

令和2年度障害者入所・通所事業所等に係る説明会(集団指導)資料

障害福祉サービス事業所等の 運営上の留意点について

令和2年6月23日
群馬県健康福祉部障害政策課

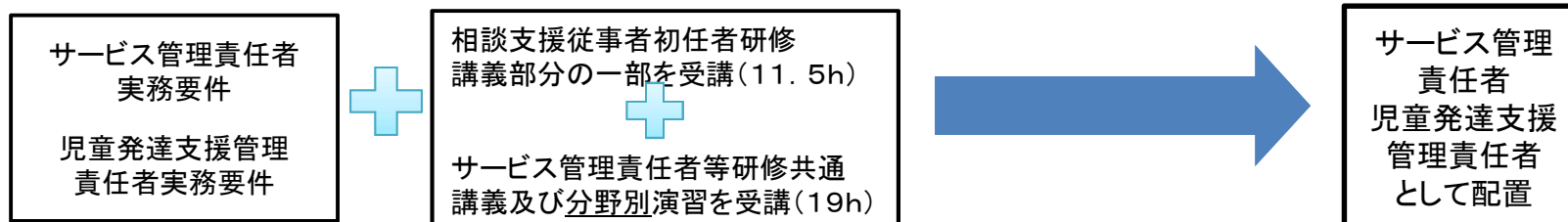
目次

- 1 サービス管理責任者等研修
制度の改正について
- 2 預かり金の管理について
- 3 処遇改善加算・特定処遇改善加算について

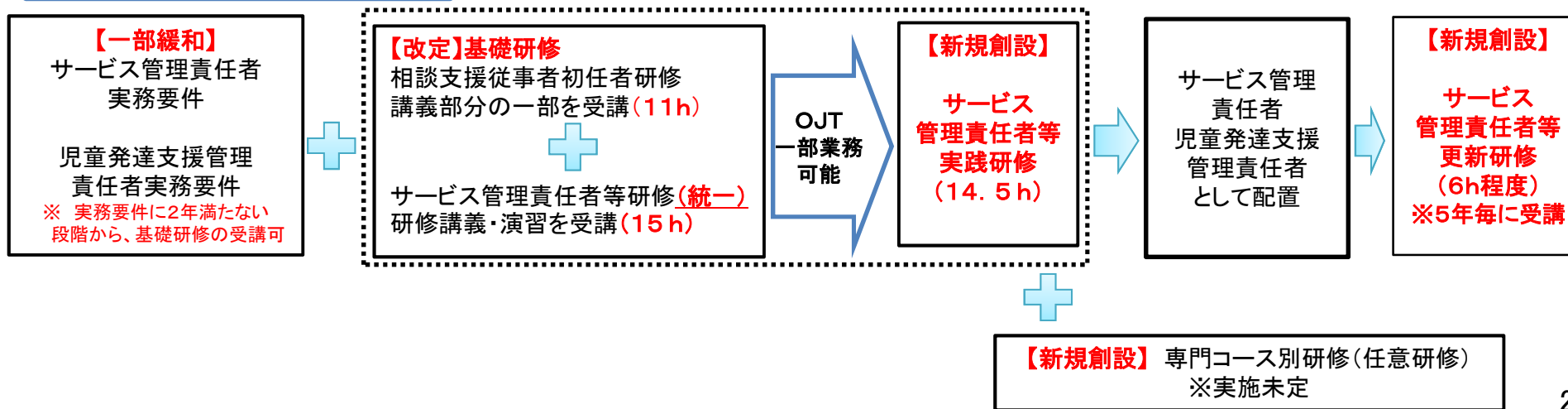
1 サービス管理責任者等研修制度の改正について

- 一定期間毎の知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図ることができるよう、研修を**基礎研修、実践研修、更新研修**と分ける。
※ **令和元年度から新体系による研修開始**。旧体系研修受講者は令和5年度末までに更新研修の受講が必要。
- 分野を超えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、サービス管理責任者研修の全分野及び児童発達支援管理責任者研修の**カリキュラムを統一し、共通で実施**する。
※ 共通の知識及び技術に加えて各分野等において必要な知識や技術については、新たに専門コース別研修を創設して補完。(群馬県では実施未定)
- このほか、**直接支援業務による実務要件を10年⇒8年に緩和**するとともに、基礎研修受講時点において、サービス管理責任者等の一部業務を可能とする等の見直しを行う。
※ 新体系移行時に実務要件を満たす者等について、一定期間、基礎研修受講後にサービス管理責任者等としての配置を認める経過措置

