

【指定就労定着支援】

主眼事項及び着眼点

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
第1章 総則			
指定障害福祉サービス事業者の一般原則			
(1) 指定障害福祉サービス事業者は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画（以下「個別支援計画」という。）を作成し、これに基づき利用者に対して指定障害福祉サービスを提供するとともに、その効果について継続的な評価を実施することその他の措置を講ずることにより利用者に対して適切かつ効果的に指定障害福祉サービスを提供しなければならない。	平24県条例90第4条第1項		適・否
(2) 指定障害福祉サービス事業者は、利用者又は障害児の保護者の意思及び人格を尊重して、常に当該利用者又は障害児の保護者の立場に立った指定障害福祉サービスの提供に努めなければならない。	平24県条例90第4条第2項		
(3) 指定障害福祉サービス事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない。	平24県条例第90第4条第3項		
第13章 就労定着支援			
第1節 基本方針			
<p>就労定着支援に係る指定障害福祉サービス（以下「指定就労定着支援」という。）の事業は、利用者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、就労に向けた支援として省令第6条の10の2に規定するものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者に対して、省令第6条の10の3に規定する期間にわたり、当該通常の事業所での就労の継続を図るために必要な当該通常の事業所の事業主、障害福祉サービス事業者等、医療機関その他の者との連絡調整その他の支援を適切かつ効果的に行うものでなければならない。</p> <p>（参考） 省令第6条の10の2 法第5条第15項に規定する厚生労働省令で定めるものは、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援とする。</p> <p>省令第6条の10の3 法第5条第15項に規定する厚生労働省令で定める期間は、3年間とする。</p>	平24県条例90第194条の2		適・否
第2節 人員に関する基準			
1 従業者の員数			
(1) 指定就労定着支援の事業を行う者（以下「指定就労定着支援事業者」という。）が当該事業を行う事業所（以下「指定就労定着支援事業所」という。）に置くべき就労定着支援員の数は、指定就労定着支援事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を40で除した数以上とする。	平24県条例90第194条の3第1項	<p>1 人員に関する基準（第十三） (1) 就労定着支援員（基準第206条の3第1項） 就労定着支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を40で除した数以上でなければならないこと。</p> <p>ただし、一体的に運営する指定生活介護、指定自立訓練（機能訓練）、指定自立訓練（生活訓練）、指定就労移行支援、指定就労継続支援A型、指定就労継続支援B型（以下第十三において「生活介護等」という。）の事業を行う事業所（以下「生活介護事業所等」という。）に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労移行支援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ない場合は、就労定着支援員に従事することができる。この場合においては、兼務を行う就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入することはできないものであるが、対面等による支援を行った上で、当該支援に係る内容を記載した報告書の提出を利用者等に対して行った場合は基本報酬を算定できる要件を満たすものとする。</p> <p>なお、就労定着支援員について、資格要件はないが、職場実習のあつせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。</p>	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
<p>(2) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所ごとに、当該指定就労定着支援の事業の利用者の数（当該指定就労定着支援事業者が、生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型又は就労継続支援B型（以下「生活介護等」という。）に係る指定障害福祉サービス事業者の指定を併せて受け、かつ、指定就労定着支援の事業と生活介護等に係る指定障害福祉サービスの事業とを同一の事業所において一体的に運営している場合にあつては、当該事業所において一体的に運営している指定就労定着支援の事業及び生活介護等に係る指定障害福祉サービスの事業の利用者の合計数。以下この条において同じ。）に応じて、次に掲げる員数を、サービス管理責任者として置くこととする。</p> <p>一 利用者の数が60以下 1以上</p> <p>二 利用者の数が61以上 1に、利用者の数が60を超えて40又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上</p> <p>(3) 前2項の利用者の数は、前年度の平均値とする。ただし、新規に指定を受ける場合は、推定数による。</p> <p>(4) 第1項に規定する就労定着支援員及び第2項に規定するサービス管理責任者は、専ら当該指定就労定着支援事業所の職務に従事する者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ない。</p> <p>(5) 第2項に規定するサービス管理責任者のうち、1人以上は、常勤でなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の3第2項</p> <p>平24県条例90第194条の3第3項</p> <p>平24県条例90第194条の3第4項</p> <p>平24県条例90第194条の3第4項</p>	<p>(2) サービス管理責任者（基準第206条の3第2項） 指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の1の(4)を参照されたい。なお、サービス管理責任者については、就労定着支援計画の作成及び提供した指定就労定着支援の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、サービス管理責任者と就労定着支援員とは異なる者でなければならない。また、サービス管理責任者は、指定就労定着支援事業所が生活介護事業所等と同一の事業所において一体的に運営を行っている場合には、それぞれの利用者の合計数に応じて、必要数を置くこととなる。</p> <p>(参考) 第四の1の(4) サービス管理責任者は、利用者に対する効果的かつ適切な指定療養介護を行う観点から、適切な方法により、利用者の解決すべき課題を把握した上で、療養介護計画の作成及び提供した指定療養介護の客観的な評価等を行う者であり、指定療養介護事業所ごとに、利用者の数に応じて必要数を置くこととしたものである。</p>	
2 管理者			
<p>指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援事業所ごとに専らその職務に従事する管理者を置かななければならない。ただし、指定就労移行支援事業所の管理上支障がない場合は、当該指定就労移行支援事業所の他の職務に従事させ、又は当該指定就労移行支援事業所以外の事業所、施設等の職務に従事させることができる。</p>	<p>平24県条例90第194条の4（第52条準用）</p>	<p>① 管理者の専従（第四の1の(7)） 指定療養介護事業所の管理者は、原則として、専ら当該指定療養介護事業所の管理業務に従事するものである。ただし、以下の場合であつて、当該指定療養介護事業所の管理業務に支障がないときは、他の職務を兼ねることができるものとする。</p> <p>ア 当該指定療養介護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</p> <p>イ 当該指定療養介護事業所以外の他の指定障害福祉サービス事業所又は指定障害者支援施設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つて、特に当該指定療養介護事業所の管理業務に支障がないと認められる場合</p>	適・否
第3節 設備に関する基準			
設備及び備品等			
<p>指定就労定着支援事業者は、事業を行うために必要な広さの区画を有するとともに、指定就労定着支援の提供に必要な設備及び備品等を備えなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の5</p>	<p>2 設備に関する基準（基準第206条の5）（第十三）</p> <p>(1) 事務室 指定就労定着支援事業所には、事業の運営を行うために必要な面積を有する専用の事務室を設けることが望ましいが、間仕切りする等他の事業の用に供するものと明確に区分される場合は、他の事業と同一の事務室であつても差し支えない。 なお、この場合に、区分がされていなくても業務に支障がないときは、指定就労定着支援の事業を行うための区画が明確に特定されていれば足りるものとする。</p> <p>(2) 受付等のスペースの確保 事務室又は指定就労定着支援の事業を行うための区画については、利用申込みの受付、相談、計画作成会議等に対応するのに適切なスペースを確保するものとし、相談のためのスペース等は利用者が直接出入りできるなど利用しやすい構造とする。</p> <p>(3) 設備及び備品等 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援に必要な設備及び備品等を確保するものとする。ただし、他の事業所、施設等と同一敷地内にある場合であつて、指定就労定着支援の事業又は当該他の事業所、施設等の運営に支障がない場合は、当該他の事業所、施設等に備え付けられた備品及び設備等を使用することができるものとする。 なお、事務室又は区画、設備及び備品等については、必ずしも事業者が所有している必要はなく、貸与を受けているものであつても差し支えない。</p>	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
第4節 運営に関する基準			
1 内容及び手続きの説明及び同意			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、支給決定障害者等が指定就労定着支援の利用の申込みを行ったときは、当該利用申込者に係る障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、当該利用申込者に対し、第194条の10に規定する運営規程の概要、従業者の勤務体制、その他の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記した文書を交付して説明を行い、当該指定就労定着支援の提供の開始について当該利用申込者の同意を得なければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第77条の規定に基づき書面の交付を行う場合は、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をしなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第10条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第10条第2項準用）</p>	<p>(1) 内容及び手続きの説明及び同意（基準第9条）（第三の3）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、利用者に対し適切な指定就労定着支援を提供するため、その提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者に対し、当該指定就労定着支援事業所の運営規程の概要、従業者の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況）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、利用者の障害の特性に応じ、適切に配慮されたわかりやすい説明書やパンフレット等の文書を交付して懇切丁寧に説明を行い、当該事業所から指定就労定着支援の提供を受けることにつき、当該利用申込者の同意を得なければならないこととしたものである。</p> <p>なお、利用者及び指定就労定着支援事業所双方の保護の立場から書面によって確認することが望ましいものである。</p> <p>また、利用者との間で当該指定就労定着支援の提供に係る契約が成立したときは、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をもって、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第77条第1項の規定に基づき、</p> <p>① 当該事業の経営者の名称及び主たる事務所の所在地 ② 当該事業の経営者が提供する指定就労定着支援の内容 ③ 当該指定就労定着支援の提供につき利用者が支払うべき額に関する事項 ④ 指定就労定着支援の提供開始年月日 ⑤ 指定就労定着支援に係る苦情を受け付けるための窓口</p> <p>を記載した書面を交付すること。</p> <p>なお、利用者の承諾を得た場合には当該書面に記載すべき事項を電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法により提供することができる。</p>	適・否
2 契約支給量の報告等			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供するときは、当該指定就労定着支援の内容、支給決定障害者等に提供することを契約した指定就労定着支援の量（以下「契約支給量」という。）その他の必要な事項（以下「受給者証記載事項」という。）を支給決定障害者等の受給者証に記載しなければならない。</p> <p>(2) 前項の契約支給量の総量は、当該支給決定障害者等の支給量を超えてはならない。</p> <p>(3) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の利用に係る契約をしたときは、受給者証記載事項その他の必要な事項を市町村に対し遅滞なく報告しなければならない。</p> <p>(4) 第3項の規定は、受給者証記載事項に変更があった場合について準用する。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第11条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第11条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第11条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第11条第4項準用）</p>	<p>(2) 契約支給量の報告等（基準第10条）（第三の3）</p> <p>① 契約支給量等の受給者証への記載</p> <p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に係る契約が成立した時は、利用者の受給者証に当該事業者及びその事業所の名称、当該指定就労定着支援の内容、当該事業者が当該利用者に提供する月当たりの指定就労定着支援の提供量（契約支給量）、契約日等の必要な事項を記載すること。</p> <p>なお、当該契約に係る指定就労定着支援の提供が終了した場合にはその年月日を、月途中で終了した場合には当該月で既に提供した指定就労定着支援の量を記載することとしたものである。</p> <p>② 契約支給量</p> <p>基準第10条第2項は、受給者証に記載すべき契約支給量の総量は、当該利用者の支給量を超えてはならないこととしたものである。</p> <p>③ 市町村への報告</p> <p>同条第3項は、指定就労定着支援事業者は、①の規定による記載をした場合に、遅滞なく市町村に対して、当該記載事項を報告することとしたものである。</p>	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
3 提供拒否の禁止			
<p>指定就労定着支援事業者は、正当な理由がなく、指定就労定着支援の提供を拒んではならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第12条準用）</p>	<p>(1) 提供の拒否の禁止（基準第184条で準用する基準第11条）（第十の3）</p> <p>指定就労移行支援事業者は、原則として、利用申込みに対して応じなければならないことを規定したものであり、特に、障害支援区分や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することを禁止するものである。提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは、</p> <p>① 当該事業所の現員からは利用申込みに応じきれない場合 ② 当該事業所の運営規程において主たる対象とする障害の種類を定めている場合であって、これに該当しない者から利用申込みがあった場合、その他利用申込者に対し自ら適切な指定居宅介護を提供することが困難な場合 ③ 入院治療が必要な場合である。</p> <p>なお、指定就労移行支援については、前年度及び前々年度の実績（就労定着者の割合）に応じて基本報酬が決定されるため、就労定着者の割合を高めるために、利用者を選別することは認められず、就労移行支援の支給決定を受けた障害者に対しては、原則としてサービスを提供しなければならないものである。また、正当な理由がなく、指定就労移行支援事業所がサービスの提供を拒否した場合は、勧告、命令、取消等の対象となるとともに、市町村において、障害者に就労移行支援の支給決定を行う際には、指定就労移行支援事業所には正当な理由がない限りサービスの提供を拒否できないことを十分に周知し、サービスの提供を拒否された場合には当該事業所の連絡先を開示するなど、当該規定の違反があったことを把握できるようにすることが重要であること。</p>	<p>適・否</p>
4 連絡調整に対する協力			
<p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の利用について市町村又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が行う連絡調整に、できる限り協力しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第13条準用）</p>	<p>(4) 連絡調整に対する協力（基準第12条）（第三の3）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、市町村又は一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者が行う利用者の紹介、地域におけるサービス担当者会議への出席依頼等の連絡調整等に対し、指定障害福祉サービスの円滑な利用の観点から、できる限り協力しなければならないこととしたものである。</p>	<p>適・否</p>
5 サービス提供困難時の対応			
<p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所の通常の事業の実施地域（当該事業所が通常時にサービスを提供する地域をいう。以下同じ。）等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定就労定着支援を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の指定就労定着支援事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第14条準用）</p>	<p>(5) サービス提供困難時の対応（基準第13条）（第三の3）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、基準第11条の正当な理由により、利用申込者に対し自ら適切な指定就労定着支援を提供することが困難であると認めた場合には、基準第13条の規定により、適当な他の指定就労定着支援事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならないものである。</p>	<p>適・否</p>
6 受給資格の確認			
<p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供を求められた場合は、その者の提示する受給者証によって、支給決定の有無、支給決定の有効期間、支給量等を確認するものとする。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第15条準用）</p>	<p>(6) 受給資格の確認（基準第14条）（第三の3）</p> <p>指定就労定着支援の利用に係る訓練等給付費を受けることができるのは、支給決定障害者等に限られるものであることを踏まえ、指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供の開始に際し、利用者の提示する受給者証によって、支給決定の有無、支給決定の有効期間、支給量等を確認しなければならないこととしたものである。</p>	<p>適・否</p>
7 訓練等給付費の支給の申請に係る援助			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、就労定着支援に係る支給決定を受けていない者から利用の申込みがあった場合は、その者の意向を踏まえて速やかに訓練等給付費の支給の申請が行われるよう必要な援助を行わなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、就労定着支援に係る支給決定に通常要すべき標準的な期間を考慮し、支給決定の有効期間の終了に伴う訓練等給付費の支給申請について、必要な援助を行わなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第16条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第16条第2項準用）</p>	<p>(7) 訓練等給付費の支給の申請に係る援助（基準第15条）（第三の3）</p> <p>① 支給決定を受けていない利用者 基準第15条第1項は、支給決定を受けていない者から利用の申込みを受けた場合には、その者の意向を踏まえて速やかに訓練等給付費の支給申請に必要な援助を行うこととするものである。</p> <p>② 利用継続のための援助 同条第2項は、利用者の支給決定に係る支給期間の終了に伴い、引き続き当該利用者が当該事業者のサービスを利用する意向がある場合には、市町村の標準処理期間を勘案し、あらかじめ余裕をもって当該利用者が支給申請を行うことができるよう申請勧奨等の必要な援助を行うことを定めたものである。</p>	<p>適・否</p>

