

令和3(2021)年度障害福祉サービス等 報酬改定に関する意見等

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井 大介

全国就労移行支援事業所連絡協議会の概要

1. 設立年月日：平成24(2012)年8月22日

2. 活動目的及び主な活動内容

就労移行支援事業所の必要性と重要性を検証し、障害者の一般就労の促進をより一層図るための施策提言を行うことを目的とする。

【主な活動内容】

- ・ 就労移行支援タウンミーティング・課題共有カンファレンス・スキルアップ研修の開催
- ・ 厚生労働省への要望書提出と政策提言
- ・ 年度ごとの会員事業所アンケートの実施と公表
- ・ 就労移行支援事例集の作成と公表

3. 加盟事業所数：一定水準の就労定着率を実現している
全国89事業所体(令和2年7月7日時点)

4. 会長： 酒井 大介

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

【より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法】

1. 就労アセスメント及びジョブマッチングへの評価

→支援の質を図るための基準等の設定並びにアセスメント・マッチングについて加算によるプロセスと結果を評価する仕組みを導入。

2. 支援全体の質の担保及び事業内容の見える化

→チェックリストの検討・導入、福祉サービス情報公表制度にあたっては管理の強化及び支援内容についても幅広く掲示できる仕組みに変更してはどうか。

3. 人材育成と確保

→就労支援関係研修の内容を拡充し、受講対象をサービス管理責任者や職業指導員、他の就労系サービスまで範囲を広げて、受講を評価する仕組みにしてはどうか。また、就労支援施策は労働・福祉に跨がった制度であるため、国として横断的に就労支援を担う人材のあり方について検討をする必要がある。

→特定加算(特定処遇改善加算)の要件緩和等による取得促進

【サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策】

1. 地方における就労移行支援事業の存続に向けて

→地方において事業の廃止・休止状態が増えている実態を踏まえ、低定員でも運営ができるよう人員配置要件の緩和(常勤の兼務可)や中山間地域で認められている事業所定員の緩和をさらに広げる必要がある。また、離島等に住む在宅訓練利用者への支援のあり方についても利用促進の観点から、さらに訪問回数を見直すなど再検討を求める。

2. 安定的な事業運営の確保

→就労移行支援事業における基本報酬は現行の1年間の就労実績評価ではなく、標準利用期間が2年であることから、2年間を通じた評価を求める。

→就労定着支援事業における基本報酬では、精神障害者の定着率の状況も考慮し、実績上位の評価レンジの見直し及び定員区分の撤廃を求める。

→就労移行支援事業から就労定着支援事業へのスムーズな移行及び利用促進の観点から就職後6月を待たずにサービスの利用や契約が可能となるよう検討を求める。

【持続可能な制度としていくための課題及び対処方策】

1. 就労実現の定義

→障害者雇用現場においては超短時間就労などの実践が評価されていることもあることから、当面の就労の定義については、特に労働時間数による定義ではなく“雇用関係にあるもの”としてはどうか。

2. 地域によって異なる自治体判断の是正と利益供与規定の強化

→復職者、在学生のサービス利用を認めていない自治体や利益供与についても未だ食事の無料提供や資格取得費用の負担を謳い文句に利用者勧誘をしている事業所があるため、これらについて明確なガイドライン等の発出を求める。

3. 「福祉施設から一般就労へ」の再構築

→相談支援における就労支援の専門性の向上、セルフプラン利用者に対するモニタリング機能、就労アセスメントの拡充によって、軸足を一般就労においた就労系サービスの強化促進を行うべきである。

4. 文書削減に向けた取り組み

→市町村ごとに異なる様式の統一化や電子申請、各種報告等の簡略化などを検討すべきである。

【新型コロナウイルス対策】

→今年度の就職状況を分析した上で、基本報酬の設定について、何かしらの措置の検討を求める。また、今後に向けて社会・経済状況の悪化に対応するための調整機能についても検討しておくことも必要ではないか。

【より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法】－①

1. 就労アセスメント及びジョブマッチングへの評価

支援の質にバラつきがあるため、原因や課題の把握を進めると共に、就労支援の要であるアセスメントとマッチングの精度を高める取り組みが必要である。

➤アセスメント・ジョブマッチングを充実させるため、加算の見直しをしてはどうか。

◇就労準備体制加算Ⅰについて

就労の定着にはジョブマッチングの視点が不可欠であり、そのマッチングを検討する際に企業実習等の施設外支援は大変有効であることを踏まえ、引き続き加算の設定をお願いしたい。

◇就労準備体制加算Ⅱについて

就労系サービスを経て一般就労を目指す者の中にはこれまで就労経験が少ない者が多い。その場合、施設外就労は社会の中で本物の仕事を体験でき、自信や経験を積み上げることができる重要な手段であるため、引き続きこれまでと同様の評価をお願いしたい。

◇就労支援関係研修修了加算について

対象者層、就労支援従事者の裾野の広がり、障害者雇用の変化を踏まえて、対象となる研修やカリキュラムの見直しを順次行って継続していくことが必要である。

➤新たな加算を創設してはどうか。

現在、就労実績の評価については基本報酬に反映されることとなっているが、就労移行支援事業に求められるものは単に就職実績だけでなく、長く働き続けられる環境を用意することが大切である。そのためにはアセスメントの情報をもとにジョブマッチングの視点がかけない。会員事業所からは就労移行支援にも6ヶ月間の就労定着だけでなく、一定期間継続して働いている者の割合に応じて加算で評価を希望する声が強くなる。

➤各事業所独自に取り組んでいるアセスメントについて、実態を把握するとともに、有効なアセスメント方法について明らかにし、一定の基準を設けることで質の確保や向上を図る必要があるのではないか。

その際、一般職業適性検査やMWSなどの職業分野のフォーマルアセスメントの実施、または、就労移行支援事業所に配置されたOTや公認心理士などの専門職による神経心理学検査等のフォーマルアセスメントの実施については、加算の検討をしてはどうか。(プロセス評価)

