

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定後 の状況に関する意見等

特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会

代表理事 富岡 貴生

1. 設立年月日 平成21年6月23日

2. 活動目的および主な活動内容

当協会は、障害者総合支援法に基づく相談支援専門員が、障害者の地域生活を支援する目的で、障害者ケアマネジメントを基本とした中立、公平な相談支援活動を実践するとともに、自らの資質の向上に努めることをもって、障害者の自立した生活支援に資することを目的として活動している。

【主な活動内容】(令和6年度実績)

- 都道府県代表者会議及び研修会の実施(5月、7月)及び会報の発行の情報の提供
- 2024年度全国基幹相談支援センター強化研修会(オンライン配信130アカウント 450名)
- 全国相談支援ネットワーク研修大会(受講者370名 オンデマンド含む)
- 都道府県相談支援従事者研修へのサポート(講義部分を、e-learning(インターネットを活用した動画配信))
- 地域における相談支援体制強化に資する活動(障害者地域生活支援体制整備事業における全国ブロック研修に講師を派遣)
- ブロック研修(東海・北陸 受講者130名)(中国 同220名)(北海道・東北 同81名)(九州・沖縄 同614名)(関東・甲信越 同127名)
- 「報酬改定後の実態調査(効果と課題の把握)」の実施(回答:717事業所)[政策委員会]
- 厚生労働省社会保障審議会障害者部会委員・障害児部会委員
- 厚生労働科学研究
 - 「サービス等利用計画の策定過程における相談支援専門員の思考や判断等の可視化及びアセスメント項目等の標準化のための研究」「障害者ピアサポート研修の実施内容の検証及び更なる効果的な実施方法の確立に向けた研究」 他
- 障害者総合福祉推進事業
 - 「障害者の地域支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る調査研究」「障害者の地域支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る調査研究」「障害者支援施設における地域移行等の意向確認マニュアルの作成に関する調査研究」 他
- その他、災害ケースマネジメント全国協議会、障害者政策委員、障害者ピアサポート研修事業に係る指導者養成研修事業、精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築支援事業、就労選択支援に係るマニュアル等の開発及び研修実施に向けた試行的調査等業務プロジェクトチーム会議、他

3. 会員数等 団体会員41団体(41都道府県) (2025年4月1日現在)

～相談支援事業に関する意見・現状と課題～

〈総括的な見解〉

令和6年度報酬改定は相談支援の基盤整備を大きく後押しするもので、特に機能強化型を算定する事業所では効果が明確である。一方で、機能強化型の算定が進まない事業所や人口減少地域では体制整備が遅れ、改定効果の浸透が限定的である。制度の有効活用を前提としつつ、事業所側における主体的な体制整備や経営姿勢の強化も、持続可能な体制確立に向けて欠かせない要素となる。

〈視点1〉 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 機能強化型・協働型の推進(横断的な重点領域)

課題: 機能強化型の算定状況に地域差があり、「機能強化型なし」事業所が全体で約7割(R6.9時点(国調査))を占めている。

方策: 機能強化型・協働型を推進し、体制整備によって質の確保・量的拡充(のぞまないセルフプランの抑制)を進める。

1-2 人口減少・地域特性に対応した報酬体系の見直し

課題: 地方部では移動負担・人材確保難が大きく、都市部基準の報酬体系では同等の質と継続性を確保しにくい。

方策: 人口規模や移動負担など地域特性を踏まえ、地方部でも必要な支援が維持できる報酬体系への見直しが必要である。

1-3 処遇改善と人材確保の強化

課題: 処遇改善加算の対象外であることや、物価高騰の影響も相まって採用・異動・定着の面で課題が生じている。

方策: 処遇改善や物価高騰への対策に加え、相談支援の魅力発信や普及啓発を進め、担い手確保と制度の持続性を高める。

〈視点2〉 令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況

2-1 報酬改定による効果

基本報酬の引き上げや加算の拡充により、経営の安定化や支援の質の向上など、前回改定の効果が広く確認された。

2-2 「機能強化型なし」では報酬改定による効果が十分に波及しない

機能強化型を算定していない事業所では、経営面・支援面で報酬改定による効果が十分に行き届いていないことが明らかである。

〈視点3〉 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

3-1 本人および保護者の「のぞまないセルフプラン」の解消が前提となる

課題: セルフプランでは相談支援専門員の専門性が活かされず、質の高い支援を提供する前提が確保されない。

方策: 機能強化型の推進と人材確保を進めることで、必要とする人に適切なケアマネジメントが届く体制を整える。

3-2 テクノロジー(AI・ICTなど)導入による業務効率化と質の向上

課題: 書類作成・記録・会議調整などの業務負担が大きいことが要因のひとつとなり、相談支援専門員1人あたりの稼働件数は平均約20件/月(当協会 実態調査)にとどまっている。その結果、支援の質の確保や量的拡充が進みにくい状況にある。

方策: AI・ICTにより書類作成・記録・会議調整などの業務を効率化し、質の向上と量的拡充を両立させていく。

〈視点1〉 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 機能強化型・協働型の推進（横断的な重点領域）

課題

機能強化型の算定状況に地域差があり、「機能強化型なし」事業所が全体で約7割（R6.9時点（国調査））を占めている。この課題は、質の向上と量的拡充の双方に関わる横断的かつ重要な課題である。

要因・背景

- ・小規模事業所を含め、多くの事業所で経営基盤やマネジメント体制が脆弱であり、体制整備や質の向上に向けた取組の進捗に差が生じている可能性がある。（参考資料①）
- ・小規模自治体・地方部では、人員確保の困難さから、機能強化型の算定要件を満たしにくい状況がみられる。（参考資料②）
- ・人員配置基準や24時間連絡体制の整備が算定におけるハードルとなっている。（参考資料③）
- ・協働型の導入に必要とされる制度理解や具体的な運営イメージが十分に共有されておらず、制度の周知や実践例の可視化が不足している。（参考資料④）

対処方策

- ・協働型の意義や具体的な効果を分かりやすく示し、自治体・事業所・関係団体への周知や事例紹介を通じて、協働型の普及啓発を進める。（参考：当協会HP「協働型（一体的運営）の実践紹介」 https://nsk2009.org?page_id=2065）
- ・経営マネジメント力の向上に向け、管理者・主任相談支援専門員等を対象としたガイドライン整備や研修を実施し、経営・人材育成・業務管理のスキル向上を図る。
- ・機能強化型Ⅰを算定している事業所が協働型に参画しやすくなるよう、インセンティブの付与や動機づけを高める方策を検討する。

期待される効果

- ・体制整備の進展により、相談支援の質の底上げと、のぞまないセルフプランの抑制・解消が進む。
- ・協働型の普及により、事業所の経営基盤が安定し、各事業所の相談支援専門員の配置・増員が促進される。
- ・とりわけ地方部での協働型の推進により、地域間の格差が縮小し、全国的な相談支援体制の均てん化と制度の持続性の向上が期待される。

〈視点1〉 持続可能な制度としていくための課題及び対処方策

1-2 人口減少・地域特性に対応した報酬体系の見直し

課題

小規模自治体・地方部では移動負担や人材確保の困難が大きく、必要な支援の質や継続性を保ちにくい。

要因・背景

- ・人口減少により相談支援の担い手が減少していることや、移動距離・訪問負担が都市部より大きい。
- ・現行報酬は都市部と地方部での活用度合いや効果に明確な差が生じている。（参考資料②）

対処方策

- ・人口規模や移動負担など地域特性を踏まえた報酬枠（仮称：地域特性対応型報酬）を設け、必要に応じて選択的に活用できる仕組みとする。あわせて、「過疎地域等で既存制度を機能集約できる特例（社会保障審議会 障害者部会）」とも連動させ、両者を併用して地域に必要な相談支援機能を持続的に確保できる体制を整える。

