

令和7年度 施設・通所・居住系サービス 集団指導資料

令和8年3月

岡山市 保健福祉局 事業者指導課
障害事業者係

【主な関係法令と省略表記一覧】

関係法令	省略表記
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）	障害者総合支援法
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）	基準省令
障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律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）	解釈通知
岡山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年市条例第81号）	基準条例
岡山市指定障害者支援施設等の人員，設備及び運営に関する基準等を定める条例（平成24年市条例第82号）	基準条例（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指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成18年厚生労働省告示第523号）	報酬告示
障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年障発第1031001号）	留意事項通知
障害福祉サービス等報酬改定に関するQ & A	Q & A

※上記の法令・通知等は、ホームページ等でご確認ください。

○厚生労働省 法令等データベースシステム

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/>

○岡山市事業者指導課ホームページ

https://www.city.okayama.jp/soshiki/16-3-1-0-0_20.html

○岡山市事業者指導課障害事業者係ホームページ

https://www.city.okayama.jp/soshiki/16-3-1-0-0_2.html

☆基準省令その他関係法令を理解し、その知識と技能をもって事業所を運営することが必須です。

☆事業者指導課があるKSB会館には
来客用駐車場がありません！！
会館敷地内には、駐車しないでください。

目次

・事業者としての責務	1
・事業者が遵守すべき基準	3
・勤務体制の確保等	6
・勤務予定表の実績と確認	7
・常勤換算の考え方	8
・サービス管理責任者の変更についての注意点	9
・サービス管理責任者の更新について	11
・サービス管理責任者等研修制度の変更点のポイント	12
・サービス管理責任者等に関する告示の改正について	13
・個別支援計画の作成（通所・居住系）	17
・個別支援計画の作成（入所系）	18
・事業所の廃止・休止に係る届出について	21
・地域連携推進会議について	23
・日中サービス支援型共同生活援助の協議会評価について	31
・就労継続支援事業所・共同生活援助事業所等に関するガイドラインについて	33
・令和8年度障害福祉サービス等報酬改定について	34
・運営指導等における主な指摘事項及び誤った事例	53
・人員配置基準等の見直しについて	61
・各種研修・訓練の回数	63
・事業者指導課ホームページについて	64

(参考資料)

事業系ごみの分け方・出し方	1
サービス管理責任者の任用資格に係る実務要件	2
変更届に係る添付書類確認表	3

事業者としての責務

1 事業者の指定を受ける意義

- 障害福祉サービス等は、公費（税金）で運用されている制度です（利用者負担分を除く）。事業者の指定を受けるということは、市民からの信託・期待を受けた公的サービスの担い手になることを意味します。また、障害者の日常生活及び社会生活を支える社会的基盤としての役割があることから、適切なコスト感覚を持ち、安定継続的な経営を行えるよう努めていただく必要があります。

2 障害福祉サービスの基本理念

- 障害福祉サービスの提供に当たっては、障害者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の状況を見極めて、援助から共同実践、見守りから自立へと繋げる支援を念頭に実施してください。

3 法令遵守

- 事業者は、障害者等の人格を尊重するとともに、関係法令を遵守し、障害者等のために忠実に職務を遂行しなければなりません。
- 事業所の運営に当たっては、法令遵守（コンプライアンス）の意識を持ち、制度を正しく理解し、適正に事業を運営することが、事業者としての責務となります。
- 法令遵守責任者は、基準違反、事務誤り等を未然に防止し、適正に事業運営ができるよう、実行性ある体制を整備する必要があります。

事業者としての責務

4 虐待防止等

- 障害者虐待を未然に防止するため、虐待防止責任者の選定、虐待防止のための委員会の開催、研修等を通じて従業者の人権意識を高めるとともに従業者の知識や技術、特別な支援を必要とする障害者の支援に関する知識や技術の向上を図るなど、必要な措置を講じることが求められます。また、身体拘束については、事業所全体での適正化に向けた取り組みが求められます。

5 障害を理由とする差別の禁止

- 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づき、障害を理由として正当な理由なくサービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付したりすることは禁止されています。また、障害のある人から何らかの配慮を求められた場合には、負担になり過ぎない範囲で社会的障壁を取り除くために必要で合理的な配慮を行うことが求められます。なお、福祉事業者向けガイドラインとして「福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応指針」（平成27年11月1日厚生労働大臣決定）が示されているので参考としてください。

事業者が遵守すべき基準

◆ 1 運営に関する基準

- 障害者総合支援法に定められた基準は、適切なサービスを提供するために必要な最低限度の内容を定めたものであることから、運営に当たっては、常にその向上に努めなければなりません。法律、省令等を精読し、複数名体制で正しく基準等を理解して運営を行ってください。

◆ 2 報酬の算定に関する基準

- 報酬告示・留意事項通知等に基づき、適切に請求を行ってください。また、報酬告示・留意事項通知等は、複数名体制で理解し、毎月の報酬請求に当たっては複数名体制で確認を行って事務誤りのないようにしてください。
- 運営に関する基準資料・報酬の算定に関する基準資料を整備していない事業所が見受けられます。基準を知らずに正しい事業所運営はできません。事業所内に資料を整備して、職員全員が確認できる状況にしておいてください。



事業者が遵守すべき基準

◆ 3 事業者の一般原則等

- ・ 指定基準省令にはそれぞれの事業に応じて遵守すべき一般原則等が示されています。いずれも事業運営にあたって基本となる事項ですので改めてご確認ください。

・ 障害福祉サービス

(指定障害福祉サービス事業者の一般原則)

- 第3条 指定障害福祉サービス事業者(第三章から第五章まで及び第八章から第十六章までに掲げる事業を行うものに限る。)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(以下「個別支援計画」という。)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とともに、その効果について継続的な評価を実施することその他の措置を講ずることにより利用者に対して適切かつ効果的に指定障害福祉サービスを提供しなければならない。
- 2 指定障害福祉サービス事業者は、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なければならない。
 - 3 指定障害福祉サービス事業者は、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じなければならない。

事業者が遵守すべき基準

・ 障害者支援施設

(指定障害者支援施設等の一般原則)

- 第3条 指定障害者支援施設等は、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（以下「個別支援計画」という。）を作成し、これに基づき利用者に対して施設障害福祉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を実施することその他の措置を講ずることにより利用者に対して適切かつ効果的に施設障害福祉サービスを提供しなければならない。
- 2 指定障害者支援施設等は、利用者の意思及び人格を尊重して、常に当該利用者の立場に立った施設障害福祉サービスの提供に努めなければならない。
 - 3 指定障害者支援施設等は、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じなければならない。
 - 4 **指定障害者支援施設等は、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、利用者の地域生活への移行に関する意向を把握し、当該意向を定期的に確認するとともに、法第七十七条第三項各号に掲げる事業を行う者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と連携を図りつつ、利用者の希望に沿って地域生活への移行に向けた措置を講じなければならない。**
 - 5 指定障害者支援施設等は、利用者の当該指定障害者支援施設等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とともに、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、利用者の当該指定障害者支援施設等以外における指定障害福祉サービス等の利用に関する意向を定期的に確認し、一般相談支援事業又は特定相談支援事業を行う者と連携を図りつつ、必要な援助を行わなければならない。

