



令和8年度障がい福祉サービス事業者等集団指導

内容：報酬改定及びその他事項について

1. 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について
2. 就労移行支援体制加算の見直しについて
3. 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて
4. 応急的な報酬単価の特例について
5. 障がい福祉サービス等情報公表制度に係る情報の報告について
6. 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



7. 共同生活援助における運営や支援に関するガイドラインについて
8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について
9. 指定申請書等様式の変更について
10. 給付費等算定に係る体制等に関する届出書兼体制等状況一覧表の変更について
11. サービス管理責任者の研修・配置等について
12. 福祉専門職員配置等加算について
13. 定員の増床・減床に伴う利用者数の考え方について
14. 就労継続支援A型事業所に係るスコア表の注意事項について
15. その他事項について



1. 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について



1 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について①

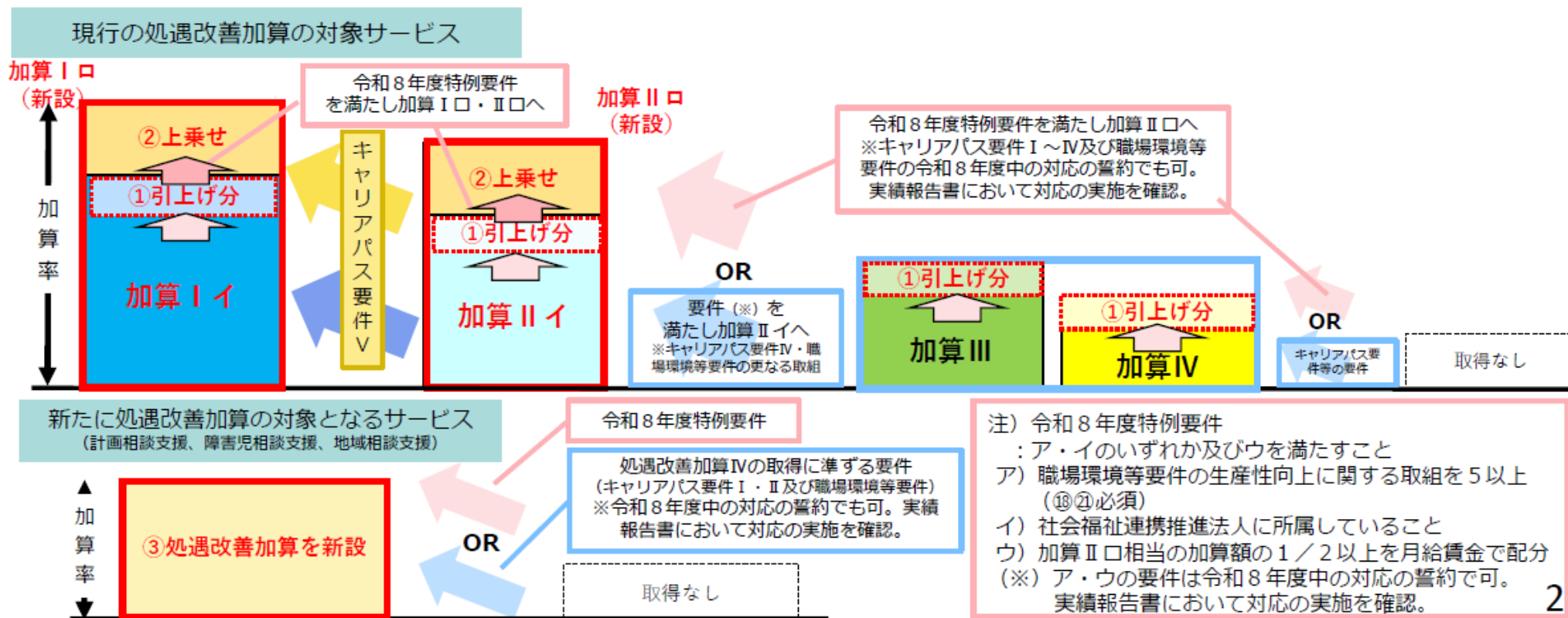
拡充の概要【令和8年6月施行】

- ①処遇改善加算の対象について、福祉・介護職員のみから障がい福祉従事者に拡大された(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が設けられた(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、障がい児相談支援及び地域相談支援に処遇改善加算が新設された
- 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が講じられた

※令和8年4、5月については、前年度と同様です。



1 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について②





1 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について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
加算率を上乗せ

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口相当の加算額の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。



1 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について④

よくある質問

処遇改善加算の障がい福祉サービス等事業所内での配分について、対象範囲はどこまでか。

(答) 処遇改善加算の各障がい福祉サービス等事業所内における配分については、障がい福祉サービス等事業所内で柔軟な配分を認めることとしており、対象には福祉・介護職員以外の全職種(※)が含まれる。

※ 障がい福祉サービス等事業所に勤務する福祉・介護職員以外の主な職種として、施設長・管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者、医師、看護職員(保健師、看護師、准看護師)、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、機能訓練担当職員、地域移行支援員、就労選択支援員、就労支援員、職業指導員、就労定着支援員、地域生活支援員、心理指導担当職員(公認心理士を含む)、生活支援員、ホームヘルパー、世話人、児童指導員、保育士、主任相談支援専門員、相談支援専門員、地域移行支援従事者・地域定着支援従事者、訪問支援員、管理栄養士・栄養士、調理員、事務員等が想定される。



1 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について⑤

法人本部の人事、事業部等で働く者など、障がい福祉サービス事業者等のうちで障がい福祉サービス等に従事していない職員について、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることは可能か。

処遇改善加算を算定していない障がい福祉サービス等事業所（加算の対象外サービスの事業所等を含む。）及び障がい福祉サービス等以外のサービスの事業所等の職員はどうか。

（答）法人本部の職員については、処遇改善加算の算定対象となるサービス等事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、賃金改善の対象に含めることができる。

処遇改善加算を算定していない障がい福祉サービス等事業所（加算の対象外サービスの事業所等を含む。）及び障がい福祉サービス等以外のサービスの事業所等の職員は、処遇改善加算を原資とする賃金改善の対象に含めることはできない。



1 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充について⑥

代表取締役等の役員等が、その障がい福祉サービス等事業所の職員として障がい福祉サービス等を提供している障がい福祉サービス等事業所（例えば、職員が一人であり、サービス等利用計画作成業務等を代表取締役等の役員等が行っている指定計画相談支援事業所など）について、当該役員等を処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることができるか。

（答）処遇改善加算の算定対象となるサービス等事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることができる。
そのため、職員が一人であり、サービス等利用計画作成業務等を代表取締役等の役員等が行っている計画相談支援事業所などについても、処遇改善加算を算定し、当該役員等を処遇改善加算による賃金改善の対象に含めて差し支えない。



