

令和6年度運営指導の結果について

主な指摘事項

◎内容及び手続きの説明及び同意

- ・利用契約書や重要事項説明書に必要事項が記載されていなかった。
（重要事項説明書に第三者評価の実施状況の記載がなく、事前同意がないものが多かった。）

◎個別支援計画の作成等

- ・アセスメントなどが、利用契約を結んだ日よりも前に行われていた。
- ・アセスメント（利用者との面接）の記録が確認できなかった。
- ・個別支援計画の原案が作成されていなかった。（記録として残されていなかった。）
- ・個別支援計画の作成に係る会議が開催されておらず、会議録が残されていなかった。
- ・個別支援計画の作成や、利用者又はその家族の個別支援計画への同意が、サービス提供開始前に行われていなかった。
- ・6ヶ月ごとに計画の見直しが行われていなかった。

◎介護（訓練等）給付費の算定及び取扱い

- ・欠席時対応加算において、欠席の確認のみで相談援助の記録が残っておらず、加算算定の要件を満たしていなかった。
- ・算定要件に係る職員の退職等により、算定要件を満たさなくなっていたが、算定を終了していなかった。
- ・個別支援計画が作成されていなかったが、減算していなかった。
- ・送迎加算ほか、記録整備や実績報告を要件とする報酬において、適切に記録や報告が行われていなかった。
（例：送迎加算は運行簿の整備など）

→ 令和6年度も、要件を満たしていないまま請求しており、給付費について返還する事例がありました。

◎掲示

- ・運営規程の概要、重要事項等説明書、従業者の勤務の体制、各種マニュアル等が掲示されていなかった。

○賃金、工賃

- ・工賃支給規程が定められておらず、適切な額の工賃が支払われていなかった。

○人員に関する基準

- ・人員配置上必要な職員が不在のままサービスが提供されていた。
- ・県に届け出ている勤務形態一覧表と実際の職員配置（職員数や勤務時間など）が異なっていた。

○定員

- ・運営規程上の定員を超過した人数の利用者へサービスを提供している日があった。

○事業所の設備

- ・県に届出のないまま設備の用途を変更していた。

○契約支給量の報告等

- ・受給者証の必要事項の記載漏れや保管漏れがあった。
- ・市町村への報告を行っていなかった。

○サービス提供の記録

- ・サービス提供の記録について、利用者から適切に確認を受けていなかった。

○施設外支援、施設外就労

- ・人員配置基準や、訓練目標に関する達成度の評価等の要件を満たさないまま、施設外支援、施設外就労を行っていた。

○非常災害対策

- ・非常災害時における利用者の安全の確保等のために必要な措置に関する計画や、避難経路図が作成・掲示されていなかった。

○虐待等の禁止

- ・虐待防止に関する対応マニュアルや、研修計画が策定されていなかった。
- ・虐待防止委員会の会議が開催されておらず、会議録が残されていなかった。

○会計の区分

- ・福祉事業会計と、生産活動に関する会計（就労会計）が区分されていなかった。
- ・多機能型事業所等において、サービスの種別ごとに、決算書類上の会計が区分されていなかった。

○変更の届出

- ・人員や設備の用途を変更していたが、県に変更届が提出されていなかった。

もう一度再確認を！

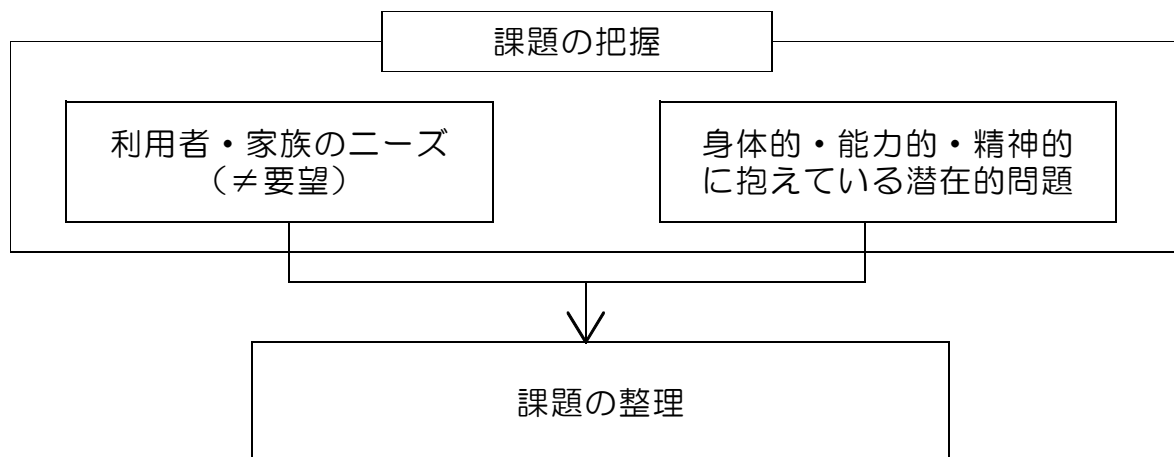
- 人員に関する基準、設備に関する基準、運営に関する基準を遵守しているか。
- 加算を算定する場合は、算定の要件についてしっかり確認を行っているか。
- 運営指導において指摘のあった事項について、改善を行い、従業者に周知を図っているか。

アセスメント(課題の把握)

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を定める条例施行規則47条（平成25年宮城県規則第39号、以下宮城県条例規則という。他のサービスも同様の規定あり。）

- 2 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（以下この条において「アセスメント」という。）を行うとともに、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、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の検討をしなければならない。
- 3 アセスメントに当たっては、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定の支援を行うため、当該利用者の意思及び選好並びに判断能力等について丁寧に把握しなければならない。
- 4 アセスメントに当たっては、利用者に面接して行わなければならない。この場合において、サービス管理責任者は、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。

◎サービス管理責任者が自己の責任において、客観的に利用者のニーズ（課題）を把握する。



- ・ 利用者と面接
- ・ 家族と面接
- ・ 関係機関（病院や他の事業所等）と連携
- ・ 支援員が記載しているケース記録
- etc…

主な指摘事項

- ・ 面接を行っていない。
- ・ 面接を行っているが、記録が残っていない。
- ・ 面接の際に面接の趣旨を利用者に説明していない。
- ・ 面接をサービス管理責任者以外が行っている。

計 画 の 作 成

宮城県条例規則47条

- 5 サービス管理責任者は、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、指定療養介護の目標及びその達成時期、指定療養介護を提供する上での留意事項等を記載した療養介護計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定療養介護事業所が提供する指定療養介護以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて療養介護計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。
- 6 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に係る会議（利用者及び当該利用者に対する指定療養介護の提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいい、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を開催し、当該利用者の生活に対する意向等を改めて確認するとともに、前項に規定する療養介護計画の原案の内容について意見を求めるものとする。
- 7 サービス管理責任者は、第五項に規定する療養介護計画の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なければならない。
- 8 サービス管理責任者は、療養介護計画を作成した際には、当該療養介護計画を利用者及び指定特定相談支援事業者等に交付しなければならない。

アセスメントをまとめる（保存）



計画原案の作成（保存）

利用者、家族の意向／支援の方針／目標、達成時期の設定／他機関との連携



会議の開催



支援員等の意見の反映（保存）



会議内容を踏まえて、計画の原案を修正



利用者、家族への説明(文書同意)



計画書の交付（特定相談支援事業所へも交付）

主な指摘事項

- ・ サービス管理責任者以外が作成している。
- ・ 短期と長期の目標を作成することが望ましい。
- ・ 計画書の原案が保存されていない。
- ・ 会議を開いていない。（議事録が残っていない）
- ・ 利用者又は家族の文書の同意を得ていない。
- ・ 利用者へ計画書を交付していない。
- ・ 文書同意や計画書の交付が計画開始前にされていない。

