

資料 1－1	H21.3.27
障害福祉サービス等に係る 事業者説明会	
千葉県障害者自立支援課	

平成 21 年 3 月 12 日（木）
厚生労働省障害保健福祉関係主管課長会議
障害福祉課資料（抜粋）

このほかの資料については、WAM NET（独立行政法人福祉医療機構）のホームページ中、「トップページ→行政資料→障害者福祉」に掲載されていますので、御参照ください。

<http://www.wam.go.jp/>

1 平成21年4月の障害福祉サービス報酬改定について

(1) 平成21年4月の障害福祉サービス報酬改定について

平成21年4月の障害福祉サービス費用（いわゆる報酬）の額の改定については、プラス5.1%の改定を行うこととし、新体系事業、旧法施設及び障害児施設について、①良質な人材の確保、②サービス提供事業者の経営基盤の安定、③サービスの質の向上、④地域生活の基盤の充実、⑤中山間地域等への配慮、⑥新体系への移行の6つの視点に立った改定を行うこととしている。

(2) 報酬告示及び関係省令・告示の改正について

現在、パブリックコメントを実施中である。省令・告示については、パブリックコメントを終了後、可能なものから順次公布することとしている。

（関連資料1（31頁）及び関連資料2（40頁））

(3) 各都道府県からお寄せいただいたご質問について

本日の会議資料として、一部Q&Aをお示ししたところであるが、関係通知等についても検討を進め、可能な限り早急に情報提供・発出等を行う予定であるので、管内市町村及び事業所等への情報提供方よりお願いしたい。

（参 考）平成21年4月の障害福祉サービス報酬改定に係る今後の予定

平成21年 2月20日～3月21日 3月中旬 3月下旬	パブリックコメント Q&A等による情報提供を順次行う 改正省令・告示の公布 解釈通知等の発出
4月1日	報酬改定
4月以降	障害福祉サービス報酬改定影響検証事業

(4) 加算の届出時期について

通常、4月から加算の算定を開始する場合は3月15日までに都道府県へ届出を行うこととなるが、平成21年度に報酬改定を実施することを踏まえ、4月中に届けられた新規加算については4月からの算定が可能な取扱いとする。

なお、具体的な届出日については、各都道府県国保連合会と調整の上、各

都道府県による柔軟な設定を行って差し支えない。

(5) 障害福祉サービス報酬改定影響検証事業について

今回の障害福祉サービス報酬改定の効果を検証するために、障害福祉サービス施設・事業所に対し、報酬改定が現場にどのような影響を及ぼしていくかを把握する調査を秋以降に行う予定である。

2 利用者負担の軽減措置について

現在、特別対策や緊急措置により実施している利用者負担の軽減措置については、平成21年4月以降も継続して実施することとした。(現在、関係政省令についてパブリックコメント中)

また、平成21年7月より、軽減措置を適用するために設けている「資産要件」の廃止や、「心身障害者扶養共済給付金」の収入認定からの除外により更に負担軽減を図ることを予定しているので、準備方よろしくお願いしたい。(関連資料3(43頁))

3 障害者の就労支援の推進等について

障害者自立支援法においては、障害者がその有する能力や適性に応じて、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう必要な支援を行うこととしており、この実現のための大きな柱の一つとして、就労に向けた支援施策を自立支援法の中に規定し、就労に必要な知識能力の向上のために必要な訓練等を行う就労移行支援事業、就労継続支援事業を創設したほか、障害者就業・生活支援センターの拡充を進めてきたところである。

昨年12月に社会保障審議会障害者部会において報告書が取りまとめられ、就労支援に関する「基本的考え方」として、①一般就労への移行支援の強化、②就労継続支援の在り方、③障害者雇用施策等との連携強化等という観点から就労支援の充実を図るべきとされたことや、国としてもこれらの意見等を踏まえ、報酬改定や特別対策事業においても就労支援の促進に向けてより一層取り組んでいることから、都道府県におかれても、これらの考え方を踏まえ、管内各事業所に対し、障害者の就労支援について、周知や一層のご指導をお願いしたい。

(1) 障害者の一般就労への移行促進について

- ① 一般就労への移行に対する報酬上の評価及び企業等の理解の在り方等について

定めることとしているほか、地域自立支援協議会（就労部会）及びハローワークの実施する地域障害者就労支援事業（チーム支援）等との連携、特別支援学校から直接就職した者の把握等について、見直しを行うこととしている。（通知改正作業を進めており、後日発出予定。）

各都道府県におかれては、障害者就業・生活支援センター事業の単独補助事業化の趣旨を踏まえ、全障害保健福祉圏域への設置に向け、積極的な取組をお願いしたい。（関連資料 7（99頁））

② 一般就労後の職場定着フォローアップ等について

障害者の一般就労後のフォローアップについては、特別対策事業において、就労移行支援事業者が障害者就業・生活支援センター等と協力し、一般就労後一定期間を経過した者を対象とする勉強会や自主交流会を開催する際の助成を新たに実施（障害者一般就労・職場定着促進支援事業）することや、障害者の一般就労後における職場定着の促進を進めるため、就労移行支援事業の就労移行支援体制加算を移行・定着実績をきめ細かく評価することとしたこと等も踏まえ、職場定着のためのフォローアップの取組に向けたご指導をお願いしたい。

③ 離職した者の受入先の確保等について

昨今の経済事情等により、離職した者等への受入先の確保の促進を進めるため、「地域生活への移行が困難になった障害児・者及び離職した障害児・者の入所施設等への受入について」（平成18年10月2日障障発第1002005号本職通知）の改正により、企業を離職したことに伴う施設への再入所を希望する者等を受け入れる場合の定員外の入所児・者の受入可能な範囲を入所定員又は利用定員の5%の範囲から、10%まで拡大することとしているので、留意願いたい。（通知改正作業を進めており、後日発出予定。）

また、離職の危機を迎えている者や、やむを得ず離職した者に対して、障害者就業・生活支援センターやハローワーク等と連携し、離職危機回避や、再チャレンジ支援を実施した事業所に対し、特別対策事業により助成することとしている（離職・再チャレンジ支援助成事業）。

これらの支援等を踏まえ、やむを得ず離職した者への支援や受入先の確保につき、都道府県において一層の取組をお願いするとともに、管内市町村や関係団体等に対しても周知や指導等を行うなど、特段の御配慮をお願いしたい。

4 障害者の地域生活への移行について

（1）地域生活への移行に関する状況について

入所者の地域生活への移行状況を調査した結果（平成20年10月1日

よう、入所・入院中の段階から、宿泊等の地域生活の体験ができるような仕組みが必要と指摘されていることを踏まえ、障害者の地域生活への移行を一層進めるため、今般の報酬改定において、グループホーム・ケアホームの体験利用の仕組みを創設したところである。（関連資料 9（109頁））

また、同報告書においては、家族と同居しているうちから地域生活に移行するための支援が重要とされているところであり、入院や入所中の者だけでなく、家族と同居している障害者がグループホーム等へ移行する際にも体験利用を可能とする予定であるので、本制度の周知に努めていただきたい。

ウ 居住サポート事業の実施について

同報告書において、入居に関する支援や、緊急時に対応できる 24 時間のサポート体制などについて、自立支援給付の対象とすることについて検討すべきと指摘されているところであるが、現行制度における地域生活支援事業の居住サポート事業の実施が低調であるため、まずは居住サポート事業の実施について、障害者自立支援対策臨時特例交付金に基づく基金事業に新たに追加した、「居住サポート事業立ち上げ支援事業」を活用することも含め、実施地域が拡大するよう管内市町村への周知等をお願いしたい。

エ 身体障害者のグループホーム・ケアホームについて

同報告書において提言のあった、「身体障害者のグループホーム・ケアホーム」については、平成 21 年度に、身体障害者がグループホーム・ケアホームを利用できるよう関係法令等の改正を検討しているところである。事務的な準備期間等を勘案し、適切な時期に施行する予定であり、後日詳細について連絡させていただくこととしている。

オ 障害者を地域で支える体制づくりモデル事業について

同報告書では、障害者を地域生活で支えていくため、複合的なニーズに対応できる拠点的な場についての指摘もあったことから、「基金事業」として、様々な既存の社会資源を組み合わせる地域生活支援の拠点化を図る「障害者を地域で支える体制づくりモデル事業」を創設したところである。本モデル事業は、今後の障害者の地域生活支援のため、非常に重要な事業と考えているので、事業実施にあたっては、地域の障害者に対して適切な支援が行えるよう、実施主体の選定に十分注意していただくとともに、今後の施策の検討のため、モデル事業実施報告の情報提供をお願いしたい。

② 関係施策との連携について

障害者の住まいの場の確保は、障害者の地域生活移行を進めるため大変重要な課題であり、社会保障審議会障害者部会の報告書においても、公営住宅への入居の促進やグループホーム・ケアホームとしての活用、国土交

なお、相談支援専門員の要件として、都道府県において実施される相談支援現任研修を少なくとも5年に1度は修了することとなっていることから、受講漏れのないよう併せて周知していただきたい。

6 サービス管理責任者について

(1) サービス管理責任者の経過措置について

サービス管理責任者については、障害者自立支援法の施行により新たに求められた人員であることなどから、経過措置を設定したところであるが、この経過措置について、平成21年4月1日以降、次のとおり取り扱う予定であるので、御了知の上、管内事業所等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺憾のないようにされたい。(関連資料13(114頁))

なお、各都道府県におかれては、既にサービス管理責任者として配置されている者等で、「サービス管理責任者研修」及び「相談支援従事者初任者研修(講義部分)」(以下「研修」という。)の未受講者について、計画的に研修を受講することができるよう、特段の御配慮をお願いしたい。

【平成21年4月1日以降における具体的取扱い(案)】

1. 平成21年3月31日までの経過措置

- i 「実務経験の要件を満たしていれば、研修を受講していない場合であっても、暫定的にサービス管理責任者として配置できる」取扱いについては、受講希望者数に対して都道府県が実施する研修が不足している現状等にかんがみ、平成24年3月31日まで経過措置期間を延長することとする。
- ii 「事業所の入居定員の合計が9人以下のグループホーム・ケアホームにおいて、サービス管理責任者を置かないことができる」取扱いについては、グループホーム・ケアホームのサービス管理責任者は業務を適切に遂行するのに必要な勤務時間が確保されていればよく、比較的配置が容易であると考えられるため、規定のとおり経過措置を終了することとする。

2. その他の経過措置

- i 「障害者自立支援法施行前から事業を運営している児童デイサービス事業所について、当分の間、サービス管理責任者を置かないことができる」取扱いについては継続することとする。ただし、平成21年4月以降は、サービス管理責任者人員欠如減算を適用することとする。
- ii 障害者自立支援法施行前から事業を運営しているグループホーム・ケアホーム事業所及び児童デイサービス事業所においては、研修の受講を要件として3年以上の実務経験をもってサービス管理責任者として配置することができることとしているが、上記1-ii、2-iの緩和措置として、平成24年3月31日までの間は、3年以上の実務経験があれば研修を受講していなくてもサービス管理責任者として配置できることとする。(ただし、グループホ

