**令和４年１０月版**

| 主眼事項 | 着眼点 | 根拠法令 | 確認文書 | 備考・確認事項 | 点検結果 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 第１　基本方針 | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 法第43条平18厚令171第3条第1項 | 運営規程個別支援計画ケース記録 | →個別支援計画は別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第3条第2項 | 運営規程個別支援計画ケース記録 | →身体拘束の禁止は別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第3条第3項 | 運営規程研修計画、研修実施記録虐待防止関係書類 | 虐待研修実施　　　　　　 有・無→一般研修は別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）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）（規則）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。◎障害者総合支援法施行規則第6条の10第1号一　就労継続支援Ａ型　通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援 | 平18厚令171第174条平18厚令19第6条の8第6条の9 | 運営規程個別支援計画ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 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（１）職業指導員及び生活支援員 | 　指定就労継続支援Ａ型事業所に置くべき従業者及びその員数は、次のとおりになっているか。①　職業指導員及び生活支援員の総数は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、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。◎解釈通知第１１の１（１）職業指導員及び生活支援員（基準第186 条第１項第１号）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。 | 法第43条第1項平18厚令171第186条第1項平18厚令171第186条第1項第1号イ | 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） | ①前年平均利用者数　人②必要人数　人ｻｰﾋﾞｽ費(Ⅰ)を算定している事業所の場合10:１ではなく7.5:１を確認職業指導員　人生活支援員　人常勤職員数　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | ②　職業指導員の数は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、1以上となっているか。 | 平18厚令171第186条第1項第1号ロ | 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） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | ③　生活支援員の数は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、1以上となっているか。 | 平18厚令171第186条第1項第1号ハ | 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） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | 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。 | 平18厚令171第186条第4項 | 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） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （２）サービス管理責任者 | ①　指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、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。◎解釈通知第１１の１（２）サービス管理責任者（基準第186 条第１項第２号）指定療養介護及び指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第四の１の（４）及び第五の１の（４）を参照されたい。◎解釈通知第４の１（４）サービス管理責任者（基準第50 条第１項第４号）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療養介護を行う観点から、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、療養介護計画の作成及び提供した指定療養介護の客観的な評価等を行う者であり、指定療養介護事業所ごとに、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。◎解釈通知第５の１（４）サービス管理責任者（基準第78 条第１項第３号）指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の１の（４）を参照されたい。なお、サービス管理責任者と他の職務との兼務については、次のとおり取り扱うものとする。指定生活介護事業所の従業者は、原則として専従でなければならず、職種間の兼務は認められるものではない。サービス管理責任者についても、生活介護計画の作成及び提供した指定生活介護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、サービス管理責任者と直接サービスの提供を行う生活支援員等とは異なる者でなければならない。ただし、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指定生活介護事業所の他の職務に従事することができるものとする。この場合においては、原則として、兼務を行う他の職務に係る常勤換算上、当該サービス管理責任者の当該他の職務に係る勤務時間を算入することはできないものであるが、当該指定生活介護事業所の利用定員が20 人未満である場合には、当該他の職務に係る勤務時間を算入することが可能であること。なお、この例外的な取扱いの適用を受けるため、定員規模を細分化することは認められないものであることに留意されたい。また、１人のサービス管理責任者は、最大利用者60 人までの生活介護計画の作成等の業務を行うことができることとしていることから、この範囲で、指定生活介護事業所のサービス管理責任者が、指定宿泊型自立訓練事業所、指定自立生活援助事業所、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若しくは外部サービス利用型指定共同生活援助事業所に置くべきサービス管理責任者又は大規模な指定障害福祉サービス事業所等において、専従かつ常勤のサービス管理責任者１人に加えて配置すべきサービス管理責任者を兼務することは差し支えない。（例）利用者の数が20 人の指定生活介護事業所におけるサービス管理責任者が、利用者の数が10 人の指定宿泊型自立訓練事業所におけるサービス管理責任者と兼務する場合 | 平18厚令171第186条第1項第2号 | 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） | サービス管理責任者名　　　　　　　　◆勤務形態[ ] 常勤[ ] 非常勤届出から変更があるか原則専従であり、多機能型を除き、併設事業所（GH等除く）との兼務は不可 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （３）利用者数の　　算定 | 　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。 | 平18厚令171第186条第2項 | 利用者数（平均利用人数）が分かる書類（利用者名簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （４）職務の専従 | 　指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者は、専ら当該指定就労継続支援Ａ型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。） | 平18厚令171第186条第3項 | 従業者の勤務実態の分かる書類（出勤簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ２　管理者＜療養介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型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、指定就労継続支援Ａ型事業所の管理上支障がない場合は、当該指定就労継続支援事業所Ａ型の他の職務に従事させ、又は当該指定就労継続支援Ａ型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。）◎解釈通知第１１の１（３）準用（基準第187 条）基準第51条については、指定就労継続支援Ａ型に準用されるものであることから、第四の１の（７）の①を参照されたい。◎解釈通知第４の１(7)管理者（基準第51 条）①　管理者の専従指定療養介護事業所の管理者は、原則として、専ら当該指定療養介護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、当該指定療養介護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　当該指定療養介護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　当該指定療養介護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、特に当該指定療養介護事業所の管理業務に支障がないと認められる場合 | 平18厚令171第187条準用（第51条） | 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 | 氏名：兼務内容 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ３　従たる事業所を設置する場合の特例＜生活介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業所における主たる事業所（主たる事業所）と一体的に管理運営を行う事業所（従たる事業所）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。 | 平18厚令171第187条準用（第79条） | 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） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （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特定知的障害者授産施設が、指定就労継続支援Ａ型の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の後に増築され、又は改築される等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。　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となっているか。 | 平18厚令171附則第23条 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第５　多機能型に関する特例１　利用定員に関する特例 | （１）多機能型生活介護事業所、多機能型自立訓練（機能訓練）事業所、多機能型自立訓練（生活訓練）事業所、多機能型就労移行支援事業所、多機能型就労継続支援Ａ型事業所及び多機能型就労継続支援Ｂ型事業所（「多機能型事業所」と総称）は、一体的に事業を行う多機能型事業所の利用定員（多機能型児童発達支援事業等を一体的に行う場合にあっては、当該事業を行う事業所の利用定員を含むものとし、宿泊型自立訓練の利用定員を除く。）の合計が20人以上である場合は、当該多機能型事業所の利用定員を、次に掲げる人数とすることができる。①　多機能型生活介護事業所、多機能型自立訓練（機能訓練）事業所及び多機能型就労移行支援事業所（認定就労移行支援事業所を除く）　6人以上②　多機能型自立訓練（生活訓練）事業所6人以上。ただし、宿泊型自立訓練及び宿泊型自立訓練以外の自立訓練（生活訓練）を併せて行う場合にあっては、宿泊型自立訓練の利用定員が10人以上かつ宿泊型自立訓練以外の自立訓練(生活訓練)の利用定員が6人以上とする。③　多機能型就労継続支援Ａ型事業所及び多機能型就労継続支援Ｂ型事業所　10人以上 | 平18厚令174第89条第1項 | 運営規程利用者数が分かる書類（利用者名簿等） | 該当がある場合・定員　名・定員　名・定員　名 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）離島その他の地域であって平成18年厚生労働省告示第540号「厚生労働大臣が定める離島その他の地域」に定める地域のうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるものにおいて事業を行う多機能型事業所については、(1)中「20人」とあるのは「10人」とできる。この場合において、地域において障害福祉サービスが提供されていないこと等により障害福祉サービスを利用することが困難なものにおいて事業を行う多機能型事業所（多機能型生活介護事業所、多機能型自立訓練(機能訓練)事業所、多機能型自立訓練(生活訓練)事業所、多機能型就労継続支援B型事業所に限る。）については、当該多機能型事業所の利用定員を、1人以上とすることができる。 | 平18厚令174第89条第4項 | 運営規程利用者数が分かる書類（利用者名簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ２　従業者の員数等に関する特例 | （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)又は(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。（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（3）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平成18年9月厚生労働省告示第544号「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」の二に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、この項目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。　　①　利用者の数の合計が60以下　1以上 ②　利用者の数の合計が61以上　1に、利用者の数の合計が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◎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月厚生労働省告示第544号）二　指定障害福祉サービス基準第215条第2項及び障害福祉サービス基準第90条第2項に規定する厚生労働大臣が定める多機能型事業所配置されるサービス管理責任者が、療養介護、生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、自立生活援助又は共同生活援助のうち2以上のものに係るサービス管理責任者の要件に該当する場合において、当該2以上の障害福祉サービスを提供する多機能型事業所（３）第6の1の(2)後段により多機能型事業所の利用定員を1人以上とすることができることとされた多機能型事業所は、第2の1の(1)にかかわらず、一体的に事業を行う多機能型事業所を一の事業所であるとみなして、当該一の事業所とみなされた事業所に置くべき生活支援員の数を、常勤換算方法で、次の①に掲げる利用者の数を6で除した数と②に掲げる利用者の数を10で除した数の合計数以上とすることができる。これにより置くべきものとされる生活支援員のうち1人以上は常勤でなければならない。①　生活介護、自立訓練(機能訓練)及び自立訓練(生活訓練)の利用者②　就労継続支援Ｂ型の利用者◎解釈通知第１６の１（３）その他の留意事項多機能型による各指定障害福祉サービス事業所ごとに配置とされる従業者（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。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っては、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。 | 平18厚令171第215条第1項平18厚令174第90条第1項平18厚令171第215条第2項平18厚令174第90条第2項平18厚令174第90条第3項 | 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） | 従業者の特例サービス管理責任者の特例 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第３　設備に関する基準１　認定指定就労継続支援Ａ型事業所の設備 | （１）指定就労継続支援Ａ型事業所は、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。（ただし、相談室及び多目的室その他必要な設備については、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。）◎解釈通知第１１の２　指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の２を参照されたい。◎解釈通知第５の２（１）指定生活介護事業所指定生活介護事業所とは、指定生活介護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出向いて指定生活介護を提供する場合については、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。（２）訓練・作業室等の面積及び数指定生活介護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機能訓練又は生産活動の内容等に応じて適切な指定生活介護が提供されるよう、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。例えば、指定生活介護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。 | 法第43条第2項平18厚令171第188条第1項平18厚令171第188条第4項 | 平面図設備・備品等一覧表【目視】 | 指定内容と変更ないか玄関、入口、通路等が整理整頓され、通行時の安全に問題はないか。 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）訓練・作業室①　訓練又は作業に支障がない広さを有しているか。　②　訓練又は作業に必要な機械器具等を備えているか。（ただし、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。） | 平18厚令171第188条第2項第1号イ、ロ平18厚令171第188条第3項 | 平面図設備・備品等一覧表【目視】 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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。 | 平18厚令171第188条第2項第2号 | 【目視】 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）洗面所は、利用者の特性に応じたものであるか。 | 平18厚令171第188条第2項第3号 | 【目視】 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）便所は、利用者の特性に応じたものであるか。 | 平18厚令171第188条第2項第4号 | 【目視】 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）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ない。） | 平18厚令171第188条第5項 | 【目視】 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （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（障害者総合支援法施行令附則第8条の2に規定する厚生労働大臣が定めるものを除く。）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含み、指定障害福祉サービス基準施行の後に増築され、又は改築される等建物の構造を変更したものを除く。）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。 | 平18厚令171附則第22条 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第５　多機能型に関する特例３　設備の特例 | 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。◎解釈通知第１６の２２　設備の特例（基準第216 条）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。 | 平18厚令171第216条平18厚令174第91条 | 平面図設備・備品等一覧表【目視】 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 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＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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、従業者の勤務体制、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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第３の３(1)　内容及び手続の説明及び同意（基準第９条）指定就労継続支援A型事業者は、利用者に対し適切な指定就労継続支援A型を提供するため、その提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者に対し、当該指定就労継続支援A型事業所の運営規程の概要、従業者の勤務体制、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）等の利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項について、利用者の障害の特性に応じ、適切に配慮されたわかりやすい説明書やパンフレット等の文書を交付して懇切丁寧に説明を行い、当該事業所から指定居宅介護の提供を受けることにつき、当該利用申込者の同意を得なければならないこととしたものである。 | 法第43条第2項 平18厚令171第197条準用（第9条第1項） | 重要事項説明書利用契約書 | 最新の重要事項説明書の確認実際使用されている物について確認重要事項記載事項[ ] 運営規程の概要[ ] 従業者の勤務体制[ ] 事故発生時の対応[ ] 苦情処理の体制[ ] 第三者評価の実施状況内容が運営規程と整合しているか※送迎加算を算定する場合は重要事項説明書に記載が必要 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、社会福祉法（昭和26年法律第45号）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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第３の３(1)　内容及び手続の説明及び同意（基準第９条）　　なお、利用者及び指定就労継続支援A型事業所双方の保護の立場から書面によって確認することが望ましいものである。また、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、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 を記載した書面を交付すること。なお、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。 | 平18厚令171第197条準用（第9条第2項） | 重要事項説明書利用契約書その他利用者に交付した書面 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ２　契約支給量の報告等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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（受給者証記載事項）を支給決定障害者等の受給者証に記載しているか。◎解釈通知第１２の３（２）②　基準第197条の規定により準用される第10条については、第五の３の（12）の②のとおり取り扱うものとする。◎解釈通知第５の３(12)② また、基準第93 条の規定により準用される第10条については、次のとおり取り扱うものとする。