



全社協・地域福祉部 News File No.42

令和2年9月28日号
社会福祉法人 全国社会福祉協議会
地域福祉部/全国ボランティア活動振興センター
<https://www.zcwvc.net/>

今号のトピック

未来の豊かな“つながり”アクション

- みんなつながる 新型コロナウイルス感染予防対策啓発ポスターづくり
(広島県・府中町社会福祉協議会)
- 毎日の暮らしに「ちょい足し」するだけ…手軽に健康づくりを！「あさひあったか通信」
(大阪府・大阪市旭区社会福祉協議会)

全社協からのお知らせ

- 地域福祉推進委員会「第4回企画小委員会」(令和2年9月23日)
- 全社協「令和2年度地域福祉コーディネーターリーダー研修会(オンライン併用実施)」
(令和2年9月16~17日)

新型コロナウイルス関連

- 厚生労働省「介護事業所等向けの新型コロナウイルス感染症対策等まとめページ」(令和2年9月23日)

制度・施策等の動向

- 厚生労働省「第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」(令和2年9月24日)
- 内閣府「規制改革・行政改革ホットライン(縦割り110番)」(令和2年9月25日)

情報提供・ご案内

- 全社協出版部「ふれあいケア(2020年10月号)特集:感染症~予防と拡大防止~」
- 厚生労働省「「同一労働同一賃金」への対応に向けたコンサルティングとセミナー」のご案内

<配信先>

都道府県・指定都市社会福祉協議会 地域福祉担当部
市区町村社会福祉協議会

<<配信元>>

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 地域福祉部/全国ボランティア・市民活動振興センター
TEL: 03-3581-4655/4656 E-mail c-info@shakyo.or.jp

未来の豊かな“つながり”アクション

- ◎ 新型コロナウイルス感染症状況下において、各社協で創意工夫のもと展開されている、“つながり”を維持する活動や、新たな“つながり”を創り出す活動を紹介します。
- ◎ また、随時、ホームページに掲載する事例も募集しております。z-chiiki@shakyo.or.jp までご応募ください。

みんなつながる 新型コロナウイルス感染予防対策啓発ポスターづくり (広島県・府中町社会福祉協議会)

コロナ禍において、人とのつながりが急速に失われてしまうことが懸念される中、**府中町社会福祉協議会**では、地域のみなさんの興味関心の高い“感染予防対策”をキーワードにして、地域のつながりづくりを進めることができないかと考え、感染予防のポスターづくりを企画しました。

「Action!!感染予防」と書かれたボードとカメラを手に、地域を歩いて出会った方にボードを持っていただき、写真を撮影していきました。撮影した写真は、すべて1枚のポスターにまとめ、失われつつあった人と人とのつながりを“見える化”しました。ポスターには“啓発”と明記していますが、ポスターづくりを通じたつながりを重視しています。

こちらが想像していたよりも、出会う方々みなさんが快く撮影に応じてくださいました。通りすがりの人や児童センターに来所された方、中学校の生徒や先生、銀行員の方等、合計56組の方々にご協力いただきました。また、企業（自動車製造業、郵便局、鉄道会社）の方々も、社内掲示板への掲示もご提案していただきました。

この企画は、府中町社協とこれまでつながりがあった方々はもちろんですが、これまで全くつながりのなかった方々と出会うきっかけにもなり、あらゆる世代や企業を巻き込んだ活動にすることができたと考えています。ポスターも、貼ってあるとついつい立ち止まって、じっくり見たくくなるようなものに仕上がったと思います。



未来の豊かなつながりアクション | 新型コロナウイルス下での“つながり”をあきらめない地域福祉・ボランティア活動事例
<https://tunagari-action.jp/case/>

**毎日の暮らしに「ちょい足し」するだけ…手軽に健康づくりを！「あさひあったか通信」
(大阪府・大阪市旭区社会福祉協議会)**

大阪市旭区社会福祉協議会では、これまで「あさひあったか通信」を通じて、食事サービスやふれあい喫茶など、地域の集いの場の情報を紹介してきました。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大防止の影響で、多くの集いの場が中止となり、高齢者の外出機会が減り、自宅で過ごす時間が増えました。そこで、「集いの場が再開した際に元気に参加してほしい」「自粛生活中も地域とのつながりを感じてほしい」という思いを込めて、自宅での健康づくりに関する情報「あさひあったか通信 増刊号 VOL.1 栄養について」を作成しました。

