

5 事業運営上の留意事項(障害者サービス)

(1) 人員、運営基準関係

ア 新規開設時の近隣住民等への説明について

過去に、近隣住民の方などから障害福祉サービス事業所等の新規開設に対する理解を得られず、開設場所の変更を余儀なくされた、あるいは事業所を休止せざるを得なくなったという報告を複数いただいております。

指定基準そのものではありませんが、安定的な事業所運営のため、障害福祉サービス事業所等の開設について、あらかじめ建物所有者及び近隣住民等に十分御説明いただき、開設後のトラブル発生の防止に努めていただきますよう御協力ください。

◆過去の事例◆

- ① 事業所を開設予定だった物件について、市への事前協議も完了し、内装工事に着手しようとしていたところ、建物所有者から「障害福祉サービスをやるなら貸せない。」と言われ、その物件での開設を断念した。
- ② 事業所を開設したが、近隣の方が音に敏感であり、物音をたてると嫌悪感を示された。今後、利用者の方が増え、事業所外に音が漏れる機会が多くなることを予想すると、現在の物件での事業継続が難しいと考えられ、休止・移転することとした。
- ③ 事業所を開設したが、近隣住民から市に「障害福祉サービスが開設されるとは聞いていない。開設したら事業所に苦情を入れる。」旨電話があった。

イ 短期入所の利用者から受領可能な費用について

短期入所において利用者から受けることが出来る費用は、サービスに係る利用者負担額のほか、(1)食事の提供に関する費用、(2)光熱水費、(3)日用品費、(4)その他の日常生活費(※)であり、グループホームと異なり、たとえ**日割り分であっても利用者から家賃又はそれに相当する費用を徴収することはできません。**

グループホームと一体的に短期入所を運営している事業所については、費用の取扱いの違いについて、十分に御注意ください。

ウ グループホームの利用者から受領した費用の精算等について

グループホームにおける食材料費の取扱いについて、令和5年10月に厚生労働省より事務連絡(参考資料1)が発出されておりますので、利用者から食材料費を徴収する際は、この通知を踏まえた適正に対応をお願いします。(食材料費のほか、光熱水費及び日用品費についても同様の取扱いとなります。)

◆留意事項◆ ※詳細は【参考資料1】を参照

- ・ 食材料費の額やサービスの内容については、サービス利用開始時及びその変更時において利用者に説明し、同意を得るとともに、食材料費の収支について利用者から求められた場合に適切に説明を行うこと。
- ・ 食材料費として徴収した額は適切に管理し、結果としてあらかじめ徴収した食材料費の額に残額が生じた場合には、精算して利用者に残額を返還すること。
※残額を他の費目に流用することや事業者の収益とすることはできません。

なお、食材料費等の不適正な徴収は、障害者虐待防止法における「経済的虐待」に該当する可能性があることにも御留意ください。

また、預り金の出納管理に係る費用を徴収する場合、積算根拠を明確にする必要がありますので、併せて御確認ください。(参考資料2)

エ 就労継続支援における職業指導員及び生活支援員について

職業指導員及び生活支援員の定義について、基準省令等に具体的な定めはありませんが、これらの職員は、利用者に対して直接、日常生活又は就労に係る支援を行うことが想定されています。したがって、生産活動に係る物品の運搬や仕入れ等の間接的な業務のみを行う者は、生活支援員及び職業指導員には該当しません。人員配置の考え方を誤ると、基準違反につながりますので、今一度確認・整理をお願いします。

(2) 令和6年度 基準の改正について

令和6年度の指定基準の改正について、特に注意が必要なものを抜粋しました。

ア 意思決定支援の推進について

相談支援及び障害福祉サービス事業等の指定基準において、「事業者は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の意思決定の支援に配慮するよう努めなければならない」旨が明記されました。支援の検討にあたっては、本人が希望する生活及びサービスに対する意向を改めて確認することが重要であるため、仮に本人による発言が困難の場合であっても、本人の状態を直接確認することで、意思

