

改正後	現 行
<p>第十 就労移行支援</p> <p>1 人員に関する基準</p>	<p>(1) 基準該当自立訓練（生活訓練）の基準（基準第 172 条）  基準該当生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の 5 の（1）を参照されたい。この場合において第五の 5 の（1）の②の「介護分野」とあるのは、「地域生活（知的・精神）分野」と読み替えるものとする。</p> <p>(2) 指定小規模多機能型居宅介護事業所等に関する特例（基準第 172 条の 2）  生活介護の指定小規模多機能型居宅介護事業所等に関する特例の場合と同趣旨であるため、第五の 5 の（2）を参照されたい。この場合において第五の 5 の（2）の④の「介護分野」とあるのは、「地域生活（知的・精神）分野」と読み替えるものとする。</p> <p>(3) 準用（基準第 173 条）  基準第 159 条第 2 項から第 6 項までの規定は、基準該当自立訓練（生活訓練）について準用されるものであることから、第八の 3 の（1）（第三の 3 の（11）の①を参照する部分を除く。）を参照されたい。</p> <p>第十 就労移行支援</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 職業指導員及び生活支援員（基準第 175 条第 1 項第 1 号）  職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を 6 で除した数以上でなければならないもの</p>

改正後	現行
<p>(2) 就労支援員（基準第 175 条第 1 項第 2 号）</p> <p>就労支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を 15 で除した数以上でなければならないものであること。</p> <p>就労支援員は、職場実習のあつせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。</p> <p><u>また、令和 7 年 4 月 1 日からは、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。）一のイに定める研修とし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。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、就労支援員の業務に従事できることとする。</u></p>	<p>であり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低 1 人以上配置することが必要である。</p> <p>また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか 1 人以上は常勤でなければならない。</p> <p>(2) 就労支援員（基準第 175 条第 1 項第 2 号）</p> <p>就労支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を 15 で除した数以上でなければならないものであること。</p> <p>就労支援員は、職場実習のあつせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。</p> <p>(3) サービス管理責任者（基準第 175 条第 1 項第 3 号）</p> <p>指定療養介護及び指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第四の 1 の（4）及び第五の 1 の（4）を参照されたい。</p>

改正後	現 行
	<p>(4) 認定指定就労移行支援事業所の従業者の員数（基準第 176 条）</p> <p>① 職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を 10 で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低 1 人以上配置することが必要である。</p> <p>また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか 1 人以上は常勤でなければならない。</p> <p>② 就労支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を 15 で除した数以上でなければならないものであること。</p> <p>③ サービス管理責任者については、指定療養介護及び指定生活介護の場合同趣旨であるため、第四の 1 の（4）及び第五の 1 の（4）を参照されたい。</p> <p>④ なお、認定指定就労移行支援事業所の従業者は、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師の学校又は養成施設の教員との兼務が可能であること。</p> <p>(5) 準用（基準第 177 条）</p> <p>基準第 51 条については、指定就労移行支援に準用されるものであることから、第四の 1 の（7）の①を参照されたい。</p> <p>2 設備に関する基準</p> <p>指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の 2 を参照されたい。</p>

改正後	現行
<p>3 運営に関する基準</p>	<p>3 運営に関する基準</p> <p>(1) 提供の拒否の禁止（基準第 184 条で準用する基準第 11 条）</p> <p>指定就労移行支援事業者は、原則として、利用申込みに対して応じなければならないことを規定したものであり、特に、障害支援区分や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することを禁止するものである。提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 当該事業所の現員からは利用申込みに応じきれない場合</li> <li>② 当該事業所の運営規程において主たる対象とする障害の種類を定めている場合であって、これに該当しない者から利用申込みがあった場合、その他利用申込者に対し自ら適切な指定居宅介護を提供することが困難な場合</li> <li>③ 入院治療が必要な場合</li> </ul> <p>である。</p> <p>なお、指定就労移行支援については、前年度及び前々年度の実績（就労定着者の割合）に応じて基本報酬が決定されるため、就労定着者の割合を高めるために、利用者を選別することは認められず、就労移行支援の支給決定を受けた障害者に対しては、原則としてサービスを提供しなければならないものである。また、正当な理由がなく、指定就労移行支援事業所がサービスの提供を拒否した場合は、勧告、命令、取消等の対象となるとともに、市町村において、障害者に就労移行支援の支給決定を行う際には、指定就労移行支援事業所には正当な理由がない限りサービスの提供を拒否できないことを十分に周知し、サービスの提供を拒否された場合には当該事業所の連絡先を開示するなど、当該規定の違反があったことを把握できるようにすることが重要であること。</p>

改正後	現 行
	<p>(2) 通勤のための訓練の実施（基準第 179 条の 2）</p> <p>就労移行支援は一般就労を希望する障害者に対し、生産活動、職場体験、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う一般就労を目的とした障害福祉サービスであることから、一般就労移行後には障害者が自ら雇用された通常の事業所に通勤することができるよう、通勤のための訓練を実施しなければならないこと。</p> <p>(3) 実習の実施（基準第 180 条）</p> <p>実習については、就労移行支援計画に基づき、利用者の心身の状況及びその希望に応じた適切な受入先が複数確保できるよう、就労支援員が中心となり、その開拓に努めること。</p> <p>なお、実習時において、指定就労移行支援事業所における就労支援員等の職員が随行しない期間がある場合には、当該期間中に、実習先における利用者の状況について、利用者本人や実習先事業者からの聞き取りを行うことにより、日報を作成するとともに、少なくとも 1 週間ごとに、当該聞き取りの内容等を元に、就労移行支援計画の内容の確認及び必要に応じた見直しを行うよう努めること。</p> <p>また、受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の関係機関と連携して行うこと。</p> <p>(4) 求職活動の支援等の実施（基準第 181 条）</p> <p>求職活動については、就労移行支援計画に基づき、公共職業安定所における求職の登録、合同就職面接会や企業面接への参加などの機会を</p>

