

障害福祉サービス事業者等における事故等発生時の取扱いについて

1 報告を要する事故等

事業者等は、次の①～④の場合報告を行うこと。

報告事項区分		報告内容説明
①	サービスの提供による利用者のケガ又は死亡事故の発生	・ケガの程度は外部の医療機関で治療（施設内の同程度の治療を含む。）を受けた場合とする。事業者側の過失の有無を問わない。 ・上記以外、ケガにより利用者とトラブルが発生することが予測される場合や利用者に見舞金や賠償金を支払った場合とする。 ・「サービスの提供による」とは、送迎、通院中も含むものとする。 ・利用者が病気等により死亡した場合であっても、後日トラブルが生じる可能性が認められるものは報告するものとする。
②	食中毒及び感染症の発生	・新型コロナウイルス感染症、MRSA、疥癬、インフルエンザ、結核、その他の感染症が発生した場合とする。 ・関連する法に定める届出義務がある場合は、これに従うものとする。
③	職員（従業者）の法令違反、不祥事件等の発生	・利用者の処遇に影響があるものとする。（例：利用者からの預かり金の横領等）
④	その他、報告が必要と認められる事故の発生	・例：利用者等の保有する財産を滅失させた。等

2 報告の方法

- (1) 事業者等は、事故等が発生した場合、速やかに指定権者等へ電話で報告（第一報）をする。
- (2) 事業者等は、その後の経過について、逐次指定権者等へ報告をする。
- (3) 報告の様式は、別添様式「障がい福祉サービス事業者等事故報告書」を標準と

し、提出方法は電子メール又はFAXも可とする。

(注意事項)

第一報やその後の経過の報告様式は適宜作成してもよいが、事故処理の区切りがついたところで、別添様式「障がい福祉サービス事業者等事故報告書」に整理し、報告をする。

3 報告先

事業者等は、事故等が発生した場合、次に掲げる機関へ報告をする。

- ① 指定権者
- ② 利用者の支給決定をしている市町村
- ③ 事業所の所在する市町村（共同生活住居や従たる事業所の所在地を含む）

(③の例)

事業所本体はA市、共同生活住居（従たる事業所）がB市に所在する場合
→A市及びB市への報告が必要

(注意事項)

上記機関にあっては、報告に個人情報も含まれるため、その取扱いに十分注意すること。

4 報告を受けた指定権者の対応

報告を受けた指定権者においては、事故等に係る状況を把握するとともに、特に市町村にあっては、事業の実施主体としての立場から当該事業者等の対応に応じて必要な対応を行うものとする。

この場合、当該利用者の支給決定をしている市町村（上記4の②）が主たる対応を行うものとするが、事業者等への事実確認等において必要がある場合は、事業所の所在する市町村（上記4の③）と連携を図り対応するものとする。

〔必要な対応例〕

① 事業所の事故等に対する対応の確認

→ 必要に応じ事業所への助言を行う。

例えば、事故等への対応が終了していないか、又は、明らかに対応が不十分である場合は、トラブルを未然に防ぐ意味からも必要な指導を行う。

② 指定基準違反等の確認

→ 事業所等への対応過程において、指定基準違反の恐れがある場合や後日トラブルが発生する可能性がある判断される場合等、重要と思われる事故等について、指導を行う。

5 事故とヒヤリハット

▼事故とヒヤリハットの記録を適切に区別する

事故が起きる前 ➡ ヒヤリハット

例：つまずいて転びそうになった。ハサミで指を切りそうになった。等

事故が起きた ➡ 事故報告

例：つまずいて転んだ。ハサミで指先を切った。等

<事故を未然に防ぐためにはヒヤリハットが重要>

日常的に気になったことや危険だと思ったことをヒヤリハットとして情報共有できる環境づくりをすること

▼記録を作成することが目的になっていないか？

記録を残すだけでは意味がなく、情報の共有や原因分析をしっかり行い、その分析を踏まえた再発防止のための取り組みを実施することが重要である

障がい福祉サービス事業者等事故等報告書

法人名						事業所名					
事業所番号											
所在地							電話				
サービスの種類							担当者名				
事故等対象者	氏名 (生年月日 年 月 日)						受給者証番号				
	住所						障がい支援区分				
事故の概要	日 時	年 月 日 午前・午後 時 分				場 所					
	種 別	ケガ・死亡・感染症・法令違反等・その他 ()									
	事故等の内容	(事故の原因、事故発生時の状況、事故の程度を簡潔に記載する。)									
事故時の対応	対処方法	(事業所での処置、病院等への搬送、家族への連絡等を記載する。)									
	治療機関	(医療機関名、所在地を記載する。)									
	治療の概要										
事故後の対応	利用者の状況										
	家族への報告・説明										
	損害賠償等の状況										
再発防止対策											

※ 記載できない場合は、任意に別紙に記載し、添付すること。

実地指導の実施について

令和6年度

集団指導実施資料(令和7年3月26日)

実地指導について

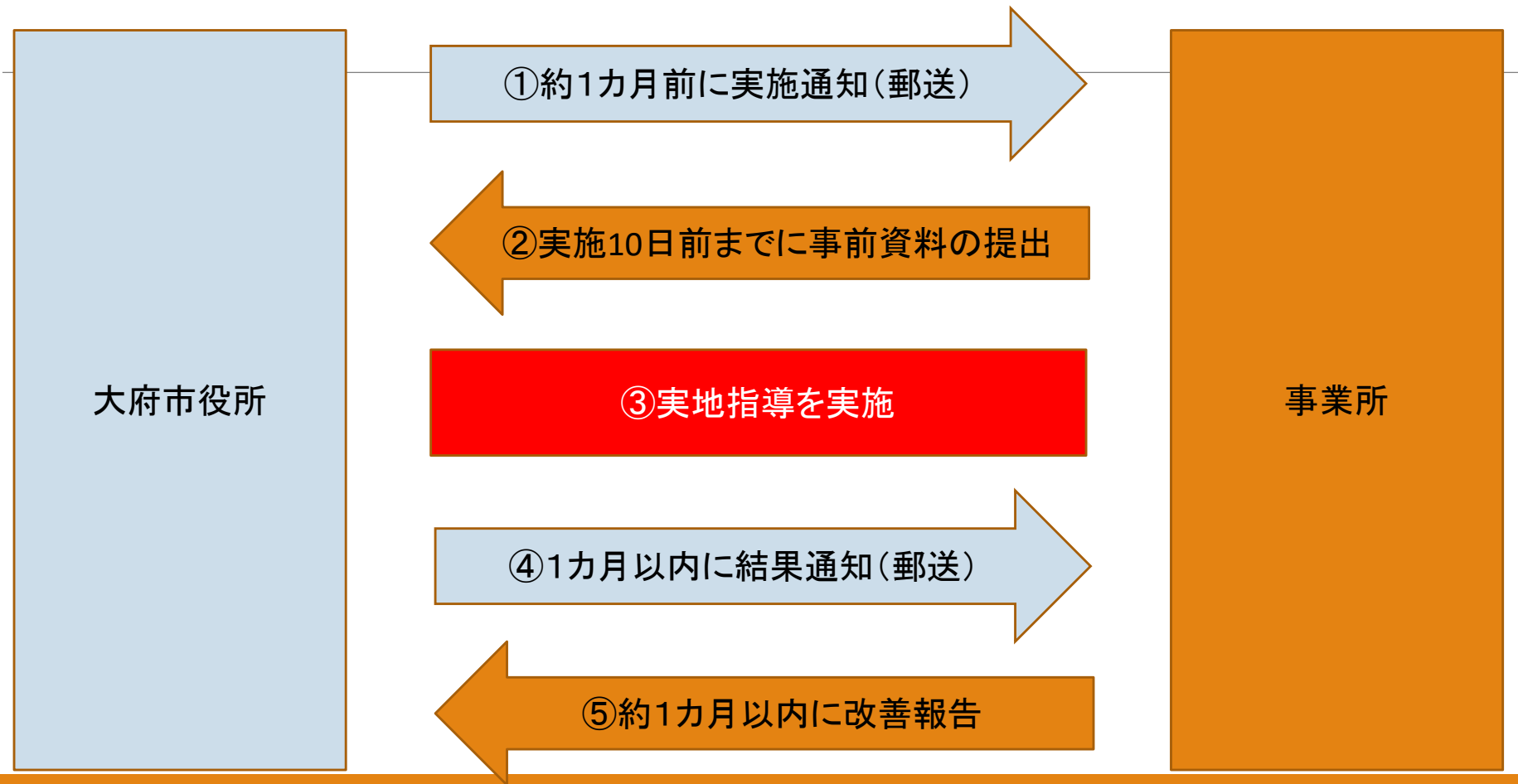
- 指導は、自立支援給付に関する事務等が適切かつ円滑に行われることを目的として、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」(平成17年法律第123号)や「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成18年厚生労働省令第171号)等の各種法令等に定める基準が遵守されているかを確認します。
- 対象事業所の選定は、1事業所あたり3年に1回を目安として実施します。

実地指導について

- ただし、障害福祉サービス事業者等の運営等に重大な問題があると認められる場合等で、特に指導が必要な事業所には適宜実施することがあります。
- 障害者虐待防止法に基づく虐待の通報があった場合や、運営等について不正行為の通報があった場合にも、適宜実施することがあります。

実地指導について

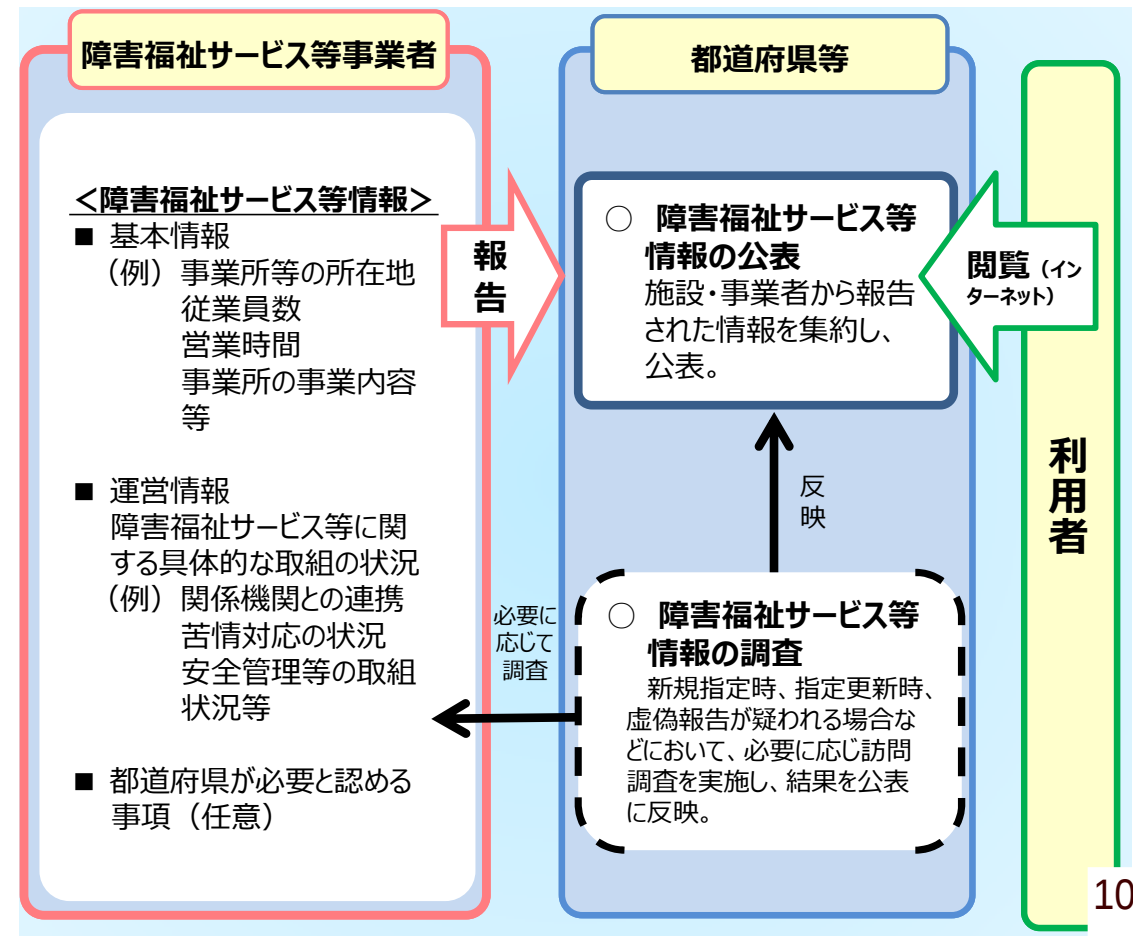
- 実地指導時において、基準違反や報酬の算定誤り等で改善を要すると認められた場合には、後日、文書にて改善事項を指摘し改善報告書の提出を求めます。
- 報酬の算定誤りがある場合、過去に同様の誤りが無いかを事業者で確認し、自主的に返還をお願いいたします。
- 返還に限らず、報酬の過誤調整を実施する場合には、事前に高齢障がい支援課障がい福祉係(0562-85-3558)又は子ども若者女性課子ども支援係(0562-45-6229)へご連絡ください。
- 事業所においても、関係法令や基準省令について日々の業務の点検をしていただき、誤りがあった場合には、自ら改善していただき、必要に応じて市に対して報告・届出を行ってください。



