

令和7年度
広島市障害福祉サービス等事業者
集団指導研修
【サービス編(就労系)】

令和8年3月

広島市健康福祉局障害福祉部
障害自立支援課

目次【サービス編(就労系)】

- 1 令和6年度報酬改定の主な内容
- 2 変更届・体制届
- 3 従業者の員数等を算定する場合の利用者の数の考え方
- 4 サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者(サビ児管)に関する取扱い
- 5 就労支援事業に関する会計処理の取扱い
- 6 事業所とは別の場所で行われる支援
- 7 就労選択支援について
- 8 利用者負担額の受領
- 9 基本報酬・加算・減算
- 10 福祉・介護職員等処遇改善加算
- 11 運営指導における主な指導事項
- 12 就労系サービスにおける主な通知等
- 13 補助金

1 令和6年度報酬改定の 主な内容

1 令和6年度報酬改定の主な内容

報酬改定の詳細な内容は、必ず指定基準や報酬告示等により確認してください。

(1) 新設・見直しがなされた基準

	項目	対象	内容
新	取扱方針	全サービス (児童を除く)	利用者が自立した日常生活及び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すること。
新	適切な支援内容の検討	全サービス (訪問系、短期入所、相談系、児童を除く)	計画作成に当たり、自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をすること。
新	個別支援計画 利用者の意思等の把握	全サービス (短期入所、児童を除く)	アセスメントに当たり、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定支援を行うため、当該利用者の意思及び選考並びに判断能力等を丁寧に把握すること。
新	個別支援計画 個別支援会議への利用者の参加	全サービス (訪問系、短期入所、相談系、児童を除く)	原則、個別支援会議に利用者本人が参加し、生活に対する意向等を改めて確認すること。
新	個別支援計画 個別支援計画の共有	全サービス (短期入所、相談系、障害児入所施設を除く)	個別支援計画を相談支援事業者にも交付すること。

1 令和6年度報酬改定の主な内容

報酬改定の詳細な内容は、必ず指定基準や報酬告示等により確認してください。

(1) 新設・見直しがなされた基準

項目	対象	内容
新 本人の意向を踏まえたサービス提供(同性介助)	全サービス (相談系除く)	本人の意思に反する異性介助がなされないよう、サービス管理責任者等は、サービス提供に関する本人の意向を把握するとともに、本人の意向を踏まえた支援の提供体制を確保するよう努めること。
改 定員規模	就労移行支援	利用定員規模を見直し、 <u>定員10人以上から</u> 実施可能とする。
改 人員配置基準の見直し	就労定着支援	一体的に運営する就労移行支援事業所等の本体施設のサービス提供に支障がない場合、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が <u>就労定着支援員に従事(兼務)する勤務時間を、就労定着支援員の常勤換算上の勤務時間に算入することができる。</u>

1 令和6年度報酬改定の主な内容

報酬改定の詳細な内容は、必ず指定基準や報酬告示等により確認してください。

(2) 新設・見直しがなされた報酬

	項目	対象	内容
改	スコア方式による評価項目の見直し	就労継続支援A型	経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、スコア方式による評価項目を見直す。 <ul style="list-style-type: none">・ 労働時間の評価：平均労働時間が長い場合に高く設定。・ 生産活動の評価：生産活動収支が賃金総額を上回った場合に加点、下回った場合に減点。・ 「生産活動」のスコア項目の配点増加等、得点配分の見直し。・ 利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組を評価する項目の新設。・ 数年連続で経営改善計画を提出するなどし、指定基準を見指していない場合の減点項目の新設。
新	基本報酬	就労継続支援B型	手厚い人員配置の評価として、人員配置「6:1」に対応する基本報酬区分を新設する。
改	平均工賃月額の算定方法見直し	就労継続支援B型	障害特性等により、利用日数が少ない利用者を多く受け入れる場合があることを踏まえ、算定方法を見直す。 【新方式】 前年度の工賃支払総額 ÷ <u>前年度の平均利用者数</u> ÷ 12月
改	基本報酬	就労定着支援	利用者数と就労定着率に応じた報酬体系から、 <u>就労定着率のみ</u> に応じた報酬体系へ見直す。 ※ 利用者数を加味しない。

○ 令和6年度報酬改定の主な内容

◆ 令和6年度報酬改定の概要等について

【広島市HP】 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定(ページ番号:1015792)

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026879/1015792.html>

◆ 令和8年度の報酬改定について

- 令和9年度報酬改定を待たずに令和8年度での報酬改定を実施する。
- 障害福祉分野の職員の処遇改善、事業者の生産性向上や協働化促進のための措置を検討中。

【厚生労働省】 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syougai_446935_00001.html

2 変更届・体制届

2 変更届・体制届

(1) 変更届・変更申請

指定内容に変更があった時は、原則、**変更後10日以内に電子メールにて**届出を行ってください。

(例: 法人の名称、事業所の所在地、管理者やサービス管理責任者等の氏名、運営規程 など)

※ 事業所の所在地や平面図の変更等は、**変更前に**障害自立支援課にご相談ください。

※ 生活介護・就労継続支援A型・就労継続支援B型の定員増加については、**変更前に**変更申請が必要です。
変更申請は、**変更月の前々月末日まで**に行ってください(要事前相談)。

◆ 提出にあたっての留意事項

○ 原則、事後提出です。

○ 届出様式は**標準化後の届出様式**を使用してください。

○ 届出様式は、広島市ホームページからダウンロードしてください。介護保険サービスの様式ではありません。
届出が必要な事項や添付書類は、ホームページに掲載している「提出書類一覧」によりご確認ください。

※ 書類の添付漏れが非常に多くなっています。

○ 従業者が複数の職種を兼務する場合、勤務形態一覧表では**職種ごとに行を分けて(時間を分けて)**記載してください(管理者が他の職種を同時並行的に行う場合を除く)。

◆ 標準化後の届出様式

【広島市HP】障害福祉サービス・障害児通所支援等の変更届出書、変更申請書

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026874/1015761.html>(ページ番号:1015761)

2 変更届・体制届

(1) 変更届・変更申請

◆ 従業者の変更に伴う届出

変更内容・提出時期		変更届	体制届	具体例留意事項
①責任者(管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者)の変更があり人員欠如に影響がない場合		要	—	(例)・管理者やサービス管理責任者(児童発達管理責任者)の変更 ・2人目の児童発達管理責任者の配置
②責任者(管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者)に変更があり人員欠如に影響がある場合		要	要	(例)・サービス管理責任者(児童発達管理責任者)の欠如
③人員基準に影響がある場合		要	要	(例)・常勤換算で必要な人数を下回る
④加算・減算に影響がある場合		要	要	(例)・福祉専門職員配置等加算の区分変更
⑤運営法人の決算月の翌月 ※直近届出から変更がない場合は、提出は不要	・障害福祉サービス(訪問系を除く)	①～④に該当する場合のみ	—	人員の変更や非常勤から常勤等の勤務形態の変更のみの場合で、①～④に該当しない場合は、「勤務形態一覧表」のみ提出
	・障害福祉サービス(訪問系) ・相談支援 ・障害児入所・通所	要		人員の変更や非常勤から常勤等の勤務形態の変更のみの場合で、①～④に該当しない場合も、変更届も提出

改

2 変更届・体制届

(2) 体制届

新規に指定障害福祉サービス等の提供を行う場合や、届け出た体制に変更があった場合は体制届を**電子メール**で提出が必要です。添付書類は、「添付書類一覧表」によりご確認ください。

内容	届出提出時期	算定開始日
新たに加算を算定する場合 (算定される単位数が増えるものに限る)	月の15日まで	翌月1日から
	月の16日以降	翌々月1日から
算定要件を満たさなくなった場合	速やかに	その事実の発生日から
基本報酬(就労選択支援を除く就労系サービスに限る)、 就労移行支援体制加算、就労定着実績体制加算	毎年度4月1日から 4月15日まで	4月1日から

◆ 提出にあたっての留意事項

- 体制等状況一覧表では、「定員数」や「定員規模」、「人員配置区分」、「適用開始日」の欄もご記載ください。
- 事後に算定要件を満たさないことが発覚した場合、それまで受領した給付費の返還が生じます。
必ず算定要件を確認した上で届出を行ってください。
- 年度途中から処遇改善加算の算定を開始する場合、**開始月の前々月末日までに**計画書をご提出ください。
- 4月に届出があった場合、4月から適用されるのは、**前年度の実績等に基づく基本報酬・加算のみ**です。

◆ 届出様式

【広島市HP】介護給付費等算定に係る体制等に関する届出書等の様式

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026874/1015770.html>(ページ番号:1015770)

2 変更届・体制届

(3) 休止・廃止・再開届

◆ 休止・廃止の場合

事業を休止・廃止する場合は、**休止等の1か月前までに電子メールで**届出を行ってください(要事前相談)。休止・廃止に当たっては、利用者がその後も必要なサービスを継続的に利用できるよう、希望や意向等を聴取し、次のサービス利用先等を調整してください。届出には、調整状況が確認できる記録等を添付してください。**この調整がなされていない場合、届出は受理できません。**

◆ 再開する場合

休止した事業を再開する場合は、再開の届出を**電子メールで提出してください**。なお、再開に当たっては、指定基準を満たしているかの確認を行うため、再開する日の3週間前までに障害自立支援課へご連絡いただき、指定された書類を提出してください。

◆ 届出様式

【広島市HP】障害福祉サービス・障害児通所支援等の廃止・休止・再開届出書

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026874/1044055.html> (ページ番号: 1044055)

3 従業者の員数等を算定 する場合の利用者の数の 考え方

3 従業者の員数等を算定する場合の利用者の数の考え方

(1) 原則

療養介護、生活介護、施設入所支援、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助

平均利用者数＝前年度の利用者の延べ数÷開所日数(小数点第2位以下切り上げ)
(就労定着支援・自立生活援助は、利用者延べ数÷開所月数)

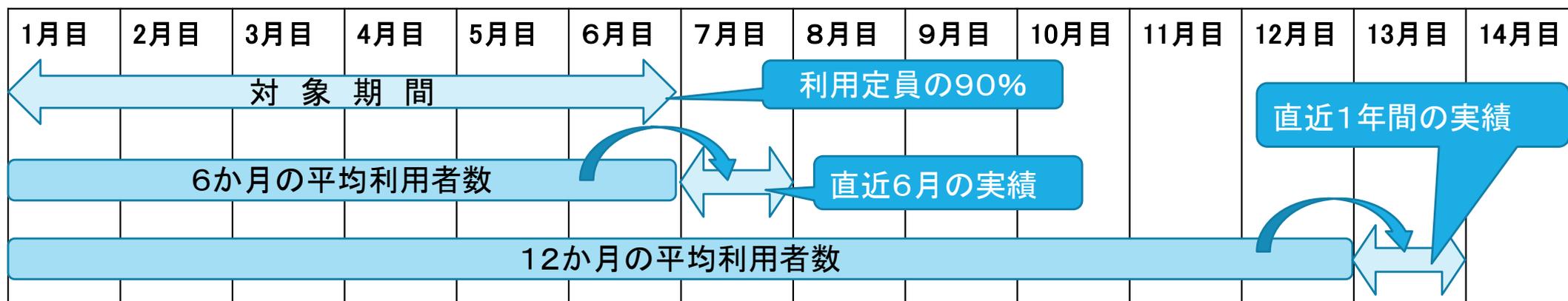
R6	R7		R8											
5/1	4/1	5/1	6/1	7/1	8/1	9/1	10/1	11/1	12/1	1/1	2/1	3/1	4/1	3/31
	12か月(令和7年度)の平均利用者数(令和7年4月～令和8年3月)													令和8年度

