

# 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14回～第17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

# 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第14回～第17回の開催経過

No	開催日	内容	ページ番号
1	第14回 令和2年9月11日（金）	共同生活援助に係る報酬・基準について	2
2		自立生活援助、地域相談支援に係る報酬・基準について	6
3		自立訓練に係る報酬・基準について	1 2
4		地域生活支援拠点等に係る報酬・基準について	1 4
5	第15回 令和2年9月24日（木）	就労移行支援に係る報酬・基準について	1 6
6		就労定着支援に係る報酬・基準について	2 2
7		就労継続支援A型に係る報酬・基準について	2 7
8		就労継続支援B型に係る報酬・基準について	3 4
9		就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について	4 1
10	第16回 令和2年10月5日（月）	児童発達支援に係る報酬・基準について	4 6
11		放課後等デイサービスに係る報酬・基準について	4 8
12		障害児通所支援（共通事項）について	5 5
13		医療的ケア児に係る報酬・基準について	6 3
14	第17回 令和2年10月12日（月）	福祉型障害児入所施設に係る報酬・基準について	6 9
15		医療型障害児入所施設に係る報酬・基準について	7 4
16		障害児入所施設共通に係る報酬・基準について	7 8
17		居宅介護に係る報酬・基準について	8 1
18		重度訪問介護に係る報酬・基準について	8 3
19		同行援護に係る報酬・基準について	8 6
20		行動援護に係る報酬・基準について	8 9
21		重度障害者等包括支援に係る報酬・基準について	9 1

# 共同生活援助に係る報酬・基準について

## 共同生活援助に係る論点

論点 1 障害者の重度化・高齢化への対応

論点 2 夜間支援等体制加算の見直し

# 【論点1】 障害者の重度化・高齢化への対応

## 現状・課題

- グループホームは、障害者の入所施設や精神科病院等からの地域移行の受け皿として重要な役割を果たしてきたところであり、令和元年11月に入所施設の利用者数を上回り利用者数は13万人となっている。  
施設入所者は重度化傾向であり、重度な障害があっても地域で暮らすことができるよう、グループホームにおける重度障害者の受入体制の強化が課題。
- 平成30年度報酬改定では、重度化・高齢化に対応するグループホームとして、昼夜を通じた常時の人員体制を最低基準とする「日中サービス支援型」を創設。  
なお、重度障害者向けの個人単位の居宅介護等の利用については今年度末までの経過措置となっている。

## 論点

- グループホームにおける重度化・高齢化への対応を図る観点から、重度障害者に対する加算や、日中サービス支援型グループホームの報酬、個人単位の居宅介護等の取扱い等についてどう考えるか。

## 検討の方向性

(重度障害者に対する加算)

- グループホームにおける重度障害者の受入体制を整備するため、重度障害者支援加算の対象を広げてはどうか。  
具体的には、現行制度上、重度障害者支援加算は重度障害者包括支援の対象者（障害支援区分6であって、意思疎通に著しい困難を有する者のうち一定の要件を満たす者に限定しているが、施設入所支援の重度障害者支援加算（Ⅱ）や短期入所の医療的ケア対応支援加算と同様に、障害支援区分4以上の強度行動障害者や医療的ケアが必要な者に対象を広げてはどうか。

# 【論点1】 障害者の重度化・高齢化への対応

## 検討の方向性

(日中サービス支援型グループホームの報酬等)

- 日中サービス支援型について、創設の趣旨や手厚い人員体制の有効活用の観点から、重度障害者の受入れのインセンティブが働くよう、現行報酬より重度者と中軽度者の報酬の差を拡大し、メリハリのある報酬体系に見直してはどうか。

また、制度を持続可能とする観点から、介護サービス包括型や外部サービス利用型も含め、経営状況を踏まえた報酬の見直しを検討する必要があるが、検討に当たっては重度障害者の報酬に配慮しつつ、メリハリのある報酬への見直しを検討してはどうか。

(個人単位の居宅介護等の利用の特例的取扱い)

- 重度障害者の個人単位の居宅介護等の利用については、重度障害者の受入体制の確保の観点から、引き続き継続することとしてはどうか。

# 【論点2】夜間支援等体制加算の見直し

## 現状・課題

- 介護サービス包括型・外部サービス利用型のグループホームについては、夜勤、宿直又は警備会社への委託等により夜間の支援体制等を確保した場合、夜間支援等体制加算（Ⅰ）（Ⅱ）（Ⅲ）を算定する仕組みとしている。  
※日中サービス支援型は、最低基準により夜勤職員の配置を必須、更に夜間支援従事者を追加配置した場合に「夜勤職員加配加算」を算定。
- 夜間支援等体制加算（Ⅰ）については、共同生活住居ごとの夜勤職員の配置を要件としているが、夜間の支援体制の充実が課題。  
一方、夜間支援等体制加算（Ⅰ）は夜勤職員の配置を前提に同一の報酬単価を算定する仕組みとしているが、夜間における利用者への必要な支援の状況は様々となっている。

## 論点

- 夜間支援体制の充実等の観点から、夜間支援等体制加算（Ⅰ）を見直してはどうか。

## 検討の方向性

- 夜間支援等体制加算（Ⅰ）について、夜間における利用者への必要な支援の状況を踏まえて加算額を設定するなど、必要な見直しを検討してはどうか。
- また、共同生活住居ごとの夜勤職員の配置に加えて、事業所単位で夜勤職員又は宿直職員を追加で配置し、共同生活住居を巡回等により対応する場合には更に加算してはどうか。
- なお、現在、グループホームの夜間支援体制に係る報酬改定検証調査を実施しているところであり、その結果を踏まえて検討する。

# 自立生活援助、地域相談支援に係る報酬・基準について

## 自立生活援助、地域相談支援に係る論点

### (自立生活援助)

論点 1 人員基準

論点 2 標準利用期間

論点 3 対象者の状況に応じた基本報酬の設定

論点 4 同行支援及び夜間の緊急対応・電話相談の評価

### (地域移行支援)

論点 5 地域移行実績の評価

# 【論点1】 人員基準

## 現状・課題

- 自立生活援助の人員基準については、地域生活支援員1人以上、サービス管理責任者30対1以上を配置することとしている。また、サービス管理責任者については、自立生活援助計画の作成及び提供した自立生活援助の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるため、これらの業務の客観性を担保する観点から、地域生活支援員と別の者を配置することとしている。
- 現状では、1事業所当たりの利用者数は4.6人とどまっているが、事業実施の要件として、サービス管理責任者と地域生活支援員を別々に配置することを必須としているため、人材確保が困難なことから取組が進まない面があると考えられる。
- 自立生活援助の事業の実施状況は低調となっており、取組の推進が課題。

## 論点

- 自立生活援助を推進する観点から、サービス管理責任者と地域生活支援員の兼務を認める要件緩和を行うことについてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 自立生活援助を必要とする障害者にサービスが行き渡るよう、サービス管理責任者と地域生活支援員の兼務を認める方向で検討してはどうか。  
なお、「業務の客観性の担保」については、自立生活援助と同様に、訪問や相談等を行う「地域移行支援」についても、地域移行支援従事者が自ら地域移行支援計画を作成し業務を実施しており、特段の支障はないと考えられる。



## 【論点2】標準利用期間

### 現状・課題

- 自立生活援助については、障害者総合支援法において、「厚生労働省が定める期間」にわたり必要な援助を実施することを定めるとともに、同法施行規則において当該期間（標準利用期間）を1年間と定めている。  
また、「介護給付費等に係る支給決定事務等について（事務処理要領）」において、他の訓練等給付と同様に、標準利用期間を超えて、更にサービスが必要な場合は、市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新が可能（原則1回）としている。
- 令和元年度障害保健総合福祉研究事業において、支給決定期間の更新が必要となる者がいたが、市町村から標準利用期間を理由に認められなかったケースがあったとの課題が指摘されている。

### 論 点

- 自立生活援助の標準利用期間や支給決定期間の更新の取扱いについてどう考えるか。

### 検討の方向性

- 標準利用期間を超えて更にサービスが必要な場合については、原則1回ではなく、市町村審査会の個別審査を要件とした上で、複数回の更新を認める取扱いとしてはどうか。
- また、標準利用期間については、支給決定期間の更新の運用状況を踏まえつつ、今後の課題として引き続き検討することとしてはどうか。

# 【論点3】対象者の状況に応じた基本報酬の設定

## 現状・課題

- 自立生活援助については、平成30年度に障害者総合支援法に基づくサービスとして創設。  
障害者支援施設やグループホーム、精神科病院等から地域での一人暮らしに移行した障害者、一人暮らしを行っている障害者等に対して、一定の期間にわたり、定期的な居宅訪問、随時の通報への対応等を行うことにより、障害者の地域生活を支援することを目的としたサービスである。
- 障害者の地域生活を支援する観点から、自立生活援助の取組を推進していく必要があるが、事業の実施状況は低調。  
(参考) 令和2年4月時点 事業所数 203事業所 利用者数 922人
- また、現行報酬上、基本報酬については、障害者支援施設、グループホーム、精神科病院等から退所等をしてから1年以内の者は高い報酬、その他の者は低い報酬を設定しているが、関係団体ヒアリングでは、退所後1年以上を経過した者や同居家族の死亡等により急遽一人暮らしを開始した者等についても同等の評価とするよう要望がでている。

対象者	基本報酬	地域生活支援員1人当たり	
		30人未満	30人以上
退所等から1年以内の者	自立生活援助サービス費(Ⅰ) ※R2.4時点372人	1,556単位/月	1,089単位/月
その他の者	自立生活援助サービス費(Ⅱ) ※R2.4時点550人	1,165単位/月	816単位/月

## 論点

- 自立生活援助を推進する観点も踏まえ、基本報酬の対象者の範囲についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 同居家族の死亡等により急遽一人暮らしをすることとなった者等の基本報酬についてどう考えるか。

# 【論点4】 同行支援及び夜間の緊急対応・電話相談の評価

## 現状・課題

- 現行報酬上、同行支援加算については実施回数にかかわらず同一単価を設定している。また、対象者の状況等により夜間の緊急訪問や電話相談を行う場合があるが、現行報酬上の評価をしていない。
- 関係団体ヒアリングにおいては、同行支援を複数回実施した場合や夜間における緊急訪問や電話相談が生じた場合等についても適切に評価するよう要望がでている。

## 論点

- 自立生活援助の業務の適切な評価の観点から、複数回の同行支援や夜間の緊急訪問・電話相談の評価についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 同行支援加算について、同行支援の回数等の実態を踏まえつつ、加算を算定する仕組みについてどう考えるか。
- また、自立生活援助は、基本的なサービスである随時の訪問や電話相談は基本報酬において評価しているところであるが、特に業務負担が大きい深夜帯における緊急対応や電話相談については、地域定着支援の緊急時支援費を参考に、加算で評価してはどうか。

### <参考> 自立生活援助

同行支援加算 500単位/月（外出を伴う支援を行った場合）

### <参考> 地域定着支援の緊急時支援費

- ・ 緊急時支援費（Ⅰ） 711単位/日（利用者の居宅等への訪問又は一時的な滞在による支援を行った場合に算定）
- ・ 緊急時支援費（Ⅱ） 94単位/日（深夜（午後10時から午前6時）における電話相談援助）

# 【論点5】地域移行実績の評価

## 現状・課題

- 地域移行支援は入所施設や精神科病院等から地域生活への移行を支援するサービスであり、障害者の地域移行を推進する観点から更に取り組を進めていく必要がある。
- 平成30年度報酬改定では、前年度に1人以上の地域移行があった事業所に対する報酬を新たに設定したところであるが、団体ヒアリングにおいて、地域移行実績が複数人以上の事業所に対する更なる評価について要望がでている。
  - ・ 地域移行支援サービス費（Ⅰ） 3,059単位/月（社会福祉士、精神保健福祉士等の配置及び前年度1人以上の地域移行実績）
  - ・ 地域移行支援サービス費（Ⅱ） 2,347単位/月（上記以外）