【より質の高いサービスを提供していく上での課題及び対処方策・評価方法】－②

2. 支援全体の質の担保及び事業内容の見える化

➤福祉サービス等情報公表制度の情報精度を高める(入力内容に漏れがあってもそのまま掲載されている)ことで支援内容に透明性を持たせ質の向上を図ってはどうか。

・少なくともサービス別の項目の公表徹底を図ってはどうか。

就労系では、主な生産活動の内容、一般就労への移行者数(移行率)、一般就労先での定着者数(定着率)等

・新たな項目として、障害別就職・離職者数、体験実習の有無と件数、指導監査結果、についても加えてはどうか。

➤支援全体の質を担保するためのチェックリストを検討・導入してみてもどうか。

<参考> **毎年、全国就労移行支援事業所連絡協議会会員向けに実施しているチェックリストの項目。(一部抜粋)**

アセスメント・支援計画に関する項目	マッチング・就職活動支援に関する項目
①個別支援計画策定時に利用者と面談し、働くことの意義や目的を明確にしている。	①ビジネスマナー、職場の常識・ルールなどの講習会を実施する
②利用者と到達段階(現状)を共有化できるツール(日誌、面談シート等)がある	②就職経験者の体験談を聞く機会がある
③できないところばかりでなく、本人が得意とするものを評価することが申し合わされている	③就労経験(移行)者の就職先への訪問し、働く様子を知る機会がある
④アセスメント基準を明確化し、共通のアセスメントフォーム(シート)を使用している	④求人情報や就職した利用者などの情報を、事業所内に掲示している
⑤アセスメント時に作業メニューを複数設定している	⑤利用者自身の得意や強み、必要な配慮を考慮した職種の提案を行う
⑥アセスメント票には、本人の希望に沿ったアセスメント項目がある	⑥月1回以上、利用者と面談し、就職に向けた課題や現状の共有を行うことが申し合わされている
⑦社会生活能力を把握している(生育歴、金銭管理、家族関係、余暇、対人関係など)	⑦実習を経過して実習先に就労した利用者が、就労移行者の50%以上いる
⑧企業実習等、実際の職場環境でのアセスメントを重視することを申し合わされている	⑧利用者が希望すれば、ジョブコーチなどの制度を利用することができることを利用者に伝えている
⑨施設外支援および施設外就労の受け入れ先が複数ある	⑨採用までに面接同行や職場見学を行い、職場状況の把握をすることが申し合わされている
⑩1年間で施設外支援および施設外就労を実施している利用者が50%以上いる	⑩本人の特性や配慮事項に応じて、職場と調整し、環境を変えていくことが申し合わされている

3. 人材育成と確保

障害福祉サービスの人材確保・人材育成は継続的な課題となっており、支援の質や安定したサービス提供に直結した問題である。それらの解決に向けて、専門性の高い人材が事業所で活躍できる仕組みが必要である。

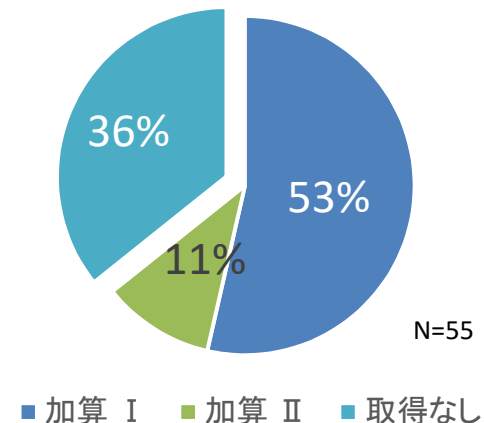
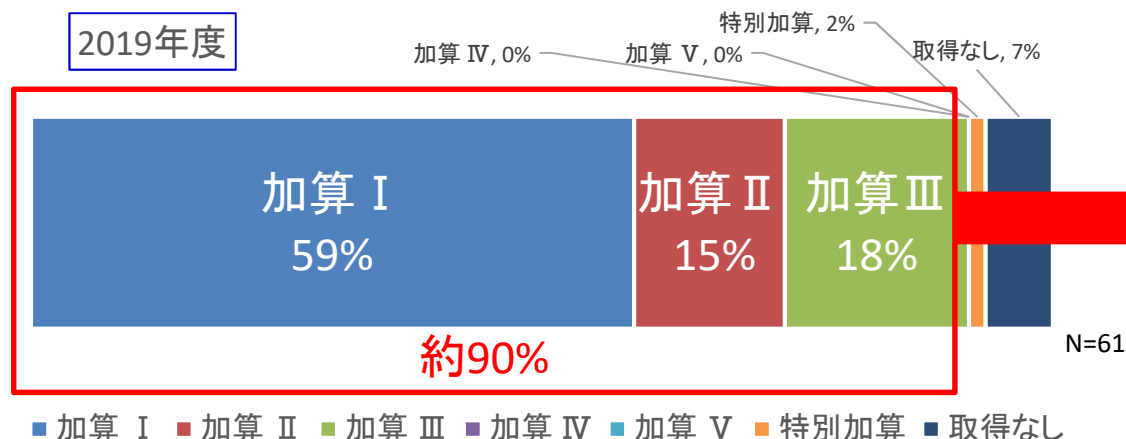
- ▶ サービス管理責任者の研修において分野別の研修がなくなったことから、これまで以上に就労支援を学ぶ機会が少なくなっている。就労支援関係研修の内容を拡充し、受講対象をサービス管理責任者や職業指導員、他の就労系サービスまで範囲を広げて、受講を評価する仕組みにしてはどうか。また、就労支援施策は労働・福祉に跨がった制度であるため、国として横断的に就労支援を担う人材のあり方について検討をする必要がある。
- ▶ 加えて、就労移行支援事業所にとって訪問型ジョブコーチは有効であることが考えられるが、現状は配置していない事業所が多いため、その要因分析を行うべきではないか。
- ▶ 2019年度の障害福祉サービス等報酬改定にて、職員の確保・定着につなげていくため処遇改善加算に加え、新たに特定加算(特定処遇改善加算)が創設されたところである。しかしながら、この特定加算を取得するには既存の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していなければならない、小規模の法人では申請のハードルが高いという声があがっている。また、該当職員への配分比率も定められているため、同一法人内の職員間で賃金格差が生じたり、特定加算に合わせてしまうと法人組織の賃金体系そのものが崩れるケースも生じている。更なる手続きの簡略化や要件の緩和を図り、創設の目的である職員の処遇改善の促進を後押しする必要がある。

