



令和7年4月10日

厚生労働省社会・援護局

障害保健福祉部長 野村 知司 様

社会福祉法人全国社会福祉協議会

全国社会就労センター協議会

会長 叶 義文

今後の障害福祉関係予算及び制度改善等に係る要望(重点事項)

全国社会就労センター協議会では、設立以来、障害者の「働く・くらす」を支えるべく、より高い工賃・賃金を支払える働く場の提供、企業等への就労に向けた移行支援、企業等で働き続けるための定着支援、障害の重い方でも働くことができる職場環境整備、就労の場のみならず住まいの場も含めた地域生活支援、働く障害者への社会の理解を高めるための啓発活動など、さまざまな取り組みを進めております。

令和6年4月の障害福祉サービス等報酬改定から1年が経ち、本年度は令和9年度報酬改定を視野に入れた議論を進める予定としています。また、10月施行予定の「就労選択支援事業」については、障害者の意思を尊重する、より良いサービスにできるように取り組みます。

さらに、昨今、障害者雇用代行ビジネス等の台頭や就労系事業所でも不適切な支援、不正な給付費の受給を行っている事業所も存在します。本会では、こういった事業所におけるモラルハザードを防止する仕組みを導入することが重要だと考えており、本年度は貴省と連携し、モラルハザードへの対応も検討していきたいと考えています。これらの状況を踏まえ、就労支援に関する事項を中心に、今後の障害福祉関係予算及び制度改善等についての要望をまとめました。

1.	全国社会就労センター協議会の基本的な考え方 ／基本的な考え方を実現するための重点要望事項	p.2
2.	横断的な要望事項	p.3
3.	事業種別ごとの改善要望	p.5
	・ 就労継続支援A型事業	p.5
	・ 就労継続支援B型事業	p.7
	・ 就労移行支援事業、就労定着支援事業	p.9
	・ 就労選択支援事業、生活介護事業	p.10
	・ 生保・社会事業授産施設、相談支援事業	p.11
	・ 住まいの場(グループホーム)	p.12

全国社会就労センター協議会の基本的な考え方

工賃(賃金)+障害基礎年金+グループホーム家賃助成等による自立生活の保障

- 就労継続支援B型事業の利用者の自立生活を保障するには、週30時間以上の生産活動で最低賃金(月額換算)の3分の1以上(将来的には2分の1以上)の工賃を支払えるような環境整備(制度設計と各種支援方策の構築)を進めるとともに、生活保護費水準に達しない分は、特別障害給付金を含む障害基礎年金の拡充と適正化、グループホーム家賃助成等の継続・充実によって補う必要があります。
- ※ 一般就労及び就労継続支援A型事業で働く方でも、労働時間が短い場合、賃金だけでは生活保護費水準に達しないことがあるため、同様の対応が必要です。
- ※ 生産活動を実施する生活介護は、最低賃金(月額換算)の3分の1以上の工賃を目標にすることは適さず、地域生活が可能となるよう障害基礎年金やグループホーム家賃助成等での配慮が必要です。

基本的な考え方を実現するための重点要望事項

(1)官公需拡大に向けた継続的な取り組みの実施について

- 優先調達推進法の「障害者就労施設で就労する障害者等の自立の促進に資する」という趣旨を踏まえ、行政機関における取り組みの継続的な実施をお願いします。
 - ・ 優先調達推進法の「基本方針」において、生保・社会事業授産施設を調達対象である「障害者就労施設」の一つとしてみなせるように取り扱ってください。
 - ・ 発注事例の一部では不適正な条件(価格等)によるものが報告されていますが、優先調達推進法の趣旨を踏まえ、障害者の賃金・工賃向上に繋がるような活用をお願いします。
 - ・ 発注側と受注側のミスマッチを防ぐために、行政機関と事業所間での情報交換の仕組み(例:「障害者優先調達情報交換会」の開催等)をご検討ください。
- 「共同受注窓口組織」の設置と円滑な運営のための措置を講じてください。
 - ・ 地域生活支援事業の必須事業への位置付け
 - ・ 障害福祉計画の指標への盛り込み
 - ・ 共同受注窓口組織への発注枠の確保
 - ・ 障害者就労支援施設・事業所を活用した圏域拠点の整備
 - ・ 障害者就労支援施設・事業所の人員を窓口組織に派遣できる仕組みの構築
 - ・ 各都道府県の窓口組織を支援する日本セルフセンターのより一層の活用 等

