

令和6年度 指定障害福祉サービス等 指定障害児通所支援 事業者集団指導

(事業運営上の留意事項)

令和7年3月

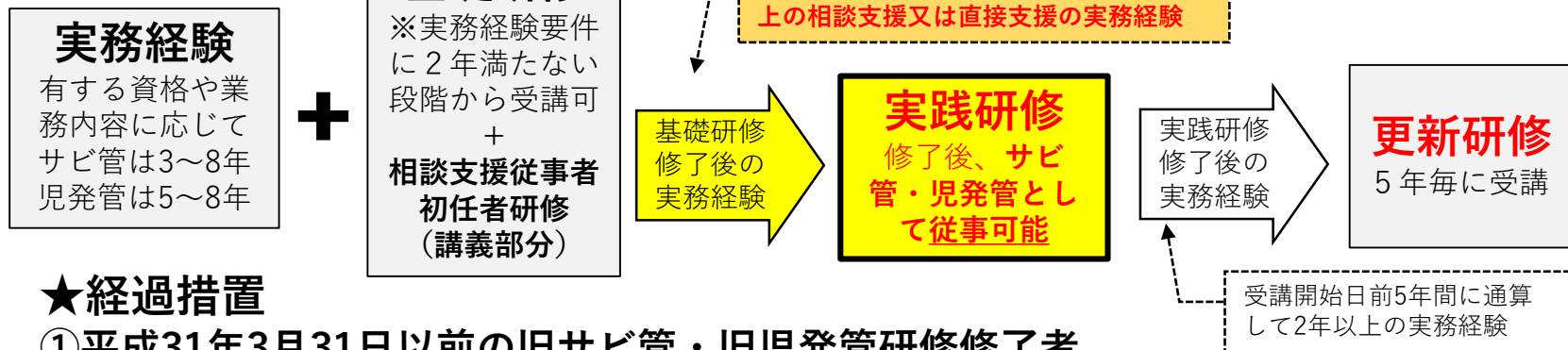
長崎市福祉部障害福祉課 総務企画係

1. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者について(者・児)

(1) 資格要件について

サービス管理責任者：平成18年9月29日号外厚生労働省告示第544号
児童発達支援管理責任者：平成24年3月30日号外厚生労働省告示第230号

★現行制度



★経過措置

①平成31年3月31日以前の旧サビ管・旧児発管研修修了者

→ **令和6年3月31日で経過措置終了。**

令和6年4月1日以降も従事する場合は**更新研修を修了してください。**

※H31.4.1までに相談支援従事者初任者研修を受講していない方は実践研修を修了してください。

②令和元年度～令和3年度までの基礎研修修了者

→ **基礎研修を修了した日の翌日から起算して3年間**

に限り従事可能。

基礎研修修了から3年以内に実践研修を修了してください。

※①②とも、実務経験があることと相談支援従事者初任者研修（講義部分）を修了していることが前提です。

※例えば、令和2年10月に基礎研修を受講した場合、令和5年9月までに実践研修を修了していないと、令和5年10月以降は、実践研修を修了するまでサビ管・児発管への従事は不可となります。

★注意【要確認】 サビ管・児発管が未配置となる実例！

例 1

令和元年度から令和3年度の基礎研修を受講し、その他実務要件を満たしてサビ管として配置されていたが、**基礎研修終了日後3年以内に実践研修を受講していない場合**

配置できません！！
経過措置によるみなしは基礎研修終了日後3年までです！
実践研修を修了してください。

例 2

令和4年度以降の基礎研修を受講後、その他要件を満たし、**2年以上のOJT後の実践研修を受講しないまま、配置しようとしている場合**

配置できません！！
令和4年度以降の研修修了は経過措置の対象外です！
実践研修を修了してください。

例 3

平成30年度以前に旧体系の研修を受講し、その他要件を満たしてサビ管として配置されていたが、**更新研修又は実践研修を受講せず、令和6年度以降もサビ管として配置しようとしている場合**