期待される効果

- ・地域間格差が縮小し、地方部でも必要な支援と担い手を継続確保できる体制が整い、制度の持続性が高まる。

1-3 処遇改善と人材確保の強化

課題

処遇改善加算の対象外であることや、物価高騰の影響も相まって、採用・異動・定着の面で課題が生じている。

要因・背景

- ・多くの事業所で他職種と同等の給与基準を採用しており、むしろ給与水準が低い場合すらある。（参考資料⑤）
- ・人口減少により福祉分野の人材確保競争が強まり、担い手確保が一層困難になっている。

対処方策

- ・今回の補正予算の対応に続き、令和8年度に相談支援事業等においても処遇改善（加算等）の対象とする。
- ・業務の専門性や社会的意義を発信し、魅力の可視化・普及啓発を強化することで社会的認知度を高める。

期待される効果

- ・処遇の改善と専門性の可視化により採用・定着が進み、安定した人材確保につながる。
- ・人材不足が進む地域でも、相談支援体制を持続可能なカタチで維持できるようになる。

令和7年度補正予算において、介護分野と同様に障害福祉従事者に対する賃上げを幅広く対象化したこと、とりわけ計画相談支援等が位置付けられたことを、高く評価する。

〈視点2〉 令和6年度報酬改定後における経営・賃上げ等の状況

2-1 報酬改定による効果

令和6年度報酬改定では、機能強化型の基本報酬を算定できた事業所ほど、経営の安定性向上が顕著であった。特に機能強化型（Ⅰ型・協働型）では、約7割が「経営面で向上した」と回答しており、基本報酬の見直しが事業運営の持続性を高める主要因となったことが明確である。

加えて、法人内における相談支援事業への理解や評価も向上し、組織内での位置づけの強化が進んだ。加算に関しては、通院同行・会議参加の実施が容易になるなど、支援の質を補完的に高める効果が確認されているが、経営基盤の改善に最も寄与したのは機能強化型基本報酬の算定である。

（参考資料⑥）

2-2 「機能強化型なし」では報酬改定による効果が十分に波及しない

実態調査によれば、機能強化型を算定していない事業所には、今回の報酬改定の効果が十分に波及していないことが明らかである。「特に変化なし」との回答の多くが「機能強化型なし」の事業所であり、経営面では「特に変化なし」が約7割、改善を感じたのは2割程度にとどまった。支援面でも、必要な支援の実施や質向上への効果が限定的であり、体制整備の遅れが依然として解消されていない。

その背景には、人員確保の困難や24時間連絡体制の負担など、算定に必要な要件が事業所にとって高いハードルとなっていることがある。特に、小規模事業所や地方部では算定が進まず、制度効果の偏在や事業所間格差を生む構造的課題となっている。これらは、地域全体の相談支援体制の底上げを阻む要因となっており、制度の持続可能性確保の観点からも、解決すべき重要課題である。

（参考資料⑥、⑦）

〈視点3〉 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

3-1 本人および家族が「のぞまないセルフプラン」の解消が前提となる

課題

セルフプランでは相談支援専門員の専門性が活かされず、質の高い支援を提供する前提が確保されない。

要因・背景

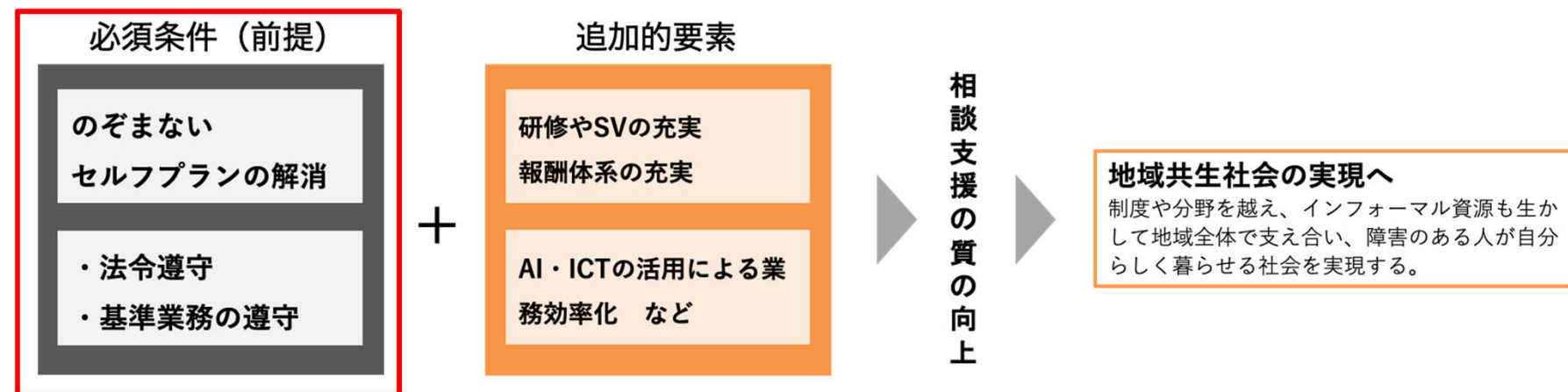
・法定研修や基幹相談支援センターの整備、機能強化型等の体制整備、OJT強化など、質向上の取組は進んできたが、セルフプラン率は高く、地域差も大きい。この結果、相談支援専門員によるケアマネジメント（アセスメント、計画作成等）が十分に生かされず、必要な支援が届きにくい状況が続いている。

対処方策

- ・人材確保、機能強化型の推進、協働型の導入支援、そしてAI・ICT活用による業務効率化など、複合的な対策を進める必要がある。
- ・地域全体で必要とする支援が公平に届くようにするためにも、法令・基準業務の遵守を徹底するとともに、相談支援が公益性の高い事業であることをあらためて周知していく必要がある。

期待される効果

・セルフプランの解消や基準業務の確実な実施、業務効率化などの前提条件が整うことで、これまで進めてきた相談支援の質向上に向けた取組が現場で着実に実践され、利用者へ必要な支援が確実に届く体制が実現する。



〈視点3〉 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

3-2 テクノロジー(AI、ICTなど)導入による業務効率化と質の向上

課題

相談支援専門員1人あたりの稼働件数も標準的な件数(35件／月)に比べて大きく下回っている。その結果、量的拡充や質の向上も進みにくい状況にある。

要因・背景

- ・稼働件数は平均約20件／月(当協会 実態調査)にとどまっている。(参考資料⑧)
- ・稼働件数が少ない書類作成・記録・会議調整などの業務負担が大きく、稼働件数が伸びにくい要因となっている。
- ・AI導入の知見や指針が未整備であり、自治体・事業所間で導入状況にばらつきがある。(参考資料⑨)
- ・人口減少により相談支援専門員の確保が一層困難になることが見込まれ、限られた人材で質の高いケアマネジメントを維持するためには、AIやICTの計画的な有機的な活用が不可欠である。(参考資料⑩)