2. 就労移行支援体制加算の見直しについて



2 就労移行支援体制加算の見直しについて①

★生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労継続支援A型、就労継続支援B型

【概要】

- 就労継続支援A型等においては、一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価するため、前年度の就職者数に応じた加算を設定している（就労移行支援体制加算）。
- この加算について、同一の利用者についてA型事業所と一般企業の間で複数回離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという、本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者の報道があるところ。
- 本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数に上限（定員数まで）を設定するなど、適正化を行う。【告示改正・令和8年4月施行】



2 就労移行支援体制加算の見直しについて②

【算定要件等】

- 就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数は、当該事業所の定員数を上限とする。
- また、同一事業所だけではなく、他の事業所において過去3年間で算定実績がある利用者について、ハラスメントなどやむを得ない事情で退職した者など市町村長が適当と認める者を除き、算定不可であることを明確化する。

※ 令和9年度報酬改定に向けて、就労移行支援体制加算のあり方については改めて議論

(参考) 就労移行支援体制加算

- ・ 一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価する加算
 - ・ 前年度において、就労継続支援A型等を受けた後に一般就労へ移行し、6月以上就労継続している者が1名以上いる場合、評価点
- に応じた所定単位数にその前年度実績の人数及び利用者数を乗じた単位数を加算
- ・ この実績の人数については、原則として、同一の利用者につき過去3年間で算定実績がある場合は算定不可(都道府県知事又は市町村長が適当と認める者に限る)としている(R6報酬改定)



3. 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて



3 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて①

★就労継続支援B型

【概要】

平均工賃月額の算定方式の見直しにより、平均工賃月額が約6千円上昇し、想定以上に高い報酬区分の事業所の割合が増加したことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。【告示改正・令和8年6月施行】

【算定要件等】

○ 基本報酬区分の基準額をそれぞれ3千円引き上げる。

※ 基準額の引き上げ幅は、平均工賃月額の上昇幅(約6千円)の1/2である
3千円に留める

○ 併せて、下記の配慮措置を講じる。

・令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外とする。

・今回の見直しにより区分が下がる事業所について、基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう、中間的な区分を新設する。

・令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準については引き上げず、据え置く。



3 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて②

単位数

【就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）】 ※令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、従前の報酬区分を適用

<現行>

○定員20人以下の場合

(一) 平均工賃月額が4万5千円以上の場合	837単位
(二) 平均工賃月額が3万円5千円以上4万5千円未満の場合	805単位
(三) 平均工賃月額が3万円以上3万5千円未満の場合	758単位
(四) 平均工賃月額が2万5千円以上3万円未満の場合	738単位
(五) 平均工賃月額が2万円以上2万5千円未満の場合	726単位
(六) 平均工賃月額が1万5千円以上2万円未満の場合	703単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	673単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	590単位



<改定後>

(一) 平均工賃月額が4万8千円以上の場合	837単位
(A) 平均工賃月額が4万5千円以上4万8千円未満の場合	812単位
(二) 平均工賃月額が3万8千円以上4万5千円未満の場合	805単位
(B) 平均工賃月額が3万5千円以上3万8千円未満の場合	781単位
(三) 平均工賃月額が3万3千円以上3万5千円未満の場合	758単位
(C・四) 平均工賃月額が2万8千円以上3万3千円未満の場合	738単位
(D・五) 平均工賃月額が2万3千円以上2万8千円未満の場合	726単位
(E) 平均工賃月額が2万円以上2万3千円未満の場合	705単位
(六) 平均工賃月額が1万8千円以上2万円未満の場合	703単位
(F) 平均工賃月額が1万5千円以上1万8千円未満の場合	682単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	673単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	590単位

○定員21人以上40人以下の場合

(一) 平均工賃月額が4万5千円以上の場合	746単位
(二) 平均工賃月額が3万円5千円以上4万5千円未満の場合	717単位
(三) 平均工賃月額が3万円以上3万5千円未満の場合	676単位
(四) 平均工賃月額が2万5千円以上3万円未満の場合	660単位
(五) 平均工賃月額が2万円以上2万5千円未満の場合	637単位
(六) 平均工賃月額が1万5千円以上2万円未満の場合	624単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	600単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	526単位



(一) 平均工賃月額が4万8千円以上の場合	746単位
(A) 平均工賃月額が4万5千円以上4万8千円未満の場合	724単位
(二) 平均工賃月額が3万8千円以上4万5千円未満の場合	717単位
(B) 平均工賃月額が3万5千円以上3万8千円未満の場合	696単位
(三) 平均工賃月額が3万3千円以上3万5千円未満の場合	676単位
(C・四) 平均工賃月額が2万8千円以上3万3千円未満の場合	660単位
(D) 平均工賃月額が2万5千円以上2万8千円未満の場合	641単位
(五) 平均工賃月額が2万3千円以上2万5千円未満の場合	637単位
(E・六) 平均工賃月額が1万8千円以上2万3千円未満の場合	624単位
(F) 平均工賃月額が1万5千円以上1万8千円未満の場合	606単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	600単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	526単位



3 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて③

単位数

【就労継続支援B型サービス費(Ⅱ)】 ※令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、従前の報酬区分を適用

<現行>

○定員20人以下の場合

(一) 平均工賃月額が4万5千円以上の場合	748単位
(二) 平均工賃月額が3万円5千円以上4万5千円未満の場合	716単位
(三) 平均工賃月額が3万円以上3万5千円未満の場合	669単位
(四) 平均工賃月額が2万5千円以上3万円未満の場合	649単位
(五) 平均工賃月額が2万円以上2万5千円未満の場合	637単位
(六) 平均工賃月額が1万5千円以上2万円未満の場合	614単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	584単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	537単位



<改定後>

(一) 平均工賃月額が4万8千円以上の場合	748単位
(A) 平均工賃月額が4万5千円以上4万8千円未満の場合	726単位
(二) 平均工賃月額が3万8千円以上4万5千円未満の場合	716単位
(B) 平均工賃月額が3万5千円以上3万8千円未満の場合	695単位
(三) 平均工賃月額が3万3千円以上3万5千円未満の場合	669単位
(C・四) 平均工賃月額が2万8千円以上3万3千円未満の場合	649単位
(D・五) 平均工賃月額が2万3千円以上2万8千円未満の場合	637単位
(E) 平均工賃月額が2万円以上2万3千円未満の場合	618単位
(六) 平均工賃月額が1万8千円以上2万円未満の場合	614単位
(F) 平均工賃月額が1万5千円以上1万8千円未満の場合	596単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	584単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	537単位

○定員21人以上40人以下の場合

(一) 平均工賃月額が4万5千円以上の場合	666単位
(二) 平均工賃月額が3万円5千円以上4万5千円未満の場合	637単位
(三) 平均工賃月額が3万円以上3万5千円未満の場合	596単位
(四) 平均工賃月額が2万5千円以上3万円未満の場合	580単位
(五) 平均工賃月額が2万円以上2万5千円未満の場合	557単位
(六) 平均工賃月額が1万5千円以上2万円未満の場合	544単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	520単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	478単位