作成には、普段から高齢者と関わりがある地域包括支援センターやランチ、福祉施設の管理栄養士と協力し、生活に欠かせない「食」、感染予防の免疫力向上にも大切な「食」、「いつもの食生活に『ちょい足し』して、手軽に健康づくり」をテーマとし、高齢者だけでなく多世代に興味を持ってもらえるように意識しました。

その一方で、地域の集いの場や直接顔を合わせる機会が制限されているなか、より多くの方に手に取ってもらう方法が課題でした。そこで、暮らしに欠かせない場所（銀行や郵便局、スーパー、コンビニなど）にお声かけしたところ、多くが活動趣旨にご理解いただき、設置に協力いただきました。「高齢のお客様で対応に困ることがある」と、相談していただくこともあり、企業や施設と地域がつながりを築く足がかりにもなると感じています。

今後も VOL. 2、3 と、いろいろな分野の「ちょい足し」をして手軽に健康づくりができる、そんな豆知識を発信していきます。



未来の豊かなつながりアクション **新型コロナウイルス下での“つながり”をあきらめない地域福祉・ボランティア活動事例**
<https://tunagari-action.jp/case/>

全社協からのお知らせ

地域福祉推進委員会「第4回企画小委員会」(令和2年9月23日)

令和2年9月23日、全社協地域福祉推進委員会「第4回企画小委員会」をWEB会議にて開催し、①「市区町村社協発展・強化計画」策定の手引の改定、②市区町村社協と社会福祉法人・福祉施設の協働による推進方策の改定、③令和元年台風第19号等を踏まえた高齢者等の避難の在り方等について検討を行いました。

「市区町村社協発展・強化計画」策定の手引については、市区町村社協経営指針の第2次改定や「全社協福祉ビジョン2020」等を踏まえ、企画小委員会にて改定作業を進めています。

改定にあたっては、「市区町村社協発展・強化計画」の位置づけやその名称、地域福祉計画及び地域福祉活動計画との関係性を明確にしていこうこと等が意見として出されました。

その上で、「市区町村社協発展・強化計画」は、社協の中期経営計画であることをより明確にし、地域福祉活動計画を下支えするものとして位置付ける方向性で改定作業を進めることとしました。



市区町村社協と社会福祉法人・福祉施設の協働による推進方策については、「市区町村社協発展・強化計画」策定の手引と同様に、市区町村社協経営指針の第2次改定や「全社協福祉ビジョン2020」等を踏まえ、企画小委員会にて改定作業を進めています。

改定にあたっては、社協と社会福祉法人・福祉施設が協働する意義を明確にすること、社会福祉法人制度改革に対応するための協働という消極的な意味ではなく、地域共生社会の実現に向けて、社協と社会福祉法人・福祉施設が協働するという積極的な意味合いを強調してはどうか等の意見が出されました。

また、社協と社会福祉法人・福祉施設の連携により全国各地で実践されている、人材確保や育成、災害支援、権利擁護支援等の取組を事例として取り上げていくこととしました。

令和元年台風第19号等を踏まえた高齢者等の避難の在り方等については、内閣府の「令和元年台風第19号等を踏まえた高齢者等の避難に関するサブワーキンググループ」での議論を踏まえ、①避難行動要支援者名簿、②個別計画、③福祉避難所等、④地区防災計画等について意見交換を行いました。

次回、第5回企画小委員会は、10月28日にWEB会議にて開催する予定です。

全社協「令和2年度地域福祉コーディネーターリーダー研修会（オンライン併用実施）」 （令和2年9月16～17日）

全社協地域福祉部では、令和2年9月16～17日の2日間、新型コロナウイルス感染症の影響による地域生活課題の変化も踏まえながら、ワーカーの役割を再確認し、住民との協働による地域生活課題への気づき、ケースの発見、そして支援の構想における基本的な視点について、講義や事例解説から学び、ワーカーとしての力量向上や各地域において学びの機会を増やすリーダー養成を目的に、「地域福祉コーディネーターリーダー研修会」を開催しました。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、対面による集合研修だけでなくオンライン併用型で実施し、全国から94名（オンライン参加80名）が参加しました。



