

障害福祉サービス等・障害児通所支援事業者 集団指導

指導監査・実地指導、R3年度制度改革並びに R5年度制度改革（障害児）に伴う対応について （令和5年度トピック）

※一部、通年資料と重複する内容があります。

令和5年6月作成
佐世保市保健福祉部指導監査課

資料を読むにあたっての留意点

本資料は、基本的に障害福祉サービス等及び障害児通所支援事業における共通した内容です。

表記等は障害福祉サービス等の用語で表現していますが、障害児通所支援事業の内容も包含していますので、障害児通所支援事業者におかれましては、以下のとおり読み替えをお願いします。

ただし、各々のサービスに特化した内容については、以下の表記とします。

- ➔ 障害福祉サービス等・・・（者）
- ➔ 障害児通所支援事業・・・（児）

【読み替え】

- | | |
|----------------|----------------|
| ○障害福祉サービス事業者 | ・・・障害児通所支援事業者 |
| ○自立支援給付対象サービス等 | ・・・障害児通所支援事業 |
| ○自立支援給付 | ・・・障害児通所給付 |
| ○介護給付費 | ・・・障害児通所給付費 |
| ○サービス管理責任者 | ・・・児童発達支援管理責任者 |
| ○個別支援計画 | ・・・通所支援計画 |

目次・主な根拠法令等

▶ **目次** ※この資料において共通部分に関しては、障害福祉サービス等には障害児通所支援事業内容を含む

1	令和5年度指導監査について	P.4～P.6
2	令和5年度実地指導について	P.7～P.20
3	令和3年度制度改正に伴う対応について	P.21～P.30
4	令和5年度制度改正に伴う対応について（障害児通所支援事業）	P.31～P.32
5	運営法人（実施主体）変更時の手続	P.33～P.34

▶ **主な根拠法令等**（障害福祉サービス等）

1	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 ※以下、障害者総合支援法と表記
2	障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準
3	障害者総合支援法に基づく指定障害者支援施設等の事業等の人員、設備及び運営に関する基準
4	障害者総合支援法に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準

（障害児通所支援事業）

1	児童福祉法
2	児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準
3	児童福祉法に基づく指定障害児相談支援の事業の人員及び運営に関する基準

1 令和5年度指導監査について

(1) 令和5年度における集団指導及び実地指導について

令和5年度の集団指導及び実地指導については、感染症等拡大防止の観点から、下記の対応とします。

① 集団指導

市ホームページに資料を掲載することをもって、集団指導の位置付けとします。
(特例措置)

※ただし、感染症等の状況を踏まえ、実施可能と判断できる状態になり、かつ開催の必要がある場合には、年度後半等において実施することがあります。その際は、市ホームページ等で改めてご連絡します。

② 実地指導

感染症等の状況を踏まえ感染防止対策を図るとともに、事業所等の皆様方への確認を行ったうえで、状況に応じ可能な限り実施することとします。

※ただし、感染状況等を踏まえ、当初予定から実施時期が変更になる可能性もありますので、ご了承ください。

1 令和5年度指導監査について

(2) 実地指導の実施方針

【令和5年度の実地指導対象事業所の選定方法】

- 概ね、3年に1度（障害者支援施設は原則1年に1度）の頻度で実施
※ただし、障害者支援施設は、一般監査（実地指導）にて特に運営上の問題が無いと確認された場合は、3年に1度の頻度により行う場合があります。
- 指定後、半年から1年程度経過した事業所
- 過去の実地指導等の状況を踏まえ、継続的な確認が必要と判断される事業所
- 利用者等からの情報提供や苦情等があり、特に必要と判断される事業所
- その他、特別な事由により実地指導を行う必要があると思われる事業所

本市の選定により、全ての事業所が実地指導の対象となる可能性がります。

1 令和5年度指導監査について

(3) 事前通知のない事業所訪問の実施

令和5年度から、事業所等における日常の様子を伺うために、事前通知なしに事業所等を訪問することを検討しています。

これにより、日常的な利用者支援の状況や、記録の整備状況、従業員の配置状況を確認することによって、更なるサービスの質の向上を図るとともに不正の防止を図り、適正な運営に繋げていただくことを目的とします。

