

# 就労継続支援 A 型集団指導資料

久留米市健康福祉部障害者福祉課

## 目 次

1. 今回の集団指導の目的・指導及び監査について	…	1
2. 平成28年度の指導状況について	…	3
3. 指定就労継続支援A型の適正な事業運営について	…	5
4. 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施行規則等の改正について	…	10

## 1. 今回の集団指導の目的・指導及び監査について

### ○指定就労継続支援A型に対する集団指導の目的

- (1) 平成29年4月に施行される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施行規則等の改正内容の周知
- (2) 指定就労継続支援A型の適正な事業運営に関する指導
- (3) その他

### ○指導及び監査について

#### (1) 指導

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（以下「総合支援法」という。）及び関係法令に定める自立支援給付等の取扱い、自立支援給付に係る費用の請求に関する事項について周知徹底させることを目的として実施します。

##### ① 集団指導（事業所説明会）

指導対象となる事業者等を一定の場所に集めて講習等の方法により行います。制度改正の概要や事業所の運営に係る留意点等を説明します。

##### ② 実地指導

指導対象となる事業所において、事業所が指定基準に基づいて事業の運営を行っているか、備品、設備、その他関係書類を確認します。

#### (2) 監査

自立支援給付対象サービス等の内容について、次に示す情報等を踏まえて、指定基準違反等が認められる場合、若しくは指定基準違反等の疑いがあると認められる場合に、事実関係を的確に把握し、公正かつ適切な措置を採ることを目的として実施します。

- ・ 通報・苦情・相談等に基づく情報
- ・ 市町村、相談支援事業所等へ寄せられる苦情
- ・ 自立支援給付の請求データ等の分析から特異傾向を示す事業者
- ・ 実地指導において確認された指定基準違反等

#### (3) 指導及び監査の対象

- ① 自立支援給付対象サービス実施者、指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設設置者、指定一般相談支援事業者、指定特定相談支援事業者、指定自立支援医療機関、指定自立支援医療機関の開設者及びこれらであった者
- ② 上記①の従業者及び従業者であった者

(4) 人員、設備及び運営の基準（障害福祉サービス事業所）

障害福祉サービス事業所は久留米市条例（下記①～②。以下「基準条例」という。）に基づき事業を実施することとなっています。

平成25年4月からは、国省令より久留米市条例によることとなりましたが、各条例の解釈については、改正後も解釈通知等（下記③及びその他関係通知をいう。以下同じ。）に準じて取り扱うこととなっています。

また、介護給付費及び訓練等給付費については、報酬告示等（下記④、⑤及び関係通知等をいう。以下同じ。）に基づき算定することとなっています。

**【基準条例】**

- ① 「久留米市障害福祉サービス事業の設備及び運営の基準に関する条例」（平成24年久留米市条例第30号）
- ② 「久留米市指定障害福祉サービス事業等の人員、設備及び運営の基準に関する条例」（平成24年久留米市条例第32号）

**【解釈通知等】**

- ③ 「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日障発第1206001号）

**【報酬告示等】**

- ④ 「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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年9月厚生労働省告示第523号）
- ⑤ 「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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」（平成18年10月31日障発第1031001号）

## 2. 平成28年度の指導状況について

### ○平成28年度実地指導・監査状況（全体）

	実施事業所数	実施サービス事業数
居宅系（移動支援含む）	6カ所	15事業
通所系（短期入所・日中一事支援含む）	19カ所	23事業
障害者支援施設（短期入所含む）	9カ所	36事業
共同生活援助（短期入所含む）	3カ所	2事業
相談支援	2カ所	8事業
基準該当	2カ所	8事業
計	41カ所	87事業

