

障害者総合支援法関連の留意事項等 (共通事項)

目次

- ① 障害者総合支援法等
- ② 障害福祉サービス事業所への指導等
- ③ 人材育成(研修)

① 障害者総合支援法等

障害者虐待防止の更なる推進

○障害者虐待防止の更なる推進のため、運営基準に以下の内容を盛り込む。

※ 令和4年度より義務化（令和3年度は努力義務）

[見直し前]

- ① 従業者への**研修実施**（**努力義務**）
- ② 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**努力義務**）

[見直し後]

- ① 従業者への**研修実施**（**義務化**）
- ② 虐待防止のための対策を検討する**委員会**として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する（**義務化（新規）**）
- ③ 虐待の防止等のための**責任者**の設置（**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

※ 小規模な事業所においても過剰な負担とならず、効果的な取組が行えるような取扱いを提示予定。

【例】

- ①協議会や基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合も研修を実施したものとみなす。
- ②事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可
- ②委員会には事業所の管理者や虐待防止責任者が参加すればよく、最低人数は設けない

虐待防止措置

施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため、障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の1%を減算）を創設。

（参考）障害者虐待防止措置

- ① 虐待防止委員会を定期的で開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。
- ② 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施すること。
- ③ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

身体拘束の適正化

- 身体拘束等の適正化の徹底を図るため、施設・居住系サービスについて、身体拘束廃止未実施減算の減算額を5単位から所定単位数の10%に引き上げ。訪問・通所系サービスについて、減算額を5単位から所定単位数の1%に見直す。

（※）施設・居住系：障害者支援施設（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）、療養介護、障害児入所施設、共同生活援助、宿泊型自立訓練

訪問・通所系：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、生活介護、短期入所、自立訓練（宿泊型自立訓練を除く）、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B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）

（参考）身体拘束適正化措置

- ① やむを得ず身体拘束等を行う場合、その態様及び時間、利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。
- ② 身体拘束適正化検討委員会を定期的で開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施すること。

本人の意向を踏まえたサービス提供（同性介助）

- 施設・事業所において、本人の意思に反する異性介助がなされないよう、サービス管理責任者等がサービス提供に関する本人の意向を把握するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保に努めるべき旨を障害福祉サービス事業等の指定基準の解釈通知に明記。

業務継続に向けた感染症や災害への対応力の取組の強化

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

- 以下の基準に適合していない場合、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。

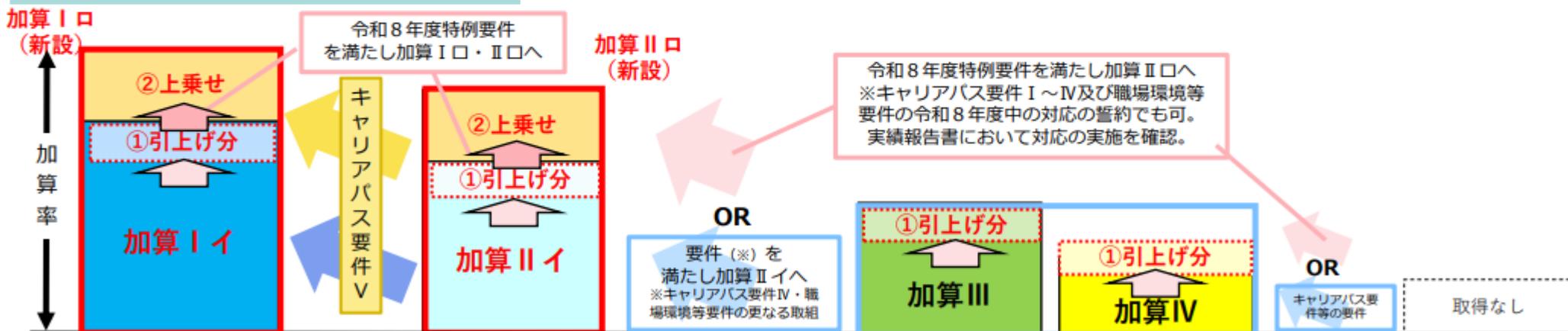
ただし、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、自立生活援助、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援については、「非常災害に関する具体的計画」の策定が求められていないこと等を踏まえ、令和7年3月31日までの間、減算を適用しない。
- ※ 就労選択支援については、令和9年3月31日までの間、減算を適用しない経過措置を設ける。

1(1) 処遇改善加算の拡充①

概要

- 福祉・介護職員のみならず、障害福祉従事者を対象に、幅広く月1.0万円(3.3%)の賃上げを実現する措置を実施するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者の福祉・介護職員を対象に、月0.3万円(1.0%)の上乗せ措置を実施する。
※ 合計で、福祉・介護職員について最大月1.9万円(6.3%)の賃上げ(定期昇給0.6万円込み)が実現する措置
- 具体的には以下の措置を講じる(併せて申請事務負担等を考慮した配慮措置を講じる)。【告示改正・令和8年6月施行】
 - ① 今回から、処遇改善加算の対象について、福祉・介護職員のみから障害福祉従事者に拡大する(加算率の引上げ)
 - ② 生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設ける(加算Ⅰ・Ⅱの加算率の上乗せ)
 - ③ 処遇改善加算の対象外だった計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援に処遇改善加算を新設する
 - ④ ベースアップなどによる更なる賃上げや生産性向上等の取組を後押しするために必要な措置を講ずる。

現行の処遇改善加算の対象サービス



新たに処遇改善加算の対象となるサービス (計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援)

加算率



令和8年度特例要件

処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件
(キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件)
※令和8年度中の対応の誓約でも可。実績報告書において対応の実施を確認。

取得なし

注) 令和8年度特例要件

- ア・イのいずれか及びウを満たすこと
- ア) 職場環境等要件の生産性向上に関する取組を5以上(⑱⑳必須)
- イ) 社会福祉連携推進法人に所属していること
- ウ) 加算Ⅱロ相当の加算額の1/2以上を月給賃金で配分
- (※) ア・ウの要件は令和8年度中の対応の誓約でも可。実績報告書において対応の実施を確認。

1(1) 処遇改善加算の拡充②

単位数

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善加算					
	I		II		III	IV
	Iイ	Iロ	IIイ	IIロ		
居宅介護	44.6%	45.6%	43.1%	44.1%	37.6%	30.2%
重度訪問介護	37.2%	38.2%	35.7%	36.7%	30.2%	24.8%
同行援護	44.6%	45.6%	43.1%	44.1%	37.6%	30.2%
行動援護	41.1%	42.1%	39.6%	40.6%	34.1%	27.7%
重度障害者等包括支援	25.2%	26.2%			19.1%	16.7%
生活介護	9.3%	9.7%	9.2%	9.6%	7.9%	6.7%
施設入所支援	18.6%	19.3%			16.5%	14.2%
短期入所	18.6%	19.3%			16.5%	14.2%
療養介護	16.4%	17.1%	16.2%	16.9%	14.3%	12.6%
自立訓練（機能訓練）	16.4%	17.1%	16.0%	16.7%	12.4%	10.6%
自立訓練（生活訓練）	16.4%	17.1%	16.0%	16.7%	12.4%	10.6%
就労選択支援	11.5%	11.9%	11.3%	11.7%	9.8%	8.1%
就労移行支援	11.5%	11.9%	11.3%	11.7%	9.8%	8.1%
就労継続支援A型	10.8%	11.2%	10.6%	11.0%	9.1%	7.5%
就労継続支援B型	10.5%	10.9%	10.3%	10.7%	8.8%	7.4%

