新たに「障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者の意向を踏まえ、本人の意思に反した異性介助が行われないよう取組を進める」旨盛り込むとともに、第7期障害福祉計画に係る国の基本指針において、「本人の意思に反した異性介助が行われないよう、サービス管理責任者や相談支援専門員等が本人の意向を把握し、本人の意思や人格を尊重したサービス提供体制を整備すること」が盛り込まれたところである。

### 検討の方向性

- 排泄介助や入浴介助等を提供することが想定される各障害福祉サービス事業等（※）の指定基準の解釈通知において、「本人の意思に反する異性介助がなされないよう、サービス管理責任者等がサービス提供に関する本人の意向を把握するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保に努めるべき」旨明記することを検討してはどうか。

※計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援、自立生活援助、就労定着支援を除く全てのサービス

# 【論点4】高次脳機能障害を有する者への支援に対する評価について

## 現状・課題

- 高次脳機能障害を有する者は身体的、精神的な特徴が外見上では判断しづらいことからサービスに繋がりがづらいとの指摘や、集中力が続かない、疲れやすい、重度の社会的行動障害などの障害特性があるとの指摘がある。障害者部会報告書において、高次脳機能障害等の特性に応じた対応できる専門性を持つ人材配置を推進するための方策について検討する必要があるとの指摘もある。
- また、脳血管障害に係る障害認定に当たっては、障害部位や症状の経過などにより、それぞれの事例で判断可能な時期以降に認定することとしているが、都道府県の判断によっては症状固定の目安である6か月後まで身体障害者手帳の交付がなされないケースもあり、その間は障害福祉サービスの利用ができない場合があることや要介護認定が優先して行われる場合があることなど、支援が必要な者に対して適切なタイミングで適切なサービスが提供されていない実態があるとの指摘がある。

## 検討の方向性

- 高次脳機能障害を有する者が適切にサービスを受けることができるよう、高次脳機能障害の特性に対応できる専門性を持つ人材を配置をする事業所を評価することを検討してはどうか。具体的には、他の障害領域と同様に、高次脳機能障害に関する研修を受講した常勤の相談支援専門員を配置し、その旨を公表する相談支援事業所を評価することを検討してはどうか。
  - また、高次脳機能障害を有する利用者が一定数以上であって、専門性を有する職員が配置されている自立訓練や就労支援等の通所サービスや共同生活援助等の居住サービスを評価することを検討してはどうか。
- ※ 脳血管障害に係る障害認定や支給決定の取扱い等については、研究の実施等を通じて、自治体の実務等の実態把握に努め、適切なタイミングで適切なサービスにつながる方策を引き続き検討する。

## 【論点5】精神障害者の地域移行等について

### 現状・課題

- 誰もが安心して自分らしく暮らすことができるよう、精神障害の有無や程度にかかわらず、医療、障害福祉・介護、住まい、社会参加（就労等）、地域の助け合い、普及啓発（教育等）が包括的に確保された「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」を構築するため、令和3年3月に「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築に係る検討会」報告書がとりまとめられた。
- さらに、令和4年6月には、「地域で安心して暮らせる精神保健医療福祉体制の実現に向けた検討会」報告書（以下、単に「報告書」という。）がとりまとめられたことを踏まえ、同月には障害者部会でも障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しに関する報告書がとりまとめられた。これらの内容に基づき、「関係法令等の改正や令和6年度からの次期医療計画・障害福祉計画・介護保険事業（支援）計画の策定に向けて、次期診療報酬改定・障害福祉サービス等報酬改定・介護報酬改定等の必要な財政的方策も含め、具体的な改正内容について検討を進め、その実現を可能な限り早期に図るべき。」ことが今後必要な対応とされている。
- 報告書を踏まえつつ、
  - 令和4年第210回国会において、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）が成立し、令和4年12月16日に公布された。これにより、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（精神保健福祉法）についても一部改正された。
  - 令和6年度から、第8次医療計画及び第7期障害福祉計画が開始され、
    - ・（第8次医療計画）精神病床における推計入院患者数の減少傾向を踏まえた基準病床数の考え方を示すとともに、入院期間が1年以上の長期入院患者数については、今後の新たな取り組み（政策効果）による減少も加味して、将来の入院患者数を推計するよう算定式を示している。
    - ・（第7期障害福祉計画）医療計画における推計入院患者数をもとに、令和8年における1年以上の長期入院患者数を、令和2年から3.3万人減少させることを成果目標としている。
- これらの政策的方向性を踏まえ、精神科病院に入院中の患者については、長期入院者に対する地域移行に係る取組を引き続き実施するとともに、長期入院に至っていない患者についても、入院を長期化させず、可能な限り早期に退院し、地域で安心して暮らすことができるよう、医療提供体制を整備しつつ、医療と障害福祉等との連携をさらに進める必要がある。

## 【論点5】精神障害者の地域移行等について

### 検討の方向性

- 精神障害者の地域移行及び精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築を一層進めるため、医療機関における入院時・入院中から、患者の希望や状態に応じて、退院後の地域における環境や生活を想定し、障害福祉サービス等の連携調整を行うこと等により、入院から退院後の地域生活まで、医療と福祉等による切れ目のない支援を行えるよう、
  - 医療と障害福祉サービス等との連携を一層進めるための仕組みに対する評価
    - 自立生活援助・地域定着支援の対象者に、家族と同居する場合であっても、地域移行支援を利用して退院した者、精神科病院の入退院を繰り返している者等が含まれることを明確化
    - 入院・入所から地域移行など本人の生活環境が大きく変化する際に、集中的な支援を実施する自立生活援助事業所に対する評価
    - 計画相談支援・障害児相談支援における医療等の多機関連携のための各種加算について、多機関連携の推進や業務負担を適切に評価する観点からの見直し等
  - 多職種による包括的支援を中心とした、回復期の入院患者に対する医療や入退院の支援等を含めた医療提供体制の評価

等について、障害福祉サービス等報酬と診療報酬の同時改定において、検討することとしてはどうか。

※ 診療報酬改定の具体については、中央社会保険医療協議会において議論

- 論点1 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて
- 論点2 栄養状態のスクリーニング及び栄養改善の取組の充実について
- 論点3 食事提供体制加算の経過措置の取扱いについて

# 【論点1】視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて

## 現状・課題

- 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、視覚・聴覚・言語機能に重度の障害がある利用者が一定数以上であって、意思疎通に関する専門職が一定数以上配置されている場合、加算が算定できることになっている。
- 一方で、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算を取得している施設・事業所には、意思疎通に関する専門職を手厚く配置し、基準より多くの視覚・聴覚・言語機能に重度の障害がある利用者を受け入れている施設・事業所があるが、加算による評価は一律になっている。
- 昨年5月の障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法の施行を踏まえ、令和6年度中に各自治体で策定される第7期障害福祉計画に向けた基本指針には、障害特性に配慮した意思疎通支援等の促進を新たに盛り込むなど情報支援や意思疎通支援の重要性はますます高まっている。

## 検討の方向性

- 視覚・聴覚・言語機能に重度の障害がある利用者を多く受け入れている事業所において、様々なコミュニケーション手段を持つ利用者との交流にも配慮しつつ、より手厚い支援体制をとっている事業所に対して、更なる評価を検討してはどうか。

## 【論点2】 栄養状態のスクリーニング及び栄養改善の取組の充実について

### 現状・課題

- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害者支援施設における利用者の栄養状態の改善とともに、食べる喜び・楽しみ等の生活の質の向上を図る観点から栄養マネジメント加算等の見直しを行ったところ。
- 介護保険における通所系サービス等においては、利用者の健康・栄養状態に応じて、必要な栄養ケアが受けられる加算が位置付けられているが、障害福祉サービス等報酬における通所系サービスには、栄養ケア・マネジメントの取組が位置付けられていない。
- 通所系サービスの利用者の日常生活における支援の必要性は、生活介護利用者に特に多く、また、健康・栄養状態や食べ方にも課題があることから、栄養改善が必要な者を的確に把握し、適切なサービスにつなげていく必要がある。