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
8 心身の状況等の把握			
指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に当たっては、利用者の心身の状況、その置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めなければならない。	平24県条例90第194条の12（第17条準用）		適・否
9 指定障害福祉サービス事業者等との連携等			
(1) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供するに当たっては、地域及び家庭との結び付きを重視した運営を行い、市町村、他の指定障害福祉サービス事業者等その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければならない。	平24県条例90第194条の12（第18条第1項準用）		適・否
(2) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供の終了に際しては、利用者又はその家族に対して適切な援助を行うとともに、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければならない。	平24県条例90第194条の12（第18条第2項準用）		
10 身分を証する書類の携行			
指定就労定着支援事業者は、従業者に身分を証する書類を携行させ、初回訪問時及び利用者又はその家族から求められたときは、これを提示すべき旨を指導しなければならない。	平24県条例90第194条の12（第19条準用）	(8) 身分を証する書類の携行（基準第18条）（第三の3） 利用者が安心して指定就労定着支援の提供を受けられるよう、指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業所の従業者に身分を明らかにする証書や名札等を携行させ、初回訪問時及び利用者又はその家族から求められたときは、これを提示すべき旨を指導しなければならないこととしたものである。 なお、この証書等には、当該指定就労定着支援事業所の名称、当該従業者の氏名を記載するものとし、当該従業者の写真の貼付や職能の記載を行うことが望ましい。	適・否
11 サービスの提供の記録			
(1) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供した際は、当該指定就労定着支援の提供日、内容その他必要な事項を、指定就労定着支援の提供の都度記録しなければならない。	平24県条例90第194条の12（第20条第1項準用）	(9) サービスの提供の記録（基準第19条）（第三の3） ① 記録の時期 基準第19条第1項は、利用者及び指定就労定着支援事業者が、その時点での指定就労定着支援の利用状況等を把握できるようにするため、指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供した際には、当該指定就労定着支援の提供日、提供したサービスの具体的内容（例えば、身体介護と家事援助の別等）、実績時間数、利用者負担額等の利用者へ伝達すべき必要な事項を、後日一括して記録するのではなく、サービスの提供の都度記録しなければならないこととしたものである。	適・否
(2) 指定就労定着支援事業者は、前項の規定による記録に際しては、支給決定障害者等から指定就労定着支援を提供したことについて確認を受けなければならない。	平24県条例90第194条の12（第20条第2項準用）	② 利用者の確認 同条第2項は、同条第1項のサービスの提供の記録について、サービスの提供に係る適切な手続を確保する観点から、利用者の確認を得なければならないこととしたものである。	
12 指定就労定着支援事業者が支給決定障害者に求めることのできる金銭の支払の範囲等			
(1) 指定就労定着支援事業者が指定就労定着支援を提供する支給決定障害者等に対して金銭の支払を求めることができるのは、当該金銭の使途が直接利用者の便益を向上させるものであって、当該支給決定障害者等に支払を求めることが適当であるものに限るものとする。	平24県条例90第194条の12（第21条第1項準用）	(10) 支給決定障害者等に求めることのできる金銭の支払の範囲等（基準第20条）（第三の3） 指定就労定着支援事業者は、基準第21条第1項から第3項に規定する額の他曖昧な名目による不適切な費用の徴収を行うことはできないこととしたものであるが、利用者の直接便益を向上させるものについては、次の要件を満たす場合に、利用者等に金銭の支払を求めることは差し支えないものである。 ① 指定就労定着支援のサービス提供の一環として行われるものではないサービスの提供に要する費用であること。	適・否
(2) 前項の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の使途及び額並びに支給決定障害者等に金銭の支払を求める理由について書面によって明らかにするとともに、支給決定障害者等に対し説明を行い、その同意を得なければならない。ただし、第194条の12において準用する次条第1項から第3項までに掲げる支払については、この限りでない。	平24県条例90第194条の12（第21条第2項準用）	② 利用者等に求める金額、その使途及び金銭の支払を求める理由について記載した書面を利用者に交付し、説明を行うとともに、当該利用者の同意を得ていること。	

