

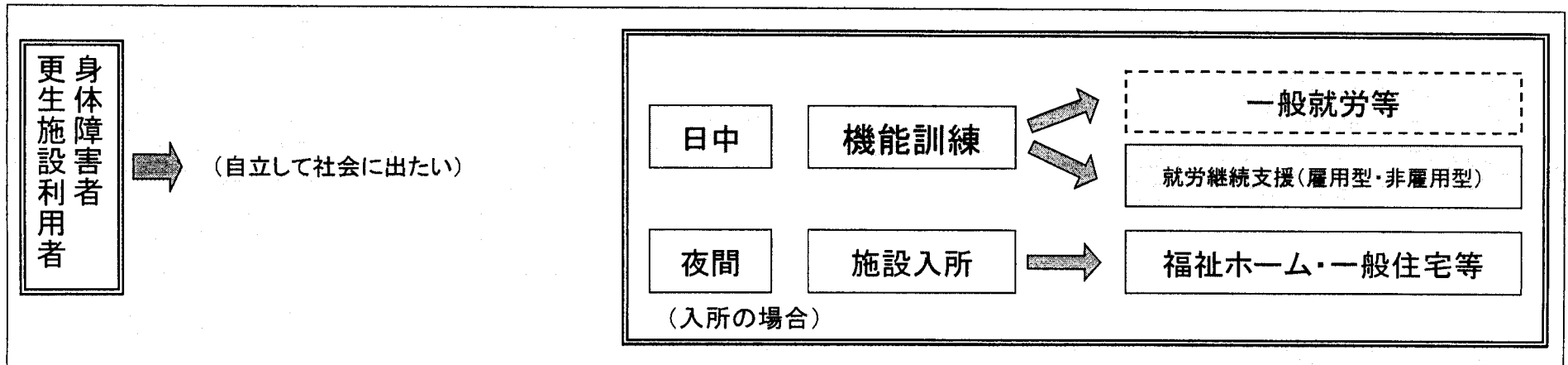
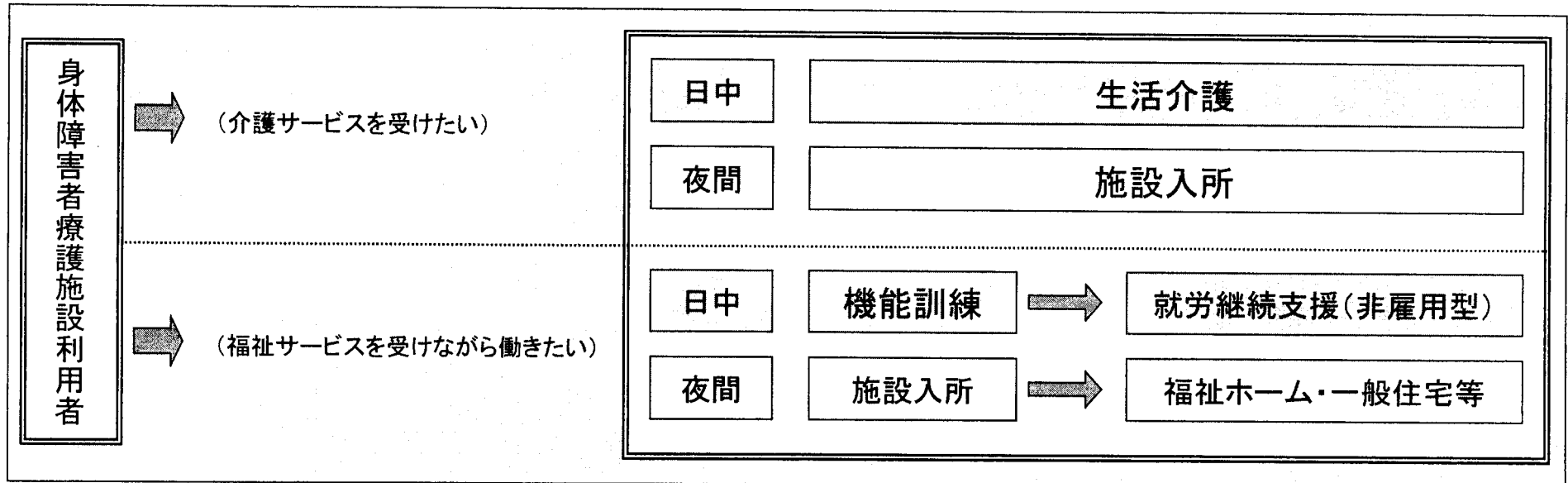
3. 新しい事業体系への移行イメージ

