【資料６】

令和8年度　全国会長事務局長会議（2026年10月28日･29日）

中央情勢報告

公益財団法人
日本知的障害者福祉協会

内　容

1. 厚生労働省・こども家庭庁の各種会議・事業への参画状況
2. 意思決定支援ガイドライン第2判について
3. 社会福祉法等の一部を改正する法律について
4. 民法等の一部を改正する法律について
5. 障害福祉サービスの質の確保について
6. 障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会について
7. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の在り方に関する検討会について
8. カスタマーハラスメント防止対策について

１．厚生労働省・こども家庭庁の各種会議・事業への参画状況

厚生労働省・こども家庭庁の各種会議・事業への参画状況（令和8年度）

【内 閣 府】		
1	障害者政策委員会	北川　聡子（日本知的障害者福祉協会　理事）
【厚生労働省】		
2	社会保障審議会　障害者部会	樋口　幸雄（日本知的障害者福祉協会　会長）
3	社会保障審議会　福祉部会	
4	障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会	
5	社会福祉施設職員等退職手当共済制度の在り方に関する検討会	榎本　博文（日本知的障害者福祉協会　副会長）
6	障害福祉分野における人材確保・生産性向上に関する検討会	浅見　秀俊（社会福祉法人清心会）
【こども家庭庁】		
7	こども家庭審議会　障害児支援部会	北川　聡子（日本知的障害者福祉協会　理事）
8	インクルージョン推進に向けた関係者懇談会	
【障害者総合福祉推進事業】（厚生労働省）		
9	障害福祉分野における情報連携の円滑化及び手続負担軽減に関する調査研究事業（株式会社最中屋）	久木元 司（社会福祉法人制度検討委員会　委員長）
10	意思決定支援ガイドラインを活用した研修資料等の作成に関する研究（PwCコンサルティング合同会社）	大垣　勲男（日本知的障害者福祉協会　副会長）
11	就労系障害福祉サービスにおける適正な支給決定等に関する調査研究（株式会社インサイト）	志賀　正幸（日本知的障害者福祉協会　理事）
12	障害福祉分野における自然災害の業務継続に関する調査研究（MS&ADインターリスク総研株式会社）	榎本　博文（日本知的障害者福祉協会　副会長）
【その他】		
13	社会福祉法人の事業譲渡等のあり方に関する調査研究事業（PwCコンサルティング合同会社）	久木元 司（社会福祉法人制度検討委員会　委員長）
14	発達の多様性や生活状況等を踏まえた支援の強化に向けた実態調査・分析等（NTTデータ経営研究所）	北川　聡子（日本知的障害者福祉協会　理事）

２．意思決定支援ガイドライン（第2版）について

障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン（第２版）案
改訂の背景とポイント

背景と経緯

- 平成29年３月に「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を作成し周知してきたが、それから９年以上が経過。令和６年度障害福祉サービス等報酬改定においても意思決定支援の推進を指定基準に規定するなど、障害者の意思を尊重し、障害者の権利を保障するための支援を推進してきた。
- 今般、以下の経緯を踏まえて、意思決定支援の構造を再整理する必要が生じた。
  - 他分野（認知症、身寄りがない人の入院及び医療、後見事務等）の意思決定支援ガイドラインが発出された。
  - 国連障害者権利委員会による総括所見（令和４年10月）において、障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドラインにおける「the best interest of a person（本人の最善の利益）」という言葉の使用に懸念が示された。
  - 第二期成年後見制度利用促進基本計画の中間検証報告書（令和７年３月）において、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドラインについては、障害者権利条約及び令和４年10月の障害者権利委員会からの総括所見、並びに障害者基本法（昭和45年法律第84号）の趣旨を踏まえた改訂も含め、見直しを検討する必要がある」とされた。
- このため、昨年度「障害者の意思決定支援・権利擁護のあり方に関する調査研究」においてガイドラインを改訂するための検討を行った。

第２版（案）のポイント

- 「意思決定支援の主体」はあくまでも本人であり、本人主体の考え方を「理念・信条」として明示
- **「本人の最善の利益」に関する記載を削除**し、国連障害者権利委員会が提案する「意思と選好に基づく最善の解釈」との表現に基づき意思決定支援を再定義
- 支援が困難と想定されるケースについて、本文と分けてコラムで整理
- **意思決定支援のプロセス（意思形成支援／意思表明支援／意思実現支援）**を明確化
- ICTツール（クラウド等の情報共有ツールなど）の活用による記録・情報共有の効率化を追記
- 視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者等、障害特性に応じて相互の意思疎通を円滑にするための環境調整も含めた**合理的配慮、情報アクセシビリティに関する記載**を追加
- 意思決定支援に関する具体例を追加し、別冊の事例集として整理

障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン
現行（第1版）と改訂案（第2版）の章立て・内容の比較

	第１版	第２版（案）	
Ⅰ. はじめに	1. ガイドライン策定の背景 2. ガイドラインの趣旨	1. ガイドライン策定・改訂の背景 2. ガイドラインの趣旨	3. ガイドラインの理念・信条
Ⅱ. 総論	1. 意思決定支援の定義 2. 意思決定を構成する要素 (1) 本人の判断能力 (2) 意思決定支援が必要な場面 (3) 人的・物理的環境による影響 3. 意思決定支援の基本的原則 4. 最善の利益の判断 5. 事業者以外の視点からの検討 6. 成年後見人等の権限との関係	1. 意思決定支援の定義 ・コラム①（「意思」と「選好」に「基づく」とは？） 2. 意思決定支援の基本的原則 3. 意思決定支援に影響を与える要素 (1) 本人の意思決定能力の捉え方 (2) 人的・物理的環境 (3) 事業者以外の視点からの検討 (4) 成年後見人等の権限との関係	・コラム②（意思決定支援において、困難を感じる場面への対応）
Ⅲ. 各論	1. 意思決定支援の枠組み (1) 意思決定支援責任者の役割 (2) 意思決定支援会議の開催 (3) 意思決定が反映されたサービス等利用計画や個別支援計画（意思決定支援計画）の作成とサービスの提供 (4) モニタリングと評価及び見直し 2. 意思決定支援における意思疎通と合理的配慮 3. 意思決定支援の根拠となる記録の作成 4. 職員の知識・技術の向上 5. 関係者、関係機関との連携 6. 本人と家族等に対する説明責任等	1. 意思決定支援が必要な場面 2. 意思決定支援のプロセス ・コラム③④（意思決定支援におけるアセスメントとは？その1,2） 3. 支援現場で意思決定支援を進めるための枠組み (1) 意思決定支援責任者の役割 (2) 意思決定支援会議の開催 (3) 意思決定が反映されたサービス等利用計画や個別支援計画（意思決定支援計画）の作成とサービスの提供 (4) モニタリングと評価及び見直し	(5) 意思決定支援の根拠となる記録の作成 ・コラム⑤（管理者・サービス管理責任者・支援員等の連携や役割分担の重要性） 4. 意思決定支援を進める際に留意すべき事項 (1) 意思決定支援における意思疎通と合理的配慮 (2) 職員の知識・技術の向上 (3) 関係者、関係機関との連携 (4) 本人と家族等に対する説明責任等
Ⅳ. 意思決定支援の具体例	1. 日中活動プログラムの選択に関する意思決定支援 2. 施設での生活を継続するかどうかの意思決定支援 3. 精神科病院からの退院に関する意思決定支援	（別冊） 1. 日中活動プログラムの選択に関する意思決定支援 2. 施設での生活を継続するかどうかの意思決定支援 3. 精神科病院からの退院に関する意思決定支援	4. 重症心身障害のある本人の通所継続に関する意思決定支援 5. GHへの移行を見据えた居住の場の選択に関する意思決定支援 6. 障害者支援施設入所者の買い物や外出先の選択に関する意思決定支援と金銭管理支援

３．社会福祉法等の一部を改正する法律について

社会福祉法等の一部を改正する法律（令和８年法律第51号）の概要

改正の趣旨

質の高い福祉サービスの確保と社会福祉事業等の安定した経営基盤の確立の双方の実現に向けて、多様で複雑な福祉ニーズに対応した包括的な支援を確保するため、小規模市町村での相談支援等に係る事業や人口減少地域における特例介護サービスの類型の新設、一定の要件に該当する有料老人ホームに係る登録制度の創設等の措置を講ずるとともに、福祉人材の安定的な確保や定着を図るため、介護支援専門員の資格に係る更新制の廃止及び法定研修の見直し等の措置を講ずるほか、介護分野等における質の高い福祉サービスの確保等を図るための都道府県協議会を設置すること、一定の要件を満たす社会福祉連携推進法人における社会福祉事業の実施を可能とすること等の措置を講ずる。

改正の概要

１．地域の実情に応じた包括的な支援体制の拡充【社福法、介保法、老福法、障害者総合支援法、児福法、困窮法、生保法】

① 小規模市町村における包括的な支援体制の整備を促進する事業(※)を新設するほか、地域住民の支援等を検討する会議を全市町村で設置可能等とする。
※福祉各分野の相談支援・地域づくり事業の配置基準を分野横断的な基準に柔軟化するとともに、あわせて地域住民の取組との協働促進を図る事業を行う。

② 中山間・人口減少地域での地域の実情に応じた配置基準や包括的な評価の仕組みが導入可能となる特例介護サービスの類型（「特定地域サービス」）の新設や、地域のサービス提供主体が少ない場合に市町村が事業として居宅介護サービス等を実施できる「特定地域居宅サービス等事業」の創設、事業者間の連携強化とそのための事業継続の仕組みの構築、介護予防と地域の支え合いを一体的に実施する拠点を運営する事業の新設等を行う。

③ 頼れる身寄りがいない高齢者等に対する日常生活・入院等の手続・死後事務の支援を行う事業を第二種社会福祉事業に位置付け、あわせて相談体制等の整備を図る。

④ 成年後見制度や地域における権利擁護事業の適切な利用の支援の中核的な役割を担う「地域権利擁護相談支援センター」を設置可能等とする。

⑤ 中重度等の要介護者を入居させる有料老人ホームに係る都道府県等への登録制度を導入する。また、その入居者に対する相談支援を行う「登録施設介護支援」等を新設し利用者負担を求める。

⑥ 介護サービス量等の中長期推計及び医療・介護連携等に関する介護保険事業（支援）計画の見直しや、介護サービス利用時等の電子資格確認の導入など介護被保険者証に係る見直しを行う。

２．福祉人材の安定的な確保及び定着支援【社福法、介保法、障害者総合支援法、児福法、士士法、平成19年士士法改正法】

① 関係団体等（公的機関、地域の事業者、養成施設等）で構成する福祉人材確保のための協議会の設置を都道府県の努力義務とするとともに、生産性向上、経営改善支援等の取組の促進を国及び都道府県の責務とし、関係者の連携を図る関係協議会を設置する。

② 令和13年度までの介護福祉士養成施設卒業者については、経過措置として卒業後５年間は介護福祉士の資格を有することができるものとするほか、准介護福祉士資格を廃止する。

③ 介護支援専門員（ケアマネジャー）に係る研修受講を要件とした更新の仕組みを廃止するなど、法定研修に係る見直しを行う。

３．支援基盤の強化等【社福法】

① 社会福祉連携推進法人が実施可能な業務を追加（第二種社会福祉事業等）し、社会福祉法人解散時の残余財産の帰属先に地方公共団体を追加する。

② 災害派遣福祉チーム（ＤＷＡＴ）として活動する人材登録の仕組みを整備する。 等

施行期日

令和９年４月１日（ただし、２．②の一部は公布日、２．③は公布後１年６月以内に政令で定める日、１．③及び⑤の一部は公布後２年以内に政令で定める日、１．⑤、⑥及び２．①の一部は公布後３年以内に政令で定める日）

４．民法等の一部を改正する法律について

民法等の一部を改正する法律（令和8年法律第45号）

令和８年６月24日公布

令和8年6月
法務省民事局

背景・必要性

- 高齢化の進展、単独世帯の増加などの家族の在り方の変化により、成年後見制度・遺言制度についてのニーズの増加・多様化
- 障害の有無にかかわらず自己決定権を尊重するとの理念の 高まり
- 所有者不明土地問題等の社会課題解決の観点から遺言の重要性の高まり
- デジタル技術の進展・普及に対応した遺言制度の必要性

成年後見制度・遺言制度を更に使いやすくすることが喫緊の課題

【審議の経過】

令和6年	2月　法務大臣から法制審議会へ諮問 4月～民法（成年後見等関係）部会・民法（遺言関係）部会　調査審議開始
令和8年	2月　法制審議会において要綱取りまとめ、法務大臣に答申 4月　法律案閣議決定 6月　参議院本会議において法律案が可決・成立（令和８年６月24日公布）

法定後見制度

本人の事理弁識能力が不十分である場合に、家庭裁判所が選任した者が本人を支援する制度

※現行の制度は、事理弁識能力の程度によって、利用できる制度を画一的に法定

対象者の能力	不十分		著しく不十分		欠く常況	
制度	補助		保佐		後見	
支援者	補助人		保佐人		後見人	
支援内容	特定の行為の代理	法定の重要な財産行為のうちの一部の行為の取消し	特定の行為の代理	法定の重要な財産行為の取消し＋特定の行為の取消し	包括代理	日常行為以外の行為の取消し

主要な改正事項

成年後見制度

- 事理弁識能力を欠く常況にある者と認定されると後見人が包括的な代理権・取消権を有する制度しか利用できず、自己決定が必要以上に制限
  - ▶ **本人に必要な事項について代理権・取消権を付与する制度（補助の制度）に一元化し、後見・保佐の制度を廃止** 【民法7条、9条、11条】（新旧p2-8）
  - ▶ **事理弁識能力を欠く常況にある者は、法定の重要な財産行為の取消権の仕組み（特定補助の仕組み）を選択することが可能** 【民法10条】（新旧p6-7）
- 後見・保佐の制度は、事理弁識能力が回復しない限り利用をやめることができない
  - ▶ **利用の必要がなくなったときに制度利用を終了することが可能** 【民法12条】（新旧p8-9）
- 交代が困難である等ニーズに合った保護を受けることができない
  - ▶ **選任時に本人の意思を尊重、意向の把握を義務化** 【民法876条の2、876条の11】（新旧p32-33、38）
  - ▶ **本人の利益のため特に必要があるときに補助人を解任することが可能** 【民法876条の5】（新旧p34-35）

