

令和6年度 集団指導

高知県子ども・福祉政策部障害福祉課
事業者担当

目次

○事業所の指定基準上必要な措置について

- ・ 障害者虐待防止の更なる推進
- ・ 身体拘束等の適正化の推進
- ・ 衛生管理等（感染症対策）
- ・ 業務継続計画の策定
- ・ 地域連携推進会議の実施（施設入所支援、共同生活援助）

○令和7年度の新規事業

- ・ 高知県障害福祉人材確保等事業交付金
- ・ 処遇改善加算取得促進事業

○就労選択支援事業（令和7年10月～）

○その他

- ・ 書類の届出に関する基本的な事項
- ・ 年度当初における加算の確認
- ・ サービス提供に当たっての留意事項等

○事業所の指定基準上必要な措置について

- ・ 障害者虐待防止の更なる推進
(全サービス)
- ・ 身体拘束等の適正化の推進
(相談支援、就労定着支援、自立生活援助を除く)

障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

〔現 行〕

- ① 従業者への研修実施（努力義務）
- ② 虐待の防止等のための責任者の設置（努力義務）

〔見直し後〕

- ① 従業者への研修実施（義務化）
- ② 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（義務化（新規））
- ③ 虐待の防止等のための責任者の設置（義務化）

（注）虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

①従業員への研修実施

【基準省令】

従業員に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。

【解釈通知】

- ・虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、定期的な研修を実施(年1回以上)するとともに、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施することが重要である。
- ・また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。

②虐待防止委員会の開催と結果の周知

【基準省令】

虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的開催するとともに、その結果について、従業員に周知徹底を図ること。

【解釈通知】（虐待防止委員会の役割）

○虐待防止のための計画づくり

（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）

○虐待防止のチェックとモニタリング

（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）

○虐待発生後の検証と再発防止策の検討

（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行）

②虐待防止委員会の開催と結果の周知

【解釈通知】（虐待防止委員会の設置に向けて）

- ・ 構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要
※構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加えることが望ましい
- ・ 当該委員会の開催に必要となる人数については事業所の管理者や虐待防止担当者（必置）が参画していれば最低人数は問わないが、委員会での検討結果を従業者に周知徹底することが必要
- ・ 当該委員会は、少なくとも年1回以上は開催する
- ・ 身体拘束等適正化検討委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない

※事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討する

②虐待防止委員会の開催と結果の周知

【解釈通知】（虐待防止委員会の対応想定①）

- (1) 虐待（不適切な対応事例も含む）が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備
- (2) 従業者は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、(1)の様式に従い、虐待について報告
- (3) 虐待防止委員会において、(2)により報告された事例を集計し、分析
- (4) 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討

②虐待防止委員会の開催と結果の周知

【解釈通知】（虐待防止委員会の対応想定②）

- (5) 労働環境・条件について確認するための様式を整備し、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析
- (6) 報告された 事例及び分析結果を従業者に周知徹底
- (7) 再発防止策を講じた後に、その 効果について検証

②虐待防止委員会の開催と結果の周知

【解釈通知】（※虐待防止のための指針（作成することが望ましい）

- ・事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- ・虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- ・虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- ・施設内で発生した虐待の報告等の方策に関する基本方針
- ・利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- ・その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

③虐待の防止等のための責任者の設置

【基準省令】

前2号（研修の実施、虐待防止委員会の開催と結果の周知）を適切に実施するための担当者を置くこと。

【解釈通知】

- ・虐待防止のための担当者については、サービス提供責任者等を配置すること。

虐待防止措置

施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため、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ついて、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の1%を減算）を創設。

（参考）障害者虐待防止措置

- ① 虐待防止委員会を定期的に開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。
- ② 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的の実施すること。
- ③ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

身体拘束の適正化

- 身体拘束等の適正化の徹底を図るため、施設・居住系サービスについて、身体拘束廃止未実施減算の減算額を5単位から所定単位数の10%に引き上げ。訪問・通所系サービスについて、減算額を5単位から所定単位数の1%に見直す。

（※）施設・居住系：障害者支援施設（施設入所支援のほか、障害者支援施設が行う各サービスを含む）、療養介護、障害児入所施設、共同生活援助、宿泊型自立訓練

訪問・通所系：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、短期入所、自立訓練（宿泊型自立訓練を除く）、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B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（障害者支援施設が行う各サービスを除く）

（参考）身体拘束適正化措置

- ① やむを得ず身体拘束等を行う場合、その態様及び時間、利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。
- ② 身体拘束適正化検討委員会を定期的に開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的の実施すること。

本人の意向を踏まえたサービス提供（同性介助）

- 施設・事業所において、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を障害福祉サービス事業等の指定基準の解釈通知に明記。

○身体拘束等に関する基本的な取扱い

【基準省令】

利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（身体拘束等）を行ってはならない。

緊急やむを得ない場合とは、以下の①から③の全てを満たすこと

①切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いこと

②非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないこと

③一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であること

①やむを得ず身体拘束等を行う場合の記録

【基準省令】

やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

【解釈通知】

- ・利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあっては、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない。

②身体拘束等適正化検討委員会の開催と結果の周知

【基準省令】

身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して

行うことができるものとする。）を定期的に行うとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。

【解釈通知】（虐待防止委員会の設置に向けて）

- ・構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておくことが必要

※事業所に従事する幅広い職種により構成する

※第三者や専門家を活用することが望ましく、その方策として、医師（精神科医等）、看護師等の活用が考えられる

- ・当該委員会は、少なくとも年1回以上は開催することが望ましい
- ・虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない

※事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討する

②身体拘束等適正化検討委員会の開催と結果の周知

【解釈通知】（虐待防止委員会の対応想定①）

- (1)身体拘束等について報告するための様式を整備
- (2)従業者は、身体拘束等の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、(1)の様式に従い、身体拘束等について報告
- (3)身体拘束適正化検討委員会において、(2)により報告された事例を集計し、分析
- (4)事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等进行分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討

②身体拘束等適正化検討委員会の開催と結果の周知

【解釈通知】（身体拘束適正化検討委員会の対応想定②）

(5)報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底

(6)適正化策を講じた後に、その効果について検証

③身体拘束等の適正化のための指針整備

【基準省令】

身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。（虐待防止と異なり、指針の整備は必須）

【解釈通知】

- ・事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方
- ・身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- ・身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針
- ・事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針
- ・利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- ・その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

④従業員への研修実施

【基準省令】

従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。

【解釈通知】

- ・指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修（年1回以上）実施するとともに、新規採用時には必ず身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要である。
- ・また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、研修の実施は、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとしてみなして差し支えない。

まとめ(虐待防止・身体拘束)

○令和4年度から義務化となっているため、対応を確実に行うこと。

※虐待及び身体拘束を行っていない事業所でも整備は必須。

※県においては、毎年「権利擁護・虐待防止研修」を役職別(管理者・リーダー・中堅)に開催しているため、それらの研修を受講することを検討すること。

○身体拘束の適正化のための措置については、**令和5年度から必要な措置を実施していない場合、減算対象**となっているため、必ず事業所の体制を整えること。

○以下の項目については事業所等において一体的な設置等が可能とされていることから、事業所等の体制により検討いただきたい。

・委員会(虐待防止委員会・身体拘束等適正化検討委員会)

・研修(虐待防止研修・身体拘束等適正化研修)

※なお、**委員会の開催については、テレビ電話装置等を活用して開催することも可能とされているため、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を理由に開催しないといった判断を安易にしないこと。**

○事業所の指定基準上必要な措置について

- ・ 衛生管理等の対応強化

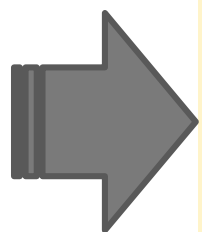
（全サービス）

- ・ 業務継続計画の策定

（全サービス）

感染症・業務継続計画（令和6年度から義務化）

項目	内容
感染症	①感染対策委員会の開催及び周知
	②感染症の予防及びまん延の防止のための指針整備
	③研修及び訓練の実施
業務継続計画	①業務継続計画の策定
	②研修及び訓練の実施
	③定期的な業務継続計画の見直し



新型コロナウイルス感染症や南海トラフ地震への対応を鑑み、義務化を見据えて早期に検討及び実施等を行うこと。
なお、検討に当たっては、基準省令及び解釈通知をはじめ、各種ガイドライン等を参照してください。

- 感染症や災害への対応力強化を図る観点から、感染症対策や業務継続に向けた取組、災害に当たっての地域と連携した取組を強化する。

1 感染症対策の強化（全サービス）

- 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、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施を義務づける。

2 業務継続に向けた取組の強化（全サービス）

- 感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務づける。

3 地域と連携した災害対応の強化（施設系、通所系、居住系サービス）

- 災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策（計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等）が求められる障害福祉サービス等事業者（施設系、通所系、居住系）において、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

○衛生管理等に関する基本的な取扱い

【基準省令】

従業者の清潔の保持及び健康状態について、必要な管理を行わなければならない。

指定事業所の設備及び備品等について、衛生的な管理に努めなければならない。

指定事業所において感染症が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

※次ページ参照

①感染対策委員会の開催と結果の周知

【基準省令】

感染症の予防及びまん延防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。

【解釈通知】

- ・構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の感染対策担当者を決めておくことが必要。
 - ※感染症の知識を有する者を含む、幅広い知識により構成する
 - ※特に、感染症対策の知識を有する者については外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい
- ・当該委員会は、おおむね6月に1回以上は開催することが望ましい
- ・感染対策委員会は、テレビ電話装置等を活用して行うことができる。ただし、障害のあるものが参加する場合は厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等を遵守し、障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。
- ・感染対策委員会は、他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営して差し支えない。また、指定事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。

②感染予防及びまん延防止のための指針整備

【基準省令】

感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。

【解釈通知】

- ・感染症の予防及びまん延の防止のための指針には平常時の対策及び発生時の対応を規定する。

【平常時の対策】

- ・事業所内の衛生管理(環境の整備等)
- ・支援にかかる感染対策(手洗い、標準的な予防策) 等

【発生時の対策】

- ・発生状況の把握
- ・感染拡大の防止
- ・医療機関や保健所、市町村等の関係機関との連携、行政等への報告 等

【その他】

- ・発生時における事業所内の連絡体制や上記の関係機関への連絡体制を整備

※各項目の記載内容の例については、「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」も踏まえて検討すること。

③従業員に対する研修及び訓練の実施

【基準省令】

従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的に実施すること。

【解釈通知】

(研修)

- ・研修内容は感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的な支援の励行を行うもの。
- ・職員教育を組織的に浸透させていくためには、事業所が定期的な教育(年1回以上)を開催すること。 ※新規採用時には感染対策研修を実施することが望ましい。
- ・また、研修の実施内容についても記録することが必要である。なお、研修の実施は、厚生労働省「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」等を活用するなどして、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、事業所の実態に応じて行うこと。

(訓練)

- ・平時から、実際に感染症が発生した場合を想定し、発生時の対応について、訓練(シミュレーション)を定期的(年1回以上)に行うことが必要である。
- ・感染症発生時において迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、事業所内の役割分担の確認や、感染対策をした上での支援の演習などを実施するものとする。

※訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適当に組み合わせながら実施することが適切である。

- 感染症や災害への対応力強化を図る観点から、感染症対策や業務継続に向けた取組、災害に当たっての地域と連携した取組を強化する。

1 感染症対策の強化（全サービス）

- 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、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施を義務づける。

2 業務継続に向けた取組の強化（全サービス）

- 感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務づける。

3 地域と連携した災害対応の強化（施設系、通所系、居住系サービス）

- 災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策（計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等）が求められる障害福祉サービス等事業者（施設系、通所系、居住系）において、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

①業務継続計画の策定等

【基準省令】

事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務差異化を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない（第1項）。

事業者は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする（第3項）。

【解釈通知】

- ・業務継続計画には、以下の項目等（次ページ参照）を記載すること。なお、各項目の記載内容については、「障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」及び「障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」を参照されたい。
- ・また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については、実態に応じて設定すること。なお、感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。
- ・業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、事業者に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携により行うことも差し支えない。

①業務継続計画の策定

【解釈通知】 ※業務継続計画の記載項目

ア 感染症に係る業務継続計画

- ・平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）
- ・初動対応
- ・感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等） 等

イ 災害に係る業務継続計画

- ・平時からの備え（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必需品の備蓄等）
- ・緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）
- ・他施設及び地域との連携 等

②従業員に対する研修及び訓練の実施

【基準省令】

従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的に実施しなければならない(第2項)。

【解釈通知】

研修

- ・感染症及び災害に関する業務継続計画の具体的な内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うものとする。
- ・従業者教育を組織的に浸透させていくために、定期的(年1回以上)な教育を開催すること。
※新規採用時には別に研修を実施することが望ましい。
- ・また、研修の実施内容についても記録すること。なお、感染症の業務継続計画に係る研修については、感染症の予防及びまん延の防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。

訓練

- ・訓練(シミュレーション)においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援をした上での支援の演習などを実施するものとする。
- ・訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適当に組み合わせながら実施することが適切である。

※感染症が発生した場合には、従業者が連携して取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。

まとめ(感染症・自然災害発生時の業務継続)

○令和6年度から義務化となっているため、対応を確実に行うこと。

○感染症・自然災害発生時の業務継続に係る各種措置については、令和7年度から必要な措置を実施していない場合、減算対象となっているため、必ず事業所の体制を整えること。

