

令和5年11月27日

地域包括ケアシステム・介護推進議員連盟

会長 麻生太郎 先生

全国老人保健施設連盟 委員長 福嶋 啓祐
一般社団法人全国介護事業者連盟 理事長 斉藤 正行
一般社団法人介護人材政策研究会 代表理事 天野 尊明
高齢者住まい事業者団体連合会 代表幹事 市原 俊男
一般社団法人全国介護事業者協議会 理事長 座小田孝安
全国介護事業者政治連盟 会長 久野 義博
全国介護福祉政治連盟 会長 平石 朗
一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会 会長 赤枝眞紀子
全国個室ユニット型施設推進政治連盟 代表 佐々木亀一郎
全国社会福祉法人経営者協議会 会長 磯 彰格
全国社会福祉法人政治連盟 会長 櫛田 匠
公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長 大山 知子
公益社団法人全国老人保健施設協会 会長 東 憲太郎
一般社団法人日本介護支援専門員協会 会長 柴口 里則
日本介護支援専門員連盟 会長 藤岡三之輔
公益社団法人日本介護福祉士会 会長 及川ゆりこ
一般社団法人日本言語聴覚士協会 会長 深浦 順一
一般社団法人日本在宅介護協会 会長 森 信介
一般社団法人日本作業療法士協会 会長 山本 伸一
日本作業療法士連盟 会長 杉原 素子
公益社団法人日本認知症グループホーム協会 会長 河崎 茂子
日本認知症グループホーム連盟 会長 河崎 茂子
一般社団法人日本福祉用具供給協会 理事長 小野木孝二
日本福祉用具供給事業者連盟 会長 小野木孝二
一般社団法人日本慢性期医療協会 会長 橋本 康子
公益社団法人日本理学療法士協会 会長 斉藤 秀之
日本理学療法士連盟 会長 山根 一人
(公印省略)

令和6年度介護報酬改定について(要望)

長引く物価高騰により、介護事業所の経営は依然として厳しい状況にあります。公的価格である介護報酬ではコスト増を価格に転嫁することが難しく、経営努力にも限界があります。十分な賃上げもままならないことから、異業種への人材流出も増えております。

そこで、介護事業者の健全な経営が可能となり、介護現場で働く人々の継続的な賃上げを実現するため、令和6年度介護報酬改定では大幅なプラス改定となるようお力添えを賜りたく、ここに要望いたします。

自由民主党 地域包括ケアシステム・介護推進議員連盟
会長 麻生太郎様

『令和6年度介護・障害福祉サービス等 報酬改定に関する要望事項』

KAIZIREN



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

令和5年11月27日（月）

当団体について

法人形態

一般社団法人

法人名

全国介護事業者連盟

設立年月日

2018年6月

本店所在地

東京都千代田区麹町4丁目

代表者

斉藤正行

介護・障害福祉事業者による横断的(法人・サービス種別)組織体制

「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数 : 4,078社 26,314事業所

※令和5年11月現在

大幅なプラス改定の実現

現在、介護・障害福祉現場の置かれている環境は極めて深刻な状況にあります。長きにわたるコロナ禍は未だ続いており、物価高騰は事業者の収益環境の悪化を招き、利用者・職員の生活全般にも影響を及ぼしています。その中で、賃上げ・処遇改善があらゆる業界において求められており、この度最低賃金も過去最大幅での引き上げが行われます。介護・障害福祉業界においては、圧倒的な人手不足の状況が業界最大の課題となっており、他産業と賃金水準を同様に引き上げるための処遇改善策が、課題解決に向けた最重要施策であることは、周知の事実です。

このような状況を踏まえ、継続した感染防止対策に係る費用及び厳しい収益環境への対応とともに、公的価格であり人員配置基準が細かく定められている事業の特性に配慮した職員の処遇改善を実現するため、

