

**令和8年度**  
**指定障がい福祉サービス事業者等集団指導**  
**(日中活動系サービス編2)**

**就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援**

大阪市福祉局障がい者施策部

1

それでは令和8年度 指定障がい福祉サービス事業者等集団指導の日中活動系サービス編2を始めます。

就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援の事業所が対象です。

# 運営指導等における指導内容

## 1 運営に関する内容

### 2 給付費に関する内容

2

日中活動サービス編2では、運営指導等における指導内容のうち、

1 運営に関する内容

2 給付費に関する内容

についての注意事項の説明をします。

では、1 運営に関する内容から説明します。

## 非常災害対策

- 非常災害に関する具体的な計画（非常時の連絡体制網や地震を含む自然災害を網羅した避難マニュアルを含む）を策定し、従業者に周知してください。
- 非常災害に関する具体的な計画には少なくとも以下の項目を記載してください。
  - ・事業所の立地条件（地形等）
  - ・災害に関する情報の入手方法（避難情報等の情報の入手方法の確認等）
  - ・災害時の連絡先及び通信手段の確認（自治体、家族、職員等）
  - ・避難を開始する時期、判断基準（避難指示発令時等）
  - ・避難場所（市町村が指定する避難場所、施設内の安全なスペース等）
  - ・避難経路（避難場所までのルート（複数）、所要時間等）
  - ・避難方法（利用者ごとの避難方法（車いす、徒歩等）等）
  - ・災害時の人員体制、指揮系統（災害時の参集方法、役割分担、避難に必要な職員数等）
  - ・関係機関との連携体制
- 定期的な避難、救出その他必要な訓練を行い、日時や内容等を記録して下さい。
- 訓練実施にあたっては、地域住民の参加が得られるよう連携に努めてください。

3

まず、非常災害対策について、説明します。

非常時の連絡体制網や地震を含む自然災害を網羅した避難マニュアル作成などの非常災害に関する具体的な計画を策定し、従業者に周知してください。

非常災害に関する具体的な計画には、少なくとも以下の項目を記載してください。

- ・事業所の立地条件、地形など
- ・災害に関する情報の入手方法、避難情報等の情報の入手方法の確認など
- ・災害時の連絡先及び通信手段の確認、自治体、家族、職員など
- ・避難を開始する時期、判断基準、避難指示発令時など
- ・避難場所、市町村が指定する避難場所や施設内の安全なスペースなど
- ・避難経路、複数の避難場所までのルート、所要時間など
- ・避難方法、車いすや徒歩等の利用者ごとの避難方法など
- ・災害時の人員体制、指揮系統、災害時の参集方法、役割分担、避難に必要な職員数など
- ・関係機関との連携体制

また、定期的な避難、救出その他必要な訓練を行い、日時、内容等を記録してください。

訓練の実施にあたっては、地域住民の参加が得られるよう連携に努めてください。

## 賃金及び工賃（就労継続支援A型、就労継続支援B型）

- ・賃金については、生産活動に係る事業の収入から事業に必要な経費を控除した金額が利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければなりません。
- ・工賃についても、生産活動に係る事業の収入から事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければいけません。

次に、就労継続支援A型の賃金、就労継続支援B型の工賃について、ご説明します。

賃金については、生産活動に係る事業の収入から事業に必要な経費を控除した金額が利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければなりません。

工賃についても、生産活動に係る事業の収入から事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければいけません。



障がい福祉サービスは、「障がい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、障がい者が自ら障がい福祉サービスのサービス内容や質に基づき利用の可否を判断するものであるため、事業者は、障がい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はならない」とされています。

したがって、ホームページや募集用のチラシ、リーフレットなどに「交通費全額支給」や「昼食代無料」、「皆勤手当〇〇円支給」などのような記載をすることにより、利用者の勧誘等を行ってはけません。

ただし、交通費を全額支給したり、昼食代を無料にすること自体が禁止されているものではありません。

次に、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型の事業所にかかる「利益供与等の禁止」のうち、金品等の授受による勧誘行為等の禁止について説明します。

障がい福祉サービスは、障がい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、障がい者が自ら障がい福祉サービスのサービス内容や質に基づき利用の可否を判断するものであるため、事業者は、障がい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はならないとされています。