研修を終えて参加者からは、「社協として、福祉人として求められる地域福祉について学ぶことができた」、「さまざまな機関と連携しながら、個別支援、地域支援を行う地域福祉コーディネーターの役割・心構えを学ぶことができた」、「コロナ禍においても研修を通して同じように仕事をしている社協職員が全国にいることがわかった」、「悩んだり、辛い時には、全国の社協職員と協力し、助け合いながら地域をより良くしていきたい」等の感想が寄せられました。

令和2年度地域福祉コーディネーターリーダー研修会の主な内容

- ① 基調説明「地域福祉をめぐる動向と地域福祉コーディネーターへの期待」
〔説明〕全国社会福祉協議会 地域福祉部
- ② 講義1「コロナ禍での地域福祉とこれからの地域福祉コーディネーターの役割」
〔講師〕同志社大学社会学部 名誉教授 上野谷 加代子 氏
- ③ 講義2「コロナ禍への対応も含めた豊中市におけるコミュニティソーシャルワーカー（CSW）の位置づけと役割」
〔講師〕豊中市社会福祉協議会 福祉推進室長 勝部 麗子 氏
〔振り返り〕同志社大学社会学部 准教授 野村 裕美 氏
- ④ 【会場参加者全員】なんでもお悩み相談室
〔講師〕豊中市社会福祉協議会 福祉推進室長 勝部 麗子 氏
同志社大学社会学部 名誉教授 上野谷 加代子 氏
- ⑤ 【オンライン参加者限定（定員：12名）】ファシリテーションについて考える
〔講師〕同志社大学社会学部 准教授 野村 裕美 氏
- ⑥ セッション第1部「社協ラジオ～続・なんでもお悩み相談室」
〔聞き手〕同志社大学社会学部 准教授 野村 裕美 氏
〔話し手〕豊中市社会福祉協議会 福祉推進室長 勝部 麗子 氏
〔助言者〕同志社大学社会学部 名誉教授 上野谷 加代子 氏
- ⑦ セッション第2部「事例を通して学びあう～ケースメソッドによるケース検討」
〔聞き手〕同志社大学社会学部 准教授 野村 裕美 氏
〔話し手〕豊中市社会福祉協議会 福祉推進室長 勝部 麗子 氏
〔助言者〕同志社大学社会学部 名誉教授 上野谷 加代子 氏
- ⑧ 研修会の振り返り・まとめ
〔助言者〕同志社大学社会学部 名誉教授 上野谷 加代子 氏
豊中市社会福祉協議会 福祉推進室長 勝部 麗子 氏
同志社大学社会学部 准教授 野村 裕美 氏
〔進行〕全国社会福祉協議会 地域福祉部

新型コロナウイルス関連

厚生労働省「介護事業所等向けの新型コロナウイルス感染症対策等まとめページ」（令和2年9月23日）

令和2年9月23日、厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対策の事務連絡や感染対策動画等を整理した「介護事業所等向けの新型コロナウイルス感染症対策等まとめページ」を作成しました。

まとめページでは、新型コロナウイルス感染症対策としてこれまで発出された事務連絡等を以下のトピックにわけて整理しています。

- ① 感染拡大防止に関する事項
- ② 衛生用品の確保に関する事項
- ③ 人員、運営基準等の臨時的な取扱いに関する事項
- ④ 介護従事者向けの感染対策動画
- ⑤ 通いの場等に関する事項

また、「介護従事者向けの感染対策動画」のまとめページでは、訪問介護職員や特別養護老人ホームの職員、訪問サービス利用者向けに、新型コロナウイルス感染症の対策の以下の動画を掲載しています。

- ① 訪問介護職員のためのそうだったのか！感染対策
（あなたが利用者宅にウイルスをもちこまないために）
<https://www.youtube.com/watch?v=OQp6VRyoYL4>
（利用者与你の間でウイルスのやりとりをしないために）
https://www.youtube.com/watch?v=RZN_aN6dcs4
（あなたがウイルスをもちださないために）
<https://www.youtube.com/watch?v=6PKNJj7hQc>
- ② 介護老人福祉施設（特養）のためのそうだったのか！感染対策
（外からウイルスをもちこまないために）
<https://www.youtube.com/watch?v=iobl4wSAXnA>
（施設の中でウイルスを広めないために 1）
https://www.youtube.com/watch?v=fGEvr7L-6_w
（施設の中でウイルスを広めないために 2）
<https://www.youtube.com/watch?v=kxSRp7UzAWs>
- ③ 送迎の時のそうだったのか！感染対策
<https://www.youtube.com/watch?v=KG3HSTxUuZ4>
- ④ 訪問サービスを受ける方のためのそうだったのか！感染対策
https://www.youtube.com/watch?v=z14ufxBL6_4