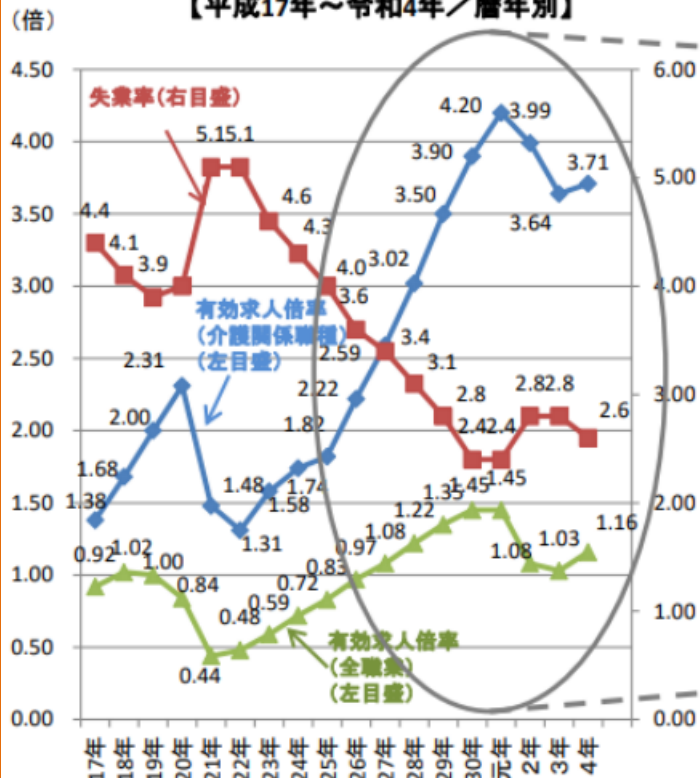
令和6年度介護・障害福祉サービス等報酬改定における大幅な(プラス5%程度)報酬増

を事業者も創意工夫し、将来に向けて改革を進めるよう努めますので、次期改定は切にお願い申し上げます。

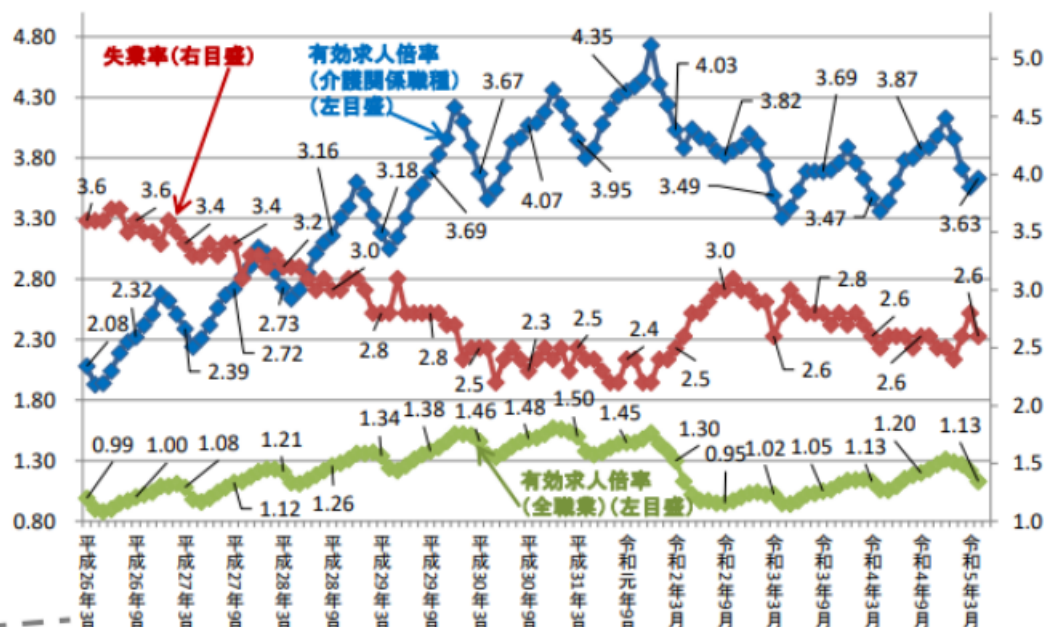
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年～令和4年／暦年別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)
【平成26年3月～令和5年4月／月別】