趣旨・目的

- 障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題となっている。
- このため、平成28年5月に成立した障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律において、利用者による個々のニーズに応じた良質なサービスの選択に資すること等を目的として、①事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告することを求めるとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設した。（平成30年4月施行）。

【制度概要】



【HP画面】



情報公表未報告の事業所への対応

概要

【全サービス】

- 利用者への情報公表、災害発生時の迅速な情報共有、財務状況の見える化の推進を図る観点から、障害福祉サービス等情報公表システム上、未報告となっている事業所に対する「情報公表未報告減算」を創設する。
- また、施行規則において、都道府県知事は、指定障害福祉サービス事業者等の指定の更新に係る申請があった際に、情報公表に係る報告がされていることを確認することとする。

減算単位

情報公表未報告減算【新設】

- ・ 100分の10に相当する単位数を減算

（療養介護、施設入所支援（施設入所支援のほか、障害者支援施設が行う各サービスを含む）、共同生活援助、宿泊型自立訓練、障害児入所施設）

- ・ 100分の5に相当する単位数を減算

（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、短期入所、生活介護、自立生活援助、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援、障害児相談支援、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援（障害者支援施設が行う各サービスを除く））

算定要件

- 障害者総合支援法第76条の3の規定に基づく情報公表に係る報告がされていない場合に、所定単位数を減算する。

都道府県等による確認

- 都道府県知事（指定都市又は中核市にあっては、当該指定都市又は中核市の市長）は、指定障害福祉サービス事業者等の指定の更新に係る申請があったときは、当該申請に係る事業者から障害者総合支援法第76条の3の規定に基づく情報公表に係る報告がされていることを確認するものとする。

障害福祉サービス等情報公表制度における公表の推進について

障害福祉サービス等情報公表制度における公表状況等

1. 平成30年4月1日改正総合支援法等施行
2. 平成30年9月28日、独立行政法人福祉医療機構が運営する「WAM NET」上に「障害福祉サービス等情報検索サイト」を開設し、公表開始
3. 令和7年2月7日現在：掲載事業所数193,624件
参考：令和6年9月において、国保連を通じて報酬請求があった指定事業所数159,275件
4. 障害福祉サービス等情報公表サイト ヒット数
 - ・ 令和4年度：125,373,917件
 - ・ 令和5年度：141,661,555件
 - ・ 令和6年度：137,760,595件（令和7年1月末現在）

令和6年度における更新状況及び公表の推進について

- 令和6年度における事業所等情報の更新率（※）は全体で81.7%である。（令和7年2月7日現在）
※ 更新率には今年度の新規事業所等の掲載状況を含む。
- 利用者に最新の情報提供を行えるよう、引き続き最新情報への更新についてご協力をお願いします。
- また、災害発生時における被災状況の報告システムである「障害者支援施設等災害時情報共有システム」については、本システムにおける公表施設の情報が連携されており、各都道府県等においては、未公表事業所に関する情報公表の促進についてご協力をお願いするとともに、最新の施設情報の掲載についてご協力をお願いします。
- 利用者の視点に立った良質なサービス選択に資する情報を提供するため、各都道府県等において掲載情報の充実について引き続きシステムを活用した積極的な情報登録をいただくよう周知をお願いします。

【参考】障害福祉サービス等情報更新状況について（令和7年2月7日現在）

都道府県	更新率	都道府県	更新率
北海道	69.8%	滋賀県	83.5%
青森県	98.6%	京都府	63.8%
岩手県	87.6%	大阪府	79.4%
宮城県	81.6%	兵庫県	73.5%
秋田県	79.1%	奈良県	67.9%
山形県	89.7%	和歌山県	99.2%
福島県	98.1%	鳥取県	84.0%
茨城県	77.4%	島根県	97.6%
栃木県	84.8%	岡山県	85.6%
群馬県	77.1%	広島県	96.6%
埼玉県	71.2%	山口県	92.4%
千葉県	78.2%	徳島県	84.5%
東京都	75.9%	香川県	77.6%
神奈川県	88.8%	愛媛県	96.7%
新潟県	99.3%	高知県	93.7%
富山県	92.0%	福岡県	98.5%
石川県	94.8%	佐賀県	91.5%
福井県	88.0%	長崎県	88.9%
山梨県	76.9%	熊本県	99.4%
長野県	94.1%	大分県	81.2%
岐阜県	91.8%	宮崎県	69.1%
静岡県	88.3%	鹿児島県	70.9%
愛知県	87.5%	沖縄県	76.9%
三重県	79.7%		

政令市	更新率
札幌市	71.6%
仙台市	90.8%
さいたま市	77.3%
千葉市	81.3%
横浜市	79.9%
川崎市	75.2%
相模原市	80.0%
新潟市	86.8%
静岡市	80.8%
浜松市	91.6%
名古屋市	80.3%
京都市	82.1%
大阪市	79.9%
堺市	61.4%
神戸市	77.0%
岡山市	86.9%
広島市	77.9%
北九州市	79.4%
福岡市	95.8%
熊本市	74.5%

中核市	更新率	中核市	更新率	中核市	更新率
函館市	51.5%	甲府市	81.5%	倉敷市	92.4%
旭川市	99.7%	長野市	87.8%	呉市	97.7%
青森市	87.7%	松本市	94.9%	福山市	97.7%
八戸市	83.9%	岐阜市	85.7%	下関市	96.6%
盛岡市	100.0%	豊橋市	92.6%	高松市	74.3%
秋田市	94.5%	岡崎市	76.6%	松山市	91.8%
山形市	92.4%	一宮市	87.9%	高知市	91.9%
福島市	94.8%	豊田市	80.0%	久留米市	76.8%
郡山市	91.8%	大津市	89.6%	長崎市	71.9%
いわき市	86.6%	豊中市	73.8%	佐世保市	83.4%
水戸市	63.8%	吹田市	92.6%	大分市	84.2%
宇都宮市	96.3%	高槻市	93.3%	宮崎市	79.6%
前橋市	84.4%	枚方市	75.2%	鹿児島市	87.2%
高崎市	92.5%	八尾市	79.7%	那覇市	94.6%
川越市	83.8%	寝屋川市	72.1%		
川口市	77.5%	東大阪市	93.0%		
越谷市	75.9%	姫路市	78.0%		
船橋市	84.3%	尼崎市	68.5%		
柏市	93.2%	明石市	83.4%		
八王子市	79.6%	西宮市	82.1%		
横須賀市	80.6%	奈良市	60.3%		
富山市	85.7%	和歌山市	77.2%		
金沢市	83.7%	鳥取市	93.8%		
福井市	90.0%	松江市	100.0%		

一般市	更新率
栃木市	88.0%
我孫子市	94.6%
大府市	86.2%

特別区	更新率
港区	47.1%
品川区	61.0%
世田谷区	72.7%
中野区	80.0%
豊島区	72.2%
荒川区	62.5%
板橋区	56.1%
葛飾区	55.4%
江戸川区	75.5%

【変更がない場合も報告を！】

情報公表制度において求める毎年度の情報更新については、既に公表されている情報に変更がない場合でも、「変更がない」旨の報告が必要となります。

各事業者の届出機能において、ボタン操作一つで届出が完了する「一括更新」の機能を提供しておりますので、当該機能を活用した届出について周知いただき、最新情報の公表に努めていただきますようお願いします。

※ 更新率の計算には今年度の新規事業所等の掲載状況を含む。

障害福祉サービス等情報公表システムの周知について (各自治体ホームページへのリンクバナー設置のお願い)

各自治体ホームページへのリンクのお願い

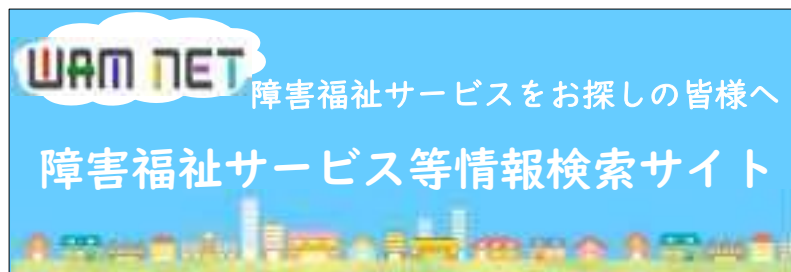
利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できる検索ツールとして、これまでも各自治体ホームページへのリンクをお願いしたところですが、**リンク未設定の自治体におかれましては、システムの運用管理を行う（独）福祉医療機構を通じてバナーの提供を行っているので、各自治体のホームページや障害福祉サービスに関するページへのリンク設定についてご協力をお願いします。**

掲出バナーの貼付を希望する自治体におかれては、以下のURLよりダウンロードをお願いします。

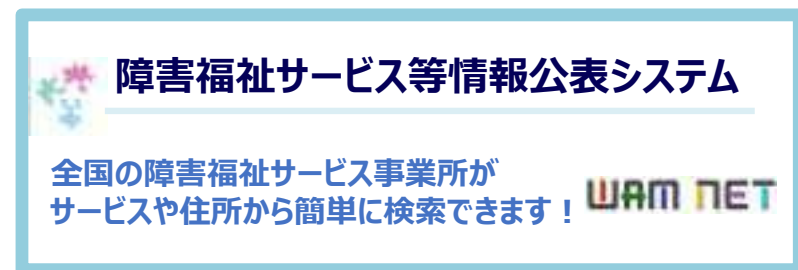
<ダウンロードURL>

https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/sfkouhyoout_banner/

<パターン1>



<パターン2>



1 事業の目的

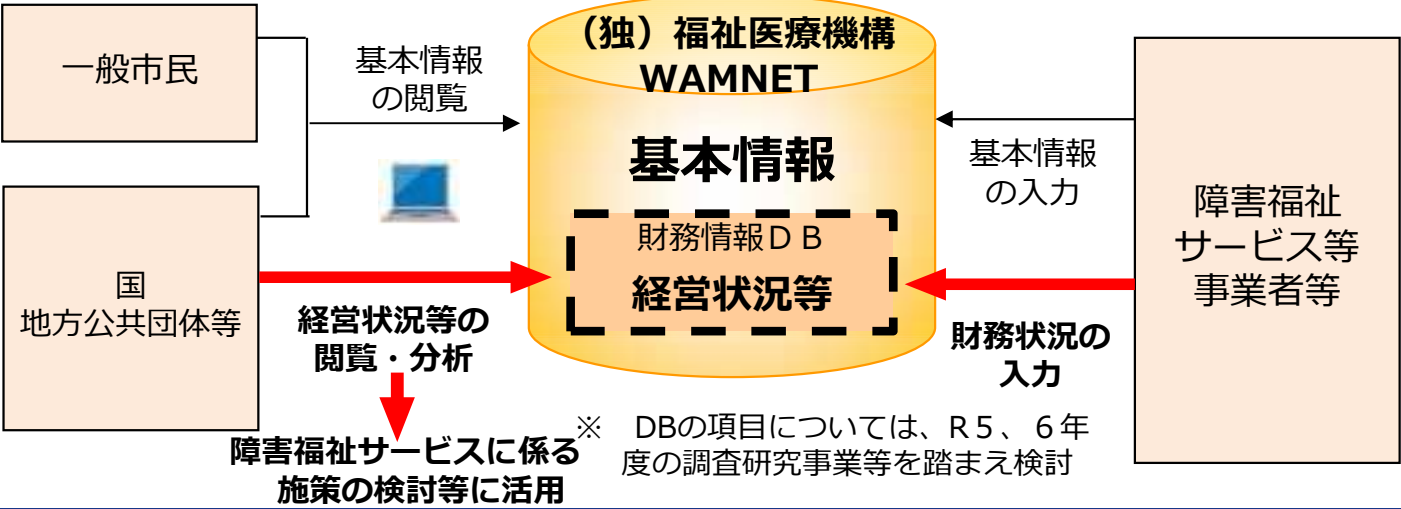
令和7年度当初予算案 2.3億円
令和6年度補正予算 2.6億円（障害者支援施設等の災害時情報共有システムの改修等の内数）

