令和７年度

美作圏域指定相談支援事業者に対する

集団指導資料

〇目次

1　就労選択支援について（P.１）
※資料は、厚生労働省ホームページ掲載の「就労選択支援実施マニュアル」より抜粋しています。

2　地域移行支援とは？（P.15）

3　地域定着支援とは？（P.16）

4　運営指導における主な指摘事項について（計画、障害児、一般相談共通）（P.17～）

令和７年３月 23 日

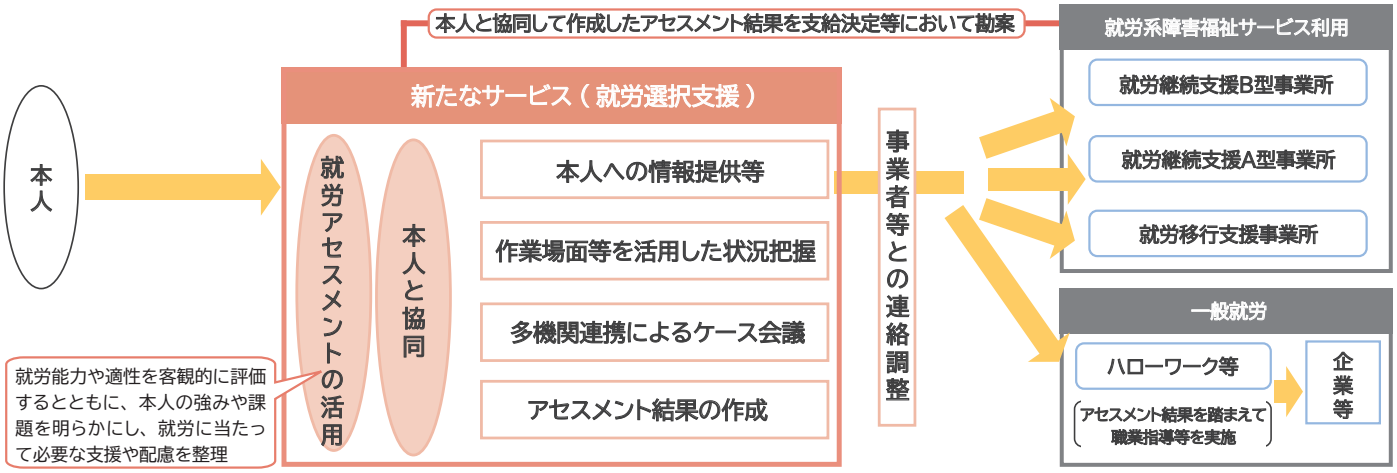
岡山県美作県民局健康福祉部

健康福祉課事業者班

1. 就労選択支援について

（1）背景

【就労選択支援のイメージ】



「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令和元年法律第 36 号）に係る法案審議における衆議院、参議院両院の附帯決議において、「労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること」とされ、「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部」の下の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において検討が開始されました。

その中で、「就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていない」ことが現状の課題とされたところ、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和３年６月）においても、具体的な検討の方向性として「福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント（ニーズ把握、就労能力や適性の評価）の仕組みを構築・機能強化」することがあげられました。

このような流れを受け、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及び児童福祉法の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 65 号。以下「障害者総合支援法」という。）により、就労選択支援が創設され、新たな障害福祉サービスとして令和７年 10 月から実施されることとなります。

就労選択支援では、本人が就労能力や適性を客観的に評価するとともに、本人の強みや課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理します。具体的には就労アセスメントの方法を活用し、本人と協同の上、本人への情報提供等、作業場面等を活用した状況把握、多機関連携によるケース会議、アセスメント結果の作成を実施します。そして、その結果を本人にフィードバックして、本人と一緒に将来の働き方などを考え、必要に応じて事業者等との連絡調整を実施するものです。

（2）事業概要

概　要

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新たなサービス（就労選択支援）を創設する。

障害者総合支援法の条文

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主務省令で定める便宜を供与することをいう。

現状・課題

○ 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等につなげられていない。

○ 一旦、就労継続支援Ａ型・Ｂ型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。

○ 本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される。

＜基本方針＞

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や就労に関する意向、就労するために必要な配慮やその他の下記の主務省令で定める事項について整理を行います。アセスメント結果を踏まえ、障害者本人や関係者（家族や学校、支援機関等）を交えた多機関連携によるケース会議を行い、障害者本人の就労に関する意思決定支援を行います。

＜主務省令で定める事項＞

・障害の種類および程度
・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および支援
・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

＜定員＞
・10 人以上



＜従事者の人員配置・要件＞
○ 就労選択支援員の人員配置　15：1 以上
○ 就労選択支援は短期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、サービス管理責任者の配置は求めない。
○ 就労選択支援員の要件
・就労選択支援員養成研修を修了していること。
※ 就労選択支援員養成研修の受講要件は、障害者の就労支援に関する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。

【令和 9 年度末までの経過措置】
下記の 5 つの研修のうち、いずれかの研修修了者は、就労選択支援員養成研修の受講が可能。
・障害者の就労支援に関する基礎的研修
・就業支援基礎研修（就労支援員対応型）
・訪問型職場適応援助者養成研修
・サービス管理責任者研修専門コース別研修（就労支援コース）
・相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース）

＜職員配置＞
・管理者、就労選択支援員

＜実施主体＞
・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職業能力開発訓練事業を行う機関

※ 要件
就労選択支援の実施主体については、指定基準において、「就労移行支援また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および実績を有すると都道府県知事が認める事業者」と定めています。
就労選択支援事業所は、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努めなければなりません。

ポイント
就労選択支援は、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サービスです。本人との協同による意思決定を支援するサービスであり、就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではありません。

（3）対象者

就労選択支援の対象者は、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になります。就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援B型は、令和７年10月より、「就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が利用対象となることから、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用することになります。（なお、50歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり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者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援B型の利用が可能です。）

ただし、

・最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、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