モニタリング(計画の評価)・計画の見直し

宮城県条例規則47条

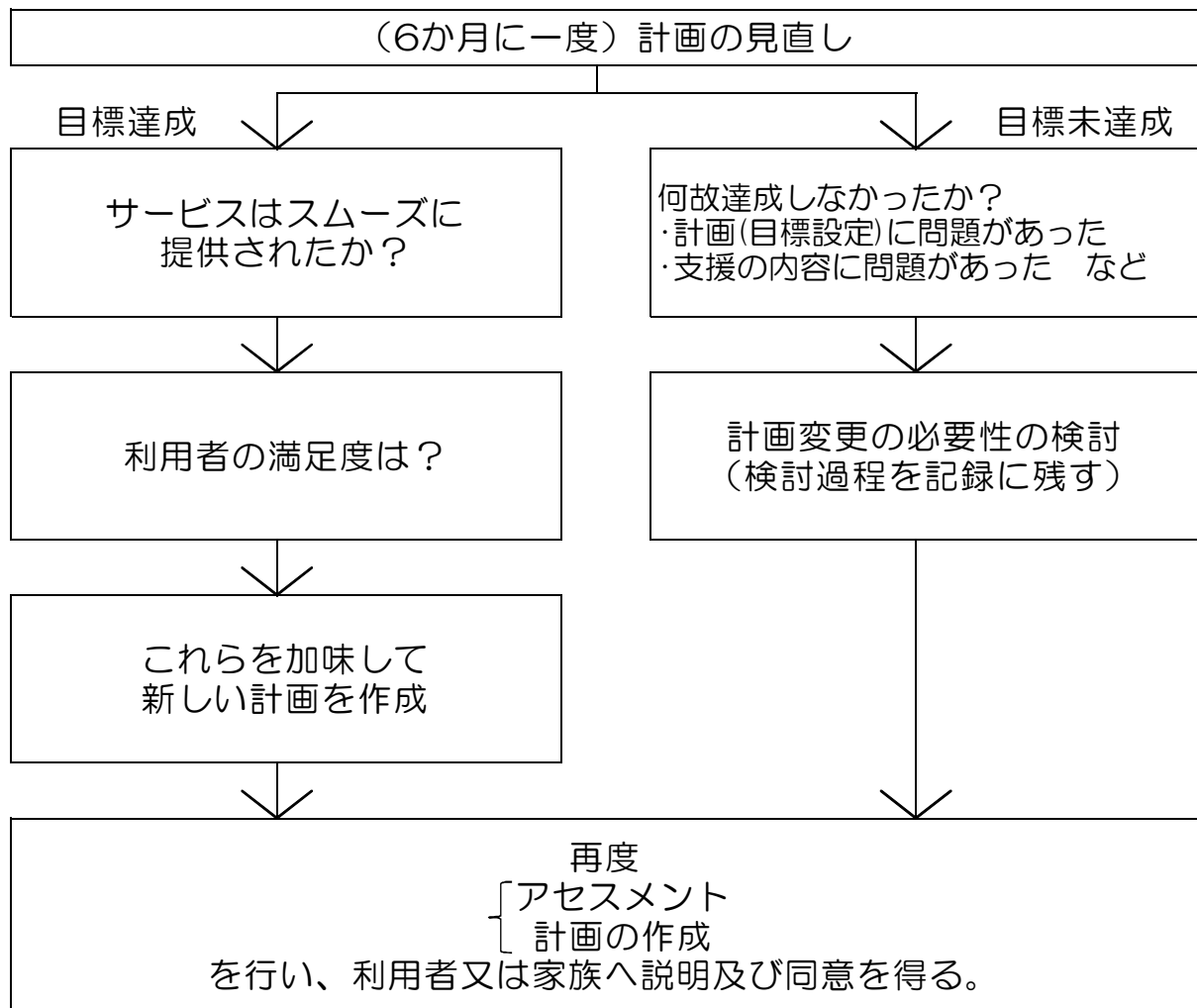
9 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成後、療養介護計画の実施状況の把握（利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。）を行うとともに、少なくとも六月に一回以上、療養介護計画の見直しを行い、必要に応じて療養介護計画の変更を行うものとする。

（注:自立訓練・就労移行支援は3か月に一度）

10 サービス管理責任者は、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うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 定期的に利用者に面接すること。
- 二 定期的にモニタリングの結果を記録すること。

11 第二項から第八項までの規定は、第九項に規定する療養介護計画の変更について準用する。



主な指摘事項

- ・ 期間ごとに、見直しを行っていない。
- ・ 利用者と面接をしていない。
- ・ 家族と連絡をとっていない。
- ・ 計画内容が一律で同じである(検討をしていない)。
- ・ 見直しにあたって、計画書の交付や利用者・家族への説明等がされていない。
（計画に変更がない場合を含む）

運営指導の概要と確認事項について

1 運営指導（旧実地指導）について

（1）目的

障害者等が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、指定障害福祉サービス事業者等（※仙台市に設置の事業所等を除く）に対し、対象サービス等の質の確保、並びに自立支援給付等の適正化を図ることを目的に運営指導を行います。

運営指導では、事業所等の運営が健全かつ円滑に行われるよう、関係法令に基づき自立支援給付等対象サービス等の内容、及び自立支援給付費等に係る費用の請求に関する指導を行います。また、業務管理体制の適正化を図ることを目的に、業務管理体制の整備・運用状況も確認します。

（2）根拠法令

障害者総合支援法第 11 条第 2 項、第 51 条の 3 第 1 項
児童福祉法第 34 条の 5、第 46 条、第 57 条の 3 の 3

（3）指導形態

① 集団指導

全ての指定サービス事業者等に対し、必要な指導の内容に応じ講習会方式により実施します。（年に 1 ～ 2 回）

② 運営指導（令和 7 年度は 7 月上旬より実施予定）

指定障害福祉サービス事業者等の事業所において実施します。

対 象	実施時期
指定障害福祉サービス事業所、指定相談支援事業所、指定障害児通所支援事業所	概ね 3 年に 1 回
指定障害者支援施設、指定自立医療機関及び児童福祉施設	概ね 2 年に 1 回
新たに自立支援給付等対象サービス等を開始した事業所	指定から概ね 6 か月以内に実施
利用者、職員、県民等からの重大な虐待通報、苦情、人員配置や請求に関する不正疑いの情報提供があった場合など、必要と認められた場合	随時

※ 内容によっては、事業所における現状確認のため、対象事業者等に事前の通知を行わずに運営指導を行う場合があります。御理解と御協力をお願いします。

※ 平成 29 年度から、市町村が障害者総合支援法第 10 条に基づき県の運営指導に同行し指導を行う場合があります。

※ 著しい運営基準違反等の疑いが生じた場合は、運営指導を中止し直ちに監査を行うことがあります。

※ 当該年度の障害者総合支援法等に基づく運営指導の計画策定の際、社会福祉法に基づく法人監査における障害福祉サービス事業所等に対する運営指導の実績についても考慮し計画を策定します。

（４）運営指導の流れ

（県）運営指導実施の通知送付 → （事業者等）事前提出資料の提出 → 運営指導
→ （県）結果送付（２か月後目安）→ （事業者等）改善報告書の提出（１か月後）

※ 指導結果の通知を待たずに改善できるところは改善してください。

（５）運営指導当日の流れ（所要時間目安：４時間）

内 容	留意点
1 名刺交換・挨拶	
2 施設内状況確認	・届出図面と現況が一致するか ・利用者の選択の参考となる資料は掲示されているか (例：運営規程、重要事項説明書、利用契約書ひな形、各種マニュアル類) ・衛生管理は適切か (例：手洗い場に石けん、ペーパータオル、消毒液の設置など) ・非常災害対策はされているか (例：非常設備（消火器等）の設置、非常災害対策計画の策定、避難経路の掲示)
3 書類確認及び聞き取り	・セルフチェックシート等の事前提出資料に基づき、関係書類を確認します。 ※<u>パソコンやタブレットなど、電磁的媒体により各種データが保管されている場合は、パソコン等の画面を確認するなどの方法を取ることも可能ですので、書類を全て印刷していただく必要はありません。</u> <聞き取り対応者例> ・施設運営全般について→管理者 ・利用者支援について→サービス管理責任者、 児童発達支援管理責任者 等 ・請求関係→請求担当職員
4 担当者打合せ	・運営指導担当者のみによる打合せ
5 講評	

2 運営指導における重点確認事項について

(1) 個別支援計画(平 18 厚令 171 第 58 条ほか)

これまでの運営指導において、個別支援計画作成の手続が適切に行われていない事例が見受けられました。

- サービス管理責任者が計画を作成しているか
- モニタリングを行い、記録を作成、保管しているか
- アセスメントを面談により行い、記録を作成、保管しているか
- 計画原案を作成、保管しているか
- 計画原案の内容を会議において検討しているか
- 計画原案の内容について利用者又はその家族に説明し、同意を得ているか

など一連の流れを確認します。

なお、個別支援計画を作成の際、アセスメント記録での代用や、口頭のみで利用者へ説明を行うなど、個別支援計画としての記録が残っていない場合は、個別支援計画未作成となり、個別支援計画未作成減算が適用されるので御注意ください。

(2) 人員配置基準等 (平 18 厚令 171 第 78 条、平 18 厚令 171 第 66 条ほか)

これまでの運営指導において、人員配置基準違反が疑われる事例が散見されました。届出のとおり、必要な人員が必要な時間、当該事業所に勤務し、任命されている業務に従事しているか確認します。

- 管理者が、従業者及び業務の管理その他の管理を一元的に行っているか、名義のみの管理者ではないか確認します。
- 多機能型において、複数のサービスを兼務している従業者は、就業時間の合計が 1 日に勤務すべき時間に達していたとしても、サービスごとに必要な「1人以上配置すべき常勤職員」とすることはできません。

(不適切な事例)

- ・ 生活支援員、職業指導員として届け出ているが、実際には事務の業務を行っている。
- ・ 管理者の勤務状況が届出の時間と異なっている。勤務実態が確認できない。
- ・ A 事業所の専従の従事者が、同法人内の B 事業所にも従事している。
- ・ サービス管理責任者、生活支援員、職業指導員等として 1 日勤務することになっているが、届出時間どおり勤務していない。法人の業務等に従事するために頻繁に事業所から離れている。

(3) 各種加算 (報酬告示ほか)

これまでの運営指導では、各種加算の要件についての不備が多数認められました。加

算要件を満たし適正な障害福祉サービスの提供を行っているかについて、各要件を満たす事が確認できる資料などを確認します。

特に指摘の多い加算

- 欠席時対応加算→ 状況の確認の記録に加え、相談援助の記録が必要
- 送迎加算→ 居宅以外の場所からの送迎は同意書が必要
- 食事提供体制加算→ 要件を満たしていない（施設外で調理された食事を提供する場合はクックチルなど衛生上適切な措置が取られている場合のみ算定が可能。また、利用者が自身の食事の調理を行っている場合には加算を算定できません）

（４）賃金及び工賃（平 18 厚令 171 第 85 条、第 192 条、第 201 条ほか）

利用者に対する賃金及び工賃を適正に支払っているか、また、工賃向上のためどのような取り組みを行っているか確認します。

※ 利用者に対する賃金及び工賃の支払に当たっては、原則として自立支援給付を充ててはならない。

※ 生産活動の事業収入から生産活動の事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となっているか。

（５）会計の区分（平 18 厚令 171 第 41 条）

事業所ごとに経理を区分するとともに、サービスごとに会計を区分しているか、また、その会計は「就労支援の事業の会計処理の基準」に則り、適切に処理されているか、積立金の積み立て方法や金額は適切か、などを確認します。