- 障害福祉サービス等事業者は、法令上、財務状況の公表が義務化されているにも関わらず、障害福祉サービス等情報公表制度における財務状況の公表率は、全事業所等の4割程度にとどまっており、また、情報公表システム上では、財務諸表等は事業所ごとにPDFで掲載されており、横串を刺して比較・分析できるような仕組みになっていない。また、障害福祉サービスは、サービス提供に係る費用の大部分が公費によって賄われていることから、経営の透明性を確保する必要があり、財務状況のデータベースを整備することにより、費用の使途の透明性向上を図るもの。

2 事業の概要・スキーム

障害福祉サービス等事業者から詳細な財務状況の提供を求め、（独）福祉医療機構（WAM）において、当該経営情報を公表するために必要な経費を措置するものである。

（※）令和6年度補正予算においては、経営情報の見える化の円滑な施行に向けた入力支援等にかかる経費を措置



3 DB化のメリット

- データを横串で分析可能となり、経年比較の分析も可能となる。
- 統計調査で実施している経営状況等調査との比較も可能となり、より精緻に経営状況の分析が可能となる（ひいては報酬改定の基礎データともなり得る）
- 今後、従事者の平均賃金等の情報も追加可能となれば、職員の処遇改善につなげることも可能となり、障害福祉職員の人材確保にもつなげることが可能。

4 交付先（実施主体）等

交付先：独立行政法人福祉医療機構
補助率：定額

障害サービス等事業者の経営情報の見える化への対応

- 障害福祉サービス等について、国民による現状・実態の理解を促進するとともに、必要なサービスの利用機会が確保されるよう、事業者の経営状況の実態を踏まえた政策の検討や、物価上昇・災害・新興感染症等に当たり経営影響を踏まえた支援策の検討等を行う上で、3年に1度の経営実態調査を補完し、経営情報を収集・把握することは重要。
- 障害福祉サービス等事業者における経営情報の見える化の対応について、介護分野での取組状況も踏まえつつ、令和7年度より、以下のように対応。

介護分野の対応

1. 経営情報データベースの整備

- 介護サービス事業者の経営情報の収集及びデータベースの整備をし、収集した情報を国民に分かりやすくなるよう属性等に応じてグルーピングした分析結果を公表する制度を創設

2. 情報公表制度の拡充

<財務状況の公表>

- 障害福祉分野の取組等を踏まえ、介護サービス情報公表制度において、公表事項として、事業所等の財務状況を追加
(※) 省令上、報告事項として「事業所等の財務状況」を規定した上で、通知上、事業活動計算書（損益計算書）・資金収支計算書（キャッシュフロー計算書）・貸借対照表（バランスシート）の報告を求める

<一人当たり賃金の公表>

- 介護サービス情報公表制度において、任意での公表情報として、「一人当たり賃金」を追加
(※) 省令上、「公表を行うよう配慮する」情報として明確化

障害福祉分野の対応

- 現行の障害福祉サービス等情報公表システムの仕組みを活用しつつ、経営情報データベースを整備
- 介護分野の仕組みと同様、収集情報についてグルーピングした分析結果を公表

<財務状況の公表>

- 障害福祉分野においては、情報公表制度創設時から対応済み
(※) 省令上、報告事項として「事業所等の財務状況」を規定した上で、通知上、事業活動計算書（損益計算書）、資金収支計算書（キャッシュフロー計算書）、貸借対照表（バランスシート）の報告を求めている

<一人当たり賃金の公表>

- 介護分野と同様、障害福祉サービス等情報公表制度において、「一人当たり賃金」を任意での公表情報に追加
(※) 省令上、「公表を行うよう配慮する」情報として明確化

障害福祉サービス事業者等の経営情報データベースの整備

障害福祉サービス事業者等の経営情報の報告及び公表について、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）及び児童福祉法施行規則（昭和23年厚生省令第11号）における必要な規定の整備を行う。

報告対象となる障害福祉サービス事業者等

- 原則、全ての障害福祉サービス事業者等が報告対象
- ただし、災害その他都道府県知事に対し報告を行うことができないことにつき正当な理由があるものについては、報告対象から除外（※現行の障害福祉サービス等情報公表制度と同様）

障害福祉サービス事業者等に報告を求める項目

- 1) 事業所・施設の名称、所在地その他の基本情報
- 2) 事業所・施設の収益及び費用の内容
- 3) 事業所・施設の職員の職種別人員数その他の人員に関する事項
- 4) その他必要な事項

（上記の他、任意項目として「職種別の給与（給料・賞与）及びその人数」を求める（通知事項）

障害福祉サービス事業者等から都道府県知事への報告方法

- 報告期限
毎会計年度終了後 3 月以内
※初回に限り、令和 7 年度内に提出で可
- 報告手段
都道府県知事の定めるところ
（情報公表システム上の経営情報データベースを活用して報告）
※システムへの入力負担軽減の観点から、令和6年度調査研究事業において、事業者が使用する各種会計基準から、経営情報データベースへの入力用にデータ変換を行うツールを作成

都道府県知事の公表方法

- 報告内容について、当該情報を調査及び分析した内容（グルーピングした分析結果）を公表
（情報公表システム上の経営情報データベースを活用して集計・公表が可能）

厚生労働大臣による公表

- 経営情報データベースの開発・整備
（（独）福祉医療機構の運営するWAMNET上に構築）
- 全国の情報（グルーピングした分析結果）を公表
（情報公表システム上の経営情報データベースを活用して集計・公表）

障害福祉サービス等情報公表制度における公表事項（任意）の追加

- 介護サービス情報公表制度において、令和6年度より、一人当たり賃金が任意での公表情報に追加されたことを踏まえ、障害福祉サービス等情報公表制度においても、一人当たり賃金の公表について、任意での公表情報に追加する（公表内容は通知で規定）。
 - この点、法令上、都道府県知事が、情報の提供を希望する障害福祉サービス事業者等から提供を受けた情報について「公表を行うよう配慮する」情報として明確化する（省令改正）。
- ※1 公表にあたっては、事業所や施設の特性に応じ、設置主体や職種、勤続年数等がわかるような形での公表を可能とすることとする。（通知事項）
- ※2 原則として、事業所又は施設単位とする。ただし、障害福祉サービス事業者等の希望に応じ、法人単位での公表を可能とする。その場合、含まれている障害福祉サービス等事業所又は施設を明記することを合わせて求めることとする。

【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施行規則の改正（案）】

（法第七十六条の三第八項に規定する主務省令で定める情報）

第六十五条の九の十 法第七十六条の三第八項に規定する主務省令で定める情報は、情報公表対象サービス等の質及び労働時間、賃金その他の情報公表対象サービス等に従事する従業者に関する情報（情報公表対象サービス等情報に該当するものを除く。）として都道府県知事が定めるものとする。

※児童福祉法施行規則も同様の改正を行う

<参考>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（平成17年法律第123号）（抄）

第七十六条の三 （略）

2～7 （略）

8 都道府県知事は、情報公表対象サービス等を利用し、又は利用しようとする障害者等が適切かつ円滑に当該情報公表対象サービス等を利用する機会の確保に資するため、情報公表対象サービス等の質及び情報公表対象サービス等に従事する従業者に関する情報（情報公表対象サービス等情報に該当するものを除く。）であって主務省令で定めるものの提供を希望する対象事業者から提供を受けた当該情報について、公表を行うよう配慮するものとする。

概要

【全サービス】

- 感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービス等を継続的に提供できる体制を構築するため、業務継続に向けた計画の策定の徹底を求める観点から、感染症又は非常災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定の場合、基本報酬を減算する。その際、一定程度の取組を行っている事業所に対し経過措置を設けることとする。

減算単位

業務継続計画未策定減算【新設】

- ・ 100分の3に相当する単位数を減算
(療養介護、施設入所支援(施設入所支援のほか、障害者支援施設が行う各サービスを含む)、共同生活援助、宿泊型自立訓練、障害児入所施設)
- ・ 100分の1に相当する単位数を減算
(居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、短期入所、生活介護、自立生活援助、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援、障害児相談支援、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援(障害者支援施設が行う各サービスを除く))

算定要件

- 以下の基準に適用していない場合、所定単位数を減算する。
 - ・ 感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画(業務継続計画)を策定すること
 - ・ 当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずること
- ※ 令和7年3月31日までの間、「感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備」及び「非常災害に関する具体的計画」の策定を行っている場合には、減算を適用しない。
ただし、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、自立生活援助、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援については、「非常災害に関する具体的計画」の策定が求められていないこと等を踏まえ、令和7年3月31日までの間、減算を適用しない。
- ※ 就労選択支援については、令和9年3月31日までの間、減算を適用しない経過措置を設ける。

◇ 感染症対策について

1. 感染症対策の強化について

全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、次の①～④に掲げる措置を講じることが必要です。(令和6年4月から義務化)

①委員会の開催

- ・幅広い職種により構成すること。
- ・構成メンバーの責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の感染対策担当者(看護師であることが望ましい)を決めておくこと。
- ・おおむね3月に1回以上(居宅介護等は6月に1回以上)定期的を開催するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じ随時開催すること。
- ・テレビ電話装置等の活用も可。(厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等を遵守。)

②指針の整備

- ・平常時及び発生時の対応を規定すること。
- ・それぞれの項目の記載例については厚生労働省「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」も踏まえて検討すること。

参考 https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/1225_tuusyo-2_s.pdf

③研修の実施

- ・指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な教育(年2回以上。居宅介護等は年1回以上。)を開催するとともに、新規採用時には必ず感染対策研修を実施することで、職員教育を組織的に浸透させていくことが望ましい。
- ・調理や清掃などの業務を委託する場合には、委託を受けて行う者に対しても、施設の指針が周知されるようにすること。
- ・研修の実施内容について記録すること。
- ・業務継続計画の研修との一体的な実施も可。

④訓練（シミュレーション）の実施

- ・実際に感染症が発生した場合を想定し、発生時の対応について、訓練（シミュレーション）を定期的（年2回以上。居宅介護等は年1回以上。）に行うこと。
- ・業務継続計画の訓練との一体的な実施も可。

★ポイント

「指針の未整備の場合」

業務継続計画未策定減算の経過措置（令和7年3月31日まで。就労選択支援は令和9年3月31日まで）で「感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備」及び「非常災害に関する具体的な計画」の策定がされていれば減算されないが、指針が未整備であると減算対象となる。

「運営規定の見直し」

令和6年4月から義務化となっているため、運営規程上に努力義務表記（例：「～努めなければならない」）で記載がある場合、義務化後の表記に改めてください。

◇ 業務継続計画（BCP）の策定について

全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、次の①～③に掲げる措置を講じることが必要です。（令和6年4月から義務化）なお、業務継続計画が未策定の場合減算の対象となります。

①業務継続計画の策定

- ・項目の記載例については下記ガイドラインを参照すること

『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』

（厚生労働省）(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html)

『障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン』

（厚生労働省）(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17517.html)

②研修の実施

- ・指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な教育（年1回以上）を開催するとともに、新規採用時には別に研修を実施することが望ましい。
- ・研修の実施内容について記録すること。
- ・感染症対策の研修との一体的な実施も可。

