

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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について（平成19年1月26日障発第0126001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）【新旧対照表】

改正後		現 行	
	障 発 第 0126001 号 平成 19 年 1 月 26 日		障 発 第 0126001 号 平成 19 年 1 月 26 日
一部改正	障 発 第 0331020 号 平成 20 年 3 月 31 日	一部改正	障 発 第 0331020 号 平成 20 年 3 月 31 日
一部改正	障 発 第 0331033 号 平成 21 年 3 月 31 日	一部改正	障 発 第 0331033 号 平成 21 年 3 月 31 日
一部改正	障 発 0928 第 1 号 平成 23 年 9 月 28 日	一部改正	障 発 0928 第 1 号 平成 23 年 9 月 28 日
一部改正	障 発 0330 第 5 号 平成 24 年 3 月 30 日	一部改正	障 発 0330 第 5 号 平成 24 年 3 月 30 日
一部改正	障 発 0329 第 13 号 平成 25 年 3 月 29 日	一部改正	障 発 0329 第 13 号 平成 25 年 3 月 29 日
一部改正	障 発 0331 第 26 号 平成 26 年 3 月 31 日	一部改正	障 発 0331 第 26 号 平成 26 年 3 月 31 日
一部改正	障 発 0331 第 21 号 平成 27 年 3 月 31 日	一部改正	障 発 0331 第 21 号 平成 27 年 3 月 31 日
一部改正	障 発 0330 第 4 号 平成 30 年 3 月 30 日	一部改正	障 発 0330 第 4 号 平成 30 年 3 月 30 日
<u>一部</u> 改正	障 発 0330 第 3 号 令和 3 年 3 月 30 日	<u>最終</u> 改正	障 発 0330 第 3 号 令和 3 年 3 月 30 日

改正後	現行
<p style="text-align: center;"><u>最終改正 障発 0329 第 33 号</u> <u>令和 6 年 3 月 29 日</u></p> <p>各 都道府県知事 殿</p> <p style="text-align: center;">厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長</p> <p>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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について</p>	<p>各 都道府県知事 殿</p> <p style="text-align: center;">厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長</p> <p>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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について</p> <p>障害者自立支援法（平成17年法律第123号。平成25年4月から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。以下「法」という。）第38条第1項、第44条及び第46条第3項の規定に基づく「障害者自立支援法に基づく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」（平成25年4月から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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準。以下「基準」という。）については、平成18年9月29日厚生労働省令第172号をもって公布され、平成18年10月1日から施行されたところであるが、基準の趣旨及び内容は下記のとおりであるので、御了知の上、貴管内市町村、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺憾のないようにされたい。</p>

改正後	現行
	<p style="text-align: center;">記</p> <p>第一 基準の性格</p> <p>1 基準は、指定障害者支援施設等が法に規定する便宜を適切に実施するため、必要な最低限度の基準を定めたものであり、指定障害者支援施設等は、常にその事業の運営の向上に努めなければならないこと。</p> <p>2 指定障害者支援施設等が満たすべき基準を満たさない場合には、指定障害者支援施設等の指定又は更新は受けられず、また、基準に違反することが明らかになった場合には、①相当の期間を定めて基準を遵守するよう勧告を行い、②相当の期間内に勧告に従わなかったときは、設置者名、勧告に至った経緯、当該勧告に対する対応等を公表し、③正当な理由がなく、当該勧告に係る措置を採らなかったときは、相当の期限を定めて当該勧告に係る措置を採るよう命令することができるものであること。</p> <p>また、③の命令をした場合には設置者名、命令に至った経緯等を公示しなければならない。なお、③の命令に従わない場合には、当該指定を取り消すこと、又は取消しを行う前に相当の期間を定めて指定の全部若しくは一部の効力を停止すること（不適正なサービスが行われていることが判明した場合、当該サービスに関する介護給付費又は訓練等給付費（以下「介護給付費等」という。）の請求を停止させること）ができる。ただし、次に掲げる場合には、基準に従った適正な運営ができなくなったものとして、直ちに指定を取り消す</p>

改正後	現 行
	<p>こと又は指定の全部若しくは一部の効力を停止することができるものであること。</p> <p>(1) 次に掲げるときその他の指定障害者支援施設等が自己の利益を図るために基準に違反したとき</p> <p>① 施設障害福祉サービスの提供に際して指定障害者支援施設等に入所する者又は当該指定障害者支援施設等に通所する者(以下「利用者」という。)が負担すべき額の支払を適正に受けなかったとき</p> <p>② 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又はその従業者に対し、利用者又はその家族に対して事業者による指定障害福祉サービスを利用させることの代償として、金品その他の財産上の利益を供与したとき</p> <p>③ 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又はその従業者から、利用者又はその家族に対して特定の事業者による指定障害福祉サービスを利用させることの代償として、金品その他の財産上の利益を収受したとき</p> <p>(2) 利用者の生命又は身体の安全に危害を及ぼすおそれがあるとき</p> <p>(3) その他(1)及び(2)に準ずる重大かつ明白な基準違反があった</p>

改正後	現 行
<p data-bbox="212 1281 358 1313">第二 総論</p>	<p data-bbox="1220 272 1276 300">とき</p> <p data-bbox="1171 368 2033 687">3 指定障害者支援施設等が、運営に関する基準に従って事業の運営をすることができなくなったことを理由として指定が取り消され、法に定める期間の経過後に再度当該施設等から指定障害者支援施設等について指定の申請がなされた場合には、当該施設等が運営に関する基準を遵守することを確保することに特段の注意が必要であり、その改善状況等が確認されない限り指定を行わないものとする。</p> <p data-bbox="1171 754 2033 1169">4 地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律(平成23年法律第37号)において法等の改正がなされ、従来厚生労働省令で定めることとしていた基準について、都道府県の条例で定めることとされたところであるが、その具体的な考え方については、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令の公布について」(平成23年10月7日付け障発第1007第1号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)を参照されたい。</p> <p data-bbox="1137 1281 1283 1313">第二 総論</p> <p data-bbox="1171 1334 1559 1361">1 事業者指定の単位について</p>

改正後	現 行
	<p>(1) 従たる事業所(昼間実施サービスの場)の取扱いについて</p> <p>指定障害者支援施設の指定等は、原則として施設障害福祉サービスの提供を行う障害者支援施設ごとに行うものとするが、障害者支援施設で行う昼間実施サービス(生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援及び就労継続支援B型)については、次の①及び②の要件を満たす場合については、当該障害者支援施設内の「主たる事業所(昼間実施サービスの場に限る。以下同じ。)」のほか、一体的かつ独立したサービス提供の場として、当該障害者支援施設と異なる場所に一又は複数の「従たる事業所(昼間実施サービスの場に限る。以下同じ。)」を設置することが可能であり、これらを一の障害者支援施設として指定することができる取扱いとする。</p> <p>① 人員及び設備に関する要件</p> <p>ア 「主たる事業所」及び「従たる事業所」の利用者の合計数に応じた従業者が確保されているとともに、「従たる事業所」において常勤かつ専従の従業者が1人以上確保されていること。</p> <p>イ 「従たる事業所」の利用定員が障害福祉サービスの種類に応じて次のとおりであること。</p> <p>(Ⅰ) 生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練) 又は就労移行支援 6人以上</p> <p>(Ⅱ) 就労継続支援B型 10人以上</p> <p>ウ 「主たる事業所」と「従たる事業所」との間の距離が概ね30分以内で移動可能な距離であって、サービス管理責任者の業</p>

改正後	現 行
	<p>務の遂行上支障がないこと。</p> <p>エ 利用者の支援に支障がない場合には、基準に定める設備の全部又は一部を設けないこととしても差し支えないこと。</p> <p>② 運営に関する要件</p> <p>ア 利用申し込みに係る調整、職員に対する技術指導等が一体的に行われていること。</p> <p>イ 職員の勤務態勢、勤務内容等が一元的に管理されていること。必要な場合には随時、主たる事業所と従たる事業所との間で相互支援が行える体制(例えば、当該従たる事業所の従業者が急病の場合等に、主たる事業所から急遽代替要因を派遣できるような体制)にあること。</p> <p>ウ 苦情処理や損害賠償等に際して、一体的な対応ができる体制にあること。</p> <p>エ 事業の目的や運営方針、営業日や営業時間、利用料等を定める同一の運営規程が定められていること。</p> <p>オ 人事・給与・福利厚生等の勤務条件等による職員管理が一元的に行われるとともに、主たる事業所と当該従たる事業所間の会計が一元的に管理されていること。</p> <p>(2) 複数の昼間実施サービスを行う障害者支援施設において、昼間実施サービスを当該障害者支援施設と異なる場所で実施する場合は、(1)の①のイ及びウ並びに②の要件を満たしている場合は、一の障害者支援施設として取り扱うことが可能である。</p>

改正後	現行
<p>2 用語の定義(基準第2条)</p> <p>(1) 「常勤換算方法」</p> <p>指定障害者支援施設等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害者支援施設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、当該障害者支援施設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、当該施設障害福祉サービスに従事する勤務時間の延べ数であること。</p> <p>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「<u>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</u>」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「<u>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</u>」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。</p>	<p>2 用語の定義(基準第2条)</p> <p>(1) 「常勤換算方法」</p> <p>指定障害者支援施設等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害者支援施設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、当該障害者支援施設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、当該施設障害福祉サービスに従事する勤務時間の延べ数であること。</p> <p>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項又は同法第24条に規定する所定労働時間の短縮等の措置(以下「<u>育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置</u>」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。</p>

改正後	現 行
<p>(2) 「勤務延べ時間数」</p> <p>勤務表上、施設障害福祉サービスの提供に従事する時間として明確に位置づけられている時間又は当該施設障害福祉サービス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、当該指定障害者支援施設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。</p> <p>(3) 「常勤」</p> <p>指定障害者支援施設等における勤務時間が、当該指定障害者支援施設等において定められている常勤の従業者が1週間に勤務すべき時間数(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<u>育児、介護及び治療</u>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。</p> <p>当該指定障害者支援施設等に併設される事業所の職務であって、当該指定障害者支援施設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</p>	<p>(2) 「勤務延べ時間数」</p> <p>勤務表上、施設障害福祉サービスの提供に従事する時間として明確に位置づけられている時間又は当該施設障害福祉サービス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、当該指定障害者支援施設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。</p> <p>(3) 「常勤」</p> <p>指定障害者支援施設等における勤務時間が、当該指定障害者支援施設等において定められている常勤の従業者が1週間に勤務すべき時間数(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<u>育児及び介護</u>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。</p> <p>当該指定障害者支援施設等に併設される事業所の職務であって、当該指定障害者支援施設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</p>

改正後	現行
<p>勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとする。</p> <p>例えば、指定障害者支援施設と指定短期入所事業所が併設されている場合、当該指定障害者支援施設の管理者と指定短期入所事業所の管理者とを兼務している者は、そ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。</p> <p>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、当該人員基準等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を常勤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。</p> <p>(4) 「専ら従事する」「専ら提供に当たる」</p> <p>原則として、サービス提供時間帯を通じて施設障害福祉サービス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、従業者の指定障害者支援施設等における</p>	<p>勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとする。</p> <p>例えば、指定障害者支援施設と指定短期入所事業所が併設されている場合、当該指定障害者支援施設の管理者と指定短期入所事業所の管理者とを兼務している者は、そ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。</p> <p>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、当該人員基準等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を常勤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。</p> <p>(4) 「専ら従事する」「専ら提供に当たる」</p> <p>原則として、サービス提供時間帯を通じて施設障害福祉サービス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、従業者の指定障害者支援施設等における</p>

改正後	現 行
<p>勤務時間(生活介護及び施設入所支援については、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。</p> <p>(5) 「前年度の平均値」</p> <p>① 基準第4条第2項における「前年度の平均値」は、当該年度の前年度(毎年4月1日に始まり翌年3月31日をもって終わる年度とする。以下同じ。)の利用者延べ数を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、小数点第2位以下を切り上げるものとする。</p> <p><u>生活介護における「前年度の平均値」は、当該年度の前年度の利用者延べ数(利用者延べ数については、生活介護サービス費において、所要時間3時間未満、所要時間3時間以上4時間未満、所要時間4時間以上5時間未満の報酬を算定している利用者については、利用者数に2分の1を乗じて得た数とし、所要時間5時間以上6時間未満、所要時間6時間以上7時間未満の報酬を算定している利用者については、利用者数に4分の3を乗じて得た数として計算を行う)を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、小数点第2位以下を切り上げるものとする。なお、令和6年度においては、令和6年3月の支援実績等や、本人の利用意向を確認すること等により把握した、令和6年4月以降に個別支援計画に定めると見込まれる標準的な時間により前年度の利用者延べ数を算出できるものとし、そ</u></p>	<p>勤務時間(生活介護及び施設入所支援については、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。</p> <p>(5) 「前年度の平均値」</p> <p>① 基準第4条第2項における「前年度の平均値」は、当該年度の前年度(毎年4月1日に始まり翌年3月31日をもって終わる年度とする。以下同じ。)の利用者延べ数を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、小数点第2位以下を切り上げるものとする。</p>

改正後	現 行
<p><u>の数を基に、前年度の平均値を算出することができる。</u></p> <p>② 新たに事業を開始し、若しくは再開し、又は増床した施設において、新設又は増床分の定員に関して、前年度において1年未満の実績しかない場合(前年度の実績が全くない場合を含む。)の利用者の数は、新設又は増床の時点から6月未満の間は、便宜上、利用定員の90%を利用者数とし、新設又は増床の時点から6月以上1年未満の間は、直近の6月における全利用者の延べ数を当該6月間の開所日数で除して得た数とし、新設又は増床の時点から1年以上経過している場合は、直近1年間における全利用者の延べ数を当該1年間の開所日数で除して得た数とする。これに対し、減床の場合には、減床後の実績が3月以上あるときは、減床後の利用者の数の延べ数を当該3月間の開所日数で除して得た数とする(定員を減少する場合も同様とする。)</p> <p>ただし、これらにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により利用者数を推定するものとする。</p> <p><u>なお、生活介護については、利用者に対するサービス提供の所要時間に応じた基本報酬の設定となることから、利用者数を算出するに当たっては、所要時間を踏まえた算定とする。具体的には、①に記載のとおりであるが、新たに事業を開始若しくは再開し、又は増床した場合、新設等又は増床分の定員に関し、前年度において1年未満の実績しかない場合(前年度の実績が全くない場合を含む。)の利用者の数は、新設等又は増床の時点から6月未満の間は、便宜上、利用定員の90%に利用者に対</u></p>	<p>② 新たに事業を開始し、若しくは再開し、又は増床した施設において、新設又は増床分の定員に関して、前年度において1年未満の実績しかない場合(前年度の実績が全くない場合を含む。)の利用者の数は、新設又は増床の時点から6月未満の間は、便宜上、利用定員の90%を利用者数とし、新設又は増床の時点から6月以上1年未満の間は、直近の6月における全利用者の延べ数を当該6月間の開所日数で除して得た数とし、新設又は増床の時点から1年以上経過している場合は、直近1年間における全利用者の延べ数を当該1年間の開所日数で除して得た数とする。これに対し、減床の場合には、減床後の実績が3月以上あるときは、減床後の利用者の数の延べ数を当該3月間の開所日数で除して得た数とする(定員を減少する場合も同様とする。)</p> <p>ただし、これらにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により利用者数を推定するものとする。</p>

改正後	現 行
<p><u>するサービス提供の所要時間の見込みに応じ、2分の1又は4分の3を乗じた数を利用者の数とし、新設等又は増床の時点から6月以上1年未満の間は、直近の6月における全利用者の延べ数に利用者に対するサービス提供の平均所要時間に応じて2分の1又は4分の3を乗じた数を当該6月間の開所日数で除して得た数とする。また、新設等又は増床の時点から1年以上経過している場合は、直近1年間における全利用者の延べ数（所要時間に応じて2分の1又は4分の3を乗じて得た数）を当該1年間の開所日数で除して得た数とする。これに対し、減床の場合には、減床後の実績が3月以上あるときは、減床後の直近3月間における全利用者の数の延べ数（所要時間に応じて2分の1又は4分の3を乗じて得た数）を当該3月間の開所日数で除して得た数とする（定員を減少する場合も同様とする。）。</u></p> <p>第三 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 1 人員に関する基準 (1) 従業者の員数(基準第4条)</p>	<p>③ 特定旧法指定施設が指定障害者支援施設へ転換する場合の「前年度の平均値」については、当該指定を申請した日の前日から直近1月間の全利用者の延べ数を当該1月間の開所日数で除して得た数とする。また、当該指定後3月間の実績により見直すことができることとする。</p> <p>第三 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 1 人員に関する基準 (1) 従業者の員数(基準第4条)</p>

