

小規模作業所の「ゆるやかな統合」に向けた取組

～ 障害者の地域生活拠点を確保していくために ～

平成21年3月
兵庫県障害者支援課

目 次

	ページ
1 はじめに	1
2 小規模作業所が果たしてきた役割	2
3 障害者の地域活動の拠点として	5
4 新体系事業への移行	7
(1) 移行にあたっての悩み	7
(2) 小規模作業所からの移行先事業	8
(3) 移行に際してのポイント	9
(4) 移行の要件	10
(4-1) 法人格の取得	11
(4-2) 利用者の確保	13
(4-3) 事業実施場所の確保	16
(4-4) サービス提供の責任	17
(4-5) 障害福祉サービス事業所のイメージ	19
(5) 利用者に提供するもの	21
(6) 事業所運営	22
5 「ゆるやかな統合」	23
(1) 合併型	24
(2) 地域センター型	26
(3) 団体型	28
(4) 吸収型	29
6 おわりに	30
※ 参考資料	32

1 はじめに

小規模作業所は、地域の身近なところで、障害者の日中活動の場、あるいは、特別支援学校卒業生の進路先として、個々の障害者が持つニーズに対応するために開設されてきた。

障害者自立支援法（以下「法」という。）がめざす「障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現」のためには、小規模作業所の利用者が、引き続き地域の中で生活を続けていくことができるよう、小規模作業所がこれまで担ってきた機能を、法に基づく障害福祉サービス事業等（以下「新体系事業」という。）に円滑に移行していくことが求められている。

兵庫県下には、今なお、多くの小規模作業所が運営され、各地域の中で障害者の生活を支援している。今後、新体系事業への移行を進めるには、新体系事業を実施するための要件を満たす必要があり、その中でも利用者人員の「小規模」性を克服しなければならない。

この「小規模作業所の『ゆるやかな統合』に向けた取組」は、小規模作業所が新体系事業に移行するため、地域の中での、それぞれの活動を継続しながら統合を進める手法を例示することを目的にまとめたものである。

2 小規模作業所が果たしてきた役割等

小規模作業所は、それぞれの独自の手法で、地域で生活する障害者に対して福祉的サービス等を提供し、障害者施策の補完、障害者の地域参加等を進める役割を果たすとともに、運営が当事者及び関係者に限られる場合が多いことから運営実態の公開の必要性等の課題も抱えている。

(1) 役割

小規模作業所は、障害者施策が障害者の地域生活を十分に支援できなかった中で、次のような貴重な役割を持ってきた。

- ① 障害者の日中活動の場、働く場、集う場
- ② 特別支援学校卒業生の進路
- ③ 民間企業を離職した障害者の受け皿
- ④ 精神障害者に対する福祉提供の場
- ⑤ 難病、高次脳機能障害、アルコール依存症等、障害者施策の谷間にある人たちへの支援の場 等

これらは、小規模作業所が、障害者施策の代替、あるいは補完的役割を担うだけにとどまらず、障害者の地域社会への参加を進めてきたとも言うことができる。

昭和54年（1979年）の特別支援（養護）学校義務化により特別支援学校卒業生を地域で支援し続けようとする気運の高まりを受け、在宅障害者への施策が少ない中で、障害者施設（特に授産施設）や企業就労へ向かうための、身近な社会資源として当事者や当事者の保護者等の関係者が設立してきた小規模作業所が、障害者の地域生活を支援してきた数多くの実践は、多くの人が評価するものである。

また、障害者施設が広域的に設置され、身近な生活圏域での利用可能性の低い場所では、小規模作業所が身近な地域にあることで、障害者が学校卒業まで続けていた地域生活の継続を支援している役割は大きい。

法のポイントの一つとされる「身体・知的・精神3障害の一元化」、「利用者本位のサービス」「就労への支援」については、制度に基づかない任意（民間）の小規模作業所が、利用者の多様性・個別性と地域との関わりを踏まえて、運営者の意気を背景に、地域の中で率先して取り組み、実現し

てきたものでもある。

(2) 小規模であることでもたらされたこと

障害者施設で行われてきた多人数の集団的な療育・支援と比較して、小規模作業所は小規模であることによって、身近な地域の中で活動できる場を作り、次のような効果をもたらしたと考えられる。

- ① 既存の建物を活用すること等により、地域資源に福祉的役割を加えて再構築する。
- ② 地域の中にちりばめられていることにより、利用者と地域住民の近さ（ふれ合い度）を高める。
- ③ 利用者相互間、利用者と運営者間が密接になることにより、個々の障害による問題行動を許容しながら長時間過ごすことが可能になるなど、家庭的で個別的で独自性を持った支援を実現する。
- ④ なじみの地域の中にあることで、単に日中「活動」の場だけでなく、自宅から地域社会に参加するための踏み切り台的な役割、いわゆる「居場所」的役割を担う。

これらは、法に基づく障害福祉サービス事業所が、障害者に対する地域の福祉拠点としての機能を果たしていくための目安となるものである。

また、対象となる障害者の数が少ないために、職員に対する障害者数の割合を適度に保つことにもつながっていた。

(3) 小規模であることによる課題

一方、小規模作業所は小規模であるが故に、運営財源が少ないこと、運営者が当事者及び関係者に限られ、経験のみに基づく支援に陥りやすいこと等から、次のような課題を持っている。

- ① 運営者が法人格を有しない場合には、運営者及び事業会計等の運営実態が公開されず、恣意的な運営に陥りやすい。
- ② 職員の定着や、経験者・専門資格があるスタッフの確保が困難で、障害者に対する支援に広がりがない。
- ③ 使用している設備環境として、建物等が老朽化等により安全といえないところがある。

これらは、事業運営者に課された「事業継続性」を困難にさせる要因で

あり、地域の中で障害者に対する支援の一翼を担うという公共性から、小規模作業所という現状であっても解決を考えていかなければならない課題である。このことは、小規模作業所が新体系事業に移行した場合には、社会福祉法人が運営する既存の障害者施設と同等の事業者として障害福祉サービスを提供することになることから、特に、運営実態については公開による責任の所在を明確にすることが求められる。

また、障害者と職員が親密になりすぎることによって、障害者が就労（小規模作業所からの離脱）を選択せずに小規模作業所にとどまることを選ぶ傾向にある、との指摘もある。

3 障害者の地域活動の拠点として

(1) 地域活動の拠点として

小規模作業所の機能を継続していくためには、小規模作業所がこれまで果たしてきた役割を評価し、その課題に対応していくことはもちろんのこと、特に、それぞれの地域の中にあることを地域住民に知らしめ、あてにされる存在になることをめざしていくことが必要である。

小規模作業所の運営に関係する者には、「誰のために、何をするのか」という設立当初の目的を再確認し、「誰とともに、どこに向かうのか」というこれからの目標を話し合い、地域で担うべき役割を見つけ出していくことが求められる。

新体系事業に移行することは、小規模作業所として実践してきた様々な役割を、将来に向けて伸ばしていくことに他ならない。新体系事業への移行にチャレンジしていくことで、これまで展開してきた活動をさらに強化し、障害者の活動の場としての役割を地域の中で継承していくことが求められている。

(2) 小規模作業所の移行状況

兵庫県下では、平成20年10月時点で438か所あった小規模作業所が、平成21年3月末時点で42.5%にあたる186か所が移行しており、252か所の小規模作業所が地域で活動を継続している（平成21年4月時点の移行予定調査では、約6割の小規模作業所が移行する予定となっている）。

未移行の小規模作業所は、移行について検討を進めているものもあるが、主として利用者の確保が困難だというほか、様々な要因により移行困難な小規模作業所が残されているものと考えられる。

移行困難な小規模作業所について見てみると、その移行困難要因として、

① 利用者を特定の障害等に限定していることから、利用者確保が困難であるもの。

→ 盲ろう、脳血管系の難病、強度行動障害、高次脳機能障害等を有する障害者を対象に小規模作業所を運営し、対象の障害者に対しては専門的支援を実施している。小規模作業所の機能として高い専門性に基づいたサービスの提供を行っていることから、対象者を広げることは、

小規模作業所のサービス対象から外れた者を受け入れることにつながるおそれがある。

- ② 小規模作業所の運営、障害者への指導方法等に対する独自の方針を持って運営をしているもの。

→ 小規模作業所の運営方針について独自性を主張するものの、運営そのものは自治体からの補助金に依存している。独自性を保ちながら運営を継続していくためには、自治体の財政状況に左右される補助金よりも安定した財源を確保することが必要である。

- ③ 法の施行等の情勢に無関心、あるいは理解の乏しいもの。

→ 小規模作業所で受け入れている障害者への支援に終始し、運営の継続性等について無関心である。また、障害者に対する支援方法等について、効果的な手法を取り入れるといった取組が希薄な場合もある。の3要因に大別されるものと思われる。

①については、数は少ないものの最終的に移行が非常に困難だと予想される。②については、小規模作業所を運営してきた経緯や独自性を十分に評価しながら事業の継続性を確保するために新体系への移行が必要であることを説明する必要がある。③については、他の小規模作業所の動向を見ながら移行時期を探っているものの、小規模作業所の運営に関する公共性の認識に乏しい点を踏まえて将来展望を描くために新体系への移行の意義を説明することが必要である。

特に、②、③については、新体系事業への移行について、個別相談会等の方法により、移行の意義や具体的手法を説明することをおして、移行への取組を進めていく必要がある。

4 新体系事業への移行

研修会・相談会等において、小規模作業所の新体系移行に関して、運営者の意見の聞き取りをした内容等から、課題となる事項について整理を試みる。

(1) 移行にあたっての悩み

新体系事業への移行に関して、小規模作業所の運営者から寄せられる質問は次のようなものに代表される。

- ① 小規模作業所から移行した方が良いと言われたけれど、何をどうしたら良いのか分からない。
→ まず、小規模作業所の関係者での合意形成を。
- ② 移行したらどんな事業を選択したら良いのか分からない。
→ 運営している小規模作業所での事業内容を踏まえながら、小規模作業所の設立当初の目的に沿った事業選択を。
- ③ 今の小規模作業所のままだったら、いけないのか。
→ 自治体の補助金に依存した運営では、事業継続が不安定に。
- ④ 移行は、小規模作業所のメンバーにとって良いことなのか。
→ メンバーにとっては、小規模作業所が提供しているサービスを継続して利用できることが大切。
- ⑤ 小規模作業所の職員はどうなるのか。
→ 今よりも専門性の高いサービスの提供ができる職員に。



