ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

こどもまんなか
こども家庭庁

障害福祉報酬改定検討チーム	
第68回（R8.11.5）	資料２

横断的事項について
（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）≪論点等≫

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

横断的事項に係る論点について

横断的事項に係る論点

論点１　サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の配置について

論点２　サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の休業取得時における配置の取扱いについて

【論点1】サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の配置について①

現状・課題

○　療養介護や生活介護等については、実務経験要件と研修修了要件を満たしたサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者（以下「サービス管理責任者等」という。）を配置する必要があり、サービス管理責任者等の要件を満たしていない者が、サービス管理責任者等として配置されている場合には、人員欠如減算を適用することとなっている。

　会計検査院の実地検査の結果、研修の受講漏れにより、研修修了要件を満たしていない者を、サービス管理責任者等として配置していた障害福祉サービス事業所等が確認されており、令和8年10月15日に会計検査院長から厚生労働大臣に対して「研修要件を満たしていない者がサービス管理責任者として配置されていた事業所において、サービス管理責任者欠如減算を適用しておらず、自立支援給付費が過大に支給されている事態は適切ではない」ことなどに対して是正及び改善の処置要求が通知されたところであり、今後、都道府県等を通じて障害福祉サービス事業所等に対して過大に支払われていた自立支援給付費を返還させることとしている。

○　また、こうした経緯も踏まえ、会計検査院からは、サービス管理責任者等の研修修了状況について、都道府県等が継続的に確認することができる方策や、事業者等の失念等による研修の受講漏れの予防に資する方策を講じることも求められている。

論　点

○　サービス管理責任者の研修修了状況について、都道府県等が継続的に確認することができるようにするために、どのような対応が考えられるか。

【論点1】サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の配置について②

検討の方向性

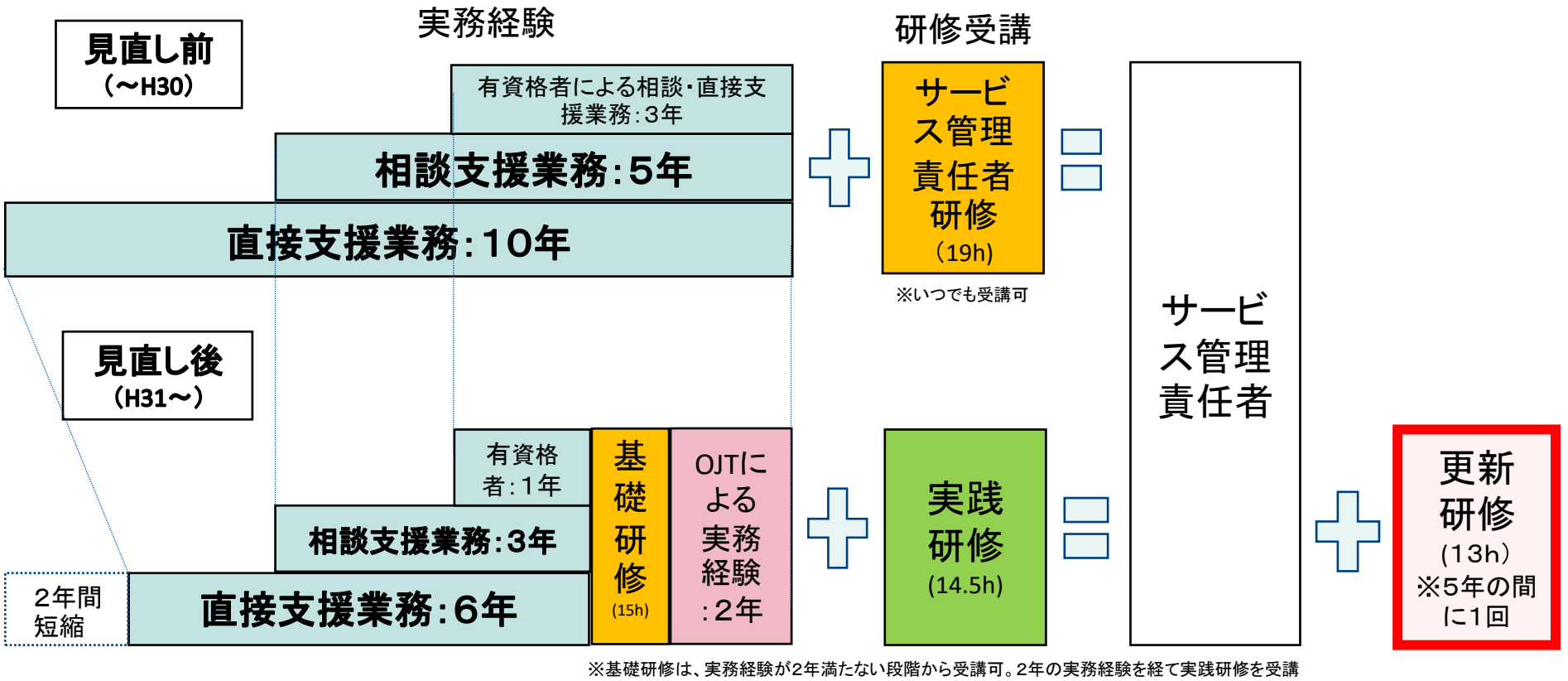
○　サービス管理責任者等が研修修了要件を満たすことを徹底するため、都道府県等が研修修了状況を継続的に確認できるよう、指定申請書及び変更届出書の標準様式の付表を改正し、実践研修及び更新研修の修了日、次回の更新研修の修了期限などの欄を設けるとともに、サービス提供事業所はサービス管理責任者が更新研修等を修了した都度、変更届出書を指定権者に提出する仕組みとしてはどうか。

