

令和6年度

指定障害福祉サービス事業者等指導調書

No. 1 3 指定就労継続支援A型

事業所の名称		
事業所の所在地	鹿児島市	
事業者の名称		
事業所番号	461	
指導年月日	令和 年 月 日	
指導調書作成担当者		
立 会 者 (事業所側)	職名	氏名
	職名	氏名
	職名	氏名
連 絡 先 等	電話	
	FAX	
	Eメール アドレス	
	HP アドレス	
指 導 監 査 課	職名	氏名
	職名	氏名
	職名	氏名

※ 太枠内のみ事業所において御記入ください。

A4両面印刷で提出してください。

【集団指導の参加状況について、記入してください。】

Q 本市が実施する集団指導に出席していますか。

※本市ホームページ掲出の資料を確認し『確認票』を提出した事業所は、「出席」としてください。

<過去3年の出席状況>

令和	年度・・・	(出席	・	欠席)
令和	年度・・・	(出席	・	欠席)
令和	年度・・・	(出席	・	欠席)

- 集団指導は、毎年開催し、自立支援サービス等の取扱い、自立支援給付に係る請求の内容、制度改正内容、障害者虐待事案及び運営指導における指摘事項をはじめとした過去の指導事例等について、当日の資料に掲載のない情報も含め、伝達を行いますので、欠席した事業所においては、次回集団指導に、必ず出席してください。

《目 次》

I	運営指導当日準備する必要書類	7
II	主眼事項及び着眼点（指定就労継続支援A型）	
第1	基本方針	8
第2	人員に関する基準	
1	指定就労継続支援A型事業所の従業者の員数	8
2	管理者	10
3	従たる事業所を設置する場合の特例	10
第3	設備に関する基準	
1	指定就労継続支援A型事業所の設備	12
第4	運営に関する基準	
1	内容及び手続の説明及び同意	14
2	契約支給量の報告等	14
3	提供拒否の禁止	14
4	連絡調整に対する協力	14
5	サービス提供困難時の対応	14
6	受給資格の確認	16
7	訓練等給付費の支給の申請に係る援助	16
8	心身の状況等の把握	16
9	指定障害福祉サービス事業者等との連携等	16
10	サービスの提供の記録	16
11	指定就労継続支援A型事業者が支給決定障害者に求める ことのできる金銭の支払の範囲等	18
12	利用者負担額等の受領	18
13	利用者負担額に係る管理	20
14	訓練等給付費の額に係る通知等	20
15	指定就労継続支援A型の取扱方針	20
16	就労継続支援A型計画の作成等	20
17	サービス管理責任者の責務	24
18	相談及び援助	24
19	訓練	24
20	実施主体	24
21	雇用契約の締結等	26
22	就労	26
23	賃金及び工賃	28
24	実習の実施	30
25	求職活動の支援等の実施	30
26	職場への定着のための支援等の実施	30
27	就職状況の報告	32
28	利用者及び従業者以外の者の雇用	32
29	食事	32
30	緊急時等の対応	34
31	健康管理	34
32	支給決定障害者に関する市への通知	34
33	管理者の責務	34
34	運営規程	34
35	厚生労働大臣が定める事項の評価等	36
36	勤務体制の確保等	36
37	業務継続計画の策定等	40
38	定員の遵守	44
39	非常災害対策	44
40	衛生管理等	46
41	協力医療機関	50
42	掲示	52

43	身体拘束の禁止	52
44	秘密保持等	56
45	情報の提供等	56
46	利益供与等の禁止	56
47	苦情解決	58
48	事故発生時の対応	60
49	虐待の防止	60
50	会計の区分	62
51	地域との連携等	62
52	記録の整備	62
53	電磁的記録等	64
第5	多機能型に関する特例	
1	利用定員に関する特例	66
2	従業者の員数等に関する特例	68
3	設備の特例	68
第6	変更の届出等	68
第7	介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い	
	基本事項	70
1	就労継続支援A型サービス費	70
2	視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	76
2の2	高次脳機能障害者支援体制加算	76
3	就労移行支援体制加算	76
3の2	就労移行連携加算	78
4	初期加算	78
5	訪問支援特別加算	80
6	利用者負担上限額管理加算	80
7	食事提供体制加算	80
8	福祉専門職員配置等加算	82
9	欠席時対応加算	82
10	医療連携体制加算	84
11	重度者支援体制加算	86
12	賃金向上達成指導員加算	88
13	送迎加算	90
14	障害福祉サービスの体験利用支援加算	92
14の2	在宅時生活支援サービス加算	94
14の3	社会生活支援特別加算	94
14の4	緊急時受入加算	94
14の5	集中的支援加算	94
15	福祉・介護職員処遇改善加算	96
16	福祉・介護職員等特定処遇改善加算	96
17	福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算	96
(参考)		
	主な根拠法令等	98

用語の定義（基準第2条）

(1) 「常勤換算方法」

指定障害福祉サービス事業所等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害福祉サービス事業所等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、当該指定障害福祉サービス事業所等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。

この場合の勤務延べ時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等の指定等に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ数であること。

ただし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条第1項に規定する措置（以下「母性健康管理措置」という。）又は育児休業、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。以下「育児・介護休業法」という。）第23条第1項、同条第3項又は同法第24条に規定する所定労働時間の短縮等の措置（以下「育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を利用する場合、30時間以上の勤務で、常勤換算方法での計算上も1と扱うことを可能とする。

(2) 「勤務延べ時間数」

勤務表上、指定障害福祉サービス等の提供に従事する時間として明確に位置付けられている時間又は当該指定障害福祉サービス等の提供のための準備等を行う時間（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、当該指定障害福祉サービス事業所等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」

指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間が、当該指定障害福祉サービス事業所等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、母性健康管理措置又は育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の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。また、当該指定障害福祉サービス事業所等に併設される事業所の職務であって、当該指定障害福祉サービス事業所等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従業者が勤務すべき時間に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとする。

例えば、一の指定障害福祉サービス事業者によって行われる指定生活介護事業所と指定就労継続支援B型事業所が併設されている場合、当該指定生活介護事業所の管理者と当該指定就労継続支援B型事業所の管理者とを兼務している者は、これら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。

また、人員基準において常勤要件が設けられている場合、従事者が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条に規定する休業（以下「産前産後休業」という。）、母性健康管理措置、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）、同条第2号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）、同法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業（以下「育児休業に準ずる休業」という。）を取得中の期間において、当該人員基準等において求められる資質を有する複数の非常勤の従事者を常勤換算することにより、人員基準を満たすことが可能であることとする。

(4) 「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指定障害福祉サービス等以外の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、従業者の指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間（療養介護及び生活介護については、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。

(5) 「前年度の平均値」

基準第50条（療養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）、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）、第156条（自立訓練(機能訓練)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）、第166条（自立訓練（生活訓練）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）、第175条（就労移行支援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）、第186条(第199条において準用される場合を含む。)

（就労継続支援A型及び就労継続支援B型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）、第208条（共同生活援助（指定共同生活援助）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）、第213条の4（共同生活援助（日中サービス支援型指定共同生活援助）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）及び第213条の14（共同生活援助（外部サービス利用型指定共同生活援助）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（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、小数点第2位以下を切り上げるものとする。

運営指導当日準備する必要書類

1	勤務表, 出勤簿	有・無
2	登録証, 免許証	有・無
3	契約書, 重要事項説明書	有・無
4	利用料金等の説明文書, パンフレットなど	有・無
5	受給者証 (写)	有・無
6	看護・介護記録, 就労継続支援A型計画 (アセスメント、モニタリング等の記録を含む)	有・無
7	辞令又は雇用契約書	有・無
8	職員の研修の記録	有・無
9	業務継続計画	有・無
10	消防計画	有・無
11	衛生管理等に関する記録	有・無
12	秘密保持に関する就業時の取り決め (雇用契約書, 誓約書など)	有・無
13	秘密保持に関する利用者の同意書	有・無
14	苦情解決に関する記録 (マニュアル、処理簿など)	有・無
15	事故に関する記録 (マニュアル、処理簿など)	有・無
16	緊急時の連絡体制に関する書類	有・無
17	損害賠償保険証書	有・無
18	変更届 (控)	有・無
19	金銭台帳の類	有・無
20	介護給付費又は訓練等給付費請求書 (控)	有・無
21	介護給付費又は訓練等給付費明細書 (控)	有・無
22	サービス提供実績記録票 (控)	有・無
23	サービス提供証明書 (控)	有・無
24	領収証 (請求書) (控)	有・無
25	就労支援事業会計処理基準に基づく会計書類 (就労支援事業別事業活動明細書, 就労支援事業製造原価明細書, 就労支援事業販管費明細書)	有・無
<p>注1 運営指導対象期間は、前年度4月1日から運営指導当日までですので、その期間に対応した上記書類を準備してください。</p> <p>注2 その他の書類についても当日提示していただく場合があります。</p>		

主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>第1 基本方針</p>	<p>(1) 事業者は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画（個別支援計画）を作成し、これに基づき利用者に対して指定就労継続支援A型を提供するとともに、その効果について継続的な評価を実施することその他の措置を講ずることにより利用者に対して適切かつ効果的に指定就労継続支援A型を提供しているか。</p> <p>(2) 事業者は、利用者の意思及び人格を尊重して、常に当該利用者の立場に立った指定就労継続支援A型の提供に努めているか。</p> <p>(3) 事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じているか。</p> <p>(4) 法第36条第3項第1号の申請者は、法人としているか。</p> <p>(5) 指定就労継続支援A型の事業は、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、専ら障害者総合支援法施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する者を雇用して就労の機会を提供するとともに、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行っているか。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>※多機能型事業所においては、「第5 多機能型における関する特例（P66）」についても確認すること。</p> </div> <p>事業所に置く従業者及びその員数は、次のとおりになっているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
<p>第2 人員に関する基準</p> <p>1 指定就労継続支援A型事業所の従業者の員数</p> <p>(1) 職業指導員及び生活支援員</p>	<p>① 職業指導員及び生活支援員の総数は事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を10で除した数以上となっているか。</p> <p>② 職業指導員の数は、事業所ごとに、1人以上となっているか。</p> <p>③ 生活支援員の数は、事業所ごとに、1人以上となっているか。</p> <p>④ 職業指導員又は生活支援員のうち、いずれか1人以上は、常勤となっているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>人員に関する基準</p> <p>○職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を10で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p> <p>また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>なお、職業指導員及び生活支援員の員数は、雇用関係の有無を問わず、利用者たる障害者の人数に基づき算定すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○運営規程 ○個別支援計画 ○ケース記録 	<p>法第43条</p> <p>平24条例52第3条第1項</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ○運営規程 ○個別支援計画 ○ケース記録 	<p>平24条例52第3条第2項</p> <p>平24条例52第3条第3項</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ○研修計画、 研修実施記録 ○虐待防止関係書類 ○体制の整備をしていることが分かる書類 	<p>平24条例52第3条第4項</p> <p>平24条例52第172条 平18厚令19第6条の10第1号</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務実績表 ○出勤簿（タイムカード） ○従業員の資格証 ○勤務体制一覧表 ○利用者数（平均利用人数）が分かる書類（実績表等） 	<p>平24条例52第173条第1項第1号ア</p> <p>平24条例52第173条第1項第1号イ</p> <p>平24条例52第173条第1項第1号ウ</p> <p>平24条例52第173条第4項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
(2) サービス管理責任者	<p>① 事業所ごとに、ア又はイに掲げる利用者の数の区分に応じ、それぞれア又はイに掲げる数となっているか。 ア 利用者の数が60以下 1以上 イ 利用者の数が61以上 1に、利用者の数が60を超えて40又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上</p> <p>② サービス管理責任者のうち、1人以上は、常勤となっているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
(3) 利用者数の算定	<p>利用者の数は、前年度の平均値となっているか。 ただし、新規に指定を受ける場合は、適切な推定数によっているか。</p>	<p>いる・いない</p>
(4) 職務の専従	<p>事業所の従業者は、専ら当該事業所の職務に従事する者となっているか。 (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。)</p>	<p>いる・いない</p>
2 管理者	<p>事業所ごとに専らその職務に従事する管理者を置いているか。 (ただし、事業所の管理上支障がない場合は、当該事業所の他の職務に従事させ、又は当該事業所以外の事業所、施設等の職務に従事させることができる。)</p>	<p>いる・いない</p>
3 従たる事業所を設置する場合の特例	<p>事業所における主たる事業所（以下「主たる事業所」という。）と一体的に管理運営を行う事業所（以下「従たる事業所」という。）を設置している場合、主たる事業所及び従たる事業所の従業者（サービス管理責任者を除く。）のうちそれぞれ1人以上は、常勤かつ専ら当該主たる事業所又は従たる事業所の職務に従事する者となっているか。</p> <p>(経過措置) 指定特定身体障害者授産施設又は指定知的障害者更生施設若しくは指定知的障害者授産施設が指定就労継続支援A型事業を行う場合において、平成18年厚生労働省令第171号（指定障害福祉サービス基準）の施行日において現に存する分場（基本的な設備が完成しているものを含み、指定障害福祉サービス基準施行後に建物の構造を変更したものを除く。）を指定生活介護事業所、指定自立訓練（機能訓練）事業所、指定自立訓練（生活訓練）事業所、指定就労移行支援事業所、指定就労継続支援A型事業所又は指定就労継続支援B型事業所と一体的に管理運営を行う事業所として設置する場合については、当分の間、3の規定は適用しない。</p> <p>この場合において、当該従たる事業所に置かれる従業者（サービス管理責任者を除く。）のうち1人以上は、専ら当該従たる事業所の職務に従事する者でなければならない。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○サービス管理責任者は、利用者に対する効果的かつ適切な指定就労継続支援A型を行う観点から、適切な方法により、利用者の解決すべき課題を把握した上で、就労継続支援A型計画の作成及び提供した指定就労継続支援A型の客観的な評価等を行う者であり、事業所ごとに、利用者の数に応じて必要数を置くこととしたものである。</p> <p>○サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の作成及び提供した指定就労継続支援A型の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、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、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、サービス管理責任者が当該事業所の他の職務に従事することができるものとする。</p> <p>○管理者の専従 指定就労継続支援A型事業所の管理者は、原則として、専ら当該就労継続支援A型事業所の管理業務に従事するものである。ただし、以下の場合であって、当該就労継続支援A型事業所の管理業務に支障がないときは、他の職務を兼ねることができるものとする。 ア 当該就労継続支援B型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する場合 イ 当該就労継続支援A型事業所以外の他の指定障害福祉サービス事業所又は指定障害者支援施設等の管理者又はサービス管理責任者若しくは従業者としての職務に従事する場合であって、特に当該就労継続支援A型事業所の管理業務に支障がないと認められる場合</p>	<p>○勤務実績表 ○出勤簿（タイムカード） ○従業員の資格証 ○勤務体制一覧表 ○利用者数（平均利用人数）が分かる書類（実績表等）</p> <p>○利用者数（平均利用人数）が分かる書類（利用者名簿等） ○従業者の勤務実態の分かる書類（出勤簿等）</p> <p>○管理者の雇用形態が分かる書類 ○勤務実績表 ○出勤簿（タイムカード） ○従業員の資格証 ○勤務体制一覧表</p> <p>○勤務実績表 ○出勤簿（タイムカード） ○従業員の資格証 ○勤務体制一覧表 ○利用者数（平均利用人数）が分かる書類（実績表等）</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 173 条 第 1 項 第 2 号</p> <p>平 24 条例 52 第 173 条 第 5 項</p> <p>平 24 条例 52 第 173 条 第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 173 条 第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 174 条 準 用 第 51 条</p> <p>平 24 条例 52 第 174 条 準 用 第 80 条</p> <p>平 18 厚 令 171 附 則 第 23 条</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>第3 設備に関する基準 1 指定就労継続支援A型事業所の設備</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>※多機能型事業所においては、「第5 多機能型における関する特例（P66）」についても確認すること。</p> </div> <p>(1) 事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営上必要な設備を設けているか。</p> <p>(2) 訓練・作業室</p> <p>① 訓練又は作業に支障がない広さを有しているか。</p> <p>② 訓練又は作業に必要な機械器具等を備えているか。</p> <p>(3) 相談室は室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けているか。</p> <p>(4) 洗面所は利用者の特性に応じたものであるか。</p> <p>(5) 便所は利用者の特性に応じたものであるか。</p> <p>(6) 訓練・作業室は指定就労継続支援A型の提供に当たって支障がない場合は、設けないことができる。</p> <p>(7) 相談室及び多目的室その他必要な設備は利用者の支援に支障がない場合は、兼用することができる。</p> <p>(8) これらの設備は、専ら当該指定就労継続支援A型事業所の用に供するものとなっているか。 (ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りではない。)</p> <p>(経過措置) 法附則第41条第1項の規定によりなお従前の例により運営することができることとされた指定特定身体障害者授産施設、旧精神障害者福祉ホーム又は指定知的障害者更生施設、指定特定知的障害者授産施設若しくは指定知的障害者通勤寮（基本的な設備が完成しているものを除く。）において、指定就労継続支援A型の事業を行う場合におけるこれらの施設の建物については、当分の間、多目的室を設けないことができる。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>該当・非該当</p> <p>該当・非該当</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○指定就労継続支援A型事業所とは、サービスを提供するための設備及び備品を備えた場所をいう。原則として一の建物につき、一の事業所とするが、利用者の利便のため、利用者に身近な社会資源（既存施設）を活用して、事業所の従業者が当該既存施設に向いて指定就労継続支援A型を提供する場合には、これらを事業所の一部（出張所）とみなして設備基準を適用するものである。</p> <p>○指定就労継続支援A型事業所における訓練・作業室等、面積や数の定めのない設備については、利用者の障害の特性や訓練又は生産活動の内容等に応じて適切な指定就労継続支援A型が提供されるよう、適当な広さ又は数の設備を確保しなければならないものとする。</p> <p>例えば、指定就労継続支援A型事業所における生産活動について、複数種類の活動を行う場合には、当該活動の種類ごとに訓練・作業室を区分するとともに、それぞれの活動に適した設備と広さを確保する必要があること。</p>	<p>○平面図 ○設備・備品等一覧表 【目視】</p> <p>○平面図 ○設備・備品等一覧表 【目視】</p> <p>【目視】</p> <p>【目視】</p> <p>【目視】</p> <p>【目視】</p> <p>【目視】</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 175 条 第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 175 条 第 2 項 第 1 号</p> <p>平 24 条例 52 第 175 条 第 2 項 第 2 号</p> <p>平 24 条例 52 第 175 条 第 2 項 第 3 号</p> <p>平 24 条例 52 第 175 条 第 2 項 第 4 号</p> <p>平 24 条例 52 第 175 条 第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 175 条 第 4 項</p> <p>平 24 条例 52 第 175 条 第 5 項</p> <p>平 18 厚令 171 附則 第 22 条</p>