と選好の推定を行うべきものとされております。本人の病状が悪化して面会謝絶の状態にある、又は本人の参加を求めることによって本人の状態が悪化するおそれがある等のやむを得ない場合を除き、**個別支援会議には原則本人の参加が必要**ですので、やむを得ない理由によって**利用者が参加できない場合は、会議録にその旨記録として残す**ようお願いします。

(参考) 障害者の意思決定支援のプロセス 相談支援専門員・サービス管理責任者が、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、計画を検討



※相談支援専門員によるモニタリングについて、地域移行に向けた意思決定支援や重度の障害等のため頻回な関わりが必要な者は標準より短い期間で設定が望ましい旨例示 11

イ 個別支援計画の共有 ※短期入所、就労選択支援を除く

指定基準において、個別支援計画を利用者のほか、担当の指定特定(障害児)相談支援事業所にも交付しなければならないこととなりました。

ウ 支援の質の確保の取組について ※ 共同生活援助、施設入所支援のみ

各事業所に**地域連携推進会議**を設置して、地域の関係者を含む外部の目(又は第三者による評価)を定期的に入れる取組が、令和7年度から**義務化**されました。

① 利用者及びその家族、地域住民の代表者等により構成される地域連携推進会議を開催し、おおむね1年に1回以上、運営状況を報告するとともに、必要な要望、助言等を聴く機会を設けること。 ※会議の開催は事業所単位

② 会議の開催のほか、おおむね1年に1回以上、会議の構成員が事業所を見学する機会を設けること。

※複数の共同生活住居を有する場合は、原則、その住居ごとに機会を設けること。

③ ①の報告、要望、助言等についての記録を作成し、これを公表すること。

※日中サービス支援型における協議会への報告義務は、これまでと同様。

※その他の留意事項等は、【参考資料3・4】(地域連携推進会議の手引き及び別冊)を御確認ください。

《「地域連携推進会議」への静岡市職員の参加について》

(1)対象事業所数

1～2年毎に、4事業所(各区1事業所を基本とし、合計4事業所)

(2)参加期間

1事業所につき、2年間(経年把握のため)

(3)参加の位置づけ

オブザーバーとしての参加(正式な構成員ではありません)。

(4)参加する職員

対象事業所1か所につき1人

(障害者支援推進課、各区障害者支援課の職員から割り当て)

※市職員の参加が決定した事業所については、その旨を市から適宜ご連絡します。その他の事業所におかれましては、仮にご要望をいただいたとしても、市職員の参加はできかねますので、あらかじめ御了承ください。

エ 地域移行を推進するための取組の促進について ※ 施設入所支援のみ

全ての入所者に対して、地域移行及び施設外の日中サービスの利用の意向を確認し、希望に応じたサービス利用にしなければなりません。また、本人の希望に応じたサービス利用に実効性を持たせるため、以下の3点の取組が必要となります(令和8年度から義務化)。

- ① 地域移行及び施設外の日中サービス利用の意向確認を行う担当者の選任
- ② 地域移行等意向確認等に関する指針の作成
- ③ 意向確認の実施と個別支援計画への反映