改正後	現行
<p>① 生活介護を行う場合(基準第4条第1項第1号)</p> <p>ア 医師(基準第4条第1項第1号イ(1))</p> <p>日常生活上の健康管理及び療養上の指導を行う医師を、生活介護を利用する利用者の障害の特性に応じて必要数を配置しなければならないものであること。なお、この場合の「必要数を配置」とは、嘱託医を確保することをもって、これを満たすものとして取り扱うことも差し支えない。</p> <p>また、生活介護において看護師等による利用者の健康状態の把握や健康相談等が実施され、必要に応じて医療機関への通院等により対応することが可能な場合に限り、医師を配置しない取扱いとすることができることとするものである。</p> <p>イ 看護職員、理学療法士、<u>作業療法士又は言語聴覚士</u>及び生活支援員(基準第4条第1項第1号イ(2))</p> <p>これらの従業者については、生活介護の単位ごとに、常勤換算方法により、次の(Ⅰ)及び(Ⅱ)の数を合計した数以上でなければならないものである。</p> <p>(Ⅰ) (Ⅱ)以外の利用者については、前年度の利用者の数の平均値及び障害支援区分に基づき、次の算式により算定される平均障害支援区分に応じた必要数</p> <p>なお、平均障害支援区分の算定に当たっては、利用者の数から、法附則第21条第1項に規定する特定旧法指定施設を利用していた者、平成18年9月30日において現に障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉施策</p>	<p>① 生活介護を行う場合(基準第4条第1項第1号)</p> <p>ア 医師(基準第4条第1項第1号イ(1))</p> <p>日常生活上の健康管理及び療養上の指導を行う医師を、生活介護を利用する利用者の障害の特性に応じて必要数を配置しなければならないものであること。なお、この場合の「必要数を配置」とは、嘱託医を確保することをもって、これを満たすものとして取り扱うことも差し支えない。</p> <p>また、生活介護において看護師等による利用者の健康状態の把握や健康相談等が実施され、必要に応じて医療機関への通院等により対応することが可能な場合に限り、医師を配置しない取扱いとすることができることとするものである。</p> <p>イ 看護職員、理学療法士 <u>又は作業療法士</u>及び生活支援員(基準第4条第1項第1号イ(2))</p> <p>これらの従業者については、生活介護の単位ごとに、常勤換算方法により、次の(Ⅰ)及び(Ⅱ)の数を合計した数以上でなければならないものである。</p> <p>(Ⅰ) (Ⅱ)以外の利用者については、前年度の利用者の数の平均値及び障害支援区分に基づき、次の算式により算定される平均障害支援区分に応じた必要数</p> <p>なお、平均障害支援区分の算定に当たっては、利用者の数から、法附則第21条第1項に規定する特定旧法指定施設を利用していた者、平成18年9月30日において現に障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉施策</p>

改正後	現行
<p>を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律(平成22年法律第71号。以下「整備法」という。)による改正前の児童福祉法第42条に規定する知的障害児施設、同法第43条の3に規定する肢体不自由児施設及び同法第43条の4に規定する重症心身障害児施設を利用していた者又は平成18年9月30日において現に同法第7条第6項及び旧身体障害者福祉法第18条第2項に規定する指定医療機関に入院していた者であって、生活介護又は施設入所支援の対象に該当しない者(以下「経過措置利用者」という。)、経過措置利用者以外の施設入所者であって、区分3(50歳以上の者は区分2)以下の者又は生活介護以外の昼間実施サービスを利用する利用者は除かれる。(厚生労働省告示第553号「厚生労働大臣が定める者」参照)</p> <p>(算式)</p> $\{(2 \times \text{区分2に該当する利用者の数}) + (3 \times \text{区分3に該当する利用者の数}) + (4 \times \text{区分4に該当する利用者の数}) + (5 \times \text{区分5に該当する利用者の数}) + (6 \times \text{区分6に該当する利用者の数})\} / \text{総利用者数}$ <p>なお、平均障害支援区分の算出に当たって、小数点以下の端数が生じる場合には、小数点第2位以下を四捨五入することとする。</p> <p>(Ⅱ) 生活介護を利用する経過措置利用者以外の施設入所者であって、区分3(50歳以上の者は区分2)以下の者の数を10</p>	<p>を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律(平成22年法律第71号。以下「整備法」という。)による改正前の児童福祉法第42条に規定する知的障害児施設、同法第43条の3に規定する肢体不自由児施設及び同法第43条の4に規定する重症心身障害児施設を利用していた者又は平成18年9月30日において現に同法第7条第6項及び旧身体障害者福祉法第18条第2項に規定する指定医療機関に入院していた者であって、生活介護又は施設入所支援の対象に該当しない者(以下「経過措置利用者」という。)、経過措置利用者以外の施設入所者であって、区分3(50歳以上の者は区分2)以下の者又は生活介護以外の昼間実施サービスを利用する利用者は除かれる。(厚生労働省告示第553号「厚生労働大臣が定める者」参照)</p> <p>(算式)</p> $\{(2 \times \text{区分2に該当する利用者の数}) + (3 \times \text{区分3に該当する利用者の数}) + (4 \times \text{区分4に該当する利用者の数}) + (5 \times \text{区分5に該当する利用者の数}) + (6 \times \text{区分6に該当する利用者の数})\} / \text{総利用者数}$ <p>なお、平均障害支援区分の算出に当たって、小数点以下の端数が生じる場合には、小数点第2位以下を四捨五入することとする。</p> <p>(Ⅱ) 生活介護を利用する経過措置利用者以外の施設入所者であって、区分3(50歳以上の者は区分2)以下の者の数を10</p>

改正後	現行
<p>で除した数</p> <p>また、看護職員及び生活支援員については、それぞれについて最低1人以上配置するとともに、必要とされる看護職員及び生活支援員のうち、1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>ウ 機能訓練指導員(基準第4条第1項第1号ハ)</p> <p>理学療法士、<u>作業療法士及び言語聴覚士</u>を確保することが困難な場合には、看護師のほか、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師の日常生活を営むのに必要な機能の減退を防止するために必要な訓練を行う能力を有する者をもって代えることができるものであること。</p> <p>また、利用者の日常生活やレクリエーション、行事を通じて行う機能訓練については、指定障害者支援施設等の生活支援員が兼務して行っても差し支えない。</p>	<p>で除した数</p> <p>また、看護職員及び生活支援員については、それぞれについて最低1人以上配置するとともに、必要とされる看護職員及び生活支援員のうち、1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>ウ 機能訓練指導員(基準第4条第1項第1号ハ)</p> <p>理学療法士<u>及び</u>作業療法士を確保することが困難な場合には、看護師のほか、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、<u>言語聴覚士</u>の日常生活を営むのに必要な機能の減退を防止するために必要な訓練を行う能力を有する者をもって代えることができるものであること。</p> <p>また、利用者の日常生活やレクリエーション、行事を通じて行う機能訓練については、指定障害者支援施設等の生活支援員が兼務して行っても差し支えない。</p> <p>エ サービス管理責任者(基準第4条第1項第1号イ(3))</p> <p>サービス管理責任者は、利用者に対する効果的かつ適切な生活介護を行う観点から、適切な方法により、利用者の解決すべき課題を把握した上で、施設障害福祉サービス計画の作成及び提供したサービスの客観的な評価等を行う者であり、利用者の数に応じて必要数を置くこととしたものである。</p> <p>また、指定障害者支援施設等の従業者は、原則として専従でなければならない。職種間の兼務は認められるものではない。このため、サービス管理責任者についても、施設障害福祉サ</p>

改正後	現行
	<p>サービス計画の作成及び提供した生活介護の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、原則として、サービス管理責任者と直接サービスの提供を行う生活支援員等とは異なる者でなければならない。</p> <p>ただし、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、サービス管理責任者が指定障害者支援施設等の他の職務に従事することができるものとする。この場合においては、原則として、兼務を行う他の職務に係る常勤換算上、当該サービス管理責任者の当該他の職務に係る勤務時間を算入することはできないものであること。</p> <p>また、1人のサービス管理責任者は、最大利用者60人までの施設障害福祉サービス計画の作成等の業務を行うことができることとしていることから、この範囲で、指定障害者支援施設等のサービス管理責任者が、指定宿泊型自立訓練事業所、指定自立生活援助事業所、指定共同生活援助事業所、日中サービス支援型指定共同生活援助事業所若しくは外部サービス利用型指定共同生活援助事業所に置くべきサービス管理責任者又は大規模な指定障害福祉サービス事業所等において、専従かつ常勤のサービス管理責任者1人に加えて配置すべきサービス管理責任者を兼務することは差し支えない。</p> <p>(例) 利用者の数が30人の指定障害者支援施設におけるサービス管理責任者が、利用者の数が10人の指定宿泊型自立訓練</p>

改正後	現 行
	<p>事業所におけるサービス管理責任者と兼務する場合 オ 生活介護の単位(基準第4条第1項第1号ロ)</p> <p>(I) サービス提供の単位</p> <p>生活介護の単位とは、1日を通じて、同時に、一体的に提供される生活介護をいうものであり、次の要件を満たす場合に限り、複数の生活介護の単位を設置することができる。</p> <p>i 生活介護が階を隔てるなど、同時に、2つの場所で行われ、これらのサービスの提供が一体的に行われているとはいえないこと。</p> <p>ii 生活介護の単位ごとの利用定員が20人以上であること。</p> <p>iii 生活介護の単位ごとに必要とされる従業者が確保されていること。</p> <p>(II) サービス提供単位ごとの従業者の配置</p> <p>生活介護の単位ごとに専ら当該生活介護の提供に当たる者を確保するとは、生活介護の単位ごとに生活支援員について、当該生活介護の提供時間帯に当該職種の従業者が常に確保され、必要な配置を行うよう定めたものである(例えば専従する生活支援員の場合、その員数は1人となるが提供時間帯の2分の1ずつの時間専従する生活支援員の場合は、その員数としては2人が必要となる)。</p> <p>(III) 常勤の従業員の配置</p> <p>同一施設で複数の生活介護の単位を設置する場合には、</p>

改正後	現行
<p>② 自立訓練(機能訓練)を行う場合(基準第4条第1項第2号)</p> <p>ア 看護職員、理学療法士、<u>作業療法士又は言語聴覚士</u>及び生活支援員(基準第4条第1項第2号イ(1))</p> <p>これらの従業者については、その員数の総数が、常勤換算方法により、自立訓練(機能訓練)を利用する利用者の数を6で除した数以上でなければならないものであり、この場合、看護職員、理学療法士、<u>作業療法士又は言語聴覚士</u>及び生活支援員については、それぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p> <p>また、これらの従業者のうち、看護職員及び生活支援員については、それぞれ1人以上が常勤でなければならない。</p> <p>イ サービス管理責任者(基準第4条第1項第2号イ(2))</p> <p>生活介護の場合と同趣旨であるため、①のエを参照されたい。</p> <p>ウ 訪問による自立訓練(機能訓練)を行う場合(基準第4条第1項第2号ロ)</p> <p>自立訓練(機能訓練)は、指定障害者支援施設等において行うほか、当該自立訓練(機能訓練)の利用により、当該指定障害者支援施設等を退所した利用者の居宅を訪問して行うこともできるが、この場合、当該指定障害者支援施設等に置くべき従業者の員数とは別に、当該業務を担当する生活支援員を1</p>	<p>同時に行われる単位の数の常勤の従業者(サービス管理責任者及び医師を除く。)が必要となるものである。</p> <p>② 自立訓練(機能訓練)を行う場合(基準第4条第1項第2号)</p> <p>ア 看護職員、理学療法士 <u>又は作業療法士</u> 及び生活支援員(基準第4条第1項第2号イ(1))</p> <p>これらの従業者については、その員数の総数が、常勤換算方法により、自立訓練(機能訓練)を利用する利用者の数を6で除した数以上でなければならないものであり、この場合、看護職員、理学療法士 <u>又は作業療法士</u> 及び生活支援員については、それぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p> <p>また、これらの従業者のうち、看護職員及び生活支援員については、それぞれ1人以上が常勤でなければならない。</p> <p>イ サービス管理責任者(基準第4条第1項第2号イ(2))</p> <p>生活介護の場合と同趣旨であるため、①のエを参照されたい。</p> <p>ウ 訪問による自立訓練(機能訓練)を行う場合(基準第4条第1項第2号ロ)</p> <p>自立訓練(機能訓練)は、指定障害者支援施設等において行うほか、当該自立訓練(機能訓練)の利用により、当該指定障害者支援施設等を退所した利用者の居宅を訪問して行うこともできるが、この場合、当該指定障害者支援施設等に置くべき従業者の員数とは別に、当該業務を担当する生活支援員を1</p>

改正後	現行
<p>人以上確保する必要がある。</p> <p>エ 機能訓練指導員(基準第4条第1項第2号ハ) 生活介護の場合と同趣旨であるため、①のウを参照されたい。</p>	<p>人以上確保する必要がある。</p> <p>エ 機能訓練指導員(基準第4条第1項第2号ハ) 生活介護の場合と同趣旨であるため、①のウを参照されたい。</p> <p>③ 自立訓練(生活訓練)を行う場合(基準第4条第1項第3号)</p> <p>ア 生活支援員(基準第4条第1項第3号イ(1)) 生活支援員の員数が、常勤換算方法により、自立訓練(生活訓練)を利用する利用者の数を6で除した数以上でなければならないものであり、この場合、生活支援員について、最低1人以上配置することが必要である。 また、生活支援員は、1人以上が常勤でなければならない。</p> <p>イ 看護職員を配置する場合(基準第4条第1項第3号ロ) 当該自立訓練(生活訓練)において、健康上の管理が必要な利用者があるために看護職員を配置している場合は、「生活支援員」を「生活支援員及び看護職員」と読み替え、この場合、生活支援員及び看護職員のそれぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p> <p>ウ サービス管理責任者(基準第4条第1項第3号イ(2)) 生活介護の場合と同趣旨であるため、①のエを参照されたい。</p> <p>エ 訪問による自立訓練(生活訓練)を行う場合(基準第4条第1項第3号ハ) 自立訓練(機能訓練)の場合と同趣旨であるため、②のウを</p>

改正後	現 行
	<p>参照されたい。</p> <p>④ 就労移行支援を行う場合(基準第4条第1項第4号)</p> <p>ア 職業指導員及び生活支援員(基準第4条第1項第4号イ(1))</p> <p>職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、就労移行支援を利用する利用者の数を6で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p> <p>また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>イ 就労支援員(基準第4条第1項第4号イ(2))</p> <p>就労支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、就労移行支援を利用する利用者の数を15で除した数以上でなければならない。なお、職場実習のあっせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましい。</p> <p>ウ サービス管理責任者(基準第4条第1項第4号イ(3))</p> <p>生活介護の場合と同趣旨であるため、①のエを参照されたい。</p> <p>エ 認定指定障害者支援施設において就労移行支援を行う場合の従業者の員数(基準第4条第1項第4号ロ)</p> <p>(I) 職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、就労移行支援を利用する利用者</p>

改正後	現 行
	<p>の数を10で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p> <p>また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>(Ⅱ) サービス管理責任者については、生活介護の場合と同趣旨であるため、①のエを参照されたい。</p> <p>(Ⅲ) なお、認定指定障害者支援施設において就労移行支援を行う場合の従業者は、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る学校又は養成施設の教員との兼務が可能であること。</p> <p>⑤ 就労継続支援B型を行う場合(基準第4条第1項第5号)</p> <p>ア 職業指導員及び生活支援員(基準第4条第1項第5号イ(1))</p> <p>職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、就労継続支援B型を利用する利用者の数を10で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p> <p>また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>イ サービス管理責任者(基準第4条第1項第5号イ(2))</p> <p>生活介護の場合と同趣旨であるため、①のエを参照されたい。</p>

改正後	現 行
	<p>⑥ 施設入所支援(基準第4条第1項第6号)</p> <p>ア 生活支援員(基準第4条第1項第6号イ(1))</p> <p>施設入所支援については、夜間の時間帯(午後10時から翌日の午前5時までの時間を含めた連続する16時間をいい、原則として、指定障害者支援施設等ごとに設定するものとする。)において、入浴、排せつ又は食事の介護等を適切に提供する必要があることから、当該夜間の時間帯を通じて、施設入所支援の単位ごとに、利用定員の規模に応じ、夜勤を行う生活支援員を必要数配置するものである。</p> <p>ただし、生活介護以外の昼間実施サービスを利用する利用者に対してのみその提供が行われる施設入所支援の単位にあつては、利用者の障害の程度や当該利用者に対する夜間の時間帯に必要となる支援の内容等を踏まえ、宿直勤務を行う生活支援員を1以上確保すれば足りることとしたものである。</p> <p>イ サービス管理責任者(基準第4条第1項第6号イ(2))</p> <p>施設入所支援に係るサービス管理責任者については、原則として、昼間実施サービスにおいて配置されるサービス管理責任者が兼ねるものとする。</p> <p>ウ 施設入所支援の単位(基準第4条第1項第6号ロ)</p> <p>生活介護の場合と同趣旨であるため、①のオを参照されたい。</p> <p>ただし、施設入所支援の単位ごとの利用定員が30人以上である必要があること。</p>

改正後	現 行
	<p>⑦ 昼間実施サービスの従業者と施設入所支援の生活支援員との兼務について</p> <p>昼間実施サービスの従業者が施設入所支援の生活支援員を兼務する場合については、当該昼間実施サービスの従業者の員数の算定に当たって、夜間の時間帯において当該施設入所支援の生活支援員が勤務すべき時間も含めて差し支えない。したがって、昼間実施サービスとして必要とされる従業者の員数とは別に、施設入所支援の生活支援員を確保する必要はないこと。</p> <p>(例) 昼間、生活介護(平均障害支援区分は4)を行う指定障害者支援施設であって、利用定員が50人の場合(常勤職員が1日に勤務すべき時間が8時間であることとした場合)</p> <p>この場合に必要となる指定障害者支援施設における従業者の1日の勤務延べ時間数は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活介護の従業者 $50 \div 5 = 10$人 $10 \text{人} \times 8 \text{時間} = 80 \text{時間}$ ・ 施設入所支援の生活支援員 $1 \text{人} \times 16 \text{時間} = 16 \text{時間}$ <p>合計96時間が必要となるのではなく、夜間の時間帯を通じて1人の生活支援員を確保した上で、合計80時間が確保されれば足りるものであること。</p> <p>(2) 複数の昼間実施サービスを行う場合における従業者の員数(基準第5条)</p> <p>① 基準第5条第1項の規定は、指定障害者支援施設等が複数の昼間実施サービスを提供する場合にあっては、当該昼間実施サー</p>

