

平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A
(平成 27 年 3 月 31 日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項	2
(1) 加算の届出等	2
(2) 送迎加算	2
(3) 欠席時対応加算	3
(4) 食事提供体制加算	3
(5) 地域区分の見直し	4
2. 訪問サービス	4
(1) 居宅介護	4
(2) 重度訪問介護及び行動援護	7
(3) 行動援護	7
3. 生活介護、短期入所、施設入所支援	8
(1) 生活介護	8
(2) 短期入所	8
(3) 施設入所支援	9
4. 自立訓練（機能訓練・生活訓練）、共同生活援助	11
(1) 自立訓練	11
(2) 宿泊型自立訓練	12
(3) 共同生活援助（グループホーム）	12
5. 就労系サービス	16
(1) 就労移行支援	16
(2) 就労継続支援 A 型	18
(3) 就労継続支援 B 型	19
6. 相談支援	20
(1) 計画相談支援・障害児相談支援	20
(2) 地域移行支援	22
(3) 地域定着支援	23
7. 障害児支援	23
(1) 障害児通所支援	23
(2) 障害児入所支援	28

1. 障害福祉サービス等における共通的事項

(1) 加算の届出等

(加算等の届出)

問1 加算に係る届出については、毎月15日までに行わなければ翌月から算定できないが、制度改正の影響により届出が間に合わなかった場合の特例はあるのか。また、「介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表」についても、特例の措置はあるのか。

(答)

- 平成27年4月1日から加算等の対象となるサービス提供が適切になされているにも関わらず、届出が間に合わないといった場合については、平成27年4月中に届出が受理された場合に限り、4月1日に遡って、加算を算定できる取扱いとする。また、「介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表」を4月中に提出された場合も、4月1日に遡って適用する。

なお、具体的な届出日については、各都道府県国保連合会と調整の上、各都道府県による柔軟な設定を行って差し支えない。

※ 本特例は平成27年4月1日から施行される制度に関する事項に限定されるものであり、従来から継続して実施されているものについてはこの限りではない。

(2) 送迎加算

問2 送迎の範囲について、事業所と居宅以外に具体的にどこまで認められるのか。

(答)

- 事業所と居宅以外には、例えば事業所の最寄り駅や利用者の居宅の近隣に設定した集合場所等までの送迎が想定される。ただし、あくまで事業所と居宅間の送迎が原則のため、それ以外の場所への送迎については事前に利用者との合意のうえ、特定の場所を定めておく必要があり、利用者や事業所の都合により特定の場所以外への送迎を行う場合や、居宅まで送迎を行う必要がある利用者について居宅まで送迎を行わない場合には算定対象外となることに留意すること。

なお、事業所外で支援を行った場合であっても、事業所外の活動場所から居宅等への送迎も算定対象となる。

問3 厚生労働大臣が定める送迎については、「1回の送迎につき、平均10人以上（ただし、利用定員が20人未満の事業所にあつては、1回の送迎に

つき、平均的に定員の50/100以上)の利用者が利用し、かつ、週3回以上の送迎を実施している場合」としているが、具体的にどのように算定するのか。

(答)

○ 基本的な考え方は、以下のとおり。

	日	月	火	水	木	金	土
朝夕	1	2 12人 10人	3	4 10人 8人	5	6 10人 10人	7
朝夕	8	9 10人 10人	10	11 10人 10人	12	13 11人 9人	14
朝夕	15	16 10人 10人	17	18 11人 9人	19	20 10人 10人	21
朝夕	22	23 10人 8人	24	25 12人 10人	26	27 10人 10人	28
朝夕	29	30 10人 10人	31	→延べ 260人回			

→・1回(片道)の送迎人数が平均10人
 ・週3日以上実施 } 送迎加算(I)対象
 ↓

加算額：260人回×27単位=7,020単位

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)
 平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(平24.8.31)問36~38、問40-2、問40-3

(3) 欠席時対応加算

問4 日中活動系サービスについて、支給量として定められた日数には、サービスを欠席し、欠席時対応加算を算定した日も含めるのか。

(答)

○ 支給量として定められた日数には、実際に利用した日のみを含み、欠席時対応加算を算定した日については、利用日数に含めない取扱いとして差し支えない。

(4) 食事提供体制加算

問5 食事提供体制加算を算定していない事業所において、低所得者に対して食事の提供を行った場合、食事提供に要する費用のすべてを当該利用者

から徴収してもよいか。

(答)

- 「食事の提供に要する費用、光熱水費及び居室の提供に要する費用に係る利用料等に関する指針」(平成18年厚生労働省告示第545号)に規定されているとおり、低所得者からは食材料費に相当する額のみ徴収することができる。

(5) 地域区分の見直し

問6 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定の概要(平成27年2月12日障害福祉サービス等報酬改定検討チーム。以下「改定概要」という。)のP77に障害児支援の平成27年度の1単位単価が示されているが、この表の見方如何。

(答)

- 例えば現行の地域区分が「その他」で見直し後(平成30年度)の地域区分が「6級地」である場合、平成27年度の地域区分は「13級地(2%)」となる。

ただし、神奈川県二宮町、長野県塩尻市、京都府木津川市、大阪府岬町、福岡県新宮町については、当該地域の国家公務員の地域手当の支給割合が平成27年度は4%であることから、障害児支援の地域区分も「11級地(4%)」となることに留意すること。

問7 前回の改定では、旧児童デイサービスから児童発達支援等への移行に係る1単位単価については、障害福祉サービスの1単位単価と同様に経過措置が設けられているが、平成27年度以降の取扱い如何。

(答)

- 旧児童デイサービスから児童発達支援等に移行した場合も、他の児童発達支援等と同様に平成27年度の地域区分は計15区分となる。この場合、改定概要P78の対象地域の比較表について、「現行の障害児の地域区分」を「平成27年度に移行予定であった地域区分」と読み替えるものとする。

2. 訪問系サービス

(1) 居宅介護

(福祉専門職員等連携加算)

問8 福祉専門職員等連携加算については、どのような利用方法をイメージしているのか。

(答)

- 具体的な利用方法のイメージは以下のとおり。

なお、連携する社会福祉士等とは、当該利用者の状況を従前から把握している医療機関、障害福祉サービス事業所等の社会福祉士等とする。

例：居宅介護の利用を開始する者が入院していた精神科病院の精神保健福祉士と連携する場合

- ・ 居宅介護の利用開始に伴い、居宅介護事業所は、当該利用者が入院していた精神科病院の精神保健福祉士に対して、居宅介護計画作成への協力依頼を行う。
- ・ 依頼を受けた精神科病院の精神保健福祉士は、サービス提供責任者の訪問に同行し、居宅介護の利用者の日常生活能力と病状に伴う変化も含めたアセスメントを「アセスメント表」(※)等の作成を通して提供する。さらに、利用者との関係作りや障害特性、支援ニーズ等についても情報提供を行い、利用者の特性に応じた、より障害者の自立を促進する視点に立った居宅介護計画の作成に協力する。

※ 別紙「居宅介護計画を連携して作成するためのアセスメント表」を参照されたい。

居宅介護計画を連携して作成するためのアセスメント表（参考例）

別紙

利用者名	山田 花子 様	記入日	年 月 日
本人がアセスメントを求める理由	自今では余り必要ないと思うが、相談支援専門員にヘルパー利用をすすめられたから。	利用者	山田 花子
サービス提供責任者がアセスメントを求める理由	部屋が汚れているが、御本人はヘルパー利用の必要性を感じていらっしゃらないようです。御本人が入浴を拒否されているので。	記入者	霞ヶ岡ヘルパーステーション 東京子 福祉専門職員等（精神保健福祉士） 日比谷病院 千代田 幸子