勤務体制の確保等

1 勤務予定表の作成と実績の確認

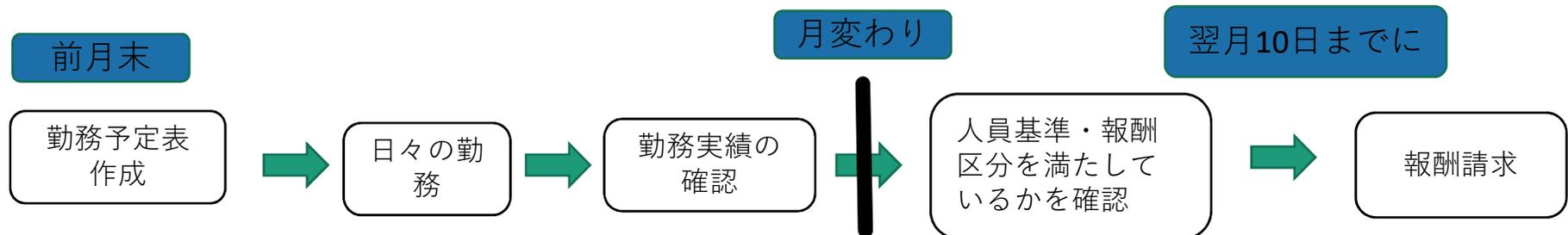
- 運営基準の「勤務体制の確保等」において、月ごとの従業者の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、兼務の状況等を明確にすることとされており、事業所は、毎月の勤務実績をまとめる必要があります。

☆理由☆

報酬請求前に実績を整理し①人員基準の違反がないか、②報酬請求の区分に問題ないかを確認する必要があります。

- 事業者指導課ホームページ (<https://www.city.okayama.jp/jigyosha/0000007783.html>) に作成例として「従業者の勤務の体制および勤務形態一覧表」を掲載しておりますので、必要に応じて活用してください。

【報酬請求までのルーティーン】



- 人員基準（全サービス）
 - 人員配置体制（生活介護、就労継続支援、共同生活援助など）
 - 加配加算（常勤看護職員等配置加算・賃金向上達成指導員配置加算・目標工賃達成指導員配置加算）など
- 算定要件を満たしていないのに請求した場合は間違えた請求（不正請求）となります

勤務予定表の実績と確認

2 算定要件を満たさないことが判明した場合

- 算定要件を満たさない場合は届出どおりの区分でなく、あくまでも**実績に見合った区分で請求する必要があります**。
- 速やかに加算の変更届を提出してください。※届出をすぐ提出できない状況があれば、個別に相談してください。

例) 通所の送迎加算

- 区分Ⅰで届出していたが、送迎の平均が10人を下回ってしまった。
→Ⅱで請求し、体制届も速やかに提出（区分の相違で国保連審査でエラーが発生します。）

例) 共同生活援助の夜間支援体制加算

①7人の共同生活住居において、前年度の平均利用者数が6人だったが、その日の実際の入居者数の人数3人だったため、夜間支援対象利用者数が3人で請求していた。

→請求を夜間支援対象利用者数が6人で請求する。夜間支援対象利用者数は前年度の平均利用者数の人数に応じて、算定するため、その日の実際の入居者数や支援を要する入居者の人数で変わらない。

②夜間支援対象利用者が10で、夜間支援員を毎晩2名配置し、夜間支援員1人が5人を担当するという内容で届出したが、一月30日のうち、1名のみ配置した日が10日あった。

→夜間支援員が1名のみ10日分の請求は、対象利用者5名の区分ではなく、対象利用者10名の区分で請求し、残りの20日は届出どおりの区分で請求する。

常勤換算の考え方

【基本事項】

- 常勤の勤務時間は会社の就業規則によって決まります。
- 例) “一日8時間労働週2日休み”の規則であれば、常勤は週40時間勤務
- 注①週40時間を下回る勤務時間の職員は、制度上、「非常勤」とみなされる。
- 注②会社として週40時間勤務であっても、事業所間で兼務をしている場合、制度上、事業所の従業者としては「非常勤」とみなされる。(同一の場所であっても、放課後等デイサービス等の別事業と兼務している場合は、勤務時間からその分除く必要があります。)

例：週40時間、うち、週10時間を放課後等デイサービスの職員として勤務している場合、週30時間の勤務をしている事業所においては非常勤職員としてみなします。

【常勤換算について】

- 常勤の勤務時間は、実際の月の暦によって異なり、非常勤職員も常勤の勤務時間をもとに常勤換算します。
- 総従業者の1週間の勤務延べ時間数 ÷ 当該事業所において常勤の従業者が1週間に勤務すべき時間数 (32時間を下回る場合は32時間を基本とします。)

※ただし、「母性健康管理措置」(男女雇用機会均等法)又は「育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置」(育児介護休業法)「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿って短時間勤務制度等が講じられている場合、30時間以上の勤務で、常勤の従業者が勤務すべき時間数を満たしたものとし、1として取り扱うことを可能とします。

- 常勤の職員に関しては、有給休暇等で実際に勤務をしていない日(1月を超えない範囲)に関しても、延べ労働時間に含めて常勤換算をすることができる。

サービス管理責任者の変更についての注意点

1) サービス管理責任者が退職等で不在になったにもかかわらず、岡山市へ不在届を提出していない。

- サービス管理責任者が不在になった場合、10日以内に岡山市へ変更届を提出すること。サービス管理責任者が不在となる場合には、そのことが分かった時点で直ちに岡山市に相談のうえ、一刻も早く後任のサービス管理責任者を配置すること。

2) サービス管理責任者の人員欠如減算を算定していない。

- サービス管理責任者が不在となった場合、不在となった翌々月からその不在が解消された月まで、サービス管理責任者の人員欠如減算を算定すること。

例：サービス管理責任者が3月31日で退職し、4月1日から6月30日までの期間不在となり、7月1日に新たなサービス管理責任者が配置された場合、不在となった月の翌々月（6月）から人員基準欠如が解消されるに至った月（7月）の2か月分が欠如減算の対象となります。

3) サービス管理責任者が不在にもかかわらず、新規利用者を受け入れ、サービス管理責任者が作成した個別支援計画がない状態でサービスの提供をしている。（個別支援計画未作成減算も算定していない。）

