

令和6年度

障害者総合支援法等に係る事業者説明会会議資料

石川県健康福祉部障害保健福祉課
金沢市福祉健康局障害福祉課

資料目次

<事業者説明会>	ページ番号
1 障害福祉サービス等に関する説明	3
2 処遇改善加算について	11
3 発達障害者地域支援マネジャーについて	18

同行援護のサービス提供責任者の資格要件の改正について

概要

- 同行援護の質の向上を図るとともに、サービス提供責任者の人材確保を図るため、令和7年4月から、同行援護従業者養成研修の一般課程を修了した者についても、視覚障害者等の介護の実務経験を積んでいることを条件に、サービス提供責任者に従事できるよう要件を改正する（通知改正）。

（改正内容）

- ・ サービス提供責任者の要件として、次の①及び②を満たす者を追加する（※1）。

① 同行援護従業者養成研修（一般課程）を修了した者（※2）で、3年以上視覚障害者の介護等の業務に従事した者

② 同行援護従業者養成研修（応用課程）を修了した者（相当する研修課程修了者を含む。）

（※1）「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）を改正

（※2）現行カリキュラムの養成研修修了者を含む

同行援護のサービス提供責任者の要件

現行

介護福祉士、実務者研修修了者

居宅介護職員初任者研修課程修了者+
実務経験3年以上

同行援護従業者
養成研修（一般
+ 応用課程）

国立障害者リハビリテーションセンター学院に置かれる視覚障害学科の教科を修了した者

改正後（令和7年4月より実施）

介護福祉士、実務者研修修了者

居宅介護職員初任者研修課程修了者+
実務経験3年以上

同行援護従業者
養成研修（一般
+ 応用課程）

同行援護従業者養成研修（一般課程）
+ 視覚障害者の介護等の業務3年以上

同行援護従業者
養成研修（応用
課程）

国立障害者リハビリテーションセンター学院に置かれる視覚障害学科の教科を修了した者

(4) 同行援護について

① 同行援護のサービス提供責任者の資格要件の改正【関連資料6、7】

同行援護の質の向上を図るとともに、サービス提供責任者の人材確保を図るため、令和7年4月から、同行援護従業者養成研修の一般課程を修了した者についても、視覚障害者等の介護の実務経験を積んでいることを条件に、サービス提供責任者に従事できるよう、以下の見直しを図ったところである。

【改正の概要】

「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」の一部改正（令和7年1月31日付け）

- ・ サービス提供責任者の要件として、次の①及び②を満たす者を追加する。
 - ①同行援護従業者養成研修（一般課程）を修了した者（現行カリキュラムの養成研修修了者を含む。）で、3年以上視覚障害者の介護等の業務に従事した者
 - ②同行援護従業者養成研修（応用課程）を修了した者（相当する研修課程修了者を含む。）

（「令和7年3月14日:主管課長会議資料（5）障害福祉課／地域生活・発達障害者支援室」より抜粋）

利益供与等の禁止について

指定障害福祉サービス事業者等の紹介・選択が公正中立に行われるよう、指定障害福祉サービス事業者等の指定基準において、**利益供与等の禁止について規定**している。これは、障害福祉サービスは、障害者自らサービスの内容や質に基づき選択し、利用すべきものであり、こうした障害者の意思決定を歪めるような誘因行為については禁止しているものである。

当該規定の「**他の障害福祉サービスの事業を行う者等**」は、**障害福祉サービス事業者以外の者を含むもの**であり、例えば、**指定障害福祉サービス事業者が、当該サービスの利用希望者を紹介した者**（障害福祉サービス事業者以外の者）に対し、その**対償として、金品等の利益の供与を行うことは、当該規定に違反**するものであることから、ご留意いただきたい。

（利益供与等の禁止）

第三十八条 指定居宅介護事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しくは**他の障害福祉サービスの事業を行う者等**又はその従業者に対し、**利用者又はその家族に対して当該指定居宅介護事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与してはならない。**

2 指定居宅介護事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しくは他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならない。

