

# 障害福祉サービス等に関するQ & A (令和7年3月)

障害福祉課 管理・指定グループ

本QAでは、障害福祉サービス等事業の運営に関し、事業者から豊橋市に寄せられる、よくある問合せ及び回答を掲載しています。なお、本QAの回答については豊橋市における現段階での取扱いを示すものであり、今後変更することがあります。

## 【共通】

- Q 利用者の送迎・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ
- Q 相談室の面積要件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ
- Q 個別支援計画に係る利用者の同意・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 ページ

## 【訪問系サービス】…居宅介護、重度訪問介護、行動援護、同行援護

## 【日中活動系サービス】…生活介護、就労移行支援、就労継続支援A型・B型、就労定着支援など

- Q 生活介護における利用者数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 ページ
- Q 就労定着支援における就労定着支援員の兼務・・・・・・・・・・・・ 3 ページ

## 【共同生活援助】

- Q 共同生活援助におけるサービス管理責任者の勤務時間・・・・・・・・ 4 ページ
- Q 共同生活援助における管理者・サービス管理責任者・世話人の勤務時間数・・・・・・・・ 4 ページ
- Q 共同生活援助におけるサービス管理責任者の兼務範囲・・・・・・・・ 4 ページ
- Q 共同生活援助における夜間支援従事者の兼務・・・・・・・・・・・・ 5 ページ
- Q 共同生活援助における食材料費・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5 ページ

## 【入所系サービス】…施設入所支援、短期入所など

## 【障害児通所支援】…児童発達支援、放課後等デイサービスなど

- Q 放課後等デイサービスにおける学校休業日・・・・・・・・・・・・ 6 ページ

## 【相談系サービス】…地域移行支援・地域定着支援、計画相談支援、障害児相談支援

## 【サービス管理責任者・サービス提供責任者・児童発達支援管理責任者・相談支援専門員】

- Q サービス管理責任者の要件となる実務経験・・・・・・・・・・・・ 7 ページ
- Q サービス管理責任者の要件となる研修・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ
- Q 相談支援専門員の要件となる研修・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7 ページ

## 【各種加算】

- Q 福祉専門職員配置等加算における常勤の直接処遇職員の取扱いの可否・・・・・・・・ 8 ページ
- Q 強度行動障害支援者養成研修修了者の配置を要件とする加算届の添付書類・・・・・・・・ 8 ページ

## Q 利用者の送迎

---

事業所が利用者の送迎を実施するにあたり、従業者が所有する自家用車を送迎車両として使用することは可能か。

### A

原則、法人所有の送迎専用車両を使用すること。

なお、従業者の車両を使用する場合は、事故発生時のトラブル等を防ぐため、次のような対応をとること。

- ・ 諸費用を法人が負担して借り上げる
- ・ 任意の自動車保険の使用目的を「業務使用」とする

## Q 相談室の面積要件

---

豊橋市が発行している「障害福祉サービス等指定申請の手引き」「障害児通所支援指定申請の手引き」に相談室の面積を4㎡以上確保することとあるが、それ以前に指定を受けている事業所で面積要件を満たしていない場合、対応が必要か。

### A

対応することが望ましい。ただし、事業所の移転や平面図の変更などにより現状の相談室の面積や形状に変更がある場合、4㎡以上の相談室を確保すること。

## Q 個別支援計画に係る利用者の同意

---

個別支援計画の作成に必要となる利用者（保護者）の同意は、口頭による同意でよいか。

### A

不可。個別支援計画は、サビ管・児発管が利用者（保護者）に対して丁寧に説明し、書面にて同意を得る必要がある。また、少なくとも6か月に1回以上（サービス種別によっては3か月に1回以上）行うこととされている個別支援計画の見直しについても同様で、定められた期限内に書面による同意を得ていない場合は、個別支援計画未作成減算が適用となる。

## Q 生活介護における利用者数

令和 6 年度報酬改定により、従業者の必要員数を算出する際に使用する前年度平均利用者数は、サービス提供時間に応じて算定することとなったが、利用定員に対する 1 日の利用者数は、次の例の場合、①②のいずれで考えるか。