配置できません！！
経過措置によるみなしは令和5年度末までです！
実践研修修了してください。

★注意【要確認】 サビ管・児発管が未配置に係る減算！

欠如が発生した（する）場合は、事由にかかわらず、障害福祉課に必ず報告してください。

【サビ管・児発管の欠如に伴う減算】

① 人員欠如に伴う減算

欠如のあった月の翌々月から人員欠如が解消されるに至った月まで

減算適用 1月日から4月日 30%減算

5月日以降 50%減算

②個別支援計画はサビ管・児発管が作成する必要があるため、サビ管・児発管の不在により 個別支援計画未作成減算が発生する可能性があります。

③ 児発管を含む必要な従業者の員数の充足を前提とする加算も算定できません。（例：児童指導員等加配加算）

1. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者について(者・児)

(1) やむを得ない事由による欠如の取扱い

やむを得ない事由（※）によりサビ管等を欠いた事業所について、現行制度上、サビ管等が欠いた日から1年間、実務経験（3～8年）を有する者をサービス管理責任者等とみなして配置可能であるが、これに加え、当該者が一定の要件を充足した場合については、**実践研修を修了するまでの間（最長でサービス管理責任者等が欠いた日から2年間）** サービス管理責任者等とみなして配置可能とする。

※「やむを得ない事由」…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

【要件】 ※①～③を全て満たす必要あり

- ① **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。（現行と同じ）
- ② 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。
- ③ サービス管理責任者等が欠如する以前からサービス管理責任者等以外の職員として当該事業所に配置されている。

欠如が発生した（する）場合は、事由にかかわらず障害福祉課に報告してください。

1. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者について(者・児)

(1) やむを得ない事由による欠如の取扱い

【手続きの流れ】

- ①欠如が発生することが判明した場合、**速やかに長崎市障害福祉課へ連絡すること。**
その際、**みなし配置予定者の要件を確認し、速やかに求人を出すこと。**
- ②求人から1か月経過後、必要書類を郵送にて長崎市障害福祉課へ協議書を提出すること。
- ③長崎市障害福祉課からの回答後、10日以内に変更届出書を提出すること。
※適正な変更届を受理してから、長崎市障害福祉課から受理通知を送付します。
- ④求人の状況、サービス管理責任者等関係研修の受講状況、みなし配置期間経過後の対応等について随時報告すること。

その他詳細については以下URLの長崎市HPをご参照ください。

<https://www.city.nagasaki.lg.jp/page/3172.html>

1. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者について(者・児)

(2)OJT期間が6月以上で実践研修を受講しようとする際の留意点

【要件】

- 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一連の業務に従事すること。
- 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。

届け出の方法、その他詳細については長崎市HPをご参照ください。

<https://www.city.nagasaki.lg.jp/page/3172.html>

2. 事業所指定申請・各種届出等について(者・児)

(1) 新規指定及び指定更新の申請時期

- ・ 指定日の2か月前が書類提出期限（例：指定予定日がR7.9.1の場合の書類提出期限はR7.6.30）

※R7.10.1開始予定の就労選択支援も同様です。

- ・ 指定は毎月1日。（月途中での指定は行いません）
- ・ 書類提出から指定予定日までの間に、書類審査や事業所の現地調査（通所・入所系）を実施。
- ・ 通所・入所系の事業所は建築指導課（TEL：829-1174）、消防局予防課（TEL：822-0425）へ必ず事前に相談ください。
- ・ 事業所の建物が整備中でも書類提出は可能。
ただし、指定自体は整備が適正になされた（建築基準法・消防法等関連法令への適合も含む）ことを確認した上で行います。
- ・ 工事の遅延や追加工事の必要等が発生した場合は、完了後に指定。（当初の予定日に指定できないことがあります）

2. 事業所指定申請・各種届出等について(者・児)

(2)事業所の移転に伴う変更届の提出時期

- **通所・入所系の事業所の移転**（GHの住居追加を含む）
については、**必ず事前に届出**を行ってください。
- 新規指定・指定更新と同様、事前に現地調査を実施。
（障害福祉課・建築指導課・消防局による調査）
- 移転予定日の2 か月前が書類提出期限。（指定と同様）