したがって、ホームページや募集用のチラシ、リーフレットなどに、「交通費全額支給」や「昼食代無料」、「皆勤手当〇〇円支給」などのような記載をすることにより、利用者の勧誘等を行ってはけません。

ただし、交通費を全額支給したり、昼食代を無料にすること自体が禁止されているわけではありません。

## 個別支援計画における最低限の見直し時期

事業種別	見直し時期
就労継続支援A型、就労継続支援B型、 就労定着支援	少なくとも <u>6月に1回以上</u>
就労移行支援	少なくとも <u>3月に1回以上</u>

※ 令和3年度制度改正により、就労定着支援の見直し時期は3月に1回から、6月に1回に変更になりました。

6

続いて、個別支援計画における最低限の見直し時期について説明します。

共通編でお伝えしたように事業種別により最低限の見直し頻度が異なります。

就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援は、少なくとも6か月に1回以上の見直しが必要となります。

なお、就労定着支援については、令和3年度より見直し時期が3か月に1回から、6か月に1回に変更になりました。

また、就労移行支援は、少なくとも3か月に1回以上は個別支援計画の見直しが必要です。

## 施設外就労について I

企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援です。運営規程に明記し就労規則を設けます。

《施設外就労の注意点》

1. 施設外就労の総数は利用定員を超えないこと。



施設外を基本とする形態であっても、本体施設には管理者およびサービス管理責任者の配置が必要です。

2. 施設外就労の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数の職員を配置し、指導は事業所自らが行います。

3. 就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行に資すると認められることを確認して個別支援計画を作成します。

7

施設外就労について、ご説明します。

施設外就労は企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援です。運営規程に明記し就労規則を設けます。

施設外就労の注意点は、以下のとおりです。

1 施設外就労の総数は利用定員を超えないこと。

施設外を基本とする形態であっても、本体施設には管理者およびサービス管理責任者の配置が必要です。

2 施設外就労の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数の職員を配置し、指導は事業所自らが行います。

3 就労能力や工賃や賃金の向上及び一般就労への移行に資すると認められることを確認して個別支援計画を作成してください。

## 施設外就労についてⅡ

4. 施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。
5. 施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであるため、報酬の根拠となる内容を契約書に必ず定めておくこと。
6. 施設外就労実施報告書の提出は不要ですが、事業所において施設外就労に関する実績記録書類の作成・保存は必要です。

4 施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結する必要があります。

5 施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであるため、報酬の根拠となる内容を必ず契約書に定めなければいけません。

6 施設外就労実施報告書の提出は不要ですが、事業所において施設外就労に関する実績記録書類の作成や保存は必要です。

(1) 就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）

（施設外就労先の要件について）

問1 法人Xが運営する就労継続支援事業所Yが、企業Zと請負契約を締結しており、法人Xが所有している建物（賃借している場合も含む。以下同じ。）を、企業Zに賃貸し（転貸している場合も含む。以下同じ。）、その場所で企業Zから請け負った作業を行う場合、施設外就労として基本報酬を算定することは可能か。なお、当該建物には、企業Zの行う業務に必要な人員体制や業務設備がないなど、その場で企業Zの経営が行われている実態が確認できない状態にあるものとする。

厚生労働省通知：令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A8（令和7年3月31日）

次に、施設外就労についてのQ&Aについて、ご説明します。

問1

法人Xが運営する就労継続支援事業所Yが、企業Zと請負契約を締結しており、法人Xが所有または賃借している建物を企業Zに賃貸または転貸し、その場所で企業Zから請け負った作業を行う場合、施設外就労として基本報酬を算定することは可能か。

なお、当該建物には、企業Zの行う業務に必要な人員体制や業務設備など、その場で企業Zの経営が行われている実態が確認できない状態にあるものとします。

厚生労働省通知 令和6年度 障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A8をご確認ください。

(答)

- 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所において実施される施設外就労については、利用者の一般就労への移行や工賃・賃金の向上を図る上で有用であるとの観点から、一定の要件を満たした場合に限り、基本報酬を算定することとしている。
- 「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（平成19年4月2日障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）において、施設外就労は、施設外就労先の企業と請負作業に関する契約を締結し、当該企業内で行う支援と定義しており、原則、当該企業の実態がある場所において作業が行われるべきものである。