改正前(平成30年度以前)



改正後(令和元年度以降)



サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の告示別表

相談支援従事者初任者研修講義(改正前)		時間数
講義	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及び児童福祉法の概要並びに相談支援従事者の役割に関する講義	6.5h
	ケアマネジメントの手法に関する講義	2h
	地域支援に関する講義	3h
合計		11.5h

共通講義及び分野別演習(改正前)		時間数
講義	サービス管理責任者の役割に関する講義	6h
	アセスメントやモニタリングの手法に関する講義	3h
演習	サービス提供プロセスの管理に関する演習	10h
合計		19h



基礎研修(うち相談支援従事者初任者研修講義部分)(改正後)		時間数
講義	1 障害者の地域支援と相談支援従事者(サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者)の役割に関する講義	5h
	2 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及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	3h
	3 相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3h
合計		11h

基礎研修(うち研修講義、演習部分)(改正後)		時間数
講義	1 サービス管理責任者・児童発達管理責任者の基本姿勢とサービス提供のプロセスに関する講義	7.5h
演習	2 サービス提供プロセスの管理に関する演習	7.5h
合計		15h

新設

実践研修		時間数
講義	1 障害福祉の動向に関する講義	1h
演習	2 サービス提供に関する講義及び演習	6.5h
	3 人材育成の手法に関する講義及び演習	3.5h
	4 多職種及び地域連携に関する講義及び演習	3.5h
合計		14.5h

更新研修		時間数
講義	1 障害福祉の動向に関する講義	1h
講義・演習	2 サービス提供の自己検証に関する演習	5h
	3 サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習	7h
合計		13h

※ 実践研修は令和3年度より実施予定

※1 更新研修については、令和元年度から実施

※2 令和5年度までは「サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習」を省略することができる

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修 新旧比較表

※サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を便宜上「サビ管等」と記載

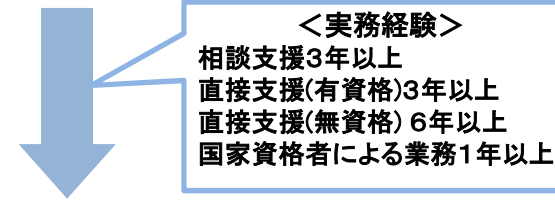
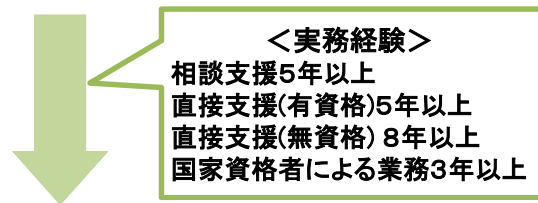
旧制度(～平成31年3月31日)	新制度(平成31年4月1日～)
実務経験の緩和	
<ul style="list-style-type: none"> ○直接支援業務 10年 ○実務要件を満たして研修受講 <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援業務 5年 ・直接支援業務(有資格) 5年 ・直接支援業務(無資格) 10年 ・国家資格者による相談・直接支援業務 3年 	<ul style="list-style-type: none"> ○直接支援業務 8年 ○基礎研修は実務要件が2年満たない段階から受講可 <ul style="list-style-type: none"> ・相談支援業務 5年→3年 ・直接支援業務(有資格) 5年→3年 ・直接支援業務(無資格) 8年→6年 ・国家資格者による相談・直接支援業務 3年→1年
配置時の取扱いの緩和	
<ul style="list-style-type: none"> ○研修修了後にサビ管等として従事可 ○個別支援計画はサビ管等のみが作成可 	<ul style="list-style-type: none"> ○既にサビ管等が1名配置されている場合、基礎研修修了者を2人目のサビ管等として配置可 ○基礎研修修了者は、個別支援計画の原案作成可
研修分野統合による緩和	
<ul style="list-style-type: none"> ○サービス管理責任者の各分野(第1～第4分野)、児童発達支援管理責任者別に研修を実施 ○修了した分野のサビ管等として従事可 	<ul style="list-style-type: none"> ○全分野(児童発達支援管理責任者含む)のカリキュラムを統一し、共通で実施 ○全分野のサビ管等として従事可

新制度によるサービス管理責任者等の 資格要件に関するフロー図(新規でサビ管等になるケース)

※サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を便宜上「サービス管理責任者等」と記載
※厚生労働省告示第109号(平成31年3月29日)に基づき作成

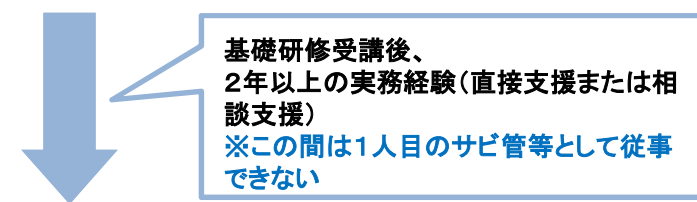
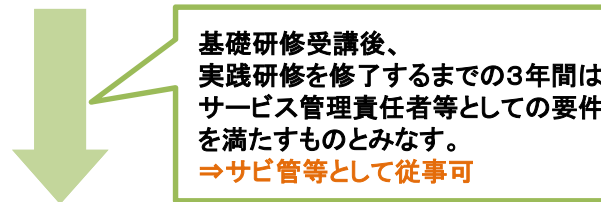
サービス管理責任者等としての実務要件
を満たしている

サービス管理責任者等としての実務要件
から2年引いた年数を満たす実務経験有り



①相談支援従事者初任者研修(講義部分)

②サービス管理責任者等基礎研修

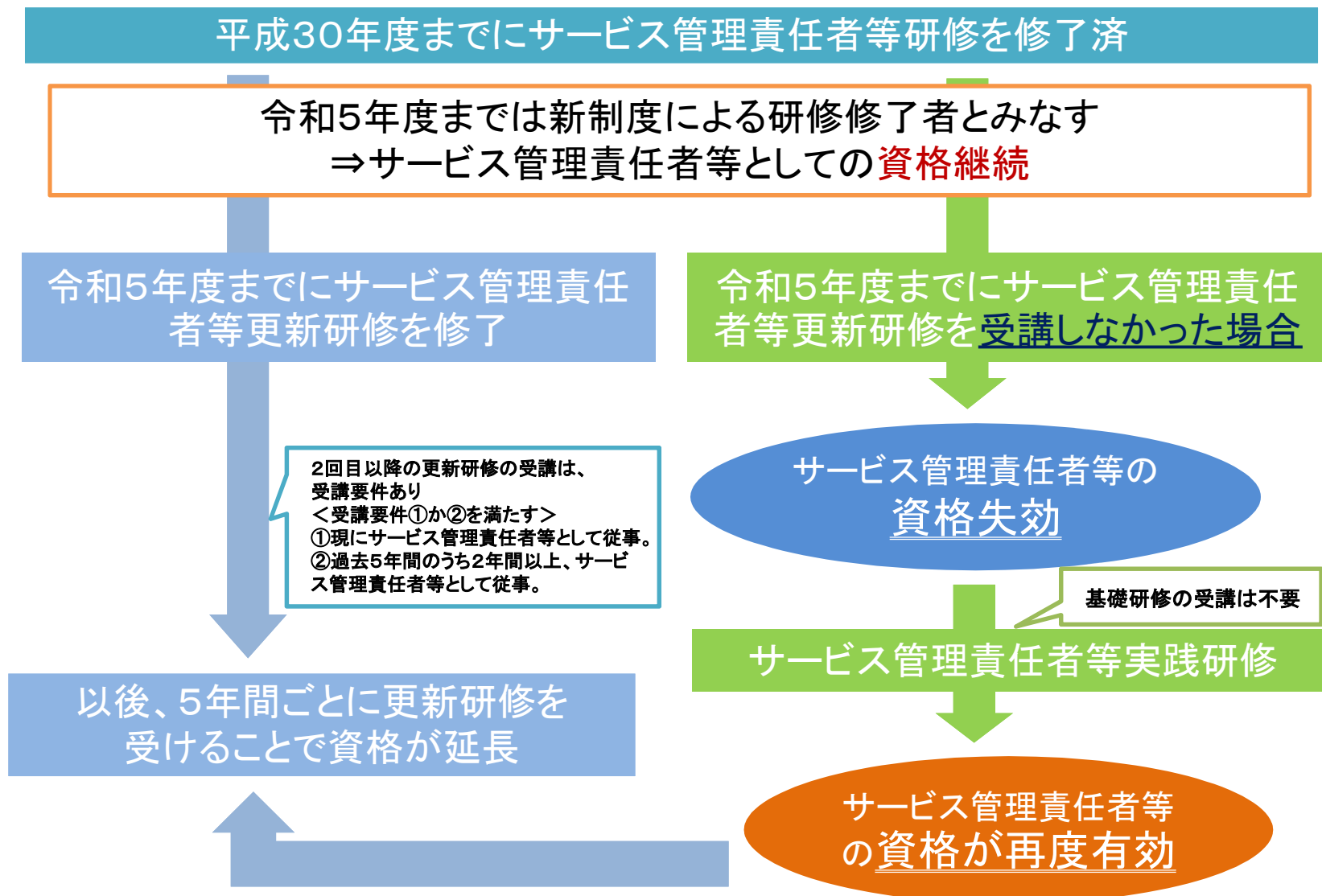


③サービス管理責任者等実践研修

①～③の研修すべてを修了することにより、サービス管理責任者等として従事可。
ただし、実務経験を満たしている場合は、基礎研修修了後3年間は、
サービス管理責任者等実践研修修了者としてみなし、従事が可能。
※平成31年4月1日～令和4年3月31日までに基礎研修を修了した者に限る。

新制度によるサービス管理責任者等の 資格要件に関するフロー図(平成30年度までの資格取得者)

※サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を便宜上「サービス管理責任者等」と記載
※厚生労働省告示第109号(平成31年3月29日)に基づき作成



サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 更新研修について

概要

平成31年4月1日からサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の告示が改正されたことに伴い、サービス管理責任者等の**5年度毎の更新制度が導入**されました。

更新期間内に更新研修を受講しないと、資格が失効します。再度、サービス管理責任者等として従事するためには、実践研修を受講することが必要です。（基礎研修の受講は不要）

経過措置

平成30年度までの研修修了者は、**令和5年度まではサービス管理責任者等としてみなされます。**令和6年度以降もサービス管理責任者等として従事するためには、更新研修の受講が必要です。

カリキュラム

標準カリキュラム 内容	時間
1 障害福祉の動向に関する講義	1時間
2 サービス提供の自己検証に関する演習	5時間
3 サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義・演習	7時間

※令和5年度までの間はサービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義・演習を省略することが可能。

更新研修の受講対象年度の設定について

平成30年度までにサービス管理責任者等研修を修了した者は多数いるため、申込が殺到することが予測されます。

そのため、群馬県ではサービス管理責任者等研修の修了年度別に**更新研修受講対象年度を設定**します。（複数分野の修了証を所有している場合は、修了年月日の古いものを提出してください）

