

令和4年度第2回神奈川県 指定障害福祉サービス事業者等 指導講習会資料

開催日:令和4年10月18日(火)
開催時間:13:30~16:30

神奈川県福祉子どもみらい局福祉部
障害サービス課監査グループ

午後スケジュール

予定時間	次 第
	開催挨拶
13:30～14:30	就労継続支援B型事業所の基準等について
14:30～14:40	休憩(10分)
14:40～15:40	就労継続支援事業会計の運用ガイドラインに基づく 事業所会計について
15:40～15:50	休憩(10分)
15:50～16:30	指導監査について
	閉会挨拶
	終了

令和4年度第2回神奈川県指定障害福祉サービス事業者等指導講習会

就労継続支援事業B型事業所の 基準等について

神奈川県福祉子どもみらい局福祉部障害サービス課

就労系障害福祉サービスとは

- 就労系障害福祉サービスとは、障がい者の社会復帰や自立を目指して、就労支援を提供する障害者総合支援法で定められたサービス
- 就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援の四種類があり、
- 企業への就職を目指す方、企業で働くためのスキルと自信をつけたい方、一般就労は難しいけれども、福祉的就労で働きたい方など、それぞれの方に合った事業所を利用することができる。

各就労系障害福祉サービス事業

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(利用期間:2年) ※市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間:3年)</p>

就労継続支援事業B型事業所の対象者

(対象者)

就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定の年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待されるもの。

就労継続支援事業B型事業所の対象者①

【具体例】

- ①就労経験がある(就労継続支援A型も含む)者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者



就労継続支援事業B型事業所の対象者②

【具体例】

②50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者



※障害基礎年金とは

病気やケガによって生活や仕事などが制限されるようになった場合に受け取ることができる年金を「障害年金」と言い、病気やけがで初めて医師の診療を受けたときに国民年金に加入していた場合は「障害基礎年金」、厚生年金に加入していた場合は「障害厚生年金」が請求できる。

就労継続支援事業B型事業所の対象者②－2

障害基礎年金の障害等級の例

障害の程度	障害の状態
1級	両眼の視力がそれぞれ0.03以下のもの
	両耳の聴力レベルが100デシベル以上のもの
	両上肢の機能に著しい障害を有するもの
	両下肢の機能に著しい障害を有するもの
	体幹の機能に座っていることができない程度又は立ちあがることができない程度の障害を有するもの
	身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が前各号と同程度以上と認められる状態であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの
	精神の障害であって、前各号と同程度以上と認められる程度のもの

