

障害福祉関係ニュース

(障害福祉制度・施策関連情報)

2020(令和2)年度
8号(通算384号)
(令和2年12月4日発行)

本ニュースは、全社協 高年・障害福祉部に
事務局をおく、セルフ協・身障協・厚生協・
全救協・障連協の協議員・役員・構成団体、
ならびに都道府県・指定都市社協に電子メー
ルにてお送りしています。

[発行] 全国社会福祉協議会 高年・障害福祉部
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2
新霞が関ビル内
TEL:03-3581-6502 FAX:03-3581-2428
E-MAIL:z-shogai@shakyo.or.jp

◆◆◆ 今号の掲載内容 ◆◆◆

- I. 障害福祉制度・施策関連情報**
1. 【厚労省】第1回、第2回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会が開催される 2
 2. 【厚労省】第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催される
～経営実態調査等の結果公表および就労系サービスの論点～ 2
 3. 【厚労省】第21回障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催される
～共同生活援助、障害児支援、感染症や災害への対応、横断的事項の論点を検討～ 5
 4. 【厚労省】第22回障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催される
～横断的事項(人材確保・業務効率化)等の論点を検討～ 12
 5. 【厚労省】社会保障審議会 障害者部会(第102回)が開催される
～障害保健福祉施策の動向について協議～ 16
 6. 【厚労省】社会保障審議会 障害者部会(第103回)が開催される
～自立支援医療、補足給付、医療型個別減免の経過的特例および障害福祉サービス等報酬改定検討チームの議論の状況について協議～ 17
 7. 【厚労省】保健所等のPCR検査が進まないときは報告してください 17
 8. 【厚労省】事務連絡「介護サービス及び障害福祉サービス事業所・施設等に勤務する職員に対する慰労金支給に係る協力の依頼について③(令和2年度新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金(障害分))」 17
 9. 【厚労省】職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化に係る協力依頼 18
- II. その他の関連情報**
1. 【セルフ協】「#SELP チャレンジ with コロナ ～未来に向けた SELP の挑戦!～」
#SELP チャレンジムービーを公開開始しました!! 18
 2. 【全社協】「令和2年度福祉ビジョン21世紀セミナー～ウィズコロナ時代の社会福祉を展望する～」
開催のご案内 19

- | | |
|--|----|
| 3. 【保健福祉広報協会】H.C.Rを基盤とするオンラインイベント「福祉機器 Web2020」開催中 | 20 |
| 4. 【全社協】支え合うアジアの福祉ネットワーク～国際交流・支援活動会員のご案内～ | 21 |
| 5. 【厚労省】共生社会フォーラムのご案内 | 22 |

I. 障害福祉制度・施策関連情報

1. 【厚労省】第1回、第2回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会が開催される

障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となることから、このたび、厚生労働省において、雇用施策担当である職業安定局（社会保障審議会障害者雇用分科会）と福祉施策担当である障害保健福祉部（社会保障審議会障害者部会）による合同検討会として、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が設置されました。

11月6日に開催された第1回検討会では、障害者雇用と福祉施策の現状と課題について意見交換するとともに今後の検討会の進め方が確認されました。また、11月17日に開催された第2回検討会では、障害者雇用・福祉の連携強化に向けて必要な取り組み等について関係団体からのヒアリングが実施されました。

また、検討会での議論を円滑に進めるため、下記3つのワーキンググループ（WG）が設置されます。今後、令和2年度内に4回程度開催され、各テーマについて協議を進めることとしております。

- | |
|---|
| （第1WG）障害者の就労能力等の評価の在り方について （第2WG）障害者就労を支える人材の育成・確保について （第3WG）障害者の就労支援体系の在り方について |
|---|

本検討会では、ヒアリング等で出された意見やWGで整理された論点にそって意見交換を行い、令和3年6月頃を目途に報告書を取りまとめることが予定されています。

※当日資料等は、下記厚労省ホームページをご確認ください。

【厚労省HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14599.html

2. 【厚労省】第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催される～経営実態調査等の結果公表および就労系サービスの論点～

11月12日に第20回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（オンライン会議）が開催されました。本検討チームでは、令和2年障害福祉サービス等経営実態調査結果が報告されるとともに、第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（9月24日開催）で示された就労系サービスの論点と検討の方向性について、具体的な提案内容の協議が行われました。

就労系サービスの論点と検討の方向性は次のとおりです。

就労系サービス

論点1：就労継続支援A型に係る基本報酬について

<検討の方向性>

- 報酬の基礎となる実績について、各事業所や自治体にとって、その算出方法等が徒に複雑にならないよう、「1日の平均労働時間」以外の評価項目については4項目程度とし、合計5項目程度の評価項目から算出することを検討してはどうか。
また、各評価項目からなるスコアについては、「働く場」としての質を高めている事業所や質の高い支援を行っている事業所などが高くなるよう設定（加点方式）することを検討してはどうか。
- 具体的には、「①（1日の平均）労働時間」のほか、「②生産活動」、「③多様な働き方」、「④支援力向上」、「⑤地域連携活動」の観点から評価項目の内容を検討してはどうか。また、全体の評価における各評価項目のウェイト（重み付け）については、現行の評価項目である「①（1日の平均）労働時間」を最も高く評価した上で、「①>②>③≧④>⑤」を基本に、評価点（スコア）を調整することを検討してはどうか。
- 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。（再掲）
その上で、公表していない事業所については、報酬において減算することも検討してはどうか。
- なお、今後の就労継続支援A型の在り方については、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進めることとしてはどうか。

論点2：就労継続支援B型に係る基本報酬について

<検討の方向性>

- 「平均工賃月額」に応じた報酬体系と新設を検討している報酬体系の報酬上の評価については、「平均工賃月額」に応じた報酬体系が、
 - ・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創設したものであるとともに
 - ・利用者の障害特性等に応じ、工賃向上に向けて、生産活動等の提供や必要な訓練等の支援などを行うことは、その実施に当たり相当程度の労力を要するものと考えられることを踏まえつつ、基本報酬と加算を含む全体として両者のバランスを取って、設定することを検討してはどうか。
- 例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、利用者の自立した地域生活の実現に向け、引き続き工賃向上を進めていくため、
 - ・高い水準で工賃向上を実現している事業所について、基本報酬においてさらに評価
 - ・また、このような工賃向上を実現している事業所について、加えて一般就労への移行にも取り組んだ場合には、基本報酬の報酬区分に応じて、一般就労への移行に係る評価を高く設定（論点3）
 - ・一方、障害特性等により利用日数や作業時間が少なくならざるを得ない方への工賃向上に向けた支援も重要であることから、「平均工賃月額」の算出にあたっての一定の