主 眼 事 項	着 眼 点	自己評価
第4 運営に関する基準 1 内容及び手続きの説明及び同意	<p>(1) 事業者は、支給決定障害者等が指定就労継続支援A型の利用の申込みを行ったときは、当該利用申込者に係る障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、当該利用申込者に対し、運営規程の概要、従業員の勤務体制、その他の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記した文書を交付して説明を行い、当該指定就労継続支援A型の提供の開始について当該利用申込者の同意を得ているか。</p> <p>(2) 事業者は、社会福祉法第77条の規定に基づき書面の交付を行う場合は、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をしているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
2 契約支給量の報告等	<p>(1) 事業者は、指定就労継続支援A型を提供するときは、当該指定就労継続支援A型の内容、契約支給量、その他の必要な事項（以下「受給者証記載事項」という。）を支給決定障害者の受給者証に記載しているか。</p> <p>(2) 契約支給量の総量は、当該支給決定障害者の支給量を超えていないか。</p> <p>(3) 事業者は、指定就労継続支援A型の利用に係る契約をしたときは、受給者証記載事項その他の必要な事項を市に対し遅滞なく報告しているか。</p> <p>(4) 事業者は、受給者証記載事項に変更があった場合に、(1)から(3)に準じて取り扱っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
3 提供拒否の禁止	<p>事業者は、正当な理由がなく、指定就労継続支援A型の提供を拒んでいないか。</p>	<p>いる・いない</p>
4 連絡調整に対する協力	<p>事業者は、指定就労継続支援A型の利用について市又は相談支援事業を行う者が行う連絡調整に、できる限り協力しているか。</p>	<p>いる・いない</p>
5 サービス提供困難時の対応	<p>事業者は、指定就労継続支援A型事業所の通常の実施地域等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定就労継続支援A型を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の指定就労継続支援A型事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○利用者との間で当該指定就労継続支援A型の提供に係る契約が成立したときは、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をもって、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第77条第1項の規定に基づき、以下の事項を記載した書面を交付すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 当該事業の経営者の名称及び主たる事務所の所在地 ② 当該事業の経営者が提供する指定就労継続支援A型の内容 ③ 当該指定就労継続支援A型の提供につき利用者が支払うべき額に関する事項 ④ 指定就労継続支援A型の提供開始年月日 ⑤ 指定就労継続支援A型に係る苦情を受け付けるための窓口 <p>○利用者の承諾を得た場合には当該書面に記載すべき事項を電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法により提供することができる。</p> <p>○当該契約に係る指定就労継続支援A型の提供が終了した場合にはその年月日を、途中で終了した場合には当該月で既に提供した指定就労継続支援A型の量を記載する。</p> <p>○事業者は、原則として、利用申込みに対して応じなければならないことを規定したものであり、特に、障害支援区分や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することを禁止するものである。</p> <p>➢提供を拒むことのできる正当な理由、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 当該事業所の現員からは利用申込みに応じきれない場合 ② 当該事業所の運営規程において主たる対象とする障害の種類を定めている場合であって、これに該当しない者から利用申込みがあった場合、その他利用申込者に対し自ら適切な指定就労継続支援A型を提供することが困難な場合 ③ 入院治療が必要な場合 	<p>○重要事項説明書</p> <p>○利用契約書（利用者または家族の署名捺印）</p> <p>○利用者に交付した書面</p> <p>○受給者証の写し</p> <p>○契約内容報告書</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平24条例52第184条 準用第9条第1項</p> <p>平24条例52第184条 準用第9条第2項</p> <p>平24条例52第184条 準用第10条第1項</p> <p>平24条例52第184条 準用第10条第2項</p> <p>平24条例52第184条 準用第10条第3項</p> <p>平24条例52第184条 準用第10条第4項</p> <p>平24条例52第184条 準用第11条</p> <p>平24条例52第184条 準用第12条</p> <p>平24条例52第184条 準用第13条</p>

主 眼 事 項	着 眼 点	自己評価
6 受給資格の確認	事業者は、指定就労継続支援A型の提供を求められた場合は、その者の提示する受給者証によって、支給決定の有無、支給決定の有効期間、支給量等を確認しているか。	いる・いない
7 訓練等給付費の支給の申請に係る援助	<p>(1) 事業者は、就労継続支援A型に係る支給決定を受けていない者から利用の申込みがあった場合は、その者の意向を踏まえて速やかに訓練等給付費の支給の申請が行われるよう必要な援助を行っているか。</p> <p>(2) 事業者は、就労継続支援A型に係る支給決定に通常要すべき標準的な期間を考慮し、支給決定の有効期間の終了に伴う訓練等給付費の支給申請について、必要な援助を行っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
8 心身の状況等の把握	事業者は、指定就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者の心身の状況、その置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めているか。	いる・いない
9 指定障害福祉サービス事業者等との連携等	<p>(1) 事業者は、指定就労継続支援A型を提供するに当たっては、地域及び家庭との結びつきを重視した運営を行い、市、他の指定障害福祉サービス事業者等その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めているか。</p> <p>(2) 事業者は、指定就労継続支援A型の提供の終了に際しては、利用者又はその家族に対して適切な援助を行うとともに、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
10 サービスの提供の記録	<p>(1) 事業者は、指定就労継続支援A型を提供した際は、当該指定就労継続支援A型の提供日、内容その他必要な事項を、指定就労継続支援A型の提供の都度記録しているか。</p> <p>(2) 事業者は、(1)の規定による記録に際しては、支給決定障害者等から指定就労継続支援A型を提供したことについて確認を受けているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○あらかじめ余裕をもって当該利用者が支給申請を行うことができるよう申請勧奨等の必要な援助を行うこと。</p>	○受給者証の写し	平 24 条例 52 第 184 条 準用第 14 条
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 184 条 準用第 15 条第 1 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 184 条 準用第 15 条第 2 項
	○アセスメント記録 ○ケース記録	平 24 条例 52 第 184 条 準用第 16 条
	○個別支援計画 ○ケース記録	平 24 条例 52 第 184 条 準用第 17 条第 1 項
		平 24 条例 52 第 184 条 準用第 17 条第 2 項
<p>○サービスの提供の記録</p> <p>① 記録の時期</p> <p>利用者及び指定就労継続支援 A 型事業者が、その時点での指定就労継続支援 A 型の利用状況等を把握できるようにするため、事業者は、指定就労継続支援 A 型を提供した際には、当該サービスの提供日、提供したサービスの具体的内容、実績時間数、利用者負担額等の利用者へ伝達すべき必要な事項を、後日一括して記録するのではなく、サービスの提供の都度記録しなければならないこととしたものである。</p> <p>② 利用者の確認</p> <p>同条第 2 項は、同条第 1 項のサービスの提供の記録について、サービスの提供に係る適切な手続を確保する観点から、利用者の確認を得なければならないこととしたものである。</p>	○サービス提供の記録	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 19 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 19 条第 2 項</p>

主 眼 事 項	着 眼 点	自己評価
11 指定就労継続支援A型事業者が支給決定障害者に求めることのできる金銭の支払の範囲等	<p>(1) 事業者が指定就労継続支援A型を提供する支給決定障害者に対して金銭の支払を求めることができるのは、当該金銭の用途が直接利用者の便益を向上させるものであって、当該支給決定障害者に支払を求めることが適当であるものに限られているか。</p> <p>(2) (1)の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の用途及び額並びに支給決定障害者に金銭の支払を求める理由について書面によって明らかにするとともに、支給決定障害者に対し説明を行い、その同意を得ているか。 (ただし、12の(1)から(3)までに掲げる支払については、この限りではない。)</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
12 利用者負担額等の受領	<p>(1) 事業者は、指定就労継続支援A型を提供した際は、支給決定障害者から当該指定就労継続支援A型に係る利用者負担額の支払を受けているか。</p> <p>(2) 事業者は、法定代理受領を行わない指定就労継続支援A型を提供した際は、支給決定障害者から当該指定就労継続支援A型に係る指定障害福祉サービス等費用基準額の支払を受けているか。</p> <p>(3) 事業者は、(1)及び(2)の支払を受ける額のほか、指定就労継続支援A型において提供される便宜に要する費用のうち支給決定障害者から受けることのできる次に掲げる費用の支払を受けているか。 ① 食事の提供に要する費用 ② 日用品費 ③ ①及び②のほか、指定就労継続支援A型において提供される便宜に要する費用のうち、日常生活においても通常必要となるものに係る費用であって、支給決定障害者に負担させることが適当と認められるもの</p> <p>(4) 事業者は、(1)から(3)までに掲げる費用の額の支払を受けた場合は、当該費用に係る領収証を当該費用の額を支払った支給決定障害者に対し交付しているか。</p> <p>(5) 事業者は、(3)の費用に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、支給決定障害者に対し、当該サービスの内容および費用について説明を行い、支給決定障害者の同意を得ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○事業者は、12の(1)から(3)に規定する額その他、曖昧な名目による不適切な費用の徴収を行うことはできないこととしたものであるが、利用者の直接便益を向上させるものについては、次の要件を満たす場合に、利用者等に金銭の支払を求めることは差し支えないものである。</p> <p>① 指定就労継続支援A型のサービス提供の一環として行われるものではないサービスの提供に要する費用であること。</p> <p>② 利用者等に求める金額、その用途及び金銭の支払を求める理由について記載した書面を利用者に交付し、説明を行うとともに、当該利用者の同意を得ていること。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 20 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 20 条第 2 項</p>
<p>○法定代理受領サービスとして提供される指定就労継続支援Aがについての利用者負担額として、サービス費用基準額の1割(ただし、法第31条の規定の適用により訓練給付費の給付率が9割でない場合については、それに応じた割合とし、負担上限月額を上限とする。)の支払を受けなければならない。</p>	<p>○請求書</p> <p>○領収書</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 145 条第 1 項</p>
<p>○法定代理受領を行わない指定就労継続支援A型を提供した際には、利用者から、利用者負担額のほか、サービス費用基準額(その額が現に当該就労継続支援A型に要した費用(法第29条第1項に規定する特定費用を除く。)の額を超えるときは、当該就労継続支援A型に要した費用の額)の支払を受ける。</p>	<p>○請求書</p> <p>○領収書</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 145 条第 2 項</p>
<p>○その他受領が可能な費用の範囲</p> <p>① 食事の提供に要する費用</p> <p>➢ 次のイ又はロに定めるところによる。</p> <p>イ 食材料費及び調理等に係る費用に相当する額</p> <p>ロ 事業所等に通う者等のうち、障害者総合支援法施行令(平成18年政令第10号)第17条第1項第2号から第4号までに掲げる者に該当するものについては、食材料費に相当する額。</p> <p>② 日常生活においても通常必要となるものに係る費用であって、支給決定障害者に負担させることが適当と認められるもの</p> <p>➢ 「障害福祉サービス等における日常生活に要する費用の取扱いについて」(平成18年12月6日障発第1206002号)参照。</p>	<p>○請求書</p> <p>○領収書</p> <p>○領収書</p> <p>○重要事項説明書</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 145 条第 3 項</p> <p>平 18 厚告 545 二のイ</p> <p>平 18 政令 10 第 17 条第 1 項第 2~4 号</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 145 条第 5 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 145 条第 6 項</p>

主 眼 事 項	着 眼 点	自己評価
13 利用者負担額に係る管理	<p>事業者は、支給決定障害者の依頼を受けて、当該支給決定障害者が同一の月に当該指定就労継続支援A型事業者が提供する指定就労継続支援A型及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定就労継続支援A型及び他の指定障害福祉サービス等に係る指定障害福祉サービス等費用基準額から当該指定就労継続支援A型及び他の指定障害福祉サービス等につき法第29条第3項（法第31条の規定により読み替えて適用される場合を含む。）の規定により算定された介護給付費又は訓練等給付費の額を控除した額の合計額（利用者負担額合計額）を算定しているか。</p> <p>この場合において、当該事業者は、利用者負担額合計額を市に報告するとともに、当該支給決定障害者及び当該他の指定障害福祉サービス等を提供した指定障害福祉サービス事業者等に通知しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
14 訓練等給付費の額に係る通知等	<p>（1）事業者は、法定代理受領により市から指定就労継続支援A型に係る訓練等給付費の支給を受けた場合は、支給決定障害者に対し、当該支給決定障害者に係る訓練等給付費の額を通知しているか。</p> <p>（2）事業者は、法定代理受領を行わない指定就労継続支援A型に係る費用の支払を受けた場合は、その提供した指定就労継続支援A型の内容、費用の額その他必要と認められる事項を記載したサービス提供証明書を支給決定障害者に対して交付しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
15 指定就労継続支援A型の取扱方針	<p>（1）事業者は、就労継続支援A型計画に基づき、利用者の心身の状況等に応じて、その者の支援を適切に行うとともに、指定就労継続支援A型の提供が漫然かつ画一的なものとならないように配慮しているか。</p> <p>（2）事業所の従業者は、指定就労継続支援A型の提供に当たっては、懇切丁寧を旨とし、利用者又はその家族に対し、支援上必要な事項について、理解しやすいように説明を行っているか。</p> <p>（3）事業者は、その提供する指定就労継続支援A型の質の評価を行い、常にその改善を図っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
16 就労継続支援A型計画の作成等	<p>（1）事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定就労継続支援A型に係る個別支援計画（就労継続支援A型計画）の作成に関する業務を担当させているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○指定就労継続支援A型事業者は、市町村から法定代理受領を行う指定就労継続支援A型に係る介護給付費の支給を受けた場合は、支給決定障害者に対し、当該支給決定障害者に係る訓練等給付費の額を通知すること。</p> <p>○サービス提供証明書の利用者への交付 利用者が市に対し訓練等給付費を請求する上で必要と認められる事項を記載したサービス提供証明書を利用者に交付しなければならない。</p> <p>○(2)の「支援上必要な事項」とは、指定就労継続支援A型計画の目標及び内容のほか、行事及び日課等も含む。</p> <p>○指定就労継続支援A型事業者は、自らその提供するサービスの質の評価を行うことはもとより、第三者による外部評価の導入を図るよう努め、常にサービスを提供する事業者としての質の改善を図らなければならない。</p> <p>○就労継続支援A型計画は、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定障害福祉サービスの目標及びその達成時期、指定就労継続支援A型を提供する上での留意事項等を記載した書面である。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○通知の写し</p> <p>○サービス提供証明書の写し</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○個別支援計画 ○サービス管理責任者が個別支援計画を作成していることが分かる書類</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 22 条</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 23 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 23 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 58 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 58 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 58 条第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 1 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
16 就労継続支援A型計画の作成等	<p>(2) サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握(以下「アセスメント」という。)を行うとともに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、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしているか。</p>	いる・いない
	<p>(3) アセスメントに当たって、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定の支援を行うため、当該利用者の意思及び選好並びに判断能力等について丁寧に把握しているか。</p>	いる・いない
	<p>(4) アセスメントに当たっては、利用者に面接して行っているか。 この場合において、サービス管理責任者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得ているか。</p>	いる・いない いる・いない
	<p>(5) サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定就労継続支援A型の目標及びその達成時期、指定就労継続支援A型を提供する上での留意事項等を記載した就労継続支援A型計画の原案を作成しているか。</p>	いる・いない
	<p>この場合において、当該事業所が提供する指定就労継続支援A型以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて就労継続支援A型計画の原案に位置付けるよう努めているか。</p>	いる・いない
	<p>(6) サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の作成に係る会議(利用者及び当該利用者に対する就労継続支援A型の提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいい、テレビ電話装置等の活用可能。)を開催し、当該利用者の生活に対する意向等を改めて確認するとともに、就労継続支援A型計画の原案の内容について意見を求めているか。</p>	いる・いない
	<p>(7) サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得ているか。</p>	いる・いない
	<p>(8) サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画を作成した際には、当該就労継続支援A型計画を利用者及び指定特定相談支援事業者等に交付しているか。</p>	いる・いない
	<p>(9) サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の作成後、就労継続支援A型計画の実施状況の把握(利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。)を行うとともに、少なくとも6月に1回以上、就労継続支援A型計画の見直しを行い、必要に応じて就労継続支援A型計画の変更を行っているか。</p>	いる・いない
	<p>(10) サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行っているか。 ① 定期的に利用者に面接すること。 ② 定期的にモニタリングの結果を記録すること。</p>	いる・いない
	<p>(11) 就労継続支援A型計画に変更があった場合、(2)から(8)に準じて取り扱っているか。</p>	いる・いない

