

令和8年度  
指定障害福祉サービス事業者等指導調書

No. 12 指定就労選択支援

事業所の名称			
事業所の所在地	鹿児島市		
事業者の名称			
事業所番号	46		
指導年月日	令和	年	月 日
指導調書作成担当者			
立 会 者 (事業所側)	職名	氏名	
	職名	氏名	
	職名	氏名	
連 絡 先 等	電話		
	FAX		
	Eメール アドレス		
	HP アドレス		
指 導 監 査 課	職名	氏名	
	職名	氏名	
	職名	氏名	
	職名	氏名	

※ 太枠内のみ事業所において、記入してください。

※ **A4両面印刷**で提出してください。

【集団指導の参加状況について、記入してください。】

Q 本市が実施する集団指導に出席していますか。

※本市ホームページ掲出の資料を確認し『確認票』を提出した事業所は、「出席」としてください。

<過去3年の出席状況>

令和 年度 . . . ( 出席 ・ 欠席 )  
令和 年度 . . . ( 出席 ・ 欠席 )  
令和 年度 . . . ( 出席 ・ 欠席 )

- 集団指導は、毎年開催し、自立支援サービス等の取扱い、自立支援給付に係る請求の内容、制度改正内容、障害者虐待事案及び運営指導における指摘事項をはじめとした過去の指導事例等について、当日の資料に掲載のない情報も含め、伝達を行いますので、欠席した事業所においては、次回集団指導に、必ず出席してください。
  
- 集団指導を欠席した場合、上記運営指導の実施頻度を待たず、運営指導を行う場合があります。

## 《目 次》

### I 運営指導当日準備する必要書類

### II 主眼事項及び着眼点（指定就労選択支援）

第1	基本方針	1
第2	人員に関する基準	
1	指定就労選択支援事業所の従業者の員数	3
2	管理者	5
第3	設備に関する基準	
1	設備	5
第4	運営に関する基準	
1	実施主体	7
2	評価及び整理の実施	7
3	関係機関との連絡調整等の実施	11
4	内容及び手続の説明及び同意	11
5	契約支給量の報告等	13
6	提供拒否の禁止	13
7	連絡調整に対する協力	13
8	サービス提供困難時の対応	13
9	受給資格の確認	13
10	訓練等給付費の支給の申請に係る援助	15
11	心身の状況等の把握	15
12	指定障害福祉サービス事業者等との連携等	15
13	身分を証する書類の携行	15
14	サービスの提供の記録	17
15	指定就労選択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	17
16	訓練等給付費の額に係る通知等	17
17	緊急時等の対応	17
18	業務継続計画の策定等	19
19	身体拘束等の禁止	21
20	秘密保持等	21
21	情報の提供等	23
22	利益供与等の禁止	23
23	苦情解決	23
24	事故発生時の対応	25
25	虐待の防止	27
26	会計の区分	29
27	指定就労選択支援の取扱方針	29
28	相談及び援助	29
29	管理者の責務	29
30	勤務体制の確保等	31
31	定員の遵守	31
32	非常災害対策	31
33	地域との連携等	33
34	記録の整備	33
35	生産活動	35
36	工賃の支払	35
37	職場への定着のための支援等の実施	37
38	食事	37
39	健康管理	37
40	支給決定障害者に関する市町村への通知	39
41	運営規程	39
42	衛生管理等	39
43	協力医療機関	41
44	掲示	41
45	利用者負担額等の受領	41
46	利用者負担額に係る管理	43

第5	変更の届出等	45
第6	介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い	
	基本事項	47
1	就労選択支援サービス費	47
2	視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	57
3	高次脳機能障害者支援体制加算	57
4	利用者負担上限額管理加算加算	59
5	食事提供体制加算	59
6	福祉専門職員配置等加算	59
7	欠席時対応加算	61
8	医療連携体制加算	61
9	送迎加算	65
10	在宅時生活支援サービス加算	67
11	福祉・介護職員等処遇改善加算	67
(参考)		
	主な根拠法令等	69

## 運営指導当日準備する必要書類

1	勤務実績表（出勤簿）/タイムカード、勤務体制一覧表	有・無
2	従業者の雇用に関する書類（辞令又は雇用契約書、資格証、研修修了証、就業規則）	有・無
3	秘密保持に関する就業時の取り決め（雇用契約書、誓約書など）	有・無
4	運営規程、契約書、重要事項説明書、利用料金等の説明文書受給者証（写）	有・無
5	個人情報使用に係る同意書（利用者・家族）	有・無
6	受給者証（写）	有・無
7	契約内容報告書	有・無
8	訓練等給付費の額に係る通知	有・無
9	工賃支払いに関する書類 ※生産活動により利用者に賃金を支払う事業所のみ	有・無
10	非常災害対策の計画、避難訓練の実施記録、消防用設備等点検結果報告書	有・無
11	感染対策等の記録（感染症対策委員会の記録、指針、研修・訓練記録、レジオネラ属菌検査等の結果記録）	有・無
12	業務継続計画（感染症・災害）、研修及び訓練の記録	有・無
13	緊急時の連絡体制に関する書類	有・無
14	苦情・相談に関する記録（マニュアル、対応記録）	有・無
15	事故対策・対応関係書類（マニュアル、事故・ヒヤリハット記録、事故報告書など）	有・無
16	内部・外部研修の記録	有・無
17	「虐待防止」に向けた取り組みに関する書類(虐待防止委員会の記録、指針、責任者が分かる書類、研修記録)	有・無
18	「身体拘束廃止」に向けた取り組みに関する書類 ・ 検討委員会の記録、指針、研修、手続き（説明・同意）の記録 ・ 拘束の事例がある場合は、利用者の心身の状況や検討の記録変更届（控）	有・無
19	「一連のケアマネジメントプロセス」に関する書類 ・ サービス等利用計画利用計画、アセスメントの記録、ケース会議の記録 ・ アセスメント結果の記録、サービス提供（支援経過）の記録 ・ 連絡調整の記録	有・無
20	給付費明細書（報酬請求の算定要件に適合することを確認できる記録書類）	有・無
21	領収証（請求書）（控）	有・無

注1 運営指導対象期間は、前回の運営指導以降分となります。初回の運営指導は、指定日以降分です。その期間に対応した上記書類を準備してください。  
 なお、辞令（又は雇用契約書）及び資格証は、現在勤務されている方全員分について、当初の分からご用意をお願いします。

注2 その他の書類についても当日提示していただく場合があります。

## 用語の定義（基準第2条）

### （1）「常勤換算方法」

指定障害福祉サービス事業所等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害福祉サービス事業所等において常勤の従業者が勤務すべき時間数（1週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）で除することにより、当該指定障害福祉サービス事業所等の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいうものである。

この場合の勤務延べ時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等の指定等に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ数であること。

ただし、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13条第1項に規定する措置（以下「母性健康管理措置」という。）又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第23条第1項、同条第3項又は同法第24条に規定する所定労働時間の短縮等の措置（以下「育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を利用する場合、30時間以上の勤務で、常勤換算方法での計算上も1と扱うことを可能とする。

### （2）「勤務延べ時間数」

勤務表上、指定障害福祉サービス等の提供に従事する時間として明確に位置付けられている時間又は当該指定障害福祉サービス等の提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含む。）として明確に位置付けられている時間の合計数とする。なお、従業者1人につき、勤務延べ時間数に算入することができる時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とすること。

### （3）「常勤」

指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間が、当該指定障害福祉サービス事業所等において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（1週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）に達していることをいうものである。ただし、母性健康管理措置又は育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能とする。また、当該指定障害福祉サービス事業所等に併設される事業所の職務であって、当該指定障害福祉サービス事業所等の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとする。

例えば、一の指定障害福祉サービス事業者によって行われる指定生活介護事業所と指定就労継続支援B型事業所が併設されている場合、当該指定生活介護事業所の管理者と当該指定就労継続支援B型事業所の管理者とを兼務している者は、これらの勤務時間の合計が所定の時間に達していれば、常勤要件を満たすこととなる。

また、人員基準において常勤要件が設けられている場合、従事者が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条に規定する休業（以下「産前産後休業」という。）、母性健康管理措置、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）、同条第2号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）、同法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業（以下「育児休業に準ずる休業」という。）を取得中の期間において、当該人員基準等において求められる資質を有する複数の非常勤の従事者を常勤換算することにより、人員基準を満たすことが可能であることとする。

#### (4) 「専ら従事する」「専ら提供に当たる」「専従」

原則として、サービス提供時間帯を通じて指定障害福祉サービス等以外の職務に従事しないことをいうものである。この場合のサービス提供時間帯とは、従業者の指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間（療養介護及び生活介護については、サービスの単位ごとの提供時間）をいうものであり、当該従業者の常勤・非常勤の別を問わない。

#### (5) 「前年度の平均値」

基準第 50 条（療養介護に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）、第 78 条（生活介護に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）、第 156 条（自立訓練(機能訓練)に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）、第 166 条（自立訓練（生活訓練）に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）、第 175 条（就労移行支援に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）、第 186 条(第 199 条において準用される場合を含む。)（就労継続支援 A 型及び就労継続支援 B 型に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）、第 208 条（共同生活援助（指定共同生活援助）に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）、第 213 条の 4（共同生活援助（日中サービス支援型指定共同生活援助）に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）及び第 213 条の 14（共同生活援助（外部サービス利用型指定共同生活援助）に係る従業者の員数を算定する場合の利用者の数の算定方法）における「前年度の平均値」は、当該年度の前年度（毎年 4 月 1 日に始まり翌年 3 月 31 日をもって終わる年度とする。以下同じ。）の利用者延べ数を開所日数で除して得た数とする。この算定に当たっては、小数点第 2 位以下を切り上げるものとする。

