

社会保障審議会障害者部会（第139回）・
こども家庭審議会障害児支援部会（第4回）

R5.12.11

参考資料2

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第42回（R5.11.15）

資料1

就労選択支援に係る報酬・基準について「論点等」

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

概要

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、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

※ 障害者部会報告書（令和4年6月）を踏まえ、サービスの利用期間は、概ね2週間（最大でも2か月）程度とする

法の条文

第五条（略）

※ 第13項を新設

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であつて、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして①**主務省令で定める者**につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の②**主務省令で定める事項**の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の③**主務省令で定める便宜**を供与することをいう。

※ 施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

施行期日（案）

令和7年10月1日

省令の具体的内容（案）①

就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

省令の具体的内容（案）②

①本人と協同して確認した就労選択支援を利用する障害者の

- ・ 障害の種類及び程度
- ・ 就労に関する意向
- ・ 就労に関する経験
- ・ 就労するために必要な配慮及び支援
- ・ 就労するための適切な作業の環境

②その他適切な選択のために必要な事項

省令の具体的内容（案）③

- ・ 障害福祉サービス事業を行う者、特定相談支援事業を行う者、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関その他の関係者との適切な支援の提供のために必要な連絡調整
- ・ 地域における障害者の就労に係る社会資源、障害者の雇用に関する事例等に関する情報の提供及び助言
- ・ その他の必要な支援

※ 支給決定期間は1か月又は2か月で市町村が定める期間とする

※ 市町村は、支給要否の決定に当たり、当該申請に係る障害者が就労選択支援を利用している場合には、その評価及び整理の結果について、勘案する。

※ 就労継続支援B型を利用する意向を有する者は、令和7年10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とする。ただし、同様のアセスメントが実施されている場合や本人の事情（障害特性や病状など）等により就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

就労選択支援の目的について

現状・課題

- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がっていない。
- 一旦、就労継続支援A型・B型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。
- 本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される。

就労選択支援の目的について

【目的】

働く力と意欲のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を考えることをサポート（考える機会の提供含む）するとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供する。

【具体的な内容】

- 作業場面等を活用した状況把握を行い、本人の強みや特性、本人が望む方向に進む上で課題となること等について、本人と協同して整理する。
- 利用者本人と協同して、自分に合った働き方を実現したり、働く上での課題改善等に向けて、どんな方法で、何に取り組むのか、どこで取り組むかについて、利用者本人の自己理解を促すことを支援する。
- アセスメント結果は、本人や家族、関係者等と共有し、その後の就労支援等に活用できるようにする。
- ※ その過程の結果として、就労系障害福祉サービスの活用を含めた進路について本人が選び、決定していくことを支援する。そのため、就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するか振り分けを行うものではない。
- 本人の選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、本人に対して、地域における雇用事例や就労支援に係る社会資源等に関する情報提供、助言・指導等を行う。
- 就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント結果が効果的に活用されるよう、就労選択支援事業所は計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整を行う。

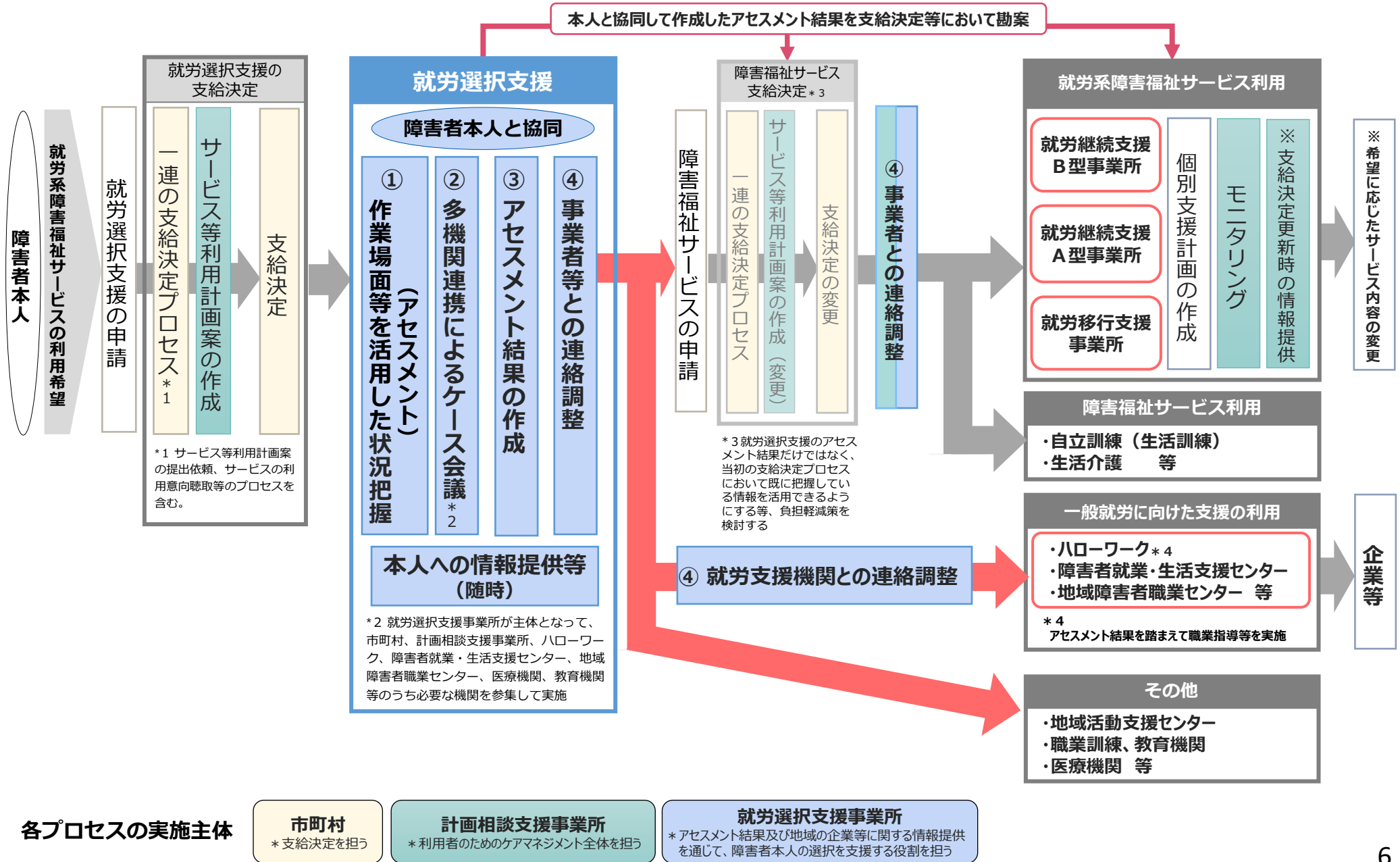
就労選択支援の目的について（続き）

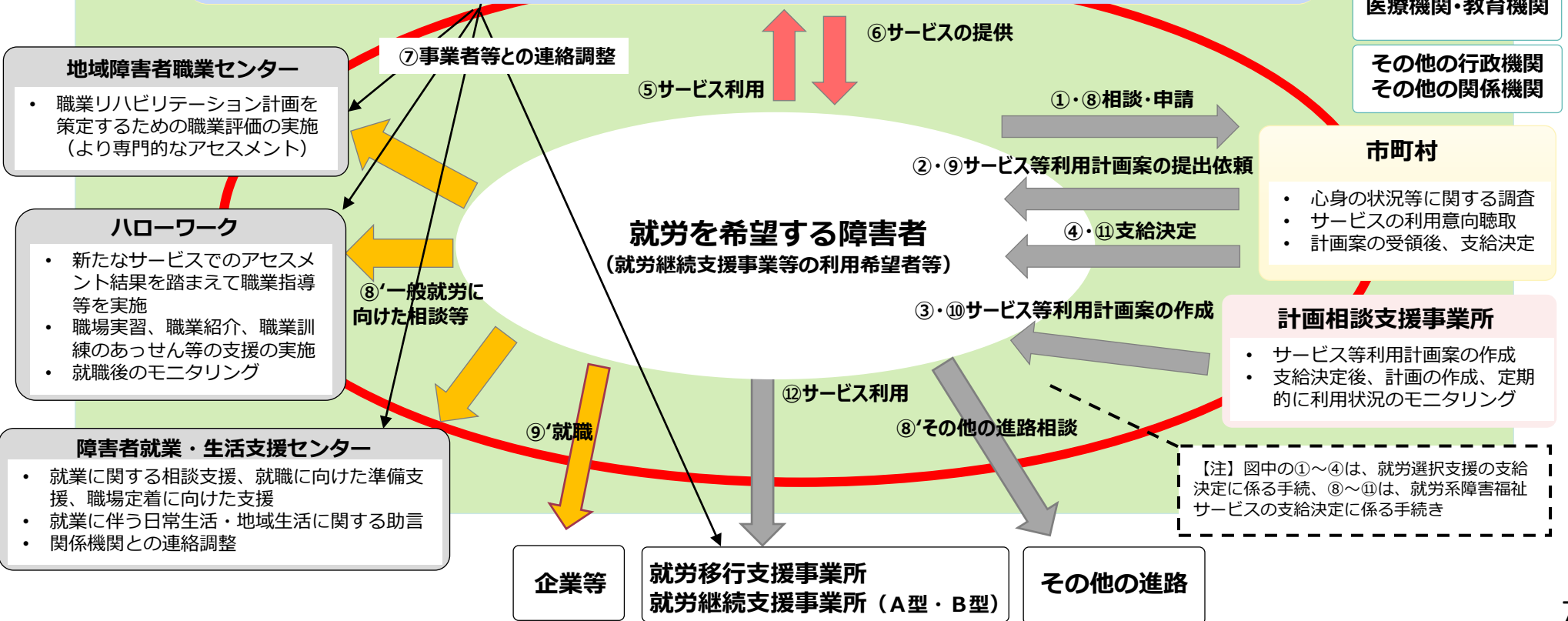
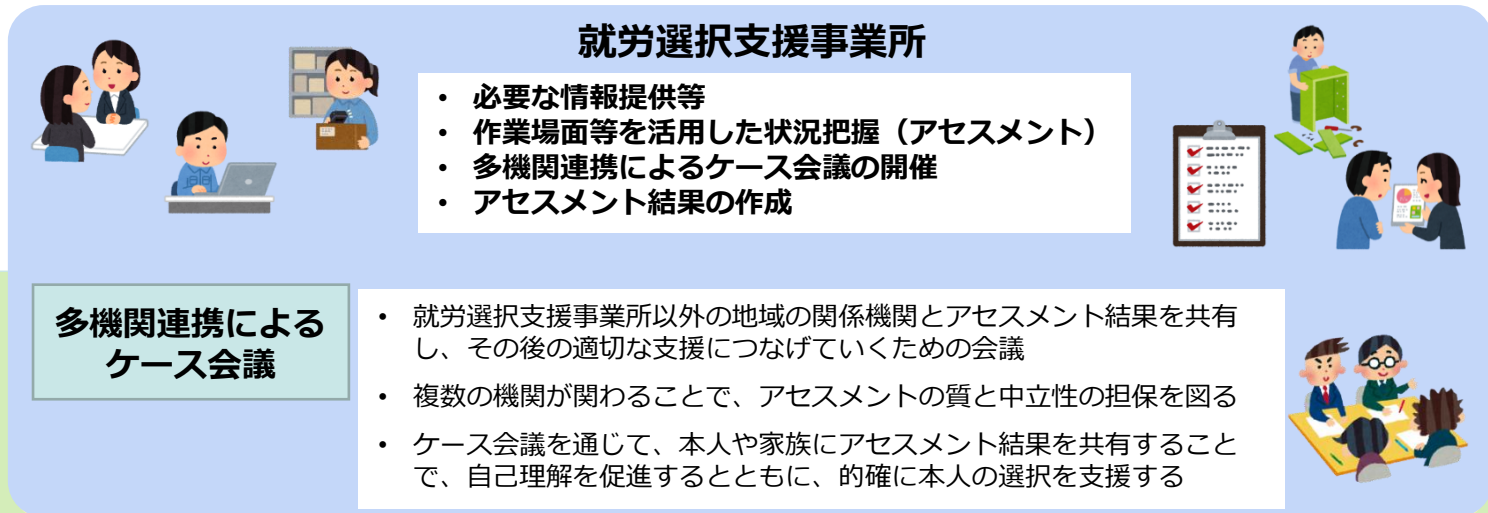
【期待される効果】

