令和３年度

指定障害福祉サービス事業者自主点検表（事業運営の手引き）

【就労継続支援A型】

|  |  |
| --- | --- |
| 事業所名 |  |
| 事業所所在地 |  |

* 点検上の注意

各着眼点について、貴事業所における状況を、適・否のいずれかに〇を付けてください。

また、特に補足することがある場合は、「備考」欄に記載してください。

* 主な省略標記一覧

平成24年岡山市条例第81号　→　平24市条例81

平成１８年厚生労働省令第１７１号　→　平18 厚令171

平成１８年厚生労働省告示　→　平18厚告

法　→　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律

|  |  |
| --- | --- |
| 点検年月日 |  |
| 点検担当者（職・氏名） |  |

| 主眼事項 | 着眼点 | 適・否 | 根拠法令等 | 備考 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 第１ 基本方針第２ 人員に関する基準１ 指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者の員数(1) 職業指導員及び生活支援員(2) サービス管理責任者(3) 利用者数の算定（４）職務の専従２ 管理者３ 従たる事業所を設置する場合の特例第３ 設備に関する基準１ 認定指定就労継続支援Ａ型事業所の設備第４ 運営に関する基準１ 内容及び手続きの説明及び同意２ 契約支給量の報告等３ 提供拒否の禁止４ 連絡調整に対する協力５ サービス提供困難時の対応６ 受給資格の確認７ 訓練等給付費の支給の申請に係る援助８ 心身の状況等の把握９ 指定障害福祉サービス事業者等との連携等10 サービスの提供の記録11 指定就労継続支援Ａ型事業者が支給決定障害者等に求めることのできる金銭の支払の範囲等12 利用者負担額等の受領13 利用者負担額に係る管理14 訓練等給付費の額に係る通知等15 指定就労継続支援Ａ型の取扱方針16 就労継続支援Ａ型計画の作成等17 サービス管理責任者の責務18 相談及び援助19 訓練20 実施主体21 雇用契約の締結等22 就労23 賃金及び工賃24 実習の実施25 求職活動の支援等の実施26 職場への定着のための支援等の実施27 利用者及び従業者以外の者の雇用28 食事29 緊急時等の対応30 健康管理31 支給決定障害者に関する市町村への通知32 管理者の責務33 運営規程34　厚生労働大臣が定める事項の評価等35 勤務体制の確保等36　業務継続計画の策定等37 定員の遵守38 非常災害対策39 衛生管理等40 協力医療機関41 掲示42 身体拘束等の禁　　　　　　　　止43 秘密保持等44 情報の提供等45 利益供与等の禁止46 苦情解決47 事故発生時の対応48 会計の区分49　虐待の防止50 地域との連携等51 記録の整備52　電磁的記録等第5 変更の届出等第6 介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い１ 基本事項２ 就労継続支援Ａ型サービス費３ 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算４ 就労移行支援体制加算５ 就労移行連携加算６ 初期加算７ 訪問支援特別加算８ 利用者負担上限額管理加算９ 食事提供体制加算１０ 福祉専門職員配置等加算11 欠席時対応加算12 医療連携体制加算13 重度者支援体制加算14 賃金向上達成指導員配置加算15 送迎加算16 障害福祉サービスの体験利用支援加算17 在宅時生活支援サービス加算18 社会生活支援特別加算19 福祉・介護職員処遇改善加算20 福祉・介護職員等特定処遇改善加算 | （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(平成１７年法律第123号。以下「法」という。)第３６条第３項第１号の条例で定める者(障害福祉サービス事業を行うため指定を受けようとする者)は、法人となっているか。 （２）前項に定める者の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、事業を行う者に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。）及び当該申請に係る事業所を管理する者は、岡山市暴力団排除基本条例（平成24年市条例第3号）第２条第２号に規定する暴力団員ではないか。（３）利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画（個別支援計画）を作成し、これに基づきサービスを提供するとともに、その効果について継続的な評価の実施、その他の措置を講ずることにより、利用者に対して適切かつ効果的なサービスを提供しているか。（４）利用者又は障害児の保護者の意思及び人格を尊重して、常に当該利用者又は障害児の保護者の立場に立った指定障害福祉サービスの提供に努めているか。（5）利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講ずるよう努めているか。（6）指定就労継続支援Ａ型事業は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、事業の対象となる者を雇用して就労の機会を提供するとともに、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行っているか。指定就労継続支援Ａ型事業所に置くべき従業者及びその員数は、次のとおりになっているか。① 職業指導員及び生活支援員の総数は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を10で除した数以上となっているか。② 職業指導員の数は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、1以上となっているか。③ 生活支援員の数は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、1以上となっているか。④ 職業指導員又は生活支援員のうち、いずれか1人以上は、常勤となっているか。1. 指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、ア又はイに掲げる利用者の数の区分に応じ、それぞれア又はイに掲げる数となっているか。

ア 利用者の数が60 以下　　1 以上イ 利用者の数が61 以上　　1 に、利用者の数が60 を超えて40 又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上1. サービス管理責任者のうち、1 人以上は、常勤となっているか。