主眼事項	着 眼 点	自己評価
第 1 基本方針	<p>(1) 指定就労選択支援事業者は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえ、利用者に対して指定就労選択支援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就労選択支援を提供しているか。</p> <p>(2) 指定就労選択支援事業者は、利用者の意思及び人格を尊重して、常に当該利用者の立場に立った指定就労選択支援の提供に努めているか。</p> <p>(3) 指定就労選択支援事業者は、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ているか。</p> <p>(4) 当該就労選択支援事業所の指定の申請者は、法人としているか。</p> <p>(5) 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、就労移行支援又は就労継続支援を現に利用している者及び利用する意向を有する者に対して、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の事項の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者との連絡調整その他の必要な支援を適切かつ効果的に供与しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○就労継続支援B型の取扱い（令和7年10月より、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労選択支援をあらかじめ利用すること。</li> <li>・50歳に達している者や障害基礎年金1級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援B型の利用が可能。</li> <li>・最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合、利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、就労移行支援事業所等により就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用を認める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 運営規定</li> <li>○ ケース記録</li> <li>○ 研修計画、研修実施記録</li> <li>○ 虐待防止関係書類</li> <li>○ 責任者を設置していることが分かる書類</li> </ul>	<p>法第43条 平24条例52 第3条第1項</p> <p>平24条例52 第3条第2項</p> <p>平24条例52 第3条第3項</p> <p>平24条例52 第3条第4項</p> <p>平24条例52 第160条の2</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>第2 人員に関する基準</p> <p>1 指定就労選択支援事業所の従業者の員数</p>	<p>1 指定就労選択支援事業所の従業者の員数</p> <p>(1) 就労選択支援員の数は、指定就労選択支援事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を15で除した数以上となっているか。</p>	<p>いる・いない</p>
	<p>(2) (1)の利用者の数は、前年度の平均値としているか。 (※ただし、新規に指定を受ける場合は、推定数による)</p>	<p>いる・いない</p>
	<p>(3) 就労選択支援員は、専ら当該指定就労選択支援事業所の職務に従事する者となっているか。 (※ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りではない。)</p>	<p>いる・いない</p>
	<p>(4) 就労選択支援員は、就労選択支援員養成研修を修了しているか。</p>	<p>いる・いない</p>
	<p>(5) (4)の研修を修了していない場合、以下の研修のいずれかを修了しているか(令和10年3月31日までの経過措置)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が行う「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」(基礎的研修)</li> <li>・就業支援基礎研修(就労支援員対応型)</li> <li>・訪問型職場適応援助者養成研修</li> <li>・サービス管理責任者研修専門コース別研修(就労支援コース)</li> <li>・相談支援従事者研修専門コース別研修(就労支援コース)</li> </ul>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○就労選択支援員は、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こととなっている。</p> <p>○就労選択支援員は、1人未満の配置として差し支えないが、基準68条（第173条の9において準用）に定めるとおり、月ごとの勤務表の作成（原則として）、当該事業所の従業員によるサービスの提供、従業員の資質の向上のための研修の機会の確保等の措置を行い、利用者に対して適切な就労選択支援を提供できる体制とすること。</p>	<p>○雇用契約書、辞令等</p> <p>○勤務実績表</p> <p>○出勤簿（タイムカード）</p> <p>○勤務体制一覧表</p> <p>○利用者数（平均利用人数）が分かる書類（実績表等）</p>	<p>平24条例52第160条の3第1項</p> <p>平24条例52第160条の3第2項</p>
<p>○就労選択支援員の兼務について、一体的に運営する就労移行支援事業所等の常勤の職業指導員等の直接処遇に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労選択支援員として従事することができ、兼務を行う勤務時間について、就労選択支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入できる。</p>	<p>○従業者の勤務実態の分かる書類（出勤簿等）</p>	<p>平24条例52第160条の3第3項</p>
<p>○就労選択支援員養成研修の受講要件は、基礎的研修を修了していることや「障害者の就労支援分野の勤務実績」が通算5年以上あることとする。</p> <p>○ただし、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者は就労選択支援員養成研修を受講できることとする。</p>	<p>○研修を修了していることが分かる書類</p>	<p>平18厚令171解釈通知第九の二の1(1)</p>
<p>○「障害者の就労支援分野の勤務実績」が指すもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労移行支援事業所、就労継続支援事業所及び就労定着支援事業所における管理者、サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員、就労支援員及び就労定着支援員</li> <li>・障害者職業センターにおける職業カウンセラー、職場適応援助者（企業在籍型を除く）</li> <li>・障害者就業・生活支援センターにおける生活支援担当者、就業支援担当者</li> <li>・障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関における就職支援責任者、訓練担当者</li> <li>・令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績</li> </ul>	<p>○研修を修了していることが分かる書類</p>	<p>平18厚令171解釈通知第九の二の1(1)</p> <p>平17障発0331第3号</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
第2 人員に関する基準 2 管理者	<p>当該就労選択支援事業所ごとに専らその職務に従事する管理者を置いているか。</p> <p>(当該事業所の管理上支障がない場合は、当該事業所の他の職務に従事させ、又は当該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>	いる・いない
第3 設備に関する基準 1 設備	<p>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ているか。</p> <p>上記の設備は、専ら当該就労選択支援事業所の用に供するものであるか。 (利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。)</p>	いる・いない  いる・いない
(1) 訓練・作業室	<p>訓練又は作業に支障がない広さを有しているか。</p>	いる・いない
	<p>訓練又は作業に必要な機械器具等を備えているか。</p>	いる・いない
(2) 相談室	<p>室内における談話の漏えいを防ぐための間仕切りを設けているか。</p>	いる・いない
(3) 洗面所	<p>利用者の特性に応じたものであるか。</p>	いる・いない
(4) 便所	<p>利用者の特性に応じたものであるか。</p>	いる・いない

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○管理者の兼務が認められる場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当該就労選択支援事業所の従業者としての職務に従事する場合</li> <li>・当該就労選択支援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、当該就労移行支援事業所等の管理業務に支障がないと認められる場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○管理者の雇用形態が分かる書類</li> <li>○勤務実績表</li> <li>○出勤簿（タイムカード）</li> <li>○勤務体制一覧表</li> </ul>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 4 準用第 51 条</p>
<p>○他の事業所、施設等と同一敷地内にある場合であって、指定就労選択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。</p> <p>○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っても差し支えない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平面図</li> <li>○ 設備・備品等一覧表</li> </ul>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 5 準用第 82 条</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
第 4 運営に関する基準 1 実施主体	<p>当該就労選択支援事業者は、就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものその他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると市が認める事業者であるか。</p>	該当・非該当
2 評価及び整理の実施	<p>短期間の生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに規則第6条の7の3に規定する事項（障害の種類及び程度、就労に関する意向、就労に関する経験、就労するために必要な配慮及び支援、就労するために適切な作業の環境、ほか適切な選択のために必要な事項）の整理（アセスメント）を行っているか。</p> <p>アセスメントについては、対面での実施を基本としているか。            （多機関連携によるケース会議や利用者等へのアセスメント結果の提供、事業者等との連絡調整については、対面での実施が難しい場合など、必要に応じて、テレビ電話装置等を活用した支援を実施しても差し支えない。）</p> <p>障害者就業・生活支援センターその他の機関が実施したアセスメントと同様の評価及び整理をもってアセスメントの実施に代える場合、活用する他機関のアセスメントは、原則1年以内に実施されたものとしているか。</p> <p>障害者就業・生活支援センターその他の機関が実施したアセスメントと同様の評価及び整理をもってアセスメントの実施に代える場合、以下に該当するときは、同様のアセスメントから1年経過していない場合でも改めてアセスメントを実施しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の置かれている環境に変化があった場合</li> <li>・ 疾病や事故等による本人自身の能力や機能が大きく変化した場合</li> <li>・ 障害福祉サービスの利用を経て就労能力や就労に関する意向等が大きく変化した場合</li> </ul>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○アセスメントについては、作業やコミュニケーション等に関する行動観察が極めて重要であることから、対面での実施を基本とする。</p> <p>○本人との協同を通じて本人の意思決定支援に努めること。</p> <p>○作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）の中で、利用者に対する工賃が発生した場合は利用者に支払って差し支えない。</p> <p>○他のアセスメント実施機関とは、障害者就業・生活支援センターや障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業所、障害者職業能力開発訓練事業を行う機関、特別支援学校等を想定している。また、本人が医療機関を利用している場合は、必要に応じて、医療機関とも連携すること。</p> <p>○なお、他機関に情報提供を依頼する場合は本人の同意を得ること。</p> <p>○活用もしくは参考とする他機関のアセスメントにおいて不足する内容があれば、本人の過度な負担にならない範囲で追加的にアセスメントを行うこと。</p>	<p>○アセスメントシート</p> <p>○ケース記録</p> <p>○活用する他機関のアセスメントシート</p> <p>○ケース記録</p> <p>○アセスメントシート</p> <p>○ケース記録</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 6</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 7</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 7</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 7 第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 7 第 2 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
第4 運営に関する基準 2 評価及び整理の実施	<p>事業者は、アセスメントの結果の作成に当たり、利用者及び市町村、指定特定相談支援事業所等、公共職業安定所その他の関係機関の担当者等を招集して会議（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、当該利用者の就労に関する意向を改めて確認するとともに、当該担当者等に意見を求めているか。</p>	いる・いない
	<p>多機関によるケース会議の際、他の関係機関との利用者の個人情報等の共有に当たっては、予め書面にて利用者の同意を得るなど、適切な手続きを経るよう留意しているか。</p>	いる・いない
	<p>本人が一般就労を希望している場合は、就労移行支援事業に加え、以下の活用も視野に入れて支援しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センター</li> <li>・ 職業準備支援等を行う地域障害者職業センター</li> <li>・ 障害者職業能力開発校が行う職業訓練</li> <li>・ 都道府県が実施主体となる障害者委託訓練</li> </ul>	いる・いない
	<p>アセスメント結果を作成する際には、利用者本人と協同して、強みや特性、本人が望む方向に進む上での課題等を整理して、自己理解を促すとともに、その過程を通じて、利用者本人が就労先・働き方を選択・決定することを支援しているか。</p>	いる・いない
	<p>アセスメント結果においては、本人の課題等を踏まえ、今後必要と考えられる支援の在り方や想定される今後の就労先・働き方等を記載しているか。</p>	いる・いない
	<p>作成したアセスメント結果は利用者及び指定特定相談支援事業者等に提供しているか。</p>	いる・いない