改正後	現 行
	<p>ビスの利用定員の合計数が20人未満の場合は、当該指定障害者支援施設等に置くべき従業者のうち、1人以上が常勤の者であれば足りるものである。</p> <p>② 同条第2項の規定は、複数の昼間実施サービスを提供する指定障害者支援施設等に置くべきサービス管理責任者の数については、当該昼間実施サービスの利用定員の合計数に対して、必要な員数が確保されていれば足りるものである。</p> <p>2 設備に関する基準</p> <p>(1) 訓練・作業室(基準第6条第2項第1号)</p> <p>訓練・作業室については、面積や数に定めはないが、利用者の障害の特性や機能訓練又は生産活動の内容等に応じて適切な施設障害福祉サービスが提供されるよう、当該施設障害福祉サービスの種類ごとに、適当な広さ又は数の設備を確保しなければならないものとする。</p> <p>(2) 廊下幅については、従来の規制を緩和したところであるが、利用者の障害の特性を踏まえた適切な幅員を確保するとともに、非常災害時において、利用者が迅速に避難できるよう、配慮されたものでなければならない。</p> <p>なお、「中廊下」とは、廊下の両側に居室等利用者の日常生活に直接使用する設備のある廊下をいう。</p> <p>また、ここでいう「廊下の一部の幅を拡張することにより、利</p>

改正後	現行
	<p>用者、従業者等の円滑な往来に支障がないようにしなければならないこと」とは、アルコーブを設けることなどにより、利用者又は従業者等がすれ違う際にも支障が生じない場合を想定している。</p> <p>(3) 指定障害者支援施設等は、利用者の日常生活全般を支援する必要があることから、利用者のニーズを踏まえ、この基準に定める設備のほか、必要な設備を設けるよう努めるものとする。</p> <p>(4) 経過措置</p> <p>指定障害者支援施設等の設備に関する基準については、以下の経過措置が設けられているので留意すること。</p> <p>① 多目的室の経過措置(基準附則第15条)</p> <p>施行日において現に存する指定身体障害者更生施設、指定身体障害者療護施設、指定特定身体障害者入所授産施設、指定知的障害者入所更生施設、指定特定知的障害者入所授産施設、指定知的障害者通勤寮、精神障害者生活訓練施設及び精神障害者入所授産施設が、施設障害福祉サービスを提供する場合におけるこれらの施設の建物(基本的な設備が完成しているものを含み、平成18年10月1日以降に増築され、又は全面的に改築された部分を除く。)については、当分の間、多目的室を設けないことができるものであること。</p> <p>② 居室の定員の経過措置(基準附則第16条)</p>

改正後	現行
	<p>施行日において現に存する指定知的障害者入所更生施設、指定特定知的障害者入所授産施設又は指定知的障害者通勤寮(基本的な設備が完成しているものを含み、この基準の施行の後に増築され、又は全面的に改築された部分を除く。)については、居室について、原則として4人以下とするものであること。</p> <p>③ 居室面積の経過措置(基準附則第17条及び第17条の2)</p> <p>ア 施行日において現に存する指定身体障害者更生施設、指定身体障害者療護施設、指定特定身体障害者入所授産施設、指定知的障害者入所更生施設、指定特定知的障害者入所授産施設、指定知的障害者通勤寮、旧身体障害者福祉法第17条の32第1項に規定する国立施設又は法第5条第1項に規定するのぞみの園については、居室面積について、6.6平方メートル以上とするものであること。</p> <p>イ 施行日において現に存する精神障害者生活訓練施設又は精神障害者入所授産施設については、居室面積について、4.4平方メートル以上とするものであること。</p> <p>ウ 施行日において現に存する指定身体障害者更生施設若しくは指定特定身体障害者入所授産施設であって、障害者自立支援法の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令(平成18年厚生労働省令第169号。以下「整備省令」という。)による廃止前の指定身体障害者更生施設等の設備及び運営に関する基準(平成14年厚生労働省令第79号)附則第2条第1項若しくは附則第4条第1項の規定の適用を受けているもの又は</p>

改正後	現行
	<p>は指定知的障害者入所更生施設、指定特定知的障害者入所授産施設若しくは指定知的障害者通勤寮であって、整備省令による廃止前の指定知的障害者更生施設等の設備及び運営に関する基準(平成14年厚生労働省令第81号)附則第2条から附則第4条までの規定の適用を受けているものについては、居室面積について、3.3平方メートル以上とするものであること。</p> <p>エ 平成24年4月1日において現に存していた整備法第5条による改正前の児童福祉法(昭和22年法律第164号)第24条の第2第1項に規定する指定知的障害児施設等(以下「旧指定知的障害児施設等」という。)であって、同日以後指定障害者支援施設等となるもの(指定障害者支援施設等となった後に増築され、又は全面的に改築された部分を除く。)については、当分の間、居室面積について、4.95平方メートル以上とするものであること。</p> <p>④ ブザー又はこれに代わる設備の経過措置(基準附則第18条及び第18条の2)</p> <p>ア 施行日において現に存する指定身体障害者更生施設、指定特定身体障害者入所授産施設、指定知的障害者入所更生施設、指定特定知的障害者入所授産施設、指定知的障害者通勤寮、精神障害者生活訓練施設又は精神障害者入所授産施設については、当分の間、第6条第2項第2号トのブザー又はこれに代わる設備を設けないことができるものであること。</p> <p>イ 平成24年4月1日において現に存していた旧知的障害児施設</p>

改正後	現行
	<p>等であって、同日以後指定障害者支援施設等となるもの(指定障害者支援施設等となった後に増築され、又は全面的に改築された部分を除く。)については、当分の間、第6条第2項第2号トの規定は適用しないものであること。</p> <p>⑤ 廊下幅の経過措置(基準附則第19条及び第20条)</p> <p>ア 施行日において現に存する指定知的障害者入所更生施設又は指定特定知的障害者入所授産施設については、廊下幅について、1.35メートル以上とするものであること。</p> <p>イ 施行日において現に存する指定知的障害者通勤寮、精神障害者生活訓練施設又は精神障害者入所授産施設については、第6条第2項第8号の規定は当分の間適用しないものであること。</p> <p>ウ 施行日において現に存する指定身体障害者更生施設、指定身体障害者療護施設、指定特定身体障害者入所授産施設、指定知的障害者入所更生施設又は指定特定知的障害者入所授産施設については、第6条第2項第8号ロの規定は当分の間適用しないものであること。</p> <p>エ 平成24年4月1日において現に存していた旧知的障害児施設等であって、同日以後指定障害者支援施設等となるもの(指定障害者支援施設等となった後に増築され、又は全面的に改築された部分を除く。)については、当分の間、第6条第2項第8号の規定は適用しないものであること。</p>

改正後	現 行
<p>3 運営に関する基準</p>	<p>3 運営に関する基準</p> <p>(1) 内容及び手続の説明及び同意(基準第7条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、利用者に対し適切な施設障害福祉サービスを提供するため、その提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者に対し、提供する施設障害福祉サービスの種類ごとに、当該指定障害者支援施設等の運営規程の概要、従業員の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、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）等の利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項について、利用者の障害の特性に応じ、適切に配慮されたわかりやすい説明書やパンフレット等の文書を交付して懇切丁寧に説明を行い、当該指定障害者支援施設等から施設障害福祉サービスの提供を受けることにつき、当該利用申込者の同意を得なければならないこととしたものである。</p> <p>なお、利用者及び指定障害者支援施設等双方の保護の立場から書面によって確認することが望ましいものである。</p> <p>また、利用者との間で当該施設障害福祉サービスの提供に係る契約が成立したときは、当該利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をもって、社会福祉法(昭和26年法律第45号)第77条第1項の規定に基づき、</p> <p>① 指定障害者支援施設等の設置者の名称及び主たる事務所の所在地</p>

改正後	現 行
	<p>② 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の内容</p> <p>③ 施設障害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</p> <p>④ 施設障害福祉サービスの提供開始年月日</p> <p>⑤ 施設障害福祉サービスに係る苦情を受け付けるための窓口を記載した書面を交付すること。</p> <p>なお、利用者の承諾を得た場合には当該書面に記載すべき事項を電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法により提供することができる。</p> <p>(2) 契約支給量の報告等(基準第8条)</p> <p>① 契約支給量等の受給者証への記載</p> <p>指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供に係る契約が成立した時は、利用者の受給者証に当該指定障害者支援施設等の設置者及びその施設の名称、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の内容、当該指定障害者支援施設等の設置者が当該利用者に提供する月当たりの施設障害福祉サービスの提供量(契約支給量)、契約日等の必要な事項を記載すること。</p> <p>なお、当該契約に係る施設障害福祉サービスの提供が終了した場合にはその年月日を、月途中で終了した場合には当該月で既に提供した施設障害福祉サービスの量を記載することとした</p>

改正後	現 行
	<p>ものである。</p> <p>② 契約支給量 基準第8条第2項は、受給者証に記載すべき契約支給量の総量は、当該利用者の支給量を超えてはならないこととしたものである。</p> <p>③ 市町村への報告 同条第3項は、指定障害者支援施設等は、①の規定による記載をした場合には、遅滞なく市町村に対して、当該記載事項を報告するとともに、当該利用者が退所する場合には、その理由等を報告しなければならないこととしたものである。</p> <p>(3) 提供拒否の禁止(基準第9条) 指定障害者支援施設等は、原則として、利用申込みに対して応じなければならないことを規定したものであり、特に、障害支援区分や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することを禁止するものである。提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは、</p> <p>① 当該指定障害者支援施設等の利用定員を超える利用申込みがあった場合</p> <p>② 入院治療の必要がある場合</p> <p>③ 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の主たる対象とする障害の種類を定めている場合、その他利用者に対し自ら適切な施設障害福祉サービスを提供することが困</p>

改正後	現 行
	<p>難な場合である。</p> <p>なお、指定障害者支援施設等が提供する就労移行支援については、前年度の実績（就労定着者の割合）に応じて基本報酬が決定されるため、就労定着者の割合を高めるために、利用者を選別することは認められず、施設障害福祉サービスに係る支給決定を受けた障害者に対しては、原則としてサービスを提供しなければならないものである。また、正当な理由がなく、指定障害者支援施設等がサービスの提供を拒否した場合は、勧告、命令、取消等の対象となるとともに、市町村において、障害者に施設障害福祉サービスに係る支給決定を行う際には、指定障害者支援施設等には正当な理由がない限りサービスの提供を拒否できないことを十分に周知し、サービスの提供を拒否された場合には当該指定障害者支援施設等の連絡先を開示するなど、当該規定の違反があったことを把握できるようにすることが重要であること。</p> <p>(4) 連絡調整に対する協力(基準第10条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、当該施設等の利用について市町村又は一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者から、利用者の紹介、地域におけるサービス担当者会議への出席依頼等の連絡調整等に対し、指定障害者支援施設等の円滑な利用の観点から、できる限り協力しなければならないこととしたものである。</p>

改正後	現 行
	<p>(5) サービス提供困難時の対応(基準第11条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、基準第9条の正当な理由により、利用申込者に対し自ら適切な施設障害福祉サービスを提供することが困難であると認めた場合には、同条の規定により、適当な他の指定障害者支援施設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ものである。</p> <p>(6) 受給資格の確認(基準第12条)</p> <p>指定障害者支援施設等の利用に係る介護給付費等を受けることができるのは、支給決定障害者に限られるものであることを踏まえ、指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの提供の開始に際し、利用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、支給量などサービス提供に必要な事項を確かめなければならないこととしたものである。</p> <p>(7) 介護給付費又は訓練等給付費の支給の申請に係る援助(基準第13条)</p> <p>① 支給決定を受けていない者</p> <p>基準第13条第1項は、支給決定を受けていない者から利用の申込みを受けた場合には、その者の意向を踏まえて速やかに介護給付費等の支給申請に必要な援助を行うこととするものである。</p> <p>② 利用継続のための援助</p>

改正後	現 行
	<p>同条第2項は、利用者の支給決定に係る支給期間の終了に伴い、引き続き当該利用者が当該指定障害者支援施設等のサービスを利用する意向がある場合には、市町村の標準処理期間を勘案し、あらかじめ余裕をもって当該利用者が支給申請を行うことができるよう申請勧奨等の必要な援助を行うことを定めたものである。</p> <p>(8) 心身の状況等の把握(基準第14条)</p> <p>基準第14条は、指定障害者支援施設等は、利用者の日常生活全般を支援する観点から、当該利用者の障害の程度やその客観的なニーズ等に即した適切な施設障害福祉サービスが提供されるよう、当該利用者の心身の状況、その置かれている環境、他の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ことを規定したものである。</p> <p>(9) 指定障害福祉サービス事業者等との連携(基準第15条)</p> <p>① 基準第15条第1項は、指定障害者支援施設等が、施設障害福祉サービスを提供するに当たっては、外部の障害福祉サービスの利用も含め、利用者の障害の程度や客観的なニーズ等に即したサービスの選択が可能となるよう、他の障害福祉サービス事業者等との連携を密接に行うこととしたものである。</p> <p>② 同条第2項は、指定障害者支援施設等が、施設障害福祉サービスの提供を終了するに際しては、利用者が当該施設を退所した</p>

改正後	現 行
	<p>後、地域生活への円滑な移行が可能となるよう、他の障害福祉サービス事業者等との連携を密接に行うこととしたものである。</p> <p>(10) 身分を証する書類の携行(基準第16条) 指定障害者支援施設等が、自立訓練(機能訓練)又は自立訓練(生活訓練)の利用に係る利用者(当該指定障害者支援施設等を退所し、居宅において引き続き自立訓練(機能訓練)又は自立訓練(生活訓練)を利用する者を含む。以下この第16条において同じ。)の居宅を訪問して、自立訓練(機能訓練)又は自立訓練(生活訓練)を行う場合には、利用者が安心して施設障害福祉サービスの提供を受けられるよう、当該指定障害者支援施設等の従業者に身分を明らかにする証書や名札等を携行させ、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こととしたものである。</p> <p>なお、この証書等には、当該指定障害者支援施設等の名称、当該従業者の氏名を記載するものとし、当該従業者の写真の貼付や職能の記載を行うことが望ましい。</p> <p>(11) サービスの提供の記録(基準第17条) ① 記録の時期 ア 基準第17条第1項は、利用者及び指定障害者支援施設等が、その時点での施設障害福祉サービスの利用状況等を把握でき</p>

改正後	現 行
	<p>るようにするため、指定障害者支援施設等は、当該指定障害者支援施設等において施設入所支援を受ける者以外の者に対して施設障害福祉サービスを提供した際には、当該施設障害福祉サービスの提供日、提供したサービスの具体的内容、利用者負担額等の利用者に伝達すべき必要な事項を、後日一括して記録するのではなく、サービスを提供する都度記録しなければならないこととしたものである。</p> <p>イ 基準第17条第2項は、指定障害者支援施設等は、当該指定障害者支援施設等において施設入所支援を受ける者に対して施設障害福祉サービスを提供する場合であって、当該記録を適切に行うことができる場合においては、これらの事項について後日一括して記録することも差し支えないこととしたものである。</p> <p>② 利用者の確認</p> <p>基準第17条第3項は、同条第1項及び第2項のサービスの提供の記録について、サービスの提供に係る適切な手続を確保する観点から、利用者の確認を得なければならないこととしたものである。</p> <p>(12) 指定障害者支援施設等が支給決定障害者に求めることのできる金銭の支払の範囲等(基準第18条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、基準第19条第1項から第4項までに規定する額のほか曖昧な名目による不適切な費用の領収を行う</p>

改正後	現 行
	<p>ことはできないこととしたものであるが、利用者の直接便益を向上させるものについては、次の要件を満たす場合に、当該利用者に金銭の支払を求めることは差し支えないものである。</p> <p>① 施設障害福祉サービスの提供の一環として行われるものではないサービスの提供に要する費用であること。</p> <p>② 利用者に求める金額、その用途及び金銭の支払を求める理由について記載した書面を当該利用者に交付し、説明を行うとともに、当該利用者の同意を得ていること。</p> <p>(13) 利用者負担額等の受領(基準第19条)</p> <p>① 利用者負担額の受領</p> <p>基準第19条第1項は、指定障害者支援施設等は、法定代理受領サービスとして提供される施設障害福祉サービスについての利用者負担額として、法第29条第3項第2号に規定する政令で定める額(政令で定める額よりも、サービス提供に要した費用の1割相当額の方が低い場合は、1割相当額)の支払を受けなければならないことを規定したものである。</p> <p>なお、法第31条の規定により、介護給付費等の額の特例の適用を受ける場合は、市町村が定める額を利用者負担額とする。</p> <p>② 法定代理受領を行わない場合</p> <p>同条第2項は、指定障害者支援施設等が法定代理受領を行わない施設障害福祉サービスを提供した際には、利用者から、利用者負担額のほか、当該施設障害福祉サービスにつき法第29条第</p>

