

【指定就労移行支援】

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節 一般原則			
<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>平24県条例90第4条第1項</p> <p>平24県条例90第4条第2項</p> <p>平24県条例90第4条第3項</p>		適・否
第2節 基本方針			
<p>就労移行支援に係る指定障害福祉サービス（以下「指定就労移行支援」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、省令第6条の9に規定する者に対して、省令第6条の8に規定する期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜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） 障害者総合支援法施行規則 第6条の9 法第5条第13項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、就労を希望する65歳未満の障害者又は65歳以上の障害者（65歳に達する前5年間（入院その他やむを得ない事由により障害福祉サービスに係る支給決定を受けていなかった期間を除く。）引き続き障害福祉サービスに係る支給決定を受けていたものであって、65歳に達する前日において就労移行支援に係る支給決定を受けていたものに限る。）であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれるものにつき、生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談その他の必要な支援とする。</p> <p>第6条の8 法第5条第13項に規定する厚生労働省令で定める期間は、2年間とする。ただし、専らあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の資格を取得させることを目的として次条（第6条の9）に規定する便宜を供与する場合にあっては、3年又は5年とする。</p>	平24県条例90第162条		適・否
第3節 人員に関する基準			
1 従業者の員数			
<p>(1) 指定就労移行支援の事業を行う者（以下「指定就労移行支援事業者」という。）が当該事業を行う事業所（以下「指定就労移行支援事業所」という。）に置くべき従業者及びその員数は、次のとおりとする。</p> <p>一 職業指導員及び生活支援員 ア 職業指導員及び生活支援員の総数は、指定就労移行支援事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を6で除した数以上とする。 イ 職業指導員の数は、指定就労移行支援事業所ごとに、1以上とする。 ウ 生活支援員の数は、指定就労移行支援事業所ごとに、1以上とする。</p> <p>二 就労支援員 指定就労移行支援事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を15で除した数以上</p>	平24県条例90第163条第1項	<p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 職業指導員及び生活支援員（基準第175条第1項第1号） 職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を6で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。 また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤でなければならない。</p> <p>(2) 就労支援員（基準第175条第1項第2号） 就労支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を15で除した数以上でなければならないものであること。</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>三 サービス管理責任者 指定就労移行支援事業所ごとに、ア又はイに掲げる利用者の数の区分に応じ、それぞれア又はイに定める数 ア 利用者の数が60以下 1 以上 イ 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>(4) 利用者数の算定</p> <p>(2) (1)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>(5) 職務の専従</p> <p>(3) (1)に規定する指定就労移行支援事業所の従業者は、専ら当該指定就労移行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>(4) (1)一の職業指導員又は生活支援員のうち、いずれか1人以上は、常勤でなければならない。</p> <p>(5) (1)三の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163条第2項</p> <p>平24県条例90第163条第3項</p> <p>平24県条例90第163条第4項</p> <p>平24県条例90第163条第5項</p>	<p>就労支援員は、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> <p>また、令和7年4月1日からは、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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の算定に関する基準に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成21年厚生労働省告示第178号。以下「研修告示」という。）一のイに定める研修として実施される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（以下「基礎的研修」という。）を受講していること。ただし、令和10年3月31日までは、経過措置として、基礎的研修を受講しなくとも、就労支援員の業務に従事できることとする。</p> <p>(3) サービス管理責任者（基準第175条第1項第3号） 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就労移行支援を行う観点から、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、就労移行支援計画の作成及び提供した指定就労移行支援の客観的な評価等を行う者であり、指定就労移行支援事業所ごとに、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> <p>指定就労移行支援事業所の従業者は、原則として専従でなければならない。職種間の兼務は認められるものではない。サービス管理責任者についても、就労移行支援計画の作成及び提供した指定就労移行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、原則として、サービス管理責任者と直接サービスの提供を行う生活支援員等とは異なる者でなければならない。</p> <p>ただし、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、サービス管理責任者が指定就労移行支援事業所の他の職務に従事することができるものとする。この場合においては、原則として、兼務を行う他の職務に係る常勤換算上、当該サービス管理責任者の当該他の職務に係る勤務時間を算入することはできないものであるが、当該指定就労移行支援事業所の利用定員が20人未満である場合には、当該他の職務に係る勤務時間を算入することが可能であること。</p> <p>なお、この例外的な取扱いの適用を受けるため、定員規模を細分化することは認められないものであることに留意されたい。</p> <p>また、1人のサービス管理責任者は、最大利用者60人までの就労移行支援計画の作成等の業務を行うことができることとしていることから、この範囲で、指定就労移行支援事業所のサービス管理責任者が、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指定共同生活援助事業所若しくは外部サービス利用型指定共同生活援助事業所に置くべきサービス管理責任者又は大規模な指定障害福祉サービス事業所等において、専従かつ常勤のサービス管理責任者1人に加えて配置すべきサービス管理責任者を兼務することは差し支えない。</p>	<p>適否</p>
<p>2 認定指定就労移行支援事業所の従業者の員数</p>			
<p>(1) 1の規定にかかわらず、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る学校養成施設認定規則（昭和26年/文部省/厚生省/令第2号）によるあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている指定就労移行支援事業所（以下「認定指定就労移行支援事業所」という。）に置くべき従業者及びその員数は、次のとおりとする。</p> <p>一 職業指導員及び生活支援員 ア 職業指導員及び生活支援員の総数は、指定就労移行支援事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を10で除した数以上とする。 イ 職業指導員の数は、指定就労移行支援事業所ごとに、1以上とする。 ウ 生活支援員の数は、指定就労移行支援事業所ごとに、1以上とする。</p>	<p>平24県条例90第164条第1項</p>	<p>(4) 認定指定就労移行支援事業所の従業者の員数（基準第176条） ① 職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を10で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低1人以上配置することが必要である。 また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか1人以上は常勤でなければならない。 ② 就労支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を15で除した数以上でなければなら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>二 サービス管理責任者 指定就労移行支援事業所ごとに、ア又はイに掲げる利用者の数の区分に応じ、それぞれア又はイに定める数</p> <p>ア 利用者の数が60人以下 1以上 イ 利用者の数が61人以上 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) 利用者数の算定</p> <p>(2) (1)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) 職務の専従</p> <p>(3) (1)に規定する指定就労移行支援事業所の従業者は、専ら当該指定就労移行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>(4) (1)一の職業指導員又は生活支援員のうち、いずれか1人以上は、常勤でなければならない。</p> <p>(5) (1)二の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164条 第2項（第163条第2項準用）</p> <p>平24県条例 90第164条 第2項（第163条第3項準用）</p> <p>平24県条例 90第164条 第2項（第163条第4項準用）</p> <p>平24県条例 90第164条 第2項（第163条第5項準用）</p>	<p>③ 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認定指定就労移行支援を行う観点から、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、就労移行支援計画の作成及び提供した認定指定就労移行支援の客観的な評価等を行う者であり、認定指定就労移行支援事業所ごとに、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> <p>認定指定就労移行支援事業所の従業者は、原則として専従でなければならない。職種間の兼務は認められるものではない。サービス管理責任者についても、就労移行支援計画の作成及び提供した認定指定就労移行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、原則として、サービス管理責任者と直接サービスの提供を行う生活支援員等とは異なる者でなければならない。</p> <p>ただし、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、サービス管理責任者が認定指定就労移行支援事業所の他の職務に従事することができるものとする。この場合においては、兼務を行う他の職務に係る常勤換算上、当該サービス管理責任者の当該他の職務に係る勤務時間を算入することはできないものであるが、当該認定指定就労移行支援事業所の利用定員が20人未満である場合には、当該他の職務に係る勤務時間を算入することが可能であること。</p> <p>なお、この例外的な取扱いの適用を受けるため、定員規模を細分化することは認められないものであることに留意されたい。</p> <p>また、1人のサービス管理責任者は、最大利用者60人までの就労移行支援計画の作成等の業務を行うことができることとしていることから、この範囲で、認定指定就労移行支援事業所のサービス管理責任者が、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指定共同生活援助事業所若しくは外部サービス利用型指定共同生活援助事業所に置くべきサービス管理責任者又は大規模な指定障害福祉サービス事業所等において、専従かつ常勤のサービス管理責任者1人に加えて配置すべきサービス管理責任者を兼務することは差し支えない。</p> <p>④ なお、認定指定就労移行支援事業所の従業者は、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師の学校又は養成施設の教員との兼務が可能であること。</p>	<p>適否</p>
<p>3 管理者（認定指定就労移行支援事業所についても適用する）</p>			
<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165条 （第52条準用）</p>	<p>(5) 管理者の専従（基準第177条） 基準第51条については、指定就労移行支援に準用されるものであることから、第四の1の（7）の①を参照されたい。</p> <p>（参考）第四の1の（7） ① 管理者の専従 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、以下の場合であって、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 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って、当該他の事業所又は施設等の管理者、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時間帯も、当該指定療養介護事業所の利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握し、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を支障なく行うことができ、また、事故発生時等の緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定め、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できる場合</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
4 従たる事業所を設置する場合の特例（認定指定就労移行支援事業所については適用しない）			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援事業所における主たる事業所（以下「主たる事業所」という。）と一体的に管理運営を行う事業所（以下「従たる事業所」という。）を設置することができる。</p> <p>(2) 従たる事業所を設置する場合においては、主たる事業所及び従たる事業所の従業者（サービス管理責任者を除く。）のうちそれぞれ1人以上は、常勤かつ専ら当該主たる事業所又は従たる事業所の職務に従事する者でなければならない。</p> <p>（経過措置） 指定特定身体障害者授産施設又は指定知的障害者更生施設若しくは指定知的障害者授産施設が、指定生活介護の事業、指定自立訓練（機能訓練）の事業、指定自立訓練（生活訓練）の事業、指定就労移行支援の事業、指定就労移行支援A型の事業、指定就労継続支援B型の事業を行う場合において、平成18年10月1日において現に存する分場（基本的な設備が完成しているものを含み、平成18年10月1日後に増築され、又は改築される等建物の構造を変更したものを除く。）を指定生活介護事業所、指定自立訓練（機能訓練）事業所、指定自立訓練（生活訓練）事業所、指定就労移行支援事業所、指定就労移行支援A型事業所又は指定就労移行支援B型事業所と一体的に管理運営を行う事業所として設置する場合には、当分の間、第81条第2項の規定は、適用しない。 この場合において、当該従たる事業所に置かれる従業者（サービス管理責任者を除く。）のうち1人以上は、専ら当該従たる事業所の職務に従事する者でなければならない。</p>	<p>平24県条例 90第165条 （第81条第1項準用）</p> <p>平24県条例 90第165条 （第81条第2項準用）</p> <p>平24県条例 90附則第19条</p>		適・否