## 論点

- 地域移行支援の取組の推進や地域移行に向けたインセンティブを高めるため、地域移行実績の更なる評価についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 前年度の地域移行実績が特に高いと認められる事業所について、更なる評価を検討してはどうか。

<参考1> 平成29年度地域移行支援事業所の地域移行者数（実績）

地域移行者数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
事業所数	293	128	51	22	11	6	3	4	2	2	1	0	0	1
割合	55.9	24.4	9.7	4.2	2.1	1.1	0.6	0.8	0.4	0.4	0.2	0.0	0.0	0.2

<参考2> 地域移行支援サービス費の請求事業所数の状況

⇒ 地域移行支援サービス費（Ⅰ）の割合は増加  
 (H30.4) 44.5% (H31.4) 50.5% (R2.4) 60.3%

	H30.4	H31.4	R2.4
イ 地域移行支援サービス費（Ⅰ）	142	188	161
ロ 地域移行支援サービス費（Ⅱ）	177	184	106
	319	372	267

注：平成29年度中に1か月でも地域移行支援のサービス提供実績がある事業所における地域移行者数の実績である

出典：平成30年度厚生労働科学研究「障害者の地域移行及び地域生活支援のサービス実態把握に関する調査」

# 自立訓練に係る報酬・基準について

## 自立訓練に係る論点

論点 自立訓練における支援の在り方

# 【論点】 自立訓練における支援の在り方

## 現状・課題

- 自立訓練については、事業所ごとに訓練内容や質が異なり、標準化された評価手法が確立されていないことが課題であることを踏まえ、令和2年度から令和3年度にかけて、厚生労働科学研究において、標準化された評価手法の作成・検証を行うこととしている。
- 平成30年度報酬改定においては、機能訓練は身体障害者、生活訓練は知的障害者・精神障害者に利用を限定していた取扱いを見直し、障害の区別なく利用可能としたところであるが、団体ヒアリングにおいて、視覚障害者向けの歩行訓練が生活訓練においてほとんど実施されていないとの指摘があった。また、機能訓練への言語聴覚士の配置や訪問による訓練の充実等についての要望があった。

## 論 点

- 自立訓練における支援の在り方についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 自立訓練における支援の在り方について、訓練効果の標準的な評価手法の検討や、機能訓練及び生活訓練の対象者の見直し後の運用状況等を踏まえ、引き続き、検討していくこととしてはどうか。

# 地域生活支援拠点等に係る報酬・基準について

## 地域生活支援拠点等に係る論点

論点 地域生活支援拠点等の整備・機能の充実（短期入所、訪問系サービス、自立生活援助、地域定着支援に係る報酬上の評価）

# 【論点】 地域生活支援拠点等の整備・機能の充実

## 現状・課題

- 地域生活支援拠点等は、障害者の重度化・高齢化や「親亡き後」を見据え、障害者の生活を地域全体で支えるため、居住支援のためのサービス提供体制を、地域の実情に応じて整備するもの。
- 前回報酬改定においては、地域生活支援拠点等の機能の充実を図るため、①相談支援機能の強化、②緊急時の受入れ・対応の機能の強化、③体験の機会・場の機能の強化、④専門的人材の養成・確保等について報酬の充実を行った。
- 平成31年4月時点の調査では、令和2年度末時点で約1400市町村で整備予定であるものの、一部市町村での整備が未定となっている。また、整備に当たっての課題として、障害者が在宅で生活する上での緊急時の対応についての体制整備が課題との声が多くあった。
- 第6期障害福祉計画に係る基本指針においては、「令和5年度末までの間、各市町村又は各圏域に1つ以上の地域生活支援拠点等を確保しつつ、その機能の充実」を図ることを掲げており、地域生活支援拠点の整備や機能の充実を図っていくことが必要。

## 論 点

- 地域生活支援拠点等の整備や機能の充実を図る観点から、地域生活支援拠点等として、在宅の障害者の緊急時の短期入所の受入れや訪問対応を行う事業所の報酬について、どう考えるか。

## 検討の方向性

- 市町村が地域生活支援拠点等として位置づけた短期入所事業所や緊急対応を行う訪問系サービス、自立生活援助、地域定着支援事業所について、地域生活支援拠点等としての役割を評価し、一定額の加算を検討してはどうか。
- 特に、短期入所事業所については、緊急時の受け入れ先を十分に確保する観点から、市町村が地域生活支援拠点等として位置づけた短期入所事業所におけるサービスについて、緊急対応した場合に限らず一定額を加算する方向で検討してはどうか。



# 就労移行支援に係る報酬・基準について

## 就労移行支援に係る論点

論点 1 基本報酬について

論点 2 支援の質の向上について

論点 3 一般就労の範囲について（前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項）

# 【論点1】基本報酬について

## 現状・課題

- 就労移行支援の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「就職後6ヶ月以上定着した者の割合」に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 具体的には、「前年度、就職後6月に達した者の数」を「当該前年度の利用定員」で除した割合（就労定着率）を実績として評価している。
- 平成30年4月と令和2年4月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年4月において就労定着率の高い報酬区分に算定されている事業所が増加しており（一方、低い報酬区分に算定されている事業所は減少）、報酬改定の内容に連動し、各事業所の実績（就労定着率）が引き上がったことが見て取れる。
- 一方で、就労定着率の算出に当たって、「就労移行支援の標準利用期間が2年間であることを踏まえ、前年度の実績ではなく、過去2年間の実績を見てほしい」といった見直しを求める声もある。

※ 就労移行支援から一般就労した者の平均利用月数は15.9ヶ月（平成29年度）

## 論点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、一般就労への移行をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

## 検討の方向性

- 各事業所の実績が引き上がったことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、各事業所の実績をよりの確に反映するため、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去2年間の実績を踏まえたものとすることを検討してはどうか。

## 【論点2】支援の質の向上について

### 現状・課題

- 就労移行支援事業所については、引き続き質の高い支援を実践し、実績を出していく必要がある。
- 平成30年度報酬改定においては、「就労移行支援の具体的な支援内容と、一般就労への移行や就労定着実績との関係性等の実態を把握した上で、支援内容の評価のあり方」について、引き続き検討、検証を行うものとされている。
- また、地域において一般就労を更に進めていくためには、質の高い支援を実践する事業所のノウハウを、地域の他の事業所と共有していくことが必要である。  
さらに、就労移行支援だけではなく、就労継続支援といった他のサービスにおいても、利用者の希望と適性・能力に応じて一般就労への移行を実現していくことが期待されることから、就労移行支援事業所が持つノウハウを就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等と共有することも必要である。  
※ 就労移行支援事業所のうち約7割が就労継続支援事業所を多機能事業所として併設している。  
※ 就労定着支援事業所のうち約9割が就労移行支援事業所を併設している。
- 平成27年社会保障審議会障害者部会報告書においては、「（就労移行支援の）支援を行う人材の育成（実地研修を含む。）や支援のノウハウの共有等を進めていくべきである」とされている。

### 論 点

- 各事業所において、支援の質を向上させていくためには、どのような取組を実施することが考えられるか。
- 就労移行支援事業所が持つ就労支援ノウハウを、他の事業所や、就労継続支援事業所・就労定着支援事業所等と共有するための方策としてどのようなことが考えられるか。

## 【論点2】支援の質の向上について

### 検討の方向性

- 事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせるサービス提供するためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価（アセスメント）することが必要である。  
このため、アセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組（本人や他の支援機関等を交えたケース会議の実施等）を実施した場合には、当該取組を報酬において評価することを検討してはどうか。
- また、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

# 【論点3】一般就労の範囲について

## 現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、就労移行支援利用後の一般就労について、「就労移行支援の利用を経て一般就労した際の雇用形態や労働時間数についての実態を把握した上で、対応を検討する」とされている。
- 平成30年度に行った「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」では、平成29年度に就労移行支援から一般就労に移行した者の雇用形態や週当たりの所定労働時間は次のとおりであった。

雇用形態	人数	割合
正規職員	269	18.3%
非正規（無期）	385	26.2%
非正規（有期）	780	53.2%
派遣（上記を除く）	16	1.1%
その他	17	1.2%
計	1,467	100%

週当たりの所定労働時間	人数	割合
10時間未満	25	1.7%
10時間以上20時間未満	64	4.4%
20時間以上30時間未満	438	30.0%
30時間以上40時間未満	674	46.1%
40時間以上	260	17.8%
計	1,461	100%

- また、令和2年4月に施行された改正障害者雇用促進法（令和元年法律第36号）において、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みが創設されている。  
※ 障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、週20時間未満を希望している者も1割程度存在

## 論点

- 調査結果等を踏まえ、一般就労の範囲についてどのように考えるか。例えば、雇用形態や労働時間数などで一定の線引きをすべきか。

## 【論点3】一般就労の範囲について

### 検討の方向性

- 一般就労の範囲については、様々な雇用・勤務形態や労働時間数・日数において実際に働くことを実現した障害者があり、また、短時間労働などの働き方を進める雇用施策の動向も踏まえると、一般就労した際の雇用形態等により一定の線引きは難しいのではないか。
- このため、就労移行支援利用後の一般就労の範囲については、現時点においては、雇用形態等による線引きはせず、引き続き雇用契約の有無をもって判断することとしてはどうか。

# 就労定着支援に係る報酬・基準について

## 就労定着支援に係る論点

論点 1 基本報酬等について

論点 2 支給要件等について

# 【論点1】 基本報酬等について

## 現状・課題

- 平成30年4月から創設された就労定着支援について、その基本報酬は他の就労系サービスと同様に実績に応じてメリハリのある報酬体系とした。
- 具体的には、「過去3年間の利用者」のうち「前年度末時点において就労継続中の者」の割合（支援期間の就労定着率）を基本報酬において評価している。
- （就労移行支援に係る加算の経過措置が終了した）平成30年10月と、令和2年4月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年4月において実績の高い報酬区分（就労定着率8割以上）に算定されている事業所が約8割を占めている。
- 一方で、就労定着支援については、その事業所数が1,228事業所（令和2年4月）と、就労移行支援事業所数（3,001事業所）と比べて約2/5程度に留まっている状況である。  
就労定着支援事業所の数が伸びない理由として、「人手不足」や「収支バランスの難しさ」、「就職から支援が開始されるまでの6ヶ月の間が空かなかで、円滑に支援を開始する難しさ」などを指摘する声がある。

## 論 点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、働くことを希望する障害者の就労定着を図っていくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。



# 【論点 1】 基本報酬等について

## 検討の方向性

- 各事業所とも高い実績で推移していることから、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績についても、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、現行の7段階の報酬区分において、上位2区分に8割以上の事業所がいる一方で、下位2区分の事業所はほとんどいないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7段階の各区分における実績の範囲（「就労定着率9割以上」等）の見直しを検討してはどうか。
- 就職後6ヶ月経過した後に円滑に就労定着支援事業所による支援を開始できるよう、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における6ヶ月間の職場への定着支援の（努力）義務の期間において、本人が希望する場合、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を就労移行支援事業所等の運営基準に規定することを検討してはどうか。  
※ 就労定着支援事業所による支援が円滑に開始できるよう、就職日前後から就職後6ヶ月経過までの間に必要となる手続や対応などについて、標準的なフローチャートなどを作成し、広く周知することも検討。
- （再掲）（就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