- サービス管理責任者が不在の期間に新規利用者を受け入れることは、サービス管理責任者が作成した個別支援計画のない状態でサービスを提供しているため、基準省令第3条の事業者の一般原則に反する不適切な行為。

サービス管理責任者の変更についての注意点

サービス管理責任者がやむを得ない事由で欠如した際のみなし配置について

サービス管理責任者等が突然の退職、病休など事業者の責に帰さない事由により欠如した場合であって、かつ、当該事業所にサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合は、実務経験のみを有する者又は一定の要件を満たす者をサービス管理責任者としてのみなし配置することが可能となっているが、詳細については以下のとおりです。

○1年間配置する場合

研修を受講していないが、実務経験（3～8年）を有する者を配置することが可能。

○実践研修を受講するまでの間（最長2年間）配置する場合

以下の要件をすべて満たす者を配置することが可能。

- ・実務経験（3～8年）を満たしていること。
- ・サービス管理責任者が欠如した時点で、既に基礎研修修了者であること。
- ・サービス管理責任者が欠如する以前から当該事業者には配置されていた者であること。

※やむを得ない事由でののみなし配置に関しては、事業所として事前に予期できないサービス管理責任者の欠如が前提となっています。

事前にサービス管理責任者の退職等が判明している場合には、別のサービス管理責任者の配置をする必要があります。

サービス管理責任者の更新について

- 更新研修を期限までに受講しなかった場合、翌日からはサービス管理責任者として勤務することができません。現にサービス管理責任者として従事していた場合は人員欠如となりますので、受講忘れのないように留意してください。

期限までに更新研修の受講ができなかった場合は実践研修の受講が必要です。(基礎研修の受講は不要です。)

更新研修の受講年限確認票を確認し、いつまでに更新研修を受講しなければいけないのか確認をしてください。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者更新研修 受講年限確認表【令和7年度版】

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として従事するためには、実践研修（平成30年度までの旧体系の研修修了により資格を取得した方の場合は新体系での初回の更新研修）を修了した翌年度を初年度とする5年度ごとの各年度末日までに、更新研修を修了する必要があります。

※期限までに更新研修を修了しなかった場合は、改めて実践研修を修了しなければ、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として従事できません。

更新研修の受講年限は次のとおりです。 → 実践研修（旧体系の研修で資格を取得した方の場合は初回の更新研修）修了年度を起点として御確認ください。
(各5年間のうちのいずれかの年度で、更新研修を修了する必要があります。)

◆旧体系の研修（平成30年度まで）で資格を取得した方の場合

<起点> 初回更新研修修了年度	更新研修2回目（この間で修了）	更新研修3回目（この間で修了）	更新研修4回目（この間で修了）	更新研修5回目（この間で修了）
令和元年度 ※1	令和2年度～令和6年度 ※1	令和7年度～令和11年度	令和12年度～令和16年度	令和17年度～令和21年度
令和2年度 ※2	令和3年度～令和7年度 ※2	令和8年度～令和12年度	令和13年度～令和17年度	令和18年度～令和22年度
令和3年度	令和4年度～令和8年度	令和9年度～令和13年度	令和14年度～令和18年度	令和19年度～令和23年度
令和4年度	令和5年度～令和9年度	令和10年度～令和14年度	令和15年度～令和19年度	令和20年度～令和24年度
令和5年度	令和6年度～令和10年度	令和11年度～令和15年度	令和16年度～令和20年度	令和21年度～令和25年度

※1 令和元年度に更新研修を修了した方は、令和6年度末までに2回目の更新研修を修了しなかった場合、令和7年4月1日から資格が失効しています。

※2 令和2年度に更新研修を修了した方は、令和7年度末までに2回目の更新研修を修了しなかった場合、令和8年4月1日から資格が失効します。

◆新体系の研修（令和元年度以降）で資格を取得した方の場合（更新研修を期限までに修了できず、実践研修の修了により、資格を再取得した場合を含む。）

<起点> 実践研修修了年度	更新研修1回目（この間で修了）	更新研修2回目（この間で修了）	更新研修3回目（この間で修了）	更新研修4回目（この間で修了）
令和3年度	令和4年度～令和8年度	令和9年度～令和13年度	令和14年度～令和18年度	令和19年度～令和23年度
令和4年度	令和5年度～令和9年度	令和10年度～令和14年度	令和15年度～令和19年度	令和20年度～令和24年度
令和5年度	令和6年度～令和10年度	令和11年度～令和15年度	令和16年度～令和20年度	令和21年度～令和25年度
令和6年度	令和7年度～令和11年度	令和12年度～令和16年度	令和17年度～令和21年度	令和22年度～令和26年度

※更新研修受講のためには、以下の①または②の要件が必要です。

受講要件
① 更新研修受講前5年間に2年以上のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・管理者・相談支援専門員の実務経験がある。
② 現にサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・管理者・相談支援専門員として従事している。

※「サービス管理責任者等」とは、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者をいう。以下同じ。

① 実践研修の受講に係る実務経験（OJT）について

- 現行制度上、実践研修の受講にあたって必要な実務経験A(OJT)については、基礎研修修了後「2年以上」の期間としており、これを原則として維持しつつ、一定の要件を充足した場合には、例外的に「6月以上」の期間で受講を可能とする。

【要件】 ※①～③を全て満たす必要あり

- 基礎研修受講時**に既にサービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件B（相談支援業務又は直接支援業務3～8年）を満たしている。
- 障害福祉サービス事業所等において、個別支援計画作成の業務に従事する。（具体的には以下のいずれかのとおり）
 - サービス管理責任者等が配置されている事業所において、個別支援計画の原案の作成までの一連の業務（※）を行う。
 - やむを得ない事由によりサービス管理責任者等を欠いている事業所において、サービス管理責任者等とみなして従事し、個別支援計画の作成の一連の業務を行う。
- 上記業務に従事することについて、指定権者に届出を行う。

（※）利用者へ面接の上アセスメントを実施し、個別支援計画の原案を作成し、サービス管理責任者が開催する個別支援会議へ参加する等。詳細については今後周知予定。

（施行日前の実務経験A(OJT)の取扱い及び届出の方法等、詳細については今後整理した上で周知予定）



サービス管理責任者等に関する告示の改正について

事務連絡
令和5年6月30日

都道府県 障害保健福祉主管部（局）
市町村 児童福祉主管部（局） 各御中

こども家庭庁支援局障害児支援課
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

サービス管理責任者等に関する告示の改正について

日頃よりこども家庭行政及び厚生労働行政の推進に御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等（平成十八年厚生労働省告示第五百四十四号）」及び「障害児通所支援又は障害児入所支援の提供の管理を行う者としてこども家庭庁長官が定めるもの（平成二十四年厚生労働省告示第二百三十号）」については、本日6月30日に改正され、同日適用されたところですが、改正の趣旨及び概要については下記のとおりですので、各都道府県・市町村におかれては十分御了知の上、関係者、関係団体等に対し、その周知徹底をお願いします。