新事業への移行(主な例)

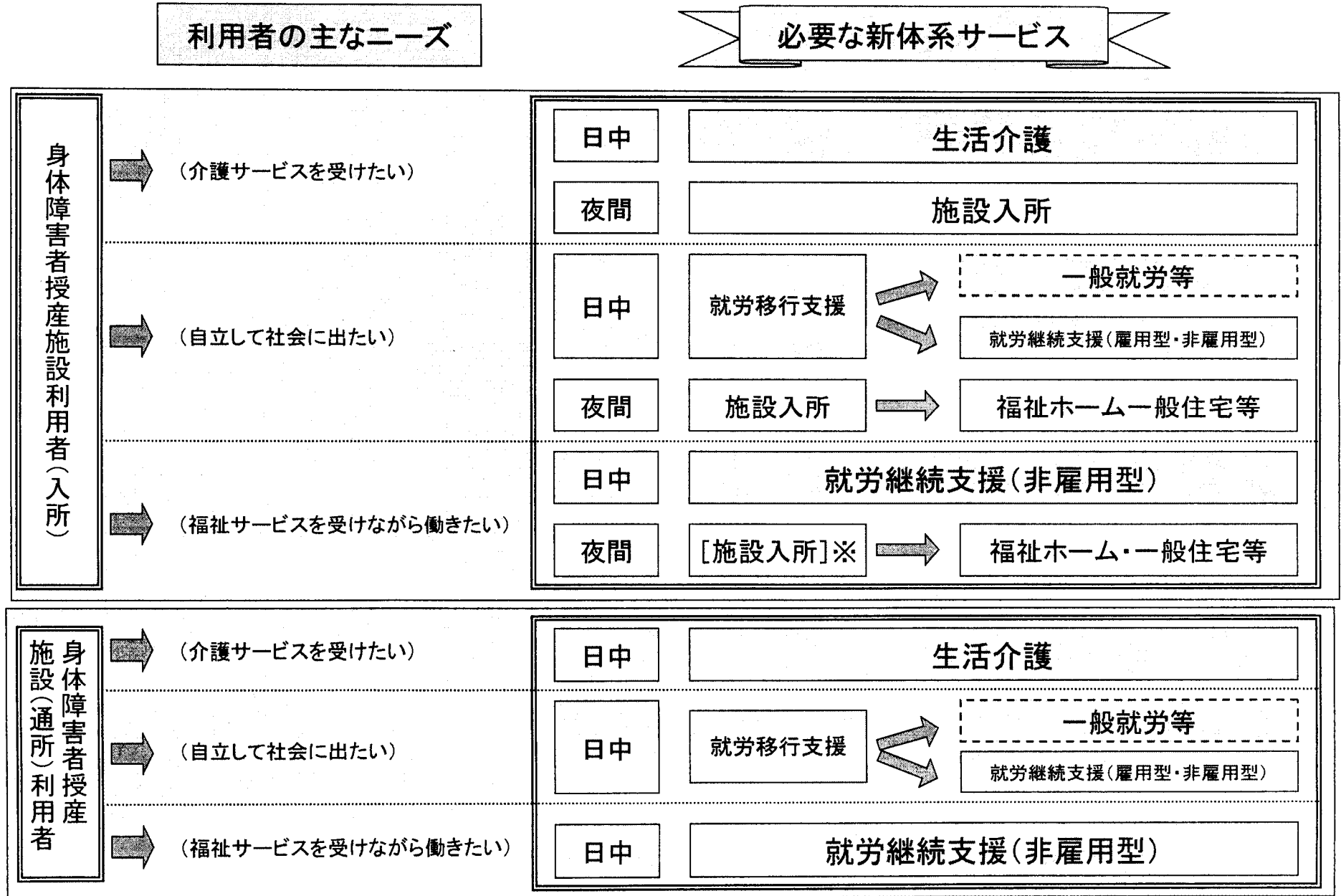
<身体障害>

利用者の主なニーズ

必要な新体系サービス