## 【論点2】支給要件等について

### 現状・課題

- 就労定着支援事業所が行う支援については、運営基準において、最低限実施する内容として、利用者との対面により1月に1回以上の支援を行うとともに、当該利用者を雇用する企業を訪問する等により利用者の職場での状況を1月に1回以上把握するように努めることとしている。
- また、「利用者との対面により1月に1回以上の支援」することについては、各事業所が報酬を請求するための要件（支給要件）としている。
- 当該支給要件については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、「利用者との対面により1月に1回（以上）の支援を行えばよいといった受け止めをしている事業所や、報酬を得るための訪問になっている事業所がいるのではないか」といった声がある。  
さらには、「制度が求めるサービス内容（月1回の対面支援）が実態と合わない」として事業指定を受けない事業所もいる状況である。
- 一方、「仕事の遂行に関すること（就業上の支援）」や「体調・健康状態に関すること（健康上での支援）」といった、就労定着支援事業所だけでは対応が難しい支援ニーズにも関係機関等と連携するなどし、対応している事業所がある実態も覗える。  
※ 就労定着支援事業所が行う支援については、雇用期間に応じて支援ニーズが減少するという傾向にはなく、個別具体的なケースより、支援期間に関わらず手厚い支援が求められる場合がある。

### 論 点

- 報酬の支給要件（利用者との対面による1月1回（以上）の支援）について見直す必要はないか。
- 関係機関との連携強化に向けて、どのような取組が考えられるか。

## 【論点2】支給要件等について

### 検討の方向性

- 支給要件である「利用者との対面による1月1回（以上）の支援」については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、これにより支援内容が徒に限定されてしまうおそれがあること等を踏まえると、引き続き支給要件は設けることとした上で、その内容の見直しを検討してはどうか。
  
- 具体的には、
  - ・ 就労定着支援は、最大3年間の中で、支援終了後も就労の継続が図られるよう、雇用されたことに伴い生じる日常生活又は社会生活上の問題への対処方法等を身につけていただく支援が求められること
  - ・ 一方、本来、事業所が実施する支援は多岐にわたり、個別性が高いことからその内容を網羅的に示すことが難しいこと
  - ・ 定着支援において具体的にどのような支援が実施されたかについて、雇用する企業等と共有することはナチュラルサポート\*の構築にも資すると考えられること等を踏まえ、特定の支援内容や方法を要件とするのではなく、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有することを要件とすることを検討してはどうか。
  
- \* ナチュラルサポートとは、一般的に、障害者を受け入れた企業の従業員が職場で障害者を支えることのできる体制づくりをいう（令和2年度版就業支援ハンドブック（2020年独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構編））。
  
- また、就労定着支援を実施していく上で、「就業上の支援」や「健康上での支援」など、関係機関と連携した支援が必要である場合も多く、また、円滑な支援終了に向けた障害者就業・生活支援センター等との連携も必要である。これらの関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、就労定着支援事業所の連絡調整のもと、関係機関とのケース会議等を実施した場合には、一定の限度において報酬上の評価を検討してはどうか。  
なお、検討に当たっては、これらの関係機関と連携した支援については、支援期間に関わらずに必要となるものであることから、現在支援開始1年目についてのみ評価している、「企業連携等調整特別加算」の見直しと合わせて検討してはどうか。

# 就労継続支援 A 型に係る報酬・基準について

## 就労継続支援 A 型に係る論点

論点 1 基本報酬について

論点 2 一般就労への移行の促進について

論点 3 最低賃金減額特例等について（前回改定時に引き続き検討・検証を行うとされた事項）

# 【論点1】基本報酬について

## 現状・課題

- 就労継続支援A型の基本報酬は、平成30年度報酬改定において「1日の平均労働時間」に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 平成30年4月と令和2年3月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年3月において1日の平均労働時間が短い報酬区分（4時間未満）に算定されている事業所は大幅に減少している。また、1日の平均労働時間が「4時間以上5時間未満」である事業所が全体の6割以上（利用者数は7割以上）を占めている状況である。
- 1日の平均労働時間の算出に当たっては、「精神障害者にとって、短時間で働き続けることを希望する方も多いことから、短時間利用が適当であると思われる利用者を平均労働時間の計算から除外可能としてほしい」といった見直しを求める声もある。
  - ※ 障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、精神障害者の4割近くの者が「週30時間未満」（短時間勤務）を希望。
- また、就労継続支援A型については、健全な事業運営を図るため、平成29年4月から、利用者の最低賃金を支払うだけの収益を上げられない事業所に対して経営改善計画の提出を求めており、全体の約7割が経営改善計画の提出が必要な状況である。
  - 報酬区分が上位2区分（6時間以上）である事業所においても経営改善計画の提出が必要な事業所がいる状況である。
- なお、雇用施策においては、令和2年4月に施行された改正障害者雇用促進法（令和元年法律第36号）において、地域における障害者雇用の身近なロールモデルとしての役割を期待し、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小事業主に対する認定制度（もにす認定企業）が創設されている。

# 【論点1】基本報酬について

## 論 点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、利用者の賃金向上や一般就労への移行を促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

## 検討の方向性

- 他の就労系サービスの状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。
- その上で、「1日の平均労働時間」により就労継続支援A型の取組を評価することは、一定の合理性があるものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直すことを検討してはどうか。
- 具体的には、就労継続支援A型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、「1日の平均労働時間」に加え、例えば「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間勤務希望者の受け入れ状況」などの複数の項目における評価をスコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてもどうか。
- また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。

※ 平成30年4月から開始している情報公表制度との連動についても検討

## 【論点2】 一般就労への移行の促進について

### 現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、就労継続支援からの一般就労への移行を促進するため、就労移行支援体制加算の見直しを行っている。
- また、第6期障害福祉計画に係る基本指針（平成18年厚生労働省告示第395号（最終改正 令和2年厚生労働省告示第213号））において、各自治体に対して、福祉施設から一般就労への移行を推進するため、就労継続支援事業についても一般就労への移行者数について新たに目標を掲げるよう、その具体的な数値目標の目安を示している。
  - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援A型から一般就労への移行者数は4,002人であり、過去最高であった。
  - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援A型から就労移行支援への移行者数は438人であった。
- 就労移行支援体制加算による就労継続支援事業所から一般就労への移行に係る評価については、一般就労に向けた支援の充実のために報酬単価の見直しを求める声がある。
- なお、平成30年度報酬改定において、就労移行支援については、作業療法士を配置した場合、一般就労への移行実績や職場定着の実績が高いことから、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価している。

### 論点

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。

## 【論点2】 一般就労への移行の促進について

### 検討の方向性

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。
- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
- (再掲) (就労移行支援) 事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。



# 【論点3】 最低賃金減額特例等について

## 現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、
  - ・ 就労継続支援A型における最低賃金減額特例については、「最低賃金減額特例の適用者、適用期間、最低賃金の減額割合などの実態を把握した上で、対応を検討する」とされ、
  - ・ 就労継続支援A型における送迎加算については、「自ら通うことが基本であることを再度徹底」した上で、「送迎対象者の実態を把握した上で、送迎加算のあり方を検討する」とされている。
- 平成30年度に行った「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」では、平成30年9月の利用者のうち最低賃金減額特例の適用者数等は次のとおりであった。

適用者数	事業所数	割合
0人	335	88.2%
1人	5	1.3%
2人	3	0.8%
3人以上	23	6.1%
無回答	14	3.7%
計	380	100%

適用期間	割合
半年～1年未満	3.2%
1年～3年未満	31.4%
3年～5年未満	28.7%
5年～10年未満	21.8%
10年～20年未満	9.0%
20年以上	0.5%
無回答	5.3%

減額率	割合
10%未満	2.1%
10%以上15%未満	6.4%
15%以上20%未満	8.5%
20%以上25%未満	8.5%
25%以上30%未満	16.0%
30%以上	54.8%
無回答	3.7%

適用者の平均労働時間
5.6時間

- また、同年度に行った実態調査では、平成30年9月における送迎の実態等については次のとおりであった。
  - ・ 就労継続支援A型のうち、42.0%の事業所が送迎加算を算定。
  - ・ 送迎の理由としては、「公共交通機関が不便で、公共交通機関を利用した通所が難しい」が74.3%で最多。また、「重度の障害者など、自ら通所が困難な利用者がある」が31.1%。
  - ・ 送迎必要性の判断は、「個別に判断していない」が11.2%である一方で、「個別に判断しており、自分で通所可能な利用者には原則として送迎は行わない」が44.4%、「個別に判断しているが、自分で通所可能な利用者にも、希望があれば送迎を行う」が41.9%と、9割弱の事業所がまずは利用者個々に判断。
- なお、就労継続支援A型における送迎加算は、「事業所へは利用者が自ら通うことを基本としているとされているが、利用者の障害特性や地域性といった課題により送迎が必要なケースも存在する」といった声もある。

## 【論点3】 最低賃金減額特例等について

### 論 点

- 就労継続支援A型における最低賃金減額特例及び送迎加算についてどう考えるか。

### 検討の方向性

- 最低賃金減額特例については、約9割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が3人以上いた事業所においても支援により一般就労への移行者を多く出していることから、今回の報酬改定においては特段対応しないこととしてはどうか。
- 送迎加算については、送迎の理由として、「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」といったやむを得ない事情を多く含まれていることや、送迎の必要性を一律判断することなく、多くの事業所で個別に判断していることを踏まえ、引き続き継続することを検討してはどうか。  
その上で、就労継続支援A型が利用者と雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであるということを念頭に、事業所へは利用者が自ら通うことが基本である旨を改めて周知徹底することを検討してはどうか。

# 就労継続支援B型に係る報酬・基準について

## 就労継続支援B型に係る論点

- 論点 1 基本報酬について
- 論点 2 多様な就労支援ニーズへの対応について
- 論点 3 一般就労への移行の促進について

# 【論点1】基本報酬について

## 現状・課題

- 就労継続支援B型の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「平均工賃月額」に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 平成30年4月と令和2年3月の基本報酬の算定状況を比較すると、令和2年3月において最も低い報酬区分（5千円未満）に算定されている事業所は減少する一方で、それ以上の報酬区分（5千円以上）に算定されている事業所がすべて増加していることから、平成30年度報酬改定により、各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げに繋がった。また、報酬区分が「5千円以上1万円未満」「1万円以上2万円未満」に位置する事業所が全体の7割以上（利用者数も約7割）を占めている。
- 直近（平成30年度）における全国の就労継続支援B型における工賃月額の平均値は1万6,118円であり、中央値は1万3,086円であった。
- また、実績（平均工賃月額）の算出に当たっては、「重度障害者や精神障害者など障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方を多く受け入れている事業所がいる中で、現行の評価では、そのような利用者を排除する動きにつながる恐れがある」といった指摘や「高工賃の事業所をもっと評価してほしい」といった見直しを求める声がある。

## 論 点

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、工賃の向上をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。

# 【論点1】基本報酬について

## 検討の方向性

- 各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図られたことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
- その上で、現行の7段階の報酬区分において、下位3区分に8割近くの事業所（特に「1万円以上2万円未満」の区分には4割以上の事業所）がいることを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7段階の各区分における実績の範囲（「平均工賃月額1万円以上2万円未満」等）の見直しを検討してはどうか。
- 一方で、障害者本人や関係者の声、地域において就労継続支援B型が果たしている役割等の実態を踏まえると、「平均工賃月額」だけでは利用者の就労支援ニーズや事業所の支援の実態を反映することが難しい側面もあることから、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに別の報酬体系の創設についても検討してみてもどうか。（論点2）

# 【論点2】多様な就労支援ニーズへの対応について

## 現状・課題

- 就労継続支援B型の基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、平成30年度報酬改定において「平均工賃月額」に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 就労継続支援B型の利用者については、精神障害者の割合が増えているほか、難病等のある者の利用も増えており、また若年性認知症のある者の支援事例も出てきている。さらに、65歳以上の利用者も年々増加しており、障害特性に加え、高齢化にも対応しつつ、地域の実情に応じ利用者の就労支援ニーズに応えている現状にある。
- このように、現在、就労継続支援B型については、障害特性や年齢に応じた多様な就労支援ニーズに対応している状況であり、「平均工賃月額」だけでは利用者の多様な就労支援ニーズや事業所の支援の実態を十分に反映することが難しい側面も存在している。
- また、実績（平均工賃月額）に応じた報酬体系については、「重度障害者や精神障害者など障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない者を多く受け入れている事業所がいる中で、現行の評価では、そのような利用者を排除する動きにつながる恐れがある」といった指摘がある。