改正後	現 行
	<p>3項第1号に規定する厚生労働大臣が定める基準により算定した費用の額(その額が現に当該施設障害福祉サービスに要した費用(法第29条第1項に規定する特定費用を除く。)の額を超えるときは、当該施設障害福祉サービスに要した費用の額)の支払を受けるものとしたものである。</p> <p>③ その他受領が可能な費用の範囲</p> <p>同条第3項は、指定障害者支援施設等は、前2項の支払を受ける額のほか、施設障害福祉サービスにおいて提供される便宜に要する費用のうち、当該施設障害福祉サービスの種類ごとに、次に掲げる費用の支払を受けることができることとし、介護給付費等の対象となっているサービスと明確に区分されない曖昧な名目による費用の支払を受けることは認めないこととしたものである。</p> <p>ア 生活介護を行う場合</p> <p>(I) 食事の提供に要する費用</p> <p>(II) 創作的活動に係る材料</p> <p>(III) 日用品費</p> <p>(IV) その他の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、利用者に負担させることが適当と認められるもの</p> <p>イ 自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援又は就労継続支援B型を行う場合</p> <p>(I) 食事の提供に要する費用</p>

改正後	現 行
	<p>(Ⅱ) 日用品費</p> <p>(Ⅲ) その他の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、利用者に負担させることが適当と認められるもの</p> <p>ウ 施設入所支援を行う場合</p> <p>(Ⅰ) 食事の提供に要する費用及び光熱水費</p> <p>(Ⅱ) 利用者が選定する特別な居室(国若しくは地方公共団体の負担若しくは補助又はこれらに準ずるものを受けて建築され、買収され、又は改造されたものを除く。)の提供を行ったことに伴い必要となる費用</p> <p>(Ⅲ) 被服費</p> <p>(Ⅳ) 日用品費</p> <p>(Ⅴ) その他の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、利用者に負担させることが適当と認められるもの</p> <p>なお、アの(Ⅳ)、イの(Ⅲ)及びウの(Ⅴ)の具体的な範囲については、「障害福祉サービス等における日常生活に要する費用の取扱いについて」(平成18年12月6日付け障発第1206002号当職通知)によるものとする。</p> <p>④ 領収書の交付</p> <p>同条第5項は、同条第1項から第3項の規定による額の支払を受けた場合には、当該利用者に対して領収証を交付することとしたものである。</p>

改正後	現 行
	<p>⑤ 利用者の事前の同意 同条第6項は、同条第3項の費用の額に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、利用者に対し、当該サービス内容及び費用について説明を行い、当該利用者の同意を得なければならないこととしたものである。</p> <p>(14) 利用者負担額に係る管理(基準第20条)</p> <p>① 基準第20条第1項は、指定障害者支援施設等は、施設入所支援を受けている支給決定障害者が同一の月に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及び他の障害福祉サービス等を受けたときは、当該施設障害福祉サービス及び当該他の障害福祉サービス等に係る利用者負担額を算定しなければならないこととされたが、その具体的な取扱いについては、別に通知するところによるものとする。</p> <p>② 同条第2項は、指定障害者支援施設等は、昼間実施サービスのみを利用する支給決定障害者の依頼を受けて、利用者負担額に係る管理を行うこととされたが、その具体的な取扱いについては、別に通知するところによるものとする。</p> <p>(15) 介護給付費又は訓練等給付費の額に係る通知等(基準第21条)</p> <p>① 利用者への通知 基準第21条第1項は、指定障害者支援施設等は、市町村から法定代理受領を行う施設障害福祉サービスに係る介護給付費等の</p>

改正後	現 行
<p>(16) 施設障害福祉サービスの取扱方針(基準第22条)</p> <p><u>① 基準第 22 条第 2 項については、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」(平成 29 年 3 月 31 日障発 0331 第 15 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「意思決定支援ガイドライン」という。)を踏まえて、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、意思決定支援ガイドラインに掲げる次の基本原則に十分に留意しつつ、利用者の意思決定の支援に配慮すること。</u></p> <p><u>ア 本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行う。</u></p> <p><u>イ 職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するよう努める姿勢が求められる。</u></p> <p><u>ウ 本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合は、本</u></p>	<p>支給を受けた場合は、支給決定障害者に対し、当該支給決定障害者に係る介護給付費等の額を通知することとしたものである。</p> <p>② サービス提供証明書の利用者への交付</p> <p>同条第2項は、基準第19条第2項の規定による額の支払を受けた場合には、提供した施設障害福祉サービスの内容、費用の額その他利用者が介護給付費等を請求する上で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利用者に交付しなければならないこととしたものである。</p> <p>(16) 施設障害福祉サービスの取扱方針(基準第22条)</p> <p><u>(新設)</u></p>

改正後	現 行
<p><u>人をよく知る関係者が集まって、様々な情報を把握し、根拠を明確にしなが</u>ら意思及び選好を推定する。</p> <p><u>また、利用者が経験に基づいた意思決定ができるよう体験の機会の確保に留意するとともに、意思決定支援の根拠となる記録の作成に努めること。</u></p> <p>② <u>同条第3項</u>に規定する支援上必要な事項とは、施設障害福祉サービス計画の目標及び内容のほか、行事及び日課等も含むものである。<u>また、本人の意思に反する異性介助がなされないよう、サービス管理責任者等がサービス提供に関する本人の意向を把握するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保に努めるべきものである。</u></p> <p><u>なお、把握した本人の意向については、サービス提供記録や面談記録等に記録するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保について、人員体制の見直し等を含め必要な検討を行った結果、人員体制の確保等の観点から十分に対応することが難しい場合には、その旨を利用者に対して丁寧に説明を行い、理解を得るよう努めること。</u></p> <p>③ <u>同条第4項</u>は、指定障害者支援施設等は、自らその提供する施設障害福祉サービスの質の評価を行うことはもとより、第三者による外部評価の導入を図るよう努め、常にサービスを提供する施設としての質の改善を図らなければならないこととしたものである。</p>	<p>① <u>基準第22条第2項</u>に規定する支援上必要な事項とは、施設障害福祉サービス計画の目標及び内容のほか、行事及び日課等も含むものである。</p> <p>② <u>同条第3項</u>は、指定障害者支援施設等は、自らその提供する施設障害福祉サービスの質の評価を行うことはもとより、第三者による外部評価の導入を図るよう努め、常にサービスを提供する施設としての質の改善を図らなければならないこととしたものである。</p>

改正後	現行
<p>(17) 施設障害福祉サービス計画の作成等(基準第23条)</p> <p>① 基準第23条においては、サービス管理責任者が作成すべき施設障害福祉サービス計画について規定している。</p> <p>施設障害福祉サービス計画は、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書面である。</p> <p>また、施設障害福祉サービス計画は、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 <u>(以下この④において「アセスメント」という。)</u> <u>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</u>、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう支援する上での適切な支援内容の検討に基づいて立案されるものである。</p> <p><u>さらに、サービス管理責任者は、第三の3の(20)で規定する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踏まえて計画の作成等を行うものであるため、サービス管理責任者以外の者が地域移行等意向確認等を行う場合、計画作成のプロセスにおいて、当該者と必要な連携を図りながら進めること。</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>(17) 施設障害福祉サービス計画の作成等(基準第23条)</p> <p>① 基準第23条においては、サービス管理責任者が作成すべき施設障害福祉サービス計画について規定している。</p> <p>施設障害福祉サービス計画は、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書面である。</p> <p>また、施設障害福祉サービス計画は、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 <u>を行い</u>、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう支援する上での適切な支援内容の検討に基づいて立案されるものである。</p>

改正後	現 行
<p><u>握しなければならない。</u></p> <p>② サービス管理責任者の役割</p> <p>サービス管理責任者は、指定特定相談支援事業者等が作成したサービス等利用計画を踏まえて、当該指定障害者支援施設等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を作成し、以下の手順により施設障害福祉サービス計画に基づく支援を実施するものである。</p> <p>ア <u>個別支援会議の開催</u></p> <p><u>利用者及び当該利用者に対する施設障害福祉サービス計画の提供に当たる担当者（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、施設障害福祉サービス計画の原案について意見を求めること。</u></p> <p><u>個別支援会議は、意思決定支援ガイドラインにおける意思決定支援会議と一体的に行われることが考えられるが、意思決定支援会議をより丁寧に実施するために、個別支援会議とは別に開催することも差し支えない。</u></p> <p><u>なお、個別支援会議については、原則として利用者が同席した上で行わなければならないものである。ただし、例えば当該利用者の病状により、会議への同席自体が極めて困難な場合等、やむを得ない場合については、例外的にテレビ電話装置の活用等、同席以外の方法により希望する生活及びサービ</u></p>	<p>② サービス管理責任者の役割</p> <p>サービス管理責任者は、指定特定相談支援事業者等が作成したサービス等利用計画を踏まえて、当該指定障害者支援施設等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を作成し、以下の手順により施設障害福祉サービス計画に基づく支援を実施するものである。</p> <p>ア 利用者に対する施設障害福祉サービス計画の提供に当たる担当者を招集して行う会議を開催し、施設障害福祉サービス計画の原案について意見を求めること</p>

改正後	現行
<p><u>スに対する意向等を改めて確認することで差し支えない。</u></p> <p>イ <u>施設障害福祉サービス計画の原案の説明・同意</u> 当該施設障害福祉サービス計画の原案の内容について、利用者及びその家族に対して説明し、文書により当該利用者の同意を得ること</p> <p>ウ <u>施設障害福祉サービス計画の交付</u> 利用者及び利用者等に対して指定計画相談支援を行う相談支援事業者へ当該施設障害福祉サービス計画を交付すること。<u>また、サービス管理責任者は、サービス等利用計画を踏まえた施設障害福祉サービス計画の作成等を可能とするため、当該相談支援事業者が実施するサービス担当者会議に参加し、利用者に係る必要な情報を共有する等により相互連携を図ること。</u></p> <p>エ <u>モニタリング</u> 当該施設障害福祉サービス計画の実施状況の把握及び施設障害福祉サービス計画を見直すべきかどうかについての検討（当該検討は、昼間、生活介護又は就労継続支援B型を利用するものにあつては少なくとも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利用するものにあつては少なくとも3月に1回以上行われ、必要に応じて施設障害福祉サービス計画の変更を行う必要があること。）を行うこと。 <u>なお、モニタリングに際しても相談支援事業者との相互連</u></p>	<p>イ 当該施設障害福祉サービス計画の原案の内容について、利用者及びその家族に対して説明し、文書により当該利用者の同意を得ること</p> <p>ウ 利用者へ当該施設障害福祉サービス計画を交付すること</p> <p>エ 当該施設障害福祉サービス計画の実施状況の把握及び施設障害福祉サービス計画を見直すべきかどうかについての検討（当該検討は、昼間、生活介護又は就労継続支援B型を利用するものにあつては少なくとも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利用するものにあつては少なくとも3月に1回以上行われ、必要に応じて施設障害福祉サービス計画の変更を行う必要があること。）を行うこと</p>

改正後	現行
<p><u>携を図ることが求められるものであり、モニタリング結果を相互に交付すること、サービス担当者会議及び個別支援会議を合同で開催又は相互の会議に出席する等の方法により連携強化を図ること。</u></p> <p>(18) サービス管理責任者の責務(基準第24条)</p> <p>① 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のほか、次の業務を担うものである。</p> <p>ア 利用申込みに際し、当該利用者に係る他の障害福祉サービス等の提供状況の把握を行うこと</p> <p>イ 指定障害者支援施設等を退所し、自立した日常生活を営むことが可能かどうか、定期的に点検するとともに、自立した日常生活を営むことが可能と認められる利用者に対し、地域生活への移行へ向けた支援を行うこと</p> <p>ウ 他の従業者に対して、施設障害福祉サービスの提供に係る技術的な指導及び助言を行うこと</p> <p>② <u>同条第2項については、サービス管理責任者は、利用者に対してのみならず、従業者に対しても、利用者への意思決定支援の実施の観点から必要な助言指導を行うことが求められるものである。</u></p> <p><u>なお、意思決定支援ガイドラインにおける意思決定支援責任者の役割については、サービス管理責任者の役割と重複するものであるが、サービス管理責任者とは別に意思決定支援責任者</u></p>	<p>現行</p> <p>(18) サービス管理責任者の責務(基準第24条)</p> <p>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のほか、次の業務を担うものである。</p> <p>① 利用申込みに際し、当該利用者に係る他の障害福祉サービス等の提供状況の把握を行うこと</p> <p>② 指定障害者支援施設等を退所し、自立した日常生活を営むことが可能かどうか、定期的に点検するとともに、自立した日常生活を営むことが可能と認められる利用者に対し、地域生活への移行へ向けた支援を行うこと</p> <p>③ 他の従業者に対して、施設障害福祉サービスの提供に係る技術的な指導及び助言を行うこと</p> <p><u>(新設)</u></p>

改正後	現 行
<p><u>となる者を配置した上で、当該者と業務を分担する等の柔軟な運用を否定するものではないことに留意すること。</u></p> <p><u>また、サービス管理責任者については、利用者の意思決定支援を適切に行うため、都道府県が実施するサービス管理責任者を対象にした専門コース別研修の意思決定支援コースを受講することが望ましい。</u></p> <p><u>(19) 地域との連携等（基準第 24 条の 2）</u></p> <p><u>① 基準第 24 条の 2 は、指定障害者支援施設等の事業が地域に開かれた事業として行われるよう、指定障害者支援施設等は、地域の住民やボランティア団体等との連携及び協力を行う等の地域との交流を図らなければならないこととしたものである。</u></p> <p><u>② 同条第 2 項に定める地域連携推進会議は、指定障害者支援施設等が、利用者及びその家族、地域住民の代表者、福祉や経営について知見を有する者並びに市町村の担当者等に対し、提供しているサービス内容等を明らかにし、地域との連携により、効果的な事業運営、サービスの透明性及び質の確保、利用者の権利擁護等を目的として設置するものであり、各施設が自ら設置し、おおむね年 1 回以上開催しなければならない。この地域連携推進会議は、施設の指定申請時には、既に設置されているか、確実な設置が見込まれることが必要となるものである。</u></p> <p><u>地域連携推進会議は、ウェブ会議システム等を活用して行うことができるものであるが、厚生労働省「福祉分野における個人</u></p>	<p><u>(新設)</u></p>

改正後	現 行
<p><u>当者が中心となって、少なくとも6月に1回以上は行うことが望ましい。</u></p> <p>② <u>地域移行等意向確認担当者について</u> <u>地域移行等意向確認担当者は、利用者の解決すべき課題を把握した上で、施設障害福祉サービス計画の作成及び提供したサービスの客観的な評価等を行う役割を担うサービス管理責任者、又は地域における相談支援体制や障害福祉サービス提供体制等について知識を有する者を選任することが望ましい。</u></p> <p>③ <u>地域移行等意向確認等に関する指針について</u> <u>地域移行等意向確認等に関する指針については、以下の内容を定めることが望ましい。なお、令和6年度中に指針の策定に係るマニュアルを作成予定である。</u></p> <p><u>ア 地域移行等意向確認等の時期</u> <u>イ 地域移行等意向確認担当者の選任方法</u> <u>ウ 地域移行等意向確認等の実施方法及び実施体制</u> <u>エ 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の内容</u> <u>オ 地域の連携機関</u></p> <p>④ <u>地域移行等意向確認担当者の選任等については、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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令（令和6年厚生労働省令第17号）附</u></p>	

改正後	現 行
<p>(23) 訓練(基準第27条)</p>	<p>② 排せつの介護は、利用者の心身の状況や排せつ状況などをもとに、自立支援の観点から、トイレ誘導や排せつ介助等について適切な方法により実施するものとする。</p> <p>③ 利用者がおむつを使用せざるを得ない場合には、その心身及び活動の状況に適したおむつを提供するとともに、おむつ交換は、頻繁に行えばよいということではなく、利用者の排せつ状況を踏まえて実施するものとする。</p> <p>④ 指定障害者支援施設等は、利用者にとって生活の場であることから、居宅における生活と同様に、通常の一日の生活の流れに沿って、離床、着替え、整容など利用者の心身の状況に応じた日常生活上の世話を適切に行うものとする。</p> <p>⑤ 基準第26条第6項に規定する「常に1人以上の従業者を介護に従事させなければならない」とは、夜間も含めて適切な介護を提供できるように介護に従事する生活支援員の勤務体制を定めておくとともに、複数の施設入所支援の単位など2以上の生活支援員の勤務体制を組む場合は、それぞれの勤務体制において常時1人以上の生活支援員の配置を行わなければならないことを規定したものである。</p> <p>また、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、施設障害福祉サービスの種類及びその提供内容に応じて、従業者の勤務体制を適切に組むものとする。</p> <p>(21) 訓練(基準第27条)</p>

改正後	現 行
	<p>① 基準第27条第2項に定める訓練の提供に当たっては、利用者の人格に十分配慮し、施設障害福祉サービス計画によるサービスの目標等を念頭において行うことが基本であり、利用者の心身の状況に応じて、適切な技術をもって訓練又は必要な支援を行うものとする。</p> <p>また、当該訓練は、単に身体機能の維持又は向上のための訓練を行うのみならず、利用者が当該施設を退所し、地域において自立した日常生活又は社会生活を営めるよう、当該利用者の生活全般にわたる諸課題を解決するための訓練も含め、総合的な支援を行うものでなければならないこと。</p> <p>なお、指定障害者支援施設等が提供する就労移行支援は一般就労を希望する利用者に対し、生産活動、職場体験、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う一般就労を目的とした施設障害福祉サービスであることから、一般就労移行後には当該利用者が自ら雇用された通常の事業所に通勤することができるよう、通勤のための訓練を実施しなければならないこと。</p> <p>② 同条第3項に規定する「常時1人以上の従業者を訓練に従事させる」とは、適切な訓練を行うことができるように訓練に従事する従業者の勤務体制を定めておくとともに、2以上の生活支援員の勤務体制を組む場合は、それぞれの勤務体制において常時1人以上の常勤の生活支援員の配置を行わなければならないものである。</p>