③訓練（シミュレーション）の実施

- ・実際に感染症や災害が発生した場合を想定し、発生時の対応について、訓練（シミュレーション）を定期的（年1回以上）に行うこと。
- ・感染症対策の訓練との一体的な実施も可。

★ポイント

「減算」

上記①～③の措置が講じられていない場合減算

「運営規定の見直し」

令和6年4月から義務化となっているため、運営規程上に努力義務表記（例：「～努

めなければならない」) で記載がある場合、義務化後の表記に改めてください。

「感染症対策の研修訓練との一体的な実施も可。」

感染症対策の研修訓練と一体的に行ってもよいが、居宅介護等の事業所以外は感染症対策の研修訓練は年2回以上となっていることに留意する。

支給決定にご留意いただきたい。

また、養護老人ホーム（盲養護老人ホームを含む。）や介護保険施設等の入所者について、同行援護の利用は一律には制限されておらず、同行援護による専門的な支援が必要と判断される場合には、同行援護による支援を利用することが可能であり、支給決定を行う市町村において、個別のケースに応じて判断されたい。

（５）行動援護について

①短時間の支援の評価について

行動援護の支援ニーズは、長時間より短時間のサービス提供のニーズが多くなっているが、短時間の報酬単位（１時間 30 分までの単位）について、地域生活支援事業の移動支援の単価等と同等となっている地域がある。

このため、強度行動障害を有する者を支援するための行動援護従業者養成研修等を受講した専門的な人材配置を要件としている行動援護ではなく、これらの配置の必要がない移動支援により対応されることで、十分な支援が行われていないとの指摘がある。

令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定においては、行動援護において強度行動障害を有する者のニーズに応じた専門的な支援を行うようにするため、短時間の支援の評価を行いながら、長時間の支援については見直すなど、行動援護の報酬設定の見直しを行ったところである。

都道府県や市町村においては、強度行動障害を有する者が行動援護により適切な支援が受けられるよう、行動援護事業所や行動援護従業者の確保に努められたい。

②居宅内での行動援護の利用について

行動援護については、平成 26 年 4 月よりアセスメント等のために居宅内において行動援護を利用することが可能であるが、アセスメント等のための利用以外であっても、居宅内での行動援護が必要であるとサービス等利用計画などから確認できる場合には、従前より外出の前後に限らず居宅内でも行動援護を利用可能であるので、利用者が必要とするサービスの適切な支給決定にご留意いただきたい。

③支援計画シート及び支援手順書の情報管理の徹底について

行動障害を有する者への支援については、一貫性のある支援を行うために支援計画シート及び支援手順書を作成し、関係者間で必要な情報を共有することが重要である。

他方、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（平成 18 年厚生労働省令第 171 号）第 36 条に規定のとおり、行動援護事業所の従業者及び管理者は、正当な理由がなく、業務上知り得た利用者の

情報を漏らしてはならないこととされており、また、他の事業者等に対して、その情報を提供する際は、あらかじめ文書により利用者等の同意を得ておく必要があるので、利用者の情報の取り扱いには改めてご留意願いたい。

④従業者要件に係る経過措置について

行動援護の従業者等については、初任者研修課程修了者等であって、知的障害者、知的障害児又は精神障害者の直接支援業務に2年以上の従事経験を有する者にあっては行動援護従業者としてみなす経過措置を設けている。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、行動援護のサービス提供責任者及び従業者の要件における、「介護福祉士や実務者研修修了者等を行動援護従業者養成研修課程修了者とみなす」という経過措置について、令和9年3月31日まで延長し、その後廃止することとしている。

各都道府県におかれては、経過措置対象者が行動援護従業者養成研修課程又は強度行動障害支援者養成研修（実践研修）を受講していない理由等
を分析するとともに、研修機会の確保等により受講促進を図り、経過措置
経過後も行動援護従業者等として確保されるよう努められたい。

（6）訪問系サービス事業所が報酬請求に使用するシステムのサービスコードの修正に伴う支払い額の調整について【関連資料8】

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定により、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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成18年厚生労働省告示第523号。以下「報酬告示」という。）を改正し、令和6年4月1日より、報酬算定に用いる単位数を見直したところである。

既にお示ししてきているとおり、今般、訪問系サービス事業所が報酬請求に使用するシステムの介護給付費等単位数サービスコード（令和6年4月施行版）（以下「サービスコード」という。）が、報酬告示の単位数とは一部異なる設定となっており、報酬の請求・支払額について告示の単位数より過不足が生じていることが判明した（都道府県及び市町村宛てに、令和6年11月29日に事務連絡、12月26日にQ&Aを発出。令和7年1月31日に、新サービスコードの確定版を厚生労働省ホームページに掲載するとともに、自治体のシステム改修に係る補助事業の交付要綱案等を市町村等へ発出）。

（当該事案の内容）

- ・該当サービス：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、重度障害者等包括支援
- ・主な内容：提供時間が長時間の場合に、サービスコード上、報酬の基礎単位に1～11単位の差が生じている。

例えば就労継続支援B型において、利用者の知識及び能力の向上のために必要な訓練を実施していないなど、一部の障害者就労支援施設で運営基準に合致していないことが疑われる事案があると指摘を受けている。また、障害者就労支援施設をフランチャイズで募集する際に事実とは異なる内容の広告を出している事例があることについて指摘を受けているところ。

また、「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL. 7」（令和7年1月24日）でお示ししたように、「就労移行支援体制加算」を本来の趣旨に反する形で算定し、訓練等給付を不適切な形で受給している事例等も見受けられる。

このような運営基準等に違反していることが疑われる事案を把握した場合は、速やかに実態調査を実施し、適切な対応を行っていただくとともに、厚生労働省にも積極的に情報提供いただくようお願いする。

なお、事実とは異なる内容の広告については、独占禁止法の「ぎまんの顧客誘引」に該当する可能性があるところ、独占禁止法違反に係る窓口は公正取引委員会ホームページや各ブロックに所在する同委員会の地方事務所・支所となるので、もし独占禁止法違反が疑われる事案を把握した場合は、適宜申告いただきたい。

（３）就労選択支援について【関連資料４】

令和7年10月より、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援が施行される。

施行に伴い、令和7年10月から、就労継続支援B型は、50歳に達している者や障害基礎年金1級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等のほか、「就労選択支援によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が対象となる。令和7年1月30日に開催した第145回障害者部会において、就労選択支援に関する事業の実施上の留意事項等について報告をしており、その内容をご確認いただきたい。

また、就労選択支援に係る関係政令・省令・告示や、事業の実施上の留意事項などを定めた通知等について、令和6年度内を目途に公布・発出することを予定しているので、ご承知おきいただきたい。

その際、就労選択支援の指定申請に係る申請書類等についてもお示しすることを予定している。改正法施行前においても就労選択支援に係る指定の手続を行うことができることとされているため、指定権者である都道府県・指定都市・中核市におかれては、令和6年度内を目処に発出する通知等をご確認の上、順次指定事務の準備をお願いしたい。

また、就労選択支援の施行に伴う審査支払等システムの改修について、可能な限り速やかに改修に係る仕様書案を示す予定であるが、具体的な改修

事項としては、就労選択支援に係るサービス種類コードや支給決定コード、事業所における加算等の届出項目の追加及び実績記録票の新設を予定しており、請求明細書については既存の様式を使用する予定であるため、見積等のご参考としていただきたい。なお、改修に係る費用の一部を国が支援する予定であり、具体的な手続きは追ってお示しする。

加えて、令和6年度補正予算において「就労選択支援員養成研修等事業」（予算額0.7億円）を計上した。就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件（※）となるところ、令和7年度は、研修の質を担保する観点から、本事業において国が研修を実施することとしている。具体的には、令和7年6月頃から、定員約80人規模の研修を年に10回程度実施することを予定している。具体的な実施時期や申込方法等は令和7年4月以降、順次、案内する予定としているため、ご留意いただきたい。（※経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者についても就労選択支援員とみなす。）。

なお、本事業においては、順次、就労選択支援の対象となる就労継続支援A型の新規利用者等への効果的な支援の実施方法等に関する課題やノウハウを収集し、マニュアル等を作成するモデル事業も併せて実施する予定であるため申し添える。

（４）障害者優先調達推進法について【関連資料５】

① 調達方針の作成について

障害者優先調達推進法において、都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、毎年度、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針（以下「調達方針」という）を作成することとされている。

調達方針の作成率は、都道府県が100%である一方、市町村では95.2%（令和5年度末時点）である。調達方針の作成は法律上の義務であることから、例えば、地域に障害者就労施設等がない市町村や調達規模が大きい市町村においても、市町村の実情に応じた調達方針の作成について、改めて徹底願いたい。

② 障害者就労施設等からの調達の促進について

令和5年度の調達額の合計は約235億円で前年度比6.1%増（13.53億円増）となり、国、都道府県、市町村のいずれも前年度の調達額を上回った。

国の基本方針において、調達方針の目標設定に当たっては、調達実績が前年度を上回ることとするなど、障害者就労施設等からの物品等の調達が着実に推進されるよう設定するものとしているところ。各自治体においては、調達方針で定める目標を達成するため、個別具体的な対応策を講じ、障害者優先調達推進法に基づく取組を推進していただきたい。

なお、障害者優先調達推進法が施行されてから今日に至るまで、調達機

就労選択支援の法令事項

法の条文

※ 第13項を新設

第五条 (略)

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして①**主務省令で定める者**につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の②**主務省令で定める事項**の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の③**主務省令で定める便宜**を供与することをいう。

※施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

公布済みのもの

＜障害者総合支援法施行規則＞※令和6年1月25日公布

①主務省令で定める者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

②主務省令で定める事項

- 障害の種類及び程度/就労に関する意向/就労に関する経験/就労するために必要な配慮及び支援/就労するための適切な作業の環境/その他適切な選択のために必要な事項

③主務省令で定める便宜

- 障害福祉サービス事業を行う者その他の関係者との適切な支援の提供のために必要な連絡調整 等

④その他

- 支給決定の有効期間：1か月又は2か月のうち市町村が定める期間 等

＜基準省令＞※令和6年1月25日公布

○人員基準

- 就労選択支援員は、常勤換算方法で利用者の数を15で除した数以上
- 就労選択支援員は指定就労選択支援の提供に当たる者として「厚生労働大臣が定めるもの」とする 等

○運営基準

- 実施主体は、就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの等とする
- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする 等

＜報酬告示＞※令和6年3月15日公布

就労選択支援サービス費：1,210単位/日、特定事業所集中減算：200単位/日 等

今後公布予定のもの

＜政令＞※令和6年度中に公布予定

施行期日：令和7年10月1日

＜告示＞※令和6年度中に公布予定

基準省令において、就労選択支援員の要件を「厚生労働大臣が定めるもの」と規定しており、当該要件を規定する（就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする等。詳細後述）

※ 上記の他、就労選択支援の創設に伴う所要の規定の整備を行うため関係政令・省令・告示を改正予定であり、令和6年度中に公布予定

新たに創設される就労選択支援の円滑な実施①

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定
(一部改変)

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。(令和7年10月1日施行)

対象者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
- ※ 令和7年10月から、就労継続支援B型は、従来の就労アセスメントに代わり、就労選択支援により就労面に係る課題等の把握が行われている者が対象となる。
- ※ 令和9年4月以降は、新たに就労継続支援A型を利用する場合や就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する場合においても、就労選択支援により就労面に係る課題等の把握が行われている者を対象とする予定。

基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理(アセスメント)を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。

