

実践研修を受講する方へ(必ず参照の上申し込みください)

本ページでは、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の要件のうち、特例が認められる場合について掲載しています。(以下、「サービス管理責任者等」を、「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者」と読み替えてください。)

1. 実践研修までの OJT 期間を「6ヵ月」とすることができる要件について【令和5年6月改正】

下記の要件(1)・(2)・(3)を全て満たす者が、OJT 期間を「6ヶ月以上」とすることができる対象者となります。一部でも満たさない要件があれば、通常通り、実践研修までの OJT 期間は「2年以上」となります。

要件(1)

【サービス管理責任者等基礎研修】の受講開始時に、サービス管理責任者等の実務経験要件を満たしている者

《注意》

1.	サービス管理責任者等基礎研修の受講開始時に実務経験者(下記◆)でない者は、通常どおり2年以上の実務経験(OJT)が必要です。
2.	相談支援従事者初任者研修の受講日は問いませんので、ご注意ください。
3.	(◆)実務経験者とは？ サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の実務経験要件を満たしている者をいいます。基礎研修修了者とは、サービス管理責任者等基礎研修及び相談支援従事者初任者研修の両方を修了している者をいいます。

要件(2)

障害福祉サービス等事業所・施設において、個別支援計画(原案)作成業務【※】に6ヶ月以上従事する者(下記ア・イ・ウのいずれか)

ア	「2人目配置のサービス管理責任者等」や「相談支援・直接支援業務に従事する従業者」のうち、サービス管理責任者等のもとで基礎研修修了者(上記◆)が個別支援計画の原案の作成までの業務(【※】A・B・C)に従事する場合 ◆「2人目サビ管等」や「相談・直接支援の従業者」は、事前に届出(変更届の提出等)されていることが前提です。指定権者への届出が済んでいない場合は、変更届の提出をお願いします。
イ	やむを得ない事由が認められた事業所(下記2)で配置されたサービス管理責任者等であって、基礎研修修了者(上記◆)が、個別支援計画の作成の一連の業務(【※】AからE全て)に従事する場合
ウ	令和3年度末(令和4年3月末)までに、実務経験者及び基礎研修修了者(上記◆)であるサービス管理責任者等(経過措置対象者)であって、個別支援計画の作成の一連の業務(【※】AからE全て)に従事する場合

《注意》

実践研修受講までの OJT 期間の起算日(2年以上又は6ヵ月以上の期間の開始日)は、従来どおり「基礎研修修了者」(上記◆)となった時点から起算となります。お間違いのないよう、ご注意ください。また、上記ア・イ・ウはいずれも、基礎研修修了者(上記◆)となる以前の、個別支援計画(原案)作成業務は対象外です。

要件(2)の「6ヵ月以上従事」とは、「基礎研修修了者となった日(OJT 期間の起算日)以降から6ヵ月以上従事」となります。

【※】 具体的な個別支援計画(原案)作成業務とは？

- 上記アの場合、下記A・B・C(個別支援計画の原案の作成まで)の業務に従事する者
- 上記イ・ウの場合、下記AからE全て(個別支援計画の作成の一連)の業務に従事する者

A	利用者について面接した上でアセスメントを行い、適切な支援内容の検討を行う。 (基準省令第 58 条第2・3項等 参照)
B	アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき個別支援計画の原案を作成する。 (基準省令第 58 条第4項等 参照)
C	個別支援計画の作成に係る会議を開催し、原案の内容について担当者等から意見を求める。 (基準省令第 58 条第5項等、解釈通知第四の3(7)2ア等 参照) ※サービス管理責任者等のもとで基礎研修修了者が業務に従事する場合は、サービス管理責任者等が開催する上記会議に参画すること。
D	上記原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得、個別支援計画を利用者に交付する。 (基準省令第 58 条第6項等、解釈通知第四の3(7)2イ、ウ等 参照)
E	定期的に個別支援計画の実施状況の把握及び利用者についての継続的なアセスメント(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い、必要に応じて個別支援計画の変更を行う。(基準省令第 58 条第8項等、解釈通知第四の3(7)2エ等 参照)

《注意》

個別支援計画(原案)作成業務の頻度は？十分な実施を担保する観点から、少なくとも概ね計10回以上行うことを基本とする

要件(3)要件(2)に従事すること(従事前・従事中・従事後は問いません。)について、指定権者へ届出を行っている者

実践研修の受講申込までに、要件(2)に従事していることを指定権者へ届出する必要があります。(下記【▲】参照)届出に関する問い合わせは、個別支援計画作成業務に従事した事業所を所管する各指定権者(障がい福祉サービス・障害児通所支援)へお願いします。

指定権者への届出について【自治体が所管する事業所で従事していた場合】

上記の要件(2)個別支援計画作成業務に従事した事業所に所在する場合は、下記のとおり届出してください。

◆◆ 要注意 ◆◆

届出先については、受講予定者が、実際に要件(2)に従事していた事業所(法人が届出者)を所管する指定権者(各自治体)となります。お間違いのないよう、ご注意ください。(下記【▲】参照)

A. 留意事項

届出様式の記載内容に相違がないことを確認するとともに、記載内容(個別支援計画作成業務への従事)を証明する資料を適切に保管し、審査担当者から求めがあった場合には、速やかに確認資料等を提

