

# 令和8年度 障害福祉サービス事業所等の 運営上の留意事項について

令和8年度 就労支援事業所に係る説明会(集団指導)

群馬県健康福祉部福祉局障害政策課

# 説明内容

---

- 1 令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における  
主な内容について
- 2 届出関係の留意事項について
- 3 就労系事業所の運営上の留意事項について
  - 2-1 就労選択支援の実施開始について
  - 2-2 賃金・工賃の考え方について
  - 2-3 事業所等とは別の場所で行われる支援について
- 4 経過措置終了に伴う減算について
- 5 サービス管理責任者のみなし配置について

# 令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

## 2(1) 就労移行支援体制加算の見直し

令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における改定事項について  
令和8年2月18日 厚生労働省・こども家庭庁 資料抜粋

### 概要

【生活介護、自立訓練(機能訓練・生活訓練)、就労継続支援A型、就労継続支援B型】

- 就労継続支援A型等においては、一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価するため、前年度の就職者数に応じた加算を設定している(就労移行支援体制加算)。
- この加算について、同一の利用者についてA型事業所と一般企業の間で複数回離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという、本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者の報道があるところ。
- 本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数に上限(定員数まで)を設定するなど、適正化を行う。【告示改正・令和8年4月施行】

### 算定要件等

- 就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数は、当該事業所の定員数を上限とする。
- また、同一事業所だけではなく、他の事業所において過去3年間で算定実績がある利用者について、ハラスメントなどやむを得ない事情で退職した者など市町村長が適当と認める者を除き、算定不可であることを明確化する。

※ 令和9年度報酬改定に向けて、就労移行支援体制加算のあり方については改めて議論

#### (参考) 就労移行支援体制加算

- ・ 一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価する加算
- ・ 前年度において、就労継続支援A型等を受けた後に一般就労へ移行し、6月以上就労継続している者が1名以上いる場合、評価点に応じた所定単位数にその前年度実績の人数及び利用者数を乗じた単位数を加算
- ・ この実績の人数については、原則として、同一の利用者につき過去3年間で算定実績がある場合は算定不可(都道府県知事又は市町村長が適当と認める者に限る)としている(R6報酬改定)

## 2(2)就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し

令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における改定事項について  
令和8年2月18日 厚生労働省・こども家庭庁 資料抜粋

### 概要

【就労継続支援B型】

- 平均工賃月額の見直しにより、平均工賃月額が約6千円上昇し、想定以上に高い報酬区分の事業所の割合が増加したことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。【告示改正・令和8年6月施行】

### 算定要件等

- 基本報酬区分の基準額をそれぞれ3千円引き上げる。  
※ 基準額の引き上げ幅は、平均工賃月額の上昇幅(約6千円)の1/2である3千円に留める
- 併せて、下記の配慮措置を講じる。
  - ・令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外とする。
  - ・今回の見直しにより区分が下がる事業所について、基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう、中間的な区分を新設する。
  - ・令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準については引き上げず、据え置く。

(参考) 平均工賃月額の見直し(令和6年度報酬改定)

障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入

#### 【見直し前】

- 前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。
  - ア 前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出
  - イ 前年度に支払った工賃総額を算出
  - ウ  $\text{工賃総額(イ)} \div \text{工賃支払対象者の総数(ア)}$ により1人当たり平均工賃月額を算出
- ※ただし、障害基礎年金1級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

#### 【見直し後】

##### 【新算定式】

$\text{年間工賃支払総額} \div (\text{年間延べ利用者数} \div \text{年間開所日数}) \div 12\text{月}$

※ 上記算定式の導入に伴い、現行算定方式における除外要件は廃止

## 2(3) 応急的な報酬単価の特例

令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における改定事項について  
令和8年2月18日 厚生労働省・こども家庭庁 資料抜粋

### 概要

【就労継続支援B型、共同生活援助(介護サービス包括型・日中サービス支援型)、児童発達支援、放課後等デイサービス】

- 障害福祉サービス等に係る総費用が増加し、また、人材確保が喫緊かつ重要な課題となっている中、一定の収支差率を確保しつつ、事業所数や利用者数の伸びが継続している状況である。このため、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、臨時応急的な見直しを実施する。
- 収支差率が高く、かつ、事業所が急増しているサービス類型について、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、令和9年度報酬改定までの間、応急的な報酬単価(一定程度引き下げた基本報酬)を適用する。【告示改正・令和8年6月施行】

### 算定要件等

#### ○ 対象サービス

就労継続支援B型、共同生活援助(介護サービス包括型・日中サービス支援型)、児童発達支援、放課後等デイサービス

- ※ 年間総費用額全体に占める割合が1%以上で、令和6年度の収支差率が5%以上あるサービスのうち、事業所の伸び率が過去3年間5%以上の伸びを続けているサービス

#### ○ 対象事業所

令和8年6月1日以降に新規指定された事業所(既存事業所については従前どおり)