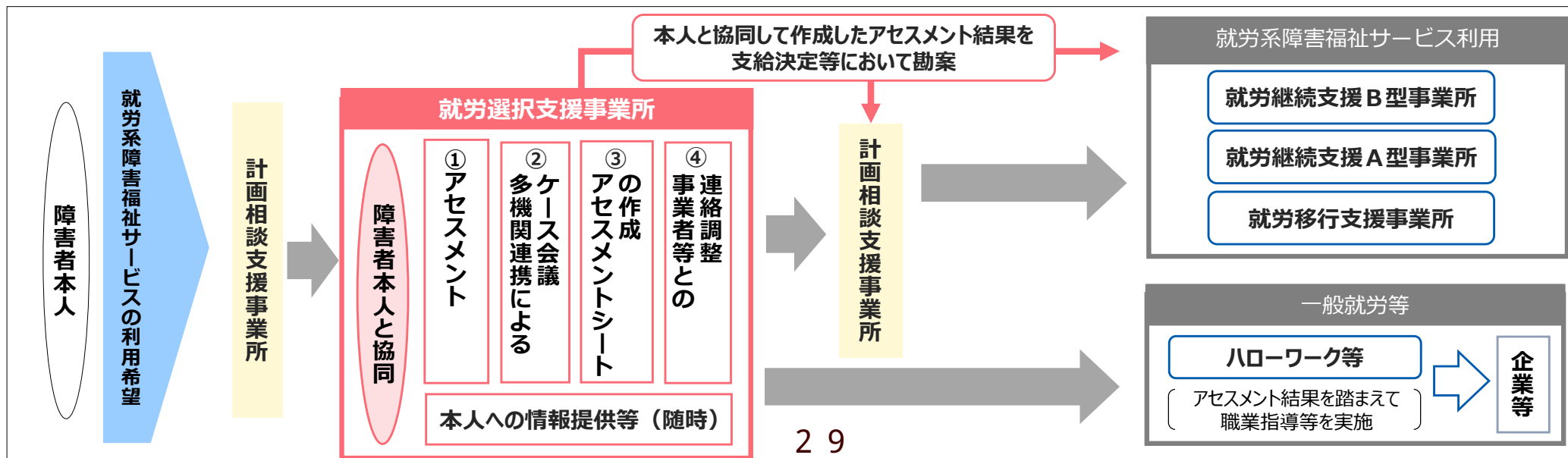
基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 **1,210単位/日**
- 特定事業所集中減算 **200単位/日**

正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

支給決定期間

- 原則1か月 1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2か月の支給決定を行う。



実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関等

- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする。

従事者の人員配置・要件

- **就労選択支援員 15：1以上**
 - ・ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ※ 経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績（注）が通算5年以上あることを要件とする。
 - ※ 基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。
 - ・ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。

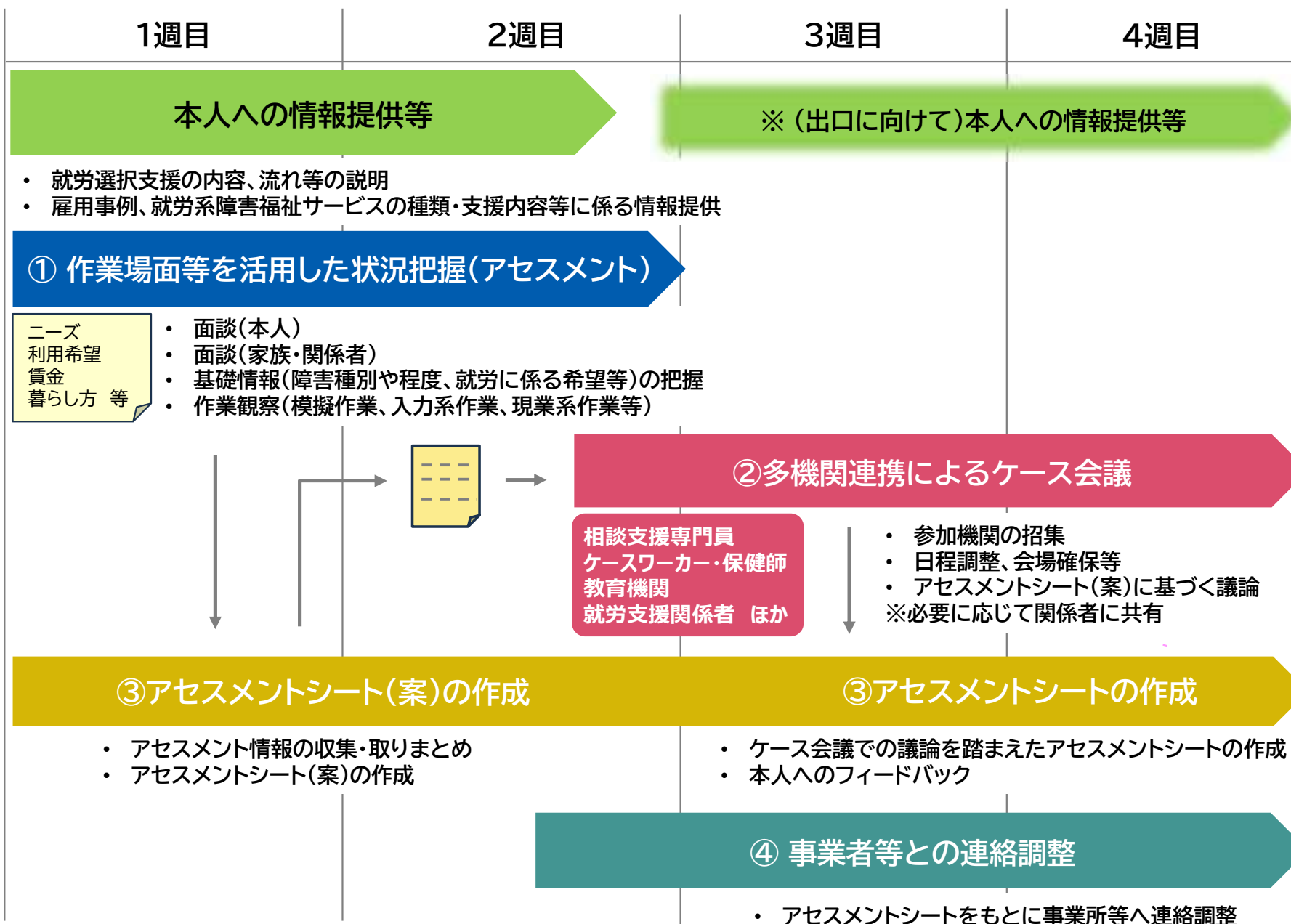
（注）「障害者の就労支援分野の勤務実績」は、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。）



特別支援学校等における取扱い

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）



アセスメントシートの活用

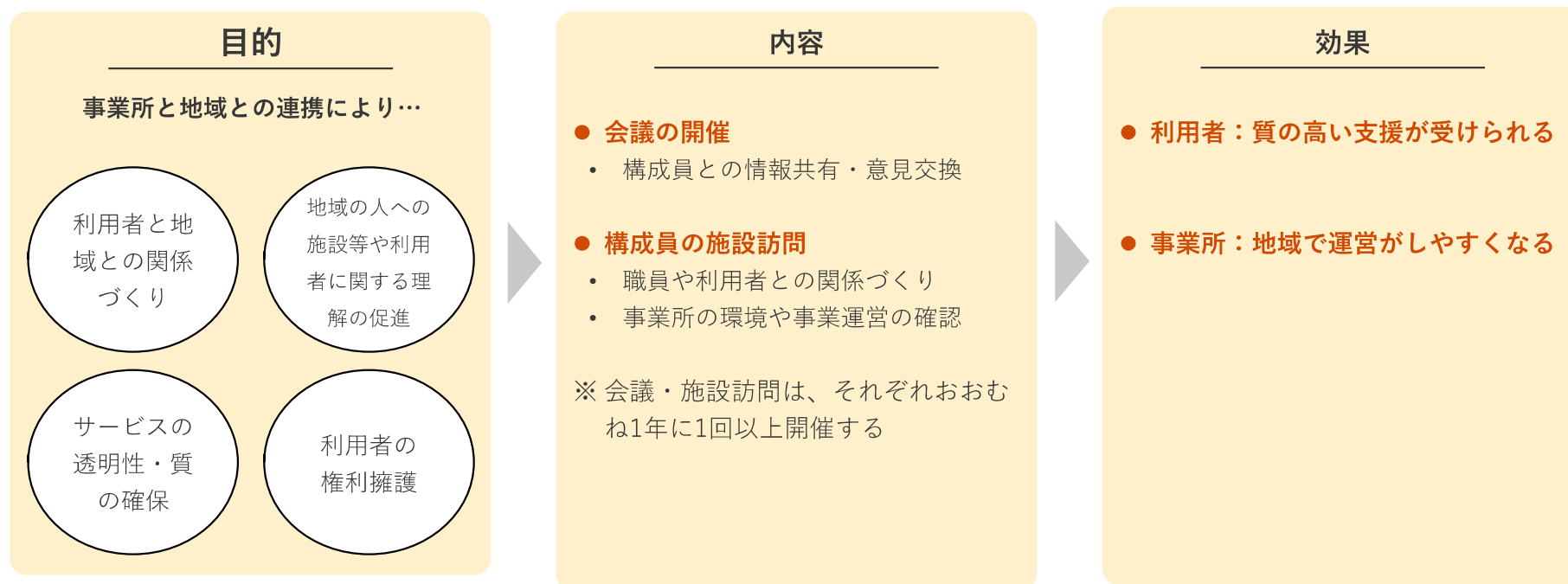
障害福祉サービス利用

★個別支援計画
★サービス等利用計画

職業指導等を実施
アセスメント結果を踏まえて
一般就労に向けた支援

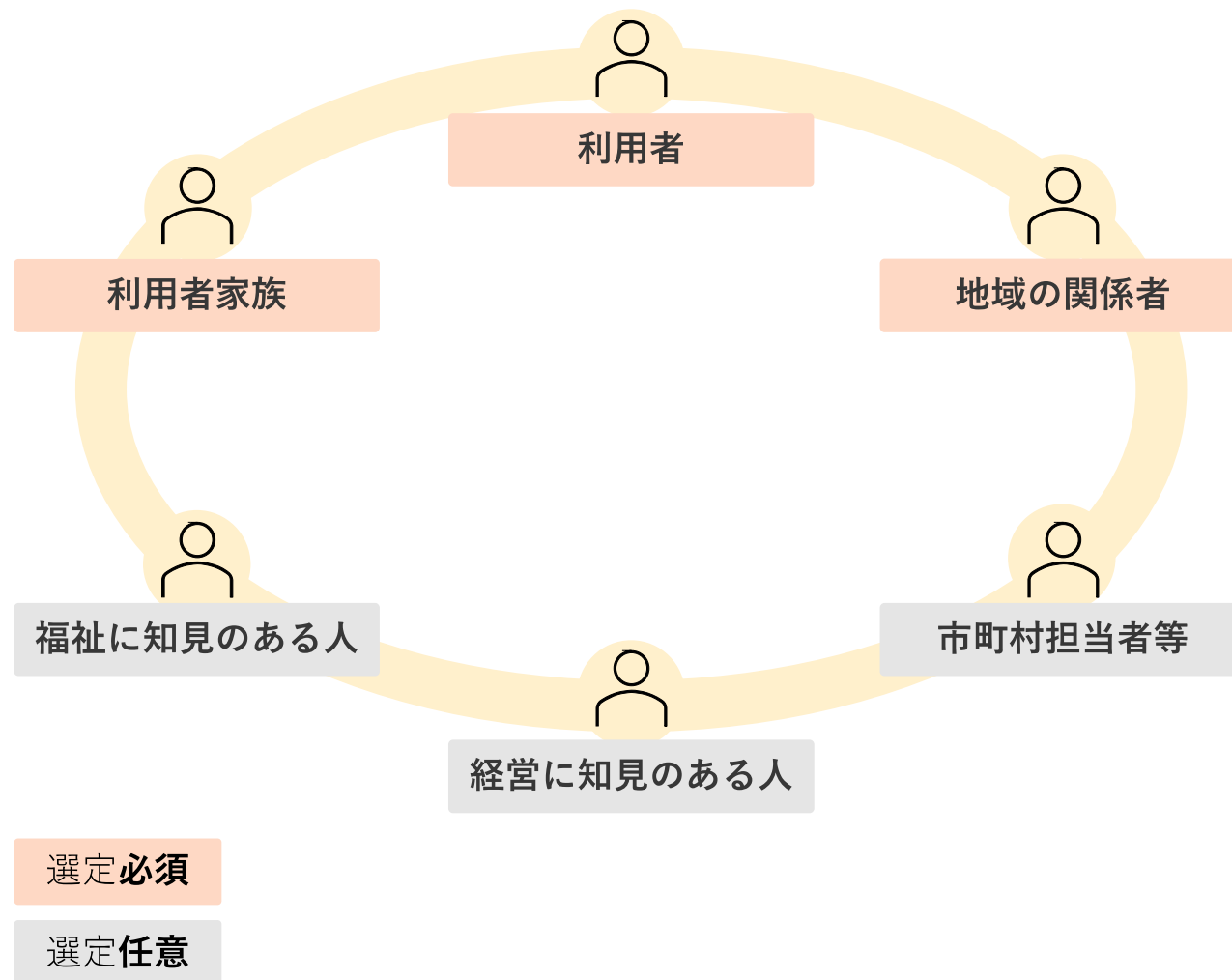
地域連携推進会議の目的・内容・効果

- 事業所と地域との連携による ①利用者との関係づくり、②地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進、③サービスの透明性・質の確保、④利用者の権利擁護 を目的に、事業所が設置する外部の目を入れた会議体。
- 会議の開催による構成員との情報共有・意見交換と、構成員の施設訪問による職員や利用者との関係づくり、事業所の環境や事業運営の確認を行う。
- 利用者にとってはより質の高い支援が受けられる効果がある。また、地域との連携を深めることで、事業所にとっても、地域での運営がしやすくなる効果がある。



