

# 就労選択支援について

## ○ 就労選択支援の創設（令和7年10月施行予定）

以下の内容等を実施し、本人が就労に関して的確な選択を行えるよう支援する。

- ① 作業場面等を活用したアセスメントの実施
- ② アセスメント結果に基づく助言・指導や、社会資源の情報提供
- ③ 計画相談支援事業所等の関係機関との連携・調整

サービス類型		新たに利用する意向がある者	既に利用しており、支給決定の更新を行う者
就労継続支援A型		令和9年4月から原則	希望に応じて
就労継続支援B型	50歳に達している者 障害基礎年金1級受給者 就労経験を有する者	希望に応じて	
	上記以外の者 (現行のアセスメント対象者)	令和7年10月から原則	
就労移行支援		希望に応じて	令和9年4月から原則 (一部対象外)

# 就労選択支援について

## 事業実施にあたって

### 主体

- ・ 就労継続支援事業所、就労移行移行支援事業所

### 要件

- ・ 過去3年において3人以上、新たに一般就労させている
- ・ 管理者、就労選択支援員(15:1)を配置している

### 資格要件

- ・ **就労選択支援員養成研修**を修了していること  
(R9年度末までは基礎的研修または基礎的研修と同等以上の研修でも可)

### 受講要件

- ・ **基礎的研修**を修了していること  
(R9年度末までは基礎的研修と同等以上の研修でも可)
- ・ 障害者の就労支援分野の勤務実績が通算5年以上であること

# 就労選択支援について

経過措置において同等以上の研修として扱われる研修

研 修 名	実 施 主 体
就業支援基礎研修	JEED
就業支援実践研修	JEED
就業支援スキル向上研修	JEED
職場適応援助者養成研修	JEED 等
障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	JEED
障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修	JEED
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	JEED
サービス管理責任者指導者養成研修 専門コース別研修（就労支援コース）	国立障害者リハビリテーション センター学院

# 就労選択支援について

令和6年8月に県内全福祉事業者に対し、以下の意向調査を実施。

- ① 令和7年10月から実施する予定か
- ② 事業所を置く予定の市町
- ③ 予定する定員数

※ 4月に改めて調査実施予定ですので、御協力をお願いいたします。

市町名	事業所数		定員数	
	市町別	圏域計	市町別	圏域計
福井市	10	13	95～	101～
坂井市	2		6	
永平寺町	1		検討中	
あわら市	1		検討中	
大野市	2	3	20～	20～
勝山市	1		検討中	
南越前町	0	4	0	27
池田町	0		0	
鯖江市	4		27	
越前町	0		0	
越前市	0		0	
美浜町	0	6	0	35～
敦賀市	3		32	
小浜市	2		3～	
若狭町	1		検討中	
高浜町	0		0	
おおい町	0		0	
県合計	26		183～	

# 令和7年度における福祉・介護職員等処遇改善加算の要件緩和について

## 要件緩和①

### 令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応

- ・令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものと  
する。
- ・さらに、「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所にお  
いては、職場環境等要件を満たしたものとする。

## 要件緩和②

### 「昇給の仕組み」への対応

- ・令和6年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤務年数に応じた昇給の仕組  
みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度以降も誓約により満た  
したものとする。
- ※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

# 令和7年度における福祉・介護職員等処遇改善加算の要件緩和について

## 要件緩和③

### 「改善後賃金年額440万円」への対応

- ・現行規定において「加算の算定見込み額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は、当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う

## その他

### 申請の事務負担への対応

- ・要件を満たしているかどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ・処遇改善加算、障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請様式を一体化。

# 令和7年度における福祉・介護職員等処遇改善加算の要件緩和について

## 令和7年度以降の福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>①法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</li> <li>②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）</li> <li>④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等</li> <li>⑥研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入</li> <li>⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入</li> <li>⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> <li>⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備</li> <li>⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる</li> <li>⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる</li> <li>⑬障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑭業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実</li> <li>⑮短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>⑯福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施</li> <li>⑰事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</li> </ul>
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している</li> <li>⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている</li> <li>⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている</li> <li>㉑業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入</li> <li>㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入</li> <li>㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う</li> <li>㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施</li> </ul>
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</li> <li>㉖地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</li> <li>㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</li> <li>㉘支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</li> </ul>

