

# 令和5年度 集団指導資料

(高知市指定障害福祉サービス事業所・障害児通所支援事業所向け)

令和6年3月15日(金)  
指導監査課・障がい福祉課

# 目次

## 【1: 実地指導と監査】

- (1) 実地指導と監査 . . . . . 2 ページ
- (2) 文書指導と改善報告 . . . . . 3 ページ

## 【2: 実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

- (1) 従業員の勤務の体制及び勤務形態一覧表について . . . . . 4～5 ページ
- (2) 障害者虐待防止の推進・身体拘束等の適正化の推進 . . . . . 6～9 ページ
- (3) ハラスメント対策について . . . . . 10 ページ

## 【3: 実地指導結果からみた報酬基準の留意点について】

- (1) 身体拘束廃止未実施減算 . . . . . 11 ページ
- (2) 欠席時対応加算 . . . . . 12～13 ページ

## 【4: 障害児通所支援事業について】

- (1) 人員基準と加配加算 . . . . . 14～15 ページ
- (2) 定員超過 . . . . . 16 ページ

## 【5: 令和5年度で経過措置が終了する事項について】

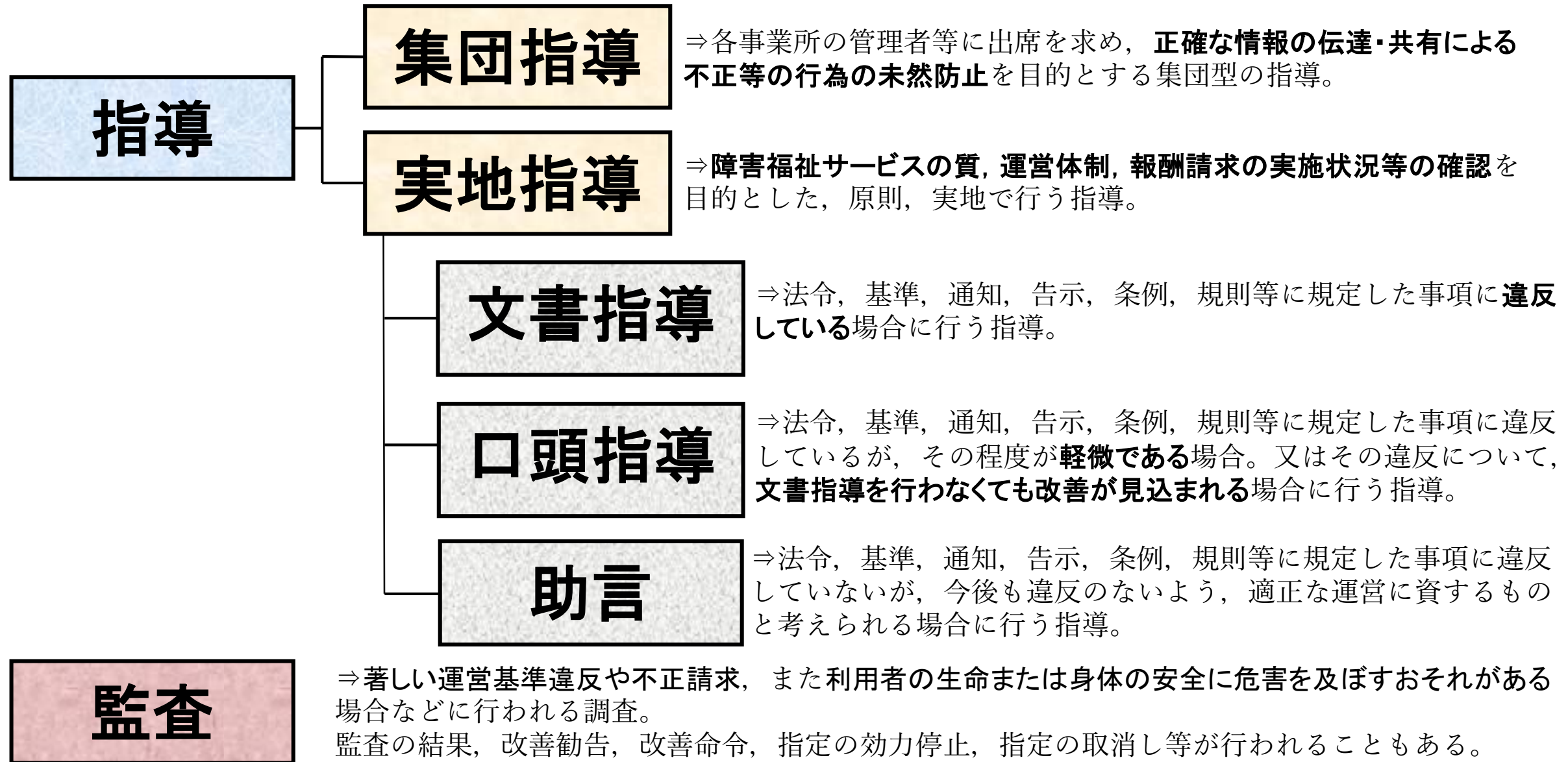
- (1) 感染症対策の強化に係る取組みの義務化 . . . . . 17 ページ
- (2) 業務継続に向けた取組みの義務化 . . . . . 18 ページ
- (3) 車両送迎の安全管理の徹底 . . . . . 19 ページ