※ 留意事項

- 施設外就労を実施している利用者については、利用者延べ数から省くものとします。
 - ※ 就労移行支援、就労継続支援A型及び就労継続支援B型のみ
- 指定更新月が4月の事業所は、更新申請書を前々月の2月末までに提出する必要があり、前年度の平均利用者数を算出できないことから、便宜上、届出は直近1年間における全利用者等の延べ数を当該1年間の開所日数で除した数として下さい。(前年度の2月から当該年度の月における平均利用者数)
ただし、実際の配置は、前年度の平均利用者数を算出し、行う必要があることに留意してください。

3 従業者の員数等を算定する場合の利用者の数の考え方

(2) 前年度において1年未満の実績しかない場合



(例) 令和6年5月1日指定の場合

1月目	2月目	3月目	4月目	5月目	6月目	7月目	8月目	9月目	10月目	11月目	12月目	13月目	14月目
定員の90%	定員の90%	定員の90%	定員の90%	定員の90%	定員の90%	直近6月 (5~10月)	直近6月 (6~11月)	直近6月 (7~12月)	直近6月 (8~1月)	直近6月 (9~2月)	直近6月 (10~3月)	直近1年 (R6.5~R7.4月)	直近1年 (R6.6~R7.5月)
6月未満の場合						6月以上1年未満の場合						1年以上経過している場合	
5/1	6/1	7/1	8/1	9/1	10/1	11/1	12/1	1/1	2/1	3/1	4/1	5/1	6/1

※ 新設又は増床後、6月以上から前年度の実績ができるまでは、「直近」の実績を用いるため、毎月利用者の数に変動する可能性があります。

4 サービス管理責任者及び 児童発達支援管理責任者 (サビ児管)に関する取扱い

4 サビ児管に関する取扱い

(1) サビ児管を配置するまでの流れ

サビ児管＝サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者



◆ 実践研修受講に必要な実務経験の例外

- ① 基礎研修受講時に既にサビ児管としての配置に必要な実務経験を満たしている。
- ② 実践研修を受講するための実務経験として、事業所等において個別支援計画作成に係る一連の業務に従事している。
- ③ ②の業務に従事することを指定権者(広島市)に届け出ている。

4 サビ児管に関する取扱い

(2) やむを得ない事由によりサビ児管が欠けた場合の措置

欠如後1年間の配置	最長2年間の配置
<p>やむを得ない事由によりサビ児管が欠如した場合、欠如後1年間、サビ児管としての配置に必要な実務経験を有する者をサビ児管とみなして配置することができる。</p>	<p>左記の内容に加えて、次の①から③の要件を全て満たす者については、当該者が実践研修を修了するまでの間に限り、サビ児管として最長2年間配置ができる。</p> <ul style="list-style-type: none">① サビ児管としての配置に必要な実務経験を満たしている。② サビ児管が欠如した時点で既に基礎研修を修了済みである。③ サビ児管が欠如する以前からサビ児管以外の職員として当該事業所に配置されている。

◆ 「やむを得ない事由」とは

サビ児管が退職、病休など事業者の責に帰さない事由により欠如した場合であって、**かつ**、当該事業所にサビ児管を直ちに配置することが困難な場合。

◆ みなしで配置しようとする場合の事前協議

やむを得ない事由によるサビ児管の欠如の際に、実務経験者をみなしで配置しようとする場合には、事前に当課へ協議を行ってください。原則、協議なく配置した場合は、対象となりません。

4 サビ児管に関する取扱い

(3) サビ児管配置に関する留意事項

次の事項に該当する場合は、サビ児管として配置することができません。配置しているサビ児管がこれらに該当した場合、**サビ児管の欠如となります**。

◆ 旧研修制度(平成31年3月31日以前)のサビ児管研修修了者

- 令和5年度末までに更新研修を受講していなければ、令和6年4月以降にサビ児管として引き続き配置することができません。
- 期限までに更新研修を修了しなかった場合は、実践研修の受講が必要です。

◆ 令和元年度から令和3年度までにサビ児管の基礎研修を受講し、みなし配置で従事している方

- 基礎研修受講後3年以内に実践研修を受講していない場合、サビ児管として引き続き配置することができません。
→ 令和3年度に基礎研修修了者となった方で、令和5年度の実践研修を修了していない場合は配置ができません。

サビ児管が欠如した場合には、速やかに変更届を提出してください。
一定期間、サビ児管欠如の状態が続いた場合には、**必ずサビ児管欠如減算を適用してください**。

5 就労支援事業に関する 会計処理の取扱い

5 就労支援事業に関する会計処理の取扱い

(1) 就労支援事業会計

強制適用: 就労支援事業(就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型)
任意適用: 生産活動を実施している生活介護(法人の選択により就労支援事業会計を適用可能)

就労支援事業を行う事業所には、指定基準において、次の2点が求められています。

- ◆ 事業所又は障害者支援施設ごとに経理を区分するとともに、就労支援事業の会計とその他の事業の会計を区分しなければならない。
- ◆ 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賃金・工賃として利用者へ支払われなければならない。
[生産活動収入]－[生産活動に係る経費]＝[利用者へ支払う賃金・工賃]



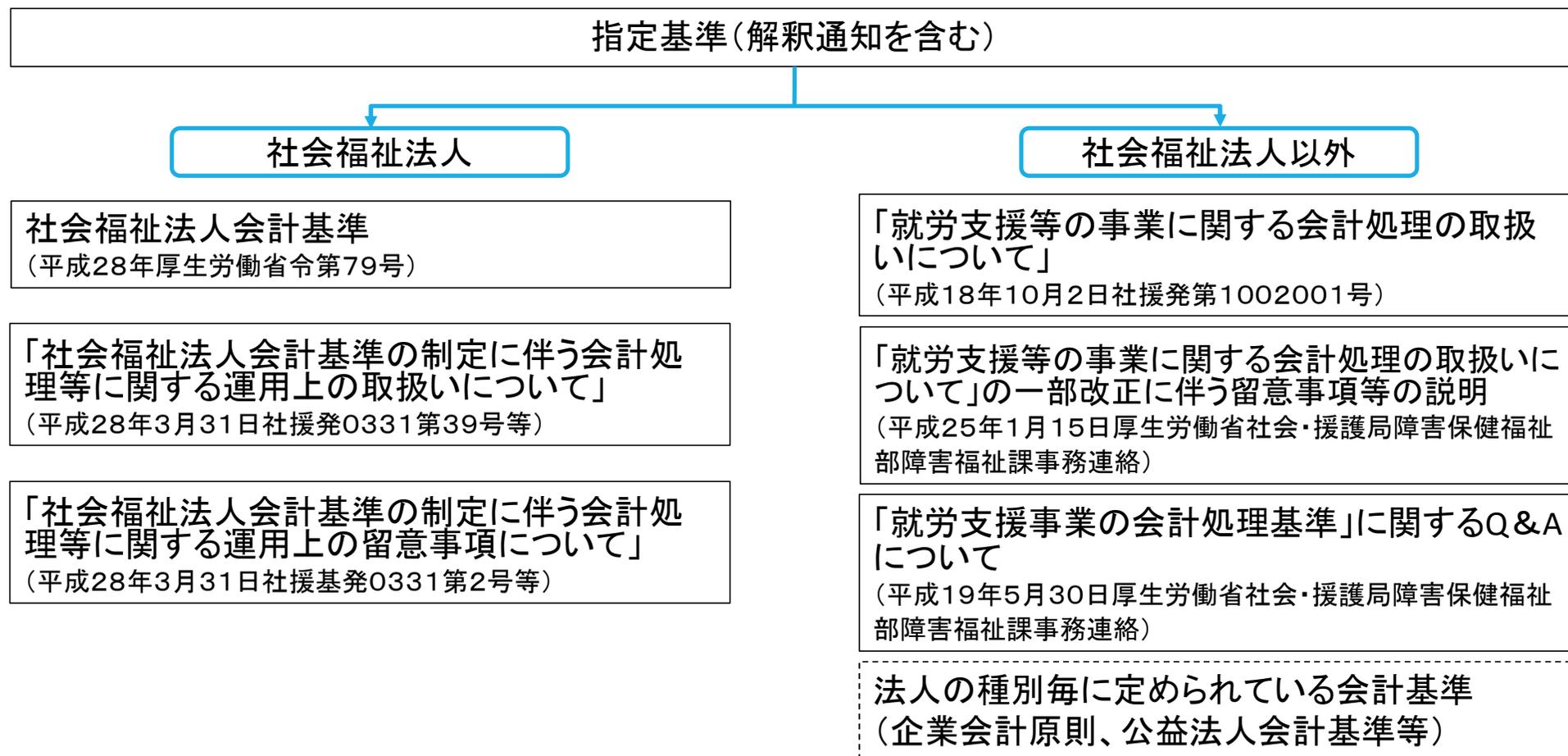
適正な利用者賃金・工賃を算出するためには、生産活動における適切な原価管理を行うことが必要。



社会福祉法人は社会福祉法人会計基準、社会福祉法人以外の法人は就労支援事業会計基準の定めるところにより、会計処理を行ってください。

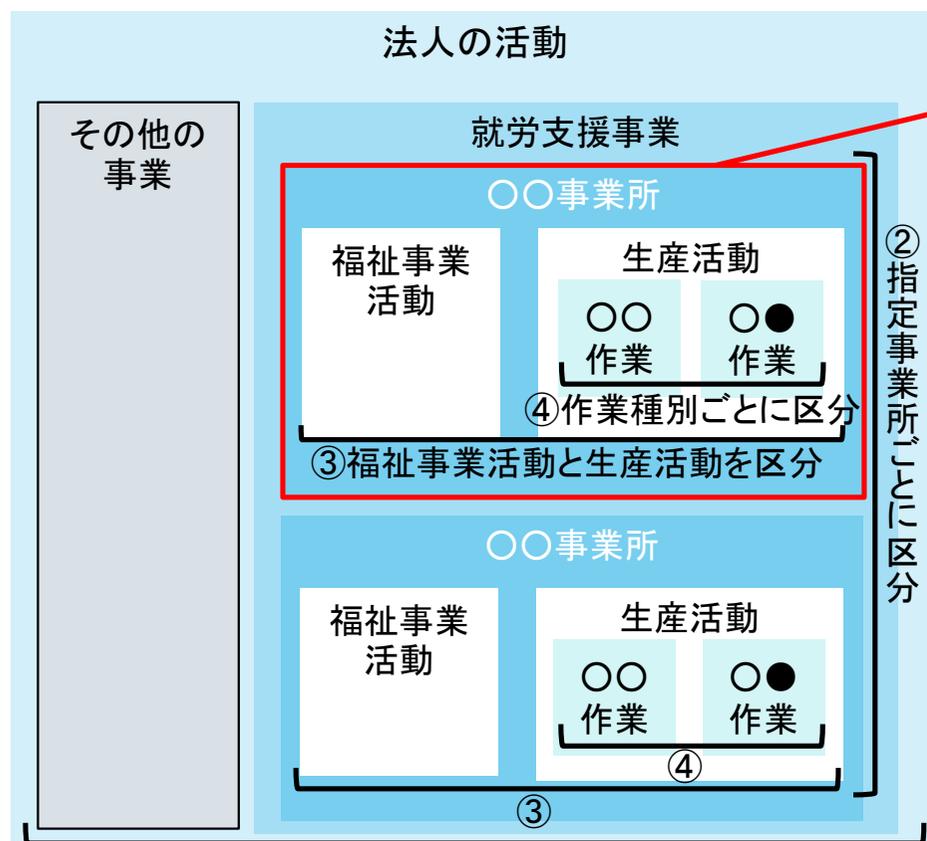
5 就労支援事業に関する会計処理の取扱い

(2) 準拠すべき会計基準(通知・事務連絡)