- ※ 指定権者においては、基準等の要件を満たす事業所を適切に指定する観点から、通常の事前相談・審査スケジュールや標準処理期間に従って処理することが望ましい
- ※ 合併・分割・事業譲渡に伴う指定の場合、その前後で事業所が実質的に継続して運営されると認める場合は、既存事業所と同様の扱い

#### ○ 応急的な報酬単価

対象サービスにおける平均収支差率や給付費に占める基本報酬の割合等を踏まえ、一定の収支差率を確保できる水準となるよう、それぞれの基本報酬単価の特例を設ける。なお、受入れニーズが特に高い重度障害児者やサービスが不足している地域については、一定の配慮を行うため、従前の報酬単価を適用する(詳細次ページ)。

# 説明内容

---

- 1 令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における  
主な内容について
- 2 届出関係の留意事項について
- 3 就労系事業所の運営上の留意事項について
  - 2-1 就労選択支援の実施開始について
  - 2-2 賃金・工賃の考え方について
  - 2-3 事業所等とは別の場所で行われる支援について
- 4 経過措置終了に伴う減算について
- 5 サービス管理責任者のみなし配置について

# 届出関係の留意事項について

## 加算の届出について

※届出方法はL o g o フォーム

### ○提出期限

届出が必要な加算については、**加算の適用を希望する前月の15日までに**、書類の提出が必要です。

【例】8月1日から算定開始 → 7月15日までに届出

### ○提出書類

以下「加算添付書類一覧」を参考の上、書類を御提出ください。

各種様式は群馬県ホームページにございます。

【加算添付書類一覧】 <https://www.pref.gunma.jp/uploaded/attachment/648037.xlsx>

【ホームページ】 <https://www.pref.gunma.jp/page/6184.html>

### ○提出先（Logoフォーム）

・[居住系サービス\(グループホーム、施設入所支援\(生活介護\)、短期入所\)](#) <外部リンク>

・[訪問系サービス、日中活動系サービス\(生活介護、就労系サービス\)、相談支援、自立生活援助](#) <外部リンク>

### ※受理通知の取扱いについて

介護給付費算定に係る体制等に関する届出書については、**受理通知を交付していません。**

当課での審査が完了次第、Logoフォームの申請状況が「完了」になった旨のメールが事業所に送られます。

請求に関しましては、上記メールを待たずに行っていただきますが、要件を満たしていない場合は返還の手続きが必要になります。

大変恐れ入りますが、加算取得前は、法人・事業所様で十分に要件及び届出書類を御確認ください。

# 届出関係の留意事項について

## 変更届について

※届出方法はメール

○事業所の名称、管理者、運営規程等に変更があった場合は、原則、変更の日から10日以内に届け出てください。

○定員や事業所の所在地を変更する場合は、事前（一月以上前を目安）に障害政策課あて連絡をしてください。

○書類提出先（メール） shougai-todokede@pref.gunma.lg.jp

## 廃止・休止について

※届出方法はメール

○事業所の廃止・休止を行う場合は、事前（一月以上前を目安）に障害政策課あて連絡をしてください。

状況を確認させていただきます。確認後、必要書類の提出をお願いします。

○書類提出先（メール） shougai-todokede@pref.gunma.lg.jp

## 人員欠如について

○事業所の管理者やサービス管理責任者、直接処遇職員等、人員配置基準に関わる職種の人員が不足する場合は、不足が発生する見込みがある時点で速やかに当課まで御連絡ください。

# 届出関係の留意事項について

## 事故報告について

(参考：健福第607-4号（平成25年9月13日発）)

- 事故（受診を伴う）・感染症（保健所へ報告）等が発生した場合は、原則、発生直後に電話等で概要を報告してください。
- 再発防止策の検討を行い、原則、事故発生後30日以内に、事故報告書を作成し、県へ報告してください。
- 書類提出先（メール） [shougai-todokede@pref.gunma.lg.jp](mailto:shougai-todokede@pref.gunma.lg.jp)  
※個人情報が含まれますので、誤送信には注意してください。

## 登録アドレスについて

※県からの通知が届いているか、再度確認をしてください。

- 登録アドレスへ、国からの事務連絡や、県からの通知を不定期にお送りしております。
- 送信エラーが散見されておりますので、適正に受信できているか再確認をお願いします。
- 登録アドレスを変更したい場合は、質問・相談フォームへお問い合わせください。

# 質問・相談フォームの問い合わせについて

質問・相談フォームの活用に御協力いただき、  
ありがとうございます。

引き続き、質問・相談フォームを活用いただきますよう、  
御協力よろしく申し上げます。

## 質問・相談フォームの御案内



【URL】

<https://forms.office.com/r/NWUKQwDykr>

**24 時間受付中**

質問日時や内容によっては、少々お時間をいただく場合がございます。  
あらかじめご了承ください。

# 説明内容

---

- 1 令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における  
主な内容について
- 2 届出関係の留意事項について
- 3 就労系事業所の運営上の留意事項について
  - 2-1 就労選択支援の実施開始について
  - 2-2 賃金・工賃の考え方について
  - 2-3 事業所等とは別の場所で行われる支援について
- 4 経過措置終了に伴う減算について
- 5 サービス管理責任者のみなし配置について

