

厚生労働省 Q&A について

平成 22 年度障害福祉サービス事業者等集団指導（説明会）資料

沖縄県福祉保健部

障害保健福祉課

運営基準関係

【標準利用期間】

問1：①就労移行支援事業利用者がしばらくサービスの利用をしなかった場合、再申請において、新規申請として新たに2年間の利用が認められるのか。
②標準利用期間を超えて延長する際における「真にやむを得ない事情」にA型利用のための訓練が必要との理由も可能か。

答：①新規申請として新たに2年間の利用が可能とするか、前回利用から継続しているとして1年間の延長のみを認めるかは市町村判断にゆだねる。

②市町村判断による。

※就労移行支援体制加算の移行対象にA型が含まれていることを考慮。

【一般就労者の福祉サービス事業所利用について】

問2：①現在、午前中だけ就労している者が、午後だけ就労移行支援事業所を利用してよいか。

②同一法人内で就労、事業所利用も可能か。

③一般就労後に定着支援のみを利用したい場合はどうか。

答：平成19年12月19日Q&A問8参照

①基本的には就労後の利用は想定されていないが、他の事業の活用ではなく、どうしてもという場合は、問8の（答）2以下と同様に扱って差し支えない。

②可能。ただし、施設外就労等他の要件も勘案すること。

③就労移行支援事業所は就労の訓練をするための事業所であるため、定着支援のみというのは対象外となる。定着支援は障害者就業・生活支援センターと連携する方が望ましい。

【旧法施設運営法人の新体系事業所設立について】

問3：旧法施設を運営している法人が、同一敷地内に建物別の新体系事業所を新規設立しても良いか。

答：旧法施設を運営している法人が同一敷地内に建物別の新体系事業所を新規設立することはできるが、その後、旧法施設が新体系へ移行する際には一の事業所又は一の多機能型事業所となり、報酬単価等も変わってくることが予想されるので注意が必要となる。

【従たる事業所設置における定員の取扱いについて】

問4：①従たる事業所の利用定員（生活訓練6人、就労継続支援（B型）10人等）を満たしていれば、主たる事業所の定員は何人でもよいのか。

②また、多機能型事業所である場合、主たる事業所と従たる事業所を合算して20以上の定員を満たせばよいのか。

答：①単独型事業所の場合、主たる事業所と従たる事業所の合計人数が基準上の利用定員を満たしていればよい。

※但し、主たる事業所と従たる事業所の関係上、従たる事業所の定員は主たる事業所の定員以下にすべきである。

（例1）

主たる事業所：自立訓練（生活訓練）14人

従たる事業所：自立訓練（生活訓練）6人

（例2）

主たる事業所：就労継続支援（A型）7人

従たる事業所：就労継続支援（A型）3人

（例3）

主たる事業所：就労継続支援（B型）10人

従たる事業所：就労継続支援（B型）10人

②多機能型事業所の場合、多機能型における個々の事業所利用定員基準を満たした上で、従たる事業所を含めた利用定員合計が20人以上となる必要がある。

※単独型事業所の場合と同様、従たる事業所の定員は主たる事業所の定員以下にすべきである。

（例1）

主たる事業所：自立訓練（生活訓練）6人、就労継続支援（A型）10人

従たる事業所：自立訓練（生活訓練）6人

（例2）

主たる事業所：自立訓練（生活訓練）6人、就労継続支援（B型）10人

従たる事業所：就労継続支援（B型）10人

（例3）

主たる事業所：自立訓練（生活訓練）6人、就労継続支援（B型）10人

従たる事業所：自立訓練（生活訓練）6人、就労継続支援（B型）10人

【就労継続支援A型の年齢制限について】

問5：就労継続支援A型利用者については、「利用開始時」に65歳未満の者であることという年齢制限があるが、利用途中に65歳に達する場合の取扱はどうなるか。

答：利用途中に65歳に達した場合における支給決定更新等の取扱いについては、市町村判断となる。ただし、A型利用の必要性の有無等を確立させておくことが必要となる。

【特定求職者雇用開発助成金における暫定支給決定に代わるアセスメントについて】

問6：①特定求職者雇用開発助成金における暫定支給決定に代わるアセスメントの時期は事後でもよいのか？

答：事前に選考試験等の結果を市町村に提出する必要がある。

【出張所への人員配置について】

問7：出張所への支援員等の人員配置は必要か。巡回程度でもよいのか。

（例：管理駐車場を出張所としておいているが、利用者が1人で管理する場合等）

答：不可。基準省令第160条第3項準用

【精神障害者生活訓練施設と就労系事業所の併給について】

問8：精神障害者生活訓練施設を利用しながら新体系の就労系事業所を利用することはできるか。

答：可。

精神障害者生活訓練施設はハコ払いであり、就労系事業所を利用すると報酬の二重取りのようになるがやむを得ない。ただし、類似のサービスである新体系自立訓練事業所の利用は認められない。