② 国庫負担基準超過市町村に対する財政支援

国庫負担基準超過市町村に対しては、平成21年度より、都道府県地域生活支援事業「重度障害者に係る市町村特別支援事業」の補助要件の緩和（訪問系サービスの全体の利用者数に占める重度訪問介護利用者の割合25%超→10%超）及び障害者自立支援対策臨時特例交付金により都道府県に造成された基金において実施する「重度訪問介護等の利用促進に係る市町村支援事業」により、一定の財政支援を可能とすることとしているので、ご活用いただきたい。（関連資料15(117頁)）

（2）居宅介護従業者養成研修3級課程について

介護保険制度における訪問介護員養成研修3級課程及び介護報酬算定上の取扱いについては、原則として平成21年3月末で報酬上の評価、養成を終了することとしている。

一方、障害者自立支援制度における居宅介護従業者養成研修3級課程（以下「3級課程」）については、重度訪問介護従業者養成研修課程の修了者のキャリアアップの観点から必要であること、また、知的・精神障害者が3級課程を修了し従業者として従事している事例があり、障害者の就労支援の観点からの配慮が必要であることなどを踏まえ、平成21年度以降も3級課程及び居宅介護サービス費、重度訪問介護サービス費の報酬算定上の取扱いを継続する。

（3）指定行動援護事業所におけるサービス提供責任者の資格要件にかかる経過措置について

行動援護のサービスに従事するサービス提供責任者及び従業者については、資格要件に加えて、知的又は精神障害に関する実務経験が必要であるが、行動援護従業者養成研修課程の修了者については、実務経験の軽減措置が図られている。

現行では、サービス提供責任者の実務経験の軽減措置については、平成21年3月31日までの経過措置となっているが、行動援護事業所の確保を図り、サービスのさらなる普及を図る観点から、当該経過措置を平成24年3月31日まで延長することとする。また、従業者の実務経験の軽減措置については、引き続き、当分の間の措置として継続する。（関連資料16(119頁)）

（4）サービス提供責任者の配置基準について

① 常勤要件の緩和

平成21年度より、訪問系サービス事業所（居宅介護、重度訪問介護、行動援護）の運営の効率化を図る観点から、サービスの質の確保を図りつつ、現行ではすべて常勤の者でなければならないこととしているサービス提供責任者の要件について緩和し、今後以下のような取扱いとする。

ア 指定居宅介護事業所ごとに、常勤の従業者であって専ら指定居宅介

護の職務に従事するもののうち事業の規模に応じて1人以上の者をサービス提供責任者としなければならないこと

イ 常勤職員を基本としつつ、非常勤職員の登用を一定程度可能とすること

ウ 指定基準上、1人を超えるサービス提供責任者を配置しなければならない事業所においては、原則として1人分のみの常勤換算を可能とすること

エ 指定基準上、5人を超えるサービス提供責任者を配置しなければならない事業所においては、当該事業所のサービス提供責任者の3分の2以上を常勤の者とする

オ 非常勤のサービス提供責任者については、当該事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数の2分の1に達していること

※ 重度訪問介護事業所及び行動援護事業所についても同様の取扱い

② 重度訪問介護事業所における員数の基準の緩和

現行の重度訪問介護事業所のサービス提供責任者の配置基準は、居宅介護事業所及び行動援護事業所と同じ基準となっているが、見守りも含め長時間のサービス提供を行う重度訪問介護事業所においては、他のサービスに比べ、人員の確保が難しいことから、平成21年度より、サービス提供責任者の員数の基準について、次のいずれかに該当する員数を置くこととし、緩和を図る。

ア 当該事業所の月間の延べサービス提供時間（事業所における待機時間や移動時間を除く。）が1,000時間又はその端数を増すごとに1人以上

イ 当該事業所の従業者の数が20人又はその端数を増すごとに1人以上

ウ 当該事業所の重度訪問介護の利用者数が5人又はその端数を増すごとに1人以上

（5）支給決定に係る留意事項について

① 支給決定事務における留意事項

訪問系サービスに係る支給決定事務については、平成19年4月13日付事務連絡「障害者自立支援法に基づく支給決定事務に係る留意事項について」において、留意すべき事項をお示ししているところであるが、以下の事項について改めてご留意の上、対応していただきたい。

ア 適正かつ公平な支給決定を行うため、市町村においては、あらかじめ支給決定基準（個々の利用者の心身の状況や介護者の状況等に応じた支給量を定める基準）を定めておくこと

イ 支給決定基準の設定にあたっては、国庫負担基準が個々の利用者に

対する支給量の上限となるものではないことに留意すること

- ウ 支給決定にあたっては、申請のあった障害者等について、障害程度区分のみならず、すべての勘案事項に関する一人ひとりの事情を踏まえて適切に行うこと

また、特に日常生活に支障が生じる恐れがある場合には、個別給付のみならず、地域生活支援事業におけるサービスを含め、利用者一人ひとりの事情を踏まえ、例えば、個別給付であれば、いわゆる「非定型ケース」（支給決定基準で定められた支給量によらずに支給決定を行う場合）として、個別に市町村審査会の意見を聴取する等により、障害者及び障害児がその有する能力及び適正に応じ、地域において自立した日常生活を営むことができるよう適切な支給量を定めていただきたい。

なお、介護保険法の規定による保険給付を受ける在宅の障害者で、申請に係る障害福祉サービスについて当該市町村において適当と認める支給量が、当該障害福祉サービスに相当する介護保険サービスに係る保険給付の居宅介護サービス費等区分支給限度基準額の制約から、介護保険のケアプラン上において介護保険サービスのみによって確保することができないものと認められる場合についても同様である。

② 重度訪問介護等の適正な支給決定

重度訪問介護等に係る支給決定事務については、平成19年2月16日付事務連絡「重度訪問介護等の適正な支給決定について」において、留意すべき事項をお示ししているところであるが、以下の事項について改めてご留意の上、対応していただきたい。

- ア 平成21年4月より、重度訪問介護の報酬単価について、サービス提供時間の区分を30分単位に細分化することとしている。これは、利用者が必要とするサービス量に即した給付とするためのものであって、重度訪問介護の想定している「同一箇所に長時間滞在しサービス提供を行うという業務形態」の変更を意味するものではなく、サービスが1日に複数回行われる場合の1回当たりのサービスについて30分単位等の短時間で行うことを想定しているものではないこと。

- イ 法施行後これまでの間、利用者から「短時間かつ1日複数回にわたるサービスで、本来居宅介護として支給決定されるはずのサービスが重度訪問介護として支給決定を受けたことにより、サービスを提供してくれる事業所が見つからない」といった声が寄せられているところである。短時間集中的な身体介護を中心とするサービスを1日に複数回行う場合の支給決定については、原則として、重度訪問介護ではなく、居宅介護として支給決定すること。

また、「見守りを含めたサービスを希望しているにもかかわらず、見守りを除いた身体介護や家事援助に必要な時間分のみしか重度訪問介護として支給決定を受けられない」といった声も寄せられているところであり、重度訪問介護は、比較的長時間にわたり総合的かつ断続

的に提供されるものであり、これが1日に複数回提供される場合であっても1回当たりのサービスについては、基本的には見守り等を含む比較的長時間にわたる支援を想定しているものであることから、利用者一人ひとりの事情を踏まえて適切な支給量の設定を行うこと。

8 障害児の療育支援等について

(1) 障害児施設措置費について

平成21年度障害児施設措置費においては、新たに被虐待児への心理的ケアの充実を図る観点から「心理担当職員配置加算（注1）」を、投薬等の医学的管理を必要とする児童の処遇向上を図る観点から「看護師配置加算（注2）」を設けたところである。（算定要件については、障害児施設給付費と同様）。

（注1）知的障害児施設、第二種自閉症児施設、盲児施設、ろうあ児施設及び肢体不自由児療護施設が対象

（注2）知的障害児施設、盲児施設及びろうあ児施設が対象

平成21年度障害児施設措置費交付要綱については、早期に発出できるよう準備を進めているところであるが、取り急ぎ人事院規則の改正等を反映した平成21年度保護単価（案）（関連資料17(120頁)）をお示しするので参考にされたい。また、各自治体におかれても施設運営を考慮し、迅速な加算認定等について配慮されたい。

(2) 里親委託されている障害児の障害児通園施設等の利用について

里親委託されている障害児に係る知的障害児通園施設・肢体不自由児通園施設・難聴幼児通園施設（以下「障害児通園施設」という。）の利用については、「里親に委託されている児童が保育所へ入所する場合等の取扱いについて」（平成11年8月30日児家第50号厚生省大臣官房障害保健福祉部障害福祉課長・児童家庭局家庭福祉課長・児童家庭局保育課長の連名通知）に示してきたところであるが、今般の上記通知を改正することとしたのでよろしくお取り計らい願いたい。（関連資料18(121頁)）

なお、改正点の概要は以下のとおり。

- ① 里親及びファミリーホームに委託されている障害児が障害児通園施設を利用する場合には「措置」に基づく取扱いとするとともに、児童デイサービス事業も通知に位置づけ措置利用としたこと。
- ② 母子生活支援施設利用者が障害児通園施設等を利用する場合には「契約」に基づく利用とすること。

また、上記整理に併せて「保育所に入所している障害をもつ児童の専門的な治療・訓練を障害児通園施設で実施する場合の取扱いについて」（平成10年11月30日児保第31号厚生省大臣官房障害保健福祉部障害福祉課長・児童家庭局保育課長の連名通知）についても同様の改正を行うこととしている。

11 障害者（児）福祉施設等における不祥事の発生防止及びその対応について

（１）障害福祉サービス事業者への指導監査の徹底等について

障害福祉サービス事業者の数が年々増加しているところであるが、会計検査院からの指摘や各都道府県における指定取消などに見られるように、依然として不正受給等が発生していることは誠に遺憾である。

ついては、以下のような事項には特に留意の上、管内の障害福祉サービス事業者に対し指導監督に万全を期されたい。

① 障害者自立支援給付費負担金の適正な執行について

障害者自立支援給付費負担金の執行に関し、平成20年11月に国会に提出された平成19年度決算検査報告において、対象とならない金額を誤って計上したこと等により、本負担金の返還を要する不当な経理が行われていたとの報告がなされたことは、誠に遺憾である。