* 障害の程度1級 「国民年金法施行令別表」より抜粋

就労継続支援事業B型事業所の対象者③

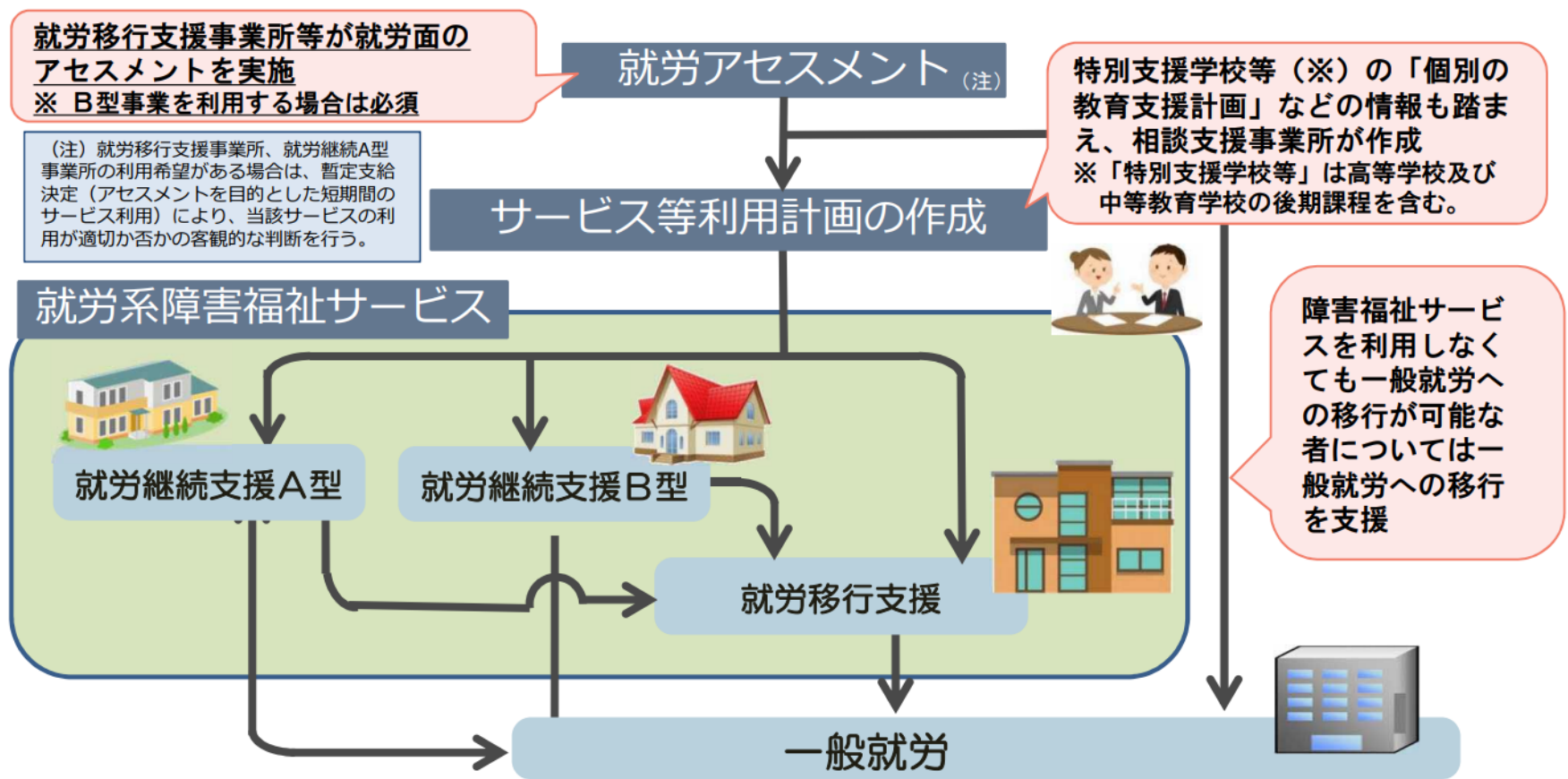
【具体例】

③ 対象者①、②のいずれにも該当しない者であって、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者



就労継続支援事業B型事業所の対象者③－2

就労系障害福祉サービスの利用の流れ



就労継続支援事業B型事業所とは

(基本方針)

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198条

「就労継続支援事業B型に係る指定障害福祉サービス(以下「就労継続支援事業B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、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力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。

就労継続支援事業B型事業所の人員基準

基準条例第187条(準用第174条)より

職種	配置基準
管理者	原則として管理業務に従事するもの
サービス管理責任者	利用者60名以下 1人以上 利用者61名以上 1人に利用者数が60人を超えて40名又はその端数を加えて得た数以上
職業指導員及び生活支援員	総数 常勤換算で利用者数を10で除した数以上 職業指導員 1人以上 生活支援員 1人以上 ※1人以上は常勤

就労継続支援事業B型事業所の設備基準

基準条例第188条(準用第176条)より

指定就労継続支援B型事業所が設けなければならない設備

(1) 訓練・作業室

訓練又は作業に支障がない広さを有すること、訓練又は作業に必要な機械器具等を備えること。

※訓練・作業室は、指定就労継続支援A型の提供に当たって支障がない場合には、設け
ないことができる。

(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

(5) 多目的室その他運営上必要な設備

上記の設備は、専ら当該指定就労継続支援B型事業所の用に供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、この限りでない。

就労継続支援事業B型事業所の特徴（運営基準）

工賃について

指定就労継続支援B型事業者は、利用者に対し、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。

利用者工賃の1月当たりの工賃の平均額は、3,000円を下回ってはならない。

指定就労継続支援B型事業者は、年度ごとに工賃の目標水準を設定し、当該工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知しなければならない。



「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（平成19年4月2日付け障障発第0402001号）

① 適正な事業運営に向けての留意事項

工賃の支払い等について

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、工賃水準を高めていくことが求められている。→ **工賃向上計画、事業計画の見直しが必要！！**

就労継続支援事業B型事業所とは

○対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
 - ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
 - ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
 - ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

○サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○報酬単価(令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

基本報酬の体系(いずれかを選択)

(1)「平均工賃月額」に応じた報酬体系		(2)「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系	
平均工賃月額	基本報酬	定員	基本報酬
4.5万円以上	702単位/日	20人以下	556単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	672単位/日	※ 人員配置7.5:1の場合	
3万円以上3.5万円未満	657単位/日	【独自の加算】	
2.5万円以上3万円未満	643単位/日	● 地域協働加算 30単位/日	
2万円以上2.5万円未満	631単位/日	就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。	
1.5万円以上2万円未満	611単位/日	● ピアサポート実施加算 100単位/月	
1万円以上1.5万円未満	590単位/日	利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。	
1万円未満	566単位/日		

※ 定員20人以下、人員配置7.5:1の場合

(1)及び(2)共通の主な加算

- 就労移行支援体制加算 5～93単位/日
※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算
- 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合
- 食事提供体制加算、送迎加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

○事業所数

13,828 (国保連令和 3年 1月実績)

○利用者数

282,409 (国保連令和 3年 1月実績)

就労継続支援事業B型事業所の特徴（工賃向上計画）①

工賃向上計画について（「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針より）
工賃水準向上に取り組むとともに、工賃水準向上の実現に向けた「工賃向上計画」を特別な事情がない限り作成すること。

