

【参考資料】

(平成 18 年 12 月 6 日付障発第 1206002 号 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)

障害福祉サービス等における日常生活に要する費用の取扱いについて

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よる療養介護、生活介護、短期入所、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型及び共同生活援助並びに施設入所支援(以下「障害福祉サービス等」という。)の提供に当たって、当該障害福祉サービス等に係る利用者負担額のほか、利用者から受け取ることが認められる費用の取扱いについては、「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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成 18 年厚生労働省令第 171 号)及び「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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成 18 年厚生労働省令第 172 号)において規定されているところであるが、障害福祉サービス等において提供される便宜のうち、「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」(以下「その他の日常生活費」という。)の具体的な取扱いについて下記のとおり定めたと、御了知の上、貴管内市町村、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺憾のないようにされたい。

なお、平成 18 年 3 月 31 日付け障発第 0331018 号当職通知「特定費用の取扱いについて」は平成 18 年 9 月 30 日限り廃止する。

記

1 「その他の日常生活費」の趣旨

「その他の日常生活費」は、利用者の自由な選択に基づき、事業者又は施設が障害福祉サービス等の提供の一環として提供する日常生活上の便宜に係る経費がこれに該当する。

なお、事業者又は施設により行われる便宜の供与であっても、サービスの提供と関係のないもの(利用者の贅沢品や嗜好品の購入等)については、その費用は「その他の日常生活費」とは区別されるべきものである。

2 「その他の日常生活費」の受領に係る基準

「その他の日常生活費」の趣旨にかんがみ、事業者又は施設が、利用者から「その他の日常生活費」の徴収を行うに当たっては、次に掲げる基準が遵守されなければならないものとする。

- (1) 「その他の日常生活費」の対象となる便宜と、介護給付費又は訓練等給付費(以下「介護給付費等」という。)の対象となっているサービスとの間に重複関係がないこと。
- (2) 介護給付費等の対象となっているサービスと明確に区分されない曖昧な名目による費用の受領は認められないこと。したがって、お世話料、管理協力費、共益費、施設利用補償金といったあやふやな名目の費用の徴収は認められず、費用の内訳が明らかにされる必要があること。
- (3) 「その他の日常生活費」の受領については、利用者に事前に十分な説明を行い、その同意を得なければならないこと。
- (4) 「その他の日常生活費」の受領は、その対象となる便宜を行うための実費相当額の範囲内で行われるべきものであること。
- (5) 「その他の日常生活費」の対象となる便宜及びその額は、事業者又は施設の運営規程において定められなければならないが、また、サービスの選択に資すると認められる重要事項として、当該事業者又は施設の見やすい場所に掲示されなければならないこと。ただし「その他の日常生活費」の額に、ついては、その都度変動する性質のものである場合には、「実費」という形の定め方が許されるものであること。

3 「その他の日常生活費」の具体的な範囲

- (1) 利用者の希望によって、身の回り品として日常生活に必要なものを事業者又は施設が提供する場合に係る費用
- (2) 利用者の希望によって、教養娯楽等として日常生活に必要なものを事業者又は施設が提供する場合に係る費用
- (3) 利用者の希望によって、送迎を事業者又は施設が提供する場合に係る費用(送迎加算を算定している場合においては、燃料費等の実費が送迎加算の額を超える場合に限る。)

4 留意事項

- (1) 3の(1)に掲げる「身の回り品として日常生活に必要なもの」とは、一般的に利用者の日常生活に最低限必要と考えられる物品(例えば、歯ブラシや化粧品等の個人用の日用品等)であって、利用者の希望を確認した上で提供されるものをいう。したがって、こうした物品を事業者又は施設がすべての利用者に対して一律に提供し、すべての利用者からその費用を画一的に徴収することは認められないものである。
- (2) 3の(2)に掲げる「教養娯楽等として日常生活に必要なもの」とは、例えば、事業者又は施設が障害福祉サービス等の提供の一環として実施するクラブ活動や行事における材料費、入浴に係る費用等が想定されるものであり、すべての利用者一律に提供される教養娯楽に係る費用(共用の談話室等にあるテレビやカラオケ設備の使用料等)について、「その他の日常生活費」として徴収することは認められないものである。

5 「その他の日常生活費」と区別されるべき費用の取扱い

預り金の出納管理に係る費用については、「その他の日常生活費」とは区別されるべき費用である。預り金の出納管理に係る費用を利用者から徴収する場合には、

- (1) 責任者及び補助者が選定され、印鑑と通帳が別々に保管されていること、
 - (2) 適切な管理が行われていることの確認が複数の者により常に行える体制で出納事務が行われること、
 - (3) 利用者との保管依頼書(契約書)、個人別出納台帳等、必要な書類を備えていること
- 等が満たされ、適正な出納管理が行われることが要件となる。

また、利用者から出納管理に係る費用を徴収する場合にあつては、その積算根拠を明確にし、適切な額を定めることとし、例えば、預り金の額に対し、月当たり一定割合とするような取扱いは認められないものである。

預り金の出納管理に係る費用のほか「その他の日常生活費」と区別されるべき費用としては、利用者個人の希望による嗜好品、贅沢品の購入に係る費用、障害者支援施設における入退所時の送迎に係る費用などが考えられる。

6 利用者等に金銭の支払を求める場合の考え方

障害福祉サービス等の提供に要する費用として介護給付費等に含まれるものについては、利用者から徴収することはできない。介護給付費等の対象に含まれない費用については、利用者から金銭を徴収することが可能とされている。

また、利用者から金銭を徴収することができるのは、当該金銭の用途が直接当該利用者の便益を向上させるものであって当該利用者から支払を求めることが適当であるものに限られるものである。金銭の支払を求める際は、当該金銭の用途及び額並びに利用者から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、利用者の同意を得なければならないものである。

最終改正 平成26年3月31日

障障発第 0402001 号
平成 19 年 4 月 2 日
一部改正 障障発第 0518001 号
平成 19 年 5 月 18 日
一部改正 障障発第 0328002 号
平成 20 年 3 月 28 日
一部改正 障障発第 0331006 号
平成 21 年 3 月 31 日
一部改正 障障発 0928 第 1 号
平成 23 年 9 月 28 日
一部改正 障障発 0330 第 6 号
平成 24 年 3 月 30 日
一部改正 障障発 0727 第 1 号
平成 24 年 7 月 27 日
一部改正 障障発 0329 第 7 号
平成 25 年 3 月 29 日
一部改正 障障発 0331 第 3 号
平成 27 年 3 月 31 日
一部改正 障障発 0904 第 1 号
平成 27 年 9 月 4 日
一部改正 障障発 0331 第 8 号
平成 29 年 3 月 31 日
一部改正 障障発 0410 第 1 号
平成 30 年 4 月 10 日
一部改正 障企発 0507 第 3 号
障障発 0507 第 1 号
障精発 0507 第 6 号
令和元年 5 月 7 日
一部改正 障障発 0 3 3 0 第 2 号
令和 3 年 3 月 3 0 日
最終改正 障障発 0 3 2 9 第 7 号
令和 6 年 3 月 2 9 日

各 都道府県 障害保健福祉主幹部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（ 公 印 省 略 ）

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

日頃より障害保健福祉行政に御協力いただき、感謝申し上げます。

さて、今般、障害者の就労支援を推進するため、障害者自立支援法（平成17年法律第123号。平成25年4月から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）により就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）を創設するとともに、現行の施設についても工賃実績の報告などを求めることとしたところです。

また、令和4年の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の改正に伴い、令和6年4月1日より、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることが法令上位置付けられたところです。

つきましては、これらの事業の実施に当たって、下記の点に御留意いただきますようお願い申し上げます。

なお、本通知については、職業安定局及び人材開発統括官と協議済みであることを申し添えます。

記

1 適正な事業運営及びサービス利用等について

（1）就労移行支援

① 就労を希望する障害者のサービス利用について

ア 適正な事業運営に向けての留意事項

利用者の就職状況の把握について、市町村が支給決定を行った利用者が就職した場合、市町村が就職した状況を把握できるようにするため、都道府県等においては、就労移行支援事業所に対し、当該事業所において利用者が就職した場合には支給決定権者である市町村に適時に報告することを徹底させること。併せて、例えば、重要事項説明書の退所理由に就職する場合を明記するなど、利用開始時に利用者への説明も徹底するよう、就労移行支援事業所に対して周知すること。

イ 適正なサービス利用等について

支給決定について、就労移行支援の標準利用期間（２年間）を超えて支給決定の更新を行う場合に、自治体によっては個別の対象者の状況を勘案せず、一律の取扱いが行われている事例が見られることから、就労移行支援の利用等に際しては、引き続き、市町村は個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断すること。

また、就労移行支援は、複数回の利用が可能であるが、その利用等に際しても同様に、個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断した上で支給決定を行うこと。

② 一般就労中の一時的な利用について

ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）

生活リズムの維持、雇用先の企業等と就労系障害福祉サービスの事業所との情報共有、合理的配慮の内容等についての調整等を通じ、円滑な一般就労への移行を目指すことを目的とする。

a 対象者

通常の事業所に雇用されている障害者であって、労働時間の延長の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの

b 利用条件

企業等での働き始めに、概ね週 10 時間以上 20 時間未満から段階的に労働時間の延長を図ろうとする場合であって、以下の条件をいずれも満たした場合に利用できるものとする。

- (a) 就労移行支援又は就労継続支援（以下「就労系福祉サービス」という。）の一時的な利用の前に就労系福祉サービスを受けており、就職後も引き続き同一の就労系福祉サービスの事業所において就労系福祉サービスの利用を必要としている場合
- (b) 企業等から、就労系福祉サービスの一時的な利用のため、就労系福祉サービスの事業所への通所が認められている場合
- (c) 勤務時間の延長を図るために就労系福祉サービスの一時的な利用が必要であると市町村が認めた場合

c 支給決定に当たっての留意事項

原則として、企業等に雇用される前に利用していた就労系福祉サービスの事業所と同一の事業所を引き続き利用する意向を有する場合に支給決定を行うこと。

また、b の(b)に関し、利用者に係るサービス等利用計画等において、段階的に概ね週 10 時間以上 20 時間未満から勤務時間を増やすことが記載され、雇用先の企業等も同意していることを確認すること。

d 利用期間

支給決定期間は、1 か月から6 か月までの範囲内で月を単位として定めること。利用期間については、円滑な職場定着が図られるよう、個々の状況に応じ、原則3 か月から6 か月以内の間とするが、延長が必要な場合は合計1 年まで認めることとする。

イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指すことを目的とする。

a 対象者

通常の事業所に雇用されている障害者であって、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの

b 利用条件

以下の条件をいずれも満たした場合に利用できるものとする。

- (a) 当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない又は困難である場合
- (b) 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び休職に係る診断をした主治医が、就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合
- (c) 休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより、より効果的に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合

c 支給決定に当たっての留意事項

b の(a)及び(b)の要件に該当するかについては、以下の i から iii までの書類の提出により、確認を行うこと。

i 雇用先企業からの資料

当該企業による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断していることを示す書類

ii 休職に係る診断をした主治医からの資料

当該主治医の属する医療機関による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断していることを示す書類

iii 相談支援事業所（申請者）からの資料

地域における就労支援機関である障害者職業センター等による復職支援の利用が困難であることや、地域における医療機関による復職支援が見込めないことを示す書類（ただし、セルフプランの場合には、申請者が作成する同様の書類。この場合、市町村は、地域における就労支援機関及び医療機関による

復職支援の実施状況等を調査した上で、支給決定の可否を判断すること。)

また、令和6年3月31日以前に支給決定された場合については、令和6年4月以降の受給者証の更新の際に、上記要件を満たしていることについて、同様の書類の提出をもって確認した上で、支給決定を更新すること。

d 利用期間

支給決定期間は、1か月から6か月までの範囲内で月を単位として定めること。利用期間については、企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）とする。

ウ 就労を希望する障害者が概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労移行支援短時間型）

a 対象者

就労移行支援の利用を経て、企業等での所定労働時間が概ね週10時間未満であることを目安として一般就労し、就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や、新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援の利用が必要であると判断された者

b 利用条件・支給決定に当たっての留意事項

市町村が、上記支給決定を行うに当たっては、以下の3点を踏まえることとする。

(a) 就労移行支援を利用することにより、勤務時間や労働日数を増やすこと、又は新たな職種へ就職することにつながるか否か。

(b) 働きながら就労移行支援を利用することが利用者の加重的負担にならないか。

(c) 他のサービスや支援機関ではなく、就労移行支援を利用することが適当であるか否か。

c 利用期間

就労移行支援の標準利用期間（2年間）とし、最大で3年間の支給決定することができる。

(2) 就労継続支援A型

① 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のサービス利用について

ア 適正な事業運営に向けての留意事項

(ア) 新規指定時の取扱いについて

就労継続支援A型事業者の新規指定時には、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第34条

の17に掲げる事項を記載した申請書類を提出させることとなっているが、就労の機会の提供に当たり、収益性の低い仕事しか提供していないとの指摘がなされていることから、生産活動に係る事業の収入（就労支援事業収益）から生産活動に係る事業に必要な経費（就労支援事業活動経費）を控除した額により利用者に対する最低賃金を支払うことができる事業計画となっていることを指定申請時の事業計画書により必ず確認した上で、指定の可否を判断すること。

なお、都道府県等だけでは、指定の可否を判断できない場合、自立支援協議会その他都道府県等が必要と認めた者の意見を聴取の上、判断すること。

(イ) 経営改善計画書の作成等について

(計画書の作成)

「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号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「指定基準解釈通知」という。）第11の3の(4)に係る取扱いについては、実地指導又は就労支援事業別事業活動明細書等を提出させることにより実態を把握し、都道府県、指定都市又は中核市（以下「都道府県等」という。）は、指定基準第192条第2項を満たさない場合（※）、別紙様式2-1及び別紙様式2-2を参考にして経営改善計画書等を提出させるとともに、必要に応じて社会福祉法人会計基準又は就労支援事業会計基準に基づく会計書類等を提出させ、原則1年間の経営改善のための猶予期間とする。

ただし、事業所が生産設備による大型の設備投資を行った場合には、直ちに、経営改善計画の提出を求めるのではなく、都道府県等は事業所の状況を正確に把握し、生産活動収支等を勘案して経営改善計画の提出の可否を判断すること。

経営改善計画書の提出に至った指定就労継続支援A型事業所数について、毎年3月末時点の状況を厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課へ提出いただくとともに、都道府県等は、経営改善計画書を提出した指定就労継続支援A型事業所に対し、当該経営改善計画書等を事業所のホームページに公表するように促すこと。

(計画書の更なる作成)

事業者が経営改善計画書を作成した場合には、計画始期から1年経過した後に、その実行状況と経営改善状況を確認することとする。計画終期において事業者が指定基準を満たさない場合であっても、以下のいずれかに該当する場合は、更に1年間（2年目）の経営改善計画を作成させることを認めることとする。

- ・ 生産活動に係る事業の収入額が増加している又は生産活動に係る事業に必

要な経費が減少しており、今後、収益改善の見込みがあると都道府県等が認める場合

- ・ 生産活動に係る事業の収入額が利用者に支払う賃金総額以上である場合
- ・ 提出済みの経営改善計画に基づく改善の取組について、具体的に実施しており、今後経営改善の見込みがあると都道府県等が認めた場合

更なる1年間の経営改善計画の作成、提出を行った事業所に対しては、工賃向上計画支援等事業（「工賃向上計画支援等事業の実施について」（平成24年4月11日付障発0411第5号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）に基づく工賃向上計画支援等事業をいう。以下同じ。）の活用や経営改善計画書の提出をしていない事業所の事例等も参考としつつ、経営改善に向けた指導だけでなく、必要な支援も実施すること。

こうした2年間の経営改善期間内で指定基準第192条第2項を満たさない場合であっても、都道府県等が今後も経営の改善が見込まれると認める場合であって、以下のいずれかの条件を満たす場合には追加で（3年目以降）更なる経営改善計画書等を作成させることができる。この場合、都道府県等だけでは判断が難しい場合は、自立支援協議会その他都道府県等が必要と認めた者の意見を聴取の上、判断すること。

- ・ 経営改善計画期間中に生産活動に係る事業の収入額が増加している又は生産活動に係る事業に必要な経費が減少しており、収益改善が認められる
- ・ 利用者の平均労働時間が長くなっている
- ・ 利用者に支払う賃金総額が増えている

経営改善の見込みがない場合又は計画の結果、指定基準を満たさない場合には、勧告・命令の措置を講じ、指定の取り消し又は停止を検討すること。

また、収益改善のために利用者の退所や賃金の引き下げ等を不当に行うことが就労継続支援A型事業の趣旨に反するものであることに鑑み、都道府県等は、指定就労継続支援A型事業所が提出した経営改善計画書が上記の趣旨に照らして適正でない場合、再提出を求めること。経営改善計画の実施後、収益改善の要因としてこれに類するものが認められる場合も、同様の趣旨から、収益改善があったものと認めないこと。

さらに、指定基準第192条第2項に違反しているが、経営の改善が見込まれると認められるため、経営改善計画書の提出を求めたにもかかわらず、経営改善計画書を作成しない場合や、当該計画書の記載内容に虚偽がある場合には、指定基準第192条第2項に違反するものとして、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消し又は停止を検討すること。

（設立6月後の実地指導等）

新規指定の半年後を目途に実地指導を実施し、生産活動が事業計画に沿った最低賃金を支払うことのできる内容になっているのか等を確認することとし、指定基準に違反する事項がある場合には、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消し又は停止を検討すること。ただし、事業開始時には減価償却費が高額な場合等もあることから、都道府県等が、今後明らかに収益改善が見込まれると認める場合には、経営改善計画書を提出させ、原則として、1年間の経営改善のための猶予期間とする。なお、2年目以降も経営改善計画書を作成させる場合には、既存事業所の取扱いと同様とする。

(ウ) 公共職業安定所に求人申込みする場合の留意事項

求人申込みが可能なのは就労継続支援A型事業のうち、雇用契約を前提とした利用者（雇用契約有。多機能型の雇用有部分を含む）を募集する場合のみであり、主な留意事項は下記のとおりであること。

なお、求人の申込みに当たっては、このほかにも記入に関する留意点があることから、公共職業安定所とよく相談されたい。

- a 初めて求人申込みをする際、事業所情報の「就労継続支援A型事業所」欄の「就労継続支援A型事業所に該当」にチェックをつけるとともに、就労継続支援A型事業者である旨の証明（指定通知書等）を正副1部ずつ用意し、副本を提出すること。
- b 公共職業安定所の職業紹介により受け入れた者は、公共職業安定所に提出した求人内容の就労継続支援A型事業（雇用契約有）の利用（雇入）を希望していることから、その採用に当たっては、当該法人が運営する他の事業へ振り分けることはできないものであること。
- c 就労継続支援A型事業を利用するに当たっては、原則として暫定支給決定を行うこととされている。暫定支給決定がある場合、求人票の記載内容は暫定支給決定期間中のものとなることから、暫定支給決定後の雇用条件については、求人票の「求人に関する特記事項」欄に記載し、変更がない場合は同欄に変更がない旨記載すること。

なお、後述の②のAのとおり、既に暫定支給決定によるアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われているとして、市町村が例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないと判断する場合があるため留意すること。

また、暫定支給決定期間中のアセスメント又はそれと同等のアセスメントの結果による解雇の可能性について、求人申込み時に公共職業安定所に伝えるとともに、採用前に障害者本人に伝えること。
- d 求人票の「求人に関する特記事項」欄に「利用料あり」又は「利用料なし」と記

載すること。

- e 就労継続支援A型事業は、一定の要件を満たす場合、年齢を問わず利用が可能であるため、求人の申込みに当たっては、「定年制」欄には原則として「なし」、「年齢」欄については原則として「不問」と記載すること。ただし、就労継続支援A型事業の利用に当たっては、自治体による支給決定が必要であるため、求人票の「求人に関する特記事項欄」に「就労継続支援A型事業所への応募に当たっては、お住まいの自治体において、就労継続支援A型事業所の利用について支給決定を受ける必要があります」と記載すること。

イ 適正なサービス利用等について

a 支給決定手続について

就労継続支援A型の利用に当たっては、当該サービスが一定期間の訓練を行うサービスであることを踏まえ、就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として、暫定支給決定を行うこととしている。

本支給決定の判断に当たっては、就労継続支援の対象者が「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」とされていることから、暫定支給決定期間中の利用実績、サービス管理責任者による評価等も踏まえ、一般就労や就労移行支援などの他の事業の利用の可能性を検討すること。

なお、暫定支給決定については、既に暫定支給決定期間中に行うアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われており、改めて暫定支給決定によるアセスメントを要しないものと市町村が認めるときは、暫定支給決定は行わなくても差し支えない。

ただし、暫定支給決定の要否を検討することなく、一律に暫定支給決定を行わないということがないように、公平公正な支給決定手続を行う観点から、市町村が、例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないとする取扱いを行う場合は、地域の実情に応じて、以下のような場合に限定した運用とするなど、手続きの明確化・透明化を図ること。その際、管内の市町村で著しい違いが生じることは適切ではないため、都道府県が積極的に関与することが重要であること。

- ・ 就労継続支援A型利用者が他の市町村に転居し、転居後の市町村においても別の就労継続支援A型を利用希望であり、転居前に利用していた事業所から転居後に利用予定の事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合
- ・ 就労移行支援利用後に就労継続支援A型を利用希望があり、当該就労移行支援事業所から利用予定の就労継続支援A型事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合

b 就労継続支援A型計画の作成について

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）第191条第3項の趣旨を踏まえ、指定就労継続支援A型事業者は、以下の内容を含めた就労継続支援A型計画（指定基準第197条に規定する就労継続支援A型計画をいう。以下同じ。）を作成する必要があるため、別紙様式1を参考に作成すること。

- ・ 利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等
- ・ 利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標
- ・ 利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容

なお、就労継続支援A型計画の記載内容が、一人一人の利用者の希望を踏まえず、画一的なものとなっている場合や、記載内容に虚偽がある場合等には、指定基準第191条第3項の趣旨に反していることから、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消しや停止を検討すること。

② 一般就労中の一時的な利用について

ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）

（1）②アと同様の取扱いとする。

イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型）

（1）②イと同様の取扱いとする。

ウ 概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労継続支援短時間型）

a 対象者

企業等での所定労働時間が概ね週10時間未満であることを目安として、非常勤のような形態で一般就労している利用者（通常の事業所に雇用されることが困難な障害者）

b 利用条件

以下の条件を満たした場合は、支給決定を行うことができる。

- (a) 一般就労先の企業等が他の事業所等に通うことを認めている場合
- (b) 当該利用者が日中活動サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合

なお、概ね週10時間未満であることを目安としているのは、障害者雇用促進法の改正により、週所定労働時間が週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようになることを踏まえたものである。

c 支給決定に当たっての留意事項

フリーランスや個人事業主といった雇用以外の形態で就労している障害者についても、同様に「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」と認められ、当該利用者が日中活動サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合は、支給決定を行うことができる。

各市町村は利用者の状態によって、その必要性について精査した上で、決定しなければならない。

d 利用期間

特段の定めなし。

(3) 就労継続支援B型

① 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のサービス利用について

ア 適正な事業運営に向けての留意事項

(イ) 支給決定手続について

就労継続支援B型については、留意事項通知において、サービスの利用対象者を定めているところであり、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった障害者など、留意事項通知に定める要件に該当しない障害者については、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援B型を利用することとしている。

当該アセスメントは、就労継続支援B型の新規利用者に対する長期的な支援を行っていく上で、一般就労への移行の可能性も視野に入れた障害者のニーズを把握するために実施するものである。

その一方で、障害者のこうした可能性を考慮せず、就労継続支援B型の利用を前提として形式的なアセスメントを実施している事例や、アセスメントを実施したにもかかわらず、アセスメントの結果が利用する事業所に引き継がれていない事例など、アセスメントの趣旨が理解されていない取扱いが見られるところである。

については、就労継続支援B型の利用を希望する障害者に対して、当該障害者のニーズや能力、可能性を踏まえた支援が提供されるよう、適切にアセスメントを実施すること。

なお、当該アセスメントについては、一般就労に関する支援ノウハウを有している就労移行支援事業所等において実施することとされているが、就労移行支援事業所でアセスメントを行うことが障害者の負担となる場合は、アセスメントを円滑に実施するため、施設外支援を利用することにより、アセスメント対象者が通所しやすい場所（利用者が在籍している特別支援学校内など）で実施することが可能である。

イ 適正なサービス利用等について

(ア) 支給決定手続について

就労継続支援B型については、留意事項通知において、サービスの利用対象者を定めているところであり、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった障害者など、留意事項通知に定める要件に該当しない障害者については、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援B型を利用することとしている。

当該アセスメントは、就労継続支援B型の新規利用者に対する長期的な支援を行っていく上で、一般就労への移行の可能性も視野に入れた障害者のニーズを把握するために実施するものである。

その一方で、障害者のこうした可能性を考慮せず、就労継続支援B型の利用を前提として形式的なアセスメントを実施している事例や、アセスメントを実施したにもかかわらず、アセスメントの結果が利用する事業所に引き継がれていない事例など、アセスメントの趣旨が理解されていない取扱いが見られるところである。

については、就労継続支援B型の利用を希望する障害者に対して、当該障害者のニーズや能力、可能性を踏まえた支援が提供されるよう、適切にアセスメントを実施すること。

なお、当該アセスメントについては、一般就労に関する支援ノウハウを有している就労移行支援事業所等において実施することとされているが、就労移行支援事業所でアセスメントを行うことが障害者の負担となる場合は、アセスメントを円滑に実施するため、施設外支援を利用することにより、アセスメント対象者が通所しやすい場所（利用者が在籍している特別支援学校内など）で実施することが可能である。

② 一般就労中の一時的な利用について

ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）

(1) ②アと同様の取扱いとする。

イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型）

(1) ②イと同様の取扱いとする。

ウ 概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労継続支援短時間型）

(2) ②ウと同様の取扱いとする。

(4) 各種雇用関係助成金との関係について

事業所が実施する各事業で受入先事業所が受けられる各種雇用関係助成金等との関

係は下記のとおりである。

ただし、助成金等にはこの他にも支給要件があることから、その申請に当たっては各助成金等の支給要件を確認すること。

なお、障害者を施設職員として雇用する場合は、下記によらず、雇用の形態により一般の事業所と同様に雇用関係助成金の申請が可能であるので留意すること。また、職場適応援助者助成金のうち企業在籍型職場適応援助者助成金を受けようとする場合、事業所に企業在籍型職場適応援助者を配置するに当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要である。なお、当該事業所に雇用される者が人員配置（最低）基準を満たしていることを前提として、各事業におけるサービス提供の職務に従事しない時間帯において、その者が企業在籍型職場適応援助者の業務に従事することができる。

- ① 就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用契約無）を実施する事業所において、自らの事業所の利用者に対する支援を実施する場合
障害者雇用関係助成金の受給は不可。雇用関係助成金は、労働者が常用雇用されることや、雇用されている労働者の数や割合に応じて支給されるものであることから、利用者を雇用しない就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用契約無）の利用者については、受給の対象とはならないものである。
- ② 就労継続支援A型事業（雇用契約有）を実施する事業所において、自らの事業所の障害者に対する支援を実施する場合
 - ア 障害者雇用調整金・報奨金、特例給付金
受給可能。
 - イ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）及びトライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）（以下「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）等」という。）
受給不可。本助成金は、適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の一般雇用への早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としており、就労継続支援A型事業での就労は一般雇用とは区別して考えることとされていることから受給の対象とはならないものであること。
 - ウ 職場適応訓練費
受給可能。ただし、当該訓練の実施の可否は、職場適応訓練実施要領及び職業訓練受講指示要領の規定に従い個別に判断される。
 - エ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金
 - （ア）障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金
受給不可。就労継続支援A型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であること

から、受給の対象とはならない。

(イ) 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

個別判断。当該事業所の経営基盤や対象障害者の雇用条件等が当該助成金の趣旨に合致するものであるか否かによって個別に判断される。なお、本助成金によって設置する施設等については、社会福祉施設等施設整備費の国庫補助対象外であること。

(ウ) 重度障害者等通勤対策助成金（通勤援助者委嘱助成金を除く。）

受給可能。ただし、通勤用バス運転従事者の委嘱助成金については、送迎加算に関する届出書を提出している事業所は受給不可。

(エ) 障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金のうち通勤援助者の委嘱助成金

受給不可。就労継続支援A型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならないものであること。

(オ) 職場適応援助者助成金のうち企業在籍型職場適応援助者助成金

受給不可。就労継続支援A型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならないものであること。

(カ) 障害者能力開発助成金

受給不可。就労継続支援A型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならないものであること。

(キ) 障害者相談援助助成金

事業を実施する法人が、一定の要件を満たす事業者として労働局により認定を受け、支援の対象となる他の事業主に対して相談援助事業を行う場合は、受給可能。

オ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

受給可能。一般就労中の一時的な利用として雇用している利用者については、雇入れ当初において、継続して雇用することが確実であると認められないことから、受給の対象とはならない。

また、就労移行支援事業及び就労継続支援B型事業の利用者が、当該サービスを提供した事業所と同一法人内の就労継続支援A型事業の実施事業所に雇用される場合には、雇用予約に当たるものと考えられるため、原則、受給の対象とはならない。

カ キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

受給不可。就労継続支援A型事業の内容に鑑み、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならない。

③ 事業所が、他の事業所の障害者に対する支援を実施する場合

職場適応援助者助成金のうち訪問型職場適応援助者助成金について

事業を実施する法人が、訪問型職場適応援助者を配置して、他の事業主に雇用されている障害者を支援させる場合は、受給可能。ただし、同事業所に訪問型職場適応援助者を配置するに当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要である。なお、当該事業所に雇用される者が人員配置（最低）基準を満たしていることを前提として、各事業におけるサービス提供の職務に従事しない時間帯において、その者が訪問型職場適応援助者の業務に従事することができる。

④ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練（以下「委託訓練」という。）との関係について

ア 就労移行支援事業、就労継続支援A型事業（雇用契約無）、及び就労継続支援B型事業（以下「就労系事業」という。）の利用者が、当該就労系事業を実施する者以外の委託訓練実施機関において、職業訓練を受講する場合

当該受講に関して、上記就労系事業を実施する者が一定の支援を実施することにより、施設外支援の対象となること。また、受講日以外における就労系事業の利用も訓練等給付費の対象となること。

イ 就労系事業の利用者が、当該就労系事業を実施する者自らが受託する委託訓練を受講する場合

当該利用者が委託訓練を受講している期間中は、当該委託訓練を受講していない日であっても、訓練等給付の対象とならないこと。

ただし、当該就労系事業を実施する者が実施する委託訓練が、当該就労系事業に係る事業所以外の事業所で行われている場合など、当該就労系事業と委託訓練に重複が認められない場合には、委託訓練の受講日以外における就労系事業の利用は訓練等給付費の対象となること。

⑤ 就労移行支援事業、就労継続支援A型事業及び就労継続支援B型事業（以下、「就労系サービス」という。）の利用者が一般就労へ移行し、訪問型職場適応援助者や企業在籍型職場適応援助者による職場適応援助を利用する場合の留意事項は、以下のとおりである。

ア 就労系サービスの利用者が一般就労に移行した場合における職場適応援助については、一般就労先が他の事業主の事業所である場合、訪問型職場適応援助者が支援対象障害者を送り出した法人等に所属する者であるか、それ以外の法人等に所属する者であるかにかかわらず、職場適応援助者助成金の対象となりうるとされている。

また、一般就労先が、事業主を同一とする別事業所である場合、支援対象障害者を送り出した法人等に所属する者が、企業在籍型職場適応援助者として職場適応

援助を実施することも想定されるが、この場合、要件を満たせば職場適応援助者助成金の対象となりうる。

イ アの支援対象となるのは、一般就労に移行した者（職場適応援助者助成金のうち訪問型職場適応援助者助成金については、2か月以内に雇い入れられることが確実な者も含む。）であり、施設外支援の基準を満たさないこと（トライアル雇用中に職場適応援助を受ける場合も同じ。）。

ウ なお、就労系サービス利用者が地域障害者職業センターの職場適応援助者（配置型職場適応援助者）による職場適応援助を受ける場合についても、イと同様の取扱いとなること。

2 報酬請求に関する事項について

留意事項通知の第二の1の(4)の指定障害福祉サービス事業所等とは別の場所で行われる支援に係る所定単位数の算定については次のとおりである。

(1) 施設外支援について

① 施設外支援については、次のアからエまでの要件をいずれも満たす場合に限り、1年間（毎年4月1日に始まり翌年3月31日をもって終わる1年間とする。）に180日間を限度として算定する。なお、この場合の「180日間」とは、利用者が実際に利用した日数の合計数となることに留意すること。

ア 施設外支援の内容が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規程に位置付けられていること。

イ 施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置付けられ、1か月ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、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。このため、指定権者においては、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かどうかが実地調査においてよく確認すること。

ウ 利用者又は実習受入事業者等から、当該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ることにより、日報が作成されていること。

エ 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こと。

② 障害者トライアル雇用等

利用者がサービスを利用している事業所以外の事業所において、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）等を活用して障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用（以下「障害者トライアル雇用等」という。）を実施する場合、下記の要件を満たせば、施設外支援の対象となること。ただし、障害者トライアル雇用等は、適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進することで障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とす

る制度であり、一部の例外を除き職業紹介時点において継続雇用する労働者（一般被保険者等であって、1年を超える期間の雇用が見込まれる者をいう。）でないことを要件としているため、就労継続支援A型事業（雇用契約有）を利用している者は、原則として障害者トライアル雇用等の対象とはならないことに留意すること。

ア ①のア、ウ、エの要件を満たすこと。

イ 施設外のサービス提供を含めた個別支援計画を3か月毎に作成（施設外サービス提供時は1か月毎）し、かつ見直しを行うことで、就労能力や工賃の向上及びトライアル雇用終了後の一般就労への移行に資すると認められること。

③ 施設外支援の特例について

施設外支援については、そのサービス提供期間の上限を年間180日と定めているところであるが、下記の要件を満たす場合、当該期間を超えて提供することが可能であること。

ア 対象者が職場適応訓練を受講する場合であって、上記の要件を満たしかつ当該訓練が訓練受講者の就労支援に資すると認められる場合に限り、当該訓練終了日まで施設外支援の延長が可能であること。

イ トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）であって、個別支援計画の見直しにおいて、延長の必要性が認められた場合であること。

④ 施設外支援の留意事項

ア 同日に施設外支援及び通常の施設利用を行った場合、施設外支援の実施日として扱うこと。

イ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）については、施設外支援の対象となる要件として個別支援計画の作成及び3か月毎の見直しを行うこととしているが、その取扱いについて以下のとおり行うこと。

（ア）個別支援計画の作成及び見直しにおいては、事業所、本人及び関係者が参加の上、協議を行い、必要に応じて公共職業安定所及び受入企業から意見聴取を行い、市町村が必要な内容について判断すること。

（イ）個別支援計画の見直しは、都度、実施結果を把握し、延長の必要性や実施内容の見直し等を協議すること。

（例：トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の実施期間を10か月間とした場合、施設外支援開始時に10か月間全体の到達目標を踏まえた上で3か月目までの個別支援計画を作成し、3か月目にその間の実施結果を見た上で延長の必要性等について協議を行い、延長と判断した場合、個別支援計画を更新し、6か月目までのものを作成する。以降6か月目、9か月目においても同様に行う。）

（2）企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援（以下「施設外就労」という。）につ

いて

- ① 施設外就労（企業内就労）については、次のアからオまでの要件をいずれも満たす場合に限り、算定する。
 - ア 施設外就労の総数については、利用定員を超えないこと。なお、事業所内での就労継続支援B型事業の延長として施設外就労を行う形態ではなく、施設外就労を基本とする形態で就労継続支援B型事業を行う場合であっても、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あること。
 - イ 施設外就労については、当該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（常勤換算方法による。）の職員を配置する。事業所については、施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。なお、サービス管理責任者については、施設外就労を行う者の個別支援計画の作成に係る業務も担うことから、施設外就労を行う者を含めた前年度の平均利用者数に対して配置すること。
 - ウ 施設外就労の提供が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規定に位置づけられていること。
 - エ 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。このため、指定権者においては、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かどうか実地調査においてよく確認すること。
 - オ 緊急時の対応ができること。
- ② 施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受入れることが可能であること。
- ③ 報酬の適用単価については、主たる事業所の利用定員に基づく報酬単価を適用すること。
- ④ その他
 - ア 施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。なお、契約締結の際には、以下のことに留意すること。
 - (ア) 請負契約の中で、作業の完成についての財政上及び法律上のすべての責任は事業所を運営する法人が負うものであることが明確にされていること。
 - (イ) 施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであること。
 - (ウ) 施設外就労先の企業から作業に要する機械、設備等を借り入れる場合には、賃貸借契約又は使用賃貸借契約が締結されていること。また、施設外就労先の企業から作業に要する材料等の供給を受ける場合には、代金の支払い等の必要な事項について明確な定めを置くこと。

イ 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。

(ア) 事業所は請け負った作業を施設外就労先の企業から独立して行い、利用者に対する指導等については事業所が自ら行うこと。

(イ) 事業所が請け負った作業について、利用者と施設外就労先の企業の従業員が共同で処理していないこと。

ウ 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。

エ 施設の運営規程に施設外就労について明記し、当該就労について規則を設けるとともに、対象者は事前に個別支援計画に規定すること。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。

オ 実績の報告については、報酬請求に当たり、事業所からの毎月の報告を不要とするが、事業所には施設外就労の実績記録書類を作成・保存し、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、事業所に確認すること。

カ 施設外就労に随行する支援員の業務

施設外就労に随行する支援員は、就労先企業等の協力を得て、以下の業務を行う。

(ア) 事業の対象となる障害者の作業程度、意向、能力等の状況把握

(イ) 施設外就労先の企業における作業の実施に向けての調整

(ウ) 作業指導等、対象者が施設外就労を行うために必要な支援

(エ) 施設外就労についてのノウハウの蓄積及び提供

(オ) 施設外就労先の企業や対象者の家族との連携

(カ) その他上記以外に必要な業務

キ 関係機関との連携

都道府県及び実施施設は、この事業の実施について、都道府県労働局、地域障害者職業センター、公共職業安定所、委託企業等の関係機関と連携を密にし、事業が円滑に行われるように努めるものとする。

(3) 在宅において利用する場合の支援について

- ① 就労移行支援事業所又は就労継続支援事業所において、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した利用者（以下「在宅利用者」という。）に対して就労移行支援又は就労継続支援を提供するに当たり、次のアからキまでの要件のいずれにも該当する場合に限り、報酬を算定する。

なお、在宅で就労移行支援又は就労継続支援を提供する場合には、運営規程において、在宅で実施する訓練内容及び支援内容を明記しておくとともに、在宅で実施した

訓練内容及び支援内容並びに訓練状況及び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くこと。その際、訓練状況（在宅利用者が実際に訓練している状況）及び支援状況（在宅利用者に訓練課題に係る説明や質疑への対応、健康管理や求職活動に係る助言等）については、本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましい。

ア 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、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。

イ 在宅利用者の支援に当たり、1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。

ウ 緊急時の対応ができること。

エ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、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。

オ 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。

カ 在宅利用者については、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による通所により、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。

キ オが通所により行われ、あわせてカの評価等も行われた場合、カによる通所に置き換えて差し支えない。

② その他留意点

ア 在宅と通所に支援を組み合わせることも可能であること。

イ 利用者が希望する場合には、サテライトオフィスでのサービス利用等在宅でのサービス利用と類似する形態による支援を行うことも可能だが、その際にも①のアからキまでの要件をすべて満たす必要があること。

3 賃金実績報告について

賃金実績については、下記の内容に留意し、報告すること。

(1) 賃金の範囲

ここでいう賃金とは、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのものをいう。

なお、賃金は、原則として、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（利用者に支払う賃金を除く。）を控除した額に相当する金額を支払うことに留意すること。

(2) 賃金実績の報告内容（事業所から各都道府県（指定都市にあつては都道府県及び指定都市、中核市にあつては都道府県及び中核市）への報告）

前年度の賃金実績の平均額（時間当たりの賃金（以下「時間額」という。）、1日当たりの賃金（以下「日額」という。）、1月当たりの賃金（以下「月額」という。）から選択）

なお、時間額及び日額で報告のあつた事業所については、国への報告は時間額及び月額であるため、各月の各日毎または各日の各時間毎の賃金支払対象延べ人数や開所日数及び時間等も併せて報告を受けること。

(3) 事業所毎の平均賃金の算定方法（事業所から各都道府県（指定都市にあつては都道府県及び指定都市、中核市にあつては都道府県及び中核市）への報告）

本算定結果は、障害福祉サービス等の情報公表制度（以下「WAMNET」という。）において、事業者情報として幅広く公表されるものであることから、利用者の利用状況にばらつきがある場合など、事業所の利用実態を考慮し、下記の算定方法から選択して報告すること。

① 平均賃金月額を算定して報告する場合

ア 報告対象年度各月の賃金支払対象者の総数を算出

（例：50人定員で、賃金支払い対象者が、4月45人、5月50人、6月48人、7月50人、8月50人、9月50人、10月49人、11月50人、12月45人、1月47人、2月50人、3月50人の場合は、
 $45+50+48+50+50+50+49+50+45+47+50+50=584$ 人となる。）

イ 報告対象年度に支払った賃金総額を算出

ウ $\text{イ} \div \text{ア}$ により1人当たり平均月額賃金額を算出

② 平均賃金日額を算定して報告する場合

ア 各月の各日毎の賃金支払対象者の延べ人数を各月毎に算出

イ 上記により算出した全ての月の延べ人数を合計

ウ 対象年度に支払った賃金総額を算出

エ $\text{ウ} \div \text{イ}$ により1人当たり平均賃金日額を算出

③ 平均賃金時間額を算定して報告する場合

ア 各日の各時間毎の賃金支払対象者の延べ人数を各日毎に算出

イ 上記により算出した全ての日の延べ人数を合計

ウ 対象年度に支払った賃金総額を算出

エ $\text{ウ} \div \text{イ}$ により1人当たり平均賃金時間額を算出

(4) 各都道府県の平均賃金額の算定方法（各都道府県から当課への報告）

平均賃金額は月額及び時間額とし、上記(3)①により算定したものを都道府県の平均額とする。

(5) 申請時期及び申請先

- ① 各事業者は、毎年4月に、都道府県に対し前年度の賃金実績を報告すること。
- ② 都道府県は、上記①により報告された賃金実績を、毎年6月末日までに当課に対し報告すること。

(6) 賃金実績の公表方法

都道府県は、提出された賃金実績及び都道府県全体又は圏域全体の平均賃金額を、広報紙、ホームページ、WAMNET等により幅広く公表すること。

4 工賃実績報告について

工賃実績については、下記の内容に留意し、報告すること。

(1) 工賃の範囲

ここでいう工賃とは、工賃、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのものをいう。

なお、工賃は、原則として、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（利用者に支払う工賃を除く。）を控除した額に相当する金額を支払うことに留意すること。

(2) 工賃実績の報告内容（事業所から各都道府県（指定都市にあつては都道府県及び指定都市、中核市にあつては都道府県及び中核市）への報告）

前年度の工賃実績の平均月額

(3) 事業所毎の平均工賃の算定方法（事業所から各都道府県（指定都市にあつては都道府県及び指定都市、中核市にあつては都道府県及び中核市）への報告）

本算定結果は、WAMNETにおいて、事業者情報として幅広く公表されるものである。令和6年度報酬改定において、その計算方法を以下のとおり見直したことから、報告に当たっては留意すること。

【平均工賃月額の算定方法】

ア 前年度における工賃支払総額を算出

（例：工賃支払い額が、4月50万円、5月60万円、6月40万円、7月60万円、8月90万円、9月50万円、10月50万円、11月60万円、12

月 40 万円、 1 月 60 万円、 2 月 90 万円、 3 月 50 万円の場合は、
50+60+40+60+90+50+ 50+60+40+60+90+50=700 万円となる。)

イ 前年度における開所日 1 日当たりの平均利用者数を算出

(例：前年度の延べ利用者数が 4000 人、前年度の年間開所日数 200
日の場合は、4000 人÷200 日=20 人となる。)

ウ ア÷イ÷12 月により、1 人当たり平均工賃月額を算出

(4) 各都道府県の平均工賃額の算定方法 (各都道府県から当課への報告)

平均工賃額は月額とし、上記(3)①により算定したものを都道府県の平均額とする。

(5) 申請時期及び申請先

① 各事業者は、毎年 4 月に、都道府県に対し前年度の工賃実績を報告すること。

② 都道府県は、上記①により報告された工賃実績を、毎年 6 月末日までに当課に対し報告すること。

(6) 工賃実績の公表方法

都道府県は、提出された工賃実績及び都道府県全体又は圏域全体の平均工賃額を、広報紙、ホームページ、WAMNET 等により幅広く公表すること。

別紙様式 1 (略)

別紙様式 2-1 (略)

別紙様式 2-2 (略)

障発0329第41号
令和6年3月29日

都道府県知事
各 指定都市市長 殿
中核市市長

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長
(公 印 省 略)

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

厚生労働大臣の定める事項及び評価方法（令和3年厚生労働省告示第88号。以下「スコア告示」という。）については令和3年3月23日に公布され、令和3年4月1日から施行されたところです。その実施に伴う留意事項は下記のとおりですので、その取扱いに遺漏のないよう関係者に対し、周知徹底をお願いします。

障発0330第5号
令和3年3月30日
一部改正障発0331第8号
令和4年3月31日
一部改正障発0331第19号
令和5年3月31日
最終改正障発0329第41号
令和6年3月29日

都道府県知事
各 指定都市市長 殿
中核市市長

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長
(公印省略)

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

厚生労働大臣の定める事項及び評価方法（令和3年厚生労働省告示第88号。以下「スコア告示」という。）については令和3年3月23日に公布され、令和3年4月1日から施行されたところです。その実施に伴う留意事項は下記のとおりですので、その取扱いに遺漏のないよう関係者に対し、周知徹底をお願いします。

1 届出

指定就労継続支援A型事業所等（指定就労継続支援A型事業所（指定障害福祉サービス基準第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。）及び指定障害者支援施設（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年法律第123号。以下「法」という。）第29条第1項に規定する指定障害者支援施設をいう。以下同じ。）における就労継続支援A型サービス費は、当該指定就労継続支援A型事業所等における利用定員、人員配置に加え、スコア告示の規定により算出される評価点（以下「スコア」という。）の合計点に応じ算定されるが、その算定区分の届出は、スコアの詳細と併せて、当該年度の4月中に都道府県に提出する。

なお、届出においては、当該スコアの合計点の算出根拠となる資料等を提出する必要はないが、都道府県知事は必要に応じて、その提出を求めることができる。

※新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、次の取り扱いとする場合は、別途通知で定

める届出書を都道府県に提出するものとする。

- ・「生産活動」のスコア算出に当たり、前年度、前々年度及び前々々年度を「令和元年度」、「平成 30 年度」及び「平成 29 年度」に置き換える場合。

2 評価項目及び当該項目の評価方法

(1) 労働時間

評価項目のうち「労働時間」については、就労継続支援 A 型において利用者の 1 日の平均労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため、1 日の平均労働時間により評価する。

1 日の平均労働時間は、就労継続支援 A 型を行った日の属する年度の前年度において、就労継続支援 A 型事業所等（就労継続支援 A 型事業所（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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 174 号）第 72 条に規定する就労継続支援 A 型事業所をいう。）及び障害者支援施設（法第 5 条第 11 項に規定する障害者支援施設をいう。）をいう。以下同じ。）と雇用契約を締結していた利用者の当該就労継続支援 A 型事業所等における労働時間の合計数を当該利用者の合計数で除して算出し、次の①から⑧に掲げる区分に応じ、スコアを算定する。

① 1 日の平均労働時間が 7 時間以上	90 点
② 1 日の平均労働時間が 6 時間以上 7 時間未満	80 点
③ 1 日の平均労働時間が 5 時間以上 6 時間未満	65 点
④ 1 日の平均労働時間が 4 時間 30 分以上 5 時間未満	55 点
⑤ 1 日の平均労働時間が 4 時間以上 4 時間 30 分未満	40 点
⑥ 1 日の平均労働時間が 3 時間以上 4 時間未満	30 点
⑦ 1 日の平均労働時間が 2 時間以上 3 時間未満	20 点
⑧ 1 日の平均労働時間が 2 時間未満	5 点

労働時間の合計数は、実際に利用者が労働した時間数の前年度の総計をいうものであって、休憩時間、遅刻、早退、欠勤、健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等により実際に労働していない時間であって賃金の支払いが生じない時間については労働時間の合計数に含めない。

年次有給休暇を取得した場合（時間単位で取得した場合も含む。）や健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等であっても労働時間とし賃金を支払っている場合は労働時間の合計数に含めるものとする。

なお、就労継続支援 A 型事業所等に雇用される利用者以外の者や、通常の事業所に雇用されている利用者であって、労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要

な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして就労継続支援A型事業所等を利用するものについては、平均労働時間の合計数の算出においてその対象とならない。

また、利用開始時には予見できない事由等により短時間労働（1日の労働時間が4時間未満のことをいう。以下同じ。）となった場合、当該短時間労働となった者については、短時間労働となった日から90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えないこととし、短時間労働となってしまった事由について都道府県に届け出ること。

利用開始時には予見できない事由等とは、具体的には以下の事由などを想定している。

- ・ 筋ジストロフィー等進行性の難病等を罹患している利用者が、利用開始時には予見できない病状の進行により短時間労働となってしまった場合
- ・ 利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間になってしまう場合
- ・ 家族の介護を受けながら利用していたが、家族の病気等により、居宅介護等のサービスによる介護が必要となってしまった場合
- ・ 精神障害者等で、利用開始時には予見できない体調の変動により短時間労働となってしまった場合

（2）生産活動

評価項目のうち「生産活動」については、就労継続支援A型事業所等における生産活動収支（指定障害福祉サービス基準第192条第2項及び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者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第172号。以下「指定障害者支援施設基準」という。）附則第8条第2項に規定する「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」をいう。以下同じ。）が当該年度において利用者に支払う賃金の総額以上であることは、就労継続支援A型事業所等が就労継続支援A型を適切に実施するために必要な最低限の基準であり、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、当該年度の前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支（以下「過去3年の生産活動収支」という。）が利用者に支払う賃金の総額以上であるかどうか（指定障害福祉サービス基準第192条第2項又は指定障害者支援施設基準附則第8条第2項の要件を満たしているかどうか）によって、次の①から⑥までに掲げる区分に応じ、スコアを算定する。

- ① 過去3年の生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上60点

- ② 過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上（①の場合を除く。）
50点
- ③ 過去3年の生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上
40点
- ④ 過去3年の生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上
20点
- ⑤ 過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満（⑥の場合を除く。）
-10点
- ⑥ 過去3年の生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満
-20点

なお、ここでいう年度とは就労継続支援A型事業所等における暦1年間の会計年度のことを想定している。このため当該就労継続支援A型事業所等の会計年度の終了日が3月31日と異なる場合は、例えば、3月31日以前に終了日がある直近の会計年度を前年度とし、当該会計年度における生産活動における生産活動収支の状況によりスコアを算定して差し支えない（例：毎年9月末日が会計年度の終了日である場合、令和6年度のスコアの算定は、令和5年9月末日が終了日となる会計年度における生産活動収支の状況により算定）。

また、利用者に支払う賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として当該就労継続支援A型事業所等が利用者に支払うすべてのものをいう。

新規指定の就労継続支援A型事業所等における2年度目の生産活動のスコアの算定にあたっては初年度の実績（当該2年度目の前年度）により評価し、上記③（前年度における生産活動収支が前年度に利用者に支払う賃金の総額以上である場合）又は上記⑤（前年度における生産活動収支が前年度に利用者に支払う賃金の総額未満である場合）の区分に応じ、スコアを算定する。新規指定の就労継続支援A型事業所等における3年度目の生産活動のスコアの算定は、初年度の実績（当該3年度目の前々年度）及び2年度目の実績（当該3年度目の前年度）により評価し、上記②から⑤までの区分に応じ、スコアを算定する。

また、令和6年度における就労継続支援A型サービス費の算定に係る「生産活動」のスコアの算出については、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、前年度を「令和元年度」、前々年度を「平成30年度」、前々々年度を「平成29年度」に置き換えた実績で評価することも可能とする。

(3) 多様な働き方

評価項目のうち「多様な働き方」については、利用者の多様な働き方のニーズに対応できることが就労継続支援A型における就労の機会の提供の観点からも必要であることから、次のア〜クに掲げる8項目について、就業規則の整備状況に応じそれぞれ1点で評価し、その8項目の合計点に応じた次の①から③に掲げる区分により、スコアを算出する。なお、労働者が常時10人未満の労働者を使用している事業所にあつては、就業規則の作成・届出の義務はないが、本事項の評価に当たっては、就業規則その他これに準ずるもの（以下「就業規則等」という。）を作成し、各事項について整備する必要がある。また、就業規則等の整備状況については、毎年度4月1日時点の規定内容により評価すること。

- | | |
|------------------|-----|
| ① 8項目の合計点が5点以上 | 15点 |
| ② 8項目の合計点が3点又は4点 | 5点 |
| ③ 8項目の合計点が2点以下 | 0点 |

ア 就労に必要な知識及び能力の向上に資する免許、検定その他の資格の取得を支援するための制度に関する事項

就労継続支援A型事業所等の利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に資するための、免許、資格、検定等の取得に係る支援のための訓練を企画・実施する仕組み、教育訓練機関が実施する訓練に参加出来る仕組み、利用者に対して訓練費用、受験費用等を助成する仕組み等を、就業規則等に定めている場合に、1点とする。

なお、ここでいう「免許、資格、検定等」とは、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第10条第5項にある教育訓練給付の対象となる教育訓練の講座内容のように、利用者の一般就労への移行促進や賃金向上、更なる能力向上に資する内容を含むものである。

例：クリーニング業におけるクリーニング師

清掃業におけるビルクリーニング技能士

イ 利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員として雇用する場合における採用手続及び採用条件に関する事項

就労継続支援A型事業所等の利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員（職業指導員、生活支援員等の人員基準に定める従業者以外の者も含む。）として登用するために、職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等について、就業規則等に定めている場合に、1点とする。

ウ 在宅勤務を行う利用者の労働条件及び服務規律に関する事項

就労継続支援A型事業所等の利用者が在宅勤務を行うことができるように、在

宅勤務の対象者、在宅勤務時の服務規律、労働時間、出退勤管理等（以下「在宅勤務制度」という。）について、就業規則等に定めている場合に、1点とする。

なお、ここでいう「在宅勤務」とは「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の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10月31日付け障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）」の第二の1の（4）の②の（三）における「在宅において利用する場合の支援」を満たすものである。

エ その利用者に係る始業及び終業の時刻をその利用者の決定に委ねることとした利用者の労働条件に関する事項

いわゆるフレックス勤務制度を指しており、始業及び終業の時刻の両方を利用者の決定に委ねる旨を就業規則等に定めている場合に、1点とする。なお、フレックス勤務制度の採用に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定に基づき、労使協定においてフレックス勤務制度の対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間等を定める必要があるため、留意すること。

オ それぞれの障害の特性に応じ1日の所定労働時間が短い利用者の労働条件に関する事項

就労継続支援A型事業所等の利用者が当該就労継続支援A型事業所等の定める通常の所定労働時間によらず、一日の所定労働時間が短い労働条件（育児・介護休業法の規定に基づく所定労働時間の短縮措置は除く。以下「短時間勤務制度」という。）を設定して勤務することができるように対象者の範囲、労働時間、休憩時間及び休日、賃金等を就業規則等において定めている場合に、1点とする。

カ それぞれの障害の特性に応じ1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度に関する事項

就労継続支援A型事業所等の利用者が1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（以下「時差出勤制度」という。）による勤務ができるように、始業時刻、終業時刻、休憩時間等を就業規則等に定めている場合に、1点とする。

キ 時間を単位として与える有給休暇又は労使協定により有給休暇を与える時季に

関する定めをした場合の当該有給休暇の取得に関する事項

労働基準法第 39 条第 4 項の規定に基づく時間単位年休の取得を可能とするため、時間単位年休の対象労働者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休の 1 日の時間数等を就業規則等に定めている場合、又は、労働基準法第 39 条第 6 項の規定に基づく年次有給休暇の計画的付与制度に係る計画的付与の方法等を就業規則等に定めている場合に、1 点とする。なお、時間単位年休の取得又は計画的付与制度の採用に当たっては、労使協定の締結が必要であるため留意すること。

ク 業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項

就業規則等において、就労継続支援 A 型事業所等の利用者が業務外の事由によって長期にわたる治療等が必要な負傷又は疾病等のために休業を取得できる制度（以下「傷病休暇制度」という。）として休暇制度、療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等を就業規則等に定めている場合に、1 点とする。

（４）支援力向上のための取組

評価項目のうち「支援力向上のための取組」については、職員（利用者を除く。以下同じ）が常に仕事に対して意欲的に臨めるようなキャリアアップの機会を組織として提供し、第三者の評価を踏まえて、支援環境の整備に努めることが、就労継続支援 A 型の基礎となる職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がることから、次のア～クに掲げる 8 項目について、当該就労継続支援 A 型事業所等における取組実績に応じそれぞれ 1 点で評価し、その 8 項目の合計点に応じた次の①から③に掲げる区分により、スコアを算出する。

① 8 項目の合計点が 5 点以上	15 点
② 8 項目の合計点が 3 点又は 4 点	5 点
③ 8 項目の合計点が 2 点以下	0 点

ア 当該就労継続支援 A 型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるために作成した研修計画に基づいた、当該就労継続支援 A 型等の事業を行う就労継続支援 A 型事業者以外が行う研修会又は当該就労継続支援 A 型事業者が行う研修会への職員の参加状況

前年度において、当該就労継続支援 A 型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるための当該前年度における研修計画（当該前年度における研修の実施時期、目的、対象者及び具体的な内容を定めたもの。以下同じ。）を定め、当該研修計画に基づき、次の（ア）又は（イ）に対して

職員の1人以上が参加している場合に1点とする。なお、ここでいう職員は、サービスマネジメント責任者、職業指導員及び生活支援員を指し、管理者、事務職員等は含まれない。

(ア) 外部研修会

外部研修会（当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人の者以外が行う研修会をいう。以下同じ。）については、障害者雇用、障害者福祉その他の障害者就労の関連知識や支援手法に関する内容、又は生産活動における生産性向上、販路拡大、商品開発等利用者の賃金向上にかかる手法に関する内容であること。

具体的には以下のうちいずれかの内容が含まれるものであり、その内容の取得に必要となると一般的に考えられる時間数が設定されているものをいう。

- ・ 障害者雇用、就業支援に関すること

障害者雇用施策、障害特性、障害者の職業的課題、労働関係法規、就業支援のプロセスと手法、障害者の就業支援の実践事例等（実施方法の例：厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する障害者雇用に関する研修、セミナー、訪問型職場適応援助者養成研修、就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地方自治体が設置する就労支援機関等）が開催する障害者雇用、就業支援に関する研修会等への参加）

- ・ 障害者福祉に関すること

障害概念と特性、障害者の生活実態と社会環境、障害福祉の歴史、障害者に対する法制度、障害者と家族等の支援における関係機関と専門職の役割、障害者と家族等に対する支援の実践事例等（実施方法の例：厚生労働省、地方自治体、社会福祉協議会、障害者団体、学会・研究会、職能団体等の社会福祉関係団体が開催する障害者福祉に関する研修会、セミナー等への参加）

