

令和7年度 集団指導資料（訪問系事業所編）

令和8年3月 岡山市保健福祉局高齢福祉部事業者指導課

関係法令

関係法令名称	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施行令（平成18年政令第10号）	政令
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施行規則（平成18年厚労令第19号）	施行規則

基準・報酬告示・解釈通知等

	名称	省略表記
人員・設備・運営	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年厚労令第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施行規則（平成25年市規則第94号）	市施行規則
報酬	名称	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

- 厚生労働省 法令等データベースシステム <https://www.mhlw.go.jp/hourei/>
- 厚生労働省 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214_00009.html
- 厚生労働省 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ & A https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214_00009.html
- ワムネット（福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイト） <https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pccpub/top/>
- 事業者指導課 障害者・障害児の事業所 トップページ https://www.city.okayama.jp/soshiki/16-3-1-0-0_2.html

（障害者）指定関係様式集ID:7783 / （障害者）加算関係様式集ID:7982 / 加算様式集（居宅介護等）ID:7990 / 指定障害福祉サービス事業所等の指定の更新についてID:7676 / 【障害者・障害児】業務管理体制に関する届出ID:7572 / 障害者・障害児事業者利用者事故等報告書ID:7709 / 自主点検表ID:7867

目次

1. 用語の定義	01
2. 一般原則・基本方針	02
3. 従業者に関する基準	03
4. サービス提供責任者に関する基準	05
5. 管理者に関する基準	08
6. 人員に関する基準	09
7. 運営に関する基準	10
8. Q&A	25
9. 介護給付費に関する事項	27
10. 特定事業所加算	47
11. 障害福祉サービス等情報公表制度	58
12. 障害福祉サービス等情報公表制度に関するQ&A	61
13. 福祉・介護職員等処遇改善加算	65

解釈通知

(1)「常勤換算方法」

指定障害福祉サービス事業所等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害福祉サービス事業所等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、当該指定障害福祉サービス事業所等の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいうものである。この場合の勤務延べ時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等の指定等に係る事業のサービスのサービスに従事する勤務時間の延べ数であること。

ただし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条第1項に規定する措置（以下「母性健康管理措置」という。）又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第23条第1項、同条第3項若しくは同法第24条に規定する所定労働時間の短縮等の措置若しくは厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に沿って事業者が自主的に設ける所定労働時間の短縮措置（以下「育児、介護及び治療のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）が講じられている場合、30時間以上の勤務で、常勤換算方法での計算に当たり、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する。

(2)「勤務延べ時間数」

勤務表上、指定障害福祉サービス等の提供に従事する時間として明確に位置付けられている時間又は当該指定障害福祉サービス等の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、当該指定障害福祉サービス事業所等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。

(3)「常勤」

指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間が、当該指定障害福祉サービス事業所等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（**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。ただし、母性健康管理措置又は育児、介護及び治療のための所定労働時間の短縮等の措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能とする。

当該指定障害福祉サービス事業所等に併設される事業所（同一敷地内に所在する又は道路を隔てて隣接する事業所をいう。ただし、管理者について、管理上支障がない場合は、その他の事業所を含む。）の職務であって、当該指定障害福祉サービス事業所等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が常勤の従業者が勤務すべき時間に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとする。

例えば、一の指定障害福祉サービス事業者によって行われる指定生活介護事業所と指定就労継続支援B型事業所が併設されている場合、当該指定生活介護事業所の管理者と当該指定就労継続支援B型事業所の管理者とを兼務している者は、これら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。

また、人員基準において常勤要件が設けられている場合、従事者が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条に規定する休業（以下「産前産後休業」という。）、母性健康管理措置、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）、同条第2号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）、同法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業（以下「育児休業に準ずる休業」という。）を取得中の期間において、当該人員基準において求められる資質を有する複数の非常勤の従事者の員数に換算することにより、人員基準を満たすことが可能であることとする。

(4)「専ら従事する」「専ら提供に当たる」「専従」

原則として、サービス提供時間帯を通じて指定障害福祉サービス等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とは、従業者の指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間（療養介護及び生活介護については、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。

基準条例（一般原則 基本方針）

指定障害福祉サービス事業者の一般原則（基準条例第3条）

- ・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。
- ・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、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。

基本方針（基準省令第4条）

【居宅介護】

居宅介護に係る指定障害福祉サービス(以下この章において「指定居宅介護」という。)の事業は、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、洗濯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でなければならない。

【重度訪問介護】

重度訪問介護に係る指定障害福祉サービスの事業は、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、常時介護を要するもの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でなければならない。

【同行援護】

同行援護に係る指定障害福祉サービスの事業は、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、移動に必要な情報の提供、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時に必要な援助を適切かつ効果的に行うものでなければならない。

【行動援護】

行動援護に係る指定障害福祉サービスの事業は、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、排せつ及び食事等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でなければならない。

従業者に関する基準

従業者の員数

- ① 指定居宅介護の事業を行う者(以下この章、第203条の12及び第203条の20第2項において「指定居宅介護事業者」という。)が当該事業を行う事業所(以下この章において「指定居宅介護事業所」という。)ごとに置くべき従業者(指定居宅介護の提供に当たる者として基準省令第5条第1項に規定することも家庭庁長官及び厚生労働大臣が定めるものをいう。以下この節及び第4節において同じ。)の員数は、**常勤換算方法で、2.5以上とする。**
- ② 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所ごとに、常勤の従業者であって専ら指定居宅介護の職務に従事するもののうち事業の規模(当該指定居宅介護事業者が重度訪問介護、同行援護又は行動援護に係る指定障害福祉サービス事業者の指定を併せて受け、かつ、指定居宅介護の事業と重度訪問介護、同行援護又は行動援護に係る指定障害福祉サービスの事業とを同一の事業所において一体的に運営している場合にあつては、この場合において、当該サービス提供責任者の員数については、事業の規模に応じて常勤換算方法によることができる。当該事業所において一体的に運営している指定居宅介護及び重度訪問介護、同行援護又は行動援護に係る指定障害福祉サービスの事業の規模)に応じて1人以上の者をサービス提供責任者としなければならない。
- ③ 前項の**事業の規模は、前3月の平均値とする。**ただし、新規に指定を受ける場合は、推定数とする。
- ④ 第2項のサービス提供責任者は、介護福祉士その他の規則で定める者でなければならない。

従業者の員数(解釈通知)

① 適切な員数の職員確保

指定居宅介護事業所における従業者の員数については、常勤換算方法で2.5人以上と定められたが、これについては、職員の支援体制等を考慮した最小限の員数として定められたものであり、各地域におけるサービス利用の状況や利用者の数及び指定居宅介護の事業の業務量を考慮し、適切な員数の職員を確保するものとする。

なお、指定居宅介護の提供に当たる従業者(ホームヘルパー)の要件については、別に通知するところによる。

② 勤務時間数の算定

勤務日及び勤務時間が不定期な従業者(以下「登録居宅介護等従業者」という。)についての勤務延べ時間数の算定については、次のとおり取扱いとする。

ア 登録居宅介護等従業者によるサービス提供の実績がある事業所については、登録居宅介護等従業者1人当たりの勤務時間数は、当該事業所の登録居宅介護等従業者の前年度の週当たりの平均稼働時間(サービス提供時間及び移動時間をいう。)とすること

イ 登録居宅介護等従業者によるサービス提供の実績がない事業所又は極めて短期の実績しかない等のためアの方法によって勤務延べ時間数の算定を行うことが適当でない認められる事業所については、当該登録居宅介護等従業者が確実に稼働できるものとして勤務表に明記されている時間のみを勤務延べ時間数に算入すること。なお、この場合においても、勤務表上の勤務時間数は、サービス提供の実態に即したものでなければならぬため、勤務表上の勤務時間と実態が乖離していると認められる場合には、勤務表上の勤務時間の適正化の指導の対象となるものであること。

