

令和7年度
指定障害福祉サービス事業者等
集団指導

【全従業員対象編】

長野市保健福祉部 障害福祉課

FEEL NAGANO, BE NATURAL

この街で、わたしらしく生きる。長野市

目次

1. 法令遵守について・・・P 3、4
2. 常勤、非常勤、専従、兼務の違い・・・P 5、6
3. 常勤換算の考え方・・・P 7
4. サビ管・児発管は常勤専従・・・P 8
5. 常勤者と非常勤者の休みの違い・・・P 9
6. 注意事項・・・P 10、11

法令遵守について

指定基準を守り、適切な報酬請求をお願いします。
指定基準違反や不正請求が認められた場合に、指定取消しや効力停止等を行います。

他県の違反例

- 児童発達支援管理責任者不在にかかわらず、人員欠如減算、個別支援計画未作成減算せずに満額を請求し受領した。
- 利用の事実がないにもかかわらず、サービス提供実績記録票、支援記録等を偽装し、不正に給付費を請求し受領した。
- 運営指導の際に、不在の職員の出勤簿、シフトを偽造・提出した。
- 食材料費を過大に徴収するという人格尊重義務に違反する行為が行った。
- 人員配置基準を満たしていないにもかかわらず、基準を満たしたものとして基本報酬及び加算を算定した。
- 監査において、実際に勤務していない職員の雇用契約書及びタイムカードを偽造し、提示した。

- 不正請求が発覚した場合、給付費+加算金（40%）の返還を求める場合があります。
- 悪質なケースには、刑事告訴を行う場合があります。

**不正ではないかと思われることがあった場合には、
長野市障害福祉課（224-8382）までご連絡ください。**

例)

- ・ 実際のシフト表とは別に監査用のシフトが作成されている。
- ・ 勤務実態がない職員がシフトにいる。
- ・ 虐待ではないかと思われることをしているのを見た、聞いた。
- ・ タイムカードの出勤時間が調整されている。
- ・ サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者が常勤専従ではない。
- ・ 個別支援計画が作成されていない。
- ・ 運営指導のために書類を改ざんしている。
- ・ サービス提供記録の時間や押印を改ざんしている。

常勤、非常勤、専従、兼務の違い

常勤	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。
非常勤	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に達していないこと。
常勤換算	指定障がい福祉サービス事業所等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害福祉サービス事業所等において常勤の従業者が勤務すべき時間数で除することにより、当該指定障がい福祉サービス事業所等の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法。
専従	原則として、サービス提供時間帯を通じて指定障害福祉サービス等以外の職務に従事しないこと。
兼務	当該事業所に勤務する時間帯において、その職種以外の職務に同時並行的に従事すること。

常勤、非常勤、専従、兼務の違い

Q 正社員であれば常勤になりますか？

A 勤務する事業所での勤務時間が、事業所等において定められている常勤者が勤務すべき時間数に達していなければ常勤とはなりません。

パート雇用でも、勤務時間数が達していれば常勤となります。

Q 2つの事業所を兼務している場合は、どちらの事業所でも非常勤扱いとなりますか？

A はい。たとえ2事業所での合計勤務時間数が1週間に32時間に達していても、どちらの事業所においても非常勤扱いとなります。

職種	勤務形態	氏名	第1週						
			1	2	3	4	5	6	7
管理者	常勤兼務	A	8	8	8	8	8		
サービス管理責任者	常勤兼務	A	8	8	8	8	8		
生活支援員	常勤専従	B	8	8	8	8	8		
生活支援員	常勤専従	C	8	8	8	8	8		

サービス管理責任者と管理者は業務に支障がない範囲で兼務できる。

勤務先	職種	勤務形態	氏名	第1週						
				1	2	3	4	5	6	7
A事業所	生活支援員	非常勤専従	Z	5	5	5	5	5		
B事業所	生活支援員	非常勤専従	Z	3	3	3	3	3		

