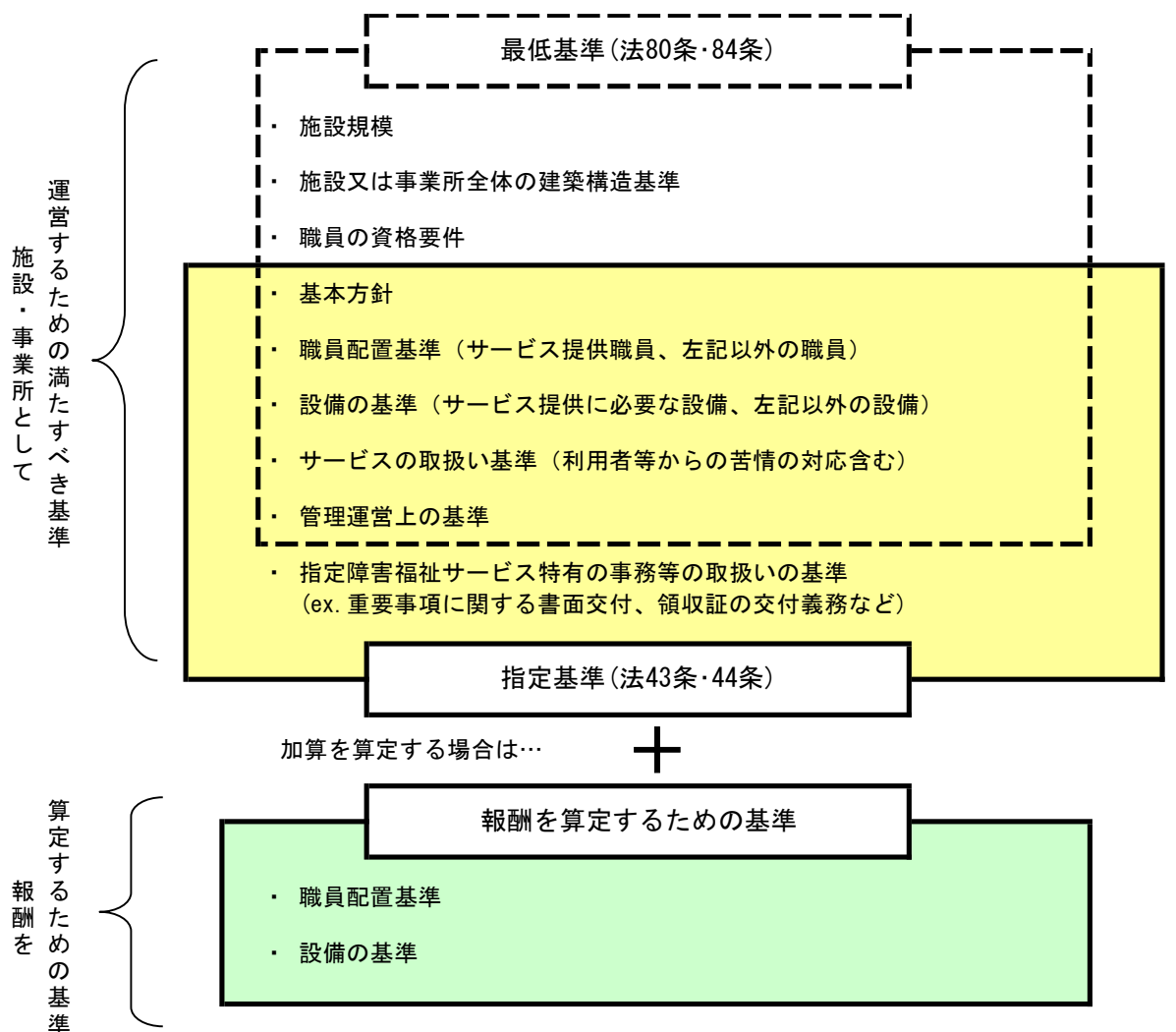


## Ⅱ 指定基準と最低基準

- ・ 指定基準と最低基準の関係



指定基準 … 障害者総合支援法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9月29日厚生労働省令第171号)

障害者総合支援法に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準  
(平成18年9月29日厚生労働省令第172号)

最低基準 … 障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスの事業の設備及び運営に関する基準  
(平成18年9月29日厚生労働省令第174号)

障害者総合支援法に基づく障害者支援施設の設備及び運営に関する基準  
(平成18年 9月29日厚生労働省令第177号)

報酬の基準 … 障害者総合支援法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9月29日 厚生労働省令第523号)

障害者総合支援法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等の制定に伴う実施上の留意事項について  
(平成18年10月31日障発1031001号 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)

### Ⅲ 事業別説明

#### 1. 新体系事業における各事業共通の考え方

##### (1) 人員基準

- ① サービス提供にかかる責任を明確化するため、事業所ごとにサービス管理責任者を配置する。
- ② 人員基準は、サービス提供に直接必要となる職員に限定し、事業ごとに設定する。
- ③ 管理者は事業所ごとに1名のみ配置する。

##### (2) 設備基準

- ① 事務室など、直接サービス提供にかかわらない設備等については、必置規制を課さない。
- ② 居室の床面積など、面積や規模を定める規制については、サービスの質を維持するために必要最低限のものとする。

##### (3) 運営基準

##### ① 個別支援計画の作成、評価等を通じた個別支援

- ・サービス管理責任者を配置し、個々の利用者について、アセスメント、個別支援計画の作成、継続的な評価等を通じ、サービスの内容と実施の手順に係る責任を明確化する。

##### ② 法の理念に沿ったサービスの提供

- ・障害種別にかかわらずサービスを提供するという障害者総合支援法の理念を踏まえつつ、サービスの専門性の確保の観点から必要がある場合には、事業者は「主たる対象者」を定めることができる。
- ・その際、運営規程に定めるとともに、重要事項として事業所内に掲示等を行わなくてはならない。

##### ③ 定員の取扱い

- ・事業所における定員を超えて利用者を受け入れてはならない。さらに下記の場合には、定員超過利用減算に該当する。

##### ○ 施設入所支援の場合

- ・1日当たりの入所者の数が入所定員の数に100分の110を乗じて得た数を超えない数(定員50人以下)
- ・1日当たりの入所者の数が、入所定員から50を差し引いた数に100分の105を乗じて得た数に、55を加えて得た数を超えない数(定員51人以上)

##### ○ 日中活動サービスの場合(1日当たりの利用実績)

- ・1日当たりの利用実績が利用定員の100分の150を超える場合(定員50人以下)
- ・1日の利用者の数が、利用定員から50人を差し引いた数に100分の125を乗じて得た数に、75を加えて得た数を超える場合(定員51人以上)