ついては、各都道府県におかれては、管内市町村に対して適正な事務処理を指導するなど、本負担金の適正な執行に努められたい。

② 適正な受給の実施について

各都道府県におかれては、障害者自立支援法の円滑かつ適正な運営を図るため、法令等に基づく適正な事業実施の確保に向けた取組の充実強化が切に求められていることから、障害福祉サービス事業者に対するなお一層の適切な指導監査の実施に努められるようお願いする。

また、管内サービス事業者に対しては、平成21年4月の障害福祉サービスの報酬改定、改定に伴う関係省令、告示、通知等の改正が行われるため、改正内容の周知を図っていただき、適正な執行が行われるよう指導願いたい。

（２）障害者（児）福祉施設等における不祥事の発生防止及びその対応

人権侵害の防止等については、機会あるごとに要請してきているところであるが、依然としてこれら不祥事が発生していることは、誠に遺憾である。ついては、以下のような事項に留意の上、管内社会福祉法人、社会福祉施設等に対する指導監督に万全を期されたい。

① 人権侵害等の防止等について

ア 社会福祉施設において、体罰等の人権侵害事例や入所者からの預り金の管理等について不適切な取扱いが行われていたという事例が従来より報告されているところであるが、障害者の人権が擁護され、適切な支援がなされるべき施設においてこのような事件が起きることは、適切な施設運営に真摯に取り組んでいる同種施設までもが社会の不信感を被る

こととなり、看過し難い問題である。

各都道府県等におかれては、このような事件を未然に防止するため「障害者（児）施設における虐待の防止について」（平成17年10月20日障発第1020001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）を参考に適切に対応されたい。特に、虐待に関する情報を得たときは、虐待を受けた障害者（児）の保護、施設内の調査、虐待の行われた施設に対しては、改善命令、事業停止、許可取消等の適切な対応を図られたい。

各都道府県等におかれては、社会的に許容されない事案が発生した場合には、速やかに事実関係及び発生原因の究明を行うとともに、特別監査を実施し、当該不祥事の関係者はもちろんのこと、法人の責任者、施設管理者等の責任を明確にし、内容によっては、刑事告発の可否についても検討されたい。

なお、人権侵害等の不祥事が発生した施設等に対する特別監査にあたっては、例えば、以下のように指導・監査手法を工夫しその実態把握に努めるとともに、問題点を早急に改善するよう重点的な指導をお願いする。

【指導・監査手法の工夫】

- 日時を特定せず、速やかに指導・監査等を行うこと
- 施設の管理者や法人の責任者だけでなく、個々の職員からも施設全般の運営に当たっての課題や利用者支援に問題がないか意見を聴くこと（施設の管理者等の立ち会いはさせない）。また、利用者・保護者等の意見を聴くこと。
- 施設の管理者や法人の責任者に、人権侵害防止に対する施設として支援方針、取り組み状況及びその評価について聴くこと。

※なお、施設の職員や利用者等に意見を聴く場合には、本人の意向を踏まえ本人に不利益が及ぶことの無いよう十分配慮した方法で行うこと

- 事故等の内容を確認し、記録すること。
 - ・事故内容（誰が、どこで、どのような事故（自傷、他傷、過失事故等）に遭い、どの程度のけが・被害を負ったのか）
 - ・事故時の担当職員は誰か
 - ・診断書の有無（写し）・・・必要に応じ医師に確認
 - ・写真等の客観的記録の有無
- 事故報告と対応の確認をすること
 - ・事業所内でいつどのように報告がなされ、誰からどのような指示が行われたか。
 - ・事故について保護者等にいつどのように報告がされたか。
 - ・行政にその都度（いつ）どのように報告がなされたか。

○検証内容の例

- ・事故原因を誘発した要因の分析と点検がどのようになされたか。
- ・再発防止策としてどのような内容が検討されているか。
- ・事業所外部の有識者等からの助言を受けているか。

○虐待防止の取り組み状況

- ・虐待防止マニュアルの有無の確認
- ・虐待防止委員会の開催状況(開催状況、委員名簿、各回における協議内容(事故等発生を契機に開催されているか)、委員会における協議結果の現場への反映状況)

○研修の実施状況

- ・施設内・施設外での研修の状況(受講者、研修内容、参加状況)

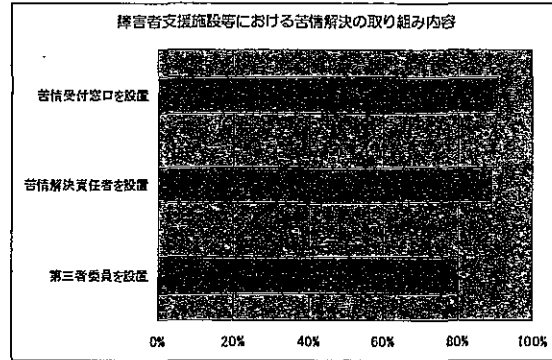
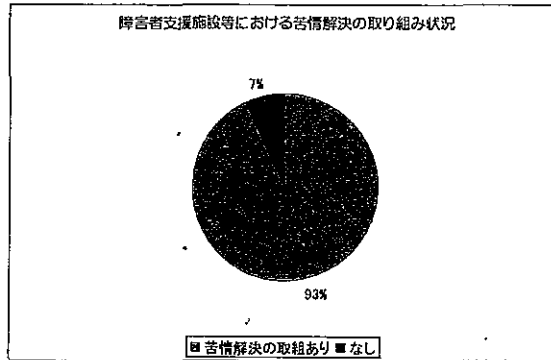
イ また、改正児童福祉法（平成21年4月施行）により、被措置児童等虐待の防止に関する事項が盛り込まれ、被措置児童等の権利擁護を図るための仕組みが整備されたところである。各都道府県におかれては、本年1月8日に開催された全国児童福祉主管課長会議においてお示した「被措置児童等虐待ガイドライン（案）」に基づき、被措置児童等虐待に関して、児童福祉主管部局など関係部局との連携体制の整備を図ることをお願いしたい。

② 苦情解決の取組について

障害福祉関係施設の利用者等の権利擁護の観点から、障害福祉関係施設の最低基準において、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならないことを明記しているところである。平成19年度の社会福祉施設等調査を見ると障害者支援施設等の93%が取り組んでいるところであり、苦情受付窓口の設置、苦情解決責任者の設置については、ほとんどの事業所で取り組まれているものの、第三者委員については、約8割の実施に止まっているところである。ついては、全事業所での取り組みを指導いただくとともに、第三者委員等の設置について引き続き指導をお願いしたい。

利用者が苦情を申し出られない事態が、結果として権利侵害に至り得ることを考えた場合、苦情解決の仕組みは、利用者の権利を擁護する上で極めて重要な位置を占めるものである。

各都道府県におかれては、各施設において苦情解決の仕組みが整えられることはもちろん、障害者（児）やその家族は、支援を受けている施設への遠慮から直接苦情を言いにくいという指摘があることから、都道府県、市町村、児童相談所などの行政相談における苦情の受付、都道府県社会福祉協議会の運営適正化委員会における苦情解決制度の活用などの周知を図られたい。



(3) 障害者支援施設等の防災対策等について

① 防災対策について

障害者支援施設等については、入居者の多くは自力避難が困難な者であることから、各都道府県におかれては、次の事項に留意の上、施設の防火安全対策の強化に努めるよう、管内の障害者支援施設等に対して指導するとともに、特に指導監査等にあたって重点的な指導を行うようお願いしたい。

- ア 火災発生の未然防止
- イ 火災発生時の早期通報・連絡
- ウ 初期消火対策
- エ 夜間防火管理体制
- オ 避難対策
- カ 近隣住民、近隣施設、消防機関等との連携協力体制の確保
- キ 各種の補償保険制度の活用

また、地すべり防止危険区域等土砂等による災害発生の恐れがあるとして指定されている地域等に所在している社会福祉施設等においては、

- ク 施設所在地の市区町村、消防機関その他の防災関係機関及び施設への通知
- ケ 施設の防災対策の現状把握と、情報の伝達、提供体制の確立
- コ 入所者の外出等の状況の常時把握、避難及び避難後の円滑な援護
- サ 消防機関、市町村役場、地域住民等との日常の連絡を密にし、施設の構造、入所者の実態を認識してもらうとともに、避難、消火、避難後の円滑な援護等を行うための協力体制の確保 等

防災対策に万全を期されたい。

② 大規模災害への対応について

台風被害や地震災害などの大規模災害については、施設レベルでの防災対策では十分な対応が困難であることから、関係機関との十分な連携及び地域防災計画に基づく適切な防災訓練の実施など、民生主管部局においても積極的な参画をお願いしたい。

障害者支援施設等は、災害時において、地域の防災拠点として重要な役割を有していることから、今後も震災時等における緊急避難的な措置として要援護者の受入を積極的行っていただきたい。

(4) 感染症対策について

例年、冬季においては感染症の集団発生が見られるところであり、次のことに御留意の上、衛生主管部局と連携の上、各施設に対して適切な指導をお願いしたい。

- ① ノロウイルスによる感染性胃腸炎については、「社会福祉施設、介護保険施設等におけるノロウイルスによる感染性胃腸炎の発生・まん延防止策の一層の徹底について」（平成19年12月26日雇児総発第1226001号、社援基発第1226001号、障企発1226001号、老計発1226001号厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長、社会・援護局福祉基盤課長、障害保健福祉部企画課長、老健局計画課長連名通知）を通知したところであり、これを踏まえ、管内市区町村及び管内障害者支援施設等関連施設における対策の一層の周知徹底を図ること。
- ② インフルエンザについては、「社会福祉施設等における今冬のインフルエンザ総合対策の推進について」（平成20年12月2日雇児総発第1202001号、社援基発第1202001号、障企発第1202002号、老計発第1202001号厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長、社会・援護局福祉基盤課長、障害保健福祉部企画課長、老健局計画課長連名通知）及び「今冬のインフルエンザ総合対策の推進について」（平成20年11月14日健感発第1114001号厚生労働省健康局結核感染症課長通知）を踏まえ、対策の周知徹底を図っていただいているところであるが、病院や学校等において集団感染が発生していることから、対策の一層の周知徹底をお願いしたい。
- ③ 高病原性鳥インフルエンザについては、近年、東南アジアを中心に流行しているほか、ヨーロッパでも発生が確認されるなど、依然として流行が継続・拡大しており、ヒトからヒトへ感染する新型インフルエンザの発生の危険性が指摘されている。
厚生労働省においては、「新型インフルエンザ対策行動計画」、「新型インフルエンザに関するQ&A」を作成しているので、これらを踏まえた対応を徹底すること。
- ④ その他、障害者支援施設等等においては、感染症の集団発生が生じやすいことから、衛生主管部局と連携の上、衛生管理の徹底と感染症の発生及びまん延の防止のために適切な措置が講じられるよう留意すること。

