



## 令和 7 年度第 1 回神奈川県指定障害福祉サービス事業者等指導講習会

# 事業所運営上の留意事項等

神奈川県福祉子どもみらい局福祉部障害サービス課

# 就労選択支援について

## 【スケジュール】

- 開設予定市町村への相談
- 事前相談の開始（事業計画書等の提出）：  
指定を受けようとする日の3カ月前の1日まで  
※令和7年10月1日指定に限っては、令和7年7月11日（金）まで
- 事前確認表の提出：指定を受けようとする日の2カ月前の15日まで
- 申請書の提出：指定を受けようとする日の前月1日まで
- 事業所の指定等 毎月1日

（参考）障害福祉情報サービスかながわ

「【通知】障害福祉サービス事業者等の指定申請受付等の取扱いについて」

<https://shougai.rakuraku.or.jp/search-library/lower-3-3.html?topid=1&id=47>

### (就労選択支援の実施主体)

・指定就労選択支援事業者は、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(※)でなければならない。

※都道府県知事が認める事業者… 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

## (1) 人員に関する基準

|           |   |
|-----------|---|
| ① 従業員の員数等 | <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 就労選択支援員<br/>常勤換算方法で、利用者の数を15で除した数以上。<br/>* 利用者の数は前年度の平均値。新規指定の場合は推定数とする。</li><li><input type="checkbox"/> 就労選択支援員は専ら当該事業所の職務に従事する者であること。ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。</li><li><input type="checkbox"/> 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修を修了している者であること。<br/>* 令和9年度末までの経過措置<br/>基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了した者については、就労選択支援員養成研修を修了しなくとも、就労選択支援員の業務に従事できる。<br/>【基礎的研修と同等以上の研修】<br/>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)</li></ul> |
| ② 管理者     | <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 事業所ごとに配置すること。</li><li><input type="checkbox"/> 専ら指定に係る事業所の管理業務に従事する者であること。</li><li><input type="checkbox"/> ただし、指定就労選択支援事業所の管理上支障がない場合は、当該指定就労選択支援事業所の他の職務に従事し、又は当該指定就労選択支援事業所以外の事業所、施設等の職務に従事することができる。</li></ul>  |

## (2) 設備及び備品に関する基準

|          |  |
|----------|--|
| ① 利用定員   | <input type="checkbox"/> 利用定員 10人以上  |
| ② 設備及び備品 | <p>(構造設備)</p> <p><input type="checkbox"/> 就労選択支援事業所の配置、構造及び設備は、利用者の特性に応じて工夫され、かつ、日照、採光、換気等の利用者の保健衛生に関する事項及び防災について十分考慮されたものであること。</p> <p>(設備の基準)</p> <p><input type="checkbox"/> 就労選択支援事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営上必要な設備を設けなければならない。ただし、他の社会福祉施設等の設備を利用することにより当該就労選択支援の効果的な運営を期待することができる場合であって、利用者の支援に支障がないときは、その一部を設けないことができる。</p> <p><input type="checkbox"/> 訓練・作業室 訓練又は作業に支障がない広さを有すること。<br/>         訓練又は作業に必要な機械器具等を備えること。<br/>         生産活動について、複数種類の活動を行う場合には、当該活動の種類ごとに訓練・作業室を区分するとともにそれぞれの活動に適した設備と広さを確保する必要があること。<br/>         (原則1人あたり3㎡以上。なお、併設する就労系障害福祉サービスの運営に支障がない場合は、当該サービスの訓練・作業室の一部を就労選択支援の訓練・作業室として使用することができる)</p> <p><input type="checkbox"/> 相談室 談話の漏えいを防ぐための間仕切り等の措置を講じること。</p> <p><input type="checkbox"/> 洗面所 利用者の特性に応じたものであること。</p> <p><input type="checkbox"/> 便所 利用者の特性に応じたものであること。</p> <p><input type="checkbox"/> 多目的室その他の運営上必要な設備(※)。<br/>         相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合は兼用できる。<br/>         ※その他の運営上必要な設備・・・事務室 個人情報の漏えいを防ぐための間仕切り等の措置を講じ、鍵付き書庫を備え付けること。</p> <p><input type="checkbox"/> これらの設備は、専ら当該就労選択支援事業所の用に供するものでなければならない。ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りではない。</p> |

# 就労選択支援員養成研修の経過措置について

## ＜就労選択支援員養成研修の受講要件＞

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。

※障害者の就労支援分野の勤務実績

- ・ 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所及び就労定着支援事業所における管理者、サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員、就労支援員及び就労定着支援員
- ・ 障害者職業センターにおける職業カウンセラー、職場適応援助者（企業在籍型を除く。）
- ・ 障害者就業・生活支援センターにおける生活支援担当者、就業支援担当者
- ・ 障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関における就職支援責任者、訓練担当者
- ・ 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