（※）他サービスについても、当該規定を準用

就労選択支援の新設

令和6年度障害福祉サービスの報酬改定に伴い、令和7年10月から「就労選択支援」が新設されることとなった。

1 新設された背景

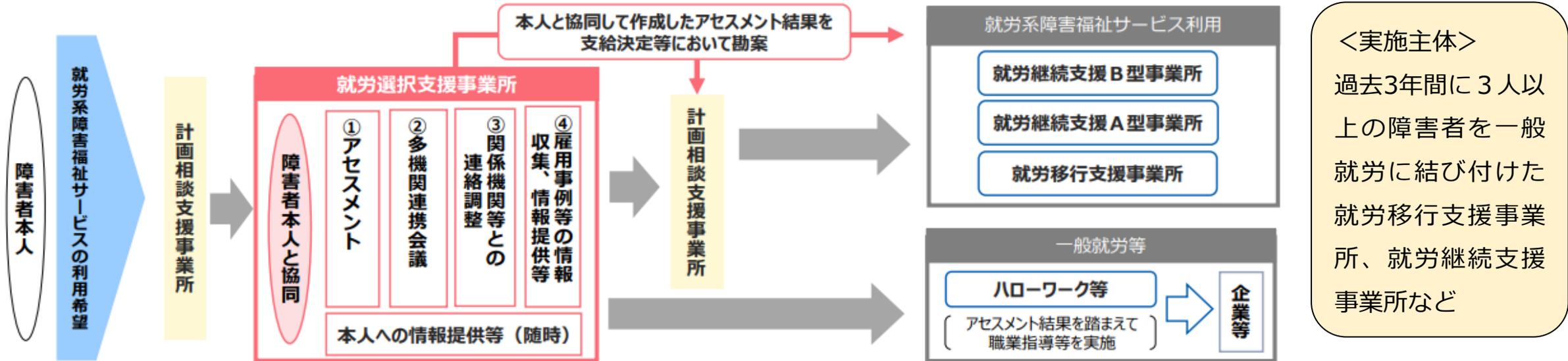
- ・ 障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない。
- ・ 一旦、就労継続支援A型・B型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。

▶ 障害者個々の能力に応じた就労環境につなぐことが重要

2 サービスの内容

- ・ 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（アセスメント）などを実施。

▶ アセスメント結果を踏まえ、その後の就労環境につないでいく。



4. 就労選択支援の対象者について

マニュアル等が令和7年4月以降示されるため、示され次第お知らせする。

概要

- 令和6年度報酬改定の概要において、以下に該当する者は、原則として就労選択支援を利用することとしている。
 - ・ 令和7年10月以降、新たに就労継続支援B型を利用する意向のある者
 - ・ 令和9年4月以降、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者
- さらに、令和6年度報酬改定検討チームにおいて、例外的に、就労移行支援等による就労アセスメントや暫定支給決定を経た就労継続支援A型等の利用が認められる場合として、以下のような事由（以下「例外事由」という）が示されている。
 - ・ 近隣に就労選択支援事業所がない場合
 - ・ 利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合

令和7年10月から、就労継続支援B型は、50歳に達している者や障害基礎年金1級受給者等のほか、「就労選択支援によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が対象となる。

方向性

- 例外事由に該当する場合は、就労移行支援等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用や、暫定支給決定を経た就労継続支援A型の利用、市町村審査会の個別審査を経た就労移行支援の標準利用期間を超えた利用を認める。
- ※ なお、就労選択支援を原則利用することとした趣旨は、利用者が就労先や働き方を適切に選択できるよう支援するためである。就労選択支援事業所においては、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めるとともに、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関等

- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めることとする。

養成研修：国が開催。令和7年6月ごろから年10回程度開催
基礎的研修：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センターが開催。石川県ではR7.9.11、9.12に開催することがHPで公表されている

従事者の人員配置・要件

- **就労選択支援員 15：1以上**
 - ・ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ※ 経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績（注）が通算5年以上あることを要件とする。
 - ※ 基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。
 - ・ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。

