

新体系サービスの取扱いについて

※ 新体系サービスについては、本資料に示す取扱いを予定しており、追って通知等においてお示しすることとしているので、御了知願いたい。

1. 最低定員について P 2
2. 事業者指定の取扱いについて P 5
3. サービス提供単位について P 1 1
4. 自立訓練・就労移行支援（有期限サービス）の利用期間について
. P 1 2
5. 就労継続支援（雇用型）と特例子会社の関係について . . . P 1 4
6. グループホーム等の地域的範囲について P 1 7

1. 最低定員について

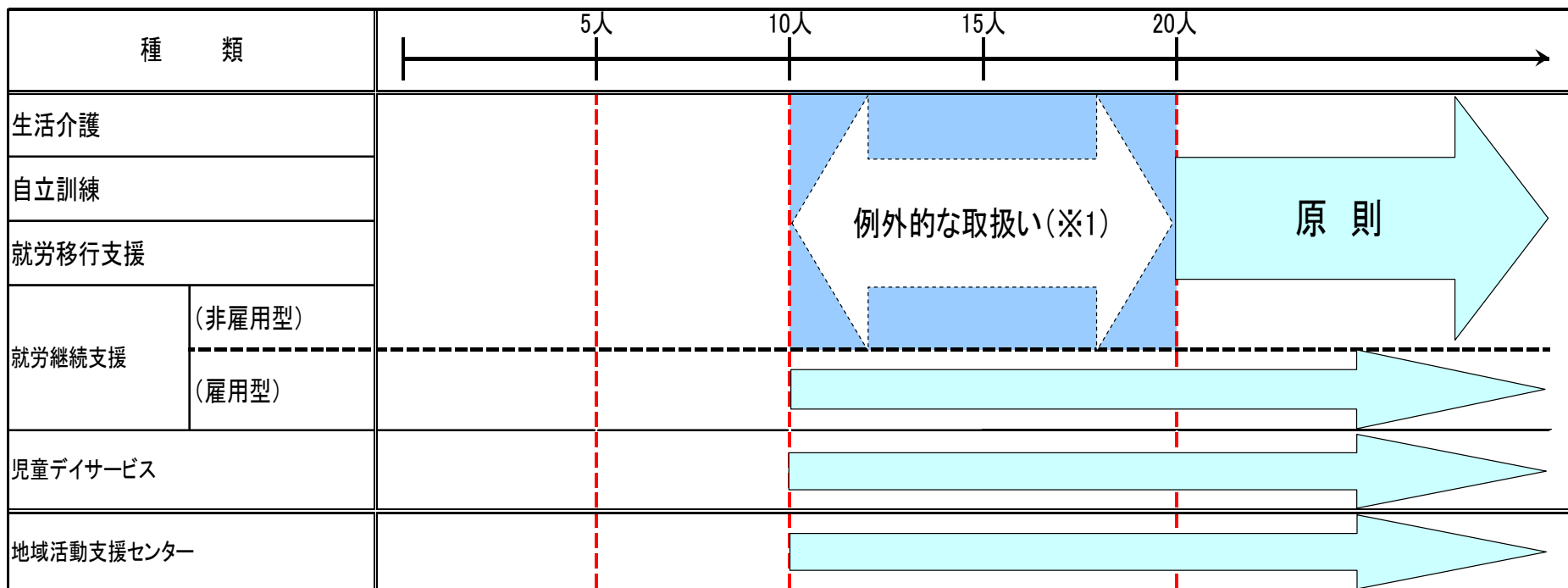
(1) 原則

- 事業としての安定性・継続性を確保するとともに、サービスの質を担保し、効率的な提供が可能となるよう、原則、社会福祉法に定める最低定員20人を適用。

(2) 例外

- 過疎、離島地域等において、利用者数を確保することが困難な場合は、都道府県の判断により、10人以上を可能とする。
- 就労継続支援事業(雇用型)については、様々な形により、障害者の就労の場が確保されるよう、最低定員を10人とする。
- 児童デイサービス事業については、地域ごとの対象児数にばらつきがあることから、最低定員を10人とする(指定基準において定める)。なお、既存の事業者については、引き続き児童デイサービスの実施を認める。
 - ※ 人員配置については、直接サービス提供職員の配置基準を10:2とした上、10人を超えるときは、2に、障害児の数が10を超えて5又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上とし、サービス管理責任者1名を配置する。
- デイサービス事業所、小規模通所授産施設、精神障害者地域生活支援センターについては、以下の条件を満たす場合、個別給付対象事業への移行を認める。(別紙)
 - ・ 旧体系施設に併設されている場合であって、定員(利用予定者数)が10人以上の場合
 - ・ 単独設置の場合で、利用予定者数が最低定員の8割(16人)以上であって、平成20年度末までに、最低定員(20人)を満たすことが可能と都道府県知事が判断した場合(移行計画を提出)