【根拠法令等】

法：障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法第 123 号）

施行規則：障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成 18 年省令第 19 号）

平 18 厚令 171：障害者に日常生活を総合的に支援するための法律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 年厚労省令第 171 号）

H28.4.1 付け障第 8 号：預り金の管理に係る取扱指針について（H28.4.1 付け障第 8 号宮城県保健福祉部長）

運営指導における指摘事項を踏まえた注意点等について

実地指導において指摘事項が多い点及び留意していただきたい点は、以下の事項になります。

1 送迎加算

(1) 概要

指定障害福祉サービス事業所が利用者に対して送迎を行っており、事前に県に届け出た場合に所定の単位数を算定するもの。

(2) 加算を算定できない例

- ① 居宅以外を送迎場所にしてしたが、利用者の同意書がなかった。
⇒居宅以外でも、最寄り駅等の集合場所との送迎が可能です。特定の場所を定めて、事前に利用者から文書で同意を得る必要があります。また、利用者や事業者の都合により、あらかじめ定めた場所以外の場所へ送迎した場合も、加算を算定できません。
- ② 送迎の記録がなかった。
⇒送迎加算の算定のためには、実際に利用した記録の整備が必要です。送迎加算を算定する場合は、利用日ごとに、誰がいつ利用したのか確認できる記録をつけてください。
- ③ 病院や他事業所を利用するための送迎
⇒病院や他事業所を利用するための移動は本来の送迎とは趣旨が異なり、送迎加算の対象とはなりません（病院や日中一時支援事業所がたまたま集合場所となっている場合を除く。）。
⇒短期入所事業所のような利用者の宿泊場所については、居宅に準ずるものとして、送迎加算の対象として差し支えありません。ただし、短期入所事業所が、日中活動サービス事業所と当該短期入所事業所間の送迎を行った場合には、送迎加算は算定することができません。

2 食事提供体制加算

(1) 概要

低所得者等である利用者に対して、事業所の責任において、利用者に対する食事の提供のための体制を整えている場合に、一日につき所定の単位数を加算するもの。

(2) 加算を算定できない例

- ① 外部から弁当等を購入して提供している場合

- ② 出前等による食事を温め直して提供している場合
⇒事業所外で調理された食事を搬入し、提供する場合は、クックチル・クックフリーズにより冷蔵・冷凍されたものを再度加熱して提供するか、クックスープによって温かいまま提供するもので、運搬手段及び衛生上適切な措置が取られている場合に加算の算定が認められます。
⇒調理を外部業者に委託する際には、利用者への食事提供に係る最終的な責任が事業所にあることを認識し、体制を整えてください。
- ③ 事業所に従事する調理員または業務委託をした第三者以外の者が調理をしている場合
⇒訓練の一環として、利用者が利用者の食事の調理を行っている場合には加算を算定できません。
なお、支援員等が調理を担当している場合は、調理に従事した時間は支援員等として業務に従事した時間から除外しますので、人員配置の確認の際には御注意願います。

3 欠席時対応加算

(1) 概要

利用者がサービスの利用を予定していた日に、急病などでその利用を中止した場合において、前々日、前日、当日に連絡があり、利用者・家族との連絡調整その他の相談援助を行い、利用者の状況や相談援助内容等を記録した場合に、一月につき4回まで算定できるもの。

なお、当該加算を算定する場合は、キャンセル料の徴収は行わないこととする。

(2) 加算を算定できない例

- ① 欠席時対応の記録がない、または不十分だった場合
⇒利用者が欠席しただけでは加算の対象とはなりません。利用者・家族に対する相談援助を行うとともに、その記録を残す必要があります。最低限、欠席の連絡を受けた日時、欠席の連絡をしてきた相手、欠席の連絡を受けた職員名、欠席した理由、次回の利用予定を記録してください。
- ② 利用者が事業所を休んだ理由が事前に予測できた場合
⇒利用者本人の急病以外でも、介護する家族の急病や急な法事など、事前に予測不可能な理由による欠席は加算の対象となります。しかし、定期的な通院など、事前に予測可能な理由による欠席は加算の対象とならないので御注意願います。

4 障害者虐待の防止・権利擁護

施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため、障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の1%を減算）となります。

5 業務継続に向けた感染症や災害への対応力の取組の強化

（1）概要

感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービス等を継続的に提供できる体制を構築するため、業務継続に向けた計画の策定の徹底を求める観点から、感染症又は非常災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定の場合、基本報酬が減算となります。その際、一定程度の取組を行っている事業所に対し経過措置が設けられています。

（2）減算単位

〔業務継続計画未策定減算〕

- ・100分の3に相当する単位数を減算

（療養介護、施設入所支援（施設入所支援のほか、障害者支援施設が行う各サービスを含む）、共同生活援助、宿泊型自立訓練、障害児入所施設）

- ・100分の1に相当する単位数を減算

（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、短期入所、生活介護、自立生活援助、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援、障害児相談支援、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援（障害者支援施設が行う各サービスを除く））

（3）算定要件

以下の基準に適用していない場合、所定単位数が減算されます。

- ・感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（業務継続計画）を策定すること。
- ・当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずること。

※令和7年3月31日までの間、「感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備」及び「非常災害に関する具体的計画」の策定を行っている場合には、減算を適用しない。ただし、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、自立生活援助、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援については、「非常災害に関する具体的計画」の策定が求められていないこと等を踏まえ、令和7年3月31日までの間、

減算を適用しない。

※就労選択支援については、令和9年3月31日までの間、減算を適用しない経過措置を設ける。

(4) 参考

令和5年度第1回集団指導で、策定にあたってのポイント等を示しておりますので、御確認ください。また、厚生労働省 HP に BCP の作成ガイドラインやひな形が掲載されておりますので、策定にあたっての参考にしてください。

[令和5年度第1回集団指導]

<https://www.pref.miyagi.jp/site/syoufuku-top/syuudansidou.html>

[厚生労働省 HP : 障害福祉サービス事業所等における業務継続計画 (BCP) 作成支援に関する研修]

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_kour_eisha/douga_00003.html

6 児童指導員加配加算（児童発達支援・放課後等デイサービス）

(1) 概要

児童発達支援（放課後等デイサービス）給付費の算定に必要なとなる従業者の員数（基準人員に加え、児童指導員等又はその他の従業者を1以上配置しているものとして 事前に県に届け出た場合に、利用定員や加配する職員の実務経験に応じて算定するもの。

(2) 加算を算定できない例

① 定員超過により、児童指導員等の加配 1 名以上（常勤換算による算定）を満たしていない場合

⇒定員超過となる日については、基準人員は通常時の基準人員よりも多く配置する必要があります。当該日に加配職員以外で定員超過時に必要となる基準人員を配置できない場合は、その月の児童指導員加配加算を取得できません。

② 基準人員に欠如が生じている場合

⇒児童指導員や保育士が、「提供を行う時間帯を通じて必要な人数配置されていること」や「うち一人以上は常勤でなければならない」を満たしていない場合など、基準人員に欠員が生じている場合は、その月の加配加算を算定できません。また、管理者及び児童発達支援管理責任者が配置されていない場合においても同様に加配加算を算定することはできません。

(3) 注意点

児童指導員等加配加算を「常勤専従（経験５年以上）」及び「常勤専従（経験５年未満）」の配置形態で算定している場合において、加配要員の職員がその月の中で、基準人員として勤務する日が１日でもある場合には、「常勤専従」要件を満たしません。

7 特別地域加算について

(1) 算定要件

こども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める地域に居住している利用者等に対してサービスの提供が行われた場合に算定ができる加算。なお、利用者の居住地以外にも、就労定着支援では利用者の居宅又は雇用された事業所が該当地域に所在する場合、保育所等訪問支援では利用児の通う保育所等が該当地域に所在する場合であって、それぞれ該当地域を訪問し、対面でサービスを提供した場合に算定が可能となる。

(2) 算定対象サービス

居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、地域移行支援、地域定着支援、自立生活援助、自立訓練（生活訓練・機能訓練）、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、計画相談支援、障害児相談支援

(3) 参考

宮城県内の対象地域については、県 HP に掲載されておりますので、参考にしてください。

〔指定障害福祉サービス等における特別地域加算について〕

<https://www.pref.miyagi.jp/site/syoufuku-top/tokubetutiiki.html>

8 定員超過となる場合の取り扱いについて

(1) 概要

指定障害福祉サービス事業所等の利用定員を上回って利用させている定員超過利用については、適正なサービスの提供が確保されることを前提に可能とされていますが、厚生労働省告示の規定以上の利用人数となる場合には減算が適用されます。

(2) 減算単位

〔定員超過利用減算〕

・ 100分の70に相当する単位数を減算

(3) 注意点

減算の対象とはならない定員超過利用を行う場合であっても、定員基準違反の状態に変わり無く、無条件に定員超過利用を容認するものではありません。なお、定員を超過する場合については、利用者処遇等について十分配慮のうえ、適切なサービス提供が行われる環境が担保されている必要があるため、予め指定権者へご相談願います。

9 自己評価結果の報告について（児童発達支援・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援）

(1) 概要

指定通所基準等の規定に基づき、おおむね1年に1回以上、自己評価及び事業所を利用する障害児の保護者による評価（保育所等訪問支援にあつては、当該事業所の訪問支援員が当該障害児に対して保育所等訪問支援を行うに当たって訪問する施設による評価を含む。（以下「訪問先施設」という。）による評価を含む。))が行われ、その結果等の公表が適切に行われていない場合に、通所報酬告示の規定に基づき、障害児通所給付費等が減算となります。

