

# 令和6年度 障害者総合支援法及び 児童福祉法に基づく集団指導

札幌市保健福祉局 障がい保健福祉部 障がい福祉課

# 集団指導

- 運営指導における主な指摘事項
- 虐待の防止について／事業所運営に関する通報について
- 創意工夫事例
- 請求にかかる留意事項について

## 集団指導の目的

- ・ 障害福祉サービス事業者等の支援
- ・ 制度理解の促進
- ・ 法令順守の徹底、適正な事業運営

# 運営指導等における 主な指摘事項等について

札幌市保健福祉局  
障がい保健福祉部障がい福祉課  
(指定指導担当)

# 講義内容

---

指導・監査の実施状況

---

運営指導における主な指摘事項

---

管理者の責務

# 指導・監査の 実施状況

# 運営指導の目的

- 自立支援給付等対象サービスの質の確保と向上
- 給付費の算定の適正化

# 運営指導の流れ(事前準備)

- 原則、運営指導日の3週間前までに通知を行います。
- 運営指導日の1週間前までに、事前確認資料を提出してください。
- ※ 日常におけるサービスの提供状況を確認するため、あらかじめ通知を行わず運営指導を行う場合もあります。

# 運営指導の流れ(当日)

1

・挨拶・事業所内視察

2

・指導担当職員からの質問等

3

・資料の確認

4

・講評及び質疑応答

所要時間は  
2～4時間程度

# 運営指導の流れ(運営指導後)

5

運営指導後、30日以内に市から結果を通知

6

結果通知送付後、30日以内に市へ改善状況を報告

7

運営指導終了



# 指摘が多い減算の例

	減算割合 (所定単位数)	起算月	終了月
身体拘束廃止未実施減算	1%又は10%	運営指導実施月の翌月	改善が認められた月
虐待防止措置未実施減算【R6新設】	1%	運営指導実施月の翌月	改善が認められた月
情報公表未報告減算【R6新設】	5%又は10%	指導をするも改善されない場合 令和6年4月又は新規指定日から2か月	改善が認められた月
個別支援計画未作成減算 	30%又は50%	基準を満たさない事実が生じた月	改善が認められた月の前月
自己評価(結果等)未公表減算	15%	届出がされていない月	改善が認められた月
業務継続計画未策定減算【R6新設】	1%又は3%	令和6年4月又は令和7年4月	改善が認められた月

令和7年3月31日で経過措置終了



# 監査とは

- 行政処分(指定の効力停止、指定取消等)に該当するおそれがある場合に実施します。
  - 著しい運営基準違反がある(あると疑われる)場合。
  - 給付費等の請求について、不正・著しい不当が疑われる場合。

監査の結果、行政処分に至る可能性があります。

- 給付費の請求に当たって、偽りその他の不正があった場合、返還額に40%を乗じた額を加算することがあります。

## 監査の実施件数と行政処分

実施年度	実施件数 (単位:事業所)	行政処分	
		取消	一部効力停止
令和2年	11	3	3
令和3年	14	8	3
令和4年	7	3	1
令和5年	20	0	1

### 主な監査理由

- ・ 利用回数の水増し、架空請求の疑いがあった
- ・ 指定申請時の提出書類の内容に偽りがある疑いがあった
- ・ 人員配置基準を満たしていない疑いがあった
- ・ 従業者による利用者への虐待の疑いがあった
- ・ 運営指導の改善報告が未提出であった



# 運営指導における 主な指摘事項

# 定員の遵守

定員超過利用減算：所定単位数の30%減算

減算までには至らないが、日常的に定員超過している  
→指導事項になることもあります。

## 定員は遵守しなければならない

災害、虐待、その他のやむを得ない事情がある際には、  
必ず記録を残す必要があります。



# サービス提供実績記録票

サービス提供の都度記録し、利用者等から確認を受けなければならない  
(市条例第26条)

✕ 後日一括で記録する、確認を受ける

(共同生活援助、療養介護、施設入所支援、宿泊型自立訓練、障害児入所支援は  
一定の条件のもと、後日一括して記録しても構いません)