改正後	現行
<p>(5) 職場への定着のための支援等の実施（基準第 182 条）</p> <p>指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の 3 の（4）の 2 を参照されたい。</p> <p><u>ただし、「6 月」とあるのは、通常の就労移行支援を利用し、企業等に新たに雇用された後も、通常の事業所に雇用されている 65 歳未満の者若しくは 65 歳以上の者であって、通常の事業所に新たに雇用された後の労働時間の延長若しく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引き続き就労移行支援を利用する障害者（以下第十において「一時利用対象者」という。）に対しては、「企業等に新たに雇用された日（就職日）」ではなく、一時的な就労移行支援の利用が終了した日（以下「サービス終了日」という。）から少なくとも 6 月以上の間、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者等と連携を図りながら、事業主に対する助言、サービス終了日以降に生じた職場不適應への対応等について、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談支援等を行うこと。</u></p> <p>(6) 就職状況の報告（基準第 183 条）</p> <p>指定就労移行支援事業者は、毎年度、前年度における就職した利用者の数、就職後 6 月以上（<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ものとして就労移行支援等を受けた障害者については、当該就労移行支援等を受けた後、就労を継続している期間が 6 月以上</u>）職場へ定着している</p>	<p>提供するとともに、当該求職活動が円滑に行えるよう、就労支援員が必要に応じ支援すること。</p> <p>(5) 職場への定着のための支援等の実施（基準第 182 条）</p> <p>指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の 3 の（4）の 2 を参照されたい。</p> <p>(6) 就職状況の報告（基準第 183 条）</p> <p>指定就労移行支援事業者は、毎年度、前年度における就職した利用者の数、就職後 6 月以上職場へ定着している者の数を、都道府県（指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市。）に報告しなければならないこと。</p>

改正後	現行
<p>者の数を、都道府県（指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市。）に報告しなければならないこと。</p>	<p>(7) 利益供与等の禁止（基準第 184 条で準用する基準第 38 条）</p> <p>① 基準第 38 条第 1 項は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等による障害福祉サービス事業者等の紹介が公正中立に行われるよう、指定就労移行支援事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等に対し、利用者に対して当該指定就労移行支援事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与してはならない旨を規定したものである。</p> <p>② 同条第 2 項は、利用者による一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等の選択が公正中立に行われるよう、指定就労移行支援事業者は、一般相談支援事業者若しくは特定相談支援事業者又は他の障害福祉サービス事業者等から、当該事業所を利用する利用者やサービス提供が終了した利用者等を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならない旨を規定したものである。</p> <p>③ 障害福祉サービスは、障害者が自立した日常生活又は社会生活が営むことができるよう、障害者が自ら障害福祉サービスのサービス内容や質に基づき利用の可否を判断するものである。このため、障害者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を指定就労移行支援事業者は行ってはならない。具体的には、「利用者が友人を紹介した際に、紹介した利用者と紹介された友人に金品を授与すること」、「障害福祉サービスの利用を通じて通常の事業所</p>

改正後	現行
	<p>に雇用されるに至った利用者に対し祝い金を授与すること」、「障害福祉サービスの利用開始（利用後一定期間経過後も含む。）に伴い利用者に祝い金を授与すること」、「利用者の就職を斡旋した事業所に対し金品の授与を行うこと」など、おおよそ障害福祉サービスのサービス内容には含まれないと考えられる内容があげられる。</p> <p>(8) 準用（基準第 184 条）</p> <p>① 第 9 条から第 17 条まで、第 19 条、第 20 条、第 23 条、第 28 条、第 33 条の 2、第 35 条の 2 から第 41 条まで、第 57 条から第 60 条まで、第 66 条、第 68 条から第 70 条まで、第 74 条、第 75 条、第 84 条、第 85 条、第 86 条から第 92 条まで、第 159 条、第 160 条及び第 170 条の 2 の規定は、就労移行支援の事業に準用されることから、第三の 3 の（1）、（4）から（7）まで、（9）、（10）、（13）、（17）、（23）及び（26）から（32）まで並びに第四の 3 の（6）から（9）まで（（7）の②中「6月に1回以上」とあるのは、「3月に1回以上」とする。）、（15）、（17）、（19）、（22）及び（23）並びに第五の 3 の（3）、（4）、（5）から（11）まで並びに第八の 3 の（1）及び（2）並びに第九の 3 の（3）を参照されたい。この場合において第八の 3 の（2）の②の「2以上の生活支援員」とあるのは、「2以上の職業指導員及び生活支援員」と、「常時1人以上の常勤の生活支援員」とあるのは、「常時1人以上の常勤の職業指導員又は生活支援員」とそれぞれ読み替えるものとする。</p> <p>② 基準第 184 条の規定により準用される第 10 条については、第五の 3 の（12）の②のとおり取り扱うものとする。</p>



