

【資料（6）】

日中活動系・居住系・就労系サービス、  
相談支援に係る留意事項及び報酬改定等について

### Ⅲ 日中活動系サービス及び居住系サービス共通事項

(療養介護、生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、共同生活援助、障害者支援施設)

#### 1 勤務体制の確保等

※内容は療養介護を引用しています。(他サービスも概ね同様です。)

- 基準省令第68条 指定療養介護事業者は、利用者に対し、適切な指定療養介護を提供できるよう、指定療養介護事業所ごとに、従業員の勤務の体制を定めておかななければならない。
- 2 指定療養介護事業者は、指定療養介護事業所ごとに、当該指定療養介護事業所の従業員によって指定療養介護を提供しなければならない。ただし、利用者の支援に直接影響を及ぼさない業務については、この限りでない。
- 3 指定療養介護事業者は、従業員の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。

◎従業員の員数はサービスごとに、以下の基準省令によって定められています。

第50条	療養介護	第175条	就労移行支援
第78条	生活介護	第186条	就労継続支援A型・B型
第115条	短期入所	第208条	共同生活援助
第156条	自立訓練(機能訓練)	第213条の4	外部サービス利用型共同生活援助
第166条	自立訓練(生活訓練)		
第79条	従たる事業所の特例	第215条	多機能型に関する特例
施設基準省令第4条	障害者支援施設等		

#### 【指摘事例】

**(1) 共同生活援助の世話人が、同一法人の日中活動系サービスの生活支援員等と兼務しており、それぞれの勤務時間が明確に区分されていなかった。**

世話人等の直接支援職員が管理者以外の職種と兼務する場合のみならず、法人内の複数事業所、複数職種に従事する場合は、労働条件通知書や辞令等で従事する職種、勤務場所及び勤務時間を明示することが望ましいと考えます。各事業所において職種別の従業員勤務時間を明確に区別し、勤務体制を明らかにしてください。

**(2) 共同生活援助における宿日直(夜勤)の勤務時間の一部が世話人の勤務時間に充てられていた。**

宿日直に従事する時間は労働時間に含まれません、また夜勤に従事する時間は労働時間ですが世話人の労働時間を含むことはできません。なお、世話人と宿日直(夜勤)に連続して従事する場合は世話人に従事する時間を明確に区別し、事業所における勤務体制を明らかにしてください。


**(3) 人員基準及び報酬算定上満たすべき従業員の員数を算定する際の利用者を現時点での利用者数で計算していた。**

人員基準及び報酬算定上満たすべき員数を算定する際の利用者数は、当該年度の前年度平均利用者数を用いてください。(ただし、新規開設又は再開の場合は推計数によります。)

## 2 個別支援計画の作成

※内容は療養介護を引用しています。(他サービスも概ね同様です。)

- 基準省令第58条 指定療養介護事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定療養介護に係る個別支援計画（療養介護計画）の作成に関する業務を担当させるものとする。
- 2 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（アセスメント）を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。
  - 3 アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。この場合において、サービス管理責任者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。
  - 4 サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定療養介護の目標及びその達成時期、指定療養介護を提供する上での留意事項等を記載した療養介護計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定療養介護事業所が提供する指定療養介護以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて療養介護計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。
  - 5 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に係る会議（利用者に対する指定療養介護の提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいう。）を開催し、前項に規定する療養介護計画の原案の内容について意見を求めるものとする。
  - 6 サービス管理責任者は、第4項に規定する療養介護計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得なければならない。
  - 7 サービス管理責任者は、療養介護計画を作成した際には、当該療養介護計画を利用者に交付しなければならない。
  - 8 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成後、療養介護計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。）を行うとともに、少なくとも6月に1回以上、療養介護計画の見直しを行い、必要に応じて療養介護計画の変更を行うものとする。
  - 9 サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行わなければならない。
    - (1) 定期的に利用者に面接すること。
    - (2) 定期的にモニタリングの結果を記録すること。
  - 10 第2項から第7項までの規定は、第8項に規定する療養介護計画の変更について準用する。

事業種別	見直し時期	◎サービス管理責任者による指揮の下、個別支援計画が作成されていない場合 ◎基準に規定する個別支援計画の作成に係る一連の業務が適切に行われていない場合
共同生活援助・療養介護 生活介護 就労継続支援A型・B型 就労定着支援（注）	少なくとも <b>6か月に1回以上</b>	 <p>介護給付費等の請求については、所定単位数の5%を減算する（なお、30年度報酬改定により、減算が適用される月から2月目までは所定単位数の30%を減算し、3月目からは50%を減算する改定がなされています。）。</p>
自立訓練（機能訓練） 自立訓練（生活訓練） 就労移行支援 自立生活援助（注）	少なくとも <b>3か月に1回以上</b>	

※施設入所支援は日中活動による

（注）は、平成30年度の新設サービスです。

### 【指摘事例】

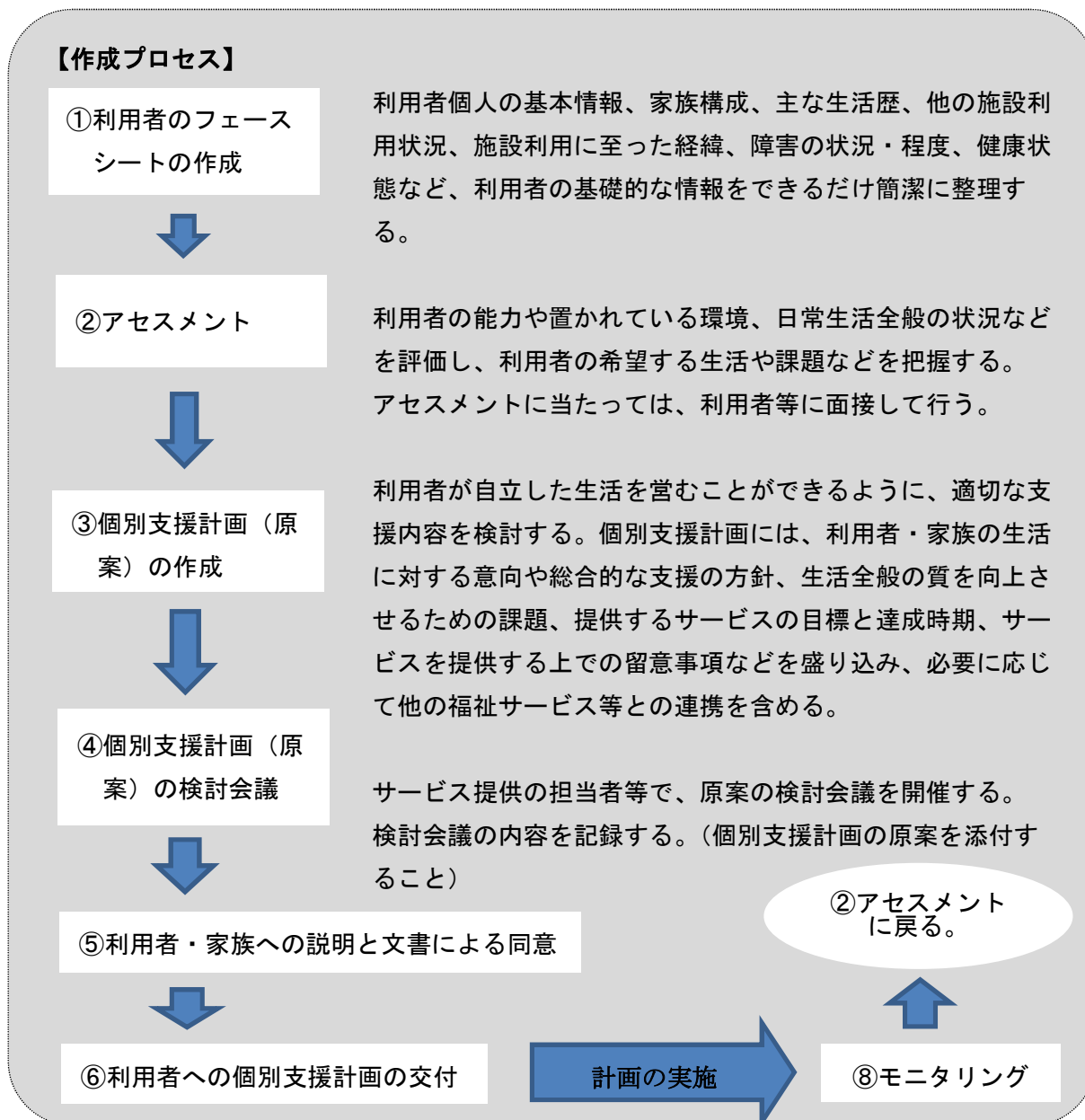
(1) 適切な手順によって、個別支援計画が作成されていなかった。

例：・アセスメントが実施されていなかった。

- ・個別支援計画の原案が作成されていなかった。
- ・個別支援計画の作成に係る会議が開催されていなかった。または記録されていなかった。
- ・利用者又はその家族に対して、個別支援計画の説明が行われていなかった。
- ・利用者から文書による同意を得ていなかった。
- ・個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）がされていなかった。

個別支援計画の作成に係る業務が適切に行われていない場合には、介護給付費等が減算になりますので、十分に注意してください。

なお、個別支援計画はサービス管理責任者が中心になって作成しますが、作成のおおまかな流れは次のとおりです。





**(2) 計画の内容が利用者の希望等を反映しておらず、全利用者の個別支援計画がほぼ同じ内容になっていた。(例：支援内容に利用者が行う作業内容のみが列記されていた。)**

利用者ごとに面接を実施し、アセスメントにより把握された課題及び支援の内容を個別支援計画に反映させてください。

適切な目標設定が行われていない場合は、モニタリングも適切に行うことができません。長期目標と段階別に短期目標を設定し、支援によって目標が達成できるような個別支援計画としてください。

**(3) モニタリングにおいて利用者への面接を実施していなかった。  
モニタリングの評価内容が個別支援計画の目標や支援内容と一致していなかった。  
モニタリングが利用者の近況の様子の把握のみとなっていた。**

モニタリングは適切な時期に利用者への面接を実施し、サービス提供の担当者等の意見を参考にし、個別支援計画の実施状況の把握及び個別支援計画を見直すべきかどうかについての検討を行ってください。また、判断に至った根拠等を記録して下さい。

**(4) 個別支援計画の目標及び支援内容が複数年に渡って、全く同じ内容で継続していた。**

目標達成が困難であると判断された場合は、目標の達成点を見直す等のスモールステップを意識するようにしてください。モニタリングの結果、個別支援計画の見直しを不要と判断しても、1年に1度は個別支援計画を作り直し、当該計画の内容等について利用者又はその家族に説明し、同意を得てください。

全く同じ目標及び支援内容の個別支援計画が複数年に渡って継続した場合は、介護給付費等の減算対象となる可能性がありますので、留意してください。

**(5) 加算の要件に、その必要性を個別支援計画に位置付ける必要があるにもかかわらず、位置付けられていなかった。**

加算の内容によっては、あらかじめ個別支援計画にその旨を位置付ける必要があります。

個別支援計画に記載がない場合は、加算の要件を満たさなくなるので、加算の取消しとなる可能性がありますので、注意してください。

### 3 非常災害対策

※内容は療養介護を引用しています。(他サービスも概ね同様です。)

基準省令第70条 指定療養介護事業者は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連絡体制を整備し、それらを定期的に従業者に周知しなければならない。

2 指定療養介護事業者は、非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行わなければならない。

和歌山市指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例  
第5条 事業者（指定障害福祉等サービス又は基準該当障害福祉サービス（これらのうち居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護を除く。）の事業を行う者に限る。）は、非常災害対策を推進するため、指定障害福祉等サービス又は基準該当障害福祉サービスの事業を行う事業所ごとに災害対策推進員を置かななければならない。

◎災害対策推進員は下記の業務を行ってください。

- ① 火災・風水害・地震等の防災に関する計画を作成し、当該計画に基づき防災訓練を定期的に実施すること。
- ② 施設等における非常災害対策を推進するため、消防機関等への速やかな通報体制、消防団や地域住民との連携をとる等、職員に対して防災対策の周知徹底を図ること。
- ③ 災害発生時に必要な備品や備蓄等についての点検及び確保を行うこと。

【指摘事例】

**(1) 消防法施行令に基づく必要な防火設備が設置されていなかった。設置しているものの、定期的に稼働状況等を確認していなかった。**

防火対象物である事業所は、法に定められた消防設備の設置や法定点検を実施してください。

防火対象物でなくても、必要な防火設備を事業所として用意してください。消火器の前に物が置かれて見えない、火災報知機の電池が切れているといったことがありますので、自主的な点検を定期的に行うようにしてください。

**(2) 非常災害に関する具体的な計画を策定していない。または、策定しているが、従業者への周知（避難経路図等の掲示）等がなされていなかった。**

具体的な避難方法や避難場所を含めた計画を策定し、従業者、利用者及びその家族に対し、周知してください。建物の避難経路、避難場所までの地図等を掲示し、普段から非常災害への対応を心がけてください。

送迎を実施している事業所は送迎中の非常災害対策についても、事前に検討を行ってください。

**(3) 定期的な避難、救出その他必要な訓練が実施されていなかった。**

非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行わなければならないとされていますが、消防法施行令では「防火管理者は消防計画に基づいて、消火、通報及び避難の訓練を定期的実施すること」、消防法施行規則では「消火訓練及び避難訓練を年2回以上実施すること、また、実施に当たってはあらかじめ消防署に通報すること」が、義務づけられているところです。

通報訓練の実施回数については、法令による定めはありませんが、年1回以上は実施するようにしてください。

訓練を実施する際には、できるだけ消防署の立会いを求め、実施後は、訓練の概要や利用者の避難状況、職員の反省点などを記録するとともに職員に周知してください。

宿泊を伴う事業を実施している事業所（共同生活援助や短期入所等）及び入所施設では、夜間の災害発生は一層の混乱が予想されますので、夜間又は夜間を想定した避難訓練を実施することも重要です。

夜間は職員体制も手薄になることから、地元自治会や地域住民、ボランティア団体などとの協力体制を確保すること等の方策も検討してください。

## 4 衛生管理等

※内容は療養介護を引用しています。(他サービスも概ね同様です。)

基準省令第71条 指定療養介護事業者は、利用者の使用する設備及び飲用に供する水について、衛生的な管理に努め、又は衛生上必要な措置を講ずるとともに、医薬品及び医療機器の管理を適正に行わなければならない。

2 指定療養介護事業者は、指定療養介護事業所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。

和歌山市指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例

第6条 事業者（指定障害福祉等サービス又は基準該当障害福祉サービス（これらのうち居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護を除く。）の事業を行う者に限る。）は、安全管理対策を推進するため、指定障害福祉等サービス又は基準該当障害福祉サービスの事業を行う事業所ごとに安全管理対策推進員を置かななければならない。

◎安全管理対策推進員は下記の業務を行ってください。

- ① 処遇中の事故防止のために、障害児者の心身の状態等を踏まえつつ、施設内外の設備の安全点検を計画的に実施すること。
- ② 外部からの不審者等の侵入防止のための措置をとるとともに、不測の事態に備えて訓練を行う等必要な対応を行うこと。
- ③ 施設等で使用する設備等について、衛生的な管理に努めること。特に、施設内において感染症又は食中毒が発生、又はまん延しないように必要な措置を講ずること。
- ④ 職員の共通理解や体制作りを図るとともに、家庭や地域の諸機関の協力のもとに安全対策を行うよう努めること。

## 5 身体拘束等の禁止

※内容は療養介護を引用しています。(他サービスも概ね同様です。)

基準省令第73条 指定療養介護事業者は、指定療養介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。

2 指定療養介護事業者は、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緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

### 【指摘事例】

(1) 適切な手続きを経ず、身体拘束が行われていた。

例：・利用者や家族への説明に、考えられる身体拘束の内容が記載されていなかった。

- ・身体拘束の同意書を利用者から一律で提出させていた。
- ・身体拘束を行った際の記録が残されていなかった。
- ・身体拘束等の具体的対策が個別支援計画に記載されていなかった。
- ・身体拘束を解除するための検討が行われていなかった。

身体拘束等を行う場合は、厚生労働省から示された「身体拘束ゼロへの手引き（高齢者ケアに関わるすべての人に）」などを参考に、次の手順に沿って慎重に実施することが求められています。

### (1) 身体拘束等が認められる要件を確認

やむを得ず身体拘束を行うときは、次の3つの要件をすべて満たす状態であることを、個別支援計画作成会議などで組織として慎重に検討・決定する必要があります。

この場合、管理者、サービス管理責任者、虐待防止責任者など、支援方針について権限を持つ職員による慎重な検討が必要です。

①切迫性…利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高い。

②非代替性…身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がない。

③一時性…身体拘束その他の行動制限が一時的なものである。

### (2) 利用者、家族への説明と同意

① 利用者や家族に対して、身体拘束の必要な理由、身体拘束の方法（場所、行為、部位、内容）、拘束の時間帯及び時間、特記すべき心身の状況、拘束開始及び解除の予定等について書面で説明し、同意を得ること。

② 身体拘束等の具体的対策を個別支援計画の中に盛り込むこと。

### (3) 記録と身体拘束等の解除に向けた再検討

① 身体拘束を行った場合は、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由など必要な事項を適切に記録すること。

② 身体拘束の原因となる状況の分析を行い、定期的に検討会等において、身体拘束の解除に向けて、拘束の必要性や対応方法等について再検討を行うこと。

※ 身体拘束等を行った場合の記録については、他の記録とともに記載するのではなく、専用の様式を作成し、必要な記録の記載が漏れないようにしてください。（様式は任意）

#### 【身体拘束禁止の対象となる具体的な行為】

（「身体拘束ゼロへの手引き（高齢者ケアに関わるすべての人に）」から）

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴、経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴、経管栄養等のチューブを抜かないように、又は皮膚をかきむしらないように手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったりにしないように、Y字型抑制帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ⑩ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

なお、夜間や休日など、突発的に身体拘束等が必要な状況が発生し、事前に説明・同意の手続を取ることが難しい場合は、施設長等に連絡して指示を受けた後、利用者と家族に口頭（電話等）で説明し同意を得てください。事後、できるだけ速やかに書面での同意の手続を取り、口頭で了解を得た旨の記録も残しておいてください。

このほか、本人の意思に基づいて、車いすや座位保持装置からずり落ちないように腰ベルトや足首ベルトをつけることがあります。座位姿勢を安定することによって日常生活の活動性を高めるシーティングと身体拘束は峻別しなければなりません。これは、本人の意思とは関係なく行う身体拘束には該当しないとも考えられます。

しかし、外見的には、身体拘束とは見分けがつかません。また、本人の意思が書面で確認できなければ、そうした行為を行っている理由や経緯が分からなくなるおそれもあります。このことから、本人の意思に基づく場合でも、身体拘束の手続に準じて、具体的な行為の内容等を書面に記載し、本人及び家族の同意を得ておくことが望ましいです。

なお、身体拘束等の適正化を図るため、身体拘束等に係る記録をしていない場合、基本報酬を減算する取扱いとなります（平成30年度報酬改定）。

## 6 設備

※内容は生活介護を引用しています。（他サービスも概ね同様です。）

基準省令第81条 指定生活介護事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営に必要な設備を設けなければならない。

2 前項に規定する設備の基準は、次のとおりとする。

(1) 訓練・作業室

イ 訓練又は作業に支障がない広さを有すること。

ロ 訓練又は作業に必要な機械器具等を備えること。

(2) 相談室 室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けること。

(3) 洗面所 利用者の特性に応じたものであること。

(4) 便所 利用者の特性に応じたものであること。

3 第1項に規定する相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用することができる。

4 第1項に規定する設備は、専ら当該指定生活介護事業所の用に供するものでなければならない。ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。

### 【指摘事例】

#### (1) 事業所と届け出た場所以外でのサービス提供が常態化していた。

施設外就労や施設外支援以外で、事業所外に作業場等を設置する場合は、事前に出張所や従たる事業所等として届出を行ってください。

#### (2) 多機能型事業所において、訓練・作業室が混在していた。

生産活動について、複数種類の活動を行う場合に、当該活動の種類ごとに訓練・作業室が区分される必要があります。それぞれの活動に適した広さを確保してください。

## 7 健康管理

※内容は生活介護を引用しています。(他サービスも概ね同様です。)

基準省令第87条 指定生活介護事業者は、常に利用者の健康の状況に注意するとともに、健康保持のための適切な措置を講じなければならない。

障害者支援施設は前ページの基準に加えて、下記の内容が追加されます。

施設基準省令第36条

(第1項 省略)

2 指定障害者支援施設等は、施設入所支援を利用する利用者に対して、毎年2回以上定期的に健康診断を行わなければならない。

### 【指摘事例】

#### (1) 利用者の健康保持のための措置が実施されていなかった。

健康チェック等、利用者の健康保持のために行った支援の内容を記録するようにしてください。生活介護においては、必ず医師または看護師が利用者に対して行った日常生活上の健康管理及び療養上の指導の内容を記録してください。

#### (2) 就労継続支援A型事業所の利用者の健康診断が実施されていなかった。

就労継続支援A型事業所の利用者(雇用あり)は労働者であり、労働安全衛生規則第43条及び第44条に基づく健康診断を適切に実施してください。また、健康診断の結果は、事業所において法令に定める期間保存してください。

労働時間が常勤職員の所定労働時間の概ね4分の3以上ある利用者(雇用あり)の健康診断は必須ですが、常勤職員の所定労働時間数の概ね2分の1以上ある利用者(雇用あり)に対しても健康診断を実施することが望ましいとされていますので、留意してください。

## IV 就労系サービス（就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型）

### 1 実習・求職活動・職場定着への支援

※内容は就労移行支援を引用しています。（他サービスも概ね同様です。）

基準省令第180条 指定就労移行支援事業者は、利用者が第184条において準用する第58条の就労移行支援計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先を確保しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、前項の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性を踏まえて行うよう努めなければならない。

基準省令第181条 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動を支援しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

基準省令第182条 指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。

#### 【指摘事例】

**（1）職場実習先の開拓が十分に行われておらず、利用者の希望に沿うサービスが提供されていなかった。**

「一般就労支援や就労継続支援A型を目指す」ことが個別支援計画の目標とされていても、具体的な取り組みが行われていない事例が見受けられました。実習以外に職場見学や就職面接会、職業相談・職業評価、職業準備支援等を活用して、次のステップに向けての取り組みを行ってください。

**（2）利用者の職場への定着を促進するための支援が退所日以降、継続されていなかった。**

就労系サービスでは、利用者が就職した場合には、利用者の職場定着を支援するため、少なくとも6か月以上の間、関係機関と連携し、就職先に対する助言、職場不適應に対する相談援助を行うこととされています。なお、相談支援を実施した際は、相談内容の記録を行ってください。

**（3）利用者が施設外支援先の企業と雇用契約を締結していた。**

障害者試行雇用（トライアル雇用）や精神障害者ステップアップ雇用を利用する以外、施設外支援を利用しながら、利用者が相手先企業と雇用契約を締結することはできません。

障害者試行雇用（トライアル雇用）や精神障害者ステップアップ雇用でない場合の施設外支援は、雇用契約の結ばれない実習となりますのでご注意ください。

問：施設外支援について、短期間のアルバイトは対象となるか？

答：アルバイトも雇用契約を結んだ就労形態であるため、施設外支援の対象とはならない。

（平成19年12月19日 障害福祉サービスに係るQ&A）

## 2 雇用契約の締結（就労継続支援A型のみ）

基準省令第190条 指定就労継続支援A型事業者は、指定就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者と雇用契約を締結しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、指定就労継続支援A型事業者（多機能型により第198条に規定する指定就労継続支援B型の事業を一体的に行う者を除く。）は、規則第6条の10の第2号（雇用契約に基づく就労が困難である者に対する支援）に規定する者に対して雇用契約を締結せずに指定就労継続支援A型を提供することができる。

### 【指摘事例】

**（1）就労継続支援A型（雇用契約あり）の利用者を最低賃金の額を下回る賃金で就労させていた。（労働基準監督署より最低賃金の減額の特例を受けた場合を除く。）**

近年、最低賃金の改定が毎年行われていますが、改定を行わず賃金を支払っている事業所がありました。改定内容について通知等はありませんので、必ず事業所で確認してください。

**（2）就労継続支援A型（雇用契約あり）の利用者を、雇用保険等に加入させていなかった。**

就労継続支援A型事業所の利用者について、雇用契約期間と労働時間において下記の基準をすべて満たした場合は必ず雇用保険に加入してください。

- ① 一週間の所定労働時間が20時間以上
- ② 31日以上継続して雇用される見込みである
- ③ 雇用保険の適用事業所に雇用されている※

※障害福祉サービス事業の実施主体は法人であり、労働者（職員及び利用者）を1人でも雇用する事業所は雇用保険の適用事業所となります。

**（3）就労継続支援A型（雇用契約あり）の利用者との労働契約書の内容が不足していた。**

就労継続支援A型事業所が利用者を雇用する時は、賃金や労働時間等の労働条件を書面などで明示しなければなりません。必ず明示しなければならない事項は、「I 全事業者・施設共通事項の21労働条件の明示（P23）」の通りですが、一部事項を就業規則の交付によって明示とすることも可能です。

**（4）就労継続支援A型（雇用契約あり）の利用者に対し、有給休暇を取得させていなかった。**

労働基準法第39条において、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して年次有給休暇を与えなければなりません。いわゆるパートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことが必要です。

よって、労働者である就労継続支援A型（雇用契約あり）の利用者についても、同様に取り扱いってください。なお、有給休暇を取得した日の基本報酬は請求できません。

**（5）就労継続支援A型と就労継続支援B型の多機能型事業所における就労継続支援A型利用者全員と雇用契約が締結されていなかった。**

多機能型により就労継続支援A型と指定就労継続支援B型の事業を一体的に行う者は、雇用契約に基づく就労が困難である者に対し、雇用契約を締結せずに指定就労継続支援A型を提供することはできません。

よって、就労継続支援A型の利用者とは必ず雇用契約を締結してください。



### 3 就労継続支援A型における適正な事業運営について

基準省令第191条 指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、地域の実情並びに製品及びサービスの需給状況等を考慮して行うよう努めなければならない。

2 指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、作業の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行わなければならない。

3 指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に努めるとともに、その希望を踏まえたものとしなければならない。

基準省令第192条 指定就労継続支援A型事業者は、第190条第1項の規定による利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、賃金の水準を高めるよう努めなければならない。

2 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な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。

(第3項から第5項まで省略)

6 賃金及び第3項に規定する工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。

就労継続支援A型事業について、適正な事業運営が行われるよう、基準省令等の改正が行われました（平成29年4月施行分）。

#### 【指定基準の見直し等通知】

指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について（平成29年3月30日障障発0330第4号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）

#### 【見直し内容】

- (1) 基準省令第191条第3項の趣旨を踏まえ、次の内容を含めた個別支援計画を作成すること。
  - ①利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等
  - ②利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標
  - ③利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容
- (2) 基準省令第192条第2項の要件を満たさない事業者に対し、経営改善計画書等の作成と提出を求め、就労支援事業の経営改善を図るよう指導を強化
- (3) 運営規程の項目に、「主な生産活動の内容、賃金及び工賃並びに利用者の労働時間」を追加
- (4) 就労支援事業会計等の収支状況、主な生産活動の内容、平均月額賃金（工賃）、経営改善計画書などの情報公開の促進

#### 【指摘事例】

- (1) 最低賃金を支払うことが困難な収益性の低い業務を、雇用契約を締結した利用者に提供しており、最低賃金を支払うことができる収益が確保されていなかった。

A型の基準省令の改正（平成29年4月施行分）により、利用者に支払う賃金の一部に自立支援給付費を充てることが原則できなくなったため、就労支援事業収益の向上に、より一層努めていただき、事業運営の適正化を図っていただく必要があります。

#### 4 就労継続支援B型における適正な工賃の支払い等について

基準省令第201条 指定就労継続支援B型事業者は、利用者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。

2 前項の規定により利用者それぞれに対し支払われる1月当たりの工賃の平均額（第4項において「工賃の平均額」という。）は、3000円を下回ってはならない。

3 指定就労継続支援B型事業者は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、工賃の水準を高めるよう努めなければならない。

4 指定就労継続支援B型事業者は、年度ごとに、工賃の目標水準を設定し、当該工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知するとともに、都道府県に報告しなければならない

##### 【指摘事例】

**（1）就労継続支援B型利用者の工賃の支払いについて、生産活動にかかる事業の収入から事業に必要な経費を控除した額を、適正に支払っていなかった。**

工賃の支払いの一部に自立支援給付費を充てるなどして、生産活動にかかる事業の収入から工賃以外の経費を差引いた額以上に、工賃を支払っていた事例が見受けられました。

工賃に自立支援給付費を充てることは、健全な事業運営の妨げとなりますので、基準に定められた金額の中で工賃を支払うようにしてください。

とりわけ、30年度報酬改定により、B型の基本報酬は、利用者に支払った平均工賃月額に応じて算定する仕組みに改定されました。基本報酬を適正に算定する上でも、工賃に自立支援給付費を充てることがないよう、生産活動の収益の向上や経費の削減を図るとともに、支払う工賃を適正な金額に見直すようにしてください。

なお、生産活動にかかる事業収入から必要経費や工賃を控除した上で剰余金が生じた時に、剰余金を利用者工賃として配分しない場合、適切な手続きを踏んだ上で「工賃変動積立金」又は「設備等整備積立金」として計上することができるので、剰余金の取扱いに注意してください。

**（2）工賃規程が作成されておらず、支払いの基準が明確になっていなかった。**

工賃支給基準は、利用者の生産活動への適切な評価とともに、利用者の利用日数、作業内容に照らして客観的に判断できる基準を設ける等、透明性を確保することが必要です。

**（3）就労継続支援B型において、工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知していなかった。**

前年度の平均工賃実績を毎年4月以降に和歌山県に報告することとなっています。利用者に対しても、前年度の平均工賃額や本年度の目標工賃額を通知し、工賃向上のモチベーションにつなげてください。

## 5 就労支援事業会計について

「就労支援の事業の会計処理の基準」に基づき、就労支援事業を他の事業と区分して経理するとともに、必要な計算書類を作成し、適宜の勘定科目をもって会計処理を行うこと。

### (1) 対象事業所

- ・障害福祉サービス事業所の場合…就労継続支援A型・B型、就労移行支援の事業
  - ・障害者支援施設の場合…就労継続支援A型・B型、就労移行支援を行う場合
- ※ 生活介護事業所等で生産活動を実施する場合、就労支援事業会計処理基準により経理することができる。

### (2) 就労支援事業会計処理基準の目的とは

生産活動に係る事業（就労支援事業）に係る収益・費用を的確に把握し、利用者に支給される賃金又は工賃の額を明確にするため。

### (3) 計算書類の参考様式名

一般の民間法人	①就労支援事業損益計算書 ②就労支援事業別損益明細書	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     ③就労支援事業製造原価明細書 ④就労支援事業販管費明細書                 </div> 又は 一定の要件を満たす場合 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     ⑤就労支援事業明細書                 </div>
医療法人	①就労支援事業損益計算書 ②就労支援事業別損益明細書	
NPO法人	①就労支援事業事業活動計算書 ②就労支援事業別事業活動明細書	
公益法人	①就労支援事業正味財産増減計算書 ②就労支援事業別正味財産増減明細書	
社会福祉法人	②就労支援事業別事業活動明細書	

#### 【指摘事例】

(1) 就労支援事業の会計処理の基準に基づく計算書類が作成されていない、または適切に作成されていないかった。

- 例：・計算書類の収益又は費用について、就労支援事業と無関係なものが計上されていた。
- ・B型事業者又は就労移行支援事業者においては、生産活動の収入からその経費を差し引いた額を、利用者工賃として配分することとされているが、自立支援給付費を充てるなどして、本来、利用者に配分できないような高額な工賃を支給していた。
  - ・B型事業又は就労移行支援事業において、剰余金が生じた場合、利用者に適切に配分するか、一定の手順を踏んで積立金を積み立てることが可能であるが、そのような処理を行っていなかった。

※平成30年度より、就労継続支援B型については事業所が利用者に支給する平均工賃月額に応じた基本報酬（Ⅰ・Ⅱ型共に7区分）となります。このことから、【指摘事例】にあるような「自立支援給付費を充てるなどして、本来、利用者に配分できないような高額な工賃を支給する」ことによって、収益性の低い事業内容にも関わらずより高額な区分の基本報酬を得ることは見直された報酬改定の趣旨に反するため、就労支援事業会計処理基準に基づく経理処理を適切に実施し、適正な工賃額を利用者に支給することがより求められます。

なお、就労支援事業の会計処理に関しては、以下を参考にしてください。

○根拠通知

◇社会福祉法人以外の法人の場合

- ・「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて」の一部改正について（平成25年1月15日社援発0115第1号厚生労働省社会・援護局長通知）
- ・「就労支援の事業の会計処理の基準」の改正に係る留意事項等の説明（平成25年1月15日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課作成）