- 専門的な研修を修了した就労支援の経験・知識を有する人材の配置により、就労に関するアセスメントに関し、専門的な支援を受けることが可能となる。
- 本人の就労能力や適性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となる。
- 本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となる。また、就労継続支援A型・B型利用開始後も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

就労選択支援の基本プロセスについて

(参考資料①)





就労選択支援ができると変わること

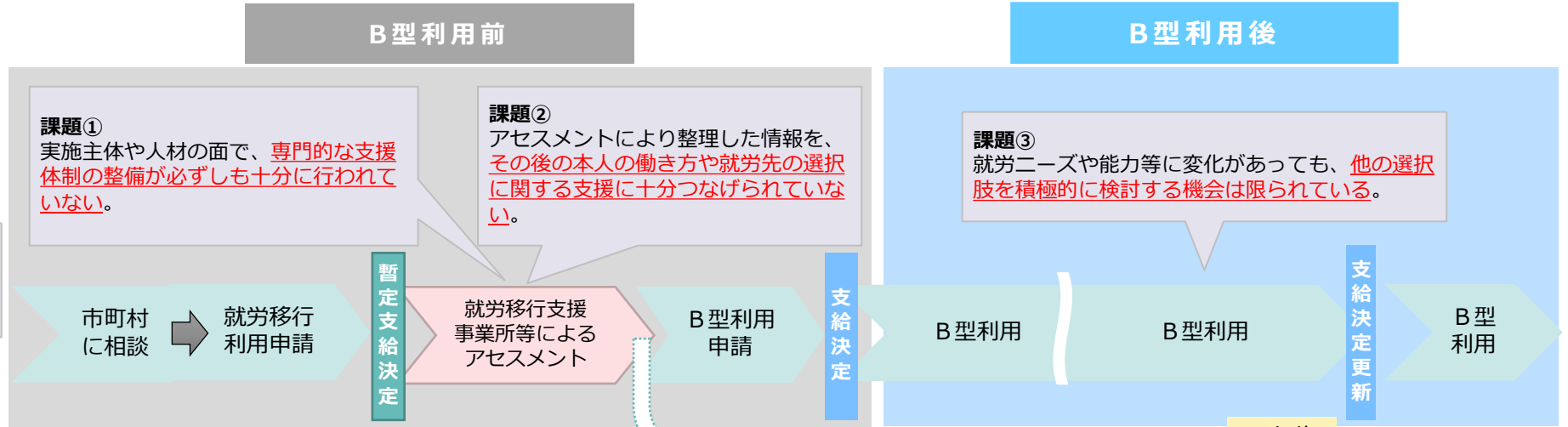
～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

(参考資料③)

イメージ (就労継続支援B型のケース)

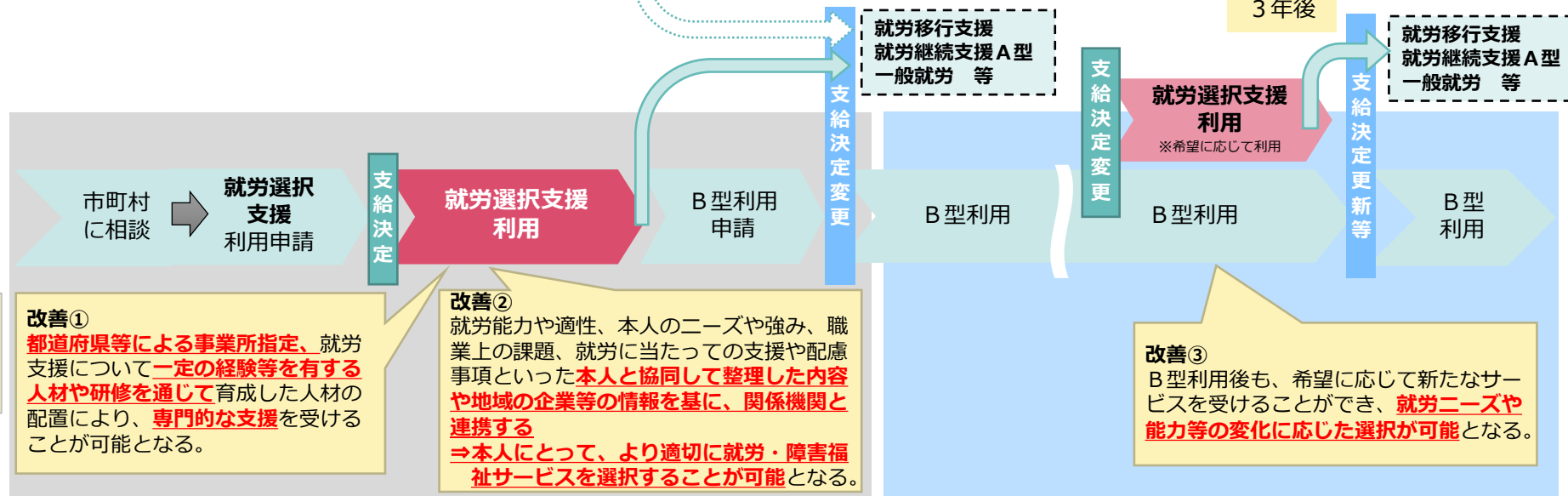
現状

アセスメントが、
業務として法令上
位置づけられてい
ない



今後の方向性

就労選択支援を
法令上位置づける



※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

就労選択支援ができると変わること

～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

(参考資料④)

イメージ (就労継続支援 A 型のケース)

現状

A 型利用前

A 型利用後

課題①
申請段階でサービスを選択する必要があり、選択する上での情報把握や、自己理解を進めにくい。

課題②
就労する事業所が決まった上で、就労する事業所がアセスメントを実施するため、他の選択肢を持ちにくい。

課題③
就労ニーズや能力等に変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会が限られている。

市町村に相談

A 型利用申請

暫定支給決定

暫定支給決定期間
2ヶ月以内
(アセスメント)

A 型利用

A 型利用

支給決定更新

A 型利用

就労移行支援等

3年後

今後の方向性

市町村に相談

就労選択支援利用申請

支給決定

就労選択支援利用

A 型利用申請

支給決定変更

A 型利用

支給決定変更

就労選択支援利用
※希望に応じて利用

A 型利用

支給決定更新等

A 型利用

就労移行支援
就労継続支援 B 型
一般就労 等

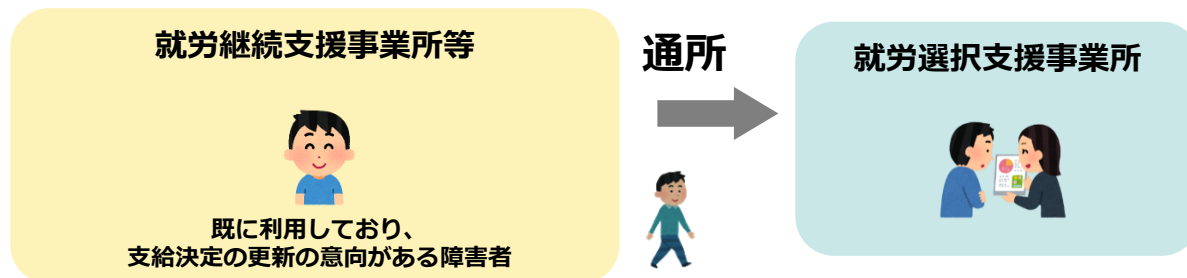
改善①
サービス開始前に、自身の強みや課題、配慮事項等を整理する機会が得られ、本人にとってより適切な就労・障害福祉サービスの選択が可能となる。

改善②
就労する事業所とアセスメントに係る事業所が異なるので、本人が自由に選択しやすくなる。

改善③
サービス開始後も、希望に応じて就労選択支援を受けることで、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

就労選択支援の利用方法のイメージ

(参考資料⑤)



就労選択支援に係る論点

- 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。

就労選択支援の対象者のイメージ

(論点1参考資料①)

- 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。
- 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支給決定の更新の意向のある者は、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。

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	<ul style="list-style-type: none"> ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者（就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者） 	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	
就労移行支援		希望に応じて利用	令和9年4月から原則利用※ 標準利用期間を超えて更新を希望する者

※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。

【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。

- 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。また、在学中に複数回実施することを可能とする。
- 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。