(一) 平均工賃月額が4万8千円以上の場合	666単位
(A) 平均工賃月額が4万5千円以上4万8千円未満の場合	647単位
(二) 平均工賃月額が3万8千円以上4万5千円未満の場合	637単位
(B) 平均工賃月額が3万5千円以上3万8千円未満の場合	618単位
(三) 平均工賃月額が3万3千円以上3万5千円未満の場合	596単位
(C・四) 平均工賃月額が2万8千円以上3万3千円未満の場合	580単位
(D) 平均工賃月額が2万5千円以上2万8千円未満の場合	563単位
(五) 平均工賃月額が2万3千円以上2万5千円未満の場合	557単位
(E・六) 平均工賃月額が1万8千円以上2万3千円未満の場合	544単位
(F) 平均工賃月額が1万5千円以上1万8千円未満の場合	528単位
(七) 平均工賃月額が1万円以上1万5千円未満の場合	520単位
(八) 平均工賃月額が1万円未満の場合	478単位

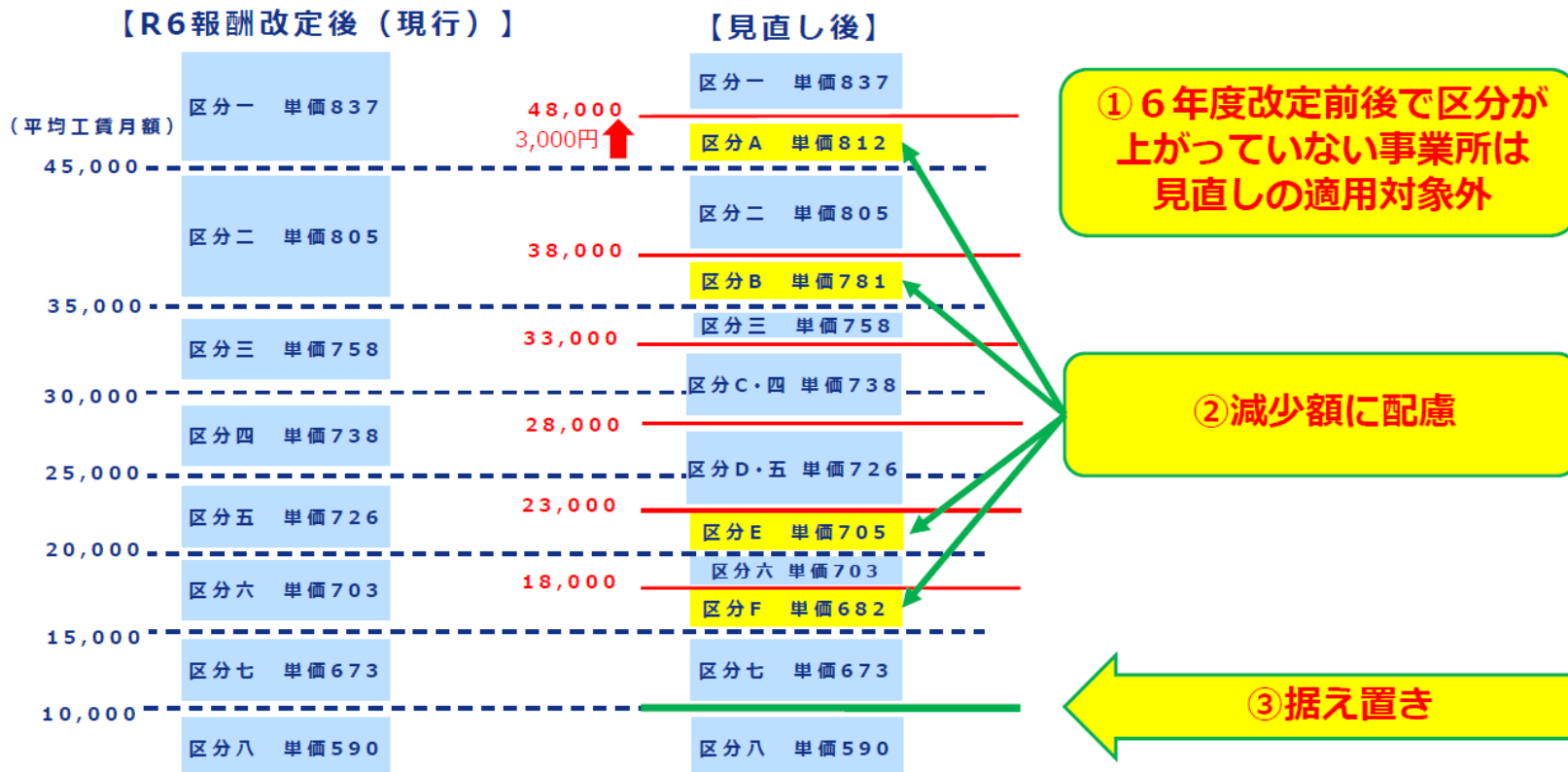


3 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて④

（参考）就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて（イメージ）

- 見直しにあたっては、報酬区分の引き上げを全国平均値の上昇幅の1/2である3千円に留めるとともに、
- ① 令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外
 - ② 見直しにより区分が下がる場合についても基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう中間的な区分を新設
 - ③ 令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準額は据え置く
- 配慮措置を講ずる。

※人員配置基準6：1、定員20名以下の場合





4. 応急的な報酬単価の特例について



4 応急的な報酬単価の特例について①

★就労継続支援B型、共同生活援助（介護サービス包括型・日中サービス支援型）

【概要】

- 障がい福祉サービス等に係る総費用が増加し、また、人材確保が喫緊かつ重要な課題となっている中、一定の収支差率を確保しつつ、事業所数や利用者数の伸びが継続している状況である。このため、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、臨時応急的な見直しを実施する。
- 収支差率が高く、かつ、事業所が急増しているサービス類型について、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、令和9年度報酬改定までの間、応急的な報酬単価（一定程度引き下げた基本報酬）を適用する。【告示改正・令和8年6月施行】



4 応急的な報酬単価の特例について②

【算定要件等】

○ 対象サービス

就労継続支援B型、共同生活援助（介護サービス包括型・日中サービス支援型）

※ 年間総費用額全体に占める割合が1%以上で、令和6年度の収支差率が5%以上あるサービスのうち、事業所の伸び率が過去3年間5%以上の伸びを続けているサービス

○ 対象事業所

令和8年6月1日以降に新規指定された事業所（既存事業所については従前どおり）

※ 指定権者においては、基準等の要件を満たす事業所を適切に指定する観点から、通常の事前相談・審査スケジュールや標準処理期間に従って処理することが望ましい

※ 合併・分割・事業譲渡に伴う指定の場合、その前後で事業所が実質的に継続して運営されると認める場合は、既存事業所と同様の扱い

○ 応急的な報酬単価

対象サービスにおける平均収支差率や給付費に占める基本報酬の割合等を踏まえ、一定の収支差率を確保できる水準となるよう、それぞれの基本報酬単価の特例を設ける。なお、受入れニーズが特に高い重度障がい児者やサービスが不足している地域については、一定の配慮を行うため、従前の報酬単価を適用する（詳細次ページ）。