- ・ 賃金向上に関すること

経営力育成、品質向上支援、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入等（実施方法の例：自治体や民間企業等が実施する賃金向上のための研修会・セミナー等への参加）、新たな生産活動領域の拡大（農福連携等）

(イ) 内部研修会

内部研修会（当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人内の者が行う研修会をいう。）については、外部研修会と同等の内容が含まれ、障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の職員その他外部有識者）、障害者福祉に係る外部専門家（地方自治体、社会福祉協議会、社会福祉関係団体の職員その他外部有識者）、経営力育成、品質向上支援、新たな生産活動領域の拡大（農福連携等）等に係る外部専門家（自治体、民間企業、他の就労支援事業所等の職員その他外

部有識者)を講師として招いて実施するものであり、概ね半日以上の間数設定されているものをいう。

イ 職員が当該就労継続支援A型事業所等における障害者に対する就労支援に関して、研修、学会等又は学会誌等において発表した実績

前年度において、当該就労継続支援A型事業所等の職員が外部で開催される研修、学会等又は学会誌等において1回以上発表している場合に1点とする。なお、ここでいう「研修、学会等又は学会誌等」における発表とは、次の(ア)から(ウ)に掲げる内容をいう。

ア) 研修

国や地方自治体、就労支援機関(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地方自治体が設置する就労支援機関等)、企業等が実施する障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する研修・セミナー(当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人内の者が行うものを除く。)に講演者・報告者として登壇し、他の事業所や企業等に対して当該就労継続支援A型事業所等の取組を発信、情報提供していること。

(イ) 学会等

障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連するテーマを取り扱った学会、研究会その他これに類似する研究成果や実践報告等を公開発表する場において、一定規模以上の参加者のもと、当該就労継続支援A型事業所等の取組について発表を行っていること。

(ウ) 学会誌等

障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する学会誌、学術誌、団体広報誌その他これに類似する研究成果や実践報告等が掲載された刊行物において、当該就労継続支援A型事業所等の取組を踏まえた研究論文・実践報告等を寄稿し、当該刊行物に掲載されていること。

ウ 先進的事業者の視察若しくは先進的事業者における実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者からの視察若しくは実習の受け入れの有無

当該年度の前年度における、当該就労継続支援A型事業所等の職員が先進的事業者(障害者に対する就労支援に係る先進的な取組を行う他の就労継続支援A型事業者その他の事業者をいう。以下同じ。)の視察・実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受け入れ状況に応じて評価

し、次に掲げる(ア)又は(イ)のいずれかの取組を行っている場合に1点とする。
なお、ここでいう「先進的事業者」として想定される者は次のとおりである。

- ・ 就労継続支援A型事業所等であって、生産活動の充実その他必要な取組によって、当該就労継続支援A型事業所等の所在する都道府県における就労継続支援A型事業所等の平均月額賃金を相当程度上回る利用者の高賃金を達成している事業所
- ・ スコアの合計点が170点以上を達成している就労継続支援A型事業所等
- ・ 障害者雇用を進めるために新たな職務の創出や、障害者のキャリアアップのための取組を行っており、法定雇用率を相当程度上回る障害者雇用率を達成している企業
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項の認定（「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」(もにす認定)）を受けている中小事業主

ア) 先進的事業者の視察・実習への参加

先進的事業者への視察・実習に参加し、当該先進的事業者で行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について情報収集を行っていること。

視察の内容は具体的には次の内容を含むものとする。

- ・ 施設内見学
- ・ 事業者概要の説明
- ・ 障害者が従事している生産活動、業務等の見学
- ・ グループワーク等の各種支援プログラムの見学
- ・ 職員、先進的事業者を利用している又は雇用されている障害者との意見交換

実習の内容は具体的には次の内容を含むものとする。

- ・ 障害者が従事している生産活動、業務等に体験的に従事すること
- ・ グループワーク等の各種支援プログラムの参加
- ・ 先進的事業者の職員、先進的事業者を利用している又は雇用されている障害者との意見交換

(イ) 他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受入

他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習を受け入れ、当該就労継続支援A型事業者において行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について、他の就労継続支援A型事業者その他の事業者に対して情報提供を行

っていること。

視察及び実習の内容は、(ア)に掲げる内容と同様のものであること。

なお、視察や実習を実施する際には予め利用者の同意を得た上で、利用者のプライバシーに配慮した上で実施すること。

エ 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会等への参加実績

当該年度の前年度における生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会、展示会その他これらに類するもの（以下「商談会等」という。）に1回以上参加している場合に1点とする。なお、ここでいう「商談会等」への参加として想定されるものは次のとおりである。

- ・ 就労継続支援A型事業所等が自ら生産した商品等の販路開拓を行うためにビジネスマッチングを目的とした展示会への出展
- ・ 就労継続支援A型事業所等が自ら生産した商品等の販路開拓を行うために、地域の企業等への情報交換の機会を設定した上での、事業内容の説明、情報交換の実施
- ・ 農業分野等の新たな生産活動の導入、事業拡大を目的として自治体や地域の商工会、商工会議所等が実施する企業間の情報交換、商談会への参加

オ 人事評価の結果に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けているとともに、当該人事評価の基準について書面をもって作成し、全ての職員に周知している場合

人事評価の結果に基づき就労継続支援A型事業者等の職員の昇給を判定する仕組み（以下「人事評価制度」という。）を有しており、当該人事評価制度の対象とする職員の業績、能力、行動等についての客観的な評価基準や昇給条件が明文化されているとともに、当該就労継続支援A型事業所等の全ての職員に対して周知され、かつ、当該人事評価制度が当該年度の前年度において運用されている場合に、1点とする。

カ 介護給付費等単位数表第10の1の3の注の(1)に規定する障害者ピアサポート研修修了者を配置している場合

当該就労継続支援A型事業所等と雇用関係にある職員として次の(ア)及び(イ)に該当する障害者ピアサポート研修修了者を配置している場合に、1点とする。

(ア) 障害者ピアサポート研修修了者の要件

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（「障害者ピアサポート研修」における基礎研修及び専門研修に限る。）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ていること。

(イ) 障害者ピアサポート研修修了者の職種、配置状況

障害者ピアサポート研修修了者の職種はサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員のほか、利用者以外の者であって利用者とともに就労や生産活動に参加する者であること。

キ 当該就労継続支援A型等を行う就労継続支援A型事業者が第三者評価を受け、その結果を公表している場合

「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」(平成26年4月1日付雇児発0401第12号、社援発0401第33号、老発0401第11号(以下「指針」という。))に基づき都道府県推進組織から認証を受けている第三者評価機関の評価を受け、当該第三者評価の結果が、指針に示す「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン」に基づいて公表されている場合に、1点とする。なお、当該年度の前年度末日から起算して過去3年以内に受けた第三者評価を対象とする。

ク 当該就労継続支援A型事業所等に係る取組が、都道府県知事が適当と認める国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものに適合している旨の認証を受けている場合

就労継続支援A型事業所等において、国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものとして都道府県知事が認める規格に適合している旨の認証を受けている場合に、1点とする。

なお、ここでいう「国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるもの」として想定される主なものは次のとおり、当該就労継続支援A型事業所等の生産した製品の品質や提供するサービスの質の向上に資する規格等である。

(ア) ISOマネジメントシステム規格

- ・ ISO9001 品質
- ・ ISO14001 環境
- ・ ISO27001 情報セキュリティ
- ・ ISO22000 食品安全
- ・ ISO45001 労働安全衛生

(イ) JIS

- ・ JISQ15001 個人情報保護

(ウ) JFS 食品安全マネジメントシステム

- ・ JFS-A
- ・ JFS-B
- ・ JFS-C

(エ) 日本農林規格

- ・ JAS (一般JAS)

- ・ 有機 J A S
- ・ ノウフク J A S
- (オ) 農業生産工程管理 (G A P)
 - ・ G L O B A L G. A. P
 - ・ A S I A G A P
 - ・ J G A P
- (カ) H A C C P (ハサップ)
 - ・ 地域 H A C C P
 - ・ 業界団体 H A C C P

(5) 地域連携活動

就労継続支援 A 型事業所等が地域の事業所と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動(以下「地域連携活動」という。)を行うことにより、利用者と地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の場を広げていくことは、利用者が地域で暮らし、自立した生活を実現していく上で必要である。このため、地域連携活動の実施状況について、当該活動の内容及び当該活動に対する関係事業者等の意見を記載した報告書(別紙 1)を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している場合に、スコアを算定する。インターネットの利用その他の方法による地域連携活動の公表にあたっては、下記 3 にあるスコアの公表とあわせて行うこと。

また、自法人や親会社との連携した活動に関しては、単なる受注・発注の関係だけでなく、本評価項目の趣旨である地域との関わりを記載すること。

なお、ここでいう「地域連携活動」については、当該活動によって生産活動収入の発生に係るものを前提とし、おおむね 3 ヶ月以上継続的に実施されているものを想定し、具体的な取組例は以下のとおりである。

- ・ 食料品や生活用品を山間部の高齢者に宅配する事業を実施し、定期的に高齢者の見守り支援を行っている
- ・ 地域住民が利用する公営施設や地域の観光施設との請負契約により当該施設の清掃活動を行うと共に、販売拠点を設置して、集客アップの取組に参画している
- ・ 過疎地域において担い手が不足している農業に参入し、地元の農作物を使った加工食品を販売する等、地域農業の活性化につなげている
- ・ 地元の中小企業から企業のウェブサイト作成、データ登録業務などを受託し、I C T を活用した障害者の地域企業とのつながりを実現している
- ・ 人材不足が課題となっている地元企業と協力して、障害者の対応できる仕事を切り出して施設外就労によって企業内の働く場づくりを行っている

(6) 経営改善計画

就労継続支援A型事業所等は、指定障害福祉サービス基準第192条の2第2項及び指定障害者支援施設基準附則第8条第2項において、「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るようにしなければならない」とこととされており、都道府県、指定都市又は中核市（以下「都道府県等」という。）は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該基準を満たしていない場合、経営改善計画を提出させることとされている。

就労継続支援A型事業所等が都道府県等から経営改善計画の提出を求められた際に、指定された期日までに提出されていない場合には、-50点のスコアを算定する。

なお、指定期日までに提出した場合や、提出を求められていない事業所については、0点のスコアを算定する。

令和6年度のスコアに係る令和5年度の経営改善計画については、令和5年3月31日までに提出されていない場合には、-50点のスコアを算定する。

令和7年度以降のスコアに係る前年度の実績については、当該年度の上半期を目途に事業所が提出できる期限を設定すること。

(7) 利用者の知識・能力向上

利用者が地域における自立した生活を実現していくためには、就労継続支援A型事業所等が利用者に対して一般就労に向けた知識・能力の向上に向けた支援を行うことが重要である。

このため、利用者の知識・能力の向上のための支援を実施し、当該支援の具体的な内容並びに利用者、連携先の企業及び事業所等の意見等を記載した報告書（別紙2）を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している場合に、10点のスコアを算定する。当該公表にあたっては、下記3のスコアの公表とあわせて行うこと。

なお、ここでいう「利用者の知識・能力向上」については、社会福祉協議会やハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、企業等の関係機関の職員が講師として実施する場合もあるが、これらの関係機関と連携して、内容を十分に理解した当該就労継続支援A型事業所の職員が実施することも可能とする。ただし、その場合には、当該関係機関と連携している旨を公表の際に記載すること。

具体的な取組例として、例えば以下の支援が考えられる。

- ・ ハローワークや障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターと連携し、社会のルール、ビジネスマナーの研修や、模擬面接、企業見学等の一般就労に向けた取組を行う。
- ・ 施設外就労先の企業等と連携し、就労継続支援A型事業所が請け負っている生産活動以外に関する仕事に関する研修を行う。
- ・ 衣料品業界や化粧品業界の企業による身だしなみ研修を行う。

- ・ 社会福祉協議会や社会保険労務士等から金銭管理等の研修等を受け、内容を十分に理解した事業所の職員が、事業所の利用者に対して、金銭管理等の勉強会を行う。

3 公表

就労継続支援A型事業所等は、指定障害福祉サービス基準第196条の3及び指定障害者支援施設基準附則第13条の3の規定に基づき、上記2で算出したスコアの合計点及び当該スコアの詳細について、別紙2-1及び別紙2-2の様式により、インターネットの利用その他の方法により、毎年度4月中に公表すること。また、「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」（平成19年4月2日付障発第0402001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）に基づき経営改善計画書を作成している就労継続支援A型事業所等においては、当該経営改善計画書も併せて公表することが望ましい。なお、新規指定の就労継続支援A型事業所等の初年度（年度途中で指定された事業所については、初年度及び2年度目）については、スコアを算出できないため、公表は要さないものであること。

公表方法については、原則、障害福祉サービス等情報検索ウェブサイトにおいて公表するとともに、事業所のホームページ等における公表についても可能な限り実施し、就労継続支援A型の利用を希望している障害者等第三者に対して広く情報発信すること

なお、公表した内容については、情報のアクセシビリティにも配慮し、テキストデータの変換、点字資料・読み仮名付き資料の作成などの対応も実施することが望ましい。

4 根拠資料等

就労継続支援A型事業所等は、都道府県知事から求められた場合に速やかに提出できるよう、次の（1）から（5）までに掲げるスコアの算出根拠となる資料等を常備しておくこと。

（1）労働時間

前年度雇用契約を締結していた全ての利用者における延べ労働時間及び延べ利用人数を求める根拠となる利用者の始業・終業時刻の記録。

（2）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及び利用者への賃金支払総額が確認できる賃金台帳、就労支援事業事業活動計算書、就労支援事業事業活動内訳表等就労支援事業に関する会計書類その他の書類。

（3）多様な働き方

スコアを算出するために必要な次の①から⑧までの8項目に係る各書類。

- ① 就労に必要な知識及び能力の向上に資する免許、検定その他の資格の取得を支援するための制度に関する事項
免許、資格、検定等の取得等に係る支援の仕組みにかかる就業規則等
- ② 利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員として雇用する場合における採用
手続及び採用条件に関する事項
障害者を登用する制度（職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用
条件等を含むもの）に関する就業規則等
- ③ 在宅勤務を行う利用者の労働条件及び服務規律に関する事項
在宅勤務制度が規定された就業規則等
- ④ その利用者に係る始業及び終業の時刻をその利用者の決定に委ねることとした利
用者の労働条件に関する事項
フレックス勤務制度が規定された就業規則等
- ⑤ それぞれの障害の特性に応じ 1 日の所定労働時間が短い利用者の労働条件に関す
る事項
短時間勤務制度を規定された就業規則等
- ⑥ それぞれの障害の特性に応じ 1 日の所定労働時間を変更することなく始業又は終
業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度に関する事項
時差出勤制度を規定した就業規則等
- ⑦ 時間を単位として与える有休休暇又は労使協定により有休休暇を与える時季に関
する定めをした場合の当該有休休暇の取得に関する事項
年次有給休暇の時間単位付与制度又は計画的付与制度を規定した就業規則等
- ⑧ 業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項
傷病休暇制度が規定された就業規則等

(4) 支援力向上のための取組

スコアを算出するために必要な次の①から⑧までの8項目に係る各書類。

- ① 当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識

及び技能を習得させるために作成した研修計画に基づいた、当該就労継続支援A型等の事業を行う就労継続支援A型事業者以外が行う研修会又は当該就労継続支援A型事業者が行う研修会への職員の参加状況

外部研修会又は内部研修会の受講状況等が確認できる以下の書類等。

- ・ 職員の人材育成にかかる規程等、職員にかかる研修計画（当該前年度における研修の時期、目的、対象者及び具体的な内容を示したもの）
- ・ 職員が受講した外部研修会の修了証書、受講証明書等の職員が当該外部研修会を受講したことを証明する書類等の写し
- ・ 職員が受講した外部研修会のカリキュラム（時間数、内容が分かるもの）、受講概要及び受講者名簿等
- ・ 職員が受講した内部研修会のカリキュラム（時間数、内容が分かるもの）、議事次第、参加者名簿、資料等

- ② 職員が当該就労継続支援A型事業所等における障害者に対する就労支援に関して、研修、学会等又は学会誌等において発表した実績

研修（当該就労継続支援A型事業所等が行うものを除く。）、学会等又は学会誌等における発表について証明できる以下の書類等。

- ・ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が講演、実践報告を行った研修・セミナーの開催案内、実施概要、資料等
- ・ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が研究報告を行った学会等での開催案内、実施概要、資料等
- ・ 学会誌等に掲載された当該就労継続支援A型事業所等の取組を踏まえた研究論文・実践報告等

- ③ 先進的事業者の視察若しくは先進的事業者における実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者からの視察若しくは実習の受け入れの有無

先進的事業者の視察若しくは実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者から視察若しくは実習の受け入れを行ったことを証明できる以下の書類。

- ・ 視察・実習の実施案内、視察・実習の実施スケジュール
- ・ 視察・実習の参加者名簿、資料等
- ・ 視察・実習の目的、視察先の選定理由、視察・実習の結果をまとめた概要資料

- ④ 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会等に参加した実績
商談会等に参加したことを証明するための以下の書類。

- ・ 当該就労継続支援A型事業所等が展示会に出展したことがわかる当該展示会の実施概要等
- ・ 当該就労継続支援A型事業所等が地域の企業等との情報交換を実施したことが分かる実施スケジュール、参加者名簿、資料等
- ・ 当該就労継続支援A型事業所等が参加した自治体や地域の商工会・商工会議所等

- が実施する企業間の情報交換、商談会の実施スケジュール、参加者名簿、資料等
- ⑤ 人事評価の結果に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けているとともに、当該人事評価の基準について書面をもって作成し、全ての職員に周知している場合
取組を実施したことを証明するための以下の書類等。
- ・ 人事評価の基準や手続き等が明文化された就業規則等
 - ・ 当該人事評価制度を周知したことが分かる書類
 - ・ 当該年度の前年度において当該人事評価制度に基づく昇給・昇格を実施したことが分かる書類
- ⑥ 介護給付費等単位数表第10の1の3の注の(1)に規定する障害者ピアサポート研修修了者を配置している場合
障害者ピアサポート研修修了者を配置していることを証明できる以下の書類。
- ・ 当該障害者ピアサポート研修修了者が障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修を修了した旨の証明書
 - ・ 当該障害者ピアサポート研修修了者の労働契約書、勤務実績等、当該就労継続支援A型事業所等に雇用されていることが分かる書類
 - ・ 当該研修を修了した後、障害者ピアサポート研修修了者である職員が利用者に対して就労又は生産活動の支援その他必要な支援を実施していることが分かる書類(職員体制図、勤務日程表等)
- ⑦ 当該就労継続支援A型等を行う就労継続支援A型事業者が第三者評価を受け、その結果を公表している場合
福祉サービス第三者評価の評価結果及び公表していることを証明できる書類。
- ⑧ 当該就労継続支援A型事業等に係る取組が、都道府県知事が適当と認める国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものに適合している旨の認証を受けている場合
認証を受けていることを証明できる書類。
- (5) 地域連携活動
取組を実施したことを証明できる以下の書類。
- ・ 地域の企業と協力した商品開発、企業や官公庁等での生産活動等を行っていることが証明できる契約書等
 - ・ 当該取組の実施結果及び連携先である企業や地域住民の当該取組にかかる評価のコメント等をまとめた資料を掲載したホームページ情報
- (6) 経営改善計画
指定就労継続支援A型事業所等が都道府県、指定都市又は中核市に提出した当該年度の経営改善計画書
- (7) 利用者の知識・能力向上
取組を実施したことを証明できる以下の書類。

- ・ 社会福祉協議会やハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、企業等と連携して利用者の知識・能力向上に向けた支援を行っていることが証明できる書類等
- ・ 当該取組の実施結果及び連携先である企業や当該事業所の利用者の当該取組にかかる評価のコメント等をまとめた資料を掲載したホームページ情報

就労継続支援 A 型事業所における地域連携活動実施状況報告書

事業所名		事業所番号	
住 所		管理者名	
電話番号		対象年度	

地域連携活動の概要

<p><活動内容></p> <p>活動場所 実施日程 実施した生産活動・施設外就労の概要 利用者数 等</p>	<p><活動の様子></p> <p>活動の様子の写真 成果物の写真 活動内容の追加コメント</p>
<p><目的></p> <p>地域連携活動のねらい 地域にとってのメリット 対象者にとってのメリット</p>	
<p><成果></p> <p>実施した結果 得られた成果 課題点</p>	

連携先の企業等の意見または評価

<p>連携した結果に対する意見または評価 今後の連携強化に向けた課題</p>	
連携先企業名	担当者名

就労継続支援 A 型事業所における利用者の知識・能力向上に係る実施状況報告書

事業所名		事業所番号	
住 所		管理者名	
電話番号		対象年度	

利用者の知識・能力向上に係る実施概要

<p><活動内容></p> <p>活動場所 実施日程 実施した利用者の知識・能力向上に係る実施の概要 利用者数 等</p>	<p><活動の様子></p> <p>活動の様子の写真 成果物の写真 活動内容の追加コメント</p>
<p><目的></p> <p>利用者の知識・能力向上に係る実施のねらい 利用者にとってのメリット</p>	
<p><成果></p> <p>実施した結果 得られた成果 課題点</p>	

連携先の企業や事業所等の意見または評価

<p>連携した結果に対する意見または評価 今後の連携強化に向けた課題</p>	
連携先企業（担当者）	

利用者からの意見・評価

<p>参加した利用者からの意見・評価</p> <p>※ ホームページへの公表に当たっては、利用者の個人名は記載せず、個人が特定されない形で記載すること。 なお、利用者が記入した書類に関しては、事業所で保管すること。</p>

就労継続支援A型事業所におけるスコア表（全体）

事業所名	
住 所	
電話番号	

事業所番号	
管理者名	
対象年度	

(I) 労働時間	
①1日の平均労働時間が7時間以上	
②1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満	
③1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満	
④1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満	
⑤1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満	
⑥1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満	
⑦1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満	
⑧1日の平均労働時間が2時間未満	点

①90点 ②80点 ③65点 ④55点 ⑤40点 ⑥30点 ⑦20点 ⑧5点

(II) 生産活動	
①過去3年の生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
②過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
③過去3年の生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
④過去3年の生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
⑤過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満	
⑥過去3年の生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満	点

①60点 ②50点 ③40点 ④20点 ⑤-10点 ⑥-20点

(III) 多様な働き方（※）	
①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度	
就業規則等で定めている	
②利用者を職員として登用する制度	
就業規則等で定めている	
③在宅勤務に係る労働条件及び服務規律	
就業規則等で定めている	
④フレックスタイム制に係る労働条件	
就業規則等で定めている	
⑤短時間勤務に係る労働条件	
就業規則等で定めている	
⑥時差出勤制度に係る労働条件	
就業規則等で定めている	
⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度	
就業規則等で定めている	
⑧傷病休暇等の取得に関する事項	
就業規則等で定めている	
小計（注1）	点

（※）8項目の合計点に応じた点数 （注1）5以上：15点、4～3：5点、2点以下：0点

(IV) 支援力向上（※）	
①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会	
参加した職員が1人以上参加している	
②研修、学会等又は学会誌等において発表	
1回以上の場合	
③視察・実習の実施又は受け入れ	
いずれか一方のみの取組を行っている	
④販路拡大の商談会等への参加	
1回以上の場合	
⑤職員の人事評価制度	
人事評価結果に基づき定期に昇給を判定する制度を設け、全ての職員に周知している	0
⑥ピアサポーターの配置	
ピアサポーターを職員として配置している	
⑦第三者評価	
過去3年以内の福祉サービス第三者評価を受審しており、結果を公表している。	
⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等	
都道府県知事が適当と認める国際標準化規格が定めた規格その他これに準ずるものの認証を受けている	
小計（注2）	点

（※）8項目の合計点に応じた点数 （注2）5以上：15点、4～3：5点、2点以下：0点

(V) 地域連携活動	
地域の事業者と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動を行い、その結果をインターネット等により公表している	点

1事例以上ある場合：10点

(VI) 経営改善計画	
経営改善計画の提出を求められていない。または、経営改善計画の提出を求められているが、指定された期日までに提出している。	点

期限内に提出していない場合：-50点

(VII) 利用者の知識・能力向上	
前年度において、就労継続支援A型事業所等が利用者の知識及び能力の向上に向けた支援を行い、当該支援の具体的な内容を記載した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している。	点

1事例以上ある場合：10点

項目	点数
労働時間	5点 20点 30点 40点 55点 65点 80点 90点
生産活動	-20点 -10点 20点 40点 50点 60点
多様な働き方	0点 5点 15点
支援力向上	0点 5点 15点
地域連携活動	0点 10点
経営改善計画	0点 -50点
利用者の知識・能力向上	0点 10点

合計	点 / 200点
----	----------

就労継続支援A型事業所におけるスコア表（全体）

事業所名	
住 所	
電話番号	

事業所番号	
管理者名	
対象年度	

(I) 労働時間	
①1日の平均労働時間が7時間以上	
②1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満	
③1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満	
④1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満	
⑤1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満	
⑥1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満	
⑦1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満	
⑧1日の平均労働時間が2時間未満	点

①90点 ②80点 ③65点 ④55点 ⑤40点 ⑥30点 ⑦20点 ⑧5点

(II) 生産活動	
①過去3年の生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
②過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
③過去3年の生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
④過去3年の生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上	
⑤過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満	
⑥過去3年の生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満	点

①60点 ②50点 ③40点 ④20点 ⑤-10点 ⑥-20点

(III) 多様な働き方（※）	
①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度	
就業規則等で定めている	
②利用者を職員として登用する制度	
就業規則等で定めている	
③在宅勤務に係る労働条件及び服務規律	
就業規則等で定めている	
④フレックスタイム制に係る労働条件	
就業規則等で定めている	
⑤短時間勤務に係る労働条件	
就業規則等で定めている	
⑥時差出勤制度に係る労働条件	
就業規則等で定めている	
⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度	
就業規則等で定めている	
⑧傷病休暇等の取得に関する事項	
就業規則等で定めている	
小計（注1）	点

（※）8項目の合計点に応じた点数 （注1）5以上：15点、4～3：5点、2点以下：0点

(IV) 支援力向上（※）	
①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会	
参加した職員が1人以上参加している	
②研修、学会等又は学会誌等において発表	
1回以上の場合	
③視察・実習の実施又は受け入れ	
いずれか一方のみの取組を行っている	
④販路拡大の商談会等への参加	
1回以上の場合	
⑤職員の人事評価制度	
人事評価結果に基づき定期に昇給を判定する制度を設け、全ての職員に周知している	0
⑥ピアサポーターの配置	
ピアサポーターを職員として配置している	
⑦第三者評価	
過去3年以内の福祉サービス第三者評価を受審しており、結果を公表している。	
⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等	
都道府県知事が適当と認める国際標準化規格が定めた規格その他これに準ずるものの認証を受けている	
小計（注2）	点

（※）8項目の合計点に応じた点数 （注2）5以上：15点、4～3：5点、2点以下：0点

(V) 地域連携活動	
地域の事業者と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動を行い、その結果をインターネット等により公表している	点

1事例以上ある場合：10点

(VI) 経営改善計画	
経営改善計画の提出を求められていない。または、経営改善計画の提出を求められているが、指定された期日までに提出している。	点

期限内に提出していない場合：-50点

(VII) 利用者の知識・能力向上	
前年度において、就労継続支援A型事業所等が利用者の知識及び能力の向上に向けた支援を行い、当該支援の具体的な内容を記載した報告書を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している。	点

1事例以上ある場合：10点

項目	点数
労働時間	5点 20点 30点 40点 55点 65点 80点 90点
生産活動	-20点 -10点 20点 40点 50点 60点
多様な働き方	0点 5点 15点
支援力向上	0点 5点 15点
地域連携活動	0点 10点
経営改善計画	0点 -50点
利用者の知識・能力向上	0点 10点

合計	
	点 / 200点

就労継続支援 A 型事業所におけるスコア表（実績 I～IV、VI）

(I) 労働時間

前年度（ 年度）

雇用契約を締結していた全ての利用者における延べ労働時間	時間	雇用契約を締結していた延べ利用者数	人	利用者の 1 日の平均労働時間数	時間
-----------------------------	----	-------------------	---	------------------	----

(II) 生産活動

会計期間（ 月～ 月）

前々年度（ 年度）

生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円
-----------------	---	--------------	---	----	---

前々年度（ 年度）

生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円
-----------------	---	--------------	---	----	---

前年度（ 年度）

生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円
-----------------	---	--------------	---	----	---

(III) 多様な働き方

前年度（ 年度）における取組（全体表「(III) 多様な働き方」の各項目において「就業規則等で定めている」と選択した場合に記載）

①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度

①免許・資格取得、検定の受検勧奨に関する制度を定めている

②利用者を職員として登用する制度

②利用者を職員として登用する制度を定めている

③在宅勤務に係る労働条件及び服務規律

在宅勤務に係る労働条件及び服務規律に関する制度を定めている

④フレックスタイム制に係る労働条件

④フレックスタイム制に係る労働条件を定めている

⑤短時間勤務に係る労働条件

⑤短時間勤務に係る労働条件を定めている

⑥時差出勤制度に係る労働条件

⑥時差出勤制度に係る労働条件を定めている

⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度

⑦有給休暇の時間単位取得または、計画的付与制度を定めている

⑧傷病休暇等の取得に関する事項

⑧傷病休暇等の取得に関する事項を定めている

(IV) 支援力向上

前年度（ 年度）における取組（全体表「(IV) 支援力向上」の各項目に取組あり選択とした場合に記載）

①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会

①研修計画を策定している

①外部研修、もしくは内部研修を 1 回以上実施している。

※研修名

研修講師

実施日・受講者数 月 日 人

②研修、学会等又は学会誌等において発表

②研修、学会等又は学会誌等において 1 回以上発表している

※研修、学会等名

実施日 月 日

※学会誌等名

掲載日 月 日

発表テーマ

③視察・実習の実施又は受け入れ

③先進的事業者の視察・実習の実施している

もしくは、他の事業所の視察・実習を受け入れている

※先進的事業者名

実施日/参加者数 月 日 人

※他の事業所名

実施日/参加者数 月 日 人

④販路拡大の商談会等への参加

④販路拡大の商談会や展示会等へ 1 回以上参加している。

※商談会等名

主催者名

日時 月 日

内容

⑤職員の人事評価制度

⑤職員の人事評価制度を整備している

⑤当該人事評価制度を周知している

人事評価制度の制定日 年 月 日

人事評価制度の対象職員数 名

うち昇給・昇格を行った者 名

当該人事評価制度の周知方法

⑥ピアサポーターの配置

⑥ピアサポーターを配置している

⑥当該ピアサポーターは「障害者ピアサポーター研修」を受講している

※配置期間 月 日～ 月 日

就業時間

職務内容

⑦第三者評価

⑦前年度末日から過去 3 年以内に福祉サービス第三者評価を受けている

※評価を受けた日 月 日

第三者評価機関

⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等

⑧ISO が制定したマネジメント規格等の認証等を受けている

※認証を受けた日 月 日

規格等の内容

(VI) 経営改善計画

⑥指定権者である都道府県（指定都市・中核市）へ、経営改善計画書へ提出した。

※受理日 年 月 日

就労継続支援A型事業所におけるスコア表（実績Ⅰ～Ⅳ、Ⅵ）

(Ⅰ) 労働時間

前年度（ 年度）	雇用契約を締結していた全ての利用者における延べ労働時間	時間	雇用契約を締結していた延べ利用者数	人	利用者の1日の平均労働時間数	時間
----------	-----------------------------	----	-------------------	---	----------------	----

(Ⅱ) 生産活動

会計期間（ 月～ 月）	前々々年度（ 年度）	生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円
	前々年度（ 年度）	生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円
	前年度（ 年度）	生産活動収入から経費を除いた額	円	利用者に支払った賃金総額	円	収支	円

(Ⅲ) 多様な働き方

前年度（ 年度）における取組（全体表「(Ⅲ)多様な働き方」の各項目において「就業規則等で定めている」と選択した場合に記載）

①免許・資格取得、検定の受検動奨に関する制度 ◎免許・資格取得、検定の受検動奨に関する制度を定めている <input type="checkbox"/>	②利用者を職員として登用する制度 ◎利用者を職員として登用する制度を定めている <input type="checkbox"/>	③在宅勤務に係る労働条件及び服務規律 在宅勤務に係る労働条件及び服務規律に関する制度を定めている <input type="checkbox"/>
④フレックスタイム制に係る労働条件 ◎フレックスタイム制に係る労働条件を定めている <input type="checkbox"/>	⑤短時間勤務に係る労働条件 ◎短時間勤務に係る労働条件を定めている <input type="checkbox"/>	⑥時差出勤制度に係る労働条件 ◎時差出勤制度に係る労働条件を定めている <input type="checkbox"/>
⑦有給休暇の時間単位取得又は計画的付与制度 ◎有給休暇の時間単位取得または、計画的付与制度を定めている <input type="checkbox"/>	⑧傷病休暇等の取得に関する事項 ◎傷病休暇等の取得に関する事項を定めている <input type="checkbox"/>	

(Ⅳ) 支援力向上

前年度（ 年度）における取組（全体表「(Ⅳ)支援力向上」の各項目に取組あり選択とした場合に記載）

①研修計画に基づいた外部研修会又は内部研修会 ◎研修計画を策定している <input type="checkbox"/> ◎外部研修、もしくは内部研修を1回以上実施している。 <input type="checkbox"/> ※研修名 研修講師 実施日・受講者数 月 日 人	②研修、学会等又は学会誌等において発表 ◎研修、学会等又は学会誌等において1回以上発表している <input type="checkbox"/> ※研修、学会等名 実施日 月 日 ※学会誌等名 掲載日 月 日 発表テーマ	③視察・実習の実施又は受け入れ ◎先進的事業者の視察・実習の実施している もしくは、他の事業所の視察・実習を受け入れている <input type="checkbox"/> ※先進的事業者名 実施日/参加者数 月 日 人 ※他の事業所名 実施日/参加者数 月 日 人
④販路拡大の商談会等への参加 ◎販路拡大の商談会や展示会等へ1回以上参加している。 <input type="checkbox"/> ※商談会等名 主催者名 日時 月 日 内容	⑤職員の人事評価制度 ◎職員の人事評価制度を整備している <input type="checkbox"/> ◎当該人事評価制度を周知している <input type="checkbox"/> 人事評価制度の制定日 年 月 日 人事評価制度の対象職員数 名 うち昇給・昇格を行った者 名 当該人事評価制度の周知方法	⑥ピアサポーターの配置 ◎ピアサポーターを配置している <input type="checkbox"/> ◎当該ピアサポーターは「障害者ピアサポーター研修」を受講している <input type="checkbox"/> ※配置期間 月 日～ 月 日 就業時間 職務内容
⑦第三者評価 ◎前年度末日から過去3年以内に福祉サービス第三者評価を受けている <input type="checkbox"/> ※評価を受けた日 月 日 第三者評価機関	⑧国際標準化規格が定めた規格等の認証等 ◎ISOが制定したマネジメント規格等の認証等を受けている <input type="checkbox"/> ※認証を受けた日 月 日 規格等の内容	

(Ⅵ) 経営改善計画

◎指定権者である都道府県（指定都市・中核市）へ、経営改善計画書へ提出した。 <input type="checkbox"/>
※受理日 年 月 日

障発 0411 第 4 号
平成 24 年 4 月 11 日
一部改正 障発 0324 第 3 号
平成 27 年 3 月 24 日
一部改正 障発 0228 第 3 号
平成 30 年 2 月 28 日
一部改正 障発 0310 第 5 号
令和 3 年 3 月 1 0 日
一部改正 障発 0 3 2 9 第 4 2 号
令和 6 年 3 月 2 9 日

各 都道府県知事 殿

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部長
(公 印 省 略)

「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、一般就労が困難である方には、就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが必要である。

このため、平成19年度から「工賃倍増5か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組み、平成24年度以降は3年毎に「工賃向上計画」を策定し、工賃向上に資する取組を進めてきたところである。

今般、下記のとおり令和6年度から令和8年度までの「工賃向上計画」等の作成に当たっての基本的な指針をお示しすることとしたので、ご了知の上、都道府県における計画作成の参考とされるとともに、管内市町村、障害福祉サービス事業所等関係者に対する周知方宜しくお願いしたい。

なお、本通知の施行に伴い、平成19年7月6日障発第0706004号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知『「工賃倍増5か年計画」を推進するための基本的な指針』は廃止する。

記

1. 「工賃向上計画」による取組の必要性

平成23年度までの「工賃倍増5か年計画」については、全ての都道府県において計画を策定し、関係行政機関や地域の商工団体等の関係者を挙げた協力のもと、工賃向上に向けた取組を推進してきたところであるが、十分な工賃向上に繋がらなかったことを踏まえ、平成24年度以降については、3年毎に「工賃向上計画」を策定し、都道府県及び各事業所において工賃向上に向けた取組を実施してきたところである。

平成25年4月には、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「障害者優先調達推進法」という。）が施行され、国や地方公共団体等による障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進が図られているところである。

また、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、工賃の更なる向上のため、平均工賃月額に応じた報酬体系について、平均工賃月額が高い区分の基本報酬の単価を引き上げ、低い区分の基本報酬の単価を引き下げる等の報酬体系の見直しや、目標工賃を達成した場合の評価（目標工賃達成加算）の新設等を実施しているところである。

工賃向上に当たっては、計画に基づいた継続的な取組が重要であることから、令和6年度以降についても、「工賃向上計画」を策定し、引き続き工賃向上に向けた取組を推進することとしている。

この取組を実効あるものとするためには、本計画の対象となる障害福祉サービス事業所において、工賃水準を引き上げることの意義を再確認し、全職員一丸となって取組を進めていただくことが重要である。

さらに、その目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めるとともに、適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが更に必要であると考えている。

各都道府県におかれては、「工賃向上計画」に具体的な支援策を盛り込み、各事業所における取組が効果的に実施されるよう支援いただき、協働してその実現に向けて取り組まれない。

2. 都道府県における取組

- (1) 都道府県は、障害福祉サービス事業所の「工賃向上計画」（以下「事業所工賃向上計画」という。）の作成・推進について積極的に支援するとともに、その支援内容を含む「工賃向上計画」（以下「都道府県工賃向上計画」という。）を作成し、令和8年度までに取り組む具体的方策に従って都道府県内の事業所（指定都市、中核市、その

他指定権限の委譲を受けた市町村が指定した事業所も含む。以下同じ)の支援を計画的に行うものとする。

(2) 基本的事項

ア 計画の作成時期

都道府県は、令和6年4月末までに「都道府県工賃向上計画」を策定する。

イ 計画の対象期間

令和6年度から令和8年度までの3か年とする。

ウ 計画の対象事業所

就労継続支援B型事業所

(※ なお、就労継続支援B型事業所を原則とするが、就労継続支援A型事業所(雇用契約を締結していない利用者に係るものに限る。以下同じ。)、生活介護事業所(生産活動を行っている場合。以下同じ。)、地域活動支援センターのうち「工賃向上計画」を作成し、積極的な取組を行っており、工賃の向上に意欲的に取り組む事業所として都道府県が認めた事業所は、支援策の対象として差し支えない。)

(3) 「都道府県工賃向上計画」の作成

ア 「都道府県工賃向上計画」に盛り込む事項

(ア) 令和8年度までの各年度の目標工賃(月額又は、月額及び時間額)

(※ 都道府県の目標工賃は、各事業所から報告された目標工賃が月額のみの場合には月額により、また月額及び時間額の場合には月額及び時間額により設定すること。)

(イ) 令和8年度までの各年度に取り組む具体的方策

(ウ) その他の事項

イ 「都道府県工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項

(ア) 目標達成のための課題の分析

事業所に対するヒアリング等を通じ、事業所の現状を把握し、工賃向上に当たっての課題を整理するとともに、令和3年度から令和5年度までの「都道府県工賃向上計画」の評価、検証による分析を行うこと。さらには、これらの課題や問題点について、地域の実情を把握している共同受注窓口とも連携して計画を作成することとする。

(イ) 平均工賃月額目標の設定

令和6年度から令和8年度までの各年度の目標工賃は、当該都道府県における生活水準や最低賃金、賃上げ、物価高騰、障害者の経済状況、地域の産業状況などを踏まえ、適正な水準を設定することとする。なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度の平均工賃月額が前年度より低下したものの、その後は着実に平均工賃月額が増加し、令和4年度は17,031円と過去最高を記録したことも踏まえること。

その際、都道府県においては、暫定の目標工賃月額を設定し、事業所が選択し報告された目標工賃月額により適宜目標の見直しを行うものとする。

なお、令和6年度から、前年度の平均工賃月額の算定方法について、以下のとおり見直されている点に留意すること。

① 前年度における工賃支払総額を算出

② 前年度における開所日1日当たりの平均利用者数を算出

前年度の延べ利用者数÷前年度の年間開所日数

③ 前年度における工賃支払総額(①)÷前年度における開所日1日当たりの平均利用者数(②)÷12月により、1人当たり平均工賃月額を算出

(ウ) 各年度に取り組む具体的方策

(ア) で明らかとなった課題を踏まえ、計画に盛り込む具体的な方策を検討する。

a 企業の経営手法の導入

民間企業のノウハウや技術を活用することが有効であると考えられることから、こうした企業的な経営手法を導入するための方策を積極的に盛り込むこと。

なお、事業所に対する経営指導等に当たっては、コンサルタントの派遣や企業OBの紹介・あっせん等を積極的に活用し、商品開発や市場開拓、作業効率の向上につながる職場環境の改善等を効果的に推進すること。

b 障害福祉部局と他部局等との連携による障害者の就労機会の創出

「農福連携等推進ビジョン」も踏まえ、農業・林業・水産業や観光業などの地域の基幹産業との連携や、高齢者の見守り・配食サービスの実施など、工賃向上を目指しつつ、障害者が地域の支え手として活躍することを目指した就労機会の拡大を図るために、障害福祉部局と他部局等との連携に努めること。なお、他部局等との連携にあたっては、都道府県工賃向上計画策定の段階から関係部署や関係機関の参画を求めることが望ましい。

c 説明会や研修等の実施

民間企業における研修等の活用及び経営や事業内容に適した専門家（企業OBを含む）等による研修、技術指導等により、事業所の経営者、職員の意識改革や技術・ノウハウの習得を図るとともに、新たな商品開発や商品の質の向上を図ること。

d 共同化推進

複数の事業所が共同して受注、品質管理等を目的とした取組である共同受注窓口の体制整備、活用等を図ること。

(エ) 都道府県と事業所の共同した取組

都道府県と事業所が共同して取組むことを重視し、(2)のウの計画の対象事

業所において、特別な事情（震災、風水害、火災その他これらに類する災害により、著しい損害を受けた等をいう。以下同じ。）がない限り工賃向上計画を作成させ、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すなど、事業所の主体性が引き出されるものとなるよう工夫すること。

（４） 「都道府県工賃向上計画」に基づく取組の推進

ア 「事業所工賃向上計画」への助言及び目標工賃の達成状況の把握・公表

（ア） 「事業所工賃向上計画」について、必要に応じヒアリング等を通じ計画の考え方等を把握し、助言指導を行うこと。

（イ） 都道府県工賃向上計画については、特別な事情がない限り個々の事業所における計画を作成することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すこと。

（ウ） 毎年の工賃の実態調査等を通じ、工賃実績や目標工賃の達成状況を把握するとともに、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるよう都道府県のホームページや広報紙等を通じ、事業所情報として公表し、新たな事業所の利用希望者等から求めがあった場合には、情報提供すること。また、毎年度6月末日までに実績を国に報告すること。

イ 事業所に対する助言等

（ア） 企業的な経営手法への意識改革を行うこと

（イ） 各事業所における工賃向上に向けた取組状況を把握し、必要に応じて助言等を行うこと。

（ウ） 説明会等の機会を通じ、他の事業所における先進事例の紹介を行うこと。

ウ 企業等からの発注の推進

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき実施されている在宅就業障害者に対する発注促進の仕組み（在宅就業障害者支援制度）について、工賃水準の確保と一般雇用への移行に取り組む（２）のウの事業所も対象となっているので、一般企業や事業者に対する制度の周知等を行い、利用を促すこと。（ただし、就労継続支援A型事業所及び生活介護事業所は対象とされていないことに留意されたい。）

また、事業所が在宅就業支援団体の登録を受けることにより、当該事業所が仕事の発注を受け、利用者に対し、仕事の提供や対価の支払いを行うことが可能となるため、事業所に対しても本制度の活用を促すこと。なお、制度の詳細については、「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」を参照されたい。

エ 官公需の発注等の配慮について

工賃向上に当たっては、地方公共団体又は地方独立行政法人が発注する官公需の活用も効果的であることから、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を必ず作成するとともに、障害者就労施設における取扱品目を十分に把握した上で事業所への優先発注などについても目標値を掲げて積極的に取り組むよう努めること。

その際、近年のAIやクラウド等のIT分野の進展に伴う障害者の職域拡大等も踏

まえ、優先調達を行う分野や役務を拡大するなど、積極的な優先調達の推進に向けた働きかけを行うこと。

一方で、適切な調達を進めるため、障害者優先調達推進法における対象施設の定義や要件等について、厚生労働省が作成するチェックリスト等も活用し、十分な確認を行うこと。オ 「都道府県工賃向上計画」作成のネットワーク

工賃の向上にあたっては、産業界等の協力を得ながら、官民一体となった取組を推進することとしている。このため、都道府県工賃向上計画の作成にあたっては、対象となる事業所との連携を図ることはもちろん、事業所団体、地域の産業界の代表者、障害者雇用に積極的に取り組んでいる民間企業、労働局、庁内の労政、商工等の担当部署等からの意見集約を図ること。

カ 事業者団体等との連携による共同受注の推進

これまでの取組を見ると、事業者団体や一般企業等との連携により共同受注に取り組んだ場合に、工賃向上に効果が見られた事例もあるが、一方で都道府県と事業者団体等との連携が必ずしも十分ではなかったところもあるので、事業者団体等とも連携のうえ計画策定及び具体的な取組を進めることとされたい。

キ 市町村への働きかけ

地域で障害者を支える仕組みが重要であるが、障害者が支えられる側だけでなく地域を支える側として活躍することも目指し、市町村においても、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協議会（以下「協議会」という。）等を活用し、地域の支え手として、障害者の仕事の創出や工賃向上への事業所の取組を積極的に支援するよう依頼する。

また、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を作成していない市町村もあることから、調達方針を必ず作成するよう促すこと。

なお、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るため、国や地方公共団体等が自ら率先して障害者就労施設等からの物品等の調達を推進し、これを呼び水とすることにより、民間部門へも取組の輪を広げ、障害者就労施設等からの物品等に対する我が国全体の需要を増進するという障害者優先調達推進法の意義を踏まえ、地域に事業所がないような場合においても、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を作成し、調達に努めること。

ク その他「都道府県工賃向上計画」の達成に資する支援策

(5) 「都道府県工賃向上計画」を着実に推進するため、都道府県は市町村に対して、社会福祉施設等施設整備費や独立行政法人福祉医療機構の融資等を積極的に活用するよう助言すること。

(6) 「都道府県工賃向上計画」の報告

「都道府県工賃向上計画」については、令和6年6月末日までに厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長あて提出願いたい。

また、「都道府県工賃向上計画」及び工賃実績については、都道府県のホームページ、広報紙を通じて、公表していただくことが望ましい。

また、各事業所がこの事業に取り組むに当たり、具体的な事例を参考とし実施することが効果的であることから、WAMネット等に掲載されている優良な事例を参考に取られることを推奨する。

なお、国においては報告のあった計画を取りまとめて、必要に応じてその内容を公表することとしている。

(7) 「都道府県工賃向上計画」の達成状況及び評価

ア 「都道府県工賃向上計画」の評価及び見直しの報告

「都道府県工賃向上計画」については、各年度において前年度の実績を踏まえ、達成状況を点検・評価し、その結果に基づいて、「都道府県工賃向上計画」の見直し等所要の対策を実施することが必要であること。

なお、「都道府県工賃向上計画」の見直しがあった場合、各年度6月末までに厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長あて提出願いたい。

イ 「都道府県工賃向上計画」の毎年の実績把握

工賃実績の把握（報告）に当たっては、工賃実態調査等を通じ、毎年の工賃実績を集計・公表し、都道府県工賃向上計画の達成状況の評価を行うこと。

また、(2)のウにより「都道府県工賃向上計画」の対象となった就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターについても別に集計・公表することとする。なお、工賃の算出等に当たっては、平成19年4月2日障発第0402001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「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」に基づき実施すること。

3. 各事業所における取組

- (1) 就労継続支援B型事業所等の工賃向上については、これまでも各事業所において懸命に取り組まれてきたところであるが、障害者が地域において自立した生活を実現できるようにするため、工賃の更なる向上に取り組むことは重要な課題であり、事業所は利用者のこうした希望をかなえる取組を進めることが求められる。このため、すべての事業所の全職員が工賃向上のために主体的に取り組むことが何よりも重要であり、事業所責任者の強い意志に基づく強力なリーダーシップが不可欠であり、事業所の全職員、利用者及び家族に対して経営理念・運営方針を示し共有していく必要がある。したがって、各事業所においては、工賃水準向上に取り組んでいただくとともに、以下に定めるところにより、その実現に向けた「工賃向上計画」を特別な事情がない限り作成することとする。

(2) 基本的事項

ア 事業所工賃向上計画の作成時期

事業所は令和6年5月末までに「事業所工賃向上計画」を策定する。

なお、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年厚生労働省告示第523号）別表介護給付費等単位数表第14の1のイの就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）、ロの就労継続支援B型サービス費（Ⅱ）及びハの就労継続支援B型サービス費（Ⅲ）については、事業所工賃向上計画を令和6年4月に作成していない場合は算定できないので留意すること。

イ 計画の対象期間

「事業所工賃向上計画」は、事業所の実情等を踏まえて対象期間を設定し作成するものとする。

具体的には、事業所の現状分析、対象期間の設定と当該期間で達成すべき目標工賃の設定、目標工賃達成のための年次計画の作成及び具体的取組の実施、目標工賃の達成状況の点検及び評価を行い、その結果に基づき、所要の見直し（工賃向上P.D.C.A [plan, do, check, action] サイクルの確立）をしていくこととする。

ウ 計画の対象事業所

就労継続支援B型事業所

（※ なお、就労継続支援B型事業所を原則とするが、就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターのうち、希望する事業所は「事業所工賃向上計画」を作成する。）

(3) 「事業所工賃向上計画」の作成

ア 「事業所工賃向上計画」に盛り込む事項

(ア) 令和8年度までの各年度の目標工賃月額

令和6年度から、前年度の平均工賃月額の算定方法について、以下のとおり見直されている点に留意すること。

① 前年度における工賃支払総額を算出

② 前年度における開所日1日当たりの平均利用者数を算出

前年度の延べ利用者数 ÷ 前年度の年間開所日数

③ 前年度における工賃支払総額(①) ÷ 前年度における開所日1日当たりの平均利用者数(②) ÷ 12月により、1人当たり平均工賃月額を算出

(イ) 令和8年度までの各年度に取り組む具体的方策

(ウ) その他の事項

イ 「事業所工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項

(ア) 事業所の現状分析

目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみならず管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が目標達成に向けた具体

的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めることが必要である。その上で、目標工賃を達成するための年次予算計画を職員全体で検討する。その際、目標工賃達成指導員は、施設内の活動にとどまらず、地元企業や共同受注窓口、経営者団体等との協働による商品開発や販売戦略、生産性の向上や販路拡大、農業分野、IT 分野等の新たな生産活動分野の開拓など、利用者の工賃向上のために積極的に工賃向上の取組を推進していくこと。

また、適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが重要であることから、利用者の就労意欲の向上と就労を通じた自立を一層促進するための課題の整理を行うこと。

(イ) 目標工賃の設定において勘案する事項

令和6年度から令和8年度までにおける目標工賃については、以下の項目を勘案して設定することが望ましい。また、取組状況の点検、評価に資するよう、各年度における目標工賃も設定することとする。なお、工賃目標については前年度以上とする。

- a 各事業所の令和5年度の平均工賃実績
- b 地域の実情を踏まえ、障害年金と合算して、障害者が地域で自立した生活を実現できるため必要な収入
- c 地域の最低賃金や一般雇用されている障害者の賃金の状況
- d 各都道府県の目標工賃

(ウ) 各年度に取り組む具体的方策

事業所工賃向上計画には、各年度に取り組む具体的方策を盛り込むこと。

- a 目標工賃は、各事業所が取り組むことによってはじめて達成されるものであり、管理者、職員、利用者が工賃向上に取り組む意義を十分理解し、価値観を共有できるよう、管理者の責任において、機会を捉えて事業所内の意識改革に取り組むこと。
- b 工賃向上を効果的に進める上で、民間企業の有するノウハウや技術を活用することが有効であると考えられることから、コンサルタントや企業OBを積極的に受け入れ、職員等の意識改革、商品開発や市場開拓、作業効率の向上につながる職場環境の改善、民間企業の経営感覚を身につける等の取組を着実に進めること。
- c 同じ地域の事業所が共同して共同受注の仕組みを構築すること等、地域の事業者ネットワークによる事業も実施することも可能であること。
- d 企業等から請け負った作業を当該企業内等で行う支援（以下「施設外就労」という。）は、就労能力や工賃・賃金の向上及び一般就労への移行に効果的であることから、地域の人手不足感のある企業等の施設外就労先を確保すること

とにより、工賃向上及び一般就労への移行に努めるなど、引き続き施設外就労の実施を検討すること。

e 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した利用者（以下「在宅利用者」という。）に対して一定の要件を満たした上で、支援を提供した場合に基本報酬の算定が可能であることから、障害者の工賃向上や多様な働き方を支援していくため、在宅利用者に対する支援も検討すること。

f 工賃の向上に当たっては、地域の実情を把握している共同受注窓口との連携や産業界等の協力を得ながら進めることが重要であるため、地域の企業や商工会議所、商店街、農業事業者、伝統産業、労働関係者等との連携を検討すること。また、個別の企業への働きかけについても具体的に目標を掲げて取り組むことも検討すること。

g 都道府県等が実施する研修会へ参加すること。

h 市町村と連携し、市町村の取組及び地域課題を把握したうえで、その解決に向けた事業に取り組むことも検討すること。

（４） 「事業所工賃向上計画」の報告

事業所が作成した「事業所工賃向上計画」については、令和6年5月末日までに各都道府県あて提出すること。

また、「事業所工賃向上計画」及び工賃実績については、可能な限り障害福祉サービス等情報検索ウェブサイト（以下「WAMネット」という。）や事業所のホームページ等と通じて公表すること。

（５） 「事業所工賃向上計画」については、各年度において前年度の実績を踏まえ、達成状況を点検・評価し、その結果に基づいて、「事業所工賃向上計画」の見直し等所要の対策を実施することが必要であること。

なお、「事業所工賃向上計画」の見直しがあった場合、各年度5月末日までに各都道府県あて提出願いたい。

（６） 目標工賃達成加算について

令和6年4月から、目標工賃達成指導員を配置すること等により目標工賃達成指導員配置加算の対象となる就労継続支援B型事業所が、各都道府県において作成される都道府県工賃向上計画に基づき、自らも事業所工賃向上計画を作成するとともに、当該事業所工賃向上計画に掲げた工賃目標を達成した場合に、1日につき10単位を目標工賃達成加算として算定することとされたことから、当該加算の算定について検討されたい。

この場合の工賃目標は、前年度における当該事業所の平均工賃月額に、前々年度の全国平均工賃月額と前々々年度の全国平均工賃月額との差額を加えて得た額以上で

なければならない。ただし、上記により算定した額が、前年度における当該事業所の平均工賃月額を下回る場合には、当該前年度における当該事業所の平均工賃月額以上でなければならない。

4 都道府県から市町村への協力依頼

地域で障害者を支える仕組みを構築するとともに、障害者が地域を支える側として活躍することも目指し、協議会等を活用し、農業や観光業、高齢者の日常生活支援などの障害福祉分野以外の行政分野との連携により障害者の就労機会を創出するなど、工賃向上への事業所の取組を積極的に支援していただくよう市町村に対し協力を依頼する。

- (1) 市町村として支援する内容を検討するよう依頼する。
- (2) 市町村の取組内容について、都道府県へ報告を求める。
- (3) 市町村において、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を策定、公表し、当該方針に基づいた物品等の調達が行われるよう周知する。
- (4) 以下に示すような取組を市町村に働きかける。

【企業向け】

- ・ 市町村の広報紙等に事業所への発注を促進する記事を掲載する。
- ・ 地域の企業や商工会議所、商店街、農業団体等へ事業所への発注及び販売等の協力依頼文書を発出する。

【官公需向け】

- ・ 共同受注窓口と連携し、受注の促進を図る。
- ・ 市町村の事業所への発注について、各種計画に目標を定める。
- ・ 事業所への発注について、庁内へ周知文書を発出し、官公需の促進を図る。
- ・ 幹部会議、契約担当者会議を開催し、官公需への取組の周知徹底を図る。

【その他】

- ・ 庁舎等を活用した授産製品販売スペースの提供。

障障発0329第6号
令和6年3月29日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主幹部（局）長 殿
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（公 印 省 略）

就労定着支援の実施について

就労定着支援については、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平成30年4月から実施されているところです。

就労定着支援については、障害者が地域において自立した日常生活又は社会生活を営む上で、就労に伴う日常生活又は社会生活を支援し、就労定着を促す重要なサービスです。このため、一般就労への移行実績がある就労移行支援事業所等が適確に就労定着支援を実施していただくため、下記のとおり、就労定着支援の実施に当たり、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号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「解釈通知」という。）及び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10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「留意事項通知」という。）について特に留意すべき点や「支援レポート」の様式等をお示しします。

については、貴管内市町村、関係団体、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺漏のないようにお願いします。

本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

障障発0330第1号
令和3年3月30日
最終改正障障発0329第6号
令和6年3月29日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主幹部（局）長 殿
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（公 印 省 略）

就労定着支援の実施について

就労定着支援については、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平成30年4月から実施されているところです。

就労定着支援については、障害者が地域において自立した日常生活又は社会生活を営む上で、就労に伴う日常生活又は社会生活を支援し、就労定着を促す重要なサービスです。このため、一般就労への移行実績がある就労移行支援事業所等が適確に就労定着支援を実施していただくため、下記のとおり、就労定着支援の実施に当たり、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号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「解釈通知」という。）及び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10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「留意事項通知」という。）について特に留意すべき点や「支援レポート」の様式等をお示しします。

については、貴管内市町村、関係団体、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺漏のないようにお願いします。

本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技

術的な助言であることを申し添えます。

1 就労定着支援の解釈通知の特に留意すべき点について

(1) 就労定着支援の円滑な利用について

職場への定着支援は、障害者が就労に伴う日常生活又は社会生活上の環境変化に対応していく上で重要であるだけでなく、その職場定着の成果により共生社会の実現に資するものである。このため、一般就労を目指す障害者には、市町村又は相談支援員から、あらかじめ就職後の就労定着支援サービスの利用について説明し、その目的や必要性等を障害者本人と共有することが重要である。

また、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援（以下「就労移行支援等」という。）を行う事業者は、就労移行支援等を利用した後、①通常の事業所に新たに雇用された障害者の就労定着支援に係る利用の意向を確認するとともに、②当該障害者に就労定着支援に係る利用の希望があるときは、職場定着のための支援の義務（・努力義務）期間である就職後6月（通常の事業所に雇用された後に労働時間の延長の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合（当該利用形態を以下「労働時間延長支援型」という。）は、当該就労移行支援等の終了日の翌日から起算して6月、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者として、就労移行支援等を利用した場合（当該利用形態を以下「復職支援型」という。）は、復職した日を1日目として6月）経過するまでの間に就労定着支援事業者、特定相談支援事業者その他関係機関との連絡調整に努めなければならないとされている。

