

平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (VOL. 2)  
(平成 27 年 4 月 30 日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項	2
(1) 福祉・介護職員処遇改善加算等	2
(2) 常勤要件について	13
(3) その他	14
2. 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護） における共通的事項	14
3. 短期入所、施設入所支援	15
4. 相談系サービス（計画相談支援、障害児相談支援）	16

※「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（平成 27 年 3 月 31 日）」については、「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（VOL. 1）（平成 27 年 3 月 31 日）」とする。

## (2) 常勤要件について

### (要件の考え方①)

問27 各加算の算定要件で「常勤」の有資格者の配置が求められている場合、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の所定労働時間の短縮措置の対象者について常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間としているときは、当該対象者については30時間勤務することで「常勤」として取り扱って良いか。

(答)

- そのような取扱いで差し支えない。

### (要件の考え方②)

問 28 育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者がいる場合、常勤換算方法による人員要件についてはどのように計算すれば良いか。

(答)

- 常勤換算方法については、従前どおり「当該事業所の従業者の勤務延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（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」であり、その計算に当たっては、育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者の有無は問題にはならない。

### (要件の考え方③)

問 29 各事業所の「管理者」についても、育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置の適用対象となるのか。

(答)

- 労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、「管理者」が労働基準法第41条第2号に定める管理監督者に該当する場合は、所定労働時間の短縮措置を講じなくてもよい。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされている。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第23条第1項の措

置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものである。

### (3) その他

#### (重度障害者支援加算)

問30 強度行動障害支援者養成研修について、都道府県独自の研修や国の指導者研修を修了した者について、当該加算の対象となるのか。

(答)

- 告示に定めるカリキュラムの内容以上となっていると判断されれば認めて差し支えない。

#### (送迎加算)

問31 病院や日中一時支援事業所への送迎、日中活動事業所から短期入所事業所への送迎についても、送迎加算の算定対象となるのか。

(答)

- 送迎加算の対象となる送迎については、事業所から居宅及びその途中の最寄り駅や集合場所への送迎が対象であり、病院や他事業所を利用するための移動は本来の送迎とは趣旨が異なり、送迎加算の対象とはならない（病院や日中一時支援事業所がたまたま集合場所となっている場合を除く）。  
なお、短期入所事業所のような利用者の宿泊場所については、居宅に準ずるものとして、送迎加算の対象として差し支えない。

## 2. 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護）における共通的事項

#### (特定事業所加算)

問32 特定事業所加算の算定要件である「定期健康診断の実施」については、その年度中に健康診断を実施する前に退職した従業者に対しても、退職後に健康診断を実施する必要は無い理解で差し支えないか。

(答)

- お見込みのとおり。