## 【養成研修受講に係る経過措置】

令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修(※)の修了者は、就労選択支援員養成研修を受講できる。

※基礎的研修と同等以上の研修

- ・ ・ ・ 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）

# 就労継続支援A型に係るスコア表について

## (1)「利用者の知識・能力向上」について

(スコア評価項目「利用者の知識・能力向上」について①)

問4 令和6年3月29日付け障発0329第41号「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について」(以下、「留意事項通知」という。)2の(7)「利用者の知識・能力向上」に、関係機関との連携について記載されているが、関係機関との連携は必須なのか。必須である場合は、どのように関係機関と連携すればよいか。

(答)

就労継続支援A型事業所が「利用者の知識・能力向上」に向けた支援を行う場合は、関係機関と連携して取り組まなければならない。  
その際、就労継続支援A型事業所から関係機関に対して、連携の目的や具体的な取組内容等について事前に説明することが必要である。

また、就労継続支援A型事業所が、研修等の企画準備から実施まで主体的に関わることとし、関係機関単独で取り組むことがないようにすること。

なお、一般就労に向けた「利用者の知識・能力向上」に資する支援に当てはまる取組例及び当該支援に当てはまらない取組例は下記のとおりであり、留意事項通知に記載されている内容とあわせてご確認ください。

(「利用者の知識・能力向上」に向けた支援に当てはまる取組例)

- ・就労継続支援A型事業所の職員及び利用者が請負先の企業等の作業現場を見学し、仕事に関するノウハウを学び、事業所内で共有する場合。

- ・地域の就労支援機関の職員が就労継続支援A型事業所に出向き、就労継続支援A型事業所の職員及び利用者に対してJST(職場対人技能トレーニング)研修を行う場合。

(「利用者の知識・能力向上」に資する支援に当てはまらない取組例)

- ・障害者就業・生活支援センターへの登録及び相談等への同行。
- ・公共職業安定所での職業相談や面接等への同行。
- ・個別の利用者に限った支援(地域障害者職業センターの職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等)を目的として実施する場合。
- ・関係機関が実施する研修・講座に利用者のみ参加させる場合。
- ・一般就労後の定着支援。

(スコア評価項目「利用者の知識・能力向上」について②)

問5 「利用者の知識・能力向上」について、留意事項通知の様式2「就労継続支援A型事業所における利用者の知識・能力向上に係る実施状況報告書」の項目のうち、「連携先の企業や事業所等の意見または評価」は、関係機関において記載する必要があるのか。

(答)

当該報告書の項目のうち、「連携先の企業や事業所等の意見または評価」については、関係機関が作成することが難しい場合に就労継続支援A型事業所において、関係機関等からの意見、評価及び課題等を記載することとして差し支えないが、その際は、記載内容について関係機関の担当者から内容の確認をしてもらい、「利用者の知識・能力向上」に係る取組について、実施日、実施内容、その他事実が確認できる補足情報等を簡潔に記載すること。

## (2)公表について

就労継続支援A型事業所は、算出したスコアの合計点及び当該スコアの詳細について、インターネットの利用その他の方法により、毎年度4月中に公表すること。

なお、新規の初年度(年度途中で指定された事業所については、初年度指定の就労継続支援A型事業所等及び2年度目)については、スコアを算出できないため、公表は要さないものであること。

公表方法については、原則、障害福祉サービス等情報検索ウェブサイトにおいて公表するとともに、事業所のホームページ等における公表についても可能な限り実施し、就労継続支援A型の利用を希望している障害者等第三者に対して広く情報発信すること。

# 就労支援事業会計の運用ガイドラインについて

- 就労支援事業会計では、適切な原価管理を行うため、生産活動に係る会計と福祉事業活動に係る会計とを明確に区分することが大きな特徴になります。また、同一事業所において複数の生産活動を行う場合には、原則として作業種別ごとに会計を区分することも求められます。(13頁)
- 多機能型事業所の場合は1つの指定事業所になりますが、さらに実施する就労支援事業ごとに会計区分を設けなければなりません。(14頁)
- 利用者への賃金及び工賃に関しては、各事業の指定基準及び解釈通知において次のように定められています。(20頁)

| 事業         | 内容   |
|------------|--|
| 就労継続支援 A 型 | (指定基準第 192 条) <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る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るようにしなければならない。</u></li><li>・ <u>賃金の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。</u></li></ul> (解釈通知第11の3(4)) <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>指定就労継続支援A型事業については、原則として余剰金は発生しない(以下省略)</u></li></ul> |
| 就労継続支援 B 型 | (指定基準第 201 条) <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>利用者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。</u></li></ul>   |
| 就労移行支援     | (指定基準第 85 条、第 184 条) <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>生産活動に従事している者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。</u></li></ul>   |
| 生活介護       |  |



$$〔生産活動収入〕 - 〔生産活動に係る経費〕 = 〔利用者に支払う賃金・工賃〕$$

# 施設外就労について

(施設外就労先の要件について)