改正後	現 行
<p>(24) 生産活動(基準第28条)</p>	<p>(22) 生産活動(基準第28条)</p> <p>生産活動を実施するに当たっては、次の事項について留意すること。</p> <p>① 生産活動の内容(基準第28条第1項)</p> <p>生産活動の内容については、地域の実情、製品及びサービスの需給状況及び業界の動向を常時把握するほか、利用者の心身の状況、利用者本人の意向、適性、障害の特性、能力などを考慮し、多種多様な生産活動の場を提供できるように努めなければならないものとしたものである。</p> <p>② 生産活動による利用者の疲労軽減等への配慮(基準第28条第2項)</p> <p>指定障害者支援施設等は、生産活動の機会を提供するに当たっては、利用者の障害の特性、能力などに配慮し、生産活動への参加が利用者の過重な負担とならないよう、生産活動への従事時間の工夫、休憩時間の付与、効率的に作業を行うための設備や備品の活用等により、利用者の負担ができる限り軽減されるよう、配慮しなければならないものである。</p> <p>③ 障害特性を踏まえた工夫(基準第28条第3項)</p> <p>指定障害者支援施設等は、生産活動の機会を提供するに当たっては、実施する生産活動の能率の向上が図られるよう常に作業設備、作業工具、作業の工程などの改善に努めなければならないものである。</p> <p>④ 生産活動の安全管理(基準第28条第4項)</p>

改正後	現 行
<p>(25) 工賃の支払等(基準第29条)</p>	<p>指定障害者支援施設等は、生産活動の機会の提供をするに当たっては、利用者が行う生産活動の安全性を確保するため、必要な措置を講ずる義務があるものである。</p> <p>(23) 工賃の支払等(基準第29条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、生産活動に従事している利用者、当該生産活動に係る事業の収入から当該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ならないこととしたものである。</p> <p>指定障害者支援施設等は、就労継続支援B型の提供に当たっては、利用者それぞれに対し支払われる一月あたりの工賃の平均額は、3,000円を下回るものとしてはならないこと。</p> <p>ただし、一月あたりの利用者の利用日数が極端に少ない場合については、都道府県知事(地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の19第1項の指定都市(以下「指定都市」という。))又は同法第252条の22第1項の中核市(以下「中核市」という。))においては、指定都市又は中核市の市長。以下同じ。)の判断により、当該影響を排除した計算方法により算出した工賃の平均額をもって本規定を適用することが可能であること。</p> <p>なお、都道府県(指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市。)は、前年度の工賃の平均額が月額3,000円を下回る場合、工賃を向上させるための指導を行うこと。</p> <p>また、指定障害者支援施設等は、就労継続支援B型の提供に当た</p>

改正後	現 行
<p>(26) 実習の実施(基準第30条)</p>	<p>っては、毎年度、当該年度における目標工賃と、前年度における工賃実績を利用者に通知するとともに、都道府県(指定都市にあっては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府県及び中核市)に届け出なければならないこと。</p> <p>なお、具体的な届出方法については、「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日付け障障発第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)を参照されたい。</p> <p>なお、この場合の指定障害者支援施設等における会計処理については、社会福祉法人が設置する指定障害者支援施設等の場合は、「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて」(平成28年3月31日付け雇児発0331第15号、社援発0331第39号、老発0331第45号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知)を、社会福祉法人以外の法人が設置する指定障害者支援施設等の場合は、「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて」(平成18年10月2日付け社援発第1002001号厚生労働省社会・援護局長通知)を参照されたい。</p> <p>(24) 実習の実施(基準第30条)</p> <p>実習については、施設障害福祉サービス計画に基づき、利用者の心身の状況及びその希望に応じた適切な受入先が複数確保できるよう、就労支援員等が中心となり、その開拓に努めること。</p>

改正後	現 行
<p>(27) 求職活動の支援等の実施(基準第31条)</p> <p>(28) 職場への定着のための支援の実施(基準第32条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、当該施設障害福祉サービスを受けて、企業等に新たに雇用された利用者が円滑に職場に定着できるよう、利用者が就職してから、少なくとも6月以上の間 <u>（労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして指定生活介護、</u></p>	<p>なお、実習時において、指定障害者支援施設等における就労支援員等の職員が随行しない期間がある場合には、当該期間中に、実習先における利用者の状況について、利用者本人や実習先事業者から聞き取りを行うことにより、日報を作成するとともに、少なくとも1週間ごとに、当該聞き取りの内容等を元に、施設障害福祉サービス計画の内容の確認及び必要に応じた見直しを行うよう努めること。</p> <p>また、受入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、特別支援学校等の関係機関と連携して行うこと。</p> <p>(25) 求職活動の支援等の実施(基準第31条)</p> <p>求職活動については、施設障害福祉サービス計画に基づき、公共職業安定所での求職の登録、合同就職面接会や企業面接への参加などの機会を提供するとともに、当該求職活動が円滑に行えるよう、就労支援員等が必要に応じ支援すること。</p> <p>(26) 職場への定着のための支援の実施(基準第32条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、当該施設障害福祉サービスを受けて、企業等に新たに雇用された利用者が円滑に職場に定着できるよう、利用者が就職してから、少なくとも6月以上の間、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者等と連携を図りながら、事業主に対する助言、就職後に生じた職場不適應への対応等につ</p>

改正後	現行
<p><u>指定自立訓練、指定就労移行支援等若しくは指定就労継続支援（「就労移行支援等」という。）</u>を受けた障害者については、当該就労移行支援等を受けた後、就労を継続している期間が少なくとも6月以上の間）、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者等と連携を図りながら、事業主に対する助言、就職後に生じた職場不適応への対応等について、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談支援等を行うこと。</p> <p>また、当該障害者に就労定着支援に係る利用の意向を確認し、希望があるとき、当該指定障害者支援施設等において一体的に指定就労定着支援事業を実施している場合には、当該指定障害者支援施設等は就職後6月経過後（<u>労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして就労移行支援等を受けた障害者については、当該就労移行支援等を受けた後、就労を継続している期間が6月経過後</u>）に円滑な就労定着支援の利用が開始できるよう、当該指定就労定着支援事業者、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。当該指定障害者支援施設等において指定就労定着支援事業を実施していない場合には、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定障害者支援施設等以外が実施する指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。</p>	<p>いて、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談支援等を行うこと。</p> <p>また、当該障害者に就労定着支援に係る利用の意向を確認し、希望があるとき、当該指定障害者支援施設等において一体的に指定就労定着支援事業を実施している場合には、当該指定障害者支援施設等は就職後6月経過後に円滑な就労定着支援の利用が開始できるよう、当該指定就労定着支援事業者、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。当該指定障害者支援施設等において指定就労定着支援事業を実施していない場合には、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定障害者支援施設等以外が実施する指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。</p> <p>なお、就労定着支援に係る利用の希望がない場合においても、利用者に対する適切な職場への定着のための相談支援等が継続的に行われるよう、指定特定計画相談支援事業者等と必要な調整に努めること。</p>

改正後	現 行
<p>なお、就労定着支援に係る利用の希望がない場合においても、利用者に対する適切な職場への定着のための相談支援等が継続的に行われるよう、指定特定計画相談支援事業者等と必要な調整に努めること。</p> <p>(29) 就職状況の報告(基準第33条)</p> <p>(30) 食事(基準第34条)</p>	<p>(27) 就職状況の報告(基準第33条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、毎年度、前年度における就職した利用者の数、就職後6月以上職場定着している者の数を、都道府県(指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市。)に報告しなければならないこと。</p> <p>(28) 食事(基準第34条)</p> <p>① 基準第34条第1項に規定する「正当な理由」とは、</p> <p>ア 明らかに利用者が適切な食事を確保できる状態にある場合</p> <p>イ 利用者の心身の状況から、明らかに適切でない内容の食事を求められた場合</p> <p>等をいい、食事の提供を安易に拒んではならないものであること。</p> <p>② 栄養管理等</p> <p>食事の提供は、利用者の支援に極めて重要な影響を与えるものであることから、当該指定障害者支援施設等において食事の提供を行う場合については、利用者の年齢や障害の特性に応じて、適切な栄養量及び内容の食事を確保するため、管理栄養士</p>

改正後	現 行
<p>(31) 社会生活上の便宜の供与等(基準第35条)</p>	<p>又は栄養士による栄養管理が行われる必要があること。</p> <p>なお、指定障害者支援施設等における管理栄養士又は栄養士の配置については、支援に係る報酬の中で包括的に評価していること。</p> <p>また、食事の提供を外部の事業者へ委託することは差し支えないが、指定障害者支援施設等は、受託事業者に対し、利用者の嗜好や障害の特性等が食事の内容に反映されるよう、定期的に調整を行わなければならないものである。</p> <p>③ 食事の内容</p> <p>利用者に提供される食事の内容については、できるだけ変化に富み、利用者の年齢や利用者の障害の特性に配慮したものとし、栄養的にもバランスのとれたものとする。</p> <p>④ 調理及び配膳に当たっては、食品及び利用者の使用する食器その他の設備の衛生管理に努めること(「食品衛生監視票について」(平成16年4月1日付け食安発第0401001号)別添の食品衛生監視票の監視項目参照)。</p> <p>⑤ 指定障害者支援施設等において食事の提供を行う場合であつて、栄養士を置かないときは、保健所等の指導を受けるように努めなければならないこととしたものである。</p> <p>(29) 社会生活上の便宜の供与等(基準第35条)</p> <p>① 基準第35条第1項は、指定障害者支援施設等は、画一的なサービスを提供するのではなく、利用者が自らの趣味又は嗜好に応</p>

改正後	現 行
<p>(32) 健康管理(基準第36条)</p>	<p>じた活動を通じて充実した日常生活を送ることができるように努めなければならないこととしたものである。</p> <p>② 同条第2項は、指定障害者支援施設等は、郵便、証明書等の交付申請等、利用者が必要とする手続等について、利用者又はその家族が行うことが困難な場合は、原則としてその都度、その者の同意を得た上で代行しなければならないこととするものである。特に金銭にかかるものについては書面等をもって事前に同意を得るとともに、代行した後はその都度本人に確認を得るものとする。</p> <p>③ 同条第3項は、指定障害者支援施設等は、利用者の家族に対し、当該施設の会報の送付、当該施設等が実施する行事への参加の呼びかけ等によって利用者とその家族が交流できる機会等を確保するよう努めなければならないこととするものである。</p> <p>また、利用者と家族の面会の場所や時間等についても、利用者やその家族の利便に配慮したものとするよう努めなければならないこととするものである。</p> <p>(30) 健康管理(基準第36条)</p> <p>① 基準第36条第1項は、利用者の健康管理は、保健所等との連絡の上、医師又は看護職員その他適当な者を健康管理の責任者とし、利用者の健康状態に応じて健康保持のための適切な措置を講じることとしたものである。</p> <p>② 同条第2項は、毎年、年2回以上定期的に健康診断を行うこと</p>

改正後	現 行
<p>(33) 緊急時等の対応(基準第37条)</p> <p>(34) 施設入所支援利用者の入院期間中の取扱い(基準第38条)</p>	<p>により、利用者の健康状態を適切に把握する必要がある。</p> <p>(31) 緊急時等の対応(基準第37条)</p> <p>指定障害者支援施設等が、現に施設障害福祉サービス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、運営規程に定められた緊急時の対応方法に基づき、医療機関への連絡を行うなどの必要な措置を講じなければならないこととしたものである。</p> <p>(32) 施設入所支援利用者の入院期間中の取扱い(基準第38条)</p> <p>① 「入院後おおむね3月以内に退院することが見込まれる」かどうかの判断は、利用者の入院先の病院及び診療所の医師に確認するなどの方法によること。</p> <p>② 「必要に応じて適切な便宜を供与する」とは、利用者及びその家族の同意の上での入退院の手続やその他の個々の状況に応じた便宜を図ることを指すものである。</p> <p>③ 「やむを得ない事情がある場合」とは、単に当初予定の退院日に満床であることをもって該当するものではなく、例えば、利用者の退院が予定より早まるなどの理由により、ベッドの確保が間に合わない場合等を指すものである。施設側の都合は、基本的には該当しないことに留意すること。</p> <p>なお、前記の例示の場合であっても、再入所が可能なベッドの確保ができるまでの間、短期入所の利用を検討するなどによ</p>

改正後	現 行
<p>(35) 支給決定障害者に関する市町村への通知(基準第39条)</p> <p>(36) 管理者による管理等(基準第40条)</p> <p><u>指定障害者支援施設等の管理者は、原則として、専ら当該指定障害者支援施設等の管理業務に従事するものである。ただし、以下の場合であって、当該指定障害者支援施設等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。</u></p> <p><u>ア 当該指定障害者支援施設等のサービス管理責任者又は従業者としての職務に従事する場合</u></p> <p><u>イ 当該指定障害者支援施設等以外の他の指定障害福祉サービス</u></p>	<p>り、利用者の生活に支障を来さないよう努める必要がある。</p> <p>④ 利用者の入院期間中のベッドは、短期入所等に利用しても差し支えないが、当該利用者が退院する際に円滑に再入所できるよう、その利用は計画的なものでなければならない。</p> <p>(33) 支給決定障害者に関する市町村への通知(基準第39条)</p> <p>法第8条第1項の規定により、市町村は、偽りその他不正な手段によって介護給付費等の支給を受けた者がいるときは、その者から、その支給を受けた額に相当する金額の全部又は一部を徴収することができることにかんがみ、指定障害者支援施設等は、その利用者が偽りその他不正な手段によって介護給付費等の支給を受け、又は受けようとしたときは、介護給付費等の適正化の観点から遅滞なく、意見を付して市町村に通知しなければならないこととしたものである。</p> <p>(34) 管理者による管理等(基準第40条)</p>

改正後	現行
<p><u>事業所又は指定障害者支援施設等の管理者、サービス管理責任者又は従業者としての職務に従事する場合であって、当該他の事業所又は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、当該指定障害者支援施設等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</u></p> <p><u>また、基準第40条第2項及び第3項は、指定障害者支援施設等の管理者の責務を、法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供を行うため、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ながら、従業者及び業務の管理を一元的に行うとともに、当該施設の従業者に基準の第二章第三節(運営に関する基準)の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うこととしたものである。</u></p> <p>(37) 運営規程(基準第41条)</p>	<p>基準第40条は、指定障害者支援施設等の管理者の責務として、<u>当該施設の従業者の管理及び当該施設の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うとともに、</u>当該施設の従業者に基準の第二章第三節(運営に関する基準)の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うこととしたものである。</p> <p>(35) 運営規程(基準第41条)</p> <p>指定障害者支援施設等の適正な運営及び利用者に対する適切な施設障害福祉サービスの提供を確保するため、同条第1号から第13号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定障害者支援施設等ごとに義務づけたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</p> <p>① 従業者の職種、員数及び職務の内容(基準第41条第3号)</p>

改正後	現 行
	<p>従業者の「員数」は日々変わりうるものであるため、業務負担軽減等の観点から、規程を定めるに当たっては、基準第4条及び5条において置くべきとされている員数を満たす範囲において、「〇人以上」と記載することも差し支えない（基準第7条に規定する重要事項を記した文書に記載する場合についても、同様とする。）</p> <p>② 提供する施設障害福祉サービスの種類ごとの利用定員（基準第41条第5号）</p> <p>利用定員は、施設障害福祉サービスの種類ごとに定めるものとし、具体的には次のとおりとすること。</p> <p>ア 昼間実施サービス</p> <p>同時に昼間実施サービスの提供を受けることができる利用者の数の上限をいうものであること。なお、複数の生活介護の単位が設置されている場合にあつては、当該生活介護の単位ごとに利用定員を定める必要があること。</p> <p>イ 施設入所支援</p> <p>施設入所支援の事業の専用の居室のベッド数と同数とすること。なお、複数の施設入所支援の単位が設置されている場合にあつては、当該施設入所支援の単位ごとに利用定員を定める必要があること。</p> <p>③ 提供する施設障害福祉サービスの種類ごとの内容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（基準第41条第6号）</p>

改正後	現 行
	<p>「施設障害福祉サービスの種類ごとの内容」とは、年間行事・レクリエーション及び日課等を含めたサービスの内容を指すものであること。また、「支給決定障害者から受領する費用の種類及びその額」とは、基準第19条第3項により支払を受けることが認められている費用の額を指すものであること。</p> <p>④ 昼間実施サービスに係る通常の事業の実施地域(基準第41条第7号)</p> <p>指定障害者支援施設等が定める通常の送迎の実施地域は、客観的にその区域が特定されるものとする。なお、指定障害者支援施設等へは利用者自ら通うことを基本としているが、生活介護の利用者のうち、障害の程度等により自ら通所することが困難な利用者に対しては、円滑な生活介護の利用が図られるよう、当該指定障害者支援施設等が送迎を実施するなどの配慮を行う必要があること。</p> <p>⑤ サービス利用に当たっての留意事項(基準第41条第8号)</p> <p>利用者が施設障害福祉サービスの提供を受ける際に、利用者側が留意すべき事項(入所期間中の生活上のルール、設備の利用上の注意事項等)を指すものであること。</p> <p>⑥ 非常災害対策(基準第41条第10号)</p> <p>基準第44条に規定する非常災害対策に関する具体的計画を指すものであること。</p> <p>⑦ 提供する施設障害福祉サービスの種類ごとに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(基準第41条第</p>