※　なお、サービス管理責任者の更新研修等の受講漏れの予防に資する方策の検討に向けては、今後、変更届出書の情報が登録・管理等されることになる、共通化システムの事業所台帳管理機能の活用等も含め検討を進めることとしてはどうか。

※　また、相談支援専門員についてもサービス管理責任者等と同様に更新のための現任研修を実施していることから同様の対応を実施してはどうか。

（参考）サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修体系等の見直し概要

○　サービス管理責任者の要件について、
　見直し前は、実務経験とサービス管理責任者研修の受講を要件としていたが、
　見直し後は、実務経験が2年満たない段階から基礎研修の受講を可能とし、OJTによる2年間の実務経験を積んだ後、実践研修を受講することとしている。更に資格の更新のためには、5年の間に1回の更新研修の受講が必要。



※基礎研修は、実務経験が2年満たない段階から受講可。2年の実務経験を経て実践研修を受講

・サービス管理責任者の全分野及び児童発達支援管理責任者のカリキュラムを統一し、共通の研修として実施（他分野に従事する際、再受講必要なし）。
・基礎研修は実務経験が2年満たない段階から受講可とし、2年の実務経験を経て実践研修（新規）を受講することとした。
・直接支援業務の実務経験を10年→8年に短縮
・既にサービス管理責任者が1名配置されている場合、基礎研修修了者を2人目以降のサービス管理責任者として配置可とする（個別支援計画原案の作成可）。

（参考）指定申請書及び変更届出書の標準様式の見直し案

○　指定申請書及び変更届出書の標準様式の付表について、現在、サービス管理責任者に係る記入欄において、「経歴」を記載する欄がない。

○　サービス管理責任者の実践研修及び更新研修の受講漏れを防ぐため、「経歴」の欄を設けるとともに、「更新研修修了日」、「次回更新研修修了期限」を明記するとともに、サービス管理責任者の配置要件である「実践研修修了日」も明記する。

現　行

■サービス管理責任者

サービス管理責任者	フリガナ 氏　名		生年月日	年　月　日
	住　所	（郵便番号　－　）		

変更後

（イメージ）

■サービス管理責任者

サービス管理責任者	フリガナ 氏　名		生年月日	年　月　日
	住　所	（郵便番号　－　）		
	経歴	実践研修修了日	年　月　日	
		更新研修修了日	年　月　日	
		次回更新研修修了期限	年　月　日	