◇社会福祉法人の場合

- ・「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて」（平成28年3月31日雇児発0331第15号、社援発0331第39号、老発0331第45号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知）25附属明細書について

○その他

- ・「就労支援事業の会計処理の基準」に関するQ&Aについて（平成19年5月30日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）

<抜粋>

No	質問事項	回答
57	就労支援事業における経理区分や事業区分ごとの共通経費（事業経費）の按分は、どのように行えば良いのか。事業所で決めてもいいのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・共通経費の按分は、本基準にあるとおり「介護保険の給付対象事業における会計の区分について」（13.3.28）に準じて経理していただく必要があります。</li> <li>・ただし、そこで選択制となっている場合には、法人の実態に即して、選択して頂くこととなります。</li> <li>・また、利益操作などの恣意的会計処理を排除するため、一度決めた按分基準は、みだりに変更できないこととなります。</li> </ul>
63	就労支援事業活動の部の支出の中に、職業指導員の人件費等も含めなければならないのか。原価計算の中にカウントしなければならないのか。	職業指導員の人件費は、指定基準で定める人員配置基準を超えて専ら就労支援事業に従事することとして雇用（契約）をしている場合には、就労支援事業の経費としての人件費として処理することになり、就労支援事業製造原価明細表に「就労支援事業指導員等給与」として計上することとなります。
64	身体障害者福祉工場から就労継続支援A型、就労移行支援事業、相談支援事業に10月1日付で移行済である。その他法人内に別事業として、旧体系身障授産施設が1カ所ある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉事業活動となるのか就労支援事業活動とするべきなのかについては、人員配置基準内の職員であるかどうかで判定していただくこととなります。</li> <li>・また、どの事業の経費として認識するのかについては、その職員の雇用契約上の業務内容や実際の配置など、明確な基準によって区分することとなります。</li> <li>・したがって、例えば、就労移行支援事業の人員配置基準内の職員であれば「福祉事業活動の就労移行支援事</li> </ul>

	<p>職員人件費計上の方法に一定のルールはあるのか。</p> <p>例えば、サービス責任管理者、職業指導員、就労支援員等職種により支出科目に違いはあるのか。就労支援事業活動による支出になるか又は福祉事業活動による支出か。</p>	<p>業」の経費、就労継続支援A型の人員配置基準を超えて採用している職員分は「就労支援事業活動の就労継続支援A型」の経費となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• さらに、施設毎に配置することとなっているサービス管理責任者などは、施設内に複数の事業があれば、一定の基準で各事業へ按分していただく必要がありますし、兼任している職員分についても、一定の基準で兼任している事業へ按分していただく必要があります。</li> </ul>
65	<p>職員人件費の就労支援事業活動・福祉事業活動の計上の方法に一定のルールはあるのか。例えば職業指導員、就労支援員など。</p>	<p>法人職員の人件費は、指定基準の人員配置基準を超えて専ら就労支援事業に従事することとして雇用している場合には、就労支援事業の経費である「就労支援事業指導員等給与」として処理し、人員配置基準内の職員として雇用している場合には、福祉事業活動の経費として自立支援給付費によって賄われることになります。</p>

※人件費と人員配置基準に関する考え方について

専ら就労支援事業に従事することとして雇用する職員は「職業指導員」を指すものですが、「Q&A No64」にあるように、職員の雇用契約上の業務内容や実際の配置などから職員の職種を定め、勤務の体制及び勤務形態を明確にし、さらに人員配置基準を踏まえた上、どの事業の人件費として計上すべきか判断してください。

## V 相談支援事業所

(地域相談支援 (地域移行支援・地域定着支援)、計画相談支援、障害児相談支援)

### 1 地域移行支援計画の作成等

地域相談支援基準省令

第20条 指定地域移行支援従事者は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた指定地域移行支援に係る計画（以下「地域移行支援計画」という。）を作成しなければならない。

2 指定地域移行支援従事者は、地域移行支援計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その心身の状況、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（以下この条及び第42条において「アセスメント」という。）を行い、利用者が地域において自立した日常生活又は社会生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。

3 指定地域移行支援従事者は、アセスメントに当たっては、利用者に面接しなければならない。この場合において、指定地域移行支援従事者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。

4 指定地域移行支援従事者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、地域移行支援の目標及びその達成時期並びに地域移行支援を提供する上での留意事項等を記載した地域移行支援計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定地域移行支援事業所が提供する指定地域移行支援以外の保健医療サービス又は福祉サービスとの連携も含めて地域移行支援計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。

5 指定地域移行支援従事者は、計画作成会議（地域移行支援計画の作成に当たり、当該利用者に係る障害者支援施設等、精神科病院、救護施設等又は刑事施設等における担当者等を招集して行う会議をいう。）を開催し、地域移行支援計画の原案の内容について意見を求めなければならない。

6 指定地域移行支援従事者は、地域移行支援計画の作成に当たっては、利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得なければならない。

7 指定地域移行支援従事者は、地域移行支援計画を作成した際には、当該地域移行支援計画を利用者に交付しなければならない。

8 指定地域移行支援従事者は、地域移行支援計画の作成後においても、適宜、地域移行支援計画の見直しを行い、必要に応じて地域移行支援計画の変更を行うものとする。

9 第2項から第7項までの規定は、前項に規定する地域移行支援計画の変更について準用する。

#### 【指摘事例】

##### (1) 地域移行支援計画が作成されていなかった。

地域移行支援計画は、地域相談支援基準省令第20条に基づき、作成手順を踏んでください。また、内容を記載した記録を保管してください。

## 2 地域における生活に移行するための活動に関する支援

地域相談支援基準省令

第21条 指定地域移行支援事業者は、利用者に対し、住居の確保その他の地域における生活に移行するための活動に関する相談、外出の際の同行、障害福祉サービス（生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援に限る。次条において同じ。）の体験的な利用支援、体験的な宿泊支援その他の必要な支援を提供するに当たっては、利用者の心身の状況、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の的確な把握に努めなければならない。

2 指定地域移行支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、おおむね週に1回以上、利用者との対面により行われなければならない。

### 【指摘事例】

#### （1）利用者との対面による支援を1月に2日以上行っていないかった。

利用者との対面による支援を1月に2日以上行わないで指定地域移行支援を行った場合には、所定単位を算定できなくなる可能性があります。（地域相談支援報酬告示第1の1の注2）

## 3 地域定着支援台帳の作成等

地域相談支援基準省令

第42条 指定地域定着支援従事者は、利用者の心身の状況、その置かれている環境、緊急時において必要となる当該利用者の家族等及び当該利用者が利用する指定障害福祉サービス事業者等、医療機関その他の関係機関の連絡先その他の利用者に関する情報を記載した指定地域定着支援に係る台帳（以下「地域定着支援台帳」という。）を作成しなければならない。

2 指定地域定着支援従事者は、地域定着支援台帳の作成に当たっては、適切な方法によりアセスメントを行わなければならない。

3 指定地域定着支援従事者は、アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。この場合において、指定地域定着支援の職務に従事する者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。

4 指定地域定着支援従事者は、地域定着支援台帳の作成後においても、適宜、地域定着支援台帳の見直しを行い、必要に応じて地域定着支援台帳の変更を行うものとする。

5 第2項及び第3項の規定は、前項に規定する地域定着支援台帳の変更について準用する。

### 【指摘事例】

#### （1）地域定着支援台帳の作成に係るアセスメントが適切に行われていなかった。

地域定着支援台帳の作成に当たって行うアセスメントは、利用者に面接して行わなければならない。

また、地域定着支援台帳の作成後も、適宜見直しを行い、必要がある時は変更を行ってください。

## 4 常時の連絡体制の確保等

地域相談支援基準省令

第43条 指定地域定着支援事業者は、利用者の心身の状況及び障害の特性等に応じ、適切な方法により、当該利用者又はその家族との常時の連絡体制を確保するものとする。

2 指定地域定着支援事業者は、適宜利用者の居宅への訪問等を行い、利用者の状況を把握するものとする。

### 【指摘事例】

(1) 適宜利用者の居宅への訪問等を行い、利用者の状況を把握していなかった。

適宜利用者の居宅への訪問等を行い、利用者の状況を把握してください。

## 5 計画相談支援の具体的取扱方針

※障害児相談支援も概ね同様です。

計画相談支援基準省令

第15条 指定計画相談支援の方針は、第2条に規定する基本方針に基づき、次の各号に掲げるところによるものとする。

(1) 指定特定相談支援事業所の管理者は、相談支援専門員に基本相談支援に関する業務及びサービス等利用計画の作成に関する業務を担当させるものとする。

(2) 指定計画相談支援の提供に当たっては、利用者等の立場に立って懇切丁寧に行うことを旨とし、利用者又はその家族に対し、サービスの提供方法等について理解しやすいように説明を行うとともに、必要に応じ、同じ障害を有する者による支援等適切な手法を通じて行うものとする。

2 指定計画相談支援における指定サービス利用支援の方針は、第2条に規定する基本方針及び前項に規定する方針に基づき、次の各号に掲げるところによるものとする。

(1) 相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成に当たっては、利用者の希望等を踏まえて作成するよう努めなければならない。

(2) 相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成に当たっては、利用者の自立した日常生活の支援を効果的に行うため、利用者の心身又は家族の状況等に応じ、継続的かつ計画的に適切な福祉サービス等の利用が行われるようにしなければならない。

(3) 相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成に当たっては、利用者の日常生活全般を支援する観点から、指定障害福祉サービス等又は指定地域相談支援に加えて、指定障害福祉サービス等又は指定地域相談支援以外の福祉サービス等、当該地域の住民による自発的な活動によるサービス等の利用も含めてサービス等利用計画上に位置付けるよう努めなければならない。

(4) 相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成の開始に当たっては、利用者等によるサービスの選択に資するよう、当該地域における指定障害福祉サービス事業者等又は指定一般相談支援事業者に関するサービスの内容、利用料等の情報を適正に利用者又はその家族に対して提供しなければならない。



- (5) 相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その心身の状況、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や利用者が自立した日常生活を営むことができるよう支援する上で解決すべき課題等の把握（以下この項において「アセスメント」という。）を行わなければならない。
- (6) 相談支援専門員は、アセスメントに当たっては、利用者の居宅等を訪問し、利用者及びその家族に面接しなければならない。この場合において、相談支援専門員は、面接の趣旨を利用者及びその家族に対して十分に説明し、理解を得なければならない。
- (7) 相談支援専門員は、利用者についてのアセスメントに基づき、当該地域における指定障害福祉サービス等又は指定地域相談支援が提供される体制を勘案して、当該アセスメントにより把握された解決すべき課題等に対応するための最も適切な福祉サービス等の組合せについて検討し、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な援助の方針、生活全般の解決すべき課題、提供される福祉サービス等の目標及びその達成時期、福祉サービス等の種類、内容、量、福祉サービス等を提供する上での留意事項、法第5条第21項に規定する厚生労働省令で定める期間に係る提案等を記載したサービス等利用計画案を作成しなければならない。
- (8) 相談支援専門員は、サービス等利用計画案に位置付けた福祉サービス等について、法第19条第1項に規定する介護給付費等の対象となるかどうかを区分した上で、当該サービス等利用計画案の内容について、利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者等の同意を得なければならない。
- (9) 相談支援専門員は、サービス等利用計画案を作成した際には、当該サービス等利用計画案を利用者等に交付しなければならない。
- (10) 相談支援専門員は、支給決定又は地域相談支援給付決定を踏まえてサービス等利用計画案の変更を行い、指定障害福祉サービス事業者等、指定一般相談支援事業者その他の者との連絡調整等を行うとともに、サービス担当者会議（相談支援専門員がサービス等利用計画の作成のために当該変更を行ったサービス等利用計画案に位置付けた福祉サービス等の担当者（以下この条において「担当者」という。）を招集して行う会議をいう。以下同じ。）の開催等により、当該サービス等利用計画案の内容について説明を行うとともに、担当者から、専門的な見地からの意見を求めなければならない。
- (11) 相談支援専門員は、サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画案の内容について、利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者等の同意を得なければならない。
- (12) 相談支援専門員は、サービス等利用計画を作成した際には、当該サービス等利用計画を利用者等及び担当者に交付しなければならない。
- 3 指定計画相談支援における指定継続サービス利用支援（法第51条の17第1項第2号に規定する指定継続サービス利用支援をいう。）の方針は、第2条に規定する基本方針及び前2項に規定する方針に基づき、次の各号に掲げるところによるものとする。
- (1) 相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成後、サービス等利用計画の実施状況の把握（利用者についての継続的な評価を含む。次号及び第30条第2項第2号ニにおいて「モ

ニタリング」という。)を行い、必要に応じてサービス等利用計画の変更、福祉サービス等の事業を行う者等との連絡調整その他の便宜の提供を行うとともに、新たな支給決定又は地域相談支援給付決定が必要であると認められる場合には、利用者等に対し、支給決定又は地域相談支援給付決定に係る申請の勧奨を行うものとする。

(2) 相談支援専門員は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族、福祉サービス等の事業を行う者等との連絡を継続的に行うこととし、法第5条第21項に規定する厚生労働省令で定める期間ごとに利用者の居宅等を訪問し、利用者等に面接するほか、その結果を記録しなければならない。

(3) 前項第1号から第7号まで及び第10号から第12号までの規定は、第1号に規定するサービス等利用計画の変更について準用する。

(4) 相談支援専門員は、適切な福祉サービス等が総合的かつ効率的に提供された場合においても、利用者がその居宅において日常生活を営むことが困難となったと認める場合又は利用者が指定障害者支援施設等への入所又は入院を希望する場合には、指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供を行うものとする。

(5) 相談支援専門員は、指定障害者支援施設、精神科病院等から退所又は退院しようとする利用者又はその家族から依頼があった場合には、居宅における生活へ円滑に移行できるよう、あらかじめ、必要な情報の提供及び助言を行う等の援助を行うものとする。

#### 【指摘事例】

##### **(1) サービス等利用計画の作成に当たってのアセスメントに係る利用者の居宅等への訪問による利用者及びその家族への面接を行っていなかった。**

相談支援専門員は、利用者の居宅等を訪問し、利用者及びその家族に面接しなければなりません。また、居宅等とは居宅、グループホーム、障害者支援施設、精神科病院のことを言います。日中活動系事業所でのアセスメントが可能だったのは、平成28年3月末までの暫定措置でしたので、現在アセスメントを行う場所は居宅等となっておりますのでご注意ください。

なお、障害児へのアセスメントについては、必ず障害児の居宅を訪問し、障害児及びその家族に面接して行うこととなっております。

##### **(2) サービス等利用計画案の内容について、利用者又はその家族への説明及び文書による同意を得ていなかった。**

サービス等利用計画案について、利用者等への説明及び文書による同意は必須となっております。このことは、利用者によるサービスの選択やサービス内容等への利用者の意向の反映の機会を保障する上で重要な事ですので、必ず行ってください。

##### **(3) サービス等利用計画案及びサービス等利用計画を交付していなかった。**

相談支援専門員は、サービス等利用計画案及びサービス等利用計画を作成した際には、遅滞なく利用者等に交付しなければなりません。

また、サービス等利用計画を作成した際には、福祉サービス等の担当者にも遅滞なく交付しなければなりません。

##### **(4) サービス担当者会議の開催等により、担当者への説明や専門的な見地からの意見を求めていなかった。**

サービス担当者会議の開催等により、サービス等利用計画案の内容について担当者への説明を行い専門的な見地からの意見を求めることは、効果的かつ実現可能な質の高いサービス等利用計画を作成する上で重要となります。

また、サービス担当者会議等の記録は5年間保存しなければなりません。

**(5) モニタリングに当たって、利用者及びその家族、福祉サービス等の事業を行う者等との連絡を継続的に行っていなかった。  
また、定められたモニタリング期間ごとに利用者の居宅等を訪問し、利用者に面接していなかった。**

相談支援専門員は、モニタリングに当たっては、サービス等利用計画の作成後においても、利用者及びその家族、福祉サービスの事業を行う者等との連絡を継続的に行ってください。

また、モニタリング期間ごとに利用者の居宅、精神科病院又は障害者支援施設で面接を行い、その結果を記録する必要があります。

モニタリングについては、日中活動系事業所では行えませんので留意してください。

## VI 報酬関係

### 1 施設外就労及び施設外支援について

＜平成19年4月2日障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知＞

「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」中、「5 指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で行われる支援にかかる所定単位数の算定について」

#### ＜指摘事例＞

- ・施設外支援（施設外就労）の内容（提供）が運営規程に位置付けられていなかった。
- ・施設外支援（施設外就労）の内容（提供）が個別支援計画に位置付けられていなかった。
- ・施設外就労について、月の利用日数のうち最低2日、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行っていなかった。
- ・施設外就労先の企業と請負作業に関する契約を締結していなかった。
- ・施設外就労先の企業から事業所を運営する法人に支払われる報酬が完成された作業の内容に応じて算定されるものではなかった。

#### ＜解説＞

##### （1）施設外支援

企業内等で行われる実習への支援

##### （2）施設外就労

利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

##### （3）施設外支援及び施設外就労に係る留意事項（下表参照）

	施設外就労	施設外支援
当該支援を実施する職員の要否	要	否 （就労移行支援事業で、移行準備支援体制加算（1）を算定する場合は要）
報酬算定の対象となる支援の要件	<p>① 施設外就労を行うユニットについて、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置するとともに、事業所についても、施設外就労を行う者を除いた利用者の人数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。</p> <p>② 施設外就労の提供が、当該施設の運営規程に位置づけられていること。</p>	<p>① 施設外支援の内容が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規程に位置付けられていること。</p> <p>② 施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置付けられ、1週間ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行が認められること。</p> <p>③ 利用者又は実習受入事業者等から、当該施設外支援の提供期間中の利用</p>

	<p>③ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。</p> <p>④ 緊急時の対応ができること。</p> <p>⑤ 施設外就労により実施する作業内容について、発注元の事業所と契約していること。</p> <p>⑥ 施設外就労により就労している利用者については、月の利用日数のうち最低2日は、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。</p>	<p>者の状況について、聞き取ることにより、日報が作成されていること。</p> <p>④ 施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること。</p>
本措置による報酬算定対象	本体施設利用者の増員分 (施設外就労利用者と同数以内)	施設外支援利用者
本体施設利用者の増員	可 (利用定員の100分の70以下)	不可
施設外でのサービス提供期間	無	年間180日を限度 (特例の場合、当該期限を超えて提供することも可)

#### (4) 留意事項

施設外支援（施設外就労）を行う場合、利用者の就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に役立つことが必要となります。このため、実施した「支援内容」、「実施結果及び達成度の評価」、「今後の検討課題」等、記録を整備するとともに、施設外支援（施設外就労）が漫然と行われることなく、常に利用者の就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行を意識して行ってください。

#### 30年度報酬改定関連

- ① 月の利用日数のうち最低2日は、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うことを要件としているが、就労能力や工賃・賃金の向上及び一般就労への移行をより推進するため、達成度の評価等を施設外就労先で行うことを可能とする。
- ② 施設外就労の総数について、利用定員の100分の70以下とする要件の廃止

## 2 個別支援計画未作成減算

<留意事項通知> 第二の1 (10)

<指摘事例>

- ・個別支援計画が作成されずに（個別支援計画の作成に係る一連の業務が適切に行われずに）サービス提供が行われていた。

<解説>

- ・サービス管理責任者による指揮の下、個別支援計画が作成されていない、又は作成に係る一連の業務が適切に行われていない場合は、該当する月から当該状態が解消するに至った月の前月まで、当該利用者につき所定単位数の100分の95で算定してください。

30年度報酬改定関連

- ・個別支援計画未作成減算については、減算が適用される月から2月目までは所定単位数の30%を減算し、3月目からは所定単位数の50%を減算する。

### 3 定員超過利用減算

<留意事項通知>第二の1(7)

<解説>

- ・1日当たりの利用者数又は過去3ヶ月の平均利用人数が、定員に対する所定割合を超過した場合に減算を要します。(所定単位数の70%を算定)

(1)【1日当たりの利用実績】による定員超過利用減算の対象

①利用定員50人以下の指定障害福祉サービス事業所等

利用定員に150/100を乗じて得た数を超える場合

(療養介護、短期入所、宿泊型自立訓練及び施設入所支援は110/100)

②利用定員51人以上の指定障害福祉サービス事業所等

利用定員から50を差し引いた員数に125/100を乗じて75を加えた数を超える場合

(療養介護、短期入所、宿泊型自立訓練及び施設入所支援は105/100を乗じて55を加えた数)

※当該1日について利用者全員につき減算になります。

(2)【過去3月間の利用実績】による定員超過利用減算の対象

直近の過去3月間の利用者の延べ数が、利用定員に開所日数を乗じて得た数に125/100を乗じて得た数を超える場合

(療養介護、短期入所、宿泊型自立訓練及び施設入所支援は105/100)

※当該1月間について利用者全員につき減算になります。

※多機能型事業所等については、複数の障害福祉サービス又は昼間実施サービスごとに、当該利用定員を超える受入れ可能人数を算定します。

### 4 人員欠如減算

<留意事項通知>第二の1(8)

<指摘事例>

- ・指定基準に定める人員基準を満たしていなかった。

<解説>

- ・指定基準に定める人員基準を満たしていない場合に減算を要します。(所定単位数の70%を算定)

## (1) サービス提供職員

- ① 指定基準に定める人員基準に対し【1割を超えて】人員が欠如した場合  
→当該月の翌月から人員欠如が解消されるに至った月までの間、減算を要します。
- ② 指定基準に定める人員基準に対し【1割の範囲内】で人員が欠如した場合  
→当該月の翌々月から人員欠如が解消されるに至った月までの間、減算を要します。

## (2) サービス管理責任者

指定基準に定める人員基準を満たせていない月の翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月までの間、減算を要します。

### 30年度報酬改定関連

- ① サービス提供職員欠如減算については、減算が適用される月の2月目までは所定単位数の30%を減算し、3月目からは所定単位数の50%を減算する。
- ② サービス管理責任者欠如減算については、減算が適用される月の4月目までは所定単位数の30%を減算し、5月目からは所定単位数の50%を減算する。

## 5 医師未配置減算について

<留意事項通知> 第二の2 (6) ② (四)

### <解説>

- ・生活介護を行う事業所又は障害者支援施設において、「看護師等による利用者の健康状態の把握や健康相談等が実施され、必要に応じて医療機関への通院等により対応することが可能な場合に限り、医師を配置しない取扱いとすることができる」とあるため、当該事業所以外は医師を必ず配置する必要があります。

### 【留意事項】

- ・和歌山市においては、月1回以上医師の出勤がない生活介護事業所等は「未配置」と取扱いします。
- ・看護師等による利用者の健康状態の把握や健康相談等が実施され、必要に応じて医療機関への通院等により対応することが可能な場合に限り、医師を配置しない取扱いとすることができますが、この場合においても医師未配置減算を行う必要があります。

## 6 就労継続支援A型サービス短時間利用減算について

<報酬告示> 第13の1注4 (3) ~ (7)

### <指摘事例>

- ・A型事業所において、短時間利用減算状況報告書を適正に作成していなかった。そのため、短時間利用減算となるべきところ、減算がなされていなかった。(平成27年10月1日以降施行分)

### 【留意事項】

- ・短時間利用減算を判定するための利用時間は、雇用契約に基づく労働時間だけではなく、休憩時間や昼食時間、サービス管理責任者等との面談に要する時間等を含む。ただし、有給休暇の取得や遅刻・早退などによりサービス利用のない時間、送迎に要する時間等は含まない。  
(平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A)
- ・利用開始時には予見できない理由により短時間利用者となった利用者は、当該日から最大90日は算定から除外できる(入院等の合理的な理由で出勤が困難な場合は、短時間の理由を障害者支援課に届け出ることによって算定から除外できる。)
- ・和歌山市においては、基本的には、利用者ごとに就業の開始時刻から終了時刻までの時間を利用時間とし、その前後において事業所内で何らかの相談援助を行い、それを記録した場合に、利用時間に算入できることとします。
- ・毎月、過去3か月の平均利用時間が5時間未満となっていないか確認し、短時間利用減算が必要な場合は、すみやかに減算を行ってください。

#### 30年度報酬改定関連

- ・A型については、平均労働時間に応じた基本報酬を設定することから、短時間利用減算については、廃止する。

## 7 特定事業所加算について

※基準等は居宅介護を引用しています。

<厚生労働大臣が定める基準(平成18年厚生労働省告示第543号)>第1号  
<留意事項通知>第二の2(1)⑬

#### <指摘事例>

- ・特定事業所加算を算定するための各要件が整っていない。
- ・居宅介護従業者ごとの研修計画は策定しているが、計画どおりに研修を実施していなかった。
- ・利用者に関する情報若しくはサービス提供に当たっての留意事項の伝達又は当該指定居宅介護事業所における居宅介護従業者の技術指導を目的とした会議に全員が参加していなかった。
- ・全ての居宅介護従業者に健康診断を実施していなかった。

#### <解説>

- ・この加算の趣旨は、「良質な人材の確保とサービスの質の向上を図る」ことを目的に より質の高いサービスを提供する事業所を評価するものであるため、算定要件を十分に満たしていないまま請求することの無いように、①「留意事項通知」等の内容を十分に理解し、②常に算定要件を自己点検したうえで、請求事務を行ってください。



## 8 福祉専門職員配置等加算

※通知は療養介護を引用しています。

＜留意事項通知＞第二の2（5）④

＜指摘事例＞

- ・従業員の異動や退職等により、福祉専門職員配置等加算の要件（有資格者の割合等）を下回っていた時期が見受けられた。

＜解説＞

- ・良質な人材の確保とサービスの質の向上を図る観点から、条件に応じた加算の算定が可能です。

（1）加算種別

①福祉専門職員配置等加算Ⅰ

常勤の生活支援員等のうち、社会福祉士、介護福祉士又は精神保健福祉士である従業員の割合が35%以上

②福祉専門職員配置等加算Ⅱ

常勤の生活支援員等のうち、社会福祉士、介護福祉士又は精神保健福祉士である従業員の割合が25%以上

③福祉専門職員配置等加算Ⅲ

生活支援員等のうち、常勤職員が75%以上又は勤続3年以上の常勤職員が30%以上

（2）生活支援員等の範囲

①療養介護・生活介護・自立訓練（機能訓練）・・・生活支援員

②自立訓練（生活訓練）・・・・・・・・・・・・・・・・生活支援員又は地域移行支援員

③就労移行支援・・・・・・・・・・・・・・・・職業指導員、生活支援員  
又は就労支援員

④就労継続支援A型・B型・・・・・・・・・・・・・・・・職業指導員又は生活支援員

⑤共同生活援助・・・・・・・・・・・・・・・・世話人又は生活支援員

（3）対象資格

①療養介護、生活介護、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助  
→ 社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士

②自立訓練（機能訓練） → 社会福祉士、介護福祉士

【参考（厚生労働省Q&Aより）】

（1）多機能型事業所

多機能型事業所全体で、配置割合等の計算を行い、要件を満たす場合には、多機能型事業所全体の利用者に対して加算を行うこととする。

（2）勤続年数の通算

同一法人内であれば、異なるサービスの事業所での勤続年数や異なる職種（直接処遇を行う職種に限る。）における勤続年数については通算することができる。

（3）生活支援員等の範囲

目標工賃達成指導員については、あくまで目標工賃を達成するための配置となるので、職業指導員又は生活支援員としては考えない。

### 30年度報酬改定関連

- ① 精神障害者に対してより高度で専門的な支援を行うために、公認心理師を新たに福祉専門職員配置等加算における有資格者として評価する。
- ② 就労移行支援については、公認心理師に加えて作業療法士についても、新たに福祉専門職員配置等加算における有資格者として評価する。

## 9 欠席時対応加算

※通知は生活介護を引用しています。

<留意事項通知>第二の2(6)⑨

<指摘事例>

・「欠席」や「発熱」等の記載のみで相談援助の内容等の記録がなかった。

<解説>

- ・利用者が急病等により利用を中止した際に、連絡調整や相談援助を行った場合、**月4回を限度**として加算の算定が可能です。

(1) 算定要件

- ・加算の算定に当たっては、急病等によりその利用を中止した日の前々日、前日、当日に中止の連絡があった場合。
- ・「利用者又はその家族等との連絡調整その他の相談援助を行う」とは、電話等により利用者の状況を確認し、引き続き事業所の利用を促すなどの相談援助を行うとともに、当該相談援助の内容を記録することであり、直接の面会や自宅への訪問等を要しません。

(2) 連絡調整、相談援助の内容

欠席時対応加算における「連絡調整その他の相談援助」の内容については、下記項目を記録してください。

- ① 連絡を受けた日
- ② 連絡を受けた職員名
- ③ 連絡者氏名（誰からの連絡か）
- ④ 利用者名、利用者の状況、欠席日
- ⑤ 欠席理由
- ⑥ 次回来所予定日
- ⑦ 必要な援助内容

(病気療養中の過ごししかた等、及び欠席時以降の事業所再利用についての促し)

【留意事項】

- ①単に「風邪のため欠席」等の記載のみでは、欠席時対応加算の算定要件を満たしているとは言えません。
- ②台風が接近しているが当日の上陸の有無や規模が不明確であった場合でも、施設において受け入れ体制を整えていない(①施設が開いていない。②職員が通常どおり出勤していない。)場合は加算の算定はできません。

③定期の通院等による欠席時は加算の算定はできません。

④利用者が連続して欠席となる場合、1回の欠席時対応でも算定は可能としますが、その中に定期の通院等が含まれる場合、当該部分については算定不可となります。

## 10 食事提供体制加算

※通知は生活介護を引用しています。

<留意事項通知> 第二の2 (6) ⑫

### <指摘事例>

- ・調理員の不在日に加算を算定していた。

### <解説>

- ・事業所又は施設の責任において、利用者に対する食事の提供のための体制を整えており、利用者に対し食事の提供を行った場合に加算の算定が可能です。

#### (1) 算定要件

- ・調理員等の職員を配置し、当該施設内の調理室において食事を調理し提供している場合。
- ・調理業務を外部委託し、委託業者の調理員等が当該施設内の調理室において利用者のための食事を作り提供している場合。
- ・当該施設内に調理室及び調理員を配置せず、施設外で調理された食事を搬入し、利用者提供している場合。ただし、施設外で調理されたものを提供する場合（クックチル、クックフリーズ、真空調理（真空パック）により、調理を行う過程において急速に冷却・冷凍したものを再度加熱して提供するもの又はクックサーブにより提供するもの）、運搬手段等について衛生上、適切な措置がなされているものに限り認められます。
- ・利用者のための食事提供体制が整備されている同一法人の他施設において調理され、クックサーブ等により当該施設に搬入されている場合。（経費は施設区分間で適正に按分し経理する必要がある。）

#### (2) 加算対象とならない事例

- ・出前の方法や市販の弁当を購入し、利用者提供している場合
- ・利用者の行う生産活動の一環として作成された食事や弁当を利用者に提供している場合
- ・レクリエーション等、外出行事で外食した場合

#### 【留意事項】

- (1) 食事の提供に要する費用のうち、人件費相当分を公費（加算）で負担するものであるため、加算額を差し引いた食材料費のみを実費徴収することとなります。
- (2) 人件費が加算相当額を上回る場合については、その差を利用者に負担させることは認められません。
- (3) 調理員を配置して加算を算定する場合は、その労働者が調理員である事が労働条件通知書や辞令等で明示されていることが必要です。

#### 【参考（厚生労働省Q&Aより）】

- (1) 利用者が施設には来てサービスを受けたが、途中で体調を崩して食事を取らなかった場合であっても食事提供体制加算の算定は可能。

(2) 利用者が施設を急に休んでしまったが、施設では既に当該利用者の食事を作り、保存していた場合であっても本体報酬が算定できないので、食事提供体制加算も算定不可。

ただし、利用者からキャンセル料として食材料費を徴収できるかは、利用者と事業者の契約による。

## 1 1 送迎加算

※生活介護を引用しています。

<留意事項通知>第二の2 (6) ⑭

<解説>

- ・利用者の居宅等と指定障害福祉サービス事業所等の間の送迎を行った場合に加算の算定が可能です。

### (1) 加算種別

#### ①送迎加算Ⅰ

1回の送迎につき平均10人以上が利用し、かつ、週3回以上の送迎を実施している場合に算定。なお、利用定員が20人未満の事業所にあつては、平均的に定員の50/100以上が利用している場合に算定。

#### ②送迎加算Ⅱ

1回の送迎につき平均10人以上が利用している（利用定員が20人未満の事業所にあつては、平均的に定員の50/100以上が利用していること）又は週3回以上の送迎を実施している場合に算定。

#### ③送迎加算（重度者加算）・・・生活介護のみ対象

生活介護の利用者で障害支援区分5若しくは障害支援区分6又はこれに準ずる者（一定の行動障害を有する者又は痰の吸引等を必要とする者）が60/100以上いる事業所において利用者に対して送迎を実施している場合に算定。

