

施設外就労算定要件の考え方（R7年3月）

平成19年4月2日障発第0402001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」(以下「通知」という。)の規定に係る取扱いです。

- 1 施設外就労の総数については、利用定員を超えないこと(注1)。なお、事業所内での就労継続支援B型事業の延長として施設外就労を行う形態ではなく、施設外就労を基本とする形態で就労継続支援B型事業を行う場合であっても、本体施設には、管理者及びサービス管理責任者の配置が必要であること(注2)。(通知2(2)①ア)

注1)施設の利用定員が20人の場合、施設外就労に行くことができる利用者は1日20人までであり、上限を超えないように人員の割振りをして下さい。

注2)例えば、休日の設定のない事業所における管理者・サビ管の週休日については、施設外就労を行う日に必ず勤務している必要まではありません。

- 2 施設外就労については、当該施設外就労を行う日の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置する。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（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。なお、サービス管理責任者については、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。(通知2(2)①イ)

- 施設外就労先では、人員配置基準に応じて、報酬算定上必要とされる人数の職員を配置する必要があります。
→支援のために同行できるのは、職業指導員又は生活支援員であり、賃金向上達成指導員や目標工賃達成指導員が単独で引率することはできません。ただし、生活支援員等の急な欠席等でやむを得ず二人目として配置することは可能です。（この場合でも、サビ管に関しては同行職員として計上できない。）
- 施設外就労を行わない利用者の支援を行うため、事業所側にも職員を配置する必要がありますが、その必要数は、その日に事業所内での利用者数に関わらず、**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の職員を配置する必要があります。
→施設外就労を行う事業所は、必ず“施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数”を算出し、指定権者にも報告してください。
- 利用者全員が施設外就労のために外出して事業所側に利用者がいない時間については、事業所に生活支援員等を配置する必要はありませんが、管理者・サビ管等は待機し、来所者や事故等の対応等に備えるようにしてください。なお、週休日において事業所に管理者等の責任者を配置することができない場合は、緊急時の対応が取れる体制を確保してください。

- 3 施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受け入れることが可能であること。(通知2(2)②)

- 1日を通して施設外就労に従事する利用者に関してはこの限りであるが、事業所内での支援の延長として施設外就労を行う場合（短時間の用務など）で、施設外就労を終えた後に引き続き施設内で支援を受ける利用者については、事業所側の利用者として計上すること。

- 4 実績の報告については、報酬請求に当たり、事業所からの毎月の報告を不要とするが、事業所には施設外就労の実績記録書類を作成・保存すること。(通知2(2)④オ)

- 訓練目標に対する達成度評価等の参考資料とするためにも、業務内容、従事した利用者、同行した職員、実施した作業量、利用者の観察結果等の実績を日々の日報等に記録すること。この場合の記録は、特記事項ない限り簡潔なもので支障ありません。

人員の常勤換算に関する取扱いについて（R7年3月）

1 常勤について

指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間が、当該指定障害福祉サービス事業所等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（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。）に達していることをいうものである。ただし、母性健康管理措置又は育児、介護及び治療のための所定労働時間の短縮等の措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能とする。（中略）また、人員基準において常勤要件が設けられている場合、従事者が産前産後休業、育児休業、介護休業、育児休業に準ずる休業を取得中の期間において、当該人員基準において求められる資質を有する複数の非常勤の従事者の員数に換算することにより、人員基準を満たすことが可能であることとする。

- 「同等の資質を有する」とは、当該休業を取得した職員の配置により満たしていた、勤続年数や所定の研修の修了など各施設基準や加算の算定要件として定められた資質を満たすことである。（R3.3.31付厚生労働省Q&A vol.1 問20）

2 欠勤による取扱い

（H19.12.19付厚生労働省Q&A vol.2 問6）

Q 看護師・理学療法士・作業療法士・生活支援員等の職員が、病欠や年休（有給休暇等）・休職等により出勤していない場合、その穴埋めを行わなければならないのか。

A 非常勤職員が上記理由等により欠勤している場合、その分は常勤換算に入れることはできない。しかし、常勤換算は一週間単位の当該事業所の勤務状況によるため、必ずしも欠勤したその日に埋め合わせる必要はなく、他の日に埋め合わせをし、トータルで常勤換算上の数値を満たせば足りる。

また、常勤の職員が上記理由等により欠勤している場合については、その期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤として勤務したものととして常勤換算に含めることができる。（以下、略）

【常勤職員の欠勤の取扱いについて】

有給による休暇については勤務したものとみなすが、無給による欠勤については勤務とはみなさず、常勤換算の対象外としています。このため、就業規則等で定められている“常勤従業者が勤務すべき時間数”に満たなくなるため、当月については非常勤としての扱いとなります。

3 加算算定の取扱い

（H19.12.19付厚生労働省Q&A vol.2 問7）

Q 月の途中において、定員が増減した場合、また加算等を算定する条件を備えた場合、いつの時点から新しい報酬単価を算定し始めるのか。

A （前略）月の途中で加算の条件を満たさなくなった場合には、満たさなくなった日より、加算を算定しないこととする。

- 常勤又は常勤換算1以上などの要件を必要とする加算について、月の途中で加算の条件を満たさなくなった場合には、常勤等の要件を月初めから満たさないとして取扱うため、当該月全体の加算が算定できなくなります。