## 論 点

- 多様な就労支援ニーズに対応している就労継続支援B型において、「平均工賃月額」という実績に応じて評価することが難しい側面についてどのように考えるか。

## 【論点2】多様な就労支援ニーズへの対応について

### 検討の方向性

- (再掲) 各事業所の実績(平均工賃月額)の底上げが図れたことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
- その上で、多様な就労支援ニーズへの対応については、今後も引き続き支援ニーズが増える可能性が高いことを踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系とは別の報酬体系についても検討してはどうか。
- 例えば、現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかに、利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を新たに創設するなど、報酬体系の類型化を検討してはどうか。なお、検討に当たって、類型化により新たに創設される報酬体系の単価水準等については、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を十分に踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のものとバランスを取って設定する必要があるのではないか。  
※ どちらの体系であっても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を促進(論点3)

## 【論点3】 一般就労への移行の促進について

### 現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、就労継続支援からの一般就労への移行を促進するため、就労移行支援体制加算の見直しを行っている。
- また、第6期障害福祉計画に係る基本指針（平成18年厚生労働省告示第395号（最終改正 令和2年厚生労働省告示第213号））において、各自治体に対して、福祉施設から一般就労への移行を推進するため、就労継続支援事業についても一般就労への移行者数について新たに目標を掲げるよう、その具体的な数値目標の目安を示している。
  - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援B型から一般就労への移行者数は3,717人であり、過去最高であった。
  - ※ 直近（平成30年度）の就労継続支援B型から就労移行支援への移行者数は1,508人であった。
- 就労移行支援体制加算による就労継続支援事業所から一般就労への移行に係る評価については、一般就労に向けた支援の充実のために報酬単価の見直しを求める声がある。
- なお、平成30年度報酬改定において、就労移行支援については、作業療法士を配置した場合、一般就労への移行実績や職場定着の実績が高いことから、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価している。

### 論点

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。



## 【論点3】 一般就労への移行の促進について

### 検討の方向性

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。
- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
- (再掲) (就労移行支援) 事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

# 就労系サービス（横断事項）に係る報酬・基準について

## 横断事項に係る論点

- 論点 1 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について
- 論点 2 在宅でのサービス利用の要件等について
- 論点 3 施設外就労について

# 【論点1】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について

## 現状・課題

- 就労系サービスの基本報酬は、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容等を踏まえ、平成30年度報酬改定から実績に応じたメリハリのある報酬体系とした。
- 今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により経済全般への影響も大きい中で、「職場実習が行えない」、「受注作業や販売機会が減少した」など、就労系サービスの取組も厳しい状況に置かれており、基本報酬に直結する各サービスの実績にも影響が出ている。
- 現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労継続支援（A型・B型）については、令和2年度の報酬算定に当たって、「前年度（令和元年度）の実績に代えて、前々年度（平成30年度）の実績に基づく報酬区分とすることも可能」としている。

## 論点

- 就労系サービスの基本報酬は前年度実績等に応じた報酬体系である中で、今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和3年度以降の報酬算定に係る実績の算出についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、各事業所とそこを利用する障害者への影響をできる限り小さくしていくことが重要である。このため、今年度（令和2年度）における各サービスの実績への影響を踏まえ、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。
- また、令和4年度以降の取扱いについては、その時の状況を踏まえ、改めて対応を検討することとしてはどうか。

# 【論点2】在宅でのサービス利用の要件等について

## 現状・課題

- 就労移行支援・就労継続支援については、平成24年度（就労移行は平成27年度）から在宅での利用を認めており、平成30年度報酬改定においては、在宅利用時の生活支援サービスの評価や離島における在宅利用の要件緩和を行い、在宅での利用促進を図っている。  
※ 現在、在宅での支援を実施している事業所は、平成30年度で就労継続支援A型は103事業所、就労継続支援B型は604事業所であり（就労移行支援については把握していない）、一定の実績をあげている事業所もいる。
- 現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労移行支援・就労継続支援の在宅でのサービス利用については、今年度（令和2年度）中に限り、利用要件を緩和している。
- 在宅でのサービス利用については、「更なる要件緩和」を求める声や「新型コロナウイルス感染症に係る対応としてではなく、平時より在宅ワークを組み合わせた支援が必要」といった声がある。
- また、就労定着支援においても、運営基準において、「1月に1回以上、利用者との対面により支援を行う」とされているところ、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、当分の間、「対面」要件の緩和をしている。

## 論点

- 就労移行支援・就労継続支援における在宅でのサービス利用の要件について、どう考えるか。
- 就労定着支援における実施すべき支援とされている「対面での支援」についてどう考えるか。

## 【論点2】在宅でのサービス利用の要件等について

### 検討の方向性

- ICTやロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症への対応として、企業においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施の機運が高まることが予想される。このため、就労移行支援・就労継続支援についても、新たな生活様式の定着を見据え、障害者本人の希望や障害特性を踏まえつつ、在宅でのサービス利用を更に促進するため、利用要件の緩和を検討してはどうか。
- 具体的には、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として、令和2年度中に限って臨時的に要件緩和している内容を、令和3年度以降は常時の取扱いとして引き続き実施することとしてはどうか。  
※ 在宅でのサービス利用について、適切かつ効果的な支援が実施されるようガイドラインの作成なども検討。
- 就労定着支援における「対面での支援」についても、障害者本人の希望や障害特性を踏まえ、「必要に応じた対面での支援」とし、ICTの活用を念頭に「対面」要件の緩和を検討してはどうか。

# 【論点3】施設外就労について

## 現状・課題

- 就労継続支援・就労移行支援における施設外就労については、平成19年4月から基本報酬の対象とし、平成21年度からは加算（施設外就労加算（就労継続支援）・移行準備支援体制加算Ⅱ（就労移行支援））を創設するなど、その促進を図っている。平成30年報酬改定においても、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行をより促進する観点から、施設外就労の利用定員の緩和とそれに伴う加算の算定要件の緩和を行った。  
※ 現在、施設外就労加算の取得割合は、就労継続支援A型：63.4%、就労継続支援B型：33.7%、就労移行支援：23.1%となっている。また、施設外就労加算・移行準備支援体制加算Ⅱに係る費用額（令和元年度）は、就労継続支援A型：約61億円、就労継続支援B型：約57億円、就労移行支援：約5億円となっている。
- 就労継続支援A型では、施設外就労の実施は基本報酬（労働時間）の増加にはつながっておらず、施設外就労加算を取得している事業所の平均賃金も必ずしも高くない状況であった。一方、就労継続支援B型では、施設外就労の実施が工賃向上につながっている状況であった。
- 施設外就労については、「請負業種によっては、現行の取扱いが求めているように、施設外就労先のすべてに職員を配置することが困難な場合がある」などの声がある。

## 論点

- 就労系サービスが実績に応じたメリハリのある報酬体系としている中で、施設外就労について、実績への効果を踏まえてそれを推進していくことと、それに対する加算（報酬上の評価）についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進してきたことから、引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてはどうか。
- その上で、就労継続支援・就労移行支援が、基本報酬において工賃・賃金の向上や一般就労への移行といった事業所の実績に応じた報酬体系としていることから、施設外就労への加算については、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、廃止を含めて見直しを検討してはどうか。

# 児童発達支援に係る報酬・基準について

## 児童発達支援に係る論点

論点 児童発達支援における基本報酬の見直し

# 【論点】 児童発達支援における基本報酬の見直し

## 現状・課題

- 児童発達支援センターは、地域の中核的な支援機関として、専門的な知識・技術に基づく支援を行う役割がある。
- 令和元年度に行われた財務省の予算執行調査では、児童発達支援について以下のことが指摘された。
  - ・児童発達支援センターと比較して、その他の事業所は、平均収支差率が著しく高いこと  
(児童発達支援センター 0.1%、その他の事業所 19.2%)
  - ・利用定員規模別にみると、定員10人以下の事業所は、11人以上の事業所と比較して平均収支差率が著しく高いこと  
(10人以下 24.0%、11～20人以下 5.7%、21人以上 ▲26.0%)また、定員21人以上のその他の事業所については、平均収支差率が著しく低くなっている。  
なお、財務省の予算執行調査については、平成29年度決算における収支であることに留意が必要。
- 基本報酬について、適用される定員区分を超えて、1つ上の定員規模の区分に移った場合の報酬単価の下がり幅が大きいとの声がある。

## 論 点

- 児童発達支援センターと比較して、その他の事業所は収支差率が高いという指摘について、どう考えるか。
- 基本報酬の定員区分が変わることによる差が大きくなることについて、どう考えるか。
- ※ 児童発達支援センターにおいて、より支援が難しい児童を受け入れ、専門職を加配した場合の評価については、「障害児通所支援(共通事項)に係る報酬・基準について」において別途検討。

## 検討の方向性

- 経営実態調査における定員規模別の平均収支差率なども踏まえ、基本報酬の見直しを行ってはどうか。



# 放課後等デイサービスに係る報酬・基準について

## 放課後等デイサービスに係る論点

- 論点1 放課後等デイサービスの体系(基準と報酬区分)の見直し
- 論点2 放課後等デイサービスの対象拡大
- 論点3 放課後等デイサービスの提供時間等に合わせた報酬単価の設定
- 論点4 放課後等デイサービスの送迎加算

# 【論点1】 放課後等デイサービスの体系(基準と報酬区分)の見直し

## 現状・課題

- 放課後等デイサービスの基本報酬は、平成30年度報酬改定において、受け入れる障害児の状態及び割合に応じて事業所を区分1・区分2に分け、さらにこれらとは別に、重症心身障害児を受け入れる場合に適用する基本報酬を設定した。  
その上で、それぞれに対して、サービス提供時間に応じた区分(3時間以上、3時間未満)、学校休業日の報酬を算定している。
  - ・区分1 : 以下のいずれかの障害児の割合が50%以上の事業所
    - ① 食事、排せつ、入浴及び移動のうち3以上の日常生活動作について全介助を必要とする者
    - ② 指標該当児の判定項目の合計が13点以上の者
  - ・区分2 : 区分1以外の事業所
- 事業所ごとの区分になっているため、区分2の事業所については、障害が重い児童を受け入れた場合や障害が軽度であっても行動障害を持つなど対応が困難な児童を受け入れた場合でも、50%以上に達しない限り、基本報酬上評価されない。  
また、支援の結果として子どもが発達するほど、指標該当児に適合しなくなり事業所の区分・報酬が下がりがねないという矛盾があるという指摘もある。  
さらに、市町村により指標該当児の判定に差があり公平性に欠けるという指摘もある。
- 令和元年障害福祉サービス等経営概況調査結果では、平成30年度決算における収支差率は11%となっている。一方、質のバラツキが大きいという指摘もある。

# 【論点1】 放課後等デイサービスの体系(基準と報酬区分)の見直し

## 論 点

- 支援の必要性が適切に評価される報酬の在り方についてどのように考えるのか。
- その際、平成30年度報酬改定及び経営実態調査の結果を踏まえつつ、質の向上を図るための方策も検討していく必要があるのではないか。

## 検討の方向性

- 現在の事業所ごとの区分1・2の体系を廃止し、共通的な基本報酬を土台に、ケアニーズの高い障害児を受け入れた際の加算を充実させ、更に支援に必要な人員配置について加算で評価していく方向としてはどうか。
  - また、定員区分ごとの報酬単価について、経営実態調査の結果を踏まえつつ、見直しを検討してはどうか。
  - 放課後等デイサービスの従業者の基準について、専門性及び質の向上に向けて、一定期間の経過措置を設けた上で、現行の「障害福祉サービス経験者」を廃止し、保育士・児童指導員のみを引き上げてはどうか。
- ※ 上記の報酬改定における対応と併せ、質の向上を図るためのガイドラインの改定や、総量規制に実効性を持たせるための方策について実施状況等を把握したうえで、研究を進めることも検討。