改正後	現 行
<p>⑧ 虐待の防止のための措置に関する事項(基準第41条第12号)</p> <p>「虐待の防止のための措置」については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成23年法律第79号)において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定障害者支援施設等においても、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。具体的には、</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>担当</u>者の選定</p> <p>イ 成年後見制度の利用支援</p> <p>ウ 苦情解決体制の整備</p>	<p>11号)</p> <p>指定障害者支援施設等は、障害種別にかかわらず利用者を受け入れることを基本とするが、施設障害福祉サービスの提供に当たっては、利用者の障害の特性に応じた専門性に十分配慮する必要があることから、提供するサービスの専門性を確保するため、特に必要がある場合において、あらかじめ、障害種別により「主たる対象者」を定めることができることとしたものである。</p> <p>なお、当該対象者からサービス利用の申込みがあった場合には、応諾義務が課せられるものである。</p> <p>⑧ 虐待の防止のための措置に関する事項(基準第41条第12号)</p> <p>「虐待の防止のための措置」については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成23年法律第79号)において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定障害者支援施設等においても、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。具体的には、</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>責任</u>者の選定</p> <p>イ 成年後見制度の利用支援</p> <p>ウ 苦情解決体制の整備</p>

改正後	現行
<p>エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施(研修方法や研修計画など)</p> <p>オ 基準第54条の2第1項に規定する虐待の防止のための対策を検討する委員会(以下「虐待防止委員会」という。)の設置等に関すること</p> <p>等を指すものであること。</p> <p><u>(38)</u> 勤務体制の確保等(基準第42条)</p>	<p>エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施(研修方法や研修計画など)</p> <p>オ 基準第54条の2第1項に規定する虐待の防止のための対策を検討する委員会(以下「虐待防止委員会」という。)の設置等に関すること</p> <p>等を指すものであること。</p> <p>⑨ その他運営に関する事項(基準第41条第13号)</p> <p>利用者又は他の利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う際の手続について定めておくなど苦情解決の体制等について定めておくことが望ましい。</p> <p>また、障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成29年厚生労働省告示第116号)第二の三に規定する地域生活支援拠点等である場合は、その旨を規定し、「地域生活支援拠点等の整備促進について」(平成29年7月7日付け障障発第0707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)の2の(1)で定める拠点等の必要な機能のうち、満たす機能を明記すること。</p> <p><u>(36)</u> 勤務体制の確保等(基準第42条)</p> <p>利用者に対する適切な施設障害福祉サービスの提供を確保するため、従業者の勤務体制等について規定したものであるが、次の点に留意するものとする。</p>

改正後	現 行
<p>④ 同条第4項は、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、指定障害者支援施設等には、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ことを踏まえ、規定したものである。指定障害者支援施設等が講ずべき措置の具体的内容及び指定障害者支援施設等が講じることが望ましい</p>	<p>① 基準第42条第1項は、指定障害者支援施設等ごとに、原則として月ごとの勤務表（従業員の勤務体制を生活介護の単位等により2以上で行っている場合は、その勤務体制ごとの勤務表）を作成し、従業者の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係等を明確にすることを定めたものであること。</p> <p>② 同条第2項は、指定障害者支援施設等は原則として、当該施設の従業者によって施設障害福祉サービスを提供すべきであるが、洗濯等の利用者への介護・支援に直接影響を及ぼさない業務については、第三者への委託等を行うことを認めるものであること。</p> <p>③ 同条第3項は、指定障害者支援施設等の従業者の資質の向上を図るため、研修機関が実施する研修や当該施設内の研修への参加の機会を計画的に確保することを定めたものであること。</p> <p>④ 同条第4項は、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、指定障害者支援施設等には、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ことを踏まえ、規定したものである。指定障害者支援施設等が講ずべき措置の具体的内容及び指定障害者支援施設等が講じることが望ましい</p>

改正後	現行
<p>取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。</p> <p>ア 指定障害者支援施設等が講ずべき措置の具体的な内容</p> <p>指定障害者支援施設等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。</p> <p>a 指定障害者支援施設等の方針等の明確化及びその周知・啓発</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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。</p>	<p>取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。</p> <p>ア 指定障害者支援施設等が講ずべき措置の具体的な内容</p> <p>指定障害者支援施設等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。</p> <p>a 指定障害者支援施設等の方針等の明確化及びその周知・啓発</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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。</p>

改正後	現 行
<p>イ 指定障害者支援施設等が講じることが望ましい取組について</p> <p>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。</p>	<p><u>なお、パワーハラスメント防止のための指定障害者支援施設等の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）附則第3条の規定により読み替えられた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第30条の2第1項の規定により、中小企業（資本金が3億円以下又は常時使用する従業員の数が300人以下の企業）は、令和4年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。</u></p> <p>イ 指定障害者支援施設等が講じることが望ましい取組について</p> <p>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。</p>

改正後	現行
<p>(39) 業務継続計画の策定等（基準第42条の2）</p> <p>① 基準第42条の2は、指定障害者支援施設等は、感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続して施設障害福祉サービスの提供を受けられるよう、施設障害福祉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（以下「業務継続計画」という。）を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、従業者に対して、必要な研修及び訓練（シミュレーション）を実施しなければならないこととしたものである。なお、業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、基準第42条の2に基づき指定障害者支援施設等に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。また、感染症や災害が発生した場合には、従業者が連携して取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。</p>	<p>(37) 業務継続計画の策定等（基準第42条の2）</p> <p>① 基準第42条の2は、指定障害者支援施設等は、感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続して施設障害福祉サービスの提供を受けられるよう、施設障害福祉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（以下「業務継続計画」という。）を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、従業者に対して、必要な研修及び訓練（シミュレーション）を実施しなければならないこととしたものである。なお、業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、基準第42条の2に基づき指定障害者支援施設等に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。また、感染症や災害が発生した場合には、従業者が連携して取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。</p> <p><u>なお、業務継続計画の策定等に係る義務付けの適用に当たっては、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等の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第10号。以下「令和3年改正省令」という。）附則第3条において、3年間の経過措置を設けており、令和6年3月31日までの間は、努力義務とされている。</u></p> <p>② 業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。なお、</p>

改正後	現 行
	<p>各項目の記載内容については、「障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」及び「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」を参照されたい。また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定すること。なお、感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。</p> <p>ア 感染症に係る業務継続計画</p> <ul style="list-style-type: none"> a 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） b 初動対応 c 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） <p>イ 災害に係る業務継続計画</p> <ul style="list-style-type: none"> a 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） b 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等） c 他施設及び地域との連携 <p>③ 研修の内容は、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ものとする。</p> <p>職員教育を組織的に浸透させていくために、定期的（年2回以上）な教育を開催するとともに、新規採用時には別に研修を</p>

改正後	現 行
<p>(40) 定員の遵守(基準第43条)</p>	<p>実施することが望ましい。また、研修の実施内容についても記録すること。なお、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の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。</p> <p>④ 訓練(シミュレーション)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、指定障害者支援施設等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定期的(年2回以上)に実施するものとする。なお、感染症の業務継続計画に係る訓練については、感染症の予防及びまん延の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。</p> <p>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。</p> <p>(38) 定員の遵守(基準第43条)</p> <p>利用者に対する施設障害福祉サービスの提供に支障が生ずることのないよう、原則として、指定障害者支援施設等が定める施設障害福祉サービスの種類ごとの利用定員を超えた利用者の受入を禁止するものであるが、次に該当する利用定員を超えた利用者の受入については、適正なサービスの提供が確保されることを前提とし、地域の社会資源の状況等から新規の利用者を当該指定障害者支援施設等において受け入れる必要がある場合</p>

改正後	現 行
	<p>等やむを得ない事情が存する場合に限り、可能とすることとしたものである。</p> <p>① 昼間実施サービス</p> <p>ア 1日当たりの利用者の数</p> <p>(I) 利用定員50人以下の指定障害者支援施設等の場合 1日当たりの利用者の数(複数の生活介護の単位が設置されている場合にあつては、当該生活介護の単位ごとの利用者の数。((II)及びイにおいて同じ。))が、利用定員(複数の生活介護の単位が設置されている場合にあつては、当該生活介護の単位ごとの利用定員。(イ及び②において同じ。))に150%を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>(II) 利用定員51人以上の指定障害者支援施設等の場合 1日当たりの利用者の数が、利用定員から50を差し引いた数に125%を乗じて得た数に、75を加えて得た数以下となっていること</p> <p>イ 過去3月間の利用者の数 過去3月間の利用者の延べ数が、利用定員に開所日数を乗じて得た数に125%を乗じて得た数以下となっていること。 ただし、定員11人以下の場合は、過去3月間の利用者の延べ数が、定員の数に3を加えて得た数に開所日数を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>② 施設入所支援</p> <p>ア 1日当たりの利用者の数</p>

改正後	現 行
<p>(41) 非常災害対策(基準第44条)</p>	<p>(I) 利用定員50人以下の指定障害者支援施設等の場合 1日当たりの利用者の数(複数の施設入所支援の単位が設置されている場合にあつては、当該施設入所支援の単位ごとの利用者の数。(イ及び②において同じ。))が、利用定員(複数の施設入所支援の単位が設置されている場合にあつては、当該施設入所支援の単位ごとの利用定員。(イ及び②において同じ。))に110%を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>(II) 利用定員51人以上の指定障害者支援施設等の場合 1日当たりの利用者の数が、利用定員から50を差し引いた数に105%を乗じて得た数に、55を加えて得た数以下となっていること。</p> <p>イ 過去3月間の利用者の数 過去3月間の利用者の延べ数が、利用定員に開所日数を乗じて得た数に105%を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>(39) 非常災害対策(基準第44条)</p> <p>① 非常災害に際して必要な諸設備の整備や具体的計画の策定、関係機関への通報及び連携体制の整備、避難、救出訓練の実施等その対策の万全を期さなければならないこととしたものである。</p> <p>② 「消火設備その他の非常災害に際して必要な設備」とは、消防法(昭和23年法律第186号)その他法令等に規定された設備を</p>

改正後	現 行
<p>(42) 衛生管理等(基準第45条)</p>	<p>示しており、それらの設備を確実に設置しなければならない。</p> <p>③ 「非常災害に関する具体的計画」とは、消防法施行規則(昭和36年自治省令第6号)第3条に規定する消防計画(これに準ずる計画を含む。)及び風水害、地震等の災害に対処するための計画をいう。この場合、消防計画の策定及びこれに基づく消防業務の実施は、消防法第8条の規定に基づき定められる者に行わせるものとする。</p> <p>④ 「関係機関への通報及び連携体制の整備」とは、火災等の災害時に、地域の消防機関へ速やかに通報する体制をとるよう従業者に周知徹底するとともに、日頃から消防団や地域住民との連携を図り、火災等の際に消火・避難等に協力してもらえような体制作りを求めることとしたものである。</p> <p>⑤ 基準第44条第3項は、指定障害者支援施設等が前項に規定する避難、救出その他の訓練の実施に当たって、できるだけ地域住民の参加が得られるよう努めることとしたものであり、そのためには、日頃から地域住民との密接な連携体制を確保するなど、訓練の実施に協力を得られる体制づくりに努めることが必要である。訓練の実施に当たっては、消防関係者の参加を促し、具体的な指示を仰ぐなど、より実効性のあるものとする。</p> <p>(40) 衛生管理等(基準第45条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、従業者の清潔の保持及び健康状態の管理に努めるべきであり、特に、従業者が感染源となること</p>

改正後	現 行
	<p>を予防し、また従業者を感染の危険から守るため、手指を洗淨するための設備や使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じるべきことを規定したものである。</p> <p>① 基準第45条第2項に規定する感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように講ずるべき措置については、具体的には次のアからエまでの取扱いとすること。</p> <p>ア 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</p> <p>当該指定障害者支援施設等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（以下「感染対策委員会」という。）であり、幅広い職種（例えば、施設長（管理者）、事務長、医師、看護職員、生活支援員、栄養士又は管理栄養士）により構成する。構成メンバーの責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の感染対策を担当する者（以下「感染対策担当者」という。）を決めておくことが必要である。感染対策委員会は、入所者の状況など指定障害者支援施設等の状況に応じ、おおむね3月に1回以上、定期的に開催するとともに、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。</p> <p>感染対策委員会は、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。ただし、障害のある者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。この際、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律につ</p>

改正後	現 行
	<p>いてのガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>なお、感染対策委員会は、運営委員会など指定障害者支援施設等の他の委員会と独立して設置・運営することが必要であるが、関係する職種、取り扱う事項等が相互に関係が深いと認められる他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。感染対策担当者は看護師であることが望ましい。</p> <p>また、指定障害者支援施設等外の感染管理等の専門家を委員として積極的に活用することが望ましい。</p> <p>イ 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</p> <p>指定障害者支援施設等における「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」には、平常時の対策及び発生時の対応を規定する。</p> <p>平常時の対策としては、指定障害者支援施設等内の衛生管理（環境の整備、排泄物の処理、血液・体液の処理等）、日常の支援にかかる感染対策（標準的な予防策（例えば、血液・体液・分泌液・排泄物（便）などに触れるとき、傷や創傷皮膚に触れるときどのようにするかなどの取り決め）、手洗いの基本、早期発見のための日常の観察項目）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、市町村における施設関係課等の関係機関との連携、医療処置、行政への報告等が想定される。また、発生時における指定障害者支援施設等内の連絡体制や前記の関係機関へ</p>

改正後	現 行
	<p>の連絡体制を整備し、明記しておくことも必要である。</p> <p>なお、それぞれの項目の記載内容の例については、「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」も踏まえて検討すること。</p> <p>ウ 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</p> <p>従業者に対する「感染症の予防及びまん延の防止のための研修」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、当該指定障害者支援施設等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。</p> <p>職員教育を組織的に浸透させていくためには、当該指定障害者支援施設等が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な教育（年2回以上）を開催するとともに、新規採用時には必ず感染対策研修を実施することが重要である。また、調理や清掃などの業務を委託する場合には、委託を受けて行う者に対しても、指定障害者支援施設等の指針が周知されるようにする必要がある。</p> <p>また、研修の実施内容についても記録することが必要である。</p> <p>研修の実施は、厚生労働省「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」等を活用するなど、指定障害者支援施設等内で行うものでも差し支えなく、当該指定障害者支援施設等の実態に応じ行うこと。</p>

改正後	現 行
<p>(43) 協力医療機関等(基準第46条)</p> <p>① 基準第46条第1項の協力医療機関及び同条第2項の協力歯科医療機関は、指定障害者支援施設等から近距離にあることが望ましいものであること。</p> <p>② <u>新興感染症発生時等の対応を行う医療機関との連携(第3項)</u></p> <p><u>指定障害者支援施設等の入所者における新興感染症の発生時等に、感染者の診療等を迅速に対応できる体制を平時から構築しておくため、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)法第6条第17項に規定する第二種協定指定医療機関である病院又は診療所との</u></p>	<p>エ 感染症の予防及びまん延の防止のための訓練</p> <p>平時から、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、訓練(シミュレーション)を定期的(年2回以上)に行うことが必要である。訓練においては、感染症発生時において迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、指定障害者支援施設等内の役割分担の確認や、感染対策をした上での支援の演習などを実施するものとする。</p> <p>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。</p> <p>(41) 協力医療機関等(基準第46条)</p> <p>基準第46条第1項の協力医療機関及び同条第2項の協力歯科医療機関は、指定障害者支援施設等から近距離にあることが望ましいものであること。</p>

改正後	現 行
<p><u>新興感染症発生時等における対応を取り決めるよう努めることとしたものである。</u></p> <p><u>取り決めの内容としては、流行初期期間経過後（新興感染症の発生の公表後4か月程度から6か月程度経過後）において、指定障害者支援施設等の入所者が新興感染症に感染した場合に、相談、診療、入院の要否の判断、入院調整等を行うことが想定される。なお、第二種協定指定医療機関である薬局や訪問看護ステーションとの連携を行うことを妨げるものではない。</u></p> <p><u>③ 協力医療機関が第二種協定指定医療機関である場合（第4項）</u></p> <p><u>協力医療機関が第二種協定指定医療機関である場合には、当該協力機関との間で、新興感染症の発生時等における対応について協議を行うことを義務付けるものである。協議の結果、当該協力医療機関との間で新興感染症の発生時等の対応の取り決めがなされない場合も考えられるが、当該協力医療機関とは日頃から連携しており、新興感染症の発生時等にも連携して対応を行うことになることから、取り決めまで行うことが望ましい。</u></p> <p>(44) 掲示（基準第47条）</p>	<p>(42) 掲示（基準第47条）</p> <p>① 基準第47条第1項は、指定障害者支援施設等は、運営規程の概要、従業者の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、</p>