注) 平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

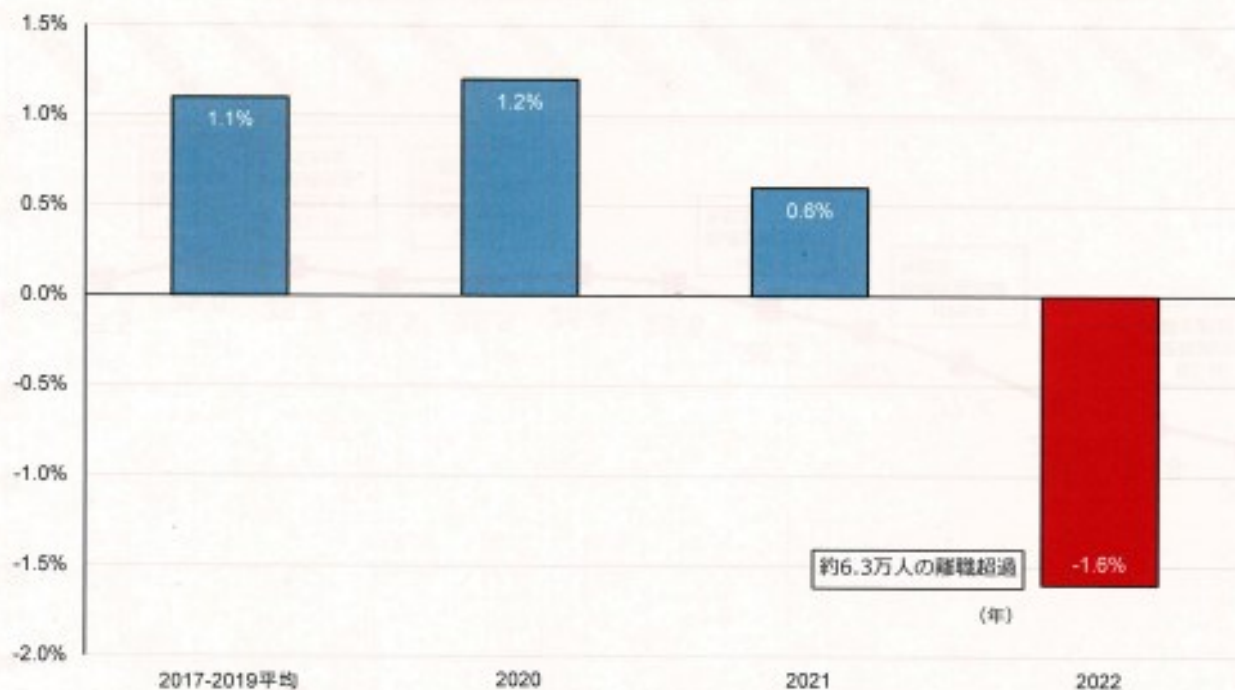
【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1) 全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。

月別の失業率は季節調整値。

(※2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

■「社会保険・社会福祉・介護事業」分野の入職超過率（入職率－離職率）



○入（離）職率
1月1日現在における常用労働者数に対する入（離）職者の割合をいう。

○入職超過率
入職率から離職率を引いたものをいう。プラスであれば入職率が離職率を上回っている（入職超過）。マイナスであれば離職率が入職率を上回っている（離職超過）。

（出典：厚生労働省「雇用動向調査」より作成）

■ R 5 年度の賃金引上げの状況

春闘の全産業平均賃上げ率 3.60%

（出典：厚生労働省労使関係担当参事官室公表資料）

介護現場における賃上げ・ 物価高騰・離職者等の状況調査 (速報値)

【調査実施団体】 公益社団法人 全国老人保健施設協会
公益社団法人 全国老人福祉施設協議会
公益社団法人 日本認知症グループホーム協会
一般社団法人 日本慢性期医療協会（介護医療院）
一般社団法人 全国介護事業者連盟
高齢者住まい事業者団体連合会
一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会
一般社団法人 日本在宅介護協会

【調査期間】 令和5年8月初旬～8月25日

【調査回答数】 4,726 施設/事業所

【調査方法】 共通の調査票を各団体の会員施設/事業所等へ配布(WEB等を活用)

介護現場における賃上げ・物価高騰・離職者等の状況（集計：全体）

【賃上げの状況】（n = 4,723）

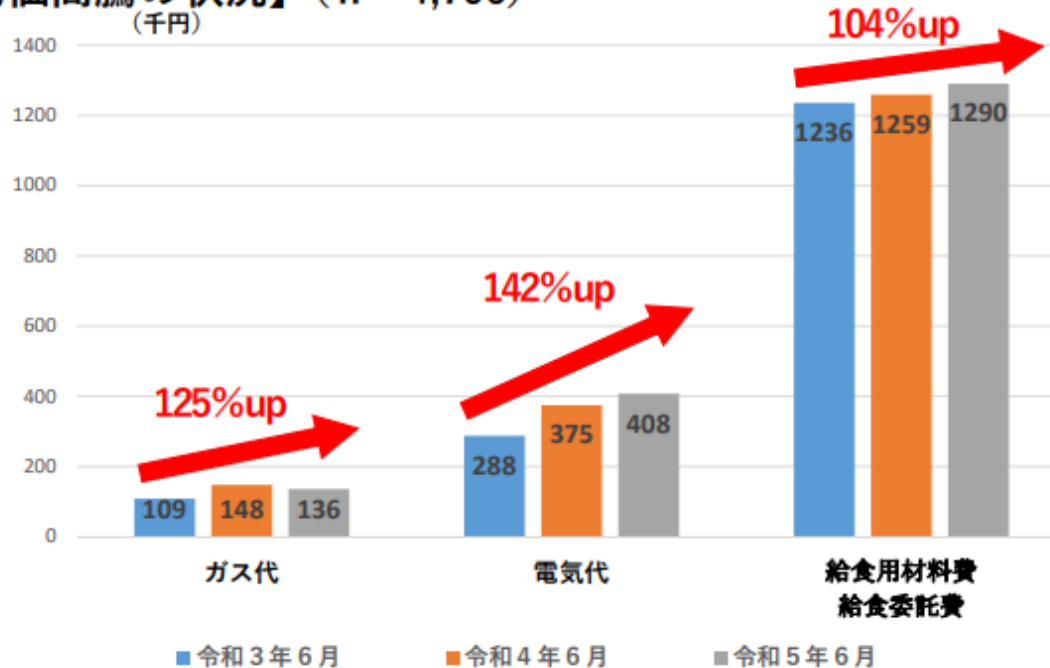
上期：夏期賞与額	令和4年	令和5年	前年度比
一人当たり賞与	241千円	241千円	100.0%
正社員一人あたり賞与	281千円	281千円	100.0%