## 就労選択支援の円滑な実施①

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。（令和7年10月1日施行）

### 対象者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
- 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。

### 基本報酬の設定等

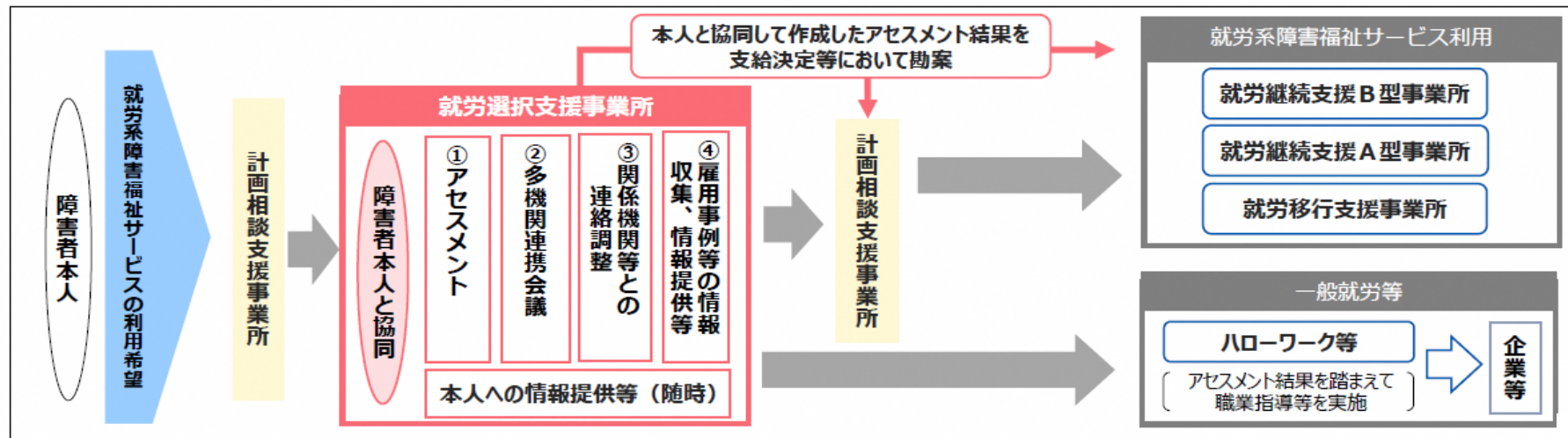
- **就労選択支援サービス費** 1210単位/日
  - **特定事業所集中減算** 200単位/月
- 正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

### 支給決定期間

- **原則1ヶ月** 1ヶ月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2ヶ月の支給決定を行う。

### 基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（アセスメント）を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。



## 就労選択支援の円滑な実施②

### 実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。  
  
就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等
- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めることとする。

### 従事者の人員配置・要件

- **就労選択支援員 15：1以上**
  - ・ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
    - ※ 経過措置として、就労選択支援員養成研修開始から2年間は基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
  - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや就労支援に関して一定の経験を有していることを要件とする。
    - ※ 基礎的研修の実施状況を踏まえ、当面の間（令和9年度末までを想定）は、現行の就労アセスメントの実施等について一定の経験を有し、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。
  - ・ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。



### 特別支援学校における取扱い

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

## 2-2 賃金・工賃の考え方について

### 平均工賃月額の算出方法

令和6年度から、新しい算出方法となっています。

#### 【新算定式】

開所日1日あたりの平均利用者数

年間工賃支払総額 ÷ (年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数) ÷ 12月

※開所日1日あたりの平均利用者数 → 小数点第2位以下切り上げ

※平均工賃月額的小数点 → 円未満を四捨五入

### 賃金・工賃への配分

**(生産活動収入) - (生産活動に係る経費) = 利用者に支払う賃金・工賃**

※生産活動収入から経費を控除した額に相当する額を賃金・工賃として支払うものとされており。原則として生産活動に係る余剰金は発生しない。

(一定の条件の下積立金を計上することが可能)

## 2-3 事業所等とは別の場所で行われる支援について

指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で行われる支援について、要件のすべてを満たす場合に限り、報酬を算定することとされています。

実施にあたっては、**留意事項通知を必ず御確認ください。**

- ・ **就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について**

平成19年4月2日 障障発第0402001号

令和6年3月29日 最終改正 障障発0329第7号

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長

## 2-3 事業所等とは別の場所で行われる支援について

下記の要件は一部です。留意事項通知を必ず御確認ください。

### 施設外支援

#### ○企業等で行われる「企業実習」等への支援

- ・ 1年間に180日間を限度として算定可能。
- ・ 個別支援計画に施設外支援の内容を位置づけ、1ヶ月ごとに見直しを行う。
- ・ 利用者又は実習受入事業者等から利用者の状況を聞き取り、日報を作成する。