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
13 利用者負担額等の受領			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供した際は、支給決定障害者等から当該指定就労定着支援に係る利用者負担額の支払を受けるものとする。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、法定代理受領を行わない指定就労定着支援を提供した際は、支給決定障害者等から当該指定就労定着支援に係る指定障害福祉サービス等費用基準額の支払を受けるものとする。</p> <p>(3) 指定就労定着支援事業者は、前2項の支払を受ける額のほか、支給決定障害者等の選定により通常の事業の実施地域以外の地域において指定就労定着支援を提供する場合は、それに要した交通費の額の支払を支給決定障害者等から受けることができる。</p> <p>(4) 指定就労定着支援事業者は、前3項の費用の額の支払を受けた場合は、当該費用に係る領収証を当該費用の額を支払った支給決定障害者等に対し交付しなければならない。</p> <p>(5) 指定就労定着支援事業者は、第3項の費用に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、支給決定障害者等に対し、当該サービス内容及び費用について説明を行い、支給決定障害者等の同意を得なければならない。</p>	<p>平24県条例第90条第194条の12（第22条第1項準用）</p> <p>平24県条例第90条第194条の12（第22条第2項準用）</p> <p>平24県条例第90条第194条の12（第22条第3項準用）</p> <p>平24県条例第90条第194条の12（第22条第4項準用）</p> <p>平24県条例第90条第194条の12（第22条第5項準用）</p>	<p>(11) 利用者負担額等の受領（基準第21条）（第三の3）</p> <p>① 利用者負担額の受領 基準第21条第1項は、指定就労定着支援事業者は、法定代理受領サービスとして提供される指定就労定着支援についての利用者負担額として、法第29条第3項第2号に規定する政令で定める額（政令で定める額よりも、サービス提供に要した費用の1割相当額の方が低い場合は、1割相当額）の支払を受けなければならないことを規定したものである。 なお、法第31条の規定により、介護給付費等の額の特例の適用を受ける場合は、市町村が定める額を利用者負担額とする。</p> <p>② 法定代理受領を行わない場合 同条第2項は、指定就労定着支援事業者が法定代理受領を行わない指定就労定着支援を提供した際には、利用者から、利用者負担額のほか、当該指定就労定着支援につき法第29条第3項第1号に規定する厚生労働大臣が定める基準により算定した費用の額（その額が現に当該就労定着支援に要した費用（法第29条第1項に規定する特定費用を除く。）の額を超えるときは、当該就労定着支援に要した費用の額）の支払を受けるものとしたものである。</p> <p>③ 交通費の受領 同条第3項は、指定就労定着支援の提供に関して、前2項の支払を受ける額のほか、利用者の選定により通常の事業の実施地域以外の地域の居宅において指定就労定着支援を行う場合の交通費（移動に要する実費）の支払を利用者から受けることができることとしたものである。</p> <p>④ 領収証の交付 同条第4項は、前3項の規定による額の支払を受けた場合には当該利用者に対して領収証を交付することとしたものである。</p> <p>⑤ 利用者の事前の同意 同条第5項は、同条第3項の費用の額に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、利用者に対し、当該サービス内容及び費用について説明を行い、当該利用者の同意を得ることとしたものである。</p>	適・否
14 利用者負担額に係る管理			
<p>指定就労定着支援事業者は、支給決定障害者等の依頼を受けて、当該支給決定障害者等が同一の月に当該指定就労定着支援事業者が提供する指定就労定着支援及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定就労定着支援及び他の指定障害福祉サービス等に係る指定障害福祉サービス等費用基準額から当該指定就労定着支援及び他の指定障害福祉サービス等につき法第29条第3項（法第31条の規定により読み替えて適用される場合を含む。）の規定により算定された介護給付費又は訓練等給付費の額を控除した額の合計額（以下「利用者負担額合計額」という。）を算定しなければならない。この場合において、当該指定就労定着支援事業者は、利用者負担額合計額を市町村に報告するとともに、当該支給決定障害者等及び当該他の指定障害福祉サービス等を提供した指定障害福祉サービス事業者等に通知しなければならない。</p>	<p>平24県条例第90条第185条（第23条準用）</p>	<p>(12) 利用者負担額に係る管理（基準第22条）（第三の3）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、支給決定障害者等の依頼を受けて、利用者負担額等に係る管理を行うこととされたが、その具体的な取扱いについては、別に通知するところによるものとする。</p> <p>※通知 「介護給付費等に係る支給決定事務棟（事務処理要領）」</p>	適・否
15 訓練等給付費の額に係る通知等			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、法定代理受領により市町村から指定就労定着支援に係る訓練等給付費の支給を受けた場合は、支給決定障害者等に対し、当該支給決定障害者等に係る訓練等給付費の額を通知しなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、第194条の12において準用する第22条第2項の法定代理受領を行わない指定就労定着支援に係る費用の支払を受けた場合は、その提供した指定就労定着支援の内容、費用の額その他必要と認められる事項を記載したサービス提供証明書を支給決定障害者等に対して交付しなければならない。</p>	<p>平24県条例第90条第194条の12（第24条第1項準用）</p> <p>平24県条例第90条第194条の12（第24条第2項準用）</p>	<p>(13) 訓練等給付費の額に係る通知等（基準第23条）（第三の3）</p> <p>① 利用者への通知 基準第23条第1項は、指定就労定着支援事業者は、市町村から法定代理受領を行う指定就労定着支援に係る訓練等給付費の支給を受けた場合には、利用者に対し、当該利用者に係る訓練等給付費の額を通知することとしたものである。</p> <p>② サービス提供証明書の利用者への交付 同条第2項は、基準第21条第2項の規定による額の支払を受けた場合には、提供した指定就労定着支援の内容、費用の額その他利用者が市町村に対し訓練等給付費を請求する上で必要と認められる事項を記載したサービス提供証明書を利用者へ交付しなければならないこととしたものである。</p>	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
16 指定就労定着支援の取扱方針			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、第194条の12において準用する次条第1項に規定する就労定着支援計画に基づき、利用者の心身の状況等に応じて、その者の支援を適切に行うとともに、指定就労定着支援の提供が漫然かつ画一的なものとならないように配慮しなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業所の従業者は、指定就労定着支援の提供に当たっては、懇切丁寧を旨とし、利用者又はその家族に対し、支援上必要な事項について、理解しやすいように説明を行わなければならない。</p> <p>(3) 指定就労定着支援事業者は、その提供する指定就労定着支援の質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第59条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第59条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第59条第3項準用）</p>	<p>(6) 指定就労定着支援の取扱方針（基準第57条）（第四の3）</p> <p>① 基準第57条第2項に規定する支援上必要な事項とは、指定就労定着支援計画の目標及び内容のほか、行事及び日課等も含むものである。</p> <p>② 同条第3項は、指定就労定着支援事業者は、自らその提供する指定就労定着支援の質の評価を行うことはもとより、第三者による外部評価の導入を図るよう努め、常にサービスを提供する事業者としての質の改善を図らなければならないこととしたものである。</p>	適・否
17 就労定着支援計画の作成等			
<p>(1) 指定就労定着支援事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定就労定着支援に係る個別支援計画（以下「就労定着支援計画」という。）の作成に関する業務を担当させるものとする。</p> <p>(2) サービス管理責任者は就労定着支援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「アセスメント」という。）を行い、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。</p> <p>(3) アセスメントに当たっては、利用者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。</p> <p>(4) 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、指定就労定着支援の目標及びその達成時期、指定就労定着支援を提供する上での留意事項等を記載した就労定着支援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、当該指定就労定着支援事業所が提供する指定就労定着支援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就労定着支援計画の原案に位置付けるよう努めなければならない。</p> <p>(5) サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成に係る会議（利用者に対する指定就労定着支援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、前項に規定する就労定着支援計画の原案の内容について意見を求めるものとする。</p> <p>(6) サービス管理責任者は、第4項に規定する就労定着支援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。</p> <p>(7) サービス管理責任者は、就労定着支援計画を作成した際には、当該就労定着支援計画を利用者に交付しなければならない。</p> <p>(8) サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成後、就労定着支援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6月に1回以上、就労定着支援計画の見直しを行い、必要に応じて就労定着支援計画の変更を行うものとする。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第60条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第4項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第5項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第6項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第7項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第8項準用）</p>	<p>(7) 就労定着支援計画の作成等（基準第58条）（第四の3）</p> <p>① 就労定着支援計画 基準第58条においては、サービス管理責任者が作成すべき就労定着支援計画について規定している。就労定着支援計画は、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、指定障害福祉サービスの目標及びその達成時期、指定就労定着支援を提供する上での留意事項等を記載した書面である。 また、就労定着支援計画は、利用者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を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう支援する上での適切な支援内容の検討に基づいて立案されるものである。</p> <p>② サービス管理責任者の役割 サービス管理責任者は、指定特定相談支援事業者等が作成したサービス等利用計画を踏まえて、当該指定就労定着支援事業所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、就労定着支援計画の原案を作成し、以下の手順により就労定着支援計画に基づく支援を実施するものである。 ア 利用者に対する指定就労定着支援の提供に当たる担当者を招集して行う会議を開催し、就労定着支援計画の原案について意見を求めること。 イ 当該就労定着支援計画の原案の内容について、利用者及びその家族に対して説明し、文書により当該利用者の同意を得ること ウ 利用者へ当該就労定着支援計画を交付すること エ 当該就労定着支援計画の実施状況の把握及び就労定着支援計画の見直しすべきかどうかについての検討（当該検討は少なくとも6月に1回以上行われ、必要に応じて就労定着支援計画の変更を行う必要があること。）を行うこと</p>	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
<p>(9) 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。</p> <p>一 定期的に利用者に面接すること。</p> <p>二 定期的にモニタリングの結果を記録すること。</p> <p>(10) 第2項から第7項までの規定は、第8項に規定する就労定着支援計画の変更について準用する。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第60条第9項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第60条第10項準用）</p>		
18 サービス管理責任者の責務			
<p>サービス管理責任者は、第194条の12において準用する第60条に規定する業務のほか、次に掲げる業務を行うものとする。</p> <p>一 利用申込者の利用に際し、その者に係る指定障害福祉サービス事業者等に対する照会等により、その者の心身の状況、当該指定就労定着支援事業所以外における指定障害福祉サービス等の利用状況等を把握すること。</p> <p>二 利用者の心身の状況、その置かれている環境等に照らし、利用者が地域において自立した日常生活又は社会生活を継続して営むことができるよう必要な支援を行うこと。</p> <p>三 他の従業者に対する技術指導及び助言を行うこと。</p>	<p>平24県条例90第194条の6</p>	<p>(1) サービス管理責任者の責務（基準第206条の6）（第十三の3）</p> <p>サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成のほか、次の業務を担うものである。</p> <p>① 利用申込みに際し、当該利用者に係る他の障害福祉サービス等の提供状況の把握を行うこと</p> <p>② 利用者の心身の状況、その置かれている環境等を十分に踏まえ、関係機関等と連携を図り、利用者が地域において自立した日常生活又は社会生活を継続して営むことができるよう必要な支援を行うこと</p> <p>③ 他の従業者に対して、指定就労定着支援の提供に係る技術的な指導及び助言を行うこと</p>	<p>適 ・ 否</p>
19 実施主体			
<p>指定就労定着支援事業者は、過去3年間に於いて平均1人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の7</p>	<p>(2) 実施主体（基準第206条の7）（第十三の3）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、生活介護事業所等に係る指定障害福祉サービス事業者であつて、過去3年間に於いて平均1人以上通常の事業所に新たに障害者を雇用させている場合に、実施主体としての要件を満たすこととなり、就労定着支援の事業者指定は事業所単位で実施することとなる。</p> <p>また、生活介護事業所等の事業運営が3年に満たない場合であっても、生活介護事業所等の利用を経て通常の事業所に雇用された者が3人以上いる場合には、指定就労定着支援の実施主体としての要件を満たすこととする。</p> <p>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。</p>	<p>適 ・ 否</p>
20 相談及び援助			
<p>指定就労定着支援事業者は、常に利用者の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、利用者又はその家族に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行わなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第62条準用）</p>	<p>(9) 相談及び援助（基準第60条）（第四の3）</p> <p>基準第60条は、常に利用者の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、常時必要な相談及び援助を行い得る体制をとることにより、積極的にサービスを利用する利用者の生活の質の向上を図ることを趣旨とするものである。</p>	<p>適 ・ 否</p>
21 職場への定着のための支援等の実施			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を提供しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の8第1項</p>	<p>(3) 職場への定着のための支援の実施（基準第206条の8）（第十三の3）</p> <p>① 指定就労定着支援の実施にあたっては、利用者の就労の継続を図るため、利用者を雇用する事業主、指定障害福祉サービス事業者や医療機関等の関係機関と連絡調整及び連携を行うこととしている。指定就労定着支援事業者は、利用者に関わる他の関係機関を主体的に把握して適宜情報共有し、就労定着に向けた支援について方向性の確認共有や役割分担を行うなど、地域における関係機関間のネットワークを構築して支援を行うことが望ましい。</p>	<p>適 ・ 否</p>