ア　契約支給量等の受給者証への記載指定生活介護事業者は、指定生活介護の提供に係る契約が成立した時は、利用者の受給者証に当該事業者及びその事業所の名称、当該指定生活介護の内容、当該事業者が当該利用者に提供する月当たりの指定生活介護の提供量（契約支給量）、契約日等の必要な事項を記載すること。なお、当該契約に係る指定生活介護の提供が終了した場合にはその年月日を、月途中で終了した場合には当該月で既に提供した指定生活介護の量を記載することとしたものである。 | 平18厚令171第197条準用（第10条第1項) | 受給者証の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）契約支給量の総量は、当該支給決定障害者等の支給量を超えていないか。 | 平18厚令171第197条準用（第10条第2項)  | 受給者証の写し契約内容報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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町村に対し遅滞なく報告しているか。◎解釈通知第１１の３（１１）②　基準第197条の規定により準用される第10条については、第五の３の（12）の②のとおり取り扱うものとする。◎解釈通知第５の３(12)② また、基準第93 条の規定により準用される第10条については、次のとおり取り扱うものとする。ウ　市町村への報告同条第３項は、指定生活介護事業者は、①の規定による記載をした場合には、遅滞なく市町村に対して、当該記載事項を報告するとともに、当該利用者が退所する場合には、その理由等を報告しなければならないこととしたものである。 | 平18厚令171第197条準用（第10条第3項) | 契約内容報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第10条第4項) | 受給者証の写し契約内容報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ３　提供拒否の禁止＜居宅介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第１０の３（１）提供の拒否の禁止（基準第184条で準用する基準第11条）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは、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居宅介護を提供することが困難な場合③　入院治療が必要な場合である。 | 平18厚令171第197条準用（第11条） | 適宜必要と認める資料 | 提供拒否事例の有無□有□無有の場合の理由※ｻｰﾋﾞｽ提供困難時の対応も確認特定求職者雇用開発助成金対象の利用者が２年間、３年間経過後に退所、Ｂ型へ転換している事例があるか | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ４　連絡調整に対する協力＜居宅介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の利用について市町村又は一般相談支援事業若しくは特定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。 | 平18厚令171第197条準用（第12条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ５　サービス提供困難時の対応＜居宅介護準用＞ |  指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所の通常の事業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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第３の３（５）サービス提供困難時の対応（基準第13条）指定就労継続支援Ａ型事業者は、基準第11条の正当な理由により、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には、基準第13条の規定により、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なければならないものである。 | 平18厚令171第197条準用（第13条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ６　受給資格の確認＜居宅介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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、支給量等を確かめているか。 | 平18厚令171第197条準用（第14条） | 受給者証の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ７　訓練等給付費の支給の申請に係る援助＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第15条第1項） | 適宜必要と認める資料 | 支給決定を受けていない者からの申込事例[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第15条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ８　心身の状況等の把握＜居宅介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第16条） | アセスメント記録ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ９　指定障害福祉サービス事業者等との連携等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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、市町村、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。 | 平18厚令171第197条準用（第17条第1項） | 個別支援計画ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第17条第2項） | 個別支援計画ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 10　サービスの提供の記録＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第３の３（９）サービスの提供の記録（基準第19 条）①　記録の時期基準第19条第１項は、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、指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型を提供した際には、当該指定就労継続支援Ａ型の提供日、提供したサービスの具体的内容（例えば、身体介護と家事援助の別等）、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。 | 平18厚令171第197条準用（第19条第1項） | サービス提供の記録 | 報酬請求と合致 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、(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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第３の３（９）サービスの提供の記録（基準第19 条）②　利用者の確認同条第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。 | 平18厚令171第197条準用（第19条第2項） | サービス提供の記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 11　指定就労継続支援Ａ型事業者が支給決定障害者等に求めることのできる金銭の支払の範囲等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者が、指定就労継続支援Ａ型を提供する支給決定障害者等に対して金銭の支払を求めることができるのは、当該金銭の使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等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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第３の３（10）支給決定障害者等に求めることのできる金銭の支払の範囲等（基準第20 条）指定就労継続支援Ａ型事業者は、基準第21条第１項から第３項に規定する額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。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。②　利用者等に求める金額、その使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。 | 平18厚令171第197条準用（第20条第1項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）(1)の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の使途及び額並びに支給決定障害者等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、支給決定障害者等に対し説明を行い、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、この限りでない。） | 平18厚令171第197条準用（第20条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 12　利用者負担額等の受領＜機能訓練準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用(第159条第1項) | 請求書領収書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用(第159条第2項) | 請求書領収書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、(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　　　（次のイ又はロに定めるところによる）　　　イ　食材料費及び調理等に係る費用に相当する額ロ　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号に掲げる者のうち、支給決定障害者等及び同一の世帯に属する者（特定支給決定障害者にあっては、その配偶者に限る。）の所得割の額を合算した額が28万円未満（特定支給決定障害者にあっては、16万円未満）であるもの又は同令第17条第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　　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◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第８の３(１)②　その他受領が可能な費用の範囲基準第159 条第３項は、指定自立訓練（機能訓練）事業者は、前２項の支払を受ける額のほか、指定自立訓練（機能訓練）において提供される便宜に要する費用のうち、ア　食事の提供に要する費用イ　日用品費ウ　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、利用者に負担させることが適当と認められるもの の支払を受けることとし、訓練等給付費等の対象となっているサービスと明確に区分されない曖昧な名目による費用の支払を受けることは認めないこととしたものであるなお、ウの具体的な範囲については、別に通知するところによるものとする。 | 平18厚令171第197条準用(第159条第3項)平18厚令171第197条準用（第159条第4項）平18厚告545二のイ平18政令10第17条第1～4号 | 請求書領収書 | 具体的な範囲は「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 号当職通知）」「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）」その他利用料の内容①②③④食事提供体制加算の有無　　　　[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、(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。 | 平18厚令171第197条準用（第159条第5項） | 領収書 | 口座引落の場合の交付時期と方法 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）指定就労継続支援Ａ型事業者は、(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及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。 | 平18厚令171第197条準用（第159条第6項） | 重要事項説明書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 13　利用者負担額に係る管理＜居宅介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、支給決定障害者等の依頼を受けて、当該支給決定障害者等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。　この場合において、当該指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者負担額合計額を市町村に報告するとともに、当該支給決定障害者等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。 | 平18厚令171第197条準用（第22条） | 適宜必要と認める資料 | 上限管理事業所となってる事例　件 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 14　訓練等給付費の額に係る通知等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、法定代理受領により市町村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、支給決定障害者等に対し、当該支給決定障害者等に係る訓練等給付費の額を通知しているか。 | 平18厚令171第197条準用（第23条第1項） | 通知の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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等に対して交付しているか。 | 平18厚令171第197条準用（第23条第2項） | サービス提供証明書の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 15　指定就労継続支援Ａ型の取扱方針＜療養介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第57条第1項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者は、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。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第４の３(6)指定就労継続支援Ａ型の取扱方針（基準第57条）①　基準第57条第２項に規定する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ものである。 | 平18厚令171第197条準用（第57条第2項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第４の３(6) 指定就労継続支援Ａ型の取扱方針（基準第57条）②　同条第３項は、指定就労継続支援Ａ型事業者は、自らその提供する指定就労継続支援Ａ型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こととしたものである。 | 平18厚令171第197条準用（第57条第3項)  | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 16　就労継続支援Ａ型計画の作成等＜療養介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業所の管理者は、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。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第４の３(7)就労継続支援Ａ型計画の作成等（基準第58条）②サービス管理責任者の役割サービス管理責任者は、指定特定相談支援事業者等が作成したサービス等利用計画を踏まえて、当該指定就労継続支援Ａ型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。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ウ　利用者へ当該就労継続支援Ａ型計画を交付することエ　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型計画の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３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 | 平18厚令171第197条準用（第58条第1項) | 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 | 未作成減算あり施設外就労・施設外支援を提供する場合は個別支援計画に位置づけが必要 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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（アセスメント）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に支援する上での適切な支援内容の検討をしているか。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第2項) | 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 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）アセスメントに当たっては、利用者に面接して行なっているか。　　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。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第3項) | アセスメントを実施したことが分かる記録面接記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）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。　　この場合において、当該指定就労継続支援Ａ型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。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第4項) | 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 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）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を開催し、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。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第5項) | サービス担当者会議の記録 | テレビ電話装置等の活用可 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）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。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第6項) | 個別支援計画 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （７）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型計画を利用者に交付しているか。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第7項) | 利用者に交付した記録個別支援計画 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （８）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（モニタリング（利用者についての継続的なアセスメントを含む。））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型支援計画の変更を行っているか。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第8項) | 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 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （９）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。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第9項) | モニタリング記録面接記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （10）就労継続支援Ａ型計画に変更のあった場合、(2)から(7)に準じて取り扱っているか。 | 平18厚令171第197条準用（第58条第10項) | (2)から(7)に掲げる確認資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 17　サービス管理責任者の責務＜療養介護準用＞ | 　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。　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。　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、必要な援助を行うこと。　③　他の従事者に対する技術的指導及び助言を行うこと。 | 平18厚令171第197条準用（第59条) | 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他の従業者に指導及び助言した記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 18　相談及び援助＜療養介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第60条) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 19　訓練＜機能訓練準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第８の３(２)（２）訓練（基準第160 条）①　基本方針指定就労継続支援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。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こと。 | 平18厚令171第197条準用（第160条第1項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第160条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、常時1人以上の従業者を訓練に従事させているか。◎解釈通知第１１の３（１１）準用◎解釈通知第８の３(２)（２）訓練（基準第160 条）②　職員体制基準第160 条第３項に規定する「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。なお、指定就労継続支援Ａ型の提供に当たっては、提供内容に応じて、職員体制を適切に組むものとする。 | 平18厚令171第197条準用（第160条第3項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第160条第4項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 20　実施主体 | （１）指定就労移行支援Ａ型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該指定就労継続支援Ａ型事業者は専ら社会福祉事業を行う者となっているか。