【知的障害児施設と就労系事業所の併給について】

問9：知的障害児施設に入所しながら新体系の就労系事業所を利用することはできるか。

答：不可。

知的障害児施設はハコ払いであり、就労系事業所を利用すると報酬の二重取りになるため、同時利用は認められない。

【就労系事業所利用者が通りハ事業を利用する場合について】

問10：就労系事業所利用者が通りハ事業を利用する場合、就労系事業所利用者が委託訓練を利用する場合と同様に考え、別法人の別日程であれば、訓練等給付費の対象となると考えてよいか。

答：可。

【就労系事業者自らが受託する職場適応訓練の利用について】

問 11：就労系事業者自らが受託する職場適応訓練を利用する場合について、就労系事業者自らが受託する委託訓練を受講する場合と同様に取り扱い、訓練等給付費の対象とならないとしてよいか。

答：お見込のとおり。

【就労移行支援と就労継続 B 型の併給について】

問 12：就労移行支援と就労継続 B 型（高次脳機能障害支援事業所等）の併給はできるか。

答：効果的な支援を行う上で必要であれば可能。（市町村判断）

【就労移行支援事業所における工賃について】

問 13：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とあるが、就労移行支援事業所において当該差額が赤字の場合、工賃を支払わなくてもよいか。

答：就労移行支援事業所は、一般就労に向けた訓練の意味合いが強く、実習の活用等の必要性も出てくるため、必ずしも工賃を支払わなくてもよいが、できるだけ工賃を支払えるように努めるべきである。

【施設入所支援事業所が行う就労継続支援事業について】

問 14：平成 24 年度以降において、施設入所支援事業者が行う就労継続支援事業はどのようなのか。

答：検討中。

【就労継続支援 B 型の利用対象者等について】

問 15：就労継続支援 B 型利用対象者における、市町村判断対象者は平成 23 年度までの経過措置とされているが、その後の対応如何。

また、特定旧法受給者に係る経過措置についてはどうか。

答：双方ともに経過措置を延長する等の対策を検討中。

【就労支援事業所が行う在宅支援について】

問 16：就労支援事業者が行う支援は、利用者が在宅にてメールや電話等を通して受けることも可能か。

答：法施行当初は想定していなかった事例ではあるが、情報網等が発展した今日においては、在宅において支援を受けるといった形態も可能である。

各自治体判断に任せる。

※要件を満たせば、施設外支援として請求可。

【個別支援計画作成時の同意について】

問 17：①個別支援計画作成時において、同意を取れるような保護者がおらず（保護者が高齢者や障害者であり、かつ成年後見人もついていない場合等）、本人も同意ができるような状態でない場合にどのように対応すべきか。

②また、保護者が遠隔地にいる場合の同意確認は、電話対応でもよいか。

答：①速やかに、成年後見人を付ける等対応すべきである。

②後の紛争を避けるためにも、できるだけ郵送等により同意署名を取る等、書面で対応すべきである。

【同一法人内での就労継続支援（B型）から就労移行支援への利用変更について】

問 18：同一法人で運営する就労継続支援（B型）から就労移行支援への利用者の利用変更は可能か。

答：可。

【就労継続支援 A 型の利用時間（就業時間）について】

問 19：雇用契約を締結する就労継続支援 A 型の利用時間（就業時間）についても、他のサービスと同様、利用時間の下限はなく事業所の常識の範囲で報酬請求してよいのか。

答：労働法規上の規定を遵守しており、利用者が納得して利用契約及び雇用契約を締結するのであれば、利用時間（就業時間）の下限はなく事業所の常識の範囲で報酬請求してよい。

【常勤の従業者が勤務すべき時間数について】

問 20：常勤の従業者が勤務すべき時間数は、週 32 時間を下回ってもよいのか。

※「1週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする。」の考え方について。

答：一定程度のサービスの提供の確保があるので、1日8時間、週4日勤務等で週32時間勤務程度の量の確保が必要。たとえば、サービスの提供が週3日で、週24時間勤務等だと必要量を満たしていないことになる。

【サービス提供時間以外における別事業実施について】

問21：サービス提供時間以外において、別事業を実施してよいのか。また、この場合における事業所の利用について、基準省令における「専ら当該事業所の用に供するものでなければならない。」という規定との関連はどうなるのか。