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善加算					
	I		II		III	IV
	Iイ	Iロ	IIイ	IIロ		
就労定着支援	11.5%	11.9%			9.8%	8.1%
自立生活援助	11.5%	11.9%	11.3%	11.7%	9.8%	8.1%
共同生活援助 （介護サービス包括型）	16.3%	16.9%	16.0%	16.6%	14.4%	12.1%
共同生活援助 （日中サービス支援型）	16.3%	16.9%	16.0%	16.6%	14.4%	12.1%
共同生活援助 （外部サービス利用型）	22.7%	23.3%	22.4%	23.0%	20.8%	16.8%
児童発達支援	15.2%	15.8%	14.9%	15.5%	13.9%	11.7%
医療型児童発達支援	19.7%	20.3%	19.4%	20.0%	18.4%	15.0%
放課後等デイサービス	15.5%	16.1%	15.2%	15.8%	14.2%	11.9%
居宅訪問型児童発達支援	15.0%	15.6%			13.9%	11.7%
保育所等訪問支援	15.0%	15.6%			13.9%	11.7%
福祉型障害児入所施設	30.5%	32.0%	30.1%	31.6%	26.2%	23.5%
医療型障害児入所施設	28.5%	30.0%	28.1%	29.6%	24.2%	22.1%

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善加算（新設）
計画相談支援	5.1%
地域相談支援（地域移行支援）	5.1%
地域相談支援（地域定着支援）	5.1%
障害児相談支援	5.1%

※ 福祉・介護職員等処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に上記の加算率を乗じる。
加算率は、サービス毎の常勤換算職員数に基づき設定。

1(1) 処遇改善加算の拡充③

算定要件等	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
			・賃金体系等の整備及び研修の実施等（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ） ・加算Ⅳ相当額の2分の1以上を月額賃金で配分		
職場環境の改善 (職場環境等要件)		○ (※1)	○ (※1)	◎ (※2・3)	◎ (※2・3)
昇給の仕組み (キャリアパス要件Ⅲ)			○	○	○
改善後賃金年額460万円 (キャリアパス要件Ⅳ)				○ (※3)	○ (※3)
経験・技能のある介護職員 (キャリアパス要件Ⅴ)					○
令和8年度特例要件	生産性向上や協働化の取組 (※4)				
	キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び職場環境等要件は 令和8年度中の対応の誓約で可				加算Ⅰ・Ⅱを取得した 事業者の福祉・介護職員分の 加算率を上乘せ

注) 新たに対象となる計画相談支援、地域相談支援、障害児相談支援は、加算Ⅳに準ずる要件（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件）又は令和8年度特例要件により算定可能 ※加算Ⅳに準ずる要件は令和8年度中の対応の誓約で可

(※1) a.区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上） + b.全体から8以上（*）

(※2) c.区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上・◎必須） + d.全体から14以上（*）

(※3) d又はe.キャリアパス要件Ⅳ（*）のいずれかを満たしていれば可

(※4) 令和8年度特例要件：ア・イのいずれか及びウを満たすこと

ア) 職場環境等要件の生産性向上に関する取組を5つ以上（◎◎必須）（*）

イ) 社会福祉連携推進法人に所属していること

ウ) 加算Ⅱ相当の加算額の2分の1以上を月給賃金で配分（*）

(*) b・d・e・ア・ウの要件は令和8年度中の対応の誓約で可とし、実績報告書により確認することとしたうえで、未対応が確認された場合には加算額の一部又は全部を返還させることとする。

令和8年4月における各種加算等の届出時期の特例

1. 通常ルール（単位数が増加する場合）

毎月15日以前になされた場合には翌月から、16日以降になされた場合に翌々月から算定を開始

- (例) 4月1日～4月15日に県民局に提出 → 5月から算定
4月16日～4月30日に県民局に提出 → 6月から算定

2. 令和8年4月の特例

項目	期限
福祉・介護職員等処遇改善加算の取得に係る令和8年度処遇改善計画書	① 4月15日（水）までに提出 → 4月から算定 ② 6月15日（月）までに提出 → 6月から算定 ※ 詳細は県ホームページを参照ください https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf08/documents/h24syoguukaizennkasann.html
前年度実績を届け出ることによって算定することができる加算等	① 4月15日（水）までに提出 → 4月から算定 ② 4月30日（木）までに提出 → 4月から算定 （②はデータ反映が5月以降となるため、翌月請求や過誤調整が必要） ※ 就労系サービスについては次頁の取り扱いを参照ください。

※上表の項目以外の加算は、通常ルールどおりです。

- 【注意点】①提出書類に不備がある場合は補正が完了した日を提出日とみなしますので、スケジュールに余裕をもって提出してください。
②減算についても、該当する場合は適切に届出をお願いします。

3. その他（参考）

項目	事業概要
障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業費補助金計画書	障害福祉分野の人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて必要な対応を行うこととされている令和8年度障害福祉サービス等報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げの支援を行うもの

※ 期限等の詳細は県ホームページを参照ください
<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf08/kinkyushienhojo.html>

【就労系サービス】令和8年当初の介護給付費等算定に係る 体制等に関する届出書（加算届）の取扱いについて

加算届の提出については、毎月15日までに提出いただいた場合、翌月から算定開始ですが、以下の前年度の実績に基づく加算等については、3月末までの実績が必要であるため、4月から算定のための期限を別途設定します。

提出期限：4月15日（水）まで（5月請求より届出に応じた報酬単価で算定）

前年度の実績に基づく加算等

就労移行：就労定着率区分、移行準備支援体制加算

就労A型：評価点区分、重度者支援体制加算、就労移行支援体制加算

就労B型：平均工賃月額区分、重度者支援体制加算、就労移行支援体制加算、目標工賃達成加算

就労定着：就労定着率区分、就労定着実績体制加算

就労定着以外（就労選択含む）：視覚・聴覚等支援体制加算、高次脳機能障害者支援体制加算

全て：福祉・介護職員等処遇改善加算

※基本報酬の経過措置期間が終了する事業所についても提出漏れが無いようお願いいたします。

※就労継続支援A型の評価点は、県への提出が不要な場合も、令和7年度の評価点をインターネット等で公表してください。

※平均工賃月額区分については、その他を参照ください。

※就労移行支援体制加算及び目標工賃達成加算については、昨年度に算定している場合でも、令和8年度に算定する場合は必ず提出下さい。

留意事項

1. 加算届は、全て様式第5号（介護給付費等算定に係る体制等に関する届出書）、別紙1（介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表）に加えて、別紙1に記載の様式も併せて提出をお願いします
2. 福祉・介護職員等処遇改善加算の取得に係る令和8年度処遇改善計画書（以下、計画書）については、令和8年4月及び5月分を申請する事業者は、令和8年6月以降の申請に係る計画書とあわせて、令和8年4月15日（水）までに提出してください。
※4月16日（木）～4月30日（木）に提出→通常どおり6月から算定
※令和7年度から継続する場合も必ず提出すること。
3. 業務継続計画未策定減算等の各減算についても該当する場合は、適切に届出ください。

