障害福祉サービス事業者等
指定申請・指定基準の手引き

（令和７年７月１日　第 15 版）

名古屋市健康福祉局障害福祉部障害者支援課

目　　次

共通編

1 はじめに 1
2 指定の対象となる障害福祉サービス等 2
3 指定基準について 4
(1) 指定の要件 4
(2) 事業者の定款について 4
(3) 指定基準について 5
(4) 最低基準について 6
(5) 基準条例について 7
(6) 市内で就労継続支援（Ａ型）の指定を受けている法人について 8
4 指定申請の流れ 9
(1) 事前相談 9
(2) 事前相談の申込みについて 10
(3) ご来庁の際の注意点 10
(4) 指定のスケジュール 11
(5) 指定に必要な書類 13
(6) 現地確認にあたっての主な着眼点 15
(7) 指定 17
5 用語の定義等 18
(1) 用語の定義 18
(2) 常勤・非常勤、専従・兼務の考え方 21
(3) 兼務（兼任）可否判定図 29
6 留意事項 35
(1) 基準の遵守 35
(2) 他法について 35
(3) インターネットの活用 39
7 名古屋市障害福祉サービス事業新規参入者研修の受講について 40
8 障害福祉サービス等情報公表制度について 42

各障害福祉サービス編

1 居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護 43
(1) サービスの概要 43
(2) 人員基準について 45
(3) 設備基準について 51
2-1 日中活動系　共通事項 52
(1) 人員基準 52
(2) 設備基準 60
(3) 事業者指定の単位 61
(4) 多機能型事業所 62
(5) 従たる事業所 63
(6) サービス提供単位 65
(7) 定員について 66
2-2 生活介護 67
2-3 自立訓練（生活訓練）（宿泊型自立訓練を実施しない場合） 70
2-4 自立訓練（生活訓練）（宿泊型自立訓練を実施する場合） 72
2-5 就労移行支援（一般型） 74

2-6 就労継続支援（Ａ型）.....76
2-7 就労継続支援（Ｂ型）.....79
3 就労定着支援.....100
4 就労選択支援.....103
5 自立生活援助.....107
6-1 共同生活援助（介護サービス包括型・外部サービス利用型）.....109
6-2 共同生活援助（日中サービス支援型）.....122
7 短期入所.....128
8 一般相談支援事業所・特定相談支援事業所・障害児相談支援事業所.....132

巻末資料

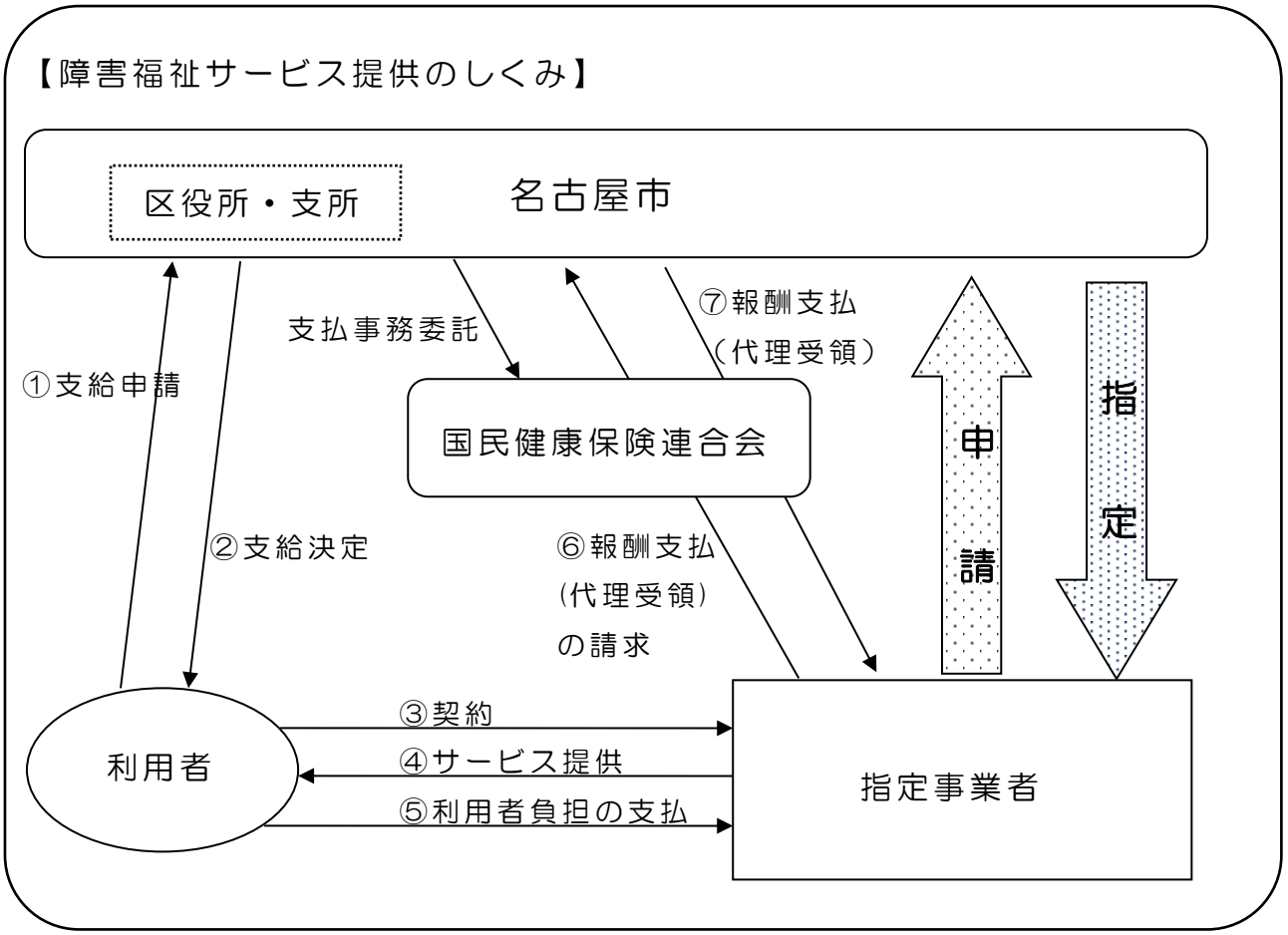
■パーテーション（間仕切り）.....143
■障害者基幹相談支援センター一覧.....144
■自立支援連絡協議会.....144
■障害者就労等の相談支援機関.....145
■名古屋市障害者就労支援窓口「ウェルジョブなごや」.....146
■障害福祉サービス等情報公表制度.....148

1 はじめに

障害福祉サービスを利用する障害者・障害児の保護者の方には、居住地の市町村からサービスを利用するための費用として、介護給付費又は訓練等給付費等（以下「自立支援給付費」）が支給されます（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第29条第１項。ただし、同条第５項の規定により、実際には、この費用は、サービスを提供する事業者による代理受領方式をとりますので、市町村から事業者に支払われることになります）。

名古屋市内で障害福祉サービス事業を提供する事業者は、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第29条第１項の規定に基づき、実施する事業ごとに名古屋市長の指定を受ける必要があります。

この手引きは、名古屋市において障害福祉サービス事業を実施するにあたり、事業の指定を受けるために必要な要件や手続き方法の概要を説明したものですので、申請を行う前に必ずお読みください。



2 指定の対象となる障害福祉サービス等

※事業所数は、令和7年6月1日時点

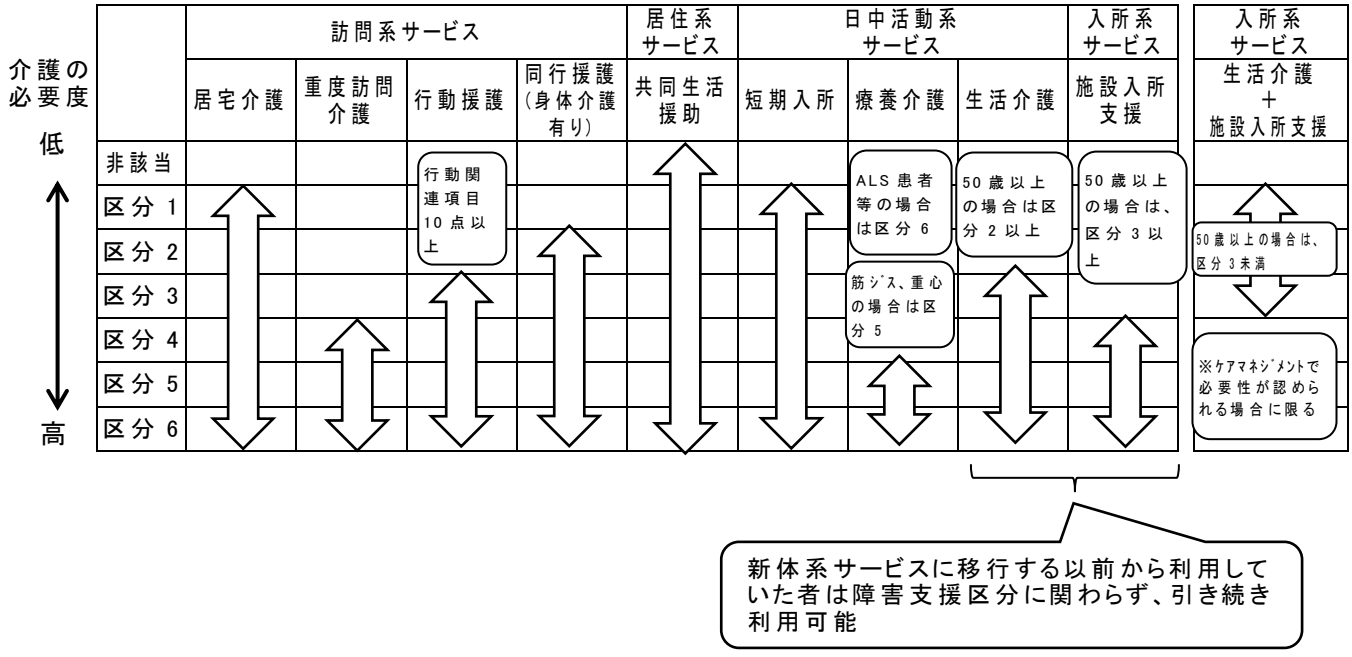
種類			事業の概要	数
障害福祉サービス	介護給付	居宅介護（ﾎｰﾑﾍﾙﾌﾟ）（者）（児）	自宅で、入浴、排せつ、食事の介護などを行う。	966
		重度訪問介護（者）	重度の肢体不自由者又は知的障害、精神障害により行動上著しい困難を有する障害者であって常時介護を必要とする人に、自宅で、入浴、排せつ、食事の介護、外出時における移動支援などを総合的に行う。	893
		同行援護（者）（児）	視覚障害により移動に著しい困難を有する人が外出するときに同行し、移動に必要な情報の提供や援護などを行う。	284
		行動援護（者）（児）	知的障害、精神障害により行動に著しい困難がある人が行動するときに、危険を回避するために必要な援護、外出支援などを行う。	151
		重度障害者等包括支援（者）（児）	常時介護を要し、介護の必要性が著しく高い人に、複数のサービスを包括的に提供する。	1
		短期入所（ｼｮｰﾄｽﾃｲ）（者）（児）	自宅で介護する人が病気の場合などに短期間、施設に入所し、入浴、排せつ、食事の介護などを行う。	200
		生活介護（者）	医療と常時介護を必要とする人に、主として昼間、入浴、排せつ、食事の介護などを行うとともに、創作的活動や生産活動の機会を提供する。	221
		療養介護（者）	常時介護を必要とする人に、主として昼間、医療機関で機能訓練、療養上の管理、看護、介護及び日常生活の世話を行う。	3
		施設入所支援（者）	入所している人に、夜間や休日、入浴、排せつ、食事の介護などを行う。	15
	訓練等給付	自立訓練（機能訓練）（者）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間身体機能の向上のために必要な訓練を行う。	1
		自立訓練（生活訓練）（者）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間生活能力の向上のために必要な訓練を行う。	27
		就労移行支援（者）	一般企業などへ就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練を行う。	79
		就労継続支援Ａ型（者）	一般企業などでの就労が困難な人に、雇用契約に基づく働く場を提供するとともに、知識及び能力向上のため必要な訓練を行う。	125
		就労継続支援Ｂ型（者）	一般企業などでの就労が困難な人に、働く場を提供するとともに、知識及び能力向上のため必要な訓練を行う。	395
		就労定着支援（者）	一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う。	64
		就労選択支援（者）	障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択の支援を行う。	―
		自立生活援助（者）	一人暮らしに必要な理解力・生活力等を補うため、定期的な居宅訪問や随時の対応により必要な支援を行う。	8

		共同生活援助（ｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾑ） ㊒	地域で共同生活を営む住居において入浴、排せつ、食事の介護などを行う。	359

種類			事業の概要	数
障害者支援施設		㊒	施設において、施設入所支援及び生活介護、自立訓練又は就労移行支援、就労継続支援Ｂ型を行う。	15
一般相談支援	地域移行支援	㊒	施設に入所又は長期間精神科に入院している方に、住居の確保その他の地域における生活に移行するための活動に関する相談、障害福祉サービス事業所等への同行支援などを行う。	147
	地域定着支援	㊒	居宅において単身等で生活する方に対して、常時の連絡体制を確保し、障害の特性に起因する緊急の事態等が生じた場合に相談に応じるなど、必要な便宜を図る。	147
特定相談支援		㊒ ㊓	障害福祉サービスをご利用頂く際に必要なサービス利用等計画の作成及び同計画に関する支援や調整などを行う。	244
障害児相談支援		㊓	障害児通所支援事業をご利用頂く際に必要な障害児支援利用計画の作成及び同計画に関する支援や調整などを行う。	233

※表中の「㊒」は「障害者」、「㊓」は「障害児」であり、利用できるサービスにマークを付している。

各サービスの対象者について



※ 外部サービス利用型グループホームの「受託居宅介護サービス」を利用する場合、区分2以上の利用要件あり。
※「訓練等給付」のサービス（自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型））は、障害支援区分の利用要件なし。
※ 平成24年3月31日に障害児施設等に入所していた者が、障害福祉サービスを利用する場合は障害支援区分の判定は省略
※ 平成26年4月より、重度訪問介護の対象者に、知的障害者又は精神障害者であって行動関連項目が10点以上の者を追加

共同生活援助サービス費、短期入所サービス費、生活介護サービス費、施設入所支援サービス費については、障害支援区分に応じて報酬単価が設定されている。

3 指定基準について

(1) 指定の要件

障害福祉サービス事業者等の指定を受けるためには、次の要件のいずれも満たしている必要があります。

①法人格を有すること（病院又は診療所が設置する場合を除く。障害者支援施設の指定は、社会福祉法第２条第２項第４号の規定により社会福祉法人に限る。）
②申請に係るサービス事業所の従業者の知識、技能及び人員が厚生労働省令、あるいは名古屋市条例で定める基準を満たしていること
③申請者が厚生労働省令、あるいは名古屋市条例で定める設備及び運営に関する基準を満たしていること
④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第36条第３項各号（障害者支援施設の指定においては、第４号、第10号及び第13号を除く。）に掲げる欠格事項に該当しないこと

(2) 事業者の定款について

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（障害者総合支援法（※１））に基づく指定事業所は、法人である必要があり（※２）、また、法人の定款の目的の中に「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障害福祉サービス事業」等、障害の事業を行うための適切な文言の記載が必要となります。

ただし、社会福祉法人や医療法人、消費生活協同組合など、定款の変更に所轄庁の認可が必要な法人については、当該所轄庁の指導に従ってください。（特定非営利活動法人については下記の事業名で問題ありません。）

また、「障害福祉サービス事業」の記載があれば、「居宅介護」など個々のサービス名の記載は不要ですし、「地域生活支援事業」には「移動支援事業」と「地域活動支援事業」が含まれますが、相談支援を行う場合は、下記に掲げるそれぞれの実施する事業をすべて記載する必要があります。

なお、**就労継続支援Ａ型事業者については、「専ら社会福祉事業を行う者でなければならない」ため、定款の目的の中に当該Ａ型事業で行う事業目的以外で社会福祉事業（※３）に該当しない事業目的が記載されている場合は認められません**のでご注意ください。

※1　「障害者総合支援法」の表記は略称のため、定款や運営規程などでの表記は正式名称でなければなりません。

※2　療養介護及び短期入所において病院又は診療所が実施する場合を除く。

※3　社会福祉法第2条に掲げる「第1種社会福祉事業」及び「第2種社会福祉事業」に該当するものをいう。

定款に記載すべき事業名〔障害者支援課所管分〕

- 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障害福祉サービス事業
- 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地域生活支援事業
- 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一般相談支援事業
- 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特定相談支援事業
- 児童福祉法に基づく障害児相談支援事業

介護保険法に基づく事業や児童福祉法に基づく事業（障害児相談支援事業を除く）については、それぞれの所管課でご確認ください。

【介護保険法関係】

健康福祉局介護保険課居宅指定担当（電話：052-972-3487）
施設指定担当（電話：052-972-2539）

【児童福祉法関係】

子ども青少年局子ども福祉課子ども発達支援担当（電話：052-972-2520）

(3) 指定基準について

障害福祉サービス事業者等の指定に係る基準などは種別ごとに次の3つの視点から指定基準が定められています。指定を受けた以降も指定基準を遵守する必要があります。

①人員基準…従業者の知識、技能、人員配置等に関する基準
②設備基準…事業所に必要な設備等に関する基準
③運営基準…サービス提供にあたって事業所が行わなければならない事項や留意すべき事項等、事業を実施する上で求められる運営上の基準

◆基準の詳細な内容については、以下のとおりです。

◎障害福祉サービス事業

〇指定基準

- 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）
- 名古屋市指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例（平成24年第80号）

〇解釈通知

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について（平成18年障発第1206001号）

◎障害者支援施設

〇指定基準

- 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

者支援施設の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第172号）
・名古屋市指定障害者支援施設の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例（平成24年第81号）

〇解釈通知

・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者支援施設の人員、設備及び運営に関する基準について（平成19年障発第0126001号）

◎一般相談支援事業・特定相談支援事業

〇指定基準

・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地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成24年厚生労働省令第27号）
・障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成24年厚生労働省令第28号）

〇解釈通知

・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地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について（平成24年障発0330第21号）
・障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について（平成24年障発0330第22号）

(4) 最低基準について

最低基準とは、障害福祉サービス事業を行うにあたって最低限必要な設備及び運営に関する基準について定められた基準のことです。療養介護、生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（Ａ型・Ｂ型）、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助又は障害者支援施設を運営する場合は、指定基準の他、最低基準も遵守する必要があります。

◎障害福祉サービス事業

・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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成18年９月29日厚生労働省令第174号）
・名古屋市障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準を定める条例（平成24年第82号）

◎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に基づく障害者支援施設の設備及び運営に関する基準（平成18年９月29日厚生労働省令第 177号）
・名古屋市障害者支援施設の設備及び運営に関する基準を定める条例（平成24年第85号）

なお、指定基準・最低基準を満たしていない指定事業者等について、指定権者（都道府県・政令市・中核市）は、改善勧告、改善命令、指定取消し等の処分を行うことができます。

また、各種給付費については、これを支給しない、あるいは返還していただくことになります。

(5) 基準条例について

上記(３)の「指定基準」及び(４)の「最低基準」については、名古屋市の基準条例により定められています。また、条例には、国の省令で定められている基準以外に次の本市独自の基準が含まれています。

○障害の特性に関する研修の実施

障害特性の理解が従業者の資質向上の根本であることを明確にするため、利用者の障害特性の理解を深めるために必要な研修を実施しなければならない。

○暴力団の排除

暴力団を利する運営をしてはならない。

○食料及び飲料水の備蓄

本市が東海、東南海・南海地震の想定区域であることを踏まえ、利用者等の食料・飲料水を備蓄しなければならない。

＜なぜ名古屋市の基準条例には独自の基準があるの？＞

基準条例は国の省令で定められている基準を継承することを基本としていますが、名古屋市では事業者の皆さんによりよいサービスを提供していただくため、障害当事者や関係団体の方々のご意見を踏まえ、追加した事項があります。

①障害の特性に関する研修実施の義務化

障害の状況は一人ひとり異なります。まずは、身体、知的、精神、難病等の障害の種類を理解することが大切です。その上で、障害の利用者の障害特性を理解することはより良い支援につながるとともに、事業上のトラブルを防ぐことや、従業者の皆さんの資質向上にもなります。

市のウェブページ（ウエルネットなごや）においても本市主催等の各種研修の案内が掲載されますので、ご覧ください。

②災害に備えた備蓄の義務化

名古屋市は、南海トラフ地震の想定区域です。また、過去には大雨による災害も発生しています。自然災害はいつ起こるかわかりません。利用者・従業者の人数分の食べ物、飲み物の備蓄をしましょう。

障害者支援施設等の生活する施設は３日（９食）分、日中活動系事業所は３食分の備蓄が必要です。

(6) 市内で就労継続支援（Ａ型）の指定を受けている法人について

・就労継続支援（Ａ型）の事業を行う事業者は、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なければいけません。

・当該規定等の趣旨を踏まえ、既に名古屋市内で就労継続支援（Ａ型）の指定を受けている事業者が、次に掲げる事業拡大を行おうとする場合、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）第 192条第２項に違反していないかどうかを事前に確認します。

①他の障害福祉サービス事業の指定を受ける場合

②既に行っている事業の定員を増加する場合

【関係規程】

○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）第 192条第２項

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なければならない。

4 指定申請の流れ

(1) 事前相談

・事業者の指定を受けるにあたっては、事業種類や対象者、障害特性などの様々な要素を十分知った上で進める必要があります。市ではこうした疑問にお答えするため、事前相談等をお受けしております。

・事前相談の受付は申込制です。申込みがなくご来庁いただいても対応ができませんので、必ずウェルネットなごや掲載の「**指定相談等初回相談申込書**」により申込みを行ってください。

・１週間以内に担当者からの連絡がない場合、正しく受付されていない恐れがあるため、確認のお電話（052-242-2460）をお願いします。

・ご来庁による事前相談をご希望の場合、月末や年度末近くには混雑によりご希望に沿えないことがありますので、期日に十分余裕を持って申込みを行ってください。

・図面相談、指定申請書類の事前チェックは、事業に関するヒアリングをしながら確認を行いますので、管理者になる予定の方など事業内容について理解されている方が事前相談をご担当してください。

・**指定申請書類は、指定希望月の前々月末日の午後５時15分までに事前予約の上ご来庁によりご提出いただきます。**受理した指定申請書類を審査の上、指定を行います。なお、月の末日が閉庁日の場合は、直前の開庁日を締切日とします。

・**指定申請書類は、内容に不備がなくなってから受理します。**

・指定申請書類提出時点で、建物について有効な契約を適切に交わしているなど、建物・備品等が使用可能な状態になっている必要があります。

・指定申請書類の受理後、指定日の２週間前までを目安に申請内容の確認のため、現地確認を行います（訪問介護の指定も受けている居宅介護事業所、一般・特定・障害児相談支援事業所を除く）。

・指定後、運営状況を確認させていただく場合があります。

(2) 事前相談の申込みについて

受付日	土、日、祝日等閉庁日を除く毎日
申込書	①指定相談等初回相談申込書 ②指定相談における事前調書 ※②は初めて障害福祉サービスを始められる法人のみ 申請フォーム（https://logoform.jp/form/mX9C/721225）からお送りください。
申込先	健康福祉局障害福祉部障害者支援課事業者指定担当 郵便番号：460－0008 所在地：名古屋市中区栄三丁目18番1号 ナディアパークビジネスセンタービル11階 電話番号：052－242－2460 FAX番号：052－242－2461 メールアドレス：a3965@kenkofukushi.city.nagoya.lg.jp
申込期限 **（厳守）**	**①図面相談** 指定を受けようとする月の3か月前の10日まで **②申請書類の第1回目の点検** 指定を受けようとする月の前々月10日まで 既に市内で就労継続支援A型の指定を受けている法人 次に掲げる事業拡大を行おうとする場合、基準に違反していないかどうかを事前に確認するため、定員増や新規指定の3か月前の10日までに申込みを行うこと **①就労継続Ａ型事業所の定員を増加しようとする場合** **②就労継続Ａ型事業所を実施する法人が、新規事業所の指定等の事業拡大を図る場合**

(3) ご来庁の際の注意点

・ご来庁いただく際は、ナディアパークビジネスセンタービル１１階にあります「健康福祉局障害福祉部障害者支援事業者指定担当」にお越しください。
・事業所を実施する当事者が必ずお越しください。
・スペースの都合上原則２名までのご来庁としてください。
・キャンセルや予約時間に間に合わないなどの場合は、できるだけ早くご連絡をお願いします。
・予約時刻より早くお越しになられた場合、お待たせすることがありますのでご了承ください。
・ナディアパークビジネスセンタービルの駐車場は有料となりますので、できるだけ公共交通機関でお越しください。

(4) 指定のスケジュール

～3か月前の10日まで

1　「指定相談等初回相談申込書」の提出

・指定申請等の相談にあたっては、期限までに「指定相談等初回相談申込書」を申請フォームからお送りください。
・初めて障害福祉サービスを始められる方は「指定相談における事前調書」も一緒にお送りください。

約3か月前

2　事前相談

①指定基準等に関する質問
②図面相談（建物新築、改修にあたって建築図面をチェック）

※設備に関する基準を満たしているかどうかを確認しますので、物件の購入や賃借、新築工事や改修工事の前に建築図面等で基準に適合しているかどうか、ご相談ください。
※ご相談の際には、建築図面等に指定基準における部屋の名称（訓練・作業室、多目的室等）及び部屋の面積を記入してください。
※必要に応じて「求積図」の添付又は「面積算出の計算式」の記載をしてください。
※建築基準法や消防法上の基準への適合についてもそれぞれ担当部署に確認してください。

前々月の10日までに1回目の書類チェック開始

3　申請書類のチェック

・申請書類のチェックには、平均して約1か月（平均3～4回程度）かかります。
・主なチェック項目は、欠格事由、人員・設備・運営基準適合性等
・人員基準は、資格証、勤務体制・形態一覧表等で確認
・設備基準は、図面及び写真で確認。建築基準法令・消防法令の遵守についても確認
・運営基準は、運営規程等で確認

※ 申請時点で、必要な人員が確保できており、また、基準に適合した建物設備等が確保されていなければなりません。

～前々月の末日まで

4　障害福祉サービス事業新規参入者研修の受講（該当者のみ）

・P.40 の「名古屋市障害福祉サービス事業新規参入者研修の受講について」を参照のこと

5　受理（月の末日締切。末日が閉庁日の場合は直前の開庁日）

前月

6　審査

・書面を再チェック
（必要に応じて差し替え、追加などの補正をしていただきます。）

7　現地確認（前月の 20 日前後）

・訪問介護の指定も受けている居宅介護事業所及び一般・特定・障害児相談支援事業所以外のサービスで実施
・設備基準に基づく要件及び他法（消防法、建築基準法等）遵守等に重点をおき、指定申請時の内容を確認します。（P.15 の「現地確認にあたっての主な着眼点」を参照のこと）
・管理者、サービス管理責任者又は法人代表者の立会いが必要です。

8　指定通知書送付（月末）

指定月

9　指定（毎月１回・１日付け）

・市公報により公示

10　新規事業者向け運営基準等説明会（ｅラーニング研修）への参加

指定月以降

11　事業者情報掲載

・ウェルネットなごやの事業所検索にて公表

12　請求にかかる手続き

・国民健康保険連合会（国保連）より請求関係書類の郵送

13　障害福祉サービス等情報公表制度にかかる手続き

・情報公表システムに事業所情報を入力（P.42 参照）

13　居宅介護事業所の現地確認（指定日から 3 か月後）

・訪問介護の指定を受けていない事業所に限る

14　実地指導

（人員基準・設備基準・運営基準・介護給付費等報酬・運営状況）

(5) 指定に必要な書類

①申請書類の様式等

・必要書類は、「ウェルネットなごや」（P.39参照）掲載の「指定申請に必要な提出書類一覧」をご参照ください。
・各種様式のデータは、「ウェルネットなごや」に掲載しています。

②１つの事業所内で複数の事業の指定を申請する場合

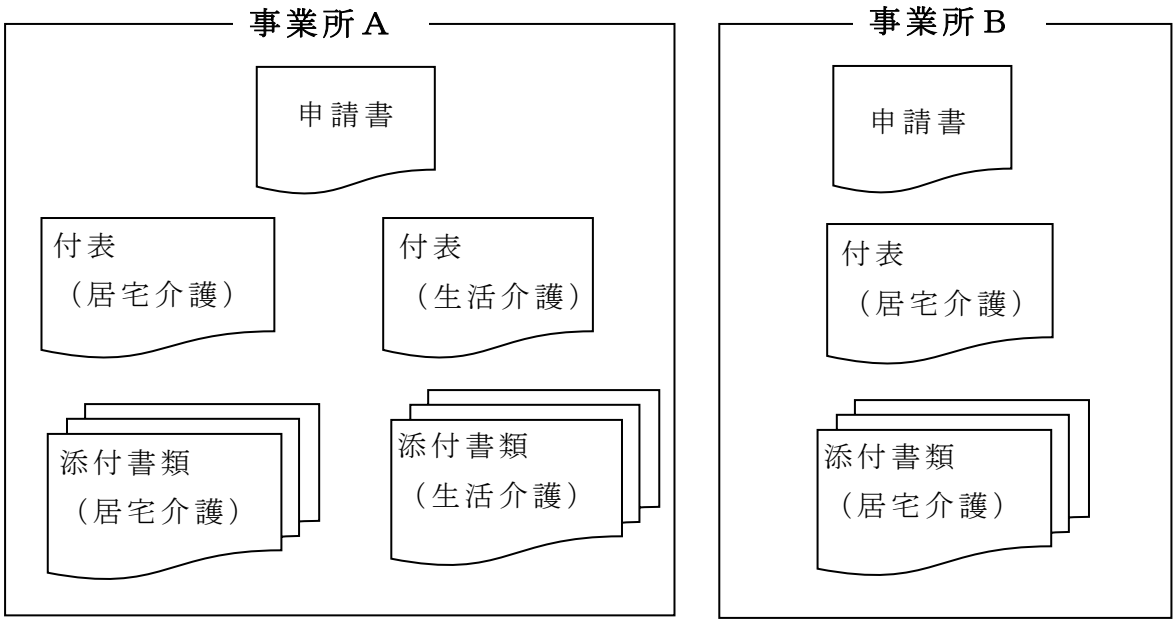
指定申請は、複数の事業をまとめて行うことができます。例としては、１つの事業所内で居宅介護と行動援護を行う場合や、多機能型事業所を行う場合等があります。

③複数の事業所の指定を申請する場合

指定申請は、障害福祉サービス等のサービス事業所毎に行う必要があります。ただし、一方を従たる事業所とする取扱いを行う場合や多機能型事業所として申請する場合等、申請書類は１部で足りる場合があります。詳しくは指定相談時にお尋ねください。

[申請書類作成例]

ある法人が２つの事業所で事業を行い、かつ、うち一方の事業所で複数の種類のサービスを行う場合



＊１事業所単位の添付書類で、重複する書類は１部で結構です。

＊１事業所単位で居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護の申請を行う場合は、申請書は１部で結構です。

④申請書類等の作成にあたっての注意

(ｱ) 書類の大きさ

・書類の大きさは、図面など特に必要な場合を除き、Ａ４版で作成してください

・Ａ４版より大きい場合はＡ３版で作成してＡ４の大きさに折り込んでください。

(ｲ) 書類の提出部数

・提出の際は正本１部が必要です。

・提出の必要はありませんが、事業者のお控え用に申請書副本を保存しておく必要があるため、受理できると見込まれる時点で副本をご作成ください。受理の際に副本をお持ちの場合、内容を審査の上、副本に受付印を押印して申請者に返却します。

(ｳ) 書類の並べ方

・書類一式は、綴じずにバラバラのままで結構です。表紙やインデックスは付けないでください。ファイリング用の穴は開けないでください。

・並べる順序は「指定申請に必要な書類一覧」の順序に従ってください。

(ｴ) 書類作成に用いる筆記用具

・書類の作成にあたっては、鉛筆や消えるボールペンは使用しないでください。

(ｵ) その他

・**行政書士でない方が、業として他人の依頼を受け報酬を得て、官公署に提出する書類を作成することは、法律に別段の定めがある場合を除き、行政書士法違反となりますので、ご注意ください。**

(6) 現地確認にあたっての主な着眼点

事項	確認内容	備考
照　明	・訓練・作業に支障のない照度が確保されているか。（日中活動系） ・入居者の日常生活に支障のない照度が確保されているか。（GH）	最低基準において、日照、採光、換気等の利用者の保健衛生に関する事項について十分考慮されたものでなければならないと規定されています。
空調設備	・訓練・作業に支障のない室温が保てるよう必要な設備器具が設置されているか。（日中活動系）	解釈通知において、空調設備等により事業所内の適温の確保に努めるよう規定されています。
消火器	・必要本数が適切な位置に設置されているか。 ・有効期限の範囲内か。	消防法令に基づきます。
消防設備	・消防署の指導に従い、誘導灯、自火報、感知器等の設置が完了しているか。	
非常災害用備蓄食料等	・必要な数量の食料及び飲料水が備蓄されているか。 ※障害者支援施設、短期入所、共同生活援助、宿泊型自立訓練は3日（9食・9ℓ）分、その他日中活動系事業所は3食・3ℓ分以上の備蓄が必要です。	名古屋市基準条例において、3日分又は一時的な滞在に必要な数量の備蓄を義務付けています。
転倒防止措置	・背の高いロッカー、家具等について、転倒防止措置（金具による壁面への固定やつっぱり棒など）が完了しているか。	名古屋市地域防災計画において地震災害による被害の軽減を図り、事業所における防災体制を強化するため、指導項目として規定されています。
窓や扉のガラス	・飛散防止フィルムを貼るなど飛散防止措置が施してあるか。（網入りガラスなど飛散の恐れがない場合は不要）	
多目的室と作業室を区画するパーテーション	・人がもたれても倒れないよう、しっかり固定してあるか。 ・高さは、区画に十分な程度に高いものか。	指定基準では、設備の基準としてそれぞれの「室」すなわち「部屋（＝壁や間仕切りで仕切られた空間）」を設けなければならないと規定されています。
相談室	・パーテーションなどにより、プライバシーの確保が図られているか。	指定基準において、相談室に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ることと規定されています。
鍵付書庫	・施錠ができるか。 ・透明ガラスの場合は遮蔽してあるか。	本市障害者支援課長名通知（平

盗難防止対策	・防犯フィルム貼付やセンサー設置等の防犯対策を施しているか。 ・現金、通帳、印鑑等の貴重品を金庫など施錠できる場所で適切に保管しているか。 ・パソコン内の個人情報の盗難防止対策（外部メモリーの活用や本体のワイヤーロックなど）がなされているか。	成24年8月7日付け他）で盗難防止対策や個人情報の漏えい防止について依頼しています。
トイレ洗面所	・共用タオルが備えられていないか。 ・和式便器の場合は、洋式変更便座の設置などの配慮がなされているか。	・指定基準において、感染症・食中毒の防止措置について規定されています。 ・指定基準において、便所は利用者の特性に応じたものであることと規定されています。
重要事項の掲示	・事業所の見やすい場所に掲示されているか。 ・必要な項目が記載されているか。	・指定基準において、重要事項を掲示するよう規定されています。
事業所の内部全般・周囲	・平面図どおりの広さ、間取りとなっているか。 ・利用者や従業者にとって、危険な箇所はないか。（高層階の窓の手すり、床材の剥がれなど） ・事業所の範囲内において、障害福祉サービス事業以外の事業等が行われていないか。	・申請書類が正しいか審査します。 ・最低基準において、事業所の設備は利用者の特性に応じて工夫され、かつ、利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならないと規定されています。 ・指定基準において、事業所の設備は専ら当該事業所の用に供しなければならないと規定されています。

※上記以外についても、適正なサービス提供の確保の観点で調査します。

※現地確認には、代表者、管理者、サービス管理責任者など、責任を持って対応できる方が立ち会ってください。（新規に雇用した管理者・サービス管理責任者の方については、本人確認ができる公的証明書を準備の上、必ず立会いをお願いします。）

※当日の開始・終了時刻については、予定が前後する場合がありますので、ご了承ください。

(7) 指定

①指定日

・毎月１日です。指定日より事業の開始が可能となります。
・利用者との障害福祉サービスの利用契約は、指定日前に行うことはできません。
・指定日以後は利用者の有無にかかわらず基準どおりの人員等を配置・勤務させる必要があります。

②指定通知書

・指定日や事業所番号が記載された指定通知書は、指定日までに法人所在地に郵送します。
・ただし、現地確認などで事業が開始できる体制が整っていないことが確認された場合は、指定が延期となり指定通知書の発送はできません。

③指定の期間

・指定日から６年間です。
・なお、指定有効期間満了日の１か月半前までに更新申請書を提出する必要があります。

5 用語の定義等

(1) 用語の定義

指定基準により、一定の用語については定義が明らかになっているところですが、以下は同基準で使用されている用語について、その意味をより分かりやすくするとともに、定義規定が置かれていないものの意味を明らかにするものです。

用　　語	定　　義
『常勤換算方法』	・当該事業所の従業者の勤務延べ時間数を、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（１週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法。この場合の勤務延べ時間数は、当該事業所の指定に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ時間数であること。
『勤務延べ時間数』	・勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間又は当該事業に係るサービス提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含む。）として就業規則等で明確に位置付けられている時間の合計数とする。なお、従業者１人につき、勤務延べ時間数に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とすること。
『常勤』	・当該事業所における勤務時間が、当該事業所において就業規則等で定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（１週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）に達していることをいうものである。 ・育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者及び「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿った事業者が設ける短時間勤務制度を利用する者について常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間としているときは、当該対象者については30時間勤務することで「常勤」として取り扱って良い。 ・「常勤」として取り扱うに当たって、雇用契約における正規職員であるか、非正規職員であるかは問わない。 ・当該事業所に併設されている事業所の職務であって、当該事業所の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務