【論点2】サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の休業取得時における配置の取扱いについて①

現状・課題

○　サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者（以下「サービス管理責任者等」という。）が配置基準を満たさない状態となった場合には、欠如した月の翌々月から、配置基準を満たすに至った月までの間、基本報酬を減額する措置を行うこととしている（人員欠如減算）。

○　事業所に配置しているサービス管理責任者等が、急な退職や急病等の事業者の責に帰さないやむを得ない事由により欠如した場合であって、当該事業所にサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難であると認められるときには、一定の要件の下でみなし配置を認める取扱いが設けられている。

○　しかし、現行では、サービス管理責任者等が産前産後休業、育児休業又は介護休業等を取得した場合には、上記のみなし配置の対象とはならず、新たにサービス管理責任者等を配置する必要がある。

○　令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援分野における人材確保に関する調査研究」で実施した調査結果によれば、児童発達支援管理責任者を中途採用した法人のうち、採用予定数を下回った法人が相当数存在し、その理由として応募者数が採用予定数を下回っていたことが挙げられており、児童発達支援管理責任者の確保は困難な状況であることがうかがえる。

○　さらに、関係団体ヒアリングにおいては、サービス管理責任者等の休業等に伴う配置上の課題や、産前産後休業・育児休業等を取得しやすい環境整備の必要性について指摘があった。

【論点2】サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の休業取得時における配置の取扱いについて②

論点

○　サービス管理責任者等の確保が困難な実態を踏まえ、支援の質を確保しながら、サービス管理責任者等の産前産後休業・育児休業等を取得しやすい環境を整備することや、安定的なサービス提供体制の確保と人材定着を両立する観点から、みなし配置の対象範囲についてどのように考えるか。

検討の方向性

○　サービス管理責任者等が、産前産後休業、育児休業等を取得する場合については、仕事と育児等との両立支援及び人材定着の観点から、やむを得ない事由による欠如の際と同様に、みなし配置を認めることとしてはどうか。

（参考）サービス管理責任者等研修制度の変更点のポイント（令和5年7月1日～）

やむを得ない事由による措置ついて

- **やむを得ない事由**（※）によりサービス管理責任者等が欠いた事業所について、現行制度上、サービス管理責任者等が欠いた日から１年間、実務経験（３～８年）を有する者をサービス管理責任者等とみなして配置可能であるが、これに加え、当該者が一定の要件を充足した場合については、**実践研修を修了するまでの間**（**最長**でサービス管理責任者等が欠いた日から**２年間**）サービス管理責任者等とみなして配置可能とする。

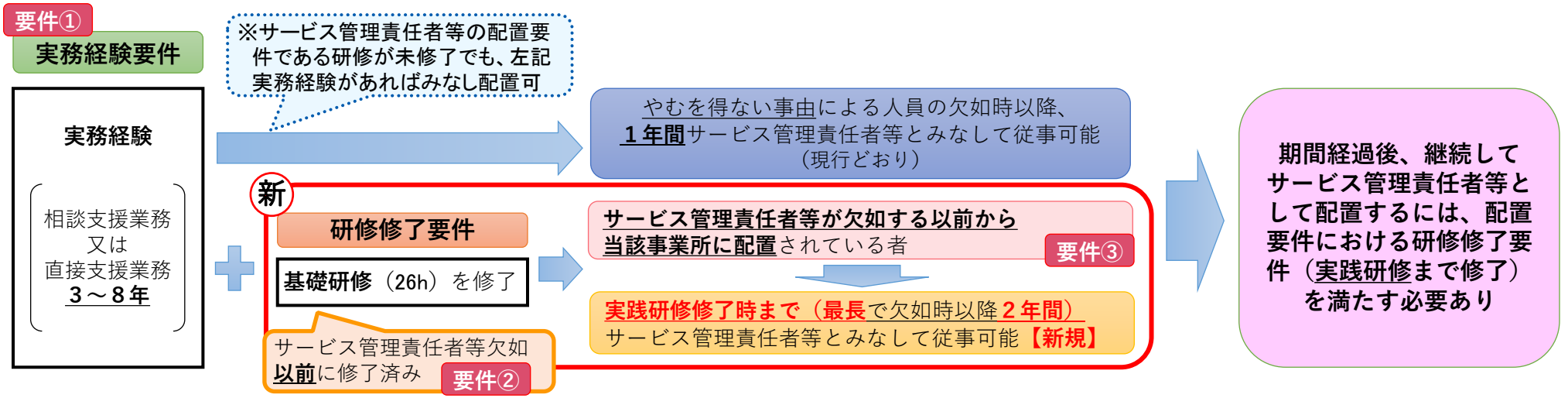
（※）　「やむを得ない事由」については、「サービス管理責任者等が退職、病休など事業者の責に帰さない事由により欠如した場合であって、かつ、当該事業所にサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合」である。