<例>生活介護事業所（利用定員 20 名）

利用時間 5 時間未満の利用者 8 人

利用時間 5 時間以上 7 時間未満の利用者 12 人

利用者延べ数  $8 \text{人} \times 0.5 + 12 \text{人} \times 0.75 = 13 \text{人}$

- ①サービス提供時間に応じた利用者延べ数（利用者数は 13 人のため少なくとも 7 人追加の受入れ可能）
- ②実人数（利用者数は 20 人のため追加の受入れ不可）

## A

②実人数（利用者数は 20 人のため追加の受入れ不可）で考える。

「利用定員」は、生活介護事業所において 1 日に生活介護の提供を受けることができる利用者数の上限をいい、「利用者延べ数」とは異なるため実人数で考える。

## Q 就労定着支援における就労定着支援員の兼務

令和 6 年度報酬改定により、就労定着支援事業所と一体的に運営する移行支援事業所等に配置される常勤の直接処遇職員は、サービス提供に支障がない場合、就労定着支援員として兼務する時間を就労定着支援員の常勤換算数に算入できることとされた。

次の例の場合、就労支援員と就労定着支援員の勤務形態及び常勤換算数は、どのように取り扱うか。

また、就労定着支援員の常勤換算数に算入できる時間数の上限は、何時間か。

<例>就労定着支援事業所と一体的に運営する就労移行支援事業所の常勤の就労支援員が、就労定着支援員として 1 月あたり 32 時間兼務する場合（常勤の従業者が勤務すべき時間数は、1 月あたり 160 時間とする）

## A

就労支援員は常勤・専従の 160 時間の勤務時間中に、就労定着支援員は非常勤・専従として 32 時間兼務するもの（勤務時間数の合計は 160 時間とすること）とし、常勤換算数はそれぞれ就労支援員 1.0、就労定着支援員 0.2 として取り扱う。

就労定着支援員の常勤換算数に算入できる時間数の上限は、常勤の従業者が勤務すべき時間数の半分（例の場合、80 時間）までとする。

## Q 共同生活援助におけるサービス管理責任者の勤務時間

共同生活援助のサービス管理責任者には常勤配置の要件がないが、非常勤で配置する場合、月に何時間程度勤務すべきか。

**A**

共同生活援助のサービス管理責任者は、利用者数が 30 人以下の場合に 1 人以上配置 (30:1 配置) することになっており、次の計算式により求められる時間数以上は、サービス管理責任者としての業務に従事する必要がある。

(当該事業所の常勤職員の勤務すべき時間数×当該事業所の前年度平均利用者数÷30人)

## Q 共同生活援助における管理者・サービス管理責任者・世話人の勤務時間数

共同生活援助内で管理者・サービス管理責任者・世話人（または生活支援員、夜間支援従事者）の 3 職種兼務が認められているが、次の事業所の場合、3 職種兼務の勤務時間の配分はどのようにすべきか。

- ・常勤の従業者が勤務すべき時間数／4 週で 160 時間
- ・前年度の平均利用者数／7.5 人

**A**

- ・管理者は、「常勤の従業者が勤務すべき時間数のうち半分以上は管理業務に従事することが必要」とされており、80 時間従事する必要がある
- ・サービス管理責任者は、160 時間（常勤の従業者が勤務すべき時間数）×7.5 人（前年度平均利用者数）÷30 人＝40 時間従事する必要がある
- ・世話人は、160 時間（常勤の従業者が勤務すべき時間数）から、管理者及びサービス管理責任者としての勤務時間を除いた時間となり、40 時間の勤務となる

## Q 共同生活援助におけるサービス管理責任者の兼務範囲

共同生活援助のサービス管理責任者（以下、サビ管という）が、2 つの事業所をまたいでサビ管の業務を兼務する場合、事業所間の移動時間に制限はあるか。

**A**

事業所間の移動時間は 30 分以内とする。移動時間が 30 分を超える距離にある事業所間の兼務は、業務に支障があるとみなし認められない。

## Q 共同生活援助における夜間支援従事者の兼務

---

日中に管理者及び生活支援員（又は世話人）として従事している者が、夜間の時間帯も引き続き夜間支援従事者として従事することは可能か。

**A**

生活支援員（又は世話人）と夜間支援従事者は別職種であるため、上記の質問のような配置を行うと3職種兼務となることから不可。

## Q 共同生活援助における食材料費

---

利用者から徴収することができる費用のうち、他のサービスでは「食事の提供に要する費用」とされているところ、共同生活援助では「食材料費」とされているが、食材料費とはどのようなものを指すか。