### (2) 加算の算定方法

送迎加算の算定に当たっては、月間の平均利用者数で算定を行ってください。

#### ①多機能型事業所について

多機能型事業所においては、当該事業所において提供される全指定障害福祉サービス等の利用者のうち送迎を利用する利用者をもって算定を行います。

#### ②送迎加算（重度者加算）について

重度者の割合は、生活介護の利用者で送迎を利用する者のうち、60/100以上が重度者であれば算定可能です。

また、この割合については、送迎する日のみに着目するものではなく、送迎を利用する者を対象にしています。（生活介護の利用者全員のうち、送迎を利用している者が何人か、うち重度者が何人か、という観点で要件について確認してください。）

### (3) 加算対象となる送迎の範囲について（平成27年厚生労働省Q&Aより）

事業所から居宅及びその途中の最寄り駅や集合場所への送迎が対象であり、病院や他事業所を利用するための移動は本来の送迎とは趣旨が異なり、送迎加算の対象とはならない（病院や日中一時支援事業所がたまたま集合場所となっている場合を除く。）。

なお、短期入所事業所のような利用者の宿泊場所については、居宅に準ずるものとして、送迎加算の対象として差し支えない。

#### (4) 留意事項

- 運転者、運転の開始・終了時間、搭乗利用者などを把握するため、車両運行日誌等を整備してください。
- 事故発生時における保障等の観点から、法人等所有の車両を使用することが望ましく、また、支援員等の個人所有車を使用する際は、事故発生時における保障等についての対処法等を事前に整理し、迅速に対応できるようにしてください。
- 短期入所は算定要件等が異なります。

#### 30年度報酬改定関連

- ① 通所系サービスの送迎加算の適正化を図る。
- ② A型の送迎については、雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うという観点から、事業所へは利用者が自ら通うことを基本としていることを改めて徹底する。
- ③ 同一敷地内の送迎については、「同一敷地内」という立地上の観点を踏まえ、所定単位数の70%を算定する。

## 1 2 重度者支援体制加算

※就労継続支援A型を引用しています。

<留意事項通知> 第二の3 (4) ⑫

#### <指摘事例>

- **利用者の障害基礎年金1級受給の有無を適切に把握していなかった。**

#### <解説>

- 障害基礎年金1級受給者が利用者の一定数以上に算定が可能です。

#### (1) 加算種別

##### ① 重度者支援体制加算Ⅰ

障害基礎年金1級受給者が利用者数の100分の50以上の場合に算定。

##### ② 重度者支援体制加算Ⅱ

障害基礎年金1級受給者が利用者数の100分の25以上100分50未満の場合に算定。

#### (2) 留意事項

障害基礎年金1級受給の有無を把握する方法は、「訓練等給付費支給決定通知書」、「障害福祉サービス受給者証」だけでなく、直近の「年金証書」、「年金振込通知書」等も用いて確認してください。

### 1 3 計画相談支援費及び障害児相談支援費について※計画相談支援を引用しています。

＜計画相談支援報酬告示＞

#### 1 計画相談支援費

注5 指定特定相談支援事業者が、同一の月において、同一の計画相談支援対象障害者等に対して指定継続サービス利用支援を行った後に、指定サービス利用支援を行った場合には、継続サービス利用支援費に係る所定単位数は算定しない。

＜指摘事例＞

- ・同一の月に、継続サービス利用支援を行った結果サービス等利用計画を作成するという一連の流れで行っている場合において、サービス利用支援費のみ算定とせず、継続サービス利用支援費とサービス利用支援費の両方を算定していた。
- ・月をまたいだ場合においても、上記と同様にサービス利用支援費のみ算定とせず、継続サービス利用支援費とサービス利用支援費の両方を算定していた。

＜解説＞

- ・障害福祉サービス又は地域相談支援の支給決定等の有効期間の終期月等において、指定継続サービス利用支援を行った結果、支給決定等の更新等の申請がなされ、同一の月に当該申請に係る指定サービス利用支援を行った場合には、サービス等利用計画作成の一連の支援であることから、継続サービス利用支援費は算定せず、サービス利用支援費のみ算定するものとなっています。なお、月をまたいで同様のプロセスを行った場合についても、サービス等利用計画作成の一連の支援であるため、継続サービス利用支援費は算定せず、サービス利用支援費のみ算定することとなります。

※障害児相談支援費については、「サービス利用支援費を障害児支援利用援助費へ」、「継続サービス利用支援費を継続障害児支援利用援助費へ」読み換えてください。

## Ⅶ 要配慮者利用施設の災害対策について

### 1 情報の把握

施設等の職員は、日頃から気象情報等の公的機関による情報の把握に努めるとともに、市町村が発令する「避難準備・高齢者等避難開始（旧：避難準備情報）」、「避難勧告」、「避難指示（緊急）」等の情報については、確実に把握し、利用者の安全を確保するための行動をとるようにしてください。

	立退き避難が必要な居住者等に求める行動
避難準備・高齢者等避難開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>避難に時間のかかる要配慮者とその支援者は立退き避難する。</li> <li>そのほかの人は立退き避難の準備を整えとともに、以後の防災気象情報、水位情報等に注意を払い、自発的に避難を開始することが望ましい。</li> <li>突発性が高く予測が困難な土砂災害の危険性がある区域や急激な水位上昇のおそれがある河川沿いでは、避難準備が整い次第、当該災害に対応した指定緊急避難場所へ立退き避難することが強く望まれる。</li> </ul>
避難勧告	<ul style="list-style-type: none"> <li>予想される災害に対応した指定緊急避難場所へ速やかに立退き避難する。</li> <li>指定緊急避難場所への立退き避難はかえって命に危険を及ぼしかねないと自ら判断する場合には、「近隣の安全な場所」（※1）への避難や、少しでも命が助かる可能性の高い避難行動として、「屋内安全確保」（※2）を行う。</li> </ul> <p>※1 近隣の安全な場所：指定緊急避難場所ではないが、近隣のより安全な場所・建物等          ※2 屋内安全確保：その時点に居る建物内において、より安全な部屋等への移動</p>
避難指示（緊急）	<ul style="list-style-type: none"> <li>既に災害が発生していてもおかしくない極めて危険な状況となっており、未だ避難していない人は、予想される災害に対応した指定緊急避難場所へ緊急に避難する。</li> <li>指定緊急避難場所への立退き避難はかえって命に危険を及ぼしかねないと自ら判断する場合には、「近隣の安全な場所」（※1）への避難や、少しでも命が助かる可能性の高い避難行動として、「屋内安全確保」（※2）を行う。</li> </ul>

※ 突発的な災害の場合、市長からの避難勧告等の発令が間に合わないこともあるため、身の危険を感じたら躊躇なく自発的に避難する。特に、津波については強い揺れ又は長時間ゆっくりとした揺れを感じた場合、気象庁の津波警報等の発表や市長からの避難指示（緊急）の発令を待たずに、居住者等が自発的かつ速やかに立退き避難をすることが必要です。

### 2 非常災害対策計画の策定及び避難訓練

非常災害に関する具体的な計画（以下「非常災害対策計画」という。）を定める際に、火災に対処するための計画のみではなく、火災、水害・土砂災害、地震等に対処するための計画を策定してください。

必ずしも災害ごとに別の計画として策定する必要はありませんが、水害・土砂災害、地震等地域の実情にも鑑みた災害にも対処できるものとしてください。

非常災害対策計画に盛り込む項目としては、以下の例が考えられます。非常災害対策計画は、実際に災害が起こった際にも利用者等の安全が確保できる実効性のあるものとするのが重要であり、施設等の状況や地域の実情を踏まえた内容としてください。

【具体的な項目例】

- ・施設等の立地条件（地形等）
- ・災害に関する情報の入手方法（「避難準備情報」等の情報の入手方法の確認等）
- ・災害時の連絡先及び通信手段の確認（自治体、家族、職員等）
- ・避難を開始する時期、判断基準（「避難準備情報発令」時等）
- ・避難場所（市が指定する避難場所、施設内の安全なスペース等）
- ・避難経路（避難場所までのルート（複数）、所要時間等）
- ・避難方法（利用者ごとの避難方法（車いす、徒歩等）等）
- ・災害時の人員体制、指揮系統（災害時の参集方法、役割分担、避難に必要な職員数等）
- ・関係機関との連携体制等

策定した非常災害対策計画の内容については、職員間で共有すること。

さらに、避難訓練を実施し、非常災害対策計画の内容を検証し、見直しを行うこと。

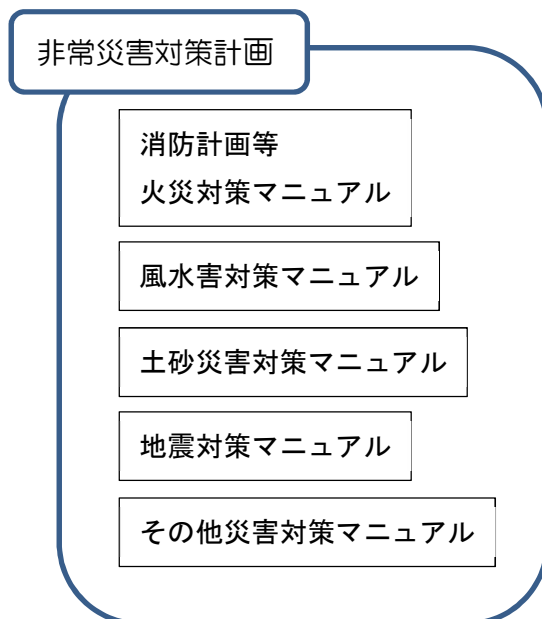
その際、入所施設等夜間の利用が想定される施設においては、夜間の時間帯にも実施するなど、混乱が想定される状況にも対応できるよう訓練を実施すること。

【参照資料】

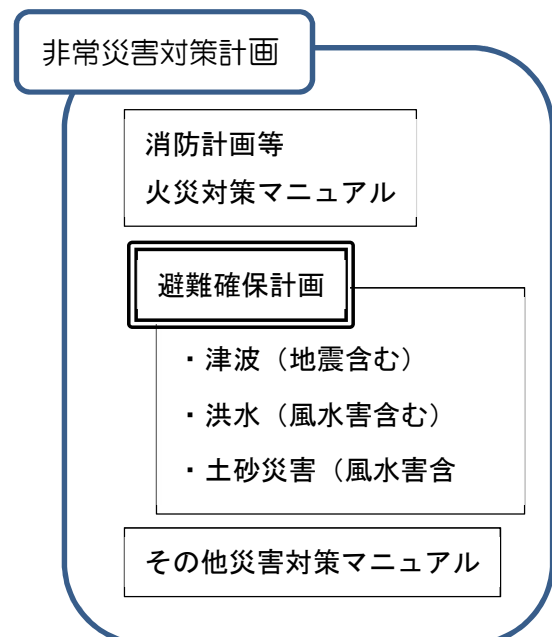
- ・「社会福祉施設における防災対策の再点検等について」（平成10年8月31日社援第2153号）
- ・「社会福祉施設等における非常災害対策及び入所者等の安全の確保について」（平成28年9月1日雇児総発0901第3号、社援基発0901第1号、障障発0901第1号、老高発0901第1号）
- ・「避難勧告等の判断・伝達マニュアル作成ガイドライン」（平成27年8月19日付内閣府策定（平成29年1月「避難勧告等に関するガイドライン」に名称変更）

○非常災害対策計画のイメージ図

【独立した各計画をまとめた場合】



【避難確保計画を包括した場合】





## 日中活動系サービス等に関する事項

### 【報酬改定について】

## 6. 日中活動系サービス

### (1) 生活介護

#### ① 常勤看護職員等配置加算の拡充

- ・ 医療的ケアを必要とする利用者に対しサービス提供体制の充実を図るため、常勤看護職員等配置加算に、看護職員を複数配置し、別表（128頁参照）の判定スコアの各項目に規定する状態のいずれかに該当する利用者を1名以上受け入れている事業所を評価する新たな区分を創設する。

#### 《常勤看護職員等配置加算の拡充》

##### [現 行]

##### 常勤看護職員等配置加算

※ 看護職員が常勤換算で1人以上配置されている場合。

(1) 利用定員が20人以下	28単位/日
(2) 利用定員が21人以上40人以下	19単位/日
(3) 利用定員が41人以上60人以下	11単位/日
(4) 利用定員が61人以上80人以下	8単位/日
(5) 利用定員が81人以上	6単位/日

##### [見直し後]

##### イ 常勤看護職員等配置加算 (I)

※ 看護職員が常勤換算で1人以上配置されている場合。

(1) 利用定員が20人以下	28単位/日
(2) 利用定員が21人以上40人以下	19単位/日
(3) 利用定員が41人以上60人以下	11単位/日
(4) 利用定員が61人以上80人以下	8単位/日
(5) 利用定員が81人以上	6単位/日

##### ロ 常勤看護職員等配置加算 (II)

※ 看護職員が常勤換算で2人以上配置されている場合。

(1) 利用定員が20人以下	56単位/日
(2) 利用定員が21人以上40人以下	38単位/日
(3) 利用定員が41人以上60人以下	22単位/日
(4) 利用定員が61人以上80人以下	16単位/日
(5) 利用定員が81人以上	12単位/日

#### ② 開所時間減算の見直し

- ・ 極端な開所時間の実態を踏まえ、開所時間減算の減算幅を見直す。
- ・ また、利用時間が5時間未満（送迎のみを行う時間は含まない。）の利用者の割合が、利用者全体の50%以上の場合について基本報酬を減算する（短時間利用減算の創設）。なお、送迎に長時間を要する利用者等については、利用時間が5時間未満の利用者の割合の算定から除く。

《開所時間減算の見直し》

[現 行]

開所時間減算

※ 運営規程に定められている営業時間（送迎のみを行う時間は含まない。）が6時間未満の場合

- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| (1) 開所時間 4 時間未満        | 所定単位数の70%を算定 |
| (2) 開所時間 4 時間以上 6 時間未満 | 所定単位数の85%を算定 |

[見直し後]

開所時間減算

※ 運営規程に定められている営業時間（送迎のみを行う時間は含まない。）が6時間未満の場合

- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| (1) 開所時間 4 時間未満        | 所定単位数の50%を算定 |
| (2) 開所時間 4 時間以上 6 時間未満 | 所定単位数の70%を算定 |

短時間利用減算【新設】

所定単位数の70%を算定

- ※ 利用時間が5時間未満（送迎のみを行う時間は含まない）の利用者の割合が事業所の全利用者の50%以上の場合
- ※ 送迎に長時間を要する利用者等については、利用時間が5時間未満の利用者の割合の算定から除く

③ リハビリテーション加算の見直し

- ・ 頸髄損傷による四肢の麻痺等の状態にある者に対する訓練について、訓練に要する業務量を評価し、リハビリテーション加算を拡充する。

《リハビリテーション加算の拡充》

[現 行]

リハビリテーション加算 20単位/日

[見直し後]

<u>イ リハビリテーション加算（Ⅰ）</u>	48単位/日
<u>ロ リハビリテーション加算（Ⅱ）</u>	20単位/日

④ 一般就労移行後の定着実績の評価

- ・ 生活介護の利用を経て一般就労した障害者に対しても、就職後6月以上、職場への定着支援を行う努力義務を新たに規定するため、就労後、6月以上就労継続している者がいる場合の定着実績を評価するための加算を創設する。

《就労移行支援体制加算【新設】》

イ	利用定員が20人以下	42単位/日
ロ	利用定員が21人以上40人以下	18単位/日
ハ	利用定員が41人以上60人以下	10単位/日
ニ	利用定員が61人以上80人以下	7単位/日
ホ	利用定員が81人以上	6単位/日

(2) 短期入所

① 福祉型短期入所における福祉型強化短期入所サービス費の創設等

- ・ 医療的ケアが必要な障害児者の受入れを積極的に支援するため、短期入所の新たな報酬区分として、「福祉型強化短期入所サービス費」を創設する。
- ・ 福祉型強化短期入所サービス費の人員配置基準については、以下の取扱いとする。
  - ア 併設型や空床型については、現行の取扱いと同様に、本体施設の配置基準に準じることとし、医療的ケアが必要な障害児者を受け入れる場合については、看護職員を常勤で1人以上配置する。
  - イ 単独型については、現行の区分に加えて、看護職員を常勤で1人以上配置する。

→「障害福祉サービス等の基本報酬の見直しについて」（別紙1）参照

- ・ また、別表（128頁参照）の判定スコアの各項目に規定する状態のいずれかに該当する利用者を1名以上受け入れる場合や重度な障害児者を利用者全体の50%以上受け入れる場合について、支援に係る負担を評価する加算を創設する。

なお、受入れの体制を強化する場合の評価として、常勤看護職員等配置加算を創設する。

《医療的ケア対応支援加算【新設】》

120単位/日

《重度児者対応支援加算【新設】》

30単位/日

《常勤看護職員等配置加算【新設】》

イ	利用定員が6人以下	10単位/日
ロ	利用定員が7人以上12人以下	8単位/日
ハ	利用定員が13人以上17人以下	6単位/日
ニ	利用定員が18人以上	4単位/日

② 看護職員による訪問の評価の充実、医療的ケア児者への支援の充実

- ・ 福祉型短期入所について、精神障害者の地域生活の支援と家族支援の観点から医療との連携を強化するため、医療連携体制加算に、日常的な健康管理、医療ニーズへの適切な対応がとれる等の体制を評価する区分を創設する。
- ・ 医療連携体制加算については、更に長時間支援を評価する区分を創設する。

《医療連携体制加算の拡充》

[現 行]

イ	医療連携体制加算 (I)	600単位/日 (利用者1人)
ロ	医療連携体制加算 (II)	300単位/日 (利用者2人以上8人以下)
ハ	医療連携体制加算 (III)	500単位/日
ニ	医療連携体制加算 (IV)	100単位/日

[見直し後]

イ	医療連携体制加算 (I)	600単位/日 (利用者1人)
ロ	医療連携体制加算 (II)	300単位/日 (利用者2人以上8人以下)
ハ	医療連携体制加算 (III)	500単位/日
ニ	医療連携体制加算 (IV)	100単位/日
ホ	医療連携体制加算 (V)	39単位/日
へ	医療連携体制加算 (VI)	1,000単位/日 (利用者1人)
ト	医療連携体制加算 (VII)	500単位/日 (利用者2人以上8人以下)

※ 既存の (I) 又は (II) については、4時間未満の支援の場合適用し、4時間を超えて支援を行う場合は、(VI) 又は (VII) を適用する。ただし、看護職員加配加算を算定している場合は、医療連携体制加算は算定不可。

③ 運営方法やサービス提供規模の適正化

- ・ 「福祉型強化短期入所サービス費」の創設に当たり、一定の定員規模以上や、複数設置の場合、また、同一法人の複数事業所間における同じ利用者への短期入所の提供については、減算又は制限する。

《大規模減算【新設】》

所定単位数の90%を算定  
※ 単独型で20床以上の場合

④ 長期（連続）利用日数の上限設定

- ・ 長期（連続）利用日数については、介護保険サービスの短期入所生活介護と同様に、30日までを限度とする。ただし、現在利用している者については、1年間の猶予期間を設ける。
- ・ なお、連続して30日利用した後、1日以上利用しない期間があれば、再度連続した30日以内の利用は可能とするが、短期利用加算は年間利用日数の初期の30日のみ算定を認める。

⑤ 年間利用日数の適正化

- ・ 年間利用日数については、1年の半分（180日）を目安にすることを計画相談支援の指定基準に位置付ける。
- ・ ただし、④、⑤の長期（連続）利用日数や年間利用日数について、例えば、「介護者が急病や事故により、長期間入院することとなった場合」等のやむを得ない事情がある場合においては、自治体の判断に応じて、例外的にこれらの日数を超えることを認めても差し支えないこととする。

7. 施設系・居住系サービス

(1) 施設入所支援

① 夜勤職員配置の評価の見直し

- ・ 夜間業務については、利用者の重度化・高齢化に伴う業務負担の増加や日中業務とは異なる負担感や勤務体制であることを踏まえ、夜間支援体制をより適切に評価するため、夜勤職員配置体制加算の単位数を引き上げる。

《夜勤職員配置体制加算の見直し》

[現 行]

(1) 利用定員が21人以上40人以下	49単位/日
(2) 利用定員が41人以上60人以下	41単位/日
(3) 利用定員が61人以上	36単位/日

[見直し後]

(1) 利用定員が21人以上40人以下	60単位/日
(2) 利用定員が41人以上60人以下	48単位/日
(3) 利用定員が61人以上	39単位/日

**② 重度障害者支援加算（Ⅱ）に係る算定要件の経過措置の延長**

- ・ 平成27年3月31日において従来の重度障害者支援加算（Ⅱ）を算定していた事業所については、平成30年3月31日までの間は、強度行動障害支援者養成研修の研修受講計画を作成することで足りるものとする経過措置を設けているが、当該研修の受講状況等を踏まえて当該経過措置を平成31年3月31日まで延長する。

**③ 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の公費助成の廃止に伴う報酬上の措置**

- ・ 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の公費助成の廃止に伴う報酬上の措置については、経営実態調査の結果等を踏まえ、報酬上の見直しは行わない。

**(2) 共同生活援助**

**① 基本報酬の見直し**

- ・ 非該当・区分1の利用者については今後も利用対象とするとともに、より重度の障害者に対する支援を充実させるため、報酬の重点化を図る観点から基本報酬を見直す。

→「障害福祉サービス等の基本報酬の見直しについて」（別紙1）参照

**② 重度の障害者への支援を可能とする新たな類型の創設（日中サービス支援型）**

- ・ 障害者の重度化・高齢化に対応できる共同生活援助の新たな類型として、「日中サービス支援型共同生活援助」（以下「日中サービス支援型」という。）を創設する。
- ・ 日中サービス支援型の報酬については、重度の障害者等に対して常時の支援体制を確保することを基本とする。  
なお、利用者が他の日中活動サービスを利用することを妨げることがないような仕組みとする。  
また、従来の共同生活援助よりも手厚い世話人の配置とするため、最低基準の5：1をベースに、4：1及び3：1の基本報酬を設定する。

→「障害福祉サービス等の基本報酬の見直しについて」（別紙1）参照

- ・ 日中サービス支援型の夜間支援については、夜勤職員の配置を基本報酬において評価するが、夜勤職員を加配する場合は、更に一定単位数を加算する。

《夜勤職員加配加算【新設】》

149単位/日

- ・ 日中サービス支援型は1つの建物への入居を合計20人まで認めることから、共同生活住居の規模が一定以上の場合に適用される大規模住居等減算について、「入居定員が8名以上」の場合は適用しない。
- ・ 従来の共同生活援助で規定される加算等については、日中サービス支援型の趣旨を踏まえ適用する。

### ③ 看護職員の配置の評価

- ・ 共同生活援助事業所の職務に従事する看護職員を常勤換算で1名以上配置している体制を評価する加算を創設する。  
なお、医療連携体制加算との併給については、医療連携体制加算(Ⅳ)のみ認める。

《看護職員配置加算【新設】》

70単位/日

### ④ 精神科病院に1年以上入院していた精神障害者への支援の評価

- ・ 精神科病院等に1年以上入院していた精神障害者に対して、地域で生活するために必要な相談援助や個別支援等を社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師等が実施することを評価する加算を創設する。また、地域移行先の一つである宿泊型自立訓練についても、加算を創設する。

《精神障害者地域移行特別加算【新設】》

300単位/日(1年以内)

### ⑤ 障害児者支援施設に1年以上入所していた強度行動障害者への支援の評価

- ・ 障害児者支援施設に1年以上入所していた強度行動障害者に対して、地域で生活するために必要な相談援助や個別支援等を、強度行動障害支援者養成研修修了者等が実施することを評価する加算を創設する。  
また、地域移行先の一つである宿泊型自立訓練についても、加算を創設する。

《強度行動障害者地域移行特別加算【新設】》

300単位/日(1年以内)



## ⑥ 自立生活支援加算の見直し

- 退居後の相談支援等を評価する自立生活支援加算については、入居中に1回、退居後に1回算定可能であるが、地域生活への移行を促進する観点から、入居中に算定することができる回数を2回に拡充する。

また、同様の内容である地域移行加算（療養介護、施設入所支援、宿泊型自立訓練、障害児入所支援）についても、回数を拡充する。

### 《自立生活支援加算・地域移行加算の見直し》

[現 行]	入居(入所)中1回、退居(退所)後1回	1回	500単位
[見直し後]	入居(入所)中2回、退居(退所)後1回	1回	500単位

## ⑦ 個人単位で居宅介護等を利用する場合の経過措置の延長（介護サービス包括型、日中サービス支援型）

- 平成30年3月31日までとされている重度の障害者に係る利用者ごとの個人単位での居宅介護等の利用について、当該経過措置を平成33（2021）年3月31日まで延長する。

また、新たな類型である日中サービス支援型についても、当該経過措置の対象とする。

## 8. 訓練系サービス

### (1) 自立訓練（機能訓練・生活訓練）

#### ① 対象者の見直し

- 障害福祉サービス等は3障害共通が原則であるが、自立訓練は障害種別によって利用できるサービスに制限がある。このため訓練の対象者を限定している施行規則（機能訓練：身体障害者、生活訓練：知的障害者・精神障害者）を改正し、両訓練ともに障害の区別なく利用可能とするとともに、視覚障害者に対する歩行訓練等を生活訓練としても実施出来るよう見直す。

### 《生活訓練サービス費の見直し》

#### [現 行]

#### 生活訓練サービス費（Ⅱ）

(1) 所要時間1時間未満	245単位/日
(2) 所要時間1時間以上	564単位/日

#### [見直し後]

#### 生活訓練サービス費（Ⅱ）

(1) 所要時間1時間未満	248単位/日
(2) 所要時間1時間以上	570単位/日

(3) 視覚障害者に対する専門的訓練 732単位/日

※ 生活訓練における居宅を訪問して訓練を行う場合の「訪問を開始した日から起算して180日間ごとに50回を限度とする」旨の基準については、廃止する。

② リハビリテーション加算の見直し（機能訓練）

- ・ 頸髄損傷による四肢の麻痺等の状態にある者に対する訓練について、訓練に要する業務量を評価し、リハビリテーション加算を拡充する。

《リハビリテーション加算の拡充》

[現行]

リハビリテーション加算 20単位/日

[見直し後]

イ リハビリテーション加算（Ⅰ） 48単位/日

ロ リハビリテーション加算（Ⅱ） 20単位/日

③ 利用者の障害特性等に応じた訓練の評価（生活訓練）

- ・ 利用者の障害特性や生活環境等に応じて社会福祉士や精神保健福祉士等が作成する個別計画に基づく訓練の実施や、訓練実施による生活能力の維持・向上の評価及び個別計画の見直しを毎月実施すること等を評価するための加算を創設する。

《個別計画訓練支援加算【新設】》 19単位/日

④ 中山間地域等の居宅を訪問する際のコストの評価（機能訓練・生活訓練）

- ・ 中山間地域等に居住する利用者の居宅訪問については、移動コストを勘案することとし、特別地域加算を創設する。

《特別地域加算【新設】》 +15/100

⑤ 一般就労移行後の定着実績の評価（機能訓練・生活訓練）

- ・ 自立訓練の利用を経て一般就労した障害者に対しても、就職後6月以上、職場への定着支援を行う努力義務を新たに規定するため、就労後、6月以上就労継続している者がいる場合の定着実績を評価するための加算を創設する。

《就労移行支援体制加算【新設】》

(機能訓練の場合)

イ	利用定員が20人以下	57単位/日
ロ	利用定員が21人以上40人以下	25単位/日
ハ	利用定員が41人以上60人以下	14単位/日
ニ	利用定員が61人以上80人以下	10単位/日
ホ	利用定員が81人以上	7単位/日

(生活訓練の場合)

イ	利用定員が20人以下	54単位/日
ロ	利用定員が21人以上40人以下	24単位/日
ハ	利用定員が41人以上60人以下	13単位/日
ニ	利用定員が61人以上80人以下	9単位/日
ホ	利用定員が81人以上	7単位/日

9. 就労系サービス

(1) 就労系サービスにおける共通的事項 (就労移行支援及び就労継続支援)

① 施設外就労に係る加算の要件緩和

- 企業から請け負った作業を当該企業内等で行う支援 (以下「施設外就労」という。) については、月の利用日数のうち最低2日は、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うことを要件としているが、就労能力や工賃・賃金の向上及び一般就労への移行をより促進するため、達成度の評価等を施設外就労先で行うことを可能とする。

また、施設外就労の総数について、利用定員の100分の70以下とする要件を廃止する。

《就労準備支援体制加算 (Ⅱ) 及び施設外就労加算の見直し》

[現 行]

1月の利用日数から事業所内における必要な支援等を行うための2日を除く日数を限度として、企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の人数に応じ、1日につき所定単位数を加算する。

[見直し後]

企業及び官公庁等で作業を行った場合に、施設外就労利用者の人数に応じ、1日につき所定単位数を加算する。

② 在宅利用時の生活支援サービスの評価

- 就労移行支援又は就労継続支援において、通所利用が困難で、在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した利用者 (以下「在宅利用者」という。) に対して、一定の要件を満たした上で、支援を提供した場合に基本報酬の算定が可能となっているが、同一時間帯において生活支援に関する訪問系サービスを利用できないため、在宅利用が促進されない可能性があることから、在宅利用を促進するための加算を創設する。

《在宅時生活支援サービス加算【新設】》 300単位/日

在宅利用者が就労移行支援又は就労継続支援を受けている同一時間帯に生活支援に関する支援が必要であり、生活支援に関する支援を当該サービス提供事業所の負担において提供した場合に、1日につき所定単位数を加算する。

③ 離島等における在宅利用時の要件の緩和

- ・ 在宅利用者については、月に1日は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うことを要件として基本報酬が算定されるが、離島等においては、利用者が事業所に通所することが困難であるため、要件を緩和する。

《離島等における在宅利用時の要件の緩和》

[現 行]

在宅利用者に対しては、以下を満たす場合に、基本報酬の算定を可能とする。

- ・ 事業所職員による訪問又は利用者による通所により評価等を1週間につき1回は行うこと。
- ・ 在宅利用者については、原則として月の利用日数のうち1日は事業所に通所し、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

[見直し後]

離島等に居住している在宅利用者に対しては、以下を満たす場合に、基本報酬の算定を可能とする。

- ・ 事業所職員による訪問、利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により評価等を1週間につき1回は行うこと。
- ・ 原則として月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は利用者による通所により、訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

④ 利益供与等の禁止の強化

- ・ 就労系サービスについては、利用者確保のため、「利用者が友人を紹介すると、紹介した者と紹介された者に金品を授与している事業所」、「企業に就職すると利用者に祝い金を出す事業所」、「就労継続支援A型事業所に雇用され6月以上働く場合に祝い金を出す事業所」、「就職斡旋した事業所に対し金品の授与を行っている事業所」があると指摘されている。

障害福祉サービスは、障害者が自立した生活を営めるよう、その大部分が公費負担によって行われているものであるため、どの事業者を選ぶか

は、あくまでも各事業者のサービス内容や質に基づき、障害者が自発的に判断すべきである。こうした意思決定を歪めるような誘因手法は望ましくないことから、金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を禁止することを指定基準の解釈通知に規定する。

## (2) 就労移行支援

### ① 一般就労移行後の定着実績に応じた基本報酬の評価

- ・ 利用者の意向及び適性に応じた一般就労への移行を推進するため、一般就労への移行実績だけでなく、就職後6か月以上定着したことをもって実績として評価し、就職後6か月以上定着した者の割合に応じた基本報酬を設定する。

また、定着実績に応じた基本報酬を設定することから、一般就労への移行実績が過去2年間ない場合並びに就労定着者数が過去3年間及び過去4年間ない場合の減算については廃止する。

- ・ なお、事業所開設後2年間を経過していない事業所については、現行と同様の基本報酬（別紙1の就労移行支援サービス費のそれぞれ(三)の単位数）を算定する。
- ・ また、就労定着支援体制加算については、就労定着支援が新たに創設されることに伴い廃止する。ただし、平成30年4月から就労定着支援を利用する障害者は、既に通常の事業所に雇用されていることから、新サービスである就労定着支援の説明等や新たな支給決定事務も生じるため、平成30年9月30日までは、就労定着支援サービス費の算定に代えて、就労定着支援体制加算を算定することも可能とする。
- ・ この場合の単位数は、就労移行支援の基本報酬について就職後6月以上の就労定着者の割合に応じた設定とすること及び速やかな就労定着支援サービスへの移行を促進する観点から、現行の単位数の2分の1にする。

→「障害福祉サービス等の基本報酬の見直しについて」（別紙1）参照

### ② 作業療法士を配置した場合の評価

- ・ 作業療法士を配置している就労移行支援事業所においては、作業療法士を配置していない事業所と比べて、一般就労への移行実績や職場定着の実績が高いことから、新たに福祉専門職員配置等加算における有資格者として評価する。

《福祉専門職員配置等加算の要件の見直し》

[現 行]