【要件】※①～③を全て満たす必要あり

① 実務経験要件（相談支援業務又は直接支援業務３～８年）を満たしている。（現行と同じ）

② サービス管理責任者等が**欠如した時点**で既に**基礎研修を修了済み**である。

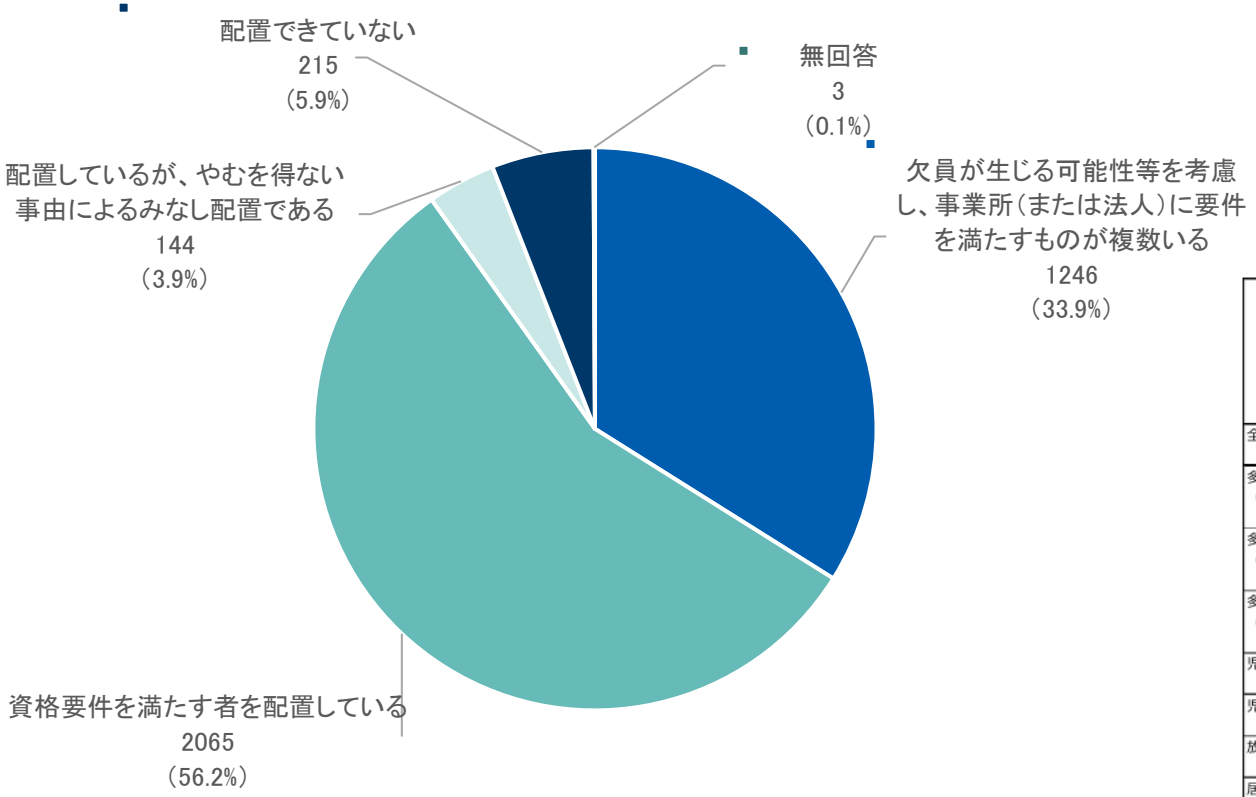
③ サービス管理責任者等が**欠如する以前から**サービス管理責任者等以外の職員として**当該事業所に配置**されている。