### 施設外就労

#### ○企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

- ・ 事業所内、施設外就労先それぞれで、基準上必要な人数の職員を配置する。
- ・ 施設外就労先の企業と、請負作業に関する契約を締結する。

※施設外就労の実施にあたっては、県への届出をお願いしております。

### 在宅において利用する場合の支援

#### ○在宅でのサービス利用を希望し、支援効果が認められると市町村が判断した利用者に対する支援

- ・ 在宅での訓練、支援内容等について指定権者から求められた場合には提出できるようにしておく。
- ・ 1日2回以上連絡、助言又は進捗状況の確認等の支援を行い、日報を作成する。

# 施設外就労について

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  
障障発0331第2号 令和7年3月31日 抜粋

※要件について、再度確認をお願いします。

- ① 施設外就労(企業内就労)については、**次のアからオまでの要件をいずれも満たす場合に限り、算定**する。
  - ア 施設外就労の総数については、利用定員を超えないこと。なお、事業所内での就労継続支援B型事業の延長として施設外就労を行う形態ではなく、施設外就労を基本とする形態で就労継続支援B型事業を行う場合であっても、本体施設には、管理者及びサービス管理責任者の配置が必要であること。
  - イ 施設外就労については、当該施設外就労を行う日の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数(常勤換算方法による。)の職員を配置する。事業所については、施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数(常勤換算方法による。)の職員を配置すること。なお、サービス管理責任者については、施設外就労を行う者の個別支援計画の作成に係る業務も担うことから、施設外就労を行う者を含めた前年度の平均利用者数に対して配置すること。
  - ウ 施設外就労の提供が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規定に位置づけられていること。
  - エ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。このため、指定権者においては、就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行に資するかどうか実地調査においてよく確認すること。
  - オ 緊急時の対応ができること。
- ② 施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受入れることが可能であること。
- ③ 報酬の適用単価については、主たる事業所の利用定員に基づく報酬単価を適用すること。

「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.8」  
についても必ず確認してください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001471548.pdf>

# 施設外就労について

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  
障障発0331第2号 令和7年3月31日 抜粋

## ④ その他

ア **施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。**なお、契約締結の際には、以下のことに留意すること。

(ア) 請負契約の中で、作業の完成についての財政上及び法律上のすべての責任は事業所を運営する法人が負うものであることが明確にされていること。

(イ) 施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであること。

(ウ) 施設外就労先の企業から作業に要する機械、設備等を借り入れる場合には、賃貸借契約又は使用貸借契約が締結されていること。また、施設外就労先の企業から作業に要する材料等の供給を受ける場合には、代金の支払い等の必要な事項について明確な定めを置くこと。

イ **請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等は、施設外就労先の企業ではなく、事業所が行うこと。**

(ア) 事業所は請け負った作業を施設外就労先の企業から独立して行い、利用者に対する指導等については事業所が自ら行うこと。

(イ) 事業所が請け負った作業について、利用者と施設外就労先の企業の従業員が共同で処理していないこと。

ウ 利用者と事業所との関係は、事業所の施設内で行われる作業の場合と同様であること。

エ 施設の運営規程に施設外就労について明記し、当該就労について規則を設けるとともに、対象者は事前に個別支援計画に規定すること。また、訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。

オ 実績の報告については、報酬請求に当たり、事業所からの毎月の報告を不要とするが、事業所には施設外就労の実績記録書類を作成・保存し、地方公共団体の判断で利用者の訓練状況等の実態把握が必要な場合には、事業所に確認すること。

カ 施設外就労に随行する支援員の業務 施設外就労に随行する支援員は、就労先企業等の協力を得て、以下の業務を行う。

(ア) 事業の対象となる障害者の作業程度、意向、能力等の状況把握 (イ) 施設外就労先の企業における作業の実施に向けての調整

(ウ) 作業指導等、対象者が施設外就労を行うために必要な支援 (エ) 施設外就労についてのノウハウの蓄積及び提供

(オ) 施設外就労先の企業や対象者の家族との連携 (カ) その他上記以外に必要な業務

キ 関係機関との連携

都道府県及び実施施設は、この事業の実施について、都道府県労働局、地域障害者職業センター、公共職業安定所、委託企業等の関係機関と連携を密にし、事業が円滑に行われるように努めるものとする。

# 在宅支援について

就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における在宅支援の要件遵守の徹底について 令和8年4月13日事務連絡 抜粋

在宅支援については、留意事項通知において(次頁スライドに記載)「アからキまでの要件のいずれにも該当する場合に限り、報酬を算定する」としているほか、Q&A等により考え方を示しているが、特に事業所に留意いただきたい観点は以下のとおり。

