

(就労移行支援)

問1 一般就労移行後の定着実績に応じた基本報酬の要件の中に、「就職後6ヶ月以上定着したことをもって実績として評価する」と表記されているが、いつ時点からの一般就労移行者を算定するのか。

(答) 就職後6ヶ月以上定着者とは、就労移行支援等を受けた後、就労し、就労を継続している期間が6月に達した者(就労定着者という。)をいう。

平成29年度(平成29年4月から平成30年3月までの間)に、就労を継続している期間が6月に達した者を報告することとなっていることから、平成28年10月2日から平成29年10月1日までの間に就職した者が算定対象となる。

(就労継続支援A型、就労継続支援B型)

問2 就労継続支援A型について、これまでは1日の平均利用時間に応じた報酬体系となっていたが、改定後は前年度の平均労働時間に応じた報酬設定となっている。利用時間と労働時間の違いは何か。

(答) 利用時間とは、雇用契約に基づく労働時間だけでなく、休憩時間や昼食時間、サービス管理責任者等との面談に要する時間等を含むが、有給休暇の取得や遅刻・早退などによりサービス利用のない時間、送迎に要する時間等は含まない。

労働時間とは、実際に利用者が労働した時間数をいうものであるため、休憩時間、遅刻、早退、面談に要した時間等により実際に労働していない時間であって賃金の支払が生じない時間については、労働時間に含めない。

年次有給休暇を取得した場合(時間単位で取得した場合も含む。)や健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等であっても労働時間とし賃金を支払っている場合は労働時間に含めるものとする。

なお、平成30年度からは、平均労働時間に応じた基本報酬が設定されたことから、短時間利用減算については、廃止されているので留意されたい。

問3 就労継続支援A型について、利用者の1日あたりの平均労働時間に応じた基本報酬とあるが、利用者ごとに月の1日当たりの平均労働時間とするのか、事業所として月の1日当たりの平均労働時間とするのか、どのような解釈になるか?

(答) 基本報酬の算定区分でいう1日の平均労働時間数とは、延べ労働時間数を、延べ利用者数で除して算出する。延べ労働時間数は、実際に利用者が労働した時間数をそれぞれの月で算出し総計し、延べ利用者数は、雇用契約を締結している者であって実際に賃金を支払った人数をそれぞれの月ごとに算出し総計し、平均労働時間を算出すること。

問4 就労継続支援A型、B型の基本報酬区分について、年度途中で変更があった際に区分の変更申請はできるか。

(答) 就労継続支援A型、B型共に、前年度の平均労働時間数及び平均工賃月額から算出するものであるため、年度途中での区分変更はできない。

新規事業所については、指定を受けた日から1年間は経過措置対象となる。ただし、指定を受けた日から6月以上1年未満の間は、指定を受けた日から6月間における平均労働時間数、平均工賃月額に応じ、基本報酬を算定することができる。基本報酬の取扱いについては、留意事項通知(障発0330第4号平成30年3月30日)を確認されたい。

問5 施設外就労をしている利用者数と同数を主たる事業所の利用者として受け入れ可能であるが、今回100分の70以下という利用定員の人数制限がなくなることから、受け入れ上限はどのようになるのか。例えば20名定員でサービス管理責任者1名の事業所の場合、20名+施設外就労の利用者40名まで可能になるのか。

(答) 施設外就労の総数については、利用定員を超えないこととされており、20名定員の場合、20名+施設外就労の利用者20名まで受入可能となる。

なお、サービス管理責任者は、施設外就労を行う者の個別支援計画の作成に係る業務も担うことから、施設外就労を行う者を含めた前年度の平均利用者数に対して配置すること。

(就労定着支援事業)

問6 就労定着支援事業のサービス管理責任者として従事するための要件はどのようなになっているか。

(答) 就労定着支援事業のサービス管理責任者として従事するためには、他のサービスと同様に所定の実務経験を満たした上で、本責任者として従事するまでに相談従事者初任者研修(共通講義・2日課程)とサービス管理責任者研修(就労分野・3日課程)を受講しておく必要がある。

問7 就労移行・就労継続支援B型・就労定着支援事業の多機能型とした場合、サービス管理責任者が兼務することは可能か。

(答) 専ら当該指定就労定着支援事業所の職務に従事するものでなければならないが、利用者の支援に支障がない場合は可能である。

※障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律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第206条の3第4項参照。