記入者	サービス提供責任者	見立て	福祉専門職員等のアセスメント	話し合われたこと	サービス提供時間中に行うこと		
					福祉専門職員等	福祉専門職員等	
家事援助 (30分)	掃除・掃除機を掛ける	御本人 不要 見守り 声掛け 必要 その他	本人は、部屋がそれほど汚いとは思っていないため、掃除機をかける必要性を感じていない。しかし、サ責はこのままだと本人及びヘルパーの健康に害があるため、掃除機をかけたいと希望している。さらに本人は物をどかして掃除機をかけるのが面倒臭いと思っている。	部屋が汚くても気にならないとのことだったが、掃除機をかけないと、ダニなどが繁殖して刺されることがあるとの話をした。また物がなければ、御自分で掃除機をかけられそうだと思うとのことだった。	御本人	●ヘルパーが物を移動させた後に、掃除機をかける。 ●ご本人が掃除機をかけやすいように、ご本人に声を掛けながら物を移動させ、掃除機をかけた後に元に戻す。	○ヘルパーと声を掛けあいながら、物を移動させた所から掃除機をかけて下さい。 ○物を移動させる時に、必ず声をかけて下さい。元に戻した時も、必ず「元に戻しました」と声を掛け、本人に確認してもらって下さい。
	掃除・ゴミをまとめる	御本人 不要 見守り 声掛け 必要 その他	ゴミの分別方法が分からないため、ゴミが捨てられず、どんどんゴミがたまってしまいう状況。本人はヘルパーにゴミを捨ててほしいと希望している。サ責としては、分別せずにゴミを出しても業者を持って行ってもらうのではと心配している。	入院前にゴミの分別をせずにゴミ出しをして、近隣の人から苦情を言われ嫌な思いをした過去があることを共有し、ゴミの分別を覚えて、ゴミ捨ての心配を減らす提案をした。	御本人	●分別が分からないゴミは、ヘルパーに確認してから、ゴミ袋に入れる。 ●ゴミ捨ての際、見守りつつ、分別が分からなかった場合には、「燃えるゴミ、燃やさないゴミ、資源ゴミ、缶・ビン」の分類を伝え、自分で捨ててもらう。 ●ゴミを出す日を聞かれた場合は、ゴミを出せる曜日を伝える。また、紙に曜日を書いてセロテープでゴミ袋に貼り、ゴミ出しの日を忘れないように工夫する。	○少しでも、分別の種類を不安に思った時にはヘルパーに質問して下さい。 ○分別が間違っている場合は収集日に引き取ってもらえない場合がありますので、ヘルパーが声を掛けることをご了承ください。 ○聞かれるまでは、ヘルパーの方からは口を出さないようにして下さい。 ○ゴミの袋が悪くならないように気を付けて下さい。（悪くなると、違う袋にでも捨ててしまうことがあります） ○生ゴミを捨てる際は、必ずコンビニの袋等にいったん捨ててから口を結ぶように練習して下さい。
身体介護 (60分)	入浴 ・体調確認 ・入浴の促し ・着脱の手伝い ・入浴介助 ・体をふく ・着脱の手伝い ・ドライヤー ・くしどかす ・水分補給の声掛け	御本人 不要 見守り 声掛け 必要 その他	本人は自今が妊娠していると思っており、入浴すると流産するとの考えから入浴を拒否している。 また洗髪の際に、(リンスをたくさん使えば白髪が増える)という考えが浮かぶため、リンスにも拒否的である。 離れた所に住んでいる家族が本人の入浴を希望している。	妊娠している場合でも医学的には入浴はした方が良く、入浴で流産することはないことを医療機関から御本人に説明してもらい、御本人が納得した上で入浴のサポートを行う確認をした。	御本人	●体調が悪い時以外は入浴して、体を清潔に保ち、病気の予防をする。 ●入浴の介助。(洗髪、洗体、ドライヤー) ●体調が悪くて入浴できない時は、足浴や清拭の声掛けを行い、実行する。	○体調が気に余り入浴ができない時は、せめて清拭や足浴、手浴を行い、清潔にして下さい。 入浴で不安や混乱が起こらないように、以下の手順を守って下さい。 ○衣服の着脱は手早く行い、洗髪の際は顔にお湯がかからないようにタオルを渡し、顔に当ててもらおう。また洗髪の際は、リンスの量を少なめにする。 ○湯船には短時間でもよいので浸かってもらうようにする。 ○洗えるところは自分で洗ってもらい、踵は軽石で擦り過ぎないように注意して見守る。 ○脱衣所で体を拭く際は用意してある椅子に座ってもらう。 ○ドライヤーは、冷風で乾かす。(冬の間だけ温風) ○クシどかす際は手早く行う。 ○すべて終わったら自室に戻ってもらい、冷蔵庫の中のポットのお茶を持って行き、飲んだことを確認してから、コップを下げ、洗って終了とする。
		御本人 不要 見守り 声掛け 必要 その他			御本人		
		御本人 不要 見守り 声掛け 必要 その他			ヘルパー		

(福祉専門職員等連携加算)

問9 福祉専門職員等連携加算については、相談支援事業所の社会福祉士等が利用者の心身の状況等の評価を共同して行った場合も加算の対象となるのか。

(答)

- 相談支援事業所の本来の業務となることから、算定対象外となる。

(2) 重度訪問介護及び行動援護

(行動障害支援連携加算及び行動障害支援指導連携加算)

問10 行動障害支援連携加算及び行動障害支援指導連携加算を算定し、行動援護から重度訪問介護に移行した者について、状態の悪化等により行動援護を再度利用し、状態が落ち着いたことから重度訪問介護に移行しようとする場合にも算定可能と考えてよいか。

(答)

- お見込みのとおり。

(3) 行動援護

(重度訪問介護の対象拡大)

問11 行動援護については、平成26年4月よりアセスメント等のために居宅内において行動援護を利用することが可能であるが、アセスメント以外でも居宅内で行動援護を利用することは可能か。

(答)

- 居宅内での行動援護が必要であるとサービス等利用計画などから確認できる場合には、必要な期間内において、居宅内での行動援護は利用可能である。

(行動援護従業者養成研修)

問12 行動援護従業者養成研修について、平成27年3月に旧カリキュラムにより開始し、受講期間を4月までと設定した場合に、4月分については新カリキュラムで受講することとなるのか。

(答)

- 3月中に旧カリキュラムで開始した場合、4月分は旧カリキュラムで実施することは可能である。

なお、平成27年4月以降に研修を行う場合は、新カリキュラムで行うこととなる。

3. 生活介護、短期入所、施設入所支援

(1) 生活介護

(医師未配置減算)

問13 生活介護における医師未配置の場合の取扱い如何。

(答)

- 医師未配置減算については、「看護師等による利用者の健康状態の把握や健康相談等が実施され、必要に応じて医療機関への通院等により対応することが可能な場合に限り、医師を配置しない取扱い」としているところである。
よって、それ以外の事業所については医師を必ず配置する必要がある、未配置の場合は指定基準を満たさないものとして指導や指定取消しの要件となる。
なお、医師を配置すべき事業所において医師を配置していない場合、人員欠如減算ではなく、医師未配置減算として 12 単位減算するものとして取り扱われたい。

(2) 短期入所

(重度障害者支援加算)

問14 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者を事業所が配置していれば、実際に加算の対象となる強度行動障害を有する者を受け入れた日に支援を行っていなくても加算は算定できるのか。

(答)

- 実際に加算の対象となる者を受け入れて支援を行った日のみ算定可能である。

(単独型加算（18時間以上）)

問15 単独型加算における18時間以上の支援の評価について、具体的にどのような場合を想定しているのか。

(答)

- 当該加算は、短期入所事業所（単独型）の利用者が福祉型短期入所サービス費（Ⅱ）又は（Ⅳ）を算定する日において、利用者が日中活動を早く切り上げて戻ってきた場合等に、短期入所事業所における支援が長時間に渡る場合について一定の評価を行うものであって、当該利用者が短期入所事業所に18時間を超えて滞在している日について算定の対象となる。なお、支援時間については就寝時間も含めて差し支えない。
ただし、入所日、退所日、福祉型短期入所サービス費（Ⅰ）又は（Ⅲ）を

算定する日は、18時間以上の支援に対する評価の対象外となることに留意すること。

(緊急短期入所体制確保加算)

問16 加算の算定に当たっては過去3月間の受入実績が求められていたが、今回の改定により、空床を確保している事業所については過去の受入実績に関係なく加算を算定できると考えてよいか。

(答)

- お見込みのとおり。

(緊急短期入所受入加算)

問17 居宅においてその介護を行う者の急病等の理由により受け入れた場合に算定できるとあるが、どの様な場合に算定できるのか。

(答)

- やむを得ない理由により、急な利用を受け入れた場合に算定できるものであり、家族の旅行等で緊急性が認められない利用については、例え当日に連絡があった場合であっても算定の対象とはならない。

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(平24.8.31)問60～問65、問65-2

(3) 施設入所支援

(重度障害者支援加算①)

問18 強度行動障害支援者養成研修(実践研修・基礎研修)修了者の配置と、指定基準上配置すべき職員との関係如何。

(答)

- 体制の評価として配置すべき実践研修修了者については、サービス管理責任者が実践研修を修了し適切な支援計画シート等の作成を行う場合、指定基準上配置すべき職員に加えて配置する必要はない。

なお、この場合、サービス管理責任者の本来業務として、個別支援計画作成の一環として行うことになるので、常勤専従義務に反するものではないこと。

一方、個別の支援の評価として配置すべき基礎研修修了者については、指定基準及び生活介護の人員配置体制加算により配置される人員に加えて1日4時間程度配置する必要があり、その時間については、指定基準上配置すべき職員の常勤換算上の勤務時間等に含むことは出来ない。

また、必ずしも夜勤職員を配置する必要はなく、夕方や朝方等に支援を行

うことで足りること。

なお、視覚・聴覚言語障害者支援加算等、職員の追加配置を評価する他の加算により配置された職員についても同様であること。

(重度障害者支援加算②)

問19 支援計画シート等を作成する者と実際に支援を行う者は同一人であってもよいか。

(答)

- 差し支えない。ただし、個別の支援の評価については、1日4時間程度の支援を行う者を配置する必要があり、支援計画シート等の作成に要する時間はその時間には含まれないこと。

(重度障害者支援加算③)

問20 体制加算を算定するためには、当該施設に入所している強度行動障害を有する者全員分の支援計画シート等を作成していなければならないのか。個別加算の対象となる入所者分のみでよいのか。

(答)

- 個別加算の対象となる入所者分のみで差し支えないが、加算本来の趣旨を踏まえると、強度行動障害を有する者の支援のため全員分の支援計画シート等を作成することが望ましい。

(重度障害者支援加算④)

問21 経過措置の提供を受ける際の研修受講計画については、いつまでに研修を修了する計画とすればよいか。また、毎年提出する必要があるのか。

(答)