厚生労働省 介護事業所等向けの新型コロナウイルス感染症対策等まとめページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/taisakumatome_13635.html

厚生労働省 介護職員にもわかりやすい感染対策の動画まとめページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/douga_00006.html

制度・施策等の動向

厚生労働省「第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」(令和2年9月24日)

令和2年9月24日、第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催され、令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて、各サービスの報酬等のあり方について検討が行われました。

今回の検討チームでは、①就労移行支援、②就労定着支援、③就労継続支援A型、④就労継続支援B型等について論点と検討の方向性が示されました。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた論点と検討の方向性(令和2年9月24日)

※ 全社協地域福祉部整理

① 就労移行支援

【論点：基本報酬について】

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、一般就労への移行をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。



【検討の方向性】

- 各事業所の実績が引き上がったことから、平成27年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、各事業所の実績をよりの確に反映するため、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、「就労定着率」は過去2年間の実績を踏まえたものとするかを検討してはどうか。

【論点：支援の質の向上について】

- 各事業所において、支援の質を向上させていくためには、どのような取組を実施することが考えられるか。
- 就労移行支援事業所が持つ就労支援ノウハウを、他の事業所や、就労継続支援事業所・就労定着支援事業所等と共有するための方策としてどのようなことが考えられるか。



【検討の方向性】

- 事業所が実施する支援は多岐にわたることから、障害者本人の希望や適性・能力に合わせて、それらを効果的に組み合わせるサービス提供するためには、まずは確実に、各事業所において、障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価(アセスメント)することが必要である。このため、アセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組(本人や他の支援機関等を交えたケース会議の実施等)を実施した場合には、当該取組を報酬において評価することを検討してはどうか。
- また、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

【論点：一般就労の範囲について】

- 「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」結果等を踏まえ、一般就労の範囲についてどのように考えるか。例えば、雇用形態や労働時間数などで一定の線引きをすべきか。



【検討の方向性】

- 一般就労の範囲については、様々な雇用・勤務形態や労働時間数・日数において実際に働くことを実現した障害者があり、また、短時間労働などの働き方を進める雇用施策の動向も踏まえると、一般就労した際の雇用形態等により一定の線引きは難しいのではないか。
- このため、就労移行支援利用後の一般就労の範囲については、現時点においては、雇用形態等による線引きはせず、引き続き雇用契約の有無をもって判断することとしてはどうか。

② 就労定着支援

【論点：基本報酬等について】

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、働くことを希望する障害者の就労定着を図っていくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。



【検討の方向性】

- 各事業所とも高い実績で推移していることから、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績についても、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価してはどうか。
- その上で、現行の7段階の報酬区分において、上位2区分に8割以上の事業所がいる一方で、下位

2区分の事業所はほとんどいないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7段階の各区分における実績の範囲（「就労定着率9割以上」等）の見直しを検討してはどうか。

- 就職後6ヶ月経過した後に円滑に就労定着支援事業所による支援が開始できるよう、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所における6ヶ月間の職場への定着支援の（努力）義務の期間において、本人が希望する場合、就労移行支援事業所等が就労定着支援事業所等との連絡調整等を図る旨を就労移行支援事業所等の運営基準に規定することを検討してはどうか。
- （就労移行支援）事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