利用者の数は、前年度の平均値となっているか。ただし、新規に指定を受ける場合は、適切な推定数によっているか。指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者は、専ら当該指定就労継続支援Ａ型事業所の職務に従事する者となっているか。（ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。）指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに専らその職務に従事する管理者を置いているか。（ただし、指定就労継続支援Ａ型事業所の管理上支障がない場合は、当該指定就労継続支援事業所Ａ型の他の職務に従事させ、又は当該指定就労継続支援Ａ型事業所以外の事業所、施設等の職務に従事させることができる。）指定就労継続支援Ａ型事業所における主たる事業所（主たる事業所）と一体的に管理運営を行う事業所（従たる事業所）を設置している場合、主たる事業所及び従たる事業所の従業者（サービス管理責任者を除く。） のうちそれぞれ1人以上は、常勤かつ専ら当該主たる事業所又は従たる事業所の職務に従事する者となっているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営上必要な設備を設けているか。（ただし、相談室及び多目的室その他必要な設備については、利用者の支援に支障がない場合は、兼用することができる。）（２）訓練・作業室① 訓練又は作業に支障がない広さを有しているか。② 訓練又は作業に必要な機械器具等を備えているか。（ただし、訓練・作業室は、指定就労継続支援Ａ型の提供に当たって支障がない場合は、設けないことができる。）（３）相談室は、室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けているか。（４）洗面所は、利用者の特性に応じたものであるか。（５）便所は、利用者の特性に応じたものであるか。（６）これらの設備は、専ら当該指定就労継続支援Ａ型事業所の用に供するものとなっているか。（ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。）（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、支給決定障害者等が指定就労継続支援Ａ型の利用の申込みを行ったときは、当該利用申込者に係る障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、当該利用申込者に対し、運営規程の概要、従業者の勤務体制、その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を記した文書を交付して説明を行い、当該指定就労継続支援Ａ型の提供の開始について当該利用申込者の同意を得ているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第77条の規定に基づき書面の交付を行う場合は、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をしているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型を提供するときは、当該指定就労継続支援Ａ型の内容、契約支給量、その他の必要な事項（受給者証記載事項）を支給決定障害者等の受給者証に記載しているか。（２）契約支給量の総量は、当該支給決定障害者等の支給量を超えていないか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の利用に係る契約をしたときは、受給者証記載事項その他の必要な事項を市町村に対し遅滞なく報告しているか。（４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、受給者証記載事項に変更があった場合に、(1)から(3)に準じて取り扱っているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、正当な理由がなく指定就労継続支援Ａ型の提供を拒んでいないか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の利用について市町村又は一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者が行う連絡調整に、できる限り協力しているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所の通常の事業の実施地域等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定就労継続支援Ａ型を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の指定就労継続支援Ａ型事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の提供を求められた場合は、その者の提示する受給者証によって、支給決定の有無支給決定の有効期間、支給量等を確かめているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、就労継続支援Ａ型に係る支給決定を受けていない者から利用の申込みがあった場合は、その者の意向を踏まえて速やかに訓練等給付費の支給の申請が行われるよう必要な援助を行っているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、就労継続支援Ａ型に係る支給決定に通常要すべき標準的な期間を考慮し、支給決定の有効期間の終了に伴う訓練等給付費の支給申請について、必要な援助を行っているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の提供に当たっては、利用者の心身の状況、その置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型を提供するに当たっては、地域及び家庭との結びつきを重視した運営を行い、市町村、他の指定障害福祉サービス事業者等その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の提供の終了に際しては、利用者又はその家族に対して適切な援助を行うとともに、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型を提供した際は、当該指定就労継続支援Ａ型の提供日、内容その他必要な事項を、指定就労継続支援Ａ型の提供の都度記録しているか。（2）指定就労継続支援Ａ型事業者は、(1)の規定による記録に際しては、支給決定障害者等から指定就労継続支援Ａ型を提供したことについて確認を受けているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者が、指定就労継続支援Ａ型を提供する支給決定障害者等に対して金銭の支払を求めることができるのは、当該金銭の使途が直接利用者の便益を向上させるものであって、当該支給決定障害者等に支払を求めることが適当であるものに限られているか。（2）(1)の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の使途及び額並びに支給決定障害者等に金銭の支払を求める理由について書面によって明らかにするとともに、支給決定障害者等に対し説明を行い、その同意を得ているか。（ただし、12 の(1)から(3)までに掲げる支払については、この限りでない。）（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型を提供した際は、支給決定障害者から当該指定就労継続支援Ａ型に係る利用者負担額の支払を受けているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、法定代理受領を行わない指定就労継続支援Ａ型を提供した際は、支給決定障害者から当該指定就労継続支援Ａ型に係る指定障害福祉サービス等費用基準額の支払を受けているか。(3)指定就労継続支援Ａ 型事業者は、(1)及び(2)の支払を受ける額のほか、指定就労継続支援Ａ型において提供される便宜に要する費用のうち支給決定障害者から受けることのできる次に掲げる費用の支払を受けているか。① 食事の提供に要する費用（次のイ又はロに定めるところによる）イ　食材料費及び調理等に係る費用に相当する額ロ　事業所等に通う者等のうち、障害者総合支援法施行令（平成18 年政令第10 号）第17 条第1 号に掲げる者のうち、支給決定障害者等及び同一の世帯に属する者（特定支給決定障害者にあっては、その配偶者に限る。） の所得割の額を合算した額が28 万円未満（特定支給決定障害者にあっては、16 万円未満）であるもの又は同令第17 条第2 号から第4 号までに掲げる者に該当するものについては、食材料費に相当する額② 日用品費③ ①及び②のほか、指定就労継続支援Ａ型において提供される便宜に要する費用のうち、日常生活においても通常必要となるものに係る費用であって、支給決定障害者に負担させることが適当と認められるもの(4) 指定就労継続支援Ａ型事業者は、(1)から(3)までに掲げる費用の額の支払を受けた場合は、当該費用に係る領収証を当該費用の額を支払った支給決定障害者に対し交付しているか。(5) 指定就労継続支援Ａ型事業者は、(3)の費用に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、支給決定障害者に対し、当該サービスの内容及び費用について説明を行い、支給決定障害者の同意を得ているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、支給決定障害者等の依頼を受けて、当該支給決定障害者等が同一の月に当該指定就労継続支援Ａ型事業者が提供する指定就労継続支援Ａ型及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定就労継続支援Ａ型及び他の指定障害福祉サービス等に係る指定障害福祉サービス等費用基準額から当該指定就労継続支援Ａ型及び他の指定障害福祉サービス等につき法第29 条第3 項（法第31 条の規定により読み替えて適用される場合を含む。） の規定により算定された介護給付費又は訓練等給付費の額を控除した額の合計額（利用者負担額合計額）を算定しているか。この場合において、当該指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者負担額合計額を市町村に報告するとともに、当該支給決定障害者等及び当該他の指定障害福祉サービス等を提供した指定障害福祉サービス事業者等に通知しているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、法定代理受領により市町村から指定就労継続支援Ａ型に係る訓練等給付費の支給を受けた場合は、支給決定障害者等に対し、当該支給決定障害者等に係る訓練等給付費の額を通知しているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、法定代理受領を行わない指定就労継続支援Ａ型に係る費用の支払を受けた場合は、その提供した指定就労継続支援Ａ型の内容、費用の額その他必要と認められる事項を記載したサービス提供証明書を支給決定障害者等に対して交付しているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、就労継続支援Ａ型計画に基づき、利用者の心身の状況等に応じて、その者の支援を適切に行うとともに、指定就労継続支援Ａ型の提供が漫然かつ画一的なものとならないように配慮しているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者は、指定就労継続支援Ａ 型の提供に当たっては、懇切丁寧を旨とし、利用者又はその家族に対し、支援上必要な事項について、理解しやすいように説明を行っているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、その提供する指定就労継続支援Ａ型の質の評価を行い、常にその改善を図っているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定就労継続支援Ａ型に係る個別支援計画（就労継続支援Ａ型計画）の作成に関する業務を担当させているか。