

運営指導における指摘事例

就労移行支援・就労継続支援 A 型・B 型 編

神戸市福祉局監査指導部





目次

Agenda

01 運営基準について（就労系共通）

02 報酬算定・請求について

(1) 施設外就労



施設外支援・施設外就労・在宅利用支援を実施している事業所は、「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日障発第0402001号)」で算定要件をよくご確認ください。

施設外就労の指摘事例

- ✓ 施設外就労に随行する従業者が、報酬算定上必要とされる人数の職員が配置されていなかった。(サビ管・管理者・賃金向上達成指導員・目標工賃達成指導員の配置は不可)
- ✓ 施設外就労を含めた個別支援計画の事前作成や、就労能力・工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行に資すると認められることの記載がなかった。
- ✓ 企業から請け負った作業を当該企業内で行っていたが、施設外就労ではなく、施設外支援として扱っていた。
- ✓ 施設外就労の実施状況が分かる資料を作成・保管していなかった。
- ✓ 施設外就労先の企業との請負契約書がなかった、または不備があった。

(2) 施設外支援・在宅利用支援



施設外支援の指摘事例

- ✓ 運営規程に施設外支援の内容が明記されていなかった。
- ✓ 個別支援計画の内容について、**1か月ごと**に必要な見直しが行われていなかった。
- ✓ 実習先の企業又は利用者からの聞き取りによる日報が作成されていなかった。
- ✓ 業務請負契約に基づく作業を施設外支援として取り扱っていた。

在宅利用支援の指摘事例

- ✓ 在宅でのサービス利用に係る届出を区役所へ提出していなかった。控えを事業所に保管していなかった。
- ✓ 運営規程に在宅利用者が行う訓練内容及び支援内容が明記されていなかった。
- ✓ 1日2回の連絡による助言又は進捗状況の確認、日報が作成されていなかった。
- ✓ 1週間に1回の評価等の記録が作成されていなかった。
- ✓ 月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は利用者の通所による、訓練目標の達成度の評価等の実施の記録が作成されていなかった。

(3) 在宅利用に関する取扱い（要件）



利用者対象者

- 在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービスによる支援効果が認められると市町村が判断した利用者

在宅支援要件

- ① 運営規程に、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記してあること。
 - ② 神戸市から求められた場合には訓練・支援状況を提出できるようにしておくこと。
 - ③ 在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューを確保すること。
 - ④ 1日2回の連絡、助言又は進捗状況の確認、日報作成。作業活動、訓練等の内容又は利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行えること。
 - ⑤ 緊急時に対応できること。
 - ⑥ 在宅利用者からの疑義照会等に対し、随時、訪問や連絡等による必要な支援が提供できる体制を確保すること。
 - ⑦ 事業所職員による訪問、利用者の通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は行うこと。
 - ⑧ 原則として、月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は利用者による通所等により、訓練目標の達成度の評価等を行う。
 - ⑨ ⑦が通所により行われ、あわせて⑧の評価等も行われた場合⑧による通所に置き換えて差し支えない。
- ※在宅と通所による支援を組み合わせることも可能です。

（参考）在宅利用に関する届出（神戸市HPより）

就労系障害福祉サービスでの在宅利用の取扱い

通知文・Q&A

- [在宅でのサービス利用に係る届出書について（PDF：665KB）](#)
- [在宅利用の取扱いに関するQ&A（PDF：823KB）](#)

届出様式

- [在宅利用に係る届出書（EXCEL：49KB）](#)
- 在宅利用開始前に必ず届出書を提出してください。

提出先・提出方法

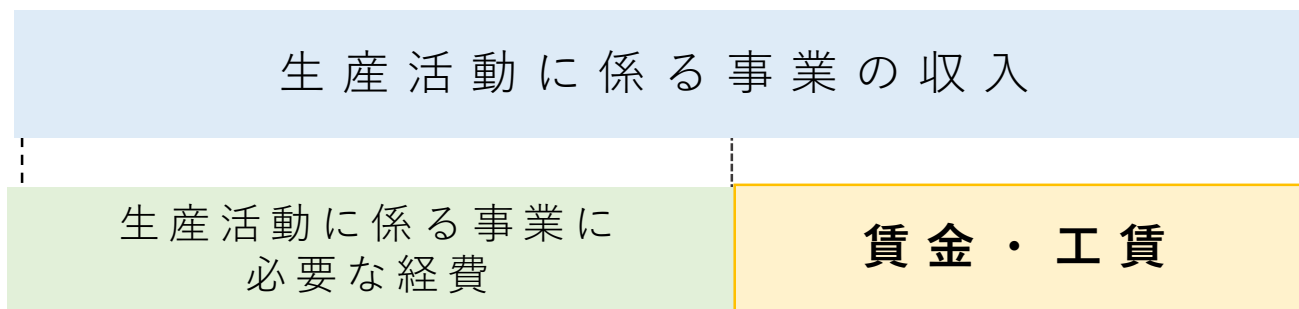
- 在宅利用する方の受給者証を発行している区役所（支所）へご提出ください。
- 郵送で提出してください。
- [区役所一覧](#)



詳細は、神戸市
HPで検索!!

