

指定障害福祉サービス事業所等の指導・監査結果（令和4年度実績）

1 指導監査の実施方針

- (1) 県では、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（以下「法」という。）第11条の規定に基づき、指定障害福祉サービス事業所・指定障害者支援施設・指定一般相談支援事業所への実地指導を実施しています。実地指導は、条例（省令）等の基準への適合状況を確認するとともに、自立支援給付対象サービス等の内容及び自立支援給付に係る費用の請求等の適正化を推進することを目的として、概ね3年に1度実施しています。
- (2) 実地指導の結果、条例（省令）等に適合しない場合などは、文書又は口頭による指導を実施し、文書による指導を実施した場合は、是正改善の報告を求めます。

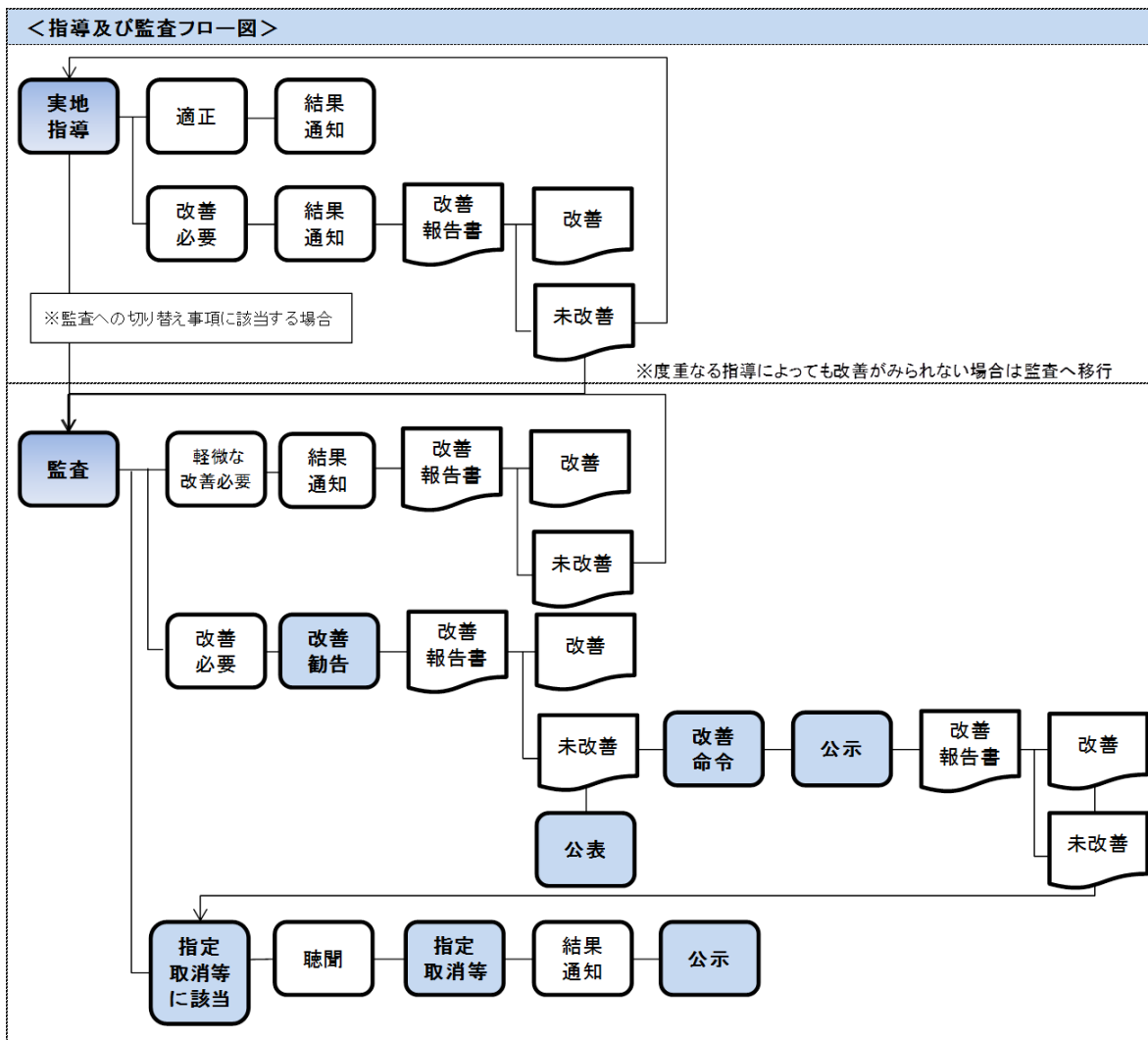
評価	内容
<p>(文書指導相当) 是正の上、改善の報告を 求める事項 《講評対象》</p>	<p>① 社会福祉法をはじめ各種法令等に違反・抵触している場合 ② 条例（省令）等の基準及び通知等に違反・抵触している場合 ③ 定款その他規則等に重大な違反・不備がある場合 ④ 利用者保護の観点から遵守すべき手続を実施していない場合 ⑤ 利用者支援に対して人権侵害等不適切な処遇が行われていた場合 ⑥ 防災体制・衛生管理体制が不適切であり、利用者の安全の確保に問題が生ずる恐れがある場合 ⑦ 経理処理の誤りなどで、金銭上の是正措置が必要な場合 ⑧ 報酬告示及び留意事項通知等に抵触し、不適切な報酬請求が行われている場合 ⑨ 過去の指導等で継続的に指導してきたにもかかわらず、改善が見られない場合 ⑩ その他適正な運営に重大な影響を及ぼす恐れがある場合</p>
<p>(口頭指導相当) 是正又は改善を指導する 事項 《講評対象》</p>	<p>① 各種法令、条例（省令）等の基準、各種通知等に抵触しているものの、直ちに改善が見込まれ、現に運営上重大な支障を来していない場合 ② 条例（省令）等の基準上努力規定であるものの、運営上実施することが適切であると思料される事項を履行していない場合 ③ その他不備・不適正が比較的軽微であり、自主的な是正措置が見込まれる場合</p>
<p>(助言相当) 適正な運営を図るための 助言 《講評対象外》</p>	<p>① 上記を除く軽微な事項 ② 今後の運営上改善が望ましい事項 (講評対象外)</p>