### ○就労継続支援A型に対する実地指導・監査の推移（実事業所数）

	H24	H25	H26	H27	H28
実地指導・監査箇所数	4	4	6	5	10

※平成28年度については、監査を1ヶ所実施（継続中）

また、12月にA型事業所の指定取り消し処分を実施。

○指導・指摘事項概要（A型）

	内容	具体例	指導数
1	従業員の員数等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平均利用者数を算出しておらず、人員配置が適正になされているか確認できない。</li> <li>・勤務時間が記載されておらず、実績が不明確。</li> </ul>	8
2	施設外就労加算	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援計画に掲載されていない。</li> <li>・企業との請負契約書が取り交わされていない。</li> <li>・最低2日は事業所内で行う、訓練目標に対する達成度の評価が行われていない。</li> </ul>	8
3	個別支援計画作成等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援計画が作成されていない。</li> <li>・最低6ヶ月に1回行うべき見直しが実施されていない。</li> <li>・担当者会議等の記録が残っていない。</li> <li>・サービス管理責任者以外の者が実施している。</li> </ul>	7
4	就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収益が利用者賃金を下回っており、作業内容が不適切。</li> </ul>	7
5	賃金及び工賃		7
6	サービス提供の記録	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービスの具体的内容が記録されていない。</li> <li>・利用者による確認をその都度（毎日）行っていない。</li> </ul>	7
7	契約支給量の報告等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約した際に給付市町村に報告していない。</li> </ul>	7
8	勤務体制の確保等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業者について、雇用契約書が適切に取り交わされていない。</li> </ul>	6
9	欠席時対応加算	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「いつ」「誰から」「どのような支援を行ったか」等、支援の具体的内容が記載されていない。</li> <li>・対象外である、欠席日の3日前以上前に連絡を受けた場合も算定している。</li> </ul>	6
10	訓練等給付の額の通知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練等給付額の通知を行っていない。</li> </ul>	5

○給付費返還額概算

	全体	うちA型事業所
平成27年度	約828万円	約139万円
平成28年度	約738万円	約495万円

### 3. 指定就労継続支援A型の適正な事業運営について

#### ○平成27年9月厚労省通知事項

「就労継続支援A型の適正な事業運営に向けた指導について」(平成27年9月8日付通知)

不適切な事例として、以下の3つの事例を提示している。

- (1) 最低賃金以上の給与を支払うことが困難と考えられる収益性の低い仕事しか提供していない事例
- (2) 利用者の意向等に関わらず一律に労働時間を短時間等としている事例
- (3) 一定期間経過後に事業所を退所させている事例

また、A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として暫定支給決定を行うこととされている旨を改めて周知している。

#### 不適切な事例

- (1) 生産活動の内容が不適切と考えられる事例(最低賃金以上の給与を支払うことが困難と考えられる収益性の低い仕事しか提供していない事例)

収益の上がらない仕事しか提供しておらず、就労継続支援A型事業の収益だけでは、最低賃金を支払うことが困難であるといった不適切な事例

- ・ A型事業者には、就労の機会の提供に当たり、事業者が供給しようと考えている物品及び役務に関する市場調査等を実施するとともに、地域の実情を適切に把握することが求められ、その結果を踏まえ、最低賃金を支払うことが可能な収益性の高い仕事を確保する必要がある。
- ・ また、最低賃金の水準に留まることなく、就労に関する知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の支援を行うことにより、賃金水準を高めていくことがA型事業者には求められている。
- ・ 以上から、収益の低い仕事しか提供していない場合には、就労機会の提供に当たり、市場調査等の実施や地域の状況を適切に把握しているとは言えず、また、利用者に支払う賃金水準を高めるよう努めているとはいえない。

## (2) サービス提供の形態が不適切と考えられる事例

(利用者の意向等に関わらず一律に労働時間を短時間等としている事例)

長く働きたいという利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短時間（例：1週間の所定労働時間が20時間）としているA型事業所等、利用者の意向を踏まえていないサービス提供を行っている事例