事業者の皆様におかれては、当趣旨をご理解いただき、訪問の際には利用者の支援に支障がない範囲で、可能な限りご対応をお願いすることとなりますので、ご協力をお願いします。

#	サービス	法的根拠
1	障害福祉サービス 障害者支援施設	障害者総合支援法第10条
2	地域相談支援	障害者総合支援法第10条
3	特定相談支援	障害者総合支援法第10条
4	障害児相談支援 障害児通所支援	児童福祉法第57条の3の2

2 令和5年度実地指導について

(1) 過去の実地指導の実績（者）

サービスの種類	H31実施数	R2実施数	R3実施数	R4実施数
居宅介護	1	0	1	6
重度訪問介護	1	0	1	5
行動援護	0	0	0	0
同行援護	0	0	1	0
生活介護	13	5	3	4
短期入所	5	1	2	1
計画相談支援	2	5	13	2
共同生活援助	32	1	8	2
自立訓練(生活訓練)	3	1	0	2
宿泊型自立訓練	1	0	0	0
就労移行支援	6	0	0	2
就労継続支援 A 型	5	2	1	3
就労継続支援 B 型	29	10	0	19
施設入所支援	3	0 (7※)	0 (7※)	1 (6※)
障害児相談支援	2	5	11	1
地域相談支援	0	1	10	0
計	103	31	51	48

R2年度～4年度は、コロナウイルス感染拡大防止のため、実施件数が落ちている。 ※：書面監査実施件数

2 令和5年度実地指導について

(1) 過去の実地指導の実績（児）

サービスの種類	H31実施数	R2実施数	R3実施数	R4実施数
児童発達支援	11	10	0	11
放課後等デイサービス	19	17	1	12
居宅訪問型児童発達支援	1	0	0	1
保育所等訪問支援	1	2	0	3
計	32	29	1	27

R2～4年度は、コロナウイルス感染拡大防止のため、実施件数が落ちている。

2 令和5年度実地指導について

(2) 令和5年度指導の重点項目

- ① 人員に関する基準及び勤務体制の確保
- ② 介護給付費等の算定及び取扱い
- ③ 個別支援計画等の作成
- ④ 虐待防止
- ⑤ 身体拘束
- ⑥ 変更の届出

※実地指導等においては、その他の項目についても確認を行うため、必要書類等の整備を行っておくようお願いします。

**利用者の生命へのリスクや給付費の不正等に繋がる
恐れのある項目を重点的に指導します。**

2 令和5年度実地指導について

(3) 重点項目の具体内容

① 人員に関する基準 → 勤務体制の確保等

● 関係法令等

- (者) ▶ 佐世保市指定障害福祉サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例（人員に関する基準）
- ▶ 佐世保市指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例（人員に関する基準）
- (児) ▶ 佐世保市指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例（人員に関する基準）

※以下、「市条例」という。

● 指導内容

- ▶ 人員に関する基準を満たす職員配置の確保と、適切な職員によるサービスの提供が行われるよう指導します。
- ▶ サービスの提供に当たって、適切なサービスの提供を確保するために月ごとの勤務表を作成するとともに、従業員の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、兼務関係等を明確にしておくよう指導します。

人員配置は、職員の勤務実績を含め厳密に確認を行い、不正が発覚した場合は、行政処分の対象になる場合があります。

2 令和5年度実地指導について

【具体的な指導内容】

- 事業ごとに、従業員の勤務の体制を定めておくこと。
(毎月シフト表や勤務形態一覧表等を作成すること)
- 従業員の勤務実績を明確に記録しておくこと。
(特に、法人役員等の勤務実績を残していないケースが散見されます)
- 多機能型事業所であっても、各々の事業は別事業である(兼務不可である)ことから、事業者は従業員に他の事業の業務を行わせないこと。
※障害児通所支援は、兼務可
- 特に、施設外就労を行うにあたっては、利用者が2～3人ずつの少数であったとしても、職員はそれぞれに配置が必要となることから、各々の事業所の従業員が随行を行うこと。
- 障害児通所支援事業の児童発達支援、放課後等デイサービスについては、サービス提供時間帯を通じて基準に定められた数の従業員の配置を行うこと。