(2) 減算単位

〔自己評価結果等未公表減算〕

・100分の15に相当する単位数を減算

(3) 指定通所基準等の規定に基づき、求められる具体的な対応

- ① 事業所の従業者による評価を受けた上で、自己評価を行う。（自己評価）
- ② 事業所を利用する障害児及びその保護者（保育所等訪問支援にあつては訪問先施設を含む。）による評価を受ける。（保護者評価）
- ③ ①及び②の結果を事業運営に反映させて、常に質の改善を図る。（改善の内容）
- ④ ①、②及び③（以下「自己評価結果等」と言う。）を、インターネットの利用その他の方法により公表し、その公表方法及び公表内容を都道府県に届け出る。

(4) 減算期間

当該減算については、自己評価結果等の公表が都道府県に届出がされていない場合に減算することになります。具体的には、届出がされていない月から当該状態が解消されるに至った月まで、障害児全員について減算するものです。

⇒情報公表システムの公表期限（毎年7月31日）までに前年度実施分

の公表を行っていない場合は減算となります。
⇒新規指定の事業所については、指定から1年以内に実施し、届出を行ってください。

10 地域連携推進会議の設置等について（共同生活援助・施設入所支援）

（1）概要

施設等と地域が連携することにより、「利用者と地域との関係づくり」「地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進」「施設等やサービスの透明性・質の確保」「利用者の権利擁護」といった目的を達成するため、『地域連携推進会議の設置』及び『当該会議の構成員による事業所見学の実施』が令和7年度より義務化されております。

（2）会議の構成員と人数

地域連携推進会議の目的を踏まえ、構成員は、利用者、利用者家族、地域の関係者、福祉に知見のある者、経営に知見のある者、施設等所在地の市町村担当者などを想定しており、有意義な意見交換ができる人数として、5名程度が望まれます。

（3）会議の開催頻度

最低でも施設等内での会議を1回以上、施設等への訪問を年1回以上実施することが必要である。また、会議は対面実施、訪問は施設等への現地訪問を原則としつつ、構成員の都合等によりオンラインで行うことも可能です。なお、会議の設置は、指定を受けた事業所単位であることに留意願います。

（4）会議の議題の内容

議事次第例は以下のとおり。

1. 施設等・地域の連携（40分）
 - ・障害についてレクチャー
 - ・近隣からの苦情等の共有
 - ・地域行事の御案内
2. 施設等やサービスの透明性・質の確保（40分）
 - ・利用者の日常生活の様子について
 - ・経営状況の報告
 - ・BCP（業務継続計画）の策定状況について
3. 利用者の権利擁護（40分）
 - ・虐待、事故、ヒヤリハットの報告

- ・支援者の様子
 - ・利用者の意向アンケート結果
- (5)『地域連携推進会議の設置等』に代える外部評価の実施等
- 事業者が、サービスの質に係る外部の者による評価及び当該評価の実施状況の公表等を実施している場合は、『地域連携推進会議の設置等』に代えることができる。

⇒参考：宮城県福祉サービス第三者評価機関

<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/syahuku/hyoukakikan.html>

障害福祉サービス等情報公表制度について

障害福祉サービス等情報公表制度については、以下の点に御注意願います。

1 報告する際の留意点

(1) 報告内容の未入力項目について

障害福祉サービス等情報公表システム（ワムネット）上の必須項目は、あくまでシステムエラーチェック用の項目ですので、報告に当たり、必須項目を含む入力可能な全ての項目について入力の上、報告（申請）願います。

(2) 報告内容の差戻しについて

県において報告内容を確認後、内容に修正を必要とする項目や不足等があれば、システム上で差戻し処理を行います。差戻しを受けたら、そのまま放置せず、至急差戻し理由を確認の上、報告願います。

(3) 財務諸表関係書類について（社会福祉法人は除く）

原則として財務諸表関係書類をシステムに添付する必要があります。なお、就労系事業所については、就労支援事業別事業活動明細書も併せて添付願います。

※新規指定日から1年間は財務諸表関係書類の添付は不要です。

(4) 新規指定の事業所について

指定日から1か月以内にシステムによる申請が必要です。

(5) ID・パスワードを忘れた場合は、以下の手順で処理願います。

① IDを忘れた場合

宮城県障害福祉課で確認できますので、以下までお問い合わせ願います。

○宮城県障害福祉課運営指導班

電話：022-211-2558

メール：syofukuun_wamnet@pref.miyagi.lg.jp

※ 仙台市指定事業所については、宮城県ではIDが表示されませんので、仙台市健康福祉局障害福祉サービス指導課へお問い合わせ願います。

（システムの仕様上、お問い合わせ先の連絡番号が1つしか登録できないため、県障害福祉課の電話番号を登録しております。このため、仙台市内指定事業所から県にお問い合わせがあった際は、仙台市障害者支援課を改めて案内させていただいておりますので予めご承知願います。）

② パスワードを忘れた場合

障害福祉サービス等情報公表システムの「ログイン画面」に表示されている【パスワードをお忘れの場合はこちら】のリンクをクリックし、画面に従い、パスワードのリセット処理を行ってください。

2 定期更新について

指定障害福祉サービス等提供事業者は、年1回、登録内容の更新等について報告することとしています。

(1) 作業内容

システムから、変更のあった事業者情報を更新の上、「承認者へ申請する」をクリック願います。

(2) 報告期限

令和7年7月31日までとなりますので、期限までに必ず報告願います。

※公表がされていない場合は減算となる場合があります。

(3) 公表日

令和7年9月末までに公表する予定です。

※令和7年度中の新規指定の事業所については、指定日から2か月以内に公表予定です。

3 その他

○ 法人代表アドレスに変更があった場合は、システムの法人アカウントから変更願います。

○ 法人情報や事業所基本情報が登録されていない場合は、障害福祉課又は各保健福祉事務所（地域事務所）へ御連絡願います。

○ システムへの入力に当たっては、システム操作説明書（事業者用）又はシステムの記入要領を参照願います。

○ システムのログインURL <https://www.int.wam.go.jp/sfkohyoin/>

○ システム関係連絡板
<https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/shofukuinfopub/jigyo>

○ 報告期限までに報告がない場合又は虚偽報告が疑われる場合は、障害者総合支援法又は児童福祉法に規定する調査又は実地指導を行う場合があります。

障害福祉施設における安全の確保について

目的・背景：令和4年9月に送迎用バスへの園児置き去り死亡事案を受け、同年10月に幼児等の所在確認と送迎用バス等への安全装置の装備の義務づけを含む「こどものバス送迎・安全徹底プラン」が取りまとめられた。

障害児通所支援事業所で必要となる対応

- (1) 安全計画の策定
- (2) 事業所外での活動や送迎のために自動車を運行する際の児童の所在確認
- (3) 送迎を目的とした自動車へのブザーの設置

(1) 安全計画の策定

障害児の安全の確保を図るため、事業所の設備の安全点検、従業者、障害児等に対する事業所外での活動、取組等を含めた事業所での生活その他の日常生活における安全に関する指導、従業者の研修及び訓練その他事業所における安全に関する事項についての計画の策定が必要になる。

※令和6年4月1日から義務化

(2) 事業所外での活動や送迎のために自動車を運行する際の児童の所在確認

事業者は、障害児の事業所外での活動や取組等のための移動で自動車を運行するときは、障害児の乗車及び降車の際に、点呼その他の障害児の所在を確実に把握することができる方法により、障害児の所在を確認しなければならない。また、障害児の送迎を行う際、障害児の降車時に所在を確認しなければならない。