- (3) 自立支援給付対象サービス等の内容等について、法第49条、第50条、第51条の28及び第51条の29に定める行政上の措置に該当する内容であると認められる場合（管理者又は従業者が利用者に対して虐待を行ったことを疑うに足りる相当の理由がある場合を含む）、または自立支援給付にかかる費用の請求について、不正若しくは著しい不当が疑われる場合には、法第48条及び第51条の27に基づく「監査」を実施します。

監査の結果、軽微な改善を要する場合は文書による指導に留めますが、違反が重大な場合には、法第49条及び第51条の28に基づく「勧告」、「命令」により履行を求めるとともに、条例（省令）で定める基準を満たすことができなくなったとき等は、法第50条及び第51条の29に基づく「指

定の取消し」、「指定の全部若しくは一部の効力停止」を行うことになります。命令又は指定の取消し等に伴い返還金が生じる場合は、返還金と加算金（返還金の40/100）の返還を命じます。

また、「実地指導中に著しい運営基準違反が確認され、利用者及び入所者等の生命又は身体の安全に危害を及ぼすおそれがあると判断した場合」や「自立支援給付に係る費用の請求に誤りが確認され、その内容が、著しく不正な請求と認められる場合」には、実地指導を中止し、直ちに監査に切り替えることもあります。



**勧告**

指定基準に違反する事実が確認された場合

**命令**

正当な理由がなく勧告に係る措置をとらなかったとき

**指定の取消し等**

指定等の基準に違反する事実等の内容が、法第50条第1項各号、同条第3項で準用する同条第1項各号、第51条の29第1項各号のいずれかに該当する場合

## 2 令和4年度指定障害福祉サービス事業者等に係る実地指導件数について

令和4年度に行った指定障害福祉サービス事業所等の実地指導の実施率は21%でした。

《指定障害福祉サービス事業所等実地指導件数》

	居宅介護	重度訪問	同行援護	行動援護	療養介護	生活介護	短期入所	支援施設	生活訓練	就労移行	就労A	就労B	就労定着支援	G H	地域移行	地域定着	合計
事業数	126	112	24	14	4	125	81	41	16	14	33	152	9	102	52	52	957
実施数	21	18	6	4	0	29	26	17	2	3	3	39	2	27	3	3	203
実施率	17%	16%	25%	29%	0%	23%	32%	41%	13%	21%	9%	26%	22%	26%	6%	6%	21%

※事業所数は令和5年4月1日現在であること（盛岡市に所在する事業所を除く）。

※生活訓練には宿泊型を含む。

## 3 令和4年度指定障害福祉サービス事業者等に係る指摘事項について

令和4年度における主な指摘事項は、以下のとおりです。

指摘の内容	割合	指摘の内容	割合
① 内容及び手続の説明及び同意	29.6%	⑥ 事故発生時の対応	4.7%
② 労働関係	14.2%	⑦ 各種加算	4.7%
③ 運営規定	7.5%	⑧ 工賃の支払・賃金	3.6%
④ 非常災害対策	6.7%	⑨ 身体拘束等の禁止	3.6%
⑤ 虐待防止に関する取組	6.3%	⑩ サービスの提供の記録	2.8%

## 【主な指摘事項】

### 内容及び手続の説明及び同意 (29.6%)

重要事項説明書に必要な事項が記載されていない（又は現状と整合していない。）。

（記載されていなかった項目の例）

- ・ 事故発生時の対応
- ・ 第三者評価の実施状況 等

※基準は、居宅介護を引用しています。

### 【省令】

（内容及び手続の説明及び同意）

第9条 指定居宅介護事業者は、支給決定障害者等が指定居宅介護の利用の申込みを行ったときは、当該利用申込者に係る障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、当該利用申込者に対し、第31条に規定する運営規程の概要、従業者の勤務体制、その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を記載した文書を交付して説明を行い、当該指定居宅介護の提供の開始について当該利用申込者の同意を得なければならない。