##### ○ 日中活動サービスの場合(過去3ヶ月の利用実績)

- ・直近の過去3ヶ月の利用者の延べ数が、利用定員に開所日数を乗じて得た数に100分の125を乗じて得た数を超える場合

##### ④ 食事の提供

- ・施設入所支援について、利用者の希望に応じて食事を提供することを義務とする。
- ・日中活動サービスについては、利用者に対する事前説明及び同意を前提として、事業所の選択により、食事を提供することとする。

##### ⑤ 利用者負担の範囲等

- ・食費、日用品費等について、利用者から徴収できることとする。
- ・居住系サービス(施設入所支援、宿泊型自立訓練)については、利用者負担の上限額管理を業務として位置づけ、他のサービスについては、利用者の求めに応じ実施する(報酬上「上限額管理加算」として評価される。)

##### ⑥ 虐待防止に対する責務

- ・虐待の防止や、虐待を受けているおそれがある場合の措置等、事業者の責務を明確化する。

- ⑦ 重度の障害者に対する配慮
  - ・重度の障害という理由でサービス提供を拒否することを禁止する。
- ⑧ 複数の事業を組み合わせる実施する場合等の取扱い
  - ・複数の事業を組み合わせて一体的に運営する多機能型の事業運営を新たに位置づけ、その取扱いを規定する。
  - ・サービスを提供する場所が複数に分散している場合であって、本体施設と一体的に運営されていると認められるときは、一つの事業所として取り扱う。
- ⑨ 消防計画の策定(防火管理者の選定)
- ⑩ 消防訓練の実施
- ※ 上記の他、「重要事項の説明」「サービス提供の記録」等必要な事項について、旧法の指定(最低)基準と同様に引き続き規定。

## 2. 新体系事業(基準)における用語の定義等

### (1) 事業者指定の単位

- ① 従たる事業所の取扱いについては、指定障害福祉サービス事業者等の指定等は、原則として障害福祉サービスの提供を行う事業所ごとに行うものとするが、生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援(A型)又は、就労継続支援(B型)については、要件(P27「(6) 従たる事業所等」参照)を満たす場合は、「主たる事業所」の他一体的かつ独立したサービス提供の場として、一又は複数の「従たる事業所」を設置することが可能であり、これらを一の事業所として指定することができる。
- ② 出張所の取扱いについては、指定障害福祉サービス事業者等の指定等は、原則として障害福祉サービスの提供を行う事業所ごとに行うものとするが、例外的に、生産活動等による製品の販売、待機や道具の保管、着替え等を行う出張所等であって、従たる事業所の取扱いにおける運営に関する要件を満たす場合は、「事業所」に含めて指定をする。**(支援の提供が行われない場合に限る)**
- ③ 多機能型事業所(P24「(3) 多機能型事業所」参照)の指定については、当該多機能型事業所として行う障害福祉サービスの種類ごとに行うものとする。
- ④ 同一法人による複数の事業所が一又は複数の指定障害サービスを実施する場合について
  - ・同一敷地内において複数の事業所が一又は複数の指定障害福祉サービスを実施する場合については、一の指定障害福祉サービス事業所又は一の多機能型事業所として取り扱う。
  - ※同一法人が同一敷地内で指定障害福祉サービスと指定児童発達支援又は指定放課後等デイサービスを実施する場合も多機能型事業所として取り扱うことに留意すること。
  - ・同一法人による複数の事業所が複数の指定障害サービスを異なる場所で実施する場合は、要件を満たしている場合は、一の多機能型事業所として取扱うことができる。特定旧法指定施設については、同一敷地内に二事業所あったとしても、例外的にそれぞれ単独の事業所として取り扱うことができる。

### (2) 用語の定義

指定基準により、一定の用語についてその定義を明らかにしているところであるが、以下は、同条に定義が置かれている用語について、その意味をより明確なものとするとともに、基準中に用いられている用語であって、定義規定が置かれていないものの意味を明らかにするものである。

#### ① 常勤換算方法

当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数(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。)で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいうものである。この場合の勤務延時間数は、当該事業所の指定に係る事業のサービスの提供に従事する勤務時間の延べ数であること。

#### ② 勤務延べ時間数

勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間又は当該事業に係るサービス提供の

ための準備などを行う時間(待機の時間を含む。)として明確に位置付けられている時間の合計数とする。なお、従業者1人につき、勤務延べ時間数に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とすること。

### ③ 常勤

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者が勤務すべき時間数(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。)に達していることをいうものである。ただし、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第23条第1項、同条第3項若しくは同法第24条に規定する所定労働時間の短縮等の措置若しくは厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に沿って事業者が自主的に設ける所定労働時間の短縮措置が講じられている場合、30時間以上の勤務で、常勤換算方法での計算に当たり、常勤の従業者が勤務すべき時間数を満たしたものとし、1として取り扱うことを可能とする。

また、同一の事業者によって当該事業所に併設されている事業所の職務であって、当該事業所の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の要件を満たすものであることとする。例えば、1の事業者によって行われる事業所と他の事業所が併設されている場合、事業所の管理者と他の事業所等の管理者を兼務している者は、その勤務時間の合計が所定の時間に達していれば、常勤要件を満たすこととなる。なお、正規職員であるか、非正規職員であるかは問わない。

(参考: 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)

第23条(所定労働時間の短縮措置等) 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

1. 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
2. 前号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
3. 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者

### ④ 兼務

#### ア. 管理者の兼務について

管理者は、専らその職務に従事する者でなければならない。ただし、各障害福祉サービス事業所の管理上支障がない場合は、当該各種障害福祉サービス事業所の他の業務に従事し、又は当該障害福祉サービス事業所以外の事業所、施設等の職務に従事することができる。

また、複数の職種を同時並行的に行い、働いた全ての時間について、全ての職種にカウントすることができる形態は、同一事業所において管理者とその他の業務を兼務する場合である。

#### ・管理者がサービス管理責任者を兼務する場合

事業所の管理上支障がない場合は、当該事業所の管理者とサービス管理責任者が兼務することは可能である。兼務している者が常勤で常に双方の職務を兼務していた場合、その者1人で管理者(1人)とサービス管理責任者(利用者の数60人以下の場合は常勤1人)の条件を満たすことができる。

- ・管理者が生活支援員等を兼務する場合

管理者がその他の職務人員配置基準上、同じ時間に双方の職務を行っているものとして常勤換算に算入することができる。例えば、生活介護の1人の管理者がその勤務時間中に、当該施設の生活支援員の職務に4時間従事した場合、管理者(1人)と生活支援員(4時間分)として双方をカウントすることとなる。

#### イ. サービス管理責任者の兼務について

サービス管理責任者は原則として専従でなければならない、職種間の兼務は認められるものではない。支援計画の作成及び客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、原則として、サービス管理責任者と直接サービスの提供を行う生活支援員等とは異なる者でなければならない。ただし、同一事業所内で管理者とサービス管理者を兼務することは、業務に支障がない場合に可能である。