※令和5年4月1日から義務化

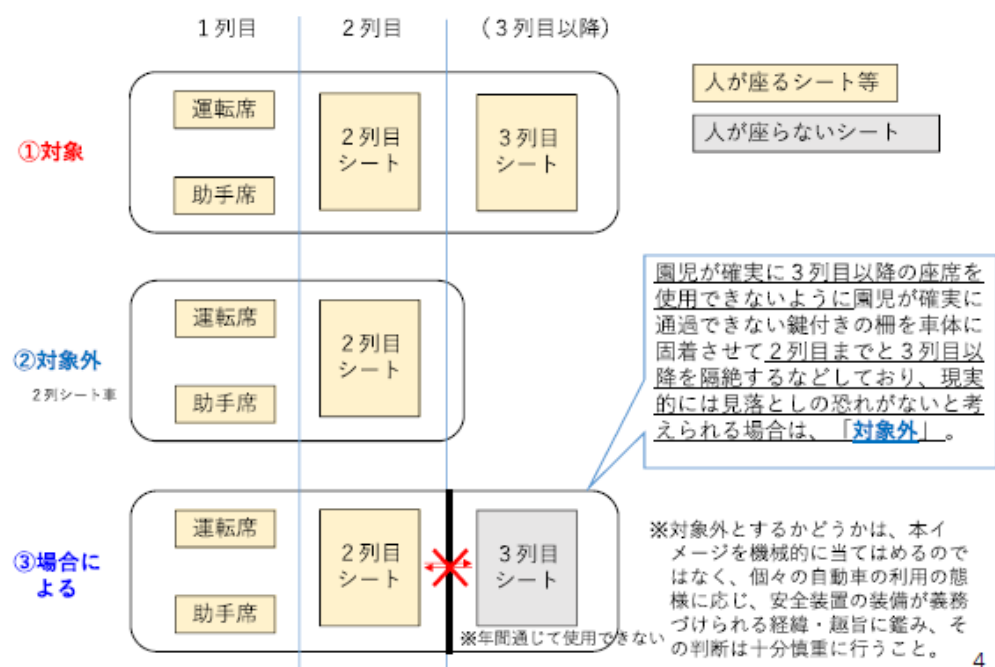
障害福祉施設における安全の確保について

(3) 送迎を目的とした自動車へのブザーの設置

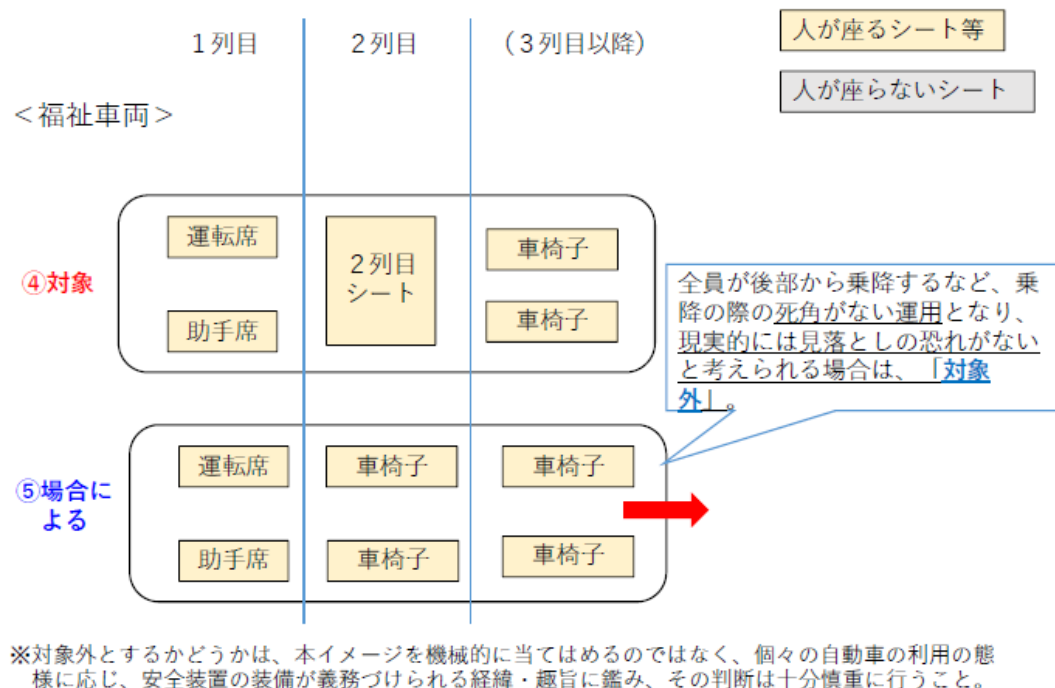
事業者は、障害児の送迎を目的とした自動車（3列以上のシートを有する車両に限る。下図参照。）を日常的に運行するときは、ブザー等により車内の障害児の見落としを防止する装置を備える必要がある。

※令和6年4月1日から義務化

安全装置の装備の義務づけの例外となる自動車のイメージ①



安全装置の装備の義務づけの例外となる自動車のイメージ②



障害福祉施設における安全の確保について ー重大事故が起きうる場面ー

●入浴中

【想定される事故】

- 火傷
- 転倒
- 沈溺

●食事中

【想定される事故】

- 誤嚥

・上記以外にも、日々の支援においては、あらゆる場面で事故は起こり得ます。

⇒利用者・職員の安全の確保に向けて、改めて事業所での安全確保についての職員間での意識の統一、危険箇所等の見直しをお願いします。

障害福祉施設サービスの質の向上のための 福祉・介護職員の処遇改善及びICT機器 による業務改善推進事業

背景

- ▷ 障害福祉サービスに従事する職員の不足は依然として深刻な状況
- ▷ 介護人材の確保・育成には、就業促進や離職防止に向けた事業所の取組が必要

事業の概要 <厚生労働省補助事業>

【給与面の改善】

- 処遇改善加算の取得支援
 - ・ 未取得事業所の新規取得支援
 - ・ より上位の処遇改善加算の取得支援

【ICT活用等による職場環境の改善】

- 職場環境の改善への取組支援
 - ・ ICTその他の活用による業務効率化支援
 - ・ 県内事業所に向けた事例発表・成果報告

コンサルティング支援（個別支援）を通じた取組支援



障害福祉サービス事業所の基盤整備，職場環境改善により，サービスの質の向上

※厚生労働省からの補助金の内示状況により実施内容が変更になる場合があります。

就労選択支援について

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。

このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

就労選択支援の法令事項

法の条文

※ 第13項を新設

第五条 (略)

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして①**主務省令で定める者**につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の②**主務省令で定める事項**の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の③**主務省令で定める便宜**を供与することをいう。

※施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

公布済みのもの

＜障害者総合支援法施行規則＞※令和6年1月25日公布

①主務省令で定める者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

②主務省令で定める事項

- 障害の種類及び程度/就労に関する意向/就労に関する経験/就労するために必要な配慮及び支援/就労するための適切な作業の環境/その他適切な選択のために必要な事項

③主務省令で定める便宜

- 障害福祉サービス事業を行う者その他の関係者との適切な支援の提供のために必要な連絡調整 等

④その他

- 支給決定の有効期間：1か月又は2か月のうち市町村が定める期間 等

＜基準省令＞※令和6年1月25日公布

○人員基準

- 就労選択支援員は、常勤換算方法で利用者の数を15で除した数以上
- 就労選択支援員は指定就労選択支援の提供に当たる者として「厚生労働大臣が定めるもの」とする 等

○運営基準

- 実施主体は、就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの等とする
- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする 等

＜報酬告示＞※令和6年3月15日公布

就労選択支援サービス費：1,210単位/日、特定事業所集中減算：200単位/日 等

今後公布予定のもの

＜政令＞※令和6年度中に公布予定

施行期日：令和7年10月1日

＜告示＞※令和6年度中に公布予定

基準省令において、就労選択支援員の要件を「厚生労働大臣が定めるもの」と規定しており、当該要件を規定する（就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする等。詳細後述）

※ 上記の他、就労選択支援の創設に伴う所要の規定の整備を行うため関係政令・省令・告示を改正予定であり、令和6年度中に公布予定

新たに創設される就労選択支援の円滑な実施①

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定
(一部改変)

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援を創設する。(令和7年10月1日施行)

対象者

- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
- ※ 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。

基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理(アセスメント)を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。

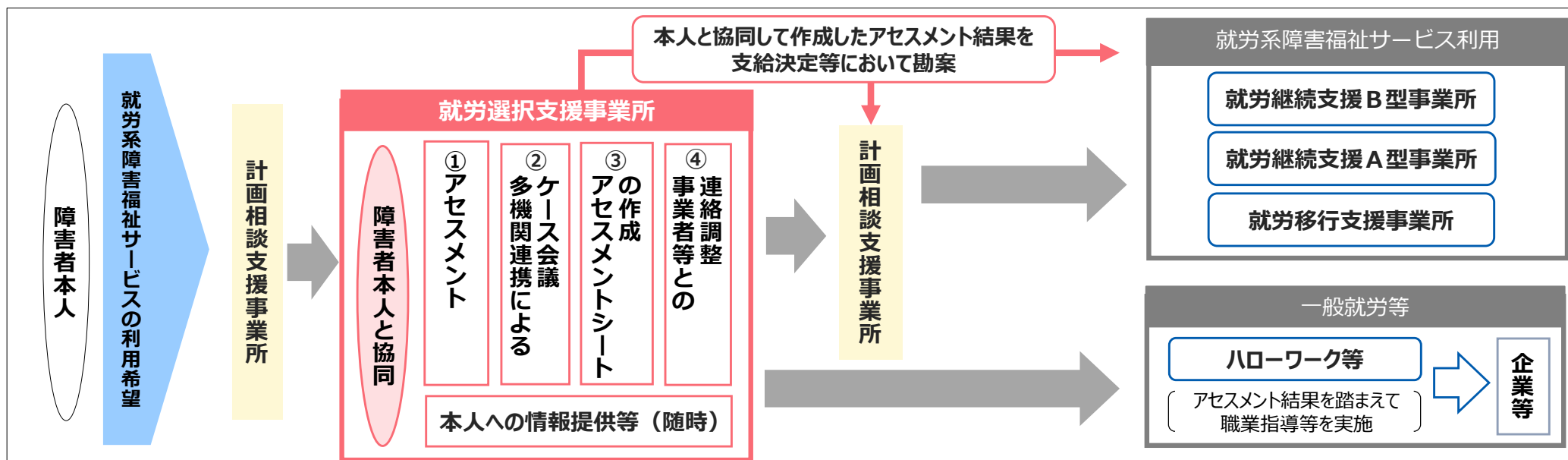
基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 **1,210単位/日**
- 特定事業所集中減算 **200単位/日**

正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

支給決定期間

- 原則1か月 1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2か月の支給決定を行う。



実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関等

- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする。

従事者の人員配置・要件

- **就労選択支援員 15：1以上**
 - ・ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ※ 経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績（注）が通算5年以上あることを要件とする。
 - ※ 基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。
 - ・ 就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。