4 応急的な報酬単価の特例について③

★就労継続支援B型

【単位数】

○ 所定単位数の1000分の984に相当する単位数

【算定要件等(配慮措置)】

○ 配慮措置として、以下の基本報酬については従前の報酬単価を適用する。

＜重度障がい者への配慮＞

- 医療連携体制加算(Ⅳ)を算定する利用者に係る基本報酬
- 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算(Ⅰ)(Ⅱ)、高次脳機能障害者支援体制加算を算定する事業所に係る基本報酬

＜地域への配慮＞

- 離島・中山間地域(特別地域加算の対象地域)にある事業所に係る基本報酬
- 自治体が客観的に必要であるとして設置する事業所に係る基本報酬
- ✓ 公募によりサービスが不足する地域に設置する事業所
- ✓ 自治体から補助等の経済的支援を得て設置する事業所



4 応急的な報酬単価の特例について④

★共同生活援助(介護サービス包括型・日中サービス支援型)

【単位数】

○所定単位数の1000分の972に相当する単位数

【算定要件等(配慮措置)】

○配慮措置として、以下の基本報酬については従前の報酬単価を適用する。

＜重度障がい者への配慮＞

○配慮措置として、以下の基本報酬については従前の報酬単価を適用する。

＜重度障がい者への配慮＞

- 重度障害者支援加算(Ⅰ)(Ⅱ)、医療的ケア対応支援加算、医療連携体制加算(Ⅳ)を算定する利用者に係る基本報酬
- 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算(Ⅰ)(Ⅱ)、高次脳機能障害者支援体制加算を算定する事業所に係る基本報酬

＜地域への配慮＞

- 離島・中山間地域(特別地域加算の対象地域)にある事業所に係る基本報酬
- 自治体が客観的に必要であるとして設置する事業所に係る基本報酬
- ✓ 公募によりサービスが不足する地域に設置する事業所
- ✓ 自治体から補助等の経済的支援を得て設置する事業所



4 応急的な報酬単価の特例について⑤

(参考)配慮措置の対象

◎就労継続支援B型・共同生活援助(重度障害者支援加算(Ⅰ)(Ⅱ)、医療的ケア対応支援加算は共同生活援助のみ)

【重度障害者支援加算(Ⅰ)】(共同生活援助のみ)

○ 区分6かつ行動関連項目10点以上の利用者に対して個別支援を行った場合に加算

【重度障害者支援加算(Ⅱ)】(共同生活援助のみ)

○ 区分4かつ行動関連項目10点以上の利用者に対して個別支援を行った場合に加算

【医療的ケア対応支援加算】(共同生活援助のみ)

○ 指定基準の人員配置に加えて看護職員等を常勤換算1以上配置しており、医療的ケア判定スコアに記載の医療を必要とする利用者に対して個別支援を行った場合に加算

【医療連携体制加算(Ⅳ)】

○ 看護職員が事業所を訪問して医療的ケアを必要とする利用者に対して看護を行った場合に加算

【視覚・聴覚言語障害者支援体制加算(Ⅰ)】

○ 利用者の50%以上に視覚、聴覚、言語機能の重度の障がいがあり、意思疎通に関する専門性をもつ支援員を、利用者数に対して40:1以上配置している事業所に加算

【視覚・聴覚言語障害者支援体制加算(Ⅱ)】

○ 利用者の30%以上に視覚、聴覚、言語機能の重度の障がいがあり、意思疎通に関する専門性をもつ支援員を、利用者数に対して50:1以上配置している事業所に加算

【高次脳機能障害者支援体制加算】

○ 高次脳機能障がいのある利用者が全体の30%以上であり、高次脳機能障害支援者養成に関する研修を修了した従業員を、利用者数に対して50:1以上配置している事業所に加算



5. 障がい福祉サービス等情報公表制度に係る情報の報告について



5 障がい福祉サービス等情報公表制度に係る情報の報告について①

平成30年度に開始された障がい福祉サービス等情報公表制度につきまして、令和7年9月1日付け国通知の改正があり、新たに経営情報の報告を求めることとなりました。対象事業者は、これまでの基本情報及び運営情報に加えて、経営情報について、ご報告ください。

なお、基本情報及び運営情報は、ご報告後、利用者等がサービスの選択に資すると認められる情報として、インターネットによる個別公表がされますが、経営情報は、国が制度全体の経営実態調査を補完する情報として収集する情報であり、また国民に対し、グルーピングした分析結果を公表する目的で収集する情報であるため、個別公表はいたしません。



5 障がい福祉サービス等情報公表制度に係る情報の報告について②

1 情報の報告方法

情報公表システムログイン画面から法人公表システムのID・パスワードでログインし、情報の登録を行ってください。

なお、具体的な操作方法及び登録事項については、公表システムに掲載されている操作マニュアルを参照してください。

(公表システムログイン画面)

<https://www.int.wam.go.jp/sfkohyoin/COP000100E0000.do>



5 障がい福祉サービス等情報公表制度に係る情報の報告について③

2 毎年度の報告期限について

報告内容	3月31日以前の指定事業者	4月1日以降に新たに指定された事業者
基本情報	基準日:毎年度5月1日 報告期限:毎年度7月31日まで	基準日:指定日 報告期限:指定後1か月以内
運営情報	基準日:毎年度5月1日 報告期限:毎年度7月31日まで	基準日:指定日 報告期限なし。1か月以内が望ましい
経営情報	事業者の毎会計年度終了後、3か月以内	



5 障がい福祉サービス等情報公表制度に係る情報の報告について④

3 留意事項

- (1) 報告期日までに報告がない場合は、情報公表未報告減算の対象になります。期日をご確認の上、くれぐれも期日までにご報告ください。
- (2) 「令和7年度決算情報」がない事業者(例: 会計年度が4月から3月で、事業所開設が令和8年4月以降の事業所など)は、令和9年3月31日までに報告する情報がないため、令和9年3月31日までに経営情報をご報告いただく必要はありません。



6. 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



6 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①

就労継続支援A型は、障がい者が自立した生活を営めるよう、雇用による就労機会を提供し、能力向上のために必要な訓練等を行うものであり、令和6年度障がい福祉サービス等報酬改定においては、就労継続支援A型の質の確保・向上を図る等の見直しを行ったところです。また、就労継続支援B型は、雇用契約に基づく就労が困難である障がい者に対し、就労や生産活動の機会を提供するとともに、知識及び能力向上のために必要な訓練を行うサービスですが、自立支援給付費から利用者への工賃を補填するなど、不適切な運営を行っている事業所があると指摘されているところです。