※就労選択支援は、令和9年度から減算対象

○以下の項目については事業所等において一体的な実施が可能とされていることから、事業所等の体制により検討いただきたい。

- ・感染症対策に係る研修
- ・業務継続に係る研修

○事業所の指定基準上必要な措置について

- ・ 地域連携推進会議（施設入所支援、共同生活援助）

- 障害者部会報告書において、
 - ・ 障害福祉サービスの実績や経験があまりない事業者の参入により、障害特性や障害程度を踏まえた支援が適切に提供されないといった支援の質の低下が懸念される。
 - ・ 居住や生活の場であり、運営が閉鎖的になるおそれのあるサービス類型については、地域の関係者を含む外部の目を定期的に入れることが、事業運営の透明性を高め、一定の質の確保につながるものと考えられ、介護分野の運営推進会議を参考とした仕組みを導入することが有効と考えられる。との指摘があった。
- これを踏まえ、運営基準において、各事業所に地域連携推進会議を設置して、地域の関係者を含む外部の目（又は第三者による評価）を定期的に入れる取組を義務づける。（施設入所支援も同様）

「地域との連携等【新設】」

- ① 利用者及びその家族、地域住民の代表者、共同生活援助について知見を有する者並びに市町村の担当者等により構成される地域連携推進会議を開催し、おおむね1年に1回以上、運営状況を報告するとともに、必要な要望、助言等を聴く機会を設けなければならない。
 - ② 会議の開催のほか、おおむね1年に1回以上、会議の構成員が事業所を見学する機会を設けなければならない。
 - ③ ①の報告、要望、助言等についての記録を作成し、これを公表する。
- ※ 外部の者による評価及び当該評価の実施状況の公表又はこれに準ずる措置として都道府県知事が定めるものを講じている場合には、適用しない。
 - ※ 日中サービス支援型における協議会への報告義務は、これまでと同様。
 - ※ 上記規定は、令和6年度から努力義務化、令和7年度から義務化。



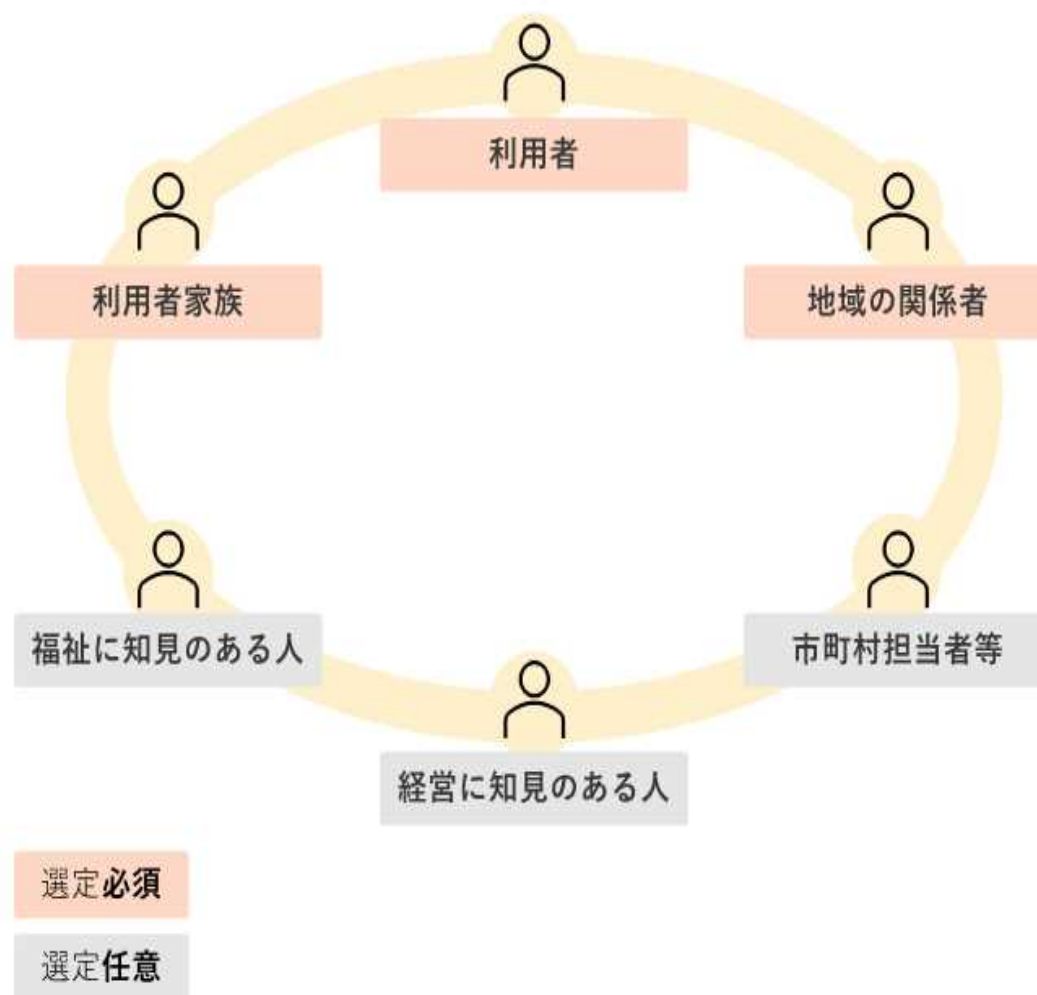
地域連携推進会議の目的・内容・効果

- ・ 事業所と地域との連携による ①利用者と地域との関係づくり、②地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進、③サービスの透明性・質の確保、④利用者の権利擁護 を目的に、事業所が設置する外部の目を入れた会議体。
- ・ 会議の開催による構成員との情報共有・意見交換と、構成員の施設訪問による職員や利用者との関係づくり、事業所の環境や事業運営の確認を行う。
- ・ 利用者にとってはより質の高い支援が受けられる効果がある。また、地域との連携を深めることで、事業所にとっても、地域での運営がしやすくなる効果がある。



会議の構成員

- ・ 会議の構成員は、「利用者」「利用者家族」「地域の関係者」「福祉に知見のある人」「経営に知見のある人」「市町村担当者」などを想定。このうち、「利用者」「利用者家族」「地域の関係者」は必ず選出することが必要。
- ・ 人数は5人程度。



会議の開催

- ・ 会議の目的を達成するため、**目的に沿った議題を設定する。**
- ・ 事業所側からの一方的な報告だけでなく、**構成員と双方向で意見交換できる議題を設定することが望ましい。**

会議の議題例

1

施設等やサービスの透明性・質の確保

- ・ 利用者の日常生活の様子について
- ・ 経営状況の報告
- ・ BCP（業務継続計画）の策定状況について

2

施設等と地域との連携

- ・ 障害についてのレクチャー
- ・ 近隣からの苦情等の共有
- ・ 地域行事のご案内

3

利用者の権利擁護

- ・ 虐待、事故、ヒヤリハットの報告
- ・ 支援者の様子
- ・ 利用者の意向アンケート結果

施設訪問の実施

- ・ 職員・利用者との関係づくり、事業所の環境や事業運営の確認を目的に、構成員による施設訪問を行う。
- ・ 施設見学や職員・利用者とのコミュニケーションを通じて、施設の環境、利用者・職員の様子を確認する。

訪問の目的

- ・ 利用者や職員との関係づくり
- ・ 事業所の環境や事業運営の確認

確認ポイント

- ・ 施設の環境
- ・ 利用者・職員の様子



○令和7年度の新規事業

- ・ 高知県障害福祉人材確保等事業交付金
- ・ 処遇改善加算取得促進事業

【〇障害福祉分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等の支援】

施策名：障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（障害福祉人材確保・職場環境改善等事業）

令和6年度補正予算

・障害福祉全体（障害児（こども家庭庁分）含む） 343億円

・障害者のみ（厚労省分） 258億円

① 施策の概要

- 〇 障害福祉人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 〇 賃上げとともに、障害福祉現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

・福祉・介護職員等処遇改善加算（※1）を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。

※1 福祉・介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。

・障害福祉サービス事業所において、その福祉・介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費（※2）に充てるほか、福祉・介護職員等（※3）の人件費に充てることを可能とする。

※2 間接業務に従事する者等を募集するための経費や、職場環境改善等（例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施）のための様々な取組を実施するための研修等の経費 など

※3 当該事業所における福祉・介護職員以外の職員を含む

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

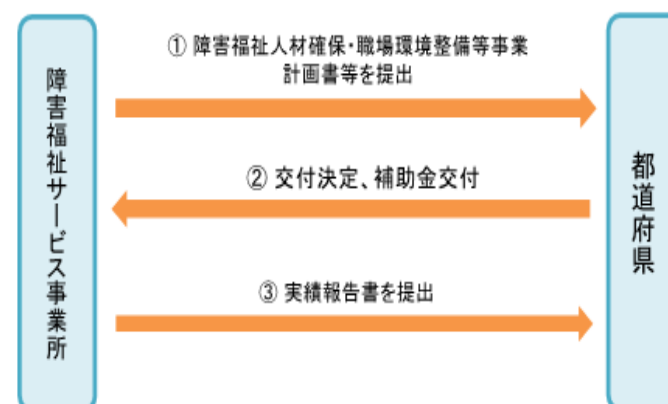
■支給対象

（1）福祉・介護職員等処遇改善加算の取得事業所

（2）以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所

<取組>

福祉・介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※ 国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

障害福祉現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、障害福祉職員の確保・定着や障害福祉サービスの質の向上につなげる。

- 現行の福祉・介護職員等处遇改善加算等と同様、障害福祉サービス等種類ごとに、福祉・介護職員数に応じて設定された一律の交付率を障害福祉サービス等報酬に乘じる形で各事業者へ交付。福祉・介護職員（常勤換算）1人当たり54,000円に相当する額。
- 過誤調整等の影響を避ける観点から、原則として、令和6年12月（1月審査）分のサービスに交付率を乗じる。12月のサービス提供分が他の平常月と比較して著しく低いなど、各事業所の判断により、令和7年1月、2月又は3月の任意の月を対象月とすることができる。（令和7年4月以降の新規事業所は対象外）

サービス区分	交付率	サービス区分	交付率
・ 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	12.7%	・ 就労移行支援 ・ 就労継続支援A型 ・ 就労継続支援B型 ・ 就労定着支援 ・ 自立生活援助	5.5%
・ 生活介護	7.2%	・ 共同生活援助(介護サービス包括型) ・ 共同生活援助(日中サービス支援型) ・ 共同生活援助(外部サービス利用型)	9.4%
・ 施設入所支援 ・ 短期入所 ・ 療養介護	13.6%	・ 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	9.6%
・ 自立訓練(機能訓練) ・ 自立訓練(生活訓練)	7.9%	・ 福祉型障害児入所施設 ・ 医療型障害児入所施設	16.6%

※ 地域相談支援、計画相談支援、地域定着支援、障害児相談支援は交付対象外。

※ 対象サービスごとに福祉・介護職員数（常勤換算）に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。

想定されるスケジュール例

事業開始までのスケジュール（例）

都道府県ごとに異なることに留意

- ・ 1月下旬 国から都道府県に対して、交付要綱案、実施要綱案、連合会への委託契約書のひな形等を提示、協議額の提出依頼
- ・ 1月下旬～2月上旬 交付要綱、実施要綱の発出
- ・ 2月上旬 内示通知の発出
- ・ ～4月 障害福祉サービス等事業所から都道府県に対して、賃金改善計画書を提出
- ・ 5月上旬 都道府県から連合会に対して、交付対象事業所リストを送付
- ・ 5月下旬 連合会において、交付額の算出

都道府県から障害福祉サービス等事業所に対して、交付決定以降、都道府県において順次補助金の支払

※標準的なスケジュールとして、6月の支払いを想定

処遇改善に関する加算の職場環境等要件（令和6年度まで）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・介護職員処遇改善加算：以下のうちから**1つ以上**取り組んでいる必要
- ・介護職員等特定処遇改善加算：以下の**区分ごとにそれぞれ1つ以上**取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	⑰タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉔ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる
 介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ：以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑰又は⑱は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で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。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

障害福祉サービス事業所等サポート事業

令和7年度概算要求額 4.5億円 (37百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 障害福祉分野における人材の確保は重要な課題であり、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、処遇改善加算の一元化及び加算率の引き上げをおこなひ、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実に繋がるよう処遇改善加算の取得促進を進めているところ。令和7年度においても引き続き取組を継続する必要がある。
- 他方で、障害福祉分野については小規模な事業所も多く、事業所の事務処理や自治体の支援体制等において、以下の課題が指摘されている。
 - ・ 加算取得のための事務手続やノウハウ蓄積に向けた支援の強化が必要である。
 - ・ 丁寧な周知が必要。自治体のノウハウが乏しい。
 - ・ 事業所(市町村)単位での人材確保対策も困難であり、都道府県レベルで事業を実施した方が効果的である。
 - ・ 障害福祉サービス等事業所の情報公表制度については、公表済みが8割、財務の状況については4割程度と未だ低調である。
- そこで、報酬手続き等の事務サポート、広報、人材確保対策等について都道府県レベルでの総合的な支援体制の整備を継続することにより、処遇改善加算の取得促進や、事業所の事務負担の軽減、報酬算定の適正化、ノウハウの蓄積等が期待できる。

2 事業の概要

事業所の事務体制等のサポート等を行うため、次の事業を行う場合に必要な事務費等を補助し、各都道府県等における障害福祉サービス等事業所や市町村に対する支援体制の確保を図るものである。