【論点：支給要件等について】

- 報酬の支給要件（利用者との対面による1月1回（以上）の支援）について見直す必要はないか。
- 関係機関との連携強化に向けて、どのような取組が考えられるか。



【検討の方向性】

- 支給要件である「利用者との対面による1月1回（以上）の支援」については、報酬を請求する上で、就労定着支援事業所が最低限実施しなければならないものとして設定しているが、これにより支援内容が徒に限定されてしまうおそれがあること等を踏まえ、引き続き支給要件は設けることとした上で、その内容の見直しを検討してはどうか。
- 具体的には、
 - 就労定着支援は、最大3年間の中で、支援終了後も就労の継続が図られるよう、雇用されたことに伴い生じる日常生活又は社会生活上の問題への対処方法等を身につけていただく支援が求められること
 - 一方、本来、事業所が実施する支援は多岐にわたり、個別性が高いことからその内容を網羅的に示すことが難しいこと
 - 定着支援において具体的にどのような支援が実施されたかについて、雇用する企業等と共有することはナチュラルサポートの構築にも資すると考えられること
 等を踏まえ、特定の支援内容や方法を要件とするのではなく、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有することを要件とすることを検討してはどうか。
- また、就労定着支援を実施していく上で、「就業上の支援」や「健康上での支援」など、関係機関と連携した支援が必要である場合も多く、また、円滑な支援終了に向けた障害者就業・生活支援センター等との連携も必要である。これらの関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、就労定着支援事業所の連絡調整のもと、関係機関とのケース会議等を実施した場合には、一定の限度において報酬上の評価を検討してはどうか。なお、検討に当たっては、これらの関係機関と連携した支援については、支援期間に関わらずに必要なものであることから、現在支援開始1年目についてのみ評価している、「企業連携等調整特別加算」の見直しと合わせて検討してはどうか。

③ 就労継続支援A型

【論点：基本報酬について】

- 平成30年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じたメリハリのある報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、利用者の賃金向上や一般就労への移行を促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。



【検討の方向性】

- 他の就労系サービスの状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。
- その上で、「1日の平均労働時間」により就労継続支援A型の取組を評価することは、一定の合理性があるものの、短時間から働きたいといった利用者の支援ニーズや経営改善により「働く場」としての健全化を図っている事業所の実態を十分に反映することが難しい側面もあるため、一部見直すことを検討してはどうか。
- 具体的には、就労継続支援A型が雇用契約の締結のもとで支援を実施するものであることを踏まえ、障害者が「働く場」として更に質を高めていく観点から、「1日の平均労働時間」に加え、例えば「経営改善計画の有無やその内容」や「キャリアアップの仕組みの有無やその内容」、「精神障害者等の短時間勤務希望者の受け入れ状況」などの複数の項目における評価をスコア化し、当該スコアを実績として評価することを検討してはどうか。なお、項目の検討に当たっては、質の高い支援を行っている事業所の取組内容や、「もにす企業」の認定基準などを参考にしてみてもどうか。
- また、事業所のホームページ等を通じて、当該スコアに係る各項目の評価内容をすべて公表することを事業所に義務づけることを検討してはどうか。

【論点：一般就労への移行の促進について】

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。



【検討の方向性】

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。

- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
- (就労移行支援) 事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

【論点：最低賃金減額特例等について】

- 就労継続支援 A 型における最低賃金減額特例及び送迎加算についてどう考えるか。



【検討の方向性】

- 最低賃金減額特例については、約 9 割の事業所において適用者がおらず、また過去に適用者が 3 人以上いた事業所においても支援により一般就労への移行者を多く出していることから、今回の報酬改定においては特段対応しないこととしてはどうか。
- 送迎加算については、送迎の理由として、「公共交通機関がない等地域の実情」や「重度障害などの障害特性」といったやむを得ない事情を多く含まれていることや、送迎の必要性を一律判断することなく、多くの事業所で個別に判断していることを踏まえ、引き続き継続することを検討してはどうか。その上で、就労継続支援 A 型が利用者と雇用契約を締結していることや利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであるということを念頭に、事業所へは利用者が自ら通うことが基本である旨を改めて周知徹底することを検討してはどうか。

④ 就労継続支援 B 型

【論点：基本報酬について】

- 平成 30 年度報酬改定後の状況を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としていくことについてどう考えるか。
- また、各事業所の創意工夫を促し、工賃の向上をさらに促進していくために、現行の取扱いについて見直す必要がある部分はないか。



【検討の方向性】

- 各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図られたことから、平成 27 年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
- その上で、現行の 7 段階の報酬区分において、下位 3 区分に 8 割近くの事業所（特に「1 万円以上 2 万円未満」の区分には 4 割以上の事業所）がいることを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、7 段階の各区分における実績の範囲（「平均工賃月額 1 万円以上 2 万円未満」等）の見直しを検討してはどうか。
- 一方で、障害者本人や関係者の声、地域において就労継続支援 B 型が果たしている役割等の実態を踏まえると、「平均工賃月額」だけでは利用者の就労支援ニーズや事業所の支援の実態を反映することが難しい側面もあることから、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかにも別の報酬体系の創設についても検討してみてもどうか。