<指摘事項の例>

- ▶ 勤務形態一覧表（勤務予定表）に記載のない職員が、支援を行っている。
- ▶ 法人代表者の勤務時間の記録を残しておらず、人員基準違反となった。
- ▶ 多機能型事業所において、特に施設外就労等を実施する際に、片方の事業所の従業員のみが支援している。

2 令和5年度実地指導について

②介護給付費等の算定及び取扱い

- 関係法令等
市条例（サービスの提供の記録）
- 指導内容
介護給付費等の算定に関し、制度の信頼性確保及び利用者保護の観点に立ち、適正な請求が行われるよう指導します。

介護給付費等の請求の計算基礎となるサービスの提供の記録については、提供日、具体的内容その他必要な事項等をサービスの提供ごとに記録するようになっていきますので、一か月分を後でまとめて作成することがないように指導します。

処遇改善加算や特定処遇改善加算については、対象となる職種・ルールに基づいて、適正な金額を配分するよう指導します。

2 令和5年度実地指導について

【具体的な指導内容】

- ①利用者及び事業者等が、その時点での契約支給量やサービスの利用状況を把握できるようにするため、サービスの提供日、具体的内容、その他必要な事項をサービスの提供のつど記録しているか。
- ②サービス提供実績記録票が適正に作成されているか。また、請求データと整合性がとれているか。
- ③加算分を請求するにあたり、その根拠となる記録の作成及び保管を行っているか。
- ④計画相談（障害児相談）支援において、作成された計画について利用者の同意を得たことに基づいて給付費の請求をしているか。
- ⑤処遇改善加算を算定している事業所において、届け出たキャリアパス要件等を満たしているか。
- ⑥処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算の配分ルールに従って適正に配分しているか。また、配分方法等について従業者に十分な説明を行っているか。
- ⑦請求に関して、給付を受けるサービスと自己負担分の区別があいまいになっていないか。
- ⑧給付費等の請求について、算定に必要な要件（人員配置や資格要件等）を満たしているか。

2 令和5年度実地指導について

②介護給付費等の算定及び取扱い → 児童指導員等加配加算（児）

● 関係法令等

児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準

児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準

● 指導内容

障害児通所給付費の算定に関し、児童指導員等加配加算の適正な請求が行われるよう指導します。（児童発達支援管理責任者配置確認）

児童発達支援及び放課後等デイサービスでは、指定基準上必要な従業者の員数に加え、理学療法士等、児童指導員等又はその他の従業者を配置している場合、当該加算が算定できる。児童発達支援管理責任者については、必要な従業者に含まれており、配置していない期間は算定できない。当該要件について、理解が不十分なため、届出様式について、児童発達支援管理責任者の員数欄を追加した様式に変更されている。必要な従業者の配置については、児童発達支援管理責任者の配置についても確認を行い、届出及び給付費の算定を行うよう指導します。

※変更後の届出様式は市ホームページに掲載しています。

※通知 障害児通所支援における児童指導員等加配加算の取扱いについて（事務連絡令和5年3月30日）
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課障害児・発達障害者支援室

2 令和5年度実地指導について

参考 厚労省通知（別紙2）障害児通所支援における児童指導員等加配加算の要件に関するQ&A

問1 児童指導員等加配加算は、児童発達支援給付費又は放課後等デイサービス給付費の算定に必要な従業者の員数に加え、理学療法士・児童指導員等を常勤換算で1以上配置することが要件とされているが、「算定に必要な従業者」とは、10:2等の割合で配置する必要がある児童指導員又は保育士のみを指すのか。或いは、管理者や児童発達支援管理責任者等を含めた、全ての職種を指すと考えるのか。

