

令和9年度障害福祉サービス等 報酬改定に関する意見等

一般社団法人全日本自閉症支援者協会

会長 松上 利男

JAAS Japanese Association of Autism Support

一般社団法人全日本自閉症支援者協会の概要

1. 設立年月日：昭和62年7月設立（旧全国自閉症者施設協議会）
平成28年から一般社団法人として活動

2. 活動目的及び主な活動内容：

自閉症者の人権と生きるための発達保障、自立ならびに社会参加のために実践と研究を推進し、さらに、これに参画するものの研鑽と相互交流を促進することを活動目的とする。

【主な活動内容】

- ・研究大会の開催と大会報告集の発行
- ・会報「全自者協ニュース」の発行
- ・発達障害者支援スーパーバイザー養成研修の企画・実施

⇒平成26年から「集合研修」と「支援現場における実務研修」を組み合わせた発達障害者支援スーパーバイザー養成研修を継続的に実施している。

- ・関係団体との情報交換、調査研究等

⇒障害者総合福祉推進事業を活用し、令和元年～3年には強度行動障害支援を提供する直接支援現場における人材養成と中核的人材の重要性、コンサルテーション・スーパービジョンの有効性について調査研究を行ったり、令和6年度には強度行動障害を有する者の集中的支援の取り組み推進に向けた調査研究を行ったりしてきた。現在も役員・加盟団体職員が強度行動障害者支援施策に関係する複数の研究事業に参加・協力している。

3. 加盟団体数（正会員）：91施設（令和8年5月時点）

4. 賛助会施設：5施設（令和8年5月時点）

5. 法人代表：松上 利男

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等（概要）

【意見集約の経過と概要】

- 一般社団法人全日本自閉症支援者協会（以下「全自者協」）は、39年前の設立以降、自閉症児者の支援ならびに行動障害が著しい者への支援の在り方の研究と組織を超えた相互交流による専門的支援人材の育成に尽力してきた。現在も「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」や各ブロックが輪番で主管する全国大会を毎年行っている。
- 今回の障害福祉サービス等報酬改定に関する意見を作成するにあたり、全自者協役員が中心となり、令和4年度の『強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会』報告書の論点整理（①支援人材のさらなる専門性の向上 ②支援ニーズの把握と相談支援やサービス等に係る調整機能の在り方 ③日常的な支援体制の整備と支援の受入の拡充方法 ④状態が悪化した者に対する「集中的支援」の在り方 ⑤こども期からの予防的支援・教育との連携 ⑥医療との連携体制の構築）を踏まえ、過去の研修ならびに調査研究事業、加盟団体等の支援実態と問題意識、地域の強度行動障害者支援体制の現状と課題等について議論を行ってきた。
- 先の報酬改定において、強度行動障害に関する加算がついたことで長年取り組んできた専門性が評価されたことや、処遇改善加算と合わせて職員の給与アップを実施できた事業所もあり、これまでの行政担当部署の方々の御尽力には感謝の気持ちで一杯です。
- さて、その感謝の思いを踏まえつつ、今回の意見書では、全自者協において最も重要なテーマであると考えている「**人材養成**：強度行動障害者支援の専門性の向上」「**支援体制**：地域における強度行動障害者の支援体制の整備」の2点を主な軸として全自者協としての意見を6つにまとめた。報酬改定という視点を少し広げ、このような施策があったらいいなという提言も含めて、次ページから詳しく述べていく。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見まとめ

○集中的支援の促進

- ・より効果的に集中的支援を運用するために支援の前後に対する評価が必要
- ・広域的支援人材の専門性への評価
- ・集中支援の対象を教育等へ拡充することで予防的機能を発揮する