遺言制度

- 自筆証書遺言の手書きの負担大、デジタル化に未対応
  - ▶ **パソコン等を用いて作成した遺言のデータやプリントアウトしたものを法務局に提供し、本人が対面で、又はウェブ会議を利用して遺言の全文を口述するなどして、法務局が遺言を保管する方式（保管証書遺言）の創設** 【民法968条の2、遺言書保管法7条、8条】（新旧p47-48、149-152）
- 押印に関する慣行や法意識の変容
  - ▶ **押印の任意化** 【民法968条、970条、976条、979条、980条】（新旧p47-54）

等

※その他、任意後見契約、後見登記、家事事件手続、法務局における自筆証書遺言書の保管に係る手続等の見直しを含む。

施行日　成年後見制度：公布から**２年６月**を超えない範囲で政令で定める日　　遺言制度：公布から**１年（システム改修を要するものは３年）**を超えない範囲で政令で定める日

５．障害福祉サービスの質の確保について

（１）障害福祉分野における運営指導・監査の強化について

障害福祉分野における運営指導・監査の強化について（概要）

令和８年６月

- 障害福祉サービス等については、事業所数（特に営利法人が運営する事業所数）が急増している中、多くの利用者に影響を及ぼすような処分事例も発生している。
- 障害のある方々が安心して質の確保されたサービスを利用するため、令和７年度から以下のとおり運営指導・監査の強化を進めている。

＜都道府県等※が実施する運営指導・監査について＞

※事業者の指定権限を有する都道府県、政令指定市、中核市

１．運営指導の重点化

◆事業所数（特に営利法人が運営する事業所数）が急増している
就労継続支援Ａ型、就労継続支援Ｂ型、共同生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス
の事業所について、**３年に１回（実施率約33%／年）以上**の頻度で運営指導を実施するよう通知

◆実施率（対象５サービスの平均）

R5年度	R6年度	R7年度
18.0%	19.0%	※

※左記運用開始後のR７年度の実績は夏以降に集計

２．マニュアルの作成

◆介護保険分野の取組を参考にしつつ、
「集団指導・運営指導マニュアル」を作成し、**運営指導の際に確認する事項を重点化した「確認項目及び確認文書」として示す**とともに、**処分等の程度を検討する際に参照できる「処分基準の考え方の例」**を含む**「監査マニュアル」**を作成

◆都道府県等での人員が限られる中で、効果的・効率的に運営指導を実施するため、
①指定事務受託法人の活用（運営指導に係る事務の一部委託）、**②オンラインの活用**についても周知

令和８年６月、都道府県等に通知・周知展開

３．自治体研修の充実

◆都道府県等の担当職員に対する研修について、
自治体担当者からの実践報告、グループワーク等を取り入れ、内容を充実させるとともに、効果的な時期に行い、参加率を向上させるため、**年度初期（６月）に実施**

◆参加率の推移（全129自治体）

R5年度	R6年度	R7年度
67.4%	55.0%	**93.8%**

＜国が実施する業務管理体制の検査について＞

４．国所管法人に対する検査の強化

◆**全ての国所管の法人**（２以上の都道府県にまたがる約990法人）に対し、**２年に１回程度の頻度で書面検査**を実施するとともに、**大規模事業者**（100事業所以上を運営する23法人）に対し、**２年に１回程度の頻度で実地検査**を実施。

◆書面検査の件数
430件（R7年度）

◆実地検査の件数（うち大規模法人）

R5年度	R6年度	R7年度
25件（０件）	26件（１件）	**58件（12件）**

1

（２）障害福祉サービス事業者等の指定ガイドラインについて

障害福祉サービス事業者等の指定のガイドラインの概要
①指定事務の流れ

ガイドライン案の概要

- 障害福祉サービス等の事業においては、近年様々な形態の事業者が参入してきており、事業所数の増加により利用者の選択肢が拡大しているものの、一部の事業者において法令遵守意識の欠如や、利用者に対する不適切な支援、さらには不正請求による指定取消等の行政処分事例がみられ、**サービスの質の確保が極めて重要な課題**となっている。
- こうした状況下で、**事業の入り口となる「事業者指定」を担う指定権者（都道府県、指定都市、中核市等）は、サービスの質の確保という観点で非常に重要な役割**を担っている。
- 本ガイドラインでは、指定事務を行うにあたって指定権者が遵守することが望ましい指針を示すとともに、質の向上に向けた効果的な取組事例や、いわゆる総量規制・意見申出制度といった指定事務に関連する制度の具体的な活用方法を示したものである。

■ 指定の流れ（例）

①事前相談・事前確認

指定希望者との面談・説明会等の機会を設け、制度概要や必要事項を**①説明する**とともに、事業内容・指定基準の理解・開設予定地域のニーズ等について、代理人ではなく直接事業者へ**②確認する**ことが望ましい。
①説明事項の例：法令・基準の遵守、違反時のペナルティ、いわゆる総量規制・意見申出制度の実施有無、報酬の性質、その他留意事項、等
②確認事項の例：事業開始の理由、法人理念、人員・設備の状況、ニーズ調査の実施状況、別事業所の運営状況、主として想定している受け入れ対象者や支援内容　等

▼

②市町村との意見交換
（意見申出制度の活用）

事前相談等の指定前のタイミングにおいて、あらかじめ指定希望者に対して、意見申出制度に基づき指定の際に条件を付与することがある旨を伝えておくことが望ましい。
○都道府県：管内市町村への意見照会の実施、市町村意見に対する条件付与の検討
○指定都市／中核市：障害福祉計画等との合致の確認、意見申出制度に基づく条件付与の検討

▼

③指定申請審査

指定申請内容や他法令への適合において問題がある場合は、指定日を延期することも考えられる。
指定申請書類（※）の中では、特に以下の不備が見られることが多いため、審査の際には留意が必要。
○運営規程：記載が必要な項目が抜けている等
○従業者の勤務の体制・勤務形態：基準に必要な人員が配置されていない、常勤換算の計算の誤り等
○管理者・サービス管理（提供）責任者の経歴書：必要な実務経験日数が足りていない等

※標準様式を使用すること（R8.4月～）

▼

④現地審査

指定予定日までに利用者を受け入れられる状態となっているか確認するため、以下の観点を踏まえて**現地審査**を実施することが望ましい。

○法令で定められた設備要件が守られているか　○消防署の指導による設備設置が完了しているか　○サービス提供記録の雛形や掲示物、職員の出退勤管理等運営基準の整備状況等
○物件の改修工事が完了しているか　○事業開始に必要な設備や備品が揃っているか

▼

⑤指定

指定後は、新規指定事業者を対象に、運営に必要な書類が整備されているか、適切な支援がなされているか等を確認するため、**指定後の運営指導**を行うことが望ましい。
上記を行う場合は、指定を行う際に、新規指定事業者に対し、今後、運営の実態を把握する目的で運営指導等を行う旨を伝える。

■ サービスの質の確保に向けた指定事務の取組事例

○事前説明会の実施

指定希望者を集め、**法令や各種制度の理解促進のための事前説明会**を実施。新規指定の際は説明会への参加を必須とし、その後事前相談へ進めるフローとしている。



○指定前の管理者面談の実施

代理人ではなく**指定希望者と直接面着**し、指定基準や各種制度の理解を深めるとともに、指定希望者の知識や経験を把握することで指定後の運営指導に繋げている。



○指定時研修の実施

指定予定者を集め、**指定前研修を実施**。指定後の手続きについての説明や、運営時の留意事項等を説明することで、予防的運営指導の役割が期待でき、適切な運営や制度理解を促している。



○その他の取り組み
・指定事務の一部委託（職員のリソースを質確保に割くため）
・公募の実施（次ページにて説明）　等

②いわゆる総量規制

制度概要

障害者総合支援法第36条第５項及び第38条第２項、障害者総合支援法施行規則第34条の20、児童福祉法第21条の５の15第５項及び第24条の９第２項、児童福祉法施行規則第18条の30の２

事業所等から指定申請があった時に、
①「都道府県等が定める区域における当該サービスの利用(入所)定員の総数（＝供給サービス量）」が「都道府県等の障害福祉計画・障害児支援計画（以下「障害福祉計画等」という。）において定める、都道府県等が定める区域における当該サービスの必要利用（入所）定員の総数（＝サービス見込量）」以上となっている又は当該指定により超えることになると認める場合
② 都道府県等の障害福祉計画等の達成に支障を生じるおそれがあると認める場合
のいずれかに該当する場合は、指定しないことができる制度（いわゆる総量規制。以下単に「総量規制」という。）

■ 総量規制の対象サービス（2026年3月時点）

○障害者総合支援法
生活介護、就労継続支援A型、就労継続支援B型、障害者支援施設

○児童福祉法
児童発達支援、放課後等デイサービス、障害児入所施設

※令和９年４月１日からは共同生活援助が新たに対象サービスとなる。

■ 総量規制のイメージ（上記概要①）

以下の場合には総量規制を検討し、指定しないことができる。

供給サービス量（都道府県等が定める区域における当該サービスの利用定員の総数(※1)） ≧ サービス見込量（障害福祉計画等において定める、都道府県等が定める区域における当該サービスの必要利用定員の総数(※2)）

※1：障害者支援施設、障害児入所施設については都道府県等における当該施設の入所定員の総数
※2：障害者支援施設、障害児入所施設については都道府県等の障害福祉計画等において定める、当該施設の必要入所定員総数の見込み

■ 総量規制導入までの流れ（例）

①「供給サービス量」と「サービス見込量」の比較
▼
②関係者との調整（管内自治体・周辺自治体・関係団体等）
▼
③管内事業所への周知・HP等での公表
▼
④総量規制の実施

障害福祉計画等の策定時や各年度の決まったタイミングでサービス量を確認し、「供給サービス量」≧「サービス見込量」となっている場合には**総量規制の実施を検討**する。
強度行動障害の状態にある児者や医療的ケアを必要とする児者等、地域で不足する個別ニーズについては、右記の**例外規定の運用も併せて検討**を行うことが望ましい。

圏域内の各自治体や、規制により影響があると考えられる周辺自治体と協議し、**規制の内容・実施時期・解除の方法等について調整**することが望ましい。
関係団体等との調整においては、例えば**自立支援協議会と事前に協議**し、総量規制の実施方法について検討することも考えられる。

障害福祉サービス事業者等の新規開設を検討している事業者に対しては、自治体HP等での公表により周知を図る。
既存の事業所については、規制を実施するサービスにおいて、定員増を伴う事業所の指定ができないことを通知することが望ましい。

例外規定の場合を除き、原則新規の指定や定員増を伴う事業所の指定を行わない。
実施後に総量規制を解除する際は、右記の**公募の実施による募集を行うこと**が望ましい。

■例外規定の運用

地域で不足している個別ニーズ等については、総量規制の対象外として例外規定を定め、供給サービス量の調整と地域ニーズの反映を図った運用をすることが望ましい。

＜例外的な取り扱い（例）＞
- 強度行動障害の状態にある児者、重症心身障害児者、医療的ケアを必要とする児者等を対象とする場合
- 事業継承等で実質的に支援体制に変更が無い新規指定の場合
- その他自治体が必要と認められる場合

■公募の実施（総量規制の解除）

総量規制の実施後は、定期的（年に一度、障害福祉計画等の策定時、等）に「サービス見込量」が「供給サービス量」を上回っている場合（供給サービス量が不足している場合）は、総量規制の解除を検討する。
解除の方法として、**サービスの質確保と地域ニーズを反映するために、公募の実施による募集を行うこと**が望ましい。

＜評価項目設定の観点（例）＞

項目	選定基準設定の観点
所在地	圏域や地域内における事業所の充足状況を勘案する等
設備	訓練・作業室等必要な設備の設置状況が十分か等
人員配置	人員の充実度、従業者の経験年数等
事業継続性	運営実績があるか、収支見通しの根拠が明確か等
職員の質向上の取り組み	職員の研修等への取り組み状況、職場環境向上の取り組み等
運営方針	地域との交流、関係機関との連携についての取り組み等
開設の目的・事業計画等	障害福祉計画等の達成に資する支援内容かどうか、ニーズがあるか等

上記のほか、具体的な支援対象像を示したうえで、その支援対象へのアセスメント、支援内容、個別支援計画等を作成・提出してもらい評価する方法も考えられる。

＜公募の流れ（例）＞

①公募要項の公表・募集：自治体HP等で公表
評価基準や配点を公表することも考えられる
▼
②選考の実施：有識者、事業代表者、自治体職員等からなる選定委員会の設置を要綱等で定めておくことが望ましい
▼
③結果通知・公表：自治体HP・メール等で通知・公表
▼
④従来の指定手続き：選定された事業者においては従来の指定手続きを経て指定を行う
▼
⑤指定

③意見申出制度

制度概要　障害者総合支援法第36条第6項、第7項及び第8項、第49条第１項並びに第50条第１項第２号、児童福祉法第21条の５の15第６項から第８項まで及び第21条の５の23第１項並びに第21条の５の24第１項第２号

市町村が障害福祉計画・障害児支援計画（以下「障害福祉計画等」という。）で地域のニーズを把握し、**必要なサービスの提供体制の確保**を図れるよう、令和６年４月から、
- 市町村は、都道府県の事業者指定について、障害福祉計画等との調整を図る見地から意見を申し出ること
- 都道府県は、その意見を勘案して指定に際し必要な条件を付し、条件に反した事業者に対して勧告及び指定取消しを行うこと
- 指定都市、中核市においても、市の障害福祉計画等との調整を図る見地から、事業所の指定にあたって、当該事業の適正な運営を確保するために必要と認める条件を付すことをできることとした制度。

■ 指定フローの例（都道府県）



■ 指定フローの例（指定都市・中核市）



■ 意見申出制度活用時のポイント

- 事前相談段階で、意見申出制度により指定時に条件付与の可能性がある旨を指定希望者へ説明しておくことが望ましい。
- 都道府県においては、管内の市町村に対して、定期的（年1回、等）に通知を求めるサービスに変更がないか確認する等、**積極的に制度の活用を働き掛けること**が望ましい。
- 指定都市・中核市においては、自らが指定権者のため、通知の求めは不要であるが、例えば条件付与を行う可能性のあるサービスにおいては自治体HP等でその旨を事前に周知することで、効果的に制度を活用できると考えられる。
- 障害福祉計画等を踏まえた条件付与であることから、**市町村は本制度の積極的な活用を踏まえた障害福祉計画等の策定を行う**ことが望ましい。