- イ 福祉専門職員配置等加算（Ⅰ） 15単位/日  
※ 職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち社会福祉士、介護福祉士又は精神保健福祉士である従業者の割合が100分の35以上ある場合に加算する。
- ロ 福祉専門職員配置等加算（Ⅱ） 10単位/日  
※ 職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち社会福祉士、介護福祉士又は精神保健福祉士である従業者の割合が100分の25以上ある場合に加算する。

[見直し後]

- イ 福祉専門職員配置等加算（Ⅰ） 15単位/日  
※ 職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上ある場合に加算する。
- ロ 福祉専門職員配置等加算（Ⅱ） 10単位/日  
※ 職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上ある場合に加算する。

[注] 公認心理師の資格を有する場合の更なる評価については、4（2）福祉専門職員配置等加算の要件の見直しを参照。

③ 通勤訓練を実施した場合の評価

- ・ 就労移行支援は通勤も含めた訓練を行うが、外部から専門職を招いて、通勤訓練のノウハウのない視覚障害者に対し、白杖による歩行訓練を実施することを評価する加算を創設する。

《通勤訓練加算【新設】》 800単位/日

外部から専門職員を招いて、利用者に対し白杖による通勤訓練を実施した場合に加算する。

④ 就労支援関係研修修了加算の評価の見直し

- ・ 就労支援関係研修修了加算については、半数程度の就労移行支援事業所で算定されている実績があること及び有資格者の配置に係る福祉専門職員配置等加算とのバランスを踏まえて、単位数を見直す。

《就労支援関係研修修了加算の見直し》

[現 行]

研修修了者を就労支援員として配置している場合 11単位/日

[見直し後]

研修修了者を就労支援員として配置している場合 6単位/日

⑤ サービス利用に係る年齢制限の緩和

- 就労移行支援は就労を希望する65歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれるものに対してサービスを提供するものであるが、利用開始時65歳未満の障害者は、引き続き利用することを可能とする。

(3) 就労継続支援A型

① 平均労働時間に応じた基本報酬の評価

- 就労継続支援A型は雇用契約を締結し、最低賃金を支払う障害福祉サービスであることから、労働時間の増加は利用者の賃金増加に繋がることや、労働時間が長いほど、利用者に対する事業所としての支援コストが掛かることから、利用者の1日当たりの平均労働時間に応じた基本報酬とする。

また、平均労働時間に応じた基本報酬を設定することから、短時間利用減算については、廃止する。

※ 1日当たりの平均労働時間を算出するに当たり、サービス利用開始時には予見できない事由により、労働時間が短時間になってしまった場合について、平均労働時間の算出から除外する。

- なお、実績が出せない事業所の安易な事業参入を防止するため、開設後1年間を経過していない事業所については、現行より低い基本報酬(別紙1の就労継続支援A型サービス費のそれぞれ(五)の単位数)を算定する。

※ 基本報酬の区分は前年度の実績により決定するが、新規事業所については開設後6か月間の実績をもって基本報酬区分の変更を認める。

→「障害福祉サービス等の基本報酬の見直しについて」(別紙1)参照

② 賃金向上のための取組の評価

- 賃金向上のためには、生産活動収入の向上に資する販路の拡大、付加価値のある商品の開発等に加え、利用者の労働時間を増加させつつ相応の生産活動を行うことが求められる。このため、賃金向上計画等を作成

するとともに、利用者のキャリアアップの仕組みを導入した上で、賃金向上のための指導員を常勤換算方法で1以上配置している事業所を評価する加算を創設する。

《賃金向上達成指導員配置加算【新設】》

イ	利用定員が20人以下	70単位/日
ロ	利用定員が21人以上40人以下	43単位/日
ハ	利用定員が41人以上60人以下	26単位/日
ニ	利用定員が61人以上80人以下	19単位/日
ホ	利用定員が81人以上	15単位/日

※ 生産活動収入を増やすための販路拡大、商品開発、労働時間の増加等の賃金向上を図るための賃金向上計画（又は経営改善計画）を作成するとともに、利用者のキャリアアップの仕組みを導入し、当該計画の達成に向けて取り組む賃金向上達成指導員を常勤換算方法で1以上配置した場合、定員規模に応じてそれぞれの所定単位数を加算する。

③ 就労移行支援体制加算の評価の見直し

- 就労継続支援A型の利用を継続することによって、利用者の知識や能力が向上し、一般就労へ移行する者もいることから、より一般就労への移行と定着を推進するため、就労移行支援体制加算の評価を見直す。

《就労移行支援体制加算の見直し》

[現行] 26単位/日

※ 就労継続支援A型を受けた後就労し、6月以上就労継続している者が、利用定員の5%を超えている場合に加算する。

[見直し後]

(1) 就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）を算定している事業所の場合

イ	利用定員が20人以下	42単位/日
ロ	利用定員が21人以上40人以下	18単位/日
ハ	利用定員が41人以上60人以下	10単位/日
ニ	利用定員が61人以上80人以下	7単位/日
ホ	利用定員が81人以上	6単位/日

(2) 就労継続支援A型サービス費（Ⅱ）を算定している事業所の場合

イ	利用定員が20人以下	39単位/日
ロ	利用定員が21人以上40人以下	17単位/日
ハ	利用定員が41人以上60人以下	9単位/日
ニ	利用定員が61人以上80人以下	7単位/日
ホ	利用定員が81人以上	5単位/日



※ 就労継続支援A型を受けた後就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算する（前年度実績に応じて1年間加算する。）。

#### ④ サービス利用に係る年齢制限の緩和

- ・ 就労継続支援A型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能である65歳未満の障害者に対してサービスを提供するものであるが、利用開始時65歳未満の障害者は、引き続き利用することを可能とする。

### (4) 就労継続支援B型

#### ① 平均工賃額に応じた基本報酬の評価

- ・ 就労継続支援B型は、障害者が地域で自立した生活を送ることができるよう、利用者に支払う工賃の水準が向上するために必要な支援を行うことが重要であることから、事業所が障害者に支払う平均工賃月額に応じた基本報酬とする。

また、平均工賃額に応じた基本報酬を設定することから、目標工賃達成加算については、廃止する。

※ 1月当たりの平均工賃額を算出するに当たり、障害基礎年金1級受給者が利用者数の半数以上いる場合については、平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬評価上の事業所の平均工賃月額とする。

- ・ なお、実績が出せない事業所の安易な事業参入を防止するため、開設後1年間を経過していない事業所については、現行より低い基本報酬（別紙1の就労継続支援B型サービス費のそれぞれ(六)の単位数）を算定する。

※ 基本報酬の区分は前年度の実績により決定するが、新規事業所については開設後6か月間の実績をもって基本報酬区分の変更を認める。

→「障害福祉サービス等の基本報酬の見直しについて」（別紙1）参照

#### ② 就労移行支援体制加算の評価の見直し

- ・ 就労継続支援B型の利用を継続することによって、利用者の知識や能力が向上し、一般就労へ移行する者もいることから、より一般就労への移行と定着を推進するため、就労移行支援体制加算の評価を見直す。

《就労移行支援体制加算の見直し》

[現 行] 13単位/日

※ 就労継続支援B型を受けた後就労し、6月以上就労継続している者が、利用定員の5%を超えている場合に加算する。

[見直し後]

(1) 就労継続支援B型サービス費 (I) を算定している事業所の場合

イ 利用定員が20人以下	42単位/日
ロ 利用定員が21人以上40人以下	18単位/日
ハ 利用定員が41人以上60人以下	10単位/日
ニ 利用定員が61人以上80人以下	7単位/日
ホ 利用定員が81人以上	6単位/日

(2) 就労継続支援B型サービス費 (II) を算定している事業所の場合

イ 利用定員が20人以下	39単位/日
ロ 利用定員が21人以上40人以下	17単位/日
ハ 利用定員が41人以上60人以下	9単位/日
ニ 利用定員が61人以上80人以下	7単位/日
ホ 利用定員が81人以上	5単位/日

※ 就労継続支援B型を受けた後就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、定員規模に応じた所定単位数に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算する。

# ○就労移行支援サービス費

基本部分		注		注		注		注	
		地方公共団体が設置する指定就労移行支援事業所又は指定就労支援協議会の場合	利用者の数が利用定員を超える場合	職業指導員が1人以上又は職業指導員が2人以上の場合	サービス提供責任者の専任に当たらない場合	就労移行支援計画が作成されていない場合	標準利用期間が超過する場合	身体障害者止まり型事業所	
就労移行支援サービス費(1)	1. 定員20人以下	(一) 就職後6月以上定着率が5割以上の場合	1,050単位	職業が選択される日から4月まで × 70/100 3月以上継続して就業の場合 × 50/100	職業が選択される日から4月まで × 70/100 3月以上継続して就業の場合 × 50/100	職業が選択される日から2月まで × 70/100 3月以上継続して就業の場合 × 50/100	× 95/100	利用定員数に於いて、1日につき10名を超過しないこと	
		(二) 就職後6月以上定着率が4割以上5割未満の場合	938単位						
		(三) 就職後6月以上定着率が3割以上4割未満の場合	827単位						
		(四) 就職後6月以上定着率が2割以上3割未満の場合	716単位						
		(五) 就職後6月以上定着率が1割以上2割未満の場合	604単位						
		(六) 就職後6月以上定着率が0割以上1割未満の場合	493単位						
		(七) 就職後6月以上定着率が0の場合	382単位						
	2. 定員21人以上40人以下	(一) 就職後6月以上定着率が5割以上の場合	978単位						
		(二) 就職後6月以上定着率が4割以上5割未満の場合	841単位						
		(三) 就職後6月以上定着率が3割以上4割未満の場合	714単位						
		(四) 就職後6月以上定着率が2割以上3割未満の場合	587単位						
		(五) 就職後6月以上定着率が1割以上2割未満の場合	460単位						
		(六) 就職後6月以上定着率が0割以上1割未満の場合	333単位						
		(七) 就職後6月以上定着率が0の場合	206単位						
	3. 定員41人以上60人以下	(一) 就職後6月以上定着率が5割以上の場合	906単位						
		(二) 就職後6月以上定着率が4割以上5割未満の場合	770単位						
		(三) 就職後6月以上定着率が3割以上4割未満の場合	634単位						
		(四) 就職後6月以上定着率が2割以上3割未満の場合	498単位						
		(五) 就職後6月以上定着率が1割以上2割未満の場合	362単位						
		(六) 就職後6月以上定着率が0割以上1割未満の場合	226単位						
		(七) 就職後6月以上定着率が0の場合	100単位						
	4. 定員61人以上80人以下	(一) 就職後6月以上定着率が5割以上の場合	834単位						
		(二) 就職後6月以上定着率が4割以上5割未満の場合	700単位						
		(三) 就職後6月以上定着率が3割以上4割未満の場合	566単位						
		(四) 就職後6月以上定着率が2割以上3割未満の場合	432単位						
		(五) 就職後6月以上定着率が1割以上2割未満の場合	298単位						
		(六) 就職後6月以上定着率が0割以上1割未満の場合	164単位						
		(七) 就職後6月以上定着率が0の場合	30単位						
5. 定員81人以上	(一) 就職後6月以上定着率が5割以上の場合	762単位							
	(二) 就職後6月以上定着率が4割以上5割未満の場合	630単位							
	(三) 就職後6月以上定着率が3割以上4割未満の場合	498単位							
	(四) 就職後6月以上定着率が2割以上3割未満の場合	366単位							
	(五) 就職後6月以上定着率が1割以上2割未満の場合	234単位							
	(六) 就職後6月以上定着率が0割以上1割未満の場合	102単位							
	(七) 就職後6月以上定着率が0の場合	30単位							
福祉専門職員配置等加算	イ 福祉専門職員配置等加算(1)	1日につき15単位を加算							
	ロ 福祉専門職員配置等加算(2)	1日につき10単位を加算							
	ハ 福祉専門職員配置等加算(3)	1日につき6単位を加算							
就労支援関係補助加算		1日につき6単位を加算							
障害・障害者言語障害支援加算		1日につき41単位を加算							
初期加算		(利用開始日から30日を限度として、1日につき30単位を加算)							
訪問支援特別加算(月2回を限度)	イ 15分以上	1回につき187単位を加算							
	ロ 1時間以上	1回につき280単位を加算							
作業時間加算(月4回を限度)		1回につき34単位を加算							
就労定額支援特別加算	イ 6月以上12月未満の就労定額者	(1) 定着率が5割以上1割5分未満の場合	1日につき12単位を加算	注 就職前年8月事業費					
		(2) 定着率が1割5分以上2割5分未満の場合	1日につき4単位を加算						
		(3) 定着率が2割5分以上3割5分未満の場合	1日につき28単位を加算						
		(4) 定着率が3割5分以上4割5分未満の場合	1日につき51単位を加算						
		(5) 定着率が4割5分以上の場合	1日につき72単位を加算						
	ロ 12月以上24月未満の就労定額者	(1) 定着率が5割以上1割5分未満の場合	1日につき12単位を加算						
		(2) 定着率が1割5分以上2割5分未満の場合	1日につき21単位を加算						
		(3) 定着率が2割5分以上3割5分未満の場合	1日につき31単位を加算						
		(4) 定着率が3割5分以上4割5分未満の場合	1日につき44単位を加算						
		(5) 定着率が4割5分以上の場合	1日につき53単位を加算						
	ハ 24月以上36月未満の就労定額者	(1) 定着率が5割以上1割5分未満の場合	1日につき13単位を加算						
		(2) 定着率が1割5分以上2割5分未満の場合	1日につき17単位を加算						
		(3) 定着率が2割5分以上3割5分未満の場合	1日につき26単位を加算						
		(4) 定着率が3割5分以上4割5分未満の場合	1日につき37単位を加算						
		(5) 定着率が4割5分以上の場合	1日につき48単位を加算						

高齢者優待制加算	イ 高齢者優待制加算(Ⅰ)	1日につき90単位を加算
	ロ 高齢者優待制加算(Ⅱ)	1日につき250単位を加算
	ハ 高齢者優待制加算(Ⅲ)	1日につき800単位を加算
	ニ 高齢者優待制加算(Ⅳ)	1日につき1000単位を加算
精神障害者福祉施設加算	イ 精神障害者福祉施設加算(Ⅰ)	1日につき180単位を加算
	ロ 精神障害者福祉施設加算(Ⅱ)	1日につき110単位を加算
利用者負担上限額管理加算(月1回を標準)		1回につき150単位を加算
障害者福祉制加算		1日につき30単位を加算
移行準備支援体制加算	イ 移行準備支援体制加算(Ⅰ)	1日につき30単位を加算
	ロ 移行準備支援体制加算(Ⅱ)	1日につき100単位を加算
経過加算	イ 経過加算(Ⅰ)	経過につき21単位を加算
	ロ 経過加算(Ⅱ)	経過につき30単位を加算
障害福祉サービスの継続利用支援加算	イ 障害福祉サービスの継続利用支援加算(Ⅰ)	1日につき500単位を加算
	ロ 障害福祉サービスの継続利用支援加算(Ⅱ)	1日につき300単位を加算
通勤加算		1日につき900単位を加算
在宅的生活支援サービス加算		1日につき300単位を加算
社会生活支援特別加算		1日につき400単位を加算
福祉・介護職員処遇改善加算	イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)	1月につき 所定単位数×47/1,000
	ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)	1月につき 所定単位数×49/1,000
	ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)	1月につき 所定単位数×27/1,000
	ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)	1月につき 所定の90/100
	ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)	1月につき 所定の90/100
福祉・介護職員処遇改善特別加算		1月につき 所定単位数×9/1,000

注 同一敷地内の場合 ×20/100  
注 地域生活支援拠点等の場合 ×60単位

注1 所定単位数は、基本報酬及び各加算(福祉・介護職員処遇改善加算・福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く)を算定した単位数の合計  
注2 福祉・介護職員処遇改善特別加算と選択することし、併給不可  
注3 福祉・介護職員処遇改善特別加算について行った場合  
イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ) 1月につき 所定単位数×69/1,000  
ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ) 1月につき 所定単位数×59/1,000  
ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ) 1月につき 所定単位数×29/1,000  
ニ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ) 1月につき 所定の90/100  
ホ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ) 1月につき 所定の90/100

注1 所定単位数は、基本報酬及び各加算(福祉・介護職員処遇改善加算・福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く)を算定した単位数の合計  
注2 福祉・介護職員処遇改善特別加算と選択することし、併給不可  
注3 福祉・介護職員処遇改善特別加算について行った場合 1月につき 所定単位数×9/1,000

# 就労継続支援A型における賃金・工賃の向上

## (1) 就労継続支援A型の平均労働時間に応じた報酬見直し

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、1日の平均労働時間に応じた報酬設定とする。
- 労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかること、メリハリをつける。

改定後の新基本報酬 (案) <人員配置7.5:1 定員20人以下>

改定前	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	615単位
	6時間以上7時間未満	603単位
	5時間以上6時間未満	594単位
	4時間以上5時間未満	586単位
	3時間以上4時間未満	498単位
	2時間以上3時間未満	410単位
	2時間未満	322単位

○ 平均収支差率 +14.8%  
(平成28年度決算)

○ 利用者の1日の労働時間は、4時間以上5時間未満が最多

## (2) 就労継続支援B型の平均工賃に応じた報酬見直し

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、平均工賃月額に応じた報酬設定とする。
- 工賃が高いほど、自立した地域生活につながることや、生産活動の支援に労力を要すると考えられることから、高い報酬設定とし、メリハリをつける。

改定後の新基本報酬 (案) <人員配置7.5:1 定員20人以下>

改定前	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位
	3万円以上4.5万円未満	621単位
	2.5万円以上3万円未満	609単位
	2万円以上2.5万円未満	597単位
	1万円以上2万円未満	586単位
	5千円以上1万円未満	571単位
	5千円未満	562単位

○ 平均収支差率 +12.8%  
(平成28年度決算)

平均工賃月額	
全体	15,033円
中央値	12,238円

## 5 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、障害者の一般就労への移行を実現することを趣旨とする障害福祉サービスである。

これまでも就労移行支援の趣旨に沿ったサービス提供を行っていない場合には、

- 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ヵ月以上雇用されている者）が過去3年間又は過去4年間いない場合、報酬を減算
- 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を減算

といった対応を行うとともに、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ことから、都道府県等におかれては、重点的に指導を実施するようお願いしてきた。

平成 30 年 4 月から就労移行支援に係る基本報酬は、障害者の意向及び適性に応じた一般就労への移行を推進するため、一般就労への移行実績だけでなく、就労移行支援を受けた後就労しその後6か月定着した者の割合（前年度において、就労移行支援を受けた後に就労し、就労を継続している期間が6月に達した者の数を当該前年度の利用定員で除して得た割合）に応じた報酬体系とし、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る事業所をより評価していくこととしている。

また、第5期障害福祉計画では、就労移行支援事業等を通じて、平成 32 年度中に一般就労に移行する者を平成 28 年度の一般就労への移行実績の1.5倍以上とすることを目標値として設定することを基本とすることとされており、この目標値を達成するため、就労移行支援事業所のうち、就労移行率が3割以上の事業所を全体の5割以上とすることなどを目指すこととされている。【関連資料1】

このため、市町村及び都道府県の障害保健福祉担当部局は、都道府県の

労働担当部局、教育委員会等の教育担当部局、都道府県労働局、医療機関等の関係機関との連携体制を整備し、就労支援の関係者からなる障害者雇用支援合同会議などを設け、障害福祉計画の目標値の達成に向けた取組の推進等、地域一丸となって統一的に一般就労への移行や定着に向けた施策を進めていく体制を構築するようお願いする。例えば、商工会議所などとも連携の上、地域の産業を把握し、障害者が行える仕事の切り出しを整理した上で、職場開拓を行うことや、施設外就労を活用することも有効であることから、就労移行支援事業所とも連携して一般就労への移行等を進めていただきたい。

なお、大分県では、地域生活支援事業の特別推進事業として、企業訪問を行い仕事の切り出し等を支援等する事業を行っているのでこのような取組も参考にしつつ、地域全体での取り組みを行っていただくようお願いする。【関連資料2】

## ② 就労継続支援A型について

### (ア) 就労継続支援A型の運用等について

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、その他の必要な支援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、自立した日常生活及び社会生活が送れるように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「利用者及び従業者以外の者」）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型事業の従業者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
- ・ 就労機会の提供にあたって収益の上がら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近年報告されていたことから、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り、平成29年4月にはこれに加え、指定基準等の改正により、

- ・ 総量規制の導入
- ・ 利用者本人の希望を踏まえた個別支援計画の作成
- ・ 生産活動にかかる収入から経費を除いた額が、利用者の賃金総額を

上回っていないなければならない  
等の対応を図ったところである。

特に、生産活動収支と利用者賃金額との関係については、これを満たしていない場合に経営改善計画を作成し、提出を求めることとしている。

経営改善計画については、昨年4月の通知において、更に1年間の経営改善計画を作成することを認める場合には、一定の要件を満たす場合に再計画の提出も認める取扱いとしていたが、平成30年度から就労継続支援A型の報酬体系が改定されることも踏まえ、必ずしも改善が見られなくとも、経営改善計画を提出し、計画に沿った取り組みを行っており改善の見込みがあると指定権者が判断した場合は、当面の間、広く再計画の提出を認めることとした。【関連資料3】

経営改善計画を提出させる取扱いは、事業所を廃止させることが目的ではなく、あくまで健全な運営となるよう努力を促すことにあることに改めて留意し、指定権者としても、工賃向上計画支援等事業も活用しつつ、指導と支援という観点での取り組みをお願いする。

現時点において、既存の就労継続支援A型事業所に対し、経営状況の確認を行っていない自治体においては、人員体制等の問題もあることは承知しているが、報道機関が非常に関心を高めている分野であるとともに、何よりも、制度を適正に運営し、それによって障害者の福祉が向上するためには、自治体による事業所指定、実地調査が何よりも大切であることを改めて認識し、今後も取り組んでいただきたい。

#### (イ) 報酬改定等について

平成30年4月から就労継続支援A型に係る報酬については、賃金向上や就労の質の向上を図るため、

- ・ 労働時間が長いほど、利用者の賃金の増加につながることや、支援コストがかかることから、平均労働時間に応じたメリハリのある基本報酬を設定
- ・ 販路の拡大、付加価値のある商品開発等を行う賃金向上のための指導員を配置し、利用者のキャリアアップの仕組みを設けた場合に、報酬を加算
- ・ 就労継続支援A型事業による支援を経て一般企業への移行者を出した場合の加算の強化

等の対応を行うこととしている。

なお、今般、就労継続支援A型事業所を運営する法人において、事業による収益を社会福祉事業とは言えない投機的な事業に充てた結果、法人全体の経営が悪化し、廃業に至るなど、障害者が大量に解雇される事案が生じている。

就労継続支援A型事業所が廃止される場合には、利用者の再就職先等を確保することが大切であり、障害者総合支援法に基づき、まずは廃止



する事業者の責任において、利用者の再就職先等の調整を行うこととなるが、各自治体においても、他の就労継続支援A型事業所等への再就職先等の確保に向けて、相談支援事業所、ハローワークや労働局などの関係機関とも協力しながら、就職面接会を開催するなど、再就職を希望する方をしっかりと支援していただくようお願いする。【関連資料4】

また、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）（以下「法施行規則」という。）の一部改正を行い、障害福祉サービスの事業等を廃止する場合の届出事項等を次のとおり明確化することとしているので、各都道府県等におかれては、指定事業者等に徹底していただくようお願いする。

- ・ 現に指定障害福祉サービス等を受けている者に対する措置
- ・ 現に指定障害福祉サービス等を受けている者の氏名等及び引き続きサービスの提供を希望する旨の申出の有無
- ・ 引き続きサービスの提供を希望する者に対し、必要なサービス等を提供する他の事業者名

（参考：これまでの就労継続支援A型に関する報酬・基準の見直し）

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） ・収益が上が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

平成 29 年 4 月	<p>指定基準について、就労の質を向上させるため、以下について新たに規定</p> <p>①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</p> <p>②賃金を自立支援給付から支払うことを原則禁止（ただし、経営改善計画書を提出している場合はこの限りではない。）</p> <p>③利用者が長く働きたいと希望する場合には、継続的アセスメントを踏まえて、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</p> <p>また、障害者総合支援法施行規則を改正し、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した。</p>
-------------	---

#### (ウ) 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ら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、自立支援給付費等を充てなくとも生産活動収入から最低賃金が支払える事業計画となっているかを必ず確認した上で、指定の可否を判断すること。なお、都道府県等だけでは、指定の可否を判断できない場合、自立支援協議会その他都道府県等が必要と認めた者の意見を聴取の上、判断すること。

また、新規指定後半年程度を目途に実地指導を実施し、生産活動等が事業計画に沿った最低賃金を支払うことのできる内容になっているのか等を確認することとし、指定基準に違反する事項がある場合には、文書指導、勧告等の必要な措置を講ずるようお願いしたい。

ただし、事業開始時には減価償却費が高額な場合等もあることから、都道府県等が、今後明らかに収益改善が見込まれると認める場合には、経営改善計画書を提出させ、経営改善に向けた指導と厚生労働省の予算事業を活用した必要な経営改善に資する支援も行っていただくようお願いする。

#### (エ) 特定求職者雇用開発助成金の取扱いについて

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。

昨年度、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

- 就労継続支援 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、就労継続支援 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 日以降に雇用される者については、暫定支給決定が行われた利用者であっても、上記要件を満たしていれば当該助成金の対象となった。

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 29 年 7 月 14 日職発 0714 第 5 号「雇用安定事業の実施等について」により、就労継続支援 A 型事業所において、平成 29 年 7 月 18 日以降に雇用される者に係る特定求職者雇用開発助成金のうち、特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース及び生活保護受給者等雇用開発コースの支給については、当該助成金の申請を行う就労継続支援 A 型事業所が障害者総合支援法に基づく、勧告又は指定の取消し若しくは効力の停止を受けた場合に不支給とする要領の改正が厚生労働省から各都道府県労働局に通知されている。

各都道府県、指定都市、中核市においては、就労継続支援 A 型事業所に対し、勧告又は指定の取消し若しくは効力の停止を行った場合は、当該事業所の名称及び所在地について、その所在地を所管する都道府県労働局の職業安定部職業対策課に情報提供するようお願いするとともに、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労支援係にも当該事業所に係る情報を提供していただきたい。【関連資料 5】

#### (オ) 平成 28 年度の賃金実績について

平成 28 年度における就労継続支援 A 型事業所利用者の全国平均の賃金月額は 70,333 円、対前年比 2,538 円 (3.7%増)となっている。平成 18 年度の制度創設以降、平均賃金月額が減少傾向にあったが、近年は増加傾向にある。【関連資料 6】

今年度から就労継続支援 A 型に対し、都道府県が経営改善に係る支援を行う場合は、工賃向上計画支援等事業の基本事業の補助対象としている。また、来年度からは工賃向上計画支援等事業の農福連携による障害者の就農促進プロジェクトにおいて就労継続支援 A 型事業所も補助対象としていくこととしている。

各都道府県におかれては、指定都市や中核市とも連携しつつ、指定都市や中核市に所在する事業所も含めて、これらの予算事業を活用し、賃金の向上のための経営改善等の支援を行うようお願いする。

### ③ 就労継続支援 B 型について

#### (ア) 平成 28 年度の工賃実績について

平成 28 年度における就労継続支援 B 型事業所利用者の全国平均の工賃月額は 15,300 円、対前年度比 267 円増 (1.8%増)となっている。平均工賃月額は、平成 20 年度以降、毎年増加しており、制度創設当初の平成 18 年度から 25.2%上昇している。【関連資料 7】

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わずかず増加してきているが、11.6%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。【関連資料 8】

就労継続支援 B 型事業所は、就労や生産活動の機会の提供、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の必要な支援を行うものであることから、障害者の能力評価を行った上で、個別支援計画に位置づけしっかりと就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練を行うことが必要である。

なお、このような平均工賃月額が 3 千円を下回る事業所については、運営基準を遵守していないことが明確であることから、重点的に指導を行うとともに、経営改善に向けた支援もお願いしたい。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。

#### (イ) 報酬改定について

就労継続支援 B 型は、障害者が地域で自立した日常生活・社会生活を送ることができるように、利用者に支払う工賃の水準が向上するために、就労や生産活動の機会の提供だけでなく、障害者の知識や能力の向上のための訓練を行うことが重要であることから、

- ・ 平均工賃月額に応じたメリハリのある基本報酬とし、これに伴い従来あった目標工賃達成加算を廃止
  - ・ B型事業による支援を経て一般企業への移行者を出した場合の加算の強化
- 等の対応を行うこととしている。

#### (ウ) 工賃向上計画を推進するための基本的な指針について

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、一般就労が困難である方には、就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが大変重要である。

これまで、工賃向上に資する取組を進めてきたところであるが、平成30年度以降も引き続き工賃向上計画に基づいた取組を推進することとする。

今回の工賃向上計画を推進するための基本的な指針の一部改正では、新たに他部局等との連携による障害者の就労機会の創出等を加えている。農業や観光業などの地域の基幹産業との連携や、高齢者の見守り・配食サービスの実施など、工賃向上を目指しつつ、障害者が地域の支え手として活躍することを目指した就労機会の拡大を図ることが共生社会の実現や工賃向上のため重要であり、工賃向上計画策定の段階から関係部署や関係機関の参画を求めることが望ましい。

【関連資料9】【関連資料10】【関連資料11】

#### ④ 就労継続支援B型の利用に係るアセスメント

##### (ア) 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。

平成28年度に実施した調査結果によれば、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。

#### (イ) アセスメント実施機関の拡大について

平成28年度まで、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たが、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、今年度から実施機関の拡大を図った。これにより、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したので、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、併せて、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したので、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の連携を引き続きお願いしたい。

#### ⑤ 在宅において就労移行支援・就労継続支援を利用する場合の取扱い

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一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。

平成30年度からは、離島等に居住している在宅利用者に対しては、以下を満たす場合には、基本報酬の算定を可能とすることとしている。

(離島等に居住している利用者に対する在宅利用時の要件緩和)

- ・ 事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は行うこと。
- ・ 在宅利用者については、原則として月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は在宅利用者による通所により、在宅利用者の居宅又

は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

(注) 離島等とは次のいずれかの地域とする。

- 一 離島振興法(昭和二十八年法律第七十二号)第二条第一項の規定により指定された離島振興対策実施地域
- 二 奄美群島振興開発特別措置法(昭和二十九年法律第百八十九号)第一条に規定する奄美群島
- 三 豪雪地帯対策特別措置法(昭和三十七年法律第七十三号)第二条第二項の規定により指定された特別豪雪地帯
- 四 辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律(昭和三十七年法律第八十八号)第二条第一項に規定する辺地
- 五 山村振興法(昭和四十年法律第六十四号)第七条第一項の規定により指定された振興山村
- 六 小笠原諸島振興開発特別措置法(昭和四十四年法律第七十九号)第四条第一項に規定する小笠原諸島
- 七 半島振興法(昭和六十年法律第六十三号)第二条第一項の規定により指定された半島振興対策実施地域
- 八 特定農山村地域における農林業等の活性化のための基盤整備の促進に関する法律(平成五年法律第七十二号)第二条第一項に規定する特定農山村地域
- 九 過疎地域自立促進特別措置法(平成十二年法律第十五号)第二条第一項に規定する過疎地域
- 十 沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第三条第三号に規定する離島

また、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-Seisaku-jouhou-12200000-Shakaiengokyoku-shougai-hoken-fukushibu/0000084414.pdf>

## ⑥ 就労定着支援の新設

平成28年の障害者総合支援法の改正により、平成30年4月より就労定着支援が新たなサービスとして開始される。このサービスは、就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練を経て一般就労した障害者に対し、最大で3年間、それまでの支援を行っていたなじみの関係の中で引き続き就労定着の支援を実施するというものである。

就労定着支援の報酬体系についても、他の就労系サービスと同様実績に応じてメリハリをつけることとしており、支援を行ってから現に就労定着している障害者の割合を用いることを予定している。

新サービスであるため、指定にかかる事務連絡を2月28日に既に各自治体に発出しているところであり、当該通知の内容を踏まえつつ、各指定権者において、新サービスを実施したい事業者ができるだけ速やかにサービスを開始できるようお願いします。

## (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（工賃向上計画支援等事業、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29年度から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している。

なお、平成30年度においも工賃向上計画支援等事業の特別事業として、以下の①から③を実施することとしているので、引き続き活用を検討していただきたい。【関連資料12】

### ① 農福連携の推進について

農福連携については、農業分野での障害者の就労を支援し、就労継続支援B型事業所等における工賃水準の向上を図るだけでなく、農業の支え手の拡大にもつながるものである。

このため、厚生労働省では農林水産省とも連携し、国主催で農福連携マルシェやセミナー等を実施してきたところであるが、平成28年度からは、地域で取り組むことがより効果的であることから、工賃向上計画支援事業の特別事業として「農福連携による就農促進プロジェクト」として、都道府県が事業を実施できるようにしている。