(2)民需拡大に向けた「新たな障害者就労支援策」(仮称)の創設について

- 在宅就業障害者支援制度を発展的に見直し、企業が就労継続支援事業所や生保・社会事業授産施設等に発注を行ったことを前提として、①発注額に応じた納付金の減額、もしくは②実雇用率への特例的な算定のいずれかを企業が選択できる仕組み(「新たな障害者就労支援策」(仮称))を検討してください。
 - ※ 「新たな障害者就労支援策」(仮称)の導入にあたっては、①納付金減額の上限、②実雇用率への特例的な算定の上限を設定してください。また、法定雇用率を超過して障害者を雇用している企業へのインセンティブとなる仕組みを検討してください。

(3)生産設備の導入・更新に対する補助制度について

- 生産設備の導入・更新は、生産活動の生産性の向上に繋がり、売上拡大や工賃向上に不可欠です。生産設備の導入・更新に対する補助制度の創設をご検討ください。

横断的な要望事項

(1)働く場の利用者負担の廃止について

- 「障害者は職業リハビリテーションを無料で受ける資格がある」とされている ILO 国際基準に基づき、「働く場」における利用者負担を全廃してください。

(2)新高額障害福祉サービス等給付費の対象拡大について

- 新高額障害福祉サービス等給付費による利用者負担の軽減措置の要件を「60 歳になる前にいずれかの障害福祉サービスの支給決定を受けており、60 歳から 65 歳の間に介護保険サービスに相当する障害福祉サービスに移行した者」としてください。

(3)支給決定等を担うワンストップ相談窓口の整備について

- 本人や家族、就労支援機関(基幹相談支援センター、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、就労支援事業所、行政等)の関係者による合議をもって、本人のニーズと支援の必要度に基づいた支給決定(短時間利用の妥当性の判断を含む)やアセスメントを担うワンストップ相談窓口を整備してください。

(4)食事提供体制加算の恒久化について

- 食事提供体制加算が廃止された場合、事業所における食事提供体制の維持が困難となり、結果として低所得者が多い利用者の健康面(食生活における栄養管理等)における問題を誘発しかねません。食事提供体制加算の意義や利用者の生活に及ぼす影響等をふまえ、経過措置の延長ではなく、同加算の恒久化をお願いします。

(5)人材を確保するための処遇改善加算額の抜本的な見直しについて

- 賃金構造基本統計調査によると障害福祉関係分野における令和4年の賞与込み給与額は全産業平均と比べ、6.3 万円(年間で 76 万円)低い状況にあります。この状況が続けば、障害福祉関係分野の人材不足はますます進み、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、議論がされていた支援の質を確保するために必要な人材が確保できなくなることが懸念されます。少なくとも、全産業平均と同様の水準になるように、また例年実施される最低賃金額のアップに対応できるように、処遇改善加算額の抜本的な見直しをお願いします。
- 併せて、対象外とされている計画相談支援等についても処遇改善加算の対象にするように見直してください。

(6) 非常勤職員に係る病欠等による欠勤時の常勤換算への算入について

- 現在、非常勤職員が病欠や年休(有給休暇等)、休職等により欠勤した場合、常勤換算に算入することができません。
- 職員確保が困難な状況であることや働き方改革の浸透により、柔軟な働き方を求める方が増加し、非常勤職員としての採用が増えています。加えて、有給休暇の取得が義務化されたこともあり、有給休暇を取得した時に常勤換算に算入できない状況は事業所運営に大きなマイナスとなります。このような状況を踏まえ、常勤換算に算入できるように見直しをご検討ください。

(7)被災した社会就労センターの支援策について

- 昨今の自然災害は大規模化・頻発化しており、その影響が長期化する傾向にあります。また、事業所内で感染症(新型コロナやインフルエンザ等による)が蔓延する等のやむを得ない理由で事業所が休業に追い込まれることもあります。このような場合、報酬が「日払い」となっていることで、休業期間の報酬が無くなり、事業所運営に支障をきたすことがあります。自然災害や感染症等、事業所の責任によらない事態が発生した場合、事業所支援の一環として、報酬を保証する仕組みのご検討をお願いします。
- 併せて、自然災害が発生した地域に所在する社会就労センターでは、生産設備等に甚大な被害を受けるとともに、その後の仕事の確保に困難が生じます。被災地に所在する社会就労センターが被災前の活動を早期に取り戻せるように、生産設備の復旧や仕事の確保等に係る支援を迅速かつ十分に行える仕組みの整備をお願いします。