は、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用が認められます。

※ 以下に記載する対象者は、障害者本人の希望に応じて就労選択支援を利用することができる。
- 新たに就労継続支援A型や就労移行支援を利用する意向がある障害者
- 就労経験がある者（年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者に限る。）、50歳に達している者、障害基礎年金１級受給者のいずれかであって、新たに就労継続支援Ｂ型を利用する意向がある障害者
- 既に就労移行支援又は就労継続支援を利用しており、支給決定の更新等の意向がある障害者

<table>
<tr><th colspan="2">サービス類型</th><th>新たに利用する意向がある
障害者</th><th>既に利用しており、
支給決定の更新の意向がある障害者</th></tr>
<tr><td rowspan="2">就労継続支援B型</td><td>現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）</td><td>令和７年10月から原則利用</td><td rowspan="3">希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td>・50歳に達している者または障害基礎年金１級受給者
・就労経験ありの者（就労経験がある者であって、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者）</td><td>希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労継続支援A型</td><td>令和９年４月から原則利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労移行支援</td><td>希望に応じて利用</td><td>令和９年４月から原則利用
※ 標準利用期間を超えて更新を希望する者</td></tr>
</table>

【参考】特別支援学校等の在学者に対する就労選択支援の実施

特別支援学校等の在学者も就労選択支援の利用が可能です。

卒業後の進路選択を考える上で、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に、特別支援学校高等部の各学年で実施できます。また、在学中に複数回実施することや、職場実習のタイミングでの実施が可能です。

就労選択支援のアセスメントにおける作業観察については、特別支援学校等に在籍する生徒が就労選択支援事業所に通所して行う作業を観察する場合のほか、特別支援学校等の教育課程に位置付けられた校内実習や作業現場等における実習等の場面に就労選択支援事業者が出向いて、当該作業の観察を行うことも可能です。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、授業日に通所する場合も想定されるため、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、当該生徒の出欠の扱いについて、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す。

＜就労選択支援を円滑に実施するための工夫の例＞

就労選択支援を円滑に実施するための工夫については、以下のようなものが考えられます。
自治体が中心となって、関係機関と事前に調整を行っておく必要があります。

○ 学校等での集団手続き

指定特定相談支援事業所と自治体の担当者が、特別支援学校等に出向き、就労選択支援の利用希望のある生徒等を対象に、集団での事前説明、就労選択支援に係る利用申請、面談、サービス等利用計画案の作成までを行うことができます。

○ 児童相談所長の意見書の一括発出依頼

18 才未満の生徒が就労選択支援を利用する場合に必要となる児童相談所長の意見書について、当該生徒の情報を自治体が特別支援学校等から把握し、一覧名簿を作成して、児童相談所長に対して、一括して意見書を発出してもらうよう依頼することで、当該意見書発出に係る事務負担の軽減を図ることができます。（P 47 Q&A 参照）



特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

※ 矢印（⇔）期間内のいずれかで就労選択支援を実施

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

（4）事業の目的

【目的】

働く力と意欲のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を考えることをサポート（考える機会の提供含む）するとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供する。

○ 作業場面等を活用した状況把握を行い、本人の強みや特性、本人が望む方向に進む上で課題となること等について、本人と協同して整理する。

○ 本人と協同して、自分に合った働き方を実現したり、働く上での課題改善等に向けて、どんな方法で、何に取り組むのか、どこで取り組むかについて、本人の自己理解を促すことを支援する。

○ アセスメント結果は、本人や家族、関係者等と共有し、その後の就労支援等に活用できるようにする。

※ その過程の結果として、就労系障害福祉サービスの活用を含めた進路について本人が選び、決定していくことを支援する。そのため、就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではない。

○ 本人の選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、本人に対して、地域における雇用事例や就労支援に係る社会資源等に関する情報提供、助言・指導等を行う。

○ 就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント結果が効果的に活用されるよう、就労選択支援事業所は計画相談支援事業所や市区町村、ハローワーク等の就労支援機関との連携、連絡調整を行う。

【期待される効果】

○ 専門的な研修を修了した就労支援の経験･知識を有する人材の配置により､就労に関するアセスメントに関し、専門的な支援を受けることが可能となる。

○ 本人の就労能力や適性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となる。

○ 本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となる。また、就労継続支援A型・B型利用開始後も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

就労選択支援の目的は、働く力と希望のある障害者に対して、本人が自分の働き方について考えることをサポートすることにあります。

また､就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には､本人の希望も重視しながら､就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供することも行います。