- ・ A型事業者には、適切な方法でアセスメントを行った上で適切な支援内容を検討し、個々の利用者の意向や適正、障害特性等を踏まえた個別支援計画を策定し、サービスを提供することが求められている。
- ・ また、A型事業者には、利用者の意向や適正、障害特性等を踏まえ、個々の利用者に適した作業内容や作業時間とすることにより、作業能率を向上させることが求められている。
- ・ 以上から、①個別支援計画が画一的な内容となっている場合や、②正当な理由もなく全ての利用者の労働時間を一律に短時間としている場合は、適切な個別支援計画の策定や利用者の意向を踏まえた就労機会の提供が行われているとはいえない。

## (3) 一定期間経過後に事業所を退所させている事例

就労継続支援A型の利用に当たり、利用してから一定期間が経過した後、利用者の意向等にかかわらず、就労継続支援B型事業所に移行させるなど、不当に退所させていると考えられる事例

- ・ 就労継続支援A型の支給決定期間は最大3年間の範囲内で市町村が定めている（久留米市においては最大1年）。
- ・ 一方で、利用期間は定められておらず、支給決定に係る有効期間の更新は可能。
- ・ また、指定就労継続支援A型事業者は、正当な理由なくサービスの提供を拒否したり、事業所を退所させたりといったことをしてはならず、支給決定の有効期間中の利用者は当然のこととして、支給決定の更新が行われた利用者に対しても適切にサービス提供を行う必要がある。
- ・ 以上から、特定求職者雇用開発助成金（2年または3年）の支給対象利用者について、利用者の退所時期が助成金の対象期間経過後と一致しているようなことが多い場合は、正当な理由なく、助成金の終了とあわせて退所させていることが考えられ、不適切である。



## ○個別支援計画について

- ・個別支援計画は、サービス提供の根幹を成すものであり、非常に重要である。  
作成の手順についても細かく規定されているが、その手順を踏んでいない事例が多数あった。

### 個別支援計画の作成

- (1) 利用者への面接を通して、アセスメントを実施する。
- (2) 利用者及びその家族の意向等を勘案して個別支援計画の原案を作成する。
- (3) サービスの提供に当たる担当者等を含めた会議を開催し、当該原案について意見を求める。
- (4) 個別支援計画の原案の内容について、利用者及びその家族に対して説明、文書により利用者の同意を得る。
- (5) 個別支援計画を利用者に交付する。
- (6) 個別支援計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む＝モニタリング）を行い、少なくとも6月に1回以上、個別支援計画の見直しを行う。【(1)～(5)の手順で実施】

- ・以上について、サービス管理責任者が行うこととされている。
- ・手順通りに行っていない場合は、適切に作成されていないと判断される。
- ・アセスメント（モニタリング）、担当者会議等についても記録を残すこと。
- ・個別支援計画について、記載すべき事項が記載されているか確認を行うこと。

### 個別支援計画に記載すべき事項

- ①利用者及びその家族の生活に対する意向
- ②総合的な支援の方針
- ③生活全般の質を向上させるための課題
- ④指定就労継続支援A型の目標及びその達成時期
- ⑤指定就労継続支援A型を提供する上での留意事項 等

## ○サービス管理責任者の取り扱いについて

- ・サービス管理責任者については、一定の実務経験や研修要件、常勤勤務等が求められており、事業所運営においては専門職として最も重要な立場であり、責任は重い。
- ・そのため、不在の場合は、減算（基本報酬が70/100となる）が定められている。
- ・なお、この人員欠如の減算については、不在になった月の翌月末日までに解消されないと、翌々月から不在が解消された月までが適用となる。
- ・また、不在になった場合は、個別支援計画が作成できないため、新規の受け入れは行わないこと（ハローワーク等の求人も一時取り下げること）。
- ・さらに、現在の個別支援計画の適用期間（6ヶ月間）が過ぎた利用者については、個別支援計画未作成の減算（基本報酬が95/100となる）を適用して請求すること。

- ・サービス管理責任者の要件については、相談支援従事者初任者研修（講義部分）及びサービス管理責任者研修（A型の場合は就労分野）の受講が必須となっている。ただし、新規指定の場合は、この研修要件は1年間の猶予が与えられている。その他、「やむを得ない事由」の場合も同様の取り扱いとされているが、本当にやむを得ない事由なのか確認すること。なお、基本的には死亡や、急な退職等を想定している。
- ・この猶予期間の扱いについては、平成30年3月31日をもって廃止となる予定。

### ○一般就労への移行について

- ・A型については、企業等に就労することが困難な65歳未満の者に対して、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行うこととなっている。
- ・一般就労に対する訓練について、具体的には、実習の受入先の確保や、求職活動の支援（ハローワークでの求職の登録、求人の開拓等）に努めなければならないこととなっている。
- ・また、利用者が就職した日から6月以上は、職業生活における相談等の支援の継続に努めることとなっている。
- ・これら一般就労への移行についてもA型の支援内容であることを踏まえること。

### ○相談支援事業所との連携等について

- ・A型事業者は、相談支援事業所が行う連絡調整にできる限り協力しないといけないこととなっている。
- ・担当者会議の参加や情報の提供など、指定障害福祉サービスの円滑な利用の観点から、できる限り協力すること。
- ・また、相談支援事業所は、あくまで本人の希望に基づき選択するものであり、例えばA型事業所が「この相談支援事業所でないと受け入れが出来ない」等として拒否することがないようにすること。

### ○訓練等給付費について

#### (1) 送迎加算

- ・送迎加算Iで必須となっている、平均10人以上の要件については、1人でも送迎を行っているのであれば、1回のカウントを行い平均利用者数が下がるため、要件を下回らないように注意を行う。
- ・送迎の範囲は、事業所と居宅以外については、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が想定される。ただし、あくまでも事業所と居宅間の送迎が原則であるため、それ以外の場所への送迎については事前に利用者と合意の上、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。

## (2) 施設外就労加算

### 施設外就労

…利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

施設外就労加算の要件	
1	1ユニットあたりの最低定員は1人以上
2	施設外就労の総数については、利用定員の100分の70以下
3	施設外就労により就労している利用者については、月の利用日数のうち最低2日は、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。
4	1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置基準を満たす職員を配置するとともに、その際の事業所内作業についても施設外就労を行う者を除いた利用者の人数に対して人員配置基準を満たす職員を配置すること。
5	施設外就労の提供が、運営規程に位置づけられていること。
6	施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃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。
7	緊急時の対応ができること。

・また、施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結する必要がある。

## (3) 欠席時対応加算

- ・急病等によりその利用を中止した日の前々日、前日又は当日に中止の連絡があった場合、電話等により当該利用者の状況を確認し、引き続きサービスの利用を促すなどの相談援助を行うとともに、当該相談援助の内容を記録すること。
- ・3日以上前に連絡があった場合は対象外であるため、対象の日かどうかについてはよく確認を行うこと。
- ・相談援助が必要であり、単に連絡を受けただけでは対象とはならない。
- ・上記について、「いつ」「誰から」「どのような支援を行ったか」について記録することも必要となる。

## (4) 訪問支援特別加算

- ・算定するための要件としては、個別支援計画に事前に盛り込み、利用者の同意を得ておく必要がある。
- ・所要時間1時間未満と1時間以上で単位が変わるが、ここでいう所要時間については、実際に要した時間により算定されるのではなく、個別支援計画に記載されている時間で算定すること。つまり、所要時間についても事前に個別支援計画に盛り込んでおく必要がある。

## (5) 短時間利用減算

- ・短時間減算確認シートに基づき、毎月確認を行うこと。  
実地指導時に書類の確認を行う。

## 4. 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

### 施行規則等の改正について

#### ○改正の内容（概要）について

- (1) 特定障害福祉サービスに就労継続支援A型を追加
- (2) 就労の機会の提供にあたっては利用者の希望を踏まえたものとするを義務付け
- (3) 利用者に支払う賃金の総額以上の事業収益を確保すべきとする原則を明示
- (4) 利用者に支払う賃金等を給付費から支払ってはならない原則を明示
- (5) 事業者が運営規程において定める項目の追加