意向確認や指針作成の詳細については、別添のマニュアル(参考資料5)を御参照ください。

カ 「就労選択支援」の創設

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、令和7年10月から創設されました。

(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市長が認める事業者。

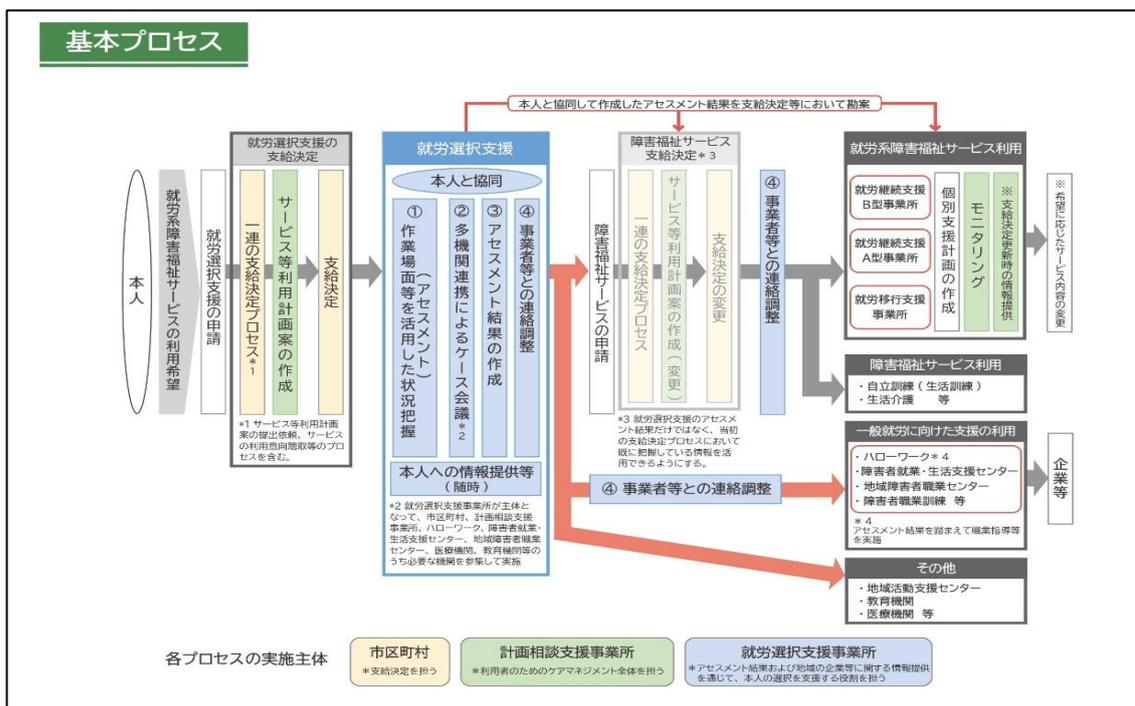
(障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター等)

※要件を満たすために、同一法人が運営する他の事業所の実績を流用・合算することは認められません。

(対象者)

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者（就労経験がある者であって、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）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	
就労移行支援		希望に応じて利用	令和9年4月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者

(基本プロセス)



※就労選択支援に係る各種通知や実施マニュアルについては、以下の厚生労働省 HP に掲載されています。事業の運営に際しては、これらを必ずご確認ください、基準の遵守や適切な報酬請求をしていただくようお願いします。

◆参考:就労選択支援について(厚生労働省 HP)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56733.html

(3) 報酬請求・加算関係

ア 夜間支援等体制加算について ※共同生活援助のみ

介護サービス包括型又は外部サービス利用型のグループホームにおいて、夜間の支援及び連絡体制が確保されていた場合に評価するための加算です。夜間支援等体制加算の算定にあたり(Ⅰ)と(Ⅱ)では、**職員の体制及び支援内容などが異なります。**

区分	形態	個別支援計画	主な業務
(Ⅰ)	夜勤	支援内容を明記	・利用者の状況に応じ、就寝準備、寝返り、排泄の支援等 ・緊急時の対応等
(Ⅱ)	宿直	記載不要	・定時的な居室巡回 ・電話の收受・緊急時の支援 等

例えば、夜間及び深夜の時間帯(本ページ下部の補足参照)において、夜間支援従事者は待機や巡回が中心で、仮眠も随時取り、介護等の業務を常態的にほとんど行なわないといった場合は、「夜勤」ではなく「宿直」だと判断される(区分はⅠではなくⅡとなる)可能性が高いです。

各事業所におかれましては、夜間支援従事者の勤務実態と加算区分の整合性について、改めて確認いただきますようお願いいたします。

※【重要】(Ⅰ)の夜勤について、夜勤中の休憩・仮眠を法定休憩(60分)を超えて設ける場合は、(a)超過分を交代要員で代替して(Ⅰ)の体制を切らさない、または(b)宿直体制(夜間支援等体制加算(Ⅱ))へ体制変更してください。