具体的には、

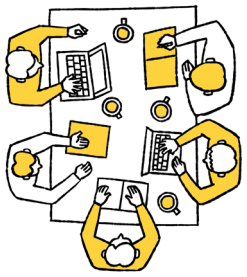
① 本人の強みや課題、特徴を本人と協同して整理し、自己理解を促すこと

② その過程や結果を通じて、本人が進路を選び、決めていくこと

を支援します。

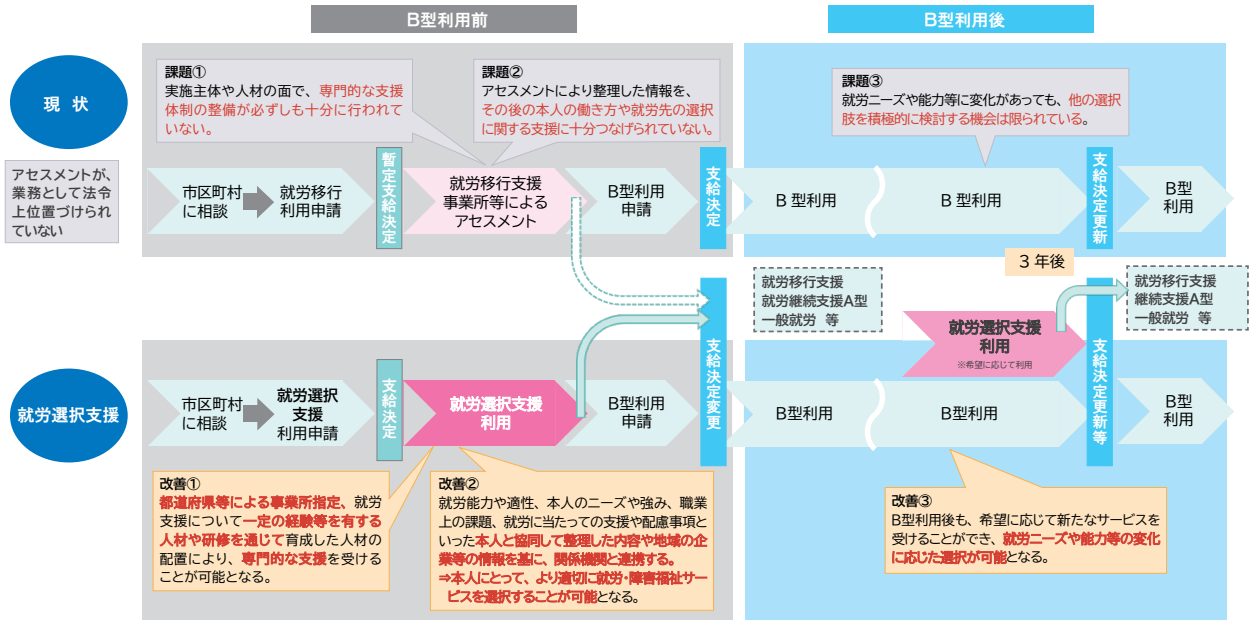
そのため、「就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではない」ということに留意が必要です。

また、就労選択支援員養成研修を受講した者を配置することにより、質の高いアセスメントに基づいた就労支援を提供できることや、本人の自己理解を促進すること、また、地域の関係機関と連携することにより、より適切な進路選択が可能になります。