記

1 実践研修の受講に必要な実務経験について【別添1・2】

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者（以下「サービス管理責任者等」という。）の研修体系については、令和元年度より、基礎研修修了後に実践研修を受講するために必要な実務経験（OJT）を「2年以上」としてありますが、新たに、基礎研修受講開始時において既に実務経験者である者が、実践研修を受講するための実務経験（OJT）として障害福祉サービスに係る個別支援計画の作成の一連の業務に従事し、その旨を指定権者に届けている場合は、例外的に「6月以上」とします。

2 やむを得ない事由によりサービス管理責任者等が欠けた場合の措置について【別添3・4】

サービス管理責任者等がやむを得ない事由により欠如した場合に実務経験者をサービス管理責任者等とみなして配置する措置については、現行制度上、サービス管理責任者等の欠如時から1年間としております。

今回、基礎研修修了者については、個別支援計画の作成に関して一定の知識・技能等を習得していること、また、事業所内でのサービス管理責任者等の養成を進める観点から、従前のやむを得ない事由（※）による措置（1年間）に加え、以下のいずれの要件も満たす者について、当該者が実践研修を修了するまでの間に限り、サービス管理責任者等とみなして配置可能（最長2年間）とします。

- ・実務経験要件を満たしていること
- ・サービス管理責任者等が欠如した時点で既に基礎研修を修了済みであること
- ・サービス管理責任者等が欠如する以前から当該事業所に配置されていること

※やむを得ない事由については、サービス管理責任者等が退職、病休など事業者の責に帰さない事由により欠如した場合であって、かつ、当該事業所にサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合を想定している。

3 更新研修の受講に必要な実務経験の範囲について

サービス管理責任者等更新研修の受講に必要な実務経験として、現行、サービス管理責任者では児童発達支援管理責任者の実務経験が、児童発達支援管理責任者ではサービス管理責任者の実務経験が規定されていない等、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者双方の配置要件を満たしている者であっても、いずれか一方の更新研修の受講要件を満たさず、従事ができなくなる場合があったことなどから、以下のとおり改正を行いました。

① サービス管理責任者の更新研修の受講に必要な実務経験

サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、管理者（障害福祉サービス事業を行う事業所、指定障害者支援施設等、障害児通所支援事業を行う事業所又は指定障害児入所施設等の管理者を指す。）又は相談支援専門員（計画相談支援事業所、地域相談支援事業所又は障害児相談支援事業所における相談支援専門員を指す。）

② 児童発達支援管理責任者の更新研修の受講に必要な実務経験

サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、管理者（障害福祉サービス事業を行う事業所、指定障害者支援施設等、障害児通所支援事業を行う事業所又は指定障害児入所施設等の管理者を指す。）又は相談支援専門員（計画相談支援事業所、地域相談支援事業所又は障害児相談支援事業所における相談支援専門員を指す。）

4 その他

（1）更新研修の受講に必要な実務経験の期間の算定方法について

更新研修を受講するための実務経験等の期間の算定方法については、従前お示していなかったところですが、運用の統一化を図るため、以下のとおりお示いたしますので、ご了承くださいませようお願いします。

・更新研修は、資質向上の一環として受講者の実践について振り返りを行うことをその趣旨のひとつとしていることから、研修の受講にあたって実務経験を求めているものです。必ずしも1年につき180日の勤務はせずとも、その趣旨は達成できるため、1年につき180日を下回る場合についても受講を認めて差しつかえありません。なお、日数の下限については具体的に定めませんが、上記趣旨を踏まえた研修の受講が期待できるかを踏まえて個別に判断していただきますようお願いいたします。なお、相談支援従事者現任研修についても同様の考え方であることを申し添えます。

サービス管理責任者等に関する告示の改正について

・サービス管理責任者等として従事するための実務経験や、基礎研修・実践研修を受講するための実務経験については、実務の積み重ねを求めるものであることから、従前示されているとおり、1年につき180日の勤務（時間は問わない）を求めており、当該日数については通年で算定することが可能です。なお、相談支援専門員として従事するための実務経験、主任相談支援専門員研修を受講するための実務経験についても同様の考え方であることを申し添えます。

例：5年間の実務経験を要する場合、5年以上かつ900日（180日×5年）の勤務があれば要件を満たすものとする。

（2）期限までに更新研修が修了できなかった場合の取扱いについて

期限までに更新研修を修了することができなかった場合については、実践研修を改めて修了（実践研修受講のための実務経験は不要）することで、修了日以後再びサービス管理責任者等として従事可能ですので、ご注意ください（基礎研修の再受講は不要）。

（注）令和6年3月31日までは平成30年度以前からサービス管理責任者等である者について、初回の更新研修受講時には更新研修受講のための実務経験要件は問わない。

（3）サービス管理責任者等の研修の実施等について

サービス管理責任者等の養成研修については、一部の都道府県において、研修受講希望者が事業所の所在する都道府県で研修を受講できない場合があるとの意見をいただいているところです。

サービス管理責任者等の確保は各事業所の事業継続上不可欠であることに鑑み、各都道府県におかれては、管内の受講見込人数を事前に把握し、受講が必要な者が研修を受講できるよう研修回数や受講定員数等について適切に設定いただく等、計画的な研修実施をお願いいたします。また、今回の告示改正を契機に、実践研修等に係る地域のニーズを踏まえて、必要に応じて研修計画の見直しを行うなど適切な対応をお願いいたします。

なお、地域の实情により、希望者全員が研修を受講できない場合であっても、指定担当部局や指導監査担当部局（管内市町村が担当している場合、管内市町村を含む。）とも十分に連携しつつ、真に研修の受講が必要な者が研修を受講できないことがないように、必要な対応をお願いいたします。

また、研修制度見直し前の平成30年度までに研修を修了したサービス管理責任者等が、今後資格を継続して更新するためには、令和5年度末までに初回の更新研修を受講する必要がありますので、都道府県におかれては、管内の受講見込人数を事前に把握し、研修回数や受講定員数等について適切に設定いただく等、令和5年度末までに受講が必要な者について更新研修が受けられない事態が発生することのないよう、計画的かつ確実な研修実施をお願いいたします。