当該事業は、農業に関するノウハウを有していない就労継続支援B型事業所等に対し、農業技術に係る指導・助言や6次産業化に向けた支援を実施するための専門家の派遣等に係る経費や、農業に取り組む障害者



就労施設による農福連携マルシェの開催等に係る経費に対して補助するものであり、補助率は10/10となっている。

平成29年度は、40道府県において当該事業を活用していただいているが、ニッポン一億総活躍プランや働き方改革実現会議決定で掲げられている「農福連携」をより一層推進していくため、平成30年度においては、全都道府県で実施することができることを目指して予算を確保したので、平成29年度に実施していない都道府県においても積極的に活用していただきたい。

なお、厚生労働省と農林水産省では、福祉目的で農作業に取り組む際に活用できる主な支援策を紹介するパンフレット「福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～（第五版）」を作成しており、この中には、農業分野における障害者就労に関する各種情報等を記載するなど、今後、農業分野への参入を考えている障害福祉関係者にとって参考となることから、管内の市区町村及び障害者就労施設等に対し広く周知願いたい。

【関連資料13】

(参考URL：福祉分野に農作業を～支援制度などのご案内～)

<http://www.maff.go.jp/j/nousin/kouryu/attach/pdf/kourei-2.pdf>

## ② 共同受注窓口による情報提供体制の構築等について

平成28年度から工賃向上計画支援等事業の特別事業において、共同受注窓口において自治体、障害者関係団体、障害者就労施設、企業等による協議会を設置することにより、障害者就労施設が提供する物品等の情報提供体制の整備や、新たな官公需や民需の創出を図る取組等に対し、補助率10/10で実施可能としているので、積極的に活用いただきたい。

## ③ 在宅就業の支援体制の構築に向けたモデル事業について

仕事をする意欲と能力はあるものの、就労時間や移動に制約があるなどの事情で一般就労や施設利用が困難な障害者もいることから、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モデル事業を実施し、在宅障害者が能力等に応じて活躍できる支援体制を構築するために、平成29年度から工賃向上計画支援事業の特別事業として実施している。

当該事業においては、地域の実情に応じ、以下のことに取り組んでいただき、地域での在宅就業の支援体制を構築していただきたいと考えているので、都道府県の積極的な活用をお願いしたい。

- ・在宅就業を希望する障害者に対するICT技術等のスキルアップ支援
- ・在宅就業の障害者に対する仕事の発注促進など企業への普及・啓発
- ・発注企業の開拓・企業に対する発注への相談支援
- ・企業が安心して在宅就業の障害者に仕事を発注できる体制の構築

(在宅就業の障害者と企業から発注された仕事のマッチング)

・在宅就業の障害者が発注した仕事を支援する体制の構築 等

また、こうした取組を行うに当たっては、検討会を開催するとともに、在宅障害者の実態やニーズ調査等を十分に行った上で事業に取り組んでいただくことが望ましい。

#### ④ 就労移行等連携調整事業の活用について

障害者が地域において、あらゆる活動に参加できる共生社会を実現するためには、障害者が自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援することが必要であり、働くことを希望する障害者が、一般企業や就労継続支援事業所など、それぞれの能力に応じた働く場に円滑に移行できるよう支援することが重要である。このため、特別支援学校の卒業生や就労継続支援事業の利用者等に対し、就労面に係るアセスメントを実施するとともに、相談支援事業所や就労系障害福祉サービス事業所等の様々な支援機関との連携のためのコーディネートを行い、障害者の能力に応じた就労の場への移行を支援するための事業として、平成 27 年度から実施しているので、各都道府県においては引き続き活用を検討していただきたい。

【関連資料 14】

# 就労移行支援事業等を通じた一般就労への移行者数に関する目標について

## 就労移行支援事業等を通じた一般就労への移行者数に関する現状について

- 就労移行支援事業等(生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援)の利用を経て一般就労へ移行した者の数については、平成27年度実績で平成24年度実績の約1.7倍(14,185人)となっている。
- 平成25年度から平成27年度の移行者数の年平均増加数(約1,900人)から推計すると、平成29年度においては、第4期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「平成24年度実績の2倍の一般就労への移行者の達成」をおおよそ満たすことが見込まれる。



## 成果目標

- 第5期障害福祉計画の基本指針においては、今般の傾向等(平成25年度から平成27年度にかけての一般就労への移行者数の平均増加数の実績(約1,900人))を踏まえつつ、以下のような成果目標としてはどうか。

※ 今後の一般就労への移行に対する施策効果をどう考えるか。

## 【成果目標】

平成32年度末までに平成28年度実績の1.5倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。ただし、各市町村及び都道府県において、現在の障害福祉計画で定めた平成29年度末までの移行実績が達成されないと見込まれる場合は、新しい計画を定める際には、平成29年度末時点で未達成と見込まれる人数を加味して成果目標を設定するものとする。

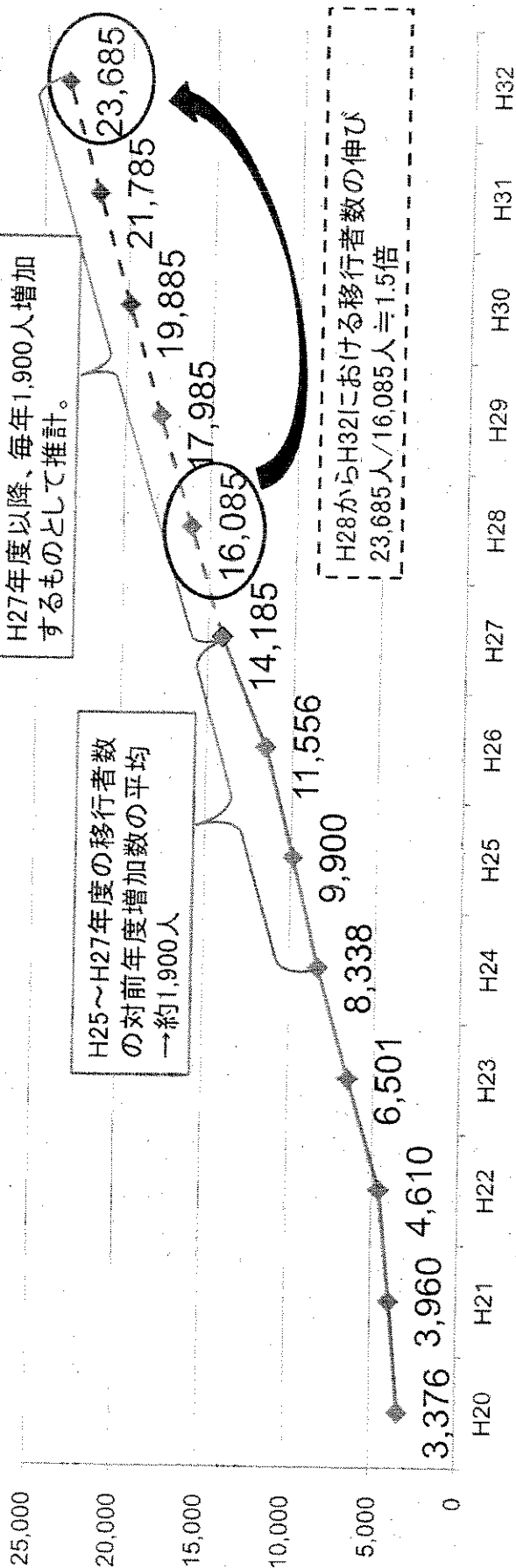
(参考)基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	平成17年度の一般就労への移行実績の4倍以上	平成17年度の一般就労への移行実績の4倍以上	平成24年度の一般就労への移行実績の2倍以上	平成28年度の一般就労への移行実績の1.5倍以上
都道府県 障害福祉計画	4倍	4.2倍	2倍	—

週報第1

# 就労移行支援事業等を通じた一般就労への移行者数の推移について(参考データ)

## 就労移行支援事業等を通じた一般就労への移行者数の推移



基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値【再掲】

目標値	第1~2期 (平成18~23年度)	第3期 (平成24~26年度)	第4期 (平成27~29年度)	第5期 (平成30~32年度)
基本指針	平成17年度の一般就労への移行実績の4倍以上	平成17年度の一般就労への移行実績の4倍以上	平成24年度の一般就労への移行実績の2倍以上	平成28年度の一般就労への移行実績の1.5倍以上
都道府県 障害福祉計画	4倍	4.2倍	2倍	-

# 就労移行支援の利用者数に関する目標について

## 就労移行支援の利用者数に関する現状について

- 就労移行支援事業の利用者数については、第4期障害福祉計画の基本指針において、平成29年度末における利用者数を平成25年度末の利用者数(27,840人)の1.6倍以上とする成果目標を掲げているが、平成27年度末の利用者数は、平成25年度末における利用者数の1.1倍(31,183人)に留まっている。
- 他の障害福祉サービス(就労継続支援等)から就労移行支援へ移行する者は少数に留まっている。
- 平成25年度から平成27年度の利用者数の平均増加率が約5%であることから推計すると、平成29年度では、目標である平成25年度末の利用者数の1.6倍以上(42,540人)の利用者数を達成することは困難と考えられる。

## 成果目標

- 第5期障害福祉計画の基本指針においては、今般の傾向を踏まえ、平成25年度から平成27年度にかけての就労移行支援事業の利用者の平均増加率である約5%を基に、以下のような成果目標としてはどうか。

## 【成果目標】

福祉施設から一般就労への移行の推進のため、平成32年度末における利用者数(サービス等利用計画案を踏まえて、アセスメント期間(暫定支給決定期間)を設定し、利用者の最終的な意向確認の上、就労移行支援の利用が適していると判断された者)が、平成28年度末における利用者数の2割以上増加することを目指す。ただし、各市町村及び都道府県において、現在の障害福祉計画で定めた平成29年度末までの利用者数の割合の実績が達成されないと見込まれる場合は、新しい計画を定める際には、平成29年度末時点で未達成と見込まれる人数を加味して成果目標を設定するものとする。

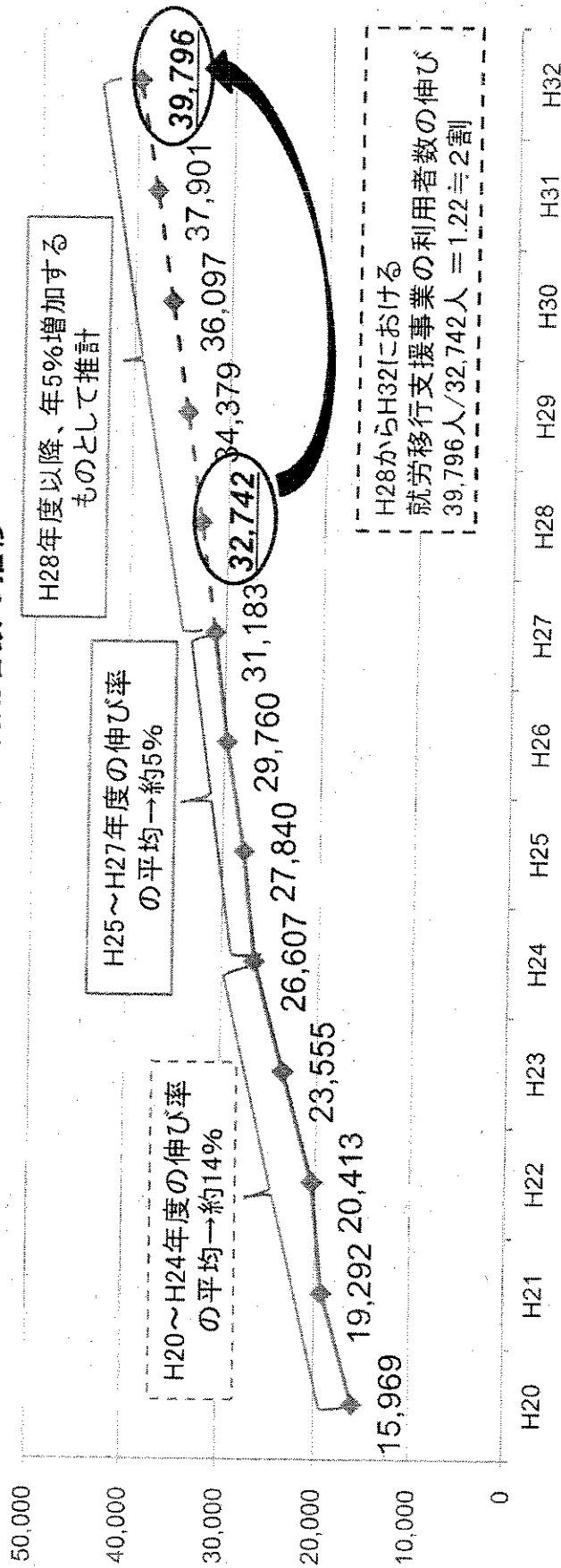
(参考)基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	就労移行支援事業の利用者数が平成25年度末における利用者数の6割以上増加	就労移行支援事業の利用者数が平成28年度末における利用者数の2割以上増加
都道府県 障害福祉計画	7.5%	8.1%	1.6倍	—

(注)福祉施設…生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援事業所

# 就労移行支援の利用者数の推移について(参考データ)

就労移行支援事業の利用者数の推移



(出典)国保連データ(各年度の3月サービス提供分)

基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値【再掲】

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用	就労移行支援事業の利用者数が平成25年度末における利用者数の6割以上増加	就労移行支援事業の利用者数が平成28年度末における利用者数の2割以上増加
都道府県障害福祉計画	7.5%	8.1%	1.6倍	-

(注)福祉施設…生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援事業所

# 就労移行支援の事業所ことの移行率に関する目標について

## 就労移行支援の利用者数に関する現状について

○ 第4期障害福祉計画の基本指針においては、福祉施設を利用してしている障害者等の一般就労への移行を推進するため、就労移行支援事業所のうち、就労移行率(※)が3割以上の事業所を、全体の5割以上とすることを目指すという成果目標を設定した。

○ しかし、近年は、就労移行率が3割以上である就労移行支援事業所の割合の増加率は停滞している状況にある。(平成25年度:33.1% 平成26年度:33.1% 平成27年度:37.6%。)

※ 「就労移行率」とは、ある年度の4月1日時点の就労移行支援事業の利用者数のうち、当該前年度中に一般就労へ移行した者の割合を指す。



## 成果目標

○ 第5期障害福祉計画の基本指針の成果目標においては、近年、就労移行率が3割以上である就労移行支援事業所の割合の増加率が停滞していることに鑑み、第4期障害福祉計画の基本指針での目標値を維持し、以下のような成果目標としてはどうか。

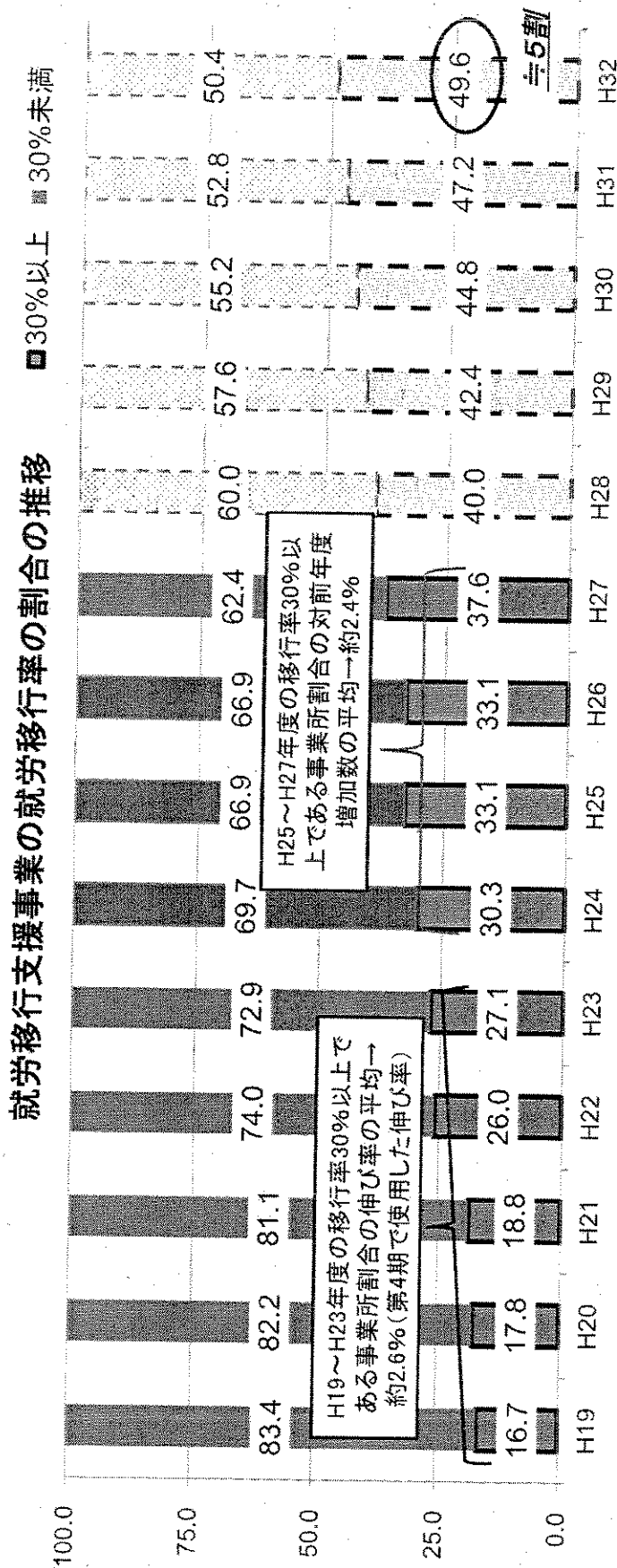
## 【成果目標】

就労移行率が3割以上である就労移行支援事業所を、平成32年度末までに全体の5割以上とすることを目指す。

(参考)基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	—	—	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上
都道府県 障害福祉計画	—	—	50.2%	—

# 就労移行支援の事業所ことの就労移行率の推移について(参考データ)

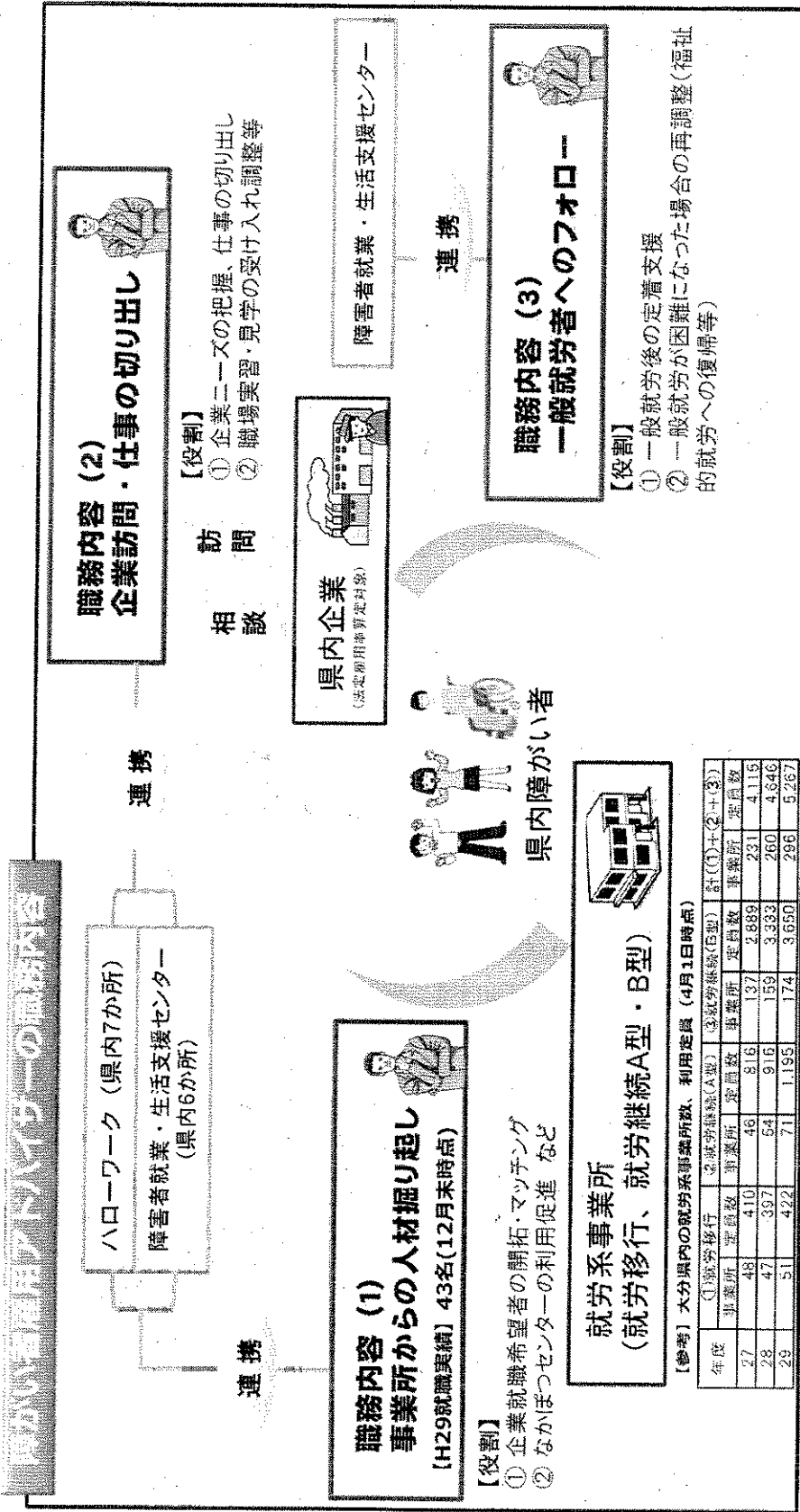


基本指針及び都道府県障害福祉計画における目標値【再掲】

目標値	第1～2期 (平成18～23年度)	第3期 (平成24～26年度)	第4期 (平成27～29年度)	第5期 (平成30～32年度)
基本指針	—	—	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上	就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所を全体の5割以上
都道府県障害福祉計画	—	—	50.2%	—



# (大分県) 就労継続支援事業所を活用した障がい者雇用の促進 (障がい者雇用アドバイザーの配置)



障がい者雇用アドバイザー(6名配置)が、就労継続支援事業所への訪問・巡回相談を積極的に実施し、一般就労できる能力を有している障がい者を福祉的就労から、県内民間企業等での雇用へとステップアップ。  
また、加齢や障がい者の進行等により一般就労が困難になった場合、福祉的就労への復帰等を調整。  
なお、平成30年度からは、アドバイザーのうち1名を知的・精神障がい者分野の専門アドバイザーとして再配置し、取組を強化。

障障発0302第1号  
平成30年3月2日

都道府県  
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局）長 殿  
中核市

厚生労働省社会・援護局  
障害保健福祉部障害福祉課長  
（ 公 印 省 略 ）

指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等  
に関する取扱いについて

指定就労継続支援A型における適正な運営のため、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施行規則等の一部を改正する省令（平成29年厚生労働省令第5号）において、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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）の一部を改正するとともに、「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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」（平成18年12月6日障発第1206001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「指定基準解釈通知」という。）の一部改正通知を平成29年3月30日に発出した。さらに、当該取扱い等について、「指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について」（平成29年3月30日障発0330第4号。以下「平成29年通知」という。）により示したところですが、当該通知の取扱いについては当面の間、下記のとおりとしますので、御了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺漏のないようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

- 1 当面の間、経営改善計画書を提出している指定就労継続支援A型事業所（以下「事業所」という。）については、計画始期から1年経過した後に平成29年通知の1の（2）

に規定する更に1年間の経営改善計画を作成させることができる要件として、以下を加える。

- (1) 生産活動に係る事業の収入額が利用者に支払う賃金総額以上である場合
- (2) 提出済みの経営改善計画に基づく改善の取り組みについて、具体的に実施しており、今後経営改善の見込みがあると指定権者が認めた場合

2 更なる1年間の経営改善計画の作成、提出を行った事業所に対しては、地域生活支援事業費等補助金のうち地域生活支援促進事業（工賃向上計画支援等事業）の活用や経営改善計画書の提出をしていない事業所の事例等も参考としつつ、経営改善に向けた指導だけでなく、必要な支援も実施すること。

3 指定基準解釈通知第11の3の(4)に係る取扱いについて、事業所に経営改善計画を提出させる場合は、指定基準第192条第2項に規定する生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費（利用者に支払う賃金は除く。以下同じ。）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っていない場合であるが、ここでいう「利用者に支払う賃金」は、就労継続支援A型の趣旨を踏まえ、最低賃金（最低賃金の減額特例許可に基づき契約を行った場合は当該賃金額）に基づき算出した額とすること。このため、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払うべき最低賃金の総額以上の事業所であれば、指定基準第192条第2項の規定を満たしていることになる。

4 平成29年通知の別紙様式3を廃止し、別紙様式1により、経営改善計画の提出に至った事業所数等について、毎年9月末現在及び3月末現時点の状況を厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課へ提出いただくとともに、都道府県、指定都市又は中核市は、経営改善計画書を提出した事業所について当該経営改善計画書等を事業所のホームページに公表するよう促すこと。

5 上記1から4を除く取扱いについては、平成29年通知のとおりとすること。

全体票

指定就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況等について (別紙様式1)

【調査の概要】 指定就労継続支援A型事業所について、経営状況の実態把握を行った事業所のうち、経営改善計画書を提出する必要がある事業所の経営改善計画書提出状況を把握する。(毎年9月末現在又は3月末現在の状況を記入して提出してください。)

指定権者名	①指定事業所数(平成29年12月末現在)					経営実態把握済み事業所のうち経営改善計画書の提出状況			備考
	②実態把握済み事業所数	③実態把握中事業所数	④新規指定	⑤廃止・休止等	⑥必要なし 割合	⑦必要あり 割合	⑧提出済 提出率		
〇〇県	20	18	0	2	0	12 66.7%	6 33.3%	6 100.0%	

②から⑤の合計は①の指定事業所数と一致

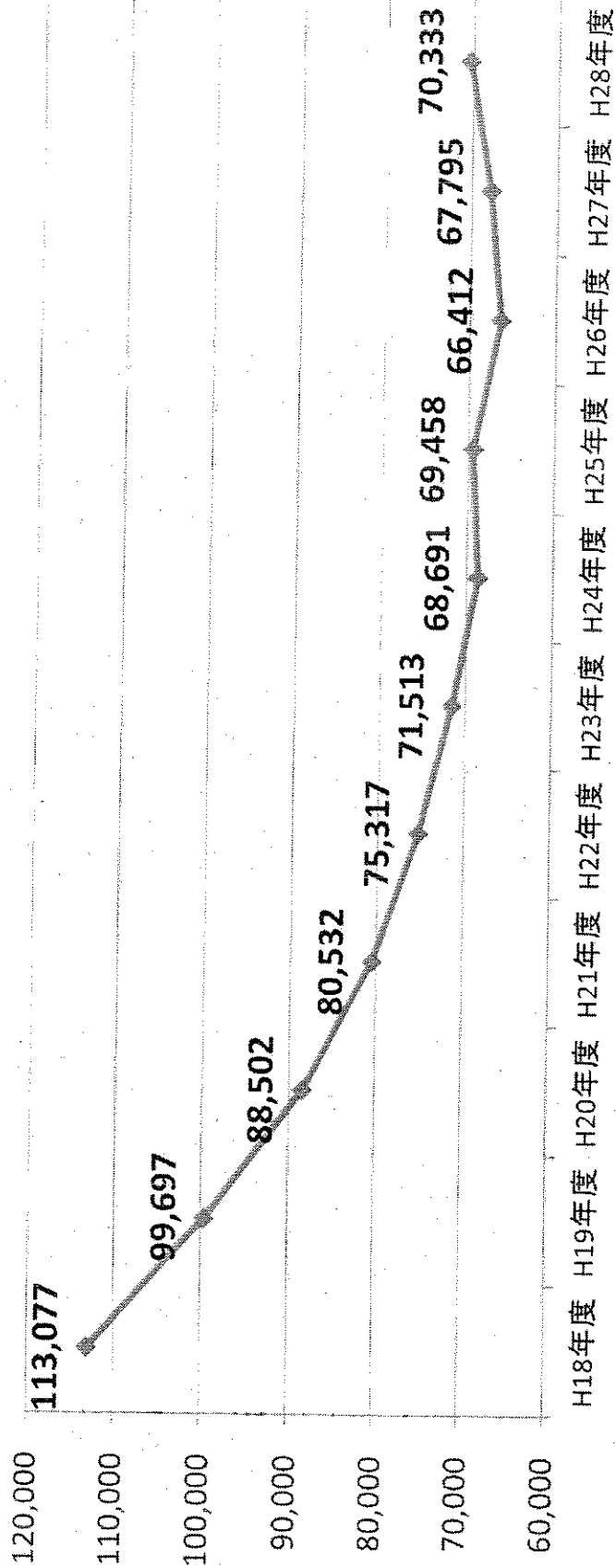
②の実態把握済み事業所数と一致

- ※ ①には毎年9月末現在又は3月末現在の指定事業所数を記載してください。
- ※ ②には就労継続支援A型事業所のうち、経営状況の実態を把握した数を記載してください。
- ※ ③には就労継続支援A型事業所のうち、経営状況の実態を把握していない又は把握中の数を記載してください。
- ※ ④、⑤は毎年9月末現在又は3月末現在で当該年度の新規指定数、廃止・休止等の数を該当箇所に記入してください。(新規指定事業所でも実態把握をしている事業所に関しては②に記載してください。)
- ※ ⑥は経営改善計画書の提出が必要のない事業所数、⑦には経営改善計画書の提出が必要な事業所数を記載してください。
- ※ ⑧は⑦のうち、経営改善計画書を提出した事業所数を記載してください。
- ※ ②、③、④、⑤の合計数は①の指定事業所数と一致するように記載してください。
- ※ ⑥、⑦の合計数は②の実態把握済み事業所数と一致するように記載してください。
- ※ その他の特記事項は備考欄にご記載ください。
- ※ 赤字は記入例です。適宜修正の上、記載下さい。



# 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額額の推移

○ 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向にある。



(※)平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

# 就労継続支援A型 都道府県別平均賃金月額額の比較(平成27年度、平成28年度)

(円/月額)

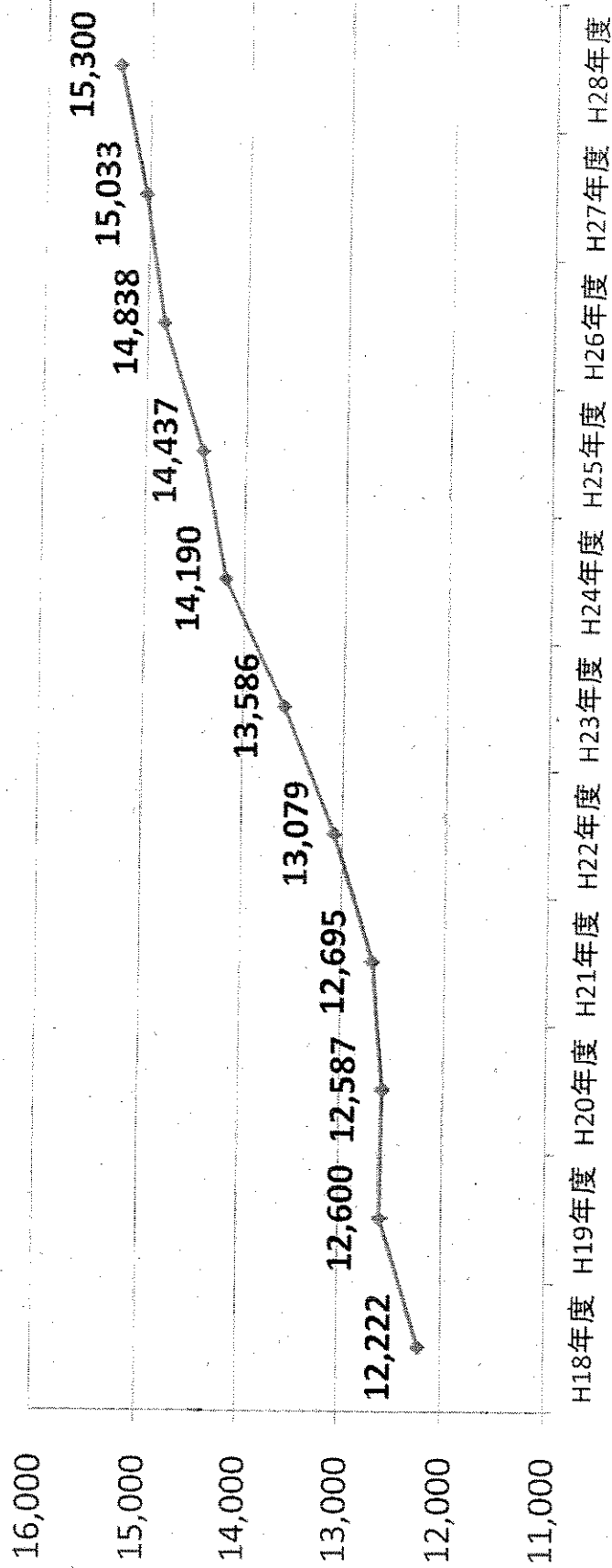
都道府県	平成28年度	平成27年度	伸び率
北海道	60,515	68,482	113.1%
青森県	61,181	62,511	102.1%
岩手県	71,193	71,245	100.0%
宮城県	63,011	65,118	103.3%
秋田県	65,233	66,128	101.3%
山形県	63,996	68,868	107.6%
福島県	69,186	71,370	103.1%
茨城県	90,677	85,257	94.0%
栃木県	62,774	64,127	102.1%
群馬県	69,990	68,653	98.0%
埼玉県	71,648	68,869	96.1%
千葉県	65,129	66,306	101.8%
東京都	93,992	91,417	97.2%
神奈川県	79,313	81,002	102.1%
新潟県	62,006	65,717	105.9%
富山県	58,587	60,468	103.2%
石川県	64,524	67,639	104.8%
福井県	76,006	76,391	100.5%
山梨県	65,733	67,520	102.7%
長野県	80,977	83,669	103.3%
岐阜県	70,752	70,017	98.9%
静岡県	67,415	70,347	104.3%
愛知県	60,493	58,256	96.3%
三重県	66,280	68,828	103.8%