会議の構成員

- 会議の構成員は、「利用者」「利用者家族」「地域の関係者」「福祉に知見のある人」「経営に知見のある人」「市町村担当者」などを想定。このうち、「利用者」「利用者家族」「地域の関係者」は必ず選出することが必要。
- 人数は5人程度。



会議の開催

- 会議の目的を達成するため、目的に沿った議題を設定する。
- 事業所側からの一方的な報告だけでなく、構成員と双方向で意見交換できる議題を設定することが望ましい。

会議の議題例

1

施設等やサービスの透明性・質の確保

- 利用者の日常生活の様子について
- 経営状況の報告
- BCP（業務継続計画）の策定状況について

2

施設等と地域との連携

- 障害についてのレクチャー
- 近隣からの苦情等の共有
- 地域行事のご案内

3

利用者の権利擁護

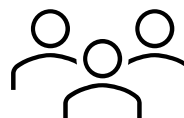
- 虐待、事故、ヒヤリハットの報告
- 支援者の様子
- 利用者の意向アンケート結果

施設訪問の実施

- ・ 職員・利用者との関係づくり、事業所の環境や事業運営の確認を目的に、構成員による施設訪問を行う。
- ・ 施設見学や職員・利用者とのコミュニケーションを通じて、施設の環境、利用者・職員の様子などを確認する。

🏠 訪問の目的

- ・ 利用者や職員との関係づくり
- ・ 事業所の環境や事業運営の確認



🔍 確認ポイント

- ・ 施設の環境
- ・ 利用者・職員の様子

福祉・介護職員の処遇改善に関する加算について

1 提出の目的と提出先の自治体名

提出の目的	加算様式を指定権者に提出	
提出先の自治体名	加算様式の提出先(例:〇〇県、 〇〇市、〇〇町、〇〇広域連合)	補助金様式の提出先(例:〇〇県)

※上記「入力の流れ」
加算と補助金両方
「補助金様式を都
道府県の円滑な
審査事務の円滑
再度全ての様式

基本情報入力シートの提出目的⇒「加算様式を指定権者に提出」を選択 ⇒ 大府市に提出
⇒「補助金様式を都道府県に提出」を選択 ⇒ 愛知県に提出

2 基本情報

下表に必要事項を入力してください。記入内容が各様式に反映されます。

法人名	フリガナ			
	名称			
	〒			

基本情報入力シート | 別紙様式2-1 (処遇改善加算 総括表) | 別紙様式2-2 (処遇改善加算 個表) | 別紙様式2-3 (補助金 総括表)

・様式提出先

【障害福祉サービスのみを実施している事業者】

〒474-8701

愛知県大府市中央町五丁目70番地

大府市福祉部高齢障がい支援課障がい福祉係 あて

【障害児通所支援のみを実施している事業者】

〒474-8701

愛知県大府市中央町五丁目70番地

大府市健康未来部こども若者女性課こども支援係 あて

【障害福祉サービスおよび障害児通所支援事業の両方を実施している事業者】

申請書類原本を高年齢障がい支援課へ、写し一式をこども若者女性課へ提出してください。

【介護人材確保・職場環境改善等事業の補助金】

提出先は愛知県となりますが、詳細は現在調査中です（令和7年3月11日現在）

・相談窓口

【厚生労働省相談窓口】

電話番号：050-3733-0230

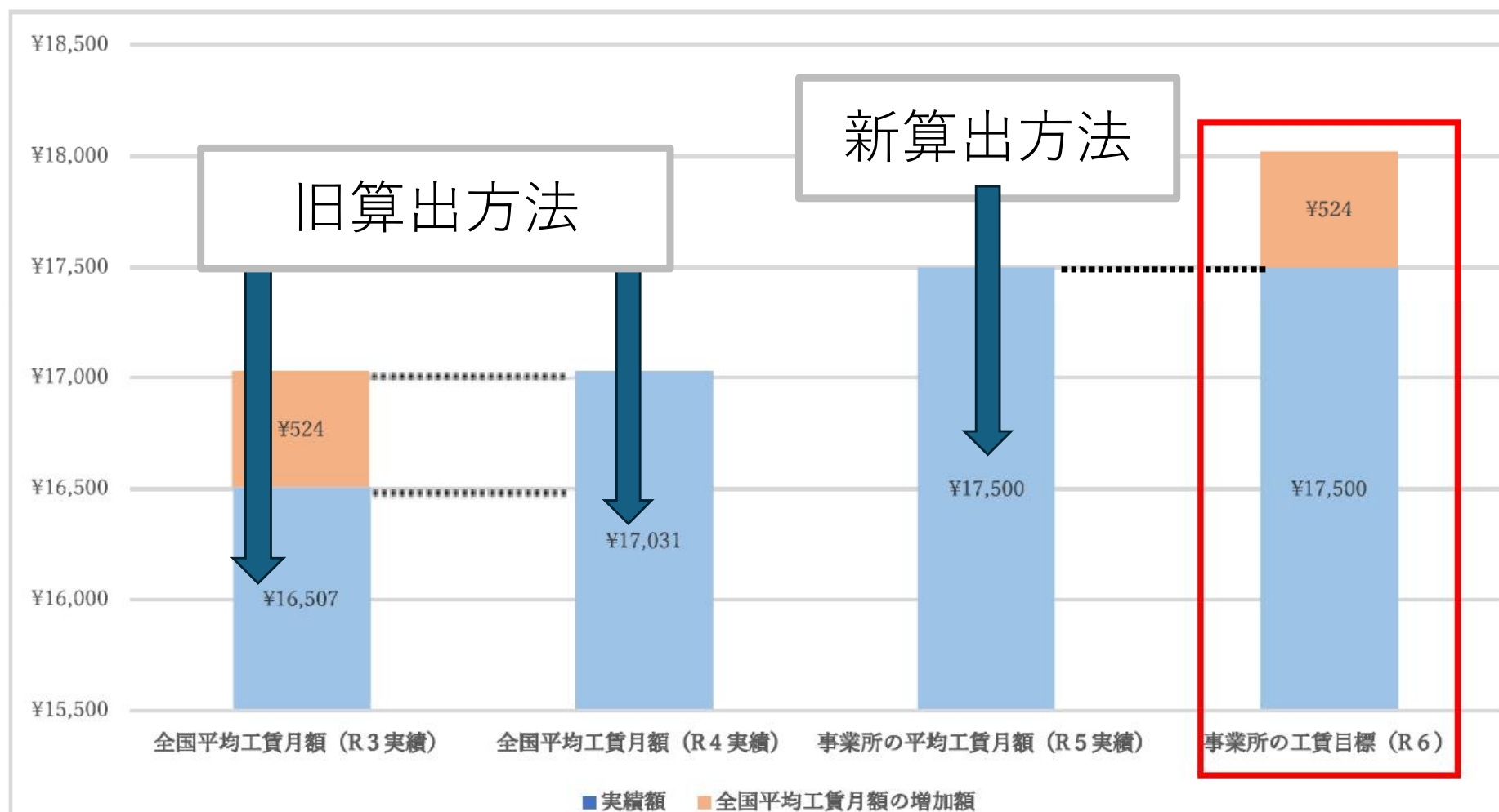
受付時間：9時00分から18時00分（土日含む）

内容	内容2	質問	回答
運営関係	入浴支援加算	入浴支援加算対象者とならない利用者について、入浴に必要なバスタオル等のアメニティ代を自費徴収することが可能か	あくまで利用者の希望により当該アメニティ等を利用する場合のみ自費徴収してよい。 利用者がバスタオル等を本人で準備したものを使用した場合には自費徴収することはできず、当該アメニティ等を施設がすべての利用者に対して一律に提供し、その費用を画一的に徴収することは認められない また、当該費用を徴収する場合には利用者に対して事前に十分な説明をし、同意を得なければならないことについても留意すること。
人員関係	人員配置	常勤職員が「病欠・休職」により5月13日から6月14日の期間で出勤しない場合、 5月及び6月の勤務形態一覧表において「勤務時間」と「常勤換算」に含めることができるか	対象職員が常勤の職員であり、かつ、その期間が暦月で1月を超えないものに限り常勤換算に含めることができる。 今回のお尋ねのケースの場合、5月及び6月共に出勤する日があるため各月とも暦月で1月を超えない欠勤となる。よって、5月及び6月のいずれも「勤務時間」と「常勤換算」に含めることができます。 (出勤しない期間が暦月で1月を超える場合の例) 常勤職員が病欠により5月13日から7月14日まで出勤しない場合 5月・・・欠勤が暦月で1月を超えないため、欠勤日についても「勤務時間」と「常勤換算」に含める 6月・・・欠勤が暦月で1月であるため、「勤務時間」「常勤換算」いずれも含めることができない 7月・・・5月と同様の取り扱い また、非常勤職員が有給休暇で出勤しない場合、当該日は勤務時間及び常勤換算に含めることができないことについても留意すること。
運営関係	施設外就労	「従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表」の記載について、 施設外就労へ行った場合の記載内容は、施設外就労先での実働時間のみであるか移動時間を含むものであるか	当該移動時間が「従業者が業務に従事する時間」であるかにより判断される。 【例】 就業規則に定める従業者の勤務時間・・・8:00～17:00 施設外就労時間帯・・・9:00～12:00 上記の場合、利用者の移送をすることが想定されるため、8:00から事業所で事務作業等をし、その後施設外就労先へ移動することが想定されます。 この場合「従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表」へは移動時間を含んで記載して差し支えない。 よって、施設外就労先へ直行直帰で移動する際（移動時間が「従業者が業務に従事する時間」でない）には、上記観点から移動時間を含むことはできない。
報酬関係	施設外就労	①施設外をするにあたっての必要書類 ②施設外就労の要件 ③毎月の提出物	①必要に応じて変更届（運営規程、介護給付費等の請求に関する事項等） ②就労移行支援、就労継続支援事業（A・B）における留意事項（2）①ア～オをすべてを満たす場合請求可 ③R6.4より実績報告の提出は不要となったが書類の作成・保存が必要

