

令和6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

○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

「資料6 就労選択支援について」より抜粋しています。

2 地域移行支援とは？（P.12）

3 地域定着支援とは？（P.13）

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.14）

令和7年3月24日

岡山県美作県民局健康福祉部

健康福祉課事業者班

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。

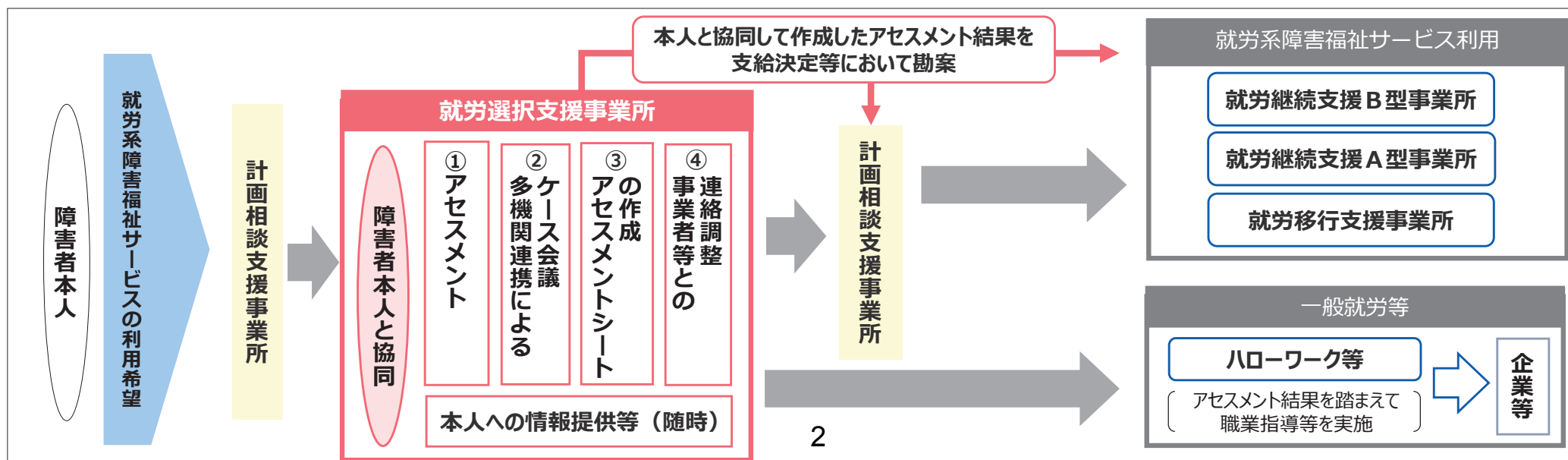
基本報酬の設定等

- 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。