(参考資料) 特定処遇改善加算の取得について

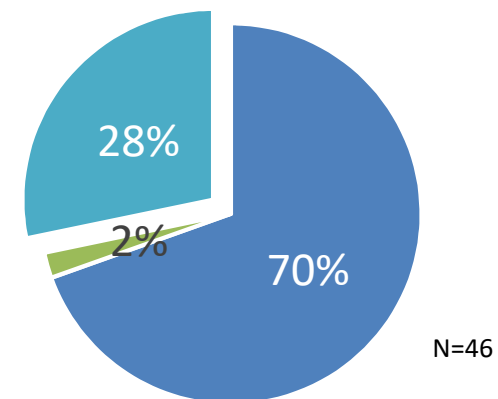
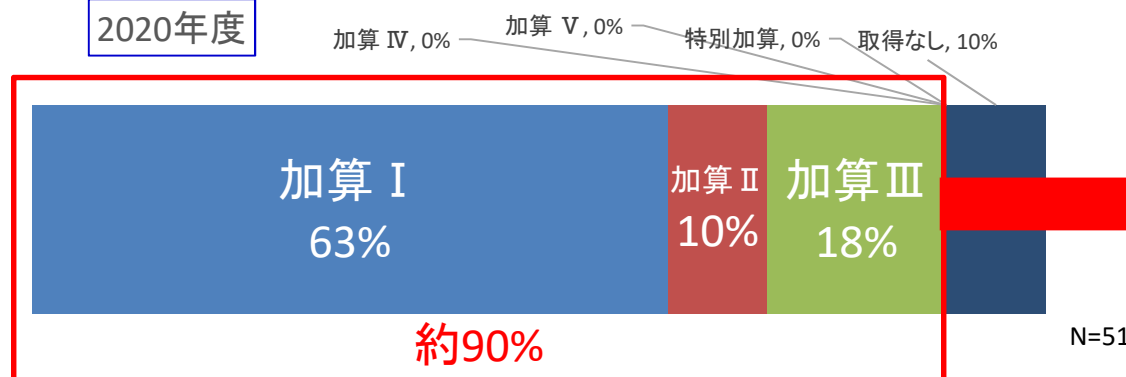
福祉・介護職員処遇改善加算

福祉・介護職員特定処遇改善加算

2019年度



2020年度



約90%の事業所が特定処遇改善加算の取得要件である**処遇改善加算 I から III**を取得しているが、そのうち、2019年度は36%、2020年度は28%が**特定処遇改善加算**を取得していない
 取得しない理由は、「申請や報告の事務処理が煩雑」が一番多く、次いで「委託事業など加算対象外の職員との給与バランスが崩れる」「国が示す年収440万円、月平均8万円の処遇改善の実現が困難」と続き、少数ではあるが「制度がわかりにくく、該当しないと考えた」「給与規程自体を変えることが困難」との声が寄せられている

【サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策】-①

1. 地方における就労移行支援事業の存続に向けて

地方での就労移行支援の事業所数が減少してきており、地域の実情にあった仕組みが必要である。

➤ 人員基準の要件の緩和

- ・現在の基準では、職業指導員及び生活支援員で常勤1名、就労支援員で常勤1名を置かなければならないとなっているが、人口の少ない地方都市においては、利用者定員の少ない事業所も多く、運営が厳しく、撤退する事業所もみられている。
- ・多機能型事業所で就労移行支援を実施している所は6名から12名の定員で運営していることが伺える。(実績を出している事業所の集まりである、協議会のアンケートでも61事業所のうち、28事業所(48%)が多機能であり、そのうち15事業所が就労移行支援の定員が6名から12名である。)
- ➡常勤職員について、多機能型で実施している場合は他事業との兼務を可能にすることや、就労支援員については定員に応じて常勤換算により人員の配置を求めるなど、人員基準の緩和を認めてはどうか。

➤ 定員緩和

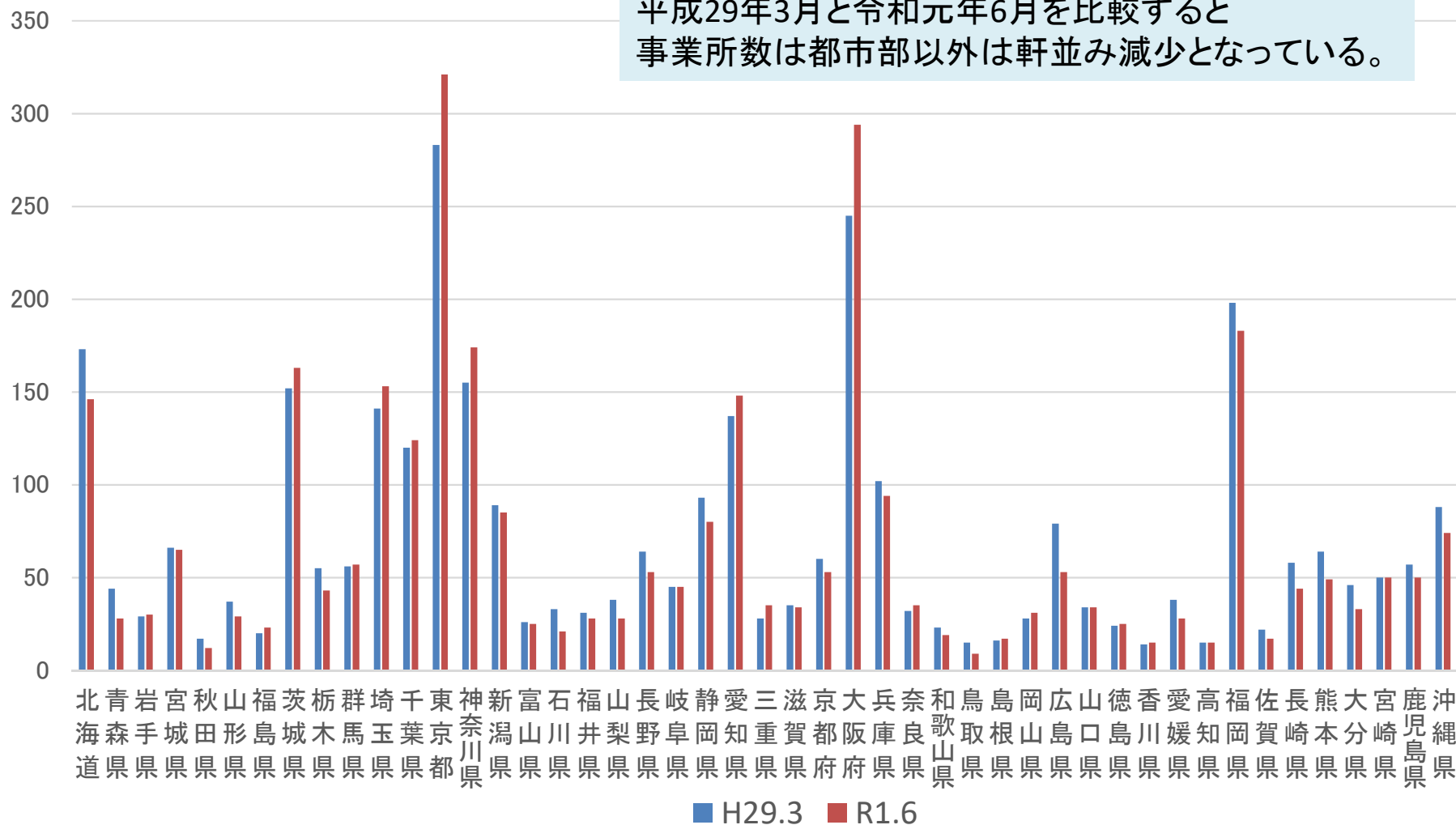
- ・地方において、事業所定員20名の開設はハードルが高いという声がある。中山間地域で認められている事業所定員の緩和を広げること検討してはどうか。