	時間の合計で常勤要件の適否を判断するものであることとする。例えば、一の事業者によって行われる事業所と他の事業所が併設されている場合、事業所の管理者と他の事業所等の管理者を兼務している者は、その勤務時間の合計が所定の時間に達していれば、常勤要件を満たすこととなる。
・『専ら従事する』 ・『専ら提供にあたる』 ・『専従』	・原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外の職務に従事しないことをいうものである。 ・この場合のサービス提供時間帯は、当該事業者の当該事業所における勤務時間（サービス単位を設定する場合は、サービスの単位ごとの提供時間）をいうものであり、当該従業者の常勤・非常勤の別を問わない。
・『利用者の前年度の平均値』 ・『前年度平均利用者数』	①当該年度の前年度（毎年４月１日に始まり翌年３月31日をもって終わる年度とする。以下同じ。）の利用者延べ数を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、小数点第２位以下を切り上げるものとする。また、療養介護、短期入所、施設入所支援、宿泊型自立訓練又は共同生活援助の場合、入所等した日を含み、退所等した日は含まない。 ②新たに事業を開始し、若しくは再開し、又は定員変更をした事業者又は施設において、新設又は定員の変更分に関し、前年度において１年未満の実績しかない場合（前年度の実績が全くない場合を含む。）の利用者の数等は、新設又は定員変更の時点から６月未満の間は、便宜上、利用定員（定員変更の場合は当該変更分の定員）の90%を利用者の数等とし、新設又は定員変更の時点から６月以上１年未満の間は、直近の６月における全利用者の延べ数を当該６月間の開所日数で除して得た数とする。また、新設又は定員変更の時点から１年以上経過している場合は、直近１年間における全利用者等の延べ数を当該１年間の開所日数で除して得た数とする。これに対し、定員の減少の場合には、減少後の実績が３月以上６月未満のときは、直近３月間の利用者の数等の延べ数を当該３月間の開所日数で除して得た数とする。ただし、これらにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により利用者の数を推定するものとする。

平均利用者数の算定方法

前年度の実績が確定するまでの間は、毎月、「（参考様式）従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表」の＜前年度の平均値＞を記載して、平均利用者数を算出します。

（例）令和７年５月１日に指定を受けた場合

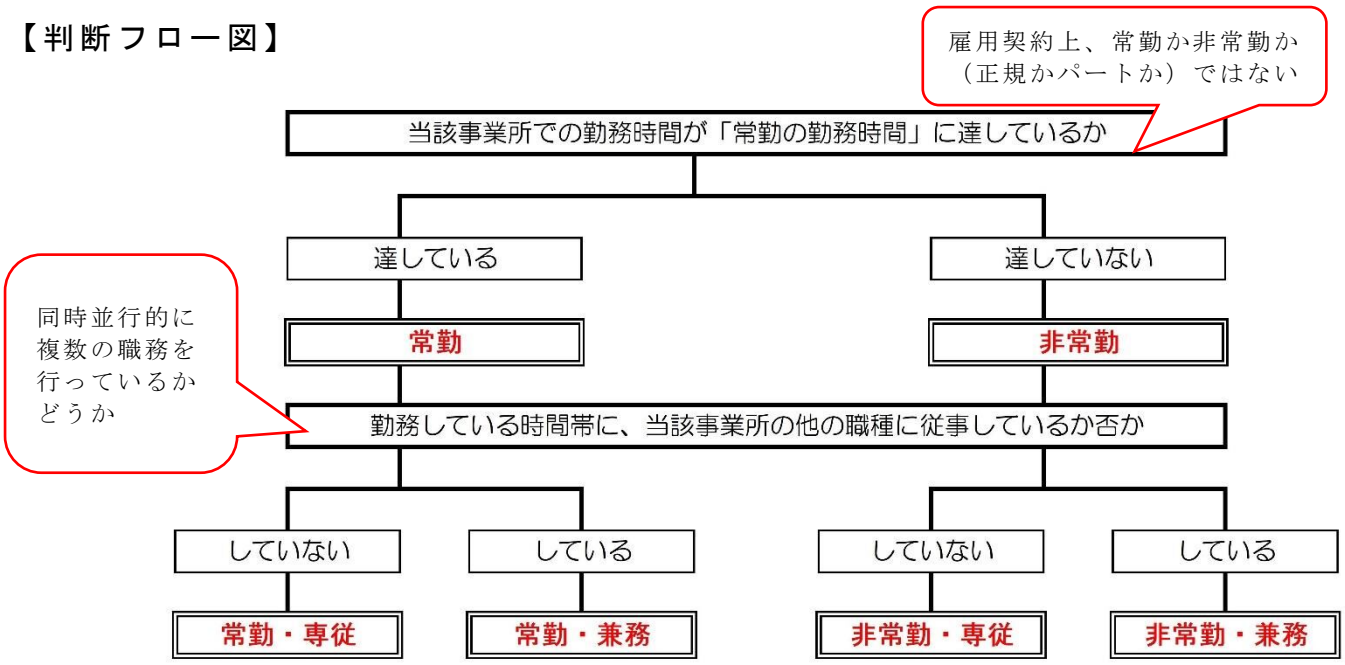
期間	年月日	＜前年度の平均値＞
指定から６か月間	令和7年５月	定員の90％ ※就労定着支援については、一体的に運営する生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を受けた後に一般就労（就労継続支援Ａ型への移行は除く。）し、就労を継続している期間が６月に達した者の数の過去３年間の総数の70％ ※自立生活援助は利用者の推定数の９割
	令和7年６月	
	令和7年７月	
	令和7年８月	
	令和7年９月	
	令和7年10月	
７か月目 ～ 12か月目	令和7年11月	令和7年５月～10月の実績で作成
	令和7年12月	令和7年６月～11月の実績で作成
	令和8年１月	令和7年７月～12月の実績で作成
	令和8年２月	令和7年８月～令和8年１月の実績で作成
	令和8年３月	令和7年９月～令和8年２月の実績で作成
	令和8年４月	令和7年10月～令和8年３月の実績で作成
13か月目 ～ 年度末	令和8年５月	令和7年５月～令和8年４月の実績で作成
	令和8年６月	令和7年６月～令和8年５月の実績で作成
	令和8年７月	令和7年７月～令和8年６月の実績で作成
	令和8年８月	令和7年８月～令和8年７月の実績で作成
	令和8年９月	令和7年９月～令和8年８月の実績で作成
	令和8年10月	令和7年10月～令和8年９月の実績で作成
	令和8年11月	令和7年11月～令和8年10月の実績で作成
	令和8年12月	令和7年12月～令和8年11月の実績で作成
	令和9年１月	令和8年１月～12月の実績で作成
	令和9年２月	令和8年２月～令和9年１月の実績で作成
	令和9年３月	令和8年３月～令和9年２月の実績で作成
令和９年度	令和9年４月	令和8年４月～令和9年３月の実績で作成
以降、同様に前年度（4月～3月）の実績による		

(2) 常勤・非常勤、専従・兼務の考え方

用語の定義と4つの勤務形態の例		専従（専ら従事する・専ら提供に当たる） 当該事業所に勤務する時間帯において、その職種以外の職務に従事しないこと	兼務 当該事業所に勤務する時間帯おいて、その職種以外の職務同時並行的に従事すること
常勤	当該事業所における勤務時間が、「当該事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数」に達していること	**①常勤かつ専従** 1日あたり8時間（週40時間）勤務している者が、その時間帯において、その職種以外の業務に従事しない場合	**②常勤かつ兼務** 1日あたり8時間（週40時間）勤務している者が、その間帯において、その職種に従するほかに、他の業務にも従する場合
非常勤	当該事業所における勤務時間が、「当該事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数」に達していないこと	**③非常勤かつ専従** 1日あたり4時間（週20時間）勤務している者が、その時間帯において、その職種以外の業務に従事しない場合	**④非常勤かつ兼務** 1日あたり4時間（週20時間）勤務している者が、その間帯において、その職種に従するほかに、他の業務にも従する場合

①～④：事業所における通常の勤務時間が1日当たり8時間（週40時間）と定められている事業所において従事する者の例

【判断フロー図】



名古屋市における基本的な考え方

●「当該事業所における勤務時間」で考えることが基本であることから、原則として、**事業所をまたぐ業務の『兼任』は、常勤ではなく非常勤**とし、時間を分けて勤務体制表を設定するものとする。

例：居宅介護事業所のヘルパーが、併設された生活介護事業所の生活支援員としてそれぞれ月80時間ずつ従事する者は、双方の事業所において「**非常勤専従**」として扱う。

●事業所をまたいで兼任しており、合計の勤務時間数が常勤の従事者が勤務すべき時間数に達していた場合に、「**常勤兼務**」として扱う者は、次に限られる。

同一建物（敷地）内において、同一の法人が運営している
事業所・施設の中での兼任において、
①事業所（又は施設）の管理者（又は施設長）と、別の職種１つの兼任
②「同時並行的に行われることが差し支えない」など個別に基準等で示されている組合せの兼任

●管理者が管理業務と別に兼務できるのは１つまでとし、３職種以上の兼務は業務に支障があるものとみなし、認められない（管理者のみの兼務の場合を除く）。

●また、管理者が別の職種と兼務している場合、１日の従事時間の半分以上は管理業務に従事することを基本に、適切な時間数を確保すること。

例：「月・水・金＝管理業務のみ、火・木＝生活支援員のみ」は認められない。月～金のそれぞれの日において、１日の従事時間の半分以上は管理業務に従事すること。

例：「Ａ事業所の管理者＋Ｂ事業所の管理者＋Ｂ事業所の生活支援員」は３職種となるので認められない。

●相談支援専門員の兼務に関して、別途、愛知県から取扱方針（平成25年３月21日愛知県集団指導）が示されている。

●介護保険と異なる取扱いになる場合がありうる。

兼務の形態について

形態	例示	常勤換算	説明
時間を分けて複数の事業所に勤務	午前は生活介護の職員、午後は自立訓練の職員	それぞれの職種について、それぞれ勤務する時間分を常勤換算に算入	指定基準が常勤換算方法を採用しているため可能（それぞれの事業所において「非常勤専従」であって「兼務」に該当しない）
形式上は一の職種の常勤専従として働いているが、実際はその間の空き時間等を使って、他の職種の手伝いをする形態	サービス管理責任者（１人目）などの場合	手伝った職種の常勤換算に、当該職員を算入することは不可	指定基準上、専従規定のただし書きに「利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない」とあるため可能
複数の職種を同時並行的に行い、働いた全ての時間について、全ての職種にカウントすることができる形態	管理者とその他業務の兼務（※）	兼務する職種が常勤換算対象職種の場合は、当該職種に従事する時間分の算入が可	日中活動系事業所とグループホームのサービス管理責任者同士の兼務も同様

（平19.12.19障害福祉サービスに係るQ&Aを参考に名古屋市作成）

※居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護・移動支援の事業所（居宅介護等事業所）相互間での兼務、介護保険法による訪問介護（又は介護予防訪問介護）事業所と居宅介護等事業所相互間での兼務、一般相談支援・特定相談支援・障害児相談支援の事業所相互間での兼務について、同種の職種間での兼務はいずれも支障がないものとして認められている。また、併設型・空床利用型短期入所事業所における従業者（管理者を除く。）については、併設する事業所の従業者として配置されているので「兼務」とは位置づけない。単独型の短期入所事業所については、日中活動系事業所に併設された短期入所事業所に限り、次のような例外的取り扱いとする。

単独型短期入所事業所の勤務形態一覧表において、日中活動系事業所の常勤職員を短期入所の従業者として配置する際、以下の条件に適合する場合は、当該職員の日中活動系事業所での勤務形態を「常勤・専従」として取り扱ってよい。

≪条件≫

- 対象となるのは日中活動系事業所と同一建物内にある単独型短期入所事業所のみであること。
- 日中活動系事業所の職員を短期入所事業所の人員配置としてカウントした残りの勤務時間数で日中活動系事業所の人員配置を計算しても基準が満たされていること。

勤務形態一覧表における勤務形態と時間数の表記の仕方

以下の例では、Ａ事業所、Ｂ事業所、及びＣ事業所は同一法人経営で、Ａ、Ｂ、Ｃの事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数は、１日８時間（４週で 160時間）とされている事業所とする。

■各項目での表記は次のとおり。

事業所・直接処遇職員か その他職員	（特筆されていない限り） 4 週間での従事時間	勤務形態

勤務形態：①＝常勤専従　②＝常勤兼務　③＝非常勤専従　④＝非常勤兼務

直接処遇職員：生活支援員・職業指導員・就労支援員・目標工賃達成指導員・世話人・地域移行支援員

その他職員：事務員・調理員

①原則

【１つの事業所内のみ勤務】（管理者以外の例）

Ａ・直接処遇職員	160時間	①

１つの事業所内で１つの職務に従事し、常勤の従業者の勤務すべき時間数に達している場合は常勤専従（雇用形態は問わないので、正規職員でなくとも「常勤」となる）

Ａ・直接処遇職員1	80時間	②
Ａ・直接処遇職員2	80時間	②

１つの事業所内で２つの職務に従事し、その時間数の合計が、常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している場合は常勤兼務（１・２は別職種）

Ａ・直接処遇職員	100時間	③

１つの事業所内で１つの職務に従事し、常勤の従業者の勤務すべき時間数に達していない場合は非常勤専従。

Ａ・直接処遇職員	80時間	④
Ａ・その他職員	30時間	④

１つの事業所内で２つの職務に従事し、その時間数の合計が、常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していない場合は非常勤兼務。

【２つの事業所で兼任】

Ａ・直接処遇職員	８０時間	③

Ｂ・直接処遇職員	８０時間	③

Ａ事業所とＢ事業所の掛け持ちは「兼務」ではなく、いずれの事業所でも非常勤専従（多機能型事業所におけるサービス間の兼任や生活介護でサービス単位を分けている場合も同様に考える。）

②管理者を含む例

②－１

Ａ・管理者	80 時間	②
Ａ・直接処遇職員	80 時間	②

管理者と別職種を兼ねる場合は常勤兼務。１日のうち半分以上は管理業務に従事することを基本に、必要な時間数を確保すること。（時間を分けて記載）

②－２

Ａ・管理者	80 時間	③

Ｂ・管理者	80 時間	③

事業所の管理者同士の兼務は非常勤専従
ただし、ＡかＢの一方の事業所が「訪問系事業所」又は「ＧＨ」である場合は、②－３の取扱いになる。

②－３

Ａ・管理者	80 時間	②

Ｂ・管理者	80 時間	②

「訪問系事業所」及び「ＧＨ」の管理者には常勤要件があるため、便宜上時間数は分けて記載するが、勤務形態番号は②常勤兼務とする。

②－４

Ａ・管理者	100 時間	③

Ｂ・直接処遇職員	60 時間	③

Ａ事業所の管理者と、Ｂ事業所の管理者以外の業務に従事する場合、両方において非常勤専従。管理者と別職種の兼務の場合は、時間を分けて記載する。この場合、管理業務が１日のうち半分以上とすることが必要。

ただし、Ａの事業所が「訪問系事業所」及び「ＧＨ」である場合は、②－５の取扱いになる。

②－５

Ａ・管理者	100 時間	②

Ｂ・直接処遇職員	60 時間	②

管理業務が１日のうち半分以上とすることが必要。
「訪問系事業所」及び「ＧＨ」の管理者には常勤要件があるため、便宜上時間数は分けて記載するが、勤務形態番号は②常勤兼務とする。

勤務形態一覧表における勤務形態と時間数の表記の仕方

・当該法人又は事業所で定めた「就業規則」が根拠となる。従業者が10人未満のため就業規則の作成義務がない場合でも、障害者総合支援法上、常勤換算を算定するための根拠として必要であるため、常勤者の勤務日、勤務時間に関する就業規則に準じた定めを作成する必要がある。
・労働基準法上、１週間に勤務すべき時間数の下限はないが、障害者総合支援法上の定義に従い、32時間未満で定めた場合は「非常勤」という扱いとなる。
・１週間に勤務すべき時間数の上限は一般的には40時間だが、福祉事業は44時間の特例措置が認められる場合がある。
・常勤の勤務すべき時間数について、職種により就業時間が異なることは認められるが、就業規則等で定められていることが必要である。
・同一職種で雇用契約の種類により勤務時間が異なる場合は、最も多い時間数を常勤の勤務すべき時間数とする。
・変形労働時間制を採用している場合、同じ勤務条件の常勤者であっても、シフトによって一定期間の労働時間の合計数が異なることが考えられるが、この場合も「勤務形態一覧表」を作成する当該月における労働時間の最も多い人の時間数を常勤の勤務すべき時間数として当該月の常勤換算の算定に用いることとする。
・変形期間が１か月で、起算日が各月１日とした場合は、上記の最多の時間数に満たない者は「非常勤」という扱いになるので注意を要する。なお、この場合、当該月の勤務時間数が常勤の勤務すべき時間数に満たない者であっても、変形期間の労働時間が最多の者と同じ時間数となる者は、勤務形態上は「常勤」の扱いとしてよい。（例えば、４週８休体制をとっている場合、常勤として扱うべき職員の勤務時間は、４週間の合計勤務時間数が同じ時間数になるよう勤務表を作成することが必要である。）

１か月の暦日数	法定労働時間の総枠		備　考
	週平均40時間の場合	週平均44時間の場合	
31日	177.1時間	194.8時間	小数点第２位以下切り捨て
30日	171.4時間	188.5時間	〃
29日	165.7時間	182.2時間	〃
28日	160.0時間	176.0時間	〃

従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表を作成する上での注意

① **祝日等、事業所の休業日**に当たり常勤の職員が勤務を要しない日がある場合は、該当日への勤務時間を記入する必要はなく、「４週の合計」欄や「週平均の勤務時間」欄も合計時間が少ないままで記載することで可。

（例えば、週40時間の事業所で、第１週の途中に祝日が１日あり４週の合計が 152時間となった場合、週平均の勤務時間は38時間と記載するとともに、当該月の常勤換算の算定においては、勤務延べ時間数を 152時間で除することとなる。）

→介護保険での作成要領とは異なるので注意すること。

② **有給休暇や出張等**により、事業所で勤務する予定がない日の場合は、常勤職員の場合は出勤するものとして勤務時間数を記入し、非常勤職員の場合は勤務しないものとして勤務時間は記入しない。（平成14年３月28日付厚生労働省老健局振興課事務連絡「運営基準等に係るＱ＆Ａ」Ｉに準拠）

ただし、法人として常勤で雇用している職員であっても、他の事業所と兼任しているため、勤務体制上は「非常勤」となっている職員が有給休暇を取得した場合においては、勤務しなかった時間を常勤換算に算入することはできないので注意すること。

③ **常勤職員の月途中での入職又は退職**については、在職期間中は「常勤」として勤務したものとして取り扱ってよいが、当該月の常勤換算を行う上では、当該職員が当該月に勤務した時間数に応じて、非常勤職員と同様の常勤換算方法をとることとなる。

④ **産休・育休などで、暦月で１月以上勤務しない者**については、常勤換算に含めることはできないが、勤務時間数を０として職員の氏名を掲載し、運営規程等における員数に含めてもよい。

⑤ **「育児・介護休業法」・「治療と仕事の両立ガイドライン」の所定労働時間の短縮措置の対象者**がいる場合における取扱いは、指定基準上常勤としての配置が必要な場合、あるいは各加算の算定要件において「常勤職員」の配置が求められる場合について「常勤」として取り扱われるとともに、常勤換算する際の計算においては、当該短縮措置対象者の勤務時間数を他の従業者の勤務延べ時間数に合算せず、別に常勤換算 1.0人とカウントしてよいという趣旨である。（ただし、常勤看護職員等配置加算における「常勤換算方法で１以上」の要件は満たさないものとする。）

（週所定労働時間：通常勤務職員40時間、育児短時間勤務職員30時間の場合）

労働時間	週40時間	週34時間	週32時間	週30時間
通常勤務職員	1.0	0.85	0.8	0.75
	40H／40H	34H／40H	32H／40H	30H／40H
育児短時間勤務職員		1.0	1.0	1.0
		34H／34H	32H／32H	30H／30H

⑥　事業所間の兼務に関し、介護保険法による訪問介護（又は介護予防訪問介護）事業所と居宅介護等事業所との間で同時並行的に兼務が可能と示されているが、勤務形態の表記については「兼務」とする必要はなく、いずれの事業所においても「専従」として取り扱ってよい。したがって、例えば、１日８時間勤務の事業所のヘルパーが常勤専従の場合、介護保険と障害福祉とで時間を分けて勤務形態一覧表を作成する必要はなく、いずれも８時間と記載してよい。

⑦　**従たる事業所**を設ける場合、勤務形態一覧表はそれぞれの事業所で別々に作成するが、管理者とサービス管理責任者については、従たる事業所への掲載は省略してよい。サービス提供職員で主たる事業所と従たる事業所の双方に配置される者については、配置される時間を分けて計上するとともに、合計の勤務時間が、常勤の勤務すべき時間数に達している場合は、それが同じ職種であっても、勤務形態は双方の事業所とも「常勤・兼務」で整理することとする。

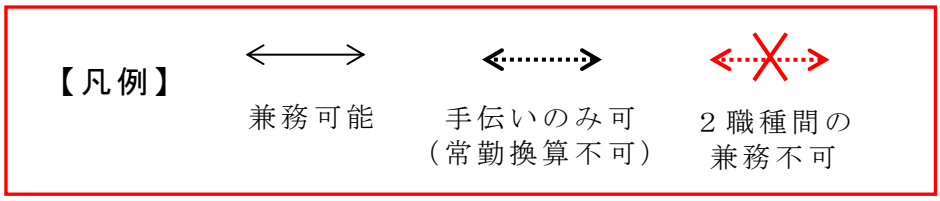
(3) 兼務（兼任）可否判定図

【留意事項】
・ここには問合せの多いケースについて示したものであり、記載のない兼務でも認められない場合があるので、不明な場合は必ず照会されたい。
・この兼務可否判定図は、同一法人が経営する事業所間での兼務（兼任）に関するものであり、別法人との間のダブルワーク（兼業）は該当しない。

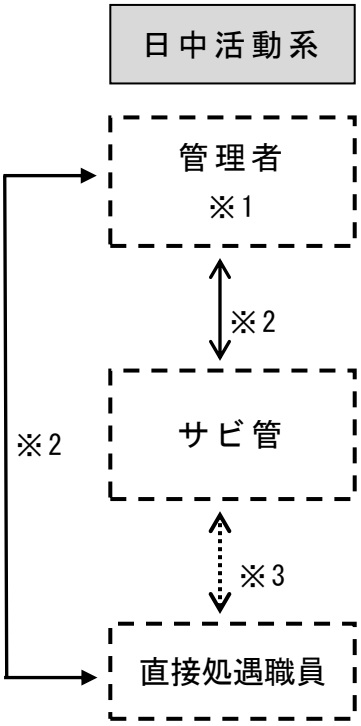
原　則

日中活動系	
管理者	・専従であれば、**常勤非常勤問わないが、管理業務に支障がない勤務時間を確保すること。** ・福祉経験２年以上、社会福祉主事任用資格等 ・就労継続支援（Ａ型・Ｂ型）のみ、企業経営経験者も可 ・基準該当は介護保険の取り扱いに従うこと
サビ管	・**常勤専従**（2 人目以降のサビ管は非常勤可。他との兼務（常勤換算）も可） ・利用者数 60 名まで１人で対応可能

ＧＨ	
管理者	・**常勤専従**（管理上支障がない場合、他の職務、又は他の事業所、施設等との職務に従事することは可能） ・知識及び経験が必要。
サビ管	・定員 20 名以上の事業所は基本的に専従。常勤非常勤は問わないが適切な業務遂行に必要な勤務時間を確保すること。 ・利用者数 30 名まで１人で対応可能。



■兼務関係（１）【１人目のサビ管について】

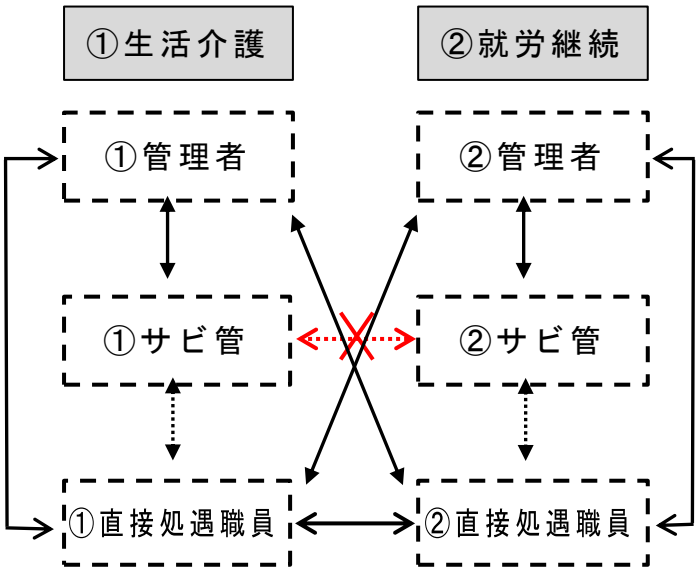


※1　法人役員の兼務も可能。
他会社の代表取締役なども可だが、営業時間中は当該事業所の管理業務に専念し、他会社の業務は時間外しか従事しないこと。

※2　管理者とその他との兼務は同時並行的であるため「働いた全ての時間について、全ての職種にカウントすることができる」とされているが、100％他業務の時間をカウントすると管理業務に支障をきたすことから、１日の従事時間の半分以上は管理業務に従事することを基本とする。

※3　直接処遇職員の常勤換算は不可だが、手伝いは可（勤務表には入らない）ただし、利用定員が20人未満の場合は常勤換算可（なお、この取扱いのための定員の細分化は不可）

■兼務関係（２）【２事業所間での兼務】



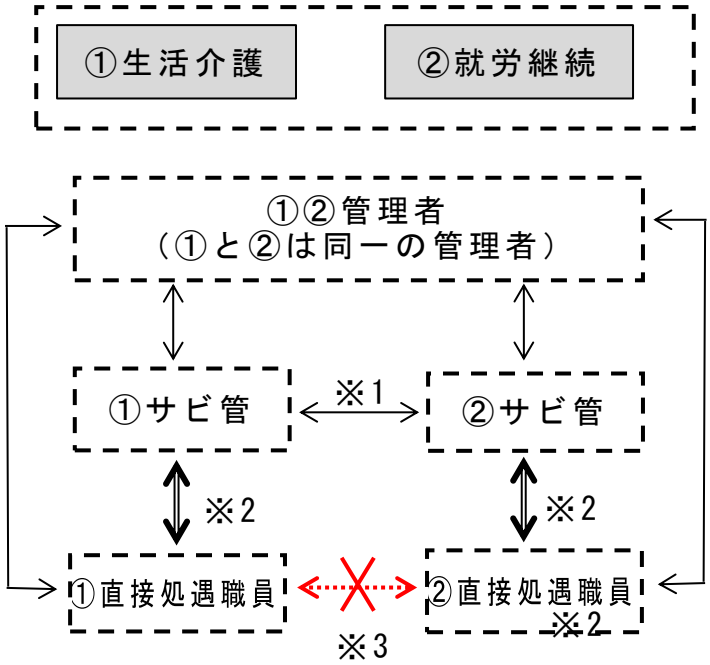
例外的に認められる兼務関係
・居宅介護等訪問系サービスと訪問介護等
・一般・特定・障害児相談支援事業所相互
・併設型・空床利用型短期入所とその本体事業所（施設）
・生活介護事業所等において行われる単独型短期入所と当該生活介護事業所等

①管理者－②管理者－①又は②サビ管は不可

①管理者－②管理者－①又は②直接処遇職員は不可

①管理者－①直接処遇職員－②直接処遇職員は不可

■兼務関係（３）【多機能型事業所における兼務】



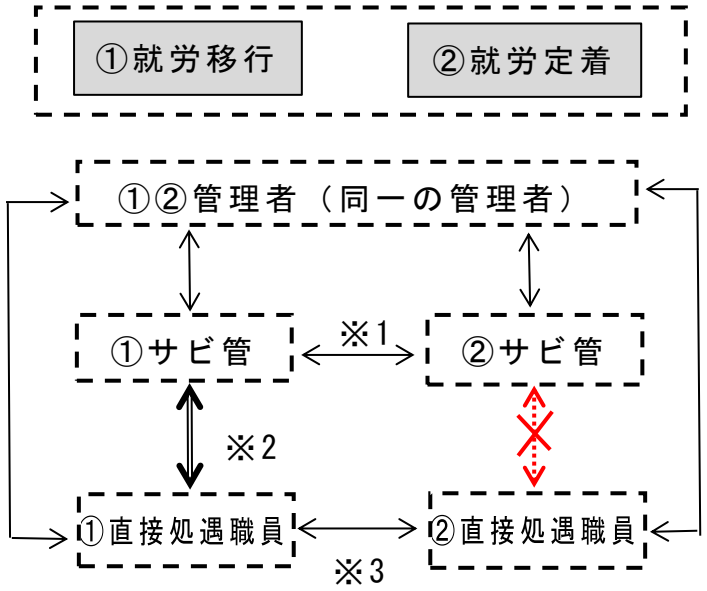
※１　多機能型事業所の利用者数60人以下の範囲であれば、管理者と各サービスのサビ管は全て兼務可。

※２　重度の障害児等の対応をする利用定員20人未満の多機能型事業所ならば、常勤換算可。

※３　直接処遇職員同士の兼務は不可（勤務日・勤務時間を分ければ兼任は可能）

①②管理者－①サビ管－②サビ管は可
①②管理者－①又は②直接処遇職員は可
①②管理者－①サビ管－①又は②直接処遇職員は不可

■兼務関係（４）【日中活動系と就労定着支援での兼務】



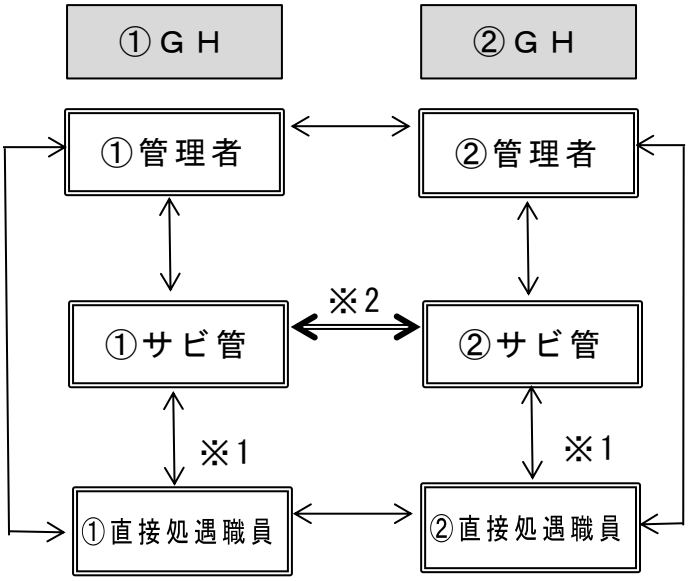
※１　２事業所の合計利用者数60人以下であれば、管理者と各サービスのサビ管は全て兼務可。

※２　利用定員20人未満の事業所ならば、常勤換算可。

※３　①就労移行支援事業所の常勤職員が兼務する場合、就労定着支援員の常勤換算に含むことは不可。

①②管理者－①サビ管－②サビ管は可
①②管理者－①又は②直接処遇職員は可
①②管理者－①サビ管－①又は②直接処遇職員は不可

■兼務関係（５）【ＧＨ間での兼務】

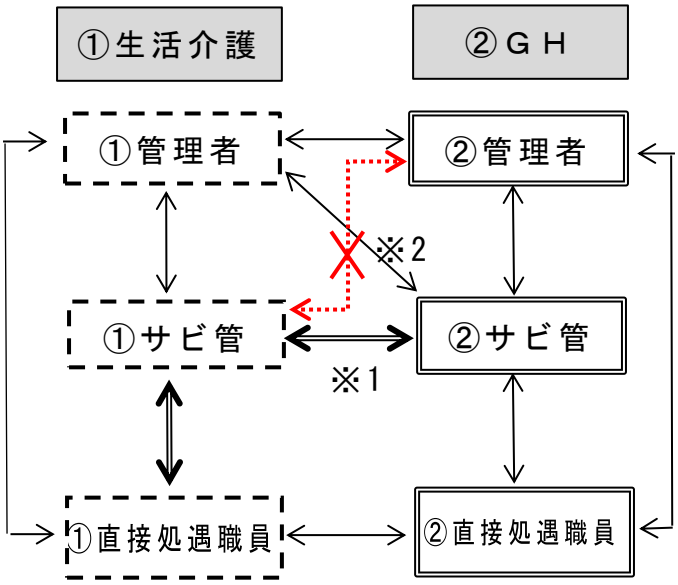


※1　直接処遇職員の常勤換算可
この場合、「世話人」と「生活支援員」のどちらかの職種を兼務することが可。

※2　GH定員の合計が30人までは可だが、定員20人以上の事業所は専従に努めること。

①管理者－①サビ管－②管理者は不可
①管理者－①サビ管－①直接処遇職員（世話人及び生活支援員）は可
①管理者－②管理者－①又は②直接処遇職員は不可
①管理者－①直接処遇職員－②直接処遇職員は不可

■兼務関係（６）【日中活動系とＧＨの間での兼務】



※1　日中系は60人まで、GHは30人まで。
1人のサビ管で対応可能な利用者数の計算
60人≧日中系の利用者数＋GH利用者数×2

※2　GHが20人未満の場合に限り可。

①管理者－①サビ管－②管理者は不可
①管理者－①サビ管－②サビ管は
両事業所の合計利用者数が、1/2人のサビ管で対応可能な人数以内の場合は可
①管理者－②管理者－②サビ管は不可
①サビ管－②管理者－②サビ管は不可
①管理者－②管理者－②直接処遇職員は不可
①管理者－①サビ管－②直接処遇職員は不可
②管理者－②サビ管－①直接処遇職員は不可
①管理者－①直接処遇職員－②直接処遇職員は不可

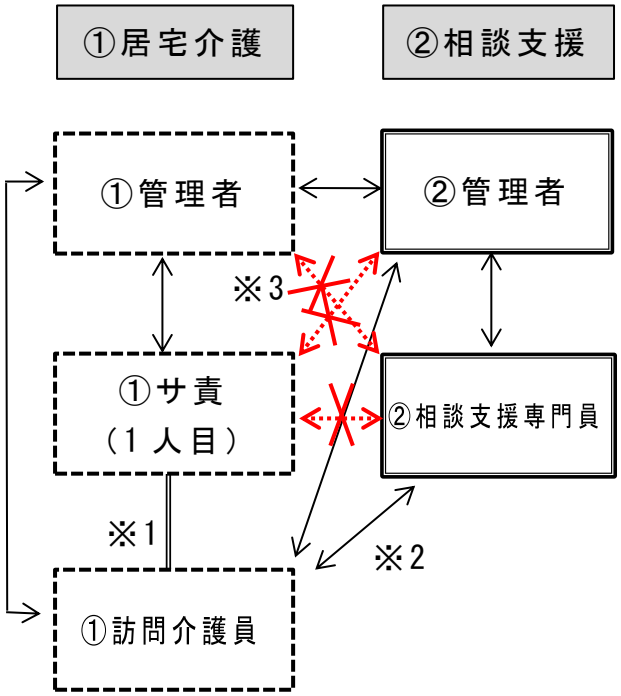
原　則

居宅介護	
管理者	・**常勤専従** ・管理業務に支障がなければ当該事業所の従業者又は同一敷地内若しくは隣接地にある他の事業所、施設等の職務（サービス提供職員は原則不可）との兼務可。 ・資格要件はない。
サ責	・**1人以上は常勤専従**。管理者との兼務は可 ・非常勤については常勤の勤務すべき時間の1/2以上の勤務要

相談支援	
管理者	・**専従であれば、常勤非常勤問わない。** ・管理業務に支障がなければ他の業務又は併設する他の事業所、施設等の職務との兼務可。 ・資格要件はない。
相談支援専門員	・**専従であれば、常勤非常勤問わない。** ・一定の条件の下、併設する他の事業所、施設等の職務との兼務可。

■兼務関係（７）【居宅介護事業所と相談支援事業所の間での兼務】

※同一敷地・隣接・近接地内に併設が前提



※1　サ責は訪問介護員（従業者）の中から選任されるので、「兼務」というのは正しくない。

※2　相談支援専門員は営業時間の半分以上の時間は配置される必要がある。

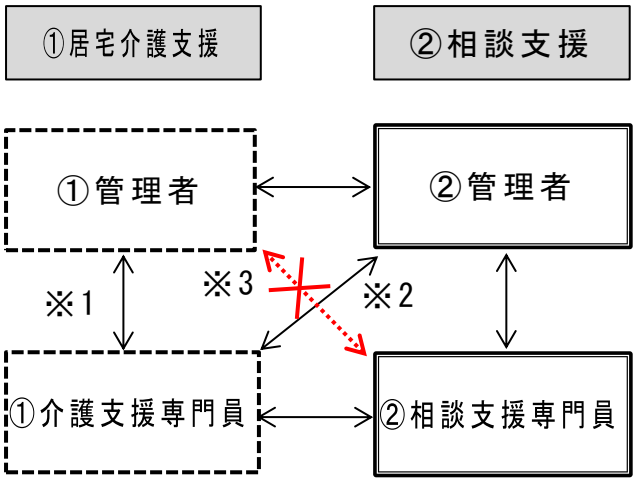
※3　居宅介護事業所の管理者は、常勤とされているが、相談支援専門員には専従要件があり、同時並行的に管理業務を行うことが不可能であるため。

