

令和 5 年度  
集団指導資料  
(共通的事項)

盛岡市 保健福祉部  
障がい福祉課 事業所係

# 共通的事項目次

- 1. 法令遵守について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2. 報酬返還事案について・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者について・・・ 4
- 4. 利用者からの実費徴収について・・・・・・・・・・・・ 8

# 法令遵守について

## 直近1年間で複数見られた基準違反の例

事例	問題点と対策例
個別支援計画、モニタリングが作られていない。	<p>【問題点】 本人の同意を得ないまま、訓練や支援の目的の無いサービス提供を実施していることになる。</p> <p>【対策の一例】 サビ管等だけに任せるのではなく、事業所としてスケジュール管理し組織でチェックすること。</p>
人員が欠如している。	<p>【問題点】 ①サービスの質・量や利用者の安全が担保されない。 ②特に頻繁に退職が起きている場合、利用者にとって不安定な環境になる。</p> <p>【対策の一例】 毎月、「勤務形態一覧表」を作成し、人員基準及び加算基準を満たしているか確認すること。 特に非常勤職員や産休育休、人員の入れ替わりの多い事業所は、注意すること。 法人は、職員が安定して働ける環境を、雇用主として用意すること。 職員は、事業所内の連携・協調に努めること。</p>
利用者への態度、接し方が不適切である。 (職員の言動が乱暴、過度の身体接触、など)	<p>【問題点】 虐待につながるリスクを事業所や職員が考慮していない場合が多く、重大な事案につながりかねない。(いわゆるヒヤリハット)</p> <p>【対策の一例】 サービス提供時、職員が単独で利用者に接しないよう、職員配置するなど、相互にチェックできる体制をとること。 利用者の障がい特性により、サービス提供時において身体接触を要する場合は、その目的と量を個別支援計画に明記したうえで本人、保護者等の同意をあらかじめ得るとともに、必要に応じて、学校などの関係機関から、支援方法について意見、助言を得ること。 利用者からの接触に対しても、同様に対応すること。</p>

# 報酬返還事案について

## 1 概要

近年、報酬返還事例が増えております。返還理由は様々ですが、基準違反による多額の返還に至る例も増えました。また、単なる事務ミスであっても、訂正のための余計な労力を要することになります。今一度、サービス提供内容及び厚生労働省の告示を確認し、返還や過誤請求をできるだけなくするよう、注意してください。特に、基準違反に伴う返還については、発生することの無いよう、厳に注意願います。

## 2 主な返還事例

### (1) 単なる事務ミス

- ① 国保連請求時のサービスコード入力ミス
- ② 報酬体制を変更したのに、変更前の報酬で請求してしまった。

### (2) 基準違反による返還例と防止策

返還事例	防止策
前年度利用者に応じて職員数を見直すべきところ、見直さなかった。	毎年度3月下旬に、利用者数実績を見込んで置き、4月から必要な人員をあらかじめ確保しておく。
サビ管、児発管、各種資格職が不在だった。	退職が生じたときは、市への連絡と後任者の選定を急ぐ。退職が頻発している事業所は、その原因を特定して対策を講じる。
各種加算の算定条件が終了していたにもかかわらず、そのまま算定し続けていた。	「給付費の算定に係る体制等状況一覧表」により、自事業所が何の加算を取得しているか、確実に把握する。そのうえで、職員や利用者に変動があったときは、その都度加算の算定条件を確認する。
毎年度の実績に応じて変動する報酬（A型やB型の基本報酬、前年度実績を評価しての加算など）を、実績を見直さずにそのまま請求した。	

# サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者について

## 1 概要

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者（以下「サビ管等」という。）の研修制度について、令和元年度から、大幅に制度が変更されました。変更内容のうち、いくつかは、経過措置が設けられておりましたが、令和5年度末をもって、全ての経過措置が終了します。

各事業所と、現役のサビ管等は、今一度自身の修了状況を確認し、令和6年4月1日以降、無資格者の配置とならないよう、十分に注意してください。

## 2 令和5年度で終了する経過措置とは？

平成31年3月までにサビ管等の研修を修了した方は、経過措置により、令和6年3月31日までは、更新研修を修了していなくてもサビ管等の業務を行うことができました。これが終了します。