### 検討の方向性

- 介護保険における対応状況を参考に、生活介護において生活支援員や管理栄養士等の多職種と連携し、全ての利用者の栄養状態のスクリーニングを行うとともに、栄養状態にリスクのある者に対して個別に栄養管理を行う等、栄養ケア・マネジメントを行った場合の評価について検討してはどうか。

## 【論点3】 食事提供体制加算の経過措置の取扱いについて

### 現状・課題

- 平成18年の障害者自立支援法の施行に伴い、日中活動系サービスと短期入所の食費は全額自己負担となった（自立支援法施行前は、食材料費のみが自己負担だった）が、収入が一定額以下の利用者については、激変緩和措置として、人件費相当分を食事提供体制加算として事業所に支給し、利用者の負担が食材料費のみとなるよう対応した。
- 当初は平成21年3月31日までの経過措置であったが、以下のとおり経過措置を続けている。
  - ・ 平成30年度報酬改定では、検討チームにおいて、「食事提供体制加算については、食事の提供に関する実態等の調査・研究を十分に行った上で、引き続き、そのあり方を検討する。」と整理
  - ・ 令和3年度報酬改定では、検討チームにおいて、「栄養面など障害児者の特性に応じた配慮や食育的な観点など別の評価軸で評価することも考えられるかという点も含め、他制度とのバランス、在宅で生活する障害者との公平性等の観点も踏まえ、更に検討を深める。」とされ、経過措置を延長した。
- 令和4年度障害者総合福祉推進事業（通所サービス事業所における食事の提供に係る他制度比較に関する調査研究）においては、障害児者は一般的に栄養・健康リスクが高く、施設における食事の提供が障害児者の健康の確保に効果が見込めることが示唆された。

## 【論点3】 食事提供体制加算の経過措置の取扱いについて

### 検討の方向性

- 食事提供体制加算の経過措置について、食事提供時における栄養面での配慮を評価する観点から、例えば、
  - ・ 管理栄養士や栄養士が献立作成に関わること（外部委託可）若しくは、栄養ケアステーション又は保健所等が栄養面について確認した献立であること
  - ・ 利用者の摂食量の記録をしていること
  - ・ 体重の定期的な測定やBMIによる定期的な評価をしていること

といった場合について評価を行うことを検討してはどうか。その上で、他制度とのバランス、在宅で生活する障害者との公平性等の観点を踏まえつつ、今後、経過措置の実施状況や効果を踏まえた上で、更に検討を深めることとしてはどうか。

# 横断的事項の論点

論点1 情報公表制度について

論点2 地域区分について

# 【論点1】情報公表制度について

## 現状・課題

- 障害福祉サービス等情報公表制度については、利用者の良質なサービスの選択に資すること等を目的として①事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事等へ報告することを求めるとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表するものとして、平成30年度に創設された。
- 一方、現状において、公表済み事業所は約8割程度（※）に留まっている状況であり、障害者部会報告書においても、「利用者への情報公表と災害発生時の迅速な情報共有を図るため、事業所情報の都道府県知事等への報告・公表をさらに促進する方法について検討すること」が記載されている。

（※）参考 障害福祉サービス等情報公表制度における公表率の推移（各年度3月末時点）

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
70.1%	76.0%	81.2%	82.6%	83.6%

- また、事業所情報のうち、財務状況の公表が低調（全事業所の4割程度）となっており、財務状況の公表を徹底することや、医療、介護分野と同様に、経営情報のデータベース化の検討を速やかに進め、必要な措置を講じるべき、ということが指摘されている。

## 検討の方向性

- 情報公表制度は、施行から一定期間経過していることや、利用者への情報公表、災害発生時の迅速な情報共有、財務状況の見える化の推進を図る観点からも、障害福祉サービス等情報公表システム上、未公表となっている事業所への報酬による対応を検討してはどうか。  
※ 一部の情報が未公表となっている事業所に対しては、一定の猶予期間を設けた上で報酬による対応等を行うこともあわせて検討してはどうか。
- また、指定の更新の際に指定権者が事業所情報の公表の有無を確実に確認し、都道府県知事等への報告・公表ができない特段の理由がある場合を除き、指定更新の条件とすることを検討してはどうか。

## 【論点2】地域区分について

### 現状・課題

- 障害福祉サービス等報酬においては、地域ごとの人件費の差を調整するため、地域区分を設定し、地域別・人件費割合別に1単位当たりの単価を定めている。
- この地域区分は、原則として、公務員の地域手当（※）の区分に準拠して設定している。その上で、平成30年度報酬改定以降は、原則、介護の地域区分に合わせつつ、障害分野については以下の対応を行っている。  
（※）地域手当の区分については、平成27年度に見直しが行われており、次回は令和7年度に見直しが行われる予定。
- 介護報酬においては、令和6年度報酬改定に向けて、公平性を欠く状況にあると考えられる自治体を対象として、令和3年度報酬改定において採用された特例を継続しつつ、新たな複数隣接ルール等の特例を設ける対応案が示されている。（論点2 参考資料⑨～⑪参照）
- 障害福祉サービス等報酬においては、平成30年度改定時に、報酬単価の大幅な変動を緩和する観点から、自治体の意向を聴取し、見直し前の区分を設定可能とする経過措置を設け、令和5年度末まで延長している。

さらに、令和3年度報酬改定では、隣接地域とのバランスを考慮し、なお公平性を確保すべきと考えられる場合について、以下の特例を設けたところ。

（特例の内容）

以下①または②の場合、隣接地域の地域区分のうち一番低い区分までの範囲で、見直すことを認める。

- ① 高い地域区分の地域に全て囲まれている場合
- ② 公務員の地域手当の設定がない（0%）地域であって、当該地域よりも高い地域区分の地域が複数隣接しており、かつ、その中に3級地以上の級地差がある地域が含まれている場合

## 【論点2】地域区分について

### 現状・課題（続き）

- 一方で、平成30年度及び令和3年度改定時に、従前の地域区分より引き下がった一部の自治体から、隣接地域とのバランスを踏まえ、従前の地域区分を適用したい旨の要望が出ている。

### 検討の方向性

- 障害福祉サービス等報酬における地域区分については、平成30年度以降、介護報酬の地域区分と同じ区分としていることから、介護報酬における令和6年度報酬改定の内容を含め、引き続き、原則として、介護報酬と同じ区分とすることを検討してはどうか。
- 平成30年度報酬改定の際に設けられた経過措置を適用している自治体において、当該自治体の意向により、令和8年度末まで延長することを検討してはどうか。
- また、これまでの障害福祉サービス等の実施状況を踏まえて、平成30年度報酬改定時以降に、介護報酬と同じ区分に変更した自治体に対しても改めて意向を確認した上で、従前の区分を選択できるようにすることを検討してはどうか（令和8年度末までの適用）。

## 【論点】 地域移行を推進するための取組について②

### 現状・課題

- 障害者支援施設は、市町村、都道府県が作成する障害福祉計画において設定された地域生活へ移行する者の数や入所者数の削減に関する目標値を踏まえ、地域移行に取り組んでいる一方、障害者の重度化・高齢化を踏まえて、人員の確保を図りながら強度行動障害を有する者、医療的ケアの必要な者などのための専門的支援を行っている。
- 障害者部会報告書では、「障害者支援施設では、これまでも強度行動障害や医療的ケアのある方など様々な障害者に対する支援を実施しているが、個々の利用者に対する支援の質の向上に向けて、ユニット化や個室化など適切な個別支援に向けた必要な生活環境の把握を進めるとともに、障害者支援施設が果たしている専門的な支援等における役割を踏まえ、現行の人員配置や支援内容に対する報酬上の評価等について検討すべきである。」と指摘された。
- また、同報告書では、「更なる地域移行、地域生活支援を進めていくために、この間の地域移行の進展状況や、そのために必要な地域生活支援施策の実施状況についての実態把握を行い、各施策の検証を行っていくとともに、具体的な課題については当該課題に応じた形で検討を着実に進め、障害者の地域移行、地域生活がさらに促進されるための取組を継続的に行っていく必要がある。」とされている。
- 「障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針」（令和5年5月19日）では、地域生活への移行を進めるため、施設入所者数の6%以上の地域生活への移行と、施設入所者数を5%以上削減することを基本としている。