人員配置について

管理者	常勤かつ管理業務に従事するもの
サービス提供責任者	事業の規模に応じて常勤1人以上
従業者	常勤換算で2.5以上

従業者に関する基準

従業者の資格要件

【居宅介護従業者・重度訪問介護従業者の資格要件】

- ・介護福祉士
- ・実務者研修修了者
- ・居宅介護職員初任者研修課程修了者
- ・障害者居宅介護従業者基礎研修課程修了者等

【同行援護従業者の資格要件】

- ・同行援護従業者養成研修一般課程の修了者
- ・居宅介護職員初任者研修修了者等であって、1年以上の視覚障害者に対する直接支援に従事した経験を有する者

【行動援護従業者の資格要件】

- ・行動援護従業者養成研修課程修了者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)修了者であって、知的障害者、知的障害児若しくは精神障害者の直接支援業務に1年以上の従事経験を有する者。
- *ただし、令和9年3月31日までの間は、令和3年3月31日において初任者研修課程修了者等であって、知的障害者、知的障害児又は精神障害者の直接支援業務に2年以上の従事経験を有する者にあつては、当該基準に適合するものとみなす。

サービス提供責任者に関する基準

サービス提供責任者の配置の基準

ア 事業の規模に応じて1人以上の者をサービス提供責任者としなければならないこととしているが、管理者がサービス提供責任者を兼務することは差し支えないこと。なお、これについては、最小限必要な員数として定められたものであり、業務の実態に応じて必要な員数を配置するものとする。

サービス提供責任者の配置の基準は、次のいずれかに該当する員数を置くこととする。

- a 当該事業所の月間の延べサービス提供時間（事業所における待機時間や移動時間を除く。）が450時間又はその端数を増すごとに1人以上
- b 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
- c 当該事業所の利用者の数が40人又はその端数を増すごとに1人以上

したがって、例えば、月間の延べサービス提供時間が450時間を超えていても、従業者の数が10人以下であれば、bの基準、利用者の数が40人以下であればcの基準によりサービス提供責任者は1人で足りることとなる。

（例）延べサービス提供時間640時間、従業者数12人（常勤職員5人及び非常勤職員7人）及び利用者数20人である場合、cの基準により、配置すべきサービス提供責任者は1人で足りることとなる。

イ 事業の規模に応じて常勤換算方法によることができることとされたが、その具体的取扱いは次のとおりとする。なお、サービス提供責任者として配置することができる非常勤職員については、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（32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）の2分の1以上に達している者でなければならない。

- a アのa、b又はcに基づき、1人を超えるサービス提供責任者を配置しなければならない事業所については、常勤換算方法によることができる。この場合において、配置すべきサービス提供責任者の員数は、常勤換算方法で、当該事業所の月間の延べサービス提供時間を450で除して得られた数（小数点第一位に切り上げた数）、従業者の数を10で除して得られた数又は利用者の数を40で除して得られた数（小数点第一位に切り上げた数）以上とする。
- b aに基づき、常勤換算方法によることとする事業所については、①のアのa、b又はcに基づき算出されるサービス提供責任者数から1を減じて得られた数以上の常勤のサービス提供責任者を配置するものとする。
- c アのa、b又はcに基づき、6人以上のサービス提供責任者を配置しなければならない事業所であって、常勤換算方法によることとする事業所については、①のアのa、b又はcに基づき算出されるサービス提供責任者の数に2を乗じて3で除して得られた数（一の位に切り上げた数）以上の常勤のサービス提供責任者を配置するものとする。

ウ 事業の規模については、前3月の平均値を用いる。この場合、前3月の平均値は、暦月ごとの数を合算し、3で除して得た数とする。なお、新たに事業を開始し、又は再開した事業所においては、適切な方法により推定するものとする。

エ 当該指定居宅介護事業所が提供する指定居宅介護のうち、通院等乗降介助に該当するもののみを利用した者の当該月における利用者の数については、0.1人として計算すること。

指定重度訪問介護事業所のサービス提供責任者の配置の基準

ア 事業の規模に応じて1人以上の者をサービス提供責任者としなければならないこととしているが、管理者がサービス提供責任者を兼務することは差し支えないこと。なお、これについては、最小限必要な員数として定められたものであり、業務の実態に応じて必要な員数を配置するものとする。

サービス提供責任者の配置の基準は、次のいずれかに該当する員数を置くこととする。

- a 当該事業所の月間の延べサービス提供時間（事業所における待機時間や移動時間を除く。）が1,000時間又はその端数を増すごとに1人以上
- b 当該事業所の従業者の数が20人又はその端数を増すごとに1人以上
- c 当該事業所の利用者の数が10人又はその端数を増すごとに1人以上

サービス提供責任者に関する基準

サービス提供責任者の資格要件

【居宅介護】

- ① 介護福祉士
- ② 社会福祉士及び介護福祉士法(昭和62年法律第30号)第40条第2項第2号の指定を受けた学校又は養成施設において1月以上介護福祉士として必要な知識及び技能を修得するための研修を修了した者
- ③ 介護保険法施行規則の一部を改正する省令(平成24年厚生労働省令第25号)による改正前の介護保険法施行規則(平成11年厚生省令第36号)第22条の23第1項に規定する介護職員基礎研修課程を修了した者
- ④ 居宅介護従業者養成研修(指定居宅介護等の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件(平成25年厚生労働省告示第104号)による改正前の指定居宅介護等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18年厚生労働省告示第538号)第1条第2号に規定する1級課程を修了した者
- ⑤ 岡山市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例(平成24年市条例第85号)第5条第4項に定めるサービス提供責任者の要件を満たす者

解釈通知

- ・居宅介護職員初任者研修(指定居宅介護等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18年厚生労働省告示第538号。)第1条第3号に規定する居宅介護の提供に当たる従業者に係る研修をいう。以下同じ。)の課程を修了した者であって3年以上介護等の業務に従事した者ではサービス提供責任者になれない。
- ・看護師等の資格を有する者については、1級課程の全科目を免除することが可能とされていたことから、1級課程を修了したものとして取り扱って差し支えない。
- ・介護保険法上の指定訪問介護事業所に置くべきサービス提供責任者の選任要件に該当するものについても、アからエまでと同様に取り扱って差し支えないものとする。

【重度訪問介護】

- ① 居宅介護のサービス提供責任者の要件のうち①～④のいずれかに該当する者
- ② 居宅介護職員初任者研修(指定居宅介護の提供に当たる者としてこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定めるもの等(平成18年厚生労働省告示第538号)第1条第3号に規定する居宅介護の提供に当たる従業者に係る研修をいう。以下同じ。)の課程を修了した者であって3年以上介護等の業務に従事したもの

解釈通知

看護師等の資格を有する者については、1級課程の全科目を免除することが可能とされていたことから、1級課程を修了したものとして取り扱って差し支えない。また、居宅介護職員初任者研修課程を修了したとされた看護師等については、3年以上の実務経験は要件としないこと。

【行動援護】

- ① 行動援護従業者養成研修課程修了者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)修了者であって、業務の範囲通知のうち知的障害者若しくは知的障害児に関するもの、知的障害者、知的障害児若しくは精神障害者の居宅介護又はこれと同等であると市長が認める業務(直接処遇に限る。)に3年以上従事した者(従事した期間は業務の範囲通知に基づき算定する。)

*事業の範囲通知:「指定施設における業務の範囲等及び介護福祉士試験の受験資格の認定に係る介護等の業務の範囲等について」(昭和63年2月12日社庶第29号厚生省社会局長、児童家庭局長連名通知)の別添2「介護福祉士試験の受験資格の認定に係る介護等の業務の範囲等」