小規模作業所運営者のこれらの悩みに応えながら、新体系事業への移行にあたっての取組について整理する。

(2) 小規模作業所からの移行先事業

小規模作業所から新体系事業に移行した場合の事業選択については、個別給付事業（訓練等給付、介護給付の各事業）では、

- ① 自立訓練（生活訓練、機能訓練）
- ② 就労移行支援
- ③ 就労継続支援（A型、B型）
- ④ 生活介護

の4事業が想定される。

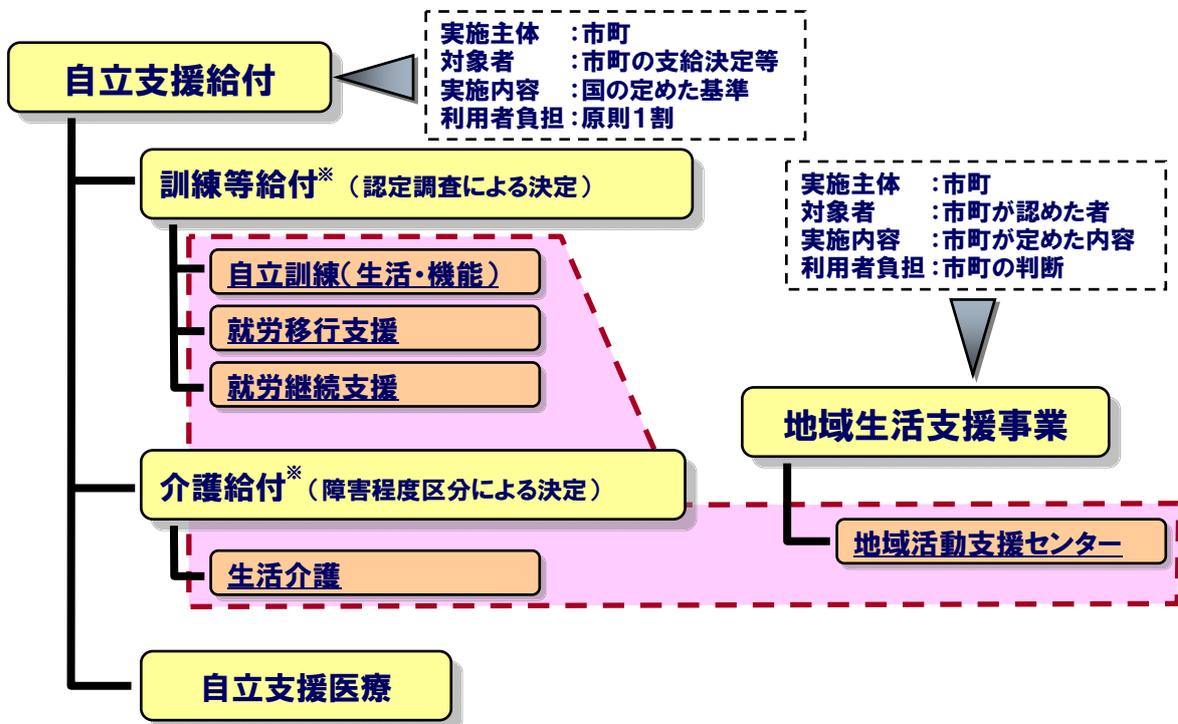
また、地域生活支援事業の

- ⑤ 地域活動支援センター

についても移行先事業の選択対象である。

ただし、地域活動支援センター事業については、原則として自治体からの補助金で運営される事業であるため、事業の継続性の視点から、将来的には個別給付事業への移行を念頭に置くべきものとする。

小規模作業所からの移行先として想定されるもの



(3) 移行に際してのポイント

小規模作業所が新体系事業に移行する際の、最大のポイントは、『現に小規模作業所を利用している障害者に対して、将来にわたって安定し、継続したサービスを提供すること』である。

移行にあたっての具体的な不安として、「日割の報酬が収入の不安定につながるのでは」、「利用者へのサービスを提供しながら事務作業なんてできない」、「会計報告をしっかりとしないといけないと言われても事務に慣れてない」、「工賃アップの目標を課されても現実には難しい」といった声が聞かれる。

これらについては、「毎日通える利用者には継続して来てもらえる事業所づくり」、「事務作業はお手伝い、アウトソーシングを考えてみるのも方法」、「会計報告をすることで信頼される事業所・運営者になれる」、「工賃アップは誰もが困難、いろんな取組についての情報収集が大切」等々、関係者で様々な意見を交換し合い、新たな事業についての共通認識を持つことが大切である。



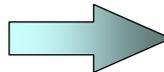
・これからの小規模作業所にとって、一番大切なことって何だろう

繰り返しになりますが

【 利用者に継続したサービスを提供すること 】

- 日割の報酬が..
- 利用者を見ながら事務は..
- 会計報告なんて ちょっと..
- 工賃アップと言われても..

思いが一つ
なら、必ず
解決できます



- ☆ 毎日来てもらえる事業所に
- ☆ 事務は手慣れた人にお手伝いを
- ☆ 報告することで信頼に
- ☆ 一気にアップはできません 一步一步

(4) 移行の要件

小規模作業所が新体系事業に移行する際の要件は、次の4点に集約されると思われる。

① 法人格の取得

障害者に対する事業の実施者が法人格を取得することにより、実施者の役員構成や会計を含めた事業実施内容に関する情報が公開され、公的な責任の所在を明確にする必要がある。

② 利用者人数の確保

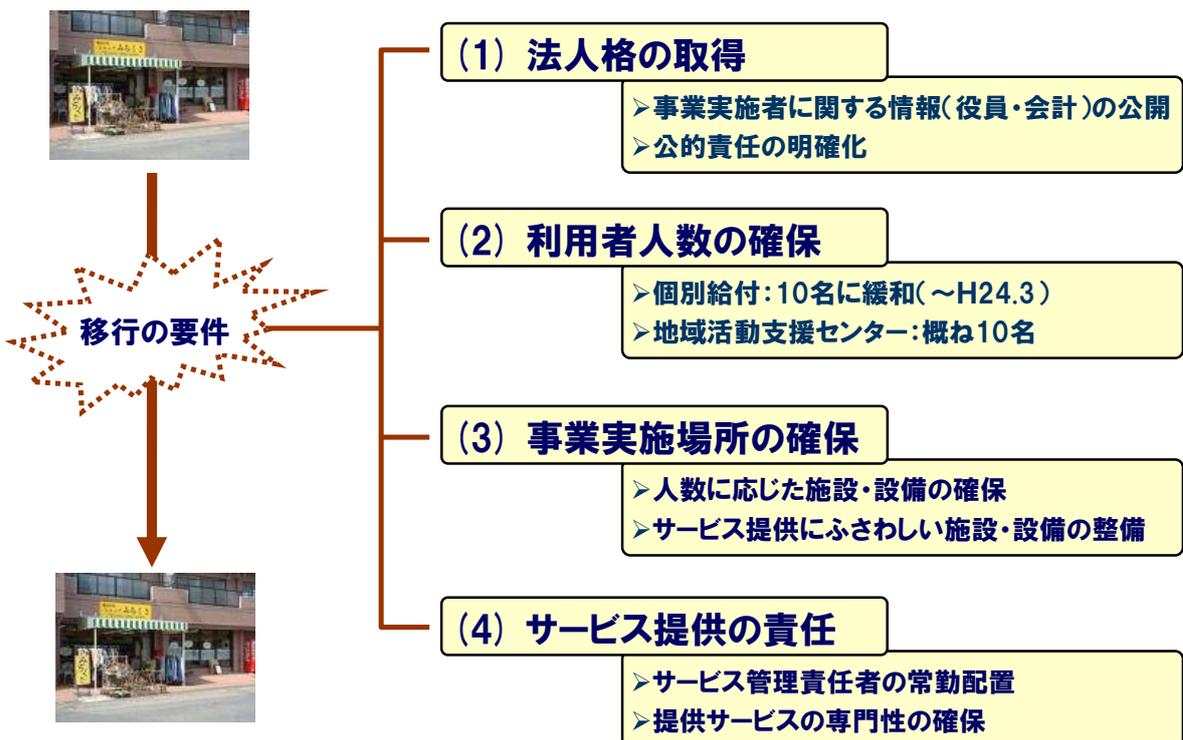
兵庫県内では、小規模作業所から移行して個別給付事業を開始する際の人数要件については平成23年3月までの間は10名に緩和し、地域活動支援センターについては概ね10名としており、これらの人数を確保する必要がある。

③ 事業実施場所の確保

具体的な面積基準はないものの、利用者人数に応じた規模を確保するとともに、提供するサービスの内容に応じた施設・設備を整備する必要がある。

④ サービス提供の責任

個別給付事業においては、サービス管理責任者を配置して、利用者に提供するサービスの専門性を確保する必要がある。



(4-1) 法人格の取得

法人格の取得に関しては、小規模作業所の運営者にとって取得が容易と思われる特定非営利活動（NPO）法人の取得を例に、取得にあたっての意義等を整理する。

① 障害者を対象とした事業を行うことを公に宣言する。

小規模作業所を運営してきた任意のグループが、NPO法人格を有する団体になることにより、「不特定多数の者の利益の増進に寄与し」「障害者を対象とした福祉活動を行うこと」という法人としての活動目的を明らかにすることが求められる。

障害福祉サービス等を提供する運営主体としての活動の基本的立場を公開することを通じて、活動内容に責任を負うことになる。

② 法人の責任者を明らかにし、方針は総会で決定する。

NPO法人格を取得することに伴い、法人の役員構成等を明らかにすることが求められ、法人活動の責任の所在が公開される。

また、法人の運営については、関係者の構成される総会での議論に基づいて決定され、恣意的な団体運営は排除される。

③ 適切な会計処理を行う。

障害福祉サービス事業等を実施する場合、団体独自の財源で運営しているわけではない。自治体等からの負担金・補助金収入、NPO法人会員からの会費収入により運営されていることを踏まえ、これらの収入の使途を明らかにすることが求められる。