## 【論点】地域移行を推進するための取組について②

### 検討の方向性

- 障害者支援施設等の指定基準に、すべての施設入所者の地域生活への移行に関する意向について、適切に意思決定支援を行いつつ確認することを規定することに加え（9/27検討チーム提案済）、施設外の日中活動系サービスの利用の意向についても意思決定支援を行い確認し、希望に応じたサービス利用になるようにしなければならない旨を規定してはどうか。
- また、地域移行に向けた動機付け支援については、例えば、グループホームの見学や食事利用に加え（9/27検討チーム提案済）、施設外の通所事業所への見学や食事利用、地域の活動への参加等を行った場合に評価を検討してはどうか。
- 生活介護等の送迎加算において、これまで施設入所者については、送迎の利用者として対象外とされていたが、本人が希望する日中活動の場の提供を促進する観点から、入所している障害者支援施設と隣接していない日中活動系の事業所への送迎に限定して、送迎加算の対象とすることを検討してはどうか。
- 障害者支援施設の在り方についての検討を進めるため、令和6年度において、今後の障害者支援施設が担う役割や機能等に関して整理しつつ、更なる地域移行を進めていくための調査研究の実施や検討の場を設けることを検討してはどうか。

- 論点1 就労選択支援の対象者について
- 論点2 特別支援学校における取扱いについて
- 論点3 他機関が実施した同様のアセスメントの取扱いについて
- 論点4 実施主体の要件について
- 論点5 中立性の確保について
- 論点6 従事者の人員配置・要件について
- 論点7 計画相談事業との連携・役割分担について
- 論点8 就労選択支援の報酬体系について
- 論点9 支給決定期間について

## 【論点1】 就労選択支援の対象者について①

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、「就労系障害福祉サービスを利用する意向のある（就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む。）障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。」とされている。
- 本年6月の障害者部会で示された省令の具体的内容案において、就労選択支援の対象者は以下のとおりとされている。
  - ・ 新たに就労継続支援又は就労移行支援を利用する意向がある障害者
  - ・ 既に就労継続支援または就労移行支援を利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者

### 検討の方向性

- 就労選択支援の対象者のうち、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある者は、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、施行当初の令和7年10月以降から、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用することを検討してはどうか。
  - また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、利用申請前に、原則として就労選択支援を利用することを検討してはどうか。
  - ※ ハローワークから就労継続支援A型を紹介された者、すぐに稼ぎたいという意向がある者や経済的に困窮している者、ひきこもりの状態にある者についても、的確で合理的な進路選択に資するアセスメント結果に基づき、適切なサービスにつなげる必要があることから就労選択支援の対象となる。
  - ※ 近隣に就労選択支援事業所がない場合、利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、現行の就労アセスメントや暫定支給決定を経た利用を認める。
- 既に就労移行支援を利用しており、標準利用期間を超えて利用する意向のある者のうち、面接や職場実習といった一般就労に向けた具体的な予定がある者等、就労移行支援事業所が明らかに就職可能性があると判断した者については、標準利用期間を超えて利用する場合であっても、就労選択支援の利用を原則としないことを検討してはどうか。

## 【論点1】 就労選択支援の対象者について②

### 現状・課題

- 就労継続支援は、就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識及び能力が高まった者に対して、一般就労等への移行に向けて支援することとされている。
- 現状では、就労継続支援の利用を通じて本人の就労能力が向上し、一般就労等の可能性が向上したにもかかわらず、就労継続支援の利用を続けているとの指摘がある。
- 就労に向けた次のステップについて考える機会や自分に合った就職活動の進め方を相談する機会、身につけた就労能力を活かして働く機会の創出が必要との指摘がある。

### 検討の方向性

- 本人が利用している就労継続支援事業所が、相談支援事業所等と連携し定期的に就労選択支援に関する情報提供を本人に対して行うことを検討してはどうか。
- 相談支援や就労継続支援において、本人の知識、能力の向上が明らかに認められる場合には、支給決定更新の前であっても、相談支援事業所又は本人が利用している就労継続支援事業所が本人に対し、就労選択支援の情報提供を行い、本人が希望する場合には利用することを可能とすることを検討してはどうか。
- 少なくとも3年に1回の支給決定更新の際には、相談支援事業所又は本人が利用している就労継続支援事業所が本人に対し、就労選択支援が利用できることを説明し、本人が希望する場合には利用することを可能とすることを検討してはどうか。

## 【論点2】 特別支援学校における取扱いについて

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、「特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に就労選択支援（仮称）を利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること」とされている。
- 現行、本人及び関係者等において就労継続支援B型の利用の意向が決まった後に、就労アセスメントを実施する事例が一定程度あるため、就労選択支援の実施の際には、形骸化を防止する仕組みが必要との指摘がある。

### 検討の方向性

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、3年生以外の特別支援学校高等部の各学年で実施することを可能とすることを検討してはどうか。また、在学中に複数回実施することを可能とすることを検討してはどうか。
- また、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とすることを検討してはどうか。
  - ※ 特別支援学校以外の高校及び大学等の在学生も同様に、在学中の利用を可能とすることを検討してはどうか。

## 【論点3】他機関が実施した同様のアセスメントの取扱いについて

### 現状・課題

- 現状、就労移行支援以外の障害者就業・生活支援センターや特別支援学校等においても同様のアセスメントが実施されている場合がある。

### 検討の方向性

- 障害者本人の負担を軽減する観点から、就労選択支援で行う作業場面等を活用した状況把握と同様のアセスメントが、既に実施されている場合、就労選択支援事業者は、同様のアセスメントを活用できることとし、新たに作業場面等を活用した状況把握を実施せずともよいということを検討してはどうか。
  - 同様のアセスメント結果の中に、障害の種類及び程度、就労に関する意向及び経験、就労するために必要な配慮及び支援、適切な作業の環境等の項目が含まれている場合は、就労選択支援事業所は、同様のアセスメントを活用して下記①～③の取組を実施できることを検討してはどうか。その際、同様のアセスメントを実施した関係機関に対し、「多機関連携によるケース会議」への参加等の協力を要請することを検討してはどうか。
    - ①多機関連携によるケース会議      ②アセスメント結果の作成      ③事業者等との連絡調整
  - 同様のアセスメントとは、以下に掲げるもののうち、原則1年以内に実施したものとすることを検討してはどうか。
    - ・ 障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業所等が直近に実施した職業的なアセスメント
    - ・ 特別支援学校によるアセスメントや実習評価
- ※ 本人の置かれている環境に変化があった場合、疾病、事故等による本人自身の能力や機能が大きく変化した場合、障害福祉サービスの利用を経て、就労能力や就労に関する意向等が大きく変化した場合は、同様のアセスメントから1年経過してない場合でも改めてアセスメントを実施する。

## 【論点4】実施主体の要件について

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、就労選択支援の実施主体は以下のとおりとされている。

就労選択支援（仮称）の内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること（注）のほか、

- ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
- ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況

等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

（注）例えば、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等

### 検討の方向性

- 障害者就労支援に一定の経験・実績を有し、地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報提供が適切にでき、過去3年間において3人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている以下の事業者を実施主体とすることを検討してはどうか。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県等が認める事業者

