**令和３年７月版**

| 主眼事項 | 着眼点 | 根拠法令 | 確認文書 | 備考・確認事項 | 点検結果 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 第１　基本方針 | （１）指定就労定着支援事業者は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画（個別支援計画）を作成し、これに基づき利用者に対して指定就労定着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定着支援を提供しているか。 | 法第43条平18厚令171第3条第1項 | 運営規程個別支援計画ケース記録 | →個別支援計画は別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、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定着支援の提供に努めているか。 | 平18厚令171第3条第2項 | 運営規程個別支援計画ケース記録 | →身体拘束の禁止は別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、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。 | 平18厚令171第3条第3項 | 運営規程研修計画、研修実施記録虐待防止関係書類 | 虐待研修実施　　　　　　 有・無→一般研修は別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労定着支援の事業は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、就労に向けた支援として障害者総合支援法施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）（規則）第6条の10の2に規定するものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者に対して、規則第6条の10の3に規定する期間にわたり、当該通常の事業所での就労の継続を図るために必要な当該通常の事業所の事業主、障害福祉サービス事業者等、医療機関その他の者との連絡調整その他の支援を適切かつ効果的に行っているか。◎障害者総合支援法施行規則第6条の10の２　法第５条第１５項に規定する厚生労働省令で定めるものは、生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援とする。◎障害者総合支援法施行規則第6条の10の３　法第５条第１５項に規定する厚生労働省令で定める期間は、３年間とする。 | 平18厚令171第206条の2平18厚令19第6条の10の2第6条の10の3 | 運営規程個別支援計画ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第２　人員に関する基準１　指定就労定着支援事業所の従業者の員数（１）就労定着支援員 | 指定就労定着支援事業所に置くべき従業者及びその員数は、次のとおりになっているか。指定就労定着支援事業所ごとに、常勤換算方法で、利用者の数を40で除した数以上となっているか。◎解釈通知第１３の１（１）就労定着支援員（基準第206 条の３第１項）就労定着支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を40で除した数以上でなければならないこと。ただし、一体的に運営する指定生活介護、指定自立訓練（機能訓練）、指定自立訓練（生活訓練）、指定就労移行支援、指定就労継続支援Ａ型、指定就労継続支援Ｂ型（以下第十三において「生活介護等」という。）の事業を行う事業所（以下「生活介護事業所等」という。）に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労移行支援員等の直接処遇に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労定着支援員に従事することができる。この場合においては、兼務を行う就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入することはできないものであるが、対面等による支援を行った上で、当該支援に係る内容を記載した報告書の提出を利用者等に対して行った場合は基本報酬を算定できる要件を満たすものとする。なお、就労定着支援員について、資格要件はないが、職場実習のあっせん、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。 | 法第43条第1項平18厚令171第206条の3第1項 | 勤務実績表出勤簿（タイムカード）従業員の資格証勤務体制一覧表利用者数（平均利用人数）が分かる書類（実績表等） | 利用者数　人常勤換算　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （２）サービス管理責任者 | ①　指定就労定着支援事業所ごとに、当該指定就労定着支援の事業の利用者の数（当該指定就労定着支援事業者が、生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援Ａ型又は就労継続支援Ｂ型（生活介護等）に係る指定障害福祉サービス事業者の指定を併せて受け、かつ、指定就労定着支援の事業と生活介護等に係る指定障害福祉サービスの事業とを同一の事業所において一体的に運営している場合にあっては、当該事業所において一体的に運営している指定就労定着支援の事業及び生活介護等に係る指定障害福祉サービスの事業の利用者の合計数。）に応じて、次に掲げる員数となっているか。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②　サービス管理責任者のうち、1人以上は、常勤となっているか。◎解釈通知第１３の１（２）サービス管理責任者（基準第206 条の３第２項）指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の１の（４）を参照されたい。なお、サービス管理責任者については、就労定着支援計画の作成及び提供した指定就労定着支援の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、サービス管理責任者と就労定着支援員とは異なる者でなければならない。また、サービス管理責任者は、指定就労定着支援事業所が生活介護事業所等と同一の事業所において一体的に運営を行っている場合には、それぞれの利用者の合計数に応じて、必要数を置くこととなる。◎解釈通知第４の１（４）サービス管理責任者（基準第50 条第１項第４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療養介護を行う観点から、適切な方法により、利用者の解決すべき課題を把握した上で、療養介護計画の作成及び提供した指定療養介護の客観的な評価等を行う者であり、指定療養介護事業所ごとに、利用者の数に応じて必要数を置くこととしたものである。 | 平18厚令171第206条の3第2項平18厚令171第206条の3第5項 | 勤務実績表出勤簿（タイムカード）従業員の資格証勤務体制一覧表利用者数（平均利用人数）が分かる書類（実績表等） | サービス管理責任者名　　　　　　　　◆勤務形態[ ] 常勤[ ] 非常勤届出から変更があるか | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （３）利用者数の算定 | 利用者の数は、前年度の平均値となっているか。ただし、新規に指定を受ける場合は、適切な推定数によっているか。 | 平18厚令171第206条の3第3項 | 利用者数（平均利用人数）が分かる書類（利用者名簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| （４）職務の専従 | 就労定着支援員及びサービス管理責任者は、専ら当該指定就労定着支援事業所の職務に従事する者となっているか。（ただし、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない。） | 平18厚令171第206条の3第4項 | 従業者の勤務実態の分かる書類（出勤簿等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ２　管理者＜療養介護準用＞ | 指定就労定着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。（ただし、指定就労定着支援事業所の管理上支障がない場合は、当該指定就労定着支援事業所の他の職務に従事させ、又は当該指定就労定着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。）◎解釈通知第１３の１（３）準用（基準第206 条の４）基準第51 条については、指定就労定着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。◎解釈通知第４の１(7)管理者（基準第51 条）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。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、特に当該指定療養介護事業所の管理業務に支障がないと認められる場合 | 平18厚令171第206条の4準用（第51条） | 管理者の雇用形態が分かる書類勤務実績表出勤簿（タイムカード）従業員の資格証勤務体制一覧表 | 氏名：兼務内容 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第３　設備に関する基準設備及び備品等 | 事業を行うために必要な広さの区画を有するとともに、指定就労定着支援の提供に必要な設備及び備品等が備えられているか。◎解釈通知第１３の２（１）事務室指定就労定着支援事業所には、事業の運営を行うために必要な面積を有する専用の事務室を設けることが望ましいが、間仕切りする等他の事業の用に供するものと明確に区分される場合は、他の事業と同一の事務室であっても差し支えない。なお、この場合に、区分がされていなくても業務に支障がないときは、指定就労定着支援の事業を行うための区画が明確に特定されていれば足りるものとする。（２）受付等のスペースの確保事務室又は指定就労定着支援の事業を行うための区画については、利用申込みの受付、相談、計画作成会議等に対応するのに適切なスペースを確保するものとし、相談のためのスペース等は利用者が直接出入りできるなど利用しやすい構造とする。（３）設備及び備品等指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援に必要な設備及び備品等を確保するものとする。ただし、他の事業所、施設等と同一敷地内にある場合であって、指定就労定着支援の事業又は当該他の事業所、施設等の運営に支障がない場合は、当該他の事業所、施設等に備え付けられた備品及び設備等を使用することができるものとする。なお、事務室又は区画、設備及び備品等については、必ずしも事業者が所有している必要はなく、貸与を受けているものであっても差し支えない。 | 平18厚令171第206条の5 | 平面図設備・備品等一覧表【目視】 | 指定内容と変更ないか区画の特定 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第４　運営に関する基準１　内容及び手続きの説明及び同意＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、支給決定障害者等が指定就労定着支援の利用の申込みを行ったときは、当該利用申込者に係る障害の特性に応じた適切な配慮をしつつ、当該利用申込者に対し、運営規程の概要、従業者の勤務体制、その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を記した文書を交付して説明を行い、当該指定就労定着支援の提供の開始について当該利用申込者の同意を得ているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３(1)　内容及び手続の説明及び同意（基準第９条）指定就労定着支援事業者は、利用者に対し適切な指定就労定着支援を提供するため、その提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者に対し、当該指定就労継続支援A型事業所の運営規程の概要、従業者の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況）等の利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項について、利用者の障害の特性に応じ、適切に配慮されたわかりやすい説明書やパンフレット等の文書を交付して懇切丁寧に説明を行い、当該事業所から指定居宅介護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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第9条第1項） | 重要事項説明書利用契約書 | 最新の重要事項説明書の確認実際使用されている物について確認重要事項記載事項[ ] 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[ ] 第三者評価の実施状況内容が運営規程と整合しているか※送迎加算を算定する場合は重要事項説明書に記載が必要 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第77条の規定に基づき書面の交付を行う場合は、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をしているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３(1)　内容及び手続の説明及び同意（基準第９条）　　なお、利用者及び指定就労定着支援事業所双方の保護の立場から書面によって確認することが望ましいものである。また、利用者との間で当該指定就労定着支援の提供に係る契約が成立したときは、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮をもって、社会福祉法（昭和26 年法律第45 号）第77 条第１項の規定に基づき、①　当該事業の経営者の名称及び主たる事務所の所在地②　当該事業の経営者が提供する指定就労定着支援の内容③　当該指定就労定着支援の提供につき利用者が支払うべき額に関する事項④　指定就労定着支援の提供開始年月日⑤　指定就労定着支援に係る苦情を受け付けるための窓口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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第9条第2項） | 重要事項説明書利用契約書その他利用者に交付した書面 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ２　契約支給量の報告等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供するときは、当該指定就労定着支援の内容、契約支給量、その他の必要な事項（受給者証記載事項）を支給決定障害者等の受給者証に記載しているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３(２)①　契約支給量等の受給者証への記載指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に係る契約が成立した時は、利用者の受給者証に当該事業者及びその事業所の名称、当該指定就労定着支援の内容、当該事業者が当該利用者に提供する月当たりの指定居宅介護の提供量（契約支給量）、契約日等の必要な事項を記載すること。