第4節 設備に関する基準			
1 認定指定就労移行支援事業所の設備			
<p>2の規定にかかわらず、認定指定就労移行支援事業所の設備の基準は、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る養成施設認定規則の規定によりあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師に係る学校又は養成施設として必要とされる設備を有することとする。</p>	平24県条例 90第166条	2 設備に関する基準	適・否
2 指定就労移行支援事業所の設備			
<p>(1) 指定就労移行支援事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営に必要な設備を設けなければならない。</p> <p>(2) (1)に規定する設備の基準は、次のとおりとする。</p> <p>一 訓練・作業室 ア 訓練又は作業に支障がない広さを有すること。 イ 訓練又は作業に必要な機械器具等を備えること。</p> <p>二 相談室 室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切り等を設けること。</p> <p>三 洗面所 利用者の特性に応じたものであること。</p>	<p>平24県条例 90第167条 （第83条第1項準用）</p> <p>平24県条例 90第167条 （第83条第2項準用）</p>	<p>(1) 指定就労移行支援事業所 指定就労移行支援事業所とは、指定就労移行支援を提供するための設備及び備品備えた場所をいう。原則として一の建物につき、一の事業所とするが、利用者の利便のため、利用者に身近な社会資源（既存施設）を活用して、事業所の従業者が当該既存施設に向いて指定就労移行支援を提供する場合については、これらを事業所の一部（出張所）とみなして設備基準を適用するものである。</p> <p>(2) 訓練・作業室等の面積及び数 指定就労移行支援事業所における訓練・作業室等、面積や数の定めのない設備については、利用者の障害の特性や機能訓練又は生産活動の内容等に応じて適切な指定就労移行支援が提供されるよう、適当な広さ又は数の設備を確保しなければならないものとする。例えば、指定就労移行支援事業所における生産活動について、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。</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>四 便所 利用者の特性に応じたものであること。</p> <p>(3) (1)に規定する相談室及び多目的室は利用者の支援に支障がない場合は、兼用することができる。</p> <p>(4) (1)に規定する設備は、専ら当該指定就労移行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、この限りでない。</p> <p>（経過措置） 法附則第41条第1項の規定によりなお従前の例により運営することができることとされた指定特定身体障害者授産施設、旧精神障害者福祉ホーム又は指定知的障害者更生施設、指定特定知的障害者授産施設若しくは指定知的障害者通勤寮（基本的な設備が完成しているものを含み、平成18年10月1日後に増築され、又は改築される等建物の構造を変更したものを除く。）において、療養介護の事業、指定生活介護の事業、指定自立訓練（機能訓練）の事業、指定自立訓練（生活訓練）の事業、指定就労移行支援の事業、指定就労継続支援A型の事業又は指定就労継続支援B型の事業を行う場合におけるこれらの施設の建物については、当分の間、第53条第1項、第83条第1項、第155条第1項又は第176条第1項に規定する多目的室を設けないことができる。</p>	<p>平24県条例90第167条（第83条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第167条（第83条第4項準用）</p> <p>平24県条例90附則第18条</p>		
第5節 運営に関する基準			
1 内容及び手続の説明及び同意			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、支給決定障害者等が指定就労移行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、32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、当該指定就労移行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) 指定就労移行支援事業者は、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172条（第10条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第10条第2項準用）</p>	<p>(1) 内容及び手続の説明及び同意（基準第9条）（第三の3） 指定就労移行支援事業者は、利用者に対し適切な指定就労移行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、当該指定就労移行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た、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移行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。 なお、利用者及び指定就労移行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。 また、利用者との間で当該指定就労移行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、 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移行支援の内容 ③ 当該指定就労移行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 指定就労移行支援の提供開始年月日 ⑤ 指定就労移行支援に係る苦情を受け付けるための窓口を記載した書面を交付すること。 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) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援を提供するときは、当該指定就労移行支援の内容、支給決定障害者等に提供することを契約した指定就労移行支援の量（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>平24県条例90第172条（第11条第1項準用）</p>	<p>(8) 契約支給量の報告等（基準第10条）（第十の3） 基準第184条の規定により準用される第10条については、第五の3の(12)の②のとおり取り扱うものとする。 (参考) 第五の3の(12)の② 基準第93条の規定により準用される第10条については、次のとおり取り扱うものとする。 ア 契約支給量等の受給者証への記載 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援の提供に係る</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) (1)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) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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) (1)から(3)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172条（第11条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第11条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第11条第4項準用）</p>	<p>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、当該指定就労移行支援の内容、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移行支援の提供量（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移行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移行支援の量を記載することとしたものである。</p> <p>イ 契約支給量 同条第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>ウ 市町村への報告 同条第3項は、指定就労移行支援事業者は、アの規定による記載をした場合には、遅滞なく市町村に対して、当該記載事項を報告するとともに、当該利用者が退所する場合には、その理由等を報告しなければならないこととしたものである。</p>	適否
3 提供拒否の禁止			
<p>指定就労移行支援事業者は、正当な理由がなく、指定就労移行支援の提供を拒んではならない。</p>	<p>平24県条例90第172条（第12条準用）</p>	<p>(3) 提供拒否の禁止（基準第184条で準用する基準第11条）（第十の3） 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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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>	適・否
4 連絡調整に対する協力			
<p>指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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172条（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） 指定就労移行支援事業者は、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>	適・否
5 サービス提供困難時の対応			
<p>指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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移行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移行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172条（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） 指定就労移行支援事業者は、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移行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移行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>	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
6 受給資格の確認			
<p>指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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、支給量等確かめるものとする。</p>	<p>平24県条例90第172条（第15条準用）</p>	<p>(6) 受給資格の確認（基準第14条）（第三の3） 指定就労移行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、指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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、支給量等確かめ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) 指定就労移行支援事業者は、就労移行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) 指定就労移行支援事業者は、就労移行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172条（第16条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（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） 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。 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>
8 心身の状況等の把握			
<p>指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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。</p>	<p>平24県条例90第172条（第17条準用）</p>		<p>適・否</p>
9 指定障害福祉サービス事業者等との連携等			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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。</p>	<p>平24県条例90第172条（第18条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第18条第2項準用）</p>		<p>適・否</p>
10 サービスの提供の記録			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援を提供した際は、当該指定就労移行支援の提供日、内容その他必要な事項を、指定就労移行支援の提供の都度記録しなければならない。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、(1)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移行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。</p>	<p>平24県条例90第172条（第20条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第20条第2項準用）</p>	<p>(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移行支援事業者が、その時点での指定就労移行支援の利用状況等を把握できるようにするため、指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援を提供した際には、当該指定就労移行支援の提供日、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。 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。</p>	<p>適・否</p>
11 指定就労移行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			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者が指定就労移行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。</p>	<p>平24県条例90第172条（第21条第1項準用）</p>	<p>(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） 指定就労移行支援事業者は、基準第21条第1項から第3項に規定する額そ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。</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