問 1 法人Xが運営する就労継続支援事業所Yが、企業Zと請負契約を締結しており、法人Xが所有している建物（賃借している場合も含む。以下同じ。）を、企業Zに賃貸し（転賃している場合も含む。以下同じ。）、その場所で企業Zから請け負った作業を行う場合、施設外就労として基本報酬を算定することは可能か。なお、当該建物には、企業Zの行う業務に必要な人員体制や業務設備がないなど、その場で企業Zの経営が行われている実態が確認できない状態にあるものとする。

(答)

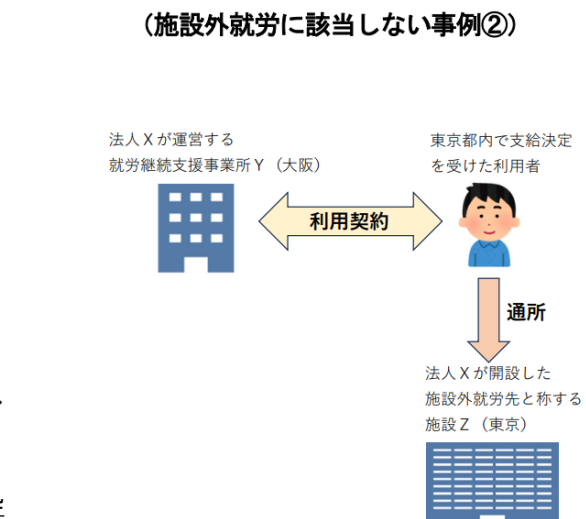
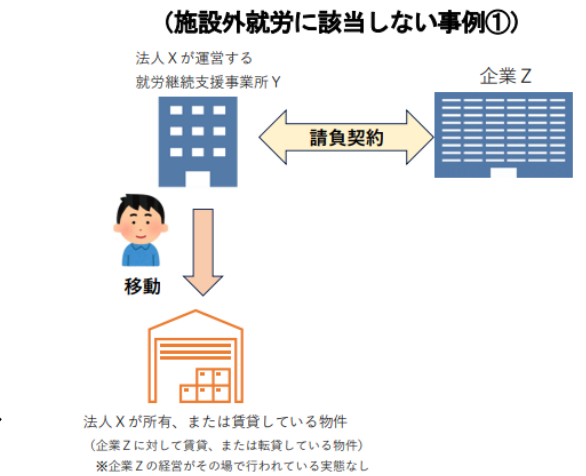
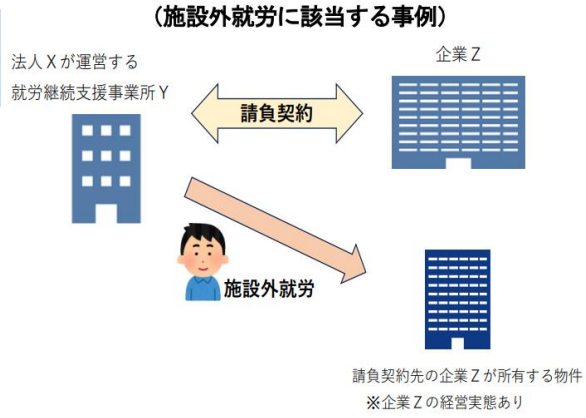
○ 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所において実施される施設外就労については、**利用者の一般就労への移行や工賃・賃金の向上を図る上で有用であるとの観点**から、一定の要件を満たした場合に限り、基本報酬を算定することとしている。

○ 「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（平成 19 年 4 月 2 日障発第 0402001 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）において、施設外就労は、**施設外就労先の企業と請負作業に関する契約を締結し、当該企業内**で行う支援と定義しており、原則、当該企業の実態がある場所において作業が行われるべきものである。