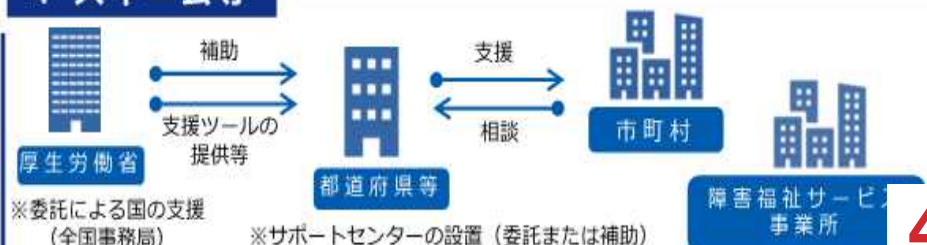
1. 処遇改善加算等の取得促進のための事業所への助言等【拡充】
(研修や戸別訪問等による処遇改善等のキャリアアップや職場環境の改善支援、報酬請求の実務的な助言)
2. 人材確保対策(障害福祉分野のしごとの魅力の発信など)【拡充】
3. 障害福祉サービス等事業所の情報公表や財務状況の見える化促進のための体制の確保
4. 制度改正等に係る周知・広報(特に、法改正や報酬改定、各種加算のきめ細かな周知、ハラスメント対策の周知など)
5. 事業所等からの各種相談等に対する助言等(各種事務に関する照会対応や国からの調査の支援など)
6. 研修等による事業所間のネットワーク構築や事業所等の人材育成

3 実施主体等

- ◆ 実施主体：都道府県、指定都市、中核市
- ◆ 補助率：事業1及び事業2は10/10
事業3～事業6は1/2

※ 別途、障害福祉サービス事業所等サポート事業(国)として、国が自治体等に対して支援する委託費(15百万円)も要求。

4 スキーム等



○就労選択支援事業（令和7年10月～）

就労選択支援について

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

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及び小児慢性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）

就労選択支援の法令事項

法の条文

※ 第13項を新設

第五条 (略)

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って、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**

公布済みのもの

＜障害者総合支援法施行規則＞※令和6年1月25日公布

①主務省令で定める者

- ・ 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

②主務省令で定める事項

- ・ 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/その他適切な選択のために必要な事項

③主務省令で定める便宜

- ・ 障害福祉サービス事業を行う者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 等

④その他

- ・ 支給決定の有効期間：1か月又は2か月のうち市町村が定める期間 等

＜基準省令＞※令和6年1月25日公布

○人員基準

- ・ 就労選択支援員は、常勤換算方法で利用者の数を15で除した数以上
- ・ 就労選択支援員は指定就労選択支援の提供に当たる者として「厚生労働大臣が定めるもの」とする 等

○運営基準

- ・ 実施主体は、就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの等とする
- ・ 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めることとする 等

＜報酬告示＞※令和6年3月15日公布

就労選択支援サービス費：1,210単位/日、特定事業所集中減算：200単位/日 等

今後公布予定のもの

＜政令＞※令和6年度中に公布予定

施行期日：令和7年10月1日

＜告示＞※令和6年度中に公布予定

基準省令において、就労選択支援員の要件を「厚生労働大臣が定めるもの」と規定しており、当該要件を規定する（就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする等。詳細後述）

※ 上記の他、就労選択支援の創設に伴う所要の規定の整備を行うため関係政令・省令・告示を改正予定であり、令和6年度中に公布予定

新たに創設される就労選択支援の円滑な実施①

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定
(一部改定)

- 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就労選択支援を創設する。(令和7年10月1日施行)

対象者

- 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
- ※ 令和7年10月以降、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。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、原則として就労選択支援を利用する。

基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、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等整理(アセスメント)を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。

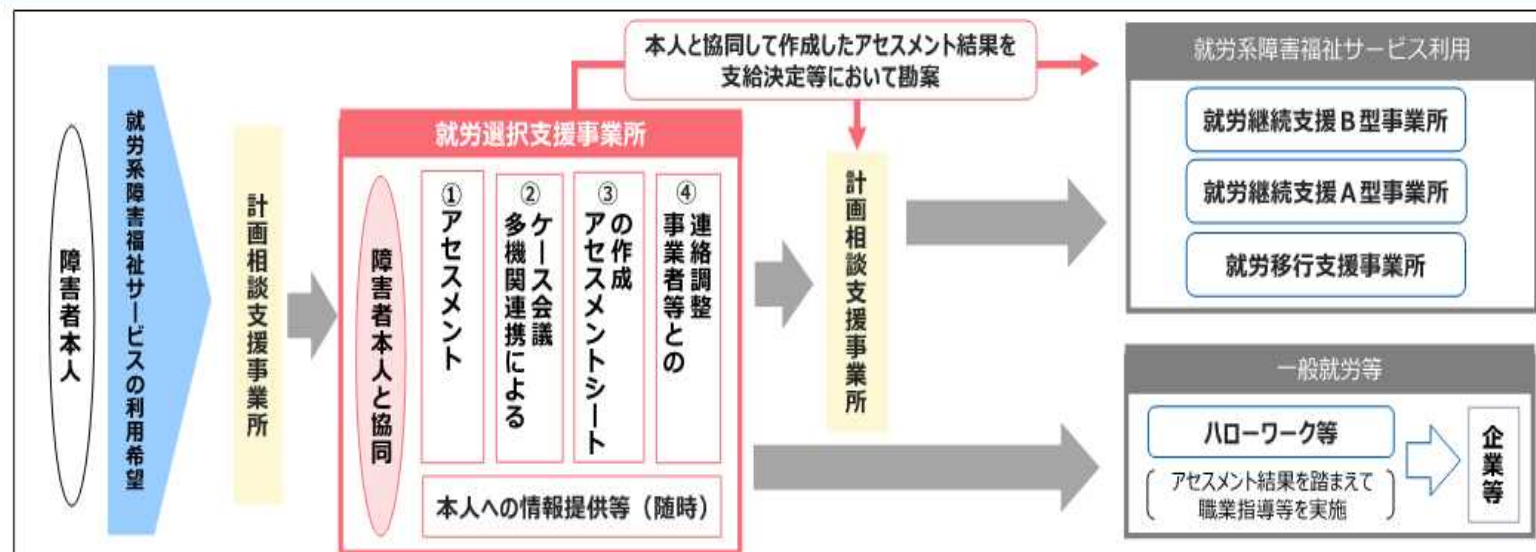
基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 1,210単位/日
- 特定事業所集中減算 200単位/日

正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

支給決定期間

- 原則1か月 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は、2か月の支給決定を行う。



実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、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知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。

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、障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関等

- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする。

従事者の人員配置・要件

- **就労選択支援員 15:1以上**
 - ・ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ※ 経過措置として、令和9年度末までは、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。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績（注）が通算5年以上あることを要件とする。
 - ※ 基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、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。
 - ・ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。

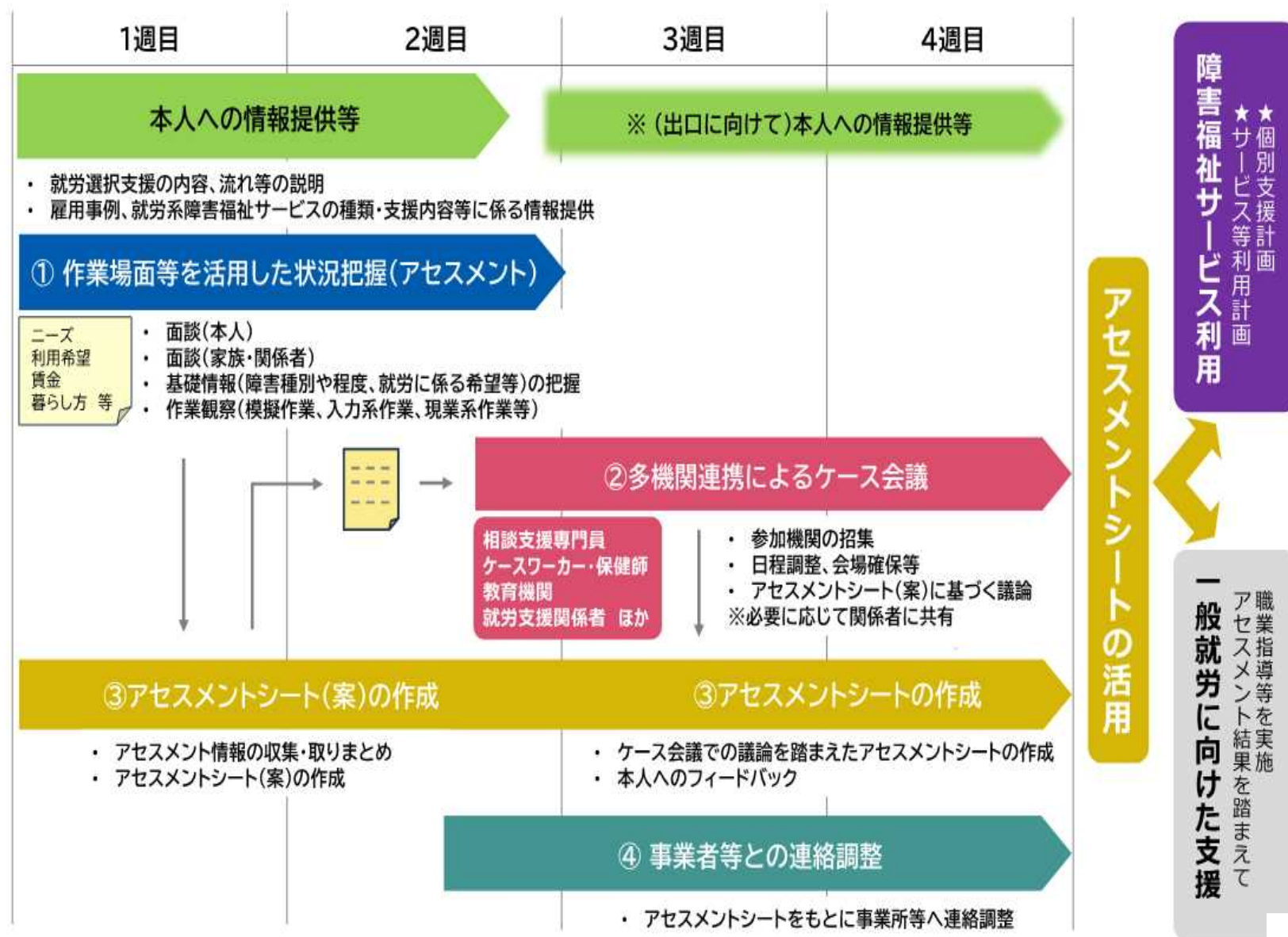
（注）「障害者の就労支援分野の勤務実績」は、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。）



特別支援学校等における取扱い

- 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、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、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。

就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）



就労選択支援に係るモデル事業（令和6年度実施）

令和6年度厚生労働省委託事業において、以下の3つの柱を中心に、令和7年10月の就労選択支援の円滑な施行に向けたモデル事業を実施。

1. モデル事業の実施

6つのモデル地域で、就労選択支援の試行的な取組を実施

■実施期間

令和6年7月～令和7年3月末
（各ケースについて、原則としてアセスメント期間を含め概ね1か月間以内で実施）

■モデル地域

都道府県単位で選定
（一つのモデル地域につき10ケース以上実施）



2. 就労選択支援実施マニュアルの作成

事業所や自治体等が就労選択支援に係る業務を行う際に活用する実施マニュアルを作成

■実施スケジュール

検討委員会（計4回）	令和6年7月～12月
マニュアル完成	令和7年3月末
マニュアル公表	令和7年4月以降

■実施マニュアルの内容（案）

1. 就労選択支援について
 - i. 背景
 - ii. 事業概要
 - iii. 対象者
 - iv. 事業の目的
 - v. 事業の基本プロセス
 - vi. 就労選択支援における各機関の役割
2. 就労選択支援サービス開始前の調整
 - i. サービス開始までの流れ
 - ii. 利用検討にあたり実施すべき事項
 - iii. 計画相談支援事業との連携
3. 就労選択支援の実施
 - i. 本人への情報提供
 - ii. 作業場面等を活用した情報把握（アセスメント）
 - iii. 多機関連携によるケース会議
 - iv. アセスメントシートの作成
 - v. 事業者等との連絡調整
4. 先行事例に学ぶ就労選択支援
5. 参考資料集



3. 就労選択支援員養成研修シラバス・研修教材の作成

研修シラバス・講義資料等の開発及び実施方法の整理

■実施スケジュール

検討委員会（計4回）	令和6年7月～令和7年3月
試行研修の実施	令和7年1月～2月
シラバス等完成	令和7年3月末
シラバス等公表	令和7年4月以降

■研修の内容

- ① 形式：講義（動画視聴）＋演習【計2日間】
- ② 内容

内容	1日目 (オンデマンド視聴)	2日目 (演習)
1. 就労選択支援の目的と役割	60分	－
2. 就労アセスメントの目的と手法	90分	－
3. ニーズアセスメントの手法	60分	60分
4. アセスメントシートの具体的活用	60分	120分
5. 関係機関との連携	60分	－
6. アセスメント情報の整理と活用	30分	120分
計	6時間	5時間

就労選択支援員養成研修等事業（令和6年度補正予算）

施策名：就労選択支援員養成研修等の実施

令和6年度補正予算額 70百万円

① 施策の目的

- 令和7年10月から開始される就労選択支援サービスが、全国で円滑に実施されるよう、国において就労選択支援員の養成研修等を実施する。

② 対策の柱との関係

I	II	III
		○

③ 施策の概要

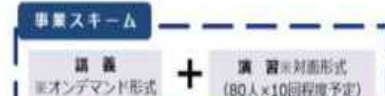
- 令和7年10月から、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援が開始される。
- 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件となっているところ、令和7年10月から事業が円滑に開始されるよう、また、全国均一の質を確保できるよう、国が実施主体となって研修を実施する。
- また、順次、就労選択支援の対象となる①就労継続支援A型の新規利用者、②就労移行支援事業における標準利用期間延長者を中心に、アセスメントや就労に関する情報提供などの支援、多機関連携の在り方など各地域の実情に応じた効果的な支援の実施方法等に関して、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集し、マニュアル等を作成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体：国（民間団体に委託）