**A**

食材料費とは調理前の食材にかかる実費を指す。なお、調理に係る人件費等は、共同生活援助の基本報酬の中に含まれているため、徴収することはできない。

## Q 放課後等デイサービスにおける学校休業日

---

放課後等デイサービスにおける基本報酬や延長支援加算における休業日（学校休業日）とは何を指すか。

## A

私立学校は「学則で定める日」、公立学校は「国民の祝日、日曜日及び土曜日、学年始（4月1日から入学式の前日まで）、夏季（7月21日から8月31日まで）、あいち県民の日条例による休日、冬季（12月24日から翌年1月6日まで）、学年末（3月25日から3月31日まで）など」を指す。

また、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（台風等により臨時休校となった日など）または臨時休校の日（インフルエンザ等により臨時休校となった日）についても休業日とする。

## Q サービス管理責任者等の要件となる実務経験

---

事業所の管理者として勤務していた期間は、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の実務経験として認められるか。

**A**

管理者業務のみに従事していた期間は、実務経験として認められない。

ただし、他の業務と兼務していた期間については、実務経験として認められる。

<例1> サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者との兼務 → 相談支援業務

<例2> 生活支援員との兼務 → 直接支援業務

## Q サービス管理責任者等の要件となる研修

---

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（以下、サービス管理責任者等）に係る申請・届出において、サービス管理責任者等研修修了証が段階に応じて複数枚ある場合、どの修了証を添付すればよいか。

**A**

最新の研修修了証のみを添付すれば足りるものとする。

したがって、基礎研修及び実践研修を修了している場合は実践研修修了証のみ、更新研修を修了している場合は最新の更新研修修了証のみ添付すること。

## Q 相談支援専門員の要件となる研修

---

相談支援専門員に係る申請・届出において、相談支援従事者研修修了証が段階に応じて複数枚ある場合、どの修了証を添付すればよいか。

**A**

初任者研修修了証及び最新の現任研修修了証を添付すること。

## Q 福祉専門職員配置等加算における常勤の直接処遇職員の取扱いの可否

従業者が次の(1)～(4)の兼務を行い、合計勤務時間が常勤の勤務すべき時間数に達している場合、福祉専門職員配置等加算における「常勤の直接処遇職員」として扱うことは可能か。

- (1) 1つの事業所内で、管理者と直接処遇職員の2職種を兼務している場合
- (2) 1つの事業所内で、サービス管理責任者と直接処遇職員の2職種を兼務している場合  
(共同生活援助のサービス管理責任者、2人目のサービス管理責任者として配置している場合など)
- (3) 同一法人内の2つの事業所をまたいで、直接処遇職員と直接処遇職員の2職種を兼務している場合
- (4) 1つの共同生活援助事業所内で、管理者とサービス管理責任者と直接処遇職員の3職種を兼務している場合

## A

- (1) 平成21年度報酬改定 Q&A VOL.3 問1-4のとおり、常勤の直接処遇職員として扱うことが可能\*。ただし、「1日のうち半分以上は管理業務に従事すること」を念頭に、勤務形態一覧表を作成すること
- (2) 直接処遇職員としての勤務時間が常勤の勤務すべき時間数の2分の1以上であれば、常勤の直接処遇職員として扱うことが可能\*。なお、直接処遇職員と直接処遇職員の2職種兼務の場合も同様の取り扱いとする
- (3) 平成21年度報酬改定 Q&A VOL.3 問1-1のとおり取り扱う
- (4) 直接処遇職員としての勤務時間を常勤の勤務すべき時間数の2分の1以上確保することができないため、常勤職員として扱うことは不可

※区分IIIの常勤換算数を計算する際には、管理者やサービス管理責任者など、加算の算定上対象外となっている職種の勤務時間数は算入不可

## Q 強度行動障害支援者養成研修修了者の配置を要件とする加算届の添付書類

強度行動障害支援者養成研修（実践研修）修了者の配置を要件とする加算届において、届出に添付するのは実践研修修了証のみでよいか。基礎研修修了証も添付する必要はあるか。

## A

実践研修修了証のみを添付すれば足りるものとする。

本取扱いは、上位研修の受講要件を「下位研修を受講済み」とする研修において適用することとする。例えば、同行援護従業者養成研修（応用課程）修了者の配置に係る届出を行う場合、応用課程修了証のみの添付とし、一般課程修了証の添付は不要とする。