【厚生労働省】令和5年度におけるサービス管理責任者等研修制度の変更に関するQ & A

1. 実務経験（OJT）について

（OJT期間が「6月以上」とすることができる要件について）

問1 実践研修の受講要件である実務経験（OJT）について、「6月以上」とすることができる対象者については、具体的にどのような者であるか。

（答）以下のいずれの要件も満たす者である。

① 基礎研修受講開始時に既にサービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件（相談支援業務又は直接支援業務3～8年）を満たしていること。

② 実践研修の受講要件である実務経験（OJT）として、障害福祉サービス事業所等において、個別支援計画作成の業務に従事すること。

具体的には、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（以下「サービス管理責任者等」という。）の配置を必要とする障害福祉サービス事業所等に従業者として配置を届け出ている者について、以下のいずれかの場合が該当する。

ア サービス管理責任者等のもとで基礎研修修了者が個別支援計画の原案の作成までの一連の業務（利用者へ面接の上アセスメントを実施、個別支援計画の原案を作成、サービス管理責任者等が開催する個別支援計画の作成に係る会議への参画（モニタリング含む）※）に従事する場合。

イ やむを得ない事由によりサービス管理責任者等を欠いている事業所等において、サービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件を満たしている者（実務経験者）がサービス管理責任者等とみなして個別支援計画の作成の一連の業務（利用者へ面接の上アセスメントを実施、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の開催、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、個別支援計画を交付（モニタリング含む）※）に従事する場合。

ウ 令和3年度末までに、実務経験者が基礎研修修了者となっており（経過措置対象者）、サービス管理責任者等とみなして個別支援計画の作成の一連の業務（上記と同様）に従事する場合。

※ 具体的な業務内容については問4参照。なお、実践研修の受講要件である基礎研修修了後の実務経験については、OJTとして行う趣旨で設けていることを踏まえ、（必要に応じて他の事業所等に協力を求めるなどして）サービス管理責任者等による助言・指導を受けた上で行われることが望ましい。

③ 上記業務に従事することについて、指定権者に届出を行うこと。

サービス管理責任者等研修の取扱い等に関するQ & Aについて

サービス管理責任者等に関する告示の改正について

ID:7717 【厚生労働省】 【こども家庭庁】 令和5年度におけるサービス管理責任者等研修制度の変更に関するQ & A

<問1：要件①に関して>

(基礎研修修了後に実務経験者となった場合について)

問2 基礎研修については、サービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件として規定されている年数に2年満たない時点から受講できるが、基礎研修修了後にサービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件を満たした場合、それ以降は、2年間の実務経験(OJT)ではなく、個別支援計画の作成の業務の6か月の実務経験(OJT)を満たして実践研修を受講することが可能か。

(答) できない。個別支援計画の作成の業務の6か月の実務経験(OJT)については、基礎研修受講開始時に実務経験者である者が対象となり、基礎研修受講開始時に実務経験者でない者は、実践研修の受講には相談支援業務又は直接支援業務の2年間の実務経験(OJT)が必要である。

(「基礎研修受講開始時」について)

問3 「基礎研修受講開始時に既にサービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件を満たしている」とあるが、これは「相談支援従事者初任者研修講義部分」受講時においても既に当該実務経験要件を満たしている必要があるか。

(答) 「サービス管理責任者等基礎研修」の受講開始時において既に実務経験要件を満たしていればよく、「相談支援従事者初任者研修講義部分」の受講開始時と実務経験要件を満たした時点の先後は問わない。もっとも、実践研修の受講要件である実務経験(OJT)については、「サービス管理責任者等基礎研修」及び「相談支援従事者初任者研修講義部分」の双方を修了し、修了証の交付を受けた時点から起算可能となる。

<問1：要件②に関して>

(OJTの業務の具体的内容について)

問4 「個別支援計画作成の業務に従事する」とあるが、具体的に対象となる業務はどのようなものか。

(答) 個別支援計画の作成の業務とは、以下の業務をいう。

A 利用者について面接した上でアセスメントを行い、適切な支援内容の検討を行う。(基準省令第58条第2～3項等参照)

B アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき個別支援計画の原案を作成する。(基準省令第58条第4項等参照)

C 個別支援計画の作成に係る会議を開催し、上記原案の内容について担当者等から意見を求める。(基準省令第58条第5項等、解釈通知第四の3(7)②ア等参照)

※ サービス管理責任者等のもとで基礎研修修了者が業務に従事する場合は、サービス管理責任者等が開催する上記会議に参画すること。

D 上記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、個別支援計画を利用者に交付する。(基準省令第58条第6項等、解釈通知第四の3(7)②イ、ウ等参照)

E 定期的に個別支援計画の実施状況の把握及び利用者についての継続的なアセスメント(モニタリング)を行い、少なくとも6月に1回以上個別支援計画の見直しを行い、必要に応じて個別支援計画の変更を行う。(基準省令第58条第8項等、解釈通知第四の3(7)②エ等参照)

(OJTの業務の頻度等について)

問5 「個別支援計画の作成の業務」については、どれくらいの回数を行っている必要があるか。期間の算定についてはどのように行うべきか。

(答) この実務経験(OJT)は、サービス管理責任者等養成に係る一連の研修の一部をなすものとして設定されたものであり、その十分な実施を担保する観点から、少なくとも概ね計10回以上行うことを基本とする。

(なお、個別支援計画の見直しについては、少なくとも6月に1回以上行うことが指定基準上定められている)

また、実務経験(OJT)に係る期間(勤務日数)の算定にあたっては、厳密に「個別支援計画の作成の業務」を行った日のみを算入するのではなく、サービス管理責任者等の配置を必要とする障害福祉サービス事業所等において従事した期間をもって算定して差しつかえない。

サービス管理責任者等に関する告示の改正について

(基礎研修修了者が OJT として個別支援計画の原案の作成を行う場合の人員配置の取扱いについて)

問6 サービス管理責任者等のもとで基礎研修修了者に個別支援計画の原案の作成までの業務を担わせる場合、当該基礎研修修了者の人員配置上の取扱いはどのようになるか。例えば、生活支援員として配置したまま当該業務を担わせることが可能か。

(答) それぞれ以下のとおりである。

① 基礎研修修了者をサービス管理責任者等に係る人員配置基準上必要な数を満たすため(※)にサービス管理責任者等として配置する場合

利用者に対するサービス提供に支障がない場合に限り、生活支援員等として配置したまま個別支援計画の原案の作成の業務に従事することは可能であるが、生活支援員等の職務に係る常勤換算上、当該勤務時間を算入できないことに留意が必要である。

※ サービス管理責任者等を2人以上配置する必要がある事業所(利用者数が61人以上(共同生活援助及び自立生活援助は31人以上))において、サービス管理責任者等が1人配置されている場合、残りの人員は基礎研修修了者を配置することで基準を満たしているものとみなされる。