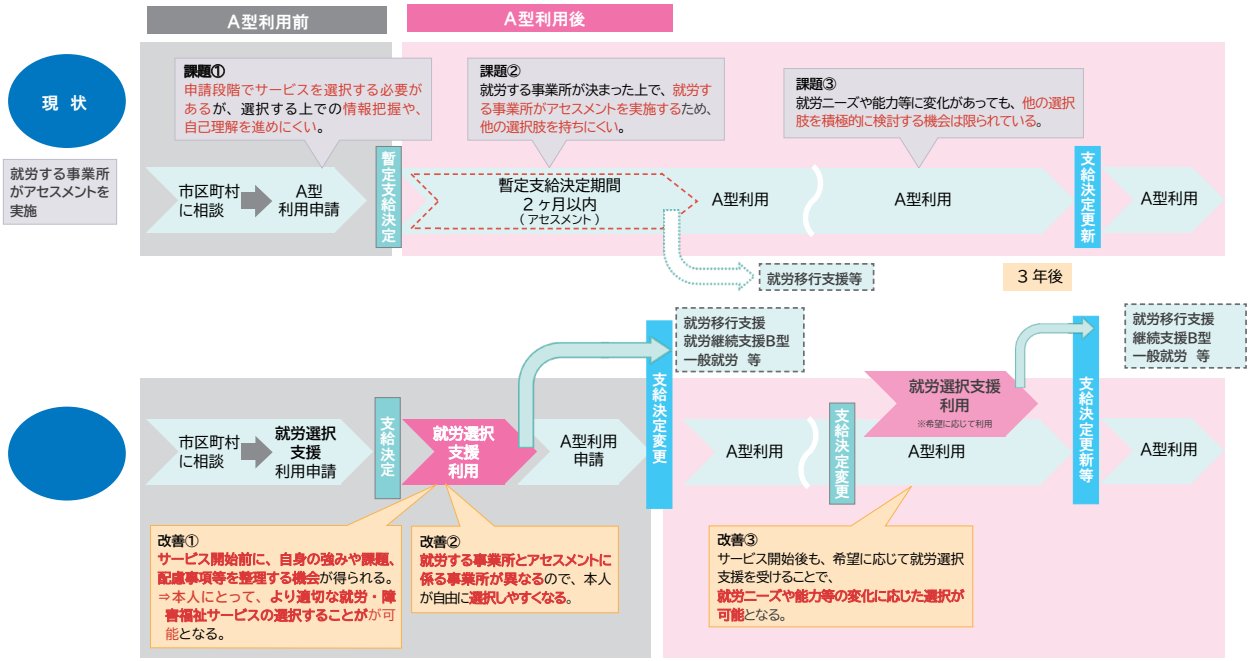


就労選択支援ができると変わること
～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択支援～

イメージ（就労継続支援 B 型のケース）



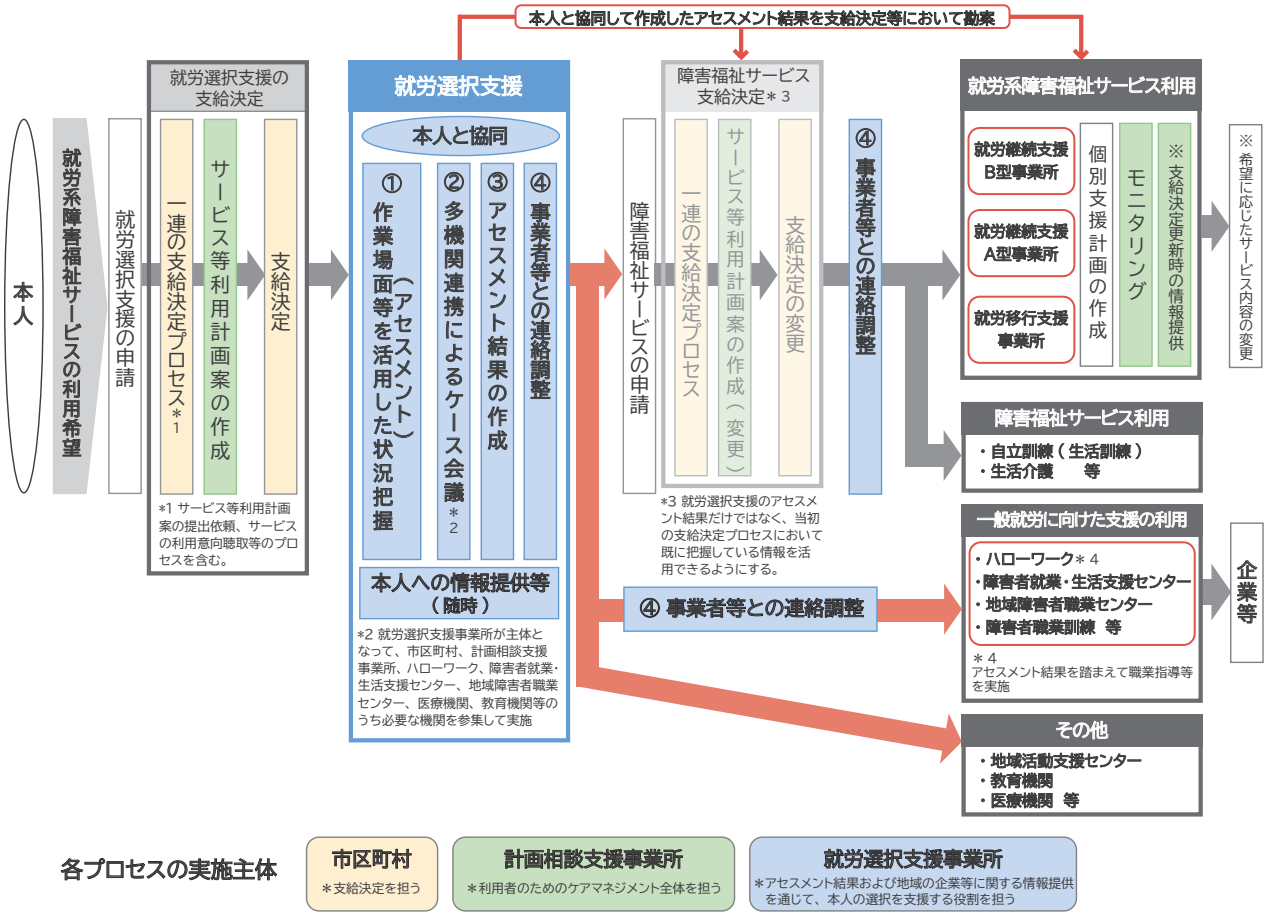
イメージ（就労継続支援 A 型のケース）



就労選択支援が始まることで、就労移行支援や就労継続支援の利用開始後も、本人の就労に対する気持ちの変化や能力の向上等に応じて、就労選択支援を利用することができます。

（5）事業の基本プロセス

基本プロセス



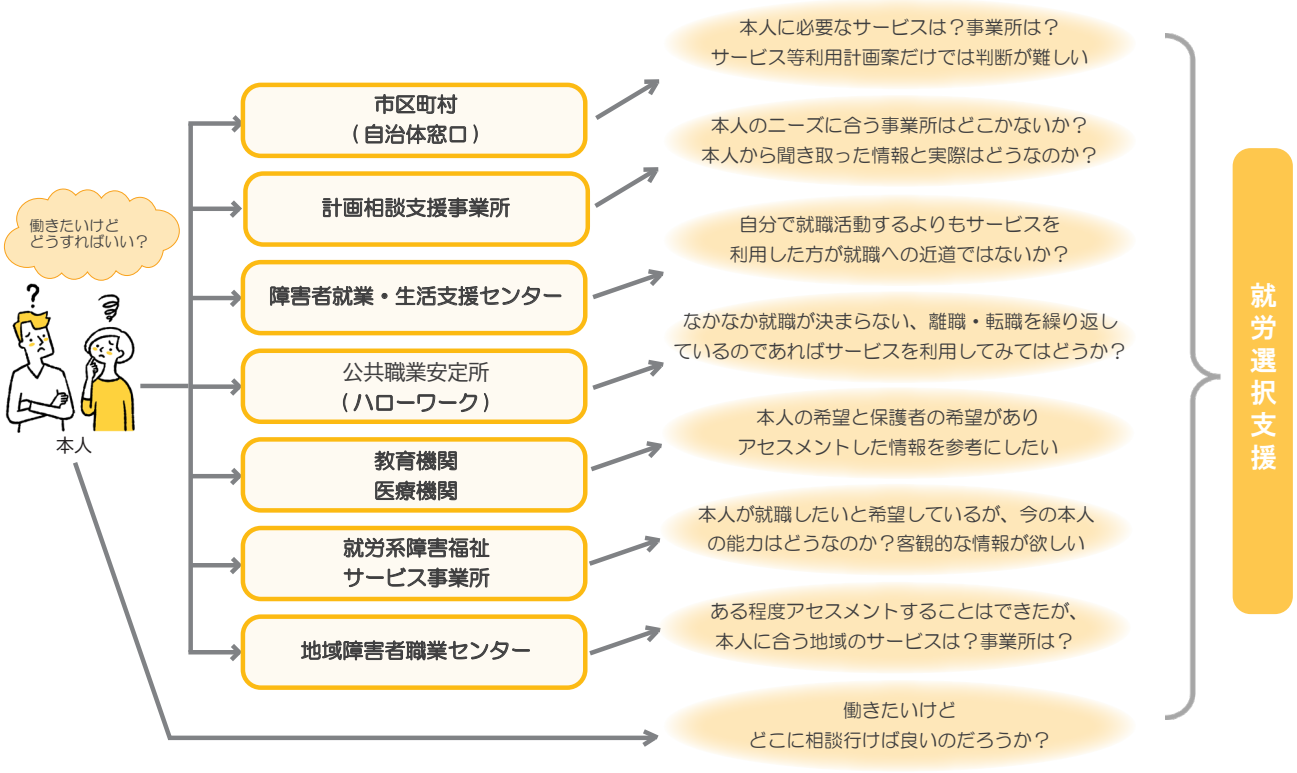
就労選択支援事業所はさまざまな支援機関などから利用の相談を受けることから始まり、作業場面等を通じて、本人の就労に関する状況把握を行い、その結果を踏まえて、本人の選択肢を広げ、的確な進路選択につながるような情報を提供することまで行います。