（参考）児童発達支援管理責任者の充足状況について

児童発達支援管理責任者の充足状況を見ると、「資格要件を満たす者を配置している」の割合が56.2%と最も高いが、「配置しているが、やむを得ない事由によるみなし配置である」（3.9%）と「配置できていない」（5.9%）と回答した事業所も少数ながら存在する。

児童発達支援管理責任者の充足状況（n＝3,673）



【サービス種別ごとの内訳】

	全体	欠員が生じる可能性等を考慮し、事業所（または法人）に要件を満たすものが複数いる	資格要件を満たす者を配置している	配置しているが、やむを得ない事由によるみなし配置である	配置できていない	無回答
全体	3673 (100.0%)	1246 (33.9%)	2065 (56.2%)	144 (3.9%)	215 (5.9%)	3 (0.1%)
多機能型事業所（通所系サービスのみ）	1370 (100.0%)	432 (31.5%)	785 (57.3%)	66 (4.8%)	85 (6.2%)	2 (0.1%)
多機能型事業所（通所系サービス+訪問系サービス）	480 (100.0%)	187 (39.0%)	256 (53.8%)	14 (2.9%)	21 (4.4%)	0 (0.0%)
多機能型事業所（訪問系サービスのみ）	17 (100.0%)	7 (41.2%)	9 (52.9%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)
児童発達支援センター	63 (100.0%)	27 (42.9%)	29 (46.0%)	4 (6.3%)	2 (3.2%)	1 (1.6%)
児童発達支援	391 (100.0%)	119 (30.4%)	235 (60.1%)	15 (3.8%)	22 (5.6%)	0 (0.0%)
放課後等デイサービス	1271 (100.0%)	434 (34.1%)	711 (56.1%)	44 (3.5%)	80 (6.3%)	0 (0.0%)
居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援	19 (100.0%)	7 (36.8%)	11 (57.9%)	0 (0.0%)	1 (5.3%)	0 (0.0%)
障害児入所施設（福祉型,医療型）	62 (100.0%)	33 (53.2%)	25 (40.3%)	1 (1.6%)	3 (4.8%)	0 (0.0%)

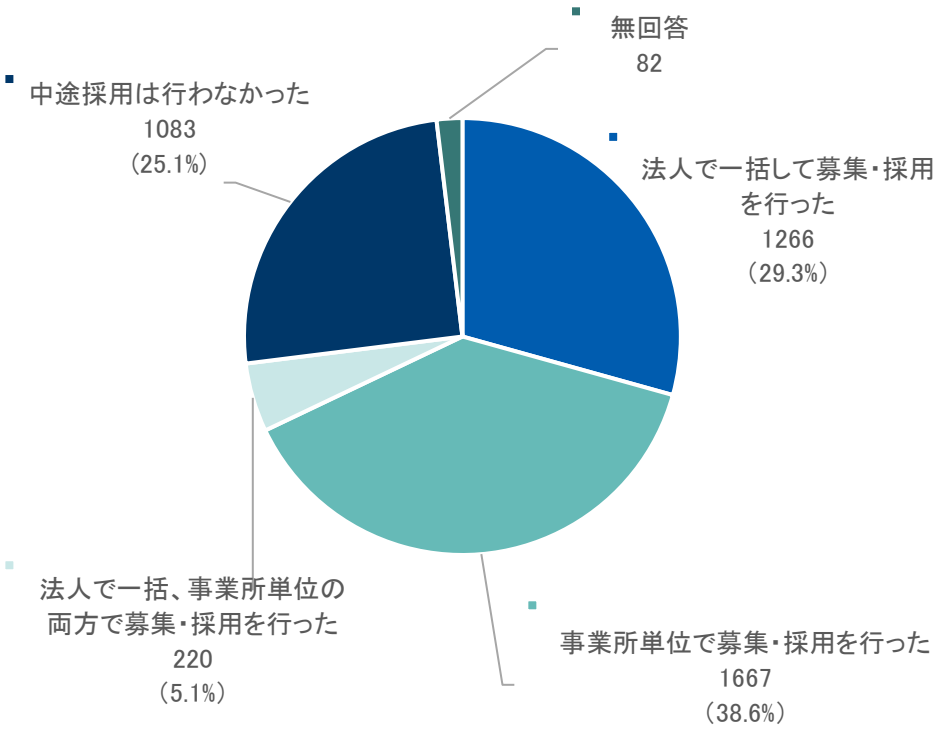
出典：令和６年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援分野における人材確保に関する調査研究」調査報告書（令和７年３月株式会社リベルタス・コンサルティング）

