

## 就労支援事業所の運営上の留意点について

令和2年10月9日 群馬県健康福祉部障害政策課

### 1 指定基準の概要（人員配置）

#### （1）人員配置の概要

| サービスの種類      | 定員<br>(多機能)      | 人員配置  |
|--------------|------------------|---|
| 就労移行支援       | 20人以上<br>(6人以上)  | ① 職業指導員、生活支援員<br>総数は前年度の利用者数を6で除した数以上。それぞれ1人以上必要で、1人は常勤<br>② 就労支援員<br>前年度の利用者数を15で除した数以上で、1人は常勤<br>③ サービス管理責任者（常勤）<br>④ 管理者       |
| 就労継続支援<br>A型 | 10人以上<br>(10人以上) | ① 職業指導員、生活支援員<br>総数は前年度の利用者数を10で除した数以上。それぞれ1人以上必要で、1人は常勤<br><u>※7.5以上で除した数以上を配置すると、通常より高い本体報酬が算定可</u><br>② サービス管理責任者（常勤）<br>③ 管理者 |
| 就労継続支援<br>B型 | 20人以上<br>(10人以上) | ① 職業指導員、生活支援員<br>総数は前年度の利用者数を10で除した数以上。それぞれ1人以上必要で、1人は常勤<br><u>※7.5以上で除した数以上を配置すると、通常より高い本体報酬が算定可</u><br>② サービス管理責任者（常勤）<br>③ 管理者 |
| 就労定着支援       | —                | ① 就労定着支援員<br>40：1以上（常勤換算）<br>② サービス管理責任者（常勤）<br>※就労定着支援員との兼務不可<br>※一体的に運営する通所事業所との兼務可<br>③ 管理者                                    |

※上記は概要のため、必ず基準等の内容を確認してください。

## (2) 人員配置上の留意点

### ①常勤・専従の考え方が適正になされているか。

#### ○常勤

各事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していること  
(週32時間を下回る場合は、週32時間を基本とする。)

※雇用形態(正職員、パート)は問わない。

#### ○専従

サービス提供時間帯を通じて指定障害福祉サービス以外の職務に従事しないこと。

※サービス管理責任者と直接処遇職員(職業指導員、生活支援員、就労支援員)は兼務できない。

### ②前年度の利用者の数に基づいた人員配置がなされているか。

人員基準における「利用者の数」＝前年度の平均値

#### ○就労移行支援、就労継続支援A型、B型

前年度(4月1日～3月31日)の利用者延べ数を開所日数で除して得た数

(小数点第2位以下を切り上げ)

※前年度において1年未満の実績しかない場合

- ・新規・増床(6ヶ月未満) 利用定員の90%
- ・6ヶ月～1年未満 直近6ヶ月の平均利用者数
- ・1年以上 直近1年間の平均利用者数
- ・減少(3ヶ月以上) 3ヶ月の平均利用者数

#### ○就労定着支援

前年度(4月～3月)の利用者延べ数を開所月数で除して得た数

(小数点第2位以下を切り上げ)

※前年度において1年未満の実績しかない場合

- ・新規(6ヶ月未満) 一体的に運営する事業所の支援を受けた後に一般就労(A型への移行は除く。)し、就労を継続している期間が6月に達した者の数の過去3年間の総数の70%
- ・6ヶ月～1年未満 直近の6月における全利用者の延べ数を6で除した数
- ・1年以上 直近1年間における全利用者の延べ数を12で除した数

③管理者の要件を満たしているか。

○管理者要件

- 社会福祉法第19条各号のいずれかに該当する者  
(社会福祉主事任用資格)
- 社会福祉事業に2年以上従事した者
- 企業を経営した経験を有する者(就労継続支援A型のみ)