○ 問のような、就労継続支援事業所Yを運営する法人Xが所有する建物を企業Zに賃貸し、その建物に事業所Yの支援員と利用者とが出向き、作業を行っている場合、形式上、企業Zから請け負った作業を行っていたとしても、施設外就労の要件を満たさないため、基本報酬を算定することはできない。  
(施設外就労に該当しない事例①)

○ また、近年「施設外就労先」と称する施設Zを法人Xによって設置し、施設Zにおいて、法人Xが運営する事業所Yと利用契約を締結した利用者に作業を提供することをもって、施設外就労と呼ぶような事例も散見される。これは、指定障害福祉サービス事業所として指定を受けていない場所で生産活動を行っている可能性があり、本来、指定を受けて支援を提供するものであることから、指定障害福祉サービス事業とみなすことはできず、基本報酬を算定することはできない。  
(施設外就労に該当しない事例②)

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.8(令和7年3月31日)より抜粋



# 在宅支援について

## ＜在宅支援の要件＞

次の要件のいずれにも該当すること。なお、**運営規程において、在宅で実施する訓練内容及び支援内容を明記**しておくとともに、訓練内容及び支援内容並びに訓練状況及び支援状況を指定権者から求められた場合には提出できるようにしておくこと。

- ア 生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援が行われるとともに、**常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。**
- イ 在宅利用者の支援に当たり、1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。
- ウ **緊急時の対応ができること。**
- エ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、随時、訪問や連絡による必要な支援が提供できる体制を確保すること。
- オ 事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は行うこと。
- カ 在宅利用者については、原則として月の利用日数のうち1日は事業所職員による訪問又は在宅利用者による通所により、在宅利用者の居宅又は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。
- キ オが通所により行われ、あわせてカの評価等も行われた場合、カによる通所に置き換えて差し支えない。

\* 在宅支援を実施するにあたっては、ここでは省略した部分も含め必ず留意事項を確認すること

(オンラインによる支援について)

問2 「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（平成19年4月2日障障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知。以下「留意事項通知」という。）の記2の（3）について、他都道府県等の遠方に居住する利用者に対して、オンラインによる支援を行うことは可能か。

(答)

- 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所については、就労を希望する障害者や通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、生産活動、職場体験その他の活動の機会を提供し、就労に必要な知識・能力の向上のための訓練等を実施することで、本人の希望や能力、適性等に応じて、一般就労に移行し、しっかりと定着できるよう支援することが重要である。
- そのため、直接処遇職員は、利用者の状態や訓練の進捗状況等を直接確認しながら、作業に伴う指導や相談等を随時行う必要があり、**原則として対面での支援**を行うことが求められる。  
一方、オンラインによる支援が認められるのは、例えば、重度障害者で通所が困難であることなどを理由に、オンラインによる在宅での就労を希望する者であって、オンラインによる支援の効果が認められると市町村が判断した場合など、留意事項通知で定める要件の全てに該当する場合に限られる。
- 留意事項通知要件「ウ 緊急時の対応ができること。」については、事故発生時、利用者の状態の急変時、災害の発生時等及びオンラインでの支援を行う場合における緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定めておくとともに、**緊急事態が発生した際には当該事業所の職員が速やかに利用者の元へ駆けつけ**、緊急時の対応が実施できる体制を整備しておく必要がある。
- 一概に他都道府県に在住していることをもって、オンラインによる支援を不可とはしないが、**緊急時対応が担保されないような地域の利用者へのオンラインによる支援は原則として認められない**。

# 就労定着支援の更新要件について

指定就労定着支援事業者は、生活介護等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**されたもの又は障害者就業・生活支援センターでなければならない。

なお、当該指定は次期更新の際まで有効なものであり、就労定着支援の指定を受けた後、毎年この要件を満たすことが必要となるものではなく、指定の更新の際に、当該就労定着支援事業所が指定基準を満たしているかどうかを確認することになる。

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(令和7年3月31日改正)参考

(多機能型事業所を実施主体とする場合の指定の更新の要件について)

問6 多機能型として運営しており、就労継続支援B型事業所を実施主体とする就労定着支援事業所であって、就労移行支援事業所から1人、就労継続支援B型事業所から2人、通常の事業所に雇用された者がいる場合は、それらの実績を合算することで就労定着支援事業所の指定の更新の要件を満たすこととしてよいか。

(答)

貴見のとおり。

(同一法人内の各事業所の実績の合算について)

問7 就労継続支援B型事業所を実施主体とする就労定着支援事業所の指定の更新において、当該就労継続支援B型事業所から通常の事業所に雇用された者が過去3年以内に1人もいない場合、就労定着支援事業所の指定の更新の要件を満たすことができないが、同一法人が運営する他の就労継続支援B型事業所から通常の事業所に雇用された者が過去3年以内に3人いた場合には、当該指定の更新の要件を満たすこととしてよいか。