直接処遇職員が複数職種、複数事業所で勤務する場合、勤務時間を分けなければならない。

法人の役員が支援に入ったとき、勤務時間の記録が残っていない事例があります。役員でも、勤務時間の記録をつけ、提出を求められたときは、示せるようにしてください。

常勤換算の考え方

<p>常勤換算方法</p>	<p>指定障害福祉サービス事業所等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害福祉サービス事業所等において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。）で除することにより、当該指定障害福祉サービス事業所等の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいう。この場合の勤務延べ時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等の指定等に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ数である。</p>
<p>小数点の取扱い</p>	<p>（1）常勤換算をする場合 必要な員数について、確保すること。 ① 基準人数算出・・・利用者数を除した数の小数点第2位以下を切り上げ、小数点第1位まで求める。 ② 従業者常勤換算・・・従業者の勤務延時間数を、当該法人の常勤の従業者が従事すべき時間数（週32時間を下回る場合は32時間とする。）で除した数の小数点第2位以下を切り捨て、小数点第1位まで求める。 <計算例> ○基準人数算出：当該法人の常勤従事者の週あたり勤務時間が40時間、利用者数20人の事業所で、基準上利用者数を6で除した数以上の員数を必要とする場合 ・基準人数算出 $20 \text{人（利用者数）} \div 6 = 3.333 \dots \rightarrow 3.4 \text{人（基準人数）}$ ・必要勤務時間数 $40 \text{時間} / \text{週} \times 3.4 \text{人（基準人数）} = 136 \text{時間} / \text{週}$（必要勤務時間数） ○従業者常勤換算：当該事業所の予定勤務体制が、勤務時間延べ155時間/週の場合（週40時間勤務従業者2名、週25時間勤務3名） ・従業者常勤換算 $155 \text{時間} / 40 \text{時間} = 3.875 \dots \rightarrow 3.8 \text{人（常勤換算）}$ ゆえにこの場合、人員基準を満たしていることとなる。 （2）常勤換算をしない場合 基準上必要な員数について、端数は切り上げし確保すること。</p>
<p>勤務延べ時間数</p>	<p>勤務表上、指定障害福祉サービス等の提供に従事する時間として明確に位置づけられている時間又は当該指定障害福祉サービス等の提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含む。）として明確に位置づけられている時間の合計数。なお、従業者一人につき、勤務延べ時間数に参入することができる時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とする。</p>

サビ管・児発管は常勤専従

(4) サービス管理責任者（基準第78条第1項第3号）

指定生活介護事業所の従業者は、原則として専従でなければならず、職種間の兼務は認められるものではない。サービス管理責任者についても、生活介護計画の作成及び提供した指定生活介護の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、原則として、サービス管理責任者と直接サービスの提供を行う生活支援員等とは異なるものでなければならない。

【 解釈通知 一部抜粋】

※自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、では同趣旨のため準用。

第5条

8 第1項第2号に掲げる児童発達支援管理責任者のうち、1人以上は、専任かつ常勤でなければならない。

【 基準省令 一部抜粋】

⑧児童発達支援管理責任者と他の職務との兼務について（基準第5条第8項）

指定児童発達支援の従業者は、原則として専従でなければならず、職種間の兼務は認められるものではない。このため、児童発達支援管理責任者についても、通所支援計画の作成及び提供した指定通所支援の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、児童発達支援管理責任者と直接サービスの提供を行う児童指導員等とは異なるものでなければならない。

【 解釈通知 一部抜粋】

※放課後等デイサービスでは同趣旨のため準用。

サビ管・児発管は常勤専従

専従

当該事業所に勤務する時間帯において、その職種以外の職務に従事しないこと

兼務

当該事業所に勤務する時間帯において、その職種以外の職務に同時並行的に従事すること

サビ管・児発管（サービス管理責任者・児童発達管理責任者）が配置された事業所以外で勤務してしまうと、常勤専従の要件から外れてしまいます。サビ管・児発管が利用者に係る支援会議等で外出することはありますが、それ以外で事業所に不在になることはありません。常勤専従でない場合、サビ管・児発管が配置されていないものとして、欠如減算（基本報酬30～50%減）がかかります。