解釈通知

- ・令和3年3月31日において現に第2条第1項各号及び居宅介護職員初任者研修の課程を修了した者であって3年以上介護等の業務に従事したもののいずれかの要件に該当し、かつ、知的障害者、知的障害児又は精神障害者の福祉に関する事業(直接処遇に限る。)に5年以上従事した経験を有するものについては、**令和9年3月31日までの間**、同条第4項の規則で定める者とみなす。
- ・看護師等の資格を有する者については、1級課程の全科目を免除することが可能とされていたことから、1級課程を修了したものとして取り扱って差し支えない。また、居宅介護職員初任者研修課程を修了したとされた看護師等については、3年以上の実務経験は要件としないこと。

サービス提供責任者に関する基準

【同行援護】

- ① ア及びイの要件を満たすもの
 - ア 居宅介護のサービス提供責任者の要件のうち①～④のいずれかに該当する者又は居宅介護職員初任者研修の課程を修了した者であって、3年以上介護等の業務に従事した者又は同行援護従業者養成研修一般課程を修了した者であって、3年以上視覚障害者の介護等の業務に従事した者（令和7年4月から追加された要件）
 - イ 同行援護従業者養成研修応用課程を修了した者
- ② 厚生労働大臣が定める者並びにこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める者（平成18年厚生労働省告示第556号）第10号介護給付費等単位数表第10の1の注2の2の厚生労働大臣が定める厚生労働省組織規則（平成13年厚生労働省令第1号）第625条に規定する国立障害者リハビリテーションセンター学院に置かれる視覚障害学科（国立障害者リハビリテーションセンター学院養成訓練規程（昭和55年厚生省告示第4号）第4条第1項に規定する視覚障害学科をいう。）の教科を修了した者又はこれに準ずる視覚障害者の生活訓練を専門とする技術者の養成を行う研修を修了した者

解釈通知

看護師等の資格を有する者については、1級課程の全科目を免除することが可能とされていたことから、1級課程を修了したものとして取り扱って差し支えない。また、居宅介護職員初任者研修課程を修了したとされた看護師等については、3年以上の実務経験は要件としないこと。

同行援護のサービス提供責任者の資格要件の改正について

（参考資料1）

概要

- 同行援護の質の向上を図るとともに、サービス提供責任者の人材確保を図るため、令和7年4月から、同行援護従業者養成研修の一般課程を修了した者についても、視覚障害者等の介護の実務経験を積んでいることを条件に、サービス提供責任者に従事できるよう要件を改正する（通知改正）。

（改正内容）

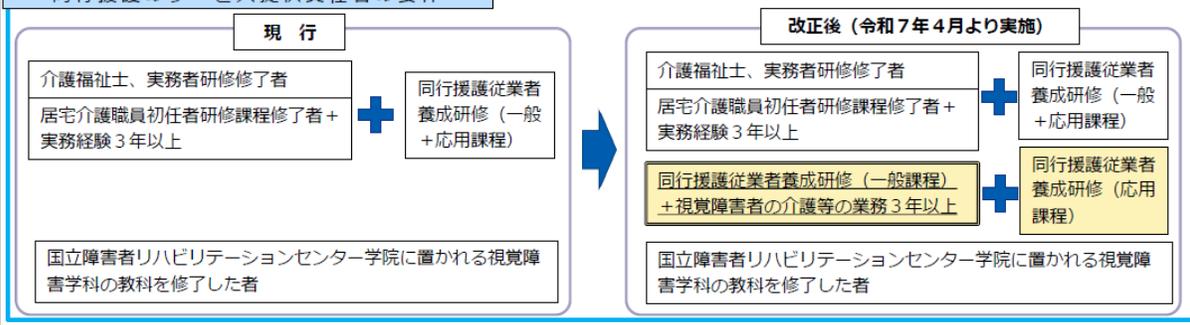
- ・ サービス提供責任者の要件として、次の①及び②を満たす者を追加する（※1）。

- ① 同行援護従業者養成研修（一般課程）を修了した者（※2）で、3年以上視覚障害者の介護等の業務に従事した者
- ② 同行援護従業者養成研修（応用課程）を修了した者（相当する研修課程修了者を含む。）

（※1）「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律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）を改正

（※2）現行カリキュラムの養成研修修了者を含む

同行援護のサービス提供責任者の要件



実務経験及び従事した期間

①実務経験

同行援護従業者養成研修（一般課程）を修了した者であって3年以上視覚障害者の介護等の業務に従事した者の実務経験については、「指定施設における業務の範囲等及び介護福祉士試験の受験資格の認定に係る介護等の業務の範囲等について」（昭和63年2月12日社庶第29号厚生省社会局長、児童家庭局長連名通知）の別添2「介護福祉士試験の受験資格の認定に係る介護等の業務の範囲等」（以下「業務の範囲通知」という。）のうち、障害者総合支援法に規定する障害福祉サービスの「同行援護」や、「地域生活支援事業の実施について」別紙1（地域生活支援事業実施要綱）別記1-14（2）に基づく「盲ろう者向け通訳・介助員派遣事業」を行っている事業所や施設の従業者でその主たる業務が介護等である者などになる。

②業務従事期間の計算方法

従事した期間は、業務の範囲通知に基づいて3年に換算して認定することになる。具体的には、視覚障害者の介護等の業務に従事した期間が通算1095日以上であり、かつ、介護等の業務に現に就労した日数が540日以上である場合になります。

管理者に関する基準

管理者

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定居宅介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定居宅介護事業所の他の職務に従事させ、又は当該指定居宅介護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ものとする。

（解釈通知）

指定居宅介護事業者の**管理者は常勤**であり、かつ、原則として専ら当該事業所の管理業務に従事するものとする。ただし、以下の場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないときは、他の職務を兼ねることができるものとする。なお、管理者は、指定居宅介護の従業者である必要はないものである。

- ① 当該指定居宅介護事業者の従業者としての職務に従事する場合
- ② 同一の事業者によって設置された他の事業所、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する場合であって、当該他の事業所、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する時間帯も、当該指定居宅介護事業者の利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握し、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を支障なく行うことができ、また、事故発生時等の緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定め、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できる場合（この場合の他の事業所又は施設等の事業の内容は問わないが、例えば、管理すべき事業所数が過剰であると個別に判断される場合や、併設される指定障害者支援施設等において入所者に対しサービス提供を行う看護・介護職員と兼務する場合（指定障害者支援施設等における勤務時間が極めて限られている場合を除く。）、事故発生時等の緊急時において管理者自身が速やかに利用者へのサービス提供の現場に駆け付けることができない体制となっている場合などは、管理業務に支障があると考えられる。）

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、実際に業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。

人員に関する基準

人員の特例要件について

【① 指定居宅介護事業者が、指定重度訪問介護、指定同行援護又は指定行動援護の事業を併せて行う場合の要件】

ア 従業者（ホームヘルパー）

当該事業所に置くべき従業者の員数は、一の指定居宅介護事業所として置くべき従業者の員数で足りるものとする。（指定居宅介護事業者、指定重度訪問介護事業者、指定同行援護事業者及び指定行動援護事業者のうち3つ以上の指定を受ける場合も同様とする。）

イ サービス提供責任者

当該事業所に置くべきサービス提供責任者の員数は、指定重度訪問介護、指定同行援護及び指定行動援護を合わせた事業の規模に応じて1以上で足りるものとする。（同上）

ただし、指定重度訪問介護事業所が指定居宅介護、指定同行援護又は指定行動援護の事業を併せて行う場合のサービス提供責任者の配置の基準は、次のいずれかに該当する員数を置くこととする。（同上）

a （2）の①の基準のいずれかに該当する員数（ただし、（2）の①のアのc又はdによりサービス提供責任者の員数を算出する場合においては、重度訪問介護の利用者が10人以下の場合に限り、「指定重度訪問介護の利用者の数が40人又はその端数を増すごとに1人以上」、「指定重度訪問介護の利用者の数が50人又はその端数を増すごとに1人以上」に読み替えて算出することができるものとする。）

b 指定居宅介護、指定同行援護又は指定行動援護については（2）の①の基準のいずれかに該当する員数、指定重度訪問介護については（5）の①の基準のいずれかに該当する員数、のそれぞれを合計した員数（ただし、（5）の①のアのbの基準により指定重度訪問介護のサービス提供責任者の員数を算出する場合は、「指定重度訪問介護専従の従業者20人又はその端数を増すごとに1人以上」に読み替えて算出するものとする。この場合、指定重度訪問介護と指定居宅介護、指定同行援護又は指定行動援護の双方に従事する従業者については、（2）の①のアのbの基準を適用し員数を算出した上で、「指定重度訪問介護専従の従業者20人又はその端数を増すごとに1人以上」の基準により算出した員数と合計した員数を配置することとする。）