なお、当該契約に係る指定就労定着支援の提供が終了した場合にはその年月日を、月途中で終了した場合には当該月で既に提供した指定就労定着支援の量を記載することとしたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第10条第1項) | 受給者証の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）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いないか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第10条第2項)  | 受給者証の写し契約内容報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の利用に係る契約をしたときは、受給者証記載事項その他の必要な事項を市町村に対し遅滞なく報告しているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３(２)③　市町村への報告同条第３項は、指定居宅介護事業者は、①の規定による記載をした場合 に、遅滞なく市町村に対して、当該記載事項を報告することとしたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第10条第3項) | 契約内容報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労定着支援事業者は、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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第10条第4項) | 受給者証の写し契約内容報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ３　提供拒否の禁止＜居宅介護準用＞ | 　指定就労定着支援事業者は、正当な理由がなく指定就労定着支援の提供を拒んでいないか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第１０の３（１）提供の拒否の禁止（基準第184条で準用する基準第11条）指定就労定着支援事業者は、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、①　当該事業所の現員からは利用申込みに応じきれない場　合②　当該事業所の運営規程において主たる対象とする障害の種類を定めている場合であって、これに該当しない者から利用申込みがあった場合、その他利用申込者に対し自ら適切な指定就労定着支援を提供することが困難な場合③　入院治療が必要な場合である。 | 平18厚令171第206条の12準用（第11条） | 適宜必要と認める資料 | 提供拒否事例の有無□有□無有の場合の理由※ｻｰﾋﾞｽ提供困難時の対応も確認 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ４　連絡調整に対する協力＜居宅介護準用＞ | 　指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の利用について市町村又は一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者が行う連絡調整に、できる限り協力しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第12条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ５　サービス提供困難時の対応＜居宅介護準用＞ |  指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所の通常の事業の実施地域等を勘案し、利用申込者に対し自ら適切な指定就労定着支援を提供することが困難であると認めた場合は、適当な他の指定就労定着支援事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（５）サービス提供困難時の対応（基準第13条）指定就労定着支援事業者は、基準第11条の正当な理由により、利用申込者に対し自ら適切な指定就労定着支援を提供することが困難であると認めた場合には、基準第13条の規定により、適当な他の指定就労定着支援事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならないものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第13条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ６　受給資格の確認＜居宅介護準用＞ | 　指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供を求められた場合は、その者の提示する受給者証によって、支給決定の有無、支給決定の有効期間、支給量等を確かめているか。 | 平18厚令171第206条12準用（第14条） | 受給者証の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ７　訓練等給付費の支給の申請に係る援助＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、就労定着支援に係る支給決定を受けていない者から利用の申込みがあった場合は、その者の意向を踏まえて速やかに訓練等給付費の支給の申請が行われるよう必要な援助を行っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第15条第1項） | 適宜必要と認める資料 | 支給決定を受けていない者からの申込事例[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、就労定着支援に係る支給決定に通常要すべき標準的な期間を考慮し、支給決定の有効期間の終了に伴う訓練等給付費の支給申請について、必要な援助を行っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第15条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ８　心身の状況等の把握＜居宅介護準用＞ | 　指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に当たっては、利用者の心身の状況、その置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第16条） | アセスメント記録ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ９　指定障害福祉サービス事業者等との連携等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供するに当たっては、地域及び家庭との結びつ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ているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第17条第1項） | 個別支援計画ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供の終了に際しては、利用者又はその家族に対して適切な援助を行うとともに、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第17条第2項） | 個別支援計画ケース記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 10　身分を証する書類の携行 | 指定就労定着支援事業者は、従業者に身分を証する書類を携行させ、初回訪問時及び利用者又はその家族から求められたときは、これを提示すべき旨を指導しているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（８）身分を証する書類の携行（基準第18 条）利用者が安心して指定就労定着支援の提供を受けられるよう、指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業所の従業者に身分を明らかにする証書や名札等を携行させ、初回訪問時及び利用者又はその家族から求められたときは、これを提示すべき旨を指導しなければならないこととしたものである。なお、この証書等には、当該指定就労定着支援事業所の名称、当該従業者の氏名を記載するものとし、当該従業者の写真の貼付や職能の記載を行うことが望ましい。 | 平18厚令171第206条の12準用（第18条） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 11　サービスの提供の記録 | （１）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供した際は、当該指定就労定着支援の提供日、内容その他必要な事項を、指定就労定着支援の提供の都度、記録しているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（９）サービスの提供の記録（基準第19 条）①　記録の時期基準第19条第１項は、利用者及び指定就労定着支援事業者が、その時点での指定就労定着支援の利用状況等を把握できるようにするため、指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供した際には、当該指定就労定着支援の提供日、提供したサービスの具体的内容（例えば、身体介護と家事援助の別等）、実績時間数、利用者負担額等の利用者へ伝達すべき必要な事項を、後日一括して記録するのではなく、サービスの提供の都度記録しなければならないこととしたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第19条第1項） | サービス提供の記録 | 報酬請求と合致 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、(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定着支援を提供したことについて確認を受けているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（９）サービスの提供の記録（基準第19 条）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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第19条第2項） | サービス提供の記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 12　指定就労定着支援事業者が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＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者が、指定就労定着支援を提供する支給決定障害者等に対して金銭の支払を求めることができるのは、当該金銭の使途が直接利用者の便益を向上させるものであって、当該支給決定障害者等に支払を求めることが適当であるものに限られているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（１０）（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）指定就労定着支援事業者は、基準第21条第１項から第３項に規定する額の他曖昧な名目による不適切な費用の徴収を行うことはできないこととしたものであるが、利用者の直接便益を向上させるものについては、次の要件を満たす場合に、利用者等に金銭の支払を求めることは差し支えないものである。①　指定就労定着支援のサービス提供の一環として行われるものではないサービスの提供に要する費用であること。②　利用者等に求める金額、その使途及び金銭の支払を求める理由について記載した書面を利用者に交付し、説明を行うとともに、当該利用者の同意を得ていること。 | 平18厚令171第206条の12準用（第20条第1項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）(1)の規定により金銭の支払を求める際は、当該金銭の使途及び額並びに支給決定障害者等に金銭の支払を求める理由について書面によって明らかにするとともに、支給決定障害者等に対し説明を行い、その同意を得ているか。（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18厚令171第206条の12準用（第20条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 13　利用者負担額等の受領＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を提供した際は、支給決定障害者等から当該指定就労定着支援に係る利用者負担額の支払を受けているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（１１）①　利用者負担額の受領基準第21 条第１項は、指定就労定着支援事業者は、法定代理受領サービスとして提供される指定就労定着支援についての利用者負担額として、法第29条第３項第２号に規定する政令で定める額（政令で定める額よりも、サービス提供に要した費用の１割相当額の方が低い場合は、１割相当額）の支払を受けなければならないことを規定したものである。なお、法第31条の規定により、介護給付費等の額の特例の適用を受ける場合は、市町村が定める額を利用者負担額とする。 | 平18厚令171第206条の12準用（第21条第1項） | 請求書領収書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、法定代理受領を行わない指定就労定着支援を提供した際は、支給決定障害者等から当該指定就労定着支援に係る指定障害福祉サービス等費用基準額の支払を受けているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（１１）②　法定代理受領を行わない場合同条第２項は、指定就労定着支援事業者が法定代理受領を行わない指定就労定着支援を提供した際には、利用者から、利用者負担額のほか、当該指定就労定着支援につき法第29 条第３項第１号に規定する厚生労働大臣が定める基準により算定した費用の額（その額が現に当該就労定着支援に要した費用（法第29 条第１項に規定する特定費用を除く。）の額を超えるときは、当該就労定着支援に要した費用の額）の支払を受けるものとしたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第21条第2項） | 請求書領収書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、（１）及び（２)の支払を受ける額のほか、支給決定障害者等の選定により通常の事業の実施地域以外の地域において指定就労定着支援を提供する場合に、支給決定障害者等から受けることのできる、それに要した交通費の額の支払いを受けているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（１１）③　交通費の受領同条第３項は、指定就労定着支援の提供に関して、前２項の支払を受ける額のほか、利用者の選定により通常の事業の実施地域以外の地域の居宅において指定就労定着支援を行う場合の交通費（移動に要する実費）の支払を利用者から受けることができることとしたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第21条第3項） | 請求書領収書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労定着支援事業者は、（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等に対し交付しているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（１１）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 | 平18厚令171第206条の12準用（第21条第4項） | 領収書 | 口座引落の場合の交付時期と方法 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）指定就労定着支援事業者は、（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、支給決定障害者等に対し、当該サービスの内容および費用について説明を行い、支給決定障害者等の同意を得ているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第３の３（１１）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ることとしたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第21条第5項） | 重要事項説明書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 14　利用者負担額に係る管理＜居宅介護準用＞ | 指定就労定着支援事業者は、支給決定障害者等の依頼を受けて、当該支給決定障害者等が同一の月に当該指定就労定着支援事業者が提供する指定就労定着支援及び他の指定障害福祉サービス等を受けたときは、当該指定就労定着支援及び他の指定障害福祉サービス等に係る指定障害福祉サービス等費用基準額から当該指定就労定着支援及び他の指定障害福祉サービス等につき法第29条第3項（法第31条の規定により読み替えて適用される場合を含む。）