改正後	現 行
<p>第十一 就労継続支援A型</p>	<p>③ 同条の規定により準用される第 69 条については、第五の 3 の (12) の③のとおり取り扱うものとする。</p> <p>第十一 就労継続支援A型</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 職業指導員及び生活支援員（基準第 186 条第 1 項第 1 号）  職業指導員及び生活支援員については、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を 10 で除した数以上でなければならないものであり、この場合、職業指導員及び生活支援員のそれぞれについて、最低 1 人以上配置することが必要である。  また、職業指導員及び生活支援員のうち、いずれか 1 人以上は常勤でなければならない。  なお、職業指導員及び生活支援員の員数は、雇用関係の有無を問わず、利用者たる障害者の人数に基づき算定すること。</p> <p>(2) サービス管理責任者（基準第 186 条第 1 項第 2 号）  指定療養介護及び指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第四の 1 の (4) 及び第五の 1 の (4) を参照されたい。</p> <p>(3) 準用（基準第 187 条）  基準第 51 条については、指定就労継続支援A型に準用されるものであることから、第四の 1 の (7) の①を参照されたい。</p>

改正後	現行
<p>3 運営に関する基準</p>	<p>2 設備に関する基準 指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の2を参照されたい。</p> <p>3 運営に関する基準</p> <p>(1) 実施主体（基準第189条）</p> <p>① 指定就労継続支援A型を実施する法人は、同一法人内において専ら社会福祉事業を行っているものでなければならないこと。また、指定就労継続支援A型を実施する法人は、障害者の能力や知識を向上させるための訓練を能力や適性等に応じ実施することで、当該指定就労継続支援A型の生産活動収入を増やすよう努めなければならないこと。</p> <p>ただし、特定非営利活動法人並びに一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成18年法律第50号）による改正前の民法第34条により設立された法人等であつて、専ら社会福祉事業以外の事業を行っているものについて、都道府県知事が当該事業を社会福祉事業に準ずるものとして認めた場合については、専ら社会福祉事業を行っているものとして取り扱って差し支えないこと。</p> <p>② 指定就労継続支援A型事業者は、特例子会社であつてはならないこと。</p> <p>(2) 雇用契約の締結等（基準第190条） 指定就労継続支援A型の利用者のうち、雇用契約を締結した者につい</p>

改正後	現行
	<p>ては、労働基準法等労働関連法規の適用を受ける労働者に該当するが、雇用契約によらない利用者については労働者に該当することは想定していないことから、これらの作業内容及び作業場所を区分するなど、利用者が提供する役務と工賃との関係が明確になるよう、配慮すること。</p> <p>なお、利用者の労働者性に関する具体的な考え方については、「就労継続支援事業利用者の労働者性に関する留意事項について」（平成18年10月2日障発第1002003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）を参照されたい。</p> <p>(3) 就労（基準第191条）</p> <p>指定就労継続支援A型は、利用者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、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行うものである。よって、利用者の希望や能力を踏まえずに、利用者全員の労働条件を一律に設定するのは、事業趣旨に反するものである。</p> <p>このため、指定就労継続支援A型事業者は、就労の機会の提供に当たっては、利用者の適性、障害特性等を踏まえ、利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう、暫定支給決定期間におけるアセスメントや、就労継続支援A型計画（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。）作成後の継続的なアセスメントやモニタリングを通じて適切な支援方法を検討し、就労継続支援A型計画の作成や変更を行った上で、就労の能力の向上を図るための必要な訓練や支援を行わなければならない。</p>

改正後	現行
	<p>また、作業の能率の向上が図られるよう、利用者の障害の特性等を踏まえた工夫を行うためには、利用者の多様な働き方のニーズに対応できるかどうかも重要であることから、指定就労継続支援A型事業者は利用者の多様な働き方を実現するために必要な就業規則等の整備等を行わなければならない。</p> <p>さらに、利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図るために、指定就労継続支援A型事業所は当該指定就労継続支援A型事業所の従業者が自らの支援等に必要な知識を身につけ、能力の向上を図るための研修等の受講機会、常に支援等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提供し、第三者の評価を踏まえて、支援環境の整備をしなければならない。</p> <p>加えて、一般就労に必要な知識、能力を有するに至った利用者が一般就労を希望する場合には、継続的なアセスメントやモニタリングを通じた適切な支援方法を検討し、利用者の適性や障害特性等を踏まえ、利用者が一般就労への移行ができるように就労継続支援A型計画の変更を行い、一般就労に向けた必要な訓練や支援を行わなければならない。</p> <p>なお、就労継続支援A型計画の様式例については、「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。以下「就労系留意事項通知」という。）を参考にされたい。</p> <p>(4) 賃金及び工賃（基準第192条）</p> <p>指定就労継続支援A型事業は、職業指導員や生活支援員等の指定就労</p>

改正後	現 行
	<p>継続支援A型事業所に配置すべき従業員による必要な支援を行いながら雇用契約の締結による就労機会を提供し、最低賃金の支払い等の労働基準法等労働関係法規を遵守しつつ、就労の機会を提供する障害福祉サービスである。この事業趣旨を踏まえれば、指定就労継続支援A型事業は、常に生産活動の向上や収入・支出の改善を図り、雇用契約によらない利用者がいる場合には工賃の支払いも発生することも踏まえ、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。</p> <p>なお、指定就労継続支援A型事業については、原則として余剰金は発生しないが、将来にわたって安定的に賃金を支給するため又は安定的かつ円滑に就労継続支援A型事業を継続するため、一定の条件の下に工賃変動積立金、設備等整備積立金を積み立てることができる。具体的な取扱いは「就労支援等の事業に関する会計処理の取扱いについて」（平成18年10月2日社援発第1002001号厚生労働省社会・援護局長通知）及び「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて」（平成28年3月31日雇児発0331第15号、社援発0331第39号、老発0331第45号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知）を参照されたい。</p> <p>また、生産活動に必要な経費には、社会福祉法人会計基準、就労支援事業会計基準で就労支援事業販売原価や就労支援事業販管費といった費用として計上するものが含まれる。</p> <p>当該指定基準を満たさない場合には、指定就労継続支援A型事業所に経営改善計画書を提出させ、改善が見込まれない場合には、当該基準に</p>