新体系サービスの最低定員について



(例外的な取扱い)

過疎、離島地域等において、利用者数を確保することが困難な場合は、都道府県の判断により、10人以上を可能とする。

(経過措置)

- (1) デイサービス事業所、小規模通所授産施設、精神障害者地域生活支援センターについては、以下の条件を満たす場合、個別給付対象事業への移行を認める。
 - ・ 旧体系施設に併設されている場合であって、定員(利用予定者数)が10人以上の場合
 - ・ 単独設置の場合で、利用予定者数が最低定員の8割(16人)以上であって、平成20年度末までに、最低定員(20人)を満たすことが可能と都道府県知事が判断した場合(移行計画を提出)
- (2) 障害児デイサービス事業については、対象児数にばらつきがあること、現行制度において定員を定めていないことから、最低定員を10人とする(指定基準において定める)。なお、既存の事業者については、引き続き児童デイサービスの実施を認める。

デイサービス事業所等の新体系への移行に係る対応について

- 下記の条件を満たすデイサービス事業所、小規模通所授産施設、精神障害者地域生活支援センターについて、個別給付対象事業への移行を認める。
- (1) 旧体系施設に併設されている場合であって、定員（利用予定者数）が10人以上の場合
 - (2) 単独設置の場合で、利用予定者数が定員要件（20人）の8割（16人）以上であって、平成20年度末までに定員要件を満たすことが可能と都道府県知事が判断した場合（移行計画を提出）

(参考)

定員 (利用予定者数)	併設型	単独型	備考
20人以上	○個別給付対象事業		過疎、離島等地域においては、利用者の確保が困難な場合、都道府県の判断で個別給付対象事業の最低定員を10人以上とすることも可能。
(16～19人)	○個別給付対象事業 (本体施設の移行時に20人定員を満たすことが明らかであることから10人以上)	○個別給付対象事業 (3年以内に定員20人を満たすための移行計画作成が条件)	
10～19人		○地域活動支援センター	

2. 事業者指定の取扱いについて

〈複数の事務所を一体的に管理運営する場合〉

○ 事業者の指定は、障害福祉サービス事業を行う事業所ごとに行うことを原則とするが、中心となる本体施設とは別の場所でサービス提供を行い、一体的な管理運営を行う場合の取扱いは、以下のとおり。

1. 基本的考え方

事業者の指定は事業所ごとに行うが、サービスの提供が複数の場所(事務所)において実施されており、事業の管理運営やサービス提供に関する指導・監督などが一体的に行われていると見なせるケースについては、次の判断基準により、従たる事務所を含め、一つの指定事業所として特例的に取り扱う。

2. 判断基準

(1) 事業運営

同一の管理者が事業所の管理を行うこと、サービス管理責任者を総利用者数に応じて配置すること(※)の他、事業所の管理運営の方法が次のとおり。

- ① 利用申込みに係る調整、職員に対する技術指導等が一体的であること
- ② 事務所間で相互支援の体制があること
- ③ 事業の目的や運営方針、営業日・営業時間、利用料等の運営規程が一本化されていること
- ④ 職員の勤務体制、勤務内容等の管理方法が一元的であること
- ⑤ 人事、給与・福利厚生、勤務条件等に関する職員の管理方法が一元的であること
- ⑥ 事務所間の会計管理が一本化されていること

※ サービス管理責任者の配置…生活介護、療養介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援：利用者60人以下で1人
児童デイサービス：規模にかかわらず1人

(2) 地域的範囲

地域的範囲の目安として、主たる事務所と従たる事務所は、同一の日常生活圏域にあって、緊急時にサービス管理責任者が適切に対応できるような距離にあることとする(運用上、主たる事務所と従たる事務所の間は、原則として、概ね30分以内で移動可能な範囲とする)。

