

平成29年7月26日

平成29年度第1回新宿区障害福祉サービス事業者等集団指導資料

「平成29年度以降の障害者福祉について」

別添の資料は、平成29年3月8日に厚生労働省で開催された、障害保健福祉関係主管課長会議、および平成29年6月26日に厚生労働省で開催された、社会保障審議会（障害者部会）の内容から、事業所の方にお伝えしたい内容を抜粋したものです。

詳しい内容については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/>)

【添付資料】

その1

- 1 改正障害者総合支援法の施行について・・・P1～27
- 2 障害者総合支援法の対象疾病（難病等）の見直しについて・・・P28～32
- 3 障害者支援施設における防犯にかかる安全の確保
および共生型サービスの創設について・・・P33～46

その2

- 4 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定について・・・P47～52
- 5 障害福祉サービス等情報公表制度について・・・P53～54
- 6 障害者の就労支援の推進等について・・・P55～76
 - ① 一般就労への移行の促進について
 - ② 就労継続支援A型について
 - ③ 平成27年度の工賃実績について
 - ④ 就労継続支援B型の利用に係るアセスメントの取扱いについて
 - ⑤ 在宅において就労移行支援を利用する場合の取扱いについて
 - ⑥ 休職期間中の就労系障害福祉サービスの利用について
- 7 相談支援の充実等について・・・P77～86
- 8 障害者虐待の未然防止・早期発見等について・・・P87～90
- 9 障害児支援について・・・P91～95

5 平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定について

標記については、平成 29 年 1 月 18 日付けで事務連絡を発出したところであるが、障害福祉人材の処遇について、平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成 29 年度からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均 1 万円相当の処遇改善を行うために、平成 29 年度に臨時に報酬改定を実施することとしている。

具体的には、現行の処遇改善加算（Ⅰ）の算定に必要な要件に加えて、キャリアアップの仕組みとして、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は定期昇給を判断する仕組みを設ける旨の要件を新設し、これらの要件を全て満たす場合に月額平均 1 万円相当の処遇改善を実施する。

現行の処遇改善加算（Ⅰ）の取得率は 56.8%（平成 28 年 10 月サービス提供分）となっており、介護報酬における処遇改善加算（Ⅰ）の取得率（70%台）と比較して低調であることから、各都道府県市におかれては、今回の報酬改定において新設された処遇改善加算（Ⅰ）の取得が促進されるよう、事業所等に対する周知の徹底、加算を取得していない事業所に対する取得勧奨、助言等の適正な指導をお願いします。（関連資料 1）

なお、今回の報酬改定に伴う関係告示等の改正時期等については、平成 29 年 1 月 31 日付けで事務連絡を発出したところであるが、算定構造、体制等状況一覧表についても併せて改正を行う予定であるため、ご承知おき願いたい。（関連資料 2）

また、平成 29 年度予算案において、都道府県等が行う事業所等への周知や、新たに拡充する加算の取得に係る助言等の取組を支援し、各事業所における処遇改善加算の取得促進を図ることを目的として、障害者総合支援事業費補助金の事業メニューとして「福祉・介護職員処遇改善加算の取得促進特別支援事業」に係る予算を新たに計上している。各都道府県市におかれては当該補助金の積極的な活用により、加算取得率の向上と障害福祉人材の処遇改善に向けた一層のご尽力をお願いします。（関連資料 3）

平成29年度障害福祉サービス等報酬改定の概要

1. 改定率について

- 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定は、障害福祉人材の処遇改善について、平成29年度より、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を実施するため、臨時に1.09%の報酬改定を行うものである。

2. 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定の基本的考え方とその対応

- 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について、手厚く評価を行うための区分を新設する。
- 新設する区分の具体的な内容については、現行の福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の算定に必要な要件に加えて、新たに、「経歴若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること(就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む)」とのキャリアパス要件を設け、これらを全て満たすことを要することとする。
- 上記に伴う、福祉・介護職員処遇改善加算の区分と加算率等については、次頁以降のとおりとする。

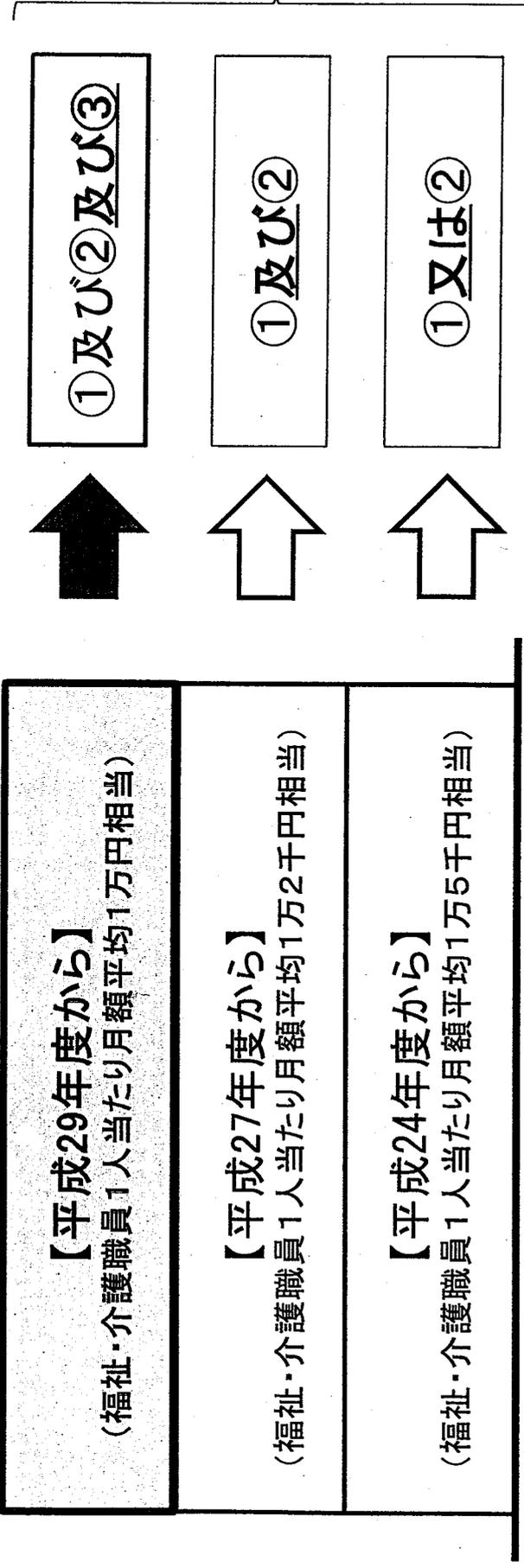
障害福祉サービス等における福祉・介護職員の処遇改善 (福祉・介護職員処遇改善加算の拡充)

○ 福祉・介護職員処遇改善加算について、平成29年度から、福祉・介護職員の技能・経験等に応じた昇給の仕組みを構築した事業者に対して、新たな上乗せ評価を行う加算を創設。(報酬改定)

キャリアパス要件

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

- ① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③ 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組みに基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること(新設)



上記の要件を満たせば、原則として、加算を取得可能

※ 障害福祉サービス事業者は、加算として得た額以上の賃金改善を実施することが求められる。

福祉・介護職員処遇改善加算の区分

加算(I)
(新規)
(月額3万7千円相当)

加算(II)
(※旧加算(I))
(月額2万7千円相当)

加算(III)
(※旧加算(II))
(月額1万5千円相当)

加算(IV)
(※旧加算(III))
(加算(III)×0.9)

加算(V)
(※加算(IV))
(加算(III)×0.8)

キャリアパス要件 I
及び
キャリアパス要件 II
及び
キャリアパス要件 III
+
職場環境等要件を満たす(平成27年4月以降実施する取組)

キャリアパス要件 I
及び
キャリアパス要件 II
+
職場環境等要件を満たす(平成27年4月以降実施する取組)

キャリアパス要件 I
又は
キャリアパス要件 II
+
職場環境等要件を満たす

キャリアパス要件 I
キャリアパス要件 II
職場環境等要件
のいずれかを満たす

キャリアパス要件 I
キャリアパス要件 II
職場環境等要件
のいずれも満たさず

算定要件

(注) 「キャリアパス要件 I」…職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 「キャリアパス要件 II」…資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 「キャリアパス要件 III」…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を設けること
 「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること
 ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

処遇改善加算（拡充後）におけるキャリアアップの仕組みのイメージ

職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系

職位	月給例
主任	36万円
班長	32万円
一般	28万円

どのような場合に昇給するのかが必ずしも明らかでない。

事業者において以下の①～③のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする

（就業規則等の明確な根拠規定の書面での整備全ての福祉・介護職員への周知を含む）※昇給の方式は、基本給、手当、賞与等を問わない。

① 経験

(例) 職位	勤続年数	月給例
主任	6年～	36万円
班長	3～6年	32万円
一般	～3年	28万円

② 資格

(例) 職位	資格	月給例
主任	事業者が指定する資格を取得	36万円
班長	介護福祉士	32万円
一般	資格なし	28万円

③ 評価

(例) 職位	実技試験の結果	月給例
主任	班長試験でS評価	36万円
班長	一般試験でA評価以上	32万円
一般	一般試験でB評価以下	28万円

現行の加算

新しい加算

※1 「経験」…「勤続年数」などを想定。

※2 「資格」…「介護福祉士」、「社会福祉士」、「PSW」などを想定。ただし、介護福祉士資格等を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

※3 「評価」…「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし、客観的な評価（採点）基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

福祉・介護職員処遇改善加算に係る加算率について

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	福祉・介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率					福祉・介護職員処遇改善特別加算
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ	
居宅介護	30.3%	22.1%	12.3%			4.1%
重度訪問介護	19.2%	14.0%	7.8%			2.6%
同行援護	30.3%	22.1%	12.3%			4.1%
行動援護	25.4%	18.5%	10.3%			3.4%
療養介護	3.5%	2.5%	1.4%			0.5%
生活介護	4.2%	3.1%	1.7%			0.6%
重度障害者等包括支援	2.5%	1.8%	1.0%			0.3%
施設入所支援	6.9%	5.0%	2.8%			0.9%
自立訓練（機能訓練）	5.7%	4.1%	2.3%			0.8%
自立訓練（生活訓練）	5.7%	4.1%	2.3%			0.8%
就労移行支援	6.7%	4.9%	2.7%		新加算（Ⅲ）により算出した単位×0.8	0.9%
就労継続支援A型	5.4%	4.0%	2.2%		新加算（Ⅲ）により算出した単位×0.9	0.7%
就労継続支援B型	5.2%	3.8%	2.1%			0.7%
共同生活援助（指定共同生活援助）	7.4%	5.4%	3.0%			1.0%
共同生活援助（外部サービス利用型指定共同生活援助）	17.0%	12.4%	6.9%			2.3%
児童発達支援	7.6%	5.6%	3.1%			1.0%
医療型児童発達支援	14.6%	10.6%	5.9%			2.0%
放課後等デイサービス	8.1%	5.9%	3.3%			1.1%
保育所等訪問支援	7.9%	5.8%	3.2%			1.1%
福祉型障害児入所施設	6.2%	4.5%	2.5%			0.8%
医療型障害児入所施設	3.5%	2.5%	1.4%			0.5%

* 短期入所（併設型・空床利用型）については、本体施設の加算率を適用することとし、短期入所（単独型）については、生活介護の加算率を適用する。
 * 障害者支援施設が行う日中活動系サービスについては、施設入所支援の加算率を適用する。

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
計画相談支援、障害児相談支援（移行）、地域相談支援（定着）	0%

7 障害福祉サービス等情報公表制度について

障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が課題となっている。

このため、平成 28 年 5 月に成立した障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律において、

- ① 施設・事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告することを求めるとともに、
- ② 都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設した。(関連資料)

公表する事業所情報等については、改正障害者総合支援法等に関する政省令の改正を平成 29 年夏頃に予定しているが、制度施行までのスケジュールや報告、公表方法の詳細等は、随時情報提供していきたいと考えているので、ご了解いただきたい。

なお、事業所情報の公表方法については、利用者やその家族等が時間、場所を問わず閲覧できる仕組みとするために、インターネットにより公表することを予定しており、独立行政法人福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイト(WAMNET)の「障害福祉サービス事業所検索システム」を改修することにより、当該情報公表制度を運用することとしている。

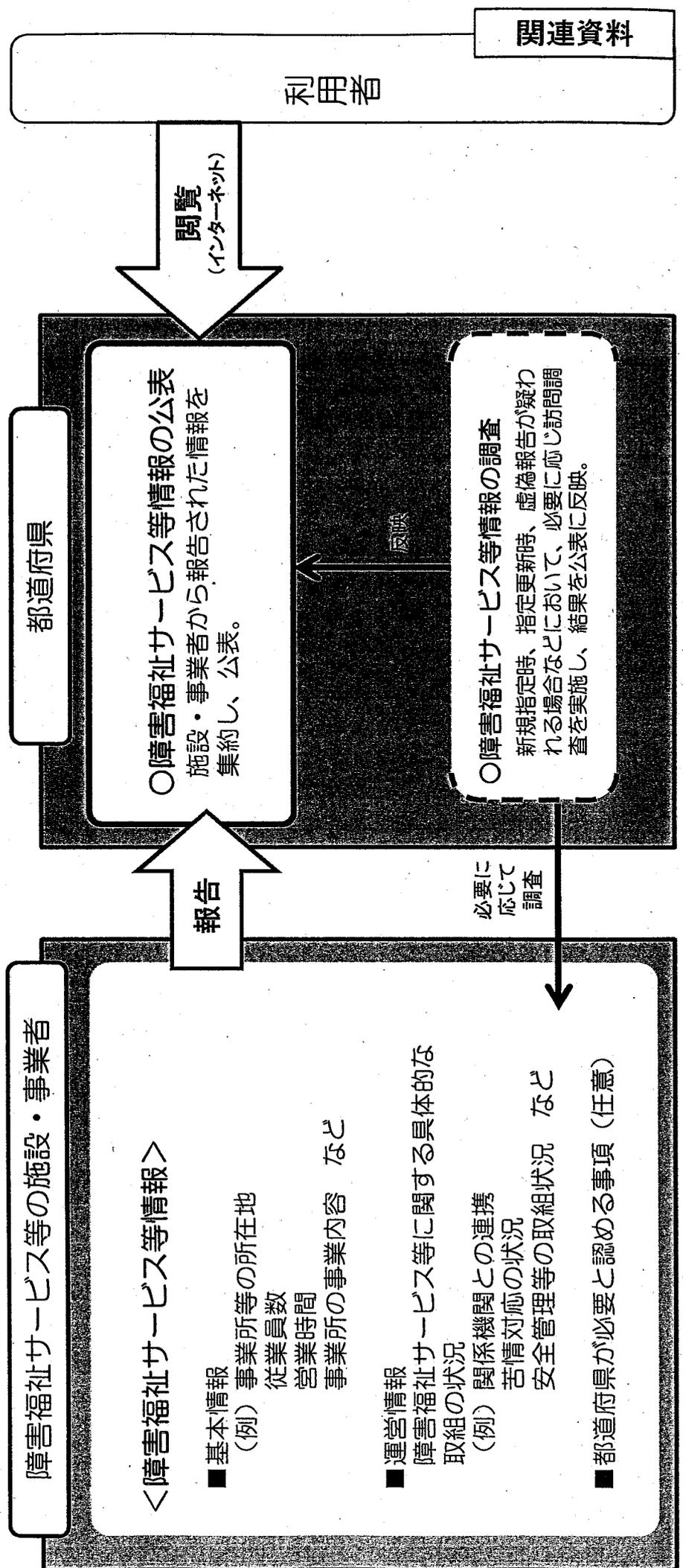
障害福祉サービス等の情報公表制度の創設

○ 障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようになるとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題となっている。

※請求事業所数：平成22年4月 48,300事業所 → 平成27年4月 90,990事業所

○ このため、①施設・事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告するとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設する。