➤ 在宅支援の要件の緩和

- ・在宅支援においては、対面支援の頻度が週に1回から月に1回に緩和されたところではあるが、離島や中山間地、地方都市等で支援を行う上で時間も費用もかかる地域においては、都道府県等の認可によりパソコン等のICT機器を活用した支援を認めるなど、更なる要件の緩和を認めてはどうか。対象者によっては月に1回の対面でも困難な状況にあるのではないか。

(参考資料) 都道府県別就労移行支援事業所数の増減

平成29年3月と令和元年6月を比較すると
事業所数は都市部以外は軒並み減少となっている。



全国の事業所数: 3,275か所 (H29.3) → 3,172か所 (R1.6)

出典: 厚労省行政説明資料を編集 (H29.3およびR1.6国保連データ)

【サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策】-②

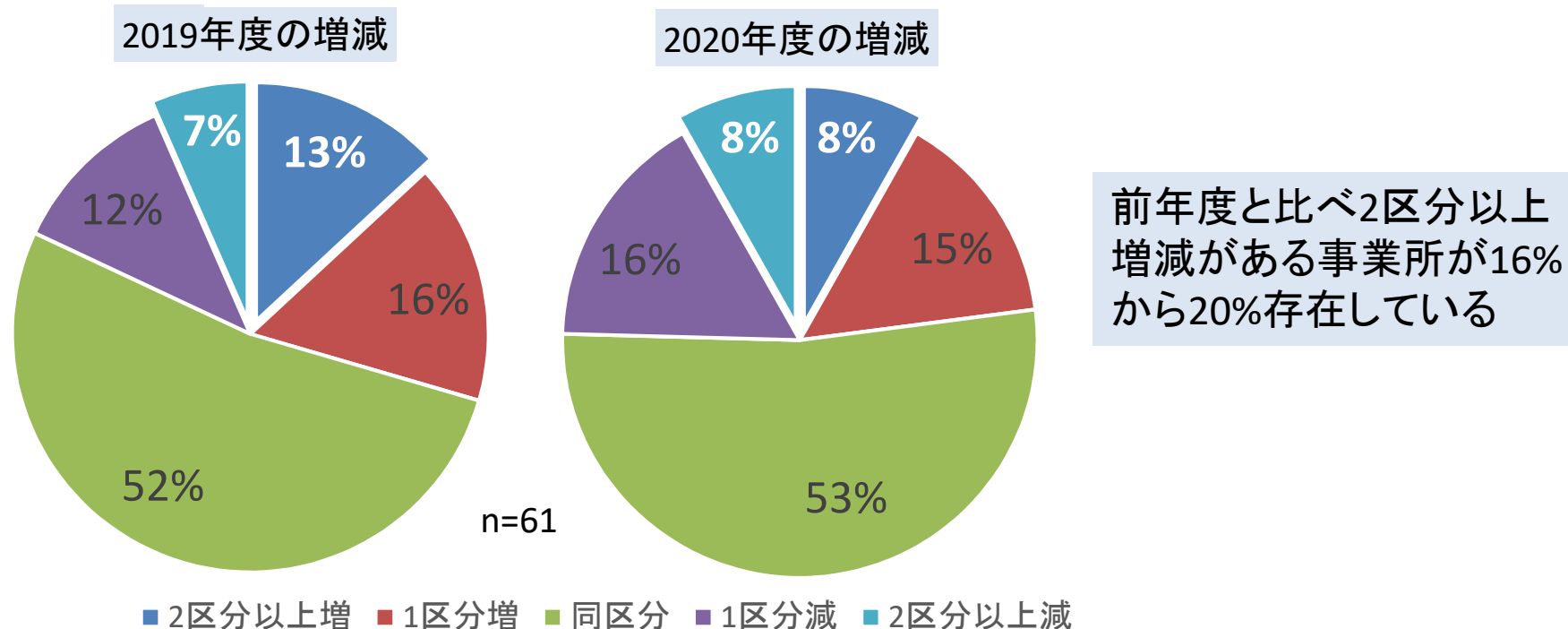
2. 安定的な事業運営の確保 (1)

入退所の多い事業性質であることを踏まえると、1年間の就労実績の評価による基本報酬の設定では、1年ごとに極端に区分が変更されることもあり収入への影響が大きく、運営の安定性確保の観点からは課題がある。

➤現行の1年間の就労実績評価ではなく、2年間を通じた評価にしてはどうか。

就労移行支援事業の利用期限が2年間であることから評価期間としては適切ではないか。

参考資料：前年度対比の報酬区分の増減



【サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策】-③

2. 安定的な事業運営の確保 (2)

就労定着支援事業に関しては、収支バランスの難しさや運営負荷の高さから事業所数が十分ではない状況がある。利用者ニーズに応えるためにも、基本報酬や加算の在り方を見直す必要があるのではないかな。