配慮は引き続き継続

また、「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」をする報酬体系については、利用者の多様な働く意欲に応えつつ、地域での活躍の場を緩やかに広げる取組を進めていくため、

- ・地域住民と協働した取組の実施など、地域を支え、地域とつながる取組・活動への参加を支援する事業所に対して新たに報酬上の評価
 - ・自立に向けた意欲の向上、地域生活や就労を続ける上での不安の解消などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価
 - ・一方、支援を通じ、一般就労への移行を実現した場合には、引き続き報酬上評することを検討してはどうか。
- また、各報酬体系については、事業所単位とし、既存の事業所や自治体の事務手続きが過重な負担とならないよう十分留意した上で、自治体にどちらの報酬体系とするか届け出るものとすることを検討してはどうか。
例えば、「平均工賃月額」に応じた報酬体系については、各事業所が特別な事情がない限り3年毎（次回の計画始期は令和3年度から）に作成し、自治体に提出することになっている「工賃向上計画」の提出と合わせて行うなど、効率的な手続きを検討してはどうか。
 - なお、今後の就労継続支援B型の在り方については、現在検討中の報酬改定の見直し内容も踏まえつつ、雇用担当部局（職業安定局）と連携し、検討を進めることとしてはどうか。

論点3：就労継続支援における一般就労への移行の促進について

<検討の方向性>

- 基本報酬において高い報酬区分にある就労継続支援事業所が、賃金・工賃向上の取組とともに、一般就労への移行支援に取り組み、それを実現することは、当該支援において相当の労力を要するのではないか。
- このため、一般就労への移行については、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とするほか、更なる評価として、基本報酬における報酬区分と連動した加算を創設することを検討してはどうか。
- 具体的には、更なる評価については、就労移行支援体制加算のようにすべての事業所を一律に評価するのではなく、基本報酬の報酬区分に応じてメリハリのある加算としてはどうか。

論点4：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（横断事項）

<検討の方向性>

- 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することとしているが、新型コロナウイルス感染症の影響度合いに鑑み、現在検討している方向性で見直しを進めた場合を仮定し、具体的な算出方法を示してはどうか。

- 具体的には、次のような算出方法を想定しているものであり、各サービスともこれを踏まえつつ、今後の基本報酬等の見直し内容を受け、更に精査を重ねてはどうか。
 - ・就労移行支援については、「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ことを検討」していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度及び令和元年度」又は「令和元年度及び令和2年度」のどちらか一方の実績を用いて算出
 - ・就労定着支援については、引き続き「支援期間の就労定着率」で評価することを検討していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度～令和元年度（2年間）」又は「平成30年度～令和2年度（3年間）」のどちらか一方の実績を用いて算出
 - ・就労継続支援A型については、「1日の平均労働時間」を主軸とした複数の評価項目における評価を検討しているところであり、令和3年度の報酬算定にあたっては、評価の主軸である「1日の平均労働時間」については「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和2年度」のいずれかの実績を、それ以外の評価項目については基本的には「令和2年度」の実績を用いて算出
 - ・就労継続支援B型については、引き続き「平均工賃月額」で評価することも検討していることから、令和3年度の報酬算定は「平成30年度」、「令和元年度」又は「令和2年度」のいずれかの実績を用いて算出

当日資料は、下記厚労省ホームページをご確認ください。

【厚労省 HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14768.html

3. 【厚労省】第21回障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催される ～共同生活援助、障害児支援、感染症や災害への対応、横断的事項の 論点を検討～

11月18日に第21回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（オンライン会議）が開催され、共同生活援助、障害児支援、感染症や災害への対応、横断的事項について、論点と検討の方向性が示されました。各サービスの論点と検討の方向性は次のとおりです。

①共同生活援助に係る報酬・基準について

論点：夜間支援等体制加算の見直し（2回目）

<検討の方向性>

<再掲分>

- 夜間支援等体制加算（I）について、夜間における利用者への必要な支援の状況を踏まえて加算額を設定するなど、必要な見直しを検討してはどうか。
- また、共同生活住居ごとの夜勤職員の配置に加えて、事業所単位で夜勤職員又は宿直職員を追加で配置し、共同生活住居を巡回等により対応する場合には更に加算してはどうか。
- なお、現在、グループホームの夜間支援体制に係る報酬改定検証調査を実施しているところであり、その結果を踏まえて検討する。

<新規分>

（グループホームの夜間支援体制に係る調査結果）

- 今般、グループホームの夜間支援体制に係る報酬改定検証調査を実施したところ、以下の状況が認められた。
 <夜間支援等体制加算（I）（夜勤）が算定されている事業所等の状況>
 - 各住居毎に夜間支援の実態調査を行った結果、
 - ・ 「排泄介助」、「体位交換」、「水分補給」、「喀痰吸引の医療的ケア」、「緊急対応等」については、平均障害支援区分が高い住居ほど支援対象者の割合が高い。
 - ・ なお、「コミュニケーション」、「居室への巡回による見守り」、「その他の支援」については、平均障害支援区分の状況にかかわらず対象者の割合は同程度。
 - 事業所アンケートにおいて、夜間支援体制が「十分」は約4割、「不十分」は約1.5割、夜間職員の休憩時間の取得に課題があると回答した事業所が約4割、特段の課題はないと回答した事業所は約3割。

(調査結果を踏まえた方向性)

- 上記の調査結果を踏まえ、夜間支援等体制加算（I）については、利用者の障害支援区分に応じて3段階（「区分4～6」「区分3」「区分1・2・区分なし」を想定）程度で設定し、メリハリのある加算額に見直すことが適切ではないか。
- その上で、入居者の状況に応じた手厚い支援体制の確保や適切な休憩時間の取得ができるよう、住居ごとに常駐の夜勤職員に加えて、事業所単位で夜勤職員又は宿直職員を配置し、複数の住居を巡回して入居者を支援する場合には、財政影響を勘案しつつ、更なる加算を設けてはどうか。