※週のうち3日をサービス提供日とし、残り2日を別事業に充てる等

答：ただし書き（利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない）を適用し、場所や時間の区分けをしたうえでサービス提供に支障のない範囲であれば別事業の実施も可。ただし、上記問20の常勤職員の勤務時間数を満たせない場合は基準違反となる。

報酬関係

【欠席時対応加算の取扱いについて】

問1：欠席時対応加算について、2営業日前までの連絡があれば算定可能とのことだが、たとえば、2営業日前に病院に行き、引き続き入院等で休むことが判明した場合について、準備等の労力を評価するという加算の趣旨からすれば、2日目までは加算を算定でき、それ以降は月の上限日数（4日）以内でも算定できないと考えるがどうか。

答；お見込のとおり

【台風時の欠席時対応加算の取扱いについて】

問2：欠席時対応加算における急病等による利用中止に「台風接近による利用中止」は含まれるか。

答：台風接近も急病「等」に含まれるが、原則通り2営業日前までの間に接近の予測が不可能である場合に限られる。

【施設外支援を行う際の食事提供体制加算について】

問3：施設外支援を行う際においても食事提供体制加算の算定は可能か。

答：衛生面が問題となるため、施設外に弁当等を持参（事業所による生産、委託生産の場合ともに）して提供する場合は算定不可。ただし、一旦事業所に戻り、施設内において食事を取る場合は算定可。

【目標工賃達成加算における目標工賃の届出について】

問4：同加算Ⅰの要件で、目標工賃を県に届け出ることが算定要件になっているが、旧法施設の場合、指定基準等で目標工賃を届け出ることが義務付けられていないため、届出を行っていないが、最低賃金の1/3以上の要件のみを満たしていれば同加算を算定してよいか。

答：全ての要件を満たす必要がある。よって、目標工賃を届け出ている場合は算定できない。

【目標工賃達成指導員の兼務について】

問5：目標工賃達成指導員が多機能型事業所のB型事業所以外の職員と兼務することはできるか。

答：配置基準を満たしたうえで余った時間についても不可。

【就労移行支援体制加算について】

問6：就労移行支援体制加算の要件である就労定着6ヶ月の算定の考え方で、トライアル雇用の期間については、施設外支援の対象となるため、これを除いて算定すると考えるがどうか。

答：お見込みのとおり。（トライアル雇用期間は除く。）

【従たる事業所における定員超過利用減算の取扱いについて】

問7：主たる事業所10人、従たる事業所6人とした場合、日中活動サービスにおける定員超過利用減算の取扱いは①、②のうちどちらになるか。

①主たる事業所、従たる事業所を個別に算定

（例：1日当たりの利用実績）

主たる事業所

10人×150%=15人（1日につき、主たる事業所において15人まで受入可能）

従たる事業所

6人×150%=9人（1日につき、従たる事業所において9人まで受入可能）

②主たる事業所、従たる事業所を合算して算定

（例：1日当たりの利用実績）

（主たる事業所10人+従たる事業所6人）×150%=24人（主たる事業所と従たる事業所を併せて1つのサービスとみなし、24人を振り分けて配置可能）

答：②の取扱いとなる。

【施設外就労の利用について】

問8：施設外就労について、同一法人が運営する別の就労継続A型事業所における職場実習は、報酬算定の対象となるか。

答：施設外支援と同様、要件を満たせば報酬算定の対象となる（同一敷地内は除く）。

【施設外就労における請負報酬について】

問9：施設外就労において、「施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであること」とされているが、無報酬の場合でもよいのか。

答：無報酬でも可。

【施設外支援における報酬算定（利用者が拒否した場合）について】

問10：施設外支援実施日について、利用者が施設による支援を拒否した場合、報酬算定できるか。

答：報酬算定不可。

※利用者の同意に基づいてサービス提供を行うべきであり、緊急事態により施設が対応を要したとしても報酬算定不可。

【施設外支援における職員の同行について】

問11：施設外支援実施日において、施設職員の同行は必要か。

※平成18年11月13日 介護給付費等の算定に関するQ&A（VOL.1）問7との関連はどうか。

答：必ずしも職員の同行は必要ない。（同行しても同行しなくても算定可能）

※Q&A（VOL.1）問7については、施設外就労加算創設前の回答であるので（答）1が

施設外支援を示し、(答) 2は施設外就労を示している。

【施設外就労と定員超過利用減算の関係について】

問 12：定員超過利用減算の具体的取扱いにおける定員増に加えて施設外就労利用者分の増員もできるのか？

答：可。

【施設外就労の総数上限について】

問 13：施設外就労の総数は、利用定員の100分の70以下となっているが、その上限を超えた場合の取扱いはどうなるのか。

答：上限を超えた日については、加算分の報酬算定不可。