提供された情報に加えて、家族や関係機関などの意見も必要に応じて加えながら、本人が就労に関する進路を決定することを支援することが、就労選択支援の基本プロセスになります。

就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント結果が効果的に活用されるよう、就労選択支援事業所は指定特定相談支援事業者や就労系障害福祉サービス事業所、市区町村、ハローワーク等の就労支援機関との連携、連絡調整を行います。

就労選択支援事業所は、地域における雇用事例や就労支援に係る社会資源等に関する情報提供、助言・指導等を行うため、地域事情に精通することが求められます。

サービスの流れ（イメージ）



目的

「はたらく」というキーワードでの相談は多岐に渡り、その相談窓口はさまざまですので、関係機関ごとに「一般就労についての相談なのか」、「就労系障害福祉サービスについての相談なのか」等、本人の状況について丁寧に対応していきながら、相談内容に応じて、就労選択支援への利用につなげていきます。

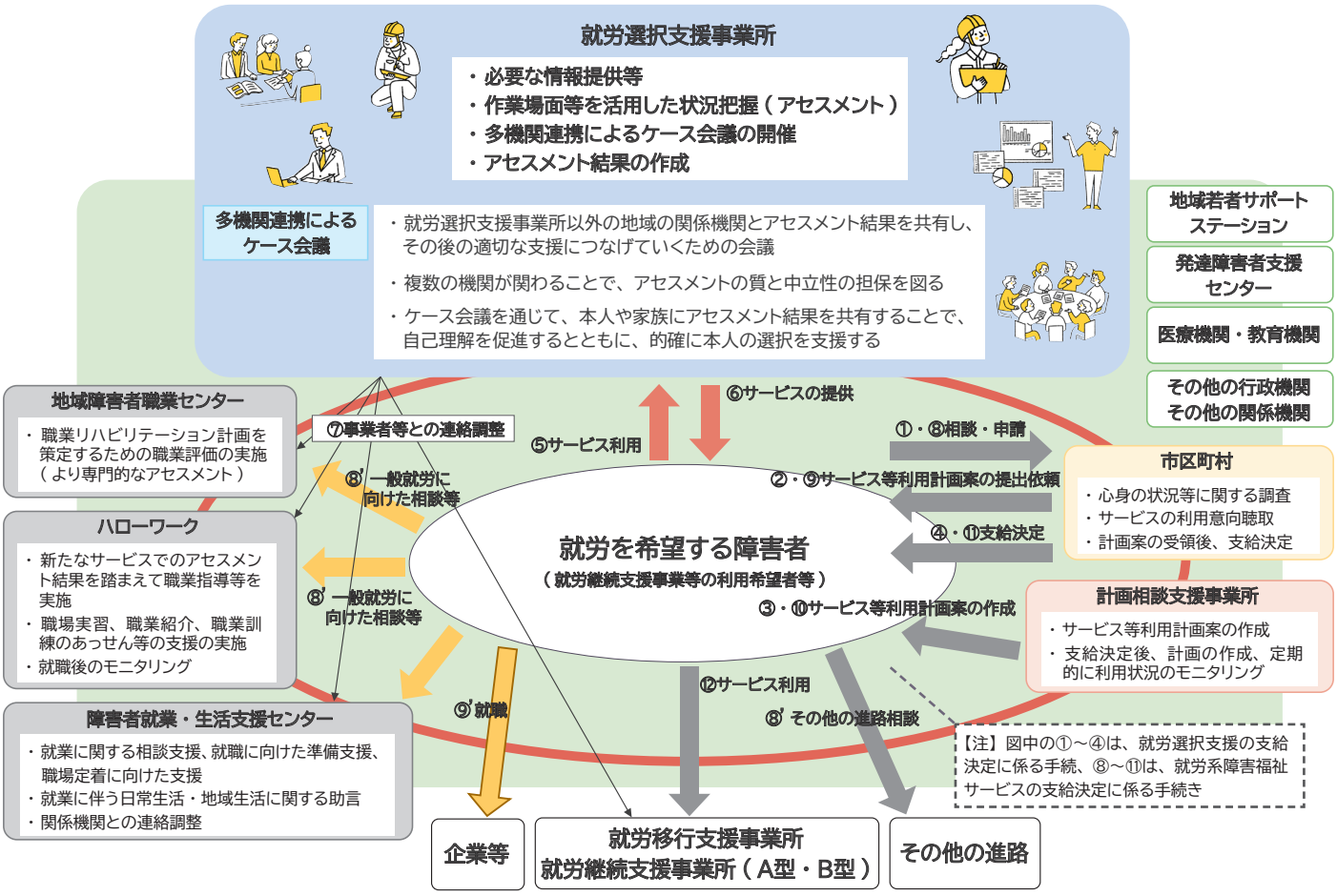
実施内容

本人から相談を受けた各機関は、利用している障害福祉サービスや本人の意向を確認します。その上で、就労選択支援の情報提供を行う際に、本人の困り事や相談事を整理した上で、主訴を大切にしていきながら進めていきます。

留意点

本人からの相談を受けた関係機関の担当者は、就労に関するアセスメントの実施が必要と判断した場合、相談内容や本人の意向、特性等を踏まえ、就労選択支援の利用、障害者就業・生活支援センターのアセスメントの活用、地域障害者職業センターの実施する職業評価等、地域にある進路選択を支援するさまざまな相談窓口およびサービス等について事前に把握しておきましょう。