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

職場実習の 主な狙い

- 【職業学習の開始】
- ・興味関心の育成
 - ・作業体験の実施
 - ・職業準備の開始

- 【職業体験の拡大】
- ・職業準備の本格化
 - ・業種の模索と整理
 - ・具体的課題の整理

- 【進路決定前提の実習】
- ・課題改善への練習
 - ・卒後の支援体制検討
 - ・雇用条件の検討
 - ・福祉サービス利用の検討

学年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年	入学		保護者面談	職業ガイダンス	就労選択支援				職場実習	保護者面談		
2年			職場実習	保護者面談	就労選択支援			職場実習	保護者面談			
3年			職場実習	保護者面談	職場実習	就労選択支援		職場実習	保護者面談			卒業

	具体的な取組内容
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校等在学者が卒業後すぐに就労継続支援B型利用する場合には、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者を対象とする ※就労アセスメントは就労継続支援B型の利用の適否を判断するものではない
実施場所等	<ul style="list-style-type: none"> ・就労アセスメント実施機関は、就労移行支援事業所及び障害者就業・生活支援センター ・就労移行支援事業所に通所が困難など負担となる場合には、就労移行支援の施設外支援を活用して、特別支援学校等の校内等通所しやすい場所を実施することを可能している
地域の状況に応じた対応	<p>【就労アセスメントの趣旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントを必要とする対象者が多い自治体があること、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターがない障害保健福祉圏域もあることから、平成29年度から実施機関の拡大を図ることとし、自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等や一般就労を支援する障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関）において、就労アセスメントを行える体制が整っている場合は、就労アセスメント実施機関とすることができるとした。 <p>【特別支援学校等における実習によるアセスメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度から、特別支援学校等の高等部等の在学中に、一般企業や就労移行支援事業所における実習が行われ、特別支援学校等から本人、保護者、自治体や相談支援事業所にアセスメント結果が提供された場合、就労アセスメントを受けたとみなすことができることとした。 <p>【特別支援学校等における就労アセスメントの取扱い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労アセスメントについては、例えば、特別支援学校の高等部における作業学習や校内実習を行動観察する場合のように、学習指導要領に定める各教科等の目標に基づき学校の定める指導計画に沿って、学校の教員の指導の下に行われるなど、学校の教育課程の中に位置づけられる場合には、同一の活動を授業及び就労アセスメントの双方として実施することも可能。

出典：平成29年4月25日付事務連絡「就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について」

【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

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。

(就労定着支援の実施主体)

- 過去3年間において平均1人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

(自立生活援助の実施主体)

- 指定障害福祉サービス事業者（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、宿泊型自立訓練又は共同生活援助の事業を行うものに限る。）、指定障害者支援施設又は指定相談支援事業者でなければならない。

【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。

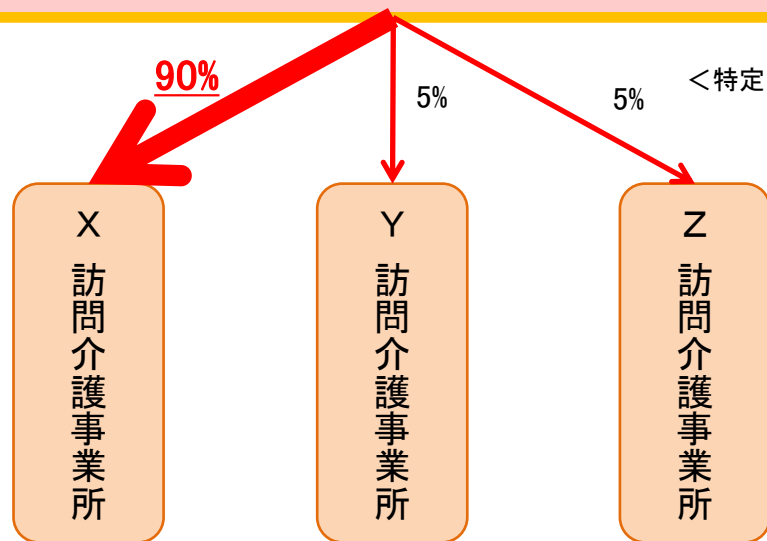
介護保険の居宅介護支援における特定事業所集中減算について（論点5参考資料）

- ケアマネ事業所が作成するケアプランは、サービスが特定の事業者に不当に偏ることのないようにすることが求められている。特定事業所集中減算は、ケアマネ事業所がその事業所の利用者に対して作成するケアプランにおいて、特定のサービス事業所に集中する正当な理由なく、集中割合が80%を超える場合に報酬を減算する仕組み。
- 令和5年5月審査分で特定事業所集中減算の適用を受けている請求事業所数は1,356事業所（全体の約3.7%）。

減算適用あり

A ケアマネ事業所

（訪問介護を位置付けたケアプランの合計：100件）
X法人／90件 Y法人／5件 Z法人／5件

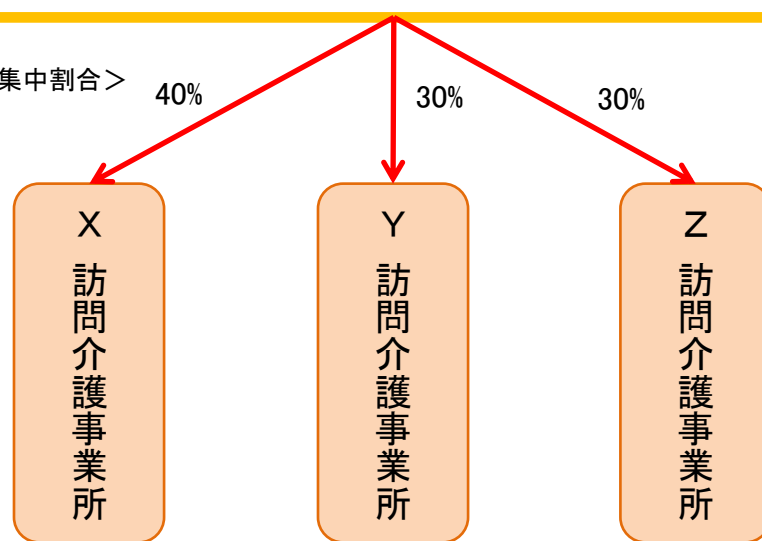


- 上記の場合、X法人への集中割合が90%となり、集中割合が80%を超えているため、特定事業所集中減算が適用される（1月につき200単位を所定単位数から減算）

減算適用なし

B ケアマネ事業所

（訪問介護を位置付けたケアプランの合計：100件）
X法人／40件 Y法人／30件 Z法人／30件



- 上記の場合、いずれの法人も集中割合が80%を超えていないため、特定事業所集中減算は適用されない。

※サービスが特定の事業所に集中することにつき正当な理由（地域にサービス事業所が少ないこと等）がある場合は、減算の適用は行われず。
※居宅介護支援費（ケアマネ事業所への基本報酬）は、要介護度別に、1月につき1,076～1,398単位。

【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）

※ 同等以上の研修については、以下を想定している。

研修名	概要	実施主体
就業支援基礎研修	職業リハビリテーションの基礎的な知識・技術の修得を目的とした研修	JEED
就業支援実践研修	2年以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別（精神障害、発達障害、高次脳機能障害）の就業支援にかかる実践力の修得を図るための研修	JEED
就業支援スキル向上研修	3年程度以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別のコースを設定し、障害者職業総合センターにおける研究及び実践の成果を踏まえた就業支援技術のさらなる向上等を図るための研修	JEED
職場適応援助者養成研修	職場適応援助者を養成するため、職場適応援助者に必要となる専門的知識及び支援技術の修得を図るための研修	JEED 等
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	障害特性や事業主支援、地域ネットワークの形成など就業支援担当者が担う業務に必要な知識及び技術の習得を図る	JEED
障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修	職業カウンセリングやプレゼンテーション技術など、一定程度の経験を有する就業支援担当者が、さらなる支援スキルの向上を図る	JEED
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	センターの業務運営や職員のスーパーバイズなど主任就業支援担当者として必要な知識及び技術の習得を図る研修	JEED
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）	都道府県が実施する「サービス管理責任者研修」及び「児童発達支援管理責任者研修」並びに専門コース別研修（意思決定支援・障害児支援・就労支援）において、企画立案・運営又は講師の役割を担う指導者を養成する研修	国立障害者リハビリテーションセンター学院

- 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書では、就労移行支援事業所の就労移行支援員及び就労定着支援事業所の就労定着支援員は基礎的研修の受講が必須であると記載された。

(基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者について受講を必須とするべきである。また、職場適応援助者養成研修を受講するには、基礎的研修の受講を要件とするべきである。
- ・ 就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員について受講を必須とすべきである。就労継続支援 A 型及び B 型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する
- ・ 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの受講枠を確保する等、さらに検討を進めていくことが必要である
- ・ 就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである
- ・ 座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫をする他、対人援助スキルだけではなく対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである

基礎研修と基礎的研修について

(論点6参考資料③)

- 基礎研修は就労移行支援事業所の就労支援員を対象とし、就労移行を行うために必要な基礎的知識及び技能を習得させることを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）の各地域センターで実施されている。
- この研修を受講することにより、就労移行支援事業所は、就労支援関係研修修了加算を算定することができる。
- 令和7年度からは基礎研修に替わり、就労移行支援事業所の就労支援員と就労定着支援事業所の就労定着支援員なども対象とした基礎的研修がJEED等にて実施される予定である。

【基礎研修】

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義・意見交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義（見学）	90
合計時間			900分



【基礎的研修】

No	科目	形態	時間(分)目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

【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

- 就労移行支援事業所における就労アセスメントは、暫定支給決定期間に実施している。
- 就労アセスメントを実施した際、就労移行支援の基本報酬が算定される。

○ 就労移行支援の基本報酬及び主な加算

基本報酬

<定員20人以下の場合>

報酬区分		基本報酬
就職後6月 以上定着率	5割以上	1,128単位/日
	4割以上5割未満	959単位/日
	3割以上4割未満	820単位/日
	2割以上3割未満	690単位/日
	1割以上2割未満	557単位/日
	0割超1割未満	507単位/日
	0	468単位/日

主な加算

移行準備支援体制加算 41単位
⇒ 施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合
支援計画会議等実施加算 583単位
⇒ 支援計画の策定にあたり他機関を招いたケース会議を実施した場合
就労支援関係研修修了加算 6単位
⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合
福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合