①訪問介護員－②管理者－②相談支援専門員は不可

①管理者－①サ責－②相談支援専門員は不可

■兼務関係（８）【居宅介護支援事業所（ケアマネ）と相談支援事業所の間での兼務】

※同一敷地・隣接・近接地内に併設が前提

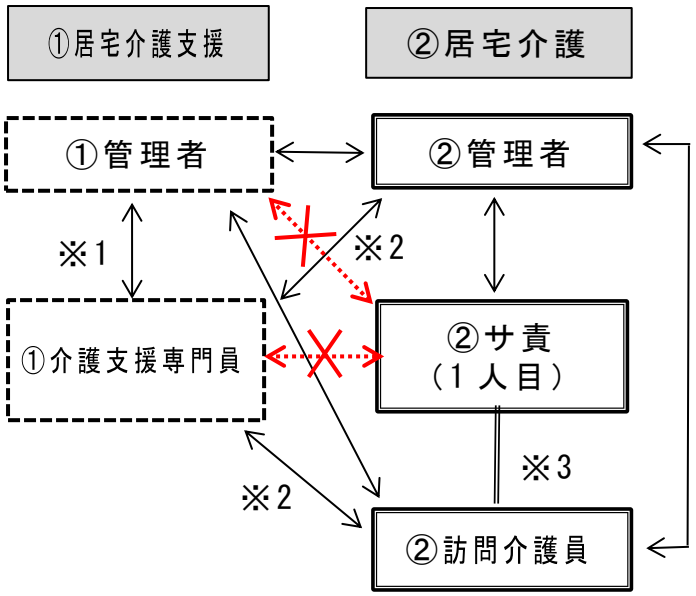


※1　居宅介護支援事業所の管理者は介護支援専門員でなければならないことから、兼務は可。
※2　管理者と介護支援専門員を兼務している場合は、原則として、他の事業所の職務と兼務することは認められていない。（ただし、相談支援事業所の管理者との兼務は認められる場合もあり、介護保険課に要確認）
※3　居宅介護支援事業所の管理者は、常勤とされているが、相談支援専門員には専従要件があり、同時並行的に管理業務を行うことが不可能であるため。

①管理者－②相談支援専門員は不可
①管理者－①介護支援専門員－②管理者は不可
①管理者－①介護支援専門員－②相談支援専門員は不可
①管理者－②管理者－②相談支援専門員は不可
①介護支援専門員－②管理者－②相談支援専門員は不可

■兼務関係（９）【居宅介護支援事業所と居宅介護事業所（訪問介護）の間での兼務】

※同一敷地・隣接・近接地内に併設が前提



※1　居宅介護支援事業所の管理者は介護支援専門員でなければならないことから、兼務は可。
※2　管理者と介護支援専門員を兼務している場合は、原則として、他の事業所の職務と兼務することは認められていない。
※3　サ責は訪問介護員（従業者）の中から選任されるので、「兼務」というのは正しくない。

①管理者－①介護支援専門員－②管理者は不可
①管理者－①介護支援専門員－②訪問介護員は不可
①管理者－②管理者－②サ責は不可
①管理者－②管理者－②訪問介護員は、1人ケアマネの場合は４職種となるので不可（1人ケアマネでない場合は可）

6 留意事項

(1) 基準の遵守

指定日以後は、実際に利用者がいるかどうかに関わらず基準上の人員体制を確保するなど、各サービスにおける基準を遵守する必要があります。

なお、本市では、指定障害福祉サービスの質の確保及び自立支援給付（報酬支払）の適正化を図ることを目的に事業所の指導（**事業者講習会（集団指導）・実地指導**）を定期的に実施しています。

また、新規指定申請書類受理時に配付される「指定障害福祉サービス事業者等ガイドブック」や事業者講習会（集団指導）での配付資料には、過去の実地指導における指摘事項や報酬返還に至った事例などが掲載されていますので、これらを参考にして人員・設備・運営基準や報酬算定に関する要件を十分に理解した上で事業を運営する必要があります。

公費を財源として運営されている制度において、基準違反や不正に報酬請求し、受け取ることは、利用者の信頼を失うのみならず、制度に対する市民の信頼を損ないかねないため、絶対に許されることではありません。
基準違反や不正な報酬請求などに対しては、障害者総合支援法に基づく監査等が行われ、場合によっては指定の取消など、行政処分をとらざるを得ないケースがあります。

本市といたしましても、事業者講習会（集団指導）やウェルネットなごやなどで様々な情報の提供に努めてまいりますが、**制度を正しく理解し、適正に事業を運営することは事業者としての責務**であるということをしっかり認識していただくようお願いします。

(2) 他法について

日中活動系サービスや居住系サービスなど、施設を使用してサービス提供する場合は、**建築基準法や消防法等の遵守**が必要です。

既存建物を事業所として使用する場合、自己所有物件、賃借物件を問わず、建築基準法上の手続き（用途変更等。建物登記簿記載の「用途」のことではありません。）を要する場合があります。また、手続きが不要な場合であっても、適法性の確保が必要ですので、必ず事前に建築士に確認してください。確認した内容を記載した書面（市様式例5及び市様式例6）を指定申請書に添付していただきます。手続きが必要な場合は現地確認時までに手続きを完了する必要があります。

また、既存建物を事業所として使用する場合、新たに消防設備の設置等が必要になる場合がありますので、必ず事前に建物が所在する区の消防署で確認してください。確認した内容を記載した書面（市様式例5）を申請書に添付していただきます。設備の設置が必要な場合は現地確認時までに設置を完了する必要

があります。

就業規則等、従業者の労務管理については、労働基準法等の遵守が必要です。疑問がある場合には所轄の労働基準監督署にご相談ください。その他、労働保険・社会保険制度の適用等（公共職業安定所や年金事務所への届出）、事業者（事業主）として求められる法令を遵守する必要があります。

さらに、生産活動などを行う場合、そのための許認可や届出が必要となる場合（飲食店経営や食品の製造など。P.38 に掲げる事例を参照してください。）がありますので関係機関へ事前相談を行うなど注意が必要です。

障害福祉サービス事業所における建築基準法の適用について

名古屋市障害者支援課

○建築基準法上の位置づけ

建築基準法は、国民の生命、健康及び財産の保護を目的として、建築物の敷地、構造、設備及び用途に関する最低の基準を定めている法律です。

障害福祉サービス事業を行う建築物については、その多くが建築基準法上では避難要支援者が利用する用途の建築物である「**児童福祉施設等**」と位置付けて、規制を強化しています。

また、グループホームについては、その多くが「**寄宿舎**」という用途に該当し、児童福祉施設等と同様に通常より多くの規制があります。

○建築基準法による建築確認申請の手続きについて

事業所を新築される場合は建築確認申請が必要ですが、既存の建物などを利用する場合においても、変更部分の床面積の合計が２００㎡を超える場合は用途変更の申請が必要になります。また、床面積の合計が２００㎡以下の変更で、申請が不要な場合であっても、建築基準法やその関係規定は遵守する必要があります。

○既存の建物を利用する場合で用途変更の申請が不要な場合

上記の規制緩和に伴い、今後、確認申請が不要な建物を利用する事業者が増加すると見込まれます。

確認申請の要不要に関らず、適法性の確保が必要であり、適法性のチェックには専門知識が必要です。

よって、専門家である建築士に建物の適法性の確認を依頼するよう所管部局からの要請を踏まえ、**建築基準法上の適合状況を書面（適合状況報告書（市様式例6））**をご提出いただくこととしましたのでご理解ください。

（建築基準法に適合しない建物については指定を受けることはできませんので、建物の譲渡・貸借の契約を締結する前に確認するようお勧めします。）

お知り合いの建築士が身近にいない場合などには、公益社団法人愛知県建築士事務所協会ホームページ（https://www.aichi-jimkyo.or.jp/）内の〔事務所検索〕にてお探しください。

【建築士が作成する「適合状況報告書」に関する問合せ先】

名古屋市健康福祉局障害福祉部障害者支援課事業者指定担当

電話：052－242－2460

就労系事業所等において生産活動等を行うにあたり事前に確認が必要と思われる他法の許認可手続きの例

※これまでの相談事例より。いずれも下請け、受託の場合は不要となることがありますので、各関係機関にご相談ください。

事業内容	許認可（根拠法）	問合せ先
飲食店の営業や食品の製造・加工等食品を取り扱う事業	食品営業許可 （食品衛生法）	事業所の所在地を所轄する保健センター
あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうを業とする施術所の営業	施術所開設届（あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律） ※マッサージ、はり、きゅうを無資格者が施術することは不可。	事業所が所在する区を所管する担当センター 千種、昭和、瑞穂、名東 →千種保健センター 西、中村、熱田、中川 →中村保健センター 東、北、中、守山 →中保健センター 港、南、緑、天白 →南保健センター
特養や病院のおむつやリネンの洗濯、たたみ作業	クリーニング所開設届 （クリーニング業法） ※特養等と同一法人が運営する事業所については届出が不要となる場合あり。	
あき缶、あきびん等の資源回収、洗浄、圧縮等のリサイクル作業	一般廃棄物処理業許可又は産業廃棄物処理業許可・施設の設置許可 （廃棄物の処理及び清掃に関する法律）	名古屋市環境局事業部廃棄物指導課
リサイクルショップやネットオークションにおける「古物」の売買	古物商許可 （古物営業法）	事業所の所在地を所轄する警察署
中古自転車や中古の電線類を買い取り又は引き取り、金属とその他に分類して、金属部分を金属くずとして他の業者などに販売する事業	事業内容によっては、上記の一般廃棄物処理業許可又は産業廃棄物処理業許可、あるいは古物商許可を要すると判断される場合もありうるので各関係機関への事前相談が必要。	

(3) インターネットの活用

給付費の請求等で、インターネットへ接続できる環境が必要となります。

また、事業者の方に対する制度変更の周知、加算届出や研修開催の案内など、名古屋市からのお知らせは、市のウェブページ（ウェルネットなごや）に掲載します。災害時など緊急の情報もありますので、頻繁にご確認いただきますようお願いします。

なお、新着記事を掲載した際には、フェイスブックやツイッターX（旧：ツイッター）でもお知らせしておりますので、ご活用ください。

ウェルネットなごや https://www.kaigo-wel.city.nagoya.jp/view/wel/top	
フェイスブック https://www.facebook.com/ngy.shougaishashienka	
X （旧：ツイッター） https://twitter.com/ngy_shoushi	

7 名古屋市障害福祉サービス事業新規参入者研修の受講について

(1) 趣旨

障害福祉サービスを提供するにあたり、障害特性（身体、知的、精神、発達障害）の理解や、障害福祉サービス事業の制度についての理解は必要不可欠です。その知識が不足したまま障害福祉サービス事業を開始することは、「利用者に対して適切かつ効果的に指定障害福祉サービスを提供しなければならない」という指定基準の一般原則が遵守できないことが懸念されます。

そこで平成26年10月１日以降事業を開始する事業者で、初めて障害福祉サービス事業に参入される事業者の方は、事業を開始する前に、本市主催の研修を受講していただくこととしましたので、該当する方は、次により受講の申込みをしていただきますようお願いします。

(2) 対象者

①必須受講者

新規参入事業者であり、（ア）又は（イ）に該当する方

（ア）法人格取得済みの場合　　代表者と管理者の予定者

（イ）法人格未取得の場合　　代表者の予定者と管理者の予定者

②任意受講者（定員枠に空きがある場合）

障害福祉サービスの実務経験がない者で従業者として勤務する予定の方（既に事業を実施している事業所へ勤務する予定の方でも可）

(3) 開催時期

原則、毎月１回開催予定

※ 開催日程は順次、ウェルネットなごやでお知らせします。

※ (2)の①に該当する方は、原則として指定申請書が受理される前に、この研修を受講してください。

(4) 申込方法

次のウェブ申請サービスから申込みをしてください。

ウェルネットなごや
＞事業者の方へ
＞障害福祉サービス等の事業者指定・登録・請求事務
＞事業所の新規指定申請の手続きについて
＞名古屋市障害福祉サービス事業新規参入者研修

(5) 受講決定・受講料

・研修予定日の約２週間前に、研修受講者決定通知書を郵送します。
・１事業者につき、２千円の受講料（当該年度内に限り何人受講しても同額）が必要です。
・研修受講の修了証書に同封されている納入通知書で、期限までに納入していただきます。

(6) 研修日程（原則同一日に開催）

【午前（講義）】
・障害福祉サービス事業制度概要
・身体障害、知的障害、精神障害及び発達障害について各障害の特性
・地域との共生

【午後（講義）、（施設見学）】
・障害者虐待防止と権利擁護
・リモート方式による施設見学

(7) 本研修の位置づけ

厚生労働省が定める指定基準の一般原則において、指定障害福祉サービス事業者は、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を作成し、これに基づき利用者に対して指定障害福祉サービスを提供することとなっており、こうした基準に従って**適正な障害福祉サービス事業の運営をすることができないと認められる場合、指定を受けることができません。**

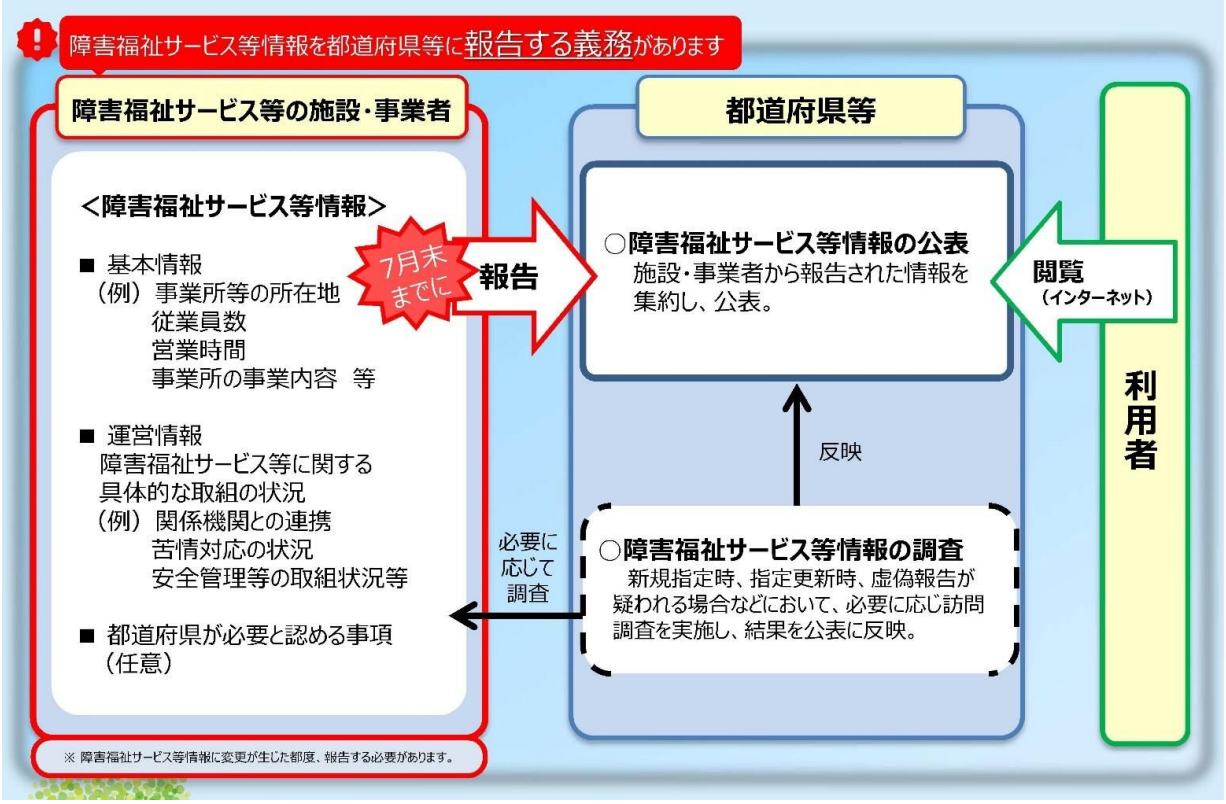
そこで、名古屋市では、事業所の指定基準として「名古屋市指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例」で「**利用者の障害の特性に関する理解を深めるために必要な研修を実施しなければならない**」と規定しておりますので、この研修を受講した上で、従業者への研修を行っていただくこととなります。

したがって、障害特性の理解が十分でない新規参入の事業者の責任者の方々につきましては、**指定を受けるための前提条件として、本研修の受講をお願いしています**ので、ご理解いただきますようお願いします。

8 障害福祉サービス等情報公表制度について

(1) 制度概要

利用者の個々のニーズに応じた良質なサービスの選択や事業者が提供するサービスの質の向上に資することを目的として、事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事等へ報告することを求めるとともに、都道府県知事等が報告された内容を公表する仕組みです。



(2) 報告の方法

①指定申請時に、所定の様式にて法人・事業所基本情報を報告してください。
②指定後、市が情報公表システムに法人の基本情報等を入力します。
③情報公表システムより、ログインＩＤ・パスワードが通知されますので、システムにログインし、事業所詳細情報を入力してください。
④市が申請内容を確認して承認した後、報告内容が公表されます。

(3) 報告の内容

①当該年度の４月１日より前に指定障害福祉サービス等を提供している事業者「基本情報」及び「運営情報」について、当該年度の５月１日から７月31日の間に報告する必要があります。
②当該年度の４月１日以降に指定障害福祉サービス等の提供を開始する事業者「基本情報」について、指定を受けた日から１か月以内（ただし、その期限が７月31日より早い場合は７月31日とする。）に報告する必要があります。

1 居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護

(1) サービスの概要

①居宅介護

利用者が居宅において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、当該利用者の身体その他の状況及びその置かれている環境に応じて、入浴、排せつ及び食事等の介護、調理及び掃除等の家事並びに生活等に関する相談及び助言その他の生活全般にわたる援助を適切かつ効果的に行うもの

居宅介護サービスの分類	
身体介護	居宅において行う入浴、排せつ及び食事等の介護等
家事援助	居宅において行う調理、洗濯及び掃除等の家事等
通院等介助	通院等のための屋内外における移動等の介助、通院先での受診等の手続、移動等の介助
通院等乗降介助	通院等のため、ヘルパー等が自らの運転する車両への乗車又は降車の介助と併せて行う、乗車前若しくは降車後の屋内外における移動等の介助又は通院先での受診等の手続、移動等の介助

②重度訪問介護

重度の肢体不自由者又は重度の知的障害若しくは精神障害により行動上著しい困難を有する障害者であって常時介護を要する障害者が自宅において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、当該障害者の身体その他の状況及びその置かれている環境に応じて、入浴、排せつ及び食事等の介護、調理、洗濯及び掃除等の家事、外出時における移動中の介護、入院中の意思疎通の支援並びに生活等に関する相談及び助言その他の生活全般にわたる援助を適切かつ効果的に行うもの（※平成26年４月１日から制度改正）

③同行援護

視覚障害により、移動に著しい困難を有する障害者等が居宅において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、当該障害者等の身体その他の状況及びその置かれている環境に応じて、外出時において、当該障害者等に同行し、移動に必要な情報提供、移動の援護、排せつ及び食事等の介護その他の当該障害者等の外出に必要な援助を適切かつ効果的に行うもの

④行動援護

利用者が居宅において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、当該利用者の身体その他の状況及びその置かれている環境に応じて、当該利用者が行動する際に生じ得る危険を回避するために必要な援護、外出時における移動中の介護、排せつ及び食事の介護その他の当該利用者が行動する際に必要な援助を適切かつ効果的に行うもの

通院等乗降介助の提供について

通院等乗降介助を行う場合は、居宅介護事業所を運営する法人が、道路運送法の事業許可（次のいずれかの許可）を受けていることが要件となる。

- **道路運送法第 4 条許可（一般乗用旅客自動車運送事業の許可）**
- **道路運送法第 4 条許可（患者等輸送サービスに限定した一般乗用旅客自動車運送事業の許可）**
- **道路運送法第 43 条許可（特定旅客自動車運送事業の許可）**
  ※介護事業所等の利用者などの特定の者に限定して、一定区間を輸送する運送許可
- **道路運送法第 78 条第 3 号許可（自家用自動車有償運送の許可）**
  ※訪問介護事業所にて職員等の自家用車（白ナンバー）を使用して有償輸送を行うための許可
- **道路運送法第 79 条許可（福祉有償運送及び過疎地有償運送の登録）**
  ※特定非営利活動法人や社会福祉法人などの非営利法人が高齢者、障害者等を対象に有償で行う車による移送サービス

■通院等乗降介助のサービスを提供する場合は、指定申請時に次の １～５ の書類を提出する必要がある。

1 市様式例14（「通院等のための乗車又は降車の介助」の提供体制に関する申立書）
2 運営規程
「通院等のための乗車又は降車の介助」を行う場合には、指定居宅介護の内容として運営規程に明示する。
3 利用料金表
4 一般旅客自動車運送事業等の許可書又は自家用有償旅客運送者登録証の写し
5 自動車検査証の写し

(2) 人員基準について

① 管理者　１人

資格要件：常勤かつ専従であり、管理業務に従事するもの。

※管理業務に支障がないと判断できる場合、例外的に兼務が認められている。（以下の①及び②の場合、基本的に兼務は可能であるが、管理業務に支障があると判断されれば兼務が認められない場合もある。）

①当該居宅介護事業所の従業者

②他事業所の従業者若しくは管理者

② サービス提供責任者

事業規模に応じて、常勤かつ専従の者１人以上

※①、②、③より算定した数のいずれか低い方の基準以上

①当該事業所の月間のサービス提供時間が 450時間又はその端数を増すごとに１人以上の追加

②当該事業所の従業者の数が10人又はその端数を増すごとに１人以上

③当該事業所の利用者の数が40人（注）又はその端数を増すごとに１人以上

（注）次に該当する場合は「50人」とすることができる。

常勤のサービス提供責任者を３人以上配置し、かつ、サービス提供責任者の業務に主として従事する者（居宅介護従業者として行ったサービス提供時間（事業所における待機時間や移動時間を除く。）が、１月あたり30時間以内であること）を１人以上配置している事業所において、サービス提供責任者が行う業務が効率的に行われている場合（居宅介護従業者の勤務調整（シフト管理）について、業務支援ソフトなどの活用により、迅速な調整を可能としていること、 利用者情報（居宅介護計画やサービス提供記録等）について、タブレット端末やネットワークシステム等のＩＴ機器・技術の活用により、職員間で円滑に情報共有することを可能としていること、利用者に対して複数のサービス提供責任者が共同して対応する体制（主担当や副担当を定めている等）を構築する等により、サービス提供責任者業務の中で生じる課題に対しチームとして対応することや、当該サービス提供責任者が不在時に別のサービス提供責任者が補完することを可能としていることなどの取組により、基準においてサービス提供責任者が行う業務として規定されているものについて、省力化・効率化が図られていることが必要である。）

③ 従業者（ヘルパー）

常勤換算で２．５人以上（サービス提供責任者を含み、管理者は除く。）

・１つの事業所で、居宅介護と重度訪問介護などの居宅系のサービスの指定を複数受けている場合は、従業員の兼務が可能であるため、別々に人員を配置する必要はない。

・介護保険の訪問介護事業所及び介護予防訪問介護を併せて行う場合は、従業員の兼務が可能であり、別々に人員を配置する必要はない。

サービス提供責任者の配置基準の概要

■サービスごとの基準

「利用者数」「サービス提供時間」「従業者数」のいずれかにより算出された員数

サービス名	利用者数	サービス提供時間	従業者数
居宅介護	40人ごとに1人(※1)(※2)	450時間ごとに1人	10人ごとに1人
同行援護	40人ごとに1人(※1)	450時間ごとに1人	10人ごとに1人
行動援護	40人ごとに1人(※1)	450時間ごとに1人	10人ごとに1人
重度訪問介護	10人ごとに1人	1,000時間ごとに1人	20人ごとに1人
移動支援	30人ごとに1人(※3)		
訪問介護等	40人ごとに1人(※1)(※2)		

・この表により算出されるサービス提供責任者の員数については常勤換算方法によることができるが、常勤で配置すべき員数は別途定められており、非常勤で配置できる場合でも常勤の勤務時間の2分の1以上勤務する者でなければならない。

・「訪問介護等」とは介護保険における「訪問介護」及び「予防専門型訪問サービス（介護予防訪問介護を含む。）」をいう。

・「利用者数」「サービス提供時間」「従業者数」は前3月の平均（新規指定の場合は指定月から3月の見込数）とする。

※1　常勤のサービス提供責任者を3人以上配置し、サービス提供責任者の業務に主として従事する者を1人以上配置している事業所において、一定の要件を満たす場合は「50人ごとに1人」とすることができる。

※2　通院等乗降介助のみを利用したものは、0.1人として計算する。

※3　移動支援に係る配置基準は名古屋市における移動支援事業に適用されるもの。なお、居宅介護等と合わせた事業の規模に応じて算出されるサービス提供責任者の員数に関わらず、※3の配置基準は満たす必要がある。

上記の※1及び※2は、以下の各表中でも適用される。

■複数のサービスを行う事業所・・・次のＡ又はＢ①～③により算出

Ａ.障害福祉サービス（居宅介護等）と訪問介護等とを合わせて算出する場合

サービス名 重度訪問介護の利用者数	利用者数 10人以下の場合	利用者数 10人を超える場合
居宅介護 同行援護 行動援護 重度訪問介護 移動支援（注） 訪問介護等	40人ごとに1人	重度訪問介護利用者 10人ごとに1人 ＋ それ以外の利用者 40人ごとに1人

（注）移動支援の利用者数が30人を超える場合は前頁の※3を参照

Ｂ.障害福祉サービスのうち複数サービスを併せて行う場合（訪問介護等とは別々に算出し合計する）

※居宅介護等と訪問介護等のサービス提供責任者を兼務することは差し支えない。

①重度訪問介護とそれ以外を合わせて算出する方法（重度訪問介護の利用者が10人以下の場合）

サービス名	利用者数	サービス提供時間	従業者数
居宅介護 同行援護 行動援護 重度訪問介護 移動支援	40人ごとに1人	450時間ごとに1人	10人ごとに1人

②重度訪問介護とそれ以外を合わせて算出する方法（重度訪問介護の利用者が10人を超える場合）

サービス名	利用者数	サービス提供時間	従業者数
居宅介護 同行援護 行動援護 重度訪問介護 移動支援	重度訪問介護利用者 10人ごとに1人 ＋ それ以外の利用者 40人ごとに1人	450時間ごとに1人	10人ごとに1人

③重度訪問介護とそれ以外を別々に算出して合計する方法

サービス名	利用者数	サービス提供時間	従業者数
居宅介護 同行援護 行動援護 移動支援	40人ごとに1人	450時間ごとに1人	10人ごとに1人
重度訪問介護	10人ごとに1人	1,000時間ごとに1人	重度訪問介護専従の従業者20人ごとに1人 ＋ 重度訪問介護とその他の双方の従業者10人ごとに1人

サービス提供責任者の資格要件

	介護福祉士	養成研修修了者（各研修に相当する研修を含む）					厚生労働大臣が定める国立障害者リハビリテーションセンター学院視覚障害学科の教科を履修した者又はこれに準ずる者
		実務者研修	介護職員基礎研修	居宅介護従業者養成研修課程（1級）訪問介護員（1級）※1	同行援護従業者養成研修（一般課程）	行動援護従業者養成研修 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修及び実践研修）	
居宅介護	○	○	○	○			
重度訪問介護	○	○	○	○			
同行援護	△ ※2	△ ※2	△ ※2	△ ※2	△ ※3		○
行動援護	△ ※5	△ ※5	△ ※5	△ ※5		△ ※4	

※表の○は、その資格だけで要件を満たすことを指す。

※表の△は、以下の要件も必要であることを指す。

※１　看護師（保健師、准看護師を含む。）の資格を有する者は、居宅介護従業者養成研修の１級課程の修了の要件を満たすものとする。

※2　上記表の「同行援護」の△の資格要件に該当するものであって、同行援護従業者養成研修（一般課程及び応用課程）を修了した者。なお、同行援護従業者養成研修課程（一般課程）に相当するものはP.50の愛知県通知を参照。

※3　「同行援護」は同行援護従業者養成研修（一般課程）修了者で、視覚障害者の直接支援業務に3年以上従事した実務経験がある者。（令和7年4月1日以降）

※4　「行動援護」は、行動援護従業者養成研修又は強度行動障害支援者養成研修（基礎研修及び実践研修）修了者で、知的障害児者又は精神障害者の直接支援業務に３年以上従事した実務経験がある者。

※5　**「行動援護」は令和9年３月31日までの間に限り、居宅介護に係るサービス提供責任者の資格要件に加え、知的障害児者又は精神障害者の直接支援業務に５年以上従事した実務経験がある者でも可。（令和3年3月31日までに資格要件を満たしている場合のみ）**

（注）実務経験及び日数換算について

１年以上の実務経験とは、業務に従事した期間が１年以上であり、かつ、実際に業務に従事した日数が１年あたり 180 日以上あることをいうものとする。

例えば５年以上の実務経験であれば、実務に従事した期間が５年以上であり、かつ実際に業務に従事した日数が 900 日以上であるものをいう。

従業者（ヘルパー）の資格要件

	介護福祉士	養成研修修了者（各研修に相当する研修を含む）					みなし証明者（各サービスごと）	視覚障害者・全身性障害者・知的障害者外出介護従業者養成研修	厚生労働大臣が定める国立障害者リハビリテーションセンター学院視覚障害学科の教科を履修した者又はこれに準ずる者
		居宅介護従業者養成研修課程（1・2級） 訪問介護員（1・2級） 介護職員基礎研修 居宅介護職員初任者研修 実務者研修 ※1	居宅介護従業者養成研修課程（3級）・ 訪問介護員（3級） 障害者居宅介護従業者基礎研修	行動援護従業者養成研修 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修及び実践研修） ※2	同行援護従業者養成研修（一般課程） ※3	重度訪問介護従業者養成研修 ※4			
身体介護	○	○	30%減算			△ ※6	30%減算		
家事援助	○	○	10%減算			10%減算	10%減算		
通院介助 身体介護あり	○	○				△ ※6	30%減算	30%減算	
通院介助 身体介護なし	○	○	10%減算			10%減算	10%減算	10%減算	
乗降介助	○	○	10%減算			10%減算	10%減算	10%減算	
重度訪問介護	○	○	○			△ ※7	○	△ ※8	
同行援護	△ ※9	△ ※9	10%減算 △※9		○			△ ※10	○
行動援護	△ ※12	△ ※12		△ ※11					

※表の○は、その資格だけで要件を満たすことを指す。

※表の△は、以下の要件も必要であることを指す。

※1　看護師等（保健師・准看護師を含む。）の資格を有する者は居宅介護従業者養成研修の1級課程の修了の要件を満たすものとする。

※2　平成18年9月30日までの間に従前の知的障害者外出介護従事者養成研修課程を修了した者を含む。

※3　盲ろう者向け通訳・介助員については、令和9年3月31日までの間は同研修を修了したものとみなす（10%減算）。（令和6年3月31日までに要件を満たしている場合のみ）

※4　平成18年9月30日までの間に従前の日常生活支援従事者養成研修（重度訪問介護従業者研修の基礎研修と同じ取扱い。※6参照）を修了した者を含む。

※5　「みなし証明者」とは、支援費制度以前のサービス従事経験がある者で、必要な知識及び技術を有することを都道府県知事が証明した者。

※6　身体障害者の直接支援業務の従事経験がある者に限る。重度訪問介護の報酬を算定（3時間以上の場合は別に定める額）。

※7　重度訪問介護従業者養成研修のうち基礎研修のみの修了者は、加算対象者に対してのサービスは提供できず、重度訪問介護従事者養成研修追加課程又は重度訪問介護従業者養成研修統合過程の修了者であることが必要となる。

※8　平成18年9月30日において、従来の全身性障害者外出介護従業者養成研修を修了した者については、「移動」部分のみサービス提供可能。

※9　居宅介護の従業者要件を満たす者であって、視覚障害を有する身体障害者等の福祉に関する事業（直接処遇職員に限る。）に1年以上従事した経験を有する者。

※10　視覚障害者外出介護従業者養成研修又は視覚障害者外出介護従業者養成研修の課程に相当するものと都道府県知事が認める研修に限る。

※11　「行動援護」は、行動援護従業者養成研修又は強度行動障害支援者養成研修（基礎研修及び実践研修）修了者で、知的障害者又は精神障害者の直接支援業務に1年以上従事した実務経験がある者。

※12　「行動援護」は令和9年3月31日までの間に限り、居宅介護に係る従業者の資格要件に加え、知的障害児者又は精神障害者の直接支援業務に2年以上従事した実務経験がある者でも可。（令和3年3月31日までに資格要件を満たしている場合のみ）

同行援護従業者養成研修一般課程に相当するものと認める研修について

（平成28年3月18日付け27障福第885号愛知県健康福祉部長名通知）

1　一般課程に相当するものと認める研修

本県が指定した(旧名称)居宅介護従業者等養成研修事業者（以下「事業者」）が実施した次の年度内に修了した研修

(1) 重度視覚障害者研修課程（平成12年度～平成16年度）
(2) 視覚障害者移動介護従業者養成研修課程（平成16年度～平成23年度）
(3) 視覚障害者外出介護従業者養成研修課程（平成19年度～平成23年度）

2　一般課程及び同行援護従業者養成研修応用課程に相当するものと認める研修

社会福祉法人日本盲人会連合が実施した「視覚障害者移動支援事業従事者資質向上研修」（平成20年度～平成23年度）

3　修了証明書について

平成18年9月30日までは、県並びに政令指定都市(名古屋市)及び中核市(豊橋市、豊田市)が事業者指定を行っていたため、修了時期や指定を受けた当時の規定により修了証明書の様式には一部相違があります。

上記1の研修名称と次のいずれかの記載等があれば、当該研修の修了者として取扱ってください。

(1) 厚生労働省が定める
(2) 厚生労働大臣が定める
(3) 愛知県居宅介護従業者等養成研修事業者指定事務取扱要綱に規定する

なお、上記の通知に基づくもののほか、「名古屋市盲人ガイドヘルパー養成研修課程」についても一般課程に相当するものと認められる。

(3) 設備基準について

①事務室

・事業の運営を行うために必要な面積を有する専用の区画を設けること。
・他の事業の用に供するものと明確に区分される場合(事務机を完全に分ける等)は、他の事業と同一の事務室であっても差し支えない。
・一般・特定・障害児相談支援事業所と同一の事務室とする場合、電話番号を別々にすることが望ましい。

②相談室

・利用申し込みの受付、相談等に対応するための適切なスペース（個室・パーテーション等を利用しプライバシーが確保されていること。）
・居宅介護支援事業所や相談支援事業所など、他の事業所と共用する場合、来客の重複などに臨機に対応できるよう、予備の相談スペースを確保しておくことが望ましい。

③設備・備品

・必要な設備及び備品等を確保すること。
例）　感染症予防のためのアルコールなどの消毒液、事務室・相談室で利用する机・椅子、電話・ＦＡＸ、パソコン（介護報酬請求時に使用するため）、鍵付の書庫などが必要になる。

④その他

・事務室又は区画、設備及び備品等については、事業所の所有物件である必要はなく、貸与等を受けているもので足りる。
・利用者等が相談室を訪れるまでの動線上において、段差等バリアフリーになっていない箇所がある場合、「従業者が適切に介助を行う」などの旨の補足説明を平面図や写真等に記載すること。

2-1 日中活動系　共通事項

(1) 人員基準

①管理者

資格要件	療養介護	医師
	就労継続支援 （Ａ型・Ｂ型）	次のいずれかを満たす者 ① 社会福祉法第19条第１項各号のいずれかに該当する者（社会福祉主事任用資格要件に該当する者を指す。同等以上の資格として社会福祉士、精神保健福祉士、介護職員初任者研修（訪問介護員２級）がある。） ②社会福祉法第２条に規定する第一種・第二種社会福祉事業に２年以上従事した経験のある者 ③社会福祉施設長認定講習会を修了した者 ④企業を経営した経験を有する者
	生活介護 自立訓練（機能訓練・生活訓練） 就労移行支援 就労選択支援	上記①～③のいずれかを満たす者
責務	①事業所の職員及び業務の管理その他の管理を一元的に行うこと ②事業所の職員に基準等を遵守させるため必要な指揮命令を行うこと	
その他	**専ら当該事業所の職務に従事するものであること** ただし、管理業務に支障がない場合は ①当該事業所の他の職務、②他の事業所の職務のいずれかとの兼務は可	

②サービス管理責任者

配置数	利用者が60人以下	１人以上の配置が必要
	利用者が60人を超える	利用者が60を超えて40又はその端数を増すごとに１を加えた数以上の配置が必要
	※　１人以上は常勤であること	
資格要件	次のいずれも満たす者（詳細はP.55を確認のこと） ①障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援、相談支援等の業務における実務経験が３～８年 ②相談支援従事者初任者研修（講義部分）修了並びにサービス管理責任者基礎研修及びサービス管理責任者実践研修を修了	

業務	**①個別支援計画の作成に関すること** ○利用者について、適切な方法により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加え、個別支援計画の原案を作成 ○個別支援計画の作成に係る会議を開催し、個別支援計画の原案に対する意見を徴求 ○個別支援計画の原案の内容について、利用者又はその家族に説明し、文書により同意を得ること ○作成した個別支援計画を利用者に交付 ○個別支援計画の実施状況を把握し、６月に１回以上見直しを実施 **②利用者の心身の状況、当該事業所以外の指定障害福祉サービスの利用状況等を把握** **③利用者が自立した日常生活を営むことができるよう定期的に検討するとともに、自立した日常生活を営むことができると認められる利用者に対し、必要な支援を実施** **④　他の従業者に対する技術指導及び助言を行うこと**
その他	**専ら当該事業所の職務に従事する者であること。** ただし、利用者の支援に支障がない場合は ①管理者、②人員配置基準を超える人数を配置しているサービス提供職員（常勤換算には含まない勤務となる。）のいずれかとの兼務は可