4月16日（木）～30日（木）までに提出の場合、福祉・介護職員等処遇改善加算以外の前年度の実績に基づく加算等に関しては、4月から届出に応じた報酬単価で算定しますが、国保連への反映が5月以降となるため、4月報酬算定分については、6月請求でお願いいたします。

※この取扱いは4月のみであり、5月1日算定分は通常どおり4月15日まで、以降の月も同様に、前月の15日までに提出いただいた場合に翌月から算定します。

※提出先は通常通り、所管の健康福祉事務所へお願いいたします。

その他（就労継続支援B型の事業者は必ずご確認ください）

令和8年度報酬改定により、就労継続支援B型の平均工賃月額区分の基準を引き上げることが障害福祉サービス等報酬改定検討チームより報告されております。平均工賃月額区分に関しても他の前年度の実績に基づく加算等と同様に4月中の加算届の提出で4月より算定可とする予定です。

詳しい届出方法については、厚生労働省からの正式な通知があり次第、別途通知いたします。

介護保険制度と障害福祉制度の適用関係

社会保障制度の原則である保険優先の考え方の下、サービス内容や機能から、障害福祉サービスに相当する介護保険サービスがある場合は、原則介護保険サービスに係る保険給付を優先して受けることになる。

一律に介護保険サービスを優先的に利用するものではなく、**申請者の個別の状況に応じ、申請者が必要としている支援内容を介護保険サービスにより受けることが可能かを判断**

(2) 介護給付費等と介護保険制度との適用関係

市町村は、介護保険の被保険者(受給者)である障害者から障害福祉サービスの利用に係る支給申請があった場合は、個別のケースに応じて、申請に係る障害福祉サービスに相当する介護保険サービスにより適切な支援を受けることが可能か否か、当該介護保険サービスに係る保険給付又は地域支援事業を受け、又は利用することが可能か否か等について、介護保険担当課や当該受給者の居宅介護支援を行う居宅介護支援事業者等とも必要に応じて連携した上で把握し、適切に支給決定すること。

② 介護保険サービス優先の捉え方

ア サービス内容や機能から、障害福祉サービスに相当する介護保険サービスがある場合は、基本的には、この介護保険サービスに係る保険給付を優先して受けることとなる。しかしながら、障害者が同様のサービスを希望する場合でも、その心身の状況やサービス利用を必要とする理由は多様であり、介護保険サービスを一律に優先させ、これにより必要な支援を受けることができるか否かを一概に判断することは困難であることから、**障害福祉サービスの種類や利用者の状況に応じて当該サービスに相当する介護保険サービスを特定し、一律に当該介護保険サービスを優先的に利用するものとはしないこととする。**

したがって、市町村において、申請に係る障害福祉サービスの利用に関する具体的な内容(利用意向)を聴き取りにより把握した上で、申請者が必要としている支援内容を介護保険サービスにより受けることが可能か否かを適切に判断すること。

「障害者総合支援法に基づく自立支援給付と介護保険制度との適用関係等について(平成19年通知)」

市町村が適当と認める支給量が介護保険サービスのみによって確保することができないと認められる場合等には、障害者総合支援法に基づくサービスを受けることが可能

③ 具体的な運用

申請に係る障害福祉サービスに相当する介護保険サービスにより必要な支援を受けることが可能と判断される場合には、基本的には介護給付費等を支給することはできないが、以下のとおり、当該サービスの利用について介護保険法の規定による保険給付が受けられない場合には、その限りにおいて、介護給付費等を支給することが可能である。

ア 在宅の障害者で、申請に係る障害福祉サービスについて当該市町村において適当と認める支給量が、当該障害福祉サービスに相当する介護保険サービスに係る保険給付の居宅介護サービス費等区分支給限度基準額の制約から、介護保険のケアプラン上において介護保険サービスのみによって確保することができないものと認められる場合。

イ 利用可能な介護保険サービスに係る事業所又は施設が身近にない、あっても利用定員に空きがないなど、当該障害者が実際に申請に係る障害福祉サービスに相当する介護保険サービスを利用することが困難と市町村が認める場合（当該事情が解消するまでの間に限る。）。

ウ 介護保険サービスによる支援が可能な障害者が、介護保険法に基づく要介護認定等を受けた結果、非該当と判定された場合など、当該介護保険サービスを利用できない場合であって、なお申請に係る障害福祉サービスによる支援が必要と市町村が認める場合（介護給付費に係るサービスについては、必要な障害支援区分が認定された場合に限る。）

「障害者総合支援法に基づく自立支援給付と介護保険制度との適用関係等について（平成19年通知）」

障害福祉サービス固有のサービスと認められるものを利用する場合には、障害者総合支援法に基づくサービスを受けることが可能

イ サービス内容や機能から、介護保険サービスには相当するものがない障害福祉サービス固有のものと認められるもの（同行援護、行動援護、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援等）については、当該障害福祉サービスに係る介護給付費等を支給する。

「障害者総合支援法に基づく自立支援給付と介護保険制度との適用関係等について（平成19年通知）」 11

1. 介護給付費等と介護保険制度との適用関係

(2) 具体的な運用の例について

適用関係通知を踏まえた高齢障害者に対する支給決定について、以下のとおり具体的な運用の例として考えられるものを挙げるので、参考にされたい。各市町村においては、本事務連絡も参考として、自らの運用を確認する等、必要な対応をお願いする。