（２）サービス管理責任者は、就労継続支援Ａ型計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（アセスメント）を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしているか。（３）アセスメントに当たっては、利用者に面接して行なっているか。この場合において、サービス管理責任者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得ているか。（４）サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定就労継続支援Ａ型の目標及びその達成時期、指定就労継続支援Ａ型を提供する上での留意事項等を記載した就労継続支援Ａ 型計画の原案を作成しているか。この場合において、当該指定就労継続支援Ａ型事業所が提供する指定就労継続支援Ａ型以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて就労継続支援Ａ型計画の原案に位置付けるよう努めているか。（５）サービス管理責任者は、就労継続支援Ａ型計画の作成に係る会議を開催し、就労継続支援Ａ型計画の原案の内容について意見を求めているか。（６）サービス管理責任者は、就労継続支援Ａ型計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得ているか。（７）サービス管理責任者は、就労継続支援Ａ型計画を作成した際には、当該就労継続支援Ａ型計画を利用者に交付しているか。（８）サービス管理責任者は、就労継続支援Ａ型計画の作成後、就労継続支援Ａ型計画の実施状況の把握（モニタリング（利用者についての継続的なアセスメントを含む。））を行うとともに、少なくとも6 月に1 回以上、就労継続支援Ａ型計画の見直しを行い必要に応じて就労継続支援Ａ型支援計画の変更を行っているか。（９）サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行っているか。① 定期的に利用者に面接すること。② 定期的にモニタリングの結果を記録すること。（10）就労継続支援Ａ型計画に変更のあった場合、(2)から(7)に準じて取り扱っているかサービス管理責任者は、就労継続支援Ａ型計画の作成等のほか、次に掲げる業務を行っているか。① 利用申込者の利用に際し、その者に係る指定障害福祉サービス事業者等に対する照会等により、その者の心身の状況、当該指定就労継続支援Ａ型事業所以外における指定障害福祉サービス等の利用状況等を把握すること。② 利用者の心身の状況、その置かれている環境等に照らし、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう定期的に検討するとともに、自立した日常生活を営むことができると認められる利用者に対し、必要な援助を行うこと。③ 他の従事者に対する技術的指導及び助言を行うこと。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、常に利用者の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、利用者又はその家族に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行っているか。(2)必要に応じ、利用者が成年後見制度を活用できるように支援を行っているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者の心身の状況に応じ、利用者の自立の支援と日常生活の充実に資するよう、適切な技術をもって訓練を行っているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者に対し、その有する能力を活用することにより、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の心身の特性に応じた必要な訓練を行っているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、常時1人以上の従業者を訓練に従事させているか。（４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、その利用者に対して、利用者の負担により、当該指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者以外の者による訓練を受けさせていないか。（１）指定就労移行支援Ａ型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該指定就労継続支援Ａ型事業者は専ら社会福祉事業を行う者となっているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、障害者の雇用の促進等に関する法律第44条に規定する子会社以外の者となっているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の提供に当たっては、利用者と雇用契約を締結しているか。(2) (1)の規定にかかわらず、指定就労継続支援Ａ型事業者（多機能型により指定就労継続支援Ｂ型の事業を一体的に行う者を除く。） は、雇用契約を締結せずに指定就労継続支援Ａ型を提供することのできる規則第6条の10第2号に規定する者に対して、指定就労継続支援Ａ型を提供しているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、地域の実情並びに製品及びサービスの需給状況等を考慮して行うよう努めているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、作業の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行っているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に努めるとともに、その希望を踏まえたものとしているか。(1)指定就労継続支援Ａ 型事業者は、21の（1）の規定による利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、賃金の水準を高めるよう努めているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、21の(2)の規定による利用者（ 雇用契約を締結していない利用者）に対しては、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払っているか。(4)指定就労継続支援Ａ 型事業者は、雇用契約を締結していない利用者の自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、 (3)の規定により支払われる工賃の水準を高めるよう努めているか。（５） (3)の規定により雇用契約を締結していない利用者それぞれに対し支払われる1 月あたりの工賃の平均額は、3、000円を下回っていないか。(6)賃金及び第三項(3)に規定する工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充てていないか。（ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。）（１）指定就労継続支援Ａ事業者は、利用者が就労継続支援Ａ型計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先の確保に努めているか。(2)指定就労継続支援Ａ 型事業者は、(1)の実習の受け入れ先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に対する意向及び適性を踏まえて行うよう努めているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動の支援に努めているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に関する意向及び適性に応じた求人の開拓に努めているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者及び従業者以外の者を指定就労継続支援Ａ型の事業に従事する作業員として雇用する場合は、次のそれぞれに掲げる利用定員の区分に応じ、当該それぞれに定める数を超えて雇用していないか。① 利用定員が10人以上20人以下：利用定員に100分の50を乗じて得た数② 利用定員が21人以上30人以下：10又は利用定員に100分の40を乗じて得た数のいずれか多い数③ 利用定員が31人以上：12又は利用定員に100分の30を乗じて得た数のいずれか多い数（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、あらかじめ、利用者に対し食事の提供の有無を説明し、提供を行う場合には、その内容及び費用に関して説明を行い、利用者の同意を得ているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、食事の提供に当たっては、利用者の心身の状況及び嗜好を考慮し、適切な時間に食事の提供を行うとともに、利用者の年齢及び障害の特性に応じた、適切な栄養量及び内容の食事の提供を行うため、必要な栄養管理を行っているか。（３）調理はあらかじめ作成された献立に従って行われているか。（４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、食事の提供を行う場合であって、指定就労継続支援Ａ型事業所に栄養士を置かないときは、献立の内容、栄養価の算定及び調理の方法について保健所等の指導を受けるよう努めているか。従業者は、現に指定就労継続支援Ａ型の提供を行っているときに利用者に病状の急変が生じた場合その他必要な場合は、速やかに医療機関への連絡を行う等の必要な措置を講じているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、常に利用者の健康の状況に注意するとともに、健康保持のための適切な措置を講じているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型を受けている支給決定障害者が次のいずれかに該当する場合は、遅滞なく、意見を付してその旨を市町村に通知しているか。① 正当な理由なしに指定就労継続支援Ａ型の利用に関する指示に従わないことにより、障害の状態等を悪化させたと認められるとき。② 偽りその他不正な行為によって訓練等給付費又は特例訓練等給付費を受け、又は受けようとしたとき。（１）指定就労継続支援Ａ型事業所の管理者は、当該指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者及び業務の管理その他の管理を一元的に行っているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業所の管理者は、当該就労継続支援Ａ型事業所の従業者に指定障害福祉サービス基準を遵守させるため必要な指揮命令を行っているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する運営規程を定めてあるか。1. 事業の目的及び運営の方針
2. 従業者の職種、員数及び職務の内容
3. 営業日及び営業時間
4. 利用定員
5. 指定就労継続支援A型の内容(生産活動に係るものを除く。)並びに支給決定障害者から受領する費用の種類及びその額
6. 指定就労継続支援A型の内容(生産活動に係るものに限る。)、賃金及び第182条第3項に規定する工賃並びに利用者の労働時間及び作業時間
7. 通常の事業の実施地域
8. サービスの利用に当たっての留意事項
9. 緊急時、事故発生時等における対応方法
10. 非常災害対策
11. 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類
12. 身体拘束等の禁止及び緊急やむを得ず身体拘束等を行う場合の手続
13. 虐待の防止のための措置に関する事項
14. 成年後見制度の活用支援
15. 苦情解決体制の整備
16. その他運営に関する重要事項