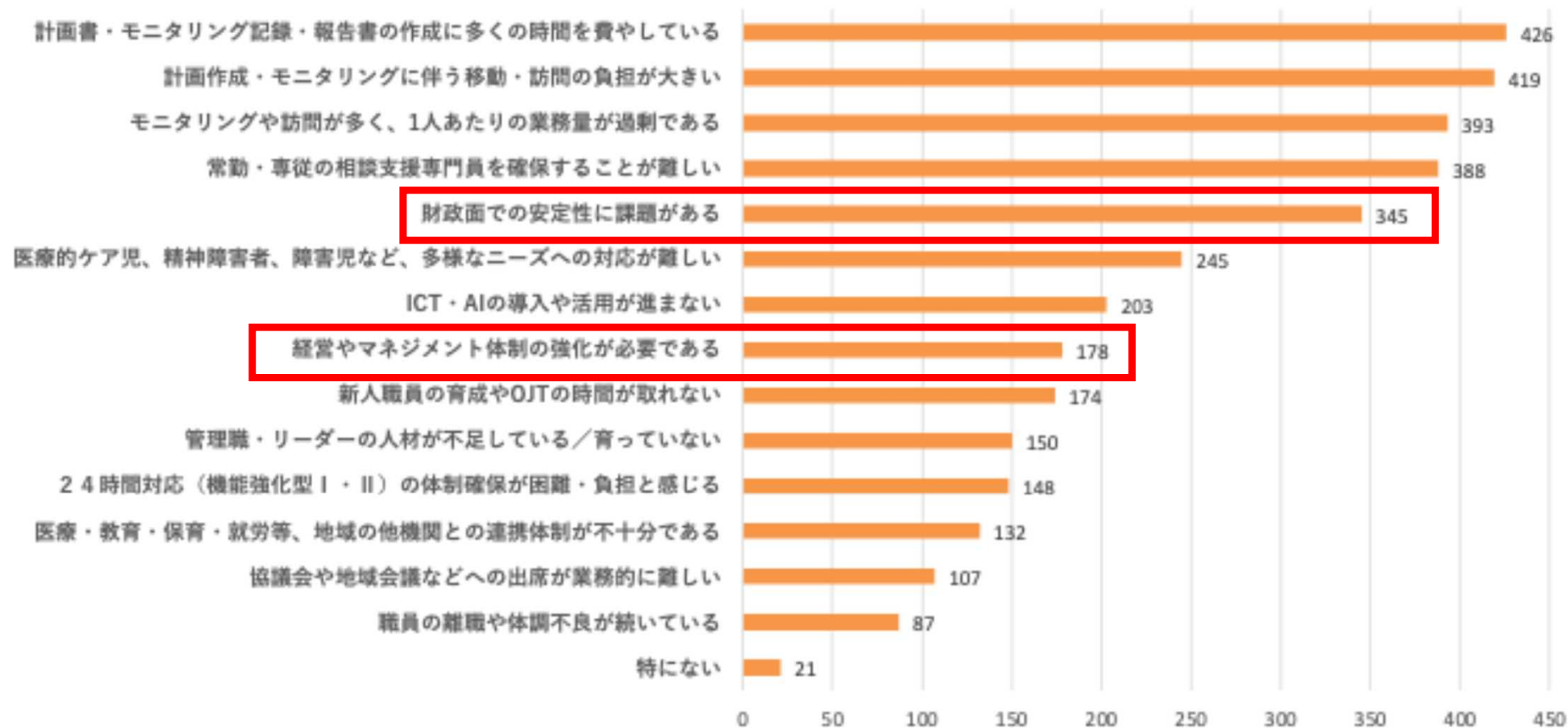
対処方策

- ・AIを活用したアセスメント・モニタリング等の研究を進め、相談支援事業におけるAI活用指針を策定する。
- ・人口減少・人材不足が進む地域でも質と継続性を確保できるよう、地域の実情に応じたAI導入支援や自治体がAIを導入・活用しやすい支援体制(例:導入支援、標準モデル、運用ガイド等)を整備する。

期待される効果

- ・AI・ICTの活用により業務効率が向上し、相談支援専門員1人あたりの稼働件数が増えることで、結果としてセルフプランの抑制につながる。また、業務負担が軽減されることで、アセスメントの質向上や計画作成、意思決定支援により時間を確保できるようになる。こうした本来の相談支援業務に集中できる環境が整うことで、利用者の意向を丁寧に踏まえたケアマネジメントが進み、質の高い支援の実践が促される。

現在の事業所体制において、特に課題を感じている点。（複数回答）（n=717）



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

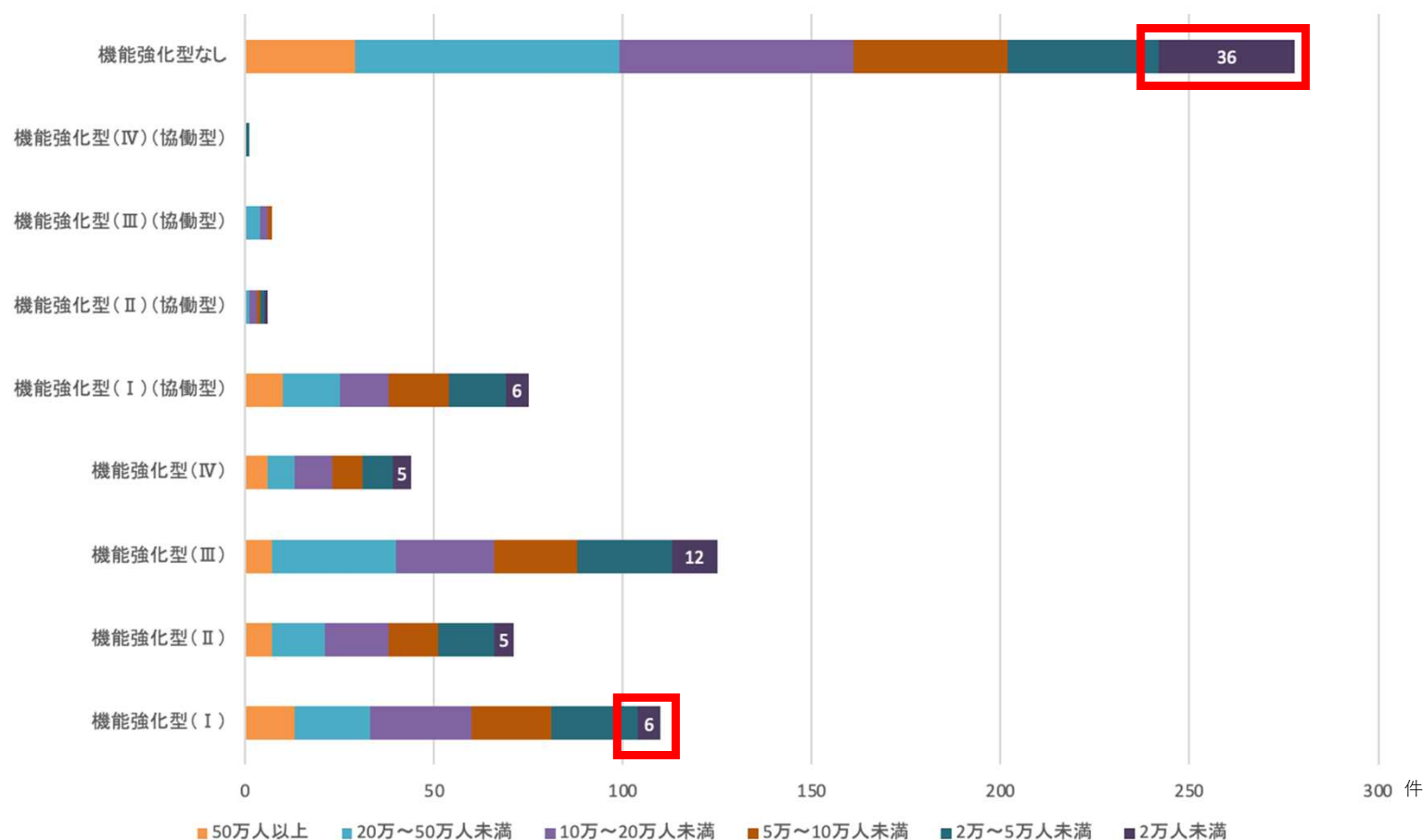
人口規模別にみた機能強化型算定状況（n=717）

（１）分析結果の概要

大都市圏（人口50万人以上）では、機能強化型を算定している事業所が約6割に達しており、特に「Ⅰ型」や「協働型」の算定割合が高かった。一方、人口2万人未満の小規模自治体では「機能強化型なし」が過半数を占め、Ⅲ・Ⅳ型や協働型の算定率も低水準にとどまった。