（例）	移転予定日	：	令和7年	9月	1日
	書類提出期限	：	令和7年	6月	30日
- 法令への適合（建築基準法、消防法も含む）
が確認できない状態での移転は認められません。
新規指定と同様に、**関係各課へ必ず事前相談のうえ**事務を進めてください。

2. 事業所指定申請・各種届出等について(者・児)

(3) 変更届・給付費算定に係る体制等に関する届出書(加算届)の提出時期

・ 通常の届出

届出の種類	届出の期限	算定開始
変更届	事実発生後 10 日以内 (入所系・通所系の移転については 2 か月前まで)	
体制等届出 (加算届) (算定される単位数が増えるもの)	毎月 15 日以前 (土日祝の場合、その前の平日)	翌月
	毎月 16 日以降	翌々月
体制等届出 (加算届) (算定されなくなる場合及び減算)	事実発生後速やかに (事前又は事後)	事実発生日 (特定事業所加算は 翌月から)

・ 年度ごとの届出

届出の種類	届出の期限	算定開始
令和7年度 処遇改善加算 に 係る届出	令和7年4月15日 (火)	4月
前年度の利用者数等の 実績に基づく加算・基本報酬	令和7年4月15日 (火) (※区分に変更がない場合は不要)	4月
共同生活援助の夜間支援等体制加算等は前年度の利用者数で単位数が変わるため、 利用者数が変わった場合は提出が必要。		
(例) 就労系の基本報酬区分、共同生活援助の夜間支援等体制加算		

2. 事業所指定申請・各種届出等について(者・児)

(4) 各種申請・届出書のHP記載箇所等 **※各種必要な書類の情報や様式はこちら**

- ・ 指定申請、サビ管届（OJT短縮、欠如）、事業廃止・休止届、変更届（加算・減算を除く）

<https://www.city.nagasaki.lg.jp/page/3172.html>

- ・ 体制等届出(加算・減算届)（処遇改善加算除く）

<https://www.city.nagasaki.lg.jp/page/6794.html>

- ・ 処遇改善加算等の届出

<https://www.city.nagasaki.lg.jp/page/4474.html>

- ・ 業務管理体制届

<https://www.city.nagasaki.lg.jp/page/3888.html>

※申請、加算等届出時に、必要書類が添付されていない事例がありますので、上記HP中エクセルデータ「指定申請書類一覧」、「変更届に必要な書類一覧」、「体制変更届出において必要な添付書類一覧」等、各種記載の書類をご確認の上、ご提出ください。

3. 業務管理体制の整備と届出について(者・児)

(1) 業務管理体制の整備について

- 障害福祉サービス事業者等においては、法人単位で、法令に関する不正や違反が発生しないようにするための体制を整備する必要があります。
- 事業所の数に応じて、次の事項が求められます。
 - (1) 法令遵守責任者の選任（すべての事業者）※資格要件はありません。
法人役員、事業所管理者等が兼務可
 - (2) 法令遵守規程の整備（事業所数20以上の事業者）
 - (3) 業務執行の状況の監査（事業所数100以上の事業者）
- 法令遵守責任者の役割と業務内容（例）
 - ① 法令遵守についての方針を定め、従業者に周知する。
 - ② 法令等遵守のため、職員が法令等を理解する仕組みを整える。
 - ③ 人員基準及び運営基準等を満たしているか、各事業所で日々点検させる。
適宜、事業所の状況を確認したり、職員への聴き取りや報告をさせる。
 - ④ 毎月の報酬請求が、算定基準に則って適正に行われているか点検させる。
 - ⑤ 法令違反に関する苦情や相談等について、報告体制等を定めたマニュアルを作成するなどして、適切に報告が行われるよう徹底する。
また、検証や改善の仕組みを整備する。

3. 業務管理体制の整備と届出について(者・児)