原則すべての就労継続支援B型事業所が作成すること

工賃向上計画とは・・・

利用者の地域における自立生活に重要な役割を果たす工賃の向上に向けて策定されるもの

就労継続支援事業B型事業所の特徴（工賃向上計画）②

ステップ1

法人や事業所として、工賃アップに取り組む方針の決定

ステップ2

工賃アップに対する職員の意識統一

①目的の確認、②現状の認識、③目標設定、課題の抽出と方向性の決定、④計画の作成、⑤計画の実行、⑥計画の確認と修正

ステップ3

工賃目標の設定

就労継続支援事業B型事業所の特徴（工賃向上計画）③

工賃向上計画書 参考様式（就労B 通期用）

作成日： 年 月 日

年度 工賃向上計画書（通期）

事業所（施設）名					事業種別				
平均工賃の推移	前々年度（ 年度）実績				前年度（ 年度）実績				
	期	上半期	下半期	通期	期	上半期	下半期	通期	
	月額				月額				
平均工賃の目標	今年度（ 年度）目標				年度以降の目標				
	期	上半期	下半期	通期	期	年	年	年	
	月額				月額				
前々年度と比較した前年度の工賃支給状況	時間額				時間額				
	支払総額 () 増加傾向 () 横ばい傾向 () 減少傾向								
	延べ工賃支払対象者数 () 増加傾向 () 横ばい傾向 () 減少傾向								
	延べ勤務時間数 () 増加傾向 () 横ばい傾向 () 減少傾向								
	平均	月額	() 増加傾向 () 横ばい傾向 () 減少傾向						
前年度の作業種目及び収入実績	工賃	時間額	() 増加傾向 () 横ばい傾向 () 減少傾向						
	作業種目	前年度収入額	割合	傾向					
	受託加工	千円	%						
	自主製造・販売	千円	%						
	仕入・販売	千円	%						
	飲食	千円	%						
	サービス	千円	%						
	役務（清掃等）	千円	%						
他（ ）	千円	%							
合計	千円	100 %							
前年度に工賃向上に効果上げた具体的な事項									
工賃向上のためにクリアしなければならない課題事項（複数回答可）	() 販売品に魅力がない () 販売品種が少ない () 販売先が限られている () 立地条件が悪い () 受注単価が安い () 多量の注文が受けられない () 他事業所とのネットワークがない () 職員の作業負担増大 () 利用者の作業負担増大 () 職員のコンセンサス () 利用者特性 () その他 ()								
工賃向上のために優先的にクリアしなければならない課題の具体的な内容と対応策									
今年度計画している改善策（複数回答可）	() 品質の向上 () 販路開拓 () 新商品開発 () 他事業所とのネットワーク化 () 内部努力 () 作業種目の見直し () 職員の意識啓発 () 神奈川県工賃向上支援事業への積極的な参加 () その他 ()								
今年度計画している改善策の具体的な内容									

就労継続支援事業B型事業所の特徴（事業計画）

事業計画とは

事業計画とは、事業概要・経営方針・事業内容・経営環境・事業展開戦略・財務計画等を3～5年間策定したもの(目標数値)

事業所の実態に合わせて、都度見直しを行うことが必要です。

事業計画は事業所がどんなことを考え(理念)、何を目指して運営していくのか(運営方針)を示す重要なものです。

また、事業計画を作成することで、事業の目的や方針、利用者への対応等を確認することができます。

工賃向上計画を含め、事業所で働く職員全員で共有することが必要です。



障害福祉サービス事業所共通の注意事項

令和4年4月1日から義務化となっている事項①

身体拘束等の禁止(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等を定める条例(以下「基準条例」という。)第194条 準用第36条の2)

指定就労継続支援B型事業者は、身体的拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会(テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。)を定期的 to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。
- (2) 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- (3) 従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的 to実施すること。



障害福祉サービス事業所共通の注意事項

令和4年4月1日から義務化となっている事項②

虐待の防止(基準条例第194条 準用第41条の2)

指定就労継続支援型B事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 当該指定就労継続支援B型事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会(テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。)を定期的 to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。
- (2) 当該指定就労継続支援B型事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的 to実施すること。
- (3) 前2号に掲げる措置を適切 to実施するための担当者を置くこと。



関係法令等

- ・ 就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について（平成18年10月2日障障発第1002003号）
- ・ 就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について（平成19年4月2日障障発0402001号）

～ご覧いただきありがとうございました。～



令和4年度第2回神奈川県指定障害福祉サービス事業者等指導講習会

指導監査について

神奈川県福祉子どもみらい局福祉部障害サービス課

就労継続支援A型、B型事業所において よくある指摘、指導事項

就労継続支援A型事業所 ①

就労継続支援A型事業所は、障害サービス事業所であり、就労先でもある。
労働基準法も順守しなければならない。

雇用契約の締結、労働条件通知書の作成、労働者名簿の作成等が適正に行われているか。

賃金が最低賃金を下回っていないか。(令和4年10月1日改正)
神奈川県の最低賃金はいくらでしょうか？



※最低賃金の減額の特例許可手続きについては、「障害者自立支援法の施行に伴う指定賃金の減額の特例許可手続きについて」(平成18年10月2日障障発令第1002001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)を確認の上必要な手続きを行ってください。

就労継続支援A型事業所 ②

解雇予告について

労働基準法では

・使用者は労働者に少なくとも30日前に解雇を予告しなければならず、30日前に予告しない場合、使用者は解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払わなくてはならない。



基準条例では

- ・指定障害福祉サービス事業者は、利用者の立場に立った指定障害福祉サービスの提供に努めなければならない。
- ・自ら適切な指定就労継続支援A型を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の事業者等の紹介その他必要な措置を速やかに講じなければならない。

*** 利用者の個々の特性に応じた対応が必要！！**

就労支援を利用されている方がたは、一般就労をすることに対し困難なさを持った方であるため、会社都合による急な廃止や解雇により利用者に不利益を与えることは指定就労継続支援A型事業の基本方針に反する行為です。