※ 事業所全体の賞与総額を、事業所全体の賞与支給対象者の人数で除した額（医師は除く：正社員一人当たり賞与も同様）

※ 一時金は除く

施設/事業所経営が厳しいためか賞与は前年度から全く上がっていない

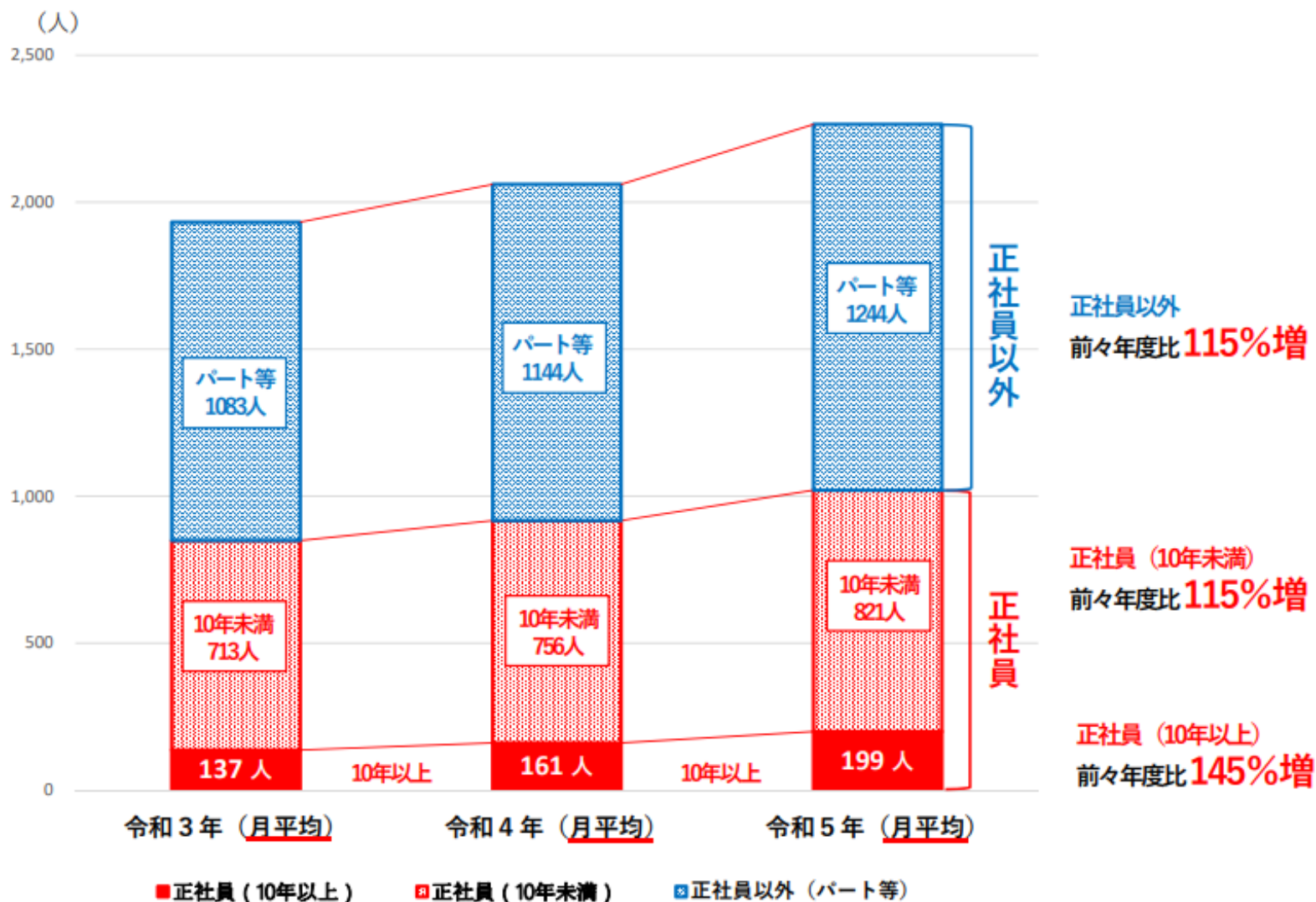
【物価高騰の状況】（n = 4,706）



- ・ 物価高騰は続いている
- ・ 既に今後の値上げの連絡が届いているところも約2割ある

介護現場における賃上げ・物価高騰・離職者等の状況（集計：全体）

【離職者の状況】 介護 8 団体全体（n = 4,726）



6つの重点項目に関する提言 (介護4項目・障害福祉2項目)

6つの重点項目に関する要望事項

◆介護4項目の提言内容

①介護従事者への更なる処遇改善、加算の一本化・その他職種への分配

②ケアの質向上・従事者の負担軽減に資する生産性向上、DX推進

③科学的介護の推進、LIFE関連加算の拡充と該当サービスの拡大

④報酬体系の簡素化、利用者ニーズに応じた制度と事業者の持続性確保

◆障害福祉2項目の提言内容

①サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の要件見直し

②障害児通所の時間報酬の在り方、支援の質向上に向けた取組み評価

介護 4 項目に関する提言

介護4項目の提言内容

①介護従事者への更なる処遇改善、加算の一本化・その他職種への分配

追加経済対策による処遇改善策の検討には感謝するところではあるが、他産業に給与水準を近づけるためには更なる処遇改善を次期改定で実現頂きたい、原資となる全体改定率の大幅増を是非ともお願いしたい。

合わせて、処遇に係る下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

◆3種類となっている処遇改善関連加算の一本化と簡素化の実現

◆居宅介護支援のケアマネジャーに対する処遇改善策を検討頂きたい。

②ケアの質向上・従事者の負担軽減に資する生産性向上、DX推進

介護人材不足が深刻化する中、現役世代の急減という新たな局面に対して、介護事業の生産性向上、DX推進を行うための支援や制度を検討頂きたい。ただし、介護現場においては、ケアの質の向上・従事者の負担軽減に資する取組みが不可欠であり、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

◆規制改革推進会議の答申でも提言された特定施設入居者生活介護(介護付き有料老人ホーム)における要介護者への介護職の配置要件3対1について、一定条件を満たした(ケアの質向上・従事者の負担軽減の実現)事業所へ特例的な柔軟化を検討頂きたい。

第213回 社会保障審議会 介護給付費分科会（令和5年1月16日開催）において、様式の簡素化と制度の一本化に向けた検討を開始

介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージについて

令和4年12月23日 厚生労働省

- 持続的な介護職員の待遇改善を実現するためには、個々の事業者における経営改善やそれに伴う生産性の向上が必要であり、具体的には、取組の横展開や働きかけの強化等、総合的に取り組むことが重要。
- 中小事業者も多い、介護事業者の職場環境づくりを全政府的な取組と位置づけ、自治体や事業者も巻き込んで推進し、その成果を、従業員の賃金に適切に還元していただくことについて期待。

（1）総合的・横断的な支援の実施

① 介護現場革新のワンストップ窓口の設置

事業者への様々な支援メニューを一括し、適切な支援につなぐワンストップ窓口を各都道府県に設置。中小企業庁の補助金の活用促進。

② 介護ロボット・ICT機器の導入支援

課題に対応した代表的な導入モデルを紹介するとともに、①のワンストップ窓口と連携して、相談対応、職員向け研修など伴走支援を進める。

（2）事業者の意識改革

③ 優良事業者・職員の表彰等を通じた好事例の普及促進

職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者・職員を総理大臣が表彰等する仕組みを早期に導入し、優良事例の横展開を図る。

④ 介護サービス事業者の経営の見える化

介護サービス事業者の財務状況や処遇改善状況の見える化を進め、経営改善に向けた動機付けを進める。

（3）テクノロジーの導入促進と業務効率化

⑤ 福祉用具、在宅介護におけるテクノロジーの導入・活用促進

在宅介護の情報共有や記録の円滑化などについて、調査研究を進め、活用を促進する。また、福祉用具貸与等の対象種目の追加について、評価検討を進める。

⑦ 職員配置基準の柔軟化の検討

実証事業などでのエビデンス等を踏まえつつ、テクノロジー導入に先進的に取り組む介護施設における職員配置基準（3:1）の柔軟な取扱い等を検討。

⑥ 生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し

未取得事業者の取得促進を図るとともに、加算手続の簡素化や制度の一本化について検討。

⑧ 介護行政手続の原則デジタル化

今年10月から運用開始した電子申請・届出システムの利用原則化に取り組む。

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	42.6	10.4	36.1
職種別	医師	39.3	3.9	97.1
	看護師	39.4	7.8	40.7
	准看護師	51.0	12.0	34.5
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	33.5	6.2	34.2
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	51.6	9.6	32.6
	介護職員 【(C)と(D)の加重平均】	44.3	7.4	29.3
	訪問介護従事者（C）	48.9	8.1	28.3
	介護職員（医療・福祉施設等）（D）	44.0	7.4	29.4