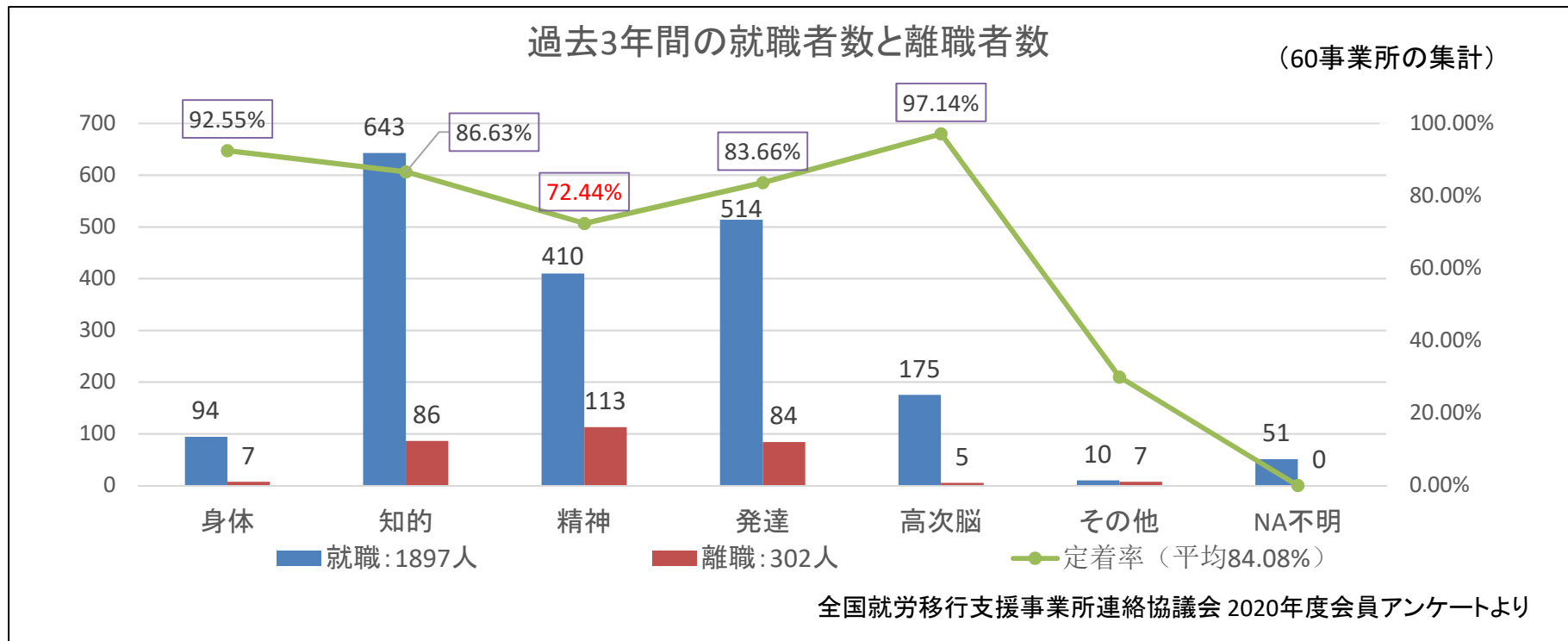
▶基本報酬設定の見直しが必要ではないか

- ・現行では、利用者数で区分が設定されているが、就労定着支援事業は就労先など施設外での個別的な支援が主となるためスケールメリットはなく、むしろ利用者数の増加により支援や事務業務の負荷が高くなる。事業所によってはサビ管の複数配置が必要となり、区分があることで、利用者数抑制の懸念も生じるため、仕組みについて再検討が必要ではないかな。
- ・就労定着率を元に基本報酬が算定されるが、会社都合の退職や定年退職等本人の責に寄らない事由での退職ケースについては、算定から除外してはどうか
- ・精神障害者を主な対象としているところは、他の障害に比べて定着率が下がる傾向にあり、現行の報酬区分では定着支援にかかるコストと合わないことから、基本報酬における評価レンジの見直しをお願いしたい。

▶加算について見直しが必要ではないか

- ・福祉・介護職員処遇改善加算、及び特定処遇改善加算について、就労定着支援事業は対象外となっているが、就労移行支援事業と一体的に運営していることから対象の事業に加えてはどうか。

(参考資料)精神障害者の就労定着率と報酬のレンジ



就労定着支援事業の現在の区分と単位

定着率区分	利用者数区分		20人以下		21人以上40人以下		41人以上	
	単位/月	単位差	単位/月	単位差	単位/月	単位差		
(1) 就労定着率が9割以上の場合	3,215		2,572		2,411			
(2) 就労定着率が8割以上9割未満の場合	2,652	563	2,122	450	1,989	422		
(3) 就労定着率が7割以上8割未満の場合	2,130	522	1,704	418	1,597	392		
(4) 就労定着率が5割以上7割未満の場合	1,607	523	1,286	418	1,206	391		
(5) 就労定着率が3割以上5割未満の場合	1,366	241	1,093	193	1,025	181		
(6) 就労定着率が1割以上3割未満の場合	1,206	160	964	129	904	121		
(7) 就労定着率が1割未満の場合	1,045	161	836	128	784	120		

【サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策】-④

2. 安定的な事業運営の確保 (3)