- 遅くとも、経過措置が終了する平成30年3月31日までに修了する計画とする必要がある。
また、加算を算定するためには、変更の都度及び毎年度計画を提出する必要がある。

(重度障害者支援加算⑤)

問22 加算の算定開始から90日以内の期間について、1日につき700単位を加算するとあるが、これは個別の支援を行った日についてのみ算定できる取扱いと考えてよいか。

(答)

- お見込みのとおり。

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (平24.8.31) 問54、問54-2

4. 自立訓練（機能訓練・生活訓練）、共同生活援助

(1) 自立訓練

(訪問による自立訓練①)

問23 訪問による訓練のみを利用できる対象者は、引きこもりの者や精神科病院又は障害者支援施設等から地域移行して間もないために通所による訓練が困難な者に限られるのか。

(答)

- 通所による訓練が困難な者以外であっても、自宅の環境下で自らの設備を用いて訓練することが適当な場合も考えられることから、必ずしもご指摘の者に限定されるものではない。

(訪問による自立訓練②)

問24 訪問による訓練のみの利用者についても、個別支援計画において、将来的な通所による訓練と訪問による訓練の両方についての目標や支援方針等について定める必要があるのか。

(答)

- 必ずしも通所による訓練の目標等を定める必要はない。ただし、身体的な障害等やむを得ない理由によって通所が困難な場合を除き、例えば、引きこもりの者であれば、引きこもりを助長することにならないよう、訪問による訓練のみではなく、必要に応じて、将来的に通所による訓練に結びつけるべきである。

(平成21年度障害福祉サービス報酬改定に係るQ&A VOL.3 (平21.4.30) 問7-1の一部改正)

(訪問による自立訓練③)

問25 訪問による訓練のみを提供する指定自立訓練（機能訓練）事業所等又は指定自立訓練（生活訓練）事業所等の指定は可能か。

(答)

- 自立訓練は、主に利用者が事業所に日中通所して必要なサービス提供を受けるものであるため、訪問によるサービス提供しか実施しない事業所は想定されない。結果として訪問による訓練のみの利用しか提供されない場合があっても、事業所としては設備、人員等の基準を満たす必要がある。

(訪問による自立訓練④)

問 26 事業所に置くべき従業員の員数を算定する際の利用者の数には、通所による自立訓練の利用者数のほか、訪問による自立訓練のみの利用者数も含めるのか。

(答)

- お見込みのとおり。

(訪問による自立訓練⑤)

問 27 ①同一日で異なる時間帯に、訪問による自立訓練と他の日中活動サービス又は通所による自立訓練を利用することは可能か。また、②同一日で異なる時間帯に、訪問による自立訓練と居宅介護を利用することは可能か。

(答)

- ①については利用できない。②については利用可能である。

(訪問による自立訓練⑥)

問 28 同一日で異なる時間帯に、訪問による自立訓練を複数回算定することは可能か。

(答)

- 同一日に訪問による自立訓練を複数回算定することはできない。

(2) 宿泊型自立訓練

(夜間支援等体制加算及び日中支援加算)

問 29 宿泊型自立訓練における夜間支援等体制加算及び日中支援加算の取扱いについては、基本的には共同生活援助における夜間支援等体制加算及び日中支援加算(Ⅱ)と同様の考え方により取り扱うのか。

(答)

- お見込みのとおり。

(3) 共同生活援助(グループホーム)

(夜間支援等体制加算①)

問 30 ①1つの共同生活住居の中で利用者ごとに異なる加算(加算(Ⅰ)～(Ⅲ))を別々に算定することは可能か。

②また、1つの共同生活住居において、1月に加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかしか算定できないのか。1月の中でも日ごとに異なる夜間支援体制を確保するのであれば、日単位で加算(Ⅰ)～(Ⅲ)をそれぞれ算定することは可能か。

(答)

- ①については算定できない。
- ②については、日単位で加算（Ⅰ）～（Ⅲ）をそれぞれ算定することが可能である。

（夜間支援等体制加算②）

問 31 1つの事業所において、同一日に加算（Ⅰ）又は加算（Ⅱ）を算定している共同生活住居がある場合、別の共同生活住居で加算（Ⅲ）を算定することは可能か。

（答）

- 可能である。

（夜間支援等体制加算③）

問 32 夜間支援等体制加算（Ⅰ）及び夜間支援等体制加算（Ⅱ）の算定対象とならない共同生活住居の利用者の夜間の連絡体制・支援体制について、夜間支援等体制加算（Ⅰ）又は夜間支援等体制加算（Ⅱ）により評価されている共同生活住居の夜間支援従事者により確保している場合、夜間支援等体制加算（Ⅲ）を算定することは可能か。

（答）

- 算定できない。

夜間支援等体制加算（Ⅲ）については、指定障害者支援施設の夜勤職員など別途の報酬等（宿泊型自立訓練の夜間支援等体制加算（Ⅲ）又は地域定着支援サービス費を除く。）で評価されている者により確保される連絡体制・支援体制は算定対象外としている。

（平成 26 年度障害福祉サービス等制度改正に関する Q&A（平 26. 4. 9）問 23 の一部改正）

（重度障害者支援加算①）

問 33 指定共同生活援助事業所における「重度障害者支援加算」については、重度障害者等包括支援の対象となる利用者についてのみ、加算が算定されるのか。

（答）

- お見込みのとおり。

（平成 26 年度障害福祉サービス等制度改正に関する Q&A（平 26. 4. 9）問 44 の一部改正）

（重度障害者支援加算②）

問 34 算定対象となる施設の要件の中で、一部の職員に対し一定の研修を修了することが求められている（研修要件）が、一定期間経過措置が設けられ、実際に研修を修了していなくても、事業所が従業者に研修を受講させる計画を作成し、都道府県知事に提出すれば当該部分の要件を満たすとみなされることとされている。

この経過措置について、①計画は毎年度提出するのか。②研修の受講予

定月は、その年度中であればいつでもよいか。③加算を算定できるのは、計画の提出月以降か、研修の受講予定月以降か。

(答)

- ①毎年度加算を算定する場合、年度ごとに計画を作成し提出する必要がある。計画に定める研修の受講予定月は当該年度中の月に限ることとし、例えば、平成27年度に提出する計画において平成28年度に研修を受講させるといったことはできない。
- ②当該年度中であれば特に制限はない。
- ③計画の提出予定月以降である。このため、受講予定月以前の月であっても当該年度内であれば計画の提出月以降は加算を算定できる。

(重度障害者支援加算③)

問35 研修修了の要件において、例えば、喀痰吸引等研修(第2号)修了者である生活支援員が1名いる場合、「①サービス管理責任者又は生活支援員のうち1名以上が強度行動障害支援者養成研修(実践研修)修了者又は喀痰吸引等研修(第2号)修了者であること」を満たすだけでなく、「②生活支援員のうち20%以上が強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)修了者又は喀痰吸引等研修(第3号)修了者であること」において当該者を20%の中の1名としてカウントしてよいか。

(答)

- 当該職員が上記①及び②両方の要件を満たす者であれば、①、②それぞれの要件においてカウントして差し支えない。

【例】

生活支援員が10名の事業所の場合： $10 \text{名} \times 20\% = 2 \text{名}$

よって、①を満たす生活支援員1名のほか、別に②を満たす者が1名いれば要件を満たす。

(重度障害者支援加算④)

問36 研修修了の要件において、平成29年度については「生活支援員のうち10%以上が強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)等の修了者であり、かつ、他の10%以上に強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)等を受講させる計画を作成していること」とされているが、例えば、生活支援員として従事する従業者が13名いる事業所の場合、 $13 \text{名} \times 10\% = 1.3 \text{名} \rightarrow 2 \text{名以上}$ となるため、研修修了者が2名、受講計画を作成する者が2名、計4名の従業者について研修要件を満たさなければならないのか。 $13 \text{名} \times 20\% = 2.6 \text{名} \rightarrow 3 \text{名以上}$ となるため、いずれかの組み合わせで3名の従業者について研修要件を満たせばよいのか。

(答)

- 生活支援員の 10%で2回算出した人数の合計が生活支援員の 20%で算出した人数を超える場合は、生活支援員の 20%で算出した人数について研修要件を満たせばよい。その際、20%で算出した人数を研修修了者と受講計画を作成する者で2分の1ずつ按分し、1名の端数が出た場合は研修修了者又は受講計画を作成する者のいずれかに含める。

よって、「研修修了者が1名、受講計画を作成する者が2名」又は「研修修了者が2名、受講計画を作成する者が1名」いれば要件を満たす。

(重度障害者支援加算⑤)

問 37 研修を修了した生活支援員が支援を行っていない日であっても、事業所として要件を満たしていれば加算の算定は可能か。

(答)

- 可能である。

(重度障害者支援加算⑥)

問 38 加算を算定するに当たって、支援計画シート等はどうの場合に作成しなければならないのか。

(答)

- サービス管理責任者又は生活支援員のうち強度行動障害支援者養成研修(実践研修)修了者が1名以上配置され、かつ、当該事業所の利用者のうち当該加算の対象となる行動障害を有する者がいる場合に、当該者について支援計画シート等を作成することとなる。

よって、強度行動障害支援者養成研修(実践研修)修了者がいない場合や重度障害者支援加算の対象となる行動障害を有する者がいない場合には、支援計画シート等を作成しなくても加算の算定は可能である。

(重度障害者支援加算及び日中支援加算)