（２）主な自由記述の傾向

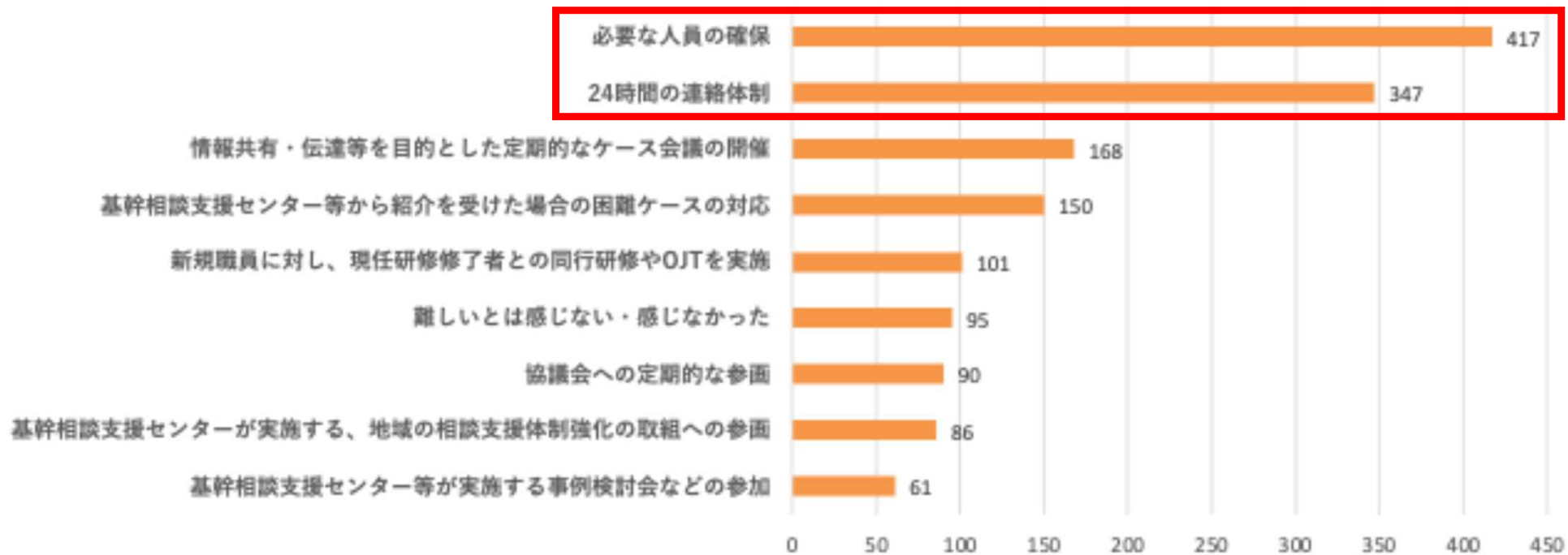
小規模自治体からは「人員の確保が難しく要件に対応しづらい」といった意見が多くみられた。



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会

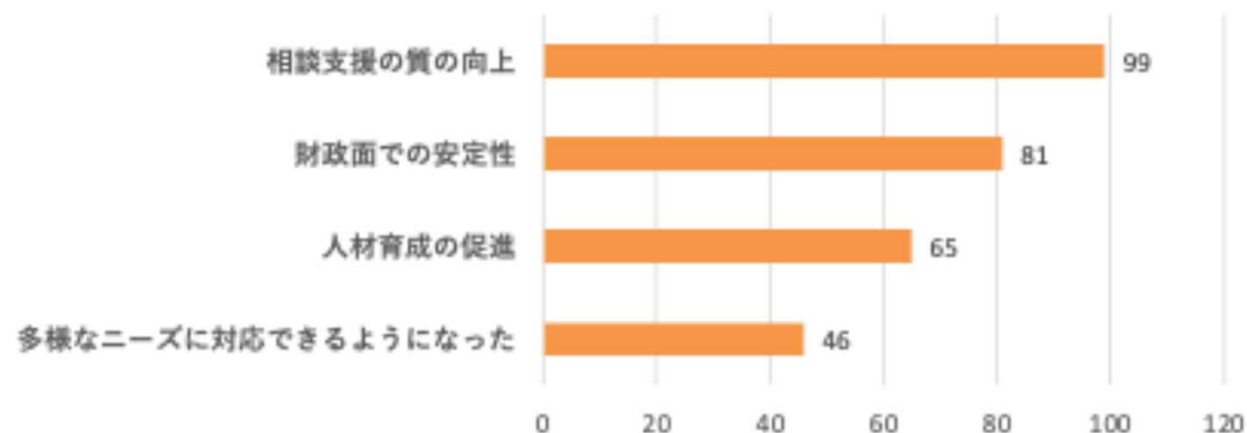
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