（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、おおむね一年に一回以上、利用者の労働時間その他の当該指定就労継続支援Ａ型事業所の運営状況に関し必要な事項として厚生労働大臣が定める事項について、厚生労働大臣が定めるところにより、自ら評価を行い、その結果をインターネットの利用その他の方法により公表しているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者に対し、適切な指定就労継続支援Ａ型を提供できるよう、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、従業者の勤務体制を定めているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに、当該指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者によって指定就労継続支援Ａ型を提供しているか。（ただし、利用者の支援に直接影響を及ぼさない業務については、この限りでない。）（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、従業者の資質の向上のために、その研修の機会を確保しているか。(4)適切な指定就労継続支援Ａ型の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより従業者の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じているか。(５)事業者は、従業者の計画的な人材育成に努めているか。（１）感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定就労継続支援Ａ型の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じているか。（２）従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的に実施しているか。（３）定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行っているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用定員を超えて指定就労継続支援Ａ型の提供を行っていないか。（ただし、災害、虐待その他のやむを得ない事情がある場合は、この限りでない。）（１）事業者は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けているか。(2)事業者は、当該事業所が立地する地域の自然条件等を踏まえ、想定される非常災害の種類ごとに、その規模及び被害の程度に応じた非常災害への対応に関する具体的計画を策定するとともに、非常災害時の関係機関への通報及び関係者との連絡の体制を整備し、それらの内容（事項において「計画等」という。）を定期的に従業者に周知しているか。　(3)事業者は、当該事業所の見やすい場所に、計画等の概要を掲示しているか。(4)事業者は、非常災害に備えるため、第２項の計画に従い、避難又は救出に係る訓練その他必要な訓練をその実効性を確保しつつ、定期的に行っているか。(5)事業者は、非常災害における利用者等の安全の確保が図られるよう、あらかじめ、近隣の自治体、地域住民、指定障害福祉サービス事業を行う者その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者等と相互に支援及び協力を行うための体制の整備に努めているか。(6)事業者は、非常災害時において、障害者、高齢者、乳幼児等特に配慮を要する者の受入れに努めているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者の使用する設備及び飲用に供する水について、衛生的な管理に努め、又は衛生上必要な措置を講ずるとともに、健康管理等に必要となる機械器具等の管理を適正に行っているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業所において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる措置を講じているか。①　当該指定就労継続支援Ａ型事業所における感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②　当該指定就労継続支援Ａ型事業所における感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。③　当該指定就労継続支援Ａ型事業所において、従業者に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練を定期的に実施すること。指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者の病状の急変等に備えるため、あらかじめ、協力医療機関を定めてあるか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、従業者の勤務の体制、協力医療機関その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を掲示しているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体的拘束等」という。）を行ってはいないか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じているか。①身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。③従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施すること。（１）指定就労継続支援Ａ型事業所の従業者及び管理者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしていないか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、従業者及び管理者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、他の指定就労継続支援Ａ型事業者等に対して、利用者又はその家族に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により当該利用者又はその家族の同意を得ているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型を利用しようとする者が、適切かつ円滑に利用することができるように、当該指定就労継続支援Ａ型事業者が実施する事業の内容に関する情報の提供を行うよう努めているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、当該指定就労継続支援Ａ型事業者について広告をする場合においては、その内容が虚偽又は誇大なものとなっていないか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しくは他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者に対し、利用者又はその家族に対して当該指定就労継続支援Ａ型事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与していないか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しくは他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受していないか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、障害者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を行っていないか。具体的には、「利用者が友人を紹介した際に、紹介した利用者と紹介された友人に金品を授与すること」、「障害福祉サービスの利用を通じて通常の事業所に雇用されるに至った利用者に対し祝い金を授与すること」、「障害福祉サービスの利用開始（利用後一定期間経過後も含む。）に伴い利用者に祝い金を授与すること」、「利用者の就職を斡旋した事業所に対し金品の授与を行うこと」などがあげられる。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、その提供した指定就労継続支援Ａ型に関する利用者又はその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じているか。