改正後	現 行
<p>(45) 身体拘束等の禁止(基準第48条)</p> <p>① 基準第48条第1項及び第2項は、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、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあっても、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を記録しなければなら</p>	<p>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指定障害者支援施設等の見やすい場所に掲示することを規定したものであるが、次に掲げる点に留意する必要がある。</p> <p>ア 指定障害者支援施設等の見やすい場所とは、重要事項を伝えるべき利用者又はその家族等に対して見やすい場所のことであること。</p> <p>イ 従業員の勤務体制については、職種ごと、常勤・非常勤ごと等の人数を掲示する趣旨であり、従業員の氏名まで掲示することを求めるものではないこと。</p> <p>② 同条第2項は、重要事項を記載したファイル等を利用者又はその家族等が自由に閲覧可能な形で当該障害者支援施設等に備え付けることで同条第1項の掲示に代えることができることを規定したものである。</p> <p>(43) 身体拘束等の禁止(基準第48条)</p> <p>① 基準第48条第1項及び第2項は、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、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあっても、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を記録しなければなら</p>

改正後	現行
<p>ないこととしたものである。</p> <p><u>なお、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の確認等の手続きを行った旨を記録しなければならないこと。</u></p> <p>② 同条第3項第1号の「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」（以下「身体拘束適正化検討委員会」という。）は、事業所に従事する幅広い職種（例えば、施設長（管理者）、医師、看護職員、生活支援員、サービス管理責任者）により構成する。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者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には、第三者や専門家の活用<u>に努めることとし</u>、その方策として、精神科専門医等の活用が考えられる。また、施設単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、施設の規模に応じた対応を検討すること。</p> <p>なお、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<u>必要である</u>が、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営すること（虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討する場合も含む。）も差し支えない。</p> <p>指定障害者支援施設が、報告、改善のための方策を定め、周知</p>	<p>ないこととしたものである。</p> <p>② 同条第3項第1号の「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」（以下「身体拘束適正化検討委員会」という。）は、事業所に従事する幅広い職種（例えば、施設長（管理者）、医師、看護職員、生活支援員、サービス管理責任者）により構成する。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者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には、第三者や専門家を活用<u>することが望ましく</u>、その方策として、精神科専門医等の活用が考えられる。また、施設単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、施設の規模に応じた対応を検討すること。</p> <p>なお、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<u>望ましい</u>が、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営すること（虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討する場合も含む。）も差し支えない。</p> <p>指定障害者支援施設が、報告、改善のための方策を定め、周知</p>

改正後	現 行
<p>徹底する目的は、身体拘束等の適正化について、施設全体で情報共有し、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り、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。</p> <p>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。<u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。<u>なお、イにより報告された事例がない場合にも、身体拘束等の未然防止の観点から、利用者に対する支援の状況等を確認することが必要である。</u></p> <p>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<u>解除へ向けた方策</u>を検討すること。</p> <p>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。</p> <p>カ <u>解除へ向けた方策</u>を講じた後に、その効果について検証す</p>	<p>徹底する目的は、身体拘束等の適正化について、施設全体で情報共有し、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り、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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<u>適正化策</u>を検討すること。</p> <p>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。</p> <p>カ <u>適正化策</u>を講じた後に、その効果について検証すること。</p>

改正後	現 行
<p>ること。</p> <p>③ 同条同項第2号の指定障害者支援施設が整備する「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。</p> <p>ア 施設における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方</p> <p>イ 身体拘束適正化検討委員会その他施設内の組織に関する事項</p> <p>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</p> <p>エ 施設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</p> <p>オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針</p> <p>カ 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針</p> <p>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</p> <p>④ 同条同項第3号の従業者に対する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、当該指定障害者支援施設における指針に基づき、適正化の徹底を図るものとする。</p> <p>職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定障害者支援施設が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修を実施（年一回以上）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。</p> <p>また、研修の実施内容について記録することが必要である。</p> <p>なお、研修の実施に当たっては、施設内で行う職員研修で差し</p>	<p>③ 同条同項第2号の指定障害者支援施設が整備する「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。</p> <p>ア 施設における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方</p> <p>イ 身体拘束適正化検討委員会その他施設内の組織に関する事項</p> <p>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</p> <p>エ 施設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</p> <p>オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針</p> <p>カ 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針</p> <p>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</p> <p>④ 同条同項第3号の従業者に対する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、当該指定障害者支援施設における指針に基づき、適正化の徹底を図るものとする。</p> <p>職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定障害者支援施設が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修を実施（年一回以上）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。</p> <p>また、研修の実施内容について記録することが必要である。</p> <p>なお、研修の実施に当たっては、施設内で行う職員研修で差し</p>

改正後	現 行
<p>支えなく、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。</p> <p>(46) 秘密保持等(基準第49条)</p>	<p>支えなく、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。</p> <p>(44) 秘密保持等(基準第49条)</p> <p>① 基準第49条第1項は、指定障害者支援施設等の従業者及び管理者に、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密の保持を義務付けたものである。</p> <p>② 同条第2項は、指定障害者支援施設等に対して、過去に当該指定障害者支援施設等の従業者及び管理者であった者が、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取ることを義務付けたものであり、具体的には、指定障害者支援施設等は、当該指定障害者支援施設等の従業者等が、従業者等でなくなった後においてもこれらの秘密を保持すべき旨を従業者の雇用時等に取り決めるなどの措置を講ずべきこととするものである。</p> <p>③ 同条第3項は、利用者が当該指定障害者支援施設等以外のサービスを利用する等の理由により、当該施設以外の他の障害福祉サービス事業者等に対して情報の提供を行う場合には、あらかじめ、文書により利用者から同意を得る必要があることを規定したものである。</p>

改正後	現 行
<p>(47) 利益供与等の禁止(基準第51条)</p>	<p>(45) 利益供与等の禁止(基準第51条)</p> <p>① 基準第51条第1項は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等による指定障害者支援施設等の紹介が公正中立に行われるよう、指定障害者支援施設等は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等に対し、当該施設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旨を規定したものである。</p> <p>② 同条第2項は、利用者による退所後の一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等の選択が公正中立に行われるよう、指定障害者支援施設等は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者若しくは他の障害福祉サービス事業者等又はその従業者から、当該施設からの退所者等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旨を規定したものである。</p> <p>③ 施設障害福祉サービスは、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、障害者が自ら施設障害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。このため、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指定障害者支援施設等は行ってはならない。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」、</p>

改正後	現 行
<p>(48) 苦情解決(基準第52条)</p>	<p>「施設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」、「施設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）に伴い利用者に対し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、おおよそ施設障害福祉サービスのサービス内容には含まれないと考えられる内容があげられる。</p> <p>(46) 苦情解決(基準第52条)</p> <p>① 基準第52条第1項にいう「必要な措置」とは、具体的には、相談窓口、苦情解決の体制及び手順等指定障害者支援施設等における苦情を解決するための措置を講ずることをいうものである。当該措置の概要については、利用申込者にサービスの内容を説明する文書に記載し、当該施設に掲示することが望ましい。</p> <p>② 同条第2項は、苦情に対し指定障害者支援施設等が組織として迅速かつ適切に対応するため、当該苦情(指定障害者支援施設等が提供したサービスとは関係のないものを除く。)の受付日、内容等を記録することを義務付けたものである。</p> <p>また、指定障害者支援施設等は、苦情がサービスの質の向上を図る上での重要な情報であるとの認識に立ち、苦情の内容を踏まえ、サービスの質の向上に向けた取組を自ら行うべきである。</p> <p>③ 同条第7項は、社会福祉法上、都道府県社会福祉協議会の運営</p>

改正後	現 行
<p><u>(削る)</u></p> <p>(49) 事故発生時の対応(基準第54条)</p>	<p>適正化委員会が福祉サービスに関する苦情の解決について相談等を行うこととされていることを受けて、運営適正化委員会が行う同法第85条に規定する調査又はあつせんにできるだけ協力することとしたものである。</p> <p><u>(47) 地域との連携等(基準第53条)</u></p> <p><u>指定障害者支援施設等が地域に開かれたものとして運営されるよう、地域の住民やボランティア団体等の連携及び協力を行う等の地域との交流に努めなければならないこととしたものである。</u></p> <p>(48) 事故発生時の対応(基準第54条)</p> <p>利用者が安心して施設障害福祉サービスの提供を受けられるよう、指定障害者支援施設等は、利用者に対する施設障害福祉サービスの提供により事故が発生した場合は、速やかに都道府県及び市町村、当該利用者の家族等に対して連絡を行う等の必要な措置を講じるべきこととするとともに、事故の状況及び事故に際して採った措置について記録し、また、利用者に対する施設障害福祉サービス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こととしたものである。</p> <p>このほか、以下の点に留意するものとする。</p> <p>① 指定障害者支援施設等は、利用者に対する施設障害福祉サービスの提供により事故が発生した場合の対応方法については、あらかじめ定めておくことが望ましいこと。</p>

改正後	現 行
<p>(50) 虐待の防止（基準第54条の2）</p> <p>① 同条第1号の虐待防止委員会の役割は、<u>以下の3つがある。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成） ・ 虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起りやすい職場環境の確認等） ・ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行） 	<p>また、事業所に自動体外式除細動器（AED）を設置することや救命講習等を受講することが望ましいこと。なお、事業所の近隣にAEDが設置されており、緊急時に使用できるよう、地域においてその体制や連携を構築することでも差し支えない。</p> <p>② 指定障害者支援施設等は、賠償すべき事態において速やかに賠償を行うため、損害賠償保険に加入しておくことが望ましいこと。</p> <p>③ 指定障害者支援施設等は、事故が生じた際にはその原因を解明し、再発生を防ぐための対策を講じること。なお、「福祉サービスにおける危機管理(リスクマネジメント)に関する取り組み指針」（平成14年3月28日福祉サービスにおける危機管理に関する検討会）が示されているので、参考にされたい。</p> <p>(49) 虐待の防止（基準第54条の2）</p> <p>① 同条第1号の虐待防止委員会の役割は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成） ・ 虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起りやすい職場環境の確認等） ・ 虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行） <p><u>の3つがある。</u></p>

改正後	現行
<p>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）を決めておくことが必要であり、虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加える<u>よう努めるものとする。</u></p> <p>なお、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。</p> <p>虐待防止委員会の開催に必要となる人数については事業所の施設長（管理者）や虐待防止担当者（必置）が参画していれば最低人数は問わないが、委員会での検討結果を従業者に周知徹底することが必要である。</p> <p>なお、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、身体拘束等適正化検討委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、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。</p> <p>指定障害者支援施設が、報告、改善のための方策を定め、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り、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。</p> <p>具体的には、次のような対応を想定している。<u>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</u></p>	<p>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）を決めておくことが必要であり、虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加える<u>ことが望ましい。</u></p> <p>なお、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。</p> <p>虐待防止委員会の開催に必要となる人数については事業所の施設長（管理者）や虐待防止担当者（必置）が参画していれば最低人数は問わないが、委員会での検討結果を従業者に周知徹底することが必要である。</p> <p>なお、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、身体拘束等適正化検討委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、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。</p> <p>指定障害者支援施設が、報告、改善のための方策を定め、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り、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。</p> <p>具体的には、次のような対応を想定している。</p>

改正後	現 行
<p><u>存すること。</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>② 指定障害者支援施設は次のような項目を定めた「虐待防止のための指針」を作成することが望ましい。</p> <p>ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方</p> <p>イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項</p> <p>ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針</p> <p>エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針</p>

改正後	現 行
<p>④ 同条第3号の虐待防止のための担当者については、サービス管理責任者等を配置すること。</p> <p><u>なお、当該担当者及び管理者は、「地域生活支援事業の実施について」(平成18年8月1日障発第0801002号)の別紙2「地域生活支援促進事業実施要綱」の別記2-4の3(3)の都道府県が行う研修に参加することが望ましい。</u></p> <p>(51) 会計の区分(基準第55条)</p>	<p>オ 虐待発生時の対応に関する基本方針</p> <p>カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針</p> <p>キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針</p> <p>③ 同条第2号の従業者に対する虐待防止のための研修の実施に当たっては、虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、指針を作成した事業所においては当該指針に基づき、虐待防止の徹底を図るものとする。</p> <p>職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定障害者支援施設の虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、定期的な研修を実施(年1回以上)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。</p> <p>また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、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。</p> <p>④ 同条第3号の虐待防止のための担当者については、サービス管理責任者等を配置すること。</p> <p>(50) 会計の区分(基準第55条)</p>

改正後	現 行
<p>(52) 記録の整備(基準第56条)</p> <p>4 附則</p>	<p>指定障害者支援施設等は、施設障害福祉サービスの種類ごとに経理を区分するとともに、施設障害福祉サービスの事業の会計とその他の事業の会計を区分しなければならないこととしたものである。</p> <p>(51) 記録の整備(基準第56条)</p> <p>指定障害者支援施設等は、従業者、設備、備品及び会計等に関する諸記録を文書により整備しておく必要があること。なお、基準第56条第2項により、指定障害者支援施設等は、利用者に対するサービスの提供に関する諸記録のうち、少なくとも次に掲げる記録については、当該サービスを提供した日から、少なくとも5年以上保存しておかなければならないこととしたものである。</p> <p>① 施設障害福祉サービスに関する記録</p> <p>ア 基準第17条第1項及び第2項に規定するサービスの提供の記録</p> <p>イ 基準第23条第1項に規定する施設障害福祉サービス計画</p> <p>ウ 基準第48条第2項に規定する身体拘束等の記録</p> <p>エ 基準第52条第2項に規定する苦情の内容等の記録</p> <p>オ 基準第54条第2項に規定する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</p> <p>② 基準第39条に規定する市町村への通知に係る記録</p> <p>4 附則</p>

改正後	現 行
	<p>(1) 障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉施策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係省令の整備等及び経過措置に関する省令(平成24年厚生労働省令第40号)による改正後の障害者自立支援法施行規則(平成18年厚生労働省令第19号)附則第1条の2の規定より、平成24年4月1日以後も、引き続き、施設障害福祉サービスを提供することができることとされた指定障害者支援施設に対する基準附則第2条から第14条までの規定の適用については、当分の間、なお従前の例によるものであること。</p> <p>(2) 経過指定障害者支援施設等に置くべき従業者の員数(基準附則第3条)</p> <p>基準附則第3条は、平成24年3月31日までの間、経過措置利用者に対して生活介護、就労継続支援A型、就労継続支援B型又は施設入所支援を提供する指定障害者支援施設(以下「経過指定障害者支援施設等」という。)に置くべき従業者の員数を定めたものである。</p> <p>① 生活介護を行う場合</p> <p>ア 医師、機能訓練指導員及びサービス管理責任者 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の1の(1)の①を参照されたい。</p> <p>イ 看護職員、理学療法士又は作業療法士及び生活支援員</p>

改正後	現 行
	<p>これらの従業者については、生活介護の単位ごとに、常勤換算方法により、経過措置利用者以外の利用者に対する必要数と経過措置利用者の数を10で除して得た数を合計して得た数以上でなければならないものである。</p> <p>また、看護職員及び生活支援員については、それぞれについて最低1人以上配置するとともに、必要とされる看護職員及び生活支援員のうち、1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>② 自立訓練(機能訓練)を行う場合 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の1の(1)の②を参照されたい。</p> <p>③ 自立訓練(生活訓練)を行う場合 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の1の(1)の③を参照されたい。</p> <p>④ 就労移行支援を行う場合 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の1の(1)の④を参照されたい。</p> <p>⑤ 就労継続支援A型又は就労継続支援B型を行う場合 ア 職業指導員及び生活支援員 これらの従業者については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を10で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員については、それぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。</p>

改正後	現 行
	<p>また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>なお、職業指導員及び生活支援員の員数は、雇用関係の有無を問わず、利用者たる障害者の人数に基づき算定すること。</p> <p>イ サービス管理責任者</p> <p>生活介護の場合と同趣旨であるため、第三の1の(1)の①のエを参照されたい。</p> <p>⑥ 施設入所支援を行う場合</p> <p>指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の1の(1)の⑥を参照されたい。</p> <p>(3) 複数の昼間実施サービスを行う指定障害者支援施設等における従業者の員数(基準附則第4条)</p> <p>指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の1の(2)を参照されたい。</p> <p>(4) 設備(基準附則第5条)</p> <p>経過的指定障害者支援施設等は、就労継続支援A型又は就労継続支援B型の提供に当たって支障がない場合は、訓練・作業室を設けないことができることとしたものである。</p> <p>(5) 雇用契約の締結等(基準附則第6条)</p> <p>就労継続支援A型を利用する利用者のうち、雇用契約を締結し</p>

改正後	現 行
	<p>た者については、労働基準法等労働関係法規の適用を受ける労働者に該当するが、雇用契約によらない利用者については労働者に該当することは想定していないことから、これらの作業内容及び作業場所を区分するなど、利用者が提供する役務と賃金等との関係が明確になるよう、配慮すること。</p> <p>なお、利用者の労働者性に関する具体的な考え方については、「就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について」（平成18年10月2日付け障障発第1002003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）を参照されたい。</p> <p>(6) 就労(基準附則第7条)</p> <p>経過的指定障害者支援施設等は、就労継続支援A型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、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行うものである。よって、利用者の希望や能力を踏まえ、利用者全員の労働条件を一律に設定するのは、事業趣旨に反するものである。</p> <p>このため、経過的指定障害者支援施設等は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の適性、障害特性等を踏まえ、利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう、暫定支給決定期間におけるアセスメントや、施設障害福祉サービス計画（基準第23条に規定する施設障害福祉サービス計画をいう。</p>