事業種別ごとの改善要望

1. 就労継続支援事業A型

(1) 報酬算定方式(スコア方式)の見直しについて

- A型事業の報酬算定方式(スコア方式)について、就労支援を充実させるための事業所の取り組みが報酬に適切に反映されるよう、下記のとおり、見直しをお願いします。

I 労働時間

- ・ 労働時間は“1日単位”(1日の平均労働時間)ではなく、社会保険等の加入要件に合わせて、“1週単位”(1週の平均労働時間)で算出するように見直してください。

VI 経営改善計画

- ・ A型事業は「障害者への支援」と「最低賃金を支払うだけの収益の確保」の2つが求められる、非常に難しい事業であるにもかかわらず、「必要な書類が揃っていれば指定を出す」指定権者も存在します。
- ・ 指定・指導の在り方や指定基準を満たしていない事業所への支援の仕組みを整備したうえで、VI 経営改善計画の項目は削除してください。

(2) 送迎加算の単位数の適正化について (A型・B型・生活介護共通)

- 平成30年度改定時に、自動車維持費の低下等を理由に、送迎加算の単位数が引き下げられました。しかし、本会調査によると、多くの施設・事業所では、ハイブリット車などの燃費効率の良い自動車の導入は進んでおらず、結果として、送迎加算の単位数引き下げが経営を圧迫することに繋がっています。送迎加算の単位数については、こういった状況や昨今の物価高騰による燃料費高騰の状況を踏まえ、適正な単位数としてください。

(3) 就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用の改善について (A型・B型・移行共通)

- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について、一時利用の条件が限定的に示されたことで、従来支援を受けられた方や支援を必要とする方が支援を受けることができなくなることを懸念しています。
- これまで、自治体の判断で支援を受けられた方が支援を受けられなくなることがないように、就労中の方が就労系障害福祉サービスを併用できるように改善してください。

(4) 設備等整備積立金の『積立額の上限額』の緩和について (A型・B型共通)

- 「設備等整備積立金」に設定されている『積立額の上限額』について、その基準が厳しいために、非常時に必要となる資金の確保が難しいため、『積立額の上限額』の引き上げを検討してください。

(5) 基礎的研修の受講対象の拡大について (A型・B型共通)

- “雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修(基礎的研修)”については、現状、就労継続支援A・B型事業所の支援員は受講必須とされていません。
- 令和7年10月以降に開始される就労選択支援事業の趣旨は、就労に係る選択を支援することで障害者のチャレンジを促すことにあると考えています。障害者の就労支援の最前線にいるA・B型事業所の支援員に基礎的研修の受講を必須とすることは、この流れを後押しすることになりますので、早期に受講の必須化を実現してください。

(6)障害者雇用促進法における就労継続支援事業A型の位置づけについて

- 『今後の障害者雇用施策の充実強化について(労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書)』(令和4年6月)の中で、「雇用率制度におけるA型の利用者の扱いについては、実態把握に基づきA型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当である」と整理されました。
- 当該事業で雇用契約を結ぶ障害者については、『障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について』(平成19年5月17日付労働基準局長通知)の中で「基本的には労働基準法第9条の「労働者」に該当する」と規定されています。A型利用者の労働者性に関する誤った認識により、A型事業の運営に支障が出ないようにご配慮願います。

(7)A型事業所利用における二重契約(雇用契約・利用契約)の解消について

- 福祉工場から就労継続支援A型事業への移行に伴い、それまで労働者であった「従業員」が障害福祉サービスの「利用者」となったことで、本人の思い(労働者としての意識)が阻害され、働くことに対するモチベーションを低下させる要因になっています。福祉工場の時と同様、就労継続支援A型事業所との雇用契約の締結をもって、事業所を利用できるよう改善をお願いします。

(8)就労継続支援事業における成果目標(一般就労移行者数)の適正な運用について

(A型・B型共通)

- 第6期障害福祉計画の基本指針の見直しにおいて、就労継続支援事業(A型・B型)に一般就労移行者数の成果目標が設定されたことは、そこで働く利用者本人の“働き方に関する希望”が考慮されたものとは言えず、強い懸念を表明いたします。一般就労を希望し、それが可能な方を一般就労に繋げていくことには賛成ですが、成果目標の達成が優先されることによって、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供」という就労継続支援事業の本来の目的が阻害されることのないよう運用いただくことを要望いたします。