就労継続支援B型事業所 ①

よくある指摘事項

工賃について

- ・工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知していない。
- ・工賃の月平均額が3,000円を下回っている。

工賃の改善を図るために工賃向上計画を作成し、事業所の収支の状況を把握し、工賃向上のための具体的な改善策等を検討することが必要である。



目標工賃達成指導員加算について

【要件】

- ・目標工賃達成指導員を常勤換算で1名以上配置していること。
- ・目標工賃達成指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が利用者数を6で除して得た数以上であること。
- ・目標工賃達成指導員が工賃向上計画を作成し、工賃向上に向けた取組みを行っていること。

※工賃向上計画は平均工賃の推移、工賃支給状況等を記載し、工賃向上のために取組む具体的方策を記載するものであり、この計画を基に事業所として課題意識をもち対応することが必要！

**すべての障害福祉サービス事業所
においてよくある指摘、指導事項**

項目	指導内容(具体例)
内容、手続きの説明 及び同意	<ul style="list-style-type: none">◆ 重要事項説明書の記載が、サービスの実態等又は運営規程と一致していない。 (例)職員配置、営業時間、食事代等が実態と異なる。◆ 重要事項説明書に利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項が網羅されていなかった。 (例)職員配置、営業日、営業時間等◆ 支給決定期間を超えて契約を結んでいる。 (例)支給決定期間 令和3年6月1日～令和4年5月31日 契約書の契約期間 令和3年8月1日～令和4年7月31日 → 令和4年6月1日～令和4年7月31日の期間は、令和3年8月1日の段階では、必ず支給決定が更新されるか不明のため契約出来ない。

項目	指導内容(具体例)
職員配置等	<ul style="list-style-type: none">◆ 常勤専従で置くべき職員が、他の事業所の職務を兼務していた。 (例)生活介護、B型の多機能型(定員20名) 生活介護で1名しかいない常勤生活支援員がB型の職務に従事 ⇒「生活介護における常勤としての勤務時間－B型に従事した時間」となり、生活介護における常勤勤務時間数に達しないため人員欠如減算となることがある。◆ サービス管理責任者として兼務できる範囲を超えて兼務していた。

区分

運営管理3

項目	指導内容(具体例)
契約支給量の報告	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 受給者証に受給者証記載事項を記載していない。 (例) <u>事業所名等の記載なし</u>
介護給付費の額にかかる通知	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 法定代理受領をした際に、利用者側へ通知してない。 ◆ 代理受領後に通知する必要があるが、<u>代理受領前に通知している。</u> (例) <u>令和3年7月のサービス提供分の請求は8月。この請求分はさらにその翌月(9月)の15日前後に入金される。入金より前の日付で同通知を発行するのは不可。</u>

項目	指導内容(具体例)
運営規程	<ul style="list-style-type: none">◆ 従業者の職種・員数、営業日・営業時間、通常の事業の実施地域など、サービスの実態が運営規程と合っていない。◆ 運営規程を変更しているが、県に届出をしていない(変更後10日以内の届出が必要)。
勤務体制の確保	<ul style="list-style-type: none">◆ 従業者の資質向上のための研修の機会を確保していない。
掲示	<ul style="list-style-type: none">◆ 運営規程の概要、従業者の勤務体制、協力医療機関、苦情受付窓口等の重要事項を見やすい場所に掲示していない。
定員の遵守	<ul style="list-style-type: none">◆ 「定員超過減算に該当しなければよい」と考え、利用定員を超えて受け入れていた。 <p>* <u>定員は超えないのが原則。超えてよいのは、虐待や災害発生時等のやむを得ない場合のみ。</u></p>

項目	指導内容(具体例)
非常災害対策	<ul style="list-style-type: none">◆ 非常災害に対する具体的計画が立てられていない(単なるマニュアルでは不可)。◆ 避難訓練の実施記録が整備されていない。
変更の届出等	<ul style="list-style-type: none">◆ 事業所の管理者(サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者)、平面図、運営規程、事業所所在地等が変更されているが、<u>10日以内に県に変更届出書を提出していない</u>。* サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者を変更する際、体制届の提出をもって、変更手続きとはならないことに留意* 事業所レイアウトを変更した場合も届出が必要

項目	指導内容(具体例)
業務管理体制の整備	<ul style="list-style-type: none">◆ 事業者が、法令を遵守するための責任者を選任しておらず、行政への届出もしていない。<ul style="list-style-type: none">* 指定障害福祉サービス事業者(法人)等は、法令等を遵守する体制(業務管理体制)の整備とその届出が必要◆ 法人代表者、法令遵守責任者、事業所所在地等が変更されているが、行政に届出していない。
情報公表制度	<ul style="list-style-type: none">◆ 情報公表対象サービス等情報の報告を行っていない。<ul style="list-style-type: none">* 情報公表制度は毎年更新が必要
その他	<ul style="list-style-type: none">◆ 管理者が、従業員の職務管理等の管理業務を適切に行っていない。