- 1 留意事項通知で「在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した利用者」が対象となっているため、事前の本人の同意やアセスメントを徹底すること。  
希望があれば在宅での利用を認めるといったことは必ずしも適切ではなく、本人の同意に加え、支援の効果が認められるかどうかについてあらかじめ市町村が判断することが必要であるので、留意すること。
- 2 留意事項通知に基づき、運営規程への在宅で実施する訓練内容及び支援内容の明記等を徹底すること。  
また、留意事項通知で訓練状況及び支援状況について、「本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましい」とされていることから、それを推進すること。
- 3 留意事項通知に「事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は行うこと」とされていることを踏まえ、事業所における適切な評価等の徹底を図ること。
- 4 Q&Aにおいて「直接処遇職員は、利用者の状態や訓練の進捗状況等を直接確認しながら、作業に伴う指導や相談等を随時行う」  
必要があり、原則として対面での支援を行うことが求められる」「オンラインによる支援が認められるのは、(中略)オンラインによる在宅での就労を希望する者であって、オンラインによる支援の効果が認められると市町村が判断した場合など、留意事項通知で定める要件の全てに該当する場合に限られる」とされていることを踏まえ、原則として対面での支援を行うことが求められることを前提とし、質の高い支援の実施を推進すること。
- 5 Q&Aにおいて「緊急事態が発生した際には当該事業所の職員が速やかに利用者の元へ駆けつけ、緊急時の対応が実施できる体制を整備しておく必要がある」などと記載されていることから、緊急時の対応について遵守すること。

## ※必ず御確認ください※

就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における在宅支援の要件遵守の徹底について 令和8年4月13日事務連絡

<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001694974.pdf>

就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について  
(平成19年4月2日障障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001473458.pdf>

## 就労系サービスの在宅利用・在宅支援に係る関係通知等①

<参考資料>

### 就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について （平成19年4月2日障 障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

#### 2 報酬請求に関する事項について

##### (3) 在宅において利用する場合の支援について

- ① 就労移行支援事業所又は就労継続支援事業所において、在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した利用者（以下「在宅利用者」という。）に対して就労移行支援又は就労継続支援を提供するに当たり、次のアからキまでの要件のいずれにも該当する場合に限り、報酬を算定する。

なお、在宅で就労移行支援又は就労継続支援を提供する場合には、運営規程において、在宅で実施する訓練内容及び支援内容を明記しておくとともに、在宅で実施した訓練内容及び支援内容並びに訓練状況及び支援状況を指定権者から求められた場合には提出できるようにしておくこと。その際、訓練状況（在宅利用者が実際に訓練している状況）及び支援状況（在宅利用者に訓練課題に係る説明や質疑への対応、健康管理や求職活動に係る助言等）については、本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましい。

ア 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援が行われるとともに、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。

イ 在宅利用者の支援に当たり、1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。

ウ 緊急時の対応ができること。

エ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、随時、訪問や連絡による必要な支援が提供できる体制を確保すること。

オ 事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は行うこと。

カ 在宅利用者については、原則として月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は在宅利用者による通所により、在宅利用者の居宅又は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

キ オが通所により行われ、あわせてカの評価等も行われた場合、カによる通所に置き換えて差し支えない。

## 就労系サービスの在宅利用・在宅支援に係る関係通知等②

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ & A VOL.8 (1/2) (令和7年3月31日)

(オンラインによる支援について)

問2 「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。以下「留意事項通知」という。)の記2の(3)について、他都道府県等の遠方に居住する利用者に対して、オンラインによる支援を行うことは可能か。

(答)

- 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所については、就労を希望する障害者や通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、生産活動、職場体験その他の活動の機会を提供し、就労に必要な知識・能力の向上のための訓練等を実施することで、本人の希望や能力、適性等に応じて、一般就労に移行し、しっかりと定着できるよう支援することが重要である。
- そのため、直接処遇職員は、利用者の状態や訓練の進捗状況等を直接確認しながら、作業に伴う指導や相談等を随時行う必要がある、原則として対面での支援を行うことが求められる。一方、オンラインによる支援が認められるのは、例えば、重度障害者で通所が困難であることなどを理由に、オンラインによる在宅での就労を希望する者であって、オンラインによる支援の効果が認められると市町村が判断した場合など、留意事項通知で定める要件の全てに該当する場合に限られる。

## 就労系サービスの在宅利用・在宅支援に係る関係通知等②

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.8 (2/2) (令和7年3月31日)

- また、留意事項通知において記載している要件のうち「ウ 緊急時の対応ができること。」については、事故発生時、利用者の状態の急変時、災害の発生時等及びオンラインでの支援を行う場合における緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定めておくとともに、緊急事態が発生した際には当該事業所の職員が速やかに利用者の元へ駆けつけ、緊急時の対応が実施できる体制を整備しておく必要がある。
- 一概に他都道府県に在住していることをもって、オンラインによる支援を不可とはしないが、緊急時対応が担保されないような地域の利用者へのオンラインによる支援は原則として認められない。
- 以上を踏まえ、指定権者におかれては、事業所からオンラインによる支援を実施する旨の届出があった際に、オンラインによる支援によって利用者の一般就労の知識や能力の向上に資するものか、留意事項通知で定める要件の全てを満たしているか、緊急時に行う対応について、利用者への支援に支障がないと認められるものかどうかを確認し、オンラインでも適切な支援が提供可能かを判断されたい。  
また、支給決定を行う自治体におかれても、オンラインによる支援を希望する利用者がある場合には、支援を提供する事業所の情報など、指定権者に対し、事業所の状況を聴取するなど自治体間で適宜連携を図られたい。