2. 就労継続支援事業B型

(1) B型事業利用者が受ける工賃の水準を高めるための施策の導入について

- 基準省令第 201 条第3項「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」との規定を踏まえ、以下の施策を導入してください。

- ① 基準省令第 201 条第2項の工賃平均額(最低基準)を現行の 3,000 円から段階的に引き上げてください。なお、引き上げにあたっては、全ての事業所が対応できるように経過措置期間を設定してください。
- ② さらに工賃向上に繋がるように、就労継続支援 B 型サービス費(Ⅰ)(Ⅱ)の最上位区分である 45,000 円を超えて高い工賃を支払っている事業所を評価するために、さらに上位の区分(最上位 60,000 円以上)を新設してください(提案イメージは下記参照)。
また、上記見直しに伴い、現状平均工賃月額 10,000 円以上 20,000 円未満の区分にある事業所の運営(職員の賃上げを含む)が困難にならないような配慮を検討いただくとともに、工賃の状況に応じた段階的な見直しをお願いします。

〔就労継続支援 B 型サービス費(Ⅰ)(Ⅱ)の区分の提案〕	
現行の区分	提案する区分
	60,000円以上
	55,000円以上60,000円未満
	50,000円以上55,000円未満
45,000円以上	45,000円以上50,000円未満
35,000円以上45,000円未満	40,000円以上45,000円未満
	35,000円以上40,000円未満
30,000円以上35,000円未満	30,000円以上35,000円未満
25,000円以上30,000円未満	25,000円以上30,000円未満
20,000円以上25,000円未満	20,000円以上25,000円未満
15,000円以上20,000円未満	15,000円以上20,000円未満
10,000円以上15,000円未満	10,000円以上15,000円未満
10,000円未満	10,000円未満

- ③ 工賃向上計画を作成していない事業所への「工賃向上計画未作成減算」の導入ならびに「工賃平均額(最低基準)未達成減算」の導入を検討してください。

(2) 目標工賃達成加算における要件の見直しについて

- 目標工賃達成加算の要件である工賃目標の設定にあたっては、複数の年度の平均工賃月額を使用するなど、非常に難解な仕組みとなっています。
- 目標工賃の基準となる「事業所における目標年度の前年度の平均工賃月額」に加算する金額を定額にする等、より簡便な仕組みへの見直しをご検討ください。

(3)「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」の検証について

- 「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」(新たな報酬体系)の趣旨は、多様な働き方を希望する利用者を支える事業所を評価することにあります。新たな報酬体系を選択する事業所数の状況を踏まえ、新たな報酬体系(ピアサポート実施加算、地域協働加算を含む)の効果を検証(新たな報酬体系を採用した事業所の事例収集や採用しない事業所へのヒアリング等)し、その趣旨に照らして不十分な場合は仕組みの見直し等、必要な検討を実施してください。

(4)「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」のB型事業と生活介護の違いの明確化について

- B型事業所が「利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系」を選択した場合でも、「就労支援および工賃向上」というB型事業の持つ役割に違いはないため、その目的を見失うことがないように、工賃向上計画の提出を必須とする等、生活介護との違いを明確にするとともに、周知を徹底してください。

3. 就労移行支援事業

(1) 就労移行支援における高就職実績の事業所の評価について

- 就職実績が高くなった結果、定員充足が困難になる事業所が存在することから、就職後の一定期間の給付が必要です。就労定着率に応じた基本報酬設定となったことから、就労移行者数が多い事業所が不利にならないような措置をご検討ください。

(2) 就労移行支援事業と就労定着支援事業の接続について

- 就労移行支援事業所等を経て一般就労した方が、6か月経過後に就労定着支援事業を利用するための計画相談支援が受けられず、就労定着支援事業を利用できない状況もあります。こういった不利益を無くすために、就労移行支援事業等を経て、一般就労した時点で就労定着支援事業に引き継げる仕組みをご検討ください。

(3) 就労移行支援事業における標準利用期間の取り扱いの統一について

- 就労移行支援事業の標準利用期間(2年(延長1年))については、支給決定権者(市区町村)によって、“生涯かけて2年間と捉える場合”と“一度就職したら以前の利用期間はリセットされる場合”が見られます。
- 離職後の再就職やキャリアアップ等の転職を保障する観点から、一度就職した場合や標準利用期間を使い切った場合でも就労選択支援事業の利用などを条件として、支給決定期間をリセットあるいは再検討できるよう、厚生労働省の通知等により、その取り扱いを統一してください。