そのため、就労移行支援等を行う事業者は当該就労移行支援等を利用して就職が決定した利用者に対しては、義務（・努力義務）である職場定着のための支援に加え、次の流れを参考に、就労定着支援の利用に係る働き掛けをすることが望ましい。

① 就職前（就職先の決定から実際に就職する前日までの間）

対象者の就職後の職場定着支援のニーズを把握した上で、あらかじめ支援の実施方法等について相談を行うとともに、就職後6月（労働時間延長支援型の場合は就労移行支援等の終了日の翌日から起算して6月、復職支援型は実際に企業へ復職した日を1日目として6月）経過後からは就労に伴う環境変化等に対してサポートするために就労定着支援が一定期間にわたり利用可能であることを対象者に対して情報提供を行う。

② 就職後2～3月目

対象者に対して就労定着支援の利用の意向を確認し、対象者の同意の上で、特定相談支援事業所や就労定着支援事業所に対して就職後の本人の状況を情報共有するとともに、就労定着支援の利用を含めて、対象者の職場定着に必要な生活面での支援等について相談を行う。

③ 就職後4～5月目

対象者が就労定着支援事業の利用申請した場合、就労定着支援による支援の円滑な開始に向けて、就労定着支援事業所、企業と支援の方向性の共有や必要な連絡調整を行う。

なお、特定相談支援事業所においては、就労移行支援等の利用終了後も対象者と面談や企業又は就労支援機関とのカンファレンスの機会を設定し、就労や生活の状況について把握、相談を行うとともに、就労定着支援の利用意向の確認を行うことが望ましい（なお、これらの障害福祉サービス等利用終了後の他機関との連携に係る業務については、一定の要件を満たす場合、居宅介護支援事業所等連携加算が算定可能な場合がある）。

また、対象者が就労定着支援の利用を希望する場合、特定相談支援事業所は支給決定に係る申請の勧奨や申請後のサービス等利用計画案の策定等、必要な支援を行う。

就労定着支援の円滑な開始に向けた各事業所の連携方法については、別添の連携フローを参考にされたい。

なお、就職後（労働時間延長支援型の場合は就労移行支援等の終了日の翌日、復職支援型は実際に企業へ復職した日から起算して）7月目の時点において、障害者本人が就労定着支援について、その利用を希望しなかった場合又は支援途中で利用を希望しなくなった場合においても、後刻、改めて就労定着支援の利用を希望するときには、3年6月から雇用継続期間を除いた期間に限り支給決定を行って差し支えない（例：雇用継続期間が1年3月の場合、残り2年3月の利用が可能）。また、労働時間延長支援型の場合は就労移行支援等の終了日の翌日、復職支援型は実際に企業へ復職した日を1日目として3年6月から雇用継続期間を除いた期間に限り支給決定を行って差し支えない。（例：労働時間延長支援型または復職支援型の利用が終了してから雇用継続期間が1年3月の場合、残り2年3月の利用が可能）。

(2) 就労定着支援の趣旨

就労定着支援については、就労移行支援等の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着のための支援の義務（・努力義務）期間である6月（労働時間延長支援型の場合は就労移行支援等の終了日の翌日から起算して6月、復職支援型は実際に企業へ復職した日から起算して6月）を経過した後、引き続き就労の継続を図るために、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活又は社会生活上の課題解決等に向けて必要な支援を行う障害福祉サービスである。

また、就労定着支援は通常の事業所で雇用された障害者を対象に行う障害福祉サービスであることから、就労定着支援事業者は障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和

35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。) の基本理念についても理解した上で、適切なサービスを提供することが望ましい。

障害者雇用促進法第 4 条の基本理念において、「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」と定められている。

これらを踏まえ、就労定着支援の個別支援計画においては、支援期間において、障害者の職業人としての自立に関する課題を明確にした上で、課題を解決するための具体的な支援方針・内容を整理するとともに、例えば、当該企業における雇用管理の課題への対応、障害者の疾病管理の課題に関する対応など、就業面や健康面の支援が必要である場合等においては、他の関係機関と連携して支援する等、計画的に支援に取り組むことが重要である。

(3) 従業者の員数

従業者の配置は、前年度の平均の利用者の数（直近 1 年間における全利用者の延べ人数を 12 で除して得た数）に応じて配置することになるが、新規に支援の提供を開始する場合の就労定着支援の利用者の数は、支援の提供を開始した時点から 6 月未満の間は、便宜上、一体的に運営する就労移行支援等を受けた後に就労し、就労を継続している期間が 6 月（労働時間延長支援型の場合は当該就労移行支援等の終了日の翌日を 1 日目として 6 月、復職支援型は実際に企業へ復職した日を 1 日目として 6 月）に達した者の数の過去 3 年間の総数の 70% を利用者の数とし、支援の提供を開始した時点から 6 月以上 1 年未満の間は、直近の 6 月における全利用者の延べ数を 6 で除して得た数とする。

ただし、これらにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により利用者の数を推定するものとする。

(4) 職場への定着のための支援の実施

① 関係機関との連絡調整及び連携

就労定着支援の実施に当たっては、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の連絡調整及び連携を行うこととしている。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と支援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当たっては、あらかじ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年間となっているが、就労定着事業所は支援期間が終了するまでに、利用者が日常生活又は社会生活の課題に対して対処できるように支援していく必要があり、支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指していくことが重要である。

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。

② 支援内容

利用者に対する就労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、としており、また、就労定着支援サービス費の報酬算定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回以上行うことを要件としている。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、即時に対応できることに留意した方法で支援を行うこととしている。例えば、オンライン会議用ツールを活用した面談を行うこと等の支援も可能であるが、本人の意向を確認し、オンライン会議用ツールの使用に関して本人に負担がないように留意する必要がある。

また、利用者を雇用する事業主に対しては、月1回以上、職場での利用者の状況を把握することを努力義務としている。利用者の中には、障害を開示せずに就職する場合がありますが、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。

③ その他（支援期間終了後の取扱いについて）

上記1の（4）の①のとおり、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、支援終了までに就労定着が実現できなかった原因や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、引き続き支援が必要であると判断した場合、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、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などの就労支援等の関係機関（以下「関係機関等」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も可能である。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、関係機関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。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、2の(4)の支援体制構築未実施減算については、この取扱いを事業所において確実に実施いただくために設けられたものであることに留意すること。

(5) 記録の整備

就労定着支援事業者は、利用者の他の関係機関の利用状況を把握した場合や、他の関係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とともに、就労定着支援を提供した場合には、当該支援に係る内容をまとめた支援記録を整理することが望ましい。なお、支援記録の整理は、下記2の(2)にある支援レポートの作成で代えることができる。

なお、支援レポートについては利用者本人に加え、本人の同意のもと、当該利用者が雇用されている事業主等とも共有することが望ましいものであり、別紙様式1を参考に就労定着支援の提供日、内容その他必要な事項を記載するとともに、支援の方向性等をまとめること。

(6) 就労定着支援計画の作成等

就労定着支援においても、就労定着支援に係る個別支援計画（以下「就労定着支援計画」という。）の作成を行うこととなるが、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を行うとともに、少なくとも6月に1回以上、就労定着支援計画の見直しを行い、必要に応じて就労定着支援計画の変更を行うこと。

なお、就労定着支援計画は別紙様式2を参考に作成されたい。

2 就労定着支援の留意事項通知において特に留意すべき点について

(1) 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、就労定着率に応じて基本報酬を算定する仕組みとなり、就労定着率は、過去3年間に就労定着支援の利用を開始した総利用者数のうち前年度末において就労が継続している者の数の割合から算出することとしている。

ただし、新たに指定を受ける場合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就労移行支援等において、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から算出する。

(2) 就労定着支援サービス費の報酬算定について

就労定着支援サービス費の報酬算定については上記1の(4)の②のとおり1月に1回以上利用者に対して支援レポートを提供することを要件としているほか、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としている。このため、利用者本人に対しては、事業主等と支援レポートを共有することの意図や必要性等について、確実に説明すること。

支援レポートを共有するためには、利用者本人のプライバシーに十分配慮した上で、利用者本人や事業主等と共通理解が得られる内容を取りまとめる必要があり、利用者や事業主等との共通理解を図るプロセスを丁寧に積み重ねていくことは、就労定着支援における支援の質の維持・向上につながると考えられる。

また、支援の状況を事業主にも共有することにより、事業主が就労定着支援の支援結果を参考にして、本人の障害特性に合わせた合理的配慮の内容を検討する等、事業主自らの雇用管理に役立つものとなると考えられる。

支援レポートについては、利用者と同意した内容以外は事業主等と共有することは難しいため、例えば、障害を開示せずに勤務している利用者の場合は事業主等との共有は困難であるほか、利用者のプライベートに関わる内容で事業主等に共有を希望しないものについては、レポートに記載する必要はないが、ナチュラルサポートを促進させるという観点で、事業主等との共有が利用者の就労定着にメリットがある等、利用者に対して支援レポートを共有することの趣旨を丁寧に説明する必要がある。

(3) 地域連携会議実施加算について

就労定着支援においては上記1の(4)の①のとおり関係機関との連絡調整及び連携を行うこととしているが、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、地域連携会議実施加算を算定することを可能としている。

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主
- 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

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、就労定着においては就業面や健康面等、様々な課題に対して支援を行う必要があることから、ケース会議等を通じて、他の関係機関との情報共有や支援の役割分担を行い、支援の方向性の確認を行っていくことは、効果的な就労定着支援の提供につながるものである。

ただし、ケース会議を企画する際には、決して加算の取得を目的とした形式的な会議にならないよう、ケース会議の目的や内容、実施するタイミングを十分に検討する必要がある。

さらに、ケース会議を開催する際には、会議の趣旨や会議において助言を求めると等を前もって関係機関の担当者に対して説明し、関係機関が参加しやすい時間に会議を設定するほか、関係機関の状況によって直接参加・オンライン参加を選択できるようにする等、関係機関の体制や業務の状況について十分に配慮する必要がある。

また、これまではサービス管理責任者がケース会議に必ず参加することとしていたが、令和6年度報酬改定により、サービス管理責任者以外の就労定着支援員がケース会議に出席し、サービス管理責任者とその結果を共有した場合についても本加算（地域連携会議実施加算（Ⅱ））の対象とされている。

（4）支援体制構築未実施減算について

就労定着支援の終了後も引き続き一定期間の支援が必要と見込まれる利用者の状況等について、適切な引き継ぎのための以下の措置を1つでも講じていない場合に、所定単位数の100分の10に相当する額を所定単位数から減算する。

ア 支援の提供を行う期間が終了するまでに解決することが困難であると見込まれる課題があり、かつ、当該期間が終了した後も引き続き一定期間にわたる支援が必要と見込まれる利用者（以下「要継続支援利用者」という。）の状況その他の当該要継続支援利用者に対する支援に当たり必要な情報（以下「要継続支援利用者関係情報」という。）について、当該要継続支援利用者を雇用する事業所及び関係機関等との当該要継続支援利用者関係情報の共有に関する指針を定めるとともに、責任者を選任していること。なお、当該指針には、支援終了に伴う引き継ぎに関する基本的な考え方、引き継ぎに関する事業所内での支援体制、雇用先企業及び関係機関等に対する具体

的な支援内容、適切な引き継ぎを実施するために事業所が行う研修等の項目を定めることが望ましい。

イ 就労定着支援事業所において指定就労定着支援の提供を行う期間が終了する3月以上前に、要継続支援利用者の同意を得て、関係機関等との間で要継続支援利用者関係情報を個別支援計画、支援レポート等により共有していること。

ウ 関係機関等との要継続支援利用者関係情報の共有の状況に関する記録を作成し、保存していること。

3 就労定着支援の解釈通知において特に留意すべき点について

(1) 人員に関する基準

就労定着支援員は、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を40で除した数以上でなければならないこととなっている。

ただし、令和6年度報酬改定により、一体的に運営する就労移行支援事業所等に配置されてい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、就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入できるものとなったところである。

また、令和7年4月1日より、就労定着支援員は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施される「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」（以下「基礎的研修」という。）を受講していることが要件となる。ただし、令和10年3月31日までは、経過措置として基礎的研修を受講しなくとも、就労定着支援員として業務に従事できることとするが、計画的な基礎的研修受講を図ること。

(2) 実施主体及び設備に関する基準

令和6年度報酬改定により、就労定着支援の実施主体として、障害者雇用促進法第27条に規定する障害者就業・生活支援センター（以下「支援センター」という。）が追加されたところである。これに伴い、支援センターと就労定着支援事業所が同じ事務所や備品等を共有し、一体的に運営される場合も考えられるが、障害者就業・生活センター事業としての経費と就労定着支援事業としての経費については、それぞれの事業に要する費用の額に応じて按分を行い、両事業で重複して経費を計上することがないように留意すること。

4 就労定着支援との連携が想定される就労支援機関との関係について

(1) 地域障害者職業センターとの関係

障害者雇用促進法第19条に規定される地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）では、関係機関に対する助言・援助の業務（以下「助言・援助業務」という。）を実施している。就労定着支援の提供に当たり、地域センターの障害者職業カ

ウンセラによる専門的な助言・援助を受けることが必要であると考えられる場合には、当該障害者、事業主及び支援の状況等について連絡し、必要な助言等を求めることが望ましい。

また、地域センターが実施する職場適応援助者による支援との関係については、以下に示すところによるが、職場適応援助者による支援は職場における具体的な課題が生じ、障害者本人や事業主では解決が困難な場合において地域センターが作成又は承認する支援計画に基づき実施されるものであることから、就労定着支援の利用者に対して職場適応援助者による支援が必要と考える場合は、事前に地域センターとよく相談することが求められる。また、職場適応援助者による支援を行う場合には、地域センターとの相談・調整の後、就労定着支援に係る個別支援計画に位置づけることが必要である。

① 訪問型職場適応援助者養成研修の受講及び訪問型職場適応援助者による援助について

就労定着支援事業者は、広範囲にわたる障害特性（精神障害、発達障害、高次脳機能障害等）の理解や就労に伴う日常生活や社会生活の環境変化への対応に係る支援ノウハウを十分に有した上で、適切な支援を行うことが求められる。また、これに加え、就業面における支援ノウハウを有していることも望ましいことから、就労定着支援員については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構又は厚生労働大臣が指定した民間の研修機関が実施する訪問型職場適応援助者養成研修を修了した場合には報酬の加算として職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算を設けている。

ただし、当該養成研修は例年受講希望者が多く、申込者数が受け入れ可能人数を大幅に超過している実態もあるため、地域によっては希望があっても研修を受講することができない場合があることに留意されたい。

一方、障害者の職場適応が困難であり、職務遂行等に関する具体的な課題により職場への集中的な支援が求められる就労定着支援の利用者に対しては、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。）に属する訪問型職場適応援助者が援助を行い、支援を実施することは有効であるが、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ので留意されたい。

② 自法人に属する訪問型職場適応援助者がいない就労定着支援事業所と地域センターとの協同支援について

自法人に属する訪問型職場適応援助者がいない場合で、就労定着支援員だけでは対応が困難な事例（対象者が初めての障害種別である、初めての復職支援事例である等のため支援ノウハウが不十分、障害者の職場適応が困難であり職務遂行等に関する具体的な課題等により職場への集中的な支援が求められる等）がある場合には、就

労定着支援事業所から地域センターに、助言・援助業務における職場適応援助に係る協同支援（配置型職場適応援助者が就労定着支援員と協同で支援することをいう。）を要請し、定着支援のためのノウハウの提供を受けながら協同して支援を行うことも有効である。

（２）その他関係機関との連携

基本的には、就労定着支援の利用期間中は、利用者の就労に伴う環境変化により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、指導及び助言等の生活面での支援については、就労定着支援事業所が主体的に行うことが求められる。

ただし、就労定着支援の実施に当たっては、支援センターをはじめとする関係機関との連絡調整及び連携を行うこととしていることから、就労定着支援事業所が、個別支援計画に位置づけた上で支援センター等関係機関の協力を得ることは妨げない。

就労定着支援 支援レポート

作成日 年 月 日
雇用開始日 年 月 日

利用者名	雇用事業主 (勤務先)			
	ご担当者			
年	月	の支援実績		
月日	場所：雇用事業主内・事業所内・その他 ()	方法：面接・電話・メール・その他 ()		
月日	場所：雇用事業主内・事業所内・その他 ()	方法：面接・電話・メール・その他 ()		
月日	場所：雇用事業主内・事業所内・その他 ()	方法：面接・電話・メール・その他 ()		
当月の主な支援目標				
①				
②				
③				
当月の支援状況				
支援実施内容		支援結果		
①		①		
②		②		
③		③		
支援の方向性				
今後の支援内容		対象者・事業主・関係機関等の取組		
		(対象者)		
		(事業主)		
		(関係機関等)		
共有事項				
				対象者 提示日
事業所名		担当者		

【作成例】就労定着支援 支援レポート

作成日 令和3年 4月 30日
 雇用開始日 令和2年 6月 1日

利用者名	D. H			雇用事業主 (勤務先)	J S 工業株式会社 AM営業所 総務課		
				ご担当者	●● 課長		
R3	年	4	月	の支援実績			
4月1日	場所：雇用事業主内・事業所内・その他（ ）			方法：面接・電話・メール・その他（ ）			
4月5日	場所：雇用事業主内・事業所内・その他（ ）			方法：面接・電話・メール・その他（ ）			
4月28日	場所：雇用事業主内・事業所内・その他（ ）			方法：面接・電話・メール・その他（ ）			
当月の主な支援目標							
<p>①就業中の環境変化（異動に伴う、職場の人間関係、役割分担の変化）による影響を把握し、ストレス対処の方法について必要な助言等を行います。</p> <p>②継続勤務による疲労により体調・気分の変化が生じやすいため、引き続いて毎日の疲労度・気分の状態を把握し、これまで実践してきた体調管理の方法が適切に履行されるように必要な助言等を行います。</p> <p>③主治医の診察時にご自身の状況についての確に伝えられるように、疲労度・気分の状況を踏まえた報告の仕方について相談します。</p>							
当月の支援状況							
支援実施内容				支援結果			
<p>①職場の定期異動があった初日（4/1）の勤務時間後、ご本人に対して電話により新しい上司や同僚の様子や、仕事の状況と共に、環境変化によって不安に感じたことがなかったかを確認しました。</p> <p>4/5には雇用事業主を訪問し、新しい職場上司との顔合わせ、前任者からの引き継ぎ事項の確認を行うと共に、ご本人に対して休憩の取り方（給水やトイレ休憩を意識して取ること）や、困った時のSOSの出し方について確認を行いました。</p> <p>②前月に引き続いて、月末の相談にあわせて体調チェック表をメールで報告いただき、4/28に行った事業所での相談において、体調変化への対処方法等について助言を行いました。</p> <p>③4/28の相談において、疲労度や気分の状況、ご自身の体調管理の方法について振り返り、連休明けの通院の際に主治医に伝えるポイントを整理しました。</p>				<p>①4/1時点では、新しい上司や同僚がご自身の障害について正しく把握しているかという点について不安を感じていましたが、4/5の訪問時に●●課長から前任者との引き継ぎ事項を教えて頂き、新しい上司や同僚にもご本人の障害状況について情報共有されていることが分かり、ご本人の不安が軽減しました。仕事の内容もこれまでと変わらないことを確認していますが、職場では、いつもより多めに休憩を確保され、4/28時点では強い疲労を感じることなく働くことができています。</p> <p>②これまで実施してきた体調管理の方法（①8時間睡眠の確保、②休日のうち1日は完全休息）のうち、今月は睡眠時間を確保ができなかった日が多い結果でした。緊張感をほぐすために好きな映画を視聴して、就寝が遅れることがあったということです。この結果を受けて4/28の相談において、まずは睡眠時間が8時間に満たない日が続くことがないように確認しました。</p> <p>③主治医に対して説明するポイント2点（仕事の状況、疲労度・気分の波の原因と対処方法）、確認したい点1点（今後の薬を減らしていく時期や方法）についてメモにまとめて、連休明けの診察時に活用する予定です。</p>			
支援の方向性							
今後の支援内容				対象者・事業主の取組			
<p>ご本人が以前から心配されていた4月の定期異動による影響は少なかったものの、引き続いて職場での過ごし方や、疲労を翌日に持ち越さないための睡眠時間の確保は課題になると考えられますので、月1回の職場訪問において職場での過ごし方を確認すると共に、体調チェック表の共有を通じて、体調管理の方法（①8時間睡眠の確保、②休日のうち1日は完全休息）が履行できるように助言等を行っていきます。</p> <p>日常生活面では主治医の診察や銀行や市役所での手続き等、必要なことを的確に伝えられるか不安に感じていらっしゃるため、引き続いて毎月1回の相談機会を設定して、相手に伝えるポイントの整理をお手伝いすると共に、ご本人のみでは伝えることが難しい場合等は同席して補足説明を行う等の支援を行います。</p>				<p>（ご本人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体調チェック表の作成と振り返りを行い、以前確認した体調管理の方法（①8時間睡眠の確保、②休日のうち1日は完全休息）が履行されるように心がけて下さい。 ・職場においては仕事内容に不安を感じた時は上司に対して早めの相談、4月と同様に給水やトイレ休憩を意識的に取るように心がけて下さい。 <p>（事業主）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境変化や仕事のやり方の変化があった場合に、対応方法が分からずに緊張が強くなる傾向がおありですので、引き続いて変更を前もって説明いただくこと、対応に困った時の相談の窓口を伝えていただくようお願いいたします。 			
共有事項							
<p>令和3年6月で支援開始から6ヶ月となり、個別支援計画の見直しを行います。これまでの支援レポートを振り返って、今後6ヶ月間で引き続き支援が必要な項目、新たに支援が必要な項目を検討していきます。個別支援計画に盛り込んで欲しい支援内容等があれば、来月の相談において確認いたします。</p>							
							対象者 提示日 4/30
事業所名		P. E 定着支援事業所		担当者		G. A	

【就労定着支援計画書】

		管理者	サービス管理 責任者	就労支援員
作成日： 年 月 日	計画作成者：			
評価日： 年 月 日	評価作成者：			
ふりがな	性別	生年月日（年齢）	支援区分	障害者手帳
対象者氏名		年 月 日（ 歳）		身体・療育・精神
雇用事業主 (業種：) (所在地) (連絡先) (担当者：)	就職まで利用していた事業所からの引き継ぎ事項（就職日： 年 月 日）			
職場環境		業務内容		
物理的環境：休憩室有無、音や光等	人的環境：キバーツ、上司・同僚の属性等			
労働条件		関わっている支援機関		
雇用形態：（正規・非正規[パート・アルバイト、契約社員・嘱託・派遣]）				
契約上の賃金：		休日：		
1日の勤務時間（休み時間）：		（ ）		
健康状態（診断名、服薬状況等）		生活環境及び生活面のサポート体制（家族との同居の有無、家事の自立状況等）		

利用目標（利用者のニーズ）

長期 目標	設定日	年 月	目標 達成度	達成・一部・未達
	達成予定日	年 月		
短期 目標	設定日	年 月	目標 達成度	達成・一部・未達
	達成予定日	年 月		

支援内容・評価

	目標達成に向けた支援方針・内容・期間・頻度	評価		残っている課題と対策
		実施	達成	
①	月 日 ~ 月 日	実施	達成	
		一部	一部	
		未実施	未達成	
②	月 日 ~ 月 日	実施	達成	
		一部	一部	
		未実施	未達成	
③	月 日 ~ 月 日	実施	達成	
		一部	一部	
		未実施	未達成	

特記事項

総括評価

上記計画の内容について説明を受けました。
年 月 日

ご本人氏名：
ご家族氏名：

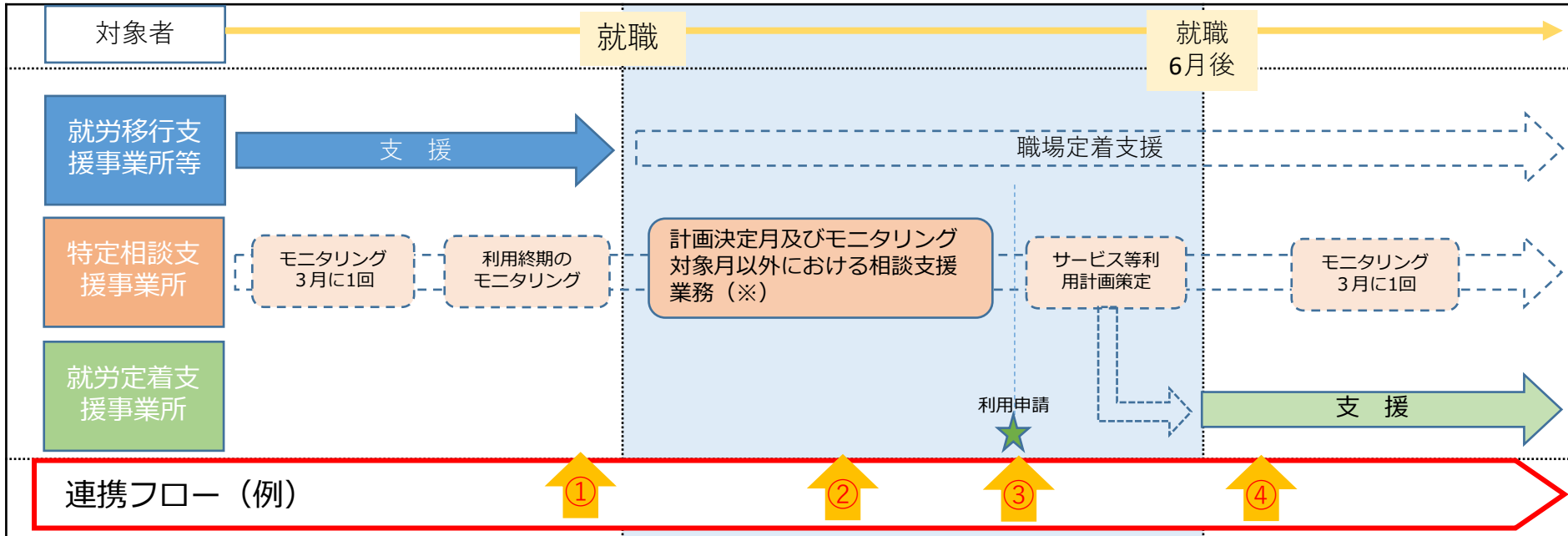
上記計画書に基づきサービスの説明を行い
内容に同意頂きましたので、ご報告申し上げます。
年 月 日

相談支援専門員様/事業所様

就労定着支援事業所による支援の円滑な開始に向けた各機関の連携について

別添

○就労移行支援事業所等を利用して就職した場合、就職後6ヶ月間の職場への定着支援の義務（・努力義務）期間において、本人が希望する場合、就労定着支援事業所等との連絡調整等を図ることとしており、就労定着支援の円滑な開始につなげる必要がある。このため、サービス終了後も特定相談支援事業所の相談支援を活用する等、各機関が連携して利用者の支援をつなぐ取組が必要。



①就職前	就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所（以下、「 就労移行支援事業所等 」という。）は、就職が決定した対象者に対して、予め対象者の就職後の職場定着支援のニーズを把握した上で、支援の実施方法等について相談を行うとともに、就職6ヶ月後からは就労に伴う環境変化等に対してサポートするために就労定着支援が一定期間に亘り利用可能であることを対象者に対して情報提供を行う。	
②就職後 2～3月目	就労移行支援事業所等は、対象者に対して就労定着支援の利用の意向を確認し、対象者の同意の上で、特定相談支援事業所や就労定着支援事業所に対して就職後の本人の状況を情報共有するとともに、就労定着支援の利用を含めて、対象者の職場定着に必要な生活面での支援等について相談を行う。	特定相談支援事業所は、就労移行支援等の利用終了後も対象者と面談や企業又は就労支援機関とのカンファレンスの機会を設定し、就労や生活の状況について把握、相談を行う共に、就労定着支援の利用意向の確認を行うことが望ましい ※サービス等利用終了後の他機関との連携に係る業務については、一定の要件を満たす場合、 居宅介護支援事業所等連携加算が算定可能な場合がある また、対象者が就労定着支援の利用を希望する場合、 特定相談支援事業所 は支給決定に係る申請の勧奨や申請後のサービス等利用計画案の策定等、必要な支援を行う。
③就職後 4～5月目	就労移行支援事業所等は、対象者が就労定着支援事業の利用申請した場合、就労定着支援による支援の円滑な開始に向けて、就労定着支援事業所、企業と支援の方向性の共有や必要な連絡調整を行う。	
④就職 6月以降	就労定着支援事業所は、対象者の希望や就労状況、就労移行支援事業所等の支援状況等を踏まえて、就労定着支援計画を策定し、対象者に提示すると共に、就労定着支援計画に沿って必要な支援を行う。	

事 務 連 絡

令和3年4月21日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管課長 殿
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課

「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
にかかるとガイドライン」について

日頃より障害保健福祉行政にご協力いただき、厚くお礼申し上げます。

今般、令和2年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業（「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」）において、「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とガイドライン」を作成し、以下のとおり、厚生労働省ホームページにて公表しました。

本ガイドラインでは、在宅でのサービス提供の品質管理・維持の観点から、運営において最低限必要と考えられるポイントを抽出し、全国の事業所の皆様の参考となるようまとめたものです。

従前より在宅でのサービス提供に取り組んでいる事業所だけでなく、今般の新型コロナウイルスの感染防止のため在宅でのサービス提供に切り替えた事業所及びこれから取り組もうと考えている事業所等も含めた幅広い事業所に参照いただくことを想定しています。

つきましては、本ガイドラインについて、管内市町村、事業所等へ周知いただくとともに、その活用についても適宜案内いただきますよう併せてお願いいたします。

○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とガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000770977.pdf>

【照会先】厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 大工（だいく）

TEL：03-5253-1111（内線3018）

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

令和3年3月

PwC コンサルティング合同会社

目次

このガイドラインについて	1
I. 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の概要	2
1. 背景と経緯	2
2. 制度の概要と規定	4
3. 制度の活用状況（調査研究の結果より）	5
II. 実施体制と支援の流れ	6
1. 事業所の体制と環境整備	6
2. 利用対象者の考え方と利用者において必要な準備	8
3. 関係機関等との連携	11
4. 個別支援計画の策定と訓練効果の評価等	12
5. 在宅訓練・支援の進め方と利用者との連絡（コミュニケーション）	14
6. 期待される効果と訓練期間終了後の対応	21
III. 巻末事例	24
IV. 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（平成19年4月2日付障 障発第0402001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）（抄）	27

このガイドラインについて

(1) 本ガイドラインの位置づけ

PwC コンサルティング合同会社（以下、「弊社」）は、令和2年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業による補助を受けて実施した「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」事業において、就労系障害福祉サービス¹事業所が利用者の自宅等²において実施する就労訓練や、工賃・賃金の対象となる生産活動（以下、「在宅でのサービス利用」といいます。）の実態を、Webアンケート及びヒアリングにて調査しました。

Web アンケートでは全国の 5,229 事業所の回答をいただき、また一部の事業所にはヒアリング調査にもご協力をいただいて、その運営実態と利用者の様子、ノウハウを明らかにすることが出来ました。

本ガイドラインでは、調査の中で把握された実態やノウハウ、調査研究の企画運営にご協力いただいた有識者の知見及び過去の調査研究事業で提示されたノウハウを基に、在宅でのサービス提供の品質管理・維持の観点から運営において最低限必要と考えられるポイントを抽出し、全国の事業所の皆様の参考となるようまとめたものです。

また、在宅でのサービス利用をより効果的にすすめることを考えている事業所や、就労移行を目指す事業所にも参考となるよう、巻末にはヒアリングにご協力いただいた事業所のノウハウを事例として紹介しています。

(2) 本ガイドラインが対象として想定しているサービス等

本ガイドラインは、調査によって把握された実態に鑑み、従前より在宅でのサービス提供に取り組んでいる事業所だけでなく、今般の新型コロナウイルスの感染防止のため在宅でのサービス提供に切り替えた事業所、及びこれから取り組もうと考えている事業所等も含めた幅広い事業所に参照いただくことを想定しています。

このため、本ガイドライン中では、就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型といったサービス類型ごとに分別して記述するのではなく、就労訓練や工賃・賃金の対象となる生産活動といった提供するサービスの内容ごとにそのポイントをまとめています。

1 就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業を指します。

2 ここでいう「自宅等」とは、利用者の自宅のほか、グループホームや入所施設等も含みます。

I. 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の概要

障害者の在宅における就労・生産活動は IT の高度化に伴い 1990 年代から取り組みが広がりました。障害者自立支援法の施行により、現行の就労系障害福祉サービスが整備されて以降は施設（事業所）外での支援・活動として報酬上の評価の対象として取り扱われ、徐々に在宅でのサービス利用を通じて在宅で実施する訓練・支援（以下、「在宅訓練・支援」）の機会も拡大しています。

本章では、在宅訓練・支援に係る制度的な位置づけとこれまでの変遷から、こうした訓練等の現在の姿とニーズを明らかにします。

1. 背景と経緯

(1) 障害者の在宅就労の経緯…“在宅就労＝IT サービス”ばかりではない

障害者の在宅等における就労・生産活動（以下、「在宅就労」という。）は、IT の高度化とともに 1990 年代から取り組みが広がったと言われ、国立国会図書館のデータベースをひもとけば、個人向け PC の普及とそれに伴う IT/インターネットサービスが広がり始めた 2000 年代になると、取り組み事例や研究の数が大幅に増えており、障害者の在宅就労の進展をみることができます。

しかしながら、これらの研究等を振り返ると、必ずしも在宅において IT やインターネットサービスだけに従事していたというわけではなく、発達した通信・コミュニケーション支援技術を道具として活用し、遠隔での作業活動を可能とするものも見られました。

一般社会の中でテレワークが黎明期であったこの時期に、障害特性によって通所・通勤が適した働き方ではないという方のために在宅就労の取組が既にあった、という点は重要です。

(2) 障害者の在宅就労に対する支援の現在形…作業や活動の提供と、就労支援プロセスの評価

取組の広まりと関係者の尽力を経て、2006 年には、企業等が在宅就業障害者に仕事を発注することを後押しする在宅就業支援制度³が公的な支援施策として制度化されました。

一方で、障害者福祉の分野では、障害者自立支援法の施行により授産施設や就労支援事業が就労移行支援、就労継続支援として再編・個別給付化され、就労移行支援、就労継続支援について在宅での支援の実施（以下、「在宅でのサービス利用」という。）を認めるとともに、一定の条件の下、報酬算定の対象として差し支えない取り扱いとされました。

これは事業所以外の場所での活動「施設外支援」の一形態として、従前から取り組まれていた在宅での作業や活動に対する支援を評価したものと考えられますが、この時点では年間 180 日という日数制限があり、継続した在宅での就労支援、訓練という視点はまだ薄かったと言えます。

その後、平成 24 年度の通知改正により在宅でのサービス利用について「施設外支援」とは別枠として位置づけられた上で日数制限が撤廃されましたが、就労移行支援事業については一般就労に向けた訓練を在宅で行う事が難しいという評価もあり、この時点では対象外とされた経過があります。

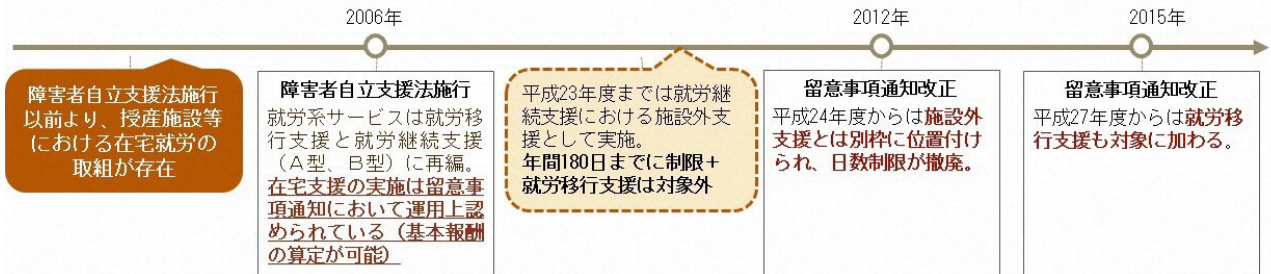
3 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給するとともに、企業が在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金・特例報奨金を支給する制度。厚生労働省ホームページ内「在宅就業障害者に対する支援」を参照。

URL :

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/shougaiha/07.html

しかしその後は在宅で就労への支援を受けたい障害者の声や関係者の要望を受けて、平成27年度には就労移行支援事業も在宅でのサービス利用が可能となりました。

現行の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係る規定では様々な活動をカバーしうるものとなっており、「単に在宅で生産活動を行うもの」だけにとどまらず、「在宅での就労訓練（職業リハビリテーション）を行うもの」という視点も重要であることがこうした経緯からもわかります。



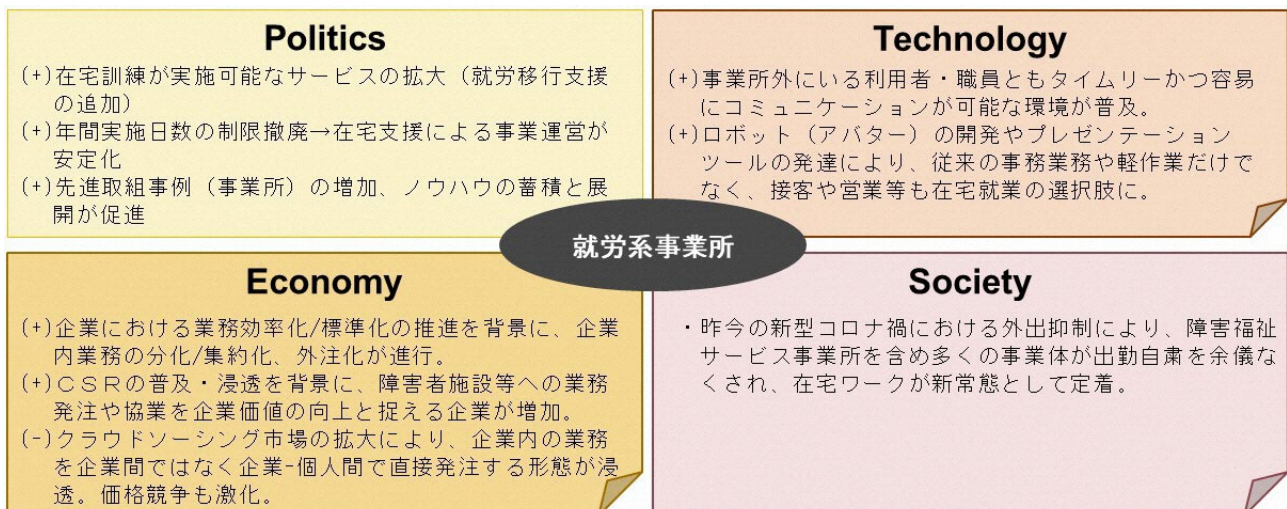
（3）近年の在宅就労・訓練をとりまく環境

近年は、ICTの発達や個人の価値観の多様化を背景に、企業等における障害者雇用での働き方に限らず個々人のライフスタイルにあわせた多様な働き方が徐々に広がりを見せています。

また、企業の経済活動としても、BPR(Business Process Re-Engineering)の観点から業務の外注化等を進めてコア業務に内部機能を注力する傾向にあり、業務の外注化が進んだ結果、企業の外注業務を集約して請け負う企業が発展するなど、会社が持つ機能の再構築と新たなビジネスチャンスの創出が並行して進んでいるのが特徴です。

新型コロナウイルス（Covid-19）禍における雇用環境の急激な変化を経て、企業等におけるいわゆるテレワークが世間一般に広がりを見せましたが、従前から社会・経済の環境変化に伴い、テレワークを含む多様な働き方が少しずつ広がり、社会に浸透してきており、障害者にとっても在宅就労は単に障害によって通所が困難である等、障害特性を考慮して選択されるものという以上に、障害者自身が考える生活や仕事の在り方を踏まえて選択されるものであり、自分自身のキャリア形成や生活の質、ライフワークバランスといった視点から、選択されるものであると考えられます。

どのような働き方であっても、障害者自身が働き方を選択し自己決定するということの重要性を踏まえた支援の在り方が望まれます。



2. 制度の概要と規定

就労移行支援、就労継続支援（以下、「就労系障害福祉サービス」という。）における在宅での訓練等の提供については、1で触れたとおり、厚生労働省より発出された通知⁴（以下、「留意事項通知」）にて定められています。

通知で定められた要件を満たして利用者の自宅等で訓練や支援を提供した場合に、当該時間についてサービス類型ごとの基本報酬を算定できるというものです。

これらの要件は、平成30年4月1日からは利用者が離島等に居住する場合や、今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等のための当面の措置（令和2年度限り）として一定の要件緩和が図られています。また令和3年4月からは在宅でのサービス利用について新たな生活様式の定着を見据え、本人の希望や特性をふまえつつ、更に促進するため、臨時的に要件緩和した取扱いを令和3年度以降は常時の取扱いとすることとしております。

以下、留意事項通知に示されている原則要件を簡潔にまとめます。（※通知の該当部分は参考資料として後掲しておりますので、一度ご参考ください。）

利用対象者

- ・在宅でのサービス利用を希望する者であって、
- ・在宅でのサービスによる支援効果が認められると市町村が判断した利用者

運営要件

- ① 運営規程において、在宅で実施する訓練及び支援内容を明記すること。
 - ② 指定権者から求められた場合には訓練・支援状況を提出できるようにしておくこと。
 - ③ 在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューを確保すること。
 - ④ 利用者に対し1日2回は連絡・助言又は進捗状況の確認を行い、日報を作成すること。また、訓練等の内容及び利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行えること。
 - ⑤ 緊急時の対応ができること。
 - ⑥ 在宅利用者からの疑義照会等に対し、随時、訪問や連絡等による必要な支援が提供できる体制を確保すること。
 - ⑦ 事業所職員の訪問又は利用者の通所又は電話・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。
 - ⑧ 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利用者による通所により、事業所内において訓練目標の達成度の評価等を行うこと。
 - ⑨ ⑦が通所により行われ、あわせて⑧の評価等も行われた場合、⑧による通所に置き換えて差し支えない。
- （その他、在宅と通所による支援を組み合わせることや、利用者が希望する場合にサテライトオフィス等でのサービス利用も可能。）

⁴ 平成19年4月2日障障発第0402001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「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」

3. 制度の活用状況（調査研究の結果より）

令和2年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」（PwC コンサルティング合同会社実施）では、就労系障害福祉サービス事業所における在宅訓練・生産活動の実施状況と実態を調査しました。

ここでは、全国の就労系障害福祉サービス事業所に回答いただいたアンケート調査（Web 回答）の結果の一部を掲載し、全国での実施状況の概略を掴んでいただきたいと思います。

調査の結果は以降の各章でも随時掲載していますので、ご参考ください。

<利用者の自宅等における支援等の実施状況>

- ・令和2年10月の1か月間に利用者の自宅等において訓練や生産活動等何らかの支援を実施した事業所は全事業所の約2割でした。
- ・在宅での支援等の実施状況はサービス類型ごとで差があり、就労移行支援を提供する事業所では約3割が在宅でサービス提供をしていることがわかりました。一方、就労継続支援B型を提供する事業所では15.9%とやや少なくなっています。
- ・在宅でサービスを提供している事業所のうち、利用者の自宅等において生産活動を実施した事業所は全事業所の12.5%でした。こちらもサービス類型によってやや差が見られ、就労継続支援A型事業所では15.6%となっています。

サービス種別	回答総数	うち利用者の自宅等で訓練や生産活動を実施した事業所数		うち利用者の自宅等で生産活動を実施した事業所数	
		回答数	総数に占める割合	回答数	総数に占める割合
回答事業所全体	5,295	1,032	19.5%	663	12.5%
うち就労移行支援	1,482	436	29.4%	170	11.5%
うち就労継続支援A型	1,232	233	18.9%	192	15.6%
うち就労継続支援B型	3,907	620	15.9%	509	13.0%

<利用者の自宅等における支援等の始期>

- ・利用者の自宅等における支援を実施した事業所のうち新型コロナウイルス対策期以前から実施していた事業所は約2割でした。
- ・やはり新型コロナウイルス対策期以降、在宅での支援等に取り組み始める事業所が急増していることがわかります。

在宅での支援の始期	利用者の自宅等で何らかの支援等を実施した事業所		利用者の自宅等で生産活動を実施した事業所	
	回答数	計に占める割合	回答数	計に占める割合
令和元年以前から実施している事業所数	200	19.4%	183	27.6%
令和2年以降に実施している事業所数	635	61.5%	460	69.4%
未回答	197	19.0%	20	3.0%
計	1,032	-	663	-

Ⅱ. 実施体制と支援の流れ

この章では、I章で記した在宅によるサービス利用の要件を満たすためのポイントについて、サービスの品質維持の観点や全国的な状況も踏まえながら列記していきます。

より効果的な訓練の方法等に興味がある方は、巻末事例も合わせて参照ください。

1. 事業所の体制と環境整備

(1) 事業所の体制

在宅でのサービス利用を進めるためには、在宅で訓練や生産活動を実施する利用者を支援するための体制を整える必要があります。

留意事項通知では、最低1日2回の連絡・助言等や緊急時の対応と、疑義照会等に対し随時支援が提供できる体制を確保する必要があり、最低限これらに対応できる体制を整える必要があります。

利用者が目の前にいる通所による支援の場合と違い、職員にとって利用者の訓練等の状況が常に見えるわけではないことから、きめ細かな状況確認が必要となります。利用者自身が不明点や不満を表現しにくい場合もあり、個別に連絡・フォローができるように体制を整えておくことが望ましいと言えます。

また、事業所においては通所している利用者への対応が求められる他、在宅でのサービス利用であつても適時の訪問や通所との組み合わせは利用者の意欲向上・維持につながると考えられることから、こうした対応も可能となる要員や移動手段の確保が望まれます。

在宅でのサービス利用を進めることに関して、人員基準上で専門的な資格等を有する職員の配置などは求められておらず、新たに取り組む場合でも、すでに従事している職員による対応でまかなうことは可能です。

ただし利用者とのきめこまかな連絡・フォローにはチャットやリモート会議アプリ、協働作業アプリ等のコミュニケーションツールの活用が有効であることから、こうしたツールの取り扱いに個々の職員が習熟しておくことが求められます。また、通所同様、訓練メニューの用意、賃金や工賃向上につながる生産活動の導入、適切なマネジメント等、在宅訓練・支援を進める上で対応すべきことが多々あります。

在宅訓練・支援を効果的に実施する場合には、コミュニケーションツールの活用方法を前もって習得しておくことはもちろんのこと、在宅訓練・支援の環境を整えるために必要な知識を身につけておくことが求められます。

このため支援者には事前にMOS（マイクロソフトオフィススペシャリスト）といったPC作業の基本的スキルを身に着けるための研修等の受講が想定されます。

また、在宅訓練・支援中の利用者の急変といった緊急時の対応手順や連絡先、利用者からの連絡・相談窓口と対応フローをあらかじめ整理し、職員・利用者にも周知しておくといった準備も漏れなく対応しておく必要があります。

(2) 事業所の環境整備

事業所の設備については、特設在宅でのサービス利用に関して必要な設備というものはありませんが、当然のことながら各サービス類型ごとの通常の設備基準を満たす必要があります。

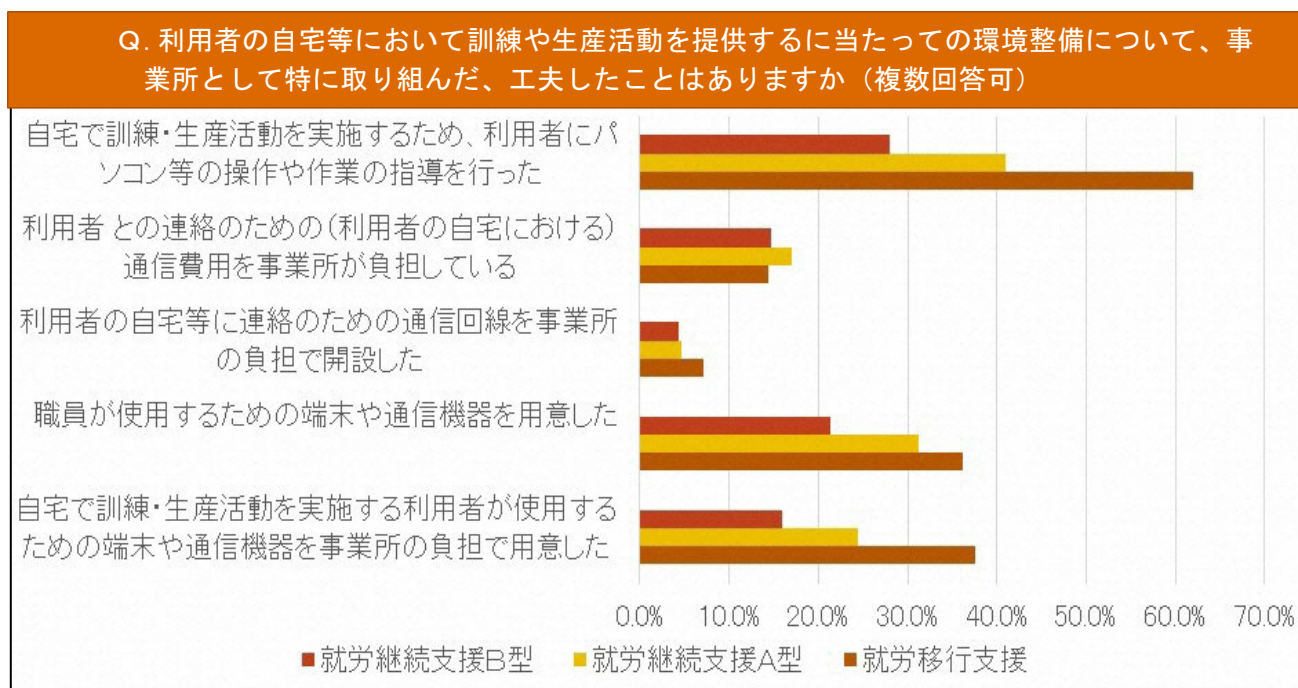
在宅でのサービス利用であっても、定期的な通所が必要であることに加え、利用者同士の集まりも有意義であることから、常時来所を受け入れられる空間は重要です⁵。

在宅でのサービス利用といえども設備面積等を減少するといった取り扱いはできませんし、利用者の通所による利用希望に対応できる環境・設備を整えていなければなりません。事業所の通常の定員にあわせた設備を確保・維持する必要があります。

なお、在宅訓練・支援に際しては事業所の通信設備の開設/増設が必要な他、利用者側でも機器や回線の用意が必要となりますが、全国調査の結果では、事業所の通信設備を新たに用意した事業所は在宅訓練等実施事業所の約3割、利用者側の通信費用や機器導入費用を負担したという事業所も約3割ありました。

一般的なりもトワークに係る費用負担の在り方、事業主側の責任といった論点はいまだ議論半ばであり、今後も情勢の変化が予想されます。

状況が流動的であることを念頭に、こうした費用の負担等については一律の対応を続けるのではなく、柔軟に反応できる余地を持つておくのが望ましいと言えます。



⁵ 「在宅における就労移行支援ハンドブック」（平成26年度厚生労働科学研究「難病のある人の福祉サービス活用による就労支援についての研究」）

2. 利用対象者の考え方と利用者において必要な準備

Iの1(3)でも触れたとおり、在宅でのサービス利用は、障害者自身の障害特性を考慮して選択されるだけでなく、希望する生活や仕事の在り方にあわせて自己決定により選択されるものとしての側面も持っており、在宅でのサービス利用を実施する対象者（以下「利用対象者」という。）については、利用者本人の要望を踏まえながら、在宅でのサービス利用が適切に実施できるかを検討する必要があります。

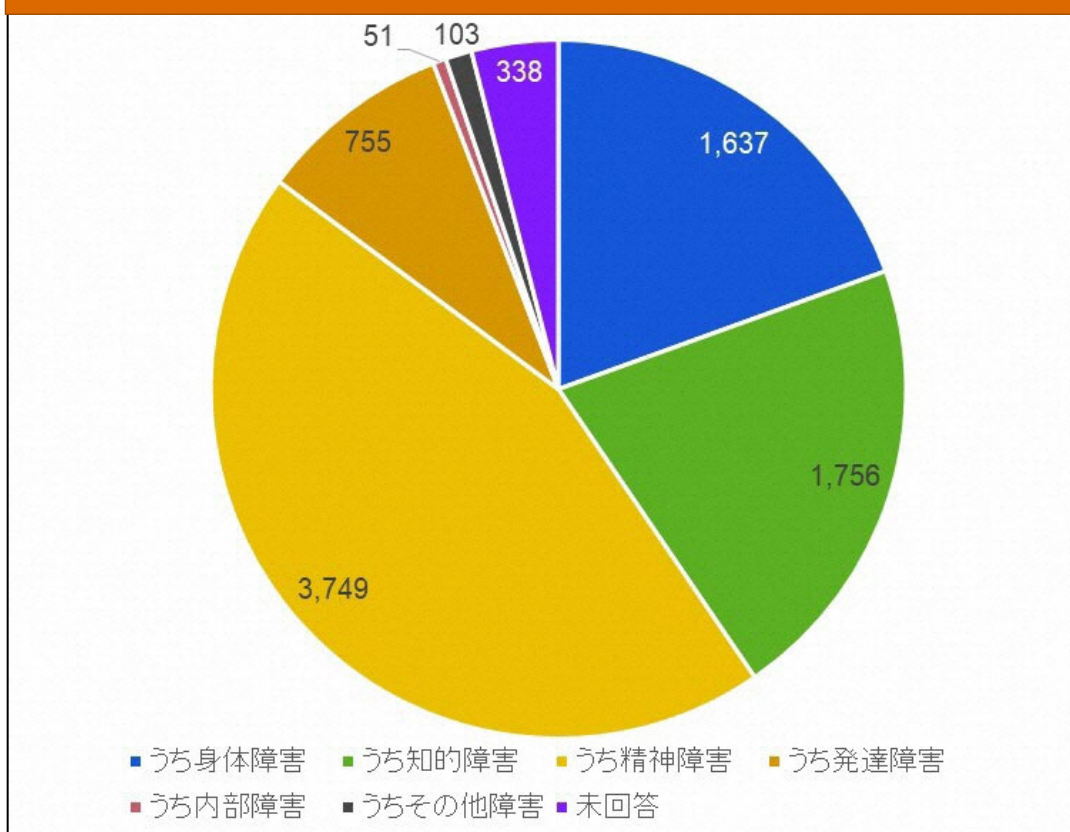
ここでは、利用対象者の考え方と実施に当たっての準備について、事例も交えながら整理します。

(1) 利用対象者の考え方

利用対象者は、留意事項通知の原則では「通勤が困難であること」という条件がありました。しかし、新型コロナウイルス感染防止対策期では、「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した場合」と利用者の希望を尊重した要件に緩和され、令和3年4月以降も引き続いて本要件が継続されます。

また、在宅就労と言うと通勤（通所）を要せず就労可能であるという点から身体障害者を中心に想定しがちですが、全国的な傾向では必ずしも身体障害の利用者だけが多いわけではなく、今回のアンケート調査結果⁶では在宅での訓練・支援を実施している利用者の3割が身体障害で、知的障害の利用者もほぼ同程度、精神障害の利用者が6割程度いることがわかっています。

Q. 利用者のうち、令和2年10月の1か月において自宅等で訓練や生産活動を恒常的に（週1回以上）実施していた方の実人数計と障害種別ごとの内訳を入力ください



※重複障害は主たる障害で計上

⁶ アンケート調査に回答いただいた事業所の63%は精神障害の利用者が最も多い事業所であり、利用者の障害種別の人数による影響について留意が必要である。

ヒアリング調査では、精神障害や発達障害の特性により混雑した場所・交通機関の利用に困難がある利用者や、多人数を前にしての発言、活動が苦手な利用者について、在宅でのサービス利用により無理なく訓練を続けられているという意見がありました。

障害種別や状態像で一律に利用の適否を判断するのではなく、利用者個々人の要望や特徴に応じて柔軟に利用対象者を検討することが重要です。

なお、在宅でのサービス利用は、集中的な感染防止策としての利用を除けば、事業所の利用者全員を対象に一斉に実施する、あるいは個々の利用者について一定の期間に亘って集中的に実施するといった方法は一般的ではなく、利用者に応じて通所での訓練・作業と適宜組み合わせることが効果的です。

アンケート調査からは、利用者ごとに週1～2回の在宅訓練・支援を入れることで、事業所内の密集を避けつつタイムリーな指導・評価をできるようにしたり、午前中は利用者の自宅等で在宅訓練・支援を行い、午後から通所で作業や訓練に取り組むといった活用事例が見られました。

他にも、在宅でのサービス利用を始めたばかりの利用者が段階的になじめるよう、週1回から徐々に回数を増やしたり、週の始まりと終わりに通所を入れて週単位の目標設定と振り返りを図る等の工夫が考えられます。

(2) 利用者への周知

在宅でのサービス利用は利用者自らが選択できるようにするという観点から、あらかじめ全ての利用者に対して実施の可否や内容を周知しておくことが重要です。

事業所のホームページや広報資料において、在宅で提供できるサービスの内容や実際の利用者の有無・様子等をPRすると利用者の選択の参考になります。

なお、留意事項通知では、在宅で実施する訓練及び支援内容を運営規定に明記することが求められていますが、上記の点を踏まえて、利用者とのサービス利用契約書あるいは重要事項説明書でも在宅訓練・支援を実施する旨を明記し、個別に要望を確認しておくことが望ましいと言えます。

また、同通知では、在宅で実施した訓練及び支援内容と訓練及び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くことが求められています。その際、訓練状況（在宅利用者が実際に訓練している状況）及び支援状況（在宅利用者に訓練課題についての説明や質疑への対応、健康管理や求職活動についての助言等）については、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましいとされています。

来所（出勤）や退所（退勤）の時刻を記録したり活動の様子を目視で把握して詳述したりできる通所と違い、実際のサービス利用時間や訓練の取組の様子が示しづらい在宅でのサービス利用についてはこうした動画や静止画が挙証資料としても必要であり、記録を残し必要に応じて行政に提供する場合がある旨も、あらかじめ利用者から書面等で同意を得ておく必要があります。

仮に、ICTを使わない生産活動を在宅で行う場合等でも、毎日の生産活動の進捗状況や実施結果の記録、日々の連絡・助言等の記録については、確実に残しておく必要があります。

(3) 利用者の心構え

在宅でのサービス利用を検討している利用者には、自ら積極的に在宅訓練・就労に取り組もうとする方だけでなく、今般の新型コロナウイルスの感染拡大防止のための外出自粛のようにやむを得ないケースも考えられ、利用開始に当たっての利用者の意識や取り組み姿勢は様々です。

在宅でのサービス利用を始める段階では利用者も手探りの状態ですので、まずは丁寧な説明や声かけにより、新たな環境での活動に取り組む不安を取り除くことが重要です。

今般の新型コロナウイルスの感染拡大防止のための外出自粛といった状況を鑑みて、やむを得ず通所での訓練に替えて在宅で訓練等を実施するような場合でも、在宅での訓練となることが後ろ向きにとらえられることのないよう、在宅でのサービス利用の良い点に目を向けられるような動機付けを心がけると良いでしょう。

(4) 利用者の自宅等の環境整備

在宅でサービスを利用するに当たって必要な利用者の自宅等の環境整備としては、作業等に適したスペース・周辺環境の確保等に加え、通信端末や機器、回線の確保、コミュニケーションツールの導入、作業に必要な機器・道具の準備が挙げられます。