都道府県	平成27年度	平成28年度	伸び率
滋賀県	84,675	83,945	99.1%
京都府	87,558	88,848	101.4%
大阪府	48,508	71,739	147.8%
兵庫県	79,481	77,399	97.3%
奈良県	68,764	71,216	103.5%
和歌山県	90,790	92,525	101.9%
鳥取県	80,529	80,551	100.0%
島根県	82,238	84,638	102.9%
岡山県	72,017	72,369	100.4%
広島県	86,780	86,595	99.7%
山口県	77,741	74,159	95.3%
徳島県	59,700	63,303	106.0%
香川県	66,064	69,053	104.5%
愛媛県	62,693	63,125	100.6%
高知県	76,642	84,309	110.0%
福岡県	68,629	69,391	101.1%
佐賀県	83,611	82,443	98.6%
長崎県	79,068	80,077	101.2%
熊本県	62,485	65,019	104.0%
大分県	77,881	79,077	101.5%
宮崎県	57,595	59,224	102.8%
鹿児島県	59,801	62,984	105.3%
沖縄県	61,972	65,040	104.9%
全国平均	67,795	70,333	103.7%

(注) 就労継続支援A型事業所の平均 【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

# 就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から25.2%上昇している。



(※)平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃  
【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)



# 就労継続支援B型 都道府県別平均工賃月額額の比較(平成27年度、平成28年度)

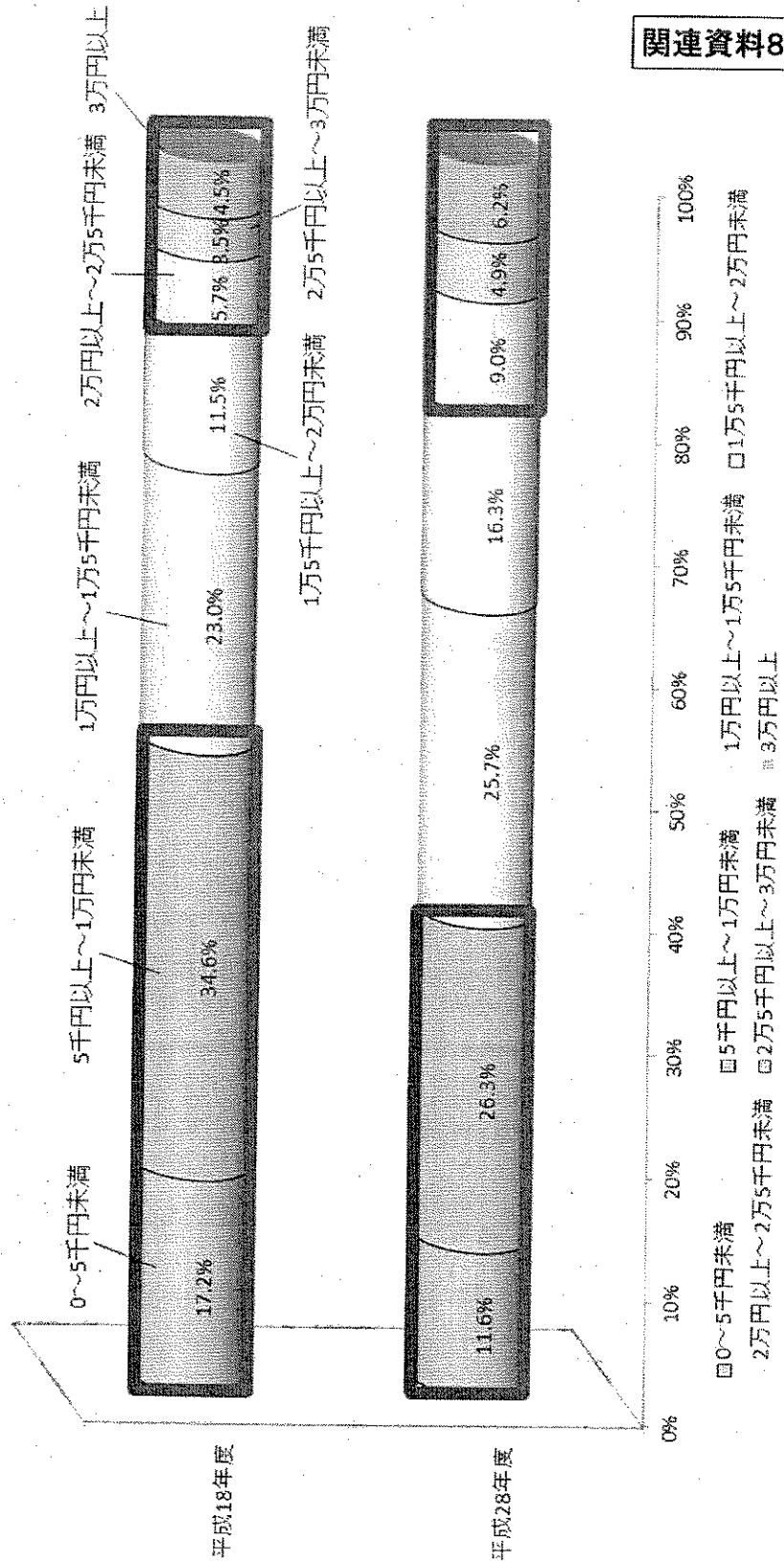
(円/月額)

都道府県	平成27年度	平成28年度	伸び率
北海道	17,494	18,289	104.5%
青森県	13,131	13,369	101.8%
岩手県	18,713	18,808	100.5%
宮城県	18,643	18,695	100.2%
秋田県	14,593	14,965	102.5%
山形県	11,598	11,430	98.5%
福島県	14,206	14,425	101.5%
茨城県	11,810	12,501	105.8%
栃木県	15,727	16,157	102.7%
群馬県	17,082	16,860	98.7%
埼玉県	14,189	14,492	102.1%
千葉県	13,660	13,769	100.8%
東京都	15,086	15,349	101.7%
神奈川県	13,704	13,677	99.8%
新潟県	14,378	14,510	100.9%
富山県	14,808	15,127	102.1%
石川県	16,152	16,783	103.9%
福井県	20,796	22,128	106.4%
山梨県	15,296	15,846	103.6%
長野県	14,591	15,246	104.4%
岐阜県	13,166	13,718	104.1%
静岡県	14,818	15,159	102.3%
愛知県	15,041	14,812	98.4%
三重県	13,611	14,346	105.4%
滋賀県	18,176	18,038	99.2%
京都府	16,505	16,855	102.1%
大阪府	11,190	11,209	100.1%
兵庫県	13,735	14,007	101.9%
奈良県	14,964	15,411	102.9%
和歌山県	16,198	16,489	101.8%
鳥取県	16,810	17,169	102.1%
島根県	18,244	18,994	104.1%
岡山県	13,254	13,691	103.3%
広島県	15,939	15,892	99.7%
山口県	16,238	16,730	103.0%
徳島県	20,495	20,876	101.8%
香川県	14,432	14,673	101.6%
愛媛県	16,204	16,260	100.3%
高知県	19,222	19,629	102.1%
福岡県	13,485	13,539	100.4%
佐賀県	17,817	18,263	102.5%
長崎県	15,255	15,919	104.3%
熊本県	13,886	13,924	100.2%
大分県	16,237	16,823	103.6%
宮崎県	16,867	17,960	106.4%
鹿児島県	15,024	15,239	101.4%
沖縄県	14,455	14,368	99.4%
全国平均	15,033	15,300	101.7%

(注) 就労継続支援B型事業所の平均 【出典】工賃実績調査(厚生労働省調べ)

# 就労継続支援B型における工賃分布

- 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割となっている。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所割合は減少傾向にあり、全体の37.9%となっている。



関連資料8

# 平成30年度以降の工賃向上計画について

## 工賃倍増5か年計画（平成19～23年度）

- 成長力底上げ戦略（平成19年2月）に基づく「福祉から雇用へ」推進5か年計画」の一環として実施。
- 全ての都道府県で「工賃倍増5か年計画」を作成し、官民一体となって取り組む、5年間で平均工賃の倍増を目指すもの。
- 各事業所における計画の作成は任意。
- 平均工賃は、5年間で14.8%増であり、倍増には至らず（平成18年度：11,830円 ⇒ 平成23年度：13,586円）。

## 工賃向上計画（平成24～26年度）

- 工賃倍増5か年計画における課題を踏まえ、全ての事業所で「工賃向上計画」を作成、PDCAサイクルにより工賃向上に取り組むこととした。
- 市町村レベル及び地域レベルでの関係者の理解や連携体制が重要であることから、市町村においても事業所の取組を積極的に支援するよう明記。
- 平成25年度の平均工賃は14,437円（各事業所が掲げた平成26年度の平均工賃の目標値は15,773円）。

## 工賃向上計画（平成27～29年度）

- 平成27年度から平成29年度の3か年を対象期間とした計画を策定。  
※ 事業所が策定する計画については、任意に対象期間を設定し、当該機関で達成すべき目標工賃等を計画に記載。
- 現行の「『工賃向上計画』を推進するための基本的な指針」について、基本的な内容は継続しつつ、計画の対象期間等を改正（3月上旬に通知）。

## 平成30年度以降も引き続き工賃向上計画を策定し、就労継続支援B型事業所等における工賃向上に取り組む

## 平成30年度以降の工賃向上計画

- 平成30年度から平成32年度の3か年を対象期間とした計画を策定。
- 都道府県、事業所、市町村において、地域の事業所の取組や産業状況、地域課題（農業の担い手不足、高齢者を支える担い手不足等）を把握し、障害福祉部局だけでなく、他部局との連携により障害者の就労機会の拡大を図ることを追加。
- 現行の「『工賃向上計画』を推進するための基本的な指針」について、基本的な内容は継続しつつ、計画の対象期間等を改正（2月下旬に通知）。

## 障害者の活躍する場の広がり

- 障害者が地域の人手不足が深刻な産業や、高齢化に悩む地域を支えている事例が地域で産まれている。
- 様々な業界、分野と連携し、障害者が活躍する場が広がっている。

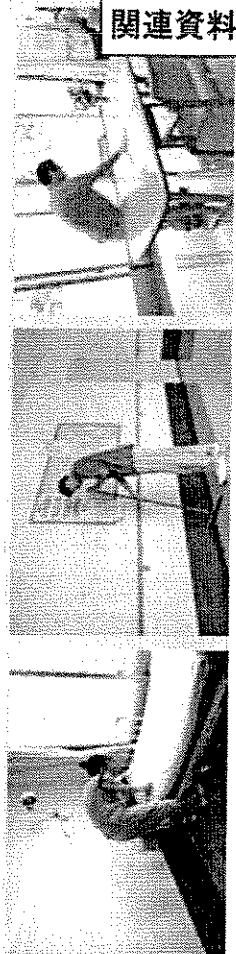
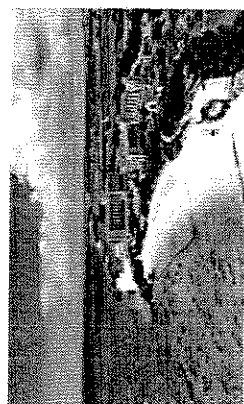
### 就労継続支援A型事業所の事例

#### (事例1) 観光と福祉の連携

- 当該事業所では、施設外就労として地域のリゾートホテルの客室清掃業務を行っている。
- 障害特性に応じた作業のレクチャー、体調に応じたシフト作成により、約12人の障害者が働いており、国内外から訪れる観光客に快適な客室を提供する。
- 人材不足に悩む観光産業と、働く場を求めめる障害者施設を行政が結びつけて始まったプロジェクト。

#### (事例2) 介護施策との連携

- 法人が運営する介護老人保健施設において、清掃、洗濯、リネン交換、介護補助等を行っている。
- 主に知的障害のある約10人の利用者が、シフト制で1日実働6.5時間、週5日で勤務する。
- 作業面での自立を目指すだけでなく、社会人としてのマナーを備えるため、言葉遣い、身だしなみチェック、マナー講習等も力を入れている。
- 働く力を身につけた利用者は、一般企業や他の介護事業所等への就労に送り出している。
- 平成28年度の平均月額賃金は、約13万円



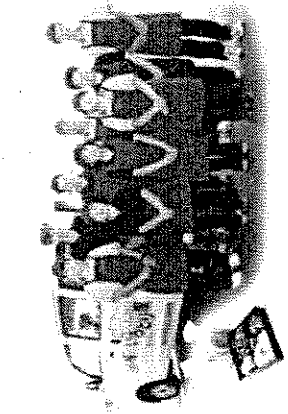
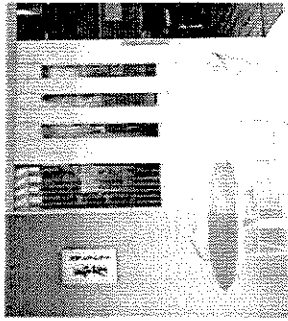
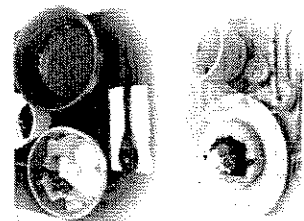
関連資料10

(事例1) 障害者が高齢者を支える事例

- 当該事業所は、首都圏にある老朽化の進んだ大規模団地の一角でカフェレストランを運営。身体に優しい栄養バランスのよい定食や、和洋スイーツを提供。この地域は高齢化率50%以上と高い。団地内にある商店街の殆どは閉店し、公共交通機関の利用も不便なため孤立しがちな高齢住民にとって、当該事業所は憩いの場となっている。
- 主に知的障害のある利用者約20人は、カフェでの作業以外にも、外出が難しい高齢者宅への夕食の配食&見守り(配達当日と翌日の容器回収の2回、対面により安否を確認)サービスを行っている。
- 地域包括支援センターや社会福祉協議会とも連携し、地域活性のための新しい街づくりを進める。

(事例2)

- 障害のある方、約60人が働く当該事業所では、弁当やパンを製造販売し、学校給食としても提供している。喫茶室も運営し、地域住民との交流の場になっている。
- さらに、事業所で製造した商品や、近隣の商店から調達した食料品や生活用品を、注文に応じて山間部の高齢者へ定期的に宅配し、同時に高齢者を見守り、話し相手となることで地域を支えている。
- 地元の民間企業とともに、見守り協力機関として自治体と協定を結んでおり、一人暮らしの高齢者を守る活動の充実強化にも寄与している。
- 平成28年度の平均月額工賃は、約2万5千円



# 地域振興につながる連携促進(実施例)

地域生活支援事業 (都道府県事業)

各都道府県に配置された地域連携促進コーディネーター(仮称)が、地域の農業団体、商工団体、民生委員等と連携し、障害福祉サービス事業所と地域の農家、企業、商業施設、介護事業所、高齢者世帯等を結びつけることにより、地域振興と同時に、一般就労の促進を図る。

## 参考事例



○香川県の施設外就労による農業の取り組み  
 ・県障害福祉課が、障害者就労施設の工賃向上のために、県農政部局やJA生産者部会と連携して、農家での施設外就労を推奨。  
 ・現在は、県社会就労センター協働会が農家と障害者就労施設との橋渡しを実施



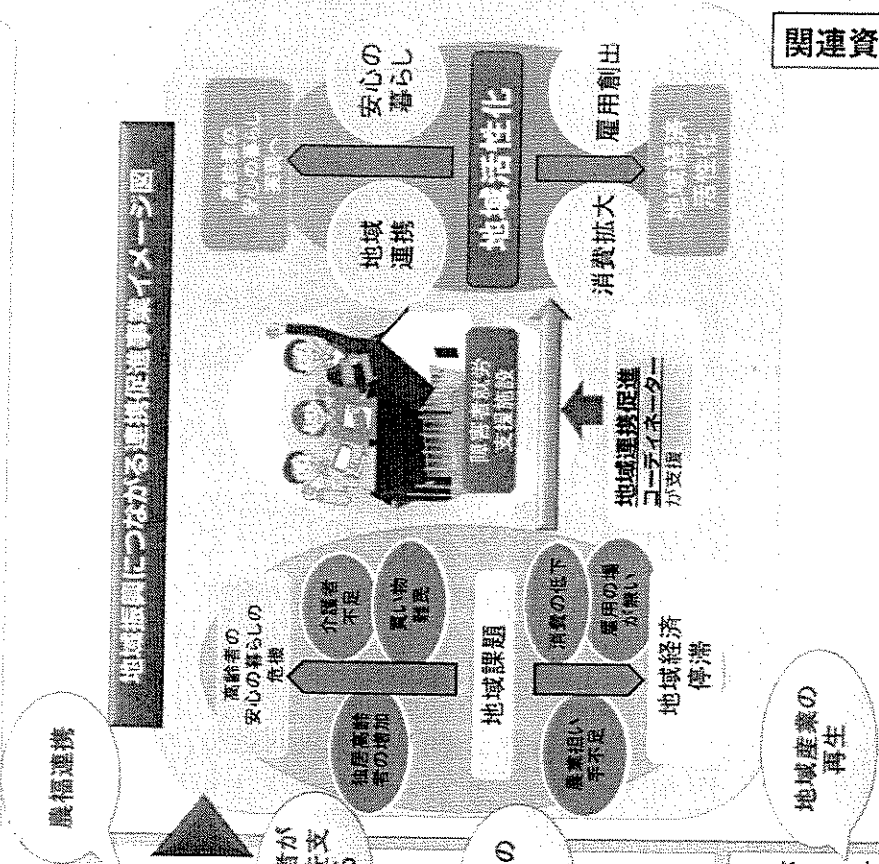
○徳島県の「ほっとかない事業」での取り組み  
 ・障害者就労施設利用者による限界集落の高齢者への配食と見守り  
 ・移動販売車両で授産製品(お弁当・パンなど)と日用品をお届け  
 ・障害者が地域社会の主役



○富山県の介護施設での施設外就労の取り組み  
 ・就労継続支援B型事業の利用者が、高齢者デイサービスにおける介護支援の業務(配膳、清掃、洗濯など)を、福祉的就労として実施。  
 ・高工賃も実現し、一般就労にもつなげている。



○北海道の社会福祉法人の取り組み  
 ・江差町内に唯一のパン工場が閉鎖されたことにより、法人がそのパン工場を職員共々引き継ぎ、障害者の生きがい作業として通所作業所をスタート。  
 ・廃業した温泉施設を譲り受け、就労継続支援B型事業所として再生。





# 工賃向上計画支援等事業の概要(平成30年度)

平成29年度予算額 308,843千円  
 平成30年度予算案 359,513千円  
 差引増▲減額 50,670千円  
 (地域生活支援促進事業)

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。

- 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 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
- ② 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、農業に取り組み事業所によるマルチエの開催支援を実施
- 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

要綱第12

# 農福連携による障害者の就農促進プロジェクト

平成28年度予算額  
106,545千円

平成29年度予算額  
200,340千円

平成30年度予算案  
269,310千円

差引増▲減額  
+68,970千円

## 事業の趣旨

農業分野での障害者の就労を支援し、障害者の工賃水準の向上及び農業の支え手の拡大を図るとともに、障害者が地域を支え地域で活躍する社会（「1億総活躍」社会）の実現に資するため、障害者就労施設への農業に関する専門家の派遣や農福連携マルシェの開催等を支援する。

## 実施主体

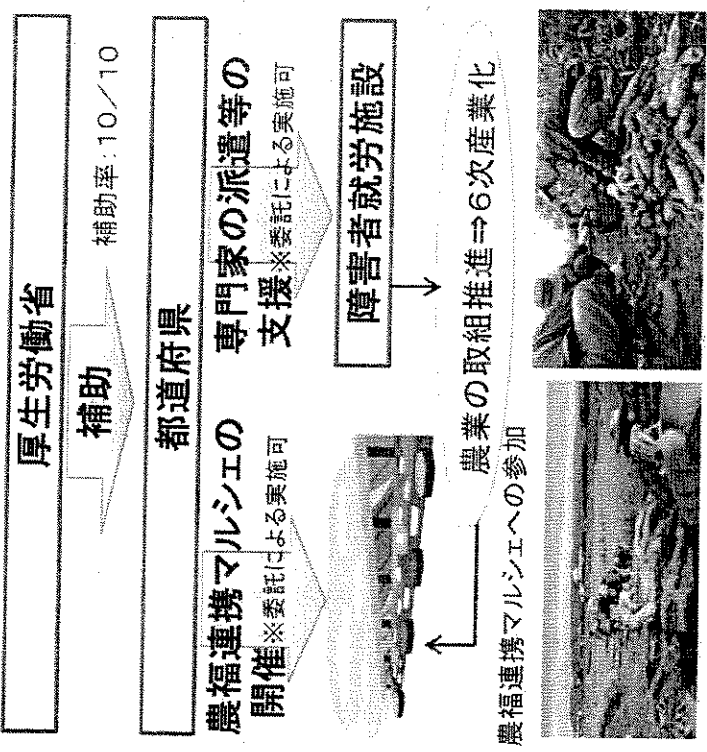
都道府県  
※社会福祉法人等の民間団体へ委託して実施することも可

## 補助内容・補助率

工賃向上計画支援事業の特別事業において、「農福連携による障害者の就農促進プロジェクト」として以下の事業を実施することとし、補助率は10/10とする。

- ① 農福連携推進事業  
農業に関するノウハウを有していない障害者就労施設に対し、農業技術に係る指導・助言や6次産業化に向けた支援を実施するための専門家の派遣等に係る経費を補助する。
- ② 農福連携マルシェ開催支援事業  
農業に取り組む障害者就労施設による農福連携マルシェの開催に係る経費を補助する。

## <事業のスキーム>





項目5. 病気の治療、子育て、介護と仕事の間、障害者就労の推進  
 ⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

**【働く人の視点に立った課題】**  
 雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。  
 経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要がある。  
 就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。  
 福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。  
 福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。  
 ・就労移行支援A型事業所の平均賃金0.8万円（2015年度）  
 ・就労移行支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

【今後の対応の方向性】  
 障害者等の希望や能力、適性を十分に活かすこと、障害者の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的視野をもち、雇用環境の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らし、雇われ就労の場を障害者がやりがいを感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後につながる切れ目のない支援体制を整備する。  
**【具体的な施策】**  
 ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に関する企業DB等の紹介・派遣を行う。  
 ・（障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）  
 ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害者の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、教育機関やその可能性のある方も含め、教育委員や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目のない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。  
 ・一般就労移行後に体職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組みを創設するほか、福祉に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスの実用化を推進する。また、障害者の職業生活の改善を図るための通訳技術を活用した福祉員の普及を図る。  
 ・（在宅就業支援制度の活用促進）  
 ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特別奨励金等を支給）の活用促進を図る。  
 ・（職業と福祉の連携強化）  
 ・職業に取り組み障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地等の積極的活用など、産福連携による障害者の就業支援について、全都道府県での実施を目指す。

施策	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
雇われ就労の重点化	障害者アテレワークのモデル構築（イテラティブオフィス） 就労移行支援事業所が3割強存在している	企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援 障害者雇用に関する企業DB等を、雇入企業に紹介・派遣 モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善	2019年度まで38地域 2019年度までに84地域	2020年度まで38地域 2020年度までに84地域	2021年度まで38地域 2021年度までに84地域	2022年度まで38地域 2022年度までに84地域	2023年度まで38地域 2023年度までに84地域	2024年度まで38地域 2024年度までに84地域	2025年度まで38地域 2025年度までに84地域	2026年度まで38地域 2026年度までに84地域	2027年度以降38地域 2027年度までに84地域	障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。
障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援	障害者アテレワークのモデル構築（イテラティブオフィス） 就労移行支援事業所が3割強存在している	企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援 障害者雇用に関する企業DB等を、雇入企業に紹介・派遣 モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善	2019年度まで38地域 2019年度までに84地域	2020年度まで38地域 2020年度までに84地域	2021年度まで38地域 2021年度までに84地域	2022年度まで38地域 2022年度までに84地域	2023年度まで38地域 2023年度までに84地域	2024年度まで38地域 2024年度までに84地域	2025年度まで38地域 2025年度までに84地域	2026年度まで38地域 2026年度までに84地域	2027年度以降38地域 2027年度までに84地域	障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。
在宅就業支援制度の活用促進	障害者アテレワークのモデル構築（イテラティブオフィス） 就労移行支援事業所が3割強存在している	企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援 障害者雇用に関する企業DB等を、雇入企業に紹介・派遣 モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善	2019年度まで38地域 2019年度までに84地域	2020年度まで38地域 2020年度までに84地域	2021年度まで38地域 2021年度までに84地域	2022年度まで38地域 2022年度までに84地域	2023年度まで38地域 2023年度までに84地域	2024年度まで38地域 2024年度までに84地域	2025年度まで38地域 2025年度までに84地域	2026年度まで38地域 2026年度までに84地域	2027年度以降38地域 2027年度までに84地域	障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。
職業と福祉の連携強化	障害者アテレワークのモデル構築（イテラティブオフィス） 就労移行支援事業所が3割強存在している	企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援 障害者雇用に関する企業DB等を、雇入企業に紹介・派遣 モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善	2019年度まで38地域 2019年度までに84地域	2020年度まで38地域 2020年度までに84地域	2021年度まで38地域 2021年度までに84地域	2022年度まで38地域 2022年度までに84地域	2023年度まで38地域 2023年度までに84地域	2024年度まで38地域 2024年度までに84地域	2025年度まで38地域 2025年度までに84地域	2026年度まで38地域 2026年度までに84地域	2027年度以降38地域 2027年度までに84地域	障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。

(参考)

## ニッポン一億総活躍プラン・未来投資戦略2017

【ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）（抄）】

### 4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

#### (3) 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

一億総活躍社会を実現するためには、障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる環境を整備することが必要である。このため就職支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援、障害者の身体面・精神面にもプラスの効果がある農福連携の推進、ICTの活用、就労のための支援、慢性疼痛対策等に取り組むとともに、グループホームや就労支援事業等を推進する。

【未来投資戦略2017 —Society 5.0の実現に向けた改革— 平成29年6月9日（抄）】

### 3. 人材の育成・活用力の強化

#### (2) 新たに講ずべき具体的施策

#### ii) 生産性・イノベーションの向上につながる働き方の促進

##### ⑥ 障害者等の就労促進

・ 来年4月の法定雇用率の引上げや障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の充実、キャリア教育など生涯を通じて学習の充実や関係機関の連携の促進等を通じて、障害者の希望や能力をいかした就労支援の取組を進める。また、最新技術を活用した補装具等の普及を図るとともに、農福連携による障害者の就労支援を推進する。

# 在宅就業の支援体制構築に向けたモデル事業

平成29年度予算額 60,000千円	→	平成30年度予算案 45,000千円 (地域生活支援促進事業)	差引増▲減額 ▲15,000千円
-----------------------	---	---------------------------------------	---------------------

## 目的

仕事をする意欲と能力はあるものの、就労時間や移動に制約があるなどの事情で一般就職や施設利用が困難な障害者もいることから、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モデル事業を実施し、在宅障害者が能力等に応じて活躍できる支援体制を構築する。

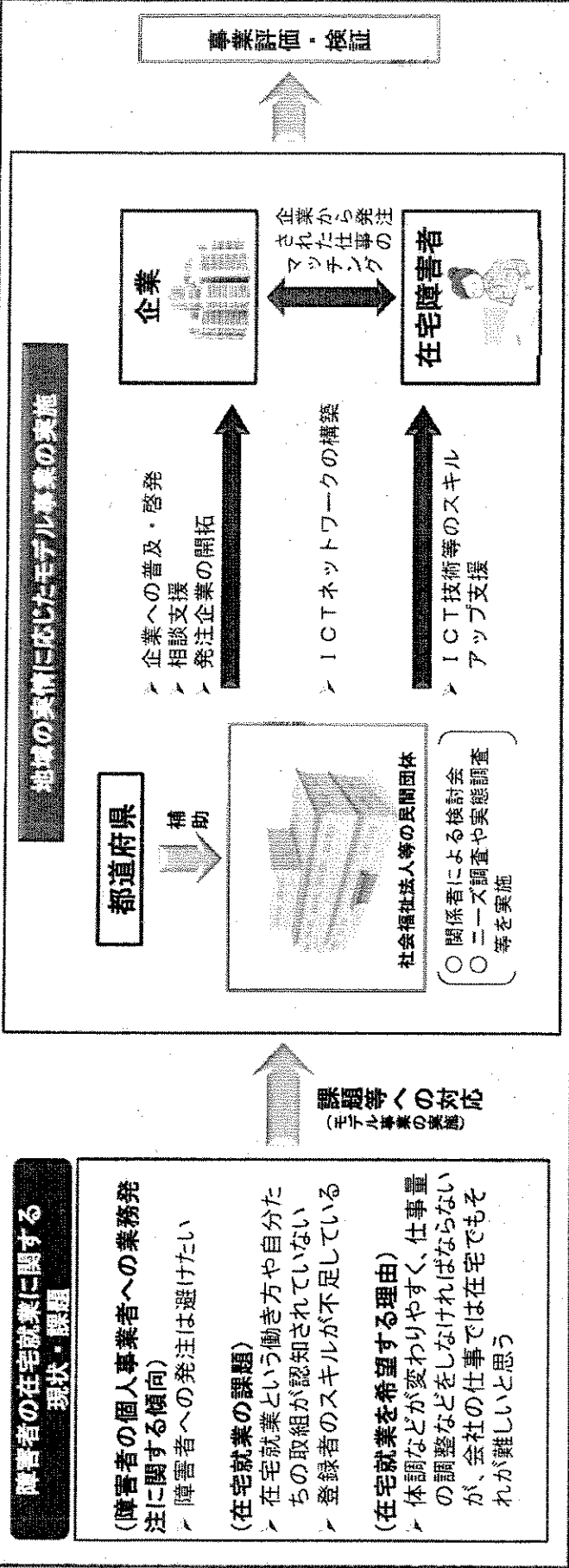
## 実施主体・負担割合等

○実施主体：都道府県 ○補助事業者：社会福祉法人等の民間団体 ○負担割合：国1/2、都道府県1/2

## 事業概要

### 障害者の在宅就業に関する現状・課題

- (障害者の個人事業者への業務発注に関する傾向)
  - ▶ 障害者への発注は避けたい
- (在宅就業の課題)
  - ▶ 在宅就業という働き方や自分たちの取組が認知されていない
  - ▶ 登録者のスキルが不足している
- (在宅就業を希望する理由)
  - ▶ 体調などが変わりやすく、仕事量の調整などをしなければならぬ
  - ▶ が、会社の仕事では在宅でもそれが難しいと思う



## 農業と福祉の連携事例

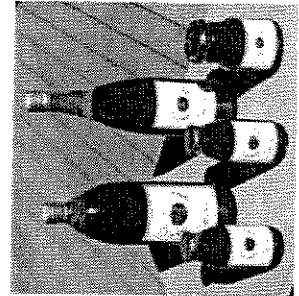
- 障害者就労施設が、有機農業によって付加価値の高い農作物を生産し、また、加工・販売まで手掛けること(6次産業化)によって、高い工賃(賃金)を実現している事例もある。
- また、農業分野には、多様な作業があることから、障害者の特性に応じた仕事を開発することにより、より多くの障害者の雇用・就労につながる。また、地域の農家ともつながることにより、地域活性化や地方創生にも資する事例もでてきている。