4. 就労定着支援事業

(1) 就労定着支援事業の利用者負担の問題について

- 就労定着支援事業を利用する際に利用者負担が発生することがあり、就労定着支援事業を利用しない理由にされることがあります。一般就労を実現した障害者が安心・安定して働き続けるための事業であることを踏まえ、利用者負担を発生させない仕組みをご検討ください。

(2) 就労定着支援事業の円滑な実施のための措置について

- 就労定着支援事業の課題整理を行い、必要なフォローをお願いします。
〔現場での課題〕
 - ・ 地域による利用状況の格差(就労定着支援事業が無い、就労定着支援事業への理解に差がある 等)
 - ・ 就労定着支援事業の利用期間終了後の障害者就業・生活支援センターとの連携
 - ・ 特別支援学校等から一般就労した方への支援

5. 就労選択支援事業

(1) 就労選択支援事業の制度設計について

- 障害者総合支援法等の一部を改正する法律に係る附帯決議(参議院)において、“本人による選択と決定を重視するとともに、一般就労への過度な誘導等による福祉サービスの利用の抑制につながらないように留意すること”が示されました。
- 就労選択支援事業の制度設計にあたっては、一般就労を前提とせず、障害者自身が就労アセスメントの結果を活用し、障害者自身で最適な選択ができる仕組みを検討してください。

(2) 就労選択支援事業が考える一般就労の在り方について

- 障害者総合支援法等の一部を改正する法律に係る附帯決議(衆議院・参議院)において、“事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること”と示されました。
- 就労選択支援事業の創設後は、就労アセスメントを通して障害者の選択を支援することになるため、選択肢の一つとなる“適正な一般就労”の考え方を検討する機会を設けてください。

6. 生活介護事業

(1) 送迎に係る添乗員の評価について

- 令和6年度報酬改定において、サービス提供時間ごとに基本報酬が設定される仕組みとなりました。送迎時間については、往復3時間以上の場合に生活介護計画の標準的な時間として1時間を加算できるものの、十分な評価がされているとは言えません。
- 一方で、送迎は時間だけでなく、人手も要します。車内での利用者間のトラブルや安全確保のため、運転手の他に、1名の支援員が送迎中の支援を行っている状況があります。こういった状況を踏まえ、運転手の他に支援員を添乗させた場合に評価されるよう送迎加算の拡充をお願いします。

(2) 医療的ケア・重症心身障害者以外の方への入浴支援に対する評価について

- 令和6年度報酬改定において、「入浴支援加算」が新設され、医療的ケアが必要な方等に入浴支援を提供した場合に一定の評価がされるようになりました。しかし、生活介護事業では、医療的ケアが必要な方等だけでなく、障害支援区分5・6の重度者や4以下の方、てんかん患者、高齢者等への入浴支援を提供しています。
- 入浴支援は利用者の清潔保持に加え、QOLを向上させる支援であり、その支援には人手を要します。また、重度・強度行動障害のある方は入浴中や衣服着脱時等に事故が発生するリスクがあるため、複数職員での対応が必須となります。入浴支援の状況を踏まえ、“医療的ケア・重症心身障害者以外の方への入浴支援”に対する評価をお願いします。

(3) 生活介護事業の名称の見直しについて

- 生活介護事業では、障害者の日常生活の充実を図るため、生産活動や生活支援等、障害者の特性に合わせた支援を提供しています。しかし、「介護」という言葉を含む生活介護事業の名称への抵抗感から、特に若い障害者や家族が利用を拒むケースがあります。名称の問題で適切なサービスに繋がらないことがないように、サービスの実態に即した名称への見直しをご検討ください。

(4)生活介護事業における施設外での取り組みについて

- 障害者総合支援法において、「障害者支援施設その他の厚生労働省令で定める施設において行われる」という文言を根拠に、生活介護事業における施設外での取り組みが認められません。
- 生活介護事業における施設外での取り組みは、地域の方々と一緒に進めるものであり、国が推進する地域共生社会の実現に資する取り組みと考えます。そのため、より一層地域での活動に取り組めるように、生活介護事業の活動範囲の見直しをご検討ください。