※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

【論点9】支給決定期間について

現状・課題

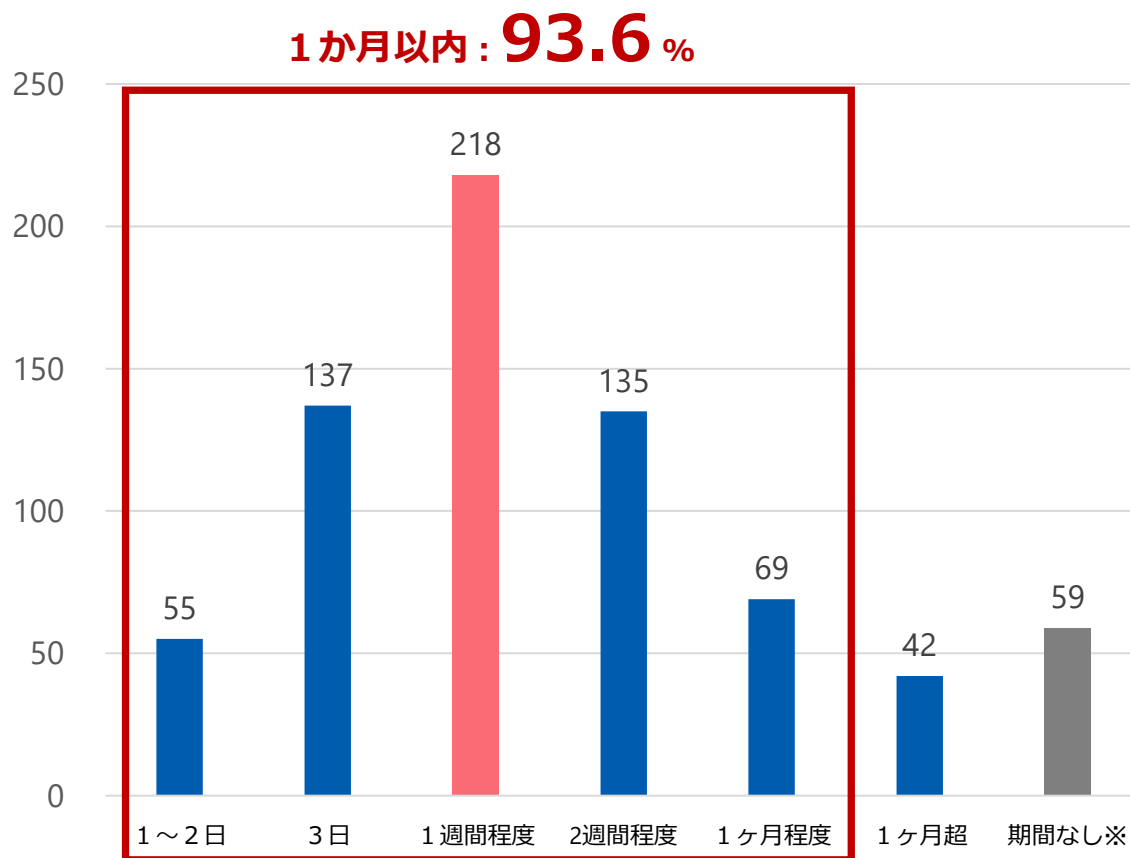
- 障害者部会報告書では、「作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援（仮称）の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないようにする必要があることから、概ね2週間（最大でも2か月）程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。」とされている。
- 作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要がある。

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。

作業場面等を活用した状況把握にかかる実施日数 (論点9参考資料)

- 現在行われている就労アセスメントにおいて作業場面等を活用した状況把握にかかる実施日数は93.6%※が「1か月以内」である。
- そのうち、「1週間程度」が最も多い。



※ 「期間なし」は特別支援学校よりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したとみなしものであるため、実施日数の計算から除外している

【出典】「市町村における就労アセスメントの実施実態調査」(令和4(2022)年度厚生労働科学研究「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」の一環として実施)

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見の内容	団体名
1	○新たに創設される就労選択支援事業で実施する就労アセスメントの結果は、本人の意向を踏まえた選択と決定を尊重することが重要。就労選択支援事業の制度設計にあたっては、一般就労を前提とするのではなく、障害者自身が就労アセスメントの結果を活用し、障害者自身で最適な選択ができる仕組みを検討して頂きたい。	全国社会就労センター協議会
2	○障害者本人が就労先、働き方について、本人の希望、就労能力や適性等に合ったより良い選択ができるよう支援する就労アセスメントを行うべき。新たな就労選択支援サービス、就労アセスメントにあたっては、かかりつけ医との連携による医療面のアセスメント、また事業者等との産業医の連携が重要であり、評価を行っていただきたい。	日本医師会
3	○アセスメント事業が地域において障害者就業・生活支援センター等が担ってきたアセスメント機能をより強化するためとの事業となるため、例えばB型で継続利用をされ続けている方は3年に1回はアセスメント事業を受けることの一定程度の義務化や、アセスメントの質を担保するために障害者就業・生活支援センター等のキャリア経験のあるスタッフが選択支援事業に異動できるような財源的裏付けのある事業としていただきたい。	全国就業支援ネットワーク
4	○事業創設により、本来一般企業で働ける方が福祉サービスに滞留していることを回避できる可能性に期待。モデル事業を通じて課題の対応、研修プログラムの構築などしっかり準備して頂きたい。既存の就労移行支援事業との一体的な実施を想定し、職員配置や設置基準など現場の実態にあった形になるようお願いしたい。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
5	○就労選択支援（新設予定）においては働くことへのハードルを高くすることがないように実施し、障害者の社会参加が増進するような検討をお願いしたい。	全国精神障害者地域生活支援協議会
6	○令和7年10月に創設が検討されている「就労選択支援（仮称）において、就労アセスメントを行う職種の一つとして、作業療法士を配置を要望。	日本発達障害ネットワーク

障害児支援に係る報酬・基準について《論点等》

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

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。

共生型児童発達支援給付費	591単位
共生型放課後等デイサービス給付費（授業終了後）	426単位
共生型放課後等デイサービス給付費（学校期休業日）	549単位

○ 共生型サービス体制強化加算

地域に貢献する活動を行っているものとして都道府県知事に届け出た事業所で、以下の職員を配置した場合に加算する。

- ・ 児童発達支援管理責任者及び保育士又は児童指導員をそれぞれ1以上配置した場合（いずれも兼務可） 181単位
- ・ 児童発達支援管理責任者を配置した場合（兼務可） 103単位
- ・ 保育士又は児童指導員を配置した場合（いずれも兼務可） 78単位

○ 共生型サービスの算定状況について（国保連データ 令和5年4月）

	利用者数	事業所数
共生型児童発達支援給付費	148	24
共生型放課後等デイサービス給付費（授業終了後）	828	114
共生型放課後等デイサービス給付費（学校期休業日）	703	112

- 介護保険法の訪問介護・通所介護・(介護予防)短期入所生活介護については、障害者総合支援法若しくは児童福祉法の指定を受けている事業所からの申請があった場合、「共生型サービス」として指定が可能。

共生型サービスを活用することのメリット

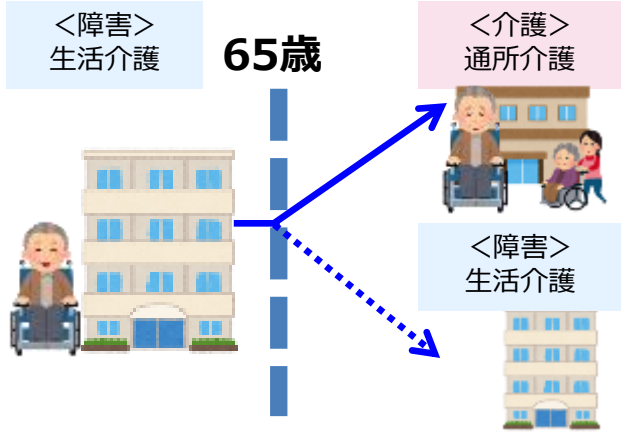
利用者

- ① 障害者が65歳以上になっても、従来から障害福祉で利用してきたサービスの継続利用が可能となる。
- ② 高齢者だけでなく、障害児・者など多様な利用者が共に暮らし支え合うことで、お互いの暮らしが豊かになる。

①

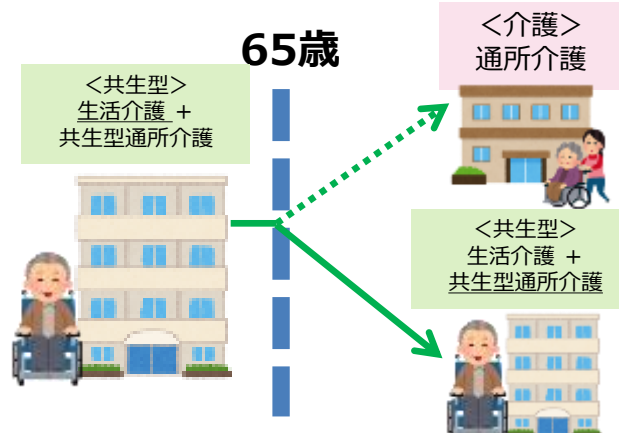
共生型サービス開始前

65歳を境に、なじみのある事業所から介護サービス事業所へ移行する可能性。



共生型サービス開始後

なじみのある事業所が共生型サービスになることで、65歳以降も引続き通所可。



②

【地域の実践例】 「富山型デイサービス」



事業所

障害福祉事業所、介護保険事業所それぞれの基準を満たす必要なし。

※ 障害福祉事業所の指定を受けた事業所であれば、基本的に共生型サービスの指定を受けることができるよう、特例基準を設定。

地域

地域の実情にあわせて、限られた福祉人材を有効に活用することが可能。

介護保険と障害福祉の両制度の基準や高齢者と障害児・者の支援内容の違いを踏まえ、サービスの質の確保に十分留意しつつ、共生型サービスの指定を推進

共生型サービスの対象となるサービス

(論点1 参考資料③)

- 共生型サービス創設の目的に照らし、以下のサービスを対象としている。
- ① 高齢障害者の介護保険サービスの円滑な利用を促進する観点から、介護保険優先原則が適用される介護保険と障害福祉両方の制度に相互に共通するサービス
 - ② 現行の基準該当障害福祉サービスとして位置付けられているサービス

