

障害福祉サービス等報酬改定検討チームの 議論の状況について（第20回、第21回、第22回開催分）

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

障害者部会における主なご意見に対する コメントについて

【第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（令和2年11月12日）】

※ 第100回～第102回社会保障審議会障害者部会における主なご意見に対する
コメントを事務局において整理したもの

障害者部会における主なご意見に対する報酬改定検討チームにおけるコメントについて ①

報酬改定検討チームにおけるコメント ①

- ピアサポートについて、障害者部会の皆様の御意見を伺っても、皆様ピアサポートについて進めていくべきというお話が出ておりますので、やはりこれは時代の要請として、ピアサポートを進めていくべきだなということを改めて思いました。
- 医療的ケア児について、退院直後からの障害福祉サービスの受給について、いわゆる連携していくためのつなぎ目のところの部分の評価も検討の余地があるのではないかと思うというご意見はどのような趣旨なのでしょう。医療的ケア児で、特にNICUなどから退院していく場合には、そのお子さんの疾患としての予後のようなことは、少なくとも主治医からはしっかり把握されて伝えられると思うのですが、それが今の制度では、5年、10年の単位で寝たきりの状態が続くということが予測されていても、障害者手帳がすぐに交付されないというのが現状の問題だと思うのですが、ここではどのような意味で、つなぎ目のところの部分の評価も検討の余地があると言われているのか、ご教示いただきたい。
- 改めて正確な真意を確認させていただいたわけではないのですがけれども、NICUから退院後の手帳を取得していないときにスムーズにサービスが使えるようにするという、今回議論していることとは別に、医療機関から退院して、適切な福祉サービスにつないでいくときのいろいろな情報のやり取りですとか、相談支援そのもののことをおっしゃっているのかなと受け止めさせていただいております。（事務局）

報酬改定検討チームにおけるコメント ②

- 改めて部会の意見について気がついたことを言わせていただくと、グループホームの重度障害者支援加算の360単位について、これで十分なのかという意見が出ている。私も、重度の方のグループホームはもっと経営が安定した方がいいし、増やしていくことを考えた方がいいと思うのですが、具体的にどのぐらいの単位だと大丈夫なのか、実際に経営している人でないとなかなか分からないことが多いのです。

これから経営実態調査とかが出てくると思うのですが、グループホーム全体の経営実態調査を出されても、この辺のところはよく分からないと思うのです。重度の人の支援を行っているところがどのぐらいの収支なのかとか、支援区分で言うといくつの人がどのぐらいなのかとか、その辺りのことを細かく分かるものが出てくるとありがたいなと思いました。

- もう一つは、就労Bのところでは工賃がいくら以上という議論がたくさん出たが、ざっくり言うと、自立支援法以降の方針というのは、施設から地域へ、福祉から就労へというのが大きな柱だったと思うのですが、今、地域共生社会の議論などを見ても、それだけでは足りなくて、孤立から参加へとか、そういうものが1つ大きな柱となってくるのかなと思ったときに、工賃の額だけを尺度にしているのだろうかとか、就職率や定着率だけで図っているのだろうかみたいなこともあって、今回の報酬改定にどのぐらい盛り込めるかは分からないのですが、賃金とかではない、社会での参加だとか、役割を得るだとか、そういう活動があちこちで今始まっているし、実践しているので、就労と言っていいのか分かりませんが、そういう活動を評価するような尺度が必要になってくるのではないかと思います。

例えば、ヒアリングでも出たのですが、C型就労とか、最近では地域共生社会の中でも伴走型支援だとか、参加支援だとかという言葉が出てきましたが、こういうところをきちんと評価するような物差しは、報酬改定でつくっていかないとまずいのではないかと思います。

報酬改定検討チームにおけるコメント ③

- 例えば、医療的ケア児の支援について、文科省との合同会議をやっていただきたいみたいな医療的ケア児の支援をどうするかというお話は報酬改定のところでも出ましたけれども、学校でどう支援するかというのは、文科省との会議など、きっと意見のすり合わせが必要になると思うのですが、そういうことは実際に行われているのでしょうか。あるいは、どこがやってくださっているのでしょうか。
 - 文科省とは、日頃もかなり密にコミュニケーションは取っておりまして、担当間では頻繁にやり取りもしておりますし、お互いの省庁の関係部局を集めて、連携会議のようなものはやらせていただいております。直近は8月にやっております。ただ、それでもなお連携が十分ではないという御指摘の趣旨かと思しますので、引き続き頑張るようにしていきたいと思っております。（事務局）
- そういうところから、現場ではどのような支援を必要としているのかみたいなことを伝えていただけると、それに併せて報酬のことなども考えられると思っておりますので、ぜひ現場の知恵みたいなものも教えていただければと思います。

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第20回、第21回、第22回の開催経過

No	開催日	内容	ページ番号
1	第20回 令和2年11月12日（木）	就労系サービスに係る報酬・基準について （第15回検討チームの内容から更に検討する事項）	6
2	第21回 令和2年11月18日（水）	共同生活援助（介護サービス包括型・外部サービス利用型・日中サービス支援型）に係る報酬・基準について	15
3		障害児入所施設（共通）に係る報酬・基準について	19
4		障害児入所施設における18歳以上入所者（いわゆる「過齢児」）の移行に係る報酬・基準について	22
5		障害児通所支援に係る報酬・基準について	28
6		感染症や災害への対応について	42
7		横断的事項について（医療連携体制加算、地域区分）	47
8		第22回 令和2年11月27日（金）	障害福祉現場の人材確保・業務効率化について
9	横断的事項について（障害者虐待の防止、身体拘束等の適正化）		61
10	その他横断的事項について		65

就労系サービスに係る報酬・基準について

就労系サービスに係る論点

- 論点 1 就労継続支援 A 型に係る基本報酬について
- 論点 2 就労継続支援 B 型に係る基本報酬について
- 論点 3 就労継続支援における一般就労への移行の促進について
- 論点 4 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について（横断事項）

【論点1】就労継続支援A型に係る基本報酬について

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、参考資料1のとおり、検討の方向性を示したところ。
- 同検討チームにおいては、参考資料1のような意見があった。
- 就労継続支援A型の経営改善の取組について、最新の状況（令和2年3月末時点）をみると、全体の約6割の事業所（1,907事業所）において十分な生産活動収益が上げられていない状況（指定基準違反）。そのうち8割の事業所（1,534事業所）が前年同期（平成31年3月末）から引き続き指定基準違反の状況。
- また、令和元年度 就労継続支援A型の平均賃金月額をみると78,975円であり、平成30年度と比較し、2,088円増(2.7%増)であった。
- さらに、就労継続支援A型の利用状況の推移をみると、
 - ・精神障害者の利用割合が増加傾向であり、精神障害者の全利用者に占める割合が5割近くの状況
 - ・40歳以上の利用者の割合が増えてきており、全利用者に占める割合が6割近くの状況
- なお、現在、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、関係者を交えた検討会を開催しており、就労系サービスの見直しを含む「雇用と福祉の連携強化」について、検討会にて議論を行う予定である。

論点

- 「1日の平均労働時間」以外の評価項目について、どのように考えるか。
- 全体の評価の中で、各評価項目のウェイト（重み付け）について、どのように考えるか。

【論点1】就労継続支援A型に係る基本報酬について

検討の方向性

- 報酬の基礎となる実績について、各事業所や自治体にとって、その算出方法等が徒に複雑にならないよう、「1日の平均労働時間」以外の評価項目については4項目程度とし、合計5項目程度の評価項目から算出することを検討してはどうか。
また、各評価項目からなるスコアについては、「働く場」としての質を高めている事業所や質の高い支援を行っている事業所などが高くなるよう設定（加点方式）することを検討してはどうか。
- 具体的には、「①（1日の平均）労働時間」のほか、「②生産活動」、「③多様な働き方」、「④支援力向上」、「⑤地域連携活動」の観点から評価項目の内容を検討してはどうか。
また、全体の評価における各評価項目のウェイト（重み付け）については、現行の評価項目である「①（1日の平均）労働時間」を最も高く評価した上で、「①>②>③≥④>⑤」を基本に、評価点（スコア）を調整することを検討してはどうか。
- また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。（再掲）【第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料2より】
その上で、公表していない事業所については、報酬において減算することも検討してはどうか。
- なお、今後の就労継続支援A型の在り方については、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進めることとしてはどうか。

【論点2】就労継続支援B型に係る基本報酬について

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、参考資料1のとおり、検討の方向性を示したところ。
- 同検討チームにおいては、参考資料1のような意見があった。
また、第101回社会保障審議会障害者部会（10月19日）においては、参考資料1のような意見があった。
- 令和元年度 就労継続支援B型の平均工賃月額をみると、16,369円であり、平成18年度（制度創設年度）と比較し、約34%増加している。また、平均工賃月額を千円単位で範囲設定した場合の最頻値は10,000～11,000円の範囲、中央値は13,145円であることから、平均工賃月額が高い事業所層が平均値を押し上げている状況が伺える。
なお、指定基準第201条第2項により、「1月当たりの工賃の平均額は3,000円を下回ってはならない」とされているが、この水準に達していない事業所も存在する。
 - また、障害者を雇用する企業からは、「定年になる前に障害の進行や加齢による能力低下により、企業として雇用継続が困難になったとき、障害者が作業所等への就労に円滑に移行する社会的システムを構築することが必要である」、「障害者が退職後も安定した生活が送れるよう雇用と福祉との連携体制を構築してほしい」といった、職業生活から地域生活への移行をサポートする就労支援の必要性を指摘する声もある。
 - なお、現在、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、関係者を交えた検討会を開催しており、就労系サービスの見直しを含む「雇用と福祉の連携強化」について、検討会にて議論を行う予定である。（再掲）

論 点

- 報酬体系の類型化を検討する場合、現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系と、新設を検討している報酬体系の関係について、どう考えるか。
- また、報酬体系の類型化について、適用の単位や手続きなどをどう考えるか。

【論点2】就労継続支援B型に係る基本報酬について

検討の方向性①

- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系と新設を検討している報酬体系の報酬上の評価については、「平均工賃月額」に応じた報酬体系が、
 - ・ 平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ創設したものであるとともに、
 - ・ 利用者の障害特性等に応じ、工賃向上に向けて、生産活動等の提供や必要な訓練等の支援などを行うことは、その実施に当たり相当程度の労力を要するものと考えられることを踏まえつつ、基本報酬と加算を含む全体として両者のバランスを取って、設定することを検討してはどうか。