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
<p>(2) 指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、1月に1回以上、当該利用者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法により行うとともに、1月に1回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問することにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の8第2項</p>	<p>なお、支援の方向性について、確認共有等を行うためには、利用者の意向や他の関係機関の助言等を十分踏まえる必要があり、そのためには利用者を中心として、他の関係機関等を招いたケース会議を行うことが望ましい。その際、他の関係機関との利用者の個人情報等の共有等にあたっては、予め書面にて利用者の同意を得るなどの適切な手続きを経ることに留意すること。</p> <p>また、就労定着支援の支援期間は最大3年間となるが、指定就労定着事業所は支援期間が終了するまでに、利用者が日常生活又は社会生活の課題に対して対処できるように支援していく必要があり、支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指していくことが重要である。</p> <p>ただし、支援期間を越えても引き続き支援が必要であると指定就労定着支援事業所が判断した場合、就労定着に向けた取組を継続することは差し支えない。また、支援終了後において、本人、事業主、関係機関等から障害者の就労定着のための必要な協力が求められた場合には、関係機関と協力して対応するよう努めなければならない。なお、就労定着実績体制加算は、この支援を実施することを促すために設けることとしていることに留意すること。</p> <p>② 利用者に対する職場への定着のための支援については、利用者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法による支援を月1回以上行うことを要件としており、本人の状況を把握する中で、課題が生じた場合には、就労定着支援員が本人に代わって課題を解決するのではなく、支援期間終了後を見据え、利用者本人自らが課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援することが重要である。なお、テレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法による支援を行う場合は、双方向コミュニケーションが図れること、利用者の外形的な状態が確認できること、双方向コミュニケーションにおいてリアルタイムに対応できること、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮を行うことに留意した方法で支援を行うこと。また、厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等に対応していること。</p> <p>また、利用者を雇用する事業主に対しては、月1回以上、職場での利用者の状況を把握することを努力義務としている。利用者の中には、障害を開示せずに就職する場合があります。就労定着支援員が事業主に接触できない場合もあるため努力義務としたところであるが、就労定着支援においては、職場における利用者の状況を確認し、就労定着にかかる課題を把握した上で、利用者を雇用した事業主に対して障害特性について理解を促すこと等も求められるため、障害非開示での就職のような、特段の合理的な理由がある場合を除いては、月1回以上の事業主の訪問を可能な限り行うことが求められる。</p> <p>なお、指定就労定着支援事業者が、指定就労定着支援を行った日の属する月において、利用者等に対し、当該月における当該利用者に対する支援の内容を記載した報告書の提供を1回以上行わなかった場合には、当該利用者に対する当該月の就労定着支援の基本報酬は算定できないこととなるので留意すること。</p> <p>③ 就労定着支援は、支援期間終了後を見据え、支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指しているものであるが、仮に、支援期間が終了するまでに解決しがたい具体的な課題が見込まれ、引き続き一定期間にわたる支援が必要な場合には、当該支援の必要性について十分に精査し、利用者調整した上で、障害者就業・生活支援センターや地方自治体が設置する就労支援機関等（以下「障害者就業・生活支援センター等」という。）に対し、支援終了後の継続的な支援を依頼すること。この場合、支援終了後の継続的な支援の必要性を精査せず、支援期間が終了したことをもって一律に引継ぐといったことがないようにするとともに、引継ぎ先の業務に支障がないよう、支援終了の少なくとも3月以上前には、障害者就業・生活支援センター等に対して当該利用者等の状況や具体的な課題等支援に必要な情報を本人の了解の下で伝達すること。</p>	