機能強化型による基本報酬の算定要件を満たす上で難しいと感じる点（複数回答）（n=717）

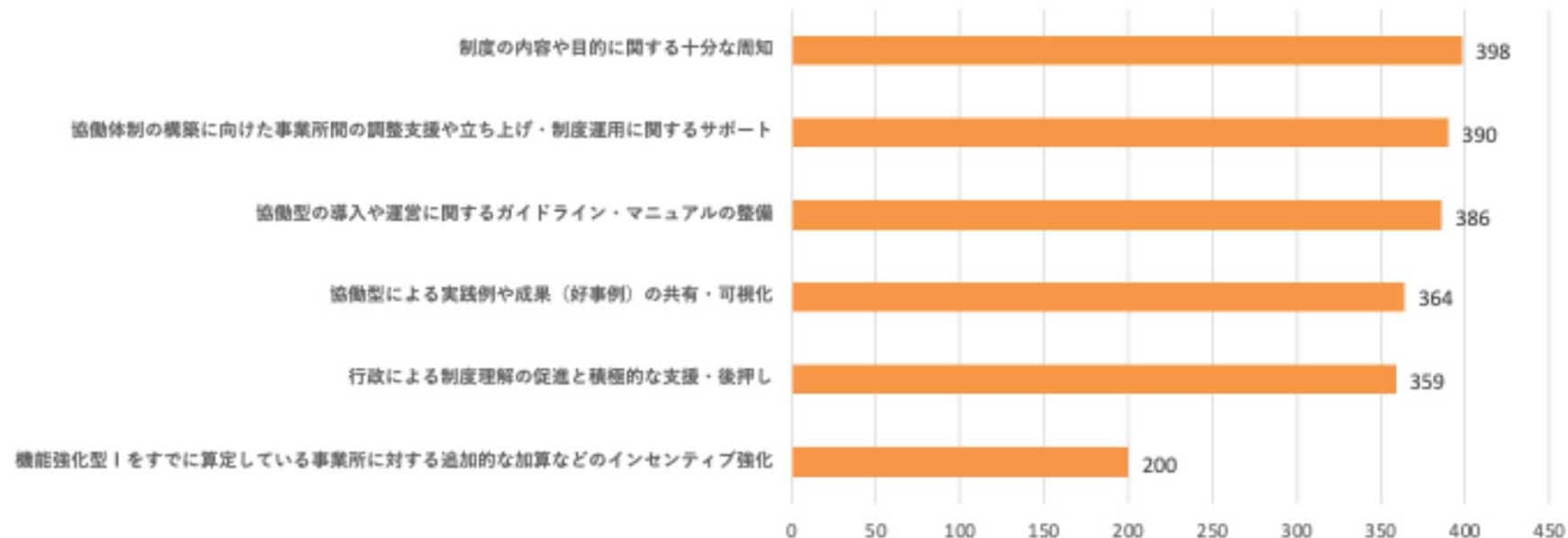


出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

協働型の活用による効果（複数回答）（n=111）



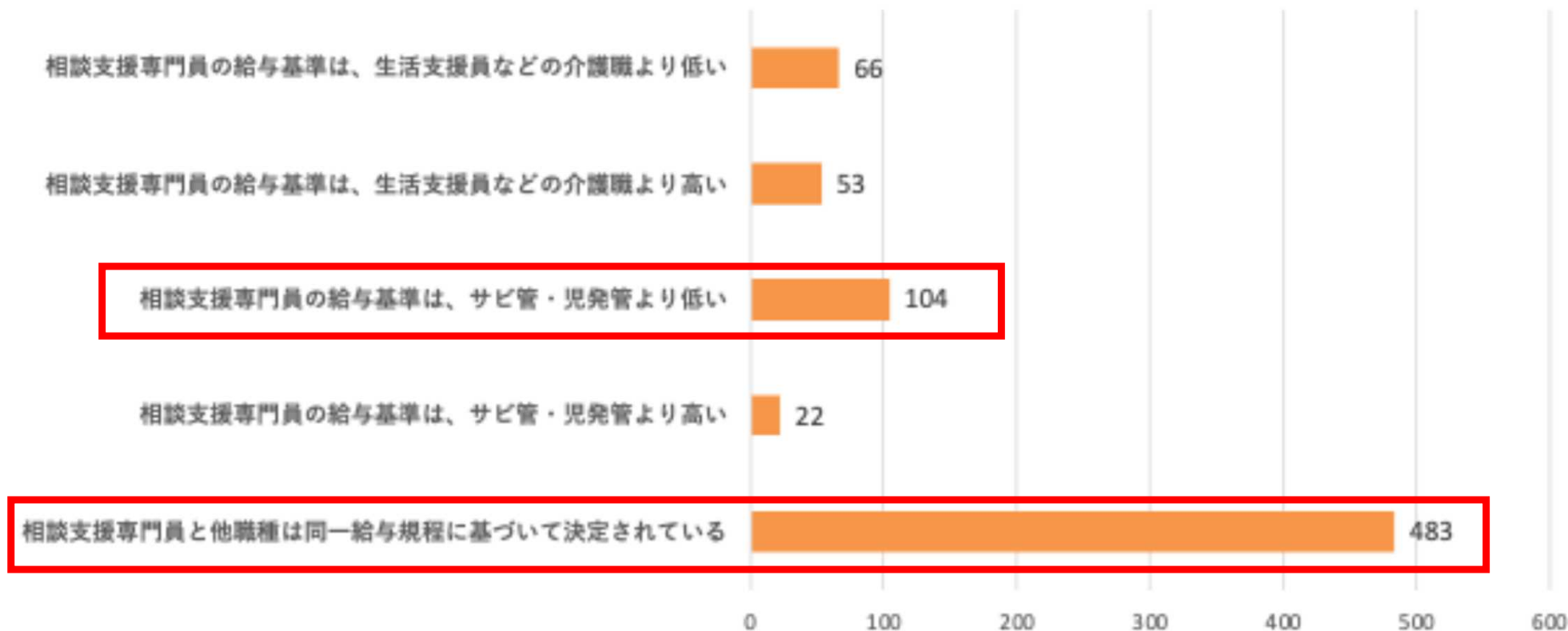
協働型を推進するために必要だと感じる施策（複数回答）（n=717）



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

給与規程における相談支援専門員の扱い（複数回答）（n=628）

最も多かったのは「相談支援専門員と他職種は同一給与規程に基づいて決定されている」483件であった。次いで「相談支援専門員の給与基準は、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者より低い」104件、「生活支援員などの介護職より低い」66件、「生活支援員などの介護職より高い」53件、「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者より高い」22件と続いた。



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

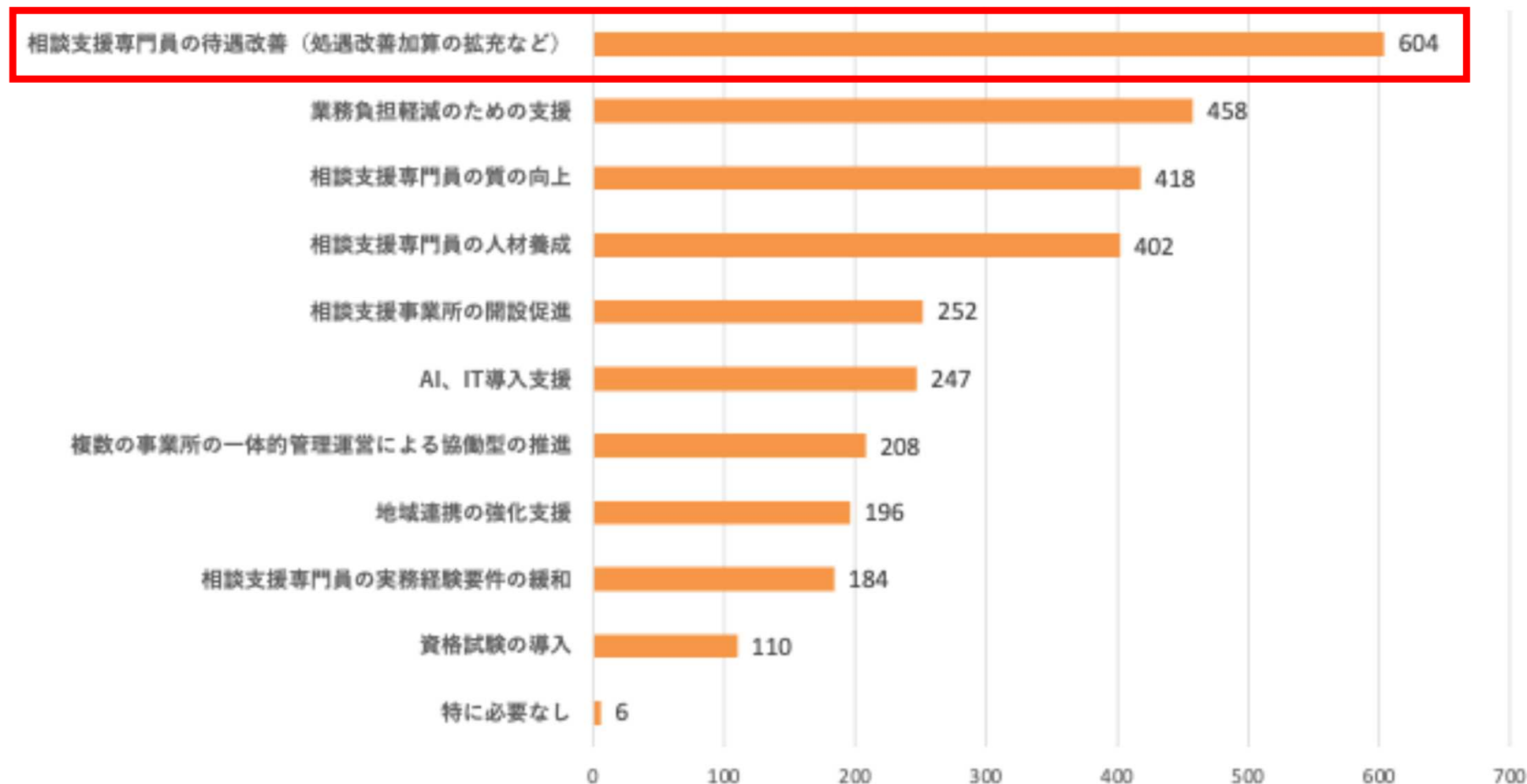
処遇改善加算の対象外であることの影響（複数回答）（n=717）

処遇改善加算の対象外であることによる影響として最も多かったのは「相談支援専門員の人材確保が難しい」496件であった。次いで「給与が減少してしまう」294件、「他事業（例：サービス管理責任者）から相談支援事業所に異動させることが難しい」293件、「採用後の定着が困難」220件、「相談支援専門員の離職率が高くなっている」218件、「特に影響を感じていない」76件と続いた。