2 指定居宅介護事業者は、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第77条の規定に基づき書面の交付を行う場合は、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をしなければならない。

### 【解釈通知】 第三の3(1)

指定居宅介護事業者は、利用者に対し適切な指定居宅介護を提供するため、その提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者に対し、当該指定居宅介護事業所の運営規程の概要、従業者の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、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、当該事業所から指定居宅介護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。

なお、利用者及び指定居宅介護事業所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。

また、利用者との間で当該指定居宅介護の提供に係る契約が成立したときは、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、

- ① 当該事業の経営者の名称及び主たる事務所の所在地
- ② 当該事業の経営者が提供する指定居宅介護の内容
- ③ 当該指定居宅介護の提供につき利用者が支払うべき額に関する事項
- ④ 指定居宅介護の提供開始年月日
- ⑤ 指定居宅介護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。

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。

## 【解説】

### ○ 重要事項説明書について

重要事項説明書に記載すべき事項は、次の項目となります。

- ① 事業者、事業所の概要（名称、住所、所在地、連絡先、管理者の氏名など）
- ② 運営規程の概要（目的、方針、事業の主たる対象とする障がいの種類、営業日時、利用料金、通常の事業の実施地域、提供するサービスの内容及び提供方法等）
- ③ 従業者（管理者を含む。）の勤務体制
- ④ 提供するサービスの内容（加算対象サービスを含む。）とその料金
- ⑤ その他日常生活上必要となる費用や交通費等
- ⑥ 利用料、その他費用（キャンセル料を含む。）の請求及び支払い方法について
- ⑦ 秘密保持と個人情報の保護（使用同意など）について
- ⑧ 事故発生時の対応（損害賠償の方法を含む。）
- ⑨ 緊急時の対応方法
- ⑩ 苦情解決の体制及び手順、苦情相談の窓口（苦情受付担当者、苦情解決責任者等の氏名）、苦情・相談の連絡先（事業者、市町村窓口、岩手県福祉サービス運営適正化委員会など）
- ⑪ 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）
- ⑫ 虐待防止等の人権擁護の取組について
- ⑬ 事業者、事業所、利用者（場合によっては代理人）による説明確認欄
- ⑭ 指定障害福祉サービスの提供開始年月日（重要事項説明書に記載することが適当でない場合であっても、契約書、サービス提供開始通知書又はスケジュール表等、適切な方法によりサービスの提供開始年月日を記載した書面を交付すること。）

労働関係法規の遵守 (14.2%)
育児・介護休業規定が整備されていない。
賃金規定と実態に乖離がある。
職員の健康診断が行われていない。
ハラスメントの防止が行われていない。

## 【解説】

### ○ 労働法規の遵守について

労働法規の遵守に関しては、指定基準上は直接規定されていませんが、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 289 号）に基づき、指導事項の 1 つとして位置付けているものです。

【社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針】(H19 厚労告第 289 号) (抄)

第3 人材確保の方策

1 労働環境の整備の推進等

(1) 労働環境の改善

④ 労働関係法規の遵守等

ア 労働基準法や労働安全衛生法等の労働関係法規を遵守すること。(経営者、関係団体等)

イ 短時間労働者については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づき、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容や職務成果、経験等を勘案し、その賃金や教育訓練の実施その他の待遇を決定するなど、多様な人材がそれぞれの希望に応じ、その有する能力を一層発揮できる雇用環境を整備すること。(経営者、関係団体等)

ウ 労働関係法規や福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切な運営が確保されるよう、経営者の指導監督等を行うこと。(国、地方公共団体)

○ 就業規則における育児・介護休業等の取り扱い

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限については、各事業所においてあらかじめ制度を導入し、就業規則に記載する必要があります(子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号))。また、育児・介護のための所定労働時間の短縮措置等については、育児・介護休業法及び「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施行規則」(平成3年労働省令第25号)に基づき、各事業所において制度を導入し就業規則に記載する必要があります。

○ 職員の健康診断について

労働者の定期的な健康診断については、事業者は常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に医師による健康診断を行わなければならないとされております。(労働安全衛生規則第44条第1項)

○ ハラスメントの防止について

ハラスメント防止のための事業者の方針の明確化等の措置義務については、中小企業は中小企業(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日から義務化されております。

※基準は、障害福祉サービス事業所(居宅介護)のものを引用しています

【省令】

(勤務体制の確保)

第33条の4 指定居宅介護事業者は、適切な指定居宅介護の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより従業員の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。

【解釈通知】第三の3(22)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、指定居宅介護事業者には、職場にお

けるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定したものである。指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的内容及び指定居宅介護事業者が講じることが望ましい取組については、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。

ア 指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的内容

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

a 指定居宅介護事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発

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

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

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

なお、パワーハラスメント防止のための指定居宅介護事業者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。**

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

<b>運営規程 (7.5%)</b>
運営規程と重要事項説明書の内容に相違がある。
運営規程に規定されている職員の員数が実態と異なる。
運営規定に虐待防止の事項がない。

※基準は、生活介護を引用しています。

**【省令】**

(運営規程)

第 89 条 指定生活介護事業者は、指定生活介護事業所ごとに、次の各号に掲げる事業の運営についての重要事項に関する運営規程（第 92 条において「運営規程」という。）を定めておかなければならない。

- 一 事業の目的及び運営の方針
- 二 従業者の職種、員数及び職務の内容
- 三 営業日及び営業時間
- 四 利用定員
- 五 指定生活介護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
- 六 通常の事業の実施地域
- 七 サービスの利用に当たっての留意事項
- 八 緊急時等における対応方法
- 九 非常災害対策
- 十 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類
- 十一 虐待の防止のための措置に関する事項
- 十二 その他運営に関する重要事項

※ 就労継続支援 A 型の場合は、指定就労継続支援 A 型の内容、賃金及び工賃並びに利用者の労働時間及び作業時間を運営規程に定めておく必要があります。

**【解説】**

- ・ 重要事項説明書の内容は、事業の運営に係る重要事項を規定した運営規程の内容と整合するものでなければなりません。営業日時や従業者の勤務体制等が変更となったときは、速やかに実態に合わせて重要事項説明書及び運営規程を改正してください。
- ・ なお、運営規程の変更は県（広域振興局の保健福祉環境部等）への変更届出事項であるため、変更した日から 10 日以内に届出が必要となります。



<b>非常災害対策 (6.7%)</b>
業務継続計画や感染対策指針が策定されていない。
消防計画の作成・届出がなされていない。
消火訓練及び避難訓練が消防計画に定められた回数実施されていない。

※基準は、居宅介護、療養介護を引用しています。

**【省令】**

(業務継続計画の策定等)

第 33 条の 2 指定居宅介護事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定居宅介護の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。

2 指定居宅介護事業者は、従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施しなければならない。

3 指定居宅介護事業者は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする

**【解釈通知】** 第三の 3 (23)

① 基準第 33 条の 2 は、指定居宅介護事業者は、感染症や災害が発生した場合であっても、利用者が継続して指定居宅介護の提供を受けられるよう、指定居宅介護の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定するとともに、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 33 条の 2 に基づき指定居宅介護事業者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。

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。

② 業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。なお、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。

**ア 感染症に係る業務継続計画**

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）

イ 災害に係る業務継続計画

- 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

③ 従業者の内容は、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。従業者教育を組織的に浸透させていくために、**定期的（年1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。

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、指定居宅介護事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援の**演習等を定期的（年1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。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。

**【省令】**

（非常災害対策）

第70条 指定療養介護事業者は、**消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連絡体制を整備し、それらを定期的に従業者に周知しなければならない。**

2 指定療養介護事業者は、非常災害に備えるため、**定期的に避難、救出その他必要な訓練を行わなければならない。**

**【解釈通知】** 第四の3(19)

- 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に万全を期さなければならないこととしたものである。**
- 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指しており、それらの設備を確実に設置しなければならない。
- 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。

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職員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るような体制作りを求めることとしたものである。

#### 【解説】

#### ○ 非常災害に関する具体的な計画の策定について

「障害者支援施設における利用者の安全確保及び非常災害時の体制整備の強化・徹底について」（平成28年9月9日付け障障発0909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）において、非常災害に関する具体的な計画とは、「火災、水害・土砂災害、地震等に対処するための計画（非常災害対策計画）」であること、また、策定に当たっては、「必ずしも災害ごとに別の計画として策定する必要はないが、水害・土砂災害、地震等地域の実情に鑑みた災害に対処できるものとする」とされています。

非常災害対策計画には、次の9つの項目を必ず盛り込むとともに、実効性のある計画となるよう、地域の関係者と連携及び協力しながら策定を進めるようにしてください。また、策定後は、その内容を職員間で共有を図り避難訓練を実施し、その内容を検証し、必要に応じて見直しを行ってください。

- ・ 障害者支援施設等の立地条件（地形 等）
- ・ 災害に関する情報の入手方法（「避難準備情報」等の入手方法の確認等）
- ・ 災害時の連絡先及び通信手段の確認（自治体、家族、職員 等）
- ・ 避難を開始する時期、判断基準（「避難準備情報発令」時 等）
- ・ 避難場所（市町村が指定する避難場所、施設内の安全なスペース 等）
- ・ 避難経路（避難場所までのルート（複数）、所要時間 等）
- ・ 避難方法（利用者ごとの避難方法（車いす、徒歩等） 等）
- ・ 災害時の人員体制、指揮系統（災害時の参集方法、役割分担、避難に必要な職員数 等）
- ・ 関係機関との連携体制