報酬関係	緊急短期入所受入加算	普段グループホームで生活し週末のみ短期入所利用されている者について、体調を崩すことが多くなりグループホームでの介護負担が増えており、この者が体調を崩しそうなとき、医療的ケアができるスタッフ不足のため、グループホームより特に夜間に当院の利用を緊急で希望があるが受け入れてもよいか。また、緊急短期入所受け入れ加算も発生するか。	毎月の支給量を超えない限りは、短期入所の受入れ可能。 また、利用を開始した日の前々日、前日、当日に事業所に対し利用の連絡があれば緊急短期入所受入加算も算定可。 しかし、医療型短期入所サービス費と共同生活援助サービス費の同日併給は不可であるため、緊急で受け入れた際はグループホームに対しその日のサービス費は請求できない旨、事業所間で連絡調整を図る必要がある。 また、共同生活援助利用者が短期入所を利用することは、原則想定しておらず例外的な利用方法となるため、緊急時を含めた利用方法について、支給決定権者へ要確認必要がある。
報酬関係	退去後共同生活援助サービス	1) 退居後共同生活援助サービス費を週に1回算定する場合は、訪問介護と同日に算定することは可能か 2) 可能な場合は、時間が重なってもよいか	「令和6年度報酬改定に係るQ&A VOL.1（令和6年3月29日）」において、退去後共同生活援助サービスと、自立生活援助又は地域定着支援を併給する場合、同一法人の自立生活援助事業所又は地域定着支援事業所であっても算定可能ではありますが、当該利用者に対して退去後共同生活援助サービスを実施する事業所と自立生活援助又は地域定着支援を実施する従業者とを同一人物が兼務している場合は、算定できない旨が記載されています。 1) について 直接的なホームヘルプサービスである「訪問介護」は、退去後生活援助サービスとのサービス内容が重複しないため、併給は可能であると思われます。しかしながら、「訪問介護」の請求については、介護保険サービスとなりますので、介護保険者等へ確認してください。 2) について 退去後共同生活援助サービス費と訪問介護の同時間の提供については、サービス提供者が一人であると仮定すると、両サービスの同時提供はできません。そのため、退去後共同生活援助サービス費と訪問介護を同日に算定する場合は、明確に提供時間を区別するものと考えます。
人員関係	常勤換算	産休明けの3年間は1日6時間の勤務でも常勤として考えて良いという認識でよろしいでしょうか	お見込みの通り。3歳に満たない子を療育する職員が育児・介護休業法による短時間勤務制度を利用する場合、1日6時間、週30時間以上の勤務で常勤換算上も1と扱うことができます。
報酬関係	目標工賃達成加算	令和3年度と令和4年度は旧計算方法で平均工賃月額で算出されているが、令和5年度は新計算方法で算出されている。令和7年度の目標工賃達成加算の算定をする際はどのような計算をすればよいか。	令和3年度と令和4年度の平均工賃月額は公表済みである旧算出方法での数値を用います。令和5年度の平均工賃月額は、旧算出方法による全国工賃が公表されていないため、報酬改定後の新算出方法で計算された数値を用います。 令和7年度の目標工賃達成加算算定については、平均工賃月額は令和3年度、4年度は旧算出方法、令和5年度は新算出方法の新旧混合の算出方法で算出された平均工賃月額を用います。

(例2：令和6年度の実績に係る加算を令和7年度に算定する場合)

令和5年度における事業所の平均工賃月額（実績）が17,500円であった場合、18,024円以上の額を工賃目標として立て、当該工賃目標を達成した場合に加算の算定が可能。



運営指導の主な指摘事項(障害児通所支援)

No	指摘事項	法的根拠等
1	サービス提供時間中は児童指導員又は保育士が2名以上(1名以上は常勤)配置すること。8時間勤務であれば最低45分休憩をとる必要があり、休憩中は配置しているとみなさない。	・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第5条(以下基準省令)
2	サービス提供に必要な療育道具や資料代は本来事業所が用意するべきものであり、利用者からの徴収は認められないので、過徴収分について利用者へ返還すること。	・基準省令第9条、第23条
3	代理受領通知の発行日付について、額が確定する翌々月20日以降とすること。	・基準省令第25条
4	児童発達支援計画の作成に当たっては、通所給付決定保護者及び障害児に対し説明し、文書によりその同意を得ること。	・基準省令第27条
5	運営規定と重要事項説明書の営業時間や実施地域など記載内容の整合性を図ること。	・基準省令第37条
6	運営規定について、虐待の防止のための措置に関する事項として、ア 虐待防止に関する担当者の設置、イ 苦情解決体制の整備、ウ 従業員に対する虐待防止啓発のための定期的な研修の実施、エ 虐待防止委員会の設置 はあらかじめ運営規定に定めることとされているため、追記すること。	・基準省令第37条
7	1日あたりの利用定員を遵守すること。	・基準省令第39条
8	事業所の見やすい場所に、運営規定の概要、従業員の勤務の体制、協力医療機関その他利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を掲示すること。	・基準省令第43条
9	運営規定の変更等、変更の届け出を要する事項が生じた際は、変更日から10日以内に変更届及び必要な添付書類を提出すること。	・児童福祉法第21条の5の20第3項
10	算定される単位数が減少する場合(加算が算定されなくなる場合)は、事実発生後速やかに加算取下げの届出を行うこと。	・平24障発0330第16
11	欠席時対応加算について、連絡調整その他の相談援助を行った内容の記録がなく、算定不可。また、	・通所報酬告示第1の7

	歯医者の定期通院といった、予め分かっており連絡調整・相談援助が必要とは考えにくい欠席理由もみられた。過誤申立を行い、正しい請求を行うこと。	
--	--	--

事業所からの主な質問事項について（障害児通所支援）

No	質問題目	質問内容	回答
1	人員配置について	・週6日営業しており、月～金に常勤1人いるが、土曜日は非常勤2人しかいない配置は可能か。 ・現在は勤務形態一覧表上で常勤1名は勤務と割振りができているが、土曜日に限らず今後常勤の非勤務希望が被った際に、最初から非常勤2人という配置で可能なものかを確認したい。	・人員基準として、児童指導員又は保育士2人以上のうち、1人以上は常勤であることが求められている。 ・①土曜日も常勤職員を配置しているが有給休暇等で欠勤となるものを非常勤2人でカバーしている、②常勤職員が産前産後休暇や育児・介護休業等の場合は、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで人員配置基準を満たす、といった場合は認められているが、元々の配置が月～金しか常勤おらず、土曜日は常勤がいないものは不可。
2	人員配置について	・コロナなインフル等で急に人が足りなくなった時はどうすればよいか。 ・児童指導員又は保育士（常勤）を想定。1か月丸々ではない。	・コロナに係る臨時的な取り扱いは、R6.4.1付ですべて廃止となっている。 ・児童指導員又は保育士（常勤）が有給等で1か月未満不在となる場合は、加算に影響はないが、現場には児童指導員又は保育士が2名以上必要。非常勤2名でも可能。
3	常勤の勤務時間について	・常勤の定義はなにか。 ・役員が児童指導員として常勤で勤務したい場合、役員だと常勤カウントできなかったり、現場に出られないといった制限はあるか。 ・多機能型事業所を検討しているが、児発と放デイ（定員10人予定）の時間を被せてサービス提供はできるか。	・当該事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の従業員が勤務すべき時間（1週間に勤務すべき時間が32時間を下回る場合は32時間を基本とする）に達していることをいう。愛知県では就業規則を根拠としており、大府市も準用。 ・制限はないが、役員業務は必ず時間外に行うことと、役員といっても出勤簿をつけること。 ・可だが、時間が被る場合は各事業の部屋が必要で、部屋ごとに1人3㎡以上必要。定員は1日の人数。時間を分けても、被せても、児発放デイ合わせて1日10人。職員が常時各部屋に配置されている必要がある。また、各事業の人員配置が必要で、たとえば児発3名放デイ7名の場合、10：2の割合は下回らないよう、児発には児童指導員又は保育士が1名以上、放デイには2名以上の配置が必要。そして1名以上は常勤。
4	常勤の勤務時間について	（・提出された勤務形態一覧を見ると、常勤職員の勤務時間が週30時間となっている）	・常勤職員とは、法人又は事業所の就業規則で定められている常勤職員が勤務すべき時間（1週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする）に達している者。 ・ただ、育児、介護及び治療のための所定労働時間の短縮措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能とすると定められている。 ・よって、上記例外に当てはまらない常勤職員の勤務時間は、最低でも週32時間（5日営業なので、1日あたり6.4時間）が必要。 ・児発管は常勤要件を満たす必要があり、管理者兼児発管の場合、その者においても上記の最低週32時間、1日6.4時間を満たす必要がある。
5	児童指導員について	・開所から昨年4月まではほぼ毎日、その後は週2～3回、現場におり、児童指導員としての要件は揃っているが、代表者のため、特に出勤簿みたいなものはない。 ・この場合に証明になるような、何らかの書類等は必要か。 ・指導員→児童指導員となり、児童指導員の任用資格として勤務をする場合、都度実務経験証明書等書類提出が必要か。 ・また、提出が必要な場合、実務経験証明書以外にシフト表や体調確認の署名表等の証拠書類も必要か。	・実務経験証明書にて証明できるのであれば可。出勤簿でなくとも、業務日報やシステムでの出退勤打刻など、何かしらの記録で正確な従事期間や従事日数の記載ができれば可。 ・都度の提出は不要。また、提出する際にも、実務経験証明書（＋高等学校卒業以上を示す卒業証書）のみで可。 （※大府市は従来とおり、4月体制届提出時に各事業所に所属する有資格者すべての資格証等証明書類の提出を求めているので、人員基準や加算に変更しない人の異動では変更の手続き不要。ただ、愛知県のように4月体制届時に加算等に変更しなければ提出不要とすることがあったら、確認できないので、変更の都度証明書類の提出は必要になるので注意。）
6	児童指導員について	・外国の大学を卒業しており、実務経験が2年以上3年未満になる職員がいる。（「社会学を専修する学科又はこれらに相当する過程を修めて卒業した者」には該当しないとのこと。） ・児童指導員となるための実務経験は何年必要か。	・3年以上の実務経験が必要。 ・外国の大学を卒業しているが、規定されている学科や過程を修めておらず、任用資格を満たさない。 ・学校教育法の規定による高等学校卒業等にも該当しないならば、2年の実務経験も当てはまらない。

7	心理担当職員について	（専門的支援体制加算の心理担当職員が、心理学修了のみ）	理学療法士等に含まれる心理担当職員は、臨床心理士、公認心理師、学校心理士、臨床発達心理士の4資格する。（愛知県の定めを準用）
8	理学療法士等の資格証について	理学療法士の試験に合格した者を雇用する際のこと。理学療法士の資格証が手元に届く前だったとしても、試験の合格通知書をもって資格証の代わりとしてよいか	「理学療法士、作業療法士は試験に合格後、免許取得のための申請行為が必要であり、厚生労働省で管理する有資格者の籍簿に登録される必要がある。登録される前に業務に従事した場合、行政処分の対象となる」と厚生労働省で示されている。厚生労働省が免許申請者に対し急ぎ有資格を証明してほしい者に対し「登録済証明書」を発行している。理学療法士の免許証以外ではこの「登録済証明書」のみ有効なものとする。
9	児発管研修等の取扱いについて	基礎研修終了者がOJTとして個別支援計画の原案を作成する際に、人員配置基準に算入して保育士等と兼務してよいか。	児発管の人員配置基準上必要な数を満たすために、配置する場合は保育士等の勤務時間に算入できない。児発管の人員配置基準上必要な数を超過して、配置する場合は保育士等の勤務時間に算入できる。
10	児発管研修等の取扱いについて	個別支援計画の作成者の名前は、OJT中の者でも良いか	現児発管の名前で作成すること。
11	児発管の研修修了証について	サビ管の実践研修修了証でも、児発管として配置可能か。	サビ管・児発管の研修は共通の研修とみなされ、児発管の実務経験を有していれば、サビ管の実践研修修了証で可。
12	児発管欠如について	児発管が欠如するとどうなるか。	やむを得ない事由で児発管が欠けた場合、 ・研修要件は満たしていないが実務要件は満たしている者を児発管とみなして、欠如した日から1年間の時限的な配置可。 ・①児発管の配置に必要な実務経験を有している、②児発管が欠如した時点で既に基礎研修を修了済、③児発管が欠如する以前から当該事業所の職員として配置されている、の3つすべてを満たす者をやむを得ない事由により児発管とみなして配置する場合に、その者が実践研修を修了するまでの間（最長で欠如日から2年）の時限的な配置可。 →変更日から10日以内に変更届書類一式の提出要。 ・児発管欠如がやむを得ない事由でなかったり、やむを得ない事由であっても実務要件を満たす者がいなかったり、期限内に正式な児発管を配置できなかった場合は、児発管欠如の減算、通所支援計画（個別支援計画）等未作成減算（児発管がいないと個別支援計画が作成できないため）の適用対象となる。
13	2人目児発管について	基礎研修の演習がもうすぐ終了し、OJTを6か月間行う。市に必要な届出はなにか。	・実践研修の受講要件について、原則である「基礎研修修了後の2年以上の実務経験（相談支援業務又は直接支援業務）」のほかに、以下の(1)～(3)の要件をいずれも満たす場合は、「基礎研修修了後の6か月以上の実務経験（個別支援計画作成業務）」にて、例外的に受講可能となった。 (1) 基礎研修受講開始時点において、既にサービス管理責任者等の配置に係る実務経験を満たしている。 (2) 障害福祉サービス等において、「個別支援計画作成の業務」に従事している。 (3) 上の業務に従事することについて、指定権者に事前に届出を行っている。 ・「運営規程」の変更届として提出する。 ・変更届、運営規程、勤務形態一覧表、組織体制図、基礎研修修了証、実務経験証明書等（資格証の写し等を含む基礎研修受講開始日までの実務経験等がわかる書類）を、変更日から10日以内に提出要。
14	2人目児発管について	基礎研修修了者について、実践研修の受講に必要な実務経験（OJT）のために児発管のもとで個別支援計画の原案の作成までの一連の業務を行う場合、基礎研修修了者の人員配置はどのようなになるか。	・基礎研修修了者は、人員配置基準上では直接処遇職員になり、直接処遇職員として勤務した時間は人員基準上カウントすることが可能。（児発管としてはすでに1人以上の児発管人員基準を満たしており、基礎研修修了者は基準以上となるため） ・基礎研修修了者としての2人目児発管と直接処遇職員を兼務することになるが、人員配置基準上では直接処遇職員となるので、その直接処遇職員の業務に支障がないような勤務体制を確保したうえで2人目児発管の業務を行うよう留意要。