■ 具体的に想定される条件の例

- ✓ 市町村が計画に記載した障害福祉サービスのニーズを踏まえ、事業者の**サービス提供地域や定員の変更（制限や追加）**を求めること
- ✓ 市町村の計画に中重度の障害児者や、ある障害種別の受入体制が不足している旨の記載がある場合に、**事業者職員の研修参加や人材確保等、その障害者の受入に向けた準備**を進めること
- ✓ **サービスが不足している近隣の市町村**の障害児者に対してもサービスを提供すること
- ✓ 計画に地域の事業者が連携した体制構築に関する記載がある場合、**事業者のネットワークや協議会に、事業者が連携・協力又は参加**すること

■ 総量規制と組み合わせた活用方法

総量規制を実施している場合は、意見申出制度を併せて活用することで、以下のような運用方法が考えられる。

○ 総量規制 × 例外規定　と組み合わせた活用

総量規制を実施しているサービスにおいて、**例外的な取り扱い**（例：強度行動障害の状態にある児者、重症心身障害児者、医療的ケアを必要とする児者等を主として受け入れる事業者については総量規制の対象外とする場合等）に基づき指定を行う場合においては、障害福祉計画等との調整を図る見地から、指定の際に、**その旨（当該障害児者を受け入れること等）を条件として付すことで、例外的な取り扱いを担保**することが考えられる。

○総量規制 × 公募の実施　と組み合わせた活用

総量規制を実施しているサービスにおいて、公募の実施により事業者指定を行っている場合においては、**公募の際に要件としている内容**（例：開設予定地域や支援内容等）について、障害福祉計画等との調整を図る見地から、指定の際に、**その旨（公募の応募時に計画していた開設予定地域への開設を求めること、公募の応募時に計画していた支援が実施されるよう必要な人員・設備を揃えること等）を条件として付すことで、公募で付した条件を担保**することが考えられる。

共同生活援助における運営や支援に関するガイドラインについて

概　要

グループホームの適切な事業運営の確保のため、指定共同生活援助事業所の運営や支援に関するガイドラインを作成

- 基準省令や解釈通知の内容を中心に、共同生活援助（グループホーム）の運営や支援内容に関して守られるべき最低限の基準を提示

ガイドラインの概要

➢ 共同生活援助に関する人員・設備・運営の基準省令の規定、解釈通知の内容を体系的に整理するほか、以下についても記載

- 障害者福祉の基本理念、権利擁護（虐待の防止、意思決定支援）
- 共同生活援助の従業者の役割・要件、共同生活援助が連携すべき関係機関
- 日常生活の支援の中で行う、利用者の意思の尊重や健康管理
- 退居や一人暮らし等に向けた支援・退居後の支援、利用者の希望を踏まえた結婚・出産・子育てに係る支援
- 支援の質の向上のための取組（従業者の知識・技術の向上、研修の受講機会の提供、権利擁護に関する設置者・管理者の責務、他の事業所との交流）

（別添資料）

- 事業所が運営状況やサービスを自己評価するためのチェックシート
- 共同生活援助事業者が実施しなければならない委員会・研修等の一覧

【自己チェックシート】



ガイドラインを活用した質の確保への取組

- 基準省令第210条の５第５項で「指定共同生活援助事業者は、その提供する指定共同生活援助の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない」とされている一方、解釈通知等において、その具体的な方策等は示されていない。
- このため、事業者の取組として、「質の評価及び改善を図るに当たって、本ガイドラインを参考にする」旨を解釈通知で示すことを今後検討する。
  - ✓ ガイドラインに基づいた自己評価を事業所ごとに作成し、法人・事業所内での共有やホームページ等での公表を行うほか、地域連携推進会議で報告し、会議の構成員から客観的な助言を受けること等を通じて、支援の改善につなげていくことを想定

指定就労継続支援事業所の新規指定や運営状況の把握に関するガイドライン

概要

就労系障害福祉サービスの適切な事業運営の確保のため、指定就労継続支援事業所に関する自治体向けガイドラインを作成

① 新規指定時に自治体が指定申請事業者に対し、安定的な事業実施に向けて確認する事項

② 自治体の指定･指導事務担当者の知識･経験不足を補完し、運営状況を把握するための負担軽減になるチェックツール等の開発･提供

現状と課題

障害者の就労能力の向上に寄与しない事業を就労継続支援サービスとして行っている事業者の参入があるといった指摘

▶▶▶ ・先々の運営に関して疑問が残る場合でも、指定申請書及び関係書類が揃っていれば指定申請自体を不受理にできない等の課題

・就労系障害福祉サービスの運営に当たっては生産活動や民間企業の決算書類に関する知識などが必要とされるが、指定・指導事務の担当年数が３年未満の自治体職員が半数以上で、専任的な担当者が少ないため、制度理解や書類審査に難しさを感じる職員が多いという課題

ガイドライン



✓ 障害者支援や障害者福祉制度など、円滑な障害福祉サービスの提供に必要不可欠な知識等を有しているか
✓ 就労支援会計など事業運営に必要不可欠な知識等を有しているか
✓ 就労の知識と能力を高める支援内容になっているか
✓ 安定した収益が見込める生産活動の確保ができているか

自治体の指定・指導業務の適切な実施

就労継続支援の質の確保

①新規指定時の確認

事前説明／事業計画書等審査（開所予定地がある市町村への事業計画の説明・ニーズ把握の状況及びサービス選択理由・利用者の募集方法・生産活動の具体的な内容及び収入見込み・生産活動シート・既存事業所の運営状況の確認）／専門家会議審査／指定申請審査／現地審査　等

②運営状況の把握

通常の運営指導の主眼事項・着眼点 ＋

生産活動・会計状況の実態把握

✓「生産活動シート」の活用 → 生産活動収支・取引先情報の確認
✓生産活動の実態　✓会計情報の確認　✓工賃・賃金支払い状況の確認

【生産活動シート】


回答対象：就労継続支援Ａ型

生産活動内容と収支状況に関するシート

障害児支援における人材育成に関する検討会報告書　～概要①～

本検討会開催の背景

障害児通所支援を中心に、事業所数、利用者数は飛躍的に増加してきた一方で、適切な運営や提供される支援の質の確保が課題とされてきた。
国においては、人材育成が体系化されておらず、支援の質の確保については、各事業所等の取組に委ねられている状況にある。そのような中、「こども未来戦略」において、「全国どの地域でも、質の高い障害児支援の提供が図られるよう、研修体系の構築など支援人材の育成を進める。」とされており、令和9年度以降の本格実施を見据えて、研修体系の構築に向けた具体的検討を行うため、令和6年12月より本検討会を開催。

障害児支援における研修体系創設の意義について

○ 共通の理念や価値、知識と技術を学び合い、**質の高い支援を全国どの地域でも提供することを実現するための土台を築く。**
○ **支援者自身の成長やキャリア形成。**
○ 地域の支援者同士が互いに学び合い、事業所の垣根を超えて、**協働関係の地域づくりを進め、包括的な支援体制の充実を図っていく。**
○ 学びや実践が、各地域において体系的に積み重ねられ、**こどもや家族をまんなかに、安心して支援が受けられる環境づくり。**
○ 本研修を他のこども施策でも活用すること等により、**インクルージョン推進が促進され、共生社会の実現に向けた土台**となる。

障害児支援における研修の在り方について

○ 支援者共通の基本姿勢として、**「障害のあるこどもとともに歩むための支援者の基本姿勢」を整理**。整理に当たっては、**こども・若者、子育て当事者の意見を反映**。

① 尊重し合いながら、ともに生きる	*② 想いに寄り添い、ともに支え合う*	*③ 支援をともにつくる*
④ 安心できる場をともに育てる	*⑤ ともに学び合い、ともに育ち合う*	

○ **「こども施策の基本理念」及び「障害児支援の基本理念」を中心に据えた研修体系を構築**。
○ 支援者における重要な共通要素として、**発達支援に必要な専門性を十分に発揮するために重要であると考えられるスキルや行動特性を9領域で整理**。

① 対人支援における倫理的姿勢	*② 自己理解と省察*	*③ こどもの理解に基づく支援*
④ 計画と評価に基づく支援の実践	*⑤ 家族支援*	*⑥ 地域支援・地域連携*
⑦ チームアプローチ	*⑧ 虐待予防・対応*	*⑨ 相互理解・相互支援*

○ 障害児支援と子育て支援の両方の観点からの専門性を身につけるため、研修体系の構築に当たっては、**「①障害児支援に従事する支援者として」**、**「②本人支援」**、**「③家族支援」**、**「④地域支援・地域連携」**、**「⑤(日々の支援や業務の根拠となる)制度理解」**、**「⑥組織マネジメント」**の6つのカテゴリーで整理。
○ それぞれの求められる役割等を踏まえ、**3階層による段階的な研修体系を構築**。また、各研修を受講することにより期待される人材像を整理。

障害児支援における人材育成に関する検討会報告書　～概要③～

研修体系の全体像

受講期間（最長）	●入職後～半年程度まで	●基礎・実践研修（Ⅰ）修了後～３年目程度まで	●特に定めなし	
実施時間（目安）	約７時間程度	約２２時間程度	約３７～４３時間程度	約３２～４０時間程度
	７科目	２２科目	１９科目＋演習２日間×２	１２科目＋演習２日間×２

※障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）、（Ⅱ）は、1科目約６０分での実施を想定した場合

※障害児支援リーダー研修、コア人材研修は、1科目約６０分、演習を９０分～１２０分での実施を想定した場合

研修の階層

それぞれの役割等に応じた**任意受講**

職種や実務経験問わず**全ての支援者が受講**

- 障害児支援 基礎・実践研修（Ⅰ）
- 障害児支援 基礎・実践研修（Ⅱ）
- 障害児支援リーダー研修
- 障害児支援コア人材研修

対象者像	主に本人支援を中心とした役割を担う者	事業所において中心的な役割を担う者	地域において中心的な役割を担う者
実施主体	事業者	都道府県・指定都市	

実施イメージ

一科目（講義前＋講義＋講義後の取組）あたり約６０分～９０分程度での実施時間を想定

※一科目を同日で行う場合や各取組・講義を複数日に分けて行う等、事業所等の実情に応じて実施

講義前の取組 → 全国共通 講　義 → 講義後の取組

【事業所】全国共通 講　義（動画） → 【対面研修】具体的取組については、標準カリキュラム等の内容　も踏まえながら、地域の実情に応じた創意工夫の下で、都道府県等が主体的に検討 演　習 → 【対面研修※】演　習

※対面研修の間を一定期間あけて実施

（３）共同生活援助の管理者の資格要件について

共同生活援助（グループホーム）の質の確保に向けた取組

◎**障害者総合支援法改正法施行後３年の見直しについて**（令和４年６月13日社会保障審議会障害者部会報告書）

○　（略）グループホームについては、近年、障害福祉サービスの実績や経験が少ない事業者の参入が多く見受けられ、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。

◎**令和６年度障害福祉サービス等報酬改定の基本的な方向性について**（令和５年12月６日障害福祉サービス等報酬改定検討チーム）

③　共同生活援助における支援の質の確保

○　グループホームにおける障害者の特性に応じた支援や、サービスの質を評価するための具体的な基準の在り方については、グループホームの支援に関するガイドラインの策定や、管理者、従業者等に対する資格要件や研修の導入等を来年度以降検討する。

＜これまでの取組＞

- 令和８年２月に、共同生活援助において守られるべき最低限の基準を示した**「共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン」を策定**。
- **共同生活援助の新規事業所の指定や、既存事業所の運営状況の把握や指導等を行う際に活用いただくための留意点**を整理し、ガイドラインと併せて自治体あて通知。

＜今後の取組（予定）＞

- ガイドラインに基づいた自己評価等を行うことを**基準省令の解釈通知に位置付ける**。
- **令和９年度から管理者の資格要件（実務経験要件、研修要件）を導入**。全国で管理者研修を円滑に実施できるよう、令和８年度前期に、都道府県等向けの説明会等を実施する予定。
- 共同生活援助の生活支援員・世話人（直接処遇職員）が障害者支援に関する基礎的な知識を習得することができるよう、令和８年度に**直接処遇職員を対象とした研修用教材及びカリキュラムを開発**する予定。また、直接処遇職員が当該研修を受講できるよう、今後、都道府県等による研修実施についても検討を進める。

（参考）現行の管理者の資格要件について（障害福祉・介護）

障害福祉サービス

指定基準（指定を受ける上で満たす必要がある基準）

全サービス
管理者の資格要件なし

➔ 共同生活援助（グループホーム）について、新たに管理者の資格要件を設け、**指定基準に位置付ける**こととしてはどうか

最低基準（報酬に関係なく、事業を行う上で満たす必要がある基準）

【管理者の資格要件（例）】以下のいずれかを満たす者
- 社会福祉主事任用資格を有する者
- 社会福祉事業に２年以上従事した者
- 企業を経営した経験を有する者（就労A・就労Bのみ）
- これらと同等以上の能力を有すると認められる者

※ 障害者総合支援法第80条第2項に基づく「障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準」、同法第84条第2項に基づく「障害者支援施設の設備及び運営に関する基準」に規定
※ 法第80条第2項では「施設を必要とするものに限る。」とされ、生活介護や就労系サービス等が対象。**共同生活援助は対象外。**

介護サービス

指定基準（指定を受ける上で満たす必要がある基準）

【認知症GHの管理者の資格要件】

（実務要件）
- 特別養護老人ホーム、老人デイサービスセンター、介護老人保健施設、介護医療院、指定認知症対応型共同生活介護事業所等の従業者又は訪問介護員等として、**３年以上認知症である者の介護に従事した経験を有する者**

（研修要件）
- **認知症対応型サービス事業管理者研修を修了している者**
  - 認知症対応型サービス事業管理者研修の対象者は、「認知症介護実践者研修を修了している者」
    - 認知症介護実践者研修の対象者は、「認知症介護基礎研修を修了した者等であり、概ね実務経験２年程度の者」

※ その他の指定地域密着型サービスも同様
※ 指定居宅サービスには原則、管理者の資格要件は存在しない

最低基準（報酬に関係なく、事業を行う上で満たす必要がある基準）

【特別養護老人ホームの長（施設長）の資格要件】
以下のいずれかを満たす者
- 社会福祉主事任用資格を有する者
- 社会福祉事業に２年以上従事した者
- これらと同等以上の能力を有すると認められる者

※ 老人福祉法第17条第2項に基づく「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」に規定
※ **認知症GHについては最低基準は定められていない。**