①連絡のためのツール等について

通信機器やコミュニケーションツールについては、利用者が連絡・質問に消極的になることのないよう、普段使い慣れている機器・方法を活用したり、簡便に使用できるものを選んだりといった工夫が有効です。

在宅でのサービス利用といっても必ずしもPCを使いこなす必要はなく、利用者の状態や要望に合わせて、電話や携帯端末などその人にとって適切な連絡方法を検討する必要があります。例えば、在宅時に電話で個別の時間を確保しつつ、適時通所してもらうというような対応をしている事業所もあるようです。

なお、機器や回線の導入に当たっては、助成等を実施している自治体もありますので、事業所所在地の自治体ホームページや問い合わせ窓口等をご参照ください。

②作業スペース・周辺環境等について

聴講・作業等に適したスペースや周辺環境としては、個室スペースが確保されていれば最適ですが、自宅等の状況によっては必ずしも専用の部屋が確保できない場合もあり得ます。

在宅で講習等の就労訓練を実施する場合には、利用者が集中できるよう、室内間仕切りの設置により他のものが目に入らないようにする、人の出入りが少なく生活雑音などが響きにくい場所を選ぶといった対策を行います。

一方、企業等からの発注を受けて在宅で生産活動を実施する場合には、企業等との契約において作業内容や製品に関する情報等の秘密保持に関する条項が含まれていないかを確認し、秘密保持に必要な環境整備をする必要が生じます。

このような秘密保持が求められている場合には、利用者以外の第三者の立ち入り・のぞき見等の懸念がない環境が確保できているか、PC等に適切なセキュリティ対策が施されているかといった点について留意しなくてはなりません。

利用者が自宅にいる場合には、家族と相談の上、緊急時を除き作業時間中は立ち入り・声掛けしない、セキュリティ対策ソフトを導入・更新してもらうといった対応が必要です。

グループホームや入所施設等の場合には、当該施設・事業所の職員等と相談の上、適切なスペースの確保に協力いただく必要があります。

いずれの場合でも、後々、発注元企業等とトラブルにならないよう、利用者の作業環境について最大限対応可能な方策をあらかじめ発注元企業等に伝え、秘密保持の履行をどこまで担保するか等について協議した上で対策を行ってください。

3. 関係機関等との連携

通所での就労訓練や生産活動と同じく、在宅で訓練等を実施する場合にも、関係する機関や企業等との連携・関係構築は重要です。以下、在宅での訓練や就労訓練に関する連携と家族や他の事業所等との連携それぞれについて、具体例を挙げます。

(1) 訓練や就職支援に関する連携

利用者の就労移行に向けた訓練や就職活動支援を実施するに際しては、障害者委託訓練⁷や企業実習、職場開拓、求職活動等多くの場面で事業所外の機関・企業等と協力する必要があります。

在宅で就労訓練を提供する場合でも、通所での訓練と同様、こうした機関等との連携が有効です。

障害者委託訓練については、在宅での受講が可能な講習等（e ラーニングコース）を提供している団体があり、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や各都道府県等のホームページにて紹介されていますので、ご参考ください。

(URL) https://www.challenge.jeed.go.jp/shien/job_e/n.html

企業実習や職場開拓については、地域の労働関係機関や企業等との連携が必要です。

特に、在宅雇用の形態での就労移行を目指す利用者については、利用者の状態だけでなく自宅における就業環境についても的確に把握した上で関係機関や企業との連絡調整を行ったり、在宅雇用についてほとんど知識がない企業の担当者に対し事前に提案や説明を行い、在宅雇用に関する理解促進に努めたりといった取組も大切です。

ヒアリング調査では、地域内の求人では在宅で就労できるものが極めて少ないことから、在宅でない通常の雇用で求人している企業等に対し、募集されている業務等であれば在宅での就業（雇用）も可能である旨アプローチし、就職先の開拓を行っているといった事例がありました。

(2) 利用者の家族や他事業所との連携

日々の訓練のための環境確保、生活状況や健康状態の把握に際しては、利用者の家族の他、相談支援事業所や利用者が利用している他のサービスの事業所との連携・情報交換が非常に重要になります。

特に利用者が入所施設やグループホームに入居している場合は、これらの施設・事業所の職員から普段の生活の様子・課題・困りごとを共有し、連携して対応していくことで、より安定して訓練等に取り組めるようになります。

⁷ 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第3項に基づき、国及び都道府県等が職業能力開発短期大学校等以外の施設に委託して実施する職業訓練です。特に障害者向けの職業訓練については、「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練」として、様々なコースが用意されています。

参考URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/itaku.pdf>

4. 個別支援計画の策定と訓練効果の評価等

在宅でのサービス利用を行うに当たっては、通所と比べて視覚的に把握できる情報が限られる、利用者の申告・報告内容が評価のベースになるといった特徴があるため、効果的に支援を行うためには、計画策定や定期的な評価に際して工夫が必要になります。

(1) 個別支援計画の策定

在宅でのサービス利用を実施するに当たって、必ずしも在宅訓練・支援専用のアセスメント等を行う必要はありませんが、通所でのサービス提供から切り替えるような場合には、利用者の環境の変化や中短期で目指す目標の見直しの必要がありうることから、在宅でのサービス提供により行おうとする支援の内容や利用者の自宅等の環境を踏まえてあらためて個別支援計画の策定を行うことが望ましいと言えます。

利用者からの申告内容や作業報告から客観的に訓練の進捗具合を把握できるよう、就労移行支援のためのチェックリスト⁸のような評価の客観化・変化の可視化ができる評価ツール等を活用し、在宅でのサービス提供を実施する前の生活面や健康面まで情報を確認しておくことが重要です。

初期のアセスメントでは、自宅訪問により、Ⅱの2(4)にて示した環境整備の他に、作業の際の什器や姿勢など、具体的な状況把握に努めることが必要です。

(2) 定期的な評価等

留意事項通知では、少なくとも週に1回、事業所職員による訪問又は利用者の通所又は電話・パソコン等のICT機器の活用により訓練・作業状況の評価を行うこととされています。

在宅でのサービス利用では、利用者が意見や要望を伝えにくかったり、職員も個々の利用者の様子をリアルタイムに把握することが難しかったりします。

中には普段慣れている職員の顔がしばらく見えないことで不安を感じ、状態像が悪化するケースも考えられます。

通常の訓練・作業等の連絡以外に、1日1回～数回・数分程度、利用者と個別に話す時間を設け、リモート会議ツール等で双方顔の見える状況で話をすることで、訓練の効果や作業の進捗をより把握しやすくなるだけでなく、利用者も安心することができます。

ヒアリング調査では、通所での訓練・作業では1対多数であったためこれまで伝えきれなかった意見等を、在宅でのサービス利用に変えたことで述べられるようになったケースも把握されました。

また、「(1) 個別支援計画の策定」でも触れたとおり、在宅でのサービス利用では利用者の生活・健康面での状態の把握や指導がしづらくなる場合がありますので、評価のタイミングで普段の生活状況などもよく把握する必要があります。

調査事例では、こうした個別面談・連絡の時間を設けることでむしろ通所の時より利用者とのゆっくり話が出来たといった意見もありました。

⁸ 就労移行支援のためのチェックリスト～障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通ツール～
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19_checklist.html (障害者職業総合センター (JEED) 2007年3月)

利用者本人からのヒアリングでは確認しきれない場合には、家族や施設・グループホームの職員からも情報を提供してもらい、多角的に状態を把握できるよう、連携体制を作っておくのが望ましいでしょう。

(3) 訓練効果や目標の達成状況の評価

留意事項通知では、少なくとも月に1回、事業所職員による訪問又は通所にて訓練目標の達成度の評価を行うこととされています。

(2)で示した少なくとも週に1回実施することとされている評価では、日々の体調変化のフォローや訓練の取組状況、困りごとの把握、現在実施している訓練や作業に関する評価が中心となりますが、月ごとの評価は、訓練全体としての効果や目標との比較、時間の経緯に沿った変化などを確認していきます。

ヒアリング調査では、月に1回、利用者、在宅での訓練の担当者、通所での就労移行支援担当者の3者でリモート面談を行い、1か月の取組内容と課題の振り返り、次の1か月の目標設定を話し合うという事例がありました。

また、訓練目標は、前述の「就労移行支援のためのチェックリスト」にあるような日常生活や行動・態度といった一般的な項目の他に、個々人の担当作業にまつわる具体的な習得目標を掲げます。

5. 在宅訓練・支援の進め方と利用者との連絡（コミュニケーション）

（1）在宅で実施する就労訓練

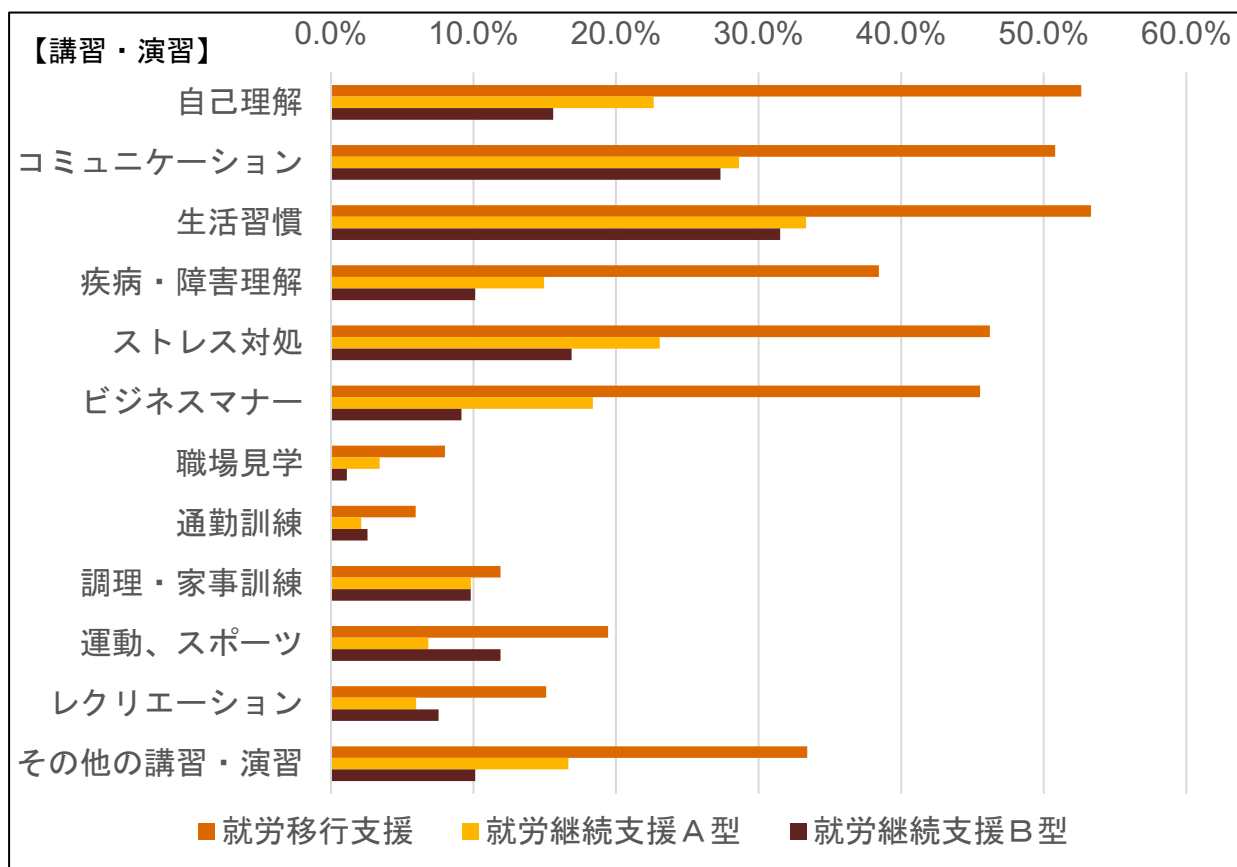
①在宅で実施する就労訓練の内容

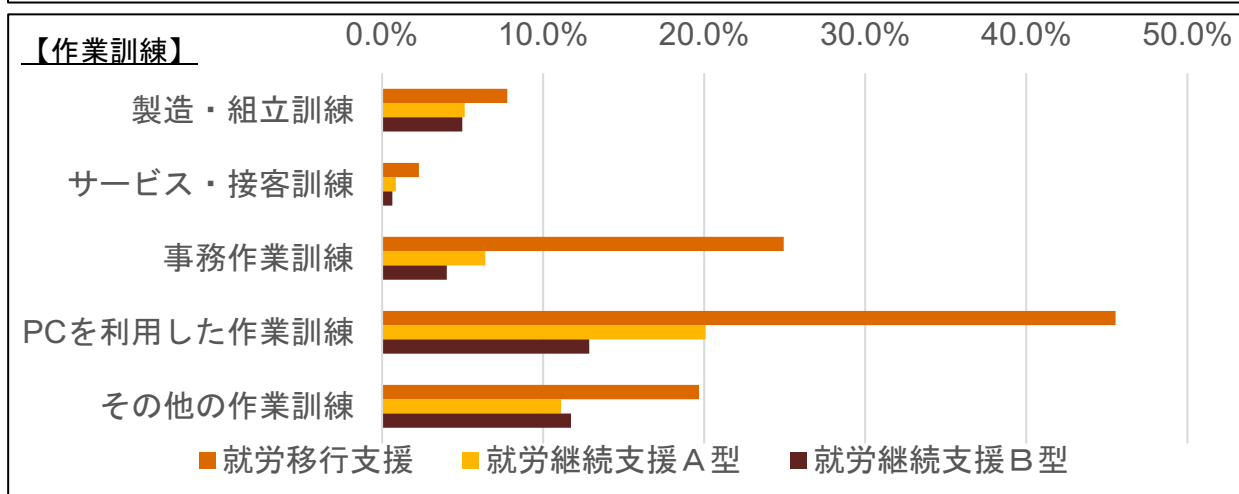
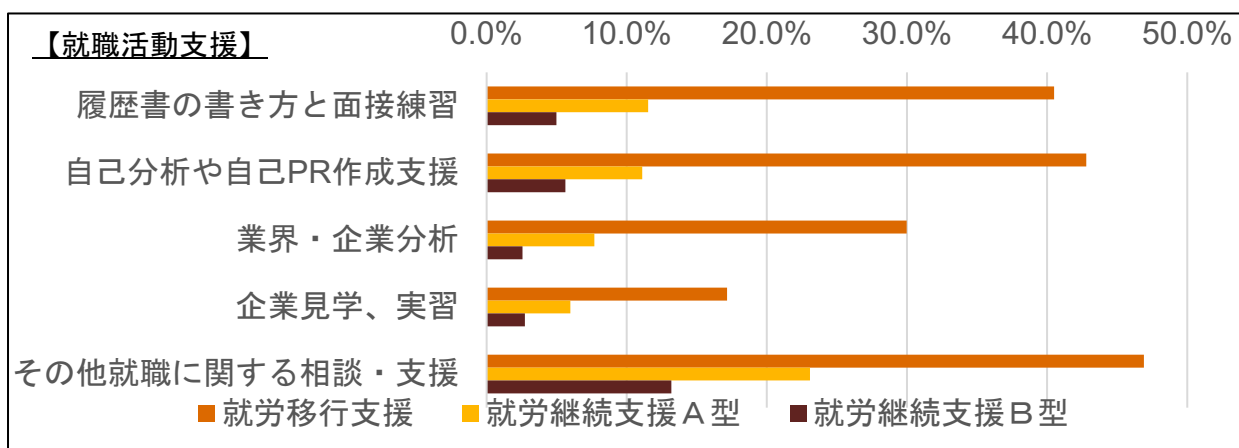
留意事項通知では、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていることが要件とされていますが、これらは必ずしも在宅での活動のために新たに用意されたもの、在宅でしか実施できないものである必要はありません。

リモート会議システムを活用した講義・指導が効果的であることはもちろんですが、他にも、これまで通所で行っていた既存の作業課題を自宅等で取り組んでもらい、開始時や終了時に適切な方法で評価を行なうという方法もあります。

また、アンケート調査の結果では、外出自粛期間を利用して一般就労に向けての基礎知識やマナーの学習に充てたといった回答もありました。

Q. 令和2年10月の1か月において利用者の自宅等において実施した訓練等（工賃や賃金が発生しないもの）について、以下のうち該当するものすべてを選択してください





アンケート調査の結果では、通所利用のメリットとして就労・生活リズムの維持がしやすいという意見が多く見受けられました。利用者によっては、在宅での訓練を取り入れることが必ずしも適していない場合ももちろんあります。しかし、通勤・移動による感染等のリスクや負荷を軽減できるメリットを踏まえれば、既存の事業所内研修や学習活動を一部でも在宅に切り替えてみることは、新しい日常への一歩と言え、利用者の可能性を広げる場合もあります

②在宅で訓練を実施する際の留意点

・在宅雇用の形態での一般就労を視野に入れた訓練

在宅雇用の形態での就労を目指す場合の留意点については、先に紹介した「在宅における就労移行支援ハンドブック」に詳しくまとめられていますが、特に在宅での就労移行支援事業の機能として「在宅就労へ向けたステップアップのための中間的訓練の機能」「在宅での職業的適性等を把握するためのアセスメント機能」「在宅就労を希望する利用者の自己理解を支援し、就労意欲を高める機能」「在宅就労ができる職場を見つけ調整するマッチング機能」「就職直後から長期の継続支援を含むフォローアップ機能」の5つがあるとされています。

在宅雇用の形態での就労を目指す場合には、在宅でのサービス利用は単に利用者の状態に合わせた利用形態という以上に、実際の就労に向けた模擬的・実践的な訓練環境の構築となる点は明らかです。

在宅でのサービス提供開始当初より利用者に在宅雇用での就労の意向が明確に見られない場合でも、在宅でのサービス提供により効果的に訓練できていることが確認でき、一般就労の希望が

ある場合には、通勤での雇用だけでなく在宅雇用での就労も幅広く視野に入れ、在宅でのサービス提供の環境を活用したアセスメントや訓練効果の評価を早めに行っていくことが重要です。

・事業所内研修や学習活動を在宅で提供する場合

①で触れた通り、明確に一般就労を目指して訓練を行う場合以外でも、従来実施していた事業所内の研修や、作業スキルの獲得・向上を目的とした学習・訓練等を在宅で提供することは利用者の負担軽減等の観点から有効であり、一般企業における取組としてもメジャーなものとなりつつあります。

具体的な実施方法としては、リモート会議ツールを利用した1対多方向の講義形式もしくは作業課題等を示して一定時間利用者に取り組んでもらった後に個別に評価を行う通信課題形式の2つが想定されますが、いずれの場合でも、日あるいは週の支援計画を丸々在宅での学習・訓練で埋める必要はありません。

長時間の学習活動は集中力を要し負荷が高まることも懸念されるため、午前/午後や曜日単位で通所と組み合わせることにより、心身のリフレッシュも兼ねたよりメリハリのある学習・訓練になる場合があります。

就労継続支援A型・B型事業所では、日々の生産活動の目標や利用者の稼働状況を考慮する必要がありますが、日に数名程度を在宅での学習・訓練に切り替えることで、利用者の作業スキル向上を図りつつ事業所内での密集を避けるという効果が期待できます。

(2) 在宅で実施する生産活動

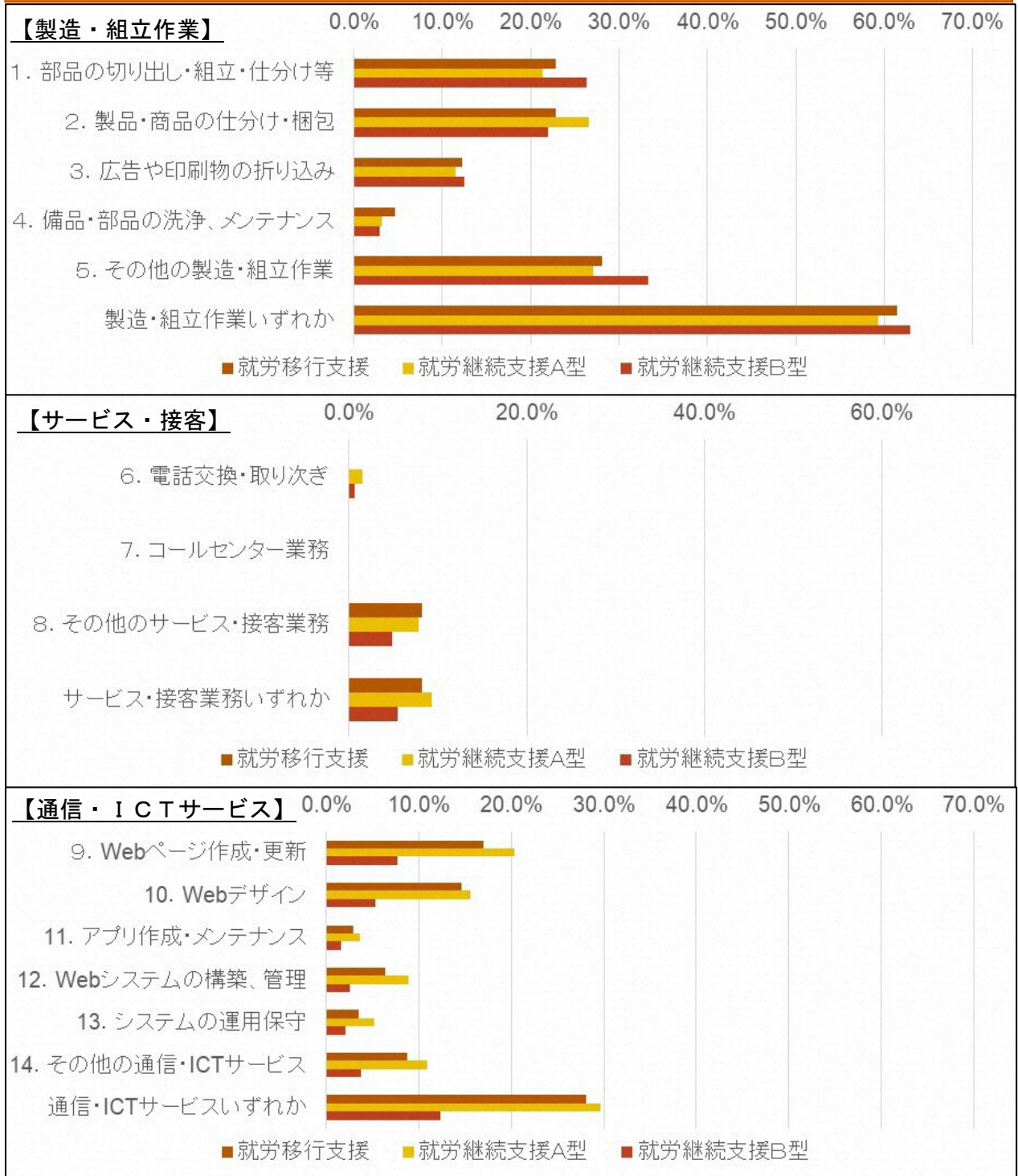
①在宅で実施する生産活動の内容

(1)と同様、留意事項通知では、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が要件として挙げられていますが、これらは必ずしも在宅での活動のために新たに用意されたもの、在宅でしか実施できないものである必要はありません。

在宅で実施する生産活動というと、IT系のサービスや内職のような作業が思い浮かびますが、アンケート調査の結果では下の図表のとおり、在宅で実施されている生産活動の内容は多岐に渡っており、必ずしもITサービスやPCを使用した作業ばかりではなく、通所で実施されている作業等をそのまま在宅で実施しているようなケースも多いことがわかりました。

したがって、在宅で生産活動を実施するに当たっては、新たに在宅に適した作業・業務を探すだけでなく、すでに取り組んでいる作業・業務を在宅で運用できるように工夫している実態が想定できます。

Q. 利用者が自宅等において実施した工賃・賃金の対象となる業務・生産活動の詳細について、以下のそれぞれから該当するものすべてを選択してください



②作業・業務の受注

①で触れたとおり、在宅で実施する作業・業務は必ずしも新たに探すものばかりではなく、同様に受注に際しても、既存の取引先から委託を受けた業務を在宅で実施できるよう取引先と交渉し運用方法の見直しで対応するという事は考えられます。

また、作業・業務を新たに探す際には、地域の企業等へ営業・開拓するだけでなく、離れた場所でも同様の作業・業務ができるというリモートワークの特性を踏まえ、地理的に離れた企業等の作業・業務を受注できる可能性がある点は在宅での生産活動の一つのメリットといえます。

③実施上の留意点

・在宅での生産活動の進め方

在宅で生産活動を実施する場合でも、利用者個々に応じて作業・業務を割り振り、完成した成果物を確認するという基本的な流れは通所の場合と大きく変わりません。しかし、職員からの指示・確認や利用者個々の連携を電話やリモート会議ツール等の通信を通して行うという点は大きな相違点となります。

リモートでの利用者との連絡については（3）でも触れますが、通所での作業・業務のように利用者の様子を逐次見ながら細かく指示をするといったことが難しくなることへの対策として、端的な利用者間の連携体制・ルールづくりだけではなく、作業や業務の内容をより細かく分解・再定義する必要があります。

従来は利用者と対面して状況に応じて指示していたような内容を、あらかじめ手順書やリストとして言語化・明確化しておく方法です。

個別対応で指示・指導していた内容をあらかじめ明文化しておくことで、リモートを通じた情報のやりとりで錯綜することを防ぐだけでなく、作業・業務の標準化や品質の維持にも効果があります。

・利用者間や作業・業務ライン間での成果物の受け渡し

部品の製造や製品の組み立て作業等、ラインを組んで進めていくようなケースでは、利用者間（作業・業務ライン間）の完成・成果物の受け渡しをどうするかも検討が必要になります。

在宅での生産活動の場合、作業・業務が完了した製品等を当日中に次のライン・利用者へ引き継ぐのは現実的ではない場合が多く、生産・組立ノルマを日にち単位ではなく数日～1週間単位とするよう調整し、通所時に成果物を持参してもらい職員を通じて他の利用者へ引き渡す、事業所職員が面談・評価のために訪問する際に回収するといった工夫が必要になります。

・作業配分や欠員対応

利用者が通所し生産活動を取り組む場合には、当日の利用者の体調に応じてペース・作業量を配分したり、欠員分を他の利用者や職員がカバーしたりといった調整ができます。

在宅で生産活動を実施する場合には、こうした調整機能を何らかの対策で代替していく必要があります。

作業・業務量の調整については、在宅でのサービス利用の場合でも当日の欠員に応じて作業・業務量を調整することは可能ですが、作業・業務の進捗がリアルタイムで視認できるわけではないため、対策を講じなければ日単位でのノルマの達成が難しくなる可能性があります。

あらかじめ一定の欠員や能率の低下が出ることを想定して全体の作業・業務量を設定しておく、1週間等の長い期間で個々の利用者の作業・業務量を振り分けるといった事前の対策に加え、利用者個々人の特性に応じた割り振りの調整、よりこまめな進捗確認の実施など、密な支援が必要です。

このため、職員は単に作業・業務を自ら進めるのではなく、より利用者の支援に注力するとともに、進捗管理のスキル向上を図ることが望ましいと言えます。

また、同様に、個々の利用者の作業・業務状況を直接視認することができないため、タイムリーな指示が出しにくいケースも想定されます。

より密な連携を図り適時な支援を行うため、リモートでも職員との対話・相談をしやすい雰囲気づくりに努め、自ら意思を表現するのが苦手な利用者に対しては、こまめな進捗確認を行うとともに問題がないかを職員の側から積極的に問いかけるといった関わり方が必要になります。

(3) 利用者との連絡（コミュニケーション）

留意事項通知では、利用対象者に対して1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等を行うこととされています。

(1) 及び(2)で触れた通り、在宅でサービス利用を行うに当たっては、通所における利用者が視認できる範囲にいるというメリットをリモートでの連絡・対話で代替する必要があり、より頻度・密度の高い連絡・対話が必要になります。

調査の結果では、在宅でのサービス利用を実施している事業所が回答した利用者との連絡手段・頻度は下の図表のとおりで、連絡手段（複数回答）は「電話」「メール」との回答が多いものの「チャットアプリ」「リモート会議ツール」といった回答も3割弱あり、新しい連絡手段を確保したり、複数の手段で連携を図っている事業所が多いことがわかります。

ヒアリング調査では、利用者とその日の健康状態や睡眠時間、活動内容を日報として記載してもらい、毎日の訓練前後に職員と利用者がリモート会議ツールの画面共有機能を使ってマンツーマンで4～5分程度の面談を行っている事例もありました。

電話やリモート会議等の対話では利用者一人一人にかけられるような場合には、このようにあらかじめ情報共有用のレポートなどを用意して対話に臨むことで、スムーズな情報共有・意思疎通が図れます。

(4) 訓練や作業以外の支援

通所から在宅でのサービス提供に切り替えたケース等では、生活・就労リズムの維持にも注意が必要です。

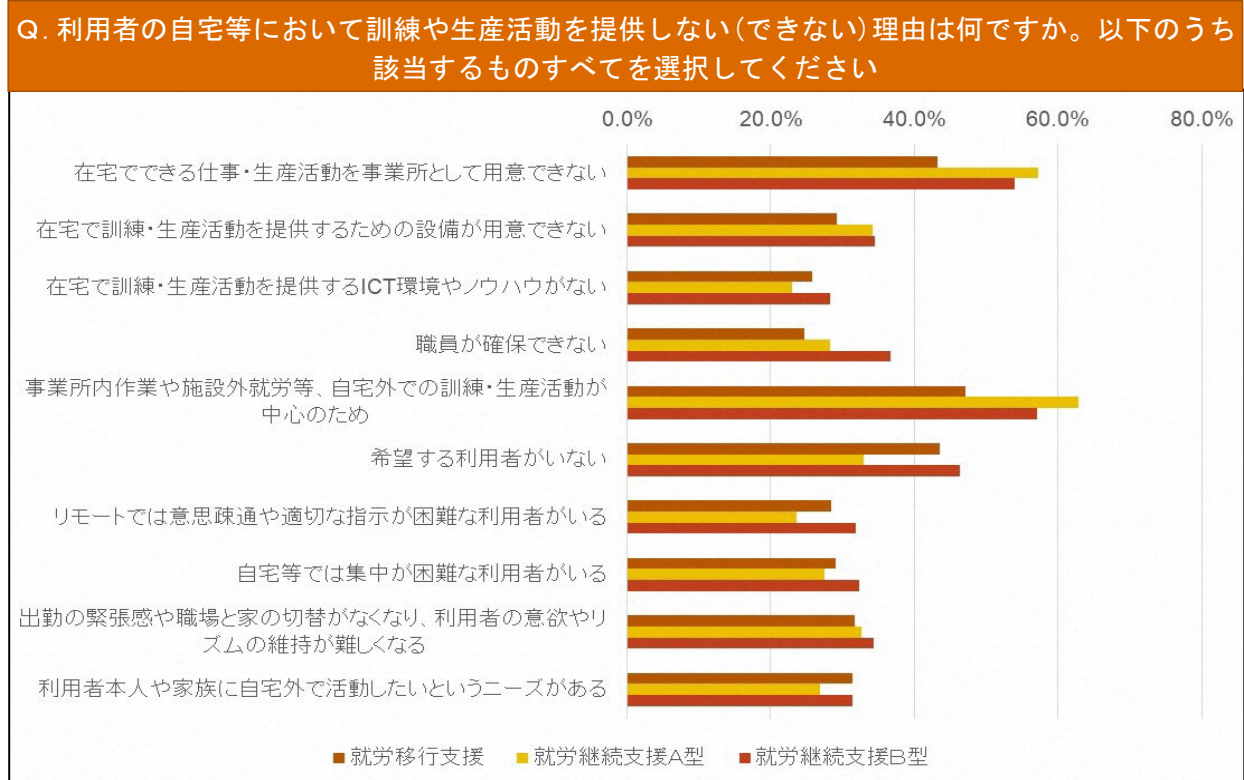
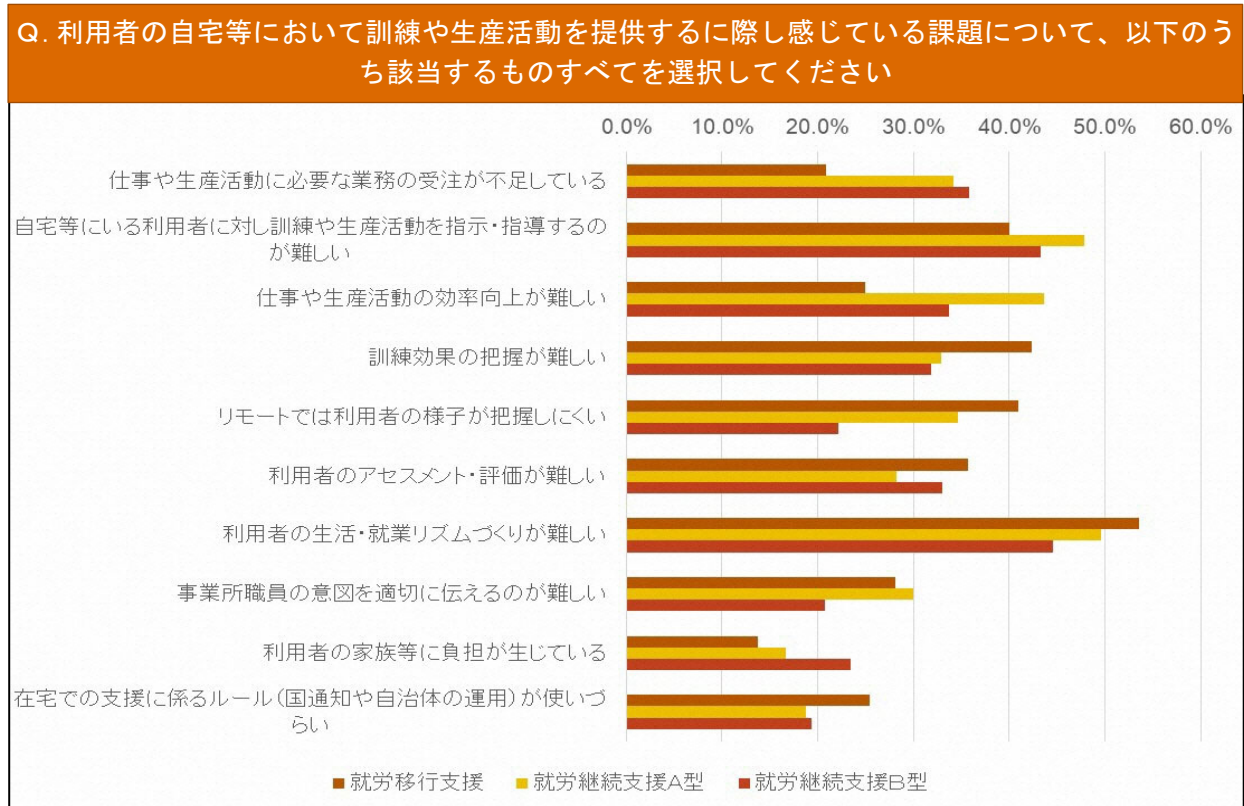
障害者に限ったことではなく、人によっては、日々の通勤時間を通じて仕事の時間とプライベートの時間の切替を行い生活リズムを維持していたり、外出による気分転換がモチベーションの持続になっていたり、職場・事業所での人間関係の安定につながっていたりします。

アンケート調査の結果では、在宅でのサービス利用を行った事業所の5割近くがこうした生活・就業リズムづくりに課題を感じたと回答し、また、在宅でのサービス利用を実施しなかった事業所の理由でも「出勤の緊張感や職場と家の切替がなくなり、利用者の意欲やリズムの維持が難しくなる」が3割と、多くの事業所において共通した懸念・課題だったことがわかります。

在宅でのサービス利用に切り替える・導入するに際しては、事業所での通所支援におけるこうした訓練・就労以外の効果や意義を再整理し、個々の利用者に応じた対策をとっていく必要があります。

たとえば、在宅訓練・支援の時間の中で数十分～1時間程度時間を取って利用者へ外出・散歩を促したり、通常の訓練・支援の開始時間の数十分前に声掛けを行い通所（通勤）時に通っているルートの途中まで往復してもらうことで普段の通勤の感覚を維持するといった方法が効果的な場合もあります。

また、事業所の仲間との連帯感や会話、協働を感じてもらうため、在宅訓練・支援の合間に5～10分程度の休憩・リモート談話タイムを設けることで、より安定して取り組めるケースも想定されます。在宅利用者同士あるいは通所の利用者と仲間意識を持てることは訓練継続の意欲につながり、気持ちの分かち合いや情報交換からは、多くのものを得られます。



6. 期待される効果と訓練期間終了後の対応

在宅でのサービス利用が障害者自身が考える生活や仕事の在り方を踏まえて選択されるものであるという視点を踏まえると、在宅でのサービス利用の出口もまた、多様な可能性が考えられるということができます。ここでは、実際に在宅でのサービス利用を実施した利用者の変化を軸に、一般就労へ移行するケース、引き続き事業所のサービスを利用していくケースそれぞれへの対応を整理します。

(1) 在宅でのサービス利用を実施した利用者の変化

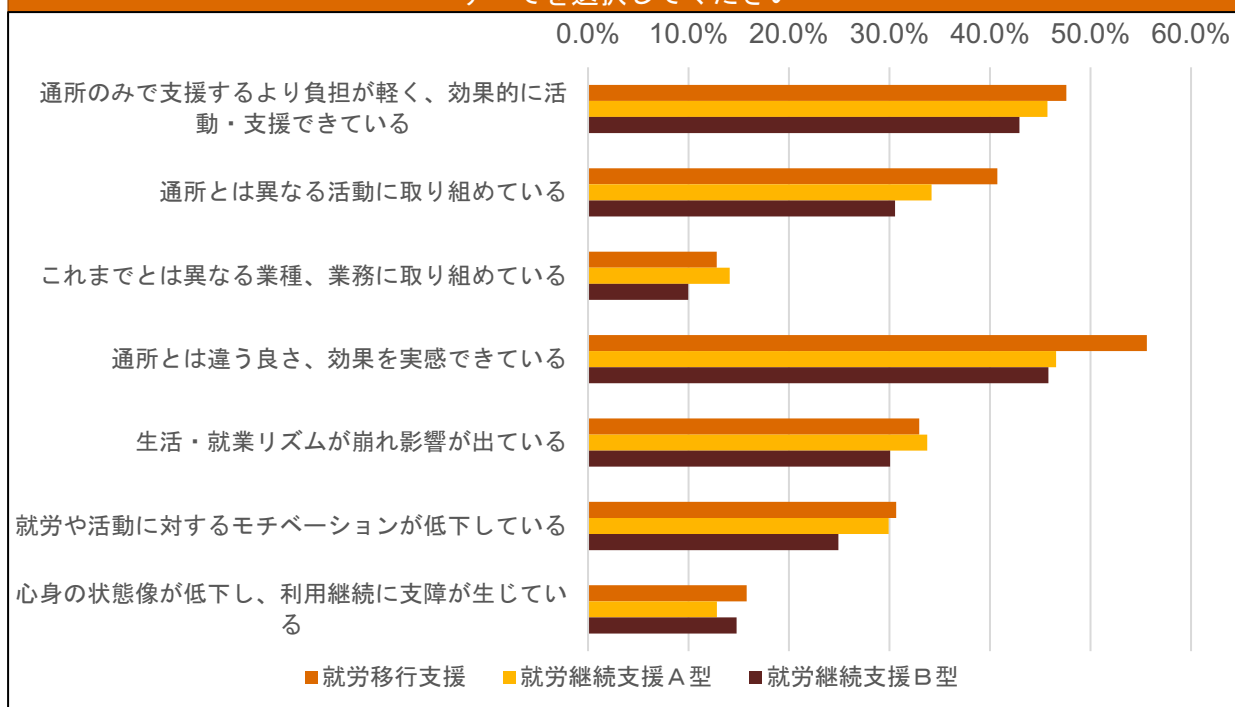
アンケート調査の結果では、在宅でのサービス利用を実施してからの利用者の様子について、「通所のみで支援するより負担が軽く、効果的に活動・支援できている」「通所とは違う良さ、効果を実感できている」を挙げた事業所がいずれも5割近くに上り、在宅でのサービス利用の良さを実感できた利用者が多かったことがわかります。

自由記述の回答でも、「精神状態が通所より安定し、積極的に訓練に取り組まれる方が多い」「体調が悪くて通所ができなくても、在宅ならトレーニングができるという声が多かった」等、効果的に取り組めていることを評価する意見が多数見られ、中には複数の利用者が就職内定したとの回答もありました。

一方で、「生活・就業リズムが崩れ影響が出ている」「就労や活動に対するモチベーションが低下している」もともに3割程度と決して少なくはなく、自由記述の内容を見てみると、効果や変化は利用者個々人の状況にもよるといった意見や、通所へ復帰した後を心配する声が見られました。このような意見があることも事実であることから、利用者の不安や慣れるまでの工夫を行う必要があります。具体的には、先述した事例にみられるように利用者に応じて通所での訓練と作業を適宜組み合わせるなどして、在宅でのサービス利用を段階的になじめるようにしたり、不安を感じて状態像が悪化することがないように、利用者と個別に話す時間を設け、利用者も安心してもらえるように対応を図ったりするなどの方法が考えられます。この他にも、事業所外の機関・企業等との協力やリアルタイムに本人の様子がわからないことから個別に話す時間を設けるなどの対応を行っている事業所もあります。

在宅でのサービス提供は、それが効果的・必要であるとして実施する利用者もいれば、今般の新型コロナウイルス対策禍でやむを得ず実施している利用者もあり、個々人の状況をよく見極めて、在宅でのサービス提供終了後の方針を練っておく必要があります。

Q. 在宅で訓練や生産活動を始めてからの利用者の様子の変化について、以下のうち該当するものすべてを選択してください



(2) 在宅でのサービス利用終了後の対応

①一般就労への移行

(1)で明らかになったとおり、利用者によっては在宅でのサービス利用の恩恵を受けてより効果的に訓練を実施し、一般就労に十分な能力を身に着けることも可能です。

5(1)で触れましたが、在宅雇用の形態での就労を目指す場合には、在宅でのサービス利用の期間が模擬的・実践的な訓練の機会となることから、早めに出口を想定しておくことでスムーズな支援を行っていくことができます。

一方、在宅でのサービス利用を実施しながら、通勤での一般就労移行も目指したいような場合には、在宅での訓練を実施する中で通勤に係るアセスメントや職場環境での就労能力の評価を行うこととなり、徐々に通所の頻度を高め日々の通勤に慣れさせたり、在宅での訓練プログラムの中に交通機関の利用方法等の通勤に係る訓練を取り入れたりといった対応が必要となります。

②事業所の継続利用（通所への復帰等）

在宅でのサービス利用は必ずしも一般就労移行のみを目指すものではなく、利用者の意向に沿った多様な就労を実現するという視点では、在宅でのサービス利用を経て事業所を利用し続けるという選択肢も当然に考えられます。

また、今般の新型コロナウイルス環境下で密を避けるために在宅でのサービス利用に切り替えたようなケースでは、状況の変化に伴い通所へ切替（復帰）するといった動きも想定されます。

利用者が引き続き在宅での利用を希望する場合には、その意向を尊重し、継続して在宅でのサービス利用を行っていくことが可能ですが、当初一定の期間を定めて在宅でのサービス利用を行うとしていたところその期間を超えて（延長して）実施することとなった場合には、利用者の意

向の変化を踏まえ、個別支援計画等の見直しや訓練内容等の再検討を行うことが望ましいでしょう。

一方、在宅から通所へ復帰するケースでは、環境の変化による利用者の不安、状態変化が懸念されます。

アンケート調査でも、通所への復帰時に元通りに通所できるか、慣れることが出来るかを懸念する意見は多く、通所から在宅へ導入する時と同様、利用者の心情等に寄り添った声掛けや、長めの期間を取って徐々に切り替え慣れてもらうといった配慮が重要です。

Ⅲ. 巻末事例

事例名 ぷろぼのテレワーク支援センター（社会福祉法人ぷろぼの）

就労移行支援を在宅利用で提供し、テレワークでの雇用を目指す

特徴的な取組

- ✓ テレワークでの雇用を目指し、在宅でのサービス提供を希望する利用者へ、リモートでの就労訓練を提供
- ✓ 通所とリモートを曜日ごとや午前/午後といった単位で組み合わせることで、利用者の特性と希望に応じた効果的かつ継続的な訓練が可能
- ✓ 利用者の毎日の健康状態や睡眠時間、一日の取り組み内容を日報で記入してもらい、1日に1回リモート面談で振り返り。健康状態や訓練に対するモチベーションの維持に効果を発揮している。

1. 基礎情報 ※内容は令和3年3月1日現在

<法人等の概要>

法人名	社会福祉法人ぷろぼの	取り組みの始期	2019年
サービス類型	就労移行支援 ※法人が運営する就労移行支援事業所の利用者のうち希望する者に対してテレワーク支援を行う部門として活動		
利用者の主な障害種別	精神障害・発達障害		

<職員及び利用者数>

- ◆常時3名前後の職員（他事業等との兼務あり）が法人全体のテレワーク支援部門として、在宅での訓練を希望する利用者の支援に当たっている。
- ◆支援を受けて在宅での訓練に取り組んでいる利用者は1日当たり7～8名（登録13名）。

<主な訓練内容>

- オフィスソフトの使い方
- WeBデザイン、プログラミング
- テキストを使用した勉強、外部の研修等（ビジネスマナー等）のEラーニング、
- 独自の模擬課題 等

2. 利用者の様子

- ◆障害の状態は精神障害・発達障害がほとんど。コミュニケーションが苦手な方がテレワークを希望されることが多い。
- ◆社交不安障害や鬱といった症状はあるが、生活リズムは一定程度ある方が多い。
- ◆リモートとの組み合わせにより通所の場合よりも負担なく訓練できているのがポイント。通所で多人数がいる環境だと発言したり周囲に馴染むのが大変で週に2～3回しか通所できなかった方が、リモートでの訓練を組み合わせると週5日訓練できるようになり、雇用に繋がった事例もある。

3. 支援の工夫

訓練の振り返り・評価

- 利用者の体調や睡眠時間、体温、訓練内容を記載した日報を作成してもらい、毎日訓練の前後に画面共有で確認しながら面談を行っている。
- 月に1回は就労移行支援の担当者・利用者・テレワーク支援センター職員の三者で情報共有（リモート）を実施。1か月の様子やスタッフから見た課題を話し合い、次の1か月の課題を設定する。

訓練の流れ・方法

- あらかじめ利用者には体調等を日報に記録してもらった上で、9：50に朝礼。朝礼後に体調等の確認の面談を行い、10時に訓練開始。
- 利用者との連絡手段はオンライン協働作業ツールを昨年導入（それまではメール等）。面談にはZoomも使用。電話は苦手だけどZOOMで話すのは大丈夫という方もいるが、反対に電話は使えてテレビ通話無理という方はいない。

4. 課題と取り組み

- 通所よりは直接様子を見ることができる時間が減るので、アセスメントや振り返り等の準備は重要。
- 企業実習は難しいが、企業の新入社員向け課題をやってもらう等で、仕事に近いプログラムを用意している。
- 在宅での訓練により対面での会話の時間が減るのはマイナスではあるものの、事業所に来れない方を訓練できるというメリットの他、利用者によってはそれまで非言語的コミュニケーションで伝えていた意思（困ったときのSOS等）が言語化されて出てきて、「ほうれんそう」ができるようになった方もいて、訓練の質の向上を実感している。
- 訓練終了後の出口（就職先）はまだまだ少ない。ハローワークの利用に加え、外部企業（障害者向けテレワークの人材紹介）と連携して企業と求職者のマッチングを

積極的に行っている。また、テレワークでない求人を出している企業に業務内容・職務内容を整理してテレワーク求人に切り替えないかを交渉する取り組みも行っている。

さらに、法人全体としては昨年、自治体の助成を受けて県内企業に対しての障害者テレワークの浸透・推進を図る事業を実施した。4月以降は他県とも同様のコラボレーションを予定している。

在宅での訓練の効果とポイント（まとめ）

- ・ 通所との組み合わせにより負担をかけずに訓練機会を増やせる。
- ・ 通所（対面）ではできなかった報告/連絡ができるようになった事例も
- ・ 支援に当たっては利用者の体調、生活状況のこまめな確認のほか、毎日の振り返りや関係者による定期的な評価面談が重要。

IV. 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（平成19年4月2日付障発第0402001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）（抄）

2 報酬請求に関する事項について

(3) 在宅において利用する場合の支援について

- ① 就労移行支援事業所又は就労継続支援事業所において、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した利用者（以下「在宅利用者」という。）に対して就労移行支援又は就労継続支援を提供するに当たり、次のアからキまでの要件のいずれにも該当する場合に限り、報酬を算定する。

なお、在宅で就労移行支援又は就労継続支援を提供する場合には、運営規程において、在宅で実施する訓練内容及び支援内容を明記しておくとともに、在宅で実施した訓練内容及び支援内容並びに訓練状況及び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くこと。その際、訓練状況（在宅利用者が実際に訓練している状況）及び支援状況（在宅利用者に訓練課題に係る説明や質疑への対応、健康管理や求職活動に係る助言等）については、本人の同意を得るなど適切な手続きを経た上で、音声データ、動画ファイル又は静止画像等をセキュリティーが施された状態で保存し、指定権者から求められた場合には個人情報に配慮した上で、提出できるようにしておくことが望ましい。

ア 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、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。

イ 在宅利用者の支援に当たり、1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。

ウ 緊急時の対応ができること。

エ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、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。

オ 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。

カ 在宅利用者については、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による通所により、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。

キ オが通所により行われ、あわせてカの評価等も行われた場合、カによる通所に置き換えて差し支えない。

② その他留意点

ア 在宅と通所に支援を組み合わせることも可能であること。

イ 利用者が希望する場合には、サテライトオフィスでのサービス利用等在宅でのサービス利用と類似する形態による支援を行うことも可能だが、その際にも①のアからキまでの要件をすべて満たす必要があること。

事 務 連 絡

令和4年5月16日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管課(室) 御中
中核市

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「障害福祉の現場におけるハラスメント対策マニュアル等」について

障害福祉行政の推進につきましては、日頃よりご尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

今般、令和3年度障害者総合福祉推進事業（障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究（実施団体：MS&ADインターリスク総研株式会社））において、有識者で構成される検討委員会での議論を踏まえ、標記の障害福祉サービス等事業者向けのマニュアル等が作成されました。

各都道府県等におかれましては、本マニュアル等について、貴管内の障害福祉サービス等事業者、市町村、関係団体、関係機関等に対して周知いただくなど、障害福祉サービス等事業者において、障害福祉の現場におけるハラスメント対策が進むようご協力をお願いいたします。

なお、本調査研究事業の報告書は以下の実施団体のウェブサイト及び厚生労働省ホームページに掲載されておりますので、あわせてご参照下さい。

<実施団体>

<https://www.irric.co.jp/reason/research/index.php>

<厚生労働省ホームページ>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000070789_00012.html

【担当】

厚生労働省社会・援護局

障害保健福祉部障害福祉課評価・基準係

TEL：03-5253-1111（内線3036）

障害福祉サービス等事業者向け

職員を利用者・家族等による ハラスメントから守るために

令和4年3月

目次

はじめに	2
I. なぜ利用者や家族等によるハラスメント対応の整備が求められるのか	4
(1) 利用者や家族等によるハラスメントとはどのような行為を指すのか	4
(2) 障害福祉サービス等事業者がハラスメントに対応することの意味	5
(3) ハラスメントの相談や報告がないのは良いことか	5
II. 受付から対応までの流れ～職員全員が理解しておくこと	8
(1) ハラスメント対応の仕組みをつくり、周知する	8
(2) 相談を受け付ける	10
(3) 相談受付後の対応	12
(4) 解決に向けた対応	12
(5) 対応後に実施すること	13
III. 相談受付担当者の役割	14
(1) 相談受付担当者の役割	14
(2) 受付時の望ましい態度	14
(3) 受付時に留意すべきこと	14
(4) 匿名での相談受付	15
(5) 受付対応の記録	15
IV. 解決責任者の役割	16
(1) 解決責任者に求められること	16
(2) 解決責任者として望ましい態度	16
(3) 対応時に留意すべきこと	16
V. 事業者内での協議の役割	18
(1) 事業所内での協議に求められること	18
(2) 協議を進める上で留意すべきこと	18
VI. 第三者委員、関係機関との連携	19
(1) 第三者委員、関係機関へ期待すること	19
(2) 平時から連携を密にする	19
VII. 分析と改善～ハラスメント対応を再発防止につなげる	20
(1) 要因の分析と改善に向けた取組み	20
(2) 新たなハラスメントを発生させないために	20
(3) 解決困難なケースの捉え方	21
VIII. ハラスメント対応事例	23
IX. 参考資料	28

はじめに

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法等が改正されました。これを踏まえ、令和2年1月に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）が策定され、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）に関し、事業者は相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や被害者への配慮に取組むことが望ましいこと、被害を防止するためのマニュアル作成や研修の実施等が有効である旨が示されました。人材確保や定着のため、職員が安心して働くことのできる職場環境・労働環境の整備という観点からも各事業者がこうした取組みに着手していくことは重要なことといえます。

こうした時代の要請に応え、障害福祉の現場における利用者や家族等によるハラスメントの実態を把握し、事業者として取組むべき対策などを示すことを目的に、令和3年度障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」を実施しました（調査概要は下記のとおり）。

障害福祉等サービスにおける利用者や家族等によるハラスメントへの対応は、サービスを継続するための人材の確保や定着を図るだけにとどまらず、発生の背景要因を分析することで、人材育成やサービスの質の向上、虐待防止に繋がるなど様々な意味を持ちます。

事業者の皆様にご利用者や家族等によるハラスメント対応の重要性をご理解いただき、体制整備や取組みを行っていただくことを目的として本マニュアルを作成しました。多くの事業者にて職員が安心して働ける職場づくりのために本マニュアルを活用いただくことを願っています。

■事業者アンケート調査実施概要

調査方法：専用のWebサイトから回答（回答URLなど依頼状を郵送）

実施期間：2021年8月23日～9月17日

※締切りまでに回答の無かった事業者には、再度回答を依頼した

調査対象：全国の障害福祉サービス等施設・事業所

（障害者総合支援法及び児童福祉法に基づく29のサービス）

発送件数：5,294件

回収数：527件（9.9%）

※対象事業者の抽出について

調査対象事業者のリストは、障害福祉サービス等情報検索ウェブサイトを基に作成。

（URL：<https://www.wam.go.jp/sfkohyoout/COP000100E0000.do>）

調査対象サービスごとに、層化無作為抽出法により、3.2%～全数で抽出

■職員アンケート調査実施概要

調査方法：事業者アンケートと同封して郵送、管理者などを介して職員へ回答を依頼

実施期間：2021年8月23日～9月17日

調査対象：事業者アンケート発送先施設・事業所に勤務する職員

サンプル数：1,509件

■事業者へのヒアリング調査実施概要

調査方法：訪問あるいはWebによる聞き取り

実施期間：2021年11月17日～11月29日

調査対象：本事業の検討委員及び事業者アンケートより抽出

【本マニュアルの使い方】

本マニュアルは以下のような使い方を想定しています。

- 事業者が利用者・家族等からのハラスメントに関して、対策を講じるための参考資料とする
- 事業者が各施設・事業所の管理者やハラスメント相談受付担当者（以下、管理者等）に対して、ハラスメントの防止や発生した際の対応についての研修等を行うための基礎資料として用いる

【職員向けリーフレットについて】

本マニュアルの作成に併せて、職員向けにもハラスメントに関する基本的な知識や対応を整理したリーフレットを作成しました。職員が安心して働ける職場づくりのため、事業者から職員へ配布いただき、朝礼などでの読み合わせや職員研修の参考資料にするなどぜひ活用ください。

I. なぜ利用者や家族等によるハラスメント対応の整備が求められるのか

(1) 利用者や家族等によるハラスメントとはどのような行為を指すのか

利用者や家族等によるハラスメントは次のように整理されます（以下、本マニュアルでは、利用者・家族等から示される次のような行為を「ハラスメント」という用語で表現します）。

1. 身体的暴力

身体的な力を使って危害を及ぼす行為。（職員が回避したため危害を免れたケースを含む）

例)

- 身体的暴力を振るわれた、振るわれそうになった
(つねられる、ひっかかれる、たたかれる、蹴られる、など)
- 唾を吐きかけられた、吐きかけられるようなことがあった
- コップ等の物を投げつけられた、投げつけられるようなことがあった
- 物を破壊する、攻撃されるなど、恐怖を感じる行為をされた

2. 精神的暴力

個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為。

例)

- 攻撃的な態度で大声を出された
- 他者を引き合いに出し、過大なサービスなどを繰り返し要求された
- 契約や制度上、提供できないサービスを繰り返し要求された
- 人格や能力を否定する発言をされた
- 脅迫する発言を受けた

3. セクシュアルハラスメント

意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的いやがらせ行為。

例)

- サービス提供時、不必要に身体に接触された、接触されるようなことがあった
(手を握られる、抱きしめられる、など)
- 性的な発言をされた、繰り返し言われるようなことがあった
- 性的な関係を迫られた
- 食事やデートに執拗に誘われた
- アダルトビデオを流す、あるいはヌードの写真が見られるように置かれた

（２）障害福祉サービス等事業者がハラスメントに対応することの意味

ハラスメントについて適切な相談体制を整備するためには、その重要性を理解することが大切です。

「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和２年厚生労働省告示第５号）では、顧客等からの著しい迷惑行為によって、職員が就業環境を害されることのないよう、体制整備や被害者への配慮、マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じて取組むことが望ましいと示しています。

また、事業者には「安全配慮義務」の観点からもこれらの取組みに積極的に対応することが期待されています。安全配慮義務とは、「職員が安全かつ健康に働けるように使用者（事業者、管理者）が配慮する」ことです。この義務を果たしていない場合、民事訴訟の対象となる可能性があり、経営上のリスクとなります。

障害福祉サービスにおけるハラスメントへの対応は、サービスを継続するための人材の確保や定着を図るだけにとどまらず、発生の背景要因を分析すると様々な意味を持ちます。例えば、利用者・家族等が事業者への不満や不信を感じたことで感情的に発生するものや、利用者の心身の状況と職員の支援方法とのミスマッチによって発生するもの等が考えられ、対応を通じてサービスの質の向上や利用者の状態に合った支援方法の検討にもつながります。一方で、事業者がハラスメントに適切に対応せず、職員が不満や精神的ストレスを抱えこむと、利用者への報復（虐待）につながってしまう可能性もあります。

（３）ハラスメントの相談や報告がないのは良いことか

職員からハラスメントに関する相談や報告がないことは、一概に良いこととは言えません。実際に、職員向けのアンケートでは全体の２割～４割が「利用者や家族等からハラスメントを受けたことがある」と回答し（図１）、その半数程度が「誰にも相談しなかった」「内容によって相談しなかった」という結果が出ています（図２）。

相談しなかった理由として、「相談しても解決しなかったから」「利用者・家族等の障害や病気によるものであったから」「利用者・家族等の性格又は生活歴によるものであったから」が上位です（図３）。

アンケートではハラスメントを受けたことのある職員の４割以上が「仕事を辞めたいと思ったことがある」とも回答しています（図４）。

職員が管理者等にハラスメントを受けたことを申し出るのは抵抗感を抱くことがあります。「申し出ること自身の能力が低いと思われたり、評価を下げられたりするのではないか」などの不安があるためです。事業者はこの気持ちを汲み取り、相談することで不利益を被ることがないことを明確に示して、不安なく気軽に相談できる体制を整備するよう努めなければなりません。