5 就労支援事業に関する会計処理の取扱い

(3) 就労支援事業会計における会計区分



①就労支援事業とその他の事業を区分

福祉事業活動収入

- ◆ 国保連からの自立支援給付費
- ◆ 利用者からの本人負担金、日用品等の実費負担金
- ◆ 寄付金としての受領額
- ◆ その他、職員からの給食代や自動販売機収入等の雑収益

生産活動収入

- ◆ 生産活動により生じた収入 (例)
 - ・パンなどの製品の販売収入
 - ・清掃などの受託収入
 - ・仕入れた商品の販売収入
 - ・下請作業による加工賃収入等

福祉事業活動費用

- ◆ 利用者の支援に必要な費用
- ◆ 事業の運営事務に必要な費用

生産活動費用

- ◆ 生産活動に直接必要な費用 (例)
 - ・製造のための材料費
 - ・販売のための広告費
 - ・利用者賃金・工賃 等

留意事項

- 多機能型事業所では、実施する就労支援事業ごとに会計区分を設けてください。
- 多種少額の生産活動を行う等の理由で、作業種別ごとの区分が困難な場合は、作業種別ごとの区分を省略することができます。

5 就労支援事業に関する会計処理の取扱い

(4) 作成書類

就労支援事業を行う社会福祉法人以外の法人は、就労支援事業会計処理基準により以下の書類の作成が義務付けられています。各法人で準拠すべき会計基準により作成が必要な書類(法人全体の貸借対照表や損益計算書等)に加えて作成してください。 ※ 社会福祉法人は、社会福祉法人会計基準に則り書類を作成してください。

作成書類	様式	書類の概要	対象法人
就労支援事業事業活動計算書	別紙1	就労支援事業全体の計算書	全ての法人
就労支援事業事業活動内訳表	別紙2	事業所ごとの損益の内訳表	複数の事業所を運営する法人のみ
就労支援事業別事業活動明細書	表1 (多機能型の場合、表5)	1つの事業所の生産活動に係る計算書	全ての法人(事業所ごとに作成)
就労支援事業製造原価明細書	表2 (多機能型の場合、表6)	1つの事業所の製造業務費用の明細書	全ての法人(表2+表3) ※ ただし、年間売上高が5,000万円以下で、作業種別ごとの区分が困難な場合は、表2+表3の作成に替えて表4のみの作成でもよい。
就労支援事業販管費明細書	表3 (多機能型の場合、表7)	1つの事業所の販売業務費用の明細書	
就労支援事業明細書	表4 (多機能型の場合、表8)	1つの事業所の生産活動費用の明細書	
その他の積立金明細表	別紙3	積立金の明細表	積立金を計上している法人のみ
その他の積立資産明細表	別紙4	積立資産の明細表	積立資産を計上している法人のみ

※ 上記様式は、令和4年4月7日厚生労働省事務連絡「『就労支援事業会計の運用ガイドライン』について」で示された様式に対応しています。

6 事業所とは別の場所で行われる支援

6 事業所とは別の場所で行われる支援

(1) 事業所とは別の場所で行われる支援

〔就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型〕

企業内等で常時又は一定期間に亘って指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所を中心に行われる支援のことを指します（屋外等通常の支援の延長として指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で一時的に行われる支援を除く。）。

◆ 支援の種類

施設外支援

施設外就労

在宅でのサービス利用

【令和4年2月10日 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A Vol. 6】(抜粋)

問1 事業所とは別の場所で行われる支援

（前略）イベント等における出店や、販促のためのチラシ配り・ポスティング等の生産活動は、「屋外等通常の支援の延長として指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で一時的に行われる支援」として基本報酬を算定できるという理解でよいか。

答 貴見のとおり。

（中略）

なお、「屋外等通常の支援の延長として指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で一時的に行われる支援」は、原則事業所内で行われている生産活動に関連するものを想定しているため、個々の事例が該当するかどうかは、当該事業所で行われている生産活動の内容等も踏まえた上で適切に判断すること。

6 事業所とは別の場所で行われる支援

(2) 施設外支援

施設外支援とは、企業内等で行われる企業実習等への支援です。1年間※に180日間を限度として算定することができます。

※ 毎年4月1日に始まり翌年3月31日をもって終わる1年間

要件	
①	施設外支援の内容を、運営規程に位置付けていること。
②	施設外支援の内容を、事前に個別支援計画に位置付け、1か月ごとに個別支援計画の内容について必要な見直しを行なうとともに、支援により、就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行が認められること。
③	利用者又は実習受入事業者等から、施設外支援の提供期間中の利用者の状況について、聞き取りを行い、日報を作成すること。
④	施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができる体制が整っていること。

【平成19年4月2日厚生労働省通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について」】

6 事業所とは別の場所で行われる支援

(3) 施設外就労

施設外就労とは、企業から請け負った作業を企業内で行う支援です。

要件

- ① 施設外就労の総数が利用定員を超えないこと。
(例: 定員20人の事業所の場合、施設外就労を行う利用者は利用定員とは別に20人まで。)
※ 本体施設には、管理者及びサービス管理責任者の配置が必要です。
- ② 施設外就労を行う日の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数の職員を配置すること。
事業所には、施設外就労を行う者を除いた前年度平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数の職員を配置すること。
- ③ 施設外就労の提供を、運営規程に位置付けていること。
- ④ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。
- ⑤ 緊急時の対応ができること。

報酬単価

主たる事業所の利用定員に基づく単価を適用する。

【平成19年4月2日厚生労働省通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について」】

6 事業所とは別の場所で行われる支援

(3) 施設外就労

その他	
○	施設外就労先の企業と、請負作業に関する契約を締結すること。
○	請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等は、施設外就労先の企業ではなく、事業所が行うこと。
○	利用者と事業所との関係は、事業所の施設内で行われる作業の場合と同様であること。
○	運営規程に施設外就労について明記し、当該就労についての規則を設けること。 対象者の個別支援計画に、事前に施設外就労を規定すること。 また、訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。
○	施設外就労の実績記録書類を作成・保存すること。 ※ 地方公共団体の判断で利用者の訓練状況等の実態把握が必要な場合には、事業所へ確認を行う。 ※ 令和6年度から、 自治体への毎月の報告は不要 。

6 事業所とは別の場所で行われる支援

(4) 在宅でのサービス利用

在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断（支給決定）した利用者に対しては、在宅でのサービス提供を行うことができます。

要件	
①	就労の機会を提供するとともに生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援が行われるとともに、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。
②	1日2回の連絡、助言又は進捗状況の確認等を行い、日報が作成を行うこと。また、作業活動、訓練等の内容等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。
③	緊急時の対応ができること。
④	在宅利用者からの疑義照会等に対し、随時、訪問や連絡による必要な支援が提供できる体制を確保すること。
⑤	事業所職員による訪問、在宅利用者による通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により、評価等を1週間につき1回は行うこと。
⑥	原則として月の利用日数のうち1日は、事業所職員による訪問又は在宅利用者の通所により、在宅利用者の居宅又は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。

【平成19年4月2日厚生労働省通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について」】

6 事業所とは別の場所で行われる支援

(4) 在宅でのサービス利用

◆ 在宅でのサービス利用開始の手続き

	実施事業者としての手続き	利用者(支給決定)の手続き
書類提出先	障害自立支援課事業者指導・指定係	各区福祉課
提出書類	<ul style="list-style-type: none">○ 変更届出書○ 運営規程(在宅で実施する訓練・支援内容を明記)○ 在宅支援の体制について <p>※ 在宅での支援を開始する前月の15日までに提出すること。</p>	<p>【新規利用時】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 就労移行支援、就労継続支援の在宅でのサービス利用に係る事業者意見書○ 個別支援計画案○ 在宅支援の体制について○ 就労移行支援のためのチェックリスト○ 運営規程の写し(指定権者に提出したものの写し) <p>【支給決定更新時】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 訓練等給付費に係る支給決定の更新についての事業者意見書○ 就労移行支援、就労継続支援の在宅でのサービス利用に係る事業者意見書○ 更新後の個別支援計画案
備考	実施事業者は、在宅支援を行った翌月10日までに、「在宅支援に関する報告書」を障害自立支援課事業者指導・指定係に提出すること。	

【令和3年8月12日障害自立支援課事務連絡「就労移行支援、就労継続支援の在宅でのサービス利用について」】

(参考)資料集P1～P10

6 事業所とは別の場所で行われる支援

(4) 在宅でのサービス利用

※ 実施に当たっての留意事項

- 在宅でのサービス利用時に別の障害福祉サービスを同時に受けることはできません。
- 在宅と通所の支援を組み合わせることも可能ですが、事前に個別支援計画に位置付け、計画的に支援する必要があります。
- 在宅で実施した訓練内容、支援内容、訓練状況、支援状況を指定権者から求められた場合には、提出できるようにしておいてください。
- 報酬の適用単価は、主たる事業所の利用定員に基づく単価を適用します。
- 在宅での支援を提供した日については、実績記録票の備考欄に「在宅利用」と明記してください。