10

答

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所において、実施される施設外就労については、利用者の一般就労への移行や工賃、賃金の向上を図る上で有効であるとの観点から、一定の要件を満たした場合に限り、基本報酬を算定することとしています。

厚生労働省通知の就労移行支援事業、就労継続支援事業A型、B型における留意事項では、施設外就労は、施設外就労先の企業と請負作業に関する契約を締結し、当該企業内で行う支援と定義しており、原則、当該企業の実態がある場所において作業が行われるべきものです。

## 施設外就労が認められない事例①

### 【事例①】

就労継続支援事業所 Yを運営する法人 Xが所有する建物を請負契約先の企業 Zに賃貸し、その建物に事業所 Yの支援員と利用者が出向き、作業を行う場合、形式上、企業Zから請け負った作業を行っていたとしても、施設外就労の要件を満たさないため、基本報酬を算定することはできません。

次に、施設外就労が認められない事例について、ご説明します。

### 事例 1

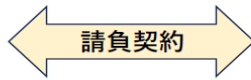
就労継続支援事業所 Yを運営する法人 Xが所有する建物を請負契約先の企業 Zに賃貸し、その建物に事業所 Yの支援員と利用者が出向き、作業を行う場合、形式上、企業Zから請け負った作業を行っていたとしても、施設外就労の要件を満たさないため、基本報酬を算定することはできません。

次のページの図をご参照ください。

## (施設外就労に該当しない事例①)

法人Xが運営する  
就労継続支援事業所Y

企業Z



移動



法人Xが所有、または賃貸している物件  
(企業Zに対して賃貸、または転賃している物件)  
※企業Zの経営がその場で行われている実態なし

※ 8 秒後に自動で次のスライドに変わります

## 施設外就労が認められない事例②

### 【事例②】

施設外就労先と称する施設 Zを法人 Xによって設置し、施設 Zにおいて、法人 Xが運営する事業所 Yと利用契約を締結した利用者に作業を提供することをもって、施設外就労と呼ぶような事例があるが、これは指定障害福祉サービス事業所として指定を受けていない場所での生産活動を行っている可能性があり、本来、指定を受けて支援を提供するものであることから、指定障害福祉サービス事業とみなすことができず、基本報酬を算定することはできません。

13

## 事例 2

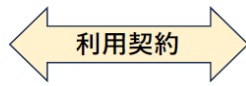
施設外就労先と称する施設 Zを法人 Xによって設置し、施設 Zにおいて、法人 Xが運営する事業所 Yと利用契約を締結した利用者に作業を提供することをもって、施設外就労と呼ぶような事例がありますが、これは指定障害福祉サービス事業所として指定を受けていない場所での生産活動を行っている可能性があり、本来、指定を受けて支援を提供するものであることから、指定障害福祉サービス事業とみなすことができず、基本報酬を算定することはできません。

次のページの図をご参照ください。

## (施設外就労に該当しない事例②)

法人Xが運営する  
就労継続支援事業所Y (大阪)

東京都内で支給決定  
を受けた利用者



通所

法人Xが開設した  
施設外就労先と称する  
施設Z (東京)



※ 8 秒後に自動で次のスライドに変わります

## 在宅支援について I

在宅でのサービス利用を希望し、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した利用者が対象。

- 在宅利用に係る申立書(在宅利用の必要性について事業所からの意見が必要)を添えて受給者証の申請をしてください。
- 運営規程において、在宅で実施する訓練内容や支援内容を明記します。
- 訓練状況(利用者が実際に訓練している状況)及び支援状況(在宅利用者に訓練課題にかかる説明や質疑への対応、健康管理や求職活動に係る助言等)について、記録に残してください。

15

在宅支援について、ご説明します。

在宅でのサービス利用を希望し、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した利用者が対象になります。

在宅利用に係る申立書（在宅利用の必要性について事業所からの意見が必要）を添えて受給者証の申請をしてください。

運営規程において、在宅で実施する訓練内容や支援内容を明記します。  
訓練状況（利用者が実際に訓練している状況）及び支援状況  
（在宅利用者に訓練課題にかかる説明や質疑への対応、健康管理や求職活動に係る助言等）について、記録に残してください。