ウ 管理者

当該事業所に置くべき管理者が、指定重度訪問介護事業所、指定同行援護事業所及び指定行動援護事業所の管理者の業務を兼務することは差し支えない。（同上）

なお、アからウまでの取扱いについては、指定重度訪問介護事業者が指定居宅介護、指定同行援護又は指定行動援護を、指定同行援護事業者が指定居宅介護、指定重度訪問介護又は指定行動援護を、指定行動援護事業者が指定居宅介護、指定重度訪問介護又は指定同行援護を併せて行う場合も同様とする。

【② 介護保険との関係】

介護保険法（平成9年法律第123号）による指定訪問介護事業又は第一号訪問事業（地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律（平成26年法律第83号）第5条による改正前の介護保険法第8条の2第2項に規定する介護予防訪問介護に相当するものとして市町村が定めるものに限る。）（以下この②において「指定訪問介護等」という。）の事業を行う者が、指定居宅介護、指定重度訪問介護、指定同行援護又は指定行動援護（以下この②において「指定居宅介護等」という。）の事業を同一の事業所において併せて行う場合は、指定訪問介護等の事業に係る指定を受けていることをもって、指定居宅介護等の事業に係る基準を満たしているものと判断し、指定を行って差し支えないものとする。

この場合において、当該事業所に置くべきサービス提供責任者の員数は、次のいずれかに該当する員数を置くものとする。

ア 当該事業所における指定訪問介護等及び指定居宅介護等の利用者数の合計数に応じて必要とされる員数以上

指定重度訪問介護については、①のイのaの基準を適用し、員数を算出するものとする。

イ 指定訪問介護等と指定居宅介護等のそれぞれの基準により必要とされる員数以上

なお、指定居宅介護等のサービス提供責任者と指定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。

【③ 移動支援事業との兼務について】

サービス提供責任者は、居宅介護のサービス提供責任者の資格要件に定めるものであって、専ら指定居宅介護事業に従事するものをもって充てなければならない。ただし、利用者に対する指定居宅介護の提供に支障がない場合は、同一の敷地内にある移動支援事業（法第5条第26項に規定する移動支援事業をいう。以下同じ。）の職務に従事することができるものとする。

指定居宅介護事業者が移動支援事業を一体的に行う場合の指定居宅介護事業所に置くべきサービス提供責任者の員数は、移動支援事業を合わせた事業の規模に応じてサービス提供責任者の配置の基準のいずれかにより算出し、1以上で足りるものとする。

なお、指定同行援護事業者又は指定行動援護事業者が同一の敷地内において移動支援事業を一体的に行う場合も同様とする。

また、指定重度訪問介護事業者が同一の敷地内において移動支援事業を一体的に行う場合のサービス提供責任者の配置の基準は、①のイのa又はb（「指定居宅介護、指定同行援護又は指定行動援護」を「移動支援」に読み替えるものとする。）のいずれかに該当する員数を置くものとする。

運営に関する基準

内容及び手続きの説明及び同意（条例第9条）

- 1 指定居宅介護事業者は、支給決定障害者等が指定居宅介護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、第32条に規定する運営規程の概要、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、当該指定居宅介護の提供の開始について当該利用申込者の同意を得なければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、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なければならない。

・事業者は、障害者等がサービスの利用の申し込みを行ったときは、当該利用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、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、サービスの提供の開始について当該利用申込者の同意を得なければならない。（解釈通知第三の3（1））

※ サービスの選択に必要な重要事項

- ① 運営規程の概要
- ② 従業者の勤務体制
- ③ 事故発生時の対応
- ④ 苦情処理の体制
- ⑤ 提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況）等

・ 契約が成立したときは、その利用者に対し、遅滞なく、次に掲げる事項を記載した書面を交付しなければならない。（社会福祉法第77条第1項）

※ 利用契約の成立時の書面に記載する事項

- ① 当該社会福祉事業の経営者の名称及び主たる事務所の所在地
- ② 当該社会福祉事業の経営者が提供する福祉サービスの内容
- ③ 当該福祉サービスの提供につき利用者が支払うべき額に関する事項
- ④ 福祉サービスの提供開始年月日
- ⑤ 福祉サービスに係る苦情を受け付けるための窓口

契約支給量の報告等（第10条）

- 1 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護を提供するときは、当該指定居宅介護の内容、支給決定障害者等に提供することを契約した指定居宅介護の量（以下「契約支給量」という。）その他の必要な事項（以下この章において「受給者証記載事項」という。）を支給決定障害者等の受給者証に記載しなければならない。
- 2 契約支給量の総量は、当該支給決定障害者等に係る支給量を超えてはならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護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当該支給決定を行った市町村に対し遅滞なく報告しなければならない。
- 4 前3項の規定は、受給者証記載事項に変更があった場合について準用する。

提供拒否の禁止（第11条）

指定居宅介護事業者は、正当な理由がなく、指定居宅介護の提供を拒んではならない。

正当な理由とは次に記載のとおり。（解釈通知第三の3（3））

- 1 当該事業所の現員からは利用申込みに応じきれない場合
- 2 利用申込者の居住地が当該事業所の通常の事業の実施地域外である場合
- 3 主たる対象とする障害の種類が異なる場合、その他利用者に対し自ら適切な支援を提供することが困難な場合
- 4 入院治療が必要な場合（重度訪問介護については準用しない）等

連絡調整に対する協力（第12条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護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、できる限り協力しなければならない。

運営に関する基準

サービス提供困難時の対応（条例第13条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所の通常の事業の実施地域（当該事業所が通常時にサービスを提供する地域をいう。以下同じ。）等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定居宅介護を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の指定居宅介護事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならない。

受給資格の確認（条例第14条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護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、支給量等確かめるものとする。

介護給付費の支給の申請に係る援助（条例第15条）

- 1 指定居宅介護事業者は、居宅介護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介護給付費の支給の申請が行われるよう必要な援助を行わなければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、居宅介護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介護給付費の支給申請について、必要な援助を行わなければならない。

心身の状況等の把握（条例第16条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護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なければならない。

指定障害福祉サービス事業者等との連携等（条例第17条）

- 1 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護を提供するに当たっては、地域及び家庭との結び付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なければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護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なければならない。

身分を証する書類の携行（条例第18条）

第18条 指定居宅介護事業者は、従業者に身分を証する書類を携行させ、初回訪問時及び利用者又はその家族から求められたときは、これを提示すべき旨を指導しなければならない。

サービスの提供の記録（条例第19条）

- 1 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護を提供した際は、当該指定居宅介護の提供日、内容その他必要な事項を、指定居宅介護の提供の都度記録しなければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、前項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居宅介護を提供したことについて確認を受けなければならない。

指定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いの範囲等（条例第20条）

- 1 指定居宅介護事業者が、指定居宅介護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、当該金銭の用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るものとする。
- 2 前項の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の用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、その同意を得なければならない。ただし、次条第1項から第3項までに掲げる支払については、この限りでない。

