

改正後	現 行
<p>ップ等支援加算については、2の(1)の⑳の規定を準用する。</p> <p>(3) 就労移行支援サービス費</p> <p>① 就労移行支援サービス費について</p> <p>（一）就労移行支援サービス費の区分について</p> <p>ア 就労移行支援サービス費（I）については、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合若しくは指定就労移行支援事業所とは別の場所で行われる就労移行支援を提供した場合（1の(4)に掲げる支援を行う場合をいう。）又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定し、利用者が就職（施設外支援の対象となるトライアル雇用は除く。以下この①において同じ。）した日の前日（<u>通常の事業所に雇用されており、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移行支援を受けた利用者については、当該就労移行支援の終了日</u>）まで算定が可能であること。なお、利用者が就職した後の就労移行支援の取扱いについては、就労系留意事項通知を参照すること。</p> <p><u>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についても、就労移行支援の利用が可能であり、就労移行支援を利用する場合の利用条件については、就労系留意事項通知を参照すること。</u></p>	<p>ップ等支援加算については、2の(1)の㉑の規定を準用する。</p> <p>(3) 就労移行支援サービス費</p> <p>① 就労移行支援サービス費について</p> <p>（一）就労移行支援サービス費の区分について</p> <p>ア 就労移行支援サービス費（I）については、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合若しくは指定就労移行支援事業所とは別の場所で行われる就労移行支援を提供した場合（1の(4)に掲げる支援を行う場合をいう。）又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定し、利用者が就職（施設外支援の対象となるトライアル雇用は除く。以下この①において同じ。）した日の前日まで算定が可能であること。なお、利用者が就職した後の就労移行支援の取扱いについては、就労系留意事項通知を参照すること。</p> <p><u>ただし、通常の事業所に雇用されている障害者が休職した場合には、(ア)から(ウ)の条件をいずれも満たす場合に限り算定することが可能であり、復職した場合には一般就労への移行者として差し支えない。</u></p> <p><u>(ア) 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場合又は困難である場合</u></p>

改正後	現 行
<p>また、就労移行支援サービス費(Ⅰ)は、利用定員及び利用定員に対する就労定着者の割合(当該年度の前年度又は前々年度において、就労移行支援を受けた後就労(企業等との雇用契約に基づく就労をいい、労働時間等労働条件の内容は問わない。ただし、就労継続支援A型事業所の利用者としての移行及び施設外支援の対象となるトライアル雇用は除く。以下この①において同じ。)し、就労を継続している期間が6月に達した者の合計数を当該前年度及び前々年度の利用定員(利用定員が年度途中で変更になった場合は、当該年度の各月の利用定員の合計数を当該各月の数で除した数)の合計数で除して得た割合をいう。)に応じ、基本報酬を算定する。</p> <p>なお、「6月に達した者」とは、前年度において企業等での雇用継続期間が6月に達した者である。例えば、令和6年10月1日に就職した者は、令和7年3月31日に6月に達した者となる。また、就労移行支援を経て企業等に就労した後、就労移行支援の職場定着支援の義務期間中(就職した日から6月)において労働条件改善のための転職支援等を実施した結果、離職後1月以内に再就職し、最初の企業等の就職から起算して雇用</p>	<p><u>(イ) 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び主治医が復職に関する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</u></p> <p><u>(ウ) 休職中の障害者にとって、就労移行支援を実施することにより、より効果的かつ確実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</u></p> <p>また、就労移行支援サービス費(Ⅰ)は、利用定員及び利用定員に対する就労定着者の割合(当該年度の前年度又は前々年度において、就労移行支援を受けた後就労(企業等との雇用契約に基づく就労をいい、労働時間等労働条件の内容は問わない。ただし、就労継続支援A型事業所の利用者としての移行及び施設外支援の対象となるトライアル雇用は除く。以下この①において同じ。)し、就労を継続している期間が6月に達した者の合計数を当該前年度及び前々年度の利用定員(利用定員が年度途中で変更になった場合は、当該年度の各月の利用定員の合計数を当該各月の数で除した数)の合計数で除して得た割合をいう。)に応じ、基本報酬を算定する。</p> <p>なお、「6月に達した者」とは、前年度において企業等での雇用継続期間が6月に達した者である。例えば、令和2年10月1日に就職した者は、令和3年3月31日に6月に達した者となる。また、就労移行支援を経て企業等に就労した後、就労移行支援の職場定着支援の義務期間中(就職した日から6月)において労働条件改善のための転職支援等を実施した結果、離職後1月以内に再就職し、最初の企業等の就職から起算して雇用</p>

改正後	現 行
<p>を継続している期間が 6 月に達した者は就労定着者として取り扱う。<u>ただし、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者が当該就労移行支援事業所において就労移行支援を受けた場合は、当該就労移行支援を受けた後、就労を継続している期間が 6 月に達した者とする。具体的には、労働時間の延長の場合は、就労移行支援の終了日の翌日、休職からの復職の場合は実際に企業に復職した日を 1 日目として 6 月に達した者とする。(以下この(3)において同じ。)</u></p> <p>イ 就労移行支援サービス費(Ⅱ)については、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る学校養成施設認定規則(昭和 26 年文部省・厚生省令第 2 号)によるあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている指定就労移行支援事業所(以下「認定指定就労移行支援事業所」という。)が、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合若しくは認定指定就労移行支援事業所とは別の場所で行われる就労移行支援を提供した場合(1 の(4)に掲げる支援を行う場合をいう。)又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定する。また、就労移行支援サービス費(Ⅱ)は、利用定員及び利用定員に対する就労定着者の割合(当該年度の前年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が 6 月に達した者の数を当該前年度の最終学年の利用定員で除して得た割合をいう。)に応じ、基本報酬を算定する。</p>	<p>を継続している期間が 6 月に達した者は就労定着者として取り扱う<u>(以下イにおいて同じ。)</u></p> <p>イ 就労移行支援サービス費(Ⅱ)については、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る学校養成施設認定規則(昭和 26 年文部省・厚生省令第 2 号)によるあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている指定就労移行支援事業所(以下「認定指定就労移行支援事業所」という。)が、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合若しくは認定指定就労移行支援事業所とは別の場所で行われる就労移行支援を提供した場合(1 の(4)に掲げる支援を行う場合をいう。)又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定する。また、就労移行支援サービス費(Ⅱ)は、利用定員及び利用定員に対する就労定着者の割合(当該年度の前年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が 6 月に達した者の数を当該前年度の最終学年の利用定員で除して得た割合をいう。)に応じ、基本報酬を算定する。</p>