③サービス提供職員（直接処遇職員）

専ら当該事業所の職務に従事するものであること。

ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りではない。

人員基準における必要人員数の考え方

①要件が「常勤換算で、利用者数を６で除した数以上必要」である場合

・利用者数を除した数が６以上の数を確保していること。

※利用者数20人の場合

20人÷6＝3.33333…人

⇒　人員が3.4人以上必要（小数点第２位以下切上げ）

②要件が「常勤換算で 2.5 人以上必要」である場合

例：法人の常勤職員の週当たり勤務時間が40時間であって、下記の場合

従業者Ａ（週30時間勤務）　従業者Ｂ（週30時間勤務）

従業者Ｃ（週25時間勤務）　従業者Ｄ（週20時間勤務）

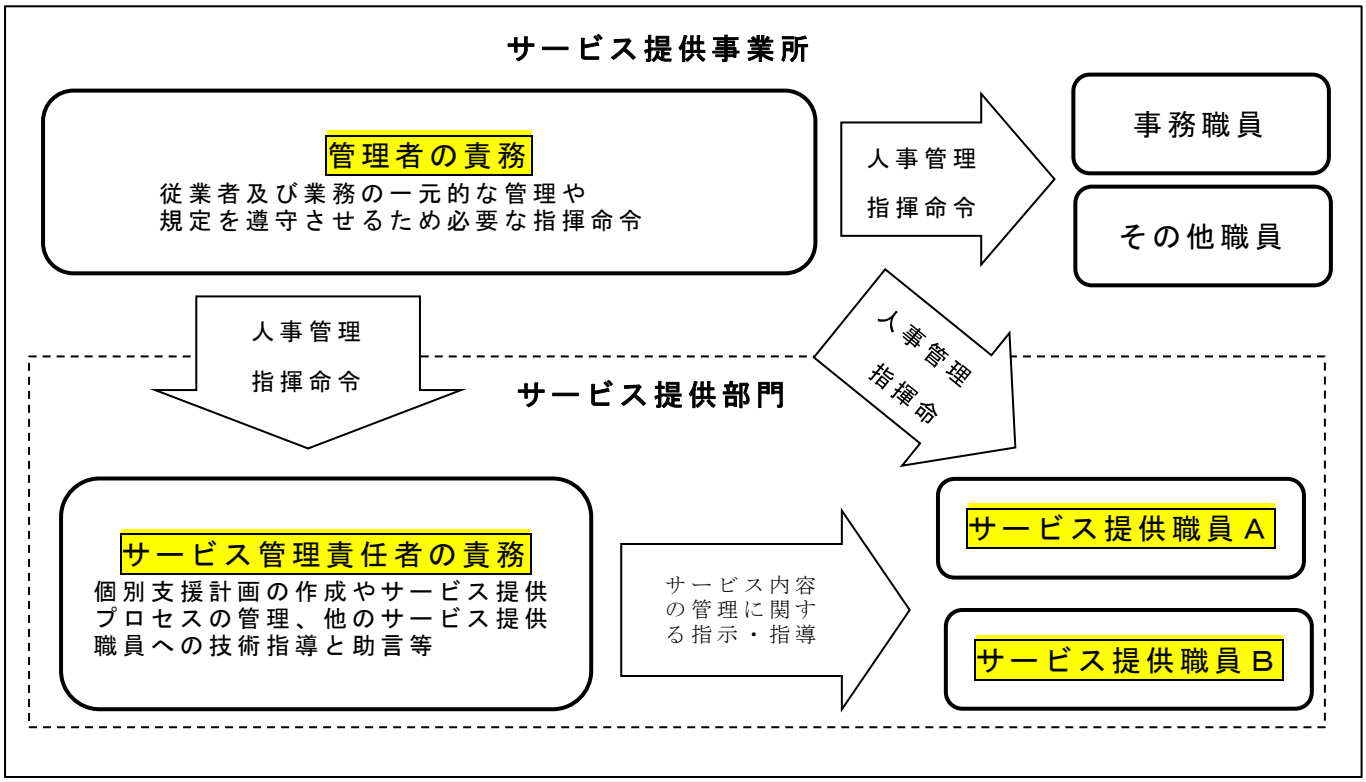
⇒　勤務時間延べ　105時間／週

・この場合、40時間×2.5＝100時間／週の勤務が必要となる。

・算定にあたっては、従業者の勤務延時間数を、当該法人の常勤の従業者が従事すべき時間数（週32時間を下回る場合は32時間）で除した数を小数点第2位以下について切り捨てること。

105時間／40時間＝2.625　⇒2.6　（小数点第2位以下切捨て）

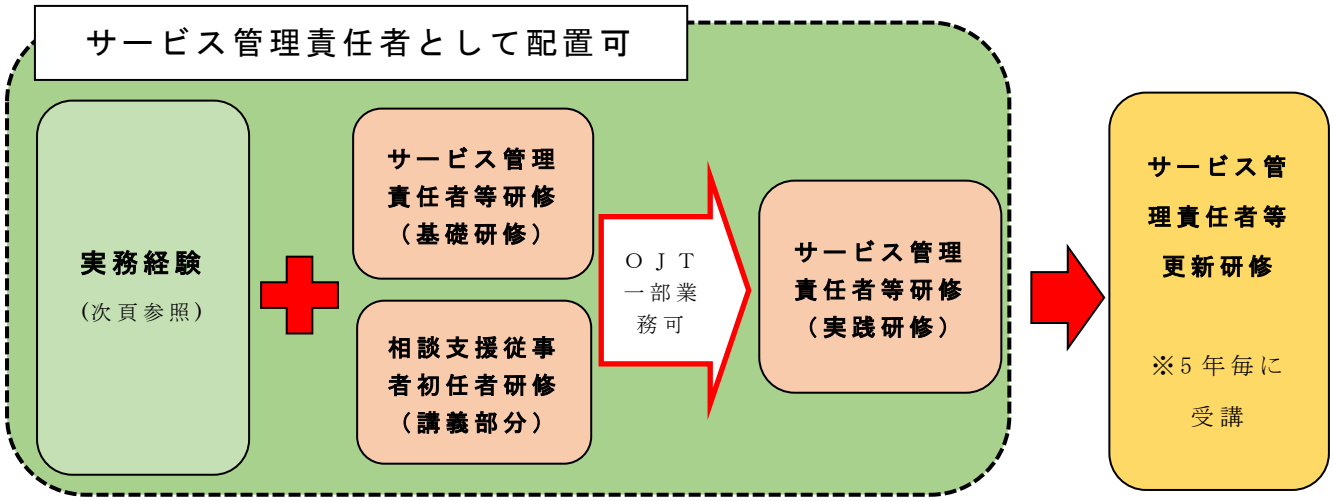
「管理者」と「サービス管理責任者」の関係イメージ



「管理者」と「サービス管理責任者」の比較

管理者	サービス管理責任者
①指定要件：専従 ②対象者像：施設長（管理職）を想定 ③要件：P.52 のとおり ④根拠：指定基準第 51 条ほか ⑤責務：従業者及び業務の一元的な管理や規定を遵守させるために必要な指揮命令	①指定要件：専従で常勤 ②対象者像：サービス提供部門の管理職又は指導的立場の職員を想定 ③要件：P.55 のとおり ④根拠：指定基準第 50 条ほか ⑤責務：個別支援計画の作成やサービス提供プロセスの管理、他のサービス提供職員へ の技術指導と助言等
管理者の業務内容例	**サービス管理責任者の業務内容例**
①契約支給量の受給者証への記載・市町村への報告 ②利用者負担額の受領及び管理 ③介護給付費の額に係る通知 ④提供するサービスの質の評価と改善 ⑤利用者・家族に対する相談及び援助 ⑥利用者の日常生活上の適切な支援 ⑦利用者家族との連携 ⑧緊急時・事故発生時の対応、非常災害対策 ⑨従業者及び業務の一元的管理 ⑩従業者に対する指揮命令 ⑪運営規程の制定・変更 ⑫従業者の勤務体制の確保、研修機会の確保 ⑬衛生管理 ⑭地域、市町村、他事業者等との連携 ⑮記録の整備	①個別支援計画の作成に関する業務 ②利用者に対するアセスメント ③利用者との面接 ④個別支援計画作成に係る会議の運営 ⑤利用者・家族に対する個別支援計画の説明と交付 ⑥個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング） ⑦定期的なモニタリング結果の記録 ⑧個別支援計画の変更（修正） ⑨支援内容に関連する関係機関との連絡調整 ⑩サービス提供職員に対する技術的な指導と助言 ⑪自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助

サービス管理責任者の要件



【研修受講要件】
基礎研修：実務経験要件が２年満たない段階から受講可
実践研修：基礎研修修了者となった日以後、過去５年間に２年以上、相談支援又は直接支援業務に従事した者
更新研修：サービス管理責任者実践研修を修了後、①過去５年間に２年以上のサービス管理責任者等の実務経験がある実践研修修了者、又は②現にサービス管理責任者等として従事している者

◆既にサービス管理責任者が１名配置されている場合は、実務経験を満たす者でない基礎研修修了者も２人目以降のサービス管理責任者として配置でき、個別支援計画の原案の作成が可能。

（注１）相談支援従事者初任者研修（講義部分）とは、同研修のカリキュラム全６日間のうち講義部分の２日間（愛知県の場合）の部分をいう。
（注２）平成16年度までの「障害者ケアマネジメント研修」の修了者については、「障害者ケアマネジメント研修修了者を対象とした相談支援従事者初任者研修（１日）※」を受講した場合、「相談支援従事者初任者研修（講義部分）」を修了したものとみなす。「平成17年度障害者ケアマネジメント研修」の修了者については、「相談支援従事者初任者研修（講義部分）」を修了したものとみなす。（※当該研修については平成19年度に実施済）

【留意事項】
・**平成30年度までの研修修了者（旧体系）**については、令和６年３月31日までの間は、更新研修受講前でも引き続きサービス管理責任者として従事可。ただし、令和６年３月31日までに更新研修を修了し、以降5年度ごとの更新研修を受講しなければならない。
・**実務経験を満たす者が平成31年４月1日以後令和4年３月31日までに基礎研修修了者となった場合**においては、基礎研修修了者となった日から３年を経過する日までの間は、サービス管理責任者とみなし、従事可。ただし、この場合、基礎研修修了者となった日から３年を経過する日までの間に実践研修を修了しなければならない。
・**更新研修を受講すべき期間内に更新研修を受講できなかった場合**は、実践研修を改めて修了し、その証明書の交付を受ける日まではサービス管理責任者としての従事不可。
・「**基礎研修修了者**」とは、「サービス管理責任者等研修（基礎研修）」と「相談支援従事者初任者研修（講義部分）」の両方を修了した者をいう。

サービス管理責任者の資格要件に係る実務経験内容及び必要年数について

（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ものとして厚生労働大臣が定めるもの等
（令和元年９月10日改正　平成18年厚生労働省告示第544号））

業務範囲		業務内容	必要年数
障害者の保健、医療、福祉、就労、教育の分野における支援業務	1 相談支援業務	①施設等において相談支援業務に従事する者 ○地域生活支援事業、障害児相談支援事業、身体(知的)障害者相談支援事業 ○児童相談所、身体(知的)障害者更生相談所、精神障害者社会復帰施設 発達障害者支援センター、福祉事務所、保健所、市町村役場 ○障害児入所施設、障害者支援施設、老人福祉施設、精神保健福祉センター、救護施設及び更生施設、介護老人保健施設、介護医療院、地域包括支援センター	5年以上
		②保険医療機関において相談支援に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 介護職員初任者研修（従前の訪問介護員２級）以上に相当する研修を修了した者 (3) 国家資格等を有する者 (4) ①、③、④に従事した期間が1年以上である者	
		③障害者職業センター、障害者雇用支援センター、障害者就業・生活支援センターにおける就労支援に関する相談支援の業務に従事する者	
		④特別支援学校における進路指導・教育相談の業務に従事する者	
		⑤その他これらの業務に準ずると名古屋市長が認めた業務に従事する者	
	2 直接支援業務	⑥施設及び医療機関等において介護業務に従事する者 ○障害者支援施設、身体(知的)障害者更生施設、身体障害者療護施設、身体(知的)障害者授産施設、身体(知的)障害者福祉ホーム、身体障害者福祉センター、知的障害者デイサービスセンター、知的障害者通勤寮、精神障害者社会復帰施設、老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、療養病床 ○障害福祉サービス事業、障害児通所支援事業、老人居宅介護等事業 ○保険医療機関、保険薬局、訪問看護事業所	8年以上
		⑦特例子会社、重度障害者多数雇用事業所における就業支援の業務に従事する者	
		⑧特別支援学校における職業教育の業務に従事する者	
		⑨その他これらの業務に準ずると名古屋市長が認めた業務に従事する者 ○市町村から補助金又は委託により運営されている地域活動支援センター	
	3 有資格者等	⑩上記「直接支援業務」に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 介護職員初任者研修（従前の訪問介護員２級）以上に相当する研修を修了した者 (3) 児童指導員任用資格者 (4) 保育士 (5) 精神障害者社会復帰施設指導員任用資格者	5年以上
		⑪上記「相談支援事業」及び上記「直接支援業務」に従事する者で、国家資格等による業務に3年以上従事している者	3年以上

※用語解説は次ページ

用語解説

相談支援業務

身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の日常生活の自立に関する相談に応じ、助言、指導その他の支援を行う業務その他これに準ずる業務

直接支援業務

身体上若しくは精神上の障害がある者につき、入浴、排せつ、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行う業務その他職業訓練又は職業教育に係る業務

社会福祉主事任用資格

社会福祉主事に任用されるために必要な資格で、社会福祉法第19条に定める次のいずれかに該当するものをいう。

1 大学、短大、旧制大学、旧制高等学校、旧制専門学校において、厚生労働大臣の指定する社会福祉主事任用資格選択必修科目のうち、いずれか3科目以上の単位を修得して卒業した者。

2 厚生労働大臣の指定する養成機関又は講習会の課程を修了した者

3 社会福祉士

4 厚生労働大臣の指定する社会福祉事業従事者試験に合格した者

5 1～4に掲げる者と同等以上の能力を有する者として厚生労働省令で定める者〔精神保健福祉士ほか〕

※厚生労働大臣の指定する社会福祉主事任用資格選択必修科目については
厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/shakai-kaigo-fukushi9.html

国家資格等

医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士（管理栄養士を含む）、精神保健福祉士

（注意）実務経験及び日数換算について

1年以上の実務経験とは、業務に従事した期間が1年以上であり、かつ、実際に業務に従事した日数が1年あたり 180日以上あることをいうものとする。

例えば5年以上の実務経験であれば、実務に従事した期間が5年以上であり、かつ実際に業務に従事した日数が 900日以上であるものをいう。

告　示

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
（平成 18 年厚生労働省告示第 544 号）　注：令和元年 9 月 10 日厚生労働省告示第 113 号改正現在

サービス管理責任者は、サービス管理責任者研修及び相談支援従事者初任者研修（講義部分）の修了のほか、次に掲げる実務経験があることをもって要件（「実務経験者」）とする。

- **（1）及び（2）の期間が通算して 5 年以上である者**
- **（3）の期間が通算して 8 年以上である者**
- **（1）～（3）の期間が通算して 3 年以上、かつ （4）の期間が通算して 3 年以上である者**

（注意）実務経験及び日数換算について

1 年以上の実務経験とは、業務に従事した期間が 1 年以上であり、かつ、実際に業務に従事した日数が 1 年あたり 180日以上あることをいうものとする。

例えば 5 年以上の実務経験であれば、実務に従事した期間が 5 年以上であり、かつ実際に業務に従事した日数が 900日以上であるものをいう。

実務経験の対象となる業務（告示第 544号参照）

(1) a から f までに掲げる者が、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の日常生活の自立に関する相談に応じ、助言、指導その他の支援を行う業務(以下「相談支援の業務」という。)その他これに準ずる業務に従事した期間

a　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律（平成17年法律第 123号。以下「法」という。）第77条第 1 項及び第78条第 1 項に規定する地域生活支援事業、法附則第26条の規定による改正前の児童福祉法（昭和22年法律第 164号）第 6 条の 2 第 1 項に規定する障害児相談支援事業、法附則第35条の規定による改正前の身体障害者福祉法（昭和24年法律第 283号）第 4 条の 2 第 1 項に規定する身体障害者相談支援事業、法附則第52条の規定による改正前の知的障害者福祉法(昭和35年法律第37号)第 4 条に規定する知的障害者相談支援事業その他これらに準ずる事業の従事者

b　児童福祉法第12条第 1 項に規定する児童相談所、身体障害者福祉法第11条第 2 項に規定する身体障害者更生相談所、法附則第46条の規定による改正前の精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第 123号）第50条の 2 第 1 項に規定する精神障害者社会復帰施設、知的障害者福祉法第12条第 2 項に規定する知的障害者更生相談所、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第14条第 1 項に規定する福祉に関する事務所、発達障害者支援法（平成16年法律第 167号）第14条第 1 項に規定する発達障害者支援センターその他これらに準ずる施設の従業者又はこれに準ずる者

c　障害者支援施設、児童福祉法第 7 条第 1 項に規定する障害児入所施設（以下「障害児入所施設」という。）、老人福祉法（昭和38年法律第 133号）第 5 条の 3 に規定する老人福祉施設（以下「老人福祉施設」という。）、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第 6 条第 1 項に規定する精神保健福祉センター、生活保護法（昭和25年法律第 144号）第38条第 2 項に規定する救護施設及び同条第 3 項に規定する更生施設、介護保険法（平成 9 年法律第 123

号）第８条第28項に規定する介護老人保健施設（以下「介護老人保健施設」という。）及び同条第29項に規定する介護医療院（以下「介護医療院」という。）、同法第 115条の46第１項に規定する地域包括支援センターその他これに準ずる者

ｄ　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第 123号）第19条第１項に規定する障害者職業センター、同法第27条第２項に規定する障害者就業・生活支援センターその他これらに準ずる施設の従業者又はこれに準ずる者

ｅ　特別支援学校その他これに準ずる機関の従業者又はこれに準ずる者

ｆ　健康保険法（大正11年法律第70号）第63条第３項に規定する病院若しくは診療所の従業者又はこれに準ずる者（社会福祉法第19条第１項各号のいずれかに該当する者、相談支援の業務に関する基礎的な研修を修了する等により相談支援の業務を行うために必要な知識及び技術を修得した者と認められる者、（4）に掲げる資格を有する者並びにａからｅまでに掲げる従事者及び従業者である期間が１年以上の者に限る。）

(2)　次のａからｅまでに掲げる者であって、社会福祉法第19条第１項各号のいずれかに該当するもの、相談支援の業務に関する基礎的な研修を修了する等により相談支援の業務を行うために必要な知識及び技術を修得したものと認められるもの、保育士（国家戦略特別区法（平成25年法律第 107号）第12条の５第５項に規定する事業実施区域内にあるａ、ｃ若しくはｄに規定する施設、ｂに規定する事業を行う場所又はｅに規定する機関にあっては、保育士又は当該事業実施区域に係る国家戦略特別区域限定保育士）、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和23年厚生省令第63号）第43条第１項各号のいずれかに該当するもの又は障害者自立支援法の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成18年厚生労働省令第 169号）による廃止前の精神障害者社会復帰施設の設備及び運営に関する基準（平成12年厚生省令第87号）第17条第２項各号のいずれかに該当するもの（以下、「社会福祉主事任用資格等」という。）が、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、入浴、排せつ、食事その他の介護を行った期間、その者及びその介護者に対して介護に関する指導又は日常生活における基本的な動作の指導、知識技術の付与、生活能力の向上のために必要な訓練その他の支援（以下「訓練等」という。）を行った期間並びにその訓練等を行う者に対して訓練等に関する指導その他職業訓練又は職業教育に係る業務（以下「直接支援の業務」）という。）に従事した期間

ａ　障害者支援施設、障害児入所施設、老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、病院又は診療所の病室であって医療法（昭和23年法律第 205号）第７条第２項第４号に規定する療養病床に係るものその他これらに準ずる施設の従業者

ｂ　障害福祉サービス事業、児童福祉法第６条の２の２第１項に規定する障害児通所支援事業、老人福祉法第５条の２第２項に規定する老人居宅介護等事業その他これらに準ずる事業の従事者又はこれに準ずる者

ｃ　健康保険法第63条第３項に規定する病院若しくは診療所又は薬局、同法第89条第１項に規定する訪問看護事業所その他これらに準ずる施設の従業者

ｄ　障害者の雇用の促進に関する法律第44条第１項に規定する子会社、同法第49条第１項第６号に規定する助成金の支給を受けた事業所その他これらに準ずる施設の従業者

ｅ　特別支援学校その他これらに準ずる機関の従業者又はこれに準ずる者

(3)　(2)のａからｅまでに掲げる者であって、社会福祉主事任用資格者等でないものが、直接支援の業務に従事した期間

(4)　医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、管理栄養士、栄養士又は精神保健福祉士が、その資格に基づき当該資格に係る業務に従事した期間

(2) 設備基準

①事務室など、直接サービス提供にかかわらない設備等については、設置がない場合でも基準違反とはならない。

②居室の床面積など、面積や規模を定める規制については、サービスの質を維持するために必要最低限のものとする。

③関係法令の遵守

(ｱ) 消防法について

・消防法令において、施設の定員、利用者の障害支援区分等に応じて、防火管理者の選任、消防計画の作成、避難訓練の実施等が義務付けられる。
・使用する建物の形状等により自動火災報知設備や消防機関へ通報する火災報知設備、消火器、誘導灯等の設置も義務付けられる。
・その他、ビル等の複合施設の一部を利用し、事業を実施する場合は、事業用として専有することになる面積によっては、建物全体の消防設備に変更が必要となる場合がある。
・事業を行う際は、事前に必ず所轄の消防署に確認のうえ、必要となる防火対策の具体的な内容について対策を講じること。

(ｲ) 建築基準法について

・障害福祉サービス事業所を行う建築物については、建築基準法上の用途（児童福祉施設等）に適合している必要がある。（P.37参照）
・新築の場合は、建築確認申請が必要となる。
・既存の建物等を利用する場合も必要に応じて用途変更の建築確認申請が必要となる。また、改修工事が必要となる場合もあるので、専門家である建築士に相談をすることが必要である。
・用途については、建物登記の用途ではなく、建物の検査済証を確認すること。

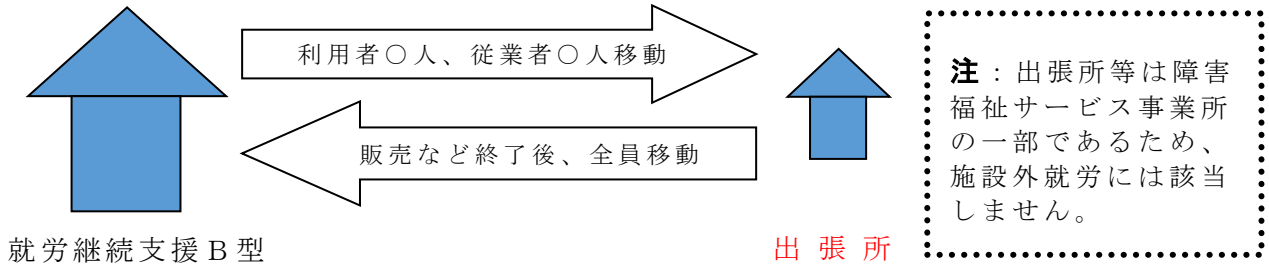
(3) 事業者指定の単位

① 事業者指定の単位

指定障害福祉サービス事業者等の指定等は、原則として障害福祉サービスの提供を行う事業所ごとに行うものとするが、生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（Ａ型）、就労継続支援（Ｂ型）については、要件を満たす場合は、「主たる事業所」の他一体的かつ独立したサービス提供の場として、一又は複数の「従たる事業所」を設置することが可能であり、これらを一の事業所として指定することができる。

② 出張所

指定障害福祉サービス事業者等の指定等は、原則として障害福祉サービスの提供を行う事業所ごとに行うものとするが、例外的に、生産活動等による製品の販売、待機や道具の保管、着替え等を行う出張所等にあって、従たる事業所の取扱いにおける運営に関する要件を満たす場合は、「事業所」に含めて指定をする。



③ 多機能型事業所

多機能型事業所の指定については、当該多機能型事業所として行う障害福祉サービスの種類ごとに行う。

④ 同一法人による複数の事業所の取扱い

同一敷地内において複数の事業所が一又は複数の指定障害福祉サービスを実施する場合については、一の指定障害福祉サービス事業所又は一の多機能型事業所として取り扱う。また、同一法人による複数の事業所が複数の指定障害福祉サービスを異なる場所で実施する場合であって、要件を満たしている場合は、一の多機能型事業所として取扱うことができる。

⑤ 定員規模

事業所における最低定員は20人。

ただし、就労移行支援、就労継続支援Ａ型は10人、施設入所支援は30人。

(ｱ) 多機能型事業所の場合

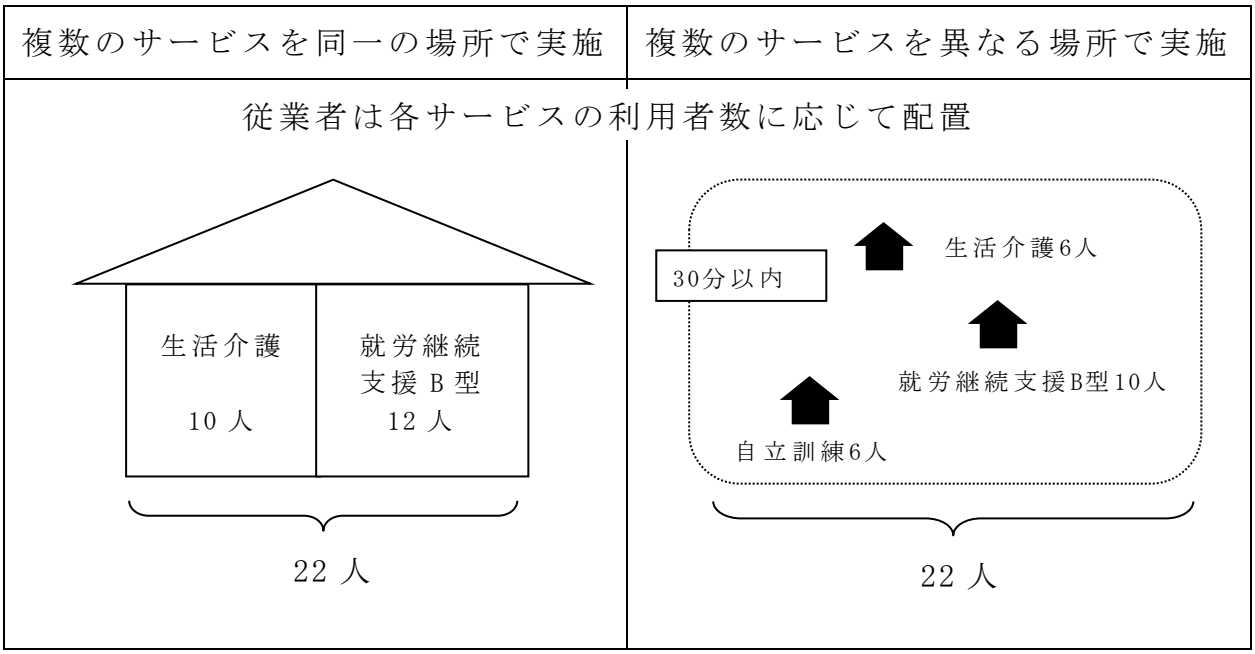
多機能型による各指定障害福祉サービス事業所の利用定員は次のとおりとし、多機能型事業所の利用定員の合計数は20人以上とすること。

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

(ｲ) 従たる事業所の場合

「従たる事業所」において、以下の障害福祉サービスの種類に応じた利用定員であること及び利用することが可能な規模を有すること。

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



(4) 多機能型事業所

① 取扱い

(ｱ) 定義

生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（Ａ型）、就労継続支援（Ｂ型）の事業のうち２以上の事業を一体的に行う事業所をいう。

(ｲ) 指定について

「多機能型事業所」に係る指定については、当該多機能型事業所として行う障害福祉サービスの種類ごとに行うものとする。

② 従業者

(ｱ) サービス管理責任者の員数の特例

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。）において、当該多機能型事業所に置くべきサービス管理責任者の員数は、指定障害福祉サービス事業所ごとに置くべき員数に関わらず、以下のとおりとすること。

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

(ｲ) その他の留意事項

多機能型による指定障害福祉サービス事業所ごとに配置されるべき従業者（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。

③ 設備

多機能型による各指定障害福祉サービス事業所の設備については、当該指定障害福祉サービスごとに必要とされる相談室、洗面所、便所及び多目的室など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。

（訓練・作業室は指定障害福祉サービスごとに専用で必要）

(5) 従たる事業所

① 従たる事業所の取扱い

生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（Ａ型）、就労継続支援（Ｂ型）に関して設置することができ、主従両事業所で同一サービスを提供する場合に設置が可能。

② 要件

次の(ｱ)及び(ｲ)の要件を満たす場合については、「主たる事業所」のほか、一体的かつ独立したサービスの提供の場として、一又は複数の「従たる事業所」を設置することが可能であり、これらを一の事業所として指定することができる取扱いとする。

(ｱ) 人員及び設備に関する要件

・「主たる事業所」及び「従たる事業所」の利用者の合計数に応じた従業

者が確保されているとともに、「主たる事業所」及び「従たる事業所」のそれぞれにおいて常勤かつ専従の従業者が１人以上確保されていること。（管理者及びサービス管理責任者を除く。）

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

・「主たる事業所」及び「従たる事業所」には、それぞれの利用定員に応じた広さの訓練・作業室と多目的室を設けること。（利用者の支援に支障がない場合には、いずれかの事業所に相談室を設けないこととしても差し支えない。）

(ｲ) 運営に関する要件

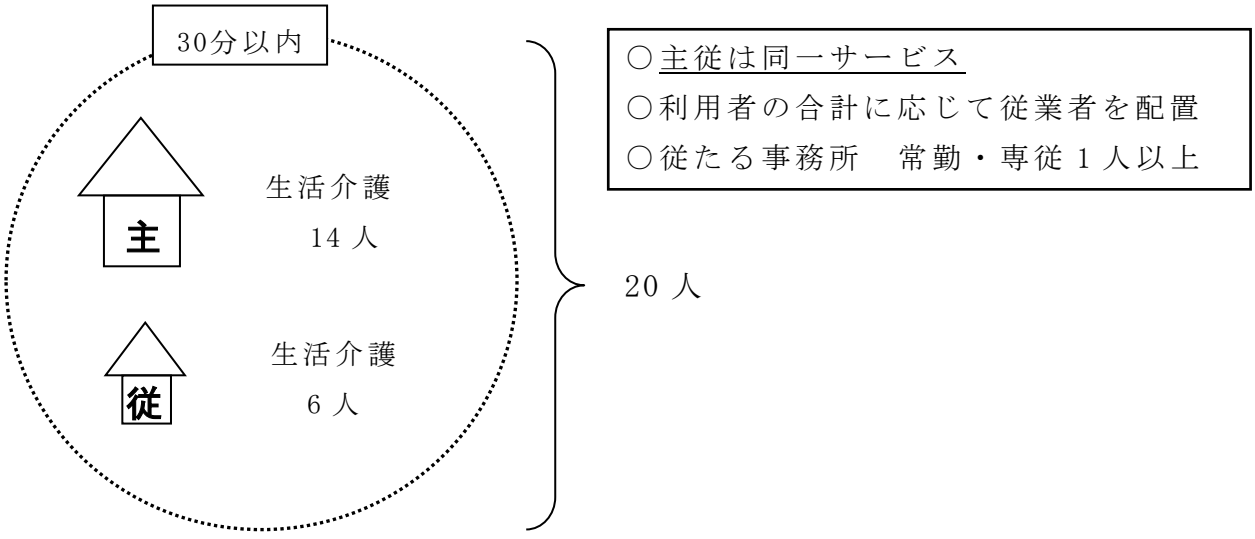
・利用申込みに係る調整、職員に対する技術指導等が一体的に行われること。

・職員の勤務体制、勤務内容などが一元的に管理されていること。必要な場合には随時、主たる事業所と従たる事業所との間で相互支援が行える体制（例えば、当該従たる事業所の従業者が急病の場合等に、主たる事業所から急遽代替要員を派遣できるような体制）にあること。

・苦情処理や損害賠償等に際して、一体的な対応ができる体制にあること。

・事業の目的や運営方針、営業日や営業時間、利用料等を定める同一の運営規程が定められていること。

・人事・給与・福利厚生等の勤務条件等による職員管理が一元的に行われるとともに、主たる事業所と当該従たる事業所間の会計が一元的に管理されていること。



(6) サービス提供単位

療養介護、生活介護、施設入所支援のサービスについては、障害の程度に応じて専門性の高い支援を行えるよう、一定の要件を満たす場合、同一事業所内において複数の「サービス提供単位」を設けることを可能とする。

①対象事業

療養介護、生活介護、施設入所支援

②サービス提供単位の考え方

(ｱ) 原則は一つの事業所に一単位

(ｲ) ただし、次の[判断基準]のすべてを満たしている場合は、複数のサービス提供単位を認める。（生活介護については、当該サービス単位ごとに平均障害支援区分を算定する。）

[判断基準]

○サービス提供単位ごとにサービス提供職員の勤務体制が確保されている。

○同一時間帯について、複数のサービス提供単位ごとに利用者が区分されている。

○設備構造上、サービス提供単位ごとに完結している。

○各サービス提供単位の最低利用定員はサービスの質を確保する観点から、事業として運営できる最低定員とする。

（療養介護及び生活介護　20 人、施設入所支援　30 人）

③サービス管理責任者に関する指定要件

事業所全体の総利用者に応じて必要な数を配置

④自立支援給付費

事業所全体の定員規模により算定する。ただし、人員配置体制加算は、当該サービス提供単位の定員規模により算定する。

(7) 定員について

定員については、事業所における人員配置や設備の状況等を基に、これを定めて指定を行うものです。したがって、1日当たりの定員を超えて利用者を受け入れることは、適正なサービス提供を確保することができなくなるため、原則として認められません。特に、以下の場合に該当する定員超過については、定員超過減算の対象となるため留意してください。

また、恒常的に定員を超過する場合については、速やかに定員変更に必要な手続きを行ってください。

定員超過減算

①1日当たりの利用実績

●定員50人以下の場合

1日当たりの利用実績が利用定員の100分の150を超えない数

●定員51人以上の場合

1日の利用者の数が、利用定員から50人を差し引いた数に100分の125を乗じて得た数に、75を加えて得た数を超えない数

②過去3か月の利用実績

●過去3か月の利用者の延べ数が、利用定員に開所日数を乗じて得た数に100分の125を乗じて得た数を超えない数

（ただし、定員11人以下の場合は、過去3か月の利用者の延べ数が、利用定員に3を加えて得た数に開所日数を乗じて得た数を超えない数）

2-2 生活介護

(1)概要

障害者支援施設等で、主として昼間、入浴、排せつ及び食事等の介護、家事並びに生活等に関する相談及び助言その他の必要な日常生活上の支援、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他の身体機能又は生活能力向上のために必要な援助を行うもの。

(2)対象者

地域や入所施設において、安定した生活を営むため、常時介護等の支援が必要な者として次のいずれかに該当する者

①障害支援区分が区分３（障害者支援施設に入所する場合は区分４）以上である者
②年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分２（障害者支援施設に入所する場合は区分３）以上である者
③障害者支援施設に入所する者であって障害支援区分４（50歳以上の場合は障害支援区分３）より低い者のうち、指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画の作成の手続きを経た上で、市町村が利用の組み合わせの必要性を認めた者

(3)各種基準

人員基準	**①医師** 利用者の日常生活上の健康管理及び療養上の指導に必要な数 ※看護師等による利用者の健康状態の把握や健康相談が実施され、必要に応じ医療機関等への通院等により対応することを条件として、本体報酬から一定の減算（１日につき12単位）を行うことにより、配置しないことも可
	②看護職員（保健師又は看護師若しくは准看護師） １人以上（サービス提供単位を分ける場合は単位ごと）
	③理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士 日常生活に必要な機能の減退を防止するための訓練を行う場合は、必要な数（サービス提供単位を分ける場合は単位ごと） ※機能減退を防止するための訓練を行う能力を有する看護師等を、機能訓練指導員として置くことができる。
	④生活支援員 常勤１人以上（サービス提供単位を分ける場合は単位ごと）
	サービス提供職員の総数 **上記②～④の配置総数**（サービス提供単位を分ける場合は単位ごと） (1) 平均障害支援区分４未満の場合 常勤換算方法により、利用者の数を６で除した数以上 (2) 平均障害支援区分４以上５未満の場合 常勤換算方法により、利用者の数を５で除した数以上 (3) 平均障害支援区分５以上の場合 常勤換算方法により、利用者の数を３で除した数以上

設備基準	**①訓練・作業室** ・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。 ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 **②多目的室その他運営上必要な設備** ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 **③相談室** ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。 **④洗面所** ・利用者の特性に応じたもの。 **⑤便所** ・利用者の特性に応じたもの。 （本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。） ※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、**固定**されたパーテーションにより間仕切ること。（P.143参照） ※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。 ※洗面所及び便所は、雑居ビル等においては他のテナントとの共用ではなく専用とすること。
最低定員	**20名**（多機能型や従たる事業所として設置をする際は６名）

(4)主な運営基準

①個別支援計画の作成、評価等を通じた個別支援

・サービス管理責任者を配置し、個々の利用者について、アセスメント、個別支援計画の作成、継続的な評価(モニタリングは６月に１回以上)等を通じ、サービスの内容と実施の手順に係る責任を明確化する。

②食事の提供

・利用者に対する事前説明及び同意を前提として、事業所の選択により、食事を提供できることとする。また、提供の際にはＨＡＣＣＰの概念に基づく衛生管理（「大規模食中毒対策等について」（平成9年3月24日付衛食第85号生活衛生局長通知）参照）の導入に努めること。

※HACCP(Hazard Analysis and Critical Control Point:危害分析重要管理点)システムによる衛生管理の方法とは、食品の安全性について、危害を予測し、危害を管理することができる行程を重要管理点として特定し、重点的に管理することにより、行程全般を通じて危害の発生を防止し、製品の安全確保を図る方法である。

③利用者負担の範囲等

・食事の提供に要する費用、創作的活動にかかる材料費、日用生活品費について、利用者から徴収できることとする。
・ただし、上記費用にかかるサービスの提供に当たっては、あらかじめ、利用者に対し、当該サービスの内容及び費用について説明を行い、利用者の同意を得なければならない。

④生産活動

・生産活動の機会の提供に当たっては、生産活動に従事する者の利用時間、作業量等がその者に過重な負担とならないように配慮しなければならない。
・生産活動を行っている利用者に、生産活動にかかる事業の収入から生産活動にかか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わなければならない。