# 【論点2】放課後等デイサービスの対象拡大

## 現状・課題

- 平成30年地方分権改革推進提案において、放課後等デイサービスの利用対象について、現行の「学校」に加え、専修学校に通う児童を対象とするよう提案が出されている。

- ・児童福祉法第6条の2の2 第4項

4 この法律で、放課後等デイサービスとは、学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校(幼稚園及び大学を除く。)に就学している障害児につき、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をいう。

※ 提案自治体等からの意見では、中学卒業後に、高校に進学せずに、専修学校等へ進学した障害児が念頭に置かれており、具体的には、以下のような意見が付されている。

- ・ 障害児の進学先等で、放課後等デイサービスの利用ができないことのないよう、公平に市民対応できるように改善して欲しい
- ・ 中学卒業後に、高校に進学しなかった(できなかった)障害児についても、療育が必要であれば、利用できるようにすべき
- ・ インターナショナルスクール等に在籍する児童で、放課後等デイサービスが利用できなかった事例がある 等

- 提案も踏まえ、令和元年度障害者総合福祉推進事業「放課後等デイサービスの実態把握及び質に関する調査研究」における市町村を対象としたアンケートの中で、専修学校・各種学校を対象を広げることに関する調査を実施(有効回答率61.9%)。

- ・ 中学卒業後、放課後等デイサービスの利用を希望したが、専修学校・各種学校に進学したため、放課後等デイサービスの利用が終了した利用者の有無: 有り1.6%(放課後等デイサービス利用者で中学卒業者のあった自治体n=788のうち、13自治体)

- ・ 中学卒業後、放課後等デイサービスの利用を継続するために、専修学校・各種学校に進学をしなかった利用者の有無: 有り0.3%(放課後等デイサービス利用者で中学卒業者のあった自治体n=788のうち、2自治体)

- ・ 専修学校、各種学校に在籍しているが、放課後等デイサービスの利用希望がある児童の有無: 有り2.7%(回答自治体n=1078のうち、29自治体)

- ・ 専修学校・各種学校の在籍児童を対象とすべきと回答した市町村: 18.4%(どちらともいえないが69.2%)

## 【論点2】 放課後等デイサービスの対象拡大

### 論 点

- 平成30年地方分権改革推進提案を踏まえ、専修学校・各種学校に通う児童を放課後等デイサービスの対象に加えることについて、どう考えるか。

### 検討の方向性

- 提案自治体の意見にもあるとおり、学校教育法第1条に規定する「学校」に在籍するか、専修学校又は各種学校に在籍するかによって、障害のある児童への療育の必要性は変わりないと考えられるのではないか。  
一方で、放課後等デイサービスは、総合的な教育を行う機関としての学校と連携し、学校教育と相まって障害児の自立を促進するものとして位置付けられてきた点も考慮する必要があるのではないか。
- これらの点や、調査研究の結果も踏まえ、専修学校又は各種学校に通う児童を放課後等デイサービスの対象に加えることについて、どう考えるか。

## 【論点3】 放課後等デイサービスの提供時間等に合わせた報酬単価の設定

### 現状・課題

- 「令和2年地方分権改革に関する提案募集」において、放課後等デイサービスについて、短時間(30分未満)のサービス提供を行った場合でも長時間の場合と同様に報酬が算定される。このため、制度の趣旨にそぐわない極端な短時間のサービス提供が行われ、個別支援計画に定める質の高いサービスが提供されないおそれがあるとして、実際のサービス提供時間等に合わせた基本報酬単価を設定するよう提案が出されている。

### 論 点

- 実際のサービス提供時間等に合わせた基本報酬単価を設定することについて、どう考えるか。
- 一方、短時間の支援と長時間の支援のどちらを高く評価すべきかは、一律に判断することができない(※)中で、実際のサービス提供時間の長さに応じて基本報酬単価を設けることについて、どう考えるか。
  - 〔 ※ 長時間生活全般にわたり集団で療育する方法と、短時間で個々の障害児に応じて個別に療育する方法を比較したときに、どちらを高く評価すべきかを判断することは困難。 〕
- 個々の利用者について、実際にサービス提供を受けた時間に応じて報酬を算定することとした場合に、一人一人の実際のサービス提供時間に基づき報酬を請求することになると、請求事務が繁雑になり、事業所の事務負担が増加する点について、どう考えるか。  
また、療育の必要性の有無にかかわらず長い時間の支援が増えること等が想定されるが、どう考えるか。

### 検討の方向性

- 上記の論点も踏まえ、実際のサービス提供時間に合わせた基本報酬を設定することについては、関係者の意見を聞きつつ検討することとしてはどうか。

## 【論点4】 放課後等デイサービスの送迎加算

### 現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、放課後等デイサービスの送迎加算については、以下のとおりとされている。
  - ・ 放課後等デイサービスにおける送迎については、障害児の自立能力の獲得を妨げないように配慮するよう、通知に明記する。
  - ・ 放課後等デイサービスについては、送迎対象者の実態を把握した上で、送迎加算のあり方を検討する。
- 平成30年度に行った実態調査では、平成30年9月における送迎の実態等については次のとおりであった。
  - ・ 放課後等デイサービス事業所のうち、79.3%の事業所が送迎加算を算定していた。
  - ・ 送迎を行っている理由としては、
    - 「利用者本人や家族等からの要望が多いから」 85.3%
    - 「利用者の通所時の安全に不安があるから(事故や犯罪に巻き込まれるなど)」 67.2%
    - 「重度の障害者など、自ら通所が困難な利用者があるから」 57.2%
    - 「公共交通機関が不便で、公共交通機関を利用した通所が難しいから」 43.3%
  - ・ 学校への通学についても、過半数は親等による送迎が行われている。

### 論 点

- 放課後等デイサービスは、対象が子どもであることから、通所時の安全に不安があることを踏まえた上で、どう考えるか。

### 検討の方向性

- 放課後等デイサービスの送迎については、対象が子どもであり、実績を見ても知的障害児の利用が多く、通所に当たっての安全面を十分に考慮することが必要であることから、障害児の自立能力の獲得を妨げないように配慮することなどを再度周知しつつ、今回の報酬改定では送迎加算の現行の枠組を維持することとしてはどうか。

# 障害児通所支援(共通事項)について

## 障害児通所支援(共通事項)に係る論点

- 論点1 家族支援の評価のあり方について
- 論点2-1 児童の特性に応じた加算の創設  
—著しく重度および行動上の課題のあるケアニーズの高い児童への支援について—
- 論点2-2 児童の特性に応じた加算の創設 —要保護・要支援児童への支援について—
- 論点3 児童指導員等加配加算について
- 論点4 看護職員の基準人員への算入について



# 【論点1】 家族支援の評価のあり方について

## 現状・課題

- 家族への支援は重要であり、児童発達支援ガイドライン、放課後等デイサービスガイドラインにおいても、家族を支援することで子ども本人にも良い影響を与えることが期待できるとしている。
- 障害児通所支援で行われる家庭支援に関する報酬については、障害児の居宅を訪問する家庭連携加算・訪問支援特別加算、事業所内で相談援助を行う事業所内相談支援加算があるが、趣旨を同じくする類似の加算が複数に分かれて解りづらく、それぞれの加算の算定状況は低調である。また、事業所内相談支援加算の点数が低く、必要な支援経費に満たないという指摘がある。また、家族支援として効果的なグループでの支援が対象とならない実情がある。
  - ・家庭連携加算：障害児の居宅を訪問し、障害児及びその家族等に対する相談援助等の支援を行った場合（月2回まで）  
1時間未満187単位／回、1時間以上280単位／回
  - ・訪問支援特別加算：事業所を利用していた障害児が連続して5日間利用しなかったときに、障害児の居宅を訪問して相談援助等を行った場合（月2回まで）  
1時間未満187単位／回、1時間以上280単位／回
  - ・事業所内相談支援加算：障害児とその家族等に相談援助を行った場合（月1回まで）  
35単位／回

## 論 点

- 質の高い支援のためには家族支援による保護者との緊密な連携が重要であるが、家庭連携加算・訪問支援特別加算・事業所内相談支援加算の算定状況が少ないため、これらの評価を検討・整理することについて、どう考えるか。

# 【論点1】 家族支援の評価のあり方について

## 検討の方向性

- 訪問支援特別加算(連続5日利用がない児童が対象)は、ほぼ算定がされていないこと、またその算定内容については家庭連携加算の算定内容で評価することが出来ると考え、家庭連携加算に統合してはどうか。
- 事業所内相談支援加算は、個別の相談援助だけではなくグループでの面談等(ペアレントトレーニングなどを想定)も算定できるようにした上で、加算額を見直してはどうか。また、現行は児童の利用の同日でなければ算定できないという運用をしてきたが、相談利用の利便性や相談のプライバシーを考慮し、児童の利用日と別日でも算定可能としてはどうか。

# 【論点2-1】 児童の特性に応じた加算の創設 —著しく重度および行動上の課題のあるケアニーズの高い児童への支援について—

## 現状・課題

- 関係団体ヒアリングにおいても、ケアニーズの高い障害児への報酬上の評価が求められている。
- 行動障害の予防の重要性が指摘されており、対応の難しい行動障害の状態になってしまうと、好ましい人間関係、身体的健康、社会参加の機会などの喪失やより厳しい生活上の制限や不自由を利用者に強いることにつながるため、早期からケアニーズの高い児童への適切なアプローチが必要である。

## 論 点

- 予防的観点からも、ケアニーズの高い障害児への支援を充実させることについて、どう考えるか。

## 検討の方向性

- 現在、放課後等デイサービスに導入されている、指標該当児の判定スコアを用いて一定点数以上に該当する障害児(要支援児童(仮))を受け入れた場合に、児童発達支援、放課後等デイサービスにおいて評価してはどうか。
- 指標該当児の判定スコアを用いる際に、判定のバラツキを防ぐため、留意事項等を設けてはどうか。

## 【論点2-2】 児童の特性に応じた加算の創設 — 要保護・要支援児童への支援について —

### 現状・課題

- 障害児通所支援の対象児童の中にも、虐待等の要保護・要支援児童が一定数おり、そうした児童に対しては、手厚いケアが求められる。
- 児童養護施設や障害児入所施設等の措置費については、被虐待児受入加算が算定されている。  
※障害児入所措置費における被虐待児受入加算: 37,000円×その月初日の別にさだめる基準による被虐待児数  
対象児童: 児童相談所において施設入所の主な理由が虐待である児童及び施設入所の主な理由ではないが虐待を受けていたことが児童相談所の児童票により明らかな児童
- 一方、障害児通所支援では要保護・要支援の障害児を受け入れ、支援している場合の報酬上の評価がされていない。

### 論 点

- 要保護・要支援児童を受け入れた際の家庭との関わりや、心理的に不安定な児童へのケアの負担、支援に必要な関係機関との連携を評価することについて、どう考えるか。

### 検討の方向性

- 要保護・要支援の児童(児童相談所や子育て世代包括支援センター等からの依頼、要保護児童対策地域協議会の対象児などを想定)を受け入れて支援したときの加算を創設してはどうか。