(2) (1)の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の用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、12の(1)から(3)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172条（第21条第2項準用）	① 指定就労移行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。 ② 利用者等に求める金額、その用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。	
12 利用者負担額等の受領			
(1) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援を提供した際は、支給決定障害者から当該指定就労移行支援に係る利用者負担額の支払を受けるものとする。 (2) 指定就労移行支援事業者は、法定代理受領を行わない指定就労移行支援を提供した際は、支給決定障害者から当該指定就労移行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。 (3) 指定就労移行支援事業者は、(1)及び(2)の支払を受ける額のほか、指定就労移行支援において提供される便宜に要する費用のうち次に掲げる費用の支払を支給決定障害者から受けることができる。 一 食事の提供に要する費用 二 日用品費 三 前二号に掲げるもののほか、指定就労移行支援において提供される便宜に要する費用のうち、日常生活においても通常必要となるものに係る費用であって、支給決定障害者に負担させることが適当と認められるもの (4) (3)の①に掲げる費用については、基準省令第159条第4項の厚生労働大臣が定めるところによるものとする。 ※厚生労働大臣が定めるところ 「食事の提供に要する費用、光熱水費及び居室の提供に要する費用に係る利用料等に関する指針」（H18.9.29厚生労働省告示第545号） (5) 指定就労移行支援事業者は、(1)から(3)までに係る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に対し交付しなければならない。 (6) 指定就労移行支援事業者は、(3)の費用に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、支給決定障害者に対し、当該サービスの内容および費用について説明を行い、支給決定障害者の同意を得なければならない。	平24県条例90第172条（第146条第1項準用） 平24県条例90第172条（第146条第2項準用） 平24県条例90第172条（第146条第3項準用） 平24県条例90第172条（第146条第4項準用） 平24県条例90第172条（第146条第5項準用） 平24県条例90第172条（第146条第6項準用）	(1) 利用者負担額等の受領（基準第159条）（第八の3） ① 利用者負担額の受領 基準第159条第1項は、指定就労移行支援事業者は、法定代理受領サービスとして提供される指定就労移行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。 ② 法定代理受領を行わない場合 同条第2項は、指定就労移行支援事業者が法定代理受領を行わない指定就労移行支援を提供した際には、利用者から、利用者負担額のほか、当該指定就労移行支援につき法第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移行支援に要した費用（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、当該就労移行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。 ③ その他受領が可能な費用の範囲 同条第3項は、指定就労移行支援事業者は、前2項の支払を受ける額のほか、指定就労移行支援において提供される便宜に要する費用のうち、 ア 食事の提供に要する費用 イ 日用品費 ウ 日常生活においても通常必要となるものに係る費用であって、利用者に負担させることが適当と認められるもの の支払を受けることとし、訓練等給付費等の対象となっているサービスと明確に区分されない曖昧な名目による費用の支払を受けることは認めないこととしたものである。 なお、ウの具体的な範囲については、別に通知するところによるものとする。 別途通知 「障害福祉サービス等における日常生活に要する費用の取扱いについて」 平18.12.6障発1206002 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。 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、当該サービスの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なければならないこととしたものである。	適・否
13 利用者負担額に係る管理			
(1) 指定就労移行支援事業者は、支給決定障害者（基準省令第184条の規定により読み替えて準用する基準省令第170条の2の厚生労働大臣が定める者）に限る。以下この項にお	平24県条例90第172条（第158条	(3) 利用者負担額に係る管理（基準第170条の2）（第九の3） 指定就労移行支援事業者は、支給決定障害者が同一の月	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>いて同じ。)が同一の月に当該指定就労移行支援事業者が提供する指定就労移行支援及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定就労移行支援及び他の指定障害福祉サービス等に係る利用者負担額合計額を算定しなければならない。この場合において、当該指定就労移行支援事業者は、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>(参考) (平18厚告553)</p> <p>一 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（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定障害福祉サービス基準」という。）第184条において準用する指定障害福祉サービス基準第170条の2に規定する厚生労働大臣が定める者 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令第17条第2号に規定する厚生労働大臣が定める者（平成22年厚生労働省告示第177号）第二号に掲げる者</p> <p>(平22厚労告177)</p> <p>二 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等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平18厚労告523号）別表介護給付費等単位数表第11の8又は第12の8の精神障害者退院支援施設加算を算定される者</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、支給決定障害者（基準省令第184条の規定により読み替えて準用する基準省令第170条の2第2項の厚生労働大臣が定める者を除く。）の依頼を受けて、当該支給決定障害者が同一の月に当該指定就労移行支援事業者が提供する指定就労移行支援及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定就労移行支援及び他の指定障害福祉サービス等に係る利用者負担額合計額を算定しなければならない。この場合において、当該指定就労移行支援事業者は、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>第1項準用)</p> <p>平18厚告553の一</p> <p>平22厚労告177の二</p> <p>平24県条例90第172条(第158条第2項準用)</p>	<p>に、指定就労移行支援以外の指定障害福祉サービスを受けたときは、当該月における利用者負担額合計額を算定しなければならない（ただし、指定宿泊型自立訓練を受ける者及び厚生労働大臣が定める者以外のものである場合は、支給決定障害者の依頼を受けて算定する。）こととされたが、その具体的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等（事務処理要領）」</p>	<p>適否</p>
<p>14 訓練等給付費の額に係る通知等</p>			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、法定代理受領により市町村から指定就労移行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) 指定就労移行支援事業者は、12の(2)の法定代理受領を行わない指定就労移行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移行支援の内容、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90第172条(第24条第1項準用)</p> <p>平24県条例90第172条(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、指定就労移行支援事業者は、市町村から法定代理受領を行う指定就労移行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、提供した指定就労移行支援の内容、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に交付しなければならないこととしたものである。</p>	<p>適・否</p>
<p>15 指定就労移行支援の取扱方針</p>			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、16の(1)に規定する就労移行支援計画に基づき、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、指定就労移行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) 指定就労移行支援事業者は、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、利用者の意思決定の支援に配慮しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第172条(第59条第1項準用)</p> <p>平24県条例90第172条(第59条第2項準用)</p>	<p>(6) 指定就労移行支援の取扱方針（基準第57条）（第四の3）</p> <p>① 基準第57条第2項については、意思決定支援ガイドラインを踏まえて、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、意思決定支援ガイドラインに掲げる次の基本原則に十分に留意しつつ、利用者の意思決定の支援に配慮すること。</p> <p>ア 本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行う。 イ 職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するように努める姿勢が求められる。 ウ 本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合は、本人をよく知る関係者が集まって、様々な情報を把握し、根拠を明確にしながら意思及び選好を推定する。 また、利用者が経験に基づいた意思決定ができるよう体験の</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>(3) 指定就労移行支援事業所の従業者は、指定就労移行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>(4) 指定就労移行支援事業者は、その提供する指定就労移行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172条（第59条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第59条第4項準用）</p>	<p>機会の確保に留意するとともに、意思決定支援の根拠となる記録の作成に努めること。</p> <p>② 同条第3項に規定する支援上必要な事項とは、指定就労移行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。また、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保については、指定居宅介護と同旨であるため、第3の3の(15)の②を参照されたい。</p> <p>第3の3の(15)の② 同条第3号については、本人の意思に反する異性介助がなされないよう、サービス提供責任者等がサービス提供に関する本人の意向を把握するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保に努めるべきものであること。 なお、把握した本人の意向については、サービス提供記録や面談記録等に記録するとともに、本人の意向を踏まえたサービス提供体制の確保について、人員体制の見直し等を含め必要な検討を行った結果、人員体制の確保等の観点から十分に対応することが難しい場合には、その旨を利用者に対して丁寧に説明を行い、理解を得るよう努めること。</p> <p>③ 同条第4項は、指定就労移行支援事業者は、自らその提供する指定就労移行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>	

16 就労移行支援計画の作成等

<p>(1) 指定就労移行支援事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定就労移行支援に係る個別支援計画（以下「就労移行支援計画」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移行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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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、指定就労移行支援の目標及びその達成時期、指定就労移行支援を提供する上での留意事項等を記載した就労移行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、当該指定就労移行支援事業所が提供する指定就労移行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移行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>(6) サービス管理責任者は、就労移行支援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就労移行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移行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>平24県条例90第172条（第60条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第4項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第5項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第6項準用）</p>	<p>(7) 就労移行支援計画の作成等（基準第58条）（第四の3）</p> <p>① 就労移行支援計画 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移行支援計画について規定している。就労移行支援計画は、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、指定就労移行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、就労移行支援計画は、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。 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。</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、当該指定就労移行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、就労移行支援計画の原案を作成し、以下の手順により就労移行支援計画に基づく支援を実施するものである。</p> <p>ア 個別支援会議の開催 利用者及び当該利用者に対する指定就労移行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、当該利用者の希望する生活及びサービスに対する意向等を改めて確認するとともに、就労移行支援計画の原案について意見を求めること。 