障害者自立支援法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等の一部を改正する省令案の概要

【改正の趣旨】

障害者自立支援法の施行後約3年が経過するところであり、同法に基づく障害福祉サービス等について、サービス事業所の実情や本年4月の実施を予定している障害福祉サービス報酬の改定を踏まえ、指定基準及び最低基準の見直しや適用期限の延長等を行うものである。

【改正する省令】

- ① 障害者自立支援法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（平成18年厚生労働省令第171号）
- ② 障害者自立支援法に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第172号）
- ③ 障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第174号）
- ④ 児童福祉法に基づく指定知的障害児施設等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第178号）

【改正案の主な内容】

1. サービス提供責任者の要件緩和

居宅介護、重度訪問介護及び行動援護のサービス提供責任者について、現行では全て常勤の者でなければならないこととしている要件を緩和し、今後は、常勤を基本としつつも、非常勤職員の登用を一定程度可能とする。

2. 入所施設に係るサービス提供記録に係る規制の緩和

「サービスの提供の記録」については、現在、サービスの提供日、内容その他必要な事項について、サービスの提供の都度記録を行い、その度に利用者から確認を受けなければならないこととしている。

しかしながら、入所施設においては継続的な利用が行われており、訪問系サービスのように入所施設での提供の都度記録及び確認を行う必要性が低いことから、「提供の都度」という規定を撤廃する。

3. 短期入所の単独型事業所の基準の明確化

短期入所の事業形態の一つである単独型事業所について、その定義並びに人員及び設備に関する基準の明確化を図る。

(1) 定義

併設事業所及び空床型事業所以外の短期入所を「単独型事業所」とする。

(2) 人員基準

ア. 他の事業所等（入所を除く。）において行う短期入所であって、当該他の事業等が行われている間の生活支援員の数

他の事業所等の利用者の数及び単独型事業所の利用者の数の合計数を当該他の事業所等の利用者の数とみなした場合において、当該他の事業所等として生活支援員又はこれに準ずる従業者として必要とされる数以上

イ. 上記以外の場合における生活支援員の数

当該日の利用者の数が六以下 一以上

当該日の利用者の数が七以上 一に、当該日の利用者の数が六を超えて六又はその端数を増すごとに一を加えて得た数以上

(3) 設備基準

居室（定員４人以下等）、食堂、浴室、洗面所及び便所の基準に係る規定を設ける。

4. 共同生活介護の体験的利用制度の創設に伴う整理

共同生活介護の体験的利用について、利用者負担上限額管理を利用者から依頼を受けた場合においてのみ行うこととするとともに、体験的利用を行う事業者における支援の取扱方針を明記する。

また、上記取扱いは、共同生活援助について準用する。

5. 指定宿泊型自立訓練事業所についての規制緩和

指定宿泊型自立訓練のみを行う事業所は、旧法施設等からの移行の場合を除き、障害者就業・生活支援センターに併設されているものでなければならないものとされていることを改め、指定宿泊型自立訓練のみを行う指定自立訓練(生活訓練)事業所として、単独で実施することができることとする。

6. 療養介護の従事者に係る経過措置の延長

平成１８年１０月以前から指定医療機関において「療養介護に相当する事業」を実施

していた施設に係る職員配置基準の経過措置について、平成21年9月30日までとしている適用期限を平成24年3月31日まで延長する。

7. 経過的に居宅介護を利用する共同生活介護等に係る経過措置の延長

経過的に居宅介護利用型指定共同生活介護事業所及び経過的に居宅介護利用型一体型指定共同生活援助事業所において生活支援員及びサービス管理責任者を置かないことができる経過措置について、平成21年3月31日までとしている適用期限を平成24年3月31日まで延長する。

8. 経過的に個人で居宅介護を利用する共同生活介護利用者に係る経過措置の延長

共同生活介護に入所する重度障害者による共同生活住居における居宅介護の利用を可能とする経過措置について、平成21年3月31日までとしている適用期限を平成24年3月31日まで延長する。

また、居宅介護利用者に係る生活支援員の配置について、通常の利用者の1/2の配置を必要とする。

9. 知的障害者通所施設に係る居室の設備基準の経過措置

障害者自立支援法施行前から設備に係る経過措置の適用を受けていた知的障害者通所施設の設備基準について、従前と同様の面積等でよいこととする経過措置を設ける。

【適用日】平成21年4月1日（予定）

「施設外就労」への支援策

1. 施設外就労加算(20年度:基金事業→21年度:報酬による対応)

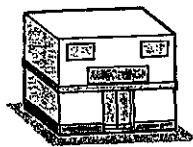
施設外(企業内等)の現場での作業・訓練が、利用者の就労移行や工賃(賃金)の引き上げを図るために有効であることから、報酬により評価。(平成21年4月～)

対象事業:就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型

(実施例)

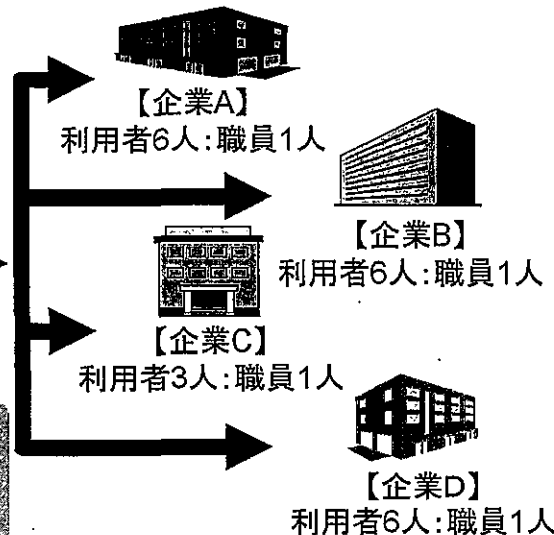
【就労継続支援B型】

定員30人
利用者:30人:職員:5人



施設外での作業
(21名)

施設外就労による利用定員の取扱い
本体施設の定員の7割まで施設外就労の利用者
とすることが可能(定員の7割が上限)
※ 職員配置も増員した利用者数に準じる
(例) 30人定員の場合
最大で51人(30人+21人)までの利用が可能となる



施設外就労加算 による評価

1日1人100単位
(1単位10円)

ユニット単位で実施
・1ユニットは利用者3人以上
・ユニットごとに職員を配置
(本体の職員配置以上)

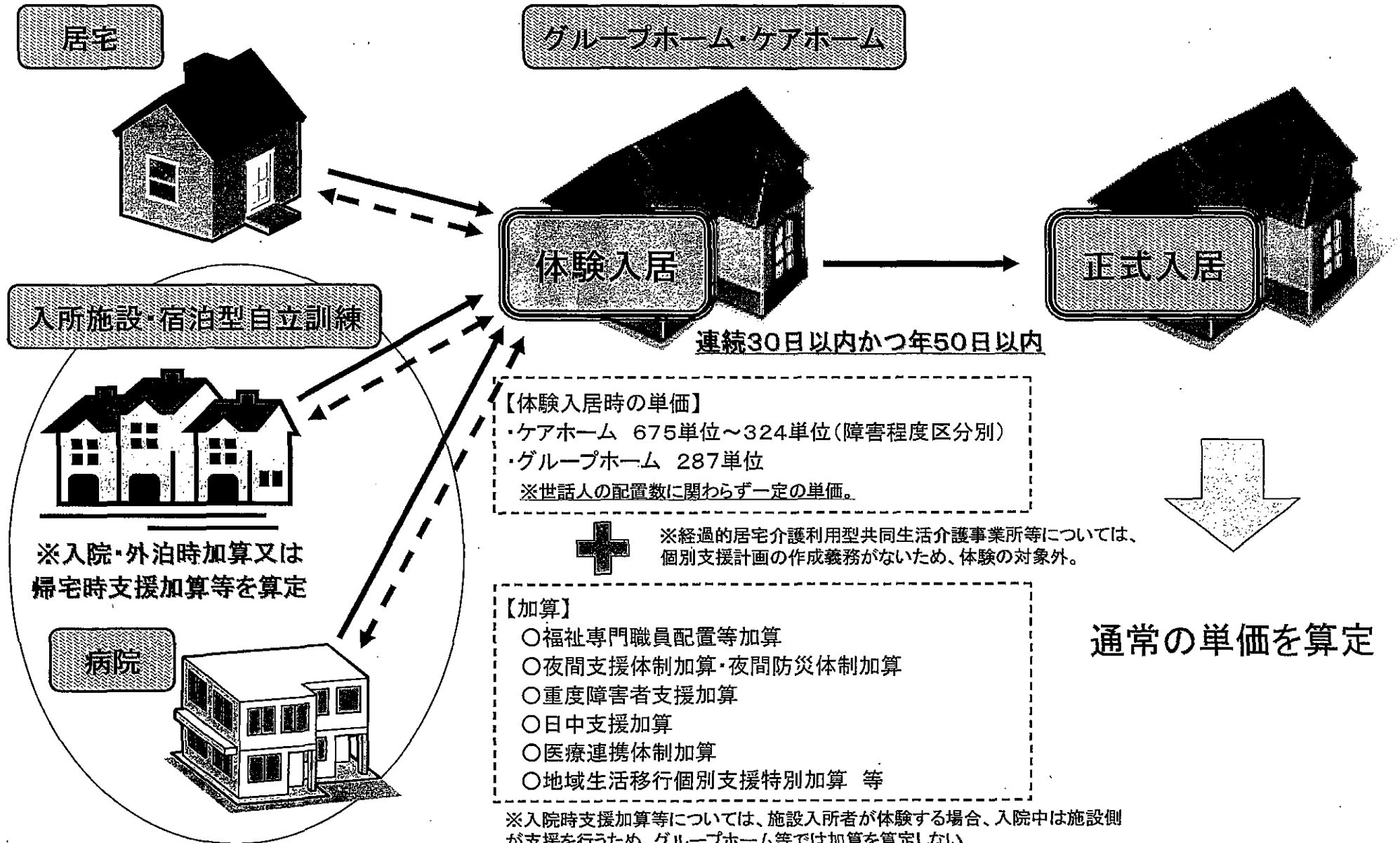
2. 施設外就労等による一般就労移行助成事業(障害者自立支援対策臨時特例交付金(基金事業))

施設外就労・施設外支援によって一般就労した実績に応じて助成。

対象事業:就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型

補助単価:就労した利用者1人あたり10万円(1回限り)(平成20年度～23年度)