【論点：多様な就労支援ニーズへの対応について】

- 多様な就労支援ニーズに対応している就労継続支援 B 型において、「平均工賃月額」という実績に応じて評価することが難しい側面についてどのように考えるか。



【検討の方向性】

- 各事業所の実績（平均工賃月額）の底上げが図られたことから、平成 27 年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を踏まえ、引き続き、実績に応じた報酬体系としてはどうか。また、実績としては、引き続き「平均工賃月額」で評価してはどうか。
- その上で、多様な就労支援ニーズへの対応については、今後も引き続き支援ニーズが増える可能性が高いことを踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系とは別の報酬体系についても検討してみてもどうか。
- 例えば、現行の「平均工賃月額」に応じた報酬体系のほかにも、利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を新たに創設するなど、報酬体系の類型化を検討してみてもどうか。なお、検討に当たって、類型化により新たに創設される報酬体系の単価水準等については、平成 27 年社会保障審議会障害者部会報告書の内容を十分に踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬体系のものとバランスを取って設定する必要があるのではないかと。

【論点：一般就労への移行の促進について】

- 就労継続支援における一般就労に向けた支援についてどう考えるか。



【検討の方向性】

- 就労継続支援においても障害者本人の希望と能力・適性に応じて一般就労への移行を実現していくべきとの観点から、引き続き就労移行支援体制加算により移行実績等に応じた評価をすることとし、更なる評価も検討してはどうか。
- また、就労継続支援から就労移行支援に送り出した場合についても、一般就労への移行に向けて次

- のステップに上がったとして一定の評価をすることも検討してはどうか。
- 併せて、就労移行支援と同様に、就労継続支援についても、一般就労への移行の更なる促進を見込み、作業療法士を福祉専門職員配置等加算における有資格者として新たに評価することを検討してはどうか。
 - (就労移行支援) 事業所において、就労支援の中心的な役割を担う「就労支援員」について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所との就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置も可能とすることを検討してはどうか。

⑤ **就労系サービス（横断事項）**

【論点：新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた実績算出について】

- 就労系サービスの基本報酬は前年度実績等に応じた報酬体系である中で、今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和3年度以降の報酬算定に係る実績の算出についてどう考えるか。

↓

【検討の方向性】

- 新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、各事業所とそこを利用する障害者への影響をできる限り小さくしていくことが重要である。このため、今年度（令和2年度）における各サービスの実績への影響を踏まえ、令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、「令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援については平成30年度の実績を用いることも可能）」とする柔軟な取扱いを検討してはどうか。
- また、令和4年度以降の取扱いについては、その時の状況を踏まえ、改めて対応を検討することとしてはどうか。

【論点：在宅でのサービス利用の要件等について】

- 就労移行支援・就労継続支援における在宅でのサービス利用の要件について、どう考えるか。
- 就労定着支援における実施すべき支援とされている「対面での支援」についてどう考えるか。

↓

【検討の方向性】

- ICT やロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症への対応として、企業においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施の機運が高まることが予想される。このため、就労移行支援・就労継続支援についても、新たな生活様式の定着を見据え、障害者本人の希望や障害特性を踏まえつつ、在宅でのサービス利用を更に促進するため、利用要件の緩和を検討してはどうか。
- 具体的には、現在、新型コロナウイルス感染症への対応として令和2年度中に限って臨時的に要件緩和している内容を令和3年度以降は常時の取扱いとして引き続き実施することとしてはどうか。
- 就労定着支援における「対面での支援」についても、障害者本人の希望や障害特性を踏まえ、「必要に応じた対面での支援」とし、ICTの活用を念頭に「対面」要件の緩和を検討してはどうか。

【論点：施設外就労について】

- 就労系サービスが実績に応じたメリハリのある報酬体系としている中で、施設外就労について、実績への効果を踏まえてそれを推進していくことと、それに対する加算（報酬上の評価）についてどう考えるか。