※介護保険制度と子ども・子育て支援制度においては、同様の情報公表制度が導入されている。



9 障害者の就労支援の推進等について

(1) 障害者の就労支援の推進について

① 一般就労への移行の促進について

就労移行支援については、平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定において、一般就労への移行後の就労定着実績がない事業所に対する評価の適正化を図るため、就労定着者（一般就労移行後に 6 ヶ月以上雇用されている者）が過去 3 年間または過去 4 年間いない場合、報酬の減算を行うこととしたところである。

減算の仕組み導入後においても、一般就労への移行率が 0 % の事業所は 3 割強で推移していた。【関連資料 1】

こうした状況を踏まえ、平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定において、一般就労への移行後の就労定着実績がない事業所に対する報酬の減算割合を強化するとともに、過去 2 年間に一般就労への移行実績がない事業所に対しても報酬の減算を行うこととしたところであり、平成 28 年 10 月においては、173 事業所（5.4%）が一般就労への移行実績がない又は就労定着実績がない場合の減算の対象となっている。

就労移行支援は、就労を希望する障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる障害者に対し、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、障害者の適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な支援を提供するものであり、利用者の一般就労への移行を実現することを趣旨とするサービスである。

こうした趣旨があるにもかかわらず、3 割弱の事業所において 1 年間で 1 人も一般就労に移行させることができていない状況（平成 28 年 4 月時点）である。

各都道府県等におかれては、一般就労への移行実績がない事業所や就労定着者（一般就労への移行後、就労した企業等に連続して 6 か月以上雇用されている者）の実績が数年間に渡ってゼロである事業所に関しては、就労移行支援の趣旨に沿ったサービス提供が行われていないと考えられることから、引き続き、重点的に指導を実施するようお願いする。

② 就労継続支援 A 型について

(ア) 就労継続支援 A 型の運用の見直しについて

就労継続支援 A 型事業は、通常の事業所に雇用されることが困難であるが、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結による就労機会の提供や、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行うものである。このため、就労継続支援 A 型事業者は、最低賃金の支払い等の労働関係法令を遵守した上で、利用者に対し、必

要な支援を行うことが求められる。

しかしながら、就労継続支援A型については、

- ・ 本来の利用者である障害者の利用を正当な理由なく短時間に限り、健常者である従業員（基準省令によるところの「利用者及び従業員以外の者」）がフルタイムで就労している事例
- ・ 利用者も就労継続支援A型事業の従業員も短時間の利用とすることによって、浮いた自立支援給付費を実質的に利用者である障害者の賃金に充当している事例
- ・ 正当な理由なく利用者の意に反して労働時間を短く抑える、あるいは就労機会の提供にあたって収益の上昇しない仕事しか提供しない事例

など、本来の就労継続支援A型事業の趣旨に反するだけでなく、自立支援給付費を給付する趣旨からも不適切である事例が見られたことから、これまでも報酬改定等において、事業運営の適正化を図ってきたところである。

（参考：これまでの対応）

時期	対応内容
平成 24 年 10 月	利用者のうち短時間利用者の占める割合が多い場合の減算（90%、75%）措置の創設（平成 24 年度報酬改定）
平成 27 年 9 月	指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について（課長通知） ①暫定支給決定の適正な運用の依頼 ②不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示 （不適切な事例） ・収益の上昇しない仕事しか提供せず、生産活動による収益だけでは最低賃金を支払うことが困難 ・全ての利用者の労働時間を一律に短時間 ・一定期間経過後に事業所を退所させている
平成 27 年 10 月	短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合（90%～30%）を強化（平成 27 年度報酬改定）
平成 28 年 3 月	就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）における適切なサービス提供の推進について（課長通知） ①暫定支給決定を要しない場合の基準を明確化及び市町村間で差が出ないように都道府県の関与の依頼

②不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼
--

こうした取組を行ってきたが、正当な理由なく利用者の意に反して労働時間を短く抑える、あるいは就労機会の提供にあたって収益の上がない仕事しか提供しない等といった運営を行っている事業所の存在が、以前として、指摘されていることから、平成 29 年 4 月から就労継続支援 A 型については、指定基準等に関して、

- 利用者の就労の向上を図るため、
 - ・ 生産活動に係る事業の収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない
 - ・ 賃金を自立支援給付から支払うことを原則禁止
 - ・ 利用者が長く働きたいと希望する場合には、その希望を踏まえた就労の機会の提供をしなければならない
- 障害者を含む幅広い関係者の意見を反映し策定される障害福祉計画上の必要サービス量が確保できている場合、自治体は新たに就労継続支援 A 型事業所の指定をしないことを可能にする

などを指定基準等に新たに規定し、事業運営の更なる適正化を図ることとしているので、当該指定基準等に沿った指導等をお願いしたい。

なお、生産活動に係る事業の収入や必要経費に計上できる勘定科目、生産活動に係る事業の収入から必要経費を控除した額から、利用者の賃金が支払うことができない場合の具体的取扱等に関しては、指定基準の解釈通知でお示ししていく。

(イ) 就労継続支援 A 型の新規指定時の取扱いについて

就労継続支援 A 型の新規指定時には、法施行規則に掲げる事項を記載した申請書類を提出させることとなっているが、就労の機会の提供にあたって収益の上がない仕事しか提供しない事例も指摘されていることから、自立支援給付費や特定求職者雇用開発助成金を充てなくとも最低賃金が支払える事業計画となっているか確認し、指定後半年程度をメドに実地指導を実施し事業計画に沿った生活活動の内容等になっているのか確認するようお願いしたい。なお、具体的取扱いについては、今後、課長通知にて依頼する予定である。

(ウ) 情報公表制度の先行実施について

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律」(平成 28 年法律第 65 号)により、サービス提供者の情報公表制度が創設され、平成 30 年 4 月から施行さ

れる。

就労継続支援A型事業所については、利用者が就労継続支援A型で収益の上がない働きがいのない仕事しか提供されないが、最低賃金が保障されるため、利用しているという事例も報告されている。しかしながら、このような事業所を利用した結果、障害の状況が悪化し在宅に戻っているといったことも指摘されていることから、事業所に対して、貸借対照表や損益計算書、就労継続支援A型のみ会計区分、生産活動の内容を事業所のホームページに公表するよう促していただきたい。なお、当該取扱いについては、今後、課長通知にて依頼する予定である。

(エ) 特定求職者開発雇用助成金について

就労継続支援A型事業所に対する特定求職者雇用開発助成金（以下「特開金」という。）の取扱いについては、就労継続支援A型事業所による障害者の雇入れが特開金の趣旨に合致するものであるか否かによって個別に判断することを原則としつつも、暫定支給決定（障害者本人にとって当該事業の利用が適切か否かの客観的な判断を行うための期間を設定した支給決定をいう。以下同じ。）を経た障害者を雇い入れる場合は、支給対象外としてきたところである。

今般、市町村における暫定支給決定に係る実務に混乱が生じているものとして、「地方分権改革に関する提案募集の実施方針」（平成26年4月30日地方分権改革推進本部決定）に基づく「地方分権改革に関する提案募集」（平成28年）において、一部の市町村等より、暫定支給決定の基準の明確化とあわせて、特開金の支給基準の見直しを求める提案があったところであり、平成28年12月に

- A型事業所に係る暫定支給決定の対象となった障害者のうち、雇入れ当初に締結した雇用契約において、「継続して雇用することが確実」であることが明確である者に限り、特開金の支給対象とする
- 平成27年10月から全ての事業所について、過去に特開金を利用して雇い入れた者の離職率が50%を超える場合には不支給とする離職割合要件を設定しているが、A型事業所についてはその割合を25%とする

という見直しが行われることが、各都道府県労働局に通知され、平成29年5月1日以降の暫定支給決定が行われた利用者についても当該助成金の対象となることとなった。【関連資料2】

なお、就労継続支援A型事業所の利用にあたり、原則として暫定支給決定を行うことについては、引き続き、管内市町村及び事業所等に対し周知徹底をお願いしたい。

また、平成19年4月2日付け障障発第0402001号「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」については、改正予定であるため、おって通知する。

③ 平成 27 年度の工賃実績について

平成 27 年度における就労継続支援 B 型事業所利用者の全国の平均工賃月額額は 15,033 円、対前年度比 195 円増 (1.3% 増) となっているところである。

また、平成 18 年度からは 2,811 円増 (22.9% 増) となっているが、平成 18 年度から継続して工賃倍増 5 か年計画、工賃向上計画を作成し工賃向上に取り組んでいる事業所については、平成 27 年度の平均工賃が 16,598 円 (平成 18 年度 12,542 円) と、4,056 円増 (32.3% 増) となっており、より一層の工賃の向上が図られているところである。【関連資料 3】

各事業所や各地方自治体のご尽力により、就労継続支援 B 型事業所利用者の平均工賃は着実に増加してきているが、約 1 割の事業所で平均工賃が 5 千円を下回っており、その中には、運営基準で定める工賃の最低水準である 3 千円を下回っている事業所もある。このような事業所については、運営基準を遵守していないことが明確であることから、重点的に指導をお願いしたい。また、指導後も改善の見込みがない場合には、地域活動支援センターへの移行や、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずることが必要となってくる。【関連資料 4】

④ 就労継続支援 B 型の利用に係るアセスメントの取扱いについて

(ア) 平成 27 年度における就労アセスメントの実施状況について

平成 27 年度から、特別支援学校卒業生等が就労継続支援 B 型を利用する場合、原則として、就労移行支援事業所等によるアセスメントを受けることとしており、平成 28 年 4 月に全自治体を実施した調査結果によれば、65% の自治体において実施され、26% の自治体では対象者がいなかったという結果になっている。また、アセスメントの実施後、73% の者が就労継続支援 B 型、10% の者が就労移行支援の利用につながっている。

一方、8% の自治体では未実施であり、理由として体制未整備との回答が多かったことから、アセスメント実施体制の構築を引き続きお願いしたい。【関連資料 5】

(イ) 就労アセスメントの実施時期の見直しについて

当該アセスメントは、約 6 割の特別支援学校卒業生が卒業後に障害福祉サービスの利用に至っていること、就労継続支援 B 型事業所から一般就労へ移行する利用者が 2% にも満たないことといった現状を踏まえ、一般就労への移行の可能性も視野に入れた就労継続支援 B 型の利用など、長期的な就労面に関するニーズを把握するために実施するものである。

しかしながら、障害者のこうした可能性を考慮せず、就労継続支援 B

型の利用を前提とした形式的なアセスメントを実施している事例など、アセスメントの趣旨が理解されていない取扱いがみられるところである。

調査結果によれば、アセスメントの対象者の約7割は特別支援学校在学者であり、そのうち約9割が知的障害のある者となっているが、形式的になる理由としては、卒業年次に実施し、既に就労継続支援B型の利用が決まっている等が上げられている。

アセスメントを実施するに当たっては、課題の早期把握や進路の検討等のため、自治体によっては、卒業年次の前の年次に実施し、卒業年次には実際に想定する進路を念頭に置き実習を実施し、適切な進路選択に効果を上げているところもあり、各自治体におかれては、形式的にならないよう、卒業年次の前の年次（高等部1～2年次）に実施することを推進していただきたい。

(ウ) アセスメント実施機関の拡大について

現在、就労アセスメント実施機関は、就労移行支援事業所及び障害者就業・生活支援センターとしているところであるが、アセスメントを必要とする対象者が多い自治体があること、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターがない障害保健福祉圏域もあることから、来年度から実施機関の拡大を図ることとし、自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等や一般就労を支援する障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関）において、就労アセスメントを行える体制が整っている場合は、就労アセスメント実施機関とすることができることとするので、実施機関の拡大が必要な場合は、当該機関に就労アセスメントの趣旨を依頼し、実施が可能となるよう調整をお願いしたい。

また、特別支援学校高等部在学中に、一般企業や就労移行支援事業所における実習が行われ、本人、保護者、自治体や相談支援事業所にアセスメント結果が提供された場合、アセスメントを受けたとみなすことができることとするので、特別支援学校、相談支援事業所、就労移行支援事業所等関係機関と連携を引き続きお願いしたい（いずれもQ&Aの改正を予定）。

⑤ 在宅において就労移行支援を利用する場合の取扱いについて

ICTを活用して在宅勤務するテレワークが普及してきており、テレワークの活用は、障害者の就労の可能性を広げる選択肢の1つとなりうるものであることから、今般、在宅での就労に向けた支援や、様々な要因により通所による利用が困難な障害者に対する一般就労に向けた支援を行っていくため、平成27年度から就労移行支援においても在宅による利用を認めているところである。

自治体によっては以下のような場合においても、在宅での就労移行支援の利用を認め、在宅雇用につなげている事例もあるので、一億総活躍社会の実現のためにも、柔軟な対応をお願いしたい。

(通所の困難性があるとして在宅での利用を支給決定した事例)

- ・ 就労先を求め何度もハローワークを訪れ、就労受け入れ可能などところを探したが、車いす使用のため、通勤可能な場所での受け入れ企業が見つからず就労をあきらめかけていたが、在宅で就労が出来る事を知り、本人の強い就労意欲もあり在宅での就労移行支援の利用が認められた
- ・ 居住地の通勤圏内において、障害者枠での求人を探したが求人企業がなく、在宅での就労移行支援を行っている事業所へ相談。当事業所において管轄内のハローワークで求人企業を検索したがやはりなし。しかしながら、当事者の就労意欲やご家族の就労についての願いが強かったため、通勤圏外企業への在宅雇用の可能性を市町村担当者へ状況説明した結果、在宅での就労移行支援の利用が認められた

(参考URL：在宅における就労移行支援事業ハンドブック)

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000084414.pdf>

⑥ 休職期間中の就労系障害福祉サービスの利用について

一般就労移行後に休職した障害者等の就労系障害福祉サービスの利用については、現在、自治体によって判断が異なっているところであるが、地域における就労支援機関や医療機関等による支援の実施が困難であり、障害者、企業、主治医が復職が適当と判断している場合、休職期間中の障害者にとって、より効果的かつ確実に復職につなげることが可能と判断すれば、復職を支援する仕組みとして支給決定しても差し支えないことを検討しており、別途通知する予定である。

(2) 障害者の就労支援に係る予算について

障害者の就労支援に係る予算事業（工賃向上計画支援事業、障害者就業・生活支援センター事業、就労移行等連携調整事業）については、平成28年度までは障害者総合支援事業費補助金として実施していたが、平成29年度からは地域生活支援事業費等補助金のうち、国として促進すべき事業として「地域生活支援促進事業」に位置づけた上で実施することとなる。