3. 特例措置を適用する場合の要件

(1) 人員配置

直接サービス提供職員は、場所(事務所)ごとに、少なくとも専従・常勤職員を1以上配置

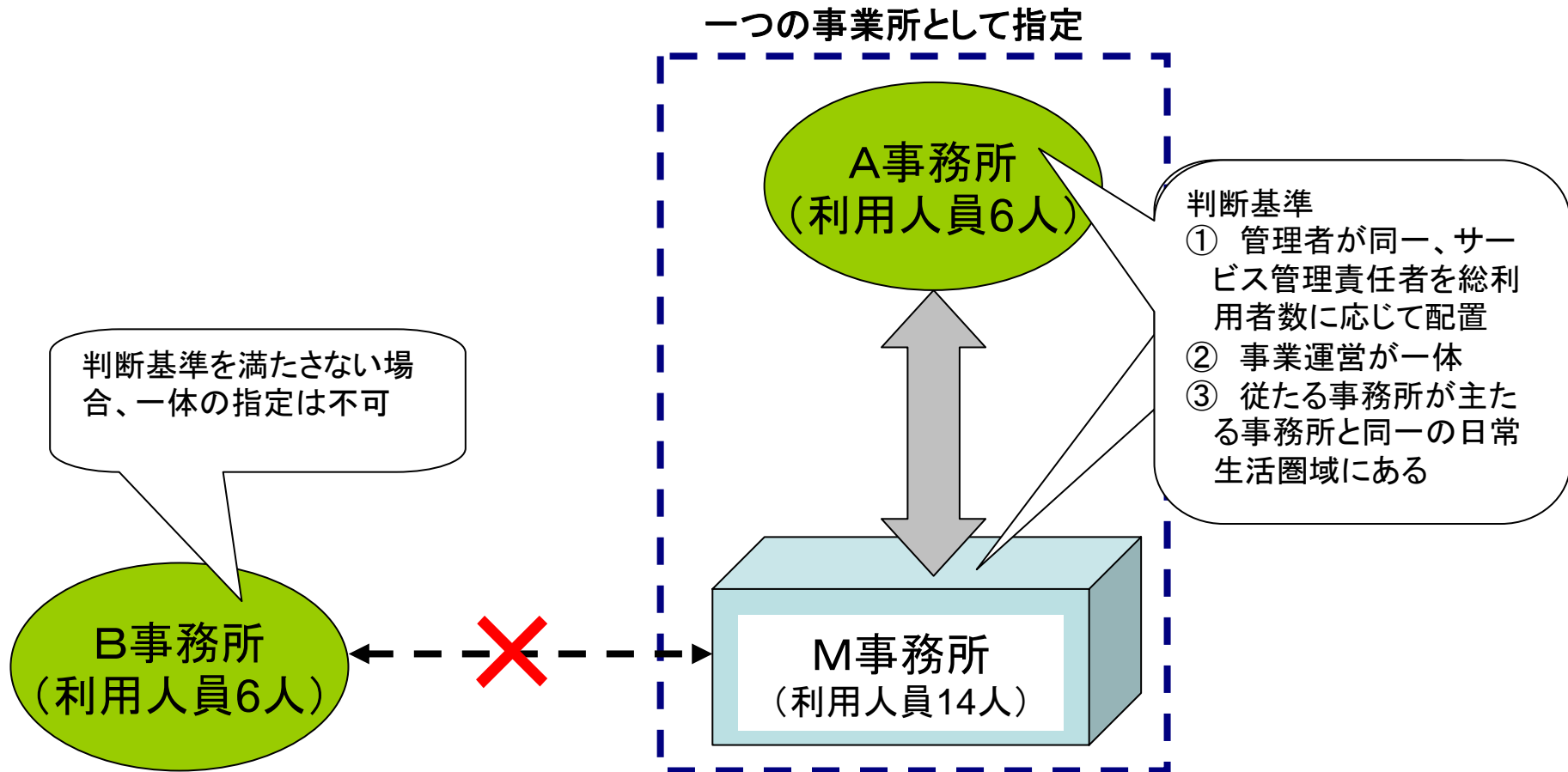
(2) 利用者数

主たる事務所及び従たる事務所のそれぞれについて、事業ごとに定める最小利用人員以上

4. 現在の分場の取扱い

既に分場として都道府県知事に届け出ているものについては、2(1)の要件を満たす場合、2(2)の基準にかかわらず、経過措置として、本体と併せて一つの指定事業所として取り扱う。