#### ○ 業務継続に向けた計画等の策定や研修・訓練等の実施の義務化や感染症の発生まん延防止等について（令和6年3月31日までの間は、努力義務）

感染症や災害が発生した場合でも、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、運営基準において、業務継続に向けた計画等の策定や研修の実施、訓練の実施等が義務付けられています。

そのほか、感染症については、感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底を求める観点から、全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、運営基準において、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シュミレーション）の実施が義務づけられています。

※障害福祉サービス事業所等における感染対策指針作成の参考となる手引きが以下厚生労働省HPに格納されていますので、ご確認をお願いします。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15758.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html)

## 虐待防止に関する取組 (6.3%)

虐待防止等のための研修が開催されていない。

虐待防止委員会を設置していない。

※基準は、障害福祉サービス事業所（居宅介護）のものを引用しています

### 【省令】

(虐待の防止)

第40条の2 指定居宅介護事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

- 1 当該指定居宅介護事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- 2 当該指定居宅介護事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。
- 3 前二号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと

(解釈通知) 第三の3(31)

① 同条第1号の虐待防止委員会の役割は、

- ・ 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）の3つがある。

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ことが望ましい。

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。

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。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。指定居宅介護事業所が、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。

具体的には、次のような対応を想定している。

ア 虐待（不適切な対応事例も含む。）が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備すること。

- イ 従業者は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、虐待について報告すること。
- ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。
- エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討すること。
- オ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。
- カ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。
- キ 再発防止策を講じた後に、その効果について検証すること。

② 指定居宅介護事業所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。

- ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- 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
- オ 虐待発生時の対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

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。職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定居宅介護事業所の**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。

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。

④ 同条第3号の虐待防止のための担当者については、サービス提供責任者等を配置すること。

【解説】

○ 虐待防止に関する取組について

平成24年10月から障害者虐待防止法が施行され、障害福祉サービス事業者等には、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずることが義務づけられました。

また、運営規程に「虐待防止のための措置に関する事項」を明記するよう指導しているところですが、実態として、①虐待防止に関する責任者（虐待防止責任者等）が設置されていない、②虐待防止に資する組織（虐待防止委員会等）が整備されていない、③従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修（虐待防止研修会等）が実施されていない等の事業所や施設が見受けられます。

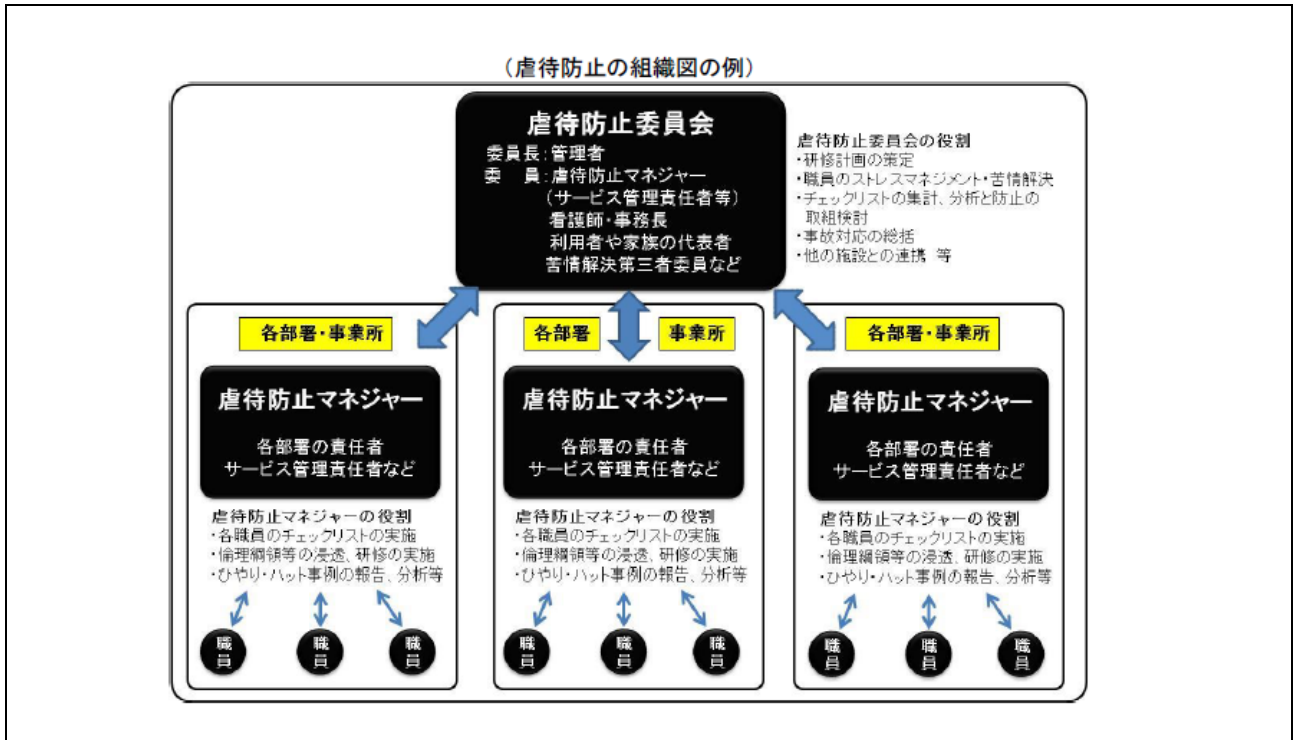
虐待防止責任者は、管理者や施設長などの幹部職員等を充て職とすることを運営規程や就業規則に規定することも可能です。また、虐待防止に資する組織は、既存の苦情解決委員会等にその機能を付加する方法や、従来から各事業所内で実施している「従業者の資質向上のための研修会」等に虐待防