(5)利用者(65歳以上)の希望に応じた生産活動への参加について

- 生産活動を実施する生活介護事業所において、将来的に共生型サービスを利用する方が出てくることが見込まれます。当該事業所が共生型サービスの指定を受けて引き続きサービスを提供することが想定されますが、介護保険の対象となったことで本人の希望に反して、生産活動に従事することができないということがないように、障害福祉サービスにおける配慮をお願いします。

7. 生保・社会事業授産施設

(1)生保・社会事業授産施設の指導員の加配について

- 生保・社会事業授産施設では、生活保護受給者や生活困窮者だけでなく、DV被害や一人親家庭、難病等、さまざまな課題を抱えた方への支援を行っています。多様な方への支援をさらに充実させるため、指導員の加配をご検討ください。

(2)生保・社会事業授産施設の職員の処遇改善について

- 生保・社会事業授産施設には、障害福祉サービス等に設定されている福祉・介護職員等処遇改善加算が設定されていません。事業種別・職種間の不均衡を是正するため、生保・社会事業授産施設にも同様の加算の創設をご検討ください。

(3)基準該当B型事業所における報酬の見直しについて

- 基準該当B型事業所における工賃向上のインセンティブとするため、平均工賃月額が一定金額を超える場合には、現行の“保護施設事務費による単位数”と“利用定員(基準該当B型事業を行う生保・社会事業授産施設の利用定員)と平均工賃月額による単位数”のいずれか少ない単位数ではなく、“いずれか多い単位数”を算定できるように見直ししてください。

8. 相談支援事業

(1)相談支援事業の報酬の2段階報酬化について

- 相談支援事業については、カバーする範囲の広い地方部の状況(相談支援に対する体制が十分ではなく利用者への不利益(新規の相談を断る等)が生じている)を考慮しつつ、体制の充実を図ってください。
- また、相談支援専門員1人あたりの対応件数が過大とならないようにするだけでなく、相談支援事業所が単独で標準件数への対応のみで事業が成り立つようにするためにも、月によって波のある事業の性質から一定範囲の固定経費分の支給を認めた2段階報酬(固定経費+(対応件数×報酬単価))の仕組みを導入してください。

9. 住まいの場(グループホーム)

(1)グループホームの職員配置の拡充(特に夜間帯)について

- グループホームの現行の人員配置基準は重度障害者に対応するには不十分です。重度対応型の日中サービス支援型グループホームだけでなく、既存のホームにおいても、特に夜間帯に職員を今まで以上に配置できるような水準まで報酬を引き上げてください。
※ 夜間帯に、ホームに複数の職員が配置できる体制の整備をお願いします。

(2)日中サービス支援型グループホームの定員規模の見直しについて

- 日中サービス支援型共同生活援助の定員が 20 名まで認められていますが、家庭的な雰囲気の下で支援を提供するというグループホームの本来の事業趣旨に反しています。定員の上限を 10 名にするように見直してください。

(3)地域生活を安定的に送るための支援の充実について

- **グループホームにおける一人暮らし等に向けた支援の強化**
グループホームにおいて、一人暮らしを希望する方への支援をすることは重要です。一方で、一人暮らしに移行した後に継続が難しくなってしまった方への支援も同じように重要です。現行のグループホームでの一人暮らしへの支援を強化し、本人の意向を踏まえた一人暮らしへの移行を支援する仕組みづくりを進めるとともに、一人暮らしの継続が困難になった時にグループホームに戻りたいという意向に応えられる仕組みづくりを進めてください。
- **地域生活支援拠点等における 24 時間支援体制の整備**
一人暮らしに向けた支援やその定着のためには、地域の関係機関が重層的な支援体制を構築することが重要です。その拠点となる地域生活支援拠点が整備されていない市町村では早期の整備を進めるとともに、全ての市町村で 24 時間支援体制の整備を進めてください。

(4)グループホームにおける支援の質の担保に対する評価について

- 多様な運営主体がグループホームに参入するようになり、グループホームの数が増加する一方で、グループホームにおける不適切な運営も増加しています。今般の報酬改定において、質の担保に向けた取り組みが示されましたが、継続的に質の担保に資する取り組みを進めるとともに、不適切な運営をするグループホーム運営者への厳しい対応をお願いします。併せて、質の高い取り組みをしているグループホームへの報酬上の評価をお願いします。