問 39 重度障害者支援加算及び日中支援加算の算定対象について、「指定障害福祉サービス基準附則第18条の2第1項又は第2項の適用を受ける利用者(個人単位で居宅介護等を利用する者)については、この加算を算定することができない。」とされているが、当該者が居宅介護等を利用しない日についても加算を算定することはできないのか。

(答)

- 居宅介護等を利用しない日であれば算定可能である。

(体験利用)

問 40 グループホームの体験入居について、人員基準はどのように考えればよいのか。体験入居者以外の人員に対して基準を満たしていればよいのか。利用者及び体験入居者の合計人数に対して基準を満たす必要があるか。体

験入居者専属の人員を配置しなければならないのか。

(答)

- 体験利用者も含めて、一体的に配置数を算定する。

(平成 21 年度障害福祉サービス報酬改定に係る Q&A (平 21. 3. 12) 問 15-6 の一部改正)

(地域移行支援型ホーム)

問 41 ①指定特定相談支援事業者は、地域移行支援型ホームと同一敷地内にある病院の関係者と特別な関係にはないものとされているが、具体的にどのような場合が特別な関係に該当するのか。②また、同一敷地内にある病院を運営する法人とは別法人が地域移行支援型ホームを運営する場合で、当該病院と当該ホームが特別な関係にあり、かつ、指定特定相談支援事業者が当該ホームと特別な関係にある場合は、どのように取り扱うのか。

(答)

- ①については、例えば、指定特定相談支援事業者と病院とで、開設者が同一である場合、代表者が同一である場合などが想定される。②については、ご指摘のような場合、指定特定相談支援事業者が当該ホームだけでなく当該病院とも特別な関係にあるものとみなし、当該指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画案の作成は認められない。

(地域移行支援型ホームに係る Q&A (平 27. 2. 20) 問 7 の一部改正)

(今回の改定に伴い、以下の Q&A について削除)

平成26年度障害福祉サービス等制度改正に関する Q&A (平26. 4. 9) 問16

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A (平24. 8. 31) 問73

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A VOL. 1 (平 21. 3. 12) 問 15-6

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A VOL. 3 (平 21. 4. 30) 問 10-1、問 10-6、問 10-9、
問 10-10

介護給付費等の算定に関する Q&A VOL. 2 (平 19. 2. 16) 問 2、問 3

介護給付費等の算定に関する Q&A VOL. 1 (平 18. 11. 13) 問 3、問 9

5. 就労系サービス

(1) 就労移行支援

(就労定着支援体制加算①)

問42 就労定着支援体制加算の具体的な算定方法如何。

(答)

- 就労定着支援体制加算は、加算を算定しようとする年度の前年度において、当該前年度の利用定員のうち、就労定着期間が6月以上12月未満、12月以上24月未満又は24月以上36月未満の者の占める割合が、それぞれ一定以上の場合に算定するものである。

【例】 前年度の利用定員が30人の就労移行支援事業所において、6月以上12月未満の就労定着者が11人、12月以上24月未満の就労定着者が7人、24月以上36月未満の就労定着者が6人の場合

① $11人 \div 30人(前年度の利用定員) \times 100\% \approx 37\%$ (少数点以下四捨五入)
よって、6月以上12月未満の定着者が占める割合は37%となり、102単位の加算となる。

② $7人 \div 30人(前年度の利用定員) \times 100\% \approx 23\%$ (少数点以下四捨五入)
よって、12月以上24月未満の定着者が占める割合は23%となり、41単位の加算となる。

③ $6人 \div 30人(前年度の利用定員) \times 100\% = 20\%$
よって、24月以上36月未満の定着者が占める割合は20%となり、34単位の加算となる。

以上のことから、就労定着支援体制加算として算定できるのは、
①102単位 (37%) + ②41単位 (23%) + ③34単位 (20%) = 177単位
となり、1日につき利用者1人当たり177単位が加算される。

(就労定着支援体制加算②)

問43 年度途中で利用定員の変更があった場合はどう取り扱うのか。

(答)

- 定員を年度途中に変更した場合、各月の利用定員を足して得た数を12で除して得た数を利用定員とする。例えば、利用定員が20人の事業所において、前年度の7月から利用定員を25人に変更した場合、
 $(20人(4月) + 20人(5月) + 20人(6月) + 25人(7月) + 25人(8月) + 25人(9月) + 25人(10月) + 25人(11月) + 25人(12月) + 25人(1月) + 25人(2月) + 25人(3月)) \div 12ヶ月 \approx 24人$ (少数点以下四捨五入)
となり、加算を算定する際に用いる利用定員は24人となる。

(就労定着支援体制加算③)

問44 前年度に、6月を経過する日と12月を経過する日の両日がある者については、就労定着期間が6月以上12月未満及び12月以上24月未満の両期間の定着者としてカウントしてよいのか。

(答)

- お見込みのとおり。
加算を算定しようとする前年度において、企業等に就職した後、6月を経過する日及び12月を経過する日の両日がある場合、当該加算では6月を経過した日及び12月を経過した日までの定着支援を評価することから、当該定着者について両期間の就労定着者の割合の算出に含めて差し支えない。

【例】 平成 27 年 12 月 1 日に就職し、平成 28 年 6 月 1 日（6 月経過日）及び 12 月 1 日（12 月経過日）の両日において就労継続している者の場合、翌年度に就労定着支援体制加算を算定する際の前年度の実績としては、就労定着期間が 6 月以上 12 月未満及び 12 月以上 24 月未満の就労定着者として取り扱う。

（就労定着支援体制加算④）

問45 就労移行支援を経て就職し、6 月経過前に転職した利用者が、転職先の企業等での就労期間も含めて 6 月以上就労継続した場合、就労定着者としてカウントすることができるのか。

（答）

- 当該加算は、就労移行支援を経て就職した先の企業等における就労定着に向けた事業所の支援を評価するためのものであることから、転職後に 6 月経過した場合でも加算の対象とはならない。

（就労定着支援体制加算⑤）

問46 休職期間中については雇用が継続している状態であることから、就労継続期間に含めてもよいか。

（答）

- お見込みのとおり。

（就労定着支援体制加算⑥）

問47 就労先が就労継続支援A型事業所の場合は就労定着者に含めないこととしているが、当該事業所の雇用契約締結利用者としてではなく、同一法人が運営する事業所の介護スタッフや事務員等の職員として雇用される場合は就職者として認められるか。

（答）

- お見込みのとおり。

（今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除）

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL. 1（平 21. 3. 12）問 10-1

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL. 2（平 21. 4. 1）問 8-1

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL. 3-1（平 21. 5. 11）1 就労移行支援 問 1～問 3

障害福祉サービスに係るQ&A（指定基準・報酬関係）VOL. 2（平 19. 12. 19）問 13

（2）就労継続支援A型

（短時間利用減算）

問48 就労継続支援A型の短時間利用者における減算について、過去3月間の延

べ利用時間を延べ人数で除するとあるが、ここでいう利用時間とは、雇用契約に基づく労働時間ということか。

(答)

- 利用時間は、雇用契約に基づく労働時間だけでなく、休憩時間や昼食時間、サービス管理責任者等との面談に要する時間等を含む。
ただし、有給休暇の取得や遅刻・早退などによりサービス利用のない時間、送迎に要する時間等は含まない。

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成21年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL. 3-1 (平 21. 5. 11) 2 就労継続支援A型 問2

(3) 就労継続支援B型

(目標工賃達成加算①)

問49 目標工賃達成加算に新たに追加された要件として、「前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績を超えていること」とされているが、過去2年度の工賃実績がない事業所においては当該加算を算定できないということか(事業開始年度の翌々年度からでないか)と当該加算は算定できないのか。

(答)

- お見込みのとおり。

(目標工賃達成加算②)

問50 「個別の事業所にとって特別な事情により工賃実績が大幅に増加した場合」とは、どのような場合か。

(答)

- 例えば、国民体育大会やねりんピックなどの開催地となり、事業所が提供している物品等に対する需要が通常年よりも増加した場合等が考えられる。なお、定期的に行われているイベントの開催によるものは該当しない。

(目標工賃達成加算③)

問51 目標工賃達成加算及び目標工賃達成指導員配置加算では、工賃向上計画の作成が要件となっている一方で、「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針においては、事業所における工賃向上計画作成期限は平成27年5月末までとなっているが、平成27年5月末までに計画を策定した事業所の場合、さかのぼって平成27年4月分から加算の算定が可能と考えてよいか。

(答)

- お見込みのとおり。
平成27年5月末までに当該計画を策定し、都道府県に提出した事業所につ

いては、遡って4月から算定しても差し支えない。

ただし、6月以降に当該計画を策定し都道府県に提出した事業所については、提出のあった月からの算定となる。

(就労継続支援B型の対象者)

問52 平成27年度から、特別支援学校卒業者等が就労継続支援B型を利用するに当たっては、就労移行支援事業所によるアセスメントを受けることとされているが、障害者の通える範囲に就労移行支援事業所がないなど、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な場合にはどのように対応するのか。

(答)

- 就労継続支援B型の利用を希望する障害者が通える範囲に就労移行支援事業所がない場合、就労移行支援事業所による施設外支援を活用し、障害者が通っている特別支援学校等でアセスメントを実施することが可能である。
また、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な場合、障害者就業・生活支援センターによるアセスメントを受けた場合には、就労継続支援B型の利用が可能である。