- 例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、利用者の自立した地域生活の実現に向け、引き続き工賃向上を進めていくため、
 - ・ 高い水準で工賃向上を実現している事業所について、基本報酬においてさらに評価
 - ・ また、このような工賃向上を実現している事業所について、加えて一般就労への移行にも取り組んだ場合には、基本報酬の報酬区分に応じて、一般就労への移行に係る評価を高く設定（論点3）
 - ・ 一方、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方への工賃向上に向けた支援も重要であることから、「平均工賃月額」の算出にあたっての一定の配慮は引き続き継続また、「利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価」をする報酬体系については、利用者の多様な働く意欲に応えつつ、地域での活躍の場を緩やかに広げる取組を進めていくため、
 - ・ 地域住民と協働した取組の実施など、地域を支え、地域とつながる取組・活動への参加を支援する事業所に対して新たに報酬上の評価
 - ・ 自立に向けた意欲の向上、地域生活や就労を続ける上での不安の解消などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価
 - ・ 一方、支援を通じ、一般就労への移行を実現した場合には、引き続き報酬上評価することを検討してはどうか。

【論点2】就労継続支援B型に係る基本報酬について

検討の方向性②

- また、各報酬体系については、事業所単位とし、既存の事業所や自治体の事務手続きが過重な負担とならないよう十分留意した上で、自治体にどちらの報酬体系とするか届け出るものとすることを検討してはどうか。
例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、各事業所が特別な事情がない限り3年毎（次回の計画始期は令和3年度から）に作成し、自治体に提出することになっている「工賃向上計画」の提出と合わせて行うなど、効率的な手続きを検討してはどうか。
- なお、今後の就労継続支援B型の在り方については、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進めることとしてはどうか。

【論点3】就労継続支援における一般就労への移行の促進について

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、次のとおり、検討の方向性を示したところ。

（第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料2 P23、57より）

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。

- 第101回社会保障審議会障害者部会（10月19日）においては、参考資料1のような意見があった。

論点

- 一般就労への移行への更なる評価について、どのように考えるか。

検討の方向性

- 基本報酬において高い報酬区分にある就労継続支援事業所が、賃金・工賃向上の取組とともに、一般就労への移行支援に取り組み、それを実現することは、当該支援において相当の労力を要するのではないか。
- このため、一般就労への移行については、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価とするほか、更なる評価として、基本報酬における報酬区分と連動した加算を創設することを検討してはどうか。
- 具体的には、更なる評価については、就労移行支援体制加算のようにすべての事業所を一律に評価するのではなく、基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算としてはどうか。

【論点4】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について（横断事項）

現状・課題

- 第15回（9月24日）報酬改定検討チームにおいて、次のとおり、検討の方向性を示したところ。

（第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム資料3P2より）

- *新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、各事業所とそこを利用する障害者への影響をできる限り小さくしていくことが重要である。このため、今年度（令和2年度）における各サービスの実績への影響を踏まえ、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。*
- 同検討チームにおいては、参考資料1のような意見があった。
また、第101回社会保障審議会障害者部会（10月19日）においては、参考資料1のような意見があった。
- 今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により経済全般への影響も大きく、基本報酬に直結する各サービスの実績にも影響が出ている中で、各事業所が経営の見通しをつける上でも、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出について早期に具体的な方針を示して欲しいといった声もある。

論 点

- 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出について柔軟な取扱いを検討する場合、各サービスについて基本報酬等の見直しを別途検討している中で、具体的な算出方法についてどう考えるか。

【論点4】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について（横断事項）

検討の方向性

- 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討することとしているが、新型コロナウイルス感染症の影響度合いに鑑み、現在検討している方向性で見直しを進めた場合を仮定し、具体的な算出方法を示してはどうか。

- 具体的には、次のような算出方法を想定しているものであり、各サービスともこれを踏まえつつ、今後の基本報酬等の見直し内容を受け、更に精査を重ねてはどうか。
 - ・ 就労移行支援については、「標準利用期間が2年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去2年間の実績を踏まえたものとすることを検討していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度及び令和元年度」又は「令和元年度及び令和2年度」のどちらか一方の実績を用いて算出
 - ・ 就労定着支援については、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価することを検討していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度～令和元年度（2年間）」又は「平成30年度～令和2年度（3年間）」のどちらか一方の実績を用いて算出
 - ・ 就労継続支援A型については、「1日の平均労働時間」を主軸とした複数の評価項目における評価を検討しているところであり、令和3年度の報酬算定にあたっては、評価の主軸である「1日の平均労働時間」については「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和2年度」のいずれかの実績を、それ以外の評価項目については基本的には「令和2年度」の実績を用いて算出
 - ・ 就労継続支援B型については、引き続き「平均工賃月額」で評価することも検討していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和2年度」のいずれかの実績を用いて算出

共同生活援助に係る報酬・基準について

共同生活援助に係る論点

論点 夜間支援等体制加算の見直し

【論点】夜間支援等体制加算の見直し

現状・課題

- 介護サービス包括型・外部サービス利用型のグループホームについては、夜勤、宿直又は警備会社への委託等により夜間の支援体制等を確保した場合、夜間支援等体制加算（Ⅰ）（Ⅱ）（Ⅲ）を算定する仕組みとしている。
※日中サービス支援型は、最低基準により夜勤職員の配置を必須、更に夜間支援従事者を追加配置した場合に「夜勤職員加配加算」を算定。
- 夜間支援等体制加算（Ⅰ）については、共同生活住居ごとの夜勤職員の配置を要件としているが、夜間の支援体制の充実が課題。
一方、夜間支援等体制加算（Ⅰ）は夜勤職員の配置を前提に同一の報酬単価を算定する仕組みとしているが、夜間における利用者への必要な支援の状況は様々となっている。

論点

- 夜間支援体制の充実等の観点から、夜間支援等体制加算（Ⅰ）を見直してはどうか。

検討の方向性

- 夜間支援等体制加算（Ⅰ）について、夜間における利用者への必要な支援の状況を踏まえて加算額を設定するなど、必要な見直しを検討してはどうか。
- また、共同生活住居ごとの夜勤職員の配置に加えて、事業所単位で夜勤職員又は宿直職員を追加で配置し、共同生活住居を巡回等により対応する場合には更に加算してはどうか。
- なお、現在、グループホームの夜間支援体制に係る報酬改定検証調査を実施しているところであり、その結果を踏まえて検討する。

検討の方向性【追加】

(グループホームの夜間支援体制に係る調査結果)

○ 今般、グループホームの夜間支援体制に係る報酬改定検証調査を実施したところ、以下の状況が認められた。

<夜間支援等体制加算（Ⅰ）（夜勤）が算定されている事業所等の状況>

①各住居毎に夜間支援の実態調査を行った結果、

- ・ 「排泄介助」、「体位交換」、「水分補給」、「喀痰吸引の医療的ケア」、「緊急対応等」については、平均障害支援区分が高い住居ほど支援対象者の割合が高い。
- ・ なお、「コミュニケーション」、「居室への巡回による見守り」、「その他の支援」については、平均障害支援区分の状況にかかわらず対象者の割合は同程度。

②事業所アンケートにおいて、夜間支援体制が「十分」は約4割、「不十分」は約1.5割、夜間職員の休憩時間の取得に課題があると回答した事業所が約4割、特段の課題はないと回答した事業所は約3割。

(調査結果を踏まえた方向性)

○ 上記の調査結果を踏まえ、夜間支援等体制加算（Ⅰ）については、利用者の障害支援区分に応じて3段階（「区分4～6」「区分3」「区分1・2・区分なし」を想定）程度で設定し、メリハリのある加算額に見直すことが適切ではないか。

○ その上で、入居者の状況に応じた手厚い支援体制の確保や適切な休憩時間の取得ができるよう、住居ごとに常駐の夜勤職員に加えて、事業所単位で夜勤職員又は宿直職員を配置し、複数の住居を巡回して入居者を支援する場合には、財政影響を勘案しつつ、更なる加算を設けてはどうか。

加算額の設定に当たっては、事業所単位で複数の住居を巡回で支援することを趣旨とすることを踏まえ、平均的な利用者数（※）以上の事業所において適切に加配ができるよう、加算額を検討してはどうか。

また、複数人の支援体制により1人当たりの業務負担が軽減される面があること、常駐職員の休憩時間に係る交替要員としての業務が中心となる場合が想定されることを踏まえ、加算額を検討してはどうか。

（※）1事業所あたりの平均的な利用者数は14.4人、平均住居数は2.7住居

検討の方向性【追加】

(その他)

- 現行の加算額については、支援対象者の人数が8名以上の場合は複数人ごとに加算額を設定しているため、支援対象者が多い方が合計の加算額が少なくなる場合が生じていることから、支援対象者の人数が1人増えるごとに単価を設定する方向で検討。

(参考) 夜間支援等体制加算 (I) (夜勤) の場合

- ・ 支援対象者 7 名 ⇒ 支援対象者の合計 192 単位 × 7 人 = 1,344 単位
- ・ 支援対象者 8 名 ⇒ 支援対象者の合計 149 単位 × 8 人 = 1,192 単位

8名の支援対象者の方が合計の加算額が少ない

(現行単価)

支援対象者 2 人以下 672 単位、3 人 448 単位、4 人 336 単位、5 人 269 単位、6 人 224 単位、7 人 192 単位、8 人以上 10 人以下 149 単位、11 人以上 13 人以下 112 単位、14 人以上 16 人以下 90 単位、17 人以上 20 人以下 75 単位、21 人以上 30 人以下 54 単位

障害児入所施設共通に係る報酬・基準について

障害児入所施設共通に係る論点

論点 重度障害児の小規模グループケアのあり方について

【論点】 重度障害児の小規模グループケアのあり方について

現状・課題

- 福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設において算定している重度障害児支援加算については、①重度障害児専用棟の設置、②重度障害児入所棟の定員をおおむね20人以上、③居室については1階に設けること等を要件としている。この施設要件が小規模グループケア化を進める際の障壁となっているため、小規模グループケアに対応した重度障害児支援加算の施設要件となるように、令和元年地方分権改革推進提案において見直しを提案されている。
- 重度障害児入所棟及び小規模グループケアの実態について、「令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査 障害児入所施設の支援の実態調査」にて調査中である。