◎解釈通知第１１の３（１）実施主体（基準第189 条）①　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。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。ただし、特定非営利活動法人並びに一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成18 年法律第50 号）による改正前の民法第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、都道府県知事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こと。② 指定就労継続支援Ａ型事業者は、特例子会社であってはならないこと。 | 平18厚令171第189条第1項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第189条第2項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 21　雇用契約の締結等 | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第190条第1項 | 適宜必要と認める資料 | 契約有　人※有期雇用の場合、期間が切れていないか※労働条件通知書(雇用主の一方的通知)だけでは不十分で、契約書を作成すること | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）(1)の規定にかかわらず、指定就労継続支援Ａ型事業者（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。◎解釈通知第１１の３（２）雇用契約の締結等（基準第190 条）指定就労継続支援Ａ型の利用者のうち、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が、雇用契約によらない利用者については労働者に該当することは想定していないことから、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）を参照されたい。 | 平18厚令171第190条第2項 | 適宜必要と認める資料 | 該当有の場合　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 22　就労 | （１）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、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。 | 平18厚令171第191条第1項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）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、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。 | 平18厚令171第191条第2項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）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。◎解釈通知第１１の３（３）就労（基準第191 条）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、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。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（基準第197 条に規定する就労継続支援Ａ型計画をいう。以下同じ。）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。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、指定就労継続支援Ａ型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。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型事業所は当該指定就労継続支援Ａ型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。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。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。 | 平18厚令171第191条第3項 | 適宜必要と認める資料 | 「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１００２００１号厚生労働省社会・援護局長通知）の別紙「就労支援の事業の会計処理の基準」に基づき作成することとされている「就労支援事業別事業活動明細書」利用者の意向や能力を踏まえず全利用者の労働条件を一律としていないか | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 23　賃金及び工賃 | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３（４）賃金及び工賃（基準第192 条）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指定就労継続支援Ａ型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。この事業趣旨を踏まえれば、指定就労継続支援Ａ型事業は、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い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。なお、指定就労継続支援Ａ型事業については、原則として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就労継続支援Ａ型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。具体的な取扱いは「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）を参照されたい。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。当該指定基準を満たさない場合には、指定就労継続支援Ａ型事業所に経営改善計画書を提出させ、改善が見込まれない場合には、当該基準に違反するものとして、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消しや停止を検討すること。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。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）を参照されたい。また、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も含め、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。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。ただし、一月あたりの利用者の利用日数が極端に少ない場合については、都道府県知事の判断により、当該影響を排除した計算方法により算出した工賃の平均額をもって本規定を適用することが可能であること。なお、都道府県、指定都市又は中核市は、前年度の工賃の平均額が月額3,000 円を下回る場合、工賃を向上させるための指導を行うこと。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。ただし、以下の場合はこの限りでない。・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都道府県、指定都市又は中核市が認めた場合（例）災害地域に指定就労継続支援Ａ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指定就労継続支援Ａ事業所の経営改善期間中 | 平18厚令171第192条第1項 | 賃金の水準を高めていることが分かる書類（ケース記録等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第192条第2項 | 工賃支払記録工賃支給規程就労支援事業に関する会計書類（出納簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第192条第3項 | 工賃支払記録工賃支給規程就労支援事業に関する会計書類（出納簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第192条第4項 | 工賃の水準を高めていることが分かる書類（ケース記録等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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月あたりの工賃の平均額は、3,000円を下回っていないか。 | 平18厚令171第192条第5項 | 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） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）賃金及び第三項(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。） | 平18厚令171第192条第6項 | 支払元の収入が分かる会計書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 24　実習の実施 | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３（５）実習の実施（基準第193条）　指定就労移行支援の場合と同趣旨であるため、第十の３の（３）を参照されたい。◎解釈通知第１０の３（３）実習の実施（基準第180 条）実習については、就労移行支援計画に基づき、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、指定就労移行支援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、就労移行支援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。 | 平18厚令171第193条第1項 | 適宜必要と認める資料 | 実習先確保の取組 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、(1)の実習の受け入れ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。 | 平18厚令171第193条第2項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 25　求職活動の支援等の実施 | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第194条第1項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３（６）求職活動の支援等の実施（基準第194条）指定就労移行支援の場合と同趣旨であるため、第十の３の（４）を参照されたい。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。◎解釈通知第１０の３（４）求職活動の支援等の実施（基準第181 条）求職活動については、就労移行支援計画に基づき、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、就労支援員が必要に応じ支援すること。 | 平18厚令171第194条第2項 | 適宜必要と認める資料 | 在宅就労者[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 26　職場への定着のための支援等の実施 | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３（７）職場への定着のための支援等の実施（基準第195 条）指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の３の（４）の２を参照されたい。◎解釈通知第５の３（４）の２ 職場への定着のための支援等の実施（基準第85の２）指定生活介護事業者は、 当該指定生活介護を受けて、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応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。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、当該指定生活介護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、当該指定生活介護事業者は就職後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。当該生活介護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、当該指定生活介護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。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。 | 平18厚令171第195条第1項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者が、第206条の2に規定する指定就労定着支援の利用を希望する場合には、前項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、第206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なければならない。 | 平18厚令171第195条第2項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 27　利用者及び従業者以外の者の雇用 | 指定就労継続支援Ａ型事業者は、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、次のそれぞれに掲げる利用定員の区分に応じ、当該それぞれに定める数を超えて雇用していないか。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②　利用定員が21人以上30人以下　10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③　利用定員が31人以上　12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◎解釈通知第１１の３（８）利用者及び従業者以外の者の雇用（基準第196 条）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。ただし、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）。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。 | 平18厚令171第196条 | 適宜必要と認める資料 | 該当事例有の場合　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （経過措置） | 　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をすることができることとされた旧身体障害者福祉法第31条に規定する身体障害者授産施設のうち厚生労働大臣が定めるもの、精神障害者授産施設のうち厚生労働大臣が定めるもの又は知的障害者授産施設のうち厚生労働大臣が定めるもの（これらの施設のうち、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の施行の後に増築され、又は改築される等建物の構造を変更したものを除く。）において、指定就労継続支援Ａ型を行う場合については、27の基準を満たすための計画を提出したときには、当分の間、27の規定は適用しない。 | 平18厚令171附則第21条 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 28　食事＜生活介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第86条第1項） | 適宜必要と認める資料 | 食事提供[ ] 有[ ] 無食事提供体制加算[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第86条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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。 | 平18厚令171第197条準用（第86条第3項） | 適宜必要と認める資料 | 献立の決め方確認 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、食事の提供を行う場合であって、指定就労継続支援Ａ型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。◎解釈通知第１１の３の（１１）準用◎解釈通知第５の３（５）食事の提供（基準第86 条）①　栄養管理等食事の提供は、利用者の支援に極めて重要なものであることから、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。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したものであること。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。ウ 適切な衛生管理がなされていること。②　外部委託との関係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ものである。 | 平18厚令171第197条準用（第86条第4項） | 適宜必要と認める資料 | 栄養士配置[ ] 有[ ] 無保健所との連携内容外部委託[ ] 有[ ] 無委託先との調整状況 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 29　緊急時等の対応＜居宅介護準用＞ | 　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。 | 平18厚令171第197条準用（第28条） | 緊急時対応マニュアルケース記録事故等の対応記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 30　健康管理＜生活介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３の（１１）準用◎解釈通知第５の３（６）健康管理（基準第87 条）利用者の健康管理は、保健所等との連絡の上、医師又は看護職員その他適当な者を健康管理の責任者とし、利用者の健康状態に応じて健康保持のための適切な措置を講じることとしたものである。 | 平18厚令171第197条準用（第87条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 31　支給決定障害者に関する市町村への通知＜生活介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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町村に通知しているか。①　正当な理由なしに指定就労継続支援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。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。 | 平18厚令171第197条準用（第88条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 32　管理者の責務＜療養介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業所の管理者は、当該指定就労継続支援Ａ型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。 | 平18厚令171第197条準用（第66条第1項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業所の管理者は、当該就労継続支援Ａ型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。 | 平18厚令171第197条準用（第66条第2項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 33　運営規程 | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、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あるか。①　事業の目的及び運営の方針②　従業者の職種、員数及び職務の内容③　営業日及び営業時間④　利用定員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23の(3)に規定する工賃並びに利用者の労働時間及び作業時間⑦　通常の事業の実施地域⑧　サービスの利用に当たっての留意事項⑨　緊急時等における対応方法⑩　非常災害対策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⑫　虐待の防止のための措置に関する事項⑬　その他運営に関する重要事項◎解釈通知第１１の３（９）運営規程（基準第196 条の２）指定就労継続支援Ａ型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程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。①　利用定員（第４号）利用定員は、指定就労継続支援Ａ型事業所において同時に指定就労継続支援Ａ型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こと。なお、複数の指定就労継続支援Ａ型の単位が設置されている場合にあっては、当該指定就労継続支援Ａ型の単位ごとに利用定員を定める必要があること。②　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。）、賃金及び第192 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（第６号）指定就労継続支援Ａ型事業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。なお、労働時間及び賃金の月給、日給又は時間給は、就業規則と同様の記載とすることができる。③　通常の事業の実施地域（第７号）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こと。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。また、指定就労継続支援Ａ型事業は、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供だけでなく、利用者の知識や能力向上のための必要な訓練を行うとともに、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に支援することが求められるため、指定就労継続支援Ａ型事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている。だだし、公共交通機関を利用して当該指定就労継続支援Ａ型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、円滑な指定就労継続支援Ａ型の利用が図られるよう、指定就労継続支援Ａ型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。◎解釈通知第３の３（20）運営規程（基準第31条）①従業者の職種、員数及び職務の内容（第２号）従業者の「員数」は日々変わりうるものであるため、業務負担軽減等の観点から、規程を定めるに当たっては、基準第５条において置くべきとされている員数を満たす範囲において、「○人以上」と記載することも差し支えない（基準第９条に規定する重要事項を記した文書に記載する場合についても、同様とする。）（以下、他のサービス種類についても同趣旨。）。　⑥虐待の防止のための措置に関する事項（第８号）「虐待の防止のための措置」については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成23 年法律第79号)において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定居宅介護事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。具体的には、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など）オ 基準第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等を指すものであること（以下、他のサービス種類についても同趣旨）。 | 平18厚令171第196条の2 | 運営規程 | 変更がある場合は変更届けが提出されているか（人員のみなら４月１日で可）虐待別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 33-2　厚生労働大臣が定める事項の評価等 | 指定就労継続支援A型事業者は、指定就労継続支援A型事業所ごとに、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指定就労継続支援A型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なければならない。◎解釈通知第１１の３（10）厚生労働大臣が定める事項の評価等（基準第196 条の３）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。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することが望ましい。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。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。 | 平18厚令171第196条の3 | 適宜必要と認める資料 | 公表方法厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について（令和3年3月30日障発0330第5号） | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 34　勤務体制の確保等＜療養介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者に対し、適切な指定就労継続支援Ａ型を提供できるよう、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、従業者の勤務体制を定めているか。◎解釈通知第１１の３の（１１）準用◎解釈通知第４の３（17）勤務体制の確保等（基準第68 条）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、従業者の勤務体制等について規定したものであるが、次の点に留意するものとする。①　基準第68条第１項は、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（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を定めたものであること。 | 平18厚令171第197条準用（第68条第1項) | 従業者の勤務表 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、当該指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者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、この限りでない。）◎解釈通知第１１の３の（１１）準用◎解釈通知第４の３（17）勤務体制の確保等（基準第68 条）②　同条第２項は、指定就労継続支援Ａ型事業所は原則として、当該指定就労継続支援Ａ型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。 | 平18厚令171第197条準用（第68条第2項) | 勤務形態一覧表または雇用形態が分かる書類 | 委託[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、従業者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。◎解釈通知第１１の３の（１１）準用◎解釈通知第４の３（17）勤務体制の確保等（基準第68 条）③　同条第３項は、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指定就労継続支援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を定めたものであること。 | 平18厚令171第197条準用（第68条第3項) | 研修計画、研修実施記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）適切な指定就労継続支援Ａ型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業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。◎解釈通知第１１の３の（１１）準用◎解釈通知第４の３（17）勤務体制の確保等（基準第68条）④　同条第４項の規定は、基準第33条第４項の規定と基本的に同趣旨であるため、第３の１の(22)を参照されたいこと。◎解釈通知第３の３（２２）④　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、指定居宅介護事業者には、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。指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的内容及び指定居宅介護事業者が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。ア　指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的内容指定居宅介護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構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。ａ　指定居宅介護事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発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。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。なお、パワーハラスメント防止のための指定居宅介護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（資本金が３億円以下又は常時使用する従業員の数が300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。イ　指定居宅介護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、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）及び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。 | 平18厚令171第197条 準用（第68条第4項)  | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 33-2　業務継続計画の策定等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じているか。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第３の３（23）業務継続計画の策定等（基準第33条の２）①基準第33条の２は、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、従業者に対して、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。なお、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。また、感染症や災害が発生した場合には、従業者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、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。なお、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。）附則第３条において、３年間の経過措置を設けており、令和６年３月31日までの間は、努力義務とされている。 | 平18厚令171第184条準用（第33条の2第1項） |  | 令和６年３月３１日まで努力義務業務継続計画[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、従業者に対し、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に実施しているか。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第３の３（23）業務継続計画の策定等（基準第33条の２）②　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。ア 感染症に係る業務継続計画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）イ 災害に係る業務継続計画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③　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。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。④　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。なお、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。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。 | 平18厚令171第184条準用（第33条の2第2項） |  | 年１回以上の研修[ ] 有[ ] 無年１回以上の訓練[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 35　定員の遵守＜療養介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。）◎解釈通知第１１の３(１１)③　同条の規定により準用される第69 条については、第五の３の（12）の③のとおり取り扱うものとする。◎解釈通知第５の３(12)③　同条の規定により準用される第69条については、次のとおり取り扱うものとする。利用者に対する指定療養介護の提供に支障が生ずることのないよう、原則として、指定療養介護事業所が定める利用定員（指定療養介護事業所において同時に指定療養介護の提供を受けることができる利用者の数の上限）を超えた利用者の受入を禁止するものであるが、次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に、地域の社会資源の状況等から新規の利用者を当該指定療養介護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、可能とすることとしたものである。ア １日当たりの利用者の数（Ⅰ）利用定員50 人以下の指定療養介護事業所の場合１日当たりの利用者の数（複数の指定療養介護の単位が設置されている場合にあっては、当該指定療養介護の単位ごとの利用者の数。（Ⅱ）及びイにおいて同じ。）が、利用定員（複数の指定療養介護の単位が設置されている場合にあっては、当該指定療養介護の単位ごとの利用定員。（Ⅱ）及びイにおいて同じ。）に150％を乗じて得た数以下となっていること。（Ⅱ）利用定員51 人以上の指定療養介護事業所の場合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 を加えて得た数以下となっていること。イ　過去３月間の利用者の数過去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。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、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。 | 平18厚令171第197条準用（第69条） | 運営規程利用者数が分かる書類（利用者名簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 36　非常災害対策＜療養介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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、非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連絡体制を整備し、それらを定期的に従業者に周知しているか。 | 平18厚令171第197条準用（第70条第1項） | 非常火災時対応マニュアル（対応計画）運営規程通報・連絡体制消防用設備点検の記録 | 計画[ ] 有[ ] 無医療機関への通報・連絡体制確認従業者への周知状況 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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行っているか。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第４の３（19）非常災害対策（基準第70 条）①　非常災害に際して必要な諸設備の整備や具体的計画の策定、関係機関への通報及び連携体制の整備、避難、救出訓練の実施等その対策に万全を期さなければならないこととしたものである。②　「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。③　「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いう。この場合、消防計画の策定及びこれに基づく消防業務の実施は、消防法第８条の規定に基づき定められる者に行わせるものとする。④　「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を求めることとしたものである。 | 平18厚令171第197条準用（第70条第2項） | 避難訓練の記録消防署への届出 | 消防法施行規則第３条第10項年２回以上の訓練実施 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）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。◎解釈通知第１１の３(２)準用◎解釈通知第４の３（19）非常災害対策（基準第70 条）⑤　基準第70 条第３項は、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。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こと。 | 平18厚令171第197条 準用（第70条第3項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 37　衛生管理等＜生活介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者の使用する設備及び飲用に供する水について、衛生的な管理に努め、又は衛生上必要な措置を講ずるとともに、健康管理等に必要となる機械器具等の管理を適正に行っているか。 | 平18厚令171第197条準用（第90条第1項） | 衛生管理に関する書類 | 食事提供を行う場合調理施設の衛生管理方法食事提供体制加算[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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型事業所において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。①　当該指定就労継続支援Ａ型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（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。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②　当該指定就労継続支援Ａ型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を整備すること。③　当該指定就労継続支援Ａ型事業所において、従業者に対し、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並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練を定期的に実施すること。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第５の３（９）衛生管理等（基準第90 条）指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の３の（20）を参照されたい。◎解釈通知第４の３（20）衛生管理等（基準第71条）①　基準第71条は、指定療養介護事業者は、従業者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、従業者が感染源となることを予防し、また従業者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り、このほか、次の点に留意するものとする。ア 指定療養介護事業者は、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。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。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。②　基準第71条第２項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。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当該指定療養介護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、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。感染対策委員会は、入所者の状況など施設の状況に応じ、おおむね３月に１回以上、定期的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。なお、感染対策委員会は、運営委員会など指定療養介護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。感染対策担当者は看護師であることが望ましい。また、指定療養介護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。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指定療養介護事業所における「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、指定療養介護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、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、行政への報告等が想定される。また、発生時における指定療養介護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。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。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、当該指定療養介護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。職員教育を組織的に浸透させていくためには、当該指定療養介護事業所が指針に基づいた研修プログラムを作成し、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。また、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。また、研修の実施内容についても記録することが必要である。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、指定療養介護事業所内で行うものでも差し支えなく、当該指定居宅介護事業所の実態に応じ行うこと。エ　感染症の予防及びまん延の防止のための訓練平時から、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、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。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、指定療養介護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。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。 | 平18厚令171第197条準用（第90条第2項） | 衛生管理に関する書類 | 令和６年３月３１日までは努力義務おおむね３ヶ月に１回の感染対策委員会の開催[ ] 有[ ] 無指針の整備[ ] 有[ ] 無年間２回以上の研修[ ] 有[ ] 無年間２回以上の訓練[ ] 有[ ] 無従業者の健康診断実施状況入浴ｻｰﾋﾞｽの有無[ ] 有[ ] 無有の場合、浴槽の消毒・検査状況 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 38　協力医療機関＜生活介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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あるか。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第５の３（10）協力医療機関等（基準第91条）協力医療機関は、就労継続支援Ａ型事業所から近距離にあることが望ましいものであること。 | 平18厚令171第197条準用（第91条） | 適宜必要と認める資料 | 協力医療機関名 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 39　掲示＜生活介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、従業者の勤務の体制、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。 | 平18厚令171第197条準用（第92条第1項） | 事業所の掲示物 | 苦情対応方法・利用料の掲示もあるか※利用料はH18. 9.29厚告545参照 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、前項に規定する事項を記載した書面を当該指定就労継続支援Ａ型事業所に備え付け、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、同項の規定による掲示に代えることができる。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第５の３（11）掲示（基準第92条）基準第92条の規定は、基準第35条と基本的に同趣旨であるため、第４の３の（21）を参照されたい。◎解釈通知第４の３（21）掲示（基準第72条）基準第72条の規定は、基準第35条と基本的に同趣旨であるため、第の３の1 の(25)を参照されたい。◎解釈通知第３の３（25）掲示(基準第35条)①　基準第35条第１項は、指定居宅介護事業者は、運営規程の概要、従業者の勤務体制、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指定居宅介護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。ア 指定居宅介護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。イ 従業者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、従業者の氏名まで掲示することを求めるものではないこと。②　同条第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居宅介護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。 | 平18厚令171第197条準用（第92条第2項） | 事業所の掲示物 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 40　秘密保持等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型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。◎解釈通知第１０の３(８)準用◎解釈通知第３の３(27)（27）秘密保持等（基準第36条）①　基準第36条第１項は、指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者及び管理者に、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密の保持を義務付けたものである。 | 平18厚令171第197条準用（第36条第1項） | 従業者及び管理者の秘密保持誓約書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１０の３(８)準用◎解釈通知第３の３(27)（27）秘密保持等（基準第36条）②　同条第２項は、指定就労継続支援Ａ型事業者に対して、過去に当該指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者及び管理者であった者が、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取ることを義務付けたものであり、具体的には、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型事業所の従業者等が、従業者等で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るなどの措置を講ずべきこととするものである。 | 平18厚令171第197条準用（第36条第2項） | 従業者及び管理者の秘密保持誓約書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） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１０の３(８)準用◎解釈通知第３の３(27)（27）秘密保持等（基準第36条）③　同条第３項は、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とを規定したものであるが、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。 | 平18厚令171第197条準用（第36条第3項） | 個人情報同意書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 41　情報の提供等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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、当該指定就労継続支援Ａ型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。 | 平18厚令171第197条準用（第37条第1項） | 情報提供を行ったことが分かる書類（パンフレット等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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型事業者について広告をする場合においては、その内容が虚偽又は誇大なものとなっていないか。 | 平18厚令171第197条準用（第37条第2項） | 事業者のＨＰ画面・パンフレット |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 42　利益供与等の禁止＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、一般相談支援事業若しくは特定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いないか。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第１０の３(７)①　基準第38条第１項は、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、指定就労移行支援事業者は、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移行支援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。 | 平18厚令171第197条準用（第38条第1項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、一般相談支援事業若しくは特定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。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第１０の３(７)②　同条第２項は、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、指定就労移行支援事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第38条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第１０の３(７)③　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移行支援事業者は行ってはならない。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、おおよそ障害福祉サービスのサービス内容には含まれないと考えられる内容があげられる。 | 平18厚令171第197条準用（第38条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 43　苦情解決＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第３の３(29)①　基準第39 条第１項にいう「必要な措置」とは、具体的には、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ずることをいうものである。当該措置の概要については、利用申込者にサービスの内容を説明する文書に記載し、事業所に掲示することが望ましい。 | 平18厚令171第197条準用（第39条第1項） | 苦情受付簿重要事項説明書契約書事業所の掲示物 | 苦情対応マニュアル[ ] 有[ ] 無重要事項説明書への記載[ ] 有[ ] 無掲示[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、(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。 | 平18厚令171第197条準用（第39条第2項）  | 苦情者への対応記録苦情対応マニュアル | 記録[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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項の規定により市町村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指定就労継続支援Ａ型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町村が行う調査に協力するとともに、市町村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。 | 18厚令171第197条準用（第39条第3項） | 市町村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 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、その提供した指定就労移行支援に関し、法第11条第2項の規定により都道府県知事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都道府県知事が行う調査に協力するとともに、都道府県知事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。 | 平18厚令171第197条準用（第39条第4項） | 都道府県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 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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項の規定により都道府県知事又は市町村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指定就労移行支援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都道府県知事又は市町村長が行う調査に協力するとともに、都道府県知事又は市町村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。 | 平18厚令171第197条準用（第39条第5項） | 都道府県または市町村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 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）指定就労継続支援Ａ型事業者は、都道府県知事、市町村又は市町村長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都道府県知事、市町村又は市町村長に報告しているか。 | 平18厚令171第197条準用（第39条第6項） | 都道府県等への報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （７）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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にできる限り協力しているか。 | 平18厚令171第197条準用（第39条第7項） | 運営適正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 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 44　事故発生時の対応＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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、都道府県、市町村、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。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第３の３(30)利用者が安心して指定生活介護の提供を受けられるよう、指定生活介護事業者は、利用者に対する指定生活介護の提供により事故が発生した場合は、都道府県、市町村及び当該利用者の家族等に対して連絡を行うとともに必要な措置を講じ、利用者に対する指定生活介護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わなければならないこととしたものである。このほか、次の点に留意するものとする。①　利用者に対する指定生活介護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、あらかじめ指定生活介護事業者が定めておくことが望ましいこと。また、事業所に自動体外式除細動器（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こと。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。②　指定生活介護事業者は、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こと。③　指定生活介護事業者は、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。なお、「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）が示されているので、参考にされたい。 | 平18厚令171第197条準用（第40条第1項） | 事故対応マニュアル都道府県、市町村、家族等への報告記録 | マニュアル[ ] 有[ ] 無具体的な内容とされているか従業者への周知[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第40条第2項） | 事故の対応記録ヒヤリハットの記録 | 事例[ ] 有[ ] 無記録[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第40条第3項） | 再発防止の検討記録損害賠償を速やかに行ったことが分かる資料（賠償責任保険書類等） | 賠償保険加入[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 45　会計の区分＜居宅介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型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。 | 平18厚令171第197条準用（第41条) | 収支予算書・決算書等の会計書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 46　身体拘束等の禁止＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第３の３(26)（26）身体拘束等の禁止(基準第35 条の２)①　基準第35条の２第１項及び第２項は、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も、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。 | 平18厚令171第197条準用（第35条の2第1項） | 個別支援計画身体拘束等に関する書類 | 拘束事例[ ] 有[ ] 無有の場合記録[ ] 有[ ] 無身体拘束廃止未実施減算あり（記録以外は令和５年４月１日から適用） | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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なければならない。 | 平18厚令171第197条準用（第35条の2第2項） | 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） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。①　身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②　身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。③　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に実施すること。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第３の３(26)（26）身体拘束等の禁止(基準第35 条の２)②　同条第３項第１号の「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。構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、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。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。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。なお、身体拘束適正化検討委員会は、少なくとも１年に１回は開催することが望ましいが、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。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。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。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。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。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。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、結果等をとりまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること。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。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。③　同条同項第２号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。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オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針キ 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④　同条同項第３号の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Ａ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。職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定就労継続支援Ａ型事業所が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修を実施（年一回以上）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。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。なお、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。 | 平18厚令171第197条準用（第35条の2第3項） |  | 令和４年３月３１日まで努力義務少なくとも１年に１回の身体拘束適正化検討委員会の開催[ ] 有[ ] 無指針の整備[ ] 有[ ] 無年間１回以上の研修[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 46-2 虐待の防止＜居宅介護準用＞ | 指定就労継続支援Ａ型事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じているか。①　当該指定就労継続支援Ａ型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（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②　当該指定就労継続支援Ａ型事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること。③　前二号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。◎解釈通知第１１の３(１１)準用◎解釈通知第３の３(31)(31) 虐待の防止（基準第40条の２）①　同条第１号の虐待防止委員会の役割は、・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）・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）・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）の３つがある。虐待防止委員会の設置に向けては、構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要であり、虐待防止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。なお、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。虐待防止委員会の開催に必要となる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が必要である。なお、虐待防止委員会は、少なくとも１年に１回は開催することが必要であるが、身体拘束等適正化検討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・運営することも差し支えない。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、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が必要である。具体的には、次のような対応を想定している。ア 虐待（不適切な対応事例も含む。）が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備すること。イ 従業者は、虐待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、虐待について報告すること。ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等をとりまとめ、当該事例の再発防止策を検討すること。オ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。カ 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　　　　。キ 再発防止策を講じた後に、その効果について検証すること　。②　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「虐待防止のための指針」を作成することが望ましい。ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針エ 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オ 虐待発生時の対応に関する基本方針カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針キ 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③　同条第２号の従業者に対する虐待防止のための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。職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定就労継続支援Ａ型事業所の虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、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る。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。なお、研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。④　同条第３号の虐待防止のための担当者については、サービス提供責任者等を配置すること。 | 平18厚令171第184条準用（第40条の2） | 適宜必要と認める資料 | 虐待防止委員会を年１回以上開催[ ] 有[ ] 無虐待防止担当者（責任者）[ ] 有[ ] 無氏名虐待防止のための指針[ ] 有[ ] 無年１回以上の研修実施[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 47　地域との連携等＜療養介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第74条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 48　記録の整備＜療養介護準用＞ | （１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。 | 平18厚令171第197条準用（第74条） | 職員名簿設備・備品台帳帳簿等の会計書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、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。　　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町村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 | 平18厚令171第197条準用（第75条第1項）平18厚令171第184条準用（第75条第2項） | 左記①から⑥までの書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 49　電磁的記録等【共通】 | （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、磁気的方式その他人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ているか。 | 平18厚令171第224条第1項 | 電磁的記録簿冊 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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、磁気的方法その他人の知覚によって認識することができない方法をいう。）によることができているか。 | 平18厚令171第224条第2項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第６　変更の届出等 | （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就労継続支援Ａ型の事業を再開したときは、10日以内に、その旨を都道府県知事に届け出ているか。（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、その旨を都道府県知事に届け出ているか。 | 法第46条第1項施行規則第34条の23法第46条第2項施行規則第34条の23 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第７　介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い１　基本事項 | （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。（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。） | 平18厚告523の一平18厚告539法第29条第3項 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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。 | 平18厚告523の二 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ２　就労継続支援Ａ型サービス費 | （１）就労継続支援Ａ型サービス費（Ⅰ）及び（Ⅱ）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者のうち65歳未満のもの若しくは65歳以上のもの(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。)又は年齢、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ものに対して、第1の(4)に規定する指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、所定単位数を算定しているか。◎留意事項通知第２の３の（４）①　就労継続支援Ａ型サービス費について(一)　就労継続支援Ａ型サービス費の区分について就労継続支援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（１の（４）に掲げ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。以下「スコア告示」という。）の規定により算出されるスコアの合計をいう。以下同じ。）に応じ、算定する。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。◎留意事項通知第２の３の（４）①　就労継続支援Ａ型サービス費について(四)　令和３年度における就労継続支援Ａ型サービス費の算定について令和３年度における就労継続支援Ａ型サービス費の算定に係る評価点の算出に当たっては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、特例的な取扱いを可能としている。具体的にはスコア留意事項通知を参照すること。 | 平18厚告523別表第13の1の注1 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 支給決定状況多機能型の場合全サービスの利用定員合算により請求 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）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ものとして都道府県知事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、利用定員及び都道府県知事に届け出た評価点(厚生労働大臣が定める事項及び評価方法(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評価点をいう。以下同じ。)に応じ、1日につき所定単位数を算定しちえるか。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(別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合するものとして都道府県知事に届け出たものに限る。)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。◎留意事項通知第２の３の（４）①　就労継続支援Ａ型サービス費について(一)　就労継続支援Ａ型サービス費の区分についてア　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。 | 平18厚告523別表第13の1の注2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 従業員配置（7.5:1以上） | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）就労継続支援Ａ型サービス費（Ⅱ）については、(2)に規定する指定就労継続支援Ａ型事業所等以外の指定就労継続支援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、利用定員及び都道府県知事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。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しているか。◎留意事項通知第２の３の（４）①　就労継続支援Ａ型サービス費について(一)　就労継続支援Ａ型サービス費の区分についてイ 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で除して得た数以上であること。 | 平18厚告523別表第13の1の注3  | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 従業員配置（7.5:1以上） | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）(2)及び(3)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点未満である場合とみなして、1日につき所定単位数を算定しているか。◎留意事項通知第２の３の（４）①　就労継続支援Ａ型サービス費について(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、年度途中に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。 | 平18厚告523別表第13の1の注3の2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）(2)及び(3)の算定に当たって、次の①又は②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乗じて得た数を算定しているか。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、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乗じる割合」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　同表の下欄に掲げる割合◎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乗じる割合（平成18年厚生労働省告示第550号）の８のイ　厚生労働大臣が定める利用者の数の基準　　指定就労移行支援事業所(指定障害福祉サービス基準第175条第1項に規定する指定就労移行支援事業所をいう。)、指定障害者支援施設又はのぞみの園(以下「指定就労移行支援事業所等」という。)の指定就労移行支援等の利用者の数が次の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合(1)　過去3月間の利用者の数の平均値が、次の(一)又は(二)のいずれかに該当する場合(一)　利用定員が11人以下の指定就労移行支援事業所等　指定障害福祉サービス基準第184条において準用する指定障害福祉サービス基準第89条又は指定障害者支援施設基準第41条に規定する運営規程に定められている利用定員(以下この項において「利用定員」という。)の数に3を加えて得た数を超える場合(二)　利用定員が12人以上の指定就労移行支援事業所等　利用定員の数に100分の125を乗じて得た　数を超える場合(2)　1日の利用者の数が次の(一)又は(二)のいずれかに該当する場合(一)　利用定員が50人以下の指定就労移行支援事業所等　利用定員の数に100分の150を乗じて得た数を超える場合(二)　利用定員が51人以上の指定就労移行支援事業所等　利用定員の数に当該利用定員の数から50を控除した数に100分の25を乗じて得た数に25を加えた数を加えて得た数を超える場合　厚生労働大臣が定める所定単位数に乗じる割合　　100分の70◎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乗じる割合（平成18年厚生労働省告示第550号）の８のロ　厚生労働大臣が定める従業者の員数の基準　　指定障害福祉サービス基準又は指定障害者支援施設基準の規定により、指定就労移行支援事業所等に置くべき職業指導員若しくは生活支援員若しくは就労支援員(下欄において「職業指導員等」という。)又はサービス管理責任者の員数を満たしていないこと。　厚生労働大臣が定める所定単位数に乗じる割合　　100分の70(職業指導員等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は、100分の50) | 平18厚告523別表第13の1の注4平18厚告523別表第13の1の注4(1)平18厚告550の八 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 定員超過減算人員欠如減算別添の留意事項通知通則参照利用者数の確認状況該当の場合減算請求[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | 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型計画等が作成されていない場合　100分の95次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に掲げる割合ア　作成されていない期間が3月未満の場合　100分の70イ 作成されていない期間が3月以上の場合　100分の50 | 平18厚告523別表13の1の注4(2) | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 個別支援計画未作成減算別添の留意事項通知通則参照 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | 　　③　指定就労継続支援A型等の提供に当たって、指定障害福祉サービス基準第196条の3又は指定障害者支援施設基準附則第13条の3に規定する基準に適合するものとして都道府県知事に届け出ていない場合所定単位数を減算しているか。◎留意事項通知第２の３の（４）①　就労継続支援Ａ型サービス費について(三)　自己評価未公表減算について報酬告示第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ない場合に減算を行うものである。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 | 平18厚告523別表13の1の注4(3) | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 自己評価未公表減算スコアの公表状況確認 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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35条の2第2項若しくは第3項又は指定障害者支援施設基準第48条第2項若しくは第3項に規定する基準に適合していない場合は、1日につき5単位を所定単位数から減算してるか。ただし、令和5年3月31日までの間は、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3項又は指定障害者支援施設基準第48条第3項に規定する基準を満たしていない場合であっても、減算しない。 | 平18厚告523別表第13の1の注5 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 身体拘束廃止未実施減算別添の留意事項通知通則参照身体拘束事例ありの場合◆記録[ ] 有[ ] 無以下令和5年3月31日まで経過措置◇少なくとも１年に１回の身体拘束適正化検討委員会の開催[ ] 有[ ] 無◇指針の整備[ ] 有[ ] 無◇年間１回以上の研修[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （７）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。 | 平18厚告523別表第13の1の注6 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 別添の留意事項通知通則参照 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ３　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算＜生活介護準用＞ | 　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、当該利用者数に2を乗じて得た数とする。）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、第2の1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都道府県知事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。◎留意事項通知第２の３の（４）②　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて報酬告示第13の２の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、２の(６)の⑥の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（６）⑥　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて(一)　報酬告示第６の４の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、注中「視覚又は聴覚若しくは言語機能に重度の障害のある者」とあるが、具体的には次のアからウまでのいずれかに該当する者であること。ア　視覚障害者身体障害者福祉法第15条第４項の規定により交付を受けた身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）の障害の程度が１級又は２級に該当し、日常生活におけるコミュニケーションや移動等に支障があると認められる視覚障害を有する者イ　聴覚障害者身体障害者手帳の障害の程度が２級に該当し、日常生活におけるコミュニケーションに支障があると認められる聴覚障害を有する者ウ　言語機能障害者身体障害者手帳の障害の程度が３級に該当し、日常生活におけるコミュニケーションに支障があると認められる言語機能障害を有する者(二)　「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１人で２人分の視覚障害者等として数えて算定要件（全利用者の100分の30が視覚障害者等）に該当するか否かを計算することとしているが、この場合の「知的障害」は「重度」の知的障害である必要はない。また、多機能型事業所等については、当該多機能型事業所等において実施される複数の障害福祉サービスの利用者全体のうち、視覚障害者等の数が利用者の数に100分の30を乗じて得た数以上であり、従業者の加配が当該多機能型事業所等の利用者の合計数を50で除して得た数以上なされていれば満たされるものであること。(三)　「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」とは、具体的には次のア又はイのいずれかに該当する者であること。ア　視覚障害点字の指導、点訳、歩行支援等を行うことができる者イ　聴覚障害又は言語機能障害手話通訳等を行うことができる者 | 平18厚告523別表第13の2の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 視覚・聴覚・言語障害者数（ﾀﾞﾌﾞﾙｶｳﾝﾄ後）　人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の配置（常勤換算）　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ４　就労移行支援体制加算 | （１）就労移行支援体制加算（Ⅰ）については、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。）し、就労を継続している期間が6月に達した者（就労定着者）が前年度において1人以上いるものとして都道府県知事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型等のあ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。◎留意事項通知第２の３の（４）③　就労移行支援体制加算の取扱いについて(一)　報酬告示第13の３の就労移行支援体制加算については、就労継続支援Ａ型を経て企業等に就労（企業等との雇用契約に基づく就労をいい、労働時間等労働条件の内容は問わない。ただし、就労継続支援Ａ型事業所の利用者としての移行は除く。以下この③において同じ。）した後、当該企業等での雇用が継続している期間が６月に達した者（以下「就労定着者」という。）が前年度においている場合、利用定員、人員配置に基づき算定する就労継続支援Ａ型サービス費の区分及び評価点に応じた所定単位数に前年度の就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算する。なお、就労継続支援Ａ型を経て企業等に就労した後、就労継続支援Ａ型の職場定着支援の努力義務期間（就職した日から６月）中において労働条件改善のための転職支援等を実施した結果、離職後１月以内に再就職し、最初の企業等の就職から起算して雇用を継続している期間が６月に達した者は就労定着者として取り扱う。(二)　注１中「６月に達した者」とは、前年度において企業等での雇用継続期間が６月に達した者である。例えば、令和２年10月１日に就職した者は、令和３年３月31日に６月に達した者となる。 | 平18厚告523別表第13の3の注1 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）就労移行支援体制加算（Ⅱ）については、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都道府県知事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型等のあ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。 | 平18厚告523別表第13の3の注2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ４－２　就労移行連携加算 | 　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加算しない。◎留意事項通知第２の３の（４）④　就労移行連携加算について(一)　報酬告示第13の３の２の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。(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。(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。 | 平18厚告523別表第13の3の2の注2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ５　初期加算＜生活介護準用＞ | 　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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑤　初期加算の取扱いについて報酬告示第13の４の初期加算については、２の(６)の⑦の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（６）⑦　初期加算の取扱いについて(一)　報酬告示第６の５の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。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。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。(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。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。(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。ただし、指定生活介護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。(四)　旧法施設支援における「入所時特別支援加算」が算定されていた特定旧法受給者については、「入所時特別支援加算」が初期加算と同趣旨の加算であることから、初期加算の対象とはならないものであること。なお、特定旧法指定施設において、旧法施設支援における「入所時特別支援加算」を算定する者が利用している場合であって、当該「入所時特別支援加算」の算定期間中に指定障害者支援施設へ転換した場合にあっては、30日間から「入所時特別支援加算」を算定した日数を差し引いた残りの日数について、初期加算を算定して差し支えない。 | 平18厚告523別表第13の4の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 算定している場合、初回利用後30日（30回目ではなく）であることを確認 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ６　訪問支援特別加算＜生活介護準用＞ | 　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、第2の1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（就労継続支援A型従業者）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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑥　訪問支援特別加算の取扱いについて報酬告示第13の５の訪問支援特別加算については、２の(６)の⑧の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（６）⑧　訪問支援特別加算の取扱いについて報酬告示第６の６の訪問支援特別加算については、指定生活介護等の利用により、利用者の安定的な日常生活を確保する観点から、概ね３か月以上継続的に当該指定生活介護等を利用していた者が、最後に当該指定生活介護等を利用した日から中５日間以上連続して当該指定生活介護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、引き続き指定生活介護等を利用するための働きかけ、当該利用者に係る生活介護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。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。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、生活介護計画に基づいて行われるべき指定生活介護等に要する時間に基づき算定されるものであること。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生活介護等の利用後、再度５日間以上連続して指定生活介護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。 | 平18厚告523別表第13の5の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 算定有りの場合、生活介護計画の位置付け、所要時間を確認算定有の場合[ ] １時間未満[ ] １時間以上 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ７　利用者負担上限額管理加算＜居宅介護準用＞ | 　指定就労継続支援Ａ型事業者等が、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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑦　利用者負担上限額管理加算の取扱いについて報酬告示第13の６の利用者負担上限額管理加算については、２の(１)の⑲の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（１）⑲　利用者負担上限額管理加算の取扱いについて報酬告示第１の３の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障害福祉サービス事業所、指定障害者支援施設等又は共生型障害福祉サービス事業所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。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。 | 平18厚告523別表第13の6の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 管理事業所のみのサービス利用の場合に算定していないか | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ８　食事提供体制加算＜生活介護準用＞ | 　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都道府県知事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、食事の提供を行った場合に、別に厚生労働大臣が定める日までの間、1日につき所定単位数を加算しているか。◎留意事項通知第２の３の（４）⑧　食事提供体制加算の取扱いについて報酬告示第13の７の食事提供体制加算については、２の(６)の⑬の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（６）⑬　食事提供体制加算の取扱いについて報酬告示第６の10の食事提供体制加算については、原則として当該施設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施設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、施設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、施設外で調理し搬入する方法も認められるものである。この場合、例えば出前の方法や市販の弁当を購入して、利用者に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。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、補足給付が支給されていることから、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。 | 平18厚告523別表第13の7の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 有の場合、低所得者の食費減額を確認 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ９　福祉専門職員配置等加算＜療養介護準用＞ | （１）福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）については、第2の1の（1）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（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35以上であるものとして都道府県知事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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑨　福祉専門職員配置等加算の取扱いについて報酬告示第13の８の福祉専門職員配置等加算については、２の(５)の④の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（５）④ 福祉専門職員配置等加算の取扱いについて(一)　福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であること。なお、「常勤で配置されている従業者」とは、正規又は非正規雇用に係わらず、各事業所において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している従業者をいう。（(二)及び(三)において同じ。） | 平18厚告523別表第13の8の注1 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | ・直接処遇職員の総数（常勤）　人・うち社会福祉士等（常勤）　人R3.4～作業療法士追加 |  |