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(平24.8.31)問84
障害福祉サービスに係るQ&A(指定基準・報酬関係)(平19.12.19)問14

6. 相談支援

(1) 計画相談支援・障害児相談支援

(特定事業所加算①)

問53 特定事業所加算の算定要件にある常勤の相談支援専門員の考え方如何。

(答)

- 「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について」(平成18年12月6日 障発1206001) 第二の2の(3)の規定に準じた取扱いとする。

(特定事業所加算②)

問54 相談支援給付費の特定事業所加算を取得した事業所は、毎月、「所定の記録」を策定しなければならないこととされているが、その様式は示されるのか。

(答)

- 次の標準様式に従い、毎月作成し、5年間保存しなければならない。

計画相談支援・障害児相談支援における特定事業所加算に係る基準の遵守状況に関する記録
(保存用)[標準様式]

平成 年 月サービス提供分

区 分	1 新規	2 継続	3 廃止
-----	------	------	------

1 相談支援専門員(常勤・専従)の状況

相談支援 専門員数	人	内 訳	常勤	専従	人	非常勤	専従	人
				兼務	人		兼務	人

※ 相談支援従事者初任者研修の修了証を添付すること。

相談支援専門員(現任研修修了者)の状況

相談支援専門員氏名	
-----------	--

※ 相談支援従事者現任研修の修了証を添付すること。

2 定期的な会議の開催

利用者に関する情報又はサービス提供に当たっての留意事項に係る伝達等を目的とした会議を概ね週1回以上開催している。 ※「有」の場合には、開催記録を添付すること。					有	・	無
開催日	① 日	② 日	③ 日	④ 日	⑤ 日		

3 24時間連絡体制の確保

24時間常時連絡できる体制を確保し、かつ、必要に応じて利用者等の相談に対応する体制を確保している。		有	・	無
具体的な方法				

※ 「有」の場合には、具体的な体制を示した書類の添付でも可とする。

4 研修の実施

当該相談支援事業所の新規に採用した全ての相談支援専門員に対し、現任研修を修了した相談支援専門員の同行による研修を実施している。	有	・	無
---	---	---	---

※ 「有」の場合には、研修の実施計画及び実施状況を示した書面を添付すること。

5 基幹相談支援センター等との連携について

(基幹相談支援センター等から支援が困難な利用者の紹介があった場合)当該利用者に計画相談支援(障害児相談支援)の提供を開始した。	有	・	無	(開始件数 : 件)
(基幹相談支援センター等が開催する事例検討会等がある場合)当該事例検討会等に参加した。	[有 ・ 無] 参加年月日: 主催団体名:			

(特定事業所加算③)

問55 特定事業所加算における相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員の具体的な取扱いについて示されたい。

(答)

- 相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員の取扱いについては、各月の前月の末日時点で研修を修了している者とし、修了証の写しにより受講の事実を確認するものとする。

(特定事業所加算④)

問56 特定事業所加算の要件にある基幹相談支援センター等とは基幹相談支援センター以外に何が想定されるのか。

(答)

- (自立支援) 協議会や委託相談支援事業所を想定している。
なお、当該月に支援困難ケースの紹介実績がない場合でも、加算の算定は可能である。

(2) 地域移行支援

(退院・退所月加算)

問 57 地域相談支援給付決定障害者が、退院又は退所後に他の社会福祉施設等に入所する場合は、「退院・退所月加算」の算定対象外となっているが、ここでいう「他の社会福祉施設等」は、具体的に何が想定されるのか。

(答)

- 社会福祉法第 62 条第 1 項に規定する「社会福祉施設」のほか、介護保険施設、病院、診療所、宿泊型自立訓練事業所、地域移行支援型ホームを想定している。

(地域相談支援に関する Q&A (平 25. 2. 25) 問 4 の一部改正)

(体験宿泊)

問 58 地域相談支援給付決定者がグループホームでの体験宿泊を希望した場合、地域移行支援の「体験宿泊加算」とグループホームの「共同生活援助サービス費 (IV)」(又は「外部サービス利用型共同生活援助サービス費 (V)」) のいずれを算定するのか。

(答)

- 利用者が体験宿泊を行う目的により異なる。例えば、指定地域移行支援事業者が、単身での生活を希望している者に対し、グループホームとしてのサービスではなく単にグループホームの居室を活用して体験的な宿泊支援を提供した場合は地域移行支援の「体験宿泊加算」を算定する。

また、指定共同生活援助事業者（又は外部サービス利用型指定共同生活援助事業者。以下同じ。）が、グループホームへの入居を希望している者に対し、指定共同生活援助の支給決定を受けた後、体験的に指定共同生活援助を提供した場合は「共同生活援助サービス費（Ⅳ）」（又は「外部サービス利用型共同生活援助サービス費（Ⅴ）」）を算定する。

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)
地域相談支援に係るQ&A（平25.2.25）問3

(3) 地域定着支援

(地域定着支援の利用者)

問59 居宅において家族と同居している障害者のうち、当該家族等が障害、疾病等のため緊急時の支援が見込めない状況にある者も利用対象となるが、「障害、疾病等」の「等」とは具体的に何が想定されるのか。

(答)

- 例えば、家族等が高齢であったり就労している場合や、利用者の障害特性に起因した理由により家族等に対して他害行為を行うなど、当該利用者への緊急時の支援が困難な場合が想定される。

7. 障害児支援

(1) 障害児通所支援

(児童指導員等配置加算)

問60 留意事項通知2の(1)の①の(五の二)においては、児童発達支援給付費の算定に必要な従業者の員数のうち、1以上が児童指導員等であることとされているが、この「1以上」とは「1人」を配置すればよいのか。

(答)

- 支援の時間帯を通じて1人以上を配置しているものとして都道府県知事に届け出た場合に算定することができる。

(指導員加配加算)

問61 「児童指導員等を配置する場合」の算定要件は何か。

(答)

- 指導員加配加算の「児童指導員等を配置する場合」は、
 - ① 児童指導員等配置加算を算定していること

- ② 人員配置基準上必要となる員数に加え、児童指導員、保育士又は指導員が常勤換算による算定で1人以上配置されていること
 - ③ 児童指導員、保育士又は強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者が、児童指導員等配置加算の算定に必要なとなる職員を含め、常勤換算による算定で2人以上となっていること
- の全ての要件を満たす場合に算定可能である。

（事業所内相談支援加算）

問62 障害児は同席せずにその保護者に対してのみ相談支援を実施した場合には算定できるのか。

（答）

- 原則として、障害児及びその家族等に対する相談支援を実施する必要があるが、障害児本人が同席することでその家族等に対して必要な相談支援が実施できない等の理由がある場合には、障害児が一時的に離席している場合であっても算定することとして差し支えない。

（送迎加算）

問63 「重症心身障害児に対して行う場合」は、主として重症心身障害児以外を通わせる児童発達支援センターにおいても算定できるのか。

（答）

- 「重症心身障害児に対して行う場合」は、基本報酬において評価している送迎に係る経費に加え、送迎に当たり特に手厚い体制について評価するものである。

このため、児童発達支援センター又はそれ以外の児童発達支援事業所のいずれの場合であっても、重症心身障害児の基本報酬を算定している場合であって、送迎の際に、運転手に加え、指定基準上の職員（直接支援の業務に従事する者に限る。指定発達支援医療機関にあっては、指定発達支援医療機関の直接支援の業務に従事する者に限る。）を配置しているものとして届け出た場合に算定できる。

（延長支援の実施）

問64 留意事項通知2の（1）の⑮において、保育所等の子育て支援に係る一般施策での受入先が不足している等のやむを得ない理由により延長した支援が必要な場合には、障害児支援利用計画にその旨が記載されていることとする要件の明確化が行われたが、通所給付決定保護者から求められた場合、必ず延長支援を行わなければならないのか。

（答）

- 延長支援を実施するかについては、各事業所の判断として差し支えない。

(延長支援加算①)

問65 算定要件にある「やむを得ない理由」とは具体的に何が想定されるのか。

(答)

- 例えば、次の場合が想定される。
 - ① 保育所等の子育て支援に係る一般施策において当該障害児を受け入れることができない場合
 - ② 保育所等を利用している場合であっても、児童発達支援等の利用が必要である場合（併行利用の場合）

(延長支援加算②)

問66 「やむを得ない理由」を記載する障害児支援利用計画は、指定障害児相談支援事業者が作成したものに限られるのか。

(答)

- 原則として、指定障害児相談支援事業者が作成する障害児支援利用計画に「やむを得ない理由」を記載している場合に算定できる。
しかしながら、障害児支援利用計画の策定状況等も勘案し、当分の間のやむを得ない対応として、セルフプランの場合であっても算定が可能な取扱いとする。
なお、指定障害児相談支援事業所が作成する場合であっても、改定の施行直後で、やむを得ない理由が記載されていない場合には、次の通所給付決定がなされるまでの間は、柔軟に取り扱って差し支えない。

(関係機関連携加算)

問67 会議の開催については、学校や障害児相談支援事業所等の別機関が実施するものに参加した場合であっても、要件を満たすこととしてよいか。

(答)

- 学校等の別機関が実施する会議の参加をもって、会議を開催したものを取り扱うことはできないが、会議の場所は問わないものであり、学校等の会議を活用して、別時間帯に別途会議を設ける等の場合は要件を満たすこととして差し支えない。