改正後	現 行
	<p>違反するものとして、勧告、命令の措置を講じ、指定の取り消しや停止を検討すること。なお、具体的な取扱いは、就労系留意事項通知を参照すること。</p> <p>雇用契約を締結している利用者については、契約上の賃金を支払うこと。なお、最低賃金の減額の特例許可手続に関しては、「障害者自立支援法の施行に伴う最低賃金の減額の特例許可手続について」（平成18年10月2日障障発第1002001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）を参照されたい。</p> <p>また、雇用契約によらない利用者に対する工賃の支払については、生産活動に係る事業の収入から、上記雇用契約を締結している者に対する賃金も含め、生産活動に必要な経費を控除した額に相当する金額を支払うこと。</p> <p>さらに、雇用契約を締結していない利用者それぞれに対し支払われる一月あたりの工賃の平均額は、3,000円を下回ってはならないこと。</p> <p>ただし、一月あたりの利用者の利用日数が極端に少ない場合については、都道府県知事の判断により、当該影響を排除した計算方法により算出した工賃の平均額をもって本規定を適用することが可能であること。</p> <p>なお、都道府県、指定都市又は中核市は、前年度の工賃の平均額が月額3,000円を下回る場合、工賃を向上させるための指導を行うこと。</p> <p>利用者に対する賃金及び工賃の支払いに当たっては、原則として自立支援給付を充ててはならない。ただし、以下の場合はこの限りでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・激甚災害の指定を受けた地域又は災害救助法適用地域に指定就労</li> </ul>

改正後	現 行
	<p>継続支援A型事業所が所在する場合であって、生産活動収入の減少が見込まれる場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 激甚災害や災害救助法適用の要因となった大規模な災害による間接的な影響により生産活動収入の減少が明らかであると都道府県、指定都市又は中核市が認めた場合</li> </ul> <p>(例) 災害地域に指定就労継続支援A型事業所の取引先企業が所在し、生産活動収入が減少した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経済危機の場合であって厚生労働省が認める場合</li> <li>・ 経営改善計画書を提出した指定就労継続支援A型事業所の経営改善期間中</li> </ul> <p>(5) 実習の実施（基準第193条） 指定就労移行支援の場合と同趣旨であるため、第十の3の(3)を参照されたい。</p> <p>(6) 求職活動の支援等の実施（基準第194条） 指定就労移行支援の場合と同趣旨であるため、第十の3の(4)を参照されたい。 なお、在宅で就労する者については、職業指導員等による訪問、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回は実施する等により適切な支援を行うこと。</p> <p>(7) 職場への定着のための支援等の実施（基準第195条） 指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の3の(4)の2を参</p>

改正後	現行
	<p>照されたい。</p> <p>(8) 利用者及び従業者以外の者の雇用（基準第 196 条）</p> <p>就労継続支援 A 型事業者は、利用者以外に、就労の機会の提供として行われる指定就労継続支援 A 型に従事する障害者以外の職員（基準第 186 条により必要とされる従業者は含まない。）を、利用定員（雇用契約によらない利用者に係る利用定員を含む。）の規模に応じた数を上限として雇用することができることを定めたものである。ただし、身体障害者福祉工場、知的障害者福祉工場及び精神障害者福祉工場のうち、既に当該上限数を超える障害者以外の職員を福祉工場において行われる事業に従事する職員として雇用しているものが、就労継続支援 A 型事業者に転換する場合については、当分の間、同条の規定による基準を満たすための計画を都道府県知事に提出した場合に限り、同条の規定による上限数を超えた職員の雇用が引き続き可能である（基準附則第 21 条）。</p> <p>なお、就労継続支援 A 型事業において就労の機会の提供として行われる事業は、利用者のために行われるものであることにかんがみ、障害者以外の者の雇用に当たっては、当該雇用により利用者の賃金や工賃の低下を招くことがないよう、その人数等について、十分に配慮すること。</p> <p>(9) 運営規程（基準第 196 条の 2）</p> <p>指定就労継続支援 A 型事業所の適正な運営及び利用者に対する適切な指定就労継続支援 A 型の提供を確保するため、基準第 196 条の 2 第 1 号</p>



改正後	現 行
	<p>から第 13 号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定就労継続支援 A 型事業所ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</p> <p>① 利用定員（第 4 号）</p> <p>利用定員は、指定就労継続支援 A 型事業所において同時に指定就労継続支援 A 型の提供を受けることができる利用者の数の上限をいうものであること。なお、複数の指定就労継続支援 A 型の単位が設置されている場合にあつては、当該指定就労継続支援 A 型の単位ごとに利用定員を定める必要があること。</p> <p>② 指定就労継続支援 A 型の内容（生産活動に係るものに限る。）、賃金及び第 192 条第 3 項に規定する工賃並びに利用者の労働時間及び作業時間（第 6 号）</p> <p>指定就労継続支援 A 型事業において実施する主な生産活動の内容、生産活動に係る労働時間又は作業時間を明記すること。また、生産活動により利用者に支払う賃金及び工賃の月給、日給又は時間給を明記すること。なお、労働時間及び賃金の月給、日給又は時間給は、就業規則と同様の記載とすることができる。</p> <p>③ 通常の事業の実施地域（第 7 号）</p> <p>通常の事業の実施地域は客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないこと。</p> <p>また、指定就労継続支援 A 型事業は、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供だけでなく、利用者の知識や能力向上のための必要な</p>