【参考】平成30年度報酬改定Q&A(Vol1)問40

※本加算の(Ⅰ)及び(Ⅱ)は、夜間支援従事者1人あたりが支援する対象者数の算定では、**現入所者数ではなく、前年度実績の平均**を用います。ただし、共同生活住居の追加等によって**定員数が増加した場合は、変更後の住居定員数の90%**で算出しますので御注意ください。

(※共同生活援助全体に係る補足)

「夜間及び深夜の時間帯」については、事業所ごとに、利用者の生活サイクルに応じて、一日の活動終了時刻から開始時刻までを基本として、22時～翌日5時までの間は最低限含めた上で設定します。世話人及び生活支援員については、**当該夜間及び深夜の時間帯以外の時間帯において配置する必要があります。**すなわち、世話人及び生活支援員としての常勤換算数の算出に当たって、**夜間及び深夜の時間帯の勤務時間は含めることはできません**ので、誤解のないよう御注意ください。

ウ 食事提供体制加算について

事業所内の設備を使用して自前で利用者に食事を提供するか、食事の提供に関する業務を事業所の最終的責任下で第三者に委託して利用者に食事を提供することが加算取得の要件となっています。したがって、例えば**出前や市販の弁当を利用者に提供する方法は加算の対象外**です。ところが、当加算を算定している事業所であるにもかかわらず、「事業所で提供される食事が市販の菓子パンや弁当だけ」といった問い合わせが市に寄せられるケースがございます。運営指導等において、加算の要件を満たしていないことが判明した場合には、遡及して返納させていただきますので、今一度、各加算の要件等につきまして、十分に御確認いただきますようお願いいたします。

また、令和6年度報酬改定によって、**(1)食事の提供に係る献立は管理栄養士又は栄養士が確認していること、(2)利用者ごとの摂取量について記録すること、(3)利用者ごとの体重又はBMIをおおむね6月に1回記録すること**が要件に加えられました。(2)及び(3)の記録について、今後、運営指導等で記録の確認をさせていただく場合もございますので、適切に記録を作成の上、管理していただきますようお願いいたします。

エ 常勤看護職員等配置加算について ※対象：生活介護のみ

本加算は、看護職員を常勤換算方法で1以上配置した上で、所定の**医療的ケア(参考資料6参照)を必要とする利用者に対して、生活介護の提供を行った場合**に算定可能です。

つまり、看護職員の配置要件を満たしていれば、**全ての利用者が本加算の算定対象になる、という訳ではありません**。報酬の過剰請求には御注意ください。

なお、医療的ケアを必要とする利用者か否かの判断は、利用者、家族、主治医からの聞き取りや事業所に配置する看護職員が確認するなどにより、事業所において行います。

オ 欠席時対応加算について

利用者が、あらかじめ利用を予定していた日に、急病等によりその利用を中止した場合に、利用者又はその家族等との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、利用者の状況、相談援助の内容等を記録した場合に、1月につき4回を限度として算定できます。また、下記のとおり留意事項があります。

○急病等によりその利用を中止した日の前々日、前日又は当日に中止の連絡があること

○「利用者又はその家族等との連絡調整その他の相談支援を行う」とは、電話等により利用者の状況を確認し、利用促進の相談援助や援助の内容記録をすることで、直接の面会や自宅への訪問を必要としないこと

(欠席時対応加算が算定できる例)

1日(木曜)	2日(金曜)	3日(土曜)	4日(日曜)	5日(月曜)	6日(火曜)
前々々日	前々日	事業所休業日	事業所休業日	前日	当日 利用予定日 だったが欠席
(×算定不可)	(◎算定可能)	—	—	(◎算定可能)	(◎算定可能)

(相談援助の記録の例)