指定事業を複数の場所において一体的に行う場合（イメージ）



〈複数種類の事業を組み合わせて実施する場合〉

○ 事業者の指定は、障害福祉サービス事業の種類ごとに行うことを原則とするが、複数種類の事業を組み合わせて実施する場合（多機能型）の取扱いは以下のとおり。

1. 基本的考え方

複数の事業を一体的に組み合わせて行う場合、事業所の指定は事業の種類ごとに行われるが、2の判断基準を満たす場合には、多機能型として3に定める要件を適用する。

※ 生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援の組合わせを対象

2. 判断基準

同一の管理者が事業所の管理を行うことその他、事業所の管理運営の方法が次のとおり。

- ① 利用申込みに係る調整、職員に対する技術指導等が一体的であること
- ② 事務所間で相互支援の体制があること
- ③ 事業の目的や運営方針、営業日・営業時間、利用料等の運営規程が一本化されていること
- ④ 職員の勤務体制、勤務内容等の管理方法が一元的であること
- ⑤ 人事、給与・福利厚生、勤務条件等に関する職員の管理方法が一元的であること
- ⑥ 事務所間の会計管理が一本化されていること

3. 多機能型の場合の要件

(1) 利用者数

- ① 複数種類の事業の合計が20人以上（本来は事業ごとに20人以上）

※ 過疎、離島地域等において、利用者数を確保することが困難な場合は、都道府県の判断により、10人以上が可能

- ② 複数種類の事業ごとに最小利用人員以上

生活介護・自立訓練・就労移行支援については各6人以上、就労継続支援については10人以上

(2) 人員配置

サービス管理責任者及び直接サービス提供職員は、事業の種類にかかわらず兼務が可能

(3) 設備

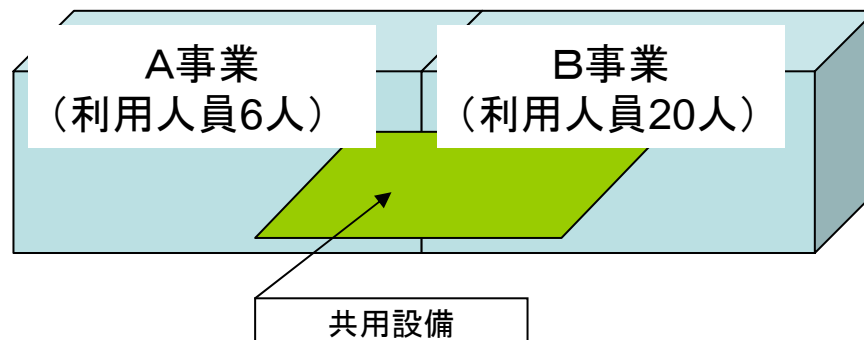
事業ごとに求められる設備について、サービスの提供に支障がない範囲内で兼用が可能

4. 報酬算定時の定員規模の取扱い

報酬単価については、複数種類の事業の合計の定員規模により算定。

複数種類の事業を組み合わせて実施する場合〔多機能型〕(イメージ)