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○就労継続支援A型計画は、利用者の置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう支援する上での適切な支援内容の検討に基づいて立案されるものである。</p> <p>○サービス管理責任者は、当該事業所以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて、就労継続支援A型計画の原案を作成し、以下の手順により就労継続支援A型計画に基づく支援を実施するものである。</p> <p>ア 利用者に対する指定就労継続支援A型の提供に当たる担当者を招集して行う会議を開催し、就労継続支援A型計画の原案について意見を求めること。</p> <p>イ 当該就労継続支援A型計画の原案の内容について、利用者及びその家族に対して説明し、文書により当該利用者の同意を得ること。</p> <p>ウ 利用者及び指定特定相談支援事業者等へ当該就労継続支援A型計画を交付すること。</p> <p>エ 当該就労継続支援A型計画の実施状況の把握及び就労継続支援A型計画を見直すべきかどうかについての検討（当該検討は少なくとも6月に1回以上行われ、必要に応じて就労継続支援A型計画の変更を行う必要があること。）を行うこと。</p>	<p>○個別支援計画 ○アセスメント及びモニタリングを実施したことが分かる記録</p> <p>○アセスメントを実施したことが分かる記録 ○面接記録</p> <p>○個別支援計画の原案 ○他サービスとの連携状況が分かる書類</p> <p>○サービス担当者会議の記録</p> <p>○個別支援計画（利用者又は家族の署名捺印）</p> <p>○利用者に交付した記録 ○個別支援計画（利用者又は家族の署名捺印）</p> <p>○個別支援計画 ○アセスメント及びモニタリングに関する記録</p> <p>○モニタリング記録 ○面接記録</p> <p>○(2) から (7) に掲げる確認資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 4 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 5 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 6 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 7 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 8 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 9 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 10 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 59 条第 11 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
17 サービス管理責任者の責務	<p>(1) サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の作成等のほか、次に掲げる業務を行っているか。</p> <p>① 利用申込者の利用に際し、その者に係る指定障害福祉サービス事業者等に対する照会等により、その者の心身の状況、当該指定就労継続支援A型事業所以外における指定障害福祉サービス等の利用状況等を把握すること。</p> <p>② 利用者の心身の状況、その置かれている環境等に照らし、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう定期的に検討するとともに、自立した日常生活を営むことができると認められる利用者に対し、必要な支援を行うこと。</p> <p>③ 他の従事者に対する技術指導及び助言を行うこと。</p> <p>(2) サービス管理責任者は、業務を行うに当たっては、利用者の自己決定の尊重を原則とした上で、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に利用者への意思決定の支援が行われるよう努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
18 相談及び援助	<p>事業者は、常に利用者の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、利用者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行っているか。</p>	<p>いる・いない</p>
19 訓練	<p>(1) 事業者は、利用者の心身の状況に応じ、利用者の自立の支援と日常生活の充実に資するよう、適切な技術をもって訓練を行っているか。</p> <p>(2) 事業者は、利用者に対し、その有する能力を活用することにより、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、利用者の心身の特性に応じた必要な訓練を行っているか。</p> <p>(3) 事業者は、常時1人以上の従業者を訓練に従事させているか。</p> <p>(4) 事業者は、その利用者に対して、利用者の負担により、当該指定就労継続支援A型事業所の従業者以外の者による訓練を受けさせていないか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
20 実施主体	<p>(1) 事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該事業者は専ら社会福祉事業を行う者となっているか。</p> <p>(2) 事業者は、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となっているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○指定就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者の人格に十分配慮し、就労継続支援A型計画によるサービスの目標等を念頭において行うことが基本であり、利用者の心身の状況に応じて、適切な技術をもって訓練又は必要な支援を行うものとする。</p> <p>また、指定就労継続支援A型は、単に身体機能の維持又は向上のための訓練を行うのみならず、利用者が当該指定就労継続支援A型の訓練期間経過後、地域において自立した日常生活又は社会生活を営めるよう、当該利用者の生活全般にわたる諸課題を解決するための訓練も含め、総合的な支援を行うものでなければならない。</p> <p>○「常時1人以上の従業者を訓練に従事させる」とは、適切な訓練を行うことができるように訓練に従事する生活支援員等の勤務体制を定めておくとともに、2以上の職業指導員及び生活支援員の勤務体制を組む場合は、それぞれの勤務体制において常時1人以上の常勤の職業指導員又は生活支援員の配置を行わなければならないものである。</p> <p>○指定就労継続支援A型を実施する法人は、同一法人内において専ら社会福祉事業を行っているものでなければならないこと。</p> <p>また、指定就労継続支援A型を実施する法人は、障害者の能力や知識を向上させるための訓練を能力や適性等に応じ実施することで、当該指定就労継続支援A型の生産活動収入を増やすよう努めなければならないこと。</p> <p>○特定非営利活動法人並びに改正前の民法第34条により設立された法人等であって、専ら社会福祉事業以外の事業を行っているものについて、市長が当該事業を社会福祉事業に準ずるものとして認めた場合については、専ら社会福祉事業を行っているものとして取り扱って差し支えない。</p>	<p>○個別支援計画 ○アセスメント及びモニタリングに関する記録</p> <p>○個別支援計画 ○アセスメント及びモニタリングに関する記録 ○サービス提供の記録</p> <p>○他の従業者に指導及び助言した記録</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平24条例52第184条 準用第60条</p> <p>平24条例52第184条 準用第61条</p> <p>平24条例52第184条 準用第146条第1項</p> <p>平24条例52第184条 準用第146条第2項</p> <p>平24条例52第184条 準用第146条第3項</p> <p>平24条例52第184条 準用第146条第4項</p> <p>平24条例52第176条 第1項</p> <p>平24条例52第176条 第2項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
21 雇用契約の締結等	<p>(1) 事業者は、指定就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者と雇用契約を締結しているか。</p> <p>(2) (1)の規定にかかわらず、事業者（多機能型により指定就労継続支援B型の事業を一体的に行う者を除く。）は、雇用契約を締結せずに指定就労継続支援A型を提供することのできる規則第6条の10第2号に規定する者に対して、指定就労継続支援A型を提供しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
22 就労	<p>(1) 事業者は、就労の機会の提供に当たっては、地域の実情並びに製品及びサービスの需給状況等を考慮して行うよう努めているか。</p> <p>(2) 事業者は、就労の機会の提供に当たっては、作業の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行っているか。</p> <p>(3) 事業者は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に努めるとともに、その希望を踏まえたものとしているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○利用者のうち、雇用契約を締結した者については、労働基準法等労働関連法規の適用を受ける労働者に該当することは想定していないことから、雇用契約によらない利用者については労働者には該当しないことから、これらの作業内容及び作業場所を区分するなど、利用者が提供する役務と工賃との関係が明確になるよう、配慮すること。 なお、利用者の労働者性に関する具体的な考え方については、「就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について」（平成18年10月2日障発第1002003号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）を参照。</p> <p>○指定就労継続支援A型は、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、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行うものである。 よって、<u>利用者の希望や能力を踏まえずに、利用者全員の労働条件を一律に設定するのは、事業趣旨に反するものである。</u></p> <p>○このため、指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の適性、障害特性等を踏まえ、利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう、暫定支給決定期間におけるアセスメントや、就労継続支援A型計画作成後の継続的なアセスメントやモニタリングを通じて適切な支援方法を検討し、就労継続支援A型計画の作成や変更を行った上で、就労の能力の向上を図るための必要な訓練や支援を行わなければならない。</p> <p>○また、作業の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行うためには、利用者の多様な働き方のニーズに対応できるかどうかも重要であることから、事業者は利用者の多様な働き方を実現するために必要な就業規則等の整備等を行わなければならない。</p> <p>○さらに、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図るために、指定就労継続支援A型事業所は当該事業所の従業者が自らの支援等に必要な知識を身につけ、能力の向上を図るための研修等の受講機会、常に支援等に対して意欲的に臨めるようなキャリアアップの機会を提供し、第三者の評価を踏まえて、支援環境の整備をしなければならない。</p> <p>○加えて、一般就労に必要な知識、能力を有するに至った利用者が一般就労を希望する場合には、継続的なアセスメントやモニタリングを通じた適切な支援方法を検討し、利用者の適性や障害特性等を踏まえ、利用者が一般就労への移行ができるように就労継続支援A型計画の変更を行い、一般就労に向けた必要な訓練や支援を行わなければならない。</p> <p>○なお、就労継続支援A型計画の様式例については、「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（平成19年4月2日障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知。以下「就労系留意事項通知」という。）を参考にされたい。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 177 条 第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 177 条 第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 178 条 第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 178 条 第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 178 条 第 3 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
23 賃金及び工賃	<p>(1) 事業者は、21 の(1)の規定による利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、賃金の水準を高めるよう努めているか。</p> <p>(2) 事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしているか。</p> <p>※ 直近の会計年度の状況 → 記入してください。 (R 年 月 日 ~ R 年 月 日)</p> <p>① 生産活動に係る事業の収入 (円) ② 生産活動に係る事業に必要な経費 (円) ③ 利用者に支払った賃金の総額 (円) ① - ② ≥ ③</p> <p><u>※生産活動に係る事業の収入には自立支援給付費や特定求職者雇用開発助成金等の公的給付は含まない。</u></p> <p>(3) 事業者は、21 の(2)の規定による利用者（雇用契約を締結していない利用者）に対しては、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払っているか。</p> <p>(4) 事業者は、雇用契約を締結していない利用者の自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、(3)の規定により支払われる工賃の水準を高めるよう努めているか。</p> <p>(5) (3)の規定により雇用契約を締結していない利用者それぞれに対し支払われる1月当たりの工賃の平均額は、3,000円を下回っていないか。</p> <p>(6) 賃金及び(3)に規定する工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならないが、充当していないか。 ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○指定就労継続支援A型事業は、職業指導員や生活支援員等の当該事業所に配置すべき従業者による必要な支援を行いながら雇用契約の締結による就労機会を提供し、最低賃金の支払い等の労働基準法等労働関係法規を遵守しつつ、就労の機会を提供する障害福祉サービスである。</p> <p>○この事業趣旨を踏まえれば、当該事業は、常に生産活動の向上や収入・支出の改善を図り、雇用契約によらない利用者がある場合には工賃の支払いも発生することも踏まえ、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。</p> <p>○なお、当該事業については、原則余剰金は発生しないが、将来にわたって安定的に賃金を支給するため又は安定的かつ円滑に当該事業を継続するため、一定の条件の下に工賃変動積立金、設備等整備積立金を積み立てることができる。</p> <p>具体的な取扱い「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて（平成18年10月2日社援発第1002001号厚生労働省社会・援護局長通知）及び「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて（平成28年3月31日雇児発0331第15号、社援発0331第39号、老発0331第45号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知）を参照すること。</p> <p>○また、生産活動に必要な経費には、社会福祉法人会計基準、就労支援事業会計基準で就労支援事業販売原価や就労支援事業販管費といった費用として計上するものが含まれる。</p> <p>○当該基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出。改善が見込まれない場合は、当該基準に違反するものとして、勧告、命令の措置、指定の取り消しや停止の対象となる。なお、具体的な取扱いは、就労系留意事項通知を参照すること。</p> <p>○雇用契約を締結している利用者については、契約上の賃金を支払うこと。なお、最低賃金の減額の特例許可手続に関しては、「障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について」（平成18年10月2日障障発第1002001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）を参照すること。</p> <p>○雇用契約によらない利用者に対する工賃の支払については、生産活動に係る事業の収入から、上記雇用契約を締結している者に対する賃金を含め、生産活動に必要な経費を控除した額に相当する金額を支払うこと。</p> <p>○さらに、雇用契約を締結していない利用者それぞれに対し支払われる一月あたりの工賃の平均額は、3,000円を下回ってはならないこと。</p> <p>○利用者に対する賃金及び工賃の支払いに当たっては、原則として自立支援給付を充ててはならない。</p> <p>ただし、以下の場合はこの限りでない。（続く）</p>	<p>○賃金水準を高めていることが分かる書類（ケース記録等）</p> <p>○工賃支払記録</p> <p>○工賃支給規程</p> <p>○就労支援事業に関する会計書類（出納簿等）</p> <p>○工賃支払記録</p> <p>○工賃支給規程</p> <p>○就労支援事業に関する会計書類（出納簿等）</p> <p>○賃金水準を高めていることが分かる書類（ケース記録等）</p> <p>○工賃平均額が分かる書類（1年間の工賃支払総額、1か月の工賃支払対象者延べ人数等）</p> <p>○支払元の収入が分かる会計書類</p>	<p>平24条例52第179条第1項</p> <p>平24条例52第179条第2項</p> <p>平24条例52第179条第3項</p> <p>平24条例52第179条第4項</p> <p>平24条例52第179条第5項</p> <p>平24条例52第179条第6項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
23 賃金及び工賃		
24 実習の実施	<p>(1) 事業者は、利用者が就労継続支援A型計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先の確保に努めているか。</p> <p>(2) 事業者は、(1)の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に対する意向及び適性を踏まえて行うよう努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
25 求職活動の支援等の実施	<p>(1) 事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動の支援に努めているか。</p> <p>(2) 事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に関する意向及び適性に応じた求人の開拓に努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
26 職場への定着のための支援等の実施	<p>(1) 事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めているか。</p> <p>(2) 事業者は、利用者が指定就労定着支援の利用を希望する場合には、(1)に定める支援が終了した日以後速やかに当該指定就労定着支援を受けられるよう、条例第193条の3第1項に規定する指定就労定着支援事業者との連絡調整に努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<ul style="list-style-type: none"> ・激甚災害の指定を受けた地域又は災害救助法適用地域に指定就労継続支援A型事業所が所在する場合であって、生産活動収入の減少が見込まれる場合 ・激甚災害や災害救助法適用の要因となった大規模な災害による間接的な影響により生産活動収入の減少が明らかであると市が認めた場合 (例) 災害地域に指定就労継続支援A型事業所の取引先企業が所在し、生産活動収入が減少した場合 ・経済危機の場合であって厚生労働省が認める場合 ・経営改善計画書を提出した就労継続支援A型事業所の経営改善期間中 <p>○実習については、就労継続支援A型計画に基づき、利用者の心身の状況及びその希望に応じた適切な受入先が複数確保できるよう、就労支援員が中心となり、その開拓に努めること。 なお、実習時において、指定就労継続支援A型事業所における就労支援員等の職員が随行しない期間がある場合には、当該期間中に、実習先における利用者の状況について、利用者本人や実習先事業者からの聞き取りを行うことにより、日報を作成するとともに、少なくとも1週間ごとに、当該聞き取りの内容等を元に、就労継続支援A型計画の内容の確認及び必要に応じた見直しを行うよう努めること。 また、受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の関係機関と連携して行うこと。</p> <p>○求職活動については、就労継続支援A型計画に基づき、公共職業安定所における求職の登録、合同就職面接会や企業面接への参加などの機会を提供するとともに、当該求職活動が円滑に行えるよう、職業指導員が必要に応じ支援すること。</p> <p>○なお、在宅で就労する者については、職業指導員等による訪問、利用者の通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は実施する等により適切な支援を行うこと。</p> <p>○指定就労継続支援A型事業者は、当該就労継続支援A型を受けて、企業等に新たに雇用された障害者が円滑に職場に定着できるよう、障害者が就職してから、少なくとも6月以上の間、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者等と連携を図りながら、事業主に対する助言、就職後に生じた職場不適應への対応等について、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談支援等を行うこと。</p> <p>○また、当該障害者に就労定着支援に係る利用の意向を確認し、希望があるとき、当該指定就労継続支援A型事業者において一体的に指定就労定着支援事業を実施している場合には、当該指定就労継続支援A型事業者は就職後6月経過後に円滑な就労定着支援の利用が開始できるよう、当該指定就労定着支援事業者、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。(続く)</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平24条例52第180条第1項</p> <p>平24条例52第180条第2項</p> <p>平24条例52第181条第1項</p> <p>平24条例52第181条第2項</p> <p>平24条例52第182条第1項</p> <p>平24条例52第182条第2項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
26 職場への定着のための支援等の実施		
27 就職状況の報告	事業者は、毎年、前年度における就職した利用者の数その他の就職に関する状況を、市に報告しているか。	いる・いない
就労選択支援に関する情報提供	事業者は、利用者に対し、指定計画相談支援を行う者と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行っているか。	いる・いない
28 利用者及び従業者以外の者の雇用	<p>事業者は、利用者及び従業者以外の者を指定就労継続支援A型の事業に従事する作業員として雇用する場合は、次の各号に掲げる利用定員の区分に応じ、当該各号に定める数を超えて雇用していないか。</p> <p>① 利用定員が10人以上20人以下 >利用定員に100分の50を乗じて得た数</p> <p>② 利用定員が21人以上30人以下 >10人又は利用定員に100分の40を乗じて得た数のいずれか多い数</p> <p>③ 利用定員が31人以上 >12人又は利用定員に100分の30を乗じて得た数のいずれか多い数</p>	いる・いない
29 食事	<p>(1) 事業者は、あらかじめ、利用者に対し食事の提供の有無を説明し、提供を行う場合には、その内容及び費用に関して説明を行い、利用者の同意を得ているか。</p> <p>(2) 事業者は、食事の提供に当たっては、利用者の心身の状況及び嗜好を考慮し、適切な時間に食事の提供を行うとともに、利用者の年齢及び障害の特性に応じた、適切な栄養量及び内容の食事の提供を行うため、必要な栄養管理を行っているか。</p> <p>(3) 調理はあらかじめ作成された献立に従って行われているか。</p> <p>(4) 事業者は、食事の提供を行う場合であって、事業所に栄養士を置かないときは、献立の内容、栄養価の算定及び調理の方法について保健所等の指導を受けるよう努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○当該就労継続支援A型事業者において指定就労定着支援事業を実施していない場合には、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定就労継続支援A型事業者以外が実施する指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。</p> <p>なお、就労定着支援に係る利用の希望がない場合においても、利用者に対する適切な職場への定着のための相談支援等が継続的に行われるよう、指定特定計画相談支援事業者等と必要な調整に努めること。</p>		<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 170 条</p>
<p>○就労選択支援に関する情報提供</p>		<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 170 条の 2</p>
<p>○就労継続支援A型事業者は、利用者以外に、就労の機会の提供として行われる指定就労継続支援A型に従事する障害者以外の職員（基準第 186 条により必要とされる従業者は含まない。）を、利用定員（雇用契約によらない利用者に係る利用定員を含む。）の規模に応じた数を上限として雇用することができることを定めたものである。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 183 条</p>
<p>（経過措置） 身体障害者福祉工場、知的障害者福祉工場及び精神障害者福祉工場のうち、既に当該上限数を超える障害者以外の職員を福祉工場において行われる事業に従事する職員として雇用しているものが、就労継続支援A型事業者に転換する場合については、当分の間、同条の規定による基準を満たすための計画を都道府県知事に提出した場合に限り、同条の規定による上限数を超えた職員の雇用が引き続き可能である（基準附則第 21 条）。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 18 厚令 171 附則 第 21 条</p>
<p>○なお、就労継続支援A型事業において就労の機会の提供として行われる事業は、利用者のために行われるものであることにかんがみ、障害者以外の者の雇用に当たっては、当該雇用により利用者の賃金や工賃の低下を招くことがないよう、その人数等について、十分に配慮すること。</p>		
<p>○指定就労継続支援A型事業所が食事の提供を行う場合については、提供する手段によらず、年齢や障害の特性に応じて、適切な栄養量及び内容の食事を確保するため、栄養士等による栄養管理が行われる必要があるほか、次の点に留意して行うものとする。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 87 条第 1 項</p>
<p>食事提供の留意点</p> <p>ア 利用者の嗜好、年齢や障害の特性に配慮するとともに、できるだけ変化に富み、栄養のバランスに配慮すること。</p> <p>イ 調理はあらかじめ作成された献立に従って行うとともに、その実施状況を明らかにしておくこと。</p> <p>ウ 適切な衛生管理がなされていること。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 87 条第 2 項</p>
<p>○食事の提供を外部の事業者へ委託することは差し支えないが、指定就労継続支援A型事業者は、受託事業者に対し、利用者の嗜好や障害の特性等が食事の内容に反映されるよう、定期的に調整を行わなければならない。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 87 条第 4 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
30 緊急時等の対応	<p>従業者は、現に指定就労継続支援A型の提供を行っているときに利用者に病状の急変が生じた場合その他必要な場合は、速やかに医療機関への連絡を行う等の必要な措置を講じているか。</p>	<p>いる・いない</p>
31 健康管理	<p>事業者は、常に利用者の健康の状況に注意するとともに、健康保持のための適切な措置を講じているか。</p>	<p>いる・いない</p>
32 支給決定障害者に関する市への通知	<p>事業者は、指定就労継続支援A型を受けている支給決定障害者が次のいずれかに該当する場合は、遅滞なく、意見を付してその旨を市に通知しているか。</p> <p>① 正当な理由なく指定就労継続支援A型の利用に関する指示に従わないことにより、障害の状態等を悪化させたと認められるとき。</p> <p>② 偽りその他不正な行為によって訓練等給付費又は特例訓練等給付費を受け、又は受けようとしたとき。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
33 管理者の責務	<p>(1) 事業所の管理者は、当該事業所の従業者及び業務の管理その他の管理を一元的に行っているか。</p> <p>(2) 事業所の管理者は、当該事業所の従業者に指定障害福祉サービス基準第10章の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
34 運営規程	<p>事業者は、事業所ごとに、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する運営規程を定めているか。</p> <p>① 事業の目的及び運営の方針</p> <p>② 従業者の職種、員数及び職務の内容</p> <p>③ 営業日及び営業時間</p> <p>④ 利用定員</p> <p>⑤ 指定就労継続支援A型の内容（生産活動に係るものを除く。）並びに支給決定障害者から受領する費用の種類及びその額</p> <p>⑥ 指定就労継続支援A型の内容（生産活動に係るものに限る。）、賃金及び条例第179条第3項に規定する工賃並びに利用者の労働時間及び作業時間</p> <p>⑦ 通常の事業の実施地域</p> <p>⑧ サービスの利用に当たっての留意事項</p> <p>⑨ 緊急時等における対応方法</p> <p>⑩ 非常災害対策</p> <p>⑪ 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類</p> <p>⑫ 虐待の防止のための措置に関する事項【令和4年度から義務化】</p> <p>⑬ その他運営に関する重要事項</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○法第8条第1項の規定により、市は、偽りその他不正な手段によって自立支援給付費の支給を受けた者があるときは、その者から、その支給を受けた額に相当する金額の全部又は一部を徴収することができることにかんがみ、指定就労継続支援A型事業者は、その利用者が偽りその他の不正な手段によって自立支援給付費の支給を受け、又は受けようとしたときは、自立支援給付費の適正化の観点から遅滞なく、意見を付して市に通知しなければならない。</p> <p>○従業者の管理及び当該事業所の業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うとともに、従業者に基準第10章第4節（運営に関する基準）の規定を遵守させるための必要な指揮命令を行わなければならない。</p> <p>○事業所の適正な運営及び利用者に対する適切な指定就労継続支援A型の提供を確保するため、基準第196条の2第1号から第13号までに掲げる事項を内容とする規定を定めることを指定就労継続支援A型事業所ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</p> <p>➤ ④の利用定員は、当該事業所において同時にサービスの提供を受けることができる利用者の数の上限をいうものである。なお、複数のサービスの単位が設置されている場合にあつては、当該単位ごとに利用定員を定める必要がある。</p> <p>➤ ⑥は、サービスにおいて実施する主な生産活動の内容、生産活動に係る労働時間又は作業時間を明記すること。また、生産活動により利用者に支払う賃金及び工賃の月給、日給又は時間給を明記すること。</p> <p>➤ ⑦の通常の事業の実施地域は客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないこと。</p> <p>また、指定就労継続支援A型事業は、事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている。ただし、公共交通機関を利用して当該事業所まで通勤することが困難である利用者や障害の程度等により自ら通所することが困難な利用者に対しては、円滑なサービスの利用が図られるよう、事業所が送迎を実施するなどの配慮を行うことも検討すること。</p>	<p>○緊急時対応マニュアル</p> <p>○ケース記録</p> <p>○事故等の対応記録</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○運営規程</p>	<p>平24条例52第184条準用第28条</p> <p>平24条例52第184条準用第88条</p> <p>平24条例52第184条準用第89条</p> <p>平24条例52第184条準用第67条第1項</p> <p>平24条例52第184条準用第67条第2項</p> <p>平24条例52第183条の2</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
34 運営規程		
35 厚生労働大臣が定める事項の評価等	<p>事業者は、事業所ごとに、おおむね1年に1回以上、利用者の労働時間その他の当該事業所の運営状況に関し必要な事項として厚生労働大臣が定める事項について、厚生労働大臣が定めるところにより、自ら評価を行い、その結果をインターネットの利用その他の方法により公表しているか。</p> <p>公表方法（ ） （記入例：法人ホームページ、事業所ホームページ、事業所内に掲示）</p>	いる・いない
36 勤務体制の確保等	<p>(1) 事業者は、利用者に対し、適切な就労継続支援A型を提供できるよう、事業所ごとに、従業員の勤務体制を定めているか。</p> <p>(2) 事業者は、事業所ごとに、当該事業所の従業員によって指定就労継続支援A型を提供しているか。 （ただし、利用者の支援に直接影響を及ぼさない業務については、この限りではない。）</p> <p>(3) 事業者は、従業員の資質の向上のために、その研修の機会を確保しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>➤ 「虐待の防止のための措置事項」</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 虐待の防止に関する責任者の選定 イ 成年後見制度の利用支援 ウ 苦情解決体制の整備 エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画等）など オ 条例第 40 条の 2 第 1 項の「虐待の防止のための対策を検討する委員会（以下「虐待防止委員会」という。）」の設置等に関すること。 <p>○指定就労継続支援 A 型事業者は、就労継続支援 A 型の利用を希望する者が個々のニーズに応じた良質なサービスを選択出来るよう、指定就労継続支援 A 型事業所ごとに運営状況を評価し、1 年に 1 回以上、評価結果をインターネットの利用その他の方法により公表すること。</p> <p>○なお、公表に当たっては、情報のアクセシビリティにも留意し、視覚障害や知的障害等障害特性に配慮した対応を併せて実施されることが望ましい。</p> <p>○公表の時期については、原則毎年度 4 月中とする。公表方法については、当該指定就労継続支援事業所のホームページ等インターネットの利用による公表を想定しているが、ホームページがない等インターネットの利用による公表が困難な場合は、市町村等が発行する広報紙への掲載、当該指定就労継続支援事業所及び他の関係機関等での掲示等、利用者やその家族、関係機関等が簡易に情報を取得できる方法により公表すること。</p> <p>○評価項目及び評価方法については、厚生労働大臣が定める事項及び評価方法（令和 3 年厚生労働省告示第 88 号）を参照すること。</p> <p>○指定就労継続支援 A 型事業所ごとに、原則として、月ごとの勤務表（職業指導員及び生活支援員の勤務体制を指定就労継続支援 A 型の単位等により 2 以上で行っている場合は、その勤務体制ごとの勤務表）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。</p> <p>○指定就労継続支援 A 型事業所は原則として、当該事業所の従業者によって指定就労継続支援 A 型を提供すべきであるが、調理業務、洗濯等の利用者に対するサービス提供に直接影響を及ぼさない業務については、第三者への委託等を行うことを認めるものであること。</p> <p>○指定就労継続支援 A 型事業所の従業者の資質の向上を図るため、研修機関が実施する研修や当該就労継続支援 A 型事業所内の研修への参加の機会を計画的に確保すること。</p>	<p>○公表している自己評価</p> <p>○従業者の勤務表</p> <p>○勤務形態一覧表または雇用形態が分かる書類</p> <p>○研修計画、研修実施記録</p>	<p>「障害者（児）施設における虐待の防止について」（平成 17 年 10 月 20 日障発 第 1020001 号当職通知）</p> <p>平 24 条例 52 第 183 条の 3</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 69 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 69 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 69 条第 3 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
36 勤務体制の確保等	<p>(4) 事業者は、適切なサービスの提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより従業者の就労環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○同条第 4 項は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 11 条第 1 項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、指定就労継続支援 A 型事業者には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定したものである。</p> <p>ア 指定就労継続支援 A 型事業者が講ずべき措置の具体的な内容 指定就労継続支援 A 型事業者が講ずべき措置の具体的な内容は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号。以下「パワーハラスメント指針」という。）において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおりである。</p> <p><u>a 指定就労継続支援 A 型事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発</u> 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。</p> <p><u>b 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</u> 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、従業者に周知すること。</p> <p>○なお、パワーハラスメント防止のための指定就労継続支援 A 型事業者の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号）附則第 3 条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（医療・介護を含むサービス業を主たる事業とする事業主については、資本金が 5000 万円以下又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。</p> <p>（続く）</p>	<p>○就業環境が害されることを防止するための方針が分かる書類</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 69 条第 4 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
36 勤務体制の確保等		
37 業務継続計画の策定等	<p>(1) 事業者は、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」）を策定し、その業務継続計画に従い必要な措置を講じているか。</p> <p>(2) 事業者は、従業員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施しているか。</p> <p>(3) 事業者は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>イ 指定就労継続支援A型事業者が講じることが望ましい取組について パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例として、</p> <p>① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、 ② 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等） ③ 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）が規定されているので参考にされたい。</p> <p>○指定就労継続支援A型事業者は、感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続して指定就労継続支援A型の提供を受けられるよう、指定就労継続支援A型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（以下「業務継続計画」という。）を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、従業員に対して、必要な研修及び訓練（シミュレーション）を実施しなければならないこととしたものである。</p> <p>○業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、基準第33条の2に基づき指定就労継続支援A型事業者に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。</p> <p>○感染症や災害が発生した場合には、従業員が連携して取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業員が参加できるようにすることが望ましい。</p> <p>○業務継続計画の策定等に係る義務付けの適用に当たっては、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等の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第10号。以下「令和3年改正省令」という。）を参照されたい。</p> <p>（続く）</p>	<p>○業務継続計画（BCP） ・新型コロナウイルス ・自然災害</p> <p>○研修及び訓練を実施したことが分かる書類</p> <p>○業務継続計画の見直しを検討したことが分かる書類</p>	<p>平24条例52第184条 準用第33条の2 第1項</p> <p>平24条例52第184条 準用第33条の2 第2項</p> <p>平24条例52第184条 準用第33条の2 第3項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
37 業務継続計画の策定等		