【福祉型障害児入所施設】

	取得率	費用額
重度障害児支援加算(Ⅰ) (知的障害児、自閉症児の場合)	72.4%	30,523千円
小規模グループケア加算	18.9%	13,210千円

【医療型障害児入所施設】

	取得率	費用額
重度障害児支援加算(Ⅰ)及び(Ⅱ) (自閉症児の場合)	0.0%	0千円
重度障害児支援加算(Ⅲ) (肢体不自由児の場合)	23.4%	13,434千円
小規模グループケア加算	4.2%	2,818千円

論 点

- 現在、重度障害児支援加算について、小規模化を進めることを前提とした施設要件とはなっていない。重度障害児入所棟における小規模化についてどのように考えるか。

検討の方向性

- 令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査 障害児入所施設の支援の実態調査の結果も踏まえつつ、今後、重度障害児入所棟の在り方を含め、重度障害児の小規模化のあり方について必要な検討を行ってはどうか。

検討の方向性(続き)

<令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査の結果>

- 調査への回答があった福祉型障害児入所施設のうち、
 - ・ 小規模グループケア加算と重度障害児支援加算の両方を算定している事業所 15事業所
 - ・ このうち、重度障害児入所棟の中で小規模グループケアを実施している事業所 7事業所
- ※医療型障害児入所施設については、両方の加算を算定していると回答した事業所はなし。
- 事例は少ないものの、両方の加算を算定できている事業所においては、重度障害児入所棟内をユニットに分け、1ユニットの定員を小規模化するなどの工夫をして実施していることが分かった。



- 令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査の結果によると、事業所の運営上の工夫で、小規模グループケア加算と重度障害児支援加算の両方を算定している事業所はあり、必ずしも重度障害児支援加算の設備要件によって、小規模グループケア加算を算定できないという状況ではない。
- しかしながら、重度の障害児についても、小規模で家庭的な養育環境で養育されることが望ましく、また、小規模グループケアは4人から8人単位で生活し、各単位ごとに居室、居間、食堂、台所、浴室、便所等を専用に備えることとしている。このため、小規模グループケア加算の算定対象については、**重度障害児支援加算の設備要件のうち、①重度障害児専用棟の設置、②重度障害児入所棟の定員をおおむね20人以上、③居室については1階に設けること**の要件を求めないこととしてはどうか。(③については、災害等の際に障害児が安全に避難できる方法(屋外階段や屋外傾斜路等の設置)の確保等に留意することとしてはどうか。)

障害児入所施設共通に係る報酬・基準について

障害児入所施設共通に係る論点

- 論点1 障害児入所施設の18歳以上の入所者の地域移行について
- 論点2 ソーシャルワーカーの配置について **【再掲】**
- 論点3 自活訓練加算の見直しについて

【論点1】 障害児入所施設の18歳以上の入所者の地域移行について

現状・課題

※本件については、10月19日の社会保障審議会障害者部会で報告済み

- 平成22年の児童福祉法の改正(平成24年施行)において、18歳以上の障害者については、就労支援施策や自立訓練を通じ、地域移行を促進するなど、大人としてふさわしい、より適切な支援を行っていくため、障害者施策で対応することとされた。一方、施行後直ちに指定基準を満たすことが困難な場合もあり、現に障害児入所施設に入所している18歳以上の者が退所させられることがないよう、障害児入所施設の指定を受けていることをもって、障害者支援施設の指定基準を満たすものとみなす旨などの「みなし規定」を設け、平成23年10月31日に行われた厚生労働省の全国障害保健福祉関係主管課長会議で、その期限を平成30年3月末と示した。
- その後、都道府県等に移行を促進するよう依頼してきたものの、特に都市部において、強度行動障害者等の障害福祉サービスでの支援の提供の場が不足している状況等があることから、みなし規定の期限を3年間延長し、令和3年3月31日までとすることを平成29年3月8日に行われた全国障害保健福祉関係主管課長会議で示すとともに、基準省令の附則に経過措置を規定した。
- 平成31年に厚生労働省が有識者や関係者を参集して開催した「障害児入所施設の在り方に関する検討会」で取りまとめられた報告書(令和2年2月)においては、「みなし規定の期限(令和3年3月31日まで)を、これ以上延長することなく成人期にふさわしい暮らしの保障と適切な支援を行っていくべき」との提言された。
また、「22歳くらいまでの柔軟な対応や強度行動障害など本人の障害特性等のために地域や他施設での生活がどうしても困難である場合における対応も含めて検討すべき」とされた。
- 引き続き令和3年3月31日までの間、都道府県及び市町村において、地域又は成人施設への移行の最大限の努力を継続することとなるが、同日までにそれでもなお、移行が困難な者が想定される。(令和2年7月時点の未移行者446人)
- 一方、こうした移行が困難な者の受け入れ先調整や今後とも毎年18歳以上に達する障害者の移行を図っていく必要があることから、現入所施設だけでなく、都道府県や市町村、移行先となりうる成人施設等の関係者団体等との連携による、移行調整の枠組みが必要。

- また、移行が困難な者は、強度行動障害など受け皿が十分でない専門的ケアを必要とする者も多いこと、当該者の希望・状況によっては現入所施設に隣接した地域での受け入れが望ましいこと等から新たにグループホーム等の移行先を整備する必要があるケースもあると考えられる。こうした点も含め、移行先の調整・受け皿整備の有効な方策を丁寧に整理し、円滑な移行を進めていくことが必要。



- こうした状況を踏まえ、速やかに、新たな移行調整の枠組み等を議論する実務者のオンライン協議の場を厚生労働省に設け、令和3年夏までを目途に結論を得ることとする。
- また、現入所者が移行先が決まらないまま退所を迫られることのないようにするため、現在、障害児入所施設に入所中の者に対しては、一定期間(※)、特例的に「経過的施設入所支援サービス費」及び「経過的な生活介護サービス費」を支給する方向で、所要の法令改正(報酬告示等)を検討。
(※)新たな移行調整の枠組み等の議論に要する期間を考慮し、令和2年度末段階で、いったん令和3年度末までを支給期間として法令改正を行う。その後、新たな移行調整の枠組みの結論を得る中で、最終的な支給期限を検討するが、施設整備等の準備に要する期間を考慮し、すべての対象者が円滑に移行可能となるよう必要な期間を設ける。

論 点

- 障害児入所施設に入所する児・者で、強度行動障害のある方の地域移行の促進をどう考えるか。

検討の方向性

- 強度行動障害のある方の地域移行の促進の全体像については、別の場で検討をするものの、障害児入所施設に入所する児・者をはじめとする強度行動障害のある方がグループホームへ移行する際に、その行動特性への対応として専門性と入念な受入準備を必要とするため、強度行動障害の方がグループホームで体験利用を行う場合に、強度行動障害支援者養成研修・行動援護従業者養成研修の修了者を配置しているグループホームに関しては一定の加算で評価してはどうか。その際、強度行動障害者地域移行特別加算を参考に検討してはどうか。

【論点2】 ソーシャルワーカーの配置について

現状・課題

- 令和2年2月にまとめられた「障害児入所施設の在り方に関する検討会報告書」では、福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設において、障害児を里親やファミリーホームの施策の活用による家庭的な養育環境の推進の必要性や、入所児童が18歳になり退所して地域の障害者支援施設等に移行していくため、地域の様々な社会資源等と有機的に結びつけるなどのソーシャルワークの必要性が挙げられた。
- 福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設における退所に向けた取組を報酬上評価するものとしては、自活訓練加算、地域移行加算がある。
 - 自活訓練加算: 訓練により自活が可能になると見込まれる障害児に対して、必要な訓練を行った場合、1人につき180日を限度に加算(支給決定期間中、原則1回。さらに必要な場合は2回を限度)
 - ・同一敷地内に自活訓練の居室がある場合 377単位/日
 - ・同一敷地内に自活訓練の居室を確保することが困難な場合 448単位/日
 - 地域移行加算: 退所する障害児に対し、退所後の居住の場の確保、在宅サービスの利用調整等を行った場合 500単位(入所中2回、退所後1回を限度)

論 点

- 地域移行に向けた支援として、入所児童とその家族のニーズを把握・発見し、生活上の課題の解決に向けて必要な支援を有機的に結びつけるためにはソーシャルワーク機能は重要であるため、ソーシャルワーカーの配置についてどのように考えるか。

検討の方向性

- 施設入所の際や退所して地域へ移行する際に家庭や地域と連携して支援を専門に行うソーシャルワーカーを専任配置した場合に報酬上、評価してはどうか。
- その際、配置されるソーシャルワーカーについて、どのような要件が考えられるか検討してはどうか。(社会福祉士など)

【論点3】 自活訓練加算の見直しについて

現状・課題

- 平成31年に厚生労働省が有識者や関係者を参集して開催した「障害児入所施設の在り方に関する検討会」で取りまとめられた報告書(令和2年2月)において、
「入所児童が円滑に地域生活に移行していけるようにするため、早い段階から退所後を見据えた支援に取り組むことが必要である。」と提言されている。
- 地域での自立生活に必要な基本的生活の知識・技術について一定期間集中して個別指導を行うものとして、「自活訓練加算」があるが、運用面で利用しづらいとの指摘がある。

※令和2年7月国保連データ

自活訓練加算(Ⅰ) 事業所数:4、利用人数:11

自活訓練加算(Ⅱ) 事業所数:0、利用人数:0

論 点

- 障害児入所施設において、入所児童の移行を児童本人が安心してスムーズに行えるようにすることを考えた時に、早い段階からの退所後を見据えた支援についてどう考えるか。

【論点3】 自活訓練加算の見直しについて

検討の方向性

- 自活訓練加算について、例えば以下のような要件の見直しを検討してはどうか。
 - ・現行の実施時期は、特別支援学校等の卒業後の進路に合わせて設定することが目安とされているが、個々の児童への訓練の必要な時期に応じて、設定の目安を高校入学から措置延長も考慮し20歳までの間で柔軟に設定できるよう見直しを検討してはどうか。
 - ・実施期間については、同一の給付決定期間中に、6月間(180日)を1回(さらに継続の必要がある場合は2回)算定可能としているが、児童の状態によっては短期間の体験を積み重ねた方が安定する場合や長期間訓練を重ねた方が良い場合などがあるため、3年程度の期間の中で柔軟に期間の設定が出来るように検討してはどうか。
 - ・実施場所に関して、敷地外においては当該建物に隣接した借家等としているところを、児童の移行予定先の環境により近い状態で訓練が出来るよう、適切な支援が確保される範囲で環境を柔軟に設定できるよう検討してはどうか。