個別支援会議は、意思決定支援ガイドラインにおける意思決定支援会議と一体的に行われることが考えられるが、意思決定支援会議をより丁寧に実施するために、個別支援会議とは別に開催することも差し支えない。 なお、個別支援会議については、原則として利用者が同席した上で行わなければならないものである。た</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>(7) サービス管理責任者は、(5)に規定する就労移行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>(8) サービス管理責任者は、就労移行支援計画を作成した際には、当該就労移行支援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。</p> <p>(9) サービス管理責任者は、就労移行支援計画の作成後、就労移行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3月に1回以上、就労移行支援計画の見直しを行い、必要に応じて就労移行支援計画の変更を行うものとする。</p> <p>(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。</p> <p>(11) (2) から(8)までの規定は、(9)に規定する就労移行支援計画の変更について準用する。</p>	<p>平24県条例90第172条（第60条第7項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第8項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第9項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第10項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第60条第11項準用）</p>	<p>だし、例えば当該利用者の病状により、会議への同席自体が極めて困難な場合等、やむを得ない場合については、例外的にテレビ電話装置の活用等、同席以外の方法により希望する生活及びサービスに対する意向等を改めて確認することで差し支えない。</p> <p>イ 就労移行支援計画の原案の説明・同意 当該就労移行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。</p> <p>ウ 就労移行支援計画の交付 利用者及び利用者等に対して指定計画相談支援又は指定障害児相談支援を行う相談支援事業者へ当該就労移行支援計画を交付すること。 また、サービス管理責任者は、サービス等利用計画を踏まえた就労移行支援計画の作成等を可能とするため、当該相談支援事業者が実施するサービス担当者会議に参加し、利用者に係る必要な情報を共有する等により相互連携を図ること。</p> <p>エ モニタリング 当該就労移行支援計画の実施状況の把握及び就労移行支援計画の見直すべきかどうかについての検討（当該検討は少なくとも3月に1回以上行われ、必要に応じて就労移行支援計画の変更を行う必要があること。）を行うこと。 なお、モニタリングに際しても相談支援事業者との相互連携を図ることが求められるものであり、モニタリング結果を相互に交付すること、サービス担当者会議及び個別支援会議を合同で開催又は相互の会議に出席する等の方法により連携強化を図ること。</p>	<p>適否</p>
17 サービス管理責任者の責務			
<p>(1) サービス管理責任者は、16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、当該指定就労移行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、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう定期的に検討するとともに、自立した日常生活を営むことができること認められる利用者に対し、必要な援助を行うこと。</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>(2) サービス管理責任者は、業務を行うに当たっては、利用者の自己決定の尊重を原則とした上で、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、適切に利用者への意思決定の支援が行われるよう努めなければならない。</p>	<p>平24県条例90第172条（第61条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第61条第2項準用）</p>	<p>(8) サービス管理責任者の責務（基準第59条）（第四の3）</p> <p>① サービス管理責任者は、就労移行支援計画の作成のほか、次の業務を担うものである。 ア 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>イ 指定就労移行支援事業所を退院し、自立した日常生活を営むことが可能かどうか、定期的に点検するとともに、自立した日常生活を営むことが認められる利用者に対し、地域生活への移行へ向けた支援を行うこと</p> <p>ウ 他の従業者に対して、指定就労移行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>② 基準第59条第2項については、サービス管理責任者は、利用者に対してのみならず、従業者に対しても、利用者への意思決定支援の実施の観点から必要な助言指導を行うことが求められるものである。 なお、意思決定支援ガイドラインにおける意思決定支援責任者の役割については、サービス管理責任者の役割と重複するものであるが、サービス管理責任者とは別に意思決定支援責任者となる者を配置した上で、当該者と業務を分担する等の柔軟な運用を否定するものではないことに留意すること。 また、サービス管理責任者については、利用者の意思決定支援を適切に行うため、都道府県が実施するサービス管理責任者を対象にした専門コース別研修の意思決定支援コースを受講することが望ましい。</p>	<p>適・否</p>
18 相談及び援助			
<p>指定就労移行支援事業者は、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172条（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>
19 訓練			

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>(1) 指定就労移行支援事業者は、利用者の心身の状況に応じ、利用者の自立の支援と日常生活の充実に資するよう、適切な技術をもって訓練を行わなければならない。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、利用者に対し、その有する能力を活用することにより、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、利用者の心身の特性に応じた必要な訓練を行わなければならない。</p> <p>(3) 指定就労移行支援事業者は、常時1人以上の従業者を訓練に従事させなければならない。</p> <p>(4) 指定就労移行支援事業者は、その利用者に対して、利用者の負担により、当該指定就労移行支援事業所の従業者以外の者による訓練を受けさせてはならない。</p>	<p>平24県条例90第172条（第147条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第147条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第147条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第147条第4項準用）</p>	<p>(2) 訓練（基準第160条）（第八の3）</p> <p>① 基本方針 指定就労移行支援の提供に当たっては、利用者の人格に十分配慮し、就労移行支援計画によるサービスの目標等を念頭において行うことが基本であり、利用者の心身の状況に応じて、適切な技術をもって訓練又は必要な支援を行うものとする。 また、指定就労移行支援は、単に身体機能の維持又は向上のための訓練を行うのみならず、利用者が当該指定就労移行支援の訓練期間経過後、地域において自立した日常生活又は社会生活を営めるよう、当該利用者の生活全般にわたる諸課題を解決するための訓練も含め、総合的な支援を行うものでなければならないこと。</p> <p>② 職員体制 基準第160条第3項に規定する「常時1人以上の従業者を訓練に従事させる」とは、適切な訓練を行うことができるように訓練に従事する生活支援員等の勤務体制を定めておくとともに、2以上の職業指導員及び生活支援員の勤務体制を組む場合は、それぞれの勤務体制において常時1人以上の常勤の職業指導員又は生活支援員の配置を行わなければならないものである。 なお、指定就労移行支援の提供に当たっては、提供内容に応じて、職員体制を適切に組むものとする。</p>	適・否
20 生産活動			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、生産活動の機会の提供に当たっては、地域の実情並びに製品及びサービスの需給状況等を考慮して行うように努めなければならない。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、生産活動の機会の提供に当たっては、生産活動に従事する者の作業時間、作業量等がその者に過重な負担とならないように配慮しなければならない。</p> <p>(3) 指定就労移行支援事業者は、生産活動の機会の提供に当たっては、生産活動の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行わなければならない。</p> <p>(4) 指定就労移行支援事業者は、生産活動の機会の提供に当たっては、防塵設備又は消火設備の設置等生産活動を安全に行うために必要かつ適切な措置を講じなければならない。</p>	<p>平24県条例90第172条（第86条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第86条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第86条第3項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第86条第4項準用）</p>	<p>(3) 生産活動（基準第84条）（第五の3）</p> <p>生産活動を実施するに当たっては、次の事項について留意すること。</p> <p>① 生産活動の内容（基準第84条第1項） 生産活動の内容については、地域の実情、製品及びサービスの需給状況及び業界の動向を常時把握するよう努めるほか、利用者の心身の状況、利用者本人の意向、適性、障害の特性、能力などを考慮し、多種多様な生産活動の場を提供できるように努めなければならないものとしたものである。</p> <p>② 生産活動による利用者の疲労軽減等への配慮（基準第84条第2項） 指定就労移行支援事業者は、生産活動の機会を提供するに当たっては、利用者の障害の特性、能力などに配慮し、生産活動への参加が利用者の過重な負担とならないよう、生産活動への従事時間の工夫、休憩時間の付与、効率的に作業を行うための設備や備品の活用等により、利用者の負担ができる限り軽減されるよう、配慮しなければならないものである。</p> <p>③ 障害特性を踏まえた工夫（基準第84条第3項） 指定就労移行支援事業者は、生産活動の機会を提供するに当たり、実施する生産活動の能率の向上が図られるよう常に作業設備、作業工具、作業の工程などの改善に努めなければならないものである。</p> <p>④ 生産活動の安全管理（基準第84条第4項） 指定就労移行支援事業者は、生産活動の機会を提供するに当たっては、利用者が行う生産活動の安全性を確保するため、必要な措置を講ずる義務があるものである。</p>	適・否
21 工賃の支払			
<p>指定就労移行支援事業者は、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。</p>	<p>平24県条例90第172条（第87条準用）</p>	<p>(4) 工賃の支払い（基準第85条）（第五の3）</p> <p>指定就労移行支援事業者は、生産活動に従事している利用者、生産活動に係る事業の収入から当該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こととしたものである。 なお、この場合の指定就労移行支援事業所における会計処理については、社会福祉法人が設置する指定就労移行支援事業所の場合は、「社会福祉法人会計基準の制定について」（平成23年7月27日雇児発0727第1号、社援発0727第1号、老発0727第1号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知）を、社会福祉法人以外の法人が設置する指定就労移行支援事業所の場合は、「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて」（平成18年10月2日社援発第1002001号社会・援護局長通知）を参照されたい。</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
22 通勤のための訓練の実施			
(5) 指定就労移行支援事業者は、利用者が自ら通常の事業所に通勤することができるよう、通勤のための訓練を実施しなければならない。	平24県条例90第167条の2	(2) 通勤のための訓練の実施（基準第179条の2）（第十の3） 就労移行支援は一般就労を希望する障害者に対し、生産活動、職場体験、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う一般就労を目的とした障害福祉サービスであることから、一般就労移行後には障害者が自ら雇用された通常の事業所に通勤することができるよう、通勤のための訓練を実施しなければならないこと。	適・否
23 実習の実施			
(1) 指定就労移行支援事業者は、利用者が16の就労移行支援計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先を確保しなければならない。 (2) 指定就労移行支援事業者は、(1)の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性を踏まえて行うよう努めなければならない。	平24県条例90第168条第1項 平24県条例90第168条第2項	(3) 実習の実施（基準第180条）（第十の3） 実習については、就労移行支援計画に基づき、利用者の心身の状況及びその希望に応じた適切な受入先が複数確保できるよう、就労支援員が中心となり、その開拓に努めること。 なお、実習時において、指定就労移行支援事業所における就労支援員等の職員が随行しない期間がある場合には、当該期間中に、実習先における利用者の状況について、利用者本人や実習先事業者からの聞き取りを行うことにより、日報を作成するとともに、少なくとも1週間ごとに、当該聞き取りの内容等を元に、就労移行支援計画の内容の確認及び必要に応じた見直しを行うよう努めること。 また、受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の関係機関と連携して行うこと。	適・否
24 求職活動の支援等の実施			
(1) 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動を支援しなければならない。 (2) 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。	平24県条例90第169条第1項 平24県条例90第169条第2項	(4) 求職活動の支援等の実施（基準第181条）（第十の3） 求職活動については、就労移行支援計画に基づき、公共職業安定所における求職の登録、合同就職面接会や企業面接への参加などの機会を提供するとともに、当該求職活動が円滑に行えるよう、就労支援員が必要に応じ支援すること。	適・否
25 職場への定着のための支援等の実施			