(答)

○ 指定基準に定める全ての職種を指したものである。よって、児童指導員又は保育士が、指定基準で置くこととしている員数+1名の配置がされていても、児童発達支援管理責任者に欠如が生じている等の場合は、本加算を算定することはできない。

問2 児童指導員等加配加算を算定する上で、児童発達支援管理責任者が欠如していないことも要件になるとのことだが、児童発達支援管理責任者が休暇により出勤していない場合、児童指導員等加配加算の算定上、欠如とは考えない(児童発達支援給付費又は放課後等デイサービス給付費の算定に必要な従業者の員数が満たされている)という理解で良いか。

(答)

○ 貴見のとおり。
指定基準では、児童発達支援事業所又は放課後等デイサービス事業所について、サービス提供時間帯を通じてサービス提供にあたることまでは定めていないため、労働基準法等に定める休暇を取得する場合に、代替りの児童発達支援管理責任者を置くことまでは求めていない。

問3 児童指導員等加配加算の対象となる加配職員(理学療法士・児童指導員等)を常勤で雇用したとき、当該常勤職員が休暇を取得する場合、休暇を取得した日は加配職員が不在のため、児童指導員等加配加算を算定できないと解するのか。

(答)

○ 児童指導員等加配加算は児童指導員等を常勤換算で1人以上配置したときに算定できる。常勤職員の場合、有給休暇等を取得するときは欠如としては扱わない(常勤換算として計上できる)ので、1週間を通じて常勤換算で1人以上の配置がされているなら、1週間の各日の請求において児童指導員等加配加算を算定することは可能である。

○ なお、暦月で一ヶ月を超えるような休暇となる場合はこの取扱いは認められない点に留意すること。
(参考)「障害福祉サービスに係るQ&A(指定基準・報酬関係)(VOL. 2)」(平成19年12月19日付け事務連絡)問6

2 令和5年度実地指導について

③運営に関する基準 → 個別支援計画の作成

- 関係法令等
市条例（個別支援計画の作成）
- 指導内容
サービスの質の確保及び利用者保護の観点に立ち、適切な個別支援計画が作成されるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ① サビ管等が、サービス等利用計画等を基に、個別支援計画案を作成しているか
- ② アセスメントにより解決すべき問題を明らかにし、提供するサービスの具体的内容や、日程等を計画に盛り込み、援助の方向性や目標を定めているか。
- ③ 個別支援計画原案の内容を、サービス提供にあたる職員間で会議を開催し、協議しているか。また、必要に応じ相談支援事業所を参加させているか。
- ④ 個別支援計画原案を本人及びその家族に説明し、同意の署名を貰っているか。
- ⑤ 以上を踏まえた、個別支援計画を交付しているか。
- ⑥ 見直しの際にも、モニタリングを踏まえ同様の流れで実施しているか。

2 令和5年度実地指導について

④運営に関する基準 → 虐待の防止

●関係法令等

平成24年10月「障害者虐待防止法」の施行
市条例（虐待の防止）、（運営規程）

●指導内容

職員への研修実施や虐待防止措置を講じることが定められていますので、事業者に対し虐待防止の取り組みを行うよう指導します。

令和4年4月1日から、虐待防止対策検討委員会の定期的開催及び従業員に対する結果の周知が義務付けられたことを踏まえ、適正に実施するよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ①職員に対し、虐待についての事業所内研修または外部研修を受講させるなどの研修の機会を設け、虐待防止について周知しているか。
- ②虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催し、その結果について従業員に周知徹底を図っているか。