項目	指導内容(具体例)
個別支援計画の作成	<ul style="list-style-type: none">◆ 個別支援計画が作成されていない、又は作成やモニタリングが遅れている。◆ サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者以外の者が個別支援計画を作成している。◆ 個別支援計画の作成に係る会議の記録がない。◆ サービス管理責任者等が個別支援計画作成の全ての手順に関わっていない。◆ 個別支援計画に、文書により利用者の同意を得ていない。◆ 個別支援計画内の提供サービス内容、アセスメント記録及びモニタリング記録が不十分。◆ 全ての支援は、個別支援計画に則って行われるものであるため、利用開始日の時点で個別支援計画が作成されていないのは基準違反。◆ 利用開始月内に個別支援計画が作成されていない場合は減算が必要(モニタリングも同様)。

区分

利用者支援2

項目	指導内容(具体例)
サービス提供の記録	<ul style="list-style-type: none">◆ 利用状況を具体的に把握するための記録が作成されていない。◆ サービス提供の記録について、利用者や保護者から確認を得ていない。
事故への対応、苦情解決等	<ul style="list-style-type: none">◆ 事故発生後、県、市町村、利用者の家族等に連絡を行っていない。◆ 利用者等から受けた苦情内容等を記録していない。

項目	指導内容(具体例)
秘密保持等	<ul style="list-style-type: none">◆ 他指定事業所等への利用者等に関する情報提供を行う際、文書による利用者等への同意を得ていない。◆ 業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を、退職後も保持する旨の規定がない。
利用者負担額に係る管理	<ul style="list-style-type: none">◆ 利用者等から金銭の支払いを受けた際に領収書を交付していない。◆ 利用者等から徴している光熱水費について、実費以上を徴収している。◆ 利用者の書面による同意を得ないまま徴収している。◆ サービスごとに定められている徴収可能な費用以外の費用を徴収していた。◆ 「共益費」、「事務手数料」等曖昧な名目で徴収していた。 → 徴収できる費用であっても、曖昧な名目での徴収は不可。

項目

指導内容(具体例)

- ◆ 身体拘束等の適正化の指針を整備していない。
- ◆ 身体的拘束等の適正化のための委員会を開催していない。
- ◆ 従業者に対し身体的拘束等の適正化のための研修を実施していない。
- ◆ 緊急やむを得ない場合以外に、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為を行っている。
(例) やむを得ず身体的拘束を行う場合の3要件(※)全てを満たしていないのに身体的拘束を行っていた。
※切迫性、非代替性、一時性
- ◆ 身体的拘束を行う場合の記録が不十分である。
(例) 身体的拘束を行った際の記録に、身体的拘束等の態様、時間及び利用者の心身状況の項目が不足していた。
(例) 個別支援計画に身体拘束について記載されていなかった。
* 身体的拘束を行った際は、その態様及び時間、利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由の記録が必要
* 身体的拘束を行う場合には、利用者本人や家族への説明と了解が必要

身体的拘束の禁止

項目

指導内容(具体例)

介護給付費等の
請求誤り
(全事業共通)

- ◆ サービス提供実績記録票(写し)を市町村に提出していない。
 - ◆ 指定基準上必要な人員が配置されていない、配置の要件を満たしていないのに減算していなかった。
(例)サービス管理責任者(児童発達支援管理責任者)の人数が足りない、又は認められない兼務をしている。
→人員欠如減算(全利用者分)となるため多額の返還が生じるケースが多い。
 - ◆ 個別支援計画未作成期間について、介護給付費等を減算していなかった。
(例)個別支援計画がない利用者各々について減算が必要。モニタリングをしていない(又は遅れた)期間についても同様。
- * 支援記録がない状態での請求は不正請求(サービス提供実績記録票のみに基づく請求は不可)

区分

請求事務処理等2(加算の請求誤り)

項目	指導内容(具体例)
福祉専門職員配置等 加算	<p>◆人事異動により有資格者の割合が加算要件を満たさなくなったが請求していた。</p> <p>◆ 常勤職員として、カウントできない職員をカウントしていた。</p> <p>* この加算の「常勤」の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非常勤雇用であっても、常勤が勤務すべき時間数に達している従業者は全て常勤として扱う。 ・複数事業所を兼務する常勤職員は、常勤として勤務すべき時間数の2分の1以上勤務する事業所においてのみ常勤としてカウントする。 <p>* 事業ごとに、常勤としてカウントする職種が異なるので注意が必要。</p> <p>* 管理者、サービス管理責任者は カウントしない。</p>

区分

請求事務処理等3(加算の請求誤り)

項目	指導内容(具体例)
処遇改善加算	<p>◆ 全従業者へ処遇改善計画を周知していなかった。</p> <p>* 最低賃金を支払った上で、この加算分は全て職員の給与改善に充てることが必要。</p>
欠席時対応加算 (通所系)	<p>◆ 利用者の状況、相談援助の内容等の<u>記録がない</u>。</p> <p>◆ 前々日より前に連絡を受けていたが、算定していた。</p> <p>* <u>ただ欠席の連絡を受けただけでは算定できない!</u></p>