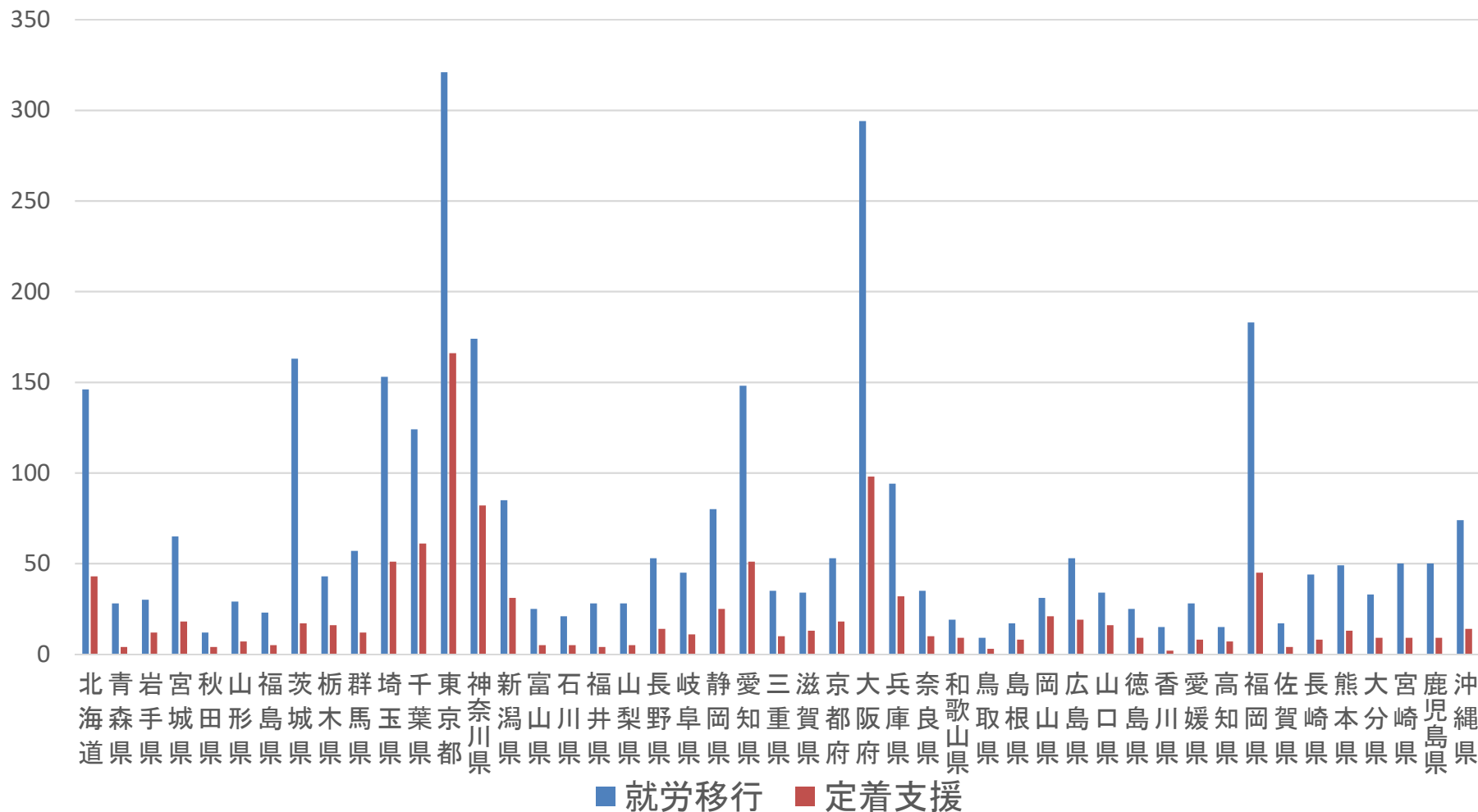
就労定着支援の実施については、事業所数(1,213事業所)からして十分なサービス提供が行えているとは言えない状況である。今後、実態の把握と報酬面や運営面の制度の仕組みを見直す必要があるのではないか。

▶就労定着支援事業の実態把握と見直し

・就労定着支援の実施状況について、令和2年2月国保連データによると、事業所数1,213事業所、利用者数10,896人となっている。就労移行支援事業所が3,132事業所であることを踏まえると、地域における就労定着支援の体制の中で、就労定着支援事業がその一翼を担えていない現状が伺える。当協議会のアンケートにおいては、「人員配置が厳しい」「収支バランス」「就労移行支援事業実施後すぐに事業開始できない」といった回答が多く、今後、実態の把握と制度の仕組みそのものを見直す必要があるのではないか。(参考資料のデータは、令和元年6月)

(参考資料) 就労定着支援事業所数について

都道府県別 就労移行支援事業所数および就労定着支援事業所数



就労移行支援事業所3,172か所に対し、就労定着支援事業所は1,043か所(約33%)

出典:厚労省行政説明資料を編集(R1.6国保連データ)

【サービス提供体制の確保に向けた課題及び対処方策】-⑤

2. 安定的な事業運営の確保 (4)

就労定着支援の実施事業所数の低調は、制度の仕組みの厳しさも一つの要因ではないかと考えている。また、事業開始後の運営等に関しても、サービス手続きの煩雑さや事務業務の負担感について負荷が高いなどの意見が聞かれているところである。今後、運営基準等を見直す必要があるのではないか。

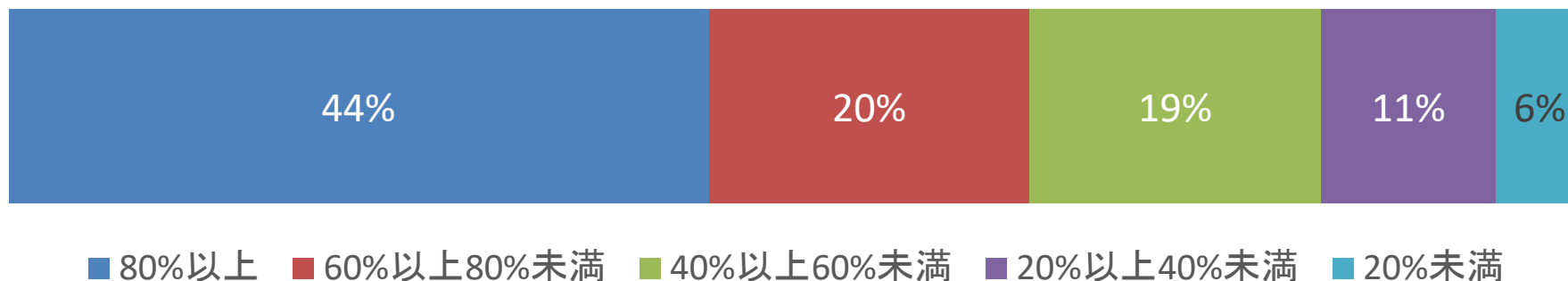
▶ 運営基準の見直し

- ・現行では、就労から6月経過しなければ利用できないことになっているが、一度サービスを中止した上で再利用手続き(新規サービス利用申請と同様の手続き)が発生するなど利用希望者・雇用事業所・自治体・支援機関(計画相談支援事業所・就労定着支援事業所)それぞれに利用開始手続きの負荷がかかっている。特に利用希望者にとっては、申請や契約などのために複数回仕事を休む必要があるケースもあり、利用控えに繋がることもある。このことから、6月を待たずにサービスが利用可能となるよう検討してはどうか。
- ・また、利用に際して自己負担が発生することでサービス利用を断念するケースもあるが、サービス利用における受益者は利用者のみならず、雇用している事業所も含まれるため企業が福利厚生の一環として補完する場合は、事業所に対して何らかの助成を検討してはどうか。
- ・就労移行支援事業等に配置される常勤の職業指導員・生活支援員または就労移行支援員等の直接処遇に係る職員については兼務を認め、常勤換算上の勤務時間に算入することができるようにしてはどうか(定着支援員と就労移行職員との同時並行配置)
- ・就労定着支援事業を利用できる対象者は、就労移行支援事業をはじめとする障害福祉サービス事業所からの就労者に限定されているが、現在対象とはされていない新卒学生等の障害福祉サービス事業からの就職者以外のサービス利用を認めるなど対象者を見直すことで利用ニーズに応えるとともに、地域の他の支援機関(障がい者就業・生活支援センター等)の支援負担軽減を図ることを検討してはどうか。
- ・就労定着支援事業利用期間中に転職をした場合、離職から1ヶ月以内の転職であれば雇用が継続されたものとして判断されるが、離職の理由によっては1ヶ月以内という期間では厳しいケースもあるため、柔軟な対応を検討してはどうか。
- ・就労定着支援では、状況把握をすることでトラブルを未然に防いだり、問題が発生してから緊急的に介入する支援が多いため、支援計画の内容等を大きく見直すことが多くないため、モニタリングの期間を、3ヶ月から6ヶ月にしてはどうか。