改正後	現 行
<p>(二) 新規指定の就労移行支援事業所等の就労移行支援サービス費の区分について</p> <p>ア 報酬告示第12の1の注4の2については、新規指定の就労移行支援事業所等において、2年度間は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定する。ただし、2年度目において、初年度の就労定着者の割合(初年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者 <u>(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者が当該就労移行支援事業所において就労移行支援を受けた場合は、当該就労移行支援を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した者)</u> の数を当該前年度の利用定員の数で除して得た割合をいう。)が100分の40以上となる場合は、初年度の実績に応じて基本報酬を算定しても差し支えないこととする。また、3年度目における就労定着者の割合については、「初年度の利用定員に100分の30を乗じた数」と「2年度目において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者 <u>(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者が当該就労移行支援事業所において就労移行支援を受けた場合は、当該就労移行支援を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した者)</u>」の合計数を初年度及び2年度目の利用定員の合計数で除して得た割合とすることができる。</p>	<p>(二) 新規指定の就労移行支援事業所等の就労移行支援サービス費の区分について</p> <p>ア 報酬告示第12の1の注4の2については、新規指定の就労移行支援事業所等において、2年度間は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定する。ただし、2年度目において、初年度の就労定着者の割合(初年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者の数を当該前年度の利用定員の数で除して得た割合をいう。)が100分の40以上となる場合は、初年度の実績に応じて基本報酬を算定しても差し支えないこととする。また、3年度目における就労定着者の割合については、「初年度の利用定員に100分の30を乗じた数」と「2年度目において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者」の合計数を初年度及び2年度目の利用定員の合計数で除して得た割合とすることができる。</p>

改正後	現行
<p>さらに、年度途中に指定された事業所については、支援の提供を開始してから2年間(24月)は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定する。ただし、支援の提供開始から2年目における就労定着者の割合については、支援の提供を開始した日から1年間において、就労移行支援を受けた後就労し、就労継続している期間が6月に達した者 <u>(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者が当該就労移行支援事業所において就労移行支援を受けた場合は、当該就労移行支援を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した者)</u> の数を当該1年間の利用定員で除して得た割合に応じて、基本報酬を算定しても差し支えないこととする。また、支援の提供を開始してから2年(24月)経過した日の属する月から当該年度の3月までの就労定着者の割合については、「1年目(1月から12月)の利用定員に100分の30を乗じた数」と「支援の提供開始から2年目(13月から24月)において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者 <u>(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者が当該就労移行支援事業所において就労移行支援を受けた場合は、当該就労移行支援を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した者)</u>」の合計数を1年目の利用定員及び2年目の利用定員の合計数で除して得た割合とすることができる。</p>	<p>さらに、年度途中に指定された事業所については、支援の提供を開始してから2年間(24月)は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定する。ただし、支援の提供開始から2年目における就労定着者の割合については、支援の提供を開始した日から1年間において、就労移行支援を受けた後就労し、就労継続している期間が6月に達した者の数を当該1年間の利用定員で除して得た割合に応じて、基本報酬を算定しても差し支えないこととする。また、支援の提供を開始してから2年(24月)経過した日の属する月から当該年度の3月までの就労定着者の割合については、「1年目(1月から12月)の利用定員に100分の30を乗じた数」と「支援の提供開始から2年目(13月から24月)において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者」の合計数を1年目の利用定員及び2年目の利用定員の合計数で除して得た割合とすることができる。</p>

改正後	現 行
<p>(計算例)令和2年4月1日に新規に指定を受けた就労移行支援事業所において初年度の就労定着者が0人、2年度目の就労定着者が10人、両年度とも利用定員が20人であった場合の3年度目(令和4年度)における就労定着者の割合</p> $((20人 \times 30 / 100) + 10人) / (20人 + 20人) = 0.4$ <p>就労定着者の割合→100分の40</p> <p>イ 報酬告示第12の1の注4の3については、新規指定の認定指定就労移行支援事業所において、3年間(修業年限が5年である場合は5年間)は就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合であるとみなし、基本報酬を算定する。</p> <p>三) 就労移行支援サービス費の基本報酬の算定区分の届出について</p> <p>都道府県等が、事業者に就労移行支援の基本報酬の算定区分に関する届出書等の提出を求める際には、添付資料として雇用契約書、労働条件通知書又は雇用契約証明書の写しなどの提出を求め、就職日や届出時点で雇用が継続していることを事業者としても確認した上で、報酬区分を届出させることとする。なお、添付資料については、例示のほか、就職者の状況を事業者が企業に訪問して企業の担当者からの確認をもらう等の方法によることも差し支えないので、企業や本人、事業者にとって過度な業務負担とならないよう配慮をお願いする。</p> <p>(削除)</p>	<p>(計算例)令和2年4月1日に新規に指定を受けた就労移行支援事業所において初年度の就労定着者が0人、2年度目の就労定着者が10人、両年度とも利用定員が20人であった場合の3年度目(令和4年度)における就労定着者の割合</p> $((20人 \times 30 / 100) + 10人) / (20人 + 20人) = 0.4$ <p>就労定着者の割合→100分の40</p> <p>イ 報酬告示第12の1の注4の3については、新規指定の認定指定就労移行支援事業所において、3年間(修業年限が5年である場合は5年間)は就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合であるとみなし、基本報酬を算定する。</p> <p>三) 就労移行支援サービス費の基本報酬の算定区分の届出について</p> <p>都道府県等が、事業者に就労移行支援の基本報酬の算定区分に関する届出書等の提出を求める際には、添付資料として雇用契約書、労働条件通知書又は雇用契約証明書の写しなどの提出を求め、就職日や届出時点で雇用が継続していることを事業者としても確認した上で、報酬区分を届出させることとする。なお、添付資料については、例示のほか、就職者の状況を事業者が企業に訪問して企業の担当者からの確認をもらう等の方法によることも差し支えないので、企業や本人、事業者にとって過度な業務負担とならないよう配慮をお願いする。</p> <p>四) <u>令和5年度における就労移行支援サービス費の算定について</u> <u>令和5年度における就労移行支援サービス費の算定に係る就労定着者の割合の算出に限り、新型コロナウイルス感染症の影響</u></p>