児童発達支援に係る報酬・基準について

児童発達支援に係る論点

論点 児童発達支援における基本報酬等の見直し

【論点】 児童発達支援における基本報酬等の見直し

現状・課題

- 児童発達支援センターは、地域の中核的な支援機関として、専門的な知識・技術に基づく支援を行う役割がある。
 - 令和元年度に行われた財務省の予算執行調査では、児童発達支援について以下のことが指摘された。
 - ・ 児童発達支援センターと比較して、その他の事業所は、平均収支差率が著しく高いこと
(児童発達支援センター 0.1%、 その他の事業所 19.2%)
 - ・ 利用定員規模別にみると、定員10人以下の事業所は、11人以上の事業所と比較して平均収支差率が著しく高いこと
(10人以下 24.0%、 11~20人以下 5.7%、 21人以上 ▲26.0%)また、定員21人以上のその他の事業所については、平均収支差率が著しく低くなっている。
- ※ なお、財務省の予算執行調査については、平成29年度決算における収支であることに留意が必要。
- 基本報酬について、適用される定員区分を超えて、1つ上の定員規模の区分に移った場合の報酬単価の下がり幅が大きいとの声がある。
- また、児童発達支援に関しては、センター・センター以外の事業所ともに、「児童指導員等加配加算(Ⅰ)」として1名分の加配が算定可能であることに加え、センター以外の事業所のみ、「児童指導員等加配加算(Ⅱ)」により2人目の加配が算定可能。これについては、ベースの人員配置基準の違いを勘案してもなお、センター・センター以外の事業所の期待役割を考えるとアンバランスとの指摘がある。
- 児童発達支援と共通の加算のある放課後等デイサービスについては、財務省の令和2年度予算執行調査において、児童指導員等加配加算について、加配に必要なコストを適正に反映できていない可能性があることが指摘された。

現状・課題(続き)

- 聴覚障害児が利用する場合に適切な発達支援ができるよう体制を整えた場合、報酬上評価されていないとの指摘がある。難聴児の早期支援に向けた保健・医療・福祉・教育の連携プロジェクトの報告書においても、言語聴覚士等の活用について評価するなど次期障害福祉サービス等報酬改定における検討が求められている。
- さらに、令和2年障害福祉サービス等経営実態調査(令和元年度決算)の特別集計では、児童発達支援の収支差は以下のとおりとなっている。
 - (1) 児童発達支援全体 +1.2% (平成29年経営実態調査(平成28年度決算)+4.8%)
 - ・児童発達支援センター +1.7%
 - ・その他の児童発達支援 +0.9%
 - (2) その他の事業所の定員規模別の内訳
(10人以下 +3.7%、11~20人以下 ▲12.6%、21人以上 ▲28.9%)

論 点

- 「児童指導員等加配加算」について、センター・センター以外の事業所のアンバランスをどう考えるか。
また、ケアニーズの高い児童に対する支援について、加算で評価する方向であることとのバランスをどう考えるか。
- 専門的なケアを要する児童を受け入れて、専門的な支援をしている事業所を評価することについて、どう考えるか。
- 聴覚障害児を支援する人員を評価することについて、どう考えるか。
- 基本報酬の定員区分が変わることによる差が大きくなることについて、どう考えるか。



検討の方向性

- これらを踏まえ、参考資料1のような報酬体系とすることについて、具体的に検討してはどうか。
- 児童指導員等加配加算(Ⅰ)について、放課後等デイサービスにおける対応と合わせて報酬額の見直しを検討してはどうか。その際、対象資格に、手話通訳士・手話通訳者を追加してはどうか。
- 児童指導員等加配加算(Ⅱ)を廃止した上で、以下の加算を行ってはどうか。
 - ・著しく重度および行動上の課題のあるケアニーズの高い児童への支援に対する加算(要支援児加算(仮称))
(注)就学児は指標該当児の判定要件を用いるが、未就学児については5領域11項目の調査項目を用いてはどうか。
 - ・要保護・要支援児童への支援に対する加算(要保護加算(仮称))
 - ・専門職(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・公認心理師等)を加配した場合の加算(専門的支援加算(仮称))
(注)専門職による支援が必要な児童がいる場合で、専門職を常勤で配置している場合に加算してはどうか。
- 放課後等デイサービスと同様に、児童発達支援の従業者の基準について、専門性及び質の向上に向けて、一定期間の経過措置を設けた上で、現行の「障害福祉サービス経験者」を廃止し、保育士・児童指導員のみを引き上げてはどうか。
- その上で、令和2年障害福祉サービス等経営実態調査の定員規模別の平均収支差率等の結果を踏まえて、基本報酬の見直しを検討してはどうか。

放課後等デイサービスに係る報酬・基準について

放課後等デイサービスに係る論点

- 論点1 放課後等デイサービスの報酬体系の見直し
- 論点2 放課後等デイサービスの対象拡大
- 論点3 放課後等デイサービスの提供時間等に合わせた報酬単価の設定

【論点1】 放課後等デイサービスの体系(基準と報酬区分)の見直し

現状・課題

- 放課後等デイサービスの基本報酬は、平成30年度報酬改定において、受け入れる障害児の状態及び割合に応じて事業所を区分1・区分2に分け、さらにこれらとは別に、重症心身障害児を受け入れる場合に適用する基本報酬を設定した。
その上で、それぞれに対して、サービス提供時間に応じた区分(3時間以上、3時間未満)、学校休業日の報酬を算定している。
 - ・区分1 : 以下のいずれかの障害児の割合が50%以上の事業所
 - ① 食事、排せつ、入浴及び移動のうち3以上の日常生活動作について全介助を必要とする者
 - ② 指標該当児の判定項目の合計が13点以上の者
 - ・区分2 : 区分1以外の事業所
- 事業所ごとの区分になっているため、区分2の事業所については、障害が重い児童を受け入れた場合や障害が軽度であっても行動障害を持つなど対応が困難な児童を受け入れた場合でも、50%以上に達しない限り、基本報酬上評価されない。
また、支援の結果として子どもが発達するほど、指標該当児に適合しなくなり事業所の区分・報酬が下がりがねないという矛盾があるという指摘もある。
さらに、市町村により指標該当児の判定に差があり公平性に欠けるという指摘もある。
- 令和元年障害福祉サービス等経営概況調査結果では、平成30年度決算における収支差率は11%となっている。一方、質のバラツキが大きいという指摘もある。
- また、聴覚障害児が利用する場合に適切な発達支援ができるよう体制を整えた場合、報酬上評価されていないとの指摘がある。難聴児の早期支援に向けた保健・医療・福祉・教育の連携プロジェクトの報告書においても、言語聴覚士等の活用について評価するなど次期障害福祉サービス等報酬改定における検討が求められている。

現状・課題(続き)

- 令和2年度に実施された財務省の予算執行調査(令和2年10月公表)では、放課後等デイサービスについて以下のことが指摘された。(平成30年度決算を対象)

<区分別の平均収支差率>

- ・区分1・区分2の事業所については、主として重症心身障害児を対象とする事業所と比較して、平均収支差率が高くなっており、特に区分1の平均収支差率については著しく高いことが確認された。このことより、現行の基本報酬が利用者の状態の違いによるコストの差をきめ細かく反映できていない可能性がある。(主として重症心身障害児を対象 +3.9%、区分1 +13.9%、区分2 +8.4%)

<児童指導員等加配加算の取得状況別の平均収支差率>

- ・児童指導員等加配加算を取得している事業所については、当該加算を取得していない事業所と比べて平均収支差率が高く、特に、区分1の事業所において加算Ⅰ及び加算Ⅱの両方を取得している場合の平均収支差率が著しく高くなっていることが確認された。また、当該加算による報酬は、放課後等デイサービス事業所全体の報酬額の約16.8%(*)を占めていることから、加配に必要なコストを適正に反映できていない可能性がある。
 - ・主として重症心身障害児を対象 加算Ⅰ +18.4%、加算無 +1.3%
 - ・区分1 加算Ⅰ+Ⅱ +19.7%、加算Ⅰ +13.2%、加算無 ▲3.4%
 - ・区分2 加算Ⅰ +9.5%、加算無 +5.2%

※国民健康保険団体連合会への請求情報より算出(令和元年12月サービス提供分)

- また、令和2年障害福祉サービス等経営実態調査(令和元年度決算)では、放課後等デイサービスの収支差率は+10.7%(平成29年経営実態調査(平成28年度決算)+10.9%)となっている。

<特別集計結果>

- ・区分1 +14.4%、区分2 +10.2%
- ・区分1 加算有 +14.7%、加算無 +1.8%
- ・区分2 加算有 +11.8%、加算無 ▲16.0%

論 点

- 支援の必要性が適切に評価される報酬の在り方についてどのように考えるのか。
- 主として重症心身障害児を対象とする事業所と比較して、区分1・区分2の事業所の収支差率が高い(特に区分1)という指摘について、どのように考えるか。
- 児童指導員等加配加算について、加配に必要なコストを適正に反映できていない可能性があるという指摘について、どのように考えるか。
- 聴覚障害児を支援する人員を評価することについて、どう考えるか。
- また、専門的なケアを要する児童を受け入れて、専門的な支援をしている事業所を評価することについて、どう考えるか。

検討の方向性

- 現在の事業所ごとの区分1・2の体系を廃止し、共通的な基本報酬を土台に、ケアニーズの高い障害児を受け入れた際の加算を充実させ、更に支援に必要な人員配置について加算で評価していく方向としてはどうか。
 - また、定員区分ごとの報酬単価について、経営実態調査の結果を踏まえつつ、見直しを検討してはどうか。
 - 放課後等デイサービスの従業者の基準について、専門性及び質の向上に向けて、一定期間の経過措置を設けた上で、現行の「障害福祉サービス経験者」を廃止し、保育士・児童指導員のみを引き上げてはどうか。
- ※ 上記の報酬改定における対応と併せ、質の向上を図るためのガイドラインの改定や、総量規制に実効性を持たせるための方策について実施状況等を把握したうえで、研究を進めることも検討。



検討の方向性(続き)

