

4

指定就労継続支援A型の基準 (設備、運営の基準)

◇基準省令「障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 174 号）のうち「第 7 章 就労継続支援 A 型、第 9 章 多機能型に関する特例、附則」。

第 7 章 就労継続支援 A 型

基本方針

第 71 条 就労継続支援 A 型の事業は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、専ら規則第 6 条の 10 第 1 号に規定する者を雇用して就労の機会を提供するとともに、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を適切かつ効果的に行うものでなければならない。

構造設備

第 34 条 就労継続支援 A 型の事業を行う者（以下「就労継続支援 A 型事業者」という。）が当該事業を行う事業所（以下「就労継続支援 A 型事業所」という。）の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ、日照、採光、換気等の利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものでなければならない。

- 2 就労継続支援 A 型事業所の建物（利用者の日常生活のために使用しない附属の建物を除く。次項において同じ。）は、耐火建築物（建築基準法（昭和 25 年法律第 201 号）第 2 条第 9 号の 2 に規定する耐火建築物をいう。次項において同じ。）又は準耐火建築物（同条第 9 号の 3 に規定する準耐火建築物をいう。次項において同じ。）でなければならない。
- 3 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかの要件を満たす生活介護事業所の建物であって、火災に係る利用者の安全性が確保されていると認めるときは、耐火建築物又は準耐火建築物とすることを要しない。
 - (1) スプリンクラー設備の設置、天井等の内装材等への難燃性の材料の使用、火災が発生するおそれがある箇所における防火区画の設置等により、初期消火及び延焼の抑制に配慮した構造であること。
 - (2) 非常警報設備の設置等による火災の早期発見及び通報の体制が整備されており、円滑な消火活動が可能なるものであること。
 - (3) 避難口の増設、搬送を容易に行うために十分な幅員を有する避難路の確保等により、円滑な避難が可能なる構造であり、かつ、避難訓練を頻繁に実施すること、配置人員を増員すること等により、火災の際の円滑な避難が可能なるものであること。

管理者の資格要件

第 72 条 就労継続支援 A 型の事業を行う者（以下「就労継続支援 A 型事業者」という。）が当該事業を行う事業所（以下「就労継続支援 A 型事業所」という。）の管理者は、社会福祉法第 19 条各号のいずれかに該当する者若しくは社会福祉事業に 2 年以上従事した者又は企業を経営した経験を有する者又はこれらと同等以上の能力を有すると認められる者でなければならない。

運営規程

第 36 条 就労継続支援 A 型事業者は、就労継続支援 A 型事業所ごとに、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を定めておかなければならない。

- (1) 事業の目的及び運営の方針
- (2) 職員の職種、員数及び職務の内容
- (3) 営業日及び営業時間
- (4) 利用定員
- (5) 就労継続支援 A 型の内容並びに利用者から受領する費用の種類及びその額
- (6) 通常の事業の実施地域
- (7) サービスの利用に当たっての留意事項
- (8) 緊急時等における対応方法
- (9) 非常災害対策
- (10) 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
- (11) 虐待の防止のための措置に関する事項
- (12) その他運営に関する重要事項

非常災害対策

第 8 条 就労継続支援 A 型事業者は、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、それらを定期的に職員に周知しなければならない。

- 2 就労継続支援 A 型事業者は、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。

記録の整備

第 9 条 就労継続支援 A 型事業者は、職員、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 就労継続支援 A 型事業者は、利用者に対する療養介護の提供に関する次の各号に掲げる記録を整備し、当該就労継続支援 A 型を提供した日から 5 年間保存しなければならない。
 - (1) 第 85 条において準用する第 17 条第 1 項に規定する就労継続支援 A 型計画
 - (2) 第 85 条において準用する第 28 条第 2 項に規定する身体拘束等の記録
 - (3) 第 85 条において準用する第 30 条第 2 項に規定する苦情の内容等の記録
 - (4) 第 85 条において準用する第 32 条第 2 項に規定する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