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
22 サービス利用中に離職する者への支援			
<p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に雇用された通常の事業所を離職する利用者であつて、当該離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の8</p>	<p>(4) サービス利用中に離職する者への支援（基準第206条の9）（第十三の3）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に利用者が雇用された通常の事業所を離職する場合には、離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者やその他の支援機関等と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者等との連絡調整や必要な支援を行わなければならないこと。</p>	<p>適・否</p>
23 支給決定障害者に関する市町村への通知			
<p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を受けている支給決定障害者等が偽りその他不正な行為によって介護給付費の支給を受け、又は受けようとしたときは、遅滞なく、意見を付してその旨を市町村に通知しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第30条準用）</p>	<p>(18) 支給決定障害者等に関する市町村への通知（基準第29条）（第三の3）</p> <p>法第8条第1項の規定により、市町村は、偽りその他不正な手段によって自立支援給付費の支給を受けた者があるときは、その者から、その支給を受けた額に相当する金額の全部又は一部を徴収することができることにかんがみ、指定就労定着支援事業者は、その利用者が偽りその他不正な手段によって自立支援給付費の支給を受け、又は受けようとしたときは、自立支援給付費の適正化の観点から、遅滞なく、意見を付して市町村に通知しなければならないこととしたものである。</p>	<p>適・否</p>
24 管理者の責務			
<p>(1) 指定就労定着支援事業所の管理者は、当該指定就労定着支援事業所の従業者及び業務の管理その他の管理を一元的に行わなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業所の管理者は、当該就労定着支援事業所の従業者に、この章の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うものとする。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第68条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第68条第2項準用）</p>	<p>(15) 管理者の責務（基準第66条）（第四の3）</p> <p>指定就労定着支援事業所の管理者の責務として、指定就労定着支援事業所の従業者の管理及び指定就労定着支援事業所の業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うとともに、当該指定就労定着支援事業所の従業者に基準第三章第四節（運営に関する基準）の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うこととしたものである。</p>	<p>適・否</p>
25 運営規程			
<p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所ごとに、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する運営規程を定めておかななければならない。</p> <p>一 事業の目的及び運営の方針</p> <p>二 従業者の職種、員数及び職務の内容</p> <p>三 営業日及び営業時間</p> <p>四 指定就労定着支援の提供方法及び内容並びに支給決定障害者から受領する費用の種類及びその額</p> <p>五 通常の事業の実施地域</p> <p>六 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類</p> <p>七 虐待の防止のための措置に関する事項</p> <p>八 その他運営に関する重要事項</p>	<p>平24県条例90第194条の10</p>	<p>(5) 運営規程（基準第206条の10）（第十三の3）</p> <p>指定就労定着支援事業所の適正な運営及び利用者に対する適切な指定就労定着支援の提供を確保するため、基準第206条の10第1号から第8号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定就労定着支援事業所ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</p> <p>① 従業者の職種、員数及び職務の内容（第2号）（第三の3の(20)）</p> <p>従業者の「員数」は日々変わりうるものであるため、業務負担軽減等の観点から、規程を定めるに当たっては、基準第5条において置くべきとされている員数を満たす範囲において、「〇人以上」と記載することも差し支えない（基準第9条に規定する重要事項を記した文書に記載する場合についても、同様とする。）（以下、他のサービス種類についても同趣旨。）。</p> <p>③ 支給決定障害者等から受領する費用の額（第4号）（第三の3の(20)）</p> <p>指定居宅介護に係る利用者負担額のほかに、基準第21条第3項に規定する額を指すものであること（以下、他のサービス種類についても同趣旨）。</p> <p>① 通常の事業の実施地域（第5号）（第十三の3）</p> <p>通常の事業の実施地域は、客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないものであること。</p>	<p>適・否</p>

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
		<p>② 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類（第6号）（第十三の3） 指定就労定着支援事業者は、障害の種類にかかわらず利用者を受け入れることを基本とするが、サービスの専門性を確保するためやむを得ないと認められる場合においては、事業の主たる対象とする障害の種類を特定して事業を実施することも可能であること。</p> <p>③ 虐待の防止のための措置に関する事項（第7号）（第十三の3） 虐待の防止のための措置については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成23年法律第79号）において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定就労定着支援事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。 具体的には、 ア 虐待の防止に関する責任者の選定 イ 成年後見制度の利用支援 ウ 苦情解決体制の整備 エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画など） 等を指すものであること。</p> <p>④ その他運営に関する重要事項（第8号）（第十三の3） 障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成29年厚生労働省告示第116号）第二の三に規定する地域生活支援拠点等である場合は、その旨を規定し、「地域生活支援拠点等の整備促進について」（平成29年7月7日付け障障発0707第1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）の2の（1）で定める拠点等の必要な機能のうち、満たす機能を明記すること。</p>	

26 勤務体制の確保等

<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、利用者に対し、適切な指定就労定着支援を提供できるよう、指定就労定着支援事業所ごとに、従業者の勤務の体制を定めておかなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第34条第1項準用）</p>	<p>(22) 勤務体制の確保等（基準第33条）（第三の3） 利用者に対する適切な指定就労定着支援の提供を確保するため、従業者の勤務体制等について規定したものであるが、次の点に留意する必要がある。</p> <p>① 基準第33条第1項は、指定就労定着支援事業所ごとに、原則として月ごとの勤務表を作成し、従業者については、日々の勤務時間、職務の内容、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係、サービス提供責任者である旨等を明確にすることを定めたものであること。</p>	<p>適・否</p>
<p>(2) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所ごとに、当該指定就労定着支援事業所の従業者によって指定就労定着支援を提供しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第34条第2項準用）</p>	<p>② 同条第2項は、当該指定就労定着支援事業所の従業者によって指定就労定着支援を提供すべきことを規定したものであるが、指定就労定着支援事業所の従業者とは、雇用契約その他の契約により、当該事業所の管理者の指揮命令下にある従業者を指すものであること。</p>	
<p>(3) 指定就労定着支援事業者は、従業者の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第34条第3項準用）</p>	<p>③ 同条第3項は、当該指定就労定着支援事業所の従業者の資質の向上を図るため、研修機関が実施する研修や当該指定就労定着支援事業所内の研修への参加の機会を計画的に確保することとしたものであること。</p>	
<p>(4) 指定就労定着支援事業者は、適切な指定就労定着支援の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより従業者の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第34条第4項準用）</p>	<p>④ 同条第4項は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条第1項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第30条の2第1項の規定に基づき、指定就労定着支援事業者には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定したものである。指定就労定着支援事業者が講ずべき措置の具体的内容及び指定就労定着支援事業者が講じることが望ましい取組に</p>	

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
		<p>については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。</p> <p>ア 指定就労定着支援事業者が講ずべき措置の具体的な内容 指定就労定着支援事業者が講ずべき措置の具体的な内容は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワーハラスメント指針」という。）において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおりである。</p> <p>a 指定就労定着支援事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。</p> <p>b 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、従業者に周知すること。</p> <p>なお、パワーハラスメント防止のための指定就労定着支援事業者の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）附則第3条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項の規定により、中小企業（資本金が3億円以下又は常時使用する従業員の数が300人以下の企業）は、令和4年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。</p> <p>イ 指定就労定着支援事業者が講じることが望ましい取組について パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例として、①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、②被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）及び③被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）が規定されているので参考にされたい。</p>	適否
27 業務継続計画の策定等			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定就労定着支援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（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>平24県条例第90第194条の12（第34条の2第1項準用）</p>	<p>(23) 業務継続計画の策定等（基準第33条の2）（第三の3） ① 基準第33条の2は、指定就労定着支援事業者は、感染症や災害が発生した場合であっても、利用者が継続して指定就労定着支援の提供を受けられるよう、指定就労定着支援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（以下「業務継続計画」という。）を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、従業者に対して、必要な研修及び訓練（シミュレーション）を実施しなければならないこととしたものである。</p> <p>なお、業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、基準第33条の2に基づき指定就労定着支援事業者に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。また、感染症や災害が発生した場合には、従業者が連携して取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。</p> <p>なお、業務継続計画の策定等に係る義務付けの適用に当たっては、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等の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第10号。以下「令和3年改正省令」という。）附則第3条において、3年間の経過措置を設けており、令和6年3月31日までの間は、努力義務とされている。</p>	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
<p>(2) 指定就労定着支援事業者は、従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的に実施しなければならない。</p> <p>(3) 指定就労定着支援事業者は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第34条の2第2項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第34条の2第3項準用）</p>	<p>② 業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。なお、各項目の記載内容については、「障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」及び「障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」を参照されたい。また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定すること。なお、感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。</p> <p>ア 感染症に係る業務継続計画</p> <p>a 平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）</p> <p>b 初動対応</p> <p>c 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等）</p> <p>イ 災害に係る業務継続計画</p> <p>a 平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等）</p> <p>b 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）</p> <p>c 他施設及び地域との連携</p> <p>③ 従業者の内容は、感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うものとする。</p> <p>従業者教育を組織的に浸透させていくために、定期的（年1回以上）な教育を開催するとともに、新規採用時には別に研修を実施することが望ましい。また、研修の実施内容についても記録すること。なお、感染症の業務継続計画に係る研修については、感染症の予防及びまん延の防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。</p> <p>④ 訓練（シミュレーション）においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、指定就労定着支援事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援の演習等を定期的（年1回以上）に実施するものとする。</p> <p>なお、感染症の業務継続計画に係る訓練については、感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。</p>	<p>適否</p>