【運営指導における指摘事項：サービス提供の記録】

①サービス提供の都度、内容が記録されていない

→後日一括して記録するのではなく、サービスの提供の都度記録しなければならない。

②サービスを提供したことについて利用者に確認を得ていない

→サービスの提供に係る適切な手続きを確保する観点から、利用者の確認を必ず受けること。

運営に関する基準

利用者負担額の受領（条例第21条）

- 1 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護を提供した際は、支給決定障害者等から当該指定居宅介護に係る利用者負担額の支払を受けるものとする。
- 2 指定居宅介護事業者は、法定代理受領を行わない指定居宅介護を提供した際は、支給決定障害者等から当該指定居宅介護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るものとする。
- 3 指定居宅介護事業者は、前2項の支払を受ける額のほか、支給決定障害者等の選定により通常の事業の実施地域以外の地域において指定居宅介護を提供する場合は、それに要した交通費の額の支払を支給決定障害者等から受けることができる。
- 4 指定居宅介護事業者は、前3項の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等に対し交付しなければならない。
- 5 指定居宅介護事業者は、第3項の費用に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、支給決定障害者等に対し、当該サービスの内容及び費用について説明を行い、支給決定障害者等の同意を得なければならない。

利用者負担額に係る管理（条例第22条）

指定居宅介護事業者は、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居宅介護事業者が提供する指定居宅介護及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定居宅介護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居宅介護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条第1項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（以下「利用者負担額合計額」という。）を算定しなければならない。この場合において、当該指定居宅介護事業者は、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なければならない。

介護給付費の額に係る通知等（条例第23条）

- 1 指定居宅介護事業者は、法定代理受領により市町村から指定居宅介護に係る介護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介護給付費の額を通知しなければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、第21条第2項の法定代理受領を行わない指定居宅介護に係る費用の支払を受けた場合は、その提供した指定居宅介護の内容、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なければならない。

法定代理受領通知の参考様式 ID：8093

【運営指導における指摘事項：介護給付費の額に係る通知等】

①法定代理受領により給付費の支給を受けたが利用者にその額を通知していなかった
→法定代理受領により市町村から給付費の支給を受けた場合は、利用者に対し給付費の額を通知すること。

指定居宅介護の基本取り扱い方針（条例第24条）

- 1 指定居宅介護は、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適切に提供されなければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、多様な評価の手法を用いてその提供する指定居宅介護の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない。

指定居宅介護の具体的取り扱い方針（条例第25条）

- 1 指定居宅介護事業所の従業者が提供する指定居宅介護の方針は、次に掲げるところによるものとする。
 - (1) 指定居宅介護の提供に当たっては、次条第1項に規定する居宅介護計画に基づき、利用者が日常生活を営むのに必要な援助を行うこと。
 - (2) **指定居宅介護の提供に当たっては、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の意思決定の支援に配慮すること。**
 - (3) 指定居宅介護の提供に当たっては、懇切丁寧に行うことを旨とし、利用者又はその家族に対し、サービスの提供方法等について、理解しやすいように説明を行うこと。
 - (4) 指定居宅介護の提供に当たっては、介護技術の進歩に対応し、適切な介護技術をもってサービスの提供を行うこと。
 - (5) 1 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、適切な相談及び助言を行うこと。
2 指定居宅介護事業者は、必要に応じ、利用者が成年後見制度を活用することができるように支援しなければならない。

指定居宅介護の具体的取り扱い方針（条例第25条）

[障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドラインについて]の基本原則に留意し、利用者の意思決定の支援に配慮すること。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000307504.pdf>

運営に関する基準

個別支援計画の作成（条例第26条）

- サービス提供責任者（第5条第2項に規定するサービス提供責任者をいう。以下この節において同じ。）は、**利用者又は障害児の保護者の日常生活全般の状況及び希望等を踏まえて、具体的なサービスの内容等を記載した計画**（以下「居宅介護計画」という。）を作成しなければならない。（次のページに参考様式掲載）
- サービス提供責任者は、居宅介護計画を作成した際は、利用者及びその同居の家族にその内容を説明するとともに、当該居宅介護計画を利用者及びその同居の家族並びに当該利用者又は障害児の保護者に対して指定計画相談支援（法第51条の17第2項に規定する指定計画相談支援をいう。以下同じ。）又は指定障害児相談支援（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第24条の26第2項に規定する指定障害児相談支援をいう。）を行う者（以下これらを総称して「指定特定相談支援事業者等」という。）に交付しなければならない。
- サービス提供責任者は、第1項の居宅介護計画作成後においても、当該居宅介護計画の実施状況の把握を行い、**必要に応じて当該居宅介護計画の変更を行う**ものとする。
- 第1項及び第2項の規定は、前項に規定する居宅介護計画の変更について準用する。

サービス等利用計画と個別支援計画の関係性

○サービス等利用計画（相談支援専門員作成）：総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ、最も適切なサービスの組み合わせ等について検討し、作成される本人の総合的な支援計画。

○個別支援計画（サービス提供責任者作成）：サービス等利用計画を踏まえ、障害福祉サービス等事業所が提供するサービスの適切な支援内容を検討し、作成されるサービス提供の具体的な支援計画。

サービス等利用計画と個別支援計画との間に齟齬がないよう、サービス担当者会議等を利用して調整しておく必要がある。相談支援専門員は交付する際に、計画の趣旨及び内容等について十分に説明し、担当者との共有、連携を図ったうえで、各担当者が自ら提供する福祉サービス等の当該計画における位置づけを理解できるように配慮する必要があることとされているため、**サービス提供責任者は相談支援専門員と充分連携をとること**。また、相談支援専門員はサービス等利用計画を作成した際は利用者等及び福祉サービス等の担当者に交付しなければならないことになっているので、**相談支援専門員からサービス等利用計画を受け取っていない場合は、入手すること**。

【運営指導における指摘事項：個別支援計画の作成】

- ①計画上のサービス提供時間と実際の提供時間が異なるにも関わらず計画が変更されていない**
→実際に要した時間で算定するのではなく、**計画に基づいて行われるべき指定居宅介護等に要する時間に基づき算定する**。そのため、当初の計画で定めたサービス提供内容や提供時間が、実際のサービス提供と合致しない場合には、速やかに計画を見直し、変更すること。
- ②計画が具体的に作成されていない**
→計画の作成に当たっては、**アセスメントに基づき**、援助の方向性や目標を明確にすること。計画には、担当する従業者の氏名、従業者が提供するサービスの具体的内容、所要時間、日程等を明らかにすること。

行動援護は行動援護計画に加えて、支援計画シート等の作成が必要。支援計画シート等が作成されていない場合、減算の対象となる。（44ページ参照）

居宅介護計画書								
受給者証番号	〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	作成日	令和元年3月〇日	作成者	〇〇 葵			
利用者名	生 年 月 日	住 所		●作成年月日・計画作成担当者いつ、誰が作成したかを明確に。				
岡山 桃子 様		●本人(家族)の希望 利用者本人・家族の希望、要望を反映すること。						
本人(家族)の希望	半身麻痺により入浴が困難であるため、定期的に入浴し、清潔を保持したい。			●援助目標 ヘルパーが「何のための派遣か」を意識できるように記入。				
援助目標	週2回定期的に入浴し、清潔を保てるよう援助していく							
サービス内容	<input checked="" type="checkbox"/> 身体介護 10 時間 <input type="checkbox"/> 行動援護	<input type="checkbox"/> 家事援助	時間	時間	●派遣される従業者の種類 従業者の種類により算定する単位数が異なるため、記入すること。			
●サービス内容 契約支給時間を記入。								
【計画予定表】 派遣される従業者の種類：介護福祉士、実務研修修了者								
	月	火	水	木	金	土	日	備考
8:00								●情報提供 利用状況など記入。
	9:00		9:00		9:00			
10:00	セ 地 域 活 動 利 支 用 援		セ 地 域 活 動 利 支 用 援		セ 地 域 活 動 利 支 用 援			できることは本人に してもらおう声かけ、見 守りをする。
12:00								
14:00								
16:00								
	16:00	17:00	16:00	17:00	16:00			●確認印 利用者に計画書を説明後確 認印をもらう。
18:00		身体介護 18:00		身体介護 18:00				
20:00								
				利用者確認印		岡山 桃子		㊟
※次ページ								
●援助項目の記載。		●サービス内容 サービスの種類ごとに手順、提供 方法など記載。		●留意事項 サービス提供にあたり、提供方法で注意す べきことや留意点を記載。				
【サービス内容】								
	援助項目	サービスの内容		留意事項				
サ ー ビ ス イ テ ム	体調確認	5分	口頭で体調確認	必要な場合バイタルチェック。				
	トイレ介助	5分	移乗時、立位時に一部介助	立ち上がった後は自力で可。				
	更衣介助	10分	一部介助	出来るところは、本人にってもらおう。				
	入浴介助	30分	体を洗ったのち、洗髪。体調が良い場合は、湯船に浸かる。	浴室内では、いすに腰掛ける。 洗髪はシャンプーハット使用。				
	更衣・水分補給	10分	ストローにて水分補給	普段飲む量が少ないので、コップ1杯分は補給。				
種類	<input checked="" type="checkbox"/> 身体介護 <input type="checkbox"/> 通院等乗降介助		<input type="checkbox"/> 家事援助 <input type="checkbox"/> 重度訪問介護		<input type="checkbox"/> 行動援護 <input checked="" type="checkbox"/> 計画書に記載されているサービスを チェック			