グループホーム・ケアホームの体験入居

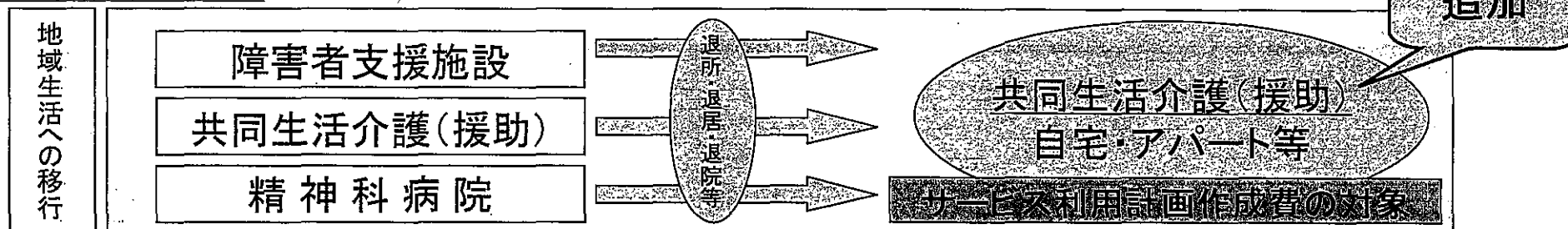


サービス利用計画作成費の支給対象の例示（平成21年4月～）

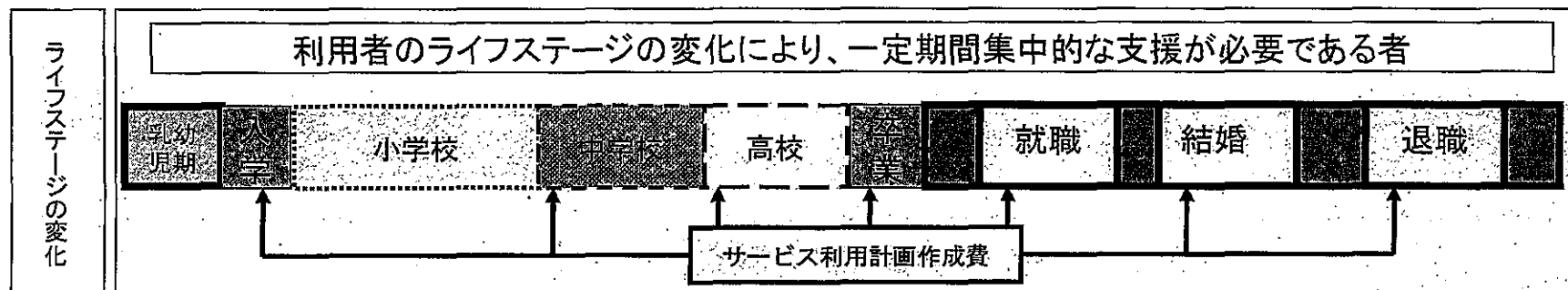
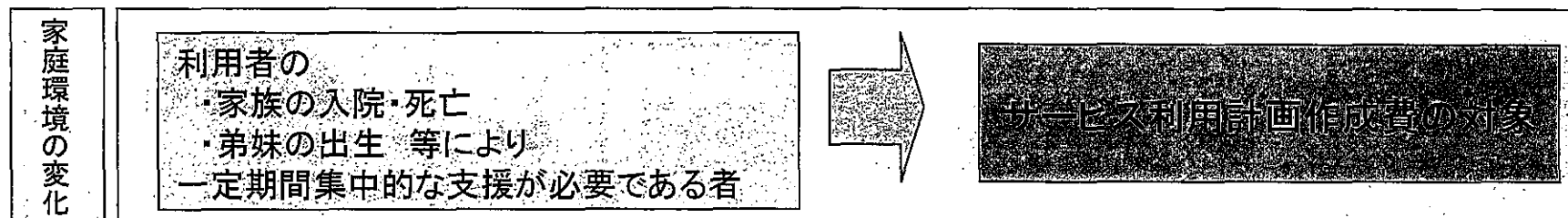
1. 障害者支援施設からの退所等に伴い、一定期間、集中的に支援を行うことが必要である者。
2. 単身世帯の者等、自ら指定障害福祉サービス事業者等との連絡調整を行うことが困難である者。
3. 重度障害者等包括支援に係る支給決定を受けることができる者。

1. 障害者支援施設からの退所等に伴い、一定期間、集中的に支援を行うことが必要である者

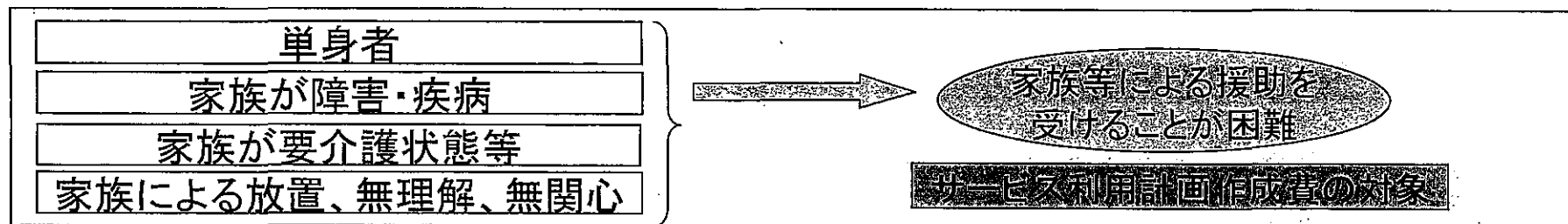
(1) 住環境の変化



(2) 生活環境の変化



2. 単身世帯の者等、自ら指定障害福祉サービス事業者等との連絡調整を行うことが困難である者



3. 重度障害者等包括支援に係る支給決定を受けることができる者

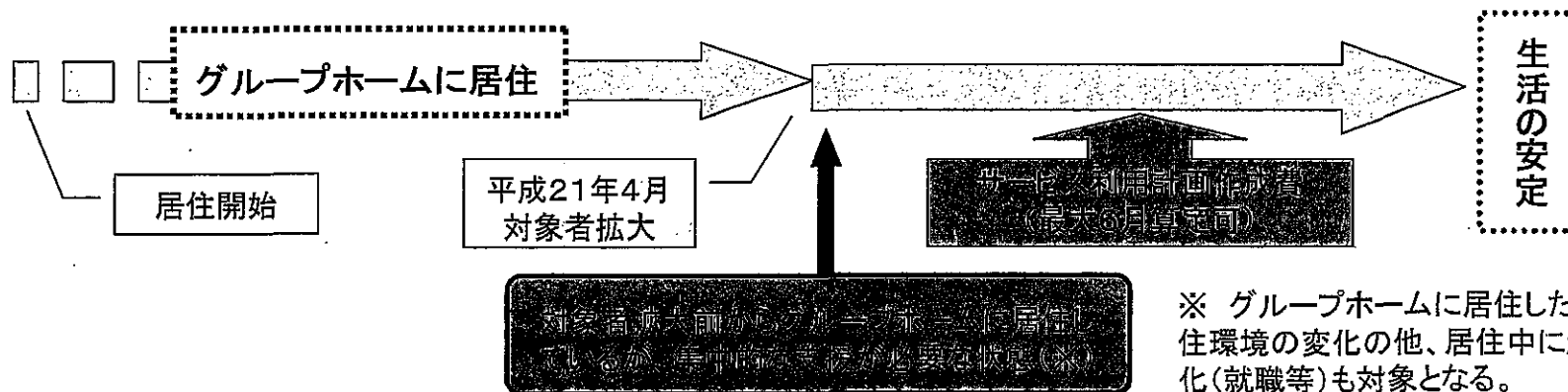
重度障害者等包括支援の対象者

類型	状態像
重度訪問介護の対象であって、四肢すべてに麻痺等があり、寝たきり状態にある障害者のうち、右のいずれかに該当する者	気管切開を伴う人工呼吸器による呼吸管理を行っている身体障害者 I類型 筋ジストロフィー・脊椎損傷・ALS・遷延性意識障害 等
最重度知的障害者	II類型 重症心身障害者 等
障害程度区分の認定調査項目のうち行動関連項目(11項目)等の合計点数が15点以上である者	III類型 強度行動障害 等

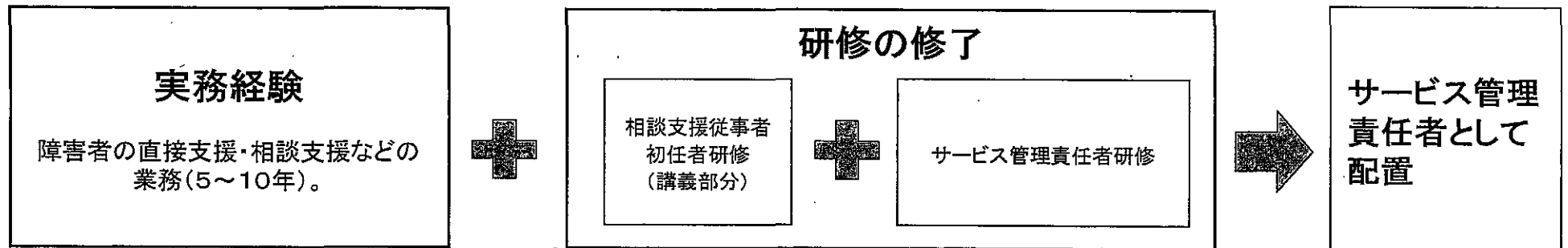
サービス利用計画作成書の対象

※重度障害者等包括支援の支給決定を受けている者は対象外

抜粋時点で、共同生活介護(居宅)を利用している場合(利用費は2号の2第1号に該当)



「サービス管理責任者」の経過措置



※ 法施行前からグループホーム、ケアホーム、児童デイサービスを実施していた事業者は、例外として、3年以上の実務経験をもってサービス管理責任者として配置できる。

経過措置

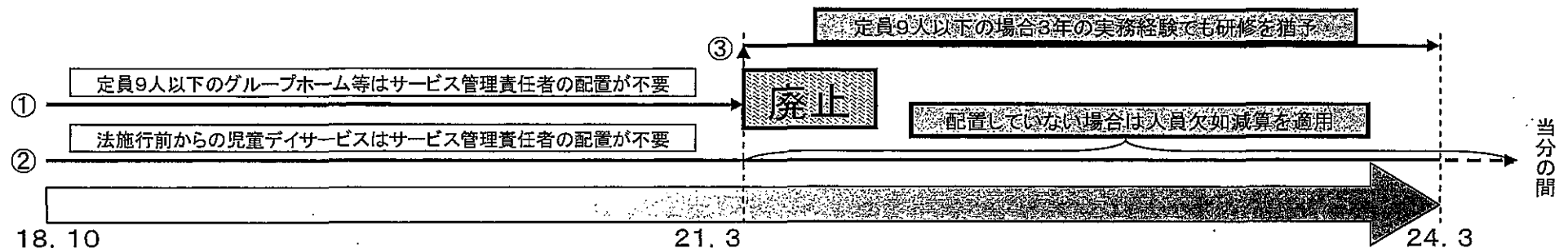
平成18年10月～平成21年3月

平成24年3月まで延長

実務経験の要件を満たしていれば、経過措置期間中に研修を修了することを条件として、研修を修了していない場合であっても、暫定的にサービス管理責任者として配置できることとする。