（6）就労選択支援における各機関の役割

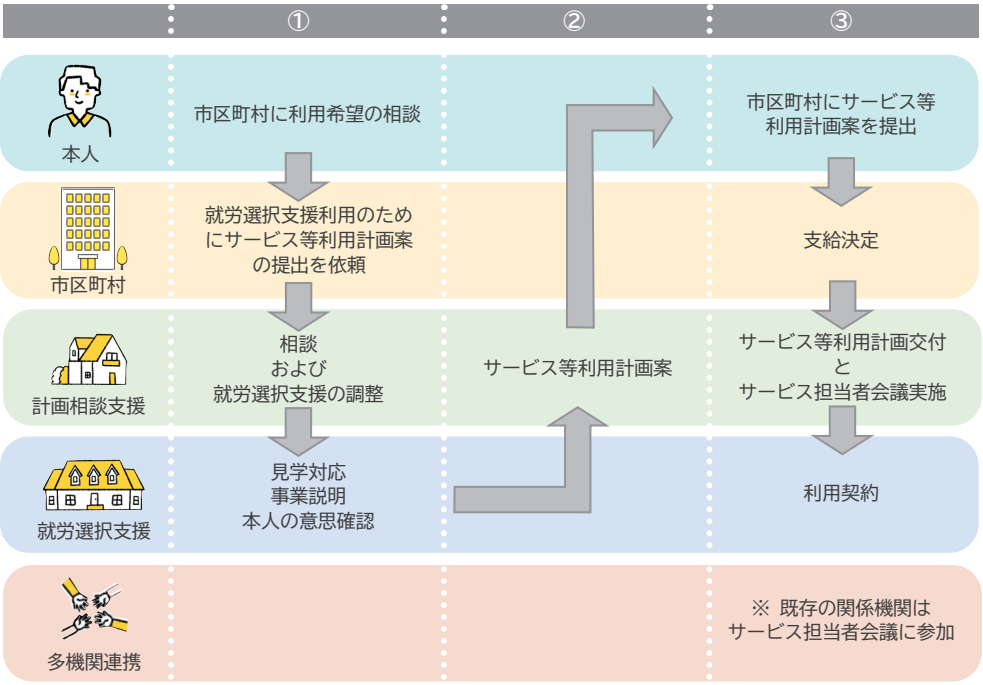


就労選択支援に係る関係機関には、市区町村、指定特定相談支援事業所、就労系障害福祉サービス事業所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等があり、就労選択支援事業所は地域の関係機関について広く知っていることが求められます。

就労選択支援事業所においては、さまざまな場面に応じて関係機関と密に連絡を取ることや、複数の関係機関や関係者との協同、アセスメント結果を共有していきながら、それぞれの専門性や資源を活用して支援を行っていくように心掛けていきましょう。

2. 就労選択支援開始前の調整

（1）サービス利用までの流れ



利用開始に向けた手続きの流れは上記のようになります。市区町村や事例によっては、変更となる場合もありますので、どのような流れになるのか、地域の中で確認していくことが望ましいです。

（2）利用検討に当たり実施すべき事項

目的

一般就労も見据えた就労系障害福祉サービスの利用を検討している人や進路選択で悩んでいる人などが、自分の将来を考え、決めていくきっかけになる意思決定のための支援であることや事業概要を理解してもらい、サービスの具体的なイメージを伝えることが重要です。

実施内容

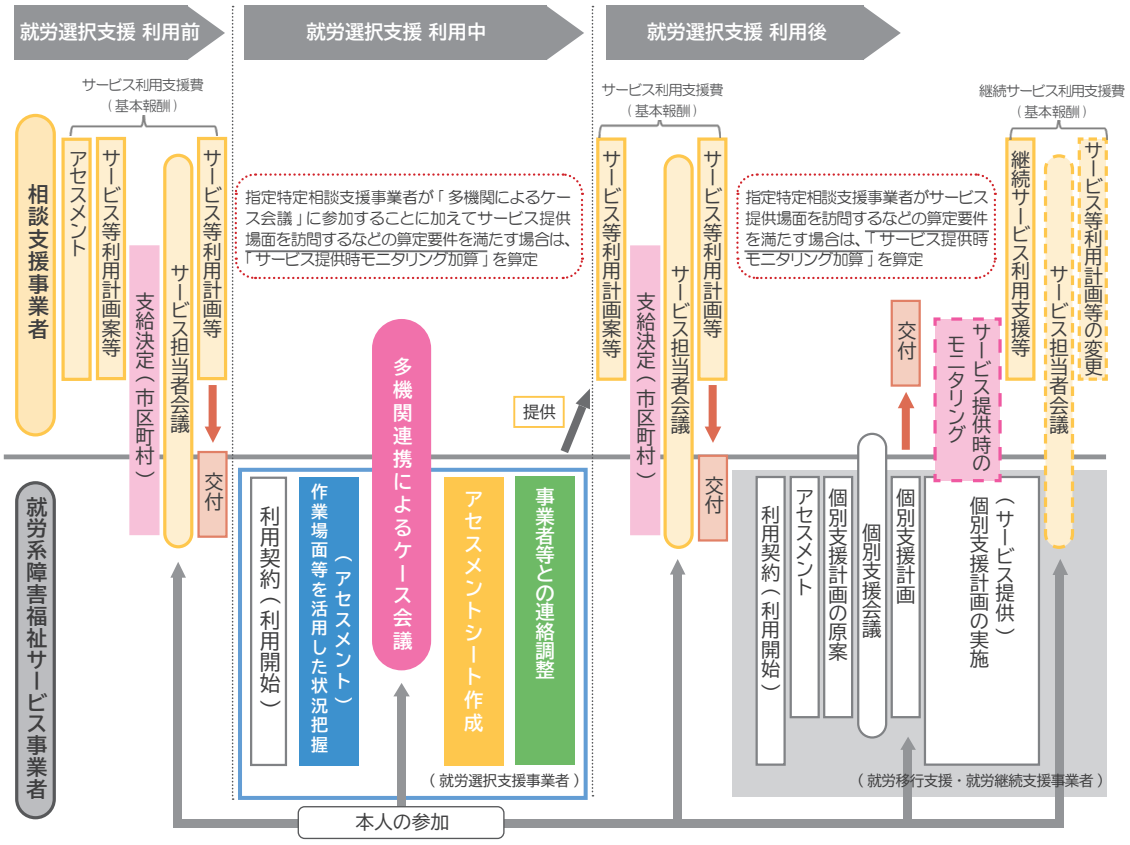
・事業の概要説明を行い、利用にあたっての具体的な計画をたてます。
・意思決定支援を行うサービスであり、アセスメント内容が本人の将来を決めるものではないことを伝えます。
・事業の目的および内容、利用期間の説明を行います。（開始時期等）
・本人を取り巻く環境の確認を行います。（利用しているサービスや生活状況）
・本人の生活や就労等に係る希望を確認します。
・希望する配慮事項を確認します。