運営に関する基準

同居家族に対するサービス提供の禁止（条例第27条）

指定居宅介護事業者は、従業者に、その同居の家族である利用者に対する居宅介護の提供をさせてはならない。

別居親族に対するサービス提供の制限（条例第28条）

指定居宅介護事業者は、従業者に、その別居の親族である利用者であって、規則で定めるものに対する指定居宅介護の提供をさせてはならない。ただし、別居の親族である利用者に対する指定居宅介護が規則で定める基準に該当する場合には、この限りでない。

（別居であっても、配偶者及び3親等以内の血族及び姻族については、サービスの提供による報酬（介護給付等）の請求を行うことができない。）

緊急時等の対応（条例第29条）

指定居宅介護事業所の従業者は、現に指定居宅介護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必要な措置を講じなければならない。

支給決定障害者等に関する市町村への通知（条例第30条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護を受けている支給決定障害者等が偽りその他不正な行為によって介護給付費の支給を受け、又は受けようとしたときは、遅滞なく、意見を付して、その旨を市町村に通知しなければならない。

管理者及びサービス提供責任者の責務（条例第31条）

- 1 指定居宅介護事業所の管理者は、当該指定居宅介護事業所の従業者及び業務の管理を一元的に行わなければならない。
- 2 指定居宅介護事業所の管理者は、当該指定居宅介護事業所の従業者にこの節の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うものとする。
- 3 サービス提供責任者は、第26条に規定する業務のほか、指定居宅介護事業所に対する指定居宅介護の利用の申込みに係る調整、従業者に対する技術指導等のサービスの内容の管理等を行うものとする。
- 4 サービス提供責任者は、業務を行うに当たっては、利用者の自己決定の尊重を原則とした上で、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、適切に利用者への意思決定の支援が行われるよう努めなければならない。

運営規程（条例第32条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所ごとに、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（第36条第1項において「運営規程」という。）を定めておかなければならない。

- （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）指定居宅介護の内容並びに支給決定障害者等から受領する費用の種類及びその額
- （5）通常の事業の実施地域
- （6）緊急時、事故発生時等における対応方法
- （7）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
- （8）虐待の防止のための措置に関する事項
- （9）成年後見制度の活用支援
- （10）苦情解決体制の整備
- （11）その他運営に関する重要事項

運営に関する基準

介護等の総合的な提供（条例第33条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護の提供に当たっては、入浴、排せつ、食事等の介護又は調理、洗濯、掃除等の家事を常に総合的に提供するものとし、特定の援助に偏ることがあってはならない。

勤務体制の確保等（条例第34条）

- 1 指定居宅介護事業者は、利用者に対し、適切な指定居宅介護を提供できるよう、指定居宅介護事業所ごとに、従業員の勤務の体制を定め、その勤務の実績とともに記録しておかなければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所ごとに、当該指定居宅介護事業所の従業員によって指定居宅介護を提供しなければならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、従業員の資質の向上のために研修計画を作成し、当該計画に従い、研修を実施しなければならない。
- 4 指定居宅介護事業者は、適切な指定居宅介護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員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なければならない。
- 5 指定居宅介護事業者は、従業員の計画的な人材育成に努めなければならない。

【運営指導における指摘事項：勤務体制の確保等】

①勤務の実績が残されていない

→月ごとの勤務表を作成し、日々の勤務時間や職種等の勤務の実績を残すこと。

勤務表参考様式 ID：7783

②ハラスメントに関して必要な措置が講じられていない

→雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条第1項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第30条の2第1項の規定に基づき、指定居宅介護事業者には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられている。

○指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的内容

指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的な内容は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワーハラスメント指針」という。）において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおりである。

a 指定居宅介護事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発

職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業員に周知・啓発すること。

b 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、従業員に周知すること。

○指定居宅介護事業者が講じることが望ましい取組について

パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい。取組の例として、①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、②被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）及び③被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）が規定されているので参考にされたい。

参考URL

障害福祉の現場におけるハラスメント対策（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000070789_00012.html

運営に関する基準

業務継続計画の策定等（条例第34条の2）

- 1 指定居宅介護事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定居宅介護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なければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、従業員に対し、**業務継続計画について周知**するとともに、**必要な研修及び訓練を定期的**に実施しなければならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、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うものとする。

①業務継続計画の策定

感染症及び災害の両方の業務継続計画を作成すること。

○感染症の計画の記載項目

- ・平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）
- ・初動対応
- ・感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等）

○災害の計画の記載項目

- ・平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等）
- ・緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）
- ・他施設及び地域との連携

③業務継続計画の定期的な見直し

業務継続計画を定期的に見直し、必要に応じて変更を行うこと。

②業務継続計画の周知及び定期的な研修・訓練の実施

従業員に対して、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

○業務継続計画を従業員に周知すること。

周知した際は、いつ、どのように周知したか分かるように記録を残すこと。

○研修及び訓練は年1回以上行うこと。

*新規採用時には別に研修を実施することが望ましい。感染症の業務継続計画に係る研修については、感染症の予防及びまん延防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。

○研修及び訓練の実施内容について記録すること。

訓練においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援の演習等を実施するものとする。

*感染症の業務継続計画に係る訓練についても感染症の予防及びまん延防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。訓練の実施は、机上を含めその実施方法は問われないが、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせて実施することが適切である。

※令和6年4月から取り組みが義務化されており、**令和7年4月からは業務継続計画未策定減算が適用**され、業務継続計画の策定及び当該業務継続計画に従い必要な措置を講じていない事実が生じた場合に、基本報酬を減算します（所定単位数の1%を減算）。実際に**今年度の実地指導において、取組がなされておらず減算になったケースがあります**。一つでも講じていない取組がある事業所は速やかに取組を行ってください。

減算適用期間：令和7年4月～基準に満たない状況が解消されるに至った月まで（減算規定は25ページに記載されているQAを参考にしてください。）

【運営指導における指摘事項：業務継続計画】

①感染症又は非常災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定

→減算が適用されるため、右に掲載している参考URL等を基に速やかに策定すること。

②業務継続計画を従業員に周知していない

→感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うため、計画の周知は必要。周知方法がわかるよう記録を残すこと。

③研修及び訓練の実施記録がない

→研修及び訓練を実施していても記録等で実態が確認できないと、取組がなされていないとみなし減算を適用することがある。研修と訓練のそれぞれの実施記録を残すこと。

【参考URL】

○感染対策マニュアル・業務継続ガイドライン等
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

○障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン等
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17517.html

○障害福祉サービス事業所等における業務継続計画（BCP）作成支援に関する研修
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/douga_00003.html