## 【論点3】 児童指導員等加配加算の見直しについて

### 現状・課題

- 児童発達支援・放課後等デイサービスについては、障害児への更なる支援や障害児の保護者に対する支援方法の指導を行う等支援の強化を図るために、人員配置基準上必要となる従業者の員数に加え、理学療法士等、児童指導員等又はその他の従業者を配置している場合に、「児童指導員等加配加算」として、資格等の種類等に応じて加算を算定できるようになっている。
- 児童発達支援に関しては、センター・センター以外の事業所ともに、「児童指導員等加配加算(Ⅰ)」として1名分の加配が算定可能であることに加え、センター以外の事業所のみ、「児童指導員等加配加算(Ⅱ)」により2人目の加配が算定可能。これについては、ベースの人員配置基準の違いを勘案してもなお、センター・センター以外の事業所の期待役割を考えるとアンバランスとの指摘がある。
- 放課後等デイサービスについては、区分1・2ともに、「児童指導員等加配加算(Ⅰ)」として1名分の加配が算定可能であることに加え、区分1の事業所のみ、「児童指導員等加配加算(Ⅱ)」により2人目の加配が算定可能。
- また、児童発達支援・放課後等デイサービスにおいて、聴覚障害児が利用する場合に適切な発達支援ができるよう体制を整えた場合、報酬上評価されていないとの指摘がある。
- 難聴児の早期支援に向けた保健・医療・福祉・教育の連携プロジェクトの報告書においても、言語聴覚士等の活用について評価するなど次期障害福祉サービス等報酬改定における検討が求められている。

## 【論点3】 児童指導員等加配加算の見直しについて

### 論 点

- 児童発達支援の「児童指導員等加配加算」について、センター・センター以外の事業所のアンバランスをどう考えるか。また、児童発達支援・放課後等デイサービスともに、論点2-1及び2-2において、ケアニーズの高い児童に対する支援について、加算で評価する方向であることとのバランスをどう考えるか。
- 専門的なケアを要する児童を受け入れて、専門的な支援をしている事業所を評価することについて、どう考えるか。
- 聴覚障害児を支援する人員を評価することについて、どう考えるか。

### 検討の方向性

- 児童発達支援・放課後等デイサービスともに、「児童指導員等加配加算」は I まで(1名分)とした上で、ケアニーズの高い児童に対する支援に要する人員は、児童に着眼した加算(論点2-1及び2-2)で手当することとしてはどうか。
- さらに、機能訓練や適切なケアを要する児童に対応するため、専門職(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・公認心理師等)を加配した場合には「専門的支援加算(仮)」として手当することとしてはどうか。
- また、「児童指導員等加配加算」の対象資格に、手話通訳士・手話通訳者を追加してはどうか。

# 【論点4】 看護職員の基準人員への算入について

## 現状・課題

- 現在、児童発達支援センター、(センター以外の)児童発達支援事業所及び放課後等デイサービスについて、看護師を配置しようとする場合は、算定に必要となる従業者の員数とは別に看護師を配置することとしている。(主として重症心身障害児を通わせる場合を除く。)
- 令和元年地方分権改革推進提案において、医療的ケア児を含む全ての障害児及び保護者へサービス提供することを念頭に、柔軟な人員配置ができるよう、看護師を配置した場合も児童指導員等と同様に職員配置基準上の職員として含めても良いこととするよう基準の見直しを求められている。

## 論 点

- 少数の医療的ケア児を支援する事業所等が看護職員の配置を柔軟に行えるよう、看護が必要な場合は算定に必要となる従業者の員数に看護職員を含めてよいことについて、どう考えるか。

## 検討の方向性

- 医療的ケア児の受け皿となる事業所を増やすためにも、現行の機能訓練担当職員の配置要件と同様に、看護が必要な場合は算定に必要となる従業者の員数に看護職員を含めてよいこととしてはどうか。
- この場合でも、その他の児童発達支援や放課後等デイサービスについては、機能訓練担当職員を配置する場合と同様に、半数以上が児童指導員又は保育士であることとしてはどうか。
  - ※ 児童発達支援センターについては、児童指導員及び保育士をそれぞれ1人以上配置することとしており、機能訓練担当職員の数を算定に必要となる従業者の員数に含める場合でも、児童指導員又は保育士が半数以上であることの要件は設けていないが、児童指導員及び保育士を確保するため、機能訓練担当職員及び看護職員を配置する場合でも、児童指導員及び保育士を半数以上とする。
  - ※ 算定に必要となる従業者の員数に含めた看護職員については、看護職員加配加算の対象としない。

# 医療的ケア児に係る報酬・基準について

## 医療的ケア児に係る論点

- 論点 1 医療的ケア児に対する支援の直接的な評価について
- 論点 2 看護職員加配加算の見直しについて
- 論点 3 退院直後からの障害福祉等サービスの利用について



# 【論点1】医療的ケア児に対する支援の直接的な評価について

## 現状・課題

- 医療的ケア児数は年々増加しており、直近10年で約2倍となり約2万人となっている。また、人工呼吸器を装着している児童数は、直近7年で約2,000人から4,600人と約2.6倍となっている。
- 前回改定において、「医療的ケア児者に対する支援を直接的に評価するため、医療的ケア児者の厳密な定義（判断基準）について、調査研究を行った上で、評価のあり方について引き続き検討する。」とされた。
- 医療的ケア児の場合、座位以上の児童の方が、見守り等によりケアニーズが高くなることがある等の実情も踏まえ、平成30～31年度の厚生労働科学研究において、医療的ケア児の適切な評価のための判定基準案が開発された。

## 論点

- 障害福祉サービス等報酬における医療的ケア児の直接的な評価方法として、厚生労働科学研究において開発された医療的ケア児のための判定基準案を導入することについてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 医療的ケア児については、現行の障害児通所支援の報酬体系における「重症心身障害児」と「それ以外」に加えて、重心以外の医療的ケア児を直接評価する判定基準案を活用して「医療的ケア児」の区分を創設してはどうか。
- 仮に「医療的ケア児」の区分を創設する場合、判定基準のスコアの点数に応じて段階的な評価を行うことを検討してはどうか。

# 【論点2】 看護職員加配加算の見直しについて

## 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、「看護職員加配加算」が創設された。
- 直近の算定状況は、児童発達支援及び放課後等デイサービスの基本報酬を算定している事業所のうち、看護職員加配加算を算定しているのは児童発達支援3.9%、放課後等デイサービス1.3%となっている。（一般型、重心型合算）
- 看護職員加配加算については、医療的ケア児の増加がみられるにもかかわらず、一定数の事業所が算定した後、増加がみられない。
- 医療的ケア児の利用者がいる一般型の事業所及び医療的ケア児の利用者が5人以上の重心型事業所において、看護職員加配加算を取得しているのは半数程度となっている。

## 論点

- 看護職員加配加算の判定スコアについても、現行の判定スコアに変えて、新たな判定基準案のスコアを導入することについてどう考えるか。
- 現に医療的ケア児の利用を受け入れていても、一般の事業所では年間を通じて1人の要件を満たせないこと、重心型の事業所では、定員5名のうち1人でも8点に満たない児童が含まれると加算が算定できない状況を踏まえ、医療的ケア児のスコアの点数及び人数のカウントの方法等の算定要件※についてどう考えるか。

※

医療的ケアに関する判定スコアにある状態のいずれかに該当する障害児又は医療的ケアに関する判定スコアで8点以上の障害児の当該年度の前年度の延べ利用人数

当該前年度の開所日数

=1人（一般型）、5人（重心型）

## 【論点2】 看護職員加配加算の見直しについて

### 検討の方向性

- 看護職員加配加算の判定スコアについても、新たな判定基準案のスコアを導入してはどうか。
- 看護職員加配加算の算定要件として、
  - ・ 一般の事業所の算定要件については、児童のカウント方法として判定基準案に該当する医療的ケア児に一定量以上のサービス提供があることをもって加算を算定できる。
  - ・ 重心型の事業所の算定要件については、各児童のスコアの合計点数を満たすことで算定できる。とするなど、実態に則した要件の見直しを図ってはどうか。

注) 論点1における医療的ケア児の区分を創設した場合、医療的ケア児の対応には看護職員の配置が必要になることから、基本単価と加配加算の関係性について整理が必要。

# 【論点3】退院直後からの障害福祉サービスの利用について

## 現状・課題

- 医療的ケア児は、退院直後には訪問看護サービスを利用しているが、障害福祉サービスの利用ができないとの指摘がある。
- 退院直後から障害福祉サービスを利用することは可能であり、実際に0～2歳でも利用されているが、利用者数としては、障害児全体の中でもごく僅かとなっている。
- 医療的ケア児の家庭では、特にNICU等から退院し在宅生活をスタートする時期から乳幼児期において、慣れない医療的ケアの実施のみならず、医療的ケア児のそばから24時間一時も離れられず、睡眠時間も十分に確保できないなどの生活上のさまざまな課題を抱えている。
- 障害児の障害福祉サービスの支給決定にあたって、自治体においては、障害児の障害の種類や程度その他の心身の状態等を勘案して、給付費等の支給の要否を決定している。

## 論点

- 医療的ケア児は、退院直後には医療ニーズに対応するため訪問看護サービスを利用しているが、障害福祉サービスの必要性についてどう考えるか。
- 障害福祉サービスを必要とする医療的ケア児が退院直後から円滑に障害福祉サービスを利用する場合、どのようなことが必要と考えるか。

# 【論点3】退院直後からの障害福祉サービスの利用について

## 検討の方向性

- 医療的ケア児が障害福祉サービスを利用する場合、現状では、介助の必要性や障害の程度の把握のために「5領域11項目」の調査を行うこととしている。しかし、NICU等から退院し在宅生活をスタートする時期から乳幼児期（特に0～2歳）の医療的ケア児については、自治体職員による「5領域11項目」の調査のみでは、通常の発達の範囲として介助を要しているのか、医療的ケアの原因である内部障害等により通常の発達を超える介助を要する状態であるのか、判断が難しい。
- こうした自治体における障害児の支給決定事務の課題を踏まえ、障害の程度の判断にあたっては、医療的ケアの新スコア等における、医療的ケアの原因である内部障害等により通常の発達を超える介助を要する状態にある旨の医師の判断を活用することも考えられるのではないか。

# 福祉型障害児入所施設に係る報酬・基準について

## 福祉型障害児入所施設に係る論点

論点 1 人員配置基準の見直し

論点 2 小規模グループケア（サテライト型）について

論点 3 医療的ケア児の受け入れ体制について

# 【論点1】 人員配置基準の見直し（1）

## 現状・課題

- 福祉型障害児入所施設の現行の職員配置基準は以下のとおりとなっており、旧施設区分によって異なるが、旧知的障害児入所施設の基本配置は昭和51年に4.3:1となつて以降、見直しがなされていない。

### 【参考：福祉型障害児入所施設の人員基準】

- ・ 合計数が以下の区分に応じてそれぞれに定める数

主として知的障害児を入所させる施設	おおむね障害児の数を4.3で除して得た数以上 (30人以下の障害児を入所させる施設にあつては、当該数に1を加えた数以上)
主として盲児又はろうあ児を入所させる施設	おおむね障害児である乳児又は幼児の数を4で除して得た数及び障害児である少年の数を5で除して得た数の合計数以上 (35人以下の障害児を入所させる施設にあつては、当該数に1を加えた数以上)
主として肢体不自由児を入所させる施設	おおむね障害児の数を3.5で除して得た数以上
●児童指導員 1人以上      ●保育士 1人以上	

- 「障害児入所施設の在り方に関する検討会報告書」（令和2年2月）において、被虐待児の増加に伴いケアニーズの高い入所児童をより専門的できめ細かく支援する観点、子どもとして適切な愛着形成を図る観点から質・量共に強化が必要であることが述べられている。その際、児童養護施設の目標水準並の引き上げが参考とされている。

### 【参考：児童養護施設の人員基準】

- ・ 0～1歳児                    1.6 : 1 (1.3 : 1まで加算で対応)
- ・ 2歳児                        2 : 1
- ・ 3歳児～就学前            4 : 1 (3 : 1まで加算で対応)
- ・ 就学児                       5.5 : 1 (4 : 1まで加算で対応)