< 身体障害 >

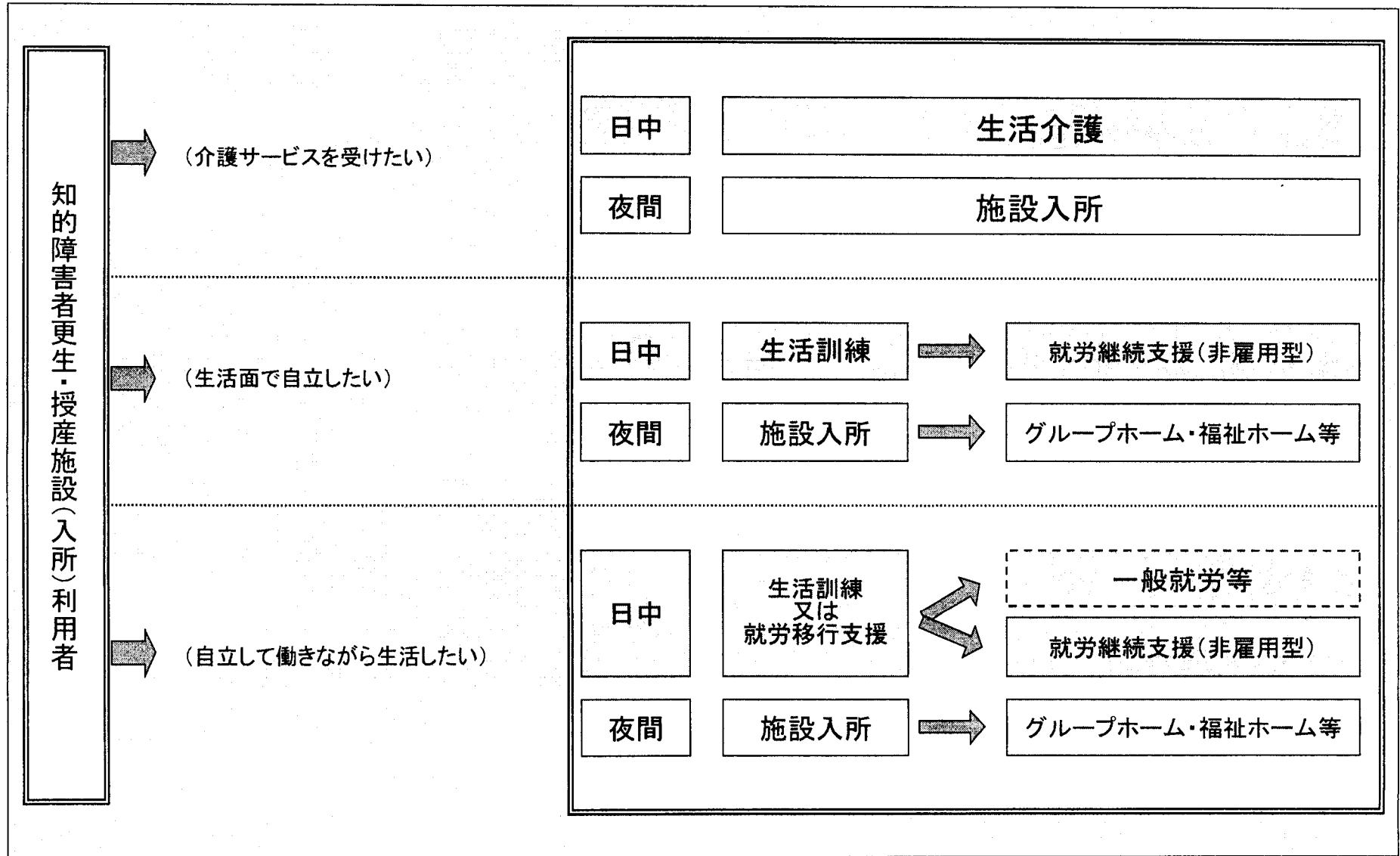


※既入所者についてのみ経過的に施設入所あり

<知的障害>