**虐待に組織性、悪質性、連続性、非改善等が認められる場合、
行政処分の可能性があります。**

2 令和5年度実地指導について

⑤運営に関する基準 → 身体拘束等の禁止

●関係法令等

平成24年10月「障害者虐待防止法」の施行
市条例（身体拘束等の禁止）

●指導内容

利用者又は他の利用者の生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行うことが無いよう指導します。

令和4年4月1日から、身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の定期的開催及び従業者への周知徹底が義務付けられたことを踏まえ、適正化を図るための措置を講ずるよう指導します。

【具体的な指導内容】

- ① 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的に開催し、その結果について 従業者に周知徹底を図っているか。
- ② 身体拘束等の適正化のための 指針を整備しているか。
- ③ 全従業者に対し、身体拘束等の適正化のための 研修を定期的に実施しているか。
- ④ やむを得ず身体拘束等を行う場合には、拘束の様態、開始及び終了時間、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、適正な取り扱いを行っているか。

2 令和5年度実地指導について

⑥変更の届出

- 関係法令等
障害者総合支援法、児童福祉法、市条例
- 指導内容
指定内容等に変更があった場合、10日以内に適切に届出を行うよう指導します。

【具体的な指導内容】

- サービス事業所の名称及び所在地その他厚生労働省令で定める事項に変更があったときは、10日以内に市に届けること。
※定員増員の変更は1か月前までに（要事前相談）、サビ管等の変更、加算の取下げは直ちに変更すること。

主な変更要件等

- ・ 事業所（施設）の名称及び所在地（電話番号の変更も含む）
 - ・ 申請者（設置者）の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名及び住所
 - ・ 事業所の建物の構造の概要及び平面図並びに設備の概要
 - ・ サービス提供責任者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の氏名・経歴及び住所、研修修了状況
 - ・ 運営規程など
- ※法人のメールアドレスの変更がある場合も連絡すること（メールでの連絡で可）

2 令和5年度実地指導について

【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の研修修了届について】

事業所に配置しているサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者については、必要な研修（実践研修や更新研修）を修了した場合には、**修了証が届いてから10日以内に変更届にて届出**を行っていただくようお願いします。

※期間満了までに必要な研修を修了しなかった場合は、サビ管や児発管として配置ができなくなるため、サビ管欠如減算等に該当する場合があります。

※令和5年6月12日付及び令和5年6月13日付依頼文にて送付させていただいた内容です。

【変更届に必要な書類】 ※市HPに必要な様式を掲載しています

- ① 変更届出書 ➡ 「変更年月日」は、研修修了日
- ② 各事業所の指定にかかる記載事項 ※サービス種別により付表番号は異なります
- ③ 従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表 ➡ 研修修了日の属する月のもの
- ④ サービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）の経歴書
- ⑤ サービス管理責任者等研修の修了証の写し（直近で修了したもの） ➡ 原本証明は不要

URL(者) : <https://www.city.sasebo.lg.jp/hokenhukusi/sidouk/syogaihukushiservice.html>

URL(児) : <https://www.city.sasebo.lg.jp/hokenhukusi/sidouk/syogaijitusyoshien.html>

3 令和3年度制度改革に伴う対応について

(1) 制度改革に伴い義務化される（された）項目等

令和3年度の制度改革に伴い、主な項目として以下の対応が求められることとなりました。

これらの項目については、項目毎に数年の経過措置が設けられていましたが、経過措置の終了に伴う対応に漏れが無いようご注意ください。

#	対象サービス	項目	概要	時期
①	全サービス	虐待の防止	①虐待防止のための対策を検討する委員会の設置 ②委員会の定期的な開催、その結果の従業員への周知徹底 ③虐待防止のための研修の定期的な実施 ④虐待防止のための担当者の任命・設置	R4年度から義務
②	全サービス ※相談支援を除く	身体拘束等の禁止	①身体拘束等適正化のための対策を検討する委員会の設置 ②委員会の定期的な開催、その結果の従業員への周知徹底 ③身体拘束等適正化のための指針の作成 ④身体拘束等適正化のための研修の定期的な実施	R4年度から義務 ※R5年度から身体拘束廃止未実施減算が適用される
③	全サービス	勤務体制の確保等	②業務継続計画の作成 ③業務継続計画の定期的な見直し	R6年度から義務
④	全サービス	衛生管理等	①感染症予防及び蔓延防止のための対策を検討する委員会設置 ②委員会の定期的な開催、その結果の従業員への周知徹底 ③感染症予防及び蔓延防止のための指針作成 ④感染症予防及び蔓延防止のための研修及び訓練の定期的な実施	R6年度から義務