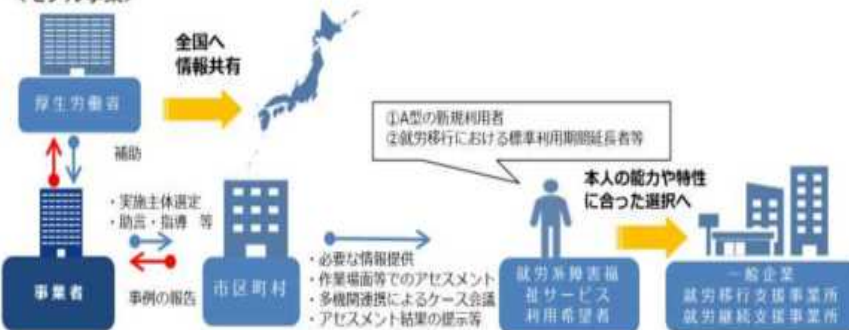
負担割合：国10/10

<研修>



※受講者数は、就労定着支援事業の創設時に就労移行支援事業所数の約3割が実施したことから、R5.12時点の移行支援事業所数約2,900箇所の3割にあたる約800箇所が対象になると想定。

<モデル事業>



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本事業を実施することにより、就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の障害特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることができ、障害者の自立した日常生活や社会生活の実現に寄与する。

就労選択支援の施行に向けて

- 今後、令和7年10月の施行に向けて、令和6年度内を目途に、事業の実施上の留意事項など、就労選択支援の更なる詳細について、通知等で示す予定。

(主な内容) ※詳細次ページ～

1. 実施主体について
2. 就労選択支援員の要件・養成・兼務について
3. 報酬算定について
4. 就労選択支援の対象者について
5. 支給決定について
6. 指定特定相談支援事業者との連携について
7. 特別支援学校等における取扱いについて
8. 就労選択支援と他のサービスとの同一日の利用について
9. 中立性の確保について

1. 実施主体について

概 要

- 就労選択支援の実施主体については、指定基準において、「就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものその他の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知事が認める事業者」と定めている。
- 地域によっては「過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの」（要件①）を満たす事業者が存在しない場合もあるが、地域の実情に応じて就労選択支援事業者を確保するため、「その他の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知事が認める事業者」（要件②）についても、実施主体として認めている。

方向性

- 要件②については、例えば、以下のような事業者について都道府県知事が認めることを想定している。
 - ・ 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又は障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関であって、要件①を満たすもの
- また、同一市区町村内に就労選択支援事業所が存在しない場合には、例えば以下のような事業者についても、都道府県知事が認めることを想定している。
 - ・ 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去10年間の連続する3年間に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの

2. 就労選択支援員の要件・養成・兼務について

概 要

- 就労選択支援を行う事業所が配置すべき就労選択支援員については、指定基準において、「指定就労選択支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」としている。

方向性

- 上記の「厚生労働大臣が定めるもの」については、以下の内容を令和6年度中に告示で示す。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ・ 経過措置として、令和9年度末まで（※1）は、基礎的研修（※2）又は基礎的研修と同等以上の研修（※3）の修了者を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績が通算5年以上あることとする（※4）。なお、基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修（※3）の修了者でも受講可能とする。
- 令和7年度の就労選択支援員養成研修については、研修の質を担保する観点から、国において実施する。具体的には、令和7年6月頃から、定員約80人規模の研修を年に10回程度実施予定。具体的な実施時期や申込方法等は令和7年4月以降、順次、案内予定。
- 就労選択支援員の兼務について、一体的に運営する就労移行支援事業所等の職業指導員等の直接処遇に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障が無い場合は、就労選択支援員に従事することができ、兼務を行う勤務時間について、就労選択支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入できるものとする。（現行の就労定着支援員と同様の取扱い）

※1 令和6年度報酬改定の概要において、「就労選択支援員養成研修開始から2年間」と示した要件について、「令和9年度末まで」とする。

※2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が行う「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」

※3 基礎的研修と同等以上の研修については、以下の研修とする。

・就業支援基礎研修 ・職場適応援助者養成研修 ・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）

※4 「障害者の就労支援分野の勤務実績」とは、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。）

3. 報酬算定について

概 要

- 就労選択支援では、指定基準において、
 - ①短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性等の評価や意向等整理（アセスメント）
 - ②アセスメント結果の作成に当たって、利用者及び関係機関等を招集して多機関連携によるケース会議を開催
 - ③アセスメント結果を作成し、利用者等へ情報提供
 - ④利用者への適切な支援に向け、必要に応じて事業所など関係機関との連絡調整を行うことが規定されている（①～④を総称して、以下「事業内容」という）。
- また、指定基準において、アセスメント結果の作成に当たり、開催する会議については「テレビ電話装置等を活用して行うことができるもの」とされている。
- 就労選択支援の報酬算定については、報酬告示において、「指定障害福祉サービス基準第173条の2に規定する指定就労選択支援を行った場合」に「1日につき1,210単位」と定められている。

方向性

- 就労選択支援の実施に関し、以下の点を留意事項として示す。
 - ・ 事業者においては、サービス提供記録の中で1日単位の支援内容を記録するものとし、事業内容のうち未実施の事項がある場合は、就労選択支援サービスを適切に提供しておらず、全体として報酬算定の対象とならない。
 - ・ 報酬算定の対象となるのは、就労選択支援として、利用者に対して、直接支援を行った場合とする。
 - ※ 利用者が同席する多機関連携によるケース会議や企業訪問は算定対象とするが、関係機関との連絡調整等のみ行うなど、利用者の参加を伴わない場合は算定対象としない。
 - ・ 事業内容のうち、①アセスメントについては、作業やコミュニケーション等に関する行動観察が極めて重要であることから、対面での実施を基本とする。一方で、②多機関連携によるケース会議や③利用者等へのアセスメント結果の提供、④事業者等との連絡調整については、対面での実施が難しい場合等、必要に応じて、テレビ電話装置等を活用した支援（オンラインによる支援）としても差し支えない。
 - ・ 1月当たりの利用日数は、就労移行支援等と同様、原則として各月の日数から8日を控除した日数を限度とする。

4. 就労選択支援の対象者について

概 要

- 令和6年度報酬改定の概要において、以下に該当する者は、原則として就労選択支援を利用することとしている。
 - ・ 令和7年10月以降、新たに就労継続支援B型を利用する意向のある者
 - ・ 令和9年4月以降、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
- さらに、令和6年度報酬改定検討チームにおいて、例外的に、就労移行支援等による就労アセスメントや暫定支給決定を経た就労継続支援A型等の利用が認められる場合として、以下のような事由（以下「例外事由」という）が示されている。
 - ・ 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

方向性

- 例外事由に該当する場合は、就労移行支援等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用や、暫定支給決定を経た就労継続支援A型の利用、市町村審査会の個別審査を経た就労移行支援の標準利用期間を超えた利用を認める。
- ※ なお、就労選択支援を原則利用することとした趣旨は、利用者が就労先や働き方を適切に選択できるよう支援するためである。就労選択支援事業所においては、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めるとともに、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

5. 支給決定について

概 要

- 施行規則において、支給決定の有効期間は「1月間又は2月間のうち市町村が定める期間」としている。
- 令和6年度報酬改定の概要においては、支給決定の期間について、以下のとおりとしている。
 - ・ 支給決定期間は1か月を原則とし、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は、2か月の支給決定を行う。
 - ・ 市町村が、必要以上に就労選択支援を支給決定しないよう、支給決定事務処理要領において示す。
- さらに、令和6年度報酬改定検討チームにおいて、2か月の支給決定を行う場合としては、以下のような事由（以下「例外事由」という）が示されている。
 - ・ 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

方向性

- 支給決定事務処理要領において、市区町村が適切に支給決定を行うことができるよう、以下の内容を示す。
 - ・ 支給決定期間は原則1か月とし、例外事由に該当する場合のみ2か月の支給決定を行う
 - ・ 支給決定期間を延長することは原則想定していないが、1か月の支給決定を行い、支援開始後に例外事由に該当することが明らかになった場合に限り、一度のみ、再度1か月の支給決定を行う
- ※ 再度1か月の支給決定を行う場合や、就労選択支援利用後に就労系サービスの支給決定を行う場合には、市区町村が短期間で複数の支給決定を行うが必要になるが、障害支援区分の認定を要しない場合の調査については、事務処理要領において、「例えば、認定調査の調査項目を活用しつつ本人や家族、相談支援専門員等からの聞き取りを行うなど、市区町村において必要と考える調査を行い障害の程度を含めた心身の状況を把握する」旨を示しており、支給決定に当たって勘案すべき項目の中で、短期間で変化が想定されない調査項目を簡略化する等、工夫して差し支えないこととする。
- なお、就労選択支援を経た後の就労系障害福祉サービス利用に係る支給決定においては、就労選択支援で作成されたアセスメント結果を勘案することで、利用者本人の希望や能力、適正等に応じて、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用が促進されるよう留意すること。

6. 指定特定相談支援事業者との連携について

概 要

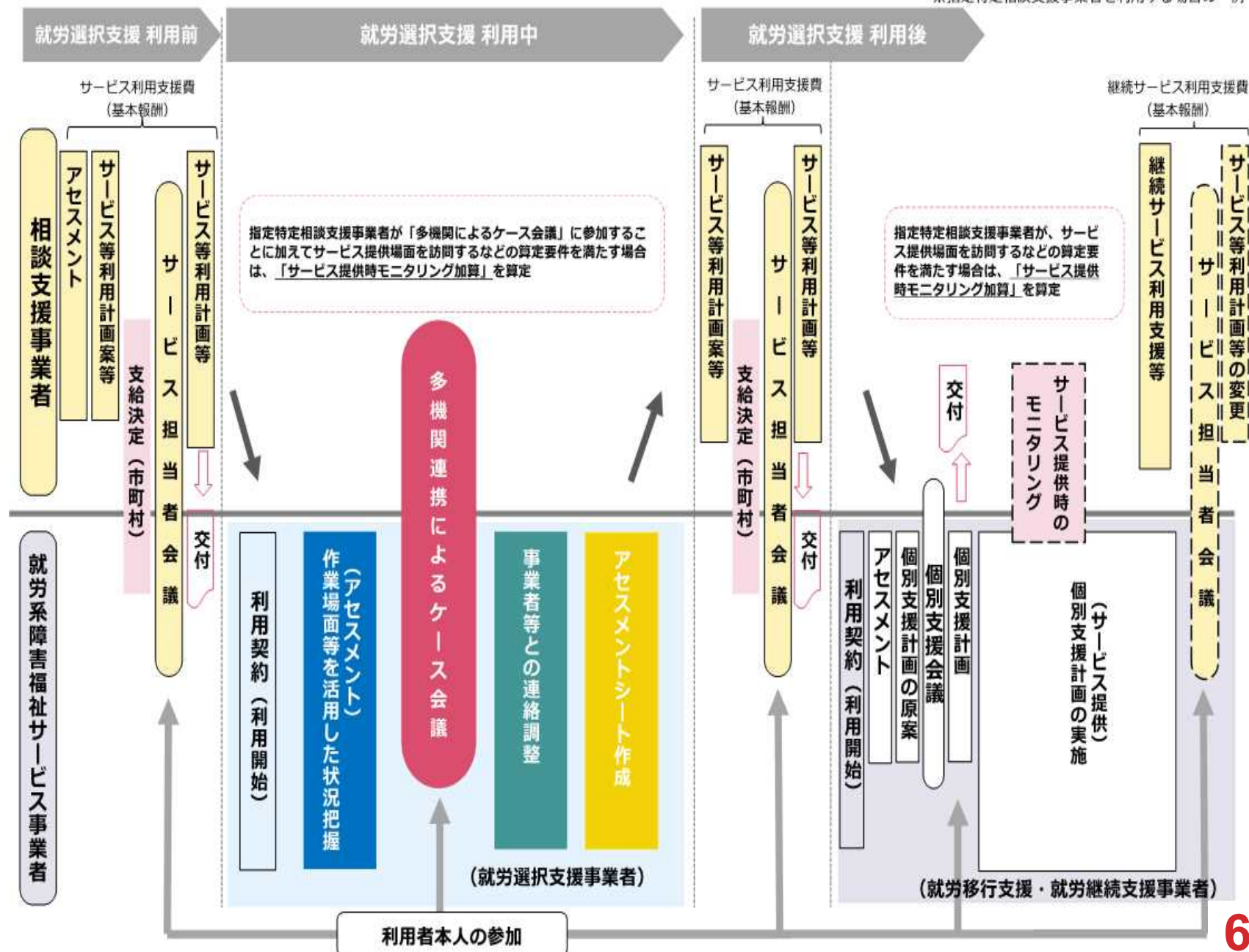
- 指定基準において、就労選択支援に関する計画相談支援事業者の役割及び連携について、以下のとおり定めている。
 - ・ 就労選択支援事業者は、アセスメントの結果の作成に当たり、利用者及び市町村、特定相談支援事業者等、公共職業安定所その他の関係機関の担当者等を招集して会議を開催し、当該利用者の就労に関する意向を改めて確認するとともに、当該担当者等に意見を求める（指定基準第173条の7）
 - ・ 就労系サービス事業者は、利用者に対し、計画相談支援を行う者と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行う（指定基準第183条の2等）
 - ・ 相談支援専門員は、利用者が現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している場合であって、モニタリングの結果等を踏まえて就労選択支援の利用が必要と認められるときは、就労移行支援の事業を行う者又は就労継続支援の事業を行う者と連携し、就労選択支援に関する情報の提供その他必要な援助を行う（計画相談指定基準第15条3項6号）
 - ・ 相談支援専門員は、利用者が就労選択支援を利用している場合には、就労選択支援における評価及び整理の結果等を踏まえてサービス等利用計画の見直しを行うとともに、就労選択支援事業者と連携し、必要な情報の提供及び助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行わなければならない（計画相談指定基準第15条3項7号）