止研修会を組み込み実施する方法も可能です。ただし、その内容が組織的に決定されている必要がありますので御留意ください。

なお、令和4年4月1日から、虐待防止委員会の設置等、従業員への研修の実施、虐待防止のための責任者の設置が義務化されておりますのでご留意ください。

**【障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き】**（平成30年6月厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援推進室）

- 虐待防止委員会を設置する際の体制整備
  - ・ 運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、**虐待防止委員会の設置等**、必要な体制の整備が求められます。
  - ・ 虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うこととなります。また、虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業者のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や現場で**虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネージャー**として配置します。
  - ・ 虐待防止委員会には、虐待防止マネージャーの他利用者の家族、各法人等で取り組まれている苦情解決の仕組みで設置されている第三者委員等の外部委員を入れてチェック機能を持たせる等、形骸化しないように実効的な組織形態にする必要があります。
- 虐待防止委員会の役割
  - ・ 委員会には、「**虐待防止のための計画づくり**」、「**虐待防止のチェックとモニタリング**」、「**虐待（不適切な対応）発生後の検証と再発防止策の検討**」の3つの役割があります。
  - ・ 「虐待防止のための計画づくり」とは、虐待防止の研修や、マニュアルやチェックリストの作成と実施、掲示物等ツールの作成と掲示等の実施計画づくりです。
  - ・ 「虐待防止のチェックとモニタリング」とは、虐待防止の取組の実施プロセスです。チェックリストにより各職員が定期的に自己点検し、その結果を虐待防止マネージャー（サービス管理責任者等）が集計し虐待防止委員会に報告します。また、サービス管理責任者においては、利用者の個別支援計画の作成過程で確認された個々の支援体制の状況（課題）等も踏まえながら、現場で抱えている課題を委員会に伝達します。併せて、発生した事故（不適切な対応事例も含む）状況、苦情相談の内容、職員のストレスマネジメントの状況についても報告します。委員会では、この現況を踏まえて、どのような対策を講じる必要があるのか、具体的に検討の上、職員への研修計画や各部署の職員が取り組む改善計画に反映し、虐待防止マネージャーを中心として各部署で具体的に取り組みます。
  - ・ 「虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討」とは、虐待やその疑いが生じた場合、行政の事実確認を踏まえて障害者福祉施設等としても事案を検証の上、再発防止策を検討し、実行に移していくこととなります。



**事故発生時の対応 (4.7%)**

重要事項説明書について、事故発生時の対応について明記すること。

利用者に係る事故が発生した際の報告記録がない。

※基準は、居宅介護を引用しています。

**【省令】**  
 (事故発生時の対応)

第 40 条 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供により事故が発生した場合は、都道府県、市町村、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じなければならない。

2 指定居宅介護事業者は、前項の事故の状況及び事故に際して採った処置について、記録しなければならない。

3 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならない。

**【解釈通知】 第三の 3 (27)**

利用者が安心して指定居宅介護の提供を受けられるよう、指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供により事故が発生した場合は、都道府県、市町村及び当該利用者の家族等に対して連絡を行うとともに必要な措置を講じ、利用者に対する指定居宅介護の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならないこととしたものである。

このほか、次の点に留意するものとする。

- ① 利用者に対する指定居宅介護の提供により事故が発生した場合の対応方法については、あらかじめ指定居宅介護事業者が定めておくことが望ましいこと。 [略]
- ② 指定居宅介護事業者は、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。
- ③ 指定居宅介護事業者は、事故が生じた際にはその原因を究明し、再発生を防ぐための対策を講じること。 [略]