※共同生活援助のサビ管だけは常勤専従ではありません。

※主たる事業所と従たる事業所の関係であると届け出られている場合のみ、主たる事業所と従たる事業所を行き来することが認められます。

サビ管・児発管はサービス提供の根幹となる人です。
常勤専従を正しく理解し、適切な配置をお願いします。

常勤者と非常勤者の休みの違い

常勤者・・・公休、有給、病休で休んでも勤務日として常勤換算にカウント可能

例) 常勤者Aは、3月に病休で10日休んだことにより、3月の勤務時間数が常勤が勤務すべき時間に達しないが、病休日も常勤換算にいれられるので、常勤換算1.0とみなすことができる

非常勤者・・・公休、有給、病休で休んだ場合には実際に勤務した時間で常勤換算

例) 非常勤者Bは、3月に病休で8日休んだことにより、3月の勤務は常勤換算0.5になる(週4日の8時間勤務の場合)

○非常勤職員が上記理由等により欠勤している場合は、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月を超えるものではない限り、常勤として勤務したものとして常勤換算に含めることができる。

○また、基準上「一以上」等と示されている(常勤、常勤換算の規定がない)職種については、支援上必要とされる配置がなされていけばよいので、当該日の欠勤が利用者の支援に影響がないとみなされれば、代替りの職員を置く必要はない。

【R6.5.17 障害福祉サービス等報酬(障害児支援)に関するQ&A 問3】障害児支援
共通(常勤・常勤換算)より

注意事項①

法人内の障害福祉分野以外の職員が従業員と配置されていませんか？

障害福祉分野に従事していない職員を従業員として配置することは基準違反です。
人員基準を満たさない場合は、状況に応じて人員欠如減算をかけてください。

人員欠如減算

指定基準の規定より配置すべき従業者（生活支援員、看護職員、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、地域移行支援員、職業指導員、就労支援員、就労定着支援員、世話人、児童指導員、保育士）については人員基準上必要とされる員数から **1割を超えて**減少した場合には、その**翌月から人員欠如が解消されるに至った月**まで、

人員基準上必要とされる員数から **1割の範囲内**で減少した場合には、その**翌々月から人員欠如が解消されるに至った月**まで、利用者の全員について減算される。

（ただし、翌月の末日において人員基準を満たすに至っている場合を除く。）

※常勤又は専従など、従業者の員数以外の要件を満たしていない場合には、その翌々月から人員欠如が解消されるに至った月までかかる。

指定障害福祉サービス事業所等は、
人員欠如の未然防止を図るよう努める必要があります。

注意事項②

基本原則

定員を超えて受け入れをしていませんか？
定員超過減算にならないように利用したのに請求しないことも不正請求です。

定員の遵守

(指定基準条例第 69 条)

事業者は、利用定員を超えて指定療養介護、指定生活介護、指定短期入所、指定施設入所支援、指定自立訓練、指定就労移行支援、指定就労継続支援A型、指定就労継続支援B型の提供を行ってはならない。ただし、災害、虐待その他のやむを得ない事情がある場合は、この限りではない。

(指定基準条例第 39 条)

事業者は、利用定員 及び 発達支援室の定員 を超えて、指定児童発達支援、指定放課後等デイサービスの 提供を行ってはならない。

➡利用定員を超過してサービス提供を行うことは、運営基準違反となるため、事業所においては、定員を超過しないよう、利用日等の調整を行うこと。

※災害、虐待、障害の特性等により定期的な利用を見込むことが難しい場合等、やむを得ない事情がある場合は、この限りではない。

万が一、利用定員を超えて受け入れを行った場合は、「定員超過利用減算」の算定の要否を確認を行い、定員超過利用減算の算定に遺漏がないようにしてください。

定員超過は事故のリスクも高まり、サービスの質の低下を招きます。