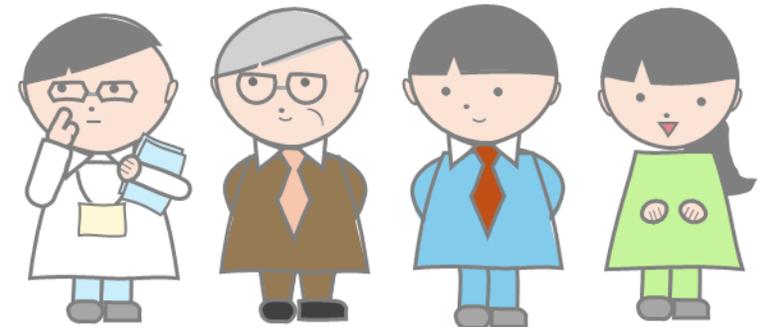


就労系サービス事業所向け 令和7年度障害福祉サービス事業者集団指導

～よくある指摘と改善方法・報酬改定のポイント ③～



3

その他

1. 令和6年度報酬改定に関する事項
2. 「経営情報の見える化」に伴う義務について
3. 就労選択支援の開始について

令和6年度報酬改定について



| ICTの導入に関すること

| 利用者の意思決定支援



令和6年度報酬改定のICTの活用等のポイント2つ

1. テレワークについて

管理者および従業者について、必要な措置を行ったうえで、**サービスに支障が生じない範囲内**であればテレワークにより業務を行える

2. テレビ電話装置等※の活用について

- ▶個別支援計画の作成に係る会議、サービス担当者会議
- ▶就労継続支援⇒在宅支援時の健康確認、作業指導
- ▶就労定着支援⇒月1回以上の面談(対面と同等の効果が見られる場合)
- ▶就労選択支援⇒アセスメントの取りまとめ、情報提供、連絡調整



※Zoom等

テレワークの実施に関する基本的な考え方 & 留意事項(ポイントのみ)



- ①管理者 ……管理上支障がない範囲※
管理者以外の職種……利用者の処遇に支障が生じない範囲※ } テレワークで業務OK
※詳しくは次の項で説明します

②勤務時間中、利用者と従業者の間、従業者同士で適切に連絡が取れる体制を確保すること

③個人情報の適切な管理を行うこと

※参考情報

- ▶「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」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>
- ▶「テレワーク相談センター」のご案内 <https://telework.mhlw.go.jp/info/map/>
- ▶「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」 https://www.ppc.go.jp/files/pdf/231227_guidelines01.pdf
- ▶「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」 Q & A https://www.ppc.go.jp/files/pdf/2312_APPI_QA.pdf

テレワークに係る業務類型ごとの基本的な考え方及び留意事項

▷ 管理者の管理業務

事故発生時、利用者の状態の急変時、災害の発生時等、テレワークを行う場合の緊急対応について、あらかじめ対応の流れを定め、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できるようにしておく。

管理業務例：シフト表作成、消防計画作成、外部機関との調整、研修内容の調整など

▷ 利用者への支援業務

・テレワーク実施時は機器操作能力や音声伝達の制約があるため、意思疎通が確保できる利用者に限り、本人と家族の同意を得て慎重に判断して行うこと。

・指定基準や報酬上の取扱いで、面談・相談・アセスメントについて“対面実施”が要件として規定されている場合、テレワークでの実施は認められない。

▷ 事務作業等について

- ・利用者に対して支援を行わない業務⇒テレワークで実施しても、サービスに支障は生じないのでOK
- ・利用者支援に関わる業務⇒テレワークでも利用者支援上問題ない範囲の業務ならOK