## 【6: その他】

- (1) 令和6年度からの減算規定について . . . . . 20～22 ページ

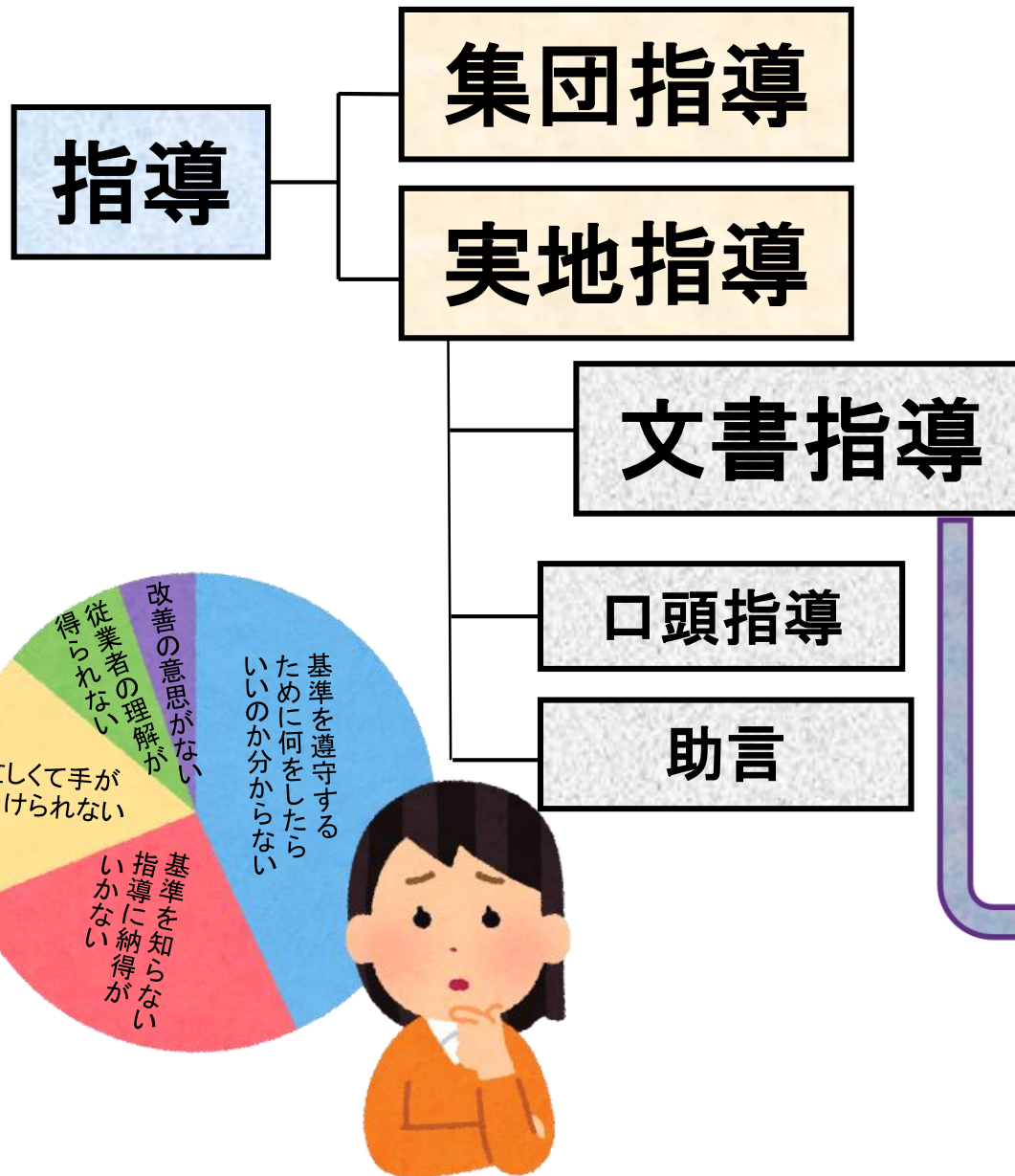
# 【1:実地指導と監査】

## (1) 実地指導と監査



# 【1:実地指導と監査】

## (2) 文書指導と改善報告



⇒法令等の解釈誤り等により、人員や設備又は運営について改善を要すると認められる事項や、加算報酬の算定要件に関する誤った理解により当該要件を一つでも満たしていない事項がある場合に、文書により根拠を示して行う「改善指導」。

✖ 「過去に相談した時、これでいいと教わった」との認識で後任者に引き継がれている事例があります。必ず根拠とともに引き継ぎ、報酬改定後も解釈が変わっていないか確認が必要です。

※当該加算の返還については、自己点検の上、過去5年間について過誤調整を行うよう行政指導。

### 改善報告

⇒期限を定めて(原則一か月以内)改善報告を行うよう指導。  
直ちには改善できない場合でも、「いつまでにどうするのか」を明確に示すことが必要。

## 【2:実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

### (1) 従業員の勤務の体制及び勤務形態一覧表について

#### 「従業員の勤務の体制及び勤務形態一覧表の作成」について確認された不適切な事例

##### 運営基準概要

事業所ごとに、原則として月ごとの勤務表を作成し、従業員については、日々の勤務時間、職務の内容（保有している資格ではなく、人員基準に規定されている職種名）、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係等を明確に記載する必要があります。

##### 確認された不適切な事例

1. タイムカードや勤務実績記録のみで、勤務表が作成されていない。