主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>第4 運営に関する基準</p> <p>3 関係機関との連絡調整等の実施</p>	<p>事業者は、アセスメントの結果を踏まえ、必要に応じて公共職業安定所、障害者職業・生活支援センターその他の関係機関との連絡調整を行っているか。</p> <p>事業者は、鹿児島市障害者自立支援協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供しよう努めているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
<p>4 内容及び手続の説明及び同意</p>	<p>事業者は、支給決定障害者等が就労選択支援の利用の申込みを行ったときは、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を記した文書を交付して説明を行い、サービスの開始について同意を得ているか。</p> <p>重要事項を記した文書には、下記の事項が記載されているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運営規程の概要</li> <li>・従業者の勤務体制</li> <li>・事故発生時の対応</li> <li>・苦情処理の体制</li> <li>・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</li> </ul> <p>事業者は、利用契約の成立時の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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>



主眼事項	着 眼 点	自己評価
第4 運営に関する基準 5 契約支給量の報告等	<p>(1) 事業者は、指定就労選択支援を提供するときは、当該指定就労選択支援の内容、契約支給量、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ているか。</p> <p>(2) 契約支給量の総量は、当該支給決定障害者の支給量を超えていないか。</p> <p>(3) 事業者は、指定就労選択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に対し遅滞なく報告しているか。</p> <p>(4) 事業者は、受給者証記載事項に変更があった場合に、(1)から(3)に準じて取り扱っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
6 提供拒否の禁止	<p>事業者は、正当な理由がなく、指定就労選択支援の提供を拒んでいないか。</p> <p>特に、障害程度区分や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否していないか。</p>	<p>いる・いない</p>
7 連絡調整に対する協力	<p>事業者は、指定就労選択支援の利用について市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ているか。</p>	<p>いる・いない</p>
8 サービス提供困難時の対応	<p>事業者は、指定就労選択支援事業所の通常の事業の実施地域等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定就労選択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選択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ているか。</p>	<p>いる・いない</p>
9 受給資格の確認	<p>事業者は、指定就労選択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、支給量等確かめているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○契約支給量等の受給者証への記載 当該契約に係る指定就労選択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選択支援の量を記載する。</p> <p>○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就労選択支援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>○受給者証</p> <p>○利用申込みに係る記録</p> <p>○ケース記録</p> <p>○ケース記録</p> <p>○受給者証</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 10 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 11 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 12 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 13 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 14 条</p>



チェックポイント	関係資料	関係法令
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 15 条
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 16 条
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 17 条
	○従業者の身分を証する書類	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 18 条

主眼事項	着 眼 点	自己評価
14 サービスの提供の記録	<p>(1) 指定就労選択支援を提供した際は、提供日、内容その他必要な事項を、サービスの提供の都度記録しているか。</p> <p>(2) (1)の規定による記録に際しては、サービスを提供したことについて支給決定障害者等から確認を受けているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
15 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	<p>(1) 事業者が指定就労選択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、当該金銭の用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られているか。</p> <p>(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、支給決定障害者に対し説明を行い、その同意を得ているか。ただし、当該サービスに係る利用者負担額の支払については、この限りではない。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
16 訓練等給付費の額に係る通知等	<p>(1) 事業者は、法定代理受領により市から指定就労選択支援に係る訓練等給付費の支給を受けた場合は、支給決定障害者に対し、当該支給決定障害者に係る訓練等給付費の額を通知しているか。</p> <p>(2) 事業者は、法定代理受領を行わない指定就労選択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選択支援の内容、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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
17 緊急時等の対応	<p>従業者は、現に指定就労選択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ているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○ 利用者及び事業者が、その時点でのサービスの利用状況等を把握できるようにするため、当該就労選択支援の提供日、提供したサービスの具体的内容、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。</p>	<p>○サービスの提供の記録</p> <p>○領収書（請求書）</p> <p>○当該金銭について説明・同意を行ったことが分かる書類（重要事項説明書等）</p> <p>○訓練等給付費の額を通知した書類</p> <p>○ケース記録</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 19 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 20 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 23 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 28 条</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
18 業務継続計画の策定等	<p>(1) 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選択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（「業務継続計画」）を策定し、その業務継続計画に従い必要な措置を講じているか。</p> <p>(2) 事業者は、従業員に対し、業務継続計画について周知し、必要な研修及び訓練を定期的実施しているか。</p> <p>(3) 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っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○事業者は、感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続してサービス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>○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 に基づき事業者の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>○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>○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 条においてを参照されたい。</p> <p>○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><b>ア 感染症に係る業務継続計画</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>b 初動対応</li> <li>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）</li> </ul> <p><b>イ 災害に係る業務継続計画</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>b 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）</li> <li>c 他施設及び地域との連携</li> </ul>	<p>○業務継続計画（感染症）</p> <p>○業務継続計画（非常災害）</p> <p>○研修及び訓練の記録</p> <p>○見直しを行ったことが分かる書類</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 33 条の 2 第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 33 条の 2 第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 33 条の 2 第 3 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
19 身体拘束等の禁止	<p>(1) 事業者は、指定就労選択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（身体拘束等）を行っていないか。</p> <p>(2) 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ているか。</p> <p>(3) 身体拘束等の適正化を図るための措置について</p> <p>① 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。）を定期的開催し、その結果について、従業員に周知徹底しているか。</p> <p>② 身体拘束等の適正化のための指針を整備しているか。</p> <p>③ 従業員に対し、身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
20 秘密保持等	<p>(1) 従業員及び管理者は、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いないか。</p> <p>(2) 事業者は、従業員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、必要な措置を講じているか。</p> <p>(3) 事業者は、他の指定就労選択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いるか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○（１）、（２）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っては、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を記録しなければならないこととしたものである。</p> <p>○（３）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。</p> <p>○構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、<u>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。</u></p> <p>○身体拘束適正化検討委員会には、第三者や専門家を活用することが望ましく、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。</p> <p>○身体拘束適正化検討委員会は、<u>少なくとも１年に１回は開催することが必要であるが</u>、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。</p> <p>○指定就労選択支援事業者は、当該事業所の従業者等が、従業者等では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る必要がある。</p> <p>○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を、他の指定障害福祉サービス事業者と共有するためには、指定就労選択支援事業者等は、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>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○委員会の記録</p> <p>○指針</p> <p>○研修の記録</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○従業員の秘密保持誓約書</p> <p>○個人情報利用同意書</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 35 条の 2 第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 35 条の 2 第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 35 条の 2 第 3 項第 1 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 35 条の 2 第 3 項第 2 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 35 条の 2 第 3 項第 1～3 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 36 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 36 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 36 条第 3 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
21 情報の提供等	<p>(1) 事業者は、指定就労選択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ているか。</p> <p>(2) 事業者は、当該事業者について広告をする場合においては、その内容が虚偽又は誇大なものとなっていないか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
22 利益供与等の禁止	<p>(1) 事業者は、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選択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いないか。</p> <p>(2) 事業者は、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收受していないか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
23 苦情解決	<p>(1) 事業者は、その提供した指定就労選択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ているか。</p> <p>(2) 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ているか。</p> <p>(3) 事業者は、その提供した指定就労選択支援に関し、法第10条第1項の規定により市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選択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が行う調査に協力するとともに、市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っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○「必要な措置」とは、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。 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>○苦情に対し組織として迅速かつ適切に対応するため、当該苦情（提供したサービスとは関係のないものを除く。）の受付日、内容等を記録する必要がある。</p> <p>○ 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>	○パンフレット、チラシ等	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 37 条第 1 項
	○パンフレット、チラシ等	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 37 条第 2 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 38 条第 1 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 38 条第 2 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 39 条第 1 項
	○苦情に関する記録	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 39 条第 2 項
○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 39 条第 3 項	

主眼事項	着 眼 点	自己評価
23 苦情解決	<p>(4) 事業者は、その提供した指定就労選択支援に関し、法第 11 条第 2 項の規定により市長が行う報告若しくは指定就労選択支援の提供の記録、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市長が行う調査に協力するとともに、市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っているか。</p> <p>(5) 事業者は、その提供した指定就労選択支援に関し、法第 48 条第 1 項の規定により市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選択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長が行う調査に協力するとともに、市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っているか。</p> <p>(6) 事業者は、市又は市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市又は市長に報告しているか。</p> <p>(7) 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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
24 事故発生時の対応	<p>(1) 事業者は、利用者に対する指定就労選択支援の提供により事故が発生した場合は、市、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じているか。</p> <p>(2) 事業者は、事故の状況及び事故に際して採った処置について、記録しているか。</p> <p>(3) 事業者は、利用者に対する指定就労選択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っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○受診以上の事故が生じた際には、市障害福祉課障害施設係へ事故報告書を提出すること。</p> <p>○直後の事故報告書提出ができない場合は、速やかに電話やメール等で第一報を報告した後に、後日、事故報告書を提出しても差し支えない。</p> <p>○利用者に対する指定就労選択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、あらかじめ事業者が定めておくことが望ましい。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。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>○指定就労選択支援事業者は、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。</p> <p>○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。</p>	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 39 条第 4 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 39 条第 5 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 39 条第 6 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 39 条第 7 項
	○事故報告書	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 40 条第 1 項
	○事故についての記録	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 40 条第 2 項
	○損害賠償保険証書等	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 40 条第 3 項