改正後	現 行
<p>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第 12 の 2 の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、2 の(6)の⑥の規定を準用する。</p> <p>③ <u>高次脳機能障害者支援体制加算の取扱いについて</u> <u>報酬告示第 12 の 3 の高次脳機能障害者支援体制加算については、2 の(6)の⑦の規定を準用する。</u></p> <p>④ 初期加算の取扱いについて 報酬告示第 12 の 4 の初期加算については、2 の(6)の⑦の規定を準用する。<u>ただし、通常の事業所に雇用されている利用者であって、労働時間の延長の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための</u></p>	<p><u>を踏まえ、令和 3 年度及び令和 4 年度の実績を用いないことも可能とする。具体的には、次のとおりとする。</u></p> <p><u>なお、ア（イ）又はイ（イ）を用いる場合は、別途通知で定める届出書を都道府県に提出すること。</u></p> <p><u>ア 就労移行支援サービス費（Ⅰ）</u></p> <p><u>次のいずれか 2 か年度の実績で算出する。なお、令和 3 年度に新規に指定を受けた就労移行支援事業所等の実績の算出については、（二）のアを参照すること。</u></p> <p>(ア) <u>令和 3 年度及び令和 4 年度</u></p> <p>(イ) <u>平成 30 年度及び令和元年度</u></p> <p><u>イ 就労移行支援サービス費（Ⅱ）</u></p> <p><u>次のいずれか 2 か年度の実績で算出する。</u></p> <p>(ア) <u>令和 4 年度</u></p> <p>(イ) <u>令和元年度</u></p> <p>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第 12 の 2 の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、2 の(6)の⑥の規定を準用する。</p> <p><u>(新設)</u></p> <p>③ 初期加算の取扱いについて 報酬告示第 12 の 4 の初期加算については、2 の(6)の⑦の規定を準用する。</p>

改正後	現行
<p><u>支援を一時的に必要とするものに対して就労移行支援を行う場合は、原則通常の事業所に雇用される前から利用していた就労移行支援事業所において引き続き支援を行うこととしているため、初期加算の対象とすることは想定していないが、初期加算の算定の必要性を市町村が確認できるよう、当該利用者の状況、支援の内容等を記録しておくこと。</u></p> <p>⑤ 訪問支援特別加算の取扱いについて 報酬告示第12の5の訪問支援特別加算については、2の(6)の⑨の規定を準用する。<u>ただし、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については、連続した5日間就労移行支援の利用がなくても居宅訪問して相談援助を行う必要性が低い場合も考えられることを踏まえ、居宅訪問して相談援助を行うことの必要性を市町村が確認できるよう、相談援助に当たって当該利用者の状況、相談援助の内容等を記録しておくこと。</u></p> <p>⑥ 利用者負担上限額管理加算の取扱いについて 報酬告示第12の6の利用者負担上限額管理加算については、2の(1)の⑱の規定を準用する。</p> <p>⑦ 食事提供体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の7の食事提供体制加算については、2の(6)の⑭の規定を準用する。</p> <p>⑧ 精神障害者退院支援施設加算の取扱いについて 報酬告示第12の8の精神障害者退院支援施設加算については、</p>	<p>④ 訪問支援特別加算の取扱いについて 報酬告示第12の5の訪問支援特別加算については、2の(6)の⑧の規定を準用する。</p> <p>⑤ 利用者負担上限額管理加算の取扱いについて 報酬告示第12の6の利用者負担上限額管理加算については、2の(1)の⑲の規定を準用する。</p> <p>⑥ 食事提供体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の7の食事提供体制加算については、2の(6)の⑬の規定を準用する。</p> <p>⑦ 精神障害者退院支援施設加算の取扱いについて 報酬告示第12の8の精神障害者退院支援施設加算については、</p>

改正後	現 行
<p>3の(2)の⑯の規定を準用する。</p> <p>⑨ 福祉専門職員配置等加算の取扱いについて 報酬告示第12の9の福祉専門職員配置等加算については、以下のとおり取り扱うこととする。</p> <p>(一) 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ) 指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であること。 なお、「常勤で配置されている従業者」とは、正規又は非正規雇用に係わらず、各事業所において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している従業者をいう。(二)及び(三)において同じ。)</p> <p>(二) 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ) 指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であること。</p> <p>(三) 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ) 2の(5)の④の(三)の規定を準用する。</p> <p>(四) 多機能型事業所等における本加算の取扱いについて 2の(5)の④の(四)の規定を準用する。</p> <p>⑩ 欠席時対応加算の取扱いについて 報酬告示第12の10の欠席時対応加算については、2の(6)の⑩の</p>	<p>3の(2)の⑳の規定を準用する。</p> <p>⑧ 福祉専門職員配置等加算の取扱いについて 報酬告示第12の9の福祉専門職員配置等加算については、以下のとおり取り扱うこととする。</p> <p>(一) 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ) 指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であること。 なお、「常勤で配置されている従業者」とは、正規又は非正規雇用に係わらず、各事業所において定められる常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している従業者をいう。(二)及び(三)において同じ。)</p> <p>(二) 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ) 指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であること。</p> <p>(三) 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ) 2の(5)の④の(三)の規定を準用する。</p> <p>(四) 多機能型事業所等における本加算の取扱いについて 2の(5)の④の(四)の規定を準用する。</p> <p>⑨ 欠席時対応加算の取扱いについて 報酬告示第12の10の欠席時対応加算については、2の(6)の⑨の</p>