|  | （２）福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）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都道府県知事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。ただし、この場合において、（1）の福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）を算定している場合は、算定しない。◎留意事項通知第２の３の（４）⑨　福祉専門職員配置等加算の取扱いについて報酬告示第13の８の福祉専門職員配置等加算については、２の(５)の④の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（５）④　福祉専門職員配置等加算の取扱いについて(二)　福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であること。 | 平18厚告523別表第13の8の注32 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | ・直接処遇職員の総数（常勤）　人・うち社会福祉士等（常勤）　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）については、次の①又は②のいずれかに該当するものとして都道府県知事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。ただし、この場合において、(1)の福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）又は（2）の福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)を算定している場合は、算定しない。 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。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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑨　福祉専門職員配置等加算の取扱いについて報酬告示第13の８の福祉専門職員配置等加算については、２の(５)の④の規定を準用する。留意事項通知第２の２の（５）④　福祉専門職員配置等加算の取扱いについて(三)　福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)次のいずれかに該当する場合であること。ア　直接処遇職員として配置されている従業者の総数（常勤換算方法により算出された従業者数をいう。）のうち、常勤で配置されている従業者の割合が100分の75以上であること。イ　直接処遇職員として常勤で配置されている従業者のうち、３年以上従事している従業者の割合が100分の30以上であること。なお、イ中「３年以上従事」とは、加算の申請を行う前月の末日時点における勤続年数とし、勤続年数の算定に当たっては、当該事業所における勤続年数に加え同一法人の経営する他の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定める障害福祉サービス事業を行う事業所（旧法施設を含む。）、精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム、小規模通所授産施設、地域生活支援事業の地域活動支援センター等、障害者就業・生活支援センター、児童福祉法に規定する障害児通所支援事業を行う事業所、障害児入所施設、病院、社会福祉施設等においてサービスを利用者に直接提供する職員として勤務した年数を含めることができるものとする。また、当該勤続年数の算定については、非常勤で勤務していた期間も含めることとする。(四)　多機能型事業所等における本加算の取扱いについて多機能型事業所又は障害者支援施設については、当該事業所における全てのサービス種別の直接処遇職員を合わせて要件を計算し、当該要件を満たす場合には全ての利用者に対して加算を算定することとする。なお、この場合において、当該多機能型事業所等の中で複数の直接処遇職員として、常勤の時間を勤務している者（例：生活介護の生活支援員を0.5人分、就労移行支援の職業指導員を0.5人分勤務している者）については、「常勤で配置されている従業者」に含めることとする。 | 平18厚告523別表第13の8の注3 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | ①関係・直接処遇職員の総数（常勤換算）　人・うち直接処遇職員（常勤）　人②関係・直接処遇職員（常勤）　人・うち勤続年数３年以上　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 10　欠席時対応加算＜生活介護準用＞ | 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、所定単位数を算定しているか。◎留意事項通知第２の３の（４）⑩　欠席時対応加算の取扱いについて報酬告示第13の９の欠席時対応加算については、２の(６)の⑨の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（６）⑨　欠席時対応加算の取扱いについて報酬告示第６の７の欠席時対応加算については、以下のとおり取り扱うこととする。(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。(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、引き続き当該指定生活介護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。◎平成21年度障害福祉サービス報酬改定に係るＱ＆Ａ（VOL.2）【欠席時対応加算】問３－１　欠席時対応加算に係る取扱いについて②　当該加算は、欠席によるキャンセル料を利用者より徴収することとしている事業所については、算定できないのか。（答）②　当該加算を算定する場合は、キャンセル料の徴収は行わないこととする（食材料費等に対するキャンセル料を除く）。 | 平18厚告523別表第13の9の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 算定有りの場合、連絡調整、相談支援等の内容の記録を確認（記録がなければ算定不可） | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 11　医療連携体制加算＜短期入所準用＞ | （１）医療連携体制加算（Ⅰ）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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑪　医療連携体制加算の取扱いについて報酬告示第13の10の医療連携体制加算については、２の(７)の⑯の(一)及び(二)の規定を準用する。この場合において、２の(７)の⑯の(一)中「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅷ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅵ)」と、２の(７)の⑯の(二)中「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅴ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅳ)」と、２の(７)の⑯の(ニ)のイ中「医療連携体制加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅳ)」と読み替えるものとする。◎留意事項通知第２の２の（７）⑯　医療連携体制加算の取扱いについて(一)　報酬告示第７の５の医療連携体制加算(Ⅰ)から（Ⅷ）については、医療機関等との連携により、看護職員を指定短期入所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。ア　指定短期入所事業所等は、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短期入所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。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。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。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日付け保医発第0331002号厚生労働省保険局医療課長通知）を参照のこと。）(二)　報酬告示第７の５の医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅴ)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。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。イ　医療連携体制加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）における取扱い医療連携体制加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）を算定する利用者全体で８人を限度とすること。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。 | 平18厚告523別表第13の10の注1 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 別添ＱＡ参照看護記録確認◆委託契約[ ] 有[ ] 無◆主治医からの指示（指示は書面で残す必要あり）[ ] 有[ ] 無◆具体的な看護内容を個別支援計画に記載[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）医療連携体制加算（Ⅱ）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時間以上2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。 | 平18厚告523別表第13の10の注2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）医療連携体制加算（Ⅲ）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。 | 平18厚告523別表第13の10の注3 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）医療連携体制加算（Ⅳ）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、(1)から(3)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。◎厚生労働大臣が定める者（平成18年厚生労働省告示第556号）第５号の７スコア表の項目の欄に掲げるいずれかの医療行為を必要とする状態である者又は医師意見書により医療が必要であるとされる者 | 平18厚告523別表第13の10の注4 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）医療連携体制加算（Ⅴ）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。 | 平18厚告523別表第13の10の注5 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）医療連携体制加算（Ⅵ）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、(1)から(4)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。 | 平18厚告523別表第13の10の注6 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 12　施設外就労加算 | 削除 |  |  |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 13　重度者支援体制加算 | （１）重度者支援体制加算（Ⅰ）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であるものとして都道府県知事又は市町村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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑫ 重度者支援体制加算の取扱いについて(一)　報酬告示第13の11の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（障害基礎年金の受給資格のない20歳未満の者は利用者の数から除く。以下（二）において同じ。）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。(三)　利用実績の算定については、次によるものとすること。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イ　前年度における利用者の延べ人数を算出ウ　ア÷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 | 平18厚告523別表第13の12の注1 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）重度者支援体制加算（Ⅱ）については、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都道府県知事又は市町村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、（1）の重度者支援体制加算(Ⅰ)を算定している場合は、算定しない。◎留意事項通知第２の３の（４）⑫　重度者支援体制加算の取扱いについて(二)　同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。 | 平18厚告523別表第13の12の注2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 14　賃金向上達成指導員配置加算 | 第2の1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(賃金向上計画)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都道府県知事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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑬　賃金向上達成指導員配置加算の取扱いについて(一)　報酬告示第13の12の２の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日に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。(二)　注中「賃金向上計画」は、就労系留意事項通知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。(三)　注中「キャリアアップを図るための措置を講じている」とは、将来の職務上の地位や賃金の改善を図るため、昇格、昇進、昇給といった仕組みが就業規則に記載されていることが必要であり、実際にキャリアアップした利用者がいない場合でも差し支えないが、仕組みがあるにも関わらず合理的な理由なく該当者がいない場合は、賃金向上達成指導員配置加算の算定要件を満たしていないとすることもできる。 | 平18厚告523別表第13の12の2の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 賃金達成指導員常勤換算　人キャリアアップのための措置 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 15　送迎加算＜生活介護準用＞ | （１）平成24年厚生労働省告示第268号「厚生労働大臣が定める送迎」の四に定める送迎を実施しているものとして都道府県知事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(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。）において、利用者（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。◎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）四第一号の規定を準用する◎厚生労働大臣が定める送迎（平成24年平成24年厚生労働省告示第268号）一イ　送迎加算（Ⅰ）次に掲げる基準のいずれにも適合すること。（１）　指定生活介護事業所（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年厚生労働省令第171号。以下「指定障害福祉サービス基準」という。）第78条第1項に規定する指定生活介護事業所をいう。以下同じ。）、指定障害福祉サービス基準第93条の2に規定する共生型生活介護（以下「共生型生活介護」という。）の事業を行う事業所又は指定障害者支援施設（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年法律第123号）第29条第1項に規定する指定障害者支援施設をいう。以下同じ。）（以下「指定生活介護事業所等」という。）が、当該指定生活介護事業所等において行われる指定生活介護（指定障害福祉サービス基準第77条に規定する指定生活介護をいう。）、共生型生活介護又は指定障害者支援施設が行う生活介護に係る障害福祉サービス（以下「指定生活介護等」という。）の利用につき、利用者の送迎を行った場合であること。　（２）　原則として、当該月において、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っては、1回の送迎につき、平均的に定員の100分の50以上）の利用者が利用していること。　（３）　原則として、当該月において、週3回以上の送迎を実施していること。ロ　送迎加算（Ⅱ）　　イの（１）の基準に適合し、かつ、イの（２）又は（３）に掲げる基準のいずれかに適合すること。◎留意事項通知第２の３の（４）⑭　送迎加算の取扱いについて報酬告示第13の13の送迎加算については、２の(６)の⑮の(一)から(五)までの規定を準用する。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。◎留意事項通知第２の２の（６）⑮　送迎加算の取扱いについて報酬告示第６の12の送迎加算については、以下のとおり取り扱うこととする。(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ついては、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、都道府県知事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。(二)　報酬告示第６の12の送迎加算のうち、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。(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っては、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(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。(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。）と指定自立訓練（機能訓練）事業所、共生型自立訓練（機能訓練）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。(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。 | 平18厚告523別表第13の13の注1平24厚告268の四準用（一） | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）平成24年厚生労働省告示第268号「厚生労働大臣が定める送迎」の四に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。◎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）ハ　介護給付費等単位数表の第６の送迎加算の注３の厚生労働大臣が定める送迎指定生活介護事業所等において行われる指定生活介護等の利用につき、指定生活介護事業所等の所在する建物と同一の敷地内又は隣接する敷地内の建物との間で、指定生活介護事業所等の利用者の送迎を行った場合であること。◎留意事項通知第２の３の（４）⑭　送迎加算の取扱いについて報酬告示第13の13の送迎加算については、２の(６)の⑮の(一)から(五)までの規定を準用する。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。◎留意事項通知第２の２の（６）⑮　送迎加算の取扱いについて(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、報酬告示第６の12の注２の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。 | 平18厚告523別表第13の13の注2平24厚告268の四準用（一） | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 16　障害福祉サービスの体験利用支援加算＜生活介護準用＞ | （１）障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）及び障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）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者が、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、所定単位数に代えて算定しているか。