○地域における中核的支援人材の研修体制

- ・質の担保の観点から中核的人材養成研修の受講要件を厳格化する
- ・地域における中核的人材のネットワーク構築することで地域の支援力を強化できる

○入所施設から地域へ

- ・地域移行の促進と移行後の生活の充実の観点から地域移行計画のある強度行動障害の状態にある利用者について入所中から一定期間の行動援護を利用できるようにする

○在宅生活を支える

- ・行動援護の充実の観点から複数事業所における弾力的な運用を可能とする
- ・短期入所について緊急利用に備え空き部屋を確保する観点から空床保証を行う

○利用者の高齢化の対応

- ・介護の専門性を確保するため外部専門職との連携を評価する
- ・強度行動障害の状態にある利用者が入院した際の施設職員の付き添い等の医療との連携を評価する

○経営の安定を図る

- ・障害福祉サービス事業所の経営の安定を図るため基本報酬が物価と連動するようにする

集中的支援の促進

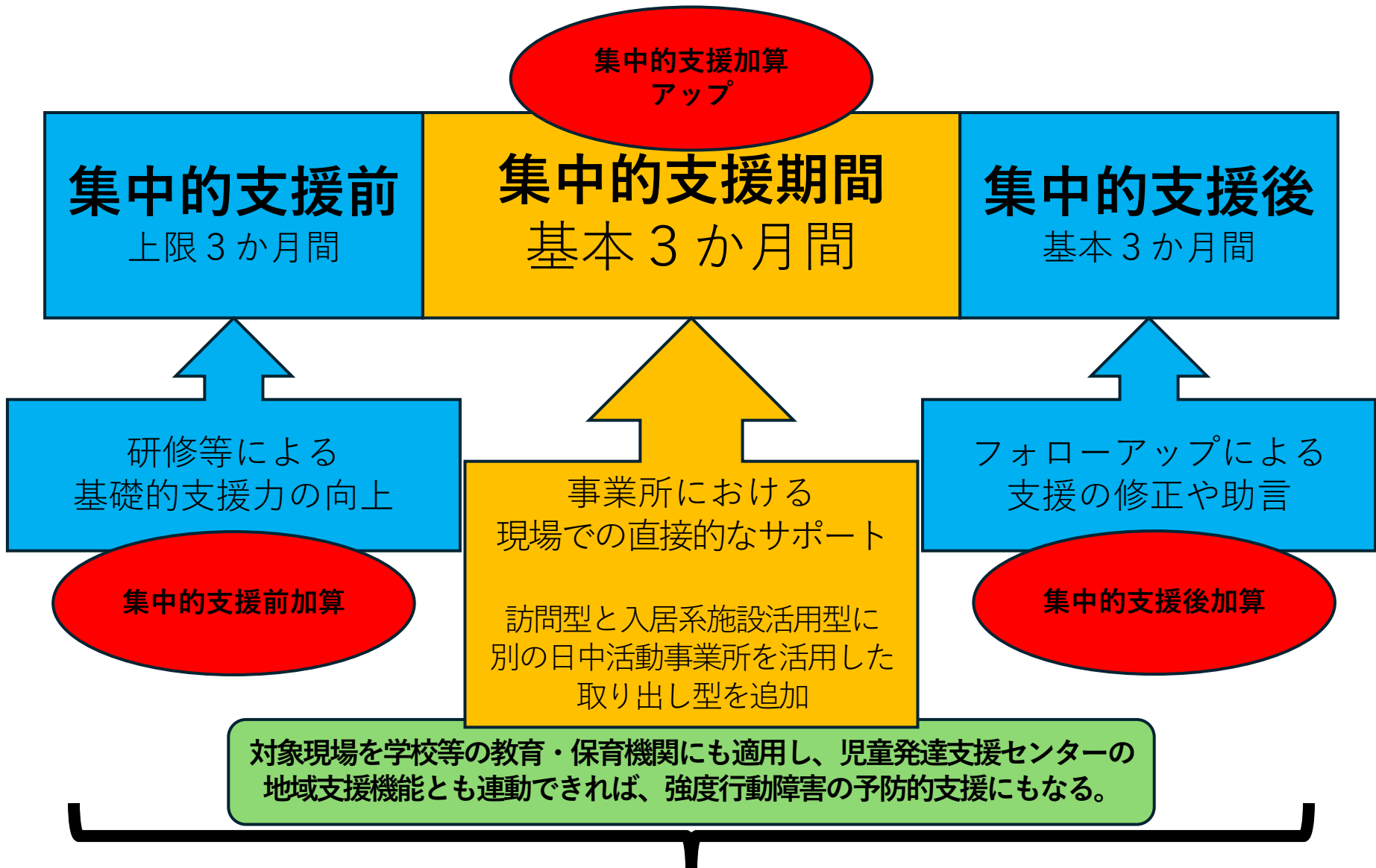
キーワード：人材養成

集中的支援の促進のために

【提言の内容】

- 広域的支援人材による集中的支援の実施は、その地域における重層的な支援体制を整えるものであり、現場が孤立せず相談できる安心感を保証するものであると考えている。
- その集中的支援の効果を確かなものにするためには、広域的支援人材が地域のために動ける体制作り、研修等による事業所の基礎的な支援力を耕すことと、事業所への継続したフォローアップが必要である。
- 現状、集中的支援で広域的支援人材が訪問した場合には**1000**単位が加算されるが、同様の訪問型のサービスである保育所等訪問事業では、**1800**単位ほどが加算される。広域的支援人材は高い専門性を持つ人材であり、同程度の評価がされることが重要であると考えている。
- 集中的支援の基本期間は3か月であるが、3か月ではなかなか効果が出ないことも予想され、集中的支援の前後のサポート体制を保証することが重要である。
- 現実的には、発達障害者支援センター等や地域の支援人材がその前後をフォローする場合があると思われるが、集中的支援の前後を含めた全体計画を作成し、それを自治体が認めた場合は、集中的支援加算前後のサポート体制も評価されると、より丁寧で重層的な支援体制が構築できる。たとえば、集中的支援の前後にそれぞれ3か月程度フォローできれば、地域の中で支援チームを作り、役割分担や協働しながら事業所や利用者に対し手厚く長くサポートでき、集中的支援の効果を定着させることができるのではないかと考える。そのことが、その地域の支援ネットワークを強固なものにする一助となるであろう。