	介護保険サービス		障害福祉サービス等
ホームヘルプサービス	○ 訪問介護	⇔	○ 居宅介護 ○ 重度訪問介護
デイサービス	○ 通所介護 ○ 地域密着型通所介護	⇔	○ 生活介護（主として重症心身障害者を通わせる事業所を除く） ○ 自立訓練（機能訓練・生活訓練） ○ 児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所を除く） ○ 放課後等デイサービス（同上）
ショートステイ	○ 短期入所生活介護 ○ 介護予防短期入所生活介護	⇔	○ 短期入所
「通い・訪問・泊まり」といったサービスの組合せを一体的に提供するサービス※	○ 小規模多機能型居宅介護 ○ 介護予防小規模多機能型居宅介護 ○ 看護小規模多機能型居宅介護	➡	○ 生活介護（主として重症心身障害者を通わせる事業所を除く） ○ 自立訓練（機能訓練・生活訓練） ○ 児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所を除く） ○ 放課後等デイサービス（同上）
	□ 通い	➡	○ 短期入所
	□ 泊まり	➡	

※ 障害福祉サービスには介護保険の（看護）小規模多機能型居宅介護と同様のサービスはないが、障害福祉制度における基準該当の仕組みにより、障害児・者が（看護）小規模多機能型居宅介護に通ってサービスを受けた場合等に、障害福祉の給付対象となっている。

- 共生型サービスが、地域資源の状況等により、医療的ケア児や重症心身障害児を受け入れる場となっている状況がある。また、医療的ケアを要する等、ケアに対する難度の高さ等から、推進をしていくためには報酬面での評価は必要であるという意見が見られる。

【自治体、関係団体及び実施事業所に対するヒアリング調査結果より抜粋】

- 現状では、特に医療的ケアを要する重度の心身障害児等が、特別支援学校卒業後に利用できる「医療的ケアに十分対応できる障害福祉サービス事業所」の立地が充足していない。
- そのため、特別支援学校を卒業した医療的ケアを要する重度の心身障害児は、日中活動の場を利用できず、在宅で家族介護者の方のケアを受けているケースが多い。
- この地域の現状から言えば、医療的に十分対応できる介護サービス事業所が、共生型サービスを活用した障害福祉サービスに取り組むことは、歓迎すべき方向である（本来は、重度心身障害児者の医療的ケアに取り組む職員を配置する事業所に応分の報酬面の対応が加算等の形でされることが必要と考える）。
- 利用している障害児の中には重度障害を持つ子どももいる。医療的ケア児にも対応した共生型サービスの推進の必要性を感じる。医療的ケア児を受け入れた場合に加算がつくなど、報酬面での評価もあるとよい。
- 今後の制度改正の中で、「看護小規模多機能型居宅介護事業」では「共生型障害福祉サービス」事業実施を必須としたほうがよい。特に、医療的ケアを必要とする障害児について。
- 国の制度設計は減算式になっているが、重症心身障害児や医療的ケア児という難度の高いケアに対応しているため、加算式にしてほしい。

出典：令和4年度 老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業

「今後の共生型サービスの整備方針に関する調査研究事業報告書」（令和5年3月）

【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。

児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第四十五条の規定に基き、児童福祉施設最低基準を次のように定める。

(略)

(食事)

第十一条 児童福祉施設（助産施設を除く。以下この項において同じ。）において、入所している者に食事を提供するときは、当該児童福祉施設内で調理する方法（第八条の規定により、当該児童福祉施設の調理室を兼ねている他の社会福祉施設の調理室において調理する方法を含む。）により行わなければならない。

- 2 児童福祉施設において、入所している者に食事を提供するときは、その献立は、できる限り、変化に富み、入所している者の健全な発育に必要な栄養量を含有するものでなければならない。
- 3 食事は、前項の規定によるほか、食品の種類及び調理方法について栄養並びに入所している者の身体的状況及び嗜好を考慮したものでなければならない。
- 4 調理は、あらかじめ作成された献立に従って行わなければならない。ただし、少数の児童を対象として家庭的な環境の下で調理するときは、この限りでない。
- 5 児童福祉施設は、児童の健康な生活の基本としての食を営む力の育成に努めなければならない。

(略)

(設備の基準)

第六十二条 福祉型児童発達支援センターの設備の基準は、次のとおりとする。

- 一 福祉型児童発達支援センター（主として重症心身障害児を通わせる福祉型児童発達支援センターを除く。以下この号において同じ。）には、指導訓練室、遊戯室、屋外遊戯場（福祉型児童発達支援センターの付近にある屋外遊戯場に代わるべき場所を含む。）、医務室、相談室、**調理室**、便所並びに児童発達支援の提供に必要な設備及び備品を設けること。

(略)

(職員)

第六十三条 福祉型児童発達支援センター（主として難聴児を通わせる福祉型児童発達支援センター及び主として重症心身障害児を通わせる福祉型児童発達支援センターを除く。次項において同じ。）には、嘱託医、児童指導員、保育士（特区法第十二条の五第五項に規定する事業実施区域内にある福祉型児童発達支援センターにあつては、保育士又は当該事業実施区域に係る国家戦略特別区域限定保育士。以下この条において同じ。）、**栄養士**、**調理員**及び児童発達支援管理責任者のほか、日常生活を営むのに必要な機能訓練を行う場合には機能訓練担当職員（日常生活を営むのに必要な機能訓練を担当する職員をいう。以下同じ。）を、日常生活及び社会生活を営むために医療的ケア（人工呼吸器による呼吸管理、喀痰かくたん吸引その他こども家庭庁長官が定める医療行為をいう。以下同じ。）を恒常的に受けることが不可欠である障害児に医療的ケアを行う場合には看護職員を、それぞれ置かなければならない。ただし、次に掲げる施設及び場合に応じ、それぞれ当該各号に定める職員を置かないことができる。

- 一 児童四十人以下を通わせる施設 栄養士
- 二 調理業務の全部を委託する施設 調理員

構造改革特別区域法における児童福祉施設の設備及び運営に関する基準の特例

厚生労働省関係構造改革特別区域法第三十四条に規定する政令等規制事業に係る省令の特例に関する措置を定める省令
(平成十五年八月二十九日厚生労働省令第百三十二号)

構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第二条第三項、第四条第九項及び第十項並びに別表第二十四号の規定に基づき、厚生労働省関係構造改革特別区域法第二条第三項に規定する省令の特例に関する措置及びその適用を受ける特定事業を定める省令を次のように定める。

(児童福祉施設の設備及び運営に関する基準の特例)

第三条

地方公共団体が、その設定する法第二条第一項に規定する構造改革特別区域内における児童発達支援センター（児童福祉法第四十三条に規定する児童発達支援センターをいう。以下この条において同じ。）について、次の各号に掲げる要件を満たしていることを認めて法第四条第九項の内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、当該認定に係る児童発達支援センターは、児童発達支援センターにおける給食の外部搬入方式の容認事業（児童発達支援センター外で調理し搬入する方法により当該児童発達支援センターの障害児（児童福祉法第四条第二項に規定する障害児をいう。以下同じ。）に対して食事の提供を行う事業をいう。）を実施することができる。この場合において、当該児童発達支援センターは、当該事業を実施することとしてもなお当該児童発達支援センターにおいて行うことが必要な調理のための加熱、保存等の調理機能を有する設備を備えるものとする。

- 一 障害児に対する食事の提供の責任が当該児童発達支援センターにあり、その管理者が、衛生面、栄養面等業務上必要な注意を果たし得るような体制及び調理業務の受託者との契約内容が確保されていること。
- 二 当該児童発達支援センター又は他の施設、保健所、市町村等の栄養士により、献立等について、栄養の観点からの指導が受けられる体制にある等、栄養士による必要な配慮が行われること。
- 三 調理業務の受託者を、当該児童発達支援センターにおける給食の趣旨を十分に認識し、衛生面、栄養面等、調理業務を適切に遂行できる能力を有する者とする事。
- 四 障害児の年齢、発達の段階、それぞれの障害の特性及び健康状態に応じた食事の提供や、アレルギー、アトピー等への配慮、必要な栄養素量の給与等、障害児の食事の内容、回数及び時機に適切に応じることができること。
- 五 食を通じた障害児の健全育成を図る観点から、障害児の発育及び発達の過程並びにそれぞれの障害の特性に応じて食に関し配慮すべき事項を定めた食育に関する計画に基づき食事を提供するよう努めること。

構造改革特別区域「児童発達支援センターにおける給食の外部搬入方式の容認事業」の件数について（論点2 参考資料③）

	都道府県名	申請地方公共団体名	特区の名称	区域の範囲
1	宮城県	多賀城市	多賀城市児童発達支援センター安心安全給食特区	多賀城市
2	埼玉県	吉川市	吉川市こども発達センター給食搬入特区	吉川市の全域
3	千葉県	千葉県	元気いっぱい障害児給食特区	千葉県の全域
4	東京都	渋谷区	渋谷区児童発達支援センター給食搬入特区	渋谷区の全域
5	東京都	北区	北区児童発達支援センター給食搬入特区	東京都北区の区域の全域
6	東京都	練馬区	練馬区立こども発達支援センター安心安全給食特区	東京都練馬区の全域
7	東京都	江戸川区	児童発達支援センター給食搬入特区	東京都江戸川区の全域
8	東京都	武蔵野市	武蔵野市児童発達支援センター給食搬入特区	武蔵野市の全域
9	東京都	日野市	日野市児童発達支援センター給食搬入特区	東京都日野市の全域
10	東京都	西東京市	西東京市児童発達支援センター給食搬入特区	西東京市の全域
11	岐阜県	多治見市	多治見市児童発達支援センター安心安全給食特区	多治見市の全域

構造改革特別区域「児童発達支援センターにおける給食の外部搬入方式の容認事業」の件数について（論点2 参考資料④）

12	愛知県	岡崎市	岡崎市児童発達支援センター給食搬入特区	岡崎市の全域
13	愛知県	安城市	安城心豊かな子どもを育む給食特区	安城市の全域
14	愛知県	日進市	日進市子ども発達支援センター安心安全給食特区	日進市の全域
15	愛知県	田原市	地産地消の食育による安心子育て特区	田原市の全域
16	三重県	名張市	名張市ぱりっ子発達支援給食特区	名張市の全域
17	大阪府	交野市	交野市立機能支援センター（児童発達支援センター） 安心安全給食特区	交野市の全域
18	大阪府	阪南市	阪南市児童発達支援センター安心安全給食特区	阪南市の全域
19	鳥取県	鳥取県	鳥取県児童発達支援センター安心安全給食特区	鳥取県の全域
20	広島県	広島県	広島県児童発達支援センター安心安全給食特区	広島県全域
21	大分県	大分県	大分県児童発達支援センター安心安全給食特区	大分県の全域
22	鹿児島県	伊佐市	伊佐市子ども発達支援センター安心安全給食特区	伊佐市の全域
23	沖縄県	那覇市	那覇市こども発達支援センター給食搬入特区	那覇市の全域
24	沖縄県	浦添市	浦添市児童発達支援センター給食搬入特区	浦添市の全域