(2) 業務管理体制の届出について

- 業務管理体制の整備に関する事項は、届出の義務があります。
- 内容の変更については「届出事項の変更」の届が必要です。
- 特に、法令遵守責任者について、
事業所の管理者やサービス管理責任者等に変更がある場合には、
法令遵守責任者についても届け出る必要がないか確認してください。
- 届出先については、事業所の所在地に応じて次のとおりとなっています。
長崎市以外の場所にも事業所がある法人は、業務管理体制については、
県や国に対して届け出る必要があります。

指定を受けている事業所の所在地	届出先
長崎市のみ	長崎市福祉部障害福祉課
長崎市と長崎県内の他市町	長崎県保健福祉部障害福祉課
2以上の都道府県にまたがる場合	厚生労働省 障害保健福祉部監査指導室

4. 令和7年度からの処遇改善加算について(者・児)

・届出様式・関係通知・作成要領等は、厚労省、長崎市の各ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/minaoshi/index_00007.html (厚生労働省)

<https://www.city.nagasaki.lg.jp/page/4474.html> (長崎市)

(加算の詳細なお問い合わせは以下の厚生労働省相談窓口までお願いします。)

電話番号: 050-3733-0230 (受付時間: 9:00~18:00)

なお、加算を取得している事業所のうち、「生産性を向上し更なる業務効率化や職場環境の改善を図り人材確保・定着の基盤を構築するための事業」について、長崎県において障害福祉人材確保・職場環境改善等事業費補助が別途実施されますので、併せて下記をご参照ください。

<https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/hukushi-hoken/shogaisha/oshirase-shogaisha/tyousa/656683.html>

また、加算の取得促進に向けて次ページのとおり要件が一部緩和されますのでご参照ください。

処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・加算Ⅳ相当額の2分の1以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善		① ○	○ ①	◎	◎
昇給の仕組み			② ○	○	○
改善後賃金年額440万円				③ ○	○
経験・技能のある福祉・介護職員					○

①：令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。

※ ○：6区分からそれぞれ1つ以上、◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。

→ 令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）
さらに、「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）

②：「昇給の仕組み」への対応

→ 令和6年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度以降も誓約により満たしたものとする。（通知改正）
※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

③：「改善後賃金年額440万円」への対応

※「経験及び技能を有する福祉・介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

→ 現行規定において「加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う。（通知改正、QAの発出）

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- ・要件を満たしているかどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ・①処遇改善加算、②障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請様式を一体化。

5. 障害福祉サービス等情報公開制度について(者・児)

(1)趣旨・目的

利用者の個々のニーズに応じた良質なサービスの選択や事業者が提供するサービスの質の向上に資することを目的として、平成28年5月に成立した改正障害者総合支援法及び児童福祉法において、事業者に対して『①障害福祉サービスの内容等を都道府県知事等へ報告』することを求めるとともに、『②都道府県知事等が報告された内容を公表』する仕組みを創設し、平成30年4月に施行されました。

(2)情報公表未報告減算の新設

令和6年4月1日から障害福祉サービス等情報公開システムにおいて、未報告となっている事業所に対して、「情報公表未報告減算」が適用されます。(サービスの種類によって、所定単位数の100分の10若しくは100分の5に相当する単位数を減算)

(3)障害福祉サービス等情報公開システムの登録状況の確認について

各法人(事業所)におきましては、現在指定を受けているサービスが全て上記システムに登録されているかのご確認をお願いします。登録がなされていない又は廃止(休止)しているサービスがあれば、下記アドレスまで報告をお願いします。

報告先: shoufuku@city.nagasaki.lg.jp

※法人名・事業所名・サービスの種類を入力の上、ご報告ください。

6. 令和6年度新設の各種減算項目について(者・児)

【身体拘束適正化措置未実施減算】

次の基準を満たしていない場合に、減算する。

- ① 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すること
- ② 身体拘束等の適正化のための委員会を定期的を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
- ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること
- 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を実施すること

《減算の取扱い》

施設・居住系サービス…所定単位数の10%減算(見直し前:5単位)

訪問・通所系サービス…所定単位数の1%減算(見直し前:5単位)

【虐待防止措置未実施減算<新設>】

次の基準を満たしていない場合に減算する

- ① 虐待防止委員会を定期的を開催するとともに、その結果について従業者に周知徹底を図る
- ② 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施する
- ③ 上記措置を適切に実施するための担当者置く