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。 なお、各項目の記載内容については、「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」及び「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」を参照されたい。 また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定すること。なお、感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。</p> <p>ア 感染症に係る業務継続計画</p> <ul style="list-style-type: none"> a 平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等） b 初動対応 c 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等） <p>イ 災害に係る業務継続計画</p> <ul style="list-style-type: none"> a 平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等） b 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等） c 他施設及び地域との連携 <p>○ 従業者の内容は、感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うものとする。</p> <p>○ 従業者教育を組織的に浸透させていくために、定期的（年1回以上）な教育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。 また、研修の実施内容についても記録すること。 なお、感染症の業務継続計画に係る研修については、感染症の予防及びまん延の防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。</p> <p>○ 訓練（シミュレーション）においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、指定就労継続支援A型事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援の演習等を定期的（年1回以上）に実施するものとする。</p> <p>○ 感染症の業務継続計画に係る訓練については、感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。</p> <p>○ 訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。</p>		

主眼事項	着 眼 点	自己評価
38 定員の遵守	<p>事業者は、利用定員を超えて指定就労継続支援A型の提供を行っていないか。 (ただし、災害、虐待その他のやむを得ない事情がある場合は、この限りでない。)</p>	<p>いる・いない</p>
39 非常災害対策	<p>(1) 事業所は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、事業所の立地環境に応じ、火災、風水害、地震、津波、火山災害等個別に非常災害に関する具体的計画を立てているか。</p> <p>※ 立地環境に応じて個別具体的に作成している非常災害対策計画を (該当事業所は<u>避難確保計画</u>も併せて) 記入してください。 ()</p> <p>(2) 事業者は、上記の具体的計画の内容について、従業員及び利用者に分かりやすく事業所内に掲示しているか。</p> <p>(3) 事業者は非常災害時の関係機関への通報及び連絡体制を整備するとともに、常に地域社会との連携を図ることにより非常災害時に地域住民の協力が得られる体制づくりに努め、それらの取組を定期的に従業員に周知しているか。</p> <p>(4) 事業者は、非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他必要な訓練を(該当事業所は<u>避難確保計画に基づく訓練</u>も)行っているか。</p> <p>(5) 事業者は、(4)の訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○下記に該当する利用定員を超えた利用者の受入については、適正なサービスの提供が確保されることを前提とし、地域の社会資源の状況等から新規の利用者を当該指定就労継続支援A型事業所において受け入れる必要がある場合等やむを得ない事情が存する場合に限り、可能とする。</p> <p>① 1日当たりの利用者の数</p> <p>ア 利用定員50人以下の事業所の場合</p> <p>➢1日当たりの利用者の数が、利用定員に150%を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>イ 利用定員51人以上の事業所の場合</p> <p>➢1日当たりの利用者の数が、利用定員から50を差し引いた数に125%を乗じて得た数に、75を加えて得た数以下になっていること。</p> <p>② 過去3月間の利用の数</p> <p>➢過去3月間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125%を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>○「消火設備その他の非常災害に際して必要な設備」とは、消防法（昭和23年法律第186号）その他法令等に規定された設備を指しており、それらの設備を確実に設置しなければならない。</p> <p>○「非常災害に関する具体的計画」とは、消防法施行規則（昭和36年自治省令第6号）第3条に規定する消防計画（これに準ずる計画を含む。）及び風水害、地震等の災害に対処するための計画を策定及びこれに基づく消防業務の実施を消防法第8条の規定に基づき定められる者に行わせる。</p> <p>○「関係機関への通報及び連携体制の整備」とは、火災等の災害時に、地域の消防機関へ速やかに通報する体制をとるよう職員に周知徹底するとともに、日頃から消防団や地域住民との連携を図り、火災等の際に消火・避難等に協力してもらえるような体制作りが必要である。</p> <p>○（3）は、指定就労継続支援A型事業者が前項に規定する避難、救出その他の訓練の実施に当たって、できるだけ地域住民の参加が得られるよう努めることとしたものであり、そのためには、日頃から地域住民との密接な連携体制を確保するなど、訓練の実施に協力を得られる体制づくりに努めることが必要である。</p> <p>訓練の実施に当たっては、消防関係者の参加を促し、具体的な指示を仰ぐなど、より実効性のあるものとする。</p>	<p>○運営規程</p> <p>○利用者数が分かる書類（利用者名簿等）</p> <p>○非常火災時対応マニュアル（対応計画）</p> <p>○運営規程</p> <p>○通報・連絡体制</p> <p>○消防設備点検の記録</p> <p>○避難確保計画</p> <p>○避難訓練の記録</p> <p>○消防署への届出</p> <p>○地域住民が訓練に参加していることが分かる書類</p>	<p>平24条例52第184条 準用第70条</p> <p>平24条例52第184条 準用第71条第1項 水防法第15条の3 土砂災害防止法 第8条の2</p> <p>平24条例52第184条 準用第71条第2項</p> <p>平24条例52第184条 準用第71条第3項</p> <p>平24条例52第184条 準用第71条第4項 水防法第15条の3 土砂災害防止法 第8条の2</p> <p>平24条例52第184条 準用第71条第5項</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○（１）は、事業者は、従業員の清潔の保持及び健康状態の管理に努めるべきであり、特に、従業員が感染源となることを予防し、また従業員を感染の危険から守るため、手指を洗浄するための設備や使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じるべきことを規定したものである。</p> <p>このほか、次の点に留意するものとする。</p> <p>ア 事業者は、感染症又は食中毒の発生及びまん延を防止するための措置等について、必要に応じて保健所の助言、指導を求めるとともに、常に密接な連携を保つこと。</p> <p>イ 特にインフルエンザ対策、腸管出血性大腸菌感染症対策、レジオネラ症対策等については、その発生及びまん延を防止するための措置について、別途通知等が発出されているので、これに基づき、適切な措置を講じること。</p> <p>ウ 空調設備等により事業所内の適温の確保に努めること</p>	<p>○衛生管理に関する書類</p> <p>○委員会議事録</p> <p>○感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針</p> <p>○研修及び訓練を実施したことが分かる書類</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 91 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 91 条第 2 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
40 衛生管理等		

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○(2)に規定する感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように講ずるべき措置については、具体的には次のアからエまでの取扱いとすること。</p> <p>ア 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 当該事業所における感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（以下「感染対策委員会」という。）であり、幅広い職種（例えば、施設長（管理者）、事務長、医師、看護職員、生活支援員、栄養士又は管理栄養士）により構成する。 ➤ 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、<u>専任の感染対策を担当する者（以下「感染対策担当者」という。）を決めておくことが必要である。</u> ➤ <u>感染対策担当者は看護師であることが望ましい。</u> ➤ 感染対策委員会は、入所者の状況など施設の状況に応じ、<u>おおむね3月に1回以上、定期的</u>に開催するとともに、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必要がある。 ➤ 感染対策委員会は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。ただし、障害のある者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。 この際、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。 <p>なお、感染対策委員会は、運営委員会など指定就労継続支援A型事業所内の他の委員会と独立して設置・運営することが必要であるが、関係する職種、取り扱う事項等が相互に関係が深いと認められる他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。</p> <p>また、指定就労継続支援A型事業所外の感染管理等の専門家を委員として積極的に活用することが望ましい。</p> <p>イ 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業所における「感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針」には、平常時の対策及び発生時の対応を規定する。 ➤ 平常時の対策としては、次のようなものが想定される。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所内の衛生管理（環境の整備、排泄物の処理、血液・体液の処理等） ・日常の支援にかかる感染対策（標準的な予防策（例えば、血液・体液・分泌液・排泄物（便）などに触れるとき、傷や創傷皮膚に触れるときどのようにするかなどの取り決め）、手洗いの基本、早期発見のための日常の観察項目）等 ➤ 発生時の対応としては、次のようなものが想定される。 <ul style="list-style-type: none"> ・発生状況の把握 ・感染拡大の防止 ・医療機関や保健所、市町村における事業所関係課等の関係機関との連携 ・医療処置 ・行政への報告 等 		