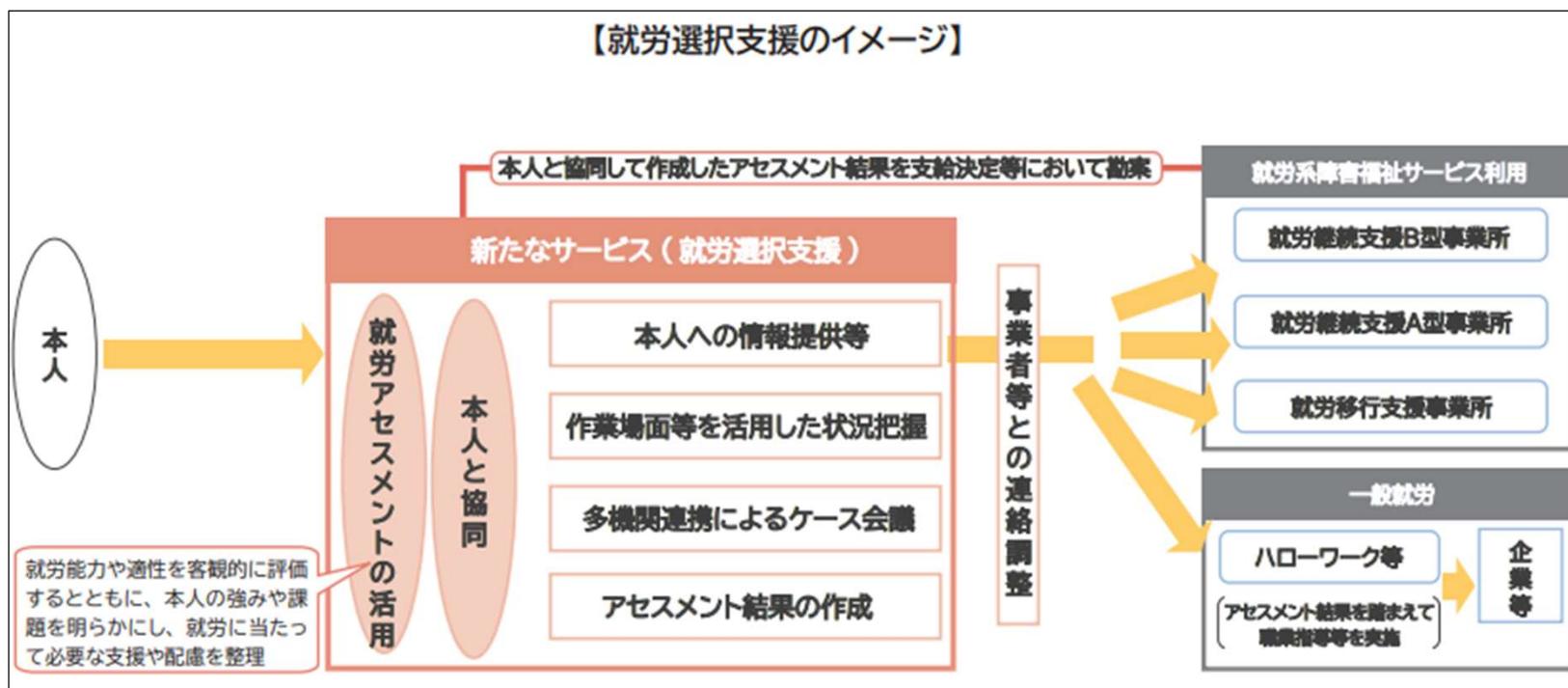
【令和3年4月21日厚生労働省事務連絡「『就労系障害福祉サービスにおける在宅でのサービス利用にかかるガイドライン』」について】

7 就労選択支援について

7 就労選択支援について

(1) サービスの概要

令和7年10月から施行された新たな障害福祉サービスで、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するものです。



7 就労選択支援について

(2) 人員基準

◆ 職員配置

職種	配置人数	兼務について
管理者		管理業務に支障がない場合は他の職種の兼務可
就労選択支援員	常勤換算方法で利用者数を15で除した数以上	一体的に行う生活介護事業所等において配置されている常勤職員は、支援に支障がない場合は可。

◆ 就労選択支援員の要件

受講が必要な研修

原則	就労選択支援員養成研修
経過措置 (令和9年度末まで)	①障害者の就労支援に関する基礎的研修 ②就業支援基礎研修(就労支援員対応型) ③訪問型職場適応援助者養成研修 ④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) ⑤相談支援従事者研修専門コース別研修(就労支援コース)

7 就労選択支援について

(2) 人員基準

◆ 就労選択支援員の兼務可否

	生活介護事業所等	就労定着支援	就労選択支援	可否
兼務例①	直接処遇職員 (8H/1人)	就労定着支援員 (8H/1人)	-	○
兼務例②	直接処遇職員 (8H/1人)	-	就労選択支援員 (8H/1人)	○
兼務例③	直接処遇職員 (8H/1人)	就労定着支援員 (4H/0.5人)	就労選択支援員 (4H/0.5人)	○
兼務例④	直接処遇職員 (8H/1人)	就労定着支援員 (8H/1人)	就労選択支援員 (8H/1人)	×

※(生活介護事業所等に配置される直接処遇職員が常勤(8H/1人)の場合)

【ポイント】(兼務例③について)

一体的に運営する生活介護事業所等の常勤の直接処遇職員が、就労定着支援員・就労選択支援員同士について、同時間帯に平行して兼務することは不可です。(「就労選択支援に関するQ&A VOL.1(令和7年9月5日)」より)

7 就労選択支援について

(3) 設備基準

設備等	留意点
訓練・作業室	訓練または作業に支障がない広さを有し、必要な機械器具等を備えること
相談室	間仕切り等を設けること
洗面所・便所	利用者の特性に応じたものであること
多目的室その他運営に必要な設備	

【ポイント】

利用者に応じた多様なアセスメント手法や作業場面を含む、適切なアセスメント環境を確保してください。
（「就労選択支援の実施について（令和7年3月31日）」より）

(4) 定員

10人以上

7 就労選択支援について

(5) 実施主体

就労選択支援を実施するには、①と②のどちらかに該当する必要があります。

- | | |
|---|--|
| ① | 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 |
| ② | ①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長が認める事業者
(障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター又は障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関) |

【ポイント】

実績については、他事業所との合算は不可。一の事業所において、3人以上の利用者が通常の事業所に雇用されていることが必要です。(「就労選択支援に関するQ&A VOL.1(令和7年9月5日)」より)

7 就労選択支援について

(6) サービス対象者

就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者が対象となります。

サービス類型		新たに利用する意向がある 障害者	既に利用しており、 支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者（就労経験がある者であって、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）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	
就労移行支援		希望に応じて利用	令和9年4月から原則利用 ※ 標準利用期間を超えて更新を希望する者

7 就労選択支援について

(7) 基本報酬について

◆ 基本報酬の算定要件

- 利用者に対して、直接支援を行った場合に報酬の算定が可能である。
- 事業内容のうち、未実施項目がある場合は全体として報酬算定の対象にならない。
- サービス提供記録の中で1日単位の支援内容を記録しなければならない。

◆ ケース会議記録・サービス提供記録様式

【広島市HP】就労選択支援について

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026879/1041028.html> (ページ番号:1041028)

【留意事項通知】(抜粋)

- 指定就労選択支援事業者は、サービス提供記録の中で1日単位の支援内容を記録するものとする。また、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。
- 報酬算定の対象となるのは、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とする。(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。)

7 就労選択支援について

(8) 特定事業所集中減算について

毎年度2回、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、次の減算適用期間に実施する就労選択支援のすべてについて減算する。

	判定期間	書類提出期限	減算適用期間
前期	1月1日～6月30日	9月15日	10月1日～3月31日
後期	7月1日～12月31日	3月15日	4月1日～9月30日

◆ 特定事業所集中減算の具体的な判定方法

- ① 年2回、判定期間内に就労アセスメントが終了した利用者のうち、就労移行支援等につながった人数をサービスごとに算出する。
- ② 各サービスについて、移行した人数が多い法人(以下「移行率最高法人」という。)が占める割合を計算する。
- ③ ②の結果、いずれかのサービスで割合が80%を超えた場合に減算する。

【計算式】

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 ÷ 当該サービスにつながった利用者数

7 就労選択支援について

(8) 特定事業所集中減算について

◆ 特定事業所集中減算の具体的な算定手続

事業所は次の事項を記載した書類を作成し、判定結果が80%を超えた場合は、広島市に提出すること。

記載事項	
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
②	就労移行支援等の就労系サービスにつながった利用者数
③	②のうち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
④	各就労系サービスの移行率最高法人の割合
⑤	④が80%を超えている場合に、正当な理由がある場合はその正当な理由

【ポイント】

すべての就労選択支援事業者は、上記書類の作成義務があり、判定の結果割合が80%を超えなかった場合においても、当該書類は、各事業所において5年間保存しなければいけません。（「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」第二の3(2)の2②より）

7 就労選択支援について

(9) その他ご案内について

【広島市HP】就労選択支援について

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026879/1041028.html> (ページ番号:1041028)

【厚生労働省HP】就労選択支援について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56733.html

※ 就労選択支援員養成研修の申込や研修日程の確認は厚生労働省HPからお願いいたします。

8 利用者負担額を受領

8 利用者負担額の受領

(1) 支払いを受ける費用

- サービス提供を行った際は、利用者からサービス提供に係る利用者負担額の支払いを受けてください。
- 法定代理受領を伴わないサービス提供を行った際は、利用者から、サービス提供に係る指定障害福祉サービス等費用基準額の支払いを受けてください。
- 利用者負担額のほか、利用者から受けることができる、サービスにおいて提供される便宜に要する費用は、次に掲げるとおりです。**費用の種類とその額は、運営規程にも定めてください。**

【便宜に要する費用・利用者から支払いを受けることができる費用】

サービス	費用の内容
就労選択支援 就労移行支援 就労継続支援	<ul style="list-style-type: none">○ 食事の提供に要する費用○ 日用品費○ 日常生活においても通常必要となるものに係る費用であって、利用者に負担させることが適当と認められるもの<ul style="list-style-type: none">・ 身の回り品として日常生活に必要なもの・ 教養娯楽等として日常生活に必要なもの・ 利用者の希望によって、送迎を提供する場合に係る費用(送迎加算を算定している場合、燃料費等の実費が送迎加算の額を超える場合に限る。)
就労定着支援	<ul style="list-style-type: none">○ 利用者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、サービスを提供する場合、それに要した交通費の額

8 利用者負担額の受領

(2) 留意事項

ア 利用者から支払を受けた場合は、必ず領収証を交付してください。

イ サービスの提供に当たっては、利用者へあらかじめサービスの内容及び費用について説明し、同意を得てください。

ウ 「食事の提供に要する費用」は、食材料費及び調理等に要する費用に相当する額を基本とし、「光熱水費」は、光熱水費に相当する額としてください。

【平成18年9月29日厚生労働省告示第545号「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」】

エ 「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、支給決定障害者等に負担させることが適当と認められるもの」(その他の日常生活費)の具体的な範囲は、「障害福祉サービス等における日常生活に要する費用の取扱いについて」(平成18年12月6日障発第1206002)に規定されています。

○ 「その他の日常生活費」は、利用者の自由な選択に基づき提供される日常生活上の便宜に係る経費が対象です。利用者一律に提供し、全ての利用者から画一的にその費用を徴収することはできません。

○ 給付費の対象となっているサービスと明確に区分されない曖昧な名目による費用徴収はできません。

○ 徴収する費用はサービスに対する実費相当額の範囲内としてください。

○ 徴収に当たっては、その対象及び額を運営規程に定めてください。

9 基本報酬・加算・減算

9 基本報酬・加算・減算

(1) 基本報酬(就労継続支援A型) ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

◆ スコア方式による評価項目の見直し

経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、評価指標やスコアの見直しが行われました。

【見直し後スコア方式】 ※ 下線部：見直し箇所

評価指標		判定スコア
労働時間	1日の平均労働時間により評価	5点～ <u>90点</u>
生産活動	前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支の状況により評価	<u>-20点～60点</u>
多様な働き方	利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況により評価	0点～ <u>15点</u>
支援力向上	職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績により評価	0点～ <u>15点</u>
地域連携活動	地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価	0点又は10点
<u>経営改善計画</u>	<u>経営改善計画の作成状況により評価</u>	<u>0点又は-50点</u>
<u>利用者の知識及び能力向上</u>	<u>利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組状況により評価</u>	<u>0点又は10点</u>