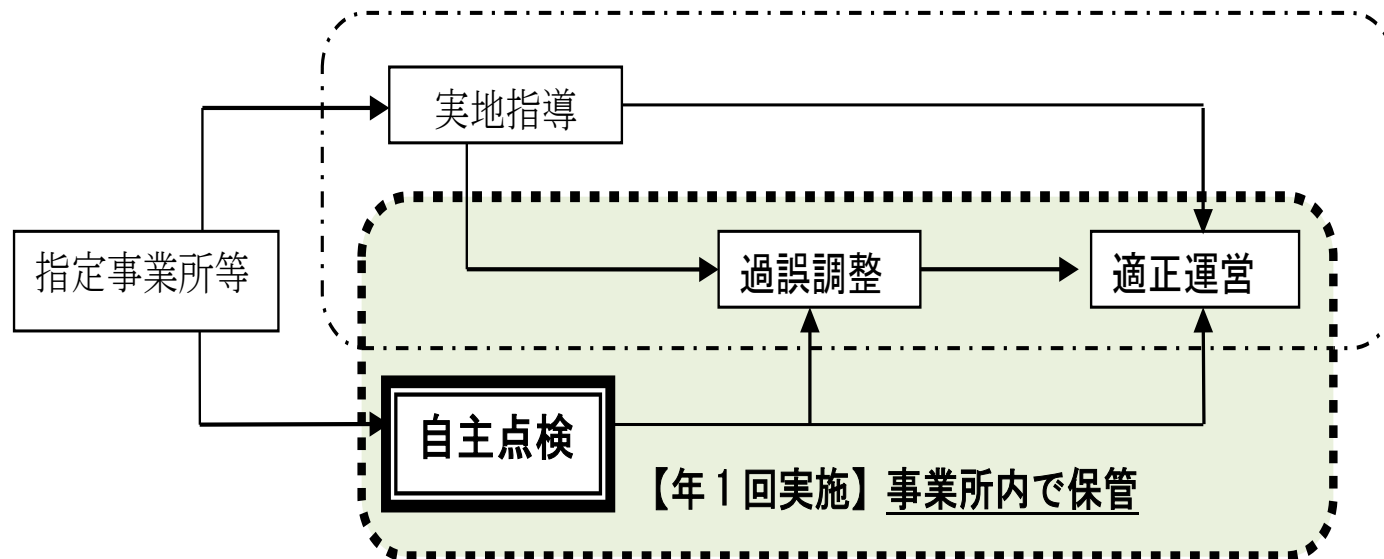
指導監査とは

神奈川県が行う指導監査の実施形態

指導	実地指導	サービスの内容等又は介護給付費等の請求の適正化を図ることを目的に実施する。
	集団指導	指定障害福祉サービス事業者等に対して、過去の指導事例、留意点及び制度の改正内容等について、講習会形式で行う。
監査	サービス内容や介護給付費等の請求に不正又は著しい不当が認められる場合又はその疑いがある場合に、事実関係を的確に把握し、公正かつ適切な措置をとることを主眼に実施する。	

自己点検シートの導入

- 年1回状況調査について、自己点検を実施する(6月中の実績状況を7月に点検)。
- 点検の結果、基準違反等が確認された場合は自主的に改善を行う。
- 自己点検シートによる点検結果は必ず事業所内に保管する。
- 保管した自己点検シートを実地指導、監査実施時に提出又は提示する。



実地指導の流れ

実施通知

- ・運営主体あてに実施通知を送付（概ね実施日の1ヶ月前）
- ・実施通知の中に「事前提出資料」及び「当日準備資料」について記載



準備

- ・「事前提出資料」、「自己点検シート」は、障害サービス課ホームページに掲載している様式にて作成
 - * 神奈川県＞分類から探す＞産業・働く＞業種別情報：介護・福祉サービス業＞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等に基づく実地指導（<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/dn6/cnt/f7259/index.html>）
- ・「事前提出資料」、「自己点検シート」をそれぞれ1部提出し、事業所に控えを保管
- ・「当日準備資料」は、実地指導の当日確認するため、提出しやすいところに保管



事前提出

- ・事業者は、「事前提出資料」は、実地指導前に内容を確認するため、実地指導実施通知に記載されている期限までに1部を提出





当日対応



- ・人員体制や運営全般、サービス提供内容、報酬請求について説明できる方（管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者等）
- ・「事前提出資料」及び「当日用意資料」をもとに、聞き取り、書類の確認を実施
- ・必要に応じ、他の従業者に聞き取る場合あり
- ・当日の指導内容は、記録をとり、改善に取り組む体制を整備



結果通知

- ・実地指導後、指摘事項について、実地指導結果として通知（実施日の概ね1～2ヶ月以内）
- ・通知に記載された文書指導事項については、通知に記載されている報告期限までに改善報告書を提出（通知到着後から60日以内）
- ・通知の文書指導事項の改善を報告書で確認し、支障がないと判断した場合、実地指導完了

監査及びそれに伴う行政上の措置

対象事業所	<ul style="list-style-type: none">・通報、苦情、相談等に基づく情報、実地指導において確認した情報から著しい不当が疑われ、あるいは認められる県指定事業所等
	
実施方法	<ul style="list-style-type: none">・随時実施・実地指導中、自立支援給付費等の著しい不正が認められる場合、著しい運営基準違反が認められる場合又はその恐れがある場合は、直ちに監査に切り替えることがある。・監査の結果、改善勧告に至らないが改善を要する事項と認められる場合は、後日結果通知を送付。
	



行政上の 措置

・「勧告」、「命令」、「指定の取消し等」を実施

○勧告

期限を定めて、基準の遵守について勧告する。

期限内に従わなかった場合は公表することがある。

○命令(行政処分)