**【解説】**

- ・ 事故発生時には事故の概要、経過、支援上の課題点を分析の上、再発防止措置（ヒヤリ・ハット事例を含む原因の究明と分析）を行うとともに、リスクマネジメントの検証等の再発防止措置を講じる必要があります（再発防止に当たっては、事業所職員全員が情報を共有する必要があることから、職員会議等を活用して周知すること。）。
- ・ 事故発生に備えて、事故発生時のマニュアル整備を行い、以後迅速に対応できる措置を講じる体制作りに努めてください。
- ・ 事故発生時は、事故発生の詳細を速やかに県、市町村及び家族に連絡の上、必要な助言等を得てください（第1報は電話により行い、事業所内で整理ができ次第詳細を速やかに文書で報告すること。）。

**【指定障害福祉サービス事業者等における事故等発生時の報告について（平成20年3月3日付け障第910-1号岩手県保健福祉部長通知）】**

○ 報告を求める事故等

(1) 事故等の種類及び具体例

報告を求める事故等の種類	事故等の具体例
①死亡	利用者または職員のサービス提供中に発生した事故等による死亡、または施設入所者の自殺及び変死
②傷病等	サービス提供中に発生した怪我等により治療を必要とする場合、食中毒、感染症等が発生した場合など
③暴力	利用者間、利用者職員間の暴力行為
④犯罪行為	利用者が当事者となった犯罪、職員による業務に関連した犯罪行為
⑤施設入所者の無断外出	警察への通報、捜索を要する入所者の無断外出
⑥火災を含む災害の発生	火災やその他災害等による物的、人的被害が発生した場合（岩手県地域防災計画に基づく報告が必要となる自然災害は除く）
⑦交通事故	サービス提供中に発生した利用者の交通事故、職員による業務中の人身事故または道路交通法違反に問われる物損事故
⑧人権侵害、虐待等	事業所内で発生した人権及びプライバシーの侵害、いじめ、ネグレクト等の虐待
⑨その他	上記の例に準ずると認められる利用者及び職員に係る事故、事件など



(2) 報告適用除外

サービスの提供等との関連がない場合及び軽微な事案は除く。ただし、利用者に係る事故については、軽微なものも含めて当該家族等へ速やかに連絡を行うものであること。

(3) 感染症等について

食中毒及び感染症については、平成 17 年 2 月 22 日社援発第 0222002 号等「社会福祉施設等における感染症等発生時に係る報告について」（厚生労働省社会・援護局長等連名通知）において、市町村及び保健所に対して報告する例が示されているが、この例には至らないものの、それに近い状況が発生した場合に本通知に基づく報告を行うものとする。

(厚生労働省社会・援護局長等連名通知の例)

ア 同一の感染症若しくは食中毒による又はそれらによると疑われる死亡者又は重篤患者が 1 週間に 2 名以上発生した場合

イ 同一の感染症若しくは食中毒による又はそれらによると疑われる者が 10 名以上又は全利用者の半数以上発生した場合

ウ ア及びイに該当しない場合であっても、通常の発生動向を上回る感染症等の発生が疑われ、特に施設長等管理者が報告を必要と認めた場合

## 各種加算 (4.7%)

### 福祉専門職員配置等加算について、要件を満たしていない

#### 【解釈通知】

④ 福祉専門職員配置等加算の取扱いについて 報酬告示第 5 の 3 の福祉専門職員配置等加算については、以下のとおり取り扱うこととする。

#### (一) 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)

指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が 100 分の 35 以上であること。なお、「常勤で配置されている従業者」とは、正規又は非正規雇用に係わらず、各事業所において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している従業者をいう。(二)及び(三)において同じ。)

#### (二) 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)

指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師である従業者の割合が 100 分の 25 以上であること。

#### (三) 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)

次のいずれかに該当する場合であること。

ア 直接処遇職員として配置されている従業者の総数(常勤換算方法により算出された従業者数をいう。)のうち、常勤で配置されている従業者の割合が 100 分の 75 以上であること。

イ 直接処遇職員として常勤で配置されている従業者のうち、3 年以上従事している従業者の割

合が100分の30以上であること。

なお、イ中「3年以上従事」とは、加算の申請を行う前月の末日時点における勤続年数とし、勤続年数の算定に当たっては、当該事業所における勤続年数に加え同一法人の経営する他の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定める障害福祉サービス事業を行う事業所（旧法施設を含む。）、精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム、小規模通所授産施設、地域生活支援事業の地域活動支援センター等、障害者就業・生活支援センター、児童福祉法に規定する障害児通所支援事業を行う事業所、障害児入所施設、病院、社会福祉施設等においてサービスを利用者に直接提供する職員として勤務した年数を含めることができるものとする。また、当該勤続年数の算定については、非常勤で勤務していた期間も含めることとする。

#### 【解説】

#### ○ 福祉専門職員配置等加算について

当該加算については、職員の状況により変動するため、職員の状況に変更があった場合は届出された加算に影響がないかをその都度確認し、報酬の返還が生じる場合には、返還処理をしてください。