収入が一定額以下（生活保護受給世帯、市町村民税非課税世帯、所得割16万円未満）の利用者に対して、事業所が原則として当該施設内の調理室を使用して、調理員による食事の提供を行った場合に算定可能。

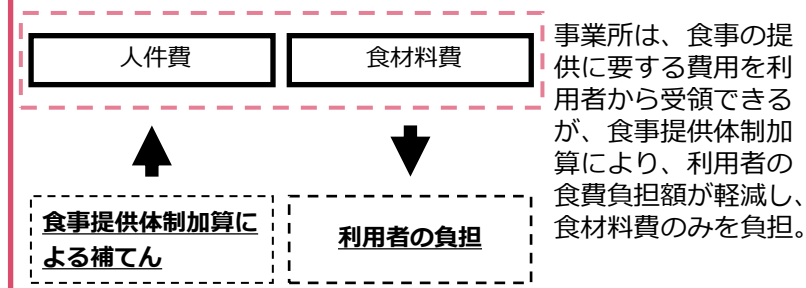
対象サービス・単位数

- 児童発達支援センター（福祉型・医療型）
- 単位数 食事提供加算Ⅰ（中間所得者の場合）：30単位
食事提供加算Ⅱ（低所得者の場合）：40単位

食事提供体制加算に係る経過

- 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、低所得層及び中間所得層については、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。以降延長を続けている。）
- 平成27年10月9日の財政審において、「通所サービス利用者に対する食費負担軽減措置の見直しを含む利用者負担の在り方の見直し」について検討すべきとの指摘。
- 障害者総合支援法施行後3年の見直しに係る報告書（平成27年12月社会保障審議会障害者部会）において、「利用者負担に関する経過措置（食事提供体制加算等）の見直しについては、時限的な措置であること、施行後10年を経過すること、平成22年度より障害福祉サービスの低所得者の利用者が無料となっていること、他制度とのバランスや公平性等を踏まえて検討すべきである。」との指摘があった。
- 平成27年度報酬改定において、食事の提供に要する費用の実態を踏まえ、加算単位を見直し（食事提供加算Ⅰ：42単位→30単位、食事提供加算Ⅱ：58単位→40単位）。
- 平成30年度報酬改定では、障害福祉サービス等報酬改定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、障害福祉サービス等報酬改定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。」と整理し、経過措置を延長した。

食事提供加算算定時の食費負担



食事提供加算の算定状況

(論点2 参考資料⑥)

サービス種別	加算算定利用者数	サービスの総利用者数	利用算定率
児童発達支援	17,787	136,614	13.0%
医療型児童発達支援	922	1,416	65.1%
合計	397,321	969,040	

※児童発達支援については、児童発達支援センターのみ算定対象

加算算定事業所数	サービスの総事業所数	事業所算定率
598	10,911	5.5%
80	86	93.0%
26,430	54,528	

(出典) 国保連データ (令和5年4月分)

(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)**背景・目的**

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における食事提供体制加算・食事提供加算の延長を踏まえ、高齢者や児童に対する食事の提供状況や、介護報酬・公定価格における制度的な対応について調査するとともに障害福祉分野との比較を行うことに加え、障害児者の食事を取り巻く課題等についての先行研究の整理と食事の提供の現状を整理し、今後の報酬体系の検討における基礎資料の作成に活用することを目的とする。

方法・対象等**□ 文献調査**

- ・ 障害児・者の、食事・栄養・健康に関する問題および必要な配慮の整理
 - ：一般社団法人日本健康・栄養システム学会、令和3年度障害者総合福祉推進事業「障害特性を踏まえた栄養ケア・マネジメントのあり方に関する調査研究」の成果（先行研究レビュー）も参照しながら、障害児・者の「栄養・健康リスク」「食行動・食生活習慣」「食事環境」「栄養介入」を整理
- ・ 食事に関する制度の領域間比較
 - ：障害福祉領域、児童福祉領域、高齢者福祉領域における、食事提供や栄養管理等にかかる加算の実施状況について、制度間での比較を行いつつ整理

□ アンケート調査

- ・ 全国の食事提供体制加算・食事提供加算対象の事業所を対象に、事業所について尋ねた事業所票、利用者個々について尋ねた利用者票の2種類計4種類を作成。電子ファイルを配布・回収

対象	配布数	回収数	有効回答率	利用者票数
障害者通所サービス	6770票	1832票	25.9%	10,552名分
障害児通所サービス	2405票	558票	21.6%	1,589名分
参考（短期入所、宿泊型自立訓練）	1556票	312票	16.7%	606名分

先行研究の整理

- 障害者の栄養・健康リスクとして、肥満や低栄養双方のリスク、食事に関する問題点の多さから食事支援の必要性の高さを示す報告がある。食行動・食生活習慣として、知的障害児について食品拒否率の高さ、よく噛まないこと等の報告がある。また、食事環境として、座って食べる、人と食べる等の課題も報告されている。一方、これらへの栄養介入の効果として、体重の減少や食事多様性の向上等に関するものも事例としての報告があるほか、施設で食事を提供されている場合、休日よりも平日の方が食事内容の評価が高いといった報告もあった。
- 各領域について「食事の提供に要する費用」の負担者という点で比較すると、障害児者福祉領域および高齢者福祉領域では、利用者負担となっており、障害児者については所得の低い人に限って加算による公費負担が行われていた。

アンケート調査の結果

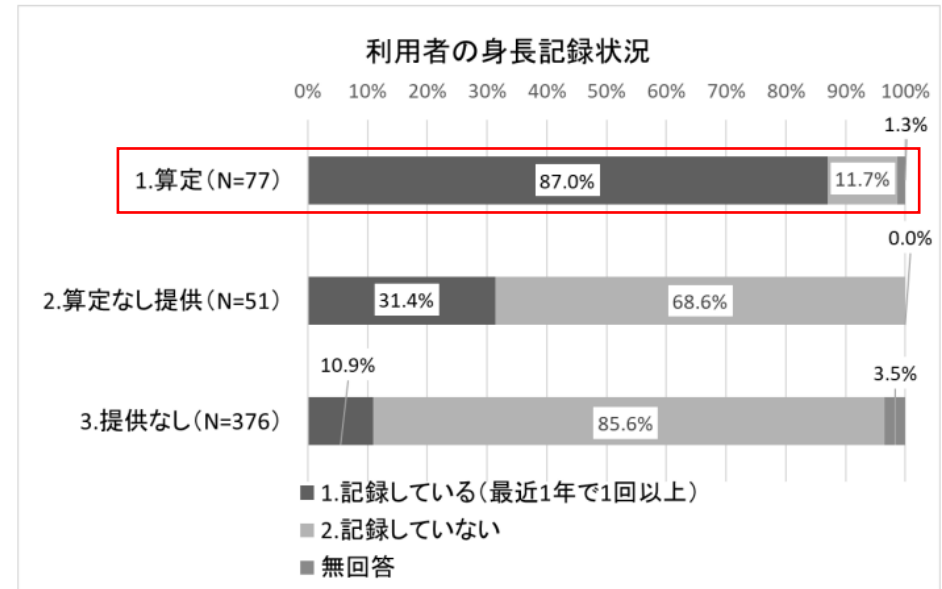
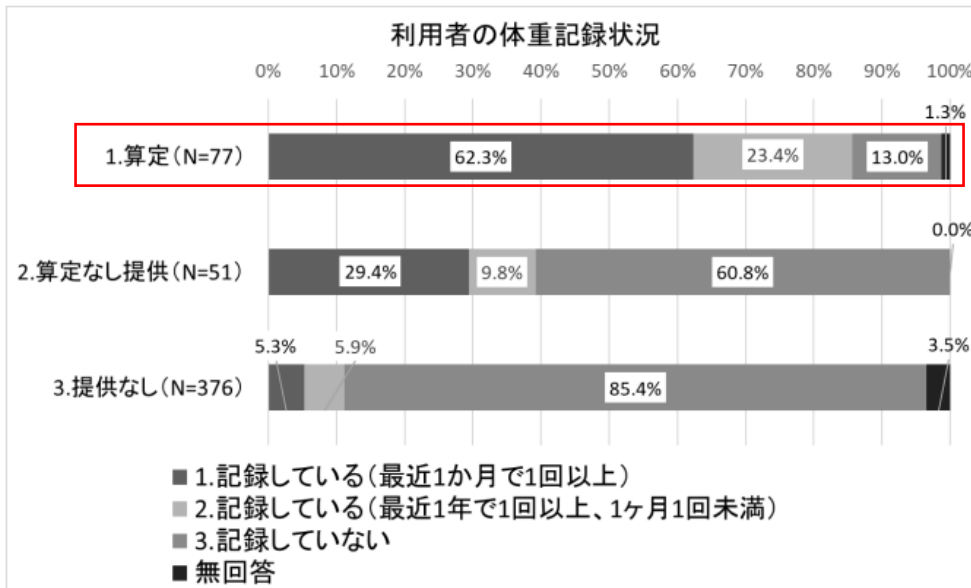
- 障害児者ともに、食事提供のある事業所の方が、提供のない事業所よりも体重や身長の定期的な把握をしている割合が大きい。
- 障害児者共に、食事提供（体制）加算算定事業所では栄養管理や食事提供の工夫の実施率が高い。
- 食事提供（体制）加算算定事業所の方が、算定のない事業所よりも栄養士・管理栄養士の雇用率が高い。

まとめ

- 先行研究では、障害児者には食事をめぐる様々なリスクに対する栄養管理等の一定の介入が必要とする報告がみられた。サービス事業所に可能な限り費用面での支援を行うことで、障害児者の栄養・健康面のケアを行うことが可能になることが期待される。
- アンケート調査結果では、食事提供事業所で利用者の体重等の管理が、よりなされていること、食事提供（体制）加算算定事業所において、より栄養管理、提供時の配慮がなされていること等が明らかとなった。