正当な理由なく、勧告に係る措置をとらなかった場合に、期限を定めて勧告に係る措置をとるよう命令する。命令した場合は、公示する。

○指定の一部または全部効力停止、指定取消

指定基準違反等の内容が障害者総合支援法第50条第1項のいずれかに該当する場合は、指定の取消し又は期間を定めて指定の全部又は一部効力を停止することがある。

指定取消し等をした場合は、公示する。

※命令、指定取消し等を行う前に、聴聞又は弁明の機会の付与を行う。



経済上の 措置

・県が命令又は指定の取消し等により、返還金が生じる場合は、関係市町村は、返還金＋加算金(返還金の40/100)の返還を命じることがあります。

指定基準は「最低基準」

(解釈通知第一の1)

障害福祉サービス事業に係る指定基準の性格

基準は、指定事業者が、法に規定する便宜を適切に実施するため、必要な最低限度の基準を定めたものであり、指定事業者等は、常にその運営の向上に努めなければならない。

報酬の考え方

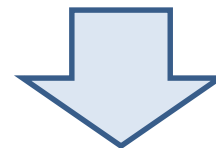
サービスの報酬



加算



基本報酬
基準違反は減算



加算算定要件を満たした場合のみ算定可能

報酬の減算

給付費において、報酬減算をせずに請求している事例が近年多く見受けられるので、対象となるサービス、単位数、適用開始日、事例を交えて紹介する。

人員欠如減算

個別支援計画
等未作成減算

2(1)生活支援員、看護職員、理学療法士、作業療法士、地域移行支援員、職業指導員、就労支援員、就労定着支援員、世話人、児童指導員、保育士、障害福祉サービス経験者の欠如の場合

対象となるサービス	算定される単位数	
療養介護、生活介護、短期入所、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス	減算が適用される月から2か月目まで	所定単位数の70/100
	減算が適用される月から3か月目以降	所定単位数の50/100

減算の適用開始日及び終了日

生活支援員等が人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合	翌月から人員欠如が解消される月まで、利用者全員について減算
(例) 職員が3/31に退職し、4/1から1割を超えて欠員で、6/1に配置した場合	(例 答え) 減算開始: 5/1～ 減算終了: ～6/30 (配置日の属する月まで)
生活支援員等が人員基準上必要とされる員数から1割以下の範囲内で減少した場合	翌々月から人員欠如が解消されるに至った月まで、利用者全員について減算
(例) 職員が3/31に退職し、4/1から1割以下の欠員で、7/1に配置した場合	(例 答え) 減算開始: 6/1～ 減算終了: ～7/31 (配置日の属する月まで)

2(2)サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の欠如の場合

対象となるサービス

療養介護、生活介護、短期入所、
自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、
就労移行支援、就労継続支援A型、
就労継続支援B型、就労定着支援、
自立生活援助、共同生活援助、
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

算定される単位数

減算が適用され
る月から4か月
目まで

所定単位数の
70/100

減算が適用され
る月から5か月
目以降

所定単位数の
50/100

減算の適用開始日及び終了日

欠如となった日の翌々月から、人員欠如が解消されるに至った月まで、利用者全員について減算

※ 常勤や専従など、員数以外の要件を満たしていない場合も同様

多機能型事業所

すべてのサービスの利用者全員について減算

共生型事業所

人員欠如による減算は行わない。

3 個別支援計画、通所支援計画の作成に係る業務が適切に行われていない場合

対象となるサービス

療養介護、生活介護、施設入所支援、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援、
自立生活援助、共同生活援助、
児童発達支援、医療型児童発達支援(指定医療機関で行う場合を除く)、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

算定される単位数

減算が適用される月から2か月目まで

所定単位数の
70/100

減算が適用される月から3か月目以降

所定単位数の
50/100

減算の適用開始日及び終了日

- ・個別支援計画や通所支援計画が作成されずにサービス提供が行われていた場合
 - ・適切な時期にモニタリングや支援計画の見直しが行われていなかった場合
- ※いずれかが該当した場合

当該月から解消された月の前月までの間、作成されなかった利用者について減算

(例)
サビ管が3/31に退職し、4/1から新規利用があり、6/1に配置した場合

(例 答え)
減算開始: 4/1～
減算終了: ～5/31
(配置日の属する月まで)

減算適用表①

(サービス管理責任者 (児童発達支援管理責任者)の欠如)

(例) 退職日: 令和2年3月31日 欠如となった日: 令和2年4月1日

基本報酬単位数 1,000と仮定 後任の配置日: 令和2年9月1日

※ 個別支援計画(通所支援計画)未作成減算についてはサービス管理責任者(児童発達支援管理責任者)が不在となった以降に新規で利用を開始した利用者及び適切な時期にモニタリングや支援計画の見直しが行われなかった利用者を対象とする。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
減算前単位	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
サビ管(児発管)欠如減算	減算なし	減算なし	× 0.7	× 0.7	× 0.7	× 0.7	減算なし
減算後単位	1,000	1,000	700	700	700	700	1,000
支援計画未作成減算該当	× 0.7	× 0.7	× 0.5	× 0.5	× 0.5	× 0.5	減算なし
減算後単位	700	700	500	500	500	500	1,000