の規定により算定された介護給付費又は訓練等給付費の額を控除した額の合計額（利用者負担額合計額）を算定しているか。この場合において、当該指定就労定着支援事業者は、利用者負担額合計額を市町村に報告するとともに、当該支給決定障害者等及び当該他の指定障害福祉サービス等を提供した指定障害福祉サービス事業者等に通知しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用(第22条) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 15　訓練等給付費の額に係る通知等 | （１）指定就労定着支援事業者は、法定代理受領により市町村から指定就労定着支援に係る訓練等給付費の支給を受けた場合は、支給決定障害者等に対し、当該支給決定障害者等に係る訓練等給付費の額を通知しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第23条第1項） | 通知の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、法定代理受領を行わない指定就労定着支援に係る費用の支払を受けた場合は、その提供した指定就労定着支援の内容、費用の額その他必要と認められる事項を記載したサービス提供証明書を支給決定障害者等に対して交付しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第23条第2項） | サービス提供証明書の写し |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 16　指定就労定着支援の取扱方針＜療養介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、就労定着支援計画に基づき、利用者の心身の状況等に応じて、その者の支援を適切に行うとともに、指定就労定着支援の提供が漫然かつ画一的なものとならないように配慮しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第57条第1項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業所の従業者は、指定就労定着支援の提供に当たっては、懇切丁寧を旨とし、利用者又はその家族に対し、支援上必要な事項について、理解しやすいように説明を行っているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第４の３(6)指定就労定着支援の取扱方針（基準第57条）①　基準第57条第２項に規定する支援上必要な事項とは、指定就労定着支援計画の目標及び内容のほか、行事及び日課等も含むものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第57条第2項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、その提供する指定就労定着支援の質の評価を行い、常にその改善を図っているか。◎解釈通知第１３の３（７）準用◎解釈通知第４の３(6) 指定就労定着支援の取扱方針（基準第57条）②　同条第３項は、指定就労定着支援事業者は、自らその提供する指定就労定着支援の質の評価を行うことはもとより、第三者による外部評価の導入を図るよう努め、常にサービスを提供する事業者としての質の改善を図らなければならないこととしたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第57条第3項)  | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 17　就労定着支援計画の作成等＜療養介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定就労定着支援に係る個別支援計画（就労定着支援計画）の作成に関する業務を担当させているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第４の３(7)就労定着支援計画の作成等（基準第58条）②サービス管理責任者の役割サービス管理責任者は、指定特定相談支援事業者等が作成したサービス等利用計画を踏まえて、当該指定就労定着支援事業所以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて、就労定着支援計画の原案を作成し、以下の手順により就労定着支援計画に基づく支援を実施するものである。ア　利用者に対する指定就労定着支援の提供に当たる担当者を招集して行う会議を開催し、就労定着支援計画の原案について意見を求めることイ　当該就労定着支援計画の原案の内容について、利用者及びその家族に対して説明し、文書により当該利用者の同意を得ることウ　利用者へ当該就労定着支援計画を交付することエ　当該就労定着支援計画の実施状況の把握及び就労定着支援計画の見直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、必要に応じて就労定着支援計画の変更を行う必要があること。）を行うこと | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第1項) | 個別支援計画サービス管理責任者が個別支援計画を作成していることが分かる書類 | 未作成減算あり施設外就労・施設外支援を提供する場合は個別支援計画に位置づけが必要 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握（アセスメント）を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第2項) | 個別支援計画アセスメント及びモニタリングを実施したことが分かる記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）アセスメントに当たっては、利用者に面接して行なっているか。　　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、理解を得ているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第3項) | アセスメントを実施したことが分かる記録面接記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定就労定着支援の目標及びその達成時期、指定就労定着支援を提供する上での留意事項等を記載した就労定着支援計画の原案を作成しているか。　　この場合において、当該指定就労定着支援事業所が提供する指定就労定着支援以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて就労定着支援計画の原案に位置付けるよう努めているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第4項) | 個別支援計画の原案他サービスとの連携状況が分かる書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成に係る会議を開催し、就労定着支援計画の原案の内容について意見を求めているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第5項) | サービス担当者会議の記録 | テレビ電話装置等の活用可 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）サービス管理責任者は、就労定着支援計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得ているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第6項) | 個別支援計画 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （７）サービス管理責任者は、就労定着支援計画を作成した際には、当該就労定着支援計画を利用者に交付しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第7項) | 利用者に交付した記録個別支援計画 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （８）サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成後、就労定着支援計画の実施状況の把握（モニタリング（利用者についての継続的なアセスメントを含む。））を行うとともに、少なくとも6月に1回以上、就労定着支援計画の見直しを行い、必要に応じて就労定着支援支援計画の変更を行っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第8項) | 個別支援計画アセスメント及びモニタリングに関する記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （９）サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及びその家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行っているか。①　定期的に利用者に面接すること。②　定期的にモニタリングの結果を記録すること。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第9項) | モニタリング記録面接記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （10）就労定着支援計画に変更のあった場合、(2)から(7)に準じて取り扱っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第58条第10項) | (2)から(7)に掲げる確認資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 18　サービス管理責任者の責務 | サービス管理責任者は、就労移行支援計画の作成等のほか、次に掲げる業務を行っているか。①　利用申込者の利用に際し、その者に係る指定障害福祉サービス事業者等に対する照会等により、その者の心身の状況、当該指定就労定着支援事業所以外における指定障害福祉サービス等の利用状況等を把握すること。②　利用者の心身の状況、その置かれている環境等に照らし、利用者が地域において自立した日常生活又は社会生活を継続して営むことができるよう必要な支援を行うこと。③　他の従業者に対する技術指導及び助言を行うこと。 | 平18厚令171第206条の6 | 個別支援計画アセスメント及びモニタリングに関する記録サービス提供の記録他の従業者に指導及び助言した記録 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 19　実施主体 | 指定就労定着支援事業者は、過去3年間において平均1人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者となっているか。◎解釈通知第１３の３（２）実施主体（基準第206 条の７）指定就労定着支援事業者は、生活介護事業所等に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去３年間において平均１人以上通常の事業所に新たに障害者を雇用させている場合に、実施主体としての要件を満たすこととなり、就労定着支援の事業者指定は事業所単位で実施することとなる。また、生活介護事業所等の事業運営が３年に満たない場合であっても、生活介護事業所等の利用を経て通常の事業所に雇用された者が３人以上いる場合には、指定就労定着支援の実施主体としての要件を満たすこととする。なお、当該指定は次期更新の際まで有効なものであり、就労定着支援の指定を受けた後、毎年この要件を満たすことが必要となるものではなく、指定の更新の際に、当該就労定着支援事業所が指定基準を満たしているかどうかを確認することになる。 | 平18厚令171第206条の7 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 20　相談及び援助＜療養介護準用＞ | 指定就労定着支援事業者は、常に利用者の心身の状況、その置かれている環境等の的確な把握に努め、利用者又はその家族に対し、その相談に適切に応じるとともに、必要な助言その他の援助を行っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第60条) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 21　職場への定着のための支援の実施 | （１）指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を提供しているか。◎解釈通知第１３の３（３）①　指定就労定着支援の実施にあたっては、利用者の就労の継続を図るため、利用者を雇用する事業主、指定障害福祉サービス事業者や医療機関等の関係機関と連絡調整及び連携を行うこととしている。指定就労定着支援事業者は、利用者に関わる他の関係機関を主体的に把握して適宜情報共有し、就労定着に向けた支援について方向性の確認共有や役割分担を行うなど、地域における関係機関間のネットワークを構築して支援を行うことが望ましい。なお、支援の方向性について、確認共有等を行うためには、利用者の意向や他の関係機関の助言等を十分踏まえる必要があり、そのためには利用者を中心として、他の関係機関等を招いたケース会議を行うことが望ましい。その際、他の関係機関との利用者の個人情報等の共有等にあたっては、予め書面にて利用者の同意を得るなどの適切な手続きを経ることに留意すること。また、就労定着支援の支援期間は最大３年間となるが、指定就労定着支援事業所は支援期間が終了するまでに、利用者が日常生活又は社会生活の課題に対して対処できるように支援していく必要があり、支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指していくことが重要である。ただし、支援期間を越えても引き続き支援が必要であると指定就労定着支援事業所が判断した場合、就労定着に向けた取組を継続することは差し支えない。また、支援終了後において、本人、事業主、関係機関等から障害者の就労定着のための必要な協力が求められた場合には、関係機関と協力して対応するよう努めなければならない。なお、就労定着実績体制加算は、この支援を実施することを促すために設けることとしていることに留意すること。 | 平18厚令171第206条の8第1項 | 適宜必要と認める資料 | 支援の内容連絡調整を行っている相手先 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当たっては、１月に１回以上、当該利用者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法により行うとともに、１月に１回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問することにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。◎解釈通知第１３の３（３）②　利用者に対する職場への定着のための支援については、利用者との対面又はテレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法による支援を月１回以上行うことを要件としており、本人の状況を把握する中で、課題が生じた場合には、就労定着支援員が本人に代わって課題を解決するのではなく、支援期間終了後を見据え、利用者本人自らが課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援することが重要である。