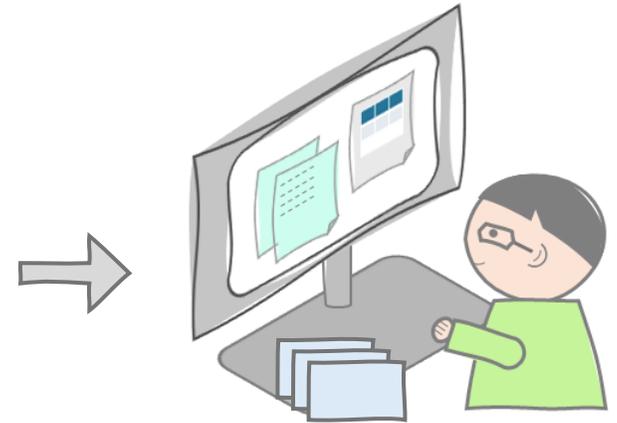
書類作成等の事務作業、事業所外の専門職との連絡、職員間の会議等

サービス支援計画作成



事前にアセスメントや他の従業員へのヒアリングなど完了済

テレワーク△



テレワークで計画作成の事務作業のみ実施

テレワーク◎



令和6年度報酬改定の「意思決定支援」のポイント

サービス担当者会議および個別支援会議について、障害者**本人の参加を原則**とし、会議で本人の意向等を確認することが義務付けられた

例外： 本人の参加は、仮に本人が発言困難な状態であっても、本人の状態を直接確認することで、意思と選好の推定を行うべきものであるが、**本人の病状が悪化しており、面会謝絶の状態にある**もしくは**本人の参加を求めることで、状態の悪化が見込まれる等の場合を除く。**(QA vol.1)

※参考情報

▶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(PDF)

⇒厚生労働省HP > [ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [福祉・介護](#) > [障害者福祉](#) > [施策情報](#)

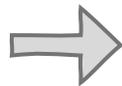


利用者を加えての担当者会議とはどのように行えば良いか。利用者が会議に参加する際は、会議の最初から最後まで参加が必要か？それとも支援者間で事前の打合せや方向性等を協議した後に、改めて会議を開催し参加していただく形でも良いか？



特性を考慮した上で意思決定を支援するための工夫として事前協議を行うことはOK。また、本人を参加させることにより状態の悪化が見込まれるなどの場合、事前に本人と個別に面談しその結果を踏まえて会議を開催することもOK。

事前協議(従業者のみ)



個別支援会議(本人参加)



3

その他

1. 令和6年度報酬改定に関する事項
2. 「経営情報の見える化」に伴う義務について
3. 就労選択支援の開始について

「経営情報の見える化」に伴う義務について

現在WAMで公開している①基本情報・②運用情報に加えて、

『③経営情報』の公表が令和7年9月1日より義務付けられました！

⇒令和6年度に新設された『情報公表未報告減算』の対象要件になり、
令和8年3月31日までに『令和6年度』の決算報告書等の情報をWAM
に登録しないと減算されます！

※お問合せ先

- ▶ 制度に関する事 ⇒ 東京都福祉局障害者施策推進部地域生活支援課在宅支援担当 TEL :03-5320-4325
- ▶ WAMの操作に関する事 ⇒ WAMNETヘルプデスク TEL :03-3438-0250

▶ 報告対象: **全ての障害福祉サービス事業者**

▶ 報告内容:

- ① 事業所・施設の基本情報
- ② 収益及び費用の内容
- ③ 職員の職種別人員数
- ④ 職種別給与(任意項目)

特に収益・費用の内容については、
勘定科目も指定されており、全事業所が共
通のフォーマットで入力するようになって
います！

▶ 報告期限: 毎会計年度終了後3月以内(令和7年度は年度末まで)

▶ 報告単位: 基本は**事業所単位**

▶ 報告方法: WAMから入力 ※9月2日・4日にWAMより案内メールあり

▶ 公表方法: グルーピングした分析結果を公表

▶ **情報公表未報告減算への要件として追加**

3

その他

1. 令和6年度報酬改定に関する事項
2. 「経営情報の見える化」に伴う義務について
3. 就労選択支援の開始について

就労選択支援の開始について



障害者が自身の希望や能力、適性に合った働き方や就労系福祉サービス(A型・B型・移行支援など)を選択できるよう支援する新しいサービス ※R7年10月～

- 目的 就労支援の専門家“就労選択支援員”が短期集中のアセスメントを行い、利用者にとってミスマッチのない就労先の選択を支援する
- 対象 就労系福祉サービスの利用を希望する者、既に利用している者
- 期間 原則1ヶ月間(最長2ヶ月)
- 内容 作業体験や面談、アセスメントを通じて、本人の強み・課題・職業適性を明らかにする