改正後	現行
<p>(10) 厚生労働大臣が定める事項の評価等（基準第 196 条の 3）</p> <p>指定就労継続支援 A 型事業者は、就労継続支援 A 型の利用を希望する者が個々のニーズに応じた良質なサービスを選択出来るよう、指定就労継続支援 A 型事業所ごとに運営状況を評価し、1 年に 1 回以上、評価結果をインターネットの利用その他の方法により公表すること。なお、公表に当たっては、情報のアクセシビリティにも留意し、視覚障害や知的障害等障害特性に配慮した対応を併せて実施することが望ましい。</p> <p>公表の時期については、原則毎年度 4 月中とする。公表方法については、<u>障害福祉サービス等情報検索ウェブサイトにおける公表とするが、これに加え、指定就労継続支援事業所のホームページ等による公表についても可能な限り実施すること。</u></p> <p>評価項目及び評価方法については、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）を参照すること。</p>	<p>訓練を行うとともに、利用者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に支援することが求められるため、指定就労継続支援 A 型事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている。ただし、公共交通機関を利用して当該指定就労継続支援 A 型事業所まで通勤することが困難である利用者や障害の程度等により自ら通所することが困難な利用者に対しては、円滑な指定就労継続支援 A 型の利用が図られるよう、指定就労継続支援 A 型事業所が送迎を実施するなどの配慮を行うことも検討すること。</p> <p>(10) 厚生労働大臣が定める事項の評価等（基準第 196 条の 3）</p> <p>指定就労継続支援 A 型事業者は、就労継続支援 A 型の利用を希望する者が個々のニーズに応じた良質なサービスを選択出来るよう、指定就労継続支援 A 型事業所ごとに運営状況を評価し、1 年に 1 回以上、評価結果をインターネットの利用その他の方法により公表すること。なお、公表に当たっては、情報のアクセシビリティにも留意し、視覚障害や知的障害等障害特性に配慮した対応を併せて実施することが望ましい。</p> <p>公表の時期については、原則毎年度 4 月中とする。公表方法については、<u>当該指定就労継続支援事業所のホームページ等インターネットの利用による公表を想定しているが、ホームページがない等インターネットの利用による公表が困難な場合は、市町村等が発行する広報紙への掲載、当該指定就労継続支援事業所及び他の関係機関等での掲示等、利用者やその家族、関係機関等が簡易に情報を取得できる方法により公表すること。</u></p> <p>評価項目及び評価方法については、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）を参照すること。</p>

改正後	現行
<p>第十二 就労継続支援B型</p>	<p>(11) 準用（基準第197条）</p> <p>① 第9条から第17条まで、第19条、第20条、第22条、第23条、第28条、第33条の2、第35条の2から第41条まで、第57条から第60条まで、第66条、第68条から第70条まで、第74条、第75条、第86条から第88条まで、第90条から第92条まで、第159条及び第160条の規定は、就労継続支援A型の事業に準用されることから、第三の3の(1)、(4)から(7)まで、(9)、(10)、(12)、(13)、(17)、(23)及び(26)から(32)まで並びに第四の3の(6)から(9)まで、(15)、(17)、(19)、(22)及び(23)並びに第五の3の(5)から(7)まで、(9)から(11)まで並びに第十の3の(1)及び(7)を参照されたい。この場合において第八の3の(2)の②の「2以上の生活支援員」とあるのは、「2以上の職業指導員及び生活支援員」と、「常時1人以上の常勤の生活支援員」とあるのは、「常時1人以上の常勤の職業指導員又は生活支援員」とそれぞれ読み替えるものとする。</p> <p>② 基準第197条の規定により準用される第10条については、第五の3の(12)の②のとおり取り扱うものとする。</p> <p>③ 同条の規定により準用される第69条については、第五の3の(12)の③のとおり取り扱うものとする。</p> <p>第十二 就労継続支援B型</p>

改正後	現 行
<p>3 運営に関する基準</p>	<p>1 人員に関する基準  基準第 51 条及び第 186 条については、指定就労継続支援 B 型に準用されるものであることから、第四の 1 の (7) の①並びに第十一の 1 の (1) 及び (2) を参照されたい。</p> <p>2 設備に関する基準  指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の 2 を参照されたい。</p> <p>3 運営に関する基準  (1) 工賃の支払等 (基準第 201 条)  利用者それぞれに対し支払われる一月あたりの工賃の平均額は、3,000 円を下回ってはならないこと。  ただし、一月あたりの利用者の利用日数が極端に少ない場合については、都道府県知事の判断により、当該影響を排除した計算方法により算出した工賃の平均額をもって本規定を適用することが可能であること。  なお、都道府県 (指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市。) は、前年度の工賃の平均額が月額 3,000 円を下回る場合、工賃を向上させるための指導を行うこと。  また、指定就労継続支援 B 型事業者は、毎年度、当該年度における目標工賃と、前年度における工賃実績を利用者に通知するとともに、都道府県 (指定都市にあっては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府県及び中核市) に届け出なければならないこと。  なお、具体的な届出方法については「就労移行支援事業、就労継続支</p>