なお、平成29年度における工賃向上計画支援事業の特別事業として実施する事業は以下の①から③となるのでご留意いただきたい。【関連資料6】

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割別の推移

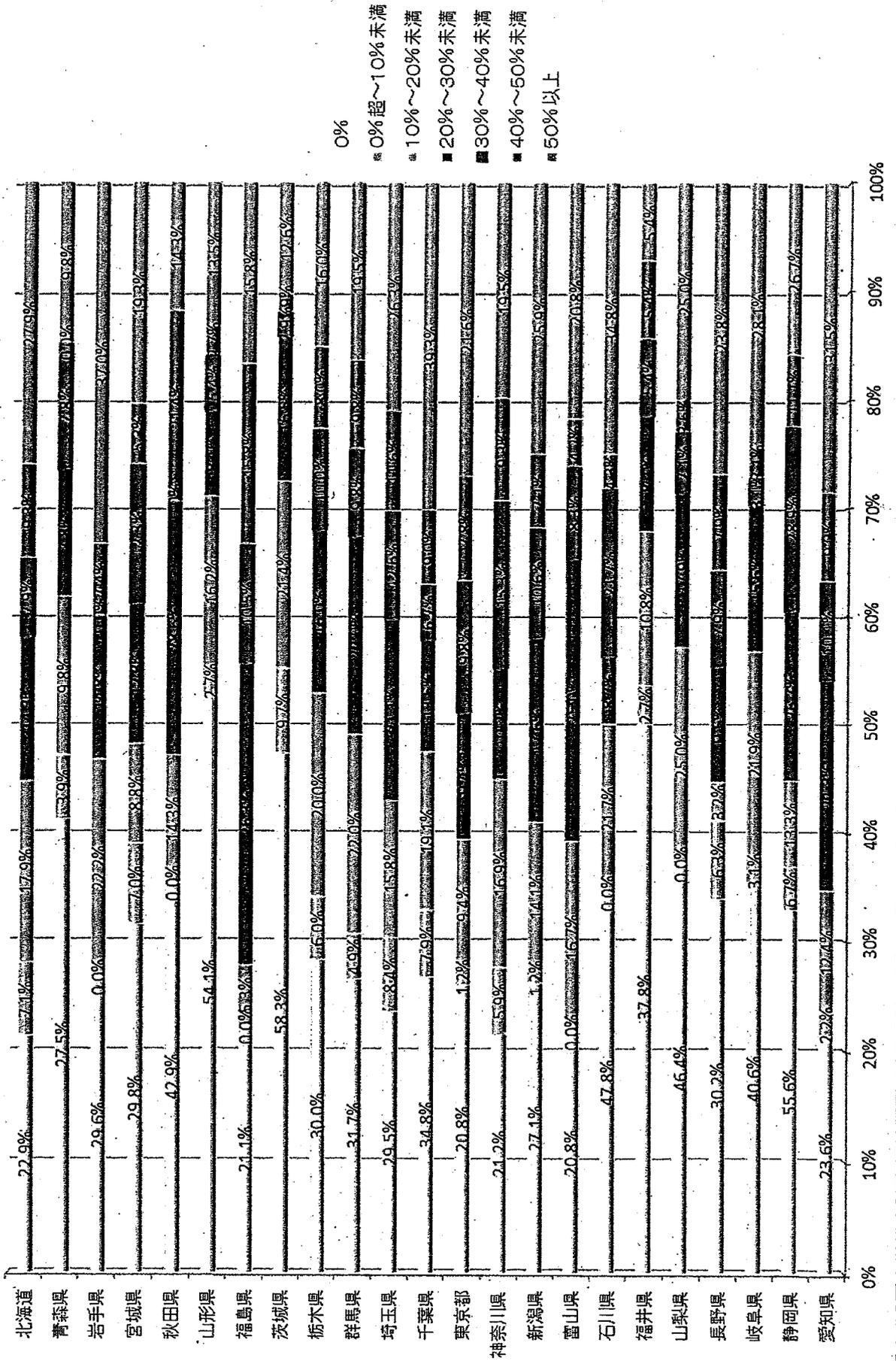
○ 平成27年度における一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所の割合は、51.9%である。一方で、移行率が0%の事業所が3割弱となっている。



調査資料1

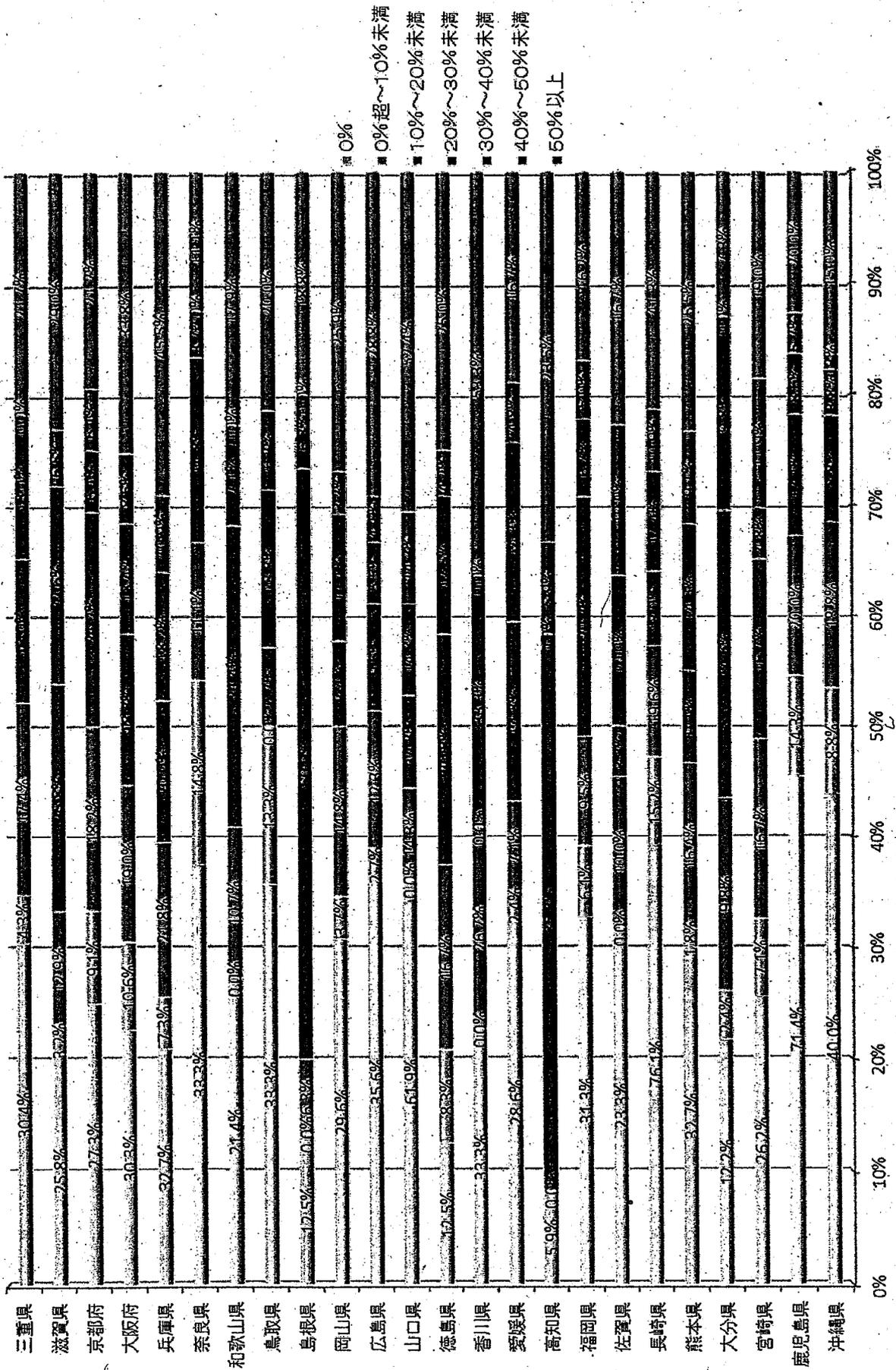
【出典】厚生労働省障害福祉課調べ(平成28年4月分 回答率:89.2%)

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移 (平成27年度実績・都道府県別)



【出典】厚生労働省障害福祉課調べ(平成28年4月分 回答率:83.7%)

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移 (平成27年度実績・都道府県別)



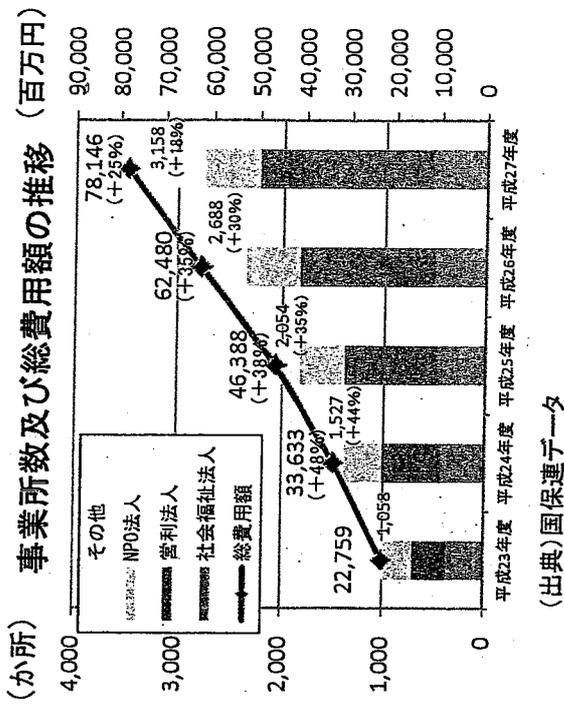
【出典】厚生労働省福祉課調べ(平成28年4月分 回答率:83.7%)

就労継続支援A型の見直しについて

1 現状・課題

- 就労継続支援A型については、利用者数、費用額、事業所数が毎年大きく増加。
- 一方、生産活動の内容が適切でない事業所や、利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短くする事業所など、不適切な事例が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と就労の質の向上が求められている。

2 これまでの対応



時期	対応内容
平成24年10月	○ 利用者のうち短時間利用者の占める割合が多い場合の減算(90%、75%)措置の創設(平成24年度報酬改定)
平成27年 9月	○ 指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について(課長通知) ① 暫定支給決定の適正な運用の依頼 ② 不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示 (不適切な事例) ・収益の上からない仕事しか提供せず、生産活動による収益だけでは最低賃金を支払うことが困難 ・全ての利用者の労働時間を一律に短時間 ・一定期間経過後に事業所を退所させている
平成27年10月	○ 短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合(90%~30%)を強化(平成27年度報酬改定)
平成28年 3月	○ 就労移行支援及び就労継続支援(A型・B型)における適切なサービス提供の推進について(課長通知) ① 暫定支給決定を要しない場合の基準を明確化及び市町村間で差が出ないよう都道府県の関与の依頼 ② 不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼

3 見直しの概要

1. 法施行規則の改正による対応【平成29年4月施行】

- 障害福祉計画と整合性のとれた新規指定（施行規則第34条の20の改正）
→障害福祉計画に定めるサービスの必要な量に達している場合は、新規指定をしないことが可能。

2. 指定基準（運営基準）等の改正による対応【平成29年4月施行】

○希望を踏まえた就労機会の提供の徹底（指定基準第191条（就労）に新たに規定）

指定就労継続支援A型は、利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行う障害福祉サービスであることから、利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画の作成を徹底。

○賃金の支払い

指定基準第192条（賃金及び工賃）に新たに、以下を規定し、就労の質の向上を推進。

- 生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上。
- 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止。
→これら指定基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出し経営改善に取り組む。

○運営規程の記載事項の追加

就労継続支援A型事業者における運営規程には、新たに「主な生産活動の内容」、「賃金」、「労働時間」を規定。

3. 課長通知による対応【平成29年4月～】

○情報公表の先行実施

就労継続支援A型事業所は先行して、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるように、「財務諸表」、「主な生産活動の内容」、「平均月額賃金」を自治体のホームページで公表、又は事業所のホームページでの公表を促すことを各都道府県等に依頼。

職雇企発 1205 第 1 号
平成 28 年 12 月 5 日

各都道府県労働局職業安定部長 殿

厚生労働省職業安定局雇用開発部
雇用開発企画課長
(公 印 省 略)

就労継続支援A型事業に対する特定求職者雇用開発助成金の取扱いについて

障害者総合支援法に基づく就労継続支援A型事業を実施する事業所(以下「A型事業所」という。)に対する特定求職者雇用開発助成金(以下「特開金」という。)の取扱いについては、A型事業所による障害者の雇入れが特開金の趣旨に合致するものであるか否かによって個別に判断することを原則としつつも、暫定支給決定(障害者本人にとって当該事業の利用が適切か否かの客観的な判断を行うための期間を設定した支給決定をいう。以下同じ。)を経た障害者を雇い入れる場合は、支給対象外としてきたところである。

この取扱いについて、今般、下記のとおり見直すこととするので、その適正な運用を図られたい。

記

1 今般の見直しの背景

(1) 会計検査院による指摘(平成26年度決算検査報告)

特開金は、単に就職が特に困難な者(以下、「就職困難者」という。)の雇い入れの促進のみを目的とするのではなく、それらの者が継続的な雇用機会を確保できるようにすることも目的としている。

しかしながら、会計検査院が特開金の支給対象となった障害者について、その離職状況等について調査したところ、「雇入れ後3年未満で早期に離職している者の割合が42.1%となっており、支給対象障害者の多くが早期離職しており、その雇用の安定が十分に図られていない状況が見受けられる」として、平成26年度決算検査報告において、特開金の支給が、障害者の雇用の安定に資するものとなるよう、「労働局等に対して、障害者の就労・離職状況や具体的な離職理由等の把握及び調査を十分に行うよう指導するとともに、貴省本省において、障害者の離職の実態等を踏まえて障害者の雇用に関する事業主に対する助成の効果の検証を行うこと」という意見の表示を受けた。

特開金について、就職困難者の継続的な雇用機会を確保できるようにするという

制度趣旨に沿った運用を図るべきことについては、厚生労働省としても会計検査院の指摘がある前から、特開金に離職割合要件を設ける方向で検討してきたところであり、平成27年10月よりこの要件を施行したところであるが、仮にこの要件によっても特開金をその制度趣旨に沿って運用することが困難であることが明らかとなった場合については、必要に応じてこの離職割合要件の更なる見直しをすることも必要と考えられるところである。

(2) 地方分権改革に関する提案による見直し要請

一般就労が困難な障害者と雇用関係を結んで、A型事業所が利用者として受け入れる場合、原則として暫定支給決定を行うこととされているが、暫定支給決定を受けた障害者については特開金の支給対象とならず、例外的に暫定支給決定が行われなかった場合でその他の要件を満たす場合のみ特開金の支給対象としていたことから、結果として暫定支給決定の有無により特開金の支給が左右されることとなっていた。

このため、市町村における暫定支給決定に係る実務に混乱が生じているものとして、「地方分権改革に関する提案募集の実施方針」（平成26年4月30日地方分権改革推進本部決定）に基づく「地方分権改革に関する提案募集」（平成28年）において、一部の市町村等より、暫定支給決定の基準の明確化とあわせて、特開金の支給基準の見直しを求める提案があったところである。

(3) A型事業所の事業目的とその雇用の実態

そもそもA型事業所は、公費から障害福祉サービス費（訓練等給付費）を受けながら、一般就労が困難な障害者に対して雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他必要な支援を提供する、いわば公的な支援を受けながら障害者を雇用すること自体を本来業務とした事業体であって、一般企業に比べて障害者の雇入れとその継続的な雇用に関して高水準の知見を有すべき雇用者である。このためA型事業所については、障害者の雇用に関して高い水準の定着率及び能力が高まった者について一般就労への移行支援が求められる。

しかしながら、厚生労働省から自治体に対して通知された平成27年9月8日付障発0908第1号「指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について」（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）において、不適切な事業運営の事例の一つとして、A型事業所が、特開金の支給対象となる利用者に対し、利用開始の一定期間経過後に、本人の意向等にかかわらず事業所を不当に退所させている事例をあげている。利用者の退所時期が特開金の助成対象期間と一致しているような場合には、正当な理由なく、特開金の支給終了とあわせて退所させていると考えられる場合があり、そのような取扱いは適切な事業運営とはいえない旨が指摘されている。

さらに、今般当課において、特開金の支給決定を受けた者のうち障害者の離職状

況について調査したところ、一般就労に移行することにより離職した者を考慮したとしても、A型事業所における離職率が通常の事業所の離職率よりも高い状況が明らかとなり、A型事業所については、特開金の支給要件について、その事業目的等に対応した適切な措置をとることが求められる状況となっている。

2 A型事業所への特開金の取扱いの見直しについて

上記1によりA型事業所への特開金の取扱いについて下記のとおり見直しを行う。

(1) 暫定支給決定を受けた障害者を雇い入れる場合の取扱いの見直し

A型事業所に係る暫定支給決定の対象となった障害者のうち、雇入れ当初に締結した雇用契約において、「継続して雇用することが確実」であることが明確である者に限り、特開金の支給対象とする。