- これらを踏まえ、参考資料1のような報酬体系とすることについて、具体的に検討してはどうか。
- 児童指導員等加配加算を取得している事業所について、収支差率が特に高くなっていることを踏まえて、児童指導員等加配加算(Ⅰ)について、報酬額の見直しを検討してはどうか。
その際、対象資格に、手話通訳士・手話通訳者を追加してはどうか。
- 児童指導員等加配加算(Ⅱ)を廃止した上で、以下の加算を行ってはどうか。
 - ・著しく重度および行動上の課題のあるケアニーズの高い児童への支援に対する加算(要支援児加算(仮称))
 - ・要保護・要支援児童への支援に対する加算(要保護加算(仮称))
 - ・専門職(理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・公認心理師等)を加配した場合の加算(専門的支援加算(仮称))
(注)専門職による支援が必要な児童がいる場合で、専門職を常勤で配置している場合に加算してはどうか。
- その際に、財務省の令和2年度予算執行調査及び令和2年障害福祉サービス等経営実態調査の結果を踏まえて、基本報酬の見直しを検討してはどうか。

【論点2】 放課後等デイサービスの対象拡大

現状・課題

- 平成30年地方分権改革推進提案において、放課後等デイサービスの利用対象について、現行の「学校」に加え、専修学校に通う児童を対象とするよう提案が出されている。

- ・児童福祉法第6条の2の2 第4項

4 この法律で、放課後等デイサービスとは、学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校(幼稚園及び大学を除く。)に就学している障害児につき、授業の終了後又は休業日に児童発達支援センターその他の厚生労働省令で定める施設に通わせ、生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の促進その他の便宜を供与することをいう。

- ※ 提案自治体等からの意見では、中学卒業後に、高校に進学せずに、専修学校等へ進学した障害児が念頭に置かれており、具体的には、以下のような意見が付されている。

- ・ 障害児の進学先等で、放課後等デイサービスの利用ができないことのないよう、公平に市民対応できるように改善して欲しい
- ・ 中学卒業後に、高校に進学しなかった(できなかった)障害児についても、療育が必要であれば、利用できるようにすべき
- ・ インターナショナルスクール等に在籍する児童で、放課後等デイサービスが利用できなかった事例がある 等

- 提案も踏まえ、令和元年度障害者総合福祉推進事業「放課後等デイサービスの実態把握及び質に関する調査研究」における市町村を対象としたアンケートの中で、専修学校・各種学校を対象を広げることに関する調査を実施(有効回答率61.9%)。

- ・ 中学卒業後、放課後等デイサービスの利用を希望したが、専修学校・各種学校に進学したため、放課後等デイサービスの利用が終結した利用者の有無: 有り1.6%(放課後等デイサービス利用者で中学卒業者のあった自治体n=788のうち、13自治体)
- ・ 中学卒業後、放課後等デイサービスの利用を継続するために、専修学校・各種学校に進学をしなかった利用者の有無: 有り0.3%(放課後等デイサービス利用者で中学卒業者のあった自治体n=788のうち、2自治体)
- ・ 専修学校、各種学校に在籍しているが、放課後等デイサービスの利用希望がある児童の有無: 有り2.7%(回答自治体n=1078のうち、29自治体)
- ・ 専修学校・各種学校の在籍児童を対象とすべきと回答した市町村: 18.4%(どちらともいえないが69.2%)

論 点

- 平成30年地方分権改革推進提案を踏まえ、専修学校・各種学校に通う児童を放課後等デイサービスの対象に加えることについて、どう考えるか。

検討の方向性

- 提案自治体の意見にもあるとおり、学校教育法第1条に規定する「学校」に在籍するか、専修学校又は各種学校に在籍するかによって、障害のある児童への療育の必要性は変わりないと考えられるのではないか。
一方で、放課後等デイサービスは、総合的な教育を行う機関としての学校と連携し、学校教育と相まって障害児の自立を促進するものとして位置付けられてきた点も考慮する必要があるのではないか。
- これらの点や、調査研究の結果も踏まえ、専修学校又は各種学校に通う児童を放課後等デイサービスの対象に加えることについて、どう考えるか。

<第16回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(令和2年10月5日)におけるアドバイザーからの意見>

- ・ 学校と連動した支援の実施が求められる前提がある点からも、制度のあり方自体の議論を行った上で対象拡大を検討した方がよいのではないか。
- ・ 学校と放課後等デイサービスの事業所がしっかりと連携することを条件に、専修学校なども対象に含めるべきではないか。
- ・ そもそも放課後等デイサービスとはどういうものなのかを改めて議論しないと、対象者の拡大にも影響してくるので整理が必要ではないか。
- ・ 放課後等デイサービスは、余りにも多様化している中で、できた当初の目的に沿おうとして、いろいろな矛盾が生じているのではないか。学校との連携について多く指摘がされているが、そういうことが果たされ、十分な効果が得られるのか、慎重な議論が必要なのではないか。
- ・ 学校側の意見も聞いて、慎重な検討の参考にするとよいのではないか。

検討の方向性(続き)



○ 報酬改定検討チームの意見も踏まえ、放課後等デイサービスが果たすべき役割等、制度のあり方を今後検討する中で、本論点についても検討すべきではないか。

※ この検討の方向性については、令和2年11月9日の社会保障審議会障害者部会で報告済み。

【論点3】 放課後等デイサービスの提供時間等に合わせた報酬単価の設定

現状・課題

- 「令和2年地方分権改革に関する提案募集」において、放課後等デイサービスについて、短時間(30分未満)のサービス提供を行った場合でも長時間の場合と同様に報酬が算定される。このため、制度の趣旨にそぐわない極端な短時間のサービス提供が行われ、個別支援計画に定める質の高いサービスが提供されないおそれがあるとして、実際のサービス提供時間等に合わせた基本報酬単価を設定するよう提案が出されている。
- 短時間の利用について、報酬の減算をしている例としては、生活介護について、利用時間が5時間未満の利用者が全体の5割以上である場合、所定単位数の70%を減算することとしている(短時間利用減算)。

論 点

- 実際のサービス提供時間等に合わせた基本報酬単価を設定することについて、どう考えるか。
- 一方、短時間の支援と長時間の支援のどちらを高く評価すべきかは、一律に判断することができない(※)中で、実際のサービス提供時間の長さに応じて基本報酬単価を設けることについて、どう考えるか。
〔 ※ 長時間生活全般にわたり集団で療育する方法と、短時間で個々の障害児に応じて個別に療育する方法を比較したときに、どちらを高く評価すべきかを判断することは困難。 〕
- 個々の利用者について、実際にサービス提供を受けた時間に応じて報酬を算定することとした場合に、一人一人の実際のサービス提供時間に基づき報酬を請求することになると、請求事務が繁雑になり、事業所の事務負担が増加する点について、どう考えるか。
また、療育の必要性の有無にかかわらず長い時間の支援が増えること等が想定されるが、どう考えるか。
- 生活介護の報酬算定の例を参考に、短時間の利用について報酬を減算することについて、どう考えるか。

検討の方向性

- 上記の論点も踏まえ、実際のサービス提供時間に合わせた基本報酬を設定することについては、関係者の意見を聞きつつ検討することとしてはどうか。



- 今回の報酬改定では、利用時間を考慮している生活介護の例を踏まえ、予め市町村が利用児童等の状況にかんがみ個別に30分以下のサービス提供の必要性を認めた場合や、やむを得ない場合を除き、短時間(例えば30分以下)のサービス提供については報酬(基本報酬及び加算)を算定しないこととしてはどうか。

感染症や災害への対応について

感染症や災害への対応に係る論点

- 論点 1 感染症対策の徹底について
- 論点 2 業務継続に向けた取組について
- 論点 3 地域と連携した災害への対応について

【論点1】感染症対策の徹底について

現状・課題

- 障害福祉サービスは、障害のある方々やその家族の生活に必要な不可欠なものであり、感染防止対策を徹底した上で、利用者に対して必要なサービスが継続的に提供されることが重要であることから、障害福祉サービス等報酬や運営基準等による対応、予算事業による対応等を組み合わせて、総合的に対応しているところである。
- 現在、基準省令における感染症への対応としては、施設サービス及び通所系・居住系サービスにおいて、「感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように必要な措置を講ずるよう努めなければならない」という努力義務が規定されている。
- 今般の新型コロナウイルス感染症への対応としては、
 - ・ 障害福祉サービス等報酬において、一時的に人員基準等を満たせなくなる場合の柔軟な取扱い、対面での実施が求められる会議の柔軟化、サービスごとの特性に応じた柔軟な取扱いを可能とするなどの臨時的な取扱いを可能にするとともに、
 - ・ 補正予算等を活用し、衛生用品等の確保、多床室の個室化、サービス継続、応援体制の構築、感染症対策の徹底のための支援、ICT化の支援などを行っている。
 - ・ また、社会福祉施設等における感染拡大防止のための留意点、障害者支援施設における感染症発生時の具体的な対応や感染症発生に備えた対応等を示し、感染症対策の徹底と発生に備えた取組の促進を図っている。

論点

- 今般の新型コロナウイルス感染症への対応により、感染症の発生やまん延防止に向けた日頃からの取組の重要性が再認識される中、各サービス事業者の感染防止の取組強化や、感染対策を講じながらの継続的なサービス提供を求める観点から、どのような方策が考えられるか。

【論点1】感染症対策の徹底について

検討の方向性

- 今般の新型コロナウイルス感染症への対応や介護サービスにおける感染症対策に係る検討状況等を踏まえつつ、障害福祉サービス等事業者に対して、感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める観点から、各運営基準において、以下の取組を求めることを検討してはどうか。その際、一定の経過措置を設けることとしてはどうか。
 - ・ 施設サービス
 - ： 委員会の開催や指針の整備、研修の定期的な実施等に加え、訓練（シミュレーション）の実施
 - ・ 訪問系、通所系、居住系サービス等
 - ： 委員会の開催や指針の整備、研修や訓練（シミュレーション）の実施

【論点2】業務継続に向けた取組について

現状・課題

- 論点1で述べたとおり、新型コロナウイルス感染症への対応については、報酬や運営基準等による対応、予算事業による対応等を組み合わせて総合的に対応しているところであり、また、障害福祉サービス等の現場における感染症対応力を底上げしつつ、継続的なサービス提供が可能となるよう、感染対策に関するマニュアルや、事業継続計画（BCP）に関するガイドラインの作成を進めているところである。
- 一方、基準省令における非常災害への対応としては、訪問系サービスを除いて、「非常災害に関する具体的計画の策定」「関係機関への通報・連携体制の整備、従業者への周知」及び「定期的な避難等訓練の実施」に係る義務規定が設けられている。
- また、災害発生時においては、その影響を勘案した上で、その都度、障害福祉サービス等報酬、人員、施設・設備及び運営基準などについて、柔軟な取扱いを可能としている。