加算額の設定に当たっては、事業所単位で複数の住居を巡回で支援することを趣旨とすることを踏まえ、平均的な利用者数（※）以上の事業所において適切に加配ができるよう、加算額を検討してはどうか。

また、複数人の支援体制により1人当たりの業務負担が軽減される面があること、常駐職員の休憩時間に係る交替要員としての業務が中心となる場合が想定されることを踏まえ、加算額を検討してはどうか。

※ 1事業所あたりの平均的な利用者数は14.4人、平均住居数は2.7住居

(その他)

- 現行の加算額については、支援対象者の人数が8名以上の場合は複数人ごとに加算額を設定しているため、支援対象者が多い方が合計の加算額が少なくなる場合が生じていることから、支援対象者の人数が1人増えるごとに単価を設定する方向で検討。

(参考) 夜間支援等体制加算（I）（夜勤）の場合

- ・ 支援対象者7名⇒支援対象者の合計192単位×7人=1,344単位
- ・ 支援対象者8名⇒支援対象者の合計149単位×8人=1,192単位

(現行単価)

支援対象者2人以下672単位、3人448単位、4人336単位、5人269単位、6人224単位、7人192単位、8人以上10人以下149単位、11人以上13人以下112単位、14人以上16人以下90単位、17人以上20人以下75単位、21人以上30人以下54単位

②障害児入所施設（共通）に係る報酬・基準について

論点：重度障害児の小規模グループケアのあり方について（2回目）

<検討の方向性>

<再掲分>

- 令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査障害児入所施設の支援の実態調査の結果も踏まえつつ、今後、重度障害児入所棟の在り方を含め、重度障害児の小規模化のあり方について必要な検討を行ってはどうか。

<新規分>

(令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査の結果)

- 調査への回答があった福祉型障害児入所施設のうち、
 - ・小規模グループケア加算と重度障害児支援加算の両方を算定している事業所 15 事業所
 - ・このうち、重度障害児入所棟の中で小規模グループケアを実施している事業所 7 事業所
 ※医療型障害児入所施設については、両方の加算を算定していると回答した事業所はなし。
- 事例は少ないものの、両方の加算を算定できている事業所においては、重度障害児入所棟内をユニットに分け、1ユニットの定員を小規模化するなどの工夫をして実施していることが分かった。
- 令和2年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査の結果によると、事業所の運営上の工夫で、小規模グループケア加算と重度障害児支援加算の両方を算定している事業所はあり、必ずしも重度障害児支援加算の設備要件によって、小規模グループケア加算を算定できないという状況ではない。
- しかしながら、重度の障害児についても、小規模で家庭的な養育環境で養育されることが望ましく、また、小規模グループケアは4人から8人単位で生活し、各単位ごとに居室、居間、食堂、台所、浴室、便所等を専用に備えることとしている。このため、小規模グループケア加算の算定対象については、重度障害児支援加算の設備要件のうち、①重度障害児専用棟の設置、②重度障害児入所棟の定員をおおむね20人以上、③居室については1階に設けることの要件を求めないこととしてはどうか。(③については、災害等の際に障害児が安全に避難できる方法(屋外階段や屋外傾斜路等の設置)の確保等に留意することとしてはどうか。)

③障害児入所施設における18歳以上入所者(いわゆる「過齡児」)の移行に係る報酬・基準について

論点1：障害児入所施設の18歳以上の入所者の地域移行について

<検討の方向性>

- 強度行動障害のある方の地域移行の促進の全体像については、別の場で検討をするものの、障害児入所施設に入所する児・者をはじめとする強度行動障害のある方がグループホームへ移行する際に、その行動特性への対応として専門性と入念な受入準備を必要とするため、強度行動障害の方がグループホームで体験利用を行う場合に、強度行動障害支援者養成研修・行動援護従業者養成研修の修了者を配置しているグループホームに関しては一定の加算で評価してはどうか。その際、強度行動障害者地域移行特別加算を参考に検討してはどうか。

論点2：ソーシャルワーカーの配置について ※再掲

<検討の方向性>

- 施設入所の際や退所して地域へ移行する際に家庭や地域と連携して支援を専門に行う

ソーシャルワーカーを専任配置した場合に報酬上、評価してはどうか。

- その際、配置されるソーシャルワーカーについて、どのような要件が考えられるか検討してはどうか（社会福祉士など）。

論点3：自活訓練加算の見直しについて

<検討の方向性>

- 自活訓練加算について、例えば以下のような要件の見直しを検討してはどうか。
 - ・ 現行の実施時期は、特別支援学校等の卒業後の進路に合わせて設定することが目安とされているが、個々の児童への訓練の必要な時期に応じて、設定の目安を高校入学から措置延長も考慮し20歳までの間で柔軟に設定できるよう見直しを検討してはどうか。
 - ・ 実施期間については、同一の給付決定期間中に、6月間（180日）を1回（さらに継続の必要がある場合は2回）算定可能としているが、児童の状態によっては短期間の体験を積み重ねた方が安定する場合や長期間訓練を重ねた方が良い場合などがあるため、3年程度の期間の中で柔軟に期間の設定が出来るように検討してはどうか。
 - ・ 実施場所に関して、敷地外においては当該建物に隣接した借家等としているところを、児童の移行予定先の環境により近い状態で訓練が出来るよう、適切な支援が確保される範囲で環境を柔軟に設定できるよう検討してはどうか。

④障害児通所支援に係る報酬・基準について

(1) 児童発達支援

論点：児童発達支援の基本報酬等の見直し

<検討の方向性>

- これらを踏まえ、別紙のような報酬体系とすることについて、具体的に検討してはどうか。（別紙省略）
- 児童指導員等加配加算（Ⅰ）について、放課後等デイサービスにおける対応と合わせて報酬額の見直しを検討してはどうか。
その際、対象資格に、手話通訳士・手話通訳者を追加してはどうか。
- 児童指導員等加配加算（Ⅱ）を廃止した上で、以下の加算を行ってはどうか。
 - ・ 著しく重度および行動上の課題のあるケアニーズの高い児童への支援に対する加算（要支援児加算（仮称））
（注）就学児は指標該当児の判定要件を用いるが、未就学児については5領域11項目の調査項目を用いてはどうか。
 - ・ 要保護・要支援児童への支援に対する加算（要保護加算（仮称））
 - ・ 専門職（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・公認心理師等）を加配した場合の加算（専門的支援加算（仮称））
（注）専門職による支援が必要な児童がいる場合で、専門職を常勤で配置している場合に加算してはどうか。
- 放課後等デイサービスと同様に、児童発達支援の従業者の基準について、専門性及び質の向上に向けて、一定期間の経過措置を設けた上で、現行の「障害福祉サービス経験