利用者の主なニーズ

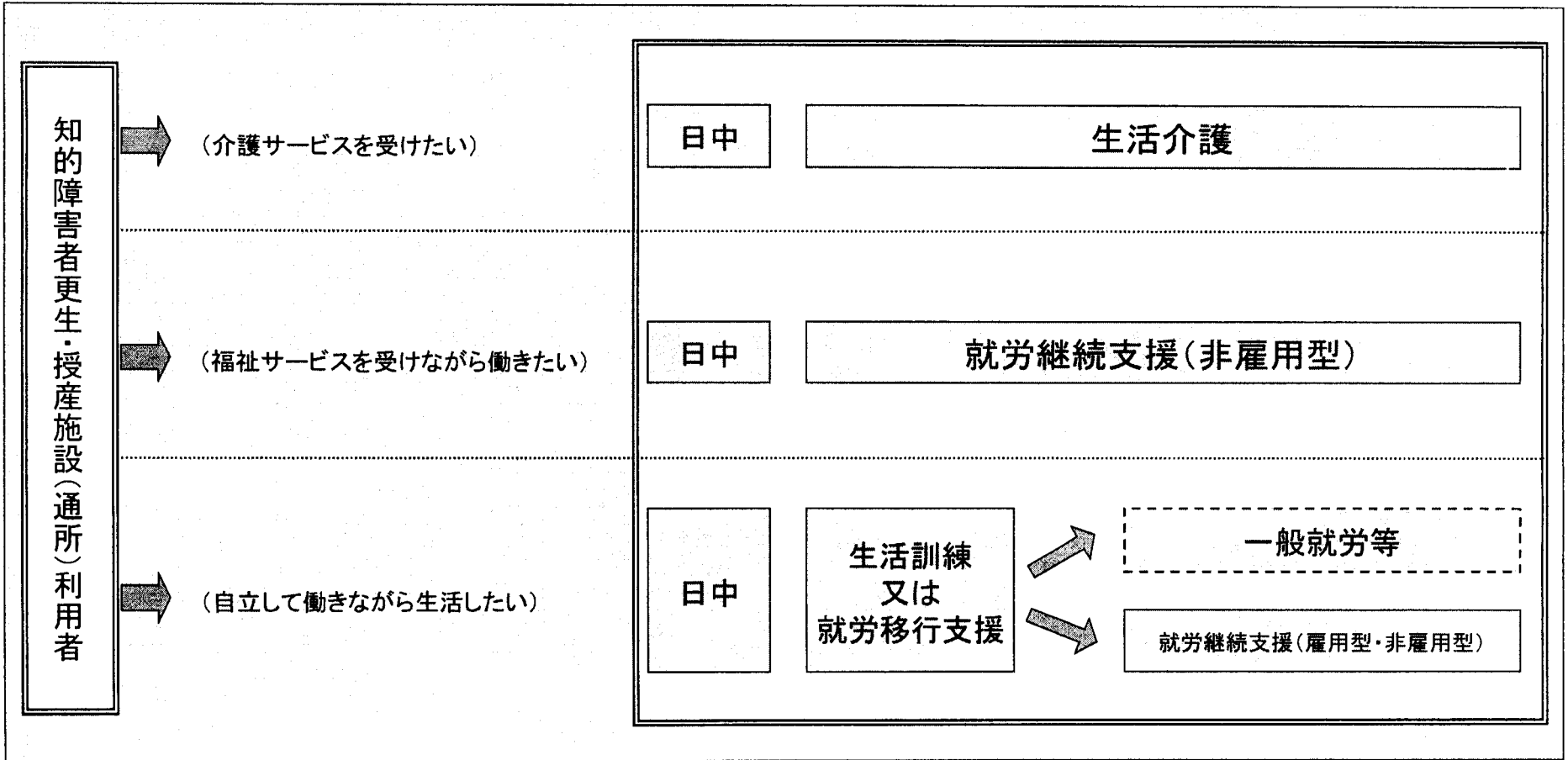
必要な新体系サービス



<知的障害>

利用者の主なニーズ