(注)「障害者の就労支援分野の勤務実績」は、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。(令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。)



特別支援学校等における取扱い

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

地域移行等意向確認担当者の選任

対象サービス：障害者支援施設

地域移行等意向確認担当者を配置し、指針に基づき意向を確認することが**令和8年度から義務化**。（令和6年度から努力義務）

利用者の地域生活への移行や当該施設以外のサービス等の利用について定期的（少なくとも6月に1回以上が望ましい）に意向を確認するため、指針を定めるとともに、担当者を選任しなければならない。

担当者は、**アセスメントの際に意向の把握**又は**確認した内容をサービス管理責任者に報告**するとともに、**個別支援会議に報告**しなければならない。

サービス管理責任者は、個別支援支援計画の作成にあたっては確認した意向を踏まえること。そのため、サービス管理責任者と意向確認担当者が異なる場合は連携が必要。

担当者：サービス管理責任者や地域の相談体制や障害福祉サービスの状況について知識を有する者を選任することが望ましい。

指針：令和6年度に国が作成したマニュアルが追って示される予定。通知があり次第お知らせする。

 地域移行等意向確認体制未整備減算（R8.4～）

上記指針の未作成、担当者が未配置の場合等に1日5単位を減算

共同生活援助における支援の質の確保（地域との連携）

- 障害者部会報告書において、
 - 障害福祉サービスの実績や経験があまりない事業者の参入により、障害特性や障害程度を踏まえた支援が適切に提供されないといった支援の質の低下が懸念される。
 - 居住や生活の場であり、運営が閉鎖的になるおそれのあるサービス類型については、地域の関係者を含む外部の目を定期的に入れることが、事業運営の透明性を高め、一定の質の確保につながるものと考えられ、介護分野の運営推進会議を参考とした仕組みを導入することが有効と考えられる。との指摘があった。
- これを踏まえ、運営基準において、各事業所に地域連携推進会議を設置して、地域の関係者を含む外部の目（又は第三者による評価）を定期的に入れる取組を義務づける。（施設入所支援も同様）

**利用者、利用者家族、地域の関係者は必ず選出
5名程度が望ましい**

〈地域との連携等【新設】〉

- ① 利用者及びその家族、地域住民の代表者、共同生活援助について知見を有する者並びに市町村の担当者等により構成される地域連携推進会議を開催し、おおむね1年に1回以上、運営状況を報告するとともに、必要な要望、助言等を聴く機会を設けなければならない。
- ② 会議の開催のほか、おおむね1年に1回以上、会議の構成員が事業所を見学する機会を設けなければならない。
- ③ ①の報告、要望、助言等についての記録を作成し、これを公表する。

※外部の者による評価及び当該評価の実施状況の公表又はこれに準ずる措置として都道府県知事が定めるものを講じている場合には、適用しない。

※日中サービス支援型における協議会への報告義務は、これまでと同様。

※上記規定は、令和6年度から努力義務化、令和7年度から義務化。



処遇改善加算計画書の提出について

令和7年度処遇改善加算計画書を

令和7年4月15日（火）までにご提出ください。

- ※令和7年4月及び5月の算定に係る提出は、上記期日までをお願いします。
令和7年6月以降の新規算定に係る提出は、加算を算定する月の前々月の末日までをお願いします。
- ※提出先：金沢市内の事業所・・・金沢市、金沢市外の事業所・・・石川県
(「令和7年度福祉・介護職員処遇改善加算等の届出について（令和7年3月19日障福第2870号、障福第4422号）」)

障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金の様式と一体化しております。
補助金計画書の提出は石川県へお願いいたします。

令和7年度からの変更点など

▶ 加算区分（V）の終了

加算区分(V)の(1)～(14)は令和7年3月31日までの経過措置区分であるため、令和7年4月1日以降は算定することはできない。

▶ 「職場環境等要件（職場環境改善）」

- ・令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」については、令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで満たしたものとする。
- ・「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所は、職場環境等要件を満たしたものとする。