なお、テレビ電話装置等を用いる方法その他の対面に相当する方法による支援を行う場合は、双方向コミュニケーションが図れること、利用者の外形的な状態が確認できること、双方向コミュニケーションにおいてリアルタイムに対応できること、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮を行うことに留意した方法で支援を行うこと。また、厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等に対応していること。また、利用者を雇用する事業主に対しては、月１回以上、職場での利用者の状況を把握することを努力義務としている。利用者の中には、障害を開示せずに就職する場合があり、就労定着支援員が事業主に接触できない場合もあるため努力義務としたところであるが、就労定着支援においては、職場における利用者の状況を確認し、就労定着にかかる課題を把握した上で、利用者を雇用した事業主に対して障害特性について理解を促すこと等も求められるため、障害非開示での就職のような、特段の合理的な理由がある場合を除いては、月１回以上の事業主の訪問を可能な限り行うことが求められる。なお、指定就労定着支援事業者が、指定就労定着支援を行った日の属する月において、利用者等に対し、当該月における当該利用者に対する支援の内容を記載した報告書の提供を１回以上行わなかった場合には、当該利用者に対する当該月の就労定着支援の基本報酬は算定できないこととなるので留意すること。③　就労定着支援は、支援期間終了後を見据え、支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指しているものであるが、仮に、支援期間が終了するまでに解決しがたい具体的な課題が見込まれ、引き続き一定期間にわたる支援が必要な場合には、当該支援の必要性について十分に精査し、利用者と調整した上で、障害者就業・生活支援センターや地方自治体が設置する就労支援機関等（以下「障害者就業・生活支援センター等」という。）に対し、支援終了後の継続的な支援を依頼すること。この場合、支援終了後の継続的な支援の必要性を精査せず、支援期間が終了したことをもって一律に引継ぐといったことがないようにするとともに、引継ぎ先の業務に支障がないよう、支援終了の少なくとも３月以上前には、障害者就業・生活支援センター等に対して当該利用者等の状況や具体的な課題等支援に必要な情報を本人の了解の下で伝達すること。 | 平18厚令171第206条の8第2項 | 適宜必要と認める資料 | 支援頻度確認職場訪問の状況確認 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 22　サービス利用中に離職する者への支援 | 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に雇用された通常の事業所を離職する利用者であって、当該離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者その他の関係者と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者その他の関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行っているか。 | 平18厚令171第206条の9 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 23　支給決定障害者等に関する市町村への通知＜居宅介護準用＞ | 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を受けている支給決定障害者等が偽りその他不正な行為によって訓練等給付費の支給を受け、又は受けようとしたときは、遅滞なく、意見を付してその旨を市町村に通知しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用(第29条) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 24　管理者の責務＜療養介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業所の管理者は、当該指定就労定着支援事業所の従業者及び業務の管理その他の管理を一元的に行っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第66条第1項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業所の管理者は、当該就労定着支援事業所の従業者に指定障害福祉サービス基準第12章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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第66条第2項) | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 25　運営規程 | 指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所ごとに、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する運営規程を定めてあるか。①　事業の目的及び運営の方針②　従業者の職種、員数及び職務の内容③　営業日及び営業時間④　指定就労定着支援の提供方法及び内容並びに支給決定障害者から受領する費用の種類及びその額⑤　通常の事業の実施地域⑥　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⑦　虐待の防止のための措置に関する事項⑧　その他運営に関する重要事項◎解釈通知第１３の３（５）運営規程（基準第206 条の10）指定就労定着支援事業所の適正な運営及び利用者に対する適切な指定就労定着支援の提供を確保するため、基準第206条の10第１号から第８号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定就労定着支援事業所ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。①　通常の事業の実施地域（第５号）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こと。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないものであること。②　事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類（第６号）指定就労定着支援事業者は、障害の種類にかかわらず利用者を受け入れることを基本とするが、サービスの専門性を確保するためやむを得ないと認められる場合においては、事業の主たる対象とする障害の種類を特定して事業を実施することも可能であること。③　虐待の防止のための措置に関する事項(第７号)虐待の防止のための措置については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成23 年法律第79 号)において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定就労定着支援事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。具体的には、ア　虐待の防止に関する責任者の選定イ　成年後見制度の利用支援ウ　苦情解決体制の整備エ　従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施(研修方法や研修計画など)等を指すものであること。④　その他運営に関する重要事項（第８号）障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成29 年厚生労働省告示第116 号）第二の三に規定する地域生活支援拠点等である場合は、その旨を規定し、「地域生活支援拠点等の整備促進について」（平成29 年7月7日付け障障発0707 第1 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）の２の（１）で定める拠点等の必要な機能のうち、満たす機能を明記すること。◎解釈通知第３の３（20）運営規程（基準第31条）①従業者の職種、員数及び職務の内容（第２号）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、「○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。）。　⑥虐待の防止のための措置に関する事項（第８号）「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。具体的には、ア 虐待の防止に関する責任者の選定イ 成年後見制度の利用支援ウ 苦情解決体制の整備エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画など）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）。 | 平18厚令171第206条の10 | 運営規程 | 変更がある場合は変更届けが提出されているか（人員のみなら４月１日で可）虐待別項目 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 26　勤務体制の確保等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、利用者に対し、適切な指定就労定着支援を提供できるよう、指定就労定着支援事業所ごとに、従業者の勤務体制を定めているか。◎解釈通知第１３の３の（７）準用◎解釈通知第３の３の（２２）（22）勤務体制の確保等（基準第33 条）勤務体制等について規定したものであるが、次の点に留意する必要がある。①　基準第33 条第１項は、指定居宅介護事業所ごとに、原則として月ごとの勤務表を作成し、従業者については、日々の勤務時間、職務の内容、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係、サービス提供責任者である旨等を明確にすることを定めたものであること。②　同条第２項は、当該指定居宅介護事業所の従業者によって指定居宅介護を提供するべきことを規定したものであるが、指定居宅介護事業所の従業者とは、雇用契約その他の契約により、当該事業所の管理者の指揮命令下にある従業者を指すものであること。③　同条第３項は、当該指定居宅介護事業所の従業者の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居宅介護事業所内の研修への参加の機会を計画的に確保することとしたものであること。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務づけられていることを踏まえ、規定したものである。指定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。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。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構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。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、従業者に周知・啓発すること。ｂ　相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、従業者に周知すること。なお、パワーハラスメント防止のための指定居宅介護事業者の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）附則第３条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の２第１項の規定により、中小企業（資本金が３億円以下又は常時使用する従業員の数が300 人以下の企業）は、令和４年４月１日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。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。 | 平18厚令171第206条の12準用(第33条第1項) | 従業者の勤務表 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 26-2　業務継続計画の策定等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定就労定着支援の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３（23）業務継続計画の策定等（基準第33条の２）①　基準第33条の２は、指定就労定着支援事業者は、感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続して指定就労定着支援の提供を受けられるよう、指定就労定着支援の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、従業者に対して、必要な研修及び訓練（シミュレーション）を実施しなければならないこととしたものである。なお、業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、基準第33条の２に基づき指定就労定着支援事業者に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。また、感染症や災害が発生した場合には、従業者が連携して取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。なお、業務継続計画の策定等に係る義務付けの適用に当たっては、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令（令和３年厚生労働省令第10号。以下「令和３年改正省令」という。）附則第３条において、３年間の経過措置を設けており、令和６年３月31日までの間は、努力義務とされている。 | 平18厚令171第206条の12準用（第33条の2第1項） |  | 令和６年３月３１日まで努力義務業務継続計画[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的に実施しているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３（23）業務継続計画の策定等（基準第33条の２）②　業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。なお、各項目の記載内容については、「障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」及び「障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」を参照されたい。また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定すること。なお、感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。ア 感染症に係る業務継続計画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）ｂ 初動対応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）イ 災害に係る業務継続計画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）ｂ 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）ｃ 他施設及び地域との連携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。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。