↓

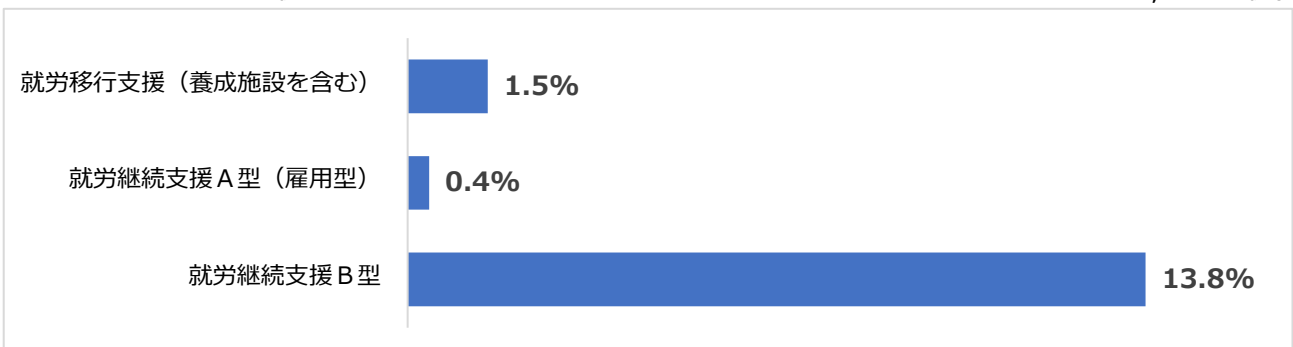
【検討の方向性】

- 施設外就労については、サービス創設当初より工賃・賃金の向上や一般就労への移行を図るため有効であるとして促進してきたことから、引き続きそれを促進するため、職員の配置要件など、その実施に係る要件緩和を検討してみてもはどうか。
- その上で、就労継続支援・就労移行支援が、基本報酬において工賃・賃金の向上や一般就労への移行といった事業所の実績に応じた報酬体系としていることから、施設外就労への加算については、基本報酬との関係や必要性を踏まえ、廃止を含めて見直しを検討してはどうか。

厚生労働省 第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13702.html

【参考】平成30年社協における障害者総合支援法による障害福祉サービスの実施率（N=1,512社協）



（出所）『社会福祉協議会活動実態調査等報告書 2018』

内閣府「規制改革・行政改革ホットライン（縦割り 110 番）」（令和 2 年 9 月 25 日）

令和 2 年 9 月 25 日、内閣府規制改革推進室及び内閣官房行政改革推進本部事務局では、「規制改革・行政改革ホットライン（縦割り 110 番）」を開設し、国の規制改革・行政改革に関する具体的な提案を募集しています。

提案内容は、内閣府規制改革推進室及び内閣官房行政改革推進本部事務局において、内容の確認及び精査を行った上で、所管省庁に対し検討要請を行います。検討要請に際し、内閣府規制改革推進室または内閣官房行政改革推進本部事務局より提案内容等について照会する場合があります。

また、規制改革及び行政改革以外の意見等については、関係省庁が判明している場合は各省庁に、判明していない国の仕事に関する相談は総務省が行う行政相談へ送付されます。

所管省庁からの回答については、規制改革に関するものは、内閣府ホームページに掲載するとともに、必要に応じて「規制改革推進会議」に報告されます。

また、行政改革に関するものは、内閣官房行政改革推進本部事務局ホームページに掲載されます（提案者への個別回答はありません）。

規制改革・行政改革ホットライン（縦割り 110 番）受付フォームの記載内容

※ 全社協地域福祉部整理

- 提案事項名（タイトル）【必須】
- 提案の具体的な内容（300 字以内）【必須】
- 提案理由（700 字以内）【必須】
- 当該規制の根拠となっているもの（法律や政令／省令／左記以外の制度／不明）【必須】
- 上記の具体的な根拠法令等
- 提案者（個人／会社・団体）【必須】
- 会社名・団体名（個人の場合は「個人」）【必須】
- 会社名・団体名の公表の可否（公表／非公表／個人（非公表））【必須】
- 提案者氏名（非公表）
- 電話番号（非公表）
- 電子メールアドレス（非公表）