改正後	現行
<p>規定を準用する。</p> <p>⑪ 医療連携体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の11の医療連携体制加算については、2の(7)の⑩の(一)及び(二)の規定を準用する。この場合において、2の(7)の⑩の(一)中「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅷ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅵ)」と、2の(7)の⑩の(二)中「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅴ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅳ)」と、2の(7)の⑩の(二)のイ中「医療連携体制加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅳ)」と読み替えるものとする。</p> <p>⑫ 就労支援関係研修修了加算の取扱いについて (一) 報酬告示第12の12の就労支援関係修了加算については、当該就労移行支援事業所等における就労定着者の割合が零である場合は算定できないことから、新たに指定を受けた日から1年間は算定できない。なお、新たに指定を受けてから2年目においては、前年度において就労定着者がいた場合には当該加算を算定することができる。</p> <p>(二) 報酬告示第12の12の就労支援関係修了加算の注中「就労支援に従事する者として1年以上の実務経験」とは、就労移行支援事業における就労支援員としての1年以上の実務経験のほか、障害者の就労支援を実施する機関、医療・保健・福祉・教育に関する機関、障害者団体、障害者雇用事業所等における障害者の就職又は雇用継続のために行ういずれかの業務についての1年以上の実務経験を指すものとする。</p> <p>(ア) 職業指導、作業指導等に関する業務</p>	<p>規定を準用する。</p> <p>⑩ 医療連携体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の11の医療連携体制加算については、2の(7)の⑩の(一)及び(二)の規定を準用する。この場合において、2の(7)の⑩の(一)中「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅷ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅵ)」と、2の(7)の⑩の(二)中「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅴ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅰ)から(Ⅳ)」と、2の(7)の⑩の(二)のイ中「医療連携体制加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)」とあるのは、「医療連携体制加算(Ⅳ)」と読み替えるものとする。</p> <p>⑪ 就労支援関係研修修了加算の取扱いについて (一) 報酬告示第12の12の就労支援関係修了加算については、当該就労移行支援事業所等における就労定着者の割合が零である場合は算定できないことから、新たに指定を受けた日から1年間は算定できない。なお、新たに指定を受けてから2年目においては、前年度において就労定着者がいた場合には当該加算を算定することができる。</p> <p>(二) 報酬告示第12の12の就労支援関係修了加算の注中「就労支援に従事する者として1年以上の実務経験」とは、就労移行支援事業における就労支援員としての1年以上の実務経験のほか、障害者の就労支援を実施する機関、医療・保健・福祉・教育に関する機関、障害者団体、障害者雇用事業所等における障害者の就職又は雇用継続のために行ういずれかの業務についての1年以上の実務経験を指すものとする。</p> <p>(ア) 職業指導、作業指導等に関する業務</p>

改正後	現 行
<p>(イ) 職場実習のあっせん、求職活動の支援に関する業務</p> <p>(ウ) 障害者の就職後の職場定着の支援等に関する業務</p> <p>また、「別に厚生労働大臣が定める研修」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に基づき厚生労働大臣が定める研修(平成 21 年厚生労働省告示第 178 号。以下「研修告示」という。)において定めているところであり、具体的には次のとおりである。</p> <p>ア 研修告示の一のイに定める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)第 19 条第 1 項第 3 号に掲げる地域障害者職業センターにおいて指定障害福祉サービス基準第 175 条第 1 項第 2 号の規定により置くべき就労支援員が就労支援を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるものとして行う研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において<u>実施している「就労支援員対応型就業支援基礎研修」(以下「基礎研修」という。)を指すものであること。</u></p> <p>イ 研修告示の一のロに定める障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和 51 年労働省令第 38 号。以下「促進法施行規則」という。)第 20 条の 2 の 3 第 2 項各号に規定する研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において行う訪問型職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める訪問型職場適応援助者養成研修を指すこと(平成 26 年</p>	<p>(イ) 職場実習のあっせん、求職活動の支援に関する業務</p> <p>(ウ) 障害者の就職後の職場定着の支援等に関する業務</p> <p>また、「別に厚生労働大臣が定める研修」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に基づき厚生労働大臣が定める研修(平成 21 年厚生労働省告示第 178 号。以下「研修告示」という。)において定めているところであり、具体的には次のとおりである。</p> <p>ア 研修告示の一のイに定める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)第 19 条第 1 項第 3 号に掲げる地域障害者職業センターにおいて指定障害福祉サービス基準第 175 条第 1 項第 2 号の規定により置くべき就労支援員が就労支援を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるものとして行う研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において<u>実施されている研修であること。</u></p> <p>イ 研修告示の一のロに定める障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和 51 年労働省令第 38 号。以下「促進法施行規則」という。)第 20 条の 2 の 3 第 2 項各号に規定する研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において行う訪問型職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める訪問型職場適応援助者養成研修を指すこと(平成 26 年</p>