② 基礎研修修了者をサービス管理責任者等に係る人員配置基準上必要な数を超えて配置する場合

生活支援員等として配置したまま個別支援計画の原案の作成の業務に従事することは可能であり、かつ、生活支援員等の職務に係る常勤換算上、当該勤務時間を算入して差しつかえない。

個別支援計画作成業務従事届出書

様式第4号 変更届出書

付表

経歴書

実務経験証明書

資格を確認する書類

相談支援従事者初任者研修(講義部分)修了書の写し

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者基礎研修修了証の写し

就任する月の従業者の勤務体制及び勤務形態一覧表(職種欄に計画作成従事業務に従事することが分かるように記載)

就任する月の組織体制図

個別支援計画作成業務従事届出書 下記のいずれか

ID:7783 参考様式 11-2 基礎研修修了者を2人目以降として配置する場合

ID:7783 参考様式 11-2 基礎研修修了者を生活支援員等として配置し計画作成業務に従事させる場合

必要書類

* サービス管理責任者の変更届の添付書類は、就任承諾書も必要です。

（個別支援計画の作成）

第60条 事業所の管理者は、サービス管理責任者にサービスに係る個別支援計画の作成に関する業務を担当させるものとする。

基礎研修修了者に行わせることができる業務は（第2項から第5項）です。

- 2 サービス管理責任者は、個別支援計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（以下「アセスメント」という。）を行うとともに、**利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ**、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。
- 3 **アセスメントに当たっては、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定の支援を行うため、当該利用者の意思及び選好並びに判断能力等について丁寧に把握しなければならない。**
- 4 サービス管理責任者は、アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。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、理解を得なければならない。
- 5 サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、目標及びその達成時期、サービスを提供する上での留意事項等を記載した個別支援計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定療養介護事業所が提供するサービス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個別支援計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。
- 6 サービス管理責任者は、個別支援計画の作成に係る会議（**利用者及び当該利用者に対するサービスの提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいい、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。**）を開催し、**当該利用者の生活に対する意向等を改めて確認するとともに**、前項に規定する個別支援計画の原案の内容について意見を求めるものとする。
- 7 サービス管理責任者は、第5項に規定する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対して説明し、文書により利用者の同意を得なければならない。
- 8 サービス管理責任者は、個別支援計画を作成した際には、当該個別支援計画を利用者及び**指定特定相談支援事業者等**に交付しなければならない。
- 9 サービス管理責任者は、個別支援計画の作成後、個別支援計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。）を行うとともに、少なくとも6月に一回以上（自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）又は就労移行支援を提供する場合にあっては、少なくとも3月に1回以上）、個別支援計画の見直しを行い、必要に応じて個別支援計画の変更を行うものとする。
- 10 サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行わなければならない。
 - (1) 定期的に利用者面接すること。
 - (2) 定期的にモニタリングの結果を記録すること。
- 11 第2項から第8項までの規定は、第9項に規定する個別支援計画の変更について準用する。

（個別支援計画の作成）

第26条 指定障害者支援施設等の管理者は、サービス管理責任者に施設障害福祉サービスに係る個別支援計画（以下「施設障害福祉サービス計画」という。）の作成に関する業務を担当させるものとする。

基礎研修修了者に行わせることができる業務は（第2項から第5項）です。

- 2 サービス管理責任者は、施設障害福祉サービス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及び課題等の把握（以下「アセスメント」という。）を行うとともに、**利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ**、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。**この場合において、サービス管理責任者は、第27条の3第1項の地域移行等意向確認担当者（以下「地域移行等意向確認担当者」という。）が把握した利用者の地域生活への移行に関する意向等を踏まえるものとする。**
 - 3 **アセスメントに当たっては、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定の支援を行うため、当該利用者の意思及び選好並びに判断能力等について丁寧に把握しなければならない。**
 - 4 サービス管理責任者は、アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。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、理解を得なければならない。
 - 5 サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、施設障害福祉サービスごとの目標及びその達成時期、施設障害福祉サービスを提供する上での留意事項等を記載した施設障害福祉サービス計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定障害者支援施設等が提供する施設障害福祉サービス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施設障害福祉サービス計画の原案に位置付けるように努めなければならない。
-
- 6 サービス管理責任者は、施設障害福祉サービス計画の作成に係る会議（**利用者及び当該利用者に対する施設障害福祉サービス等の提供に当たる担当者等（地域移行等意向確認担当者を含む。）**）を招集して行う会議をいい、テレビ電話装置その他の情報通信機器（以下「テレビ電話装置等」という。）を活用して行うことができるものとする。）を開催し、**当該利用者の生活に対する意向等を改めて確認するとともに**、前項に規定する施設障害福祉サービス計画の原案の内容について意見を求めるものとする。
 - 7 サービス管理責任者は、第5項に規定する施設障害福祉サービス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なければならない。
 - 8 サービス管理責任者は、施設障害福祉サービス計画を作成した際には、当該施設障害福祉サービス計画を利用者**及び当該利用者に対して指定計画相談支援を行う者**に交付しなければならない。
 - 9 サービス管理責任者は、施設障害福祉サービス計画の作成後、施設障害福祉サービス計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。）を行うとともに、少なくとも6月に1回以上（自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）又は就労移行支援を提供する場合にあっては、少なくとも3月に1回以上）、施設障害福祉サービス計画の見直しを行い、必要に応じて、施設障害福祉サービス計画の変更を行うものとする。

個別支援計画の作成（入所系）

（個別支援計画の作成）

- 1 0 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わなければならない。
 - (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。
- 1 1 第2項から第8項までの規定は、第9項に規定する施設障害福祉サービス計画の変更について準用する。