2. 月ごとの勤務表は作成しているが、それぞれの従業員の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係等を明らかにしていない。
3. それぞれの従業員について、管理者や他の職種等との兼務関係が記載されていない。
4. それぞれの従業員について、並行して行うことが困難と考えられる業務や、同一法人内の他の事業所の業務に従事する勤務時間を明確に分けて記載していない。
5. 4週の勤務延べ時間数及び常勤換算後の人数を記載していない。
6. 出勤状況について、勤務予定に対し勤務実績がない。

## 【2: 実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

### (1) 従業員の勤務の体制及び勤務形態一覧表について

#### 常勤換算の考え方について

常勤換算とは、非常勤職員(アルバイトやパートタイム)を含む、すべての従業員の労働時間を常勤職員(フルタイム) 1人分の労働時間に換算することを意味します。当該事業所の従業員の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業員が勤務すべき時間数で除することにより、従業員の員数を常勤の従業員の員数に換算でき、事業所ごとに置くべき従業員の員数の充足状況の確認が可能となります。

※常勤換算を行う際には、4週間を1か月として計算する方法が一般的となります。

例

週に40時間働く常勤職員がいる場合の標準労働時間

$8\text{H} \times 5\text{日} = 40\text{H/週}$ ,  $40\text{H} \times 4\text{週} = 160\text{H/月}$  ← 4週の勤務延べ時間数(標準労働時間)



※事業所によって、時間数は異なります。

週に30時間働く非常勤職員を常勤換算すると…

$6\text{H} \times 5\text{日} = 30\text{H/週}$ ,  $30\text{H} \times 4\text{週} = 120\text{H/月}$