(訪問支援員特別加算)

問68 平成23年以前の改正前児童福祉法に基づく旧知的障害児施設における勤務年数も算定要件の実務経験に含めてよいか。

(答)

- 「これに準ずる施設」として勤務年数に含めることとして差し支えない。

問69 放課後等デイサービスの基本報酬における休業日とは何を指すのか。

(答)

○ 具体的には以下のことを指す。

- ・ 学校教育法施行規則第 61 条及び第 62 条の規定に基づく休業日（公立学校においては、国民の祝日、日曜日及び土曜日、教育委員会が定める日、私立学校においては、当該学校の学則で定める日）
- ・ 学校教育法施行規則第 63 条等の規定に基づく授業が行われない日（例えば、台風等により臨時休校となる日）又は臨時休校の日（例えば、インフルエンザ等により臨時休校の日）

なお、学校が休業日ではない日に、放課後等デイサービスを午前から利用した場合であっても、休業日の取扱いとはしない。

（平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A（平 24. 8. 31）問 87 の一部改正）

問70 児童発達支援管理責任者専任加算、延長支援加算及び開所時間減算、並びに送迎加算の適用はどうなるのか。

(答)

○ 加算の対象となるサービス分類については、下記の表のとおり。

(別紙)加算適用表

	児童発達支援給付費					放課後等デイサービス給付費			
	センター			センター以外		授業終了後		休業日	
障害の種類	難聴児及び重症児以外	難聴児	重症児	重症児以外	重症児	重症児以外	重症児	重症児以外	重症児
送迎	基本報酬で評価		基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり	加算の対象	基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり	加算の対象	基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり	加算の対象	基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり
児童発達支援管理責任者	加算の対象					加算の対象			
開所時間減算	減算の対象					減算の対象外		減算の対象	
延長支援加算	加算の対象					加算の対象			

（平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A（平 24. 8. 31）問 100 の一部改正）

(開所時間減算①)

問71 開所時間減算の対象となる「6時間」はどのように判断するのか。

(答)

○ 運営規程に定める営業時間が6時間未満の場合に減算の対象となる。

運営規程に定める営業時間とは、事業所に職員を配置し、児童を受け入れる体制を整えている時間であって、送迎のみを行っている時間は含まれないものであり、営業時間が6時間以上であれば、結果としてすべての児童の利用時間が6時間未満であっても減算の対象とはならない。

【例】

- ・ 児童発達支援の営業時間を午前（9時～12時）、午後（13時～16時）とクラス分けしている場合
 - 営業時間を①9時～12時、②13時～16時のように分けている場合であっても、営業時間は6時間であり、減算の対象とならない。
- ・ 平日に児童発達支援と放課後等デイサービスの多機能型事業所において、児童発達支援の営業時間を午前（9時～12時）、放課後等デイサービスの営業時間を午後（13時～16時）としている場合
 - 多機能型の特例による場合には、営業時間も合算して判断するため、減算の対象とならない。多機能型の特例によらない場合には、児童発達支援は営業時間が4時間未満のため減算の対象となるが、放課後等デイサービスについては、減算の対象とならない。

なお、「児童を受け入れる体制」とは、原則として受入可能な児童の数に応じた人員配置基準を満たすことをいうものであるが、サービス提供時間を確保するために合理的な方法によって行う送迎の際に、直接処遇職員が添乗することにより、当該時間帯の前後に勤務していない直接処遇職員を新たに配置しない限り、人員配置基準を満たさないものの、少なくとも直接処遇職員が1人以上は事業所に配置されている場合は、「児童を受け入れる体制」として差し支えない。

また、重症心身障害児の送迎を行う場合で、今回新たに拡充された送迎加算を算定する場合にあっては、加算により添乗する職員1人分を評価していることから、当該職員が送迎の際に添乗することにより人員配置基準を満たさない場合は、上記例外的取扱いには当たらないものであるが、送迎のみを行う時間帯については基本報酬で評価していないことから、算定して差し支えない。（完全に営業時間内に行われる送迎については、送迎加算は算定できない。）

（平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問105の一部改正）

（開所時間減算②）

問72 開所時間減算の対象には、加算は含まれるのか。

（答）

- 減算は、基本報酬についてのみ行われる。

ただし、児童指導員等配置加算を算定している場合には、基本報酬に当該加算を合算した単位数について行う。

（平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問106の一部改正）

（今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除）

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.1（平24.8.31）問108

(2) 障害児入所支援

(重度障害児支援加算)

問73 強度行動障害支援者養成研修（実践研修）を修了した者が支援計画シート等を作成し、自ら直接支援を行う場合、強度行動障害に係る加算（11単位）は算定できるのか。

(答)

- 支援計画シート等を作成する者と直接支援を行う者は同一人であっても差し支えない。

ただし、強度行動障害支援者養成研修（実践研修）を修了した者が児童発達支援管理責任者である場合については、そもそも児童発達支援管理責任者は業務に支障がない範囲においてのみ直接支援の提供が認められるものであることから、支援計画シート等に基づき自ら直接支援を行うことは想定していない。

なお、実践研修修了者が行う支援計画シート等の作成については、個別支援計画作成の一環として行うことになるため、常勤専従義務に反するものではない。

(強度行動障害児特別支援加算)

問74 新たに要件とされた強度行動障害支援者養成研修については、3年間の経過措置が設けられたが、研修を受講させる計画の提出以前に加算の算定はできるのか。

(答)

- 研修を受講させる計画の提出月以降に算定できる。

なお、毎年度加算を算定する場合、年度ごとに計画を作成し提出する必要がある。計画に定める研修の受講月は当該年度中の月に限ることとし、例えば、平成27年度に提出する計画において平成28年度に研修を受講させるといったことはできない。

(有期有目的入所①)

問75 入所給付決定を90日とされた場合で、91日目以降退所することなく引き続き入所する必要がある場合には、どの基本報酬を算定するのか。

(答)

- 「有期有目的の支援の場合」であって、入所給付決定の有効期間終了後も退所することなく引き続き入所する必要がある場合は、当該入所が継続しているものとして有期有目的の支援の場合の基本報酬を算定することとし、入所日数については、当初の入所日を起算点として入所日数に応じた基本報酬

を算定する。

例えば、90日の有期有目的の支援の場合で91日目以降も引き続き入所する場合、新たに入所給付決定が行われることとなるが、91日目は、報酬上「91日目以降180日目まで」の基本報酬を算定し、さらに180日を超える場合には、「181日目以降」の基本報酬を算定する。

(有期有目的入所②)

問76 有期有目的の支援の場合の基本報酬を算定している場合、地域移行加算は算定できるのか。

(答)

- 「有期有目的の支援の場合」の基本報酬については、退所後の関係機関との連携等も含めて評価していることから、入所中の地域移行加算は算定できないが、退所後の地域移行加算は算定できる。ただし、有期有目的の支援の場合に限らず、退所後に他の社会福祉施設等に入所する場合は入所中又は退所後に限らず算定できない。

事務連絡
平成27年4月30日

都道府県
各指定都市 障害保健福祉主管課 御中
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課

「平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.2(平成27年4月30日)」
の送付について

平素より、障害保健福祉行政の推進に、格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。
標記の件につきまして、別添のとおり「平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.2(平成27年4月30日)」を送付いたしますので、各自治体におかれましては、御了知の上、管内市町村、関係団体、関係機関に周知徹底を図るとともに、その取扱いに当たっては遺漏なきようお願いいたします。

【送付資料】

平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL.2(平成27年4月30日)

(照会先)
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課

(問1～31)
福祉サービス係 (内線3091)
評価・基準係 (内線3036)

(問31)
訪問サービス係 (内線3092)

(問32～35)
福祉サービス係 (内線3091)

(問36)
相談支援係 (内線3149)

TEL : 03-5253-1111

平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (VOL. 2)
(平成 27 年 4 月 30 日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項	2
(1) 福祉・介護職員処遇改善加算等	2
(2) 常勤要件について	13
(3) その他	14
2. 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護） における共通的事項	14
3. 短期入所、施設入所支援	15
4. 相談系サービス（計画相談支援、障害児相談支援）	16

※「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（平成 27 年 3 月 31 日）」については、「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（VOL. 1）（平成 27 年 3 月 31 日）」とする。

1. 障害福祉サービス等における共通的事項

(1) 福祉・介護職員処遇改善加算等

(趣旨・仕組みについて①)

問1 職員1人当たり月額1万2千円相当の上乗せが行われることとなっており、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）が新設されたが、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）と福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）を同時に取得することによって上乗せ分が得られるのか、それとも新設の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得すると上乗せ分も得られるのか。

(答)

- 新設の福祉・介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）（Ⅰ）に設定されているサービスごとの加算率を1月当たりの総単位数に乘じることにより、月額2万7千円相当の加算が得られる仕組みとなっており、これまでに1万5千円相当の加算が得られる区分を取得していた事業所・施設は、処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得することで、月額1万2千円相当の上乗せ分が得られる。

なお、処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）及び福祉・介護職員処遇改善特別加算（以下「特別加算」という。）については、いずれかの区分で取得した場合、当該区分以外の処遇改善加算等は取得できないことに留意すること。

(趣旨・仕組みについて②)

問2 新設の処遇改善加算の（Ⅰ）と（Ⅱ）の算定要件について、具体的な違いをご教授いただきたい。

(答)