運営に関する基準

衛生管理等（条例第35条）

- 1 指定居宅介護事業者は、従業者の清潔の保持及び健康状態について、必要な管理を行わなければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所の設備及び備品等について、衛生的な管理に努めなければならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、当該指定居宅介護事業所において感染症が発生し、又はまん延しないように、次に掲げる措置を講じなければならない。
 - (1) 当該指定居宅介護事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（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。）を定期的開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
 - (2) 当該指定居宅介護事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。
 - (3) 当該指定居宅介護事業所において、従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的実施すること。

①委員会の開催及び結果を従業者へ周知

- 委員会は、感染対策の知識を有する者を含む、幅広い職種によって構成することが望ましい。
- 委員会は、**おおむね6月に1回以上**、定期的開催するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じ随時開催する必要がある。

③定期的な研修及び訓練の実施

- 研修の内容は、感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的な支援の励行を行うものとする。
- 研修は年1回以上**開催するとともに、実施内容について記録すること。
- 訓練は年1回以上**平常時から、実際に感染症が発生した場合を想定し、発生時の対応について行うことが必要。
- 訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。

②指針の整備

- 指針には平常時の対策及び発生時の対応を規定する。
- 平常時の対応としては、事業所内の衛生管理（環境の整備等）支援にかかる感染対策（手洗い、標準的な予防策）等、発生時の対応としては、発生状況の把握、感染拡大の防止、医療機関や保健所、市町村における事業所関係機関課の関係機関との連携、行政等への報告が想定される。

参考URL

- 感染対策マニュアル・業務継続ガイドライン等
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html

【運営指導における指摘事項：衛生管理等】

①委員会の結果を従業者へ周知していない

→必ず周知し、周知方法がわかるよう記録を残すこと。

②指針を整備していない

→感染対策マニュアル等を参考に早急に整備すること。

③研修及び訓練の実施記録がない

→研修と訓練の実施内容がわかるよう、それぞれ記録を残すこと。

運営に関する基準

掲示（条例第36条）

- 1 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護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なければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、前項に規定する事項を記載した書面を当該指定居宅介護事業所に備え付け、かつ、これをいつでも関係者に自由に閲覧させることにより、同項の規定による掲示に代えることができる。

秘密保持等（条例第37条）

- 1 指定居宅介護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はならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、従業者又は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に、必要な措置を講じなければならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、他の指定居宅介護事業者等に対して、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おかななければならない。

情報の提供等（条例第38条）

- 1 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護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、当該指定居宅介護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なければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、当該指定居宅介護事業者について広告をする場合においては、その内容を虚偽又は誇大なものとしてはならない。

利益供与等の禁止（条例第39条）

- 1 指定居宅介護事業者は、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居宅介護事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与してはならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、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はならない。

苦情解決（条例第40条）

- 1 指定居宅介護事業者は、その提供した指定居宅介護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なければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、前項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なければならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、その提供した指定居宅介護に関し、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居宅介護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わなければならない。
- 4 指定居宅介護事業者は、その提供した指定居宅介護に関し、法第11条第2項の規定により市長が行う報告若しくは指定居宅介護の提供の記録、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市長が行う調査に協力するとともに、市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わなければならない。
- 5 指定居宅介護事業者は、その提供した指定居宅介護に関し、法第48条第1項の規定により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居宅介護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長が行う調査に協力するとともに、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わなければならない。
- 6 指定居宅介護事業者は、市町村又は市町村長から求めがあった場合には、第3項から前項までの改善の内容を市町村又は市町村長に報告しなければならない。
- 7 指定居宅介護事業者は、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のできる限り協力しなければならない。

身体拘束等の禁止（条例第36条の2）

- 1 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。
 - (1) 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
 - (2) 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
 - (3) 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。

①やむを得ず身体拘束等を行う場合は必要な事項を記録する

- やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他**必要な事項を記録**しなければならない。
- 緊急やむを得ない理由については、切迫性、非代替性、一時性の三つの要件全てを満たし、かつ、組織としてそれらの要件を確認等の手続きを行った旨を記録しなければならない。

③身体拘束等の適正化のための指針の整備

- 身体拘束等の適正化のための指針には、次のような項目を盛り込むこととする。
 - ア 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方
 - イ 身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
 - ウ 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針
 - エ 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針
 - オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
 - カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
 - キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

身体拘束廃止未実施減算

①から④のいずれかの取り組みができていない場合、速やかに改善計画を指定権者に提出した後、事実発生月から3月後に改善計画に基づく改善状況を指定権者に報告することとし、事実が生じた月の翌月から**改善が認められた月までの間について、利用者全員に対して、所定単位数の1%を減算する**。実際に、運営指導において①から④のいずれかの取り組みができておらず、減算が適用されたケースがあります。

【参考URL】

○厚生労働省 虐待防止通知・関連資料等

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/gyakutaiboushi/tsuuchi.html

○厚生労働省 障害者虐待防止法の理解と対応

<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>

②委員会の開催及び結果を従業者へ周知

- 身体拘束適正化検討委員会では、構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の身体拘束等の適正化対応策を担当するものを決めておくことが必要である。
- 身体拘束適正化検討委員会は、少なくとも1年に1回は開催**することが必要であるが、虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。
- 身体拘束適正化検討委員会における具体的な対応は、次のようなことを想定している。なお、身体拘束適正化検討委員会における対応状況については、適切に記録の上、5年間保存すること。
 - ア 身体拘束等について報告するための様式を整備すること。
 - イ 従業者は、身体拘束等の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、身体拘束等について報告すること。
 - ウ 身体拘束適正化検討委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。
 - エ 事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と廃止へ向けた方策を検討すること。
 - オ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。
 - カ 廃止へ向けた方策を講じた後に、その効果について検証すること。

④定期的な研修の実施

- 身体拘束等の適正化のための研修の実施に当たっては、身体拘束等の適正化の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、事業所における指針に基づき、適正化の徹底を図るものとする。
- 研修は年1回以上開催**するとともに、新規採用時には必ず身体拘束等の適正化の研修を実施することが重要である。
- 研修の内容について記録**すること。
- 他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。

運営に関する基準

【運営指導における指摘事項：身体拘束廃止等の禁止】

①身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の結果について従業者に周知していない

→周知徹底する目的は、身体拘束等の適正化について、事業所全体で情報共有し、不適切な身体拘束等の再発防止や身体拘束等を行わない支援方法の検討につなげるためのものである。周知方法がわかるよう記録を残すこと。

②指針が整備されていない又は指針に盛り込むべき項目が足りない

→指針を整備していない場合は、速やかに整備すること。また、指針に盛り込む内容は資料24ページを参考に、内容を見直すこと。

③身体拘束等の適正化のための研修が実施されていない

→研修を行っていても、記録がないと実施の実態が確認できないため、必ず研修の実施内容について記録に残すこと。

事故発生時の対応（条例第41条）

- 1 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供により事故が発生した場合は、市町村、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じなければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、前項の事故の状況及び事故に際してとった処置について、記録しなければならない。
- 3 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならない。

会計区分（条例第42条）

指定居宅介護事業者は、指定居宅介護事業所ごとに経理を区分するとともに、指定居宅介護の事業の会計をその他の事業の会計と区分しなければならない。

記録の整備（条例第43条）

- 1 指定居宅介護事業者は、従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備しておかななければならない。
- 2 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供に関する規則で定める記録を整備し、その完結の日から5年間保存しなければならない。

【完結の日とは】

利用者との契約の終了日又はサービス提供した日ではなく、それぞれの書類ごとにその書類を使わなくなった日とする。利用者との契約が継続している間において、当該利用者に関する全ての記録の保存を求めるものではない。例えば、自立支援給付に関する費用等の請求の根拠となるサービス提供の記録は、その記録に対する自立支援給付に関する費用等を請求し、受領した日が「完結の日」となり、その翌日から5年間保存することとなる。