$120\text{H} \div 160\text{H} = 0.75\text{人}$

#### 確認された不適切な事例



標準労働時間を4週の延べ時間数としているにも関わらず、4週以降(29日~31日)の出勤時間を常勤換算の際に含んで計算している。

## 【2:実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

### (2) 障害者虐待防止の推進・身体拘束等の適正化の推進

#### 身体拘束等の適正化

- ◎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。
- ◎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、そのさい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。
- ◎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（少なくとも1年に1回）に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ◎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（年1回以上）に実施すること。（研修の実施内容について記録することが必要。）
- ◎「身体拘束等の適正化のための指針」を整備すること。  
※指針に盛り込むべき標準項目は次ページで確認。

#### 虐待等の防止

- ◎虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的（少なくとも1年に1回）に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ◎従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的（年1回以上）に実施すること。（研修の実施内容について記録することが必要。）
- ◎虐待の発生又はその再発を防止するための措置を適切に実施するための担当者（児童発達支援管理責任者等）を置くこと。
- ◎「虐待防止のための指針」を作成することが望ましい。  
※指針に盛り込むべき標準項目は次ページで確認。

◎…講ずべき必須措置（一つでもできていなければ減算）， ○…講ずることが望ましい措置

## 【2: 実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

### (2) 障害者虐待防止の推進・身体拘束等の適正化の推進

「虐待等の防止及び身体拘束等の適正化」について確認された不適切な事例：✖ 指針の内容項目の不足

#### 身体拘束等の適正化 指針の内容項目

- ア 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方
- イ 身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- ウ 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針
- ✖ エ 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
- ✖ カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

#### 虐待等の防止 指針の内容項目

- ア 事業所における虐待の防止に関する基本的な考え方
- イ 虐待防委員会その他施設内の組織に関する事項
- ウ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
- ✖ エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 虐待発生時の対応に関する基本方針
- ✖ カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針



## 【2:実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

### (2) 障害者虐待防止の推進・身体拘束等の適正化の推進

#### 「虐待等の防止及び身体拘束等の適正化」について確認された不適切な事例

##### 確認された不適切な事例



1. 虐待や身体拘束に類する行為は行っていない、今後も起こりえない、という理由で委員会を開催していない事例。
2. 緊急やむをえない状況であるかの判断を組織的にしておらず、必要事項の記録等も行われていない事例。
3. 「身体拘束ゼロへの手引き」や「インターネット等からダウンロードした一般様式」を印刷しているが、事業所の実態に即した内容への修正等を行わず「指針」として保管している事例。
4. 虐待防止と身体拘束の適正化は同様の内容であるとの理由で、一方の取り組みしか行っていない事例。
5. 虐待や身体拘束への理解が十分ではないため、実際に行っているケアが身体拘束に該当していることに気づいておらず、当たり前前のケアとして事業所内で行われている事例。

##### ★ポイント★

「虐待の発生又はその再発を防止するための措置」や「身体的拘束等の適正化のための措置」については、一体的に設置・運営することとして差し支えないが、指針の作成、研修や委員会等の記録、従業者への周知はそれぞれに必要です。