【具体的な運用例】

- ・居宅介護や重度訪問介護を利用する障害者について、個々の障害者の障害特性を考慮し、介護保険の訪問介護の支給限度額では必要な支給量が不足する場合に、当該不足分について居宅介護又は重度訪問介護の利用を認める。
- ・居宅介護や重度訪問介護を利用する障害者について、個々の障害者の障害特性を考慮し、介護保険の訪問介護の支給対象とならない支援内容や時間(例えば、家事援助として認められる範囲の違いや、日常生活に生じる様々な介護の事態に対応するための見守りなど)が必要と認められる場合に、介護保険の訪問介護の支給とは別に居宅介護又は重度訪問介護の利用を認める。
- ・自立訓練(機能訓練)を利用する障害者について、個々の障害者の障害特性を考慮し、介護保険の通所介護等では提供できない支援内容(例えば、白杖を用いた歩行訓練や意思疎通に困難を生じた場合の訓練等)が必要と認められる場合には、65歳以降も引き続き、自立訓練(機能訓練)の利用を認める。
- ・共同生活援助を利用する障害者について、個々の障害者の状況等から見て必要と認められる場合には、65歳以降も引き続き共同生活援助の利用を認める。なお、当該障害者の要介護度等に応じて、認知症グループホームや特別養護老人ホーム等への入居・入所を検討することが望ましい場合も想定される。

※本事務連絡の全文は下記ご参照

<https://www.mhlw.go.jp/content/001117896.pdf>

共生型サービスの概要

- 介護保険法の訪問介護・通所介護・（介護予防）短期入所生活介護については、障害者総合支援法若しくは児童福祉法の指定を受けている事業所からの申請があった場合、「共生型サービス」として指定が可能。

共生型サービスを活用することのメリット

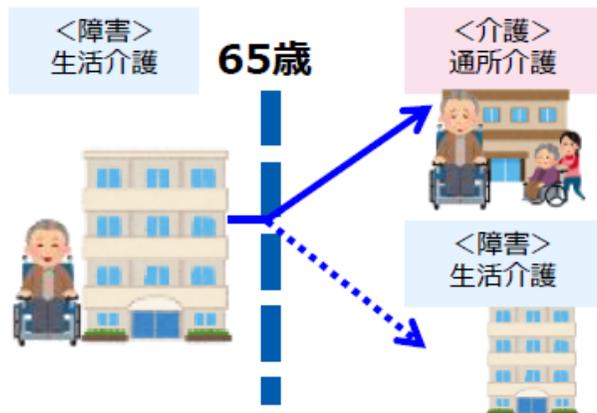
利用者

- ① 障害者が65歳以上になっても、従来から障害福祉で利用してきたサービスの継続利用が可能となる。
- ② 高齢者だけでなく、障害児・者など多様な利用者が共に暮らし支え合うことで、お互いの暮らしが豊かになる。

①

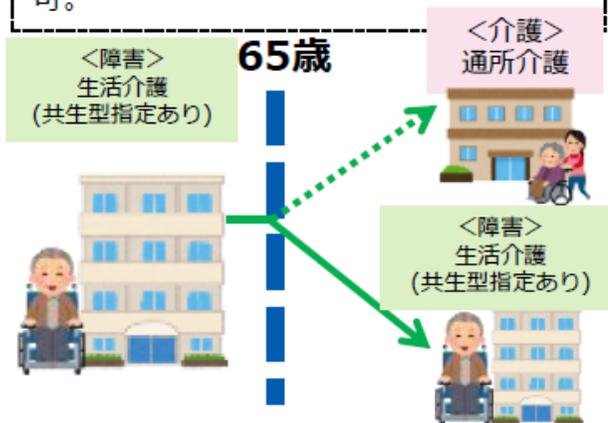
共生型サービス開始前

65歳を境に、なじみのある事業所から介護サービス事業所へ移行する可能性。



共生型サービス開始後

なじみのある事業所が共生型サービスになることで、65歳以降も引続き通所可。



②

【地域の実践例】
「富山型デイサービス」



事業所

障害福祉事業所、介護保険事業所**それぞれ**
の基準を満たす必要なし。

※ 障害福祉事業所の指定を受けた事業所であれば、基本的に共生型サービスの指定を受けることができるよう、特例基準を設定。

地域

地域の実情にあわせて、限られた福祉人材を有効に活用することが可能。

介護保険と障害福祉の両制度の基準や高齢者と障害児・者の支援内容の違いを踏まえ、サービスの質の確保に十分留意をしつつ、共生型サービスの指定を推進

共生型サービスの対象となるサービス

- 共生型サービス創設の目的に照らし、以下のサービスを対象としている。
- ① 高齢障害者の介護保険サービスの円滑な利用を促進する観点から、介護保険優先原則が適用される介護保険と障害福祉両方の制度に相互に共通するサービス
 - ② 現行の基準該当障害福祉サービスとして位置付けられているサービス

	介護保険サービス		障害福祉サービス等
ホームヘルプサービス	○ 訪問介護	⇔	○ 居宅介護 ○ 重度訪問介護
デイサービス	○ 通所介護 ○ 地域密着型通所介護	⇔	○ 生活介護（主として重症心身障害者を通わせる事業所を除く） ○ 自立訓練（機能訓練・生活訓練） ○ 児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所を除く） ○ 放課後等デイサービス（同上）
デイケア	○ 通所リハビリテーション	→	○ 自立訓練（機能訓練）
ショートステイ	○ 短期入所生活介護 ○ 介護予防短期入所生活介護	⇔	○ 短期入所
「通い・訪問・泊まり」といったサービスの組合せを一体的に提供するサービス※	○ 小規模多機能型居宅介護 ○ 介護予防小規模多機能型居宅介護 ○ 看護小規模多機能型居宅介護	→	○ 生活介護（主として重症心身障害者を通わせる事業所を除く） ○ 自立訓練（機能訓練・生活訓練） ○ 児童発達支援（主として重症心身障害児を通わせる事業所を除く） ○ 放課後等デイサービス（同上）
	□ 通い	→	
	□ 泊まり	→	○ 短期入所

※ 障害福祉サービスには介護保険の（看護）小規模多機能型居宅介護と同様のサービスはないが、障害福祉制度における基準該当の仕組みにより、障害児・者が（看護）小規模多機能型居宅介護に通ってサービスを受けた場合等に、障害福祉の給付対象となっている。

共生型サービス はじめの一步 ~ 立ち上げと運営のポイント ~

○ 共生型サービスの普及が進まない理由として、以下のような意見が寄せられたことから、令和2年度老健事業において、**事業所・自治体向けに「共生型サービスはじめの一步 ~ 立ち上げと運営のポイント」を作成。**

- ・事業所から：共生型サービスをよく知らない。始めるにあたってどのような準備や手続きが必要がわからない。
- ・自治体から：共生型サービスの実施により、どのような地域課題が解決されるのかわからない。共生型サービスを始めたいと考える事業所をどのように支援してよいかわからない。



共生型サービス はじめの一步 ~ 立ち上げと運営のポイント ~ 概要

共生型サービスの立ち上げ・立ち上げ支援にあたり、事業所・自治体が知っておくべき事項について、体系的に整理。

共生型サービスについて知る

- **共生型サービスとは**
⇒ 共生型サービス創設の経緯、対象となるサービス、サービスを開始することで「変わること」を提示。
- **共生型サービスの取組事例**