者」を廃止し、保育士・児童指導員のみ引き上げてはどうか。

- その上で、令和2年障害福祉サービス等経営実態調査の定員規模別の平均収支差率等の結果を踏まえて、基本報酬の見直しを検討してはどうか。

(2) 放課後デイサービス

論点1：放課後等デイサービスの報酬体系の見直し（2回目）

<検討の方向性>

<再掲分>

- 現在の事業所ごとの区分1・2の体系を廃止し、共通的な基本報酬を土台に、ケアニーズの高い障害児を受け入れた際の加算を充実させ、更に支援に必要な人員配置について加算で評価していく方向としてはどうか。
- また、定員区分ごとの報酬単価について、経営実態調査の結果を踏まえつつ、見直しを検討してはどうか。
- 放課後等デイサービスの従業者の基準について、専門性及び質の向上に向けて、一定期間の経過措置を設けた上で、現行の「障害福祉サービス経験者」を廃止し、保育士・児童指導員のみ引き上げてはどうか。
※上記の報酬改定における対応と併せ、質の向上を図るためのガイドラインの改定や、総量規制に実効性を持たせるための方策について実施状況等を把握したうえで、研究を進めることも検討。

<新規分>

- これらを踏まえ、別紙のような報酬体系とすることについて、具体的に検討してはどうか。（別紙省略）
- 児童指導員等加配加算を取得している事業所について、収支差率が特に高くなっていることを踏まえて、児童指導員等加配加算（Ⅰ）について、報酬額の見直しを検討してはどうか。
その際、対象資格に、手話通訳士・手話通訳者を追加してはどうか。
- 児童指導員等加配加算（Ⅱ）を廃止した上で、以下の加算を行ってはどうか。
 - ・著しく重度および行動上の課題のあるケアニーズの高い児童への支援に対する加算（要支援児加算（仮称））
 - ・要保護・要支援児童への支援に対する加算（要保護加算（仮称））
 - ・専門職（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・公認心理師等）を加配した場合の加算（専門的支援加算（仮称））
（注）専門職による支援が必要な児童がいる場合で、専門職を常勤で配置している場合に加算してはどうか。
- その際に、財務省の令和2年度予算執行調査及び令和2年障害福祉サービス等経営実態調査の結果を踏まえて、基本報酬の見直しを検討してはどうか。

論点2：放課後等デイサービスの対象拡大（2回目）

<検討の方向性>

<再掲分>

- 提案自治体の意見にもあるとおり、学校教育法第1条に規定する「学校」に在籍するか、専修学校又は各種学校に在籍するかによって、障害のある児童への療育の必要性は変わりないと考えられるのではないか。

一方で、放課後等デイサービスは、総合的な教育を行う機関としての学校と連携し、学校教育と相まって障害児の自立を促進するものとして位置付けられてきた点も考慮する必要があるのではないかと。

- これらの点や、調査研究の結果も踏まえ、専修学校又は各種学校に通う児童を放課後等デイサービスの対象に加えることについて、どう考えるか。

<新規分>

- 報酬改定検討チームの意見も踏まえ、放課後等デイサービスが果たすべき役割等、制度のあり方を今後検討する中で、本論点についても検討すべきではないか。
※この検討の方向性については、令和2年11月9日の社会保障審議会障害者部会で報告済み。(検討チーム(10/5 第16回)での意見)

論点3：放課後等デイサービスの提供時間等に合わせた報酬単価の設定(2回目)

<検討の方向性>

<再掲分>

- 上記の論点も踏まえ、実際のサービス提供時間に合わせた基本報酬を設定することについては、関係者の意見を聞きつつ検討することとしてはどうか。

<新規分>

- 今回の報酬改定では、利用時間を考慮している生活介護の例を踏まえ、予め市町村が利用児童等の状況にかんがみ個別に30分以下のサービス提供の必要性を認めた場合や、やむを得ない場合を除き、短時間(例えば30分以下)のサービス提供については報酬(基本報酬及び加算)を算定しないこととしてはどうか。

⑤感染症や災害への対応について

論点1：感染症対策の徹底について

<検討の方向性>

- 今般の新型コロナウイルス感染症への対応や介護サービスにおける感染症対策に係る検討状況等を踏まえつつ、障害福祉サービス等事業者に対して、感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める観点から、各運営基準において、以下の取組を求めることを検討してはどうか。その際、一定の経過措置を設けることとしてはどうか。
 - ・施設サービス
委員会の開催や指針の整備、研修の定期的な実施等に加え、訓練(シミュレーション)の実施
 - ・訪問系、通所系、居住系サービス等
委員会の開催や指針の整備、研修や訓練(シミュレーション)の実施

論点2：業務継続に向けた取組について

<検討の方向性>

- 介護サービスでの検討状況を踏まえつつ、以下の点について検討してはどうか。
 - ・感染症や災害が発生した場合でも、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、運営基準に

において、業務継続に向けた計画等の策定や、研修、訓練の実施等を求めることを検討してはどうか。

- ・また、求めるに当たっては、事業所に一定の準備が必要と考えられることから、一定の経過措置を設けることとしてはどうか。

論点3：地域と連携した災害への対応について

＜検討の方向性＞

- 介護サービスでの検討状況を踏まえつつ、以下の点について検討してはどうか。
 - ・非常災害対策が求められる施設系、通所系、居住系サービス事業者について、運営基準において、災害訓練の実施等に当たって、地域住民との連携に努めることを求めることとしてはどうか。

⑥横断的事項について

論点1：医療連携体制加算の算定要件の明確化について

＜検討の方向性＞

- 各サービスにおいて提供されている医療・看護について、医療的ケアを要するなどの看護職員の手間の違いに応じて評価を行ってはどうか。
- 医療機関等からの指示については、日頃から利用者を診察しているかかりつけ医や主治医、協力医療機関からの指示に基づいて医療・看護を提供することや医師からの指示は文書によって受けることを明確化してはどうか。
- 福祉型短期入所については、特に高度な医療的ケアを長時間必要とする場合の評価を設けてはどうか。