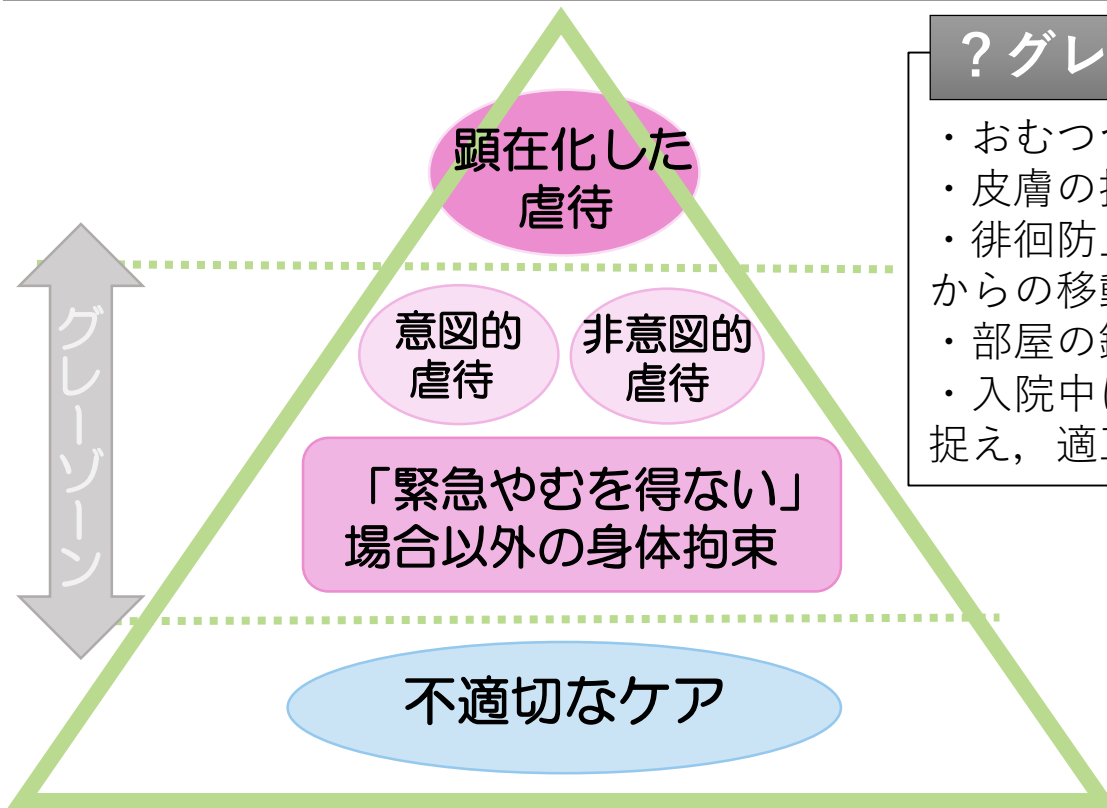
## 【2: 実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

### (2) 障害者虐待防止の推進・身体拘束等の適正化の推進

#### 「虐待等の防止及び身体拘束等の適正化」について確認された不適切な事例

##### 確認された不適切な事例 ❌

虐待や身体拘束への理解が十分ではないため、実際に行っている行為が身体拘束に該当していることに気づいておらず、当たり前の日常的ケアとして事業所内で行われている事例。



##### ? グレーゾーンにあたりませんか?

- ・ おむつつつきの防止のために、夜間はつなぎ服を着用させている。
- ・ 皮膚の掻きむしりの防止のために、ミトンを装着させている。
- ・ 徘徊防止のために、ベッドの四方向を壁や柵で囲い、本人の意思でベッドからの移動が出来ないようにしている。
- ・ 部屋の鍵を扉の外から掛け、本人の意思で外出できないようにしている。
- ・ 入院中に身体拘束が行われていたため、退院後も身体拘束を継続すべきと捉え、適正性と適正化策の検討が行われず長期的に身体拘束が行われている。

##### ★要注意★

令和5年4月から義務化（減算規定）されており、「身体拘束等の適正化に関する運営基準」に違反している場合に適用される**身体拘束廃止未実施減算**に該当した事例が、令和5年度には**6件発生**しています。

## 【2:実地指導結果からみた運営基準の留意点について】

### (3) ハラスメント対策について

#### 「ハラスメント対策」について確認された不適切な事例

##### 運営基準概要

適切なサービスの提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより従業者の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。

##### 確認された不適切な事例

1. 就業規則に「セクハラ、パワハラを禁止する。」等の簡易的な記載をしているのみで、ハラスメントを防止するための方針が明確化されているとは評価できない事例。
2. ハラスメント防止に関する方針（指針）として、インターネット等からダウンロードした一般様式を事業所の状況に則した内容への修正等を行わず保管している事例。
3. ハラスメント対策についての方針や相談体制について、従業者への周知・啓発を行う機会が設けられておらず、ハラスメント防止に関する指針や就業規則等を自由に確認できる状態をもって、周知・啓発を行ったとしている事例。
4. 周知・啓発の機会が新任者研修等の1度のみで、計画的かつ継続した取り組みとなっていない事例。
5. ハラスメントに関し、従業者等が必要に応じて相談をできる窓口の設置や体制が整備されていない事例。また法人代表や管理者が相談窓口となっているが、相談対応処理マニュアルや相談記録の様式等がなく、適切に処理できる体制が整備されているとは評価できない事例。