○管理者に関する届出

管理者を変更した場合は、変更後10日以内に変更届を提出してください。

④サービス管理責任者の要件を満たしているか。

○サービス管理責任者資格要件

次の①及び②について、いずれも満たしていること。

① 実務経験の要件を満たしていること。

- 要件別添資料参照\* H31.4 改正

② 研修修了の要件を満たしていること。

研修は、旧制度においてはア及びイ、新制度においては、ア、イ及びウの研修をすべて修了していること。

(旧制度：～平成31年3月31日)

ア：相談支援従事者初任者研修(基礎課程)

イ：サービス管理責任者研修又は児童発達支援管理責任者研修

※旧体系研修受講者は2023年度末までに更新研修の受講が必要  
(5年毎に受講)

(新制度：平成31年4月1日～)

ア：相談支援従事者初任者研修(基礎課程)

イ：サービス管理責任者等基礎研修

ウ：サービス管理責任者等実践研修(2021年度より実施)

※サービス管理責任者等研修は、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が統一され、共通で実施されます。

※実践研修を受講するためには、基礎研修受講後、2年以上の実務経験が必要

※実践研修修了後、5年毎に更新研修を受講

【令和元年度～令和3年度までの経過措置】

実務経験を満たして基礎研修を修了した場合は、基礎研修終了後3年間は、実践研修修了者としてみなし、従事が可能(ただし、基礎研修修了後の3年間に実践研修を修了する必要あり)

※詳細については、別添資料参照(サービス管理責任者等制度改正について)

○実務経験要件に関する注意

※研修の修了者が必ずしも実務経験要件を満たしているとは限りません。

別途、実務経験証明書で確認が必要です。

① 次のような場合は、実務経験の要件を満たしません。

- 対象外の施設・事業所等で従事→×
- 直接支援、相談支援の定義に該当しない業務に従事→×

例：管理者（施設長）の業務は対象外

② サービス管理責任者の実務経験要件は、児童発達支援管理責任者とは異なりますので、ご注意ください。

③ 1年以上の実務経験とは業務従事日数が1年あたり、180日以上あること。

④ 期間のカウントに関する注意

- 端数を切り上げることはできません。

例：11ヶ月→1年ではない。

- 「見込み」では要件を満たしません。

例：研修申込時の実務経験見込証明書→×

⑤ 期間を短縮することができる資格の範囲

- 対象となる資格は限られています。該当するかどうかよく確認してください。

○サービス管理責任者に関する届出

サービス管理責任者を変更したり、要件を満たす者を配置できなくなった場合は、変更後10日以内に変更届を提出してください。

## 2 施設外就労・施設外支援

事業所とは別の場所で行われる支援で、報酬算定できるものについては、施設外就労（利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援）や施設外支援（企業内等で行われる企業実習等への支援）がありますが、次の要件を満たす必要がありますのでご注意ください。

なお、施設外就労加算や移行準備支援体制加算（Ⅱ）を算定するには、事前に施設外就労に関する届出を提出してください。

|                 | 施設外就労   | 施設外支援   |
|-----------------|---|---|
| 報酬算定の対象となる支援の要件 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 1ユニットあたり最低定員は1人以上（人員配置は、報酬算定上必要とされる人数を配置。事業所については、施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数を配置）</li> <li>② 施設外就労の提供が、運営規程に位置づけられていること。</li> <li>③ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資することが認められること。</li> <li>④ 緊急時の対応ができること。</li> <li>⑤ 施設外就労により実施する作業内容について、発注元の事業所と契約していること。</li> <li>⑥ 月の利用日数のうち最低2日は、施設外就労先又は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 施設外支援の内容が運営規程に位置づけられていること。</li> <li>② 施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置づけられ、1週間毎に個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められること。</li> <li>③ 利用者又は実習受入事業者等から当該施設外支援の提供期間中の利用者の状況について、聞き取ることにより、日報が作成されていること。</li> <li>④ 施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること。</li> </ul> <p>※年間180日が限度であること。</p> |

※詳細は、厚生労働省通知「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）」を確認してください。