# 【論点1】 人員配置基準の見直し（2）

## 論 点

- 被虐待児の増加に伴いケアニーズの高い入所児童をより専門的できめ細かく支援する観点、子どもとして適切な愛着形成を図る観点から質・量共に強化が必要であることから、現行の職員配置基準を見直すことについてどう考えるか。
- その際、「障害児入所施設の在り方に関する検討会報告書」においては、愛着関係の形成に配慮して児童の年齢に応じた配置基準となっていることを踏まえ、同様の仕組みを検討すべきとされている点についてどう考えるか。

## 検討の方向性

（人員基準引き上げに関する基本報酬の見直し）

- 主として知的障害を入所させる施設（4.3：1）、主として盲児又はろうあ児を入所させる施設（乳児又は幼児4：1、少年5：1）の現行の職員配置について、ケアニーズの高い入所児童に対して、より専門的できめ細やかな支援を行うという質の向上を図る観点から4：1に見直し、合わせて基本報酬の引き上げを検討してはどうか。
- 特に幼児期においては愛着形成を図る重要な時期であるが、全国の0～5歳の入所児童数が85人（※）という実態も踏まえた場合、乳幼児をさらに年齢別の配置基準とするよりも、加算で対応することとしてはどうか。

※ 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 障害児・発達障害者支援室調べ（令和2年4月10日現在）（速報値）



## 【論点2】 小規模グループケア(サテライト型)について

### 現状・課題

- 平成31年に厚生労働省が有識者や関係者を参集して開催した「障害児入所施設の在り方に関する検討会」で取りまとめられた報告書(令和2年2月)において、
  - ・児童福祉法第3条の2に規定する「良好な家庭的環境」において養育されるようユニット化等によりケア単位の小規模化を推進すべきである。
  - ・単独設置が可能な、地域小規模障害児入所施設(障害児グループホーム)(仮)を導入すべきことが提言されている。

### 論 点

- 平成28年改正の児童福祉法や、社会的養育ビジョンにおいて、児童養護施設等においても小規模化や地域分散化が求められており、福祉型障害児入所施設においてどう考えるか。

### 検討の方向性

- 建物自体が本体施設から分離した場所(外部のアパート、法人所有の土地内の別建物等)で、小規模な生活単位を設けて支援をした場合(サテライト型)の評価について検討してはどうか。

# 【論点3】 医療的ケア児の受け入れ体制について

## 現状・課題

- 福祉型障害児入所施設における医療的ケア児の受け入れについては、平成30年度障害福祉サービス等報酬改定において看護職員配置加算の見直しを行い、新区分として看護職員配置加算(Ⅱ)を創設したが、算定事業所数は0箇所(令和2年4月分国保連データ)となっており進んでいない現状がある。
- ・看護職員配置加算(Ⅱ)の取扱い【平成24年3月30日障発0330第16号障害保健福祉部長通知 第三(1)⑧の2】  
入所報酬告示第1の1の注12の看護職員配置加算(Ⅱ)は、以下のとおり取り扱うこととする。(略)
  - (一) 主として知的障害児又は盲児若しくはろうあ児を入所させる施設であつては、指定入所基準に定める員数に加え、看護職員を2名以上配置し、医療的ケアに関する判定スコアで8点以上の障害児の数が5以上であるものとして都道府県知事に届け出た施設について加算するものであること。
  - (二) 主として自閉症児又は肢体不自由児を入所させる施設であつては、指定入所基準に定める員数に加え、看護職員を1名以上配置し、医療的ケアに関する判定スコアで8点以上の障害児の数が5以上であるものとして都道府県知事に届け出た施設について加算するものであること。

## 論 点

- 福祉型障害児入所施設で医療的ケア児を受け入れる体制について、どのように考えるか。

## 検討の方向性

- 看護職員配置加算(Ⅱ)の判定スコアについて、厚生労働科学研究において開発された医療的ケア児のための判定基準案を導入することにはどうか。
- 判定スコア8点以上の障害児の数が5以上であることが医療的ケア児の受け入れが進まない要因とも考えられるため、障害児通所支援と同様に、算定要件の見直しを図ってはどうか。

# 医療型障害児入所施設に係る報酬・基準について

## 医療型障害児入所施設に係る論点

- 論点 1 主に肢体不自由児を対象としている医療型障害児入所施設の報酬について
- 論点 2 強度行動障害児特別支援加算の適用範囲について
- 論点 3 小規模グループケア加算における要件等について

# 【論点1】主に肢体不自由児を対象としている医療型障害児入所施設の報酬について

## 現状・課題

- 医療型障害児入所施設において肢体不自由児に対し支援を行った場合の基本報酬は、重症心身障害児に対し支援を行う場合の基本報酬と比較すると大きく違っている。  
【参考：医療型障害児入所施設給付費（1日につき）】

（1）主として自閉症児に対し指定入所支援を行う場合	351単位
（2）主として肢体不自由児に対し指定入所支援を行う場合	174単位
（3）主として重症心身障害児に対し指定入所支援を行う場合	913単位
- 報酬改定検討チームにおける関係団体ヒアリングでは、重症心身障害周辺児が一定数おり、介助を要する入所児童の増加が報告され、報酬の見直しについて意見が出された。

## 論点

- 主に肢体不自由児を対象としている医療型障害児入所施設に入所している重症心身障害周辺児など支援度が高い入所児童の報酬の取扱い等についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- （重度重複障害児加算について）
- 主に肢体不自由児を対象としている医療型障害児入所施設においては、重度障害児支援加算の条件に該当し、かつ3種類以上の障害を有する場合に重度重複障害児加算が算定できることとなっている。
- 入所している肢体不自由児の状態像は幅広いため、一律に基本報酬を引き上げる方法ではなく、重度重複障害児加算の要件変更を行い、複数（2以上）の障害を有する肢体不自由児を支援した場合に評価をすることとしてはどうか。

# 【論点2】強度行動障害児特別支援加算の適用範囲について

## 現状・課題

- 福祉型障害児入所施設だけでなく医療型障害児入所施設においても睡眠障害、自傷・他害、著しい多動、異食行動など、常に見守りが必要な入所児童が一定数入所していることが障害児入所施設の在り方に関する検討会報告書（令和2年2月）にて報告されている。
- 常に見守りが必要な入所児童について、診療報酬上、医学的管理を要する行為があるが意思の伝達が困難な強度行動障害児（者）に対して、経験を有する医師、看護師等による臨床的観察を伴う専門的入院医療が提供されることを評価する強度行動障害入院医療管理加算（300点/日）があるが、福祉的支援の観点から「障害児入所施設の在り方に関する検討会報告書」（令和2年2月）においては、強度行動障害児特別支援加算が福祉型障害児入所施設に限られていることから、医療型障害児入所施設における対応困難事例に対して更なる支援を図るべきことが報告されている。

## 論点

- 診療報酬上で評価されている強度行動障害入院医療管理加算は強度行動障害スコアの他に医療度判定スコアを判定基準に用いており、経験を有する医師、看護師等による臨床的観察を伴う専門的入院医療が提供されることを評価しているものであるため、福祉的支援の強化の観点はカバーされていない点を考慮し、新たに強度行動障害児特別支援加算を適用することについてどのように考えるか。

## 検討の方向性

（強度行動障害児特別支援加算）

- 強度行動障害の支援として、医療的アプローチとともに、入所児童の発達保障の観点から環境調整をはじめとした福祉的アプローチの必要性があることから、福祉的支援の強化の観点より、強度行動障害児特別支援加算を医療型障害児入所施設においても算定できるようにしてはどうか。

# 【論点3】 小規模グループケア加算の要件について

## 現状・課題

- 障害児入所施設の在り方検討会報告書(令和2年2月)において、福祉型障害児入所施設と同様に医療型障害児入所施設においても、ユニット化等によるケア単位の小規模化の推進について報告されているが、医療型障害児入所施設における小規模グループケア加算の算定事業所数は8事業所(令和2年4月国保連データ)となっており低調である。
- 小規模グループケア加算の設備要件として、小規模グループケアの各単位において、台所や便所が求められている。一方、医療型障害児入所施設においては、食事はミキサー食から普通食まで形状等が幅広く、台所で食事毎に調理を行うことは困難であり、便所もオムツ使用者が多く、通常の便所とは違う特殊な形態となっている。
- また、現在の当該加算は指定発達支援医療機関では算定できないことになっているが、報酬改定検討チームにおける関係団体ヒアリングでは、指定発達支援医療機関においても小規模グループケア加算の算定をできるようにしてほしいとの意見が出された。

## 論 点

- 医療型障害児入所施設における小規模グループケア加算の設備要件についてどのように考えるか。また、指定発達支援医療機関における小規模グループケア加算の算定についてどのように考えるか。

## 検討の方向性

- 医療型障害児入所施設における小規模グループケアの促進を図る観点から、台所・便所の設置は不要としてはどうか。また、指定発達支援医療機関においても算定要件を満たした場合に当該加算を算定できるようにしてはどうか。

# 障害児入所施設共通に係る報酬・基準について

## 障害児入所施設共通に係る論点

論点1 重度障害児の小規模グループケアのあり方について

論点2 ソーシャルワーカーの配置について

# 【論点1】 重度障害児の小規模グループケアのあり方について

## 現状・課題

- 福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設において算定している重度障害児支援加算については、①重度障害児専用棟の設置、②重度障害児入所棟の定員をおおむね20人以上、③居室については1階に設けること等を要件としている。この施設要件が小規模グループケア化を進める際の障壁となっているため、小規模グループケアに対応した重度障害児支援加算の施設要件となるように、令和元年地方分権改革推進提案において見直しを提案されている。
- 重度障害児入所棟及び小規模グループケアの実態について、「令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査 障害児入所施設の支援の実態調査」にて調査中である。

### 【福祉型障害児入所施設】

	取得率	費用額
重度障害児支援加算(Ⅰ) (知的障害児、自閉症児の場合)	72.4%	30,523千円
小規模グループケア加算	18.9%	13,210千円

### 【医療型障害児入所施設】

	取得率	費用額
重度障害児支援加算(Ⅰ)及び(Ⅱ) (自閉症児の場合)	0.0%	0千円
重度障害児支援加算(Ⅲ) (肢体不自由児の場合)	23.4%	13,434千円
小規模グループケア加算	4.2%	2,818千円

## 論 点

- 現在、重度障害児支援加算について、小規模化を進めることを前提とした施設要件とはなっていない。重度障害児入所棟における小規模化についてどのように考えるか。

## 検討の方向性

- 令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査 障害児入所施設の支援の実態調査の結果も踏まえつつ、今後、重度障害児入所棟の在り方を含め、重度障害児の小規模化のあり方について必要な検討を行ってはどうか。



## 【論点2】 ソーシャルワーカーの配置について

### 現状・課題

- 令和2年2月にまとめられた「障害児入所施設の在り方に関する検討会報告書」では、福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設において、障害児を里親やファミリーホームの施策の活用による家庭的な養育環境の推進の必要性や、入所児童が18歳になり退所して地域の障害者支援施設等に移行していくため、地域の様々な社会資源等と有機的に結びつけるなどのソーシャルワークの必要性が挙げられた。
- 福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設における退所に向けた取組を報酬上評価するものとしては、自活訓練加算、地域移行加算がある。
  - 自活訓練加算：訓練により自活が可能になると見込まれる障害児に対して、必要な訓練を行った場合、1人につき180日を限度に加算（支給決定期間中、原則1回。さらに必要な場合は2回を限度）
    - ・同一敷地内に自活訓練の居室がある場合 377単位／日
    - ・同一敷地内に自活訓練の居室を確保することが困難な場合 448単位／日
  - 地域移行加算：退所する障害児に対し、退所後の居住の場の確保、在宅サービスの利用調整等を行った場合 500単位（入所中2回、退所後1回を限度）

### 論 点

- 地域移行に向けた支援として、入所児童とその家族のニーズを把握・発見し、生活上の課題の解決に向けて必要な支援を有機的に結びつけるためにはソーシャルワーク機能は重要であるため、ソーシャルワーカーの配置についてどのように考えるか。