【その他の経過措置】

- ① 事業所定員9人以下のグループホーム、ケアホームについては、平成21年3月までサービス管理責任者を置かないことができる。→（廃止）
- ② 法施行前から存在する児童デイサービス事業所については、当分の間、サービス管理責任者を置かないことができる。→（継続+減算）
- ③ 定員9人以下のグループホーム、ケアホームであって、例外的に3年以上の実務経験で配置されるサービス管理責任者については、平成24年3月までに研修を修了することとする。→（新規）



(関連資料13)

指定行動援護事業所におけるサービス提供責任者の資格要件にかかる経過措置の延長について

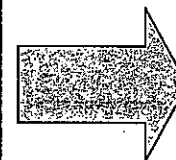
○サービス提供責任者

資格
・介護福祉士 ・介護職員基礎研修修了者 ・ヘルパー1級 ・ヘルパー2級+3年以上の実務経験 ・行動援護従業者養成研修修了者

+

実務経験年数	
現行	軽減措置
知的又は精神障害に関する実務経験 5年	行動援護従業者養成研修(20時間) + 知的又は精神障害に関する実務経験 3年

※ ヘルパー2級における実務経験(3年以上)のうちの知的又は精神障害に関する実務経験を含めて差し支えない。



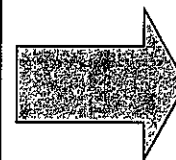
平成21年度以降の取扱い
経過措置期間を、平成24年3月31日まで延長する。

○ヘルパー

資格
・介護福祉士 ・介護職員基礎研修修了者 ・ヘルパー1級 ・ヘルパー2級 ・行動援護従業者養成研修修了者

+

実務経験年数	
現行	軽減措置
知的又は精神障害に関する実務経験 2年	行動援護従業者養成研修(20時間) + 知的又は精神障害に関する実務経験 1年 ※ 報酬30%減算。



平成21年度以降の取扱い
引き続き、「当面の間」の措置とする。

介護事業者への労働基準関係法令の周知徹底等について

厚生労働省労働基準局

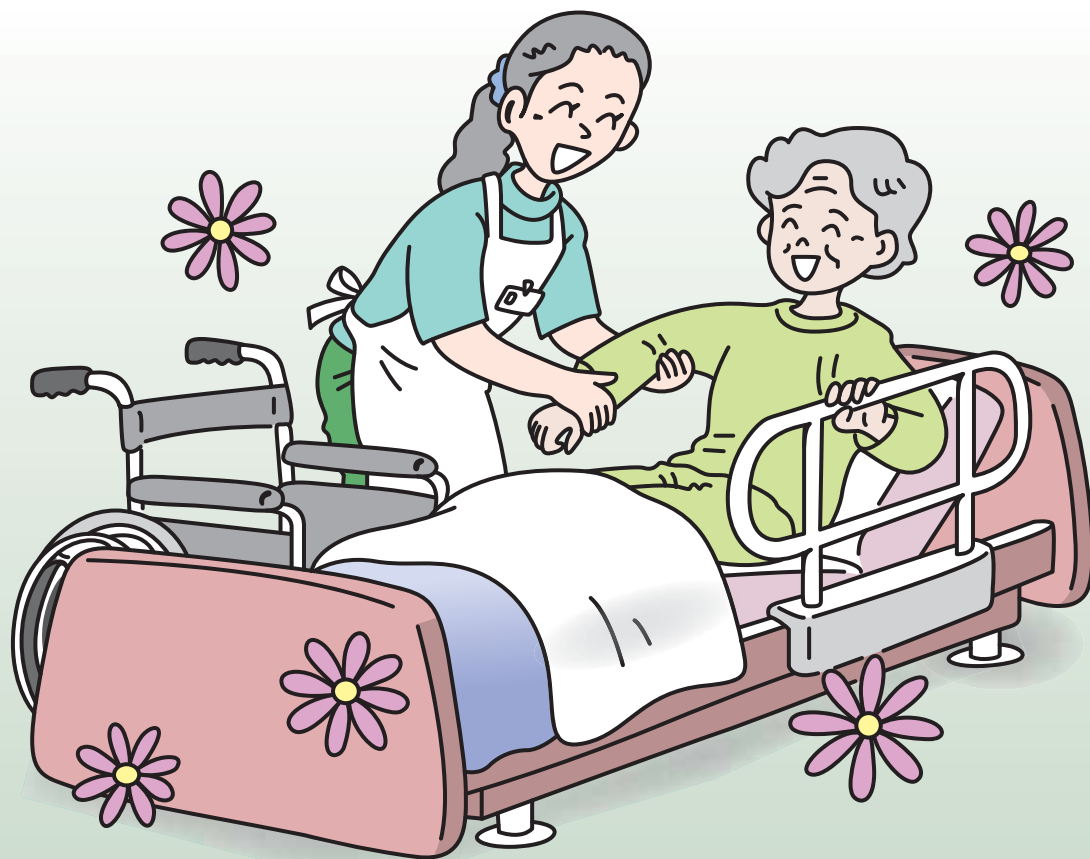
1 介護労働者の労働条件の確保

- 介護労働者に係る労働時間、割増賃金、最低賃金等の労働基準関係法令の遵守については、特に、訪問介護労働者に係る移動時間の取扱い等に関し平成16年に労働基準局から発出された「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」の通達を中心として、これまでもその周知徹底をお願いしてきたところです。
- しかしながら、全国の労働基準監督機関において、平成19年に介護事業者を含む社会福祉施設3,075事業場に対して監督指導を実施したところ、このうち2,307事業場において何らかの労働基準関係法令違反が認められ、違反率は75.0%（全業種の違反率67.9%）でした。特に労働時間、割増賃金、就業規則に関する違反率が高く、依然として労働基準関係法令の遵守について問題がある事業者が多くみられます。
- 法定労働条件の確保は、安定的な事業運営や人材確保の観点からも重要な課題です。
障害保健福祉事業を所管される都道府県等におかれましても、改めて法定労働条件の確保について、周知徹底をお願いします。
- 周知徹底に際し、各都道府県等で開催する事業者等に対する説明会等において、都道府県労働局に働きかけ労働局の担当官から労働基準関係法令の遵守のための説明を行う時間等を設けること等により効率よく周知を図ることも有効ですので、積極的な取組をお願いします。
なお、法令遵守に係る説明等の協力については、都道府県労働局にもすでに指示しているところです。
- また、今後、都道府県労働局から、労働基準関係法令の内容に係るパンフレット等の資料について、適宜情報提供がなされる予定ですので、これも活用し、事業者における法定労働条件の確保についての周知徹底をお願いします。

2 障害者である労働者の労働条件の確保

- 都道府県等において、障害者である労働者に関しその労働条件の履行確保上の問題がある事案を把握された場合には、労働基準監督署等に適宜の方法により速やかに情報提供くださいますよう、お願いします。

訪問介護労働者の 法定労働条件の確保のために



はじめに

平成12年の介護保険法の施行以来、訪問介護事業を営む事業場数は増加していますが、訪問介護事業においては、事業特有の勤務実態があることや事業開始後間もない事業場が少なくないことなどから、賃金、労働時間など労働基準法等の法令に関する理解が必ずしも十分でない状況もみられるところです。

このため、厚生労働省労働基準局では、訪問介護労働者が訪問介護の業務に従事していく上で、特に重要と思われる労働基準法等の法令の適用についてご理解いただくために、平成16年8月27日付け基発第0827001号「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」（以下「通達」といいます。）を発出したところです。

このパンフレットは、上記通達の主要なポイントをわかりやすくご理解いただくために作成したものです。

訪問介護に携わる皆さまには、このパンフレットをご利用いただき、訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保されるようお願いします。



厚生労働省労働基準局

都道府県労働局 労働基準監督署

目 次

訪問介護労働者と労働基準法	1
訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保するためのポイント	
Ⅰ 労働条件の明示について	2
Ⅱ 労働時間及びその把握について	3
Ⅲ 休業手当について	5
Ⅳ 賃金の算定について	5
Ⅴ 年次有給休暇の付与について	6
Ⅵ 就業規則の作成及び周知について	7
Ⅶ 労働者名簿、賃金台帳の調製及びその保存について	8
Ⅷ 安全衛生の確保について	8
Ⅸ 労働保険の手続について	10
<参考資料>	
通達「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」 (平成16年8月27日付け基発第0827001号)	11
モデル労働条件通知書	13

訪問介護労働者と労働基準法

本通達における訪問介護労働者とは、訪問介護事業に使用される者であって、介護保険法に定める訪問介護に従事する訪問介護員若しくは介護福祉士（以下「訪問介護員等」といいます。）、又は、老人、障害者等の居宅において、入浴、食事等の介護やその他の日常生活上の世話をを行う業務に従事する労働者のことをいいます。事業場の中では、これら訪問介護の業務に従事する者について、委託、委任あるいは登録型などの呼称が用いられている場合がありますが、労働者に該当するかどうかについては、使用者の指揮監督等の実態に即し総合的に判断され、労働者に該当する場合には労働基準法が適用されます。

なお、介護保険法に基づく訪問介護の業務に従事する訪問介護員等については、一般的には使用者の指揮監督の下にあること等から、労働基準法第9条の労働者に該当するものと考えられます。

訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保するためのポイント

I 労働条件の明示について

ここがポイント 通達記の2(1)

使用者は、労働契約の締結に際し、訪問介護労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。(労働基準法第15条)

なお、次の事項の明示方法については、特に留意する必要があります。

- ア 労働契約の期間に関する事項
- イ 就業の場所及び従事すべき業務、労働日（休日以外の日）並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間に関する事項

ア 労働条件明示の際の「労働契約の期間」の明示方法

「労働契約の期間」に関する事項については、

- ①労働契約の期間の定めの有無
- ②期間の定めのある労働契約の場合はその期間（※）を、明確に定めること。

※ 期間の定めのある労働契約（「有期労働契約」ともいいます。）を締結する場合は、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）の定めるところにより行ってください。

ひと口解説

○「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」とは

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせず期間満了をもって退職させるなどの、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。本基準はこのようなトラブルの防止を図るために使用者が講ずるべき措置について定めたものです。

イ 労働条件明示の際の「就業の場所及び従事すべき業務等」の明示方法

非定型的パートタイムヘルパー（通達記1(2)③参照。）のように、所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により特定される場合など、以下の①から③について、労働条件明示の際に明示すべき事項が膨大となる場合。