【出典】厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) 「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額）」に、「年間賞与その他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）」の1/12を加えて算出した額

注3) 「介護職員（医療・福祉施設等）」は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。なお、特定処遇改善加算の(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与は、35.5万円（令和3年度介護従事者処遇状況等調査）

注4) 産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢43.7歳、勤続年数12.2年、賞与込み給与41.4万円

『規制改革推進に関する答申』—主な実施事項について—

● 内閣総理大臣の諮問を受け、「人への投資」と「経済成長」を実現する規制改革の推進に向けた、規制改革項目の審議結果を取りまとめ。

I. 分野横断的な新たな取組

資格要件の見直し（学歴等）

技術者等の資格受検の要件としての実務経験年数設定の必要性や、資格取得の要件として学歴に応じて実務経験年数に差異を設けることの合理性に関する検討・必要な見直しを行う。

- ・建設業における技術者
- ・水道・下水道分野の技術者
- ・プログラム医療機器(SaMD)開発に係る製造管理及び品質管理を行う責任者

ローカルルールの見直し

地方公共団体等の意見を聴きつつ、手続様式の標準化、法令解釈や運用の適正化・精緻化など必要な措置を講ずる。

- ・介護分野の手続負担軽減（手続書類の共通化、デジタルによる一元的提出(法令上の措置)）
- ・農地転用許可制度における運用のばらつき解消
- ・地方公共団体と事業者間の手続の標準化・デジタル化

※ローカルルール：事業者等の負担となる各種様式や法令の解釈・運用における地域ごとのばらつき

規制改革関連制度の連携

規制改革関係府省庁は、規制改革関係府省庁連絡会議を設置することなどにより連携を強化し、規制改革の実効性を高める。

- ・好事例の横展開・情報共有
- ・国民・事業者にとってわかりやすく使いやすい要望受付窓口の整備（事務局体制の強化や周知広報の徹底等）

II. 5つの重点分野 ～①医療・介護・感染症対策 ②スタートアップ・イノベーション ③「人」への投資 ④地域産業活性化 ⑤デジタル基盤～

①医療・介護・感染症対策

在宅での受診・健康管理等（医療DXの基盤整備等）

- ・オンライン診療等により自宅で受診・健康管理から薬剤・医薬品受取までを可能とし、さらに、デジタルに明るくない高齢者等の(自宅以外の)身近な場所でのオンライン診療受診について検討。【令和4年度結論 等】
- ・一般用医薬品のコンビニ等における販売に関する要件緩和。（登録販売者が店舗管理者となるための必要経験年数の短縮等）【令和4年度措置 等】
- ・承認済抗原定性検査キットの利用環境整備、更にOTC化を検討。
【前段 措置済み、後段 令和4年度上期結論】

医療・介護職の専門能力の最大発揮

- ・対人業務の強化のため調剤業務の一部外部委託を可能とする方向で技術的検討。【令和4年度結論 等】
- ・介護施設の入居者に対するケアの質の確保を前提に、介護職員の負担軽減・処遇改善を図るための、介護付き有料老人ホーム等における人員配置基準の特例的な柔軟化。【遅くとも令和5年度結論・措置】

先端的な医薬品・医療機器の開発促進

- ・機械学習を行うプログラム医療機器（SaMD）のアップデート時の審査の省略・簡略化。【令和4年度結論】

②スタートアップ・イノベーション

スタートアップに関する規制・制度見直し

（法人設立手続の迅速化・負担軽減）

- ・公証人による定款認証について、実態調査を行った上で、デジタル原則を踏まえて、起業家の負担軽減策を検討し、措置。【令和4年度調査、令和5年度検討、令和6年度措置】
- （事業成長担保権の創設・整備）
- ・不動産担保によらない資金提供・調達の在り方として、「事業成長担保権」を始めとした事業全体を担保とする制度を検討。【結論を得次第速やかに措置】

デジタル時代の電波・放送制度等

- ・電波の有効利用に資する携帯電話用周波数の割当方式を検討。【令和4年結論】
- ・放送制度における、マスメディア集中排除原則や放送対象地域の見直し。【令和4年度措置 等】
- ・簡素で一元的な権利処理が可能となるような著作権制度を、デジタルで一元的に完結する形を目指して実現。【令和4年度内に法案提出 等】