改正後	現 行
<p>度以前に実施された第 1 号職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める第 1 号職場適応援助者養成研修を含む)。なお、次の(ア)から(ウ)に掲げる研修についても、研修告示の一口に定めるものとして取り扱っても差し支えない。</p> <p>(ア) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う配置型職場適応援助者養成研修</p> <p>(イ) <u>促進法施行規則</u>第 20 条の 2 の 3 第 3 項各号に掲げる研修(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う企業在籍型職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修)</p> <p>(ウ) 雇用保険法施行規則(昭和 50 年労働省令第 3 号)第 118 条の 3 第 6 項第 1 号イ及びロ並びに同項第 2 号イ(1)及び(2)に掲げる研修</p> <p>ウ 研修告示の一のハに定めるア又はイと同等以上の内容を有すると厚生労働大臣が認める研修については、都道府県がア又はイと同等以上であると認めたものとして厚生労働省に協議し、同等以上の内容を有すると認められたものを指すものであること。なお、協議の方法等については「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に基づき厚生労働大臣が定める研修のうち「厚生労働大臣が認める研修」の協議方法等について」(平成 22 年 5 月 10 日付障発 0510 第 5 号)を参照すること。</p>	<p>度以前に実施された第 1 号職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める第 1 号職場適応援助者養成研修を含む)。なお、次の(ア)から(ウ)に掲げる研修についても、研修告示の一口に定めるものとして取り扱っても差し支えない。</p> <p>(ア) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う配置型職場適応援助者養成研修</p> <p>(イ) <u>障害者の雇用の促進に関する法律施行規則</u>第 20 条の 2 の 3 第 3 項各号に掲げる研修(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う企業在籍型職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修)</p> <p>(ウ) 雇用保険法施行規則(昭和 50 年労働省令第 3 号)第 118 条の 3 第 6 項第 1 号イ及びロ並びに同項第 2 号イ(1)及び(2)に掲げる研修</p> <p>ウ 研修告示の一のハに定めるア又はイと同等以上の内容を有すると厚生労働大臣が認める研修については、都道府県がア又はイと同等以上であると認めたものとして厚生労働省に協議し、同等以上の内容を有すると認められたものを指すものであること。なお、協議の方法等については「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に基づき厚生労働大臣が定める研修のうち「厚生労働大臣が認める研修」の協議方法等について」(平成 22 年 5 月 10 日付障発 0510 第 5 号)を参照すること。</p>

改正後	現行
<p>⑬ 移行準備支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の13のイの移行準備支援体制加算については、以下のとおり取り扱うこととする。</p> <p>(一) 注の(1)中「職場実習等」とは、具体的には次のとおりであること。</p> <p>ア 企業及び官公庁等における職場実習 イ アに係る事前面接、期間中の状況確認 ウ 実習先開拓のための職場訪問、職場見学 エ その他必要な支援</p> <p>(二) 注の(2)中「求職活動等」とは、具体的には次のとおりであること。</p> <p>ア ハローワークでの求職活動 イ 地域障害者職業センターによる職業評価等 ウ 障害者就業・生活支援センターへの登録等 エ その他必要な支援</p> <p>(三) (一)又は(二)については、職員が同行又は職員のみにより活動を行った場合に算定すること。</p> <p>⑭ 送迎加算の取扱いについて 報酬告示第12の14の送迎加算については、2の(6)の⑯の(一)から(五)までの規定を準用する。</p> <p>⑮ 障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて 報酬告示第12の15の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2の(6)の⑰の規定を準用する。</p> <p>⑯ 通勤訓練加算の取扱いについて</p>	<p>⑫ 移行準備支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の13のイの移行準備支援体制加算については、以下のとおり取り扱うこととする。</p> <p>(一) 注の(1)中「職場実習等」とは、具体的には次のとおりであること。</p> <p>ア 企業及び官公庁等における職場実習 イ アに係る事前面接、期間中の状況確認 ウ 実習先開拓のための職場訪問、職場見学 エ その他必要な支援</p> <p>(二) 注の(2)中「求職活動等」とは、具体的には次のとおりであること。</p> <p>ア ハローワークでの求職活動 イ 地域障害者職業センターによる職業評価等 ウ 障害者就業・生活支援センターへの登録等 エ その他必要な支援</p> <p>(三) (一)又は(二)については、職員が同行又は職員のみにより活動を行った場合に算定すること。</p> <p>⑬ 送迎加算の取扱いについて 報酬告示第12の14の送迎加算については、2の(6)の⑮の(一)から(五)までの規定を準用する。</p> <p>⑭ 障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて 報酬告示第12の15の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2の(6)の⑯の規定を準用する。</p> <p>⑮ 通勤訓練加算の取扱いについて</p>