これらの運営につき、不適切な事業運営が見られる場合には、指定権者による把握・指導により、適切に対応していくべきものと考えております。

以上を踏まえ、指定就労継続支援事業所の新規指定と既存事業所に対する運営状況の把握・指導を適切に行っていただくためのガイドラインが作成されました。本市においても、本ガイドラインを踏まえ、必要な対応を行ってまいります。



6 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②

本市では、指定就労継続支援事業の新規指定申請（定員増の変更申請を含む）に際し、適正な事業運営を行うことができる事業者であることを確認するための審査を行っています。適正な事業を行うことが確認できるまでは、指定することができません。

そのため、他のサービスと比較して、事前協議から指定までの期間が長くなります。

(参考)厚生労働省ホームページ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



6 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③

【障がい福祉サービス事業・障がい児支援事業】事前協議関係書類

市ホームページ
ID:002343

ページID : 002343 更新日 : 2026年3月23日更新

事前協議書

[事前協議書、事前協議書別紙（EXCEL：48KB）](#)

就労継続支援A型、就労継続支援B型の新規開設に関する必要書類

事業計画書の様式については、事前相談の際に障がい福祉課へご確認ください。

- [生産活動シート（厚生労働省様式）（EXCEL：83KB）](#)
- 金額の根拠となる業務委託契約等
- 福祉事業活動と就労支援事業における収支予算書（任意様式）
- 法人の財務諸表（任意様式）
- その他、適正な事業運営を行うことができることを示す書類



7. 共同生活援助における運営や支援に関するガイドラインについて



7 共同生活援助における運営や支援に関するガイドラインについて①

指定共同生活援助の適切な事業運営を確保するため、指定共同生活援助事業者向けの標記ガイドラインが作成されましたので、事業所みなさまにおかれましては、改めて法令を遵守するよう徹底をお願いいたします。

(掲載先)

- ・ 共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41992.html



7 共同生活援助における運営や支援に関するガイドラインについて②

グループホームの実態や取り巻く環境が変化する中、近年のグループホームにおけるサービスの質については、「障がい福祉サービスの実績や経験が少ない事業者の参入が多く見受けられ、障がい特性や障がい程度を踏まえた支援が適切に提供されないといった支援の質の低下が懸念される。」（「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて～社会保障審議会 障害者部会 報告書～」(令和4年6月13日))との指摘がなされています。

ガイドラインは、共同生活援助を運営する事業者が利用者に対して質の高い支援を提供するため、共同生活援助における運営や支援内容に関する基本的な事項を定めるものです。

事業者は、利用者の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて、その者の支援を適切に行うこととされています。そのため、ガイドラインの内容を踏まえつつ、各事業者の実情や個々の利用者の状況に応じて不断に創意工夫を図り、提供する支援の質の向上に努めることが求められます。



7 共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン について③

【支援の質の向上のための取組】

○事業者における取組

適切な支援を安定的に提供するとともに、支援の質を向上させるためには、支援に関わる人材の知識・技術を高めることが必要であり、そのためには、設置者・管理者は、自らはもちろんのこと、従業者に対しても様々な研修の機会を確保するとともに、知識・技術の取得意欲を喚起することが重要です。

従業者が事業所における課題について共通理解を深め、協力して改善に努めることができる体制を構築するためには、日常的に従業者同士が主体的に学び合う姿勢が重要です。そのため、設置者・管理者は、事業所において職場研修を実施し、従業者は当該研修を通じて、常に自己研鑽を図る必要があります。

加えて、設置者・管理者は、従業者が外部で行われる研修等へ積極的に参加できるようにし、従業者が必要な知識・技術の習得、維持及び向上を図ることができるようにする必要があります。

また、障害者総合支援法第42条第2項の規定により、障がい福祉サービス事業者は、その提供する障がい福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、障がい福祉サービスの質の向上に努めなければならないとされています。



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について①

今般、「新型インフルエンザ等対策政府行動計画」(令和6年7月2日閣議決定)において、感染症危機における障がい者施設等において必要となる医療提供体制等について、平時から検討し、有事に備えた準備を行うとされたこと等を踏まえて、障がい者関係施設に係る災害時情報共有システムの改修を行い、令和8年4月1日から運用を開始しました。



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について②

令和3年度より運用を開始した「障がい者支援施設等災害時情報共有システム」(以下「システム」という。)について、以下のとおり機能を追加し、令和8年4月から実施しました。

1 機能追加等概要(詳細については、次ページ以降の資料をご参照ください)
「施設情報の登録・更新」画面において、入力情報を追加。【自治体/施設向け】

① 非常用自家発電の燃料等

→ <施設情報>において、現行機能で入力可能な「非常用自家発電の有無」に加え、以下の情報の入力を可能とする。

- ・ 燃料の種類
- ・ 発電機の給油口の規格
- ・ 燃料の容量

② 備蓄状況等情報

→ <備蓄状況等情報>を新たに設け、以下の備蓄情報の入力を可能とする。

- ・ 医療用(サージカル)マスク
- ・ N95 マスク(DS2 マスク)
- ・ アイソレーションガウン(プラスチックガウンを含む)
- ・ フェイスシールド(ゴーグルなど代替可能なものを含む)
- ・ 非滅菌手袋



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について③



障害者支援施設等災害時情報共有システム

令和8年度機能改善について
(非常用自家発電に関連する情報、備蓄状況等の管理機能の追加)

2026年2月27日



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について④

概要

障害者支援施設等災害時情報共有システム（以下「本システム」といいます。）の主な変更点について説明します。

変更点① 【自治体】「施設情報の登録・更新」画面へ備蓄状況等の項目を追加

変更点② 【自治体】「施設情報一覧」画面に備蓄状況等一覧CSVの出力機能を追加

変更点③ 【自治体】「施設情報一覧」画面から出力する「施設情報」に非常用自家発電関連の項目を追加

変更点④ 【施設】「施設情報の登録・更新」画面へ備蓄状況等の項目を追加

変更点⑤ 【自治体】「施設情報の登録・更新」画面へ非常用自家発電に関連する情報の項目を追加

なお、システムへの反映（リリース）は、**令和8年4月1日（水）を予定**しています。

運用

今回追加した備蓄状況等の情報のシステムへ登録するタイミングについては、以下となります。

＜非常用自家発電に関連する情報＞

令和8年4月以降、順次、現状の非常用自家発電に関連する情報を登録してください。また、今後、変更が生じた場合は速やかにシステムの更新をお願いします。

＜備蓄状況等＞

令和8年4月以降、順次、現状の備蓄状況等の情報を登録してください。また、今後、感染症対策の一環として、備蓄状況等の定期的な更新をお願いします。

※上記の登録・更新につきましては、事業所・自治体どちらも行うことができます。（事業所の更新画面への遷移方法についてはP14を参照ください）



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について⑤

変更点④ 【施設】「施設情報の登録・更新」画面へ備蓄状況等の項目を追加

施設が施設情報を参照、更新する画面です。

当画面に非常用自家発電の情報に関連する「燃料の種類」、「発電機の給油口の規格」、「燃料の容量」の項目および「医療用（サージカル）マスク」等の備蓄状況等の項目を追加します。