- また、集中的支援の実施においては、既存の類型に加え、生活介護等を活用した取り出し型を加えることで、アセスメントや新規支援の導入においてより柔軟な展開が可能になる。
- さらに、集中的支援を学校や保育機関にも拡充し、児童発達支援センターの地域支援機能とも連動することで強度行動障害の予防的支援にもつながっていく。

集中的支援の促進のために



集中的支援の前後を含めた全体計画を広域的支援人材が作成し、その計画を自治体が認めた場合に、前後のサポート体制にも加算がつくようになると、より丁寧でより綿密な重層的支援体制を構築することができる。7

地域における 中核的支援人材の 研修体制

キーワード：人材養成

地域における中核的支援人材の研修体制を考える

【提言の内容】

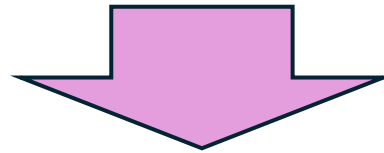
- 中核的支援人材はその事業所をチームとしてまとめ、広域的支援人材などの地域人材とつながり、事業所全体の支援力を上げながら利用者の人生をより豊かなものにしていくキーパーソンである。
- その中核的支援人材の養成については、すでに研究カリキュラムが整えられ各地域での研修実施が広がってきている。ただ懸念されるのは、研修の実施が進むと受講者層の熱意や知識、経験が次第に薄まってくるのではないかということである。
- 強度行動障害支援者養成研修の基礎研修及び実践研修ないしは行動援護従業者養成研修を修了していることが中核的支援人材養成研修の必須要件になっているが、その他に、全自者協などが主催する自閉症支援にかかわる研修の参加歴や広域的支援人材の推薦を得るという要件を加えることで、中核的支援人材の質を受講段階である程度担保する仕組みが必要になってくると思われる。何より実働できる人材であることを中核的支援人材には求めたいからである。
- そして、中核的支援人材のネットワークづくりもそれぞれの地域で重要なのは言うまでもないが、事例検討や新たな知識の学びなどフォローアップ研修もその活動のひとつの軸になるだろう。ネットワークが継続していくためには事務局運営が大事になるが、持続的な補助金等の仕組みがあることで安定した運営や企画立案が可能になり、それは地域の支援体制構築にとって大きな意味を持つ。