規模

第 73 条 就労継続支援 A 型事業所は、10 人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。

- 2 就労継続支援 A 型事業者が第 78 条第 2 項の規定により雇用契約を締結していない利用者に対して就労継続支援 A 型を提供する場合における雇用契約を締結している利用者に係る利用定員は、10 を下回ってはならない。
- 3 就労継続支援 A 型事業所における雇用契約を締結していない利用者に係る利用定員は、当該就労継続支援 A 型事業所の利用定員の 100 分の 50 及び 9 を超えてはならない。

設備の基準

第 74 条 就労継続支援 A 型事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営上必要な設備を設けなければならない。ただし、他の社会福祉施設等の設備を利用することにより当該就労継続支援 A 型事業所の効果的な運営を期待することができる場合であって、利用者の支援に支障がないときは、その一部を設けないことができる。

- 2 前項に規定する設備の基準は、次のとおりとする。
 - (1) 訓練・作業室
 - イ 訓練又は作業に支障がない広さを有すること。
 - ロ 訓練又は作業に必要な機械器具等を備えること。
 - (2) 相談室 室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けること。
 - (3) 洗面所 利用者の特性に応じたものであること。
 - (4) 便所 利用者の特性に応じたものであること。
- 3 第 1 項に規定する訓練・作業室は、就労継続支援事業 A 型の提供に当たって支障がない場合は、設けないことができる。
- 4 第 1 項に規定する相談室及び多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は、兼用することができる。
- 5 第 1 項に規定する設備は、専ら当該就労継続支援 A 型事業所の用に供するものでなければならない。ただし、利用者の支援に支障がない場合は、この限りでない。

職員の配置の基準

第 75 条 就労継続支援 A 型事業者が就労継続支援 A 型事業所に置くべき職員及びその員数は、次のとおりとする。

- (1) 管理者 1
 - (2) 職業指導員及び生活支援員
 - イ 職業指導員及び生活支援員の総数は、就労継続支援 A 型事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を 10 で除した数以上とする。
 - ロ 職業指導員の数は、就労継続支援 A 型事業所ごとに、1 以上とする。
 - ハ 生活支援員の数は、就労継続支援 A 型事業所ごとに、1 以上とする。
 - (3) サービス管理責任者
就労継続支援 A 型事業所ごとに、イ又はロに掲げる利用者の数の区分に応じ、それぞれイ又はロに掲げる数
 - イ 利用者の数が 60 以下 1 以上
 - ロ 利用者の数が 61 以上 1 に、利用者の数が 60 を超えて 40 又はその端数を増すごとに 1 を加えて得た数以上
- 2 前項の利用者の数は、前年度の平均値とする。ただし、新規に事業を開始する場合は、推定数による。
 - 3 第 1 項（第 1 号に掲げる者を除く。）に規定する就労継続支援 A 型事業所の職員は、専ら当該就労継続支援 A 型事業所の職務に従事する者でなければならない。ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。

- 4 第1項第1号の管理者は、専らその職務に従事する者でなければならない。ただし、就労継続支援A型事業所の管理上支障がない場合は、当該就労継続支援A型事業所の他の業務に従事し、又は当該就労継続支援A型事業所以外の事業所、施設等の職務に従事することができるものとする。
- 5 第1項第2号の職業指導員又は生活支援員のうち、いずれか1人以上は、常勤でなければならない。
- 6 第1項第3号のサービス管理責任者のうち、1人以上は、常勤でなければならない。

心身の状況等の把握

第13条 就労継続支援A型事業者は、就労継続支援A型の提供に当たっては、利用者の心身の状況、その置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めなければならない。

障害福祉サービス事業者等との連携等

第14条 就労継続支援A型事業者は、就労継続支援A型を提供するに当たっては、地域及び家庭との結び付きを重視した運営を行い、市町村（特別区を含む。以下同じ。）、他の障害福祉サービス事業者その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者等との密接な連携に努めなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、就労継続支援A型の提供の終了に際しては、利用者又はその家族に対して適切な援助を行うとともに、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければならない。