28 衛生管理等

<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、利用者の使用する設備及び飲用に供する水について、衛生的な管理に努め、又は衛生上必要な措置を講じるとともに、健康管理等に必要となる機械器具等の管理を適正に行わなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所の設備及び備品等について、衛生的な管理を行うこと。また感染症若しくは食中毒が発生し、又はまん延しないように予防指針の策定及び従業者に対する当該指針の周知その他必要な措置として、予防に関する指針の整備、従業員への当該指針の周知その他の必要な措置を講じるよう努めなければならない。</p> <p>(3) 指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業所において感染症が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一 当該指定就労定着支援事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置その他の情報通信機器（以下「テレビ電話装置等」という。）を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。</p> <p>二 当該指定就労定着支援事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第35条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第35条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第35条第3項準用）</p>	<p>(24) 衛生管理等（基準第34条）（第三の3）</p> <p>① 基準第34条第1項及び第2項は、指定就労定着支援事業者は、従業者の清潔の保持及び健康状態の管理並びに指定就労定着支援事業所の設備及び備品等の衛生的な管理に努めるべきことを規定したものである。特に、指定就労定着支援事業者は、従業者が感染源となることを予防し、また従業者を感染の危険から守るため、手指を洗浄するための設備や使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じる必要がある。</p> <p>② 同条第3項に規定する感染症が発生し、又はまん延しないように講ずべき措置については、具体的には次のアからウまでの取扱いとすること。各事項について、同項に基づき指定就労定着支援事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。</p> <p>なお、感染症の予防及びまん延の防止のための措置に係る義務付けの適用に当たっては、令和3年改正省令附則第4条において、3年間の経過措置を設けており、令和6年3月31日までの間は、努力義務とされている。</p> <p>ア 感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会</p> <p>当該指定就労定着支援事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（以下「感染対策</p>	<p>適・否</p>
--	--	--	------------

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
<p>三 当該指定就労定着支援事業所において、従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的実施すること。</p>		<p>委員会」という。)であり、感染対策の知識を有する者を含む、幅広い職種により構成することが望ましく、特に、感染対策の知識を有する者については外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい。</p> <p>構成メンバーの責任及び役割分担を明確にするとともに、専任の感染対策を担当する者（以下「感染対策担当者」という。）を決めておくことが必要である。</p> <p>感染対策委員会は、利用者の状況など指定就労定着支援事業所の状況に応じ、おおむね6月に1回以上、定期的開催するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じ随時開催する必要がある。</p> <p>感染対策委員会は、テレビ電話装置等（リアルタイムでの画像を介したコミュニケーションが可能な機器をいう。以下同じ。）を活用して行うことができるものとする。ただし、障害のある者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。この際、厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>なお、感染対策委員会は、他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。また、指定就労定着支援事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。</p> <p>イ 感染症の予防及びまん延の防止のための指針 当該指定就労定着支援事業所における「感染症の予防及びまん延の防止のための指針」には、平常時の対策及び発生時の対応を規定する。</p> <p>平常時の対策としては、指定就労定着支援事業所内の衛生管理（環境の整備等）、支援にかかる感染対策（手洗い、標準的な予防策）等、発生時の対応としては、発生状況の把握、感染拡大の防止、医療機関や保健所、市町村における事業所関係課等の関係機関との連携、行政等への報告等が想定される。また、発生時における指定就労定着支援事業所内の連絡体制や上記の関係機関への連絡体制を整備し、明記しておくことも必要である。</p> <p>なお、それぞれの項目の記載内容の例については、「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」も踏まえて検討すること。</p> <p>ウ 感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練 従業者に対する「感染症の予防及びまん延の防止のための研修」の内容は、感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、当該指定就労定着支援事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的な支援の励行を行うものとする。</p> <p>職員教育を組織的に浸透させていくためには、当該指定就労定着支援事業所が定期的な教育（年1回以上）を開催するとともに、新規採用時には感染対策研修を実施することが望ましい。また、研修の実施内容についても記録することが必要である。</p> <p>なお、研修の実施は、厚生労働省「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」等を活用するなど、指定就労定着支援事業所内で行うものでも差し支えず、当該指定就労定着支援事業所の実態に応じ行うこと。</p> <p>また、平時から、実際に感染症が発生した場合を想定し、発生時の対応について、訓練（シミュレーション）を定期的（年1回以上）に行うことが必要である。訓練においては、感染症発生時において迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、指定就労定着支援事業所内の役割分担の確認や、感染対策をした上での支援の演習などを実施するものとする。</p> <p>訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。</p>	

29 掲示			
(1) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、従業者の勤務の体制その他の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しなければならない。	平24県条例90第194条の12（第36条第1項準用）	(25) 掲示 （基準第35条）（第三の3） ① 基準第35条第1項は、指定就労定着支援事業者は、運営規程の概要、従業者の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
<p>(2) 指定就労定着支援事業者は、前項に規定する事項を記載した書面を当該指定就労定着支援事業所に備え付け、かつ、これをいつでも関係者に自由に閲覧させることにより、同項の規定による掲示に代えることができる。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第36条第2項準用）</p>	<p>評価結果の開示状況）等の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指定就労定着支援事業所の見やすい場所に掲示することを規定したものであるが、次に掲げる点に留意する必要がある。</p> <p>ア 指定就労定着支援事業所の見やすい場所とは、重要事項を伝えるべき利用者又はその家族等に対して見やすい場所のことであること。</p> <p>イ 従業者の勤務体制については、職種ごと、常勤・非常勤ごと等の人数を掲示する趣旨であり、従業者の氏名まで掲示することを求めるものではないこと。</p> <p>② 同条第2項は、重要事項を記載したファイル等を利用者又はその家族等が自由に閲覧可能な形で当該指定就労定着支援事業所内に備え付けることで同条第1項の掲示に代えることができることを規定したものである。</p>	<p>適否</p>
<p>30 秘密保持等</p>			
<p>(1) 指定就労定着支援事業所の従業者及び管理者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、従業者及び管理者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じなければならない。</p> <p>(3) 指定就労定着支援事業者は、他の指定就労定着支援事業者等に対して、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を得ておかなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第37条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第37条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第37条第3項準用）</p>	<p>(27) 秘密保持等（基準第36条）（第三の3）</p> <p>① 基準第36条第1項は、指定就労定着支援事業所の従業者及び管理者に、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密の保持を義務付けたものである。</p> <p>② 同条第2項は、指定就労定着支援事業者に対して、過去に当該指定就労定着支援事業所の従業者及び管理者であった者が、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう必要な措置を取ることを義務付けたものであり、具体的には、指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業所の従業者等が、従業者等でなくなった後においてもこれらの秘密を保持すべき旨を、従業者との雇用時等に取り決め、例えば違約金についての定めを置くなどの措置を講ずべきこととするものである。</p> <p>③ 同条第3項は、従業者が利用者の有する問題点や解決すべき課題等の個人情報、他の指定障害福祉サービス事業者と共有するためには、指定就労定着支援事業者等は、あらかじめ、文書により利用者又はその家族から同意を得る必要があることを規定したものであるが、この同意は、サービス提供開始時に利用者及びその家族から包括的な同意を得ておくことで足りるものである。</p>	<p>適・否</p>
<p>31 情報の提供等</p>			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を利用しようとする者が、適切かつ円滑に利用することができるように、当該指定就労定着支援事業者が実施する事業の内容に関する情報の提供を行うよう努めなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業者について広告をする場合においては、その内容を虚偽又は誇大なものとしてはならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第38条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第38条第2項準用）</p>		<p>適・否</p>
<p>32 利益供与等の禁止</p>			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、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就労定着支援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。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、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。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第39条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第39条第2項準用）</p>	<p>(28) 利益供与等の禁止（基準第38条）（第三の3）</p> <p>① 基準第38条第1項は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等による障害福祉サービス事業者等の紹介が公正中立に行われるよう、指定就労定着支援事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等に対し、利用者に対して当該指定就労定着支援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旨を規定したものである。</p> <p>② 同条第2項は、利用者による一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等の選択が公正中立に行われるよう、指定就労定着支援事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等から、当該事業所を利用する利用者やサービス提供が終了した利用者等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旨を規定したものである。</p>	<p>適・否</p>