(2)指定就労継続支援Ａ型事業者は、(1)の苦情を受け付けた場合には、当該苦情の内容等を記録しているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、その提供した指定就労継続支援Ａ型に関し、法第10 条第1項の規定により市町村が行う報告若しくは文書その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問若しくは指定就労継続支援Ａ型事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して市町村が行う調査に協力するとともに、市町村から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。（４）指定就労継続支援Ａ型事業者は、その提供した指定就労継続支援Ａ型に関し、法第11 条第2項の規定により都道府県知事が行う報告若しくは指定就労継続支援Ａ型の提供の記録、帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して都道府県知事が行う調査に協力するとともに、都道府県知事から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。（５）指定就労継続支援Ａ型事業者は、その提供した指定就労継続支援Ａ型に関し、法第48条第1項の規定により都道府県知事又は市町村長が行う報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問若しくは指定就労継続支援Ａ型事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して都道府県知事又は市町村長が行う調査に協力するとともに、都道府県知事又は市町村長から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。（６）指定就労継続支援Ａ型事業者は、都道府県知事、市町村又は市町村長から求めがあった場合には、(3)から(5)までの改善の内容を都道府県知事、市町村又は市町村長に報告しているか。（７）指定就労継続支援Ａ型事業者は、社会福祉法第83 条に規定する運営適正化委員会が同法第85条の規定により行う調査又はあっせんにできる限り協力しているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者に対する指定就労継続支援Ａ型の提供により事故が発生した場合は、都道府県、市町村、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、事故の状況及び事故に際して採った処置について、記録しているか。（３）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者に対する指定就労継続支援Ａ型の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行っているか。指定就労継続支援Ａ型事業者は、指定就労継続支援Ａ型事業所ごとに経理を区分するとともに、指定就労継続支援Ａ型の事業の会計をその他の事業の会計と区分しているか。（１）虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じているか。①　当該指定就労継続支援Ａ型事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②　当該指定就労継続支援Ａ型事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること。③　前２号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。指定就労継続支援Ａ型事業者は、その事業の運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動等との連携及び協力を行う等の地域との交流に努めているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備してあるか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、利用者に対する指定就労継続支援Ａ型の提供に関する次に掲げる記録を整備し、当該指定就労継続支援Ａ型を提供した日から５年間保存しているか。① 就労継続支援Ａ型計画② サービスの提供の記録③ 支給決定障害者に関する市町村への通知に係る記録④ 身体拘束等の記録⑤ 苦情の内容等の記録⑥ 事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録⑦　勤務の体制の記録⑧　利用者負担額等に関する請求及び受領等の記録（１）指定事業者及びその従業者は、作成、保存その他これらに類するもののうち、書面（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。以下この条において同じ。）で行うことが規定されている又は想定されるものについては、書面に代えて、当該書面に係る電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）により行っているか。（２）指定事業者及びその従業者は、交付、説明、同意その他これらに類するもの（以下「交付等」という。）のうち、書面で行うことが規定されている又は想定されるものについては、当該交付等の相手方の承諾を得て、当該交付等の相手方が利用者である場合には当該利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、書面に代えて、電磁的方法（電子的方法、磁気的方法その他人の知覚によって認識することができない方法をいう。）により行っているか。（１）指定就労継続支援Ａ型事業者は、当該指定に係るサービス事業所の名称及び所在地その他障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則第34条の23にいう事項に変更があったとき、又は休止した当該指定就労継続支援Ａ型の事業を再開したときは、10 日以内に、その旨を都道府県知事に届け出ているか。（２）指定就労継続支援Ａ型事業者は、当該指定就労移行支援の事業を廃止し、又は休止しようとするときは、その廃止又は休止の日の一月前までに、その旨を都道府県知事に届け出ているか。(１）指定就労継続支援Ａ型に要する費用の額は、平成18年厚生労働省告示第523号の別表「介護給付費等単位数表」の第13により算定する単位数に、平成18年厚生労働省告示第539号「厚生労働大臣が定める一単位の単価」に定める一単位の単価を乗じて得た額を算定しているか。（ただし、その額が現に当該指定就労継続支援Ａ型に要した費用の額を超えるときは、当該現に指定就労継続支援Ａ型に要した費用の額となっているか。）(2)(1)の規定により、指定就労継続支援Ａ型に要する費用の額を算定した場合において、その額に1円未満の端数があるときは、その端数金額は切り捨てて算定しているか。（１）就労継続支援Ａ型サービス費（Ⅰ）及び（Ⅱ）については、専ら通常の事業所に雇用されることが困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能である者のうち65歳未満のもの若しくは65歳以上のもの(65歳に達する前5年間(入院その他やむを得ない事由により障害福祉サービスに係る支給決定を受けていなかった期間を除く。)引き続き障害福祉サービスに係る支給決定を受けていたものであって、65歳に達する前日において就労継続支援A型に係る支給決定を受けていたものに限る。)又は年齢、支援の度合その他の事情により通常の事業所に雇用されることが困難である者のうち適切な支援によっても雇用契約に基づく就労が困難であるものに対して、第1の(4)に規定する指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、所定単位数を算定しているか。（２）就労継続支援Ａ型サービス費(Ⅰ)については、厚生労働大臣が定める施設基準に該当するものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所において、指定就労継続支援Ａ型を行った場合に、利用定員及び都道府県知事に届け出た評価点（厚生労働大臣が定める事項及び評価方法（令和３年厚生労働省告示第79号）の規定により算出される評価点をいう。以下同じ。））に応じ、1日につき所定単位数を算定しているか。ただし、地方公共団体が設置する指定就労継続支援Ａ型事業所等の場合にあっては、所定単位数の1000分の965に相当する単位数を算定しているか。