受講対象者を優先的に受講決定します。定員を超えなかった場合は、受講対象者以外の申込者も受講することが可能です。

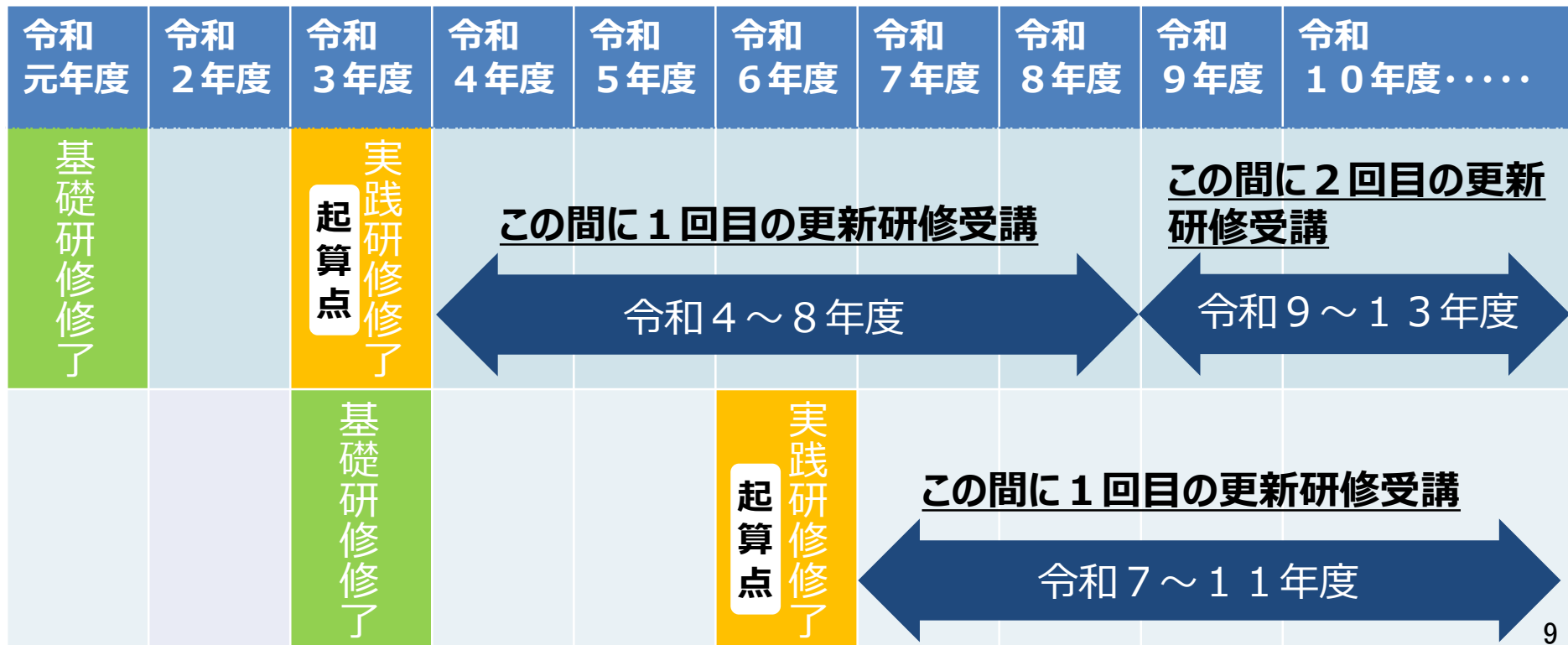
法人内で計画的な受講をお願いいたします。

更新研修実施年度	受講対象者：サービス管理責任者等研修修了年度別
令和元年度更新研修	平成18～21年度の研修修了者
令和2年度更新研修	平成22～24年度の研修修了者
令和3年度更新研修	平成25～27年度の研修修了者
令和4年度更新研修	平成28～30年度の研修修了者
令和5年度更新研修	令和4年度までに受講できなかった者

更新期間の考え方について(実践研修修了者)

- 実践研修修了年度を起算点とし、その翌年度から5年度毎に1回、更新研修を受講することが必要となる。
- 更新研修の受講には、(1)又は(2)の実務要件を満たすことが必要。
 - (1) 現にサービス管理責任者等、管理者、相談支援専門員として従事。
 - (2) 過去5年間のうち2年間以上、サービス管理責任者等、管理者、相談支援専門員として従事。

