

「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等の一部を改正する省令案」に対して寄せられたご意見について

令和 3 年 1 月 26 日
厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部

厚生労働省では、「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等の一部を改正する省令案」について、令和2年12月10日から令和3年1月8日までご意見を募集したところ、計36通のご意見をいただきました。

お寄せいただいたご意見とそれに対する当省の考え方について、別紙のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

取りまとめの都合上、いただいたご意見は、適宜要約しております。また、パブリックコメントの対象となる事項についてのみ考え方を示させていただきます。

ご意見をお寄せいただきました皆様に御礼申し上げます。

(別紙)

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

ご意見の内容	ご意見等に対する考え方
(1) 全サービス関係	
<p>虐待防止、感染症、身体拘束の委員会の開催について、複数サービス、複数事業所を持つ法人は、法人内での人事異動等も見据え、広く虐待防止等についての体制を整備することを目的に、事業所毎ではなく法人単位で委員会を設置することも可と明示していただきたい。職員以外の外部の人を一定数確保し、委員会を開催するのは困難なため、外部の人の参加を求めるとしても努力義務とし、開催頻度を定めるとしても目安としていただきたい。</p>	<p>委員会の開催方法、構成員、開催頻度については、今後、効果的な取り組みが行えるよう、具体的な方法・配慮等を通知等により示してまいります。</p>
<p>グループ法人や連携法人の場合は、複数法人で同一の委員会により基準を満たしても良いかを明確にしてほしい。</p>	
<p>虐待防止のための責任者及び委員会を設置するとともに、従業員に対する研修を実施する等の措置を講じなければならないものとしているが、実質的に事業所に従業員が1名だけということもあり得る。研修の実施については外部研修を受けるという方法もあるが、このような場合、「委員会の設置」の義務付けは馴染まないのではないか。</p>	<p>小規模な事業所においても過剰な負担とならず効果的な取り組みが行えるよう、具体的な方法・配慮等を、通知等により示してまいります。</p>
<p>「業務継続計画」の策定については、計画の具体的な内容が分からないため、計画に記載すべき内容を国が具体的に明示し、その内容を通知等にて事業者にも周知していただきたい。</p>	<p>障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン及び新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画のひな形を厚生労働省のホームページで公表しており、市町村や関係団体にも周知を行っています。</p>
<p>感染症発生時に必要なサービスを継続的に提供できる体制の構築については、福祉サービス全般ではなく、対象としている利用者毎に求められる対応を検討されるよう希望する。</p>	<p>障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドラインにおいて、サービス類型に応じた対応方法等を示しています。</p>

<p>感染症の予防のための、委員会の開催、指針の整備、研修の実施等、訓練(シミュレーション)の実施の義務付けについて、小規模な施設においては、義務化されることによる難しさを感じる。</p>	<p>感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底は事業所の規模にかかわらず必要であることから、当該規定に関しては小規模な施設も含めたものとしています。義務化に向けては、小規模な施設でもこれらの取組が円滑に行われるよう、検討してまいります。</p>
<p>感染症発生予防、災害発生の場合の取組について、小規模法人あるいは少人数の職員が対応する場合の例なども示していただきたい。</p>	<p>感染症の発生及びまん延等に関する取組は事業所の規模により異なるものではなく、感染症対策については、既にお示ししている、障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアルを、災害発生の場合の取組については、今後ガイドラインをお示しする予定のため、ご参照ください。</p>
<p>非常災害対策が求められる事業所の定義が曖昧。地域住民の訓練参加への連携とは具体的にどこまでか。</p>	<p>非常災害への対応については、既に定期的な避難等訓練の実施が求められている事業所が対象となります。</p> <p>また、日頃から地域住民との連携を図り、避難等に協力してもらえるような体制作りを求めることとしたものです。</p>
<p>(2) 療養介護、生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、基準該当就労継続支援B型、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助、特定基準該当障害福祉サービス関係</p>	
<p>療養介護計画等の作成に関する会議のテレビ電話等による実施を認めることについて、療養介護計画等の作成においては職員が相互に意思疎通をすることが肝要と思われるので、グループチャットシステムなども含められるよう、表現を広げていただきたい。</p>	<p>療養介護計画等の作成に関する会議については、本省令において実施する情報通信機器を規定するのみであり、具体的な実施方法等については別途お示ししたいと考えています。</p>
<p>テレビ電話装置等について、セキュリティに関して安全性が不透明なので、推奨するソフトを提示していただきたい。また、支援計画作成会議をオンラインで行う場合には、家庭の事情などプライバシー保護が必要な事項に配慮して、他の職員に聞こえないようにする工夫など、適切に取り扱うことを周知徹底するようお願いしたい。</p>	<p>具体的な実施方法等については別途お示ししたいと考えています。</p>
<p>テレビ電話装置等に、電話や書面(郵送など)が入るのか示してほしい。</p>	<p>テレビ電話等には、電話や書面は含まれません。</p>