(1) 指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。 (2) 指定就労移行支援事業者は、利用者が、第194条の2に規定する指定就労定着支援の利用を希望する場合には、前項に定める支援が終了した日以後速やかに当該指定就労定着支援を受けられるよう、第194条の3第1項に規定する指定就労定着支援事業者との連絡調整を行わなければならない。	平24県条例90第170条第1項 平24県条例90第170条第2項	(5) 職場への定着のための支援等の実施（基準第182条）（第十の3） 指定生活介護の場合と同趣旨であるため第五の3(4)の2を参照されたい。 ただし、「6月」とあるのは、通常就労移行支援を利用し、企業等に新たに雇用された後も、通常事業所に雇用されている65歳未満の者若しくは65歳以上の者であって、通常事業所に新たに雇用された後の労働時間の延長若しくは休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして引き続き就労移行支援を利用する障害者（以下第十において「一時利用対象者」という。）に対しては、「企業等に新たに雇用された日（就職日）」ではなく、一時的な就労移行支援の利用が終了した日（以下「サービス終了日」という。）から少なくとも6月以上の間、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者等と連携を図りながら、事業主に対する助言、サービス終了日以降に生じた職場不適應への対応等について、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談支援等を行うこと。 (参考) 第五の3(4)の2 指定生活介護事業者は、当該指定生活介護を受けて、企業等に新たに雇用された障害者が円滑に職場に定着できるよう、障害者が就職してから、少なくとも6月以上の間（労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして指定生活介護、指定自立訓練、指定就労移行支援等若しくは指定就労継続支援（「就労移行支援等」という。）を受けた障害者については、当該就労移行支援等を受けた後、就労を継続している期間が少なくとも6月以上の間）、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者等と連携を図りながら、事業主に対する助言、就職後に生じた職場不適應への対応等について、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談支援等を行うこと。 また、当該障害者に就労定着支援に係る利用の意向を確	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>認し、希望があるとき、当該指定生活介護事業者において一体的に指定就労定着支援事業を実施している場合には、当該指定生活介護事業者は就職後6月経過後（労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして就労移行支援等を受けた障害者については、当該就労移行支援等を受けた後、就労を継続している期間が6月経過後）に円滑な就労定着支援の利用が開始できるよう、当該指定就労定着支援事業者、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。</p> <p>当該生活介護事業者において指定就労定着支援事業を実施していない場合には、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定生活介護事業者以外が実施する指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。</p> <p>なお、就労定着支援に係る利用の希望がない場合においても、利用者に対する適切な職場への定着のための相談支援等が継続的に行われるよう、指定特定計画相談支援事業者等と必要な調整に努めること。</p>	適否
26 就職状況の報告			
<p>指定就労移行支援事業者は、毎年、前年度における就職した利用者の数その他の就職に関する状況を、県に報告しなければならない。</p>	<p>平24県条例 90第171条</p>	<p>(6) 就職状況の報告（基準第183条）（第十の3） 指定就労移行支援事業者は、毎年度、前年度における就職した利用者の数、就職後6月以上（労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして就労移行支援等を受けた障害者については、当該就労移行支援等を受けた後、就労を継続している期間が6月以上）職場へ定着している者の数を、都道府県（指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市）に報告しなければならないこと。</p>	適・否
27 食事			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、あらかじめ、利用者に対し食事の提供の有無を説明し、提供を行う場合には、その内容及び費用に関して説明を行い、利用者の同意を得なければならない。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、食事の提供に当たっては、利用者の心身の状況及び嗜好を考慮し、適切な時間に食事の提供を行うとともに、利用者の年齢及び障害の特性に応じた、適切な栄養量及び内容の食事の提供を行うため、必要な栄養管理を行わなければならない。</p> <p>(3) 調理はあらかじめ作成された献立に従って行わなければならない。</p> <p>(4) 指定就労移行支援事業者は、食事の提供を行う場合であって、指定就労移行支援事業所に栄養士を置かないときは、献立の内容、栄養価の算定及び調理の方法について保健所等の指導を受けるよう努めなければならない。</p>	<p>平24県条例 90第172条 (第88条第1項準用)</p> <p>平24県条例 90第172条 (第88条第2項準用)</p> <p>平24県条例 90第172条 (第88条第3項準用)</p> <p>平24県条例 90第172条 (第88条第4項準用)</p>	<p>(5) 食事の提供（基準第86条）（第五の3） ① 栄養管理等 食事の提供は、利用者の支援に極めて重要なものであることから、指定就労移行支援事業所が食事の提供を行う場合については、提供する手段によらず、年齢や障害の特性に応じて、適切な栄養量及び内容の食事を確保するため、栄養士等による栄養管理が行われる必要があるほか、次の点に留意して行うものとする。 ア 利用者の嗜好、年齢や障害の特性に配慮するとともに、できるだけ変化に富み、栄養のバランスに配慮したものであること。 イ 調理はあらかじめ作成された献立に従って行うとともに、その実施状況を明らかにしておくこと。 ウ 適切な衛生管理がなされていること。 ② 外部委託との関係 食事の提供を外部の事業者へ委託することは差し支えないが、指定就労移行支援事業者は、受託事業者に対し、利用者の嗜好や障害の特性等が食事の内容に反映されるよう、定期的に調整を行わなければならないものである。</p>	適・否
28 緊急時等の対応			
<p>従業者は、現に指定就労移行支援の提供を行っているときに利用者に病状の急変が生じた場合その他必要な場合は、速やかに医療機関への連絡を行う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172条 (第29条準用)</p>	<p>(17) 緊急時の対応（基準第28条）（第三の3） 従業者が現に指定就労移行支援の提供を行っているときに、利用者に病状の急変が生じた場合その他必要な場合は、運営規程に定められた緊急時の対応方法に基づき、速やかに医療機関への連絡を行う等の必要な措置を講じなければならないこととしたものである。</p>	適・否
29 健康管理			
<p>指定就労移行支援事業者は、常に利用者の健康の状況に注意するとともに、健康保持のための適切な措置を講じなければならない。</p>	<p>平24県条例 90第172条 (第89条準用)</p>	<p>(6) 健康管理（基準第87条）（第五の3） 利用者の健康管理は、保健所等との連絡の上、医師又は看護職員その他適当な者を健康管理の責任者とし、利用者の健康状態に応じて健康保持のための適切な措置を講じ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
30 支給決定障害者に関する市町村への通知			
<p>指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援を受けている支給決定障害者が次の各号のいずれかに該当する場合は、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>一 正当な理由なしに指定就労移行支援の利用に関する指示に従わないことにより、障害の状態等を悪化させたと認められるとき。</p> <p>二 偽りその他不正な行為によって訓練等給付費又は特例訓練等給付費を受け、又は受けようとしたとき。</p>	<p>平24県条例90第172条（第90条準用）</p>	<p>(7) 支給決定障害者に関する市町村への通知（基準第88条）（第五の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いるときは、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、指定就労移行支援事業者は、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>
31 管理者の責務			
<p>(1) 指定就労移行支援事業所の管理者は、当該指定就労移行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) 指定就労移行支援事業所の管理者は、当該就労移行支援事業所の従業者に、「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ものとする。</p>	<p>平24県条例90第172条（第68条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（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>指定就労移行支援事業所の管理者の責務を、法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供を行うため、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、従業者及び業務の管理を一元的に行うとともに、当該指定就労移行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>
32 運営規程			
<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、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（39において「運営規程」という。）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 利用定員</p> <p>五 指定就労移行支援の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>六 通常の事業の実施地域</p> <p>七 サービスの利用に当たっての留意事項</p> <p>八 緊急時等における対応方法</p> <p>九 非常災害対策</p> <p>十 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>平24県条例90第172条（第91条準用）</p>	<p>(8) 運営規程（基準第89条）（第五の3）</p> <p>指定就労移行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移行支援の提供を確保するため、基準第89条第1号から第12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移行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（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>① 利用定員（第4号）</p> <p>利用定員は、指定就労移行支援事業所において同時に指定就労移行支援の提供を受けることができる利用者の数の上限をいうものであること。なお、複数の指定就労移行支援の単位が設置されている場合にあっては、当該指定就労移行支援の単位ごとに利用定員を定める必要があること。</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（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>② 通常の事業の実施地域（第6号）</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こと。</p> <p>また、指定就労移行支援事業所へは利用者が自ら通うことを基本としているが、障害の程度等により自ら通所することが困難な利用者に対しては、円滑な指定就労移行支援の利用が図られるよう、指定就労移行支援事業所が送迎を実施するなどの配慮を行う必要があること。</p> <p>⑤ 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合の当該障害の種類（第7号）（第三の3（20））</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>十一 虐待の防止のための措置に関する事項</p> <p>十二 その他運営に関する重要事項</p>		<p>指定居宅介護事業者は、障害種別等にかかわらず利用者を受け入れることを基本とするが、指定居宅介護の提供に当たっては、利用者の障害特性に応じた専門性に十分配慮する必要があることから、提供するサービスの専門性を確保するため、特に必要がある場合において、あらかじめ、障害種別により「主たる対象者」を定めることができることとしたものである。この場合、当該対象者から指定居宅介護の利用に係る申込みがあった場合には、正当な理由なく指定居宅介護の提供を拒んではならないものであること（以下、他のサービス種類についても同趣旨）。</p> <p>⑥ 虐待の防止のための措置に関する事項（第8号）（第三の3（20））</p> <p>「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、指定居宅介護事業者は、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。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ア 虐待の防止に関する担当者の選定 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） オ 基準第40条の2第1項の「虐待の防止のための対策を検討する委員会（以下「虐待防止委員会」という。）」の設置等に関すること <p>等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>③ その他運営に関する重要事項（第12号）</p> <p>指定就労移行支援事業所が市町村により地域生活支援拠点等として位置付けられている場合は、その旨を明記すること。</p>	適否
33 勤務体制の確保等			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、利用者に対し、適切な指定就労移行支援を提供できるよう、指定就労移行支援事業所ごとに、従業者の勤務体制を定めておかなければならない。</p> <p>(2) 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、当該指定就労移行支援事業所の従業者によって指定就労移行支援を提供しなければならない。ただし、利用者の支援に直接影響を及ぼさない業務については、この限りでない。</p> <p>(3) 指定就労移行支援事業者は、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>4 指定就労移行支援事業者は、適切な指定就労移行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県条例第90条第172条（第70条第1項準用）</p> <p>平24県条例第90条第172条（第70条第2項準用）</p> <p>平24県条例第90条第172条（第70条第3項準用）</p> <p>平24県条例第90条第172条（第70条第4項準用）</p>	<p>(17) 勤務体制の確保等（基準第68条）（第四の3）</p> <p>利用者に対する適切な指定就労移行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、次の点に留意するものとする。</p> <p>① 基準第68条第1項は、指定就労移行支援事業所ごとに、原則として月ごとの勤務表（生活支援員の勤務体制を指定就労移行支援の単位等により2以上で行っている場合は、その勤務体制ごとの勤務表）を作成し、従業者の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係等を明確にすることを定めたものであること。</p> <p>② 同条第2項は、指定就労移行支援事業所は原則として、当該指定就労移行支援事業所の従業者によって指定就労移行支援を提供すべきであるが、調理業務、洗濯等の利用者に対するサービス提供に直接影響を及ぼさない業務については、第三者への委託等を行うことを認めるものであること。</p> <p>③ 同条第3項は、指定就労移行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移行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を定めたものであること。</p> <p>④ 同条第4項の規定は、基準第33条第4項の規定と基本的に同趣旨であるため、第三の3の(22)を参照されたいこと。</p> <p>（参考）第三の3の(22)④</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、指定居宅介護事業者には、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</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>務づけられていることを踏まえ、規定したものである。</p> <p>指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的内容及び指定居宅介護事業者が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。</p> <p>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 指定居宅介護事業者が講ずべき措置の具体的内容 指定居宅介護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 指定居宅介護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、従業員に周知・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、従業員に周知すること。</p> <p>イ 指定居宅介護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