就労継続支援A型事業者が利用者に求めることのできる金銭の支払の範囲等

第15条 就労継続支援A型事業者が就労継続支援A型を提供する利用者に対して金銭の支払を求めることができるのは、当該金銭の用途が直接利用者の便益を向上させるものであって、当該利用者に支払を求めることが適当であるものに限るものとする。

- 2 前項の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の用途及び額並びに利用者に金銭の支払を求める理由について書面によって明らかにするとともに、利用者に対し説明を行い、その同意を得なければならない。

就労継続支援A型の取扱方針

第16条 就労継続支援A型事業者は、第85条において準用する次条第1項第1項に規定する就労継続支援A型計画に基づき、利用者の心身の状況等に応じて、その者の支援を適切に行うとともに、就労継続支援A型の提供が漫然かつ画一的なものとならないよう配慮しなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業所の職員は、就労継続支援A型の提供に当たっては、懇切丁寧を旨とし、利用者又はその家族に対し、支援上必要な事項について、理解しやすいように説明を行わなければならない。
- 3 就労継続支援A型事業者は、その提供する就労継続支援A型の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない。

就労継続支援A型計画の作成等

- 第 17 条 就労継続支援A型事業所の管理者は、サービス管理責任者に就労継続支援A型に係る個別支援計画（以下この章において「就労継続支援A型計画」という。）の作成に関する業務を担当させるものとする。
- 2 就労継続支援A型計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（以下この章において「アセスメント」という。）を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。
 - 3 サービス管理責任者は、アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。この場合において、サービス管理責任者は、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。
 - 4 サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、就労継続支援A型の目標及びその達成時期、就労継続支援A型を提供する上での留意事項等を記載した就労継続支援A型計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該就労継続支援A型事業所が提供する就労継続支援A型以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて就労継続支援A型計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。
 - 5 サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の作成に係る会議（利用者に対する就労継続支援A型の提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいう。）を開催し、前項に規定する就労継続支援A型計画の原案の内容について意見を求めるものとする。
 - 6 サービス管理責任者は、第4項に規定する就労継続支援A型計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得なければならない。
 - 7 サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画を作成した際には、当該就労継続支援A型計画を利用者に交付しなければならない。
 - 8 サービス管理責任者は、就労継続支援A型計画の作成後、就労継続支援A型計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。）を行うとともに、少なくとも6月に1回以上、就労継続支援A型計画の見直しを行い、必要に応じて就労継続支援A型計画の変更を行うものとする。
 - 9 サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行わなければならない。
 - 1 定期的に利用者面接すること。
 - 2 定期的にモニタリングの結果を記録すること。
 - 10 第2項から第7項までの規定は、第8項に規定する就労継続支援A型計画の変更について準用する。

サービス管理責任者の責務

- 第 18 条 サービス管理責任者は、第85条において準用する前条に規定する業務のほか、次に掲げる業務を行うものとする。
- (1) 利用申込者の利用に際し、その者に係る障害福祉サービス事業者等に対する照会等により、その者の心身の状況、当該就労継続支援A型事業所以外における障害福祉サービス等の利用状況等を把握すること。

(2) 利用者の心身の状況、その置かれている環境等に照らし、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう定期的に検討するとともに、自立した日常生活を営むことができると認められる利用者に対し、必要な支援を行うこと。

(3) 他の職員に対する技術指導及び助言を行うこと。

相談及び援助

第 19 条 就労継続支援 A 型事業者は、常に利用者の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、利用者又はその家族に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行わなければならない。

サービス提供困難時の対応

第 41 条 就労継続支援 A 型事業者は、当該就労継続支援 A 型事業所の通常の事業の実施地域（当該事業所が通常時にサービスを提供する地域をいう。以下同じ。）等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な就労継続支援 A 型を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の就労継続支援 A 型事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならない。

食事

第 45 条 就労継続支援 A 型事業者は、あらかじめ、利用者に対し食事の提供の有無を説明し、提供を行う場合には、その内容及び費用に関して説明を行い、利用者の同意を得なければならない。