共生型サービスを立ち上げる

- **共生型サービスを開始するまでのポイント**
⇒ 開始に必要な準備を整理、手順として提示。
 - ① 事業所の職員と話し合おう
 - ② 共生型介護保険サービス、共生型障害福祉サービスを知ろう
 - ③ 利用者確保の見込みを立てよう
 - ④ 運営計画を作成しよう
 - ⑤ 自治体の所管課等に相談しよう
 - ⑥ 事業所の利用者・家族と話し合おう
 - ⑦ 事業所の周辺地域の住民にサービスの開始を知ってもらおう
 - ⑧ 必要な設備・備品を揃えよう
 - ⑨ 必要な場合は、応援人員を確保しよう
 - ⑩ 共生型サービスの提供を開始しよう

共生型サービスを継続する

- **共生型サービス継続のポイント**
⇒ 提供開始後に課題が生じた場合、既に共生型サービスを開始している事業所ではどのようにその課題を解決したか具体例を提示。

共生型サービスを普及する・事業者の支援を行う

- **共生型サービス普及のポイント**
⇒ 自治体において、どのように共生型サービスの普及を考えるべきか、どのように事業所の支援を行えばよいのか、実際の事例を普及・支援に取り組む自治体の事例を交えながら提示。

② 障害福祉サービス事業所への指導等

令和6年度社会福祉法人等の指導・監査実績

(単位：件)

区分		対象数	実施数	指摘法人等数
社会福祉法人		168	39	33
介護保険サービス	居宅系	2,053	270	222
	施設系	261	58	48
障害福祉サービス	居宅系	1,443	184	127
	施設系	767	96	77
保育所、認定こども園（保育所型・幼保連携型）、特定子ども・子育て支援施設等（注1）		1,384	277	117
その他児童福祉施設（注2）		105	3	2
その他社会福祉施設（注3）		780	124	95
計		6,961	1,051	721

指導監査対象（居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護）

【主な指摘事項の内訳】

○人員に関する基準

サービス提供責任者の配置が2名必要なところ、1名しか配置されていない。必要とされるサービス提供責任者を配置すること。
法人代表を兼ねている管理者についても、他の常勤職員と同様に出勤簿により勤務状況を管理すること。
非常勤のサービス提供責任者の勤務時間について、常勤の従業者が勤務すべき時間数の2分の1以上に達していなかった。
出勤簿等がなく、シフト表で管理しており、管理者兼サービス提供責任者及び従業者がシフト外で勤務した場合の時間が把握できず、正確な勤務時間(出勤・退勤)が確認できなかった。

○施設・設備に関する基準

相談室として届出されていた部屋が別用途に使用されている。利用申し込みの受付、相談に対応するためのスペースを確保するとともに、平面図の変更について届出ること。

○運営に関する基準

重要事項説明書の人員数の表記について、実態と相違しているので修正すること。
契約書・重要事項説明書の記載内容(利用者負担額及び実費負担額の支払日・根拠法令等)が現状と相違しているので、内容について、全面的に見直すこと。
運営規程の規定と異なる内容を重要事項説明書に記載しているため、修正すること。
事業所の見やすい場所に運営規程の概要等、重要事項を掲示すること。
複数の居宅介護事業所の利用者で、障害福祉サービス受給者証の事業者記入欄における契約支給量の合計が決定支給量を超えていた。
居宅介護計画等の作成や見直しに当たり、アクセスやモニタリングを適切に実施すること。
具体的な支援内容の記載がない居宅介護計画等が敬見された。居宅介護計画等の作成については、サービス等利用計画を基に利用者及びその家族の意向、希望等を踏まえ、具体的な支援内容を記載すること。
居宅介護計画・行動援護計画について、利用者の署名及び同意日が記載されていなかったため、利用者又は家族等に対し説明を行い、代理人の署名をもらうこと。
利用者に急変が生じた場合の緊急時対応マニュアルを事業所の実態に合わせて作成すること。
サービス提供責任者の変更届が4年以上提出されていなかった。管理者やサービス提供責任者、運営規程等の変更があった場合は、10日以内に変更届を提出すること。
身体拘束の適正化の指針を整備すること。また、身体拘束適正化委員会を定期的に開催し、その結果を従業者に周知すること。
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会について、構成員の責務及び役割分担を明確するとともに専任の身体拘束等の適正化対応者を担当する者を決めておくこと。
虐待防止委員会を定期的に開催するとともに、内容を記録すること。また、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
業務継続計画が未策定となっている。義務化されているので、早急に策定すること。
感染症の予防及びまん延防止のための指針を整備するとともに、当該委員会をおおむね6月に1回以上定期的に開催し、その結果を従業者に周知すること。また、従業者に対して感染症の予防まん延防止のための研修及び訓練を定期的に(年1回以上)に実施すること。
障害福祉サービス等情報公表システム(WAMNET)に係る報告を行っていない。早急に報告手続きを行うこと。
業務継続計画、感染症対策、身体拘束、虐待防止の各委員会及び職員研修は定期的に実施することになっているが、連絡のみで記録を残しておらず、実施の有無が確認できなかったため、記録を残すこと。
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会について、虐待防止委員会と同時に開催することは差し支えないが、委員会の議事録は、虐待防止委員会とは区分して残すこと。
契約書等を含む個人情報に関する個人ファイルが必要時すぐに取り出せる保管状況ではなかった。

○介護給付費等の算定及び取扱い

利用者に対して従業者がサービスを提供した場合に、現に要した時間ではなく、計画に位置づけられた内容のサービスを行うのに要する標準的な時間で算定すること。
「ともに行う家事(自立支援)として身体介護の報酬請求を行っているが、支援記録では「体調が悪く調理は休んでいる」といった旨の記録が確認された。サービスの提供内容についてあらためて確認のうえ、報酬区分に誤りがあった場合は、適正な報酬区分による過誤調整を行うこと。
特定事業所加算の算定要件である、事業所従事者に対し、個別の研修計画が立てられていなかったため、個別具体的な研修の目標、内容、研修期間、実施時期等を定めたい計画を早急に策定すること。
特定事業所加算の算定について、情報伝達・技術指導等を目的とした会議を開催した際は記録を整備すること。

指導監査対象（短期入所）

【主な指摘事項の内訳】

○人員に関する基準

原則として月ごとの勤務表を作成し、従業者の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係等を明確にすること。

○運営に関する基準

利用契約書の契約期間に不備があったので改めること。
利用契約書において、契約者が法人理事長ではなく、事業所の管理者となっている。契約者を管理者とするなら、法人の内規で契約締結に係る権限を管理者に委任する規定を定めること。
短期入所の利用者から家賃を受領している。利用者から徴収できる費用ではないので、返金すること。
利用者から徴収すべきサービス提供に係る費用について、令和5年6月分以降未徴収となっていた。未徴収となった経緯を説明し同意を得た上で、直ちに請求・徴収するとともに、対象者一覧と請求書、領収書などの写しを提出すること。
サービス提供開始前に行うべき個別支援計画の作成、利用者等への説明、文書同意の徴収、交付がサービス提供後に行われていたため改めること。
個別支援計画書に計画期間、説明者を記入すること。また、サービスの目標は長期、短期それぞれ作成し、達成に向けて適切な支援を行うこと。
虐待防止に関する担当者の選定、成年後見制度の利用支援、苦情解決体制の整備、従業者にに対する研修の実施、虐待防止委員会の設置について運営規程に記載すること。