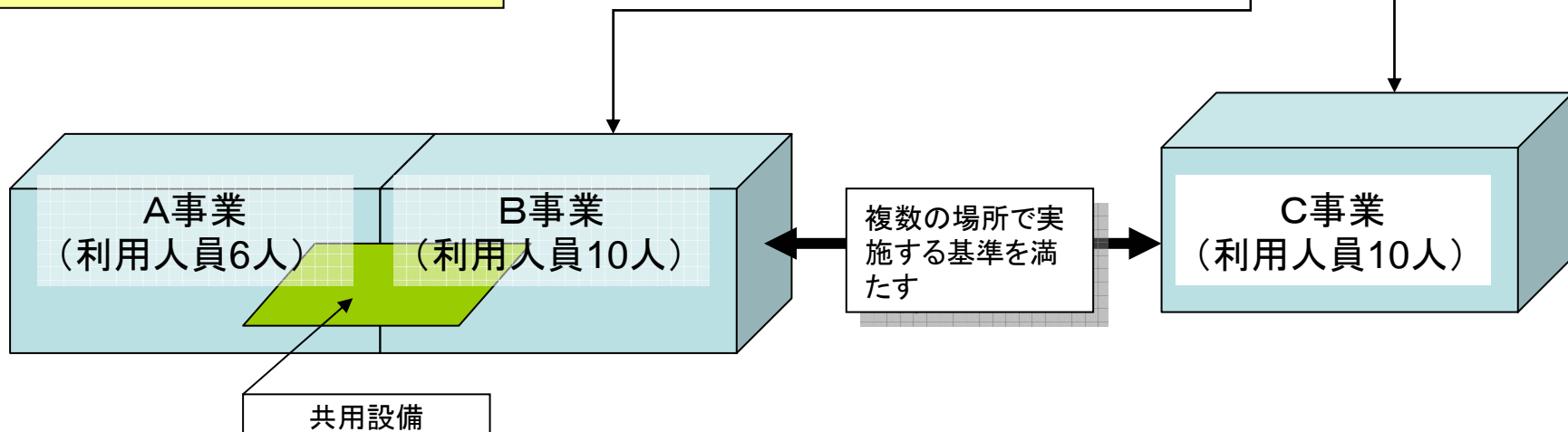
(1) 同一の場所で行う場合



(多機能型の場合の要件)

- 1 利用者数
(1) A事業+B事業(+C事業)=20人以上
(2) 複数種類の事業ごとに定める最小利用人員以上
- 2 人員配置
サービス管理責任者及び直接サービス提供職員は、事業の種類にかかわらず兼務可
- 3 設備
サービス提供に支障のない範囲内で兼用可

(2) 一部事業が離れている場合



同一の場所で複数種類の事業を実施する場合の取扱い

○ 同一の場所で複数の種類の事業を実施する場合は、一体的な運営が可能であることから、原則、多機能型と同様に取り扱う。

(1)要件

- ① 人員配置・・・サービス管理責任者は、事業の種類にかかわらず兼務が可能。
- ② 設備・・・事業ごとに求められる設備については、サービス提供に支障のない範囲で兼用が可能。

(2)報酬算定時の定員規模の取扱い

- ・ 複数種類の事業を合わせた総定員により報酬単価を算定。

○ ただし、現に複数の指定施設を同一敷地内に実施している場合については、新体系への移行後も、それぞれの施設ごとに運営が完全に独立しているときは、経過措置として、それぞれ独立した指定として取り扱う。

- ・ 判断基準・・・日中・夜間を通じ、サービス提供が完全に独立し、管理者も相互に異なる。なお、現に食堂等の設備を複数施設が共有している場合は、その範囲で、引き続き設備の兼用が可能。

3. サービス提供単位について

サービス提供職員の配置基準は、事業所ごとに利用者全体の平均障害程度区分に基づき設定するが、障害の程度に応じて専門性の高い支援を行う体制を整えることが可能となるよう、一定の要件を満たす場合には、同一事業所内において複数の「サービス提供単位」を設けることを可能とする。

(1) 対象事業

人員配置の算定に障害程度区分を導入している生活介護、療養介護、施設入所支援

(2) サービス提供単位の取扱いの考え方

- サービス提供単位は、一つの事業所ごとに、全利用者を対象として一単位とすることを原則とする。
- ただし、次を全て満たしている場合には、複数のサービス提供単位の設定を認め、当該サービス提供単位ごとに平均障害程度区分を算定する。
 - ① サービス提供単位ごとにサービス提供職員の勤務体制が確保されている
 - ② 同一時間帯について、複数のサービス提供単位ごとに利用者が区分されている
 - ③ 設備構造上、サービス提供単位ごとに完結している
 - ④ サービス提供単位ごとに利用者の障害種別が異なり、単位ごとに異なる内容のプログラムが提供されている、又は、障害種別が同一の場合においては、日中・夜間を通じ、単位ごとに異なる内容のプログラムが提供されている。
 - ⑤ 各サービス提供単位の最小利用人員は、サービスの質を確保する観点から、事業として運営できる最小人員とする。
 - ・ 日中活動サービス 20人以上
 - ・ 施設入所支援 30人以上
- この場合、①サービス管理責任者は、事業所全体の総利用者数に応じて必要な数を配置し、②報酬単価は、事業所全体の定員規模により算定。