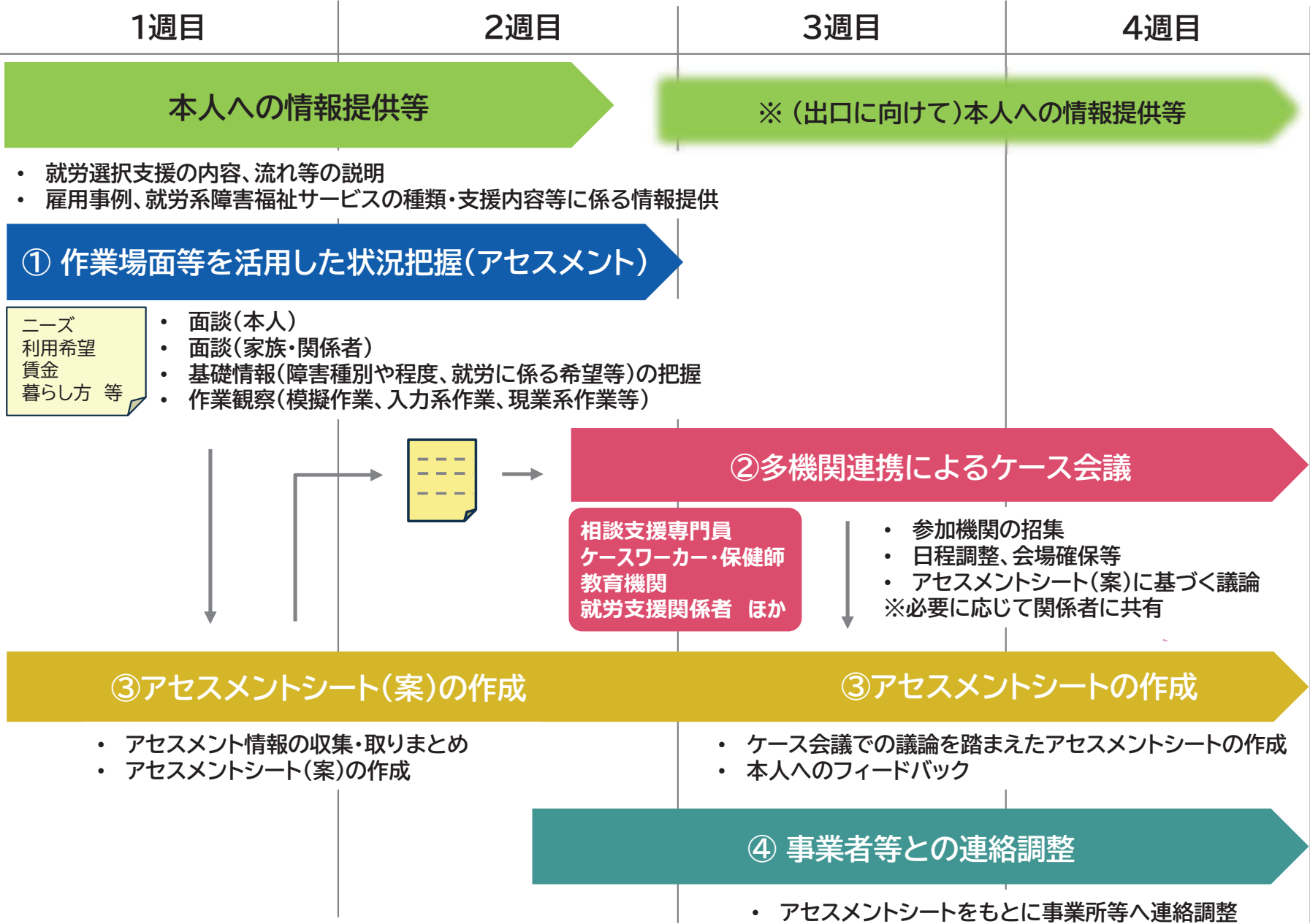
（注）「障害者の就労支援分野の勤務実績」は、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。）



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

★個別支援計画
★サービス等利用計画

障害福祉サービス利用

職業指導等を実施
アセスメント結果を踏まえて

一般就労に向けた支援

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「厚生労働大臣が定めるもの」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必要があるが、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