## 在宅支援についてⅡ

### 《算定要件》



1. 知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援が行われるとともに、在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。
2. 1日2回以上は連絡、助言又は進捗状況の確認等の支援が行われ、具体的な作業内容、支援状況等の日報が作成されていること。
3. 緊急時の対応ができること。訪問や連絡による必要な支援体制を確保すること。
4. 通所又は電話・パソコン等の活用により、評価等を1週間に1回は行うこと。
5. 月に1日は事業所職員による訪問又は利用者の通所により、訓練目標に対する達成度の評価を行うこと。

16

次に算定要件について、ご説明します。

- 1 知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援が行われるとともに、在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューに確保されていること。
- 2 1日2回以上は連絡、助言又は進捗状況の確認等の支援が行われ、具体的な作業内容や支援状況などの日報を作成する必要があります。
- 3 緊急時の対応ができること。訪問や連絡による必要な支援体制を確保すること。
- 4 通所又は電話・パソコン等の活用により、評価等を1週間に1回は行うこと。
- 5 月に1日は事業所職員による訪問又は利用者の通所により、訓練目標の達成度の評価を行うこと。

## 在宅支援についてⅢ

在宅支援を実施される事業所の皆様におかれましては、下記の内容をご確認のうえ、十分にご理解・ご遵守いただきますようお願いいたします。

●就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型など各事業における支援は、原則として対面での実施を前提としています。

●在宅支援を実施される場合は、厚生労働省通知に基づき、利用者等への適切な支援を実施してください。



**在宅支援を実施している事業所におかれましては、必ず内容をご確認ください。**

- ▶「[就労移行支援事業、就労継続支援事業\(A型、B型\)における留意事項について](#)」  
(平成19年4月2日障障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)
- ▶「[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 VOL8](#)」  
(令和7年3月31日付け事務連絡)問2
- ▶「[指定就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドライン](#)」  
(令和7年11月28日障障発1128第1号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知別紙)
- ▶「[就労移行支援事業、就労継続支援事業\(A型・B型\)における在宅支援の要件遵守の徹底について](#)」  
(令和8年4月13日付け事務連絡)

在宅支援を実施される事業所の皆様におかれましては、下記の内容をご確認のうえ、十分にご理解・ご遵守いただきますようお願いいたします。

就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型など各事業における支援は、原則として対面での実施を前提としています。

在宅支援を実施される場合は、厚生労働省通知に基づき、利用者等への適切な支援を実施してください。

厚生労働省通知のリンクを掲載していますので、在宅支援を実施している事業所におかれましては、必ず内容をご確認ください。

## オンラインによる支援について I



就労移行支援事業所、就労継続支援事業所については、就労を希望する利用者や通常の事業所に雇用されることが困難な利用者に対して、生産活動、職場体験、その他の活動の機会を提供し、就労に必要な知識・能力の向上のための訓練等を実施することで、本人の希望や能力、適性等に応じて、一般就労に移行し、しっかりと定着できるよう支援することが重要です。

そのため、事業所職員は、利用者の状態や訓練の進捗状況等を直接確認しながら、作業に伴う指導や相談等を随時行う必要があります、**原則として対面での支援を行うことが求められます。**一方、オンラインによる支援が認められるのは、例えば、**重度障害者で通所が困難であることなどを理由に、オンラインによる在宅での就労を希望する者であって、オンラインによる支援の効果が認められると市町村が判断した場合**や留意事項通知で定める算定要件を全て該当する場合には限られます。

18

オンライン支援については、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所は、就労を希望する利用者や通常の事業所に雇用されることが困難な利用者に対して、生産活動や職場体験、その他の活動の機会を提供し、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練などを実施することで、本人の希望や能力、適性などに応じて、一般就労に移行し、しっかりと定着できるよう支援することが重要です。

そのため、事業所職員は、利用者の状態や訓練の進捗状況などを直接確認しながら、作業に伴う指導や相談などを随時行う必要があります、原則として対面での支援を行うことが求められます。一方、オンラインによる支援が認められるのは、例えば、重度障害者で通所が困難であることなどを理由に、オンラインによる在宅での就労を希望する者であって、オンラインによる支援の効果が認められると市町村が判断した場合や、留意事項通知で定める算定要件を全て該当する場合には限られます。

## オンラインによる支援についてⅡ



緊急時の対応については、事故発生時、利用者の状態の急変時、災害の発生等及びオンラインでの支援を行う場合における緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定めておくとともに、緊急事態が発生した際には当該事業所の職員が速やかに利用者の元へ駆けつけ、緊急時の対応が実施できる体制を整備しておく必要があります。