⇒給付費請求の根拠となるため、  
記入漏れや書き間違いがないよう注意してください。



# 法定代理受領通知の交付

法定代理受領により給付費の支給を受けた場合は、利用者に対し給付費の額を通知しなければならない。  
(市条例第30条第1項)

自己負担が発生しない利用者にも必要です。

# 個別支援計画の作成手順



個別支援計画を作成しているものの、作成手順で指摘となる一例

- アセスメントで面接をせず、書面のみで終わらせている。
- 原案を保管していない。
- 個別支援会議をしていない。会議をしたが、会議録がない。
- 利用者等の同意を得た日が、前回同意日から6か月以上経過している。  
(居宅系サービスを除く)

# 個別支援計画 【生活介護】

R6改定

令和6年度報酬改定により、サービス提供時間ごとに基本報酬を設定  
⇒ 支援の標準的な支援時間を定め、個別支援計画に記載する。

支援の標準的な提供時間等 (曜日・頻度、時間)	
生活介護は記入必須 (生活介護の記載例)	
・サービス提供時間	4時間
・送迎に係る配慮	1時間
・障がい特性に係る配慮	30分
・送迎時の移乗等	30分
<hr/>	
合計のサービス提供時間	6時間

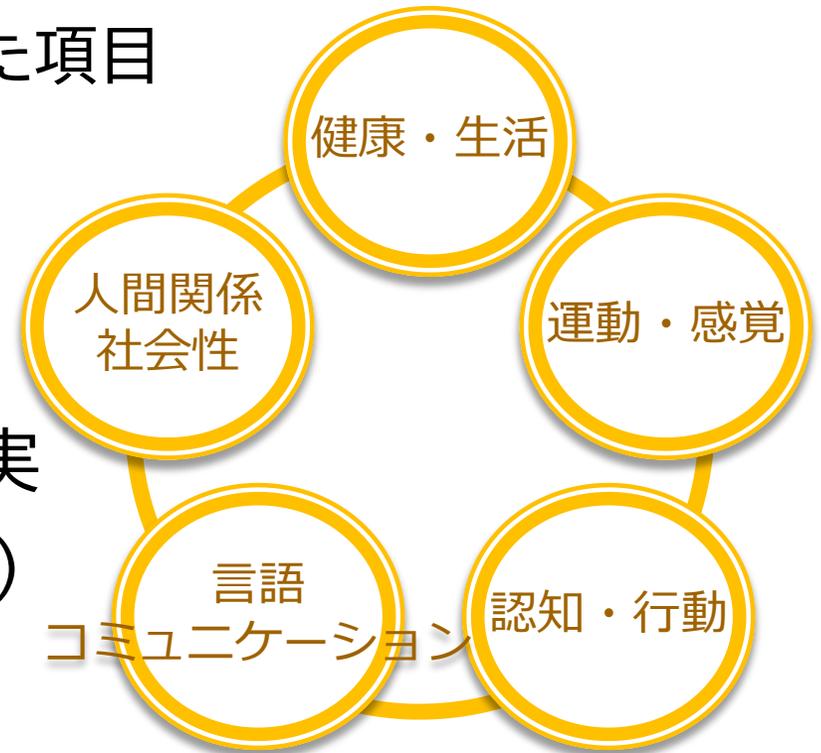
# 個別支援計画

【児童発達支援】  
【放課後等デイサービス】  
【居宅訪問型児童発達支援】

R6改定

令和6年度から個別支援計画に記載が必要になった項目

- ・5領域との関係性：総合的な支援の推進
- ・移行支援：インクルージョン推進
- ・家族支援：親子関係や家庭生活の安定・充実
- ・支援の標準的な提供時間等(曜日・頻度、時間)



→令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に伴う

個別支援計画作成にあたっての留意点及び記載例について

(こども家庭庁支援局障害児支援課 令和6年5月17日事務連絡)

# 事業所の支援プログラム

R6改定

【児童発達支援】  
【放課後等デイサービス】  
【居宅訪問型児童発達支援】

5領域とのつながりを明確化した

事業所全体の支援内容を示すプログラムの作成・公表

(令和7年4月1日から義務)