論点2：地域区分について

＜検討の方向性＞

- 障害福祉サービス等報酬における地域区分については、前回平成30年度報酬改定において、介護報酬の地域区分と同じ区分とする見直しを行ったことから、介護報酬における検討状況を踏まえつつ、引き続き介護報酬と同じ区分を設定することとしてはどうか。
- 経過措置については、介護報酬における取扱いも踏まえ、
 - ①現行において経過措置を適用する自治体に対しては、当該経過措置を継続するか又は終了するか意向を確認し、令和3年度から令和5年度末までの間、現在の区分(経過措置を適用して設定している区分を含む)と見直し後の区分の範囲内で自治体を選択した区分を設定できるようにするとともに、
 - ②隣接する地域とのバランスを考慮して公平性を確保すべきと考えられる場合には特例を認めるものとして、当該地域に隣接する地域に設定された地域区分のうち、一番低い地域区分までの範囲で引き上げる(又は引き下げる)ことを認めることとしてはどうか。

当日資料は、下記厚労省ホームページをご確認ください。

【厚労省 HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14923.html

4. 【厚労省】第22回障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催される ～横断的事項（人材確保・業務効率化）等の論点を検討～

11月27日に第22回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（オンライン会議）が開催され、横断的事項（人材確保・業務効率化）等について、論点と検討の方向性が示されました。各サービスの論点と検討の方向性は次のとおりです。

①障害福祉現場の人材確保・業務効率化について

論点1：人員配置基準における両立支援への配慮について

<検討の方向性>

- 障害福祉の現場において、仕事と育児や介護との両立を進め、離職防止（定着促進）を図る観点から、以下の取扱いを認めることとしてはどうか。
 - ・「常勤換算方法」の計算に当たり、育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、32時間を下回る場合でも常勤換算での計算上も1と扱うことを可能とすること。
 - ・「常勤」の計算にあたり、育児の短時間勤務制度に加え、介護の短時間勤務制度等を利用した場合、30時間以上の勤務で常勤として扱うことを可能とすること。
 - ・勤務で常勤として扱うことを可能とすること。
 - ・「常勤」での配置が、人員基準や報酬告示で求められる職種において、配置されている者が、産前産後休業や育児や介護休業等を利用した場合、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算で確保することを可能とすること。この場合において、常勤職員の割合を要件としている福祉専門職員配置等加算等については、育児休業等を取得した職員がいる場合、当該職員についても、常勤職員の割合に含めることを可能とすること。

論点2：福祉・介護職員処遇改善加算等について

<検討の方向性>

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、平成30年度報酬改定の際に示されている上位区分の取得が進んでいることを踏まえ、一定の経過措置期間を設けた上で、廃止することとしてはどうか。
- 福祉・介護職員特別処遇改善加算については、平成24年度の処遇改善加算の創設時に、対象職種を限定しないことを主眼として設けられたものであるところ、令和元年10月に創設した福祉・介護職員等特定処遇改善加算の事業所内における配分について、経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化しつつ、一定の範囲で他の障害福祉人材やその他の職種にも配分できるように事業所の裁量を認める取扱いとしており、さらに、後述するとおり、導入の趣旨を踏まえつつ、取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを検討する方向性であることから、本特別加算の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）と同様に一定の経過措置期間を設けた上で、廃止することとしてはどうか。
- 福祉・介護職員処遇改善加算の加算率について、平成30年度予算執行調査における指

摘や令和元年社会福祉施設等 調査(注)の結果も踏まえつつ、適切な見直しを検討してはどうか。

(注) 調査票において、従事者数に係る留意事項に「利用者がいた場合に対応できる人数を記入してください」と記載されていたところ、当該記述を削除した上で調査を実施しており、現在集計作業中。

- 職場環境等要件については、介護報酬改定に向けた検討状況も踏まえつつ、
 - (1) 職場環境等要件に基づく取組について、より実効性を確保する観点から、過去に行った取組ではなく、当該年度における取組の実施を求めることとしてはどうか。
 - (2) 職場環境等要件に定める取組について、介護の現場においてより長く働き続ける環境整備を進める観点から、
 - ・若手の職員の採用や、定着支援に向けた取組
 - ・職員のキャリアアップに資する取組
 - ・両立支援に関する課題や腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・生産性向上につながる取組
 - ・仕事へのやりがいの醸成や、職場のコミュニケーションの円滑化等による勤務継続を可能とするような取組
 などがより促進されるように見直しを検討してはどうか。

論点3：福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

<検討の方向性>

- 特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、加算の更なる取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを検討してはどうか。
- 具体的には、平均の賃金改善額について、
 - ①「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」の2倍以上とすること
 - ②「その他の職種(※ 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外)」は、「他の障害福祉人材」の2分の1を上回らないこと
 とする現行の配分ルールについて、
 - ①「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」の「2倍以上とすること」から「より高くすること」とすること
 - ②「その他の職種」は、「他の障害福祉人材」の「2分の1を上回らないこと」から「より低くすること」とすること
 に見直すこととしてはどうか。

論点4：障害福祉サービス等の現場の業務効率化を図るためのICTの活用

<検討の方向性>

- 介護報酬における取組やガイドラインの事例を踏まえれば、
 - ・業務の効率化、生産性向上等の観点から、報酬算定上必要な会議等について、テレビ会議等を対象とすることや、

- ・身体的接触を伴う必要がない又は対面で提供する必要のないサービスについて、テレビ会議等を用いたサービス提供を可能とすることが考えられる。
- 例えば、訪問系サービスの「特定事業所加算」における「会議の定期的開催」等について、テレビ会議等が可能であることを明確化することとしてはどうか。

②横断的事項について

論点1：障害者虐待の防止の更なる推進について

<検討の方向性>

- 虐待発生要因には、個人的要因、組織的要因のいずれも存在することから、各サービスの実態を踏まえつつ、指定基準に以下の内容を盛り込むこととしてはどうか。
 - ①従業者への研修実施の義務化
 - ②研修実施や虐待が起こりやすい職場環境の確認、改善を行うための組織として虐待防止委員会(注)設置を義務化
 - ③虐待の防止等のための責任者の設置の義務化