○介護給付費等の算定及び取扱い

送迎加算の算定に当たっては、居宅等と事業所との間の送迎を行った場合に当該加算を算定できる。「居宅等」の取扱いに留意すること。
食事提供加算の算定に当たっては、利用者ごとの摂取量を記録するなど、3要件すべてに適合する場合に算定すること。
同一日に他の日中活動サービスを利用している日については短期入所サービス費Ⅱを算定すべきところ、短期入所サービス費Ⅰを算定しているものが見受けられた。過誤調整を行うこと。

指導監査対象（共同生活援助）

【主な指摘事項の内訳】

○人員に関する基準

月ごとに、従業者の日々の勤務体制、勤務内容(職種)、常勤・非常勤の別、兼務関係等を記載した勤務表を作成すること。
生活支援員について、非常勤職員の有給休暇を常勤換算方法における勤務時間数に参入していたため、人員基準を満たしていない月があった。
管理者を常勤で配置すること。
管理者が2ヶ月を超える期間の療養休暇を取得し、不在の期間が生じていた。暦月で1ヶ月以上不在となる場合には、別の者を管理者として配置し、管理者欠如の期間が生じないように留意すること。

○運営に関する基準

サービス管理責任者の業務に従事している職員の届出がなされていないため、提出すること。
管理者が変更になっているにも関わらず、変更届が提出されていない。一時的な管理者の交代であっても、変更届を提出すること。
管理者の変更に伴う防火管理者の選任届が未提出であることを確認した。早急に、防火管理者講習を受講し、防火管理者選任届を消防署に提出すること。
従業者から秘密保持に関する誓約書を徴すること。
利用者から受領する実費相当額の各種費用について、掛かった経費の記録の整理を行うこと。
利用者と締結している契約書について、契約期間を有期で設定しているが、更新に関する規定がないため、一部の利用者の契約期間が終了している状態にある。契約更新に関する規定を整備すること。
利用契約書の利用者名、契約期間が未記入のものがあつたので、全ての契約書を確認の上、漏れなく記入すること。
事業所の見やすい場所に運営規程の概要等、重要事項を掲示すること。
個別支援計画作成のためのモニタリング記録及び担当者会議の記録が作成されていないものがあつた。基準に定める手順に従ってモニタリングや担当者会議を実施し、記録を整備すること。
個別支援計画の作成や見直しに当たり、個別支援会議を開催し、利用者の意向等を確認するとともに、当該計画の原案の内容について世話人や生活支援員に意見を求めること。
個別支援計画の見直しにあたり、前期計画のアセスメントの結果、達成できたと判断された目標をそのまま引き継いでいる事例が散見された。達成された目標は安易に次期計画に引き継がず、利用者の生活向上に資する新たな目標を設定し、その達成に向けた適切な支援を行うこと。
サービス提供記録の内容が乏しいものが散見されたため、個別支援計画に基づいて行った支援内容や本人の様子をできるだけ詳細に記録すること。
不審者情報がある場合の連絡体制や想定される危害等に即した連絡体制や職員間の協力体制、入所者への避難誘導等に関する内規等を整備すること。
身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の位置づけを明確にするとともに、委員会の議事録を作成すること。
業務継続計画の策定状況が確認できなかった。当該計画の内容を再度確認するとともに、研修及び訓練を実施すること。
地震等の自然災害を想定した避難訓練を実施していないので、年1回は実施するとともに、参加人数や実施内容等の記録を保存すること。
感染症対策委員会が開催されていなかったため、概ね3月に1回開催すること。
ノロウイルス等対応のための嘔吐物対策のセットが事業所内に設置されていなかった。1階(男子棟)、2階(女子棟)それぞれに置くとともに、従業員に設置場所、及び使い方を周知し、すぐに対応できるようにすること。

○介護給付費等の算定及び取扱い

月中で退居しているにも関わらず、退居日以後も基本報酬を請求していた事例があるため、過誤調整すること。
サービス提供実績記録票のサービス提供日と請求実績の日数に不一致が見受けられた。自主精査の上、請求誤りについて過誤調整すること。
個別支援計画の見直しが6ヶ月に1回以上実施できていないケースが見受けられる。個別支援計画未作成減算を適用し、過誤調整を行うこと。
医療連携体制加算の算定にあたっての要件を満たしていないため、過誤調整すること。
日中支援加算に算定誤りがあったため、過誤調整すること。
夜間支援体制加算について、当該利用者の延べ数を毎年算出した算定区分で算定していなかった。自己精査し、算定区分に変更が生じる場合は県へ届出を行い、必要に応じて給付費を精算すること。

業務管理体制の整備①

- 平成24年4月から指定障害福祉サービス事業者等は、法令遵守等の業務管理体制の整備とその届出が義務づけられた。
- 事業所名、所在地等を変更した場合は、変更の届出を行うこととなる。

【業務管理体制の届出が義務づけられる事業者の種類】

- ・ 指定障害福祉サービス事業者
- ・ 指定障害者支援施設
- ・ 指定一般相談支援事業者及び指定特定相談支援事業者
- ・ 指定障害児通所支援事業者
- ・ 指定障害児入所施設
- ・ 指定障害児相談支援事業者

【業務管理体制の整備について】

事業者等において、不正事案の発生防止の観点から、**事業運営の適正化を図るための体制**が整備されているかどうかを指す。具体的には、事業所等職員の**法令遵守を確保するための責任者が置かれていること**、事業所等の数に応じ、法令遵守を確保するための注意事項や標準的な業務プロセス等を記載した「**法令遵守規程**」の整備、外部監査などによる「**業務執行の状況の監査**」が行われていることが必要とされる。

【事業者規模別届出事項】

対象となる障害福祉サービス事業者等	届出事項
全ての事業者等	事業者等の名称又は氏名
	〃 主たる事業所の所在地
	〃 代表者の氏名、生年月日、住所、職名
	「法令遵守責任者」（注1）の氏名、生年月日
事業所等の数が 20以上 の事業者等	上記に加え「法令遵守規程」（注2）の概要
事業所等の数が 100以上 の事業者等	上記に加え「業務執行の状況の監査の方法」の概要

（注1）法令を遵守するための体制の確保にかかる責任者

（注2）業務が法令に適合することを確保するための規程

【事業所の数え方について】

- 事業所等の数は、その**指定を受けたサービス種別ごとに1事業所等**と数える。
- 事業所番号が同一でも、**サービス種類が異なる場合は、異なる事業所**として数える。
例えば、同一の事業所が、居宅介護事業所と重度訪問介護事業所としての指定を受けている場合、指定を受けている事業所は2つとなる。