# 説明内容

---

- 1 令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における  
主な内容について
- 2 届出関係の留意事項について
- 3 就労系事業所の運営上の留意事項について
  - 2-1 就労選択支援の実施開始について
  - 2-2 賃金・工賃の考え方について
  - 2-3 事業所等とは別の場所で行われる支援について
- 4 経過措置終了に伴う減算について
- 5 サービス管理責任者のみなし配置について

# 義務化された内容について

※基準の再確認をお願いします。

## 業務継続計画未策定減算

- ①感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画(業務継続計画)を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずること
- ②従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、研修・訓練を定期的実施すること。  
※全ての基準を満たしていない場合、減算する。

## 虐待防止措置未実施減算

- ①虐待防止委員会を定期的開催するとともに、その結果について従業者に周知徹底を図ること
- ②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上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと  
※全ての基準を満たしていない場合、減算する。

## 身体拘束廃止未実施減算

- ①身体拘束等を行う場合に、その態様及び時間、利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること
- ②身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を定期的開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を行うこと。
- ③身体拘束等の適正化のための指針を整備すること
- ④従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること  
※全ての基準を満たしていない場合、減算する。

## 情報公表未報告減算

障害者総合支援法第76条の3の規定に基づく情報公表に係る報告がされていない場合、所定単位数を減算。

# 説明内容

---

- 1 令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における  
主な内容について
- 2 届出関係の留意事項について
- 3 就労系事業所の運営上の留意事項について
  - 2-1 就労選択支援の実施開始について
  - 2-2 賃金・工賃の考え方について
  - 2-3 事業所等とは別の場所で行われる支援について
- 4 経過措置終了に伴う減算について
- 5 サービス管理責任者のみなし配置について

# (1) やむを得ない事由による措置について

**やむを得ない事由でサービス管理責任者または児童発達管理責任者（以下、サービス管理責任者等という。）が欠如したと県が認めた場合には、**サービス管理責任者等が欠如した日から1年間又は実践研修を修了するまでの間（最長欠如した日から2年間）、一定の要件を充たしている者について、サービス管理責任者等とみなして配置可能です。

## やむを得ない事由とは

事業所の責に帰さない事由により欠如した場合であって、かつ、後任のサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合。

### (1) 事業所の責に帰さない事由により欠如した場合の例

- ・ サービス管理責任者等が死亡、失踪した場合
- ・ サービス管理責任者等が病気や怪我などにより急遽休職・退職した場合
- ・ その他欠如を事前に予期できなかった場合

### (2) 後任のサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合の例

- ・ 法人内の異動によっても配置が困難な場合、かつ、求人等で募集しても採用に至らない場合

**※注意※ やむを得ない事由に該当するかは事前に指定権者(県)へ問い合わせてください。**

※サービス管理責任者等の欠如が生じないための取組に努め、それでもなお欠如となる場合に限り、やむを得ない事由として認めることとします。

## (2) やむを得ない事由による措置について

やむを得ない事由に該当した場合、サービス管理責任者等をみなして配置できる従業者の要件

### 1年間のみなし配置が可能な者の要件

- ・サービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件（相談支援業務又は直接支援業務（3～8年）を満たしている者。

### 最長2年間のみなし配置が可能な者の要件

- ①サービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件（相談支援業務又は直接支援業務（3～8年）を満たしている者。
- ②サービス管理責任者等が欠如した時点で、既にサービス管理責任者基礎研修及び相談支援従事者初任者研修講義部分を修了している者。
- ③サービス管理責任者等が欠如する以前から、サービス管理責任者等以外の職員として当該事業所に配置されている者。  
**※上記3つの全ての条件を満たす必要がある。**

※やむを得ない事由に該当し、上記要件に該当した方をサービス管理責任者等とみなして配置は可能ですが、あくまでもやむを得ない事由による措置となりますので、引き続き原則の要件を満たすサービス管理責任者等の早期配置に努めてください。

## (3) サービス管理責任者等基礎研修修了者のOJTの取扱いについて

令和5年6月30日付告示改正により、基礎研修修了者の基礎研修後に実践研修を受講するために必要な実務経験（OJT）の取扱いが変更されました。

- (改正後) ・ 基礎研修修了後「2年以上」の期間
- ・ 一定の要件を充足した場合には、例外的に「6月以上」の期間

届出を検討の場合、下記リンク先を御覧ください。

[サービス管理責任者等基礎研修修了者のOJTの取扱いについて - 群馬県ホームページ\(障害政策課\)](#)