方向性

- 就労選択支援の実施にあたっては、特にアセスメント結果の中立性の確保や、就労選択支援の利用に関する必要な情報提供等の観点から、計画相談支援事業者との連携は非常に重要であり、指定特定相談支援事業者が、就労選択支援事業者がアセスメントの結果の作成に当たって開催する会議に参加することに加えてサービス提供場面を訪問するなどの算定要件を満たす場合は、「サービス提供時モニタリング加算」（100単位/月）の算定を可能とする。

指定特定相談支援事業者（計画作成担当）と就労選択支援事業者の関係

※指定特定相談支援事業者を利用する場合の一例



7. 特別支援学校等における取扱いについて

概 要

- 令和7年10月以降、新たに就労継続支援B型を利用する場合は、就労継続支援B型の利用支援前に、原則として就労選択支援を利用することとなるが、特別支援学校等の卒業後に就労継続支援B型を利用する意向がある場合は、在学中に就労選択支援を受ける必要がある。
- 令和6年度報酬改定の概要では、特別支援学校における取扱いについて、以下の内容を示している。
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、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、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。
- 特別支援学校等の生徒が就労選択支援を受ける場合には、生徒が就労選択支援事業所に通所する場合と、教育課程における職場実習の場面等に就労選択支援事業所が出向いて支援を行う場合がある。また、特別支援学校等の生徒が就労選択支援事業所に通所する場合、長期休業期間中のほか、授業日に通所する場合も想定される。

方向性

- 特別支援学校等の生徒が就労選択支援の利用を希望する場合に、学校においても理解・配慮いただきたいこと、学校と就労選択支援事業所等との連携を図ること等を依頼する。（厚労省・文科省連名通知において教育委員会等あて通知予定）
- 特別支援学校等の生徒が、就労選択支援を受けるために登校できない日については、校長の判断により「選抜のための学力検査の受検その他教育上特に必要な場合で、校長が出席しなくてもよいと認めた日数」として「出席停止・忌引等の日数」に計上することが可能であることを示す。（厚労省・文科省連名通知において教育委員会等あて通知予定）

- 卒業後の進路選択を考える上で、アセスメントした情報を活用できるように、3年生以外の各学年でも利用が可能
- 必要に応じて、在学中に複数回利用することも可能
- 従来の職場実習・施設実習を、就労選択支援のアセスメント場面に活用することも可能

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

※矢印（⇒）期間内のいずれでも実施可能とし、状況等に応じた柔軟な実施ができる



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						保護者面談		
2年				保護者面談					保護者面談			
3年				保護者面談					保護者面談			卒業

8. 就労選択支援と他のサービスとの同一日の利用について

概 要

- 障害福祉サービスは、報酬が重複しない利用形態であるならば、市町村がその必要性について適切に判断し、特に必要と認める場合は併給を妨げないものとしている。（介護給付費等の支給決定等について（平成19年障発第0323002号部長通知））

方向性

- 就労選択支援も、他のサービスを同一日に利用することが想定され、例えば、以下のようなサービスについて支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

①放課後等デイサービスとの同日利用

（例）満18歳未満の障害児が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用した後、夕方に放課後等デイサービスを利用する。

- ・就労選択支援は、授業の時間帯も活用して、卒業後の就労に向けて客観的かつ専門的なアセスメント等を行うサービスである一方、放課後等デイサービスは、授業の終了後等に生活能力の向上のために必要な支援等を行うサービスであって、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

②障害児入所施設との同日利用

（例）障害児入所施設の入所児童が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用する。

- ・就労選択支援は、就労に関する客観的かつ専門的なアセスメントを行うサービスである一方、障害児入所支援は、保護や日常生活における基本的な動作及び独立自活に必要な知識技能の習得のための支援を行うサービスであるが、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

（参考）障害福祉サービスの日中活動サービス（※）については、どちらも日額報酬であり、日中のまとまった時間帯の支援が想定されていること、就労移行支援体制加算が算定でき、就労に向けた支援が想定されていることから支援の重なりがあると考えられ、就労選択支援の報酬を算定した場合には、同一日に他の日中活動サービスの報酬は算定できない。（相互の合議による報酬の配分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではない。）

（例）午前に就労継続支援B型を利用し、午後に就労選択支援を利用する

※日中活動サービス…生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練を含み、宿泊型自立訓練を除く）、就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）

9. 中立性の確保について

概 要

- 就労選択支援の趣旨は、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ことであり、そのためには、中立性を確保し、客観的な視点から事業が実施されることが重要。
- 令和6年度報酬改定の概要では、中立性の確保について、以下の内容を示している。
 - ・ 正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合には、200単位を所定単位数から減算する。ただし、地域において、利用者が利用可能な就労移行支援、就労継続支援A型又は就労継続支援B型事業所が1か所しか存在していない等、特定の事業所を利用することについて、正当な理由がある場合は減算しない。（特定事業所集中減算）
 - ・ 市町村が、必要以上に就労選択支援を支給決定しないよう、支給決定事務処理要領において示す。
 - ・ 事業者は、他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならないこととする。
 - ・ 本人へ提供する情報に誤りや偏りが無いよう多機関連携会議を開催することとする。

方向性

- 事業の中立性の確保の観点から、上記の内容に加え、以下の内容を技術的助言として示す。
 - ・ 就労選択支援事業は地域の連携が重要であることから、都道府県知事が必要と認める場合には、就労選択支援を行うおうとする者は、事業指定の申請にあたり、協議会や市町村等に対し、運営方針や活動内容等を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を都道府県知事に提出する。
 - ・ 就労継続支援や就労移行支援を利用中の者が、当該サービスに係る受給者証の更新や事業所の変更を検討するに当たって就労選択支援を利用する場合、アセスメントや情報提供の客観性を担保するため、当該サービスを提供している事業所と同一の法人が運営する就労選択支援は利用できないものとする。ただし、近隣に別の法人が運営する就労選択支援事業所や就労移行支援事業所がない場合は、同一法人が運営する就労選択支援の利用を認める。

○その他

- ・ その他の伝達事項について

- ①書類の届出に関する基本的な事項
- ②年度当初における加算の確認
- ③サービス提供に当たっての留意事項等

①書類の届出に関する基本的な事項

変更があった項目	提出のタイミング
①新たに事業所の指定を受けるとき (事業の追加を含む)	事業を開始したい日の <u>1か月前</u> (事前相談はそれ以前に)
②事業の内容に変更があった場合	変更があった日から <u>10日以内</u>
③加算の算定に変更が生じた場合 (算定する単位数が <u>増える</u> 場合) ※処遇改善加算等は届出日が異なります	変更する月の <u>前月の15日まで</u>
④加算の算定に変更が生じた場合 (算定する単位数が <u>減る</u> 場合)	変更が生じた日から <u>速やかに</u>

なお、指定や加算等の様式については、下記ホームページに掲載しています。

【ホームページ掲載場所】

高知県障害福祉課ホームページ > 事業者のみなさまへ > 申請・届出 > 指定
障害福祉サービス事業者等（指定障害児通所支援事業者等）に係る申請・届出

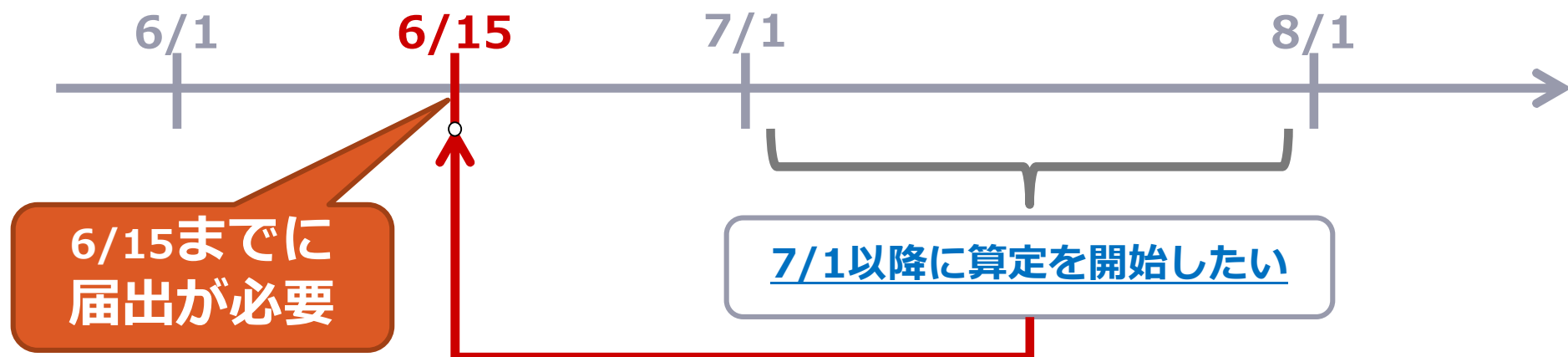
URL：（者） <https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/sitei/>

（児） <https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/jidou-sitei/>

※届出を行う際は、電子申請サービスより提出をしてください。

電子申請サービスのURLは上記ホームページ内に掲載しています。

加算の算定に変更が生じた場合 (算定する単位数が増える場合)



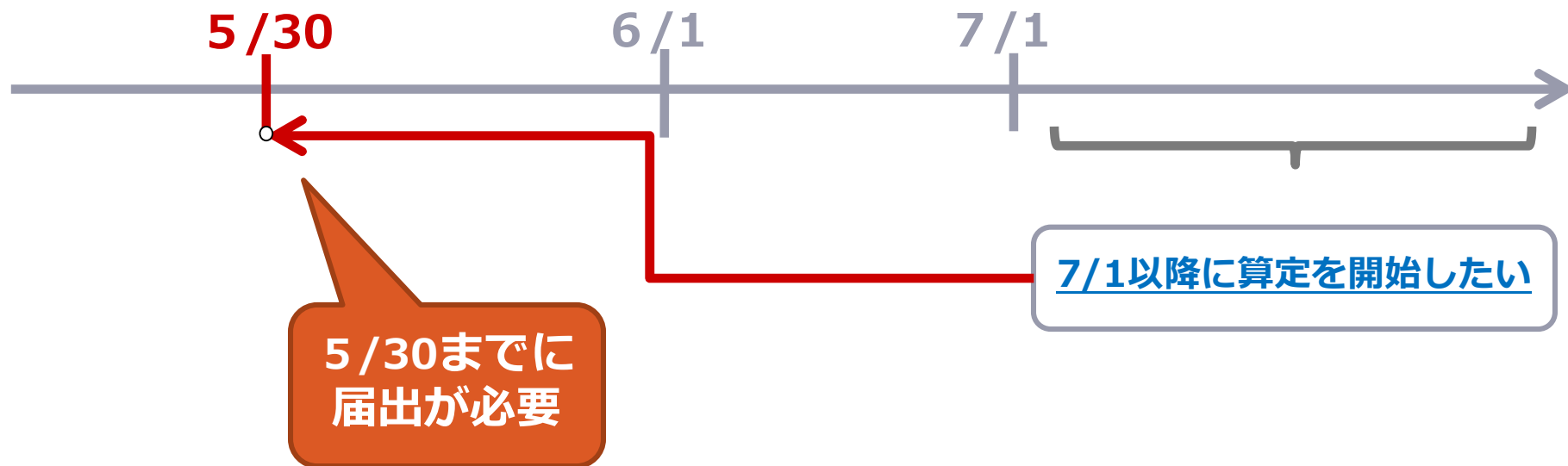
【必要な書類例】

- ・ 様式第5号（加算様式）
- ・ 体制等状況一覧表
- ・ 勤務体制一覧表・利用者数調査表
- ・ 加算の算定に必要な書類 等

※基本報酬や加算等の変更する項目ごとに、必要な書類は異なるため、事前確認のうえ提出をお願いします。

福祉・介護職員等処遇改善加算の算定について

○福祉・介護職員等処遇改善加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、当該加算を取得する月の前々月の末日までに届け出る必要がある



※福祉・介護職員等処遇改善加算の通常の届出期日は上記のとおりであるが、R7年度当初の特例として、R7年4月又は5月に当該加算を取得しようとする場合は、同年4月15日までに障害福祉サービス等処遇改善計画書を都道府県知事等へ提出することとなっている。

②年度当初における加算の確認

令和7年度当初は、加算の変更がない場合は届出は不要。

（処遇改善加算の区分が変更となる場合も、処遇改善加算計画書を提出していれば、加算届出は不要。）

なお、各事業所において定期的に加算の取得状況と実態が乖離していないか確認すること。

事業所の必要人員や一部の加算など、前年度利用者実績を用いて計算を行うものについては特に注意して確認すること。

また、4月は職員の配置換えや入退職が実施され、必要な資格を持った職員が退職したことにより、加算の要件を満たさなくなる状況が発生しやすいため、なお確認すること。

②年度当初における加算の確認

年度当初の届出例

- ①加算の変更がない場合・処遇改善加算の区分のみ変更となる場合
⇒届出不要（人員配置や加算要件を満たしているか確認し、処遇改善加算の電子申請から4月15日までに処遇改善加算計画書のみ提出すること）
- ②新規で加算を取得する若しくは区分が上がる場合
⇒3月15日までに届出を行えば4月1日から算定可能
- ③ ②のうち、前年度利用者数を用いて計算する加算を取得する若しくは区分が上がる場合
⇒4月中に届出を行えば4月1日から算定可能

③サービス提供に当たっての留意事項

(利用者に金銭の支払いを求める場合の留意事項)