共同生活援助（グループホーム）の管理者の資格要件について（案）

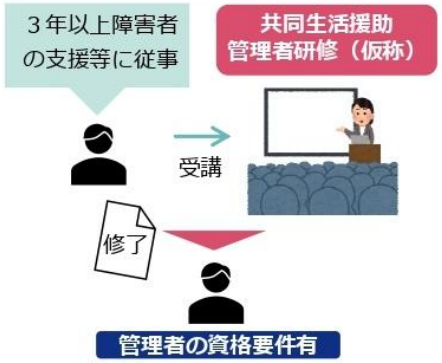
○　共同生活援助の管理者に係る資格要件を新たに設け、**令和９年４月から適用**することとしてはどうか。

共同生活援助の管理者の資格要件（案）

- 指定障害福祉サービス事業所、指定相談支援事業所、指定障害者支援施設等の従業者※１として、**３年以上障害者の支援等に従事した経験を有する者**であって、**共同生活援助管理者研修（仮称）を修了している者**※２

※１ 管理者等のうち、実際に障害者に対する支援業務に従事していない者は含まないものとする。

※２ 共同生活援助管理者研修（仮称）は「３年以上の障害者の支援等に従事した経験を有する者」が受講可能



（参考）管理者の資格要件の例（認知症対応型共同生活介護）

特別養護老人ホーム、老人デイサービスセンター、介護老人保健施設、介護医療院、指定認知症対応型共同生活介護事業所等の従業者又は訪問介護員等として、**３年以上認知症である者の介護に従事した経験を有する者**であって、**認知症対応型サービス事業管理者研修を修了している**者

◎共同生活援助管理者研修（仮称）について

- 実施主体：都道府県等
- 研修の具体的な内容については、令和７年度障害者総合福祉推進事業で開発したカリキュラムや教材等をもとに検討を加える。
- 全国で管理者研修を円滑に実施できるよう、令和８年度前期に都道府県等の職員を対象とした説明会等を開催予定。
- 令和８年度に先行して管理者研修を試行的に実施※する自治体に対しては、令和８年度において補助金（補助率10/10）を交付

※ 当該研修の受講者は、令和９年度以降、共同生活援助管理者研修（仮称）を修了した者とみなすものとする予定

◎経過措置について※

令和９年度（施行年度）	令和10年度	令和11年度	令和12年度
【経過措置】令和９年度～11年度中に共同生活援助管理者研修（仮称）を修了すること			本格施行

※ 令和９年度前に開設した共同生活援助の管理者（施行時点において現に勤務している者に限る。）については、3年以上の実務経験を要しない。
一方、令和９年度以降の新規開設共同生活援助の管理者については、実務経験の経過措置なし（開設時に３年以上の実務経験が必要）。

共同生活援助（グループホーム）の直接処遇職員向けの研修について（案）

概要

- 共同生活援助の支援の質を確保する観点から、共同生活援助事業者に、**世話人・生活支援員、夜間支援従事者など障害者の支援に直接携わる職員（直接処遇職員）に対し、障害福祉に係る基礎的な研修を受講させるために必要な措置を講じる**ことを運営基準により義務づけることとしてはどうか。
- この研修については、受講対象となる人数が多いことを勘案し、今後、ｅラーニング方式での実施など、なるべく自治体・受講者の負担にならない方法を検討してはどうか。

【参考】認知症対応型共同生活介護の例

基準省令（運営基準）	解釈通知
（勤務体制の確保等） 第百三条 ３　指定認知症対応型共同生活介護事業者は、介護従業者の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。その際、当該指定認知症対応型共同生活介護事業者は、**全ての介護従業者**（看護師、准看護師、介護福祉士、介護支援専門員、法第八条第二項に規定する政令で定める者等の資格を有する者その他これに類する者を除く。）**に対し、認知症介護に係る基礎的な研修を受講させるために必要な措置を講じなければならない**。	４　運営に関する基準 ⑼　勤務体制の確保等 ⑤　同条第３項後段の規定は、地域密着型通所介護に係る基準第30条第３項と基本的に同趣旨であるため、第３の二の二の３の⑹③を参照されたいこと。 第３の二の二の３の⑹③（抜粋） ③　また、同項後段は、介護サービス事業者に、介護に直接携わる職員のうち、医療・福祉関係の資格を有さない者について、認知症介護基礎研修を受講させるために必要な措置を講じることを義務づけることとしたものであり、これは、介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させ、認知症についての理解の下、本人主体の介護を行い、認知症の人の尊厳の保障を実現していく観点から実施するものであること。 指定地域密着型通所介護事業者は、令和６年３月31日までに医療・福祉関係資格を有さない全ての地域密着型通所介護従業者に対し認知症介護基礎研修を受講させるための必要な措置を講じなければならない。

◎今後のスケジュール（予定）

- 令和８年度　研修教材、カリキュラムの開発
- 令和９年度　運営基準の改正
- 令和10年度　施行、研修開始（一定の経過措置期間を設ける）

６．障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会について

障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会 これまでの議論のまとめ（概要）

検討会設置の趣旨

○　障害者支援施設には様々な役割があるなか、更なる地域移行を進めていくため、障害者支援施設の役割や機能等を整理することが、令和６年度障害福祉サービス等報酬改定検討チーム等において求められたことを踏まえて、検討会を設置した。
○　上記を踏まえ、**障害者支援施設の役割・機能、あるべき姿及び今後の障害福祉計画の目標の方向性について検討**を行った。

議論のまとめのポイント

1　障害者支援施設に求められる役割・機能、あるべき姿

①　利用者の意思・希望の尊重

どこで誰と、どのように生活したいか本人の意思・希望が尊重される意思決定支援の推進が重要。本人にわかりやすい情報の提供や、あらゆる場面で体験や経験を通じた選択の機会を確保し、本人の自己実現に向けた支援を行う。

②　地域移行を支援する機能

施設から地域生活への移行を支援する機能として、地域と連携した動機付け支援や地域移行の意向確認等に取り組む。

③　地域生活を支えるセーフティネット機能

地域での生活が困難となった場合の一時的な入所や、施設の有する知識・経験・支援技術等の専門性の地域への還元、緊急時や災害時における地域の拠点としての活用を推進する。

④　入所者への専門的支援や生活環境

強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者などへの専門的な支援や、重度化・高齢化した利用者への対応、終末期における看取りまでの支援は、地域における支援体制づくりが求められているとともに、特に施設において求められている役割。
入所者の暮らしの質の向上に資する生活環境（居室の個室化、日中活動の場と住まいの場の分離など）にすることが重要。

2　今後の障害福祉計画の目標の基本的方向性

○　**施設待機者の考え方や把握**については、本人ではなく家族による入所希望の扱いや複数施設への申込者の算定方法、緊急性の把握の必要性等の課題について考慮する必要。**実態把握している自治体の事例の共有等、とりうる対応を検討**。
○　次期障害福祉計画でも**地域移行者数や施設入所者数の削減の目標値の設定は必要**。それ以外の目標（障害の程度や年齢に応じた目標等）の設定については、まずは実態把握の方策も含め対応を検討。

今後の対応

○　本検討会の議論のまとめも踏まえ、**第８期障害福祉計画（令和９～11年度）に向けた基本指針の目標等の在り方は障害者部会で議論**していくとともに、**具体的な報酬等の在り方については次期報酬改定等に向けて検討**。

障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会
これまでの議論のまとめのポイント

障害者支援施設に求められる役割・機能、あるべき姿

①　利用者の意思・希望の尊重

どこで誰と、どのように生活したいか本人の意思・希望が尊重される意思決定支援の推進が重要。本人にわかりやすい情報の提供や、あらゆる場面で体験や経験を通じた選択の機会を確保し、本人の自己実現に向けた支援を行う。

②　地域移行を支援する機能

施設から地域生活への移行を支援する機能として、地域と連携した動機付け支援や地域移行の意向確認等に取り組む。

③　地域生活を支えるセーフティネット機能

地域での生活が困難となった場合の一時的な入所や、施設の有する知識・経験・支援技術等の専門性の地域への還元、緊急時や災害時における地域の拠点としての活用を推進する。

④　入所者への専門的支援や生活環境

強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者などへの専門的な支援や、重度化・高齢化した利用者への対応、終末期における看取りまでの支援は、地域における支援体制づくりが求められているとともに、特に施設において求められている役割。

入所者の暮らしの質の向上に資する生活環境（居室の個室化、日中活動の場と住まいの場の分離など）にすることが重要。

障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に関する これまでの議論のまとめ

令和7年9月24日　障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会

2．障害者支援施設の現状

① 障害者支援施設におけるアンケート調査結果（抄）

○ 緊急時を含む脱施設化に関するガイドラインにおける施設の典型的要素※を踏まえた支援等の状況についてみると、**「本人の意思を尊重しつつ、施設外での活動や地域での生活を見据えた支援が実現できている」と回答している施設は、39.2%**である。

※ 緊急時を含む脱施設化に関するガイドライン（2022年9月国連障害者権利委員会公表）抜粋

14. 施設には、次の明確な典型的要素が存在する。

- 介助者を他人と共有することが義務付けられ、誰に介助をしてもらうかについての意思表示権がない、または制限されている
- 地域での自立した生活から隔離され、分離されている
- 日々の決定をコントロールできない
- 誰と暮らすかという関心事についての本人の選択肢がない
- 個人の意思や希望に関係なく、日常生活が厳格である
- 一定の管理のもと、個人が属するグループ単位に、同じ場所でほぼ同じ活動を行う
- サービス提供が父権主義的アプローチである
- 生活環境を監督する
- 同じ環境に障害のある人が偏っている

（注）特定非営利活動法人日本障害者協議会　緊急時を含む脱施設化に関するガイドライン（wordファイル）より引用

○ 地域移行の取組状況についてみると、利用者の希望を踏まえた地域移行に係る取組を「すべての利用者について取り組んでいる」と回答した施設は18.2%である。「移行可能と思われる入所者に限定して取り組んでいる」と回答した施設は42.7%であり、**取り組んでいない施設は35.8%**である。取り組んでない理由については、「地域での居住の場（グループホーム等）が少ない」「入所者が地域移行した際に、見守りや必要なサービス提供を行う関係機関とのネットワークが不十分」が４割以上である。また、**「入所者にとって施設の支援が一番適切であるため、地域移行は不要」も32.1%**である。

障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に関する これまでの議論のまとめ

令和7年9月24日　障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会

3．障害者支援施設に求められる役割・機能、あるべき姿について

（1）基本的な考え方

障害者総合支援法では、「可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保される」「どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられない」「日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切にものの除去に資する」こと等が基本理念となっている。

障害者支援施設の求められる役割や機能、あるべき姿についてもこの基本理念を踏まえ、地域移行を支える通過点であるべきであり、誰もが地域移行が可能との意見もあることを念頭に置きつつ、あらためて法人の運営者や施設管理者、職員等と認識を共有し、取組を進めていくことが重要である。

①　利用者の意思・希望の尊重

どこで誰と、どのように生活したいか本人の意思・希望が尊重される意思決定支援の推進が重要であり、本人にわかりやすい情報を提供するよう配慮するとともに、あらゆる場面で体験や経験を通じた選択の機会を確保し、本人の自己実現に向けた支援を行う必要がある。その際、脱施設化ガイドラインにおける「施設」の典型的要素を、可能な限り減らしていくことに留意する必要がある。

②　地域移行を支援する機能

施設から地域生活への移行を支援する機能として、地域と連携した動機付け支援や地域移行の意向確認等に取り組む必要がある。

③　地域生活を支えるセーフティネット機能

地域生活を支えるセーフティネットとして、地域での生活が困難となった場合の一時的な入所や、施設の有する知識・経験・支援技術等の専門性の地域への還元、緊急時や災害時における地域の拠点としての活用を推進する必要がある。

④　入所者への専門的支援や生活環境

強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者などへの専門的な支援の更なる推進や、重度化・高齢化した入所者への対応、終末期における看取りまでの支援は、地域における支援体制づくりが求められているとともに、特に障害者支援施設において求められている役割である。また、入所者の暮らしの質の向上に資する生活環境（居室、日中活動など）にすることが重要である。

「障害者支援施設に求められる役割・機能、あるべき姿について」本会としての主な意見内容（抜粋）①

① 生活の様々な場面における自己実現に向けた本人の意思・希望の尊重

- 可能な限り生活のあらゆる場面で体験や経験の機会を確保するとともに、意思決定支援の取り組みの更なる促進をする。

② 居室（個室、ユニットケア等）、定員（小規模化等）や生活環境、日中活動の状況（敷地外での活動等）、重度化・高齢化への対応、看取りへの対応

- 新設・建て替え・大規模修繕を行う場合には原則として個室とする。
- 生活単位の小規模化やユニットケアなどを推進する。
- 障害者支援施設の小規模化や生活環境の向上を目的として「サテライト施設」を創設する。
- 住まいの場と日中活動支援の在り方については、意思決定支援に基づく選択肢の一つとして、昼夜分離の観点から、住まいの場と異なる場所での日中サービスの提供を推進する。
- 重度化・高齢化への対応としては、高齢による機能低下に対する予防ケアの提供や重度重複障害のある方への医療的ケア等が十分に提供できるような仕組みとする。
- 利用者の暮らしの質（QOL）を重視し、生活介護等を利用しない日については一定の要件のもとで移動支援や行動援護の利用可とする。
- 住み慣れた場所で最期を迎えたいというニーズにこたえるためには看取りの支援も必要不可欠であり、訪問看護や訪問診療等の柔軟に活用できるようにする。

「障害者支援施設に求められる役割・機能、あるべき姿について」本会としての主な意見内容（抜粋）②

③ 強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者等への専門的な支援、専門性の地域への還元

- 障害者支援施設が中心となって地域の事業所等に対し経験豊富な支援者によるスーパーバイズを行うことで、強度行動障害者や医療的ケアが必要な者等への専門的な支援についてのより専門的な知識やスキルを共有する。

④ 重度・重複障害のある方を含む地域移行を進めるための取り組み

- どこで暮らしていても本人が地域の一員として生活していると感じられることが重要であり、より一般家庭に近い環境とすることが求められる。
- どんなに重い障害のある方であっても本人の望む暮らしが実現できるよう、本人の意思を確認し、適切な「居住選択支援」を実施することが望まれる。
- 地域における基盤整備（重度の方でも安心して利用できるグループホーム、専門性を持った十分な人数のヘルパー、緊急時にバックアップできる体制の整備等）が必要不可欠である。