出してください。届出内容に虚偽記載等の不正があった場合は、介護給付費の返還や事業所の指定取消となる場合があります。

B. 届出の流れ

上記の要件(1)及び要件(2)を満たしているか確認してください。

要件(2)は従事前・従事中でも可です。(予定が含まれていても可)
届出様式(実践研修)各自治体に必要事項を記載のうえ、提出してください。指定権者の間違いにご注意ください。(問い合わせ前に確認願います。)
要件(2)に従事した事業所を所管する指定権者に届出してください。(下記【▲】参照)
実践研修受講までの間に、他の変更届と同時に提出いただくことも可能です。
「2人目サビ管等」や「相談・直接支援の従業者」は、事前に当該職種への就任を変更届にて届出が完了していることが前提です。(下記【◆】参照)

【▲】提出前の注意事項	<ol style="list-style-type: none">1. 対象者が個別支援計画作成業務に従事した事業所(実際に経験を積んだ事業所)を所管する指定権者へ届出が必要です。2. 例:富谷市の障がい児通所支援事業所で、児童発達支援管理責任者に就任予定だが、実際に個別支援計画作成業務に従事した事業所は仙台市に所在する別の事業所の場合、届出先は、実際に従事した事業所を所管する「仙台市」となります。
【◆】「相談・直接支援の従業者」や「2人目サビ管等」について	<ol style="list-style-type: none">1. 児童指導員・保育士・生活支援員・職業指導員などの従事者や「2人目配置のサビ管等」が、上記「届出様式」の対象となる場合、事前に当該職種への就任を届出(変更届の提出等)されていることが前提です。2. (当該職種への就退任・従事期間等が変更届で確認できる状態である必要有り)

2. やむを得ない事由により変更が認められる場合

事業所に配置しているサービス管理責任者等が、やむを得ない事由により配置することが困難となった場合に限り、配置誓約書の提出により、「変更日から1年以内にサービス管理責任者等の要件を全て満たした者を配置することを誓約」し、なおかつ、変更日時点で「実務経験要件」を満たしていることが確認できた者を配置することが可能です。(以下「みなし配置期間」といいます。)
上記変更届の提出時には「変更に関する詳細な経緯・理由・事業所の運営状況等」を(任意の様式で可)にて確認します。

やむを得ない事由とは?

1. サービス管理責任者等が急死、事故、急病等により勤務不可となった場合
2. サービス管理責任者等が自己都合等で急に退職した場合(法人が退職を予見できなかったと認められた場合のみ)

B. やむを得ない事由の認定に必要な届出の流れ

(上記Aに該当する事由が発生)

1. 詳細な経緯・理由・運営状況等を記載した【申立書(任意の様式で可)】を作成して提出してください。
2. 審査担当者が、申立書の内容を審査(必要に応じてヒアリング等も実施)後、審査結果をご連絡します。
3. 「やむを得ない事由」が認められた場合のみ、みなし配置に関する指定権者に提出した届出を作成・提出してください。

C. 留意事項

1. 法人内の人事異動など予見できるものは該当しませんのでご注意ください。
2. 自己都合による退職であっても、交代までに要する相当と認める期間(概ね 30 日以上)があった場合は該当しません。

D. よくある問い合わせ

問い合わせ	回答
① 「入院のため来月末で退職すると申出があった。」	退職までに概ね 30 日以上の期間がある場合は該当しません。
② 「退職する2週間前に急に申出があった。」	法人として予見できないことが認められた場合、該当する可能性があります。
③ 「他の事業所の事由により、人事異動せざるを得なくなった」	他の事業所等を理由とする場合は該当しません。
④ 「突然連絡が取れなくなり出勤してこない状況が続いている。」	事案発生前後の詳細な経緯等を確認後、該当する可能性があります。

2-2 みなし配置期間を延長できる場合について【令和5年6月改正】

サービス管理責任者等に関する告示の改正について

下記の要件1・2・3をいずれも満たす者は、最長でみなし配置開始(変更日)から起算して2年間まで、みなし配置可能となります

1. 実務経験要件(相談支援業務または直接支援業務3から8年)を満たしている。
2. サービス管理責任者等が欠如した時点で既に基礎研修修了者(サビ管基礎研修・相談支援初任者研修の両方修了)となっている。
3. サービス管理責任者等が欠如する以前から引き続き当該事業所に配置されている。
4. 上記を全て満たす者以外は、期間の延長の対象外です。(通常どおり、変更日から起算して1年間です。)

《注意》

やむを得ない事由により「みなし配置」される者であって、そのみなし配置期間中に、基礎研修修了者となった場合は、期間の延長の対象外です。(みなし配置された時点で、実務経験要件のみ満たす者(研修未受講者)は、対象外です。) ただし、基礎研修修了者となった後、実践研修受講までのOJT期間を「6ヶ月以上」とする特例措置にて、実践研修修了後、サービス管理責任者等として配置可能です。

2-3 みなし配置期間経過後について(減算適用)

1. 万が一、猶予措置期間内に要件を満たす者を配置できなかった場合は、人員基準違反となります。
2. 報酬算定においては、要件を満たすサービス管理責任者(児童発達支援管理責任者)が不在となった月の翌々月から人員基準違反が解消されるに至った月まで「サービス管理責任者欠如減算(児童発達支援管理責任者欠如減算)」が適用され、所定単位数の70%の算定となります。減算が適用された月から5月以上連続して基準に満たない場合、減算が適用された5月目から人員基準違反が解消されるに至った月までの間につき、所定単位数の50%を算定することとなります。
3. 要件を満たすサービス管理責任者(又は児童発達支援管理責任者)が不在となったことで、「個別支援計画未作成減算」に該当する場合があります。(個別支援計画を作成せずにサービス提供を行った場合、当該月から当該状態が解消されるに至った月の前月まで、該当する利用者につき所定単位数の70%を算定し、減算が適用された月から3月以上連続して当該状態が解消されない場合、減算が適用された3月目から当該状態が解消されるに至った月の前月まで、所定単位数の50%を算定することとなります。)