論点

- 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ようにするため、どのような対応が考えられるか。

検討の方向性

- 介護サービスでの検討状況を踏まえつつ、以下の点について検討してはどうか。
 - ・ 感染症や災害が発生した場合でも、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、運営基準において、業務継続に向けた計画等の策定や、研修、訓練の実施等を求めることを検討してはどうか。
 - ・ また、求めるに当たっては、事業所に一定の準備が必要と考えられることから、一定の経過措置を設けることとしてどうか。

【論点3】地域と連携した災害への対応について

現状・課題

- 現在、基準省令における非常災害への対応としては、訪問系サービスを除いて、「非常災害に関する具体的計画の策定」「関係機関への通報・連携体制の整備、従業者への周知」及び「定期的な避難等訓練の実施」に係る義務規定が設けられている。
- 介護サービスの小規模多機能型居宅介護や認知症対応型共同生活介護において、「訓練の実施に当たっての、地域住民との連携」の努力義務が規定されているが、障害福祉サービス等では特に規定されていない。

論点

- 昨今大規模な災害の発生がみられる中、施設等において、発生時において適切な対応を行い、その後も利用者に必要なサービスを提供していくためには、地域と連携しながら対応していくことが重要となる。
- 地域と連携した災害対策を進める観点から、どのような方策が考えられるか。

検討の方向性

- 介護サービスでの検討状況を踏まえつつ、以下の点について検討してはどうか。
 - ・ 非常災害対策が求められる施設系、通所系、居住系サービス事業者について、運営基準において、災害訓練の実施等に当たって、地域住民との連携に努めることを求めることとしてはどうか。

横断的事項について

横断的事項に係る論点

論点 1 医療連携体制加算の算定要件の明確化について

論点 2 地域区分について

【論点1】医療連携体制加算の算定要件の明確化について

現状・課題

- 医療連携体制加算には、医療機関等との連携により、当該医療機関等から看護職員を訪問させ、
 - ・ 利用者に看護を提供した場合
 - ・ 認定特定行為業務従事者に対し喀痰吸引等に係る指導を行った場合を算定要件とする仕組みがあり、近年、各サービスにおける算定事業所数が急増している。
- 現状の報酬告示等の算定要件では、利用者の主治医やかかりつけ医以外の医師からの指示や、事業所の利用者全員に対して同じ指示を適用させる、短時間で多数の算定を行うなどの実施形態が排除されていない。これらの実施形態について、複数の自治体から適用について相談が寄せられているほか、自治体によっては独自に通知を発出するなどの対応を行っている。
- 一方で、医療的ケア児者の短期入所の受け皿が逼迫している現状にかんがみ、常時の看護師配置が難しい福祉型短期入所でも、医療機関等との連携により医療的ケア児者を受け入れることを可能としていく必要があるが、現状の医療連携体制加算の単価では、長時間の看護師の訪問経費を賄うことが難しい。

論点

- 各サービスにおいて提供されている医療・看護として、医療的ケアや一般的な健康管理等が実施されているが、実施にかかる看護職員の手間の違いについてどのように考えるか。
- 看護職員の手間については、人工呼吸器管理などの高度な医療を必要とする場合もあることをどう考えるか。
- 利用者個々にかかる医療・看護の必要性を一定程度客観的に担保する必要があると考えるがどうか。

検討の方向性

- 各サービスにおいて提供されている医療・看護について、医療的ケアを要するなどの看護職員の手間の違いに応じて評価を行ってはどうか。
- 医療機関等からの指示については、日頃から利用者を診察しているかかりつけ医や主治医、協力医療機関からの指示に基づいて医療・看護を提供することや医師からの指示は文書によって受けることを明確化してはどうか。
- 福祉型短期入所については、特に高度な医療的ケアを長時間必要とする場合の評価を設けてはどうか。

【論点2】地域区分について

現状・課題

- 障害福祉サービス等報酬においては、地域ごとの人件費の差を調整するため、地域区分を設定し、地域別・人件費割合別に1単位当たりの単価を定めている。
- この地域区分は、前回の平成30年度報酬改定以降、介護報酬と同じ区分としており、原則として、国家公務員等の地域手当の区分に準拠して設定している。
- また、平成30年度報酬改定では、報酬単価の大幅な変動を緩和する観点から、自治体の意見を聴取した上で、令和2年度末まで、見直し前の上乗せ割合と見直し後の上乗せ割合の範囲内で設定することを可能とする経過措置を設けている。
- 介護報酬では、令和3年度報酬改定に向けて、現行の設定方法を原則としつつ、隣接地域とのバランスを考慮し、なお公平性を確保すべきと考えられる場合について、以下の対応案が示されているところである（社会保障審議会介護給付費分科会 審議報告 [R1. 12. 17]）。
 - ① 隣接地域全ての地域区分が、当該地域より高い又は低い地域（完全囲まれルール）【平成30年度報酬改定時にも適用】
 - ② 隣接地域の中に地域区分が高い地域が複数あり、その地域と当該地域の級地の差が4級地以上ありかつ地域手当の設定がない地域（0%）【新規】
 - ③ 隣接地域の中に地域区分が低い地域が複数あり、その地域と当該地域の級地の差が4級地以上ある地域【新規】
のいずれかに該当する自治体を対象として、当該地域の地域区分の設定値から隣接地域に設定された地域区分の中で一番低い地域区分までの範囲で引き上げる（又は引き下げる）ことを認めること

【論点2】地域区分について

論 点

- 介護報酬における検討状況を踏まえ、どのような見直しを行うべきか。
- 令和2年度末までとしている経過措置について、どのように取り扱うべきか。

検討の方向性

- 障害福祉サービス等報酬における地域区分については、前回平成30年度報酬改定において、介護報酬の地域区分と同じ区分とする見直しを行ったことから、介護報酬における検討状況を踏まえつつ、引き続き介護報酬と同じ区分を設定することとしてはどうか。
- 経過措置については、介護報酬における取扱いも踏まえ、
 - ① 現行において経過措置を適用する自治体に対しては、当該経過措置を継続するか又は終了するか意向を確認し、令和3年度から令和5年度末までの間、現在の区分（経過措置を適用して設定している区分を含む）と見直し後の区分の範囲内で自治体を選択した区分を設定できるようにするとともに、
 - ② 隣接する地域とのバランスを考慮して公平性を確保すべきと考えられる場合には特例を認めるものとして、当該地域に隣接する地域に設定された地域区分のうち、一番低い地域区分までの範囲で引き上げる（又は引き下げる）ことを認めることとしてはどうか。

障害福祉現場の人材確保・業務効率化について

障害福祉現場の人材確保・業務効率化に係る論点

(障害福祉現場の人材確保)

論点 1 人員配置基準における両立支援への配慮について

論点 2 福祉・介護職員処遇改善加算等について

論点 3 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

(業務効率化)

論点 4 障害福祉サービス等の現場の業務効率化を図るためのICTの活用

【論点1】 人員配置基準における両立支援への配慮について

現状・課題

- 障害福祉サービス等報酬においては、サービスの機能・役割に応じ、生活支援員やサービス管理責任者等について、配置の有無や、配置の形態、必要数等の人員配置基準等を定めている。
- (公財)介護労働安定センターが実施している介護労働実態調査の結果によると、介護関係職種が退職をした理由(複数回答)として、「結婚・出産・妊娠・育児のため」が約20%、「家族の介護・看護のため」が約5%となっており、介護報酬改定に向けた議論において、離職防止(定着促進)の上で、育児や介護との両立が可能な環境整備を進めることが必要と重要との認識が示されており、この点、障害福祉の現場でも同様であると考えられる。
- 両立支援の制度として、労働基準法による産前産後休業制度や、育児・介護休業法による育児休業、介護休業制度、短時間勤務制度があるが、障害福祉サービス等報酬の人員配置基準における「常勤」配置や、事業所の従業者の数を常勤の従業者の数に換算した上で定められた数を確保する必要がある「常勤換算」の取扱いについて、
 - ・ 育児のための短時間勤務を行う場合には、「常勤」について取扱いの特例(週30時間以上の勤務で常勤扱い)が設けられているが、介護のための短時間勤務については特例が設けられていない、
 - ・ 育児・介護のための短時間勤務を行う場合に、「常勤換算」の取扱いについて特段の特例は設けられていない(診療報酬では、週30時間以上の勤務で常勤換算上「1」と扱うことが可能)、
 - ・ 産前産後休業制度や育児・介護のための休業を取得する場合に、「常勤」の取扱いについて特段の特例が設けられておらず、別の常勤の者の確保が必要となる(診療報酬では同等の資質を有する複数非常勤職員を常勤換算して施設基準を満たすことが可能)状況がある。

論点

- 障害福祉の現場において、仕事と育児や介護との両立を進め、離職防止(定着促進)を図る観点から、人員配置基準における対応として、どのような方策が考えられるか。

【論点 1】 人員配置基準における両立支援への配慮について

検討の方向性

- 障害福祉の現場において、仕事と育児や介護との両立を進め、離職防止（定着促進）を図る観点から、以下の取扱いを認めることとしてはどうか。
 - ・ 「常勤換算方法」の計算に当たり、育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、32時間を下回る場合でも常勤換算での計算上も1と扱うことを可能とすること。
 - ・ 「常勤」の計算にあたり、育児の短時間勤務制度に加え、介護の短時間勤務制度等を利用した場合、30時間以上の勤務で常勤として扱うことを可能とすること。
 - ・ 「常勤」での配置が、人員基準や報酬告示で求められる職種において、配置されている者が、産前産後休業や育児や介護休業等を利用した場合、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算で確保することを可能とすること。

この場合において、常勤職員の割合を要件としている福祉専門職員配置等加算等については、育児休業等を取得した職員がいる場合、当該職員についても、常勤職員の割合に含めることを可能とすること。

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

現状・課題

- 障害福祉サービスを安定的に提供していくために、障害福祉人材の確保は重要課題の一つであり、平成24年度には「福祉・介護職員処遇改善加算」を創設するなど、障害福祉人材の処遇改善の取組を進めているところ、その間、障害福祉サービス事業所の自主努力も相まって一定の改善が図られてきた。
- 近年では、
 - ・ 平成29年に臨時改定を行い、事業者による昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、福祉・介護職員処遇改善加算の拡充を行うとともに、
 - ・ 令和元年10月に臨時の報酬改定を行い、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を進めるために、「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」を創設した。この特定加算については、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとした。