地域における中核的支援人材の研修体制を考える

強度行動障害支援者養成研修
基礎研修

強度行動障害支援者養成研修
実践研修

行 動 援 護 従 業 者 養 成 研 修



中核的支援人材養成研修

受講要件の厳格化

全自者協などが主催する自閉症
支援にかかわる研修の参加歴

広域的支援人材の推薦を得る

中核的支援人材のネットワークづくりの**補助金制度が持続的なものになれば...**

- ・ 事例検討や新たな知識の学びなどフォローアップ研修もその活動のひとつの軸になるだろう。
- ・ 安定した運営や企画立案が可能になり、それは地域の支援体制構築にとって大きな意味を持つ。

入所施設から地域へ

キーワード：支援体制

入所施設から地域へ

【提言の内容】

- 施設入所からの地域移行については、「第7期（令和6～8年度）障害福祉計画等に係る基本方針」によると、施設入所数の削減に関する成果目標について、「令和8年度末時点で、令和4年度末時点の施設入所者数の6%以上が地域移行へ移行するとともに、令和4年度末時点の施設入所者数を5%以上削減することを基本とする」としている。
- 令和7年度3月時点で、地域生活移行率は5.6%（6932人）、削減率は3.8%となっており、地域移行自体は進んでいるが、施設入所者数の削減については目標数値には至っていないという結果が出ている。
- さらに、地域移行の取組状況に関しては、「すべての利用者について取り組んでいる」と回答した施設は18.2%、「地域移行可能と思われる入所者に限定して取り組んでいる」と回答した施設は42.7%、取り組みが難しい理由については地域での居住の場が少ない」「地域移行した際に関係機関とのネットワークが不十分」と回答した施設が4割以上あったとのこと。地域で障害者を支える体制づくりを行う上での課題としては「施設においての地域の体制づくりのための人手が確保できない」が36.4%、「施設として地域とどのように連携をとればよいのかノウハウが不十分」が17.0%という結果が出ている。
- この結果から、地域に移行した後も継続してその地域で暮らしていくためには、入所施設側の地域移行への気概を高めることが大前提ではあるが、入所施設と切り離して地域での暮らしを考えるのではなく、つながりを継続していく必要があると言える。とすれば、たとえば、地域移行計画がある利用者が施設入所在籍時から6か月間行動援護事業を活用できるようにすることで、地域移行前に、地域の余暇資源や公共機関を利用する機会を多く作り、移行後を見据えた成功体験を積み上げていくことができるのではないかと考える。地域移行後も継続して同一の行動援護事業所がかかわっていくことができれば移行後のキーパーソンが確実に増えることになるし、余暇支援の保証も可能になる。あるいは、移行先の行動援護事業所に対してのOJTによる引き継ぎを行うことで、行動援護事業所が施設入所と地域の橋渡しの役割にもなれる。
- また、施設入所と行動援護事業所が同一法人であれば、入所施設内に行動援護事業所を併設し、地域移行への準備を万全にするという発想もできるだろう。行動援護事業の活用が地域移行を促進するひとつの策になるものと考えている。

入所施設から地域へ



入所施設

地域移行への気概を高める
ことを大前提として

行動援護事業を先行的に
活用して地域移行を促進



たとえば
共同生活援助

たとえば地域移行
計画のある利用者
に対して6か月間
の先行利用

同一の行動援護事業所が
かかわっていくことができ
れば移行後のキーパーソン
が確実に増えることになる
し、余暇支援の保証も可能

移行先の行動援護事業所
に対してのOJTによる引き
継ぎを行うことで、行動援
護事業所が施設入所と地域
の橋渡しの役割にもなれる



地域の社会資源

施設入所と行動援護事業所が同一法人であれば、入所施設内に行動援護事業所を併設し、地域移行への準備を万全にするという発想もできる。行動援護事業の活用が地域移行を促進するひとつの策になる。