ラストワンマイル配送手段の多様化及び担い手拡大

- ・ラストワンマイル配送の手段充実のため、事業への軽乗用車活用及び貨客混載可能地域の拡大を検討。【令和4年度結論、結論を得次第速やかに措置】

介護4項目の提言内容

③科学的介護の推進、LIFE関連加算の拡充と該当サービスの拡大

持続可能な社会保障制度の確立に向けて、健康寿命の延伸及び要介護高齢者に対する自立支援・重度化防止の観点は不可欠であり、エビデンスに基づく科学的介護の推進、科学的介護情報システム「LIFE」の本格導入に向けた体制支援は必須であることから、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

◆居宅介護支援・訪問介護等へのLIFE関連加算の対象拡大を検討頂きたい。

◆LIFE関連加算の拡充、機能訓練・口腔・栄養の一体的取組みの評価を推進頂きたい。

④報酬体系の簡素化、利用者ニーズに応じた制度と事業者の持続性確保

制度のシンプル化、報酬体系の簡素化とともに、**制度の持続可能性に向けた報酬の適正化は必要である**が、他方で**事業者の持続可能性の確保も同時不可欠**であり、**厳しい経営環境の事業者に対する配慮**を頂いた上で、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

・集合住宅(サ高住等)に対する更なる報酬削減は慎重な議論を進めて頂きたい。

・訪問看護の看護職員配置の要件に関して、慎重な議論を進めて頂きたい。

・地域密着型サービスの総合マネジメント体制強化加算の基本報酬への組み込みは、慎重な議論を検討頂くとともに、代案を検討頂きたい。

令和6年度介護報酬改定に向けた基本的な視点(案)概要

社保審一介護給付費分科会

第227回 (R5.10.11)

資料2-1

改定に当たっての基本的認識

- 2040年を展望すると、認知症の高齢者や単身高齢者の増加など介護ニーズが増大・多様化し、地域ごとに異なる形で進行。地域ごとの特性や実情に応じ、**地域包括ケアシステムを深化・推進**させていくことが必要。また、医療、介護の複合ニーズを抱える方への対応、感染症や災害への対応力強化、介護現場における安全性の確保、認知症施策の推進も重要な課題。
- 高齢者の要介護状態等の軽減又は悪化の防止に資するよう、これまで、多職種連携、アウトカム評価、科学的介護の推進を図ってきた。こうした取組も踏まえながら、質の高い、**自立支援・重度化防止**に資するサービスの提供を引き続き推進していくことが必要。
- 近年、物価高騰や他業種の賃金引上げが進み、介護分野からの人材流出も見られる中、今後、更に現役世代の減少が急速に進むことも想定されており、良質なサービスを確保しつつ、人材不足に対応することが喫緊の課題。適切な処遇を確保しつつ、介護サービスの質の向上を図るため、**働きやすい職場環境づくりや柔軟なサービス提供**の推進などの総合的な人材確保の取組が必要。
- 介護に要する費用は増加。必要なサービスは確保しつつ、適正化・重点化を図り、**制度の安定性・持続可能性**を高めていくことが必要。

介護報酬改定に向けた基本的な視点

①地域包括ケアシステムの深化・推進

- 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中重度の高齢者を含め、それぞれの住み慣れた地域において利用者の尊厳を保持しつつ、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進
 - ・ 医療・介護連携による医療ニーズの高い方や看取りへの対応
 - ・ 感染症や災害への対応
 - ・ 高齢者虐待防止等の取組
 - ・ 認知症への対応

②自立支援・重度化防止に向けた対応

- 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用を推進
 - ・ リハビリテーション・口腔・栄養の一体的取組
 - ・ LIFEを活用した質の高い介護

③良質な介護サービスの確保に向けた働きやすい職場づくり

- 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進
 - ・ 介護ロボット・ICT等いわゆる介護助手の活用によるサービスの質の向上と業務負担の軽減
 - ・ 経営の協働化等や、テレワークなどの柔軟な働き方・サービス提供に関する取組

④制度の安定性・持続可能性の確保

- 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築
 - ・ 評価の適正化・重点化
 - ・ 報酬体系の整理・簡素化