（３）就労継続支援Ａ型サービス費(Ⅱ)については、厚生労働大臣が定める施設基準に該当するものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所等において、指定就労継続支援Ａ型を行った場合に、利用定員及び都道府県知事に届け出た評価点（就労継続支援Ａ型サービス費(Ⅰ)に同じ）に応じ、1日につき所定単位数を算定しているか。ただし、地方公共団体が設置する指定就労継続支援Ａ型事業所等の場合にあっては、所定単位数の1000分の965に相当する単位数を算定しているか。（４）(2)及び(3)の算定に当たって、指定就労継続支援Ａ型事業所等が新規に指定を受けた日から１年間は、当該指定就労継続支援Ａ型事業所等の評価点が80点以上105点未満である場合とみなして、１日につき所定単位数を算定しているか。年度途中に指定された事業所については、初年度及び２年度目は、評価点が80点以上105点未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定しているか。（５）就労継続支援Ａ型サービス費を算定するに当たり算出する評価点を、インターネットの利用その他の方法により公表していない場合に１００分の８５を所定単位数に乗じて得た数を算定しているか。（自己評価未公表減算）（６） (2)及び(3)の算定に当たって、次の①又は②のいずれかに該当する場合に、それぞれ①又は②に掲げる割合を所定単位数に乗じて得た数を算定しているか。① 利用者の数又は従業者の員数が平成18年厚生労働省告示第550号「厚生労働大臣が定める利用者の数の基準及び従業者の員数の基準並びに所定単位数に乗じる割合」の八のイ又はロの表の上欄に掲げる基準に該当する場合同表の下欄に掲げる割合。② 指定就労継続支援Ａ型等の提供に当たって、就労継続支援Ａ型計画等が作成されていない場合、次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に掲げる割合ア　作成されていない期間が3月未満の場合　100分の70イ　作成されていない期間が3月以上の場合　100分の50（７）第4の46の(2)又は指定障害者支援施設基準第48条第2項に規定する基準に適合していない場合は、1日につき5単位を所定単位数から減算しているか。ただし、令和５年３月31日までの間は、指定障害福祉サービス基準第197条において準用する指定障害福祉サービス基準第35条の２第３項又は指定障害者支援施設基準第48条第３項に規定する基準を満たしていない場合であっても、減算しない。（身体拘束廃止未実施減算）(８)利用者が就労継続支援Ａ型以外の障害福祉サービスを受けている間に、就労継続支援Ａ型サービス費を算定していないか。視覚障害者等である指定就労継続支援Ａ型等の利用者の数(重度の視覚障害、聴覚障害、言語機能障害又は知的障害のうち2以上の障害を有する利用者については、当該利用者数に2を乗じて得た数とする。）が当該指定就労継続支援A型等の利用者の数に100分の30を乗じて得た数以上であって、視覚障害者等との意思疎通に関し専門性を有する者として専ら視覚障害者等の生活支援に従事する従業者を、第2の又は指定障害者支援施設基準附則第3 条第1項第5号に掲げる人員配置に加え、常勤換算方法で、当該指定就労継続支援Ａ型の利用者の数を50で除して得た数以上配置しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所等において、指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、1 日につき所定単位数を加算しているか。（１）就労移行支援体制加（Ⅰ）については、就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）が算定されている指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援Ａ型事業所等における指定就労継続支援Ａ型等を受けた後就労（指定就労継続支援A型事業所等への移行を除く。） し、就労を継続している期間が6月に達した者（就労定着者）が前年度において1人以上いるものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所等において、指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、1日につき当該指定就労継続支援A型等のあった日の属する年度の利用定員に応じた所定単位数に就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算しているか。（２）就労移行支援体制加算（Ⅱ）については、就労継続支援A 型サービス費（Ⅱ）を算定している指定就労継続支援A型事業所等において、就労定着者が前年度において1人以上いるものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援A 型事業所等において、指定就労継続支援A 型等を行った場合に、1日につき当該指定就労継続支援A型等のあった日の属する年度の利用定員に応じた所定単位数に就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算しているか。指定就労継続支援Ａ型事業所等における指定就労継続支援Ａ型等を受けた後就労移行支援に係る支給決定を受けた利用者が１人以上いる当該指定就労継続支援Ａ型事業所等において、当該指定就労継続支援Ａ型等を行った日の属する年度において、当該利用者に対して、当該支給決定に係る申請の日までに、当該就労移行支援に係る指定就労移行支援事業者等との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、当該利用者が当該支給決定の申請を行うに当たり、当該申請に係る指定特定相談支援事業者に対して、当該指定就労継続支援Ａ型等の利用状況その他の当該利用者に係る必要な情報を文書により提供した場合に、当該指定就労継続支援Ａ型等の利用を終了した月について、１回に限り、所定単位数を加算しているか。ただし、当該利用者が、当該支給決定を受けた日の前日から起算して過去３年以内に就労移行支援に係る支給決定を受けていた場合は加算しない。指定就労継続支援Ａ型事業所等において、指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、当該指定就労継続支援Ａ型等の利用を開始した日から起算して30 日以内の期間について、1日につき所定単位数を加算しているか。指定就労継続支援Ａ型事業所等において継続して指定就労継続支援Ａ型等を利用する利用者について、連続した5日間、当該指定就労継続支援Ａ型等の利用がなかった場合において、第2の1又は指定障害者支援施設基準附則第3条第1項第5号の規定により指定就労継続支援Ａ型事業所等に置くべき従業者のうちいずれかの職種の者（ 就労継続支援A型従業者）が、就労継続支援Ａ型計画等に基づき、あらかじめ当該利用者の同意を得て、当該利用者の居宅を訪問して当該指定就労継続支援Ａ型事業所等における指定就労継続支援Ａ型等の利用に係る相談援助等を行った場合に、1月につき2回を限度として、就労継続支援Ａ型計画等に位置付けられた内容の指定就労継続支援Ａ型等を行うのに要する標準的な時間で所定単位数を算定しているか。指定就労継続支援Ａ型事業者等が、利用者負担額合計額の管理を行った場合に、1月につき所定単位数を加算しているか。低所得者等であって就労継続支援Ａ型計画等により食事の提供を行うこととなっている利用者（指定障害者支援施設に入所する者を除く。）に対して、指定就労継続支援Ａ型事業所等に従事する調理員による食事の提供であること又は調理業務を第三者に委託していること等当該指定就労継続支援Ａ型事業所等の責任において食事提供のための体制を整えているものとして都道府県知事に届け出た当該指定就労継続支援Ａ型事業所等において、食事の提供を行った場合に、別に厚生労働大臣が定める日までの間、1日につき所定単位数を加算しているか。（１）福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）については、第2の1の（1）又は指定障害者支援施設基準附則第3条第1項第5号の規定により置くべき職業指導員又は生活支援員（職業指導員等）として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であるものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所等において、指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。