- 指定基準において、「就労選択支援事業者は、定期的に（自立支援）協議会に参画することとし、また、ハローワークへ訪問するなどして、地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報収集に努め、収集した情報を利用者に提供することで、よりの確な進路選択を行いやすくするように努めなければならない。」ことを規定することを検討してはどうか。

## 【論点5】中立性の確保について

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、中立性の確保について以下のとおりとされている。
  - 就労選択支援（仮称）の実施主体等については、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、以下の観点から地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。
    - ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
    - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
    - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保
  - 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議（協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む。）を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報（例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など）を相互に共有することとすべきである。

### 検討の方向性

- 就労選択支援の中立性を確保するため、以下の点について報酬告示や指定基準に規定することを検討してはどうか。
  - ・ 自法人が運営する就労系障害福祉サービス等へ利用者を誘導しない仕組み（介護保険の居宅介護支援における特定事業所集中減算等を参考とした仕組み）
  - ・ 必要以上に就労選択支援サービスを実施しない仕組み（本来の主旨と異なるサービス提供の禁止）
  - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止
  - ・ 本人へ提供する情報に偏りや誤りがないようにするための仕組み（多機関連携によるケース会議）

#### 【多機関連携によるケース会議】

- ・ 多機関連携によるケース会議において把握した本人の意向、関係機関の見解等を踏まえてアセスメント結果を作成する。
- ・ （自立支援）協議会の就労支援部会等を定期的に活用する。
- ・ オンライン会議等の活用も可能とする。

## 【論点6】 従事者の人員配置・要件について①

### 現状・課題

- 現行、アセスメントの主な担い手である就労移行支援事業所には就労支援員を配置している。
- 就労移行支援における就労支援員の人員配置基準は、その員数の総数が、常勤換算方式により、利用者の数を15で除した数以上でなければならないとされている。

### 検討の方向性

- 就労選択支援事業所には、就労選択支援員を配置することとし、就労選択支援の利用者に対するサービス提供時間に応じた配置とすることを検討してはどうか。また、その際、就労移行支援事業所における就労支援員の人員配置基準等を参考に検討してはどうか。
- 就労移行支援または就労継続支援と一体的に就労選択支援を実施する場合は、就労移行支援等の職員（就労移行支援等の利用定員の枠内に限る）及び管理者が兼務できることを検討してはどうか。
- 就労選択支援は短期間のサービスであり、個別支援計画の作成は不要であるため、サービス管理責任者の配置は求めないことを検討してはどうか。

## 【論点6】 従事者の人員配置・要件について②

### 現状・課題

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労選択支援の質を担保する必要がある。
- 就労選択支援員養成研修は、令和7年度からの開始に向けて、現在検討を進めている。

### 検討の方向性

- 支援の質を担保する観点から、就労選択支援員養成研修の修了を就労選択支援員の要件とすることを検討してはどうか。ただし、養成研修開始当初は十分な研修機会が得られない可能性があることを踏まえ、経過措置として養成研修開始から2年以内に受講を修了すればよいこととすることを検討してはどうか。
  - ※ 就労選択支援員養成研修開始から2年間は、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修（\*）の修了者を就労選択支援員とみなす。
- また、就労選択支援員養成研修の受講要件としては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が実施する基礎的研修（令和7年度開始予定）を修了していることや就労支援に関して一定の経験を有していることを要件とすることを検討してはどうか。
- なお、基礎的研修の実施状況を踏まえ、当面の間（令和9年度末までを想定）は、現行の就労アセスメントの実施等について一定の経験を有し、基礎的研修と同等以上の研修（\*）の修了者でも受講可能とすることを検討してはどうか。
  - \* 基礎的研修と同等以上の研修については、以下を想定している。
    - ・ 就業支援基礎研修
    - ・ 就業支援実践研修
    - ・ 就業支援スキル向上研修
    - ・ 職場適応援助者養成研修
    - ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修
    - ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修
    - ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修
    - ・ サービス管理責任者指導者養成研修 専門コース別研修（就労支援コース）

## 【論点7】 計画相談事業との連携・役割分担について

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、「就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、就労選択支援（仮称）を含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、就労選択支援（仮称）において本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援（仮称）の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。」とされている。

### 検討の方向性

- 就労選択支援事業所と計画相談支援事業所は、本人の知識能力や希望も踏まえつつ、本人の自立した生活や将来の能力の向上を図るため、以下の場面で連携することを求めることを検討してはどうか。

#### 【就労選択支援利用前】

- ・ 就労選択支援の支給決定に係るサービス等利用計画案の作成（計画相談）
- ・ 就労選択支援利用までに把握している情報の提供（計画相談→就労選択）

#### 【就労選択支援利用期間中】

- ・ 多機関連携によるケース会議への参加（計画相談側の参加）
- ・ アセスメント結果等の情報の伝達（就労選択→計画相談）

#### 【就労選択支援利用後】

- ・ アセスメント結果を踏まえたサービス等利用計画案の作成（計画相談）
- ・ モニタリング実施時及び支給決定更新時における就労選択支援の情報提供及び意向確認（計画相談）

## 【論点 8】 就労選択支援の報酬体系について

### 現状・課題

- 現行の就労アセスメントは暫定支給決定期間中に実施し、サービス提供日に就労移行支援の基本報酬を算定することとなっている。
- 就労移行支援事業所が行う、現行の就労アセスメントの基本報酬は、就労アセスメントを実施する就労移行支援事業の報酬区分を日額報酬として算定している。

### 検討の方向性

- 就労選択支援の基本報酬も就労移行支援事業と同様に、サービス提供日に応じた日額報酬とすることを検討してはどうか

## 【論点9】支給決定期間について

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、「作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援（仮称）の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないようにする必要があることから、概ね2週間（最大でも2か月）程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。」とされている。
- 作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要がある。

### 検討の方向性

- 支給決定期間は1か月を原則とし、2か月の支給決定を行う場合は以下のとおりとすることを検討してはどうか。
  - ・ 自分自身に対して過小評価、過大評価を有していたり、自分自身の特性に対する知識等の不足等、進路に関する自己理解に大きな課題があり、自己理解等の改善に向け、1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合
  - ・ 作業に対する集中力や体力の持続、意欲・作業態度の持続に加え、体調や精神面の安定等に課題があり、進路を確定するに当たり、1か月以上の時間をかけた観察が必要な場合
- また、就労選択支援の内容のうち、「作業場面等を活用した状況把握」は、原則1か月の支給決定期間を踏まえ、2週間以内を基本とすることを検討してはどうか。

# 障害児支援に係る論点

- 論点1 共生型サービスにおける医療的ケアを要する児への支援の充実
- 論点2 児童発達支援センターにおける食事提供加算の経過措置の取扱い等

# 【論点1】 共生型サービスにおける医療的ケアを要する児への支援の充実

## 現状・課題

- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定において、介護保険サービスの指定を受けた事業所であれば、基本的に障害福祉（共生型サービス）の指定を受けられるよう、児童発達支援・放課後等デイサービス等の指定を受ける場合の基準の特例が設けられた。
- 共生型サービスについては、本来の基準を満たしていないため、本来の報酬とは異なる単位が設定されているが、サービスの質の確保のため、本来基準として配置すべき職員（児童発達支援管理責任者や保育士等）を配置している場合には、共生型サービス体制強化加算により評価を行っている。
- 共生型児童発達支援等と一体的に運営される介護保険サービス事業所では、看護職員による医療的ケア等が可能な体制が整っている場合もあり、看護小規模多機能型居宅介護等との共生型サービスにおいては、実際に医療的ケア児を受け入れ、支援の提供が行われている実例もある。