#### ウ. 生活支援員等の直接処遇職員の兼務について

同一日において、午前中と午後に時間を分けて複数の事業所に勤務する形態は、それぞれの職種について、実際にそれぞれ勤務した時間分を常勤換算に算入する。

また、形式上は一の職種の常勤専従として働いているが、実際はその間の空き時間等を使って、他の職種の手伝いをする形態は、手伝った職種の常勤換算に、当該職員を算入することはできない。なお、指定基準上は専従規定のただし書きとして「ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。」という記述があるため、これが根拠となり、取扱いとしては可能である。

- ・管理者・サービス管理責任者兼務の可否一覧

※サビ管…サービス管理責任者

	A事業所 管理者	B事業所 管理者	A事業所 サビ管	B事業所 サビ管
A事業所 管理者		○	○	×
B事業所 管理者	○		×	○
A事業所 サビ管	○	×		×
B事業所 サビ管	×	○	×	

#### ⑤ 専ら従事する・専ら提供に当たる・専従

原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外に職務に従事しないことをいうものである。この場合のサービス提供時間帯とは、当該事業者の当該事業所における勤務時間(サービス単位を設定する場合は、サービスの単位ごとの提供時間)をいうものであり、当該従業者の常勤・非常勤の別を問わない。

#### ⑥ 前年度の平均値

ア. 当該年度の前年度(毎年4月1日に始まり翌年3月31日をもって終わる年度とする。以下同じ。)の利用者延べ数を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、少数点第2位以下を切り上げるものとする。

また、基準第78条(生活介護に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法)における「前年度の平均値」は、当該年度の前年度の利用者延べ数(利用者延べ数については、生活介護サービス費において、所要時間3時間未満、所要時間3時間以上4時間未満、所要時間4時間以上5時間未満の報酬を算定している利用者については、利用者数に2分の1を乗じて得た数とし、所要時間5時間以上6時間未満、所要時間6時間以上7時間未満の報酬を算定している利用者については、利用者数に4分の3を乗じて得た数として計算を行う。)を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、小数点第2位以下を切り上げるものとする。なお、令和6年度においては、令和6年3月の支援実績等や、本人の利用意向を確認すること等により把握した、令和6年4月以降に個別支援計画に定めると見込まれる標準的な時間により前年度の利用者延べ数を算出できるものとし、その数を基に、前年度の平均値を算出することができる。

イ. 新たに事業を開始し、若しくは再開し、又は増床した事業者又は施設において、新設又は増床分のベッドに関し、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、新設又は増床の時点から6月未満の間は、便宜上、利用定員の90%を利用者の数等とし、新設又は増床の時点から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、新設又は増床の時点から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、減少の場合には、減少後の実績が3月以上あるときは、減少後の利用者の数等を当該3月間の開所日数で除して得た数とする。

ただし、これらにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により利用者の数を推定するものとする。

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、利用者数を算出するに当たっては、所要時間を踏まえた算定とする。具体的には、①に記載のとおりであるが、新たに事業を開始若しくは再開し、又は増床した場合、新設等又は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。)の利用者の数は、新設等又は増床の時点から6月未満の間は、便宜上、利用定員の90%に利用者に対するサービス提供の所要時間の見込みに応じ、2分の1又は4分の3を乗じた数を利用者の数とし、新設等又は増床の時点から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に利用者に対するサービス提供の平均所要時間に応じて2分の1又は4分の3を乗じた数を当該6月間の開所日数で除して得た数とする。また、新設等又は増床の時点から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の延べ数(所要時間に応じて2分の1又は4分の3を乗じて得た数)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、減床後の直近3月間における全利用者の数の延べ数(所要時間に応じて2分の1又は4分の3を乗じて得た数)を当該3月間の開所日数で除して得た数とする。(定員を減少する場合も同様とする。)

ウ. 特定旧法指定施設が指定障害福祉サービス事業所等へ転換する場合の「前年度の平均値」については、当該指定等を申請した日の前日から直近1月間の全利用者の延べ数を当該1月間の開所日数で除して得た数とする。また、当該指定等後3月間の実績により見直すことができることとする。

また、基準第78条(生活介護に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法)における「前年度の平均値」は、当該年度の前年度の利用者延べ数(利用者延べ数については、生活介護サービス費において、所要時間3時間未満、所要時間3時間以上4時間未満、所要時間4時間以上5時間未満の報酬を算定している利用者については、利用者数に2分の1を乗じて得た数とし、所要時間5時間以上6時間未満、所要時間6時間以上7時間未満の報酬を算定している利用者については、利用者数に4分の3を乗じて得た数として計算を行う。)を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、小数点第2位以下を切り上げるものとする。なお、令和6年度においては、令和6年3月の支援実績等や、本人の利用意向を確認すること等により把握した、令和6年4月以降に個別支援計画に定めると見込まれる標準的な時間により前年度の利用者延べ数を算出できるものとし、その数を基に、前年度の平均値を算出することができる。

### (3) 多機能型事業所

#### ① 取扱い

##### ア. 定義

生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、児童発達支援または放課後等デイサービスの事業のうち2以上の事業を一体的に行うこと

##### イ. 指定について

「多機能型事業所」に係る指定については、当該多機能型事業所として行う障害福祉サービス

の種類ごとに行うものとする。

ウ. 多機能型事業所の利用定員

多機能型による各指定障害福祉サービス事業所の利用定員は次のとおりとし、多機能型事業所の利用定員の合計数は20人以上とすること。

- ・生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援：6人以上
- ・就労継続支援A型、就労継続支援B型：10人以上

※主として重度の知的障害及び重度の上肢、下肢又は体幹の機能の障害が重複している障害者を通わせる生活介護事業所が、児童発達支援又は放課後等デイサービスと多機能型で事業を運営する場合は、定員を5名以上とすることができる。

エ. 離島その他の地域における多機能型事業所の利用定員

厚生労働大臣が定める離島その他の地域の基準(平成18年厚生労働省告示第540号)に規定する地域における多機能型事業所であって、都道府県知事が将来的にも利用者の確保の見込みがないと認める場合については、①にかかわらず、利用定員の合計は10人以上とすることができるものであること。

② 多機能型事業所の従業員

ア. 常勤の従業員の員数の特例

利用定員の合計数が20人未満である多機能型事業所において、当該多機能型事業所に置くべき常勤の従業員の員数は、各指定障害福祉サービス事業所ごとに置くべき常勤の従業員の員数にかかわらず、1人以上とすること。

イ. サービス管理責任者の員数の特例

多機能型指定児童サービス事業所を除く多機能型事業所において、当該多機能型事業所に置くべきサービス管理責任者の員数は、各指定障害福祉サービス事業所ごとに置くべき員数にかかわらず、以下のとおりとすること。