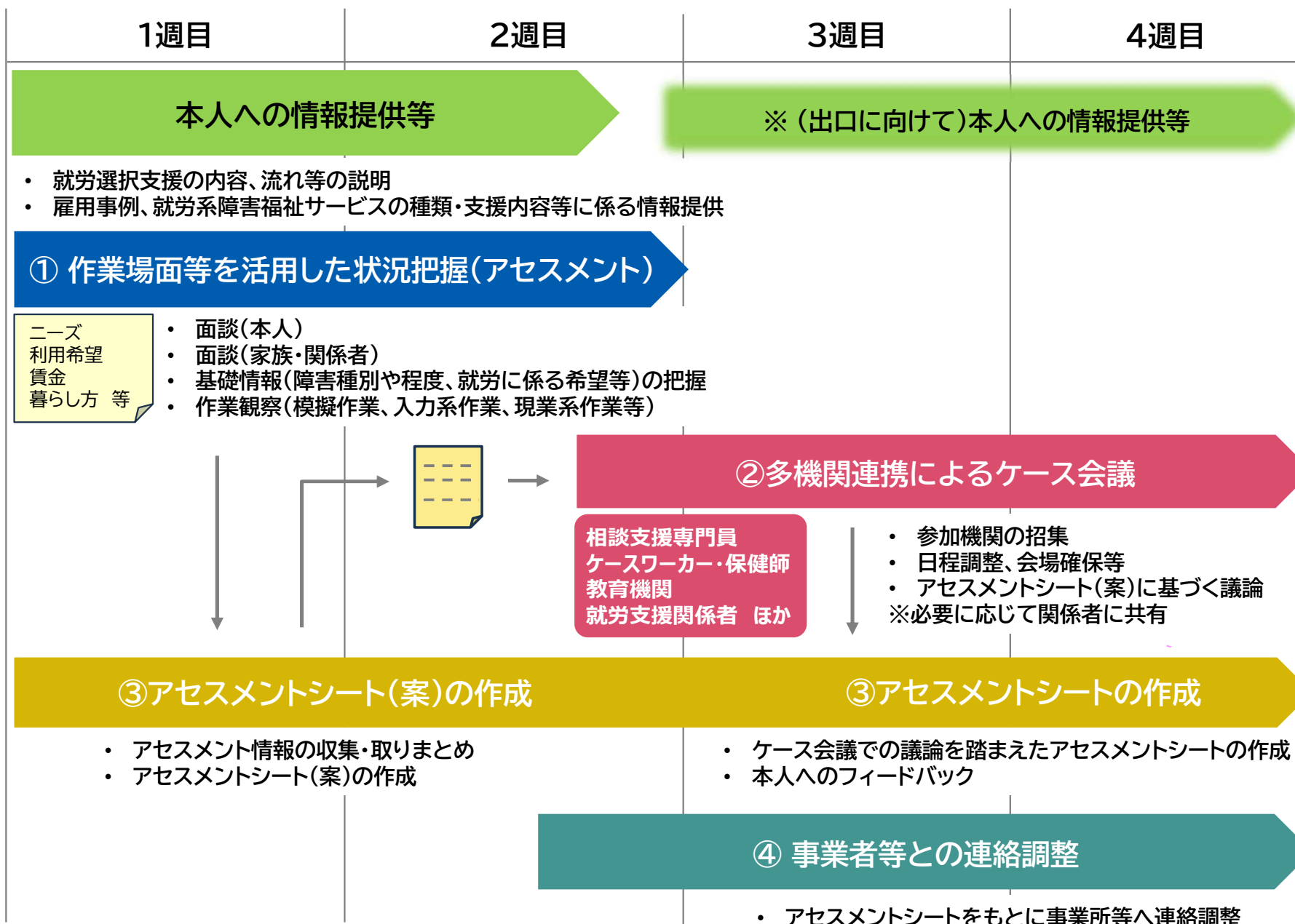
（注）「障害者の就労支援分野の勤務実績」は、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。）



特別支援学校等における取扱い

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）



アセスメントシートの活用

障害福祉サービス利用

★個別支援計画
★サービス等利用計画

一般就労に向けた支援

職業指導等を実施
アセスメント結果を踏まえて

就労選択支援に係るモデル事業（令和6年度実施）

令和6年度厚生労働省委託事業において、以下の3つの柱を中心に、令和7年10月の就労選択支援の円滑な施行に向けたモデル事業を実施。

1. モデル事業の実施

6つのモデル地域で、就労選択支援の試行的な取組を実施

■実施期間
令和6年7月～令和7年3月末
(各ケースについて、原則としてアセスメント期間を含め概ね1か月間以内で実施)

■モデル地域
都道府県単位で選定
(一つのモデル地域につき10ケース以上実施)



2. 就労選択支援実施マニュアルの作成

事業所や自治体等が就労選択支援に係る業務を行う際に活用する実施マニュアルを作成

■実施スケジュール
検討委員会（計4回） 令和6年7月～12月
マニュアル完成 令和7年3月末
マニュアル公表 令和7年4月以降

- 実施マニュアルの内容（案）
- 就労選択支援について
 - 背景
 - 事業概要
 - 対象者
 - 事業の目的
 - 事業の基本プロセス
 - 就労選択支援における各機関の役割
 - 就労選択支援サービス開始前の調整
 - サービス開始までの流れ
 - 利用検討にあたり実施すべき事項
 - 計画相談支援事業との連携
 - 就労選択支援の実施
 - 本人への情報提供
 - 作業場面等を活用した情報把握（アセスメント）
 - 多機関連携によるケース会議
 - アセスメントシートの作成
 - 事業者等との連絡調整
 - 先行事例に学ぶ就労選択支援
 - 参考資料集



3. 就労選択支援員養成研修シラバス・研修教材の作成

研修シラバス・講義資料等の開発及び実施方法の整理

■実施スケジュール
検討委員会（計4回） 令和6年7月～令和7年3月
試行研修の実施 令和7年1月～2月
シラバス等完成 令和7年3月末
シラバス等公表 令和7年4月以降

- 研修の内容
- 形式：講義（動画視聴）+演習【計2日間】
 - 内容

内容	1日目 (オンデマンド視聴)	2日目 (演習)
1. 就労選択支援の目的と役割	60分	—
2. 就労アセスメントの目的と手法	90分	—
3. ニーズアセスメントの手法	60分	60分
4. アセスメントシートの具体的活用	60分	120分
5. 関係機関との連携	60分	—
6. アセスメント情報の整理と活用	30分	120分
計	6時間	5時間

就労選択支援員養成研修等事業（令和6年度補正予算）

施策名：就労選択支援員養成研修等の実施

令和6年度補正予算額 70百万円

① 施策の目的

- 令和7年10月から開始される就労選択支援サービスが、全国で円滑に実施されるよう、国において就労選択支援員の養成研修等を実施する。

② 対策の柱との関係

I	II	III
		○

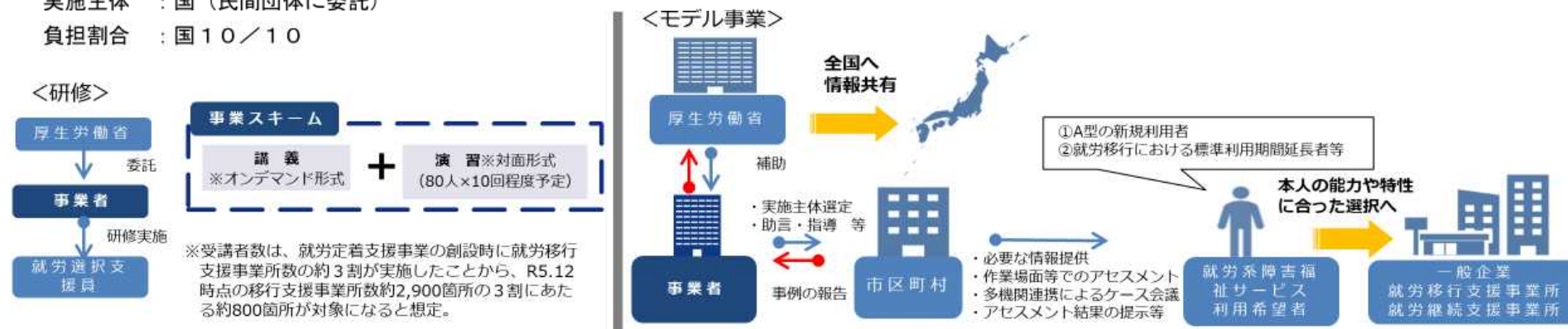
③ 施策の概要

- 令和7年10月から、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援が開始される。
- 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件となっているところ、令和7年10月から事業が円滑に開始されるよう、また、全国均一の質を確保できるよう、国が実施主体となって研修を実施する。
- また、順次、就労選択支援の対象となる①就労継続支援A型の新規利用者、②就労移行支援事業における標準利用期間延長者を中心に、アセスメントや就労に関する情報提供などの支援、多機関連携の在り方など各地域の実情に応じた効果的な支援の実施方法等に関して、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集し、マニュアル等を作成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体：国（民間団体に委託）

負担割合：国10／10



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本事業を実施することにより、就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の障害特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることができ、障害者の自立した日常生活や社会生活の実現に寄与する。

就労選択支援の施行に向けて

- 今後、令和7年10月の施行に向けて、令和6年度内を目途に、事業の実施上の留意事項など、就労選択支援の更なる詳細について、通知等で示す予定。

(主な内容) ※詳細次ページ～

1. 実施主体について
2. 就労選択支援員の要件・養成・兼務について
3. 報酬算定について
4. 就労選択支援の対象者について
5. 支給決定について
6. 指定特定相談支援事業者との連携について
7. 特別支援学校等における取扱いについて
8. 就労選択支援と他のサービスとの同一日の利用について
9. 中立性の確保について

1. 実施主体について

概 要

- 就労選択支援の実施主体については、指定基準において、「就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものその他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める事業者」と定めている。
- 地域によっては「過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの」（要件①）を満たす事業者が存在しない場合もあるが、地域の実情に応じて就労選択支援事業者を確保するため、「その他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める事業者」（要件②）についても、実施主体として認めている。

方向性

- 要件②については、例えば、以下のような事業者について都道府県知事が認めることを想定している。
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター又は障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関であって、要件①を満たすもの
- また、同一市区町村内に就労選択支援事業所が存在しない場合には、例えば以下のような事業者についても、都道府県知事が認めることを想定している。
 - ・ 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去10年間の連続する3年間に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの

2. 就労選択支援員の要件・養成・兼務について

概 要

- 就労選択支援を行う事業所が配置すべき就労選択支援員については、指定基準において、「指定就労選択支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」としている。