改正後	現行
<p>(2) 準用（基準第 202 条）</p> <p>① 第 9 条から第 17 条まで、第 19 条、第 20 条、第 22 条、第 23 条、第 28 条、第 33 条の 2、第 35 条の 2 から第 41 条まで、第 57 条から第 60 条まで、第 66 条、第 68 条から第 70 条まで、第 74 条、第 75 条、第 84 条、第 86 条から第 92 条まで、第 159 条、第 160 条、<u>第 192 条第 6 項</u>及び第 193 条から第 195 条までの規定は、指定就労継続支援 B 型の事業に準用されることから、第三の 3 の（1）、（4）から（7）まで、（9）、（10）、（12）、（13）、（17）、（23）及び（26）から（32）まで並びに第四の 3 の（6）から（9）まで、（15）、（17）、（19）、（22）及び（23）並びに第五の 3 の（3）及び（5）から（11）まで並びに第八の 3 の（1）及び（2）並びに第十の 3 の（1）、<u>（5）</u>及び（7）並びに第十一の 3 の（5）から（7）までを参照されたい。この場合において第八の 3 の（2）の②の「2 以上の生活支援員」とあるのは、「2 以上の職業指導員及び生活支援員」と、「常時 1 人以上の常勤の生活支援員」とあるのは、「常時 1 人以上の常勤の職業指導員又は生活支援員」とそれぞれ読み替えるものとする。</p>	<p>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）を参照されたい。</p> <p>(2) 準用（基準第 202 条）</p> <p>① 第 9 条から第 17 条まで、第 19 条、第 20 条、第 22 条、第 23 条、第 28 条、第 33 条の 2、第 35 条の 2 から第 41 条まで、第 57 条から第 60 条まで、第 66 条、第 68 条から第 70 条まで、第 74 条、第 75 条、第 84 条、第 86 条から第 92 条まで、第 159 条、第 160 条及び第 193 条から第 195 条までの規定は、指定就労継続支援 B 型の事業に準用されることから、第三の 3 の（1）、（4）から（7）まで、（9）、（10）、（12）、（13）、（17）、（23）及び（26）から（32）まで並びに第四の 3 の（6）から（9）まで、（15）、（17）、（19）、（22）及び（23）並びに第五の 3 の（3）及び（5）から（11）まで並びに第八の 3 の（1）及び（2）並びに第十の 3 の（1）及び（7）並びに第十一の 3 の（5）から（7）までを参照されたい。この場合において第八の 3 の（2）の②の「2 以上の生活支援員」とあるのは、「2 以上の職業指導員及び生活支援員」と、「常時 1 人以上の常勤の生活支援員」とあるのは、「常時 1 人以上の常勤の職業指導員又は生活支援員」とそれぞれ読み替えるものとする。</p> <p>② 基準第 202 条の規定により準用される第 10 条については、第五の 3 の（12）の②のとおり取り扱うものとする。</p> <p>③ 同条の規定により準用される第 69 条については、第五の 3 の（12）</p>

改正後	現行
<p>4 基準該当障害福祉サービスに関する基準</p> <p>(2) 準用（基準第 206 条）</p> <p>① 第 9 条から第 12 条まで、第 14 条から第 17 条まで、第 19 条、第 20 条、第 23 条（第 1 項を除く。）、第 28 条、第 33 条の 2、第 35 条の 2 から第 41 条まで、第 51 条、第 57 条から第 60 条まで、第 68 条、第 70 条、第 74 条、第 75 条、第 84 条、第 87 条、第 88 条、第 90 条から第 92 条まで、第 159 条（第 1 項を除く。）、第 160 条、<u>第 192 条第 6 項</u>、第 193 条から第 195 条まで及び第 198 条の規定は、基準該当就労継続支援 B 型の事業に準用されることから、第三の 3 の（1）、（4）、（6）、（7）、（9）、（10）、（13）（①を除く。）、（17）、（23）及び（26）から（32）まで並びに第四の 1 の（7）、3 の（6）から（9）まで、（17）、（19）、（22）及び（23）並びに第五の 3 の（3）、（6）、（7）、（9）から（11）まで並びに第八の 3 の（1）（第三の 3 の（11）の①を除く。）及び（2）並びに第十の 3 の（1）、<u>（5）</u>及び（7）並びに第十一の 3 の（5）から（7）までを参照されたい。</p>	<p>の③のとおり取り扱うものとする。</p> <p>4 基準該当障害福祉サービスに関する基準</p> <p>(1) 運営規程（基準第 204 条）</p> <p>基準該当就労継続支援 B 型の利用定員については、運営規程において定める必要がないこと。</p> <p>(2) 準用（基準第 206 条）</p> <p>① 第 9 条から第 12 条まで、第 14 条から第 17 条まで、第 19 条、第 20 条、第 23 条（第 1 項を除く。）、第 28 条、第 33 条の 2、第 35 条の 2 から第 41 条まで、第 51 条、第 57 条から第 60 条まで、第 68 条、第 70 条、第 74 条、第 75 条、第 84 条、第 87 条、第 88 条、第 90 条から第 92 条まで、第 159 条（第 1 項を除く。）、第 160 条、第 193 条から第 195 条まで及び第 198 条の規定は、基準該当就労継続支援 B 型の事業に準用されることから、第三の 3 の（1）、（4）、（6）、（7）、（9）、（10）、（13）（①を除く。）、（17）、（23）及び（26）から（32）まで並びに第四の 1 の（7）、3 の（6）から（9）まで、（17）、（19）、（22）及び（23）並びに第五の 3 の（3）、（6）、（7）、（9）から（11）まで並びに第八の 3 の（1）（第三の 3 の（11）の①を除く。）及び（2）並びに第十の 3 の（1）及び（7）並びに第十一の 3 の（5）から（7）までを参照されたい。</p> <p>② 同条の規定により準用される第 10 条については、第五の 3 の（12）</p>