- 体重の記録状況について、「1.算定」では 62.3%が月に 1 回以上記録しており、全体の 85.7%は一年に 1 回以上の記録があるのに対し、「2.算定なし提供」「3.提供なし」ではそれぞれ 60.8%、85.4%が記録をしていないと回答している。
- 身長記録について、「1.記録している(最近 1 年で 1 回以上)」は、「1.算定」では 87.0%なのに対し、「2.算定なし提供」では 31.4%、提供なしでは 10.9%と回答している。

図表 障害児通所支援事業所利用者の体重・身長記録



(出典) 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」報告書

※用語の定義 (以降、同様)

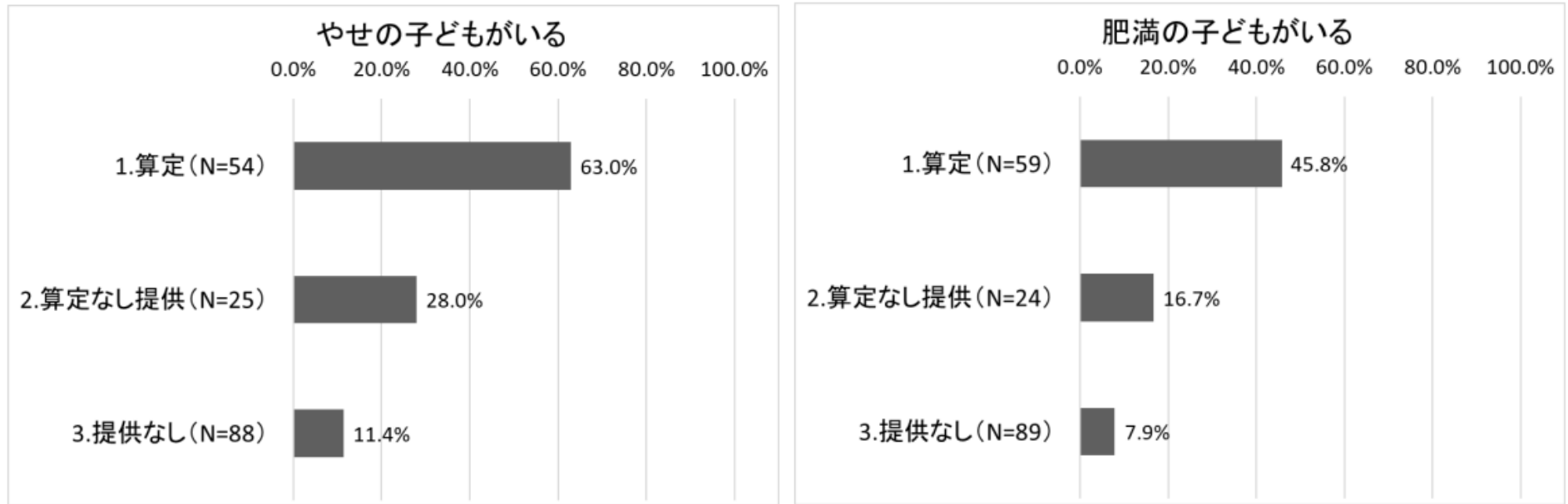
算定：食事提供加算を算定している事業所

算定なし提供：食事提供加算を算定していないものの、食事を提供している事業所

提供なし：食事を提供していない事業所

- やせの子の有無について、「1.算定」の 63.0%で「1.いる」と回答があった。「2.算定なし提供」では 28.0%、「3.提供なし」では 11.4%と他の区分よりも低い回答であった。
- 肥満の子の有無について、「1.算定」の 45.8%で「1.いる」と回答があった。「2.算定なし提供」では 16.7%、「3.提供なし」では 7.9%と他の区分よりも低い回答であった。

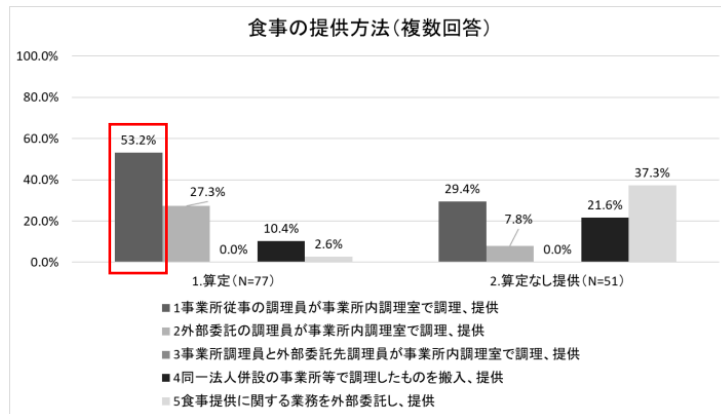
図表 障害児通所支援事業所利用者の肥満・やせの状態



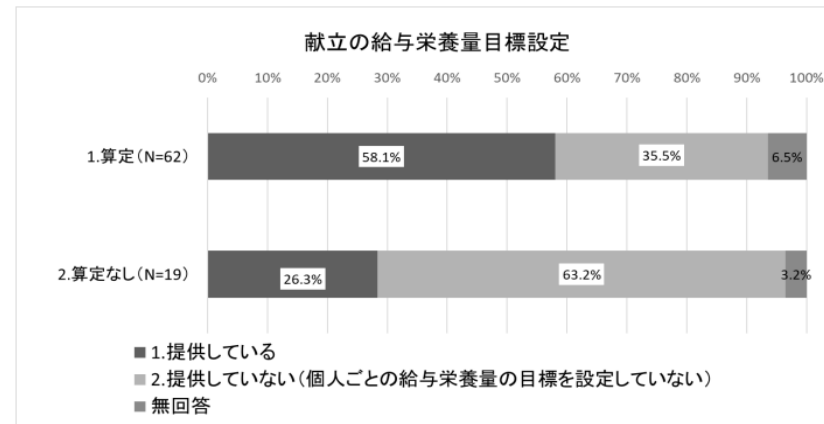
(出典) 令和4年度障害者総合福祉推進事業「通所サービス事業所における食事の提供に係る他制度比較に関する調査研究」報告書

- 食事の提供方法について、「1.算定」は、「1.事業所従事の調理員が事業所内調理室で調理・提供」が53.2%と、「2.算定なし提供」の29.4%よりも高い。「2.算定なし提供」では「5 食事提供に関する業務を外部委託し、提供」の割合が37.3%と最も高い。
- 献立の作成者の状況について、「1.算定」では「1.事業所に従事する管理栄養士が作成」が43.5%、「2.算定なし提供」では「3.事業所に従事する管理栄養士・栄養士以外の職員が作成」が42.1%と、それぞれで最も多くを占めている。

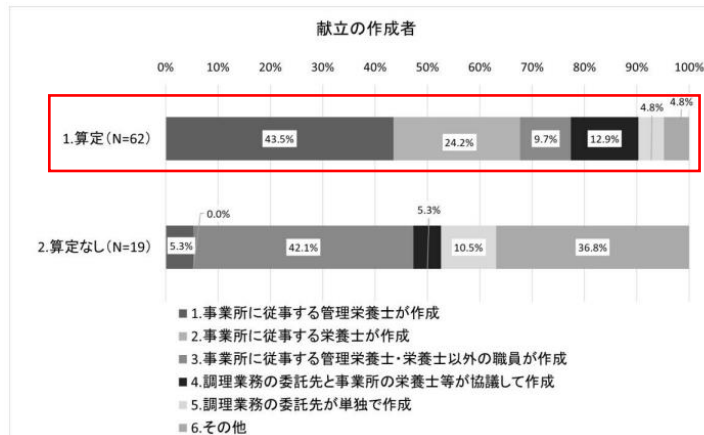
図表 食事の提供方法



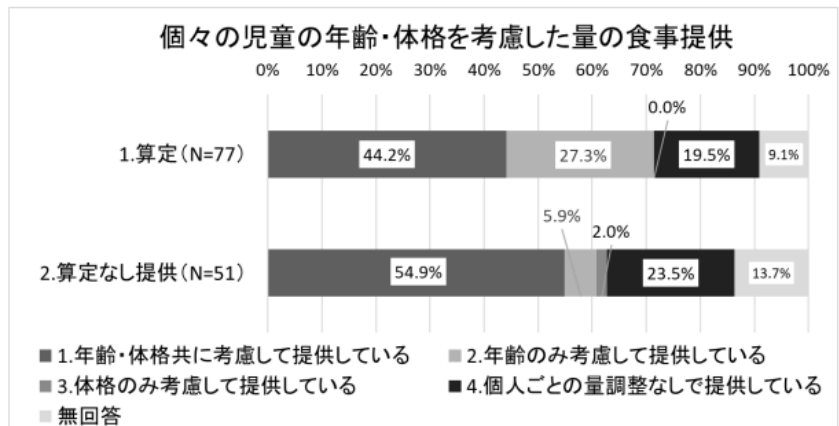
図表 献立の給与栄養量目標設定 (事業所内調理室で調理、提供のみ)



図表 献立の作成者の状況 (事業所内調理室で調理、提供のみ)

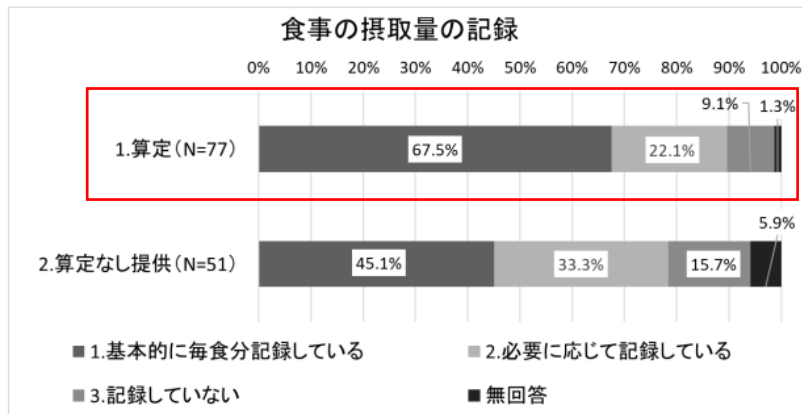


図表 児童の年齢・体格を考慮した量 (エネルギー量) の食事の提供

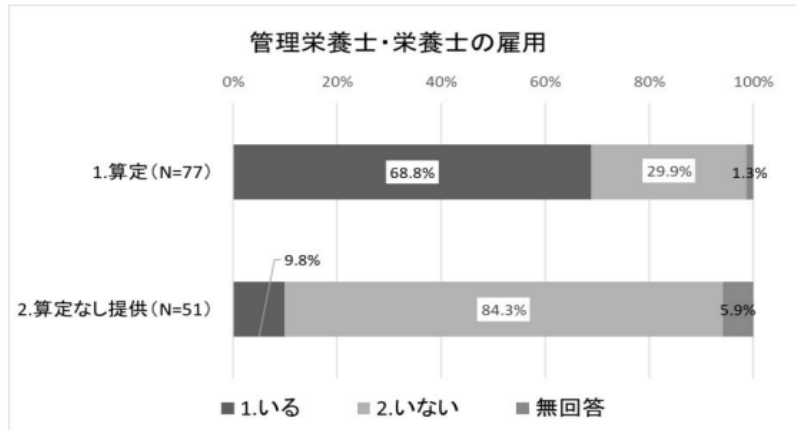


- 利用者の食事の摂取量の記録について、「1.基本的に毎食分記録している」は「1.算定」では67.5%なのに対し、「2.算定なし提供」では45.1%であった。
- 管理栄養士あるいは栄養士の雇用は、「1.算定」で68.8%、「2.算定なし提供」では9.8%と大きな差がある。