- キャリアパス要件については、
 - ① 職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件と賃金体系を定めること等（キャリアパス要件Ⅰ）
 - ② 資質向上のための具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保していること等（キャリアパス要件Ⅱ）

があり、処遇改善加算（Ⅱ）については、キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのいずれかの要件を満たせば取得可能であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、その両方の要件を満たせば取得可能となる。

また、職場環境等要件については、実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に周知している必要があり、処遇改善加算（Ⅱ）については、平成20年10月から実施した取組が対象であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、平成27年4月から実施した取組が対象となる。

なお、処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内

容を全ての福祉・介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものであるとしている。

(賃金水準①)

問3 事業者が加算の算定額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を実施する際、賃金改善の基準点はいつなのか。

(答)

○ 賃金改善は、加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と、加算又は特別加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準とは、以下のとおりである。

なお、加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度に勤務実績のない福祉・介護職員等については、その職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。

○ 平成26年度以前に加算又は特別加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準

- ・ 加算又は特別加算を取得する直前の時期の賃金水準（福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金（以下「助成金」という。）を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算又は特別加算の取得による賃金改善の部分を除く。）

○ 平成26年度以前に加算又は特別加算を取得していない障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の場合

- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問5

(賃金水準②)

問4 平成26年度以前に処遇改善加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の賃金改善の基準点の1つに「加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）」とあるが、直前の時期とは、具体的にいつまでを指すのか。助成金を受けていた事業所については、助成金が取得可能となる前の平成21年9月以前の賃金水準を基準点とすることはできるか。

(答)

- 平成 26 年度以前に従来の処遇改善加算を取得していた障害福祉サービス事業者等で、助成金を受けていた事業所の福祉・介護職員の賃金改善に当たっての「直前の時期の賃金水準」とは、平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A (平成 24 年 8 月 31 日)問 5 における取扱いと同様に、平成 23 年度の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）をいう。

従って、平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定における取扱いと同様に、助成金が取得可能となる前の平成 21 年 9 月以前の賃金水準を賃金改善の基準点とすることはできない。

(賃金水準③)

問 5 平成27年度に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善に係る比較時点として、平成26年度の賃金水準と比較する場合であって、平成26年度中に定期昇給が行われた場合、前年度となる平成26年度の賃金水準については、定期昇給前の賃金水準となるのか、定期昇給後の賃金水準となるのか、又は年度平均の賃金水準になるのか。

(答)

- 前年度の賃金水準とは、前年度に福祉・介護職員に支給した賃金総額や、前年度の福祉・介護職員一人当たりの賃金月額である。

(賃金水準④)

問 6 今般、処遇改善加算を新しく取得するに当たって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善分について、以下の内容を充てることを労使で合意した場合、算定要件にある当該賃金改善分とすることは差し支えないか。

- ① 過去に自主的に実施した賃金改善分
- ② 通常の定期昇給等によって実施された賃金改善分

(答)

- 賃金改善は、加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と、加算又は特別加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成 26 年度以前に加算又は特別加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員等の場合、次のいずれかの賃金水準としている。

- ・ 加算又は特別加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加

算又は特別加算の取得による賃金改善の部分を除く。)

従って、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と比較して、賃金改善が行われていることが算定要件として必要なものであり、賃金改善の方法の一つとして、当該賃金改善分に、過去に自主的に実施した賃金改善分や、定期昇給等による賃金改善分を含むことはできる。

(賃金水準⑤)

問7 平成27年度以降に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善の見込額を算定するために必要な「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点については、どのような取扱いとなるのか。

(答)

○ 賃金改善に係る比較時点に関して、加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成26年度以前に処遇改善加算を取得していた場合、以下のいずれかの賃金水準となる。

- ・ 処遇改善加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
- ・ 処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。）

平成26年度以前に処遇改善加算を取得していない場合は、処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準となる。

また、事務の簡素化の観点から、平成27年3月31日付け障障発0331第6号通知（以下「通知」という。）第1の3(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法により処遇改善加算（I）を取得する場合の「加算を取得していない場合の賃金の総額」は、処遇改善加算（I）を初めて取得する月の属する年度の前年度の賃金の総額であって、従来の処遇改善加算（I）を取得し実施された賃金の総額となる。

このため、例えば、従来の処遇改善加算（I）を取得していた場合であって、平成27年度に処遇改善加算（I）を初めて取得し、上記のような簡素な計算方法によって、平成28年度も引き続き処遇改善加算（I）を取得するに当たっての「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点は、平成26年度の賃金の総額となる。

(賃金改善の考え方①)

問8 一時金で処遇改善を行う場合、「一時金支給日まで在籍している者のみに支給する（支給日前に退職した者には全く支払われない）」という取扱いは可能か。

(答)

○ 処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が処遇改善加算による収

入を上回ることであり、事業所（法人）全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の福祉・介護職員を対象としないことは可能である。

ただし、この場合を含め、事業者は、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し、職員に周知すること。

また、福祉・介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について書面を用いるなど分かりやすく説明すること。

（賃金改善の考え方②）

問9 処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善」に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。

- (1) 法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ福祉・介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- (2) 研修に関する交通費について、あらかじめ福祉・介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- (3) 福祉・介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を福祉・介護職員の賃金改善とすること。

（答）

- 処遇改善加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれない。

当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。

（職場環境等要件①）

問10 職場環境等要件（旧定量的要件）で求められる「賃金改善以外の処遇改善への取組」とは、具体的にどのようなものか。

また、処遇改善加算（I）を取得するに当たって、平成27年4月以前から継続して実施している処遇改善の内容を強化・充実した場合は、算定要件を満たしたものと取り扱ってよいか。

更に、過去に実施した賃金改善以外の処遇改善の取組と、平成27年4月以降に実施した賃金改善以外の取組は、届出書の中でどのように判別するのか。

（答）

- 職場環境等要件を満たすための具体的な事例は、通知別紙様式2の（3）

を参照されたい。

また、処遇改善加算（Ⅰ）を取得するに当たって平成27年4月から実施した賃金改善以外の処遇改善の取組内容を記載する際に、別紙様式2の（3）の項目について、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。

例えば、平成20年10月から実施した取組内容として、福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットを導入し、平成27年4月から実施した取組内容として、同様の目的でリフト等の介護機器等を導入した場合、別紙様式2の（3）においては、同様に「福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入」にチェックすることになるが、それぞれが別の取組であり、平成27年4月から実施した新しい取組内容であることから、その他の欄にその旨が分かるように記載すること等が考えられる。

（職場環境等要件②）

問11 平成26年度以前に従来の処遇改善加算を取得した際、職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を申請していた場合、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たって、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に対して、新たに周知する必要があるのか。

（答）

- 職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を過去に申請していたとしても、あくまでも従来の処遇改善加算を取得するに当たっての申請内容であることから、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たっては、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に対して、新たに周知する必要がある。

なお、その取組内容を記載する際に、通知別紙様式2の（3）の項目の上で、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。

（職場環境等要件③）

問12 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」といったカテゴリー別に例示が挙げられているが、処遇改善加算を取得するに当たっては、各カテゴリーにおいて1つ以上の取組を実施する必要があるのか。

（答）

- あくまでも例示を分類したものであり、例示全体を参考とし、選択したキャリアパスに関する要件と明らかに重複する事項でないものを1つ以上実施すること。

(申請期日・申請手続き①)

問13 福祉・介護職員処遇改善加算の届出は毎年度必要か。平成27年度に処遇改善加算を取得しており、平成28年度にも処遇改善加算を取得する場合、再度届け出る必要があるのか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、福祉・介護職員処遇改善計画書は毎年度提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。

(平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問16の一部改正)

(申請期日・申請手続き②)

問14 従来の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）については、改正後には、それぞれ（Ⅱ）～（Ⅳ）となるが、既存の届出内容に変更点がない場合であっても、介護給付費等の算定に係る体制状況一覧の届出は必須か。

(答)

- 介護給付費等の算定に係る体制状況一覧については、その内容に変更がある場合は届出が必要になるが、各自治体の判断において対応が可能であれば、届出書は不要として差し支えない。

(申請期日・申請手続き③)

問15 処遇改善加算（Ⅰ）の算定要件に、「平成27年4月から（2）の届出の日の属する月の前月までに実施した福祉・介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること」とあり、処遇改善加算（Ⅰ）は平成27年4月から算定できないのか。

(答)

- 処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものであるとしている。

(申請期日・申請手続き④)

問16 これまでに処遇改善加算を取得していない事業所・施設も含め、平成27年4月から処遇改善加算を取得するに当たって、福祉・介護職員処遇改善計画書や介護給付費算定に係る体制状況一覧の必要な書類の提出期限はいつ頃までなのか。

(答)

- 平成 27 年 4 月から処遇改善加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、4 月 15 日までに福祉・介護職員処遇改善計画書の案や介護給付費算定に係る体制等に関する届出を都道府県知事等に提出し、4 月末までに確定した福祉・介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を提出する必要がある。

(申請期日・申請手続き⑤)

問17 福祉・介護処遇改善加算に係る届出において、平成26年度まで処遇改善加算を取得していた事業所については、一部添付書類（就業規則等）の省略を行ってよいか。

(答)

- 前年度に処遇改善加算を算定している場合であって、既に提出された計画書添付書類に関する事項に変更がない場合は、各自治体の判断により、その提出を省略して差し支えない。