(注1：「継続して雇用することが確実」とは、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ当該雇用期間が継続して2年以上であることをいう。要領0201イ参照)

具体的には、雇入れられた当初に締結した雇用契約において、暫定支給決定期間の終了後に本支給決定を受けるか否かにかかわらず、その雇用期間を以下のいずれかとするものであって、その旨が雇用契約書や労働条件通知書等で明確に記されている場合をいう。

① 期間の定めのない雇用であること

② 有期雇用契約であっても、契約が自動的に更新されるものであるか又は本人による契約更新の意思表示があれば更新されるものであること

(注2：労働契約法第18条により、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換することとされている。)

なお、上記雇用契約は、雇入れ当初に締結されることが必要であり、暫定支給決定期間の終了後に締結された場合は、該当しない。

(2) 離職割合要件の見直し

平成27年10月から全ての事業所について、過去に特開金を利用して雇い入れた者の離職率が50%を超える場合には不支給とする離職割合要件を設定しているが、A型事業所についてはその割合を25%とする。

3 施行について

(1) 本件取扱いは、平成29年5月1日以降に雇い入れられた者に対し適用する。

(2) 平成19年4月2日付け障発第0402001号「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について」については、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において改正予定であるため、おって通知する。

平成27年度工賃（賃金）の実績について

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

障害者の経済的自立のため、工賃水準の引上げに向けて支援を行った「工賃倍増5か年計画（平成19年度～平成23年度）」また、平成24年度以降実施している「工賃向上計画（平成24年度～）」の効果を検証するとともに、就労継続支援事業所の利用者の工賃（賃金）の現状を把握することを目的とする。

(2) 調査対象施設

就労継続支援B型事業所、就労継続支援A型事業所

(3) 回収状況

13,065事業所

(4) 工賃（賃金）の範囲

工賃、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのもの

2. 調査結果

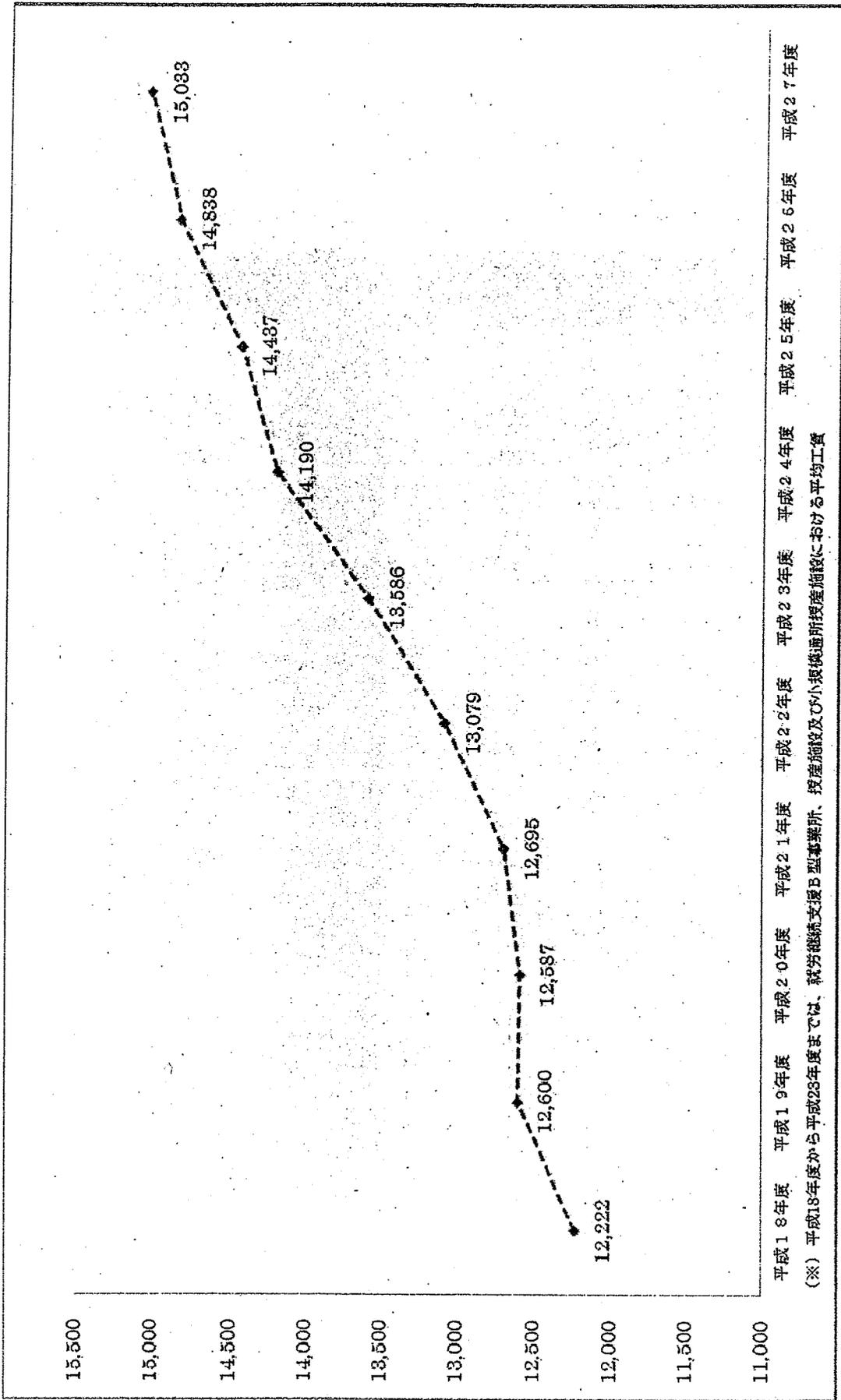
平成27年度平均工賃（賃金）

施設種別	平均工賃(賃金)		施設数 (箇所)	平成26年度(参考)	
	月額	時間額		月額	時間額
就労継続支援 B型事業所 (対前年比)	15,033円 (101.3%)	193円 (103.2%)	9,910	14,838円	187円
就労継続支援 A型事業所 (対前年比)	67,795円 (102.1%)	769円 (102.0%)	3,155	66,412円	754円

○ 平成18年度と平成27年度の比較

対象事業所	平均工賃(賃金)〈増減率〉
工賃向上計画の対象施設 ^(※) の平均工賃 ※平成18年度は就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設	(平成18年度) (平成27年度) 12,222円 → 15,033円 <122.9%>
就労継続支援B型事業所(平成27年度末時点)で、平成18年度から継続して工賃倍増5か年計画・工賃向上計画の対象となっている施設の平均工賃	(平成18年度) (平成27年度) 12,542円 → 16,598円 <132.3%>

平均工賃の推移について



平成18年度 平成19年度 平成20年度 平成21年度 平成22年度 平成23年度 平成24年度 平成25年度 平成26年度 平成27年度
 (※) 平成18年度から平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設及び小規模通所授産施設における平均工賃

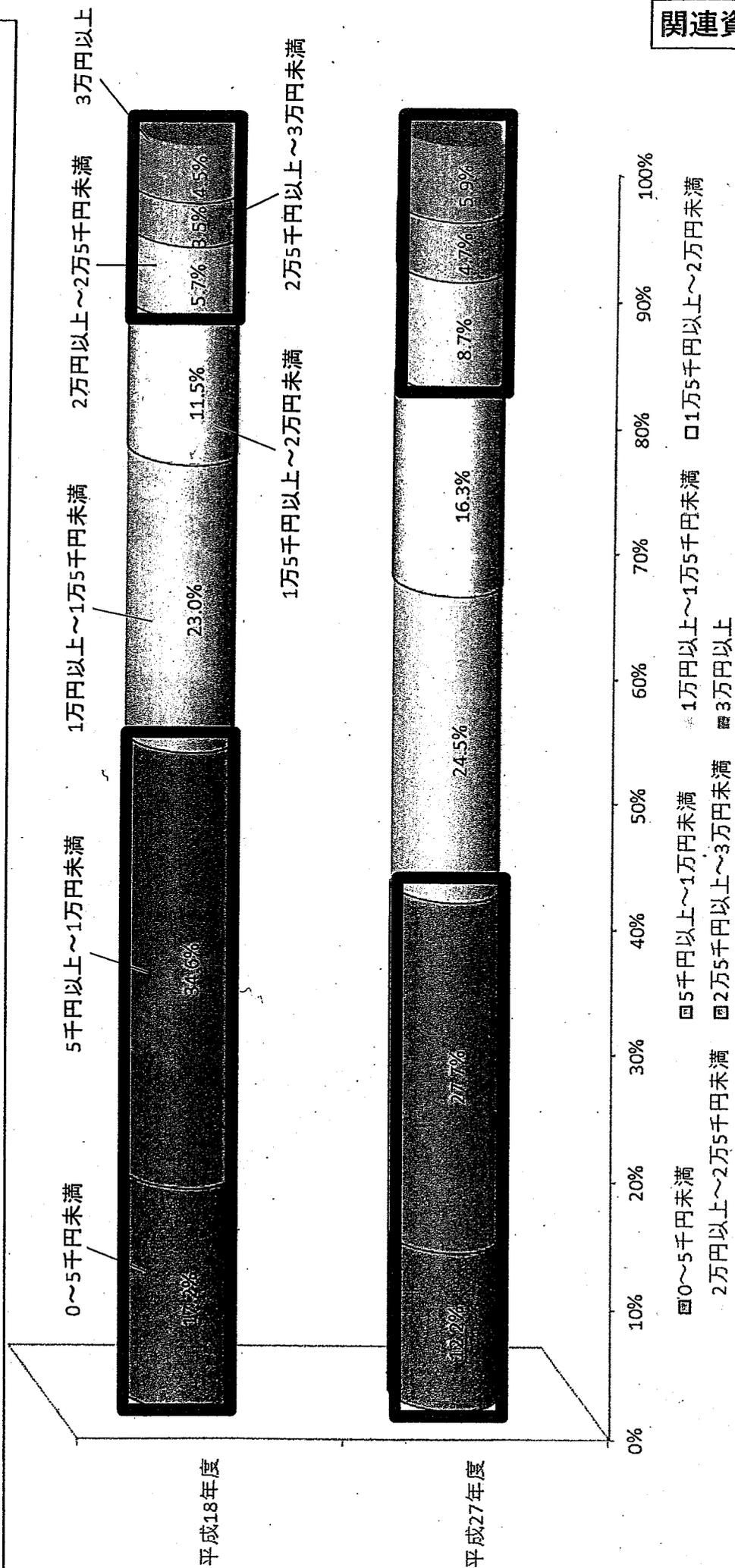
平成26・27年度平均工賃（都道府県別）

(円/月額)

都道府県	平成26年度 平均工賃	平成27年度 平均工賃	都道府県	平成26年度 平均工賃	平成27年度 平均工賃
北海道	18,108	17,494	滋賀県	17,987	18,176
青森県	12,688	13,131	京都府	15,669	16,505
岩手県	18,610	18,713	大阪府	10,763	11,190
宮城県	18,186	18,643	兵庫県	13,608	13,735
秋田県	14,273	14,593	奈良県	14,335	14,964
山形県	11,476	11,598	和歌山県	16,169	16,198
福島県	13,571	14,206	鳥取県	17,179	16,810
茨城県	11,465	11,810	島根県	18,173	18,244
栃木県	15,451	15,727	岡山県	12,873	13,254
群馬県	16,979	17,082	広島県	15,644	15,939
埼玉県	13,950	14,189	山口県	16,305	16,238
千葉県	13,150	13,660	徳島県	20,388	20,495
東京都	14,935	15,086	香川県	13,938	14,432
神奈川県	13,709	13,704	愛媛県	15,578	16,204
新潟県	14,128	14,378	高知県	19,034	19,222
富山県	14,546	14,808	福岡県	13,392	13,485
石川県	15,857	16,152	佐賀県	17,065	17,817
福井県	20,501	20,796	長崎県	14,664	15,255
山梨県	15,230	15,296	熊本県	14,042	13,886
長野県	14,333	14,591	大分県	16,134	16,237
岐阜県	12,955	13,166	宮崎県	16,142	16,867
静岡県	14,363	14,818	沖縄県	14,582	15,024
愛知県	15,917	15,041	沖縄県	14,166	14,455
三重県	12,950	13,611	全国	14,838	15,033

就労継続支援B型における工賃の状況

- 平成18年度と比較すると、利用者1人あたりの平均工賃月額が2万円以上の事業所の割合は増加しており、全体の2割弱となっている。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は減少しているものの、全体の約4割となっている。