（地域移行等意向確認担当者）

（地域移行等意向確認担当者の選任等）

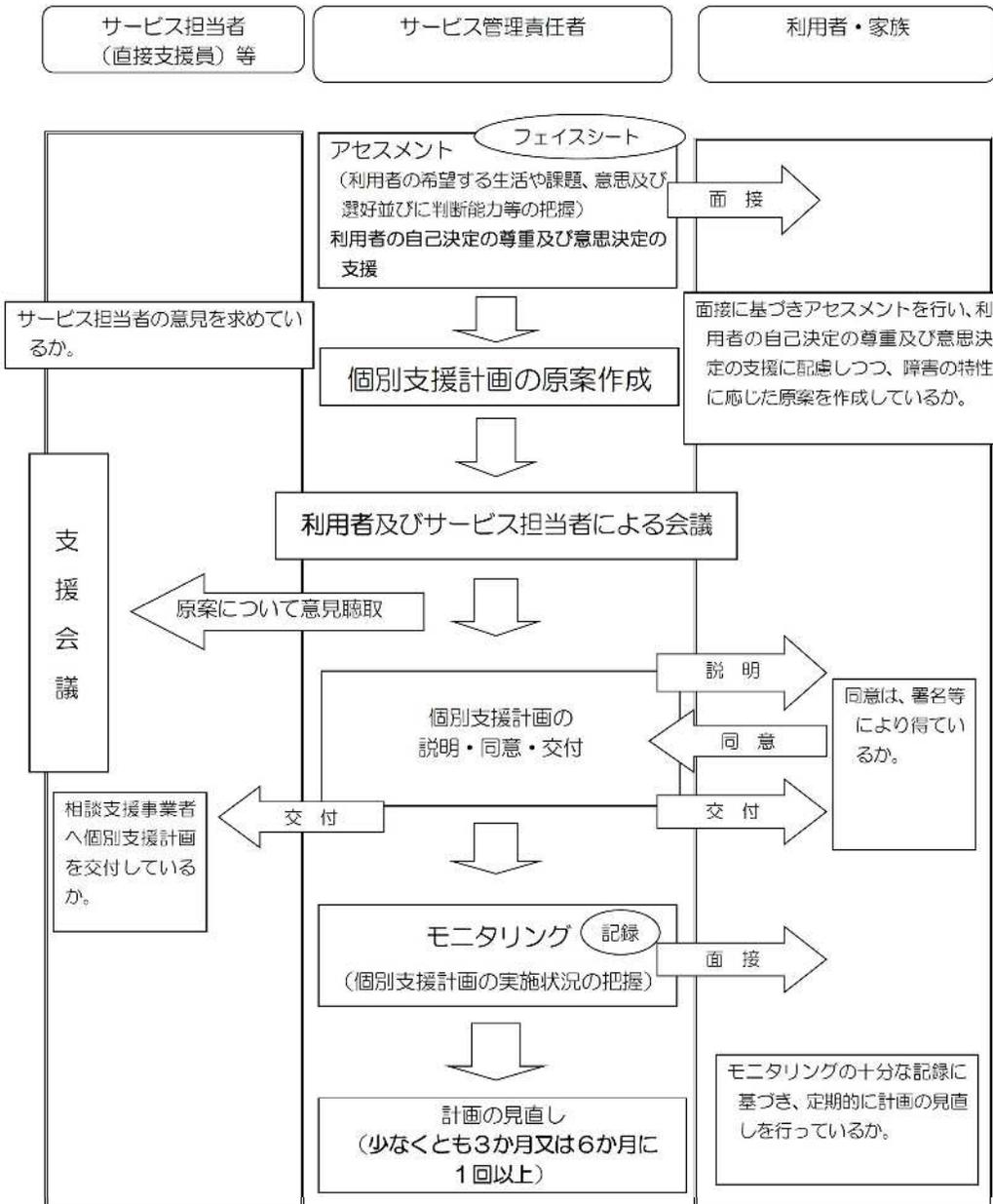
- 第27条の3 指定障害者支援施設等は、利用者の地域生活への移行に関する意向の把握、利用者の当該指定障害者支援施設等以外における指定障害福祉サービス等の利用状況等の把握及び利用者の当該指定障害者支援施設等以外における指定障害福祉サービス等の利用に関する意向の定期的な確認（以下この条において「地域移行等意向確認等」という。）を適切に行うため、地域移行等意向確認等に関する指針を定めるとともに、地域移行等意向確認担当者を選任しなければならない。
- 2 地域移行等意向確認担当者は、前項の指針に基づき、地域移行等意向確認等を実施し、アセスメントの際に地域移行等意向確認等において把握又は確認した内容をサービス管理責任者に報告するとともに、当該内容を第26条第6項に規定する施設障害福祉サービス計画の作成に係る会議に報告しなければならない。
 - 3 地域移行等意向確認担当者は、地域移行等意向確認等に当たっては、法第77条第3項各号に掲げる事業を行う者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と連携し、地域における障害福祉サービスの体験的な利用に係る支援その他の地域生活への移行に向けた支援を行うよう努めなければならない。