## 3 どうしたらいいのか？

最初に、岩手県の「サービス管理責任者等更新研修」を修了したかどうか、確認してください。

次に、修了していないときは、令和5年度に実施する同名の研修を受け、修了してください。

令和5年度の研修スケジュールは、まだ公表されていませんが、参考までに前は、1月～2月に実施したようです。

## 4 根拠となる国の告示

サビ管等の資格要件は、次の国の告示により定められています。少なくとも事業所の管理者及びサビ管等は、必ず確認しておいてください。

- ① 指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等（平成18年厚生労働省告示第544号）
- ② 障害児通所支援又は障害児入所支援の提供の管理を行うものとしてこども家庭庁長官が定めるもの（平成24年厚生労働省告示第230号）

# サビ管等が事業所のサービスの中核を担う職種であること、その分資格要件が厳しいものであり簡単に人員を確保できるものではないことを今一度確認し、例えば中長期的な視野に立ったサビ管等の育成や相応の待遇の用意などにより、人材の確保とサービスの安定化に努めてください。

## 責任者について

### 5 令和5年6月30日改正内容

令和5年6月30日付で国告示が改正されました。このうち資格要件について、次の2点が変更されました。本文は、令和5年6月30日付け官報（号外第137号）に掲載されておりますので、御確認ください。

#### 【変更点】

- ① サビ管等の実践研修に必要な実務経験について、基礎研修受講開始日において実務経験者である者の場合、6か月以上の個別支援計画の作成業務（OJT）でも可能となった。

【解説】これまでOJTの期間は2年間でしたが、一定の条件のもと、やや緩和されたものです。

- ② サビ管等の更新研修に必要な実務経験について、例えばサビ管にあっては、現行の職種に加え、児発管、障害児通所支援事業所等における管理者、障害児相談支援事業所における相談支援専門員が加えられた。

【解説】これまでは、例えばサビ管資格を取った後、ずっと児発管として従事していた人は、サビ管の更新研修を受けることができませんでした。これが緩和されたものです。

### 6 サビ管等の配置の安定化など

以前の実地指導においても説明しましたが、サビ管等が、短期間で交代する事例が依然として多く生じています。

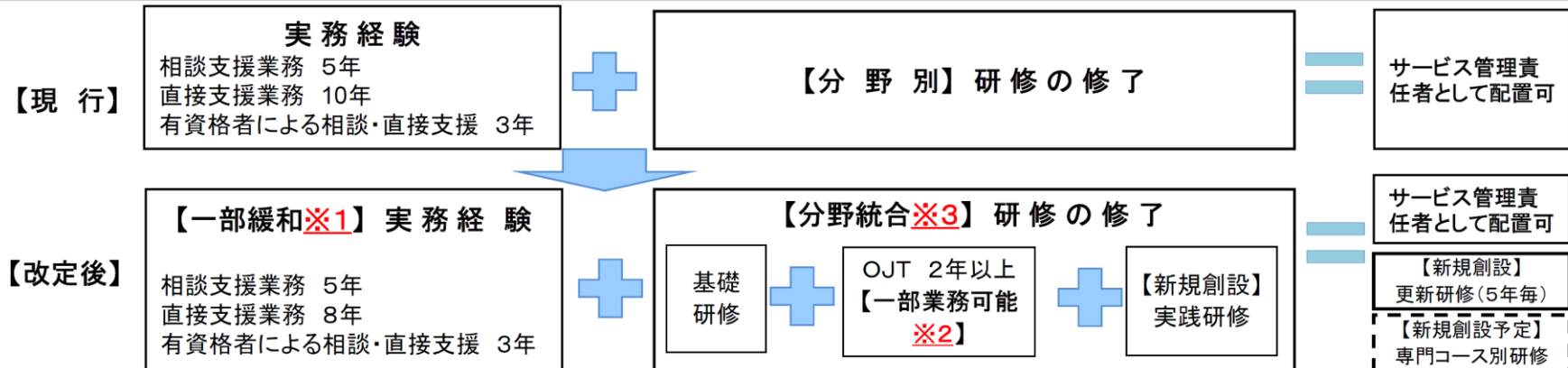
本人の急病など、やむを得ない事由を除き、サビ管等が例えば1年未満で退職し、その都度求人するといった事態は、望ましいものとは言えません。