4. 自立訓練・就労移行支援(有期限サービス)の利用期間について

1. 標準利用期間

- (1) 事業者は暫定支給決定期間中に利用者に対するアセスメントを実施。
- (2) 事業者は、アセスメントの結果に基づき、以下の標準利用期間の範囲内で、サービス提供期間を設定し、これを踏まえて作成した個別支援計画を利用者へ交付。

}	機能訓練・・・18ヶ月
	生活訓練・・・36ヶ月(長期間にわたって、病院に入院していた者、施設に入所していた者)
	24ヶ月(上記以外の場合)
	就労移行支援・・・24ヶ月

- (3) 利用者は当該個別支援計画に基づき、市町村へ本申請し、市町村は当初、1年以内で支給決定。

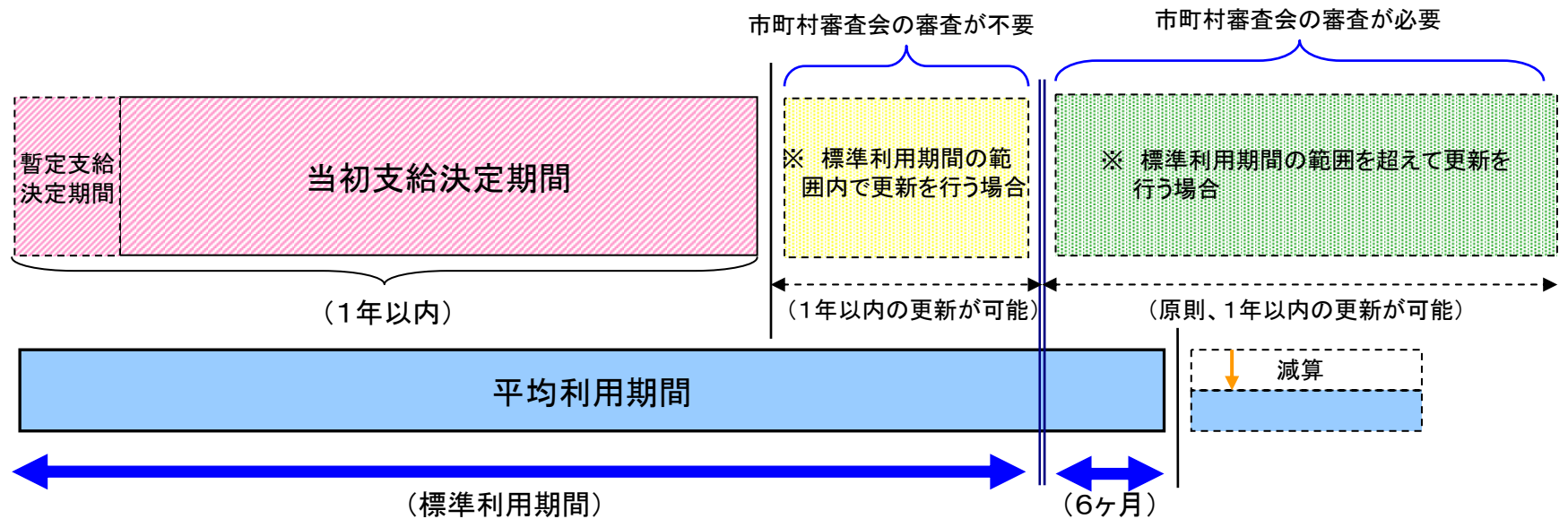
2. 利用期間の更新

- (1) 当初の支給決定期間は1年まで。
- (2) 1年の利用期間では十分な成果が得られず、かつ、引き続きサービスを提供することによる改善効果が具体的に見込まれる場合には、標準利用期間の範囲内で、支給決定期間の更新(1年以内)が可能。
- (3) 標準利用期間を超えて、さらにサービスの利用が必要な場合については、市町村審査会の個別審査を経て、原則、1年以内の更新が可能。

3. 減算の取扱い

- (1) 利用期間が1年以上である利用者の平均利用期間(利用期間の総和を利用者数で割り戻した日数)が、標準利用期間に6ヶ月を加えて得た日数を超える場合に、全利用者について5%減算する。
- (2) 平均利用期間は毎月算定し、減算期間は減算事由に該当した月の翌月から、解消月までの間とする。