（２）福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）については、職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であるものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援A 型事業所等において、指定就労継続支援A型等を行った場合に、1 日につき所定単位数を加算しているか。ただし、この場合において、（1） の福祉専門職員配置等加算（Ⅰ） を算定している場合は、算定しない。（３）福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）については、次の①又は②のいずれかに該当するものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所等において、指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、1 日につき所定単位数を加算しているか。ただし、この場合において、(1)の福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）又は（ 2） の福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)を算定している場合は、算定しない。①職業指導員等として配置されている従業者のうち、常勤で配置されている従業者の割合が100分の75以上であること。②職業指導員等として常勤で配置されている従業者のうち、3 年以上従事している従業者の割合が100分の30以上であること。指定就労継続支援Ａ型事業所等において指定就労継続支援Ａ型等を利用する利用者（当該指定障害者支援施設等に入所する者を除く。）が、あらかじめ当該指定就労継続支援Ａ型等の利用を予定していた日に、急病等によりその利用を中止した場合において、就労継続支援Ａ型従業者が、利用者又はその家族等との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、当該利用者の状況、相談援助の内容等を記録した場合に、1月につき4回を限度として、所定単位数を算定しているか。（１）医療連携体制加算（Ⅰ）については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援Ａ型事業所等に訪問させ、当該看護職員が利用者に対に対して１時間未満の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、１回の訪問につき８人の利用者を限度として、１日につき所定単位数を加算しているか。（２）医療連携体制加算（Ⅱ）については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援Ａ型事業等に訪問させ、当該看護職員が利用者に対して１時間以上２時間未満の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、１回の訪問につき８人の利用者を限度として、１日につき所定単位数を加算しているか。（３）医療連携体制加算（Ⅲ）については、看護職員を指定就労継続支援Ａ型事業所等に訪問させ、当該看護職員が利用者に対して２時間以上の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、１回の訪問につき８人の利用者を限度として、１日につき所定単位数を加算しているか。（４）医療連携体制加算（Ⅳ）については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援Ａ型事業所等に訪問させ、当該看護職員が別に厚生労働大臣が定める者に対して看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、１回の訪問につき８人の利用者を限度として、当該看護を受けた利用者の数に応じ、１日につき所定単位数を加算しているか。ただし、（１）から（３）までのいずれかを算定している利用者については、算定しない。（５）医療連携体制加算（Ⅴ）については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労継続支援Ａ型事業所等に訪問させ、当該看護職員が認定特定行為業務従事者に喀痰吸引等に係る指導を行った場合に、当該看護職員１人に対し、１日につき所定単位数を加算しているか。（６）医療連携体制加算（Ⅵ）については、喀痰吸引等が必要な者に対して、認定特定行為業務従事者が、喀痰吸引等を行った場合に、1 日につき所定単位数を加算しているか。ただし（1）又は（2）を算定している場合にあっては、算定しない。（１）重度者支援体制加算（Ⅰ）については、指定就労継続支援Ａ型等を行った日の属する年度の前年度において、障害基礎年金1級（国民年金法（昭和34年法律第131号）に基づく障害基礎年金1 級をいう。以下同じ。） を受給する利用者の数が当該年度における指定就労継続支援Ａ型等の利用者の数の100分の50であるものとして都道府県知事又は市町村長に届け出た場合に、利用定員に応じ、1 日につき所定単位数を加算しているか。（２）重度者支援体制加算（Ⅱ）については、就労継続支援Ａ型等を行った日の属する年度の前年度において、障害基礎年金1 級を受給する利用者の数が当該年度における指定就労継続支援Ａ型等の利用者の数の100分の25以上であるものとして都道府県知事又は市町村長に届け出た場合に、利用定員に応じ、1 日につき所定単位数を加算しているか。ただし、（1）の重度者支援体制加算(Ⅰ)を算定している場合は、算定しない。第2の1に定める人員配置に加え、賃金向上達成指導員(生産活動収入を増やすための販路拡大、商品開発、労働時間の増加その他の賃金向上を図るための取組に係る計画(賃金向上計画)を作成し、当該賃金向上計画に掲げた内容の達成に向けて積極的に取り組むための指導員をいう。以下同じ。)を、常勤換算方法で1以上配置し、かつ、就労継続支援A 型事業所と雇用契約を締結している利用者のキャリアアップ（職務経験、職業訓練又は教育訓練の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。）を図るための措置を講じているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援A型事業所等において、指定就労継続支援A 型等を行った場合に、利用定員に応じ、1日につき所定単位数を加算しているか。（１）平成24年厚生労働省告示第268号「厚生労働大臣が定める送迎」の四に定める送迎を実施しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所又は指定障害者支援施設（国、地方公共団体又はのぞみの園が設置する指定就労継続支援A型事業所又は指定障害者支援施設(地方自治法第244条の2第3項の規定に基づく公の施設の管理の委託が行われている場合を除く。） を除く。） において、利用者（ 施設入所者を除く。） に対して、その居宅等と指定就労継続支援Ａ型事業所又は指定障害者支援施設との間の送迎を行った場合に、片道につき所定単位数を加算しているか。（２）平成24年厚生労働省告示第268号「厚生労働大臣が定める送迎」の四に定める送迎を実施している場合は、所定単位数の100分の70に相当する単位数を算定しているか。（１） 障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）及び障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）については、指定障害者支援施設等において指定就労継続支援Ａ型を利用する利用者が、指定地域移行支援の障害福祉サービスの体験的な利用支援を利用する場合において、指定障害者支援施設等に置くべき従業者が、次の①又は②のいずれかに該当する支援を行うとともに、当該利用者の状況、当該支援の内容等を記録した場合に、所定単位数に代えて算定しているか。① 体験的な利用支援の利用の日において昼間の時間帯における訓練等の支援を行った場合② 障害福祉サービスの体験的な利用支援に係る指定一般相談支援事業者との連絡調整その他の相談援助を行った場合（２） 障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）については、体験的な利用を開始した日から起算して5日以内の期間について算定しているか。（３） 障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）については、体験的な利用を開始した日から起算して6日以上15日以内の期間について算定しているか。