## 検討の方向性

- 医療的ケア児の受け入れ先の拡充を図る観点から、共生型サービスにおいて、医療的ケアを要する児への支援を行う場合の評価を検討してはどうか。

## 【論点2】 児童発達支援センターの食事提供加算の経過措置の取扱い等

### 現状・課題

- 児童発達支援センターについては、自園調理による食事提供を前提とした基準が設けられており、調理室の設置や栄養士等の配置（定員40人以下の場合には置かないことができる）を求めている。平成24年度からは、構造改革特別区域法に基づく特例措置として、調理室の設備基準を緩和し、構造改革特別区域内において、一定の要件の下、外部搬入による食事提供を可能としているところ。

構造改革特別区域法に基づく特例措置については、全国展開に関して検討することとされており、保育の特例措置（※）の全国展開に関する検討結果を踏まえて検討することとしている。

- （※）保育所においては、満3歳以上の幼児に対して外部搬入による食事提供を可能とするとともに、満3歳未満の乳幼児については、自園調理による食事提供を前提としつつ、構造改革特別区域法に基づく特例措置を講じている。

- 食費の利用者負担について、平成18年の障害者自立支援法の施行に伴い、障害者のサービスと同様に、当時の知的障害児通園施設等（現在の児童発達支援センター）の食費は全額自己負担となった（自立支援法施行前は、食材料費のみが自己負担だった）が、低所得者及び中間所得者については、激変緩和措置として、人件費相当分を食事提供加算（Ⅰ：中間所得者の場合30単位/回、Ⅱ：低所得者の場合40単位/回）として事業所に支給し、利用者の負担が食材料費のみとなるよう対応した。

- 当初は平成21年3月31日までの経過措置であったが、以下のとおり経過措置を続けている。
  - ・ 平成30年度報酬改定では、検討チームにおいて、「食事提供体制加算については、食事の提供に関する実態等の調査・研究を十分に行った上で、引き続き、そのあり方を検討する。」と整理。
  - ・ 令和3年度報酬改定では、検討チームにおいて、「栄養面など障害児者の特性に応じた配慮や食育的な観点など別の評価軸で評価することも考えられるかという点も含め、他制度とのバランス、在宅で生活する障害者との公平性等の観点も踏まえ、更に検討を深める。」とされ、経過措置を延長した。

- 令和4年度障害者総合福祉推進事業（通所サービス事業所における食事の提供に係る他制度比較に関する調査研究）においては、障害児者は一般的に栄養・健康リスクが高く、施設における食事の提供が障害児者の健康の確保に効果が見込めることが示唆された。

## 【論点2】 児童発達支援センターの食事提供加算の経過措置の取扱い等

### 検討の方向性

- 児童発達支援センターの、自園調理を前提とした基準（調理室の設置、栄養士等の配置）について、今後、構造改革特別区域法に基づく特例措置の全国展開に関する検討に対応することとし、同特例措置の実施状況や現場の支援の状況等も踏まえながら、更に検討を深めることとしてはどうか。
- 児童発達支援センターの食事提供加算の経過措置について、栄養面など障害児の特性に応じた配慮や、食育的な観点から、例えば、
  - ・ 食事提供にあたり、栄養士等による栄養の観点からの助言・指導を受けること
  - ・ 利用児童の食事の摂取状況や身体的な成長の状況を踏まえて食事提供を行うこと
  - ・ 食事の内容や食事環境、食事の時間の過ごし方等について、食を通じた様々な体験ができるよう配慮すること
  - ・ 家族等からの食事や栄養に関する相談等について対応することを求めるとともに、取組内容に応じた評価とすることを検討してはどうか。  
その上で、他制度とのバランス等を踏まえつつ、今後、経過措置の実施状況や効果を踏まえた上で、更に検討を深めることとしてはどうか。

# 障害福祉分野の処遇改善に係る論点

論点 1 処遇改善加算の一本化等について

論点 2 処遇改善加算の対象サービスについて

## 【論点1】 処遇改善加算の一本化等について

### 現状・課題

- 福祉・介護職員の処遇改善に係る取組については、令和4年10月に臨時の報酬改定を行い、障害福祉職員の収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるため、介護保険と同様に、「福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算」を創設するなど、障害福祉サービス事業所の自主努力も相まって一定の改善が図られてきた。

これにより、現在、3種類の加算が存在している。

- ① 福祉・介護職員処遇改善加算
  - ② 福祉・介護職員等特定処遇改善加算
  - ③ 介護職員等ベースアップ等支援加算
- これらの加算については、依然として、事務作業の煩雑さ、制度の複雑さ、職種間の賃金バランス等を理由に取得していない事業所が一定数あり、とりわけ「②特定処遇改善加算」の取得率は6割台にとどまっている。
  - また、令和6年度の報酬改定に向けて、介護保険においては、介護の現場で働く方の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用いただき、現場で働く方に届くようにする観点から、処遇改善加算の一本化等を検討している。

# 【論点1】 処遇改善加算の一本化等について

## 検討の方向性

- 障害福祉サービスにおいても、介護保険と同様、
  - ・ 事業者の、賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点
  - ・ 利用者にとってわかりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点
  - ・ 事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点

から、例えば、3加算全ての最上位区分を取得している事業所の加算率が一本化前後で同一になるよう、現行の各加算・区分の要件及び加算率を組み合わせる形で段階を設けた上で、一本化を行うことを検討してはどうか。

※1 具体的には、以下のような対応を想定。

- ・ 現行3加算それぞれで異なっている職種間賃金配分ルールについては、「福祉・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事務所内で柔軟な配分を認める」に統一する
- ・ ベースアップ等要件については、ベースアップ等に充てる割合を見直しつつ、一本化後の新加算全体に適用する
- ・ 職場環境等要件の見直し（詳細は、次ページを参照）

※2 現行の加算を取得している事業所がスムーズに新加算を取得できるように配慮する。  
そのため、賃金改善方法の変更等の対応が必要な事業所のため、一定の経過措置期間を設けることを検討してはどうか。

## 【論点1】 処遇改善加算の一本化等について

### 検討の方向性

- 障害福祉分野の現場で働く方の確保に向けて、新規人材の確保、適切な業務分担の推進、やりがいの醸成・キャリアアップを含めた離職防止など、職場環境等要件に基づく取組について、より実効性のあるものとしていく観点から、以下の見直しを行うことを検討してはどうか。
  - ・ 職場環境等要件として、取り組むべき項目数（※）を増やす  
（※）処遇改善加算は24項目中1以上、特定処遇改善加算は区分ごとに1以上
  - ・ 現行の特定処遇改善加算の「見える化要件」について、職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める旨を明確化
  - ・ 年次有給休暇取得促進の取組内容を具体化（上司等からの声かけ・業務の属人化の解消等）
  - ・ 職場環境等要件のうち、生産性向上及び経営の協働化に係る項目を拡充

## 【論点2】 処遇改善加算の対象サービスについて

### 現状・課題

- 処遇改善加算等の対象は、以下に掲げるサービスに従事する福祉・介護職員とされている。

#### (対象サービス)

介護給付：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、生活介護、施設入所支援、短期入所、療養介護

訓練等給付：自立訓練（機能訓練、生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）、共同生活援助

障害児支援にかかる給付：児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、  
障害児入所施設（福祉型、医療型）

#### (対象職種)

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員等

- 「就労定着支援」及び「自立生活援助」については、平成30年度に施行された「訓練等給付」のサービスであり、現在、処遇改善加算等の対象となっていない。
- また、令和7年10月から「就労選択支援」が、新たなサービスとして「訓練等給付」に加わることとなる。

### 検討の方向性

- 就労定着支援の就労定着支援員、自立生活援助の地域生活支援員、就労選択支援の就労選択支援員は、現在対象となっているサービスに従事する職種と同様の業務を担っていることから、処遇改善加算等の対象とすることを検討してはどうか。