主眼事項	着 眼 点	自己評価
40 衛生管理等		
41 協力医療機関	<p>事業者は、利用者の病状の急変等に備えるため、あらかじめ協力医療機関を定めているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>➤ 発生時における指定就労継続支援A型事業所内の連絡体制や前記の関係機関への連絡体制を整備し、明記しておくことも必要である。</p> <p>なお、それぞれの項目の記載内容の例については、「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。</p> <p>ウ 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修</p> <p>➤ 従業者に対する「感染症の予防及びまん延の防止のための研修」の内容は、感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、当該事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的な支援の励行を行うものとする。</p> <p>➤ 職員教育を組織的に浸透させていくためには、事業所が指針に基づいた研修プログラムを作成し、<u>定期的な教育（年2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が重要である。</u></p> <p>➤ 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必要がある。</p> <p>➤ 研修の実施内容についても記録することが必要である。</p> <p>➤ 研修の実施は、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」等を活用するなど、指定就労継続支援A型事業所内で行うものでも差し支えなく、当該指定就労継続支援A型事業所の実態に応じ行うこと。</p> <p>エ 感染症の予防及びまん延の防止のための訓練</p> <p>➤ 平時から、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、<u>訓練（シミュレーション）を定期的（年2回以上）に行うことが必要である。</u></p> <p>➤ 訓練においては、感染症発生時において迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、事業所内の役割分担の確認や、感染対策をした上での支援の演習などを実施するものとする。</p> <p>➤ 訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。</p> <p>○協力医療機関は、当該事業所から近距離にあることが望ましい。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 92 条</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
42 掲示	<p>(1) 事業者は、事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、従業員の勤務の体制、協力医療機関、その他の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しているか。</p> <p>(2) (1)に規定する事項を記載した書面を事業所に備え付け、かつ、これをいつでも関係者に自由に閲覧させることにより、(1)の掲示に代えることができるが、掲示ができない場合に掲示に代えているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
43 身体拘束の禁止	<p>(1) 事業者は、サービスの提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（身体拘束等）を行っていないか。</p> <p>(2) 事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の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しているか。</p> <p>(3) 事業者は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じているか。【令和4年度から義務化】</p> <p>① 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等の活用可能。）を定期的に開催し、その結果について、従業員に周知徹底を図っているか。</p> <p>② 身体拘束等の適正化のための指針を整備しているか。</p> <p>③ 事業者は、従業員に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○（１）は、事業者は、運営規程の概要、従業員の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況）等の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事業所の見やすい場所に掲示することを規定したものであるが、次に掲げる点に留意する必要がある。</p> <p>ア 事業所の見やすい場所とは、重要事項を伝えるべき利用者又はその家族等に対して見やすい場所のことであること。</p> <p>イ 従業員の勤務体制については、職種ごと、常勤・非常勤ごと等の人数を掲示する趣旨であり、従業員の氏名まで掲示することを求めるものではないこと。</p> <p>○（２）項は、重要事項を記載したファイル等を利用者又はその家族等が自由に閲覧可能な形で当該指定就労継続支援Ａ型事業所内に備え付けることで同条第１項の掲示に代えることができることを規定したものである。</p> <p>○（１）、（２）は、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあっては、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならないこととしたものである。</p> <p>○（３）の「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」（以下「身体拘束適正化検討委員会」という。）は、事業所に従事する幅広い職種により構成する。</p> <p>○構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、<u>専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておくことが必要である。</u></p> <p>○身体拘束適正化検討委員会には、第三者や専門家を活用することが望ましく、その方策として、医師（精神科専門医等）、看護職員等の活用が考えられる。</p> <p>また、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。</p> <p>○身体拘束適正化検討委員会は、<u>少なくとも１年に１回は開催することが望ましい。</u></p> <p>虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営すること（虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討する場合も含む。）も差し支えない。</p>	<p>○事業所内の掲示物</p> <p>○備え付け閲覧物</p> <p>○個別支援計画</p> <p>○身体拘束等に関する書類</p> <p>○身体拘束等に関する書類 （必要事項が記載されている記録、理由が分かる書類等）</p> <p>○委員会議事録</p> <p>○身体拘束等の適正化のための指針</p> <p>○研修を実施したことが分かる書類</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 93 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 93 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 35 条の 2 第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 35 条の 2 第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 35 条の 2 第 3 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
43 身体拘束の禁止		

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○指定就労継続支援A型事業所が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、身体拘束等の適正化について、事業所全体で情報共有し、不適切な身体拘束等の再発防止や身体拘束等を行わない支援方法の検討につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。</p> <p>○身体拘束適正化検討委員会における具体的な対応は、次のようなことを想定している。</p> <p>ア 身体拘束等について報告するための様式を整備すること。</p> <p>イ 従業者は、身体拘束等の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、身体拘束等について報告すること。</p> <p>ウ 身体拘束適正化検討委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。</p> <p>エ 事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること。</p> <p>オ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。</p> <p>カ 適正化策を講じた後に、その効果について検証すること。</p> <p>○②の指定就労継続支援A型事業所が整備する「身体拘束等の適正化のための指針」には、次のような項目を盛り込むこととする。</p> <p>ア 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方</p> <p>イ 身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項</p> <p>ウ 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針</p> <p>エ 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針</p> <p>オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針</p> <p>カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針</p> <p>キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針</p> <p>○従業者に対する身体拘束等の適正化のための研修の実施に当たっては、身体拘束等の適正化の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、当該指定就労継続支援B型事業所における指針に基づき、適正化の徹底を図るものとする。</p> <p>○職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該事業所が指針に基づいた研修プログラムを作成し、<u>定期的な研修を実施（年1回以上）するとともに、新規採用時には必ず身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要である。</u></p> <p>また、研修の実施内容について記録することが必要である。</p> <p>○研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。</p>		

主眼事項	着 眼 点	自己評価
44 秘密保持等	<p>(1) 事業所の従業者及び管理者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしていないか。</p> <p>(2) 事業者は、従業者及び管理者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じているか。</p> <p>(3) 事業者は、他の指定就労継続支援A型事業者等に対して、利用者又はその家族に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により当該利用者又はその家族の同意を得ているか。</p>	<p>いない・いる</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
45 情報の提供等	<p>(1) 事業者は、指定就労継続支援A型を利用しようとする者が、適切かつ円滑に利用することができるように、当該事業者が実施する事業の内容に関する情報の提供を行うよう努めているか。</p> <p>(2) 事業者は、当該事業者について広告をする場合においては、その内容を虚偽又は誇大なものとしていないか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いない・いる</p>
46 利益供与等の禁止	<p>(1) 事業者は、相談支援事業を行う者若しくは他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者に対し、利用者又はその家族に対して当該事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与していないか。</p> <p>(2) 事業者は、相談支援事業を行う者若しくは他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受していないか。</p> <p>(3) 事業者は、障害者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を行っていないか。 具体的には、「利用者が友人を紹介した際に、紹介した利用者と紹介された友人に金品を授与すること」、「障害福祉サービスの利用を通じて通常の事業所に雇用されるに至った利用者に対し祝い金を授与すること」、「障害福祉サービスの利用開始（利用後一定期間経過後も含む。）に伴い利用者に祝い金を授与すること」、「利用者の就職を斡旋した事業所に対し金品の授与を行うこと」などがあげられる。</p>	<p>いない・いる</p> <p>いない・いる</p> <p>いない・いる</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○指定就労継続支援A型事業者は、当該事業所の従業者等が、従業者等ではなくなった後においてもこれらの秘密を保持すべき旨を、従業者との雇用時等に取り決め、例えば違約金についての定めを置くなどの措置を講ずる必要がある。</p> <p>○従業者が利用者の有する問題点や解決すべき課題等の個人情報を、他の指定障害福祉サービス事業者と共有するためには、指定就労継続支援A型事業者等は、あらかじめ、文書により利用者又はその家族から同意を得る必要がある。この同意は、サービス提供開始時に利用者及びその家族から包括的な同意を得ておくことで足りるものである。</p> <p>○（１）は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等による障害福祉サービス事業者等の紹介が公正中立に行われるよう、指定就労継続支援A型事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等に対し、利用者に対して当該指定就労継続支援A型事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与してはならない旨を規定したものである。</p> <p>○（２）は、利用者による一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等の選択が公正中立に行われるよう、指定就労継続支援A型事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等から、当該事業所を利用する利用者やサービス提供が終了した利用者等を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならない旨を規定したものである。</p> <p>※障害福祉サービスは、障害者が自立した日常生活又は社会生活が営むことができるよう、障害者が自ら障害福祉サービスのサービス内容や質に基づき利用の可否を判断するものである。 このため、障害者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を指定就労継続支援A型事業者は行ってはならない。</p>	<p>○従業者及び管理者の秘密保持誓約書</p> <p>○従業者及び管理者の秘密保持誓約書</p> <p>○その他必要な措置を講じたことが分かる文書（就業規則等）</p> <p>○個人情報同意書</p> <p>○情報提供を行ったことが分かる書類（パンフレット等）</p> <p>○事業者のHP画面・パンフレット</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 36 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 36 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 36 条第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 37 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 37 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 38 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 38 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 38 条</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
47 苦情解決	<p>(1) 事業者は、その提供した指定就労継続支援A型に関する利用者又はその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じているか。</p> <p>(2) 事業者は、(1)の苦情を受け付けた場合には、当該苦情の内容等を記録しているか。</p> <p>(3) 事業者は、その提供した指定就労継続支援A型に関し、法第10条第1項の規定により市が行う報告若しくは文書その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問若しくは事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して市が行う調査に協力するとともに、市から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。</p> <p>(4) 事業者は、その提供した指定就労継続支援A型に関し、法第11条第2項の規定により市長が行う報告若しくは指定就労継続支援A型の提供の記録、帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して市長が行う調査に協力するとともに、市長から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。</p> <p>(5) 事業者は、その提供した指定就労継続支援A型に関し、法第48条第1項の規定により市長が行う報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問若しくは事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して市長が行う調査に協力するとともに、市長から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。</p> <p>(6) 事業者は、市から求めがあった場合には、(3)から(5)までの改善の内容を市に報告しているか。</p> <p>(7) 事業者は、社会福祉法第83条に規定する運営適正化委員会が同法第85条の規定により行う調査又はあっせんのできる限り協力しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○相談窓口、苦情解決の体制及び手順等当該事業所における苦情を解決するための措置を講じた上、当該措置の概要について利用申込者にサービスの内容を説明する文書に記載するとともに、事業所に掲示しているか。苦情に対し組織として迅速かつ適切に対応するため、当該苦情（提供したサービスとは関係のないものを除く。）の受付日、内容等を記録する必要がある。住民に最も身近な行政庁である市が、サービスに関する苦情について調査や指導、助言を行うことになる。</p> <p>○就労継続支援A型事業所は、苦情がサービスの質の向上を図る上での重要な情報であるとの認識に立ち、苦情の内容を踏まえ、サービスの質の向上に向けた取組を自ら行う必要がある。</p> <p>○（3）は、住民に最も身近な行政庁である市町村が、サービスに関する苦情に対応する必要が生じることから、市町村が、指定就労継続支援A型事業者に対する苦情に関する調査や指導、助言を行えることを運営基準上、明確にしたものである。</p> <p>○（7）は、社会福祉法上、都道府県社会福祉協議会の運営適正化委員会が福祉サービスに関する苦情の解決について相談等を行うこととされたことを受けて、運営適正化委員会が行う同法第85条に規定する調査又はあっせんにできるだけ協力することとしたものである。</p>	<p>○苦情受付簿 ○重要事項説明書 ○契約書 ○事業所の掲示物</p> <p>○苦情者への対応記録 ○苦情対応マニュアル</p> <p>○市からの指導 または助言を受けた場合の改善したことが分かる書類</p> <p>○市からの指導 または助言を受けた場合の改善したことが分かる書類</p> <p>○市からの指導 または助言を受けた場合の改善したことが分かる書類</p> <p>○市への報告書</p> <p>○運営適正化委員会の調査又はあっせんに協力したことが分かる資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 39 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 39 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 39 条第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 39 条第 4 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 39 条第 5 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 39 条第 6 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 39 条第 7 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
48 事故発生時の対応	<p>(1) 事業者は、利用者に対する指定就労継続支援A型の提供により事故が発生した場合は、市、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じているか。</p> <p>(2) 事業者は、(1)の事故の状況及び事故に際して採った処置について、記録しているか。</p> <p>(3) 事業者は、利用者に対する指定就労継続支援A型の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
49 虐待の防止	<p>事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の措置を講じているか。</p> <p>【令和4年度から義務化】</p> <p>① 事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置の活用可能。）を定期的で開催するとともに、その結果について、従業員に周知徹底を図っているか。</p> <p>② 事業所において、従業員に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施しているか。</p> <p>③ ①と②の措置を適切に実施するための担当者を置いているか。 （※虐待防止のための担当者については、サービス管理責任者等を配置すること。）</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○利用者に対する指定就労継続支援A型の提供により事故が発生した場合の対応方法については、あらかじめ事業者が定めておくことが望ましい。</p> <p>また、事業所に自動体外式除細器（AED）を設置することや救命講習等を受講することが望ましい。なお、事業所の近隣にAEDが設置されており、緊急時に使用できるよう、地域においてその体制や連携を構築することでも差し支えない。</p> <p>○指定就労継続支援A型事業者は、賠償すべき事態において速やかに賠償を行うため、損害賠償保険に加入しておくことが望ましい。</p> <p>○指定就労継続支援A型事業者は、事故が生じた際にはその原因を解明し、再発生を防ぐための対策を講じること。</p> <p>○虐待防止委員会の役割は、以下の3つ。</p> <p>①虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）</p> <p>②虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）</p> <p>③虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行）</p> <p>○委員会の構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、<u>専任の虐待防止担当者（必置）</u>を決めておくことが必要である。</p> <p>○委員会の構成員には利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加えることが望ましい。また、法人単位での委員会設置も可能である。</p> <p>○委員会の開催に必要な人数については事業所の管理者や虐待防止担当者（必置）が参画していれば最低人数は問わないが、委員会での検討結果を従業者に周知徹底すること。</p> <p>○委員会は<u>少なくとも1年に1回は開催</u>することが必要である。</p> <p>○虐待防止のために報告・改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、虐待の防止のための対策について、事業所全体で情報共有し、今後の未然防止、再発防止につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意すること。</p> <p>○指定就労継続支援A型事業所は次のような項目を定めた「<u>虐待防止のための指針</u>」を作成することが望ましい。</p> <p>ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方</p> <p>イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項</p> <p>ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針</p> <p>エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針</p> <p>オ 虐待発生時の対応に関する基本方針</p> <p>カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針</p> <p>キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針</p>	<p>○事故対応マニュアル</p> <p>○市、家族等への報告記録</p> <p>○事故の対応記録</p> <p>○ヒヤリハットの記録</p> <p>○再発防止の検討記録</p> <p>○損害賠償を速やかに行なったことが分かる資料（賠償責任保険書類等）</p> <p>○委員会議事録</p> <p>○研修を実施したことが分かる書類</p> <p>○担当者を配置していることが分かる書類</p>	<p>平 24 条例 52 第 184 条 準第 40 条第 1</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 40 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 40 条第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 184 条 準用第 40 条の 2</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
49 虐待の防止		
50 会計の区分	<p>事業者は、事業所ごとに経理を区分するとともに、指定就労継続支援A型の事業の会計をその他の事業の会計と区分しているか。</p>	<p>いる・いない</p>
51 地域との連携等	<p>事業者は、その事業の運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動等との連携及び協力を行う等の地域との交流に努めているか。</p>	<p>いる・いない</p>
52 記録の整備	<p>(1) 事業者は、従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備してあるか。</p>	<p>いる・いない</p>
	<p>(2) 事業者は、利用者に対する指定就労継続支援A型の提供に関する次の①から⑥に掲げる記録を整備し、当該指定就労継続支援A型を提供した日から5年間保存しているか。</p> <p>① 就労継続支援A型計画 ② サービスの提供の記録 ③ 支給決定障害者に関する市への通知に係る記録 ④ 身体拘束等の記録 ⑤ 苦情の内容等の記録 ⑥ 事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○研修の実施に当たっては、虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、指針を作成した事業所においては当該指針に基づき、虐待防止の徹底を図るものとする。</p> <p>○職員教育を組織的に徹底させていくためには、虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、<u>定期的な研修を実施（年1回以上）するとともに、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施することが重要であり、実施内容について記録することが必要である。</u></p> <p>○ <u>第3号の虐待防止のための担当者については、サービス管理責任者等を配置すること。</u></p>	<p>○収支予算書・決算書等の会計書類</p>	<p>平24条例52第184条 準用第41条</p>
<p>指定就労継続支援A型事業所が地域に開かれたものとして運営されるよう、地域の住民やボランティア団体等との連携・協力等地域との交流に努めなければならない。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○職員名簿 ○設備、備品台帳 ○帳簿等の会計書類 ○左記①から⑥までの書類</p>	<p>平24条例52第184条 準用第75条</p> <p>平24条例52第184条 準用第76条第1項</p> <p>平24条例52第184条 準用第76条第2項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
53 電磁的記録等	<p>(1) 指定障害福祉サービス事業者及びその従業者は、作成、保存その他これらに類するものうち、書面（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。）で行うことが規定されている又は想定されるもの（2の（1）の受給者証記載事項又は6の受給者証に記載された内容により確認することが義務付けられているもの及び（2）に規定するものを除く。）については、書面に代えて、当該書面に係る電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）により行うことができるか。</p> <p>(2) 指定障害福祉サービス事業者及びその従業者は、交付、説明、同意その他これらに類するもの（以下「交付等」という。）のうち、書面で行うことが規定されている又は想定されるものについては、当該交付等の相手方の承諾を得て、当該交付等の相手方が利用者である場合には当該利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、書面に代えて、電磁的方法（電子的方法、磁気的方法その他の知覚によって認識することができない方法をいう。）によることができるか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>(1) 電磁的記録について</p> <p>条例第 203 条第 1 項は、指定障害福祉サービス事業者及びその従業者（以下「事業者等」という。）の書面の保存等に係る負担の軽減を図るため、事業者等は、この省令で規定する書面の作成、保存等を次に掲げる電磁的記録により行うことができることとしたものである。令和 3 年 7 月 1 日施行（中略）。</p> <p>① 電磁的記録による作成は、事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法または磁気ディスク等をもって調製する方法によること。</p> <p>② 電磁的記録による保存は、以下のいずれかの方法によるもの。</p> <p>ア 作成された電磁的記録を事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>イ 書面に記載されている事項をスキャナ等により読み取ってできた電磁的記録を事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>③ その他、条例第 203 条第 1 項において電磁的記録により行うことができるとされているものは、①及び②に準じた方法によること。</p> <p>④ また、電磁的記録により行う場合は、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p>	<p>○電磁的記録簿冊</p>	<p>平 24 条例 52 第 203 条第 1 項</p>
<p>(2) 電磁的方法について</p> <p>条例第 203 条第 2 項は、書面で行うことが規定されている又は想定される交付等（交付、説明、同意、締結その他これに類するものをいう。）について、当該交付等の相手方の利便性向上及び事業者等の業務負担軽減等の観点から、事業者等は、事前に当該交付等の相手方の承諾を得た上で、次に掲げる電磁的方法によることができることとしたものである。令和 3 年 7 月 1 日施行（中略）。</p> <p>① 電磁的方法による交付は、以下のアからオまでに準じた方法によること。</p> <p>ア 事業者等は、利用申込者からの申出があった場合には、条例第 184 条準用第 9 条第 1 項の規定による文書の交付に代えて、エで定めるところにより、当該利用申込者の承諾を得て、当該文書に記すべき重要事項を電磁的方法により提供することができる。この場合において、当該事業者等は、当該文書を交付したものとみなす。</p> <p>a 電子情報処理組織を使用する方法のうち (a) 又は (b) に掲げるもの</p> <p>(a) 事業者等の使用に係る電子計算機と利用申込者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、受信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法</p> <p>(b) 事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録された条例第 184 条準用第 9 条第 1 項に規定する重要事項を電気通信回線を通じて利用申込者の閲覧に供し、当該利用申込者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該重要事項を記録する方法（電磁的方法による提供を受ける旨の承諾又は受けない旨の申出をする場合にあっては、事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルにその旨を記録する方法）</p> <p>b 磁気ディスク、シー・ディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに条例第 184 条準用第 9 条第 1 項に規定する重要事項を記録したものを交付する方法</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 203 条第 2 項</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>② 電磁的方法による同意は、例えば電子メールにより当該同意の相手方が同意の意思表示をした場合等が考えられること。なお、「押印についてのQ&A（令和2年6月19日内閣府・法務省・経済産業省）」を参考にすること。</p> <p>③ 電磁的方法による締結は、当該締結の相手方と事業者等との間の契約関係を明確にする観点から、書面における署名又は記名・押印に代えて、電子署名を活用することが望ましいこと。なお、「押印についてのQ&A（令和2年6月19日内閣府・法務省・経済産業省）」を参考にすること。</p> <p>④ その他、条例第203条第2項において電磁的方法によることができるとされているものは、①から③までに準じた方法によること。ただし、基準又は解釈通知の規定により電磁的方法の定めがあるものについては、当該定めに従うこと。</p> <p>⑤ また、電磁的方法による場合は、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p>	<p>○運営規程 ○利用者数が分かる書類 (利用者名簿等)</p>	<p>平18厚令174 第89条第1項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
2 従業者の員数等に関する特例	<p>(1) 多機能型事業所は、一体的に事業を行う多機能型事業所の利用定員数の合計が 20 人未満である場合は、第 2 の 1 の (1) の④にかかわらず、当該多機能型事業所に置くべき従業者(医師及びサービス管理責任者を除く)のうち、1 人以上は、常勤でなければならないとすることができる。</p> <p>(2) 多機能型事業所(指定児童発達支援事業所、指定医療型児童発達支援事業所及び指定放課後等デイサービス事業所を多機能型として一体的に行うものを除く。)は、第 2 の 1 の (2)にかかわらず、一体的に事業を行う多機能型事業所のうち厚生労働大臣が定めるものを一の事業所であるとみなして、当該一の事業所としてみなされた事業所に置くべきサービス管理責任者の数を、次に掲げる当該多機能型事業所の利用者の数の合計の区分に応じ、それぞれに掲げる数とし、この項の規定により置くべきものとされるサービス管理責任者のうち、1 人以上は、常勤でなければならないこととすることができる。</p> <p>① 利用者の数の合計が 60 以下 1 以上</p> <p>② 利用者の数の合計が 61 以上 1 に、利用者の数が 60 を超えて 40 又はその端数を増すごとに 1 を加えて得た数以上</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
3 設備の特例	<p>多機能型事業所については、サービスの提供に支障を来さないように配慮しつつ、一体的に事業を行う他の多機能型事業所の設備を兼用することができる。</p>	<p>いる・いない</p>
第 6 変更の届出等	<p>(1) 指定就労継続支援 A 型事業者は、当該指定に係るサービス事業所の名称及び所在地その他障害者総合支援法施行規則第 34 条の 23 にいう事項に変更があったとき、又は休止した当該指定障害福祉サービスの事業を再開したときは、10 日以内に、その旨を市長に届け出ているか。</p> <p>(2) 指定就労継続支援 A 型事業者は、当該指定就労継続支援 A 型の事業を廃止し、又は休止しようとするときは、その廃止又は休止の日の一月前までに、その旨を市長に届け出ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>○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者（管理者及びサービス管理責任者を除く。）間での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者の員数が確保される必要があること。</p> <p>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者との兼務が可能であること。</p>	<p>○勤務実績表</p> <p>○出勤簿（タイムカード）</p> <p>○従業員の資格証</p> <p>○勤務体制一覧表</p> <p>○利用者数（平均利用人数）が分かる書類（実績表等）</p>	<p>平 24 条例 52 第 201 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 201 条第 2 項</p>
<p>○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、当該各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。</p>	<p>○平面図</p> <p>○設備・備品等一覧表【目視】</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 202 条</p> <p>法第 46 条第 1 項 施行規則第 34 条の 23</p> <p>法第 46 条第 4 項 施行規則第 34 条の 23</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
第7 介護給付費 又は訓練等給付 費の算定及び取 扱い	(1) 指定就労継続支援A型に要する費用の額は、平成18年厚生労働省告示第523号の別表「介護給付費等単位数表」の第13により算定する単位数に、平成18年厚生労働省告示第539号「厚生労働大臣が定める一単位の単価」に定める一単位の単価を乗じて得た額を算定しているか。	いる・いない
基本事項	(ただし、その額が現に当該指定就労継続支援A型に要した費用の額を超えるときは、当該現に指定就労継続支援A型に要した費用の額となっているか。)	いる・いない
1 就労継続支援 A型サービス費	(2) (1)の規定により、指定就労継続支援A型に要する費用の額を算定した場合において、その額に1円未満の端数があるときは、その端数金額は切り捨てて算定しているか。	いる・いない
	1 就労継続支援A型サービス費(1日につき) イ 就労継続支援A型サービス費(I) ロ 就労継続支援A型サービス費(II)	
	注1 イ及びロについては、専ら通常の事業所に雇用されることが困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能である65歳未満の者若しくは65歳以上の者(65歳に達する前5年間(入院その他やむを得ない事由により障害福祉サービスに係る支給決定を受けていなかった期間を除く。))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。以下この注1において同じ。)、年齢、支援の度合その他の事情により通常の事業所に雇用されることが困難である者のうち適切な支援によっても雇用契約に基づく就労が困難である又は通常の事業所に雇用されている65歳未満の者若しくは65歳以上の者であって、通常の事業所に新たに雇用された後の労働時間の延長若しくは休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものに対して、指定就労継続支援A型等(事業所又は障害者支援施設が行う就労継続支援A型)を行った場合に、所定単位数を算定しているか。	いる・いない
	注2 イについては、指定就労継続支援A型事業所(指定障害福祉サービス基準第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下同じ。))又は指定障害者支援施設(以下「指定就労継続支援A型事業所等」という。)(別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合する(職業指導員及び生活支援員の総数が、常勤換算方法で、前年度の利用者の数の平均値を7.5で除して得た数以上である)ものとして市長に届け出たものに限る。))において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、利用定員及び市長に届け出た評価点(厚生労働大臣が定める事項及び評価方法の規定により算出される評価点をいう。))に応じ、1日につき所定単位数を算定しているか。ただし、地方公共団体が設置する指定就労継続支援A型事業所等の場合にあつては、所定単位数の1000分の965に相当する単位数を算定する。	いる・いない