適切な会計処理を通じて、NPO法人が明らかにした活動目的を評価して資金支援を行った者に対する責任を果たすことになる。

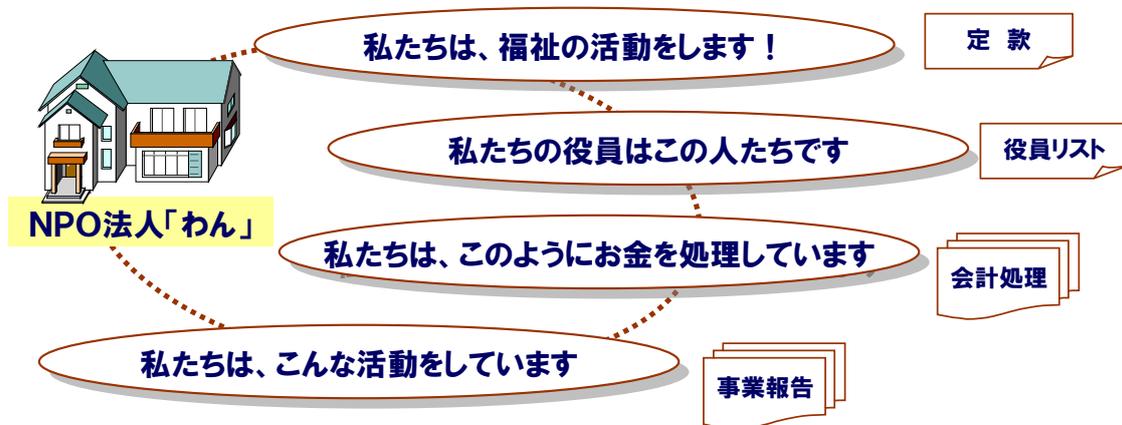
④ 活動内容を報告する。

NPO法人には事業年度が終了する度に、事業報告書、収支計算書等書類の提出が義務づけられている。これらの事業報告を行うことにより、NPO法人が明らかにした活動目的に沿い適正に事業を実施しているかについての評価を受け、事業実施に関する責任を果たすことになる。

法人格の取得(特定非営利活動(NPO)法人の場合)

ポイントは、

- ① 不特定かつ多数のものの利益の増進に寄与することを目的とした、保健、医療又は福祉の増進を図る活動を行う法人であることを、公に宣言する
- ② 法人の責任を負う役員を定め、法人の方針は総会で決定する
- ③ 法律に定められた原則に従い会計処理を行う
- ④ 毎事業年度の事業報告書、貸借対照表、収支計算書等の書類を提出する



(4-2) 利用者の確保

利用者の確保については、小規模作業所での利用者人数のままでは事業が実施できない場合がある。利用者にとどのようなサービスがふさわしいのかを検討するとともに、事業所運営のための適正な規模を確保する観点も必要である。主に、障害福祉サービス事業への移行を前提に基本的な考え方をまとめる。

① 事業実施規模を設定する。

障害福祉サービス事業の実施にあたっては、障害福祉サービス事業所を運営するための最低利用定員（規模）が定められていると同時に、それぞれのサービスごとに最低実施単位（規模）が定められている。

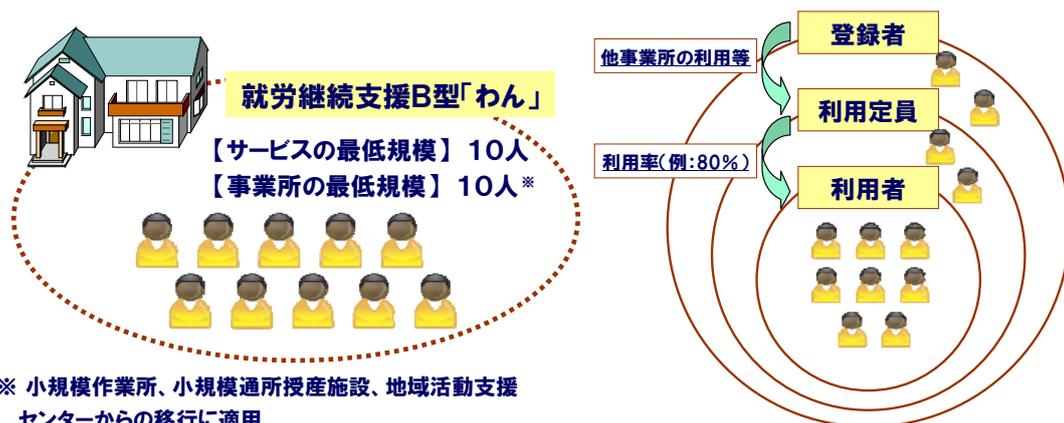
障害福祉サービスの最低規模については、原則として利用定員20名となっているが、兵庫県内では、小規模作業所（小規模通所授産施設を含む）、地域活動支援センターから移行して事業を実施する場合について、平成24年3月末までの間は、最低規模を利用定員10名に緩和している。

また、実施するサービスメニューごと、例えば、生活介護や自立訓練であれば6名が最低実施単位と定められているが、事業所としての運営は10名が最低規模となるなど、サービスメニューの組み合わせと事業所運営に必要な人員の確保が必要となる。

利用者の確保

ポイントは、

- ① 障害福祉サービスごとの実施に必要な最低規模の利用者【利用定員の設定】
- ② 障害福祉サービス事業所の実施に必要な利用者【利用定員の設定】
- ③ 事業所運営に必要な利用者【利用率の想定】
- ④ 通いたくなる事業所づくり【事業内容の工夫】

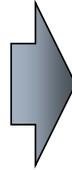


実施事業のパターン別の最低必要人員

1 個別給付の最低規模
→ 20人
(現在、10人に規模要件を緩和中)

2 個別給付サービスの最低実施単位

区 分	最低人員
生活介護	6人
自立訓練	6人
就労移行支援	6人
就労継続支援	10人



実施事業	定員
生活介護のみ	10人
自立訓練のみ	10人
就労移行支援	10人
就労継続支援	10人
生活介護+就労継続支援	16人
自立訓練+就労継続支援	16人
自立訓練+就労移行支援	12人
就労移行支援+就労継続支援	16人
生活介護×2(主・従)	12人
自立訓練×2(主・従)	12人
就労継続支援×2(主・従)	20人
就労移行支援×2(主・従)	12人

参考 地域活動支援センターの最低規模
→ 概ね10人

② 利用定員を設定する。

小規模作業所から移行した事業所が、地域の障害者の活動の場として機能するためには、小規模作業所時代からの利用者を対象とすることはもちろんのこと、地域の新たな利用者を受け入れていくことが必要である。利用定員の設定にあたっては、将来的な事業所の姿を描き、地域の中でどのような役割を担っていくのかを関係者で合意していくことが必要である。

③ 利用率を想定する。

障害福祉サービス事業に係る報酬算定が日割で行われることから、利用者として想定した者のうち、どれほどの人数が実際に利用するのかを検討しておく必要がある。

小規模作業所の運営実績から利用率を算定するとともに、移行後に取り組もうとしている生産活動等に必要な人員の確保等のためには、利用率を前提にした利用定員の設定を行うことも考えなければならない。

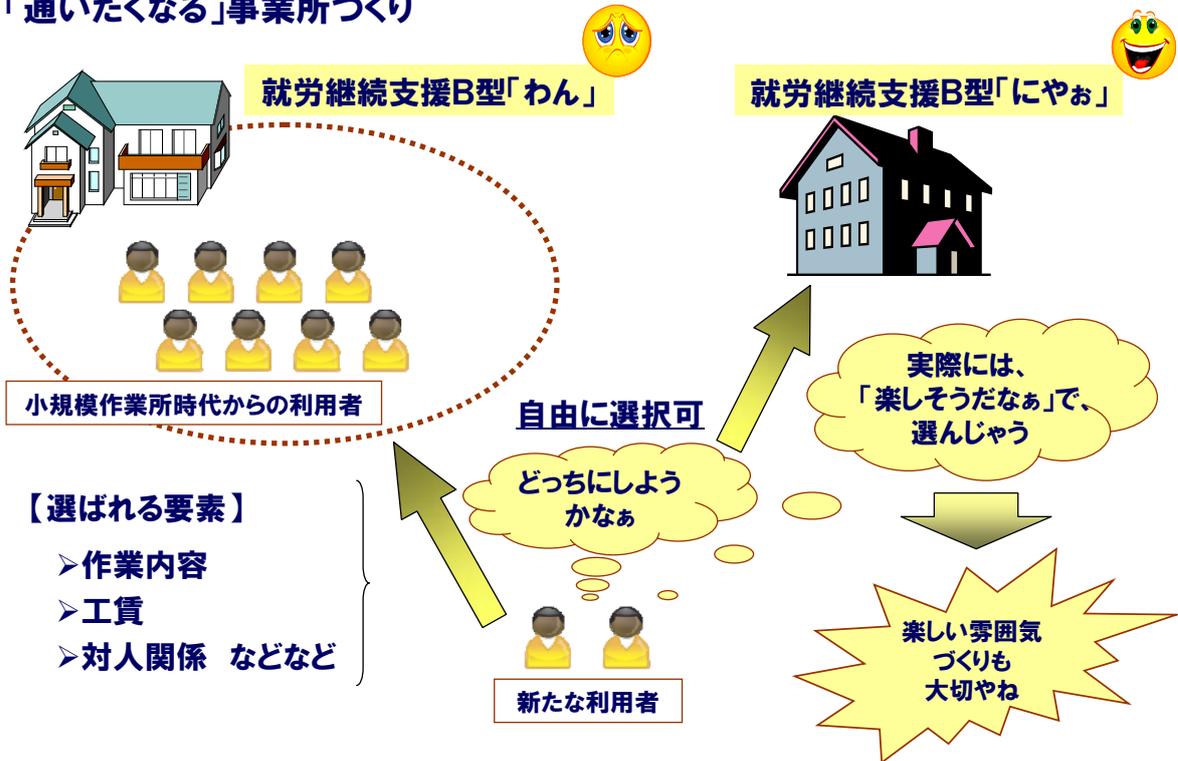
④ 通いたくなる事業所づくり

小規模作業所からの継続利用者が多いと想定されとしても、障害福祉サービス事業所を継続して運営していくためには、事業所の第一の顧客である障害者から選ばれることが最も大切である。

選ばれる要素は、生産活動の内容、作業工賃の多寡、事業所の仲間関

係などさまざまであるが、事業所の運営者、利用者、保護者、関係者に事業所の運営方針が浸透し、目標に向かって一致団結して活動していることが求められる。「楽しそうな」事業所は、関係者の手で必ず創りあげられるものである。

「通いたくなる」事業所づくり



(4-3) 事業実施場所の確保

日中活動を行う事業所について、事業実施場所を確保するにあたって、「利用者1人あたり〇㎡以上を確保する」といった規模に関する基準等は設けられていない。それぞれの事業者が提供するサービス内容にふさわしい施設、設備を準備する必要がある。

① 提供するサービスに応じた施設・設備の確保

就労継続支援のサービスを提供する場合に必要な施設・設備は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所、多目的室その他運営上必要な設備、とされている。

例えば、作業訓練を統一のユニフォームで実施するという方法を取るなら上記の他に更衣室を備えておく必要がある、というように提供するサービスの内容に応じて施設・設備を考えることになる。