在宅生活を支える

キーワード：支援体制

在宅生活を支える

【提言の内容】

- 居住系サービスの利用ができず、家族が疲弊しながら強度行動障害の状態像を呈している利用者を在宅生活で支えているケースは存在する。もちろん、家族のことを考えると一刻も早く居住系サービスにつなげることが最優先事項ではあるが、それがうまく進まないという状況であり、表現はよくないかもしれないが、なんとかしのぐための方策を持っていなければならない。
- その方策のひとつが、複数事業所間による二名体制での行動援護サービスの弾力的な活用である。二名体制でのサービスの実施は、制度上同一事業所の職員が原則となっているが、行動援護事業所単体では人材不足の状況が見られており、強度行動障害の状態像が悪化している方の利用依頼を断らざるを得ない事態が続いている。異なる事業所の職員を配置できることができれば、柔軟に地域の利用者のニーズに応えることができるのではないか。また、二名の役割分担の比重によって報酬単価の設定比率を変えることができれば、合理的に、主たるスタッフが従たるスタッフを育てながら事業所間の実践的相互研鑽の場にもなる。
- もうひとつが緊急短期入所の受け入れ強化である。短期入所事業所の運営規定の中で緊急受け入れをする旨を明記しているところも多くあると思われるが、定期利用者の緊急時受け入れはしているけれど初めての利用者の緊急時受け入れはしていない事業所も多く、実際には地域生活拠点事業や高い使命感を持つ一部の事業所がなんとか必死に頑張っ緊急対応をしているという状況にあると推察される。そこで、緊急受け入れ当番制度を自治体や圏域レベルで構築できれば、いざというときの駆け込み寺になれる事業所が確保でき、家族の安心感が増す。受け入れ当番時には待機体制を用意していなければならないため、そのための待機報酬を作る必要があるが、実際の稼働時よりも低い単価設定でよい。
- つまり、日常生活においては複数事業所間による二名体制での行動援護サービスを弾力的に活用し、家で暴れてしまったり家族が疲れ切ってしまったときには緊急当番短期入所事業所を確実に利用できるようにすることで、在宅生活をなんとか維持できるセーフティネットを作れるのではないか。

在宅生活を支える

居住系サービスの利用ができず、家族が疲弊しながら強度行動障害の状態像を呈している利用者を在宅生活で支えているケース

複数事業所間による二名体制での行動援護サービスの弾力的な活用

異なる事業所の職員を配置できることができれば、柔軟に地域の利用者のニーズに応えることができるのではないかと。

また、二名の役割分担の比重によって報酬単価の設定比率を変えることができれば、合理的に、主たるスタッフが従たるスタッフを育てながら事業所間の実践的相互研鑽の場にもなる。

緊急短期入所の受け入れ強化

緊急受け入れ当番制度を自治体や圏域レベルで構築できれば、いざというときの駆け込み寺になれる事業所が確保でき、家族の安心感が増す。

受け入れ当番時には待機体制を用意していなければならないため、そのための待機報酬を作る必要があるが、実際の稼働時よりも低い単価設定でよい。

この二つの方策により、在宅生活をなんとか維持できるセーフティーネットを作れるのではないかと。

利用者の高齢化への対応

キーワード：支援体制

利用者の高齢化への対応

【提言の内容】

- 特に居住系サービスの現場では、利用者の高齢化への対応が大きな課題となっている。高齢化に合わせた支援を充実させていくためには、介護分野から積極的にケアの方法を学ぶことや、医療との連携の仕組みを整え入院等の治療に応じてもらえる病院とのつながりをより強化していくことが求められる。それは、各法人や事業所の努力がもちろん必要ではあるが、利用者と家族、そして支援者が安心して老後を過ごすために、次の二点を考えたい。
- ひとつは、看護師、作業療法士、理学療法士等の医療職や、管理栄養士などの専門職を法人内で職員として確保したり、あるいはそうした外部人材が強度行動障害支援に関与しやすい体制を構築することである。前者に関しては法人の経営体力を高めていくことが必要になるがこれについては「経営の安定を図る」の項で触れる。後者に関しては、外部にいる医療職や専門職の人材が支援現場に入ったときの連携加算をその人材に支払える仕組みがあれば、密な関係を作りやすくなるのではないかと考えている。
- もうひとつは、利用者が入院した際の職員への手当保証である。強度行動障害の状態像にある利用者の場合、入院時には、福祉側の職員が24時間体制で付き添うことを求められることが多い。そうなるとう職員配置の関係上、勤務時間外で対応をせざるを得ないことがあり、当然時間外手当が発生することが想定される。その原資をどうするか。たとえば入院時コミュニケーション支援等の活用が考えられるが、自治体はその申請を認めないケースも多々ある。入院時の対応職員の手当保証を明確にすることで、入院時の安心を担保できる。