- ・当該多機能型事業所の利用者の数が60人以下の場合は、1人以上
- ・当該多機能型事業所の利用者の数が61人以上の場合は、1人に60人を超えて40人を増すごとに1人を加えた数以上とすること。

ウ. その他の留意事項

多機能型による各指定障害福祉サービス事業所ごとに配置とされる従業員(医師、管理者及びサービス管理責任者を除く。)間での同一時間数を計上する兼務は認められないものであり、当該各指定障害福祉サービスごとに必要な従業員の員数が確保される必要があること。なお、各指定障害福祉サービス事業所の利用定員の合計数が19人以下の多機能型事業所にあつては、サービス管理責任者とその他の従業員との兼務が可能であること。

③ 多機能型事業所の設備

多機能型による各指定障害福祉サービス事業所の設備については、訓練・作業室の兼用はできないが(サービス毎の占有)、当該指定障害福祉サービスごとに必要とされる相談室、洗面所、便所及び多目的室等を兼用することができる。しかしながら、多機能型事業所全体の利用定員と比して明らかに利便性を損なう面積規模である場合など、サービス提供に支障があると認められる場合については、この限りではないこと。

(4) 管理者

① 要件

ア. 生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)及び就労移行支援事業所における管理者の要件

管理者は、社会福祉法(昭和26年法律第45号)第19条第1項各号のいずれかに該当する者若しくは社会福祉事業に2年以上従事した者又はこれらと同等以上の能力を有すると認められる者でなければならない。

イ. 就労継続支援A型及び就労継続支援B型における管理者の要件

管理者は、社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者若しくは社会福祉事業に2年以上従事した者又は企業を経営した経験を有する者又はこれらと同等以上の能力を有すると認められる者でなければならない。

(参考:社会福祉法)

第19条(資格等) 社会福祉主事は、都道府県知事又は市町村長の補助機関である職員とし、年齢20年以上の者であって、人格が高潔で、思慮が円熟し、社会福祉の増進に熱意があり、かつ、次の各号のいずれかに該当するもののうちから任用しなければならない。

1. 学校教育法(昭和22年法律第26号)に基づく大学、旧大学令(大正7年勅令第388号)に基づく大学、旧高等学校令(大正7年勅令第389号)に基づく高等学校又は旧専門学校令(明治36年勅令第61号)に基づく専門学校において、厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者
  2. 都道府県知事の指定する養成機関又は講習会の課程を修了した者
  3. 社会福祉士
  4. 厚生労働大臣の指定する社会福祉事業従事者試験に合格した者
  5. 前各号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項第2号の養成機関の指定に関し必要な事項は、政令で定める。

(参考:社会福祉法施行規則)

第1条の2(法第19条第1項第5号に規定する厚生労働省令で定める者)

社会福祉法第19条第1項第5号に規定する厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

1. 精神保健福祉士
2. 学校教育法(昭和22年法律第26号)に基づく大学において、法第19条第1項第1号に規定する厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて、学校教育法第102条第2項の規定により大学院への入学を認められた者

## ② 職務

管理者は、専らその職務に従事する者でなければならない。ただし、各障害福祉サービス事業所の管理上支障がない場合は、当該各種障害福祉サービス事業所のサービス管理責任者又は従業者としての職務に従事し、又は当該事業所以外の事業所、施設等の職務に従事することができるものとする。

## ③ 責務

管理者の責務として、法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供を行うため、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、従業者及び業務の管理を一元的に行うとともに、運営に関する基準の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行う。

## (5) サービス管理責任者

サービス管理責任者は、以下、ア・イの要件を全て満たすことが必要である。

ア. サービス管理責任者の要件となる実務経験を満たしていること。

(詳細は別添の「東京都におけるサービス管理責任者の要件となる実務経験一覧表」を参照)

イ. サービス管理責任者の要件となる以下の各種研修を修了していること。

基礎研修(①)修了後、一定の実務経験を積んだ上で、実践研修(②)を修了した者

なお、実践研修修了者は実践研修終了後5年ごとに更新研修(③)を修了することが必要

(受講・修了が必要な研修については、別添の「サービス管理責任者研修受講スケジュール確認フローチャート」を活用し確認すること。)

<①基礎研修>



○概要

基礎研修では以下の講義を受講する。

- ・相談支援従事者初任者研修（講義部分）の一部（11h）
- ・サービス管理責任者等基礎研修（統一）研修講義・演習（15h）

○対象者

「東京都におけるサービス管理責任者の要件となる実務経験一覧表」記載の実務経験年数から2年引いた年数を満たす実務経験がある者

（例：相談支援業務5年以上 → 基礎研修は相談支援業務の実務経験3年以上から受講可能）

<②実践研修>

○概要

基礎研修修了後、一定の実務経験を積んだ上で、受講する。

（詳細については、別添「サビ管研修受講確認フローチャート」を参照）

○対象者

基礎研修修了後、実践研修開始日前の5年間に2年以上の相談支援又は直接支援業務経験OJTのある者

※例外がございます。詳細については以下リンク先の案内をご確認ください。

<https://www.shougai-fukushi.metro.tokyo.lg.jp/Lib/LibDspList.php?catid=067-193>

<③更新研修>

○概要

実践研修を修了した翌年度から起算して5年ごとに1回の受講が必要になる。

（詳細については、別添「サビ管研修受講確認フローチャート」を参照）

○対象者

次のいずれかの経験を有する者

- ①過去5年間に2年以上のサビ管等の実務経験がある者
- ②現にサビ管等（※）として従事している者

※サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、管理者、相談支援専門員

(6) 従たる事業所等

① 従たる事業所の取扱い

生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型又は就労継続支援B型

② 従たる事業所の要件

次の「ア」及び「イ」の要件（特定旧法指定施設における分場であって、平成18年9月30日において現に存するものが行う場合にあっては、「従たる事業所」において専従の従業者が1人以上確保されていること及び「イ」の要件とする。）を満たす場合については、「主たる事業所」のほか、一体的かつ独立したサービス提供の場として、一又は複数の「従たる事業所」を設置することが可能であり、これらを一の事業所として指定することができる取扱いとする。

ア. 人員及び設備に関する要件

- (i) 「主たる事業所」及び「従たる事業所」の利用者の合计数に応じた従業者が確保されているとともに、「従たる事業所」において常勤かつ専従の従業者が1人以上確保されていること。（管理者及びサービス管理責任者を除く。）
- (ii) 「従たる事業所」において、以下の障害福祉サービスの種類に応じた利用定員であること及び利用することが可能な規模を有すること。
  - ・生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）又は就労移行支援：6人以上
  - ・就労継続支援A型又は就労継続支援B型：10人以上