④　訓練（シミュレーション）においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、指定就労定着支援事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践する支援の演習等を定期的（年１回以上）に実施するものとする。なお、感染症の業務継続計画に係る訓練については、感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。 | 平18厚令171第206条の12準用（第33条の2第2項） |  | 年１回以上の研修[ ] 有[ ] 無年１回以上の訓練[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 27　衛生管理等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、従業者の清潔の保持及び健康状態について、必要な管理を行っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用(第34条第1項) | 衛生管理に関する書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所の設備及び備品等について、衛生的な管理に努めているか。 | 平18厚令171第206条の12準用(第34条第2項) | 衛生管理に関する書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業所において感染症が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる措置を講じているか。①　当該指定就労定着支援事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会(テレビ電話装置その他の情報通信機器(以下「テレビ電話装置等」という。)を活用して行うことができるものとする。)を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②　当該指定就労定着支援事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。③　当該指定就労定着支援事業所において、従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的に実施すること。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３（24）衛生管理等（基準第34 条）①　基準第34 条第１項及び第２項は、指定就労定着支援事業者は、従業者の清潔の保持及び健康状態の管理並びに指定就労定着支援事業所の設備及び備品等の衛生的な管理に努めるべきことを規定したものである。特に、指定就労定着支援事業者は、従業者が感染源となることを予防し、また従業者を感染の危険から守るため、手指を洗浄するための設備や使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じる必要がある。②　同条第３項に規定する感染症が発生し、又はまん延しないように講ずべき措置については、具体的には次のアからウまでの取扱いとすること。各事項について、同項に基づき指定就労定着支援事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。なお、感染症の予防及びまん延の防止のための措置に係る義務付けの適用に当たっては、令和３年改正省令附則第４条において、３年間の経過措置を設けており、令和６年３月31 日までの間は、努力義務とされている。ア　感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会当該指定就労定着支援事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会（以下「感染対策委員会」という。）であり、感染対策の知識を有する者を含む、幅広い職種により構成することが望ましく、特に、感染症対策の知識を有する者については外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい。構成メンバーの責任及び役割分担を明確にするとともに、専任の感染対策を担当する者（以下「感染対策担当者」という。）を決めておくことが必要である。感染対策委員会は、利用者の状況など指定就労定着支援事業所の状況に応じ、おおむね６月に１回以上、定期的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。感染対策委員会は、テレビ電話装置等（リアルタイムでの画像を介したコミュニケーションが可能な機器をいう。以下同じ。）を活用して行うことができるものとする。ただし、障害のある者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。この際、厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等を遵守すること。なお、感染対策委員会は、他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。また、指定就労定着支援事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。イ　感染症の予防及びまん延の防止のための指針当該指定就労定着支援事業所における「感染症の予防及びまん延の防止のための指針」には、平常時の対策及び発生時の対応を規定する。平常時の対策としては、指定就労定着支援事業所内の衛生管理（環境の整備等）、支援にかかる感染対策（手洗い、標準的な予防策）等、発生時の対応としては、発生状況の把握、感染拡大の防止、医療機関や保健所、市町村における事業所関係課等の関係機関との連携、行政等への報告等が想定される。また、発生時における指定就労定着支援事業所内の連絡体制や上記の関係機関への連絡体制を整備し、明記しておくことも必要である。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。ウ　感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練従業者に対する「感染症の予防及びまん延の防止のための研修」の内容は、感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、当該指定就労定着支援事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的な支援の励行を行うものとする。職員教育を組織的に浸透させていくためには、当該指定就労定着支援事業所が定期的な教育（年１回以上）を開催するとともに、新規採用時には感染対策研修を実施することが望ましい。また、研修の実施内容についても記録することが必要である。なお、研修の実施は、厚生労働省「障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染対策マニュアル」等を活用するなど、指定就労定着支援事業所内で行うものでも差し支えなく、当該指定就労定着支援事業所の実態に応じ行うこと。また、平時から、実際に感染症が発生した場合を想定し、発生時の対応について、訓練（シミュレーション）を定期的（年１回以上）に行うことが必要である。訓練においては、感染症発生時において迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、指定就労定着支援事業所内の役割分担の確認や、感染対策をした上での支援の演習などを実施するものとする。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。 | 平18厚令171第206条の12準用(第34条第3項) | 衛生管理に関する書類 | 令和６年３月３１日までは努力義務おおむね３ヶ月に１回の感染対策委員会の開催[ ] 有[ ] 無指針の整備[ ] 有[ ] 無年間２回以上の研修[ ] 有[ ] 無年間２回以上の訓練[ ] 有[ ] 無従業者の健康診断実施状況入浴ｻｰﾋﾞｽの有無[ ] 有[ ] 無有の場合、浴槽の消毒・検査状況 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 28　掲示＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、従業者の勤務の体制その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を掲示しているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用（25）掲示(基準第35 条)①　基準第35条第１項は、指定就労定着支援事業者は、運営規程の概要、従業者の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況）等の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を指定就労定着支援事業所の見やすい場所に掲示することを規定したものであるが、次に掲げる点に留意する必要がある。ア　指定就労定着支援事業所の見やすい場所とは、重要事項を伝えるべき利用者又はその家族等に対して見やすい場所のことであること。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就労定着支援事業所内に備え付けることで同条第１項の掲示に代えることができることを規定したものである。 | 平18厚令171第206条の12準用(第35条第1項) | 事業所の掲示物 | 苦情対応方法・利用料の掲示もあるか※利用料はH18. 9.29厚告545参照 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、前項に規定する事項を記載した書面を当該指定居宅介護事業所に備え付け、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。 | 平18厚令171第206条の12準用(第35条第2項) | 事業所の掲示物 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 29　秘密保持等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業所の従業者及び管理者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしていないか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３(27)（27）秘密保持等（基準第36条）①　基準第36条第１項は、指定就労定着支援事業所の従業者及び管理者に、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密の保持を義務付けたものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第36条第1項） | 従業者及び管理者の秘密保持誓約書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、従業者及び管理者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３(27)（27）秘密保持等（基準第36条）②　同条第２項は、指定就労定着支援事業者に対して、過去に当該指定就労定着支援事業所の従業者及び管理者であった者が、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう必要な措置を取ることを義務付けたものであり、具体的には、指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業所の従業者等が、従業者等でなくなった後においてもこれらの秘密を保持すべき旨を、従業者との雇用時等に取り決めるなどの措置を講ずべきこととするものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第36条第2項） | 従業者及び管理者の秘密保持誓約書その他必要な措置を講じたことが分かる文書（就業規則等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、他の指定就労定着支援事業者等に対して、利用者又はその家族に関する情報を提供する際は、あらかじめ文書により当該利用者又はその家族の同意を得ているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３(27)（27）秘密保持等（基準第36条）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、指定就労定着支援事業者等は、あらかじめ、文書により利用者又はその家族から同意を得る必要があることを規定したものであるが、この同意は、サービス提供開始時に利用者及びその家族から包括的な同意を得ておくことで足りるものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第36条第3項） | 個人情報同意書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 30　情報の提供等＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援を利用しようとする者が、適切かつ円滑に利用することができるように、当該指定就労定着支援事業者が実施する事業の内容に関する情報の提供を行うよう努めているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第37条第1項） | 情報提供を行ったことが分かる書類（パンフレット等） |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援事業者について広告をする場合においては、その内容が虚偽又は誇大なものとなっていないか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第37条第2項） | 事業者のＨＰ画面・パンフレット |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 31　利益供与等の禁止＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しくは他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者に対し、利用者又はその家族に対して当該指定就労定着支援事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与していないか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３（２８）①　基準第38条第１項は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等による障害福祉サービス事業者等の紹介が公正中立に行われるよう、指定就労定着支援事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等に対し、利用者に対して当該指定就労定着支援事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与してはならない旨を規定したものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第38条第1項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しくは他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受していないか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３（２８）②　同条第２項は、利用者による一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等の選択が公正中立に行われるよう、指定就労定着支援事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等から、当該事業所を利用する利用者やサービス提供が終了した利用者等を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならない旨を規定したものである。 | 平18厚令171第206条の12準用（第38条第2項） | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 32　苦情解決＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関する利用者又はその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じているか。解釈通知第１２の３(２)準用◎解釈通知第３の３(29)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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第39条第1項） | 苦情受付簿重要事項説明書契約書事業所の掲示物 | 苦情対応マニュアル[ ] 有[ ] 無重要事項説明書への記載[ ] 有[ ] 無掲示[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、(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ているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第39条第2項）  | 苦情者への対応記録苦情対応マニュアル | 記録[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関し、法第10条第1項の規定により市町村が行う報告若しくは文書その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問若しくは指定就労定着支援事業所の設備若しくは帳簿書類その他の物件の検査に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して市町村が行う調査に協力するとともに、市町村から指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行っているか。 | 18厚令171第206条の12準用（第39条第3項） | 市町村からの指導または助言を受けた場合の改善したことが分かる書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関し、法第11条第2項の規定により都道府県知事が行う報告若しくは指定就労定着支援の提供の記録、帳簿書類その他の物件の提出若しくは提示の命令又は当該職員からの質問に応じ、及び利用者又はその家族からの苦情に関して都道府県知事が行う調査に協力するとともに、都道府県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っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第39条第4項） | 都道府県からの指導または助言を受けた場合の改善したことが分かる書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）指定就労定着支援事業者は、その提供した指定就労定着支援に関し、法第48条第1項の規定により都道府県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都道府県知事又は市町村長が行う調査に協力するとともに、都道府県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っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第39条第5項） | 都道府県または市町村からの指導または助言を受けた場合の改善したことが分かる書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）指定就労定着支援事業者は、都道府県知事、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都道府県知事、市町村又は市町村長に報告しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第39条第6項） | 都道府県等への報告書 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （７）指定就労定着支援事業者は、社会福祉法第83条に規定する運営適正化委員会が同法第85条の規定により行う調査又はあっせんにできる限り協力しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第39条第7項） | 運営適正委員会の調査又はあっせんに協力したことが分かる資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 33　事故発生時の対応＜居宅介護準用＞ | （１）指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供により事故が発生した場合は、都道府県、市町村、当該利用者の家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じているか。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３(30)利用者が安心して指定就労定着支援の提供を受けられるよう、指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供により事故が発生した場合は、都道府県、市町村及び当該利用者の家族等に対して連絡を行うとともに必要な措置を講じ、利用者に対する指定就労定着支援の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行わなければならないこととしたものである。このほか、次の点に留意するものとする。①　利用者に対する指定就労定着支援の提供により事故が発生した場合の対応方法については、あらかじめ指定就労定着支援事業者が定めておくことが望ましいこと。また、事業所に自動体外式除細動器（ＡＥＤ）を設置することや救命講習等を受講することが望ましいこと。なお、事業所の近隣にＡＥＤが設置されており、緊急時に使用できるよう、地域においてその体制や連携を構築することでも差し支えない。②　指定就労定着支援事業者は、賠償すべき事態において速やかに賠償を行うため、損害賠償保険に加入しておくことが望ましいこと。③　指定就労定着支援事業者は、事故が生じた際にはその原因を解明し、再発生を防ぐための対策を講じること。なお、「福祉サービスにおける危機管理（リスクマネジメント）に関する取り組み指針」（平成14年３月28 日福祉サービスにおける危機管理に関する検討会）が示されているので、参考にされたい。 | 平18厚令171第206条の12準用（第40条第1項） | 事故対応マニュアル都道府県、市町村、家族等への報告記録 | マニュアル[ ] 有[ ] 無具体的な内容とされているか従業者への周知[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第40条第2項） | 事故の対応記録ヒヤリハットの記録 | 事例[ ] 有[ ] 無記録[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行っているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第40条第3項） | 再発防止の検討記録損害賠償を速やかに行ったことが分かる資料（賠償責任保険書類等） | 賠償保険加入[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 34　会計の区分＜居宅介護準用＞ | 　指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援事業所ごとに経理を区分するとともに、指定就労定着支援の事業の会計をその他の事業の会計と区分しているか。 | 平18厚令171第206条の12準用（第41条) | 収支予算書・決算書等の会計書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 35　記録の整備 | （１）指定就労定着支援事業者は、従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備しているか。◎解釈通知第１３の３(６)指定就労定着支援事業者は、従業者、設備、備品及び会計等に関する諸記録を文書により整備しておく必要があること。なお、基準第206条の11第２項により、指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に関する諸記録のうち、少なくとも次に掲げる記録については、当該就労定着支援を提供した日から、少なくとも５年以上保存しておかなければならないとしたものである。また、就労定着支援事業者は、利用者の他の支援機関の利用状況を把握した場合や、他の支援機関と情報共有した場合は、これらの利用状況や連携状況をケース記録等に整備することが必要である。①　指定就労定着支援に関する記録ア　基準第206条の12において準用する基準第19条第１項に規定する提供した指定就労定着支援に係る必要な記録事項イ　基準第206条の12において読み替えて準用する基準第58条第１項に規定する就労定着支援計画ウ　基準第206条の12において準用する基準第39条第２項に規定する苦情の内容等の記録エ　基準第76 条において準用する基準第40条第２項に規定する事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録②　基準第206条の12 において準用する基準第29条に規定する市町村への通知に係る記録 | 平18厚令171第206条の11第1項 | 職員名簿設備・備品台帳帳簿等の会計書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）指定就労定着支援事業者は、利用者に対する指定就労定着支援の提供に関する次に掲げる記録を整備し、当該指定就労定着支援を提供した日から５年間保存しているか。①　サービスの提供の記録②　就労定着支援計画③　支給決定障害者等に関する市町村への通知に係る記録④　苦情の内容等の記録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 | 平18厚令171第206条の11第2項 | 左記①から⑤までの書類 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 36 虐待の防止＜居宅介護準用＞ | 指定就労定着支援事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じているか。①　当該指定就労定着支援事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。②　当該指定就労定着支援事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること。③　前二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。◎解釈通知第１３の３(７)準用◎解釈通知第３の３(31)(31) 虐待の防止（基準第40条の２）①　同条第１号の虐待防止委員会の役割は、・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（虐待が起こ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）の３つがある。虐待防止委員会の設置に向けては、構成員の責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の虐待防止担当者（必置）を決めておくことが必要であり、虐待防止委員会の構成員には、利用者やその家族、専門的な知見のある外部の第三者等も加えることが望ましい。なお、事業所単位でなく、法人単位での委員会設置も可であるため、事業所の規模に応じた対応を検討すること。虐待防止委員会の開催に必要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が必要である。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。指定就労定着支援事業所が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、虐待の防止のための対策について、事業所全体で情報共有し、今後の未然防止、再発防止につなげるためのものであり、決して従業者の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。具体的には、次のような対応を想定している。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。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。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。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。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。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　　　　。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　。②　指定就労定着支援事業所は次のような項目を定めた「虐待防止のための指針」を作成することが望ましい。ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針エ 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オ 虐待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 その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針③　同条第２号の従業者に対する虐待防止のための研修の実施に当たっては、虐待防止の基礎的内容等適切な知識を普及・啓発するとともに、指針を作成した事業所においては当該指針に基づき、虐待防止の徹底を図るものとする。職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定就労定着支援事業所の虐待防止委員会が作成した研修プログラムを実施し、定期的な研修を実施（年１回以上）するとともに、新規採用時には必ず虐待防止の研修を実施することが重要である。また、研修の実施内容について記録することが必要である。なお、研修の実施は、施設内で行う職員研修及び協議会又は基幹相談支援センター等が実施する研修に事業所が参加した場合でも差し支えない。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。 | 平18厚令171第206条の12準用（第40条の2） | 適宜必要と認める資料 | 虐待防止委員会を年１回以上開催[ ] 有[ ] 無虐待防止担当者（責任者）[ ] 有[ ] 無氏名虐待防止のための指針[ ] 有[ ] 無年１回以上の研修実施[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 37　電磁的記録等【共通】 | （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、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。）で行うことが規定されている又は想定されるもの（２の（１）の受給者証記載事項又は６の受給者証に記載された内容により確認することが義務付けられているもの及び（２）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ているか。 | 平18厚令171第224条第1項 | 電磁的記録簿冊 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （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、同意その他これらに類するもの（以下「交付等」という。）