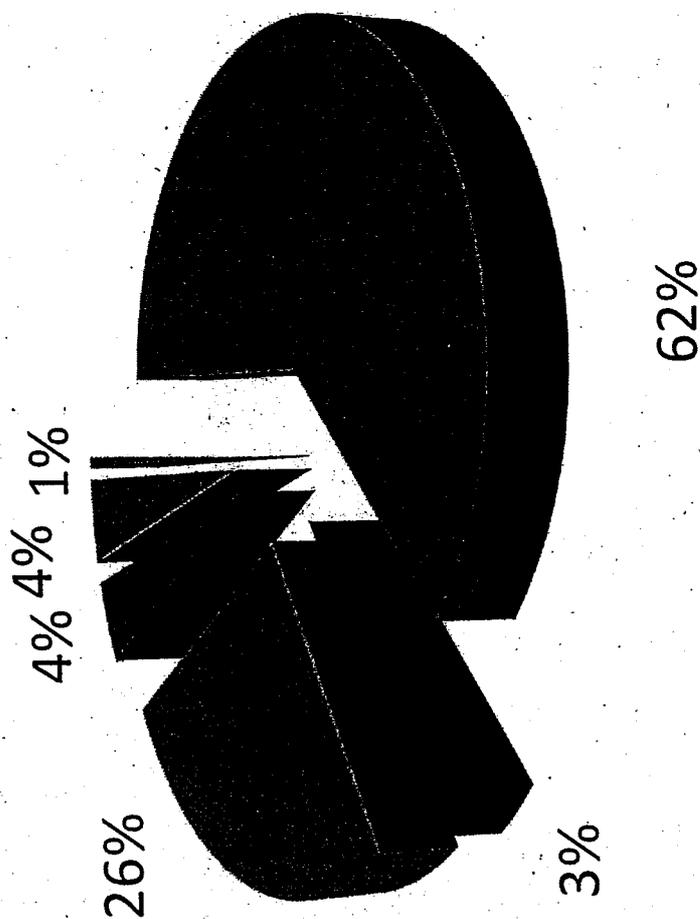


平成27年度 就労アセスメント実施状況

自治体の割合

n=1,242

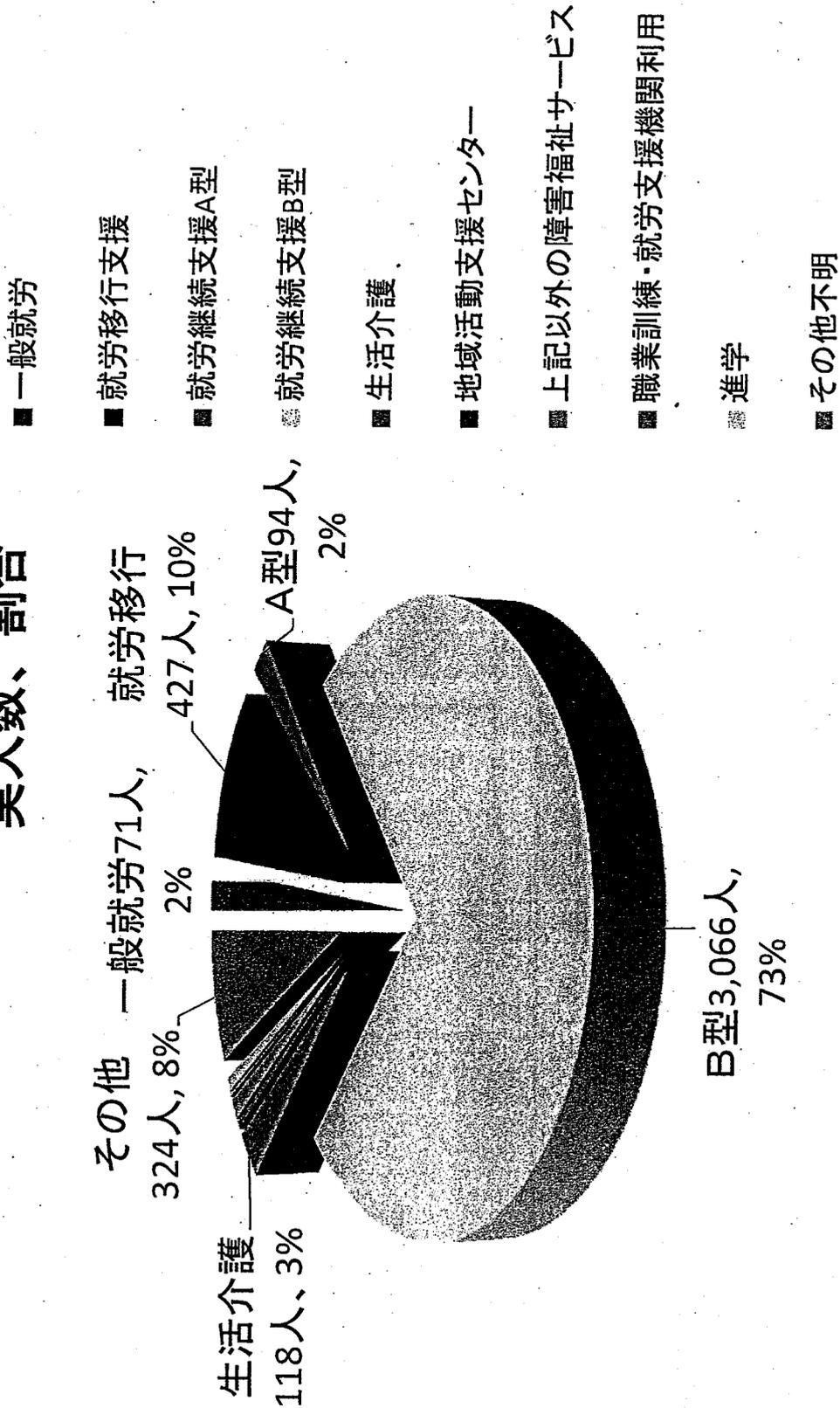
- 就労アセスメント対象者
全てに実施
- 対象者の一部に未実施
の者がいる
- 就労アセスメントは未実
施(対象者がいない)
- 就労アセスメントは未実
施(その他の理由)
- 就労アセスメントは未実
施(理由無記入)
- 無回答



(出所)平成27年度就労移行支援事業所等による就労アセスメントの実施状況に関する調査結果
回収数 1,242自治体 回収率 71.3% 厚生労働省障害福祉課調べ

就労アセスメント実施後の進路

実人数、割合



(出所)平成27年度就労移行支援事業所等による就労アセスメントの実施状況に関する調査結果
 回収数 1,242自治体 回収率 71.3% 厚生労働省障害福祉課調べ

工賃向上計画支援事業の概要(平成29年度)

平成28年度予算額 338,459千円
 平成29年度予算案 308,843千円
 差引増▲減額 ▲29,616千円
 (地域生活支援促進事業)

事業目的

就労継続支援B型事業所等の利用者等の工賃向上等を図るため、事業所に対する経営改善や商品開発等に対する支援、共同受注窓口による情報提供体制の整備及び在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制を構築するためのモデル事業等を実施する。

事業の実施主体

- 都道府県(基本事業及び特別事業の①及び②)
- 都道府県(社会福祉法人やNPO法人等の民間団体の取組に補助する場合にその費用を負担)(特別事業の③)

基本事業(補助率 1/2)

① 経営力育成支援

- 事業所の経営力育成・強化に向け、専門家等による効果的な工賃向上計画の策定や管理者の意識向上のための支援を実施

② 品質向上支援

- 事業所が提供する物品等の品質向上に向け、共同受注窓口と専門家等の連携による技術指導や品質管理に係る助言等の支援を実施

③ 事業所職員の人材育成支援

- 事業所の職員を対象に、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入などに係る研修会を開催

特別事業(補助率 10/10)

① 農福連携による就業促進プロジェクト

- 専門家を派遣することによる農業技術に係る指導や6次産業化に向けた支援、農業に取り組む事業所によるマルシェの開催支援を実施

② 共同受注窓口の情報提供体制の構築支援

- 共同受注窓口による事業所が提供する物品等の情報提供体制を確立するための支援を実施

特別事業(貸付割合 1/2、都道府県1/2)

③ 在宅就業の支援体制の構築(モデル事業)

- 在宅障害者に対する仕事の発注の開拓、企業から発注される仕事とのマッチング等のICTを活用した就業支援体制を構築するモデル事業に対して補助する場合にその費用を負担

11 相談支援の充実等について

(1) 相談支援の充実について

① 指定特定相談支援事業等について

平成28年12月末時点における障害福祉サービス利用者に占める計画作成割合は、計画相談支援が97.1%、障害児相談支援が99.1%であり、計画作成がほぼ完全実施されている状況であるが、一部の地方自治体では低調な状況にあり、法律に基づく適正な支給決定プロセスが確保されるよう、速やかに相談支援体制の整備を図られたい。

また、障害児相談支援においては、セルフプランの割合が約3割と比較的高い状況となっている。セルフプランについては、相談支援事業者によるモニタリングが行われず、適切なサービス利用に向けたきめ細かな継続的支援が提供されない恐れがあるので、市町村においては保護者等に対し障害児相談支援に関する説明を行い、活用を促すとともに、地域の障害児相談支援体制の更なる充実を図られたい。(関連資料1)

さらに、指定相談支援事業所及び相談支援専門員については、平成25年度から着実に増加している一方で、手厚い体制が整えられている事業所は少ない状況である(平成28年4月時点の特定事業所加算適用事業所は、全体の5%に留まる)。市町村においては、必要に応じて管内の相談支援事業所に対し、支援体制の充実を促すとともに、特定事業所加算の適用などを通じて体制強化を図られたい。(関連資料2)

② 基幹相談支援センターについて

基幹相談支援センターについては、平成28年4月時点で設置市町村の割合は27%であり、一部の都道府県においては、設置している市町村が未だにない状況も見受けられる。(関連資料3)

同センターは、地域における相談支援の中核的な役割を担う機関であり、相談支援事業者に対する専門的な指導・助言や人材育成の支援を行うことも期待され、地域の相談支援体制の充実を図るためには同センターを有効に活用することが重要である。

また、今年度中に取りまとめられる第5期障害福祉計画の基本指針案においては、基幹相談支援センターの設置促進に関する記述を追加することとしており、特に都道府県においては、市町村に対し同センターの設置に向けた積極的な働きかけを行うことや、同センターに配置される指導的な役割を担う人材を計画的に確保するよう努められたい。(関連資料4)

③ 協議会について

協議会は、地域の課題を共有し、その課題を踏まえ、地域のサービス基盤の整備を進めていく重要な役割を担っており、地域で障害者を支えてい

く上で核となるものである。市町村の協議会については、平成 27 年度から地域生活支援事業として、「協議会における地域資源の開発・利用促進等の支援」を補助の対象としており、本事業の活用の効果として、各市町村において新たな社会資源が開発され、障害者の自立した生活や社会参加が推進されるとともに、適切なサービスを効率的に提供することが期待されるものである。今年度本事業を活用した市町村は 11 箇所のみとなっているが、市町村においては、本事業の積極的な活用等を通じて、協議会の活性化を図られたい。(関連資料 5)

また、平成 29 年度予算案において、地域生活支援事業費補助金の都道府県メニューとして、「障害者の地域生活の推進に向けた体制強化支援事業」を新規に計上しており、都道府県が管内市町村に対して、先進的取組事例の紹介や、意見交換等の機会を設ける場合の費用を補助することとしており、都道府県においても、こうした事業等も活用し、管内市町村の協議会の活性化を図られたい。(関連資料 6)

(2) 「相談支援の質の向上に向けた検討会」について

「相談支援の質の向上に向けた検討会」を平成 28 年 3 月から 7 月に計 5 回開催し、その議論のとりまとめを様々な機会を通じて周知しているところである。(関連資料 7)

本検討会では、相談支援専門員の質の向上に関する事項と、相談支援体制に関する事項について議論いただいたところであるが、地方自治体においては、本検討会のとりまとめを踏まえ、それぞれ以下の点に留意されたい。

① 相談支援専門員の資質の向上について

厚生労働省において、平成 30 年度の報酬改定や、「主任相談支援専門員(仮称)」を含めた研修プログラムの改正等を通じて、今後必要な方策をお示しすることとしているが、各都道府県においては、すでに先行して取り組んでいる自治体の取組を参考に、人材育成に関するビジョンを策定するなど、地域における相談支援従事者の段階的な人材育成に取り組まれたい。

② 相談支援体制について

指定特定相談支援事業者のみならず、委託相談支援事業者や基幹相談支援センターなど関係機関がそれぞれ十分機能を果たすことが必要であり、そのためには地域の実情に応じた効果的な役割分担等について、協議会等で議論を重ねる必要がある。特に、基幹相談支援センターは、相談支援の中核的な役割を担うことから、未設置の市町村は設置に向けて地域の関係者と十分議論することが重要である。

こうした取組を協議会等で行うためには、市町村の協議会担当職員の

制度に対する深い理解が必要であることから、都道府県を中心に協議会担当職員向け研修会等を推進されたい。その際、前述の「障害者の地域生活の推進に向けた体制強化支援事業」（地域生活支援事業）の活用もあわせて検討されたい。

また、市町村の支給決定担当職員においても、相談支援従事者研修などに参加するなどを通じて一定の専門的知見を身につけ、相談支援専門員とともに地域の実情に応じた適切かつ積極的な調整を図られたい。

(3) 平成 29 年度における国研修の開催予定について

平成 29 年度における相談支援専門員及びサービス管理責任者に係る国研修については、以下の日程で実施する予定であるので、都道府県におかれては、適任者を推薦していただく等、御協力をお願いする。

相談支援従事者指導者養成研修会（国研修）

- 日時：平成 29 年 6 月 21 日（水）～23 日（金）
- 場所：国立障害者リハビリテーションセンター学院
（埼玉県所沢市並木 4 丁目 1 番地）

サービス管理責任者指導者養成研修会（国研修）

- 日時：平成 29 年 9 月 20 日（水）～22 日（金）
- 場所：国立障害者リハビリテーションセンター学院
（埼玉県所沢市並木 4 丁目 1 番地）

(4) サービス管理責任者の実務経験要件の改正等について

平成 29 年度より、サービス管理責任者の資格要件を以下のとおり改正することとしている。

- ① 「構造改革特別区域の提案等に対する政府の対応方針」（平成 29 年 1 月 23 日構造改革特別区域推進本部決定）に基づき、「指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等」（平成 18 年厚生労働省令第 171 号。）の一部を改正し、構造改革特別区域における規制の特例措置の一部を全国展開する。

（内容）

社会福祉士等の国家資格を有する者について、相談支援又は直接支援に関する実務経験が 3 年以上であることに加え、サービス管理責任者の資格要件に係る実務要件を緩和するため、「資格に係る業務に従事した期間」が 5 年以上であるという要件を 3 年以上に改める。

- ② サービス管理責任者となることができる要件中「直接支援の業務」の定義について、「日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、生活能力の向上のために必要な訓練その他の支援を行い、並びにその訓

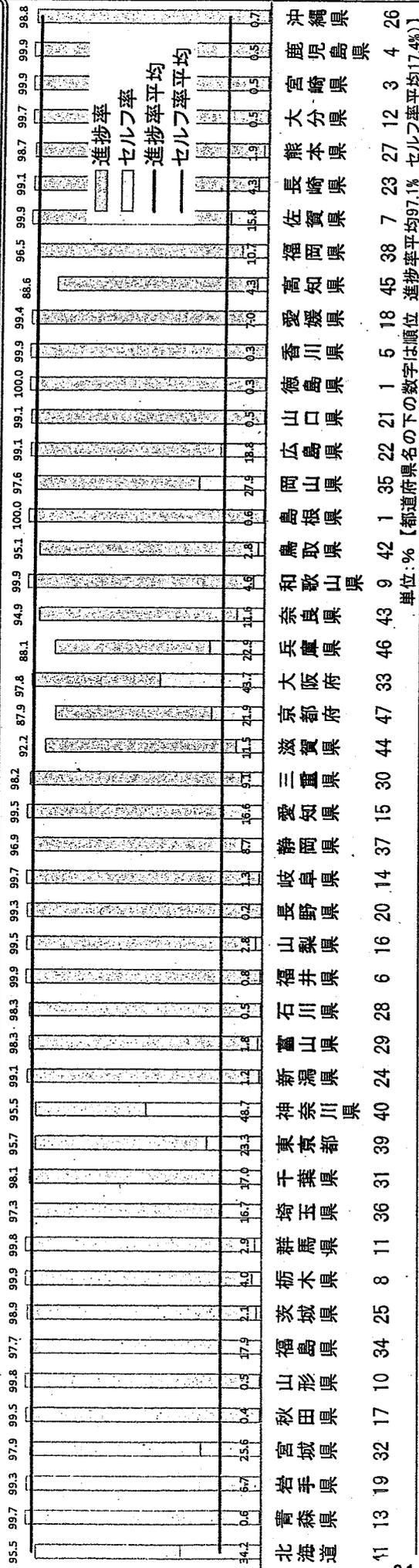
練等を行う者に対して訓練等に関する指導を行う業務」が含まれることを明確にする。

また、厚生労働省においては、今後、相談支援専門員及びサービス管理責任者等の要件や研修プログラム等について、厚生労働科学研究事業等を活用しながら所要の改正に向けた検討を行っているところである。

詳細な改定内容やスケジュール等については、今後お示しすることとしているが、都道府県においては、各地の実情を踏まえた必要な人材の確保が図られるよう、各研修の開催規模や開催頻度等について、十分配慮いただきたい。

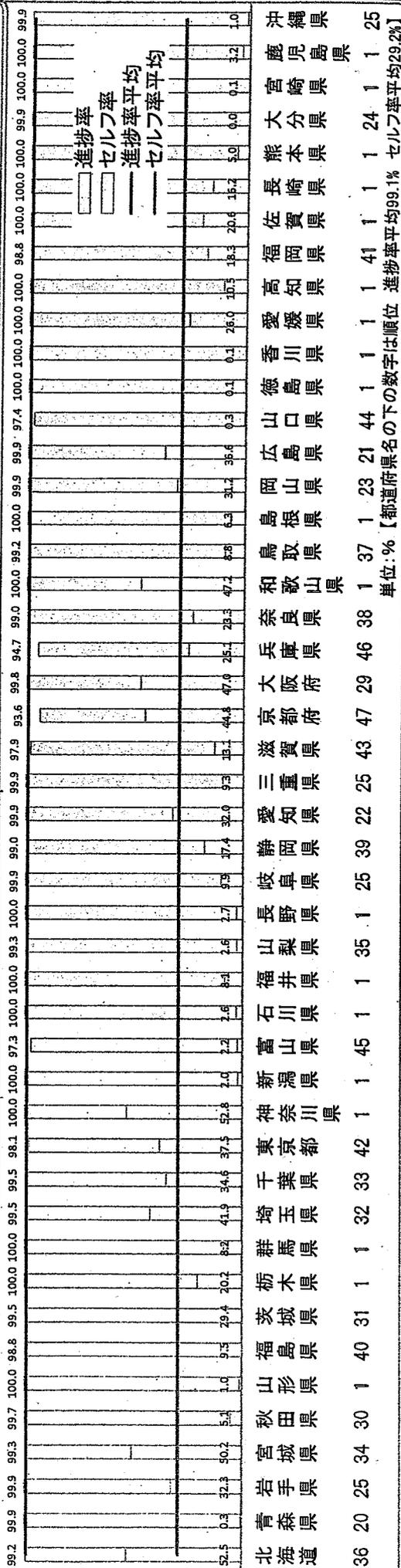
計画相談支援関連示一々 (都道府県別：実績)