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

# 各加算の猶予期間

以下の加算については算定要件等に猶予期間が設けられている。

加算等	概要	猶予期間
食事提供体制加算	管理栄養士等が献立の内容を確認していなくても算定可能	令和6年9月30日
食事提供体制加算 (児童発達支援センター)	低所得・中間所得世帯の児に対して、障害児の栄養面や特性に応じた配慮を行い、食事を提供する場合に算定するもの	令和9年3月31日
業務継続計画未策定減算	一部のサービスにおいて、定められた代替措置を講じている場合は減算を適用しない	令和7年3月31日
特定事業所加算	加算取得要件が変更されたが、令和6年3月31日までに適用を受けている場合、なお従前の例によることができる	令和9年3月31日
重度障害者支援加算(Ⅱ)	基礎研修修了者の配置について、定められた代替措置を満たすことで算定可能	令和7年3月31日
共同生活援助サービス費 (個人単位で居宅介護等 を利用する場合の特例)	条件を満たす場合、基本報酬単位が異なる。併せて居宅介護サービス費又は重度訪問介護サービス費を算定することができる	令和9年3月31日 (従来の措置の延長)

# 各加算の猶予期間

以下の加算については算定要件等に猶予期間が設けられている。

加算等	概要	猶予期間
機能強化型サービス利用支援費	市町村が地域生活支援拠点等を未整備の場合、代替条件を満たすことでも連携体制条件を満たす	令和9年3月31日
児童発達支援センターの一元化	福祉型・医療型の類型を一元化するとともに、福祉型における3類型（障害児、難聴児、重症心身障害児）の区分も一元化	令和9年3月31日
支援プログラム未公表減算	支援プログラムの作成・公表を求め、未実施の場合は報酬の減額	令和7年3月31日
自己評価等未公表減算 (児発・放デイ・保育所等訪問支援)	自己評価等の実施・公表が未実施の場合、報酬の減額	令和7年3月31日

# 障害福祉サービスQ&A（個別支援計画）

（問） 個別支援計画において定めた提供時間と実際に支援した時間が異なる時間となる場合には、基本報酬の算定の取扱いはどのようになるか。

（答） 原則、**個別支援計画に定めた提供時間が該当する時間区分**で算定する。

ただし、**事業所の都合により支援時間が短くなった場合**については、**実際に支援に要した時間が該当する時間区分**に応じて算定する。

※なお、個別支援計画において定めた提供時間と実際の支援に要した時間に乖離がある状態が継続する場合には、速やかに計画の見直しを行うこと。

# 障害福祉サービスQ&A（目標工賃達成加算）

（問） 目標工賃達成加算(就B)の算定要件の考え方

（答） 以下の2点を満たすことを算定要件とする。

【要件1】 **目標工賃達成指導員配置加算**の対象であること

- ⇒ ・目標工賃達成指導員(工賃向上計画に基づき取り組む職員)を常勤換算で1以上配置
- ・目標工賃達成指導員、職業指導員、生活支援員の総数が、常勤換算で、利用者数÷5以上

【要件2】 自らの工賃向上計画に定める**工賃目標**を達成していること

- ⇒ 当該工賃目標が、① 前年度の事業所の平均工賃月額に、
- ② 前々年度と③ 前々々年度の全国の平均工賃月額の差額を加えた額以上であること

① R 6 年度事業所平均工賃月額 ○○○円

② R 5 年度全国平均工賃月額 23,053円、③ R 4 年度全国平均工賃月額 17,031円

○○○円 + 6,022円 ≦ R 7 年度工賃目標

# 障害福祉サービスQ&A（地域連携推進会議）

（問）入所系サービスにおいて、令和7年4月以降「地域連携推進会議」の開催が義務付けられたが、複数のGHを運営している場合に合同開催しても良いか。

（答）原則として事業所単位で別個に開催するべきである。また、施設への訪問（見学）については、原則として各共同生活住居ごとに実施する必要がある。

- ・地域連携推進会議は地域との関係づくりを通して理解の促進を図り、また外部から見たサービスの透明性・質の確保を目的としていることから個々の施設へ訪問を実施することが重要である。
- ・また、その会議内容は事業所、利用者、地域住民ごとの事情により異なってくるものであるため、単に施設側職員や所在地自治体職員の都合のみをもって合同開催とすることは望ましくない。

グループホーム同士が近所に存在し、地域の関係者等の会議構成員が重複している場合等であって、構成員から要望があった場合は会議部分に限定して合同開催を検討する余地はあるが、その場合でも利用者および利用者の家族の個人情報の取扱いには慎重を期す必要がある。

なお、地域連携推進会議の開催、もしくはそれに代わる第三者機関による評価の実施（基準第210条の7第5項）を行わない場合は指定基準違反となるので注意

（参考）厚生労働省「地域連携推進会議の手引き」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_41992.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41992.html)