② 将来的な利用定員への対応

利用者の確保で述べたように、障害者の地域での活動の場として機能するためには、小規模作業所からの継続利用者に加えて新たな利用者を受け入れていくことが必要であり、施設・設備に関しても将来的な利用定員や事業展開に必要な内容を備えておくことが求められる。

事業実施場所の確保

ポイントは、

- ① 提供するサービスに応じた施設・設備の確保【思い描いたサービス提供の場】
- ② 将来的な利用定員への対応【将来設計】

必置の施設・設備

- ① 訓練・作業室
- ② 相談室
- ③ 洗面所
- ④ 便所
- ⑤ 多目的室その他運営上必要な設備

※ 訓練・作業室は、サービスの提供に支障がない場合、設けないことができる

その他の施設・設備(サービスに応じて)

- ① 更衣室
- ② 食堂 などなど



※ 多目的室は、利用者全員が集まって、ミーティングをするようなイメージ

(4-4) サービス提供の責任

障害福祉サービス事業所は、自らが提供するサービスの質を保証し、利用者個別のサービス内容を企画し、提供することが求められ、それを実施するための人材として、管理者、サービス管理責任者を確保しなければならない。

① 提供するサービスの専門性と質の確保

兵庫県では、小規模作業所が活動を展開するようになった経緯、地域での個別実践的な活動内容など、障害者の保護者や関係者の熱意に支えられた活動であること踏まえて、運営者や指導員に資格や経験を求めてきていない。

新体系に移行し、障害福祉サービス事業所として事業展開を図る場合には、一定の経験と資格を持つ人材（「管理者」「サービス管理責任者」）を配置し、提供するサービス内容に対する責任の所在を公にしておく必要がある。

② 利用者ごとのサービス計画の作成

小規模作業所では、少人数で多くの時間を過ごし、いわゆる家族的な関係の中で利用者の情報を共有することで、指導員間で利用者個別の指導方針等について、共通認識を持つことができてきた。

障害福祉サービス事業所として、利用者に提供したサービスの効果を評価するためには、個別の利用者に必要な目標の設定、当該目標を達成するためのサービス内容（頻度、量等）の選択、利用者の行動変化等の測定等について、「サービス管理責任者」が専門的な視点からの個別支援計画を策定することが求められる。

③ 事業所の運営

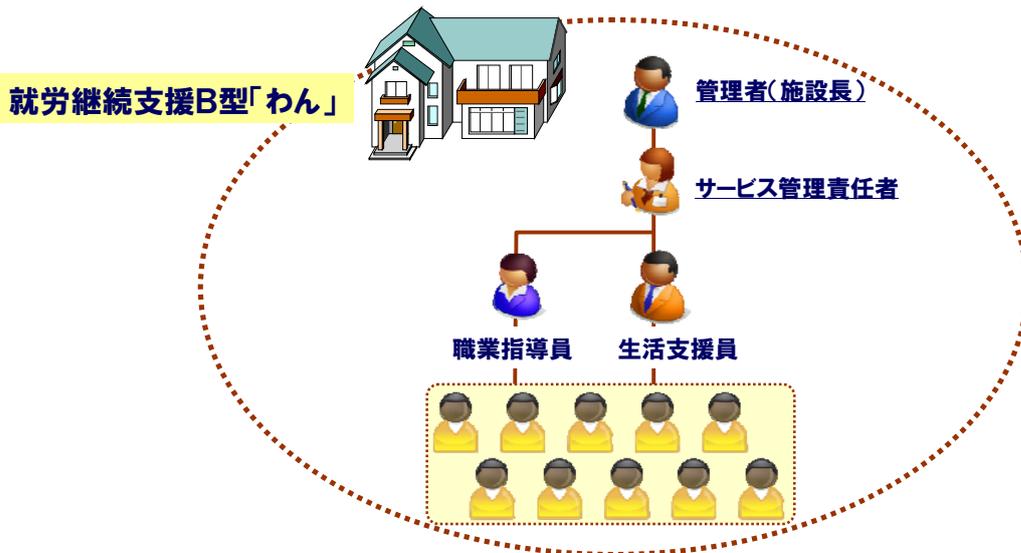
専門的なサービス提供とともに、障害福祉サービス事業所が継続して運営できることは、何にもまして求められることである。小規模作業所から移行したものの、運営が頓挫することがあっては利用者にとって最も不幸な出来事になってしまう。

事業所の運営を継続して行うために、「管理者」には、経営者としての視点から、地域の中で継続して運営できる事業所像を描き、運営の要として機能することが求められる。

サービス提供の責任

ポイントは、

- ① 提供するサービスの専門性と品質の確保【管理者・サービス管理責任者】
- ② 利用者ごとのサービス計画の作成【サービス管理責任者】
- ③ 事業所運営の要(かなめ)【管理者】



(4-5) 障害福祉サービス事業所のイメージ

障害福祉サービス事業所のうち、多くの小規模作業所が移行すると思われる就労継続支援B型事業所のイメージを提示すると次のようになる。

小規模作業所から就労継続支援B型へ移行する際の利用定員10名の暫定措置を活用して移行した例として整理をしている。



① 職員配置

事業実施に必要な職種は、次の4職種である。

- ア 管理者：1名
- イ サービス管理責任者：1名
- ウ 職業指導員：1名
- エ 生活支援員：1名

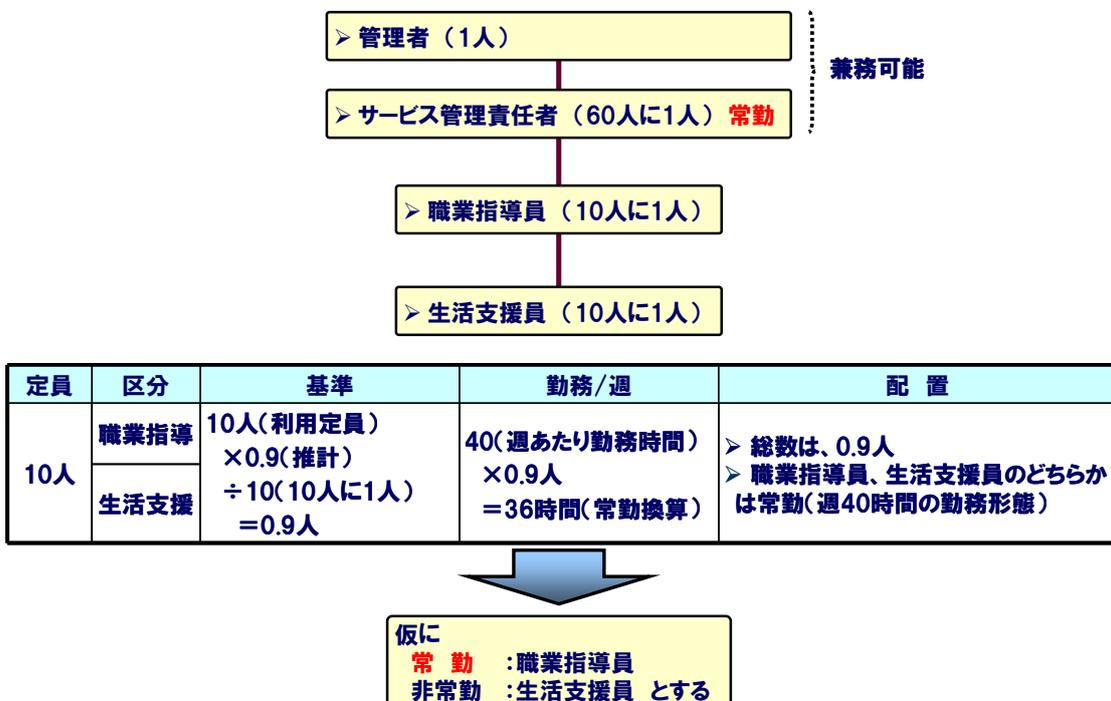
これらのうち、サービス管理責任者は常勤で専任しなければならないが、管理者と兼務することは可能である。また、直接処遇職員である職業指導員と生活支援員のいずれか1名は常勤でなければならない。従って、常勤で必要な人員は、サービス管理責任者1名と直接処遇職員のうちの1名の合計2名となる。

② 事業所運営のイメージ

職種ごとの役割のイメージは次のとおりである。

- ア 管理者：事業所運営の舵取役として、運営全般の責任、特に経営に関する責任を負う。
- イ サービス管理責任者：利用者に対するサービス内容を管理し、その質を保証する。
- ウ 職業指導員：利用者に対する生産活動での作業支援、将来的な就職に向けた支援を行う。
- エ 生活支援員：事業所利用、生産活動の基礎となる日常生活面での下えを行う。

人員配置（就労継続支援B型）



勤務形態（就労継続支援B型）

定員	配置基準	配置
10人	<ul style="list-style-type: none"> > 総数は、0.9人配置 > 職業指導員・生活支援員のどちらかは常勤 	<ul style="list-style-type: none"> > 常勤：職業指導員 > 非常勤：生活支援員

※ $55.0 \div 40 \approx 1.4 \geq 0.9$

	1日	2月	3火	4水	5木	6金	7土	8日	9月	10火	11水	12木	13金	14土	週平均	備考
職業指導A	/	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	/	/	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	/	40.0	常勤
生活支援A	/	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	/	/	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	/	15.0	非常勤
合計	/	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	/	/	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	/	55.0	

	15日	16月	17火	18水	19木	20金	21土	22日	23月	24火	25水	26木	27金	28土	週平均	備考
職業指導A	/	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	/	/	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	/	40.0	常勤
生活支援A	/	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	/	/	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	/	15.0	非常勤
合計	/	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	/	/	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	/	55.0	

(5) 利用者に提供するもの

新体系事業に移行した後の障害福祉サービス事業等で、利用者にとどのようなサービスを提供するのかについて、整理を試みる。

事業者求められることは、事業者として用意することができるサービスの範囲という制限はあるものの、利用者が望むサービスを的確に把握して提供していくことにある。

① サービスを提供するという事

小規模作業所を設立した際に関係者の間で共有していた利用者支援の思い(=passion)を、新体系事業移行後も事業所の使命として適切にサービスにつなげていくこと(=mission)ができるか、関係者の間で意志を再確認していく必要がある。