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

(2) 各項目の具体的な内容

① 虐待の防止 → 令和4年度から義務化

全サービス

【内 容】

- ① 虐待防止のための対策を検討するための委員会の設置
- ② 委員会の定期的な（年1回以上）開催、その結果の従業者への周知徹底
- ③ 虐待防止のための研修の定期的な実施
- ④ 虐待防止のための担当者の任命・設置

【やっておかなければならない事整理】

1. 「虐待防止委員会」を立ち上げ年に1回以上開催し、虐待防止のために必要な事項を検討し、その記録を残すとともに、その結果を従業者へ必ず周知すること。
2. 委員会が作成した研修プログラムに基づき、虐待防止のための（内部・外部）研修を定期的に（採用時と年1回以上）受講し、記録しておくこと。
3. 虐待防止のための担当者（サービス管理責任者等）を配置すること。

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

【虐待防止委員会の役割】

- ① 虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）
- ② 虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）
- ③ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討・実行）
 - ➔ ● 虐待防止研修プログラムを作成すること。
 - 虐待が発生した場合の報告様式を整備すること。
 - 報告があった事例を集計し虐待発生時の状況等を分析すること。
 - 分析結果に基づき発生原因・結果等を取り纏め、再発防止策を検討すること。
 - 労働環境・条件確認のための様式を整備し、その内容を集計・報告し分析すること。
 - 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。
 - 再発防止策を講じた後に、その結果について検証すること。

【対応することが望ましい事項】

- 虐待防止のための指針作成 ※義務ではないが、作成することが望ましい

【指針に盛り込む項目】

- 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- 虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- 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
- 虐待発生時の対応に関する基本方針
- 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- 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 令和3年度制度改正に伴う対応について

② 身体拘束等の禁止 → **令和4年度**から義務化

全サービス
※相談系を除く

※令和5年度からは身体拘束廃止未実施減算が適用されます！

【内 容】

- ① 「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」の設置
- ② 委員会の定期的な（年1回以上）開催、その結果の従業者への周知徹底
- ③ 「身体拘束等の適正化のための指針」の整備
- ④ 身体拘束等の適正化のための研修の定期的な実施

【やっておかなければならない事整理】

1. 「身体拘束適正化検討委員会」を立ち上げ年に1回以上開催し、虐待防止のために必要な事項を検討し、その記録を残すとともに、その結果を従業者へ必ず周知すること。
2. 委員会が作成した研修プログラムに基づき、身体拘束適正化のための（内部・外部）研修を定期的に（採用時と年1回以上）受講し、記録しておくこと。
3. 身体拘束適正化のための指針を整備すること。

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

【身体拘束適正化検討委員会の在り方】

- ① 幅広い職種により構成し、構成員の責務・役割分担を明確にするとともに、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。（第三者や専門家を活用することが望ましい）
- ② 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こと。
 - ➔ ● 身体拘束等についての報告様式を整備すること。
 - 報告があった事例を集計し身体拘束等の状況等を分析すること。
 - 分析結果に基づき当該事例の適正性と適正化策を検討すること。
 - 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。
 - 適正化策を講じた後に、その結果について検証すること。

【身体拘束等の適正化のための指針に盛り込む必要がある項目】

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 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
- (5) 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
- (6) 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- (7) 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

上記対応ができていない場合は減算適用になります。

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

③ 業務継続計画 → **令和6年度**から義務化

全サービス

【内 容】

- ① 業務継続計画を策定し、必要な措置を講ずること
- ② 従業員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を実施すること