### 一定の要件

※①～③全てを満たす必要あり。

① **基礎研修受講開始時**に既にサービス管理責任者等の配置に係る実務経験要件（相談支援業務又は直接支援業務（3～8年））を満たしている。

② 基礎研修修了後、サービス管理責任者等のもとで、個別支援計画の原案の作成までの一連の業務を実施している。

※ サービス管理責任者等養成に係る一連の研修の一部をなすものとして設定されたものであり、その十分な実施を担保する観点から、少なくとも計10回以上行うこと。

③ **指定権者に届け出ている。**

### ※注意※

- ・ 届出様式は上記リンク先にあります。
- ・ 個別支援計画の原案作成等の業務に従事を開始する日から10日以内に届け出てください。

**※遡及不可**

## (4) サービス管理責任者等更新研修について

令和元年度の制度改正により、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として従事するためには、5年度毎に1回更新研修を受講することが必要となりました。

### 受講要件

①過去5年間に通算2年以上のサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、管理者、相談支援専門員としての実務経験がある又は②現にサービス管理責任者等として従事している

### 更新期間の考え方について

- ・初回の更新研修（又は実践研修）が起算点となります。
- ・詳細は次頁を御確認ください。  
※認識誤りをしてしまうと、気付かないうちに失効してしまう可能性があります。必ず、御一読ください。特に今年度は、**令和3年度サービス管理責任者等実践研修修了者の更新期限の最終年度**となりますので、ご注意ください。

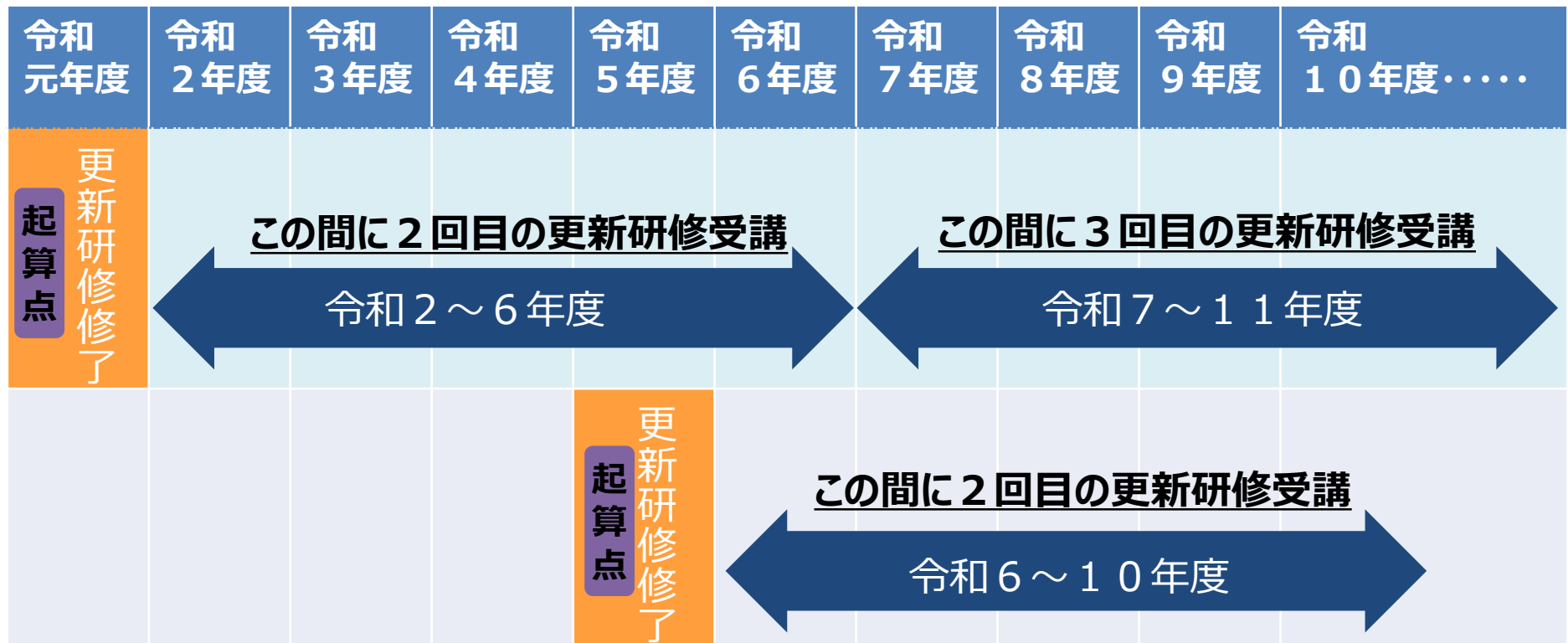
### ※注意※

令和6年3月31日までに更新研修修了者とならなかった旧サービス管理責任者等研修修了者は、更新研修を受講することはできません。**実践研修を受講してください。**

# 更新期間の考え方について（平成30年度までの研修修了者）

- 平成30年度までの研修修了者は、**令和5年度までの経過措置**として、サービス管理責任者等として「みなす」ことになっている。
- 更新研修を受講することによって、新カリキュラムの修了者としてみなされる。そのため、**最初に更新研修を修了した年度が更新の起算点**となる。
- 平成30年度までの研修修了者が**初めて更新研修を受ける場合、実務要件は不問**。