(注) 虐待防止委員会に求められる役割は、虐待の未然防止や虐待事案発生時の検証や再発防止策の検討等
- その際には、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・配慮を併せて示すこととしてはどうか。なお、虐待防止の取組の中で、身体拘束等の適正化について取り扱う場合についても同様としてはどうか。
- これらについて施設・事業所が対応を行うためには一定の時間を要すると見込まれるため、一定の準備期間を設けることも検討してはどうか。

※なお、今後、国として現場における好事例を収集した上で、その内容を現場に周知予定。

※具体的なスケジュール例

②は令和3年4月から努力義務化し(①、③は既に努力義務となっている)、令和4年4月に①から③まで義務化する。

論点2：身体拘束等の適正化について

<検討の方向性>

- 介護保険における運用基準及び適用要件を参考に、基準省令の見直しや算定要件の追加を検討してはどうか。その際、国において具体的な対応例を示すとともに、これを受けて施設・事業所が対応を行うために一定の時間を要すると見込まれるため、一定の準備期間を設けることを検討してはどうか。また、虐待防止の取組で身体拘束等の適正化について取り扱う場合には、身体拘束等の適正化に取り組んでいるとみなすこととしてはどうか。

※具体的なスケジュール例

 - ・基準省令は、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。
 - ・減算の算定要件は、令和5年4月から適用する。
- 訪問系サービスについても、知的障害者や精神障害者も対象としており、身体拘束が

行われることも想定されるため、基準省令に「身体拘束等の禁止」の規定を追加するとともに、身体拘束廃止未実施減算を創設してはどうか。

※具体的なスケジュール例

- ・ 基準省令のうち、現在、他の障害福祉サービスにおいて義務となっている「身体的拘束等を行う場合の記録」については、令和3年4月から義務化する。その他の事項については、令和3年4月から努力義務化し、令和4年4月から義務化する。
- ・ 減算の算定要件は、いずれも令和5年4月から適用する

③その他横断的事項について

論点1：食事提供体制加算の在り方について

<検討の方向性>

- 食事の提供に関する実態調査の結果、食事提供体制加算を算定している事業所においては、食事提供の方法や事業所として配慮している事項など様々な態様があることが分かった。
- 一方、関係団体ヒアリングにおいては、食事における特別の配慮の必要性や食育の必要性なども含め様々な提案・要望等があった。
- このようなことから、例えば、栄養面など障害児者の特性に応じた配慮や食育的な観点など別の評価軸で評価することも考えられるかも含め、他制度とのバランス、在宅で生活する障害者との公平性等の観点も踏まえ、更に検討を深める必要があることから、今回の報酬改定においては、食事提供体制加算の経過措置の延長をすることとしてはどうか。

論点2：補足給付の基準費用額について

<検討の方向性>

- 基準費用額については、平成27年度障害福祉サービス等報酬改定と同様に、障害福祉サービス等経営実態調査等を踏まえ検討してはどうか。

論点3：地域区分について

<検討の方向性>

<再掲分>

- 障害福祉サービス等報酬における地域区分については、前回平成30年度報酬改定において、介護報酬の地域区分と同じ区分とする見直しを行ったことから、介護報酬における検討状況を踏まえつつ、引き続き介護報酬と同じ区分を設定することとしてはどうか。
- 経過措置については、介護報酬における取扱いも踏まえ、
 - ① 現行において経過措置を適用する自治体に対しては、当該経過措置を継続するか又は終了するか意向を確認し、令和3年度から令和5年度末までの間、現在の区分（経過措置を適用して設定している区分を含む）と見直し後の区分の範囲内で自治体を選択した区分を設定できるようにするとともに、

②隣接する地域とのバランスを考慮して公平性を確保すべきと考えられる場合には特例を認めるものとして、当該地域に隣接する地域に設定された地域区分のうち、一番低い地域区分までの範囲で引き上げる（又は引き下げる）ことを認めることとしてはどうか。

<新規分>

- 第21回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（11月18日）において、前述のとおり検討の方向性を示したところ、一部自治体より、隣接地域との間に4級地差はないが、3級地差であっても隣接地域とのバランスにより、人員確保等において大きな困難を来しているとの意見の提出があった。これを踏まえて、以下の取扱いとしてはどうか。

（経過措置について（再掲））

現行において経過措置を適用する自治体に対しては、当該経過措置を継続するか又は終了するか意向を確認し、令和3年度から令和5年度末までの間、現在の区分（経過措置を適用して設定している区分を含む）と見直し後の区分の範囲内で自治体を選択した区分を設定できるようにする。

（原則）

公務員（国家・地方）の地域手当の設定に準拠

（隣接する地域とのバランスを考慮して公平性を確保すべきと考えられる場合の特例）

以下の①又は②の場合、隣接地域の地域区分のうち一番低い区分までの範囲で、見直すことを認める。

①高い地域区分の地域に全て囲まれている場合

※低い級地に囲まれている場合の引き下げも可能

②公務員の地域手当の設定がない（0%）地域であって、当該地域よりも高い地域区分の地域が複数隣接しており、かつ、その中に3級地以上の級地差がある地域が含まれている場合

※当該地域よりも低い地域区分の地域が複数隣接しており、かつ、その中に3級地以上の級地差がある場合の引き下げも可能

当日資料は、下記厚労省ホームページをご確認ください。

【厚労省 HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15106.html

5. 【厚労省】社会保障審議会 障害者部会（第102回）が開催される ～障害保健福祉施策の動向について協議～

11月9日に第102回社会保障審議会障害者部会（部会長：駒村康平慶應義塾大学教授）が開催されました。

今回は、障害保健福祉施策の動向として、①地方分権提案について（障害児通所給付決定における有効期間の見直し等）、②障害福祉サービス等報酬改定検討チームの議論の状況、③障害者就労に係る最近の動向について、厚生労働省より報告が行われ、それらを受けた協議が行われました。当日資料は、下記ホームページをご確認ください。

【厚労省HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428_00023.html

6. 【厚労省】社会保障審議会 障害者部会（第103回）が開催される ～自立支援医療、補足給付、医療型個別減免の経過的特例および障害福祉サービス等報酬改定検討チームの議論の状況について協議～