⑤虐待防止に対する責務

・虐待の防止や、虐待を受けているおそれがある場合の措置等、事業者の責務の明確化が必要である。

⑥重度の障害者に対する配慮

・重度の障害という理由でサービス提供を拒否することを禁止する。

⑦消防計画の策定（防火管理者の選定等）

⑧消防訓練の実施

※上記の他、「重要事項の説明」「サービス提供の記録」等必要な事項について規定されています。

2-3 自立訓練（生活訓練）（宿泊型自立訓練を実施しない場合）

(1)概要

障害者につき、障害者支援施設若しくは障害福祉サービス事業所（障害者支援施設等）に通わせ、当該障害者支援施設等において、又は当該障害者の居宅を訪問して行われる入浴、排せつ及び食事等に関する自立した日常生活を営むために必要な訓練、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援を行うもの。

(2)対象者

地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上等のため、一定の支援が必要な障害者。

①入所施設・病院を退所・退院した者であって、地域生活への移行を図る上で、生活能力の維持・向上などの支援が必要な者

②特別支援学校を卒業した者、継続した通院により症状が安定している者等であって、地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上などの支援が必要な者　等

(3)各種基準

人員基準	**生活支援員** ・総数：常勤換算で、利用者数を 6 で除した数以上 ・１人以上は常勤 ※健康上の管理などの必要がある利用者がいるため、看護職員を配置する場合は、上記の人数に看護職員の人数を含めてよい（この場合、生活支援員と看護職員は各１人以上置くこと） ※訪問によるサービスの提供の場合は、上記に加えて、訪問によるサービスを提供する生活支援員を１人以上置くこと
設備基準	**①訓練・作業室** ・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。 ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 **②多目的室その他運営上必要な設備** ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 **③相談室** ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。

	④洗面所 ・利用者の特性に応じたもの。 **⑤便所** ・利用者の特性に応じたもの。 （本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。）
	※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、**固定**されたパーテーションにより間仕切ること。（P.143参照） ※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。 ※洗面所及び便所は、雑居ビル等においては他のテナントとの共用ではなく専用とすること。
最低定員	**20名**（多機能型や従たる事業所として設置をする際は６名）

(4)主な運営基準

・利用者が地域生活へ移行できるよう、日中活動サービス事業者等と連携し、利用調整を行うとともに、利用者が真に地域生活に定着し、将来にわたり自立した日常生活が営めるよう、利用者が地域生活へ移行した後、少なくとも６か月以上の間は、当該利用者の生活状況の把握及びこれに関する相談援助又は他の障害福祉サービスの利用支援等を行わなければならない。

・上記の他、生活介護事業所の運営基準（生産活動の規定を除く。）と同様であるため、P.68～P.69を参照すること。

2-4 自立訓練（生活訓練）（宿泊型自立訓練を実施する場合）

(1)概要

障害者につき、居室その他の設備を利用させるとともに、家事等の日常生活能力を向上させるための支援、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援を行う。

(2)対象者

自立訓練(生活訓練)の対象者の要件に該当する者のうち、日中、一般就労や障害福祉サービスを利用している者（平成21年度より日中、同一敷地内の日中活動サービスの利用が可能）であって、地域移行に向けて一定期間、居住の場を提供して帰宅後における生活能力等の維持・向上のための訓練その他の支援が必要な障害者。

①特別支援学校を卒業して就職した者
②日中の自立訓練(生活訓練)において一定期間訓練を行ってきた者　等

(3)各種基準

<table>
<tr><td rowspan="2">人員基準</td><td>生活支援員
・総数：常勤換算で指定宿泊型自立訓練の利用者を10で除した数と指定自立訓練（生活訓練）の利用者を６で除した数の合計数
・１人以上は常勤
※健康上の管理などの必要がある利用者がいるため、看護職員を配置する場合は、上記の人数に看護職員の人数を含めてよい（この場合、生活支援員と看護職員は各１人以上置くこと）
※訪問によるサービスの提供の場合は、上記に加えて、訪問によるサービスを提供する生活支援員を１人以上置くこと</td></tr>
<tr><td>地域移行支援員
・地域生活へ移行後の住まいに関する情報提供及び地域生活へ移行した利用者の定期的な相談支援等を行う
・１人以上配置。</td></tr>
<tr><td>設備基準</td><td>①訓練・作業室
・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。
・部屋の広さについては、<u>利用者１人あたり、3.3㎡</u>で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準）
・<u>少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上</u>は確保すること。
②多目的室その他運営上必要な設備
・部屋の広さについては、<u>利用者１人あたり、3.3㎡</u>で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準）</td></tr>
</table>

	・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 **③相談室** ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。 **④洗面所** ・利用者の特性に応じたもの。 **⑤便所** ・利用者の特性に応じたもの。 （本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。） **⑥居室** ・収納設備等を除いて 7.43 ㎡以上(定員１名) **⑦浴室** ・利用者の特性に応じたもの。
	※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、**固定**されたパーテーションにより間仕切ること。（P.143参照） ※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。
最低定員	**30名**（指定宿泊型自立訓練**10名**と自立訓練(生活訓練)**20名**）

2-5 就労移行支援（一般型）

(1)概要

就労を希望する65歳未満の障害者又は65歳以上の障害者(※)であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれるものに対し行われる生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場定着のために必要な相談その他の必要な支援

(2)対象者

就労を希望するものであって、単独で就労することが困難であるため、就労に必要な知識及び技術の習得若しくは就労先の紹介その他の支援が必要な65歳未満の者又は65歳以上の障害者(※)

（※）65歳以上の者は、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者であって、65歳に達する前日において就労移行支援に係る支給決定を受けていた者に限る。

(3)各種基準

<table>
<tr><td rowspan="2">人員基準</td><td>①職業指導員及び生活支援員
・総数：常勤換算で、利用者数を６で除した数以上
・職業指導員の数：１人以上
・生活支援員の数：１人以上
・１人以上は常勤</td></tr>
<tr><td>②就労支援員
・総数：常勤換算で、利用者数を15で除した数以上
・職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が望ましい。
（令和7年4月1日より研修受講要件あり）
※令和10年3月31日までは研修を受講しなくとも、就労支援員の業務が可。</td></tr>
<tr><td>設備基準</td><td>①訓練・作業室
・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。
・部屋の広さについては、<u>利用者１人あたり、3.3㎡</u>で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準）
・<u>少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上</u>は確保すること。
②多目的室その他運営上必要な設備
・部屋の広さについては、<u>利用者１人あたり、3.3㎡</u>で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準）</td></tr>
</table>

	・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 **③相談室** ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。 **④洗面所** ・利用者の特性に応じたもの。 **⑤便所** ・利用者の特性に応じたもの。 （本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。）
	※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、**固定**されたパーテーションにより間仕切ること。（P.143参照） ※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。 ※洗面所及び便所は、雑居ビル等においては他のテナントとの共用ではなく専用とすること。
最低定員	**10名**（多機能型や従たる事業所として設置をする際は６名）

(4)主な運営基準

・就労支援計画に基づいて実習できるよう、実習の受け入れ先を確保しなければならない。
・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を支援しなければならない。
・実習先の受け入れには日報を作成するとともに、少なくとも一週間ごとに当該聞き取りを実施し、内容を元に３月に１回以上は就労移行支援計画の内容の確認、見直しに努めなければならない。
・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、利用者の意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。
・利用者が就職してから６か月以上は事業主に対する助言、職場不適応への対応、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談等の支援を継続しなければならない。
・毎年、前年度における就職した利用者の数その他の就職に関する状況を、都道府県に報告しなければならない。
・上記の他、生活介護事業所の運営基準と同様であり、P.68～P.69を参照すること。

(5)留意点

・施設外就労及び施設外支援を行う場合は、P.81～P.83を参照すること。

2-6 就労継続支援（Ａ型）

(1)概要

通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のうち、適切な支援により雇用契約等に基づき就労するものにつき行われる、生産活動その他の活動の機会の提供その他就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練その他必要な支援

(2)対象者

企業等に就労することが困難な者であって、雇用契約に基づき継続的に就労することが可能な65歳未満の者又は65歳以上の者（65歳に達する前５年間（入院その他やむを得ない事由により障害福祉サービスに係る支給決定を受けていなかった期間を除く）引き続き障害福祉サービスに係る支給決定を受けていた者であって、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者に限る）。

①就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
②特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
③企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者

(3)各種基準

人員基準	**職業指導員及び生活支援員** ・総数：常勤換算で、利用者数を10で除した数以上 ・職業指導員の数：１人以上 ・生活支援員の数：１人以上 ・１人以上は常勤
設備基準	**①訓練・作業室** ・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。 ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 **②多目的室その他運営上必要な設備** ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 **③相談室** ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。 **④洗面所** ・利用者の特性に応じたもの。

	⑤便所 ・利用者の特性に応じたもの。 （本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。） ※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、**固定**されたパーテーションにより間仕切ること。（P.143参照） ※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。 ※洗面所及び便所は、雑居ビル等においては他のテナントとの共用ではなく専用とすること。
最低定員	**10名**（多機能型や従たる事業所として設置をする際も同じ） ※雇用契約を締結していない利用者に係る利用定員については、50/100及び9を超えてはならない。

(4)主な運営基準

①実施主体

社会福祉法人若しくは専ら社会福祉事業を行う者。また、特例子会社は申請ができない。

②就労

就労機会の提供に当たって、地域の実情並びに製品及びサービスの需給等を考慮する必要がある。

③賃金

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なければならない。

④上記の他、生活介護事業所の運営基準（生産活動の規定を除く。）と同様であり、P.68～P.69を参照すること。

(5)留意点

・利用者の自立を支える観点から、事業所としては最低でも事業所として6時間／日以上の実働時間が必要。

・訓練等給付費を利用者の賃金（最低賃金以上の金額を支払う必要性あり）に充当することは、認められない。よって、作業内容については、内職作業などの単価の低い作業では利用者賃金を支払うことは困難なため、慎重に事業を計画する必要がある。（P.84以降の厚生労働省通知に留意すること。）

・施設外就労及び施設外支援を行う場合は、P.81～P.83を参照すること。

(6)事業拡大について

・名古屋市内で就労継続支援（Ａ型）の指定を受けている事業者が、次に掲げる事業拡大を行おうとする場合、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）第 192条第 2 項に違反していないかどうかを事前に確認します。

①他の障害福祉サービス事業の指定を受ける場合

②既に行っている事業の定員を増加する場合

・詳細は、P.8を参照すること。

2-7 就労継続支援（Ｂ型）

(1)概要

通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のうち通常の事業所に雇用されていた障害者であってその年齢、心身の状態その他の事情により引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の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

(2)対象者

①就労経験（Ａ型（雇用契約有）を含む。）がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者

②50歳に達している者又は障害基礎年金１級受給者

③上記①②に該当しない者であって、就労移行支援事業所等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者

④障害者支援施設に入所する者については、指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画案の作成の手続きを経た上で、市町村が利用の組み合わせの必要性を認めた者

(3)各種基準

人員基準	**職業指導員及び生活支援員** ・総数：常勤換算で、利用者数を10で除した数以上 ・職業指導員の数：１人以上 ・生活支援員の数：１人以上 ・１人以上は常勤
設備基準	**①訓練・作業室** ・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。 ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 **②多目的室その他運営上必要な設備** ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 **③相談室** ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。

	④洗面所 ・利用者の特性に応じたもの。 **⑤便所** ・利用者の特性に応じたもの。 （本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。）
	※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、**固定**されたパーテーションにより間仕切ること。（P.143参照） ※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。 ※洗面所及び便所は、雑居ビル等においては他のテナントとの共用ではなく専用とすること。
最低定員	**20名**（多機能型や従たる事業所として設置をする際は**10名**）

(4)主な運営基準

・工賃＝「生産活動収入」－「必要経費（例:原材料費等）」
・利用者1人につき、1月当りの工賃の平均額は3千円以上
・工賃水準の向上に努めること。
・事業者は年度ごとに工賃の目標水準を設定し、当該工賃の目標水準及び前年度に利用者に支払われた工賃の平均額を利用者に通知するとともに、都道府県に報告が必要である。
・上記の他、生活介護事業所の運営基準と同様であり、P.68～P.69を参照すること。

(5) 工賃向上計画の作成・提出について

就労継続支援Ｂ型サービス費（Ⅰ）、（Ⅱ)又は（Ⅲ）を算定（平均工賃区分に応じて基本報酬を算定）する場合は、工賃向上計画基本指針に基づき、工賃向上計画を作成し、愛知県へ提出する必要がある。

工賃向上計画の作成・提出先については、以下のページをご参照ください。
https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/kouchin03-05.html
愛知県公式ホームページ > 組織からさがす > 障害福祉課
> 工賃向上計画（事業所版）の提出について

(6)留意点

・施設外就労及び施設外支援を行う場合は、P.81～P.83を参照すること。

施設外就労と施設外支援について

事業所内で作業を行うのが原則であるが、例外的に認められる事業所外での活動である。

(1) 施設外就労・施設外支援に関する注意事項

	施設外就労	施設外支援
内容	企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援	利用者が企業内等で行われる企業実習等を利用する際に行う支援
当該支援を実施する職員の要否	要	否 ※就労移行支援事業で、移行準備支援体制加算を算定する場合は要
報酬算定の対象となる支援の要件	①当該施設外就労を行う日の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置する。事業所については、施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。なお、サービス管理責任者については、施設外就労を行う者の個別支援計画の作成に係る業務も担うことから、施設外就労を行う者を含めた前年度の平均利用者数に対して配置すること。 ②施設外就労の提供が、当該施設の運営規程に位置づけられていること。 ③施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。 ④緊急時の対応ができること。 ⑤施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。 ⑥施設外就労について規則を設けるとともに、対象者は事前に個別支援計画に規定すること。また、訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。	①施設外支援の内容が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規程に位置付けられていること。 ②施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置づけられ、1週間ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められること。 ③利用者又は実習受入事業者等から、当該施設外支援の提供期間中の利用者の状況について、聞き取ることにより、日報が作成されていること。 ④施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること。
報酬算定対象	本体施設利用者の増員分 （施設外就労利用者と同数以内）	施設外支援利用者
本体施設の利用者の増員	可(利用定員を上限とする)	不可
施設外でのｻｰﾋﾞｽ提供期限	無	年間180日を限度（特例有り）

(2) 施設外就労先の企業との請負契約上の注意

①請負作業に関する契約を締結すること。

・作業の完成について財政上及び法律上のすべての責任は事業所を運営する法人が負うことが明確にされていること。

・施設外就労先から支払われる報酬は、完成された作業内容に応じて算定されるものであること。

・作業に要する設備、備品等を借り入れる場合は賃貸借契約等が締結されていること。

②請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等は施設外就労先ではなく、事業所が行うこと。

③就労先の企業からは独立して行い、従業員が共同で処理しないこと。

④その他　施設外就労に関する注意

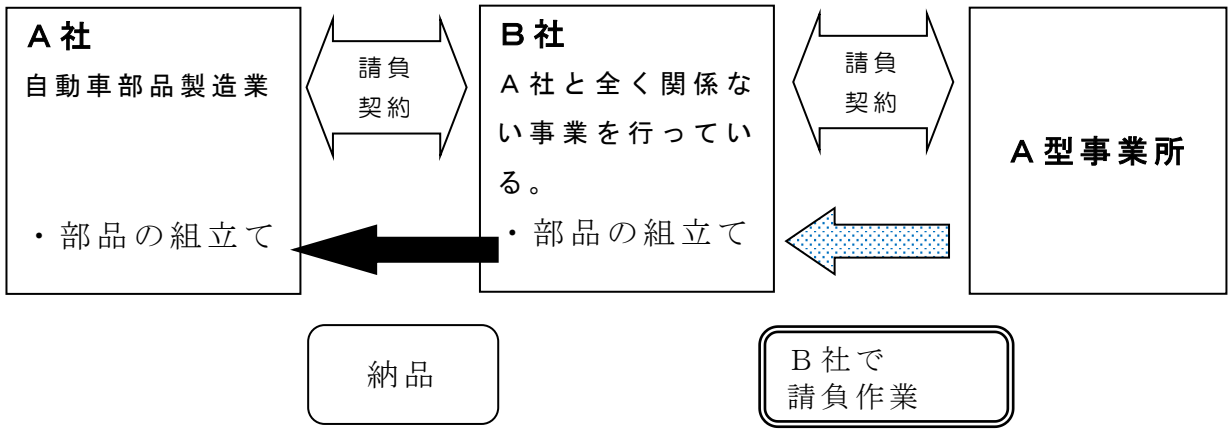
・次頁参照

施設外就労の適切な実施について

施設外就労（企業内就労）は、一般就労への移行や工賃（賃金）の引き上げを図ることを想定しており、事業所外で作業を行ったり、個別支援計画等の書類が揃っていても、実態として事業の趣旨を満たさない場合、施設外就労とは判断されません。ついては、以下の事項を確認の上、適切に事業を実施してください。

- ●施設外就労の１ユニットの利用者については、原則として固定しているものであり、日によりユニットの利用者が大幅に替わることは想定されない。
- ●施設外就労先で請負う作業が、施設外就労先の企業が行っている業務とは全く関係のない内容であるのは適切でない。（ただし、就労継続支援Ａ型事業所が行う事業として清掃作業があり、利用者のスキルアップや工賃向上のため、施設外就労先の企業が所有する建物の清掃業務を請け負うことは想定される。）

認められない例



本来、Ａ型事業所が直接「Ａ社」と請負契約を行い、「Ａ社」で施設外就労を行う、若しくは、Ａ型事業所で通常の作業として行うものであり、「Ｂ社」で行う必要性がないと判断される。

- ●施設外就労により就労している利用者については、Ａ型事業所内又は施設外就労の場において訓練目標に対する達成度の評価等を行い、施設外就労が利用者のスキルアップにつながっているか等を確認すること。
- ●訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目的その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。長期的に見直しが行われない場合は、正当な理由がない限り、不適切と判断する。
- ●施設外就労の詳細は、「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）に示されており、当該内容を踏まえて行うこと。

障障発第0402001号
平成19年4月2日
（最終改正 障障発0331第2号
令和7年3月31日）

各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課長

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

日頃より障害保健福祉行政に御協力いただき、感謝申し上げます。

さて、今般、障害者の就労支援を推進するため障害者自立支援法（平成17 年法律第123号。平成25 年4 月から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）により就労移行支援、就労継続支援（Ａ型、Ｂ型）を創設するとともに、現行の施設についても工賃実績の報告などを求めることとしたところです。

また、令和４年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の改正に伴い、令和７年10 月１日より、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援が開始されます。

就労移行支援事業や就労継続支援事業（Ａ型、Ｂ型）においても、就労選択支援を適切にご活用いただき、利用者本人の希望や能力、適性等に応じた、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用につながるよう御留意いただきますようお願いします。

つきましては、これらの事業の実施に当たって、下記の点に御留意いただきますようお願い申し上げます。

なお、本通知については、職業安定局及び人材開発統括官と協議済みであることを申し添えます。

記

１ 適正な事業運営及びサービス利用等について

（１）就労移行支援

① 就労を希望する障害者のサービス利用について

ア 適正な事業運営に向けての留意事項

利用者の就職状況の把握について、市町村が支給決定を行った利用者が就職した場合、市町村が就職した状況を把握できるようにするため、都道府県等においては、就労移行支援事業所に対し、当該事業所において利用者が就職した場合には支給決定権者である市町村に適時に報告することを徹底させること。併せて、例えば、重要事項説明書の退所理由に就職する場合を明記するなど、利用開始時に利用者への説明も徹底するよう、就労移行支援事業所に対して周知すること。

イ 適正なサービス利用等について

支給決定について、就労移行支援の標準利用期間（２年間）を超えて支給決定の更新を行う場合に、自治体によっては個別の対象者の状況を勘案せず、一律の取扱いが行われている事例が見られることから、就労移行支援の利用等に際しては、引き続き、市町村は個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断すること。

また、就労移行支援は、複数回の利用が可能であるが、その利用等に際しても同様に、個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断した上で支給決定を行うこと。

また、令和７年10 月以降は、就労移行支援を利用する中で、利用者本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが利用者本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。

② 一般就労中の一時的な利用について

ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）

生活リズムの維持、雇用先の企業等と就労系障害福祉サービスの事業所との情報共有、合理的配慮の内容等についての調整等を通じ、円滑な一般就労への移行を目指すことを目的とする。

a 対象者

通常の事業所に雇用されている障害者であって、労働時間の延長の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの

b 利用条件

企業等での働き始めに、概ね週10 時間以上20 時間未満から段階的に労働時間の延長を図ろうとする場合であって以下の条件をいずれも満たした場合に利用できるものとする。

(a) 就労移行支援又は就労継続支援（以下「就労系福祉サービス」という。）の一時的な利用の前に就労系福祉サービスを受けており、就職後も引き続き同一の就労系福祉サービスの事業所において就労系福祉サービスの利用を必要としている場合

(b) 企業等から、就労系福祉サービスの一時的な利用のため、就労系福祉サービスの事業所への通所が認められている場合

(c) 勤務時間の延長を図るために就労系福祉サービスの一時的な利用が必要であると市町村が認めた場合

c 支給決定に当たっての留意事項

原則として、企業等に雇用される前に利用していた就労系福祉サービスの事業所と同一の事業所を引き続き利用する意向を有する場合に支給決定を行うこと。

また、b の(b)に関し、利用者に係るサービス等利用計画等において、段階的に概ね週10時間以上20 時間未満から勤務時間を増やすことが記載され、雇用先の企業等も同意していることを確認すること。

d 利用期間

支給決定期間は、１か月から６か月までの範囲内で月を単位として定めること。利用期間については、円滑な職場定着が図られるよう、個々の状況に応じ、原則３か月から６か月以内の間とするが、延長が必要な場合は合計１年まで認めることとする。

イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指すことを目的とする。

a 対象者

通常の事業所に雇用されている障害者であって、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの

b 利用条件

以下の条件をいずれも満たした場合に利用できるものとする。

(a) 当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない又は困難である場合

(b) 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び休職に係る診断をした主治医が、就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合

(c) 休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより、より効果的に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合

c 支給決定に当たっての留意事項

b の(a)及び(b)の要件に該当するかについては以下のⅰからⅲまでの書類の提出により、確認を行うこと。

ⅰ 雇用先企業からの資料

当該企業による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断していることを示す書類

ⅱ 休職に係る診断をした主治医からの資料

当該主治医の属する医療機関による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断していることを示す書類

ⅲ 相談支援事業所（申請者）からの資料

地域における就労支援機関である障害者職業センター等による復職支援の利用が困難であることや地域における医療機関による復職支援が見込めないことを示す書類（ただし、セルフプランの場合には、申請者が作成する同様の書類。この場合、市町村は、地域における就労支援機関及び医療機関による復職支援の実施状況等を調査した上で、支給決定の可否を判断すること。）

また、令和６年３月31 日以前に支給決定された場合については、令和６年４月以降の受給者証の更新の際に、上記要件を満たしていることについて、同様の書類の提出をもって確認した上で、支給決定を更新すること。

d 利用期間

支給決定期間は、１か月から６か月までの範囲内で月を単位として定めること。利用期間については、企業の定める休職期間の終了までの期間（上限２年）とする。

ウ 就労を希望する障害者が概ね10 時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労移行支援短時間型）

a 対象者

就労移行支援の利用を経て、企業等での所定労働時間が概ね週 10 時間未満であることを目安として一般就労し、就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援の利用が必要であると判断された者

b 利用条件・支給決定に当たっての留意事項

市町村が、上記支給決定を行うに当たっては、以下の3 点を踏まえることとする。

(a) 就労移行支援を利用することにより、勤務時間や労働日数を増やすこと、又は新たな職種へ就職することにつながるか否か。

(b) 働きながら就労移行支援を利用することが利用者の加重な負担にならないか。

(c) 他のサービスや支援機関ではなく就労移行支援を利用することが適当であるか否か。

c 利用期間

就労移行支援の標準利用期間（２年間）とし、最大で３年間の支給決定することができる。

（２）就労継続支援Ａ型

① 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のサービス利用について

ア 適正な事業運営に向けての留意事項

(ｱ) 新規指定時の取扱いについて

就労継続支援Ａ型事業者の新規指定時には、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施行規則（平成18 年厚生労働省令第19 号）第34 条の17 に掲げる事項を記載した申請書類を提出させることとなっているが、**就労の機会の提供に当たり、収益性の低い仕事しか提供していないとの指摘がなされていることから、生産活動に係る事業の収入（就労支援事業収益）から生産活動に係る事業に必要な経費（就労支援事業活動経費）を控除した額により利用者に対する最低賃金を支払うことができる事業計画となっていることを指定申請時の事業計画書により必ず確認した上で、指定の可否を判断すること。**

なお、都道府県等だけでは、指定の可否を判断できない場合、自立支援協議会その他都道府県等が必要と認めた者の意見を聴取の上、判断すること。

(ｲ) 経営改善計画書の作成等について

（計画書の作成）

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」（平成18年12 月６日障発第1206001 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「指定基準解釈通知」という。）第11 の３の（４）に係る取扱いについては、実地指導又は就労支援事業別事業活動明細書等を提出させることにより実態を把握し、都道府県、指定都市又は中核市（以下「都道府県等」という。）は、指定基準第192 条第２項を満たさない場合（※）、別紙様式２－１及び別紙様式２－２を参考にして経営改善計画書等を提出させるとともに、必要に応じて社会福祉法人会計基準又は就労支援事業会計基準に基づく会計書類等を提出させ、原則１年間の経営改善のための猶予期間とする。

ただし、事業所が生産設備による大型の設備投資を行った場合には、直ちに、経営改善計画の提出を求めるのではなく、都道府県等は事業所の状況を正確に把握し、生産活動収支等を勘案して経営改善計画の提出の可否を判断すること。

経営改善計画書の提出に至った指定就労継続支援Ａ型事業所数について、毎年３月末時点の状況を厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課へ提出いただくとともに、都道府県等は、経営改善計画書を提出した指定就労継続支援Ａ型事業所に対し、当該経営改善計画書等を事業所のホームページに公表するように促すこと。

（計画書の更なる作成）

事業者が経営改善計画書を作成した場合には、計画始期から１年経過した後に、その実行状況と経営改善状況を確認することとする。計画終期において事業者が指定基準を満たさない場合であっても、以下のいずれかに該当する場合は、更に１年間（２年目）の経営改善計画を作成させることを認めることとする。

・ 生産活動に係る事業の収入額が増加している又は生産活動に係る事業に必要な経費が減少しており、今後、収益改善の見込みがあると都道府県等が認める場合

・ 生産活動に係る事業の収入額が利用者に支払う賃金総額以上である場合

・ 提出済みの経営改善計画に基づく改善の取組について、具体的に実施しており、今後経営改善の見込みがあると都道府県等が認めた場合

更なる１年間の経営改善計画の作成、提出を行った事業所に対しては、工賃向上計画支援等事業（「工賃向上計画支援等事業の実施について」（平成24 年４月11日付障発0411第５号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）に基づく工賃向上計画支援等事業

をいう。以下同じ。）の活用や経営改善計画書の提出をしていない事業所の事例等も参考としつつ、経営改善に向けた指導だけでなく、必要な支援も実施すること。

こうした２年間の経営改善期間内で指定基準第192 条第２項を満たさない場合であっても、都道府県等が今後も経営の改善が見込まれると認める場合であって、以下のいずれかの条件を満たす場合には追加で（３年目以降）更なる経営改善計画書等を作成させることができる。この場合、都道府県等だけでは判断が難しい場合は、自立支援協議会その他都道府県等が必要と認めた者の意見を聴取の上、判断すること。

・ 経営改善計画期間中に生産活動に係る事業の収入額が増加している又は生産活動に係る事業に必要な経費が減少しており、収益改善が認められる
・ 利用者の平均労働時間が長くなっている
・ 利用者に支払う賃金総額が増えている

経営改善の見込みがない場合又は計画の結果、指定基準を満たさない場合には、勧告・命令の措置を講じ、指定の取り消し又は停止を検討すること。

また、収益改善のために利用者の退所や賃金の引き下げ等を不当に行うことが就労継続支援Ａ型事業の趣旨に反するものであることに鑑み、都道府県等は、指定就労継続支援Ａ型事業所が提出した経営改善計画書が上記の趣旨に照らして適正でない場合、再提出を求めること。経営改善計画の実施後、収益改善の要因としてこれに類するものが認められる場合も、同様の趣旨から、収益改善があったものと認めないこと。

さらに、指定基準第192 条第２項に違反しているが、経営の改善が見込まれると認められるため、経営改善計画書の提出を求めたにもかかわらず**、経営改善計画書を作成しない場合や、当該計画書の記載内容に虚偽がある場合には、指定基準第192 条第２項に違反するものとして、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消し又は停止を検討すること。**

（設立６月後の実地指導等）

新規指定の半年後を目途に実地指導を実施し、生産活動が事業計画に沿った最低賃金を支払うことのできる内容になっているのか等を確認することとし、指定基準に違反する事項がある場合には、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消し又は停止を検討すること。

ただし、事業開始時には減価償却費が高額な場合等もあることから、都道府県等が、今後明らかに収益改善が見込まれると認める場合には、経営改善計画書を提出させ、原則として、１年間の経営改善のための猶予期間とする。なお、２年目以降も経営改善計画書を作成させる場合には、既存事業所の取扱いと同様とする。

(ｳ) 公共職業安定所に求人申込みする場合の留意事項

求人申込みが可能なのは就労継続支援Ａ型事業のうち、雇用契約を前提とした利用者（雇用契約有。多機能型の雇用有部分を含む。）を募集する場合のみであり、主な留意事項は下記のとおりであること。

なお、求人の申込みに当たっては、このほかにも記入に関する留意点があることから、公共職業安定所とよく相談されたい。

ａ 初めて求人申込みをする際、事業所情報の「就労継続支援Ａ型事業所」欄の「就労継続支援Ａ型事業所に該当」にチェックをつけるとともに、就労継続支援Ａ型事業者である旨の証明（指定通知書等）を正副１部ずつ用意し、副本を提出すること。

ｂ 公共職業安定所の職業紹介により受け入れた者は、公共職業安定所に提出した求人内容の就労継続支援Ａ型事業（雇用契約有）の利用（雇入れ）を希望していることから、その採用に当たっては、当該法人が運営する他の事業へ振り分けることはできないものであること。

ｃ 就労継続支援Ａ型事業を利用するに当たっては、原則として暫定支給決定を行うこととされている。暫定支給決定がある場合、求人票の記載内容は暫定支給決定期間中のものと

なることから、暫定支給決定後の雇用条件については求人票の「求人に関する特記事項」欄に記載し、変更がない場合は同欄に変更がない旨記載すること。

なお、後述の②のアのとおり、既に暫定支給決定によるアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われているとして、市町村が例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないと判断する場合があるため留意すること。

また、暫定支給決定期間中のアセスメント又はそれと同等のアセスメントの結果による解雇の可能性について、求人申込み時に公共職業安定所に伝えるとともに、採用前に障害者本人に伝えること。

d 求人票の「求人に関する特記事項」欄に「利用料あり」又は「利用料なし」と記載すること。

e 就労継続支援Ａ型事業は、一定の要件を満たす場合、年齢を問わず利用が可能であるため、求人の申込みに当たっては、「定年制」欄には原則として「なし」、「年齢」欄については原則として「不問」と記載すること。ただし、就労継続支援Ａ型事業の利用に当たっては、自治体による支給決定が必要であるため、求人票の「求人に関する特記事項」欄に「就労継続支援Ａ型事業所への応募に当たっては、お住まいの自治体において、就労継続支援Ａ型事業所の利用について支給決定を受ける必要があります」と記載すること。

イ 適正なサービス利用等について

(ｱ) 支給決定手続について

就労継続支援Ａ型の利用に当たっては、当該サービスが一定期間の訓練を行うサービスであることを踏まえ、就労継続支援Ａ型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として、暫定支給決定を行うこととしている。

本支給決定の判断に当たっては、就労継続支援の対象者が「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」とされていることから、暫定支給決定期間中の利用実績、サービス管理責任者による評価等も踏まえ、一般就労や就労移行支援などの他の事業の利用の可能性を検討すること。

なお、暫定支給決定については、既に暫定支給決定期間中に行うアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われており、改めて暫定支給決定によるアセスメントを要しないものと市町村が認めるときは、暫定支給決定は行わなくても差し支えない。

ただし、暫定支給決定の要否を検討することなく、一律に暫定支給決定を行わないということがないよう、公平公正な支給決定手続きを行う観点から、市町村が、例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないとする取扱いを行う場合は、地域の実情に応じて、以下のような場合に限定した運用とするなど、手続きの明確化・透明化を図ること。その際、管内の市町村で著しい違いが生じることは適切ではないため、都道府県が積極的に関与することが重要であること。

・ 就労継続支援Ａ型利用者が他の市町村に転居し、転居後の市町村においても別の就労継続支援Ａ型を利用希望であり、転居前に利用していた事業所から転居後に利用予定の事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合

・ 就労移行支援利用後に就労継続支援Ａ型を利用希望があり、当該就労移行支援事業所から利用予定の就労継続支援Ａ型事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合

なお、令和７年10 月から就労選択支援が開始されるが、当面の間は、就労継続支援Ａ型の利用に当たって就労選択支援を利用することは必須ではない。そのため、公共職業安定所において、就労継続支援Ａ型の利用を希望する障害者から相談があった場合には、利用者に対して必要な支援を速やかに行う観点から、就労選択支援を利用せずに公共職業安定所の判断で就労継続支援Ａ型の求人を紹介する場合があることを市町村においても留意されたい。

（ｲ）就労継続支援Ａ型計画の作成について

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「指定基準」という。）第191 条第３項の趣旨を踏まえ、指定就労継続支援Ａ型事業者は、以下の内容を含めた就労継続支援Ａ型計画（指定基準第197 条に規定する就労継続支援Ａ型計画をいう。以下同じ。）を作成する必要があるため、別紙様式１を参考に作成すること。

・ 利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等
・ 利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標
・ 利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容

なお、就労継続支援Ａ型計画の記載内容が、一人一人の利用者の希望を踏まえず、画一的なものとなっている場合や、記載内容に虚偽がある場合等には、指定基準第191 条第３項の趣旨に反していることから、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。

（ｳ）サービス利用の定期的な見直しについて

令和７年10 月以降は、就労継続支援Ａ型を利用する中で、利用者本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが利用者本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。

② 一般就労中の一時的な利用について

ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）

（１）②アと同様の取扱いとする。

イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型）

（１）②イと同様の取扱いとする。

ウ 概ね10 時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労継続支援短時間型）

a 対象者

企業等での所定労働時間が概ね週10 時間未満であることを目安として、非常勤のような形態で一般就労している利用者（通常の事業所に雇用されることが困難な障害者）

b 利用条件

以下の条件を満たした場合は、支給決定を行うことができる。

(a) 一般就労先の企業等が他の事業所等に通うことを認めている場合

(b) 当該利用者が日中活動サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合

なお、概ね週10 時間未満であることを目安としているのは、障害者雇用促進法の改正により、週所定労働時間が週10 時間以上20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようになることを踏まえたものである。

c 支給決定に当たっての留意事項

フリーランスや個人事業主といった雇用以外の形態で就労している障害者についても、同様に「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」と認められ、当該利用者が日中活動サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合は支給決定を行うことができる。各市町村は利用者の状態によって、その必要性について精査した上で、決定しなければならない。

d 利用期間

特段の定めなし。

（３）就労継続支援Ｂ型

① 適正な事業運営に向けての留意事項

ア 工賃の支払い等について

就労継続支援Ｂ型事業者は、指定基準第201条第１項及び第３項において利用者に対し、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金額を工賃として支払うこととなっており、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、工賃水準を高めていくことが求められている。

指定基準第201 条第２項において、利用者それぞれに対し支払われる一月当たりの工賃の平均額は、３千円を下回ってはならないとしていることから、この基準を満たしていない事業所に対しては、重点的に指導監査を実施すること。また、指導後も改善の見込みがない場合には、地域活動支援センターへの移行や、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずること。

なお、都道府県においては、工賃向上計画支援等事業を活用するなど、工賃水準の向上に向けた積極的な対応を行うこと。

② 適正なサービス利用等について

ア 適正なサービス利用等について

(ｱ) 支給決定手続について

就労継続支援Ｂ型については、留意事項通知において、サービスの利用対象者を定めているところであり、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった障害者など、留意事項通知に定める要件に該当しない障害者については、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援Ｂ型を利用することとしている。（令和７年10 月からは就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援Ｂ型を利用することとしている。ただし、近隣に就労選択支援事業所がない場合や利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援Ｂ型の利用を認めることとしている。）

アセスメントは就労継続支援Ｂ型の新規利用者に対する長期的な支援を行っていく上で、一般就労への移行の希望や可能性も視野に入れた障害者のニーズを把握するために実施するものである。

その一方で、こうした障害者の希望やこうした可能性を考慮せず、就労継続支援Ｂ型の利用を前提とした形式的なアセスメントを実施している事例や、アセスメントを実施したにもかかわらず、アセスメントの結果が利用する事業所に引き継がれていない事例など、アセスメントの趣旨が理解されていない取扱いが見られるところである。

ついては、就労継続支援Ｂ型の利用を希望する障害者に対して、当該障害者のニーズや能力、可能性を踏まえた支援が提供されるよう、適切にアセスメントを実施すること。

なお、アセスメントについては、事業所でアセスメントを行うことが障害者の負担とならないようアセスメント対象者が通所しやすい場所（利用者が在籍している特別支援学校内など）で実施することが可能である。

（イ）サービス利用の定期的な見直しについて

令和７年10 月以降は、就労継続支援Ｂ型を利用する中で、本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。