各法人は、サビ管等が事業所のサービスの中核を担う職種であること、その分資格要件が厳しいものであり簡単に人員を確保できるものではないことを今一度確認し、例えば中長期的な視野に立ったサビ管等の育成や相応の待遇の用意などにより、人材の確保とサービスの安定化に努めてください。

また、現役のサビ管等が、個別支援計画の作成などの必要な業務を行わないまま、退職する事例も散見されます。サビ管等も労働者ですので、退職の自由を労働関係法令で認められておりますが、退職前に行うべき業務については、きちんと責務を果たすよう注意してください。

# サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修体系等の見直し概要

別添資料3 平成30年度障害  
保健福祉関係主管課長会議資料



※専門コース別研修については、厚生労働科学研究にて開発中

## 見直し内容の詳細 (H31.4～)

### 【現行】

#### ※1 実務経験の一部緩和

直接支援業務 **10年**

実務経験を満たして研修受講

- ・相談支援業務 5年
- ・直接支援業務 10年
- ・有資格者による相談・直接支援 3年

#### ※2 配置時の取扱いの緩和

研修修了後にサービス管理責任者として配置可

#### ※3 研修分野統合による緩和

- 各分野(介護、地域生活(身体)、地域生活(知的・精神)、就労)及び児童発達支援管理責任者別に研修を実施
- 修了した分野及び児童発達支援管理責任者にのみ従事可

### 【改定後】

直接支援業務 **8年**

※ 上記以外の実務要件は従前通りとし、サービス管理責任者と児童発達支援管理責任者の実務要件の共通化は行わない。

基礎研修は実務要件が**2年**満たない段階から受講、2年の実務を経て実践研修を受講

【基礎研修受講時の実務経験】(現行→改訂後)

- ・相談支援業務 5年→3年
- ・直接支援業務 8年→6年
- ・有資格者による相談・直接支援 3年→1年

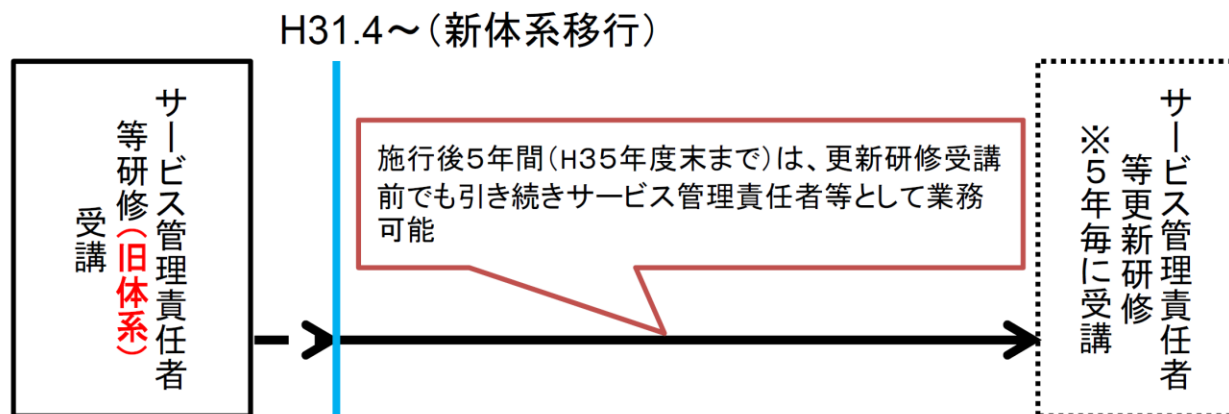
既にサービス管理責任者が1名配置されている場合は、基礎研修を修了者を、**2人目以降のサービス管理責任者として配置可とする**とともに、**個別支援計画原案の作成を可能とする。**