チェックポイント	関係書類	根拠法令
<p>(一) 就労継続支援A型サービス費の区分について</p> <p>就労継続支援A型サービス費については、利用者を通所させて就労継続支援A型を提供した場合若しくは指定就労継続支援A型事業所とは別の場所で行われる就労継続支援A型を提供した場合（指定就労継続支援A型事業所とは別の場所で行われる支援を行う場合をいう。）又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労継続支援A型を提供した場合（特定旧法指定施設を利用していた者に限る。）に、当該指定就労継続支援A型事業所における利用定員、人員配置及び評価点（厚生労働大臣が定める事項及び評価方法（令和3年厚生労働省告示第88号）の規定により算出されるスコアの合計をいう。）に応じ、算定する。</p> <p>なお、指定就労継続支援A型事業所に雇用される障害者以外の者については、就労継続支援A型サービス費の算定対象とならないものであること。</p> <p>ア 就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）については、指定就労継続支援A型であって、従業者の員数が利用者の数を7.5で除して得た数以上であること。</p> <p>イ 就労継続支援A型サービス費（Ⅱ）については、就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）以外の指定就労継続支援A型事業所であって、従業者の員数が利用者の数を10で除して得た以上であること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護給付費等請求書(控) ○ 介護給付費等明細書(控) ○ 領収証(控) ○ 就労継続支援A型計画 ○ 実績記録 	<p>平 18 厚告 523 の一 平 18 厚告 539</p> <p>法第 29 条第 3 項</p> <p>平 18 厚告 523 の二</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 1</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 2 平 18 厚告 551 の十 三 令 3 厚告 88</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
	<p>注3 ロについては、指定就労継続支援A型事業所等（イの就労継続支援A型サービス費が算定されている指定就労継続支援A型事業所等を除く。）において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、利用定員及び市長に届け出た評価点に応じ、1日につき所定単位数を算定しているか。</p> <p>ただし、地方公共団体が設置する指定就労継続支援A型事業所等の場合にあっては、所定単位数の1000分の965に相当する単位数を算定する。</p> <p>注3の2 イ及びロの算定に当たって、指定就労継続支援A型事業所等が新規に指定を受けた日から1年間は、当該指定就労継続支援A型事業所等の評価点が80点以上105点未満とみなして、1日につき所定単位数を算定しているか。</p> <p>○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日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）</p> <p>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別表介護給付費等単位数表（平成18年厚生労働省告示第523号。以下「報酬告示」という。）に関する事項</p> <p>1. 通則</p> <p>（4）指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で行われる支援（企業内等で常時又は一定期間に亘って指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所を中心に行われる支援のことをいい、屋外等通常の支援の延長として指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で一時的に行われる支援を除く）に係る基本報酬の算定について</p> <p>① 対象となる障害福祉サービス 就労移行支援、就労継続支援A型又は就労継続支援B型</p> <p>② 指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で行われる支援については次のとおり。</p> <p>（一）企業内等で行われる企業実習等への支援（以下「施設外支援」という。）</p> <p>（二）企業等から請け負った作業を当該企業等で行う支援</p> <p>（三）在宅において利用する場合の支援</p> <p>③ ②に係る基本報酬の算定については、「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（平成19年4月2日付け障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知。以下「就労系留意事項通知」という。）を参照すること。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>(二) 新規指定の就労継続支援 A 型事業所等の就労継続支援 A 型サービス費の区分について 報酬告示第13 の 1 の注 3 の 2 については、新規指定の就労継続支援 A 型事業所において初年度は、評価点が80点以上105点未満の場合であるとみなし、基本報酬を算定し、年度途中で指定された事業所については、初年度及び2年度目は、評価点が80点以上105点未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定する。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 3 平 18 厚告 551 の十 三</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 3 の 2 平 18 厚告 551 の十 三</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
減算が行われる場合	注4 就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）又は（Ⅱ）の算定に当たって、次の①から②までのいずれかに該当する場合に、それぞれ①又は②に掲げる割合を所定単位数に乘じて得た数を算定しているか。	
定員超過利用減算 サービス提供職員 欠如減算 サービス管理責任 者欠如減算	① 利用者の数又は従業者の員数が平成18年厚生労働省告示第550号「厚生労働大臣が定める利用者の数の基準及び従業者の員数の基準並びに所定単位数に乘じる割合」の八のイ又はロの表の上欄に掲げる基準に該当する場合 100分の70 職業指導員若しくは生活支援員の員数を満たしていない状態が3月以上継続している場合又はサービス管理責任者の員数を満たしていない状態が5月以上継続している場合 100分の50	いる・いない 非該当 いる・いない 非該当
個別支援計画未作成減算	② 指定就労継続支援A型等の提供に当たって、就労継続支援A型計画又は施設障害福祉サービス計画が作成されていない場合、次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に掲げる割合 (一) 作成されていない期間が3月未満の場合 100分の70 (二) 作成されていない期間が3月以上の場合 100分の50	いる・いない 非該当
自己評価未公表減算	③ 自己評価未公表減算 指定就労継続支援A型等の提供に当たり、1年に1回以上、自己評価を行い、その結果を公表している旨、市長に届け出していない場合 100分の85	いる・いない 非該当
情報公表未報告減算	注5 法第76条の3第1項の規定に基づく情報公表対象サービス等情報に係る報告を行っていない場合は、所定単位数の100分の5に相当する単位数（指定障害者支援施設にあっては、100分の10に相当する単位数）を減算しているか。	いる・いない 非該当
業務継続計画未策定減算	注6 指定障害福祉サービス基準第197条において準用する指定障害福祉サービス基準第33条の2第1項に規定する基準を満たしていない場合は、所定単位数の100分の1に相当する単位数を所定単位数から減算し、指定障害者支援施設基準第42条の2第1項に規定する基準を満たしていない場合は、所定単位数の100分の3に相当する単位数を減算しているか。	いる・いない 非該当
身体拘束廃止未実施減算	注7 指定障害福祉サービス基準第197条において準用する指定障害福祉サービス基準第35条の2第2項又は第3項に規定する基準に適合していない場合は、所定単位数の100分の1に相当する単位数を所定単位数から減算し、指定障害者支援施設基準第48条第2項又は第3項に規定する基準に適合していない場合は、所定単位数の100分の10に相当する単位数を所定単位数から減算しているか。	いない・いる 非該当
虐待防止措置未実施減算	注8 指定障害福祉サービス基準第197条において準用する指定障害福祉サービス基準第40条の2又は指定障害者支援施設基準第54条の2に規定する基準に適合していない場合は、所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算しているか。	いない・いる 非該当
その他	注9 利用者が就労継続支援A型以外の障害福祉サービスを受けている間に、就労継続支援A型サービス費を算定していないか。	いない・いる

チェックポイント	根拠法令
<p>(一) 1日当たりの利用実績による定員超過利用減算の取扱い</p> <p>ア 利用定員 50 人以下の場合 ➤ 1日当たりの利用者の数が、利用定員に 150%を乗じて得た数を超える場合</p> <p>イ 利用定員 51 人以上の場合 ➤ 1日当たりの利用者の数が、利用定員から 50 を差し引いた数に 125%を乗じて得た数に、75 を加えて得た数を超える場合</p> <p>(二) 過去 3 月間の利用実績による定員超過利用減算の取扱い</p> <p>過去 3 月間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 125%を乗じて得た数を超える場合</p> <p>ただし、定員 11 人以下の場合は、過去 3 月間の利用者の延べ数が、利用定員の数に 3 を加えて得た数に開所日数を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>(三) 自己評価未公表減算について</p> <p>ア 報酬告示第 13 の 1 の注 4 については、指定障害福祉サービス基準第 196 条の 3 に規定する基準を満たしていない場合、つまり、就労継続支援 A 型サービス費を算定するに当たり算出する評価点の公表について、市に届出がされていない場合に、所定単位数に 100 分の 85 を乗じて得た数を算定するものである。具体的には、届出がされていない月から当該状態が解消されるに至った月まで、利用者全員につき減算を行うものである。なお、当該所定単位数は、各種加算がなされる前の単位数とし、各種加算を含めた単位数の合計数に 100 分の 85 を乗じて得た数を算定するものではないことに留意すること。</p> <p>イ 公表の方法等については、スコア留意事項通知を参照すること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 4</p>
<p>○情報公表未報告の場合の所定単位数の減算について</p> <p>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場合にあっては所定単位数を減算するものであること。また、施行規則において、市町村長は、指定障害福祉サービス事業所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。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 5</p>
<p>○業務継続計画未作成の場合の所定単位数の減算について</p> <p>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等の場合にあっては、所定単位数を減算する。ただし、「<u>感染症の予防及びまん延防止のための指針</u>」、「<u>非常災害に関する具体的計画</u>」が策定されている場合は、令和 7 年 3 月 31 日までは減算を適用しない。</p> <p>・以下の基準に適用していない場合、(令和 7 年 4 月 1 日から) 所定単位数を減算する。</p> <p>① 感染症及び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。</p> <p>② 当該業務継続計画に従い必要な措置（研修・訓練、必要に応じた計画の変更）を講ずること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 6</p>
<p>○身体拘束適正化措置を未実施の場合の所定単位数の減算について</p> <p>身体拘束等の適正化の徹底を図るため、身体拘束廃止未実施減算の減算額（5 単位から所定単位数の 1%）を見直す。また、以下の措置が未実施の障害福祉サービス事業所等について、減算する。</p> <p>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。</p> <p>② 身体拘束適正化検討委員会を定期的開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。</p> <p>③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。</p> <p>④ 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 7</p>
<p>○虐待防止措置を未実施の場合の所定単位数の減算について</p> <p>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、以下の措置が未実施の障害福祉サービス事業所等について、減算する。</p> <p>① 虐待防止委員会を定期的開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。</p> <p>② 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。</p> <p>③ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 1 の注 8</p>

主 眼 事 項	着 眼 点	自己評価
2 視覚・聴覚 言語障害者支 援体制加算	<p>注1 イの視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）については、視覚障害者等である指定就労継続支援A型等の利用者の数（重度の視覚障害、聴覚障害、言語機能障害又は知的障害のうち2以上の障害を有する利用者については、当該利用者の数に2を乗じて得た数とする。注2において同じ。）が当該指定就労継続支援A型等の利用者の数に100分の50を乗じて得た数以上であって、視覚障害者等との意思疎通に関し専門性を有する者として専ら視覚障害者等の生活支援に従事する従業者を、指定障害福祉サービス基準第186条又は指定障害者支援施設基準附則第3条第1項第5号に掲げる人員配置に加え、常勤換算方法で、当該指定就労継続支援A型等の利用者の数を40で除して得た数以上配置しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注2 ロの視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ）については、視覚障害者等である指定就労継続支援A型等の利用者の数が当該指定就労継続支援A型等の利用者の数に100分の30を乗じて得た数以上であって、視覚障害者等との意思疎通に関し専門性を有する者として専ら視覚障害者等の生活支援に従事する従業者を、指定障害福祉サービス基準第186条又は指定障害者支援施設基準附則第3条第1項第5号に掲げる人員配置に加え、常勤換算方法で、当該指定就労継続支援A型等の利用者の数を50で除して得た数以上配置しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
2の2 高次脳 機能障害者支援 体制加算	<p>注 別に厚生労働大臣が定める基準に適合すると認められた利用者の数が当該指定就労継続支援A型等の利用者の数に100分の30を乗じて得た数以上であって、別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。</p>	
3 就労移行支 援体制加算	<p>注1 就労移行支援体制加算（Ⅰ）については、1のイの就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）が算定されている指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型事業所等における指定就労継続支援A型等を受けた後就労（指定就労継続支援A型事業所等への移行を除く。以下この注1において同じ。）し、就労を継続している期間が6月に達した者（通常の事業所に雇用されている者であって労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものが、当該指定就労継続支援A型事業所において指定就労継続支援A型等を受けた場合にあっては、当該指定就労継続支援A型等を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した者）（過去3年間において、当該指定就労継続支援A型事業所等において既に当該者の就労につき就労移行支援体制加算が算定された者）にあっては、市長が適当と認める者に限る。以下この3において「就労定着者」という。）が前年度において1人以上いるものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき当該指定就労継続支援A型等を行った日の属する年度の利用定員及び評価点に応じた所定単位数に就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算しているか。</p> <p>注2 就労移行支援体制加算（Ⅱ）については、1のロの就労継続支援A型サービス費（Ⅱ）を算定している指定就労継続支援A型事業所等において、就労定着者が前年度において1人以上いるものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき当該指定就労継続支援A型等を行った日の属する年度の利用定員及び評価点に応じた所定単位数に就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算しているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>2 イ 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ） 51 単位</p> <p> □ 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ） 41 単位</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 2 の 注</p>
<p>2 の 2 高次脳機能障害者支援体制加算 41 単位</p> <p> >厚生労働大臣が定める基準</p> <p> 脳の器質的病変の原因となる事故による受傷や疾病の発症の事実が確認され、かつ、日常生活又は社会生活に制約があり、その主たる原因が記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害等の認知障害であること。</p> <p> ※医師の意見書や診断書で高次脳機能障害の診断があることを確認すること。（支給決定や手帳の情報も活用）</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 2 の 2 の注</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 3 の 注 1</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 3 の 注 2</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
3の2 就労移行連携加算	<p>注 指定就労継続支援A型事業所等における指定就労継続支援A型等を受けた後就労移行支援に係る支給決定を受けた利用者（通常の事業所に雇用されている利用者であって、労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして指定就労継続支援A型等を受けたものを除く。）が1人以上いる当該指定就労継続支援A型事業所等において、当該指定就労継続支援A型等を行った日の属する年度において、当該利用者に対して、当該支給決定に係る申請の日までに、当該就労移行支援に係る指定就労移行支援事業者等との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、当該利用者が当該支給決定の申請を行うに当たり、当該申請に係る指定特定相談支援事業者に対して、当該指定就労継続支援A型等の利用状況その他の当該利用者に係る必要な情報を文書により提供した場合に、当該指定就労継続支援A型等の利用を終了した月について、1回に限り、所定単位数を加算しているか。</p> <p>ただし、当該利用者が、当該支給決定を受けた日の前日から起算して過去3年以内に就労移行支援に係る支給決定を受けていた場合は加算しない。</p>	いる・いない
4 初期加算	<p>注 指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、当該指定就労継続支援A型等の利用を開始した日から起算して30日以内の期間について、1日につき所定単位数を加算しているか。</p>	いる・いない