▶ 「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」及び「賃金体系等の整備及び研修の実施等」の要件

令和6年度は誓約により満たすこととしていた経過措置が延長され、令和7年度以降も誓約により満たしたものとする。

▶ 賃金改善後の賃金額要件について（現行規定の周知）

「経験及び技能を有する福祉・介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする要件について、「加算の算定見込み額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は適用除外となっている

厚生労働省相談窓口（処遇改善加算に関するコールセンター）
電話番号： 050-3733-0230（9:00～18:00、土日含む）

処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策

関連資料2

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・加算Ⅳ相当額の2分の1以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善		○	○	◎	◎
昇給の仕組み			○	○	○
改善後賃金年額440万円				○	○
経験・技能のある介護職員					○

①：令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。

※ ○：6区分からそれぞれ1つ以上、◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。

→ 令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)
 さらに、「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)

②：「昇給の仕組み」への対応

→ 令和6年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度以降も誓約により満たしたものとする。(通知改正)
 ※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

③：「改善後賃金年額440万円」への対応

※「経験及び技能を有する介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

→ 現行規定において「加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う。(通知改正、QAの発出)

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- ・要件を満たしているかどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ・①処遇改善加算、②障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請様式を一体化。

福祉・介護職員等処遇改善加算について①

【居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、共同生活援助、自立訓練（機能訓練・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、就労定着支援、就労選択支援、自立生活援助、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、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設】

概要

- 障害福祉現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行う。
 - 福祉・介護職員等の確保に向けて、福祉・介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- ※ 一本化後の加算については、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。 【告示改正】

単位数

※ 福祉・介護職員等処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に、以下の加算率を乗じる。
加算率は、サービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定。

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善				サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善			
	I	II	III	IV		I	II	III	IV
居宅介護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%	就労継続支援B型	9.3%	9.1%	7.6%	6.2%
重度訪問介護	34.3%	32.8%	27.3%	21.9%	就労定着支援	10.3%		8.6%	6.9%
同行援護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%	自立生活援助	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
行動援護	38.2%	36.7%	31.2%	24.8%	共同生活援助（介護サービス包括型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
重度障害者等包括支援	22.3%		16.2%	13.8%	共同生活援助（日中サービス支援型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
生活介護	8.1%	8.0%	6.7%	5.5%	共同生活援助（外部サービス利用型）	21.1%	20.8%	19.2%	15.2%
施設入所支援	15.9%		13.8%	11.5%	児童発達支援	13.1%	12.8%	11.8%	9.6%
短期入所	15.9%		13.8%	11.5%	医療型児童発達支援	17.6%	17.3%	16.3%	12.9%
療養介護	13.7%	13.5%	11.6%	9.9%	放課後等デイサービス	13.4%	13.1%	12.1%	9.8%
自立訓練（機能訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%	居宅訪問型児童発達支援	12.9%		11.8%	9.6%
自立訓練（生活訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%	保育所等訪問支援	12.9%		11.8%	9.6%
就労選択支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%	福祉型障害児入所施設	21.1%	20.7%	16.8%	14.1%
就労移行支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%	医療型障害児入所施設	19.1%	18.7%	14.8%	12.7%
就労継続支援A型	9.6%	9.4%	7.9%	6.3%					

(注) 令和6年度末までの経過措置期間を設け、経過措置期間中は、旧3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、令和6年度報酬改定による加算率の引き上げを受けることができる等の激変緩和措置を講じる。

福祉・介護職員等処遇改善加算について②

算定要件等

- 一本化後の新加算全体について、職種に着目した配分ルールは設けず、事業所内で柔軟な配分を認める。
- 新加算のいずれの区分を取得している事業所においても、新加算Ⅳの加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする。
 - ※ それまでベースアップ等支援加算を取得していない事業所が、一本化後の新加算を新たに取得する場合には、収入として新たに増加するベースアップ等支援加算相当分の加算額については、その2/3以上を月額賃金の改善として新たに配分することを求める。