【令和3年3月30日厚生労働省通知「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について」】

9 基本報酬・加算・減算

(2) 基本報酬(就労継続支援B型) ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

◆ 基本報酬区分の見直し

多様な利用者への対応を行う事業所について、さらなる手厚い人員配置ができるよう、新たに人員配置6:1の報酬体系が設けられました。

報酬区分	対象	人員配置区分
就労継続支援B型サービス費(Ⅰ)	賃金向上計画を作成している事業所	6:1以上
就労継続支援B型サービス費(Ⅱ)		7.5:1以上
就労継続支援B型サービス費(Ⅲ)		10:1以上
就労継続支援B型サービス費(Ⅳ)	就労継続支援B型サービス費(Ⅰ)～(Ⅲ)を算定している事業所以外	6:1以上
就労継続支援B型サービス費(Ⅴ)		7.5:1以上
就労継続支援B型サービス費(Ⅵ)		10:1以上

※ 体制等状況一覧表での人員配置区分の選択誤りにご注意ください。

就労継続支援B型	1. 21人以上40人以下 2. 41人以上60人以下 3. 61人以上80人以下 4. 81人以上	1. 21人以上40人以下 2. 41人以上60人以下 3. 61人以上80人以下 4. 81人以上	1. II型(7.5:1) 2. III型(10:1) 3. I型(6:1)	情報公表未報告	1. なし 2. あり
				福祉専門職員配置等	1. なし 3. II 4. III 5.
				視覚・聴覚等支援体制	1. なし 2. II 3. I
				重度者支援体制	1. なし 2. I 3. II
				就労移行支援体制	1. なし 2. あり

基本報酬区分に応じて選択

9 基本報酬・加算・減算

(2) 基本報酬(就労継続支援B型) ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

◆ 平均工賃月額の見直し

障害特性等により利用日数が少ない利用者を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均工賃月額の算定方法が、平均利用者数を用いた計算方法へと改められました。

【見直し後】

前年度の工賃支払総額 ÷ 前年度の平均利用者数※ ÷ 12月

※ 前年度の延べ利用者数 ÷ 前年度の年間開所日数

※ 留意事項

- 開所日数については、原則として、工賃の支払いが生じる生産活動の実施日を開所日数として含め、行事等生産活動を目的としていない日に関しては開所日として数えません。
- 平均利用者数の算出に当たっては、小数点第2位以降を切り上げ、第1位までを算出します。
- 平均工賃月額の算出に当たっては、円未満を四捨五入します。

9 基本報酬・加算・減算

(3) 基本報酬(就労定着支援)

※ 令和6年度報酬改定の改正事項

◆ 就労定着率のみを用いた報酬体系

利用者数に応じた報酬体系から、就労定着率のみを用いた報酬体系へと見直しが行われました。

【見直し前】

利用者数
20人以下
21人以上40人以下
41人以上



就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満



【見直し後】

就労定着率
9割5分以上
9割以上9割5分未満
8割以上9割未満
7割以上8割未満
5割以上7割未満
3割以上5割未満
3割未満

9 基本報酬・加算・減算

(4) 目標工賃達成指導員配置加算 ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

〔 就労継続支援B型 〕

◆ 加算の算定要件

6:1の基本報酬区分の新設に伴い、当該加算を算定するための人員配置要件がより手厚くなりました。

要件

- | 要件 | |
|-----|---|
| 改 ① | 就労継続支援B型サービス費(Ⅰ)及び(Ⅳ)※を算定していること。
※ <u>6:1の基本報酬区分</u> 。 |
| ② | 目標工賃達成指導員を常勤換算上で1人以上配置していること。 |
| 改 ③ | 目標工賃達成指導員、職業指導員及び生活支援員の総数が常勤換算方法で <u>5:1以上</u> であること。 |

目標工賃達成指導員は、工賃目標の達成に向けて、広島県の工賃向上計画に基づき、自らも工賃向上計画を作成し、当該計画に掲げた工賃目標の達成に向けた取り組みを行ってください。

9 基本報酬・加算・減算

(5) 目標工賃達成加算

※ 令和6年度報酬改定の改正事項

〔 就労継続支援B型 〕

◆ 加算の算定要件

要件	
①	目標工賃達成指導員配置加算を算定していること。
②	各都道府県において作成される工賃向上計画に基づき、自らも工賃向上計画を作成していること。
③	②において掲げた工賃目標を達成していること。
具体的要件	
①	工賃向上計画における工賃目標
②	目標年度の事業所の平均工賃月額(実績)
③	目標年度の前年度における事業所の平均工賃月額(実績)
④	目標年度の2年度前における全国平均工賃月額
⑤	目標年度の3年度前における全国平均工賃月額
(具体的要件1) $① \geq ③ + (④ - ⑤)$ となっていること(※④-⑤が0未満の場合は、0として計算)	
(具体的要件2) $② \geq ①$ となっていること	

【令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.1問58】 ※ 令和6年6月に一部修正。

9 基本報酬・加算・減算

(5) 目標工賃達成加算

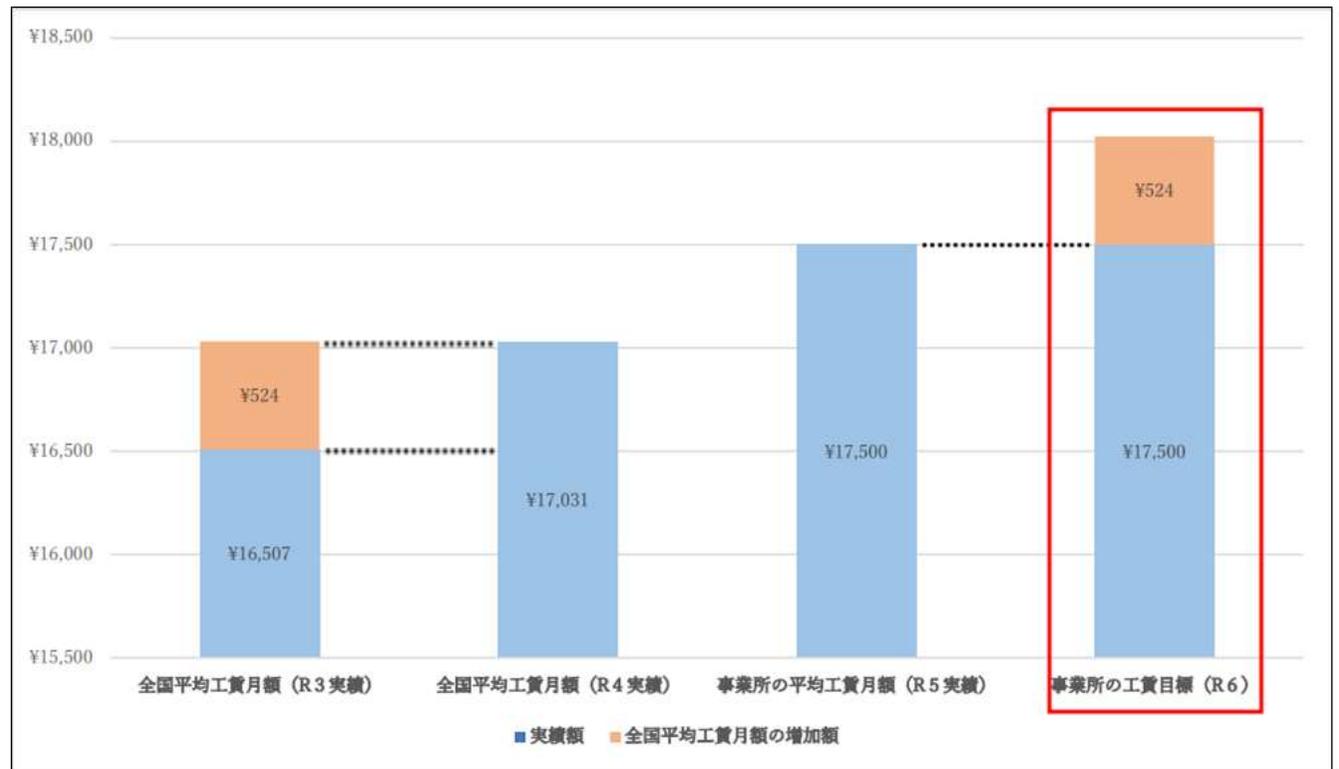
〔 就労継続支援B型 〕

◆ 具体的な算定方法

(例) 令和6年度の実績に係る
加算を令和7年度に算定
する場合

令和5年度における事業所の
平均工賃月額(実績)が17,500
円であった場合、18,024円以上
の額を工賃目標として立て、当
該工賃目標を達成した場合に
加算の算定が可能。

※ 令和6年度報酬改定の改正事項



【令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ & A VOL.1問58】 ※ 令和6年6月に一部修正。

9 基本報酬・加算・減算

(6) 福祉専門職員配置等加算

療養介護、生活介護、短期入所、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、自立生活援助、共同生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス

◆ 加算の算定要件

区分	要件
(Ⅰ)	常勤の直接処遇職員のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師の資格保有者が35%以上雇用されている
(Ⅱ)	常勤の直接処遇職員のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師の資格保有者が25%以上雇用されている
(Ⅲ)	①直接処遇職員のうち、常勤職員が75%以上、又は②常勤の直接処遇職員のうち、勤続3年以上の職員が30%以上である

※ 留意事項

- (Ⅰ)又は(Ⅱ)を算定する場合、**常勤**の直接処遇職員のうち、資格保有者数が35%以上又は25%以上であることが要件です。非常勤の直接処遇職員の常勤換算人数を算入することはできません。
- 多機能型事業所又は障害者支援施設は、当該事業所における全てのサービス種別の直接処遇職員を合わせて計算してください。
- 管理者が直接処遇職員を同時並行的に兼務している場合、兼務を行う時間が常勤時間に達していれば、常勤の直接処遇職員として取り扱うことができます。

9 基本報酬・加算・減算

(7) 食事提供体制加算

※ 令和6年度報酬改定の改正事項

生活介護、短期入所、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型

◆ 加算の算定要件

対象者	要件
低所得者 (受給者証に 記載あり)	(A) 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届け出たうえで、(B)次の①から③に適合する食事提供(新要件)を行った場合。
	(A) 事業所に従事する調理員により食事を提供すること又は調理業務を第三者へ委託している等事業所の責任において食事提供の体制を整えていること
	(B) ① 事業所の従業者として、又は外部との連携により、管理栄養士等が献立を確認していること ② 利用者ごとの食事の摂取量を記録していること ③ 利用者ごとの体重又はBMIをおおむね6か月に1回記録していること

※ 留意事項

- 調理員と生活支援員等を兼務する場合、調理員として従事する時間を生活支援員等の常勤換算に算入することはできません。勤務形態一覧表では、職種ごとに行を分けて記載してください。
- 施設外で調理されたものを提供する場合は、クックチルやクックフリーズなど一定の調理方法により提供されるものに限ります(出前や市販の弁当の購入による提供は対象外)。
- (B)②について、記録は食事を提供した際に必ず作成してください。

9 基本報酬・加算・減算

(8) 送迎加算

生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型

区分	要件
I	1回の送迎につき平均10人以上が利用し(※利用定員が20人未満の事業所にあつては、平均的に定員の50%以上が利用している場合)、かつ、週3回以上の送迎を実施している場合
II	1回の送迎につき平均10人以上が利用している(※利用定員が20人未満の事業所にあつては、平均的に定員の50%以上が利用している場合)、又は、週3回以上の送迎を実施している場合
重度	生活介護利用者で障害支援区分5若しくは障害支援区分6に該当する者又はこれに準ずる者が利用者の数の60%以上である場合は片道につき更に28単位加算する。