34 業務継続計画の策定等

<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、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移行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条例第90第172条（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）</p> <p>① 基準第33条の2は、指定就労移行支援事業者は、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移行支援の提供を受けられるよう、指定就労移行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、従業員に対して、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に基づき指定就労移行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、従業員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、全ての従業員が参加できるようにすることが望ましい。</p> <p>② 業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。</p> <p>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</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) 指定就労移行支援事業者は、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実施しなければならない。</p> <p>(3) 指定就労移行支援事業者は、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172条（第34条の2第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第34条の2第3項準用）</p>	<p>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、指定就労移行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。</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>	<p>適否</p>

35 定員の遵守

<p>指定就労移行支援事業者は、利用定員を超えて指定就労移行支援の提供を行ってはならない。ただし、災害、虐待その他のやむを得ない事情がある場合はこの限りでない。</p>	<p>平24県条例90第172条（第71条準用）</p>	<p>(8) 定員の遵守（基準第69条）（第十の3）</p> <p>基準第184条の規定により準用される第69条については、第五の3の(12)の③のとおり取り扱うものとする。</p> <p>（参考）第五の3の(12)の③</p> <p>基準第93条の規定により準用される第69条については、次のとおり取り扱うものとする。</p> <p>利用者に対する指定生活介護の提供に支障が生ずることのないよう、原則として、指定生活介護事業所が定める利用定員（指定生活介護事業所において同時に指定生活介護の提供を受けることができる利用者の数の上限）を超えた利用者の受入を禁止するものであるが、次に該当する利用定員を超えた利用者の受入については、適正なサービスの提供が確保されることを前提に、地域の社会資源の状況等から新規の利用者を当該指定生活介護事業所において受け入れる必要がある場合等やむを得ない事情が存する場合に限り、可能とすることとしたものである。</p> <p>ア 1日当たりの利用者の数</p> <p>（Ⅰ）利用定員50人以下の指定生活介護事業所の場合</p> <p>1日当たりの利用者の数（複数の指定生活介護の単位が設置されている場合にあつては、当該指定生活介護の単位ごとの利用者の数。（Ⅱ）及びイにおいて同じ。）が、利用定員（複数の指定生活介護の単位が設置されている場合にあつては、当該指定生活介護の単位ごとの利用定員。（Ⅱ）及びイにおいて同じ。）に150%を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>（Ⅱ）利用定員51人以上の指定生活介護事業所の場合</p> <p>1日当たりの利用者の数が、利用定員から50を差し引いた数に125%を乗じて得た数に、75を加えて得た数以下となっていること。</p> <p>イ 過去3月間の利用者の数</p> <p>過去3月間の利用者の延べ数が、利用定員に開所日数を乗じて得た数に125%を乗じて得た数以下となっていること。</p> <p>ただし、定員11人以下の場合は、過去3月間の利用者の延べ数が、定員の数に3を加えて得た数に開所日数を乗じて得た数以下となっていること。</p>	<p>適・否</p>
--	------------------------------	---	------------

36 非常災害対策

<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、消火設備その他の非常災害に際して必要な設備を設けるとともに、非常災害に関する計画は、指定就労移行支援事業所の置かれた状況に応じて、火災、風水害、地震及び津波その他の災害の態様ごとに非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連絡体制を整備し、それらを定期的に従</p>	<p>平24県条例90第172条（第72条第1項準用）</p>	<p>(19)非常災害対策（基準第70条）（第四の3）</p> <p>① 非常災害に際して必要な諸設備の整備や具体的計画の策定、関係機関への通報及び連携体制の整備、避難、救出訓練の実施等その対策に万全を期さなければならないこととしたものである。</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
<p>業者に周知しなければならない。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、非常災害に備えるため、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行わなければならない。</p> <p>(3) 指定就労移行支援事業者は、前項に規定する訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならない。</p>	<p>平24県条例90第172条（第72条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第72条第3項準用）</p>	<p>② 「消火設備その他の非常災害に際して必要な設備」とは、消防法（昭和23年法律第186号）その他法令等に規定された設備を指しており、それらの設備を確実に設置しなければならない。</p> <p>③ 「非常災害に関する具体的計画」とは、消防法施行規則（昭和36年自治省令第6号）第3条に規定する消防計画（これに準ずる計画を含む。）及び風水害、地震等の災害に対処するための計画をいう。この場合、消防計画の策定及びこれに基づく消防業務の実施は、消防法第8条の規定に基づき定められる者に行わせるものとする。</p> <p>④ 「関係機関への通報及び連携体制の整備」とは、火災等の災害時に、地域の消防機関へ速やかに通報する体制をとるよう職員に周知徹底するとともに、日頃から消防団や地域住民との連携を図り、火災等の際に消火・避難等に協力してもらえるような体制作りを求めることとしたものである。</p> <p>⑤ 基準第70条第3項は、指定就労移行支援事業者が前項に規定する避難、救出その他の訓練の実施に当たって、できるだけ地域住民の参加が得られるよう努めることとしたものであり、そのためには、日頃から地域住民との密接な連携体制を確保するなど、訓練の実施に協力を得られる体制づくりに努めることが必要である。訓練の実施に当たっては、消防関係者の参加を促し、具体的な指示を仰ぐなど、より実効性のあるものとする。</p>	<p>適否</p>
37 衛生管理等			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、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ずるとともに、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) 指定就労移行支援事業者は、当該指定就労移行支援事業所において感染症又は食中毒が発生し、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 当該指定就労移行支援事業所における感染症及び食中毒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 当該指定就労移行支援事業所における感染症及び食中毒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>三 当該指定就労移行支援事業所において、従業者に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修並びに感染症の予防及びまん延の防止のための訓練を定期的に実施すること。</p>	<p>平24県条例90第172条（第92条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第92条第2項準用）</p>	<p>(9) 衛生管理等（基準第90条）（第五の3） 指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の3の(20)を参照されたい。</p> <p>（参考）第四の3の(20)（基準第71条）</p> <p>① 指定療養介護事業者は、従業者の清潔の保持及び健康状態の管理に努めるべきであり、特に、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べきことを規定したものであり、このほか、次の点に留意するものとする。</p> <p>ア 指定療養介護事業者は、感染症又は食中毒の発生及びまん延を防止するための措置等について、必要に応じて保健所の助言、指導を求めるとともに、常に密接な連携を保つこと。</p> <p>イ 特にインフルエンザ対策、腸管出血性大腸菌感染症対策、レジオネラ症対策等については、その発生及びまん延を防止するための措置について、別途通知等が発出されているので、これに基づき、適切な措置を講じること。</p> <p>ウ 空調設備等により事業所内の適温の確保に努めること。</p> <p>※通知 「社会福祉施設等における今冬のインフルエンザ総合対策の推進について」 「腸管出血性大腸菌感染症の予防対策について」 「社会福祉施設等におけるレジオネラ症防止対策の徹底について」 「社会福祉施設等におけるノロウイルスの予防啓発について」</p> <p>② 基準第71条第2項に規定する感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように講ずるべき措置については、具体的には次のアからエまでの取扱いとすること。</p> <p>ア 感染症及び食中毒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 当該指定療養介護事業所における感染症及び食中毒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「感染対策委員会」という。）であり、幅広い職種（例えば、施設長（管理者）、事務長、医師、看護職員、生活支援員、栄養士又は管理栄養士）により構成する。 構成メンバーの責務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。感染対策委員会は、入所者の状況など施設の状況に応じ、おおむね3月に1回以上、定期的に開催するとともに、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>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>感染対策委員会は、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、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>なお、感染対策委員会は、運営委員会など指定療養介護事業所内の他の委員会と独立して設置・運営することが必要であるが、関係する職種、取り扱い事項等が相互に関係が深いと認められる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。</p> <p>感染対策担当者は看護師であることが望ましい。</p> <p>また、指定療養介護事業所外の感染管理等の専門家を委員として積極的に活用することが望ましい。</p> <p>イ 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針 指定療養介護事業所における「感染症及び食中毒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、指定療養介護事業所内の衛生管理（環境の整備、排泄物の処理、血液・体液の処理等）、日常の支援にかかる感染対策（標準的な予防策（例えば、血液・体液・分泌液・排泄物（便）などに触れるとき、傷や創傷皮膚に触れるときどのようにするかなどの取り決め）、手洗いの基本、早期発見のための日常の観察項目）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、医療処置、行政への報告等が想定される。</p> <p>また、発生時における指定療養介護事業所内の連絡体制や前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 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修 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、当該指定療養介護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、当該指定療養介護事業所が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な教育（年2回以上）を開催するとともに、新規採用時には必ず感染対策研修を実施することが重要である。</p> <p>また、調理や清掃などの業務を委託する場合には、委託を受けて行う者に対しても、施設の指針が周知されるようにする必要がある。</p> <p>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>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、指定療養介護事業所内で行うものでも差し支えなく、当該指定療養介護事業所の実態に応じ行うこと。</p> <p>エ 感染症の予防及びまん延の防止のための訓練 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2回以上）に行うことが必要である。</p> <p>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、指定療養介護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>	適否
38 協力医療機関			
指定就労移行支援事業者は、利用者の病状の急変等に備えるため、あらかじめ、協力医療機関を定めておかなければならない。	平24県条例90第172条（第93条準用）	(10) 協力医療機関等（基準第91条）（第五の3） 協力医療機関は、指定就労移行支援事業所から近距離にあることが望ましいものであること。	適・否
39 掲示			