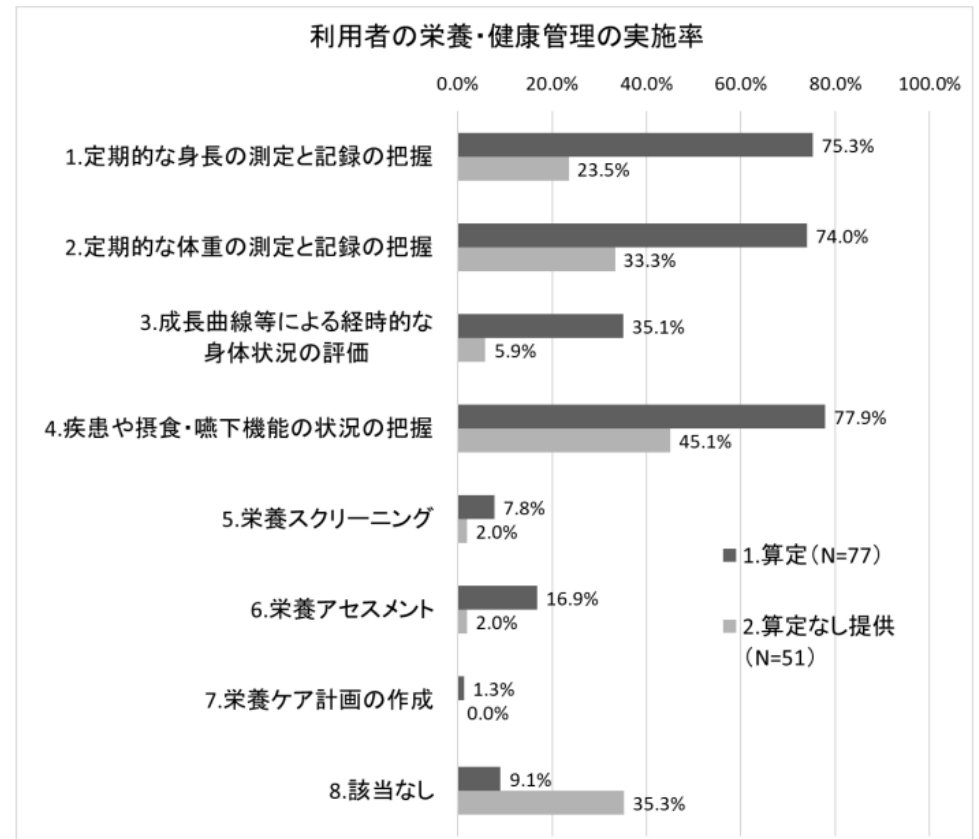
図表 食事の摂取量の記録



図表 管理栄養士・栄養士の雇用

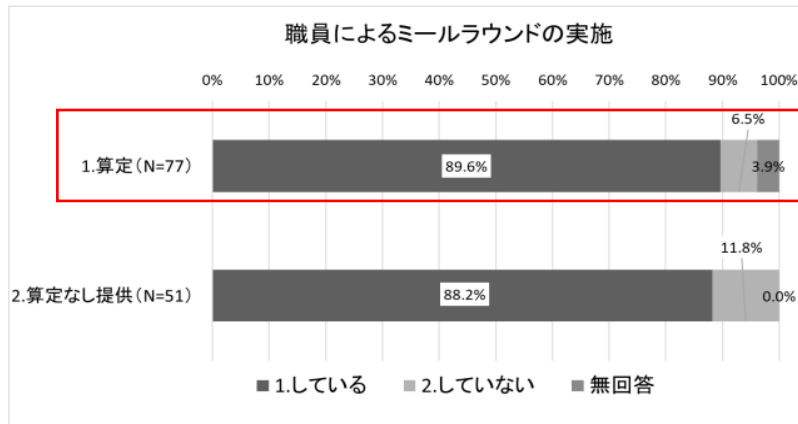


図表 利用者の栄養・健康管理の実施率

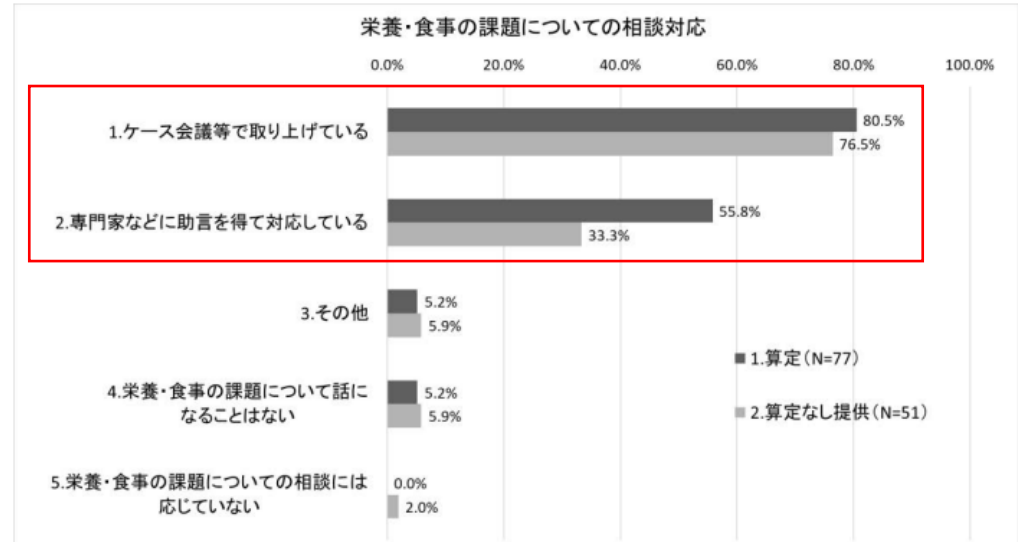


- 職員によるミールラウンドは、「1.算定」の 89.6%、「算定なし提供」の 88.2%が実施していると回答している。
- カンファレンスで通所利用者の栄養や食事に関する課題を議論することがあるかについて、「1.ない」は「1.算定」で 6.5%であるのに対し、「2.算定なし提供」では17.6%と、算定事業所の方が議論の行われる割合が高くなっている。
- 保護者等による、利用者の栄養・食事の課題についての相談への対応については、「1.算定」「2.算定なし提供」いずれも約 8 割が「2.ケース会議等でとりあげている」が、「2.専門家などに助言を得て対応している」は「1.算定」では 55.8%なのに対し、「2.算定なし提供」では 33.3%であった。

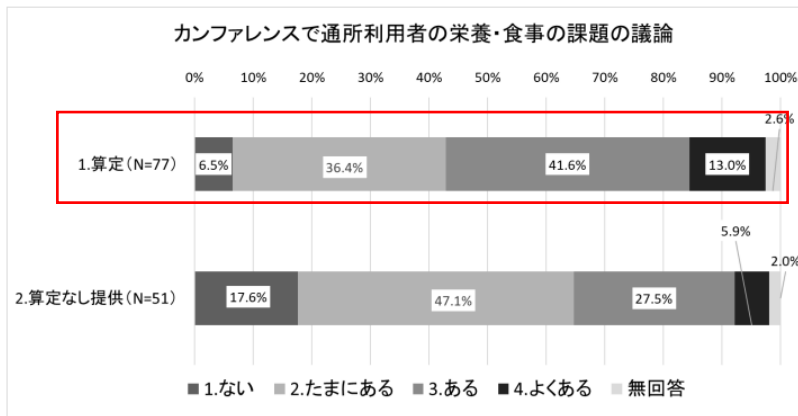
図表 職員によるミールラウンドの実施



図表 栄養・食事の課題についての相談対応



図表 カンファレンスで通所利用者の栄養・食事の課題の議論



関係団体ヒアリングにおける主な意見（共生型サービス）

No	意見の内容	団体名
1	○共生型類型について、生活介護事業所が介護サービスを併設する場合、介護報酬が92%程度に減額されてしまう基本設定を改善して頂きたい。もしくは、介護福祉士など介護専門職を配置している場合の加算などを新設するなど、共生型類型の設置が促進されるよう、報酬を見直して頂きたい。	全国手をつなぐ育成会連合会
2	○共生型類型の考え方を大幅に拡大し、保育所（認定こども園）と児発、放課後児童クラブと放デイ、生活保護施設と障害福祉サービスのように、近接領域のサービスが相互乗入できるようにして頂きたい。	全国手をつなぐ育成会連合会
3	○共生型サービスの報酬及びサービス形態は、事業採算性を十分に考慮していただきたい。障害福祉サービス事業所が実施する場合には、障害福祉サービスの報酬形態に准じることが共生サービスの普及に必要である。	日本失語症協議会
4	○看多機が実施する共生型児童発達支援、共生型放課後等デイサービスにおいても、令和3年度の一般事業所における基本報酬の見直しと同様に、医療的ケアの新判定スコアに応じた段階的な基本報酬の設定への見直しをされたい。	日本看護協会
5	○看多機の「訪問」機能について、共生型サービスの「居宅介護」の指定対象に加えられたい。	日本看護協会
6	○共生型サービスの拡充に向け、対象サービスの拡大、単価の拡充、その他運営見直しを検討頂きたい。	全国介護事業者連盟