※ 留意事項

- 居宅以外であっても、途中の最寄り駅や集合場所との間の送迎も対象となります。ただし、事前に利用者と合意のうえ、特定の場所を定めておく必要があります。
- 事業所から別の事業所までの送迎を行った場合は、算定の対象となりません。
- 外部事業者へ委託する場合も対象となります。

9 基本報酬・加算・減算

(9) 欠席時対応加算

生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、児童発達支援、放課後等デイサービス

要件

利用者がサービスの利用を予定していた日に、急病等により利用が中止となったとき、利用者または家族等との連絡調整その他の相談援助を行うとともに、その内容等を記録した場合に算定する。

※ 留意事項

- 利用を中止した日の前々日、前日、当日中に連絡があったものについて算定可能(営業日で判断)。このとき、利用予定日と連絡があった日の両方を記録してください。
- 直接の面会や自宅への訪問は不要です。
- 記録について、定型文や欠席のみの記載ではなく、相談援助を行った記録を残してください。
- 当加算の算定した日について、実績記録表に記載し、利用者からの確認を得てください。
- 欠席時対応加算を算定した日については、利用日数に含めないものとして差し支えありません。
- 自己負担の有無に関わらず、利用者に事前に説明の上、算定してください。

9 基本報酬・加算・減算

(10) 就労移行支援体制加算 ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

〔生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労継続支援A型、就労継続支援B型〕

◆ 加算の算定要件

要件

指定就労継続支援等を受けた後、企業等(就労継続支援A型事業所の利用者としての移行及び施設外支援の対象となるトライアル雇用は除く)に就労し、雇用が継続している期間が6月に達した利用者(以下「就労定着者」という)が前年度にいること。

※ 当該加算は前年度の実績に基づくものです。前年度に要件を満たしていない場合、算定はできません。

※ 算定を行う場合は、毎年度4月1日～4月15日までに、就労定着者を記載した体制届の提出を必ず行ってください。

※ 通常の事業所に雇用されている者が、労働時間の延長又は休職からの復職のために、当該就労継続支援等を受けた場合にあつては、当該指定就労継続支援等を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した場合に就労定着者とします。

9 基本報酬・加算・減算

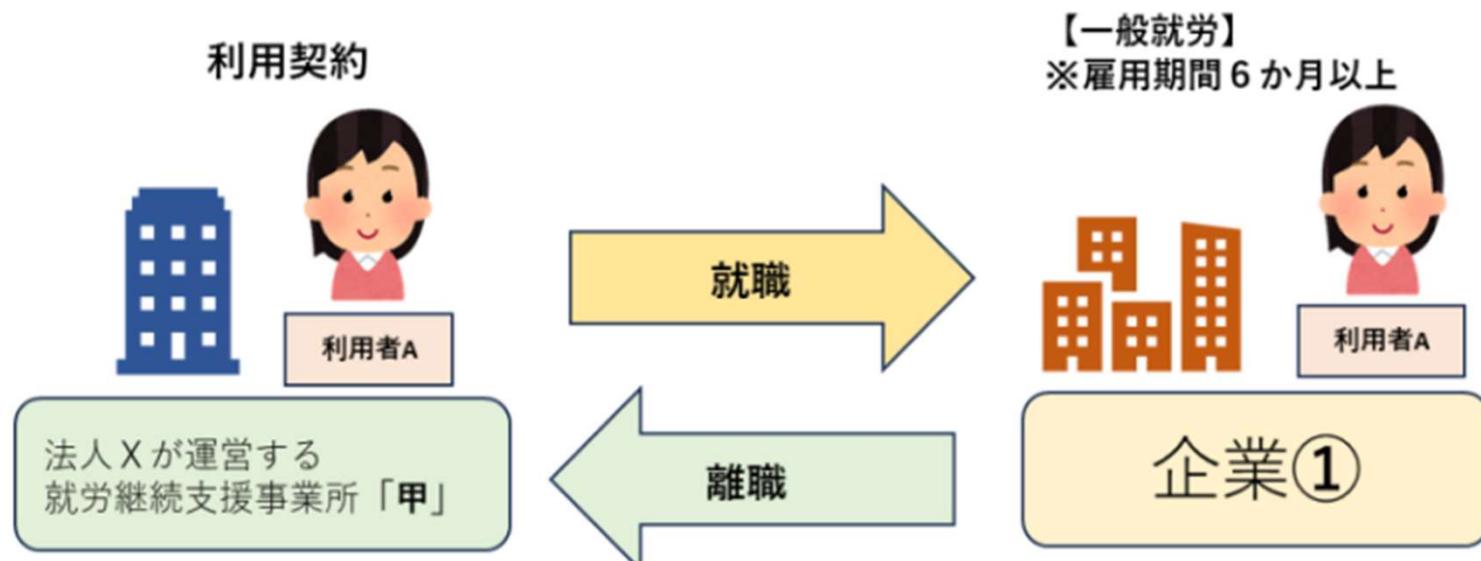
(10) 就労移行支援体制加算 ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

◆ 注意事項

過去3年間において、既に当該者の就労につき就労移行支援体制加算が算定された者にあつては、原則就労定着者として扱うことはできません。

(事例1)

就労継続支援事業所甲から、企業①へ就職し、就職後6月経過後、企業①を退職後に甲の利用者として再び受け入れ、さらに後日、再度企業①へ就職するなど、離転職を繰り返すケース。



9 基本報酬・加算・減算

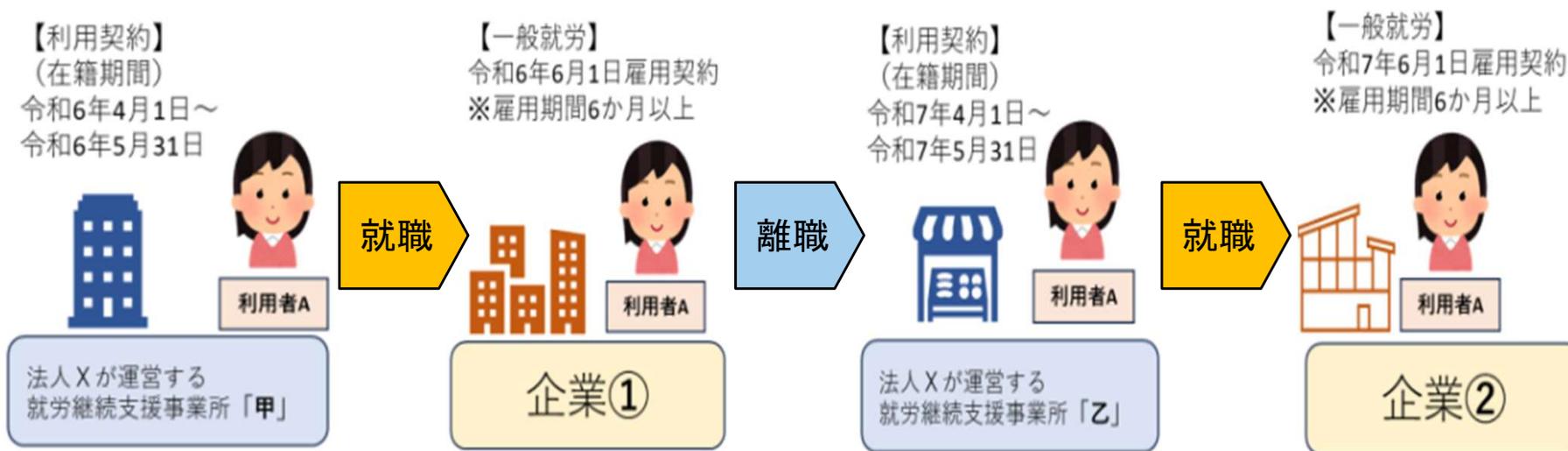
(10) 就労移行支援体制加算 ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

◆ 注意事項

過去3年間に於いて、既に当該者の就労につき就労移行支援体制加算が算定された者にあつては、原則就労定着者として扱うことはできません。

(事例2)

就労継続支援事業所甲から、企業①へ就職し、就職後6月経過後、企業①を退職後に、就労継続支援事業所乙の利用者として受け入れ、後日、企業②へ就職するなど、複数事業所及び企業間の離転職を計画的に繰り返すケース。



9 基本報酬・加算・減算

(11) サビ児管欠如減算

療養介護、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、就労継続支援B型、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助、児童発達支援(児童発達支援センター、主として重症心身障害児を通わせる事業所を除く。)、放課後等デイサービス(主として重症心身障害児を通わせる事業所を除く。)、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援

減算事由	減算期間	減算内容	
		適用される月から5月未満	5月日以降
サビ児管が欠如した場合	欠如の翌々月から人員欠如が解消されるに至った月まで	所定単位数の70%を算定	所定単位数の50%を算定

(例) 1月に欠如し、8月に欠如が解消された場合(12月31日付けでサビ児管が退職し、8月1日にサビ児管を配置)

1月 (当月)	2月 (翌月)	3月 (翌々月)	4月	5月	6月	7月 (5月後)	8月
欠如		30%減算				50%減算	

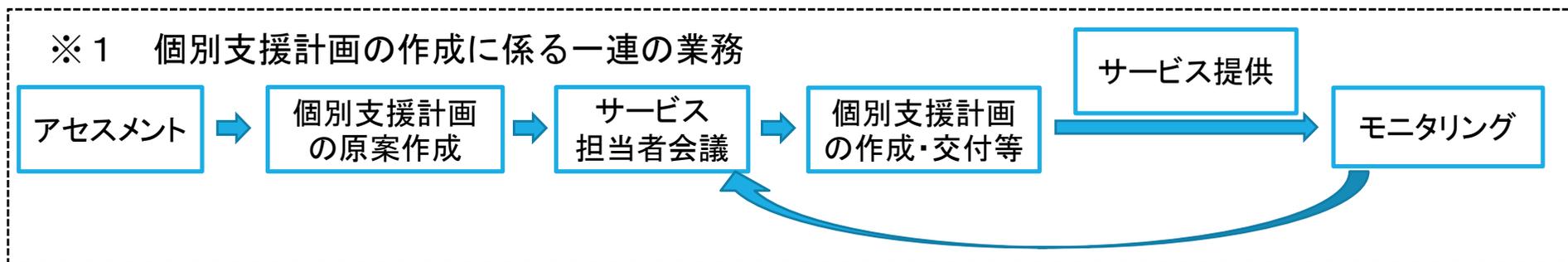
9 基本報酬・加算・減算

(12) 個別支援計画未作成減算

療養介護、生活介護、施設入所支援、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、就労継続支援B型、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、障害児入所施設

減算事由	減算期間	減算内容	
		適用される月から3月未満	3月日以降
① サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者による指揮の下、個別支援計画が作成されていない場合	左記に該当する月から当該状態が解消されるに至った月の前月まで	所定単位数の70%算定	所定単位数の50%算定
② 個別支援計画の作成に係る一連の業務※1が適切に行われていない場合			

※1 個別支援計画の作成に係る一連の業務



9 基本報酬・加算・減算

(13) 情報公表未報告減算

〔全サービス対象〕

減算事由	減算期間	減算内容	
		右記以外	療養介護・障害者支援施設・ 共同生活援助・宿泊型自立訓練・ 障害児入所施設
障害者総合支援法第76条の3第1項又は児童福祉法第33条の18の規定に基づく情報公表に係る報告を行っていない場合	未報告の事実が生じた場合、その翌月から当該状況が解消されるに至った月まで	所定単位数の5%を減算	所定単位数の10%を減算