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◎留意事項通知第２の３の（４）⑮　障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて報酬告示第13の14の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、２の (６)の⑯の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（６）⑯　障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについ　　　て(一)　報酬告示第６の13の障害福祉サービスの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生活介護等の利用者が、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。）。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(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(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(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。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。 | 平18厚告523別表第13の14の注1 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）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。 | 平18厚告523別表第13の14の注2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）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。 | 平18厚告523別表第13の14の注3 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）又は障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）が算定されている指定障害者支援施設等が、平成18年厚生労働省告示第551号「厚生労働大臣が定める施設基準」の十三のロに定める基準に適合しているものとして都道府県知事に届け出た場合に、更に1日につき所定単位数に50単位を加算しているか。◎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）１３のロ第六号チの規定を準用する。◎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）第６号チ指定障害者支援施設基準第41条に規定する運営規程において、当該指定障害者支援施設等が市町村により地域生活支援拠点等として位置付けられていることを定めていること。◎留意事項通知第２の３の（４）⑮　障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて報酬告示第13の14の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、２の (６)の⑯の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（６）⑯　障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて(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都道府県知事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。 | 平18厚告523別表第13の14の注4平18厚告551の十三のロ | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 地域生活支援拠点 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 17　在宅時生活支援サービス加算＜就労移行準用＞ | 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。◎留意事項通知第２の３の（４）⑯　在宅時生活支援サービス加算の取扱いについて報酬告示第13の14の２の在宅時生活支援サービス加算については、３の(３)の⑯の規定を準用する。◎留意事項通知第２の３の（３）⑯　在宅時生活支援サービス加算について(一)　報酬告示第12の15の３の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って、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、当該就労移行支援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。(二)　報酬告示第12の15の３の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って、就労移行支援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。 | 平18厚告523別表第13の14の2の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 18　社会生活支援特別加算＜機能訓練準用＞ | 平成18年厚生労働省告示第551号「厚生労働大臣が定める施設基準」の十三のハに定める基準に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援A型事業所等が、平成18年厚生労働省告示第556号「厚生労働大臣が定める者」の九に定める者に対して、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。◎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）13号の二　第10号ロの規定を準用する。◎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）10号のロ(１)　指定障害福祉サービス基準第156条第1項第1号の規定により指定自立訓練(機能訓練)事業所等に置くべき看護職員、理学療法士又は作業療法士及び生活支援員に加え、介護給付費等単位数表第10の8の2の注に規定する別に厚生労働大臣が定める者に対する適切な支援を行うために必要な数の生活支援員を配置することが可能であること。(２)　社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師の資格を有する者を指定自立訓練(機能訓練)事業所に配置すること又は指定医療機関その他の関係機関から当該資格を有する者を当該指定自立訓練(機能訓練)事業所に訪問させることにより、介護給付費等単位数表第10の8の2の注に規定する別に厚生労働大臣が定める者に対する支援について、当該資格を有する者による指導体制が整えられていること。(３)　指定自立訓練(機能訓練)事業所の従業者に対し、医療観察法第42条第1項第2号若しくは第51条第1項第2号に規定する入院によらない医療を受けている者又は刑事施設若しくは少年院を釈放された障害者の支援に関する研修が年1回以上行われていること。(４)　保護観察所、更生保護施設、指定医療機関又は精神保健福祉センターその他関係機関との協力体制が整えられていること。◎留意事項通知第２の３の（４）⑰　社会生活支援特別加算の取扱いについて報酬告示第13の14の３の社会生活支援特別加算については、３の(１)の⑪の規定を準用する。◎留意事項通知第２の３の（１）⑪　社会生活支援特別加算の取扱いについて報酬告示第10の８の２の社会生活支援特別加算については、次のとおり取り扱うものとする。(一)　対象者の要件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って、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、指定自立訓練（機能訓練）事業所等を利用することになった者をいうものである。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、指定自立訓練（機能訓練）等を利用することになった場合、指定自立訓練（機能訓練）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。(二)　施設要件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。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。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。(三)　支援内容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。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、自立訓練（機能訓練）計画等の作成イ　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ウ　日常生活や人間関係に関する助言エ　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オ　日中活動の場における緊急時の対応カ　その他必要な支援 | 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（三の二のロ）平18厚告556の九 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 19　福祉・介護職員処遇改善加算＜居宅介護準用＞ | 　平成18年厚生労働省告示第543号「厚生労働大臣が定める基準」の三十五の基準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都道府県知事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。20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3月31日までの間((4)及び(5)については、別に厚生労働大臣が定める日までの間)、次に掲げる単位数を所定単位数に加算しているか。ただし、次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、次に掲げるその他の加算は算定しない。（１）福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）　2から18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）（２）福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）　2から18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)（３）福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）　2から18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）◎厚生労働大臣が定める基準　35第2号の規定を準用する。◎厚生労働大臣が定める基準２　介護給付費等単位数表第1の5の注の厚生労働大臣が定める基準イ　福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)次に掲げる基準のいずれにも適合すること。(１)　福祉・介護職員の賃金(退職手当を除く。)の改善(以下「賃金改善」という。)に要する費用の見込額(賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。以下同じ。)が、福祉・介護職員処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。(２)　当該指定自立訓練（生活訓練）事業所等(介護給付費等単位数表第1の1の注9の2に規定する指定自立訓練（生活訓練）事業所等をいう。以下同じ。)において、(1)の賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の福祉・介護職員の処遇改善の計画等を記載した福祉・介護職員処遇改善計画書を作成し、全ての福祉・介護職員に周知し、都道府県知事(地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の19第1項の指定都市(以下「指定都市」という。)及び同法第252条の22第1項の中核市(以下「中核市」という。)にあっては指定都市又は中核市の市長とし、基準該当サービスの場合にあっては登録先である市町村の市町村長とする。以下同じ。)に届け出ていること。(３)　福祉・介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために福祉・介護職員の賃金水準(本加算による賃金改善分を除く。)を見直すことはやむを得ないが、その内容について都道府県知事に届け出ること。(４)　当該指定自立訓練（生活訓練）事業所等において、事業年度ごとに福祉・介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。(５)　算定日が属する月の前12月間において、労働基準法(昭和22年法律第49号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。(６)　当該指定自立訓練（生活訓練）事業所等において、労働保険料(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第10条第2項に規定する労働保険料をいう。以下同じ。)の納付が適正に行われていること。(７)　次に掲げる基準のいずれにも適合すること。(一)　福祉・介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(福祉・介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。(二)　(一)の要件について書面をもって作成し、全ての福祉・介護職員に周知していること。(三)　福祉・介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。(四)　(三)について、全ての福祉・介護職員に周知していること。(五)　福祉・介護職員の経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていること。(六)　(五)の要件について書面をもって作成し、全ての福祉・介護職員に周知していること。(８)　(2)の届出に係る計画の期間中に実施する福祉・介護職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該福祉・介護職員の処遇改善に要する費用の見込額を全ての福祉・介護職員に周知していること。ロ　福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅱ)イの(1)から(6)まで、(7)の(一)から(四)まで及び(8)に掲げる基準のいずれにも適合すること。ハ　福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)次に掲げる基準のいずれにも適合すること。(１)　イの(1)から(6)まで及び(8)に掲げる基準に適合すること　。(２)　次に掲げる基準のいずれかに適合すること。(一)　次に掲げる要件の全てに適合すること。a　福祉・介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(福祉・介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。b　aの要件について書面をもって作成し、全ての福祉・介護職員に周知していること。(二)　次に掲げる要件の全てに適合すること。a　福祉・介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。b　aについて、全ての福祉・介護職員に周知していること。◎留意事項通知第２の３の（４）⑱ 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取扱いについて報酬告示第13の15及び16の福祉・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については、２の(１)の㉑の規定を準用する。◎留意事項通知第２の２の（１）㉑ 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取扱いについて福祉・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。 | 平18厚告523別表第13の15の注平18厚告543の三十五準用（二） | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 加算の届出[ ] （Ⅰ）[ ] （Ⅱ）[ ] （Ⅲ）[ ] 該当なし | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 20　福祉・介護職員処遇特定改善加算＜療養介護準用＞ | 　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都道府県知事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。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。イ　福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)　2から18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)ロ　福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)　2から18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)◎厚生労働大臣が定める基準　36第17号の規定を準用する◎厚生労働大臣が定める基準　17イ　福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)次に掲げる基準のいずれにも適合すること。(１)　障害福祉人材等の賃金改善について、次に掲げる基準のいずれにも適合し、かつ、賃金改善に要する費用の見込額が、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。(一)　経験・技能のある障害福祉人材のうち一人は、賃金改善に要する費用の見込額が月額8万円以上となる、又は改善後の賃金(退職手当を除く。)の見込額が年額440万円以上となること。ただし、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合はその限りではないこと。(二)　当該指定就労継続支援Ａ型事業所(介護給付費等単位数表第5の1の注1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。)における経験・技能のある障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、障害福祉人材(経験・技能のある障害福祉人材を除く。)及び障害福祉人材以外の職員のうち専門的な技能を有すると認められるものの賃金改善に要する費用の見込額の平均を上回っていること。(三)　障害福祉人材(経験・技能のある障害福祉人材を除く。)及び障害福祉人材以外の職員のうち専門的な技能を有すると認められるものの賃金改善に要する費用の見込額の平均が、障害福祉人材以外の職員(専門的な技能を有すると認められるものを除く。)の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上となること。ただし、障害福祉人材以外の職員(専門的な技能を有すると認められるものを除く。)の平均賃金額が障害福祉人材(経験・技能のある障害福祉人材を除く。)及び障害福祉人材以外の職員のうち研修等により専門的な技能を有すると認められるものの平均賃金額を上回らない場合はその限りではないこと。(四)　障害福祉人材以外の職員(専門的な技能を有すると認められるものを除く。)の改善後の賃金(退職手当を除く。)の見込額が年額440万円を上回らないこと。(２)　当該指定就労継続支援Ａ型事業所において、(1)の賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の障害福祉人材等の処遇改善の計画等を記載した福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、全ての障害福祉人材等に周知し、都道府県知事に届け出ていること。(３)　福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために障害福祉人材等の賃金水準(本加算による賃金改善分を除く。)を見直すことはやむを得ないが、その内容について都道府県知事に届け出ること。(４)　当該指定就労継続支援Ａ型事業所において、事業年度ごとに障害福祉人材等の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。(５)　就労継続支援Ａ型サービス費における福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを届け出ていること。(６)　就労継続支援Ａ型サービス費における福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること。(７)　(2)の届出に係る計画の期間中に実施する障害福祉人材等の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該障害福祉人材等の処遇改善に要する費用の見込額を全ての障害福祉人材等に周知していること。(８)　(7)の処遇改善の内容等について、インターネットの利用その他の適切な方法により公表していること。ロ　福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)イ(1)から(4)まで及び(6)から(8)までに掲げる基準のいずれにも適合すること。 | 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） | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 加算の届出[ ] （Ⅰ）[ ] （Ⅱ）[ ] 該当なし |  |
| 21　福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算＜居宅介護準用＞ | 　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都道府県知事に届け出た指定就労支援Ａ型事業所等が、利用者に対し、指定就労支援Ａ型等を行った場合に、２から18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。◎厚生労働大臣が定める基準　36の２第３号の２の規定を準用する。◎厚生労働大臣が定める基準　３の２次に掲げる基準のいずれにも適合すること。イ　障害福祉人材等の賃金改善について、賃金改善に要する費用の見込額が福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の算定見込額を上回り、かつ、障害福祉人材等のそれぞれについて賃金改善に要する費用の見込額の三分の二以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当の額の引上げに充てる賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。ロ　指定居宅介護事業所等において、イの賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の障害福祉人材等の処遇改善の計画等を記載した福祉・介護職員等ベースアップ等支援計画書を作成し、全ての障害福祉人材等に周知し、都道府県知事に届け出ていること。ハ　福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために障害福祉人材等の賃金水準(本加算による賃金改善分を除く。)を見直すことはやむを得ないが、その内容について都道府県知事に届け出ること。ニ　当該指定居宅介護事業所等において、事業年度ごとに障害福祉人材等の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。ホ　居宅介護サービス費における福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること。ヘ　ロの届出に係る計画の期間中に実施する障害福祉人材等の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該障害福祉人材等の処遇改善に要する費用の見込額を全ての障害福祉人材等に周知していること。 | 平18厚告523別表第13の17の注平18厚告543の36号の２ | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 加算の届出[ ] 有り[ ] 無し | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |