

福島市へお問い合わせいただいた内容と回答

No.	大分類	お問い合わせ内容	福島市からの回答	根拠法令等
1	報酬関係	<p>1、処遇改善加算の配分はサビ管以外の職員のみということでしたが、サビ管と平常業務を兼任して行っているサビ管の場合は配分対象になりますか？</p> <p>2、計画書の作成の仕方 常勤換算職員数はどのように計算しますか？ (前年度常勤換算職員数、1月あたりの常勤換算職員数)</p> <p>3、グループ毎の平均賃金改善額の入力方法がわかりません。 職員をグループ分けすると全員がBグループです。その場合は上記以外の方法の実施で大丈夫ですか？ またAを設定しない場合は計画書及び報告書に具体的な理由を記載すると思いますが、どこにどのように記載すればいいですか？</p>	<p>1. 就労継続支援B型のサービス管理者には専従規定があるので、他の職務を兼務することはできません。</p> <p>2. 障害福祉サービス事業所の従業者の勤務述べ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(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(小数点第2位以下切り捨て)のこと。 &lt;計算例&gt; ◆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人(利用者数)÷6=3.33… → 3.3人(基準人数) ・必要勤務時間数 40時間/週×3.3人=132時間/週 ◆従事者常勤換算 当該事業所の予定勤務体制が、勤務時間延べ135時間/週(週40時間勤務従業者が2名、週30時間勤務従業者が1名、週25時間勤務従業者が1名)の場合 ・従業者勤務換算 135時間÷40時間=3.375 → 3.3人(常勤換算) ◆∴この場合、人員基準を満たしている。</p> <p>3. 障害福祉サービス等処遇改善計画書(別紙様式2-1)のタブを選択の上、(3)福祉・介護職員等特定処遇改善加算のページの⑥平均賃金改善額の該当箇所に数字を入力し、欄外に配分比率を入力すると自動計算されます。また、Aを設定しない場合の具体的な理由については、任意の様式でご提出ください。</p>	<p>『障害福祉サービス事業等の指定申請のてびき』</p> <p>『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』</p>
2	報酬関係	<p>事業者ハンドブック報酬編の908ページにあります、「特別支援加算」はどのようにしたら算定可能でしょうか。当事業所は、理学療法士を配置しており、訓練を取り入れております。</p>	<p>特別支援加算の取扱いについては、『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』819ページの『児童発達支援給付費』の留意事項通知を準用してください。</p>	<p>『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』</p>
3	報酬関係	<p>【令和3年度分の処遇改善加算手当の職員支給期限について】 A. 令和3年度最終月の3月分を給与支払いする令和4年4月 B. 令和3年度分最終月の国保連支払額決定通知が来る令和4年5月 C. 処遇改善実績報告書の提出月である令和4年7月※報告時までには支払いが済んでいること。 D. その他</p>	<p>処遇改善加算手当の職員支給期限については、賃金改善実施期間が原則4月(年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月)から翌年の3月までとなり、処遇改善加算の賃金改善実績報告が各事業年度における最終の支払いがあった月の翌々月の末日までとなっていることから、処遇改善実績報告書の提出月である7月以前に支払いが済んでいることが望ましいです。</p>	<p>『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』</p>

福島市へお問い合わせいただいた内容と回答

No.	大分類	お問い合わせ内容	福島市からの回答	根拠法令等
4	報酬関係	令和4年度福祉介護職員処遇改善加算計画書の提出先について HPに、「健康福祉部福祉監査課(市役所本庁舎5階)」と記載がありました。が、郵送の場合、以下へ送付でよろしいでしょうか？	福島市健康福祉部福祉監査課 担当者宛に郵送願います。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
5	報酬関係	処遇改善計画書基本情報入力シートで、※1の報酬総額には特定障害者特別給付費も含めて良いか。※2処遇改善加算等の総額は特定処遇改善加算も含めての総額で良いのか。	お見込みのとおりです。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
6	報酬関係	当事業所は令和3年の5月指定ですがそれでも令和4年の4/15までに前年度実績に基づく基本報酬に関する書類を提出すれば令和4年4月1日にさかのぼって算定できるのでしょうか？	お見込みのとおりです。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
7	運営基準	共同生活援助事業所のサテライトを展開したいが、設備基準や必要な手続を教えてください。 1. サテライトの利用者1名を本体の人数に含めると、利用者が31名になることから、もう一人サビ管の配置を要するか？ 2. サテライトの利用者1名が、本体で食事を摂ったりトイレ等を利用した場合、サテライト利用者に請求できるか？ 3. サテライトの人員配置は本体とは別に配置を要するか？	1. サービス管理責任者は、利用者が31人以上の場合、1人に、利用者が30人を超えて30又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上。 2. サテライト型住居用の運営規程、契約書に定める内容に則って運営してください。 3. 本体住居と一体的な運営も可能ですが、別に配置しても差し支えありません。 ①サテライト型住居は、本体住居とサテライト型住居の入居者が、日常的に相互に交流を図ることができるよう、サテライト型住居の入居者が通常の交通手段を利用して、本体住居とサテライト型住居の間を概ね20分以内で移動することが可能な距離に設置することを基本とする。なお、当該距離要件については、移動に要する時間により一律に判断するのではなく、交通基盤の整備状況や気候・地理的な条件等を踏まえつつ、地域の実情に応じて適切に判断すること。 ②サテライト型住居は、一の本体住居に2か所の設置を限度とする。ただし、本体住居の入居定員が4人以下の場合は、1か所の設置を限度とする。なお、一定の地域の範囲内に所在する複数の共同生活住居を本体住居として、1つの建物に複数のサテライト型住居を集約して設置することは認められないこと。 ③サテライト型住居については、当該サテライト型住居ごとに、原則として、風呂、トイレ、洗面所、台所等日常生活を送る上で必要な設備を設けなければならないものとする。なお、この場合の留意点は次のとおりである。 ア サテライト型住居の入居定員は、1人とする。 イ サテライト型住居の居室の面積は、7.43平方メートル(和室であれば4.5畳)以上とされているが、生活の場であることを基本に、収納設備は別途確保するなど利用者の私物等も置くことができる十分な広さを有するものとする。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』

福島市へお問い合わせいただいた内容と回答

No.	大分類	お問い合わせ内容	福島市からの回答	根拠法令等
8	報酬関係	人員体制の変更届出はいつまでにしなければならないか？	届出に係る加算等(算定される単位数が増えるものに限る。以下同じ。)については、利用者や指定特定相談支援事業者等に対する周知期間を確保する観点から、届出が毎月15日以前になされた場合には翌月から、16日以降になされた場合には翌々月から、算定を開始するものとする。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
9	報酬関係	夜間帯(22:00~5:00)に夜間従事者は常に配置されなければならないか？	労働基準法の深夜業の制限等を遵守して運営してください。	
10	報酬関係	共同生活援助事業所の人員体制を世話人4対1にしたいが、変更届出の提出期限は？	届出に係る加算等(算定される単位数が増えるものに限る。以下同じ。)については、利用者や指定特定相談支援事業者等に対する周知期間を確保する観点から、届出が毎月15日以前になされた場合には翌月から、16日以降になされた場合には翌々月から、算定を開始するものとする。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
11	報酬関係	計画相談支援でのサービス提供時モニタリング加算の同一敷地における算定について	サービス提供時モニタリング加算の算定において、訪問先が同一敷地であることで算定が不可であるとのQ&A等がないため、現時点では算定は可能であると思われます。しかしながら、今後国からQ&Aが示された場合は算定ができなくなることが想定されますのでご注意ください。 なお、国の留意事項にあるとおり、相談支援専門員が、計画相談利用者が利用する指定障害福祉サービス事業所等の業務と兼務している場合であって、かつ当該事業所におけるサービス提供場面のみを確認した場合は、加算は算定できません。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
12	報酬関係	平均工賃月額算出に当たっては令和3年度、令和元年度、平成30年度のいずれかの年度の実績で算出することあるが、現在、平均工賃を1万円以上1万5千円未満と設定しており、令和3年度の実績報告と、台帳上の平均工賃が同一とならないが問題ないか？	問題ない。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
13	人員基準	放課後等デイサービス事業所で1年1カ月、共同生活援助事業所で2年の職歴を有する場合に、児童指導員として配置可能か？	児童指導員の任用資格については、「高等学校若しくは中等教育学校(中高一貫)を卒業した者等であって、2年以上児童福祉事業に従事したもの」の規定がありますが、共同生活援助は児童福祉事業には該当しません。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』
14	報酬関係	就労系サービスの令和4年度の基本報酬の算定で、新型コロナウイルスの影響を受けていない年度の実績を用いるに当たり、平成30年度の実績を用いることは可能か？	可能です。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』

福島市へお問い合わせいただいた内容と回答

No.	大分類	お問い合わせ内容	福島市からの回答	根拠法令等
15	報酬関係	1. 就労系サービスの個別支援計画の同意を得るに当たり、半年を超えて利用がない場合、欠席のため同意が半年以内にももらえない場合、計画の見直し後に同意をもらう期間はあるか？ 2. 個別支援計画の同意について、会議の中で計画は立てているが、長期間欠席の場合、利用した日の同意でよいのか？	長期間利用がない場合は、利用を再開してから、適切な手順に従って個別支援計画を作成し、その計画に基づきサービスを提供してください。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指 定基準編)』
16	変更の届出等	1. 令和4年2月開所の就労継続支援A型事業所で、令和4年度体制届の提出必要書類について教えてください。 以下の1～5の資料を準備しております。 (1)介護給付費等算定に係る体制等に関する届出書 (2)介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表 (3)勤務形態一覧表 (4)組織体制図 (5)就労継続支援A型に係る基本報酬の算定区分に関する届出書  2. 開所から1年経過していないため、前年度の実績がありません。その場合も「就労継続支援A型事業書におけるスコア表(全体)」(参考様式14-43その2)は、必要ですか。また、送迎加算や福祉専門職員配置加算が前年度と変更ない場合は提出不要ですか。 ※変更がある場合のみ提出ですか。	1. 準備している(1)～(5)の資料の他に、様式第3号(第4条関係)変更届出書を提出願います。  2. 昨年度と変更がなければ、提出する必要はありません。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報 酬編)』
17	報酬関係	1. 特別支援加算を算定するためには届出は必要か？ 2. 5月から算定を受けるには、いつまで届け出れば反映できるか？ 3. どのような支援記録が必要か？ 4. 特別支援加算の取扱いについては、『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』819ページの[児童発達支援給付費]の留意事項通知を準用するが、(三)エに記載の理学療法士、心理専門的支援員を配置しているが、理学療法士の1にて専門的支援配置加算の算定を受けている。 5. 別事業所の相談について。	1. 必要です。 2. 届出が毎月15日以前になされた場合には翌月から、16日以降になされた場合には翌々月から、算定が開始されます。 3. 特別支援計画書に基づき、訓練又は指導した内容を記録することが必要です。 4. 児童指導員配置加算と専門的支援配置加算の両方を、理学療法士の区分で算定している場合は、特別支援加算の対象にはなりません。 5. 別事業所については、事業開始希望の概ね2ヶ月以上前までに、「事前調査」に必要事項を記入し、電話予約の上相談にお越しく下さい。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報 酬編)』

福島市へお問い合わせいただいた内容と回答

No.	大分類	お問い合わせ内容	福島市からの回答	根拠法令等
18	運営基準	1. 当事業所は開所してから丁度6か月が経ちます。 (1)開所や住居の追加から半年に満たない場合の人員体制、常勤換算、(2)開所や住居の追加から半年から1年未満人員体制、常勤換算、(3)開所から1年以上経った人員体制、常勤換算 など複数の計算方法の指標や考え方、計算方法などが記載されている書類やハンドブックのページは？ 2. 当事業所は、令和4年5月からおそらく(2)に当てはまると思われるので、変更届が必要？	1.『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』の18②、ページ230ページ三-2に利用者の数は前年度の平均値とする。『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』654ページにサービス費の区分を参考に、人員配置基準の常勤換算を求めることができます。 2. 夜間支援体制加算の対象利用者数については、現に入居している利用者数ではなく、前年度の実績等によってされる場合(例えば11月からの6ヶ月の実績を用いた場合)は、届出が5月15日までになされれば5月1日から算定が開始されます。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』 『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
19	運営基準	1. 令和4年4月1日からパワーハラスメント防止措置の義務化に伴い、そのご指摘がありました。法人としてはハラスメント防止規定を整備しておりますが、運営規程にもハラスメントに関する項目の記載が必要でしょうか。 2. 身体拘束適正化の取り組みについて、児童発達支援事業所の運営規程の中に身体拘束等の適正化に関する項目の記載が必要でしょうか。 虐待防止委員会の設置は令和4年4月1日付です。虐待防止委員会の規程の中に身体拘束の適正化に係る委員会の開催等があればよいのでしょうか？	1. 法人としてハラスメント防止規定が整備されていれば、運営規程に項目の記載は要しません。 2. 運営規程に項目の記載は要しません。なお、身体的拘束適正化検討委員会は、少なくとも1年に1回は開催することが望ましいが、虐待防止委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営すること(虐待防止委員会において、身体的拘束の適正化について検討する場合も含む。)も差し支えない。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』
20	運営基準	運営規程の変更届を提出するにあたり、必要な添付書類を教えてください。運営規程変更内容は、虐待防止に関する事項と身体拘束の禁止に関する事項を新設しています。	基本的には、様式第3号(第4条関係)変更届出書と、変更前後の運営規程を提出願います。なお、変更内容に応じては再度ご質問願います。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』
21	報酬関係	目標工賃達成指導員配置加算に係る届け出書類を教えてください。	様式第3号(第4条関係)変更届出書、付表12、介護給付費等算定に係る体制等届出書(参考様式14)、体制等状況一覧表(参考様式14-1)、勤務形態一覧表(参考様式14-2)、目標工賃達成指導員対象施設の配置状況(参考様式14-28)、組織体制図(記載があれば)、経歴書(新規採用の場合)、運営規程(記載があれば)	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
22	人員	サービス管理責任者が発病してしまい業務が出来ない状況まで悪化したため来月までに退職したいとの意思表示がありました。もちろん4月初めに求人は出していますが、未だ1件も問い合わせがない状況です。本人の自己都合ではなく病気の悪化で業務を継続することが難しいという理由であれば1年余りのみなし期間の措置を受けることが出来るのでしょうか？	やむを得ない事由を書面で提出してください。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』

福島市へお問い合わせいただいた内容と回答

No.	大分類	お問い合わせ内容	福島市からの回答	根拠法令等
23	報酬関係	1. 専門的支援加算について、児童発達支援事業では療育施設での経験年数がトータル5年以上であれば、児童指導員(幼稚園教諭)も該当という認識で大丈夫でしょうか？ 2. 児童発達支援事業所Aに1.6年、児童発達支援事業所B含め5年以上ある場合の必要書類は実務経験証明書で大丈夫でしょうか？	1. 理学療法士等(保育士にあっては保育士として5年以上児童福祉事業に従事したものに限る。)又は児童指導員(児童指導員として5年以上児童福祉事業に従事したものに限る。)による支援が必要な障害児に対する支援及びその障害児の保護者に対する支援方法の指導を行う等の専門的な支援の強化を図るために、児童発達支援給付費の算定に必要となる従業者の員数(児童指導員等加配加算を算定している場合は、児童指導員等加配加算の算定に必要となる従業者の員数を含む。)に加え、理学療法士等又は児童指導員を1以上配置しているものとして都道府県知事に届け出た指定児童発達支援事業所において、指定児童発達支援を行った場合に、利用者に応じ、1日につき加算されます。 2. 必要書類は実務経験証明書も必要となります。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
24	変更の届出等	1. 当法人から、新しく設立する予定の法人へ、当事業所のグループホーム事業、及び福祉事業全般を事業譲渡する場合は、どのような手続き、申請、書類作成が必要か？ 2. 事業譲渡する場合、その譲渡先の法人格によつての制限などはあるか？ 3. そしてその法人格によつて、手続き、申請、書類作成に違いはあるか？	新しく設立する予定の法人については新規指定となりますので、事業開始希望の概ね2ヶ月以上前までに、「事前調書」に必要事項を記入し、電話予約の上相談にお越しください。共同生活援助事業及び福祉事業全般を事業譲渡される法人は、事業を廃止される1月前までに廃止届出書：様式第4号(第4条関係)を届け出願います。	『障害福祉サービス事業等の指定申請のてびき』 『障害者総合支援法事業者ハンドブック(指定基準編)』
25	報酬関係	夜間支援体制加算の人数変更について、4月15日まで提出していないが、どのようにすればよいか？	当該加算については、4月15日までに提出があった場合は、4月1日に遡って人数の変更ができましたが、4月15日を過ぎてしまうと最短でも6月1日からの適用となります。その場合、4月1日から5月末日までの加算額については前年度と同様となるため、変更届は必要ありません。なお、6月1日から当該加算の人数変更を適用させるのであれば、5月15日までに変更の届出が必要になりますのでご注意ください。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』
26	報酬関係	処遇改善加算の報酬を社会保険料に充当することは可能か？	賃金改善には、法定福利費(健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等)において、賃金を改善したことにより増加した事業主負担増加分を含めることができます。なお、任意加入とされている制度(退職手当共済制度等における掛金等)に係る増加分は含めることができません。また、賃金改善に伴う法定福利費の事業主負担増加分とは、賃金を改善したことにより、保険料等の基礎となる等級が上がり、事業主負担が増加した場合の改善前の負担額と改善後の負担額の差額をいいます。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』 『久留米市介護職員処遇改善加算Q&A』
27	報酬関係	事業所内相談支援加算の位置付けがない児童発達支援計画で同意を得ている場合は、改めて事業所内相談支援加算の位置付けがある児童発達支援計画で同意を得るべく取り直す必要があるか？	指定児童発達支援事業所等において、児童発達支援事業所等従事者が、児童発達支援計画に基づき、あらかじめ通所給付決定保護者の同意を得て、障害児及びその家族等に対する相談援助を行った場合に、1月につき1回を限度として、所定単位数を加算するものなので、児童発達支援計画に事業所内相談支援加算を位置付ける必要があります。また、同一日に家庭連携加算又は訪問支援特別加算を算定している場合は、算定できません。	『障害者総合支援法事業者ハンドブック(報酬編)』

福島市へお問い合わせいただいた内容と回答

No.	大分類	お問い合わせ内容	福島市からの回答	根拠法令等
28	人員	令和4年3月16日発生の福島県沖地震の影響で、職員の通勤経路に影響がある。人員基準の緩和は認められるか。	現在、人員基準の緩和が認められているのは、新型コロナウイルス感染症を理由とするものに限られるため認められない。ただし、今後、令和4年3月16日発生の福島県沖地震に関する国通知等が発出された場合はこの限りでない。	基準省令、基準条例
29	人員	新型コロナウイルス感染拡大防止を目的として、職員(感染していない、又は濃厚接触者等ではない)を在宅勤務とすることは認められるか。	認められない。ただし、緊急事態宣言下等において、十分な支援を行うことができると市が判断した場合はこの限りでない。	・基準省令、基準条例 ・令和3年1月13日付事務連絡「緊急事態宣言後の障害福祉サービス等事業所の対応について」等
30	運営	サービスの第三者評価とはなにか。	社会福祉法第78条の規定に基づき、社会福祉事業の経営者の提供するサービスの質を公平中立な第三者機関が客観的・専門的な立場から評価するもの。 福島県においては以下の3機関が認定を受けている。(R4.4.1現在) ・合同会社 社会福祉サービス研究所 ・NPO法人 福島県福祉サービス振興会 ・社会福祉法人福島県社会福祉協議会	
31	運営	従業者の数が増減するたびに、運営規程の変更をしなくてはならないか。	運営規程に従業者の実数を定めている場合は変更する必要がある。ただし、福島市では「人員基準以上」といった記載方法を認めている。	基準省令、基準条例
32	報酬	目標工賃達成指導員の算定に当たって、非常勤職員2名をそれぞれ常勤換算方法により0.5ずつ配置し、合計で1.0とすることは可能か。	可能である。ただし、非常勤職員の病欠や年休(有給休暇等)・休職等により出勤していない場合、常勤換算に含めることができないため、配置には留意が必要。 ※常勤職員の場合は、暦月で1か月を超えない場合は、常勤として勤務したものとして取り扱うことができる。	平成19年12月19日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 事務連絡「障害福祉サービスに係るQ&A VOL. 2」
33	報酬	食事提供加算の算定要件であるクックチル、クックフリーズとはなにか。	・クックチルとは、食材を加熱調理後、冷水又は冷風により急速冷却(九〇分以内に中心温度三℃以下まで冷却)を行い、冷蔵(三℃以下)により運搬、保管し、提供時に再加熱(中心温度七五℃以上で一分間以上)して提供することを前提とした調理方法又はこれと同等以上の衛生管理の配慮がされた調理方法であること。 ・クックフリーズとは、食材を加熱調理後、急速に冷凍し、冷凍(マイナス一八℃以下)により運搬、保管のうえ、提供時に再加熱(中心温度七五℃以上で一分間以上)して提供することを前提とした調理方法又はこれと同等以上の衛生管理の配慮がなされた調理方法であること。 ・該当するかどうかについては、契約先の給食業者等に確認すること。	病院、診療所等の業務委託について (平成五年二月一五日) (指第一四号)  (各都道府県衛生主管部(局)長あて厚生省健康政策局指導課長通知)