その他保存すべき書類（サービス提供の記録、個別支援計画、市町村への通知、身体拘束等、苦情の内容等の記録、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等）

運営に関する基準

虐待の防止（条例第41条の2）

指定居宅介護事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 当該指定居宅介護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) 当該指定居宅介護事業所において、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。

①委員会の開催及び結果を従業者へ周知

- 虐待防止委員会の設置に向けては、構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、**専任の虐待防止担当者（必置）を決めておく**が必要である。
- 虐待防止委員会**は、少なくとも**1年に1回は開催**することが必要であるが、身体拘束等適正化委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。
- 虐待防止委員会における具体的な対応は、次のようなことを想定している。なお、虐待防止委員会における対応状況については、適切に記録の上、5年間保存すること。
 - ア 虐待（不適切な対応事例も含む。）が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備すること。
 - イ 従業者は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、虐待について報告すること。
 - ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。
 - エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討すること。
 - オ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。
 - カ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。
 - キ 再発防止策を講じた後に、その効果について検証すること。

②定期的な研修の実施

- 身体拘束等の適正化のための研修の実施に当たっては、身体拘束等の適正化の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するものとする。
- 研修は年1回以上開催**するとともに、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施することが重要である。
- 研修の内容について記録**すること。
- 研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。

③虐待防止等のための担当者の配置

- 担当者については、**サービス提供責任者等を配置**すること。
※サービス提供責任者等とは、サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者、相談系サービス（地域移行支援・地域定着支援・計画相談支援・障害児相談支援）は「相談支援専門員」が該当します。

虐待防止措置未実施減算

①から③のいずれかの取り組みができていない場合、速やかに改善計画を指定権者に提出した後、事実発生月から3月後に改善計画に基づく改善状況を指定権者に報告することとし、事実が生じた月の翌月から改善が認められた月までの間について、利用者全員に対して、**所定単位数の1%を減算**する。実際に、運営指導において①から③のいずれかの取り組みができておらず、減算が適用されたケースがあります。

【運営指導における指摘事項：虐待の防止】

①虐待防止委員会の結果について従業者に周知していない

→周知徹底する目的は、虐待の防止のための対策について、事業所全体で情報共有し、今後の未然防止、再発防止につなげるためのものである。周知方法がわかるよう記録を残すこと。

②指針が整備されていない又は指針に盛り込むべき項目が足りない

→指針を整備していない場合は、速やかに整備すること。また、指針に盛り込む内容は上記を参考に、内容を見直すこと。

③身体拘束等の適正化のための研修が実施されていない

→研修を行っていても、記録がないと実施の実態が確認できないため、必ず研修の実施内容について記録に残すこと。

参考URL

○「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」令和6年7月
<https://www.mhlw.go.jp/content/001282170.pdf>

○「障害者虐待防止の理解と対応」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000686501.pdf>

運営に関する基準（身体拘束廃止・業務継続計画・虐待防止措置チェックシート）

身体拘束廃止チェックシート

令和4年度から義務化された身体拘束等の廃止・適正化対策措置を未実施の障害福祉サービス等事業所については、令和5年度から「身体拘束廃止未実施減算」の対象となり、令和6年度からは減算適用について体制の届出が必要となります。

本シートにより、令和6年3月31日までに全ての項目

★実施している項目に☑してください。

チェック項目 (身体拘束等の廃止・適正化対策措置)	チェック欄
1 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（利用児）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。 ※身体拘束等を行っていない場合には、チェック欄に☑してください。	<input type="checkbox"/>
2 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的に開催するとともに、その結果について従業者に周知徹底を図っているか。（年に1回以上）	<input type="checkbox"/>
3 身体拘束等の適正化のための指針を整備しているか。	<input type="checkbox"/>
4 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的に実施しているか。（年1回以上）	<input type="checkbox"/>

※未実施の項目が1つでもある場合は、減算適用となり体制届の提出が必要です。

※未実施状態の項目については、早急に改善してください。

※すべての項目を実施している場合の届出は不要です。

業務継続計画の策定チェックシート

令和6年度から義務化される業務継続計画が未策定の障害福祉サービス等事業所については、令和6年度から「業務継続計画未策定減算」の対象（一部経過措置が適用）となります。本シートにより、令和6年3月31日までに次の項目が実施できていることを必ず確認しておいてください。

ただし、訪問・相談系のサービスについては、令和7年3月31日までの間に限り、減算を適用しない経過措置が設けられています。

★実施している項目に☑してください。

チェック項目 (虐待防止措置)	チェック欄
1 感染症や非常災害の発生時において、利用者（利用児）に対するサービス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（業務継続計画）を策定しているか。	<input type="checkbox"/>
2 当該業務継続計画に従い必要な措置を講じているか。	<input type="checkbox"/>
3 次の①及び②のいずれも行っているか。（令和7年3月31日までの間の経過措置） ①感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備 ②非常災害に関する具体的計画の策定	<input type="checkbox"/>

※令和7年3月31日までの間は、3の①及び②を行っている場合には、減算が適用されません。

※未実施状態の項目については、早急に改善してください。

※1及び2（若しくは3の①及び②）の項目を実施している場合の届出は、不要です。

虐待防止措置チェックシート

令和4年度から義務化された虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス等事業所については、令和6年度から「虐待防止措置未実施減算」の対象となります。本シートにより、令和6年3月31日までに全ての項目が実施できていることを必ず確認しておいてください。

★実施している項目に☑してください。

チェック項目 (虐待防止措置)	チェック欄
1 虐待防止委員会を定期的開催するとともに、その結果について従業者に周知徹底を図っているか。（年に1回以上）	<input type="checkbox"/>
2 従業者に対し、虐待防止のための研修を定期的実施しているか。（年に1回以上）	<input type="checkbox"/>
3 1と2を適切に実施するための責任者を置いているか。	<input type="checkbox"/>

※未実施の項目が1つでもある場合は、減算適用となり体制届の提出が必要です。

※未実施状態の項目については、早急に改善してください。

※すべての項目を実施している場合の届出は不要です。

運営に関する基準（実施チェックシート）

項目	条例	内容	解釈通知	実施チェック欄
業務継続計画の策定等	条例第34条の2第1項	業務継続計画の策定	計画を策定すること	<input type="checkbox"/>
業務継続計画の策定等	条例第34条の2第2項	研修	年1回以上、新規採用時	<input type="checkbox"/>
業務継続計画の策定等	条例第34条の2第2項	訓練（シュミレーション）	年1回以上	<input type="checkbox"/>
業務継続計画の策定等	条例第34条の2第3項	定期的な計画の見直し	必要に応じて	<input type="checkbox"/>
衛生管理	条例第35条第3項第1号	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	おおむね6月に1回以上	<input type="checkbox"/>
衛生管理	条例第35条第3項第2号	感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針	指針を整備すること	<input type="checkbox"/>
衛生管理	条例第35条第3項第3号	研修	年1回以上、新規採用時	<input type="checkbox"/>
衛生管理	条例第35条第3項第3号	訓練（シュミレーション）	年1回以上	<input type="checkbox"/>
身体拘束等の禁止	条例第36条の2第3項第1号	身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会	少なくとも1年に1回	<input type="checkbox"/>
身体拘束等の禁止	条例第36条の2第3項第2号	身体拘束等の適正化のための指針	指針を整備すること	<input type="checkbox"/>
身体拘束等の禁止	条例第36条の2第3項第3号	研修	年1回以上、新規採用時	<input type="checkbox"/>
虐待等の禁止	条例第41条の2第1号	虐待の防止のための対策を検討する委員会	少なくとも1年に1回	<input type="checkbox"/>
虐待等の禁止	条例第41条の2第2号	研修	年1回以上、新規採用時	<input type="checkbox"/>
虐待等の禁止	条例第41条の2第3号	虐待防止のための担当者を置くこと	サービス提供責任者等を配置すること	<input type="checkbox"/>