“就労選択支援”の適用義務について

サービス類型		新規利用希望者	既に利用中で支給決定更新希望
就労継続支援B型	既存の利用者 ※下記以外	令和7年10月～	
	<ul style="list-style-type: none"> ▶50歳以上の者 ▶障害基礎年金1級受給者 ▶就労経験ありの者 (就労経験があり、年齢や体力面で一般企業に雇用されることが困難になった者) 	希望に応じて利用	希望に応じて利用
就労継続支援A型		令和9年4月～	希望に応じて利用
就労移行支援		希望に応じて利用	令和9年4月～ ※標準利用期間を終えて更新を希望する利用者のみ


 特に「就労継続支援B型」については、令和7年10月1日以降に新規で契約する場合、
B型の利用前に“就労選択支援”の利用をしている必要があります！！

就労選択支援の導入に伴うサービス確定までの全体の流れ

※計画相談支援利用の場合

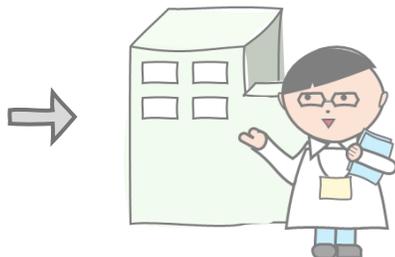
Before

就労B型を利用したいな…



利用者

① 計画相談支援事業所と契約



就労B型:事業所X



就労B型:事業所Y



就労B型:事業所Z

② 就労B型事業所を選択・利用開始



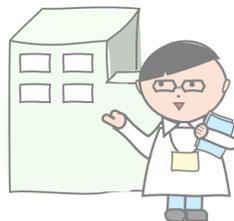
After

就労B型を利用したいな…



利用者

① 計画相談支援事業所と契約



② 就労選択支援を利用

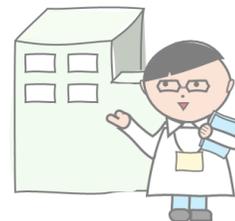


- ▶ アセスメント
- ▶ ケース会議
- ▶ 模擬就労
- ▶ 職場実習 等

アセスメントシート作成
関係機関への共有



③ アセスメント結果を踏まえて事業所を紹介



④ 就労B型事業所を選択・利用開始



就労選択支援の導入に伴う背景と留意点

< 障害者就労支援の課題 >

- ▶ 就労系サービスの利用を希望する障害者の“就労能力”や適性を客観的に評価し、本人の就労に関する選択や支援に活用する手法がない
(計画相談支援事業所等が行う就労に関する課題把握のみでは不十分)
- ▶ 就労継続支援A型・B型の利用が始まると“固定化”しやすい
- ▶ 利用者に次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活・人生が大きく左右される



“就労選択支援”サービスの導入

メリット	<ul style="list-style-type: none">▶ 利用者が自分に合った働き方を選びやすくなる
留意点	<ul style="list-style-type: none">▶ 就労支援サービス事業者は、新規利用者を受け入れるのに“就労選択支援”を経由する必要がある▶ 就労支援サービスを希望する利用者がいても、利用開始までに最低1か月はかかる▶ 利用者が申込先とは異なる事業所を希望する可能性がある

参考文献・資料など

- ▶ **令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要** 第2(6)、(13)
- ▶ **障害福祉施設における障害者虐待の防止と対応の手引き(令和6年7月)** 厚労省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課
- ▶ **留意事項通知** 令和7年3月31日こ支障第86号・障発0331第21号改正
- ▶ **障害者虐待防止および身体拘束等の適正化に向けた体制整備等の取組事例集** P.18~19
- ▶ **内閣府・法務省・経済産業省「押印についてのQA」** 令和2年6月19日
- ▶ **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** 障発0329第4号
- ▶ **障害福祉サービス事業所等におけるBCP作成支援に関する研修**

厚生労働省HP > ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 福祉・介護 > 障害者福祉 > 障害福祉サービス事業所等におけるBCP作成支援に関する研修

- ▶ **令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.1**
- ▶ **令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.4**
- ▶ **障害福祉サービス等情報公表制度における経営情報の報告に関するシステムの運用開始に係る対応等について** 令和7年9月1日
- ▶ **就労選択支援の実施について** 障発0331第3号
- ▶ **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** 障発0331第2号

ご視聴ありがとうございました



参加票をご提出いただくことで集団指導の受講となります。
QRコードまたはURLよりご入力、ご提出下さい。

<https://logoform.jp/form/sQhE/1461598>