《減算の取扱い》

所定単位数の1%減算

6. 令和6年度新設の各種減算項目について(者・児)

【業務継続計画未策定減算＜新設＞】

感染症又は非常災害のいずれか(または両方)の業務継続計画が未策定の場合、基本報酬を減算

①業務継続計画を策定していない

②当該業務継続計画に従い必要な研修と訓練を講じていない(年1回以上(障害者支援施設等、障害児入所施設は年2回以上))

《減算の取扱い》

施設・居住系サービス 所定単位数の3%減算

訪問・通所・相談系サービス 所定単位数の1%減算

※令和6年度末で終了となる経過措置

・「感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備」「非常災害に関する具体的計画」を策定している場合

・「非常災害に関する具体的計画」の策定が求められていないサービス(※1)

※1 居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、自立生活援助、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援

【情報公表未報告減算＜新設＞】

障害福祉サービス等情報公表システム(WAMネット)上、『基本情報』『運営情報』が未報告となっている事業所に対する減算

《減算の取扱い》

施設・居住系サービス 所定単位数の10%減算

訪問・通所系サービス 所定単位数の5%減算

6. 令和6年度新設の各種減算項目について(児)

【支援プログラム未公表減算＜新設＞】

支援プログラム(5領域を含む総合的な支援内容との関連性を明確にした事業所全体の支援計画)の策定、公表が適切に行われていない場合に減算する。

《減算の取扱い》

算定される単位数 所定単位数の15%減算

【自己評価結果等未公表減算＜一部追加＞】

年1回以上、事業所による自己評価及び利用する障害児の保護者による評価を行うとともに、その結果等を公表することが適切に行われていない場合に減算する。(対象:児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、共生型障害児通所支援、基準該当通所支援)

《減算の取扱い》

算定される単位数 所定単位数の15%減算

7. 令和6年度中の各種経過措置等について(者・児)

[全サービス]

○ サビ管・児発管の研修体系変更(H31.4～)に伴う経過措置

- ・旧体系研修(～H31.3)修了者の配置は、5年間のみ可能(～R6.3)。R6.4以降は、更新研修の修了が必要。
- ・新体系研修基礎研修(R1～R3)修了者の配置は、研修修了後3年間(～R7.3)。3年経過後は実践研修の修了が必要。(※R4.4以降の基礎研修修了者は対象外(実践研修の終了後でないと配置不可))

※相談支援従事者初任者研修の受講漏れに注意

○ 業務継続計画未策定減算

- ・ R6年度末まで、感染症予防指針、非常災害計画策定済みの場合は未適用
(参照:厚生労働省 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

[共同生活援助・障害者支援施設]

○ 地域連携推進会議の開催

- ・R7年度からは義務化。推進会議の設置、会議開催・意見聴取(年1回)、委員による施設見学の実施(年1回。GHは住居ごと。)

7. 令和6年度中の各種経過措置等について(者・児)

[障害者支援施設]

○ 地域移行を推進するための取組

- ・R6年度から努力義務、R8年度から義務化(未対応の場合は、地域移行等意向確認体制未整備減算の対象)
- ・すべての施設入所者に対し、地域生活への意向や施設外の日中活動系サービスの利用について意向確認するための体制整備を努力義務化
- ①地域移行等意向確認等に関する指針の策定、担当者の選任
- ②確認した意向等の報告(→サービス管理責任者、個別支援計画に係る担当者会議)

[同行援護]

○ サービス提供責任者の資格要件の改正

- ・R7年度から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。
- ①同行援護従業者養成研修(一般課程)を修了した者(現行カリキュラムの養成研修修了者を含む。)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。)

8. 地域連携推進会議について(者)

【概要】

障害者支援施設及び共同生活援助において、各事業所で「地域連携推進会議」を開催すること及び会議の構成員が事業所を見学する機会を設けること(それぞれおおむね1年に1回以上)が義務付け(令和6年度は努力義務、令和7年度以降は義務)。会議開催後は、速やかに本会議で施設等が行った報告、構成員から受けた要望、助言等についての議事録を作成し(個人が特定される部分は削除するよう配慮)、広くホームページ等で公表。