【福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について】

- 平成30年度報酬改定において、「福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、これを廃止する。その際、一定の経過措置期間を設け」、「その間、障害福祉サービス等事業所に対してはその旨の周知を図るとともに、より上位の区分の加算取得について積極的な働きかけを行う」とされた。
- この間、処遇改善加算の取得促進に係る補助事業も活用し、より上位区分の加算の取得に向けた支援を行ってきたところであり、算定率について、全体の算定率が上昇する中で、加算（Ⅳ）は平成30年4月時点で0.8%であったところ、令和2年7月時点では0.4%に、加算（Ⅴ）は平成30年4月時点で0.6%であったところ、令和2年7月時点では0.3%となっており、上位区分の取得が進んでいる。

【福祉・介護職員特別処遇改善加算について】

- また、平成24年度の処遇改善加算創設時に、「介護保険サービスと比べた障害福祉サービス等の特性を踏まえ、福祉・介護職員の処遇改善をより一層推し進めるために、加算要件を緩和し」対象職種を限定しない「福祉・介護職員特別処遇改善加算」が創設されているが、令和2年7月時点の取得率は0.5%に止まっている。

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

現状・課題

【福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の見直し】

- さらに、「平成30年度予算執行調査」（平成30年7月6日財務省公表）において、特に訪問系サービスにおいて、福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の算定に用いている「社会福祉施設等調査」における常勤換算従事者数が、実態に比べて過大となっているものと考えられる」として、加算率の算定方法を適切なものに見直すよう指摘されたため、令和元年10月の臨時報酬改定において、暫定的な見直しを行った上で、令和元年社会福祉施設等調査の調査票の一部の留意事項を削除した上で調査を実施し、その調査結果を令和3年度報酬改定に適切に反映させるとされた。

【職場環境等要件について】

- 処遇改善加算における職場環境等要件については、通知において具体的な取組事項を例示しているが、近年見直しが行われておらず、また、
 - ・ 健康診断等法令上事業者に取り組むことが求められているものが含まれていたり、
 - ・ 処遇改善加算におけるキャリアパス要件のそれぞれの項目が設けられた以降（処遇改善加算（Ⅰ）・（Ⅱ）は平成27年4月以降、（Ⅲ）・（Ⅳ）は平成20年10月以降）に実施した事項について報告することとされており、当該年度に取組を行うことまで求められていない等の状況がある。また、令和元年10月に創設した特定処遇改善加算においては、処遇改善加算で求めている職場環境等要件の「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」について、各項目で1つ以上の取組を実施することを要件とした。
- 介護報酬における令和3年度改定に向けた検討においては、職場環境等要件について、介護事業所における職場環境の改善の取組をより実効性の高いものとする観点から、
 - ・ 過去に行った取組ではなく、当該年度における取組の実施を求めることとしてはどうか。
 - ・ 職場環境等要件に定める取組について、介護の現場においてより長く働き続ける環境整備を進める観点から、若手の職員の採用や、定着支援に向けた取組などがより促進されるように見直しを検討してはどうか。という検討の方向が示されている（第192回介護給付費分科会資料 [R2.11.9]）。

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

論 点

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、平成30年度報酬改定時の検討内容を踏まえ、どのように考えるか。
- 令和元年10月に創設した福祉・介護職員等特定処遇改善加算において、一定の範囲でその他の職種にも配分できるように事業所の裁量を認める取扱いとしていることを踏まえ、平成24年度の処遇改善加算創設時に、対象職種を限定しないことを主眼として設けられた福祉・介護職員特別処遇改善加算の取扱いについて、どのように考えるか。
- 福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の見直しについて、平成30年度予算執行調査の指摘も踏まえて、どのような対応が考えられるか。
- 福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件について、障害福祉サービス事業所における職場環境の改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、どのような対応が考えられるか。

検討の方向性

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、平成30年度報酬改定の際に示されている上位区分の取得が進んでいることを踏まえ、一定の経過措置期間を設けた上で、廃止することとしてはどうか。
- 福祉・介護職員特別処遇改善加算については、平成24年度の処遇改善加算の創設時に、対象職種を限定しないことを主眼として設けられたものであるところ、令和元年10月に創設した福祉・介護職員等特定処遇改善加算の事業所内における配分について、経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化しつつ、一定の範囲で他の障害福祉人材やその他の職種にも配分できるように事業所の裁量を認める取扱いとしており、さらに、後述するとおり、導入の趣旨を踏まえつつ、取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを検討する方向性であることから、本特別加算の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）と同様に一定の経過措置期間を設けた上で、廃止することとしてはどうか。

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

検討の方向性

- 福祉・介護職員処遇改善加算の加算率について、平成30年度予算執行調査における指摘や令和元年社会福祉施設等調査（注）の結果も踏まえつつ、適切な見直しを検討してはどうか。

（注）調査票において、従事者数に係る留意事項に「利用者がいた場合に対応できる人数を記入してください」と記載されていたところ、当該記述を削除した上で調査を実施しており、現在集計作業中。

- 職場環境等要件については、介護報酬改定に向けた検討状況も踏まえつつ、
 - 1) 職場環境等要件に基づく取組について、より実効性を確保する観点から、過去に行った取組ではなく、当該年度における取組の実施を求めることとしてはどうか。
 - 2) 職場環境等要件に定める取組について、介護の現場においてより長く働き続ける環境整備を進める観点から、
 - ・ 若手の職員の採用や、定着支援に向けた取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援に関する課題や腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがいの醸成や、職場のコミュニケーションの円滑化等による勤務継続を可能とするような取組などがより促進されるように見直しを検討してはどうか。

【論点3】福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

現状・課題

- 障害福祉サービス等に係る人材確保のための取組をより一層進める観点から、これまでの累次の処遇改善に加え、経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化しつつ、障害福祉人材の更なる処遇改善を進めていくため、令和元年10月に福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設したところである。
- この特定処遇改善加算の取得状況や加算を取得した事業所における賃金改善の状況については、先日公表した令和2年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査の結果によると、
 - ・ 特定処遇改善加算を取得した事業所においては障害福祉サービス等従事者等の賃金引き上げがみられる一方で、加算の取得率は約4割に留まっており、
 - ・ 当該加算を算定していない事業所における算定しない理由としては、賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が繁雑であることや、職種間や福祉・介護職員間の賃金バランスがとれなくなることの懸念が挙げられている。
- なお、直近における特定処遇改善加算の取得率は46.5%（令和2年7月サービス提供分）となっている。

論 点

- 特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、加算の更なる取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、どのような対応が考えられるか。

【論点3】福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

検討の方向性

- 特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、加算の更なる取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを検討してはどうか。
- 具体的には、平均の賃金改善額について、
 - ① 「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」の2倍以上とすること
 - ② 「その他の職種（※ 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外）」は、「他の障害福祉人材」の2分の1を上回らないこととする現行の配分ルールについて、
 - ① 「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」の「2倍以上とすること」から「より高くすること」とすること
 - ② 「その他の職種」は、「他の障害福祉人材」の「2分の1を上回らないこと」から「より低くすること」とすることに見直すこととしてはどうか。

【論点4】 障害福祉サービス等の現場の業務効率化を図るためのICTの活用

現状・課題

- 介護報酬では平成30年度報酬改定において、業務の効率化・合理化に資するICTの活用に応じた報酬の設定として、リハビリテーション会議への参加についてテレビ電話等を活用してもよいこととする要件の緩和が図られており、また、令和3年度報酬改定においても、ICTの活用について介護給付費分科会で議論が行われている。
- 障害福祉分野では、令和元年度障害者総合福祉推進事業により、介護分野と同様に「生産性向上に資するガイドライン」を作成し、全国の障害福祉サービス事業所等に展開するとともに、令和元年度補正予算及び令和2年度一次補正予算において「障害福祉分野のICT導入モデル事業」を実施しているところである。
- ICTの活用について通常報酬上の取り扱いは現状されていないが、新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取り扱いとして、感染拡大防止の観点からやむを得ない理由がある場合には、特定事業所加算の算定要件の定期的な会議の開催等についてテレビ会議等を活用するなどの柔軟な対応も可能としている。

論点

- 今後現役世代の減少が見込まれ、人材確保が難しい状況の中で、障害福祉サービス等の生産性向上・業務効率化を図る観点から、また災害や感染症の発生時の支援の継続を見据えた対応を行うため、障害福祉サービス事業所におけるICTの活用をどのように考えるか。

検討の方向性

- 介護報酬における取組やガイドラインの事例を踏まえれば、
 - ・ 業務の効率化、生産性向上等の観点から、報酬算定上必要な会議等について、テレビ会議等を対象とすることや、
 - ・ 身体的接触を伴う必要がない又は対面で提供する必要のないサービスについて、テレビ会議等を用いたサービス提供を可能とすることが考えられる。
- 例えば、訪問系サービスの「特定事業所加算」における「会議の定期的開催」等について、テレビ会議等が可能であることを明確化することとしてはどうか。

横断的事項について

横断的事項に係る論点

論点 1 障害者虐待の防止の更なる推進について

論点 2 身体拘束等の適正化について

【論点 1】 障害者虐待の防止の更なる推進について

現状・課題

- 障害者虐待防止法第15条に基づき、障害福祉サービス事業者等は、従事者に対する研修の実施等、障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとされている。
- また、基準省令第3条第3項において、指定障害福祉サービス事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。
- 国が作成する障害者虐待の防止と対応の手引きにおいては、虐待防止のための体制整備の取組の一環として、虐待防止委員会の設置を求めており、その役割は以下の3つ。()内は具体例
 - ① 虐待防止のための計画づくり(虐待防止の研修、労働環境・条件チェックリストの作成と実施)
 - ② 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をチェックリストにより確認する等)
 - ③ 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)
- 虐待防止のための責任者や虐待防止委員会の設置状況については、サービス類型によって大きな開きがあり、施設系は8割以上で設置している一方、それ以外では5割を下回るサービスもある。
※日本知的障害者福祉協会 平成26年度 全国知的障害児・者施設・事業実態調査報告

(虐待対応状況調査について)
- 虐待件数等を調査する虐待対応状況調査の結果では、施設従事者による障害者虐待の件数は年々増加傾向にある
- 上記調査では虐待発生要因を集計しており、個人的要因(※1)、組織的要因(※2)のいずれもみられる。
※1 「教育・知識・介護技術等に関する問題」や「倫理観や理念の欠如」
※2 「職員のストレスや感情コントロールの問題」や「虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ」