改正後	現 行
<p>(一) 報酬告示第 12 の 15 の 2 の通勤訓練加算については、当該就労移行支援事業所以外の事業所に従事する専門職員を外部から招いた際に、当該費用を支払う場合に加算するものであること。</p> <p>(二) 注中「専門職員」とは、3 の(1)の①の(三)のアから<u>ウ</u>までに掲げる研修等を受講した者とする。</p> <p>⑰ 在宅時生活支援サービス加算について</p> <p>(一) 報酬告示第 12 の 15 の 3 の在宅時生活支援サービス加算については、居宅において支援を受けることを希望する者であって、かつ、当該支援を行うことが効果的であると市町村が認める者に対し、当該就労移行支援事業所が費用を負担することで、在宅利用者の居宅に居宅介護事業所や重度訪問介護事業所に従事する者を派遣し、居宅での利用者の生活に関する支援を提供した場合に加算する。</p> <p>(二) 報酬告示第 12 の 15 の 3 の在宅時生活支援サービス加算については、居宅介護や重度訪問介護を利用している者であって、就労移行支援を居宅で利用する際に、支援を受けなければ居宅での利用が困難な場合に加算する。</p> <p>⑱ 社会生活支援特別加算の取扱いについて 報酬告示第 12 の 15 の 4 の社会生活支援特別加算については、3 の(1)の⑬の規定を準用する。</p> <p>⑲ <u>地域連携会議実施加算</u>について</p> <p>(一) 報酬告示第 12 の 15 の 5 の<u>地域連携会議実施加算</u>については、利用者の就労移行支援計画の作成やモニタリングに当たって、利用者の希望、適性、能力を的確に把握・評価を行うためのアセス</p>	<p>(一) 報酬告示第 12 の 15 の 2 の通勤訓練加算については、当該就労移行支援事業所以外の事業所に従事する専門職員を外部から招いた際に、当該費用を支払う場合に加算するものであること。</p> <p>(二) 注中「専門職員」とは、3 の(1)の①の(三)のアから<u>ホ</u>に掲げる研修等を受講した者とする。</p> <p>⑰ 在宅時生活支援サービス加算について</p> <p>(一) 報酬告示第 12 の 15 の 3 の在宅時生活支援サービス加算については、居宅において支援を受けることを希望する者であって、かつ、当該支援を行うことが効果的であると市町村が認める者に対し、当該就労移行支援事業所が費用を負担することで、在宅利用者の居宅に居宅介護事業所や重度訪問介護事業所に従事する者を派遣し、居宅での利用者の生活に関する支援を提供した場合に加算する。</p> <p>(二) 報酬告示第 12 の 15 の 3 の在宅時生活支援サービス加算については、居宅介護や重度訪問介護を利用している者であって、就労移行支援を居宅で利用する際に、支援を受けなければ居宅での利用が困難な場合に加算する。</p> <p>⑰ 社会生活支援特別加算の取扱いについて 報酬告示第 12 の 15 の 4 の社会生活支援特別加算については、3 の(1)の⑪の規定を準用する。</p> <p>⑱ <u>支援計画会議実施加算</u>について</p> <p>(一) 報酬告示第 12 の 15 の 5 の<u>支援計画会議実施加算</u>については、利用者の就労移行支援計画の作成やモニタリングに当たって、利用者の希望、適性、能力を的確に把握・評価を行うためのアセス</p>

改正後	現 行
<p>メントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、次に掲げる地域の就労支援機関等において障害者の就労支援に従事する者や障害者就労に係る有識者を交えたケース会議を開催し、専門的な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成や見直しを行った場合に、利用者ごとに月に1回、年に4回を限度に、所定単位数を加算する。</p> <p>ケース会議は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。ただし、障害を有する者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。なお、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>ア ハローワーク イ 障害者就業・生活支援センター ウ 地域障害者職業センター エ 他の就労移行支援事業所 オ 特定相談支援事業所 カ 利用者の通院先の医療機関 キ 当該利用者の支給決定を行っている市町村 ク 障害者雇用を進める企業 ケ その他障害者の就労支援を実施している企業、団体等</p> <p>(二) ケース会議の開催のタイミングについては、サービス利用開始時や、3月に1回以上行うこととしている就労移行支援計画のモニタリング時、標準利用期間を超えた支給決定期間の更新時など</p>	<p>メントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、次に掲げる地域の就労支援機関等において障害者の就労支援に従事する者や障害者就労に係る有識者を交えたケース会議を開催し、専門的な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成や見直しを行った場合に、利用者ごとに月に1回、年に4回を限度に、所定単位数を加算する。</p> <p>ケース会議は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。ただし、障害を有する者が参加する場合には、その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。なお、個人情報保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>ア ハローワーク イ 障害者就業・生活支援センター ウ 地域障害者職業センター エ 他の就労移行支援事業所 オ 特定相談支援事業所 カ 利用者の通院先の医療機関 キ 当該利用者の支給決定を行っている市町村 ク 障害者雇用を進める企業 ケ その他障害者の就労支援を実施している企業、団体等</p> <p>(二) ケース会議の開催のタイミングについては、サービス利用開始時や、3月に1回以上行うこととしている就労移行支援計画のモニタリング時、標準利用期間を超えた支給決定期間の更新時など</p>

改正後	現 行
<p>が考えられる。</p> <p><u>③ 就労移行支援計画に関するケース会議について、下記アを行った場合には地域連携会議実施加算（Ⅰ）と、イを行った場合に地域連携会議加算（Ⅱ）を算定すること。</u></p> <p><u>ア サービス管理責任者がケース会議に出席して就労移行支援計画の原案の内容及び実施状況について説明を行うとともに、関係者に対して専門的な見地からの意見を求め、必要な便宜の供与について検討を行った</u></p> <p><u>イ サービス管理責任者以外の職業指導員、生活支援員又は就労支援員がケース会議に出席して就労移行支援計画の原案の内容及び実施状況について説明を行うとともに、関係者に対して専門的な見地からの意見を求め、必要な便宜の供与について検討を行った上で、サービス管理責任者に対しその結果を共有した場合</u></p> <p><u>⑳ 緊急時受入加算の取扱いについて</u> 報酬告示第 12 の 15 の 6 の緊急時受入加算については、2 の(6)の⑳の規定を準用する。</p> <p><u>㉑ 集中的支援加算</u> 報酬告示第 12 の 15 の 7 集中的支援加算については、2 の(5)の㉑の規定を準用する。</p> <p>㉒ 福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の取扱いについて</p>	<p>が考えられる。<u>なお、就労移行支援計画に関するケース会議であるため、サービス管理責任者は必ず出席すること。</u></p> <p><u>(新設)</u></p> <p><u>(新設)</u></p> <p><u>(新設)</u></p> <p>⑲ 福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の取扱いについて</p>