各障害福祉サービス事業所等において、利用者に金銭の支払いを求める場合は、あらかじめ書面によって説明し、同意を得ておく必要があります。

利用者から徴収することのできる費用の範囲は、利用者の直接便益を向上させるものであって、支払を求めることが適当と認められるものに限られています。

各事業所で利用者と契約を結ぶ際には、重要事項の説明等で金銭の支払いを求める理由について、書面によって明らかにするとともに、必ず同意を得るようにしてください。

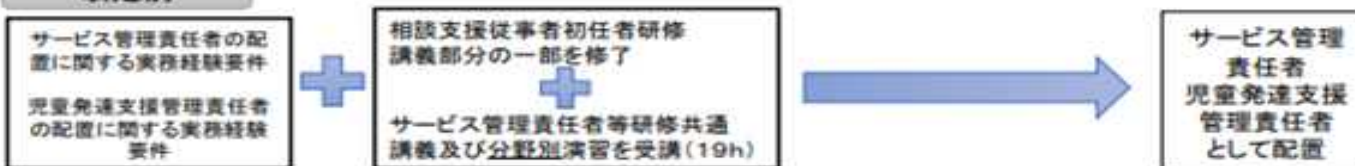
③サービス提供に当たっての留意事項 (サービス管理責任者等研修)

(参考) 令和元年度の見直し時の資料

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の見直しについて

- 一定期間毎の知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図ることができるよう、研修を**基礎研修、実践研修、更新研修**と分け、実践研修・更新研修の受講に当たっては、**一定の実務経験の要件(注)**を設定。
※令和元年度から新体系による研修開始。旧体系研修受講者は令和5年度末までに更新研修の受講が必要。
- 分野を超えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、サービス管理責任者研修の全分野及び児童発達支援管理責任者研修の**カリキュラムを統一し、共通で実施**する。
※ 共通の知識及び技術に加えて各分野等において必要な知識や技術については、新たに専門コース別研修を創設して補充(予定)。
- このほか、**直接支援業務による実務要件を10年⇒8年に緩和**するとともに、基礎研修修了時点において、サービス管理責任者等の一部業務を可能とする等の見直しを行う。
※ 新カリキュラム移行時に配置に関する実務要件を満たす者等について、一定期間、基礎研修修了後にサービス管理責任者等としての配置を認める経過措置。

改定前



現行 H31(R1)年度～



(注)一定の実務経験の要件

- ・実践研修:基礎研修修了後、研修受講前5年間に2年以上の相談支援又は直接支援業務の実務経験がある
- ・更新研修:①研修受講前5年間に2年以上のサービス管理責任者等・管理者・相談支援専門員の実務経験がある
又は②現にサービス管理責任者等・管理者・相談支援専門員として従事している

③サービス提供に当たっての留意事項

(サービス管理責任者の配置)

サービス管理責任者の配置要件は、サービスによって異なる

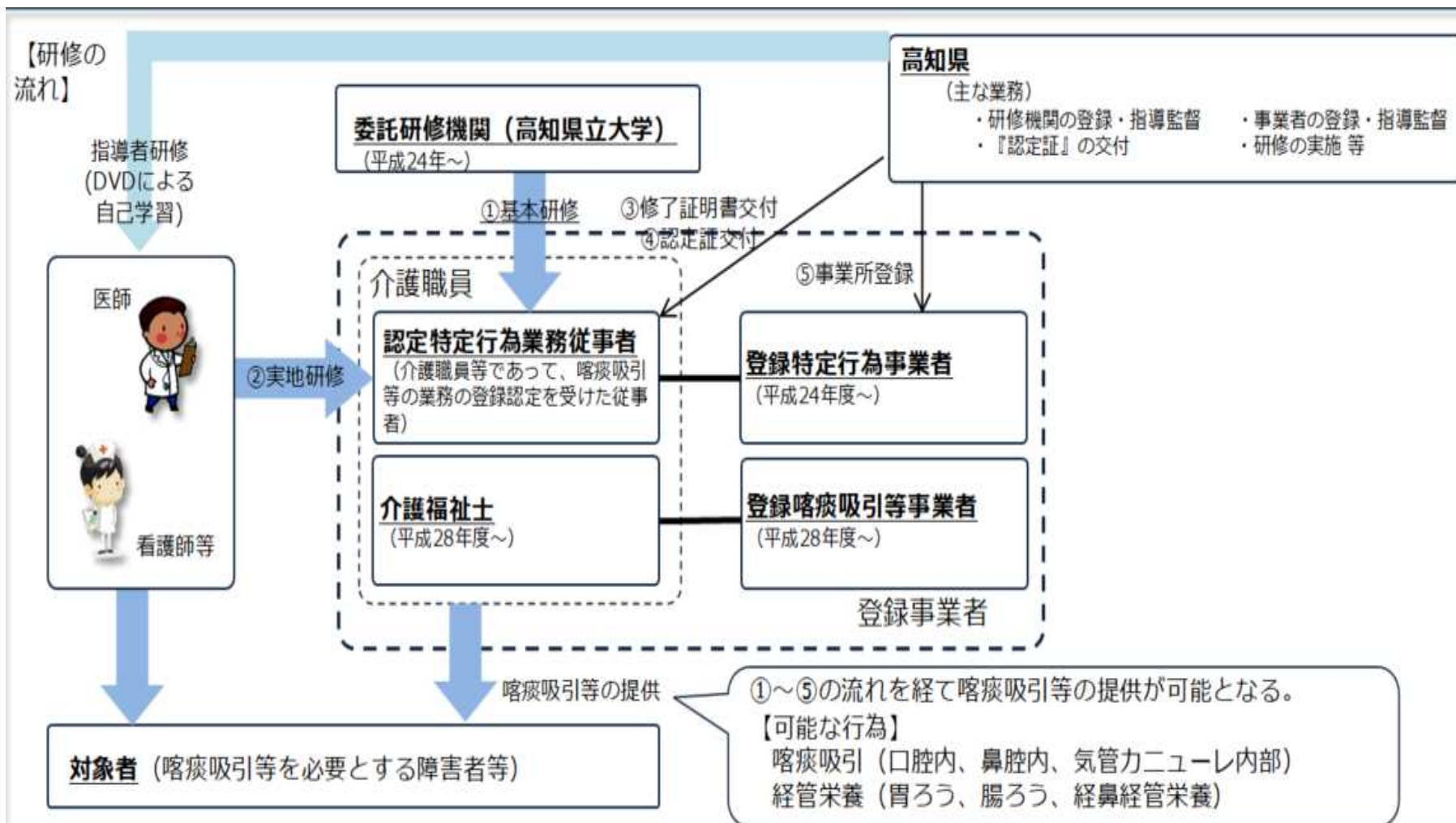
例：就労継続支援 1人以上は常勤で配置

共同生活援助 必要な勤務時間数が確保されていれば、非常勤でも可

常勤…指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間が、当該指定障害福祉サービス事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していることをいう。（中略）**当該事業所に併設される事業所**

（同一敷地又は道路を隔てて隣接する事業所をいう。ただし、管理者については、管理上支障がない場合は、その他事業所を含む。）の職種であつて、当該事業所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。**

③サービス提供に当たっての留意事項 (介護職員等による喀痰吸引について)



③サービス提供に当たっての留意事項

(障害者に対する合理的配慮)

利用者との契約時や作成した個別支援計画の説明を行う際、障害の特性に応じた合理的配慮をお願いいたします。

例①) 視覚障害のある利用者に対して説明を行う際に使用する書面は、大活字にして見やすくする。

例②) 拡大文字版・点字版・音声版の作成や電子媒体での提供を行う。

障害者差別解消法の基本構造

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）

第一条 この法律は、[略] 全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ [略] 障害を理由とする差別の解消を推進し、もって 全ての国民が、**障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会**の実現に資することを目的とする。

Key Word
1

不当な差別的取扱いの禁止

行政機関等・民間事業者 → **法的義務**

正当な理由がないのに、障害があるということで
サービス等の提供の拒否・制限をすること



Key Word
2

合理的配慮の不提供の禁止

行政機関等 → **法的義務** 民間事業者 → **法的義務**

障害のある人から何らかの配慮を求める意思の表明があつたにも関わらず、**社会的障壁を取り除く合理的な配慮をしないこと**



合理的配慮を分かりやすく・詳しく言うと…

- ① 障害者とそうでない者との**機会の平等**を実現するため
- ② 不特定多数の障害者のニーズではなく、個々の特定の場面において、特定の障害者個人のニーズに応じ
- ③ **非過重負担**の範囲内で提供されるもの

※不特定多数の障害者のためにあらかじめ対応することは「環境整備」（バリアフリー、アクセシビリティ等）という。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律の概要 (令和3年法律第56号)

経緯

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成25年法律第65号。以下「障害者差別解消法」という。)附則第7条においては、施行(平成28年4月)後3年を経過した場合に事業者による合理的配慮の在り方その他の施行状況について所要の見直しを行う旨規定されている。このため、障害者政策委員会において議論が行われ、令和2年6月に意見書が取りまとめられている。この意見書等を踏まえ、以下の措置を講ずる。

概要

障害を理由とする差別の解消の一層の推進を図るため、事業者に対し社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をすることを義務付けるとともに、行政機関相互間の連携の強化を図るほか、障害を理由とする差別を解消するための支援措置を強化する措置を講ずる。

1. 国及び地方公共団体の連携協力の責務の追加

国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策の効率的かつ効果的な実施が促進されるよう、適切な役割分担を行うとともに、相互に連携を図りながら協力しなければならないものとする。

2. 事業者による社会的障壁の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供の義務化

事業者による社会的障壁(障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの)の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供について、現行の努力義務から義務へと改める。

3. 障害を理由とする差別を解消するための支援措置の強化

(1) 基本方針に定める事項として、障害を理由とする差別を解消するための支援措置の実施に関する基本的な事項を追加する。

(2) 国及び地方公共団体が障害を理由とする差別に関する相談に対応する人材を育成し又はこれを確保する責務を明確化する。

(3) 地方公共団体は、障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報(事例等)の収集、整理及び提供に努めるものとする。

※ 施行期日

公布の日(令和3年6月4日)から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

参考

障害者差別解消法では、行政機関等と事業者は、事務・事業を行うに当たり、障害者から何らかの配慮を求められた場合には、過重な負担がない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要かつ合理的な配慮(合理的配慮)を行うことを求めている。

(※障害者差別解消法(改正法施行前)では、行政機関等は義務、事業者は努力義務とされている。)

注 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」(平成27年2月24日閣議決定)に基づき作成



段差がある場合に、スロープなどで補助する



意思を伝え合うために絵や写真のカードやタブレット端末などを使う

障害のある人もない人も共に安心して豊かに暮らせる高知県づくり条例

令和6年4月1日施行

この条例は、障害の有無によって分け隔てられることなく、全ての県民が安心して暮らせる共生社会の実現に向けて、障害を理由とする差別の解消に向けた取組を社会全体で推進するために、制定されました。
一人ひとりが障害や障害のある人について理解を深め、誰もが暮らしやすい社会をつくっていきましょう。

障害を理由とする差別とは・・・

不当な差別的取扱いを
すること

合理的配慮の提供を
しないこと

条例のポイント①

不当な差別的取扱いを禁止し、行政や事業者が合理的な配慮の提供を求めています。(義務)

不当な差別的取扱いの禁止

障害があるというだけで、正当な理由なくサービスの提供をしないことや、障害のない人と異なる取扱いをすることは「不当な差別的取扱い」にあたります。条例では、これを禁止しています。

例：

- ◆車椅子を利用の方や身体障害者補助犬の入店を拒否する。
- ◆スポーツセンターやカルチャークラブへの入会を断る。
- ◆入店に際し、保護者や介護者の同伴を一方的に求める。



合理的配慮の提供

障害のある人から社会の中にあるバリア（障壁）を取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が示された場合に、障害の特性に合った必要な配慮をすることが「合理的配慮」です。行政や事業者は「義務化」されており、過重な負担がないのに合理的配慮の提供をしないことは差別にあたります。

*合理的配慮の提供にあたってのポイント

合理的配慮の提供にあたって、双方に意識していただきたいのが建設的対話です

建設的対話とは合理的配慮の提供にあたって『できる、できない』の2択ではなく、できない場合にはどんなやり方をすればバリアが解消できるのか、障害のある人と行政や事業者が対話を重ね、共に解決策を検討していくことです。



合理的配慮の具体例

物理的環境への配慮

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする
- 高い所に陳列された商品やパンフレット等を取って渡す
- イベント会場で知的障害のある子どもが発声やこだわりのある行動をしてしまう場合に、保護者から子どもの特性やコミュニケーションの方法等について聞き取った上で、落ち着かない様子の時には別の場所等に誘導すること

意思疎通に係る対応

- 筆談、読み上げ、手話、コミュニケーションボードの活用などによるコミュニケーション、振り仮名や写真、イラストなど分かりやすい表現を使って説明する
- 注文や問い合わせ等に際し、インターネットからだけでなく、障害のある人からの求めに応じて代替手段で対応すること
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の前で示したり、分かりやすい記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う
- 視覚障害等のある人が一人でセルフレジの操作をすることが困難な場合に、店員がサポートを行うなど柔軟な対応を行うこと

ルール・慣行の柔軟な変更

- 障害のある人が長時間立ったまま列に並んで順番を待っている場合に、周囲の人の理解を得た上で順番がくるまで一旦別室や席等を用意すること
- 特視等により見えづらい人がスクリーンや板書等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保すること

③サービス提供に当たっての留意事項

(障害福祉制度と介護保険制度の適用関係等)

社会保障制度の原則である保険優先の考え方の下、サービス内容や機能から、障害福祉サービスに相当する介護保険サービスがある場合は、原則介護保険サービスに係る保険給付を優先して受けることになる。