改正後	現行
<p>第十三 就労定着支援</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 就労定着支援員（基準第 206 条の 3 第 1 項）</p> <p>就労定着支援員については、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。</p> <p>ただし、一体的に運営する指定生活介護、指定自立訓練（機能訓練）、指定自立訓練（生活訓練）、指定就労移行支援、指定就労継続支援 A 型、指定就労継続支援 B 型（以下第十三において「生活介護等」という。）の事業を行う事業所（以下「生活介護事業所等」という。）に配置され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に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労定着支援員に従事することが<u>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する。</u></p> <p>なお、就労定着支援員について、資格要件はないが、職場実習のあつせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。</p> <p><u>また、令和 7 年 4 月 1 日からは基礎的研修を受講していること。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</u></p>	<p>の②のとおり取り扱うものとする。</p> <p>第十三 就労定着支援</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 就労定着支援員（基準第 206 条の 3 第 1 項）</p> <p>就労定着支援員については、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。</p> <p>ただし、一体的に運営する指定生活介護、指定自立訓練（機能訓練）、指定自立訓練（生活訓練）、指定就労移行支援、指定就労継続支援 A 型、指定就労継続支援 B 型（以下第十三において「生活介護等」という。）の事業を行う事業所（以下「生活介護事業所等」という。）に配置され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に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労定着支援員に従事することができる。<u>この場合においては、兼務を行う就労定着支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入することはできないものであるが、対面等による支援を行った上で、当該支援に係る内容を記載した報告書の提出を利用者等に対して行った場合は基本報酬を算定できる要件を満たすものとする。</u></p> <p>なお、就労定着支援員について、資格要件はないが、職場実習のあつせん、求職活動の支援及び就職後の職場定着のための支援等、障害者に関する就労支援の経験を有した者が行うことが望ましいこと。</p>

改正後	現行
<p><u>くとも、就労定着支援員の業務に従事できることとする。</u></p>	<p>(2) サービス管理責任者（基準第 206 条の 3 第 2 項）</p> <p>指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の 1 の（4）を参照されたい。なお、サービス管理責任者については、就労定着支援計画の作成及び提供した指定就労定着支援の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、サービス管理責任者と就労定着支援員とは異なる者でなければならない。</p> <p>また、サービス管理責任者は、指定就労定着支援事業所が生活介護事業所等と同一の事業所において一体的に運営を行っている場合には、それぞれの利用者の合計数に応じて、必要数を置くこととなる。</p> <p>(3) 準用（基準第 206 条の 4）</p> <p>基準第 51 条については、指定就労定着支援に準用されるものであることから、第四の 1 の（7）の①を参照されたい。</p> <p>2 設備に関する基準（基準第 206 条の 5）</p> <p>(1) 事務室</p> <p>指定就労定着支援事業所には、事業の運営を行うために必要な面積を有する専用の事務室を設けることが望ましいが、間仕切りする等他の事業の用に供するものと明確に区分される場合は、他の事業と同一の事務室であっても差し支えない。</p> <p>なお、この場合に、区分がされていなくても業務に支障がないときは、</p>



改正後	現 行
<p>3 運営に関する基準</p> <p>(1) サービス管理責任者の責務（基準第 206 条の 6）</p> <p>サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成のほか、次の業務を担うものである。</p> <p>① サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成のほか、次の業務</p>	<p>指定就労定着支援の事業を行うための区画が明確に特定されていれば足りるものとする。</p> <p>(2) 受付等のスペースの確保</p> <p>事務室又は指定就労定着支援の事業を行うための区画については、利用申込みの受付、相談、計画作成会議等に対応するのに適切なスペースを確保するものとし、相談のためのスペース等は利用者が直接出入りできるなど利用しやすい構造とする。</p> <p>(3) 設備及び備品等</p> <p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援に必要な設備及び備品等を確保するものとする。ただし、他の事業所、施設等と同一敷地内にある場合であって、指定就労定着支援の事業又は当該他の事業所、施設等の運営に支障がない場合は、当該他の事業所、施設等に備え付けられた備品及び設備等を使用することができるものとする。</p> <p>なお、事務室又は区画、設備及び備品等については、必ずしも事業者が所有している必要はなく、貸与を受けているものであっても差し支えない。</p> <p>3 運営に関する基準</p> <p>(1) サービス管理責任者の責務（基準第 206 条の 6）</p> <p>サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成のほか、次の業務を担うものである。</p> <p>① 利用申込みに際し、当該利用者に係る他の障害福祉サービス等の提</p>