- (iii) 「主たる事業所」と「従たる事業所」との間の距離が概ね30分以内で移動可能な距離であって、サービス管理責任者の業務の遂行上支障がないこと。

イ. 運営に関する要件

- (i) 利用申込みに係る調整、職員に対する技術指導等が一体的に行われること。
- (ii) 職員の勤務体制、勤務内容等が一元的に管理されていること。必要な場合には随時、主たる事業所と従たる事業所との間で相互支援が行える体制(例えば、当該従たる事業所の従業員が急病の場合等に、主たる事業所から急遽代替要員を派遣できるような体制)にあること。
- (iii) 苦情処理や損害賠償等に際して、一体的な対応ができる体制にあること。
- (iv) 事業の目的や運営方針、営業日や営業時間、利用料等を定める同一の運営規程が定められていること。
- (v) 人事・給与・福利厚生等の勤務条件等による職員管理が一元的に行われるとともに、主たる事業所と当該従たる事業所間の会計が一元的に管理されていること。

③ 出張所等の取扱い

「従たる事業所」とは異なるが、例外的に、生産活動等による製品の販売、待機や道具の保管、着替え等を行う出張所等であって、「(6) 従たる事業所等」の上記②のイの要件を満たすものについては、「事業所」に含めて指定することができる取扱いとする。(支援の提供が行われない場合に限る)

### 3. 必要人員等の算定

- ・ 少数点の取扱い(常勤換算をする場合)

必要な員数について、確保すること。

① 常勤換算で、利用者数を〇〇で除した数以上必要とする場合

- ・ 申請をしようとする事業所の利用者数を除した数以上の数を確保していること。

※利用者数20人で、基準上利用者数を6で除した数以上の員数を必要とする場合

算定→ $20 \div 6 = 3.333 \dots$ 人     3.3人以上必要(少数点第2位切り捨て)

② 常勤換算で2.5人以上必要な場合

- ・ 当該法人の常勤従業員の週あたり勤務時間が40時間の時、 $40 \text{ 時間} \times 2.5 = 100 \text{ 時間}$ ／週の勤務が必要となる。
- ・ 算定にあたっては、従業員の勤務延べ時間数を、当該法人の常勤の従業員が従事すべき時間数(週32時間を下回る場合は32時間とする。)で除した数を少数点第2位以下について切り捨てること。

従業員A(週30時間勤務)、従業員B(週30時間勤務)

従業員C(週25時間勤務)、従業員D(週20時間勤務)

勤務時間延べ105時間／週の場合

$105 \text{ 時間} / 40 \text{ 時間} = 2.625$

(少数点第2位以下切り捨て)→2.6

この場合、算定基準を満たしていることとなる。なお、様式「従業員の勤務の体制及び勤務形態一覧表」など勤務表の添付により、従業員の勤務の概要がわかるものを必ず資料として添付すること。

#### 4. 各サービスの基本方針、人員基準及び設備基準

##### (1) 生活介護

###### ① 基本方針

常時介護が必要な障害者であって、障害支援区分3(併せて施設入所支援を利用する場合は区分4)以上である者、年齢が50歳以上で障害支援区分2(併せて施設入所支援を利用する場合は区分3)以上である者及び厚生労働大臣が定める者に対し、事業所において、

(i) 食事・入浴・排せつ等の介護、日常生活上の支援

(ii) 軽作業等の生産活動や創作的活動の機会の提供

(iii) (i)や(ii)を通じた身体能力、日常生活能力の維持・向上を目的として、必要な介護等を実施する。

※ 別に厚生労働大臣が定める者は以下のとおり。(平成18年厚生労働省告示第556号の2)

特定旧法指定施設(法附則第21条第1項に規定する特定旧法指定施設をいう。以下同じ。)に入所した者のうち、当該特定旧法指定施設に継続して一以上の他の指定障害者支援施設若しくはのぞみの園(以下「指定障害者支援施設等」という。)に入所している者、又は当該特定旧法指定施設若しくは当該指定障害者支援施設等を退所した後に指定障害者支援施設等に再度入所する者。

###### ② 人員基準

###### ア. 管理者

- ・要件は、P25「(4)管理者」参照
- ・原則管理業務に従事する者(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)

###### イ. サービス管理責任者

- ・要件は、P26「(5)サービス管理責任者」参照
- ・1人以上は専従かつ常勤とする。
  - 利用者の数が60人以下:1人以上
  - 利用者の数が60人超:1人+60を超えて40又はその端数を増すごとに1人増

###### ウ. サービス提供職員

###### (ア) 必要な職種

- ・医師  
利用者全員の日常生活上の健康管理を行うために必要な数(嘱託医でも可。)
- ・看護職員(保健師又は看護師若しくは准看護師)  
1人以上(専従や常勤規定はなし)
- ・理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士若しくは機能訓練指導員  
機能訓練を行うために必要な数  
※ 理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士の確保が困難な場合について、機能訓練指導員としてリハビリテーションに従事した経験を有する看護師等を充てることが可。

###### ・生活支援員

1人以上は常勤

###### (イ) 必要な員数

- ・看護職員、理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士若しくは機能訓練指導員及び生活支援員の配置総数  
前年度の実利用人員の平均障害支援区分(特定旧法受給者を除く)に応じ(a)から(c)までにより算定した数。
  - (a) 平均障害支援区分4未満  
常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員(推定数による。以下同じ。)の数を6で除した数以上。
  - (b) 平均障害支援区分4以上5未満  
常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員の数を5で除した数以上。

(c) 平均障害支援区分5以上

常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員の数を3で除した数以上。

③ その他設備基準等

ア. 最低定員

20名以上

※ 過疎・離島地域等において、都道府県が利用者数の確保困難と認めた場合は、10名以上。

イ. 多機能型の最低利用定員

(最低基準)6名以上

※主として重度の知的障害及び重度の上肢、下肢又は体幹の機能の障害が重複している障害者を通わせる生活介護事業所が、児童発達支援又は放課後等デイサービスと多機能型で事業を運営する場合は、5名以上。

ウ. 訓練等に必要な設備

- ・訓練・作業室…利用者の訓練に支障がない広さを確保（有効面積で定員数×3 m<sup>2</sup>の広さ以上）
- ・訓練・生産活動等に必要となる器具備品

エ. 日常生活を支援するために必要な設備

- ・洗面所
  - ・便所
  - ・相談室…室内における談話の漏えいを防ぐための天井までの壁を設ける。
  - ・多目的室…サービス提供の場、利用者の食事や談話の場等
- ※ 相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用すること可。

オ. 構造設備

事業所の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ、日照、採光等利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならない。

カ. 運営基準

・終了時の支援

施設入所支援を併せて利用する者については、居宅サービス等の利用により、利用者が居宅において日常生活を営むことが可能になるかどうかを定期的に評価し、可能と認められる場合は、利用者の希望等を勘案し、必要な援助を実施する。