2 就労継続支援 A 型事業者は、食事の提供に当たっては、利用者の心身の状況及び嗜好を考慮し、適切な時間に食事の提供を行うとともに、利用者の年齢及び障害の特性に応じた、適切な栄養量及び内容の食事の提供を行うため、必要な栄養管理を行わなければならない。

3 調理はあらかじめ作成された献立に従って行われなければならない。

4 就労継続支援 A 型事業者は、食事の提供を行う場合であって、就労継続支援 A 型事業所に栄養士を置かないときは、献立の内容、栄養価の算定及び調理の方法について保健所等の指導を受けるよう努めなければならない。

実施主体

第 77 条 就労継続支援 A 型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該就労継続支援 A 型事業者は専ら社会福祉事業を行う者でなければならない。

2 就労継続支援 A 型事業者は、障害者の雇用の促進等に関する法律第 44 条に規定する子会社以外の者でなければならない。

雇用契約の締結等

第 78 条 就労継続支援 A 型事業者は、就労継続支援 A 型の提供に当たっては、利用者と雇用契約を締結しなければならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、就労継続支援A型事業者（多機能型により就労継続支援B型の事業を一体的に行う者を除く。）は、規則第6条の10第2号に規定する者に対して雇用契約を締結せずに就労継続支援A型を提供することができる。

就労

第79条 就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、地域の実情並びに製品及びサービスの需給状況等を考慮して行うよう努めなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、作業の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行わなければならない。

賃金及び工賃

第80条 就労継続支援A型事業者は、第78条第1項の規定による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、賃金の水準を高めるよう努めなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、第78条第2項の規定による利用者（以下この条において「雇用契約を締結していない利用者」という。）に対しては、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。
- 3 就労継続支援A型事業者は、雇用契約を締結していない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、前項の規定により支払われる工賃の水準を高めるよう努めなければならない。
- 4 第2項の規定により雇用契約を締結していない利用者それぞれに対し支払われる1月あたりの工賃の平均額は、3,000円を下回ってはならない。

実習の実施

第81条 就労継続支援A型事業者は、利用者が第85条において準用する第17条の就労継続支援A型計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先の確保に努めなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、前項の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び盲学校、聾学校、養護学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に対する意向及び適性を踏まえて行うよう努めなければならない。

求職活動の支援等の実施

第82条 就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動の支援に努めなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び盲学校、聾学校、養護学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に関する意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

職場への定着のための支援等の実施

第 83 条 就労継続支援 A 型事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から 6 月以上、職業生活における相談等の支援の継続に努めなければならない。

利用者及び職員以外の者の雇用

第 84 条 就労継続支援 A 型事業者は、利用者及び職員以外の者を就労継続支援 A 型の事業に従事する作業員として雇用する場合は、次の各号に掲げる利用定員の区分に応じ、当該各号に定める数を超えて雇用してはならない。

- (1) 利用定員が 10 人以上 20 人以下 利用定員に 100 分の 50 を乗じて得た数
- (2) 利用定員が 21 人以上 30 人以下 10 又は利用定員に 100 分の 40 を乗じて得た数のいずれか多い数
- (3) 利用定員が 31 人以上 12 又は利用定員に 100 分の 30 を乗じて得た数のいずれか多い数

訓練

第 53 条 就労継続支援 A 型事業者は、利用者の心身の状況に応じ、利用者の自立の支援と日常生活の充実に資するよう、適切な技術をもって訓練を行わなければならない。

- 2 就労継続支援 A 型事業者は、利用者に対し、その有する能力を活用することにより、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の心身の特性に応じた必要な訓練を行わなければならない。
- 3 就労継続支援 A 型事業者は、常時 1 人以上の職員を訓練に従事させなければならない。
- 4 就労継続支援 A 型事業者は、その利用者に対して、利用者の負担により、当該就労継続支援 A 型事業所の職員以外の者による訓練を受けさせてはならない。