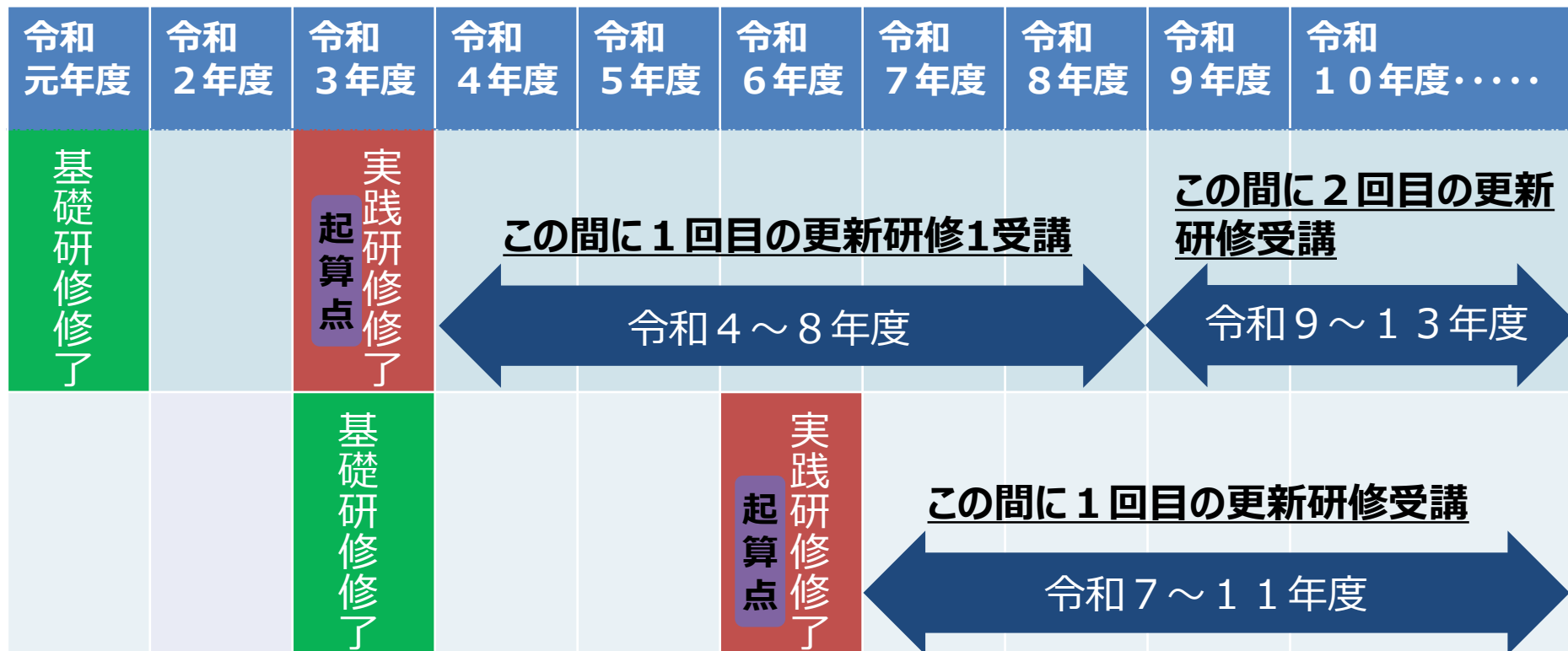
～受講イメージ図～



# 更新期間の考え方について（実践研修修了者）

- 実践研修修了年度を起算点とし、その翌年度から5年度毎に1回、更新研修を受講することが必要となる。
- 更新研修の受講には、（1）又は（2）の**実務要件を満たすことが必要**。
  - （1）現にサービス管理責任者等、管理者、相談支援専門員として従事。
  - （2）過去5年間のうち2年間以上、サービス管理責任者等、管理者、相談支援専門員として従事。

～受講イメージ図～



# その他サービス管理責任者等に係る連絡事項について

## ○群馬県サービス管理責任者等研修(指定研修)について

群馬県では、「群馬県サービス管理責任者等研修事業指定事務取扱要綱」に基づき、令和7年度から指定研修を実施しております。 **※県の委託ではありません**

### 指定事業者

- ・ 研修事業者番号 1 株式会社中川（東北福祉カレッジ）

### 対象となる研修

- ・ サービス管理責任者等基礎研修（相談支援従事者初任者研修講義部分を含む）
- ・ サービス管理責任者等実践研修
- ・ サービス管理責任者等更新研修

### 実施予定（令和8年度）

- ・ 第1回：令和8年4月1日～4月30日・・・第12回：令和9年3月1日～3月30日

### その他

- ・ 研修の詳細については、事業者に直接お問い合わせください。  
ホームページ：<https://tohoku-fukushi.com/> <外部リンク>