(答)

同一法人が運営する事業所の実績を合算することはできず、指定の更新の要件を満たさない。

# 兼務について

## 【管理者】

原則として専ら当該事業所の管理業務に従事するものである。ただし、以下の**いずれか**の場合で、当該事業所の管理業務に支障がない時は、他の職務を兼ねることができる。

- ア 当該事業所のサービス管理責任者**又は**従業者としての職務に従事する場合
- イ 当該事業所以外の他の指定障害福祉サービス事業所等の管理者**又は**サービス管理責任者**若しくは**従業者としての職務に従事する場合であって、必要に応じて当該事業所に管理者自身が速やかに出勤できる等の要件を満たす場合

### アとイの**いずれか**の兼務のみ可能

ア：管理者として勤務する事業所のサービス管理責任者・従業者**どちらか片方**

イ：他の事業所（※１）の管理者・サービス管理責任者（※２）・従業者の**いずれか一つ**

※１ 客観的に見て当該事業所に速やかに出勤できない距離の他の事業所の管理者との兼務不可。

※２ 通所系の常勤専従として置くべきサービス管理責任者との兼務不可。

## 【サービス管理責任者】

通所系の常勤専従として置くべきサービス管理責任者は、当該事業所の管理者以外との兼務不可。

ただし、当該事業所と同じ法人が運営する指定宿泊型自立訓練事業所、指定自立生活援助事業所、指定共同生活援助事業所（日中サービス支援型、外部サービス利用型含む）に置くべきサービス管理責任者については、各サービスにおけるサービス管理責任者の配置要件を満たす場合に兼務することは差し支えない。

## 【共通事項】

従業者１人につき、勤務形態一覧表上の勤務時間数に算入することができる時間数は、**就業規則に定められた常勤の従業者が勤務すべき時間数を上限とするため、この時間数を超えた兼務を行うことはできない。**

# サービス管理責任者資格の更新もれについて

## 《経過措置の取扱いについて》

○令和元年度から令和3年度までに基礎研修課程を修了されている方を配置する事業所

研修の修了日から3年間はサビ児管として配置することが可能でしたが、当該経過措置は令和6年度で全ての方の適用が終了しておりますのでご注意ください。実践研修未受講の場合は人員基準を満たしていない恐れがあります。ご確認いただき、未受講の場合には人員配置を見直すとともに、今後開催される実践研修を受講してください。

○平成30年度までに分野別研修及び補足研修(相談支援従事者初任者研修の講義部分)を受講されている方を配置する事業所

サビ児管として配置ができる経過措置期間は、令和5年度末までで終了しています。更新研修未受講の場合は人員基準を満たしていない恐れがあります。ご確認いただき、未受講の場合には人員配置を見直すとともに、今後開催される実践研修を受講してください。

(障害福祉情報サービスかながわ 自治体からのお知らせ)

<https://shougai.rakuraku.or.jp/news-pref/detail.html?newsno=10575>

# 利益供与の禁止について

基準省令 第38条(各障害福祉サービスにおいて当該規程を準用)

第1項 指定居宅介護事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しく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に対し、利用者又はその家族に対して当該指定居宅介護事業者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供与してはならない。

第2項 指定居宅介護事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しく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。

- 障害福祉サービスは、障害者が自立した日常生活又は社会生活が営むことができるよう、**障害者が自ら障害福祉サービスのサービス内容や質に基づき利用の可否を判断するものである。**このため、**障害者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為を当該サービス事業者は行ってはならない。**
- 当該規定の「他の障害福祉サービスの事業を行う者等」は、**障害福祉サービス事業者以外の事業者や個人を含む。**「指定障害福祉サービス事業者が、当該サービスの利用希望者を紹介した者（障害福祉サービス事業者**以外**の事業者）に対し、その対償として、金品等の利益の供与を行うこと」なども当該規定に違反する。
- 当該規定の「紹介」とは、指定障害福祉サービス事業者と利用者又はその家族を引き合わせることであり、次の行為等も含まれる。
  - ・ 指定障害福祉サービス事業者に利用者等の情報を伝え、利用者等への接触の機会を与えること
  - ・ 利用者等に指定障害福祉サービス事業者の情報を伝え、利用者の申出に応じて、指定障害福祉サービス事業者と引き合わせること
- 利益供与等は、**契約書上の名目等に関わらず、実質的に、利用者等の紹介の対価として、財産上の利益が提供されているか**で判断される。