健康管理

第 46 条 就労継続支援 A 型事業者は、常に利用者の健康の状況に注意するとともに、健康保持のための適切な措置を講じなければならない。

緊急時等の対応

第 47 条 職員は、現に就労継続支援 A 型の提供を行っているときに利用者に病状の急変が生じた場合その他必要な場合は、速やかに医療機関への連絡を行う等の必要な措置を講じなければならない。

管理者の責務

第 24 条 就労継続支援 A 型事業所の管理者は、当該就労継続支援 A 型事業所の職員及び業務の管理その他の管理を一元的に行わなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業所の管理者は、当該就労継続支援A型事業所の職員にこの章の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うものとする。

勤務体制の確保等

第 25 条 就労継続支援A型事業者は、利用者に対し、適切な就労継続支援A型を提供できるよう、就労継続支援A型事業所ごとに、職員の勤務の体制を定めておかなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、就労継続支援A型事業所ごとに、当該就労継続支援A型事業所の職員によって療養介護を提供しなければならない。ただし、利用者の支援に直接影響を及ぼさない業務については、この限りでない。
- 3 就労継続支援A型事業者は、職員の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。

定員の遵守

第 26 条 就労継続支援A型事業者は、利用定員を超えて就労継続支援A型の提供を行ってはならない。ただし、災害その他のやむを得ない事情がある場合は、この限りでない。

衛生管理等

第 48 条 就労継続支援A型事業者は、利用者の使用する設備及び飲用に供する水について、衛生的な管理に努め、又は衛生上必要な措置を講ずるとともに、健康管理等に必要となる機械器具等の管理を適正に行わなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、生活介護事業所において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

協力医療機関

第 49 条 就労継続支援A型事業者は、利用者の病状の急変等に備えるため、あらかじめ、協力医療機関を定めておかなければならない。

身体拘束等の禁止

第 28 条 就労継続支援A型事業者は、就労継続支援A型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 就労継続支援A型事業者は、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。

秘密の保持等

第 29 条 就労継続支援A型事業所の職員及び管理者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、職員及び管理者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないように、必要な措置を講じなければならない。
- 3 就労継続支援A型事業者は、他の就労継続支援A型事業者等に対して、利用者又はその家族に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により当該利用者又はその家族の同意を得ておかなければならない。

苦情解決

第 30 条 就労継続支援A型事業者は、その提供した療養介護に関する利用者又はその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。

- 2 就労継続支援A型事業者は、前項の苦情を受け付けた場合には、当該苦情の内容等を記録しなければならない。
- 3 就労継続支援A型事業者は、その提供した療養介護に関し、市町村から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。
- 4 就労継続支援A型事業者は、市町村からの求めがあった場合には、前項の改善の内容を市町村に報告しなければならない。

地域との連携等

第 31 条 就労継続支援A型事業者は、その事業の運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動等との連携及び協力を行う等の地域との交流に努めなければならない。

事故発生時の対応

第 32 条 就労継続支援A型事業者は、利用者に対する療養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 就労継続支援A型事業者は、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 就労継続支援A型事業者は、利用者に対する就労継続支援A型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。

従たる事業所を設置する場合における特例

第 76 条 就労継続支援A型事業者は、就労継続支援A型事業所における主たる事業所（以下この条において「主たる事業所」という。）と一体的に管理運営を行う事業所（以下この条において「従たる事業所」という。）を設置することができる。

- 2 従たる事業所は、10人以上の人員を利用させることができる規模を有するものとしなければならない。
- 3 従たる事業所を設置する場合においては、主たる事業所及び従たる事業所の職員（管理者及びサービス管理責任者を除く。）のうちそれぞれ1人以上は、常勤かつ専ら当該主たる事業所又は従たる事業所の職務に従事する者でなければならない。