図1：ハラスメントを受けたことのある職員の割合（n = 1,509）

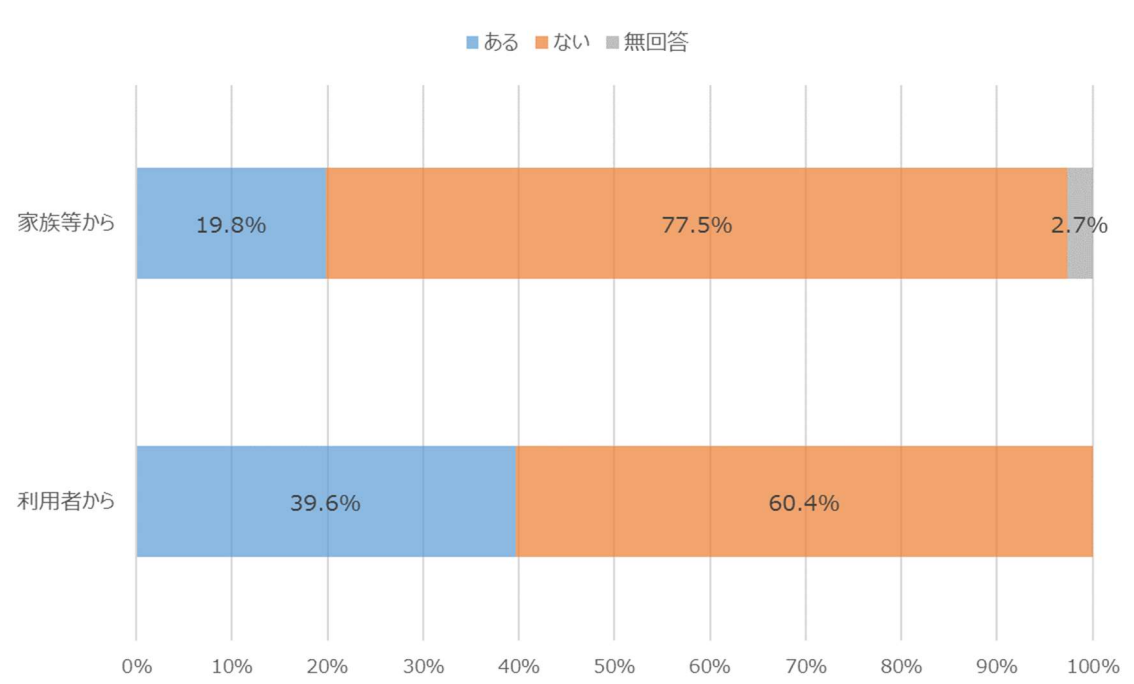


図2：利用者・家族等からハラスメントを受けた際の相談状況（n = 299）

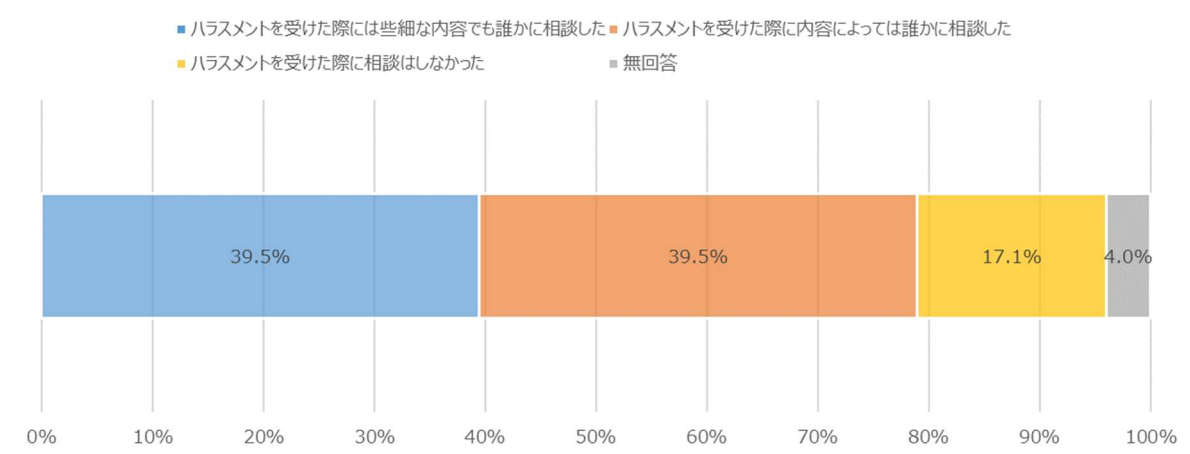


図3：相談しなかった理由【複数回答】
 (相談しなかった人、内容によっては相談した人が回答)

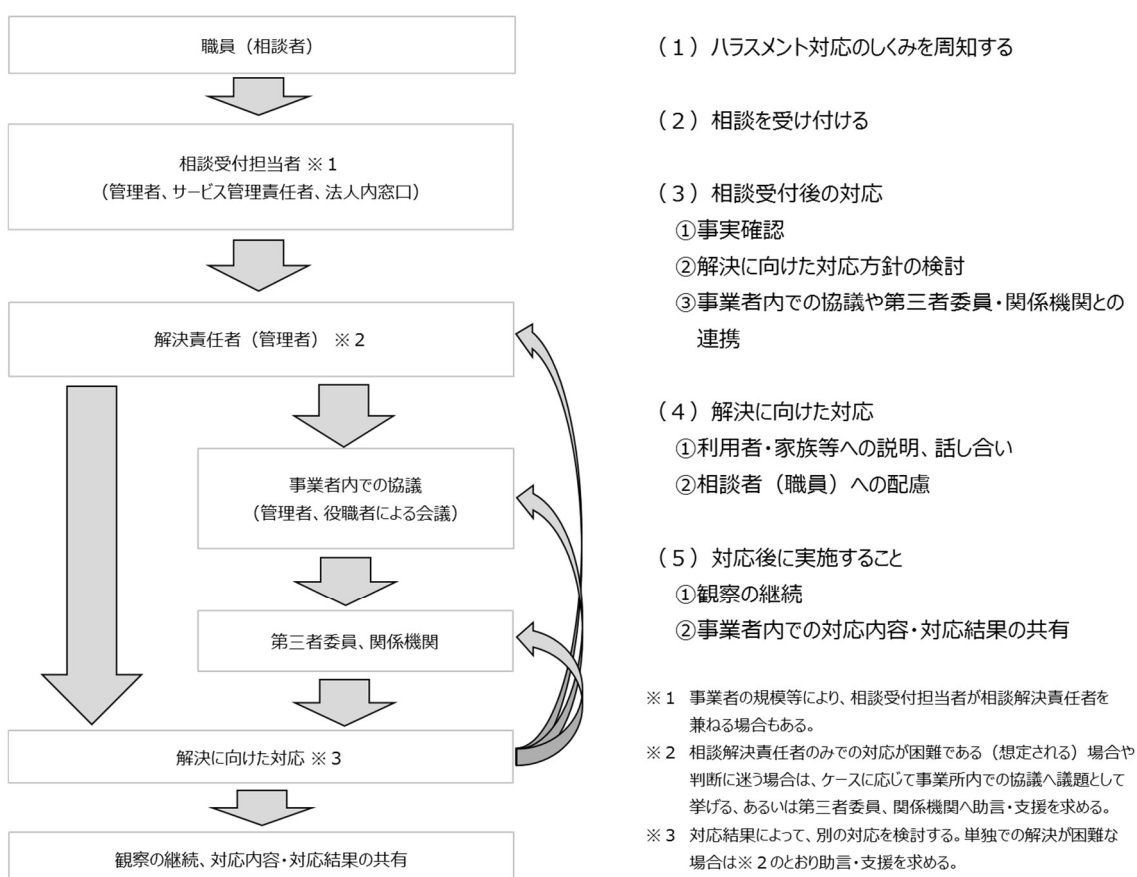
調査数	相談しても解決しないと思ったから	誰に相談すればよいか分からなかったから	相談したことが本人にわかってしまった後が怖いと思ったから	問題が大きくなると面倒だと思ったから	相手のことを考えたから	利用者・家族等の障害や病気によるものであったから	利用者・家族等の性格又は生活歴によるものであったから	自分自身でうまく対応できていたから	相談しても自分自身が否定されると思ったから	その他
169	49.1%	10.1%	10.1%	25.4%	10.1%	33.1%	34.9%	17.8%	11.8%	5.9%

図4：利用者・家族等からハラスメントを受けたことによる影響【複数回答】
 (利用者・家族等からハラスメントを受けたことのある人が回答)

調査数	仕事を辞めたいと思ったことがある	いずれもない	ケガや病気(精神的なものも含む)になったことがある	休んだことがある	実際に仕事を辞めたことがある	その他
299	44.8%	34.8%	11.0%	8.4%	1.7%	6.4%

Ⅱ. 受付から対応までの流れ～職員全員が理解しておくこと

ハラスメントに適切に対応するためには、職員からの相談受付から対応までの仕組みをつくる必要があります。職場全体でハラスメントを見逃さず、その解消に向けて組織的に対応するためです。仕組みとは、ハラスメントに関する相談対応体制やマニュアルを整備することであり、職員全体でその流れを理解しておくことが重要です。



出典：社会福祉法人神奈川県社会福祉協議会「福祉サービス事業者のための苦情対応マニュアル」（3頁）を参考にMS&ADインターリスク総研株式会社にて作成

図 5：ハラスメントに関する相談対応の流れ

（1）ハラスメント対応の仕組みをつくり、周知する

事業者としてハラスメントに対応するための仕組みをつくり、職員へ周知します。周知する際には、ハラスメントについて安心して相談できることや、相談窓口とその連絡先などについて、書面でわかりやすく案内します。ハラスメント発生を早期に把握し、職員に配慮しながら対応できる仕組みをつくる上では、次のような取組みがあります。

ハラスメント発生を早期に把握し、対応するための取組み例

● ハラスメント対応に関する方針や相談対応の体制・フローの周知

ハラスメントを見過ごさないといった方針や相談対応の体制・フローが明示されることで、職員にも「相談していいんだ」との安心感を与られます。

● 安心して相談できる窓口の設置（事業者内・事業者外）

窓口は「男女でそれぞれ同性の窓口担当者を設ける」「弁護士など外部の専門家に委託する」などして、相談に対する心理的ハードルを下げ、実効性のある仕組みにすることが重要です。

● 定期的な職員との面談機会での聞き取り（人事考課の面談などの活用）

1対1でプライバシーを保護しながら話せる環境のため、不安や恐れなどを抱くことなく、安心して話しをすることができます。本人が体験したことや思いなどを聞き出すためには、管理者等と職員の信頼関係が重要なため、他取組みを通じて安心して相談できる職場の雰囲気をつくっていきましょう。

● 職員アンケートの実施

事業者として全職員を対象に業務への不安や恐れ等を拾い上げるアンケートを実施することも有効です。業務がうまくこなせないことが、ハラスメント発生の原因となることも想定されるからです。実効性を持たせるためには、アンケートの提出先や匿名性に配慮して記入しやすくする、アンケートで把握した問題には必ず何らかの形で回答するといった工夫が必要です。

● 管理者による現場巡回

管理者自らが現場の様子を把握することで、ハラスメントに繋がる異変を早期に発見したり、報告・相談しやすい職場の雰囲気をつくったりできます。

● 日々の支援記録などから気になる記載について職員への聞き取り

管理者は日々挙がってくる支援記録などからも異変を察知するよう努めます。記録に書かれたこと背景も想像しながら、気になる点は職員に直接確認するなどの積極的な対応が重要です。

● 虐待防止のために実施する業務の振り返りやセルフチェックの活用

ハラスメント発生の要因として、職員の関わり方や支援方法が利用者に合っていないことも考えられ

ます。虐待防止のために実施する振り返りやセルフチェックでは、ハラスメント防止の観点でも記載内容を確認します。

（２）相談を受け付ける

職員から相談があったときは、まずは相談受付担当者が職員の受けた行為の内容などを聞き取ります。相談を受ける際は、職員の心情に配慮しながら話をじっくり聴きます。内容によって職員へ支援に関する助言など言いたいことがあったとしても、職員が一旦話し終えるまではさえぎらずに耳を傾けましょう。

相談者の意向や要望を確認し、必ず記録します。聞き取りにあたって、抜け漏れがないように次ページのような受付票（図 6）などの書式を準備しておきます。

相談受付票にもあるように、受け付けた相談内容は相談者のプライバシーを保護するため、本人の了解なしには相談受付担当者以外に共有しないことが重要です。併せて、相談したことによって人事考課などで不利益な取扱いを行わない旨を伝え、安心して話してもらえるようにします。

職員が安心して相談できるような工夫も必要です。例えば、セクシュアルハラスメント等のケースでは、相談受付担当者が異性だと相談しにくい場合があります。事業者としてこのような場合にも配慮して、相談受付担当者は男女各 1 名ずつ設置するなどします。

管理者でなく、事業者で設置した相談窓口で受け付けた場合は、相談者の意向や相談の内容を踏まえ、組織としてこの後どのように進めていくかを決めておくことも必要です。

相談日時	年 月 日 () : ~ :	
受付対応者	氏名 :	
相談者 ※匿名での相談可	氏名 : <input type="checkbox"/> 匿名	所属 : ----- 連絡先 :
相談者への説明事項	<input type="checkbox"/> 相談者の許可無しに、聞き取った事実を行為者や同僚、外部機関等へ共有しないこと <input type="checkbox"/> 相談によって人事評価等での不利益な取り扱いをしないこと <input type="checkbox"/> 事実確認のため、相談内容を記録すること	
行為者	氏名 :	相談者との関係 :
行為概要	・何があったか？ (いつ、どこで、どのように)	
相談者の心身の状況	・どのような影響があったか？ (不眠、食欲がわからない、仕事をしたくないなど)	
相談者の現在の要望	<input type="checkbox"/> 話を聴いてほしい <input type="checkbox"/> 行為があったことを知っておいてほしい <input type="checkbox"/> 支援にあたる職員を増やしてほしい (支援時に同行してほしい) <input type="checkbox"/> 行為者に注意・警告してほしい <input type="checkbox"/> 行為者と一時的に距離を置きたい <input type="checkbox"/> 行為者とは今後できるだけ関わらないようにしたい <input type="checkbox"/> その他 ()	
相談者への確認事項	<input type="checkbox"/> 必要に応じて行為者や同僚等への事実確認を行ってよいか？ <input type="checkbox"/> 対応を検討する際に相談支援事業所などと本事実を共有してよいか？	
対応経過 ※必要に応じて行を 追加	月 日	
	月 日	
	月 日	

図 6 : 利用者・家族等対応に関する相談受付票の例

(3) 相談受付後の対応

①事実確認

相談受付担当者による相談者からの聞き取りを終えたら、利用者の支援記録や家族等の情報を整理した関係書類などを確認します。

相談者の意向や相談内容に応じて、利用者・家族等にも当時の状況や行為に至った要因など聞き取りを行います。

聞き取りを行おうとしても、相談者が精神的なショックでうまく状況を説明できなかつたり、利用者・家族等も感情的になって落ち着いて話すことが難しかったりする等、うまく事実を確認できない場合があります。この場合は、相談者の了解を得て、現場にいた他職員や目撃者などの第三者にも聞き取りを行います。第三者に聞き取りをする際には、相談者の情報などについて守秘義務があることを十分に理解してもらい、事実確認を行う人数はできる限り絞りましょう。

②解決に向けた対応の検討

事実確認ができれば、事業者としての対応を検討します。相談者の意向によりますが、まずは原則として相談受付以降は相談者が行為者と距離を置けるよう配慮します。小規模事業者や勤務形態などの事情によってその対応が難しい場合は、複数名で対応できるよう調整を行い、相談者と行為者が1対1となる状況を作らないようにします。

確認した事実に基づいて、行為者と共有すべき問題（課題）や事業者からハラスメントの再発防止のために行行為者へ申し入れることを整理します。

障害福祉サービス等では、利用者・家族等の心身の状況に対する職員の知識やスキルが不足していたことで、ハラスメントが発生することもあります。この場合には、職員へ利用者・家族等の特性に対する知識や具体的な対応の教育を行うとともに、職員が可能な支援やコミュニケーションでの工夫について意見を出し合うなどします。

③事業者内での協議や第三者委員・関係機関との連携

ケースによって解決責任者であっても判断が困難なことや打てる手立てが限られてしまうことがあります。その場合は解決責任者であっても抱え込まずに、事業者内の役職者会議などへ議題として提示し、事業者全体で対応の検討を行います。客観的・中立的立場からの助言や介入が求められる場合は、第三者委員や相談支援事業所、行政などの関係機関に相談しましょう。ただし、事実を共有する上では、相談者のプライバシーに配慮して、本人から了解を得ることを忘れないよう留意してください。

(4) 解決に向けた対応

①利用者・家族等への説明、話し合い

事実確認した結果や、事業者内で検討した対応策などについて、利用者・家族等へ説明します。必

要に応じて第三者委員や相談支援事業所、行政の担当ケースワーカーなどの関係機関に立ち会ってもらい、落ち着いた状態で利用者・家族等と話し合います。

②職員への配慮

ハラスメントを受けた職員に対しても、事業者として配慮が必要です。原則として、行為者と物理的な距離が取れるようにシフト調整や勤務する部署や施設・事業所の変更を検討します。支援を複数名のチームで行うようにして、相談者と行為者が1対1とならないようにすることも有効です。職員の意向によって、確認した事実や利用者・家族等の心身の状況などを考慮し、職員の取るべき対応について管理者等から助言や支援を行います。

(5) 対応後に実施すること

①観察の継続

受け付けた相談へ一度対応すれば、ハラスメント対応が完了するとは限りません。利用者・家族等の心身の状況変化や行為につながってしまった支援を繰り返してしまう等により、新たなハラスメントが発生したり、再発したりする可能性があります。

管理者は自ら現場を巡回することや日々の記録を注視する等して、職員や利用者の普段の様子を把握し、異変に早く気づけるようにします。

②事業者内、職場内での対応内容・対応結果の共有

同じことを起こさないためには、職員の同意を得る等プライバシーに配慮しながら、事業者内、職場内で共有し、ハラスメントがなぜ発生してしまったかを分析し、再発防止に努めることが大切です。

Ⅲ. 相談受付担当者の役割

(1) 相談受付担当者の役割

職員からの相談受付は事業規模などによって、施設長・所長など管理者、サービス管理責任者など現場のリーダー、事業者の本部に設置した窓口担当者が対応すると想定されます。相談受付担当者の役割は、相談への1次対応者として非常に重要です。相談内容やその後の対応に関する意向を確認して記録すること、自身が責任者として、あるいは、事業者内で設けた窓口の受付担当者であれば解決にあたる責任者へ報告して解決をはかること、受け付けた相談への対応について相談者と調整する役割があります。

相談受付担当者の主な役割

- ①職員から相談を受け付ける
- ②相談したことによって、不利益な取り扱いは受けないことや対応にあたってプライバシーに配慮することを説明する
- ③相談の内容を確認する
- ④今後の対応について相談者の要望を確認する
- ⑤（相談受付担当者と解決責任者が異なる場合）解決責任者へ報告する

(2) 受付時の望ましい態度

相談を受け付ける際には、事務的に受け付けるのではなく、話に対して相槌を打ちながら共感するなどして相談者としっかりコミュニケーションを取るように意識します。

相談の内容を正確に把握できるよう聞き方に気をつけます。この段階で「職員の対応がまずかったのではないか」と疑ったり、事業者・管理者側に都合の良いように誘導したりすることがないように留意します。相談者が相談してきた事柄に対して、我慢するように指示したり、軽んじるような態度を示したりした場合は、相談受付担当者から職員へのハラスメントになりかねません。十分注意して対応しましょう。

(3) 受付時に留意すべきこと

まず、相談者が何を訴えているのか、何を求めているのかを把握します。相談者は明確に受けた行為のみを訴えてくるだけでなく、その時の感情や不安などと絡めて様々な情報を順不同に話すことがあります。相談受付担当者はその気持ちに寄り添いつつも、この後に必要な内容を5W1Hなどの枠組みに沿っ

て聞き取る必要があります（P. 10の受付票を参照）。

ハラスメントを受けたことを申し出るのは本人にとって非常に勇気がいることです。「申し出ること自身の能力が低いと思われたり、評価を下げられたりするのではないか」「報告したことで大事になるのではないか」と不安に思うためです。相談受付担当者はこのような心情も理解しながら、解決に向けて迅速に対応し、そのまま放置しないといった誠実な対応を心がけます。

相談受付は職員のプライバシーに十分に配慮し、聞き取りを行う際は個室で行うなど工夫します。

（４）匿名での相談受付

相談者の中には、不当な対応をされること等を心配して匿名を希望する場合があります。その場合でも担当者は対応することが原則です。

匿名での相談を受け付けた際は、内容を把握したうえで可能な範囲で名前や連絡先を教えてください。相談内容によっては、匿名のままでの対応が難しいことや、事業者として検討した対応やその結果を伝えたいことなどを説明します。

（５）受付対応の記録

相談内容や対応の経過は必ず記録に残し、対応完了後に事業者内で共有して、再発防止を検討する際の基礎資料として活用できるようにします。

ケースによって、相談支援事業所や行政のケースワーカー等の関係機関と連携する際にも、正確な記録があるとスムーズに進めることができます。

IV. 解決責任者の役割

(1) 解決責任者に求められること

解決責任者は施設長・所長などの管理者が担当します。求められる役割は、相談された内容について必要に応じて第三者委員など外部とも連携しながら、事業者の責任者として解決にあたることです。

解決責任者は、相談内容や行為者である利用者・家族等の心身の状況などを総合的に判断して、第一には「何が問題（課題）であるかを共有し、話し合いで解決する（利用者・家族等へ説明して、理解いただいた上で解決に導くこと）」ことを目指します。併せて、ハラスメントを受けた職員の心情を理解し、意向を把握しながら今後も業務を続けていくための支援を検討します。

解決責任者の主な役割

- ①相談内容や利用者・家族等の心身の状況などを踏まえた対応方針の検討・判断
- ②利用者・家族等へ説明すること、話し合うことの整理
- ③ハラスメントを受けた職員への配慮（シフト調整、配置の変更など）
- ④ケースに応じて、事業所内の協議に挙げるかの判断
- ⑤ケースに応じて、第三者委員や相談支援事業所等の関係機関との連携の検討
- ⑥対応後の職員・利用者の継続した観察、状況把握
- ⑦プライバシーに配慮した職場内での対応内容・対応結果の共有

(2) 解決責任者として望ましい態度

解決責任者は相談された内容について、客観的かつ公平な視点で解決に向けた対応を検討することが必要です。「職員の支援スキルが低いから」「支援ではよくあることで大げさだ」など、ハラスメントが発生した原因は職員個人にあると決めつけて対応してしまうと、問題点が明らかにならないばかりか、職員に対するセカンドハラスメント（2次被害）になる可能性もあります。

行為者となった利用者・家族等、相談者である職員の双方の尊厳を守るため、事実確認や解決に向けた対応に事業者の代表として、誠実に取組むことが重要です。

(3) 対応時に留意すべきこと

解決責任者自身で実行できる対応に限界がある、利用者・家族等の心身の状況や要望によって話

し合いの場の設定が難しい等で解決が困難なケースが考えられます。このような場合は、解決責任者であっても問題を抱え込まずに、事業者内の協議へ挙げることや外部へ相談することを検討しましょう。その際には、相談者へ解決責任者単独での対応が困難なことを説明した上で、情報を共有することへの了解を取り付けることを忘れないようにします。

V. 事業者内での協議の役割

(1) 事業所内での協議に求められること

ハラスメント対応の状況によっては、解決責任者であっても判断が困難なことや、外部との連携が必要な場合など、施設・事業所単独では解決できないことがあります。

その場合は、事業者内の役職者会議やハラスメント対応の役割を持つ委員会へ議題として挙げて、法人本部や他施設・事業所を巻き込んだ事業者全体で解決に向けた対応を検討します。

この協議体は必ずしもハラスメント対応のために新たに整える必要はなく、苦情解決や虐待防止、新たに法定化された職員間のハラスメントに対応する委員会などが役割の1つとして担うことで、事務的な負担を軽減できます。

事業者内での協議の主な役割

- ① 解決責任者単独での解決が困難なケースへの対応検討
- ② 解決責任者の実施した対応について、妥当性などの判断
- ③ 解決に向けた施設・事業所間の調整
- ④ 対応結果・対応内容の事業者全体への共有

(2) 協議を進める上で留意すべきこと

事業者内での協議にあたっては、法人本部や他施設・事業所の出席者が正確に事実や現状を把握できるように、事案に対応している解決責任者は必要な情報や記録を示して説明する必要があります。スムーズな共有・検討のために対応経過などをしっかり記録しておきましょう。

VI. 第三者委員、関係機関との連携

(1) 第三者委員、関係機関へ期待すること

第三者委員や相談支援事業所、行政等の関係機関には、利用者・家族等と事業者との間で、客観的かつ公平な立場での事実確認や対応への助言、仲介などの支援が期待されます。

第三者委員、関係機関に期待される主な役割

- ①聞き取りや解決に向けた話し合いなどへの同席
- ②行為に繋がった背景要因の分析への助言
- ③対応への助言
- ④利用者・家族等と事業者との仲介（ケースによって代理しての聞き取り対応など）
- ⑤日常的な事業者への助言
- ⑥日常的な利用者・家族等の状況把握と意見聴取

(2) 平時から連携を密にする

発生した利用者・家族等のハラスメントについて、外部機関に相談したり、支援を求めたりすることに抵抗のある方もいるかもしれません。事業者の中で解決できることが望ましいですが、一方で行為に繋がった要因の分析や自分たちの対応に気づかないうちに偏りが出てしまい、利用者・家族等と職員のどちらかへの配慮が足りなくなる可能性もあります。自施設・事業所のサービスの質の向上や職員の安全・安心の確保にも繋がるため、関わってもらうようにしましょう。

発生してから連携をしようとすると、情報の共有や対応の協議をスムーズにはできないため、苦情解決の検討委員会などとハラスメント防止・対応の協議を一体的に運営する等して役割を意識してもらい、日ごろから相談できる関係性を作っておきましょう。

ハラスメントは利用者・家族等と職員との普段の関わりなども発生要因として挙げられるため、来所日を設定するなどして日常的な事業者の支援体制などにも助言を受けられると良いでしょう。

Ⅶ. 分析と改善～ハラスメント対応を再発防止につなげる

(1) 要因の分析と改善に向けた取組み

ハラスメントは一度対応して終わりとなるものではありません。発生した背景にある要因は様々ですが、対応を経て把握した問題（課題）やその対応結果について分析し、再発防止に向けて事業者内、職場内で共有することが重要です。

ハラスメントが発生した背景を考えると、事業者として何が足りなかったかなどが見えてきます。それを事業者内での対策の検討や研修にも活用しましょう。

ハラスメント発生の原因と考えられる要因の例

●利用者・家族等とのコミュニケーションエラー

利用者・家族等の要望と事業者が対応可能なサービス範囲などを十分に説明、すり合わせできていたか。

●職員の知識不足

利用者・家族等の特性や疾病などについて、必要な知識を持って対応していたか。

●利用者・家族等の不穏

本人の不調や環境の変化など利用者・家族等の不穏に繋がるようなことがなかったか。

(2) 新たなハラスメントを発生させないために

新たなハラスメントが発生しないようにするため、職員への教育や支援体制の工夫などに取組むことが重要です。ハラスメントを防止するため、次のような取組みが考えられます。

ハラスメント防止のための取組み例

●職員への教育

ハラスメントは必要なスキルや知識を身につけることによって、未然に防げることがあることを職場全体で共有します。また、教育体制を整えてそれを職員に伝えます。自治体などが主催する支援者養成研修への派遣やメンター制度などによるOJTが方法として挙げられます。

●同性介助

同性介助は利用者の尊厳を守ることと同時に、ハラスメントの防止にも有効です。担当の決定にあたっては、利用者、職員それぞれ本人の自認に配慮し、よく話を聞きながら意向を踏まえた配置になるよう検討します。

●定期的な職員の配置換え、チームによる支援（複数人での担当制）

利用者と職員との相性などによって、支援に支障がでてしまうケースがあります。これを防止するため、定期的な職員の配置変更を検討したり、担当を複数人設定したりする等して、職員と利用者が接触する頻度や時間を柔軟に調整できるようにします。

●利用者・家族等への周知

契約書、重要事項説明などへ職員へのハラスメントによるサービス中断や変更の可能性があることを記載しておきます。提供できるサービス範囲の理解が不十分なことでハラスメントが発生することもあるため、契約に際して提供可能なサービスの範囲は別紙でも用意して説明するなど工夫します。

<訪問系サービスについて>

訪問系サービスでは、「1対1で支援を行う場合がある」「利用者の居宅内での支援など管理者等が状況を把握しにくい」などのことから、ハラスメントと認識されにくい場合があります。サービス提供従事者（ヘルパー）が管理者やサービス提供責任者等に日頃からハラスメントに関する報告や相談がしやすい環境を作ることが重要ですが、ヘルパーの日々の支援記録などに注意することや記録で気になる点について直接確認するなど積極的な対応も考えられます。また、ハラスメントを回避したり、応援できる体制を予め検討しておくことなども考えられます。

（3）解決困難なケースの捉え方

誠実な対応を心がけても、相談者の要望に沿った解決が難しい場合もあります。利用者・家族等と話し合っても折り合いがつかず、その後の関係性に影響することもあります。

そのような場合は事業者のみで抱え込まずに、第三者委員や相談支援事業者、行政のケースワーカーなど関係機関に介入してもらい、客観的な視点や公平な立場によって解決への助言・支援をお願いします。

他の機関が関わることで、自分たちでは分からなかった課題（問題）に気づくことができ、解決の糸口となるかもしれません。即座に解決に至らなかったとしても、相談者や管理者等の精神的負担の軽減や、

新たに気づいた課題（問題）に取り組むことでサービスの質の向上につながっていきます。

Ⅷ. ハラスメント対応事例

事例 1 ドライバーが利用者に殴られた

利用者：Aさん（精神障害、障害支援区分2）

事業者：就労継続支援B型

概要

朝の送迎中、Aさんにドライバーが急に殴られた。事業所へ到着した後、報告を受けた管理者からご家族に連絡し、事業所へ来ていただくことにした。その間、Aさんとドライバーへ聞き取りを行い、Aさんのご家族が到着された後に聞き取った当時の状況を説明した。その日はご家族と共に一旦ご帰宅いただいた。

対応経過

翌日に改めてAさん・ご家族との面談を実施した。Aさんの状況を確認し、医療機関や相談支援事業所と連絡を取り、今後の対応を検討した。その結果、服薬内容の調整が実施され、家庭内で落ち着きが認められるまで、サービスの利用を見合わせることにした。

事業所ではAさんの利用再開に伴って、運転席と後部座席の間にパーテーションを設置した。また、ドライバーの気持ちが落ち着くまでは他職員が対応することにした。

行為の発生から数か月後にAさんとドライバーの状況が安定してから、対応を以前の状態に戻した。

対応のポイント

- ・行為があつてから、事業所に到着後すぐに管理者へ報告した。
 - ・管理者がAさんとドライバーの双方から話を聞き、事実確認に努めた。
 - ・医療機関や相談支援事業所と連携し、服薬内容の調整など適切な対応がとれた。
 - ・行為の発生を受けて、再発防止の対策を講じたり、ドライバーの気持ちに配慮して一時的にAさんから距離を取ったりする等の対応を行い、職員の安全と安心を確保した。
-

事例 2 電話対応中に Bさんから脅された

利用者： Bさん（精神障害、障害支援区分 3）

事業者：居宅介護

概要

電話対応中、Bさんが自身の望む回答を得られなかったために、暴言や強い口調で脅された。その場では傾聴や受容に徹したが、一方的に電話を切られてしまった。

対応経過

後日に冷静に話し合えるタイミングで、Bさんが客観的な理解ができるよう電話の内容の振り返りを行った。責めずに話すことにより、Bさんも冷静に考えることができ、本人からの謝罪に繋がった。

対応のポイント

- ・行為があった際に、不調の背景要因を想像した。
 - ・その場で反論などをせずに一旦受容に徹したことで、エスカレートさせずに済んだ。
 - ・後日に Bさんが落ち着いた状況で一緒に振り返りをして、Bさんも事実を把握できるようにサポートしたことで、本人が自らの言動を客観的に捉えられた。
-

事例3 Cさんから支援拒否や暴言を受けた

利用者：Cさん（身体障害、障害支援区分6）

事業者：施設入所支援

概要

Cさんは職員に対する暴言や介護拒否、支援方法について非難する等の言動がある。

対応経過

1対1になる場面を作らず、必ず職員が複数いる状況で支援を行っている。そうすることで、支援中に職員の精神的負担が大きい場合はその場で対応者を変更できるようにしている。

また、管理者が職員の様子を観察して、精神的に悪化しそうな場合は担当から外れる時間を設定し、職員からの希望次第で担当の変更も検討する。行為の要因は職員の力量のせいだけではないことを職場で常に確認し、職員の精神的な安定を図っている。

対応のポイント

- ・支援をチームで行うことで、職員が一人で抱えまないようにしている。
 - ・何かあった際にも直ぐに応援を呼んだり、対応を代わったりすることが可能な状態としている。
 - ・管理者も自ら職員の状態把握に努め、柔軟に担当変更などに対応している。
 - ・チーム内で共通認識を持つことで、お互いに応援や対応を頼みやすい雰囲気を作っている。
-

事例 4 声掛けをしたら D さんから突き飛ばされた
利用者：D さん（知的障害、障害支援区分 5）
事業者：共同生活援助（グループホーム）

概要

職員が声掛けをしたら D さんに突き飛ばされた。

対応経過

D さんは本件だけではなく、以前からホーム内に苦手な利用者がおり、顔を合わせると同じように押しに行く状況が見られていた。

D さんが苦手な利用者と一緒に生活しているという状況を考慮し、法人内のグループホームで住み替えを検討、実施した。それにより、安心して生活できるようになり、同様の行為は見られなくなった。

職員は 1 か月間の自宅療養後に復帰することになった。この間、行為を受けた職員とはどうしたら仕事を続けられるか、管理者と繰り返し話し合いを実施し、復帰後はこの職員が一人になる時間を作らないよう配慮した。

対応のポイント

- ・発生した行為について、以前から見られた同様の行為と関連づけて背景要因を分析している。
 - ・分析した結果から法人内で環境調整を実施し、行為の再発防止を図っている。
 - ・管理者が職員と話し合い、復帰後の支援体制に配慮している。
-

事例 5 Eさんから契約外のサービスの要求や、セクハラをされる

利用者：Eさん（身体障害、障害支援区分2）

事業者：居宅介護

概要

庭の手入れ等の契約外のサービスをしつこく要求される。対応困難であることを説明しても「なぜ出来ないのか」と、繰り返し迫られる。また、Eさん自身で日常生活上の動作はある程度されるものの、陰部への軟膏塗布を強要してきたり、ヘルパーの身体を触ったりする等の行為がある。

対応経過

同性介助を提案するが拒否されたため、自治体に相談すると「2人での介助」が認められた。ヘルパーは安心感を持って対応できるようになったが、Eさんは一人での介助を繰り返し要望しており、定期的に話し合いをする等の対応を行っている。

対応のポイント

- ・事業所に対応したがうまくいかなかったため、自治体と連携して解決を図っている。
 - ・Eさんの要望は続いているが話し合いでの対応とし、2人での介助にすることでヘルパーが安心できる体制を作っている。
-

IX. 参考資料

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 （抜粋）	28
事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき 措置等についての指針（抜粋）	28
労働契約法（抜粋）	30
労働契約法の施行について（抜粋）	30
個人情報の保護に関する法律（以下、個人情報保護法）上の「個人情報」とプライバシーの違いに ついて	31

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
(抜粋)

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

出典：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（昭和四十一年法律第百三十二号）、施行日：令和三年四月一日（令和二年法律第十四号による改正）より抜粋

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（抜粋）

1 はじめに

この指針は、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。以下「法」という。）第30条の2第1項及び第2項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第3項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

(中略)

7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、

その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4（2）イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってほならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人に対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

出典：事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）【令和2年6月1日適用】より抜粋

労働契約法（抜粋）

（定義）

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

出典：平成十九年法律第二百二十八号労働契約法より抜粋

労働契約法の施行について（抜粋）

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1) 趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

- 陸上自衛隊事件（最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集29巻2号143頁）
- 川義事件（最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集38巻6号557頁）

(2) 内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ 法第5条の「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものであること。

ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

エ 法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるも

のではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものであること。なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものであること。

出典：労働契約法の施行について（平成24年8月10日基発0810第2号）

個人情報保護に関する法律（以下、個人情報保護法）上の「個人情報」とプライバシーの違いについて
--

個人情報保護法上の「個人情報」とは、生きている個人に関する情報で、特定の個人であると分かるもの及び他の情報と紐づけることにより容易に特定の個人であると分かるものをいい（法第2条第1項）、個人情報保護法によって保護の対象となります。

個人情報保護法上、プライバシーの保護や取扱いに関する規定はありませんが、個人情報保護法は、「個人情報」の適正な取扱いにより、プライバシーを含む個人の権利利益の保護を図るものです。

一方、プライバシーは「個人情報」の取扱いとの関連に留まらず、幅広い内容を含むと考えられます。そのようなプライバシーの侵害が発生した場合には、民法上の不法行為等として侵害に対する救済が図られることとなります。

出典：個人情報保護委員会「よくある質問（個人向け）」より抜粋し、MS&AD インターリスク総研株式会社にて一部編集

<<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/faq/kojin/#k1-4>>（最終アクセス日：2022年3月17日）

令和3年度障害者総合福祉推進事業
「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究」
障害福祉サービス等事業者向け
職員を利用者・家族等によるハラスメントから守るために

発行月：令和4年（2022年）3月

発行者：MS&AD インターリスク総研株式会社

(3) 相談する際に整理して伝えると良いこと

- 利用者・家族等から受けた行為の内容
誰に、何を、いつ、どこで、どのように…等
 - その行為を受けた直後の対応
我慢した、その場を離れた、対応を代わってもらった…等
 - その行為を受けたことによって心や身体にどのような影響があったか
怪我をした、眠れなくなった、恐怖心や不安を感じるようになった…等
 - 相談した相手にどのような対応をしてほしいか
話を聞いてほしい、何があったか知ってほしい、担当を変えてほしい、相手に注意してほしい…等
- ※ 匿名での相談も可能です。ただし、匿名の場合は事業者としても対応できる範囲に限界があることに留意しましょう。

(4) ハラスメントを目撃したらどうするか

同僚や部下がハラスメントを受けている場面を目撃したら、助けましょう。

- 一時的に対応が変わる
- 利用者に声をかけて他の事に意識を向けてもらう
- 一緒に支援をする・対応をする
- 困っていることについて話を聞く、共感してフォローする
- 管理者や事業者の相談窓口などに相談するようアドバイスする

【職場内で相談しづらかったら・・・】

管理者や法人の相談窓口、同僚や知人・家族に相談しにくい場合は、外部に誰でも相談できる窓口があります。プライバシーは厳守されますので、安心して相談してください。

- **こころの耳**
<https://kokoro.mhlw.go.jp/worker/>
- 各自治体に設置された福祉・介護職員等の悩み相談窓口



例) 東京都の場合

福祉・介護職員等の悩み相談 (東京都福祉保健局ホームページ)

<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kiban/fukushijinzei/teichakuikusei/soudan.html>

※ この窓口は都内で勤務している方など限定です。窓口の設置有無はご自身の働く施設・事業所がある各自治体へお問い合わせください。

障害福祉サービス等に従事する皆様へ

利用者・家族から

ハラスメントを受けたら・・・

- 暴力を受けた・物を投げつけられた
- 怒鳴りつけられた
- 契約外のサービスを強要された
- 性的な発言をされた
- ・・・等

まずは相談してください

このリーフレットは利用者や家族等から職員へのハラスメントを対象に、「ハラスメントとはどのような行為を指すのか」「ハラスメントを受けたらどうすればよいか」「相談する際のポイント」などを皆さんに知っていただき、安心して働けるようになることを目的に作成しました。ぜひ手に取っていただき、職場内でも対応について話し合ってみましょう。

令和4年3月

障害者総合福祉推進事業「障害福祉の現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」

(1) 利用者や家族等によるハラスメントとはどのような行為を指すのか

利用者や家族等によるハラスメントは次のように整理されます（以下、本リーフレットでは、利用者・家族等から示される次のような行為を「ハラスメント」という用語で表現します）。

1. 身体的暴力

身体的な力を使って危害を及ぼす行為。（職員が回避したため危害を免れたケースを含む）

例)

- 身体的暴力を振るわれた、振るわれそうになった
（つねられる、ひっかかれる、たたかれる、蹴られる、など）
- 物を破壊する、攻撃されるなど、恐怖を感じる行為をされた

2. 精神的暴力

個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為。

例)

- 脅迫する発言を受けた
- 契約や制度上、提供できないサービスを繰り返し要求された
- 人格や能力を否定する発言をされた

3. セクシュアルハラスメント

意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的いやがらせ行為。

例)

- サービス提供時、不必要に身体に接触された、接触されるようなことがあった
（手を握られる、抱きしめられる、など）
- 性的な発言をされた、繰り返し言われるようなことがあった
- 性的な関係を迫られた

出典：株式会社三菱総合研究所「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」（2019年、3頁）をMS&ADインターリスク総研株式会社にて一部修正

事業者には「安全配慮義務」があります。これは職員の皆さんが安全かつ健康に働けるように配慮する義務のことです。また、相談した人のプライバシーを保護することも求められていますので、相談した内容を皆さんの承諾なしに誰かに共有することはできません。

ハラスメントを受けたら、安心して相談しましょう。

(2) ハラスメントを受けたらどうすればよいか

相談することと同様に、自身で身を守ることも重要です。日頃から管理者や同僚と相談しながら、いざというときの対策を考えていきましょう。

その場での対応

● 自身が嫌な思いをしていることを伝える

職員は利用者を支援するという立場のため、ハラスメントを受けても我慢をしまいがちですが、ご自身が嫌な思いをしていること・止めてほしいことを伝えることは大切です。伝え方によっては逆にエスカレートしてしまうこともありますので、日頃から職場内で利用者さんに合った伝え方を考えておきましょう。

● 応援を呼ぶ・対応を代わってもらう

ハラスメントを受けたと感じたら、迷わず応援の職員を呼ぶか、対応を代わってもらいましょう。一人で抱え込まないことが重要です。

● その場を離れる

利用者の安全が確保されていることが前提ですが、物理的に距離を取ることで感情の鎮静化が図られる場合があります。それにより、利用者が自身の言動について不適切であったことに気付くきっかけに繋がるかもしれません。

再発を防ぐ

● 報告・共有する

ハラスメントがあった際には必ず管理者等に報告し、記録も残しましょう。また、会議などで情報を共有することで、職場全体でハラスメントが再び起きないように対応を考えましょう。一人で抱え込まずに組織として対策を検討することが大切です。

● 発生した背景を考える（支援方法などの見直しにつなげる）

利用者・家族等がその言動に至った背景を考えましょう。心身の不調や生活上のストレスなどが、ハラスメントに繋がっている可能性があります。また、原因は一つでなく、本人の体調や環境などのいくつかの要因が合わさっている場合もあります。管理者や同僚とも相談して、支援方法や環境の見直し・改善をすることで再発を防ぎましょう。

訪問系サービスについて

訪問系サービスでは1対1や利用者の居宅内での支援があることから、ハラスメントと認識されにくい場合があります。サービス提供従事者（ヘルパー）が日頃から報告や相談がしやすい環境を作ることが重要であり、日々の支援記録や本人に対して確認を行うなどの対応も考えられます。また、ハラスメントを回避したり、応援できる体制を予め検討しておくことなども考えられます。

令和5年8月18日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管課(室) 御中
中核市

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「障害福祉の現場におけるハラスメントに対する研修素材等」について

障害福祉行政の推進につきましては、日頃よりご尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

今般、令和4年度障害者総合福祉推進事業（障害福祉の現場におけるハラスメントに対する研修素材の作成に関する調査研究（実施団体：PwCコンサルティング合同会社））において、有識者で構成される検討委員会での議論を踏まえ、標記の障害福祉サービス等事業所等の管理職及び職員向けの研修の手引き等が作成されました。

各都道府県等におかれましては、本研修の手引き等について、貴管内の障害福祉サービス等事業者、市町村、関係団体、関係機関等に対して周知いただくなど、障害福祉サービス等事業者において、障害福祉の現場におけるハラスメント対策が進むようご協力をお願いいたします。

なお、本調査研究事業の報告書は以下の実施団体のウェブサイト及び厚生労働省ホームページに掲載されておりますので、あわせてご参照下さい。

<実施団体>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/track-record/welfare-promotion-business2023.html>

<厚生労働省ホームページ>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000070789_00012.html

【担当】

厚生労働省社会・援護局

障害保健福祉部障害福祉課評価・基準係

TEL：03-5253-1111（内線 3036）

事務連絡
令和5年10月20日

各 { 都道府県
市町村 } 障害保健福祉主管部（局） 御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
企画課 監査指導室
障害福祉課地域生活・発達障害者支援室

グループホームにおける食材料費の取扱い等について

日頃から厚生労働行政の推進に御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今般、グループホームを運営する事業者が利用者から食材料費を過大に徴収している事案について報道がなされたところです。

グループホームについては、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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号。以下「国の定める指定基準」という。）において、利用者から食材料費を徴収できる旨を規定するとともに、あらかじめ、サービス（食事等）の内容や費用について説明を行い、利用者の同意を得なければならないこと、運営規程に利用者から徴収する食材料費の額を定めなければならないこととしており、各都道府県等の条例において、これを参酌した基準（以下「グループホームの指定基準」という。）が定められているところです。

事業者が、利用者から徴収した食材料費について利用者の食事のために適切に支出しないまま、残額を他の費目に流用することや事業者の収益とすることについては、国の定める指定基準に違反するものであり、各都道府県等の条例において定めるグループホームの指定基準への違反にも該当するものと考えられます。

各都道府県・市町村におかれては、グループホームにおける食材料費について、下記の点を踏まえつつ、適正な取扱いがなされるよう、管内市町村及びグループホームを運営する事業者に対して周知徹底するとともに、各自治体が行う監査等の場においても食材料費の徴収に関して適正な運用がなされているか確認いただくようお願いします。

また、グループホームにおける食材料費の不適切な徴収については、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）第 2 条第 7 項に規定する「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」のうち、「経済的虐待」（同項第 5 号）にも該当する可能性がありますので、こうした障害者虐待が疑われる場合には事実確認の徹底をお願いします。

また、食材料費のほか、光熱水費及び日用品費についてもこれに準じて確認や対応を講じていただくようお願いします。

記

食材料費として徴収した額については適切に管理するとともに、結果としてあらかじめ徴収した食材料費の額に残額が生じた場合には、精算して利用者に残額を返還することや、当該事業所の利用者の今後の食材料費として適切に支出する等により、適正に取り扱う必要があること。

また、食材料費の額やサービスの内容については、サービス利用開始時及びその変更時において利用者に説明し、同意を得るとともに、食材料費の収支について利用者から求められた場合に適切に説明を行う必要があること。

【担当】

○厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課地域生活・発達障害者支援室
地域移行支援係

電 話：03-5253-1111（内線）3045

mail：chiiki-ikou@mhlw.go.jp

虐待防止対策係

電 話：03-5253-1111（内線）3149

mail：soudan-shien@mhlw.go.jp

○厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
企画課監査指導室

電 話：03-5253-1111（内線）3060，3067

mail：s-kansashidou@mhlw.go.jp

参照条文

○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（平成十八年厚生労働省令第七十一号）（抄）

（利用者負担額等の受領）

第二百十条の四 （略）

2 （略）

3 指定共同生活援助事業者は、前二項の支払を受ける額のほか、指定共同生活援助において提供される便宜に要する費用のうち、次の各号に掲げる費用の支払を支給決定障害者から受けることができる。

一 食材料費

二 （略）

三 光熱水費

四 日用品費

4 指定共同生活援助事業者は、前三項の費用の額の支払を受けた場合は、当該費用に係る領収証を当該費用の額を支払った支給決定障害者に対し交付しなければならない。

5 指定共同生活援助事業者は、第三項の費用に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、支給決定障害者に対し、当該サービス内容及び費用について説明を行い、支給決定障害者の同意を得なければならない。

（運営規程）

第二百十一条の三 指定共同生活援助事業者は、指定共同生活援助事業所ごとに、次の各号に掲げる事業の運営についての重要事項に関する運営規程を定めておかなければならない。

一～三 （略）

四 指定共同生活援助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

五～十 （略）

○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（平成二十三年法律第七十九号）（抄）

（定義）

第二条 （略）

2～6 （略）

7 この法律において「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」とは、障害者福祉施設従事者等が、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。

一～四 (略)

五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

8 (略)

事務連絡
令和6年3月19日

各
〔 都道府県
指定都市
中核市 〕
障害保健福祉主管部（局） 御中
児童福祉主管部（局） 御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
こども家庭庁支援局障害児支援課

「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱い」等の廃止について

新型コロナウイルス感染症の医療提供体制や各種公費支援等については、「新型コロナウイルス感染症の令和6年4月以降の医療提供体制及び公費支援等について」（令和6年3月5日付け事務連絡）（※）でお示ししたとおり、本年3月末をもって、各種公費支援等を終了し、本年4月以降は、通常の医療提供体制へ移行することとされています。

また、新型コロナウイルス感染症については、令和5年5月8日から感染症法上の位置づけが5類感染症に変更されたところ、それを受け、新型コロナウイルス感染症への対応に伴う障害福祉サービス等報酬、人員、施設・設備及び運営基準等については、別記記載の事務連絡のとおりお示ししていたところです。

今般、これらの事務連絡について、令和6年4月1日付けで全て廃止することといたしましたので、この取扱いに遺漏のないよう、貴管内市町村、障害福祉サービス事業所等に対し周知をお願いします。

なお、引き続き、施設・事業所においてはこれまで示してきた必要な感染防止対策等を講じつつ、必要なサービスを適切に提供いただくとともに、今般の取扱いに対応するために施設・事業所において管理運営の変更が必要となる場合には適切な期間を確保した上での変更・報酬算定が可能となるよう（例えば、翌月には通常の管理運営へ変更可能である場合には、ひと月程度は別記記載の事務連絡の取扱いを可能とする等）、助言・指導をお願いします。

※<https://www.mhlw.go.jp/content/001219079.pdf>

別記

令和6年4月1日付けで廃止となる事務連絡は以下のとおり。

- ① 「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更後の「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱い」について」（令和5年4月28日付事務連絡）
- ② 「新型コロナウイルス感染症防止のための障害児通所支援に係るQ&Aについて（令和5年5月29日版）」（令和5年5月29日付こども家庭庁支援局障害児支援課事務連絡）

（御参考）

厚生労働省ホームページ（障害福祉サービス等事業所における新型コロナウイルス感染症への対応等について）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00097.html

事務連絡
令和6年3月5日

各	〔都道府県 保健所設置市 特別区〕	衛生主管部（局） 御中
各	〔都道府県 指定都市 中核市〕	介護保険担当主管部（局） 御中
各	〔都道府県 指定都市 中核市〕	障害保健福祉主管部（局） 御中
各	〔都道府県 指定都市 中核市〕	児童福祉主管部（局） 御中

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策本部
厚生労働省医政局総務課
厚生労働省医政局地域医療計画課
厚生労働省健康・生活衛生局感染症対策部感染症対策課
厚生労働省医薬局総務課
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
厚生労働省老健局高齢者支援課
厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課
厚生労働省老健局老人保健課
こども家庭庁支援局障害児支援課

新型コロナウイルス感染症の令和6年4月以降の
医療提供体制及び公費支援等について

平素より、新型コロナウイルス感染症対策に御尽力、御協力を賜り、誠にあ

りがとうございます。

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）については、令和5年5月8日から感染症法上の位置づけが5類感染症に変更され、医療提供体制は、入院措置を原則とした行政の関与を前提とした限られた医療機関による特別な対応から、幅広い医療機関による自律的な通常の対応に移行していくこととされました。

具体的には、新型コロナの感染症法上の位置づけ変更後の医療提供体制の基本的な考え方や外来・入院医療体制、入院調整、各種公費支援等の見直し内容については、「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更に伴う医療提供体制の移行及び公費支援の具体的内容について」（令和5年9月15日付け事務連絡。）等においてお示しし、新型コロナに係る医療提供体制については、各都道府県において本年3月末までを対象期間とする「移行計画」を策定いただいた上で、着実に移行を進めていただきました。

今般、本年3月末をもって、通常の医療提供体制への移行期間を終了とし、本年4月以降、通常の医療提供体制としますので、各都道府県におかれては、下記のとおり取扱いいただくようお願いいたします。

記

次頁以降のとおりとする。なお、目次は以下のとおりである。

目次

1. 新型コロナの医療提供体制の移行に関する基本的な考え方	4
2. 外来医療体制	4
(1) 基本的考え方	4
(2) 外来対応医療機関の指定・公表の仕組みについて	5
(3) 応招義務の考え方及び適切な医療提供のあり方について	5
(4) 感染拡大局面を見据えた体制強化・注意喚起等	5
3. 入院医療体制	6
(1) 基本的考え方	6
(2) 幅広い医療機関における入院患者の受入れの方向性	6
(3) 旧臨時の医療施設等の取扱い	6
4. 患者の入院先の決定	7
5. 高齢者施設等における対応	7
【高齢者施設等における対応】	7
(1) 基本的考え方	7
(2) 各種の政策・措置の取扱い	8
【障害者施設等における対応】	9
(1) 基本的考え方	9
(2) 各種の政策・措置の取扱い	10
6. 自宅療養等の体制	10
(1) 自宅療養の取扱い	10
(2) オンライン診療・オンライン服薬指導の活用	11
7. 患者等に対する公費負担の取扱い	11
(1) 治療薬及び入院医療費にかかる公費支援	11
(2) 検査	11
(3) 相談窓口機能	12
(4) その他	13
8. 新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）の終了について	13

1. 新型コロナの医療提供体制の移行に関する基本的な考え方

- 新型コロナの医療提供体制については、「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更に伴う医療提供体制及び公費支援の見直し等について」（令和5年3月10日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）において、昨年5月8日より、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染症法上の位置づけが5類感染症に変更されるに当たり、本年3月までを移行期間とし、医療提供体制は入院措置を原則とした行政の関与を前提とした限られた医療機関による特別な対応から、幅広い医療機関による自律的な通常の対応に移行していくこととしていた。
- その後、各都道府県において、本年3月末までを対象期間に策定いただいた移行計画に沿って、幅広い医療機関で新型コロナの患者が受診できる医療提供体制に向けて、着実に移行が進められてきた。
- 具体的には、入院医療体制については、確保病床によらない形での患者の受け入れが進み、外来医療体制については、外来対応医療機関数のほか、かかりつけ患者以外に対応する医療機関数を一層拡充した。また、入院調整については、医療機関間で円滑に入院先が決定される体制となった。

2. 外来医療体制

(1) 基本的考え方

- 外来医療体制については、患者が幅広い医療機関で受診できるようにするため、位置づけ変更以後、外来診療にあたる医療機関での感染対策の見直し、設備整備等への支援、応招義務の整理、医療機関向け啓発資材の作成・普及を行い、本年4月以降を見据え、感染対策の強化を図ってきた（※）。
- （※）医療機関向け啓発資材について
 - ・「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更に伴う啓発資材について（第四報）」（令和5年10月20日付け事務連絡）
- 各都道府県においては、本年4月以降は広く一般的な医療機関で新型コロナの診療に対応する通常の医療提供体制に移行するよう、着実に進めていただきたい。
- また、新型コロナ診療に対する医療機関の増加に対応するためには、薬

局における経口抗ウイルス薬の提供体制の確保も重要となる。薬局においては、これまでも自宅・宿泊療養者に対し、経口抗ウイルス薬等を提供し、必要な服薬指導等を実施していただいているところであるが、各都道府県において、一般流通する経口抗ウイルス薬を取り扱う薬局を把握し、公表すること等について地域の医療関係者とも協議を行いながら、地域において経口抗ウイルス薬等の必要な医薬品が適切に提供される体制の確保に向けた取組を行っていくことが重要である。

(2) 外来対応医療機関の指定・公表の仕組みについて

- 外来対応医療機関の指定・公表の仕組みは本年3月末をもって終了とする。本年4月以降は、広く一般的な医療機関において、新型コロナの診療に対応する通常の医療提供体制とする。

(3) 応招義務の考え方及び適切な医療提供のあり方について

- 応招義務の考え方については、これまで医療機関向け啓発資料「新型コロナウイルス感染症への対応について（医療機関向けのリーフレット）」において下記の通りお示ししているとおりであり、引き続き各医療機関において適切に判断されたい。
 - ・新型コロナウイルス感染症に係る医師等の応招義務については、緊急対応が必要であるか否かなど、個々の事情を総合的に勘案する必要がある。
 - ・その上で、患者が発熱や上気道症状を有している又はコロナにり患している若しくはその疑いがあるということのみを理由に、当該患者の診療を拒否することは、応招義務を定めた医師法（昭和23年法律第201号）第19条第1項及び歯科医師法（昭和23年法律第202号）第19条第1項における診療を拒否する「正当な事由」に該当しない。
- そのため、今後も医療機関においては、発熱等の症状を有する患者を受け入れるための適切な準備を行うこととし、それでもなお診療が困難な場合には、少なくとも診療可能な医療機関への受診を適切に勧奨されたい。

(4) 感染拡大局面を見据えた体制強化・注意喚起等

- 今後の感染拡大に備える観点からも、広く一般的な医療機関で新型コロナの診療に対応する体制において、
 - ・#7119、#8000、救急相談アプリ等を活用した相談体制の強化
 - ・重症化リスクの低い方に対する抗原定性検査キットによる自己検査及び

自宅療養の実施、あらかじめの抗原定性検査キットや解熱鎮痛薬の用意等の住民への呼びかけ

- ・証明書等の取得のための外来受診は控えていただく旨の呼びかけ

等の感染拡大局面を見据えた体制強化、注意喚起等の取組は引き続き推進すること。

3. 入院医療体制

(1) 基本的考え方

- 入院医療体制については、本年3月末までの「移行計画」等に基づく取組を進めた結果、確保病床によらない形での入院患者受入れ見込み数が拡充し、順調に移行が進んだ。
- 本年4月以降は、病床確保料を廃止し、確保病床によらない形で入院患者を受け入れる通常の医療提供体制へ移行する。

(2) 幅広い医療機関における入院患者の受入れの方向性

- 本年4月以降の通常の医療提供体制への移行に向けて、確保病床によらない形での受入れ体制の移行を更に進める必要がある。

具体的には、軽症・中等症Ⅰ患者のほか、中等症Ⅱ・重症患者も含めて確保病床によらず、機能に応じて各医療機関で受入れ体制を確保する必要がある。また、本年4月以降は、病床確保を要請しないことを念頭に、全ての新型コロナ患者を確保病床によらず幅広い医療機関で受け入れる体制の構築を進める必要がある。なお、その際は、必要に応じて都道府県で協議を行う等して、官民の区別によらず、幅広い医療機関で対応する体制を確保されたい。

(3) 旧臨時の医療施設等の取扱い

- 昨年5月7日時点で、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づき設置された臨時の医療施設（以下「旧臨時の医療施設」という。）の取扱いについては、昨年3月17日付け事務連絡及び「政府対策本部廃止後の臨時の医療施設の取扱い等について」（令和5年4月14日付け事務連絡。以下「旧臨時の医療施設事務連絡」という。）でお示ししてきたが、本年3月末をもって旧臨時の医療施設事務連絡の特例的な取扱いについて、廃止する。