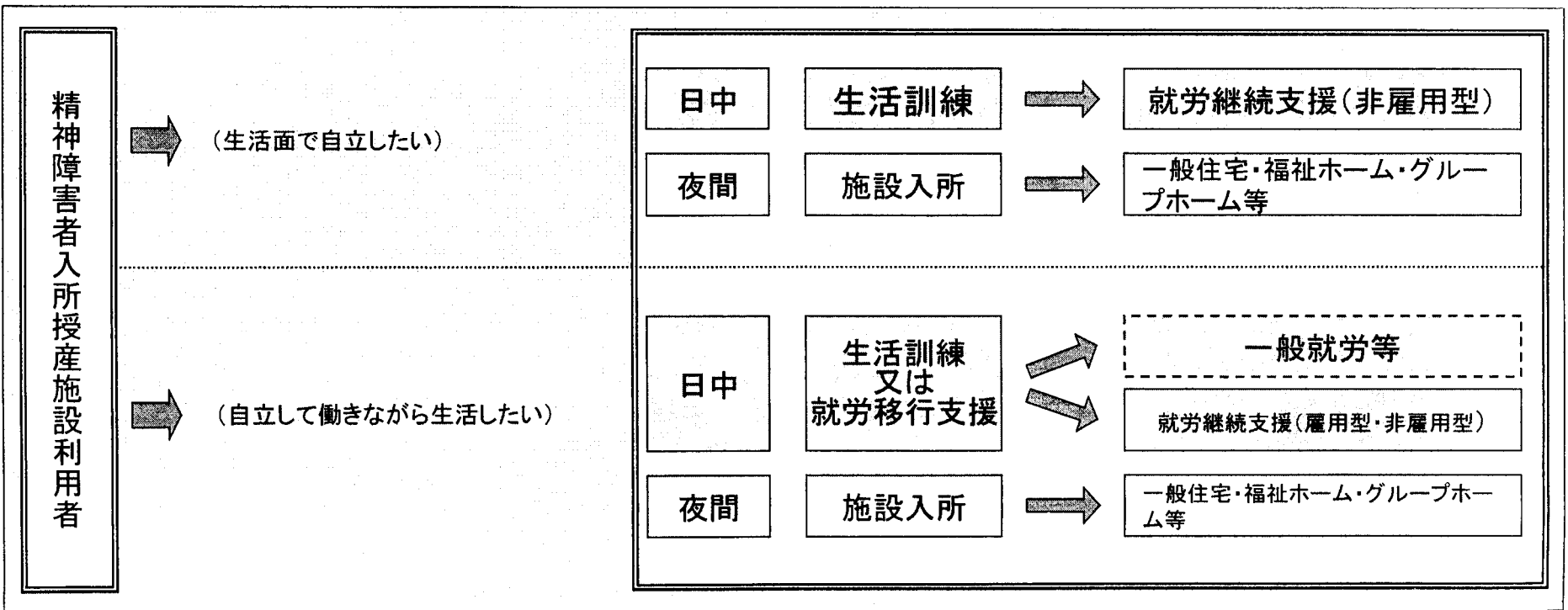
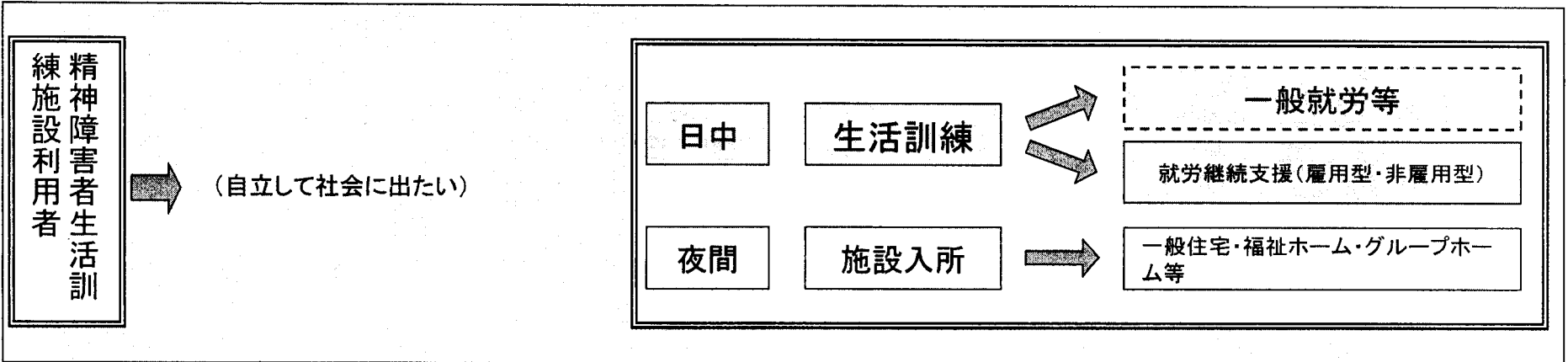
必要な新体系サービス