③ 一般就労中の一時的な利用について

ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型））

（１）②アと同様の取扱いとする。

イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型））

（１）②イと同様の取扱いとする。

ウ 概ね10 時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労継続支援短時間型）

（２）②ウと同様の取扱いとする。

（４）各種雇用関係助成金との関係について

事業所が実施する各事業で受入先事業所が受けられる各種雇用関係助成金等との関係は下記のとおりである。

ただし、助成金等にはこの他にも支給要件があることから、その申請に当たっては各助成金等の支給要件を確認すること。

なお、障害者を施設職員として雇用する場合は、下記によらず、雇用の形態により一般の事業所と同様に雇用関係助成金の申請が可能であるので留意すること。また、職場適応援助者助成金のうち企業在籍型職場適応援助者助成金を受けようとする場合、事業所に企業在籍型職場適応援助者を配置するに当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要である。なお、当該事業所に雇用される者が人員配置（最低）基準を満たしていることを前提として、各事業におけるサービス提供の職務に従事しない時間帯において、その者が企業在籍型職場適応援助者の業務に従事することができる。

① 就労移行支援事業、就労継続支援Ｂ型事業、就労継続支援Ａ型事業（雇用契約無）を実施する事業所において、自らの事業所の利用者に対する支援を実施する場合障害者雇用関係助成金の受給は不可。雇用関係助成金は、労働者が常用雇用されることや、雇用されている労働者の数や割合に応じて支給されるものであることから、利用者を雇用しない就労移行支援事業、就労継続支援Ｂ型事業、就労継続支援Ａ型事業（雇用契約無）の利用者については、受給の対象とはならないものである。

② 就労継続支援Ａ型事業（雇用契約有）を実施する事業所において、自らの事業所の障害者に対する支援を実施する場合

ア 障害者雇用調整金・報奨金、特例給付金

受給可能。

イ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）及びトライアル雇用助成金

（障害者短時間トライアルコース）（以下「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）等」という。）

受給不可。本助成金は、適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の一般雇用への早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としており、就労継続支援A 型事業での就労は一般雇用とは区別して考えることとされていることから受給の対象とはならないものであること。

ウ 職場適応訓練費

受給可能。ただし、当該訓練の実施の可否は、職場適応訓練実施要領及び職業訓練受講指示要領の規定に従い個別に判断される。

エ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

（ア）障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金受給不可。就労継続支援Ａ型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならない。

（イ）重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

個別判断。当該事業所の経営基盤や対象障害者の雇用条件等が当該助成金の趣旨に合致するものであるか否かによって個別に判断される。なお、本助成金によって設置する施設等については、社会福祉施設等施設整備費の国庫補助対象外であること。

（ウ）重度障害者等通勤対策助成金（通勤援助者委嘱助成金を除く。）
受給可能。ただし、通勤用バス運転従事者の委嘱助成金については、送迎加算に関する届出書を提出している事業所は受給不可。
（エ）障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金のうち通勤援助者の委嘱助成金
受給不可。就労継続支援Ａ型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならないものであること。
（オ）職場適応援助者助成金のうち企業在籍型職場適応援助者助成金
受給不可。就労継続支援Ａ型事業の内容に鑑み、同事業の本来
業務であることから、受給の対象とはならないものであること。
（カ）障害者能力開発助成金
受給不可。就労継続支援Ａ型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であること
から、受給の対象とはならないものであること。
（キ）障害者相談援助助成金
事業を実施する法人が、一定の要件を満たす事業者として労働局により認定を受け、支援の対象となる他の事業主に対して相談援助事業を行う場合は、受給可能。
オ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）
受給可能。一般就労中の一時的な利用として雇用している利用者については、雇入れ当初において、継続して雇用することが確実であると認められないことから、受給の対象とはならない。
　また、就労移行支援事業及び就労継続支援Ｂ型事業の利用者が、当該サービスを提供した事業所と同一法人内の就労継続支援Ａ型事業の実施事業所に雇用される場合には、雇用予約に当たるものと考えられるため、原則、受給の対象とはならない。
カ キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）
受給不可。就労継続支援Ａ型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならない。
③ 事業所が、他の事業所の障害者に対する支援を実施する場合
職場適応援助者助成金のうち訪問型職場適応援助者助成金について事業を実施する法人が訪問型職場適応援助者を配置して、他の事業主に雇用されている障害者を支援させる場合は、受給可能。ただし、同事業所に訪問型職場適応援助者を配置するに当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要である。なお、当該事業所に雇用される者が人員配置（最低）基準を満たしていることを前提として、各事業におけるサービス提供の職務に従事しない時間帯において、その者が訪問型職場適応援助者の業務に従事することができる。
④ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練（以下「委託訓練」という。）との関係について
ア 就労移行支援事業、就労継続支援Ａ型事業（雇用契約無）、及び就労継続支援Ｂ型事業（以下「就労系事業」という。）の利用者が、当該就労系事業を実施する者以外の委託訓練実施機関において、職業訓練を受講する場合
当該受講に関して、上記就労系事業を実施する者が一定の支援を実施することにより、施設外支援の対象となること。また、受講日以外における就労系事業の利用も訓練等給付費の対象となること。
イ 就労系事業の利用者が、当該就労系事業を実施する者自らが受託する委託訓練を受講する場合

当該利用者が委託訓練を受講している期間中は、当該委託訓練を受講していない日であっても、訓練等給付の対象とならないこと。

ただし、当該就労系事業を実施する者が実施する委託訓練が、当該就労系事業に係る事業所以外の事業所で行われている場合など、当該就労系事業と委託訓練に重複が認められない場合には、委託訓練の受講日以外における就労系事業の利用は訓練等給付費の対象となること。

⑤ 就労移行支援事業、就労継続支援Ａ型事業及び就労継続支援Ｂ型事業（以下、「就労系サービス」という。）の利用者が一般就労へ移行し、訪問型職場適応援助者や企業在籍型職場適応援助者による職場適応援助を利用する場合の留意事項は、以下のとおりである。

ア 就労系サービスの利用者が一般就労に移行した場合における職場適応援助については、一般就労先が他の事業主の事業所である場合、訪問型職場適応援助者が支援対象障害者を送り出した法人等に所属する者であるか、それ以外の法人等に所属する者であるかにかかわらず、職場適応援助者助成金の対象となりうるとされている。

また、一般就労先が、事業主を同一とする別事業所である場合、支援対象障害者を送り出した法人等に所属する者が、企業在籍型職場適応援助者として職場適応援助を実施することも想定されるが、この場合要件を満たせば職場適応援助者助成金の対象となりうる。

イ アの支援対象となるのは、一般就労に移行した者（職場適応援助者助成金のうち訪問型職場適応援助者助成金については２か月以内に雇い入れられることが確実な者も含む。）であり、施設外支援の基準を満たさないこと（トライアル雇用中に職場適応援助を受ける場合も同じ。）。

ウ なお、就労系サービス利用者が地域障害者職業センターの職場適応援助者（配置型職場適応援助者）による職場適応援助を受ける場合についてもイと同様の取扱いとなること。

２ 報酬請求に関する事項について

留意事項通知の第二の１の（４）の指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で行われる支援に係る所定単位数の算定については次のとおりである。

（１）施設外支援について

① 施設外支援については、次のアからエまでの要件をいずれも満たす場合に限り、１年間（毎年4月1日に始まり翌年3月31 日をもって終わる１年間とする。）に180日間を限度として算定する。なお、この場合の「80 日間」とは、利用者が実際に利用した日数の合計数となることに留意すること。

ア 施設外支援の内容が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規程に位置付けられていること。

イ 施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置付けられ、１か月ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められること。このため、指定権者においては、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資するかどうか実地調査においてよく確認すること。

ウ 利用者又は実習受入事業者等から、当該施設外支援の提供期間中の利用者の状況について聞き取ることにより、日報が作成されていること。

エ 施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること。

② 障害者トライアル雇用等

利用者がサービスを利用している事業所以外の事業所において、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）等を活用して障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用（以下「障害者トライアル雇用等」という。）を実施する場合、下記の要件を満たせば、施設外支援の対象となること。ただし、障害者トライアル雇用等は、適性や業務

遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進することで障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とする制度であり、一部の例外を除き職業紹介時点において継続雇用する労働者（一般被保険者等であって、１年を超える期間の雇用が見込まれる者をいう。）でないことを要件としているため、就労継続支援Ａ型事業（雇用契約有）を利用している者は、原則として障害者トライアル雇用等の対象とはならないことに留意すること。

ア ①のア、ウ、エの要件を満たすこと。

イ 施設外のサービス提供を含めた個別支援計画を３か月毎に作成（施設外サービス提供時は１か月毎）し、かつ見直しを行うことで、就労能力や工賃の向上及びトライアル雇用終了後の一般就労への移行に資すると認められること。

③ 施設外支援の特例について

施設外支援については、そのサービス提供期間の上限を年間180 日と定めているところであるが、下記の要件を満たす場合、当該期間を超えて提供することが可能であること。

ア 対象者が職場適応訓練を受講する場合であって、上記の要件を満たしかつ当該訓練が訓練受講者の就労支援に資すると認められる場合に限り、当該訓練終了日まで施設外支援の延長が可能であること。

イ トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）であって、個別支援計画の見直しにおいて、延長の必要性が認められた場合であること。

④ 施設外支援の留意事項

ア 同日に施設外支援及び通常の施設利用を行った場合、施設外支援の実施日として扱うこと。

イ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）については、施設外支援の対象となる要件として個別支援計画の作成及び３か月毎の見直しを行うこととして
いるが、その取扱いについて以下のとおり行うこと。

（ア）個別支援計画の作成及び見直しにおいては、事業所、本人及び関係者が参加の上、協議を行い、必要に応じて公共職業安定所及び受入企業から意見聴取を行い、市町村が必要な内容について判断すること。

（イ）個別支援計画の見直しは、都度、実施結果を把握し、延長の必要性や実施内容の見直し等を協議すること。

（例：トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の実施期間を10 か月間とした場合、施設外支援開始時に10 か月間全体の到達目標を踏まえた上で３か月目までの個別支援計画を作成し、３か月目にその間の実施結果を見た上で延長の必要性等について協議を行い、延長と判断した場合、個別支援計画を更新し６か月目までのものを作成する。以降６か月目、９か月目においても同様に行う。）

（２）企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援（以下「施設外就労」という。）について

① 施設外就労（企業内就労）については、次のアからオまでの要件をいずれも満たす場合に限り、算定する。

ア 施設外就労の総数については、利用定員を超えないこと。なお、事業所内での就労継続支援Ｂ型事業の延長として施設外就労を行う形態ではなく、施設外就労を基本とする形態で就労継続支援Ｂ型事業を行う場合であっても、本体施設には、管理者及びサービス管理責任者の配置が必要であること。

イ 施設外就労については、当該施設外就労を行う日の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置する。事業所については、施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算

方法による。）の職員を配置すること。なお、サービス管理責任者については、施設外就労を行う者の個別支援計画の作成に係る業務も担うことから、施設外就労を行う者を含めた前年度の平均利用者数に対して配置すること。
ウ 施設外就労の提供が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規定に位置づけられていること。
エ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。このため、指定権者においては、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資するかどうか実地調査においてよく確認すること。
オ 緊急時の対応ができること。
② 施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受入れることが可能であること。
③ 報酬の適用単価については主たる事業所の利用定員に基づく報酬単価を適用すること。
④ その他
ア 施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。なお、契約締結の際には、以下のことに留意すること。
（ア）請負契約の中で、作業の完成についての財政上及び法律上のすべての責任は事業所を運営する法人が負うものであることが明確にされていること。
（イ）施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであること。
（ウ）施設外就労先の企業から作業に要する機械、設備等を借り入れる場合には、賃貸借契約又は使用賃借契約が締結されていること。また、施設外就労先の企業から作業に要する材料等の供給を受ける場合には、代金の支払い等の必要な事項について明確な定めを置くこと。
イ 請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等は、施設外就労先の企業ではなく、事業所が行うこと。
（ア）事業所は請け負った作業を施設外就労先の企業から独立して行い、利用者に対する指導等については事業所が自ら行うこと。
（イ）事業所が請け負った作業について、利用者と施設外就労先の企業の従業員が共同で処理していないこと。
ウ 利用者と事業所との関係は、事業所の施設内で行われる作業の場合と同様であること。
エ 施設の運営規程に施設外就労について明記し当該就労について規則を設けるとともに、対象者は事前に個別支援計画に規定すること。また、訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。
オ 実績の報告については、報酬請求に当たり、事業所からの毎月の報告を不要とするが、事業所には施設外就労の実績記録書類を作成・保存し、地方公共団体の判断で利用者の訓練状況等の実態把握が必要な場合には、事業所に確認すること。
カ 施設外就労に随行する支援員の業務
施設外就労に随行する支援員は、就労先企業等の協力を得て、以下の業務を行う。
（ア）事業の対象となる障害者の作業程度、意向、能力等の状況把握
（イ）施設外就労先の企業における作業の実施に向けての調整
（ウ）作業指導等、対象者が施設外就労を行うために必要な支援
（エ）施設外就労についてのノウハウの蓄積及び提供
（オ）施設外就労先の企業や対象者の家族との連携

（カ）その他上記以外に必要な業務

キ 関係機関との連携

都道府県及び実施施設は、この事業の実施について、都道府県労働局、地域障害者職業センター、公共職業安定所、委託企業等の関係機関と連携を密にし、事業が円滑に行われるように努めるものとする。

（３） 在宅において利用する場合の支援について

① 就労移行支援事業所又は就労継続支援事業所において、在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した利用者（以下「在宅利用者」という。）に対して就労移行支援又は就労継続支援を提供するに当たり、次のアからキまでの要件のいずれにも該当する場合に限り、報酬を算定する。

なお、在宅で就労移行支援又は就労継続支援を提供する場合には、運営規程において、在宅で実施する訓練内容及び支援内容を明記しておくとともに、在宅で実施した訓練内容及び支援内容並びに訓練状況及び支援状況を指定権者から求められた場合には提出できるようにしておくこと。その際、訓練状況（在宅利用者が実際に訓練している状況）及び支援状況（在宅利用者に訓練課題に係る説明や質疑への対応、健康管理や求職活動に係る助言等）については、本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましい。

ア 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その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が行われるとともに、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。

イ 在宅利用者の支援に当たり、１日２回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、１日２回を超えた対応も行うこと。

ウ 緊急時の対応ができること。

エ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、随時、訪問や連絡による必要な支援が提供できる体制を確保すること。

オ 事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・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回は行うこと。

カ 在宅利用者については、原則として月の利用日数のうち１日は事業所職員による訪問又は在宅利用者による通所により、在宅利用者の居宅又は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

キ オが通所により行われ、あわせてカの評価等も行われた場合、カによる通所に置き換えて差し支えない。

② その他留意点

ア 在宅と通所に支援を組み合わせることも可能であること。

イ 利用者が希望する場合には、サテライトオフィスでのサービス利用等在宅でのサービス利用と類似する形態による支援を行うことも可能だが、その際にも①のアからキまでの要件をすべて満たす必要があること。

3 賃金実績報告について

賃金実績については、下記の内容に留意し、報告すること。

（１）賃金の範囲

ここでいう賃金とは、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのものをいう。

なお、**賃金は、原則として、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（利用者に支払う賃金を除く。）を控除した額に相当する金額を支払うこと**に留意すること。

（２）賃金実績の報告内容（事業所から各都道府県（指定都市にあっては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府県及び中核市）への報告）

前年度の賃金実績の平均額（時間当たりの賃金（以下「時間額」という。）、１日当たりの賃金（以下「日額」という。）、１月当たりの賃金（以下「月額」という。）から選択）

なお、時間額及び日額で報告のあった事業所については、国への報告は時間額及び月額であるため、各月の各日毎または各日の各時間毎の賃金支払対象延べ人数や開所日数及び時間等も併せて報告を受けること。

（３）事業所毎の平均賃金の算定方法（事業所から各都道府県（指定都市にあっては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府県及び中核市）への報告）

本算定結果は、障害福祉サービス等の情報公表制度（以下「ＷＡＭＮＥＴ」という。）において、事業者情報として幅広く公表されるものであることから、利用者の利用状況にばらつきがある場合など、事業所の利用実態を考慮し、下記の算定方法から選択して報告すること。

① 平均賃金月額を算定して報告する場合

ア 報告対象年度各月の賃金支払対象者の総数を算出

（例：50 人定員で賃金支払い対象者が、4 月45 人、5 月50 人、6 月48 人、7月50 人、8月50 人、9 月50 人、10 月49 人、11 月50 人、12 月45 人、1 月47 人、2 月50 人、3月50 人の場合は、45+50+48+50+50+50+49+50+45+47+50+50=584 人となる。）

イ 報告対象年度に支払った賃金総額を算出

ウ イ÷アにより１人当たり平均月額賃金額を算出

② 平均賃金日額を算定して報告する場合

ア 各月の各日毎の賃金支払対象者の延べ人数を各月毎に算出

イ 上記により算出した全ての月の延べ人数を合計

ウ 対象年度に支払った賃金総額を算出

エ ウ÷イにより１人当たり平均賃金日額を算出

③ 平均賃金時間額を算定して報告する場合

ア 各日の各時間毎の賃金支払対象者の延べ人数を各日毎に算出

イ 上記により算出した全ての日の延べ人数を合計

ウ 対象年度に支払った賃金総額を算出

エ ウ÷イにより１人当たり平均賃金時間額を算出

（４）各都道府県の平均賃金額の算定方法（各都道府県から当課への報告）

平均賃金額は月額及び時間額とし、上記(３)①により算定したものを都道府県の平均額とする。

（５）申請時期及び申請先

① 各事業者は、毎年４月に、都道府県に対し前年度の賃金実績を報告すること。

② 都道府県は、上記①により報告された賃金実績を、毎年６月末日までに当課に対し報告すること。

（６）賃金実績の公表方法

都道府県は、提出された賃金実績及び都道府県全体又は圏域全体の平均賃金額を、広報紙、ホームページ、ＷＡＭＮＥＴ等により幅広く公表すること。

４ 工賃実績報告について

工賃実績については、下記の内容に留意し、報告すること。

（１）工賃の範囲

ここでいう工賃とは、工賃、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのものをいう。

なお、工賃は、原則として、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（利用者に支払う工賃を除く）を控除した額に相当する金額を支払うことに留意すること。

（２）工賃実績の報告内容（事業所から各都道府県（指定都市にあっては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府県及び中核市）への報告）

前年度の工賃実績の平均月額

（３）事業所毎の平均工賃の算定方法（事業所から各都道府県（指定都市にあっては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府県及び中核市）への報告）

本算定結果は、ＷＡＭＮＥＴにおいて、事業者情報として幅広く公表されるものである。令和６年度報酬改定において、その計算方法を以下のとおり見直したことから、報告に当たっては留意すること。

【平均工賃月額の算定方法】

ア 前年度における工賃支払総額を算出

（例：工賃支払い額が、4 月 50 万円、 5 月 60 万円 、 6 月 40 万円、 7 月60 万円、 8 月 90 万円、 9 月 50 万円、 10 月 50 万円、 11 月 60 万円、 12月 40 万円、 1 月 60 万円、 2 月 90 万円、 3 月 50 万円の場合は、50+60+40+60+90+50+ 50+60+40+60+90+50=700 万円となる。）

イ 前年度における開所日１日当たりの平均利用者数を算出

（例：前年度の延べ利用者数が4000 人、前年度の年間開所日数200日の場合は、4000 人÷200 日＝20 人となる。）

ウ ア÷イ÷12 月により、１人当たり平均工賃月額を算出

（４）各都道府県の平均工賃額の算定方法（各都道府県から当課への報告）

平均工賃額は月額とし、上記(３)①により算定したものを都道府県の平均額とする。

（５）申請時期及び申請先

① 各事業者は、毎年４月に、都道府県に対し前年度の工賃実績を報告すること。

② 都道府県は、上記①により報告された工賃実績を、毎年６月末日までに当課に対し報告すること。

（６）工賃実績の公表方法

都道府県は、提出された工賃実績及び都道府県全体又は圏域全体の平均工賃額を、広報紙、ホームページ、ＷＡＭＮＥＴ等により幅広く公表すること。

3 就労定着支援

(1)概要

就労に向けた支援として障害福祉サービスを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、原則として３年以内の期間にわたり、当該通常事業所での就労の継続を図るために必要な当該通常事業所の事業主、障害福祉サービス事業者、医療機関その他の者との連絡調整等の援助を行うもの。

(2)対象者

生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を利用し一般就労した障害者で、就労継続期間が６か月以上３年６か月未満の障害者（休職期間を除く）。

※サービス利用期間は最大３年間で１年ごとに支給決定期間を更新

(3)各種基準

人員基準	**①管理者**（非常勤可） ・資格要件は特になし ・併設事業所の管理者との兼務可
	②サービス管理責任者（１人以上は常勤） （ⅰ）利用者の数が60人以下 １人以上 （ⅱ）利用者の数が61人以上 利用者が60を超えて40又はその端数を増すごとに１を加えた数以上 ※「利用者の数」＝生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援の事業所と同一の事業所において一体的に運営している場合は当該併設事業所の利用者との合計数 ※就労定着支援員との兼務は不可
	③就労定着支援員（非常勤可） 常勤換算方法により、利用者の数を40で除した数以上 ・専ら当該事業所の職務に従事するもの ただし、利用者の支援に支障がない場合は、一体的に運営する生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援Ａ型、就労継続支援Ｂ型の事業所に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労移行支援員等の直接処遇に係る職員は、就労定着支援員として従事でき、兼務を行う勤務時間について、就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入可 ※資格要件は特になし（就労支援経験者が望ましい） ただし、令和7年4月1日より研修受講要件あり ※令和10年3月31日までは研修を受講しなくとも、就労支援員の業務が可。

	「利用者数」＝前年度の延べ利用者数／開所月数 (1) 新規指定の際の「利用者数」＝推定数 過去3か年の6か月定着者総数の70%（別紙41-3で算出すること） (2) 指定後6か月以降1年未満の間は直近6か月間の実績 (3) 指定後1年以上は直近12か月間の実績	
設備基準	事務室	・事業を行うために**必要な面積を有する専用の事務室**を設けることが望ましい。 ・**間仕切りする等他の事業の用に供するものと明確に区分**される場合は、他の事業と同一の事務室であっても差し支えない。 ・区分がされていなくても業務に支障がないときは、当該事業を行うための**区画が明確に特定**されていれば足りる。
	受付等のスペースの確保	・事務室又は相談支援を行うための区画については、利用申込みの受付、相談、計画作成会議等に対応するのに適切なスペースを確保する。 ・相談のためのスペース等は**利用者等が直接出入り**できるなど利用しやすい構造とする。
	設備及び備品等	・事業に必要な設備及び備品等を確保する。 ・事業又は同一敷地内にある他の事業所等の運営に支障がない場合は、他の事業所等に備え付けられた設備及び備品等を使用することができる。

(4)主な運営基準

①実施主体

・過去3年間で平均1人以上一般就労させている生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援の事業所、障害者支援施設又は障害者就業・生活支援センターであること。
・指定は事業所単位で行う。
・指定後3年未満でも一般就労移行者が3人以上いれば指定可。

②職場定着支援

・利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うこと。
・利用者やその家族等に対して、一般就労に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を提供すること。
・1か月に1回以上、利用者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法により支援を行うとともに、1か月に1回以上、就労先の事業所の事業主を訪問することにより利用者の職場での状況を把握するよう努めること。

③サービス利用中に離職する者への支援

・就労定着支援の提供期間中に就労先を離職する者が他の事業所へ一般就職を希望する場合は指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行うこと。

4 就労選択支援

(1)概要

就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、適切な選択の支援を必要とするものにつき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向、就労するために必要な配慮その他の整理を行い、又はこれに併せて当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な関係者との連絡調整、就労に係る情報の提供及び助言その他の便宜を提供

(2)対象者

就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

令和7年10月より、新たに就労継続支援Ｂ型を利用する意向がある場合、予め就労選択支援を利用しなければならない。

※以下の者については、就労選択支援を利用せずに、就労継続支援Ｂ型を利用可。

・50歳に達している者
・障害基礎年金１級受給者
・就労経験があり年齢や体力面で一般企業に雇用されることが困難になった者等

※以下の場合については、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経て就労継続支援Ｂ型を利用可

・最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合
・利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合

(3)各種基準

人員基準	**①就労選択支援員** ・総数：常勤換算で、利用者数を15で除した数以上 ・専ら当該事業所の職務に従事するもの ただし、利用者の支援に支障がない場合は、一体的に運営する生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援Ａ型、就労継続支援Ｂ型の事業所に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労移行支援員等の直接処遇に係る職員は、就労選択支援員として従事でき、兼務を行う勤務時間について、就労選択支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入可 【就労選択支援員の要件】 ・就労選択支援員養成研修を修了した者 ・経過措置：令和10年3月31日までは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構等が行う「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」又はこれに相当する以下の研修修了した者も従事可。 ・就業支援基礎研修（就労支援員対応型） ・訪問型職場適応援助者養成研修 ・サービス管理責任者研修専門コース別研修（就労支援コース） ・相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース） **②管理者** ・専ら当該事業所の職務に従事するもの ただし、管理業務に支障がない場合は ①当該事業所の他の職務、②他の事業所の職務のいずれかとの兼務は可
設備基準	**①訓練・作業室** ・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。 ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・就労移行支援、就労継続支援等とは別に20㎡必要（定員10名） **②多目的室その他運営上必要な設備** ・部屋の広さについては、利用者１人あたり、3.3㎡で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準）

	・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 ・利用者の支援に支障がない場合、就労移行支援、就労継続支援等と兼用可。 **③相談室** ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。 **④洗面所** ・利用者の特性に応じたもの。 **⑤便所** ・利用者の特性に応じたもの。（本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。）
	※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、**固定**されたパーテーションにより間仕切ること。（P.143参照） ※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。 ※洗面所及び便所は、雑居ビル等においては他のテナントとの共用ではなく専用とすること。
最低定員	**10名**（多機能型や従たる事業所としては設置不可）

(4)主な運営基準

①実施主体

過去３年間で３人以上一般就労させている就労移行支援、就労継続支援の事業所又は障害者就業・生活支援センター等であること。

②評価及び整理

・短期間の生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（以下「アセスメント」という。）を行う。

・アセスメントの結果の作成にあたり、利用者及び市町村、特定相談支援事業者等、公共職業安定所その他の関係機関の担当者等を招集して多機関によるケース会議を開催し、利用者の就労に関する意向を改めて確認するとともに、担当者等に意見を求めなければならない。

・アセスメント結果に係る情報を利用者及び特定相談支援事業所等に提供しなければならない。

③関係機関との連絡調整等

・アセスメントの結果を踏まえ、必要に応じて公共職業安定所、障害者就業・生活支援センターその他の関係機関との連絡調整を行わなければならない。

・自立支援連絡協議会への定期的な参加、公共職業安定所へ訪問等により、

地域における就労選択に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集及び、利用者に対して進路選択に資する情報提供に努めなければならない。

(5)留意点

国の技術的助言として、就労選択支援事業所の指定に当たり、地域において就労選択支援に期待される役割を果たせるか以下のような観点で確認することが望ましいとされている。

・就労選択支援事業を実施する目的や理念
・アセスメント環境や支援員を確保できているか（対象者に応じた多様なアセ スメント手法や作業場面の確保、アセスメントシートやマニュアルの整備、過去の就労アセスメント実績等）
・地域との連携体制を構築できているか（協議会や近隣の障害者雇用を実施する企業等との連携）
・第三者から適切な評価を受けているか（協議会、市区町村委託相談支援事業 者、近隣の就労系障害福祉サービス事業所等）
・他の就労系サービスを実施している場合は、当該サービスの支援状況や経営 状況（生産活動収支、経営改善計画書提出状況、スコア表や平均賃金・工賃月 額等）
・情報公表の状況（WAM－NET 等）

5 自立生活援助

(1)概要

施設入所支援又は共同生活援助等を受けていた利用者が、居宅における自立した日常生活を営む上での各般の問題につき、原則１年間にわたり、定期的な巡回訪問により、又は随時通報を受け、利用者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言その他の必要な援助を行うもの。

(2)対象者

次のいずれにも該当する者

・定期的な巡回訪問又は随時通報による必要な情報の提供及び助言その他の援助が必要な障害者

・居宅において単身（家族と同居している場合でも家族等が障害、疾病等）のため、居宅における自立した日常生活を営む上での各般の問題に対する支援が見込めない状況にある障害者

（サービス利用期間は１年間で標準利用期間超えが認められた場合は更新可）

具体的な対象者

①障害者支援施設、グループホーム、精神科病院等から地域での一人暮らしに移行した者

②現に、地域において一人暮らしをしている者又は障害や疾病等を有する家族との同居している者等、実質的に一人暮らしと同様にある者

(3)各種基準

人員基準	**①管理者**（非常勤可） ・資格要件は特になし ・併設事業所の管理者との兼務可
	②サービス管理責任者 ア　常勤である場合　　利用者60人に対して1人以上（他の職務との兼務不可） イ　上記ア以外の場合　利用者30人に対して1人以上（非常勤可） ※地域生活支援員との兼務可 ○地域定着支援の指定を併せて受け、かつ、同一の事業所において一体的に運営している場合は、地域相談支援の相談支援専門員を自立生活援助に置くべきサービス管理責任者とみなすことができる
	③地域生活支援員（非常勤可） ・１人以上 ・員数の標準は、利用者の数が25又はその端数を増すごとに１ ※必要な勤務時間数は常勤換算方法で利用者数を25で除した数以上

	(1) 新規指定の際の「利用者数」＝推定数の 90% （推定数＝指定後 6 か月目の想定される利用者数） (2) 指定後 6 か月以降 1 年未満の間は直近 6 か月間の実績 (3) 指定後 1 年以上は直近 12 か月間の実績	
設備基準	事務室	・事業を行うために**必要な面積を有する専用の事務室**を設けることが望ましい。 ・**間仕切りする等他の事業の用に供するものと明確に区分**される場合は、他の事業と同一の事務室であっても差し支えない。 ・区分がされていなくても業務に支障がないときは、当該事業を行うための**区画が明確に特定**されていれば足りる。
	受付等のスペースの確保	・事務室又は相談支援を行うための区画については、利用申込みの受付、相談、計画作成会議等に対応するのに適切なスペースを確保する。 ・相談のためのスペース等は**利用者等が直接出入り**できるなど利用しやすい構造とする。
	設備及び備品等	・事業に必要な設備及び備品等を確保する。 ・事業又は同一敷地内にある他の事業所等の運営に支障がない場合は、他の事業所等に備え付けられた設備及び備品等を使用することができる。

(4)主な運営基準

①訪問支援

・おおむね週に 1 回以上、利用者の居宅を訪問することにより、利用者の心身の状況、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の把握を行い、必要な情報の提供及び助言並びに相談、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整その他の障害者が地域における自立した日常生活又は社会生活を営むために必要な援助を行うこと。

②随時通報による支援

・利用者から通報があった場合には、速やかに利用者の居宅への訪問等による状況把握を行うこと。
・状況把握を踏まえ、利用者の家族、利用者が利用する指定障害福祉サービス事業者等、医療機関その他の関係機関等との連絡調整その他の必要な措置を適切に講じること。
・利用者の心身の状況及び障害の特性に応じ、適切な方法により、利用者との常時の連絡体制を確保すること。

6-1 共同生活援助（介護サービス包括型・外部サービス利用型）

(1)概要

地域で自立した生活を送ることができるよう、入浴、排せつ及び食事等の介護、調理、洗濯及び掃除等の家事、生活等に関する相談及び助言、就労先やその他関係機関との連絡調整など日常生活上の支援を行うサービス。

(2)対象者

共同生活住居への入居が必要な障害者

※指定共同生活援助（介護サービス包括型）事業所において入浴、排せつ又は食事等の介護の提供を受ける場合又は外部サービス利用型指定共同生活援助事業所において受託居宅介護サービスの提供を受ける場合は、**障害支援区分２以上**に該当する障害者に限る。

（平成26年4月1日において、現に共同生活介護に係る支給決定を受けている利用者は、支給決定有効期間の残存期間の間は、共同生活援助の支給決定を受けているものとみなす。）

【利用にかかる留意事項】
65 歳以上の身体障害者については、65 歳になる前から障害福祉サービス等を利用していた場合に限り利用が可能。

(3)指定の単位

①定員規模

事業所定員	**４人以上**
共同生活住居	共同生活住居とは、複数の居室に加え、居間、食堂、便所、浴室等を共有する１つの建物をいう。 １つの建物の中に複数の共同生活住居を設置する場合は、１つのユニットの入居定員は６人以下とすることが望ましい。 **①新規建物の場合：２人以上10人以下** **②既存建物の場合：２人以上20人以下**
ユニット	ユニットとは、原則として風呂、トイレ、洗面所、台所等日常生活を送る上で必要な設備を備えた単位。１以上のユニットの集合体が共同生活住居となる。 **２人以上10人以下**

②事業所の指定は、個々の共同生活住居ではなく、法人ごとに一定の地域内で実施する１以上の共同生活住居を１事業所として指定する。その際、一定の地域内とはサービス管理責任者の配置可能範囲と同様。（P.115参照）

③マンション等の建物において複数の利用者が共同生活を営むことが可能な広さを有する住居については、当該住戸を共同生活住居と捉え、ワンルームタイプなど、これに該当しない住戸については、建物内の複数の住戸を共同生活住居として定めるものとする。なお、マンション等の建物内において、複

数の共同生活住居を設置する場合における当該複数の共同生活住居の入居定員の合計数が、上記の入居定員を超える場合にあっては、マンション等の建物内の全ての住戸を共同生活住居とすることは認められない。（つまり、マンション等の建物内の全ての住戸を共同生活住居にするのでなければ、上記の入居定員を超えても差し支えない。）

④マンション等以外の建物であって、１つの建物内に複数の共同生活住居を設置する場合、その入居定員の合計数が上記の入居定員以下である場合は、入り口（玄関）が別になっているなど建物構造上、共同生活住居ごとに独立性が確保されている場合は複数の共同生活住居を設置してよい。

⑤共同生活住居の配置、構造及び設備については、例えば、車いすの利用者がいる場合は必要な廊下幅の確保や段差の解消を行う等、利用者の障害特性に応じて工夫されたものでなければならない。

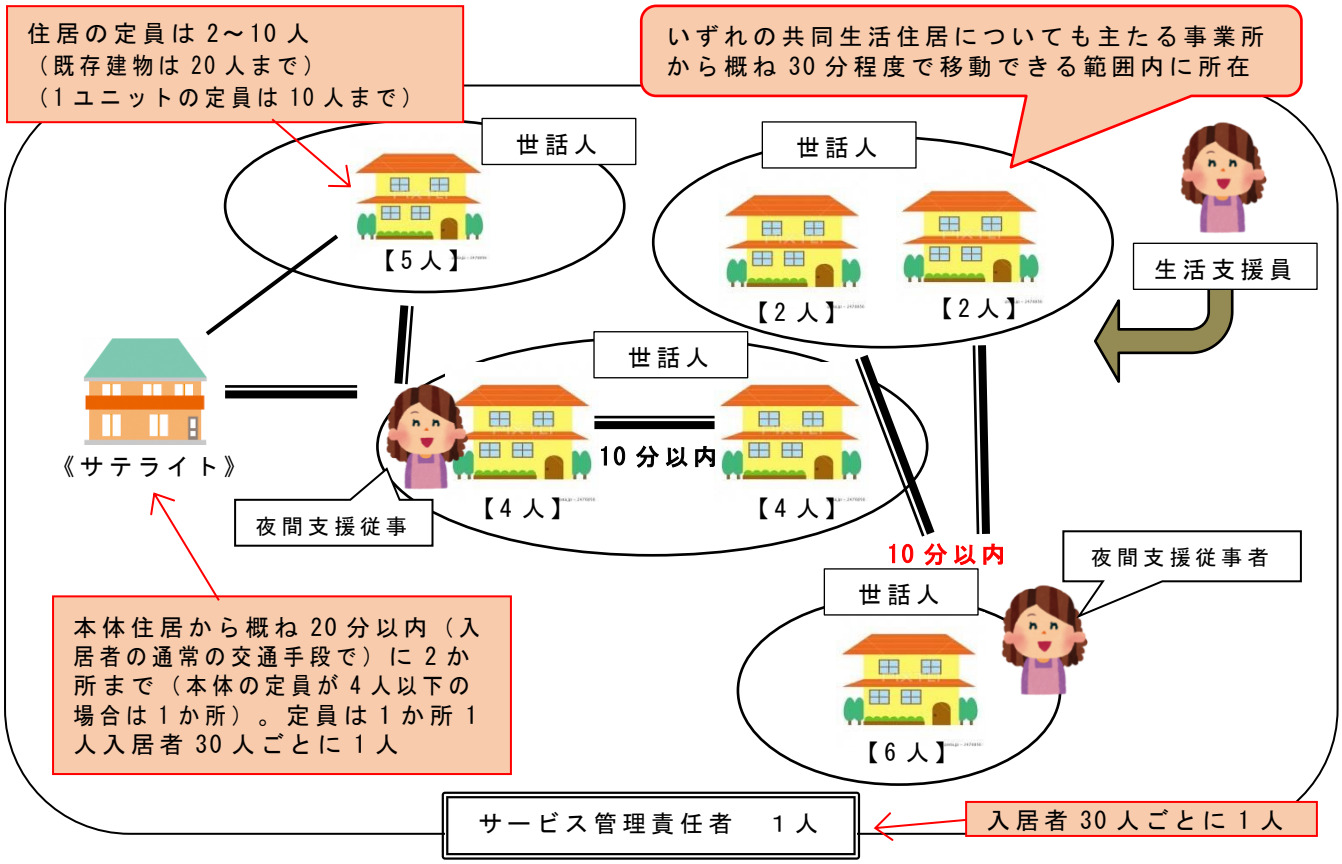
⑥１つの建物であっても、入り口（玄関）が別になっているなど建物構造上、共同生活住居ごとに独立性が確保されている場合は同一建物内に複数の住居を設けることが可能。

（既存建物：住居の合計定員20人以下、新築建物：住居の合計定員10人以下）

※次頁「共同生活援助（グループホーム）における共同生活住居の取扱いについて」（平成26年10月8日付け名古屋市健康福祉局障害福祉部障害者支援課通知）参照

グループホームの事業所指定のイメージ

個々の住居ではなく、一定の範囲内の住居全体を一つの事業所として指定〔定員４人以上〕



平成 26 年 10 月 8 日

障害福祉サービス事業運営法人代表者　様

名古屋市健康福祉局障害福祉部
障害者支援課長

共同生活援助（グループホーム）における共同生活住居の取扱いについて

平素は本市の障害福祉行政にご尽力いただき、感謝申し上げます。
平成26年度において指定共同生活援助について基準省令及び解釈通知が改正され、また平成26年９月22日付厚生労働省事務連絡により、解釈通知の留意点に関する通知がありました。
つきましては、本市における取扱いを下記のとおり定めましたので通知します。