4. 患者の入院先の決定

- 患者の入院先の決定（入院調整）については、引き続き、原則、医療機関間での入院先決定を行うこととする。

- 入院先決定体制の構築にも資することから、医療機関等情報支援システム（G-MIS）における、新型コロナ入院患者の受入可能病床数及び新型コロナ入院患者を受け入れた場合の入院患者数の入力ができる日次調査等の項目は残すこととする。厚生労働省からの入力依頼は本年3月末で終了するが、本年4月以降、都道府県において、感染状況を踏まえ、必要に応じて、管轄下の医療機関に対して G-MIS への入力を依頼する等、活用されたい。

5. 高齢者施設等における対応

【高齢者施設等における対応】

(1) 基本的考え方

- 高齢者施設等については、昨年3月17日付け事務連絡において、重症化リスクが高い高齢者が多く生活していることを踏まえ、入院が必要な高齢者が適切かつ確実に入院できる体制を確保するとともに、感染症対応に円滑につながるよう、平時からの取組を強化しつつ、施設等における感染対策の徹底、医療機関との連携強化、療養体制の確保等は位置づけ変更後も継続してきた。

- こうした取組を進める中で、昨年10月の調査において、概ね9割の高齢者施設等が医療機関との連携体制の確保、感染症の予防及びまん延防止のための研修及び訓練の実施等を行っていることが確認された。

- 上記の通り、高齢者施設等と医療機関との連携体制の構築が進んだことや、本年4月以降は幅広い医療機関で新型コロナの患者の入院受け入れや診療等を行うこととなることから、新型コロナにかかる高齢者施設等への支援については、本年3月末までで終了することとする。

- 他方、今後も新型コロナに限らず、高齢者施設等において感染症が発生した場合には、感染対策を徹底しながら介護サービスを提供する必要がある。また、新型コロナの経験も踏まえ、今後の新興感染症の発生に備えた感染症対応力の向上が必要である。

- このため、令和6年度介護報酬改定において、高齢者施設等における恒常的な感染対策に係る取組を措置（※）しており、高齢者施設等に対してこれらを通して感染対策に取り組んでいただくよう、周知いただきたい。

※ 令和6年度介護報酬改定の内容

- ・ 新興感染症の対応を行う医療機関と連携することを努力義務化
- ・ 新興感染症の対応を行う医療機関と連携し、医療機関が行う院内感染対策に関する研修に参加することの評価
- ・ 新興感染症の対応を行う医療機関の医師又は看護師等による実地指導を受けることの評価
- ・ 新興感染症等が発生した場合に施設内療養を行う高齢者施設等の評価

(2) 各種の政策・措置の取扱い

① 高齢者施設等内での感染発生時に対応するための備え

- 高齢者施設等における陽性者の発生初期から迅速・的確に対応するための備えの支援として、相談窓口機能の強化や電話・オンライン診療の体制構築等に取り組んでいただけてきたところ。（「季節性インフルエンザとの同時流行を想定した新型コロナウイルス感染症に対応する外来医療体制等の整備について（依頼）」（令和4年10月17日付け事務連絡（令和4年11月4日一部改正））

- 「8. 新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）の終了について」で後述するように、本年3月末で「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）」が終了することから、当該交付金を活用した高齢者施設等の職員が初動対応を相談できる相談窓口の設置に対する支援や、高齢者施設等における電話・オンライン診療の体制構築支援については、本年3月末で終了する。

- なお、同事務連絡において、感染制御・業務継続支援チームの体制強化として、平時から感染制御の専門家と行政機関等の連携体制（ネットワーク）を構築することをお願いしてきたところであるが、平時から地域（都道府県単位）において、院内感染に関する専門家からなるネットワークを構築する場合には、「医療提供体制推進事業費補助金」の「院内感染対策事業の実施について」（平成21年3月30日付け医政発第0330009号厚生労働省医政局長通知）に基づく「院内感染地域支援ネッ

トワーク事業」の活用が引き続き可能である。

② 高齢者施設等での感染対策を含む施設内療養の体制

- 必要な体制を確保した上で施設内療養を行う高齢者施設等への補助（※）については、本年3月末で終了する。

※地域医療介護総合確保基金における「新型コロナウイルス感染症流行下における介護サービス事業所等のサービス提供体制確保事業」による補助

- 「8. 新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）の終了について」で後述するように、本年3月末で「新型感染症緊急包括支援交付金（医療分）」が終了することから、当該交付金を活用した新型コロナに感染した入所者に対して継続して療養を行う高齢者施設等に看護職員を派遣する場合の派遣元医療機関等への補助や、新型コロナの感染地域における感染拡大を防止するため、外部から感染症対策に係る専門家を派遣するための経費への補助についても、本年3月末で終了する。

③ 利用者又は職員に感染者が発生した場合等におけるかかり増し経費の補助

- 利用者又は職員に感染者が発生した場合等におけるかかり増し経費の補助（※）については、本年3月末で終了する。

※地域医療介護総合確保基金における「新型コロナウイルス感染症流行下における介護サービス事業所等のサービス提供体制確保事業」による補助

④ 退院患者の受入促進のための補助

- 介護保険施設において、医療機関からの退院患者（当該介護保険施設から入院した者を除く。）を受け入れた場合に、退所前連携加算（500単位）を算定できる取扱いについては、本年3月末で終了する。

【障害者施設等における対応】

(1) 基本的考え方

- 障害者施設等についても、昨年3月17日付け事務連絡に基づき、引き続き衛生主管部局と障害保健福祉主管部局・児童福祉主管部局が連携して、感染制御や業務継続の支援体制の整備、医師や看護師による往診・派遣を要請できる医療機関の事前確保の取組、感染者が発生した施設に対する応援職員の派遣等に対する支援等について継続してきた。

- 上述の高齢者施設等における対応と同様、今後も新型コロナに限らず、障害者施設等において感染症が発生した場合には、感染対策を徹底しながら障害福祉サービスを提供する必要がある。また、新型コロナの経験も踏まえ、今後の新興感染症の発生に備えた感染症対応力の向上が必要である。
- このため、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害者支援施設等における恒常的な感染対策に係る取組を措置（※）しており、障害者支援施設等に対してこれらを通して感染対策に取り組んでいただくよう、周知いただきたい。

※ 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の内容

- ・ 新興感染症の対応を行う医療機関と連携することを努力義務化
- ・ 新興感染症の対応を行う医療機関と連携し、医療機関が行う院内感染対策に関する研修に参加することの評価
- ・ 新興感染症の対応を行う医療機関の医師又は看護師等による実地指導を受けることの評価
- ・ 新興感染症等が発生した場合に施設内療養を行う障害者支援施設等の評価

(2) 各種の政策・措置の取扱い

- ① 利用者又は職員に感染者が発生した場合等におけるかかり増し経費の補助（新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス事業所等に対するサービス継続支援事業）

利用者又は職員に感染者が発生した場合等におけるかかり増し経費の補助、感染者が発生した障害者施設等における応援職員の派遣等に対する支援については、本年3月末で終了する。

- ② 退院患者の受入促進のための補助

障害者支援施設において、医療機関からの退院患者（当該障害者支援施設から入院した者を除く。）を受け入れた場合には、地域移行加算（500単位）を算定できる取扱いについては、本年3月末で終了する。

6. 自宅療養等の体制

(1) 自宅療養の取扱い

- 陽性判明後の体調急変時の自治体等の相談機能への公費支援は、以下7（3）でお示しするとおり、本年3月末で終了する。なお、今回の対応を

通じて構築された病院・診療所や薬局、訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）との連携体制や関係性、ノウハウについては、感染症対策に限らず今後も重要であるため、地域の実情に応じた形で今後も維持等に努めていただきたい。

(2) オンライン診療・オンライン服薬指導の活用

- 感染拡大局面においてはオンライン診療・オンライン服薬指導（以下「オンライン診療等」という。）の活用も有用である。このため、過去の体制も参考にしつつ、地域の関係者とも相談し、オンライン診療等を引き続き活用していただきたい。その際には、「新型コロナウイルス感染症の拡大に際しての電話や情報通信機器を用いた診療等の時限的・特例的な取扱いについて」（令和2年4月10日付け事務連絡）が本年3月末をもって廃止となることに留意し、「オンライン診療の適切な実施に関する指針」（平成30年3月30日付け厚生労働省医政局長通知の別紙）、「オンライン服薬指導の実施要領」（令和4年9月30日付け厚生労働省医薬・生活衛生局長通知の別添）に沿ったオンライン診療等を実施する体制を整備していただきたい。

7. 患者等に対する公費負担の取扱い

(1) 治療薬及び入院医療費にかかる公費支援

- 新型コロナの5類感染症への位置づけ変更（5月8日）後、患者の急激な負担増を回避するため、新型コロナウイルス治療薬の薬剤費及び入院医療費の自己負担等にかかる公費支援について、まずは夏の感染拡大への対応として9月末まで継続することとし、10月以降においても、一定の自己負担を求めつつ公費支援を継続してきた。これらの支援については、本年3月末で終了する。
- 令和6年4月以降の、新型コロナウイルス治療薬の薬剤費及び入院医療費については、他の疾病と同様に、医療保険の自己負担割合に応じて負担することとなるが、医療保険における高額療養費制度が適用されることにより、所得に応じて一定額以上の自己負担が生じない取扱いとなる。

(2) 検査

- 新型コロナの検査については、重症化リスクが高い者が多く入院・入所する医療機関、高齢者施設、障害者施設における陽性者が発生した場合の

周囲の者への検査や、従事者への集中的検査を都道府県等が実施する場合には、昨年10月以降も引き続き行政検査として取り扱ってきたところ、これらについても本年3月末で終了する。

なお、今後の行政検査については、新型コロナを含む感染症全般について、実施主体である都道府県等においてその必要性や範囲等を判断しつつ実施していただくこととなる。実施する際には、その実施から結果の把握までを迅速に行うことが重要であることには変わりないため、引き続き、検査機関や検査を実施する可能性のある各種施設等との平素からの連携を密にさせていただくようお願いする。

- また、内閣府の「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」の交付限度額において、行政検査の地方負担額と同額が加算される仕組みとなっていたが、令和6年度以降は本交付金の交付決定等はないため、原則通りの割合での負担（国が2分の1、都道府県等が2分の1）となる。

なお、後続の「物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金」が国（内閣府）の令和5年度予算で計上されているが、当該予算は地方自治体が独自に実施する「物価高騰対応事業」が対象となり、国の国庫補助事業等に対する追加算定はなく、地方負担分への充当等はできない（※物価高騰対応、生活者等への直接支援等の要件に該当すれば、国庫補助事業等の上乗せ・横出し事業には活用可能）。詳細については、各団体の地方創生臨時交付金担当を通じて内閣府へ照会いただきたい。

- 各自治体で実施していただいているゲノムサーベイランスについては、「新型コロナウイルス感染症の積極的疫学調査におけるゲノム解析及び変異株 PCR 検査について」（令和3年2月5日付け感感発 0205 第4号）に基づいて実施いただいているところであるが、本年4月以降も、実施方法を見直した上で引き続き実施していただくこととするとともに、当該検査は引き続き行政検査として取り扱う。見直しの後の実施方法については、追ってご連絡する。

(3) 相談窓口機能

- 自治体の相談窓口機能については、外来や救急への影響緩和のため、発熱時等の受診相談及び陽性判明後の体調急変時の相談を対象として実施していただき、その費用について、「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）」の対象としてきたが、本措置は本年3月末で終了す

る。

- 今後の対応方法については、各自治体の判断によるが、厚生労働省においては、本年4月以降も、引き続き新型コロナ患者等に対する相談窓口機能を設ける予定である。各自治体においても、保健所等、相談可能な窓口を広く周知いただき、他の感染症と同様に、引き続き、必要とする方に対して発熱時等の受診相談等に対応いただきたい。

(4) その他

- 救急において新型コロナ対応として使用する個人防護具（PPE）については、都道府県が購入して配布する場合の費用や市町村が購入する場合の費用を、補助対象範囲の見直しを行った上で10月以降も継続して「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）」の補助対象としてきたが、本措置は本年3月末で終了する。

8. 新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）の終了について

- 新型コロナへの対応として緊急に必要な感染拡大防止や医療提供体制の整備等について、地域の実情に応じて、柔軟かつ機動的に実施することができるよう、都道府県の取組を包括的に支援することを目的として令和2年度から措置を行ってきた「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）」については、新型コロナに係る医療提供体制が本年4月以降、通常の医療提供体制に移行することから、本年3月末で終了する。

なお、令和5年度内の執行に努めていただくとともに、令和5年度事業で医療費の公費負担などその支払いが令和6年度に対応せざるを得ないものについては、地方繰越手続き等、各都道府県における必要な手続きを行っていただき、医療機関に速やかに請求いただくよう、都道府県からも適宜周知をお願いします。

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局）長 殿
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（公 印 省 略）

入院時支援連携加算に関する様式例の提示等について

令和 6 年度の障害福祉サービス等報酬改定により、「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 年厚生労働省告示第 523 号）に、新たに、重度訪問介護において入院時支援連携加算が設けられたところである。

また、この入院時支援連携加算における入院前の事前調整の取扱いについては、「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 10 月 31 日障発第 1031001 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）に示されているところであるが、入院前の事前調整の際に使用する入院時情報提供書の様式例等について、下記のとおりお示しますので御了知いただくとともに、貴管内市町村、関係団体、関係機関等にその周知を図られるようお願いする。

記

1. 入院時情報提供書の様式例について

入院時情報提供書の様式例を別添 1 のとおりお示する。なお、記載にあたっては、別添 2 の記載例を参考にされたい。

2. 入院前の事前調整の内容について

重度訪問介護事業所の職員が医療機関を訪問し、入院前の事前調整行う際には、様式例を参考に入院時情報提供書を作成し、本人及び家族の同意を得た上で医療機関に提供し、当該情報提供書の内容を踏まえて以下のような事項について、必要な調整を行われたい。

- (1) 障害者本人、障害福祉サービス等事業者から医療機関への伝達事項
 - ・入院する障害者の基本情報、利用している障害福祉サービス等
 - ・入院する障害者の障害特性等の伝達（障害の状態、介護方法（例：体位変換、食事、排泄）など）
 - ・障害者本人の入院中の生活・退院後の生活の希望
 - ・重度訪問介護の制度（目的、内容）
- (2) 医療機関から障害福祉サービス等事業者への伝達事項
 - ・医療機関の入院規則
 - ・感染対策（体温等の確認、マスク装着の徹底）
- (3) 医療機関と障害福祉サービス等の調整
 - ・看護師が行う業務と重度訪問介護従業者が行う業務の確認（コミュニケーション支援の範囲の確認）
 - ・障害特性を踏まえた病室等の環境調整や対応（ベッド等の配置など）
 - ・重度訪問介護従業者の人数、勤務時間、勤務体制
 - ・重度訪問介護従業者から医療機関への報告等の伝達方法

また、重度訪問介護の利用に当たって計画相談支援を利用している利用者については、入院に際しての事前調整についても計画相談支援事業所と適宜適切な連携を図るようお願いする。

なお、計画相談支援において、医療機関との情報連携を評価する入院時情報連携加算についても、重度訪問介護と同一の様式を示すこととしており、重度訪問介護を利用する者が入院する際には、重度訪問介護事業所と計画相談支援事業所が共同で医療機関への情報提供書を作成することも考えられる。

入院時情報提供書（相談支援事業所・重度訪問介護事業所→入院医療機関）

記入日： 年 月 日 添付資料： あり なし

事業所名	担当者名	連絡先
------	------	-----

以下の情報は本人及び家族の同意に基づいて提供しています。

1. 基本情報

氏名				住所		
生年月日	年	月	日(歳)			
障害名・疾患名						
現病歴・既往歴						
医療的ケア	<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり→内容:()					
手帳の保有状況 ※障害の内容は障害名・疾患名に記載	<input type="checkbox"/> なし	<input type="checkbox"/> 身体()級、内容:	<input type="checkbox"/> 視覚 <input type="checkbox"/> 聴覚 <input type="checkbox"/> 肢体 <input type="checkbox"/> 内部 <input type="checkbox"/> その他	障害支援区分	<input type="checkbox"/> なし	<input type="checkbox"/> 申請中
	<input type="checkbox"/> 申請中	<input type="checkbox"/> 療育()	<input type="checkbox"/> 精神()級		<input type="checkbox"/> あり→区分()	

2. 本人の状態、支援における留意点等

※サービス等利用計画、アセスメントシート、別紙等を添付することで、記載を省略することが可能です。

入院中の支援で留意してほしいこと ※支援のポイントや要望、入院による環境変化や治療で懸念される本人の状態変化、その対応方法等を記載してください ※伝達が必要な情報があれば、項目にこだわらず自由に記載してください										
<input type="checkbox"/> あり(以下に具体的な内容を記載) <input type="checkbox"/> あり(添付資料を参照) <input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 本人・家族からの聴取を希望										
① 身体の状況やケア で配慮が必要なこと、支援のポイントや留意点等 例)褥瘡ができやすい体質であり、在宅では2時間に1回の体位交換を実施										
A D L	起居動作	<input type="checkbox"/> 自立	<input type="checkbox"/> 見守り	<input type="checkbox"/> 一部介助	<input type="checkbox"/> 全介助	移乗	<input type="checkbox"/> 自立	<input type="checkbox"/> 見守り	<input type="checkbox"/> 一部介助	<input type="checkbox"/> 全介助
	歩行	<input type="checkbox"/> 自立	<input type="checkbox"/> 見守り	<input type="checkbox"/> 一部介助	<input type="checkbox"/> 全介助	更衣・整容	<input type="checkbox"/> 自立	<input type="checkbox"/> 見守り	<input type="checkbox"/> 一部介助	<input type="checkbox"/> 全介助
	食事	<input type="checkbox"/> 自立	<input type="checkbox"/> 見守り	<input type="checkbox"/> 一部介助	<input type="checkbox"/> 全介助	※食事形態:	<input type="checkbox"/> 普通	<input type="checkbox"/> 嚥下食	<input type="checkbox"/> 経管栄養	<input type="checkbox"/> その他
	排泄	<input type="checkbox"/> 自立	<input type="checkbox"/> 見守り	<input type="checkbox"/> 一部介助	<input type="checkbox"/> 全介助	※排泄方法:	<input type="checkbox"/> トイレ	<input type="checkbox"/> ポータブル	<input type="checkbox"/> オムツ・パット	<input type="checkbox"/> その他
② コミュニケーション で配慮が必要なこと、支援のポイントや留意点等 例)説明時には〇〇を用いながらゆっくりと話す										
視力	<input type="checkbox"/> 問題なし	<input type="checkbox"/> やや難あり	<input type="checkbox"/> 困難	聴力	<input type="checkbox"/> 問題なし	<input type="checkbox"/> やや難あり	<input type="checkbox"/> 困難			
言語	<input type="checkbox"/> 問題なし	<input type="checkbox"/> やや難あり	<input type="checkbox"/> 困難	意思伝達	<input type="checkbox"/> 問題なし	<input type="checkbox"/> やや難あり	<input type="checkbox"/> 困難			
③ 行動特性等 で配慮が必要なこと、支援のポイントや留意点等 例)点滴を抜管する可能性がある、大きな音で興奮しやすいが〇〇すると落ち着く										
④ その他 ※その他、環境面で配慮すべきこと、本人の生活上の課題等を記載										
退院に向けての本人・家族の希望、配慮してほしいこと ※退院調整時に留意が必要なこと等を記載してください										
<input type="checkbox"/> あり(以下に具体的な内容を記載) <input type="checkbox"/> あり(添付資料を参照) <input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 本人・家族からの聴取を希望										
退院前カンファレンスへの事業所としての参加希望			<input type="checkbox"/> 参加を希望する							

3. 重度訪問介護利用者への特別なコミュニケーション支援

※重度訪問介護を利用している重度障害者は、入院中も引き続き重度訪問介護を利用して、本人の状態を熟知したヘルパーにより、病院等の職員と意思疎通を図る上で必要なコミュニケーション支援を受けることが可能です。重度訪問介護の利用者が、入院中に重度訪問介護従業者の付添いによる特別なコミュニケーション支援が必要な場合に記入してください。

特別なコミュニケーション支援の必要性		<input type="checkbox"/> あり(以下を記載)		<input type="checkbox"/> なし	
特別なコミュニケーション支援が必要な理由					
訪問の可能性が ある事業所	事業所	担当者	連絡先	営業時間	: ~ :
	事業所	担当者	連絡先	営業時間	: ~ :
	事業所	担当者	連絡先	営業時間	: ~ :
訪問可能な時間帯	<input type="checkbox"/> 朝 <input type="checkbox"/> 昼 <input type="checkbox"/> 夜間 <input type="checkbox"/> 終日 → 訪問可能な時間帯(: ~ :)				
重度訪問介護従業者による支援内容					

4. その他

※障害特性等により本人から医療機関への情報提供が難しい場合に記載してください。
 ※サービス等利用計画、アセスメントシート、受給者証、おくすり手帳等を添付することで、記載を省略することが可能です。

① 家族・世帯の状況 添付資料を参照 本人・家族からの聴取を希望

世帯構成	<input type="checkbox"/> 単身 <input type="checkbox"/> 夫婦のみ <input type="checkbox"/> その他→世帯構成を記載:()				
生活の場所	<input type="checkbox"/> 自宅 <input type="checkbox"/> グループホーム <input type="checkbox"/> 施設 <input type="checkbox"/> その他()				
キーパーソン	氏名	続柄	連絡先		
家族・世帯支援の 必要性、調整にあつ ての留意事項等					

② 生活の状況 添付資料を参照 本人・家族からの聴取を希望

利用中の サービス	<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 障害福祉サービス・障害児支援 <input type="checkbox"/> 介護保険サービス <input type="checkbox"/> その他				
	サービス名	利用頻度	施設・事業所名		
	サービス名	利用頻度	施設・事業所名		
	サービス名	利用頻度	施設・事業所名		
	サービス名	利用頻度	施設・事業所名		
1日の生活の流れ・ 社会参加の状況					
日々の生活や社会参 加に対する希望、 困りごと等					

③ 受診・服薬の状況 添付資料を参照 本人・家族からの聴取を希望

かかりつけ医(現在受診中の医療機関)		<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり			
医療機関名	診療科	連絡先	受診頻度	回 / <input type="checkbox"/> 外来 <input type="checkbox"/> 訪問	
医療機関名	診療科	連絡先	受診頻度	回 / <input type="checkbox"/> 外来 <input type="checkbox"/> 訪問	
医療機関名	診療科	連絡先	受診頻度	回 / <input type="checkbox"/> 外来 <input type="checkbox"/> 訪問	
服薬状況	服薬の有無 <input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり		服薬管理 <input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 家族 <input type="checkbox"/> その他()		
	薬の名前				
	留意点・服薬介助のポイント				
アレルギー	<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり→内容:()				

入院時情報提供書（相談支援事業所・重度訪問介護事業所→入院医療機関） **記載例**

記入日： 年 月 日 添付資料： あり なし

事業所名	〇〇重度訪問介護事業所	担当者名	〇〇	連絡先	03-0000-0000
------	-------------	------	----	-----	--------------

以下の情報は本人及び家族の同意に基づいて提供しています。

1. 基本情報

氏名	〇〇 〇〇	住所	東京都〇〇区〇〇
生年月日	〇〇 年 〇 月 〇 日 (59 歳)		
障害名・疾患名	筋萎縮性側索硬化症による両下肢機能障害（1級）、両上肢機能障害（1級）		
現病歴・既往歴	2003年8月 右足下垂により発症、整形外科受診、〇〇大学病院を紹介され受診 2004年10月～ 下肢筋力低下 2005年1月～ 上肢筋力低下 2005年4月 ALS（筋萎縮性側索硬化症）と診断 2005年10月 呼吸器装着 2009年4月 胃ろう造設		
医療的ケア	<input type="checkbox"/> なし <input checked="" type="checkbox"/> あり→内容：(胃ろう、喀痰吸引（気管切開）)		
手帳の保有状況 ※障害の内容は 障害名・疾患名に記載	<input type="checkbox"/> なし <input checked="" type="checkbox"/> 身体(1)級、内容： <input type="checkbox"/> 視覚 <input checked="" type="checkbox"/> 聴覚 <input checked="" type="checkbox"/> 肢体 <input type="checkbox"/> 内部 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 申請中 <input type="checkbox"/> 療育() <input type="checkbox"/> 精神()級	障害支援 区分	<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 申請中 <input checked="" type="checkbox"/> あり→区分(6)

2. 本人の状態、支援における留意点等

※サービス等利用計画、アセスメントシート、別紙等を添付することで、記載を省略することが可能です。

入院中の支援で留意してほしいこと	※支援のポイントや要望、入院による環境変化や治療で懸念される本人の状態変化、その対応方法等を記載してください ※伝達が必要な情報があれば、項目にこだわらず自由に記載してください
------------------	---

あり(以下に具体的な内容を記載) あり(添付資料を参照) なし 本人・家族からの聴取を希望

ベッド上での体位は、両膝を1時間ごとに左右に傾ける（その際、両膝がぶつからないよう、間にタオルやクッション等を挟む）、両手は伸ばす（肘の下にタオルやクッション等を挟む）、腸骨に衣服のシワがよらないようにする。
コミュニケーションには透明文字盤を使用（顔の向きは少し右に傾ける。左目の方が可動域が広い。簡単な質問はYesとNoを左右で確認）

① 身体の状況やケアで配慮が必要なこと、支援のポイントや留意点等 例) 褥瘡ができやすい体質であり、在宅では2時間に1回の体位交換を実施

A D L	起居動作	<input type="checkbox"/> 自立 <input type="checkbox"/> 見守り <input type="checkbox"/> 一部介助 <input checked="" type="checkbox"/> 全介助	移乗	<input type="checkbox"/> 自立 <input type="checkbox"/> 見守り <input type="checkbox"/> 一部介助 <input checked="" type="checkbox"/> 全介助
	歩行	<input type="checkbox"/> 自立 <input type="checkbox"/> 見守り <input type="checkbox"/> 一部介助 <input checked="" type="checkbox"/> 全介助	更衣・整容	<input type="checkbox"/> 自立 <input type="checkbox"/> 見守り <input type="checkbox"/> 一部介助 <input checked="" type="checkbox"/> 全介助
	食事	<input type="checkbox"/> 自立 <input type="checkbox"/> 見守り <input type="checkbox"/> 一部介助 <input checked="" type="checkbox"/> 全介助	※食事形態： <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 嚥下食 <input checked="" type="checkbox"/> 経管栄養 <input type="checkbox"/> その他	
	排泄	<input type="checkbox"/> 自立 <input type="checkbox"/> 見守り <input type="checkbox"/> 一部介助 <input checked="" type="checkbox"/> 全介助	※排泄方法： <input type="checkbox"/> トイレ <input type="checkbox"/> ホータブル <input checked="" type="checkbox"/> オムツ・パット <input checked="" type="checkbox"/> その他	

頻度高く、手足の位置等の細かなセッティングが必要。
また、排泄については、尿意は本人より訴えあり。排便は1日おきに浣腸を実施。排泄は差込便器を使用（差込便器が尾骨、仙骨に当たるとためタオルなどで保護）。

② コミュニケーションで配慮が必要なこと、支援のポイントや留意点等 例) 説明時には〇〇を用いながらゆっくりと話す

視力	<input type="checkbox"/> 問題なし <input checked="" type="checkbox"/> やや難あり <input type="checkbox"/> 困難	聴力	<input type="checkbox"/> 問題なし <input checked="" type="checkbox"/> やや難あり <input type="checkbox"/> 困難
言語	<input type="checkbox"/> 問題なし <input type="checkbox"/> やや難あり <input checked="" type="checkbox"/> 困難	意思伝達	<input type="checkbox"/> 問題なし <input type="checkbox"/> やや難あり <input checked="" type="checkbox"/> 困難

メガネを使用しているが、透明文字盤が読取りにくくなるため、現在は使用していない。
左耳に補聴器を使用（顔を右に傾げるため）。
基本的には透明文字盤を使用するが、夕方になり眼球の動きが低下した際は口文字にてコミュニケーションをとる。

③ 行動特性等で配慮が必要なこと、支援のポイントや留意点等 例) 点滴を抜管する可能性がある、大きな音で興奮しやすいが〇〇すると落ち着く

特になし

④ その他 ※その他、環境面で配慮すべきこと、本人の生活上の課題等を記載

現在の身体機能を少しでも長く維持するため、眼の保湿を定期的に行っている（眼球が乾燥するため1日3回、瞼の下に軟膏を塗布。1日4回の点眼）。就寝時はまぶたを下ろす。

退院に向けての本人・家族の希望、配慮してほしいこと ※退院調整時に留意が必要なこと等を記載してください

あり(以下に具体的な内容を記載) あり(添付資料を参照) なし 本人・家族からの聴取を希望

退院前カンファレンスにおいて、入院前との状況の変化やケア内容を共有していただきたい。

退院前カンファレンスへの事業所としての参加希望 参加を希望する

3. 重度訪問介護利用者への特別なコミュニケーション支援

※重度訪問介護を利用している重度障害者は、入院中も引き続き重度訪問介護を利用して、本人の状態を熟知したヘルパーにより、病院等の職員と意思疎通を図る上で必要なコミュニケーション支援を受けることが可能です。重度訪問介護の利用者が、入院中に重度訪問介護従業者の付添いによる特別なコミュニケーション支援が必要な場合に記入してください。

特別なコミュニケーション支援の必要性		<input checked="" type="checkbox"/> あり(以下を記載)		<input type="checkbox"/> なし					
特別なコミュニケーション支援が必要な理由		ご本人は、重度訪問介護従業者（ヘルパー）の介助を受けて日常生活を送っている。言葉を発することが難しい状態であり、透明文字盤・口文字での意思確認が必要である。透明文字盤・口文字でのコミュニケーションは慣れるまでに時間がかかること及びご自身ではナースコールを押せないことから、本人を熟知する重度訪問介護従業者が入院中に付添い、体位変換のタイミングや状態の変化などを意思確認し、医療従事者に伝える必要がある。							
訪問の可能性がある事業所	事業所	〇〇ヘルパーステーション	担当者	〇〇	連絡先	03-0000-0000	営業時間	09 : 00 ~ 18 : 00	
	事業所		担当者		連絡先		営業時間	: ~ :	
	事業所		担当者		連絡先		営業時間	: ~ :	
訪問可能な時間帯		<input type="checkbox"/> 朝 <input type="checkbox"/> 昼 <input type="checkbox"/> 夜間 <input checked="" type="checkbox"/> 終日 →訪問可能な時間帯(: ~ :)							
重度訪問介護従業者による支援内容		ご本人の意思を透明文字盤や口文字で確認し、その時々状態や必要な支援を医療従事者にお伝えする。また、意思確認の方法や自宅で行っていた介助方法（2. で記載したような体位変換、食事、排泄の方法等）もお伝えし、ご本人が安心した療養生活を送れるようにする。							

4. その他

※障害特性等により本人から医療機関への情報提供が難しい場合に記載してください。

※サービス等利用計画、アセスメントシート、受給者証、おくすり手帳等を添付することで、記載を省略することが可能です。

①家族・世帯の状況 添付資料を参照 本人・家族からの聴取を希望

世帯構成	<input type="checkbox"/> 単身 <input type="checkbox"/> 夫婦のみ <input checked="" type="checkbox"/> その他→世帯構成を記載:(夫、本人、子どもの4人暮らし)					
生活の場所	<input checked="" type="checkbox"/> 自宅 <input type="checkbox"/> グループホーム <input type="checkbox"/> 施設 <input type="checkbox"/> その他()					
キーパーソン	氏名	山田 太郎	続柄	夫	連絡先	03-0000-0000
家族・世帯支援の必要性、調整にあたっての留意事項等	夫は土日仕事で、電話等が繋がりにくい。家族は介護疲れと常に他人が家に居ることへのストレスがあるように見える。					

②生活の状況 添付資料を参照 本人・家族からの聴取を希望

利用中のサービス	<input type="checkbox"/> なし <input checked="" type="checkbox"/> 障害福祉サービス・障害児支援 <input type="checkbox"/> 介護保険サービス <input type="checkbox"/> その他					
	サービス名	重度訪問介護	利用頻度	週7日	施設・事業所名	〇〇ヘルパーステーション
	サービス名	訪問看護	利用頻度	週3日	施設・事業所名	〇〇訪問看護ステーション
	サービス名		利用頻度		施設・事業所名	
1日の生活の流れ・社会参加の状況	月水金に訪問看護を利用。ヘルパーと2人で排便。 1日の生活の流れは、添付資料を参照。					
日々の生活や社会参加に対する希望、困りごと等	子どもの仕事や学校の様子を知りたい、成長を見守りたいという意向がある。また、家族と過ごす時間の確保を希望している。					

③受診・服薬の状況 添付資料を参照 本人・家族からの聴取を希望

かかりつけ医(現在受診中の医療機関)		<input type="checkbox"/> なし <input checked="" type="checkbox"/> あり						
医療機関名	〇〇大学病院	診療科	脳神経内科	連絡先	03-0000-0000	受診頻度	年2回	<input checked="" type="checkbox"/> 外来 <input type="checkbox"/> 訪問
医療機関名	〇〇クリニック	診療科	呼吸器内科	連絡先	03-0000-0000	受診頻度	月2回	<input type="checkbox"/> 外来 <input checked="" type="checkbox"/> 訪問
医療機関名		診療科		連絡先		受診頻度	回	<input type="checkbox"/> 外来 <input type="checkbox"/> 訪問
服薬状況	服薬の有無 <input type="checkbox"/> なし <input checked="" type="checkbox"/> あり		服薬管理 <input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 家族 <input checked="" type="checkbox"/> その他(訪問看護)					
	薬の名前	ムコサル、シナル、ウルソデオキシコール酸 ※ シクアス点眼液、フラビタン眼軟膏						
	留意点・服薬介助のポイント	※の3つはお湯で溶かし胃ろうから注入						
アレルギー	<input type="checkbox"/> なし <input checked="" type="checkbox"/> あり→内容:(花粉症)							

こ支障第90号
障障発0329第4号
令和6年3月29日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉・児童福祉主管部（局）長 殿
中核市

こども家庭庁支援局障害児支援課長
（ 公 印 省 略 ）
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長
（ 公 印 省 略 ）

障害福祉サービス事業所・施設等における
テレワークに関する留意事項について

障害福祉サービス事業所・施設等（以下「障害福祉サービス事業所等」という。）の人員配置基準における情報通信機器を活用した遠隔での業務の実施（事業所・施設等及び利用者の居宅等のサービス提供の場所以外の場所で行われるものに限る。以下「テレワーク」という。）の取扱いについては、これまで指定基準及び障害福祉サービス等報酬上の取扱いが示されていなかったところ、「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」（令和4年6月3日デジタル臨時行政調査会）及び「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」（令和4年12月21日デジタル臨時行政調査会）において、令和6年3月末までに考え方を整理することとされたところです。

あわせて、「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」（令和6年2月6日障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおいてとりまとめ）において、テレワークについての考え方を示すこととされたこと等を踏まえ、今般、下記のとおりお示ししますので、内容について御了知いただくとともに、管内市町村及び障害福祉サービス事業所等に対して周知いただきますようお願い致します。なお、本通知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（平成17年法律第123号）及び児童福祉法（昭和22年法律第164号）上の各サービスの人員や運営に関する基準で定める従業者（福祉ホームの職員を含む。）の取扱いについてお示しするものです。

記

第1 テレワークの実施に関する基本的な考え方及び留意事項

障害福祉サービス事業所等の従業者のテレワークに関する基本的な考え方及び留意事項は、以下のとおりとする。

- (1) 管理者については、管理上支障がない範囲内においてテレワークにより業務を行うことが可能であり、また、管理者以外の職種については、利用者の処遇に支障が生じない範囲内において、テレワークにより業務を行うことが可能であること。ただし、直接処遇業務については、利用者の状態を直接確認しながら行う必要があり、テレワークで実施した場合、利用者の処遇に支障が生じると考えられる。なお、テレワークに係る業務類型ごとの基本的な考え方については、以下のとおりである。

○ 管理者の管理業務について

管理業務をテレワークで実施するに当たっては、事故発生時、利用者の状態の急変時、災害の発生時等、管理者がテレワークを行う場合における緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定めておくとともに、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できるようにしておくこと。

○ 面談・相談業務等について

- ・ 利用者・入所者との面談・相談（利用者の出席を原則とする会議を含む。）やアセスメント等のための観察等の業務については、相手方の表情や反応を直接確認する必要があり、自身と相手方の双方に相応な機器操作能力が求められることに加え、情報通信機器を通じた音声の聞き取りづらさ等、意思疎通の上で一定の制約があるため、面談等をテレワークで実施する場合は、意思疎通を十分に図ることが可能な利用者について、利用者本人及び家族の同意がある場合に限るなど、慎重に判断すること。
- ・ 指定基準及び障害福祉サービス等報酬上の取扱いにおいて、面談・相談やアセスメント等の実施に当たって利用者の居宅等を訪問して行う等により、対面で実施する旨規定されている場合においては、テレワークでの面談等の実施は認められないため、留意すること。

○ 事務作業等について

書類作成等の事務作業、事業所外の専門職との連絡、職員間の会議等、利用者に対して支援を行わない業務については、テレワークで実施しても、利用者の処遇に支障は生じないと考えられる。なお、個別支援計画やサービス等利用計画等の利用者へのサービス提供に係る計画の作成をテレワークで行うに当たっては、利用者の直接的な観察や対面でのやり取り、他の従業者からの聞き取り等による適切なアセスメントが十分に行われた上で計画を作成する必要があることに留意すること。

- (2) 従業者がテレワークを行い、事業所等を不在とする場合であっても、サービスごとに運営基準上定められた各職種の責務・業務に加え、当該従業者が実務上担っている役割を果たす上で、支障が生じないよう体制を整えておくこと。
- (3) テレワークを行うことができる日数・時間数については、障害福祉サービス等のサービス類型や事業所等の実態に応じて、各事業者において個別に判断すること。なお、終日単位で事業所等を不在にするテレワークの実施については、利用者の処遇に支障が生じないか、特に慎重に判断すること。
- (4) 個別の業務についてテレワークでの実施が可能な場合であっても、事業所等を不在とする時間が一定以上生じることで、当該職種としての責務の遂行に支障が生じる場合には、テレワークを実施してはならないこと。
- (5) 従業者がテレワークを行うことで、当該従業者が基準上担っている業務以外の部分も含め、テレワーク実施者である当該従業者本人及びテレワーク実施者以外の従業者に過度な業務負担が生じることのないよう、留意すること。
- (6) 勤務時間中、利用者と従業者の間で適切に連絡が取れる体制を確保すること。また、利用者やその他関係者と、テレワークを円滑に行えるような関係を日頃から築いておくこと。
- (7) 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月25日 基発 0325 第5号・雇均発 0325 第4号 別添1）を参照しつつ、テレワーク実施者の労働時間の管理等、適切な労務管理を行うこと。また、テレワークに係る労務管理・ICTの活用等の事業者向け無料相談・コンサルタント窓口として「テレワーク相談センター」を設けているため、必要に応じ活用すること。
- (8) 個人情報の適切な管理を行うこと。具体的には、第2を参照すること。
- (9) テレワークの実施及び上記の内容について、利用者やその家族、都道府県、市町村等から求めがあれば、適切かつ具体的に説明できるようにすること。

第2 個人情報の適切な管理について

- (1) 利用者やその家族に関する情報を取り扱う際は、個人情報保護関係法令、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」（平成28年11月（令和5年12月一部改正）個人情報保護委員会）及び「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」に関するQ&A（平成29年2月16日（令和5年12月25日更新））中Q1-21、Q1-35等を参照し、特に個人情報の外部への漏洩防止や、外部からの不正アクセスの防止のための措置を講ずること。
- (2) 上記に加えて、第三者が情報通信機器の画面を覗き込む、従業者・利用者との会話を聞き取るなどにより、利用者やその家族に関する情報が漏れることがないような環境でテレワークを行うこと。
- (3) 利用者やその家族に関する情報が記載された書面等を自宅等に持ち帰って作業する際にも、情報の取扱いに留意すること。

(参考1) 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（パンフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>

(参考2) 「テレワーク相談センター」のご案内

<https://telework.mhlw.go.jp/info/map/>

(参考3) 「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」（平成28年11月（令和5年12月一部改正）個人情報保護委員会）

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/231227_guidelines01.pdf

(参考4) 「「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」に関するQ&A（平成29年2月16日（令和5年12月25日更新））」

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/2312_APPI_QA.pdf

事務連絡
令和6年4月16日

各
〔
都道府県
指定都市
中核市
児童相談所設置市
〕

障害保健福祉主管部局、児童福祉主管部局 御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課
企画課自立支援振興室
こども家庭庁支援局
障害児支援課

障害福祉サービス等における輸送に係る法的取扱いについて

日頃より、障害福祉行政に御尽力いただき、厚く御礼申し上げます。

今般、国土交通省において、「道路運送法における許可又は登録を要しない運送に関するガイドラインについて」（令和6年3月1日国自旅第359号各地方運輸局自動車交通部長・沖縄総合事務局運輸部長宛国土交通省物流・自動車局旅客課長通知）（以下「ガイドライン」という。）が発出されました。

このため、令和6年3月1日以降は、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（平成17年法律第123号）（以下「障害者総合支援法」という。）及び児童福祉法（昭和22年法律第164号）に基づく障害福祉サービス等における輸送に係る法的取扱いについては、このガイドラインに基づき、下記のとおり取り扱うこととするので、内容について御了知の上、管内市町村、関係団体、関係機関等への周知をお願いいたします。

また、本事務連絡については、国土交通省物流・自動車局旅客課と協議済みであることを申し添えます。

なお、平成18年9月29日付け事務連絡「介護輸送に係る法的取扱い方針について」は廃止しますので、ご留意いただくようお願い致します。

記

1. 障害者総合支援法及び児童福祉法に基づく移動支援等の運送について

- ① 障害者総合支援法に基づく居宅介護、行動援護、同行援護、重度訪問介護、重度障害者等包括支援及び地域生活支援事業の移動支援事業を実施する事業者が行う障害者及び障害児の運送については、道路運送法（昭和26年法律第183号）

上、運送サービスに対する報酬が支払われないと扱われるものは、有償の運送には該当しないため許可（同法第4条又は第43条の事業許可）又は登録（同法第79条の登録）は不要である。

※ 乗降介助が障害福祉サービス等報酬の対象となっている場合でも、運送は障害福祉サービス等の対象外であり、利用者から運送の反対給付として金銭を収受しない場合は、許可又は登録は不要である。

- ② 居宅介護等の従業者が自己の車両で障害者及び障害児を有償で運送する場合には、一定の手続及び条件の下で、道路運送法第78条第3号に基づく許可を受けることができる。
- ③ 障害者総合支援法に基づく生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援及び短期入所並びに児童福祉法に基づく児童発達支援及び放課後等デイサービスにおいて事業者が行う障害者及び障害児の運送については、障害福祉サービス等報酬上の送迎加算を算定して行う場合も含め、障害福祉サービス等報酬以外の当該運送に特定した反対給付がない場合は、道路運送法上の許可又は登録は不要である。

(別添資料)

- ・「道路運送法における許可又は登録を要しない運送に関するガイドラインについて（令和6年3月1日国自旅第359号各地方運輸局自動車交通部長・沖縄総合事務局運輸部長宛国土交通省物流・自動車局旅客課長通知）

(参考)

- ・「介護輸送に係る法的取扱い方針について」（平成18年9月29日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）

国自旅第359号
令和6年3月1日

各地方運輸局自動車交通部長 殿
沖縄総合事務局運輸部長 殿

物流・自動車局旅客課長

道路運送法における許可又は登録を要しない運送に関するガイドラインについて

標記について、別添のとおり「道路運送法における許可又は登録を要しない運送に関するガイドライン」を作成したので、その旨了知されるとともにその取扱いについて円滑な実施に努めることとされたい。

なお、本通達の発出に伴い、以下の通達及び事務連絡を廃止する。

- ・「介護輸送に係る法的取扱いについて」（平成18年9月通知）
- ・「宿泊施設及びエコツアー等の事業者が宿泊者及びツアー参加者を対象に行う送迎のための輸送について」（平成23年3月31日付け国自旅第239号）
- ・「北海道アウトドア優良事業者による道路運送法における許可を要しない運送の態様の明確化等について」（平成25年3月29日付け国自旅第634号）
- ・「通訳案内士による自家用車を用いた通訳案内行為について」（平成29年8月14日付け国自旅第75号）
- ・「営利を目的としない互助による運送のためにNPOが市区町村の自動車を利用する場合等の取扱いについて」（平成29年8月25日付け事務連絡）
- ・道路運送法における許可又は登録を要しない運送の態様について」（平成30年3月30日付け国自旅338号）
- ・「通所介護等に係る送迎に関する道路運送法上の取扱いについて」（平成30年9月28日付け事務連絡）
- ・「子供の預かりや家事・身辺援助のサービスに附随する送迎の取扱いについて」（令和元年6月26日付け事務連絡）
- ・「改正自然公園法に基づく自然体験プログラムの提供における送迎について」（令和4年4月5日付け事務連絡）

道路運送法における許可又は登録を要しない運送に関するガイドライン

自動車による移動手段の確保は、日常生活の維持、地域の活性化、観光振興、教育を受ける機会の確保、外出増加による医療・介護費の削減など、多面的で公共的な意義があるため、地域の関係者が地域公共交通会議等の場を活用して議論を行い、その結果を踏まえた取組を行っていく必要がある。

その際、地域の公共的な運送は、サービスの安全性及び継続性の観点から、バス、デマンド交通やタクシーなどの公共交通機関の活用を第一に考えていくことが重要であり、これらの公共交通機関による運送サービスが十分に確保できない場合には、道路運送法の定める自家用有償旅客運送制度を組み合わせることで移動手段を確保することを検討すべきであることは、「ラストワンマイル・モビリティ/自動車 DX・GX に関する検討会」の提言のとおりである。

他方、高齢社会や共働きの進展、地域へのさまざまな観光客の来訪などを考慮すると、地域での互助活動・ボランティア活動による運送、自家使用の自動車による運送等にも一定の役割を持たせないと社会・経済活動の維持が困難になることも現実である。

公共交通機関又は自家用有償旅客運送の利用が困難な住民の運送や他のサービスに付随して生じる運送の扱いについては、「道路運送法における許可又は登録を要しない運送の態様について」（平成30年3月30日国自旅第338号）により考え方を整理し、運用してきたところであるが、地域における移動資源の確保がかなり困難になっているなかで、道路運送法における許可又は登録を要しない運送についても、公共交通機関や自家用有償旅客運送の果たす役割を補完することが重要であることから、改めて下記のとおり整理したので、その旨了知されるとともに円滑な実施に努められたい。その際、このガイドラインの運用にあたっては、無償運送行為が本来は自由に行えるものであり、一般の方々が「許可又は登録」をせずに行える運送行為を安心して行えるよう記述したものであることを理解しておく必要がある。

「ラストワンマイル・モビリティに係る制度・運用の改善策」で示された施策や本ガイドラインの整理に従い、様々な交通手段が提供されることにより、住民の日々の生活や地域社会の活動が活性化していくことが期待される。

なお、地域における移動資源の供給状況や提供されるサービスの内容は変化していくため、本ガイドラインによる整理も定期的に見直していく必要があると考えている。

I. 道路運送法上の許可又は登録を要しない運送の態様についての考え方

道路運送法（昭和26年法律第183号。以下「法」という。）第78条の規定により、自家用自動車は、原則として、有償で運送の用に供してはならず、災害のため緊急を要するときを除き、例外的にこれを行うためには、国土交通大臣の許可又は登録を受けるべきことが定められている。同規定により許可又は登録を必要とした趣旨は、自家用自動車については、一般的に旅客自動車運送事業のような輸送の安全や利用者の保護のための措置が行われておらず、輸送の安全や利用者の保護のための措置が確実に行われていることについて、許可又は登録を通じて確認する必要があるためである。

個々の運送が、許可又は登録（法第78条第3号の許可、法第79条の登録、行為の態様によっては、法第4条第1項又は法第43条第1項の許可。）を要する有償運送であるか否かについては、最終的には、それぞれの事案に則して個別に総合的な判断を行うことが必要であるが、一般論として、旅客自動車運送事業を含む公共交通機関又は自家用有償旅客運送の利用が困難な住民に対する互助・ボランティアによる運送や他のサービスに付随して生じる運送に係る許可又は登録の要否は、次のとおりである。

II. 「有償」の意義

「有償」とは「運送サービスの提供に対する反対給付として財物を収受すること。」であり、これに該当するか否かにより、法の許可又は登録の要否が判断される。

1. 利用者からの給付について

(1) 収受するものが「反対給付」にあたらぬ場合

① 利用者から収受するものが謝礼と認められる場合

[判断の考え方]

・社会通念上常識的な範囲での「謝礼」は、運送の対価ではない。運送の提供者が金銭の支払いを求めず、利用者から謝礼として金銭等が支払われたとしても、有償の運送といえず許可又は登録は不要である。

ここで言う「謝礼」とは、交通手段を持たない高齢者を街での買い物に同乗させるといったボランティア・共助へのお礼の気持ち程度のもの（この記述は、謝礼の意味する内容を明確にするための例示であって、当然、謝礼の対象となるのは「高齢者の買い物」の場合に限らない。）を想定している。従って、この謝礼を隠れ蓑にして営利事業を行うことは想定されていない。そうした観点から、以下の場合には謝礼とは認められない。

イ 運送を提供する者が運賃表を定めてそれに従って利用者が金銭を支払う場合

ロ 口頭・ジェスチャーにより利用者に強く謝礼を促す等、謝礼の名を借りて実質的には運賃を求める態様の場合。なお、後掲のとおり、燃料

代等の実費を求めることは可能である。

- ハ ウェブサイト等により無償の運送サービスを仲介・紹介するサービスにおいて、謝礼の金額を入力しないとサービスが提供されなかったり、謝礼の有無・金額の多寡により、利用者を選別するなどの取扱いを行う場合

・なお、いわゆる白タク行為による運送に対して、利用者から「謝礼」の名目により金銭等が支払われる場合についても、ここで言う「謝礼」にあたるもの拡大解釈がされるべきではないことは言うまでもない。

② 利用者からの給付が、実費相当分の場合

[判断の考え方]

- ・運送行為が無償で行われる場合においても、ガソリン代等の「実費」を受け取ることは許される。この場合には許可又は登録は不要である。
- ・「実費」とは、運送（前後の回送を含む。）に必要なガソリン等の燃料代、道路通行料、駐車場料金、保険料（※）、当該運送を行うために発生した車両借料（レンタカー代）をいう。

※保険料とは、以下の保険に関する保険料を指す。

- ・ボランティア団体・NPO等による、一回あたり、又は一日あたりの無償運送行為を対象に提供されている保険（当該保険が、年間契約による場合を含む。）。ただし、当該車両にもともと掛けられている自賠責保険・任意保険は対象外。
- ・レンタカーの借り受けに伴って加入する一時的な保険（免責補償制度（CDW）及び休業補償（NOC））。
- ・ガソリン代の算出は、一般的には、直近のガソリン価格等を利用して以下の方法により算出することが可能であるが、運送行為が頻繁に行われる場合に、一定の期間において「1 kmあたり〇円」などと定めて概算することも、簡易な方法として容認できる。

走行距離（km）÷燃費（km/ℓ）×1ℓあたりのガソリン価格（円/ℓ）

（2）反対給付が「運送」に対するものではない場合の有償性判断

[判断の考え方]

- ・たとえば宿泊や介護など、提供されるメインのサービスが有償であっても、当該サービスの利用者へ付随的に提供される運送については、運送に特定した反対給付がない場合（送迎利用の有無にかかわらず利用料に差異がない場合）、許可又は登録は不要である。この場合、前掲1（1）②のとおり、燃料代等の実費を求めることは可能である。なお、送迎利用の有無によって利用料に差異を設ける場合の扱いについては、後掲2. を参照。

[法の許可又は登録を要しない場合（具体例）]

- ① ホテル・旅館等の宿泊施設の利用者を対象とする運送
 - ・ 宿泊施設が、駅・空港・港等と宿泊施設との間で、無償の運送サービスを行う場合
この場合は無償の運送サービスであるから、利用者の依頼・要望に応じて、送迎途中で商店等に立ち寄ることも差し支えない。また、送迎距離が長距離に及ぶ場合であっても、利用者を対象としたサービスとして社会通念上妥当と考えられる場合は、許可又は登録は不要である。
 - ・ ホテル、旅館、農家民泊等が近隣施設や観光スポットへの運送を無償で行う場合
スキー旅館からゲレンデへの運送、旅館から海水浴場への運送、宿泊施設からイベント会場への運送など、利用者を対象に無料サービスとして行う近隣施設等への運送は、社会通念上常識的な範囲のものは、許可又は登録は不要である。
- ② 施設送迎（介護施設、学校その他の施設）の運送
 - ・ 施設利用自体が有償であったとしても、施設の運営者等が施設利用者の送迎のために付随した運送を行う場合、当該運送に特定した反対給付がなければ、許可又は登録は不要である。なお、この場合も無償の運送サービスであるから、施設利用者の依頼・要望に応じて、送迎途中で商店等に立ち寄ることは差し支えない。
- ③ 生活支援サービスなどとの一体運送
 - ・ 通院や買物等に同行する支援、子供の送り届けなどが含まれる「子供の見守り支援」など、提供するサービスに人の運送が付随して行われるものについては、当該サービス自体が有料であったとしても、当該運送に特定した反対給付がない限り、許可又は登録は不要である。なお、生活支援サービスと称していても、提供されるサービスの実態が目的地への運送のみである場合には、許可又は登録を要する。
 - ・ 子供の塾・習い事・部活動等への無償の送迎を、地域のボランティア・互助活動として組織的に行うことは差し支えないが、地域のタクシー事業者の中には、「子育てを応援するタクシー」として積極的に子供送迎に取り組んでいる事業者もあり、自治体等が関与して利用料を低減させることにより、プロドライバーによるより安全・確実な送迎を実現することも可能である。地域住民へのこうしたサービスの活用促進にも留意されたい。
- ④ ツアー等のサービス提供事業者が、ツアー参加者を対象に行うサービスに付随した運送
 - ・ ダイビング・シュノーケリング等のマリンスポーツやスノーシューツアー等の事業者が、ツアー利用者を近隣の駅・バス停・宿泊施設等からツアー実施場所まで運送するなど、利用者を対象に無料サービスとして行う運送は、社

会通念上常識的な範囲のものは、許可又は登録は不要である。

- ・サイクリングツアー等で、ツアー参加者の突発的な身体的不調や急な天候不良等により、ツアー参加者を伴走車に乗せる場合で、運送に特定した反対給付がない場合は、許可又は登録は不要である。
- ・ただし、ツアーと称していても、提供されるサービスの実態が、単に目的地への運送のみである場合には、許可又は登録を要する。

⑤ 通訳案内士等による観光ガイド事業との一体運送

- ・国・地方公共団体及び公益社団法人日本観光振興協会並びに公的機関が認定・付与する資格を有する観光ガイドが、ガイドのために人を運送する場合で、運送に特定した反対給付がない場合は、許可又は登録は不要である。
- ・ただし、観光ガイドと称していても、提供されるサービスの実態が、当該地域に関する専門的な知識や高度な語学力等に基づくガイドの提供ではなく、単に目的地への運送のみである場合には、許可又は登録を要する。

2. 利用者の利用料に差を設ける場合の取扱い

[判断の考え方]

- ・たとえば、有料の施設利用に付随する運送サービス、宿泊施設における運送サービスや幼稚園等の送迎に係る運送サービスについて、利用者間の公平性を図る観点から、当該運送サービスの利用の有無によって施設の利用料や宿泊料に差を設ける場合には、当該差額が運送サービスに要する実費の範囲内であれば、許可又は登録は不要である。
- ・この場合の実費については、上記1.(1)②の各費用が対象となることはもちろん、当該車両が、主として送迎を要する利用者のためだけに購入・維持されていることにかんがみ、実費の範囲に、車両償却費、車検料・保険料等の車両維持費を含めることも差し支えない。また、幼稚園等において、「通学通園に係る自家用自動車の有償運送の取扱いについて（平成9年6月17日付自旅第101号）」に基づき許可を受けた場合は、利用者から運行にかかる人件費相当を収受することができる。
- ・なお、上記のように、公平性の観点から実費の負担を一部の利用者に求めるために利用料に差異を設ける場合には、利用料と運送サービスの実費相当額負担分を明確に分け、必要に応じ利用者等に説明できるようにしておくことが望ましい。

[法の許可又は登録を要しない場合（具体例）]

- ・介護施設への送迎の利用の有無に応じて、施設の利用料金に差を設ける場合。
- ・宿泊施設における運送サービスについて、運送サービスの利用の有無によって宿泊料金に差を設ける場合。
- ・保育園、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、専門学校、学童保育、学習塾、インターナショナルスクール、スイミングスクールなどへの通園・通学等に

係る運送の利用の有無でこれらの施設に支払う料金に差を設ける場合。なお、保育園・幼稚園等の通園バスには自家用車（白ナンバー）がよく見られる一方、中学校・高等学校などのスクールバスは、道路運送法の貸切許可・特定許可を有する事業者（緑ナンバー）が受託して運行していることが多い。いずれを選択するかは、これら施設の経営判断によるが、利用者の多寡、運行距離の長短及び利用者の特性等に応じ、安全に生徒等を送迎するための手段が適切に選択されるよう、留意されたい。

3. 第三者からの給付の取扱い

[判断の考え方]

- ・運送主体が「利用者以外から収受するもの」は、原則として、「運送サービスの提供に対する反対給付」とは解さず、許可又は登録は不要である。
- ・ただし、利用者以外の第三者が、利用者に代わって運送主体に対し運送の反対給付を行う場合は、許可又は登録を要する。

[法の許可又は登録を要しない場合（具体例）]

- ・国・地方公共団体が運送サービスを行うボランティア団体に対し、団体の職員（運転のみを行う職員及び運転・その他の業務も行う職員を含む）の人件費などに充てるものとして、団体の運営に要する費用の補助金を支出する場合。なお、当該運送サービスの提供を受ける利用者に対し、国・地方公共団体が運送利用券を直接又は間接的に給付する場合は、許可又は登録を要する。
- ・団体運営の支援として個々の運送行為と紐付かない寄付金、協賛金などを第三者から収受する場合は、有償には該当しない。

4. 介護保険法等に基づく移動支援等の運送に関する給付の取扱い

[判断の考え方]

- ・法制度上、運送サービスに対する報酬が支払われていないと扱われるものは、有償の運送には該当しないため許可又は登録は不要である。

[法の許可又は登録を要しない場合（具体例）]

（1）訪問介護における運送

- ・乗降介助が介護報酬の対象となっている場合でも運送は介護報酬の対象外であり、利用者から運送の反対給付として金銭を収受しない場合は許可又は登録は不要である。障害者総合支援法に基づく居宅介護、行動援護、同行援護、重度訪問介護、重度障害者等包括支援及び地域生活支援事業の移動支援事業において運送を行うことがある場合についても同様である。

（2）介護保険法第115条の45第1項に規定する介護予防・日常生活支援総合事業における訪問型サービスB・D及び同条第2項に規定する一般介護

予防事業の一環として行う運送

- ・本事業として行う運送は、1（2）の③の「提供するサービスに人の運送が付随して行われるもの」に該当するものであり、当該運送に特定した反対給付がない限り、許可又は登録は不要である（なお、委託を受けて通所サービス事業所等への送迎を実施する場合は、同②の取扱いと同じ扱い。）。
- ・地域支援事業交付金等から補助されるガソリン代等の実費並びにボランティア（運送を行う者を含む。）に対するボランティアポイント及びボランティア奨励金は運送の反対給付とはみなされないため、許可又は登録は不要である。