【やっておかなければならない事整理】

1. 「業務継続計画」（感染症や非常災害の発生時において、サービス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）を作成すること。
2. 当該計画について従業員に対し周知・共有するとともに、当該計画に従い、従業員に対して必要な教育・研修及び訓練（シミュレーション）を採用時と年1回以上実施し、その内容を記録しておくこと。
※全ての従業員が参加できるようにすることが望ましい。
3. 定期的に当該計画の見直しを行い、必要に応じて計画の変更を行うこと。

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

【業務継続計画に盛り込む必要がある項目】

(1) 感染症にかかるとの業務継続計画

- ① 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）
- ② 初動対応
- ③ 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、農耕接触者への対応、関係者との情報共有等）

(2) 災害にかかるとの業務継続計画

- ① 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）
- ② 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）
- ③ 他施設及び地域との連携

※ 感染症にかかるとの業務継続計画については、厚生労働省HPにてガイドラインなどが示されていますので、策定の一助とされてください。

【厚生労働省HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

④ 衛生管理等 → **令和6年度**から義務化

全サービス

【内 容】

- ① 「感染症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」を定期的を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
- ② 感染症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 従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的を実施すること

【やっておかなければならない事整理】

1. 「感染対策委員会」を定期的（3月に1回以上、感染流行時は随時）開催しその結果を全従業者に周知徹底すること。
※訪問系・相談系サービスは、6月に1回以上
2. 感染症の予防及びまん延の防止のための指針を策定すること。
指針には、平常時の対策及び発生時の対応を規定すること。
3. 指針に基づき、定期的な（年2回以上、新規採用時の実施も望ましい）職員教育・研修を実施し、その内容を記録しておくこと。
訓練（シミュレーション）については、定期的（年2回以上）行うこと。
※訪問系・相談系サービスは、年1回以上

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

【感染対策委員会の在り方】

- ① 感染対策の知識を有する者を含む幅広い職種により構成することが望ましく、構成員の責任・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を決めておくこと。
(知識を有する者は、外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい)

【感染症の予防及びまん延の防止のための指針に盛り込む必要がある項目】

(1) 平常時の対策

- ① 事業所内の衛生管理（環境の整備等）
- ② 支援に係る感染対策（手洗い、標準的な予防策） 等

(2) 発生時の対応

- ① 発生状況の把握
- ② 感染拡大の防止
- ③ 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
- ④ 行政への報告 等

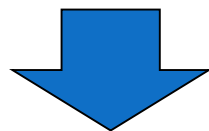
(3) 発生時における事業所内の連絡体制や関係花冠への連絡体制を整備し、明記

※ 指針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」（厚生労働省作成）も踏まえて検討する必要があります。

3 令和3年度制度改正に伴う対応について

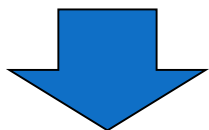
【人員基準見直しに係る経過措置終了】（児）

支援の専門性及び質の向上に向けて、児童発達支援（センター以外）及び放課後等デイサービスに係る人員基準の見直しにより、「障害福祉サービス経験者」を廃止し、保育士・児童指導員のみ



経過措置

令和3年3月31日時点で旧基準に基づく指定を受けている事業所については「障害福祉サービス経験者」配置について2年間経過措置あり



令和5年3月31日で終了。令和5年4月以降は保育士・児童指導員のみ（適切に勤務体制の見直しを行うこと）

4 令和5年度制度改正に伴う対応について

(障害児通所支援事業)

①安全計画の策定等 → 対象：全サービス

【令和5年4月1日施行】

①安全計画の策定

- 設備の安全点検
- 従業者、障害児等に対する事業所外での活動、取組等を含めた事業所での生活その他の日常生活における安全に関する指導
- 従業者の研修及び訓練
- その他事業所における安全に関する事項

②従業者に対する周知及び研修・訓練の定期的な実施

③保護者に対する安全計画に基づく取組内容等の周知

④定期的な安全計画の見直し・必要に応じた変更

経過措置 令和6年3月末までは努力義務

4 令和5年度制度改正に伴う対応について

(障害児通所支援事業)