【利用期間の更新の取扱いのイメージ】



5. 就労継続支援(雇用型)と特例子会社の関係について

就労継続支援(雇用型)と特例子会社の実施主体の関係については、下記のとおり

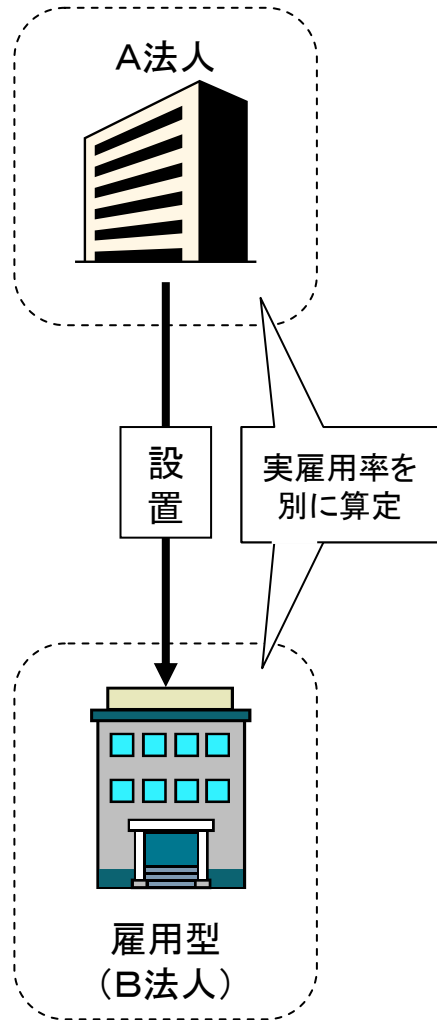
【雇用型の要件】

就労継続支援事業(雇用型)の指定(最低)基準について、以下を要件とする。

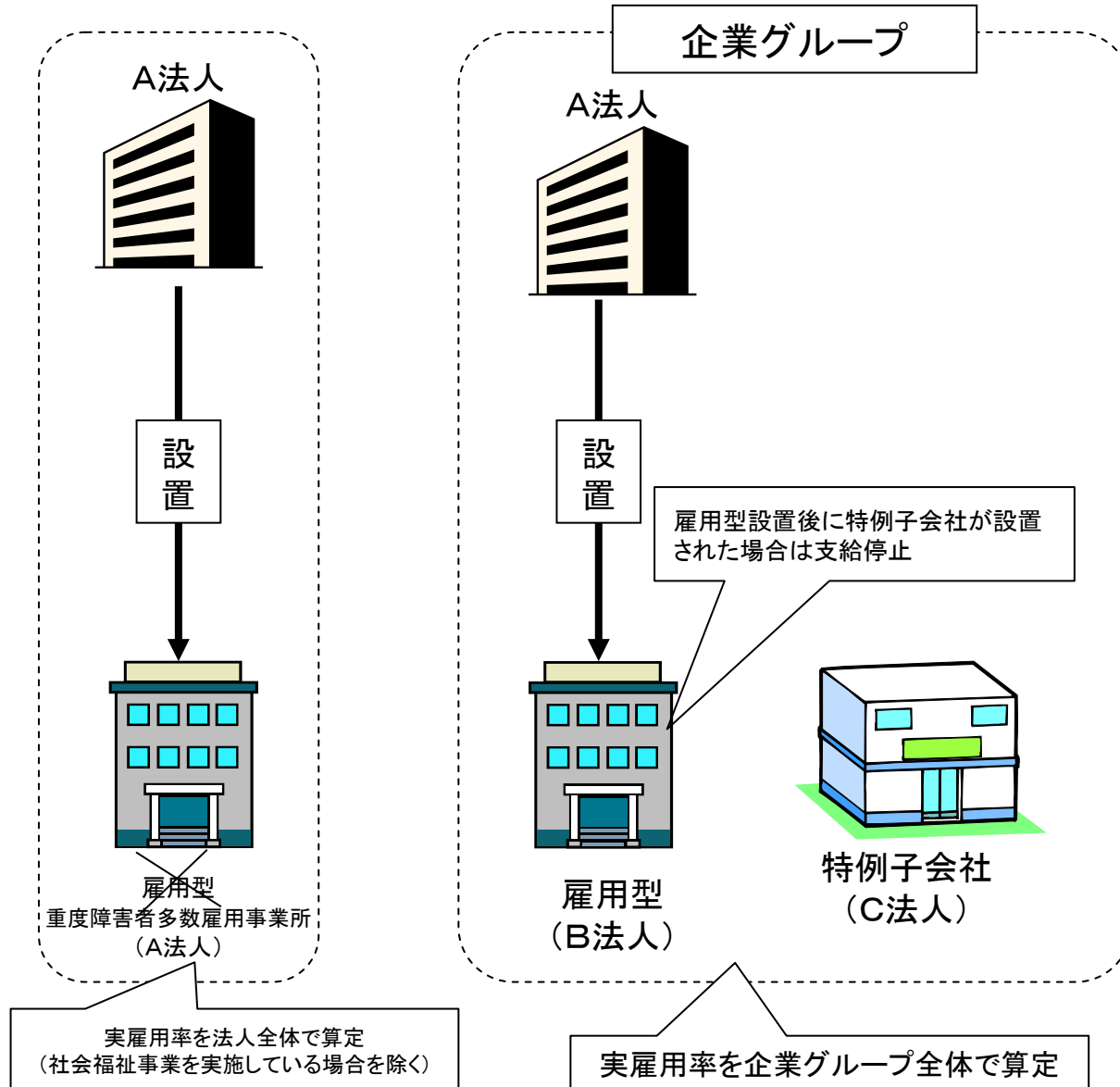
- ・ 障害者雇用促進法に基づく特例子会社ではないこと。
- ・ 既存の法人が雇用型事業所を新たに設置する場合は、当該法人とは別法人による事業所とすること。
ただし、当該法人が、専ら社会福祉事業を実施している場合を除く。
- ・ 雇用型事業所設置後に、同一法人に雇用型以外の事業所が、又は同一企業グループ内に特例子会社が、それぞれ設置され、当該法人又は企業グループ内での雇用率の算定が行われることになった場合は、雇用型事業所における訓練等給付費の支給を停止する。