Ⅲ. その他、運送に関連して金銭授受が行われる場合の取扱い

1. 運転役務の提供について報酬が支払われた場合

[判断の考え方]

- ・他人の車両の運転を委託されて運転役務を提供した場合に、運転役務の委託者から運転役務の提供者に対して当該役務の提供について報酬が支払われたとしても、有償の運送行為にはあたらない。
- ・ただし、運送の態様又は対象となる旅客の範囲によっては、自動車運転代行業、人材派遣業等とみなされる場合があり、それぞれの関係法令が適用されるため留意が必要。

[法の許可又は登録を要しない場合（具体例）]

- ・運転役務の提供者が利用者の所有する車両を使用して送迎を行う場合
- ・企業所有の車両を使用し従業員送迎を行う場合で、運転業務を外部に委託する場合。

●車両提供者が、運転役務提供者に運転をさせて、第三者たる利用者の運送を行う場合の扱い

- ・車両提供者が利用者から金銭を収受しない場合は、無償運送であるため、許可又は登録を要しない。この場合に、車両提供者が自己の負担で、運転役務提供者に報酬を支払うことは差し支えない。
- ・車両提供者が利用者からⅡ 1.（1）①の謝礼及び②の実費を受け取るとは、無償運送への謝礼及び実費の支払いであるため、差し支えない。
- ・ただし、運転役務の報酬の名目で、実質的には利用者から運転役務提供者に運送の対価を支払っていると見られる場合（単に車両提供者を介して運送の対価を収受していると見られる場合）には、運転役務提供者と利用者との間で有償運送が行われているといえるため、許可又は登録を要する。

2. 仲介手数料の受領及び運送サービス提供者に対する謝礼及び実費の代行受領

(1) 運送サービスの仲介者が仲介手数料を受け取る場合

[判断の考え方]

- ・運送サービスの仲介を依頼した者（運送サービスの提供者及び当該サービスの利用者）から仲介者に対して仲介に関する報酬が支払われたとしても、運送サービスの提供に対する反対給付ではないので、運送が有償で行われたことにはならない。
- ・ただし、仲介の態様によっては、旅行業等とみなされる場合があり、それぞれの関係法令が適用されるため留意が必要。

[法の許可又は登録を要しない場合（具体例）]

- ・仲介者が、自家用自動車を用いて運送サービスを行う者と当該サービスを利用する者を仲介する場合において、運送主体ではない仲介者がそのいずれか又は双方から仲介手数料を收受しても差し支えない。

(2) 運送サービスの仲介者が運送サービスの提供者の受領すべき謝礼及び実費を代行受領する場合

[判断の考え方]

- ・運送サービスの仲介者が利用者から謝礼及び実費を代行受領し、運送サービスの提供者に支払うことは差し支えない。
- ・ただし、運送サービスの提供者が、名目・支払方法の如何を問わず、仲介者あるいは仲介者以外の第三者を通じて謝礼及び実費を超える金銭等を收受することにより、運送の対価を收受したとみられる場合には、有償の運送行為として、許可又は登録を要する。また、仲介者が、運送サービスの提供者に対して、仲介手数料等からキックバックするなど、謝礼及び実費を超える金額が運送の対価とみられる場合には、有償の運送行為として、許可又は登録を要する。いずれにせよ、仲介サービスを隠れ蓑にして有償運送をすることは認められない。

3. NPO法人等が同法人の職員等に対して報酬を支払う場合

[判断の考え方]

- ・NPO法人等が、同法人の管理下にある運転手（職員、登録ボランティア等）に対して、NPO法人等からの指示に応じて第三者を無償で運送し、当該業務を遂行したことに対して報酬が支払われたとしても、「運送サービスの提供に対する反対給付」にはならない。

[法の許可又は登録を要しない場合（具体例）]

- ・NPO法人が同法人の職員に指示して運送させた場合に、当該職員に支払う報酬の名目が「送迎手当」等である場合
- ・登録ボランティアがNPO法人等の指示に基づき、自己の車両を用いて無償

運送を行う場合、運送の主体はNPO法人等であって、NPO法人等が利用者から謝礼及び実費を収受することはもちろん、ボランティア輸送に協力してもらった謝礼・報酬等として、金銭等を運転者に与えることは差し支えない。なお、ここで授受される「謝礼・報酬等」は、運送主体と利用者の間で授受されるものではないので、1.(1)①及び②の謝礼、実費とは関係がなく、NPO法人等において任意に決定できるものである。

4. 自治会等の活動として、会員向け運送サービスを行う場合

[判断の考え方]

- ・市町村社会福祉協議会、地区社会福祉協議会・自治会・町内会・まちづくり協議会・マンション管理組合・老人クラブ等の地縁団体（以下「自治会等」という。）の活動において、会員が負担する会費で運送サービスを提供しても差し支えない。この場合、会費で車両を調達することや、会費から当該サービスを提供するための運転者に対して報酬を支払っても差し支えない。
- ・自治会等において、公平性を図る観点から運送サービスの利用の有無に応じて会費に差を設けることも、当該差額が運送サービスに要する実費の範囲内であれば、許可又は登録は不要である。
- ・この場合の実費の考え方は、前記Ⅱ 2.（利用者の利用料に差を設ける場合の取扱い）のとおりである。

事 務 連 絡
平成 1 8 年 9 月 2 9 日

都道府県障害保健福祉
各 指定都市障害保健福祉 主管課（室） 殿
中核市障害保健福祉

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

介護輸送に係る法的取扱い方針について

平素より、障害福祉行政にご尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成 1 8 年 1 0 月 1 日に道路運送法の一部を改正する法律が施行されることに伴い、介護輸送に係る取扱いの方針を別添 1 のとおり整理しましたので、お知らせいたします。

また、運営協議会の設置について、別添 2 のとおり設置及び運営の円滑化に関する事務連絡をお送りいたします。

なお、国土交通省より各地方運輸局及び沖縄総合事務局に対し、有償運送の留意点について、本日付けで別添 3 のとおり通知が発出されておりますので、ご参考までにお送りいたします。

管内市町村、関係団体及び関係機関等に、周知徹底を図っていただけますよう、お願いいたします。

介護輸送に係る法的取扱いについて

平成 1 8 年 9 月
国土交通省自動車交通局旅客課
厚生労働省老健局振興課
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

介護輸送に係る法的取扱いについては、平成16年3月に整理し、運用してきたところであるが、今般、道路運送法等の一部を改正する法律(平成18年法律第40号。以下「改正法」という。)が本年10月1日から施行されることに伴い、新たに以下の通り整理することとした。

1. 訪問介護について

訪問介護事業者等が行う要介護者等の輸送については、道路運送法(昭和26年法律第183号)第4条又は第43条の事業許可(一般又は特定)によることを原則とする。

NPO法人その他道路運送法施行規則(昭和26年運輸省令第75号)第48条に定める法人等は、一定の手続き、条件の下で、道路運送法第79条に基づく登録を受けることができる。

訪問介護員等が自己の車両で要介護者等を有償で運送する場合については、一定の手続き、条件の下で、道路運送法第78条第3号に基づく許可を受けることができる。

訪問介護サービス等に連続して移送を行う場合は、道路運送法上の許可又は登録を求めることとし、これらを受けずに運送を行う訪問介護事業所については、介護報酬の対象としないものとする。

なお、障害者(児)福祉サービスに係る自家用自動車を使用した有償旅客運送についても、上記 ~ の方針に沿って具体的な取扱いを行うものとする。

2. 施設介護について

施設介護事業者(デイサービス、ショートステイの事業者を含む。)が行う要介護者等の送迎輸送については、自家用輸送であることを明確化するとともに、輸送の安全の確保・向上の観点から、運行管理体制の確保、道路運送法の許可を受けた旅客自動車運送事業者への送迎輸送の外部委託等を促進する。

また、障害者自立支援法の改正により、デイサービス事業の廃止や短期入所事業の送迎加算が廃止されたことに伴う障害福祉サービス事業者等に係る送迎輸送の取扱いについては、引き続き検討することとする。この場合において、当該送迎輸送

に対して市町村が従来を送迎加算の範囲内の額（利用者負担分を含む。）を給付する場合には、当分の間、「自家輸送」として取り扱うこととし、自家用輸送であることを明確化するとともに、輸送の安全の確保・向上の観点から、運行管理体制の確保、道路運送法の許可を受けた旅客自動車運送事業者への送迎輸送の外部委託等を促進する。

3．周知期間について

福祉有償運送に係る改正法による改正後の道路運送法（以下「新法」という。）の円滑な運用を確保するための体制整備や、新法第79条の登録制度の仕組み等について各地方公共団体、事業者等の関係者への周知徹底を図るため、国土交通省と厚生労働省は、改正法施行後1年間の周知期間を設け、当該登録制度の運用のための体制整備や広報等を協力して積極的に行うものとする。

当該周知期間においては、各地方公共団体、関係事業者に対する説明会の開催や当該登録制度に関するガイドブック等の地方公共団体の担当者への配布などを通じて、計画的かつ効果的に当該登録制度の理解の深化を促進することとする。

なお、当該周知期間内においては、新法第79条の登録の対象となるNPO等については、登録取得に向けた環境整備及び指導等を実施することとし、その上でやむを得ない理由により登録を受けることができないものについては、これに係る行政処分及び刑事告発は行わないものとするとともに、上記1．の取扱いについては、当該NPO等に適用しないものとする。

(別添2)
事務連絡
平成18年9月29日

各都道府県交通担当部長 殿

各

都道府県
指定都市
中核都市

 障害保健福祉・高齢者保健福祉担当部(局)長 殿

各都道府県介護保険担当部(局)長 殿

各都道府県特定非営利法人担当部長 殿

国土交通省自動車交通局旅客課長
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長
厚生労働省老健局振興課長

NPO等による福祉有償運送等に係る運営協議会の設置及び運営の円滑化について

標記については、「福祉有償運送等に係る運営協議会の設置等について」(平成16年3月24日付け事務連絡)により、必要に応じ関係市町村や運送主体となるNPO法人等との相談に応じるなど、運営協議会の設置手続きが円滑に進められるよう格別のご配慮をお願いするとともに、市町村やNPO法人等からの相談を受け付ける担当部署をあらかじめ明らかにし、周知するなどのご配慮をお願いしていたところです。

今般、道路運送法(昭和26年法律第183号)が改正され、本年10月1日からNPO等による福祉有償運送等については、同法第79条に基づき国土交通大臣の登録の対象とされることとなりました。当該登録の申請に当たっては、市町村又は都道府県が主宰する運営協議会において、地域住民の生活に必要な旅客輸送を確保するためにNPO等による有償運送の必要性について地域の関係者間で協議が調うことが必要となります。

つきましては、本年10月1日以降も引き続き、運営協議会の設置及び運営が円滑に進められるよう、運営協議会の設置・運営について必要に応じ関係市町村や運送主体となるNPO法人等との相談に応じるなど、当該手続きが円滑に進められるよう格段のご配慮をお願いするとともに、市町村やNPO法人等からの相談を受け付ける担当部署をあらかじめ明らかにし、周知するなどのご配慮をお願いいたします。

また、各都道府県等において、本件について、運輸支局等からの連絡先となる窓口を決めて頂き、ご連絡頂くようお願いしていたところではありますが、窓口の変更があ

った場合又はまだ窓口についてご連絡頂いていない場合には、可能な限り早期に下記までご連絡下さいますようお願い申し上げます。

〒100-8918

東京都千代田区霞が関 2-1-3

国土交通省自動車交通局旅客課

新輸送サービス対策室

電話：03-5253-8111（内線 41263）

03-5253-8573（夜間直通）

FAX：03-5253-1636



(別添3)

国自旅第185号
平成18年9月29日

各地方運輸局自動車交通部長 殿
沖縄総合事務局運輸部長 殿

自動車交通局旅客課長

NPO等による福祉有償運送の取扱いに係る留意点について

本年10月1日から道路運送法等の一部を改正する法律(平成18年法律第40号)が施行されることに伴い、NPO等による福祉有償運送については、道路運送法(昭和26年法律第183号。以下「法」という。)第79条に基づき国土交通大臣の登録の対象とされることとなった。

NPO等による福祉有償運送に係る登録制度の運用については、「福祉有償運送の申請に対する処理方針」(平成18年9月15日付 国自旅第143号)に定めたところであるが、その適用に当たっては、下記の点に留意するとともに、関係者への周知徹底を図られたい。

記

1. 運営協議会の設置促進及び円滑な運営について

各地方運輸局・支局においては、運営協議会の設立が円滑に行われるよう、地方公共団体に対し、運営協議会の趣旨及び制度について周知徹底を図るとともに、地方公共団体から運営協議会の設置及び運営に関する相談等があった場合には、適切な助言を行うものとする。

また、地方公共団体が運営協議会を設置するため、道路運送法施行規則(昭和26年運輸省令第75号)第51条の8に規定する運営協議会の構成員となるべき者に参加要請を行ったにもかかわらず、当該者が正当な理由なく要請に応じない場合には、各地方運輸局・支局は当該地方公共団体と密接に連携を取りつつ、積極的に参加要請に協力するものとする。

2. 運営協議会が設置されていない場合の登録申請の取扱いについて

法第79条の登録の申請を行おうとするNPO等(以下「申請NPO等」という。)

が地方公共団体に対して運営協議会の設置を申し出た場合であって、当該地方公共団体が正当な理由なくして運営協議会を設置しないときには、当該地方公共団体に対して運営協議会の設置を促すよう働きかけるものとする。

また、こうした働きかけにもかかわらず当該地方公共団体が運営協議会を設置しない場合であって、当該申請NPO等が登録申請を行い、法第79条の4第1項各号(第5号を除く。)に該当していないことについて確認がされた場合には、当該申請については、1年以内の期間を定めて申請に係る判断を保留することができる。また、当該期間内は、行政処分及び刑事告発は行わないものとする。

3. 介護輸送に係る法的取扱いについて

介護サービス事業者が介護サービスと連続的・一体的に行う要介護者に係るSTS(スペシャル・トランスポート・サービス。要介護者、身体障害者等であって、公共交通機関を利用することが困難な移動制約者を対象に、必要な介助等と連続して又は一体として行われる個別的な輸送サービスをいう。)については、平成16年3月に「介護輸送に係る法的取扱いについて」において、厚生労働省老健局振興課と国土交通省自動車交通局旅客課との間で基本的な考え方を整理したが、これについて、本年9月に別添のとおり改めたので、その旨了知されたい。

なお、重点指導期間は、平成18年9月30日をもって廃止する。

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局）御中
中 核 市

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
地域生活・発達障害者支援室地域移行支援係

地域連携推進会議の手引きについて

平素より、障害保健福祉行政の推進にご尽力賜り厚くお礼申し上げます。

令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定により、障害者支援施設及び共同生活援助事業所において、地域との連携等に資するため、地域連携推進会議の開催及び地域連携推進会議の構成員が当該事業所を見学する機会を設けることが義務付けられました（令和 6 年度においては、経過措置による努力義務）。

これに関連して、令和 5 年度障害者総合福祉推進事業「障害者支援施設及び共同生活援助におけるサービスの質の確保のために必要な取組についての調査研究」を実施し、障害保健福祉関係主管課長会議資料（令和 6 年 3 月 25 日）において紹介した令和 4 年度障害者総合推進事業「障害福祉サービス等の質の評価のための基準等の作成に関する研究」の「地域連携推進会議（仮称）の手引き」の改訂版「地域連携推進会議の手引き」が作成されたので改めて周知させていただきます。

各都道府県におかれましては、貴管内の市町村（特別区を含む。）に周知していただき、円滑な制度施行に向けた御協力をお願いいたします。

資料 1 地域連携推進会議の手引き

資料 2 地域連携推進会議の手引き（別冊）資料編

資料 3 参考様式

【照会先】

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
地域生活・発達障害者支援室地域移行支援係 鈴木、神長
〒100-8916

東京都千代田区霞が関 1-2-2

電 話：03-5253-1111（内線）3045

F A X：03-3591-8914

E-mail：chiiki-ikou@mhlw.go.jp

地域連携推進会議の手引き

目次

- 1 はじめに
- 2 会議の目的・役割
- 3 会議の構成員と人数
- 4 会議の開催頻度・設置主体
- 5 会議の議題の内容
- 6 地域連携推進会議における利用者の個人情報の取扱い
- 7 地域連携推進員の訪問の実施方法
- 8 地域連携推進員の訪問の際のポイント
- 9 地域連携推進会議の開催準備から開催後までの流れ
- 10 おわりに

別冊 地域連携推進会議の手引き 資料編

- (資料1) (事業所向け) 地域連携推進会議の概要
- (資料2) 会議進行例
- (資料3) (構成員向け説明資料) 地域連携推進会議の概要
- (資料4) 地域連携推進員の手引き
- (資料5) 地域連携推進会議 参加依頼文 (フォーマット)

1. はじめに

近年、障害福祉サービスを提供する事業者が増えてきており、支援の質の確保が重要な課題となっています。

令和4年6月に取りまとめられた「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて～社会保障審議会 障害者部会 報告書～」においては、「居住や生活の場であり、運営が閉鎖的になるおそれのあるサービス類型については、地域の関係者を含む外部の目を定期的に入れることが、事業運営の透明性を高め、一定の質の確保につながるものと考えられ、介護分野の運営推進会議を参考とした仕組みを導入することが有効と考えられる」との指摘がなされました。

また、令和4年12月には、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等の一部を改正する法律が公布されました。この改正は、障害者や難病患者等が地域や職場で生きがい・役割を持ち、医療、福祉、雇用等の各分野の支援を受けながら、その人らしく安心して暮らすことができる体制の構築を目指すこととされています。このため、本人の希望に応じて、施設や病院からの地域移行、その人らしい居宅生活に向けた支援の充実が改正内容に盛り込まれています。本改正内容も踏まえつつ、利用者が地域で暮らしていける仕組みが求められています。

こうした背景を踏まえ、居住系サービスである障害者支援施設及び共同生活援助（以下「施設等」という。）において、各事業所で地域の関係者を含む外部の目を入れた「地域連携推進会議」を開催すること及び会議の構成員が事業所を見学する機会を設けること（それぞれおおむね1年に1回以上）が義務付けられました（令和6年度は努力義務、令和7年度以降は義務）。

施設等は、単に事業者求められる義務として受け止めるのではなく、利用者がその人らしく安心して暮らすことができるよう、この仕組みをうまく活用しながら、施設等と地域との連携を推進し、事業運営に活かしていくことが重要です。

本手引きでは、施設等が円滑に地域連携推進会議を開催するために、会議の設置から実際の運営までの基本的な考え方や手順を記しています。この手引きを参考に、効果的に地域連携推進会議の仕組みを活用し、地域との連携を推進していただければ幸いです。

2. 会議の目的・役割

地域連携推進会議は、施設等と地域が連携することにより、以下の目的を達成するための、地域の関係者を含めた外部の方が参画する会議体です。

- ・ 利用者と地域との関係づくり
- ・ 地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進
- ・ 施設等やサービスの透明性・質の確保
- ・ 利用者の権利擁護

地域連携推進会議は、上記の目的をより効果的かつ確実に達成するため、単に会議体を設置するのみでなく、地域連携推進会議の全ての構成員は訪問者（以下「地域連携推進員」という。）となります。地域連携推進員が施設等を訪問することで、事業運営の現場を直接確認することが可能な仕組みとしています。施設等にとっては、地域連携推進員から、専門家ではない視点からの気づき等が得られ、上記目的達成の一助となることが期待されています。この点は介護保険の運営推進会議と大きく異なる点です。

地域連携推進会議を行うことで、事業所のサービスの質が担保され、それにより支援を受ける利用者にとっても良い影響があります。また、地域との連携が深まることで、地域における事業運営がしやすくなるなど、事業所、施設等にとっても大きなメリットがあります。さらに、従来から実施している虐待防止研修等の研修や個別支援計画がうまくいっているかを外部の方に見ていただく良い機会となります。

【地域連携推進会議】



地域連携推進会議の4つの目的について、少し詳しく説明します。

(1) 利用者と地域との関係づくり

施設等の利用者が地域の一員として生活を送るためには、利用者と地域との関係づくりが重要です。会議や構成員による施設等への訪問を通じて、利用者と地域の人との顔の見える関係を構築することで、日頃からお互いに声を掛け合えたり、利用者が地域行事に参加しやすかったりするような、利用者が地域の中でより良い生活を送るための関係づくりを目指します。

(2) 地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進

地域連携推進会議は、その名称からもわかるように、会議の開催や会議の構成員による施設等への訪問を実施することにより、地域に開かれた施設等になることを目指す会議体です。地域に開かれた施設等となることで、施設等や障害のある方の施設等での生活に対する理解を促進するとともに、施設等やその職員と地域の人との繋がりづくりを推進することを目的としています。

また、施設等の職員が地域の人を知るきっかけにもなり、施設等と地域の人の方角による理解醸成が図られます。こうして地域との連携が深まることで、地域での事業運営がしやすくなり、効果的な事業運営に繋がることが期待されます。

(3) 施設等やサービスの透明性・質の確保

障害福祉サービスの質の確保・向上については、従来から重要な課題として様々な議論がなされてきました。基本的には、人員、設備及び運営に関する基準において、質が担保されている一方、サービス類型ごとに異なる質の向上の取組みがなされています。例えば、児童発達支援や放課後等デイサービスについては、支援の質の向上を図るため、独自のガイドラインが策定されています。また、日中サービス支援型のグループホームは、地域に開かれたサービスとすることにより、当該サービスの質の確保を図るため、(自立支援)協議会に対し定期的に事業の実施状況を報告し、評価を受けるとともに、当該協議会から必要な要望、助言等を聴く機会を設けなければならないこととされています。

通所系のサービスと比較すると、外部の目が入りにくくなりがちな施設等を運営する事業者についても、地域に開くことにより施設等の運営やサービスの透明性を確保するため、地域の関係者等を含めた構成員による地域連携推進会議の開催及び当該構成員が地域連携推進員として施設等を訪問する仕組みの構築が重要となります。

(4) 利用者の権利擁護

施設等では、利用者が障害により言葉で意見を伝えることが難しい場合も多いため、利用者の思いがサービスに活かされているか、利用者が希望する生活を送ることができているかなど、会議の中で話し合われることが重要です。なお、意見表出そのものが難しい利用者に対して、施設等側としても利用者の意思決定支援にどのように取り組んでいるか等を、地域の人に伝える良い機会にもなります。

3. 会議の構成員と人数

地域連携推進会議の目的を踏まえて、会議の構成員は、利用者、利用者家族、地域の関係者、福祉に知見のある人、経営に知見のある人、施設等所在地の市町村担当者などを想定しており、有意義な意見交換ができる人数として、5名程度が望ましいです。会議の目的を達成するため、構成員には、利用者、利用者家族、地域の関係者は必ず選出することが必要です。

なお、前述の通り、会議の構成員は地域連携推進員として施設等への訪問を行っていただきますが、施設等を訪問した際、利用者の個人情報に触れる可能性があるため、構成員に、利用者の個人情報の秘密保持に関する約束をしていただくことが必要です。

(1) 利用者

意思表示が出来ない利用者の場合には、成年後見人や家族に代理してもらう等の工夫が必要です。また、そうした場合であっても、代理人だけでなく利用者本人にも会議に参加いただくなど、できる限りご本人の意思を丁寧に汲み取りながら会議を運営することが望ましいです。

(2) 利用者家族

構成員に選出する家族は、多様な視点を入れるため、(1)の利用者とは別の利用者の家族であることが望ましいです。なお、(1)に記載した、意思表示の代理の家族は利用者本人の代理としての立場ですので、ここ((2)利用者家族)でいう利用者家族には該当しません。

なお、利用者家族が施設等の近隣にいない、利用者や施設等と家族との関係が良好でないなど、利用者家族の参加が難しい場合も想定されます。そういった場合は、成年後見人、利用者家族と関わりのある支援者、家族会の会員など、利用者家族の代弁者となり得る立場の方に参加いただくことが望ましいです。

(3) 地域の関係者

地域の関係者は、例えば、自治会・町内会などの地域団体の方、民生委員、商店街の方、学校関係者、地域で活動している NPO 法人、地域の障害当事者などが想定されます。

なお、上記の他、日常的な付き合いがある場合もあることから、施設の近隣の住民を選出することも有効です。

(4) 福祉に知見のある人

障害福祉サービスの施設等であるため、例えば施設等のある地域で活動されている他の障害福祉サービスの事業者や障害関係の事業を実施している者であれば、障害福祉サービスの知見もあり、有意義なアドバイスなどが期待できます。

他の障害福祉サービスの事業者等が無い場合や協力を得ることが困難な場合には、介護保険のサービスや児童福祉のサービスを運営している事業者、学識経験者、福祉関係の事業を実施している NPO 法人など、客観的または専門的な立場から意見を述べる事が出来る人のことを言います。

ただし、地域との連携や、運営の透明性を確保する観点から、同一法人またはその系列法人に所属する者を選任することは望ましくありません。

(5) 経営に知見のある人

障害福祉サービス、介護保険サービス、児童福祉施設の運営等の経営に携わっている人や、財務諸表等から経営状況を把握しアドバイス出来る人を想定しています。

(6) 施設等所在地の市町村担当者等

施設等の指定は都道府県、指定都市、中核市が行うこととされており、市町村は、支給決定権者であるものの、在宅から施設等へ住まいを移行した後は、当該利用者との関わりが希薄になることも考えられます。市町村職員にも、施設等の利用者や地域のことを知っていただく良い機会ともなるため、所在市町村の障害福祉所管課等の担当者等が地域連携推進会議に参画いただくことは有意義です。

ただし、所在市町村に多数の施設等がある場合等、毎回の参画は難しい場合もあるため、可能な範囲での参画が望まれます。

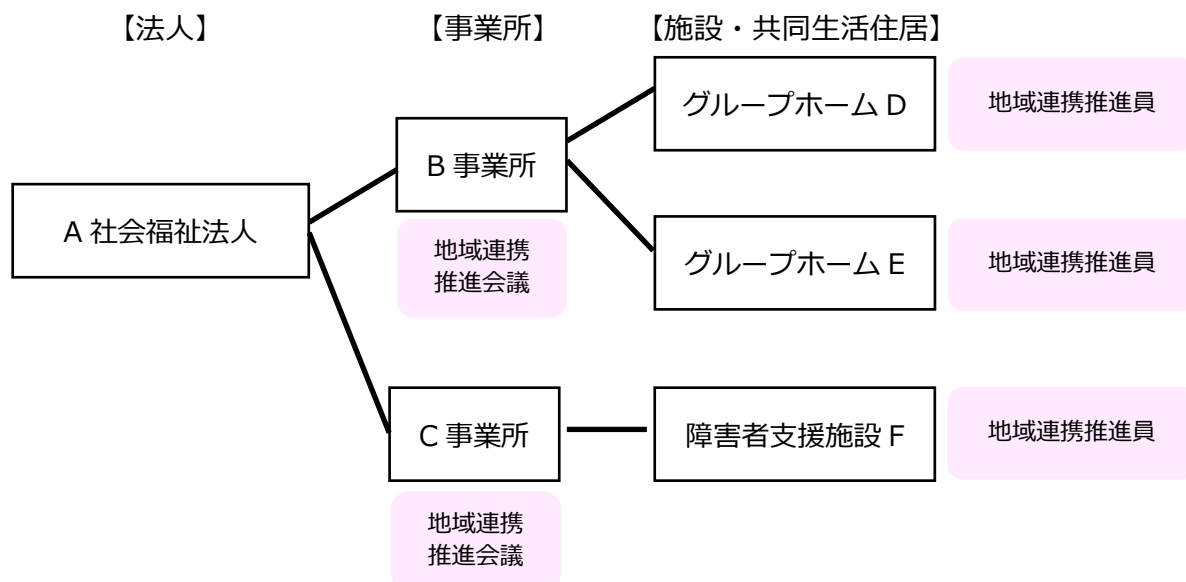
また、市町村担当者に加え、基幹相談支援センターの職員や市町村（自立支援）協議会の構成員など、市町村担当者以外の公共性のある方に参画いただくこともご検討ください。

4. 会議の開催頻度・設置主体

地域連携推進会議の開催については、施設等の負担を考慮しつつ、目的を達成するための回数として、最低でも施設等内での会議を年1回以上、施設等への訪問を年1回以上実施することが必要です。ただし、グループホームは、施設内での会議開催が建物の空間的な都合で難しい場合があるため、グループホーム外の会議室等で開催することも可能です。また、会議は対面実施、訪問は施設等への現地訪問を原則としつつ、構成員の都合等によりオンラインで行うことも可能です。一方で、会議の参加や施設等の訪問により、施設等の利用者、職員との関わりを深めていくことが重要であることから、全員がオンラインによる参加ではなく、必ず実際に施設等を訪問する構成員がいることが望まれます。

地域連携推進会議の設置は、指定を受けた事業所単位となります。会議の開催は、指定を受けた事業所単位で開催することが基本ですが、グループホームにおいて当該事業所が複数の共同生活住居を設置している場合に、全ての共同生活住居に外部の目を入れ透明性を確保することが必要です。このため、1事業所において、複数の共同生活住居を設置している場合には、その共同生活住居ごとに年1回以上、地域連携推進員が訪問する機会を提供してください。以下に例を示します。

<例示>



上記の例示では、B事業所、C事業所が地域連携推進会議を設置し、B事業所、C事業所ごとに年1回以上会議を開催することとなります。一方、地域連携推進員による訪問は、グループホームの場合、共同生活住居単位となることから、グループホームD、グループホームEそれぞれに年1回以上行われることが必要です。つまり、B事業所は、会議を年1回以上開催し、訪問を年2回(2か所)以上受け入れる必要があります。

一つの事業所において複数の共同生活住居を運営している場合には、共同生活住居の数だけ、訪問を受け入れることとなります。各地域連携推進員は、年に1回以上いずれかの共同生活住居への訪問を行っていただくことが必要です。

ただし、地域連携推進員が施設等の利用者であり状態像等により訪問が困難な場合、一つの事業所で数十か所の共同生活住居を運営している場合、地域連携推進員の日程確保が困難な場合等においては、全ての地域連携推進員が訪問できないことや、一人の地域連携推進員が複数の共同生活住居を訪問する必要があることも考えられます。その際は、施設等と各地域連携推進員との調整により、地域連携推進員の訪問回数等について柔軟に決めることも可能です。

5. 会議の議題の内容

会議の議題については、目的を達成するための議題を設定することが必要です。また、施設等側からの一方的な報告にならないよう、構成員と双方向で意見交換できる議題が望ましいです。この会議の目的は、施設等が提供するサービスや利用者の暮らしに点数を付けるような形で評価を行うことではありません。構成員と施設等職員が率直に意見交換し、お互いに気付きを得る機会とすることやお互いの連携を通じて、より良いサービスの提供につなげるといった意識で会議を運営してください。

例えば、施設等からは、利用者の日常の生活の様子、地域の関係者に対する障害の理解促進、職員の支援の様子、施設等の運営状況（収支など）、施設等の行事案内などを報告し、また地域の関係者からは地域事情、地域のイベント・行事等の情報を共有し、参加を促してもらうことで双方向の理解につながります。また、構成員（地域連携推進員）からも、施設等を訪問した際に受けた印象や気付いた点等について報告してもらい、施設等の運営上の工夫や改善点等について意見交換する時間を設けることも有益です。

また、議題を設定する際、その議題が地域連携推進会議のどの目的を達成するための議題設定なのかが分かりやすくなっていることが望ましいです。

以下に議事内容を目的ごとにカテゴライズした例を示します。

【議事次第例】

1. 施設等・地域の連携（40分）

- ・ 障害についてレクチャー
- ・ 近隣からの苦情等の共有
- ・ 地域行事のご案内

2. 施設等やサービスの透明性・質の確保（40分）

- ・ 利用者の日常生活の様子について
- ・ 経営状況の報告
- ・ BCP（業務継続計画）の策定状況について

3. 利用者の権利擁護（40分）

- ・ 虐待、事故、ヒヤリハットの報告
- ・ 支援者の様子
- ・ 利用者の意向アンケート結果

なお、「虐待、事故、ヒヤリハットの報告」を取り扱うことについて、利用者家族が施設等での生活に不安を覚えるなど、構成員が抵抗を感じるかもしれません。しかし、こうした事例を施設等から共有することで、施設等の虐待・事故防止の意識向上に繋がるとともに、地域の方に利用者の障害について理解していただく機会となります。事例を共有するに当たり、共有する意義を説明し、構成員の理解を得るよう努めてください。

また、共有する事例の中に、会議に出席する利用者が関係する事例が含まれている場合は、利用者にあらかじめ事例を共有することの了承を得るとともに、資料作成や会議での説明の際に、個人が特定されることがないように配慮を行ってください。

さらに、地域連携推進会議の目的を持続的に達成していくためには、2回目以降の会議を形骸化させないための議題設定が重要です。

前回の会議から構成員に変更がない場合は、前回の会議以降の事業運営上の変更点・改善点等について報告した上で、議題を絞り、それについて深掘りしていくなど、構成員が意見交換をしやすいような工夫を行ってください。

会議は年に1回以上の開催であり、頻度が高いわけではないため、2時間程度時間を確保し、内容を充実させることが望まれます。

6. 地域連携推進会議における利用者の個人情報の取扱い

地域連携推進会議は、「2. 会議の目的・役割」に記載のとおり、会議や施設訪問を通じて、利用者と構成員との顔の見える関係を構築し、利用者の地域におけるより良い生活を推進することを目的としています。

一方、利用者や利用者の家族の中には、障害があることや、障害福祉サービスを利用していることを地域の方に知られたくないという方もいらっしゃいます。

こうした事情を踏まえると、地域連携推進会議を実施する施設等は、利用者や利用者の家族の意向を丁寧に汲み取り、地域とのつながりを望まない利用者の個人情報の保護に留意することが必要です。

個人情報の保護にかかる具体的な留意点は以下の通りです。

• 利用者及び利用者の家族の意向確認

施設等は、地域連携推進会議を実施するに当たり、すべての利用者や利用者の家族に対して、会議や施設訪問を通じて、利用者が地域の方と顔を合わせ、地域の方との関係をつくることについて意向を確認してください。意向確認の方法として、例えば、「資料1（事業者向け）「地域連携推進会」の概要」を用いて、利用者や利用者の家族に対する個別説明や、地域連携推進会議についての説明会を開催することなどが考えられます。

地域の方との関係づくりを望まない利用者を無理に会議に出席させたり、構成員による施設訪問の際にその利用者が構成員と顔を合わせたりすることは、当事者の権利擁護や個人情報の保護の観点からも望ましくありません。

• 構成員における利用者の個人情報の秘密保持

利用者の個人情報の保護を図るためには、各構成員にも、利用者の個人情報保護の必要性を理解していただくことが重要です。構成員に就任いただくに当たって、利用者の個人情報の秘密保持に関する約束をしていただくことが必要です。

秘密保持に関する約束については、構成員に就任いただく際に、構成員から施設等に提出していただく「地域連携推進会議 参加承諾書（資料5「地域連携推進会議 参加依頼文（フォーマット）」の別紙）」に記載していますので、ご活用ください。

• 会議資料における個人情報の取扱い

会議資料作成の際には、個人名や個人が特定される情報の記載を避けるとともに、記載内容から個人が特定されないよう、個人情報には、十分に留意することが必要です。

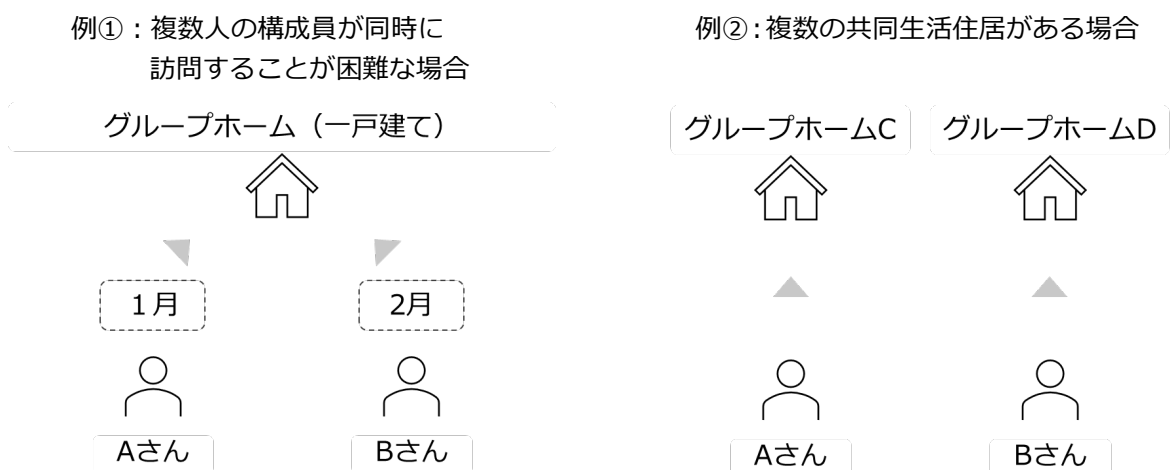
なお、利用者や利用者の家族から同意を得た上で会議や会議資料等で個人情報を取り扱う場合でも、会議終了後に個人情報が記載された資料を回収するなどの配慮を行ってください。

7. 地域連携推進員の訪問の実施方法

地域連携推進会議の構成員全員が地域連携推進員となり、施設等の訪問を行います。ただし、構成員のうち利用者については、様々な障害、状態の方がおりますので、例えば重度心身障害の方など、訪問が難しい方については、会議の参加のみでも差支えありません。

地域連携推進員は、地域連携推進会議の開催日以外の任意の日程を選択し、施設等と調整を行い、訪問する日を決めることとなります。この時、同日に複数人が訪問することも可能ですが、出来る限り訪問日を分散させるなど、施設の利用者や職員の過度な負担にならないようにする配慮が必要です。例えば一戸建てのグループホームに複数人が同時に訪問することは困難なため、1月はAさん、2月はBさんのように、調整するといった方法も考えられます。(例①を参照)

また、複数の共同生活住居がある場合には、AさんはグループホームCに、BさんはグループホームDを訪問するという方法も考えられます。(例②を参照)



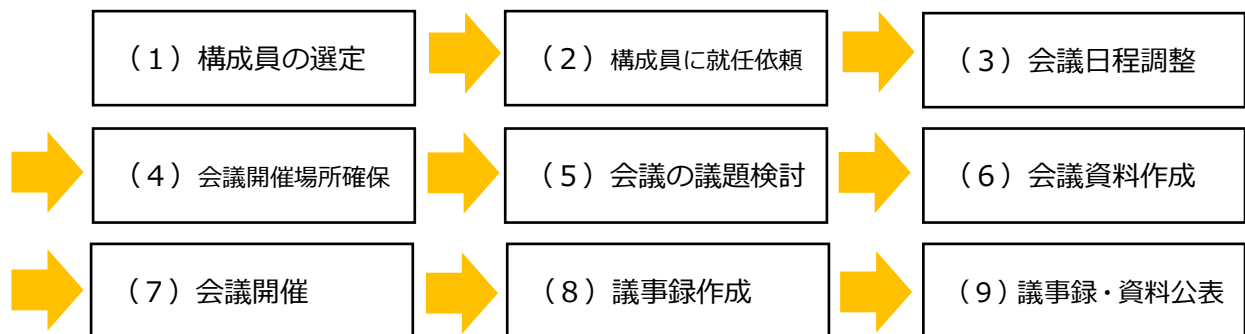
8. 地域連携推進員の訪問の際のポイント

地域連携推進員は、監査や評価の専門家ではないため、施設等を訪問した際にどのような視点で訪問したらよいか迷うことも想定されます。そこで、訪問する際の意義、視点、心がけ等を「地域連携推進員の手引き」（資料4）としてまとめましたので、施設等が選出した地域連携推進員に手交してください。

なお、地域連携推進員の手引きにおける「訪問の際の視点」は、地域連携推進員が訪問する際、どのようなことに着目したらよいか、どのような質問をしたらよいかについて記載していますが、施設等がセルフチェックとして活用することも有効ですので、改めて、施設等における環境整備や支援内容を振り返る際にご活用ください。

9. 地域連携推進会議の開催準備から開催後までの流れ

地域連携推進会議の開催準備から開催後までの流れは以下のとおりです。



(1) 構成員の選定

構成員の選定は、「3. 会議の構成員と人数」を参照してください。なお、構成員の任期については、施設等ごとに決定いただくこととなります。任期終了後、再任することも妨げませんが、地域連携推進会議の目的を達成するためには、様々な方に参画していただくことで、地域との繋がりを広げていくことが重要です。可能であれば、構成員から後任の方を紹介していただくなど、定期的に構成員の交代を行うことが望ましいです。なお、構成員が施設等の事業運営の変更や改善等を継続的に把握することも重要ですので、構成員の交代に当たっては、一度にすべての構成員を入れ替えるのではなく、段階的に入れ替えを行うなどの工夫を検討してください。

(2) 構成員への就任依頼

地域の方や福祉や経営に知見のある人へ就任依頼を行う場合は、施設等を見学してもらい、施設等職員が地域行事に積極的に参加する等を行いつつ、地域とのつながりを作り、会議の目的や意義等を丁寧に説明いただくとともに、施設等の運営に理解を得て、就任を快諾いただけるような関係性を構築することが望ましいです。

構成員への就任依頼に当たっては、資料3の「(構成員向け説明資料) 地域連携推進会議の概要」や、資料5の「地域連携推進会議 参加依頼文(フォーマット)」を活用してください。

構成員から就任の承諾を得られたら、資料5の別紙「地域連携推進会議 参加承諾書」を提出してもらうようにしてください。この承諾書は、構成員が地域連携推進会議で知り得た利用者の個人情報の秘密保持に関する約束をする役割も担っています。

(3) 会議日程調整

構成員の都合を確認した上で、会議開催の1か月前までには会議日程を決めることが望ましいです。構成員がやむを得ず欠席する場合は、事前に会議資料を送付し、意見・要望等を聴取することが望ましいです。

また、地域連携推進会議の年間計画を策定し、計画的に会議の準備を進めることが効果的です。

(4) 会議開催場所確保

会議の開催場所は、地域連携推進会議の趣旨を踏まえると、施設等の中で開催することが望ましいですが、一戸建てのグループホームなどでグループホーム内に会議を実施する場所の確保が困難な場合には、公民館や外部の会議室等の利用、オンラインでの開催も可能です。

(5) 会議の議題検討

会議日程が会議開催の1か月前に決定していれば、構成員の出欠状況が事前に把握できることから、出席する構成員の属性を考慮した議題設定を行うことが出来ます。例えば、福祉や経営に知見のある人が欠席にもかかわらず、専門的な助言をもらうような議題設定を避けるなどの工夫が必要です。

(6) 会議資料作成

会議資料作成の際には、個人名や個人が特定される情報の記載を避けるとともに、記載内容から個人が特定されないよう、個人情報には、十分に留意することが必要です。利用者や利用者の家族から同意を得た上で会議や会議資料等で個人情報を取り扱う場合でも、会議終了後に個人情報が記載された資料を回収するなどの配慮を行ってください。

なお、地域連携推進会議の目的のひとつである「利用者と地域との関係づくり」については、会議の場で利用者それぞれの個人情報を明らかにするのではなく、構成員による施設等への訪問の際に、利用者と構成員との交流を通じて関係性を築くことが望まれます。

(7) 会議開催

構成員就任後、初めての会議を行う際は、「5. 会議の議題の内容」で記載した事項の他、施設等の管理者からの会議趣旨の説明、構成員の自己紹介などを行い、会議で構成員が発言しやすい雰囲気づくりをお願いいたします。会議の進行方法については、資料2の「会議進行例」を参照してください。

施設等の職員の出席者については、施設等の代表者や管理者等が想定されますが、施設等が行うサービスの内容や施設等の雰囲気を構成員によく理解してもらうために、代表者や管理者等に加えて、日頃から利用者と接する機会が多い他の職員も出席することが望まれます。職員にとっても、普段の業務ではあまり接点がない構成員と意見交換をする良い機会となります。

(8) 議事録作成

会議開催後、速やかに地域連携推進会議で施設等が行った報告、構成員から受けた要望、助言等についての議事録を作成することが必要です。議事録の作成に当たっては、利用者や構成員の個人情報保護のため、個人が特定される部分は議事録から削除するなどの配慮を行ってください。作成した議事録は、参加した構成員に内容を確認していただくようお願いいたします。なお、議事の詳細の内容を記載した議事録ではなく、会議結果の概要をまとめたものでも可能です。

(9) 議事録公表

会議開催後、議事録を公表する必要があります。ホームページや広報誌への掲載、事業所内への掲示など、多くの方が閲覧可能となるよう広く公表してください。

また、障害福祉サービス事業所は、運営情報等を都道府県知事等に報告し、都道府県知事等が報告された内容を独立行政法人福祉医療機構が運営する「障害福祉サービス等情報検索」に掲載しています。将来的には、地域連携推進会議の議事録についても、「障害福祉サービス等情報検索」に掲載することも考えられます。

10. おわりに

本手引きの作成に当たり、実際に複数の事業所にご協力いただき、モデル的に地域連携推進会議を行いました。事業所や参加された構成員から、地域連携推進会議の効果について、以下のようなご意見をいただきました。

<事業所から>

- 参加した構成員（自治会長）が、会議後に地域連携推進会議について地域に回覧してくれた。地域の方に事業所について知ってもらうきっかけとなった。
- 構成員から事業運営に関して客観的な意見をもらい、改善につなげることができた。また、事業所が提供しているサービスについて構成員に紹介することで、自分たちのサービスの妥当性について客観的に確認する機会となった。
- 利用者が構成員として会議に参加することにより、利用者から事業所での暮らしに関する意見を聞く貴重な機会となった。
- 事業所の職員も地域の方の意見を聞くことができ、職員のモチベーションアップにもつながった。

<構成員から>

- 「障害」とはどんなものか、「障害者支援施設」や「共同生活援助」とはどんなところかを知ることができた。今後は地域行事などを通じて、事業所と地域が連携していけるのではと感じた。
- 今まで利用者と道で会っても挨拶をする関係性でなかったが、会議を通して顔の見える関係ができた。これからはお互いに声を掛け合えると思う。
- 会議において、複数の事業所職員と意見交換することができ、職員が理念ややりがいをもって利用者の支援を行っていることが分かった。

このように、地域連携推進会議の目的である「利用者と地域との関係づくり」、「地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進」、「施設等やサービスの透明性・質の確保」、「利用者の権利擁護」につながるような効果を確認することができました。

地域連携推進会議の実施は施設等の義務となりますが、単なる義務として取り組むのではなく、上記の目的を達成し、より良いサービスの提供や利用者の「地域での暮らし」の推進につなげていく意識を持つことが大切です。

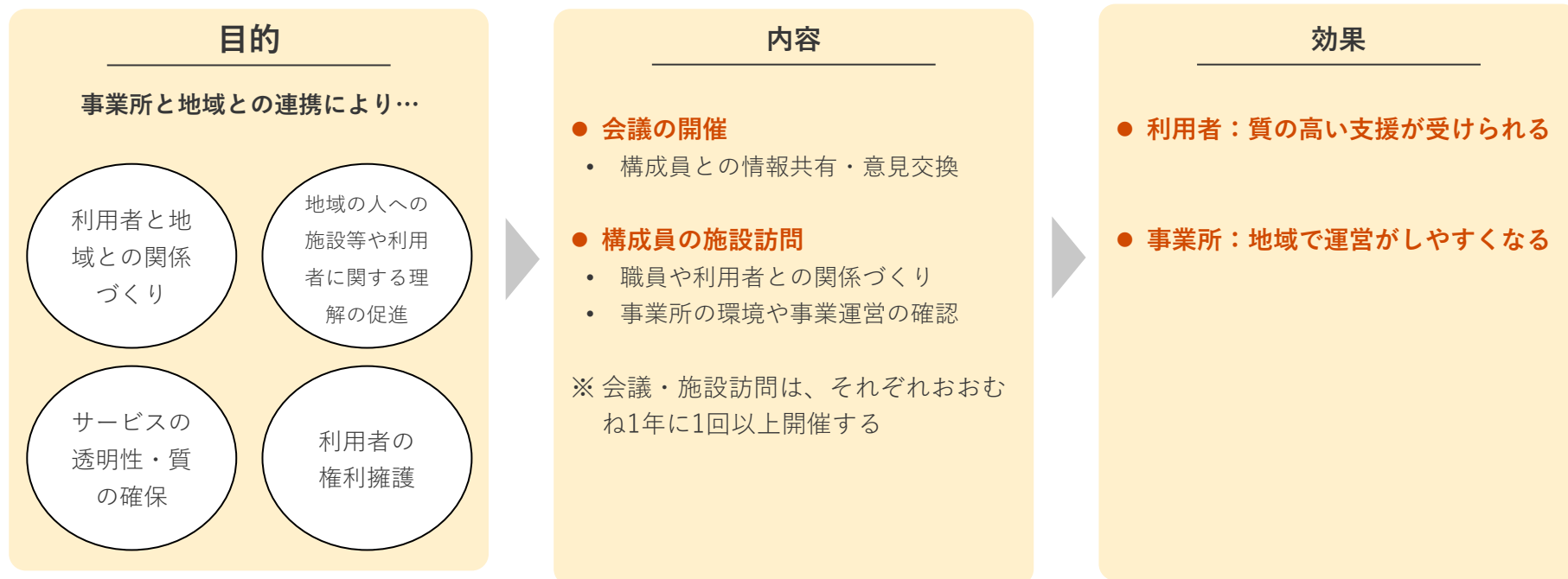
今後、施設等の皆さんに地域連携推進会議を有効に活用いただき、地域連携推進会議が施設等と地域がつながるきっかけとなり、またそのつながりを深め続けていく場となることを期待しています。

資料1

(事業所向け) 地域連携推進会議の概要

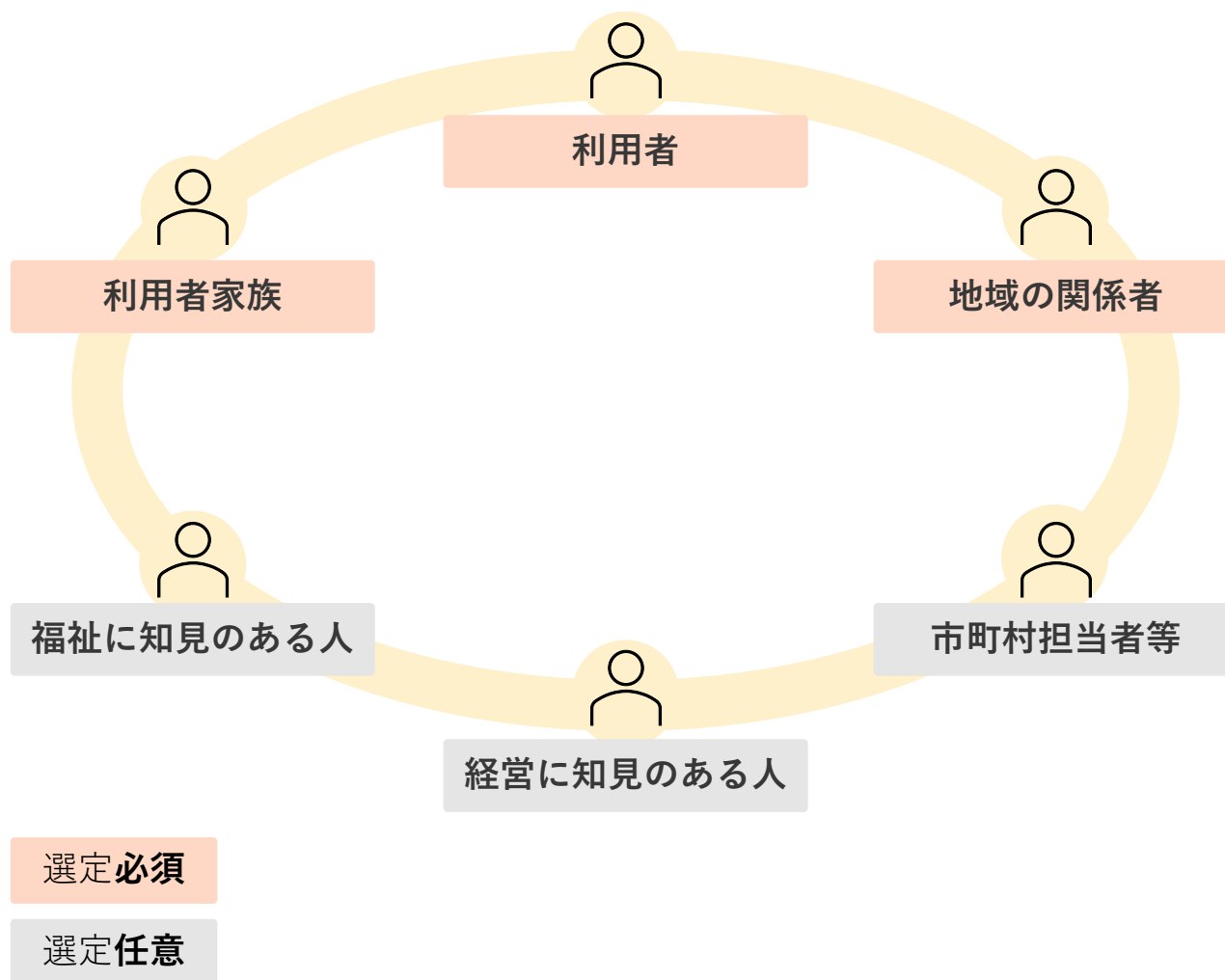
地域連携推進会議の目的・内容・効果

- 事業所と地域との連携による ①利用者と地域との関係づくり、②地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進、③サービスの透明性・質の確保、④利用者の権利擁護 を目的に、事業所が設置する外部の目を入れた会議体。
- 会議の開催による構成員との情報共有・意見交換と、構成員の施設訪問による職員や利用者との関係づくり、事業所の環境や事業運営の確認を行う。
- 利用者にとってはより質の高い支援が受けられる効果がある。また、地域との連携を深めることで、事業所にとっても、地域での運営がしやすくなる効果がある。



会議の構成員

- 会議の構成員は、「利用者」「利用者家族」「地域の関係者」「福祉に知見のある人」「経営に知見のある人」「市町村担当者」などを想定。このうち、「利用者」「利用者家族」「地域の関係者」は必ず選出することが必要。
- 人数は5人程度。



会議の開催

- 会議の目的を達成するため、目的に沿った議題を設定する。
- 事業所側からの一方的な報告だけでなく、構成員と双方向で意見交換できる議題を設定することが望ましい。

会議の議題例

1 施設等やサービスの透明性・質の確保

- 利用者の日常生活の様子について
- 経営状況の報告
- BCP（業務継続計画）の策定状況について

2 施設等と地域との連携

- 障害についてのレクチャー
- 近隣からの苦情等の共有
- 地域行事のご案内

3 利用者の権利擁護

- 虐待、事故、ヒヤリハットの報告
- 支援者の様子
- 利用者の意向アンケート結果

施設訪問の実施

- 職員・利用者との関係づくり、事業所の環境や事業運営の確認を目的に、構成員による施設訪問を行う。
- 施設見学や職員・利用者とのコミュニケーションを通じて、施設の環境、利用者・職員の様子などを確認する。

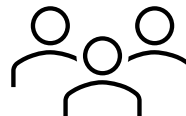
🚩 訪問の目的

- 利用者や職員との関係づくり
- 事業所の環境や事業運営の確認



🔍 確認ポイント

- 施設の環境
- 利用者・職員の様子



資料2

会議進行例

地域連携推進会議 会議進行例

ステップ

内容の例

	ステップ	内容の例
1	開会挨拶	<ul style="list-style-type: none">• 事業運営への協力・理解の御礼• 地域連携推進会議の趣旨の説明（地域と事業所が連携することにより、利用者と地域の方との関係づくり、サービスの透明性・質の確保や、利用者の権利擁護を推進すること）• ご出席の御礼、積極的に意見をいただくことのお願ひ など
		
2	出席者紹介	<ul style="list-style-type: none">• 出席者、欠席者の紹介 （構成員からの自己紹介、2回目以降で構成員に変更がない場合は名簿による事業所からの紹介 など）
		
3	会議進行	<ul style="list-style-type: none">• 用意した資料に沿って説明• 議題ごとに区切りを設け、構成員からの質問や意見をいただく時間を取る• 会議開催以前に、構成員による施設訪問を実施している場合は、施設訪問をした感想や意見を構成員からいただく
		
4	閉会挨拶	<ul style="list-style-type: none">• ご出席への御礼、今後の事業運営への協力のお願ひ• 次回の会議や施設訪問の予定が決まっていれば、予定の共有など

資料3

(構成員向け) 地域連携推進会議の概要

障害者支援施設・共同生活援助とは

- 障害者支援施設、共同生活援助(以下「施設等」といいます)は、障害のある方が生活する場所です。
- 生活のプライバシーを守る必要がある一方で、事業運営が外部に見えづらいという課題があります。



障害者支援施設



共同生活援助 (グループホーム)

対象者

常時介護を要する**障害の程度が比較的重い方**

生活にサポートが必要な
障害の程度が軽い方～重い方

サービス内容



建物内で日中の活動
生活介護、自立訓練、就労訓練など



主に住居外で利用者それぞれの活動
仕事、他の障害福祉サービス事業所の利用など
※住居内で日中の支援を行うGHもあります



夜間 入浴・排泄・食事の介助など



夜間 入浴・排泄・食事の介助など

施設規模



大規模 (原則定員30人以上)



小規模 (原則定員10人以下)

課題

外部の目が入りづらく、事業運営が外部に見えづらい

地域連携推進会議とは

- 施設等と地域が連携することによって、以下の目的を達成するために、施設が、利用者、利用者ご家族、地域の関係者などで構成した会議を開催したり、会議の構成員が施設等に訪問したりします。

地域連携推進会議

目的

事業所と地域との連携により…

利用者と地域との関係づくり

地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進

サービスの透明性・質の確保

利用者の権利擁護

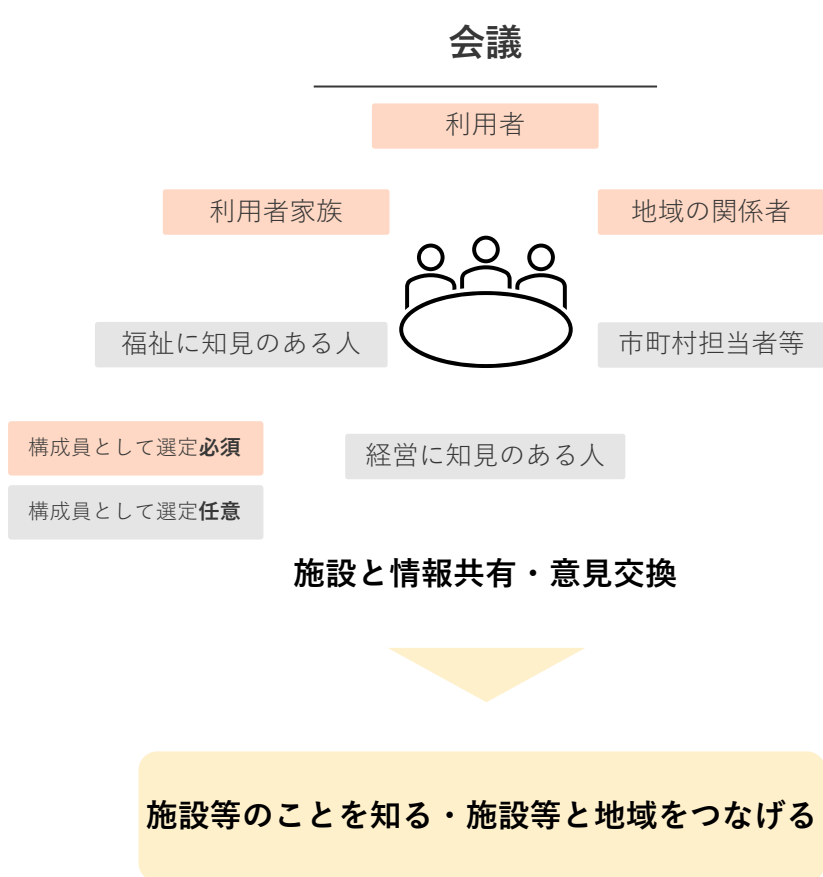
内容

- **施設による会議の開催**
 - 構成員との情報共有・意見交換
- **構成員による施設訪問**
 - 職員や利用者との関係づくり
 - 事業所の環境や事業運営の確認

