

1. 支援力向上⑥

就 B や移行支援利用者を支援するピアサポーターを多数雇用しているが、スコア方式で言う地域生活支援事業でのピアサポート研修は東京都の場合どのように行われるのか。就 A を利用したまま雇用者の位置づけでスコア方式で言うピアサポーターとして認定は可能か。
←A型の利用者の半数以上がピアサポーターの講習を受けて活動をしている場合は、当てはまるのか？

(回答)

東京都におけるピアサポート研修については、東京都にお問い合わせください。なお、令和6年3月31日までの間は、経過措置として、都道府県が地域生活支援事業として行われるピアサポート研修に準ずると認める研修を修了した者を配置する場合についても研修の要件を満たすものとしています。

「支援力向上」で評価されるピアサポーターは利用者以外の者ですので、ご質問のケースはこれに該当しません。

※「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について」(令和3年3月30日付障発 0330 第5号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)をご参照ください。

2. 支援力向上④

生産活動の商談回数だが専任の営業員(8名)は毎日クライアントに会いに行っている。エビデンスはアポ等のメールでよいのか？←商談会に参加せずとも専任の営業マンを置いているので、それは商談会「等」に含まれないか？商談会に参加するより仕事を取っているが。

(回答)

本項目は通常の営業活動に加えて、生産活動収入を増やすための更なる取組として商談会等への参加を評価するものであるため、通常の営業活動のみで評価することは想定しておりません。

※「令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.4」(令和3年5月7日)の間20をご参照ください。

3. 多様な働き方①

資格取得のための講習会への参加について支援しておりますが、資格試験の受験には至っておりません。この場合加点可能でしょうか？

(回答)

必ずしも、資格試験の受験にまで至っている必要はありません。ただし、講習会へ参加していることの証明書類等に加え、例えば、資格取得までのスケジュール等を個別支援計画に明記するなど、資格取得を支援するための制度の活用実績が客観的にわかる根拠資料を準備する必要があります。

4. 多様な働き方⑤

フルタイム利用者、パート利用者が在籍しております。もちろん利用者の個人に併せて相談の上短時間にしております。パート利用者の就業規則も定めております。この場合加点可能でしょうか？

それとも、通所開始時などに雇用契約で定めた個々の利用者の労働時間を事情により短縮した時に初めて加点できるということなののでしょうか？

(回答)

本項目は、利用者のニーズに応じて通常の所定労働時間（フルタイム）より短時間（パートタイム）で働ける環境を評価するものなので、現在運営されている方法の場合においても評価は可能と考えます。なお、通所開始時の雇用契約に定めた労働時間から必ず短縮しなければいけないという趣旨ではございません。

5. 支援力向上②と③

「研修会への職員の参加」には、サビ管・職業指導員・生活支援員と明記してありますが、「研修学会における発表」と「視察・実習参加」については職員となっており、どこまでを指すのかわかりません。管理者や賃金達成指導員なども含まれるのでしょうか。

(回答)

「研修会への職員の参加」以外は、職員の職種は限定しておりませんので、管理者や賃金達成指導員も含まれます。なお、利用者は除きます。

6. 支援力向上②

当法人はA型を複数運営しております。学会や研修会での発表も度々しておりますが、法人全体の発表をします。法人で発表する場合も複数施設での発表として良いのでしょうか？あるいは、事業所の所属している職員が発表しないとカウントにはならないのでしょうか？

(回答)

その発表を行った職員が所属している事業所のみが評価の対象となります。

7. 支援力向上 ③

視察実習の受入の場合は受入事業所（自事業所）が先進的事業所に該当しなくても加点できるのでしょうか。

(回答)

可能です。

8. 労働時間

社会保険加入について 当法人の場合 基本1日6時間社会保険ありとしています。

その場合、社会保険の事業主負担分は必要経費として計上しますので、「④前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上」にチェックがつき5点。

労働時間は「②1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満」6なので70点
あわせて75点。

ところが皆の労働条件を悪化させ基本1日5.5時間社会保険無とした場合、社会保険の事業主負担分がなくなるので、「①前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上」にチェックがつき40点。
労働時間は「③1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満」なので55点、あわせて95点。

・・・と、労働条件を悪くした方が評価が高い不思議です。

国は社会保険の加入を是とするのか非とするのか教えてください。

(回答)

社会保険の加入については、適用事業所の要件をご確認いただき、各事業所において適切にご判断いただければと存じます。

9. 生産活動

この表現が理解しかねます。もう少し平易な言い方に変えてください。

"①前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上"

"②前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが利用者に支払う賃金の総額以上"

"③前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが利用者に支払う賃金の総額以上"

"④前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上"

↑初めの方で出た書類の文かと思われます。

(回答)

要するに生産活動収支から利用者に賃金を払っているかどうかということです。正確性には欠けますが、以下のとおりです。

①前年度及び前々年度ともに生産活動収支から賃金を払った。

②前年度は生産活動収支から賃金を払ったが、前々年度は賃金に報酬を充ててしまった。

③前年度は賃金に報酬を充ててしまったが、前々年度は生産活動収支から賃金を払った。

④前年度及び前々年度ともに賃金に報酬を充ててしまった。

※「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について」(令和3年3月30日付障発0330第

5号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)をご参照ください。なお、④は「前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上ではない」です。

10. 多様な働き方⑧

傷病休暇は、利用者の持病や障害により休む場合も認めていいのか？また、傷病給付外（障害が原因だと支払われない）でも当てはまるのか（有給休暇使用や無給であっても）？

（回答）

傷病休暇制度の内容に関しては、各事業所において定めていただくことになります。

※厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」において導入事例等を掲載しておりますので参照ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/recuperation.html>

11. 支援力向上⑦

地方では、第三者評価をやる業者がいなくて受けにくい。また、評価が高額である。東京や都市のように評価機関や業者もなく、補助金もないのに、この項目は地方では不利になる。この項目を実施するのなら、都市部と同じような環境にしてくれるか、地方の救済項目を加えて欲しい。

（回答）

ご意見として承ります。

12. 地域連携

実績は昨年とかぶってもいいのか？例えば、施設外で同じ会社の報告でもいいのか？

（回答）

地域連携活動の趣旨に合致する取組であれば、毎年同じ内容でも差し支えありません。

13. 意見や要望

○日本全国の中小企業と同じですが、コロナ対策、原材料値上げ、働き方改革によるコスト増など、経営に直撃することの対応に追われるので、できればしばらく報酬改定をしないでいただけると有り難い。就労支援事業だけでも大変なので。

（回答）

ご意見として承ります。

○全Aネットの優良事業所の認証を受けた事業所は「第三者評価」と同様にし、スコア加点するとしていただくことはできませんでしょうか？

(回答)

ご意見として承ります。