主眼事項	着 眼 点	自己評価
25 虐待の防止	<p>事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の措置を講じているか。</p> <p>① 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（テレビ電話装置を活用して行うことができるものとする。）を定期的（1年に1回以上）に開催するとともに、その結果について、従業員に周知徹底しているか。</p> <p>② 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に（1年に1回以上）実施しているか。</p> <p>③ ①と②の措置を適切に実施するための担当者を置いているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○虐待防止委員会の役割は、以下の3つ。</p> <p>①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）</p> <p>②虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）</p> <p>③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> <p>○委員会の構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、<u>専任の虐待防止担当者（必置）</u>を決めておくことが必要である。</p> <p>○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。また、法人単位での委員会設置も可能である。</p> <p>○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者に周知徹底すること。</p> <p>○虐待防止のために報告・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。</p> <p>○指定就労選択支援事業所は次のような項目を定めた「<u>虐待防止のための指針</u>」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>○<u>研修の実施</u>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、虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、<u>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り、実施内容について記録することが必要である。</u></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>○委員会の記録</p> <p>○研修の記録</p> <p>○担当者を配置していることが分かる書類</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 40 条の 2 第 1 項第 1 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 40 条の 2 第 1 項第 2 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 40 条の 2 第 1 項第 3 号</p> <p>「障害者（児）施設における虐待の防止について」（平成 17 年 10 月 20 日障発第 1020001 号当職通知）</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
26 会計の区分	事業者は、指定就労選択支援事業所ごとに経理を区分するとともに、指定就労選択支援の事業の会計をその他の事業の会計と区分しているか。	いる・いない
27 指定就労選択支援の取扱方針	<p>(1) 事業者は、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、指定就労選択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ているか。</p> <p>(2) 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ているか。</p> <p>(3) 事業所の従業者は、指定就労選択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っているか。</p> <p>(4) 事業者は、その提供する指定就労選択支援の質の評価を行い、常にその改善を図っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
28 相談及び援助	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っているか。	いる・いない
29 管理者の責務	<p>(1) 事業所の管理者は、当該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っているか。</p> <p>(2) 事業所の管理者は、当該従業者に市条例第9章の2の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行っているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○(3)の「支援上必要な事項」とは、指定就労選択支援計画の目標及び内容のほか、行事及び日課等も含む。</p> <p>○指定就労選択支援事業者は、自らその提供するサービス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。</p> <p>○管理者は、従業者の管理及び当該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、従業者に基準第9章第4節（運営に関する基準）の規定を遵守させるための必要な指揮命令を行わなければならない。</p>	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 41 条
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 58 条第 1 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 58 条第 2 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 58 条第 3 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 58 条第 4 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 61 条
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 67 条第 1 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 67 条第 2 項

主眼事項	着 眼 点	自己評価
30 勤務体制の確保等	<p>(1) 事業者は、利用者に対し、適切な指定就労選択支援を提供できるよう、指定就労選択支援事業所ごとに、従業員の勤務体制を定めているか。</p> <p>(2) 事業者は、事業所ごとに、当該事業所の従業員によって指定就労選択支援を提供しているか。 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、この限りではない。</p> <p>(3) 事業者は、従業員の資質の向上のために、その研修の機会を確保しているか。</p> <p>(4) 事業者は、適切な指定就労選択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員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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
31 定員の遵守	<p>事業者は、利用定員を超えて指定就労選択支援の提供を行っていないか。 ただし、災害、虐待その他の<u>やむを得ない事情がある場合はこの限りでない</u>。</p>	<p>いる・いない</p>
32 非常災害対策	<p>(1) 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、立地環境に応じ、火災、風水害、地震、津波、火山災害等個別に非常災害に関する具体的計画を立てているか。</p> <p>※立地環境に応じて個別具体的に作成している非常災害対策計画を記入してください。 ( )</p> <p>(2) 上記の具体的計画の内容について、従業員及び利用者に分かりやすく事業所内に掲示しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○指定就労選択支援事業所ごとに、原則として、月ごとの勤務表（職業指導員及び生活支援員の勤務体制を指定就労選択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。</p> <p>○指定就労選択支援事業所は原則として、当該事業所の従業者によって指定就労選択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>○指定就労選択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選択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。</p> <p>○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、指定就労選択支援事業者には、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。</p> <p>○「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すること。</p> <p>○「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こと。</p>	<p>○勤務表</p> <p>○雇用契約書、辞令等</p> <p>○研修の記録等</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○非常災害計画（マニュアル）等</p> <p>○掲示物</p>	<p>平24条例52第160条の9準用第69条第1項</p> <p>平24条例52第160条の9準用第69条第2項</p> <p>平24条例52第160条の9準用第69条第3項</p> <p>平24条例52第160条の9準用第69条第4項</p> <p>平24条例52第160条の9準用第70条</p> <p>平24条例52第160条の9準用第71条第1項</p> <p>平24条例52第160条の9準用第71条第2項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
32 非常災害対策	<p>(3) 事業者は、非常災害時の関係機関への通報及び連絡体制を整備するとともに、常に地域社会との連携を図ることにより非常災害時に地域住民の協力が得られる体制づくりに努め、それらの取組を定期的に従業員に周知しているか。</p> <p>(4) 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っているか。</p> <p>(5) 指定就労選択支援事業者は、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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
33 地域との連携等	<p>事業者は、その事業の運営に当たっては、地域住民又その自発的な活動等との連携及び協力を行う等の地域との交流に努めているか。</p>	<p>いる・いない</p>
34 記録の整備	<p>(1) 事業者は、従業員、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備しているか。</p> <p>(2) 事業者は、利用者に対する指定就労選択支援の提供に関する次の各号に掲げる記録を整備し、当該指定就労選択支援を提供した日から5年間保存しているか。</p> <p>① サービスの提供の記録</p> <p>② 支給決定障害者に関する市への通知に係る記録</p> <p>③ 身体拘束等の記録</p> <p>④ 苦情の内容等の記録</p> <p>⑤ 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>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○「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ものである。</p> <p>○（３）は、指定就労選択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>○指定就労選択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との連携・協力等地域との交流に努めなければならない。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○研修の記録</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 71 条第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 71 条第 4 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 71 条第 5 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 75 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 76 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 76 条第 2 項第 2・3・4・5・6 号</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
35 生産活動	<p>(1) 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するよう努めているか。</p> <p>また、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ているか。</p> <p>(2) 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ているか。</p> <p>(3) 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っているか。</p> <p>(4) 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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
36 工賃の支払	<p>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っているか。</p> <p><b>※ 直近の会計年度の状況 ⇒ 記入してください。</b></p> <p>( R 年 月 日 ~ R 年 月 日 )</p> <p>① 生産活動に係る事業の収入 (給付費含まず) ( 円)</p> <p>② 生産活動に係る事業に必要な経費 ( 円)</p> <p>③ 利用者に支払った工賃の総額 ( 円)</p> <p>① - ② ≥ ③</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○ 生産活動 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 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。</p> <p>② 生産活動による利用者の疲労軽減等への配慮 指定就労選択支援事業者は、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。</p> <p>③ 障害特性を踏まえた工夫 指定就労選択支援事業者は、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。</p> <p>④ 生産活動の安全管理 指定就労選択支援事業者は、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、必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 85 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 85 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 85 条第 3 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 85 条第 4 項</p>
<p>○ 工賃の支払 指定生活介護事業者は、生産活動に従事している利用者に、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、この場合の指定生活介護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生活介護事業所の場合は、「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生活介護事業所の場合は、「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>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 86 条</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
37 食事	<p>(1) 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、利用者の同意を得ているか。</p> <p>(2) 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っているか。</p> <p>(3) 調理はあらかじめ作成された献立に従って行われているか。</p> <p>(4) 事業者は、食事の提供を行う場合であって、事業所に栄養士又は管理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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
38 健康管理	<p>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ているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○ 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、指定生活介護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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>ウ 適切な衛生管理がなされていること。</p> <p>○ 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、指定生活介護事業者は、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。</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 87 条第 1～4 項</p>
<p>○ 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>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 88 条</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
39 支給決定障害者に関する市町村への通知	<p>事業者は、指定就労選択支援を受けている支給決定障害者が次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に通知しているか。</p> <p>① 正当な理由なしに指定就労選択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>② 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>	いる・いない
40 運営規程	<p>事業者は、指定就労選択支援事業所ごとに、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あるか。</p> <p>① 事業の目的及び運営の方針</p> <p>② 従業者の職種、員数及び職務の内容</p> <p>③ 営業日及び営業時間</p> <p>⑤ 利用定員</p> <p>⑥ 指定就労選択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>⑥ 通常の事業の実施地域</p> <p>⑦ サービスの利用に当たっての留意事項</p> <p>⑧ 緊急時等における対応方法</p> <p>⑨ 非常災害対策</p> <p>⑩ 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>⑪ 虐待の防止のための措置に関する事項</p> <p>⑫ その他運営に関する重要事項</p>	いる・いない
41 衛生管理等	<p>(1) 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っているか。</p> <p>(2) 事業者は、当該指定就労選択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ているか。</p> <p>① 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おこなうことができるものとする。）を定期的に開催し、その結果について、従業員に周知徹底しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○法第 8 条第 1 項の規定により、市は、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、指定就労選択支援事業者は、自立支援給付費の適正化の観点から遅滞なく、意見を付して市に通知しなければならない。</p> <p>○利用定員は、当該事業所において同時に指定就労選択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。なお、複数の指定就労選択支援の単位が設置されている場合にあつては、当該指定就労選択支援の単位ごとに利用定員を定める必要がある。</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。また、当該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、円滑な指定就労選択支援の利用が図られるよう、当該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>○適宜必要と認める資料</p> <p>○運営規程</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 89 条第 1 項第 1 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 89 条第 1 項第 2 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 90 条</p>
<p>○（１）は、事業者は、従業員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、従業員が感染源となることを予防し、また従業員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る。</p> <p>このほか、次の点に留意するものとする。</p> <p>ア 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>○適宜必要と認める資料</p> <p>○委員会の記録</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 91 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 91 条第 2 項第 1 号</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
41 衛生管理等	<p>② 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しているか。</p> <p>③ 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及び訓練を定期的実施しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
42 協力医療機関	<p>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いるか。</p>	<p>いる・いない</p>
43 掲示	<p>(1) 事業者は、指定就労選択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、協力医療機関、その他の利用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ているか。</p> <p>(2) 事業者は、(1)に規定する事項を記載した書面を事業所に備え付け、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、(1)の掲示に代えることができるが、掲示ができない場合に掲示に代えているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
44 利用者負担額等の受領	<p>(1) 事業者は、就労選択支援を提供した際は、支給決定障害者から当該就労選択支援に係る利用者負担額の支払を受けているか。</p> <p>(2) 事業者は、法定代理受領を行わない就労選択支援を提供した際は、支給決定障害者から当該就労選択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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>○協力医療機関は、当該指定就労選択支援事業所から近距離にあることが望ましい。</p> <p>○（１）は、事業者は、運営規程の概要、従業員の勤務体制、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 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 従業員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、従業員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）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移行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>○法定代理受領サービスとして提供される指定就労選択支援についての利用者負担額として、サービス費用基準額の１割（ただし、法第31条の規定の適用により訓練給付費の給付率が９割でない場合には、それに応じた割合とし、負担上限月額を上限とする。）の支払を受けなければならない。</p> <p>○法定代理受領を行わない指定就労選択支援を提供した際には、利用者から、利用者負担額のほか、サービス費用基準額（その額が現に当該サービスに要した費用（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、当該サービスに要した費用の額）の支払を受ける。</p>	<p>○指針</p> <p>○研修及び訓練の記録</p> <p>○協力医療機関との契約書等</p> <p>○掲示物</p> <p>○設置ファイル等</p> <p>○適宜必要と認める資料</p> <p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 91 条第 2 項第 2 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 91 条第 2 項第 3 号</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 92 条</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 93 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 93 条第 2 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 145 条第 1 項</p> <p>平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 145 条第 2 項</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
44 利用者負担額等の受領	<p>(3) 事業者は、(1)及び(2)の支払を受ける額のほか、指定就労選択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ているか。</p> <p>① 食事の提供に要する費用 (次のイ又はロに定めるところによる)</p> <p>イ 食材料費及び調理等に係る費用に相当する額</p> <p>ロ 事業所等に通う者等のうち、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(平成18年政令第10号)第17条第1項第2号から第4号までに掲げる者に該当するものについては、食材料費に相当する額</p> <p>② 日用品費</p> <p>③ ①又は②のほか、指定就労選択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</p> <p>(4) 事業者は、(1)から(3)までに掲げ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ているか。</p> <p>(5) 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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
45 利用者負担額に係る管理	<p>(1) 事業者は、支給決定障害者(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に限る。)が同一の月に当該指定就労選択支援事業者が提供する指定宿泊型自立訓練及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定宿泊型自立訓練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ているか。</p> <p>この場合において、当該指定就労選択支援事業者は、利用者負担額合計額を市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ているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 145 条第 3 項
	○領収証	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 145 条第 5 項
	○重要事項説明書等	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 145 条第 6 項
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 156 条の 2 第 1 項