### 就労継続支援A型事業所の事例

#### (事例1)

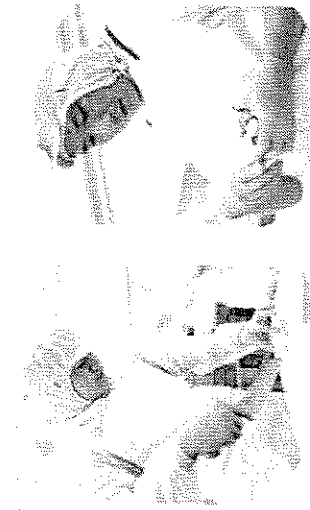
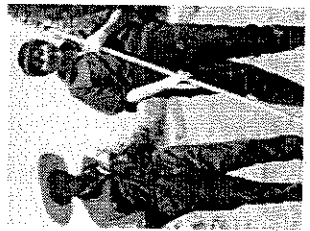
- 法人内で生産する農産物を基盤に、県内農産品を加工・販売することにより、障害者の働く場を広げ、地域の農業を活性化。地元農家や農協、行政とネットワークを構築し、地域全体で連携して取り組む。
- A型利用者約20人のうち、一部(\*)が、地元の野菜や果実からジュースやジャムを製造し、販売する。
- 平成28年度の平均月額賃金：約14万5千円

※農業以外に自動車部品組立作業も行っている。



#### (事例2)

- 就労継続支援A型事業所として、農業と加工作業を組合せて通年の作業を確保。20人の利用者が、主にジャガイモの生産と加工を行い、総菜チェーンや地元の食堂に販売し、安定収益を上げている。A型利用者から支援スタッフへのキャリアアップも実現。
- 地域の高齢者を積極的に雇用し、農業の経験や知恵を伝承。高齢者の生きがい創出にもなっている。
- 平成28年度の平均月額賃金：約10万8千円

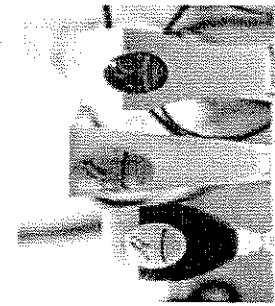
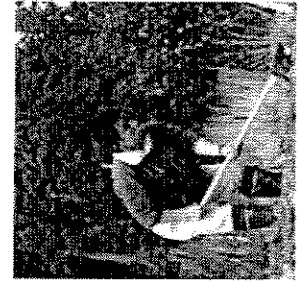
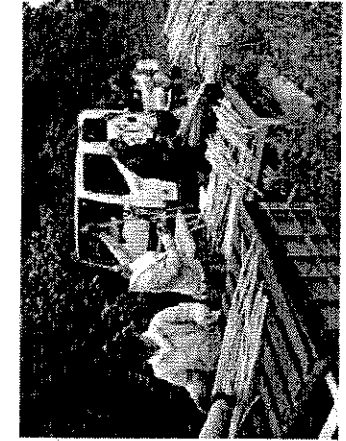


週刊農業13

就労継続支援B型事業所の事例

(事例1)

- 当事業所では、約30品目の野菜を生産。同じ法人で運営する養鶏場の鶏ふんを使った自家製堆肥による土作りなども行い、農薬を使わない野菜作りを行っている。
- 直売店やネット通販、車による移動販売も行い、売上げ確保に努めている。外出が困難な地域住民にとって、買い物支援の役割も担っている。
- 精神障害のある約30人の利用者が、それぞれの適性と体調を判断しつつ、就労に必要な体力、忍耐力、チームワークを養いながら作業している。
- 地元の農家から請負で作業を行う「施設外就労」に取り組むことで、地域の農業を支えている。
- 平成28年度の平均月額工賃：約2万6千円



(事例2)

- 当該事業所では、使われなくなった畑地を耕し、主にカボチャとブドウ、他にもトマト、ピーマン、ブルーベリー等の少量多品種の野菜や果物を生産している。ブドウの選定作業などは、地域の高齢者の協力を得ている。
- 農産物は、JAの直売所や施設内の市場で販売している。施設内の市場には地元農家の出店も、高齢化・過疎化が進む地域の農家にとって新たな販路拡大、所得確保の機会にもなっている。
- 約40人の利用者の多くは知的障害者で、農業の他に、法人内で製造するクラブトビールの瓶詰めやラベル貼り、レストランでの清掃、調理補助、接客にも取り組む。
- 平成28年度の平均月額工賃：約2万7千円

# 就労移行等連携調整事業

平成29年度予算額 23,545千円  
 平成30年度予算案 21,191千円  
 差引増▲減額 ▲2,354千円  
 (地域生活支援促進事業)

## 【要求要旨】

- 障害者が社会の対等な構成員としてあらゆる活動に参加できる共生社会を実現するためには、障害者が、自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援することが必要であるが、このためには、働くことを希望する障害者が、一般企業や就労継続支援事業所等、それぞれの能力に応じた働く場に円滑に移行できるよう支援することが重要である。
- このため、働くことを希望する障害者について、様々な支援機関が連携した円滑な移行支援が行えるよう、支援対象者のアセスメント及び関係機関のコーディネートを行う。

## 1 事業概要

特別支援学校の卒業生、就労継続支援事業利用者、一般就労者等、就労可能な障害者について、適切なアセスメントを行うとともに、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、就労系福祉サービス事業所等、様々な支援機関の連携のためのコーディネートを行い、各障害者の能力に応じた就労の場への移行を支援する。

2 実施主体： 都道府県

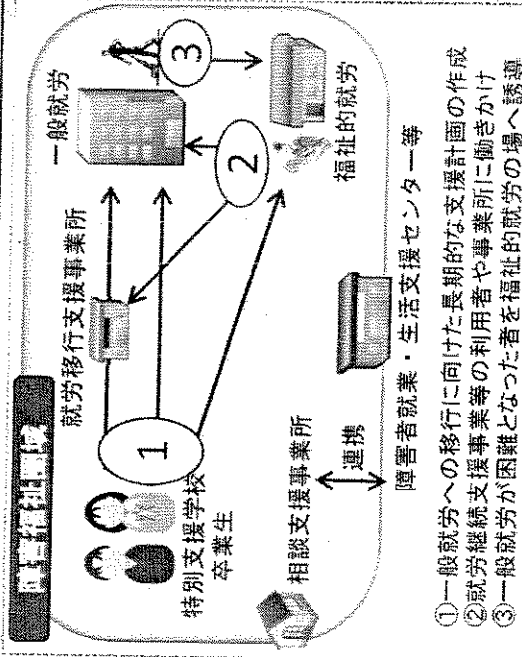
3 補助率： 1/2

4 積算(要求額)

4,709千円 × 9か所 × 1/2 = 21,191千円

## 【施策の効果】

- 障害者が能力に応じた就労の場に移行できるようにするための支援を関係機関が連携して行うことにより、一般就労へ移行する障害者が増加するとともに、一般就労が困難な者が困窮しながら働くことが可能となる。





## 9 強度行動障害を有する者等に対する支援について

### (1) 強度行動障害支援者養成研修の計画的な実施

強度行動障害を有する者は、自傷、異食、他害など、生活環境への著しい不適応行動を頻回に示すため、支援が困難であり虐待につながる可能性が高い。しかし、適切な支援により状態の改善が見込まれることから、専門的な研修により適切な支援を行う従事者を養成することが重要である。

このため、平成 25 年度に、強度行動障害を有する者に対する支援を適切に行う者を養成する「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」を創設したところである。

さらに、平成 26 年度には、「強度行動障害支援者養成研修（実践研修）」を創設し、強度行動障害を有する者に対する適切な支援計画を作成することが可能な職員の養成を行うこととしたところである。

これらの研修の修了者については、平成 27 年度報酬改定において、短期入所、施設入所支援、共同生活援助及び福祉型障害児入所施設の重度障害者支援加算等の算定要件としているところであるので、各都道府県におかれては、研修の実施について積極的な取組をお願いしたい。

なお、これらの加算によっては、算定要件に平成 30 年 3 月 31 日までの経過措置を設けていたものがあるが、当該研修の受講状況等を踏まえて平成 31 年 3 月 31 日まで延長することとしているので、各都道府県におかれては必要な養成者が受講できるよう遺漏のないように対応をお願いする。

また、地域生活支援事業の「地域生活支援促進事業」に位置付けられている「強度行動障害支援者養成研修事業」や、「障害福祉従事者の専門性向上のための研修受講促進事業」を活用し、本研修を積極的に実施していただくようお願いする。

今後の予定としては、近日中に各都道府県に対し平成 30 年度の両事業に係る要望見込額の提出を依頼し、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。

また、これらの研修の指導者を養成するための研修（指導者研修）については、平成 30 年度においても独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が実施する予定であり、5 月 29 日・30 日（基礎研修）、31 日・6 月 1 日（実践研修）に国立障害者リハビリテーション学院において研修を開催する予定である。正式な依頼等については改めて連絡させていただくので、受講者の推薦等ご協力をお願いする。

### (2) 介護職員等による喫煙吸引等の実施等

障害福祉サービス事業所等が、自らの事業の一環として喫煙吸引等を行うために、都道府県知事に登録を行う登録特定行為事業者については、登

### 3 障害福祉関係施設等の整備について

#### (1) 平成 30 年度社会福祉施設整備費の予算案等について

社会福祉施設等施設整備費補助金については、一億総活躍社会の実現に向けて障害児・者が安心して生活できるよう平成 30 年度当初予算案として 72 億円を計上するとともに、平成 29 年度補正予算として、80 億円を計上し、計画的に整備を推進することとしている。

平成 30 年度当初予算案の具体的な内容としては、

- ① 障害者の社会参加支援や地域生活支援を更に推進するための就労移行支援事業所等の日中活動系事業所やグループホーム等の整備
  - ② 障害児支援の充実を図るための児童発達支援センター等の整備や小規模な形態によるきめ細やかな支援体制の整備
  - ③ 自力避難が困難な障害児・障害者が利用する施設等の安全・安心を確保するための防災体制等の強化等
- 等の推進を引き続き行うこととしている。(関連資料 1)

#### (2) 平成 30 年度社会福祉施設整備費の執行について

##### ① 平成 30 年度国庫補助協議について

平成 30 年度の施設整備にあたっては、「平成 29 年度当初予算等で協議したが、未採択のまま積み残しとなっているもの」、「平成 30 年度に協議予定のもの」などが混在するため、平成 30 年度の補助採択にあたっては、各都道府県等が定める優先順位に沿いつつ、緊急度の高い整備から採択していくことにしている。

社会福祉施設整備費においては、以下の点にご留意いただきたい。

ア 社会福祉施設整備費で整備した施設が整備後にサービスの全部又は一部を休止していたり、利用が低調であることの指摘(会計検査院)を受けていることから、施設整備の緊急性や必要性の高い案件に厳選して協議されたい。

イ 平成 28 年 3 月に成立した「社会福祉法等の一部を改正する法律」(平成 28 年法律第 21 号)において、社会福祉法人の保有する財産について、将来の建替費用等事業継続に必要な財産(控除対象財産)を控除した上で、社会福祉充実財産(社会福祉充実残額)を明確化することとしている。

社会福祉充実財産がある法人については、社会福祉充実計画を策定の上、計画的に既存事業の充実又は新規事業に活用することとしており、平成 29 年度における社会福祉充実計画の作成状況の調査では社会福祉充実財産が生じた法人の約 4 割(39%)が社会福祉充実計画内容において「既存施設の建替、施設整備」に活用すると回答している。



各都道府県等におかれては、法人の社会福祉充実財産の使途に関する経営判断を十分尊重しつつ、社会福祉充実財産等の活用可能性についても勘案した上で、社会福祉施設整備費の効果的・効率的な活用をお願いしたい。

また、社会福祉施設整備費は、平成 18 年度より公立施設分の整備について一般財源化が図られていることに鑑み、公立施設を民間に移譲等する際に必要となる施設整備については、地方負担による対応に努めていただくようお願いする。

今後の国庫補助協議については、以下のスケジュールで実施したいと考えているのでご協力願いたい。

(国庫補助協議のスケジュール)

- |                            |      |
|----------------------------|------|
| ・厚生労働本省から地方自治体に対する事前の協議額調査 | 3月上旬 |
| ・地方厚生（支）局における都道府県、市ヒアリング   | 4月中  |
| ・国庫補助協議書の地方厚生（支）局への提出      | 4月下旬 |

② 平成 30 年度社会福祉施設整備費国庫補助基準単価について

平成 30 年度における社会福祉施設整備費の国庫補助基準単価については、昨今の資材費及び労務費の動向を踏まえ、3.3%増の改定を行う予定であるのでご承知おき願いたい。

③ 平成 30 年 4 月施行新サービスに係る施設整備について

平成 28 年 5 月に成立した「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)において、「自立生活援助」等新たなサービスが創設され、平成 30 年 4 月施行となっている。

社会福祉施設整備費においても、「自立生活援助」等新たに創設されるサービスの施設整備について、補助対象とすることとしているのでご承知おき願いたい。

④ グループホーム等におけるスプリンクラー整備について

既存施設のスプリンクラー整備については、「社会福祉施設等施設整備費におけるスプリンクラー設備等の取扱いについて」(平成 17 年 10 月 5 日社援発第 1005007 号厚生労働省社会・援護局長通知。以下「スプリンクラー通知」という。)により対応している。

各都道府県等におかれては、これまで平成 25 年の消防法施行令等改正によるグループホーム等における消防用設備等設置に対応いただいているところである。

平成 30 年 4 月以降においても、例えばこれまでスプリンクラー等設置義務のなかったグループホームが入居者の状況変化により、障害支援区分

4以上の者が概ね8割を超えることに伴い設置義務が生じる場合があることから、引き続きスプリンクラー通知による取扱いを行うこととしているのでご承知おき願いたい。

**⑤ 障害者支援施設等における防犯対策の強化に係る整備について**

障害者支援施設等における防犯対策の強化に係る整備については、平成28年度第2次補正予算より「障害者支援施設等における防犯対策の強化に係る整備について」（平成28年11月28日社援発1118第3号厚生労働省社会・援護局長通知。以下「防犯通知」という。）に基づく取扱いをしているところであるが、「平成29年度補正予算（案）における社会福祉施設等施設整備費の国庫補助に係る協議等について」（平成29年12月22日事務連絡）等にて周知しているとおり、防犯通知に基づく取扱いは平成29年度補正予算までを予定している。

平成30年度からの防犯対策については、平成28年度当初予算以前と同様「社会福祉施設等施設整備費における大規模修繕等の取扱いについて」（平成17年10月5日社援発1005006号厚生労働省社会・援護局長通知）に基づく取扱いとし、引き続き補助対象としているのでご承知おき願いたい。

**（3）福祉医療機構による融資条件の優遇について**

独立行政法人福祉医療機構による障害福祉関係施設に対する融資条件の優遇措置が引き続き実施される予定であり、管内の社会福祉法人等に対し、周知方をお願いしたい。なお、詳細の取扱いは、独立行政法人福祉医療機構の福祉医療貸付部に照会いただきたい。

**① 障害者自立支援基盤整備事業にかかる融資条件の優遇**

障害福祉サービス事業の基盤整備を促進するため、社会福祉施設等施設整備費補助金の交付が行われた事業に対して融資率の優遇を行う。

融資率 85%

**② スプリンクラー整備にかかる融資条件の優遇**

スプリンクラーを整備する事業に対して融資率及び貸付利率の優遇を行う。

融資率 90%

貸付利率 当初5年間基準金利△0.5%

**③ 社会福祉施設等の高台移転にかかる融資条件の優遇措置**

津波対策として、自力避難が困難な障害者が入所する社会福祉施設等の高台移転を促進するため、立地上津波による被害の恐れがあると都

道府県知事等が認め、かつ、施設の安全上問題のない高台に移転する場合で、社会福祉施設等施設整備費補助金の交付が行われた事業に対して融資率及び貸付利率の優遇を行う。

融資率 95%  
貸付利率 無利子

耐震化整備及びアスベスト対策事業については、それぞれの項目に記載しているので確認されたい。

#### (4) 障害福祉関係施設等の財産処分について

近年、厚生労働省一般会計補助金等の交付を受けて取得し、又は効用の増加した障害関係福祉施設等について、厚生労働大臣（又は地方厚生（支）局長）の承認を受けることなく財産処分を行う等の不適切な事例が散見されるところである。

財産処分に当たっては「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」（昭和30年法律第179号）による申請手続き等が必要となるため、財産処分の計画がある場合には、その検討段階で連絡をお願いしたい。

(参考)

・「厚生労働省所管一般会計補助金等に係る財産処分について」  
（平成20年4月17日社援発0417001号厚生労働省社会・援護局長通知）

#### (5) 社会福祉施設等におけるアスベスト対策について

##### ① 吹付けアスベスト等使用実態調査について

社会福祉施設等におけるアスベスト対策については、これまでも吹付けアスベスト等の使用実態に関する調査の実施をお願いしてきたところであるが、平成28年5月に、総務省行政評価局から、「アスベスト対策に関する行政評価・監視－飛散・ばく露防止対策を中心として－」の結果に基づく勧告が行われ、社会福祉施設等において、吹付けアスベスト等のみならず、アスベスト含有保温材等の使用実態に関する調査についても実施すべき旨の指摘がなされたことから、「社会福祉施設等における吹付けアスベスト（石綿）等及びアスベスト（石綿）含有保温材等使用実態調査の実施について（依頼）」（平成28年9月30日雇児発0930第2号・社援発0930第12号・障発0930第2号・老発0930第13号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、社会・援護局障害保健福祉部長、老健局長連名通知）を発出し、改めてアスベスト含有保温材等を含めた使用実態調査を実施することとしたところである。

また、同勧告の中で、一部の自治体において、これまでの使用実態調査

が適切に行われていない事例や、アスベスト使用建材に関する分析調査が未了の施設に対する指導が適切に行われていない事例が見られたことから、改めて使用実態調査の適切な実施と、施設に対する指導を要請するよう指摘がなされているところである。

各都道府県等におかれては、利用者及び職員等の安全を確保するため、労働関係部局、建設関係部局、環境関係部局等とも十分連携の上、引き続き社会福祉施設等におけるアスベスト対策の徹底に万全を期されるようお願いする。

## ② 吹付けアスベスト等の除去等について

吹付けアスベスト等の除去等に要する費用については、社会福祉施設等施設整備費補助金等の補助対象となっていることから、これらの国庫補助制度等を積極的に活用しながら、その早期処理に努めるよう指導をお願いしたい。

なお、独立行政法人福祉医療機構において、平成 17 年度から実施してきたアスベスト対策事業に係る融資条件の優遇措置（融資率の引き上げ（5%\*）、貸付利率の引き下げ（0.05～0.4%））について、30 年度も引き続き実施することとしている。

※ 融資率が 80% 未満のものに限る。

## (6) 社会福祉施設等の木材利用の促進及びCLTの活用について

国や地方自治体が整備する公共建築物については、「公共建築物等における木材の利用の促進に関する法律」（平成 22 年法律第 36 号）に基づき、木材の利用の促進を図ることとされているところである。

また、林業及び木材産業の成長産業化を推進し、地方の持続的な産業の育成と雇用の確保を図り、地方創成を実現すること等を目的に、CLT（Cross Laminated Timber：直交集成板）の公共建築物等への幅広く積極的な活用に向けて、CLT活用促進に関する関係省庁連絡会議を開催するなど、CLT活用促進のための取組を政府として行っていくこととしている。

このため、社会福祉施設等の整備に当たっては、木材の持つ柔らかさ、暖かさを取り入れることにより、施設入所者や利用者に精神的なゆとりと安らぎを与えるなどの効果も期待できることから、「社会福祉施設等における木材の利用の促進及びCLTの活用について」（平成 28 年 7 月 21 日 雇児発 0721 第 17 号・社援発 0721 第 5 号・障発 0721 第 2 号・老発 0721 第 2 号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、社会・援護局障害保健福祉部長、老健局長連名通知）等に基づき、木材の利用やCLTの積極的な活用について御配慮いただくとともに、管内市町村及び社会福祉法人等に対し周知をお願いしたい。

## 社会福祉施設等施設整備費補助金

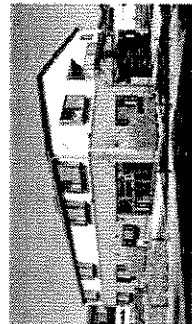
29年度予算額 → 30年度予算(案)  
71億円 72億円

【29年度補正予算 80億円】

- 地方自治体が策定する整備計画が着実に実施されるよう障害児・者の障害福祉サービス等の基盤整備を図る。  
(補助率：国1/2、都道府県・指定都市・中核市1/4、設置者1/4)

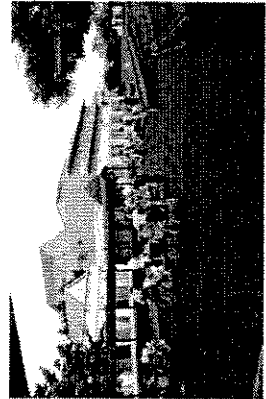
### 日中活動系サービス等の充実・地域移行の推進

- 障害者の社会参加支援及び地域移行支援を更に推進するため、就労移行支援、就労継続支援事業所等の日中活動系サービス事業所やグループホーム等の整備促進を図る。



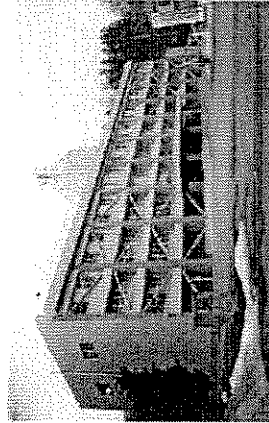
### 障害児支援の充実

- 障害児支援の充実を図るため、地域の障害児支援の拠点となる児童発達支援センター等の整備や小規模な形態によるきめ細やかな支援体制の整備を推進する。



### 耐震化・防災対策の推進

- 国土強靱化基本計画を踏まえ、自力避難が困難な障害児・障害者が利用する施設の安全・安心を確保するため、耐震化及びスプリングラー整備を推進する。



関連資料1

# 対象施設

## 障害者総合支援法上のサービス

## 児童福祉法上のサービス

日中活動系

居住支援系

訓練系・就労系

施設系

短期入所（ショートステイ）

療養介護

生活介護

自立生活援助

共同生活援助（グループホーム）

自立訓練（機能訓練）

自立訓練（生活訓練）

就労移行支援

就労継続支援（A型＝雇用型）

就労継続支援（B型）

就労定着支援

施設入所支援

児童発達支援

放課後等デイサービス

居宅訪問型児童発達支援

保育所等訪問支援

障害児入所施設

障害児通所支援

障害児入所支援

※ 公立施設については、平成18年度に一般財源化したため補助対象外。  
 ※ これ以外に保護施設、身体障害者社会参加支援施設等がある。

自宅で介護する人が病気の場などに、短期間、夜間も含め施設で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う  
 医療と常時介護を必要とする人に、医療機関で機能訓練、療養上の管理、看護、介護及び日常生活の世話をを行う  
 常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排せつ、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する

一人暮らしに必要な理解力・生活力等を補うため、定期的な居宅訪問や随時の対応により必要な支援を行う

夜間や休日、共同生活を行う住居で、相談や日常生活上の援助を行う

自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う

自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う

一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う

一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う

一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う

一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う

施設に入所する人に、夜間や休日、入浴、排せつ、食事の介護等を行う

日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練、その他の必要な支援等を行う

授業の終了後又は学校の休業日に、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必要な支援を行う

重度の障害等により外出が著しく困難な障害児の居宅を訪問して発達支援を行う

保育所等を訪問し、障害のある児童に対して、集団生活への適応のための専門的な支援その他の必要な支援を行う

施設に入所する障害のある児童に対して、保護、日常生活の指導及び自立自活に必要な知識技能の付与を行う

#### 4 障害福祉サービス事業所等の整備及び適切な運営等について

##### (1) 短期入所サービスの整備促進

障害児者の地域生活の支援のためには、緊急時の対応やレスパイトとしての機能を有する短期入所の整備が重要であり、今後さらなる整備が必要である。

特に、医療ニーズの高い重度の障害児者が地域で安心して暮らしていく上で、介護者が病気等になった時や一時的な休息を取るための医療型短期入所の充実を図っていくことは極めて重要であるが、事業所数の伸びはほぼ横ばいとなっている。

医療型短期入所はニーズが高いサービスであり、各都道府県市においては、引き続き地域における実情等を適切に把握し、その実情等を踏まえ、医療ニーズの高い障害児者に対して適切な支援が行われるよう、医療機関の協力を得ながら、積極的に整備を推進していただきたい。

また、平成30年度報酬改定においては、福祉型短期入所について医療的ケアが必要な障害児者の受入れを積極的に支援するため、短期入所の新たな報酬区分として、「福祉型強化短期入所サービス費」を創設し、また、医療型短期入所については、経営の実態等を踏まえ、基本報酬を引き上げることにしていることから、医療ニーズの高い障害児者への支援として、更なる活用をお願いするとともに、整備促進についても積極的な取組を進められたい。

なお、併せて、今回の改定から短期入所における緊急時の取扱いとして、介護者が急病や事故により、長期間入院することとなった等の理由により受け入れる場合は、一時的かつ限定的な取扱いとして、利用者へのサービス提供に十分な配慮の上、支障がないことをもって、必ずしも居室でなくても受け入れることを可能としていることも併せてご承知おき願いたい。

##### (2) 障害者支援施設等における防犯に係る安全の確保

平成28年7月、神奈川県相模原市の障害者支援施設において、外部からの侵入者が多数の入所者等を殺傷するという大変痛ましい事件が発生した。これを受け、社会福祉施設等の運営に当たって、地域と一体となった開かれた施設等となることと、安全確保との両立を図るため、職員に対する防犯講習の実施等の「社会福祉施設等における防犯に係る日常の対応」や、不審者情報がある場合の関係機関への連絡体制や想定される危害等に即した警戒体制等の「緊急時の対応」に関する点検項目を整理した「社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保について（通知）」（平成28年9月15日付け厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長・社会・援護局福祉基盤課長・同局障害保健福祉部障害福祉課長・老健局高齢者支援課長連名通

知)を発出したところである。

また、昨年度、各自治体及び社会福祉施設等に対し、好事例の収集と課題の整理を行うことを目的として、社会福祉推進事業により、防犯に係る安全対策の取組状況等に係る実態調査を実施し、その結果については、報告書が取りまとめられ、株式会社インターリスク総研のホームページにおいて公表された際、「社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保対策の実態調査の結果について(報告)」(平成29年6月27日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課事務連絡)を发出し、各自治体におかれては、社会福祉施設等の安全確保や地域に開かれた施設運営等の取組を進めるに当たり参考としていただき、併せて、管内市町村にも周知をお願いしたところである。

今年度は、昨年度の調査結果を踏まえ、今後、自治体や社会福祉施設等において、一層の取組が進むよう、好事例等をまとめたハンドブック(仮称)を作成していることから、取りまとめ次第、同社のホームページでお示しする予定であるのでご承知願いたい。

### (3) 障害福祉サービス事業所等における第三者評価の実施

「福祉サービス第三者評価事業」の実施にあたっては、平成29年3月の全国障害保健福祉関係主管課長会議において、これまでも、障害福祉サービス等の受審率の引上げを目指すため、管内の障害福祉サービス事業所等に対して本事業の積極的な受審を促していただくようお願いしてきたところである。

(参考) 主な障害福祉サービスにおける第三者評価事業の受審状況(平成28年度)

○ 全国の受審数・受審率と累計

主な施設・サービス種別	平成28年度 受審数	全国 施設数	受審率	平成28年度迄の 累計受審数
障害者支援施設 (施設入所支援※日中活動事業)	163	2,550	6.39%	998
生活介護	148	6,933	2.13%	768
居宅介護	2	22,943	0.01%	18

※ 全国施設数は「平成28年社会福祉施設等調査報告」の調査対象施設・事業所数

一方、内閣府に設置された規制改革推進会議においては、平成28年9月から平成29年5月までの間、国民のより質の高い介護サービスの選択を支援するなどの観点から、福祉サービスの第三者評価事業の改善方策等につい



て議論が進められ、昨年6月、その議論の結果が規制改革実施計画（平成29年6月9日閣議決定）として取りまとめられ、次の事項について規制改革を進めていくこととされたところである。

<規制改革実施計画における福祉サービス第三者評価事業に関係する事項（抜粋）>

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
4	第三者評価受審促進に向けた具体的数値目標の設定と支援等の実施	a 第三者評価事業受審の意義等を明らかにした上で、事業類型別・都道府県別の福祉サービス第三者評価受審率の数値目標の設定及び公表に向けて、都道府県等の意見を踏まえつつ、検討し、結論を得る。 b 各都道府県における第三者評価受審率等の公表を行う。	a:平成29年度検討・結論 b:平成29年度措置
5	第三者評価受審に係るインセンティブの強化	a 第三者評価機関が第三者評価を行う場合、介護事業者が他の監査・評価等で提出した資料と同様のものを使うよう都道府県等を通じて促すなど介護事業者への負担を軽減することを検討し、結論を得る。 b 第三者評価受審介護事業者に対して講じられる負担軽減策等の受審メリットを、都道府県等と連携の上、介護事業者に対して、分かりやすく示す。 c 介護サービス情報公表システムにおいて、第三者評価の受審状況をより分かりやすく表示するとともに、介護事業者の同意に基づき、評価結果も分かるようにする。	a, b:平成29年度検討・結論、平成30年度措置 c:平成30年度措置
6	第三者評価の利用者選択情報としての位置付けの強化	a 契約締結時における介護事業者からの重要事項説明として、第三者評価の受審状況等の説明を義務化する。 b 介護サービス情報公表システムにおいて、第三者評価の受審状況をより分かりやすく表示するとともに、介護事業者の同意に基づき、評価結果も分かるようにする。（再掲）	a:平成29年度措置、義務化は平成30年度から実施 b:平成30年度措置

7	第三者評価機関及び評価調査者の質の向上の推進	第三者評価機関・評価調査者の質の向上を図る観点から、既存の研修体系の在り方を見直すとともに、不適格な第三者評価機関(評価調査者)の退出ルールの在り方について検討し、結論を得る。	平成29年度 検討・結論
8	高齢者福祉サービス版の評価基準の充実	養護老人ホーム版、軽費老人ホーム版の内容評価基準を策定する。	措置済み
9	介護事業者向けの手引書等の作成	介護事業者向けに、第三者評価の受け方・活かし方等についてまとめた手引書(書籍)やパンフレットを作成する。	平成29年度 措置

厚生労働省においては、規制改革実施計画の内容を踏まえ、社会福祉法人全国社会福祉協議会等の関係者とも協議の上、今年度中に、別添の対応案のとおり、「福祉サービス第三者評価に関する指針」(平成26年4月1日付け雇発0401第12号、社援発0401第33号、老発0401第11号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知)の一部改正を行うとともに、介護サービスを所管する老健局においては、受審目標の設定の方法等の留意事項について、新たに通知することを予定しているが、これらの対応を踏まえ、障害福祉サービスにおいても同様の対応を図ることを検討している。

各都道府県におかれては、御了知いただくとともに、本事業がよりサービスの質の向上と利用者の選択に資するよう、事業の推進に努めていただくようお願いする。

なお、指針の改正通知等については、今年度内を目途に発出予定である。

「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について」の一部改正について（案）

1. 改正の背景

- 福祉サービスの第三者評価事業については、着実に実施されてきているところであるが、少子高齢化や国民の福祉ニーズの高齢化・多様化を踏まえ、福祉サービス利用者が増加の一途を辿る中で、本事業の更なる推進を図っていくことが必要である。
- 他方、「規制改革実施計画」（平成29年6月9日閣議決定）においては、福祉サービス利用者の選択に資する情報提供の充実を図る観点から、
  - ・ 受審促進に向けた数値目標の設定等
  - ・ 受審に係るインセンティブの強化
  - ・ 第三者評価の利用者選択情報としての位置付けの強化
  - ・ 第三者評価機関及び評価調査者の質の向上の推進
 といった規制改革に取り組みべきことが指摘されている。
- これらを踏まえ、評価の質の向上を契りつつ、一部の受審促進が図られるよう、指針の一部改正を行うもの。

2. 改正のポイント

規制改革会議からの指摘事項	改正内容
受審促進に向けた数値目標の設定等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 都道府県准進機関は、受審目標を設定及び公表。</li> <li>○ 都道府県准進機関は、受審率等の実施状況を評価。</li> </ul>
受審に係るインセンティブの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受審事業所から提出を求められる書類については、取寄せ等の活用等により、その負担を軽減。</li> </ul>
第三者評価の利用者選択情報としての位置付けの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 第三者評価事業の目的に、利用者の適切なサービス選択に資するものであることを明記。</li> </ul>
第三者評価機関及び評価調査者の質の向上の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 第三者評価機関の認証は更新制であることの明確化。</li> <li>○ 更新研修等及びそのモデルカリキュラムを創設。</li> <li>○ 直近3か年度の評価件数が10件未満の場合は上記研修を必ず受講。</li> </ul>