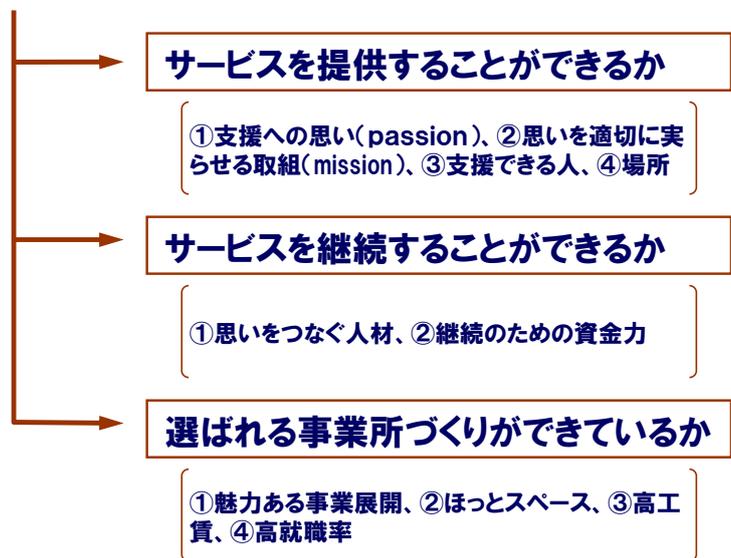
② サービスを継続するという事

新たな事業所として障害福祉サービス事業を展開する場合に、小規模作業所で培ってきた利用者に対するきめ細やかなサービスを続けていくために、小規模作業所を運営してきた者の思い(=passion)を引き継ぐことが不可欠である。

③ 選ばれる事業所づくりという事

新たな事業所が選ばれる魅力を持つことのために、特色のある事業所として運営することが必要である。それは、工賃の高さであったり、安息の場としての活動であったり、仕事に就くための準備の場であったりと様々である。

利用者が望むサービスは何か



このことは、
新体系事業に限らず、
小規模作業所であつても、
求められること

(6) 事業所運営

事業所の運営は、運営に携わる者だけで行われるものではない。事業所の目標に向けて運営者が利用者とともに取り組むことが必要である。目標に到達するためには、事業を継続して実施することが必要である。

そのため、運営者は運営に携わる思いを共有するとともに、事業所に関わる者たち、利用者の意向を十分にくみ上げることを求められる。また、地域の中で継続し活動を展開するために、地域の役に立つ仕事を引き受け、ここに事業所があって良かったと思われる事業所となることが求められる。

事業所運営 = 利用者とともに目標に向けて使命を果たす活動



① 運営者が思いを大切にする

② とともに活動する仲間を大切にする

③ 利用者を大切にする

④ 地域のお役立ち仕事を担う

⑤ 事業所が地域の財産・誇りに

5 「ゆるやかな統合」

小規模作業所が新体系事業に移行する際に、それぞれの小規模作業所の活動をある程度維持しながら、複数の小規模作業所がサービス提供体制を整える「ゆるやかな統合」を指向する方法について検討を加えたい。

「ゆるやかな統合」の形態として、①統合対象のうち代表となる小規模作業所が法人格を取得する場合（合併型）、②地域の小規模作業所連絡会等が法人を設立する場合（地域センター型）、③法人格を有する団体の傘下団体として位置づける場合（団体型）、④既設事業所の従たる事業所（分場）となる場合（吸収型）、の4形態が想定され、それぞれの特徴を整理すると、次のとおりとなる。

区 分	内 容	想定されるメリット
① 合併型	○ 統合対象の小規模作業所のうち、代表となる小規模作業所が法人格を取得し、該当する小規模作業所が全体で新体系事業に移行する	○ これまでの連携をより強固にし、スケールメリットを創出の可能性はある
② 地域センター型	○ 市区町の単位等で活動している小規模作業所連絡会等が法人格を取得し、単独では移行が困難な小規模作業所を対象に新体系事業に移行する	○ 法人格取得に関する事務を省略できる ○ 地域の実情に応じた移行を創出できる ○ 法人関係事務の負担を軽減できる
③ 団体型	○ 県単位で結成されている法人格を有する障害種別団体等の法人格を活用し、傘下の団体として、小規模作業所が新体系事業に移行する	○ 法人格取得に関する事務を省略できる ○ 法人関係事務の負担を軽減できる
④ 吸収型	○ 近隣で既に新体系事業を実施している事業所の従たる事業所（分場）として、小規模作業所が移行する	○ 事業所運営のノウハウを獲得できる ○ 法人関係事務、事業所運営事務の負担を軽減できる

(1) 合併型

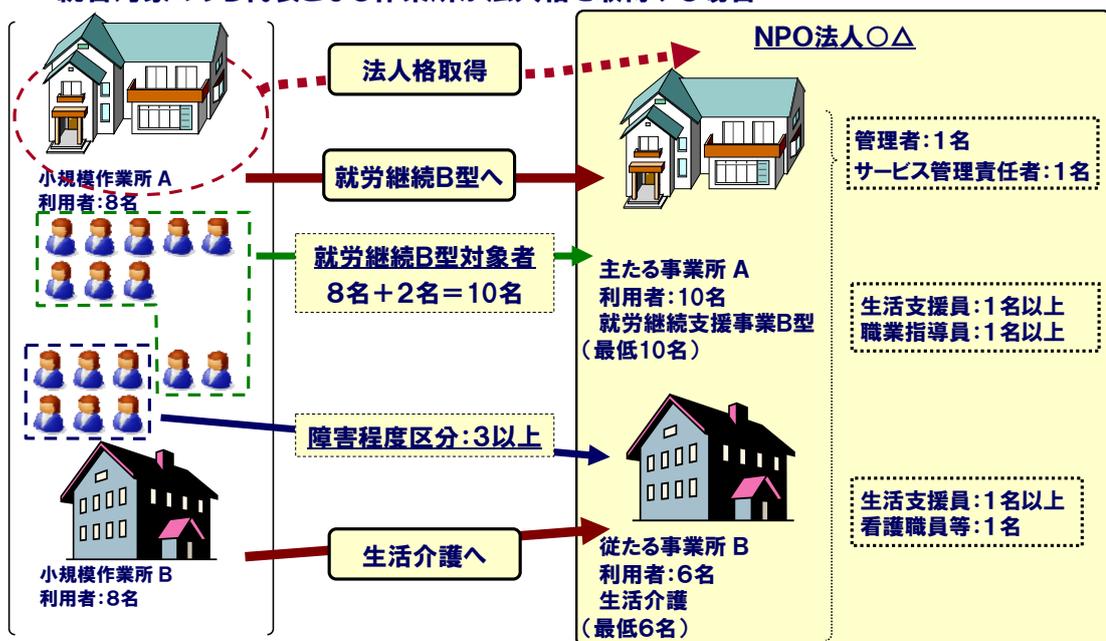
統合対象の小規模作業所のうち代表となる小規模作業所が法人格を取得して対象となる小規模作業所が全体として移行する場合は、区分①の合併型である。

合併型として区分するこの形態は、県内に多くの事例がある、同じグループから派生して小規模作業所をそれぞれ独立して運営している小規模作業所の「ゆるやかな統合」の対象となるものと考えられる。

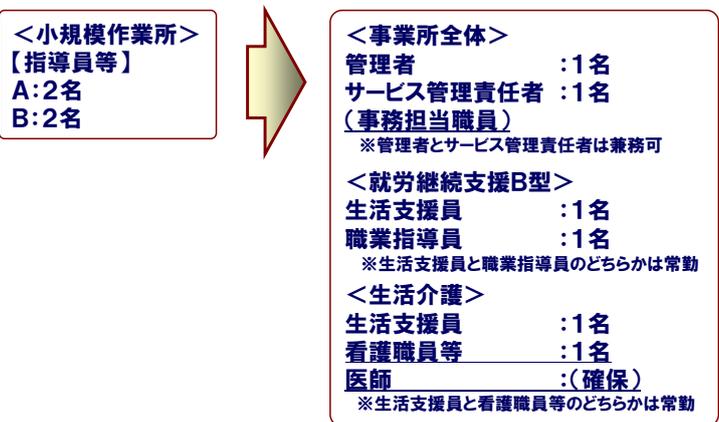
平成20年度中にも、神戸市、姫路市、丹波市で3事例を把握しており、10か所で運営されていた小規模作業所が、個別給付2事業所と地域活動支援センター1か所に移行している。

『合併型』

➤ 統合対象のうち代表となる作業所が法人格を取得する場合



合併型の事例として、就労継続支援B型と生活介護の多機能型への移行を想定した場合（以下の事例も同様の取扱とする。）には、小規模作業所運営時に指導員等として従事していた職員に加えて、事務担当職員と看護職員



等を新たに確保する必要があるが生じるが、これは統合によるスケールメリットの中で確保可能と考えられる人員増である。

就労継続支援B型の利用定員を10名、生活介護の利用定員を6名としたこの事例での介護・訓練等給付費の概算収入額を算定すると、訓練等給付費での概算収入額が小規模作業所の補助基準額(1か所あたり約650万円)2か所分と概ね同額となっており、介護給付費分が純増するものと考えられる。

介護・訓練等給付収入

区分	給付費区分	金額(千円)	備考
就労B	① サービス費(Ⅰ)	14,160	@5,900×20日×10人×12月
	サービス費(Ⅱ)	12,936	@5,390×20日×10人×12月
生活介護	② サービス費(区分5)	10,594	@9,810×15日×6人×12月
	サービス費(区分4)	8,604	@7,030×17日×6人×12月
	サービス費(区分3)	9,144	@6,350×20日×6人×12月

※ 就労継続支援B型

サービス費(Ⅰ) 利用者7.5人に対して1人の職員配置

サービス費(Ⅱ) 利用者10人に対して1人の職員配置

(2) 地域センター型

市区町の単位等で活動している小規模作業所連絡会等が法人格を取得し、単独では移行が困難な小規模作業所を対象に新体系事業に移行する場合は、区分2の地域センター型である。