主眼事項	着 眼 点	自己評価
45 利用者負担額に係る管理	<p>(2) 事業者は、支給決定障害者（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選択支援事業者が提供する指定就労選択支援及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定就労選択支援）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ているか。</p> <p>この場合において、当該就労選択支援事業者は、利用者負担額合計額を市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ているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>
第5 変更の届出等	<p>(1) 指定就労選択支援事業者は、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障害者自立支援法施行規則第34条の23にいう事項に変更があったとき又は当該指定障害福祉サービスの事業を廃止し、休止し、若しくは再開したときは、10日以内に、その旨を市長に届け出ているか。</p>	<p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
	○適宜必要と認める資料	平 24 条例 52 第 160 条の 9 準用第 156 条の 2 第 2 項
	○適宜必要と認める資料	
	○適宜必要と認める資料	法第 46 条第 1 項 施行規則第 34 条の 23

主眼事項	着 眼 点	自己評価
第6 介護給付費 又は訓練等給付費 の算定及び取扱い	(1) 指定就労選択支援に要する費用の額は、平成18年厚生労働省告示第523号の別表「介護給付費等単位数表」の第12により算定する単位数に、平成18年厚生労働省告示第539号「厚生労働大臣が定める一単位の単価」に定める一単位の単価を乗じて得た額を算定しているか。	いる・いない
基本事項	(ただし、その額が現に当該指定就労選択支援に要した費用の額を超えるときは、当該現に指定就労選択支援事業に要した費用の額となっているか。)	いる・いない
	(2) (1)の規定により、指定就労選択支援に要する費用の額を算定した場合において、その額に1円未満の端数があるときは、その端数金額は切り捨てて算定しているか。	いる・いない
1 就労選択支援 サービス費	指定就労移行支援等、指定就労継続支援A型等もしくは指定就労継続支援B型等を利用する意向を有する者又は現に指定就労移行支援等、指定就労継続支援A型等もしくは指定就労継続支援B型等を利用している者に対して、指定就労選択支援を行った場合に、1日につき1,210単位を算定しているか。	いる・いない
	事業者は、サービス提供記録の中で1日単位の支援内容を記録しているか。	いる・いない
	事業者は、就労選択支援として、利用者に対して、直接支援を行った場合に報酬算定をしているか。	いる・いない
	事業者は、利用者が就労選択支援以外の障害福祉サービスを受けている間に、就労選択支援サービス費を算定していないか。	いる・いない

チェックポイント	根拠法令
<p>○就労継続支援や就労移行支援を利用中の者が、当該サービスに係る受給者証の更新や事業所の変更を検討するに当たって就労選択支援を利用する場合、アセスメントや情報提供の客観性を担保するため、当該サービスを提供している事業所と同一の法人が運営する就労選択支援は利用できないものとする。ただし、近隣に別の法人が運営する就労選択支援事業所や就労移行支援事業所がない場合は、同一法人が運営する就労選択支援の利用を認める。</p> <p>○指定基準第173条の7及び第173条の8第1項に定めるもののうち未実施の事項がある場合は、就労選択支援サービスを適切に提供しておらず、当該利用者に対する就労選択支援の基本報酬は算定できない。ただし、利用者の責めに帰すべき事由により未実施の事項がある場合はこの限りではないものとし、実施できたところまで基本報酬を算定して差し支えない。</p> <p>○利用者が同席する多機関連携によるケース会議や企業訪問は算定対象とするが、関係機関との連絡調整等のみ行うなど、利用者の参加を伴わない場合は算定対象としない。</p> <p>○利用者が就労選択支援以外の障害福祉サービスを受けている間は、就労選択支援サービス費は、算定しない。</p>	<p>法第29条第3項 平18厚告523 平18厚告539</p> <p>平18厚告523 別表第11の2の 注1</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>1 就労選択支援サービス費 [減算が行われる場合] 定員超過利用減算</p>	<p>以下のいずれかに該当する場合は、100分の70を所定単位数に乗じて得た数を算定しているか。</p> <p>(1) 過去3月間の利用者の数の平均値が、次の(一)又は(二)のいずれかに該当する場合</p> <p>(一) 利用定員が11人以下の事業所 利用定員の数に3を加えて得た数を超える場合</p> <p>(二) 利用定員が12人以上の事業所 利用定員の数に100分の125を乗じて得た数を超える場合</p> <p>(2) 1日の利用者の数が次の(一)又は(二)のいずれかに該当する場合</p> <p>(一) 利用定員が50人以下の事業所 利用定員の数に100分の150を乗じて得た数を超える場合</p> <p>(二) 利用定員が51人以上の事業所 利用定員から50を控除した数に100分の25を乗じて得た数に75を加えた数を超える場合</p>	<p>いる・いない 非該当</p> <p>いる・いない 非該当</p> <p>いる・いない 非該当</p> <p>いる・いない 非該当</p>
<p>サービス提供職員 欠如減算</p>	<p>以下指定障害福祉サービス基準の規定により、指定就労選択支援事業所に置くべき就労選択支援員の員数を満たしていない場合、以下のとおり算定しているか。</p> <p>・ 就労選択支援員の員数を満たしていない状態が1月目あるいは2月目である場合、100分の70を所定単位数に乗じて得た数</p> <p>・ 就労選択支援員の員数を満たしていない状態が3月以上継続している場合、100分の50を所定単位数に乗じて得た数</p>	<p>いる・いない 非該当</p> <p>いる・いない 非該当</p>