方向性

- 上記の「厚労大臣が定めるもの」については、以下の内容を令和6年度中に告示で示す。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ・ 経過措置として、令和9年度末まで（※1）は、基礎的研修（※2）又は基礎的研修と同等以上の研修（※3）の修了者を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績が通算5年以上あることとする（※4）。なお、基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修（※3）の修了者でも受講可能とする。
- 令和7年度の就労選択支援員養成研修については、研修の質を担保する観点から、国において実施する。具体的には、令和7年6月頃から、定員約80人規模の研修を年に10回程度実施予定。具体的な実施時期や申込方法等は令和7年4月以降、順次、案内予定。
- 就労選択支援員の兼務について、一体的に運営する就労移行支援事業所等の職業指導員等の直接処遇に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障が無い場合は、就労選択支援員に従事することができ、兼務を行う勤務時間について、就労選択支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入できるものとする。（現行の就労定着支援員と同様の取扱い）

※1 令和6年度報酬改定の概要において、「就労選択支援員養成研修開始から2年間」と示した要件について、「令和9年度末まで」とする。

※2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が行う「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」

※3 基礎的研修と同等以上の研修については、以下の研修とする。

・就業支援基礎研修 ・職場適応援助者養成研修 ・サービス管理責任者指導者養成研修 専門コース別研修（就労支援コース）

※4 「障害者の就労支援分野の勤務実績」とは、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。）

3. 報酬算定について

概 要

- 就労選択支援では、指定基準において、
 - ①短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性等の評価や意向等整理（アセスメント）
 - ②アセスメント結果の作成に当たって、利用者及び関係機関等を招集して多機関連携によるケース会議を開催
 - ③アセスメント結果を作成し、利用者等へ情報提供
 - ④利用者への適切な支援に向け、必要に応じて事業所など関係機関との連絡調整を行うことが規定されている（①～④を総称して、以下「事業内容」という）。
- また、指定基準において、アセスメント結果の作成に当たり、開催する会議については「テレビ電話装置等を活用して行うことができるもの」とされている。
- 就労選択支援の報酬算定については、報酬告示において、「指定障害福祉サービス基準第173条の2に規定する指定就労選択支援を行った場合」に「1日につき1,210単位」と定められている。

方向性

- 就労選択支援の実施に関し、以下の点を留意事項として示す。
 - ・ 事業者においては、サービス提供記録の中で1日単位の支援内容を記録するものとし、事業内容のうち未実施の事項がある場合は、就労選択支援サービスを適切に提供しておらず、全体として報酬算定の対象とならない。
 - ・ 報酬算定の対象となるのは、就労選択支援として、利用者に対して、直接支援を行った場合とする。
※ 利用者が同席する多機関連携によるケース会議や企業訪問は算定対象とするが、関係機関との連絡調整等のみ行うなど、利用者の参加を伴わない場合は算定対象としない。
 - ・ 事業内容のうち、①アセスメントについては、作業やコミュニケーション等に関する行動観察が極めて重要であることから、対面での実施を基本とする。一方で、②多機関連携によるケース会議や③利用者等へのアセスメント結果の提供、④事業者等との連絡調整については、対面での実施が難しい場合等、必要に応じて、テレビ電話装置等を活用した支援（オンラインによる支援）としても差し支えない。
 - ・ 1月当たりの利用日数は、就労移行支援等と同様、原則として各月の日数から8日を控除した日数を限度とする。

4. 就労選択支援の対象者について

概 要

- 令和6年度報酬改定の概要において、以下に該当する者は、原則として就労選択支援を利用することとしている。
 - ・ 令和7年10月以降、新たに就労継続支援B型を利用する意向のある者
 - ・ 令和9年4月以降、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者
- さらに、令和6年度報酬改定検討チームにおいて、例外的に、就労移行支援等による就労アセスメントや暫定支給決定を経た就労継続支援A型等の利用が認められる場合として、以下のような事由（以下「例外事由」という）が示されている。
 - ・ 近隣に就労選択支援事業所がない場合
 - ・ 利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合

方向性

- 例外事由に該当する場合は、就労移行支援等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用や、暫定支給決定を経た就労継続支援A型の利用、市町村審査会の個別審査を経た就労移行支援の標準利用期間を超えた利用を認める。
- ※ なお、就労選択支援を原則利用することとした趣旨は、利用者が就労先や働き方を適切に選択できるよう支援するためである。就労選択支援事業所においては、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めるとともに、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

5. 支給決定について

概 要

- 施行規則において、支給決定の有効期間は「1月間又は2月間のうち市町村が定める期間」としている。
- 令和6年度報酬改定の概要においては、支給決定の期間について、以下のとおりとしている。
 - ・ 支給決定期間は1か月を原則とし、自己理解等の改善に向け、1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2か月の支給決定を行う。
 - ・ 市町村が、必要以上に就労選択支援を支給決定しないよう、支給決定事務処理要領において示す。
- さらに、令和6年度報酬改定検討チームにおいて、2か月の支給決定を行う場合としては、以下のような事由（以下「例外事由」という）が示されている。
 - ・ 自分自身に対して過小評価、過大評価を有していたり、自分自身の特性に対する知識等の不足等、進路に関する自己理解に大きな課題があり、自己理解等の改善に向け、1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合
 - ・ 作業に対する集中力や体力の持続、意欲・作業態度の持続に加え、体調や精神面の安定等に課題があり、進路を確定するに当たり、1か月以上の時間をかけた観察が必要な場合

方向性

- 支給決定事務処理要領において、市区町村が適切に支給決定を行うことができるよう、以下の内容を示す。
 - ・ 支給決定期間は原則1か月とし、例外事由に該当する場合のみ2か月の支給決定を行う
 - ・ 支給決定期間を延長することは原則想定していないが、1か月の支給決定を行い、支援開始後に例外事由に該当することが明らかになった場合に限り、一度のみ、再度1か月の支給決定を行う
- ※ 再度1か月の支給決定を行う場合や、就労選択支援利用後に就労系サービスの支給決定を行う場合には、市区町村が短期間で複数の支給決定を行うことが必要になるが、障害支援区分の認定を要しない場合の調査については、事務処理要領において、「例えば、認定調査の調査項目を活用しつつ本人や家族、相談支援専門員等からの聞き取りを行うなど、市区町村において必要と考える調査を行い障害の程度を含めた心身の状況を把握する」旨を示しており、支給決定に当たって勘案すべき項目の中で、短期間で変化が想定されない調査項目を簡略化する等、工夫して差し支えないこととする。
- なお、就労選択支援を経た後の就労系障害福祉サービス利用に係る支給決定においては、就労選択支援で作成されたアセスメント結果を勘案することで、利用者本人の希望や能力、適正等に応じて、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用が促進されるよう留意すること。

6. 指定特定相談支援事業者との連携について

概 要

- 指定基準において、就労選択支援に関する計画相談支援事業者の役割及び連携について、以下のとおり定めている。
 - ・ 就労選択支援事業者は、アセスメントの結果の作成に当たり、利用者及び市町村、特定相談支援事業者等、公共職業安定所その他の関係機関の担当者等を招集して会議を開催し、当該利用者の就労に関する意向を改めて確認するとともに、当該担当者等に意見を求める（指定基準第173条の7）
 - ・ 就労系サービス事業者は、利用者に対し、計画相談支援を行う者と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行う（指定基準第183条の2等）
 - ・ 相談支援専門員は、利用者が現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している場合であって、モニタリングの結果等を踏まえて就労選択支援の利用が必要と認められるときは、就労移行支援の事業を行う者又は就労継続支援の事業を行う者と連携し、就労選択支援に関する情報の提供その他必要な援助を行う（計画相談指定基準第15条3項6号）
 - ・ 相談支援専門員は、利用者が就労選択支援を利用している場合には、就労選択支援における評価及び整理の結果等を踏まえてサービス等利用計画の見直しを行うとともに、就労選択支援事業者と連携し、必要な情報の提供及び助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行わなければならない（計画相談指定基準第15条3項7号）

方向性

- 就労選択支援の実施にあたっては、特にアセスメント結果の中立性の確保や、就労選択支援の利用に関する必要な情報提供等の観点から、計画相談支援事業者との連携は非常に重要であり、指定特定相談支援事業者が、就労選択支援事業者がアセスメントの結果の作成に当たって開催する会議に参加することに加えてサービス提供場面を訪問するなどの算定要件を満たす場合は、「サービス提供時モニタリング加算」（100単位/月）の算定を可能とする。