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
33 苦情解決			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関する利用者又はその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、前項の苦情を受け付けた場合には、当該苦情の内容等を記録しなければならない。</p> <p>(3) 指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関し、法第10条第1項の規定により市町村が行う報告若しくは文書その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問若しくは指定就労定着支援事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して市町村が行う調査に協力するとともに、市町村から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。</p> <p>(4) 指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関し、法第11条第2項の規定により知事が行う報告若しくは指定就労定着支援の提供の記録、帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して知事が行う調査に協力するとともに、知事から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。</p> <p>(5) 指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関し、法第48条第1項の規定により知事又は市町村長が行う報告若しくは帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問若しくは指定就労定着支援事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して知事又は市町村長が行う調査に協力するとともに、知事又は市町村長から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行わなければならない。</p> <p>(6) 指定就労定着支援事業者は、知事、市町村又は市町村長から求めがあった場合には、第3項から前項までの改善の内容を知事、市町村又は市町村長に報告しなければならない。</p> <p>(7) 指定就労定着支援事業者は、社会福祉法第83条に規定する運営適正化委員会が同法第85条の規定により行う調査又はあっせんにできる限り協力しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第40条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第40条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第40条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第40条第4項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第40条第5項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第40条第6項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第40条第7項準用）</p>	<p>(29) 苦情解決（基準第39条）（第三の3）</p> <p>① 基準第39条第1項にいう「必要な措置」とは、具体的には、相談窓口、苦情解決の体制及び手順等当該事業所における苦情を解決するための措置を講ずることをいうものである。当該措置の概要については、利用申込者にサービスの内容を説明する文書に記載し、事業所に掲示することが望ましい。</p> <p>② 同条第2項は、苦情に対し指定就労定着支援事業所が組織として迅速かつ適切に対応するため、当該苦情（指定就労定着支援事業所が提供したサービスとは関係のないものを除く。）の受付日、内容等を記録することを義務付けたものである。また、指定就労定着支援事業所は、苦情がサービスの質の向上を図る上での重要な情報であるとの認識に立ち、苦情の内容を踏まえ、サービスの質の向上に向けた取組を自ら行うべきである。</p> <p>③ 同条第3項は、住民に最も身近な行政庁である市町村が、サービスに関する苦情に対応する必要があることから、市町村が、指定就労定着支援事業者に対する苦情に関する調査や指導、助言を行えることを運営基準上、明確にしたものである。</p> <p>④ 同条第7項は、社会福祉法上、都道府県社会福祉協議会の運営適正化委員会が福祉サービスに関する苦情の解決について相談等を行うこととされたことを受けて、運営適正化委員会が行う同法第85条に規定する調査又はあっせんにできる限り協力することとしたものである。</p>	適・否
34 事故発生時の対応			
<p>(1) 指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供により事故が発生した場合は、県、市町村、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じなければならない。</p> <p>(2) 指定就労定着支援事業者は、前項の事故の状況及び事故に際して採った処置について、記録しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第194条の12（第41条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第194条の12（第41条第2項準用）</p>	<p>(30) 事故発生時の対応（基準第40条）（第三の3）</p> <p>利用者が安心して指定就労定着支援の提供を受けられるよう、指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供により事故が発生した場合は、都道府県、市町村及び当該利用者の家族等に対して連絡を行うとともに必要な措置を講じ、利用者に対する指定就労定着支援の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならないこととしたものである。このほか、次の点に留意するものとする。</p> <p>① 利用者に対する指定就労定着支援の提供により事故が発生した場合の対応方法については、あらかじめ指定就労定着支援事業者が定めておくことが望ましいこと。</p>	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
(3) 指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならない。	平24県条例90第194条の12（第41条第3項準用）	<p>また、事業所に自動体外式除細動器（AED）を設置することや救命講習等を受講することが望ましいこと。なお、事業所の近隣にAEDが設置されており、緊急時に使用できるよう、地域においてその体制や連携を構築することでも差し支えない。</p> <p>② 指定就労定着支援事業者は、賠償すべき事態において速やかに賠償を行うため、損害賠償保険に加入しておくことが望ましいこと。</p> <p>③ 指定就労定着支援事業者は、事故が生じた際にはその原因を解明し、再発生を防ぐための対策を講じること。なお、「福祉サービスにおける危機管理（リスクマネジメント）に関する取り組み指針」（平成14年3月28日福祉サービスにおける危機管理に関する検討会）が示されているので、参考にされたい。</p>	
35 虐待の防止			
<p>指定就労定着支援事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一 当該指定就労定着支援事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会（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。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。</p> <p>二 当該指定就労定着支援事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること。</p> <p>三 前2号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。</p>	平24県条例90第194条の12（第41条の2準用）	<p>(31) 虐待の防止（基準第40条の2）</p> <p>① 同条第1項の虐待防止委員会の役割は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止のための計画づくり（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成） ・虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起りやすい職場環境の確認等） ・虐待発生後の検証と再発防止策の検討（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行） <p>の3つがある。</p> <p>虐待防止委員会の設置に向けては、構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要であり、虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加えることが望ましい。</p> <p>なお、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。虐待防止委員会の開催に必要な人数については事業所の管理者や虐待防止担当者（必置）が参画していれば最低人数は問わないが、委員会での検討結果を従業者に周知徹底することが必要である。</p> <p>なお、虐待防止委員会は、少なくとも1年に1回は開催することが必要であるが、身体拘束等適正化検討委員会と関係する職種等が相互に関係が深いと認めることも可能であることから、虐待防止委員会と一体的に設置・運営することも差し支えない。</p> <p>指定就労定着支援事業所が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、虐待の防止のための対策について、事業所全体で情報共有し、今後の未然防止、再発防止につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。</p> <p>具体的には、次のような対応を想定している。</p> <p>ア 虐待（不適切な対応事例も含む。）が発生した場合、当該事案について報告するための様式を整備すること。</p> <p>イ 従業者は、虐待の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アの様式に従い、虐待について報告すること。</p> <p>ウ 虐待防止委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。</p> <p>エ 事例の分析に当たっては、虐待の発生時の状況等を分析し、虐待の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の再発防止策を検討すること。</p> <p>オ 労働環境・条件について確認するための様式を整備するとともに、当該様式に従い作成された内容を集計、報告し、分析すること。</p> <p>カ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。</p> <p>キ 再発防止策を講じた後に、その効果について検証すること。</p> <p>② 指定就労定着支援事業所は次のような項目を定めた「虐待防止のための指針」を作成することが望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方 イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項 ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針 	適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
		<p>エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針</p> <p>オ 虐待発生時の対応に関する基本方針</p> <p>カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針</p> <p>キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針</p> <p>③ 同条第2号の従業者に対する虐待防止のための研修の実施に当たっては、虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、指針を作成した事業所においては当該指針に基づき、虐待防止の徹底を図るものとする。 職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定就労定着支援事業所の虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、定期的な研修を実施（年1回以上）するとともに、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施することが重要である。 また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。</p> <p>④ 同条第3号の虐待防止のための担当者については、サービス提供責任者等を配置すること。</p>	適否
36 会計の区分			
指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所ごとに経理を区分するとともに、指定就労定着支援の事業の会計をその他の事業の会計と区分しなければならない。	平24県条例第90第185条（第42条準用）	(32) 会計の区分（基準第41条）（第三の3） 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援事業所ごとに経理を区分するとともに、指定就労移行支援の事業の会計とその他の事業の会計を区分しなければならないこととしたものである。	適・否
37 記録の整備			
<p>指定就労定着支援事業者は、従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備しておかなければならない。</p> <p>2 指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供に関する次に掲げる記録を整備し、当該指定就労定着支援を提供した日から5年間保存しなければならない。</p> <p>一 次条において準用する第20条第1項に規定する提供した指定就労定着支援に係る必要な記録事項</p> <p>二 次条において読み替えて準用する第60条第1項に規定する就労定着支援計画</p> <p>三 次条において準用する第30条に規定する市町村への通知に係る記録</p> <p>四 次条において準用する第40条第2項に規定する苦情の内容等の記録</p> <p>五 次条において準用する第41条第2項に規定する事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録</p>	<p>平24県条例第90第194条の11第1項</p> <p>平24県条例第90第194条の11第2項</p>	<p>(6) 記録の整備（基準第206条の11）（第十三の3） 指定就労定着支援事業者は、従業者、設備、備品及び会計等に関する諸記録を文書により整備しておく必要があること。なお、基準第206条の11第2項により、指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に関する諸記録のうち、少なくとも次に掲げる記録については、当該指定就労定着支援を提供した日から、少なくとも5年以上保存しておかなければならないとしたものである。 また、就労定着支援事業者は、利用者の他の支援機関の利用状況を把握した場合や、他の支援機関と情報共有した場合は、これらの利用状況や連携状況をケース記録等に整備することが必要である。</p> <p>① 指定就労定着支援に関する記録</p> <p>ア 基準第206条の12において準用する基準第19条第1項に規定する提供した指定就労定着支援に係る必要な記録事項</p> <p>イ 基準第206条の12において読み替えて準用する基準第58条第1項に規定する就労定着支援計画</p> <p>ウ 基準第206条の12において準用する基準第39条第2項に規定する苦情の内容等の記録</p> <p>エ 基準第76条において準用する基準第40条第2項に規定する事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録</p> <p>② 基準第206条の12において準用する基準第29条に規定する市町村への通知に係る記録</p>	適・否
39 変更の届出等			
指定障害福祉サービス事業者は、当該指定に係るサービス事業所の名称及び所在地その他厚生労働省令で定める事項に変更があったとき、又は休止した当該指定障害福祉サービスの事業を再開したときは、厚生労働省令で定めるところにより、10日以内に、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。	法第46条第1項 施行規則第34条の23		適・否