- サービス管理責任者の**全分野及び児童発達支援管理責任者のカリキュラムを統一し、共通で実施**
- **他分野に従事する際の再受講は必要なし**
- ※ 30年度までの既受講者は、共通カリキュラムの修了者とみなす。



# サービス管理責任者等の研修見直しに伴う経過措置について

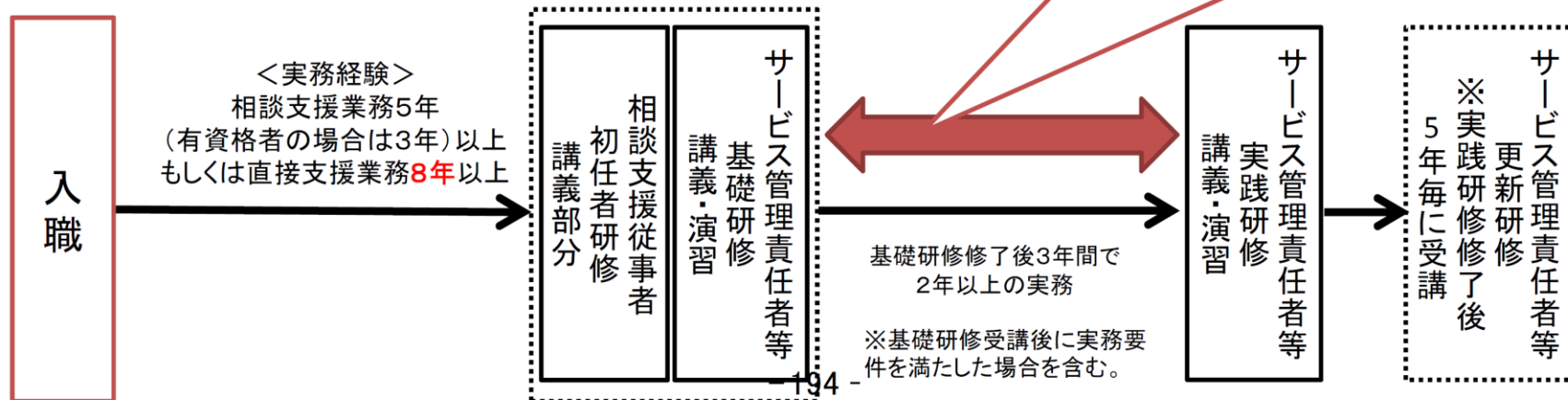
## ① 現行研修受講済みの者について



## ② 基礎研修受講時点で実務要件を満たしている者について

**※H31～33の基礎研修受講者に限る。**

基礎研修修了時点において実務要件を満たしている場合は、実践研修を修了するまでの**3年間**は、サービス管理責任者等の要件を満たしているものとみなす。





# 利用者からの実費徴収について

## 1 概要

事業所が利用者から徴収できる金銭の範囲は、市の基準条例及び厚生労働省の通知で限定されており、原則としてこれらに記載されていない種類の費用については、事業所は利用者から徴収することができません。利用者からの画一的な徴収や、あいまいな名目での徴収、その他徴収できない費用の徴収が無いよう、十分に注意してください。

## 2 一般原則

徴収できる費用の内容は、サービスによって異なります。詳細については、次の国通知を確認してください。

ア 障害福祉サービス等における日常生活に要する費用の取扱いについて（平成18年12月6日付け障発第1206002号）

イ 障害児通所支援又は障害児入所支援における日常生活に要する費用の取扱いについて（平成24年3月30日付け障発0330第31号）

## 3 障害福祉サービス事業所の送迎費用について

送迎加算を算定している障害福祉サービス事業所が利用者から徴収できる実費は、送迎加算を超えた分に限られます。例えば、ガソリン代の全額を単純に利用者から徴収した場合、加算と利用者徴収の二重徴収になることがあります。一定期間ごとに送迎費用の実費と送迎加算の合計額を算定し、必要に応じて利用者徴収額を精算してください。

## 4 障害児通所支援事業所の送迎費用について

障害児通所支援事業所においては、送迎に関する費用について、実費徴収できる費用の中に含まれておりません。

誤って徴収することの無いよう、注意してください。