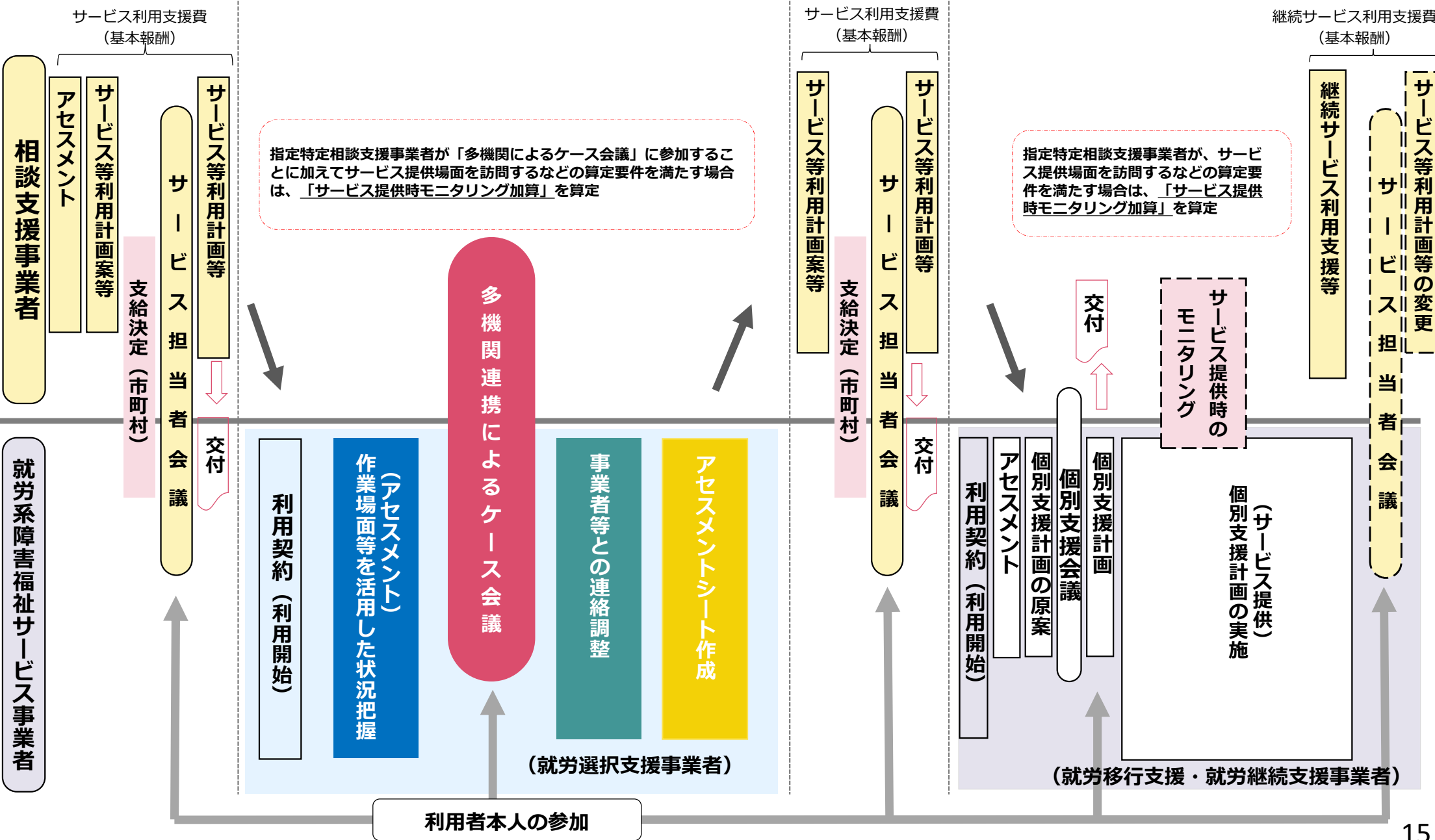
指定特定相談支援事業者（計画作成担当）と就労選択支援事業者の関係

※指定特定相談支援事業者を利用する場合の一例

就労選択支援 利用前

就労選択支援 利用中

就労選択支援 利用後



7. 特別支援学校等における取扱いについて

概 要

- 令和7年10月以降、新たに就労継続支援B型を利用する場合は、就労継続支援B型の利用支援前に、原則として就労選択支援を利用することとなるが、特別支援学校等の卒業後に就労継続支援B型を利用する意向がある場合は、在学中に就労選択支援を受ける必要がある。
- 令和6年度報酬改定の概要では、特別支援学校における取扱いについて、以下の内容を示している。
より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。
- 特別支援学校等の生徒が就労選択支援を受ける場合には、生徒が就労選択支援事業所に通所する場合と、教育課程における職場実習の場面等に就労選択支援事業所が出向いて支援を行う場合がある。また、特別支援学校等の生徒が就労選択支援事業所に通所する場合、長期休業期間中のほか、授業日に通所する場合も想定される。

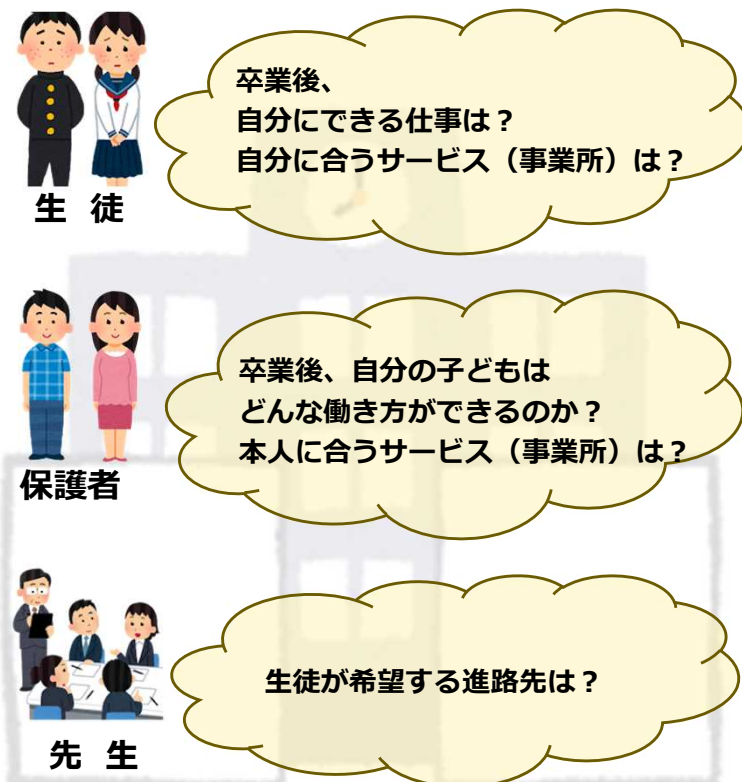
方向性

- 特別支援学校等の生徒が就労選択支援の利用を希望する場合に、学校においても理解・配慮いただきたいこと、学校と就労選択支援事業所等との連携を図ること等を依頼する。（厚労省・文科省連名通知において教育委員会等あて通知予定）
- 特別支援学校等の生徒が、就労選択支援を受けるために登校できない日については、校長の判断により「選抜のための学力検査の受検その他教育上特に必要な場合で、校長が出席しなくてもよいと認めた日数」として「出席停止・忌引等の日数」に計上することが可能であることを示す。（厚労省・文科省連名通知において教育委員会等あて通知予定）

- 卒業後の進路選択を考える上で、アセスメントした情報を活用できるように、3年生以外の各学年でも利用が可能
- 必要に応じて、在学中に複数回利用することも可能
- 従来の職場実習・施設実習を、就労選択支援のアセスメント場面に活用することも可能

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

※矢印（⇔）期間内のいずれでも実施可能とし、状況等に応じた柔軟な実施ができる



学年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年	入学		保護者面談	職業ガイダンス						保護者面談		
2年				保護者面談					保護者面談			
3年				保護者面談					保護者面談			卒業

8. 就労選択支援と他のサービスとの同一日の利用について

概 要

- 障害福祉サービスは、報酬が重複しない利用形態であるならば、市町村がその必要性について適切に判断し、特に必要と認める場合は併給を妨げないものとしている。（介護給付費等の支給決定等について（平成19年障発第0323002号部長通知））

方向性

- 就労選択支援も、他のサービスを同一日に利用することが想定され、例えば、以下のようなサービスについて支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

①放課後等デイサービスとの同日利用

（例）満18歳未満の障害児が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用した後、夕方に放課後等デイサービスを利用する。

- ・就労選択支援は、授業の時間帯も活用して、卒業後の就労に向けて客観的かつ専門的なアセスメント等を行うサービスである一方、放課後等デイサービスは、授業の終了後等に生活能力の向上のために必要な支援等を行うサービスであって、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

②障害児入所施設との同日利用

（例）障害児入所施設の入所児童が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用する。

- ・就労選択支援は、就労に関する客観的かつ専門的なアセスメントを行うサービスである一方、障害児入所支援は、保護や日常生活における基本的な動作及び独立自活に必要な知識技能の習得のための支援を行うサービスであるが、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

（参考）障害福祉サービスの日中活動サービス（※）については、どちらも日額報酬であり、日中のまとまった時間帯の支援が想定されていること、就労移行支援体制加算が算定でき、就労に向けた支援が想定されていることから支援の重なりがあると考えられ、就労選択支援の報酬を算定した場合には、同一日に他の日中活動サービスの報酬は算定できない。（相互の合議による報酬の配分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではない。）

（例）午前に就労継続支援B型を利用し、午後に就労選択支援を利用する

※日中活動サービス…生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練を含み、宿泊型自立訓練を除く）、就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）

9. 中立性の確保について

概 要

- 就労選択支援の趣旨は、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援することであり、そのためには、中立性を確保し、客観的な視点から事業が実施されることが重要。
- 令和6年度報酬改定の概要では、中立性の確保について、以下の内容を示している。
 - ・ 正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合には、200単位を所定単位数から減算する。ただし、地域において、利用者が利用可能な就労移行支援、就労継続支援A型又は就労継続支援B型事業所が1か所しか存在していない等、特定の事業所を利用することについて、正当な理由がある場合は減算しない。（特定事業所集中減算）
 - ・ 市町村が、必要以上に就労選択支援を支給決定しないよう、支給決定事務処理要領において示す。
 - ・ 事業者は、他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならないこととする。
 - ・ 本人へ提供する情報に誤りや偏りがないよう多機関連携会議を開催することとする。

方向性

- 事業の中立性の確保の観点から、上記の内容に加え、以下の内容を技術的助言として示す。
 - ・ 就労選択支援事業は地域の連携が重要であることから、都道府県知事が必要と認める場合には、就労選択支援を行うおとする者は、事業指定の申請にあたり、協議会や市町村等に対し、運営方針や活動内容等を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を都道府県知事に提出する。
 - ・ 就労継続支援や就労移行支援を利用中の者が、当該サービスに係る受給者証の更新や事業所の変更を検討するに当たって就労選択支援を利用する場合、アセスメントや情報提供の客観性を担保するため、当該サービスを提供している事業所と同一の法人が運営する就労選択支援は利用できないものとする。ただし、近隣に別の法人が運営する就労選択支援事業所や就労移行支援事業所がない場合は、同一法人が運営する就労選択支援の利用を認める。