障害者総合支援法

第7条（他の法令による給付等との調整）

自立支援給付は、当該障害の状態につき、介護保険法の規定による介護給付、健康保険法の規定による療養の給付その他の法令に基づく給付であって政令で定めるもののうち自立支援給付に相当するものを受けることができるときは政令で定める限度において、当該政令で定める給付以外の給付であって国又は地方公共団体の負担において自立支援給付に相当するものが行われたときはその限度において、行わない。

障害者総合支援法に基づく自立支援給付と介護保険制度との適用関係等について

(平成19年3月28日障企発第0328002号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課長ほか)

I 介護保険の被保険者とならない者

生活介護と施設入所支援の支給決定を受け、指定障害者支援施設に入所している者 等

※介護保険の被保険者とならない者（①～②に掲げる者、③から⑪の施設等に入所（院）している者）

- ①生活介護と施設入所支援の支給決定を受け、指定障害者支援施設に入所している者
- ②身体障害者福祉法第18条第2項による市町の措置を受けて障害者支援施設（生活介護のみ）に入所している者
- ③医療型障害児入所施設 ④肢体不自由児の治療等を行う医療機関（厚生労働大臣が指定するもの）
- ⑤独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 ⑥ハンセン病療養所 ⑦救護施設
- ⑧労働者災害補償保険法第29条第1項第2号に規定する被災労働者への介護の援護を図るため必要な事業に係る施設
- ⑨障害者支援施設（知的障害者福祉法第16条第1項第2号による市町の措置を受けて知的障害者に限る）
- ⑩指定障害者支援施設（生活介護・施設入所支援の支給決定を受けて入所した知的障害者及び精神障害者に限る）
- ⑪療養介護の指定を受けた病院

障害福祉制度と介護保険制度の適用原則②

(優先の捉え方と類似のサービス)

介護保険サービス優先の捉え方

- ① サービス内容や機能から、障害福祉サービスに相当する介護保険サービスがある場合、基本的には介護保険サービスが優先される。
例) 居宅介護と訪問介護、生活介護と通所介護
ただし、障害福祉サービスの種類や利用者の状況に応じて当該サービスに相当する介護保険サービスを特定するもので、一律に当該介護保険サービスを優先的に利用するものではない。
- ② サービス内容や機能から、介護保険サービスには相当するものがない障害福祉サービス固有と認められるもの(行動援護、同行援護、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援)については当該障害福祉サービスを受けることができる。

障害福祉・介護保険の類似サービス

障害福祉	介護保険	
居宅介護	訪問介護	基本は訪問介護、居宅介護は上乘せ
生活介護	通所介護	一部の生活介護事業所では生産活動等も実施 通所介護を基準該当として利用可能
自立訓練（機能訓練）	通所リハビリ	機能訓練事業所は少数、原則 1 年 6 月
福祉型短期入所	短期入所生活介護	どちらも併設型、空床利用型、単独型があり
医療型短期入所	短期入所療養介護	一部の老健でも医療型短期入所を実施
補装具・日常生活用具給付	福祉用具貸与・特定福祉用具販売	日常生活用具給付事業は地域生活支援事業として実施

障害福祉制度と介護保険制度の適用原則③（固有のサービス）

障害福祉・介護保険での固有のサービス

障害福祉のみ		介護保険のみ	
重度訪問介護	重度障害者（肢体不自由、知的、精神）への長時間のヘルパー派遣	訪問入浴介護	看護職員、介護職員の居宅訪問による入浴サービス
同行援護	視覚障害者の外出支援	訪問看護	看護師等の居宅訪問による療養上の世話等
行動援護	知的・精神障害者の外出支援	訪問リハビリ	PT・OT・STの居宅訪問によるリハビリ
自立訓練（生活訓練）	知的・精神障害者が日常生活を営む上で必要な訓練、生活相談、支援（原則2年間）	居宅療養管理指導	医師、歯科医師、薬剤師、管理栄養士、歯科衛生士等の居宅訪問による療養上の管理や指導
就労移行支援	就労のための必要な訓練、求職活動支援、知識・技術の習得等（原則2年間）	小規模多機能型居宅介護	通いを中心に、訪問と宿泊を組み合わせた多機能サービス 通いについては基準該当生活介護として利用可能
就労継続支援A型	福祉的就労（原則として雇用契約を締結、最低賃金保障）	看護小規模多機能型居宅介護	小規模多機能型居宅介護と訪問看護の一体的なサービス
就労継続支援B型	福祉的就労（雇用契約を締結しない、最低賃金なし）	認知症対応型通所介護	小規模な事業所において、認知症高齢者に対する食事や入浴等の介護や機能訓練
共同生活援助	グループホーム（高齢に比して小規模が多く、サテライト（単身型）もあり）	認知症対応型共同生活介護	認知症高齢者が共同生活する住居で、日常生活上の世話や機能訓練
移動支援	地域生活支援事業として、余暇活動等の社会参加のための外出支援としての活用も可	夜間対応型訪問介護	夜間専用の定期巡回及び随時の通報による訪問介護の提供
		定期巡回・随時対応型訪問介護看護	日中・夜間を通じた定期巡回及び随時の通報による訪問介護・訪問看護の提供

障害福祉制度と介護保険制度の適用の視点（留意すべき事項①）

障害者総合支援法に基づく自立支援給付と介護保険制度との適用関係等について
(平成19年3月28日障企発第0328002号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課長ほか)

視点1

一律に介護保険サービスを優先的に利用するものではなく、申請者の個別の状況に応じ申請者が必要としている支援内容を介護保険サービスにより受けることが可能かを判断

(2) 介護給付費等と介護保険制度との適用関係

市町村は、介護保険の被保険者(受給者)である障害者から障害福祉サービスの利用に係る支給申請があった場合は個別のケースに応じて、申請に係る障害福祉サービスに相当する介護保険サービスにより適切な支援を受けることが可能か否か、当該介護保険サービスに係る保険給付を受けることが可能か否か等について、介護保険担当課や当該受給者の居宅介護支援を行う居宅介護支援事業者等とも必要に応じて連携した上で把握し、適切に支給決定すること。

② 介護保険サービス優先の捉え方

ア サービス内容や機能から、障害福祉サービスに相当する介護保険サービスがある場合は、基本的には、この介護保険サービスに係る保険給付を優先して受けることとなる。しかしながら、障害者が同様のサービスを希望する場合でも、その心身の状況やサービス利用を必要とする理由は多様であり、介護保険サービスを一律に優先させ、これにより必要な支援を受けることができるか否かを一概に判断することは困難であることから、障害福祉サービスの種類や利用者の状況に応じて当該サービスに相当する介護保険サービスを特定し、一律に当該介護保険サービスを優先的に利用するものとはしないこととする。

したがって、市町村において、申請に係る障害福祉サービスの利用に関する具体的な内容（利用意向）を聴き取りにより把握した上で、申請者が必要としている支援内容を介護保険サービスにより受けることが可能か否かを適切に判断すること。

※補装具の支給

基本的な考え方は介護保険優先だが、車イス等保険給付として貸与されるこれらの品目は標準的な既製品の中から選択することになるため、医師や身体障害者更生相談所等により障害者の身体状況に個別に対応することが必要と判断される障害者については、障害者総合支援法に基づく補装具を支給してもかまわない。

障害福祉制度と介護保険制度の適用の視点（留意すべき事項②）

視点 2

市町村が適当と認める支給量が介護保険サービスのみによって確保することができないと認められる場合等には、障害者総合支援法に基づくサービスを受けることが可能

③ 具体的な運用

申請に係る障害福祉サービスに相当する介護保険サービスにより必要な支援を受けることが可能と判断される場合には、基本的には介護給付費等を支給することはできないが、以下のとおり、当該サービスの利用について介護保険法の規定による保険給付が受けられない場合には、その限りにおいて、介護給付費等を支給することが可能である。

ア 在宅の障害者で、申請に係る障害福祉サービスについて当該市町村において適当と認める支給量が、当該障害福祉サービスに相当する介護保険サービスに係る保険給付の居宅介護サービス費等区分支給限度基準額の制約から、介護保険のケアプラン上において介護保険サービスのみによって確保することができないものと認められる場合。

イ 利用可能な介護保険サービスに係る事業所又は施設が身近にない、あっても利用定員に空きがないなど、当該障害者が実際に申請に係る障害福祉サービスに相当する介護保険サービスを利用することが困難と市町村が認める場合（当該事情が解消するまでの間に限る。）。

ウ 介護保険サービスによる支援が可能な障害者が、介護保険法に基づく要介護認定等を受けた結果、非該当と判定された場合など、当該介護保険サービスを利用できない場合であって、なお申請に係る障害福祉サービスによる支援が必要と市町村が認める場合（介護給付費に係るサービスについては、必要な障害支援区分が認定された場合に限る。）

視点 3

障害福祉サービス固有のサービスと認められるものを利用する場合については、障害者総合支援法に基づくサービスを受けることが可能

イ サービス内容や機能から、介護保険サービスには相当するものがない障害福祉サービス固有のものと認められるもの（同行援護、行動援護、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援等）については、当該障害福祉サービスに係る介護給付費等を支給する。

地域共生社会の実現の推進（新たに共生型サービスを位置づけ） 高齢障害者の介護保険サービスの円滑な利用

見直しの方向性

（平成29年6月2日公布 地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律）

- 高齢者と障害児者が同一の事業所でサービスを受けやすくするため、介護保険と障害福祉両方の制度に新たに共生型サービスを位置付ける。

現 行

サービスを提供する場合、
それぞれ指定基準を満たす必要がある

障害児者

高齢者

障害福祉サービス事業所等

介護保険事業所

【課題】

- 障害福祉サービスに相当するサービスが介護保険法にある場合は、介護保険サービスの利用が優先されるため、従来から障害福祉サービス事業所を利用していた障害者が高齢者となった場合に、馴染みの事業所を利用し続けられないことがある。
- 高齢化が進み人口が減少する中で、サービスの提供に当たる人材の確保が難しくなる。

改正後

障害児者

高齢者

障害福祉サービス事業所等

介護保険事業所

新たな共生型サービスを位置付け

障害児者

高齢者

新

共生型サービス事業所

障害福祉サービス事業所等

介護保険事業所

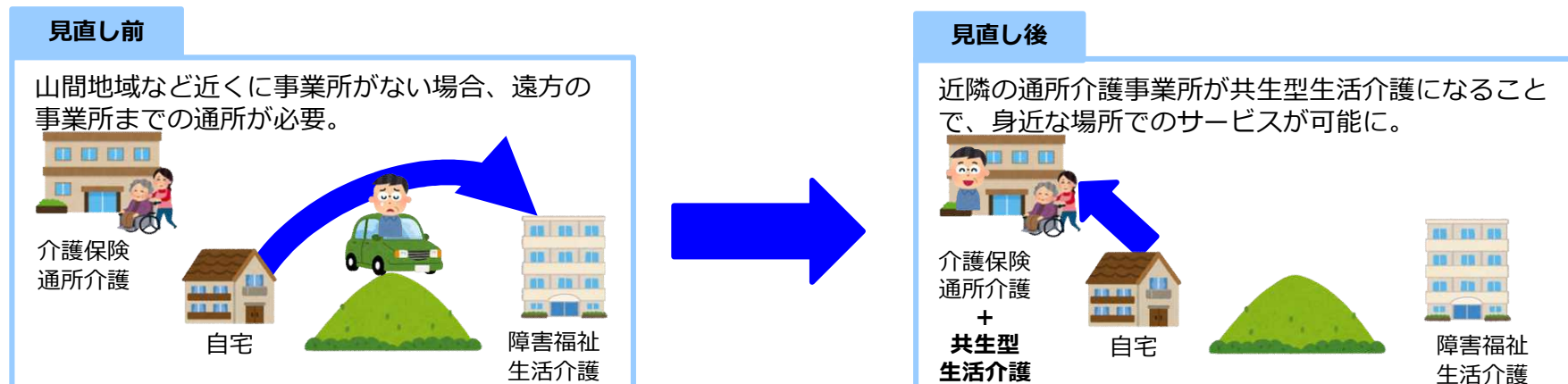
障害福祉サービス事業所等であれば、介護保険事業所の指定も受けやすくする特例を設ける。
※逆も同じ

※対象サービスは、①ホームヘルプサービス、②デイサービス、③ショートステイ等を想定

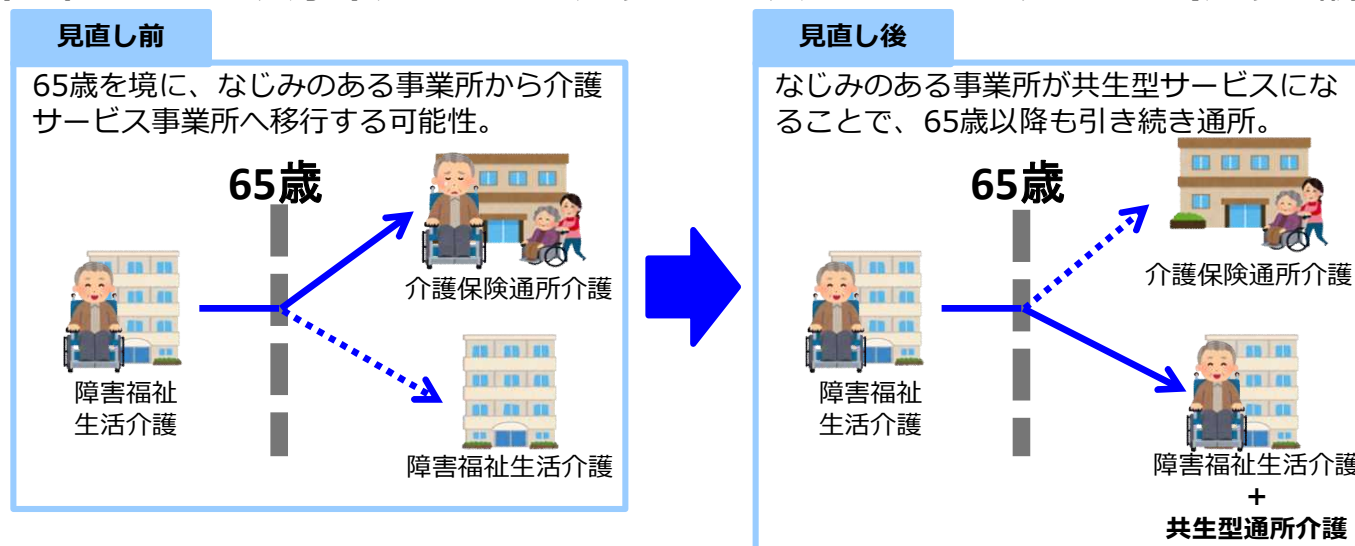
共生型サービスの基準・報酬の設定

- 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）の指定を受けられるよう、障害福祉の居宅介護、生活介護、短期入所等の指定を受ける場合の基準の特例を設ける。