15	従業員の変更について	加算は変わらないが、人の入れ替えがあった時は変更の手続きが必要か。	大府市の取り扱いとして、基本報酬、加算に影響しない従業員の変更（新規雇用、退職等）については変更届の提出を求めている。ただし、この取扱いは今後見直す可能性があるため、現時点での対応としてお伝えする。（見直しをする場合は各事業所にお伝えする） また、従業員の入れ替わりや人数が変わることで運営規定、重要事項説明書等に変更が生じる場合は変更届が必要となる。管理者、児童発達支援管理者の変更は届出が必要。
16	個別支援計画の作成について	サービス提供開始時に作成していないといけないのか。利用開始し、様子を見てアセスメントを実施し作成することは認められないのか。	個別支援計画の作成の時期について明記はされていない。しかし、事業所は個別支援計画に沿って療育を提供するものであるため、利用開始前に作成されることが望ましいが、利用開始後に作成されたからといってサービス提供ができないものではない。ただし、サービス提供月内に個別支援計画（保護者のサイン入り）が作成されていない場合は、個別支援計画未作成減算の対象となる。サインがあれば印鑑は不要。
17	個別支援計画の作成について	6月に1回以上見直しが必要とあるが、4月10日に作成した場合、10月9日までに作成すれば良いとの考え方でよいのか。	日にち単位ではなく月単位で計算する。4月に作成された場合9月をもって6月経過となるため9月中に新しい個別支援計画を作成することが必要。
18	定員超過について	有資格者や面積値を満たした上であれば定員を超過して受け入れてもよいのか（定員超過利用減算の対象となることは了解している）	1日でも、やむを得ない場合を除いて定員を超過してはいけない。 児童福祉法に基づく指定通所支援の事業所の人員、設備及び運営に関する基準第39条にて定員の厳守が定められている。 「やむを得ない事情」とは災害、虐待、障害児の個別の事情（医ケア児の受け入れ先が他にない）などである。 定員を超過して受け入れている事業所については、定員の変更申請を行うよう指導し、指導に従わなければ勧告を行う。勧告に従わなければ指定取り消しになる場合もある。
19	学校休業日の扱いについて	卒業式に出校する学年と学校が休みの学年がある。学校が休みの学年の利用者については休業日の扱いでよいのか。	学校が休みの学年の利用者については、休業日の扱いでよい。 休業日は学校教育法施行規則第61条62条63条で示されている。 ただし、一部の学年のみ出校する場合の取扱いはない。 学区等の違いにより、通学日と休業日の者が混在する日については、個々に通学日と休業日の単価で請求することとしており、今回の卒業式についても同様に個々の通学日と休業日の単価で請求してよいものとする。 夏休み中の出校日については、名古屋市、豊田市では夏休み中の出校日は全学年休業日扱いとしている。 愛知県では学校休業日か否か各教育委員会に確認して判断するよう事業所に伝えている。
20	学校休業日の扱いについて	不登校児を受け入れる際に、学校休業日と扱ってよいのか	放課後等デイサービスは就学している児童に対してサービスを提供する。（不登校児が学校に所属している前提で回答） 学校休業日とは学校が休業日と定めた日であり、個人の理由で学校を休んだ日は学校休業日とならないため、学校休業日として取り扱うことはできない。
21	学校休業日の扱いについて	不登校児童ではないが、虐待案件のような児童の場合で学校に行かない日も休業日の単価で請求できるか。	できない。 （放課後等デイサービスは就学している児童に対してサービスを提供する、学校に所属している前提で回答） 学校休業日とは学校が休業日と定めた日（学校教育法施行規則） よって個人の理由や個人の状態で学校を休んだ日は、学校休業日とならないため学校休業日として取り扱うことはできない。

22	営業時間及びサービス提供時間について	・営業時間は常勤者の出勤時間か、基準人員（非常勤含む）の配置が必要な時間か。 ・後者の場合、営業時間とサービス提供時間が同一でよいか。	・営業時間は事業所が開所しており、職員が出勤し受付や連絡等が可能な時間。 ・サービス提供時間は、営業時間内において、実際にサービスを提供する時間。 ・サービス提供時間中は基準人員の配置は必要。（重心以外なので、児童指導員又は保育士2名以上（うち1名以上は常勤） ・営業時間≧サービス提供時間となり、営業時間とサービス提供時間が同じでも問題ない。
23	開所時間について	児童発達支援と放課後等デイサービスの多機能型。週5日営業日の中、火曜日、木曜日、土曜日は1日児童発達支援のみ実施し、水曜日と金曜日は午前児童発達支援、午後放課後等デイサービスを実施する形は認められるか。	認められる。多機能型の場合、基本報酬で算定となるサービス提供時間の考え方は午前児童発達支援、午後放課後等デイサービスを実施したとしても合計の時間をそれぞれのサービス提供時間として算定してよい。
24	営業時間の延長について	運営規定では17時30分までサービス提供時間であるが、遅れてくる児童が17時45分までの療育を希望している。可能か。	運営規定の内容を守ること。17時45分までサービスを提供するのであれば、運営規定を変更し、人員配置も満たす必要がる。
25	運営規程に定められた営業日以外の営業について	8月に営業日としている日を研修旅行により休みとする。保護者様から苦情等が出ないように早いうちからお知らせし、了承を得るつもり。保護者様から夏休み期間はお盆休みのあって来れなくなるから定休日もやってくれと嬉しいとの声があったことと、上記の件もあり、試しに8月の定休日を営業してみたいと思ったが可能か。	運営規定に定められている営業日で実施する必要があるため、それ以外の日については営業することはできない。営業したい場合、運営規程に定め、変更届の提出要。
26	備品・設備について	設備や備品に関する諸記録の整備はどこまで整備すれば良いか。保育士が手作りしたおもちゃまで記録を整備しなければならないか。	設備や備品に関する諸記録は、金額や大きさの基準はない。事業所が自ら提供している療育に合わせて備品や設備を整備し、管理していることが重要であると考えられるため、提供している療育の内容に関するものを記録すること。
27	事業所の共有について	事業所として活用していない時間帯（月木金14時半以降）に事業所を貸出し、他法人が放課後等デイサービス運営することは可能か？	事業所を他法人に貸し出す際に、利用者の個人情報を保管した書庫やデータが入ったパソコンが置かれた部屋を除くことができないと思われる。その場合、事務室を共有していてもいなくても建物の占有性の観点と個人情報保護の観点から認められない。
28	送迎加算について	送迎の場所について「事前に通所給付決定保護者の同意の上、特定の場所を定めておく必要がある」と定められているが、書面で残す必要があるか	障害児相談支援事業所が作成する「障害児支援利用計画」若しくは各事業所が作成する「個別支援計画（通所支援計画）」に記載すること。 ※平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平成24年8月31日） また、送迎加算を算定した日の運転記録、送迎を実施した児童の名前等、送迎の実績記録を残しておくこと。

29	送迎加算について	児童発達支援管理責任者が送迎してもよいか	児童発達支援管理責任者の業務について、送迎をしてはいけないと規定はされいないため送迎を実施しても現状指導や減算の対象とはならない。 ただし、児童発達支援管理責任者の業務は、「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」において①児童発達支援計画の作成、②障害児の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、障害児又はその家族に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助をおこなうこと、③他の従業者に対する技術指導及び助言と定められているため、これらの業務に支障をきたさないようにすること。
30	送迎加算について	徒歩により送迎する場合、送迎加算54単位/回は算定できるか。	不可。 ・送迎加算の要件に車両により居宅や学校等と事業所との間の送迎を行うことと記載あり。 ・問 110 徒歩による送迎に職員が付き添いした場合でも加算の対象となるのか。（答）送迎に係る経費は生じていないため、算定できない。と記載あり。
31	自己評価結果等未公表減算について	①おおむね1年に1回公表とあるが、この起算開始はいつか ②公表方法については、インターネットではなく、事業所内の玄関のみでも良いか	①おおむね年1回の起算日は、指定を受けた日から起算する。また「おおむね」の期間については、1か月と解釈している。 ②愛知県から権限の移譲を受けているため、条件は愛知県と同じ。事業所内の玄関のみでの公表は不可。インターネット上の公表を実施すること。
32	児童指導員等加配加算と専門的支援体制加算について	（児童指導員等加配加算と専門的支援体制加算が同じ加配人員で両加算が算定されている）	児童指導員等加配加算と専門的支援体制加算を、同じ加配人員でもって両加算とも算定することは不可。 ただし、専門的支援実施加算は、「指定通所基準の規定により配置すべき従業員や児童指導員等加配加算、専門的支援体制加算で加配している人員によることも可能」と記載あり。
33	児童指導員等加配加算について	・実務経験5年以上を有する児童指導員等が入るので、児童指導員等加配加算を算定したいと考えている。 ・シフトを組むにあたり、1日だけこの加配人員1名+1名しかいない日が出てしまうが、加算はとれるか。（非常勤もいない。常勤有給でもなく、本当に2人しかいない）	・加算は月単位で見ているので、児童指導員等加配加算に関する届出書で加配が1以上となるのであれば算定は可能。 ・ただし、職員2名しかいない日があるのであれば、サービス提供時間中は人員基準（児童指導員又は保育士が2名以上）を満たさなければならず、休憩時間は配置されているとはみなされないため、基準違反となる可能性がある。基準人員は当然満たした上での加算なので注意。
34	専門的支援体制加算の取下げについて	・8/28～10/27専門的支援加算の加配人員が休職するが、取下げ書類は9/15までに提出すればよいか。 ・専門的支援実施加算も算定できなくなるか。	・加算取下げの場合は、事由発生後速やかに提出要。 ・専門的支援実施加算の加配人員が不在となる専門的支援体制加算の加配人員と同一人物であれば、お見込みのとおり。
35	サービス提供困難時の対応について	基準第14条の正当な理由によりサービス提供が困難な場合、他の事業所を探すことは事業所の責務か。	・事業所の責務。 ・原則として利用者の申込に対して応じなければならないとされておりサービス提供の拒否を禁止しているが、拒否することができる正当な理由がある場合として3つ規定されている。 ①利用定員を超える利用見込みがあった場合、②入院治療の必要がある場合、③主たる対象とする障害の種類が異なる場合、その他障害児に対し自ら提供することが困難な場合等。（基準第14条） ・サービス提供困難時の対応（基準第16条）として、提供困難と認めた場合は、適当な他の事業所の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならないと定められている。
36	研修・訓練の合同実施について	・愛知県の監査があり、感染症にかかる業務継続計画（BCP）の研修・訓練と感染症及びまん延防止のための研修・訓練をそれぞれで実施していたが、「各内容を明確にするなら抱き合わせで実施可能と考えるが、指定権者によって考えが異なるかもしれないので大府市の考えを確認すること」と言われた。 ・合同実施は可能か。	各内容を明確にして漏れなく実施し、記録にも各内容を実施したことが分かるように残せば、合同実施可能と考える。