※ 留意事項

- 令和8年3月31日までに経営情報の報告がなされていない場合、令和8年4月以降は減算対象となります。
- 情報公表対象サービス等情報に変更が生じた場合には、適切に内容の更新を行ってください。
- 指定更新や運営指導等の際に未報告の事実が確認され、本市から報告の指導を受けたにも関わらずこれを行わなかった場合に、**未報告の時点に遡って**減算が適用されます。
(例) 本市が8月に報告状況を確認し、事業所に確認等をした結果、令和6年4月以前から未報告であることが判明した場合、令和6年4月分の報酬から減算の対象となります。

9 基本報酬・加算・減算

(14) 業務継続計画未策定減算

〔全サービス対象〕

減算事由	減算期間	減算内容	
		右記以外	療養介護・障害者支援施設・ 共同生活援助・宿泊型自立訓練・ 障害児入所施設
感染症・災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定の場合や、計画に従い必要な措置が講じられていない場合	未措置の事実が生じた場合、その翌月から当該状況が解消されるに至った月まで	所定単位数の1%を減算	所定単位数の3%を減算

※ 留意事項

業務継続計画の周知、研修、訓練及び定期的な業務継続計画の見直しの実施の有無は、減算の算定要件ではありませんが、その趣旨を鑑み、業務継続計画の周知等の取組についても適切に実施してください。

9 基本報酬・加算・減算

(15) 身体拘束廃止未実施減算

〔 全サービス対象（自立生活援助、就労定着支援、計画相談支援、地域相談支援、障害児相談支援を除く） 〕

減算事由	減算期間	減算内容	
		右記以外	療養介護・障害者支援施設・ 共同生活援助・宿泊型自立訓練・ 障害児入所施設
① 身体拘束等に係る記録が行われていない場合	左記のいずれかに該当する事実が生じた場合、改善が認められた月までの間	<u>所定単位数の1%を減算</u>	<u>所定単位数の10%を減算</u>
② 身体拘束適正化検討委員会を定期的開催していない場合（1年に1回以上）			
③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備していない場合			
④ 身体拘束等の適正化のための研修を定期的実施していない場合（1年に1回以上）			

※ 留意事項

- 上記①～④のいずれかに該当する場合、速やかに改善計画を本市へ提出してください。その後、事実が生じた月から3月後に改善状況を報告してください。事実が生じた月の翌月から改善が認められた月までの間、減算が適用されます。
- 身体拘束を行っていない場合でも、②～④には取り組む必要があります。
- 身体拘束適正化検討委員会と虐待防止委員会とを一体的に設置・運営しても差し支えありません。

9 基本報酬・加算・減算

(16) 虐待防止措置未実施減算

〔全サービス対象〕

減算事由	減算期間	減算内容
① 虐待防止委員会を定期的を開催していない場合 (1年に1回以上)	左記のいずれかに該当する事実が生じた場合、改善が認められた月までの間	所定単位数の1%を減算
② 虐待の防止のための研修を定期的を実施していない場合(1年に1回以上)		
③ 虐待防止措置を適切に実施するための担当者を配置していない場合		

※ 留意事項

- 上記①～③のいずれかに該当する場合、速やかに改善計画を本市へ提出してください。その後、事実が生じた月から3月後に改善状況を報告してください。事実が生じた月の翌月から改善が認められた月までの間、減算が適用されます。
- 虐待防止委員会と身体拘束適正化検討委員会とを一体的に設置・運営しても差し支えありません。
- 新規に指定を受けた事業所の場合、担当者の配置については、指定と同時に行ってください。また、虐待防止委員会の開催及び従業員への研修は、指定後速やかに実施してください。これらが講じられていない場合、減算の対象となります。

9 基本報酬・加算・減算

(17) 短時間利用減算

※ 令和6年度報酬改定の改正事項

〔就労継続支援B型〕

減算事由	減算内容
就労継続支援B型サービス費(Ⅳ)から(Ⅵ)※を算定しており、前3月において平均利用時間が4時間未満の利用者の割合が50%以上である場合 ※ 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系	所定単位数の30%を減算

◆ 利用者の割合の算出方法

以下の方法により、算出した割合が50%以上である場合に減算が適用されます。

- ① 各利用者について、前3月における利用時間の合計時間を、利用日数で除して、利用日1日当たりの平均利用時間を算出する。
- ② 当該月における、①により算出した平均利用時間が4時間未満の利用者の延べ人数を、事業所の利用者の延べ人数で除する。

9 基本報酬・加算・減算

(18) 支援体制構築未実施減算 ※ 令和6年度報酬改定の改正事項

〔就労定着支援〕

減算事由	減算内容
就労定着支援の終了後も一定期間の支援が必要と見込まれる利用者の状況等(要継続支援利用者関係情報)について、以下の適切な引き継ぎ措置を講じていない場合	所定単位数の10%を減算
① 当該利用者の雇用先企業及び就労支援等を行う関係機関との要継続支援利用者関係情報の共有に関する指針の策定するとともに、責任者を選任すること。	
② 就労定着支援の提供期間終了の3月以上前に、当該利用者の同意を得て、雇用先企業及び関係機関との間で要継続支援利用者関係情報を共有すること。	
③ 要継続支援利用者関係情報の共有の状況に関する記録の作成し、保存すること。	

◆ 「要継続支援利用者」の判断

基本的には、事業所が支援を行っていく中で判断していくこととなります。利用者本人の状況、雇用先企業及び連携先の関係機関等の助言を十分踏まえて判断してください。

9 基本報酬・加算・減算

(19) 複数の減算事由に該当する場合の取扱い

◆ 原則

複数の減算事由に該当する場合の報酬の算定については、それぞれの減算割合を乗じます。

◆ 例外

① 定員超過利用減算及び人員欠如減算の場合

減算となる単位数が大きい方についてのみ減算します。減算となる単位数が同じ場合は、いずれか一方の事由のみに着目して、減算を行ってください。

【例1】定員超過利用減算について所定単位数の100分の70に、人員欠如減算について所定単位数の100分の50に該当する場合

⇒所定単位数の100分の50の報酬を算定

【例2】定員超過利用減算について所定単位数の100分の70に、人員欠如減算について所定単位数の100分の70に該当する場合

⇒所定単位数の100分の70の報酬を算定

9 基本報酬・加算・減算

(19) 複数の減算事由に該当する場合の取扱い

◆ 例外

② サービス管理責任者欠如減算及び個別支援計画未作成減算の場合

いずれの減算も同様に事業所の体制に係るものであり、相互に連動して二重に減算される関係にあることから、減算となる単位数が大きい方についてのみ減算を適用します。

(サービス管理責任者が欠如した月に個別支援計画未作成も生じた場合)

	当月	2月後	3月後	4月後	5月後	6月後	7月後
サービス管理責任者欠如減算	—	—	30%減算				50%減算
個別支援計画未作成減算	30%減算		50%減算				
適用となる減算単位	30%	30%	50%	50%	50%	50%	50%

10 福祉・介護職員等 処遇改善加算

10 福祉・介護職員等処遇改善加算

(1) 令和7年度の変更点

〈令和6年度〉

新加算 I ~ IV (福祉・介護職員等処遇改善加算)
+
新加算 V【(1)~(14)】(令和6年度中のみ)

- ・ 令和6年度中は、昨年度までの加算の要件を継続可能(激変緩和措置)
- ・ 加算率を一律に引き上げ

〈令和7年度〉

新加算 I ~ IV (福祉・介護職員等処遇改善加算)

※新加算 V【(1)~(14)】は終了

- ◆ 激変緩和措置であった新加算 V【(1)~(14)】が終了しました。
- ◆ 月額賃金改善要件 I 等が正式適用されることとなりました。

10 福祉・介護職員等処遇改善加算

(2) 処遇改善加算 イメージ図

新加算Ⅳ

加算額の1/2以上を月額賃金で配分

- ・ 職場環境の改善(※)
- ・ 体系等の整備及び賃金研修の実施等

(※)令和7年度は、県の補助金を申請していれば、要件の適用を猶予

新加算Ⅲ

新加算(Ⅳ)に加え、以下の要件を満たすこと。

- ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備

新加算Ⅱ

新加算(Ⅲ)に加え、以下の要件を満たすこと。

- ・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上
- ・ 職場環境の更なる改善、見える化

新加算Ⅰ

新加算(Ⅱ)に加え、以下の要件を満たすこと。

- ・ 福祉専門職員配置等加算(居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護においては特定事業所加算)の届出を行っていること。

低

加算率

高

10 福祉・介護職員等処遇改善加算

(3) 加算の算定に係る届出について

提出書類	障害福祉サービス等処遇改善計画書 ※ 「介護給付費等算定に係る体制等に関する届出書」及び「体制等状況一覧表」も併せて提出
提出期限	算定を受けようとする月の前々月の末日 ※ ただし、4月又は5月から加算を取得するに当たり計画書を提出する場合に限って、例年、特例により4月中旬までとなっています。令和8年度においても同様となる場合には、改めてお知らせします。

(4) 実績報告書の提出について

提出書類	障害福祉サービス等処遇改善実績報告書
提出期限	毎年度、賃金改善が完了した2か月後の末日まで（最終の加算の支払いの月が5月の場合、提出期限は7月末まで。） ※ 提出がない場合は、 <u>加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となるもの</u> ですので、ご注意ください。

【広島市HP】【令和7年度】福祉・介護職員等処遇改善加算等の算定に係る届出の様式

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026874/1038160.html>（ページ番号：1038160）

※ 計画書・実績報告書の様式が改正された場合には、必ず新様式により作成してください。

11 運営指導における主な 指導事項

11 運営指導における主な指導事項

(1) 変更の届出

- 届出内容に変更があった場合は、変更後、10日以内に届け出る必要があるにも関わらず、変更の届出が行われていない。
 - ※ 変更の届出が必要なもの
事業所の名称、所在地、管理者・サービス管理責任者、運営規程、平面図 等

(2) 運営規程

- 虐待の防止のための措置に関する事項を、運営規程において定めていない。
- 利用者に対し緊急やむを得ない理由で身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為を行う場合の要件等に関する事項を、運営規程において定めていない。
 - ※ 広島市障害者総合支援法施行条例で定める独自基準において、規定を義務付けている。

11 運営指導における主な指導事項

(3) 契約書・重要事項説明

① 共通

- 根拠法が、古い法令(障害者自立支援法)になっている。
※ (正)「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」(障害者総合支援法)
- 記載漏れ(日付・名前等)や押印漏れがある。

② 契約書

- 契約期間を経過しているにも関わらず、サービスを継続している。
- 契約の主体が、法人ではなく事業所・管理者となっている。

③ 重要事項説明

- 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、説明していない・説明が不足している。
※ 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など利用申込者が事業所を選択するために必要な重要事項
- 重要事項説明の後、利用申込者から内容に関する同意を得ていない。
- 行政相談窓口に「広島県国民健康保険団体連合会」と記されている。
※ 介護保険サービスのみ対象のため、記載されている場合は削除すること。

11 運営指導における主な指導事項

(4) 掲示

□ 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していない又は閲覧可能な形でファイル等で備え置く等していない。