障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針
（第8期障害福祉計画及び第4期障害児福祉計画を定めるにあたっての基本指針）　【抜粋】

加えて、障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る検討会が令和七年九月二十四日に取りまとめた「**障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に関するこれまでの議論のまとめ**」における障害者支援施設に求められる役割・機能、あるべき姿の**①利用者の意思・希望の尊重（本人の意思・希望が尊重される意思決定支援の推進等）、②地域移行を支援する機能（地域と連携した動機付け支援や地域移行の意向確認等）、③地域生活を支えるセーフティネット機能（緊急時や災害時における地域の拠点としての活用等）、④入所者への専門的支援や生活環境の向上（強度行動障害の状態にある者や医療的ケアが必要な者などへの専門的支援、居室の個室化、ユニット化、日中活動の場と住まいの場との分離等）に取り組むことが求められる**ことに留意する。

特に、**地域移行等意向確認等に関する指針に従い、本人の意思が適切に確認されることが重要**であり、別表第一の十一に掲げる活動指標を明確にし、積極的に取組を推進することが重要である。

なお、障害者支援施設の整備に当たっては、設定する施設入所者数の削減割合の目標値の達成に向けて整合するものであることが求められる。また、**居室は個室を基本とし**、**生活環境の向上に向けた取組を進めていく**。

さらに、別表第一の四の施設入所支援に掲げる活動指標により、居室の個室化等の状況を把握し、取組を推進することが望ましい。

障害者支援施設の在り方についての提言

1．第一種社会福祉事業としての障害者支援施設の在り方について

【現状と課題】

・第一種社会福祉事業である障害者支援施設は、これまで特に支援度の高い利用者の受け入れ及び支援等において、大きな役割を果たしてきたが、支援度が高い人でも障害者支援施設以外での暮らしを推進する施策が進められ、グループホーム等でも支援度の高い人たちの暮らしを支援する体制が整ってきている。このような背景にあって、改めて今の時代に求められる第一種社会福祉事業としての障害者支援施設のあり方を明確にすることが求められる。

【提　　言】

①共生社会の実現を目指す今日においては、まちづくりの一端を担うことが期待される社会福祉法人が運営する障害者支援施設は、第一種社会福祉事業として、居住支援機能だけでなく地域の福祉施策推進の中核的役割として、下記の機能を有することを明確にすべきである。

居住支援機能・地域移行支援機能

〇支援度の高い人たちの積極的な受け入れ
〇意思決定支援ガイドラインに基づいた
　・個別支援計画の作成
　・居住選択支援

・継続的な居住支援
・住環境の整備

・本人の望む暮らしへの移行支援

地域の障害のある人への中核的支援機能

〇地域生活支援拠点等の中核的な役割 (※)
　・短期入所・緊急時対応・相談支援・社会体験
〇地域の権利擁護の拠点機能
〇地域での専門的人材の養成機能

地域支援機能

〇地域の事業所等へのスーパーバイズ・コンサルテーション
〇地域の障害者理解と福祉文化の醸成

※法人内他事業所との連携　による実施も含む

障害者支援施設の在り方についての提言

２．住まいの場と日中活動支援の場の在り方について

【現状と課題】

・障害者支援施設に暮らす利用者の日中の活動の場については、施設入所支援と一体的に運営される同一建物もしくは同一敷地内の生活介護等を利用するケースが多くを占めているのが現状であるが、意思決定支援に基づく選択肢の一つとして、昼夜分離の観点から、住まいの場と異なる場所でのサービス提供の推進を求める声がある。
・施設入所支援利用者が他事業所の日中活動を利用することが少ない背景として、障害者支援施設は施設入所支援と生活介護等の一体的な運営を要件としていることが考えられる。
・施設入所支援の報酬単価が十分でないため、生活介護等の時間帯の職員による早番や遅番などのシフト勤務により、施設入所支援の時間帯の生活支援を行うことで夜間の支援及び経営が成り立っている現状がある。そのため、施設入所支援利用者が他事業所の日中活動を利用すると、支援体制や事業運営が維持できない。
・夜勤職員の確保に苦慮しており、人材確保に向けより多くの給与の支払いが必要となっている。
・昼夜分離の促進の手段については、他事業所の利用だけでなく、障害者支援施設が実施する生活介護等の主たる事業所の敷地外への設置や、従たる事業所の活用も考えられるが、多くは同一敷地内に主たる事業所があり、また従たる事業所の設置も少ないのが現状である。
・生活介護等の定員についても、最低実施人数（２０人）についてのみ規程されており、施設入所支援の定員を上回らなければならない等、施設入所支援の定員との関係性に関する規程はないが、実態として日中活動の定員が施設入所支援の定員を下回る障害者支援施設は見当たらない。
・障害者支援施設が実施する生活介護においては、夜勤等日中の時間帯以外および土日に勤務する職員も生活支援員等の常勤換算数に含まれるため、体制届上同じ職員配置数でありながら通所型の生活介護事業所と比べ日中の時間帯の実際の配置職員数が少ないという不均衡が生じていることも指摘されている。

障害者支援施設の在り方についての提言

2．住まいの場と日中活動支援の在り方について

【提　　言】

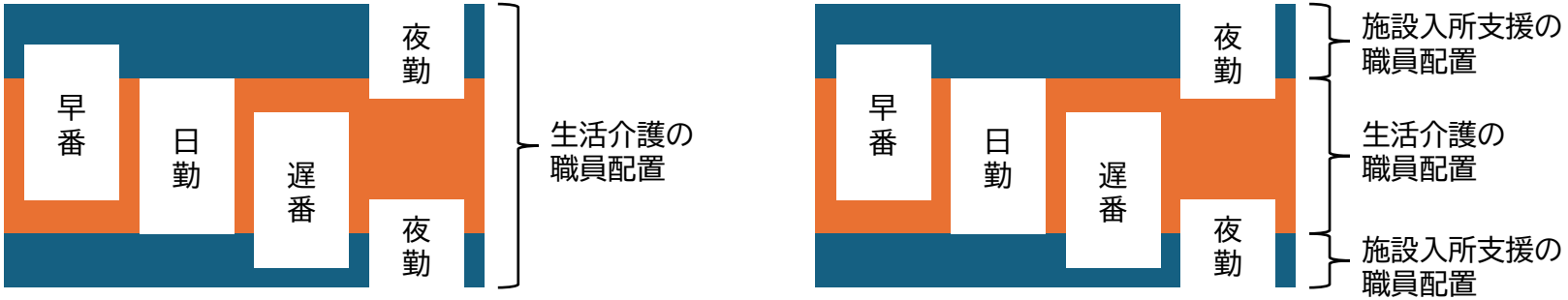
①日中活動の場の選択肢として、従たる事業所の設置推進とともに、主たる事業所についても施設入所支援の敷地外に設置することを希望する場合はこれを積極的に認めるべきである。

②主たる事業所の敷地外設置や従たる事業所の設置を推進するため、複数の建物による運営は同一建物による運営と比べて経費が多く掛かることから、施設入所支援利用者が従たる事業所や敷地外の主たる事業所に通所する場合であっても、運営が十分担保される報酬設定とすべきである。

③事業者が望む場合であって、利用者の日中活動の場が確実に保証される場合には、他事業所の利用を推進する観点から日中活動支援の定員が施設入所支援を下回ることも認めるべきである。

④障害者支援施設が行う生活介護については、常勤換算数の算定（日中の時間帯に実際に配置している職員数【下図】）や各種加算など、通所系の生活介護と諸条件を揃えるとともに、施設入所支援単独で事業が成り立つ職員配置基準及び報酬設定とするべきである。
また現在施設入所支援の報酬に組み込まれている土日の日中の生活支援についても、昼夜を明確化する観点から、土日の日中の支援を別に基本報酬として設定するべきである。
尚、上記の導入にあたっては一定期間の経過措置を設けるべきである。

（障害者支援施設の施設入所支援と生活介護の職員配置の考え方のイメージ）



障害者支援施設の在り方についての提言

3．個室化・生活単位の小規模化について

【現状と課題】

・現状において多床室を有する障害者支援施設が多く存在していることから、個室化や生活単位の小規模化など、障害者支援施設における生活環境の向上が求められる。

【提　　言】

①新設・建て替え・大規模修繕を行う場合には、ニーズがある場合を除き原則個室化とするとともに、生活単位の小規模化を推奨し、施設整備費補助の優先的採択および補助基準額の増額、小規模の生活単位における生活支援員等の配置基準の設定と基本報酬の増額等を行うべきである。

②個室化・生活単位の小規模化に関する規模（入所定員）、人員配置、設備、加算単位等については、既に制度化されている障害児入所施設における小規模グループケアの仕組みを参考にするとともに、同制度の現状を勘案して設定すべきである。

③障害者支援施設の小規模化、生活環境の向上を目的として、サテライト施設を創設すべきである。

・規模等については、②に準ずる。

・一定期間継続後「引き続きサテライト施設として運営」「グループホームに転換」を選択できるなど、柔軟な対応ができるようにすべきである。



７．社会福祉施設職員等退職手当共済制度の在り方に関する検討会について

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

第１回社会福祉施設職員等退職手当共済制度の在り方に関する検討会 令和８年４月23日	資料４

社会福祉施設職員等退職手当共済制度の現状及び課題について

令和８年４月　社会・援護局 福祉基盤課

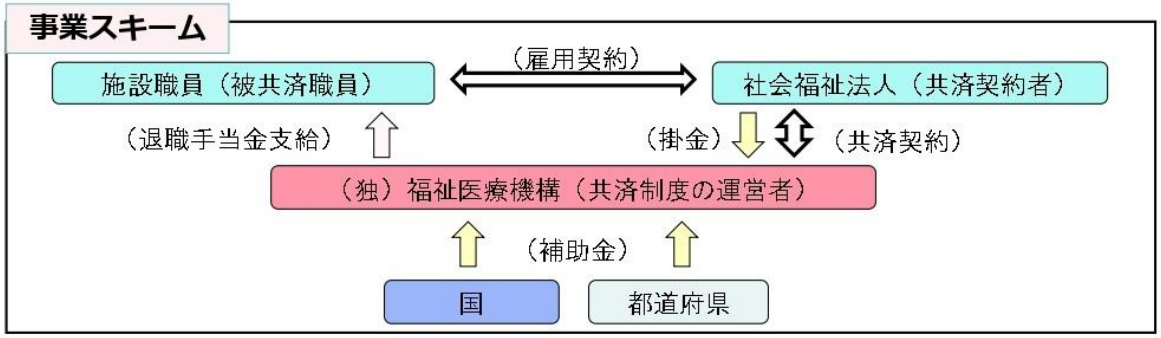
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

社会福祉施設職員等退職手当共済制度について①（制度の概要）

○　社会福祉施設職員等退職手当共済制度は、**昭和36年に制定された「社会福祉施設職員等退職手当共済法」に基づき創設された制度であり、社会福祉法人の経営する社会福祉施設等の職員の待遇改善により、職員の身分の安定を図り、もって社会福祉事業の振興に寄与することを目的**としている。

○　制度創設時は、**民間の社会福祉施設職員では、職員の給与その他の待遇面で公立の社会福祉施設の職員との格差**があり、必要な職員の確保や資質の高い職員の定着化が図られないという実情があった。特に、退職金については積み立てる財源がなく、また、小規模施設が多いことから、独自の制度を設置することが困難な状況がある課題を解消し、**官民格差を埋める仕組みとして公費助成を伴う制度として創設**された。（なお、公費助成の対象施設はこれまで段階的に縮小）

○　制度創設以来60年以上にわたり、延べ約248万人の被共済職員に退職手当金を支給し、令和７年４月１日現在、16,678の社会福祉法人（社会福祉法人全体の約８割）**が加入している**。



社会福祉施設職員等退職手当共済制度について②
（財政運営方式、退職手当の支給額）

○　本制度の退職手当金の**財源は、共済契約者である社会福祉法人が納付する掛金によって賄われている**。また、保育所等については、給付費に対して国・都道府県からそれぞれ3分の１の補助が入っている。なお、運営事務費は別途、福祉医療機構への交付金により手当されている。

○　**財政運営は賦課方式**を採用。**各年度の退職手当金の支給財源は、同年度に共済契約者が納付する掛金（及び補助金）で賄っている**。

○　掛金額の設定については「**おおむね5年を通じ財政の均衡を保つことができるもの**でなければならない」と法定。

○　退職手当金の額は、
- 「**退職前6か月の本俸平均額**」
- 「**在籍期間に応じて定められた法定の支給乗率**」を乗じて算定され、この支給乗率は、**勤務年数が長いほど有利になるよう設定**されている。

（退職手当金　＝　退職前6か月の本俸平均額　×　在籍期間に応じた法定乗率）

※在籍１年以上の者に支給

支給額の例

勤続年数（被共済職員期間）	5年	10年	20年	30年	40年
退職前６ヶ月間の本俸の平均額（俸給表に定める額）	20万円	22万円	28万円	33万円	41万円
計算基礎額	19万円	22万円	28万円	32万円	36万円
支給乗率	2.6100	5.2200	20.4450	36.1050	46.5450
退職手当金見込額	約50万円	約115万円	約572万円	約1,155万円	約1,676万円

支給実績（R７年度）

【支給者数】　82,574人

【支給総額】　1,452.2億円

【支給平均】　1,758,622円

社会福祉施設職員等退職手当共済制度について③（加入対象、公費助成等）

○　共済契約を締結できるのは社会福祉施設等を経営する社会福祉法人のみとなっており、契約締結は**各法人の任意**である。

○　本制度は賦課方式であるため、**掛金は個々の職員ごとに積み立てられるのではなく、当該年度における制度全体の給付財源に充てられる**ことから、法人が契約を解除した場合、その職員に退職手当金は支給されず、また、それまでに納付した掛金は返金されない仕組みとなっている。

○　法人が納付する掛金への国・都道府県の公費助成はこれまで段階的に廃止されてきており、現在は保育所や措置施設に対して助成が行われている。

※保育所及び幼保連携型認定こども園に対する公費助成の在り方については、別途こども家庭庁における審議会（こども子育て支援等分科会）において、他の経営主体とのイコールフッティングの観点及びこども未来戦略（こども・子育て支援加速化プラン）に基づく保育人材確保の状況等を踏まえて、更に検討を加え、令和８年度までに改めて結論を得ることとされている。