記

１　平成26年度中の指定申請書受理分
次の(１)及び(２)の条件を満たす場合に限り、１つの建物内において複数の共同生活住居を設置することができる。
(１)玄関が別々にあり、それぞれ住居として独立性が確保されていること。
(２)１つの共同生活住居の入居定員は10人以下、１つの建物内の共同生活住居の入居定員の合計数は20人以下であること。

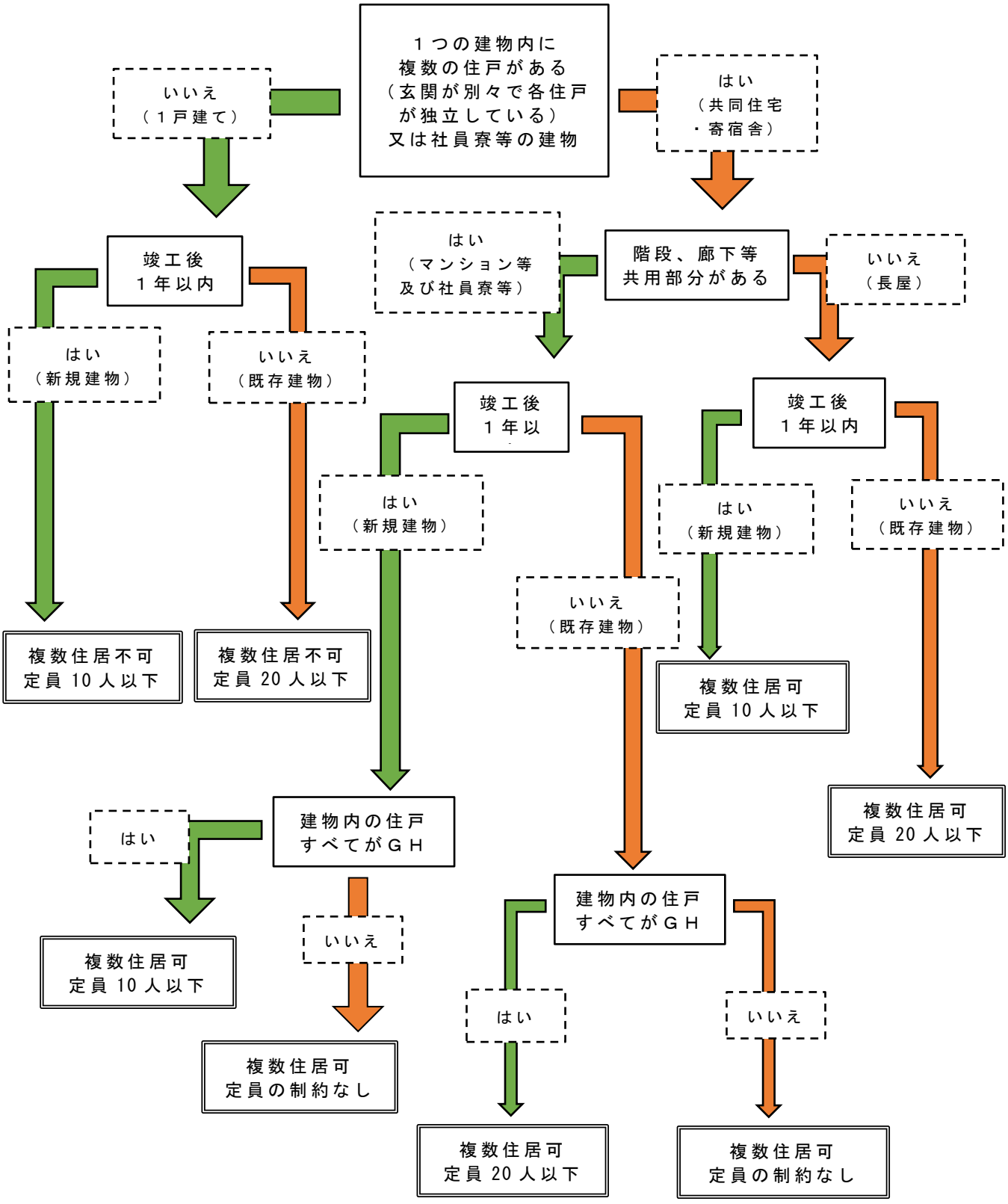
２　平成27年4月以降の指定申請書受理分
(１)マンション等の建物内において複数の共同生活住居を設置する場合
１つの建物内の共同生活住居の入居定員の合計数が20人以下（新築の建物の場合は10人以下）である場合は、建物内の全ての住戸を共同生活住居にすることができる。
(２)マンション等以外の建物であって１つの建物内に複数の共同生活住居を設置する場合
１つの建物内の共同生活住居の入居定員の合計数が20名以下（新築の建物の場合は10人以下）であること。
(３)マンション等以外の新築の建物で、１つの建物内の共同生活住居の入居定員の合計数が11名以上20名以下の場合（(２)の特例）
次のア及びイの条件を満たす場合に限り、複数の共同生活住居を設置することができる。
ア　共同生活住居ごとの独立性を確保すること。
イ　地域生活支援拠点として位置付けられること。
本市における地域生活支援拠点とは、共同生活援助事業所に短期入所事業所を併設し、所在区の障害者基幹相談支援センターや地域の日中活動系事業所と連携を図る体制をいう。
なお、共同生活援助及び短期入所事業所を整備する際の国庫補助金の交付の有無については、地域生活支援拠点の要件とはしない。
(４)平成26年度中に新築・改修工事が着工された建物
平成27年度中に竣工する場合に限り、平成27年４月以降の指定申請受理分であっても、１の要件及びその他の指定上の基準を満たす場合は、１と同様の取扱いとする。

3　関係通知等
（1）厚生労働省基準省令（平成18年９月29日付厚生労働省令第171号）
（2）解釈通知（平成18年12月６日付障発第1206001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）
（3）平成26年９月22日付厚生労働省事務連絡

4　本市の取扱いにおける用語の定義
（1）「マンション等」
「マンション等」とは、いわゆるマンション、アパートなどの構造を有する建物を指すものとする。すなわち、各世帯が使用する部分が基本的に独立しており、各世帯同士の行き来が不可能であり、かつ建物の出入口から住戸の玄関にいたる階段、廊下等の共用部分を有するものをいう。
また、複数の共同生活住居の設置が可能な「マンション等」以外の建物とは、１つの建物に２つ以上の住戸があり、各世帯の使用する部分が独立し、各世帯同士の行き来が内部で不可能であり、かつ建物の出入口から住戸の玄関に至る階段、廊下などの共用部分がないものを想定している。
なお、戸建住宅や寮などの建物については、建物構造上、独立性が確保された住戸が複数存在しないため、複数の共同生活住居の設置はできない。
（2）「新築」と「既存」
「新築」とは既存でない建物を指し、「既存」とは、竣工より１年以上経過した建物を指すものとする。なお、土地所有者がグループホームの用途を目的として建物を新築し、当該建物をグループホームを運営する事業者に賃貸する形態（いわゆる建て貸し）は、竣工後１年間は新築とみなす。

（指定事業係事業者指定担当）

１つの建物における複数の共同生活住居の設置の可否及びその合計定員



(4)人員基準

①基準

提供形態	介護サービス包括型	外部サービス利用型
管理者	常勤１名 ・専ら当該事業所の職務に従事するものであること。 ただし、管理業務に支障がない場合は①当該事業所の他の職務、②他の事業所の職務　のいずれかとの兼務は可 ・適切なサービス提供のために必要な知識及び経験を有する者	
サービス管理責任者	30：１（常勤でなくても可） ※当該事業所内の世話人又は生活支援員との兼務は可。 ただし、事業所の定員が 20 名以上の場合は専従での配置が望ましい。	
世話人	常勤換算で、利用者数を６で除した数以上	
生活支援員	常勤換算により、次の①～④を合算した数以上 ①障害支援区分３の利用者数を９で除した数 ②障害支援区分４の利用者数を６で除した数 ③障害支援区分５の利用者数を４で除した数 ④障害支援区分６の利用者数を2.5で除した数	配置不要

②留意事項

(ｱ) 指定基準による人員配置（本体報酬で評価）

グループホームの世話人・生活支援員は利用者の活動時間帯（起床から就寝まで）に配置されている必要がある。

そのため、利用者の生活時間帯に応じて就寝から起床までを基本とする夜間時間帯を設定し、当該夜間時間帯以外のサービス提供に必要な員数を確保する必要がある。なお、夜間時間帯の職員配置（夜勤職員・宿直職員）については、指定基準上、配置は必要ではない。

また、複数の共同生活住居を持つ事業所については、必要な員数（必要配置時間数）は事業所全体の利用者数に応じた算出となるため、住居ごとの配置時間が定められているものではない。ただし、世話人が複数の建物を行き来する場合、他の建物と10分程度で移動できる範囲に１人以上の配置が必要。

(ｲ) 夜間における人員配置（加算で評価）

夜間における介護や緊急時の対応のため、人員基準により配置された世話人・生活支援員とは別に夜間時間帯に職員配置（夜勤職員・宿直職員）を行う場合は、夜間支援等体制加算Ⅰ又はⅡを算定することができる。ただし、加算の届出が必要。

なお、夜間に職員の配置を行わない場合は、夜間の緊急時等における対応方法を定めたうえ、分かりやすい場所に掲示するとともに利用者に十分説明をする必要がある。

(ｳ) サービス管理責任者の配置可能範囲

サービス管理責任者が１人で担当することが可能なエリアは、建物間を30分以内で移動できる範囲とされている。

なお、この場合の交通手段は問わない。（徒歩、自転車、車いずれによる移動でも30分で移動できれば可）

(ｴ) その他

世話人が複数の住居を担当することは可能だが、利用者の安定した日常生活の確保と支援の継続性の観点から、住居ごとに専任の世話人を定める等の配慮を行うこと。

また、利用者に病状の急変が生じた場合、事故が発生した場合、その他必要な場合は、速やかに関係機関等への連絡を行う等必要な措置を講じることが必要。緊急時等における対応のために、障害者支援施設等との連携体制を確保することが必要。

(5)設備基準

①基準

立地条件	・入所施設及び病院(入院用ベッド数20床以上)の敷地内は不可（地域移行支援型ホームを除く）。 ※診療所は可(入院用ベッド数20床未満) ・同一建物内のある日中活動系事業所との併設は原則不可 ※例外的取扱いについてはP.118を参照 ・住宅地又は住宅地と同程度に家庭や地域住民との交流の機会が確保される地域の中に立地すること。例えば、同一敷地内等に複数の共同生活住居を集約して立地することにより、これらの趣旨に支障が生ずることのないよう留意すること。
居室定員	１人
居室	**収納設備を除き7.43㎡以上** 生活の場であるため、収納設備等を別途確保するなど十分な広さを有すること。（少なくとも６畳の広さを確保することが望ましい。）

居間・食堂	・居間と食堂を一つの場所とすることは可能 ・利用者１人あたり、3.3㎡で算出する（サテライトを除いたユニットの定員分）と一堂に会するのに十分な広さが確保できる（本市推奨基準）。 ・少なくとも、利用者１人あたり２㎡以上は確保すること。 ・ユニット毎に設置が必要。
その他の設備	台所、便所、洗面設備、浴室 ※ユニット毎に設置が必要。 利用者の特性に応じて工夫されたものであること。

②関係法令の遵守

(ｱ) 消防法について

・消防法令により、一定以上の障害支援区分の利用者が入居している場合、防火管理者の選任、消防計画の作成、避難訓練の実施等が義務付けられている。

・自動火災報知設備や消防機関へ通報する火災報知設備、消火器及びスプリンクラー設備（構造上の免除要件など一定の条件に該当する場合を除く。）の設置が義務付けられている。

・その他、集合住宅を利用して事業を実施する場合は、住宅の規模によって建物全体の消防設備に変更が生じる場合がある。

・そのため、事業を行う際は、事前に必ず所轄の消防署に確認のうえ、必要となる防火対策の具体的な内容について対策を講じること。

(ｲ) 建築基準法について

・障害福祉サービス事業所を行う建築物については、建築基準法上の用途（寄宿舎等）に適合する必要がある。

・新築の場合は、建築確認申請が必要となる。

・既存の建物等を利用する場合も必要に応じて用途変更の建築確認申請が必要となる。また、改修工事が必要となる場合もあるので、専門家である建築士に相談をすることが必要である。

・現状の用途については、建物登記の用途ではなく、建物の検査済証を確認すること。

③サテライト型住居の基準

共同生活住居（本体住居）とは別の場所で運営される「サテライト型住居」を次の基準により設置することができる。

設置数	・１の本体住居に２か所まで（ただし、本体住居の入居定員が４人以下の場合１か所まで） ・複数の共同生活住居を本体住居として、１つの建物に複数のサテライト型住居を集約して設置することは不可
立地条件	・サテライト型住居の入居者が通常の交通手段を利用して、概ね20分以内で移動可能な距離
定員	・１人 ・サテライト型住居の入居定員は本体住居の入居定員には含まないものとする（事業所の利用定員には含む）。
居室	・収納設備を除き7.43㎡以上 ・生活の場であるため、収納設備等を別途確保するなど十分な広さを有すること。（少なくとも６畳の広さを確保することが望ましい。）
その他の設備	・風呂、トイレ、洗面所、台所等日常生活を営む上で必要な設備 ・居間又は食堂については本体住居の設備を使用 ・サテライト型住居の入居者から適切に通報を受けることができる通信機器（携帯電話等も可）

平成 27 年 4 月 20 日

障害福祉サービス運営法人代表者様

名古屋市健康福祉局障害福祉部
障害者支援課長

日中活動系事業所と共同生活住居の併設について

日ごろよりより本市の障害福祉行政につきまして、ご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。さて、標記の件につきまして、下記のとおり取り扱うこととしますのでご連絡いたします。

記

1　趣旨

平成24年度より、愛知県から名古屋市に障害福祉サービス事業者の指定・指導権限の移譲がされて以降、旧法施設からの転換を除き、原則、共同生活住居と日中活動系事業所が同一建物にある場合の指定については認めていなかった。

その理由としては、第一に、共同生活援助の制度趣旨として、共同生活住居の利用者は、地域に住む人と自然に交わり、住居と離れた事業所へ通うことが前提とされていること、第二に、厚生労働省から共同生活住居の整備に当たっては、家庭的な雰囲気や地域との交流が図られ、社会との連帯を確保するという立地の趣旨について十分配慮すべき旨、障害保健福祉関係主管課長会議を通じて周知がなされていたことである。

しかしながら、共同生活援助の需要が高まる一方で、都市部において土地の確保が困難なことや、障害者の高齢化・重度化など社会的課題が深刻化している状況を考慮し、一定の条件の下に、併設を認める例外的な取扱いを示すこととしたもの。

2　例外的な取り扱いとして併設を認める条件

(1) アとイの条件をともに満たすこと

ア　設備、構造上の条件

各事業所の建物の出入口がそれぞれ異なり、共同生活住居の居室から日中活動系事業所まで、一度建物の外に出なければ事業所間の行き来ができないこと。

イ　運営上の条件

①利用者に対し、併設された事業所を利用することのないよう、制度の趣旨を十分説明すること。

②利用者に対し、併設事業所を利用することを強制、勧奨しないこと。

③共同生活住居の設置にあたっては、「併設事業所に係る誓約書」（参考様式28）を名古屋市に提出し、制度趣旨をふまえた共同生活援助事業所の運営に努めること。

(2) 注意点

高齢かつ重度の障害により、移動に困難を伴う利用者等が、本人の自由な意志に基づき、当該併設事業所の利用を強く希望する場合については、その利用について妨げるものではない。

3　手続き

共同生活援助の新規指定（平成27年 6 月 1 日指定以降）、移転・追加による変更届（平成27年 5 月 1 日以降）については、通常の添付書類に加えて「併設事業所に係る誓約書」（参考様式28）を提出すること。

(6)主な運営基準

①利用者負担の範囲

・グループホームにおいて提供される便宜に要する費用のうち、
①食材料費
②家賃
③光熱水費
④日用品費
⑤日常生活においても通常必要となるものにかかる費用であって、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いを受けることができることとし、介護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いを受けることは認められない。

・ただし、上記費用にかかるサービスの提供に当たっては、あらかじめ、利用者に対し、当該サービスの内容及び費用について説明を行い、利用者の同意を得なければならない。

②介護及び家事等の支援

・事業者はサービスの提供に当たって、利用者の状態に応じ、利用者がその自主性を保ち、意欲的に日々の生活を送ることができるように必要な支援を行うものとする。

・支援の際には、障害特性等を踏まえるとともに、利用者の人権に充分に配慮しなければならない。

・利用者が従業者と調理や洗濯、掃除、買物、レクリエーション、行事などを共同で行うことにより、良好な人間関係に基づく家庭的な生活環境の中で日常生活が送れるようにしなければならない。

③社会生活上の便宜の供与

・利用者が充実した日常生活が営めるよう、利用者の就労先や利用する他の日中活動サービス等との連絡調整や、余暇活動等の社会生活上の支援に努めなければならない。

・郵便、証明書などの交付申請等、利用者が必要とする手続き等に対して、利用者又はその家族が行うことが困難な場合は、原則としてその都度、その者の同意を得た上で代行しなければならない。特に金銭にかかるものについては書面等を持って事前に同意を得るとともに、代行した後はその都度、本人に確認を得るものとする。

・利用者の家族に対し、利用者とその家族が交流できる機会等を確保するよう努めなければならない。

④虐待防止に対する責務

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

⑤重度の障害者に対する配慮

・重度の障害という理由でサービス提供を拒否することを禁止する。

⑥消防計画の策定（防火管理者の選定）→消防署へ提出

⑦サテライト型住居の入居者への支援

・サテライト型住居の入居者に対しては、定期的な巡回等（原則として１日複数回の訪問）を行う。

・サテライト型住居に入居してから原則として３年の間に、一般住宅等へ移行できるよう、計画的な支援を行う。

(7)ホームヘルプの利用について

グループホームの事業者は利用者の負担により当該事業者の従業者以外の者による介護等（家事等）の支援を受けさせてはならないとされているが、次のような場合については、特例措置として、ホームヘルプの利用が認められている。

①外部委託について

指定基準上、生活支援員の業務について外部の事業者に委託することができるとされていることから、居宅介護事業者に委託し、当該事業所のヘルパーにグループホームの生活支援員の業務を担わせることが可能。

この場合は、委託に係る費用は事業者が負担することとなり、利用者に負担は発生しない。

外部委託の予定がある場合は、指定申請時にその旨を申請書の所定位置に記載するとともに、外部委託した時間について、常勤換算方法による生活支援員の算定時間から除く。

②グループホームとホームヘルプの併給について（令和9年3月31日までの間に限る）

重度の障害者が利用する場合に、食事や入浴、排せつ時に複数の支援員による対応が必要な場合など、一時的に職員の加配が必要となる状況があることから、下記の要件により、個人単位でのホームヘルプの利用が可能となっている。（名古屋市の場合、一人93時間／月まで）

対象者	①障害支援区分４以上、かつ、行動援護、同行援護又は重度訪問介護の対象者 ②障害支援区分４以上、かつ、「個別支援計画への位置づけ」及び「市町村の認定」を受けた者。
報酬及び加算	居宅介護等を利用した日は、通常の報酬単価よりも低い「個人単位で居宅介護等を利用する場合」の単価を適用。 居宅介護等を利用しない日は通常の報酬単価を適用。
人員配置基準	○生活支援員：ホームヘルプ利用者は通常の利用者の1/2の生活支援員の配置が必要。 ○サービス管理責任者：ホームヘルプ利用者についても、サービス管理責任者の配置基準の適用内（サービス管理責任者による個別支援計画の作成が必要）
利用できるサービス内容	上記対象者①の場合：居宅介護、重度訪問介護 上記対象者②の場合：居宅介護（「身体介護中心」（排せつ、食事介助、移動・移乗介護等））で一時的に個別支援が必要な場合のみ

(8)外部サービス利用型指定共同生活援助

グループホームで提供する支援を「基本サービス（日常生活の援助等）」と介護サービスについてのアレンジメント（手配）のみを行い、介護サービスの提供を外部の居宅介護事業所に委託する形態をとることができる。

①受託居宅介護サービス事業者との契約

事業の開始に当たっては、予め指定居宅介護事業者と受託居宅介護サービスの提供に関する委託契約を締結する必要がある。

②運営規程等

受託居宅介護サービス事業者及び受託居宅介護サービス事業所の名称及び所在地について、運営規程及び重要事項説明書に記載する必要がある。

(9)体験入居について

グループホームにおいて、長期間の入所・入院から地域生活に移行する場合や、家族と同居しているが将来的にグループホームへの入居を検討している場合における、短期間の体験利用を行うことができる。

ただし、指定を受けている共同生活住居の定員の範囲内で提供できるサービスとなっているため、利用定員に空きがない場合は提供することができない。また、体験利用を提供する旨、運営規程に定めておく必要がある。

［サービス提供条件］
- ○ 利用の際は、通常の利用と同様に障害福祉サービスの支給決定が必要。
- ○ 一時的な利用として、１回あたり連続30日以内かつ年50日以内に限る
- ○ 利用定員の範囲内でのサービス提供となるが、通常の利用者の不在時（入院・帰宅中）に当該利用者の居室を体験入居に供することはできない。

6-2 共同生活援助（日中サービス支援型）

●日中サービス支援型共同生活援助（以下「日中サービス支援型ＧＨ」という。）の主な対象者は、**重度化・高齢化のため日中活動サービス等を利用することができない障害者**（日によって利用することができない障害者を含む。）である。

●日中サービス支援型ＧＨは、**障害者の重度化・高齢化に対応するため**に創設された共同生活援助の新たな類型であり、短期入所を併設し、地域で生活する障害者の緊急一時的な宿泊の場を提供することとしており、施設等からの地域移行の促進及び地域生活の継続等、**地域生活支援の中核的な役割**を担うことが期待されている。

●日中サービス支援型ＧＨは、上記のような役割を担うことが期待されていることから、その運営を行う事業者は、既にグループホーム等の障害福祉サービスを運営しており、サービス提供に**十分な経験と知識を有すること**が求められる。

●名古屋市においては、①日中サービス支援型ＧＨを行おうとする事業者からの運営方針や活動内容等の説明聴取、評価、②事業者からの日中サービス支援型ＧＨの定期的な実施状況の報告聴取、評価及び必要な要望、助言等を行うため、外部（学識経験者、福祉団体、自立支援協議会、行政等）の委員で構成する「**名古屋市日中サービス支援型グループホーム運営評価会議**」（以下「評価会議」という。）を設置している。

●事業者は、事業指定（型の変更を含む。）の申請にあたり、**事業所を地域に開かれたサービスとすることにより、当該サービスの質の確保を図る観点から**、評価会議に対し運営方針や活動内容等を説明し、評価会議による評価を受け、その内容を名古屋市に提出しなければならない。

●**事業所を地域に開かれたサービスとすることにより、当該サービスの質の確保を図る観点から**、評価会議に対し、少なくとも年に１回以上、事業の実施状況等を報告し、実施状況等について評価会議による評価を受けるとともに、評価会議から必要な要望、助言等を聴く機会を設けなければならない。

●評価会議には、法人代表者（又は事業責任者）、管理者（予定者）、サービス管理責任者（予定者）など、評価会議に提出する資料、事業内容について責任を持って説明ができる者が出席すること。

●市において、事業者の制度理解や事業内容の成熟度について確認をしながら、評価会議への提出書類の修正や追加を依頼するため、少なくとも評価会議への書類提出期限の１か月前までに市との事前協議を始めること。

●日中サービス支援型グループホームが創設された趣旨である障害者の重度化・高齢化に対応できる設備等になっているか等を確認するため、図面についての事前相談は評価会議への申込み前に行うこと。

●評価会議の開催日程等については『ウェルネットなごや』を参照すること。

●ウェルネットなごやに掲載している「チェックリスト」を活用する等、**制度理解に努めること。**

(1)概要

常時の支援体制を確保することにより、利用者が地域において、家庭的な環境及び地域住民との交流の下で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、当該利用者の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境において、共同生活住居において相談、入浴、排せつ又は食事の介護その他の日常生活上の支援を行うサービス。

(2)対象者

共同生活住居への入居が必要な障害者

※主な対象者は、重度化・高齢化のため日中活動サービスを利用することができない障害者（日によって利用できない障害者を含む）

【利用にかかる留意事項】
65 歳以上の身体障害者については、65 歳になる前から障害福祉サービス等を利用していた場合に限り利用が可能。

(3)指定の単位

①定員規模等

事業所定員	**4 人以上** ※同一敷地内における住居の入居定員の合計は、評価会議における意見を踏まえ、20人までとすること。
共同生活住居	共同生活住居とは、複数の居室に加え、居間、食堂、便所、浴室等を共有する１つの建物をいう。 １つの建物の中に複数の共同生活住居を設置する場合は、１つのユニットの入居定員は６人以下とすることが望ましい。 **①新規建物の場合：２人以上10人以下** ※ただし、構造上、共同生活住居ごとの独立性が確保されており、利用者の支援に支障がない場合は、一つの建物に複数の共同生活住居を設けることができる。（この場合、一つの建物の入居定員の合計は20人以下とする。） **②既存建物の場合：２人以上20人以下**
ユニット	ユニットとは、原則として風呂、トイレ、洗面所、台所等日常生活を送る上で必要な設備を備えた単位。１以上のユニットの集合体が共同生活住居となる。 **２人以上10人以下**
短期入所の併設	・日中サービス支援型指定共同生活援助事業所の定員のほか、地域で生活する障害者の緊急一時的な支援等に応じるため、指定短期入所（空床型を除く）を併設すること。 ・事業所のいずれかの住居と併設または同一敷地内において、日中サービス支援型指定共同生活援助事業所の入居定員の合計が20人又はその端数を増すごとに１人以上５人以下。 例：GH合計定員が21名の場合は最低2人定員の短期入所の設置が必要

②事業所の指定は、個々の共同生活住居ではなく、法人ごとに一定の地域内で実施する１以上の共同生活住居を１事業所として指定する。その際、一定の地域内とはサービス管理責任者の配置可能範囲と同様。（P.115参照）

③マンション等の建物において複数の利用者が共同生活を営むことが可能な広さを有する住居については、当該住戸を共同生活住居と捉え、ワンルームタイプなど、これに該当しない住戸については、建物内の複数の住戸を共同生活住居として定めるものとする。なお、マンション等の建物内において、複数の共同生活住居を設置する場合における当該複数の共同生活住居の入居定員の合計数が、上記の入居定員を超える場合にあっては、マンション等の建物内の全ての住戸を共同生活住居とすることは認められない。（つまり、マンション等の建物内の全ての住戸を共同生活住居にするのでなければ、上記の入居定員を超えても差し支えない。）

④マンション等以外の建物であって、１つの建物内に複数の共同生活住居を設置する場合、その入居定員の合計数が上記の入居定員以下である場合は、入り口（玄関）が別になっているなど建物構造上、共同生活住居ごとに独立性が確保されている場合は複数の共同生活住居を設置してよい。

⑤共同生活住居の配置、構造及び設備については、例えば、車いすの利用者がいる場合は必要な廊下幅の確保や段差の解消を行う等、利用者の障害特性に応じて工夫されたものでなければならない。

(4)人員基準

①基準

管理者	常勤１名 ・専ら当該事業所の職務に従事するものであること。 ただし、管理業務に支障がない場合は①当該事業所の他の職務、②他の事業所の職務　のいずれかとの兼務は可 ・適切なサービス提供のために必要な知識及び経験を有する者
サービス管理責任者	30：１（常勤でなくても可） ※当該事業所内の世話人又は生活支援員との兼務は可。 ただし、事業所の定員が20名以上の場合は専従での配置が望ましい。
従業者	１人以上は常勤 共同生活住居ごとに１日を通じて１人以上の配置が必要 （利用者が日中を共同生活住居内で過ごすか否かに関わらず）
世話人	常勤換算で、利用者数を5で除した数以上

生活支援員	常勤換算により、次の①～④を合算した数以上 ①障害支援区分３の利用者数を９で除した数 ②障害支援区分４の利用者数を６で除した数 ③障害支援区分５の利用者数を４で除した ④障害支援区分６の利用者数を2.5で除した数
※既存の建物を共同生活住居とする場合であって、当該共同生活住居の入居定員を11人以上とする場合は、原則ユニットごとに世話人又は生活支援員１人以上の配置が必要	
夜間支援従事者	夜間及び深夜の時間帯を通じて、共同生活住居ごとに夜勤を行う夜間支援従事者を１人以上配置する ※既存の建物を共同生活住居とする場合であって、当該共同生活住居の入居定員を11人以上とする場合は、原則ユニットごとに夜間支援従事者１人以上の配置が必要

②留意事項

(ｱ) 指定基準による人員配置（本体報酬で評価）

世話人・生活支援員は利用者の（起床から就寝までの）活動時間帯には常勤換算により必要な数以上配置し、利用者の生活時間帯に応じて就寝から起床までを基本とする夜間時間帯には、夜間支援従事者を配置しなければならない。

なお、日中サービス支援型指定共同生活援助は、常時介護を要する者に対して常時の支援体制を確保した上で、利用者の状況に応じた介護等の支援を行うものであることから、共同生活住居ごとに、１日を通じて１人以上の世話人又は生活支援員を配置しなければならない。

また、複数の共同生活住居を持つ事業所については、必要な員数（必要配置時間数）は事業所全体の利用者数に応じた算出となるため、住居ごとの配置時間が定められているものではない。ただし、世話人が複数の建物を行き来する場合、他の建物と10分程度で移動できる範囲に1人以上の配置が必要。

(ｲ) サービス管理責任者の配置可能範囲

サービス管理責任者が一人で担当することが可能なエリアは、建物間を30分以内で移動できる範囲とされている。

なお、この場合の交通手段は問わない。（徒歩、自転車、車いずれによる移動でも30分で移動できれば可）

(ｳ) その他

世話人が複数の住居を担当することは可能だが、利用者の安定した日常生活の確保と支援の継続性の観点から、住居ごとに専任の世話人を定める等の配慮を行うこと。

また、利用者に病状の急変が生じた場合、事故が発生した場合、その他必要な場合は、速やかに関係機関等への連絡を行う等必要な措置を講じることが必要。緊急時等における対応のために、障害者支援施設等との連携体制を確保することが必要。

(5)設備基準

①基準

立地条件	・入所施設及び病院(入院用ベッド数20床以上)の敷地内は不可（地域移行支援型ホームを除く）。 ※診療所は可(入院用ベッド数20床未満) ・同一建物内のある日中活動系事業所との併設は原則不可 ※例外的取扱いについてはP.110を参照 ・同一敷地内に複数の共同生活住居を設置するなど、一定の地域に共同生活住居を集約して立地することによって、利用者の家族や地域住民との交流の機会の確保に支障が生ずることのないよう留意すること。
居室定員	1人
居室	**収納設備を除き7.43㎡以上** 生活の場であるため、収納設備等を別途確保するなど十分な広さを有すること。（少なくとも6畳の広さを確保することが望ましい。）
居間・食堂	・居間と食堂を一つの場所とすることは可能 ・**利用者1人あたり、3.3㎡**で算出する（サテライトを除いたユニットの定員分）と一堂に会するのに十分な広さが確保できる（**本市指導基準**）。 ・ユニット毎に設置が必要。
その他の設備	台所、便所、洗面設備、浴室 ※ユニット毎に設置が必要。 利用者の特性に応じて工夫されたものであること。

②関係法令の遵守

消防法及び建築基準法については、介護サービス包括型・外部サービス利用型共同生活援助に同じ。

③その他

日中サービス支援型共同生活援助事業所については、支援の趣旨等を踏まえ、サテライト型住居の基準は適用しない。（サテライト型住居の設置は不可）

(6)主な運営基準

介護サービス包括型・外部サービス利用型共同生活援助の基準に加えて、日中サービス支援型共同生活援助のみに適用される基準については以下のとおり。

①介護及び家事等の支援

・常時介護を要する者に対して、常時の支援体制を確保した上で、利用者の状況に応じた介護等の支援を行うものであることから、介護又は家事等に従事させるため共同生活住居ごとに1日を通じて常時１人以上の従業者を配置しなければならない。

②社会生活上の便宜の供与

・利用者の意向に反して日中活動サービス等の利用が制限されることなく、個々の利用者に対して適切な障害福祉サービス等の利用が図られるよう、特定相談支援事業を行う者又は他の障害福祉サービスの事業を行う者と緊密な連携を図ること。

③モニタリング実施標準期間

・利用者の意思確認を適切に行う必要があることから、モニタリング実施標準期間を他の類型の共同生活援助より短く３月間としているので留意すること。

・適正な支援を確保する観点から、日中サービス支援型共同生活援助を行う事業者（法人）と計画相談支援を行う事業者（法人）は別であることが望ましい。

④協議会等（名古屋市日中サービス支援型グループホーム運営評価会議）

・評価会議は日中サービス支援型共同生活援助事業所を地域に開かれたサービスとすることにより、当該サービスの質の確保を図る観点から設置されている。

・日中サービス支援型共同生活援助の指定申請等にあたっては、評価会議に対し、運営方針や活動内容等を説明し、評価会議による評価を受け、その内容を市長に提出すること。（評価会議の開催日程等、詳細についてはウェルネットなごやを参照すること。）

・事業開始後、事業者は評価会議に対し、定期的に（少なくとも年に１回以上）日中サービス支援型共同生活援助の実施状況等を報告し、評価会議による評価を受けるとともに、評価会議から必要な要望、助言等を聴くこと。

・評価会議における報告等の記録は、５年間保存するとともに、個人情報の保護に留意しつつ、当該記録や事業の運営状況を積極的に公表すること。

7 短期入所

(1)概要

居宅においてその介護をする者の疾病その他の理由により、障害者支援施設、児童福祉施設への短期間の入所を必要とする障害者等につき、当該施設に短期間の入所をさせて行われる入浴、排せつ及び食事の介護その他の必要な支援

(2)対象者

①障害支援区分が区分１以上である障害者
②障害児の障害の程度に応じて厚生労働大臣が定める区分における区分１以上に該当する障害児

(3)類型別指定基準

短期入所サービスの類型は、それぞれの類型に応じて、人員・設備基準が定められている。

市内の短期入所枠を最大限に確保するため、入所型の施設で、併設型の指定を受けようとする場合は、空床型の指定も併せて申請することが望ましい。

①併設型・空床利用型

<table>
<tr><th colspan="2">区分</th><th>併設型</th><th>空床利用型</th></tr>
<tr><td colspan="2">概要</td><td>指定障害者支援施設等(※１)に併設され、指定短期入所の事業を行う事業所として当該施設等と一体的に運営を行う事業所</td><td>利用者に利用されていない指定障害者支援施設等(※１)の全部又は一部の居室において、指定短期入所の事業を行う事業所</td></tr>
<tr><td rowspan="2">人員基準</td><td>従業者</td><td colspan="2">①本体施設(※２)が②以外の場合
→本体施設の入所者数と短期入所の利用者数の合計数を本体施設の入所者とみなした場合に、本体施設として必要とされる数以上
②本体施設が共同生活援助事業所等の場合
ａ：本体施設のサービス提供時間帯における生活支援員等の数
→本体施設の利用者数と短期入所の利用者数の合計数を本体施設の利用者とみなした場合に、本体施設として必要とされる数以上
ｂ：ａ以外の時間帯における生活支援員等の数
→６：１以上（利用者数６名以下：１以上・利用者数７～12名：２以上）</td></tr>
<tr><td>管理者</td><td colspan="2">専ら当該事業所の職務に従事するものであること。
ただし、管理業務に支障がない場合は
①当該事業所の他の職務、②他の事業所の職務のいずれかとの兼務は可</td></tr>
<tr><td rowspan="2">設備基準</td><td>居室</td><td colspan="2">本体施設の居室であって、その全部又は一部が利用者に利用されていない居室を利用すること</td></tr>
<tr><td>設備</td><td>短期入所事業所及び本体施設の効率的運営が可能であり、かつ本体施設の入所者の支援に支障がないときは、居室以外の本体施設の設備を共用できる。</td><td>本体施設として必要とされる設備を有することで足りる。</td></tr>
</table>

②単独型

区分		単独型	
概要		指定障害者支援施設等(※１)以外の施設（共同生活援助事業所等を含む）であって、利用者に利用されていない入浴、排せつ及び食事の介護その他の必要な支援を適切に行うことができる施設の居室において、指定短期入所事業を行う事業所（「併設型」「空床利用型」以外）	
人員基準	従業者	①本体事業所(※３)のサービス提供時間における生活支援員の数 →本体事業所の利用者数と短期入所の利用者数の合計数を本体事業所の利用者とみなした場合に、本体事業所として必要とされる数以上 ②上記以外の場合（本体事業所のサービス提供時間外又は本体事業所がない場合）における生活支援員の数 →６：１以上（利用者数６名以下：１以上・利用者数７～12名：２以上）	
	管理者	専ら当該事業所の職務に従事するものであること。 ただし、管理業務に支障がない場合は ①当該事業所の他の職務、②他の事業所の職務のいずれかとの兼務は可	
設備基準	居室	・一の居室の定員が４人以下 ・地階は不可 ・利用者一人当たりの床面積が、収納設備等を除き、８㎡以上 ※多床室の場合はプライバシー配慮の観点から各利用者のスペースをカーテン等で仕切り、各利用者のスペースを８㎡以上確保すること ・寝台（又はその代替設備） ・ブザー（又はその代替設備）	
	設備	食堂	・食堂の広さについては、利用者1人あたり、3.3㎡で算出すると一堂に会するのに十分な広さを確保できる。（本市推奨基準） 指定基準上の最低基準は利用者1人あたり、２㎡である。 ・必要な備品
		浴室	・利用者の特性に応じたもの
		洗面所 便所	・居室のある階ごとに設置 ・利用者の特性に応じたもの

※１　指定障害者支援施設等（法第５条第８項、規則第５条）
①指定障害者支援施設
②児童福祉施設
③その他の入浴、排せつ及び食事の介護その他の必要な支援を適切に行うことができる施設（宿泊型自立訓練事業所、共同生活援助事業所（「共同生活援助事業所等」という。）を含む）

※２　本体施設：併設型の場合の「併設される指定障害者支援施設等」又は空床利用型を実施する「指定障害者支援施設等」をいう。（上記表内に限る。）

※３　本体事業所：他事業所等(入所を除く)において単独型短期入所を実施する場合の当該他事業所（生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、宿泊型自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助及び障害児通所支援の事業所）をいう。（上記表内に限る。）

＜参考＞併設型又は空床利用型における人員配置の考え方

人員配置の考え方	時間帯 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 1 2 3 4 5 6 7 8			
グループホーム宿泊型自立訓練	サービス提供時間外	サービス提供時間帯	サービス提供時間外	サービス提供時間帯
短期入所の人員配置（併設又は空床利用型）	生活支援員又はこれに準ずる従業者6：1以上	短期入所の利用者を当該事業所の利用者とみなした場合に必要となる数以上	生活支援員又はこれに準ずる従業者6：1以上（運用上、宿直可（※））	短期入所の利用者を当該事業所の利用者とみなした場合に必要となる数以上

※ 本体事業所以外の施設等における夜勤・宿直職員等であって、別途の報酬により評価される職務に従事している職員との兼務は不可。

＜参考＞短期入所の報酬区分

報酬の区分		対象者	サービス提供時間	実施主体
イ 福祉型短期入所サービス費 ① 福祉型短期入所サービス費	（Ⅰ）	障害者	1日	（法人であること）
	（Ⅱ）	障害者	夜間のみ（注1）	（法人であること）
	（Ⅲ）	障害児	1日	（法人であること）
	（Ⅳ）	障害児	夜間のみ（注1）	（法人であること）
イ 福祉型短期入所サービス費 ② 福祉型強化短期入所サービス費	（Ⅰ）	厚生労働大臣が定める（注2）障害者	1日	（法人であること、看護職員を常勤で1以上配置）
	（Ⅱ）	厚生労働大臣が定める（注2）障害者	夜間のみ（注1）	（法人であること、看護職員を常勤で1以上配置）
	（Ⅲ）	厚生労働大臣が定める（注2）障害児	1日	（法人であること、看護職員を常勤で1以上配置）
	（Ⅳ）	厚生労働大臣が定める（注2）障害児	夜間のみ（注1）	（法人であること、看護職員を常勤で1以上配置）
ロ 医療型短期入所サービス費	（Ⅰ）	重症心身障害児・者等	1日	病院（看護体制 7:1 等の要件あり）
	（Ⅱ）	重症心身障害児・者等	1日	病院、有床診療所、老健施設
	（Ⅲ）	遷延性意識障害者等	1日	病院、有床診療所、老健施設

ハ 医療型特定短期入所サービス費	（Ⅰ）	重症心身障害児・者等	日中のみ	病院（看護体制 7：1 等の要件あり）
	（Ⅱ）	重症心身障害児・者等	日中のみ	病院、有床診療所、無床診療所、老健施設
	（Ⅲ）	遷延性意識障害者等	日中のみ	病院、有床診療所、無床診療所、老健施設
	（Ⅳ）	重症心身障害児・者等	夜間のみ（注１）	病院（看護体制 7:1 等の要件あり）
	（Ⅴ）	重症心身障害児・者等	夜間のみ（注１）	病院、有床診療所、老健施設
	（Ⅵ）	遷延性意識障害者等	夜間のみ（注１）	病院、有床診療所、老健施設

（注１）利用者が日中活動サービスを利用した日に短期入所を行う場合（日中活動サービスの報酬と併せて算定可能）

（注２）区分１以上の障害者又は障害児支援区分１以上の障害児に該当し、かつ、第 566 号告示別表第１に掲げる状態のいずれかに該当する者

【第 556 号告示別表第１】

（１）レスピレーター管理
（２）気管内挿管・気管切開
（３）鼻咽頭エアウェイ
（４）O_2吸入または sp$O_2$90%以下の状態が 10%以上
（５）６回／日以上の頻回の吸引
（６）ネブライザー６回／日以上又は継続使用
（７）ＩＶＨ
（８）経管（経鼻、胃ろうを含む）
（９）腸ろう、腸管栄養
（１０）持続注入ポンプ使用（腸ろう・腸管栄養時）
（１１）持続する透析（腹膜灌流を含む）
（１２）定期導尿３回／日以上
（１３）人工肛門

・イ②を実施する場合は「常勤看護職員等配置加算・看護職員配置加算に関する届出書（兼福祉型強化短期入所サービス費の算定に関する届出書）」（別紙 21）の提出が必要。
・ロ又はハを実施する場合は「医療型短期入所に関する届出書」（別紙 39）の提出が必要。

8 一般相談支援事業所・特定相談支援事業所・障害児相談支援事業所

(1)概要

①一般相談支援事業所（地域移行支援）

→「基本相談支援」及び「地域移行支援」を行う。

②一般相談支援事業所（地域定着支援）

→「基本相談支援」及び「地域定着支援」を行う。

③特定相談支援事業所

→「基本相談支援」及び「計画相談支援」を行う。

④障害児相談支援事業所

→「基本相談支援」及び「障害児相談支援」を行う。

(2)サービスの内容と対象

①基本相談支援

地域の障害者等の福祉に関する各般の問題について、障害者等、障害児の保護者又は障害者等の介護を行う者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行い、併せてこれらの者と市町村及び指定障害福祉サービス事業者等との連絡調整その他の便宜を総合的に供与する。

②地域移行支援

障害者支援施設等に入所している障害者又は精神科病院に入院している精神障害者に対して、住居の確保その他の地域における生活に移行するための活動に関する相談その他の便宜を供与する。

対象　①障害者支援施設又は精神科病院に入所・入院する障害者
②児童福祉施設に入所する18歳以上の者
③障害者支援施設に入所する15歳以上の障害者みなしの者

※精神科病院入院者については、支援の必要性が相対的に高いと見込まれる１年以上の入院者を中心に対象とし、１年未満の入院者については、特に支援が必要な者（例えば、措置入院や医療保護入院から退院する者で、住居の確保などの支援を必要とするものなど）を対象とする。

③地域定着支援

居宅において単身等の状況において生活する障害者に対して、当該障害者との常時の連絡体制を確保し、障害の特性に起因して生じた緊急の事態等において相談その他の便宜を供与する。

対象　①居宅において単身で生活する障害者
②家族の状況等により同居している家族による支援を受けられない障害者

※共同生活援助、宿泊型自立訓練の入居者に係る常時の連絡体制等については、基本的に当該事業所の世話人等が対応することが想定されるため、対象外。

④計画相談支援

「サービス利用支援」及び「継続サービス利用支援」をいう。

(ⅰ)サービス利用支援

障害者の心身の状況、その置かれている環境等を勘案し、利用するサービスの内容等を定めたサービス等利用計画案を作成し、支給決定等が行われた後に、当該支給決定等の内容を反映したサービス等利用計画の作成等を行う。

(ⅱ)継続サービス利用支援

サービス等利用計画が適切であるかどうかを一定期間ごとに検証し、その結果等を勘案してサービス等利用計画の見直しを行い、サービス等利用計画の変更等を行う。

対象 ①障害福祉サービス又は地域相談支援を利用するすべての障害者

②障害福祉サービスを利用する障害児

なお、①の対象者については、平成24年４月１日以降に障害福祉サービスの新規支給申請を行う場合は、サービス等利用計画案の提出が原則必要となる。②の計画相談支援については、平成24年度は現行の対象者及び希望者を対象とし、対象者の拡大に当たっては、平成25年度から開始。

⑤障害児相談支援

「障害児支援利用援助」及び「継続障害児支援利用援助」をいう。

(ⅰ)障害児支援利用援助

障害児の心身の状況、その置かれている環境等を勘案し、利用する障害児通所支援の内容等を定めた障害児支援利用計画案を作成し、通所給付決定等が行われた後に、当該給付決定等の内容を反映した障害児支援利用計画の作成等を行う。

(ⅱ)継続障害児支援利用援助

障害児支援利用計画が適切であるかどうかを一定期間ごとに検証し、その結果等を勘案して障害児支援利用計画の見直しを行い、障害児支援利用計画の変更等を行う。

対象 障害児通所支援を利用するすべての障害児。ただし、平成24年度は現行の対象者及び希望者を対象者とし、対象者の拡大に当たっては、平成25年度から開始。

(3)指定の法定要件

①障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律第51条の20に規定する「総合的に相談支援を行う者として厚生労働省令で定める基準に該当する者」であること。具体的には以下のとおり。

(ｱ) 運営規程において、事業の主たる対象とする障害の種類を定めていないこと。ただし、事業の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も、以下の場合は対象とする。

・他の指定特定・障害児相談支援事業所と連携することにより、事業の主たる対象としていない障害の種類についても対応可能な体制としているとき。

・身近な地域に指定特定・障害児相談支援事業所がないとき。

(ｲ) 自立支援連絡協議会に定期的に参加する等医療機関や行政との連携体制があること。

(ｳ) 当該事業所の相談支援専門員に対し、計画的な研修又は当該事業所における事例の検討等を行う体制を整えていること。

②指定にあたっての欠格事項に該当しないこと。（具体的な内容は、参考様式9-1、9-2及び9-3を参照。）

(4)指定にあたっての留意事項

① 一般相談支援事業所の指定は、種類（地域移行支援・地域定着支援）ごとに指定するが、地域移行支援・地域定着支援はできる限り支援の継続性を確保する観点から両方の指定を受けることを基本とする。

ただし、他の事業所との連携等により適切に支援することが可能な場合には、地域移行支援のみ又は地域定着支援のみの指定を認めることとする。

② 障害児については、法に基づく障害福祉サービス及び児童福祉法に基づく障害児通所支援のサービスについて、一体的に判断することが望ましいことから、特定相談支援事業所（障害児の居宅サービス）と障害児相談支援事業所（障害児の通所サービス）の両方の指定を受けることを基本とする。

(5)人員、設備及び運営の基準

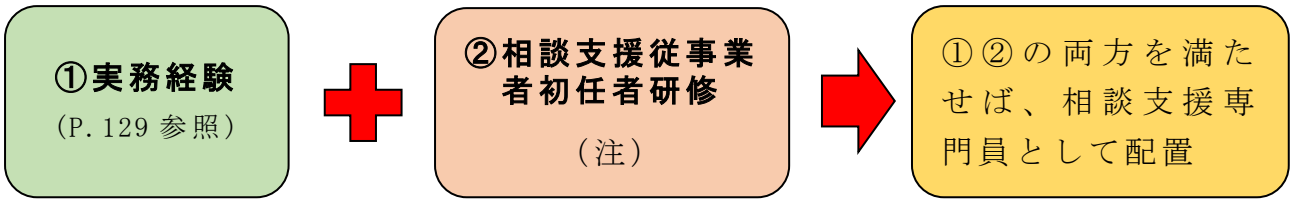
①人員基準

特定相談支援事業所、障害児相談支援事業所、一般相談支援事業所間における職員の兼務は、業務に支障がないものとして認める。

また、業務に支障がない場合は、当該事業所の他の職務、又は他の事業所、施設等の職務に従事可。（兼務の可否について愛知県の方針（P.141）を参照すること。）

<table>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">職種</td><td colspan="2">一般相談支援事業者</td><td rowspan="2">特定相談支援事業者</td><td rowspan="2">障害児相談支援事業者</td></tr>
<tr><td>地域移行支援</td><td>地域定着支援</td></tr>
<tr><td rowspan="2">従業者</td><td>相談支援専門員</td><td colspan="4">1名以上</td></tr>
<tr><td>その他</td><td>地域移行支援従事者</td><td>地域定着支援従事者</td><td>相談支援員</td><td>相談支援員</td></tr>
<tr><td colspan="2">管理者</td><td colspan="4">1名</td></tr>
</table>

相談支援専門員の要件



（注）研修の修了要件について

原則　都道府県の実施する相談支援従事者初任者研修（６日間）を修了していることが必要。相談支援専門員の資格は更新制であり、資格を継続するためには、初任者研修を修了後、５年ごとに現任研修を修了する必要がある。

※平成27年度初任者修了者は令和２年度中に現任研修（現任研修の受講資格（指定相談支援事業所に２年以上勤務など）を満たしていない方は初任者研修）を受講しないと令和２年度末で相談支援専門員の資格を失効する。

※相談支援専門員の資格が失効した場合、再度、初任者研修を受講することが必要。

②設備基準

相談支援事業を行うために必要な広さの区画を有するとともに、必要な設備、備品等を備えること。具体的には以下のとおり。

設　備	基　　準
事務室	・相談支援事業の運営を行うために必要な面積を有する専用の事務室を設けることが望ましい。 ・間仕切りする等他の事業の用に供するものと明確に区分される場合は、他の事業と同一の事務室であっても差し支えない。 ・区分がされていなくても業務に支障がないときは、当該事業を行うための区画が明確に特定されていれば足りる。
受付等のスペースの確保	・事務室又は相談支援を行うための区画については、利用申込みの受付、相談、サービス担当者会議等に対応するのに適切なスペースを確保する。 ・相談のためのスペース等は利用者等が直接出入りできるなど利用しやすい構造とする。
設備及び備品等	・相談支援事業に必要な設備及び備品等を確保する。 ・相談支援事業又は同一敷地内にある他の事業所等の運営に支障がない場合は、他の事業所等に備え付けられた設備及び備品等を使用することができる。

※事務室又は区画、設備及び備品等については、貸与を受けているものであっても差し支えない。

③運営基準

(ｱ) 一般相談支援事業者

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律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（平成24年３月13日厚生労働省令第27号）第５条～第38条（地域移行支援）、第41条～第45条（地域定着支援）

(ｲ) 特定相談支援事業者

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成24年３月13日厚生労働省令第28号）第５条～第30条

(ｳ) 障害児相談支援事業者

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（平成24年３月13日厚生労働省令第29号）第５条～第30条

相談支援専門員の資格要件に係る実務経験内容及び必要年数について

<table>
<tr><th colspan="2">業務範囲</th><th>従事内容</th><th>経験年数</th></tr>
<tr><td rowspan="8">相談支援の業務</td><td>イ</td><td>平成18年10月１日に現に障害児相談支援事業、身体障害者相談支援事業、知的障害者相談支援事業、精神障害者地域生活支援センターの従事者である者で、平成18年９月30日までに相談支援の業務に従事した期間</td><td>３年以上</td></tr>
<tr><td rowspan="6">ロ</td><td>次の①から⑥までに掲げる者が、相談支援の業務その他これに準ずる業務に従事した期間</td><td rowspan="6">５年以上</td></tr>
<tr><td>① 障害児相談支援事業、身体障害者相談支援事業、知的障害者相談支援事業、その他これらに準ずる業務の従事者</td></tr>
<tr><td>② 児童相談所、身体障害者更生相談所、精神障害者地域生活支援センター、知的障害者更生相談所、福祉事務所の従業者</td></tr>
<tr><td>③ 障害者支援施設、障害児入所施設、老人福祉施設、精神保健福祉センター、救護施設及び更生施設、介護老人保健施設の従業者</td></tr>
<tr><td>④ 病院若しくは診療所の従業者（社会福祉主事任用資格者、ホの国家資格を有する者、上記①から③に掲げる従業者である期間が１年以上の者に限る）。</td></tr>
<tr><td>ホ</td><td>⑤ 障害者職業センター、障害者雇用センター、障害者就業・生活支援センターにおける就労支援に関する相談支援の業務に従事する者</td></tr>
<tr><td>ヘ</td><td>⑥ 特別支援学校における進路指導・教育相談の業務に従事する者</td></tr>
<tr><td rowspan="8">介護等の業務</td><td colspan="3">Ⅰ 障害者支援施設、老人福祉施設、介護老人保健施設、病院又は診療所の病室であって、療養病床に係る施設の従業者
Ⅱ 障害福祉サービス事業、障害児通所支援事業、老人居宅介護等事業及びこれらに準じる事業の従業者
Ⅲ 病院若しくは診療所又は薬局、訪問看護事業所の従業者</td></tr>
<tr><td colspan="2">上記Ⅰ～Ⅲに掲げる施設において、下記①～⑤の資格を有して介護等の業務に従事した期間</td><td rowspan="6">５年以上</td></tr>
<tr><td rowspan="5">ハ</td><td>① 社会福祉主事任用資格を有する者</td></tr>
<tr><td>② 訪問介護員２級以上に相当する研修を修了した者</td></tr>
<tr><td>③ 保育士</td></tr>
<tr><td>④ 児童指導員任用資格者</td></tr>
<tr><td>⑤ 精神障害者社会復帰施設指導員任用資格者</td></tr>
<tr><td>ニ</td><td>上記Ⅰ～Ⅲに掲げる施設において、ウの①～⑤の資格に該当せず、介護等の業務にあたった者</td><td>10年以上</td></tr>
<tr><td></td><td>ト</td><td>上記「相談支援の業務」及び「介護支援の業務」に従事する者で、国家資格等による業務に５年以上従事している者</td><td>イ，ウ，エの業務期間が３年以上</td></tr>
</table>

告　示

指定地域相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成 24 年厚生労働省告示第 226 号）
指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成 24 年厚生労働省告示第 227 号）
指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成 24 年厚生労働省告示第 225 号）

相談支援専門員は、相談支援従事者初任者研修の修了のほか、次に掲げる相談支援に関する実務経験があることをもって要件とする。

- **イの期間が通算して3年以上である者**
- **ロ、ハ、ホ、への期間が通算して5年以上である者**
- **ニの期間が通算して10年以上である者**
- **ロ～への期間が通算して3年以上、かつトの期間が通算して5年以上である者**

（注意）実務経験及び日数換算について

1 年以上の実務経験とは、業務に従事した期間が 1 年以上であり、かつ、実際に業務に従事した日数が 1 年あたり 180日以上あることをいうものとする。

例えば 5 年以上の実務経験であれば、実務に従事した期間が 5 年以上であり、かつ実際に業務に従事した日数が 900日以上であるものをいう。

実務経験の対象となる業務（告示第 225～227 号参照）

イ　平成18年10月 1 日において(一)又は(二)に掲げる者であったものが、同年 9 月30日までの間に、(一)又は(二)に掲げる者として身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の日常生活の自立に関する相談に応じ、助言、指導その他の支援を行う業務（以下「相談支援の業務」という。）その他これに準ずる業務に従事した期間

(一) 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。以下「法」という。)附則第26条の規定による改正前の児童福祉法（昭和22年法律第 164号）第 6 条の 2 第 1 項に規定する障害児相談支援事業（以下「障害児相談支援事業」という。）、法附則第35条の規定による改正前の身体障害者福祉法（昭和24年法律第 283号）第 4 条の 2 第 1 項に規定する身体障害者相談支援事業（以下「身体障害者相談支援事業」という。）、法附則第52条の規定による改正前の知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第 4 条に規定する知的障害者相談支援事業（以下「知的障害者相談支援事業」という。）の従事者

(二) 法附則第46条の規定による改正前の精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第 123号）第50条の 2 第 6 項に規定する精神障害者地域生活支援センター（以下「精神障害者地域生活支援センター」という。）の従業者

ロ　(一)から(四)までに掲げる者が、相談支援の業務その他これに準ずる業務に従事した期間

(一) 障害児相談支援事業、身体障害者相談支援事業、知的障害者相談支援事業その他これらに準ずる事業の従事者

(二) 児童福祉法第12条第 2 項に規定する児童相談所、身体障害者福祉法第11条第 2 項に規定する身体障害者更生相談所、精神障害者地域生活支援センター、知的障害者福祉法第12条第 2 項に規定する知的障害者更生相談所、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第14条第 1 項に規定する福祉に関する事務所その他これらに準ずる施設の従業者又はこれに準ずる者

（三）障害者支援施設、児童福祉法第７条第１項に規定する障害児入所施設（以下「障害児入所施設」という。）、老人福祉法（昭和38年法律第 133号）第５条の３に規定する老人福祉施設（以下「老人福祉施設」という。）、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第６条第１項に規定する精神保健福祉センター、生活保護法(昭和25年法律第 144号)第38条第２項に規定する救護施設及び同条第３項に規定する更生施設、介護保険法（平成９年法律第 123号）第８条第27項に規定する介護老人保健施設（以下「介護老人保健施設」という。）その他これらに準ずる施設の従業者又はこれに準ずる者

（四）健康保険法（大正11年法律第70号）第63条第３項に規定する病院若しくは診療所の従業者又はこれに準ずる者（社会福祉法第19条第１項各号のいずれかに該当する者、相談支援の業務に関する基礎的な研修を修了する等により相談支援の業務を行うために必要な知識及び技術を修得したと認められる者、トに掲げる資格を有する者並びに(一)から(三)までに掲げる従事者及び従業者である期間が１年以上の者に限る。）

ハ　(一)から(三)までに掲げる者であって、社会福祉法第19条第１項各号のいずれかに該当するもの、相談支援の業務に関する基礎的な研修を修了する等により相談支援の業務を行うために必要な知識及び技術を修得したと認められるもの、児童福祉法第18条の４に規定する保育士、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和23年厚生省令第63号）第43条各号のいずれかに該当するもの又は障害者自立支援法の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成18年厚生労働省令第 169号）による廃止前の精神障害者社会復帰施設の設備及び運営に関する基準(平成12年厚生省令第87号)第17条第２項各号のいずれかに該当するもの（以下「社会福祉主事任用資格者等」という。）が、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、入浴、排せつ、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行う業務（以下「介護等の業務」という。）に従事した期間

（一）障害者支援施設、障害児入所施設、老人福祉施設、介護老人保健施設、病院又は診療所の病室であって医療法（昭和23年法律第 205号）第７条第２項第４号に規定する療養病床に係るものその他これらに準ずる施設の従業者

（二）障害福祉サービス事業、児童福祉法第６条の２第１項に規定する障害児通所支援事業、老人福祉法第５条の２第２項に規定する老人居宅介護等事業その他これらに準ずる事業の従事者又はこれに準ずる者

（三）健康保険法第63条第３項に規定する病院若しくは診療所又は薬局、同法第89条第１項に規定する訪問看護事業所その他これらに準ずる施設の従業者

ニ　ハの(一)から(三)までに掲げる者であって、社会福祉主事任用資格者等でない者が、介護等の業務に従事した期間

ホ　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第 123号）第19条第１項に規定する障害者職業センター又は同法第27条第２項に規定する障害者就業・生活支援センターにおいて相談支援の業務その他これに準ずる業務に従事した期間

ヘ　特別支援学校その他これらに準ずる機関において障害のある児童及び生徒の就学相談、教育相談及び進路相談の業務に従事した期間

ト　医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、管理栄養士、栄養士又は精神保健福祉士が、その資格に基づき当該資格に係る業務に従事した期間

相談支援従事者（相談支援専門員）の更新期限について

初任者研修 修了年度	現任研修(1回目)	現任研修(2回目)	現任研修(3回目)
平成17年度	～平成22年度	～平成27年度	～令和2年度
平成18年度	～平成23年度	～平成28年度	～令和3年度
平成19年度	～平成24年度	～平成29年度	～令和4年度
平成20年度	～平成25年度	～平成30年度	～令和5年度
平成21年度	～平成26年度	～平成31（令和元）年度	～令和6年度
平成22年度	～平成27年度	～令和2年度	～令和7年度
平成23年度	～平成28年度	～令和3年度	～令和8年度
平成24年度	～平成29年度	～令和4年度	～令和9年度
平成25年度	～平成30年度	～令和5年度	～令和10年度
平成26年度	～平成31（令和元）年度	～令和6年度	～令和11年度
平成27年度	～令和2年度	～令和7年度	～令和12年度
平成28年度	～令和3年度	～令和8年度	～令和13年度
平成29年度	～令和4年度	～令和9年度	～令和14年度
平成30年度	～令和5年度	～令和10年度	～令和15年度
平成31（令和元）年度	～令和6年度	～令和11年度	～令和16年度
令和2年度	～令和7年度	～令和12年度	～令和17年度
令和3年度	～令和8年度	～令和13年度	～令和18年度
令和4年度	～令和9年度	～令和14年度	～令和19年度

※平成22年度に「相談支援従事者初任者研修」を受講し、その後「相談支援従事者現任研修」の２回目まで修了している方で、令和6年度末までに「相談支援従事者現任研修」の３回目を修了しておらず、令和7年度中に「相談支援従事者現任研修」の３回目を受講しない場合は、相談支援専門員として従事できなくなりますので、ご注意ください。

相談支援専門員の兼務について

指定一般相談支援事業者、指定特定相談支援事業者及び指定障害児相談支援事業者が相談支援を行う事業所に置くべき相談支援専門員は、「障害者自立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について」（24.3.30障発0330第21号）、「障害者自立支援法に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について」（24.3.30障発0330第22号）び「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について」（24.3.30障発0330第23号）において、原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外の職務に従事させてはならないと規定されております。

ただし、相談支援の業務に支障がない場合においては、相談支援専門員を当該相談支援事業所の他の業務又は他の事業所・施設等の業務に従事させることができるとも規定されております。

本県では、指定一般相談支援事業者及び指定障害福祉サービス事業者等の指定事務や事業者指導において、別紙の方針に基づいて相談支援専門員の兼務の可否を判断していますので、参考としてください。

なお、特定相談支援事業者及び障害児相談支援事業者における相談支援専門員の兼務については、指定権者である各市町村において判断されますので、不明な点については所管される市町村へご確認ください。

○方針

(1)から(5)のいずれも満たす場合には、相談支援専門員※1を併設する事業所・施設等※2の業務に従事させることができる。

なお、相談支援専門員が担当する利用者が利用する指定障害福祉サービス事業所等の業務と兼務する場合については、指定障害福祉サービス事業所等との中立性の確保や、指定障害福祉サービス事業所等と異なる視点での検討が欠如しかねないことから、次に掲げる場合を除き、当該利用者が利用する指定障害福祉サービス事業所等の業務と兼務しない相談支援専門員が継続サービス利用支援を実施することに留意すること。

①身近な地域に指定特定相談支援事業者がない場合

②支給決定又は支給決定の変更によりサービス内容に著しく変動があった者のうち、当該支給決定等から概ね3ヶ月以内の場合（サービス利用支援とその直後の継続サービス利用支援は一体的な業務であること、また、指定特定相談支援事業者の変更に当たっては利用者が別の事業者と契約を締結し直すことが必要となるため、一定期間を猶予する。）

③その他市町村がやむを得ないと認める場合

(1) 相談支援専門員は、同一相談支援事業所の管理者を兼務しない。

(2) 相談支援専門員は、他の指定障害福祉サービス事業所等において、サービス管理責任者及びサービス提供責任者を兼務しない。

(3) 兼務する場合にあっても、相談支援専門員の勤務時間は、相談支援事業所の営業日におけるサービス提供時間の半分以上となるように割り振ること。また、兼務先である障害福祉サービス事業所等においては、当該法人が就業規則等で定める勤務時間から相談支援専門員の勤務時間を差し引いた勤務時間とすること。

(4) 兼務のため、相談支援事業所のサービス提供時間帯において相談支援専門員が不在となる時間にあっては、管理者が必ず配置されていること。

(5) 兼務先の併設する事業所・施設等は、当該相談支援専門員が相談支援業務の突発的事態に対応することがあっても、当該事業所・施設等の人員配置基準等に支障が生じないよう勤務体制を確保していること。

※１　相談支援専門員

指定地域移行支援事業は「指定地域移行支援従事者」と、指定地域定着支援事業は「指定地域定着支援従事者」と読み替える。

※２　併設する事業所・施設等

併設する事業所・施設等とは、同一の建物内に事業所がある場合のほか、同一敷地内、隣接又は近接する敷地（業務に支障なく兼務できると認められる範囲をいう。）に事業所がある場合を含む。

なお、併設する事業所・施設等が別法人である場合には、物理的に同一敷地内であっても、併設しているとはみなされない。

1　同一敷地内とは

事業所・施設等が建てられている敷地内（土地①）をいう。ただし、土地の登記簿上の所有者が同一である場合は、各々の地番が異なるとしても同一敷地（土地②及び③）とする。

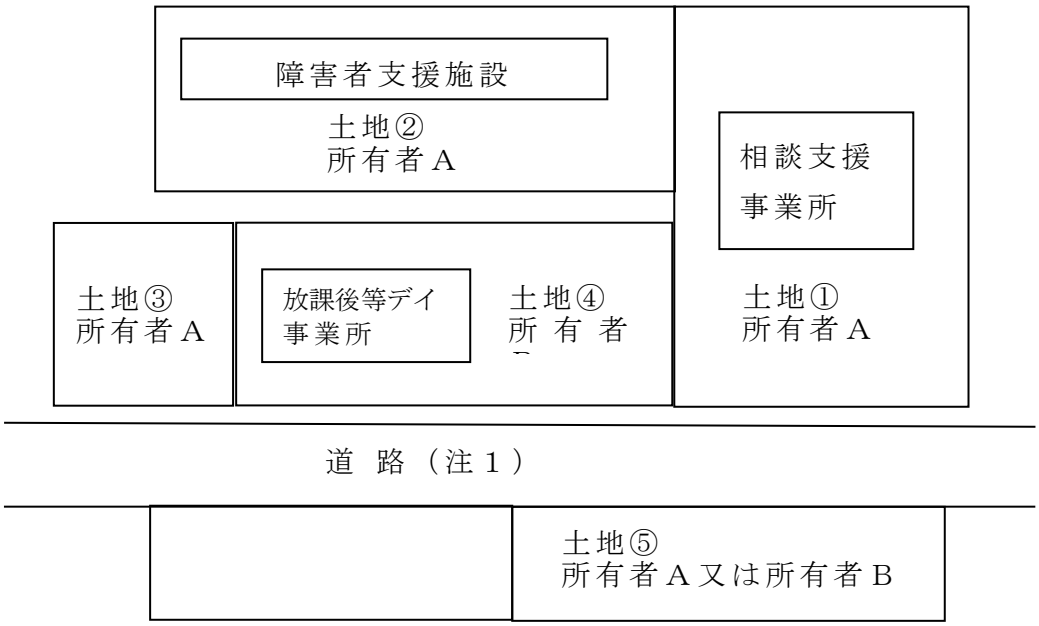
2　隣接

事業所・施設等の敷地と境界を接しているが、それぞれの敷地の所有者が別である場合（土地④）を指す。

3　近接

事業所・施設等の敷地と道路、水路等で隔てられているものの、社会通念上、隣接に準じた状態にある場合（土地⑤）をいう。

（例）土地①との関係



（注１）　道路が所有者Ａの私道である場合、土地⑤の所有者Ａでは「同一敷地内」となり、土地⑤の所有者Ｂでは「隣接」となる。

（注２）　特殊な事例については、個別に判断することとなる。

■パーテーション（間仕切り）

・訓練・作業室と多目的室の間は、固定されたパーテーション（間仕切り）で区画する必要があります。
・照明や空調の都合によっては天井まで壁で区切らなくても結構ですが、概ね180cmの高さまでは遮蔽されている必要があります。
・視認性を確保する必要がある場合は、透明のアクリル板などをはめ込んだものでも構いません。
・訓練・作業室と多目的室を行き来するために必要な幅の開口部には、必ずしも扉を設置しなくても構いません。なお、開口幅の半分以上は壁で区切るようにしてください。
・「移動間仕切り」や収納家具機能を併せもつパーテーションも可です。

パーテーションとして認められる例

パーテーションとしては認められない例

アコーディオンカーテン

固定されていない衝立の形状

相談スペースを区画するための間仕切りとしては、
こうした衝立も認めています。

■障害者基幹相談支援センター一覧

（令和７年６月１日現在）

区	本部・サテライト	所在地	電話番号	ファックス番号
千種	―	千種区高見一丁目20番2号　MNビル2階	052-753-3567	052-753-3568
東	―	東区矢田五丁目1番17号　FLAT　HACHIROKU3階	052-325-6193	052-325-6203
北	―	北区田幡一丁目11番31号	052-910-3133	052-916-3665
西	本部	西区中小田井五丁目38番地	052-504-2102	052-502-5806
	サテライト	西区浄心一丁目1番6号　シティ・ファミリー浄心101号	052-528-3166	052-528-3266
中村	―	中村区豊国通3丁目10番地	052-462-1500	052-462-9640
中	―	中区富士見町4番31号　エクラン上前津1F	052-253-5855	052-253-5856
昭和	本部	昭和区御器所通2丁目25番地の2	052-741-8800	052-741-8930
	サテライト	昭和区松風町2丁目28番地　ノーブル千賀1階	052-841-6677	052-841-6622
瑞穂	―	瑞穂区北原町3丁目2番地　ジュネス瑞穂1F	052-680-7111	052-680-7626
熱田	―	熱田区新尾頭一丁目6番10号　第15フクマルビル1階	052-228-3630	052-228-3631
中川	―	中川区上高畑1丁目2番地	052-354-4521	052-354-2201
港	―	港区港栄一丁目1番22号　港栄店舗104号	052-653-2801	052-651-7477
南	―	南区西桜町31番地	052-883-9257	052-883-9259
守山	本部	守山区桜坂四丁目111番地	052-737-0221	052-736-0572
	サテライト	守山区鳥羽見三丁目17番4号	052-791-2170	052-778-8170
緑	―	緑区鹿山三丁目17番地	052-892-6333	052-892-6336
名東	本部	名東区社台三丁目109番地　第九ヤマケンビル2階	052-739-7524	052-739-5330
天白	本部	天白区原二丁目3511番地　ルミエール原1階	052-804-8587	052-804-8585
	サテライト	天白区原一丁目301番地　原ターミナルビル309号	052-715-9116	052-715-9119

■自立支援連絡協議会

名古屋市には、障害者総合支援法第89条の３の規定に基づいて、地域における障害福祉関係機関が協議する場として、区ごとに自立支援連絡協議会が設置されています。

この協議会では、定期的に区内の行政機関、障害福祉サービス事業者、医療機関、特別支援学校など関係機関が集まり、情報共有や課題検討などを行い、テーマごとの部会も開催されています。**事業者にとっても、情報の収集や従業者の研修の場として、大変有意義な会ですので、ぜひ指定後できるだけ早い時期に、協議会へ参加されるようご検討をお願いします。**

事務局は、各区に設置されている障害者基幹相談支援センターが担当しています。

■障害者就労等の相談支援機関

(1) 利用対象者等

利用対象者	相談・支援内容
障害のある方で、就労やそれに伴う日常生活上の相談・支援を希望される方及びその家族の方等 ※障害種別や手帳の有無は問いません。 ※発達障害、高次脳機能障害、難病患者の方もご利用いただけます。	・就労面における支援：就職に向けた準備支援（職場実習又は職業準備訓練の斡旋等）、求職活動支援、職場定着支援等 ・生活面における支援：健康管理などの日常生活の自己管理に関する助言等
障害者の雇用を考えている企業の方	障害者雇用に関する相談及び各種制度の活用などの情報提供
福祉施設等の方	利用者等に対して就労支援を行うにあたっての助言等

(2) センター一覧

センター名 （運営主体）	所在地	電話番号 FAX番号
なごや障害者就業・生活支援センター ※厚生労働省委託・愛知県指定センター （社会福祉法人共生福祉会）	北区大曽根2丁目9番25号 （共生・共働センター内）	052-908-1022 052-908-1023
障害者就労支援センターめいしんれん （社会福祉法人名古屋市身体障害者福祉連合会）	中村区中村町７丁目84－1 （名身連福祉センター内）	052-433-6574 052-413-5808
障害者就労支援センターめいりは （社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団）	瑞穂区弥富町字密柑山1－2 （名古屋市総合リハビリテーションセンター内）	052-835-3837 052-835-3826
名古屋市障害者雇用支援センター （社会福祉法人名古屋市社会福祉協議会）	熱田区千代田町20－26	052-678-3333 052-683-5250

受付時間：原則として、月曜～金曜日（祝休日を除く）　午前９時～午後５時

センター名 （運営主体）	所在地	電話番号 FAX番号
【西区の方は】 尾張中部障害者就業・生活支援センター	西区八筋町260 ITALIAN第三平松ﾏﾝｼｮﾝ501	052-908-2540 052-908-2541
【名東区・守山区の方は】 尾張東部障害者就業・生活支援センター「アクト」	名東区梅森坂三丁目3607 ネットワークひまわり 1F	052-709-3891 052-709-3892
【中川区・港区の方は】 海部障害者就業・生活支援センター	津島市天王通六丁目1 六三ビル1F 102号室	0567-22-3633 0567-22-3634

巻末資料

■名古屋市障害者就労支援窓口「ウェルジョブなごや」

ウェルジョブなごやの事業

障害者雇用や工賃・賃金向上についての相談支援を行う窓口です。
専門のアドバイザーが助言・提案を行います。

対象　名古屋市内の企業（経営者、担当者）

- 障害者雇用についての相談に応じます。
- 仕事の創出（切り出し）方法についてアドバイスします。
- ジョブコーチが障害者の職場定着を支援します。
- セミナー等を通じて他社の雇用事例をご紹介します。

対象　名古屋市内の障害者施設（管理者、担当者）

- 事業経営についての相談に応じます。
- 商品開発のアドバイザーをご紹介します。
- 企業からの請負業務を仲介します。
- インターネットなどを活用して商品の販路拡大を支援します。

ウェルジョブなごや
WEL JOB NAGOYA

「ウェルジョブなごや」は、企業と障害者施設への支援を通じ双方をつなぐネットワークを構築します。
施設の製品の効果的なPRや、企業における障害者の理解促進、人材確保などを一体的にサポートします。

まずはお電話でご相談ください！

名古屋市障害者就労支援窓口　ウェルジョブなごや

TEL ０５２－４３３－２３２８　FAX ０５２－４３３－２５３８
受付時間 ９：００～１７：００（月～金）※祝日、年末年始は除く
名古屋市中村区名駅南一丁目 20 番 12 号 ヨンゴービル 4 階
WEB https://www.weljob-nagoya.jp/

■障害福祉サービス等情報公表制度