(4) 賃金・工賃の支払等の注意点

- 賃金・工賃は、「生産活動に係る事業の収入」から「生産活動に係る事業に必要な経費」を控除した額に相当する金額を支払うこと。



- 利用者の技能に応じて工賃の差別が設けられていないこと。
- 賃金及び工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはいけません。

賃金・工賃の支払 指摘事例

- ✓ 生産活動に係る事業の収入を大きく超える額の賃金・工賃を支払っていた。
- ✓ 同一作業において利用者の技能・能力に応じて工賃に差が設けられていた。
- ✓ 工賃を決定する基準（工賃規程など）が定められていなかった。



目次

Agenda

01 運営基準について（就労系共通）

02 報酬算定・請求について

(1) スコア表の公表と報告 (就労継続支援A型)



- スコア表は、障害福祉サービス等検索ウェブサイト (WAMNET) で公表してください。
これに加え事業所のHP等における公表も可能な限り実施してください。
- スコア表を公表していない場合や神戸市に報告していない場合は減算の対象になります。
- 神戸市への報告の方法については、別途通知します。

※ 評価項目及び評価方法については、厚生労働大臣が定める事項及び評価方法（令和3年厚生労働省告示第88号を参照してください）。

(2) スコア表の注意点・指摘事例



スコアの算定要件を満たさず、スコアの合計点が下がり、報酬区分が変わることが判明した場合は、過誤返還の対象となります。

以下はあくまで一例であり、他多数の指摘実績があります。

『スコア表(Ⅲ)多様な働き方』の指摘事例

- ✓ 免許・資格取得、検定の受検勧奨や、利用者を職員として登用する制度、在宅勤務、フレックスタイム制、短時間勤務、時差出勤制度等、就業規則等に定める必要がある項目について、規定がないにも関わらず算定していた。

『スコア表(Ⅳ)支援力向上』の指摘事例

- ✓ 内部研修会の要件を満たしていなかった
(外部専門家が講師でなかった、虐待防止研修を内部研修会の実績としていた等)
- ✓ 学生の実習受入れを、視察・実習の受入れの実績としていた。
- ✓ 人事評価制度について、就業規則等に客観的な評価基準・昇給条件が明記されていなかった。
- ✓ 通常の営業活動を販路拡大の商談会等への参加の実績としていた。

(3) 食事提供体制加算の算定要件

個別支援計画への位置付け
が必要です!!

①管理栄養士又は栄養士が食事提供に係る献立を確認していること

- 管理栄養士等は直接雇用が望ましいが、事業所において配置できない場合、栄養ケア・ステーション若しくは保健所等の管理栄養士等が献立の確認を行うこと
- 献立は年に1回以上の頻度で確認を行うこと

②利用者ごとの摂食量を記録していること

- 利用者の負担とのバランスを考慮し、目視や自己申告等による方法でも可
- 摂食量の記録は、提供した日については必ず記録すること

③利用者ごとの体重又はBMIをおおむね6月に1回記録

- おおむね身長が分かっている場合は必ずBMIを記録
- 体重などは個人情報であることから、情報の管理は徹底すること

(4) 基本報酬・加算の指摘事例



基本報酬の指摘事例

- ✓ 本市に届け出ている報酬区分と異なる区分で報酬請求が行われていた。（共通）
- ✓ 前年度の平均工賃が報酬区分の要件を満たしていないにもかかわらず、誤った報酬区分で請求が行われていた（就B）

賃金向上達成指導員配置加算の指摘事例（就A）

- ✓ 賃金向上計画（又は経営改善計画）を作成していなかった。
- ✓ 賃金向上達成指導員を常勤換算で1以上配置していなかった。

目標工賃達成指導員配置加算の指摘事例（就B）

- ✓ 目標工賃達成指導員を常勤換算で1以上配置していなかった。

※報酬区分が変わることが判明した場合や加算の要件を満たしていないことが判明した場合は、過誤返還の対象となります。また、悪質な場合は刑事告訴する可能性もあります。