

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL. 2
(令和3年4月8日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項	1
(1) 障害福祉サービス等における横断的事項	1
2. 就労系サービス	2
(1) 就労系サービスにおける共通事項	2
(2) 就労移行支援	2
(3) 就労定着支援	4
(4) 就労移行支援・就労定着支援共通	5
(5) 就労継続支援A型	6
(6) 就労継続支援B型	7
(7) 就労継続支援A・B型共通	8
3. 相談系サービス	8
(1) 相談系サービスにおける共通的事項	8
4. 障害児支援	
(1) 障害児通所支援	17
(2) 障害児入所施設	18
5. 一部訂正及び削除するQ&A	18
(1) 一部訂正するQ&A	18
(2) 削除するQ&A	20

1. 障害福祉サービス等における共通的事項

(1) 障害福祉サービス等における横断的事項

(虐待防止①)

問1 虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画とはどのようなものか。

(答)

例えば、「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」に掲載している「労働環境・条件メンタルヘルスチェックリスト」を活用した労働環境等の計画的確認などが考えられる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686499.pdf>

(虐待防止②)

問2 身体拘束等の適正化のための研修及び虐待防止のための研修の関係如何。

(答)

虐待防止のための研修については、「虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発する」こととされているため、身体拘束等の適正化の内容に限定しないことが求められる。

例えば、厚生労働省の作成した「障害者虐待防止の理解と対応」を活用することなどが考えられる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>

(虐待防止③)

問3 虐待防止の取組について、小規模な事業所にも過剰な負担とならないようにするには、どのような取組が考えられるか。

(答)

虐待防止の取組は、①虐待防止委員会を設置し、結果を従業者に周知すること、②従業者に虐待防止のための研修を実施すること、③虐待防止の責任者を置くこととなっている。

このうち、虐待防止委員会については、事業所単位ではなく法人単位での設置を可能としているほか、人数についても管理者や虐待防止責任者が参画していれば最低人数は問わないこととしている。

また、虐待防止の研修は協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に参加した場合も認めることとしている。

さらに、研修については、厚生労働省の作成した職場内研修用冊子「障害者虐待防止の理解と対応」を活用するほか、事業所間で虐待防止に関する課題を共有した上で、研修を複数事業所で合同して実施する等の取組が考えられる。

また、厚生労働省においては、今後、小規模な事業所における望ましい取組方法（体制整備や複数事業所による研修の共同実施等）について調査研究を行い、令和3年度中に具体的な手法をお示しする予定である。

なお、こうした小規模事業者への配慮は、身体拘束等の適正化のための取組においても同様と考えるものである。

2. 就労系サービス

(1) 就労系サービスにおける共通事項

(在宅でのサービス利用の要件の見直し)

問4 在宅でのサービス利用の対象者について、身体障害等により公共交通機関の利用が困難である者以外でも、障害を問わずに希望する者であって、支援効果が認められると市町村が判断した場合については対象とすることが可能ということか。また支援効果はどのように評価するのか。

(答)

対象者については貴見のとおり。在宅利用の支援効果については、就労移行支援においては、一般就労への移行に向けて、就労に必要な知識や能力の向上につながる在宅での訓練メニューがあること、就労継続支援においては就労の機会、生産活動その他の活動の機会の提供が行われており、在宅での訓練メニューがあることを前提とし、個別支援計画に在宅でのサービス利用による支援目標、支援内容が明記され、個別支援計画のモニタリングの機会等で実施効果を定期的に評価し、見直しが行なわれるかにより評価する。なお、在宅でのサービス利用の留意事項については「就労移行支援・A・Bの留意事項通知」を参照されたい。

(2) 就労移行支援

(就労定着者の割合の算出)

問5 就労移行支援サービス費（I）の算定に係る就労定着者の割合について、前年度及び前々年度実績に基づき算出することになったが、具体的な計算例を示されたい。

(答)

計算式及び具体例は以下のとおり。