<p>テレビ電話装置等を活用してサービス担当者会議の実施を認めるものとする」と記載されているが、パソコンやテレビ電話が行えない事業所も存在するため、その際はどのように行えばよいか。</p>	<p>テレビ電話等での実施が難しい場合は、これまで通り対面での実施となります。</p>
<p>(3) 生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型関係</p>	
<p>就労定着支援事業者との連携調整について、就労後の定着支援を行うのは「就労定着支援事業所」だけではなく、障害者職業センターが実施する「ジョブコーチ支援事業」または就業・生活支援センターも存在する。</p> <p>このように限定して「就労定着支援事業所」と記載されると「就労定着支援事業所が定着支援を行えばよいのだ」と字義通りに捉えてしまう誤解が生じる。例えば、「定着に向けて活動する支援機関」などにさせていただく方が各所の支援機関に分かりやすくなり、協力体制が取りやすくなると考えるが、文言の整理を今一度ご検討頂きたい。</p>	<p>今般の改正では、就労移行支援、就労継続支援、生活介護又は自立訓練の利用者が、一般就労後に、障害福祉サービスの就労定着支援の利用を希望する場合において、当該利用者がスムーズに就労定着支援を利用できるよう、就労移行支援事業者等が就労定着支援事業者と連絡調整を図る旨を新たに規定することとしています。</p> <p>一方、一般就労後の職場定着は、障害福祉サービスの就労定着支援の利用だけでなく、ジョブコーチや障害者就業・生活支援センター等の活用も重要と考えていますので、関係機関との連携については、通知等で示すことを検討しています。</p>
<p>(4) 就労移行支援関係</p>	
<p>就労支援員の常勤要件の廃止について、事業所で非常勤として配置されている就労支援員が、同一法人内の他事業所で兼務している必要はなく、あくまで就労支援員の常勤要件の廃止と捉えてよいか。</p>	<p>貴見のとおりです。今般の就労支援員の常勤要件の廃止は、就労支援員の就労支援ノウハウを同一法人内の他の事業所において共有することや、人材利活用等を念頭に置いています。必ずしも就労支援員が同一法人内の他事業所で兼務している必要はありません。</p>
<p>(5) 居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、共生型居宅介護、共生型重度訪問介護、療養介護、生活介護、共生型生活介護、短期入所、共生型短期入所、重度障害者等包括支援、自立訓練、共生型自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、基準該当就労継続支援B型、共同生活援助、特定基準該当障害福祉サービス関係</p>	
<p>現行の事業所向けマニュアル中「身体拘束の3要件」の具体例を集めたような、身体拘束を具体的に理解できる研修ガイドラインを提示していただきたい。</p>	<p>今後、効果的な取り組みが行えるよう、具体的な方法等を通知等により示してまいります。</p>