※ 会議・施設訪問は、それぞれおおむね1年に1回以上開催します。

構成員の役割

- 会議にご出席いただき、施設と情報共有や意見交換を行い、施設のことを知っていただくとともに、施設と地域とのつながりづくりをお願いします。
- 施設等に訪問していただき、施設見学や利用者・職員とのコミュニケーションを通じて、施設等の環境、利用者・職員の様子などをご確認いただき、利用者や職員とのつながりづくりをお願いします。



施設訪問時に確認するポイント

- 以下を参考に、施設見学や利用者・職員とのコミュニケーションを行ってください。

🔍 施設見学のポイント



施設環境

- 居室やリビングにゴミが落ちていませんか
- 設備が壊れていませんか
- 水回りは清潔ですか
- 居住の場として快適ですか



利用者

- 服は清潔ですか
- 怯えているような印象はありませんか
- 表情は楽しそうですか



職員

- 利用者を尊重した態度で接していますか
- 利用者に対して威圧的な態度や言葉遣いではありませんか



利用者・職員との会話（例）



利用者

- 居室は過ごしやすいですか？
- 生活には満足していますか？
- 職員や他の利用者との関係はどうですか？
- 外出するときはどんな所に行きますか？
- これからやってみたいことはありますか？



職員

- 働きやすい環境ですか？
- 職員への研修はどんなことをやってますか？
- 地域で取り組んでみたいことはありますか？
- 施設が積極的に取り組んでいることはありますか？
- 支援で困っていることはありますか？

資料4

地域連携推進員の手引き

地域連携推進員の手引き

本手引きは、地域連携推進員が施設等を訪問する際、どのような視点で訪問すべきかについて記載しております。

施設等への訪問は、地域連携推進員が施設の利用者や職員の隣人として関わりを深めていくためのきっかけとして役立てていただくことが大切です。私たちが、知人や隣人の家を訪問する場合にも、相手の生活に対する敬意や節度、礼儀をもって訪問すると思います。地域連携推進員として施設等を訪問する場合も、そこが利用者にとっては生活の場であることを忘れず、同様の敬意や節度、礼儀を払って訪問することが必要です。

地域連携推進員の役割は、施設等が行うサービスや利用者の暮らしを評価することではありません。施設等を訪問し、気になることがあった場合は、施設等の職員や連携推進会議の場で、丁寧に伝えていただけたらと思います。もし、障害者虐待防止法に定める障害者虐待に気づいた場合は、気づいた人には市町村へ通報する義務がありますので、必ず施設等が所在する市町村の障害福祉担当課へ通報をしてください。

施設等を利用する方々の暮らしや、日々の思いに少しでも寄り添って頂くために参考にしていければ幸いです。

訪問の意義

訪問する際に最も大切なのは、施設等の利用者、職員との関わりを深めていくことです。訪問後に、道や街中で利用者や職員に会ったとき、お互いに挨拶や言葉を交わすことができるような関係を作ることができたら、地域連携推進会議の目的である地域との連携によって、大きな成果ということができるでしょう。

施設等の中では、利用者が生活されています。プライバシーを尊重しながら見せていただくことが鉄則です。

もし、共用スペースや利用者の部屋にごみが散らかっていたり、利用者の身だしなみが乱れていたり、利用者が何かに怯えているような感じがしたりなど、気になることがあった場合は、何か理由があるかもしれませんので、職員に丁寧に尋ねてみるか、地域連携推進会議の場で質問して、確認してください。

利用者の障害特性によっては、視覚的な刺激や音に過敏なため、装飾がなく物が少なくて殺風景に感じる場合があるかもしれません。気になったことは、職員に尋ねていただくことにより、施設等や利用者の生活への理解がより深まると思います。

訪問して理解を深めていただきたいこと

施設等では、時間帯によっては利用者が日中活動や仕事に出かけていて、直接会うことができない場合もあります。また、訪問の時間は限られていますので、見ただけでは分からないこともあります。そのような場合は、例えば、利用者の普段の生活の様子や1日の流れ、食事、日頃の支援の内容、非常災害などの発生への備えなどについて質問し、理解を深めていただけたらと思います。

訪問の際の視点

地域連携推進員として施設等を訪問する際に、どこに注目してよいか、何を聞いてよいか、悩んでしまう場合には、以下の項目や質問例を参考に、施設等を見学し、利用者に話しかけるなどしてみてください。（利用者や職員に質問する他、ご自身の感覚から施設等がどのように感じるのという感覚も重要です。）利用者自身からどんな答えが返ってくるかを聞いていただきたいです。もし、利用者が答えようとした際、施設等の職員が代弁してしまうなどがあれば、改めて利用者に聞いてみるのが重要です。ただし、利用者の状態によっては、会話が困難な場合もありますので、その際は職員の方に聞いてください。

また、利用者だけでなく職員の方に施設のことを聞くことで、施設の理解が深まることもあります。

見学に行く際、外部の方が施設に来ることで、職員や利用者は普段と異なる雰囲気戸惑ってしまうこともあるかもしれません。地域連携推進員から自己紹介をするなど話しやすい雰囲気の醸成も重要です。前述のとおり、訪問することで関わりを深めたり、施設と地域が協働できることのヒントになったり、と施設だけでなく、地域連携推進員にとっても新たな気づきにつながったり、施設、施設職員、利用者のことをよく知る機会となることを期待しています。

<見学する際のポイント>

（施設等の環境について）

- ・施設等の居室やリビング等にゴミが落ちていたり、散らかったりしていないか。
- ・施設内の設備などが壊れたままになっていないか。
- ・水回りは清潔を保たれているか。
- ・居住の場所として快適かどうか。

※ただし、先述したように、利用者の障害特性により、ご自身の生活環境とは異なる場合もあります。

(利用者について)

- ・利用者の服は清潔が保たれているか。
- ・利用者が怯えているような印象はないか。
- ・利用者の表情は楽しそうか。

(職員について)

- ・職員は、利用者を尊重した態度で接しているか。
- ・職員が、利用者に対して威圧的な態度や言葉遣いではないか。

<利用者への質問 (例) >

(施設等について)

- ・あなたは、住んでいるグループホーム（入所施設）を気に入っていますか。
- ・ご自分の居室は過ごしやすいですか。

(日常生活について)

- ・今の生活には満足していますか。
- ・毎日の食事はどうですか。
- ・お風呂はきちんと入れていますか。
- ・食事やお風呂などの時間は、その日の都合で変えることができますか。
- ・お休みの日はどのように過ごされていますか。
- ・今、困っていたり、悩んでいることはありますか。
- ・何をしている時が楽しいですか。
- ・(日中サービス支援型グループホームの場合) 日中はどのように過ごしていますか。

※「日中サービス支援型グループホーム」は、障害者の重度化・高齢化に対応するために創設された類型のグループホームで、日中も利用者がグループホーム内で生活をされている場合が多いです。訪問する際は、日中はどのように過ごしているか、についても確認してみてください。

(人間関係について)

- ・職員との関係はどうですか。
- ・同じ施設の仲間との関係はどうですか。
- ・困った時に相談できる人はいますか。

(地域との関わり)

- ・外出するときは、どんなところに行きますか。
- ・地域の中に好きな場所がありますか。
- ・行ってみたい場所がありますか。
- ・地域の中で取り組んでみたいことがありますか。

(今後について)

- ・これからやってみたいことはありますか。
- ・このグループホーム（または入所施設）に住み続けたいと思いますか。

＜職員（管理者、支援者）への質問（例）＞

(管理者)

- ・支援者である職員の働く環境としてはどうですか。
- ・離職率が高いなど課題がありますか。
- ・職員への研修はどんなことをされていますか。
- ・利用者への支援計画や業務日誌などは、どのように管理していますか。
- ・地域で取り組んでみたいことがありますか。
- ・施設として積極的に取り組んでいることはありますか。

(支援者)

- ・働きやすい環境ですか。
- ・支援で困っていることなどありますか。
- ・困ったときは相談する人はいますか。

地域連携推進員としての心がけ

地域連携推進員として施設等を訪問していただくことで、地域と施設等の繋がりが生まれ、運営の透明性が確保され、利用者へのサービスの質を高めることにつながります。

また、施設等の職員にとっても、地域の方等に利用者やその生活の様子を知ってもらう良い機会であると同時に、地域連携推進員からの質問が新たな気づきとなり、運営の改善につながる場合もあると思います。

さらに、利用者地域連携推進員の間で顔の見える関係ができることで、地域で会った際にお互いに声を掛け合えたり、利用者が地域の行事に参加しやすくなったりするなど、利用者が地域の一員としてより良い生活を送ることができるようになるとともに、地域の活性化にもつながると考えられます。訪問の際には、なるべく利用者や職員と沢山会話をしていただくことが大切です。

一方、利用者の中には、プライバシーに関することを他者に知られたくない方や、自分の居室を見られたくない方がいらっしゃいます。無理に利用者の個人情報や利用者や施設等の了承がないまま利用者の居室に入ったりしないようご留意をお願いします。

また、利用者によっては、グループホームや入所施設といった障害福祉サービスを利用していること自体を他者に知られたくないという方もいらっしゃいます。地域連携推進員には、施設等や利用者地域とをつなぎ、より良い地域にしていくことが期待されていますが、知り得た情報を施設等や利用者無断で他者に漏らすことがないよう格別のご高配をお願いします。

こうした点を踏まえ、是非、ご自身の地域にある施設等がどんな場で、どんな方が利用していて、どんな支援を行っているのか、関心を持っていただくと同時に、地域に開かれた施設等になるよう、ご協力いただけることを願っています。

資料5

地域連携推進会議 参加依頼文（フォーマット）

〇〇 〇〇 様

〇〇〇〇事業所 管理者 〇〇 〇〇

地域連携推進会議へのご参画のお願い

平素より、当事業所の運営にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、共同生活援助（グループホーム）及び障害者支援施設（以下「施設等」といいます）の運営に当たっては、地域と施設等が連携をすることにより、利用者と地域との関係づくりや、地域の方への施設等や利用者に関する理解の促進等を目的として、施設等の外部の方を構成員とした「地域連携推進会議」を定期的に開催することが義務付けられています。当事業所も、地域の一員であることを意識しながら、地域の皆様と連携し合う関係をつくることが大切であると考えています。

つきましては、ご多忙のところ恐縮ですが、下記の趣旨等をご確認いただいた上で、地域連携推進会議への参画についてご協力いただけますと幸いです。ご承諾いただける場合は、お手数をおかけいたしますが、別紙「地域連携推進会議 参加承諾書」を〇月〇日までにご提出くださいますようお願い申し上げます。

記

地域連携推進 会議の趣旨	以下を目的に、事業所において、地域の方等の外部の方を構成員とした会議体を設置し、会議の開催・構成員による施設訪問を実施します。 <ul style="list-style-type: none"> 利用者との関係づくり 地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進 施設等やサービスの透明性・質の確保 利用者の権利擁護
会議の構成員	以下の中から事業所が選定し、構成員に就任いただきます。 <ul style="list-style-type: none"> 利用者 利用者の家族 地域の関係者 福祉に知見のある人 経営に知見のある人 市町村の障害福祉担当者等
構成員の役割	地域連携推進会議の構成員として、以下にご参加いただきます。 <ul style="list-style-type: none"> 地域連携推進会議への出席 施設等への訪問 ※ 会議・施設訪問の実施日時、会場等については別途調整の上、ご連絡申し上げます。
利用者の個人 情報の取り扱いに関する留 意事項	会議・施設訪問にご参加いただく中で、利用者の個人情報に触れる可能性があります。利用者やそのご家族の中には、障害があることや、障害福祉サービスを利用していることを他者に知られたくない方もいらっしゃいます。利用者の権利擁護のため、地域連携推進会議で知り得た利用者の個人情報は、外部に漏らすことがないように、格別のご高配をお願いいたします。
担当・連絡先	〇〇〇〇事業所 管理者 〇〇 〇〇 TEL：〇〇〇－〇〇〇－〇〇〇 FAX：〇〇〇－〇〇〇－〇〇〇 E-mail：〇〇〇〇@〇〇〇.jp

(別紙)

地域連携推進会議 参加承諾書

〇〇〇〇事業所

管理者 〇〇 〇〇 宛て

令和 年 月 日

貴事業所の地域連携推進会議への参加を承諾します。

なお、地域連携推進会議で知り得た利用者の個人情報を、外部に漏らさないことを約束します。

所属 _____

役職 _____

氏名 _____

〇〇 〇〇 様

〇〇〇〇事業所 管理者 〇〇 〇〇

地域連携推進会議へのご参画のお願い

平素より、当事業所の運営にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、共同生活援助（グループホーム）及び障害者支援施設（以下「施設等」といいます）の運営に当たっては、地域と施設等が連携をすることにより、利用者と地域との関係づくりや、地域の方への施設等や利用者に関する理解の促進等を目的として、施設等の外部の方を構成員とした「地域連携推進会議」を定期的に開催することが義務付けられています。当事業所も、地域の一員であることを意識しながら、地域の皆様と連携し合う関係をつくることが大切であると考えています。

つきましては、ご多忙のところ恐縮ですが、下記の趣旨等をご確認いただいた上で、地域連携推進会議への参画についてご協力いただけますと幸いです。ご承諾いただける場合は、お手数をおかけいたしますが、別紙「地域連携推進会議 参加承諾書」を〇月〇日までにご提出くださいますようお願い申し上げます。

記

地域連携推進会議の趣旨	<p>以下を目的に、事業所において、地域の方等の外部の方を構成員とした会議体を設置し、会議の開催・構成員による施設訪問を実施します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者との関係づくり 地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進 施設等やサービスの透明性・質の確保 利用者の権利擁護
会議の構成員	<p>以下の中から事業所が選定し、構成員に就任いただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者 利用者の家族 地域の関係者 福祉に知見のある人 経営に知見のある人 市町村の障害福祉担当者等
構成員の役割	<p>地域連携推進会議の構成員として、以下にご参加いただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域連携推進会議への出席 施設等への訪問 <p>※ 会議・施設訪問の実施日時、会場等については別途調整の上、ご連絡差し上げます。</p>
利用者の個人情報取り扱いに関する留意事項	<p>会議・施設訪問にご参加いただく中で、利用者の個人情報に触れる可能性があります。利用者やそのご家族の中には、障害があることや、障害福祉サービスを利用していることを他者に知られたくない方もいらっしゃいます。</p> <p>利用者の権利擁護のため、地域連携推進会議で知り得た利用者の個人情報は、外部に漏らすことがないように、格別のご高配をお願いいたします。</p>
担当・連絡先	<p>〇〇〇〇事業所 管理者 〇〇 〇〇</p> <p>TEL : 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇</p> <p>FAX : 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇</p> <p>E-mail : 〇〇〇〇@〇〇〇.jp</p>

(別紙)

地域連携推進会議 参加承諾書

〇〇〇〇事業所

管理者 〇〇 〇〇 宛て

令和 年 月 日

貴事業所の地域連携推進会議への参加を承諾します。

なお、地域連携推進会議で知り得た利用者の個人情報を、外部に漏らさないことを約束します。

所属 _____

役職 _____

氏名 _____

各 { 都道府県 } 障害保健福祉
 { 市町村 } 児童福祉 主管部（局）御中
 母子保健

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課
厚生労働省子ども家庭局母子保健課

障害福祉サービス事業者における障害者の希望を踏まえた適切な支援の徹底等について

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年法律第123号。以下「法」という。）第42条においては、指定障害福祉サービス事業者等の責務として、障害者等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、障害者等の意思決定の支援に配慮するよう努めなければならないこと及び障害者等の人格を尊重し、障害者等のため忠実にその職務を遂行しなければならないことが定められている。

今般、北海道内の共同生活援助事業所の利用者が不妊処置を受けていた事案について報道がなされ、現在、関係自治体において事実関係の確認が行われている状況であるが、一般論として、事業者が、障害福祉サービス等の利用の条件として避妊処置等を求めることや、利用者に対し避妊処置等を強要することは、当該責務規定に違反するものであり、また、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものである」という法の基本理念を踏まえれば、障害があることを理由に子どもを産み育てられないものとして支援することはあってはならないものである。

各都道府県及び市町村におかれては、管内事業者に対し、上記について周知徹底するとともに、改めて、障害者等の意思及び人格を尊重して、常に障害者等の立場に立ったサービスの提供に努めなければならないことを周知徹底するようお願いする。

また、上記に関する責務規定違反に該当する又は疑われる事案を把握している場合及び今後把握した場合には、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援推進室宛に速やかに御報告をいただくとともに、必要な事実確認及び指導監査の徹底についてお願いする。

あわせて、障害者の生活とその子どもの養育を支えるためには、地域において、障害者の希望を踏まえて、障害福祉、母子保健、保育、社会的養護などの関係機関の連携の下、適切な支援が行われることが重要である。また、結婚、出産、子育てを含め、障害者がどのような暮らしを送るかは、本人が決めることが前提であり、その意思決定を丁寧に支えることが重要である。

各都道府県及び市町村におかれては、障害者が希望する地域生活の支援及びその子どもの養育を支えるため、下記の点に取り組み、障害保健福祉部局や母子保健部局及び児童福祉部局における各種施策の連携体制の確保・充実が図られるよう、お願いする。

(本人の希望の実現に向けた意思決定支援や必要な支援の提供)

- 1 障害保健福祉部局においては、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者に対し、本人の生活の希望を丁寧に把握することや本人の自己決定を尊重しつつ意思決定の支援に配慮することについて改めて周知徹底を図ること。

また、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者において、支援方針等について丁寧に検討し、関係機関の連携の下、本人の希望の実現に向けた支援が進められるよう、周知徹底を図るとともに、資源の開発や連携の強化を含めた、地域の支援体制の構築を進めること。

都道府県におかれては、サービス管理責任者や相談支援専門員等に向けた「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を活用した研修の実施を推進する等により、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者における障害者の意思決定支援の取組みを推進すること。

(障害福祉と子育て支援や母子保健施策との連携体制の構築)

- 2 障害者の生活の希望や状況を踏まえ、必要に応じて、障害者の在宅生活を支える各種障害福祉サービスに加え、子育て世代包括支援センターや子ども家庭総合支援拠点、児童相談所、性と健康の相談センター等の母子保健施策等の相談窓口障害者がつながり、必要な支援が確実に行われるよう、障害保健福祉部局は、母子保健部局及び児童福祉部局と連携し、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者に対し、これら相談窓口や支援施策を周知するとともに、日頃からの連携体制の構築を図ること。

なお、相談支援事業者が計画相談支援を実施する際、上記に掲げる関係機関等と連携してサービス等利用計画を作成した場合に医療・保育・教育機関等連携加算を算定することが可能である。

(子どもの養育を支えるための支援等)

- 3 障害福祉サービスの利用者が妊娠し、各種支援が必要な場合においては、関係者による個別ケース検討会議等を開催するなどにより、その支援方を丁寧に検討し、障害保健福祉部局、母子保健部局及び児童福祉部局の連携の下、障害福祉サービス、相談支援、母子保健や子育て支援施策等を最大限活用し、障害者やその子どもの養育を支えるための必要な支援を行うこと。

具体的には、児童福祉部局においては、障害保健福祉部局と連携しつつ、乳児家庭全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）、養育支援訪問事業等の事業や各種子育て支援施策について、障害福祉サービス事業者や相談支援事業者、障害者及びその家族に対する周知や理解促進に取り組むこと。

また、障害者を含め、支援を要する家庭に対しては、引き続き、適切な支援を行うこととし、妊娠した障害福祉サービス利用者の状況に応じ、必要な場合には、要保護児童対策地域協議会の下で支援を実施するほか、児童相談所とも認識共有を図りつつ対応すること。また、妊娠中の者に対しては、必要に応じて、産前産後母子支援事業等活用できる事業の案内等を行うこと。

さらに、出産後、特に支援が必要と認められる母子については、児童福祉部局は、母子生活支援施設の利用勧奨を行う等により、母子の保護を行うことを検討するほか、自ら子どもを育てることが困難な状況に陥っている場合は、子ども家庭総合支援拠点や児童相談所と連携して状況の把握や支援方針の検討を行った上で、必要な場合は、児童相談所長の判断により、児童福祉法第33条第1項の規定による一時保護や同法第27条第1項第3号の規定による措置を行うことも含めて検討すること。

【担当】

○厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課地域生活支援推進室
〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2
電 話 : 03-5253-1111 (内線) 3045, 3149
mail:chiiki-ikou@mhlw.go.jp

○厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課
電 話 : 03-5253-1111 (内線) 4867
mail:kateihukushi@mhlw.go.jp

○厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課
虐待防止対策推進室
電 話 : 03-5253-1111 (内線) 4895, 4870
mail:jidounetwork@mhlw.go.jp

○厚生労働省子ども家庭局母子保健課
電 話 : 03-3595-2544
mail:boshihoken-1@mhlw.go.jp

事務連絡
令和4年10月13日

都道府県
各 指定都市 介護保険主管部（局） 御中
中核市

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局） 御中
中核市

厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課
厚生労働省老健局高齢者支援課
厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課
厚生労働省老健局老人保健課

介護サービス事業所等及び障害福祉サービス事業所等における
車両による送迎に当たっての安全管理の徹底について

平素より介護サービス事業所等及び障害福祉サービス事業所等（以下「各事業所等」という。）の安全管理の徹底について、御理解・御尽力をいただきありがとうございます。

この度、静岡県牧之原市において発生した、認定こども園の送迎バスに子どもが置き去りにされ、亡くなるという大変痛ましい事案を受け、別添のとおりバス送迎に当たっての安全管理の徹底に関する緊急対策「こどものバス送迎・安全徹底プラン」を政府として取りまとめ、別紙のとおり厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策室ほかより周知しているところです。

各事業所等におかれては、既に安全管理の徹底について御尽力いただいているところですが、別添の緊急対策を受け、今一度、送迎時の利用者の安全管理について御留意いただくようお願いしたく、各都道府県、指定都市、中核市におかれましては、管内の各事業所等に対して、本件について周知いただくようお願いいたします。

事務連絡
令和4年10月12日

各都道府県・市町村保育主管課
各都道府県・指定都市教育委員会学校安全主管課
各都道府県私立学校主管課
附属幼稚園又は特別支援学校を置く 御中
国立大学法人担当課
各都道府県・指定都市・中核市認定こども園主管課

厚生労働省子ども家庭局総務課少子化総合対策室
厚生労働省子ども家庭局保育課
文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課
文部科学省初等中等教育局幼児教育課
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
内閣府子ども・子育て本部参事官（子ども・子育て支援担当）付
内閣府子ども・子育て本部参事官（認定こども園担当）付

バス送迎に当たっての安全管理の徹底に関する緊急対策
「こどものバス送迎・安全徹底プラン」について

平素より保育所等の安全管理の徹底について、御理解・御尽力をいただきありがとうございます。

この度、静岡県牧之原市において発生した、認定こども園の送迎バスに子どもが置き去りにされ、亡くなるという大変痛ましい事案を受け、別添1のとおりバス送迎に当たっての安全管理の徹底に関する緊急対策「こどものバス送迎・安全徹底プラン」を政府として取りまとめましたので、送付します。

また、緊急対策本体に記載していることのほか、御留意いただきたい点について、下記のとおり整理しました。

つきましては、各都道府県・市町村保育主管課におかれては域内の保育所（認可外保育施設を含む。）に対して、各都道府県・指定都市教育委員会学校安全主管課におかれては所管の幼稚園及び特別支援学校並びに域内の市町村教育委員会に対して、各都道府県私立学校主管課におかれては所轄の幼稚園及び特別支援学校に対して、国立大学法人担当課におかれては附属の幼稚園及び特別支援学校に対して、各都道府県・指定都市・中核市認定こども園主管課におかれては域内の市区町村認定こども園主管課及び所管・所轄の認定こども園に対して、このことについて周知いただくようお願いします。

記

1 所在確認や安全装置の装備の義務付けについて

(1)関係改正府省令等の内容については、別途お示しする予定であるが、本改正を受けて各都道

府県等においては、児童福祉法第 45 条第 1 項の規定により定める条例等を施行日までに改正いただく必要があるので留意すること。

- (2) 緊急対策 p6 に記載しているとおり、所在確認や安全装置の装備の義務付けについては、関係府省令等を今年 12 月に公布し、来年 4 月より施行する予定であること。また、「②送迎用バスへの安全装置の装備」については、施行から 1 年間は、経過措置を設ける予定であること。ただし、可能な限り早期に装備するよう促すこととし、来年 6 月末までに安全装置を装備するよう現場へ働きかけていただきたいこと。
- (3) 経過措置期間内において安全装置の装備がなされるまでの間についても、バス送迎における安全管理を徹底するとともに、例えば、運転席に確認を促すチェックシートを備え付けるとともに、車体後方に子どもの所在確認を行ったことを記録する書面を備えるなど、子どもが降車した後に運転手等が車内の確認を怠ることがないようにするための所要の代替措置を講じることとする予定であるため、留意すること。

2 安全管理マニュアルについて

別添 2 のとおりであること。そのうち「毎日使えるチェックシート」と「送迎業務モデル例」については、編集可能媒体を内閣府ウェブサイトに掲載していること。

本マニュアルは、バス送迎の安全管理に当たって、既にある園のマニュアルに追加して使用する、マニュアルを見直す際に参考にするなど、各園等での取組の補助資料として活用いただきたいこと。なお、現場で運用していく中で、地方自治体や現場から出された工夫すべき点等の意見や、静岡県の特例指導監査の結果等を踏まえ、今後の改訂には柔軟に対応するものであること。

3 万一重大な事案が発生した場合等の対応について

バス送迎においても、安全管理については、言うまでもなく、未然防止の徹底が肝要であること。その上で、万一重大な事案が発生した場合等には、各園等において、特に以下の点等について留意いただきたいこと。

- (1) バス送迎における安全管理の体制や手順がどうなっていたのかを点検するとともに、一時的に当該業務を休止した上で再発防止策を講じるなど、子どもの安全を最優先に対応すること。また、その際、保護者等に対して、誠実な姿勢で、経緯や考えられる原因、園の安全管理、事故後の対応等について、丁寧に説明すること。
- (2) 当事者家族や在園児、その保護者等への精神的なケアも重要であり、必要に応じ、スクールカウンセラーの派遣や、CRT (Crisis Response Team)、精神保健福祉センター、各都道府県の公認心理師協会等の関係機関・関係団体との連携等を通じて外部の支援を積極的に得ること。
- (3) 重大事案の背景には、いわゆる「ヒヤリ・ハット」があると考えられる。「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」(平成 28 年 3 月)を踏まえ、重大事故の発生防止、予防のための組織的な取組を行うこと。なお、国においては、今後、行政や他の施設に共有すべき、命の危険につながりかねないようなヒヤリ・ハット事例の収集などについて、有識者や現場をよく知る団体関係者、先進自治体などの意見も伺いつつ、調査研究を実施する予定

であること。

4 その他

バス送迎以外についても、「教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン」や「学校の危機管理マニュアル作成の手引」（平成30年2月）等を踏まえ、安全管理に遺漏のないよう適切に取り組まれないこと。

また、幼児専用車に係る衝突時の安全対策については、「幼児専用車の車両安全性向上のためのガイドライン」（平成25年3月 車両安全対策検討会）において、シートバックの後面に緩衝材を装備すること等が望ましいとされていることにも留意すること。

(本件担当)

●認可保育所に関すること

厚生労働省子ども家庭局保育課
企画調整係

tel : 03-5253-1111 (内線 4852,4854)

●認可外保育施設に関すること

厚生労働省子ども家庭局総務課
少子化総合対策室指導係

tel : 03-5253-1111 (内線 4838)

●幼稚園及び特別支援学校に関すること

文部科学省総合教育政策局
男女共同参画共生社会学習・安全課
安全教育推進室 交通安全・防犯教育係

tel : 03-5253-4111 (内線 2695)

●認定こども園に関すること

内閣府子ども・子育て本部
参事官(認定こども園担当)付

tel : 03-5253-2111 (内線 38446, 38374)

こどものバス送迎・安全徹底プラン

～バス送迎に当たっての安全管理の徹底に関する緊急対策～

令和4年10月12日

内閣官房・内閣府・文部科学省・厚生労働省・国土交通省・警察庁

緊急点検の結果の概要(1)

緊急点検の結果、保育所、幼稚園、認定こども園、特別支援学校(幼稚部)のうち、送迎用バスを運行しているのは、10,787施設、22,842台。

	運行している施設数	運行台数
保育所等	1,482施設	1,998台
認可外保育施設	818施設	1,555台
幼稚園	4,672施設	11,152台
認定こども園(幼保連携型)	2,434施設	5,066台
認定こども園(幼稚園型)	1,110施設	2,602台
認定こども園(保育所型)	229施設	385台
認定こども園(地方裁量型)	27施設	52台
特別支援学校(幼稚部)	15施設	32台
上記計	10,787施設	22,842台

※ 運行台数より所有台数が多い場合は、所有台数を計上

※ 特別支援学校(小学部～高等部)(707施設、4,917台)や児童発達支援・放課後等デイサービス(12,154事業所、15,910台 ※全送迎車両のうちバスや大きめのワゴン車等の推計値)は、緊急点検の対象ではないが、後述する安全装置の義務化の対象とする

※ 小・中学校(5,224施設、7,837台)、放課後児童クラブ(3,396クラブ、3,332台)は、後述する安全装置の義務化は行わないが、財政支援を行う方向で検討。

※ 運行している施設数及び運行台数については、一部推計値を含む

緊急点検の結果の概要(2)

	保育所	幼稚園	認定こども園	特別支援学校 (幼稚部)
連絡が無く子どもがいない場合の保護者への確認及び子どもの出欠状況に関する職員間における情報共有をしているか【常に行っていると回答した施設の割合】	93.8%	95.4%	93.9%	100.0%
(上記施設のうち「上記について、マニュアル及び記入様式を策定し、行っている」と回答した施設の割合)	(29.2%)	(36.5%)	(36.2%)	(40.0%)
登園の際、乗降時における子どもの人数、名前等を確認(乗車時は記録も含む。)しているか【常に行っていると回答した施設の割合】	88.1%	90.2%	88.8%	100.0%
(上記施設のうち「上記について、マニュアル及び記入様式を策定し、行っている」と回答した施設の割合)	(39.8%)	(42.7%)	(44.8%)	(40.0%)
担任職員が、出欠確認の際、降車時の引継ぎ情報と当日の子ども出欠に関する情報を突き合わせて確認しているか【常に行っていると回答した施設の割合】	94.9%	95.6%	94.7%	93.3%
(上記施設のうち「上記について、マニュアル及び記入様式を策定し、行っている」と回答した施設の割合)	(33.4%)	(41.2%)	(39.7%)	(26.7%)
バスの運転手の他に、事故防止の観点で子どもの対応ができる職員を同乗させることとしているか	94.2%	98.5%	98.3%	100.0%
通常通園バスを運転・同乗する者とは別の者が通園バスを運転・同乗する場合、確認内容の手順等の引継ぎを行っているか	86.7%	95.8%	92.7%	100.0%
バス通園における子どもの見落とし防止につながる研修を園内で実施しているか	46.7%	55.0%	51.5%	53.3%
バス内にセンサーを付けるなど、車内に子どもが残っていないか、見落としが無いようなシステム等を導入しているか	0.9%	1.7%	1.6%	0.0%

※ 回答のあった施設を母数として算出

※ 緊急点検の全体像については、実地調査の結果と合わせて、第5回関係府省会議で報告

有識者・先進自治体のヒアリング等の概要

9月15日にハード・ソフト両面の安全対策を視察し、園長等との意見交換を行うとともに、9月20日・29日の2回にわたり、先進自治体や有識者に対するヒアリングを実施

有識者からの主な提案

学校法人内野学園 内野 光裕理事長／全国小規模保育協議会 駒崎 弘樹理事
東一の江幼稚園 田澤 里喜園長／吉川慎之介記念基金 吉川 優子代表理事
甲南大学 前田 正子教授／東京学芸大学 渡邊 正樹教授

- ・ 安全装置の装備義務化
- ・ 動画やチェックリストなど、効果的なマニュアルの在り方
- ・ 重大事故の背景にあるヒヤリハットを見逃さないこと
- ・ すべての教職員が危機管理を行うという自覚をもつこと
- ・ 個々の職員の努力を超えた部分での安全対策
- ・ 安全に対する高い意識を持続するための工夫
- ・ 業務を重ねて増やさない取組の工夫

先進自治体の主な取組 (鳥取県、福岡県)

- ・ 車両送迎に係る安全管理ガイドラインや指針の策定
- ・ 県内教育・保育施設等対象の安全管理研修会
(保育士のみならず運転手やパート職員を含めた全職員を対象)
- ・ 指導監査の見直し

今回の事案において明らかになっている園の対応の問題点

- ・ 園児のバス降車時に、運転者、乗務員ともに、送迎用バスに幼児が残っていないか、確認を行わなかった。
- ・ 運転者は、通常は送迎用バスを運転しない前園長が担当したが、園として降車時の人数確認等を含めた運転者の業務内容を明確に設定していなかった。一方、乗務員は、シルバー人材センターから派遣された者が担当したが、当該者には、降車時の人数確認等を業務内容として求めていなかった。
- ・ 降車時の人数確認等を手順として決めていなかった。
- ・ 当園は、登園管理システムを導入していたが、実際に降車した園児やその人数を確認せずにシステムに入力するなど、ミスを防ぐための適切な運用がなされなかった。
- ・ クラス補助の職員に対し、園は登園管理システムの適切な確認のタイミングを伝えておらず、同職員は、バスの到着前、かつ、保護者に伝えている入力期限の前に同システムを確認し、クラス担任に伝えたが、最終入力情報を確認しなかった。
- ・ クラス担任は、本児がいないことを認識し、欠席か遅刻だと思ったにもかかわらず、保護者への確認の連絡をしなかった。
- ・ 上記のとおり、園児の出欠について、職員間での共有や、保護者への確認ができていなかった。
- ・ 園全体として、バス送迎に関し、所在確認等の置き去り防止のための必要な手順を決め、各職員に周知することをしていなかった。

緊急対策の概要

① 所在確認や安全装置の装備の義務付け

誰が運転・乗車するかにかかわらず、バスの乗車・降車時に、幼児等の所在の確認が確実に行われるようにするため、府省令等の改正により、幼児等の所在確認と安全装置の装備を義務付ける。

② 安全装置の仕様に関するガイドラインの作成

安全装置の装備が義務化されることを踏まえ、置き去り防止を支援する安全装置（仮称）の仕様に関するガイドラインを年内にとりまとめる。

③ 安全管理マニュアルの作成

車側の対策である安全装置の装備との両輪として、送迎用バス運行に当たって園の現場に役に立ち、かつ、分かりやすく、簡潔な、安全管理の徹底に関するマニュアルを策定する。

④ 早期のこどもの安全対策促進に向けた「こどもの安心・安全対策支援パッケージ」

(1) 送迎用バスへの安全装置導入支援

(2) 登園管理システムの導入支援

(3) こどもの見守りタグ（GPS）の導入支援

(4) 安全管理マニュアルの動画配信や研修の実施等

緊急対策① 安全装置の義務付け(1)

誰が運転・乗車するかにかかわらず、バスの乗車・降車時に幼児等の所在の確認が確実に行われるようにするため、府省令等の改正により、幼児等の所在確認と安全装置の装備を義務付ける。

(義務付けの内容)

- ① 降車時等に点呼等により幼児等の所在を確認
- ② 送迎用バスへの安全装置の装備

(法的効果等)

- ・ 指導監査等において、各園側で適切な対応が行われているか確認
- ・ 義務違反は、業務停止命令等の対象事由。
当該命令違反は、罰則の対象事由となり得る。

(今後のスケジュール)

令和4年11月 パブリックコメント
 " 12月 公布
 令和5年4月 施行※
 ※②については、施行から1年間は経過措置を設ける

経過措置として、安全装置を装備するまでの間は、降車後に車内の確認を怠ることがないようにするための所要の代替措置を可とする。

施設	改正府省令
幼稚園、幼稚園型認定こども園、特別支援学校	学校保健安全法施行規則（昭和三十三年文部省令第十八号）
幼保連携型認定こども園	就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行規則（平成二十六年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第二号）
保育所、保育所型認定こども園	児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和二十三年厚生省令第六十三号） ※省令の改正に伴う条例の改正を要する。

※ 地方裁量型認定こども園(告示・条例)、家庭的保育事業・小規模保育事業・事業所内保育事業（厚労省令・条例）、児童発達支援事業（厚労省令・条例）、放課後等デイサービス（厚労省令・条例）、認可外保育施設(通知)は、()内に記載した別途の措置を行う。

※ 小学校以上の学校(文科省令の幼稚園と同じ条文)、放課後児童クラブ(厚労省令)、保育所以外の児童福祉施設(助産施設、児童遊園、児童家庭センターを除く)(厚労省令・条例)、居宅訪問型保育事業(厚労省令・条例)は、②は義務付けないが、()内に記載した措置により、保育所等と同様に、①を義務付ける。

緊急対策① 安全装置の義務付け(2) 整理表

【義務付け事項】 ① 乗車・降車時に点呼等により幼児等の所在を確認、② ①を実施する場合はバスに装置を備えて使用

	幼稚園 (特別支援学校 幼稚部、幼稚園 型認定こども園 含む)	幼保連携型 認定こども園 ※1	地方裁量型 認定こども園	保育所等	認可外 保育施設 ※2	障害児 通所支援等	特別支援学校 (小学部・中学 部・高等部)	小学校以上等 ※3
義務付け事項 ①の確保 (点呼)	○ 学校保健安全法施行規則(新設)	○ 学校保健安全法施行規則を準用(新設)	○ 認定こども園法に基づく大臣告示(新設)+条例	○ 児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(新設)等+条例	○ 認可外保育施設指導監督基準(通知)の改正	○ 児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準(新設)等+条例	○ 学校保健安全法施行規則(新設)	○ 学校保健安全法施行規則(新設)等
義務付け事項 ②の確保 (安全装置)	○ 学校保健安全法施行規則(新設)	○ 学校保健安全法施行規則を準用(新設)	○ 認定こども園法に基づく大臣告示(新設)+条例	○ 児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(新設)等+条例 ※保育所、家庭的保育事業等(居宅訪問型保育事業を除く。)、児童発達支援センターに限る	○ 認可外保育施設指導監督基準(通知)の改正 ※ベビーシッターを除く	○ 児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準(新設)等+条例 ※児童発達支援事業、放課後等デイサービスに限る	○ 学校保健安全法施行規則(新設)	—
実効性	○ 学校教育法等	○ 認定こども園法	○ 認定こども園法	○ 児童福祉法等	○ 児童福祉法	○ 児童福祉法	○ 学校教育法等	○ 学校教育法等

- ※1 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律施行規則における準用条文の手当てが必要。
- ※2 認可外保育施設の義務づけについてのみ、省令改正ではなく指導監督基準(局長通知)の改正により行う予定。
- ※3 放課後児童クラブについては、小学校以上と同等の措置を講ずる。

緊急対策② 置き去り防止を支援する安全装置(仮称)の仕様に関するガイドライン

置き去り防止を支援する安全装置(仮称)の仕様に関するガイドラインは、関係府省令の改正による義務化を受け、早急にとりまとめを行う。

◆ 10月4日 国土交通省でワーキングを設置。

今後、関係者からのヒアリング等を通じ、年末までにガイドライン等を作成する。

ガイドラインのポイントは以下のとおり。

- ① ヒューマンエラーを補完する安全装置であること。
- ② 事業者(幼稚園等)への過度な負担とならないようにするため、既販車にも後付け可能な安全装置も視野に入れる。

日程	取組み内容
10月4日	幼児送迎用バス安全対策WG立ち上げ・第1回開催 →車両の安全における対策の方針・ガイドライン骨子・ヒアリングの質問票について合意
10月～11月	メーカーヒアリング等を通じ、ガイドラインの審議
12月中旬	幼児送迎用バス安全対策WG最終回開催 装置のガイドライン策定

緊急対策③ 安全管理マニュアル

車側の対策である安全装置の装備との両輪として、送迎用バス運行に当たって園の現場に役に立ち、かつ、分かりやすく、簡潔な、安全管理の徹底に関するマニュアルを策定する。

◆安全管理マニュアルのポイントは以下のとおり。

○毎日使えるチェックシート

毎日見落としがないかを確実に確認する内容

○バス送迎の業務の流れに沿って、ポイントを整理

園での業務の流れが適切か確認する内容

○置き去り事故ゼロをめざす

ヒヤリ・ハット事例の共有、こども自らSOSを出せる支援

バスのラッピングやスモークガラスの使用に関する留意事項

○シンプルな構成

内容を確実に理解し、読み返すことが負担にならない工夫

※ 現場で運用していく中で、工夫すべき点など、様々な意見が出てくるのが想定される。これらの意見や静岡県の特導指導監査の結果なども踏まえ、マニュアルの改訂には柔軟に対応していく。

※ 本マニュアルを各都道府県等に周知する際の事務連絡において、当事者家族等の精神的ケアの必要性について伝達

※ 行政や他の施設に共有すべき、命の危険につながりかねないようなヒヤリハット事例の収集や共有の方法などについて、有識者や現場をよく知る団体関係者、先進自治体などの意見も伺いつつ調査研究を実施。

緊急対策④ 早期のこどもの安全対策に向けた「こどもの安心・安全対策支援パッケージ」

10月末を目途にとりまとめる「総合経済対策」に関連施策を位置づけ、早期に財政措置を講じる方向で検討

(1) 送迎用バスへの安全装置の導入支援

装備が義務化されるブザーなど、車内の幼児等の所在の見落としを防止する装置の装備等のための改修を支援

(2) 登園管理システムの導入支援

幼児の登降園の状況について、保護者からの連絡を容易にするとともに、職員間での確認・共有を支援するための登園管理システムの導入を支援

(3) こどもの見守りタグ（GPS）の導入支援

安全対策に資するGPSを活用したこどもの見守りサービスに係る機器等の導入を支援

(4) 安全管理マニュアルの動画配信や研修の実施等

- ・安全管理マニュアルの理解が深まるよう、説明動画を作成するとともに研修の実施を支援
- ・送迎用バスに装備する安全装置の推奨リストを作成

(参考)

静岡県牧之原市の認定こども園における事案概要

1. 発生日

令和4年9月5日（月）

2. 発生園

学校法人榛原学園 川崎幼稚園（静岡県牧之原市）

※幼保連携型認定こども園

3. 事故状況

- ・朝8時48分、送迎用バスにて登園するも、バス内に約5時間取り残されたとみられ、同日14時10分頃、バス内にて心肺停止状態で発見され、緊急搬送されたが、その後病院で死亡が確認された。

<経過>

- ・8:00 18人乗りの中型バスに運転手、乗務員が乗車し園を出発。運転手は普段の職員ではなかった（当日の運転は園長が行った）。
- ・8:48 本児を含め6名の園児を乗せたバスが園に到着。乗務員は荷物を持ちながら、小さい子から降ろした。他の子には自分で降りてくるように声をかけながら門を開け園内に入った。その際、本児が降りたのか確認していなかった。
- ・運転手は、園児が全員降りたかどうか確認しなかった。
- ・クラス担当者は、欠席等の連絡なく登園していない園児の所在確認をしなかった。
- ・14:10頃 降園のため、バスを開錠すると、運転手と乗務員（登園時とは別の職員）が倒れている本児を発見。警察に連絡、救急車を要請
- ・14:30頃 救急車到着。肺蘇生法等を実施し、病院へ搬送

当該事案を受けた初動対応

事案発生翌日(9月6日)には、初動対応として、内閣府・文部科学省・厚生労働省の連名で、令和3年8月25日に周知(※)した、以下の留意事項等を再度示し、改めて安全管理の徹底について、各都道府県等に対し、周知。

留意事項等

- ①子どもの欠席連絡等の出欠状況に関する情報について、保護者への速やかな確認及び職員間における情報共有を徹底すること
- ②登園時や散歩等の園外活動の前後等、場面の切り替わりにおける子どもの人数確認について、ダブルチェックの体制をとる等して徹底すること
- ③送迎バスを運行する場合においては、事故防止に努める観点から、
 - ・運転を担当する職員の他に子どもの対応ができる職員の同乗を求めることが望ましいこと
 - ・子どもの乗車時及び降車時に座席や人数の確認を実施し、その内容を職員間で共有すること 等

※ 令和3年7月の福岡県中間市の認可保育所での同様の事案を受け、行ったもの

- 今回の静岡県牧之原市内の認定こども園における、大変痛ましい事故を踏まえ、政府として、子供の安全を守るための万全の対策を講じるため、こども政策担当大臣を中心に、関係府省が連携し、スピード感をもって、以下の事項に取り組んでください。
 - 1 送迎バスを有する全ての園に対して緊急点検を実施するとともに、都道府県や市町村の協力を得て、実地調査を実施すること。
 - 2 今回の事案がなぜ発生したのか、どのような問題があったかについて、関係者からのヒアリング等を行い、徹底的に洗い出すこと。
 - 3 こどもの安全対策を強化するため、安全管理マニュアルの整備、登園管理システムの普及、送迎バスの安全装置改修支援など、再発防止に向けて具体的な緊急対応策を、10月中に、とりまとめること。

緊急点検・実地調査の実施

緊急点検・実地調査

1. 緊急点検

令和3年8月25日・令和4年9月6日に周知を行った安全管理の徹底に関する留意事項等を踏まえて、安全管理が適切に実施されているか、送迎バスを有する全ての施設に対して、緊急点検を実施。

※令和3年9月から点検実施までの状況を調査対象とする。

2. 実地調査

送迎バスを有する施設に対して、地方自治体による、バス送迎に当たっての安全管理に関する実地調査を実施。

点検・調査項目

具体的な点検・調査項目は、以下のとおり。

- ・ 連絡が無く子どもがいない場合の保護者への確認及び職員間における情報共有
- ・ 乗車時、降車時における子どもの人数確認などのチェック体制
- ・ 担任職員が、バスから降車した子どもの情報と当日の出欠に関する情報を突き合わせて確認したかなどの降車後の確認体制
- ・ 同乗職員がいるか、確認内容の手順等の引継ぎを行っているかなど、送迎バスの運行体制 等

関係府省会議の開催等

バス送迎に当たっての安全管理に関する具体的な対策等を示すため、保育所、幼稚園、認定こども園及び特別支援学校幼稚部におけるバス送迎に当たっての安全管理の徹底に関する関係府省会議の開催
(構成員)

議長 こども政策担当大臣

- ・ 内閣官房こども家庭庁設立準備室長
 - ・ 内閣府子ども・子育て本部統括官
 - ・ 文部科学省総合教育政策局長
 - ・ 厚生労働省子ども家庭局長
- ※警察庁及び国土交通省がオブザーバー参加

<経過>

- ・ 9月9日 総理指示
第1回関係府省会議開催
⇒全施設に対し緊急点検の実施、地方自治体による実地調査を開始（国が点検項目を提示）
 - ・ 9月15日 送迎バス運行におけるソフト・ハードそれぞれの事故防止対応を視察
 - ・ 9月20日 第2回関係府省会議開催（有識者からのヒアリング）
 - ・ 駒崎弘樹 全国小規模保育協議会理事
 - ・ 渡邊正樹 東京学芸大学教職大学院教授
 - ・ 吉川優子 吉川慎之介記念基金代表理事
 - ・ 9月29日 第3回関係府省会議開催（先進自治体・有識者からのヒアリング）
 - ・ 鳥取県 ・ 福岡県
 - ・ 内野光裕 学校法人内野学園理事長
 - ・ 前田正子 甲南大学マネジメント創造学部教授⇒「緊急対策とりまとめに当たっての基本方針」（こども政策担当大臣指示）
 - ・ 10月12日 第4回関係府省会議開催
⇒緊急点検の結果確認、緊急対策のとりまとめ
- (今後の予定)
- ・ 12月下旬以降 第5回関係府省会議開催
⇒地方自治体による実地調査の実施状況報告

こどものバス送迎・安全徹底マニュアル

※ 本マニュアルは、保育所、幼稚園、認定こども園及び特別支援学校におけるバス送迎に当たり、こどもの安全・確実な登園・降園のための安全管理の徹底に関するマニュアルです。

みんなの点呼で
幼い生命を守る。

令和4年10月12日

内閣官房
内閣府
文部科学省
厚生労働省

施設長・園長のみなさんへのお願い(本マニュアルの使い方)

本マニュアルは、園(注)の現場で送迎にかかわるすべての人を対象に作成しています。

- ・既にある園のマニュアルに追加して使用する、マニュアルを見直す際に参考にするなど、各園での取組の補助資料としてご活用ください。
- ・「1. 毎日使えるチェックシート」は、日々の送迎時におけるこどもの見落とし防止にすぐに活用いただけるシートです。チェックシートを運転手席に備え付けておくなどして、ご活用ください。
- ・「2. 園の体制の確認」「3. 送迎業務モデル例」は、日々の園の取組について、立ち止まって確認いただきたいことについてまとめました。これらを参考に、園長自ら定期的に園での取組状況を確認するとともに、園長のリーダーシップの下、研修や職員会議等の機会に送迎業務モデル例を用いて園の取組の振り返りや認識合わせをするなど、各園の実情に応じてご活用ください。
- ・その他、「4. ヒヤリ・ハットの共有」「5. こどもたちへの支援」「6. 送迎用バスの装備等」は、留意いただきたい点をまとめています。園長や主任職員、担任職員、運転手等の皆様には是非ご一読いただき、日々の保育・教育等に活かしていただくようお願いいたします。

(注)「園」には、保育所及び特別支援学校も含む。以下、本マニュアルにおいて同じ。

<目 次>

1. 毎日使えるチェックシート	3
2. 園の体制の確認	4
3. 送迎業務モデル例	5
4. ヒヤリ・ハットの共有	7
5. こどもたちへの支援	7
6. 送迎用バスの装備等	8

* 毎日使えるチェックシート(印刷用)は最終ページです。

1. 毎日使えるチェックシート

- バス送迎をどなたが担当しても、確実に見落としを防ぐことが重要です。
- 最終ページのシートを印刷して運転手席に備え付けておくなどして、見落としがないかの確認を毎日確実に行いましょう。

※活用例

10月1日(月): **登園** / 降園

- 同乗職員は、
バスに乗る こどもの数を数えた。
- 同乗職員は、
バスから降りた こどもの数を数え、
全員が降りたことを確認した。
- 同乗職員は、
連絡のない こどもの欠席について、
出席管理責任者に確認した。
- 運転手は、バスを離れる前に、
車内に こどもが残っていないことを、
椅子の下まで見落としがないか見て、
確認した。

運転手: _____

同乗職員: _____

上記報告を受けた: _____

2. 園の体制の確認

バス送迎におけるこどもの安全の確保のためには、

- 全職員・関係者が共通認識をもって取り組むこと
- 園長の責任の下で、こどもの安全・確実な登園・降園のための安全管理を徹底する体制を作ることが重要です。

※ 園長自ら体制を定期的に確認しましょう。特に年度初めや職員の異動がある場合には必ず確認するようにしましょう。

(安全管理の体制づくり)

- 送迎時の具体的な手順と役割分担を定めたマニュアル等を作成している。
- 出欠確認を行う時間、記録や共有方法等のルールを定めている。
- 運転手の他に職員が同乗する体制を作っている。
- 定期的に研修等を実施している。
- マニュアル等について全職員に周知・徹底している。
- マニュアル等を送迎用バス内、又は全職員が分かる場所に設置している。

※通常送迎用バスを運転・同乗する職員とは別の職員等が対応する場合に備え、運転・同乗する職員以外の職員も研修の参加対象とすることか必要です。

- ヒヤリ・ハットを共有する体制を作っている。
- 送迎用バスの運行を外部業者に委託している場合は、園で運行する場合と同様の安全管理体制を敷いているか確認している。

(保護者との連絡体制の確保)

- 保護者に、欠席等の理由により送迎用バスを利用しない場合の園への連絡の時間や方法等のルールを伝えている。
- 園の送迎用バスのマニュアルを保護者と共有している。

※園の取組を保護者に伝え、日頃から理解・協力を得ることが大切です。

(園長の責務)

- 園長は現場の責任者として、高い意識を持って、こどもの命を守るための安全管理に取り組んでいる。
- 園長は、職員相互の協力体制を築き、職員とともに安全管理に取り組んでいる。

3. 送迎業務モデル例

※バス送迎業務のモデル例をまとめました。各園の業務の組立ての参考にしてください。

①登園時

事前準備

- 運転手は、車両の点検（ライト、ランプの動作確認等）をしている。
- 園長・主任職員等は、運転手の健康状態を確認している。
- 出席管理責任者は、当日の出欠を確認し、乗車名簿に反映している。
- 出席管理責任者は、乗車名簿を運転手、同乗職員、園長、主任職員、担任（担当）職員と共有している。
- 同乗職員は、緊急連絡用の携帯電話等が車内に準備されているか、乗車前に確認している。

乗車時（こどもが所定の場所で順次乗車）

- 同乗職員は、こどもの顔を目視し、点呼等し、乗車を確認し、記録している。
- 同乗職員は、バス停に乗車すべきこどもがいない場合や乗車しないはずのこどもがいる場合などは、速やかに出席管理責任者に連絡している。
⇒□ 連絡を受けた出席管理責任者は、保護者に速やかに連絡して確認している。
- 運転手は、乗車したこどもの着席を確認してから発車している。

降車時（園に到着後、こどもが一斉に降車）

- 同乗職員は、こどもの顔を目視し、点呼等し、降車を確認し、記録している。
- 運転手は、見落としがないか、車内の先頭から最後尾まで歩き、座席下や物かけなども含め一列ずつ車内全体を見回り、確認している。
⇒□ その日の確認業務を補助する職員も同様に確認している。
- 運転手は、バスの置き去り防止を支援する安全装置が動作していることを確認している。

※「出席管理責任者」や「その日の確認業務を補助する職員」は、各園の実情に応じて主任職員等と兼務することも考えられます。

降車後（こどもが全員降車後）

- 担任（担当）職員は、乗車名簿とその日の出欠状況を照合し、出席管理責任者に報告している。
- ⇒□ 情報に齟齬がある場合、出席管理責任者は、速やかに出欠について確認を行うとともに、園長等に報告している。
- 車内清掃・点検等を行う者は、見落としがないか最終確認している。

②降園時

事前準備～乗車時（こどもが一斉に乗車）

- 出席管理責任者は、当日の出欠を反映させた乗車名簿を運転手、同乗職員、園長、主任職員、担任（担当）職員と共有している。
- 同乗職員は、緊急連絡用の携帯電話等が車内に準備されているか、乗車前に確認している。
- 同乗職員は、こどもの顔を目視し、点呼等し、乗車を確認し、記録している。

降車時（こどもが所定の場所で順次降車）

- 同乗職員は、こどもの顔を目視し、点呼等し、降りる場所でこどもを保護者に引き渡したことを確認し、記録している。
- 運転手は、降車したこどもの安全を確認してから発車している。

降車後（こどもが全員降車後）

- 運転手は、見落としがないか、車内の先頭から最後尾まで歩き、座席下や物かけなども含め一列ずつ車内全体を見回り、確認している。
- ⇒□ その日の確認業務を補助する職員も同様に確認している。
- 運転手は、バスの置き去り防止を支援する安全装置が動作していることを確認している。
- 車内清掃・点検等を行う者は、見落としがないか最終確認している。

※ 送迎用バス内におけるこどもの席を指定しておくことは、所在確認をしやすくし、見落としを防止する効果が期待されます。

4. ヒヤリ・ハットの共有

※ 以下のポイントも、こどもの安全を守る上で重要です。

園長のリーダーシップの下、園の実情に応じて毎日の安全管理の取組に盛り込むことが重要です。

- ヒヤリ・ハット事例に気付いた職員は、すぐに園長に報告することとしている。
- ヒヤリ・ハット事例について職員間で共有する機会を設けるとともに、日頃から報告しやすい雰囲気づくりを行っている。
- 報告のあったヒヤリ・ハット事例を踏まえ、再発防止策を講じている。

※ 安全は日々の積み重ねで築かれます。職員の入れ替わり、こどもの入れ替わり等がありますので日々学び続けることが重要です。ヒヤリ・ハットから学び続ける姿勢が園の安全管理に関する機運を高めます。

※ 日々のミーティングや、定例の職員会議等でヒヤリ・ハットを取り上げる時間を設け、また、報告者に感謝を示す等して報告を推奨することが大切です。こうした取組によって、安全管理を大切にすることが職員の共通認識となります。

5. こどもたちへの支援

- 大人が万全の対応をすることでこどもを絶対に見落とさないことが重要ですが、万が一車内に取り残された場合の危険性をこどもたちに伝えるとともに、緊急時には外部に助けを求めるための行動がとれるよう、こどもの発達に応じた支援を行うことも考えられます。
- その際、こどもたちが園生活を通じてのびのびと育つことを第一に考え、送迎用バスに乗ることに不安を与えないよう十分留意する必要があります。

〔支援の例〕

- ・ 周囲に誰もいなくなってしまった場合を想定してクラクションを鳴らす訓練を実施
- ・ 乗降口付近に、こどもの力でも簡単に押せ、エンジンを切った状態の時だけクラクションと連動して鳴らすことができるボタンを設置

6. 送迎用バスの装備等

(置き去り防止を支援する安全装置について)

- 園の送迎用バスについて、置き去り防止を支援する安全装置の装備を義務化します。
- バスの置き去り防止を支援する安全装置については、現在、様々な企業が開発に取り組んでいるところですが、安全装置として必要とされる仕様に関するガイドラインを国として令和4年中に定めることとしています。
- 園での購入・設置に当たっては、ガイドラインに適合している製品かどうかにご留意してください。
※ ガイドラインに適合している製品について、ウェブサイトに掲載する等の対応を予定しています。
- 安全装置の装備後は、定期的に、動作していることを確認することが必要です。日々の送迎時において動作を確認するほか、園の安全計画等に定期的な点検について記載し、対応してください。

(ラッピング・バス等について)

- 紫外線等を防止しこどもの健康や安全を守る等の観点から、送迎用バスにラッピングやスモークガラス等を使用する場合は、こどもの状況や保護者の意見なども踏まえて各園において適切な対応を決めていくことが重要です。
- その際、外から車内の様子がほとんど見えないほどのラッピングやスモークガラス等を使用することは、車内のこどもの存在が、外から全く気付いてもらえなくなってしまう、置き去りによる事故発生リスクを高めることにつながりますので、避けるべきと考えられます。

※本ページをコピーしてご利用ください。

月 日(): 登園 / 降園

- 同乗職員は、
バスに乗る こどもの数を数えた。

- 同乗職員は、
バスから降りた こどもの数を数え、
全員が降りたことを確認した。

- 同乗職員は、
連絡のない こどもの欠席について、
出席管理責任者に確認した。

- 運転手は、バスを離れる前に、
車内に こどもが残っていないことを、
椅子の下まで見落としがないか見て、
確認した。

運転手: _____

同乗職員: _____

上記報告を受けた: _____