→支援プログラム未公表減算 所定単位数の15%を減算

# 就労系で多い指導事項

【就労継続支援】

## 工賃の定め方

- ⇒ × 利用者の技能に応じて工賃を定める  
○ 作業内容に応じて工賃を定める

## 施設外就労

- ・個別支援計画に、施設外就労の内容や目標等を記載しているか
- ・施設外就労について、規則を設けているか
- ・達成度の評価を行っているか

## 在宅就労支援

- ・個別支援計画に、在宅就労の内容や目標等を記載しているか
- ・達成度評価シートによる評価と振り返りを行い、利用者と共有しているか

# 虐待防止、身体拘束適正化、衛生対策

## 虐待防止

- 委員会の開催(年1回以上)
- 研修の実施(年1回以上)

## 身体拘束適正化

- 委員会の開催(年1回以上)
- 研修の実施(年1回以上)

## 感染症及び食中毒の 予防及びまん延防止

- 委員会の開催(3か月に1回以上)  
(※6か月に1回以上)
- 研修及び訓練の実施(年2回以上)  
(※年1回以上)

※ 訪問系サービス  
相談系サービス  
就労定着支援  
自立生活援助  
(感染症のみ)

！ 記録を整備すること ！

# 業務継続計画（BCP）

- 感染症及び非常災害における業務継続計画を策定する
  - ⇒ 未策定の場合、業務継続計画未策定減算 **R6改定**  
(訪問系サービス等は令和7年度から減算適用)  
(上記以外は令和6年度までは経過措置あり、令和7年度からは減算適用)
- 業務継続計画を従業者に周知し、研修・訓練を定期的(年に1回以上)に実施する
- 定期的に見直しをし、変更を行う

# 指摘事項が多い加算

1. 福祉・介護職員等処遇改善加算
2. 食事提供体制加算
3. 欠席時対応加算
4. 送迎加算
5. 医療連携体制加算



# 福祉・介護職員等処遇改善加算

## (I)～(IV)を算定している場合

福祉・介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、研修を実施する。

→年間計画がない事業所が散見される。

## (I)、(II)を算定している場合

原則、WAM NETにて処遇改善内容を公表する(令和6年度中)

## 福祉・介護職員特定処遇改善加算の職場環境等要件に係る主な取組

### 入職促進に向けた取組

法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化

なし    あり

事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築

なし    あり

他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

なし    あり

職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施

なし    あり

### 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等

なし    あり

研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

なし    あり

エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入

なし    あり

上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

なし    あり

# 食事提供体制加算

## 【令和6年度から追加】

- 栄養士又は管理栄養士による献立の確認（年に1回以上）
- 食事摂食量の記録  
例：「完食」「全体の2分の1」「全体の〇割」
- BMIの記録（6か月に1回）  
→利用者の意向により体重を測定できない場合は、意向の確認を行った旨を記録してください。

# 欠席時対応加算

- 欠席時の対応記録には以下の内容を記載しましょう
  - ・ 対応日時
  - ・ 利用者名・職員名
  - ・ 連絡手段
  - ・ 欠席理由
  - ・ 相談援助の内容
  - ・ 次回の利用予定
- (・ 当月の欠席時対応加算の回数)
- 記録がなければ加算は算定できない
- 急病等、本人の責によらないやむを得ない理由でなければ加算は算定できない

## 欠席記録票（例）

令和7年2月21日(金) 9:30

利用者 : ○○

対応職員: △△

欠席理由: 頭が痛いので欠席したい

相談援助の内容:

熱はないとのこと。

無理をせずに療養するよう助言。

症状悪化の場合にはすぐに医療機関を受診するよう助言した。

次回利用予定: 2月28日(金)

欠席時対応加算: 1回目

# 送迎加算

## ○ 送迎記録の整備

「誰が」「誰を」「どこへ」送迎したかわかる記録

## ○ 送迎場所の合意が必要な例

送迎場所が自宅～事業所間以外の場合、事前に利用者との合意が必要。

(障害児通所支援事業所は、自宅等(保育園、幼稚園、学校)～事業所間以外の場合)