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

必要だと感じる新たな施策など（複数回答）（n=717）



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

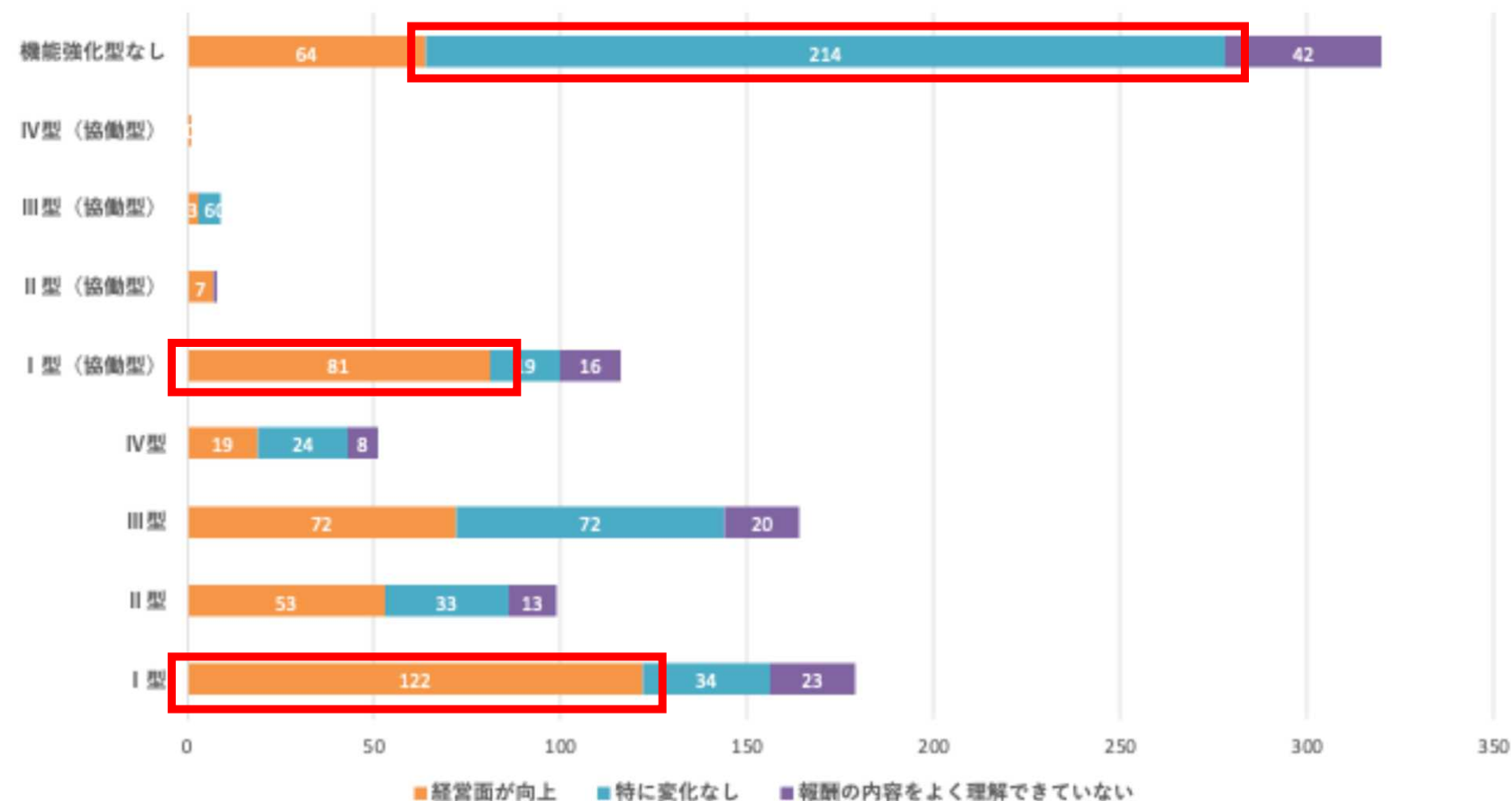
令和6年度の報酬改定が「経営面」に与えた効果・変化(複数回答) (n=717)



※効果のみを抜粋

出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査(効果と課題の把握)報告書」(令和7年10月)

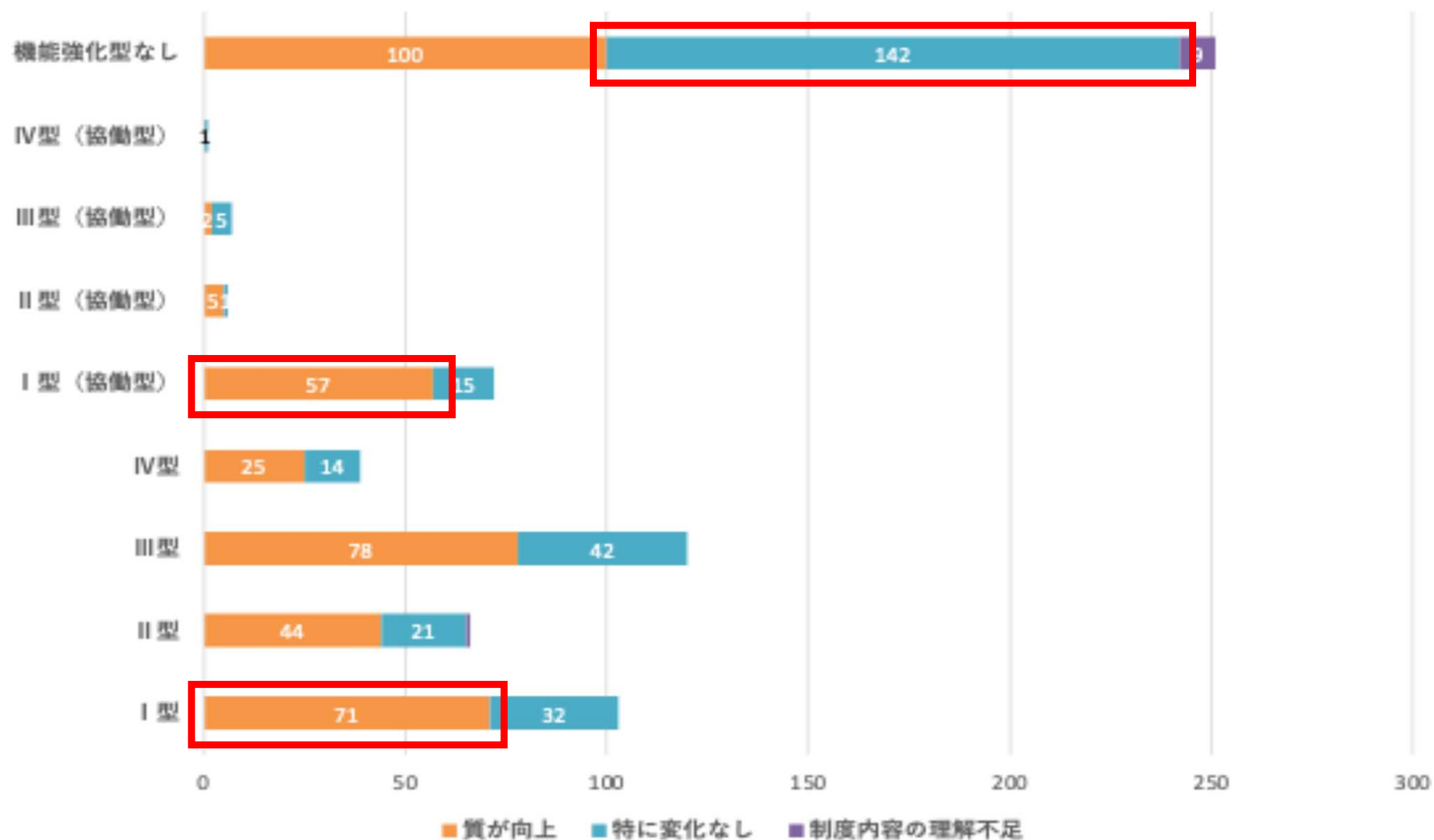
機能強化型算定区分別にみた経営面の効果



機能強化型を算定していない事業所では、「特に変化なし」との回答が214件（約70%）と多くみられた。また「報酬の内容をよく理解できていない」との回答も42件（約14%）あり、経営改善の効果を十分に実感するまでには至っていない。これに対して、機能強化型を算定している事業所では「経営面が向上した」との回答が多数を占めている。