準用

第 85 条 第 8 条、第 9 条、第 13 条から第 19 条まで、第 24 条から第 26 条まで、第 28 条から第 32 条まで、第 34 条、第 36 条、第 41 条、第 45 条から第 49 条まで及び第 53 条の規定は、就労継続支援 A 型の事業について準用する。この場合において、第 9 条第 2 項第 1 号中「第 17 条第 1 項」とあるのは「第 85 条において準用する第 17 条第 1 項」と、「療養介護計画」とあるのは「就労継続支援 A 型計画」と、同項第 2 号中「第 28 条第 2 項」とあるのは「第 85 条において準用する第 28 条第 2 項」と、同項第 3 号中「第 30 条第 2 項」とあるのは「第 85 条において準用する第 30 条第 2 項」と、同項第 4 号中「第 32 条第 2 項」とあるのは「第 85 条において準用する第 32 条第 2 項」と、第 16 条第 1 項中「次条第 1 項」とあるのは「第 85 条において準用する次条第 1 項」と、第 17 条中「療養介護計画」とあるのは「就労継続支援 A 型計画」と、第 18 条中「前条」とあるのは「第 85 条において準用する前条」と読み替えるものとする。

第 9 章 多機能型に関する特例

規模に関する特例

第 89 条 多機能型による生活介護事業所（以下「多機能型生活介護事業所」という。）、自立訓練（機能訓練）事業所（以下「多機能型自立訓練（機能訓練）事業所」という。）、自立訓練（生活訓練）事業所（以下「多機能型自立訓練（生活訓練）事業所」という。）、就労移行支援事業所（以下「多機能型就労移行支援事業所」という。）、就労継続支援 A 型事業所（以下「多機能型就労継続支援 A 型事業所」という。）及び就労継続支援 B 型事業所（以下「多機能型就労継続支援 B 型事業所」という。）（以下「多機能型事業所」と総称する。）は、一体的に事業を行う多機能型事業所の利用定員（多機能型による指定児童デイサービス（障害者自立支援法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。以下「指定障害福祉サービス基準」という。）第 96 条に規定する指定児童デイサービスをいう。）の事業（次条において「多機能型児童デイサービス事業」という。）を一体的に行う場合にあつては、当該事業を行う事業所の利用定員を含むものとし、宿泊型自立訓練の利用定員を除く。）の合計が 20 人以上である場合は、当該多機能型事業所の利用定員を、次の各号に掲げる多機能型事業所の区分に応じ、当該各号に掲げる人数とすることができる。

- (1) 多機能型生活介護事業所、多機能型自立訓練（機能訓練）事業所及び多機能型就労移行支援事業所（認定就労移行支援事業所を除く。） 6 人以上
- (2) 多機能型自立訓練（生活訓練）事業所 6 人以上。ただし、宿泊型自立訓練及び宿泊型自立訓練以外の自立訓練（生活訓練）を併せて行う場合にあつては、宿泊型自立訓練の利用定員が 10 人以上かつ宿泊型自立訓練以外の自立訓練（生活訓練）の利用定員が 6 人以上とする。
- (3) 多機能型就労継続支援 A 型事業所及び多機能型就労継続支援 B 型事業所 10 人以上

2 離島その他の地域であつて厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるものにおいて事業を行う多機能型事業所については、前項中「20 人」とあるのは「10 人」とする。

職員の員数等の特例

第 90 条 多機能型事業所は、一体的に事業を行う多機能型事業所の利用定員（多機能型児童デイサービス事業を一体的に行う場合にあつては、当該事業を行う事業所の利用定員を含む。）の合計が 20 人未満である場合は、第 39 条第 7 項、第 52 条第 7 項及び第 8 項、第 59 条第 7 項、第 64 条第 5 項及び第 6 項並びに第 75 条第 5 項（第 88 条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、当該多機能型事業所に置くべき職員（多機能型児童デイサービス事業を一体的に行う場合にあつては、指定障害福祉

サービス基準の規定により当該事業を行う事業所に置くべきものとされる職員を含むものとし、管理者、医師及びサービス管理責任者を除く。)のうち、1人以上は、常勤でなければならないとすることができる。