# 障害福祉分野の業務効率化について

- 論点 1 事業者が提出する各種様式等の簡素化・標準化について
- 論点 2 管理者の兼務範囲の明確化について
- 論点 3 テレワークの取扱いについて
- 論点 4 人員配置基準における治療との両立支援への配慮について

# 【論点1】事業者が提出する各種様式等の簡素化・標準化について

## 現状・課題

- 介護分野において、地方公共団体ごとに様式や添付書類の差異があるなどの課題に対して、文書の簡素化・標準的な様式例の整備を順次行っているところ。
- 障害福祉分野についても、規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）において、「障害福祉サービス等事業者及び地方公共団体の意見も踏まえつつ、障害福祉サービス等事業者が障害者総合支援法及び児童福祉法の規定に基づいて地方公共団体に対して提出する指定申請関連文書、報酬請求関連文書（中略）について、標準様式及び標準添付書類（以下「標準様式等」という。）を作成すること」、「標準様式等に関する検討結果を踏まえ（中略）電子的に申請・届出を可能とするためのシステムの整備について検討する」とされている。

また、障害者部会報告書において、様々な障害保健福祉分野のサービスが整えられていく中で、サービス提供事業者にとっても事務・手続き等の負担感が少なく、わかりやすい制度の在り方を検討する必要があることが指摘されている。

- このため、令和5年度障害者総合福祉推進事業において、「障害福祉サービスにおける各種行政手続き等の負担軽減に向けた調査研究」を実施しているところ。

## 検討の方向性

- 各地方公共団体から収集した申請書等の様式について、省令で提出を義務付けている事項以外の事項で各地方公共団体に共通して見られる事項や添付書類について、その必要性の分析を踏まえ、令和5年度中にサービス類型ごとに、標準様式等を作成してはどうか。
- 標準様式等を作成後、地方公共団体に対して活用を促し、令和6年度以降、その普及の状況等を踏まえ、標準様式等の使用の基本原則化について検討を行うこととしてはどうか。
- また、令和6年度においても、引き続き障害者総合福祉推進事業において、「電子的に申請・届出を可能とするためのシステムの整備」に向けた調査研究を実施することを検討してはどうか。

## 【論点2】管理者の兼務範囲の明確化について

### 現状・課題

- 管理者については、多くの障害福祉サービス等の指定基準において、「事業者は、専らその職務に従事する管理者を置かなければならない。ただし、事業所の管理上支障がない場合は、当該事業所の他の職務に従事させ、又は当該事業所以外の事業所、施設等の職務に従事させることができるものとする」旨を示しているが、そのうち一部のサービスについては、指定基準又は解釈通知において、兼務可能な範囲を同一敷地内等に限っている。
- サービス提供の管理や経営の能力を持つ人材には限りがある中で、提供するサービスの質を担保しつつ、障害福祉サービス事業所等の効率的な運営を確保する必要がある。

(参考:サービス類型ごとの管理者の要件について)

サービス類型	常勤要件の有無 (※)	専従要件の例外として兼務可能な範囲
障害児入所施設	○	同一敷地内に限って兼務可
障害児通所支援	×	同一敷地内又は道路を隔てて隣接する場合等に限って兼務可
訪問系サービス	○	同一敷地内又は道路を隔てて隣接する場合等に限って兼務可
共同生活援助	○	制限なし
上記以外のサービス	×	制限なし

(※) 「常勤」について

指定障害福祉サービス事業所等に併設される事業所の職務であって、当該指定障害福祉サービス事業所等の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間に達していれば、常勤の要件を満たすものとしている。

## 【論点2】管理者の兼務範囲の明確化について

### 検討の方向性

- 管理者の責務として、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことを解釈通知において明記しつつ、  
現在、管理者の兼務の範囲が同一敷地内等に限定されているサービスについて、事業所等の管理者は、上記の責務を果たせる場合であって、事故発生時等の緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定め、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できる場合にあつては、同一敷地内等に限らず、同一の事業者によって設置される他の事業所等（介護サービス事業所等の他分野のサービス事業所を含む。）の管理者又は従業者と兼務できる旨、指定基準又は解釈通知において示すことを検討してはどうか。  
  
(※) 「常勤」の計算にあたっては、「併設される事業所」で兼務する際に勤務時間を通算できるとされているところ、管理者については、上記見直しに伴い、専従要件の例外として他の事業所と兼務している場合について、勤務時間を通算できる旨示すことを検討してはどうか。

## 【論点3】テレワークの取扱いについて

### 現状・課題

- 障害福祉サービス事業所等の指定基準等において、職員の常駐（※）の可否は明示されていないが、デジタル臨時行政調査会は、法令には明記がないが運用等により実質的に義務化されているものも「常駐規制」に含まれると定義した上で、「常駐規制」の見直しを求めている。

※ 常駐：（物理的に）常に事業所や現場に留まること。特定の者に対して、特定の時間、特定の場所への常時滞在を義務付けるもの。

- 令和4年12月に公表された「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」（令和4年12月21日デジタル臨時行政調査会決定）において、各サービスの事業所等に置くこととされている各職種について、令和6年3月末までに、「一部の付随的業務（直接利用者にサービスを提供しない業務）について必ずしも常駐しなくて良い旨を通知等により示すことを検討すること」とされた。
- 介護サービス事業所等における管理者については、令和5年9月に発出された事務連絡「情報通信機器を活用した介護サービス事業所・施設等における管理者の業務の実施に関する留意事項について」において、管理上支障が生じない範囲内においてテレワークが可能であることや、管理上支障が生じない範囲の具体的な考え方を示している。

### 検討の方向性

- 管理者については、介護分野における取扱いに準じ、
  - ・ 利用者及び従業者と管理者の間で適切に連絡が取れる体制を確保していること
  - ・ 事故発生時、利用者の状態の急変時、災害の発生時等、緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定めておくとともに、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できるようにしていること等の措置を講じ、管理上支障が生じない範囲内において、テレワークを行うことが可能であることを示すことを検討してはどうか。
- 管理者以外の職種又は業務についても、テレワークについて具体的な考え方を示すことを検討してはどうか。

## 【論点4】 人員配置基準における治療との両立支援への配慮について

### 現状・課題

- 障害福祉サービス等の人員配置基準上、勤務時間が週32時間以上の者を「常勤」として取り扱うこととしており、また、「常勤換算方法」の計算においても、週32時間以上の勤務を常勤換算1として取り扱うこととしている。
- 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定では、各サービスの人員配置基準や報酬算定において、職員が育児・介護休業法等に基づく短時間勤務等を行う場合には、週30時間以上の勤務で「常勤」として取扱い、また、「常勤換算方法」の計算においても、週30時間以上の勤務を常勤換算1として取り扱うことを可能とした。
- 治療との両立支援については、「治療と仕事の両立ガイドライン」において、療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として所定労働時間を短縮する制度（短時間勤務制度）を各事業場の実情に応じて検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望ましいとされている。

### 検討の方向性

- 障害福祉の現場において、育児や介護に加え、治療と仕事の両立を進め、職員の定着促進を図る観点から、「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿って事業者が自主的に設ける短時間勤務制度を職員が利用する場合にも、週30時間以上の勤務で「常勤」として取扱い、また、「常勤換算方法」の計算においても、週30時間以上の勤務を常勤換算1として取り扱うことを可能とすることを検討してはどうか。

## 【論点1】業務継続に向けた取組の強化

### 現状・課題

- 介護分野と障害福祉分野においては、令和3年度報酬改定に、業務継続計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等について、3年間の経過措置期間を設けた上で、令和6年度から義務付けることになっている。
- 令和6年度の報酬改定に向けて、介護報酬では、各事業所において、感染症や自然災害が発生した場合でも業務を継続していくための計画の策定、見直しを確実に進めていくという観点から、業務継続計画が未策定の場合、基本報酬を減算する対応案が示されている。
  - ※ あわせて、以下の提案がされている。
    - その際、一定の経過措置を設ける観点から、令和8年度末までの間に限り、感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備及び非常災害に関する具体的計画の策定を行っている場合には減算を適用しないことを検討してはどうか。
    - また、非常災害対策が求められていない介護サービス事業者（訪問系サービス及び居宅介護支援事業所）については、この経過措置が適用される余地がないことを踏まえ、令和8年度末までの期間については、減算の対象としないこととしてはどうか。