出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

機能強化型算定区分別にみた支援面の効果

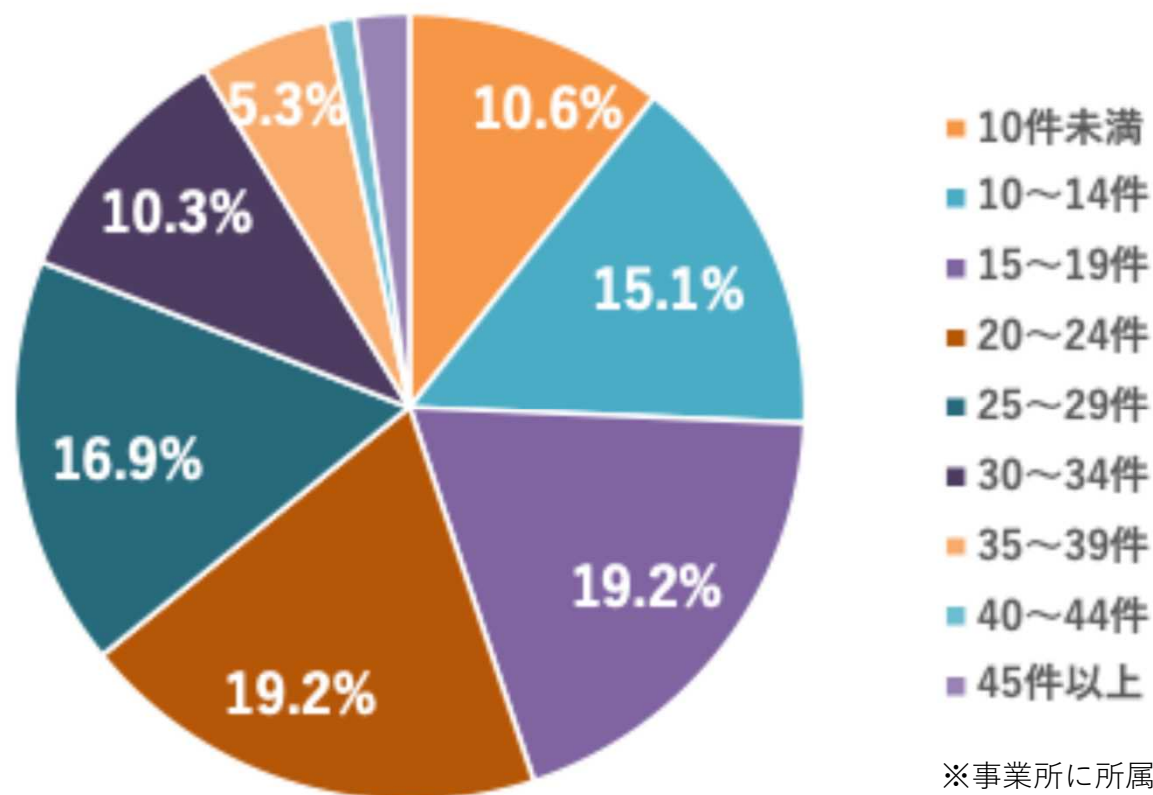


出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査(効果と課題の把握)報告書」(令和7年10月)

相談支援専門員1人あたりの稼働件数(月平均)(n=717)

相談支援専門員1人あたりの稼働件数については、「15～19件」「20～24件」がともに138件（19.2％）で最も多かった。次いで「25～29件」121件（16.9％）、「10～14件」108件（15.1％）が続いた。

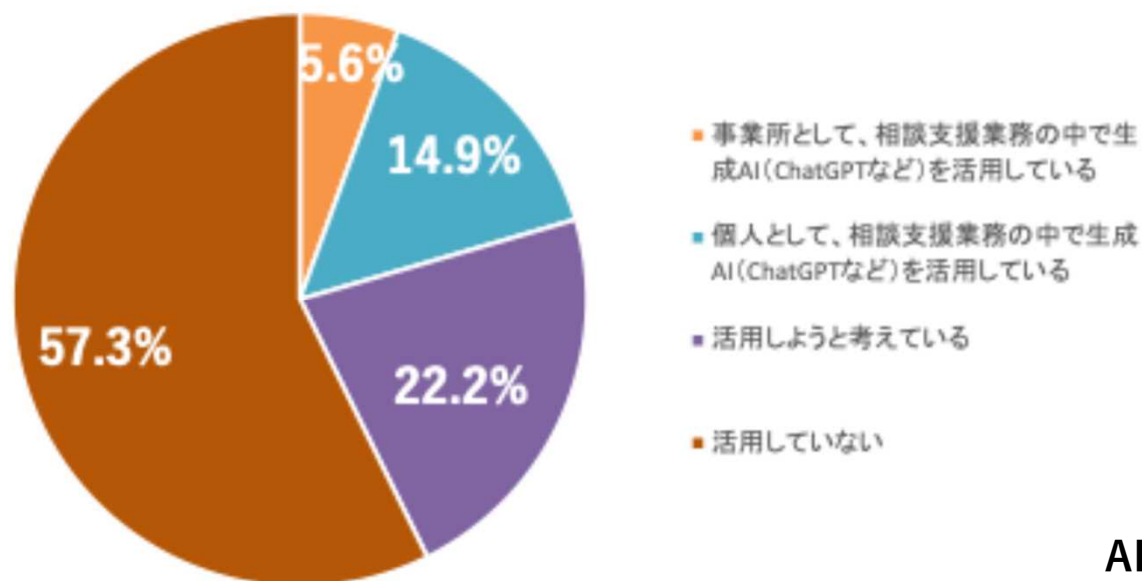
一方で「40件以上」も24件（3.3％）の回答があった。全体平均は 約20件／月であり、制度上の基準を下回る水準となっている。



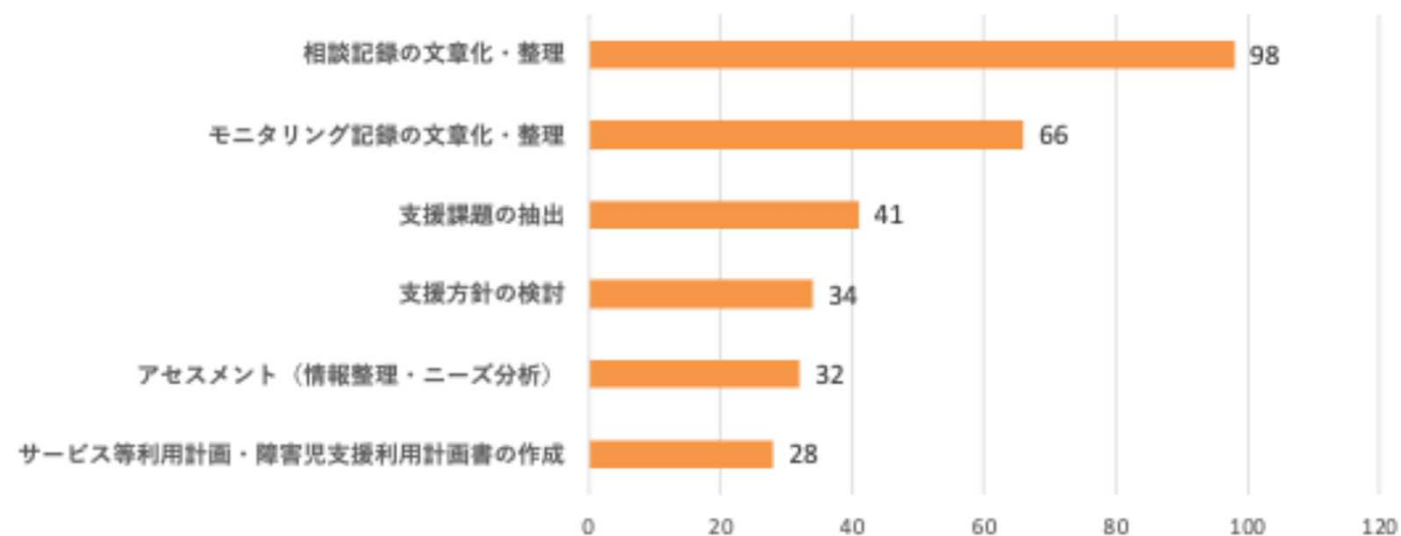
※事業所に所属する常勤専従の方の平均値

出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

AIの活用状況 (n=717)