社会福祉法人の経営する施設等

- 保育所
- 措置施設（児童養護施設・救護施設 等）

等

● **公費助成あり**(法人・国・都道府県が1/3ずつ負担)　(保育所・認定こども園については、「公費助成を一旦継続しつつ令和8年度までに改めて結論を得る。」とされている)

- 特別養護老人ホーム
- 障害者支援施設

等

- 介護老人保健施設
- 有料老人ホーム

等

● **公費助成なし**(法人がすべて負担)
● 他の経営主体とのイコールフッティングの観点から順次公費助成を廃止。

(廃止前に加入した職員分については公費助成を継続)

平成18年　高齢者関係の施設・事業について廃止
平成28年　障害者関係の施設・事業について廃止

社会福祉施設職員等退職手当共済制度について④（掛金額、加入職員数等）

- 職員一人当たりの掛金（年額）は、令和8年度に148,500円となっている。保育所等については公費助成がなされていることから、職員一人当たりの掛金（年額）は49,500円となっている。
- 加入職員は約88万人で、そのうち保育所や措置施設等で勤務する職員が45%、介護・障害分野の施設等で勤務する職員が49%を占めている。
- 加入している社会福祉法人のうち、職員数が100人未満の法人が全体の約9割を占めている。

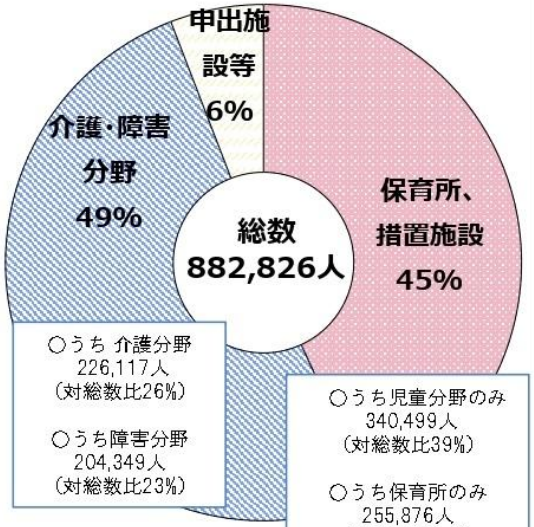
掛金額その他の詳細情報

職員１人当たり掛金・年額(R８年度)
①保育所、措置施設　49,500円
②介護・障害分野、③申出施設等 148,500円

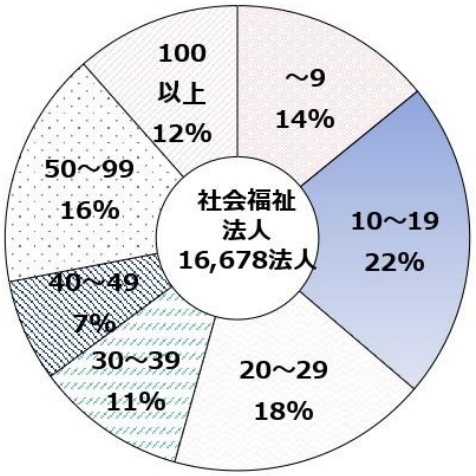
加入する施設数(職員数)の内訳(R7.4.1時点)
① 20,070施設 (396,125人)
② 36,794施設 (430,466人)
※ うち公費助成「あり」147,313人
「なし」283,153人
③ 7,760施設 (56,235人)
合計 64,624施設 (882,826人)

国庫補助額(R８予算)　292.8億円
※児童福祉に関係する施設・事業相当分（206.4億円）はこども家庭庁において計上

加入職員の施設別内訳



加入社会福祉法人の職員規模別内訳



※加入職員100人未満の法人が約９割を占める。
令和７年４月１日時点

出典：独立行政法人福祉医療機構集計値を基に社会・援護局福祉基盤課にて作成

（参考）近年の制度見直しについて

【創設経緯】

公立の社会福祉施設職員と民間の社会福祉施設職員の処遇面での均衡をはかる観点から、給付水準を国家公務員準拠とし、公的補助がなされる退職手当共済制度を創設。

○平成18年見直し

介護保険における民間とのイコールフッティングの観点から介護分野における公費助成の見直し。（制度改正時点で制度に加入していた者に対する公費助成継続の経過措置あり）

掛金負担の増加が見込まれる中で、制度の安定化を図る等の観点から給付水準の見直し。（１割程度引下げ）

その他、加入期間の合算（通算）について、退職後２年以内に再び制度加入法人に復帰した場合は、前後の加入期間を合算することを可能とする改正を行った。（従来は空白期間のない場合のみ認められていた）

○平成28年見直し

障害分野における公費助成の見直しについては、民間とのイコールフッティングの観点から、株式会社等の経営主体の参入、措置から報酬制度への移行という環境の変化も踏まえて、公費助成を廃止。（制度改正時点で制度に加入していた者に対する公費助成継続の経過措置あり）

職員の定着に資するよう長期加入に配慮したものとすることが適当であるから、民間との均衡を考慮しつつ、現行（当時）の国家公務員退職手当制度の支給乗率に準拠する給付水準の見直し（※）。

その他、加入期間の合算（通算）期間を２年以内から３年以内に拡充する改正を行った。

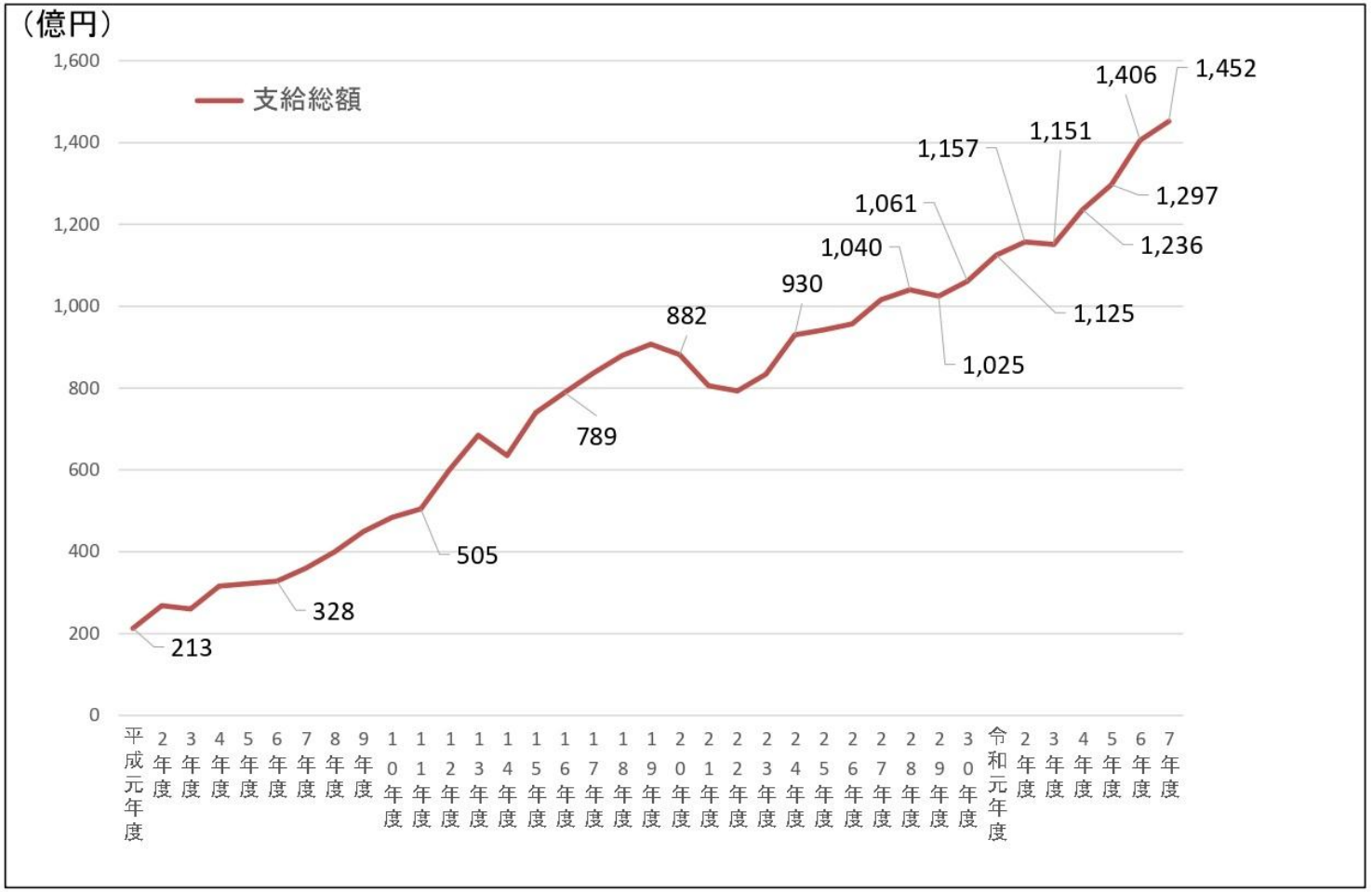
（※）国家公務員の退職手当については平成29年に官民均衡をはかるための給付水準の見直しが行われたが、これに伴う本退職手当共済制度の給付水準の見直しは行っていない。

退職手当支給総額の推移

現状と課題

○　退職手当の支給総額は、直近5年で1.26倍に増加（R3：1,151億円　→　R7：1,452億円）
　　直近10年で1.40倍に増加（H28：1,040億円　→　R7：1,452億円）

○　退職者数の増加、勤続年数の長期化及び賃金増の影響が継続することを踏まえると、今後も給付増が見込まれる。

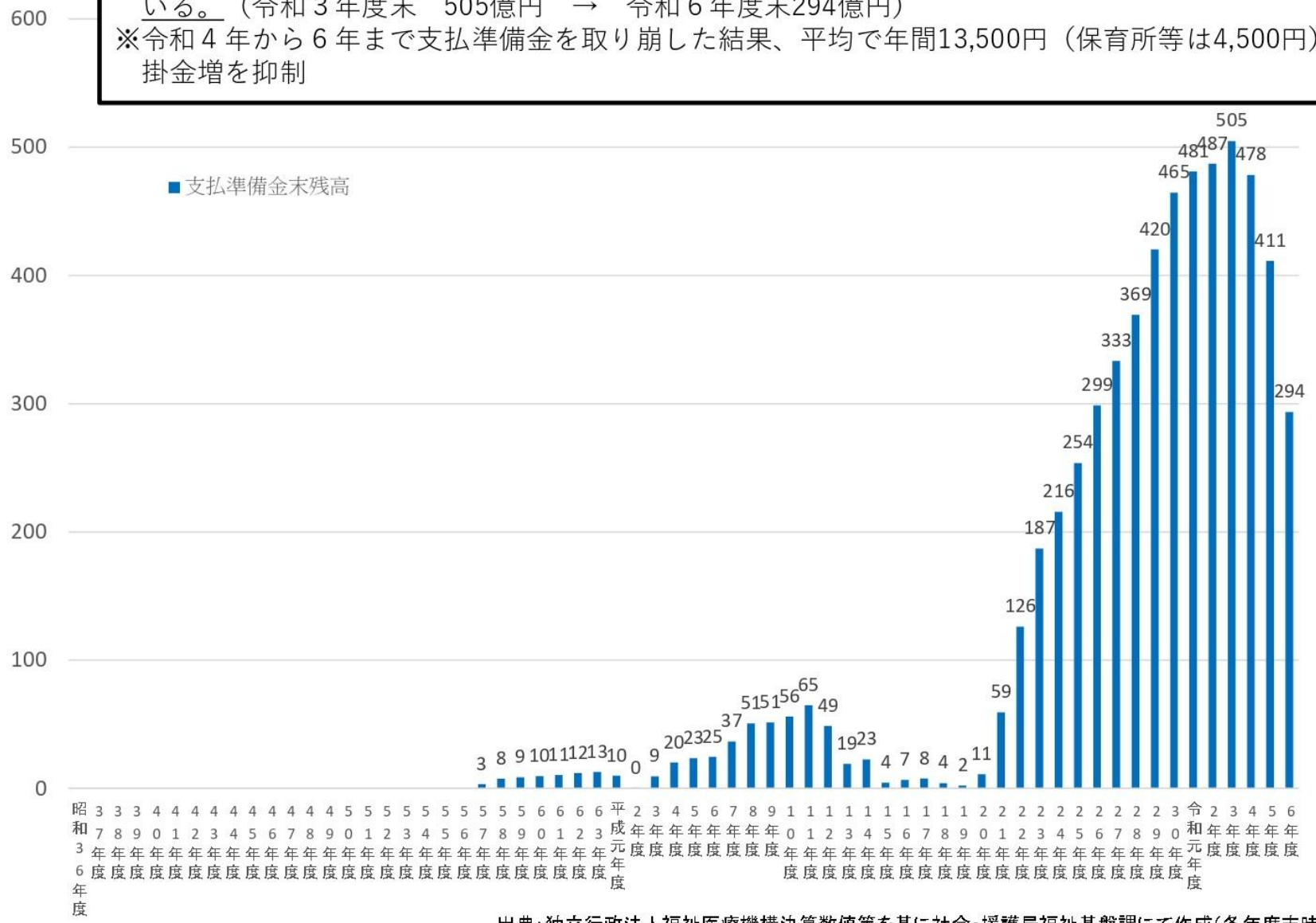


出典：独立行政法人福祉医療機構業務統計等を基に社会・援護局福祉基盤課にて作成（各年度末時点の数値）

支払準備金残高の推移

○　掛金の引上げを抑制するため令和4年度以降は支払準備金を取り崩してきており、残高が減少に転じている。（令和３年度末　505億円　→　令和６年度末294億円）

※令和４年から６年まで支払準備金を取り崩した結果、平均で年間13,500円（保育所等は4,500円）程度の掛金増を抑制



出典：独立行政法人福祉医療機構決算数値等を基に社会・援護局福祉基盤課にて作成（各年度末時点の数値）

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

第4回社会福祉施設職員等退職手当共済制度の在り方に関する検討会 令和8年7月16日	資料2

現行制度を維持した場合の将来推計及び次期制度改正に向けた論点について

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

将来推計の方法

① 退職手当制度の過去の実績を基に、以下の基礎率（固定値）を算出。
- 退職率（性・年齢・年数別、令和４年度～６年度のデータから作成）
- 新規被共済職員数及びその給与（性・年齢・年数・公費助成有無・施設分類・職種分類別、令和４年度～６年度のデータから作成）
- 昇給率（性・年数別、令和６年度データ（令和７年４月１日時点）から作成、令和７年度以降の更なるベースアップは見込んでいない）