### 検討の方向性

- 障害福祉サービスにおいても、介護報酬と同様に、感染症もしくは自然災害のいずれかの業務継続計画が未策定の場合、基本報酬を減算することを検討してはどうか。
- 業務継続計画の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を継続的に把握し、支援に繋げるため、毎年調査を行い、都道府県等にも策定状況等を共有することを検討してはどうか。

## 【論点2】通所サービスの送迎における取扱いの明確化について

### 現状・課題

- 通所サービスにおいては、重度の障害者など、自ら通所が困難な者が利用していることや、公共交通機関が不便で、公共交通機関を利用した通所が困難であること等の理由から、利用者の送迎を行っている事業所が多くある。  
また、一定の要件を満たした上で、利用者に対して、その居宅等と事業所との間の送迎を行った場合に、片道につき所定単位数を加算することとしている。  
一方で、送迎にあたっては、車両や人手の確保の関係で、送迎希望者すべての送迎が難しいといった指摘もある。
- 介護給付費分科会（令和5年11月27日開催）においても、送迎における現状及び送迎の運転専任職の人材不足等に対応する観点から、利用者の居住実態に沿った送迎や、より効率的な送迎を行うため、以下の論点が提示されている。
  - ・ 利用者の送迎について、利用者の自宅と事業所間の送迎を原則とするが、運営上支障が無く、利用者の居住実態（例えば、近隣の親戚の家）がある場所に限り、当該場所への送迎を可能とすることを明確化してはどうか。なお、送迎範囲は事業所のサービス提供範囲内とする。
  - ・ 令和3年度介護報酬改定に関するQ&Aで示された、他事業所の従業員が自事業所と雇用契約を結び、自事業所の従業員として送迎を行う場合や、委託契約において送迎業務を委託している場合には（共同での委託を含む）、責任の所在等を明確にした上で、他事業所の利用者との同乗を可能とすることを明確化してはどうか。
  - ・ また、障害福祉サービス事業所が介護事業所と雇用契約や委託契約（共同での委託を含む）を結んだ場合には、責任の所在等を明確にした上で、障害福祉サービス事業所の利用者も同乗することを可能としてはどうか。なお、この場合の障害福祉サービス事業所とは、同一敷地内事業所や併設・隣接事業所など、利用者の利便性を損なわない範囲内の事業所とする。

## 【論点2】通所サービスの送迎における取扱いの明確化について

### 現状・課題

- なお、自宅以外への送迎に係る論点については、障害福祉サービス等報酬では、すでに明確化している。

(参考) 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (平成27年3月31日事務連絡) <抄>

問2 送迎の範囲について、事業所と居宅以外に具体的にどこまで認められるのか。

(答) 事業所と居宅以外には、例えば事業所の最寄り駅や利用者の居宅の近隣に設定した集合場所等までの送迎が想定される。ただし、あくまで事業所と居宅間の送迎が原則のため、それ以外の場所への送迎については事前に利用者と合意のうえ、特定の場所を定めておく必要があり、利用者や事業所の都合により特定の場所以外への送迎を行う場合や、居宅まで送迎を行う必要がある利用者について居宅まで送迎を行わない場合には算定対象外となることに留意すること。なお、事業所外で支援を行った場合であっても、事業所外の活動場所から居宅等への送迎も算定対象となる。

### 検討の方向性

- 介護保険の見直しと同様に、障害福祉サービス事業所が、他の障害福祉サービス事業所や介護事業所と送迎に係る雇用契約や委託契約（共同での委託を含む）を結んだ場合に、責任の所在等を明確にした上で、他の障害福祉サービス事業所や介護事業所の利用者を同乗させた場合も、送迎を行うことが可能である旨を明確化することを検討してはどうか。（この場合の他の障害福祉サービス事業所や介護事業所とは、当該障害福祉サービス事業所と併設・隣接する事業所や、送迎の道中にある事業所など、利用者の利便性を損なわない範囲内の事業所とする。）

## 【論点】 地域移行を推進するための取組について③

### 現状・課題

- 障害者支援施設から地域生活への移行を推進するため、これまで障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおいて
  - ・ すべての施設入所者に対して、地域生活への移行に関する意向や施設外の日中活動系サービスの利用の意向について確認し、希望に応じたサービス利用になるようにしなければならないことを障害者支援施設の指定基準に規定すること
  - ・ 地域移行に向けた動機付け支援として、グループホームの見学や食事利用、施設外の日中活動系の事業所への見学や食事利用、地域の活動への参加等を行った場合の評価
  - ・ 施設から地域移行した者が1名以上いる場合かつ入所定員を1名以上減らした実績に対する評価等について、今後の検討の方向性として提案している。
  
- なお、今後の障害者支援施設の在り方について、令和6年度において、更なる地域移行を進めていくため、今後の障害者支援施設が担う役割や機能等に関して整理する調査研究の実施や検討の場を設けることも提案している。

## 【論点】 地域移行を推進するための取組について③

### 検討の方向性

- 障害者支援施設の指定基準に、すべての施設入所者に対して、地域生活への移行に関する意向や施設外の日中活動系サービスの利用の意向について確認し、本人の希望に応じたサービス利用になるようにしなければならないことを規定することとしているが、その実効性を持たせるため、
  - ・ 地域移行及び施設外の日中サービスの意向確認を行う担当者を選任すること（サービス管理責任者又は地域移行支援の経験者等を選任）
  - ・ 意向確認の記録や意向を踏まえた個別支援計画を作成することなど、意向確認のマニュアルを作成していること

を指定基準に規定し、義務化することを検討してはどうか。

その際、これらの規定については、令和6年度から努力義務化し、令和8年度から義務化するとともに、これらを実施していない場合に減算の対象とすることを検討してはどうか。

※ 意思を決定することに困難を抱える場合は意思決定支援を行う。

※ 意向確認のマニュアルについては、厚生労働省で令和6年度中に作成し、そのマニュアルに基づいて各施設でマニュアルを整備してもらうことを予定。

- また、障害者支援施設の意向確認を行う担当者は、地域生活支援拠点等に配置されるコーディネーターや相談支援専門員と地域移行に向けて連携・協力しつつ、利用者の地域移行のニーズの把握、地域移行支援や体験利用へのつなぎなど、地域移行の推進に向けた取組を行うことに努めなければならない旨を指定基準に規定することを検討してはどうか。