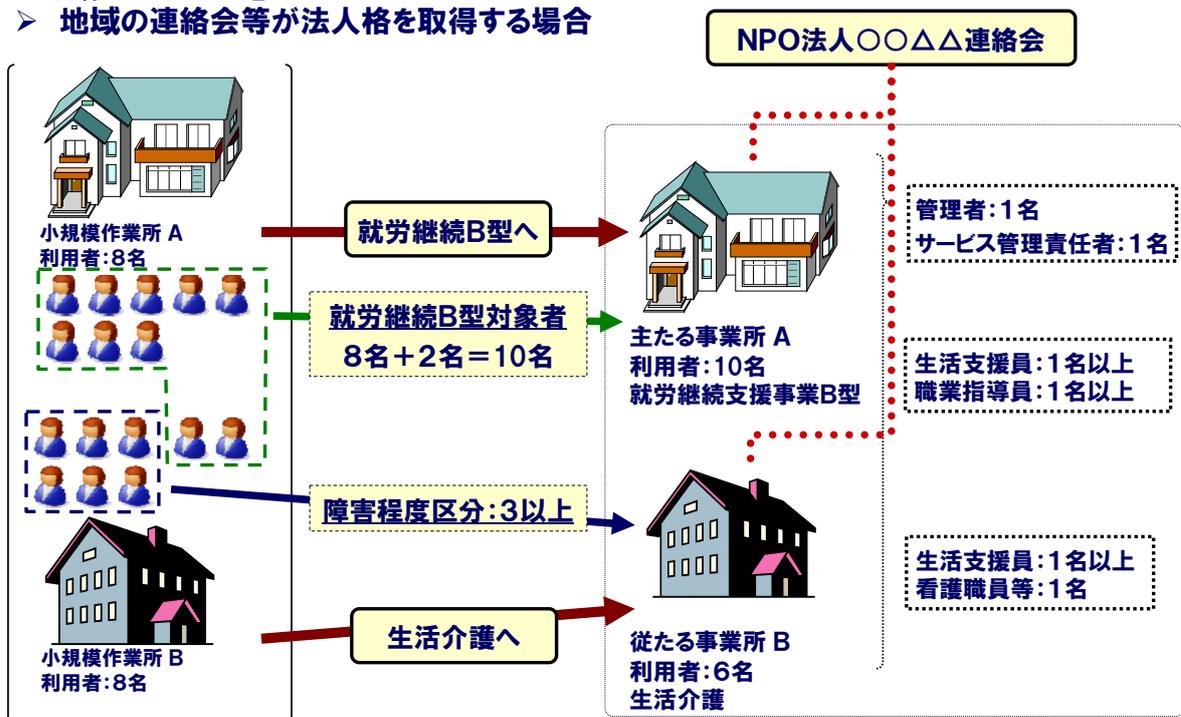
地域センター型として区分するこの形態は、①小規模作業所が法人格取得に関する事務を省略できる、②地域センターが地域の実情を熟知していることから小規模作業所の実態に応じた移行を創出できる、③移行後の事務負担の観点から法人関係事務の負担を軽減できるといったメリットがあるものと考えられる。

平成20年度中に、神戸市で1事例を把握しているが、この事例での法人格を有した地域センターは、阪神・淡路大震災で被災した小規模作業所や障害者を支援する団体等によって設立されたNPO法人で、地域に根ざした支援活動を継続して実施してきた団体である。

県内の他の地域でも市単位での小規模作業所連絡会等がNPO法人格を取得して当該市内の小規模作業所の移行を支援しようとする動きはあるものの、現在、各団体内で具体化に向けた検討段階にとどまっている。

『地域センター型』

➤ 地域の連絡会等が法人格を取得する場合



地域センター型では、事務関係職員を事業所ではなく、地域センターで対応することができるので、小規模作業所から見ると、負担軽減につながるものと考えられる。

『地域センター型』

<小規模作業所>
【指導員等】
A:2名
B:2名



<事業所全体>
管理者 :1名
サービス管理責任者 :1名
(事務担当職員)
※管理者とサービス管理責任者は兼務可
※事務担当職員は地域法人で対応可
<就労継続支援B型>
生活支援員 :1名
職業指導員 :1名
※生活支援員と職業指導員のどちらかは常勤
<生活介護>
生活支援員 :1名
看護職員等 :1名
医師 :(確保)
※生活支援員と看護職員等のどちらかは常勤

(3) 団体型

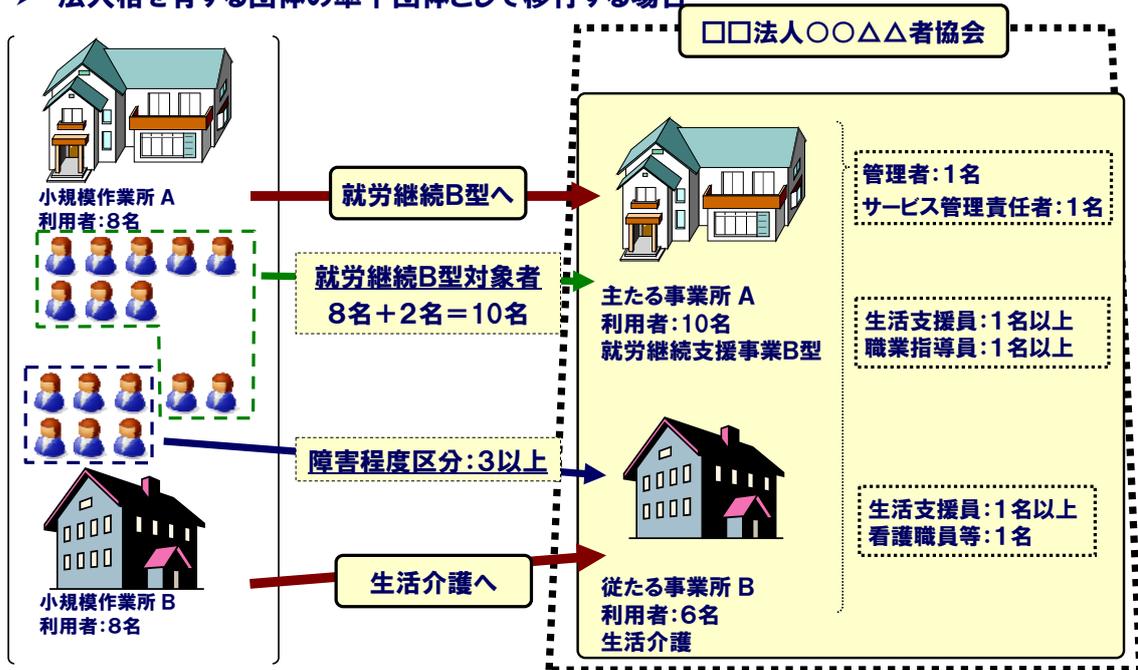
県単位で結成されている法人格を有する障害種別団体等の法人格を活用し、その団体の傘下団体として、小規模作業所が新体系事業に移行する場
合が、区分3の団体型である。

団体型として区分するこの形態は、①小規模作業所が法人格取得に関する事務を省略できる、②移行後の事務負担の観点から法人関係事務の負担を軽減できるといったメリットがあるものと考えられる。

平成20年度中に、2事例を把握しており、神戸市、豊岡市において地域の聴覚障害者関係団体が事業所の指定申請を行って傘下の小規模作業所が移行している。また、淡路地域では社会福祉協議会が指定申請を行って小規模作業所の移行を進めようとしている。

『団体型』

▶ 法人格を有する団体の傘下団体として移行する場合



団体型では、事務関係職員を事業所ではなく、親となる団体で対応することができるので、小規模作業所から見ると、負担軽減につながるものと考えられる。

<p><小規模作業所> 【指導員等】 A: 2名 B: 2名</p>	➔	<p><事業所全体> 管理者 : 1名 サービス管理責任者 : 1名 (事務担当職員) ※管理者とサービス管理責任者は兼務可 ※事務担当職員は上部法人で対応可 <就労継続支援B型> 生活支援員 : 1名 職業指導員 : 1名 ※生活支援員と職業指導員のどちらかは常勤 <生活介護> 生活支援員 : 1名 看護職員等 : 1名 医師 : (確保) ※生活支援員と看護職員等のどちらかは常勤</p>
--	---	---

(4) 吸収型

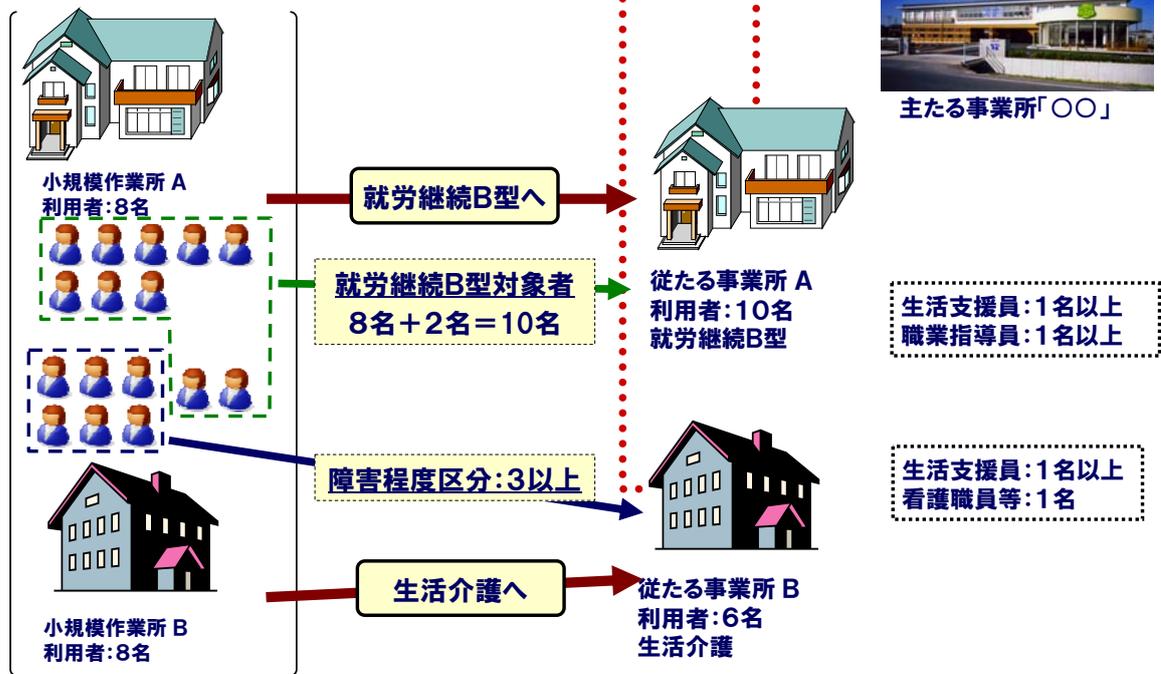
小規模作業所が運営している近隣で既に新体系事業を実施している事業所の従たる事業所（分場）として、小規模作業所が移行する場合は、区分④の吸収型である。

吸収型として区分するこの形態は、①事業所運営のノウハウを獲得できる、②移行後の事務負担の観点から法人関係事務、事業所運営事務の負担を軽減できるといったメリットがあるものと考えられる。

平成20年度中に、1事例を把握しており、洲本市において3か所の小規模作業所が従たる事業所として移行している。

『吸収型』

➤ 既設事業所の従たる事業所(分場)となる場合



吸収型では、事業所運営に関して管理者・サービス管理責任者を独自に配置する必要がなくなるとともに、事務関係職員を事業所ではなく、主たる事業所で対応することができるので、小規模作業所から見ると、負担軽減につながるものと考えられる。