・生産活動の実施

利用者の心身の状況や意向を踏まえた生産活動の実施、その場合における工賃の支払い方法等を明確化する。

※ 生産活動を行う場合は、工賃規定を設けること。

(2) 施設入所支援

① 基本方針

生活介護、自立訓練、就労移行支援若しくは就労継続支援(特定旧法受給者のみ)の対象者に対し、日中活動と併せて、夜間等における入所、排せつ及び食事の介護等を提供することを目的として、障害者支援施設において、必要な介護、支援等を実施する。

※ 自立訓練、就労移行支援については、生活能力により単身での生活が困難な者、地域の社会資源等の状況により通所することが困難な者とする。

② 人員基準

ア. 管理者

日中活動に係る事業のサービス管理責任者と兼務することができる。

イ. サービス管理責任者

日中活動に係る事業のサービス管理責任者が原則として兼ねるものとする。

ウ. サービス提供職員(必要な職種)

・生活支援員

サービス提供時間帯を通じて、1以上は常勤とする。

施設入所支援の単位ごとに、利用者の区分に応じ、下記に掲げる数とする。ただし、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援を受ける利用者に対してのみその提供が行われる単位にあつては、宿直勤務1以上とする。

○ 利用者の数が60人以下:1人以上

○ 利用者の数が60人超:1人+60を超えて40又はその端数を増すごとに1人増

※ なお、施設入所支援における生活支援員については、日中実施サービスにおける従業者がローテーションにより、夜間の時間帯を通じて確保されていれば足りるものである。

③ その他設備基準等

ア. 最低定員

30名以上 ※ ただし入所を目的とする他の社会福祉施設に併設する場合は10名以上

イ. 日常生活を支援するために必要な設備

・居室

○ 居室床面積…入所者1人当たり9.9㎡以上(収納設備除く)

○ 居室の定員…4名以下

○ 地階への設置は不可

○ 収納設備等の設置、避難口の設置、寝台設備等の設置、ブザー又はこれに代わる設備

・食堂

・浴室…利用者の特性に応じたもの(大規模な浴室を設ける主旨ではない)

・洗面設備…居室のある階ごとに設置

・便所…居室のある階ごとに設置

・相談室…日中活動の設備と兼用可

・多目的室…サービス提供の場、利用者の食事や談話の場等。併せて実施する日中活動の設備と兼用可。

・廊下幅…片廊下:1.5m以上、中廊下:1.8m以上、廊下の一部の幅を拡張することにより、利用者、従業者等の円滑な往来に支障が生じないようにする。

※ 現に存する施設については、経過措置を講ずる(施設指定基準附則第15条から19条)。

ウ. 構造設備

・障害者支援施設の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ日照、採光、換気等の利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならない。

・障害者支援施設の建物は耐火建築物又は準耐火建築物でなければならない。

・上記の規定に関わらず、都道府県知事が要件を満たすものとして認めた場合は、耐火建築物、準耐火建築物であることを要しない。

・施設入所支援のサービス提供時間

夜間の時間帯(午後10時から翌日の午前5時までの時間を含めた連続する16時間をいい、原則として、指定障害者支援施設等ごとに設定するものとする。)

(3) 自立訓練(機能訓練)

① 基本方針

地域生活を営む上で、身体機能・生活能力の維持・向上等のため、支援が必要な障害者に対し、  
(i) 理学療法や作業療法等の身体機能のリハビリテーション、歩行訓練、コミュニケーションや家事等の訓練  
(ii) 日常生活上の相談支援、就労移行支援事業所等の関係サービス機関との連絡調整等の支援  
(iii) (i)や(ii)を通じて、地域生活への移行、地域生活を営む能力の向上を目的として、サービス期間を限定し、事業所への通所、利用者の自宅への訪問等を組み合わせて、必要な訓練等を実施。

## ② 人員基準

### ア. 管理者

- ・要件は、P25「(4)管理者」参照
- ・原則管理業務に従事するもの(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)

### イ. サービス管理責任者

- ・要件は、P26「(5)サービス管理責任者」参照
- ・1人以上は専従かつ常勤とする。
  - 利用者の数が60人以下:1人以上
  - 利用者の数が60人超:1人+60を超えて40又はその端数を増すごとに1人増

### ウ. サービス提供職員

#### (i) 通所による訓練部門(必要な職種)

- ・看護職員(保健師又は看護師若しくは准看護師)  
1人以上は常勤
- ・理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士若しくは機能訓練指導員  
1人以上  
※ 理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士の確保が困難な場合において、機能訓練指導員としてリハビリテーションに従事した経験を有する看護師等を充てることが可。
- ・生活支援員  
1人以上は常勤

#### (ii) 通所による訓練部門(必要な員数)

看護職員、理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士若しくは機能訓練指導員及び生活支援員の配置総数常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員の数を6で除した数以上。

#### (iii) 訪問による訓練部門(必要な職種)

- ・訪問支援員  
1人以上

## ③ その他設備基準等

### ア. 最低定員

20名以上

※ 過疎・離島地域等において都道府県が、利用者数の確保困難と認めた場合は、10名以上。

### イ. 多機能型の最低利用定員

(最低基準)6名以上

### ウ. 訓練等に必要な設備

- ・訓練・作業室…利用者の訓練に支障がない広さを確保(有効面積で定員数×3㎡の広さ以上)
- ・訓練・生産活動等に必要となる器具備品

### エ. 日常生活を支援するために必要な設備

- ・洗面所
  - ・便所
  - ・相談室…室内における談話の漏えいを防ぐための天井までの壁を設ける。
  - ・多目的室…サービス提供の場、利用者の食事や談話の場等
- ※ 相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用すること可。

### オ. 構造設備

事業所の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ、日照、採光等利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならない。

### カ. 運営基準

- ・サービス提供期間  
18ヶ月以内を標準とする。

・地域生活への移行支援

- (i) 利用者の状況に応じ、地域生活に移行できるよう、段階的に通所、訪問等のサービスを組み合わせるとともに、就労移行支援事業所等の他の日中活動サービス事業者等と連携し、地域生活への移行等に必要な調整を行う。
- (ii) 利用者の生活の場となる環境や社会資源などを踏まえて、個別支援計画に沿って訓練を実施するよう努める。
- (iii) 利用者が安定して地域生活を営むことができるよう、移行後においても一定期間、定期的な連絡、相談等を行う。

(4) 自立訓練(生活訓練)

① 基本方針

地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上等のため、支援が必要な障害者に対し、

- (i) 食事や家事等日常生活能力を向上するための支援
- (ii) 日常生活上の相談支援、就労移行支援事業所等のサービス機関との連絡調整等の支援
- (iii) (i)や(ii)を通じて、地域生活への移行、地域生活を営む能力の向上を目的として、サービス期間を限定し、事業所への通所、利用者の自宅への訪問等を組み合わせて、必要な訓練等を実施。