○ 都道府県別 計画相談支援実績 (H28.12：厚生労働省調べ)



↑ 同月の障害福祉サービス・地域相談支援の利用者のうち既にサービス等利用計画を作成しているものの割合

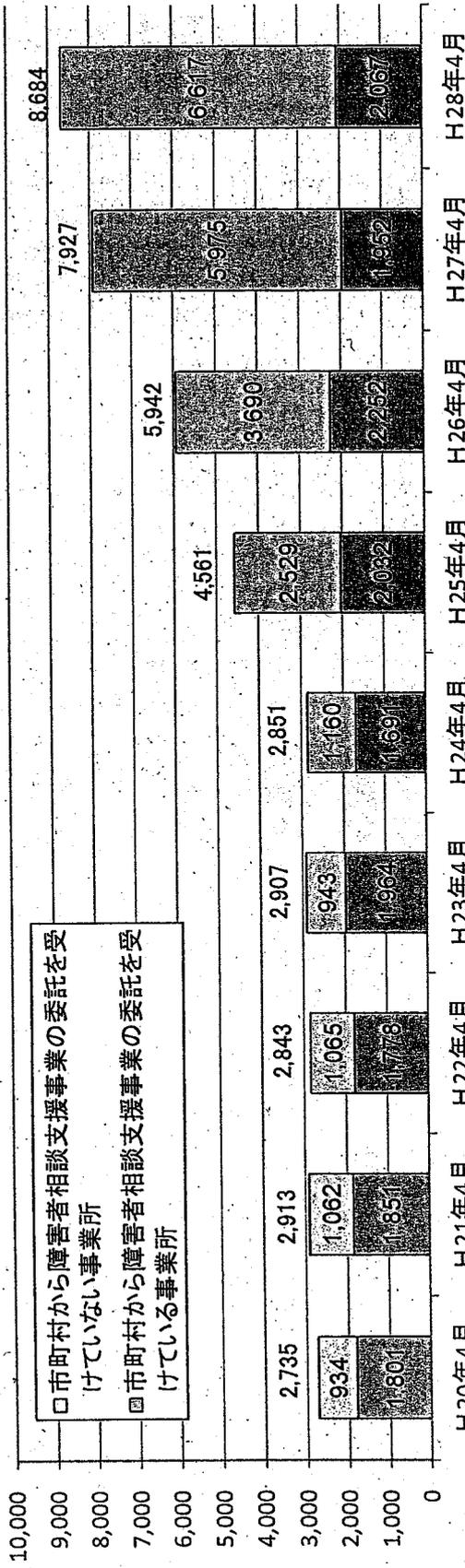
○ 都道府県別 障害児相談支援実績 (H28.12：厚生労働省調べ)



↑ 同月の障害児通所支援の利用者のうち既に障害児支援利用計画を作成しているものの割合

指定相談支援事業所と相談支援専門員について

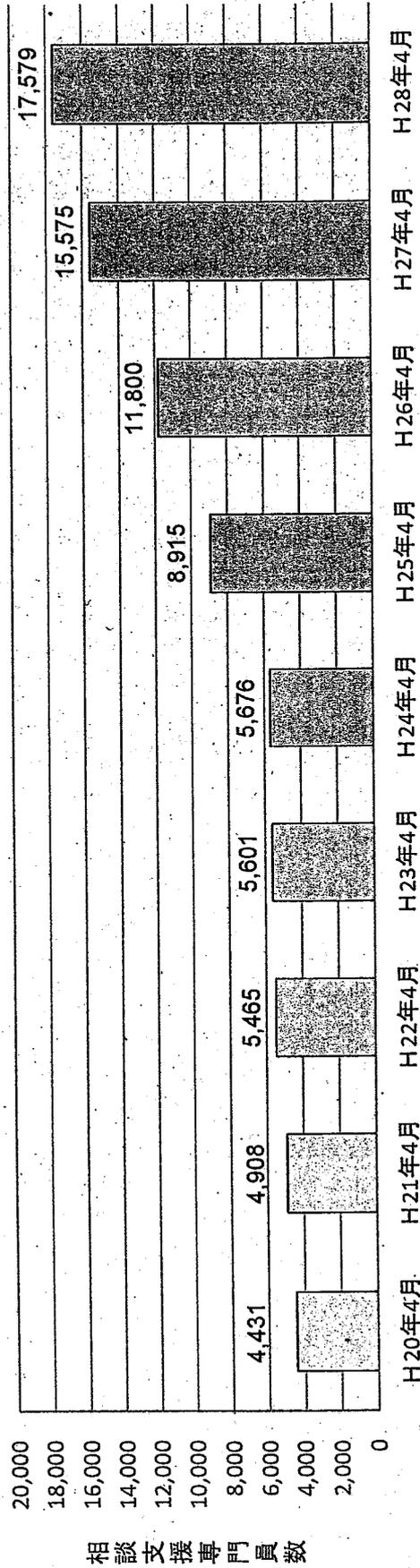
指定特定・指定障害児相談支援事業所数(経年比較)



※H23年度以前のデータは、指定相談支援事業所数

※H23年4月1日の指定相談支援事業所数は、被災3県を除くデータ。

指定特定・指定障害児相談支援事業所に配置されている相談支援専門員の人数(経年比較)



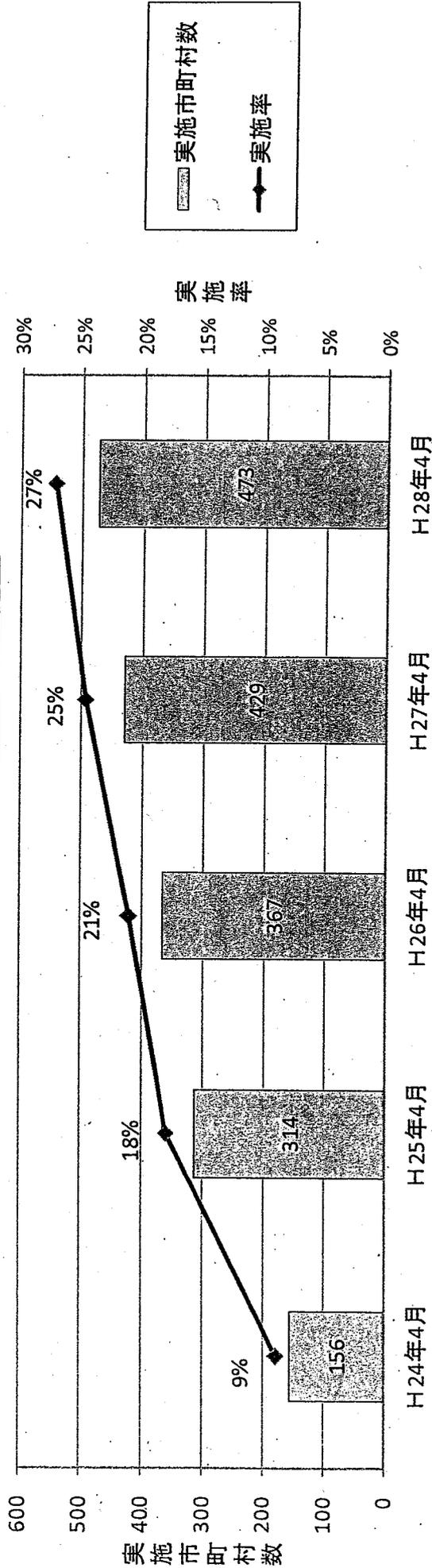
※H23年度以前のデータは、指定相談支援事業所に配置されている相談支援専門員の人数。

※H23年4月1日の相談支援専門員の人数は、被災3県を除くデータ。

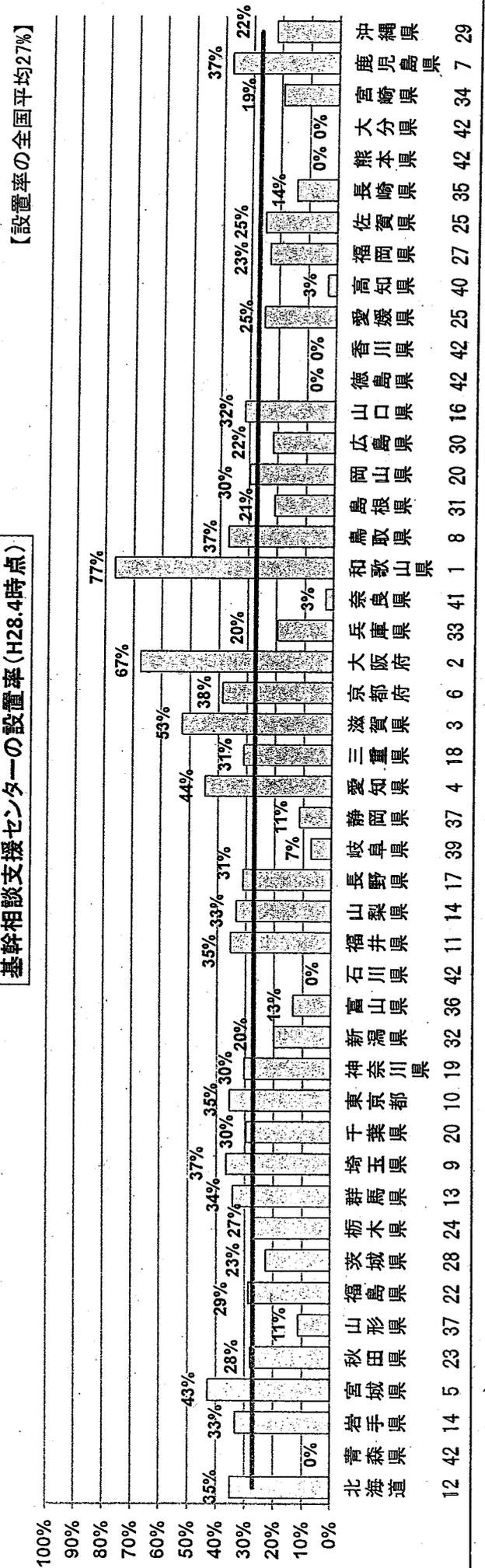
※指定特定・指定障害児相談支援事業所の指定以外に、指定一般相談支援事業所の指定も併せて受けている場合、指定一般相談支援事業所の相談支援の業務に従事する相談支援専門員の人数も含めて計上している。

基幹相談支援センターの設置状況について

基幹相談支援センターの設置状況（経年比較）



基幹相談支援センターの設置率(H28.4時点)



基幹相談支援センターの設置促進等について

第83回社会保障審議会障害者部会
資料2-3より抜粋

基本的な考え方

- 平成27年4月から原則として全ての障害児者に専門的な相談支援を実施することとされている中、障害児者の相談支援の質の向上を図るため、有識者や関係団体で構成する「相談支援の質の向上に向けた検討会」において相談支援専門員の資質の向上や相談支援体制の在り方について幅広く議論を行い、今後目指すべき方向性について、平成28年10月にそのとりまとめを公表した。
- 上記のとりまとめにおいては、基幹相談支援センターの設置促進に向け、都道府県においても、障害福祉計画のとりまとめ等の際に、基幹相談支援センターを設置していない市町村に対して相談支援体制の確保に関する取組をフォローし、必要に応じて広域調整などの支援を行うべきこと
- ・ 相談支援について指導的役割を果たす「主任相談支援専門員(仮称)」を基幹相談支援センターに計画的に配置すべきこと
- ・ 市町村の支給決定の担当職員においては、機械的に事務処理を進めることのないよう、相談支援従事者研修などに参加することなどを通じて一定の専門的知見を身につけるべき。

♀ といった事項が指摘されている。

- この他、平成28年4月に「安心居住政策研究会」(国土交通省設置)において、障害者の安心した住まいの確保のためには、居住支援協議会と(自立支援)協議会が連携し、入居支援体制を構築することが効果的であるとの意見が示されている。

基本指針への記載(案)

- 上記を踏まえ、「第一 三 相談支援の体制の基本的考え方」に以下の事項を追記してはどうか。
- ・ 都道府県においては、基幹相談支援センターが設置されていない市町村に対し、その設置に向けた積極的な働きかけを行うことや、同センターに、相談支援に関して指導的役割を担う人材を計画的に確保することが必要であること。
- ・ 障害者が安心して地域に住まえるよう、都道府県及び市町村においては、(自立支援)協議会と居住支援協議会の連携等に努めること。
- また、「第三 三 4 (一)サービスの提供に係る人材の研修」において、以下の事項を追記してはどうか。
- ・ 地域生活支援事業における障害者相談支援事業及び介護給付費等の支給決定事務に係る業務を適切に実施するため、市町村職員に対して相談支援従事者研修の受講を促すことが望ましいこと。

「相談支援の質の向上に向けた検討会」における議論のとりまとめ（概要）

趣旨

平成27年4月から原則として全ての障害児者に専門的な相談支援を実施することとされている中、障害児者の相談支援の質の向上を図るため、有識者や関係団体で構成する「相談支援の質の向上に向けた検討会」において相談支援専門員の資質の向上や相談支援体制の在り方について幅広く議論を行い、今後目指すべき方向性をとりまとめた。（平成28年3月から7月まで計5回開催）

とりまとめのポイント ～相談支援専門員の資質の向上について～

- ① 基本的な考え方について
 - ・ 相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を実施することが望まれている。そのためには、ソーシャルワークの担い手としてスキル・知識を高めつつ、インフォーマルサービスを含めた社会資源の改善及び開発、地域のつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の支援を行うことが求められている。また将来的には、社会経済や雇用情勢なども含め、幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍が期待される。
- ② 人材育成の方策について
 - ・ 相談支援専門員の要件である研修制度や実務経験年数などの見直しを行うとともに、キャリアパスの一環として指定特定相談支援事業だけでなく、サービス管理責任者や基幹相談支援センターの業務を担うなど、幅広い活躍の場が得られる仕組みを検討するべき。
 - ・ 研修カリキュラムの見直しについては、「初任者研修」及び「現任研修」の更なる充実に加え、指導的役割を担う「主任相談支援専門員（仮称）」の育成に必要な研修プログラムを新たに設けるとともに、より効果的な実地研修（OJT）を組み込むべき。
- ③ 指導的役割を担う「主任相談支援専門員（仮称）」について
 - ・ 相談支援専門員の支援スキルやサービス等利用計画について適切に評価・助言を行い、相談支援の質の確保を図る役割が期待されており、基幹相談支援センター等に計画的に配置されるべき。また、更新研修等も導入すべき。
 - ・ 指導的役割を果たすため、適切な指導や助言を行う技術を取得する機会が確保されるよう、都道府県等が人材育成に関するビジョンを策定するなど、地域における相談支援従事者の段階的な人材育成に取り組みむべき。
- ④ 相談支援専門員と介護支援専門員について
 - ・ 障害者の高齢化や「親亡き後」へのより適切な支援を行うため、両者の合同での研修会等の実施や日々の業務で支援方針等について連携を図るとともに、両方の資格を有する者を拡大することも一案と考えられる。
- ⑤ 障害児支援利用計画について
 - ・ 障害児支援利用計画については、いわゆるセルプランの割合が高いが、障害児についての十分な知識や経験を有する相談支援専門員が少ないことが原因の一つと考えられる。これまでの専門コース別研修に加え、障害児支援に関する実地研修などを設けるべき。
 - ・ 市町村においても、障害児を取り巻く状況を十分把握し、評価を加えた上で適切な関係機関につなぐなど十分配慮し、そのために必要な知見の習得に努めるべき。