詳細は、厚生労働省地域連携推進会議の手引きをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001319880.pdf>

なお、おって市から取扱い等について通知予定です。

地域連携推進会議 (設置主体：事業所)		
目的	会議の内容	会議の構成員 (地域連携推進員)
・ 利用者と地域の関係づくり ・ 地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進 ・ 施設等やサービスの透明性・質の確保 ・ 利用者の権利擁護	①施設等・地域の連携 ②施設等やサービスの透明性・質の担保 ③利用者の権利擁護 ④地域連携推進員の訪問 など	※利用者 ※利用者家族 ※地域関係者 ・ 経営や福祉に知見のある人 ・ 市町村担当者 など

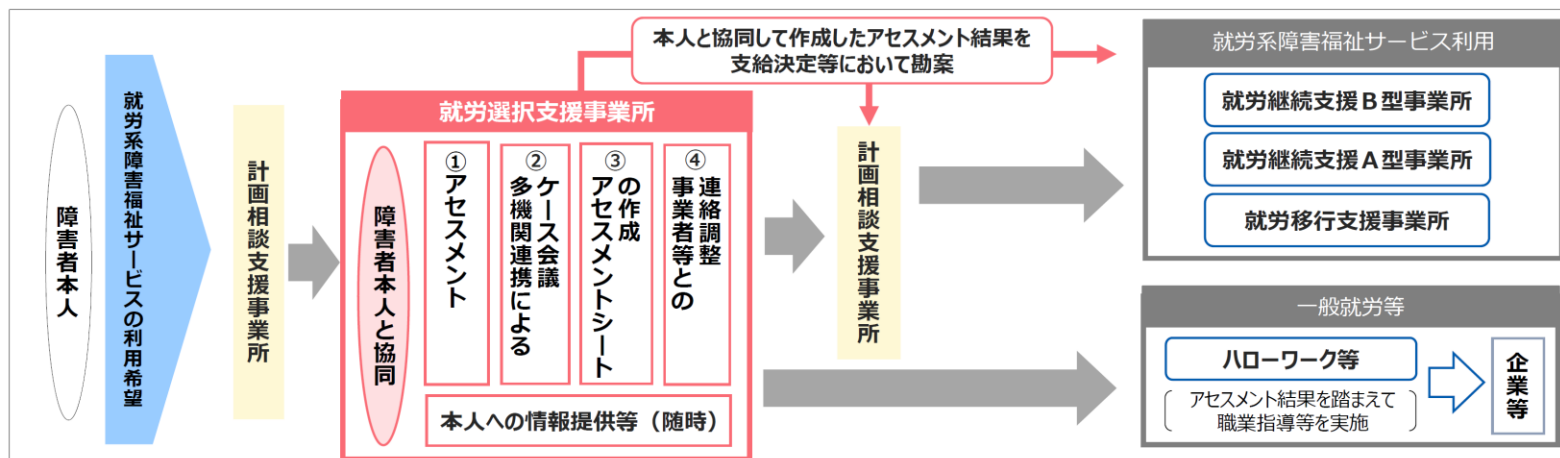
※構成員として利用者、利用者家族、地域の関係者は必ず選出

9. 就労選択支援について(者)

【概要】

令和7年 10 月より、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する。(詳細は下記厚生労働省HP参照)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001389440.pdf>



【留意事項】

- ・関係政令等、留意事項通知等、指定申請書類等について、国から令和6年度内を目途に発出予定で、市からもおって取扱い等を通知いたします。
- ・就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件となるところ、令和7年度は国が研修を実施(令和7年6月頃から、定員約 80 人規模の研修を年に 10 回程度予定。別途案内予定)
- ※経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者についても就労選択支援員とみなす。

【参考情報（厚生労働省のホームページ）】

（障害保健福祉関係会議資料について）

※令和7年3月:主管課長会議資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/kaigi_shiryou/index.html

（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