【論点1】 障害者虐待防止の更なる推進について

論 点

- 年々増加する施設従事者による障害者虐待への対応策として、どのような方策が考えられるか。

検討の方向性

- 虐待発生要因には、個人的要因、組織的要因のいずれも存在することから、各サービスの実態を踏まえつつ、指定基準に以下の内容を盛り込むこととしてはどうか。
 - ① 従業者への研修実施の義務化
 - ② 研修実施や虐待が起こりやすい職場環境の確認、改善を行うための組織として虐待防止委員会(注)設置を義務化
 - ③ 虐待の防止等のための責任者の設置の義務化(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
- その際には、小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取り組みが行えるよう、具体的な方法・配慮を併せて示すこととしてはどうか。なお、虐待防止の取組の中で、身体拘束等の適正化について取り扱う場合についても同様としてはどうか。
- これらについて施設・事業所が対応を行うためには一定の時間を要すると見込まれるため、一定の準備期間を設けることも検討してはどうか。
 - ※なお、今後、国として現場における好事例を収集した上で、その内容を現場に周知予定。
 - ※具体的なスケジュール例
 - ②は令和3年4月から努力義務化し(①、③は既に努力義務となっている)、令和4年4月に①から③まで義務化する。

【論点2】身体拘束等の適正化について

現状・課題

- 通所・入所・居住系サービスの基準省令には、各サービスの創設当初から「身体拘束等の禁止」について規定されていたが、身体拘束等の適正化を図るため、平成30年度障害福祉サービス等報酬改定において、「身体拘束廃止未実施減算」を創設。
- 身体拘束廃止未実施減算は、身体拘束等が行われていた場合ではなく、基準省令で規定されている「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やむを得ない理由その他必要な事項」を記録していない場合に適用される。
- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の議論において、「更なる見直しについて検討する」と整理されている。

論点

- 介護保険における運営基準及び身体拘束廃止未実施減算の適用要件を踏まえ、障害福祉サービス等においても基準省令の見直しや身体拘束廃止未実施減算の適用要件について見直す必要があるか。

検討の方向性

- 介護保険における運用基準及び適用要件を参考に、基準省令の見直しや算定要件の追加を検討してはどうか。その際、国において具体的な対応例を示すとともに、これを受けて施設・事業所が対応を行うために一定の時間を要すると見込まれるため、一定の準備期間を設けることを検討してはどうか。また、虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるとみなすこととしてはどうか。

※具体的なスケジュール例

- ・ 基準省令は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。
- ・ 減算の算定要件は、令和5年4月から適用する。
- 訪問系サービスについても、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が行われることも想定されるため、基準省令に「身体拘束等の禁止」の規定を追加するとともに、身体拘束廃止未実施減算を創設してはどうか。

※具体的なスケジュール例

- ・ 基準省令のうち、現在、他の障害福祉サービスにおいて義務となっている「身体的拘束等を行う場合の記録」については、令和3年4月から義務化する。その他の事項については、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。
- ・ 減算の算定要件は、いずれも令和5年4月から適用する。

その他横断的事項について

その他横断的事項に係る論点

(食事提供体制加算)

論点 1 食事提供体制加算の在り方について

(補足給付)

論点 2 補足給付の基準費用額について

(地域区分)

論点 3 地域区分について

【論点1】食事提供体制加算の在り方について

現状・課題

- 食事提供体制加算は、収入が一定額以下の利用者に対して、事業所が原則として当該施設の調理室を利用して、調理員による食事の提供を行った場合に算定可能。
- 当初は平成21年3月31日までの経過措置であった。
- 社会保障審議会障害者部会における障害者総合支援法施行3年後の見直しの報告書（平成27年12月）では、
 - ・ 「障害者の利用者負担については、厚生労働省と障害者自立支援法違憲訴訟原告団・弁護団との基本合意（平成22年1月）や「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」（平成23年8月）等も経て、順次軽減され、現在低所得者等（93.3%）の利用者負担は無料となっており、給付全体に占める利用者負担の割合は0.26%となっている。
 - ・ 障害者自立支援法の創設時に、激変緩和措置として経過措置（食事提供体制加算、障害児サービスにおける補足給付の特例、医療型個別減免の特例）が設けられており、これらは平成30年3月31日までの措置となっている。
 - ・ また、「利用者負担に関する経過措置（食事提供体制加算等）の見直しについては、時限的な措置であること、施行後10年を経過すること、平成22年度より障害福祉サービスの低所得者の利用者負担が無料となっていること、他制度とのバランスや公平性等を踏まえ、検討すべきである。」とされている。
- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の議論において、「食事提供体制加算については、食事の提供に関する実態等の調査・研究を十分に行った上で、引き続き、そのあり方を検討する。」と整理されている。

【論点1】食事提供体制加算の在り方について

論 点

- 食事提供体制加算の在り方をどう考えるか。

検討の方向性

- 食事の提供に関する実態調査の結果、食事提供体制加算を算定している事業所においては、食事提供の方法や事業所として配慮している事項など様々な態様があることが分かった。
- 一方、関係団体ヒアリングにおいては、食事における特別の配慮の必要性や食育の必要性なども含め様々な提案・要望等があった。
- このようなことから、例えば、栄養面など障害児者の特性に応じた配慮や食育的な観点など別の評価軸で評価することも考えられるかも含め、他制度とのバランス、在宅で生活する障害者との公平性等の観点も踏まえ、更に検討を深める必要があることから、今回の報酬改定においては、食事提供体制加算の経過措置の延長をすることとしてはどうか。

【論点2】 補足給付の基準費用額について

現状・課題

- 施設入所者の食費や居住に要する費用(食費・光熱水費)について、どこで暮らしていても必ずかかる費用であることから、利用者が自ら負担することとしているが、低所得者に係る負担を軽減するため、基準費用額(食費・光熱水費に係る平均的な費用の額)から、所得に応じた負担限度額を控除した差額を特定障害者特別給付費(いわゆる「補足給付」)として支給することとしている。
- 補足給付の算定に係る基準費用額については、平成27年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害福祉サービス等経営実態調査等を踏まえて見直されている(食費42,000円、光熱水費11,500円)。

論 点

- 基準費用額の水準について、どのように考えるか。

検討の方向性

- 基準費用額については、平成27年度障害福祉サービス等報酬改定と同様に、障害福祉サービス等経営実態調査等を踏まえ検討してはどうか。

現状・課題

- 障害福祉サービス等報酬においては、地域ごとの人件費の差を調整するため、地域区分を設定し、地域別・人件費割合別に1単位当たりの単価を定めている。
- この地域区分は、前回の平成30年度報酬改定以降、介護報酬と同じ区分としており、原則として、国家公務員等の地域手当の区分に準拠して設定している。
- また、平成30年度報酬改定では、報酬単価の大幅な変動を緩和する観点から、自治体の意見を聴取した上で、令和2年度末まで、見直し前の上乗せ割合と見直し後の上乗せ割合の範囲内で設定することを可能とする経過措置を設けている。
- 介護報酬では、令和3年度報酬改定に向けて、現行の設定方法を原則としつつ、隣接地域とのバランスを考慮し、なお公平性を確保すべきと考えられる場合について、以下の対応案が示されているところである（社会保障審議会介護給付費分科会 審議報告[R1.12.17]）。
 - ① 隣接地域全ての地域区分が、当該地域より高い又は低い地域（完全囲まれルール）【平成30年度報酬改定時にも適用】
 - ② 隣接地域の中に地域区分が高い地域が複数あり、その地域と当該地域の級地の差が4級地以上ありかつ地域手当の設定がない地域（0%）【新規】
 - ③ 隣接地域の中に地域区分が低い地域が複数あり、その地域と当該地域の級地の差が4級地以上ある地域【新規】
のいずれかに該当する自治体を対象として、当該地域の地域区分の設定値から隣接地域に設定された地域区分の中で一番低い地域区分までの範囲で引き上げる（又は引き下げる）ことを認めること

論 点

- 介護報酬における検討状況を踏まえ、どのような見直しを行うべきか。
- 令和2年度末までとしている経過措置について、どのように取り扱うべきか。

検討の方向性

- 障害福祉サービス等報酬における地域区分については、前回平成30年度報酬改定において、介護報酬の地域区分と同じ区分とする見直しを行ったことから、介護報酬における検討状況を踏まえつつ、引き続き介護報酬と同じ区分を設定することとしてはどうか。
- 経過措置については、介護報酬における取扱いも踏まえ、
 - ① 現行において経過措置を適用する自治体に対しては、当該経過措置を継続するか又は終了するか意向を確認し、令和3年度から令和5年度末までの間、現在の区分（経過措置を適用して設定している区分を含む）と見直し後の区分の範囲内で自治体を選択した区分を設定できるようにするとともに、
 - ② 隣接する地域とのバランスを考慮して公平性を確保すべきと考えられる場合には特例を認めるものとして、当該地域に隣接する地域に設定された地域区分のうち、一番低い地域区分までの範囲で引き上げる（又は引き下げる）ことを認めることとしてはどうか。

【論点3】地域区分について

検討の方向性（追加）

- 第21回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（11月18日）において、前述のとおり検討の方向性を示したところ、一部自治体より、隣接地域との間に4級地差はないが、3級地差であっても隣接地域とのバランスにより、人員確保等において大きな困難を来しているとの意見の提出があった。これを踏まえて、以下の取扱いとしてはどうか。

【経過措置について（再掲）】

現行において経過措置を適用する自治体に対しては、当該経過措置を継続するか又は終了するか意向を確認し、令和3年度から令和5年度末までの間、現在の区分（経過措置を適用して設定している区分を含む）と見直し後の区分の範囲内で自治体を選択した区分を設定できるようにする。

【原則】

公務員（国家・地方）の地域手当の設定に準拠

【隣接する地域とのバランスを考慮して公平性を確保すべきと考えられる場合の特例】

以下の①又は②の場合、隣接地域の地域区分のうち一番低い区分までの範囲で、見直すことを認める。

① 高い地域区分の地域に全て囲まれている場合

※ 低い級地に囲まれている場合の引き下げも可能

② 公務員の地域手当の設定がない（0%）地域であって、当該地域よりも高い地域区分の地域が複数隣接しており、かつ、その中に**3級地以上**の級地差がある地域が含まれている場合

※ 当該地域よりも低い地域区分の地域が複数隣接しており、かつ、その中に3級地以上の級地差がある場合の引き下げも可能