～ 相談支援体制について ～

① 相談支援の関係機関の機能分担について

- 基本相談支援を基盤とした計画相談支援、一般的な相談支援、体制整備や社会資源の開発等の役割について、地域の实情に応じて関係機関が十分に機能を果たすことが必要である。そのためには、協議会等が中心となって調整を進めるとともに、市町村職員の深い理解や都道府県を中心に協議会担当者向けの研修会を推進する必要がある。
- 市町村は、計画相談支援の対象とならない事例や支援区分認定が難しい事例に対しても積極的かつ真摯に対応することが求められており、この点は相談支援事業者に委託する場合であっても同様であることに留意するべき。

② 基幹相談支援センターの設置促進等について

- 基幹相談支援センターの設置促進に向け、市町村において、障害福祉計画の作成等に際して相談支援の提供体制の確保に関する方策を整理し、地域の関係者と十分議論することが重要。仮に基幹相談支援センターの設置に一定期間を要する場合でも、基幹相談支援センターが担うべき役割をどのような形で補完するか市町村において整理するべき。
- 都道府県においても、障害福祉計画のとおりまとめ等の際に、基幹相談支援センターを設置していない市町村に対して相談支援体制の確保に関する取り組みをフォローし、必要に応じて広域調整などの支援を行うべき。

③ 相談窓口の一元化等について

- 相談支援の関係機関の相談機能の調整にあたっては、必要に応じて地域包括支援センター等との連携や相談窓口の一元化なども視野に入れ、地域の相談体制を総合的に考える視点も必要。
- こうした取組を進めるにあたっては、すでに一部の地域で先駆的に実施されている取組状況を広く横展開することが有効。
- 総合的な相談窓口は必要であるが、一方で身近な窓口や専門的な相談機関も求められている。いずれの場合でもワンストップで適切な関係機関に必ずつながるよう、関係機関間の連携強化を図るなど、各自自治体において適した取組を考えるべき。

④ 計画相談支援におけるモニタリング及び市町村職員の役割について

- 計画相談支援におけるモニタリングは、サービス利用状況の確認のみならず、利用者との一層の信頼関係を醸成し、新たなニーズや状況の変化に応じたニーズを見出し、サービスの再調整に関する助言をするなど、継続的かつ定期的を実施することが重要である。
- 特に高齢障害者が介護保険サービスへ移行する際には、制度間の隙間が生じないよう相談支援専門員による十分なモニタリングを実施し、その結果を介護支援専門員によるアセスメントにもつなげるべき。
- 相談支援専門員一人が担当する利用者の数もしくは一月あたりの対応件数について、一定の目安を設定することも相談支援の質の確保にあたっては必要。また、地域相談支援についても、障害者の地域移行を促進する観点から、計画相談支援との連携をより一層有効に進めるべき。
- 障害福祉サービス等の支給決定の内容がサービス等利用計画案と大きく異なる場合には、市町村の担当職員や相談支援専門員を中心として地域の関係者間で調整を行う必要がある。そのため、市町村の担当職員においては、機械的に事務処理を進めることのないよう、相談支援従事者研修などに参加することなどを通じて一定の専門的知見を身に付け、適切かつ積極的な調整を行うべき。

13 障害者虐待の未然防止・早期発見等について

(1) 障害者虐待の未然防止・早期発見について

① 障害者虐待事例への対応状況等

平成 28 年 12 月 16 日に公表した「平成 27 年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）」では、養護者による虐待は減少傾向にある一方で、施設従事者等による虐待は増加傾向にあり、平成 26 年度と比較して相談・通報件数は 24% 増加(1,746 件→2,160 件)、虐待と判断された件数は 9% 増加(311 件→339 件)となっている。【関連資料 1】

施設従事者等からの相談・通報件数が増加傾向にあることは、通報義務に関する理解が浸透されつつある状況とも解されるが、適切に虐待通報を行った職員等への不利益な取扱い等がなされないよう、障害者虐待防止法の趣旨について周知徹底を図るとともに、管理者等の研修受講状況について把握し、未だ研修を受講していない管理者等に対しては、研修受講の徹底を図られたい。

なお、これまで地域生活支援事業の任意事業であった障害者虐待防止対策支援事業については、平成 29 年度予算案において新たに創設された「地域生活支援促進事業」として特別枠に位置づけている。今後の予定としては、今年度中に各都道府県あてに平成 29 年度の本事業に係る要望見込額の提出を依頼し、来年度の申請手続までに事前調整を行うこととしているので、予めご承知おき願いたい。

② 障害者虐待防止マニュアルの見直しについて

厚生労働省では、今年度中に「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応」及び「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応の手引き」の改正を検討しており、現在予定している主な改正事項は以下のとおりである。詳細については追って事務連絡を発出することとしているが、今回の改正事項を留意の上、引き続き障害者の虐待防止や権利擁護に努められたい。

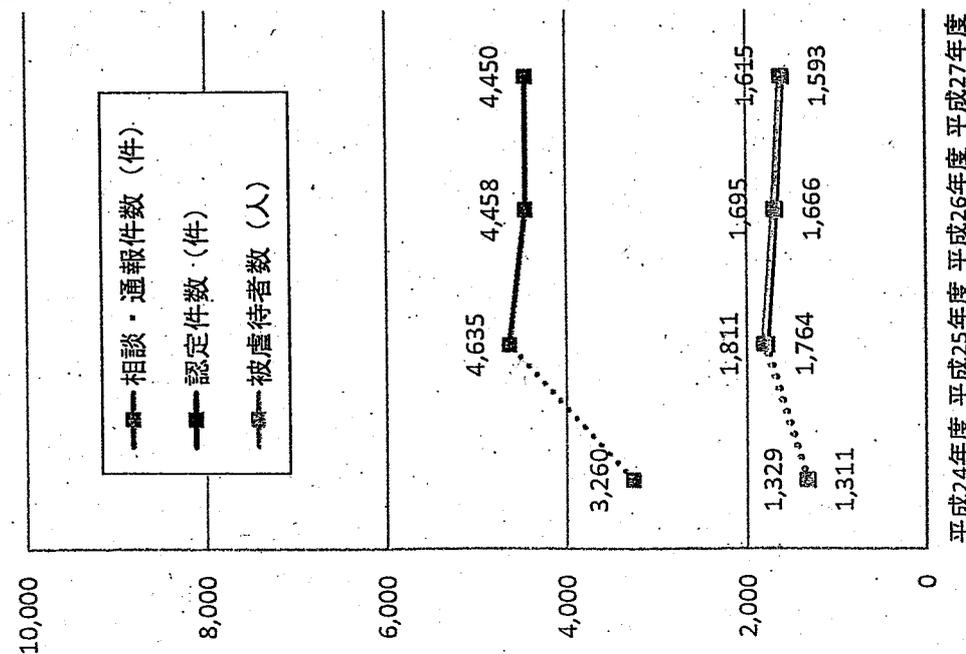
(改正内容)

- ・ マニュアルの前文に、共生社会の実現及び権利擁護の視点に関する記述を追加。
- ・ 成年後見制度利用促進法の施行に伴い、政府において策定された成年後見制度利用促進基本計画に関する記述を追加。

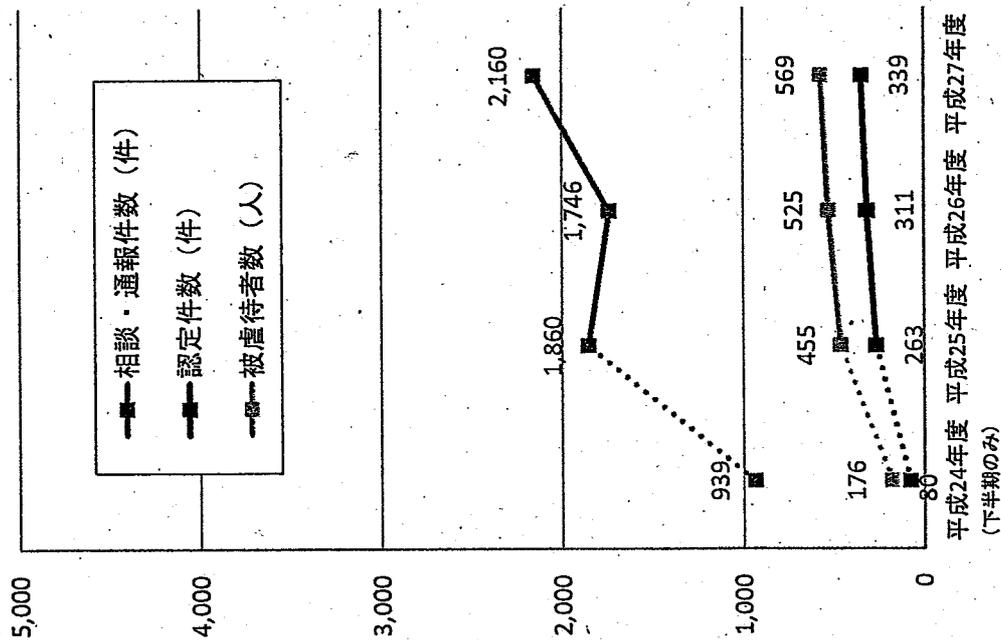
障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)経年比較

注:平成24年度のデータは下半期のみのデータであり、経年比較としては平成25年度から平成27年度の3ヶ年分が対象。

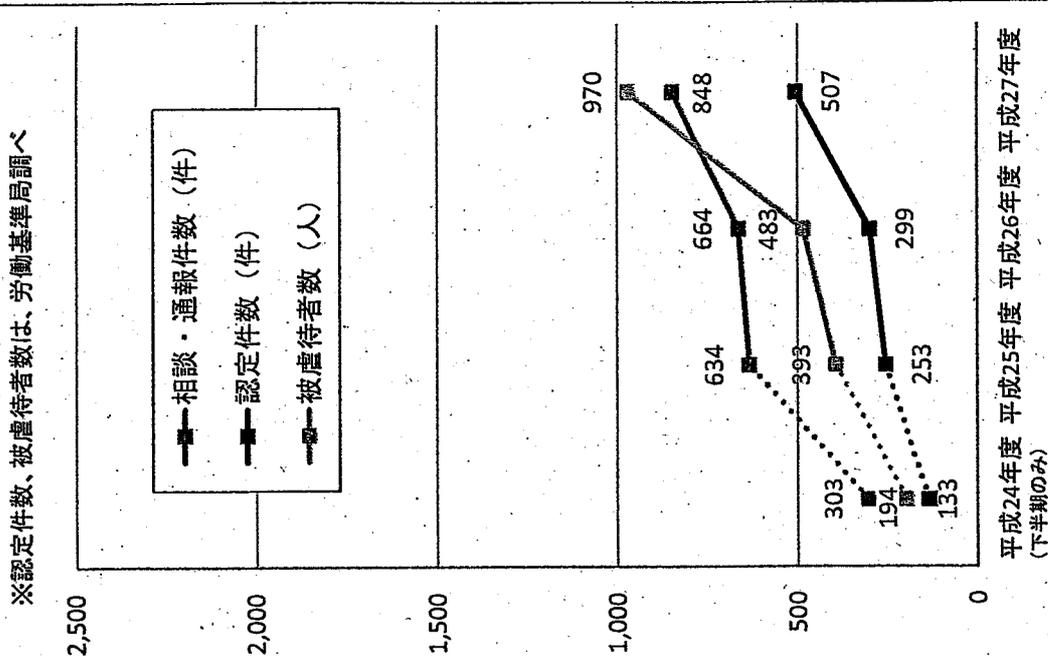
養護者による虐待



障害福祉施設従事者等による虐待



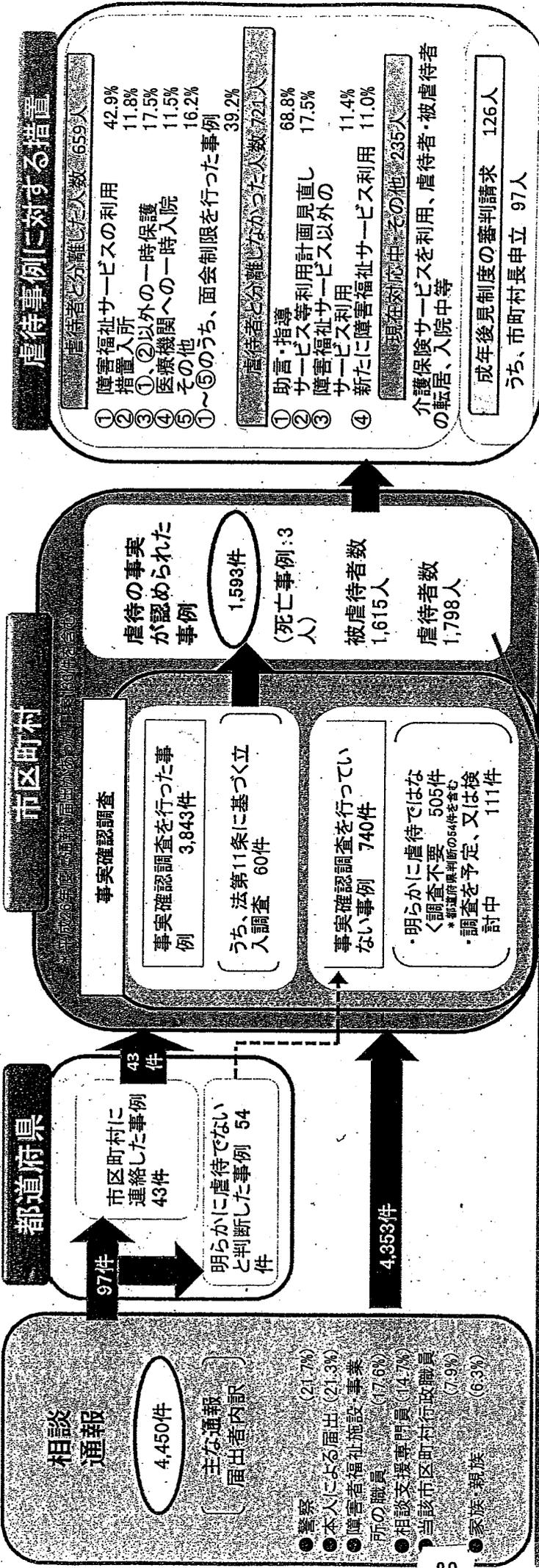
使用者による虐待



※認定件数、被虐待者数は、労働基準局調べ

※平成27年度の増加は、件数の計上方法を変更したことが主な要因

平成27年度 障害者虐待対応状況調査<養護者による障害者虐待>



被虐待者 (1,615人)

- 性別 男性 (36.5%)、女性 (63.5%)
- 年齢 40～49歳 (21.9%)、20～29歳 (19.4%)、50～59歳 (18.7%)
- 障害種別 (重複障害あり)

身体障害	24.5%	知的障害	49.7%	精神障害	33.1%	発達障害	1.2%	難病等	2.9%
------	-------	------	-------	------	-------	------	------	-----	------

- 障害支援区分のある者 (52.8%)
- 行動障害がある者 (27.7%)
- 虐待者と同居 (79.8%)
- 世帯構成 両親と兄弟姉妹 (11.7%)、両親 (11.5%)、単身 (10.8%)、配偶者 (9.5%)、配偶者・子 (8.2%)

虐待行為の種類 (複数回答)

身体的虐待	62.3%	性的虐待	4.1%	心理的虐待	31.7%	放棄、放置	16.1%	経済的虐待	25.7%
-------	-------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

市区町村職員が判断した虐待の発生要因や状況 (複数回答)