（参考）直接処遇職員等の中途採用の実施状況について①

過去1年間（2023年11月～2024年10月）の中途採用の実施状況を見ると、「法人で一括して募集・採用を行った」、「事業所単位で募集・採用を行った」、「法人で一括、事業所単位の両方で募集・採用を行った」を合わせた「募集・採用を行った」は73.0%となっている（再掲）。
また、中途採用を行った事業所のうち、児童発達支援管理責任者の中途採用を行ったのは16.0%となっている。

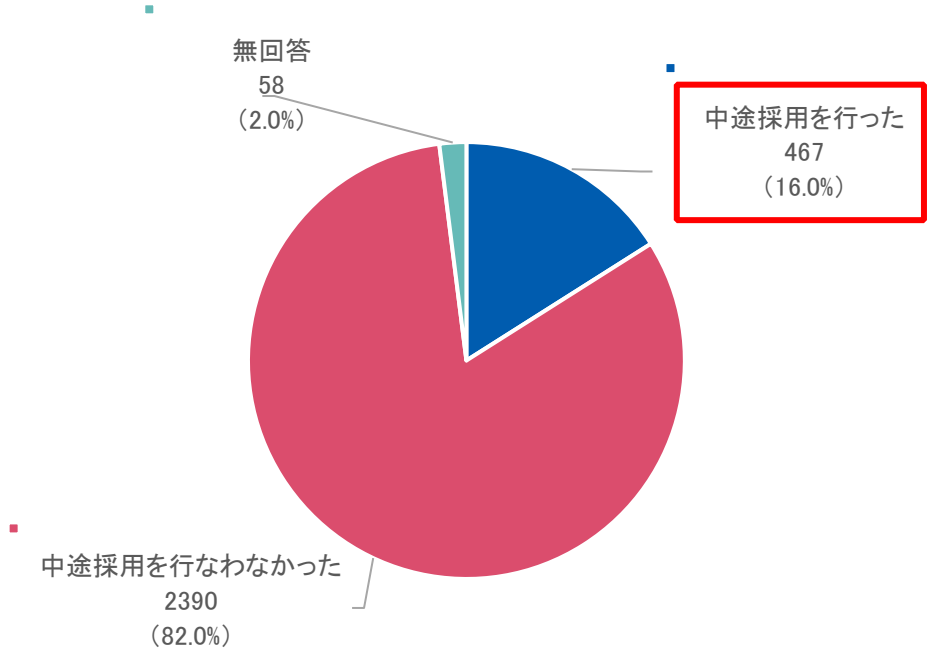
過去1年間の中途採用の実施状況（再掲）

（n＝4,318）



直接処遇等の中途採用の実施状況

（n＝2,915）



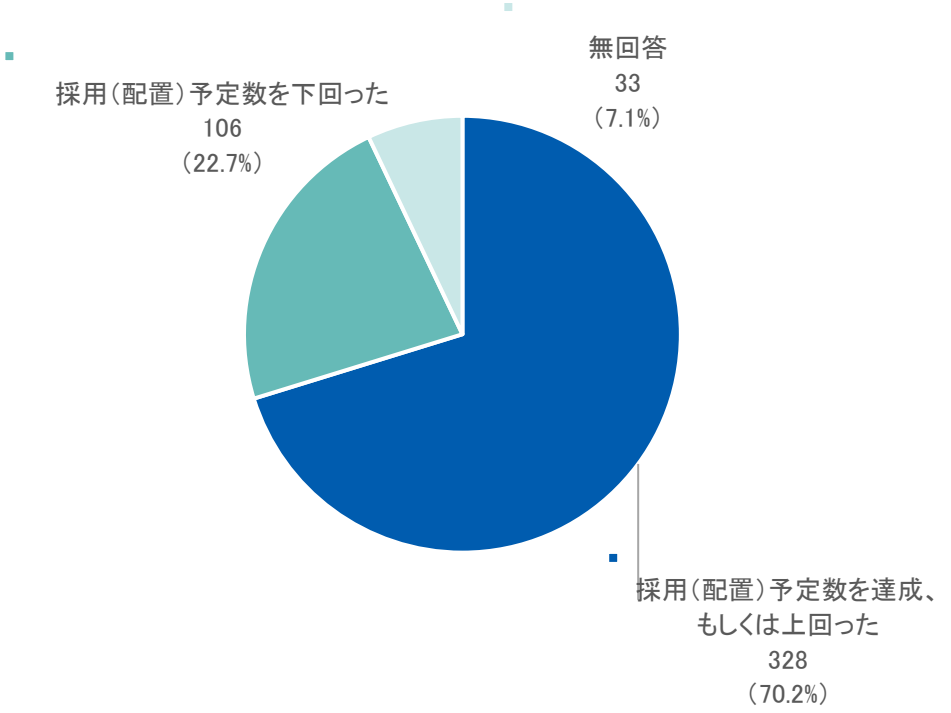
出典：令和６年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援分野における人材確保に関する調査研究」調査報告書
（令和７年３月株式会社リベルタス・コンサルティング）