チェックポイント	根拠法令
	<p data-bbox="1299 219 1485 331">平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 2</p> <p data-bbox="1299 1462 1485 1574">平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 2</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
情報公表未報告減算	<p>法第76条の3第1項の規定に基づく情報公表対象サービス等情報に係る報告を行っていない場合は、所定単位数の100分の5に相当する単位数を所定単位数から減算しているか。</p>	<p>いる・いない 非該当</p>
業務継続計画未策定減算	<p>【※経過措置により、令和9年4月1日から適用】</p> <p>指定障害者福祉サービス基準第173条の9において準用する指定障害福祉サービス基準第33条の2第1項に規定する基準を満たしていない場合は、所定単位数の100分の1に相当する単位数を所定単位数から減算しているか。</p>	
身体拘束廃止未実施減算	<p>指定障害福祉サービス基準第173条の9において準用する指定障害福祉サービス基準第35条の2第2項又は第3項に規定する基準に適合していない場合は、所定単位数の100分の1に相当する単位数を所定単位数から減算しているか。</p>	<p>いる・いない 非該当</p>
虐待防止措置未実施減算	<p>指定障害福祉サービス基準第173条の9において準用する指定障害福祉サービス基準第40条の2に規定する基準に適合していない場合は、所定単位数の100分の1に相当する単位数を所定単位数から減算しているか。</p>	<p>いる・いない 非該当</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>○情報公表未報告の場合の所定単位数の減算について</p> <p>利用者への情報公表, 災害発生時の迅速な情報共有, 財務状況の見える化の推進を図る観点から, 障害福祉サービス等情報公表システム上, 未報告となっている場合にあつては所定単位数を減算するものであること。また, 施行規則において, 市町村長は, 指定障害福祉サービス事業所等の指定の更新に係る申請があつた際に, 情報公表に係る報告がされていることを確認することとする。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 3</p>
<p>○業務継続計画未作成の場合の所定単位数の減算について</p> <p>感染症や災害が発生した場合であっても, 必要な障害福祉サービス等を継続的に提供できる体制を構築するため, 業務継続に向けた計画の策定の徹底を求める観点から, 感染症又は非常災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定等の場合にあつては, 所定単位数を減算する。</p> <p>・以下の基準に適用していない場合, 所定単位数を減算する。</p> <p>① 感染症及び非常災害の発生時において, 利用者に対するサービス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(業務継続計画)を策定すること。</p> <p>③ 当該業務継続計画に従い必要な措置(研修・訓練, 必要に応じた計画の変更)を講ずること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 4</p>
<p>○身体拘束適正化措置を未実施の場合の所定単位数の減算について</p> <p>以下の措置が未実施の場合に減算を行う。</p> <p>① やむを得ず身体拘束等を行う場合, その態様及び時間, 利用者の心身の状況並びに緊急やむ得ない理由その他必要な事項を記録すること。</p> <p>② 身体拘束適正化検討委員会を定期的に開催し, その結果について従業者に周知徹底を図ること。</p> <p>③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。</p> <p>④ 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>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 5</p>
<p>○虐待防止措置を未実施の場合の所定単位数の減算について</p> <p>施設・事業所における障害者虐待防止の取組を徹底するため, 以下の措置が未実施の障害福祉サービス事業所等について, 減算する。</p> <p>① 虐待防止委員会を定期的に開催し, その結果について従業者に周知徹底を図ること。</p> <p>② 従業者に対し, 虐待の防止のための研修を定期的実施すること。</p> <p>③ ①②を適切に実施するための担当者を置くこと。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 6</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>特定事業所集中減算</p>	<p>指定就労選択支援が前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が指定就労移行支援等、指定就労継続支援A型等、指定就労継続支援B型等若しくは基準該当就労継続支援B型を受ける場合であって、当該利用者に対して就労系障害福祉サービスを提供する指定就労移行支援事業者、指定就労継続支援A型事業者又は指定就労継続支援B型事業者若しくは基準該当指定就労継続支援B型事業者の数ごとに、同一の就労系障害福祉サービス事業者が占める割合が正当な理由なく100分の80を超える場合、200単位を所定単位数から減算しているか。</p> <p>事業者は、判定期間が前期の場合については9月15日までに、判定期間が後期の場合については3月15日までに、算定の結果80%を超えた場合及び80%を超えるに至ったことについて正当な理由がある場合、市障害福祉課施設係に届出をしているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>いる・いない</p>

チェックポイント	関係資料	関係法令
<p>ア 判定期間と減算適用期間</p> <p>就労選択支援事業所は、毎年度2階、次の判定期間において就労アセスメントの利用が終了した利用者を対象に、減算の要件に該当した場合は、次に掲げるところに従い、当該事業所が実施する減算適用期間の就労選択支援のすべてについて減算を適用する。</p> <p>① 判定期間が前期（1月1日から6月末日）の場合は、減算適用期間を10月1日から3月31日までとする。</p> <p>② 判定期間が後期（7月1日から12月末日）の場合は、減算適用期間を4月1日から9月30日までとする。</p> <p>イ 判定方法</p> <p>事業所ごとに、当該事業所において判定期間に実施したアセスメント結果に係る利用者について、その後のサービス利用において、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型及び基準該当就労継続支援B型につながった件数をそれぞれ算出し、就労移行支援等それぞれについて、移行した人数が多い法人（移行率最高法人）が占める割合を計算し、就労移行支援等のいずれかについて80%を超えた場合に減算する。 （具体的な計算式）</p> <p>事業所ごとに、それぞれのサービスにつき、次の計算式により計算し、いずれかのサービスの値が80%を超えた場合に減算  <math display="block">\text{当該サービスに係る移行率最高法人につながった利用者数} \div \text{当該サービスにつながった利用者数}</math></p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の注 7</p>
<p>ウ 算定手続</p> <p>判定期間が前期の場合については9月15日までに、判定期間が後期の場合については3月15日までに、すべての就労選択支援事業者は、次に掲げる事項を記載した書類を作成し、算定の結果80%を超えた場合については当該書類を市町村長に提出しなければならない。なお、80%を超えなかった場合についても、当該書類は、各事業所において5年間保存しなければならない。</p> <p>① 判定期間においてアセスメントを終了した利用者の総数</p> <p>② 就労移行支援等のそれぞれの事業につながった利用者数</p> <p>③ 就労移行支援等のそれぞれの移行率最高法人につながった利用者数並びに移行率最高法人の名称、住所、事業所名及び代表者名</p> <p>④ イの算定方法で計算した場合</p> <p>⑤ イの算定方法で計算した割合が80%を超えている場合であって正当な理由がある場合においては、その正当な理由</p> <p>なお、上記の書類作成時において、判定期間にアセスメントは終了したものの移行先が決まっていない利用者については、当該判定期間の算定対象には含めず、移行先が決まった時点の判定期間の算定対象とすること（そのため、移行先が決まっていない利用者については、少なくともアセスメント終了から1年間は定期的に移行先の把握を続けること）</p>	<p>○適宜必要と認める資料</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の注 7</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
特定事業所 集中減算		

チェックポイント	根拠法令
<p>エ 正当な理由の範囲</p> <p>ウで判定した割合が80%を超える場合には、80%を超えるに至ったことについて正当な理由がある場合においては、当該理由を指定権者に提出すること。なお、指定権者が当該理由を不適当と判断した場合は特定事業所集中減算を適用するものとして取り扱う。</p> <p>正当な理由として考えられる理由を例示すれば次のようなものであるが、実際の判断に当たっては、地域的な事情等も含め諸般の事情を総合的に勘案し正当な理由に該当するかどうかを指定権者において適正に判断されたい。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 就労選択支援事業者の通常の事業の実施地域に就労移行支援等がサービスごとでみた場合に5事業所未満である場合などサービス事業者が少数である場合</li> <li>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算、高次脳機能障害者支援体制加算を受けている場合</li> <li>③ 判定期間においてアセスメントを終了した利用者のうち、それぞれのサービスにつながった件数が5件未満であるなど、サービスの利用が少数である場合</li> <li>④ サービスの質が高いことによる利用者の希望を勘案した場合などにより特定の事業者に集中していると認められる場合</li> <li>⑤ その他正当な理由と指定権者が認めた場合</li> </ol>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の注 7</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>2 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算</p>	<p>イ 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ） 51単位            ロ 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ） 41単位</p> <p>注1 イの視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）については、視覚障害者等である指定就労選択支援等の利用者の数（重度の視覚障害、聴覚障害、言語機能障害又は知的障害のうち2以上の障害を有する利用者については、当該利用者の数に2を乗じて得た数とする。注2において同じ。）が当該指定就労選択支援の利用者の数に100分の50を乗じて得た数以上であって、視覚障害者等との意思疎通に関し専門性を有する者として専ら視覚障害者等の生活支援に従事する従業者を、指定障害福祉サービス基準第173条の3に規定する人員配置に加え、常勤換算方法で、当該指定就労選択支援の利用者の数を40で除して得た数以上配置しているものとして市長に届け出た指定就労選択支援事業所等において、指定就労選択支援等を行った場合に、1日につき51単位を加算しているか。</p> <p>注2 ロの視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅱ）については、視覚障害者等である当該指定就労選択支援の利用者の数が当該指定就労選択支援の利用者の数に100分の30を乗じて得た数以上であって、視覚障害者等との意思疎通に関し専門性を有する者として専ら視覚障害者等の生活支援に従事する従業者を、指定障害福祉サービス基準第173条の3に規定する人員配置に加え、常勤換算方法で、当該指定就労選択支援の利用者の数を50で除して得た数以上配置しているものとして市長に届け出た指定就労選択支援事業所等において、指定就労選択支援を行った場合に、1日につき41単位を加算しているか。</p>	<p>いる・いない 非該当</p> <p>いる・いない 非該当</p>
<p>3 高次脳機能障害者支援体制加算</p>	<p>注 別に厚生労働大臣が定める基準に適合すると認められた利用者の数が当該指定就労選択支援の利用者の数に100分の30を乗じて得た数以上であって、別に厚生労働大臣が定める施設基準に適合しているものとして市長に届け出た指定就労選択支援事業所において、指定就労選択支援を行った場合に、1日につき41単位を加算しているか。</p>	<p>いる・いない 非該当</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>○注中「視覚又は聴覚若しくは言語機能に重度の障害のある者」とあるが、具体的には次のアからウまでのいずれかに該当する者であること。</p> <p>ア 視覚障害者・・・身体障害者福祉法第 15 条第 4 項の規定により交付を受けた身体障害者手帳の障害の程度が 1 級又は 2 級に該当し、日常生活におけるコミュニケーションや移動等に支障があると認められる視覚障害を有する者</p> <p>イ 聴覚障害者・・・身体障害者手帳の障害の程度が 2 級に該当し、日常生活におけるコミュニケーションに支障があると認められる聴覚障害を有する者</p> <p>ウ 言語機能障害者・・・身体障害者手帳の障害の程度が 3 級に該当し、日常生活におけるコミュニケーションに支障があると認められる言語機能障害を有する者</p> <p>○「視覚障害者等との意思疎通に関し専門性を有する者として専ら視覚障害者等の生活支援に従事する従業者」とは、具体的には次のア又はイのいずれかに該当する者であること。</p> <p>ア 視覚障害者・・・点字の指導、点訳、歩行支援等を行うことができる者</p> <p>イ 聴覚障害又は言語機能障害・・・手話通訳等を行うことができる者</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 1</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 注 2</p>
<p>○ 高次脳機能障害者支援体制加算 4 1 単位</p> <p>➢厚生労働大臣が定める基準</p> <p>脳の器質的病変の原因となる事故による受傷や疾病の発症の事実が確認され、かつ、日常生活又は社会生活に制約があり、その主たる原因が記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害等の認知障害であること。</p> <p>➢施設基準</p> <p>(1) 法第 78 条第 3 項に規定する地域生活支援事業として行われる研修（高次脳機能障害者支援者養成に関する研修に限る。）又はこれに準ずるとして都道府県知事が定める研修の課程を修了し、当該研修の事業を行った者から当該研修の課程を修了した旨の証明書の交付を受けた者であって、専ら高次脳機能障害者の支援に従事する従業者を、指定障害福祉サービス基準又は指定障害者支援施設基準において定める人員配置に加え、常勤換算方法で、利用者の数を 50 で除して得た数以上配置していること。</p> <p>(2) (1)に規定する者を配置している旨を公表していること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 3 の 注</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価									
4 利用者負担上限額管理加算	注 指定就労選択支援事業者が、利用者負担額合計額の管理を行った場合に、1月につき150単位を加算しているか。	いる・いない 非該当									
5 食事提供体制加算	<p>注 低所得者等である利用者（指定障害者支援施設等に入所する者を除く）に対して、指定就労選択支援事業所に従事する調理員による食事の提供であること又は調理業務を第三者に委託していること等当該指定就労選択支援事業所の責任において食事提供のための体制を整えているものとして市に届け出た当該指定就労選択支援事業所において、次の（１）から（３）までのいずれにも適合する食事の提供を行った場合に、令和9年3月31日までの間、1日につき30単位を加算しているか。</p> <p>（１） 当該事業所の従業者として、又は外部との連携により、管理栄養士又は栄養士が食事の提供に係る献立を確認していること。</p> <p>（２） 食事の提供を行った場合に利用者ごとの摂食量を記録していること。</p> <p>（３） 利用者ごとの体重又はBMIをおおむね6月に1回記録していること。</p>	<p>該当・非該当</p> <p>※該当の場合 いる・いない</p> <p>いる・いない いる・いない</p>									
6 福祉専門職員配置等加算	<table border="0" data-bbox="336 1144 954 1256"> <tr> <td data-bbox="336 1144 368 1171">イ</td> <td data-bbox="368 1144 842 1171">福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）</td> <td data-bbox="850 1144 954 1171">15単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1182 368 1209">ロ</td> <td data-bbox="368 1182 842 1209">福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）</td> <td data-bbox="850 1182 954 1209">10単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1220 368 1247">ハ</td> <td data-bbox="368 1220 842 1247">福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）</td> <td data-bbox="874 1220 954 1247">6単位</td> </tr> </table> <p>注1 イの福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）については、指定障害福祉サービス基準第173条の3の規定により置くべき就労選択支援員として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であるものとして市長に届け出た指定就労選択支援事業所において、指定就労選択支援等を行った場合に、1日につき15単位を加算しているか。</p> <p>注2 ロの福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）については、就労選択支援員として常勤で配置されている従業者のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であるものとして市長に届け出た指定就労選択支援事業所等において、指定就労選択支援を行った場合に、1日につき10単位を加算しているか（ただし、イの福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）を算定している場合は、算定しない）。</p>	イ	福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	15単位	ロ	福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10単位	ハ	福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6単位	<p>いる・いない 非該当</p> <p>いる・いない 非該当</p>
イ	福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）	15単位									
ロ	福祉専門職員配置等加算（Ⅱ）	10単位									
ハ	福祉専門職員配置等加算（Ⅲ）	6単位									