家庭における被虐待者と虐待者の人間関係	47.9%
虐待者の性格や人格(に基づく言動)	42.2%
虐待者が虐待と認識していない	38.5%
被虐待者本人の性格や人格(に基づく言動)	34.2%
被虐待者の介護度や支援度の高さ	21.8%
家庭における経済的困窮(経済的問題)	21.7%

虐待者 (1,798人)

- 性別 男性 (63.2%)、女性 (36.7%)
- 年齢 60歳以上 (37.4%)、50～59歳 (21.6%)、40～49歳 (18.2%)
- 続柄 父 (22.7%)、母 (22.4%)、夫 (13.6%)、兄弟 (12.7%)

平成27年度 障害者虐待対応状況調査<障害者福祉施設従事者等による障害者虐待>

1,824件

市区町村

259件(連絡)

都道府県

315件

336件

339件

569人

569人

相談
通報
2,160件

主な通報
届出者内訳

- 本所による届出 (22.9%)
- 当該施設・事業所職員 (16.3%)
- 家族・親族 (15.7%)
- 設置者・管理者 (7.5%)
- 相談支援専門員 (6.5%)

1,824年度に通報・届出があった事業57件を含む
事実確認調査 (2,140件)

事実確認調査を行った事例 1,712件

うち、虐待の事実が認められた事例 359件

うち、さらに都道府県による事実確認調査が必要とされた事例 32件

事実確認調査を行わなかった事例 428件

うち、都道府県へ事実確認調査を依頼した事例 16件

336件

市区町村による指導等

- 施設等に対する指導 231件
- 改善計画提出依頼 156件
- 従事者への注意・指導 126件

都道府県による権限の行使等

- 報告徴収・出頭要請・質問・立入検査 180件
- 改善命令 60件
- 改定命令 0件
- 指定の全部・一部停止 4件
- 指定取消※4 3件
- 都道府県・政令市・中核市等による指導 211件

虐待の事実が認められた事例 339件

被虐待者 569人※1

虐待者 411人※2

事実確認調査を行った事例 (118件)

更に都道府県において事実確認を行った事例で虐待事実が認められた事例 7件

都道府県調査により虐待の事実が認められた事例 17件

17件

障害者虐待防止法等による権限の行使等

都道府県による指導等

市区町村による指導等

虐待者(4人)

- 性別 男性(70.6%)、女性(29.4%)
- 年齢 60歳以上(20.4%)、40~49歳(20.0%)、50~59歳(18.0%)
- 職種 生活支援員(44.5%)、管理者(10.9%)、世話人(7.5%)、指導員(6.8%)、その他従事者(6.1%)

市区町村等職員が判断した虐待の発生要因(複数回答)

教育・知識・介護技術等に関する問題	56.1%
虐待を行った職員の性格や資質の問題	51.2%
倫理観や理念の欠如	43.9%
職員のストレスや感情コントロールの問題	42.0%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係性の悪さ	24.8%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	23.0%

虐待行為の種類(複数回答)

身体的虐待	58.1%
性的虐待	14.2%
心理的虐待	44.0%
放棄・放置	5.3%
経済的虐待	7.7%

障害者虐待が認められた事業所種別

障害者支援施設	88	28.0%
居宅介護	9	2.7%
重度訪問介護	3	0.9%
療養介護	1	0.3%
生活介護	43	12.7%
短期入所	11	3.2%
自立訓練	1	0.3%
就労移行支援	5	1.5%
就労継続支援A型	23	6.8%
就労継続支援B型	49	14.5%
共同生活援助	63	18.6%
一般相談支援事業所及び特定相談支援事業所	1	0.3%
移動支援事業	2	0.6%
地域活動支援センターを営営する事業	2	0.6%
児童発達支援	2	0.6%
医療型児童発達支援	1	0.3%
放課後等子育センター	35	10.3%
合計	339	100.0%

被虐待者(569人)

- 性別 男性(66.4%)、女性(33.6%)
- 年齢 30~39歳(23.2%)、40~49歳(20.0%)、20~29歳(19.0%)
- 障害種別(重複障害あり)

身体障害	16.7%
知的障害	83.3%
精神障害	8.8%
発達障害	2.3%
難病等	0.0%
- 障害支援区分のある者(70.5%)
- 行動障害がある者(28.8%)

※1 不特定多数の利用者に対する虐待のため被虐待者が特定できなかった等の7件を除く(332件)が対象。
 ※2 施設全体による虐待のため虐待者が特定できなかった13件を除く(326件)が対象。
 ※3 平成27年度末までに行われた権限行使等。
 ※4 指定取消の3件は、虐待行為のほか人員配置基準違反や不正請求等の違反行為を理由として行ったもの。

15 障害児支援について

(1) 放課後等デイサービスの見直し関係について

放課後等デイサービスについては、社会保障審議会障害者部会報告書（平成27年12月14日）において、「発達支援を必要とする障害児のニーズに的確に対応するため、質の向上と支援内容の適正化を図る観点から、放課後等デイサービスガイドラインの活用を徹底するとともに、発達支援等の子どもに関する支援の専門的な知識・経験を有する者の配置を求めるほか、障害児本人の発達支援のためのサービス提供を徹底するなど、制度面・運用面の見直しを行うべき」とされたところである。

このため、

① 発達支援等の子どもに関する支援の経験を有する者等の配置

ア 児童発達支援管理責任者について、現行の実務要件に保育所等の児童福祉に関する経験を追加し、障害児、児童又は障害者の支援の経験（3年以上）を必須とする

イ 放課後等デイサービスの人員配置基準上必要な職員を「指導員又は保育士」から「児童指導員、保育士又は障害福祉サービス経験者（*）」に見直し、そのうち、児童指導員又は保育士を半数以上配置することとする

* 障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスを2年以上経験している者

② 放課後等デイサービスガイドラインに基づいた自己評価結果公表の義務付け

ア 放課後等デイサービスの運営基準において、放課後等デイサービスガイドラインの内容に沿った評価項目を規定し、それに基づいた評価を行うことを義務付ける。

イ 質の評価及び改善の内容をおおむね1年に1回以上公表しなければならない旨規定

を平成29年4月1日より実施することとしているので、各都道府県・市町村においては、関係機関等に周知徹底を図るとともに、平成29年4月1日から円滑な実施に向けて準備を行っていただくようお願いする。

また、障害者総合支援法及び児童福祉法の改正により、平成30年4月から障害福祉サービス等の情報公表制度を施行することとしているが、放課後等デイサービスについては、平成29年4月から試行する予定である。詳細については、追って連絡する。（関連資料1、2、3）

この他、「障害福祉サービス等の不正請求等への対応について」（平成28年6月20日事務連絡）において、不正請求等への対応の一層の強化を図っていただくようお願いしたところであるが、重点的に実地指導を行うなど、引き続き対応の強化をお願いする。

放課後等デイサービスの見直しについて

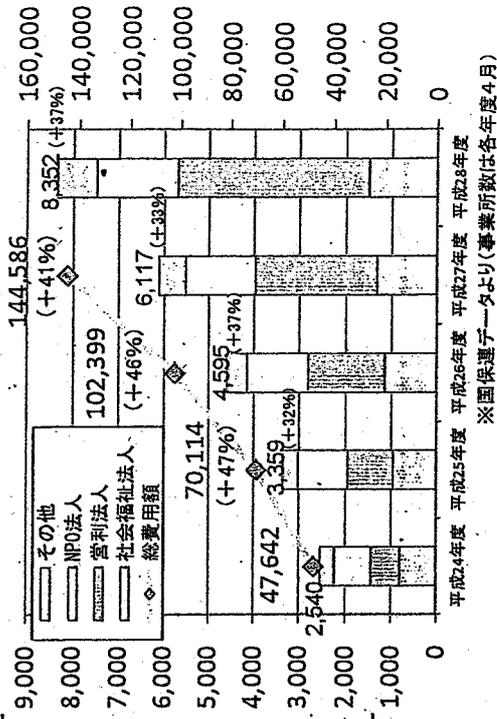
1 現状・課題

○ 放課後等デイサービスについては、平成24年4月の制度創設以降、利用者、費用、事業所の数が大幅に増加している。

○ 一方、利潤を追求し支援の質が低い事業所や適切ではない支援※を行う事業所が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と質の向上が求められている。

※例えば、テレビを見せただけ、ゲーム等を渡して遊ばせているだけ

(か所) 事業所数及び総費用額の推移 (百万円)



2 これまでの対応

時期	対応内容
平成27年4月	○ 放課後等デイサービスガイドラインの作成・公表
平成28年3月	○ 支給決定の適正化に向けた留意事項通知(H28.3.7障害福祉課長通知) ① 指定障害児通所支援事業者の指導の徹底(支援の提供拒否の禁止などの運営基準の遵守) ② 放課後等デイサービスガイドラインの活用周知徹底、自己評価結果の公表状況の把握に努めること ③ 障害児通所給付費等の通所給付決定の適正化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般施策を含めた適切な支援体制の構築、環境整備を行う ・ 支給量の目安(支給量は、原則として各月の日数から8日を控除した日数を上限)を示し、上限を超える場合は、市町村において支給の必要性を確認する ・ 主として障害児の家族の就労支援又は障害児を日常的に介護している家族の一時的な休息を目的とする場合には、地域生活支援事業の日中一時支援等を活用すること
平成28年6月	○ 障害福祉サービスの不正請求等への対応について(監査の強化等)(H28.6.20事務連絡) <ul style="list-style-type: none"> ・ 営利法人及び新規の放課後等デイサービス事業所の重点的な実地指導の実施等 ・ 放課後等デイサービスの指導監査の実施状況等について、当面の間、四半期ごとに厚生労働省に報告する

3 見直し概要

1. 指定基準等の見直しによる対応【平成29年4月施行】

(1) 障害児支援等の経験者の配置

○ 児童発達支援管理責任者の資格要件の見直し(告示の改正)

現行の実務要件に保育所等の児童福祉に関する経験を追加し、障害児・児童・障害者の支援の経験(3年以上)を必須化する。

※既存の事業所は1年間の経過措置

○ 人員配置基準の見直し(基準省令の改正)

人員配置基準上配置すべき職員を「指導員又は保育士」から「児童指導員、保育士又は障害福祉サービス経験者」に見直し、そのうち、児童指導員又は保育士を半数以上配置することとする。

*2年以上障害福祉サービス事業に従事した者

※既存の事業所は1年間の経過措置

(2) 放課後等デイサービスガイドラインの遵守及び自己評価結果公表の義務付け

○ 運営基準の見直し(基準省令の改正)

➢ 運営基準において、放課後等デイサービスガイドラインの内容に沿った評価項目を規定し、それに基づいた評価を行うことを義務付ける。

➢ 質の評価及び改善の内容をおおむね1年に1回以上公表しなければならない旨規定

2. その他の対応【平成29年4月～】

○ 情報公表の先行実施

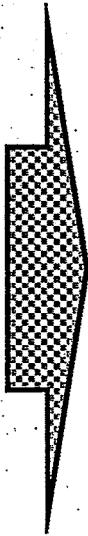
指定放課後等デイサービス事業者は支援の提供を開始するとき、支援内容(タイムスケジュール等)、BS(貸借対照表)やPL(損益計算書)などの財務諸表等の情報を都道府県等に提供し、事業所のHP等で公表に努めること。都道府県等は事業者に対して、支援内容や人員配置(職員の資格等)、財務諸表等の公表を促すこと。

児童発達支援に関するガイドライン策定検討会

障害児通所支援の一つで、主に乳幼児の発達支援を行う「児童発達支援」について、支援の質の確保及びその向上を図り、障害児本人のための発達支援を提供していくため、有識者、関係者の参加を得て、児童発達支援ガイドラインを策定する。

【ガイドライン策定の目的】

児童発達支援が提供すべき支援の内容を示し、支援の一定の質を担保するための全国共通の枠組みを策定



【支援の評価に活用】

保護者や事業者、自治体が個別支援計画や実際の支援内容をチェック・評価することにより、児童発達支援の質を確保

【スケジュール】

開催状況 検討会を5回実施

(平成28年11月28日(第1回)、12月26日(第2回)、平成29年2月21日(第3回))

4月11日(第4回)、5月23日(第5回))

平成29年6月末を目途に児童発達支援ガイドラインを策定(予定)

【児童発達支援に関するガイドライン策定検討会 構成員名簿】

石橋 大吾	一般財団法人全日本ろうあ連盟理事	戸枝 陽基	全国医療的ケア児者支援協議会代表
◎大塚 晃	上智大学総合人間科学部教授	樋口 てるみ	全国重症心身障害児(者)を守る会
北川 聡子	公益財団法人日本知的障害者福祉協会理事	福島 龍三郎	特定非営利活動法人全国地域生活支援ネットワーク理事
小林 真理子	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長	本田 睦子	特定非営利活動法人難病のこども支援全国ネットワーク
鈴木 麻記子	全国重症心身障害日中活動支援協議会	松井 剛太	香川大学教育学部准教授
高橋 弥生	社会福祉法人日本盲人会連合	御代川 栄子	一般社団法人全国肢体不自由児者父母の会連合会理事
田中 正博	全国手をつなぐ育成会連合会総括	山根 希代子	一般社団法人全国児童発達支援協議会理事
◎柘植 雅義	筑波大学教授(人間系障害科学域知的・発達・行動障害学分野)	吉田 祥子	全国特別支援教育推進連盟常任理事

辻井 正次 中京大学現代社会学部教授

(敬称略、五十音順) ◎ 座長 ○ 座長代理¹

『児童発達支援ガイドライン』の概要(案)

ガイドラインの策定

○ 児童発達支援は、平成24年4月に約1,700か所であったが、平成29年1月には約4,700か所へと増加している。このような中、支援の質の確保及びその向上を図る必要がある。このため、児童発達支援が提供すべき支援の内容を示し、支援の一定の質を担保するための全国共通の枠組みとして策定、公表する。

ガイドラインの目的

児童発達支援について、障害のある子ども本人やその家族に対して質の高い児童発達支援を提供するため、児童発達支援センター等における児童発達支援の内容や運営及びこれに関する事項を定める。

児童発達支援の提供すべき支援

児童発達支援は、大別すると「発達支援(本人支援及び移行支援)」、「家族支援」及び「地域支援」からなる。

【本人支援】障害のある子どもの発達の側面から、「健康・生活」、「運動・感覚」、「認知・行動」、「言語・コミュニケーション」、「人間関係・社会性」の5領域において、将来、日常生活や社会生活を円滑に営めるようにすることを大きな目標として支援。

【移行支援】障害の有無にかかわらず、全ての子どもが共に成長できるように、可能な限り、地域の保育、教育等の支援を受けられるようにし、かつ同年代の子どもの仲間作りを図っていくこと。

【家族支援】家族が安心して子育てを行うことが出来るよう、さまざまな家族の負担を軽減していくための物理的及び心理的支援等。

【地域支援】支援を利用する子どもが地域で適切な支援を受けられるよう、関係機関等と連携すること。また、地域の子育て支援力を高めるためのネットワークを構築すること。

児童発達支援計画の作成及び評価

障害のある子どもや保護者の生活全般における支援ニーズとそれに基づいた総合的な支援計画を把握し、具体的な支援内容を検討し実施する。障害児支援利用計画と整合性と児童発達支援計画を作成し、児童発達支援を実施する。

関係機関との連携

市町村、保健所、病院、診療所、保育所等、特別支援学校等の関係機関と連携を図り、円滑な児童発達支援の利用と、適切な移行を図る。

支援の質の向上と権利擁護

支援に関わる人材の知識・技術を高めるため、様々な研修機会の確保、知識・技術の取得意欲を喚起することが重要。児童の権利条約、障害者の権利条約、児童福祉法等が求める子どもの最善の利益が考慮される必要がある。

【自己評価結果の公表】職員による事業所支援の評価及び保護者等による事業所評価を踏まえ、事業所全体として自己評価を行う。また、概ね1年に1回以上、インターネットのホームページや会報等で公表していくことが必要。