加算率(※)		既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字	対応する現行の加算等(※)	新加算の趣旨
新加算 (福祉・ 介護職員等 処遇改善加算)	Ⅰ	新加算(Ⅱ)に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 経験技能のある福祉・介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること(生活介護の場合、介護福祉士25%以上等) 	a. 処遇改善加算(Ⅰ)【4.4%】 b. 特定処遇加算(Ⅰ)【1.4%】 c. ベースアップ等支援加算【1.1%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
	Ⅱ	新加算(Ⅲ)に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 グループごとの配分ルール【撤廃】 	a. 処遇改善加算(Ⅰ)【4.4%】 b. 特定処遇加算(Ⅱ)【1.3%】 c. ベースアップ等支援加算【1.1%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
	Ⅲ	新加算(Ⅳ)に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備 	a. 処遇改善加算(Ⅰ)【4.4%】 b. ベースアップ等支援加算【1.1%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
	Ⅳ	<ul style="list-style-type: none"> 新加算(Ⅳ)の1/2(2.7%)以上を月額賃金で配分 職場環境の改善(職場環境等要件)【見直し】 賃金体系等の整備及び研修の実施等 	a. 処遇改善加算(Ⅱ)【3.2%】 b. ベースアップ等支援加算【1.1%】	福祉・介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等
[8.1%]				
[8.0%]				
[6.7%]				
[5.5%]				

※加算率は生活介護のものを例として記載。

新加算(Ⅰ～Ⅳ)は、加算・賃金改善額の職種間配分ルールを統一。(福祉・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内で柔軟な配分を認める。)

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

福祉・介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる

福祉・介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ：以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑭は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ①法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる ⑬障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ⑭業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑮短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑯福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑰事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 ㉖地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

(2) 福祉・介護職員等処遇改善加算の取得促進・人材確保対策について

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害福祉の現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、また、福祉・介護職員等の確保に向けて、福祉・介護職員等の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、これまでの加算を一本化し、加算率の引き上げを行ったところ。

処遇改善加算の更なる取得促進に向けて、令和7年度においては、「職場環境等要件」及び「賃金体系の整備」について要件弾力化を行うこととしており、事業所等への周知等にご協力いただきたい。【関連資料2】

具体的には、

- ・ 令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」については、令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで満たしたものとする。
- ・ 上記（1）の「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所は、職場環境等要件を満たしたものとする。
- ・ 令和6年度は誓約により満たすこととしている、「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度以降も誓約により満たしたものとする（「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の取扱とする）。
- ・ 「経験及び技能を有する福祉・介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする要件について、「加算の算定見込み額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は適用除外となっている現行規定について、周知や明確化を行う。

なお、当該弾力化の周知期間等を考慮し、処遇改善加算の処遇改善計画書の提出については、通常、処遇改善加算を算定する月の前々月の末日までに行うとしているところ、令和7年4月及び5月分を算定する場合は、同年4月15日までに行うこととする。

また、国において、更なる処遇改善加算取得の際の参考となるように、職場環境等要件についての取組事例集を作成中であり、今後厚生労働省HPに掲載次第、周知を行う予定。

なお、「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」及び「処遇改善加算」については、申請様式を一体化する等、事務の簡素化を行うこととしているので、こうした事業が現場の障害福祉職員の賃上げにつながるように、事務の円滑な執行にご協力いただきたい。

処遇改善加算については、この要件緩和の取扱いを含め、引き続き、令和7年度においても、国においてコールセンターを設置する予定としているため、事業所からの問い合わせ等に、当該コールセンターをご活用いただきたい。

発達障害者支援センターの地域支援機能の強化

発達障害については、支援のためのノウハウが十分普及していないため、各地域における支援体制の確立が喫緊の課題となっている。このため、市町村・事業所等支援、医療機関との連携や困難ケースへの対応等について、地域の中核である発達障害者支援センターの地域支援機能の強化を図り、支援体制の整備を推進。

発達障害者支援センター

- 相談支援(来所、訪問、電話等による相談)
- 発達支援(個別支援計画の作成・実施等)
- 就労支援(発達障害児(者)への就労相談)
- その他研修、普及啓発、機関支援