一概に他都道府県に在住していることをもって、オンラインによる支援を不可とはしませんが、緊急時対応が担保されないような地域の利用者へのオンラインによる支援は原則として認められません。

オンライン支援での緊急時の対応については、事故発生時や利用者の状態の急変時や災害の発生時およびオンラインでの支援を行う場合における緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定めておくとともに、緊急事態が発生した際には当該事業所の職員が速やかに利用者の元へ駆けつけ、緊急時の対応が実施できる体制を整備しておく必要があります。

一概に他の都道府県に在住していることをもって、オンラインによる支援を不可とはしませんが、緊急時対応が担保されないような地域の利用者へのオンラインによる支援は原則として認められません。

# 運営指導等における指導内容

1 運営に関する内容

**2 給付費に関する内容**

次に、2 給付費に関する内容を説明します。

## 定員規模別単価の取扱いについて

- 日中活動系サービスにおける多機能型事業所においては、サービス費の算定はサービス事業ごとの利用定員を合計した利用定員の規模により算定してください。
- 従たる事業所を持つ日中活動系サービス事業所においては、主たる事業所・従たる事業所ともに合計した利用定員の規模により算定してください。

21

まず、定員規模別単価の取扱いについて説明します。

報酬を請求する場合の利用定員の算出に当たって、多機能型事業所においては、サービス事業ごとの利用定員を合計した利用定員の規模により算定してください。

また、従たる事業所を持つ事業所においては、主たる事業所、従たる事業所の利用定員を合計した利用定員の規模で算定してください。

## 定員超過利用減算

利用者が定員を超過し、次のいずれかの基準に該当する場合は減算が必要です。なお、多機能型事業所等の場合はサービス事業ごとに確認が必要です。  
(利用定員50人以下の場合)

(1) 1日の利用者数 > 利用定員 × 150%

→当該1日について利用者全員につき所定単位数の70%で算定

(2) 直近の過去3か月の利用者延べ数 > 利用定員 × 開所日数 × 125%

→当該1月間について利用者全員につき減算

- 定員超過減算の規定は、適正なサービスの提供を確保するための規定です。減算にならない範囲であっても、災害等の特別な事情のある場合を除き、利用定員を超える受け入れはせず、他事業所を紹介するなどの対応をしてください。
- 恒常的に定員を超過する状態が続く場合は、その状況を解消するための見直し（利用定員の変更など）を行ってください。なお、利用定員の変更には運営規程の変更が必要です。

22

次に、定員超過利用減算について説明します。

利用者が定員を超過し、次のいずれかの基準に該当する場合は減算が必要です。多機能型事業所等の場合は、サービス事業ごとに、確認してください。

例として、利用定員が50人以下の場合です。

1日の利用者数が利用定員に150%を乗じて得た数を超える場合、当該1日について利用者全員につき所定単位数の70%で算定してください。

このほか、直近の過去3か月の利用者延べ数が、利用定員に開所日数を乗じて得た数に、さらに125%を乗じて得た数を超える場合、当該1月間について利用者全員につき減算になります。

また、恒常的に定員を超過する状態を続けるのではなく、その状況を解消するための見直し（利用定員の変更など）を行ってください。

なお、利用定員の変更には運営規程の変更が必要です。

## サービス提供職員欠如減算

- 基準上必要とされる従業者の員数が満たされていない場合には、減算を適用する必要があります。



人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合にはその翌月から、1割の範囲以内で欠如した場合はその翌々月から、人員欠如が解消されるに至った月まで、利用者全員について、所定単位数の100分の70で算定してください。

※減算が適用された月から3ヵ月以上連続して基準に満たない場合、解消されるに至った月までの間、所定単位数の100分の50で算定することとなります。

23

続いて、サービス提供職員欠如減算について、説明します。

基準上必要とされる従業者の員数が満たされていない場合には、減算を適用する必要があります。

人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合にはその翌月から、1割の範囲以内で欠如した場合はその翌々月から、人員欠如が解消されるに至った月まで、利用者全員について、所定単位数の100分の70で算定してください。