チェックポイント	根拠法令
<p>○「利用者負担額合計額の管理を行った場合」とは、利用者が、利用者負担合計額の管理を行う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又は共生型障害福祉サービス事業所以外の障害福祉サービスを受けた際に、上限額管理を行う事業所等が当該利用者の負担額合計額の管理を行った場合をいう。</p> <p>○食事提供体制加算については、原則として当該事業所内の調理室を使用して調理し、提供されたものについて算定するものであるが、食事の提供に関する業務を当該事業所の最終的責任の下で第三者に委託することは差し支えない。なお、事業所外で調理されたものを提供する場合（クックチル、クックフリーズ若しくは真空調理（真空パック）により調理を行う過程において急速に冷却若しくは冷凍したものを再度加熱して提供するもの又はクックサーブにより提供するものに限る。）、運搬手段等について衛生上適切な措置がなされているものについては、事業所外で調理し搬入する方法も認められるものである。</p> <p>この場合、例えば出前の方法や市販の弁当を購入して、利用者に提供するような方法は加算の対象とはならないものである。</p> <p>なお、利用者が施設入所支援を利用している日については、補足給付が日単位で支給されることから、この加算は算定できないものであることに留意すること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 4 の 2 の注</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 5 の注</p>
<p>○「常勤で配置されている従業者」とは、正規又は非正規雇用に係わらず、各事業所において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している従業者をいう。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 6 の注 1</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 6 の注 2</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価																		
6 福祉専門職員配置等加算	<p>注3 ハの福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)については、次の(1)又は(2)のいずれかに該当するものとして市長に届け出た指定就労選択支援事業所において、指定就労選択支援等を行った場合に、1日につき6単位を加算しているか。ただし、イの福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)又はロの福祉専門職員配置等加算(Ⅱ)を算定している場合は、算定しない。</p> <p>(1) 就労選択支援員として配置されている従業者のうち、常勤で配置されている従業者の割合が100分の75以上であること。</p> <p>(2) 就労選択支援員として常勤で配置されている従業者のうち、3年以上従事している従業者の割合が100分の30以上であること。</p>	<p>(1) 該当の場合 いる・いない</p> <p>(2) 該当の場合 いる・いない</p> <p>非該当</p>																		
7 欠席時対応加算	<p>注 指定就労選択支援事業所において指定就労選択支援を利用する利用者(指定障害者支援施設等に入所する者を除く。)が、当該指定就労選択支援の利用を予定していた日に、急病等によりその利用を中止した場合において、就労選択支援員が、利用者又はその家族等との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、当該利用者の状況、相談援助の内容等を記録したときに、1月につき4回を限度として、94単位を加算しているか。</p>	<p>いる・いない</p> <p>非該当</p>																		
8 医療連携体制加算	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="395 1384 699 1413">イ 医療連携体制加算(Ⅰ)</td> <td data-bbox="959 1384 1059 1413">32単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="395 1424 699 1453">ロ 医療連携体制加算(Ⅱ)</td> <td data-bbox="959 1424 1059 1453">63単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="395 1464 699 1494">ハ 医療連携体制加算(Ⅲ)</td> <td data-bbox="938 1464 1059 1494">125単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="395 1505 699 1534">ニ 医療連携体制加算(Ⅳ)</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 1545 778 1574">(1) 看護を受けた利用者が1人</td> <td data-bbox="948 1545 1059 1574">800単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 1585 778 1615">(2) 看護を受けた利用者が2人</td> <td data-bbox="948 1585 1059 1615">500単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 1626 922 1655">(3) 看護を受けた利用者が3人以上8人以下</td> <td data-bbox="948 1626 1059 1655">400単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="395 1666 699 1695">ホ 医療連携体制加算(Ⅴ)</td> <td data-bbox="938 1666 1059 1695">500単位</td> </tr> <tr> <td data-bbox="395 1706 699 1736">へ 医療連携体制加算(Ⅵ)</td> <td data-bbox="938 1706 1059 1736">100単位</td> </tr> </table>	イ 医療連携体制加算(Ⅰ)	32単位	ロ 医療連携体制加算(Ⅱ)	63単位	ハ 医療連携体制加算(Ⅲ)	125単位	ニ 医療連携体制加算(Ⅳ)		(1) 看護を受けた利用者が1人	800単位	(2) 看護を受けた利用者が2人	500単位	(3) 看護を受けた利用者が3人以上8人以下	400単位	ホ 医療連携体制加算(Ⅴ)	500単位	へ 医療連携体制加算(Ⅵ)	100単位	
イ 医療連携体制加算(Ⅰ)	32単位																			
ロ 医療連携体制加算(Ⅱ)	63単位																			
ハ 医療連携体制加算(Ⅲ)	125単位																			
ニ 医療連携体制加算(Ⅳ)																				
(1) 看護を受けた利用者が1人	800単位																			
(2) 看護を受けた利用者が2人	500単位																			
(3) 看護を受けた利用者が3人以上8人以下	400単位																			
ホ 医療連携体制加算(Ⅴ)	500単位																			
へ 医療連携体制加算(Ⅵ)	100単位																			

チェックポイント	根拠法令
<p>○「3年以上従事」とは、加算の申請を行う前月の末日時点における勤続年数とし、勤続年数の算定に当たっては、当該事業所における勤続年数に加え同一法人の経営する他の障害福祉サービス事業を行う事業所（旧法施設を含む。）、精神障害者生活訓練施設、精神障害者授産施設、精神障害者福祉ホーム、小規模通所授産施設、地域生活支援事業の地域活動支援センター等、障害者就業・生活支援センター、障害児通所支援事業を行う事業所、障害児入所施設、病院、社会福祉施設等においてサービスを利用者に直接提供する職員として勤務した年数を含めることができるものとする。</p> <p>また、当該勤続年数の算定については、非常勤で勤務していた期間も含めることとする。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 6 の 注 3</p>
<p>○欠席時対応加算は、いわゆる“キャンセル料”ではないことから、単なる欠席の受付対応でなく、今後のサービス利用を見据えた個別の相談支援といえる実質を備えている必要があるため、記録にあたっては以下の項目を記載すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 連絡日時（利用中止日の前々日、前日又は当日）、連絡方法</li> <li>② 連絡者の続柄・氏名</li> <li>③ 相談援助を行った職員の職名・氏名</li> <li>④ 利用者の状況</li> <li>⑤ 相談援助の具体的内容・経緯等</li> <li>⑥ 次回通所予定日</li> </ol>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 7 の 注</p>
	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 8 の 注 1～6</p>