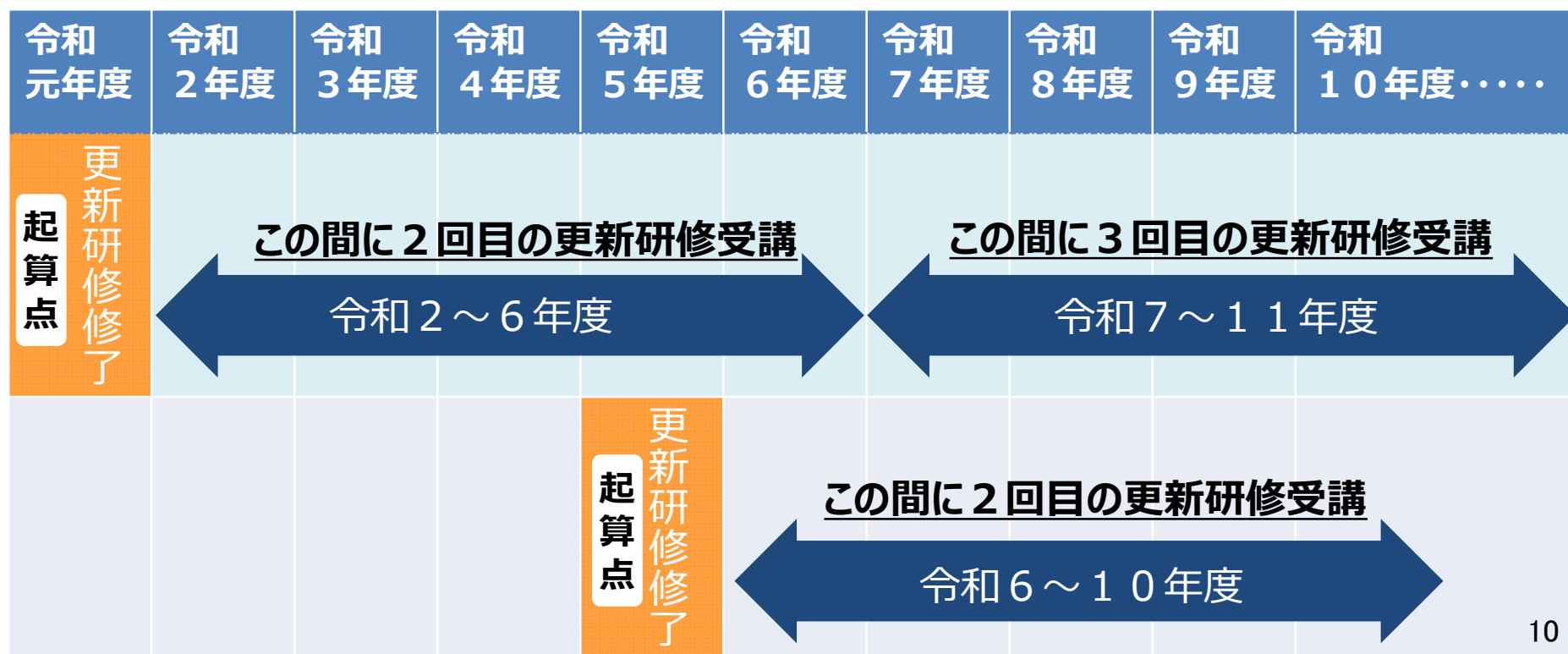
～受講イメージ図～



更新期間の考え方について(平成30年度までの研修修了者)

- 平成30年度までの研修修了者は、**令和5年度までの経過措置**として、サービス管理責任者等として「みなす」ことになっている。
- 更新研修を受講することによって、新カリキュラムの修了者としてみなされる。そのため、**最初に更新研修を修了した年度が更新の起算点**となる。
- 平成30年度までの研修修了者が**初めて更新研修を受ける場合、実務要件は不問**。

～受講イメージ図～



サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修 Q&A NO.1

※サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を便宜上「サビ管等」と記載

項目	質問	回答
1	平成30年度までにサビ管等研修を修了した者の取扱いはどうなるのか。	新制度の「実践研修」修了者とみなす。そのため、 引き続きサビ管等として配置可 。ただし、 令和5年度末までに更新研修を受講する必要 がある。
2	分野が統一になるが、他の分野のサビ管になりたい場合は研修を受け直す必要があるのか。	「実践研修」修了者(旧制度の研修修了者含む)は、分野の概念がないため、 すべての分野のサビ管として配置可 。したがって、平成30年度までにサービス管理責任者研修のいずれかの分野の修了者は、新制度による研修の受講は不要。
3	旧制度の児童発達管理責任者研修を修了したが、サービス管理責任者に従事したい場合はどうすればよいか。また、その逆(サビ管→児発管)もどうか。	サビ管と児発管の実務要件はそれぞれ定められているため、一方の研修を修了している場合、もう一方の資格の 実務要件を満たしていれば従事することが可能 。研修の再度の受講は不要。
4	「基礎研修」受講に必要な実務経験は、旧制度の実務要件と同様か。	「基礎研修」はサビ管等としての実務要件を満たす予定の日までの期間が2年以内であれば受講できる。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修 Q&A NO.2

※サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を便宜上「サビ管等」と記載

項目	質問	回答
1	「更新研修」を5年間以内に受講しなかった場合、サビ管等としての資格はどうか。	サビ管等としての 資格は失効 となる。しかし、「実践研修」を修了することで再びサビ管等として従事可。基礎研修を受講することは不要。
2	「基礎研修」を修了した者の取扱いはどうか。	人員基準上の2人目のサビ管等として配置可。個別支援計画の 原案 が作成可。
3	「基礎研修」を修了しても、サビ管等として従事することができないのか。	実務要件に達する2年前から研修受講が可能であるが、経過措置として、サビ管等として必要な実務要件を満たしている場合は、 修了後3年間は「実践研修」修了者とみなすため、従事可。(令和3年度末までの修了者のみ対象)
4	「基礎研修」修了後2年間以上の業務経験が「実践研修」の受講に必要なが、どのような業務を行う必要があるのか。	基礎研修修了者に必要な業務として、 個別支援計画の原案作成業務が望ましい が、告示上は「相談支援の業務又は直接支援の業務」としており、必ずしも個別支援計画の原案作成業務のみに限らない。