##### ★ポイント★ <実地指導での確認項目>

- 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化しているか。  
(ハラスメント防止に関する指針等の策定)
- 策定した方針を元に従業者へ周知・啓発を行っているか。
- ハラスメントに関する相談窓口の設置などの体制づくりを行っているか。

## 【3:実地指導結果からみた報酬基準の留意点について】

### (1) 身体拘束廃止未実施減算

身体拘束等の適正化ができていない場合について、令和5年4月から身体拘束廃止未実施減算が適用となっています。

#### 身体拘束等の適正化

- ◎ 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。
- ◎ 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。
- ◎ 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（少なくとも1年に1回）に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。
- ◎ 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（年1回以上）に実施すること。（研修の実施内容について記録することが必要。）
- ◎ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。

左表，全ての項目に  
対応していないと、  
**減算対象**です！

※ 対象サービスについては、P.20をご参照ください。

### 【3:実地指導結果からみた報酬基準の留意点について】

#### (2) 欠席時対応加算

#### 「欠席時対応加算」について確認された不適切な事例

##### 「欠席時対応加算」の算定基準

利用を予定していた日に、急病等によりその利用を中止した場合において、事業所に置くべき従業者のうちいずれかの職種の者が、利用者又はその家族等との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、利用者の状況、相談援助の内容等を記録した場合に、所定単位数を算定する。

##### 「欠席時対応加算」の取り扱いについて（留意事項通知）

(一) 加算の算定に当たっては、急病等によりその利用を中止した日の前々日、前日又は当日に中止の連絡があった場合について算定可能とする。

(二) 「利用者又はその家族等との連絡調整その他の相談支援を行う」とは、電話等により当該利用者の状況を確認し、引き続き利用を促すなどの相談援助を行うとともに、当該相談援助の内容を記録することであり、直接の面会や自宅への訪問等を要しない。

### 【3:実地指導結果からみた報酬基準の留意点について】

#### (2) 欠席時対応加算

#### 「欠席時対応加算」について確認された不適切な事例

##### 『急病等による理由』とは？

- ✖ 欠席理由が定期受診等で、あらかじめサービス利用が出来ない事が分かっている事例。  
『急病等による理由』とは、利用日の前々日までに事業所が把握できなかった事情を示します。そのため、定期受診等は把握可能な事情であることから、算定の対象外となります。

##### 急病等により利用を中止した日の前々日、前日、当日に利用中止の連絡があった場合に算定

- ✖ 前々日より以前の欠席連絡を欠席時対応加算として算定している事例。

##### 利用者又はその家族との連絡調整やその他の相談援助を行い、記録した場合に算定

- ✖ 欠席の連絡内容のみ記録し、相談援助内容が記録されていない事例。
- ✖ 欠席の連絡受付のみ行い、相談援助が行われていない事例。  
【記録の内容例】 受付日、受付者、欠席日、次回利用日、利用者の状況、サービス利用を促すなどの相談援助記録 等