当画面は、施設情報登録用URLメールの送信依頼を行うか、所管の都道府県等より施設情報登録メール送信に記載されているURLをクリックすると表示されます。

施設情報の登録・更新

【変更前】

施設情報登録・更新	
施設名	変更前
住所	変更前
連絡先	変更前
備考	変更前



【変更後】

施設情報登録・更新	
施設名	変更前
住所	変更前
連絡先	変更前
備考	変更前
非常用自家発電の情報	
燃料の種類	変更前
発電機の給油口の規格	変更前
燃料の容量	変更前
備蓄状況等の項目	
医療用（サージカル）マスク	変更前
N95マスク（DS2マスク）	変更前
アイソレーションガウン（プラスチックガウンを含む）	変更前
フェイスシールド	変更前
ゴーグルなど代替可能なものを含む	変更前
非滅菌手袋	変更前

非常用自家発電の情報に関連する以下の項目を追加しました。

- ・「燃料の種類」
- ・「発電機の給油口の規格」
- ・「燃料の容量」

備蓄状況等の以下の項目を追加しました。

- ・医療用（サージカル）マスク
- ・N95マスク（DS2マスク）
- ・アイソレーションガウン（プラスチックガウンを含む）
- ・フェイスシールド
- ・ゴーグルなど代替可能なものを含む
- ・非滅菌手袋



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について⑥

変更点④ 【施設】「施設情報の登録・更新」画面へ備蓄状況等の項目を追加（続き）

追加した非常用自家発電の情報は以下となります。

施設情報の登録・更新

「非常用自家発電の有無」で「非常用自家発電あり」を選択すると「燃料の種類」等の項目を入力することができます。

今回、追加した項目です。



- 各項目のプルダウンに表示する選択肢は以下となります。
【燃料の種類】
ガソリン、ジェット燃料油、灯油、軽油、A重油、その他
【発電機の給油口の規格】
外ネジ・1.5インチ、外ネジ・2インチ、外ネジ・2.5インチ、外ネジ・3インチ、外ネジ・3.5インチ、外ネジ・4インチ、
内ネジ・1.5インチ、内ネジ・2インチ、内ネジ・2.5インチ、内ネジ・3インチ、内ネジ・3.5インチ、内ネジ・4インチ、
ワンタッチ・1.5インチ、ワンタッチ・2インチ、ワンタッチ・2.5インチ、ワンタッチ・3インチ、ワンタッチ・3.5インチ、
ワンタッチ・4インチ、その他
【燃料の容量】
2KL、4KL、6KL、8KL、10KL、12KL、14KL、16KL、18KL、20KL、その他
- 「（備考欄）」は、テキスト入力が可能となります。その際、最大入力文字数は「200文字」となります。



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について⑦

変更点④ 【施設】「施設情報の登録・更新」画面へ備蓄状況等の項目を追加（続き）

追加した備蓄状況等の情報は以下となります。

施設情報の登録・更新

<備蓄状況等情報>

備蓄状況等 ?

備蓄状況等の前回更新日時: 2025年12月02日 11:42

医療用（サージカル）マスク

備蓄数【単位:枚】

変更前

10

変更後

10

感染拡大期の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

10

変更後

10

平時の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

10

変更後

10

N95マスク（DS2マスク）

備蓄数【単位:枚】

変更前

20

変更後

20

感染拡大期の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

20

変更後

20

平時の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

20

変更後

20

アイソレーションガウン（プラスチックガウンを含む）

備蓄数【単位:枚】

変更前

30

変更後

30

感染拡大期の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

30

変更後

30

平時の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

30

変更後

30

フェイスシールド（ゴーグルなど代替可能なものを含む）

備蓄数【単位:枚】

変更前

40

変更後

40

感染拡大期の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

40

変更後

40

平時の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

40

変更後

40

非滅菌手袋

備蓄数【単位:枚】

変更前

50

変更後

50

感染拡大期の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

50

変更後

50

平時の使用数量(1ヶ月分)【単位:枚】

変更前

50

変更後

50



- ・「備蓄状況等」の各項目はすべて任意入力項目となります。
- ・「備蓄状況等」の各項目は「9桁」まで登録できます。また、「0」の入力も可能です。
- ・「変更後」欄には「変更前」の内容が初期表示されます。変更する箇所を上書き修正してください。



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について⑧

変更点④ 【施設】「施設情報の登録・更新」画面へ備蓄状況等の項目を追加（続き）

施設情報の登録方法が変更となります。

施設情報の登録・更新

【変更前】

非常用自家発電の有無

非常用自家発電なし

申請

情報を入力後、「申請」ボタンをクリックします。

【変更後】

アクション

(選択してください)

(選択してください)

「施設情報」、「備蓄状況等情報」の両方を申請（更新）する
「施設情報」のみを更新する
「備蓄状況等情報」のみを更新する

実行

登録する対象の情報を選択した後に「実行」ボタンをクリックします。



- ・「施設情報」は、「実行」ボタンをクリックした後、自治体の確認処理が完了すると施設情報に反映されます。
- ・「備蓄状況等」は、「実行」ボタンをクリックすると自治体の確認処理は不要でシステムに反映されます。



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について⑨

変更点④ 【施設】「施設情報の登録・更新」画面へ備蓄状況等の項目を追加（続き）

《参考》施設情報登録用URLメールの送信依頼方法（施設側で行う操作です）

【手順1】以下のURLをWebブラウザに入力します。

<https://www.wam.go.jp/s-saigai/DIS050100E00.do>

【手順2】本システムに登録されているメールアドレスを「メールアドレス」欄に入力し、「施設情報登録メール送信」ボタンをクリックします。

【手順3】メール送信されたメール本文のリンクをクリックします。

【手順4】同じメールアドレスが登録されている施設が表示されますので、非常用自家発電に関連する情報、備蓄状況等の情報を登録・修正する施設を選択すると「施設情報の登録・更新」画面が表示されます。

施設名称	サービス種別	住所
〇〇〇施設 電話番号: 000-000-000	サービス種別: 施設設備の保守	住所: 〇〇〇〇〇市〇〇〇町 1-1-1
〇〇〇施設 電話番号: 000-000-000	サービス種別: 施設設備の保守	住所: 〇〇〇〇〇市〇〇〇町 2-2-2
〇〇〇施設 電話番号: 000-000-000	サービス種別: 施設設備の保守	住所: 〇〇〇〇〇市〇〇〇町 3-3-3