2 預かり金の管理について

概要

昨年度、県内の障害者支援施設において、職員による現金の着服事案が判明しました。今般の事案は、会計処理の事務を特定の職員に担当させ、管理者等による会計処理のチェックが不十分であったため発生したものです。

かかる事案は、利用者及びその御家族、ひいては障害福祉サービス事業者等に対する信頼を失墜させるものになります。

令和元年5月24日付け事務連絡を発出しましたが、会計処理の確認事項について再度御確認いただいた上で、適正な会計処理の更なる徹底を図られますようお願いいたします。

留意事項

職員等の法令違反や不祥事等が発生した場合

⇒速やかに県障害政策課に事故報告として連絡していただくようお願いいたします。

会計処理の確認事項

1 ルールどおりに取り扱っているか

(1) 各法人に定める経理規程のとおり経理事務が行われているかを確認のこと。

※経理規定が形骸化することのないように再度確認のこと

(2) 経理事務の流れの中で、省略してしまっている部分がないか確認のこと。

例) 保護者会の負担金等を現金で徴収した際、入金票を作成せずに経理担当に渡していないか

(3) 毎日行うべき確認、月ごとに行うべき確認、年度ごとに行うべき確認が確実に行われているかを確認のこと。

会計処理の確認事項

2 内部牽制機能が働いているか

- (1) 会計処理の事務を1人の職員に担当させていないか確認のこと。
例) 銀行等への入金を、1人の職員が担当していないか
- (2) 必ず担当以外の職員が確認を行うようにすること。
- (3) 会計責任者への報告等を省略している部分がないか確認のこと
例) 毎日の現金出納終了後、帳簿残高等を会計責任者に報告しているか

3 現金の取扱いを少なくし、確実に処理できているか

- (1) 現金の取扱いを最小限に留めること
例) 極力、銀行振込に切り替える
- (2) 現金を取り扱う際には、領収証等の拳証書類を作成しているかを確認のこと。

3 福祉・介護職員等処遇改善加算・特定処遇改善加算について

概要

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の処遇改善を進めるため、福祉・介護職員等特定処遇改善加算が2019年10月から創設されました。

令和2年度からの計画書の提出については、福祉・介護職員等処遇改善加算及び特定処遇改善加算が統一された様式で作成してください。

厚生労働省通知

『福祉・介護職員処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について』（令和2年3月6日）

『2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.1』（令和元年5月17日）

『2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.2』（令和元年7月29日）

『2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.3』（令和元年10月11日）

『2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.4』（令和2年3月31日）

特定処遇改善加算の算定要件について

【1】介護福祉士の配置等要件(加算のみ)

福祉専門職員配置等加算を算定していること

【2】現行加算要件

現行加算1から3までのいずれかを算定していること(特定加算と同時に現行加算の処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。)

【3】職場環境等要件

今までに実施した処遇改善(賃金改善を除く)の内容を全職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」および「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。

【4】見える化要件(※令和2年度からの算定要件)

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、障害福祉サービス等情報公表サービス(WAMNET)を活用し、特定加算の取得状況及び、賃金以外の処遇改善に関する取組内容を記載すること。当該サービスで公表しない場合には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

福祉・介護職員等処遇改善加算・特定処遇改善加算の留意点

留意点

- 処遇改善加算で賃金改善の対象とできるのは直接処遇職員のみであり、サービス管理責任者・管理者・事務員等は対象外です。当該職種を対象にできる特定処遇改善加算と混同しないよう御注意ください。

令和2年度からの変更点

- 「福祉・介護職員処遇改善計画書／実績報告書」及び「福祉・介護職員等特定処遇改善計画書／実績報告書」の様式が統合されました。
- 令和2年度から、特定処遇改善加算の算定要件の「見える化」が必須となっています。障害福祉サービス情報公表サービスを利用して、特定処遇改善加算の取得状況、処遇改善の取り組み内容等を外部から確認できるようにしてください。
- 「賃金改善の見込額」の比較対象となる年度は、「始めて加算を取得した前年度」ではなく「(申請の)前年度」となりました。
- 根拠資料の提出は、計画書のチェックリストを確認し、根拠資料を保管することにつき誓約することで、原則として提出不要となりました。