

やむを得ない事由によりサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の配置が

認められる場合の考え方

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、配置誓約書または受講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」すれば、「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1年（特定条件を満たす場合2年）間サービス管理責任者等として配置することが可能です。（以下「みなし配置」。）

1 やむを得ない事由に該当する場合

- ・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
 - ・サービス管理責任者等が自己都合等で急に（事業所に対する事前通告無しに）退職した場合
- ※法人内の人事異動や産休育休など予見できるものは該当しません。
※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。

2 やむを得ない事由の認定に必要な届出の流れ

- ①（上記に該当する事由が発生）
- ② 兵庫県ユニバーサル推進課または健康福祉事務所へ電話連絡
申立の内容を審査し、やむを得ない事由と認められるか判断します（場合によっては【申立書（変更に関する詳細な経緯・理由・事業所の運営状況等を記載したもの）】の提出を求めます）
- 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変更届一式（申立書・配置誓約書または受講誓約書※変更届関係様式も同封）を作成・提出してください。

3 具体例

- 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 「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した結果、該当する可能性があります。
- ④ 「サービス管理責任者等が欠如した状態だったが、基礎研修受講済の人員をサービス管理責任者等として新たに雇用する」⇒予測不能な突然の欠如ではないため該当しません
- ⑤ 「みなし配置者がやむを得ない事由により欠如した」⇒基本的には該当しません