- ① 就業の場所及び従事すべき業務
- ② 労働日（休日以外の日）並びにその始業及び終業の時刻
- ③ 休憩時間



- 1. ①～③に関する考え方を示した上で、
- 2. 就業規則上の関係条項名、労働契約締結時点での勤務表について、書面の交付により明示すること。

なお、労働条件明示のためのモデル様式として、労働条件通知書がパンフレット13頁に示されておりますので、参考にしてください。

II

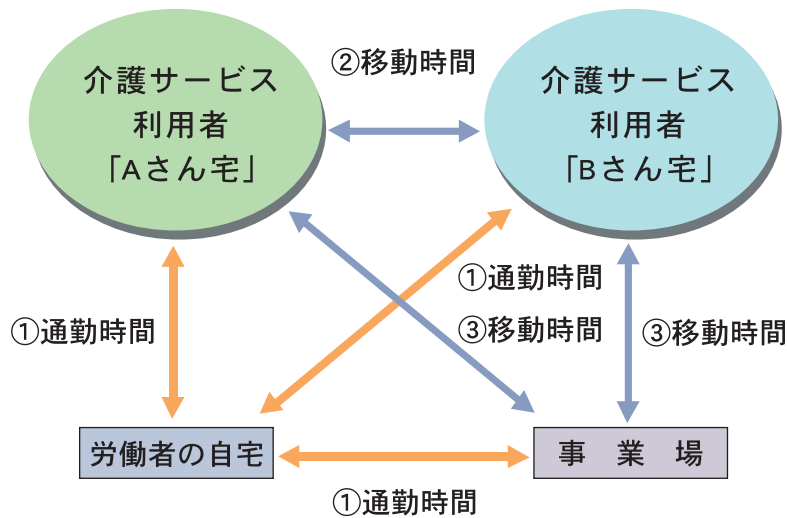
労働時間及びその把握について

ここがポイント

通達記の2(2)

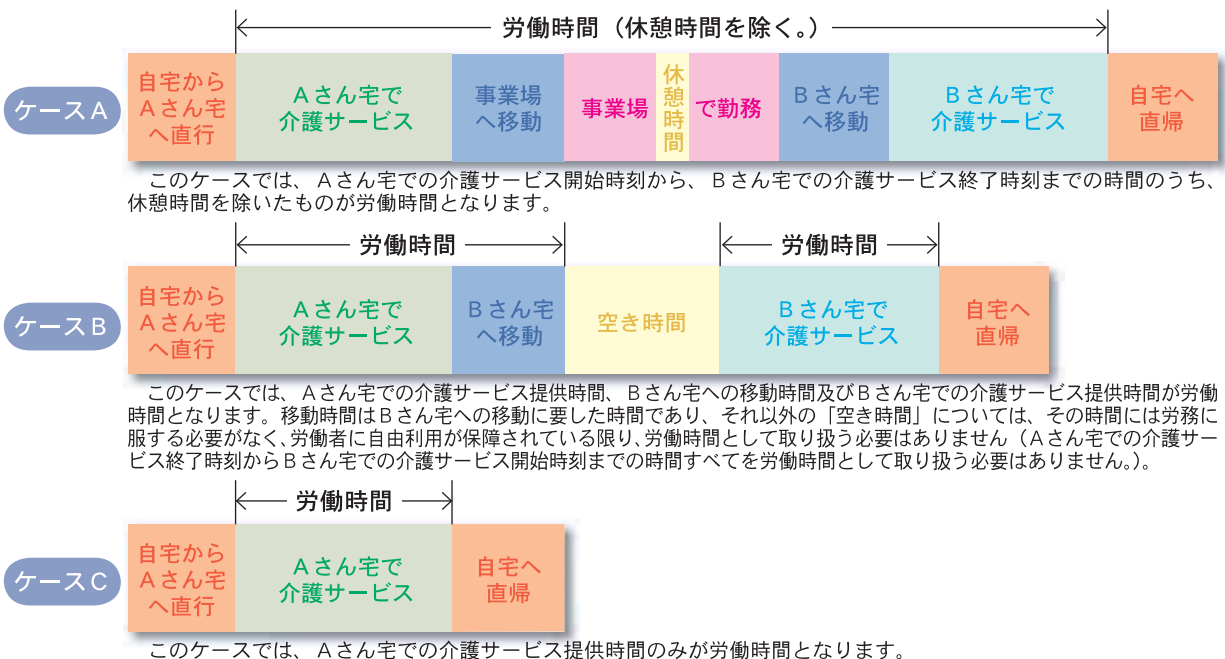
訪問介護の業務に直接従事する時間だけでなく、移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間及び研修時間についても、次のような場合には労働時間に該当し、使用者は適正にこれを把握する必要があります。

ア 移動時間



移動時間とは、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間をいい、この移動時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。なお、通勤時間（左の例では①）はここでの移動時間に該当しません。

具体的には、指揮監督の実態により判断するものであり、例えば②又は③の移動時間であって、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には、労働時間に該当するものと考えられます。



Q 1 訪問介護の業務に従事した時間に対して支払う賃金額と、移動時間に対して支払う賃金額は、異なってもよいですか。

A 1 訪問介護の業務に直接従事する時間と、それ以外の業務に従事する時間の賃金水準については、最低賃金額を下回らない範囲であれば、労使の話し合いによって決定することは差し支えありません（通達記の2の(4)のイ）。

イ 業務報告書等の作成時間

業務報告書等を作成する時間については、その作成が介護保険制度や業務規定等により業務上義務づけられているものであって、使用者の指揮監督に基づき、事業場や利用者宅等において作成している場合には、労働時間に該当します。

ウ 待機時間

待機時間については、使用者が急な需要等に対応するため事業場等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。

エ 研修時間

研修時間については、使用者の明示的な指示に基づいて行われる場合は、労働時間に該当します。また、使用者の明示的な指示がない場合であっても、研修を受講しないことに対する就業規則上の制裁等の不利益な取扱いがあるときや、研修内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずるなど実質的に使用者から出席の強制があると認められるときなどは、労働時間に該当します。

オ 労働時間の把握

使用者は、上記アからエまでの時間のうち労働時間に該当するものについては、適正にこれを把握する必要があります。把握方法については、使用者が自ら現認することや客観的な記録によることが原則ですが、それが困難な場合であって自己申告によることとする場合には、必要に応じ実態調査を実施するなどの措置が必要となります。

Q 2 当社A事業場では、過去3ヶ月間にわたり移動時間を把握した結果、特別の事情がない限り、1回当たりの移動時間が15分を上回らないことが判明しました。そこで、A事業場においては、移動時間を15分と定め、移動1回当たり15分に相当する賃金を支払うこととし、15分を超えた場合には、超過した時間分の賃金を追加して支払うことを検討していますが、可能ですか。

A 2 移動時間を含め労働時間を適切に管理することは使用者の責務であり、移動に要した時間を確認し、記録する必要があります。移動に係る賃金は、このようにして把握した労働時間にに基づき算定するのが基本となります。

ご質問のように、事務処理の簡素化のため移動に係る賃金を定額制とすることは、実労働時間に基づき支払うべき賃金が定額を超える場合に超過分を支払うのであれば、労働者に不利益とはなりませんので、可能と考えられます。この場合、雇入通知書や就業規則でその旨を明示する必要があります。なお、定額制をとりいれても労働時間の把握は必要であるとともに、超過分を支払わないことは賃金の一部不払となることに留意してください。

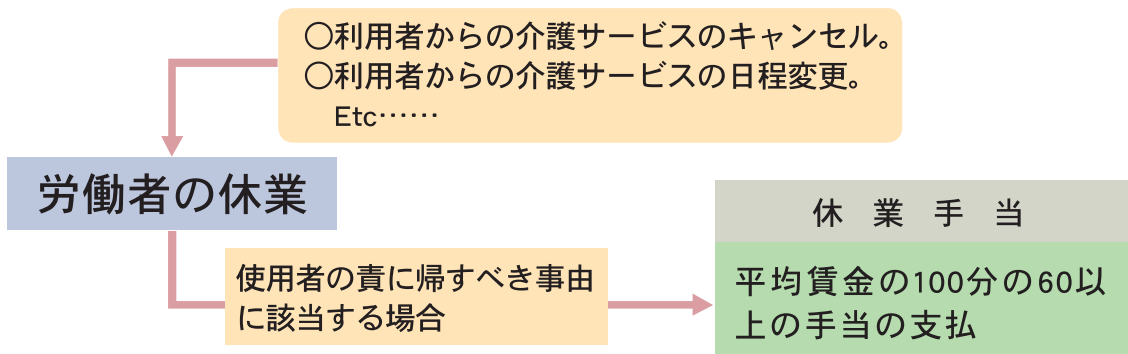
Ⅲ

休業手当について

ここがポイント

通達記の2(3)

使用者の責に帰すべき事由により、訪問介護労働者を休業させた場合には、使用者は休業手当として平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければなりません。
(労働基準法第26条)



Ⅳ

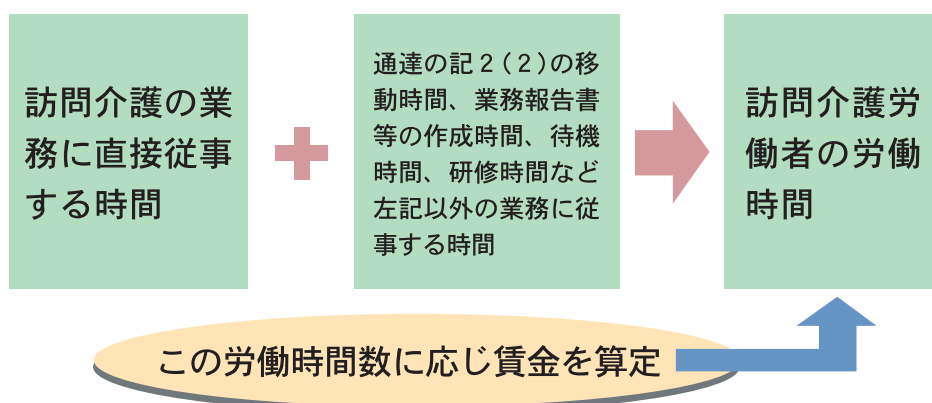
賃金の算定について

ここがポイント

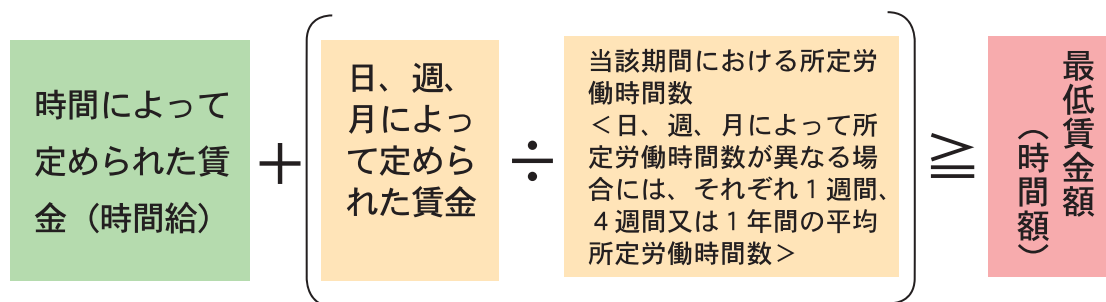
通達記の2(4)