業務管理体制の整備②

【届出先】

	事業所等の区分	届出先
①	指定事業所等が2以上の都道府県に所在する事業者	厚生労働省 (厚生労働本省障害保健福祉部企画課監査指導室)
②	特定相談支援事業又は障害児相談支援事業のみを行う事業者であって、すべての指定事業所が同一市町村内に所在する事業者	市町
③	①及び②以外の事業者	兵庫県(県民局又は本庁) 神戸市、尼崎市、西宮市、姫路市、明石市

- ※ 兵庫県を届出先とする場合は、法人所在地を所管する県民局に提出。
神戸市所在の法人が複数市で事業を行う場合の届出先は県庁(障害者総合支援法分：障害福祉課 児童福祉法分：障害者支援課)。
- ※ ③について、障害者総合支援法に基づく事業を神戸市、尼崎市、西宮市、姫路市、明石市の各市内のみで実施する事業者はそれぞれの市に、児童福祉法に基づく事業を神戸市内のみで実施する事業者は神戸市に提出。
- ※ 複数の市で事業を実施する事業者は兵庫県に提出。

【休止・廃止の届出時期の変更】

- ① 休止・廃止の届出の時期が、これまでの「休止・廃止後10日以内」から、「休止・廃止予定日の1月前まで」に変わった。
- ② 立入検査後、10日以内に指定権者が聴聞決定予定日を事業者に通知した場合、聴聞決定予定日までに廃止の届出を行うと、指定・更新の欠格事由に該当することとなった。

【休止・廃止時の利用者へのサービス確保】

休止・廃止時における利用者に対する継続的なサービス提供のための便宜提供が義務づけられた。
この義務を果たさない場合、都道府県知事等は勧告・命令を行うことができる。

【連座制の見直し】

- 指定取り消しの理由となった不正行為に法人の組織的関与が確認された場合に、連座制が適用。
- 指定・更新の欠格事由に、同一法人グループ等における密接な関係を有する法人が指定の取り消しを受けた場合が追加。

【指定・更新の際、連座制の及ぶサービス類型】

障害福祉サービスⅠ(居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護) 障害福祉サービスⅡ(生活介護(※)、短期入所)
障害福祉サービスⅢ(重度障害者等包括支援) 障害福祉サービスⅣ(共同生活援助)
障害福祉サービスⅤ(※)(自立訓練、就労移行支援、就労継続支援) 障害者支援施設 地域相談支援 計画相談支援
障害児通所支援 障害児入所支援 障害児相談支援 ※施設障害福祉サービスとして提供される場合を除く。

③ 人材育成(研修)

県が実施する各種研修事業

(相談支援専門員・サービス管理責任者等養成研修等)

1 相談支援専門員

研修名称	区分	研修概要等	研修日程予定	募集・案内	実施予定時期
基礎研修	県独自	相談支援業務への従事を志す未経験者又は経験の浅い者に対して、初任者研修の受講に最低限必要となる相談支援専門員及び社会福祉に関する理念・倫理を理解し、面接支援に必要な基礎知識やスキルの獲得。	調整中 ※初任者研修前	調整中	調整中
初任者研修	法定	地域を基盤としたソーシャルワークとしての障害者相談支援の価値と地域の理解等を目的に、これから指定相談支援事業所において相談支援専門員として配置予定の者	年1回募集 〔2日(講義) +5日(演習)〕	調整中	調整中
専門コース別研修	県独自	権利擁護・意思決定支援・成年後見制度、地域移行・地域定着、障害児支援等、初任者研修又は現任研修後に不足している技術を獲得。	調整中	調整中	調整中
現任研修	法定	指定相談支援事業所で相談支援専門員として相談支援業務に従事しており、一定の経験(初任者研修受講後、概ね3年以上)を有する者 ※初任者研修受講後、5年に1度以上、受講が必要	年2回募集 〔1日(講義) +3日(演習)〕	調整中	調整中
主任研修	法定	地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成する。 ※現任研修修了後、相談支援又は障害児相談支援の業務に3年以上従事している等の受講要件有	年1回募集 〔1日(講義)+ 4日(講義・演習)〕	調整中	調整中
リーダー研修	県独自	現任研修受講後、相談支援業務での一定の経験のある者を対象として、現場や地域のリーダーとしてチーム運営が担える人材の養成。	調整中	調整中	調整中

県が実施する各種研修事業

(相談支援専門員・サービス管理責任者等養成研修等)

2 サービス管理責任者等

研修名称	区分	研修概要等	研修日程	募集予定時期	実施予定時期
基礎研修	法定	指定障害福祉サービス事業所において、サービス管理責任者等として、サービス提供の基本的な考え方や個別支援計画作成能力等の獲得を目指す。	年2回募集 〔3日(講義) +2日(演習)〕	4月 9月-10月	6月-7月 12月-1月
実践研修	法定	基礎研修修了後に実務経験(2年のOJT)を経た者に、個別支援会議の運営方法やサービス提供職員への助言・指導等の人材育成に関する能力の獲得を目指す。	年2回募集 〔1日(講義) +2日(演習)〕	6月-7月 10月-11月	10月-11月 1月-2月
更新研修	法定	現にサービス管理責任者等として従事している者に対して、サービスの質の向上と人材育成に関する知識・能力の獲得を目指す。 ※実践研修受講後、5年に1度以上、受講が必要	年1回募集 (2日(講義・演習))	9月-10月	12月-1月
専門コース別研修(就労支援、障害児支援)	県独自	サービス管理責任者等を対象に、就労支援、障害児支援に関する技術を獲得	調整中	調整中	調整中

3 強度行動障害支援者養成研修

研修名称	区分	研修概要等	研修日程	募集・案内	実施予定時期
基礎研修	法定	強度行動障害の状態にある人に対し、適切な支援を実施できる人材となることを目指す。	年1回募集 〔2日(講義・演習)〕	未定	下期
実践研修	法定	強度行動障害の状態にある人に対し、適切な障害特性の評価及び支援計画の作成ができることを目指す。	年1回募集 〔2日(講義・演習)〕	未定	下期

県が実施する各種研修事業

(相談支援専門員・サービス管理責任者等養成研修等)

4 障害者ピアサポーター研修

研修名称	区分	研修概要等	研修日程	募集予定時期	実施予定時期
研修全体	-	自らの障害や疾病の経験を活かしながら、他の障害者の支援を行うピアサポーター及びピアサポーターの活用方法を理解した障害福祉サービス事業所等の管理者等の養成を図る。	-	-	-
基礎研修	法定	ピアサポートやコミュニケーション、障害福祉サービス等の基本的理解を目指す。	年1回 (2日間)	調整中	調整中
専門研修	法定	基礎研修修了者を対象とし、セルフマネジメント、関連する法制度の活用方法、ピアサポートの専門性を活用するスキルや仕組みづくり等の獲得を目指す。	年1回 (2日間)	調整中	調整中
フォローアップ研修	法定	専門研修修了者を対象とし、基礎、専門研修の内容を実践的に補足する。ピアサポーターとして働き続けるためのポイント、ピアサポーターが職場にもたらす効果等の理解を目指す。	年1回 (2日間)	調整中	調整中