11月30日に第103回社会保障審議会障害者部会（部会長：駒村康平慶應義塾大学教授）が開催されました。

当日は、自立支援医療、補足給付、医療型個別減免の経過的特例について厚生労働省より令和6年3月末まで延長することが提案されるとともに、第20～22回障害福祉サービス等報酬改定検討チームでの議論の状況について厚生労働省より報告が行われ、意見交換が行われました。当日資料は、下記ホームページをご確認ください。

【厚労省HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428_00024.html

7. 【厚労省】保健所等のPCR検査が進まないときは報告してください

厚生労働省は11月19日、新型コロナウイルス感染症の新規感染者が増加していることを受け、事務連絡「高齢者施設等への重点的な検査の徹底について（要請）」を发出了しました。

本事務連絡では、「入所者又は介護従事者等で発熱等の症状を呈する者については必ず検査を実施すること」「当該検査の結果、陽性が判明した場合には当該施設の入所者及び従事者全員に対して原則として検査を実施すること」としています。

また、「個別の施設から検査の実施を都道府県に求めたにもかかわらず、速やかに検査が実施されない場合に、高齢者施設等団体に設置する相談窓口の情報提供いただき、高齢者施設等団体から情報提供を受けた厚生労働省において必要に応じて都道府県等に善処を求めることとしている」としています。

上記の相談窓口（障害者支援施設）については、日本知的障害者福祉協会と全国身体障害者施設協議会に設置しておりますので、該当する事案が発生した場合には、下記ホームページの情報を確認のうえ、ご連絡ください。

【知福協HP】 <http://www.aigo.or.jp/2020info1.html>

【身障協HP】 <http://www.shinsyokyo.com/pcr/>

事務連絡については、下記厚労省ホームページをご確認ください。

【厚労省HP】 <https://www.mhlw.go.jp/content/000683520.pdf>

8. 【厚労省】事務連絡「介護サービス及び障害福祉サービス事業所・施設等に勤務する職員に対する慰労金支給に係る協力の依頼について③（令和2年度新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（障害分）」

厚生労働省は11月26日、事務連絡「介護サービス及び障害福祉サービス事業所・施設等に勤務する職員に対する慰労金支給に係る協力の依頼について③（令和2年度新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（障害分）」を发出了しました。

障害福祉サービス施設・事業所等に勤務する職員は、感染すると重症化するリスクが高い利用者との接触を伴い、継続して提供することが必要な業務であること等相当程度心身に負

担がにかかる中、強い使命感を持って業務に従事していることに対して、慰労金を給付しています。

上記の慰労金の趣旨を踏まえ、対象となる方々に慰労金が速やかに届けられるよう、①これから都道府県（国保連合会）に申請を行う施設・事業所等については、年内を目途に申請をいただくこと②既に都道府県（国保連合会）から慰労金の交付（振込）を受けた施設・事業所等については、速やかに職員（派遣労働者、業務委託を受けて働く従業員を含む）に慰労金を振り込むことについて、引き続きご協力をお願いいたします。

詳細につきましては、下記厚労省ホームページをご確認ください。

【厚労省 HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00148.html

9. 【厚労省】職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化に係る協力依頼

厚生労働省は11月27日、直近の新型コロナウイルス感染症の新規感染者数が過去最多の水準となっている状況等を踏まえ、職場における感染症拡大を防止するためのチェックリストの改訂を行うなど、感染予防、健康管理の強化について、最新の状況を踏まえた留意事項等が取りまとめました。

今回の協力依頼は、4月17日、5月14日、8月7日に続き4回目となるもので、新型コロナウイルス感染症対策分科会での提案を踏まえ、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方法などについて改訂した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」などが示されています。

詳細につきましては、下記厚労省ホームページをご確認ください。

【厚労省 HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15080.html

II. その他の関連情報

1. 【セルプ協】「#SELP チャレンジ with コロナ ～未来に向けた SELP の挑戦！～」 #SELP チャレンジムービーを公開開始しました！！

セルプ協では、利用者の方々が安心して働くことができる環境を守るため、利用者や職員の皆さんが知恵を出し合い、コロナに負けず新たな挑戦をはじめた事業所の取り組みをあつめ、「#SELP チャレンジ with コロナ」として、会員事業所における感染対策の工夫や生産活動における試行的な取り組み等の事例をホームページでご紹介しています。

このたび、「#SELP チャレンジムービー」として、取り組みを紹介するムービーが完成し、公開開始いたしました！

「暗闇の魔術師」といわれる竹本宗一郎カメラマンによる撮影・編集が行われました。ぜひ、皆さま、ご覧ください！

#SELPチャレンジ with コロナ

～未来に向けたSELPの挑戦！～

#SELP チャレンジムービー公開！

第1弾：「移動スーパーで築き上げる地域との新たなコミュニティづくり」
社会福祉法人佛子園・日本海倶楽部
(石川県・能登町)

第2弾：「平均工賃5万2,000円！作業現場 カイゼンの秘訣」
社会福祉法人ゆたか福祉会
ワークセンターフレンズ星崎(愛知県・名古屋市)

全国セルフ協HP > #SELPチャレンジムービー <https://selp.or.jp/challenge/index.html>
全国セルフ協HP <https://selp.or.jp/>

2. 【全社協】「令和2年度福祉ビジョン21世紀セミナー ～ウィズコロナ時代の社会福祉を展望する～」開催のご案内

全国社会福祉協議会では、「令和2年度 福祉ビジョン21世紀セミナー」を開催いたします。

新型コロナウイルスの世界的拡大により、社会には多くの制約がもたらされ、生活のあり様が大きく変わることとなりました。コロナ禍において、生活困窮者の増大など、福祉ニーズはよりいっそう高まり、顕在化しているとともに、エッセンシャルワークである福祉の仕事の重要性が再認識される機会になっています。

そこで、本セミナーでは「福祉ビジョン2020」のめざしているものを概説するとともに、「ウィズコロナ時代」の社会・社会福祉のあり様について考察することを目的に、期間限定で動画を配信いたします。詳細については、下記URLをご確認ください。

【全社協HP】<https://www.shakyo.or.jp/>

「令和2年度福祉ビジョン21世紀セミナー ～ウィズコロナ時代の社会福祉を展望する～」

【動画配信期間】令和2年12月21日(月)～令和3年1月29日(金)