のうち、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の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。）によることができているか。 | 平18厚令171第224条第2項 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第５　変更の届出等 | （１）指定就労定着支援事業者は、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第34条の23にいう事項に変更があったとき、又は休止した当該指定就労定着支援の事業を再開したときは、10日以内に、その旨を都道府県知事に届け出ているか。（２）指定就労定着支援事業者は、当該指定就労定着支援の事業を廃止し、又は休止しようとするときは、その廃止又は休止の日の一月前までに、その旨を都道府県知事に届け出ているか。 | 法第46条第1項施行規則第34条の23法第46条第2項施行規則第34条の23 | 適宜必要と認める資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| 第６　介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い１　基本事項 | （１）指定就労定着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14の2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。（ただし、その額が現に当該指定就労定着支援に要した費用の額を超えるときは、当該現に指定就労定着支援に要した費用の額となっているか。） | 平18厚告523の一平18厚告539法第29条第3項 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）(1)の規定により、指定就労定着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。 | 平18厚告523の二 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ２　就労定着支援サービス費 | （１）就労定着支援サービス費については、就労に向けた支援として指定生活介護等、指定自立訓練(機能訓練)等、指定自立訓練(生活訓練)等、指定就労移行支援等、指定就労継続支援A型等若しくは指定就労継続支援B型等(以下この1及び3において「生活介護等」という。)又は基準該当生活介護、基準該当自立訓練(機能訓練)、基準該当自立訓練(生活訓練)若しくは基準該当就労継続支援B型を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が6月に達した障害者に対して、当該通常の事業所での就労の継続を図るため、指定就労定着支援(指定障害福祉サービス基準第206条の2に規定する指定就労定着支援をいう。以下同じ。)を行った場合に、所定単位数を算定する。◎留意事項通知第２の３の（６）①　就労定着支援の対象者について就労定着支援については、報酬告示第14の２の１の注１に規定する生活介護等を受けて通常の事業所（就労継続支援Ａ型事業所は除く。）に新たに雇用され、就労を継続している期間が６月に達した障害者が対象となる。この場合、例えば、平成30年４月１日に就職した者は、平成30年９月30日に６月に達した者となることから、平成30年10月１日から就労定着支援を利用できるようにすることが必要となる。なお、就労定着支援の指定を新たに受けた事業所においては、一体的に運営する指定生活介護、指定自立訓練、指定就労移行支援又は指定就労継続支援（以下「指定就労移行支援等」という。）を受けた後に就労し、就労を継続している期間が６月以上42月未満の障害者が利用対象者となるが、その場合の就労定着支援の利用期間は42月から就労を継続している期間を除いた期間とする。◎留意事項通知第２の３の（６）②　就労定着支援サービス費について(三)　令和３年度における就労定着支援サービス費の算定について令和３年度における就労定着支援サービス費の算定に係る就労定着率の算出に当たっては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和２年度の実績を用いないことも可能とする。具体的には、次のいずれかの期間の実績で算出すること。ア　平成30年度、令和元年度及び令和２年度イ　平成30年度及び令和元年度 | 平18厚告523別表第14の2の1の注1 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 支給決定状況 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （２）就労定着支援サービス費については、指定就労定着支援事業所(指定障害福祉サービス基準第206条の3第1項に規定する指定就労定着支援事業所をいう。以下同じ。)において、指定就労定着支援を行った場合に、都道府県知事に届け出た利用者数(当該指定就労定着支援を行った日の属する年度の前年度における各月の利用者数の合計を12で除して得た数をいう。以下この1において同じ。)及び就労定着率(当該指定就労定着支援を行った日の属する年度の前年度の末日において指定就労定着支援を受けている利用者と当該前年度の末日から起算して過去3年間において就労定着支援を受けた者のうち通常の事業所での就労を継続しているものの合計数を、当該前年度の末日から起算して過去3年間において指定就労定着支援を受けた利用者の総数で除して得た率をいう。以下この第14の2において同じ。)に応じ、1月につき所定単位数を算定する。ただし、新規に指定を受けた日から6月未満の間は、当該指定就労定着支援事業所の利用者数は、指定を受けた日の属する月の前月の末日から起算して過去3年間において当該指定就労定着支援事業所において一体的に運営される生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が6月に達した者の総数に100分の70を乗じて得た数とし、新規に指定を受けた日から6月以上1年未満の間は、当該指定就労定着支援事業所の利用者数は、当該指定就労定着支援を行った月の末日から起算して過去6月間における各月の利用者数の合計を6で除して得た数とする。また、新規に指定を受けた日から1年間の指定就労定着支援事業所の就労定着率は、指定を受けた日の属する月の前月の末日から起算して過去3年間において当該指定就労定着支援事業所において一体的に運営される生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用された者のうち、指定を受けた日の属する月の前月の末日において通常の事業所での就労を継続している者の総数を、指定を受けた日の属する月の前月の末日から起算して過去3年間において当該指定就労定着支援事業所において一体的に運営される生活介護等を利用して就労した者の合計数で除して得た率とする。◎留意事項通知第２の３の（６）② 就労定着支援サービス費について(一)　就労定着支援サービス費の区分について就労定着支援サービス費については、生活介護等を受けて通常の事業所に新たに雇用され、就労を継続している期間が６月に達した障害者に対して、就労定着支援を提供した月１回以上の対面による支援を行った場合に、当該指定就労定着支援事業所における利用者数及び就労定着率に応じ、算定することとし、就労定着率の具体的な計算方法は以下による。ア　当該前年度末日から起算して過去３年間に就労定着支援を利用した総数を算出する。イ　アの過去３年間に就労定着支援を利用した総数のうち当該前年度末日において就労が継続している者の総数を算出する。この場合、以下は就労が継続している者として取り扱う。・　就労定着支援の利用が終了しているが、就労が継続している者・　就労定着支援の利用中に、離職した後１月以内に他の通常の事業所に雇用された場合であって、就労が継続している者（就労定着支援の利用中１回限りの転職について認める。）ウ　イ÷アにより就労定着率を算出することとなるが、以下の場合はア及びイの対象から除外することとする。・　障害者を雇用する事業所で障害者に対する虐待があり、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）第26条に基づく措置が講じられた場合であって、本人が離職を希望する場合・　雇用された事業所が倒産した場合・　利用者が死亡した場合新たに指定を受ける場合の初年度の就労定着率については、指定を受ける就労定着支援と一体的に運営する指定就労移行支援等を受けた後、指定を受ける前月末日から起算して過去３年間に一般就労した者の総数のうち指定を受ける前月末日において就労が継続している者の数の割合とし、具体的な計算方法は以下による。エ　指定を受ける前月末日から起算して過去３年間に指定就労移行支援等を受けた後、一般就労した者の総数を算出する。オ　エのうち指定を受ける前月末日において就労が継続している者の総数を算出する。この場合、②の(一)のイの規定を準用して算出する。カ　オ÷エにより新たに指定を受ける場合の就労定着率を算出する。この場合、②の(一)のウの規定を準用して算出する。また、年度途中で新たに支援の提供を開始した場合における、支援の提供を開始した日から１年間経過した日の属する月から当該年度の３月までの就労定着率については、直近１年間の利用者の総数のうち支援の提供を開始した日から１年間経過した日の属する月の前月の末日において就労が継続している者の数の割合とし、具体的な計算方法は以下による。なお、翌年度４月以降の就労定着率については、アからウまでの算出方法による。キ　支援の提供を開始した日から１年間経過した日の属する月の前月の末日までの利用者の総数を算出する。ク　キのうち支援の提供を開始した日から１年間経過した日の属する月の前月の末日において就労が継続している者の総数を算出する。この場合、②の(一)のイの規定を準用して算出する。ケ　ク÷キにより新たに指定を受ける場合の就労定着率を算出する。この場合、②の(一)のウの規定を準用して算出する。（例１）令和３年４月に支援の提供を開始した場合の利用者数及び就労定着率の算出方法・　令和３年４月から令和３年９月まで→　利用者数：支援の提供を開始した日の前月末日から起算して過去３年間において、一体的に運営する指定就労移行支援等を受けた後に一般就労し、就労を継続している期間が６月に達した者の数の総数の70％　　　　　→　就労定着率：支援の提供を開始した前月末日から起算して過去３年間において、一体的に運営する指定就労移行支援等を受けた後、一般就労した者の総数のうち前月末日において就労が継続している者の数の割合　　　　・　令和３年10月から令和４年３月まで→　利用者数：令和３年４月から令和３年９月までの各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年４月から令和３年９月までと同じ・　令和４年４月から令和５年３月まで→　利用者数：令和３年度の各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年度の利用者の総数のうち令和３年度末日において就労が継続している者の数の割合・　令和５年４月から令和６年３月まで→　利用者数：令和４年度の各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年度及び令和４年度の利用者の総数のうち令和４年度末日において就労が継続している者の数の割合・　令和６年４月から令和７年３月まで→　利用者数：令和５年度の各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→ 就労定着率：令和３年度、令和４年度及び令和５年度の利用者の総数のうち令和５年度末日において就労が継続している者の数の割合（例２）令和３年６月に支援の提供を開始した場合の利用者数及び就労定着率の算出方法・　令和３年６月から令和３年11月まで→　利用者数：支援の提供を開始した日の前月末日から起算して過去３年間において、一体的に運営する指定就労移行支援等を受けた後に一般就労し、就労を継続している期間が６月に達した者の数の総数の70％→　就労定着率：支援の提供を開始した前月末日から起算して過去３年間において、一体的に運営する指定就労移行支援等を受けた後、一般就労した者の総数のうち前月末日において就労が継続している者の数の割合・　令和３年12月から令和４年３月まで→　利用者数：令和３年６月から令和３年11月までの各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年６月から令和３年11月までと同じ・　令和４年４月から令和４年５月まで→　利用者数：令和３年10月から令和４年３月までの各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年６月から令和３年11月までと同じ　　　　・　令和４年６月から令和５年３月まで→　利用者数：令和３年６月から令和４年５月までの各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年６月から令和４年５月までの利用者の総数のうち令和４年５月末日において就労が継続している者の数の割合・　令和５年４月から令和６年３月まで→　利用者数：令和４年度の各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年６月から令和５年３月までの利用者の総数のうち令和４年度末日において就労が継続している者の数の割合・　令和６年４月から令和７年３月まで→　利用者数：令和５年度の各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和３年６月から令和６年３月までの利用者の総数のうち令和５年度末日において就労が継続している者の数の割合・　令和７年４月から令和８年３月まで→　利用者数：令和６年度の各月の利用者数の合計数を開所月数で除した数→　就労定着率：令和４年度、令和５年度及び令和６年度の利用者の総数のうち令和６年度末日において就労が継続している者の数の割合 | 平18厚告523別表第14の2の1の注2 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 過去３年間の就労定着支援利用者数のうち前年度末日に就労継続している者の総数　人（除外　人）÷当該前年度末日から起算して過去３年間の就労定着支援利用者数　人（除外　人） | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （３）就労定着支援サービス費の算定に当たって、次の①又は②のいずれかに該当する場合は、それぞれ①又は②に掲げる割合を所定単位数に乗じて得た数を算定しているか。①　従業者の員数が平成18年厚生労働省告示第550号「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乗じる割合」の九の二の表の上欄に掲げる基準に該当する場合　同表の下欄に掲げる割合◎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乗じる割合（平成18年厚生労働省告示第550号）の９の２　厚生労働大臣が定める従業者の員数の基準　　指定障害福祉サービス基準の規定により、指定就労定着支援事業所に置くべき就労定着支援員又はサービス管理責任者の員数を満たしていないこと。　厚生労働大臣が定める所定単位数に乗じる割合　　100分の70(就労定着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又はサービス管理責任者の員数を満たしていない状態が5月以上継続している場合は、100分の50) | 平18厚告523別表第14の2の1の注3平18厚告523別表第14の2の1の注3(1)平18厚告550の九の二 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 人員欠如減算巻末の留意事項通知通則参照利用者数の確認状況該当の場合減算請求[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | ②　指定就労定着支援の提供に当たって、就労定着支援計画が作成されていない場合　次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に掲げる割合ア　作成されていない期間が3月未満の場合　100分の70イ　作成されていない期間が3月以上の場合　100分の50 | 平18厚告523別表第14の2の1の注3(2) | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 個別支援計画未作成減算巻末の留意事項通知通則参照 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （４）平成21年厚生労働省告示第176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に基づき厚生労働大臣が定める地域」に定める地域に居住している利用者の居宅若しくは別に厚生労働大臣が定める地域に所在する利用者が雇用された通常の事業所において、当該利用者との対面により指定就労定着支援を行った場合に、特別地域加算として、1月につき240単位を加算しているか。