(特別な事情に係る届出書①)

問18 基本給は改善しているが、賞与を引き下げること、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の福祉・介護職員の賃金が引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。

(答)

- 処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合については、特別事情届出書を届け出る必要がある。

なお、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに福祉・介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。

また、その際の特別事情届出書は、以下の内容が把握可能となっている必要がある。

- ・ 処遇改善加算を取得している障害福祉サービス事業所等の法人の収支（障害福祉サービス事業等による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ・ 当該法人の経営及び福祉・介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(平24.8.31)問18

(特別な事情に係る届出書②)

問19 賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合であっても、加算の算定額以上の賃金改善が実施されていれば、特別事情届出書は提出しなくてもよいのか。

(答)

- 処遇改善加算は、通知第1の3(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、第1の3(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較し、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施を求めるものであり、当該賃金改善が実施されない場合は、特別事情届出書の提出が必要である。

(特別な事情に係る届出書③)

問20 一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の福祉・介護職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいか。

(答)

- 一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の福祉・介護職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。
ただし、事業者は一部の職員の賃金水準を引き下げた合理的な理由について労働者にしっかりと説明した上で、適切に労使の合意を得ること。

(特別な事情に係る届出書④)

問21 法人の業績不振に伴い業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要なのか。

(答)

- 事業の継続を図るために特別事情届出書を提出した場合を除き、賃金水準を低下させてはならないため、業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要である。

(特別な事情に係る届出書⑤)

問22 事業の継続が可能であるにもかかわらず、経営の効率化を図るといった理由や、障害福祉サービス等報酬改定の影響のみを理由として、特別事情届出書を届け出ることとは可能か。

(答)

- 特別事情届出書による取扱いについては、事業の継続を図るために認められた例外的な取扱いであることから、事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由で、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることとはできない。

また、特別事情届出書による取扱いの可否については、障害福祉サービス等報酬改定のみをもって一律に判断されるものではなく、法人の経営が悪化していること等の以下の内容が把握可能となっている必要がある。

- ・ 処遇改善加算を取得している障害福祉サービス事業所等の法人の収支（障害福祉サービス事業等による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ・ 当該法人の経営及び福祉・介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨

(特別な事情に係る届出書⑥)

問23 新しい処遇改善加算を取得するに当たって、あらかじめ特別事情届出書を提出し、事業の継続を図るために、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う予定であっても、当該加算の取得は可能なのか。

(答)

- 特別事情届出書を届け出ることにより、事業の継続を図るために、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行うことは可能であるが、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに福祉・介護職員の賃金水準を引き下げ前の水準に戻す必要があることから、本取扱いについては、あくまでも一時的な対応といった位置付けのものである。

従って、新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出するものではなく、特別な事情により福祉・介護職員処遇改善計画書に規定した賃金改善を実施することが困難と判明した、又はその蓋然性が高いと見込まれた時点で、当該届出書を提出すること。

(特別な事情に係る届出書⑦)

問24 特別事情届出書を提出し、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合、賃金水準の引下げに当たっての比較時点はいつになるのか。

(答)

- 通知第1の3(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、第1の3(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方にに基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較すること。

(その他①)

問25 福祉・介護職員が派遣労働者の場合であっても、処遇改善加算の対象となるのか。

(答)

- 福祉・介護職員であれば派遣労働者であっても、処遇改善加算の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、福祉・介護職員処遇改善計画書や福祉・介護職員処遇改善実績報告書について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。

(その他②)

問26 平成27年度から新たに障害福祉サービス事業所・施設を開設する場合も処遇改善加算の取得は可能か。

(答)

- 新規事業所・施設についても、加算の取得は可能である。この場合において、福祉・介護職員処遇改善計画書には、処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準からの賃金改善額や、賃金改善を行う方法等について明確にすることが必要である。なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。

(平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (平24.8.31) 問26の一部改正)

問4、問5、問7～問9、問13、問14、問16～問26については、福祉・介護職員処遇改善特別加算においても、同様の取扱いとする。

(2) 常勤要件について

(要件の考え方①)

問27 各加算の算定要件で「常勤」の有資格者の配置が求められている場合、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の所定労働時間の短縮措置の対象者について常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間としているときは、当該対象者については30時間勤務することで「常勤」として取り扱って良いか。

(答)

- そのような取扱いで差し支えない。

(要件の考え方②)

問 28 育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者がいる場合、常勤換算方法による人員要件についてはどのように計算すれば良いか。

(答)

- 常勤換算方法については、従前どおり「当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法」であり、その計算に当たっては、育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者の有無は問題にはならない。

(要件の考え方③)

問 29 各事業所の「管理者」についても、育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置の適用対象となるのか。

(答)

- 労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、「管理者」が労働基準法第41条第2号に定める管理監督者に該当する場合は、所定労働時間の短縮措置を講じなくてもよい。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされている。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第23条第1項の措

置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものである。

(3) その他

(重度障害者支援加算)

問30 強度行動障害支援者養成研修について、都道府県独自の研修や国の指導者研修を修了した者について、当該加算の対象となるのか。

(答)

- 告示に定めるカリキュラムの内容以上となっていると判断されれば認めて差し支えない。

(送迎加算)

問31 病院や日中一時支援事業所への送迎、日中活動事業所から短期入所事業所への送迎についても、送迎加算の算定対象となるのか。

(答)

- 送迎加算の対象となる送迎については、事業所から居宅及びその途中の最寄り駅や集合場所への送迎が対象であり、病院や他事業所を利用するための移動は本来の送迎とは趣旨が異なり、送迎加算の対象とはならない(病院や日中一時支援事業所がたまたま集合場所となっている場合を除く。)。なお、短期入所事業所のような利用者の宿泊場所については、居宅に準ずるものとして、送迎加算の対象として差し支えない。

2. 訪問系サービス(居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護)における共通的事項

(特定事業所加算)

問32 特定事業所加算の算定要件である「定期健康診断の実施」については、その年度中に健康診断を実施する前に退職した従業者に対しても、退職後に健康診断を実施する必要は無い理解で差し支えないか。

(答)

- お見込みのとおり。

3. 短期入所、施設入所支援

(重度障害者支援加算)

問33 短期入所の重度障害者支援加算における強度行動障害を有する者に対する支援を行った場合の追加加算について、対象となる利用者の要件は何か。

(答)

- 重度障害者支援加算の追加の加算（10単位）は、通常重度障害者支援加算（50単位）を算定している場合に追加で加算を算定するものである。

このため、50単位を算定する場合の要件である、重度障害者等包括支援の対象者であることが要件となる。

具体的には、区分6（障害児にあってはこれに相当する支援の度合）に該当し、意思疎通を図ることに著しい支障がある者であって、行動関連項目の合計点数が10点以上である者が対象となる。

(重度障害者支援加算（Ⅱ）①)

問34 経過措置の適用を受ける際の研修受講計画については、何を記載するのか。

(答)

- 研修受講計画は、事業所における研修受講の意思を確認するとともに、都道府県において研修実施計画の参考とすることを目的として作成するものである。

このため、研修受講予定人数と研修受講予定年度を記載することが想定される。

なお、様式については任意様式とするが、都道府県が様式を定めることも差し支えない。

(重度障害者支援加算（Ⅱ）②)

問35 重度障害者支援加算（Ⅱ）の要件として、

- ① 基礎研修修了者1人につき、強度行動障害の者5人まで算定できる。
 - ② 基礎研修修了者の配置については4時間程度配置する。
- とあるが、具体的な取扱い如何。

(答)

- 「厚生労働大臣が定める施設基準」にあるとおり、人員基準及び人員配置体制加算により求められる人員に加えて、従事者を少なくとも1名追加で配置することが必要となる。

なお、強度行動障害の者5人につき基礎研修修了者1人を配置することとしているが、この場合に必要となる基礎研修修了者の人数の算出に当たって

は、追加で配置された従事者に限らず、人員基準及び人員配置体制加算により求められる人員を合わせた数により算出する。例えば、強度行動障害の利用者が 15 人の場合、3 人の基礎研修修了者が必要となるが、必ずしもこの 3 人すべてを追加で配置する必要はなく、1 人を追加で配置することで要件を満たすこととなる。

また、基礎研修修了者については、1 日 4 時間程度従事することを求めているところであるが、追加で配置された 1 人の従事者を除き、人員基準及び人員配置体制加算により求められる常勤換算の時間数を含めて 4 時間以上従事していればよいこととして差し支えない。

従って、本加算を算定するためには、従事者 1 名以上を 4 時間分追加配置することが必要となる。

4. 相談系サービス（計画相談支援、障害児相談支援）

（特定事業所加算）

問36 特定事業所加算の算定要件は、報酬告示によると常勤かつ専従の相談支援専門員を 3 名以上配置する必要があるとのことだが、留意事項通知では 3 名配置された常勤かつ専従の相談支援専門員のうち、相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員 1 名以上含む 2 名を除いた相談支援専門員は、当該指定特定（障害児）相談支援事業所の業務に支障がなければ同一敷地内にある他の事業所の職務を兼務も認めるとしている。

要するに 3 人目以上の相談支援専門員については条件にあてはまれば実質的に兼務を認めるということか。

（答）

○ お見込みのとおり。

ただし、当該加算の趣旨を十分踏まえ、兼務により当該指定特定相談支援事業所の業務に支障がないことを必ず担保するよう留意されたい。