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
電磁的記録等			
<p>(1) 指定障害福祉サービス事業者及びその従業者は、作成、保存その他これらに類するもののうち、この条例の規定において書面（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。以下この条において同じ。）で行うことが規定されている又は想定されるもの</p> <p>（第十一条第一項（第四十四条第一項及び第二項、第四十四条の四、第四十九条第一項及び第二項、第九十五条、第九十五条の五、第二百三十三條、第四百九十九條、第四百九十九條の四、第五百九十九條、第五百九十九條の四、第七百二十二條、第八百八十五條、第九百九十四條、第九百九十四條の十二、第九百九十四條の二十並びに第二百一十條第一項において準用する場合を含む。）、第十五條（第四十四条第一項及び第二項、第四十四条の四、第四十九條第一項及び第二項、第七十八條、第九十五條、第九十五條の五、第一百十條、第一百十條の四、第二百三十三條、第四百九十九條、第四百九十九條の四、第五百九十九條、第五百九十九條の四、第七百二十二條、第八百八十五條、第九百九十四條、第九百九十四條の十二、第九百九十四條の二十、第二百一十條、第二百一十條の十一、第二百一十條の二十二並びに第二百一十條第一項において準用する場合を含む。）、第五十四條第一項、第一百四條第一項（第一百十條の四において準用する場合を含む。）、第九百八十八條の三第一項（第二百一十條の十一及び第二百一十條の二十二において準用する場合を含む。）及び次項に規定するものを除く。）</p> <p>については、書面に代えて、当該書面に係る電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）により行うことができる。</p>	<p>平24県条例90第211条第1項</p>	<p>2 文書の取扱いについて</p> <p>(1) 電磁的記録について</p> <p>基準第224条第1項は、指定障害福祉サービス事業者及びその従業者（以下「事業者等」という。）の書面の保存等に係る負担の軽減を図るため、事業者等は、この省令で規定する書面の作成、保存等を次に掲げる電磁的記録により行うことができることとしたものである。令和3年7月1日施行予定。</p> <p>① 電磁的記録による作成は、事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法または磁気ディスク等をもって調製する方法によること。</p> <p>② 電磁的記録による保存は、以下のいずれかの方法によること。</p> <p>ア 作成された電磁的記録を事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>イ 書面に記載されている事項をスキャナ等により読み取ってできた電磁的記録を事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法</p> <p>③ その他、基準第224条第1項において電磁的記録により行うことができるとされているものは、①及び②に準じた方法によること。</p> <p>④ また、電磁的記録により行う場合は、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>(2) 電磁的方法について</p> <p>基準第224条第2項は、書面で行うことが規定されている又は想定される交付等（交付、説明、同意、締結その他これに類するものをいう。）について、当該交付等の相手方の利便性向上及び事業者等の業務負担軽減等の観点から、事業者等は、事前に当該交付等の相手方の承諾を得た上で、次に掲げる電磁的方法によることができることとしたものである。令和3年7月1日施行予定。</p> <p>① 電磁的方法による交付は、以下のアからオまでに準じた方法によること。</p> <p>ア 事業者等は、利用申込者からの申出があった場合には、基準第9条第1項の規定による文書の交付に代えて、エで定めるところにより、当該利用申込者の承諾を得て、当該文書に記すべき重要事項を電磁的方法により提供することができる。この場合において、当該事業者等は、当該文書を交付したものとみなす。</p> <p>a 電子情報処理組織を使用する方法のうち(a)又は(b)に掲げるもの</p> <p>(a) 事業者等の使用に係る電子計算機と利用申込者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、受信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法</p> <p>(b) 事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録された基準第9条第1項に規定する重要事項を電気通信回線を通じて利用申込者の閲覧に供し、当該利用申込者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該重要事項を記録する方法</p> <p>（電磁的方法による提供を受ける旨の承諾又は受けられない旨の申出をする場合にあっては、事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルにその旨を記録する方法）</p> <p>b 磁気ディスク、シー・ディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに基準第9条第1項に規定する重要事項を記録したものを交付する方法</p> <p>イ アに掲げる方法は、利用申込者がファイルへの記録を出力することによる文書を作成することができるものでなければならない。</p> <p>ウ アaの「電子情報処理組織」とは、事業者等の使用に係る電子計算機と、利用申込者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。</p> <p>エ 事業者等は、アの規定により基準第9条第1項に規定する重要事項を提供しようとするときは、あらかじめ、当該利用申込者に対し、その用いる次に掲げる電磁的方法の種類及び内容を示し、文書又は電磁的方法による承諾を得なければならない。</p>	<p>適・否</p>
<p>(2) 指定障害福祉サービス事業者及びその従業者は、交付、説明、同意、締結その他これらに類するもの（以下「交付等」という。）のうち、この条例の規定において書面で行うことが規定されている又は想定されるものについては、当該交付等の相手方の承諾を得て、当該交付等の相手方が利用者である場合には当該利用者に係る障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、書面に代えて、電磁的方法（電子的方法、磁気的方法その他の知覚によって認識することができない方法をいう。）によることができる。</p>	<p>平24県条例90第211条第2項</p>	<p>① 電磁的方法による交付は、以下のアからオまでに準じた方法によること。</p> <p>ア 事業者等は、利用申込者からの申出があった場合には、基準第9条第1項の規定による文書の交付に代えて、エで定めるところにより、当該利用申込者の承諾を得て、当該文書に記すべき重要事項を電磁的方法により提供することができる。この場合において、当該事業者等は、当該文書を交付したものとみなす。</p> <p>a 電子情報処理組織を使用する方法のうち(a)又は(b)に掲げるもの</p> <p>(a) 事業者等の使用に係る電子計算機と利用申込者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、受信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法</p> <p>(b) 事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録された基準第9条第1項に規定する重要事項を電気通信回線を通じて利用申込者の閲覧に供し、当該利用申込者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該重要事項を記録する方法</p> <p>（電磁的方法による提供を受ける旨の承諾又は受けられない旨の申出をする場合にあっては、事業者等の使用に係る電子計算機に備えられたファイルにその旨を記録する方法）</p> <p>b 磁気ディスク、シー・ディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに基準第9条第1項に規定する重要事項を記録したものを交付する方法</p> <p>イ アに掲げる方法は、利用申込者がファイルへの記録を出力することによる文書を作成することができるものでなければならない。</p> <p>ウ アaの「電子情報処理組織」とは、事業者等の使用に係る電子計算機と、利用申込者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。</p> <p>エ 事業者等は、アの規定により基準第9条第1項に規定する重要事項を提供しようとするときは、あらかじめ、当該利用申込者に対し、その用いる次に掲げる電磁的方法の種類及び内容を示し、文書又は電磁的方法による承諾を得なければならない。</p>	<p>適・否</p>

主眼事項及び着眼点（県条例及び県規則）	根拠法令等	解釈通知（国に準じる）	適否
		<p>a アのa及びbに規定する方法のうち事業者等が使用するもの</p> <p>b ファイルへの記録の方式</p> <p>オ エの規定による承諾を得た事業者等は、当該利用申込者から文書又は電磁的方法により電磁的方法による提供を受けたい旨の申出があったときは、当該利用申込者に対し、基準第9条第1項に規定する重要事項の提供を電磁的方法によってしてはならない。</p> <p>ただし、当該利用申込者が再びエの規定による承諾をした場合は、この限りでない。</p> <p>② 電磁的方法による同意は、例えば電子メールにより当該同意の相手方が同意の意思表示をした場合等が考えられること。なお、「押印についてのQ&A（令和2年6月19日 内閣府・法務省・経済産業省）」を参考にすること。</p> <p>③ 電磁的方法による締結は、当該締結の相手方と事業者等との間の契約関係を明確にする観点から、書面における署名又は記名・押印に代えて、電子署名を活用することが望ましいこと。なお、「押印についてのQ&A（令和2年6月19日 内閣府・法務省・経済産業省）」を参考にすること。</p> <p>④ その他、基準第224条第2項において電磁的方法によることができるとされているものは、①から③までに準じた方法によること。ただし、基準又はこの通知の規定により電磁的方法の定めがあるものについては、当該定めに従うこと。</p> <p>⑤ また、電磁的方法による場合は、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p>	