減算適用表②

(サービス提供職員 (生活支援員等)の欠如)

(例) 退職日: 令和2年3月31日 欠如となった日: 令和2年4月1日
 基本報酬単位数 1,000と仮定 後任の配置日: 令和2年9月1日

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
減算前単位	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
職員欠如減算 (1割超)	減算なし	× 0.7	× 0.7	× 0.5	× 0.5	× 0.5	減算なし
減算後単位	1,000	700	700	500	500	500	1,000
職員欠如減算 (1割以下)	減算なし	減算なし	× 0.7	× 0.7	× 0.5	× 0.5	減算なし
減算後単位	1,000	1,000	700	700	500	500	1,000

事業者が求められていること

運営に
当たっては

法令遵守

公平性・透明性

説明責任

サービス提供に
当たっては

一人ひとりを尊重

日常生活、社会生活を
総合的に支援

指定障害福祉サービス事業者等 が…

- 人格尊重義務違反
- 人員基準違反
- 設備基準違反・運営基準違反
- 不正請求
- 帳簿提出の拒否・監査の妨害・忌避
- 虚偽報告・虚偽答弁
- 指定時の不正
- 命令又は処分違反
- 著しく不正な行為

指定障害福祉サービス事業所の指定取消しについて

近年の指定取消しの事例

法人種別	事業種別	処分の種類	不正内容
営利法人	就労継続支援 B型	指定取消し	<ul style="list-style-type: none">・ 利用者に工賃を支払っていなかった。(人格尊重義務違反)・ 常勤のサービス管理責任者を配置していなかった。(人員基準違反)・ 個別支援計画を作成していなかった。(運営基準違反)・ 事業所建物の賃貸借契約が解除されていた。(設備基準違反)・ 指定申請時に虚偽の書類を提出した。(指定時の不正)・ 帳簿提出の拒否及び監査の妨害・忌避があった。
営利法人	共同生活援助	指定取消し	<ul style="list-style-type: none">・ 利用者の通帳等を法人代表が管理し、障害者年金等を全額引き出していたが使用用途が不明確であり、事業所建物の賃料を滞納していた。(人格尊重義務違反及び著しく不当な行為)・ サービス管理責任者を配置していなかった。(人員基準違反)・ 指定申請時に虚偽の書類を提出した。(指定時の不正)・ 帳簿提出の拒否及び監査の妨害・忌避があった。

法人種別	事業種別	処分の種類	不正内容
営利法人	児童発達支援	指定取消し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定申請時に虚偽の書類を提出した。(指定時の不正) ・ 常勤専従の児童発達支援管理責任者を配置していなかった。(人員基準違反) ・ 人員基準違反の状態であり、減算の措置をとらず、給付費の請求を行っていた。(請求に関する不正)
営利法人	放課後等 デイサービス	指定取消し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定申請時に虚偽の書類を提出した。(指定時の不正) ・ 常勤専従の児童発達支援管理責任者及びサービス提供を行う職員を配置していなかった。(人員基準違反) ・ 人員基準違反の状態であり、減算の措置をとらず及び加算の要件を満たしていないにもかかわらず給付費の請求を行っていた。(請求に関する不正)

関係根拠法令

- 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(以下「障害者総合支援法」という。)(平成17年11月7日法律第123号)
- 児童福祉法(昭和22年12月12日法律第164号)
- 県条例
 - ・ 障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準を定める条例(平成25年1月11日条例第11号)
 - ・ 障害者支援施設の設備及び運営に関する基準を定める条例(平成25年1月11日条例第13号)
 - ・ 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等を定める条例(平成25年1月11日条例第9号)
 - ・ 指定障害者支援施設の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例(平成25年1月11日条例第10号)
 - ・ 児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を定める条例(平成25年1月11日条例第5号)
 - ・ 指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例(平成25年1月11日条例第7号)
 - ・ 指定障害児入所施設等の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例(平成25年1月11日条例第8号)
- 厚生労働省令
 - ・ 障害者総合支援法に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準(平成24年3月13日省令第27号)

●解釈通知

- 障害者総合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について(平成18年12月6日障発第1206001号)
- 障害者総合支援法に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準について(平成19年1月26日障発第0126001号)
- 児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準について(平成24年3月30日障発0330第12号)
- 障害者総合支援法に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準について(平成24年3月30日障発0330第21号)

●報酬告示

- ・ 障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準(平成18年9月29日厚生労働省告示第523号)
- ・ 児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準(平成24年3月14日厚生労働省告示第122号)
- ・ 児童福祉法に基づく指定入所支援に要する費用の額の算定に関する基準(平成24年3月14日厚生労働省告示第123号)
- ・ 障害者総合支援法に基づく指定地域相談支援に要する費用の額の算定に関する基準(平成24年3月14日厚生労働省告示第124号)

●留意事項通知

- ・ 障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について(平成18年10月31日障発第1031001号)
- ・ 児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について(平成24年3月30日障発0330第16号)

●苦情解決の仕組みの指針

- 社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について（平成12年障第452号ほか 厚生省通知）

●リスクマネジメントの取り組み指針

- 福祉サービスにおける危機管理（リスクマネジメント）に関する取り組み指針～利用者の笑顔と満足を求めて～」について（平成14年4月22日 厚生省HP）