##### 1回の対応につき、1回の算定

- ✖ 1回で複数日の欠席連絡を受けた場合に、欠席日数分の欠席時対応加算を算定している事例。

# 【4:障害児通所支援事業について】

## (1) 人員基準と加配加算

児童指導員 又は 保育士 の必要人員(最低基準)は正しく理解を！

### 【児童指導員 又は 保育士 の必要配置数】

	障がい児数 (放デイ & 児発 による受入数)	必要配置数
児童指導員 又は保育士	～10人まで	2人以上
	11人以上	2人+5又はその端数を増すごとに1人増

児童指導員の任用資格を満たしていない職員を最低基準に組み込んでいる事例が確認されています。

11人以上の受入数に対し、2人の児童指導員しか配置していない事例が確認されています。

### 【児童指導員 任用資格】

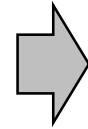
1	地方厚生局長等の指定する児童福祉施設の職員を養成する学校その他の養成施設を卒業した者
2	社会福祉士の資格を有する者
3	精神保健福祉士の資格を有する者
4	学校教育法の規定による大学の学部で、社会福祉学、心理学、教育学若しくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者
5	学校教育法の規定による大学の学部で、社会福祉学、心理学、教育学又は社会学に関する科目の単位を優秀な成績で習得したことにより、同法第102条第2項の規定により大学院への入学を認められた者
6	学校教育法の規定による大学院において、社会福祉学、心理学、教育学若しくは社会学を専攻する研究科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者
7	外国の大学において、社会福祉学、心理学、教育学若しくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者
8	学校教育法の規定による高等学校若しくは中等教育学校を卒業した者、大学への入学を認められた者であって、2年以上児童福祉事業に従事したもの
9	学校教育法の規定により、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭となる資格を有する者であって、都道府県知事が適当と認めたもの
10	3年以上児童福祉事業に従事した者であって、都道府県知事が適当と認めた者

※赤字は比較的、事例として存在するの

## 【4:障害児通所支援事業について】 (1) 人員基準と加配加算

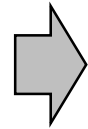
### 必要人員(最低基準)を配置できてない場合に起こり得る報酬返還等への影響(実例)

#### ① サービス提供職員欠如減算



指定基準に定める人員基準を満たしていないため、欠如減算として、基本報酬の3割又は5割が返還となる事例。

#### ② 児童指導員等加配加算



人員基準を遵守できていない状況で、職員加配に係る加算は算定できないため、児童指導員等加配加算や専門的支援加算が全額返還となる事例。

#### ③ 専門的支援体制加算

### ※指定基準違反

人員基準は、児童への「必要な支援」や「安全配慮」等を行っていくための重要な指定基準です。必要人員を配置できていない実態を確認した場合、単に報酬の返還を指導するのみならず、今後、適正なサービスを行っていける事業所かを精査する（監査を行う）こともあります。



## 【4:障害児通所支援事業について】

### (2) 定員超過

## ☆登録定員を超えた利用児童数を受け入れることへの認識

### 確認された事業所の誤解

- ✘ 減算が適用されるほどの受入れを行っていないから、問題ない。
- ✘ 登録定員を超える時は、応じて必要な人員配置を行っているから、問題ない。

(令和4年2月28日)

【厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課障害児・発達障害者支援室 事務連絡 別紙2より】

事業所は、利用定員及び機能訓練室の定員を超えて、児童発達支援、医療型児童発達支援又は放課後等デイサービスの提供を行ってはならない。

**正** 登録定員を超えた受入れは原則行ってはならない。

また、やむを得ない事情により、登録定員を超える場合があっても、利用調整等を図ることで、早々に実態の改善を図る必要がある、毎営業日、登録定員を超えるような常態化や長期化の実態は、悪質な運営基準違反と判断されることもある。

**注**

常態化や長期化の定員超過を確認した場合、登録定員の変更や、実態改善の指導を行っています。

対応が図られない場合は、監査対応のきっかけにもなり得る、重大な運営基準違反であることを知りました。

## 【5:令和5年度で経過措置が終了する事項について】

### (1) 感染症対策の強化に係る取組みの義務化



**(1) ~ (3) の内容を行う必要があります!**

※(3)は該当サービス事業所のみ

## (1) 感染症対策の強化に係る取組みの義務化

### ① 感染対策委員会の定期開催及び結果の従業者への周知徹底

(A) おおむね6か月に1回以上定期的に開催

【対象サービス】

- ⇒ 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援）
- ⇒ 相談系サービス（計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援、障害児相談支援）
- ⇒ 就労定着支援
- ⇒ 自立生活援助

(B) おおむね3か月に1回以上定期的に開催

【対象サービス】

- ⇒ 上記(A)に記載しているサービス以外

### ② 指針の整備の義務化

- ・平常時の対策、発生時の対応について規定することが必要

### ③ 定期的な研修・訓練の実施の義務化

- ・上記①(A)に該当するサービス…研修、訓練共に年1回以上実施が必要
- ・上記①(B)に該当するサービス… ” 年2回以上 ”

## 【5:令和5年度で経過措置が終了する事項について】

### (2) 業務継続に向けた取組の義務化

## (2) 業務継続に向けた取組みの義務化

### ① 業務継続計画の策定の義務化


(A) 「感染症に係る業務継続計画」に記載が必要な項目

- ⇒ 平時からの備え（体制構築・整備，感染症防止に向けた取り組みの実施，備蓄品の確保等）
- ⇒ 初動対応
- ⇒ 感染拡大防止体制の確立（濃厚接触者への対応，保健所との連携，関係者との情報共有等）