(1) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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、38の協力医療機関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172条（第94条第1項準用）	(11) 掲示（基準第92条）（第五の三） 基準第92条の規定は、基準第35条と基本的に同趣旨であるため、第四の3の(21)を参照されたい。	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>い。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、前項に規定する事項を記載した書面を当該指定就労移行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条例第90第172条（第94条第2項準用）</p>	<p>第三の3の(25) (25) 掲示(基準第35条) ① 基準第35条第1項は、指定居宅介護事業者は、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、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居宅介護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。 ア 指定居宅介護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。 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。 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居宅介護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>	
40 身体拘束等の禁止			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行支援の提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為（以下「身体拘束等」という。）を行ってはならない。</p> <p>(2) 指定就労移行支援事業者は、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。</p> <p>(3) 指定就労移行支援事業者は、身体拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。 一 身体拘束等の適正化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>平24県条例第90第172条（第36条の2第1項準用）</p> <p>平24県条例第90第172条（第36条の2第2項準用）</p> <p>平24県条例第90第172条（第36条の2第3項準用）</p>	<p>(26) 身体拘束等の禁止(基準第35条の2)(第三の3) ① 基準第35条の2第1項及び第2項は、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束等を行ってはならず、緊急やむを得ない場合に身体拘束等を行う場合にあつても、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならないこととしたものである。 なお、緊急やむを得ない理由については、切迫性、非代替性、一時性の三つの要件全てを満たし、かつ、組織としてこれらの要件の確認等の手続きを行った旨を記録しなければならないこと。 ② 同条第3項第1号の「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会」（以下「身体拘束適正化検討委員会」という。）は、事業所に従事する幅広い職種により構成する。構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の身体拘束等の適正化対応策を担当する者を決めておくことが必要である。身体拘束適正化検討委員会には、第三者や専門家の活用を努めることとし、その方策として、医師（精神科専門医等）、看護職員等の活用が考えられる。 また、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可能であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。 なお、身体拘束適正化検討委員会は、少なくとも1年に1回は開催することが必要であるが、虐待防止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（虐待防止委員会において、身体拘束等の適正化について検討する場合も含む。）も差し支えない。 指定就労移行支援事業所が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、身体拘束等の適正化について、事業所全体で情報共有し、不適切な身体拘束等の再発防止や身体拘束等を行わない支援方法の検討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。 身体拘束適正化検討委員会における具体的な対応は、次のようなことを想定している。 なお、身体拘束適正化検討委員会における対応状況については、適切に記録の上、5年間保存すること。 ア 身体拘束等について報告するための様式を整備すること。 イ 従業者は、身体拘束等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、身体拘束等について報告すること。 ウ 身体拘束適正化検討委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること。なお、イにより報告された事例がない場合にも、身体拘束等の未然防止の観点から、利用者に対する支援の状況等を確認することが必要である。 エ 事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と廃止へ向けた方策</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>二 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。</p> <p>三 従業者に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。</p>		<p>を検討すること。 オ 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。 カ 廃止へ向けた方策を講じた後に、その効果について検証すること。</p> <p>③ 同条同項第2号の指定就労移行支援事業所が整備する「身体拘束等の適正化のための指針」には、次のような項目を盛り込むこととする。 ア 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方 イ 身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項 ウ 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針 エ 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針 オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針 カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針 キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針</p> <p>④ 同条同項第3号の従業者に対する身体拘束等の適正化のための研修の実施に当たっては、身体拘束等の適正化の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、当該指定就労移行支援事業所における指針に基づき、適正化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、当該指定就労移行支援事業所が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修を実施（年一回以上）するとともに、新規採用時には必ず身体拘束等の適正化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、研修の実施に当たっては、事業所内で行う職員研修で差し支えなく、他の研修と一体的に実施する場合や他の研修プログラムにおいて身体拘束等の適正化について取り扱う場合、例えば、虐待防止に関する研修において身体拘束等の適正化について取り扱う場合は、身体拘束等の適正化のための研修を実施しているものとみなして差し支えない。</p>	適否
41 秘密保持等			
<p>(1) 指定就労移行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) 指定就労移行支援事業者は、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) 指定就労移行支援事業者は、他の指定就労移行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172条（第37条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第37条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（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、指定就労移行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、指定就労移行支援事業者に対して、過去に当該指定就労移行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、指定就労移行支援事業者は、当該指定就労移行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る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や、他の指定障害福祉サービス事業者と共有するためには、指定就労移行支援事業者等は、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>	適・否
42 情報の提供等			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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、当該指定就労移行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>平24県条例90第172条（第38条第1項準用）</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
(2) 指定就労移行支援事業者は、当該指定就労移行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。	平24県条例90第172条（第38条第2項準用）		
43 利益供与等の禁止			
(1) 指定就労移行支援事業者は、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移行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。 (2) 指定就労移行支援事業者は、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。	平24県条例90第172条（第39条第1項準用） 平24県条例90第172条（第39条第2項準用）	(7)利益供与等の禁止（基準第184条で準用する基準第38条）（第十の3） 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、指定就労移行支援事業者は、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移行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。 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、指定就労移行支援事業者は、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。 ③ 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や就労斡旋行為を指定就労移行支援事業者は行ってはならない。具体的には、「利用者が友人を紹介した際に、紹介した利用者と紹介された友人に金品を授与すること」、「障害福祉サービスの利用を通じて通常の事業所に雇用されるに至った利用者に対し祝い金を授与すること」、「障害福祉サービスの利用開始（利用後一定期間経過後も含む。）に伴い利用者に対し祝い金を授与すること」、「利用者の就職を斡旋した事業所に対し金品の授与を行うこと」など、おおよそ障害福祉サービスのサービス内容には含まれないと考えられる内容があげられる。	適・否
44 苦情解決			
(1) 指定就労移行支援事業者は、その提供した指定就労移行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。 (2) 指定就労移行支援事業者は、(1)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。 (3) 指定就労移行支援事業者は、その提供した指定就労移行支援に関し、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移行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。 (4) 指定就労移行支援事業者は、その提供した指定就労移行支援に関し、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移行支援の提供の記録、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。	平24県条例90第172条（第40条第1項準用） 平24県条例90第172条（第40条第2項準用） 平24県条例90第172条（第40条第3項準用） 平24県条例90第172条（第40条第4項準用）	(29)苦情解決（基準第39条）（第三の3） 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。 ② 同条第2項は、苦情に対し指定就労移行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（指定就労移行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、指定就労移行支援事業所は、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。 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生じることから、市町村が、指定就労移行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。 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だけでなく協力することとしたものである。	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>(5) 指定就労移行支援事業者は、その提供した指定就労移行支援に関し、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移行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) 指定就労移行支援事業者は、知事、市町村又は市町村長から求めがあった場合には、(3)から(5)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) 指定就労移行支援事業者は、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172条（第40条第5項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第40条第6項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第40条第7項準用）</p>		
45 事故発生時の対応			