※令和8年3月31日までは努力義務ですが、令和8年4月からは義務となります。

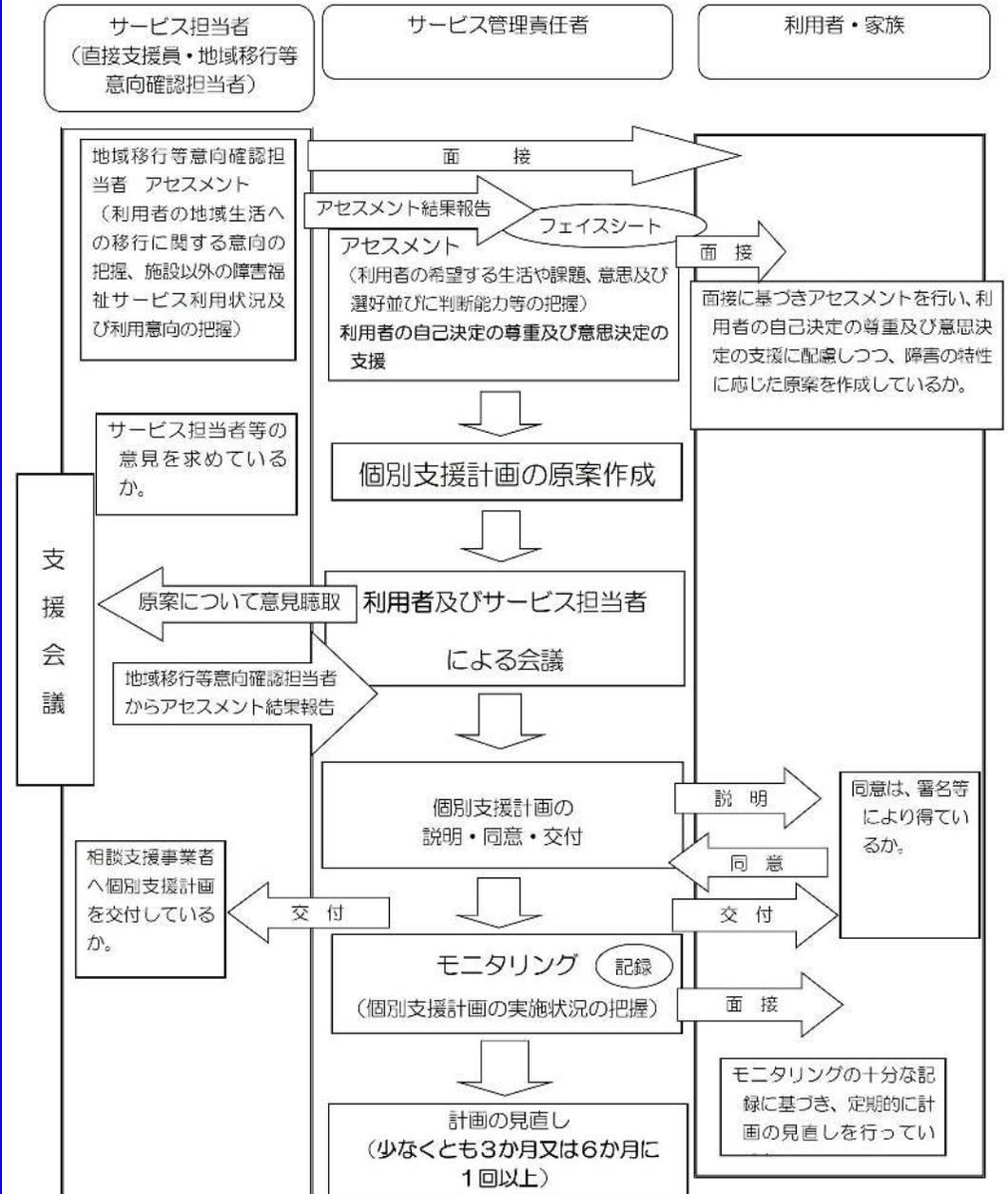
地域移行確認に関しては少なくとも6月に1回以上は行うようにしてください。

すでに実施している指定障害者支援施設等に関しては、4月に改めて行う必要はありません。

個別支援計画の作成について（個別支援計画作成手順）※通所・居住系



個別支援計画の作成について（個別支援計画作成手順）※施設入所支援



事業所の廃止・休止に係る届出について

- ◆ 事業所を廃止・休止する際には、事業の廃止・休止の日以後においても引き続き当該指定障害福祉サービスに相当するサービスの提供を希望する者に対し、必要な障害福祉サービスが継続的に提供されるよう、他の指定障害福祉サービス事業者その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならないとされています。（障害者総合支援法第43条第4項）

◆ 事前相談について

- ①廃止・休止に係る届出書を提出する前に、十分な時間的余裕をもって、事業者指導課へ事前相談をおこなってください。事前相談は事業者と対面のうえ、相談を行うことを基本としています。代表者や管理者等、事業内容を把握し、決定権限を持つ方が来課してください。
- ②利用者及び家族への丁寧な説明、事業所廃止以後も利用者が希望するサービス提供を継続的に受けられるような便宜提供義務があります。
- ③他の指定障害福祉サービス事業者その他関係者との連絡調整を行ってください。

事業所の廃止・休止に係る届出について

事務連絡
平成29年7月28日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局）御中
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部企画課監査指導室
障害保健福祉部障害福祉課

指定障害福祉サービス事業者の事業廃止（休止）に係る留意事項等について

指定障害福祉サービス事業者については、事業廃止（休止も含む。以下同じ。）の際、事業の廃止の日以後においても引き続き当該指定障害福祉サービスに相当するサービスの提供を希望する者に対し、必要な障害福祉サービスが継続的に提供されるよう、他の指定障害福祉サービス事業者その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならないことが、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。）第43条第4項に事業者の責務として規定されています。

今般、改めて指定障害福祉サービス事業者が事業廃止を行う際の留意事項等を下記のとおりお示ししますので、貴管内市町村、指定障害福祉サービス事業者、関係団体、関係機関等に周知徹底を図っていただきますようお願いいたします。

記

1 法第43条第4項の事業者責務の徹底について

法第42条第3項には、「指定事業者等は、障害者等の人格を尊重するとともに、この法律又はこの法律に基づく命令を遵守し、障害者等のため忠実にその職務を遂行しなければならない。」ことが規定されている。また、法第43条第4項には、「指定障害福祉サービス事業者は、第四十六条第二項の規定による事業の廃止又は休止の届出をしたときは、当該届出の日前一月以内に当該指定障害福祉サービスを受けていた者であって、当該事業の廃止又は休止の日以後においても引き続き当該指定障害福祉サービスに相当するサービスの提供を希望する者に対し、必要な障害福祉サービスが継続的に提供されるよう、他の指定障害福祉サービス事業者その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。」ことが規定されている。

各都道府県、指定都市及び中核市におかれては、改めて指定障害福祉サービス事業者に対し、法令遵守の周知・徹底をお願いする。

2 廃止届を受理する際の留意点について

指定障害福祉サービス事業者は、事業を廃止しようとするときは、廃止の日の一月前までに、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第34条の2第3第4項に規定する現に指定障害福祉サービスを受けている者に対する措置等を事業所の所在地を管轄する都道府県、指定都市又は中核市に届け出なければならないこととなっているが、その際、現に指定障害福祉サービスを受けている者の氏名、希望サービス、異動先サービス等を記載したリスト及び、当該リストの作成に当たり、現に指定障害福祉サービスを受けている者に対してその希望や意向等を聴取するために実施した個々の面談記録等、指定障害福祉サービス事業者として障害者に対し責任ある対応を図ったことが確認できる資料も併せて提出させるようにすること。

この際、利用者の利用調整が未整備な場合には、法第43条第4項の規定に基づく事業者責務を果たしていないこととなるので、法第49条第1項又は第2項の規定に基づく勧告を行うこと。勧告を行うことで、事業所が廃止になった後も法人が残る場合であって、勧告内容に正当な理由がなく従わない場合には、法第49条第4項の規定に基づく命令を行うことも可能であり、命令を行った場合は、法第49条第5項の規定に基づき公示を行うこと。

また、命令を経ても当該勧告に係る措置をとらない場合には、法第42条第3項に違反するものとして、法第50条第1項第2号の規定に基づく指定の取消しを行うこと。

また、あわせて法第51条の3第1項に基づく法人への立入検査を行うことも検討するとともに、業務管理体制の整備に係る届出先が厚生労働省の場合は、必要に応じて厚生労働省に業務管理体制の検査を要請すること。

3 廃止日以後も引き続き当該指定障害福祉サービスに相当するサービスの提供を希望する利用者の取扱い

仮に指定障害福祉サービス事業者が法43条第4項の便宜の提供を図る義務を怠る場合であって、現に指定障害福祉サービスを受けている者の受入先が事業廃止まで決まらない場合には、都道府県、指定都市又は中核市は、勧告や命令といった措置を講じつつ、併せて、関係機関や関係団体と協力して利用者の受入先の調整に努めること。都道府県、指定都市、中核市、関係機関や関係団体が協力してもなお、受入先の調整が整わない場合には、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）等により「災害、虐待その他のやむを得ない事情がある場合」として扱い、指定障害福祉サービス事業者に、定員を超過しての受入れも要請し、定員を超えての受入れを行う場合、その際の介護給付費等については、特例的に所定単位数の減算は行わない取扱いとして差し支えない。