論点② 地域包括ケアの推進と地域共生社会の実現に資する取組

論点②

- 高齢者が住み慣れた地域で在宅生活を継続するためには、限られた地域資源の中で、介護保険制度内で提供されるサービスと併せて、多様な主体の参画を得つつ、高齢者本人とともに生きがいや地域をともに創りあげていく体制を整備する必要がある。
- 小規模多機能型居宅介護では、利用者が地域住民との交流や地域活動への参加を図りつつ、利用者の状況や環境の変化に応じて「通い・訪問・泊まり」を柔軟に組み合わせて提供するため、①介護職員や看護職員等が日常的に行う調整や情報共有、②多様な関係機関や地域住民との調整や交流等の取組を総合マネジメント体制強化加算として評価しているが、当該加算の算定率は事業所ベースで約9割であり、多くの事業所が、利用者の地域における様々な活動が確保されるように、地域の多様な主体と適切に連携するための体制構築に取り組んでいる状況である。
- こうした状況を踏まえ、小規模多機能型居宅介護事業所が、地域包括ケアシステムの担い手として、地域に開かれた拠点となり、多様なサービスを包括的に提供し、認知症対応を含む様々な機能の発揮を促進する観点などから、どのような対応が考えられるか。

対応案

- 現行の総合マネジメント体制強化加算については、加算の算定率等を踏まえ、更なる地域包括ケアの推進を図る観点から、基本サービス費として包括的に評価することとしてはどうか。
- また、小規模多機能型居宅介護が、地域包括ケアの担い手として、地域に開かれた拠点となり、サービスの質の向上を図りつつ、認知症対応を含む様々な機能を発揮し、地域の多様な主体とともに利用者を支える仕組みづくりを促進する観点から、地域包括ケアの推進と地域共生社会の実現に資する取組について、新たに評価することとしてはどうか。
- 具体的には、利用者に関わりのある地域資源の状況を把握した上で、多様な主体が提供する生活支援サービスを含む居宅サービス計画を作成すること、認知症の方の積極的な受入や人材育成、更には、地域の多様な主体と協働した交流の場の拠点づくりの取組などを評価してはどうか。

障害福祉 2 項目に関する提言

障害福祉2項目の提言内容

①サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の要件見直し

人材確保に課題を抱える障害福祉事業において、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の圧倒的な不足が支援の質の低下、運営の混乱、不正の温床の一因となっていることから、下記具体的対策を検討頂きたい。

◆サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の基礎研修・実践研修の開催頻度・定員拡充に向けた、オンライン活用等の対策を推進頂きたい。

◆サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の研修に係る要件緩和を検討頂きたい。

②障害児通所の時間報酬の在り方、支援の質向上に向けた取組み評価

障害福祉サービス等報酬改定における適正化は重要であるが、障害児通所事業（児童発達支援・放課後等デイサービス）の厳しい経営環境を考慮頂くとともに、支援の質向上に向けた評価を検討頂く観点から、下記具体的対策を次期改定で検討頂きたい。

◆児童発達支援・放課後等デイサービスの短時間報酬の削減において、支援時間の長短のみではなく、支援員の配置体制等を評価頂くとともに、利用定員に対する考え方の見直し等の代案も検討頂きたい。

（質の高い発達支援の提供の推進①）

【論点 2】総合的な支援の推進と特定領域への支援の評価等

検討の方向性

（総合的な支援と特定領域への支援）

- 児童発達支援・放課後等デイサービスにおいて、適切なアセスメントの実施とこどもの特性を踏まえた支援を確保する観点から、支援において、5領域（「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」）を全て含めた総合的な支援を提供することを基本とすることを求めることを検討してはどうか。
- 総合的な支援と支援内容の見える化を進める観点から、事業所において、5領域とのつながりを明確化した事業所全体の支援内容を示すプログラムの策定・公表を求めることを検討してはどうか。
- 児童指導員等加配加算について、専門職による支援の評価は専門的支援加算により行うこととし（次項参照）、経験ある人材の活用・評価を推進する観点から、配置形態（常勤・非常勤等）や経験年数に応じた評価とすることを検討してはどうか。
- 専門的支援加算及び特別支援加算について、専門人材の活用とニーズを踏まえた計画的な専門的支援の実施を進める観点から、両加算を統合し、専門的な支援を提供する体制と、専門人材による個別・集中的な支援の計画的な実施を2段階で評価することを検討してはどうか。

（基本報酬の評価）

- 児童発達支援・放課後等デイサービスの基本報酬について、発達支援に対するきめ細かい評価とする観点から、極めて短時間の支援は算定対象から原則除外するとともに、個別支援計画に定めた個々の利用者の支援時間に応じた評価が可能となるよう、支援時間による区分を設けることを検討してはどうか。
長時間の支援については、延長支援加算を見直し、預かりニーズに対応した延長支援として評価することを検討してはどうか（論点 10 参照）。

（支援の質の向上）

- 自己評価・保護者評価について、運用の標準化と徹底を図る観点から、基準において実施方法を明確化することを検討してはどうか。