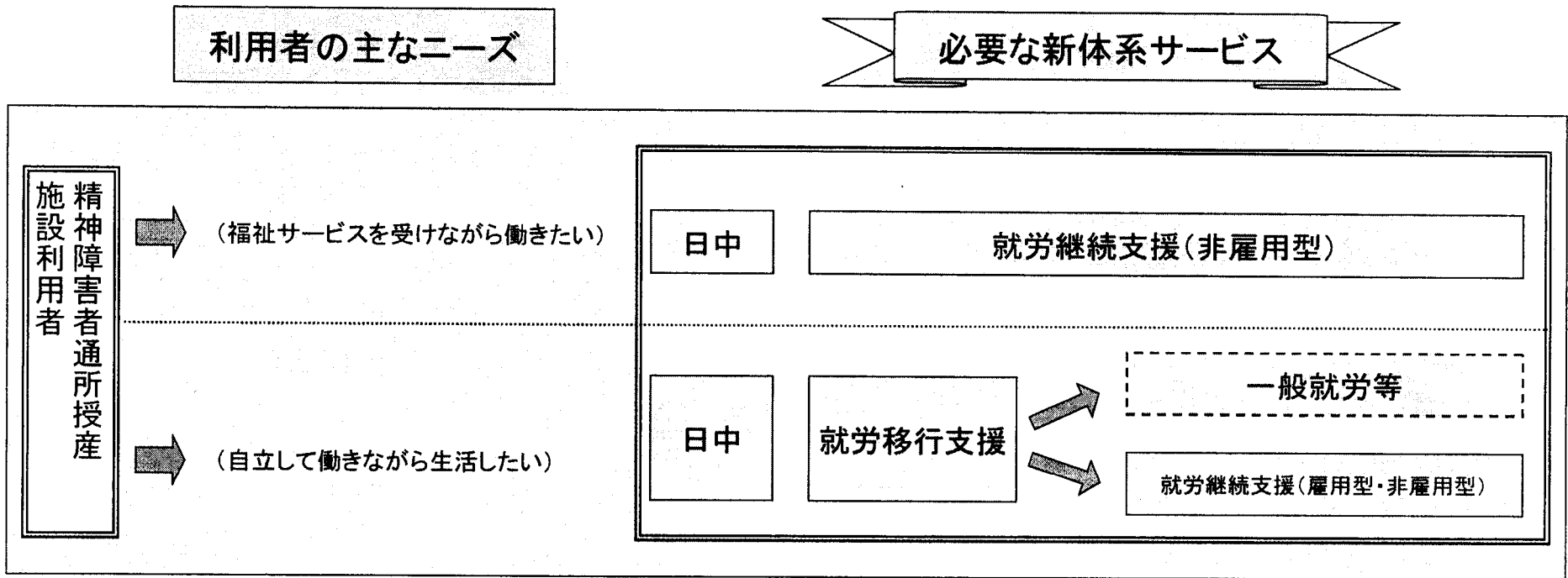
<精神障害>

利用者の主なニーズ

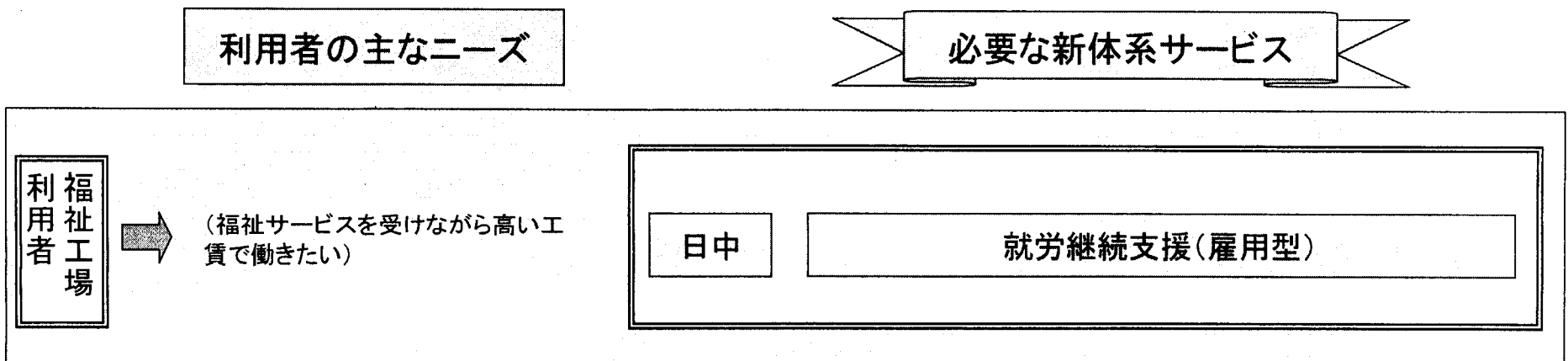
必要な新体系サービス



<精神障害>



<三障害共通>...福祉工場



4. 新しい報酬体系の考え方

報酬体系の考え方

【基本方針】

良質なサービスが、より低廉なコストで、できる限り多くの人に提供されるよう、現行の複雑な施設・事業体系を見直し、利用者の状態像やサービス機能に即した報酬体系とする。

(1) 日中活動と居住を区分した評価

- 入所施設や病院の中で完結する入所・入院者の生活のあり方を見直し、その状況やニーズに応じた適切な日中活動に係る支援を受け、地域社会と自然に交わりながら生活できるようにするため、日中活動と居住に係るサービスを区分して評価する。
- その際、入所施設やグループホーム・ケアホームといった居住サービスを利用する者については、外部の日中活動事業者との利用調整等の支援を、居住サービスを提供する事業者が行う。

(2) 利用者の状態像やサービス機能に即した評価

- これまで、施設の中に多様なニーズを有する利用者が混在し、必ずしも個々の状態に応じた適切なサービスが提供されていないことなどにより、結果として、就労や地域生活への移行が進んでいない状況にあることから、事業ごとに利用者像や機能を明確化し、これに応じた体制を確保する。