また、減算が適用された月から3ヵ月以上連続して基準に満たない場合、解消されるに至った月までの間、所定単位数の100分の50で算定してください。

## サービス管理責任者欠如減算

- サービス管理責任者は利用者の数に応じ、常勤1人以上配置する必要があります。
- 基準上必要とされるサービス管理責任者の員数が満たされていない場合には、減算を適用する必要があります。



- サービス管理責任者については、指定基準に定める人員を満たしていない場合、翌々月から解消されるに至った月までの間、所定単位数の100分の70で算定してください。
- 減算が適用された月から5月以上連続して基準に満たない場合、5月目から解消されるに至った月までの間、所定単位数の100分の50で算定してください。

24

次に、サービス管理責任者欠如減算について説明します。

サービス管理責任者は利用者の数に応じ、常勤1人以上配置する必要があります。

基準上必要とされるサービス管理責任者の員数が満たされていない場合には、減算を適用する必要があります。

サービス管理責任者については、指定基準に定める人員を満たしていない場合、翌々月から解消されるに至った月までの間、所定単位数の100分の70で算定してください。

減算が適用された月から5か月以上連続して基準に満たない場合は、5か月目から解消されるに至った月までの間、所定単位数の100分の50で算定してください。

## 個別支援計画未作成減算

- サービス管理責任者による指揮の下、個別支援計画を作成してください。
- 個別支援計画作成に係る一連の業務を適切に行い、その記録を残してください。
- これらが満たされていない場合、減算を適用する必要があります。



個別支援計画が作成されていない、又は作成に係る一連の業務が適切に行われていない場合は、該当する月（減算が適用される月）から2月目までは、当該利用者につき所定単位数の100分の70で算定してください。減算が適用される月から3月以上連続して解消されない場合、3月目から当該状態が解消されるに至った月の前月までの間100分の50で算定してください。

25

続いて、個別支援計画未作成減算について説明します。

サービス管理責任者による指揮の下、個別支援計画を作成してください。

また、基準に定められた個別支援計画作成に係る一連の業務を適切に行い、その記録を残してください。

これらが満たされていない場合、減算を適用する必要があります。

実際の減算にあたっては、減算が適用される月から2月目までは、当該利用者につき所定単位数の100分の70で算定してください。

減算が適用される月から3か月以上連続して解消されない場合には、3か月目から当該状態が解消されるに至った月の前月までの間100分の50で算定してください。

## 福祉専門職員配置等加算

- 従業員の異動や退職等があった際には、福祉専門職員配置加算の要件を満たしているか確認する必要があります。



福祉専門職員配置等加算の対象となる従業員の人事異動や、退職により、加算の要件である常勤配置している従業員のうち有資格者（社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理士）の割合（Ⅰ型は100分の35以上、Ⅱ型は100分の25以上）、常勤換算により常勤配置している従業員の割合（100分の75以上【Ⅲ型】）又は常勤配置されている従業員のうち3年以上従事している従業員の割合（100分の30以上【Ⅲ型】）を満たせなくなった時は、加算を算定できません。

※下線部の割合は実際の人数で算出します。なお、就労移行支援、就労継続支援A・B型においては、作業療法士についても有資格者に含めることができます。

続いて、福祉専門職員配置等加算について説明します。

加算の対象となる従業員の異動や退職等があった際には、加算の要件を満たしているか確認する必要があります。

福祉専門職員配置等加算の対象となる従業員の人事異動や退職により、加算の要件である、常勤配置している従業員のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理士の有資格者の割合が、Ⅰ型は100分の35以上、Ⅱ型は100分の25以上を満たせなくなったとき、またⅢ型においては、常勤配置している従業員の割合が100分の75以上、又は、常勤配置している従業員のうち、3年以上従事している従業員の割合が100分の30以上を満たせなくなった時は、加算を算定できません。

なお、これらの割合は、実際の人数で算出します。また、就労移行支援、就労継続支援A・B型においては、作業療法士についても有資格者に含めます。

## 欠席時対応加算

- 利用中止の連絡のあった日時、利用者の状況確認、相談援助の内容について、記録が必要です。



利用予定日の前々日、前日（※営業日で算定）又は当日に中止の連絡があった場合に、利用する事業者毎に1月に4回を限度として算定が可能です。  
なお、算定要件には、連絡のあった日時、電話等で確認した利用者の状況、相談援助の内容を記録することも含まれています。