### 検討の方向性

- 施設入所の際や退所して地域へ移行する際に家庭や地域と連携して支援を専門に行うソーシャルワーカーを専任配置した場合に報酬上、評価してはどうか。
- その際、配置されるソーシャルワーカーについて、どのような要件が考えられるか検討してはどうか。（社会福祉士など）

# 居宅介護に係る報酬・基準について

## 居宅介護に係る論点

論点 居宅介護職員初任者研修課程修了者であるサービス提供責任者に対する評価の見直し

# 【論点】居宅介護職員初任者研修課程修了者であるサービス提供責任者に対する評価の見直し

## 現状・課題

- 「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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」（平成18年12月6日付け障発第1206001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）の第三の1の（2）の④において、「居宅介護職員初任者研修課程の研修を修了した者であって、3年以上介護等の業務に従事したものをサービス提供責任者とする取扱いは暫定的なものである」とされており、サービス提供責任者の質の向上を図る観点から、介護福祉士の資格取得等を促進しており、将来に向け当該暫定措置を解消することとしている。

※「居宅介護職員初任者研修課程修了者」…「厚生労働大臣が定める者」（平成18年厚生労働省告示第548号）第6号の2に定める者

- このため、平成30年度報酬改定において、当該暫定措置の段階的な廃止に向けて、指定居宅介護事業所において、居宅介護職員初任者研修課程修了者をサービス提供責任者として配置しており、かつ、当該者が作成した居宅介護計画に基づいてサービス提供した場合に、居宅介護サービス費を10%減算とした。

- 介護保険において居宅介護に相当するサービスである訪問介護では、同様の暫定的な取扱いを10%減算の後に30%減算として既に廃止している。

※平成24年度報酬改定で10%減算、平成27年度報酬改定で30%減算、平成30年度報酬改定で暫定的な取扱いを廃止。

## 論 点

- 居宅介護職員初任者研修課程修了者がサービス提供責任者である取扱いの廃止に向けた段階的な対応についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 介護保険の訪問介護における先例も参考にしつつ、当該暫定措置の段階的な廃止に向けて、サービス提供責任者の保有資格や居宅介護職員初任者研修課程修了者が作成する計画に基づくサービス提供の実態も踏まえて検討してはどうか。

# 重度訪問介護に係る報酬・基準について

## 重度訪問介護に係る論点

論点 運転中における駐停車時の緊急支援の評価について

# 【論点】 運転中における駐停車時の緊急支援の評価について

## 現状・課題

- 居宅介護は、短時間に集中して支援を行うという業務形態を踏まえて短時間サービスの単価が高い設定となっていることに対し、重度訪問介護は、見守りを含め長時間サービス提供を行うという業務形態であることを踏まえ、重度訪問介護従業者の1日当たりの費用等を勘案し8時間を区切りとする単価設定としているものである。
- ヘルパーが自動車を運転して利用者を移送する行為そのものは、道路交通法の安全運転義務との関係から運転中に身体介護等を行ない得ないため、重度訪問介護サービスに含まれず、ヘルパーが運転する自動車に利用者を乗せて外出時の支援を行う場合、ヘルパーが運転中の時間は報酬算定の対象とならない。
  - ※ 事業所等が所有する自動車により重度訪問介護サービス等に連続して移送を行う場合は、道路運送法上の許可又は登録が必要であり、これらを受けずに運送を行う事業所については報酬の対象としないものとされている。
- 一方で、特に公共交通機関が少ない地方では、ヘルパーが運転する自動車で障害者を移送する場合に、利用者の求めや体調の変化等に応じ緊急的に駐停車して、喀痰吸引などの医療的ケアや体位調整、排せつの介護等の支援を行っている実態があるが、駐停車時の短い時間しか報酬算定ができないため、支援に不都合が生じるとの指摘が従前よりあった。
- また、報酬改定検討チームにおける関係団体ヒアリングでは、以下の意見・要望があった。
  - ・ 障害者の自家用車や障害者が手配したレンタカーなどに限り、通院等介助（身体介護を伴う場合）の単価水準を上限として、重度訪問介護に「停車時介護加算（仮称）」を創設すべきである。（全国脊髄損傷者連合会）

# 【論点】 運転中における駐停車時の緊急支援の評価について

## 論 点

- ヘルパーが運転する自動車で障害者を移送する場合に、利用者の求めや体調の変化等に応じ緊急的に駐停車して、喀痰吸引などの医療的ケアや体位調整、排せつの介護等の支援を行った場合の評価について、どう考えるか。

## 検討の方向性

- ヘルパーが運転中の移動時間を報酬算定の対象とすることは認められないものの、ヘルパーは安全運転の遵守義務を負っている一方で、障害者に対して適時適切に必要な支援を行わなければならない責任も負っていることから、運転中における駐停車時の緊急的な支援を行った場合、その緊急性や安全管理等を報酬上評価してはどうか。

# 同行援護に係る報酬・基準について

## 同行援護に係る論点

論点 従業者要件の経過措置延長について

# 【論点】 従業者要件の経過措置について

## 現状・課題

- 平成30年度報酬改定において、盲ろう者が同行援護を利用しやすくなるよう、令和3年3月31日まで盲ろう者向け通訳・介助員は同行援護従業者養成研修を修了したものとみなす経過措置を設け、同行援護サービスを提供できるようにした。
- 報酬改定検討チームにおける関係団体ヒアリングでは、以下の意見・要望があった。
  - ・ 盲ろう者支援に係る職員の資格等について  
現行の同行援護従業者養成研修(一般20時間・応用12時間)と、盲ろう者向け通訳・介助員養成研修(必修42時間・選択42時間)は、その目的、内容を異にするが、視覚に障害がある者の移動を支援するという点では共通の内容を含むため、同行援護において盲ろう者を支援する人材を円滑に育成していくためには、この二つの研修の内容を調整し、盲ろう者向け通訳・介助員が同行援護従業者養成研修を受講する場合と、同行援護従業者が盲ろう者向け通訳・介助員養成研修を受講する場合において、各々、適切な「免除科目」を設定する必要がある。  
このような新たな研修の受講が一定程度進むまでの間、盲ろう者向け通訳・介助員を同行援護従業者養成研修修了者とみなす現行の経過措置は、当分の間、継続する必要がある。(全国盲ろう者協会)
  - ・ ヘルパーの雇用を確保するための施策を実施すべきではないか。  
同行援護従業者養成研修のカリキュラム・・・カリキュラム内容を変更し、養成内容を充実させる。(日本視覚障害者団体連合)
- 同行援護従業者の人材確保や盲ろう者への必要なサービスの提供のため、同行援護従業者養成研修のカリキュラムと盲ろう者向け通訳・介助員の養成カリキュラムの適切な免除科目の設定を検討する必要がある。

## 論 点

- 盲ろう者向け通訳・介助員は同行援護従業者養成研修を修了したものとみなす経過措置を延長すべきか。



# 【論点】 従業者要件の経過措置について

## 検討の方向性

- 同行援護従業者の人材確保の観点からも、同行援護従業者養成研修カリキュラムと盲ろう者向け通訳・介助員の養成カリキュラムを精査し、適切な免除科目を設定する必要があることや、盲ろう者が盲ろう者向け通訳・介助員（経過措置対象）による支援を受けている実態があること等も踏まえて、当該経過措置を延長することとしてはどうか。
- その際、盲ろう者向け通訳・介助員の同行援護従業者養成研修の受講期間も考慮しつつ、延長期間は次の報酬改定まで（令和5年度末）を目途とし、あわせて同行援護従業者養成研修カリキュラムの充実や、盲ろう者向け通訳・介助員養成カリキュラムとの間の適切な免除科目の設定を検討することとしてはどうか。

# 行動援護に係る報酬・基準について

## 行動援護に係る論点

論点 従業者要件等について

# 【論点】 従業者要件等について

## 現状・課題

- 平成27年度の報酬改定において、行動援護の従業者及びサービス提供責任者の要件として、行動援護従業者養成研修課程修了者であることとしつつ、介護福祉士や実務者研修修了者等を行動援護従業者養成研修課程修了者とみなす経過措置を設けた(いずれも実務経験の要件あり)。
- 平成30年度の報酬改定では、平成28年度に実施した調査において7割の従業者が経過措置対象者であり、そのうち3割が行動援護従業者養成研修課程の修了予定がないことや、関係団体からの経過措置の延長を求める意見があったことなどを踏まえ、経過措置を令和3年3月31日まで延長した。

## 論点

- サービスの質の確保に留意しつつ、従業者要件等の経過措置についてどのように考えるか。

## 検討の方向性

- 令和元年度に実施した調査では、前回の調査よりは減少しているものの、21.2%の従業者が経過措置対象者であり、そのうち11.8%が行動援護従業者養成研修課程の修了予定がないことから、障害福祉人材の確保が困難である状況や新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、従業者要件等の経過措置を延長することとしてはどうか。
- その際、延長期間は次の報酬改定まで(令和5年度末)を目途とし、行動援護従業者養成研修課程を当該期間までに修了させるよう市町村等へ周知・徹底を図ることとする。
- また、平成28年度報酬改定調査では93.6%の行動援護事業所が当該資格取得要件を認識しており、経過措置を設定してから6年が経過することから、令和3年度以降新たに介護福祉士や実務者研修修了者等の資格を取得する者は、当該経過措置の対象外とすることを検討してはどうか。

# 重度障害者等包括支援に係る報酬・基準について

## 重度障害者等包括支援に係る論点

論点 対象者要件について

# 【論点】対象者要件について

## 現状・課題

- 重度障害者等包括支援は、
  - ・緊急のニーズに際してその都度支給決定を経ることを不要とし、
  - ・個々のサービスを提供する事業者や実際にサービスを提供する従業者の資格要件を緩和し、
 重度障害者が地域生活を送る上で必要なサービスを柔軟に利用できるようにすることを意義として、平成18年度に創設されたサービスであるが、令和2年4月において利用者は34名、請求事業所は10か所という状況にある。
- 対象者は、障害支援区分6に該当し、意思疎通支援を図ることに著しい支障がある者であって、
  - ・四肢すべてに麻痺等があり、かつ、**寝たきり状態にある者**のうち、人工呼吸器による呼吸管理を行っている者及び最重度の知的障害のある者
  - ・行動関連項目等（12項目）が10点以上の者と省令や報酬告示等で定められている。

- 具体的な対象者要件は以下の通りである。

類 型		状態像	
●障害支援区分6 ●認定調査項目「コミュニケーション」において「日常生活に支障がない」以外に認定	●四肢麻痺があること	●認定調査項目「レスピレーター」において「ある」と認定（Ⅰ類型） ●知的障害の程度が「最重度」（Ⅱ類型）	・筋ジストロフィー ・脊椎損傷 ・ALS ・遷延性意識障害 等
	●認定調査項目「寝返り」において「全面的な支援が必要」と認定		・重症心身障害者 等
	●障害支援区分の認定調査項目のうち行動関連項目等（12項目）の合計点数が10点以上である者	●知的障害の程度が「最重度」（Ⅲ類型）	・強度行動障害 等

- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定において、重度障害者等包括支援の対象者の要件について、その利用実態を把握した上で、対応を検討することとされた。
- 平成28・30・31年度の調査研究（独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究）等において、「起き上がり」又は「座位保持」に「全面的な支援が必要」な寝たきりの状態像にも関わらず、「寝返り」ができるために対象とならないのは疑問であり、実態に即した判定基準の検討が必要と指摘されている。

# 【論点】対象者要件について

## 論点

- 現場の実態を踏まえ、「寝たきり状態にある者」に係る対象者要件についてどう考えるか。

## 検討の方向性

- 支援を必要とする者へサービス提供を行う公平性の観点からも、「寝たきり状態にある者」に係る対象者要件について、「寝返り」だけでなく「起き上がり」、「座位保持」についても考慮する方向で検討してはどうか。