② 人員基準

ア. 管理者

- ・要件は、P25「(4)管理者」参照
- ・原則管理業務に従事するもの(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)

イ. サービス管理責任者

- ・要件は、P26「(5)サービス管理責任者」参照
- ・1人以上は専従かつ常勤とする。
  - 利用者の数が60人以下:1人以上
  - 利用者の数が60人超:1人+60を超えて40又はその端数を増すごとに1人増

ウ. サービス提供職員

(i) 通所による訓練部門(必要な職種)

- ・生活支援員
  - 1人以上は常勤
  - ※ 健康上の管理などの必要のある者がいる場合には、看護職員(保健師又は看護師若しくは准看護師)を置くことができ、この場合の生活支援員及び看護職員数は当該事業所ごとにそれぞれ1人以上とする。
- ・従業員の員数
  - 常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員の数を6で除した数以上。

(ii) 訪問による訓練部門(必要な職種)

- ・訪問支援員
  - 1人以上

(iii) 宿泊型自立訓練部門(必要な職種)

- 通所事業と合わせて1人以上は常勤
- ※ 健康上の管理などの必要のある者がいる場合には、看護職員(保健師又は看護師若しくは准看護師)を置くことができ、この場合の生活支援員及び看護職員数は当該事業所ごとにそれぞれ1人以上とする。
- ・地域移行支援員
  - 1人以上
- ・従業員の員数

生活支援員：常勤換算方法により、前年度における宿泊型の平均実利用人員の数を10で除した数以上

③ その他設備基準等

ア. 最低定員(最低基準)

- ・通所による訓練のみを行う場合  
20名以上

※ 過疎・離島地域等において、都道府県が、利用者数の確保困難と認めた場合は、10名以上。

イ. 多機能型の最低利用定員

(最低基準)6名以上

ウ. 宿泊型自立訓練と通所による訓練を併せて行う場合

- ・宿泊型自立訓練：10名以上
- ・通所による訓練：20名以上

※ 過疎・離島地域等において、都道府県が、利用者数の確保困難と認めた場合は、10名以上。

- ・多機能型の最低利用定員(最低基準)

宿泊型自立訓練：10名以上

通所による訓練：6名以上

エ. 訓練等に必要な設備

- ・訓練・作業室…利用者の訓練に支障がない広さを確保（有効面積で定員数×3㎡の広さ以上）
- ・訓練・生産活動等に必要となる器具備品

※ 宿泊型自立訓練のみを行う事業所にあつては設けないことができる。

オ. 日常生活を支援するために必要な設備

- ・洗面所
- ・便所
- ・相談室…室内における談話の漏えいを防ぐための天井までの壁を設ける。
- ・多目的室…サービス提供の場、利用者の食事や談話の場等

※ 相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用すること可。

※ 宿泊型自立訓練を行う事業所にあつては次の設備を設けること

○ 居室…原則個室とし、居室面積を7.43㎡(収納設備を除く)以上とする。

○ 浴室…利用者の特性に応じたものであること。

カ. 構造設備

※ 事業所の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ、日照、採光等利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならない。

キ. 運営基準

- ・サービス提供期間

24ヶ月以内を標準とする。

※ 特に長期間にわたって入所(入院)していた者などを対象とする場合には、36ヶ月以内を標準とする。

- ・地域生活への移行支援

(i) 利用者の状況に応じ、地域生活に移行できるよう、段階的に通所、訪問等のサービスを組み合わせるとともに、就労移行支援事業所等の他の日中活動サービス事業者等と連携し、地域生活への移行等に必要な調整を行う。

(ii) 利用者の生活の場となる環境や社会資源などを踏まえて、個別支援計画に沿って訓練を実施するよう努める。

(iii) 利用者が安定して地域生活を営むことができるよう、移行後においても一定期間、定期的な連絡、相談等を行う。



## (5) 就労移行支援

### ① 基本方針

一般就労等を希望し、知識・能力の向上、職場開拓等を通じ、企業等への雇用又は在宅就労等が見込まれる障害者※に対し、

- (i) 事業所における作業や、企業における実習等
- (ii) 適性に合った職場探しや就労後の職場定着のための支援
- (iii) (i)や(ii)を通じ、適性に合った職場への就労・定着を目的として、サービス提供期間を限定し、必要な訓練、指導等を実施。

※65歳以上の者については、65歳に達する前5年間に引き続き障害福祉サービスに係る支給決定を受けていたものであって、65歳に達する前日において就労移行支援に係る支給決定を受けていたものに限る。

### ② 人員基準

#### ア. 管理者

- ・要件は、P25「(4)管理者」参照
- ・原則管理業務に従事する者(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)

#### イ. サービス管理責任者

- ・要件は、P26「(5)サービス管理責任者」参照
- ・1人以上は専従かつ常勤とする。
  - 利用者の数が60人以下:1人以上
  - 利用者の数が60人超:1人+60を超えて40又はその端数を増すごとに1人増

#### ウ. サービス提供職員

##### (i) 必要な職種

- ・職業指導員  
1人以上
- ・生活支援員  
1人以上
- ・就労支援員  
1人以上

※ 職業指導員、生活支援員のいずれか1人以上は常勤

##### (ii) 従業者の員数

- ・職業指導員、生活支援員の配置総数  
常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員の数を6で除した数以上
- ・就労支援員の配置数  
常勤換算方法により、前年度における平均実利用人員の数を15で除した数以上

### ③ その他設備基準等

#### ア. 最低定員

10名以上

※過疎・離島地域等において、都道府県が、利用者数の確保困難と認めた場合は、10名以上。

#### イ. 多機能型の最低利用定員

(最低基準)6名以上

#### ウ. 訓練等に必要な設備

- ・訓練・作業室…利用者の訓練に支障がない広さを確保（有効面積で定員数×3 m<sup>2</sup>の広さ以上）
- ・訓練・生産活動等に必要となる器具備品

#### エ. 日常生活を支援するために必要な設備

- ・洗面
- ・便所（男女別）

- ・事務スペース…利用者の支援記録や請求に関わる書類の作成等の場
- ・相談室…室内における談話の漏えいを防ぐための天井までの壁を設ける。
- ・多目的室…サービス提供の場、利用者の食事や談話の場等

※ 相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用すること可。

#### オ. 構造設備

※ 事業所の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ、日照、採光等利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならない。