改正後	現行
<p>報酬告示第12の16、17及び18の福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算については、2の(1)の⑳の規定を準用する。</p> <p>(4) 就労継続支援A型サービス費</p> <p>① 就労継続支援A型サービス費について</p> <p>（一）就労継続支援A型サービス費の区分について</p> <p>就労継続支援A型サービス費については、利用者を通所させて就労継続支援A型を提供した場合若しくは指定就労継続支援A型事業所とは別の場所で行われる就労継続支援A型を提供した場合(1の(4)に掲げる支援を行う場合をいう。)又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労継続支援A型を提供した場合(特定旧法指定施設を利用していた者に限る。)に、当該指定就労継続支援A型事業所における利用定員、人員配置及び評価点(厚生労働大臣が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。)の規定により算出されるスコアの合計をいう。以下同じ。)に応じ、算定する。</p> <p>なお、指定就労継続支援A型事業所に雇用される障害者以外の者については、就労継続支援A型サービス費の算定対象とならないものであること。</p> <p>ア 就労継続支援A型サービス費(Ⅰ)については、指定就労継続支援A型であって、従業者の員数が利用者の数を7.5で除して得た数以上であること。</p> <p>イ 就労継続支援A型サービス費(Ⅱ)については、就労継続支援A型サービス費(Ⅰ)以外の指定就労継続支援A型事業所であ</p>	<p>報酬告示第12の16、17及び18の福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算については、2の(1)の㉑の規定を準用する。</p> <p>(4) 就労継続支援A型サービス費</p> <p>① 就労継続支援A型サービス費について</p> <p>（一）就労継続支援A型サービス費の区分について</p> <p>就労継続支援A型サービス費については、利用者を通所させて就労継続支援A型を提供した場合若しくは指定就労継続支援A型事業所とは別の場所で行われる就労継続支援A型を提供した場合(1の(4)に掲げる支援を行う場合をいう。)又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労継続支援A型を提供した場合(特定旧法指定施設を利用していた者に限る。)に、当該指定就労継続支援A型事業所における利用定員、人員配置及び評価点(厚生労働大臣が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。)の規定により算出されるスコアの合計をいう。以下同じ。)に応じ、算定する。</p> <p>なお、指定就労継続支援A型事業所に雇用される障害者以外の者については、就労継続支援A型サービス費の算定対象とならないものであること。</p> <p>ア 就労継続支援A型サービス費(Ⅰ)については、指定就労継続支援A型であって、従業者の員数が利用者の数を7.5で除して得た数以上であること。</p> <p>イ 就労継続支援A型サービス費(Ⅱ)については、就労継続支援A型サービス費(Ⅰ)以外の指定就労継続支援A型事業所であ</p>

改正後	現 行
<p>って、従業者の員数が利用者の数を 10 で除して得た数以上であること。</p> <p>(二) 新規指定の就労継続支援 A 型事業所等の就労継続支援 A 型サービス費の区分について</p> <p>報酬告示第 13 の 1 の注 3 の 2 については、新規指定の就労継続支援 A 型事業所において初年度は、評価点が 80 点以上 105 点未満の場合であるとみなし、基本報酬を算定し、年度途中で指定された事業所については、初年度及び 2 年度目は、評価点が 80 点以上 105 点未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定する。</p> <p>(三) 自己評価未公表減算について</p> <p>ア 報酬告示第 13 の 1 の注 4 については、指定障害福祉サービス基準第 196 条の 3 に規定する基準を満たしていない場合、つまり、就労継続支援 A 型サービス費を算定するに当たり算出する評価点の公表について、都道府県に届出がされていない場合に、所定単位数に 100 分の 85 を乗じて得た数を算定するものである。具体的には、届出がされていない月から当該状態が解消されるに至った月まで、利用者全員につき減算を行うものである。なお、当該所定単位数は、各種加算がなされる前の単位数とし、各種加算を含めた単位数の合計数に 100 分の 85 を乗じて得た数を算定するものではないことに留意すること。</p> <p>イ 公表の方法等については、スコア留意事項通知を参照すること。</p> <p>(四) <u>令和 6 年度</u>における就労継続支援 A 型サービス費の算定につ</p>	<p>って、従業者の員数が利用者の数を 10 で除して得た数以上であること。</p> <p>(二) 新規指定の就労継続支援 A 型事業所等の就労継続支援 A 型サービス費の区分について</p> <p>報酬告示第 13 の 1 の注 3 の 2 については、新規指定の就労継続支援 A 型事業所において初年度は、評価点が 80 点以上 105 点未満の場合であるとみなし、基本報酬を算定し、年度途中で指定された事業所については、初年度及び 2 年度目は、評価点が 80 点以上 105 点未満の場合であるとみなして、基本報酬を算定する。</p> <p>(三) 自己評価未公表減算について</p> <p>ア 報酬告示第 13 の 1 の注 4 については、指定障害福祉サービス基準第 196 条の 3 に規定する基準を満たしていない場合、つまり、就労継続支援 A 型サービス費を算定するに当たり算出する評価点の公表について、都道府県に届出がされていない場合に、所定単位数に 100 分の 85 を乗じて得た数を算定するものである。具体的には、届出がされていない月から当該状態が解消されるに至った月まで、利用者全員につき減算を行うものである。なお、当該所定単位数は、各種加算がなされる前の単位数とし、各種加算を含めた単位数の合計数に 100 分の 85 を乗じて得た数を算定するものではないことに留意すること。</p> <p>イ 公表の方法等については、スコア留意事項通知を参照すること。</p> <p>(四) <u>令和 5 年度</u>における就労継続支援 A 型サービス費の算定につ</p>