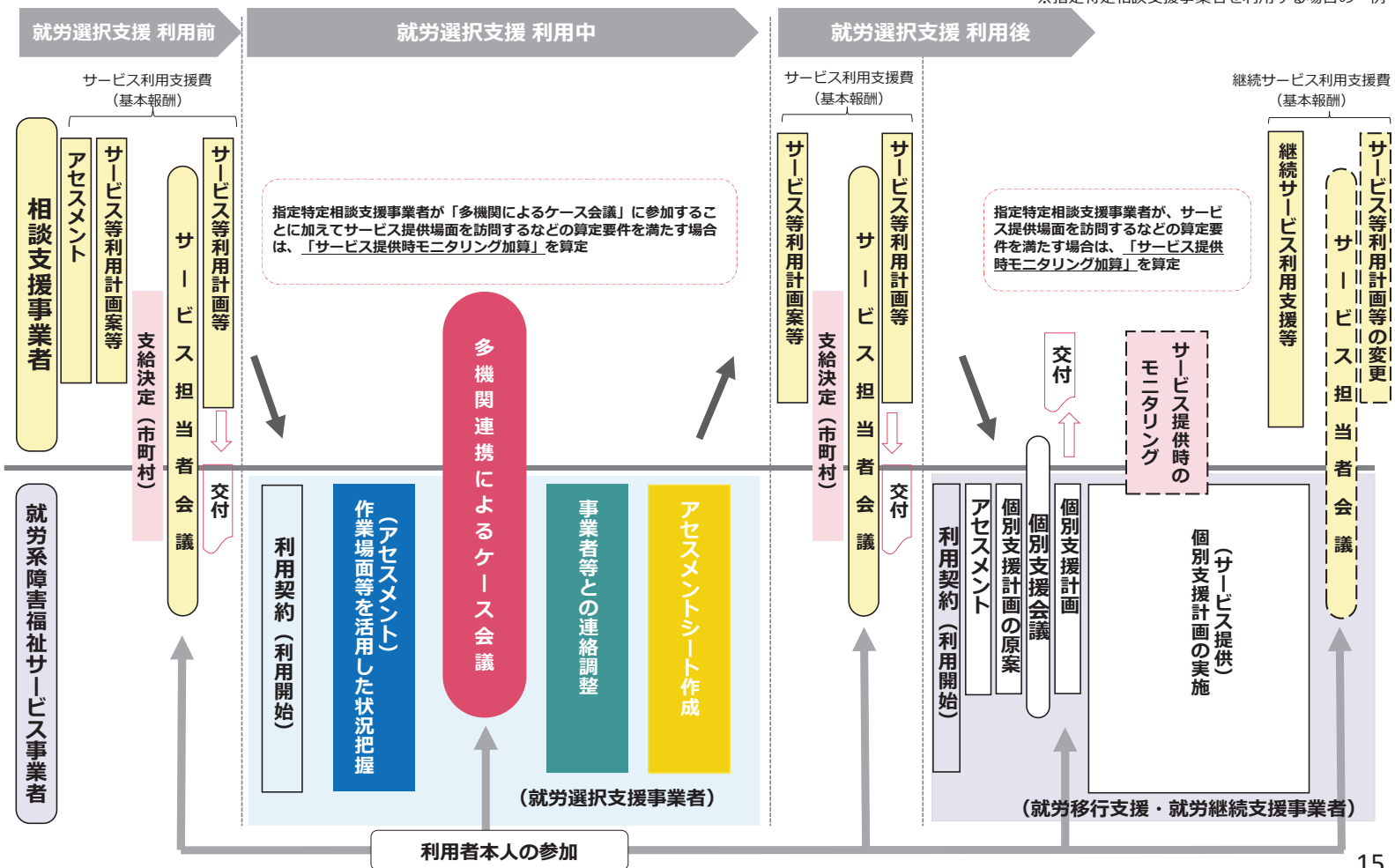
- 指定基準において、就労選択支援に関する計画相談支援事業者の役割及び連携について、以下のとおり定めている。
 - ・ 就労選択支援事業者は、アセスメントの結果の作成に当たり、利用者及び市町村、特定相談支援事業者等、公共職業安定所その他の関係機関の担当者等を招集して会議を開催し、当該利用者の就労に関する意向を改めて確認するとともに、当該担当者等に意見を求める（指定基準第173条の7）
 - ・ 就労系サービス事業者は、利用者に対し、計画相談支援を行う者と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行う（指定基準第183条の2等）
 - ・ 相談支援専門員は、利用者が現に就労移行支援又は就労継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



2 地域移行支援とは？

障害者支援施設に入所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への援助を行うサービス

人員基準

管理者	
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（月額）

地域移行支援サービス費(Ⅰ)	
(1)前年度に3人以上の地域移行の実績を有すること	
(2)次の要件のうちいずれかを満たすこと	
①従業者のうち1人以上は社会福祉士又は精神保健福祉士であること	
②従業者である相談支援専門員のうち1人以上は精神障害者地域移行・地域定着支援関係者研修の終了者であること	
(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	
	3,613 単位
地域移行支援サービス費(Ⅱ)	
社会福祉士や精神保健福祉士等の配置や地域移行実績について一定の基準を満たす場合	
	3,157 単位
地域移行支援サービス費(Ⅲ) 上記以外の場合	
	2,422 単位

※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、緊急事態等に必要支援を行うサービス

人員基準

管理者	
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

常時の連絡体制を確保するための基本報酬は月額

緊急時の支援は実績払い

体制確保費（月額）	315 単位
緊急時支援加算（Ⅰ）	734 単位
緊急時支援加算（Ⅱ） （深夜における電話相談）	98 単位

※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

× 重要事項説明書の内容が、運営規程の内容と異なっている。

→ 重要事項説明書の内容は、運営規程の内容、事業所の運営実態、パンフレット等の内容と一致するようにしてください。

× 指定を受けた事業について、現に利用の申し込みがないため、必要書類を整備していない。

→ 指定を受けた事業については、現に利用の申し込みがない場合であっても、必要書類（運営規程、重要事項説明書、利用契約書など）を整備しておいてください。

② 契約内容の報告等

× 利用契約の際、受給者証記載事項その他必要な事項を支給決定市町村に対する報告がされていない、遅れている。

→ 利用に係る契約をしたときは、受給者証記載事項等の必要な事項を支給決定市町村に遅滞なく報告してください。

③ サービスの提供の記録

× サービスを提供した際に、当該サービスの提供日、内容その他必要な事項を、サービス提供の都度記録していない。〔地域移行支援、地域定着支援〕

→ サービスを提供した際は、当該サービスの提供日、内容その他必要な事項を、サービス提供の都度記録し、利用者からサービスを提供したことについて確認を受けてください。