留意点

・就労選択支援の評価が進路の決定事項ではないこと（本人の希望が尊重されること）
・利用期間の定めについて明確に伝えること
・主たる支援機関を定めること
・本人と関係機関の間での理解の共有を行うこと

（3）指定特定相談支援事業所との連携

【指定特定相談支援事業所（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



目的

就労選択支援の利用前に、本人に対してサービス内容（目的や期間等）について、一時的な相談を受けた関係機関から丁寧に説明を行います。また、サービス利用に伴い、サービス等利用計画案等の作成が必要になるため、就労選択支援事業者と指定特定相談支援事業所は積極的に連携していくことが必要です。

指定特定相談支援事業所の役割

他のサービス利用時と同様に指定特定相談支援事業所が中心となり、以下の手順で利用手続きを進めていきます。

① 指定特定相談支援事業所がアセスメントを基にサービス等利用計画案を作成し市区町村に提出する。

② 市区町村はサービス等利用計画案を勘案し就労選択支援の支給決定を行う。

③ 指定特定相談支援事業所の調整により本人、就労選択支援事業者を含めた関係者によるサービス担当者会議を開催する。

④ サービス担当者会議を受けて、指定特定相談支援事業所がサービス等利用計画を作成し本人および就労選択支援事業者等に交付する。

留意点

就労選択支援事業所にはサービス管理責任者がいないため、指定特定相談支援事業所は管理者または就労選択支援員に必要な連絡を行いましょう。

・セルフプランでサービス利用を行う場合は、就労選択支援事業者は市区町村等と積極的な連携を行いながら、必要に応じて、依頼元の関係機関や、他の就労支援機関等とも連携し、情報共有を行いましょう。

2　地域移行支援とは

障害者支援施設等に入所している障害者又は精神科病院に入院している障害者その他地域における生活に移行するために重点的な支援を必要とする方を対象として、住居の確保や地域生活に移行するための活動に関する相談その他の必要な支援を行うサービス

人員基準

管理者	原則として管理業務に従事するもの （管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可）
地域移行支援従業者	１人以上は相談支援専門員（特定相談・一般相談との兼務可）

サービスの内容

下記についての支援の提供（おおむね週１回以上対面による）	
①住居の確保	
②地域移行のための相談	
③外出の際の同行	
④障害福祉サービスの体験的な利用等	・対象サービスの限定有 ・事業者等への委託により行う

基本報酬

地域移行支援サービス費(Ⅰ)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3,613 単位／月

(１)相談支援専門員のうち１人以上は社会福祉士又は精神保健福祉士の資格を有する者又は精神障害者地域移行・地域定着支援関係者研修の修了者であること。

(２)前年度に３人以上の地域移行の実績を有すること。

(３)障害者支援施設又は精神科病院（地域移行支援の対象施設）と緊密な連携を図り、地域移行に向けた障害福祉サービスの説明などの活動を概ね月１回以上行っていること。

地域移行支援サービス費(Ⅱ)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3,157 単位／月

(１)相談支援専門員のうち１人以上は社会福祉士又は精神保健福祉士の資格を有する者又は精神障害者地域移行・地域定着支援関係者研修の修了者であること。

(２)前年度に１人以上の地域移行の実績を有すること。

(３)障害者支援施設又は精神科病院（地域移行支援の対象施設）と緊密な連携を図り、地域移行に向けた障害福祉サービスの説明などの活動を概ね月１回以上行っていること。

地域移行支援サービス費(Ⅲ)上記以外の場合・・・・・・・・・・・・・　2,422 単位／月

※報酬額の全額が地域相談支援給付費として支給され、利用者の自己負担はない

3　地域定着支援とは

居宅において単身等で生活する障害者に対して、常時の連絡体制を確保し、障害の特性に起因して生じた緊急の事態等に相談その他必要な支援を行うサービス

人員基準

管理者	原則として管理業務に従事するもの （管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可）
地域定着支援従業者	１人以上は相談支援専門員 特定相談・一般相談との兼務可

サービスの内容

常時の連絡体制の確保	
緊急時の支援等	居宅への訪問、電話による状況把握
	一時的な滞在による支援等

基本報酬

緊急時の支援は実績払い

体制確保費・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　315 単位／月 常時の連絡体制の確保等を行った場合
緊急時支援加算（Ⅰ）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　734 単位／日 緊急に支援が必要な事態が生じた場合において、利用者又はその家族からの要請に基づき、速やかに訪問な又は一時的な滞在による支援を行った場合
緊急時支援加算（Ⅱ）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　98 単位／日 緊急に支援が必要な事態が生じた場合において、利用者又はその家族からの要請に基づき、深夜（午後 10 時から午前 6 時までの時間をいう。）に電話による相談援助を行った場合

※報酬額の全額が地域相談支援給付費として支給され、利用者の自己負担はない

４　運営指導における主な指摘事項について

①　内容及び手続きの説明及び同意

×　重要事項説明書に、必要な事項が記載されていない。

→　重要事項説明書には、運営規程の概要、従業者の勤務体制、事故発生の対応、苦情処理の体制等の利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項について記載してください。

×　重要事項説明書に記載している内容が実態と異なっている。

→　営業日、営業時間等、重要事項説明書に記載している情報と実態が適合しているか確認してください。

②　具体的取り扱い方針

×　利用者の心身状況に変化があったが、フェースシートやアセスメントの変更がされておらず、サービス等利用計画の適正性を示す十分な根拠が確認できない。
〔計画相談、障害児相談〕