→ 個別支援計画等にて合意を得てください。

## ○ 算定対象とならない事例

通院やスーパーへの送迎など利用者の都合に合わせた送迎は算定対象外

# 送迎について

- 常勤、専従要件がある職員がサービス提供時間中に送迎をしている
  - ・ サービス管理責任者(常勤要件がある場合)
  - ・ 児童発達支援管理責任者(専任かつ常勤)
- ⇒ 送迎によって事業所を離れることが**日常的**になっていることは望ましくない
  
- 目標工賃(賃金向上)達成指導員が送迎している
  - ・ 送迎時間は当該指導員業務にはあたらない
- ⇒ 常勤換算方法で1名に満たなくなる場合がある

# 送迎について

R6改定

【児童発達支援】 【放課後等デイサービス】 令和6年度から義務化

- 置き去り防止を支援する安全装置  
対象：送迎を目的とした自動車のうち、座席が3列以上の自動車
  
- 利用児童の所在の確認
  - ・ 乗車時と降車時に点呼を行う
  - ・ 職員による指差し確認、チェックリストの活用など

# 医療連携体制加算Ⅳ・Ⅴ

【共同生活援助】【短期入所】  
【自立訓練(生活訓練)】  
【就労系】【児童発達支援】  
【放課後等デイサービス】

【短期入所】【児童発達支援】【放課後等デイサービス】 → 医療連携体制加算Ⅳ・Ⅴ

【共同生活援助】【自立訓練(生活訓練)】【就労系】 → 医療連携体制加算Ⅳ

## 対象者

- ①医療的ケアの判定スコアに掲げるいずれかの医療行為を必要とする状態である者
- ②主治医が記載した意見書により、医療的ケアの判定スコアに掲げるいずれかの医療行為と  
**同程度の医療行為**が必要であると確認できる者

※児童発達支援、放課後等デイサービスについては①に該当する者のみ



酸素療法  
吸引  
経管栄養  
血糖測定  
など

体温、血圧などバイタルサインの測定のみ  
食事指導や生活指導のみ

⇒①の医療行為に該当しないため、要件を満たさない  
バイタルチェックのみであれば、  
(Ⅰ)～(Ⅲ)は算定できる可能性がある

主治医ではなく、事業所とのみ連携している医療機関の医師からの指示 ⇒要件を満たさない

※主治医と十分に情報共有を行い、必要な指示を行うことが可能な場合に限り、主治医以外の医師でも差し支えない。

# 医療連携体制加算Ⅳ・Ⅴ

【共同生活援助】【短期入所】  
【自立訓練(生活訓練)】  
【就労系】【児童発達支援】  
【放課後等デイサービス】

医師の指示書により、**通所時に医療的ケアを要することが確認できる**利用者に対して、結果的に医療的ケアを行う必要がなかった場合は当該加算算定可。(厚労省Q&A参照)

「症状によっては医療的ケアを必要とする場合がある」

→通所時に医療的ケアを行うことが前提ではない

→準備行為のみでは**要件を満たさない**

加算要件を満たしていないと、過誤調整の指示をする場合があります。返還額が大きくなる可能性もあるため、算定にあたっては加算要件を満たしているかをよく確認してください。

<https://www.city.sapporo.jp/shogaifukushi/jiritsushien/zenpan.html>

通知>制度全般>その他の通知・資料>医療連携体制加算の報酬算定に係る留意事項について(令和5年11月)  
(札幌市の様式「主治医指示書」では、上記の場合に加算を算定できないことが分かるようになっています)

# 医療連携体制加算Ⅳ・Ⅴ

【共同生活援助】【短期入所】  
【自立訓練(生活訓練)】  
【就労系】【児童発達支援】  
【放課後等デイサービス】

## 算定が認められない事例

「うつ病によるパニック発作を起こすことがある。  
呼吸回数、呼吸状態等の看護観察。状態に応じて酸素吸入を行う。」

症状悪化時のために酸素ポンペを事業所に準備する。  
⇒通所時に医療的ケアを行うことが前提ではないため、算定要件を満たさない。

## 算定が認められる事例

「糖尿病のため、血糖値コントロールが必要。  
血糖測定を行い、高血糖症状及び低血糖症状出現時に対処療法を行う。」

血糖測定を行い、記録を整備する。必要に応じて対処療法を行う。  
⇒通所時に医療的ケアを行うことが前提であるため、算定要件を満たす。



主治医による指示だけで、報酬が算定できるものではない

# 情報の提供等

WAM NET

元気さーち

ホームページ

## 利用者が情報を集めるための大事なツール

- 最新の情報であるか
- 媒体ごとに情報が異なっていないか  
(営業日、営業時間、サービス提供時間など)