雇用型の要件について

【別法人の場合】



【同一の法人又は企業グループの場合】



(参考) 特例子会社と就労継続支援(雇用型)

	特例子会社	就労継続支援(雇用型)
設立の目的	親会社(企業グループ)の法定雇用率を達成するために、障害者の雇用に配慮した子会社を設立	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者を雇用し、就労の機会等を提供
指定(認定)権者	厚生労働大臣	都道府県知事
障害者雇用割合	①5人以上かつ20%以上、又は ②重度身障及び知的が30%以上	①定員10人以上 ②定員とは別に、定員の2割の範囲で障害者以外の者の雇用が可能
補助・助成等	雇用納付金制度に基づく報奨金等	①自立支援法に基づく訓練等給付 ②雇用納付金制度に基づく報奨金等
雇用形態及び 利用方法	事業主と雇用契約	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主と雇用契約 ・ 本人の希望に基づき市町村が支給決定(暫定支給決定期間を経て利用可能)

6. グループホーム等の地域的範囲について

基準

- 指定事業所の範囲
連絡や往来等の点で、指定事業所としての一体的なサービス提供に支障がない範囲
- 世話人が行う業務の範囲
利用者が居住する住居について、個々の世話人が日常生活上の支援を行う上で支障がない範囲
- 夜間支援体制の範囲
利用者が居住する住居について、緊急時に速やかに対処できる距離や位置関係にあるなど、夜間の生活支援上支障がない範囲

運用の考え方

地域的範囲の目安として、複数の住居が、同一の日常生活圏域にあって、緊急時にサービス管理責任者が適切に対応できるような距離にあることとする（運用上、複数の住居は、原則として、概ね30分以内で移動可能な範囲とする）。

複数の住居について、入居者の日常生活の支援を行う上で支障がないと認められる位置関係にある
（世話人の業務に着目し、世話人がおおむね10分程度で移動できる範囲にある）
⇒ 上記範囲を踏まえ、小規模事業加算を判断。

複数の住居について、入居者の夜間の生活支援を行う上で支障がないと認められる位置関係にある
（夜勤職員の業務に着目し、同一敷地内にある、道路を隔てて隣接する等の範囲にある）
⇒ 上記範囲を踏まえ、夜間支援体制加算、小規模事業夜間支援体制加算を判断。

【地域的範囲のイメージ】