④ 給付費の額に係る通知等

× 法定代理受領により給付費の支給を受けたが、利用者にもその額を通知していない。

→ 法定代理受領により市町村から給付費の支給を受けた場合は、利用者に対し給付費の額を通知してください。また、その際には、通知書に加えて明細書を添付する等給付費の内訳がわかるようにしてください。

⑤ 具体的取り扱い方針

- × 継続サービス利用支援（モニタリング）について、計画通りに実施していない。
〔計画相談、障害児相談〕

→ 市町村が利用者の心身の状況等を勘案して設定する実施予定月ごとにモニタリングを実施してください。

- × サービス担当者会議が開催されていない。〔計画相談、障害児相談〕
- × サービス担当者会議を行った記録が残っていない。〔計画相談、障害児相談〕

→ サービス等利用計画案について、計画に位置付けた障害福祉サービス事業者の専門的な見地からの意見を求めることは重要です。意見徴収の場としてサービス担当者会議を活用してください。また、会議を行った際は適切に記録を残してください。

- × 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。

→ 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て利用者等に面接する必要があります。

⑥ 運営規程

- × 運営規程の「人権の擁護及び虐待の防止のための措置」について、虐待防止委員会の設置についての記載がない。

→ 令和3年4月の基準改正により見直された虐待防止に関しての措置について、運営規程に記載しなければなりません。記載漏れがないか、記載があっても表現が努力義務のままになっていないかを自主点検して、変更が必要な場合は、早急に変更し、変更届を提出してください。また令和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。

⑦ 勤務体制の確保等

- × 従業者の資質向上のための研修の機会が確保されていない。

→ 従業者の資質の向上のために研修計画を作成し、研修の機会を計画的に確保してください。

- × 就業規則等に職場において行われるハラスメント対策について記載がなく、適切な対策がとられていない。

→ 就業規則等において、ハラスメント対策について規定するなど、従業者の就業環境が害されることを防止するために、必要な措置を講じてください。

⑧ 業務継続計画の策定等

- × 感染症や非常災害の発生時に、サービスの提供を継続的に実施する又は非常時の体制での早期の業務再開を図るための計画（業務継続計画）が策定されていない。

→ 令和3年度から当該計画の策定が規定されました。令和6年4月1日から義務化となることもそうですが、何より感染症の蔓延や自然災害は、いつ起こるかわからないので、未作成の事業所は早急に策定をお願いします。

⑨ 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が次のとおり規定されており、令和6年4月1日から義務化されますので、早急に対応を行ってください。

- ・ 検討委員会の定期的な開催と従業員への結果の周知
- ・ 指針の整備
- ・ 研修及び訓練の定期的実施

⑩ 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。

⑪ 秘密保持等

- × 従業員に対し、正当な理由なく、その業務上知り得た利用者の個人情報を、在職中並びに退職後も漏らさないよう、就業規則に規定されていない。
- × 従業者について、秘密保持の誓約書の徴取がされていない。
- × 利用者から同意を得ないまま、障害福祉サービス事業者等と利用者の情報をやり取りしている。

- 従業員に対し、正当な理由なく、その業務上知り得た利用者の個人情報を、在職中並びに退職後も漏らすことがないように、従業者との雇用時等に取り決めを行うなど、必要な措置を講じてください。
- 他の事業者等に対し、利用者又はその家族に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により当該利用者又はその家族の同意(包括的な同意で可)を得てください。
- 同意を得る家族については、家族代表としての同意ではなく、個人情報を使用すると思われる家族の同意を得る様式としてください。(家族の同意欄は複数設けること。)

⑫ 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。
 - ・虐待防止委員会の定期的な開催と従業者への結果の周知
 - ・従業者に対し、虐待防止のための研修の定期的な実施
 - ・虐待防止担当者の配置この措置が未対応の事業者は、最優先で措置を講じるよう改善してください。

⑬ 変更の届出

- × 管理者の変更を届け出していない。
- × 指定地域移行支援又は指定地域定着支援の提供に当たる者の氏名及び住所の変更を届け出していない。

- 指定にかかる事項に変更があった場合は、変更があった日から10日以内に、一般相談支援事業者は県知事に、特定相談支援事業者・障害児相談支援事業者は市町村長に届け出てください。