初めてシステムを利用する場合、「利用規約承認」画面が表示されます。内容を確認し、「利用規約に同意し、障害者支援施設等災害時情報共有システムの利用を開始する」ボタンをクリックしてください。



8. 災害時情報共有システムに係る平時における物資の備蓄状況等報告機能の追加及び訓練結果について⑩

令和8年度災害時情報共有システム訓練結果

自治体（都道府県）	自治体（市区町村）	報告対象サービス数			被災状況	
		対象サービス数	報告なしサービ…	報告ありサービ…	被災なし	被災あり
	<合計>	505	112	393	382	11
大阪府	高槻市	505	112	393	382	11

人的被害			建物被害	
なし	あり	不明（未確認）	なし	軽微な被害あり
8	3	0	4	4
8	3	0	4	4



9. 指定申請書等様式の変更について



9 指定申請書等様式の変更について

令和7年11月11日から指定申請書等様式を変更しております。届出を行う際は、新様式で行ってください。

【障がい福祉サービス事業・障がい児支援事業】指定申請書等様式ダウンロード

市ホームページ
ID:002341

ページID : 002341 更新日 : 2025年11月11日更新

指定障がい福祉サービス事業者及び指定障がい児支援事業者の指定申請等の手続きに必要な書類を掲載しています。手続きの説明は各案内のページをご確認ください。

新規指定申請書

[指定申請書（様式第1号）（EXCEL：23KB）](#)

更新指定申請書

[指定更新申請書（様式第1号の2）（EXCEL：23KB）](#)



10. 給付費等算定に係る体制等に関する届出書兼体制等 状況一覧表の変更について



10 給付費等算定に係る体制等に関する届出書兼体制等 状況一覧表の変更について

令和8年4月改訂版を掲載しています。届出を行う際は、新様式行ってください。

**【障がい福祉サービス事業者等給付費等算定
に係る体制等に関する届出書】申請書等様式
ダウンロード**

ページID：002350 更新日：2026年3月27日更新

新たに指定障がい福祉サービス事業等の指定申請を行う事業者は、指定申請の際に、給付費算定に係る届出書兼体制等状況一覧表と必要な添付書類を添えてください。

指定障がい福祉サービス事業者等が、給付費算定に係る届出事項に変更が生じた際は、給付費算定に係る届出書兼体制等状況一覧表と必要な添付書類を届出してください。

増額となる変更について、毎月15日までに届出があった場合は翌月1日から、16日以降翌月15日までに届出があった場合は翌々月1日からの算定となります。書類不備等で15日までに受理ができなかった場合、適用が遅れることとなりますのでご注意ください。また減額となる状況が生じた場合は、判明後すみやかに届出を行ってください。

【令和8年4月改訂版】給付費等算定に係る体制等に関する届出書兼体制等状況一覧表

令和8年4月の報酬改定に対応した様式を掲載します。

届出を行う際は事業者自らが算定要件を十分確認した上で届出を行ってください。後日算定要件を満たさないと判明した場合は、さかのぼって過誤調整等が必要です。

市ホームページ
ID:002350



11. サービス管理責任者の研修・配置等について



11. サービス管理責任者の研修・配置等について①

■更新研修は5年度毎に1回の受講が必要です

○平成31年3月31日までにサービス管理責任者等としての従事要件を満たしていた方で、令和5年度末（令和6年3月31日）までに更新研修1回目を修了した方の場合

【例：令和3年度（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に更新研修1回目を修了した場合】

R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)	R13年度 (2031)	R14年度 (2032)
更新研修 1回目修了	1年目	2年目	3年目	4年目	更新研修 2回目修了	6年目	7年目	更新研修 3回目修了	9年目	10年目	11年目

初回の更新研修を修了した翌年度を初年度として、以降5年度毎に1回更新研修を受講する必要があります。
令和3年度に更新研修1回目を修了した場合、令和4年度から令和8年度（令和4年4月1日から令和9年3月31日）までの間に2回目の更新研修を修了する必要があります。令和8年度末（令和9年3月31日）までに更新研修を修了できなかった場合は、実践研修を修了しなければサービス管理責任者等として従事することができません。

○令和3年度（令和3年4月1日）以降に実践研修を修了した方の場合

【例：令和3年度（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に実践研修を修了した場合】

R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)	R13年度 (2031)	R14年度 (2032)
実践研修 修了	1年目	2年目	3年目	4年目	更新研修 1回目修了	6年目	7年目	更新研修 2回目修了	9年目	10年目	11年目

実践研修を修了した翌年度を初年度として、以降5年度毎に1回更新研修を受講する必要があります。
令和3年度に実践研修を修了した場合、令和4年度から令和8年度（令和4年4月1日から令和9年3月31日）までの間に1回目の更新研修を修了する必要があります。令和8年度末（令和9年3月31日）までに更新研修を修了できなかった場合は、改めて実践研修を修了しなければサービス管理責任者等として従事することができません。



11. サービス管理責任者の研修・配置等について②

① 実践研修の受講に係る実務経験（OJT）について

※「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。

- 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。

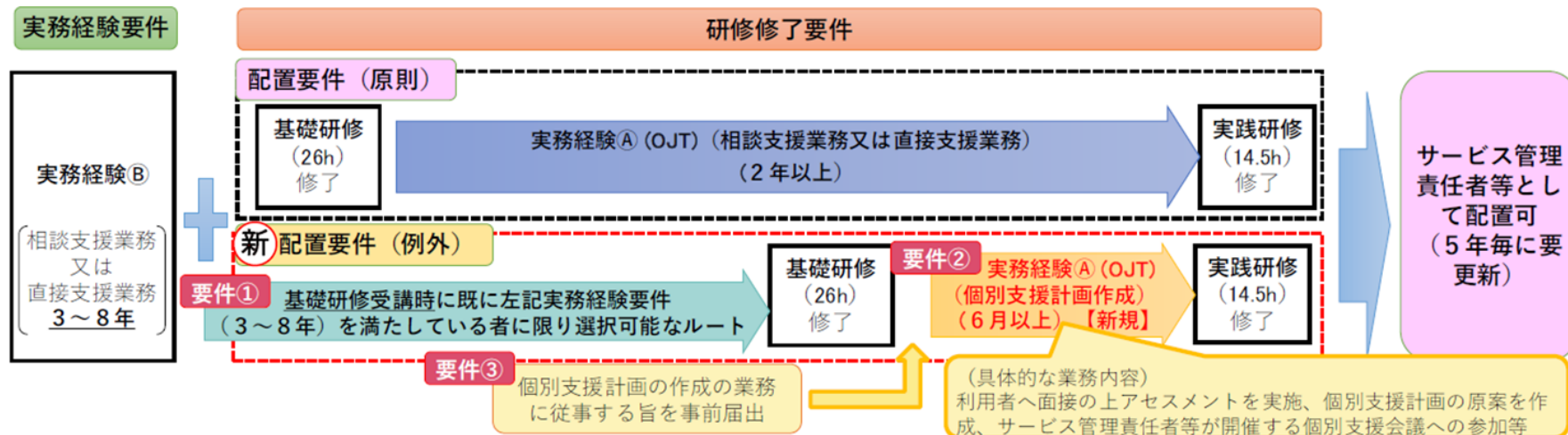
② 障害福祉サービス事業所等において、個別支援計画作成の業務に従事する。（具体的には以下のいずれかのとおり）