2 多機能型事業所は、第39条第1項第4号及び第8項、第52条第1項第3号及び第9項、第59条第1項第4号及び第8項、第64条第1項第4号及び第6項並びに第75条第1項第3号及び第6項(これらの規定を第88条において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、一体的に事業を行う多機能型事業所のうち厚生労働大臣が定めるものを1の事業所であるとみなして、当該1の事業所とみなされた事業所に置くべきサービス管理責任者の数を、次の各号に掲げる当該多機能型事業所の利用者の数の合計の区分に応じ、当該各号に掲げる数とすることができる。この場合において、この項の規定により置くべきものとされるサービス管理責任者のうち、1人以上は、常勤でなければならないとすることができる。

(1) 利用者の数の合計が60以下 1以上

(2) 利用者の数の合計が61以上 1に、利用者の数の合計が60を超えて40又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上

設備の特例

第91条 多機能型事業所については、サービスの提供に支障を来さないよう配慮しつつ、一体的に事業を行う他の多機能型事業所の設備を兼用することができる。

附則

施行期日

第1条 この省令は、平成18年10月1日から施行する。

就労継続支援A型に関する経過措置

第6条 施行日において現に存する法附則第41条第1項の規定によりなお従前の例により運営をすることができることとされた法附則第35条の規定による改正前の身体障害者福祉法(以下「旧身体障害者福祉法」という。)第31条に規定する身体障害者授産施設(以下「身体障害者授産施設」という。)のうち厚生労働大臣が定めるもの、精神障害者授産施設のうち厚生労働大臣が定めるもの又は知的障害者授産施設のうち厚生労働大臣が定めるもの(これらの施設のうち、基本的な設備が完成しているものを含み、この省令の施行の後に増築され、又は改築される等建物の構造を変更したものを除く。)において就労継続支援A型を行う場合については、第84条の基準を満たすための計画を提出したときは、当分の間、同条の規定は適用しない。

身体障害者更生施設等に関する経過措置

第7条 法附則第41条第1項の規定によりなお従前の例により運営をすることができることとされた旧身体障害者福祉法第29条に規定する身体障害者更生施設、旧身体障害者福祉法第30条に規定する身体障害者療護施設若しくは身体障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム又は知的障害者更生施設、知的障害者授産施設若しくは知的障害者通勤寮(これらの施設のうち、基本的な設備が完成しているものを含み、この省令の施行の後に増築され、又は改築される等建物の構造を変更したものを除く。)において、療養介護の事業、生活介護の事業、自立訓練(機能訓練)の事業、自立訓練(生活訓練)の事業、就労移行支援の事業、就労継続支援A型の事業又は就労継続支援B型の事業を行う場合におけるこれらの施設の建物については、当分の間、第11条第1項、第38条第1項(第55条、第70条において準用する場合を含む。)第58条第1項又は第74条第1項(第88条において準用する場合を含む。)に規定する多目的室を設けないことができる。

従たる事業所に関する経過措置

第8条 身体障害者授産施設又は知的障害者更生施設若しくは知的障害者授産施設が、生活介護の事業、自立訓練（機能訓練）の事業、自立訓練（生活訓練）の事業、就労移行支援の事業、就労継続支援A型の事業又は就労継続支援B型の事業を行う場合において、施行日において現に存する分場（整備省令による改正前の身体障害者厚生援護施設の設備及び運営に関する基準（平成15年厚生労働省令第21号）第51条第1項並びに旧知的障害者援護施設最低基準第23条第2項及び第47条第2項に規定する分場をいい、これらの施設のうち、基本的な設備が完成しているものを含み、この省令の施行の後に増築され、又は改築される等建物の構造を変更したものを除く。）を生活介護事業所、自立訓練（機能訓練）事業所、自立訓練（生活訓練）事業所、就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所又は就労継続支援B型事業所と一体的に管理運営を行う事業所（以下この条において「従たる事業所」という。）として設置する場合については、当分の間、第41条第2項及び第3項（これらの規定を第55条、第61条及び第70条において準用する場合を含む。）並びに第76条第2項及び第3項（これらの規定を第88条において準用する場合を含む。）の規定は適用しない。この場合において、当該従たる事業所に置かれる職員（サービス管理責任者を除く。）のうち1人以上は、専ら当該従たる事業所の職務に従事する者でなければならない。