② 被共済職員データ（令和７年４月１日時点）を起点に、基礎率を用いて、各年度の退職者数や年度末被共済職員数、年度末給与を算出。それぞれの年度末の値を翌年度の年度始の値として、これを繰り返す。

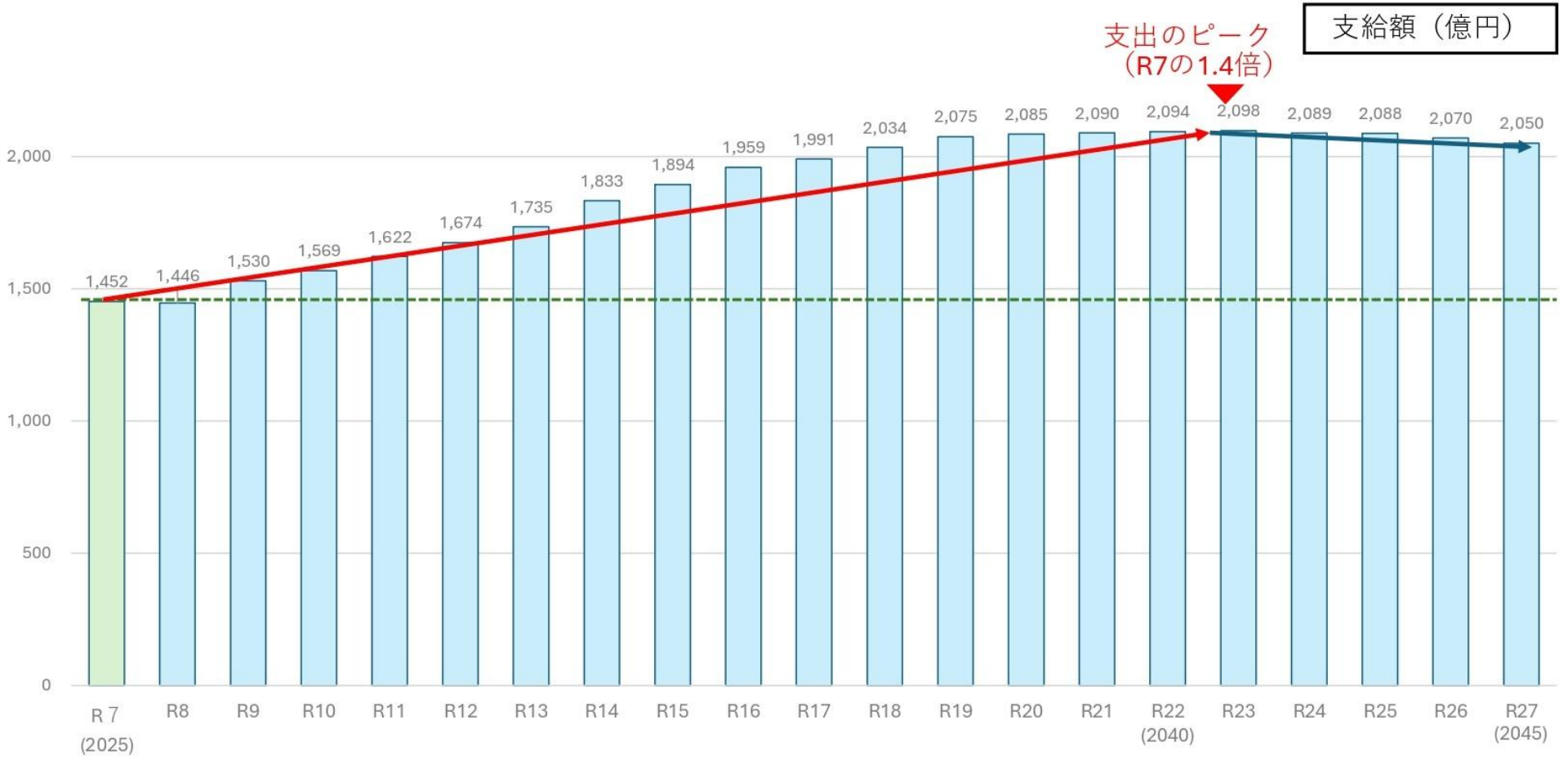
③ 各年度について、個々の被共済職員の給与に、当該職員にかかる支給乗率を乗じて得た退職手当金の額を足し上げて支給額（支出）を算出。

④ 各年度について、被共済職員数から掛金収入額を算出し、公費助成額を合算して収入を算出。

各年度における具体的な計算方法
（ア）退職者数・・・年度始被共済職員数×退職率
（イ）年度末被共済職員数・・・年度始被共済職員数－退職者数 ＋新規被共済職員数
（ウ）年度末給与・・・被共済職員の年度始給与×昇給率
（エ）支給額（支出） ・・・給与×支給乗率　の足し上げ
（オ）収入・・・掛金額×年度始被共済職員数

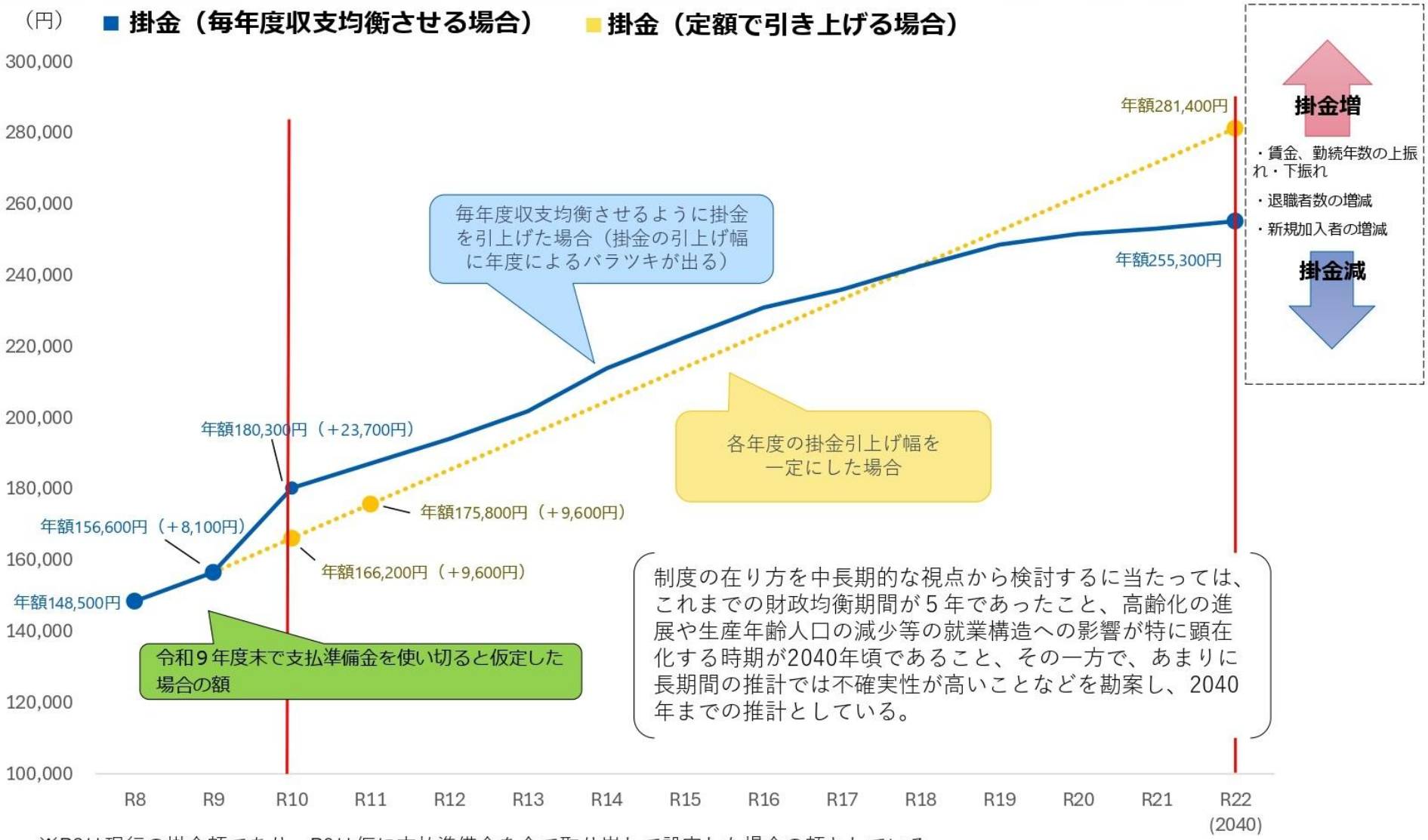
現行制度を維持した場合の2045年までの支給額推移の一例（推計）

○　前ページの考え方に基づき、令和27年度（2045年）までの支給額（支出）を推計すると、介護保険制度創設（平成12年）の前後に多数加入した世代が退職のピークを迎える見込みである令和22年度（2040年）～令和23年度（2041年）頃が支出のピークとなっている。



※R7は実績

現行制度を維持した場合の推計による掛金の見通しの一例（～２０４０年）



制度の在り方を中長期的な視点から検討するに当たっては、これまでの財政均衡期間が５年であったこと、高齢化の進展や生産年齢人口の減少等の就業構造への影響が特に顕在化する時期が2040年頃であること、その一方で、あまりに長期間の推計では不確実性が高いことなどを勘案し、2040年までの推計としている。

※R8は現行の掛金額であり、R9は仮に支払準備金を全て取り崩して設定した場合の額としている。

これまでの御意見や将来推計結果を踏まえた論点

将来推計結果のまとめ

○　これまでの実績を踏まえた支給額（支出）の将来推計によると、令和22年度（2040年）～令和23年度（2041年）頃に支出のピークが見込まれる。（２ページ）

○　社会福祉施設職員等退職手当共済制度は、これまで、事業者の急激な負担増を避けるため、支払準備金を取り崩して掛金の引上げを抑えていたが、推計においては支払準備金は令和９年度に使い切り、令和10年度以降も現行の給付水準等を維持した場合、大幅な掛金の増及び掛金の引上げ幅の年度によるバラツキが見込まれる。（３ページ青線）

論点

■　これまでの御意見や将来推計結果を踏まえ、次期制度改正に向け、以下の具体的な論点について、どのように考えるか。

○　2040年頃までに支給額が急増していくことが見込まれる中で、
- 財政均衡期間を現行の５年間からより長期にすることについて、具体的な期間も含め、どのように考えるか。
- 経営の予見可能性の観点も踏まえ、財政均衡期間中の掛金の引き上げ方についてどのように考えるか。

○　掛金の引き上げに対応した原資の確保策や、分割納付など法人の支払時の負担を軽減するための工夫について、実現可能性を含めどのように考えるか。

○　必要とされる負担の水準を踏まえ、退職手当の支給対象となる最低勤続年数や、支給乗率について、類似制度との比較の観点も踏まえつつ、その見直しについてどのように考えるか。あわせて、近年の賃金上昇の傾向も踏まえ、計算基礎額の上限金額（36万円）について、その見直しについてどのように考えるか。

○　高齢者の雇用延長が進むなど働き方が多様化している中で、退職直前の給与のみを算定する給付設計の見直しなど、多様な働き方に対応した制度の見直しについてどのように考えるか。

○　社会経済情勢が大きく変化した際に備え、将来的に積立金（緩衝機能）を持つことについてどのように考えるか。

○　社会経済情勢の変化に対応するため、定期的に財政検証を行うことについてどのように考えるか。また、社会経済情勢の変化に早期に対応をするための制度の見直しの仕組みについてどのように考えるか。

○　制度に新規に加入してもらうための工夫についてどのように考えるか。

社会福祉施設職員等退職手当共済制度の持続に向けた提案

令和8年6月26日

公益財団法人
日本知的障害者福祉協会

社会福祉施設職員等退職手当共済制度に関する緊急アンケート調査（調査結果）

アンケート調査の概要	
１．調査の目的	社会福祉施設職員等退職手当共済制度」は、制度創設から長期間が経過し、社会経済情勢が大きく変化する中で、近年、退職者数の増加や勤続年数の長期化に伴う退職手当給付額の上昇に伴い、退職手当の財源となる掛金額の引上げが続くなど、制度を取り巻く環境が大きく変容しています。 当該制度が将来にわたり安定的に運用されるよう、厚生労働省において「社会福祉施設職員等退職手当共済制度に関する検討会」を開催して、今後の制度の在り方を検討することとされており、当協会として現場の実情を反映した提言を行うため、緊急アンケート調査を実施しました。
２．実施期間	令和8年5月12日～5月25日
３．調査対象	公益財団法人日本知的障害者福祉協会の会員である社会福祉法人
４．実施方法	WEB調査
５．調査基準日	令和8年4月1日現在
６．回答法人数	378法人

1. 基本情報

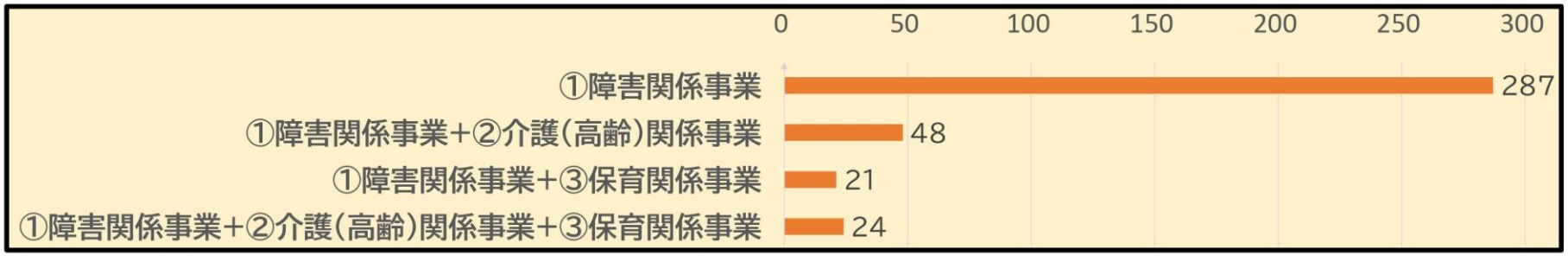
(1)回答法人数

地　区	法人数	%
北海道	21	5.6
東　北	31	8.2
関　東	87	23.0
東　海	46	12.2
北　陸	27	7.1
近　畿	38	10.1
中　国	34	9.0
四　国	20	5.3
九　州	74	19.6
計	378	100