チェックポイント	根拠法令
<p>3の2 就労移行連携加算 1000単位</p> <p>(一) 就労移行連携加算については、就労継続支援A型の利用を経て就労移行支援の支給決定を受けた者がいる就労継続支援A型事業所において、当該支給決定に先立ち、就労移行支援事業所の見学への同行や就労移行支援事業者との事前の連絡調整を行うとともに、当該支給決定に係るサービス等利用計画を作成する特定相談支援事業所に対し、利用者の同意のもと、当該就労継続支援A型事業所での支援の状況等の情報を文書により提供するなど、就労移行支援の利用を希望する利用者が円滑に就労移行支援を利用できるようにするための支援を実施した場合に、当該就労継続支援A型事業所におけるサービス提供の最終月に所定単位数を算定する。ただし、当該利用者が当該支給決定を受けた日の前日から起算して過去3年以内に就労移行支援に係る支給決定を受けていた場合は算定できない。</p> <p>(二) 本加算は、加算の対象となる利用者が就労移行支援の支給決定を受けたときに算定が可能となるため、加算を算定する就労継続支援A型事業所においては、移行先の就労移行支援事業所や、特定相談支援事業所、市町村等と情報共有を図り、予め、支給決定の日を把握しておくことが望ましい。</p> <p>(三) 特定相談支援事業所に対する情報の提供に当たっては、就労継続支援A型事業所における当該利用者の個別支援計画、モニタリング結果、各種作業の実施状況の記録等、就労移行支援の支給決定に係るサービス等利用計画の作成にあたり、参考になるものであること。なお、情報の提供にあたっては、電子メール等のインターネットを利用した提供方法でも差し支えない。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 3 の 2 の注</p>
<p>4 初期加算 30 単位</p> <p>(一) 初期加算については、サービスの利用の初期段階においては、利用者の居宅を訪問し、生活状況の把握等を行うなど、特にアセスメント等に手間を要することから、サービスの利用開始から 30 日の間、加算するものであること。</p> <p>なお、この場合の「30 日の間」とは、暦日で 30 日間をいうものであり、加算の算定対象となるのは、30 日間のうち、利用者が実際に利用した日数となることに留意すること。</p> <p>なお、初期加算の算定期間が終了した後、同一の敷地内の他の指定障害福祉サービス事業所等へ転所する場合にあっては、この加算の対象としない。</p> <p>(二) 指定障害者支援施設等における過去の入所及び短期入所との関係</p> <p>初期加算は、利用者が過去 3 月間に、当該指定障害者支援施設等に入所したことがない場合に限り算定できることとする。</p> <p>なお、当該指定障害者支援施設等の併設又は空床利用の短期入所を利用していた者が日を空けることなく、引き続き当該指定障害者支援施設等に入所した場合（短期入所から退所した翌日に当該指定障害者支援施設等に入所した場合を含む。）については、初期加算は入所直前の短期入所の利用日数を 30 日から差し引いて得た日数に限り算定するものとする。</p> <p>(三) 30 日（入院・外泊時加算が算定される期間を含む。）を超える病院又は診療所への入院後に再度利用した場合には、初期加算が算定されるものであること。</p> <p>ただし、指定就労継続支援 A 型事業所等の同一の敷地内に併設する病院又は診療所へ入院した場合についてはこの限りではない。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 4 の注</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
5 訪問支援特別加算	<p>注 指定就労継続支援A型事業所等において継続して指定就労継続支援A型等を利用する利用者について、連続した5日間、当該指定就労継続支援A型等の利用がなかった場合において、指定障害福祉サービス基準第186条又は指定障害者支援施設基準附則第3条第1項第5号の規定により指定就労継続支援A型事業所等に置くべき従業者のうちいずれかの職種の者(以下「就労継続支援A型従業者」という。)が、就労継続支援A型計画等に基づき、あらかじめ当該利用者の同意を得て、当該利用者の居宅を訪問して当該指定就労継続支援A型事業所等における指定就労継続支援A型等の利用に係る相談援助等を行った場合に、1月につき2回を限度として、就労継続支援A型計画等に位置付けられた内容の指定就労継続支援A型等を行うのに要する標準的な時間で所定単位数を算定しているか。</p>	いる・いない
6 利用者負担上限管理加算	<p>注 指定就労継続支援A型事業所等が、利用者負担額合計額の管理を行った場合に、1月につき所定単位数を加算しているか。</p>	いる・いない
7 食事提供体制加算	<p>注 低所得者等であって就労継続支援A型計画等により食事の提供を行うこととなっている利用者(指定障害者支援施設に入所する者を除く。)に対して、指定就労継続支援A型事業所等に従事する調理員による食事の提供であること又は調理業務を第三者に委託していること等当該指定就労継続支援A型事業所等の責任において食事提供のための体制を整えているものとして市長に届け出た当該指定就労継続支援A型事業所等において、次の(1)から(3)までのいずれにも適合する食事の提供を行った場合に、令和9年3月31日までの間、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>(1) 当該事業所の従業者として、又は外部との連携により、管理栄養士又は栄養士が食事の提供に係る献立を確認していること。</p> <p>(2) 食事の提供を行った場合に利用者ごとの摂食量を記録していること。</p> <p>(3) 利用者ごとの体重又はBMIをおおむね6月に1回記録していること。</p>	いる・いない

チェックポイント	根拠法令
<p>5 訪問支援特別加算</p> <p>(1) 所要時間1時間未満の場合 187 単位</p> <p>(2) 所要時間1時間以上の場合 280 単位</p> <p>訪問支援特別加算については、指定就労継続支援A型等の利用により、利用者の安定的な日常生活を確保する観点から、概ね3ヶ月以上継続的に当該指定就労継続支援A型等を利用していた者が、最後に当該指定就労継続支援A型等を利用した日から中5日間以上連続して当該指定就労継続支援A型等の利用がなかった場合に、あらかじめ利用者の同意を得た上で、当該利用者の居宅を訪問し、家族等との連絡調整、引き続き指定就労継続支援A型等を利用するための働きかけ、当該利用者に係る就労継続支援A型計画の見直し等の支援を行った場合に、1回の訪問に要した時間に応じ、算定するものであること。</p> <p>なお、この場合の「5日間」とは、当該利用者に係る利用予定日にかかわらず、開所日数で5日間をいうものであることに留意すること。</p> <p>なお、所要時間については、実際に要した時間により算定されるのではなく、就労継続支援A型計画に基づいて行われるべき指定就労継続支援A型等に要する時間に基づき算定されるものであること。</p> <p>また、この加算を1月に2回算定する場合については、この加算の算定後又は指定就労継続支援A型等の利用後、再度5日間以上連続して指定就労継続支援A型等の利用がなかった場合にのみ対象となるものであること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 5 の注</p>
<p>6 利用者負担上限額管理加算 150 単位</p> <p>利用者負担上限額管理加算の注中、「利用者負担額合計額の管理を行った場合」とは、利用者が、利用者負担合計額の管理を行う指定就労継続支援A型事業所等以外の障害福祉サービスを受けた際に、上限額管理を行う事業所等が当該利用者の負担額合計額の管理を行った場合をいう。</p> <p>なお、負担額が負担上限額を実際に超えているか否かは算定の条件としない。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 6 の注</p>
<p>7 食事提供体制加算</p> <p>食事提供体制加算については、原則として当該事業所内の調理室を使用して調理し、提供されたものについて算定するものであるが、食事の提供に関する業務を当該事業所の最終的責任の下で第三者に委託することは差し支えない。なお、事業所外で調理されたものを提供する場合（クックチル、クックフリーズ若しくは真空調理（真空パック）により調理を行う過程において急速に冷却若しくは冷凍したものを再度加熱して提供するもの又はクックサーブにより提供するものに限る。）、運搬手段等について衛生上適切な措置がなされているものについては、事業所外で調理し搬入する方法も認められるものである。</p> <p>この場合、例えば出前の方法や市販の弁当を購入して、利用者へ提供するような方法は加算の対象とはならないものである。</p> <p>なお、利用者が施設入所支援を利用している日については、補足給付が日単位で支給されることから、この加算は算定できないものであることに留意すること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 7 の注</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
8 福祉専門職員配置等加算	<p>8 福祉専門職員配置等加算</p> <p>イ 福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）</p> <p>ロ 福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）</p> <p>ハ 福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）</p> <p>注1 イについては、指定障害福祉サービス基準第186条第1項第1号又は指定障害者支援施設基準附則第3条第1項第5号の規定により置くべき職業指導員又は生活支援員（注2及び注3において「職業指導員等」という。）として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であるものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業者等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注2 ロについては、職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であるものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>ただし、この場合において、イを算定している場合は、算定しない。</p> <p>注3 ハについては、次の(1)又(2)のいずれかに該当するものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>ただし、この場合において、イ又はロを算定している場合は、算定しない。</p> <p>(1) 職業指導員等として配置されている従業者のうち、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。</p> <p>(2) 職業指導員等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。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
9 欠席時対応加算	<p>注 指定就労継続支援A型事業所等において指定就労継続支援A型等を利用する利用者（当該指定障害者支援施設等に入所する者を除く。）が、あらかじめ当該指定就労継続支援A型等の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おいて、就労継続支援A型従業者が、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、当該利用者の状況、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、所定単位数を加算しているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>8 福祉専門職員配置等加算</p> <p>イ 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ) 15 単位</p> <p>ロ 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ) 10 単位</p> <p>ハ 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ) 6 単位</p> <p>(四) 多機能型事業所等における本加算の取扱いについて</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 8</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 8 の注 1</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 8 の注 2</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 8 の注 3</p>
<p>9 欠席時対応加算 94 単位</p> <p>(一) 加算の算定に当たっては、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った場合について算定可能とする。</p> <p>(二) 「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、電話等により当該利用者の状況を確認し、引き続き当該指定就労継続支援 A 型等の利用を促すなどの相談援助を行うとともに、当該相談援助の内容を記録することであり、直接の面会や自宅への訪問等を要しない。</p> <p>欠席時対応加算は、いわゆる“キャンセル料”ではないことから、単なる欠席の受付対応でなく、今後のサービス利用を見据えた個別の相談支援といえる実質を備えている必要があるため、記録にあたっては以下の項目については必須で記載してください</p> <p>① 連絡日時</p> <p>② 相談援助を行った職員の職名・氏名</p> <p>③ 利用者が相談を必要としている(困っている)状況</p> <p>④ 相談援助の具体的内容・経緯など</p> <p>⑤ 次回通所予定日</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 9 の注</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
10 医療連携体制加算	<p>10 医療連携体制加算</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 医療連携体制加算 (I) ロ 医療連携体制加算 (II) ハ 医療連携体制加算 (III) ニ 医療連携体制加算 (IV) ホ 医療連携体制加算 (V) ヘ 医療連携体制加算 (VI) <p>注1 イについては、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援A型事業所等に訪問させ、当該看護職員が利用者に対して1時間未満の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注2 ロについては、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援A型事業所等に訪問させ、当該看護職員が1時間以上2時間未満の利用者に対して看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注3 ハについては、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援A型事業所等に訪問させ、当該看護職員が利用者に対して2時間以上の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注4 ニについては、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援A型事業所等に訪問させ、当該看護職員が別に厚生労働大臣が定める者に対して看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、当該看護を受けた利用者の数に応じ、1日につき所定単位数を加算しているか。ただし、イからハマまでのいずれかを算定している利用者については、算定しない。</p> <p>注5 ホについては、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援A型事業所等に訪問させ、当該看護職員が認定特定行為業務従事者に喀痰吸引等に係る指導を行った場合に、当該看護職員1人に対し、1日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注6 ヘについては、喀痰吸引等が必要な者に対して、認定特定行為業務従事者が、喀痰吸引等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。 ただし、イからニまでのいずれかを算定している利用者については、算定しない。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>10 医療連携体制加算</p> <p>イ 医療連携体制加算(Ⅰ) 32 単位</p> <p>ロ 医療連携体制加算(Ⅱ) 63 単位</p> <p>ハ 医療連携体制加算(Ⅲ) 125 単位</p> <p>ニ 医療連携体制加算(Ⅳ)</p> <p>(1) 看護を受けた利用者が1人 800 単位</p> <p>(2) 看護を受けた利用者が2人 500 単位</p> <p>(3) 看護を受けた利用者が3人以上8人以下 400 単位</p> <p>ホ 医療連携体制加算(Ⅴ) 500 単位</p> <p>ヘ 医療連携体制加算(Ⅵ) 100 単位</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 10</p>
<p>(一) 医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅵ)については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援A型事業所等に訪問させ当該看護職員が障害者に対して看護の提供又は認定特定行為業務従事者に対し喀痰吸引等に係る指導を行った場合に評価を行うものである。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 10 の注 1</p>
<p>ア 指定就労継続支援A型事業所等は、あらかじめ医療連携体制加算に係る業務について医療機関等と委託契約を締結し、障害者に対する看護の提供又は認定特定行為業務従事者に対する喀痰吸引等に係る指導に必要な費用を医療機関に支払うこととする。このサービスは指定就労継続支援A型事業所等として行うものであるから当該利用者の主治医から看護の提供又は喀痰吸引等に係る指導等に関する指示を受けること。この場合の指示については、利用者ごとに受けるとともに、その内容を書面で残すこと。なお、当該利用者の主治医以外の医師が主治医と十分に利用者に関する情報共有を行い、必要な指示を行うことができる場合に限り、主治医以外の医師の指示であっても差し支えない。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 10 の注 2</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 10 の注 3</p>
<p>イ 看護の提供においては、当該利用者の主治医の指示で受けた具体的な看護内容等を個別支援計画等に記載すること。また、当該利用者の主治医に対し、定期的に看護の提供状況等を報告すること。</p>	
<p>ウ 看護職員の派遣については、同一法人内の他の施設に勤務する看護職員を活用する場合も可能であるが、他の事業所の配置基準を遵守した上で、医師の指示を受けてサービスの提供を行うこと。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 10 の注 4</p>
<p>エ 看護の提供又は喀痰吸引等に係る指導上必要となる衛生材料、医薬品等の費用は指定短期入所事業所等が負担するものとする。なお、医薬品等が医療保険の算定対象となる場合は、適正な診療報酬を請求すること。（「特別養護老人ホーム等における療養の給付の取扱いについて」（平成 18 年 3 月 31 日付け保医発 0331002 号厚生労働省保険局医療課長通知）を参照のこと。）</p>	
<p>(二) 医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅳ)について、看護職員1人が看護することが可能な利用者数は、以下アからウにより取り扱うこと。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 10 の注 5</p>
<p>ア 医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅲ)における取扱い 医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅲ)を算定する利用者全体で8人を限度とすること。</p>	
<p>イ 医療連携体制加算(Ⅳ)における取扱い 医療連携体制加算(Ⅳ)を算定する利用者全体で8人を限度とすること。</p>	
<p>ウ ア及びイの利用者数について、それぞれについて8人を限度に算定可能であること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 10 の注 6</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
11 重度者支援体制加算	<p>注1 イについては、指定就労継続支援 A 型等を行った日の属する年度の前年度において、障害基礎年金 1 級(国民年金法(昭和 34 年法律第 131 号)に基づく障害基礎年金 1 級をいう。以下同じ。)を受給する利用者の数が当該年度における指定就労継続支援 A 型等の利用者の数の 100 分の 50 以上であるものとして市長に届け出た場合に、利用定員に応じ、1 日につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注2 ロについては、指定就労継続支援 A 型等を行った日の属する年度の前年度において、障害基礎年金 1 級を受給する利用者の数が当該年度における指定就労継続支援 A 型等の利用者の数の 100 分の 25 以上であるものとして市長に届け出た場合に、利用定員に応じ、1 日につき所定単位数を加算しているか。ただし、イを算定している場合は、算定しない。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>11 重度者支援体制加算</p> <p>イ 重度者支援体制加算（Ⅰ）</p> <p>（1）利用定員が20人以下 56単位</p> <p>（2）利用定員が21人以上40人以下 50単位</p> <p>（3）利用定員が41人以上60人以下 47単位</p> <p>（4）利用定員が61人以上80人以下 46単位</p> <p>（5）利用定員が81人以上 45単位</p> <p>ロ 重度者支援体制加算（Ⅱ）</p> <p>（1）利用定員が20人以下 28単位</p> <p>（2）利用定員が21人以上40人以下 25単位</p> <p>（3）利用定員が41人以上60人以下 24単位</p> <p>（4）利用定員が61人以上80人以下 23単位</p> <p>（5）利用定員が81人以上 22単位</p> <p>（一）イの重度者支援体制加算（Ⅰ）については、障害基礎年金1級受給者が利用者の数の100分の50以上である指定就労継続支援A型事業所である場合、算定する。</p> <p>（二）ロの重度者支援体制加算（Ⅱ）については、障害基礎年金1級受給者が利用者の数の100分の25以上100分の50未満である指定就労継続支援A型事業所である場合、算定する。</p> <p>（三）利用実績の算定については、次によるものとする。</p> <p>ア 前年度における利用者のうち障害基礎年金1級受給者の延べ人数を算出</p> <p>イ 前年度における利用者の延べ人数を算出</p> <p>ウ $\frac{\text{ア}}{\text{イ}}$により利用者延べ人数のうち障害基礎年金1級受給者延べ人数割合を算出</p>	<p>平18厚告523 別表第13の11の注1</p> <p>平18厚告523 別表第13の11の注2</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
12 賃金向上達成指導員配置加算	<p>イ 利用定員が20人以下の場合 70 単位 ロ 利用定員が21人以上40人以下の場合 43 単位 ハ 利用定員が41人以上60人以下の場合 26 単位 ニ 利用定員が61人以上80人以下の場合 19 単位 ホ 利用定員が81人以上の場合 15 単位</p> <p>注 指定障害福祉サービス基準第186条に定める人員配置に加え、賃金向上達成指導員（生産活動収入を増やすための販路拡大、商品開発、労働時間の増加その他の賃金向上を図るための取組に係る計画（以下「賃金向上計画」という。）を作成し、当該賃金向上計画に掲げた内容の達成に向けて積極的に取り組むための指導員をいう。以下同じ。）を、常勤換算方法で1以上配置し、かつ、就労継続支援A型事業所と雇用契約を締結している利用者のキャリアアップ（職務経験、職業訓練又は教育訓練の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。）を図るための措置を講じているものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、利用定員に応じ、1日につき所定単位数を加算しているか。</p>	いる・いない