【内 容】

<基調講演> 『全社協 福祉ビジョン2020』と社会福祉の展望

全国社会福祉協議会副会長 古都 賢一

- <講演1> 「コロナ禍からみえる社会保障の役割と展望」
早稲田大学法学学術院 教授 菊池 馨実 氏
- <講演2> 「ウィズコロナ時代の新たな都市と地方の役割」
京都大学 教授 広井 良典 氏
- <講演3> 「コロナ禍における子どもの愛着形成」
東京大学 教授 遠藤 利彦 氏

【参加対象】

- ① 社会福祉法人・社会福祉施設等の役員・幹部職員
- ② 都道府県・指定都市・市区町村社会福祉協議会役員・幹部職員
- ③ 社会福祉関係団体、民生委員・児童委員、学識経験者
- ④ 都道府県・指定都市・市区町村行政幹部職員

【参加費】 2,000円(1名につき)

【申込方法】 下記の申込フォームよりお申込みください。

申込フォーム：<https://secure.try-sky.com/visionseminar/>

【申込期限】 令和2年12月11日(金)

【問合せ先】 全国社会福祉協議会 政策企画部(担当：今井(凜)、内田)

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル

TEL:03-3581-7889 FAX:03-3580-5721

E-mail:z-seisaku@shakyo.or.jp

3. 【保健福祉広報協会】H.C.Rを基盤とするオンラインイベント 「福祉機器 Web2020」開催中

全国社会福祉協議会と一般社団法人保健福祉広報協会は10月21日よりオンラインイベント「福祉機器 Web2020」を開催し、これまでに54万越えのページレビューを得ています。

11月17日現在、①335の福祉機器関係企業・団体と、1,400越の製品の情報、②新型コロナウイルス禍における国内外の福祉現場の状況レポートや取り組み事例などの4テーマ13レポート、③福祉機器の選び方・使い方をはじめ、障害雇用などの4テーマ19ウェビナーを公開中です。

特に、障害者雇用や就労支援事業所の取り組みについての情報発信を含め、2020年末の会期終了まで、さらにコンテンツを充実してまいります。

どなたでも無料で閲覧・参加いただけます。関連情報の収集にぜひお役立てください。

障害者就労支援事業所における 新型コロナウイルスに負けない取り組みレポートの公開

「福祉施設・事業所における新型コロナウイルスに感染防止のための取り組み」のレポートを2点Web掲載しています。

- ①「コロナ禍における障害者就労支援事業所の仕事の確保と工賃向上への取り組み」をテーマに、特定非営利活動法人 とくしま障がい者就労支援協議会ならびに社会福祉法人 徳島身体障害者連合会 就労支援B型事業所「社会就労センターかもな」（徳島県）を紹介
- ②「新型コロナウイルス禍における就労移行支援事業所における利用者支援の取り組み」をテーマに、社会福祉法人 光明会 就労移行支援事業所「就労するなら明朗アカデミー」（千葉県）を紹介

その他事例についても、オンラインイベントページにて掲載し紹介していますので、ぜひご覧ください。

【公開場所】 <https://www.hcr.or.jp/web2020>

【お問い合わせ先】（一財）保健福祉広報協会 E-mail: info@hcr.japan.org

4. 【全社協】支え合うアジアの福祉ネットワーク ～国際交流・支援活動会員のご案内～

全国社会福祉協議会では、アジアの社会福祉従事者を日本に招いて実施する研修事業をはじめ、同研修の修了生が自国で取り組む福祉活動への助成、研修修了生とのネットワークを活かした各国の社会福祉関係者との交流プログラム等を事業内容とする、国際交流・支援活動を実施しております。

今年で41年目を迎えるこの活動は、全国の福祉関係者の皆さまからお寄せいただいた拠金と本会負担金をもって造成した国際社会福祉基金を原資としております。新型コロナウイルス感染症は、アジア諸国においても現在も感染が拡大しています。アジアのソーシャルワーカーたちも、人びとに寄り添い、健康やくらしを支えるエッセンシャルワークに取り組んでおり、国際社会福祉基金からもその活動に助成を行っています。

本会では、国際交流・支援活動をご支援いただく「国際交流・支援活動会員」を募集しております。会員登録いただいた方の会費は、国際社会福祉基金への拠金として取り扱わせていただき、国際社会福祉基金委員会の管理のもと、研修や助成の活動全般に活用させていただいております。全社協福祉ビジョン2020のもと、アジアへの国際交流・支援活動を進めていくために、多くの社会福祉関係者皆さま方のご理解とご協力をお願い申し上げます。詳細については、下記URLをご確認ください。

【全社協 HP】 <https://www.shakyo.or.jp/bunya/kokusai/member.html>

5. 【厚労省】共生社会フォーラムのご案内

厚生労働省では「共生社会等に関する基本理念等普及啓発事業」の一環として、全国各地で「共生社会フォーラム」を開催しています。例年、本フォーラムはどなたでも参加できる一般向けと福祉職従事者等を対象としたプログラムの2部構成になっています。本年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から両プログラムの3密を避けるうえで、定員を縮小し、両プログラムを見直したうえで開催されます。

福祉職従事者等を対象とした研修プログラムへの参加を希望される場合は、自身が所属している施設・機関や所在地域の社会就労センター協議会等からの推薦を応募要件としています。詳細については、下記URLをご確認ください。

【糸賀一雄記念財団 HP】 <http://www.itogazaidan.jp>

共生社会フォーラム～福祉の思想に学び、実践し、語る人に～

【開催趣旨】

誰もが等しく基本的人権を享受するかけがえのない個人として尊重されるものであるという理念等について学び、自らの実践につなげ、さらには所属や地域社会に向けて普及啓発していく人材の養成研修を組み込んだフォーラム

【年間スケジュール・定員】

定員：各会場 84 名（一般：60 名/研修：24 名）

●共生社会フォーラム in 千葉

令和2年12月17日（木）・18日（金） 会場：千葉県文化会館（千葉市）

●共生社会フォーラム in 岡山・全体フォーラム（仮称）

令和3年1月21日（木）・22日（金） 会場：岡山県きらめきプラザ（岡山市）

【申込方法】（公財）糸賀一雄記念財団（事業受託者）

※FAX またはメールにて、参加申込書を提出

FAX:077-567-1708 E-mail:itoga-oubo@itogazaidan.jp