1. 基本情報

(2)法人内実施事業



(3)職員数/正規・非正規職員の比率

職員数	正規職員	非正規職員
34,752 名	18,980 名	15,772名

○職員の半数近くを非正規職員が占めている。



2. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度への加入状況

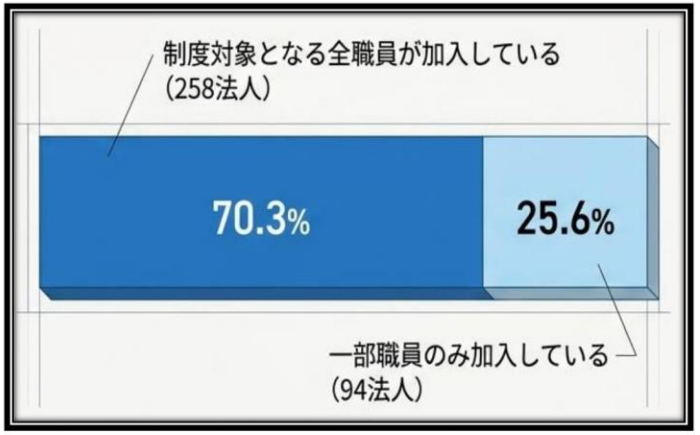
(1)社会福祉施設職員等退職共済制度への加入状況

	法人数	%
現在加入している	367	97.1
(最初から)加入していない	9	2.4
(もともと)以前は加入していたが、現在は加入していない	2	0.5
計	378	100



(2)現在、退職共済制度に加入している職員の状況

	法人数	%
制度対象となる全職員が加入している	258	70.3
一部職員のみ加入している	94	25.6
無回答	15	4.1
計	367	100

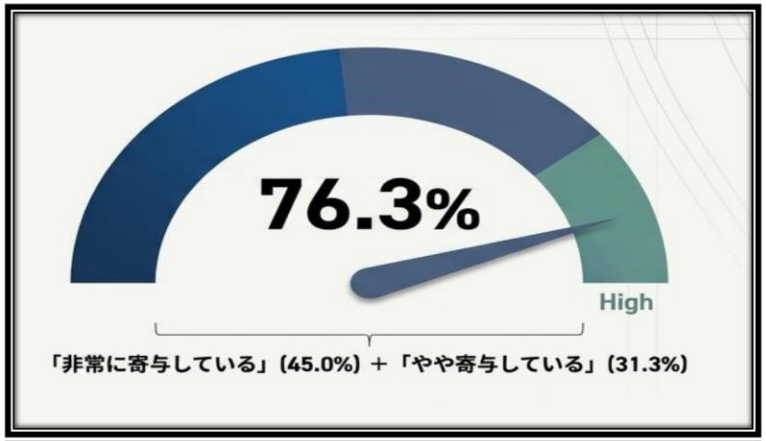


○ほぼすべての法人が加入しており、社会福祉施設の退職金制度として定着している。
○そのうち、平成28年4月1日以降新たに職員が加入していない制度対象外施設は約4分の1を占める。

3. 社会福祉施設職員等退職共済制度への加入がもたらす効果等

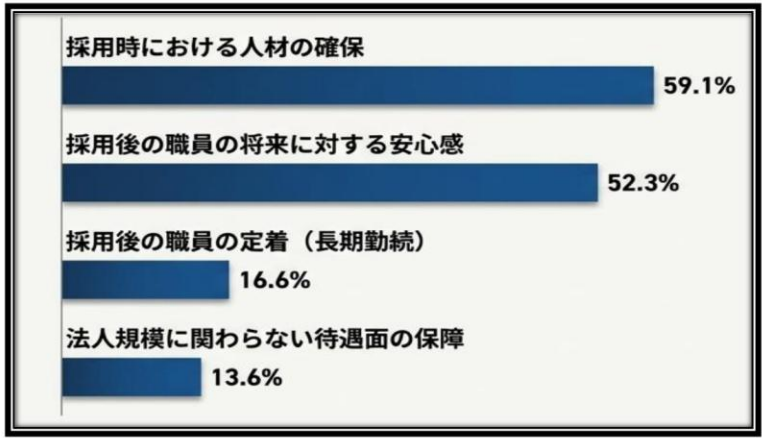
(1)退職共済制度の職員の確保・定着への寄与

	法人数	%
非常に寄与している	165	45.0
やや寄与している	115	31.3
どちらともいえない	65	17.7
あまり寄与していない	7	1.9
まったく寄与していない	4	1.1
無回答	11	3.0
計	367	100



(2)退職共済制度の加入により貴法人が感じている効果　※複数回答可

	法人数	%
採用時における人材の確保	217	59.1
採用後の職員の定着(長期勤続)	61	16.6
採用後の職員の将来に対する安心感	192	52.3
法人独自の退職金積立コスト等の軽減	25	6.8
法人規模に関わらない待遇面(福利厚生)の保障	50	13.6
無回答	30	8.2
実数	367	100



○退職手当共済制度は職員の確保・定着や職員の将来への安心感の保持等の重要な要素として社会福祉法人に寄与している。

4. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の課題

(1)更なる掛金額の引上げが行われた場合の経営上の影響

	法人数	%
非常に影響がある	206	56.1
やや影響がある	116	31.6
どちらともいえない	24	6.5
あまり影響はない	9	2.5
まったく影響がない	0	0
無回答	12	3.3
計	367	100



(2)更なる掛金額の引上げが行われた場合の法人における対応

	法人数	%
特に対応しない (今までと同様。増額した掛金については法人で捻出する)	260	70.8
契約解除を検討する	40	10.9
その他	44	12.0
無回答	23	6.3
計	367	100

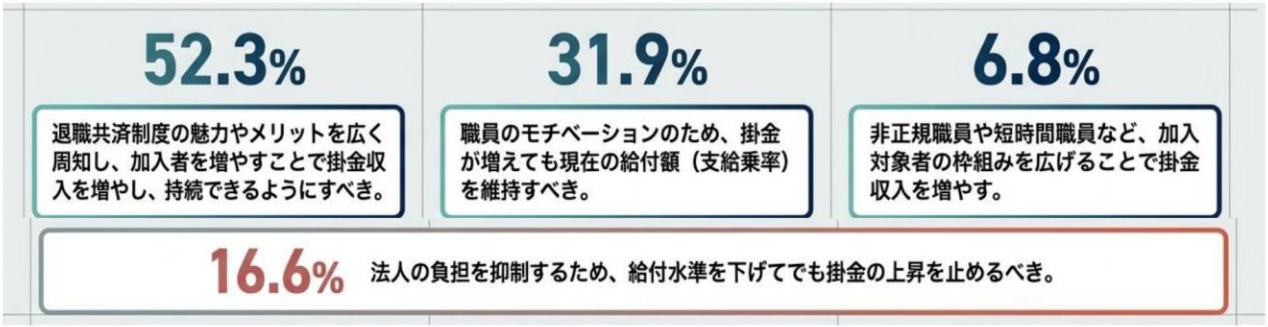


○約9割の法人は、掛金の引上げにより経営に影響があると回答している。
○約1割の法人は、掛金の引上げにより契約解除を検討するとしているが、契約解除の際はそれまでに支払った掛金の払い戻しがないことから現実的には難しいと推察される。

4. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の課題

（3）退職共済制度の「持続可能性」のためにはどこに重点を置くべきであるか （上位2つまで回答）

	法人数	%
職員のモチベーションのため、掛金が増えても現在の給付額（支給乗率）を維持すべき。	117	31.9
法人の負担を抑制するため、給付水準を下げてでも掛金の上昇を止めるべき。	61	16.6
退職共済制度の魅力やメリットを広く周知し、加入者を増やすことで掛金収入を増やし、持続できるようにすべき。	192	52.3
非正規職員や短時間職員などのうち、現在加入対象となっていない属性も含め、加入対象者の枠組みを広げることで、掛金収入を増やし、持続できるようにすべき。	25	6.8
その他	50	13.6
無回答	30	8.2
実数	367	100



○8割以上の法人が、給付水準を下げない形での制度の維持を望んでいる。

【社会福祉施設職員等退職手当共済制度の持続に向けた提案】

1. 掛金・納付制度の見直し

●掛金の変更は慎重に

人件費や物価高騰の中、経営基盤が脆弱な事業者も多いことから、大幅な掛金の引き上げありきの議論は前提とせずに検討してはどうか。

●分割納入制度の導入

現行の一括納入は特定の月（5月）の法人のキャッシュフローを圧迫することから、経営の安定化を図るために、年間複数回の分割納入等を可能としてはどうか。

2. 支給要件の見直しと給付水準の維持

●支給要件を「1年」から「5年程度」へ延長

「勤続1年以上」という支給要件が、長期勤続者への報奨という退職金の本来の趣旨を薄れさせている。
短期離職者への給付を抑制し財源を有効活用するため、現行の「1年以上」を「5年程度」に見直してはどうか。

●給付水準の堅持

職員の処遇改善と長期勤続へのモチベーションを維持する観点から、給付水準（支給率）は可能な限り維持し、他の方策による制度の維持を優先して検討してはどうか。

3. 制度の魅力発信と加入者の拡大

●「社会福祉法人で働く強み」としての魅力発信

本制度を単なる負担金と捉えるのではなく、「公的性格の強い、安全・確実な退職金制度」としての魅力を広くアピールしてはどうか。

他制度（一般企業の中退共等）と比較しても有利な給付水準であることを周知することで、人材獲得競争における社会福祉法人の優位性を高め、新規加入者の拡大を図ってはどうか。

●法人の再加入制度の検討

一部の職員のみ加入させている法人（障害福祉サービス事業所への公費助成が打ち切られた平成28年度以降の入職者を加入させていない法人等）について、希望する場合には新規加入できる仕組みとしてはどうか。

4. 一定期間の公費投入による制度の安定化

●時限的な公費投入

福祉人材の確保・定着に向けた処遇改善の流れを止めないよう、一定期間の集中的な公費投入を検討してはどうか。

８．カスタマーハラスメント防止対策について

改正労働施策総合推進法による カスタマーハラスメント防止対策について（Ⅰ）

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（以下、「改正労働施策総合推進法」という）」が、**2026（令和8）年10月1日より施行**されます。
これにより、**カスタマーハラスメント対策が義務化**されます。

【職場におけるカスタマーハラスメントの定義】
職場において行われる**以下の①～③の3要素全てを満たすもの**

- ①**顧客等の言動**であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして**社会通念上許容される範囲を超えたもの**により、
- ③**労働者の就業環境が害される**もの

【事業主が必ず講じなければならない措置】

- Ⅰ．事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- Ⅱ．相談体制の整備
- Ⅲ．事後の迅速かつ適切な対応
- Ⅳ．対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置
- Ⅴ．そのほか併せて講ずべき措置

※この他、事業主・労働者の責務として努める事項等があります（詳細は、厚生労働省のホームページ等を参照のこと）

改正労働施策総合推進法による カスタマーハラスメント防止対策について（Ⅱ）

カスタマーハラスメントについては業種・業態により態様が異なり、被害の実態や業務の特性を踏まえた対応が必要であるとされており、特に、**障害福祉現場では、以下について留意**することが求められています。

特に**障害福祉現場におけるカスタマーハラスメントへの対応**については、**職員の安全に配慮する必要性は前提**としつつ、**利用者の障害特性等も考慮**しながら**行動に至る背景や利用者の状態等も踏まえて対応**することや、**対応の結果により利用者の生活等を阻害することがないよう慎重に対応を検討**することが必要です。

（令和8年7月27日付事務連絡：「改正労働施策総合推進法によるカスタマーハラスメント防止対策に関する周知等について」より抜粋）

同事務連絡においては、以下の3点も補足されています。

- 「**障害福祉の現場におけるハラスメント対策マニュアル**」（令和３年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」MS&ADインターリスク総研株式会社）**を参考**にすること
- 令和8年度障害者総合福祉推進事業において「**障害福祉分野におけるカスタマーハラスメントに関する調査研究**」を実施しており、**事例集を周知予定**
- カスタマーハラスメントの対応に関する**障害福祉サービス等の運営基準における扱い**については、**令和９年度報酬改定の議論において検討**される予定

日本知的障害者福祉協会として

リスクマネジメント委員会において、会員施設・事業所において対応が困難な要求に関する事例の実態を把握し、職員が安心して利用者支援に専念できる職場環境の整備等について検討することを目的に令和7年度に調査を実施

施設・事業所における対応困難な要求に関する調査（概要）

【調査対象等】
調査回答者：本会の会員施設・事業所（6,535 件）
対応困難な要求を行った人:利用者の家族・親族、成年後見等代理人、地域住民

【調査基準日】令和7年9月1日

【調査回答数】1,042件

集計結果（抜粋）

運営法人の種別

種別	社会福祉法人	公立	NPO法人	株式会社	その他	合計
回答数	1,005	17	10	6	4	1,042
割合	96.4	1.6	1.0	0.6	0.4	100

日本知的障害者福祉協会として

令和4年度以降から現在（2025.09.01）までの間の施設・事業所における対応困難事例の発生状況

発生の有無	発生した	発生していない	合計
回答数	281	761	1,042
割合	27.0	73.0	100

発生した対応困難事例の内容（複数選択可）

内容	長時間の対応	繰り返しの問い合わせ	暴言	暴力	威嚇、脅迫	立場的な権威を振りかざした要求	インターネット上の名誉棄損	過度な要求	その他	合計
回答数	137	137	116	9	72	42	3	169	32	717
割合	19.1	19.1	16.2	1.3	10.0	5.9	0.4	23.6	4.5	100

日本知的障害者福祉協会として

対応困難事例に対応した職員への影響の有無				
影響の有無	影響があった	影響はなかった	無回答	合計
回答数	212	64	12	288
割合	73.6	22.2	4.2	100

「職員への影響があった」場合の影響の内容（複数選択可）											
影響の内容	心身の不調を訴える職員がいた	仕事を休んだ職員がいた	通院や服薬を開始した職員がいた	業務のパフォーマンスが低下した職員がいた	業務が切迫し、時間外労働が生じた	怒りや不満、不安を感じているような職員がいた	仕事に対する意欲が減退した職員がいた	職場でのコミュニケーションが減った	退職した職員がいた	その他	合計
回答数	78	18	11	95	92	168	87	5	20	8	582
割合	13.4	3.1	1.9	16.3	15.8	28.9	14.9	0.9	3.4	1.4	100

本調査結果は、日本知的障害者福祉協会の会員ページに掲載しています。