内閣府 規制改革・行政改革に関する提案

https://form.cao.go.jp/kokumin_koe/opinion-0009.html

情報提供・ご案内

全社協出版部「ふれあいケア（2020年10月号）特集：感染症～予防と拡大防止～」

新型コロナウイルスは緊急事態宣言が解除されても消え去ることなく存在し、次の流行に備える必要があります。また近年、インフルエンザウイルスの流行期間も長期化する傾向にあり、罹患しても新型コロナ同様、無症状で気づかない場合があるなど症状も多様化しています。

今号では、「感染症～予防と拡大防止～」を特集し、新型コロナウイルス感染症やインフルエンザをはじめ、感染症の予防策と罹患者が出てしまった場合の感染拡大防止策について学びます。また災害発生時の感染症対策のあり方についてもあわせて考察します。

ふれあいケア（2020年10月号）特集：感染症～予防と拡大防止～

新型コロナウイルス感染症への組織的対応

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会 事務局

【実践レポート1】

訪問介護における感染防止策

牧野 裕美（東京都・（株）ケアサービス ひかり 訪問介護事業所 管理者）

【実践レポート2】

施設の感染症対策の基本は「平常時の清掃」と「手洗い、手指消毒」

『高齢者介護施設における感染対策マニュアル 改訂版（2019年3月）』を活用した感染予防
福島 智子（福岡県・社会福祉法人 本城会 特別養護老人ホーム もみじ苑 施設長）

【実践レポート3】

併設施設で職員が感染したデイサービスセンターの状況

瀬戸 雅嗣（北海道・社会福祉法人 栄和会 常務理事・総合施設長）

【実践レポート4】

感染症対策と社会福祉施設の機能維持

「福祉避難所運営マニュアル作成指針～新型コロナウイルス感染症対策編～」
棚野 哲明（徳島県保健福祉部保健福祉政策課 主任）



福祉の本出版目録 ふれあいケア（2020年10月号）

https://www.fukushinohon.gr.jp/_surl/247

厚生労働省「同一労働同一賃金」への対応に向けたコンサルティングとセミナーのご案内

「パートタイム・有期雇用労働法」が令和2年4月1日に施行され、同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されました。

特に、基本給については、各企業でさまざまな要素に基づき支払われているため、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の待遇差が不合理かどうか判断しにくいケースが想定されます。

厚生労働省では、職務分析・職務評価普及事業をPwCコンサルティング合同会社に委託し、基本給についての職務分析・職務評価を活用したコンサルティングやセミナーを実施しています（事前申込制・無料）。

厚生労働省「職務分析・職務評価導入支援事業」

【コンサルティング】

- 職務分析・職務評価の手法を用いて、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の基本給に関する均等・均衡待遇の状況把握やパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金制度の見直しを検討する企業を支援する外部専門家（職務評価コンサルタント）を無料で派遣します。

<支援内容>

職務（仕事）の棚卸し、職務評価の実施、均等・均衡待遇の状況チェック、パートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金制度の設計（見直し）方針の作成

職務分析・職務評価導入支援サイト [コンサルティング申込フォーム](https://www.shokumu-hyoka.jp/consulting_form2/)
https://www.shokumu-hyoka.jp/consulting_form2/

【セミナー】

- パートタイム労働者・有期雇用労働者の担う職務内容を正確に把握し、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の状況を確認することや、パートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金制度を見直す上で役立つ職務分析・職務評価の手法を、演習や事例紹介を通して、分かりやすく説明するセミナー（導入編・実践編）を開催します。

<内容>

【導入編】

パートタイム労働者・有期雇用労働者の担う職務内容を正確に把握し、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の状況を確認する上で役立つ職務評価の手法を、演習や事例紹介を通して説明します。冒頭にパートタイム・有期雇用労働法の概要についても説明します。

【実践編】

「職務評価」を活用した実践的な人事・賃金制度改訂の検討手法について、参加者の企業におけるパートタイム労働者・有期雇用労働者の活用状況を踏まえて、演習や事例紹介を通して説明します。

<日程>

10月1日（木）、2日（金）、6日（火）、16日（金）、22日（木）、28日（水）、11月5日（木）

※ オンライン開催

職務分析・職務評価導入支援サイト [職務分析・職務評価セミナー申込フォーム](https://www.shokumu-hyoka.jp/seminar/)
<https://www.shokumu-hyoka.jp/seminar/>

厚生労働省 [職務分析・職務評価導入支援サイト](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/)
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>
 厚生労働省 [パート・有期労働ポータルサイト](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/)
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>