次に、欠席時対応加算について説明します。

算定にあたっては、利用中止の連絡のあった日時、利用者の状況確認、相談援助の内容を記録する必要があります。

欠席時対応加算は、利用予定日から営業日で数えて前々日、前日、又は利用予定日当日に中止の連絡があった場合に、1月に4回を限度として算定が可能です。

なお、算定要件として、連絡のあった日時、電話などで確認した利用者の状況、相談援助の内容を記録することも含まれています。

## 送迎加算

- 送迎加算（I）の算定にあたっては、1回の送迎につき平均10人以上かつ週3回以上の送迎が必要です。



原則として算定対象となる送迎は事業所と居宅の間の送迎ですが、事前に利用者が同意した上で、事業所の最寄り駅や集合場所までの送迎についても加算の対象となります。

生活介護においては、障害支援区分5若しくは6、又はこれに準ずる者（一定以上の行動障がいをもつ者又は痰の吸引を必要とする者）が送迎を利用する利用者の合計の100分の60以上の場合、片道につき、さらに28単位が加算されます。

また、同一敷地内での送迎については、所定単位数の100分の70により算定する必要があります。

28

続いて、送迎加算について説明します。

送迎加算（I）の算定にあたっては、1回の送迎につき平均10人以上かつ週3回以上の送迎が必要です。

また、送迎加算は、原則として事業所と居宅の間の送迎ですが、事前に利用者が同意した上で、事業所の最寄り駅や集合場所までの送迎についても加算の対象となります。

生活介護においては、障害支援区分5若しくは障害支援区分6、又はこれに準ずる者として、一定以上の行動障がいをもつ者又は痰の吸引を必要とする者が送迎を利用する利用者の合計の100分の60以上である場合は、片道につきさらに28単位が加算されます。

また、同一敷地内での送迎については、所定単位数の100分の70により算定する必要があります。

## 就労移行支援体制加算

- 就労移行支援体制加算の算定にあたっては、利用者が就労継続支援を経て企業等に就労した後、当該企業等での雇用が6か月以上継続していることが必要です。



過去3年間において、就労継続支援事業所等で既に就労により当該加算の算定の根拠となった利用者は複数回算定する対象とすることはできません。

なぜなら、同一の利用者が過去3年間において、当該加算を複数回算定する対象とすることは原則想定していないため、各事業所においては当該加算を算定する際は十分にご留意ください。

**令和6年4月分から対象になっています！！**

29

続いて、就労移行支援体制加算について説明します。

就労移行支援体制加算の算定にあたっては、利用者が就労継続支援事業所等を経て企業等に就労した後、当該企業等での雇用が6か月以上継続していることが必要です。

過去3年間において、就労継続支援事業所等で既に就労により当該加算の算定の根拠となった利用者は、複数回算定する対象とすることはできません。

なぜなら、同一の利用者が過去3年間において、当該加算を複数回算定する対象とすることは原則想定していないため、各事業所においては当該加算を算定する際は十分にご留意ください。  
令和6年4月分から対象になっています。

## 就労移行支援体制加算の算定ができない事例①

### 【事例①】

就労継続支援事業所 甲から企業①へ就職し、就職後6か月経過後、企業①を退職後に甲の利用者として再び受け入れ、さらに後日、企業①へ就職するなど離転職を繰り返すケース。