2. 児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準

ご意見の内容	ご意見等に対する考え方
<p>(1) 指定児童発達支援事業所（児童発達支援センターを除く。）における児童発達支援、基準該当児童発達支援、放課後等デイサービス、基準該当放課後等デイサービス関係</p>	
<p>従業者要件から障害福祉サービス経験者を削除する理由は何か。障害特性の理解とそれに応じた対応という観点なら、例えば障害児保育等の経験のない保育士よりも障害福祉サービス経験者の方が優れている面があると考えられる。</p>	<p>今般の改正では、従業者の基準について、児童福祉に係る専門性及び質の向上を図るため、障害福祉サービス等経験者を廃止することとしたものです。</p>
<p>障害福祉サービス経験者を従業者要件から削除するのであれば、別の従業者要件を設けていただきたい。（看護師などの人材確保が難しい職種は除く）</p>	<p>今般の改正では、従業者の基準について、児童福祉に係る専門性及び質の向上を図るため、障害福祉サービス等経験者を廃止することとしたもので、保育士及び児童指導員以外の要件の追加は慎重な検討が必要と考えております。</p> <p>なお、障害福祉サービス等経験者の廃止に当たっては経過措置を設けることとしています。</p>
<p>児童発達支援及び放課後等デイサービスにおける障害福祉サービス経験者に係る経過措置について、現に指定を受けている事業所で、令和3年3月時点で勤務していた障害福祉サービス経験者が令和3年7月に退職し、令和3年の8月に障害福祉サービス経験者を新たに採用した場合についても基準を満たしているとして良いか。</p>	<p>貴見のとおりです。</p>
<p>(2) 児童発達支援、基準該当児童発達支援、放課後等デイサービス、基準該当放課後等デイサービス関係</p>	
<p>医療的ケアを必要とする児童を受け入れるためには看護職員を置かなければならないという規定で、医療機関との連携や喀痰吸引を必要とする児童については介護福祉士又は認定特定行為業務従事者の配置で可とする内容であれば、現行の医療連携加算と変わらない。医療的ケアの区分の創設という形で検討が進められていたのであれば、重症心身障害を対象とする事業所に近い新たな人員基準を設定すべきと考える。</p>	<p>医療的ケア児の障害の程度や状態は様々であることなどから、主として医療的ケア児を通わせる場合の上乗せ部分の基準を設けることとしたものです。</p> <p>なお、医療機関との連携により看護職員を訪問させ、医療的ケア児に医療的ケアを行う場合等、医療的ケアを提供できる体制を整えている場合は、看護職員を配置することは必ずしも必要では無いことから、看護職員を置かないことができる規定としています。</p>

<p>医療的ケアを必要とする障害児が利用する場合での看護職員の配置について、「医療的ケア児」の基本報酬区分を算定する場合のみ、看護職員の配置義務があるという趣旨でよろしいか。「医療的ケア児」の基本報酬区分を算定しない一般事業所においても、保護者・児童の同意のもと、医療的ケア児に対して医療的ケアを行わないが通常の支援を行うことがあるため、一般事業所が看護職員を配置していないが故に医療的ケア児が今まで利用していた一般事業所を利用できなくなってしまうということが起こらないようにご配慮いただきたい。</p>	<p>ご意見を踏まえ、看護職員の配置は医療的ケアを行う場合に必要となることが明確になるよう修正させていただきます。</p>
<p>看護職員の配置を義務付けることについて、人材の確保が難しい地域においては、基準を満たすハードルがかなり高くなる恐れがあるため、地域の実情に合わせて柔軟な対応を行うべきではないか。</p>	<p>医療的ケアを行う場合は、看護職員の配置は必要であると考えており、その旨が明確になるよう修正します。なお、医療機関との連携により看護職員を訪問させ、医療的ケア児に医療的ケアを行う場合等、一定の要件を満たす場合には、看護職員を置かないことができる規定としています。</p>
<p>(3) その他</p>	
<p>放課後等デイサービスの感染症予防マニュアルを国として明示していただきたい。委員会の開催や指針の整備、研修の定期的な実施、訓練の実施、災害関係なども、明確なガイドライン・マニュアルを提示していただきたい。</p>	<p>障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアルや障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン等については既にお示ししており、その他の事項についても、具体的な方法等を別途お示ししたいと考えています。</p>

※その他の省令については、特段ご意見がございませんでした。