改正後	現 行
	<p>以下同じ。)作成後の継続的なアセスメントやモニタリングを通じて適切な支援方法を検討し、施設障害福祉サービス計画の作成や変更を行った上で、就労の能力の向上を図るための必要な訓練や支援を行わなければならない。</p> <p>また、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うためには、利用者の多様な働き方のニーズに対応できるかどうかも重要であることから、経過的指定障害者支援施設等は利用者の多様な働き方を実現するために必要な就業規則等の整備等を行わなければならない。</p> <p>さらに、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図るために、経過的指定障害者支援施設等は当該経過的指定障害者支援施設等の従業者が自らの支援等に必要な知識を身につけ、能力の向上を図るための研修等の受講機会、常に支援等に対して意欲的に臨めるようなキャリアアップの機会を提供し、第三者の評価を踏まえて、支援環境の整備をしなければならない。</p> <p>加えて、一般就労に必要な知識、能力を有するに至った利用者が一般就労を希望する場合には、継続的なアセスメントやモニタリングを通じた適切な支援方法を検討し、利用者の適性や障害特性等を踏まえ、利用者が一般就労への移行ができるように施設障害福祉サービス計画の変更を行い、一般就労に向けた必要な訓練や支援を行わなければならない。</p> <p>(7) 賃金等(基準附則第8条)</p>

改正後	現 行
	<p>経過指定障害者支援施設等は、就労継続支援A型の提供に当たっては、職業指導員や生活支援員等の経過指定障害者支援施設等に配置すべき従業者による必要な支援を行いながら雇用契約の締結による就労機会を提供し、最低賃金の支払い等の労働基準法等労働関係法規を遵守しつつ、就労の機会を提供する施設障害福祉サービスである。この事業趣旨を踏まえれば、経過指定障害者支援施設等は、常に生産活動の向上や収入・支出の改善を図り、雇用契約によらない利用者がいる場合には工賃の支払いも発生することも踏まえ、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なければならない。</p> <p>なお、就労継続支援A型の提供にあたっては、原則として余剰金は発生しないが、将来にわたって安定的に賃金を支給するため又は安定的かつ円滑に就労継続支援A型を提供するため、一定の条件の下に工賃変動積立金、設備等整備積立金を積み立てることができる。具体的な取扱いは「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて」（平成18年10月2日社援発第1002001号厚生労働省社会・援護局長通知）及び「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて」（平成28年3月31日雇児発0331第15号、社援発0331第39号、老発0331第45号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知）を参照されたい。</p> <p>また、生産活動に必要な経費には、社会福祉法人会計基準、就労</p>

改正後	現 行
	<p>支援事業会計基準で就労支援事業販売原価や就労支援事業販管費といった費用として計上するものが含まれる。</p> <p>当該基準を満たさない場合には、指定就労継続支援A型事業所に経営改善計画書を提出させ、改善が見込まれない場合には、当該基準に違反するものとして、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消しや停止を検討すること。なお、具体的な取扱いは、「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障害福祉課長通知）を参照すること。</p> <p>雇用契約を締結している利用者については、契約上の賃金を支払うこと。なお、最低賃金の減額の特例許可手続に関しては、「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の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について」（平成18年10月2日付け障障発第1002001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）を参照されたい。</p> <p>また、雇用契約によらない利用者に対する工賃の支払については、生産活動に係る事業の収入から、上記雇用契約を締結している者に対する賃金も含め、生産活動に必要な経費を控除した額に相当する金額を支払うこと。</p> <p>さらに、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一月あたりの工賃の平均額は、3,000円を下回ってはならないこと。</p> <p>ただし、一月あたりの利用者の利用日数が極端に少ない場合につ</p>

改正後	現 行
	<p>いては、都道府県知事の判断により、当該影響を排除した計算方法により算出した工賃の平均額をもって本規定を適用することが可能であること。</p> <p>なお、都道府県、指定都市又は中核市は、前年度の工賃の平均額が月額3,000円を下回る場合、工賃を向上させるための指導を行うこと。</p> <p>利用者に対する賃金及び工賃の支払いに当たっては、原則として自立支援給付を充ててはならない。ただし、以下の場合はこの限りでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・激甚災害の指定を受けた地域又は災害救助法適用地域に経過的指定障害者支援施設等が所在する場合であって、生産活動収入の減少が見込まれる場合 ・激甚災害や災害救助法適用の要因となった大規模な災害による間接的な影響により生産活動収入の減少したことが明らかであると都道府県、指定都市又は中核市が認めた場合 (例) 災害地域に経過的障害者支援施設等の取引先企業が所在し、生産活動収入が減少した場合 ・経済危機の場合であって厚生労働省が認める場合 <p>(8) 工賃の支払等(基準附則第9条)</p> <p>都道府県(指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市。)は、前年度の工賃の平均額が月額3,000円を下回る場合、工賃を向上させるための指導を行うこと。</p>

改正後	現 行
<p>(9) 実習の実施(基準附則第10条) 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の3の(26)を参照されたい。</p> <p>(10) 求職活動の支援等の実施(基準附則第11条) 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の3の(27)を参照されたい。</p> <p>(11) 職場への定着のための支援等の実施(基準附則第12条) 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の3の(28)を参照されたい。</p>	<p>また、経過指定障害者支援施設等は、毎年度、当該年度における目標工賃と、前年度における工賃実績を利用者に通知するとともに、都道府県(指定都市にあつては都道府県及び指定都市、中核市にあつては都道府県及び中核市)に届け出なければならないこと。</p> <p>なお、具体的な届出方法については、「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日付け障障発第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)を参照されたい。</p> <p>(9) 実習の実施(基準附則第10条) 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の3の(24)を参照されたい。</p> <p>(10) 求職活動の支援等の実施(基準附則第11条) 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の3の(25)を参照されたい。</p> <p>(11) 職場への定着のための支援等の実施(基準附則第12条) 指定障害者支援施設等の場合と同趣旨であるため、第三の3の(26)を参照されたい。</p> <p>(12) 利用者及び従業者以外の者の雇用(基準附則第13条)</p>

改正後	現 行
	<p>経過的指定障害者支援施設等は、利用者以外に、就労の機会の提供として行われる指定就労継続支援A型に従事する障害者以外の職員(基準附則第3条第1項第5号により必要とされる従業者は含まない。)を、利用定員(雇用契約によらない利用者に係る利用定員を含む。)の規模に応じた数を上限として雇用することができることを定めたものである。ただし、身体障害者福祉工場、知的障害者福祉工場及び精神障害者福祉工場のうち、既に当該上限数を超える障害者以外の職員を福祉工場において行われる事業に従事する職員として雇用しているものが、経過的指定障害者支援施設等に転換する場合については、当分の間、同条の規定による基準を満たすための計画を都道府県知事に提出した場合に限り、同条の規定による上限数を超えた職員の雇用が引き続き可能である。</p> <p>なお、経過的指定障害者支援施設等において就労の機会の提供として行われる就労継続支援A型は、利用者のために行われるものであることにかんがみ、障害者以外の者の雇用に当たっては、当該雇用により利用者の賃金や工賃の低下を招くことがないよう、その人数等について、十分に配慮すること。</p> <p>(13) 運営規程(基準附則第13条の2)</p> <p>経過的指定障害者支援施設等は、就労継続支援A型の提供に当たっては、適正な運営及び利用者に対する適切な就労継続支援A型の提供を確保するため、基準附則第13条の2第1号から第13号までに掲げる事項を内容とする規程を定めること経過的指定障害</p>

改正後	現 行
	<p>者支援施設等ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</p> <p>① 利用定員（第4号） 利用定員は、経過指定障害者支援施設等において同時に就労継続支援A型の提供を受けられることができる利用者の数の上限をいうものであること。なお、複数の就労継続支援A型の単位が設置されている場合にあつては、当該就労継続支援A型の単位ごとに利用定員を定める必要があること。</p> <p>② 就労継続支援A型の内容（生産活動に係るものに限る。）、賃金及び基準附則第8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（第6号） 経過指定障害者支援施設等において実施する主な生産活動の内容、生産活動に係る労働時間又は作業時間を明記すること。また、生産活動により利用者に支払う賃金及び工賃の月給、日給又は時間給を明記すること。なお、労働時間及び賃金の月給、日給又は時間給は、就業規則と同様の記載とすることができる。</p> <p>③ 通常の事業の実施地域（第7号） 通常の事業の実施地域は客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないこと。</p> <p>また、経過指定障害者支援施設等は、就労の機会の提供</p>

改正後	現 行
	<p>及び生産活動の機会の提供だけでなく、利用者の知識や能力向上のための必要な訓練を行うとともに、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に支援することが求められるため、当該経過的指定障害者支援施設等へは利用者が自ら通うことを基本としている。ただし、公共交通機関を利用して当該経過的指定障害者支援施設等まで通勤することが困難である利用者や障害の程度等により自ら通所することが困難な利用者に対しては、円滑な就労継続支援A型の利用が図られるよう、当該経過的指定障害者支援施設等が送迎を実施するなどの配慮を行うことも検討すること。</p> <p>(14) 厚生労働大臣が定める事項の評価等(基準附則第13条の3)</p> <p>経過的指定障害者支援施設等は、就労継続支援A型の利用を希望する者が個々のニーズに応じた良質なサービスを選択出来るよう、指定経過的指定障害者支援施設等ごとに運営状況を評価し、一年に一回以上、評価結果をインターネットの利用その他の方法により公表すること。なお、公表に当たっては、情報のアクセシビリティにも留意し、視覚障害や知的障害等障害特性に配慮した対応を併せて実施されることが望ましい。</p> <p>公表の時期については、原則毎年度4月中とする。公表方法については、当該経過的指定障害者支援施設等のホームページ等インターネットの利用による公表を想定しているが、ホームページがない等インターネットの利用による公表が困難な場合</p>

改正後	現 行
	<p>は、市町村等が発行する広報紙への掲載、当該指經過的指定障害者支援施設等及び他の関係機関等での掲示等、利用者やその家族、関係機関等が簡易に情報を取得できる方法により公表すること。</p> <p>評価項目及び評価方法については、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88号）を参照すること。</p> <p>5 雑則</p> <p>1 看護師の業務について</p> <p>「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令」（令和3年政令第40号）により、令和3年4月1日より社会福祉施設等への看護師の日雇派遣が可能になったところである。同政令の施行通知（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部を改正する政令の公布について」（令和3年3月2日付け医政発0302第14号、職発0302第5号、子発0302第1号、老発0302第6号、障発0302第1号））にもある通り、日雇派遣については、あまりにも短期の雇用・就業形態であり、派遣元事業主及び派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、労働者の保護に欠けるおそれがあることから、原則禁止とされている中で、社会福祉施設等において看護師が行う看護業務については、社会福祉施設等における看護師の人材確保等の観点から、例外的に日雇派</p>

改正後	現 行
<p>2 文書の取扱いについて</p> <p>(1) 電磁的記録について</p> <p>基準第 57 条第 1 項は、指定障害者支援施設等及びその従業者（以下「施設等」という。）の書面の保存等に係る負担の軽減を図るため、施設等は、この省令で規定する書面の作成、保存等を次に掲げる電磁的記録により行うことができることとしたもので</p>	<p>遣を可能とするものである。そのため、社会福祉施設等は日雇派遣看護師の受入れに当たっては、日雇派遣により看護師を確保することについて、これら改正の趣旨を十分踏まえ検討すること。また、日雇派遣看護師が従事する業務は、施行通知を踏まえ、派遣元事業主及び派遣先の労働者派遣契約において、利用者の日常的な健康管理（施設類型や入所者等の状態等の個別の事情に応じて判断することが必要であるが、例えば、急変等が想定されない入所者等のバイタルチェックや、口腔ケア、服薬管理等）の範囲内とすること。なお、指定障害者支援施設等における人工呼吸器の管理等の医療的ケアについては、日雇派遣看護師が行うことは想定されないことに留意すること。また、准看護師が行う業務は日雇派遣の対象とならない。</p> <p>このほか、同政令の施行通知に示された各種手順（派遣元事業主に対する適切な事前説明、緊急時に備えた対応の確保、派遣就業者に対するオリエンテーション等の実施、業務記録等による円滑な業務の引継ぎ、利用者への説明等）を遵守すること。</p> <p>2 文書の取扱いについて</p> <p>(1) 電磁的記録について</p> <p>基準第 57 条第 1 項は、指定障害者支援施設等及びその従業者（以下「施設等」という。）の書面の保存等に係る負担の軽減を図るため、施設等は、この省令で規定する書面の作成、保存等を次に掲げる電磁的記録により行うことができることとしたもので</p>

改正後	現行
<p>ある。</p> <p>① 電磁的記録による作成は、施設等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法または磁気ディスク等をもって調製する方法によること。</p> <p>② 電磁的記録による保存は、以下のいずれかの方法によること。</p> <p>ア 作成された電磁的記録を施設等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>イ 書面に記載されている事項をスキャナ等により読み取ってできた電磁的記録を施設等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>③ その他、基準第 57 条第 1 項において電磁的記録により行うことができるとされているものは、①及び②に準じた方法によること。</p> <p>④ また、電磁的記録により行う場合は、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>(2) 電磁的方法について</p> <p>基準第 57 条第 2 項は、書面で行うことが規定されている又は想定される交付等（交付、説明、同意、締結その他これに類するものをいう。）について、当該交付等の相手方の利便性向上及び施設等の業務負担軽減等の観点から、施設等は、事前に当該交付等の相手</p>	<p>ある。<u>令和 3 年 7 月 1 日施行予定。</u></p> <p>① 電磁的記録による作成は、施設等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法または磁気ディスク等をもって調製する方法によること。</p> <p>② 電磁的記録による保存は、以下のいずれかの方法によること。</p> <p>ア 作成された電磁的記録を施設等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>イ 書面に記載されている事項をスキャナ等により読み取ってできた電磁的記録を施設等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>③ その他、基準第 57 条第 1 項において電磁的記録により行うことができるとされているものは、①及び②に準じた方法によること。</p> <p>④ また、電磁的記録により行う場合は、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>(2) 電磁的方法について</p> <p>基準第 57 条第 2 項は、書面で行うことが規定されている又は想定される交付等（交付、説明、同意、締結その他これに類するものをいう。）について、当該交付等の相手方の利便性向上及び施設等の業務負担軽減等の観点から、施設等は、事前に当該交付等の相手</p>

改正後	現 行
<p>方の承諾を得た上で、次に掲げる電磁的方法によることができることとしたものである。</p>	<p>方の承諾を得た上で、次に掲げる電磁的方法によることができることとしたものである。<u>令和3年7月1日施行予定。</u></p> <p>① 電磁的方法による交付は、以下のアからオまでに準じた方法によること。</p> <p>ア 事業者等は、利用申込者からの申出があった場合には、基準第7条第1項の規定による文書の交付に代えて、エで定めるところにより、当該利用申込者の承諾を得て、当該文書に記すべき重要事項を電磁的方法により提供することができる。この場合において、当該施設等は、当該文書を交付したものとみなす。</p> <p>(I) 電子情報処理組織を使用する方法のうち i 又は ii に掲げるもの</p> <p>i 施設等の使用に係る電子計算機と利用申込者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、受信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法</p> <p>ii 事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録された基準第7条第1項に規定する重要事項を電気通信回線を通じて利用申込者の閲覧に供し、当該利用申込者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該重要事項を記録する方法（電磁的方法による提供を受ける旨の承諾又は受けない旨の申出をする場合にあっては、事業者等の使用に係る電子計算機に備</p>

改正後	現 行
	<p>えられたファイルにその旨を記録する方法)</p> <p>(Ⅱ) 磁気ディスク、シー・ディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに基準第7条第1項に規定する重要事項を記録したものを交付する方法</p> <p>イ アに掲げる方法は、利用申込者がファイルへの記録を出力することによる文書を作成することができるものでなければならない。</p> <p>ウ ア(Ⅰ)の「電子情報処理組織」とは、事業者等の使用に係る電子計算機と、利用申込者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。</p> <p>エ 事業者等は、アの規定により基準第7条第1項に規定する重要事項を提供しようとするときは、あらかじめ、当該利用申込者に対し、その用いる次に掲げる電磁的方法の種類及び内容を示し、文書又は電磁的方法による承諾を得なければならない。</p> <p>(Ⅰ) アの(Ⅰ)及び(Ⅱ)に規定する方法のうち事業者等が使用するもの</p> <p>(Ⅱ) ファイルへの記録の方式</p> <p>オ エの規定による承諾を得た施設等は、当該利用申込者から文書又は電磁的方法により電磁的方法による提供を受けない旨の申出があったときは、当該利用申込者に対し、基準第</p>

改正後	現 行
	<p>7条第1項に規定する重要事項の提供を電磁的方法によってしてはならない。ただし、当該利用申込者が再びエの規定による承諾をした場合は、この限りでない。</p> <p>② 電磁的方法による同意は、例えば電子メールにより当該同意の相手方が同意の意思表示をした場合等が考えられること。なお、「押印についてのQ&A（令和2年6月19日内閣府・法務省・経済産業省）」を参考にする事。</p> <p>③ 電磁的方法による締結は、当該締結の相手方と施設等の間の契約関係を明確にする観点から、書面における署名又は記名・押印に代えて、電子署名を活用することが望ましいこと。なお、「押印についてのQ&A（令和2年6月19日内閣府・法務省・経済産業省）」を参考にする事。</p> <p>④ その他、基準第57条第2項において電磁的方法によることができるものとされているものは、①から③までに準じた方法によること。ただし、基準又はこの通知の規定により電磁的方法の定めがあるものについては、当該定めに従うこと。</p> <p>⑤ また、電磁的方法による場合は、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p>