5 障害支援区分認定調査員研修

研修名称	区分	研修概要等	研修日程	募集予定時期	実施予定時期
区分認定調査員研修	法定	障害支援区分の判定等を行うための認定調査員を養成する。	年3回	-	①5月 ②11月 ③3月末
市町村審査会員研修	法定	障害支援区分認定基準に照らして審査及び判定を行う市町村審査会の委員を養成する。	年1回	-	①5月

相談支援専門員・サビ管等研修の指定研修機関

- サービス管理責任者研修等事業の実施主体は、都道府県または都道府県知事の指定した研修事業者（以下、「指定研修事業者」という。）となっている。
- 指定研修事業者となるには、事業者は県へ指定申請書を提出し、県が事業者を指定。
- 令和6年度から「東北福祉カレッジ」が指定研修機関として研修を実施。

＜東北福祉カレッジの実施する研修種別＞

サービス管理責任者等研修（基礎・実践・更新）

相談支援専門員研修（初任・現任）

※「サービス管理責任者等」とは、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者をいう。以下同じ。

① 実践研修の受講に係る実務経験（OJT）について

- 現行制度上、**実践研修の受講にあたって必要な実務経験①**(OJT)については、基礎研修修了後「2年以上」の期間としており、これを原則として維持しつつ、一定の要件を充足した場合には、例外的に「6月以上」の期間で受講を可能とする。

【要件】 ※①～③を全て満たす必要あり

① **基礎研修受講時**に既にサービス管理責任者等の配置に係る**実務経験要件②**（相談支援業務又は直接支援業務3～8年）を満たしている。

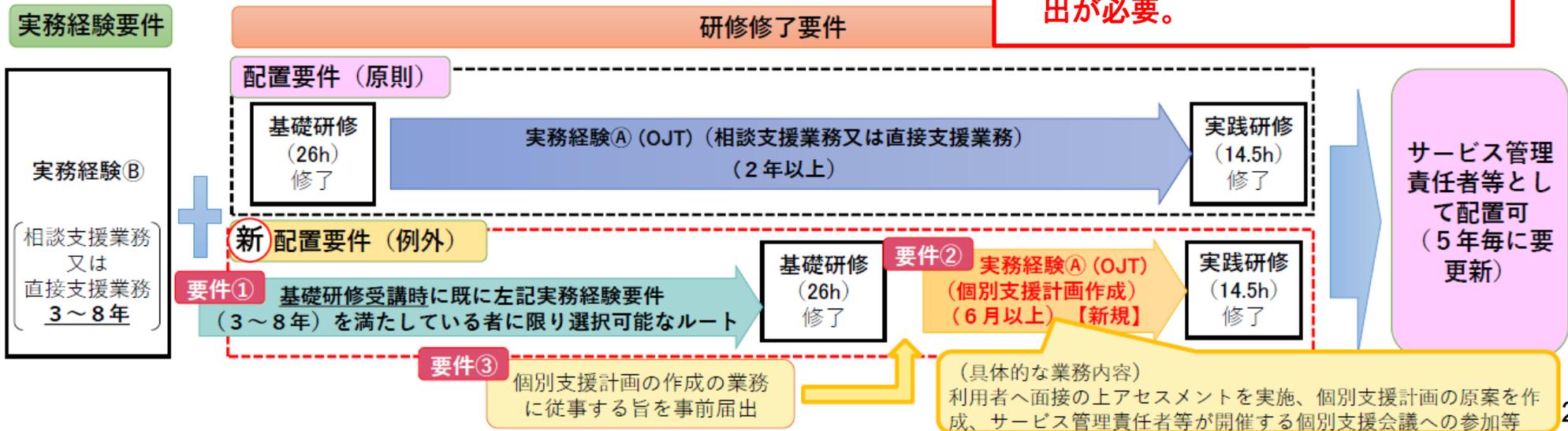
② 障害福祉サービス事業所等において、**個別支援計画作成の業務**に従事する。（具体的には以下のいずれかのとおり）

- サービス管理責任者等が配置されている事業所において、**個別支援計画の原案の作成までの一連の業務**（※）を行う。
- やむを得ない事由**によりサービス管理責任者等を欠いている事業所において、**サービス管理責任者等とみなして従事し、個別支援計画の作成の一連の業務**を行う。

（※）利用者へ面接の上アセスメントを実施し、個別支援計画の原案を作成し、サービス管理責任者が開催する個別支援会議へ参加する等。

③ 上記業務に従事することについて、指定権者に**届出**を行う。

※令和6年度の実践研修から対応
※研修申込時に指定担当部署の受付印押印済みの様式19-1(写し)の提出が必要。



② やむを得ない事由による措置について

- やむを得ない事由** (※) によりサービス管理責任者等が欠いた事業所について、現行制度上、サービス管理責任者等が欠いた日から1年間、実務経験(3~8年)を有する者をサービス管理責任者等とみなして配置可能であるが、これに加え、当該者が一定の要件を充足した場合については、**実践研修を修了するまでの間**(**最長**でサービス管理責任者等が欠いた日から**2年間**)サービス管理責任者等とみなして配置可能とする。

(※) 「やむを得ない事由」については、「サービス管理責任者等が退職、病休など事業者の責に帰さない事由により欠如した場合であって、かつ、当該事業所にサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合」である。

【要件】 ※①~③を全て満たす必要あり

- ① 実務経験要件(相談支援業務又は直接支援業務3~8年)を満たしている。(現行と同じ)
- ② **サービス管理責任者等が欠如した時点**で既に**基礎研修を修了済み**である。
- ③ **サービス管理責任者等が欠如する以前から**サービス管理責任者等以外の職員として**当該事業所に配置**されている。

要件①

実務経験要件

実務経験

相談支援業務
又は
直接支援業務
3~8年

※サービス管理責任者等の配置要件である研修が未修了でも、左記実務経験があればみなし配置可

新

研修修了要件

基礎研修(26h)を修了

サービス管理責任者等欠如以前に修了済み **要件②**

やむを得ない事由による人員の欠如時以降、**1年間**サービス管理責任者等とみなして従事可能(現行どおり)

サービス管理責任者等が欠如する以前から**当該事業所に配置**されている者 **要件③**

実践研修修了時まで(最長で欠如時以降2年間)サービス管理責任者等とみなして従事可能【**新規**】

期間経過後、継続してサービス管理責任者等として配置するには、配置要件における研修修了要件(実践研修まで修了)を満たす必要あり