#### 工賃の支払・賃金 (3.6%)

目標水準と前年度における工賃の平均額が利用者に通知されていない。

生産活動に係る事業収入から生産活動に必要な経費を控除した額に相当する額を工賃として支払うこととされているが、生産活動に係る事業収入で工賃を支払っていない。

※基準は、障害福祉サービス事業所（就労継続支援B型）のものを引用しています

#### 【省令】

（工賃の支払等）

第201条 指定就労継続支援B型の事業を行う者（以下「指定就労継続支援B型事業者」という。）は、利用者に、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を工賃として支払わなければならない。

2 前項の規定により利用者それぞれに対し支払われる一月当たりの工賃の平均額（第四項において「工賃の平均額」という。）は、三千円を下回ってはならない。

3 指定就労継続支援B型事業者は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、工賃の水準を高めるよう努めなければならない。

4 指定就労継続支援B型事業者は、年度ごとに、工賃の目標水準を設定し、当該工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知するとともに、都道府県に報告しなければならない。

## 身体拘束等の禁止 (3.6%)

身体拘束の適正化を実施すること。(令和5年度から減算適用)

身体拘束等の適正化のための検討委員会の設置及び身体拘束等の適正化のための指針の整備について取り組むこと。

※基準は、居宅介護を引用しています

### 【省令】

(身体拘束等の禁止)

第35条の2 指定居宅介護事業者は、指定居宅介護の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為(以下「身体拘束等」という。)を行ってはならない。

2 指定居宅介護事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。

3 指定居宅介護事業者は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- 一 身体拘束等の適正化のための対策を**検討する委員会**(テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。)を**定期的**に開催するとともに、**その結果について、従業者に周知徹底**を図ること。
- 二 身体拘束等の適正化のための**指針を整備**すること。
- 三 従業者に対し、**身体拘束等の適正化のための研修を定期的**に実施すること。

### 【解釈通知】

(26) 身体拘束等の禁止(基準第35条の2)

- ① 基準第35条の2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を記録しなければならないこととしたものである。
- 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することが望ましく、その方策として、医師(精神科専門医等)、看護職員等の活用が考えられる。また、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。

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望ましいが、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。指定居宅介護事業所が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、身体拘束等の適正化について、事業所全体で情報共有し、不適切な身体拘束等の再発防止や身体拘束等を行わない支援方法の検討につなげるためのものであり、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。

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。

ア 身体拘束等について報告するための様式を整備すること。

イ 従業者は、身体拘束等の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、身体拘束等について報告すること。

ウ 身体拘束適正化検討委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。

エ 事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と適正化策を検討すること。

オ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。

カ 適正化策を講じた後に、その効果について検証すること。

③ 同条同項第2号の指定居宅介護事業所が整備する「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。

ア 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方

イ 身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項

ウ 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針

エ 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針

オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針

カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

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、当該指定居宅介護事業所における指針に基づき、適正化の徹底を図るものとする。職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定居宅介護事業所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。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、研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、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。

#### 【解説】

#### ○ 身体拘束の適正化について

令和5年4月から、身体拘束等の適正化を図る措置（①身体拘束等の記録、②委員会の定期開催、③指針の整備、④研修の実施）を講じていない場合は、身体拘束廃止未実施減算（一日につき5単位を所定単位数から減算）の適用となることから注意してください。

利用者支援に係るケア会議の記録が整備されていない。

勤務状況について確認できる書類（出勤簿等）が整備されていない。

※基準は、居宅介護を引用しています

#### 【省令】

第 42 条 指定居宅介護事業者は、従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備しておかなければならない。

2 指定居宅介護事業者は、利用者に対する指定居宅介護の提供に関する諸記録を整備し、当該指定居宅介護を提供した日から 5 年間保存しなければならない。

#### 【解説】

##### ○ 記録の整備について

サービスの提供記録、計画や身体拘束等の記録、苦情の内容等に係る記録、事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録、市町村への通知に係る記録については、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とされております。

##### －主要根拠法令等－

- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号）
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成 18 年厚生労働省令第 19 号）
- ・ 社会福祉法（昭和 26 年法律 45 号）
- ・ 社会福祉法施行規則（昭和 26 年厚生省令第 28 号）
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 171 号。本資料において「省令」という。）
- ・ 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（平成 18 年厚生労働省令第 172 号）
- ・ 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地域相談支援の人員、設備及び運営に関する基準（平成 24 年厚生労働省令第 27 号）
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について（平成 18 年 12 月 6 日障発第 1206001 号。本資料において「解釈通知」という。）
- ・ 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）
- ・ 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地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について（平成 24 年 3 月 30 日障発 0330 第 21 号）
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成 18 年厚生労働省告示第 523

号。本資料において「報酬告示」という。)

- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成 18 年 10 月 31 日障発第 1031001 号。本資料において「留意事項通知」という。)
- ・ 社会福祉施設等の事業者等の要件及び設備等に関する基準を定める条例（平成 30 年岩手県条例第 62 号)

※ 上記法令等を資料中で引用するに当たっては、理解に資するため、意味内容に影響を生じない範囲で文言を変更している場合がありますので、御了承願います。