利用者の高齢化への対応

高齢化に合わせた支援を充実させていくために

介護分野から積極的に
ケアの方法を学ぶこと

医療との連携の仕組み
を整え入院等の治療に
応じてもらえる病院と
のつながりをより強化

各法人や事業所の努力が
もちろん必要



看護師、作業療法士、理学療法士等
の医療職や、管理栄養士などの
専門職を法人内で職員として確保

外部にいる医療職や専門職の人材が
支援現場に入ったときの連携加算を
その人材に支払える仕組み

強度行動障害の状態像にある利用者
の24時間体制の付き添いにおける
時間外手当の原資として、たとえば
入院時コミュニケーション支援等の
確実な活用による手当保証を明確に
し、入院時の安心を担保

利用者と家族、そして支援者が安心して老後を過ごせる

経営の安定を図る

キーワード：その他

経営の安定を図る

【提言の内容】

- 事業を展開し、利用者支援を充実させていくためには、経営の安定は不可欠である。経営の安定があるから、新しい事業に取り組むことができるし人材確保にも力を注ぐことができる。
- 障害福祉を生業としている社会福祉法人等の給与は、一般企業の平均年収や学校教員と比した賃金格差はなお大きく、若年層の参入停滞、中堅層の流出、医療職や専門職の確保難が顕著である。現在の給与水準では求人もままならない現状があることは否定できない。そのため、慢性的な人手不足となり、利用者受入の縮小、待機者増加、サービス中断のリスクが高まっている。
- 処遇改善関連加算偏重の仕組みだけでは、将来見通しを伴う賃金の向上はやはり難しく、基本報酬単価の引き上げによる年収の確実な増加を現場で奮闘する職員には提供したい。基本報酬単価の引き上げに当たっては、手続きの煩雑な処遇改善手当補助金を廃止し、それを原資の一部とすることも考えられないだろうか。
- また、報酬改定は3年に一度で、基本的にその報酬単価は3年間変わらない。しかし、その3年の間に最低賃金はどんどん上がり、物価も上昇するため、その上昇率が経営に大きな影響を与えてしまう。
- それぞれの法人が経営努力をしていかなければならないのは大前提であるが、前年度の最低賃金や物価の上昇率に合わせてその年度の報酬単価額を変動するようになれば、経営の安定がより図りやすいというのも正直なところである。
- つまり、報酬改訂2年目は、基本となる報酬単価に前年度の最低賃金の上昇率と物価上昇率（どちらも全国平均数値で）を掛け合わせた額とし、報酬改定3年目は、2年目の報酬単価に前年度の最低賃金の上昇率と物価上昇率（どちらも全国平均数値で）を掛け合わせた額とするという考え方である。
- 人への投資が不可欠な業界であり、世の中の情勢はいつ何があるかわからないので、基本報酬単価の引き上げと毎年柔軟に単価設定ができるようにしていただければと切に希望します。

経営の安定を図る

基本報酬単価自体の引き上げを

事業を展開し、利用者支援を充実させていくためには、経営の安定は不可欠である。経営の安定があるから、新しい事業に取り組むことができるし人材確保にも力を注ぐことができる。現在の給与水準では求人もままならない現状があることは否定できない。基本報酬単価の引き上げに当たっては、手続きの煩雑な処遇改善手当補助金を廃止し、それを原資の一部とすることも考えられないだろうか。

報酬改定
1年目

基本報酬単価

報酬改定
2年目

基本報酬単価

最低賃金上昇率
(前年度全国平均)



物価上昇率
(前年度全国平均)



2年目の報酬額

報酬改定
3年目

2年目の
基本報酬単価

最低賃金上昇率
(前年度全国平均)



物価上昇率
(前年度全国平均)



3年目の報酬額

人への投資が不可欠な業界であり、世の中の情勢はいつ何があるかわからないので、基本報酬単価の引き上げと毎年柔軟に単価設定ができるようにしていただければと切に希望します。 22