主眼事項	着 眼 点	自己評価
8 医療連携体制加算	<p>注1 イの医療連携体制加算(Ⅰ)については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労選択支援事業所に訪問させ、当該看護職員が利用者に対して1時間未満の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、1日につき32単位を加算しているか。</p>	いる・いない
	<p>注2 ロの医療連携体制加算(Ⅱ)については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労選択支援事業所に訪問させ、当該看護職員が利用者に対して1時間以上2時間未満の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、1日につき63単位を加算しているか。</p>	いる・いない
	<p>注3 ハの医療連携体制加算(Ⅲ)については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労選択支援事業所に訪問させ、当該看護職員が利用者に対して2時間以上の看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、1日につき125単位を加算しているか。</p>	いる・いない
	<p>注4 ニの医療連携体制加算(Ⅳ)については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労選択支援事業所に訪問させ、当該看護職員が別に厚生労働大臣が定める者(スコア表の項目の欄に掲げるいずれかの医療行為を必要とする状態である者又は医師意見書により医療が必要であるとされる者)に対して看護を行った場合に、当該看護を受けた利用者に対し、1回の訪問につき8人の利用者を限度として、当該看護を受けた利用者の数に応じ、1日につき所定単位数を加算しているか(ただし、イからハまでのいずれかを算定している利用者については、算定しない)。</p>	いる・いない
	<p>注5 ホの医療連携体制加算(Ⅴ)については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労選択支援事業所に訪問させ、当該看護職員が認定特定行為業務従事者に喀痰吸引等に係る指導を行った場合に、当該看護職員1人に対し、1日につき500単位を加算しているか。</p>	いる・いない
	<p>注6 ヘの医療連携体制加算(Ⅵ)については、喀痰吸引等が必要な者に対して、認定特定行為業務従事者が、喀痰吸引等を行った場合に、1日につき100単位を加算しているか(ただし、イからニまでのいずれかを算定している利用者については、算定しない)。</p>	いる・いない

チェックポイント	根拠法令
<p>○医療連携体制加算（Ⅰ）から（Ⅵ）については、医療機関等との連携により、看護職員を指定就労選択支援事業所に訪問させ当該看護職員が障害者に対して看護の提供又は認定特定行為業務従事者に対し喀痰吸引等に係る指導を行った場合に評価を行うものである。</p> <p>ア 指定就労選択支援事業所は、あらかじめ医療連携体制加算に係る業務について医療機関等と委託契約を締結し、障害者に対する看護の提供又は認定特定行為業務従事者に対する喀痰吸引等に係る指導に必要な費用を医療機関に支払うこととする。このサービスは指定就労選択支援事業所として行うものであるから当該利用者の主治医から看護の提供又は喀痰吸引等に係る指導等に関する指示を受けること。この場合の指示については、利用者ごとに受けるとともに、その内容を書面で残すこと。なお、当該利用者の主治医以外の医師が主治医と十分に利用者に関する情報共有を行い、必要な指示を行うことができる場合に限り、主治医以外の医師の指示であっても差し支えない。</p> <p>イ 看護の提供においては、当該利用者の主治医の指示で受けた具体的な看護内容等を個別支援計画等に記載すること。また、当該利用者の主治医に対し、定期的に看護の提供状況等を報告すること。</p> <p>ウ 看護職員の派遣については、同一法人内の他の施設に勤務する看護職員を活用する場合も可能であるが、他の事業所の配置基準を遵守した上で、医師の指示を受けてサービスの提供を行うこと。</p> <p>エ 看護の提供又は喀痰吸引等に係る指導上必要となる衛生材料、医薬品等の費用は指定就労選択支援事業所が負担するものとする。なお、医薬品等が医療保険の算定対象となる場合は、適正な診療報酬を請求すること。（「特別養護老人ホーム等における療養の給付の取扱いについて」（平成 18 年 3 月 31 日付け保医発 0331002 号厚生労働省保険局医療課長通知）を参照のこと。）</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 8 の注 1</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 8 の注 2</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 8 の注 3</p> <p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 8 の注 4</p>
<p>○医療連携体制加算（Ⅰ）から（Ⅳ）について、看護職員 1 人が看護することが可能な利用数は、以下アからウにより取り扱うこと。</p> <p>ア 医療連携体制加算（Ⅰ）から（Ⅲ）における取扱い 医療連携体制加算（Ⅰ）から（Ⅲ）を算定する利用者全体で 8 人を限度とすること。</p> <p>イ 医療連携体制加算（Ⅳ）における取扱い 医療連携体制加算（Ⅳ）を算定する利用者全体で 8 人を限度とすること。</p> <p>ウ ア及びイの利用者数について、それぞれについて 8 人を限度に算定可能であること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 8 の注 5</p>
<p>○医療連携体制加算（Ⅵ）について、看護職員 1 人が看護することが可能な利用数は、医療連携体制加算（Ⅴ）又は（Ⅵ）を算定する利用者を合算して 3 人を限度とすること。なお、医療連携体制加算（Ⅰ）から（Ⅳ）に該当する利用者に対する看護は認められないこと。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 8 の注 6</p>
<p>○医療連携体制加算（Ⅳ）から（Ⅵ）における看護の提供時間は、看護職員の訪問時間を看護の提供時間として取り扱うものであり、また、この訪問時間は連続した時間である必要はなく、1 日における訪問時間を合算したものであること。</p>	

主眼事項	着 眼 点	自己評価
<p>9 送迎加算</p>	<p>注1 別に厚生労働大臣が定める送迎(平成24年厚生労働省告示第268号)を実施しているものとして市長に届け出た指定就労選択支援事業所において、利用者(当該指定就労選択支援等事業所と同一敷地内にあり、又は隣接する指定障害者支援施設を利用する施設入所者を除く。)に対して、その居宅等と指定就労選択支援事業所との間の送迎を行った場合に、片道につき所定単位数を加算しているか。</p> <p>イ 送迎加算(Ⅰ) 21単位 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 指定就労選択支援事業所が、当該事業所で行われる指定就労選択支援の利用につき、利用者の送迎を行った場合であること。 (2) 原則として、当該月において、1回の送迎につき、平均10人以上(ただし、利用定員が20人未満の事業所にあつては、1回の送迎につき、平均的に定員の100分の50以上)の利用者が利用していること。 (3) 原則として、当該月において、週3回以上の送迎を実施していること。</p> <p>ロ 送迎加算(Ⅱ) 10単位 イの(1)の基準に適合し、かつ、イの(2)又は(3)に掲げる基準のいずれかに適合すること。</p> <p>注2 指定就労選択支援事業所において行われる指定就労選択支援の利用につき、指定就労選択支援の所在する建物と同一の敷地内又は隣接する敷地内の建物との間で、指定就労選択支援事業所の利用者の送迎を実施している場合は、所定単位数の100分の70に相当する単位数を算定しているか。</p>	<p>いる・いない 非該当</p> <p>いる・いない 非該当</p>



主眼事項	着 眼 点	自己評価
10 在宅時生活支援サービス加算	<p>注 指定就労選択支援事業所が、居宅において支援を受けることを希望する利用者であって、当該支援を行うことが効果的であると市長が認めるものに対して、当該利用者の居宅において支援を行った場合に、1日につき300単位を加算しているか。</p>	<p>いる・いない 非該当</p>
11 福祉・介護職員等処遇改善加算	<p>当該基準に掲げる区分に従い、所定単位数を加算しているか。 ただし、いずれかの加算を算定している場合にあっては、その他の加算は算定しない。</p> <p>※令和8年6月から、福祉・介護職員等処遇改善加算が以下のように拡充</p> <p>①対象を、福祉・介護職員のみから障害福祉従事者に拡大。 ②上乗せの加算区分の新設（加算Ⅰロ、加算Ⅱロ）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生産性向上や協働化に取り組む事業者が対象</li> <li>・従来分は、加算Ⅰイ、加算Ⅱイ</li> </ul>	<p>いる・いない 非該当</p>

チェックポイント	根拠法令
<p>○居宅において支援を受けることを希望する者であって、かつ、当該支援を行うことが効果的であると市長が認める者に対し、当該就労選択支援事業所が費用を負担することで、在宅利用者の居宅に居宅介護事業所や重度訪問介護事業所に従事する者を派遣し、居宅での利用者の生活に関する支援を提供した場合に加算する。</p> <p>○居宅介護や重度訪問介護を利用している者であって、就労選択支援を居宅で利用する際に、支援を受けなければ居宅での利用が困難な場合に加算する。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 10 の注</p>
<p>○福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）（Ⅱ）を算定している場合は、事業所の職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）等について、インターネットの利用その他の適切な方法により公表していること。</p>	<p>平 18 厚告 523 別表第 11 の 2 の 11 の注</p>

(参考) 主な根拠法令等

区分	略号	法令等名
法	法	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（平成17年11月7日，法律第123号）
政令	施行令	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（平成18年1月25日，政令第10号）
省令	施行規則	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規則（平成18年2月28日，厚生労働省令第19号）
	平18厚令171	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9月29日，厚生労働省令第171号）
告示	平18厚告523	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（平成18年9月29日，厚生労働省告示第523号）
	平18厚告539	厚生労働大臣が定める一単位の単価（平成18年9月29日，厚生労働省告示第539号）
	平18厚告540	厚生労働大臣が定める離島その他の地域（平成18年9月29日，厚生労働省告示第540号）
	平18厚告543	厚生労働大臣が定める基準（平成18年9月29日，厚生労働省告示第543号）
	平18厚告544	指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等（平成18年9月29日，厚生労働省告示第544号）
	平18厚告545	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（平成18年9月29日，厚生労働省告示第545号）
	平18厚告550	厚生労働大臣が定める利用者の数の基準，従業者の員数の基準及び営業時間の時間数並びに所定単位数に乘じる割合（平成18年9月29日，厚生労働省告示第550号）
	平18厚告551	厚生労働大臣が定める施設基準（平成18年9月29日，厚生労働省告示第551号）
	平18厚告553	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第171条並びに第184条において準用する同令第22条及び第144条に規定する厚生労働大臣が定める者等（平成18年9月29日，厚生労働省告示第553号）
	平21厚告178	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に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成21年3月3日，厚生労働省告示第178号）
通知等	平18障発第1206001号	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員，設備及び運営に関する基準について（平成18年12月6日，障発第1206001号）
	平18障発第1031001号	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等の制定に伴う実施上の留意事項について（平成18年1月31日，障発第1031001号）
	平17障発第1020001号	障害者（児）施設における虐待の防止について（平成17年1月2日，障発第1020001号）
		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）
	平17障発0331第3号	就労選択支援の実施について（平成7年3月31日，障発0331第3号）
条例	平24条例52	鹿児島市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条例（平成24年12月25日，条例第52号）