- ア 賃金を算定する場合には、訪問介護の業務に直接従事する時間のみならず、それ以外の移動時間等の労働時間も通算した時間数に応じた算定を行う必要があります。
- イ 支払う賃金はいかなる場合にも最低賃金額を下回ってはなりません。
(最低賃金法第4条)

ア 賃金の算定の基となる労働時間



イ 支払う賃金と最低賃金額との比較方法



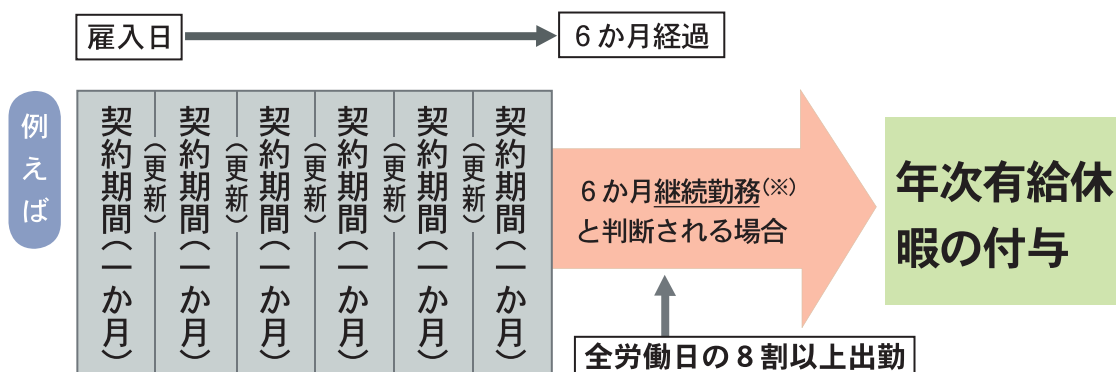
V

年次有給休暇の付与について

ここがポイント 通達記の2（5）

- ア 短期間の労働契約を繰り返し更新している訪問介護労働者であっても、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合は、年次有給休暇を与えなければなりません。（労働基準法第39条）
- イ 所定労働日数が少ない労働者に対しても、所定労働日数に応じた年次有給休暇を付与しなければなりません。

ア 年次有給休暇の付与の要件



※ 「継続勤務」とは在籍期間を意味し、継続勤務かどうかについては、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものです。

イ 所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の付与日数（比例付与）

所定労働日数が少ない訪問介護労働者に対して付与される年次有給休暇日数は、次頁の通り、原則として基準日において予定されている今後1年間の所定労働日数に応じた日数です。

なお、予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えありません。したがって、この場合には、雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇の日数について、過去6か月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断して差し支えありません。

○年次有給休暇の比例付与日数

			雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週 所 定 労働時間	週 所 定 労働日数	1 年間の所定労働日 数（週以外の期間に よって労働日数が定 められている場合）	6 か 月	1 年 6 か 月	2 年 6 か 月	3 年 6 か 月	4 年 6 か 月	5 年 6 か 月	6 年 6 か 月 以上
30時間以上									
30 時 間 未 満	5 日 以上	217日以上	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
	4 日	169日から216日まで	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	3 日	121日から168日まで	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
	2 日	73日から120日まで	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
	1 日	48日から72日まで	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

VI

就業規則の作成及び周知について

ここがポイント

通達記の2(6)

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。（労働基準法第89条）

また、就業規則は労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第106条）

短時間労働者である訪問介護労働者についても、就業規則の作成要件である「常時10人以上の労働者」に含まれます。

また、就業規則については、常時事業場内の各作業場ごとに掲示し、又は備え付ける等の方法により労働者に周知する必要があります。なお、事業場等に赴く機会の少ない訪問介護労働者に対する周知については、書面を交付することによる方法を講ずることが望ましいでしょう。

ひと口解説

○短時間労働者とは

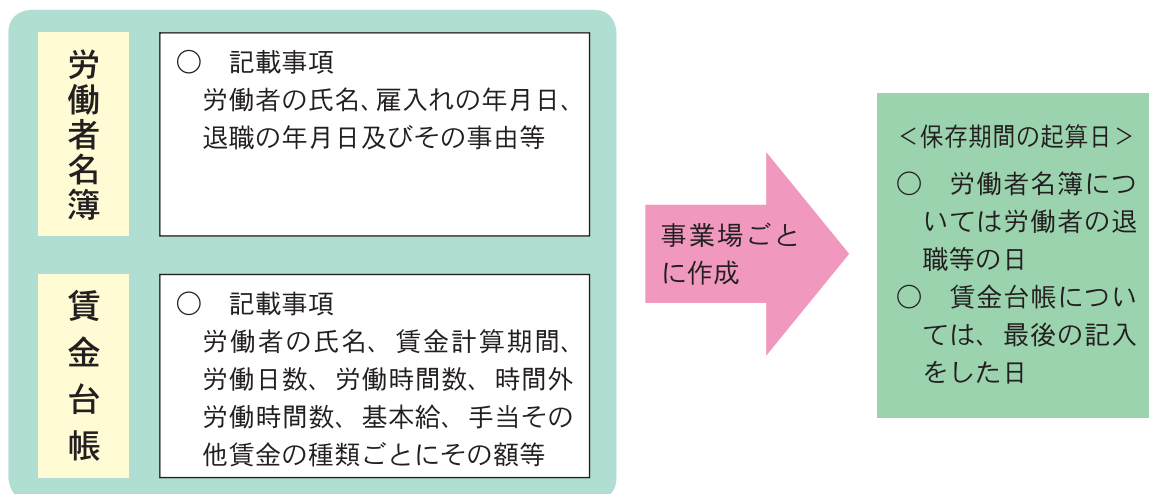
「短時間労働者」とは1週間の所定労働時間が同一の事業場に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者のことをいいます（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条）。

なお、訪問介護事業においては、個々の利用者からの訪問介護の申込に応じ、月、週又は日の所定労働時間が月ごと等の勤務表により非定型的に特定される訪問介護労働者がいますが、一般的に所定労働時間が通常の労働者に比し短いため、その多くは短時間労働者と考えられます。

VII 労働者名簿、賃金台帳の調製及びその保存について

ここがポイント 通達記の2(7)

労働者名簿及び賃金台帳については、適正に調製の上3年間保存しなければなりません。（労働基準法第107、108及び109条）



VIII 安全衛生の確保について

ここがポイント

ア 訪問介護労働者の雇入れ時などには、安全衛生教育を実施しなければなりません。（労働安全衛生法第59条）

- イ 訪問介護労働者に対し雇入れ時及び1年以内ごとに1回健康診断を実施しなければなりません。(労働安全衛生法第66条)
- ウ 事業場の規模に応じた安全衛生管理体制を確立しなければなりません。
(労働安全衛生法第12条等)

ア 安全衛生教育

労働者に対して、雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。

特に、訪問介護労働者に対する安全衛生教育の実施に当たっては、訪問介護関係業務の実態を踏まえて、腰痛をはじめとした当該業務に関連して発生するおそれのある疾病の原因及び予防、交通災害の防止に関する項目等を盛り込むよう配慮することが望ましいでしょう。

(参考)

- ・交通労働災害防止のためのガイドライン（平成20年4月3日付け基発第0403001号）
- ・職場における腰痛予防対策指針（平成6年9月6日付け基発第547号）

イ 健康診断

「常時使用する労働者」に対して、雇入れ時及び1年以内ごとに1回（深夜業等の特定業務に常時従事する労働者については6か月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施しなければなりません。

なお、健康診断の実施は法で定められたものである以上、その実施に要した費用を労働者に負担させることはできません。

ウ 安全衛生管理体制の確立

労働安全衛生法の定めるところにより、下欄のとおり事業場規模に応じて衛生管理者、衛生推進者、産業医を選任するとともに、衛生委員会を設置し、労働者の健康障害の防止に関する対策を検討するなど安全衛生管理体制を確立しなければなりません。

○衛生管理者等の選任・設置が必要な事業場の規模（「訪問介護事業（日本標準産業分類8544）」

衛生管理者の選任	労働者数50人以上の事業場
衛生推進者の選任	労働者数10人以上49人以下の事業場
産業医の選任	労働者数50人以上の事業場
衛生委員会の設置	労働者数50人以上の事業場

※ 上欄で示した労働者数は、常時使用する労働者数であり、繁忙期などにおいて臨時に雇い入れる労働者は含みませんが、短時間労働者であっても常時使用する場合には、労働者数に含みます。

ひと口解説

○短時間労働者は健康診断を実施しなければならないか。

「短時間労働者」であっても、①期間の定めのない労働契約により使用されるもの（期間の定めのある労働契約により使用されるものであって、当該契約期間が1年以上であるもの並びに契約の更新により1年以上使用されることが予定されている者及び当該契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む。）であって、②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であるものは労働安全衛生法に定める健康診断を実施しなければなりません。

なお、所定労働時間数が4分の3未満であっても、訪問介護労働者の清潔の保持及び健康状態について必要な管理を行う観点からも健康診断を実施することが望ましいでしょう。

IX

労働保険の手続について

ここがポイント

使用者は、訪問介護労働者を含め労働者を一人でも雇っていれば、労働保険の手続を行わなければなりません。

労働保険とは労働者災害補償保険（一般に「労災保険」といいます。）と雇用保険の総称です。訪問介護労働者を含め労働者を一人でも雇っていれば、その事業場は労働保険の適用事業場となりますので、労働保険料を納付する必要があります。

労働保険

労災保険とは	雇用保険とは
労災保険とは、労働者が業務上の事由または通勤により負傷等を被った場合等に、被災した当該労働者や遺族を保護するため必要な保険給付等を行うものです。（労働者災害補償保険法第1条） <労災保険の対象となる労働者> 労働契約の期間や労働時間の長短にかかわらず、全ての労働者が対象となります。	雇用保険とは、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するために必要な給付等を行うものです。（雇用保険法第1条） <雇用保険の対象となる労働者> 1週間の所定労働時間が事業場の通常の労働者の1週間の所定労働時間と同様の労働者については、原則として、労働契約の期間にかかわらず、対象となります。 また、短時間就労者（1週間の所定労働時間が事業場の通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満のもの）については、次のいずれにも該当する場合に対象となります。 ア 1週間の所定労働時間が20時間以上であること イ 反復して就労（具体的には、1年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合）する者であること