論点1 感染症発生に備えた平時からの対応

論点2 新興感染症等の発生時に施設内療養を行う障害者支援施設等への対応

# 【論点1】感染症発生時に備えた平時からの対応について

## 現状・課題

- 平時からの感染症対応力の向上については、令和3年度報酬改定で、全ての障害福祉サービス等事業者に、感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底を求める観点から、
    - ・ 感染症対策委員会の開催
    - ・ 感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備
    - ・ 研修の実施、年2回以上の訓練（シミュレーション）の実施を3年間の経過措置を設けた上で、令和6年度から義務付けることになっている。
  - 障害者支援施設等においては感染症への対応に精通した職員は必ずしも多くないことから、「令和6年度の同時報酬改定に向けた意見交換会」において、「平時から実効性のあるマニュアルの整備、職員に対する教育研修等が重要。組織の垣根を越えて、高齢者施設・障害者施設が専門人材を有する医療機関から支援や助言が受けられる仕組みが必要。」と指摘されている。
  - 令和4年度診療報酬改定では、診療所について、平時からの感染防止対策の実施や、地域の医療機関などが連携して実施する感染症対策への参画を更に推進する観点から「外来感染対策向上加算」が新設されている。
  - 令和6年度の報酬改定に向けて、介護報酬では、高齢者施設等について、施設内で感染者が発生した場合に、感染者の対応を行う医療機関との連携の上で施設内で感染者の療養を行うことや、他の入所者への感染拡大を防止することが求められることから、診療報酬における外来感染対策向上加算も参考に、新興感染症の発生時等に感染者の診療等を実施する協定締結医療機関との連携体制を構築していること、感染症対策にかかる一定の要件を満たす医療機関等や地域の医師会が定期的に主催する感染対策に関する研修に参加し、助言や指導を受けること等について評価すること等が対応案として提案されている。
- ※ あわせて、以下の提案がされている。
- ・ 高齢者施設等（介護保険施設、特定施設、認知症GH）について、新興感染症の発生時等に、施設内の感染者への診療等を迅速に対応できる体制を平時から構築しておくため、新興感染症の発生時等に感染者の対応を行う協定締結医療機関と連携し、新興感染症発生時等における対応を取り決めることを努力義務とすることとしてはどうか。
  - ・ 協力医療機関が協定締結医療機関である場合には、当該協力医療機関と利用者の急変時等の対応等の取り決めを行う中で、新興感染症の発生時等における対応についても協議を行うことを義務づけることとしてはどうか。

# 【論点1】感染症発生時に備えた平時からの対応について

## 検討の方向性

- 介護報酬と同様に、以下のとおり検討してはどうか。
  - ・ 障害者支援施設等（障害者支援施設、グループホーム、（福祉型）障害児入所施設）について、新興感染症の発生時等に、施設内の感染者への診療等を迅速に対応できる体制を平時から構築しておくため、新興感染症の発生時等に感染者の対応を行う協定締結医療機関と連携し、新興感染症発生時等における対応を取り決めることを努力義務とすること。  
※協定締結医療機関…令和4年12月に成立した感染症法等の改正により、都道府県は、新感染症等の対応を行う医療機関と協議を行い、感染症に係る協定を締結することとしている。
  - ・ 協力医療機関が協定締結医療機関である場合には、当該協力医療機関と利用者の急変時等の対応等の取り決めを行う中で、新興感染症の発生時等における対応についても協議を行うことを義務づけること。
  - ・ 障害者支援施設等について、感染症発生時における施設内感染を防止する観点や感染者への医療提供を迅速に行う体制を平時から構築していく観点から、
    - 新興感染症の発生時等に感染者の診療等を実施する協定締結医療機関との連携体制を構築していること
    - 協力医療機関等と感染症発生時の対応を取り決めるとともに、軽症者等の施設において対応可能な感染者については、協力医療機関等との連携の上で施設において療養することが可能であること
    - 感染症対策にかかる一定の要件を満たす医療機関等や地域の医師会が定期的に主催する感染対策に関する研修に参加し、助言や指導を受けること  
について評価すること。
  - ・ また、コロナ禍における感染管理の専門家による実地指導の取組を参考に、感染対策にかかる一定の要件を満たす医療機関から、施設内で感染者が発生した場合の感染制御等の実地指導を受けることについて評価すること。

## 【論点2】新興感染症等の発生時に施設内療養を行う障害者支援施設等への対応について

### 現状・課題

- 今般のコロナ禍においては、医療資源に限りがある中で、入院治療が必要な患者が優先的に入院できる体制を確保するとともに、障害者支援施設等においても、病床ひっ迫等によりやむを得ず施設内で療養する場合があることから、障害者支援施設等における感染対策や医療支援の充実などを図ってきた。
- 具体的には、障害者支援施設等における感染対策の徹底に資する各種支援や、感染者が発生した事業所において、緊急時の人材確保や消毒・清掃に要する費用等の補助を行ってきた。
- 施設内療養を行う場合には、必要な医療の提供のほか、ゾーニングや感染者の個室への隔離、施設外からの応援職員も含めた勤務調整、感染者以外の入所者の健康管理、消毒等の衛生管理、保健所への連絡などさまざまな業務が発生する。
- 今般の新型コロナウイルス感染症における経験を踏まえ、将来のパンデミック発生時に、感染拡大に伴う病床ひっ迫が発生することも想定されることから、引き続き障害者支援施設等において施設内療養が適切な体制で行われることが必要な状況である。
- 令和6年度の報酬改定に向けて、介護報酬では、新興感染症等のパンデミック発生時において、施設内で感染した高齢者に対して必要な医療やケアを提供する観点や、感染拡大に伴う病床ひっ迫を避ける観点から、高齢者施設等の施設内において、必要な体制を確保した上で当該感染者の療養を行うことに対する評価について対応案として示している。

### 検討の方向性

- 介護報酬の対応案を参考に、施設内で感染した障害者に対して必要な医療やケアを提供する観点や、感染拡大時の施設等における生活継続等の対応として、必要な体制を確保した上で施設内療養を行うことに対する評価を行うことを検討してはどうか。
- 評価にあたっては、当該感染症に対する医療提供が適切に行われる観点や他の入所者への感染拡大を防ぐ観点から、当該感染症への対応を行う医療機関と連携していることや、適切な感染対策を行っていることなどの要件を設けることとしてはどうか。
- 対象の感染症については、今後のパンデミック発生時に必要に応じて指定する仕組みとしてはどうか。

## 【論点】 補足給付について

### 現状・課題

- 施設入所者の食費や居住に要する費用（食費・光熱水費）について、利用者が自ら負担することとしているが、低所得者に係る負担を軽減するため、「基準費用額」（食費・光熱水費に係る平均的な費用の額）から、「所得に応じた負担限度額」を控除した差額を特定障害者特別給付費（いわゆる「補足給付」）として支給することとしている。
- 補足給付の算定に係る「基準費用額」については、令和3年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害福祉サービス等経営実態調査等を踏まえて見直されている（食費43,000円、光熱水費11,000円）。

### 検討の方向性

- 「基準費用額」については、障害福祉サービス等経営実態調査等を踏まえ、診療報酬及び介護報酬における食費・光熱水費の取扱いとのバランスにも留意の上で見直すことを検討してはどうか。

## 【論点】生活介護に係るサービスの質の評価について

### 現状・課題

- 生活介護に係るサービスの質の評価については、常勤換算方法で看護職員を手厚く配置した場合の加算（常勤看護職員等配置加算）や、手厚い人員配置体制をとっている場合の加算（人員配置体制加算）により評価を行っている。
- また、良質な人材の確保とサービスの質の向上を図る観点から、常勤で配置されている職員のうち、社会福祉士等の資格を保有する職員が一定の割合以上で配置している場合の加算（福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）・（Ⅱ））や、常勤職員又は勤続年数が3年以上の職員が一定の割合以上で配置されている場合の加算（福祉専門職員配置等加算（Ⅲ））により評価を行っている。※（Ⅰ）又は（Ⅱ）と（Ⅲ）を併給することはできない。
- 一方で、現行の福祉専門職員配置等加算は、（Ⅰ）又は（Ⅱ）と（Ⅲ）について併給することができないため、資格を保有する職員の勤続年数等が考慮された加算になっておらず、併給を可能としたいとの意見もある。
- 財政制度等審議会財政制度分科会（令和5年11月1日開催）においては、生活介護について、非常勤職員や、勤続年数が低い職員を雇うことで給与費を低く抑えられている事業所があることから、「サービスの質を適正に評価する報酬体系への見直しを行うべき。」と指摘されている。

### 検討の方向性

- 現行の福祉専門職員配置等加算は、（Ⅰ）又は（Ⅱ）と（Ⅲ）について併給することができず、資格を保有する職員の勤続年数等が考慮された加算になっていないことから、生活介護において、福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）と福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）との併給を可能とするなど、サービスの質を適切に評価する報酬体系を検討してはどうか。