※ 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

- ・ 運営規程の概要
- ・ 事故発生時の対応
- ・ 従業員の勤務体制
- ・ 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等
- ・ 協力医療機関(生活介護、自立訓練、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援、共同生活援助及び障害者支援施設のみ)

※ 従業員の勤務体制は、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、従業員の氏名の掲示まで求めているものではありません。

(5) 秘密保持

□ 業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を保持するための必要な措置を講じていない。

また、退職後においてもこれらの秘密を保持するための必要な措置を講じていない。

➔ 法人代表者であっても、従業員として勤務する場合は秘密保持の誓約等に係る措置を講じてください。

□ 個人情報の使用について、利用者から文書(同意書等)による同意を得ていない。

11 運営指導における主な指導事項

(6) 利用者に求めることのできる金銭の支払の範囲等

- 利用者に支払を求めることが適当な金銭の支払を求める際に、不適切な費用の徴収を行っている。
- 金銭の支払いを求める際に、用途や金額、金銭の支払いを求める理由について、書面により説明し、同意を得ていない(利用者負担額は除く。)。

(7) 利用者負担額等の受領

- サービスを提供した際に、利用者から利用者負担額の支払を受けていない。
- 指定基準で定められている費目にそぐわない費用を利用者から徴収している。
食費、光熱水費、その他日常生活費を実費相当額以上に徴収している。
- 利用者へ領収証を交付していない。

11 運営指導における主な指導事項

(8) 給付費の額に係る通知

- 利用者に法定代理受領で受領した給付費の額を通知(代理受領通知)していない。
※ 利用者本人の費用負担がない場合も通知が必要。
- 給付費を受領するより前に代理受領の通知を行っている。

(9) 個別支援計画

- 個別支援計画が作成されていない。
※ サービス管理責任者でない者が作成している場合を含む。
- 作成後、利用者に説明していない、又は文書による同意を得ていない(同意年月日等の記載漏れがある)。
個別支援計画書を利用者に交付していない。
- 作成年月日及び作成者名が記載されていない。
※ 職名(サービス管理責任者)も記載されていることが望ましい。
- 個別支援計画の内容が画一的で、利用者の障害の内容や年齢に沿った具体的な計画を作成していない。
個別支援計画に必要な項目が記載されていない。
- 支援内容の評価・見直しを各サービスで定められている期間内に行っていない。
必要に応じた計画の変更を行っていない。

11 運営指導における主な指導事項

(10) 支援内容及び記録

- 個別支援計画に基づいた支援がなされていない。
- 個別支援計画に基づいた支援の記録をしていない。
(利用者の様子の記録にとどまっている 等。)
- サービスの提供の都度記録し、利用者の確認を受けていない。※1

(11) 受給資格の確認等

- 利用者の受給資格を最新の受給者証により確認していない。
- 利用者の受給者証の別冊に、契約内容を記入していない。

(12) 事故発生時の対応

- 事故が発生した際、速やかに利用者の家族等及び障害自立支援課に連絡していない。
- 速やかに賠償を行うための措置(損害賠償保険の加入等)を講じていない。

※1 【厚生労働省HP】報酬算定構造・サービスコード表等

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000174644_00021.html(実績記録票)

11 運営指導における主な指導事項

(13) 請求に関すること

- 支援記録がない状態で給付費を請求している。
- 誤ったサービスコードで請求している。
- 利用者負担額の上限管理を行う際、利用者負担上限額管理事務依頼(変更)届出書を市に提出していない。
※ 新規利用や受給者証更新、世帯管理開始時などは提出が必要。

(14) 加算・減算

- 要件を満たしていないにもかかわらず、加算を算定している。
(必要な人員配置を満たしていない、必要な書類・記録等を整備していない 等。)
- 加算の算定要件を満たさなくなった際、障害自立支援課に「介護給付費等算定に係る体制等に関する届出書」を提出していない。また、満たさなくなった後も、加算の算定を続けている。
- 人員配置欠如や定員超過の状態であるにもかかわらず、減算していない。

(15) 給付費の算定及び取扱い

- サービス提供時間が極端に短い。

11 運営指導における主な指導事項

(16) 従業者の員数

- 基準上必要とされる人員配置を満たしていない。

(17) 定員超過

- 慢性的に定員を超過した状態で利用者を受け入れている。
※ 慢性的に定員を超過している場合は、定員の変更等を検討すること。

(18) 虐待の防止

- 虐待防止のための措置を講じていない。
 - ・ 虐待防止委員会の開催
 - ・ 虐待防止担当者の設置等 等
 - ・ 研修の実施

(19) 身体拘束等の禁止

- 身体拘束の適正化のための措置を講じていない。
 - ・ 身体拘束を実施する際の記録
 - ・ 指針の整備
 - ・ 身体拘束適正化委員会の開催
 - ・ 研修の実施 等

11 運営指導における主な指導事項

(20) 指定就労移行支援

- 基本報酬の算定方法に誤りがある。
- 就労支援事業会計を作成していない。
- 施設外支援、施設外就労、在宅支援を実施するに当たり、それぞれの要件を満たしていない。
- 一般就労に移行した利用者の雇用関係書類が保管されていない。

11 運営指導における主な指導事項

(21) 指定就労継続支援A型

- 基本報酬の算定方法に誤りがある。
- スコア表の点数にかかる記録が整備されていない。
- スコアの合計点及び詳細について、指定の様式でインターネットやその他の方法により、公表していない。
- 生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となっていない。(改善が見られない場合、指定取消になる可能性もあるので、必ず満たすこと。)
- 広島県の最低賃金以上の賃金を支払っていない。
- 就労支援事業会計を作成していない。
- 施設外支援、施設外就労、在宅支援を実施するに当たり、それぞれの要件を満たしていない。
- 利用者と雇用契約を締結していない。
- 運営規程に、主な生産活動の内容、利用者の労働時間、月給、日給又は時間給を記載していない。

11 運営指導における主な指導事項

(22) 指定就労継続支援B型

- 基本報酬の算定方法に誤りがある。
- 生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となっていない。
- 利用者に対し支払われる一月当たりの工賃の平均額が、3,000円を下回っている。
- 広島県に「事業所工賃向上計画」及び「工賃実績」を提出していない。
- 就労支援事業会計を作成していない。
- 施設外支援、施設外就労、在宅支援を実施するに当たり、それぞれの要件を満たしていない。

11 運営指導における主な指導事項

(23) その他

- 従業者の出勤簿が作成されていない。
(従業者として従事する役員等も含む。)
- 障害福祉サービス等情報公表システムにおいて、「障害福祉サービス等情報」の報告を行っていない。
 - ※ システム入力について不明な点がある場合、システム登録確認業務の委託先である「一般社団法人シルバーサービス振興会」へ問い合わせること。
【電話】082-254-9699
【メール】peqqu001@hiroshima-silver.or.jp
 - ※ 「障害福祉サービス等情報」の報告がなされていない場合、その事実が生じた月の翌月から報告を行っていない状況が解消されるに至った月まで、報酬を減算(情報公表未報告減算)

12 就労系サービスに おける主な通知等

12 就労系サービスにおける主な通知等

厚生労働省から示された就労系サービスに関する主な通知・事務連絡等を広島市ホームページに掲載しています。

【広島市HP】就労系サービスにおける主な通知等

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026879/1015782.html> (ページ番号: 1015782)

就労系サービスにおける主な通知等

ページ番号1015782 更新日 2025年4月23日

印刷  大きな文字で印刷 

主な通知等一覧

令和7年4月21日

「就労選択支援実施マニュアル」の送付について

 [\(厚生労働省\)事務連絡「就労選択支援実施マニュアル」の送付について \(PDF 64.3KB\)](#) 

 [就労選択支援実施マニュアル \(PDF 10.5MB\)](#) 

令和7年3月31日

[就労移行支援事業、就労継続支援事業\(A型、B型\)における留意事項について](#)

事業者向け情報

障害者(事業者)

- 指定障害福祉サービス等事業者向け情報
- お知らせ(指定障害福祉サービス等事業者)
 - 移動支援事業者の協定解除について
 - 指定障害児通所支援事業者に対する指定取消処分
 - 指定障害児通所支援事業者に対する指定の全部の効力停止処分
 - 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定
 - 障害福祉サービス事業所等の指定に係る事前相談
 - 指定障害福祉サービス等の運営等に関する質問

12 就労系サービスにおける主な通知等

厚生労働省から示された就労選択支援に関する主な通知・事務連絡等を広島市ホームページに掲載しています。

【広島市HP】就労選択支援について ※再掲

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026879/1041028.html> (ページ番号: 1041028)

就労選択支援について

ページ番号1041028 更新日 2025年12月26日

印刷  大きな文字で印刷 

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及び児童福祉法の一部を改正する法律(平成28年法律第65号)の施行に伴い、新たな障害福祉サービスとして令和7年10月から「就労選択支援」が実施されます。

就労選択支援の概要及び実施要件

概要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するもの。

実施主体

事業者向け情報

障害者(事業者)

- 指定障害福祉サービス等事業者向け情報
- お知らせ(指定障害福祉サービス等事業者)
 - 移動支援事業者の協定解除について
 - 指定障害児通所支援事業者に対する指定取消処分
 - 指定障害児通所支援事業者に対する指定の全部の効力停止処分
 - 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定
 - 障害福祉サービス事業所等の指定に係る事前相談
 - 指定障害福祉サービス等の運営等に関する質問

13 補助金

13 補助金

(1) 広島市障害福祉人材養成支援補助金

障害福祉分野における質の高い中核職員や本市における課題解決に資する資格保持者を養成する事業者に対して、障害福祉人材養成支援補助金を交付します。

◆ 補助対象資格等及び補助金額

補助対象資格等	補助金額
社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士	1人につき100,000円
相談支援専門員	1人につき50,000円
たん吸引等を行うことができる介護職員	1人につき50,000円
強度行動障害支援者(実践研修)	1人につき40,000円

◆ 申請期限

- ① 4月から9月までに資格証等の交付を受けた場合 → 当該月の属する年度の10月31日
- ② 10月から3月までに資格証等の交付を受けた場合 → 当該月の属する**年度の3月31日**

【広島市HP】広島市障害福祉人材養成支援事業について

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026879/1015772.html> ページ番号:1015772)

13 補助金

(2) 広島市社会福祉施設等物価高騰対策支援事業支援金

食費や光熱水費等の物価が高騰する中において、障害福祉サービス等の質を維持する事業者が安定的に事業運営をできるよう、利用者数及びサービス種別に応じた支援金を支給します。

◆ 実績報告

本支援金に申請された事業者におかれましては、**事業完了後、実績報告が必要です。**

実績報告の期限は、実績年度の3月31日までですが、これより前に対象の経費に支援金を充当し、事業が完了した場合には、この日を待たず、速やかに実績報告を行ってください。

◆ 対象経費

令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間に、物価高騰の影響を受けつつも、サービスの質を維持するために負担した経費

事業所区分	要件
入所系・通所系	令和4年3月31日時点の食費に係る利用者負担額の引き上げを行っていないこと
訪問系	利用者の自宅等を訪問するに当たり車両を使用していること

【広島市HP】社会福祉施設等物価高騰対策支援事業(障害福祉サービス等関係分)

<https://www.city.hiroshima.lg.jp/business/shogai/1026871/1026879/1015788.html>(ページ番号:1015788)

集団指導研修【サービス編（就労系）】は以上
になります。
【共通編】も併せて受講してください。