(B) 「災害に係る業務継続計画」に記載が必要な項目

- ⇒ 平常時の対応（建物・設備の安全対策，ライフラインが停止した場合の対策，備蓄品の準備等）
- ⇒ 緊急時の対応
- ⇒ 他施設及び地域との連携

### ② 定期的な研修・訓練の実施の義務化

- ・研修，訓練共に年1回以上実施が必要　〔  障害者支援施設は年2回以上 〕

### ③ 業務継続計画の定期的な見直し

- ・研修や訓練での課題等も踏まえて，定期的に計画の見直しを行い，必要に応じて変更を行うこと。

## 【5:令和5年度で経過措置が終了する事項について】

### (3) 車両送迎の安全管理の徹底

## (3) 車両送迎の安全管理の徹底

- ◎ 送迎用の自動車を運行する場合は、当該自動車にブザー等、児童の見落としを防止するための装置（安全装置）を装備し、装置を用いて、降車時点呼等の方法により所在確認を行う等、児童の取り残しがないことの確認を行うこと。

#### <参考>

##### ① 対象サービス

⇒ 児童発達支援、放課後等デイサービス

##### ② 安全装置装備の義務付けとなる対象車両

⇒ 送迎を目的とした車両のうち、3列以上の座席がある車両

##### ③ 装備すべき安全装置

⇒ 安全装置のガイドラインに適したもの（国が適合する製品リストを公表）

## 【6:その他】

### (1) 令和6年度からの減算規定について

※※ この【6：その他】項目〔(一)～(四)〕において、対象事業所（サービス）は以下となります ※※

① 施設・居住系サービス :

施設入所支援，療養介護，共同生活援助，宿泊型自立訓練，障害児入所施設

② 訪問・通所系サービス :

居宅介護，重度訪問介護，同行援護，行動援護，重度障害者等包括支援，生活介護，短期入所，

自立訓練，就労選択支援，就労移行支援，就労継続支援A型，就労継続支援B型，

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，保育所等訪問支援

③ 上記①及び②以外のサービス :

自立生活援助，就労定着支援，計画相談支援，地域移行支援，地域定着支援，障害児相談支援，

医療型児童発達支援

#### (一) 虐待防止措置未実施減算 **【新設】**

※ これについては①②関係なく、“全サービス対象”

◎ 障害者虐待防止措置を未実施の事業所等について、虐待防止措置未実施減算を創設。

①・②・③ 全サービス 減算額 : (新) 所定単位数の1%を減算

#### (二) 身体拘束廃止未実施減算 **【減算額の見直し】**

◎ 身体拘束等の適正化の徹底を図るため、減算額を以下のとおり見直す。

①施設・居住系サービス 減算額 : (旧) 5単位 → (新) 所定単位数の10%を減算

②訪問・通所系サービス 減算額 : (旧) 5単位 → (新) 所定単位数の1%を減算

※ ただし自立訓練については宿泊型を除く

## 【6:その他】

### (1) 令和6年度からの減算規定について

#### (三) 業務継続計画未策定減算 **【新設】**

◎ 感染症又は非常災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定の場合、基本報酬を減算。

① に該当するサービス 減算額 : (新) 所定単位数の100分の3を減算

②・③ に該当するサービス 減算額 : (新) 所定単位数の100分の1を減算

※令和7年3月31日までの間、「感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備」及び「非常災害に関する具体的計画」の策定を行っている場合には、減算を適用しない。

※「非常災害に関する具体的計画」の策定を求められていないサービス種別については、令和7年3月31日までの間、減算を適用しない。

※就労選択支援については、令和9年3月31日までの間、減算を適用しない。

#### (四) 情報公表未報告減算 **【新設】**

◎ 障害福祉サービス等情報公表システム上、未報告となっている事業所に対する減算を創設。

① に該当するサービス 減算額 : (新) 所定単位数の100分の10を減算

②・③ に該当するサービス 減算額 : (新) 所定単位数の100分の5を減算

→ 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をすること