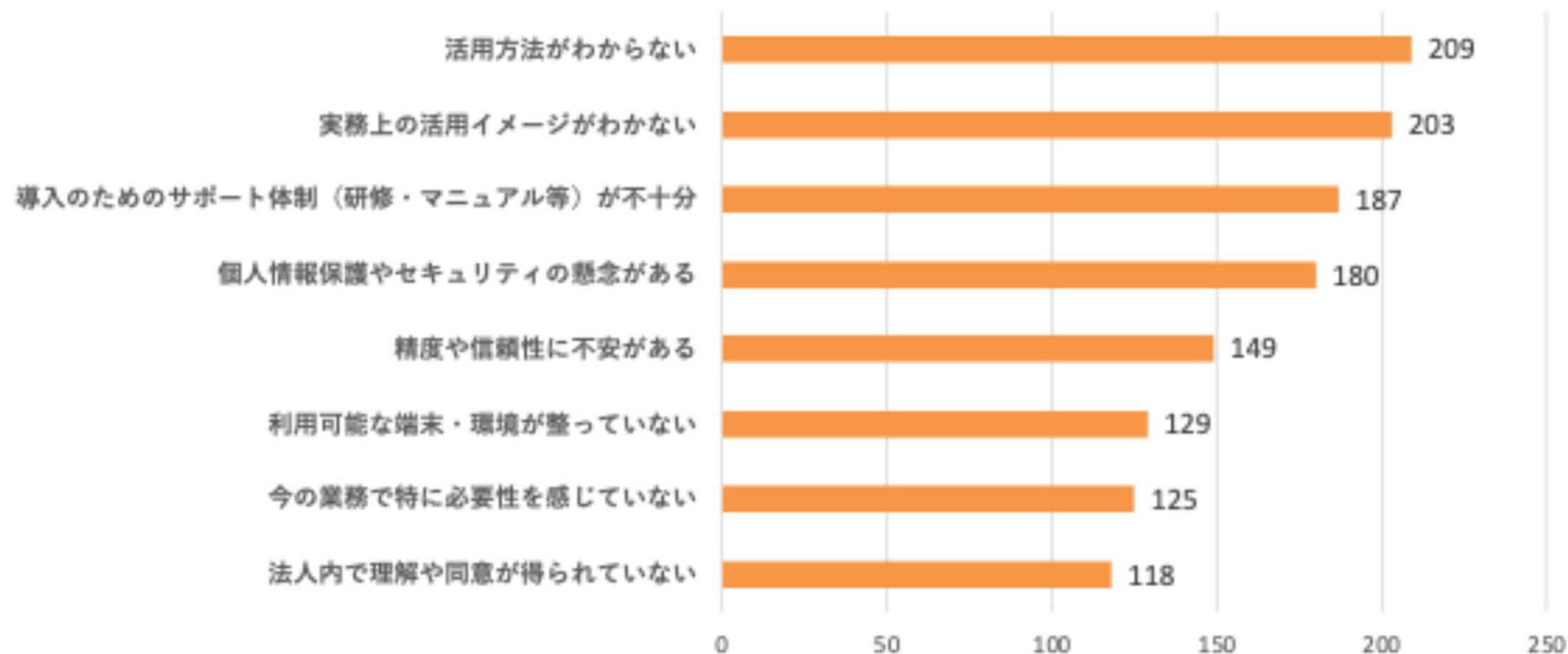


AIを活用している業務（複数回答） (n=150)



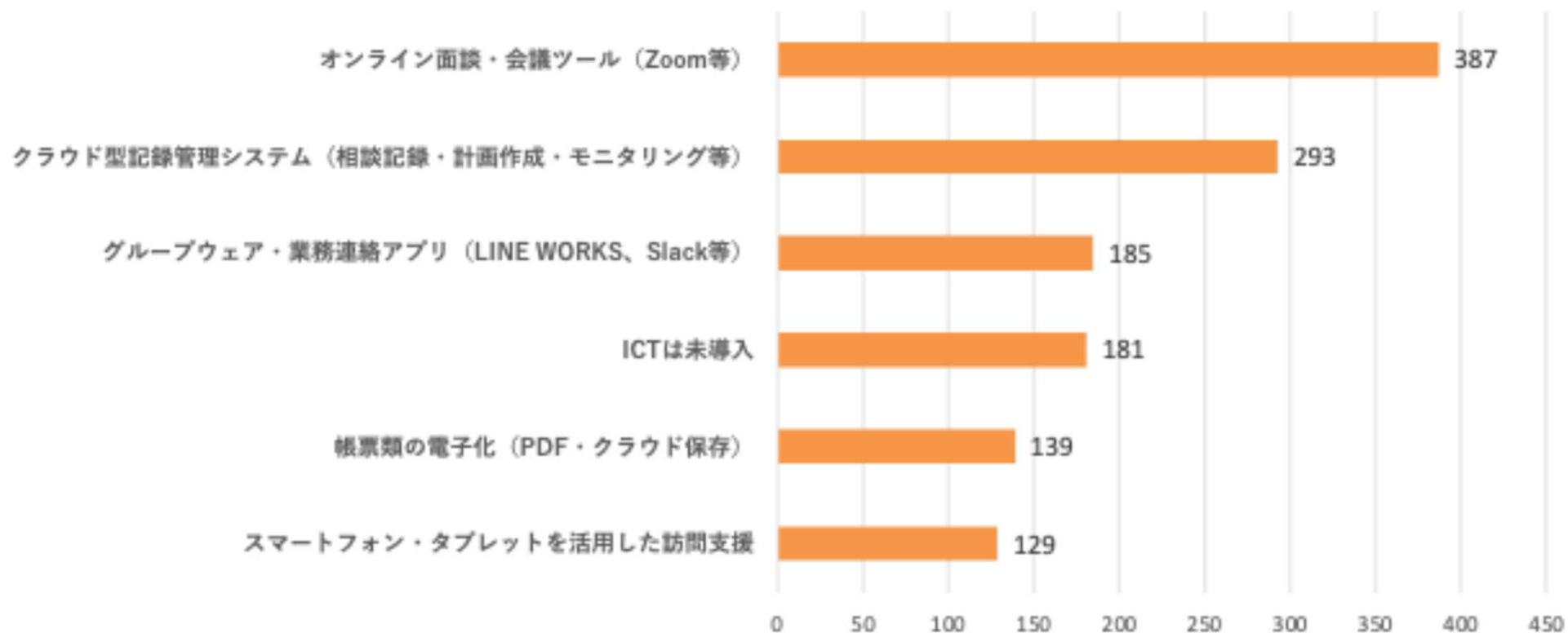
出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

AI未活用の理由（複数回答）（n=472）



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査（効果と課題の把握）報告書」（令和7年10月）

ICTの活用状況 (n=717)



出典 | 日本相談支援専門員協会 政策委員会
「報酬改定後の実態調査 (効果と課題の把握) 報告書」 (令和7年10月)