<p><小規模作業所> 【指導員等】 A:2名 B:2名</p>	➔	<p><就労継続支援B型> 生活支援員 :1名 職業指導員 :1名 ※生活支援員と職業指導員のどちらかは常勤</p> <p><生活介護> 生活支援員 :1名 看護職員等 :1名 医師 : (確保) ※生活支援員と看護職員等のどちらかは常勤</p>
--	---	---

6 おわりに

小規模作業所の新体系事業への移行を支援するために、各地域単位、少数の小規模作業所の集まりに出かけて相談会等を開催してきた。その中で小規模作業所の運営者から話される言葉は、「現状をなんとかしたい」という気持ちに溢れている。

地域の身近なところで、障害者に日中活動の場を提供してきた小規模作業所の機能が、将来にわたって安定的に継続していくことが必要である。そのためには、実態として障害者の支援を行っているが法律に基づく制度に則っていないという現状を、制度に合った支援としていくことがまず求められることである。

この「小規模作業所の『ゆるやかな統合』に向けた取組」では、地域の中で障害者の活動拠点を将来にわたって確保するために、新体系事業に移行するため要件を整理し、移行の形態を例示したものである。

参 考 資 料

生活介護事業

【利用者像】

- 地域や入所施設において、安定した生活を営むため、常時介護等の支援が必要な人

- ① 障害程度区分3(施設へ入所する場合は区分4)以上である人
- ② 年齢が50歳以上の場合は、障害程度区分2(施設へ入所する場合は区分3)以上である者

【サービス内容等】

- 食事や入浴、排せつ等の介護や、日常生活上の支援、生産活動の機会等を提供
- 利用者の障害程度に応じて、相応しいサービスの提供体制が確保されるよう、事業者ごとの利用者の平均障害程度区分に応じた人員配置の基準を設け、これに応じた報酬単価を設定
- 利用期間の制限なし

【職員配置】

- サービス管理責任者(60:1)、生活支援員(6:1~1.7:1)

【サービス費の単位 <利用定員20人以下>】

583単位(区分2)~1,299単位(区分6)

自立訓練(生活訓練)事業

【利用者像】

- 地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上等のため、一定の支援が必要な知的障害者・精神障害者

- ① 入所施設・病院を退所・退院した者であって、地域生活への移行を図る上で、生活能力の維持・向上などの支援が必要な人
- ② 特別支援学校を卒業した者、継続した通院により症状が安定している者等であって、地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上などの支援が必要な人 等

【サービス内容等】

- 食事や家事等の日常生活能力を向上するための支援や、日常生活上の相談支援等を実施
- 通所による訓練を原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、訪問による訓練を組み合わせ
- 標準期間(24ヶ月、長期入所者の場合は36ヶ月)内で利用期間を設定

【職員配置】

- サービス管理責任者(60:1)、生活支援員(6:1)

【サービス費の単位 <利用定員20人以下>】

748単位

自立訓練（機能訓練）事業

【利用者像】

- 地域生活を営む上で、身体機能・生活能力の維持・向上等のため、一定の支援が必要な身体障害者

- ① 入所施設・病院を退所・退院した者であって、地域生活への移行を図る上で、身体的リハビリテーションの継続や身体機能の維持・回復などの支援が必要人
- ② 盲・ろう・特別支援学校を卒業した者であって、地域生活を営む上で、身体機能の維持・回復などの支援が必要な人 等

【サービス内容等】

- 理学療法や作業療法等の身体的リハビリテーションや、日常生活上の相談支援等を実施
- 通所による訓練を原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、訪問による訓練を組み合わせ
- 標準期間(18ヶ月)内で利用期間を設定。

【職員配置】

- サービス管理責任者(60:1)、生活支援員(6:1)

【サービス費の単位 <利用定員20人以下>】

785単位

就労移行支援事業

【利用者像】

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる人(65歳未満)

- ① 企業等への就労を希望する人
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する人

【サービス内容等】

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施
- 利用者毎に、標準期間(24か月)内で利用期間を設定
- 通所によるサービスを原則。
職場訪問等施設外のサービスの組み合わせ可(最大180日)
- 一般就労へ移行した後、継続して6か月以上職場定着している人が定員の2割以上の場合、報酬上評価(就労移行支援体制加算)

【職員配置】

- サービス管理責任者(60:1)、職業指導員・生活支援員(6:1)就労支援員(15:1)

【サービス費の単位 <利用定員20人以下>】

850単位

就労継続支援事業A型

【利用者像】

- 就労機会の提供を通じ、生産活動に係る知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能な人(利用開始時65歳未満)

- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった人
- ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった人
- ③ 企業等を離職した等就労経験のある人で、現に雇用関係の状態にない人

【サービス内容等】

- 通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、必要な知識、能力が高まった人の一般就労への移行を支援
- 利用定員10人から事業の実施が可能
- 利用定員の半数かつ9人未満の範囲で雇用契約によらない人の利用が可能
- 雇用契約に基づく者の就労は、労働基準法、最低賃金法等労働関係法規に基づく
- 一定の割合で障害者以外の者の雇用が可能(ただし、報酬の対象外)
- 障害者雇用納付金制度に基づく報奨金等の受給が可能

【職員配置】

- サービス管理責任者(60:1)、職業指導員・生活指導員(10:1)

【サービス費の単位 <利用定員20人以下>】

590単位(職員配置が7.5:1) 539単位(職員配置が10:1)

就労継続支援事業B型

【利用者像】

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない場合や、一定年齢に達している場合などで、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される人

- ① 就労経験があつて、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった人
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された人
- ③ ①、②に該当せず、50歳以上か、障害基礎年金(1級)の受給者
- ④ ①、②、③に該当せず、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町が判断した地域における本事業の利用を希望する人(平成23年度末までの経過措置)

【サービス内容等】

- 事業所内において、就労の機会や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に向けた支援を実施
- 工賃の支払い目標水準を設定(最低3,000円以上)
- 目標工賃、工賃実績は都道府県が事業者情報として幅広く公表

【職員配置】 ○ サービス管理責任者(60:1)、職業指導員・生活指導員(10:1)

【サービス費の単位 <利用定員20人以下>】

590単位(職員配置が7.5:1) 539単位(職員配置が10:1)

法人格の取得(特定非営利活動(NPO)法人の場合)

設立の要件

- ① 特定非営利活動を行うことを主たる目的とすること
- ② 営利を目的としないものであること
- ③ 社員の資格の得喪に関して、不当な条件を付さないこと
- ④ 役員のうち報酬を受ける者の数が、役員総数の3分の1以下であること
- ⑤ 宗教活動や政治活動を主たる目的とするものでないこと
- ⑥ 特定の公職者(候補者を含む)又は政党を推薦、支持、反対することを目的とするものでないこと
- ⑦ 暴力団又は暴力団若しくはその構成員若しくはその構成員でなくなった日から5年を経過しない者の統制の下にある団体でないこと
- ⑧ 10人以上の社員を有するものであること

管理・運営の基本

- ① **役員**: 法人には、理事3人以上および監事1人以上を置かなければならない。理事は法人を代表し、その過半数をもって業務を決定する。役員になれる者については、親族の数の制限など法律で一定の制限あり。
- ② **総会**: 法人は、少なくとも毎事業年度1回、通常総会を開催しなければならない。
- ③ **その他の事業**: 法人は、特定非営利活動に必要な資金や運営費に充てるために、特定非営利活動に支障がない限り、特定非営利活動に係る事業以外の事業(その他の事業)が実施可能。この場合、会計を特定非営利活動に係る会計から区分すること。
- ④ **会計原則**: 法人は、正規の簿記の原則に従って会計簿を記帳するなど、法律に定められた原則に従い会計処理を行わなければならない。
- ⑤ **情報公開**: 法人は、毎事業年度の事業報告書、貸借対照表、収支計算書等の書類を所轄庁に提出するとともに、事務所に備え置いて、利害関係人に閲覧させなければならない。また、これらの書類は、所轄庁において一般公開されます。
- ⑥ **監督**: 所轄庁は、法令違反等一定の場合に、法人に対して、報告を求めたり、検査を実施し、また、場合によっては、改善措置を求めたり、設立認証を取消することもできる。

法人格の取得(特定非営利活動(NPO)法人の場合)

特定非営利活動

- ① 次に該当する活動であること(法律の別表)
 - 1 **保健、医療又は福祉の増進を図る活動**
 - 2 **社会教育の推進を図る活動**
 - 3 **まちづくりの推進を図る活動**
 - 4 **学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動**
 - 5 **環境の保全を図る活動**
 - 6 **災害救援活動**
 - 7 **地域安全活動**
 - 8 **人権の擁護又は平和の推進を図る活動**
 - 9 **国際協力の活動**
 - 10 **男女共同参画社会の形成の促進を図る活動**
 - 11 **子どもの健全育成を図る活動**
 - 12 **情報化社会の発展を図る活動**
 - 13 **科学技術の振興を図る活動**
 - 14 **経済活動の活性化を図る活動**
 - 15 **職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動**
 - 16 **消費者の保護を図る活動**
 - 17 **前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動**
- ② **不特定かつ多数のものの利益の増進に寄与することを目的とするものであること**

小規模作業所から新体系サービスへの移行

個別給付への移行要件(規模)緩和

「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」附則第5条に規定する「規模に関する経過措置等」

附則第5条第2項 (略) 地域活動支援センター又は小規模作業所 (略) が、平成20年4月1日から平成24年3月31日までの間に障害福祉サービス事業を開始した場合における第37条 (略) の適用については、「**離島その他の地域であって厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるもの**」とあるのは、「**将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認める地域**」とする。

第37条 生活介護事業所は、20人以上の人員を利用させることができる規模を有するものでなければならない。ただし、**離島その他の地域であって厚生労働大臣が定めるもののうち、将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認めるもの**において事業を行う生活介護事業所については、10人以上とすることができる。(このような内容が各サービスごとに規定)



「将来的にも利用者の確保の見込みがないとして都道府県知事が認める地域」については、**県内全域を対象とする。**

小規模作業所から新体系サービスへの移行

「主たる事業所」と「従たる事業所」

- 事業所指定の原則: サービス提供を行う事業所ごとに指定
- 一定の要件を満たせば、「主たる事業所」のほか、一体的かつ独立したサービス提供の場として、「従たる事業所」を設置することが可能で、これらを一の事業所として指定可能