×不十分な例	利用者Aより、本日の利用はキャンセルと、留守電入っていた。
◎よい例	<p>【受付日時】 2025年3月3日(月) 9:00</p> <p>【対応者】 サビ管 静岡太郎</p> <p>【欠席日】 2025年3月3日(月)</p> <p>【利用者の状況】 昨夜より腹痛及び約38度の発熱あり</p> <p>【相談援助の内容】 必要に応じてかかりつけ医への受診をするよう伝えた。 また、しばらく休養し、次回通所予定の●月●日に、一緒にお菓子作りをしよう伝えた。</p>

カ 4月体制届の運用変更を受けて新たに求める提出資料について

【就労移行支援】・【就労継続支援 A 型】

「1 届出について (2)体制届及び変更届について【年度当初の体制届・変更届の運用変更について】」で記載したとおり、令和8年4月1日から、報酬改定年度を除き加算等に変更がない場合は原則として4月の体制届・変更届の提出が不要になります。

これに伴い、毎年体制届の添付資料として提出を求めている前年度の就労実績やスコア表については、別途、下記の表に記載した事項を電子申請システムにより、報告させることを検討しています。該当項目については適切に記録していただき、依頼が来ましたら対応していただくようお願いします。

サービス	求める事項
就労移行支援	・前年度における就職した利用者数 ・就職後6月以上職場へ定着している数
就労継続支援A型	・算定区分の届出 ・スコア表及び詳細

※【就労移行支援】基準省令第183条、解釈通知第十の3(6)を参照

※「就労継続支援A型」スコア告示及びスコア告示の留意事項通知を参照

キ 生産活動シートの導入について【就労継続支援 A 型・就労継続支援B型】

令和7年度の運営指導を通して、**事業ごとの適切な会計区分がなされておらず、生産活動における収支が不透明であったり、生産活動に係る経費の適切な計上や収入からの控除がなされていない**といった事例が散見されました。また、令和7年11月には、厚生労働省から就労継続支援に特化したガイドラインも発出され、生産活動及び会計状況の実態把握・指導がより一層求められています。

つきましては、静岡市として、当該ガイドラインでも示されている「**生産活動シート**」について、**各事業所に対して作成・提出を求めることを検討しています**。詳細が決まり次第別途ご案内させていただく予定ですが、各事業所におかれましては、当該シートの準備・作成を適宜進めていただくようお願いします。

なお、生産活動収入から生産活動に係る経費が適切に控除されないまま工賃が支払われ、自立支援給付費が間接的に利用者の工賃に充当されている等の理由により、**利用者の工賃が実態より高額となり、基本報酬の区分が引き上げられていたことが発覚した場合は、過剰に受給した給付費について返還が必要となります**。

各事業所におかれましては、厚生労働省「就労支援事業会計の運用ガイドライン」(参考資料7)等により、会計の考え方や処理方法、作成書類等について今一度ご確認ください。また、「生産活動シート」等を活用し、過去年度分を含め、給付費の請求が適正であったか改めて確認してください。

◆参考:厚生労働省 HP※生産活動シートについて

指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドラインについて

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_66591.html

ク 在宅支援の緊急時における対応について【就労移行支援・就労継続支援 A 型・就労継続支援 B 型】

在宅支援を実施する際の、要件の1つである「緊急時の対応ができること」に関して、令和7年9月 26 日付 07 静保健障推第 2039 号「在宅支援における「緊急時の対応ができること」に関する基準等について(通知)」(参考資料8)を発出しましたので、ご確認ください。

(4) 指定取消事例について

令和7年 12 月 11 日付けで就労継続支援 B 型事業所の指定取り消しを行いました。各事業所においては、不正・不当な申請・基準違反などが無いように今一度確認をお願いします。

サービス : 就労継続支援 B 型

取消事由 : ●不正の手段による指定

指定申請書の作成に際し、勤務形態一覧表に氏名の記載があったものに対して、何ら説明することなく、名義を使用して、人員配置基準を満たしているように見せかけて申請を行った。

: ●人員基準違反

届出上は人員配置基準を満たしていることとなっていたが、実際の勤務状況として事業開始から 3 カ月以上人員配置基準を満たしていない状況が継続していた。