(参考資料) 就労定着支援サービスを契約しない理由

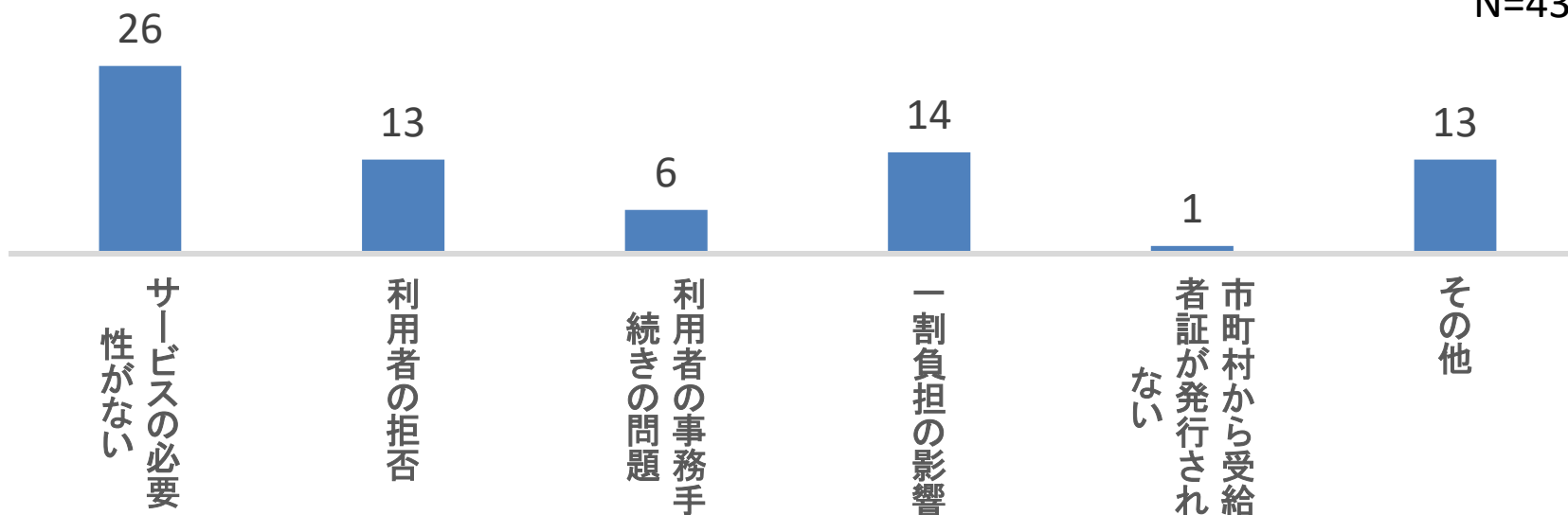
就労後6か月から3年6か月の対象者の
就労定着支援サービス契約率

N=54



就労定着支援サービスを契約しない理由(複数回答)

N=43



【持続可能な制度としていくための課題及び対処方策】-①

1. 就労実現の定義

就労移行支援事業の利用対象については、就労の定義について議論が続いているところである。また、利用に関する自治体判断のばらつきによるサービス提供の不公平さも依然として残っており、今後のスムーズな支援に向けて整理・検討する必要がある。

➤就労の定義

- ・障害者雇用現場においては超短時間就労などの実践が評価されている。今後の障害者雇用制度の在り方の動向も踏まえ、福祉サービスにおける就労の定義を考える必要がある。そこで、短時間の雇用契約を結びながら、障害福祉サービス等による訓練や支援を受けることで労働時間延長やキャリアアップが実現可能となるよう、当面は特に労働時間数による定義ではなく“雇用関係にあるもの”としてはどうか。

➤地域によって異なる自治体判断の是正

- ・休職中及び在学中における就労移行支援事業所の利用を認めない、利用期間の延長を一律認めないなど、いまだ自治体によって解釈等が異なる地域もみられている。令和2年3月9日の障害保健福祉関係主管課長会議資料にて周知頂いたところではあるが、「復職での就労移行支援事業の利用」「利用延長に係る審査」などについて、利用促進及び明確な基準を示すガイドラインを示してはどうか。

＜協議会会員から挙げられた自治体判断例＞

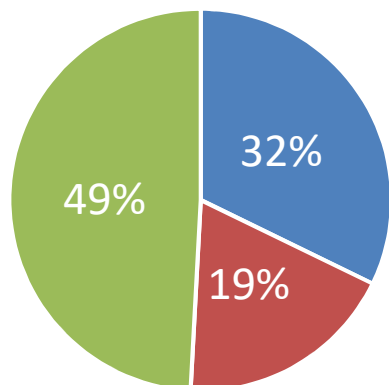
「移行支援事業は一生に一回しか利用できない」「再利用できる期間は、2年から以前に利用していた期間を引いた残期間とする」「職業センターや医療機関があるのでリワークでの移行支援事業は認められない」等

➤利益供与等禁止の強化について

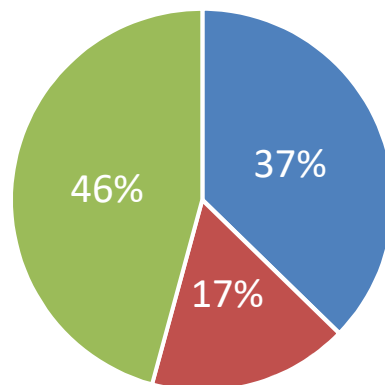
- ・就労系障害福祉サービスによる利益供与等の禁止が強化されているところだが、未だに給付費を財源に無料での昼食提供や資格取得費用を全額負担するなどの方策を講じて利用者勧誘を行っている事業所があると聞いている。そのような行為を防ぐためには、どのような事案が利用者誘因行為や就労斡旋行為にあたるかのガイドラインを示すことが必要ではないか。