【課題】

中核機関としてセンターに求められる市町村・事業所等のバックアップや困難事例への対応等が、センターへの直接の相談の増加等により十分に発揮されていない。

地域支援機能の強化へ

地域を支援するマネジメント

発達障害者地域支援マネジャーが中心

・原則として、センターの事業として実施

市町村

全年代を対象とした支援体制の構築

(求められる市町村の取組)

- ①アセスメントツールの導入
- ②個別支援ファイルの活用・普及



事業所等

困難事例の対応能力の向上
(求められる事業所等の取組)
対応困難ケースを含めた支援を的確に実施



医療機関

身近な地域で発達障害に関する適切な医療の提供
(求められる医療機関の取組)

- ①専門的な診断評価
- ②行動障害等の入院治療



石川県発達障害児者地域支援マネジャー事業実施要綱

1 趣旨

この要綱は、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等の発達障害を有する障害児者（以下「発達障害児者」という。）が暮らす各地域における支援内容や支援体制等を充実・強化するための本事業の実施に関する必要事項を定める。

2 目的

本事業は、発達障害児者等については、乳幼児期から高齢期におけるライフステージを通じた「切れ目のない支援」や、家族等を含めたきめ細かな支援が、地域の身近な場面で受けられるよう、発達障害児者地域支援マネジャー（以下「マネジャー」という。）の配置・派遣等により、地域の中核である発達障害者支援センターの地域支援機能強化等を図ることを目的とする。

3 実施主体

発達障害者支援センター（石川県発達障害支援センター及び発達障害者支援センターパス）が行うものとする。

4 実施内容

この事業の実施内容は、次のとおりとする。

(1) マネジャーの配置

発達障害児者の支援については、相当の経験及び知識を有する社会福祉士等、又は、それと同等と認められる者をマネジャーとして配置する。

(2) マネジャーによる市町支援

マネジャーは市町に出向き、困難事例の対応等を含めた支援にかかる指導・助言、及び個別支援ファイル「つなぎ つながり 手帳 ライフブック」の活用等をはじめ、市町における発達障害児者支援体制整備等にかかる必要な助言等を行う。

(3) マネジャーによる事業所等支援

マネジャーは事業所等に出向き、困難事例の対応等を含めた支援にかかる助言・指導等を行う。

(4) マネジャーによる医療機関との連携強化

マネジャーは管内の医療機関と緊密な連携を図り、発達障害の専門的な診断・治療等が提供できる医療機関の情報を収集・集約するとともに、必要に応じて関係機関相互において当該情報を共有し、医療機関に対し、地域の保健・福祉・教育・労働等にかかる発達障害児者への支援に関する情報等を提供する。

(5) マネジャーによる各障害保健福祉圏域における連携強化

マネジャーは各障害保健福祉圏域における地域自立支援協議会（発達障害児支援に係る部会等）への参加や、同協議会を活用した保健・福祉等関係者に対する事例検討への支援等、圏域内の連携体制整備に必要な相談・助言等を行う。

(6) その他

マネジャー等は、上記のほか、県内発達障害児者支援体制整備等の充実・強化に関する助言・指導を必要に応じてできるものとする。

4 実績報告

マネジャーは、月毎に実施した内容を別紙様式により県障害保健福祉課へ報告する。

附 則

この要綱は、令和元年5月7日より施行する。

別紙様式

年 月 日

石川県健康福祉部障害保健福祉課長

発達障害児者地域支援マネジャー

〇〇 〇〇

石川県発達障害児者地域支援マネジャー実績報告書

石川県発達障害児者地域支援マネジャー事業実施要綱に基づき、下記のとおり報告
します。

実施日	実施時間 (移動時間含む)	実施場所	実施内容	備考

※実施内容欄には以下の種別に該当する番号を記載すること。

- (1)市町支援(個別支援)、(2)市町支援(体制整備)、(3)事業所等支援
(4)医療機関との連携強化、(5)各障害保健福祉圏域における連携強化、(6)その他