#### カ. 運営基準

- ・サービス提供期間  
24ヶ月以内を標準とする。
- ・支援に関して

##### (i) 職場実習

利用者が個別支援計画に沿って職場実習を実施できるよう、実習の受入れ先を確保する。

##### (ii) 求職活動支援・職場開拓

公共職業安定所、障害者就業・生活支援センターなど関係機関と連携し、利用者の就労に関する適性やニーズに応じた職場開拓に努める。

##### (iii) 職場定着のための支援

利用者の職場定着を促進する観点から、利用者が就労した後、少なくとも6月以上の間、障害者就業・生活センター、区市町村障害者就労支援事業者等と連携をとりながら、事業主に対する助言、就職後に生じた職場不適応の対応などについて、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談等の支援を継続しなければならない。

##### (iv) 通勤訓練

障害者が自ら雇用された事業所に通勤することができるように訓練を実施しなければならない。

#### (6) 就労継続支援A型

##### ① 基本方針

就労に必要な知識・能力の向上を図ることにより、当該事業所において雇用契約に基づく就労が可能と見込まれる者(※)に対し、

(i) 事業所内において、雇用契約に基づく就労の機会の提供。

(ii) 上記を通じて、一般就労に必要な知識・能力が高まった場合、一般就労への移行に向けた支援を目的として、必要な指導等を実施。

※65歳以上の者については、65歳に達する前5年間に引き続き障害福祉サービスに係る支給決定を受けていたものであって、65歳に達する前日において就労継続支援A型に係る支給決定を受けていたものに限る。

##### ② 人員基準

###### ア. 管理者

- ・要件は、P25「(4)管理者」参照
- ・原則管理業務に従事するもの(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)

###### イ. サービス管理責任者

- ・要件は、P26「(5)サービス管理責任者」参照
- ・1人以上は専従かつ常勤とする。
  - 利用者の数が60人以下:1人以上
  - 利用者の数が60人超:1人+60を超えて40又はその端数を増すごとに1人増

###### ウ. サービス提供職員

(i) 必要な職種

- ・職業指導員

1人以上

- ・生活支援員

1人以上

※ 職業指導員、生活支援員のいずれか1人以上は常勤

(ii) 従業者の員数

- ・職業指導員、生活支援員の配置総数

常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員の数を10で除した数以上

③ その他設備基準等

ア. 最低定員(最低基準)

10名以上

イ. 多機能型の最低利用定員

(最低基準)10名以上

ウ. 就労等に必要な設備

- ・訓練・作業室…生産活動等に支障がない広さを確保（有効面積で定員数×3㎡の広さ以上）

- ・事業に必要となる器具・備品

エ. 日常生活を支援するために必要な設備

- ・洗面

- ・便所（男女別）

- ・事務スペース…利用者の支援記録や請求に関わる書類の作成等の場

- ・相談室…室内における談話の漏えいを防ぐための天井までの壁を設ける。

- ・多目的室…サービス提供の場、利用者の食事や談話の場等

※ 相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用すること可。

キ. 運営基準

- ・雇用契約の締結

利用者と雇用契約を締結するとともに、労働基準法等関連法規を遵守する。

※ 雇用者の5割未満、かつ10名未満の範囲で、非雇用者の受け入れが可能。ただし、雇用者の利用定員として最低10名が必要となるため、非雇用者を受け入れる場合は、雇用者の利用定員10名＋非雇用者の定員として、全体定員を設定する必要がある。

- ・利用者及び従業者以外の者の雇用

事業者は、利用定員とは別に、障害者以外の者を雇用することができる。

※ 利用者及び従業者以外の者の雇用可能割合

(i) 利用定員10～20人…利用定員の5割を超えない数

(ii) 利用定員21～30人…10人又は利用定員の4割を超えない数

(iii) 利用定員31人以上…12人又は利用定員の3割を超えない数

- ・実施主体

事業の実施主体が社会福祉法人以外の者である場合は、専ら社会福祉事業を行うものでなければならない。また、障害者の雇用の促進等に関する法律第44条に規定する子会社以外の者でなければならない。

(7) 就労継続支援B型

① 基本方針

- (i) 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となった者
- (ii) 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者
- (iii) (i)及び(ii)に該当しない者であって、就労選択支援事業者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本事業の利用希望者(就労選択支援事業所がない地域においては、就労移行支援事業者等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本事業の利用希望者))のいずれかに該当する者。
- (i)～(iii)のものに対し、
- ・就労の機会や生産活動の機会の提供(雇用契約は締結しない)
  - ・上記を通じて、知識・能力が高まった者について、就労への移行に向けた支援を目的として、必要な指導等を実施。

② 人員基準

ア. 管理者

- ・要件は、P25「(4)管理者」参照
- ・原則管理業務に従事する者(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)

イ. サービス管理責任者

- ・要件は、P26「(5)サービス管理責任者」参照
- ・1人以上は専従かつ常勤とする。
  - 利用者の数が60人以下:1人以上
  - 利用者の数が60人超:1人+60を超えて40又はその端数を増すごとに1人増

ウ. サービス提供職員

(i) 必要な職種

- ・職業指導員  
1人以上
- ・生活支援員  
1人以上

※ 職業指導員、生活支援員のいずれか1人以上は常勤

(ii) 従業者の員数

- ・職業指導員、生活支援員の配置総数

常勤換算方法により、前年度における平均実利用者人員の数を10で除した数以上

③ その他設備基準等

ア. 最低定員

20名以上

※ 過疎・離島地域等において、都道府県が利用者数の確保困難と認めた場合は、10名以上

イ. 多機能型の最低利用定員

(最低基準)10名以上

ウ. 就労等に必要な設備

- ・訓練・作業室…生産活動等に支障がない広さを確保(有効面積で定員数×3㎡の広さ以上)

- ・生産活動等に必要となる器具・備品

エ. 日常生活を支援するために必要な設備

- ・洗面

- ・ 便所（男女別）
  - ・ 事務スペース…利用者の支援記録や請求に関わる書類の作成等の場
  - ・ 相談室…室内における談話の漏えいを防ぐための天井までの壁を設ける。
  - ・ 多目的室…サービス提供の場、利用者の食事や談話の場等
- ※ 相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用すること可。

オ. 構造設備

- ※ 事業所の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ、日照、採光等利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならない。

カ. 運営基準

工賃の支払いについては、次のとおりである。

- ・ 生産活動における事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額を、生産活動に従事している者に工賃として支払う。
  - ・ 工賃支払いの目標水準を自ら設定し、都道府県、市町村、利用者等に対し公表する。
  - ・ 毎年度工賃の支払い実績額を、都道府県へ報告しなければならない。
  - ・ 利用申込者に対し、直近の工賃支払いの実績額を提示しなければならない。
  - ・ 事業所の平均工賃は、月額3,000円程度の水準を下回ってはならない。
- ※ 工賃目標水準は、地域の最低賃金の1/3の額を目安とし、かつ、前年度の実績額以上とすることを目標とする。