→　サービス等利用計画は、個々の利用者の特性に応じて作成されることが重要です。そのため、相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成に先立って利用者のアセスメントを実施してください。また、利用者の心身の状況に変化があった場合は、フェースシートやアセスメントシートからそのことが分かるように記録を残してください。

×　サービス担当者会議に利用者が参加していない。〔計画相談、障害児相談〕

×　サービス等利用計画の原案について意見を求めたことが記録に残っていない。
〔計画相談、障害児相談〕

→　サービス担当者会議においては、原則として利用者等が同席した上で行わなければなりません。利用者の病状等やむを得ない場合については、例外的に同席以外の方法により意向を確認することで差し支えありません。また、利用者及び福祉サービスの担当者等を招集し、サービス等利用計画案の内容について説明を行うとともに、利用者の意向等を改めて確認したうえで、担当者から専門的な見地からの意見を求めてください。また、会議を行った際は適切に記録を残してください。

×　サービス等利用計画案の内容について、利用者又はその家族に対する説明が不十分であり、文書による利用者等の同意も得ていなかった。〔計画相談、障害児相談〕

→　サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画案の内容について、利用者又はその家族に対して説明し文書により利用者等の同意を得てください。

×　アセスメント、モニタリングに当たって、利用者宅等を訪問せずに行っている。
〔計画相談、障害児相談〕

×　アセスメント、モニタリングの参加者が誰か確認できなかった。
〔計画相談、障害児相談〕

→　アセスメント、モニタリングに当たっては、利用者の居宅等を訪問し、利用者及びその家族に面談して実施する必要があります。
また、アセスメント、モニタリングを実施した際は、利用者と面談したのか、家族が立ち会ったのか等が分かるよう、参加者を記録してください。

③　業務継続計画の策定等

×　業務継続計画に基づく研修及び訓練を、感染症及びまん延防止のための研修・訓練や非常災害時の研修・訓練と一体的に行っているが、業務継続計画に基づいた研修及び訓練であることを確認できなかった。

→　業務継続計画の研修及び訓練では以下の内容を取り扱うこととし、業務継続計画に基づいた研修・訓練になるようにしてください。

【業務継続計画に基づく研修の内容】
- 感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容の共有
- 平常時の対応の必要性
- 緊急時の対応に係る理解の励行

【業務継続計画に基づく訓練の内容】
- 感染症や災害が発生した場合の役割分担の確認
- 感染症、災害発生時に実践する支援の演習等

感染症に係る業務継続計画に基づく研修及び訓練は、感染症及びまん延防止のための研修及び訓練と一体的に行っても差し支えないことになっていますが、一体的な研修・訓練である旨を研修記録に残してください。

災害に係る業務継続計画は、自然災害が発生した場合に障害福祉サービスを中断させない、または中断しても早期に復旧するためのものであり、非常災害時の研修及び訓練（避難訓練）とは趣旨が異なります。そのため、非常災害時の研修及び訓練と同日に実施

することは差し支えありませんが、研修及び訓練の記録は別々に残してください。

④ 衛生管理等

× 感染症の発生や、まん延を防止するため必要な措置が不十分である。

→ 感染症発生及びまん延防止のために事業者が講じなければならない措置は次のとおりです。令和６年４月１日から義務化されましたので、適切に実施できているかご確認ください。

・感染症の予防及びまん延防止のための対策を検討する委員会委員会を定期的（おおむね６ヶ月に１回以上）に開催し、その結果を従業者に周知徹底すること。

・感染症の予防及びまん延防止のための指針を整備すること。

・感染症の予防及びまん延防止のための研修及び訓練を定期的（年１回以上）実施すること。

⑤ 掲示

× 事業所に相談支援専門員の有する資格、経験年数などの掲示がない。

→ 事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、基本相談支援及び計画相談支援（地域移行・定着支援、障害児相談支援）の実施状況、相談支援専門員の有する資格、経験年数及び勤務の体制その他利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を掲示又は備え置いてください。

⑥ 虐待の防止

× 虐待の発生又は再発を防止するための措置が講じられていない。

→ 虐待は、利用者の尊厳を害するものであり、あってはなりません。令和４年４月から虐待の発生又は再発を防止するために事業者が講じなければならない措置が義務化されています。

・虐待の防止のための対策を検討する委員会の定期的な開催（少なくとも１年に１回）と従業者への結果の周知

・従業者に対する、虐待防止のための研修の定期的（年１回以上）な実施

・虐待防止措置を適切に実施するための担当者の配置

上記の措置が一つでも未実施の場合、虐待防止措置未実施減算の対象となりますのでご注意ください。

×　運営規程等において、虐待防止措置を適切に実施するための「担当者」について定めるべきところ、「責任者」と記載されている。

→　令和６年度の報酬改定で「虐待防止責任者」から「虐待防止担当者」に名称が変更しているのでご注意ください。

×　虐待防止のための研修を実施した記録として、研修資料のみが残されており、研修の実施内容の記録が残されていなかった。

→　研修終了後は、研修資料だけでなく、研修の実施内容を記録（復命）し保管すること。また、研修に参加できなかった従業者にも回覧等により研修内容を周知徹底し、周知したことが分かる記録を残してください。

⑦　情報公表について

×　情報公表対象サービス等情報に係る報告のなかで、管理者名の変更を行っていない等、情報が更新されていない箇所がみられた。

→　公表する情報と実態に乖離がないよう、各項目を確認してください。

⑧　地域移行支援サービス費について

×　前年度に、地域生活に移行した者が一人もいない（実績がない）ため、地域移行支援サービス費（Ⅲ）を算定するべきところ、地域移行支援サービス費（Ⅱ）を誤って算定していた。

→　地域移行支援サービス費（Ⅰ）は、前年度に対象施設を退院、退所等し、地域生活に移行した者が「３人以上」、地域移行支援サービス費（Ⅱ）は、前年度に対象施設を退院、退所等し、地域生活に移行した者が「1 人以上」であることが要件の一つであるため、請求の際は区分ごとの要件をよく確認してください。