(参考資料)市町村による取扱いの違い

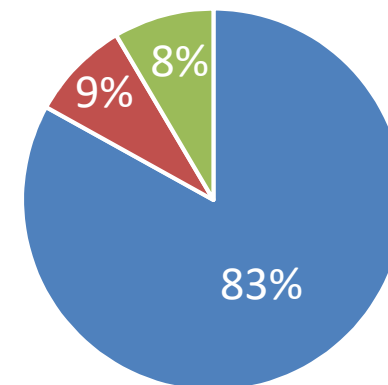
休職中の就労移行支援
サービス利用について



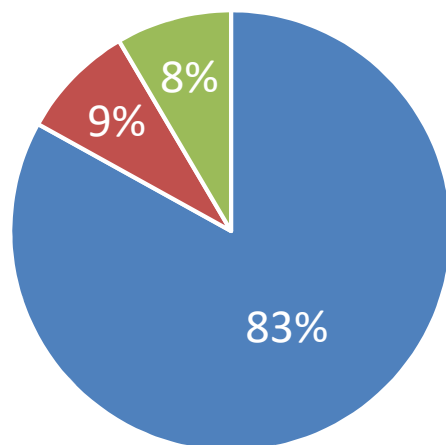
大学在学中等の就労移行支援
サービス利用について



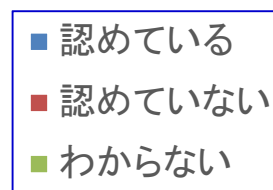
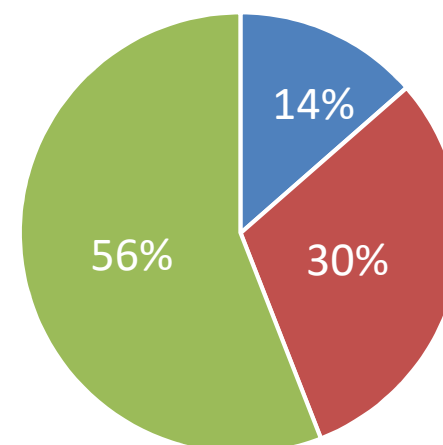
2年を超える就労移行支援
サービスの利用について



就労移行出身の就労者が退職した際
の再度の就労移行支援サービス利用



就労移行出身の短時間就労者への
障害福祉サービスの同時利用



n=59

(参考資料)市町村による取扱いの違い

利用についての要件や運用

休職中の就労移行支援サービス利用について

- 本人、企業、主治医の同意や許可が必要、本人の申立書を提出
- 医療機関等で復職支援のサポートが得にくい、受けていない事
- 支援プログラムの提出、利用終了後に報告書の提出が求められる など

大学在学中の就労移行支援サービス利用について

- 卒業見込み、確定していて学業に支障がないこと ・卒業見込み証明書の提出
- 卒業年次の長期休み期間のみ ・事業所がサービスの必要性を書面で提出
- 休学中及びほぼ退学が決まっている場合のみ ・大学が支援できない場合 など

2年を超える就労移行支援サービスの利用について

- 事業所からの状況報告を受けて行政や審査会で判断 ・具体的な就職先がある場合
- 計画相談に必要性が記入されている ・準備性が整っていて面接等の日程がある
- トライアル雇用や就職内定が見込まれている ・必ずしも1年の延長ではない など

就労移行出身の就労者が退職した際の再度の就労移行支援サービス利用

- 1回目の残期間に限る ・リセットされ新たに2年間利用できる
- 在職期間により2年間の再利用 ・就職して1年未満は1回目の残期間 など

就労移行出身の短時間就労者への障害福祉サービスの同時利用

- 企業の同意 ・要件や支給量及び支給期間が定められている ・必要性で判断 など

【持続可能な制度としていくための課題及び対処方策】-②

2. 「福祉から一般就労へ」の再構築

▶ 相談支援における就労支援の専門性の向上

- ・地域において福祉サービスを受ける際に相談支援事業は大きな役割を担っている。就労系サービスを希望する者については、一般就労か福祉的就労かそこで大きな分かれ道となることが多いことから第一次のアセスメントが大変重要である。就労支援について適切な助言ができる相談支援員の養成が必要である。

▶ セルフプランへの対応

- ・計画の作成率はほぼ達成されていると思われるが、都市部ではセルフプラン導入による影響が大きく、就労系サービスではセルフプラン率が高い傾向にある。地域において相談支援体制の構築を目指すとともに、セルフプランであっても発展的な計画案の提案ができるようチェック機能を強化して現状を確認できる仕組みを導入してはどうか。

▶ 就労アセスメントの強化推進

- ・直Bアセスメントについて、自治体によっては手続きだけの形骸化している実態もみられる。また、就労継続支援A型・B型利用者については、就労アセスメント機能が不足していると考えられるため強化推進をしてはどうか。

【持続可能な制度としていくための課題及び対処方策】-③

3. 文書削減に向けた取り組み

- ▶『新経済・財政再生計画改革工程表 2019』においては、障害福祉分野を含めた介護分野における書類の削減について、2020年代初頭までに半減することとされていることから、指定申請や報酬請求に加え、支援に関わる書類や施設や事業所から提出を求めている申請書や添付書類の要否について改めて検討してはどうか。
- ▶市町村ごとに異なる様式に関しても統一することで、書類の整理・削減及び電子申請が可能となるようお願いしたい。また、情報公表に情報を一元化することにより、都道府県・市町村への実績等の報告を簡略化してはどうか。

【現行の就労系障害福祉サービスについて、整理・削減を希望する内容】

実地指導・指導監査における同一内容の資料／契約内容報告書(開始届等)

【新型コロナウイルス対策】

新型コロナウイルスの蔓延により、新規の障害者雇用が停滞するなどの課題が発生している。障害者雇用が進まないことに加え、一時的に利用定員数を超過するなど、今までの想定外の事態について整理・把握をした上で対応を検討する必要がある。

- 次年度の基本報酬の算定については、今年度の就職状況等も分析した上で、基本報酬では2019年度以前の実績評価を用いるなど、何かしらの措置を検討すべきではないか。
- 今後に向けて社会・経済状況の悪化に対応するための調整機能についても検討しておくことも必要ではないか。
- 現行発出されている臨時的な取り扱い等については、今年度に限り継続するとされているが、終息までにはかなり時間がかかることが予想されており、来年度以降も蔓延する可能性もあるため、状況をみながら柔軟な対応をお願いする。