#### ○改正内容解説

##### (1) 特定障害福祉サービスに就労継続支援A型を追加

障害福祉計画に基づき指定を制限できる特定障害福祉サービスの枠組みの中に、就労継続支援A型が追加され、総量規制の対象となる。

特定障害福祉サービス 【総合支援法第36条第2項】

「就労継続支援その他の厚生労働省令で定める障害福祉サービス」

現在、定められているのは、『生活介護』『就労継続支援B型』。

- ・ 障害福祉計画において、それぞれの障害福祉サービスの量（利用人数、利用日数）を定めている。
- ・ その量が、①障害福祉計画において定める必要な量に既に達しているか、又は、②この指定申請によって超えることになると認めるとき、③その他障害福祉計画の達成に支障を生ずるおそれがあると認めるときは、指定をしないことができる。
- ・ また、事業所のサービスの量を変更するとき（定員の増）についても同様に取り扱う。
- ・ なお、久留米市の第4期障害福祉計画（平成27年度～平成29年度）においては、平成28年度の就労継続支援A型は既に必要な量に達している。

◎今後、障害福祉計画に基づき、「事業の指定、定員の増加を認めない」旨の判断を行うことがある。

(2) 就労の機会の提供にあたっては利用者の希望を踏まえたものとするを義務付け事業者は、利用者に対して、その希望を踏まえた就労の機会の提供を行う旨の義務規定を設ける。

- ・平成27年9月の厚労省通知の内容について、明確に基準化された。
- ・①個別支援計画が画一的な内容となっている場合や、②正当な理由もなく全ての利用者の労働時間を一律に短時間としている場合は、基準違反となり、場合によっては処分も検討される。

◎個別支援計画の内容について、画一的ではなく、利用者個々の意向や適正、障害特性等を把握した内容が記載されているとともに、そのことを踏まえた労働時間設定の理由が記載されているか。

(3) 利用者に支払う賃金の総額以上の事業収益を確保すべきとする原則を明示

事業者は、生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額が賃金の総額以上となるようにしなければならない旨の規定を設ける。

(4) 利用者に支払う賃金等を給付費から支払ってはならない原則を明示

事業者が利用者に支払う賃金及び工賃の額について、原則、自立支援給付から充当してはならない旨の規定を設ける。

- ・平成27年9月の厚労省通知の内容について、明確に基準化された。
- ・利用者に支払う賃金の総額以上の事業収益を確保できておらず、給付費から支払っている場合は、基準違反となり、場合によっては処分も検討される。

◎収入から経費を差し引いた収益が、利用者に支払う賃金の総額以上となっているか。  
(=利用者賃金を給付費で支払っていないか)

- ・上記の確認について、「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて（平成18年10月2日社援発1002001号厚生労働省社会援護局長通知）」の別紙「就労支援の事業の会計処理の基準」に基づき作成することとされている「就労支援事業別事業活動明細書」により確認を行う。

◎「就労支援事業別事業活動明細書」について、未作成の事業所は、直近の決算時期において早急に作成すること。

- ・なお、今後、厚生労働省から解釈通知（3月末）が出される予定。

#### (5) 事業者が運営規程において定める項目の追加

事業者が定めるべき運営規程の項目として、生産活動の内容、利用者の労働時間（作業時間）及び賃金（工賃）を追加する。

- ・運営規程に、①指定就労継続支援A型の内容（生産活動に係るものに限る。）、②賃金（工賃）、③利用者の労働時間（作業時間）を記載する。
- ・記載内容としては、雇用契約書・労働条件通知書を参考に記載すること。  
なお、賃金については、時間給、日給、月給いずれの記載でも可能であり、賃金・労働時間ともにそれぞれ幅をもたせるような書き方で構わない。

**◎運営規程変更として、4月10日（月）までに変更届出書（55号様式）を提出すること。**