改正後	現行
<p>いて</p> <p><u>令和6年度</u>における就労継続支援A型サービス費の算定に係る評価点の算出に限り、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、特例的な取扱いを可能としている。具体的にはスコア留意事項通知を参照すること。</p> <p>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第13の2の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、2の(6)の⑥の規定を準用する。</p> <p>③ <u>高次脳機能障害者支援体制加算の取扱いについて</u> <u>報酬告示第13の2の2の高次脳機能障害者支援体制加算については、2の(6)の⑦の規定を準用する。</u></p> <p>④ 就労移行支援体制加算の取扱いについて (一) 報酬告示第13の3の就労移行支援体制加算については、就労継続支援A型を経て企業等に就労(企業等との雇用契約に基づく就労をいい、労働時間等労働条件の内容は問わない。ただし、就労継続支援A型事業所の利用者としての移行は除く。以下この④において同じ。)した後、当該企業等での雇用が継続している期間が6月に達した者(以下「就労定着者」という。)が前年度においている場合、利用定員、人員配置に基づき算定する就労継続支援A型サービス費の区分及び評価点に応じた所定単位数に前年度の就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算する。</p> <p><u>通常の事業所に雇用されている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が、当該就労継続支援A型事</u></p>	<p>いて</p> <p><u>令和5年度</u>における就労継続支援A型サービス費の算定に係る評価点の算出に限り、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、特例的な取扱いを可能としている。具体的にはスコア留意事項通知を参照すること。</p> <p>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第13の2の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、2の(6)の⑥の規定を準用する。</p> <p><u>(新設)</u></p> <p>③ 就労移行支援体制加算の取扱いについて (一) 報酬告示第13の3の就労移行支援体制加算については、就労継続支援A型を経て企業等に就労(企業等との雇用契約に基づく就労をいい、労働時間等労働条件の内容は問わない。ただし、就労継続支援A型事業所の利用者としての移行は除く。以下この③において同じ。)した後、当該企業等での雇用が継続している期間が6月に達した者(以下「就労定着者」という。)が前年度においている場合、利用定員、人員配置に基づき算定する就労継続支援A型サービス費の区分及び評価点に応じた所定単位数に前年度の就労定着者の数を乗じて得た単位数を加算する。</p> <p>なお、就労継続支援A型を経て企業等に就労した後、就労継続支援A型の職場定着支援の努力義務期間(就職した日から6月)中において労働条件改善のための転職支援等を実施した結果、離</p>

改正後	現 行
<p><u>業所において就労継続支援A型を受けた場合にあっては、当該就労継続支援A型を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した者を就労定着者として取り扱う。具体的には、労働時間の延長の場合には就労継続支援A型の終了日の翌日、休職からの復職の場合は実際に企業に復職した日を1日目として6月に達した者とする。</u>なお、就労継続支援A型を経て企業等に就労した後、就労継続支援A型の職場定着支援の努力義務期間(就職した日から6月(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者が当該就労継続支援A型事業所において就労継続支援A型を受けた場合は、当該就労継続支援A型を受けた後から6月))中において労働条件改善のための転職支援等を実施した結果、離職後1月以内に再就職し、最初の企業等の就職から起算して雇用を継続している期間が6月(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者が当該就労継続支援A型事業所において就労継続支援A型を受けた場合は、当該就労継続支援A型を受けた後から6月))に達した者は就労定着者として取り扱う。</p> <p><u>また、過去3年間において、当該就労継続支援A型事業所において既に当該者の就労につき就労移行支援体制加算が算定された者にあっては、都道府県知事又は市町村長が適当と認める者に限り、就労定着者として取り扱うこととする。</u></p> <p>(二) 注1中「6月に達した者」とは、前年度において企業等での雇用継続期間が6月に達した者である。例えば、<u>令和5年</u>10月1</p>	<p>職後1月以内に再就職し、最初の企業等の就職から起算して雇用を継続している期間が6月に達した者は就労定着者として取り扱う。</p> <p>(二) 注1中「6月に達した者」とは、前年度において企業等での雇用継続期間が6月に達した者である。例えば、<u>令和2年</u>10月1</p>

改正後	現行
<p>日に就職した者は、<u>令和6年</u>3月31日に6月に達した者となる。</p> <p><u>また、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者が就労継続支援A型を受けた場合は、当該就労継続支援A型等を受けた後、就労を継続している期間が6月に達した者であり、例えば、令和5年10月1日に就職した後、労働時間の延長のために令和5年12月31日まで当該指定就労継続支援A型事業所において就労継続支援A型を受けた場合は、令和6年6月30日に6月に達した者となる。</u></p> <p>⑤ 就労移行連携加算について</p> <p>(一) 報酬告示第13の3の2の就労移行連携加算については、就労継続支援A型の利用を経て就労移行支援の支給決定を受けた者がいる就労継続支援A型事業所において、当該支給決定に先立ち、就労移行支援事業所の見学への同行や就労移行支援事業者との事前の連絡調整を行うとともに、当該支給決定に係るサービス等利用計画を作成する特定相談支援事業所に対し、利用者の同意のもと、当該就労継続支援A型事業所での支援の状況等の情報を文書により提供するなど、就労移行支援の利用を希望する利用者が円滑に就労移行支援を利用できるようにするための支援を実施した場合に、当該就労継続支援A型事業所におけるサービス提供の最終月に所定単位数を算定する。ただし、<u>通常の事業所に雇用されており、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</u></p>	<p>日に就職した者は、<u>令和3年</u>3月31日に6月に達した者となる。</p> <p>④ 就労移行連携加算について</p> <p>(一) 報酬告示第13の3の2の就労移行連携加算については、就労継続支援A型の利用を経て就労移行支援の支給決定を受けた者がいる就労継続支援A型事業所において、当該支給決定に先立ち、就労移行支援事業所の見学への同行や就労移行支援事業者との事前の連絡調整を行うとともに、当該支給決定に係るサービス等利用計画を作成する特定相談支援事業所に対し、利用者の同意のもと、当該就労継続支援A型事業所での支援の状況等の情報を文書により提供するなど、就労移行支援の利用を希望する利用者が円滑に就労移行支援を利用できるようにするための支援を実施した場合に、当該就労継続支援A型事業所におけるサービス提供の最終月に所定単位数を算定する。ただし、当該利用者が当該支給決定を受けた日の前日から起算して過去3年以内に就労移行支援に係る支給決定を受けていた場合は算定できない。</p>