

指定相談支援の事業の人員及び運営に関する基準

1. 指定相談支援事業の人員基準

- ① 従事者の員数
 - 事業所ごとに、相談支援専門員を一名（常勤換算）以上配置する。
- ② 管理者
 - 事業所ごとに専従の管理者を配置。ただし、事業所の管理に支障のない場合は、当該事業所の他の職務等に従事し、又は同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することができる。

2. 相談支援専門員について

- ① 基本的な考え方
相談支援専門員は、障害特性や障害者の生活実態に関する詳細な知識と経験が必要であることから、実務経験（5年）と障害者ケアマネジメント研修の受講を要件とする。
なお、現任研修を5年に1回以上受講することとする。
- ② 実務経験の対象となる業務
 - 障害者の保健、医療、福祉の分野における相談支援その他の直接支援業
 - 障害者の就労、教育の分野における相談支援業務
- ③ 研修の受講
実務経験を有する者は、国又は都道府県の実施する障害者ケアマネジメント研修（5日程度）を受講し、相談支援専門員になることができる。
 - 過去上記研修を受講したことのある者については、新制度における相談支援の研修（1日程度）を19年度末までに受講しなければならないものとする。
 - 現在、相談支援事業に従事し、実務経験の要件を満たす者のうち、これまでに上記研修を受講していない者については、平成19年度末までに国又は都道府県の実施する障害者ケアマネジメント研修を受講することを要件として相談支援専門員の業務を行うことができる。

3. 運営基準

- ① 相談支援専門員は生活全般に係る相談、サービス利用計画の作成に関する業務を担当する。
- ② 利用者の居宅を訪問し、面接によるアセスメントを実施する。
- ③ 月1回以上、利用者の居宅を訪問し、モニタリングする。

等

指定(最低)基準のポイント

- ① 障害種別にかかわらず、共通の基準とする。
- ② サービスの質の向上の観点から、サービス管理責任者の配置、虐待防止などを新たに規定。
- ③ 利用者のニーズに応じたサービスが身近な地域で提供できるよう、複数の事業を組み合わせ実施する多機能型を新たに位置付け

1. 人員基準関係

- 事業者ごとに、サービス管理責任者を配置し、サービス提供に係る責任を明確化。
- 事業ごとに、サービス提供に直接必要となる職員に限定し、人員基準を設定。

2. 設備基準関係

- 事務室など、直接サービス提供に係らない設備等については、必置規制を課さない。
- 居室の床面積など、面積や規模を定める規制は、サービスの質を維持するために、最小限のものとする。

※ これらにより、空き教室など既存の社会資源の効率的な活用を図る。

※ 現行施設については経過措置を講ずる。

3. 運営基準関係

(各サービス共通)

① 個別支援計画の作成、評価等を通じた個別支援

- サービス管理責任者を配置し、個々の利用者について、アセスメント、個別支援計画の作成、継続的な評価等を通じ、サービス内容と実施の手順にかかる責任を明確化。

② 法の理念に沿ったサービスの提供

- 障害種別にかかわらずサービスを提供するという障害者自立支援法の理念を踏まえつつ、サービスの専門性の確保の観点から必要がある場合には、事業者は、「主たる対象者」を定めることができる。
- その際、運営規程に定めるとともに、重要事項として事業所内に掲示。

③ 定員の取扱い

- 事業所における3ヶ月間の平均実利用人員が、定員を超えて一定の範囲内であれば、利用者を受け入れることが可能。

④ 食事の提供

- 施設入所支援等について、利用者の希望に応じ、食事の提供を行う応諾義務とする。
- 日中活動サービスについて、利用者に対する事前説明及び同意を前提として、食事の提供を事業所の任意とする。

⑤ 利用者負担の範囲等

- 食費、光熱水費、日用品費等について、利用者から徴収できることとする。
- 居住系サービス(施設入所支援、共同生活援助、共同生活介護)については、利用者負担の上限額管理を業務として位置付け、他のサービスは、利用者の求めに応じて実施(報酬上加算)。

⑥ 虐待防止に対する責務

- 虐待の防止、虐待を受けているおそれがある場合の措置等、事業者の責務を明確化する。

⑦ 重度の障害者に対する配慮

- 重度の障害という理由によりサービス提供を拒否することを禁止。

⑧ 複数の事業を組み合わせる実施する場合等の取扱い

- 複数の事業を組み合わせる一体的に運営する多機能型の事業運営を新たに位置づけ、その取扱いを規定する。
- サービスを提供する場所が複数に分散している場合、本体施設と一体的に運営されていると認められるときは、一つの事業所として取り扱う。

※ 上記の他、「重要事項の説明」、「サービス提供の記録」等必要な事項について、従来の指定(最低)基準と同様に引き続き規定。

(各サービス別の主な事項)

① 標準的なサービス提供期間の設定（自立訓練、就労移行支援）

- 個別支援計画によるサービス提供について、標準的なサービス提供期間を設定。

② 生産活動等の取扱い

【生活介護】：生産活動の実施と工賃の支払い

【就労移行支援】：職場実習、求職活動支援・職場開拓、職場定着のための支援等の実施

【就労継続（雇用型）】：雇用契約に基づく就労機会の提供、障害者以外の者の雇用の範囲

【就労継続（非雇用型）】：生産活動の実施と工賃の支払い、工賃目標水準の設定・公表、工賃支払実績の公表等

③ 外部サービス利用の取扱い（共同生活介護）

- 介護サービスについて、事業者の責任の下、外部事業者への委託を認める。

多機能型の事業運営の考え方

(多機能型により期待される効果)

利用者のニーズに応じ、小規模な形で複数の事業を一体的に運営できるようにすることにより、身近な地域において、多様なサービスの提供体制を確保するとともに、利用者の選択肢の幅を拡大。

1. 利用者の定員規模

- 複数の事業を合わせた事業所ごとの定員は20人以上。
- 事業ごとに定める最低利用人員を満たさなければならない。(生活介護・自立訓練・就労移行支援については6人、就労継続支援については10人)
- 各事業ごとの定員の上限は定めない。

2. 人員配置

- 各事業の利用人員に応じたサービス提供職員数を事業全体として確保。(サービス管理責任者については、事業ごとではなく、合計利用人員に応じて配置。

※ 事業所全体の定員規模に応じた報酬単価を適用。

3. 運営形態

- 複数の事業を一体的に運営する場合は、多機能型と位置付けることが基本。

※ 「一体的な運営」の考え方

- ① 同一のサービス管理責任者によりサービス提供が行われていること。
- ② 利用申込みに係る調整、サービス提供状況の把握、職員に対する技術指導等が一体的に行われていること。
- ③ 職員の勤務体制、勤務内容等が一元的に管理されていること。必要な場合に随時、複数の事業間で相互支援を行える体制にあること。
- ④ 苦情処理や損害賠償等について、一体的な対応ができる体制にあること。
- ⑤ 事業の目的や運営方針、営業日や営業時間、利用料等について同一の運営規程が定められていること。
- ⑥ 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ていること。

4. 設 備

- 事業ごとに定められている設備基準を満たすこととし、サービス提供に支障がないよう配慮する義務を事業者に課した上で、設備の兼用を可能とする。