◎留意事項通知第２の３の（６）③　特別地域加算の取扱いについて報酬告示第14の２の１の注４については、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等及び基準該当障害福祉サービス等に要する費用の額の算定に関する基準等に基づき厚生労働大臣が定める地域（平成21年厚生労働省告示第176号）に居住している利用者の居宅又は当該地域に利用者が雇用された通常の事業所において、利用者との対面により就労定着支援を行った場合に、加算する。なお、特別地域加算を算定する利用者に対して、指定障害福祉サービス基準第206条の10に規定する通常の事業の実施地域を越えてサービス提供した場合、指定障害福祉サービス基準第206条の12において準用する指定障害福祉サービス基準第21条第３項に規定する交通費の支払いを受けることはできないこととする。◎障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス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に基づき厚生労働大臣が定める地域（平成21年厚告第176号）一　離島振興法(昭和二十八年法律第七十二号)第二条第一項の規定により指定された離島振興対策実施地域二　奄美群島振興開発特別措置法(昭和二十九年法律第百八十九号)第一条に規定する奄美群島三　豪雪地帯対策特別措置法(昭和三十七年法律第七十三号)第二条第二項の規定により指定された特別豪雪地帯四　辺地に係る公共的施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律(昭和三十七年法律第八十八号)第二条第一項に規定する辺地五　山村振興法(昭和四十年法律第六十四号)第七条第一項の規定により指定された振興山村六　小笠原諸島振興開発特別措置法(昭和四十四年法律第七十九号)第四条第一項に規定する小笠原諸島七　半島振興法(昭和六十年法律第六十三号)第二条第一項の規定により指定された半島振興対策実施地域八　特定農山村地域における農林業等の活性化のための基盤整備の促進に関する法律(平成五年法律第七十二号)第二条第一項に規定する特定農山村地域九　過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法(令和三年法律第十九号)第二条第一項に規定する過疎地域十　沖縄振興特別措置法(平成十四年法律第十四号)第三条第三号に規定する離島 | 平18厚告523別表第14の2の1の注4 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 以下は該当地域あり振興山村、半島振興対策実施地域、特定農山村地域、過疎地域 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （５）指定就労定着支援事業者が、指定就労定着支援を行った日の属する月において、指定障害福祉サービス基準第206条の8第1項の規定により新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主等との連絡調整及び連携を行うに当たり、利用者及び当該事業主等に対し、当該月における当該利用者に対する支援の内容を記載した報告書の提供を1回以上行わなかった場合に、就労定着支援サービス費は、算定してないか。◎留意事項通知第２の３の（６）②　就労定着支援サービス費について(二)　就労定着支援サービス費の報酬算定についてア　就労定着支援の提供に当たっては、利用者に対し、当該利用者に対する支援内容を記載した報告書（以下「支援レポート」という。）の提供を１月に１回以上行わなかった場合は、就労定着支援サービス費に係る所定単位数を算定することができない。また、当該利用者が雇用されている事業主や家族、関係機関等に対しても、支援期間終了後を見据え、ナチュラルサポートの構築に資する観点から、利用者本人の同意を得た上で、可能な限り、支援レポートを共有することが望ましい。なお、支援レポートの提供は原則、就労定着支援を行った月内に行うことを想定しているが、月末に支援を行った場合等、月内の提供が困難な場合については、翌月の10日までに提供を行っていれば、算定要件を満たしているものとして差し支えない。支援レポートの様式等については、「就労定着支援の実施について」（令和３年３月30日付障障発0330第１号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）を参考にすること。イ　就労定着支援サービス費は、就労定着支援事業所又は当該就労定着支援事業所を運営する同一の法人内の他の事業所（指定就労定着支援事業所以外の就労移行支援等事業所を含む。）に配置されている訪問型職場適応援助者養成研修修了者が、就労定着支援の利用者に対して支援を実施し、促進法施行規則第20条の２の２に規定する職場適応援助者助成金の申請を行う場合は、当該申請に係る援助を行った利用者に対する当該月の就労定着支援サービス費は算定することができない。 | 平18厚告523別表第14の2の1の注5 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 利用者への支援レポート提供 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （６）指定就労定着支援事業者が行うサービス事業所又は障害者支援施設に配置されている雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第118条の3第5項第1号に規定する訪問型職場適応援助者が当該指定就労定着支援事業者が行う指定就労定着支援事業所の利用者に対し、同号に規定する計画に基づく援助を行い、同条第1項に規定する障害者職場適応援助コース助成金の申請を行った場合に、当該申請に係る援助を行った月において、当該援助を受けた利用者に係る就労定着支援サービス費を算定していないか。◎留意事項通知第２の３の（６）②　就労定着支援サービス費について(二)　就労定着支援サービス費の報酬算定についてイ　就労定着支援サービス費は、就労定着支援事業所又は当該就労定着支援事業所を運営する同一の法人内の他の事業所（指定就労定着支援事業所以外の就労移行支援等事業所を含む。）に配置されている訪問型職場適応援助者養成研修修了者が、就労定着支援の利用者に対して支援を実施し、促進法施行規則第20条の２の２に規定する職場適応援助者助成金の申請を行う場合は、当該申請に係る援助を行った利用者に対する当該月の就労定着支援サービス費は算定することができない。 | 平18厚告523別表第14の2の1の注6 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援[ ] 有[ ] 無障害者職場適応援助コース助成金の申請[ ] 有[ ] 無 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
|  | （７）利用者が自立訓練（生活訓練）又は自立生活援助を受けている間に、就労定着支援サービス費を算定していないか。◎留意事項通知第２の３の（６）②　就労定着支援サービス費について(二)　就労定着支援サービス費の報酬算定についてウ　就労定着支援は、障害者が新たに雇用された通常の事業所での就労の継続を図るため、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言等の支援を行うものであり、自立生活援助の支援内容を包含するため、自立生活援助との併給はできない。また、就労定着支援を利用する障害者は、一般企業に６月以上就労が継続している障害者であるため、自立訓練（生活訓練）との併給はできない。 | 平18厚告523別表第14の2の1の注7 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ３　定着支援連携促進加算 | 指定就労定着支援事業所が、関係機関(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関その他当該指定就労定着支援事業所以外の事業所をいう。以下この注において同じ。)との連携を図るため、関係機関において障害者の就労支援に従事する者により構成される、利用者に係る就労定着支援計画に関する会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、1月につき1回、かつ、1年につき4回を限度として、所定単位数を加算しているか。◎留意事項通知第２の３の（６）④　定着支援連携促進加算の取扱い(一)　報酬告示第14の２の２の定着支援連携促進加算については、就労定着支援事業所が、次に掲げる地域の就労支援機関等との必要な連絡体制の構築を図るため、各利用者の就労定着支援計画に係る関係機関を交えたケース会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間（最大３年間）を通じ、１月に１回、年に４回を限度に、所定単位数を加算する。ケース会議は、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、障害を有す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。なお、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。ア　障害者就業・生活支援センターイ　地域障害者職業センターウ　ハローワークエ　当該利用者が雇用されている事業所オ　通常の事業所に雇用される以前に利用していた就労移行支援事業所等カ　特定相談支援事業所キ　利用者の通院先の医療機関ク　当該利用者の支給決定を行っている市町村ケ　その他障害者の就労支援を実施している企業、団体等(二)　利用者の就労定着支援を実施していく上で、雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での相談等は当該就労定着支援事業所が担うこととなるが、就業面や健康面の相談等に関しては、他の関係機関と連携することで、より効果的な支援が提供可能となる。また、サービス終了後に職場定着支援が引き続き必要な場合などが予め想定されるときには、サービス利用期間中に障害者就業・生活支援センター等の関係機関との協力関係を構築しておくことも重要である。このため、ケース会議の実施にあたっては、利用者の就労定着支援計画をより充実したものにすることはもとより、個別の支援における関係機関との連携強化を図ること。ただし、他の関係機関と連携して利用者の就労定着支援を実施するに当たっては、利用者又は当該利用者が雇用されている企業の支援ニーズや支援の必要性を十分に精査した上で、当該関係機関との調整に当たること。なお、就労定着支援計画に関するケース会議であるため、サービス管理責任者は必ず出席すること。 | 平18厚告523別表第14の2の2の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ４　初期加算 | 生活介護等と一体的に運営される指定就労定着支援事業所において、一体的に運営される生活介護等以外を利用して通常の事業所に雇用された障害者に対して、新規に就労定着支援計画を作成し、指定就労定着支援を行った場合に、指定就労定着支援の利用を開始した月について、1回に限り、所定単位数を加算しているか。◎留意事項通知第２の３の（６）⑤　初期加算の取扱いについて報酬告示第14の２の３の初期加算については、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援（以下「生活介護等」という。）と一体的に運営される就労定着支援事業所において、一体的に運営される生活介護等以外を利用して通常の事業所に雇用された障害者に対して、就労定着支援を行う場合には、アセスメント等に時間や労力を要することから、１回に限り加算する。なお、同一法人内の他の就労定着支援事業所を利用する際は、アセスメント等の情報共有や連携が可能と考えられることから、初期加算を算定することはできない。 | 平18厚告523別表第14の2の3の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ５　就労定着実績体制加算 | 過去6年間において指定就労定着支援の利用を終了した者のうち、雇用された通常の事業所に42月以上78月未満の期間継続して就労している者又は就労していた者の占める割合が前年度において100分の70以上として都道府県知事に届け出た指定就労定着支援事業所において、指定就労定着支援を行った場合に、1月につき所定単位数を加算しているか。◎留意事項通知第２の３の（６）⑥　就労定着実績体制加算の取扱いについて(一)　報酬告示第14の２の４の就労定着実績体制加算については、前年度末日から起算して過去６年間に就労定着支援の利用を終了した者のうち、前年度において障害者が雇用された通常の事業所に42月以上78月未満の期間継続して就労している者又は就労していた者の割合が前年度において100分の70以上の場合に、就労定着支援の利用者全員に対して加算する。(二)　注中「指定就労定着支援の利用を終了した者」とは、３年間の支援期間未満で利用を終了した者も含むものとする。(三)　就労定着実績体制加算については、指定を受けた日から１年間は算定できないが、例えば、平成30年４月から就労定着支援を実施する場合であって、平成30年度中に利用を終了した者がいた場合、翌年度において、当該者が「前年度において障害者が雇用された通常の事業所に42月以上78月未満の期間継続して就労している者又は就労していた者」に該当し、そのような者の割合が100分の70以上の場合は、平成31年度から就労定着実績体制加算を算定できる。 | 平18厚告523別表第14の2の4の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 雇用された通常の事業所に42月以上78月未満の期間継続して就労している者又は就労していた者　人 ÷過去６年間において指定就労定着支援の利用を終了した者　人 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ６　職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 | 平成21年厚生労働省告示第176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に基づき厚生労働大臣が定める研修」に定める研修を修了した者を就労定着支援員として配置しているものとして都道府県知事に届け出た指定就労定着支援事業所において、指定就労定着支援を行った場合に、1月につき所定単位数を加算しているか。◎留意事項通知第２の３の（６）⑦　職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算の取扱いについて報酬告示第14の２の５の職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算については、３の(３)の⑪の(二)のイに掲げる訪問型職場適応援助者養成研修の修了者を就労定着支援員として配置した場合に、就労定着支援の利用者全員に対して加算する。 | 平18厚告523別表第14の2の5の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 | 職場適応援助者養成研修の修了者 | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |
| ７　利用者負担上限額管理加算 | 指定就労定着支援事業者が、利用者負担額合計額の管理を行った場合に、1月につき所定単位数を加算しているか。◎留意事項通知第２の３の（６）⑧　利用者負担上限額管理加算の取扱いについて報酬告示第14の２の６の利用者負担上限額管理加算については、２の(１)の⑲の規定を準用する。 | 平18厚告523別表第14の2の6の注 | 適宜必要と認める報酬関係資料 |  | [ ] 適[ ] 否[ ] 該当なし |

（注）下線を付した項目が標準確認項目