- ②自動車を運行する場合の所在の確認➡対象：①全サービス
②児童発達支援・放課後等デイサービス

【令和5年4月1日施行】

①自動車を運行する場合の所在の確認

障害児の通所や事業所外活動等のために自動車を運行するときは、障害児の自動車への乗降車の際に、点呼等の方法により障害児の所在を確認すること。
※通所だけではなく、所外活動等を含む障害児が乗降するすべての機会が必要

②自動車を運行する場合の安全装置の装備

障害児の送迎を目的とした自動車を日常的に運行するときは、当該自動車にブザーその他の車内の障害児の見落としを防止する装置（安全装置）を備え、これを用いて①の所在確認（障害児の降車の際に限る）を行うこと。

※2列以下の自動車を除くすべての自動車が原則として義務付けの対象

※安全装置の装備が困難な場合は令和6年3月31日までの間、代替的措置による所在確認により備えないことができる。（可能な限り令和5年6月末までの導入に努めること）

詳細は以下通知参照

※児童福祉施設の設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令について（通知）
（令和4年12月28日 子発1228第1号・障発1228第4号）

5 運営法人（実施主体）変更時の手続

（1）法人の合併や事業承継等による運営法人の変更

既存事業所を運営している法人（運営法人）が変更になる場合は、**既存の指定を一度廃止し、新たな運営法人として新規指定**を受ける必要があります。

※「法人が変更になる場合」とは、**法人番号が変更になる**場合です。
（合併や事業承継、事業譲渡、法人種別の変更など）

※元運営法人が廃止になる場合は、廃止日までに新たな運営法人にて新規指定されている必要があります。（指定日<廃止日）

- 新規指定日は、原則、各月1日とします。
- 新規指定希望日の**3月前の末日**（末日が休日の場合は前開庁日）までに、**原則、郵送又はオンライン申請により申請書類一式を提出**してください。

適切に手続がされない場合、給付費の支給ができなくなる場合があります。

●新規指定の際の様式は、市HPに掲載していますので、ご参照ください。

<https://www.city.sasebo.lg.jp/hokenhukusi/sidouk/syogaihukushiservice.html>（者）

<https://www.city.sasebo.lg.jp/hokenhukusi/sidouk/syogaijitusyoshien.html>（児）

5 運営法人（実施主体）変更時の手続

（2）法人の名称や法人事務所所在地の変更

既存事業所を運営している法人（運営法人）の名称や法人事務所の所在地が変更になる場合などは、運営法人は変わらないので、変更届による届け出が必要です。

※「運営法人が変わらない」とは、法人番号が変わらない場合です。

※運営法人が変更になる場合（法人番号が変更になる場合）は、前スライドに示している廃止・新規指定手続になりますので、ご注意ください。

- 変更届は、変更日から10日以内に提出する必要があります。
- 変更から10日以内に登記簿を提出できない場合は、代わりに理事会等にて意思決定を行ったことが分かる議事録を提出いただき、登記完了後に登記簿を提出してください。

●変更届の際の様式や必要書類は市HPに掲載していますので、ご参照ください。

<https://www.city.sasebo.lg.jp/hokenhukusi/sidouk/syogaihukushiservice.html>（者）
<https://www.city.sasebo.lg.jp/hokenhukusi/sidouk/syogaijitusyoshien.html>（児）

ホーム > 事業者の方へ > 障がい福祉 > 障害福祉サービス事業者の指定・変更・加算の届出等 >

「障害福祉サービス事業者等の指定・変更・加算等の届出について」または「障害児通所支援等の指定申請・加算届・変更届等について」

障害福祉サービス等・障害児通所支援事業者 集団指導

指導監査・実地指導、R3年度制度改革並びに
R5年度制度改革（障害児）に伴う対応について

（令和5年度トピック）

～ E N D ～