（４） 障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅰ）又は障害福祉サービスの体験利用支援加算（Ⅱ）が算定されている指定障害者支援施設等が、平成18年厚生労働省告示第551号「厚生労働大臣が定める施設基準」の五の二のロに定める基準に適合しているものとして都道府県知事に届け出た場合に、更に1日につき所定単位数に50単位を加算しているか。指定就労継続支援A 型事業所等が、やむを得ない事由により、通所によって支援を受けることが困難であると市町村が認める利用者に対して、当該利用者の居宅において支援を行った場合に、1日につき所定単位数を加算しているか。平成18年厚生労働省告示第551号「厚生労働大臣が定める施設基準」の五の二のハに定める基準に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援A型事業所等が、平成18年厚生労働省告示第556号「厚生労働大臣が定める者」の九に定める者に対して、特別な支援に対応した就労継続支援A型計画に基づき、地域生活のための相談支援や個別の支援を行った場合に、当該者に対し当該支援等を開始した日から起算して3年以内(医療観察法に基づく通院期間の延長が行われた場合には、当該延長期間が終了するまで)の期間(他の指定障害福祉サービスを行う事業所において社会生活支援特別加算を算定した期間を含む。)において、1日につき所定単位数を加算しているか。平成18 年厚生労働省告示第543 号「厚生労働大臣が定める基準」の三十六の基準に適合している福祉・介護職員の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所等（国、のぞみの園又は独立行政法人国立病院機構が行う場合を除く。20 において同じ。）が、利用者に対し、指定就労継続支援Ａ型等を行った場合に、当該基準に掲げる区分に従い、令和6年3月31日までの間((4)及び(5)については、別に厚生労働大臣が定める日までの間)、次に掲げる単位数を所定単位数に加算しているか。ただし、次に掲げるいずれかの加算を算定している場合にあっては、次に掲げるその他の加算は算定しない。（１）福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）　算定した単位数の1000分の57に相当する単位数（指定障害者支援施設にあっては、1000 分の65 に相当する単位数）（２）福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）　算定した単位数の1000分の41 に相当する単位数(指定障害者支援施設にあっては、1000分の47に相当する単位数)（３）福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）　算定した単位数の1000 分の23 に相当する単位数（ 指定障害者支援施設にあっては、1000分の26に相当する単位数）別に厚生労働大臣が定める基準に適合している福祉・介護職員を中心とした従業者の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労継続支援Ａ型事業所が、利用者に対し、指定就労継続支援Ａ型を行った場合に、当該基準に掲げる区分に従い、次に掲げる単位数を所定単位数に加算する。ただし、次に掲げる一方の加算を算定している場合にあっては、次に掲げる他方の加算は算定しない。（１）福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)　算定した単位数の1000分の17に相当する単位数（２）福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)　算定した単位数の1000分の15に相当する単位数 | 適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否適・否 | 平24市条例81第3条1項平24市条例81第3条2項平24市条例81第3条3項平24市条例81第3条4項平24市条例81第3条5項平24市条例81第174条平24市条例81第175条平24市条例81第176条平18 厚令171第187 条準用（第79 条）平24市条例81第178条平24市条例81第187条（準用第９条）平24市条例81第187条（準用第10条）平24市条例81第187条（準用第11条）平24市条例81第187条（準用第12条）平24市条例81第187条（準用第13条）平24市条例81第187条（準用第1４条）平24市条例81第187条（準用第15条）平24市条例81第187条（準用第16条）平24市条例81第187条（準用第17条）平24市条例81第187条（準用第19条）平24市条例81第187条（準用第20条）平24市条例81第187条（準用第146条）平24市条例81第187条（準用第22条）平24市条例81第187条（準用第23条）平24市条例81第187条（準用第59条）平24市条例81第187条（準用第60条）平24市条例81第187条（準用第61条）平24市条例81第187条（準用第62条）平24市条例81第187条（準用第148条）平24市条例81第179条平24市条例81第180条平24市条例81第181条平24市条例81第182条平24市条例81第183条平24市条例81第184条平24市条例81第185条平24市条例81第186条平24市条例81第187条（準用第88条）平24市条例81第187条（準用第29条）平24市条例81第187条（準用第89条）平24市条例81第187条（準用第90条）平24市条例81第187条（準用第68条）平24市条例81第186条の2平24市条例81第18６条の３平24市条例81第187条（準用第７０条）平24市条例81第187条（準用第３４条の２）平24市条例81第187条（準用第７1条）平24市条例81第187条（準用第７2条）平24市条例81第187条（準用第92条）平24市条例81第187条（準用第93条）平24市条例81第187条（準用第94条）平24市条例81第187条（準用第３６条の２）平24市条例81第187条（準用第37条）平24市条例81第187条（準用第38条）平24市条例81第187条（準用第39条）平24市条例81第187条（準用第40条）平24市条例81第187条（準用第41条）平24市条例81第187条（準用第42条）平24市条例81第187条（準用第4１条の２）平24市条例81第187条（準用第７6条）平24市条例81第187条（準用第７7条）平24市条例81第２１３条法第46条第1項施行規則第34条の23法第46条第2項施行規則第34条の23法第29条第3項平18厚告523の一平18厚告539法第29条第3項平18厚告523の二平18厚告523別表第13の1の注1平18厚告523別表第13の1の注2平18厚告551の五の二のイ平18厚告523別表第13の1の注3平18厚告523別表第13の1の注3の2平18厚告523別表第13の1の注4平18厚告523別表第13の1の注4平18厚告523別表第13の1の注4(1)平18厚告550の八平18厚告523別表第13の1の注4(2)平18厚告523別表第13の1の注5平18厚告523別表第13の1の注6平18厚告523別表第13の2の注平18厚告523別表第13の3の注1平18厚告523別表第13の3の注2平18厚告523別表第13の３の２の注平18厚告523別表第13の4の注平18厚告523別表第13の5の注平18厚告523別表第13の6の注平18厚告523別表第13の7の注平18厚告523別表第13の8の注1平18厚告523別表第13の8の注2平18厚告523別表第13の8の注3平18厚告523別表第13の9の注平18厚告523別表第13の10の注1平18厚告523別表第13の10の注2平18厚告523別表第13の10の注3平18厚告523別表第13の10の注4平18厚告523別表第13の10の注５平18厚告523別表第13の10の注６平18厚告523別表第13の11の注1平18厚告523別表第13の11の注2平18厚告523別表第13の12の2の注平18厚告523別表第13の13の注1平24厚告268の四準用（一）平18厚告523別表第13の13の注2平24厚告268の四準用（一）平18厚告523別表第13の14の注1平18厚告523別表第13の14の注2平18厚告523別表第13の14の注3平18厚告523別表第13の14の注4平18厚告551の五の二のロ平18厚告523別表第13の14の2の注平18厚告523別表第13の14の3の注平18厚告551の五の二のハ準用（三の二のロ）平18厚告556の九平18厚告523別表第13の15の注平18厚告543の三十六準用（二）平18厚告523別表第13の16の注 | （令和６年３月３１日までは努力義務となる（経過措置））（令和６年３月３１日までは努力義務となる（経過措置））令和４年３月３１日までは努力義務となる（経過措置）令和４年３月３１日までは努力義務となる（経過措置） |