30

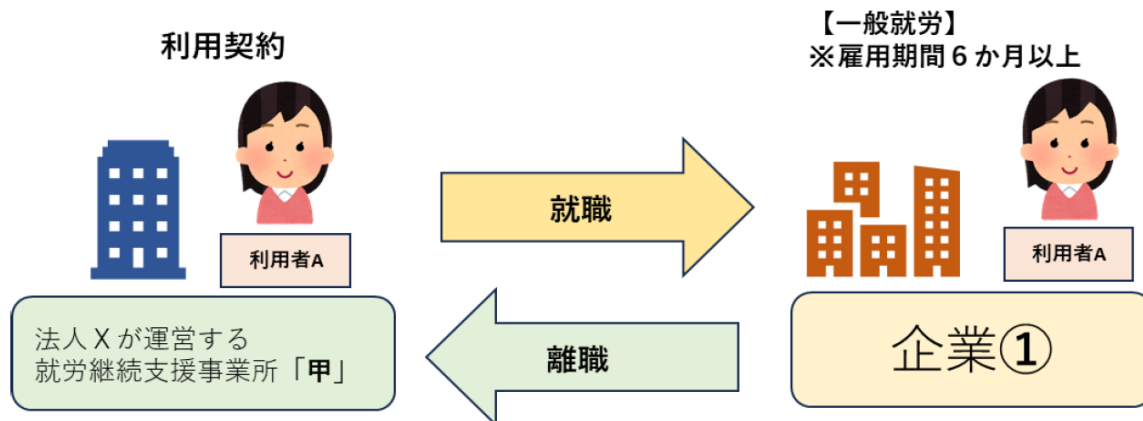
就労移行支援体制加算の算定ができない事例について、説明します。

### 事例 1

就労継続支援事業所甲から企業①へ就職し、就職後6か月経過後、企業①を退職後に甲の利用者として再び受け入れ、さらに後日、企業①へ就職するなど離転職を繰り返すケースは当該加算を算定することはできません。

次のページの図をご参照ください。

<例>



※ 8 秒後に自動で次のスライドに変わります

## 就労移行支援体制加算の算定ができない事例②

### 【事例②】

就労継続支援事業所 甲から、企業①へ就職し、就職後6か月経過後、企業①を退職後に就労継続支援事業所 乙の利用者として受け入れ、後日、企業②へ就職するなど、複数の事業所及び企業間の離転職を計画的に繰り返すケース。

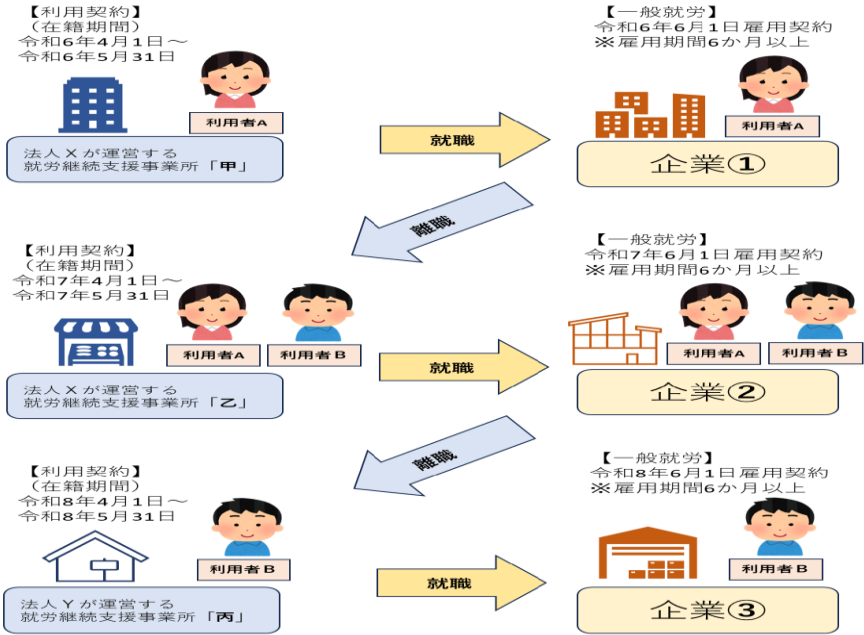
32

## 事例 2

就労継続支援事業所甲から、企業①へ就職し、就職後、6か月経過後、企業①を退職後に就労継続支援事業所乙の利用者として受け入れ、後日、企業②へ就職するなど、複数の事業所及び企業間の離転職を計画的に繰り返すケースは当該加算を算定することはできません。

次のページの図をご参照ください。

<例>



※ 8 秒後に自動で次のスライドに変わります

以上で、令和8年度指定障がい福祉サービス事業者等集団指導(日中活動サービス編2)を終わります。

大阪市HPにおいて、今回のスライド資料や その他 参考資料等を掲載していますので、あわせてご確認ください。

なお、受講後は「大阪市行政オンラインシステム」で受講報告をお願いします。



以上で、令和8年度指定障がい福祉サービス事業者等集団指導日中活動サービス編2を終わります。

また、大阪市HPにおいて、今回のスライド資料や その他 参考資料等を掲載していますので、あわせてご確認ください。

なお、受講後は「大阪市行政オンラインシステム」で受講報告をお願いします。