 - ① 事業ごとに、利用者像や標準的サービス内容に見合った人員配置とする。生活介護や療養介護については、事業者ごとに、利用者の平均障害程度に応じた人員配置基準を設定するとともに、より手厚い人員配置を事業者がとる場合には、報酬上評価する。
 - ② 事業者ごとに、個別支援計画の作成、サービス内容の評価等を行うサービス管理責任者を配置し、サービス提供に係る責任を明確化する。

(3) 目標の達成度に応じた評価

- 就労移行支援事業における一般就労への移行実績や、就労継続支援事業(非雇用型)における工賃水準など、客観的な指標により評価し得る事業運営上の成果について、報酬面に反映することを検討する。

(4) 利用実態に応じた支払方式への転換

- サービス量に応じた利用者負担の導入等を踏まえ、日々の利用状況にかかわらず、毎日利用することを前提とした定額の月額報酬が支払われる「月払方式」から、日々の利用実績に応じて報酬が支払われる「利用実績払い(日額払い方式)」に転換する。
- 日額払いによる報酬額の設定に当たっては、利用者が、心身の状況等により一時的にサービスを利用できなくなるケースも想定されることから、一定の利用率を見込んで報酬を設定すること、定員と実利用人員の関係の取扱いを柔軟化すること、入院や外泊期間中の取扱いについて報酬上配慮することなどの措置を講ずる。

(5) サービスの評価のあり方の見直し

- 事業ごとに、直接的なサービス提供に係る人件費を中心として評価することとし、事務費、減価償却費等の事業運営に係る間接的経費については、極力効率化を図る。
- 報酬単価については、利用者負担額の算定や地域差の反映を容易にするといった観点から、従来の円単位を改め、単位制を導入する。