- 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。詳細については今後周知予定。

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。

（施行日前の実務経験①(OJT)の取扱い及び届出の方法等、詳細については今後整理した上で周知予定）





11. サービス管理責任者の研修・配置等について③

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。

◆ やむを得ない事由とは？ 下記①～③が該当します。

- ① サービス管理責任者等の急死、事故、急病等により急遽勤務不可となった場合
- ② サービス管理責任者が自己都合等で急に退職（下記×）した場合（予見できなかった場合のみ）
 - × 法人内での人事異動や、定年退職等、予見できるものは、該当しません
 - × 自己都合による退職であっても、交代までに要する相当と認める期間がある場合は該当しません
- ③ 災害等により研修が中止（延期は対象外）になり、期間内に受講できなかった場合

法人で「やむを得ない」と判断しても、実際には「やむを得ない事由」に該当しない変更理由であったことが発覚する事案があります。必ず、電話で事前に相談をしてください。



12. 福祉専門職員配置等加算について



12. 福祉専門職員配置等加算について①

(一) 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)

指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であること。なお、「常勤で配置されている従業者」とは、正規又は非正規雇用に係わらず、各事業所において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している従業者をいう。(二)及び(三)において同じ。)

(二) 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)

指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であること。



12. 福祉専門職配置等加算について②

(三) 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)

次のいずれかに該当する場合であること。

ア 直接処遇職員として配置されている従業者の総数(常勤換算方法により算出された従業者数をいう。)のうち、常勤で配置されている従業者の割合が100分の75以上であること。

イ 直接処遇職員として常勤で配置されている従業者のうち、3年以上従事している従業者の割合が100分の30以上であること。

なお、イ中「3年以上従事」とは、加算の申請を行う前月の末日時点における勤続年数とし、勤続年数の算定に当たっては、当該事業所における勤続年数に加え同一法人の経営する障がい福祉サービス事業を行う事業所(旧法施設を含む。)、精神障がい者生活訓練施設、精神障がい者授産施設、精神障がい者福祉ホーム、小規模通所授産施設、地域生活支援事業の地域活動支援センター等、障がい者就業・生活支援センター、児童福祉法に規定する障がい児通所支援事業を行う事業所、障がい児入所施設、病院、社会福祉施設等においてサービスを利用者に直接提供する職員として勤務した年数を含めることができるものとする。

また、当該勤続年数の算定については、非常勤で勤務していた期間も含めることとする。



12. 福祉専門職員配置等加算について③

(四) 多機能型事業所等における本加算の取扱いについて

多機能型事業所又は障害者支援施設については、当該事業所における全てのサービス種別の直接処遇職員を合わせて要件を計算し、当該要件を満たす場合には全ての利用者に対して加算を算定することとする。

なお、この場合において、当該多機能型事業所等の中で複数の直接処遇職員として、常勤の時間を勤務している者(例：生活介護の生活支援員を0.5人分、就労移行支援の職業指導員を0.5人分勤務している者)については、「常勤で配置されている従業者」に含めることとする。



13. 定員の増床・減床に伴う利用者数の考え方について



13. 定員の増床・減床に伴う利用者数の考え方について

定員を増床した事業所又は施設において、増床分の定員に関し、前年度において1年未満の実績しかない場合（前年度の実績が全くない場合を含む。）の利用者の数等は、増床の時点から6月未満の間は、便宜上、利用定員の90%を利用者数等とし、増床の時点から6月以上1年未満の間は、直近の6月における全利用者の延べ数を当該6月間の開所日数で除して得た数とする。

また、増床の時点から1年以上経過している場合は、直近1年間における全利用者等の延べ数を当該1年間の開所日数で除して得た数とする。

これに対し、減床の場合には、減床後の実績が3月以上あるときは、減床後の利用者の数等の延べ数を当該3月間の開所日数で除して得た数とする。

以上については、共同生活援助の夜間支援体制加算の利用者数についても、同様の考え方となります。

なお、生活介護サービス費については、利用者に対するサービス提供の所要時間に応じた基本報酬の設定となることから、利用者数を算定するにあたっては、所要時間を踏まえた算定とする。



14. 就労継続支援A型事業所に係るスコア表の注意事項について



14. 就労継続支援A型事業所に係るスコア表の注意事項について①

○労働時間

労働時間の合計数は、実際に利用者が労働した時間数の前年度の総計をいうものであって、休憩時間、遅刻、早退、欠勤、健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等により実際に労働していない時間であって賃金の支払いが生じない時間については労働時間の合計数に含めない。

○支援力向上のための取組

前年度において、当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障がい者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるための当該前年度における研修計画を定め、当該研修計画に基づき、外部研修会又は内部研修会に対して職員の1人以上が参加している場合に1点とする。なお、ここでいう職員は、サービス管理責任者、職業指導員及び生活支援員を指し、管理者、事務職員等は含まれない。



14. 就労継続支援A型事業所に係るスコア表の注意事項について②

外部研修会については、障がい者雇用、障がい者福祉その他の障がい者就労の関連知識や支援手法に関する内容、又は生産活動における生産性向上、販路拡大、商品開発等利用者の賃金向上にかかる手法に関する内容であること。

内部研修会については、外部研修会と同等の内容が含まれ、障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の職員その他外部有識者）、障害者福祉に係る外部専門家（地方自治体、社会福祉協議会、社会福祉関係団体の職員その他外部有識者）、経営力育成、品質向上支援、新たな生産活動領域の拡大（農福連携等）等に係る外部専門家（自治体、民間企業、他の就労支援事業所等の職員その他外部有識者）を講師として招いて実施するものであり、概ね半日以上の間数時間が設定されているものをいう。



15. その他事項について



15. その他事項について

下記については、別添資料を掲載しておりますので、ご確認をお願いします。

【茨木市労働基準監督署】最低賃金等について

【大阪府国民健康保険団体連合会】障がい福祉にかかる審査支払事務等について

【国土交通省】要配慮者利用施設における効果的な避難訓練の取組事例集

【厚生労働省】在宅支援の要件遵守の徹底について

【厚生労働省等】社会福祉施設等における防犯による安全確保について

ご清聴ありがとうございました