○介護サービス事業所が共生型障害福祉サービスの指定を受ける場合（障害報酬）



○障害福祉サービス事業所が共生型介護サービスの指定を受ける場合（介護報酬）



【障害福祉サービス等報酬の例】

- 介護保険の通所介護事業所が、障害者への生活介護を行う場合 694単位
- 共生型生活介護事業所等について、サービス管理責任者等を配置し、かつ、地域交流の場の提供等の実施を評価。

【例】

- ・ サービス管理責任者配置等加算（新設） 58単位
- ・ 共生型サービス体制強化加算（新設）
 - ① 児童発達支援管理責任者を配置 103単位
 - ② 保育士又は児童指導員を配置 78単位等

高齢障害者の介護保険サービスの円滑な利用

- 障害福祉サービスに相当するサービスが介護保険法にある場合は、介護保険サービスの利用が優先されることになっている。高齢障害者が介護保険サービスを利用する場合、障害福祉制度と介護保険制度の利用者負担上限が異なるために利用者負担（1割）が新たに生じることや、これまで利用していた障害福祉サービス事業所とは別の介護保険事業所を利用することになる場合があることといった課題が指摘されている。
- このため、65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用していた一定の高齢障害者に対し、介護保険サービスの利用者負担が軽減されるよう障害福祉制度により利用者負担を軽減（償還）する仕組みを設け、障害福祉サービス事業所が介護保険事業所になりやすくなる等の見直しを行い、介護保険サービスの円滑な利用を促進する。

具体的内容

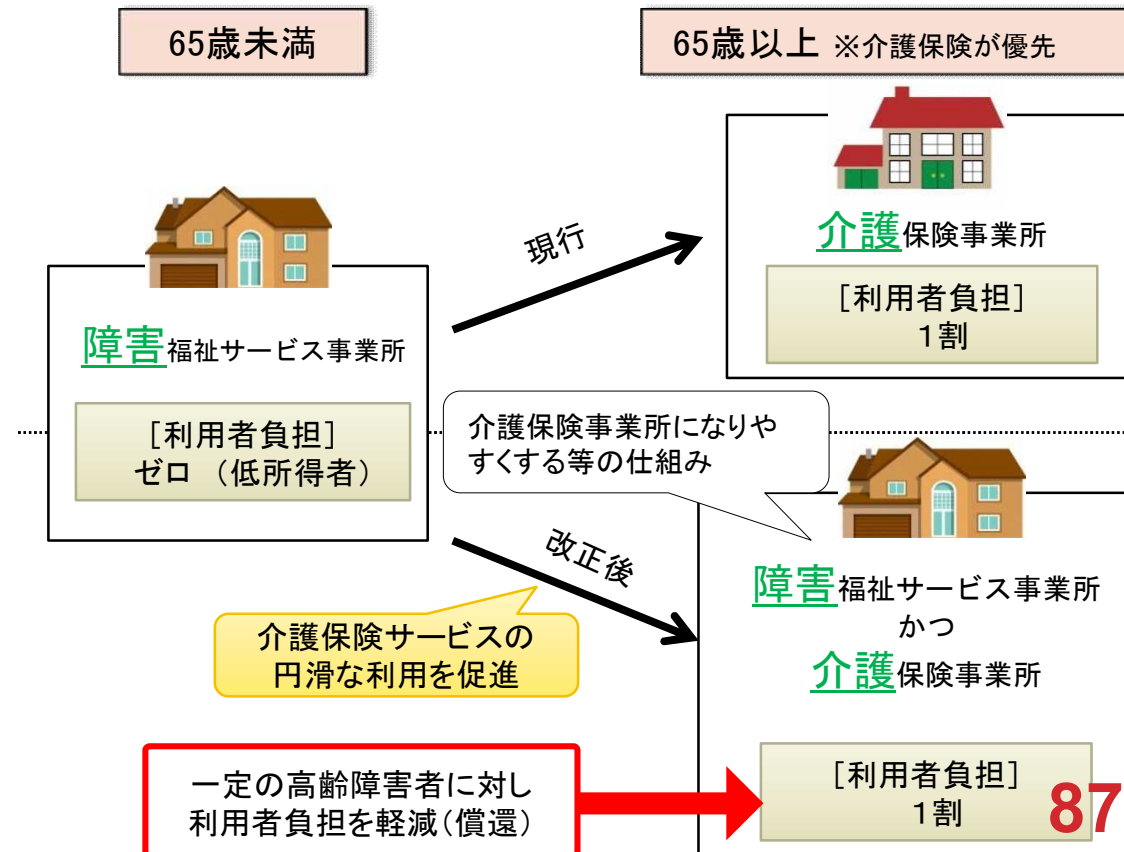
- 一定の高齢障害者に対し、一般高齢者との公平性を踏まえ、介護保険サービスの利用者負担を軽減（償還）できる仕組みを設ける。

【対象者】

- ・ 65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを受けていた障害者
- ・ 障害福祉サービスに相当する介護保険サービスを利用する場合
- ・ 一定程度以上の障害支援区分
- ・ 低所得者

（具体的な要件は、今後政令で定める。）

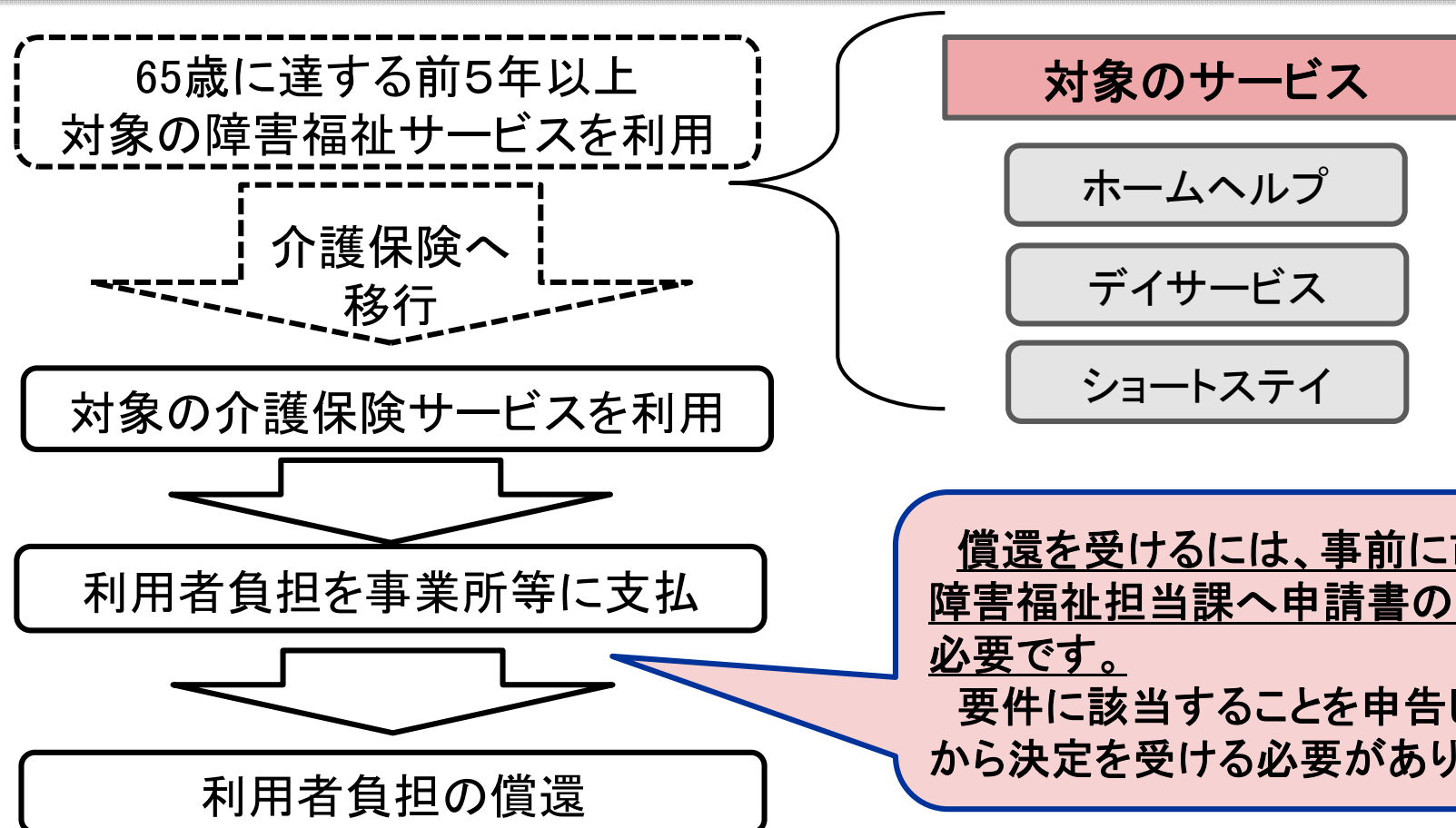
※ この他、障害福祉サービス事業所が介護保険事業所になりやすくなる等の見直しを行い、介護保険サービスの円滑な利用を促進する。



高齢障害者の利用者負担軽減制度

障害福祉サービスに相当するサービスが介護保険法にある場合は、介護保険サービスの利用が優先される。高齢障害者が介護保険サービスを利用する場合、障害福祉制度と介護保険制度の利用者負担上限が異なるために利用者負担(1割)が新たに生じることから、65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用していた一定の高齢障害者に対し、介護保険サービスの利用者負担が軽減されるよう障害福祉制度により利用者負担を軽減(償還)する仕組みを設ける。

法第76条の2に規定される高額障害福祉サービス等給付費を支給



- 平成30年4月より、高齢障害者の介護保険サービスの利用を促進するため、**65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用していた一定の高齢障害者に対し**、介護保険サービス利用者負担が軽減されるよう障害福祉制度により**利用者負担を軽減(償還)する仕組み(新高額障害福祉サービス等給付費)**を設けたところ。
- 当該給付費については、対象者からの申請が必要であり、いくつかの自治体では、申請対象者に対して個別に勧奨通知を送付している事例もあり、**高齢障害者への制度の周知について丁寧に説明いただきたい。**
- また、65歳に達する障害者が当該給付費の要件となる「相当介護保険サービス」を利用しているか否かについては、介護保険担当部局とも連携して、その把握に努めていただきたい。

対象者の具体的要件①（「65歳に達する前に長期間にわたり」）

65歳に達する日前5年間にわたり、相当する障害福祉サービス(相当障害福祉サービス)に係る**支給決定を受けていた**ことを要件とする。

※ただし、65歳に達する日前5年間にわたり、入院その他やむを得ない事由により相当障害福祉サービスに係る支給決定を受けなかった期間がある場合において、その期間以外の期間において、相当障害福祉サービスに係る支給決定を受けていたときは、当該要件を満たすものとする。

対象者の具体的要件②（「相当障害福祉サービス、相当介護保険サービス」）

今回の利用者負担軽減の対象となるサービス(「相当障害福祉サービス」及び「相当介護保険サービス」)は以下のとおり。

相当障害福祉サービス

【居宅介護】
【重度訪問介護】

【生活介護】

【短期入所】

(離島等で行われる、これらに係る基準該当サービスを含む。)

相当介護保険サービス

【訪問介護】

【通所介護】

【地域密着型通所介護】

【短期入所生活介護】

【小規模多機能型居宅介護】

(離島等で行われる、これらに相当するサービスを含む。)
(介護予防サービスは含まない。)

※65歳までの5年間にわたり「相当障害福祉サービス」を利用して(=支給決定を受けて)いた者が、65歳以降にこれに対応する「相当介護保険サービス」以外の「相当介護福祉サービス」を利用した場合にも利用者負担を軽減。

対象者の具体的要件③（「所得の状況」）

65歳に達する日の前日において「**低所得**」又は「**生活保護**」に該当し、65歳以降に利用者負担の軽減の申請をする際にも「**低所得**」又は「**生活保護**」に該当することを要件とする。

対象者の具体的要件④（「障害の程度」）

65歳に達する日の前日において**障害支援区分2以上**であったことを要件とする。

対象者の具体的要件⑤（「その他の事情」）

65歳まで介護保険サービスを利用してこなかったことを要件とする。

※今般の法改正の趣旨は、いわゆる「65歳問題」、つまり①長年(5年以上)にわたり、障害福祉サービスを利用してきた障害者が、②「65歳」という年齢に達したことのみで、利用者負担(1割)が発生することに対応することであるため、65歳になる前から介護保険サービスを利用していた方は対象としない。