（参考）直接処遇職員等の中途採用の実施状況について②

児童発達支援管理責任者の中途採用の結果を見ると、「採用（配置）予定数を達成、もしくは上回った」が70.2%、「採用（配置）予定数を下回った」が22.7%となっている。直接処遇職員等の中途採用を行った理由を見ると、「退職等により人員が不足する見込みがあったから」の割合が58.2%と最も高いが、**「職員の産休・育休等により、長期的に人員が不足したから」も、13.2%の割合**となっている。

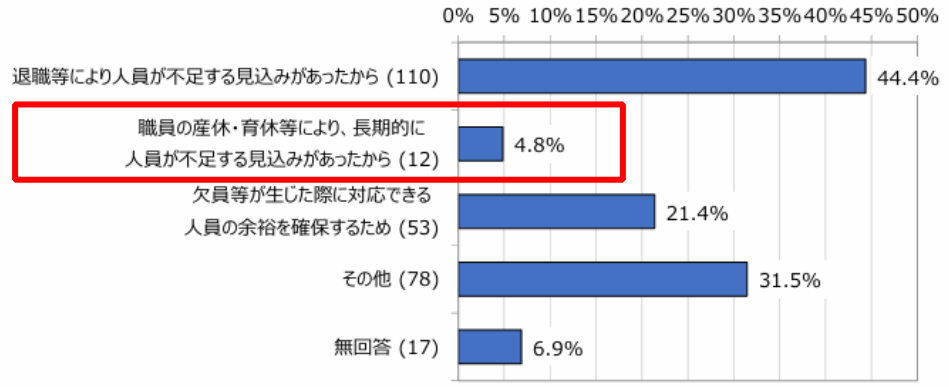
児童発達支援管理責任者の中途採用の結果

（n＝467）



児童発達支援管理責任者の中途採用を行った理由（複数回答）

（n＝248）



出典：令和６年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援分野における人材確保に関する調査研究」調査報告書
（令和７年３月株式会社リベルタス・コンサルティング）