チェックポイント	根拠法令
<p>12 賃金向上達成指導員配置加算</p> <p>(一) 賃金向上達成指導員配置加算については、指定基準で定める人員配置に加え、賃金向上達成指導員を常勤換算方法で1以上配置した場合に、当該事業所の利用定員に応じた所定単位数を、1日つき当該事業所を利用した利用者全員に対して加算する。</p> <p>(二) 注中「賃金向上計画」は、就労系留意事項通知の1の(2)で示す経営改善計画書を「賃金向上計画」とすることができる。なお、経営改善計画書を提出する必要のない事業所においては、就労系留意事項通知で示す別紙様式2-1の経営改善計画書の1に関して、現在の生産活動収入を維持又は増やす取組を行うための具体的取組を記載し、そのことを達成するための事項を2から6に記載することで、賃金向上計画とすることができる。</p>	<p>平18厚告523 別表第13の12の注</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
13 送迎加算	<p>注1 別に厚生労働大臣が定める送迎（平成24年厚生労働省告示第268号）を実施しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所又は指定障害者支援施設（国、地方公共団体又はのぞみの園が設置する指定就労継続支援A型事業所又は指定障害者支援施設（ただし、地方自治法第244条の2第3項の規定に基づく公の施設の管理の委託が行われている場合を除く。）を除く。以下この13において同じ。）において、利用者（当該指定就労継続支援A型事業所又は指定障害者支援施設と同一敷地内にあり、又は隣接する指定障害者支援施設を利用する施設入所者を除く。）に対して、その居宅等と指定就労継続支援A型事業所又は指定障害者支援施設との間の送迎を行った場合に、片道につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>注2 別に厚生労働大臣が定める送迎を実施している場合は、所定単位数の100分の70に相当する単位数を算定しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>13 送迎加算</p> <p>イ 送迎加算(Ⅰ) 21 単位</p> <p>ロ 送迎加算(Ⅱ) 10 単位</p> <p>(一) 多機能型事業所又は同一敷地内に複数の事業所が存する場合には、原則として一の事業所として取り扱うこととする。 ただし、事業所ごとに送迎が行われている場合など、市長が特に必要と認める場合についてはこの限りではないこと。</p> <p>(二) 送迎加算のうち、送迎加算(Ⅰ)については、当該月において、次の(ア)及び(イ)のいずれにも該当する場合に算定が可能であること。 また、送迎加算(Ⅱ)については、当該月において、次の(ア)又は(イ)のいずれかに該当する場合に算定が可能であること。</p> <p>(ア) 1回の送迎につき、平均 10 人以上(ただし、利用定員が 20 人未満の事業所にあつては、1回の送迎につき、平均的に定員の 100 分の 50 以上)の利用者が利用</p> <p>(イ) 週 3 回以上の送迎を実施 なお、居宅以外であっても、事業所の最寄り駅や集合場所との間の送迎も対象となるが、事前に利用者と合意のうえ、特定の場所を定めておく必要があることに留意すること。</p> <p>(三) 指定共同生活援助事業所、日中サービス支援型指定共同生活援助事業所又は外部サービス利用型指定共同生活援助事業所(以下「指定共同生活援助事業所等」という。)と指定生活介護事業所、共生型生活介護事業所又は指定障害者支援施設との間の送迎を行った場合についても、対象となること。</p> <p>(四) 送迎を外部事業者へ委託する場合も対象として差し支えないが、利用者へ直接公共交通機関の利用に係る費用を給付する場合等は対象とならないこと。</p> <p>(五) 同一敷地内の他の事業所等との間の送迎を行った場合は、所定単位数の 100 分の 70 を算定する。なお、当該所定単位数は、加算がなされる前の単位数とし、当該加算を含めた単位数の合計数ではないことに留意すること。</p> <p>なお、就労継続支援 A 型における送迎については、就労継続支援 A 型が、利用者と雇用契約を締結していることや、利用者の知識や能力向上のために必要な訓練を行うものであることを念頭に、利用者の自立能力の獲得を妨げないよう配慮することが必要であり、送迎の必要性については、公共交通機関等がない等の地域の実情や重度障害などの障害特性などのやむを得ない場合など、個別の状況に応じて判断すること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 13 の注 1 平 24 厚告 268 の四準用(一)</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 13 の注 2 平 24 厚告 268 の四準用(一)</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
14 障害福祉サービスの体験利用支援加算	<p>イ 障害福祉サービスの体験利用支援加算(Ⅰ) ロ 障害福祉サービスの体験利用支援加算(Ⅱ)</p> <p>注1 イ及びロについては、指定障害者支援施設等において指定就労継続支援 A 型を利用する利用者が、指定地域移行支援の障害福祉サービスの体験的な利用支援を利用する場合において、指定障害者支援施設等に置くべき従業員が、次の(1)又は(2)のいずれかに該当する支援を行うとともに、当該利用者の状況、当該支援の内容等を記録した場合に、所定単位数を加算しているか。</p> <p>(1) 体験的な利用支援の利用の日において昼間の時間帯における訓練等の支援を行った場合 (2) 障害福祉サービスの体験的な利用支援に係る指定一般相談支援事業者との連絡調整その他の相談援助を行った場合</p> <p>注2 イについては、体験的な利用を開始した日から起算して5日以内の期間について算定しているか。</p> <p>注3 ロについては、体験的な利用を開始した日から起算して6日以上15日以内の期間について算定しているか。</p> <p>注4 イ又はロが算定されている指定障害者支援施設等が、別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合しているものとして市長に届け出た場合に、更に1日につき所定単位数に50単位を加算しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>14 障害福祉サービスの体験利用支援加算</p> <p>イ 障害福祉サービスの体験利用支援加算(Ⅰ) 500 単位</p> <p>ロ 障害福祉サービスの体験利用支援加算(Ⅱ) 250 単位</p> <p>(一) 体験利用支援加算については、指定障害者支援施設等における指定就労継続支援 A 型等の利用者が、地域生活への移行に向けて指定地域移行支援事業者が行う障害福祉サービスの体験的な利用支援を利用する場合であって、指定障害者支援施設等の従業員が以下のいずれかの支援を行う場合に、体験的な利用支援の日数に応じて所定の単位数を加算するものとする（当該支援を行った場合には当該支援の内容を記録すること。）。</p> <p>ア 体験的な利用支援の利用日に当該指定障害者支援施設等において昼間の時間帯における介護等の支援を行った場合</p> <p>イ 以下に掲げる体験的な利用支援に係る指定地域移行支援事業者との連絡調整その他の相談援助を行った場合</p> <p>(i) 体験的な利用支援を行うに当たっての指定地域移行支援事業者との留意点等の情報共有その他必要な連絡調整</p> <p>(ii) 体験的な利用支援を行った際の状況に係る指定地域移行支援事業者との情報共有や当該状況を踏まえた今後の支援方針の協議等</p> <p>(iii) 利用者に対する体験的な利用支援を行うに当たっての相談援助なお、指定地域移行支援事業者が行う障害福祉サービスの体験的な利用支援の利用日については、当該加算以外の指定生活介護等に係る基本報酬等は算定できないことに留意すること。</p> <p>また、当該加算は、体験利用日に算定することが原則であるが、上記イの支援を、体験利用日以前に行った場合には、利用者が実際に体験利用した日の初日に算定して差し支えない。</p> <p>(二) 障害福祉サービスの体験利用支援加算については、運営規程に、地域生活支援拠点等に位置づけられていることが規定されているものとして市長に届け出た指定障害者支援施設等において、1 日につき所定単位数にさらに 50 単位を加算する。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 14 の注 1</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 14 の注 2</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 14 の注 3</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 14 の注 4 平 18 厚告 551 の 13 の口準用 (六の子)</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
14 の 2 在宅時生活支援サービス加算	注 指定就労継続支援A型事業所等が、居宅において支援を受けることを希望する者であって、当該支援を行うことが効果的であると市町村が認める利用者に対して、当該利用者の居宅において支援を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。	いる・いない
14 の 3 社会生活支援特別加算	注 別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等が、厚生労働大臣が定める者に対して、特別な支援に対応した就労継続支援A型計画に基づき、地域生活のための相談支援や個別の支援を行った場合に、当該者に対し当該支援等を開始した日から起算して3年以内（医療観察法に基づく通院期間の延長が行われた場合には、当該延長期間が終了するまで）の期間（他の指定障害福祉サービスを行う事業所において社会生活支援特別加算を算定した期間を含む。）において、1日につき所定単位数を加算しているか。	いる・いない
14 の 4 緊急時受入加算	注 別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、利用者（施設入所者を除く。）の障害の特性に起因して生じた緊急の事態その他の緊急に支援が必要な事態が生じた場合において、当該利用者又はその家族等からの要請に基づき、夜間に支援を行ったときに、1日につき所定単位数を加算しているか。	いる・いない
14 の 5 集中的支援加算	注 別に厚生労働大臣が定める者の状態が悪化した場合において、広域的支援人材を指定就労継続支援A型事業所等に訪問させ、又はテレビ電話装置等を活用して、当該広域的支援人材が中心となって行う集中的な支援を行ったときに、当該支援を開始した日の属する月から起算して3月以内の期間に限り1月に4回を限度として所定単位数を加算しているか。	いる・いない

チェックポイント	根拠法令
<p>14の2 在宅時生活支援サービス加算 300単位</p> <p>(一) 在宅時生活支援サービス加算については、居宅において支援を受けることを希望する者であつて、かつ、当該支援を行うことが効果的であると市町村が認める者に対し、当該就労継続支援A型事業所が費用を負担することで、在宅利用者の居宅に居宅介護事業所や重度訪問介護事業所に従事する者を派遣し、居宅での利用者の生活に関する支援を提供した場合に加算する。</p> <p>(二) 在宅時生活支援サービス加算については、居宅介護や重度訪問介護を利用している者であつて、就労継続支援A型を居宅で利用する際に、支援を受けなければ居宅での利用が困難な場合に加算する。</p>	<p>平18厚告523 別表第13の14 の2の注</p>
<p>14の3 社会生活支援特別加算 480単位</p> <p>(一) 対象者の要件</p> <p>医療観察法に基づく通院決定又は退院許可決定を受けてから3年を経過していない者（通院期間が延長された場合、その延長期間を限度とする。）又は矯正施設若しくは更生保護施設を退所等の後、3年を経過していない者であつて、保護観察所又は地域生活定着支援センターとの調整により、指定就労継続支援A型事業所等を利用することになった者をいうものである。</p> <p>なお、矯正施設からの退所等の後、一定期間居宅で生活した後3年以内に保護観察所又は地域生活定着支援センターとの調整により、指定就労継続支援A型等を利用することになった場合、指定就労継続支援A型等の利用を開始してから3年以内で必要と認められる期間について加算の算定対象となる。</p> <p>(二) 施設要件</p> <p>加算の要件となる人員配置については、あらかじめ指定基準上配置すべき従業者に加えて一定数の配置を求めるものではなく、加算対象者受入時において適切な支援を行うために必要な数の人員を確保することが可能であるとともに、有資格者による指導体制が整えられ、有資格者を中心とした連携体制により対象者に対して適切な支援を行うことが可能であること。</p> <p>なお、こうした支援体制については、協議会の場等で関係機関の協力体制も含めて協議しておくことが望ましい。</p> <p>また、従業者に対する研修会については、原則として事業所の従業者全員を対象に、加算対象者の特性の理解、加算対象者が通常有する課題とその課題を踏まえた支援内容、関係機関の連携等について、医療観察法に基づく通院決定又は退院許可決定を受けた対象者及び矯正施設等を出所等した障害者の支援に実際に携わっている者を講師とする事業所内研修、既に支援実績のある事業所の視察、関係団体が行う研修会の受講等の方法により行うものとする。</p> <p>(三) 支援内容</p> <p>加算の対象となる事業所については、以下の支援を行うものとする。</p> <p>ア 本人や関係者からの聞き取りや経過記録、行動観察等によるアセスメントに基づき、犯罪行為等に至った要因を理解し、再び犯罪行為に及ばないための生活環境の調整と必要な専門的支援（教育又は訓練）が組み込まれた、就労継続支援A型計画等の作成</p> <p>イ 指定医療機関や保護観察所等の関係者との調整会議の開催等</p> <p>ウ 日常生活や人間関係に関する助言</p> <p>エ 医療観察法に基づく通院決定を受けた者に対する通院の支援</p> <p>オ 日中活動の場における緊急時の対応</p> <p>カ その他必要な支援</p>	<p>平18厚告523 別表第13の14 の3の注 平18厚告551 の十三のハ準 用（十の口） 平18厚告556 の9</p>
<p>14の4 緊急時受入加算 100単位</p>	<p>平18厚告523 別表第13の14 の4の注</p>
<p>14の5 集中的支援加算 1,000単位</p>	<p>平18厚告523 別表第13の14 の5の注</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
15 福祉・介護職員処遇改善加算	<p>注 別に厚生労働大臣が定める基準（平成 18 年厚生労働省告示第 543 号）に適合している福祉・介護職員の賃金の改善等を実施しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援 A 型事業所等(国、のぞみの園又は独立行政法人国立病院機構が行う場合を除く。16, 17 において同じ。)が、利用者に対し、指定就労継続支援 A 型等を行った場合に、当該基準に掲げる区分に従い、令和 6 年 5 月 31 日までの間、以下に掲げる単位数を所定単位数に加算しているか。</p> <p>ただし、以下に掲げるいずれかの加算を算定している場合にあっては、以下に掲げる他の加算は算定しない。</p> <p>イ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ) 1 から 14 の 5 までにより算定した単位数の 1000 分の 57 に相当する単位数（指定障害者支援施設にあっては、1000 分の 65 に相当する単位数）</p> <p>ロ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ) 1 から 14 の 5 までにより算定した単位数の 1000 分の 41 に相当する単位数（指定障害者支援施設にあっては、1000 分の 47 に相当する単位数）</p> <p>ハ 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ) 1 から 14 の 5 までにより算定した単位数の 1000 分の 23 に相当する単位数（指定障害者支援施設にあっては、1000 分の 26 に相当する単位数）</p>	いる・いない
16 福祉・介護職員等特定処遇改善加算	<p>注 別に厚生労働大臣が定める基準に適合している福祉・介護職員を中心とした従業者の賃金の改善等を実施しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援 A 型事業所等が、利用者に対し、指定就労継続支援 A 型等を行った場合に、当該基準に掲げる区分に従い、次に掲げる単位数を所定単位数に加算しているか。</p> <p>ただし、次に掲げる一方の加算を算定している場合にあっては、次に掲げる他方の加算は算定しない。</p> <p>イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ) 1 から 14 の 5 までにより算定した単位数の 1000 分の 17 に相当する単位数（指定障害者支援施設にあっては、1000 分の 18 に相当する単位数）</p> <p>ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ) 1 から 14 の 5 までにより算定した単位数の 1000 分の 15 に相当する単位数（指定障害者支援施設にあっては、1000 分の 18 に相当する単位数）</p>	いる・いない
17 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算	<p>注 別に厚生労働大臣が定める基準に適合している福祉・介護職員を中心とした従業者の賃金の改善等を実施しているものとして市長に届け出た指定就労継続支援 A 型事業所等が、利用者に対し、指定就労継続支援 A 型等を行った場合は、1 から 14 の 5 までにより算定した単位数の 1000 分の 13 に相当する単位数を所定単位数に加算しているか。</p>	いる・いない

チェックポイント	根拠法令
<p>15 福祉・介護職員処遇改善加算</p> <p>16 福祉・介護職員等特定処遇改善加算</p> <p>福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算の内容については、別途通知（「福祉・介護職員処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（令和3年3月25日付け障障発 0325 第1号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知））を参照すること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 15 の注</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 16 の注 平 18 厚告 543 の三十六準用 （十七）</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 13 の 17 の注 平 18 厚告 543 の三十六の二 準用（三の二）</p>

(参考) 主な根拠法令等

区分	略号	法令等名
法	法	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11月7日，法律第123号）
政令	施行令	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令（平成18年1月25日，政令第10号）
省令	施行規則	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2月28日，厚生労働省令第19号）
	平18厚令171	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9月29日，厚生労働省令第171号）
告示	平18厚告523	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9月29日，厚生労働省告示第523号）
	平18厚告539	厚生労働大臣が定める一単位の単価（平成18年9月29日，厚生労働省告示第539号）
	平18厚告540	厚生労働大臣が定める離島その他の地域（平成18年9月29日，厚生労働省告示第540号）
	平18厚告543	厚生労働大臣が定める基準（平成18年9月29日，厚生労働省告示第543号）
	平18厚告544	指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等（平成18年9月29日，厚生労働省告示第544号）
	平18厚告545	食事の提供に要する費用，光熱水費及び居室の提供に要する費用に係る利用料等に関する指針（平成18年9月29日，厚生労働省告示第545号）
	平18厚告550	厚生労働大臣が定める利用者の数の基準，従業者の員数の基準及び営業時間の時間数並びに所定単位数に乘じる割合（平成18年9月29日，厚生労働省告示第550号）
	平18厚告551	厚生労働大臣が定める施設基準（平成18年9月29日，厚生労働省告示第551号）
	平24厚告268	厚生労働大臣が定める送迎（平成24年3月3日，厚生労働省告示第268号）
通知等	平18障発第1206001号	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について（平成18年12月6日，障発第1206001号）
	平18障発第1031001号	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等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年1月31日，障発第1031001号）
	平17障発第1020001号	障害者（児）施設における虐待の防止について（平成17年1月2日，障発第1020001号）
		福祉サービスにおける危機管理（リスクマネジメント）に関する取り組み指針（平成14年3月28日，福祉サービスにおける危機管理に関する検討会）
	平18障発第1002003号	就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について（平成18年10月2日障発第1002003号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）
条例	平24条例52	鹿児島市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条例（平成24年12月25日，条例第52号）