<p>(1) 指定就労移行支援事業者は、利用者に対する指定就労移行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) 指定就労移行支援事業者は、(1)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>(3) 指定就労移行支援事業者は、利用者に対する指定就労移行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。</p>	<p>平24県条例90第172条（第41条第1項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第41条第2項準用）</p> <p>平24県条例90第172条（第41条第3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移行支援の提供を受けられるよう、指定就労移行支援事業者は、利用者に対する指定就労移行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移行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。</p> <p>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移行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移行支援事業者が定めておくことが望ましいこと。</p> <p>また、事業所に自動体外式除動器（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 指定就労移行支援事業者は、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 指定就労移行支援事業者は、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>	適・否
46 虐待の防止			
<p>指定就労移行支援事業者は、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 当該指定就労移行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。）を定期的開催するとともに、その結果について、従業員に周知徹底を図ること。</p> <p>二 当該指定就労移行支援事業所において、従業員に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。</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>	<p>平24県条例90第172条（第41条の2準用）</p>	<p>(31) 虐待の防止（基準第40条の2）（第三の3）</p> <p>① 同条第1号の虐待防止委員会の役割は、以下の3つがある。</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>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よう努めるものとする。</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。</p> <p>虐待防止委員会の開催に必要となる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員に周知徹底することが必要である。</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
		<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>指定就労移行支援事業所が、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>なお、虐待防止委員会における対応状況については、適切に記録の上、5年間保存すること。</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、結果等をとりまとめ、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 指定就労移行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> <p>ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方</p> <p>イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項</p> <p>ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針</p> <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。</p> <p>職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定就労移行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。</p> <p>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。</p> <p>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> <p>なお、当該担当者及び管理者は、「地域生活支援事業の実施について」（平成18年8月1日障発第0801002号）の別紙2「地域生活支援促進事業実施要綱」の別記2-4の3（3）の都道府県が行う研修に参加することが望ましい。</p>	
<p>47 会計の区分</p> <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をその他の事業の会計と区分しなければならない。</p>	<p>平24県条例90第172条（第42条準用）</p>	<p>(32)会計の区分（基準第41条）（第三の3）</p> <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。</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
48 地域との連携等			
指定就労移行支援事業者は、その事業の運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動等との連携及び協力をを行う等の地域との交流に努めなければならない。	平24県条例90第172条（第76条準用）	(22)地域との連携等（基準第74条）（第四の3） 指定就労移行支援事業所が地域に開かれたものとして運営されるよう、地域の住民やボランティア団体等の連携及び協力をを行う等の地域との交流に努めなければならないこととしたものである。	適・否
49 記録の整備			
(1) 指定就労移行支援事業者は、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。 (2) 指定就労移行支援事業者は、利用者に対する指定就労移行支援の提供に関する次に掲げる記録を整備し、当該指定就労移行支援を提供した日から5年間保存しなければならない。 一 就労移行支援計画 二 サービスの提供の記録 三 支給決定障害者に関する市町村への通知に係る記録 四 身体拘束等の記録 五 苦情の内容等の記録 六 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	平24県条例90第172条（第77条第1項準用） 平24県条例90第172条（第77条第2項準用）	(23)記録の整備（基準第75条）（第四の3） 指定就労移行支援事業者は、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75条第2項により、指定就労移行支援事業者は、指定就労移行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、当該就労移行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。 ① 指定就労移行支援に関する記録 ア 基準第58条第1項に規定する就労移行支援計画 イ 基準第53条の2第1項に規定するサービスの提供の記録 ウ 基準第76条において準用する基準第35条の2第2項に規定する身体拘束等の記録 エ 基準第76条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 オ 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 ② 基準第65条に規定する市町村への通知に係る記録	適・否
第6節 多機能型に関する特例			
1 従業者の員数等に関する特例			
(1) 多機能型による指定生活介護事業所、指定自立訓練（機能訓練）事業所、指定自立訓練（生活訓練）事業所、指定就労移行支援事業所、指定就労継続支援A型事業所及び指定就労継続支援B型事業所（指定就労継続支援B型事業者が指定就労継続支援B型の事業を行う事業所をいう。）並びに指定児童発達支援事業所及び指定放課後等デイサービス事業所（以下「多機能型事業所」と総称する。）は、一体的に事業を行う多機能型事業所の利用定員数の合計が20人未満である場合は、第80条第6項、第143条第6項及び第7項、第153条第6項、第163条4項並びに第174条第4項（第187条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、当該多機能型事業所に置くべき従業者（医師及びサービス管理責任者を除く。）のうち、1人以上の者を常勤でなければならないものとする事ができる。 (2) 多機能型事業所（指定児童発達支援事業所及び指定放課後等デイサービス事業所を多機能型として一体的に行うものを除く。以下この条において同じ。）は、第80条第1項第3号及び第7項、第143条第1項第2号及び第8項、第153条第1項第3号及び第7項、第163条第1項第3号及び第5項並びに第174条第1項第2号及び第5項（これらの規定を第187条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、一体的に事業を行う多機能型事業所のうち基準省令第215条第2項の厚生労働大臣が定めるものを一の事業所であるとみなして、当該一の事業所とみなされた事業所に置くべきサービス管理責任者の数を、次の各号に掲げる当該多機能型事業所の利用者の数の合計の区分に応じ、当該各号に定める数とし、この項の規定により置くべきものとされ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ものとする事ができる。 一 利用者の数の合計が60以下 1以上 二 利用者の数の合計が61以上 1に、利用者の数の合計が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	平24県条例90第202条第1項 平24県条例90第202条第2項	第十六 多機能型に関する特例 1 従業者の員数等に関する特例 (1) 常勤の従業者の員数の特例（基準第215条第1項） 利用定員の合計数が20人未満である多機能型事業所において、当該多機能型事業所に置くべき常勤の従業者の員数は、各指定障害福祉サービス事業所ごとに置くべき常勤の従業者の員数にかかわらず、1人以上とすること。 (2) サービス管理責任者の員数の特例（基準第215条第2項） 多機能型事業所において、当該多機能型事業所に置くべきサービス管理責任者の員数は、各指定障害福祉サービス事業所ごとに置くべき員数にかかわらず、 ① 当該多機能型事業所の利用者の数が60人以下の場合は、1人以上 ② 当該多機能型事業所の利用者の数が61人以上の場合は、1人に60人を超えて40人を増すごとに1人を加えた数以上とすること。 (3) その他の留意事項 多機能型による各指定障害福祉サービス事業所ごとに配置とされる従業者（管理者及びサービス管理責任者を除く。）間での兼務は認められないものであり、当該各指定障害福祉サービスごとに必要な従業者の員数が確保される必要があること。 なお、各指定障害福祉サービス事業所の利用定員の合計数が19人以下の多機能型事業所にあつては、サービス管理責任者その他の従業者との兼務が可能であること。	適・否
2 設備の特例			
多機能型事業所については、サービスの提供に支障を来さないように配慮しつつ、一体的に事業を行う他の多機能型事業所の設備を兼用することができる。	平24県条例90第203条	2 設備の特例（基準第216条） 多機能型による各指定障害福祉サービス事業所の設備については、当該各指定障害福祉サービスごとに必要とされる相談室、洗面所、便所及び多目的室等を兼用することができる。しかしながら、多機能型事業所全体の利用定員と比して明らかに利便性を損なう面積規模である場合など、サービス	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
		提供に支障があると認められる場合については、この限りではないこと。	
第7節 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
50 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（ （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、第二百二十三条、第四百九条、第四百九条の五、第五百九条、第五百九条の四、第七十二条、第八十五条、第九十条、第九十四条、第九十四条の十二、第九十四条の二十並びに第二百十条第一項において準用する場合を含む。）、第十五条（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、第七十八条、第九十五条、第九十五条の五、第一百十条、第一百十条の四、第二百二十三条、第四百九条、第四百九条の五、第五百九条、第五百九条の四、第七十二条、第八十五条、第九十条、第九十四条、第九十四条の十二、第九十四条の二十、第二百一条、第二百一条の十一、第二百一条の二十二並びに第二百十条第一項において準用する場合を含む。）、第五十四条第一項、第四十条第一項（第一百十条の四において準用する場合を含む。）、第九十八条の三第一項（第二百一条の十一及び第二百一条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。） 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、磁気的方式その他人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>(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、磁気的方法その他人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1項</p> <p>平24県条例90第211条第2項</p>	<p>2 文書の取扱いについて (1) 電磁的記録について 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。 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。 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。 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 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 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。 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 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。 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。 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。 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 (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 (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 （電磁的方法による提供を受ける旨の承諾又は受けたく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） 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 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>	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>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>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な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こと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>	