# 事業所廃止・休止時の対応

廃止届 : 1か月前までに提出しなければならない

利用者支援 :

事業の廃止又は休止の日以後においても引き続きサービスの提供を希望する者に対し、必要な障害福祉サービス等が継続的に提供されるよう、他の指定障害福祉サービス事業者等その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。

⇒行っていない場合、事業者責務を果たしていないとみなされ、**行政処分の対象となる場合がある**

⇒**事業者は5年間新規指定(更新を含む)を受けられない場合があります(役員、管理者を含む)**

# 提供拒否の禁止

事業者は原則として、利用申込みに対して応じなければならない  
障害の程度や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することはできません。

提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは

- ① 事業所の現員からは利用申込みに応じきれない場合(定員を超える場合)
- ② 利用申込者の居住地が当該事業所の通常の事業の実施地域外である場合
- ③ 運営規程において定めている主たる対象とする障害の種類に該当しない者から利用申込みがあった場合  
その他利用申込者に対し適切なサービスを提供することが困難な場合
- ④ 入院治療が必要な場合



# 運営規程、重要事項説明書、契約書

- 記載内容が不足している
- 運営規程と重要事項説明書で、記載している情報が一致しない

運営規程のひな形(札幌市ホームページ)

<https://www.city.sapporo.jp/shogaifukushi/uneikitei.html>

運営規程に最低限定めなければならない事項(札幌市ホームページ)

[https://www.city.sapporo.jp/shogaifukushi/documents/uneikitei\\_saiteigen.pdf](https://www.city.sapporo.jp/shogaifukushi/documents/uneikitei_saiteigen.pdf)

- ・ 重要事項説明書にも前述の「運営規程に最低限定めなければならない事項」の記載が必要です。
- ・ 契約書には契約期間のほか、「サービス提供開始日」の記載が必要です。  
(社会福祉法第77条、同法施行規則第16条第2項第1号)



# 管理者の責務について

# 管理者の要件

サービス種別	要件
療養介護	医師でなければならない
生活介護 自立訓練 就労移行支援 障害者支援施設	以下のいずれかに該当する者 ①社会福祉主事資格要件に該当する者 ②社会福祉事業に2年以上従事した経験のある者
就労継続支援	以下のいずれかに該当する者 ①社会福祉主事資格要件に該当する者 ②社会福祉事業に2年以上従事した経験のある者 ③企業を経営した経験を有する者
共同生活援助	適切な支援を提供するために必要な知識及び経験を有する者
上記以外	原則、専らその職務に従事する者(支障がない場合は兼務可)

⇒明確な資格要件がないサービスもある

# 管理者の責務

Q.  
管理者に求められる具体的な役割は何か。

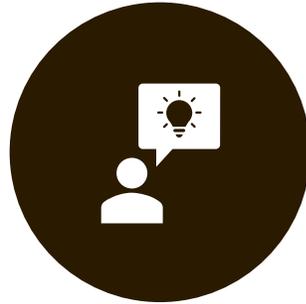
A .  
(抜粋)  
障害者総合支援法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供を行うために、  
**現場で発生する事象を最前線で把握しながら、**  
職員及び業務の管理を一元的に行うとともに、  
**職員に指定基準の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行うこと**としている。

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.1(令和6年3月29日)

# 管理者の責務



職員及び業務の  
一元的な  
管理・指揮命令



事業所の  
運営方針の決定



質の向上のための  
従業員の教育



事故発生時等の  
緊急時の対応

よりよい事業所の運営のためには  
管理者自身が責務をしっかりと果たすことが重要