＜参考＞高齢者福祉サービス事業所等における第三者評価の実施に係る留意事項（別途通知）

規制改革会議からの指摘事項	改正内容								
受審促進に向けた数値目標の設定等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全体の数値目標に加え、サービス区分ごとの数値目標を設定。ただし、当否は、サービス区分ごとの事業の実施状況や評価機関の確保等を勘案して、一部のサービス区分で数値目標を設定することも差し支えない。</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1 養護老人ホーム</td> <td>5 通所サービス</td> </tr> <tr> <td>2 特別養護老人ホーム</td> <td>6 短期入所生活介護</td> </tr> <tr> <td>3 軽費老人ホーム</td> <td>7 小規模多機能型居宅介護</td> </tr> <tr> <td>4 訪問サービス</td> <td>8 複合型サービス</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 数値目標は、評価機関数など様々な制約がある中で、中長期的な視点に立ち、先ずは、直近の3年間の受審計画を毎年見込む。</li> <li>○ 数値目標の水準は、「前年度以上の受審率」を踏まえたものとし、かつ、福祉サービス第三者評価事業に契機した介護保険制度での見直しの影響を反映したものとす。</li> </ul>	1 養護老人ホーム	5 通所サービス	2 特別養護老人ホーム	6 短期入所生活介護	3 軽費老人ホーム	7 小規模多機能型居宅介護	4 訪問サービス	8 複合型サービス
1 養護老人ホーム	5 通所サービス								
2 特別養護老人ホーム	6 短期入所生活介護								
3 軽費老人ホーム	7 小規模多機能型居宅介護								
4 訪問サービス	8 複合型サービス								
受審に係るインセンティブの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自己評価を通じた介護サービスの評価の体験学習の場を開催、法人指導監査時に監査滞期の延長も告示した上で本制度を推進、その他都道府県の実情に応じた取組を定める。</li> <li>○ 介護事業者が福祉サービス第三者評価を受審することにより、関係する制度で課される義務等の軽減が可能とされていることについて、着実な実施とその周知を行う。</li> <li>○ 介護サービス情報公表システムについて、平成30年度のシステム改修により、「第三者評価の受審状況」に関する項目をよりわかりやすく表示し、事業者の同意に基づき、評価結果の一般を掲載する予定。</li> </ul>								
第三者評価の利用者選択情報としての位置付けの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護保険事業所の適宜基準に関する通知を改正することにより、サービス提供の開始にあたって、あらかじめ、利用申込者又はその家族に対して、「福祉サービス第三者評価の実施の旨」等をサービスの選択に資すると認められる重要事項として説明するものとする。</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>訪問介護（介護予防訪問介護）、通所介護（介護者の通所介護）、短期入所生活介護（介護予防短期入所生活介護）、短期入所・通所対応型介護サービス、認知症対応型通所介護、認知症対応型訪問介護、認知症対応型居宅介護、認知症対応型小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護（介護予防認知症対応型共同生活介護）、認知症対応型共同生活介護（介護予防認知症対応型共同生活介護）、認知症対応型共同生活介護（介護予防認知症対応型共同生活介護）、認知症対応型共同生活介護（介護予防認知症対応型共同生活介護）、介護老人福祉施設（認知症対応型）</p> </div>								

#### (4) 障害者支援施設等における定期的な歯科検診・歯科医療について

障害者支援施設等においては日頃から歯科検診に取り組んでいただいているところだが、「厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会歯科口腔保健の推進に関する専門委員会」（第6回）（平成30年2月8日）の「歯科口腔保健の推進に関する基本的事項」中間評価報告書（案）（資料2）によれば、障害者支援施設等における歯科検診実施率は悪化傾向を示している状況にある。

また、内閣府障害者政策委員会にとりまとめられた第4次障害者基本計画の成果目標（案）においても障害者支援施設等における定期的な歯科検診の実施率については、目標値90%（平成34年度）に対して、現状値62.9%（平成28年度）という状況にある。

今後の障害者支援施設の重度化・高齢化の流れを踏まえれば、口腔機能を保ち、健康を維持することは非常に重要であることから、各都道府県におかれては、本報告書（案）の内容を管内の障害者支援施設等における歯科検診の取組を進めるにあたっての参考としていただき、引き続き、障害者支援施設等における歯科検診について、医療関係職種や介護関係職種等との連携を図りながら、取り組んでいただくようお願いする。

なお、「歯科口腔保健の推進に関する専門委員会」の中間報告書がとりまとめた際には、その報告書を周知するので、あらかじめご承知おき願いたい。

#### (5) 今冬のインフルエンザ対策

季節性のインフルエンザ等は毎年冬期に流行を繰り返しており、社会福祉施設等においては、集団感染等に対する十分な注意が必要とされている。

「社会福祉施設等における今冬のインフルエンザ総合対策の推進について」（平成29年11月27日厚生労働省子ども家庭局子育て支援課、社会・援護局福祉基盤課、社会・援護局障害保健福祉部企画課、老健局総務課連名事務連絡）によりインフルエンザの予防等対策について周知徹底をお願いし、既にご対応いただいているところであるが、引き続き衛生部局、保健所及び市町村とも連携しつつ、適切な対応をお願いする。

#### (6) 障害者自立支援給付費負担金等の適正な執行について

障害者自立支援給付費負担金について、会計検査院が実地調査を行った結果、3県6市町（前年度1都2区）において、障害者自立支援給付費負担金が過大に交付（約19百万円（前年度約4百万円））され、不当であるとの指摘を受けたところ。

指摘内容は、①対象外経費を計上、②対象経費を誤って集計、していたことによるものである。

これは、負担金の算定についての理解が不十分であったことや事業実績

報告書の審査・確認が十分でなかったことが、その要因となっており、特に対象経費の算定については、対象経費が適正に算定されるよう是正改善の処置要求を受けたところである。

各都道府県におかれては、限りある予算であることをご理解いただき、算定方法を明示した「訪問系サービスに係る国庫負担基準について」（平成27年6月5日障障発 0605 第1号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）等を活用し、負担金の算定方法や誤りやすい事例などについて、市町村を集めた研修会や勉強会の開催等を通じて、十分な理解を促していただくとともに、審査・確認に二重のチェックを行うなど、市町村に対する適切な助言・指導に努めていただきたい。

なお、障害児入所給付費等国庫負担金においても同様に市町村に対する適切な助言・指導に努めていただきたい。

(参考)

会計検査院HP:

(障害者自立支援給付費負担金)

[http://www.jbaudit.go.jp/report/new/all/pdf/fy28\\_05\\_10\\_21.pdf](http://www.jbaudit.go.jp/report/new/all/pdf/fy28_05_10_21.pdf)

(障害児入所給付費等負担金)

[http://www.jbaudit.go.jp/report/new/all/pdf/fy28\\_05\\_10\\_22.pdf](http://www.jbaudit.go.jp/report/new/all/pdf/fy28_05_10_22.pdf)

## (7) 障害者支援施設等の防災対策等について

### ① 社会福祉施設等における防火安全対策等の徹底について

本年1月31日、北海道札幌市の高齢者等が入所する施設において火災が発生し、11名の入所者が死亡するという大変痛ましい事故が発生した。

避難等に当たって配慮を要する者が入所する社会福祉施設等において火災が発生した場合には、甚大な被害につながるおそれがあり、それを未然に防止することが必要である。

都道府県、指定都市及び中核市におかれては、本年2月2日付け「避難等に当たって配慮を要する者が入所する社会福祉施設等における防火安全体制等の周知徹底について」（子子発 0202 第1号、社援総発 0202 第1号、障企発 0202 第1号、老総発 0202 第2号厚生労働省子ども家庭局子育て支援課長等連名通知）を踏まえ、社会福祉施設等における防火体制の確保及び万一火災が発生した場合の消火、避難、通報体制の確保等防火安全対策について、関係法令及び通知等に基づき万全を期すよう、管内の社会福祉施設等の管理者を始め、関係各方面に対し、改めて周知徹底をお願いする。

### ② 障害者支援施設等の土砂災害対策の徹底について

障害者支援施設等の土砂災害対策については、「土砂災害のおそれの

ある箇所に立地する『主として防災上の配慮を要する者が利用する施設』に係る土砂災害対策における連携の強化について」（平成 27 年 8 月 20 日 27 文施施企第 19 号・科発 0820 第 1 号・国水砂第 44 号、文部科学省・厚生労働省・国土交通省連名通知。以下「土砂災害対策連携通知」という。）により、民生部局と砂防部局の連携による土砂災害対策の推進をお願いしてきたところである。

こうした中、平成 28 年の台風 10 号に伴う水害など、近年の水害・土砂災害の発生等を踏まえ、平成 29 年 6 月に水防法・土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律（以下「水防法等」という。）が改正され、洪水等の浸水想定区域内又は土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設の所有者又は管理者に対し、避難確保計画の作成及び避難訓練の実施が義務付けられたところである。

各都道府県等におかれては、水防法等の施行も踏まえ、砂防部局や管内市町村との連携体制を一層強化し、水害・土砂災害のおそれがある地域に立地する障害者支援施設等を的確に把握するとともに、「要配慮者利用施設管理者のための土砂災害に関する避難確保計画作成の手引き」や「水害・土砂災害に係る要配慮者利用施設における避難計画点検マニュアル」を参考に、当該施設等に対して、改めて指導・助言を行っていただくようお願いする。

また、平成 29 年 5 月には総務省行政評価局より土砂災害対策の推進を図る観点から「土砂災害対策に関する行政評価・監視の結果に基づく勧告」がなされたところである。

同勧告においては、土砂災害警戒区域等における社会福祉施設等の新設計画について、砂防部局への情報提供を行うとともに、土砂災害警戒区域に係る情報を新設計画者に提供するなどの対応を求められている。

これを受け厚生労働省においては、「土砂災害のおそれのある箇所に立地する「主として防災上の配慮を要する者が利用する施設」に係る土砂災害対策における連携の強化について」（平成 29 年 11 月 24 日厚生労働省子ども家庭局子育て支援課長ほか連名通知）を通知しているところである。各都道府県等におかれては、同通知を踏まえ、土砂災害対策連携通知の内容の再確認、関係部局の情報共有、管内市区町村への周知等についても、併せて適切な対応をお願いする。

### ③ 大規模災害への対応について

台風被害や地震災害などの大規模災害については、施設レベルだけの防災対策では十分な対応が困難であるため、市町村、消防署等関係機関との十分な連携及び地域防災計画に基づく適切な防災訓練の実施など、積極的な取組をお願いしたい。

また、障害者支援施設等は、災害時において地域の防災拠点としても重要な役割を有しており、社会福祉施設等施設整備費補助金を活用した

避難スペースの整備を進めるなどにより、震災時等において緊急避難的に要配慮者を積極的に受入れていただけるよう、その体制整備をお願いしたい。

#### ④ 障害者支援施設等の耐震化について

国土強靱化基本計画(平成26年6月3日閣議決定)や国土強靱化アクションプラン2017(平成29年6月6日国土強靱化推進本部決定)において、社会福祉施設等の耐震化を着実に推進していくこととされているところである。(平成30年度までに社会福祉施設の耐震化率95%)

国としても、今後、想定される南海トラフ地震や首都直下地震等に備え、引き続き、未耐震施設の耐震化整備を早急に進めていくことが喫緊の課題であると考えており、耐震化率の低い状況にある都道府県・指定都市・中核市にあつては、引き続き、社会福祉施設等施設整備費補助金等の活用を図るなど、耐震化整備が進捗するよう社会福祉法人等に対して必要な助言ご指導をお願いする。

耐震化整備の設置者負担については、独立行政法人福祉医療機構において融資を行っており、社会福祉事業施設の耐震化整備については、融資条件の優遇措置(融資率の引き上げ(90%)、貸付利率の引き下げ(当初5年間は、基準金利 $\Delta$ 0.5%))を引き続き実施することとしているので、その活用の周知も併せてお願いしたい。

#### (8) 社会福祉施設等の被災状況の把握等について

災害発生時における社会福祉施設等の被災状況については、これまでも各都道府県において情報を収集し、厚生労働省あて適宜情報提供をお願いしてきたところである。

熊本地震を始め、台風による水害など、近年多くの自然災害が発生している状況を踏まえ、災害発生時において、社会福祉施設等の被災状況が迅速かつ正確に情報収集できるよう、都道府県、指定都市、中核市あて「災害発生時における社会福祉施設等の被災状況の把握等について」(平成29年2月20日付け雇児発0220第2号、社援発0220第1号、障発0220第1号、老発0220第1号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長等等連名通知)を發出し、情報収集の対象となる施設種別を明確化するとともに、被災状況に係る報告様式について、記載内容の明確化・簡略化を図るなどの見直しを行っている。

同通知においては、災害発生時に速やかに社会福祉施設等の被害情報を収集することができるよう、あらかじめ各都道府県等において対象施設種別の施設リストを整理の上、厚生労働省に提出していただくこととしているが、未だに当該リストを未整備の自治体が見受けられるところである。

これに該当する自治体におかれては、災害時における被害情報の収集を円滑にできるよう、早急に対応をお願いする。

## 【届出に係る留意事項等について】

### 1. 変更届等の提出について

#### (1) 変更届出書

指定事業者は、当該指定に係る事業所の名称及び所在地その他厚生労働省で定める事項に変更があったときは、変更日から10日以内に障害者支援課へ届け出る必要があります。

※変更内容により算定される単位数が変わる場合は、併せて加算の届出も必要になります。

#### 【届出期限】

変更日から10日以内

#### 【届出書類】

①変更届出書（様式第3号（第5条関係）または様式第2号（第4条関係））

②添付書類

変更内容により必要な書類が異なりますので、「変更届に必要な書類一覧」を確認してください。

★法人印や個人印等を押印している書類（雇用契約書や資格証等）で、コピーを提出するものについては必ず原本証明をしてください。

#### 【届出が必要となる事項】

1. 事業所の名称及び所在地
2. 申請者の名称及び主たる事務所の所在地並びにその代表者の氏名及び住所
3. 申請者の定款、寄附行為等及びその登記事項証明書又は条例等（当該指定に係る事業に関するものに限る）
4. 事業所の平面図及び設備の概要
5. 事業所の管理者及びサービス提供責任者の氏名、経歴及び住所
6. 運営規程
7. 当該申請始業に係る介護給付費等の請求に関する事項 など

※軽微な変更ではない、グループホームにおけるホームの追加や出張所の追加については事前に障害者支援課まで平面図等をお持ちになり、事前にご相談いただきますようよろしくお願いします。



## (2) 障害福祉サービス等変更届出書

事業開始届により届け出た事項に変更が生じた場合、変更日から1か月以内に、その内容を届け出る必要があります。

★(1)の変更届に添付して提出してください。

### 【届出期限】

変更日から1か月以内

### 【届出書類】

- ①障害福祉サービス事業等変更届(様式第38号(第43条関係))
- ②添付書類(変更内容が確認できる書類等)

### 【届出が必要となる事項】

1. 経営者(法人)の氏名(法人名称)及び住所(主たる事務所の所在地)
2. 条例、定款その他の基本約款(当該事業に関するものに限る)
3. 職員の定数及び職務の内容
4. 主な職員の定数及び職務の内容
5. 事業を行おうとする区域
6. 当該事業の用に供する施設の名称、種類(短期入所のみ)、所在地及び利用定員(療養介護・生活介護・短期入所・重度障害者包括支援(施設を必要とするもの)・自立訓練・就労移行支援・就労継続支援・地域活動支援センター事業・福祉ホーム)

## (3) 変更申請(特定障害福祉サービスに限る)

生活介護及び就労継続支援A・B型の事業所で定員の増加を行う場合、または施設入所支援で定員の増加及びサービス種類の変更を行う場合は和歌山市に変更申請を行う必要があります。

### 【申請期限】

変更予定月の前月5日必着(5日が閉庁日の場合は直前の閉庁日)

- ・申請を行う前に事前協議が必要です。(あらかじめ電話予約の上、来庁してください。)
- ・事前協議は変更予定日の2か月前から行います。

### 【申請書類】

- ①変更申請書(様式第2号(第3条関係))
- ②添付書類

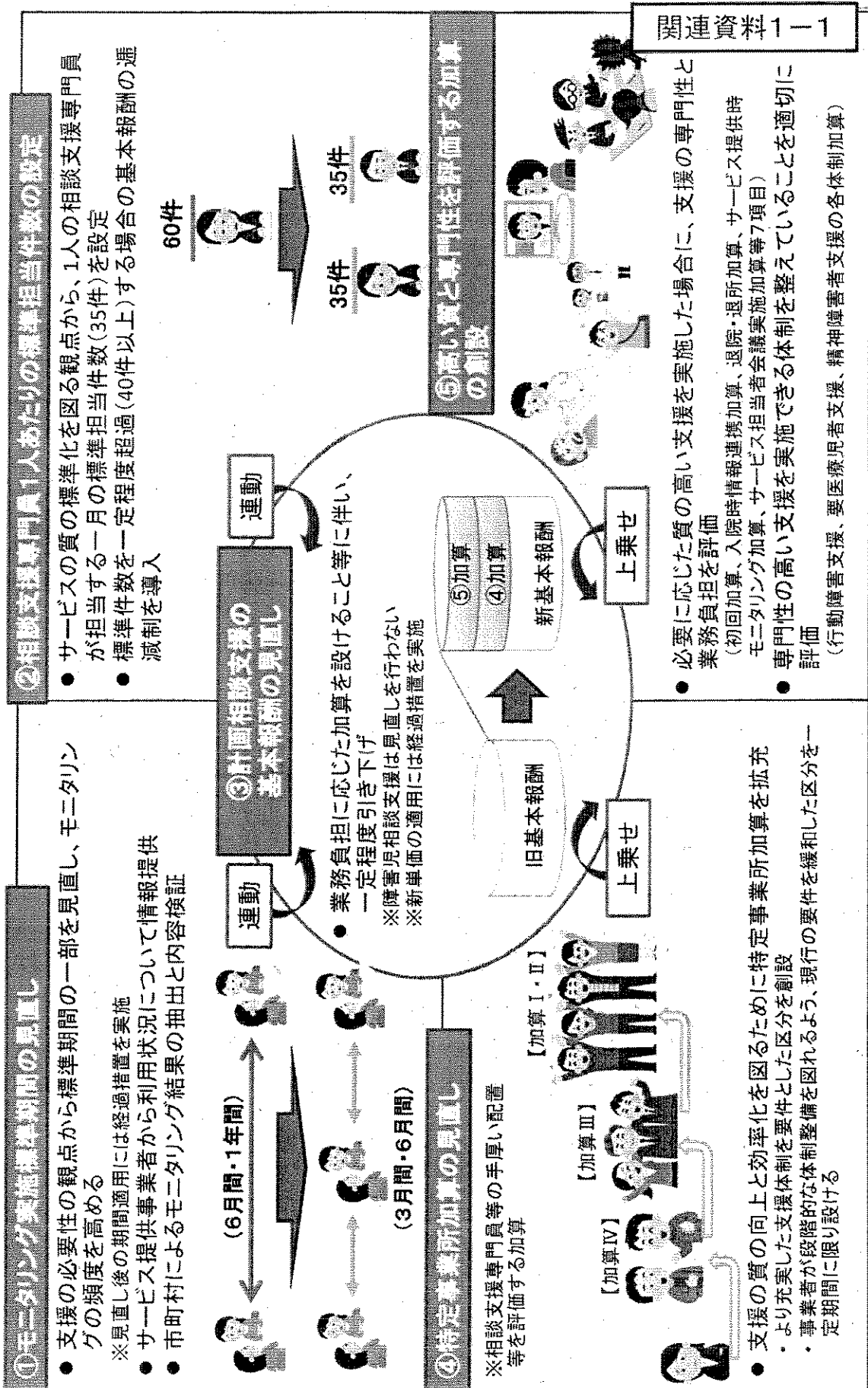
書類が不完全でも構いませんので、事前協議の際は必ず申請書類を持参してください。

「変更申請に必要な書類一覧」を確認してください。

## 相談支援事業所に関する事項

### 【報酬改定について】

# 計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の適切な評価



① モニタリング実施標準期間の見直し（計画相談支援）

○ サービス等利用計画等の定期的な検証（モニタリング）の標準期間について、支援の必要性の観点から標準期間の一部を見直し、モニタリングの頻度を高める。

対象者	旧基準	見直し後	
		30年度～	31年度～
新規サービス利用者	1月間 ※利用開始から3月のみ	1月間 ※利用開始から3月のみ	
集中的支援が必要な者 【新サービス】 就労定着支援、自立生活援助、 日中サービス支援型共同生活援助 居宅介護、行動援護、同行援護、 重度訪問介護、短期入所、就労移行支援、 自立訓練	1月間	1月間	
	-	3月間	3月間
在宅の障害福祉サービス 障害児通所支援等	6月間	6月間	3月間
	6月間	6月間	6月間 ※65歳以上で介護保険の ケアマネジメントを 受けていない者は3月間
【施設入所等】障害者支援施設、のぞみの園、療 養介護入所者、重度障害者等包括支援	1年間	6月間	6月間

※ 現に計画作成済みの対象者については、各見直し時期以降に計画再作成（又は変更）を行うまでは、なお従前の例による。

② 相談支援専門員1人あたりの標準担当件数の設定 (計画相談支援・障害児相談支援)

- 計画相談支援・障害児相談支援の質のサービスの標準化を図るため、1ヶ月平均の利用者の数が35件に対して1人を標準とする

※「1ヶ月平均」とは当該月の前6月間の利用者の数を6で除して得た数を指す

③ 基本報酬の見直し (計画相談支援)

- 業務負担に応じた加算を設けること等に伴い、計画相談支援の基本報酬を引下げ。
  - 標準担当件数を一定以上超過する場合(40件以上)の基本報酬の逓減制を導入。
- ※ 障害児相談支援は、モニタリング標準期間の見直しを行わないことから、基本報酬は据え置き。

(計画相談支援)

〔旧単価〕	
イ サービス利用支援費	1,611単位
ロ 継続サービス利用支援費	1,310単位



〔見直し後〕	
イ サービス利用支援費	
(1) サービス利用支援費 (I)	1,458単位 (1,611単位)
(2) サービス利用支援費 (II)	729単位 (806単位)
ロ 継続サービス利用支援費	
(1) 継続サービス利用支援費 (I)	1,207単位 (1,310単位)
(2) 継続サービス利用支援費 (II)	603単位 (655単位)

注1) (I)については、利用者数が40未満の部分について算定。(II)については、40以上の部分について算定。  
 注2) 新単価については、施設入所等及び新サービス以外の利用者については平成31年度から適用。平成30年度中は括弧内の単価を適用。

(障害児相談支援)

〔旧単価〕	
イ 障害児支援利用援助費	1,611単位
ロ 継続障害児支援利用援助費	1,310単位

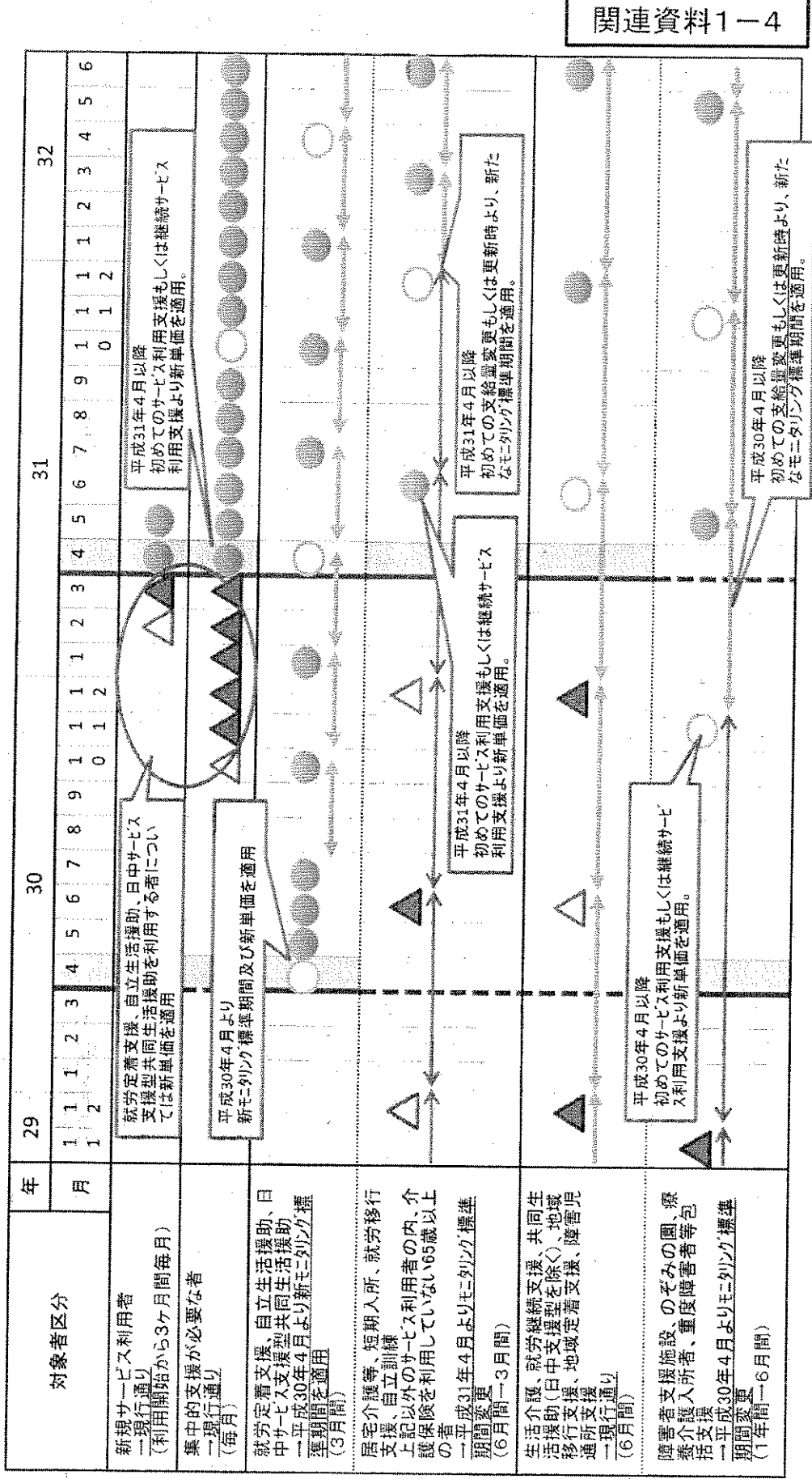


〔見直し後〕	
イ 障害児支援利用援助費	
(1) 障害児支援利用援助費 (I)	1,620単位
(2) 障害児支援利用援助費 (II)	811単位
ロ 継続障害児支援利用援助費	
(1) 継続障害児支援利用援助費 (I)	1,318単位
(2) 継続障害児支援利用援助費 (II)	659単位

注) 算定方法は、計画相談支援の注1と同様。

# モニタリング標準期間の改定と報酬の適用について(イメージ)

現行単価	サービス利用支援費	継続サービス利用支援費	新単価	サービス利用支援費	継続サービス利用支援費	モニタリング標準期間
△ 1,611単位	▲ 1,310単位	▲ 1,310単位	○ 1,458単位	● 1,207単位	← 旧 → 新	※変更なし含む



関連資料1-4

④ 特定事業所加算の見直し（計画相談支援、障害児相談支援）

○ 特定事業所加算について、より充実した支援体制及び主任相談支援専門員の配置を要件とした加算の類型を追加し、加算取得率が低調なことを踏まえ、事業者が段階的な体制整備を図れるよう、現行の要件を緩和した加算の類型を一定期間に限り設ける。

[現行] 特定事業所加算 300単位/月



[見直し後]

- (1) 特定事業所加算 (I) 500単位/月
- (2) 特定事業所加算 (II) 400単位/月
- (3) 特定事業所加算 (III) 300単位/月
- (4) 特定事業所加算 (IV) 150単位/月

算定要件		I	II	III	IV
(1)①	専ら指定計画相談支援の提供に当たると常勤の相談支援専門員を4名以上配置し、その内1名が主任相談支援専門員であること。	○	-	-	-
(1)②	専ら指定特定相談支援の提供に当たると常勤の相談支援専門員を4名以上配置し、その内1名が現任研修修了者であること。	-	○	-	-
(1)③	専ら指定特定相談支援の提供に当たると常勤の相談支援専門員を3名以上配置し、その内1名が現任研修修了者であること。	-	-	○	-
(1)④	専ら指定特定相談支援の提供に当たると常勤の相談支援専門員を2名以上配置し、その内1名が現任研修修了者であること。	-	-	-	○
(2)	利用者に關する情報又はサービス提供に当たっての留意事項に係る伝達等を目的とした会議を定期的開催すること。	○	○	○	○
(3)	24時間連絡体制を確保し、かつ、必要に応じて利用者等の相談に対応する体制を確保していること。	○	○	○	-
(4)	新規に採用した全ての相談支援専門員に対し、主任相談支援専門員(現任研修修了者)の同行による研修を実施していること	○	○	○	○
(5)	基幹相談支援センター等から支援が困難な事例を紹介された場合においても、当該支援が困難な事例に係る者に指定計画相談支援を提供していること	○	○	○	○
(6)	基幹相談支援センター等が実施する事例検討会等に参加していること	○	○	○	○
(7)	計画相談支援と障害児相談支援の一月当たりの取扱件数が40件未満であること (※)現行の特定事業所加算を算定していた事業所が特定事業所加算(III)を算定する場合は、平成31年3月までは要件を満たさなくても算定可	○	○	○	○ (※)

⑤ 高い質と専門性を評価する加算の創設（計画相談支援、障害児相談支援）

○ 必要に応じた質の高い支援を実施した場合に、実施した支援の専門性と業務負担を適切に評価するとともに、専門性の高い支援を実施できる体制を整えている場合に、その体制整備を適切に評価するための加算を創設。

ア 利用者の入院時や退院・退所時等、サービスの利用環境が大きく変動する際に、関係機関との連携の下で支援を行うことを評価するための加算（居宅介護支援事業所等連携加算は計画相談支援のみ）

加算名	内 容	単位数
入院時情報連携加算	利用者の入院時に利用者情報を入院先の病院等に提供した場合	加算（Ⅰ）200単位/月 加算（Ⅱ）100単位/月
退院・退所加算	利用者の退院・退所時に退所施設等から情報収集を行い計画作成した場合	200単位/回
居宅介護支援事業所等連携加算	利用者の介護保険への移行時にケアマネ事業所のケアプラン作成に協力した場合	100単位/月
医療・保育・教育機関等連携加算	障害サービス等以外の教育機関等から情報収集を行い計画作成した場合	100単位/月

イ モニタリング時等において、サービス提供場面を確認するなど、利用者の状況確認や支援内容の調整等を手厚く実施したことを評価するための加算

加算名	内 容	単位数
初回加算（障害児相談支援は既設）	新規に計画作成を行った場合	300単位/月
サービス担当者会議実施加算	モニタリング時にサービス担当者会議を開催し、計画変更等の検討をした場合	100単位/月
サービス提供時モニタリング加算	利用者が利用するサービス事業所等を訪問し、サービス提供場面を確認し記録した場合	100単位/月

ウ 医療的ケアを必要とする障害児者等、より高い専門性が求められる利用者を支援する体制を有していることを評価するための加算

加算名	内 容	単位数
行動障害支援体制加算	強度行動障害支援養成研修（実践研修）等の修了者を配置し、その旨公表する場合	35単位/月
要医療児者支援体制加算	医療的ケア児等コーディネーター養成研修等の修了者を配置し、その旨公表する場合	35単位/月
精神障害者支援体制加算	精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修等の修了者を配置し、その旨公表する場合	35単位/月



## 【届出に係る留意事項等について】

### (1) 請求に係る本計画及びモニタリングの提出について

	障害者支援課 (支給決定)	障害者支援課 (請求)	保健対 策課	相談支援 事業所	各サービス 提供事業所	本人
新規計画案	原本	—	原本	写し	—	写し
新規計画	—	写し	—	原本	写し	写し
モニタリング (サービス変更無)	—	写し	—	原本	—	写し
モニタリング (サービス変更有)	写し	—	写し	原本	—	写し
更新・変更計画案	原本	—	原本	写し		写し
更新・変更計画	—	写し	—	原本	写し	写し

注:「原本」は利用者に応じ、障害者支援課 あるいは 保健所保健対策課 のどちらかになります。

★本計画の計画作成日には、実際計画を作成した日付を記入してください。

(モニタリングにはモニタリングを実施した日付を記入する)

【例】計画を作成してから、同意をもらうのが遅れた場合

計画作成日：平成30年3月16日←この日付を本計画に記入する

利用者同意：平成30年4月30日

→平成30年5月10日の請求時に、平成30年3月分として請求

#### 【請求のタイミング】 国Q&A から抜粋

問 計画相談支援給付費が発生する時点は、いつか。

答 計画相談支援給付費が発生するのは、市町村から障害福祉サービス等の支給決定を受けた後に、サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画を作成し、利用者から文書により同意を得た時点である。

### (2) 管理者・相談支援専門員の変更に伴う変更届の提出について

- ・ 変更の都度、変更日から10日以内に変更届を提出してください。
- ・ 相談支援専門員が変更になる場合は、相談支援従事者研修修了証・実務経験証明書・資格証（介護福祉士等の資格を有している場合）が必要です。