① 人員及び設備に関する要件

- ア「主たる事業所」及び「従たる事業所」の利用者の合計数に応じた従業員が確保されているとともに、「従たる事業所」において常勤かつ専従の従業員が1人以上確保されていること。
- イ「従たる事業所」の利用定員が障害福祉サービスの種類に応じて次のとおりであること。
 - (I) 児童デイサービス 5人以上
 - (II) 生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)又は就労移行支援 6人以上
 - (III) 就労継続支援A型又は就労継続支援B型 10人以上
- ウ「主たる事業所」と「従たる事業所」との間の距離が概ね30分以内で移動可能な距離であって、サービス管理責任者の業務の遂行上支障がないこと。

② 運営に関する要件

- ア 利用申込みに係る調整、職員に対する技術指導等が一体的に行われること。
- イ 職員の勤務体制、勤務内容等が一元的に管理されていること。必要な場合には随時、主たる事業所と従たる事業所との間で相互支援が行える体制(例えば、当該従たる事業所の従業員が急病の場合等に、主たる事業所から急速代替要員を派遣できるような体制)にあること。
- ウ 苦情処理や損害賠償等に際して、一体的な対応ができる体制にあること。
- エ 事業の目的や運営方針、営業日や営業時間、利用料等を定める同一の運営規程が定められていること。
- オ 人事・給与・福利厚生等の勤務条件等による職員管理が一元的に行われるとともに、主たる事業所と当該従たる事業所間の会計が一元的に管理されていること。



※「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について」第2-1-(1)

小規模作業所から新体系サービスへの移行

「出張所」

- 事業所指定の原則：サービス提供を行う事業所ごとに指定
- 例外的に、生産活動等による製品の販売、待機や道具の保管、着替え等を行う出張所等であって、一定の要件を満たすものについては、「事業所」に含めて指定可能

② 運営に関する要件

- ア 利用申込みに係る調整、職員に対する技術指導等が一体的に行われること。
- イ 職員の勤務体制、勤務内容等が一元的に管理されていること。必要な場合には随時、主たる事業所と従たる事業所との間で相互支援が行える体制(例えば、当該従たる事業所の従業者が急病の場合等に、主たる事業所から急遽代替要員を派遣できるような体制)にあること。
- ウ 苦情処理や損害賠償等に際して、一体的な対応ができる体制にあること。
- エ 事業の目的や運営方針、営業日や営業時間、利用料等を定める同一の運営規程が定められていること。
- オ 人事・給与・福利厚生等の勤務条件等による職員管理が一元的に行われるとともに、主たる事業所と当該従たる事業所間の会計が一元的に管理されていること。



※「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について」第2-1-(2)

小規模作業所から新体系サービスへの移行

「多機能型」

- 生活介護・児童デイサービス・自立訓練(機能訓練)・自立訓練(生活訓練)・就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型の事業のうち2以上の事業を一体的に行うこと。
- 多機能型事業所の利用定員
多機能型による各指定障害福祉サービス事業所の利用定員は次のとおりとし、多機能型事業所の利用定員の合計数は20人以上とすること(地域指定による緩和適用で10名以上に緩和)。
 - ① 生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、指定就労移行支援 → 6人以上
 - ② 就労継続支援A型、就労継続支援B型 → 10人以上

○ 常勤の従業者の員数の特例

利用定員の合計数が20人未満である多機能型事業所において、当該多機能型事業所に置くべき常勤の従業者の員数は、各指定障害福祉サービス事業所ごとに置くべき常勤の従業者の員数にかかわらず、1人以上とすること。

○ サービス管理責任者の員数の特例

多機能型事業所(多機能型指定児童サービス事業所を除く。)において、当該多機能型事業所に置くべきサービス管理責任者の員数は、各指定障害福祉サービス事業所ごとに置くべき員数にかかわらず、

- ① 当該多機能型事業所の利用者の数が60人以下の場合は、1人以上
- ② 当該多機能型事業所の利用者の数が61人以上の場合は、1人に60人を超えて40人を増すごとに1人を加えた数以上とすること。

○ その他の留意事項

多機能型による各指定障害福祉サービス事業所ごとに配置とされる従業者(管理者及びサービス管理責任者を除く。)間での兼務は認められないものであり、当該各指定障害福祉サービスごとに必要な従業者の員数が確保される必要があること。

○ 設備の特例

多機能型による各指定障害福祉サービス事業所の設備については、当該各指定障害福祉サービスごとに必要とされる相談室、洗面所、便所及び多目的室等を兼用することができる。

※「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について」第16

新体系事業の施設・設備の要件

各事業ごとの施設・設備の目安については、次のとおり。
具体的には、事業の実施計画に基づき、個別に審査されます。

区分	生活介護	自立訓練	就労移行支援	就労継続支援	地域活動支援センター
訓練・作業室	利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保 訓練・生産活動等に必要となる器具备品を備えること				創作活動又は生産活動の機会の提供及び社会との交流の促進等ができる場所
相談室	室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること				
洗面所	利用者の特性に応じたもの				
便所	利用者の特性に応じたもの				利用者の特性に応じたもの
多目的室その他 運営上必要な設備	相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合兼用できる。				
その他				訓練・作業室は、サービスの提供に支障がない場合、設けられないことができる	

管理者の資格要件

管理者の資格要件については、次のとおり(就労継続支援事業)

資格要件
① 社会福祉法第19条各号のいずれかに該当する者 社会福祉主事資格要件に該当する者(同等以上で社会福祉士、精神保健福祉士)
② 社会福祉事業に2年以上従事した者 社会福祉事業:社会福祉法第2条に定める第1種、第2種社会福祉事業
③ 企業を経営した経験を有する者 企業の取締役等
④ これらと同等以上の能力を有すると認められる者 社会福祉施設長資格認定講習を修了した者

社会福祉主事任用資格(大学等において厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者)

➢2000年(平成12年)3月31日までに履修した者に適用される科目(32科目、このうち3科目の履修)

社会福祉概論、社会福祉事業史、社会福祉事業方法論、社会調査統計、社会福祉施設経営論、社会福祉行政、公的扶助論、児童福祉論、保育理論、身体障害者福祉論、精神薄弱者福祉論、老人福祉論、医療社会事業論、地域福祉論、協同組合論、法律学、経済学、心理学、社会学、社会政策、経済政策、社会保障論、教育学、刑事政策、犯罪学、倫理学、生理衛生学、公衆衛生学、精神衛生学、医学知識、看護学、栄養学

➢2000年(平成12年)4月1日から適用される科目(34科目、このうち3科目の履修)

社会福祉概論、社会福祉事業史、社会福祉援助技術論、社会福祉調査論、社会福祉施設経営論、社会福祉行政論、社会保障論、公的扶助論、児童福祉論、家庭福祉論、保育理論、身体障害者福祉論、知的障害者福祉論、精神障害者保健福祉論、老人福祉論、医療社会事業論、地域福祉論、法学、民法、行政法、経済学、社会政策、経済政策、心理学、社会学、教育学、倫理学、公衆衛生学、医学一般、リハビリテーション論、看護学、介護概論、栄養学、家政学

社会福祉施設長資格認定講習

➢社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉学院(ロフォス湘南)が実施する通信授業
所要経費:62,000円、スクーリング:5日間

サービス管理責任者の実務経験

サービス管理責任者の実務経験については、次のとおり

業務範囲	業務内容	経験年数
障害者の保健、医療福祉、就労、教育の分野における支援業務	ア 施設等において相談支援業務に従事する者	5年以上
	イ 保険医療機関において相談支援に従事する者で次のいずれかを有する者 (1) 社会福祉主事任用資格、(2) 訪問介護員2級以上に相当する研修の修了、(3) 国家資格等	
	ウ 障害者職業センター、障害者雇用支援センター、障害者就業・生活支援センターにおける就労支援に関する相談支援の業務に従事する者	
	エ 盲・ろう・特別支援学校における進路相談・教育相談の業務に従事する者	
	オ その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者	
② 直接支援業務	カ 施設及び医療機関等において介護業務に従事する者	10年以上
	キ 特例子会社、重度障害者多数雇用事業所における就業支援の業務に従事する者	
	ク 盲・ろう・特別支援学校における職業教育の業務に従事する者	
	ケ その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者 ○市町から補助金または委託により運営されている小規模作業所	
③ 有資格者	コ 上記②の直接支援業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格、(2) 訪問介護員2級以上に相当する研修の修了、(3) 児童指導員任用資格、(4) 保育士、(5) 精神障害者社会復帰施設指導員任用資格	5年以上
	サ 上記①の相談支援業務及び上記②の直接支援業務に従事する者で国家資格等による業務に5年以上従事している者	3年以上

※ 国家資格：医師、歯科医師、薬剤師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士(管理栄養士を含む)、精神保健福祉士

サービス管理責任者の業務

サービス管理責任者等の業務については、次のとおり

(サービス管理責任者の責務「人員、設備、運営基準 § 59」)

- ① 利用申込者の利用に際し、その者の心身の状況、当該就労継続支援B型事業所以外における障害福祉サービス等の利用状況等を把握すること。
- ② 利用者の心身の状況、生活環境等に照らし、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう定期的に検討し、自立した日常生活を営むことができると認められる利用者に対し、必要な支援を行うこと。
- ③ 他の従業者に対する技術指導及び助言を行うこと。

(就労継続支援B型計画の作成等「人員、設備、運営基準 § 58」)

- ① 管理者は、サービス管理責任者に就労継続支援B型に係る個別支援計画(以下「就労継続支援B型計画」という。)の作成に関する業務を担当させる。
- ② 就労継続支援B型計画の作成に当たり、適切な方法により、利用者のアセスメントを行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容を検討しなければならない。
- ③ アセスメントに当たっては、利用者に面接し、面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。
- ④ アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、就労継続支援B型の目標及びその達成時期、提供する上での留意事項等を記載した就労継続支援B型計画の原案を作成しなければならない。就労継続支援B型以外の福祉サービス等との連携も含めて原案に位置付けるよう努めなければならない。
- ⑤ 就労継続支援B型計画の作成に係る会議を開催し、原案の内容について意見を求める。
- ⑥ 就労継続支援B型計画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る。
- ⑦ 就労継続支援B型計画を作成した際には、その計画を利用者に交付する。
- ⑧ 就労継続支援B型計画の作成後、モニタリング(利用者についての継続的なアセスメントを含む。)を行うとともに、少なくとも6月に1回以上、計画の見直しを行い、必要に応じて変更を行う。
- ⑨ モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行い、特段の事情のない限り、次のとおり行う。
 - (1) 定期的に利用者に面接すること。
 - (2) 定期的にモニタリングの結果を記録すること。