改正後	現行
<p>を担うものである。</p> <p>ア 利用申込みに際し、当該利用者に係る他の障害福祉サービス等の提供状況の把握を行うこと</p> <p>イ 利用者の心身の状況、その置かれている環境等を十分に踏まえ、関係機関等と連携を図り、利用者が地域において自立した日常生活又は社会生活を継続して営むことができるように必要な支援を行うこと</p> <p>ウ 他の従業者に対して、指定就労定着支援の提供に係る技術的な指導及び助言を行うこと</p> <p><u>② 同条第2項については、指定療養介護と同旨であるため、第四の3の(8)の②を参照されたい。</u></p> <p>(2) 実施主体（基準第206条の7）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、<u>生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの又は障害者就業・生活支援センター（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27条第1項の規定に基づく都道府県知事の指定を受けた者）でなければならない。</u>就労定着支援の事業者指定は事業所単位で実施することとなる。</p> <p>また、生活介護事業所等の事業運営が3年に満たない場合であっても、生活介護事業所等の利用を経て通常の事業所に雇用された者が3人以上いる場合には、指定就労定着支援の実施主体としての要件を満たすこととする。</p> <p>なお、当該指定は次期更新の際まで有効なものであり、就労定着支援</p>	<p>供状況の把握を行うこと</p> <p>② 利用者の心身の状況、その置かれている環境等を十分に踏まえ、関係機関等と連携を図り、利用者が地域において自立した日常生活又は社会生活を継続して営むことができるように必要な支援を行うこと</p> <p>③ 他の従業者に対して、指定就労定着支援の提供に係る技術的な指導及び助言を行うこと</p> <p>(2) 実施主体（基準第206条の7）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、<u>生活介護事業所等に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年間において平均1人以上通常の事業所に新たに障害者を雇用させている場合に、実施主体としての要件を満たすこととなり、</u>就労定着支援の事業者指定は事業所単位で実施することとなる。</p> <p>また、生活介護事業所等の事業運営が3年に満たない場合であっても、生活介護事業所等の利用を経て通常の事業所に雇用された者が3人以上いる場合には、指定就労定着支援の実施主体としての要件を満たすこととする。</p> <p>なお、当該指定は次期更新の際まで有効なものであり、就労定着支援</p>

改正後	現行
<p>の指定を受けた後、毎年この要件を満たすことが必要となるものではなく、指定の更新の際に、当該就労定着支援事業所が指定基準を満たしているかどうかを確認することになる。</p> <p>(3) 職場への定着のための支援の実施（基準第206条の8）</p>	<p>の指定を受けた後、毎年この要件を満たすことが必要となるものではなく、指定の更新の際に、当該就労定着支援事業所が指定基準を満たしているかどうかを確認することになる。</p> <p>(3) 職場への定着のための支援の実施（基準第206条の8）</p> <p>① 指定就労定着支援の実施にあたっては、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連絡調整及び連携を行うこととしている。指定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のネットワークを構築して支援を行うことが望ましい。</p> <p>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あたっては、予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。</p> <p>また、就労定着支援の支援期間は最大3年間となるが、指定就労定着支援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。</p> <p>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指定就労</p>

改正後	現行
	<p>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。</p> <p>② 利用者に対する職場への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回以上行うことを要件としており、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、双方向コミュニケーションにおいてリアルタイムに対応できること、利用者の障害の特性に応じた適切な配慮を行うことに留意した方法で支援を行うこと。また、厚生労働省「福祉分野における個人情報保護に関するガイドライン」等に対応していること。</p> <p>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、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</p>

改正後	現行
<p>③ 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、当該支援の必要性について十分に精査し、<u>対象となる利用者（以下、第十三において「要支援者」という。）</u>と調整した上で、<u>要支援者の雇用先企業のほか、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や生活面の支援等を行う関係機関（以下、第十三において「関係機関等」という。）</u>に対し、支援終了後の継続的な支援を依頼するとともに、<u>適切な引継を行うこと。特に関係機関等に対しては、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</u>に対して当該<u>要支援者</u>等の状況や具体的な課</p>	<p>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。</p> <p>なお、指定就労定着支援事業者が、指定就労定着支援を行った日の属する月において、利用者等に対し、当該月における当該利用者に対する支援の内容を記載した報告書の提供を1回以上行わなかった場合には、当該利用者に対する当該月の就労定着支援の基本報酬は算定できないこととなるので留意すること。</p> <p>③ 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、当該支援の必要性について十分に精査し、<u>利用者</u>と調整した上で、<u>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等（以下「障害者就業・生活支援センター等」という。）</u>に対し、支援終了後の継続的な支援を依頼する<u>こと。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、障害者就業・生活支援センター等</u>に対して当該<u>利用者</u>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。</p>

改正後	現行
<p>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。</p> <p>(5) 運営規程（基準第 206 条の 10）</p>	<p>(4) サービス利用中に離職する者への支援（基準第 206 条の 9）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に利用者が雇用された通常の事業所を離職する場合には、離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者やその他の支援機関等と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者等との連絡調整や必要な支援を行わなければならないこと。</p> <p>(5) 運営規程（基準第 206 条の 10）</p> <p>指定就労定着支援事業所の適正な運営及び利用者に対する適切な指定就労定着支援の提供を確保するため、基準第 206 条の 10 第 1 号から第 8 号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定就労定着支援事業所ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</p> <p>① 通常の事業の実施地域（第 5 号）</p> <p>通常の事業の実施地域は、客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないものであること。</p> <p>② 事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類（第 6 号）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、障害の種類にかかわらず利用者を受け入れることを基本とするが、サービスの専門性を確保するためやむを</p>

改正後	現行
<p>③ 虐待の防止のための措置に関する事項(第7号)</p> <p>虐待の防止のための措置については、「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)において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定就労定着支援事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。</p> <p>具体的には、</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>担当</u>者の選定</p> <p>イ 成年後見制度の利用支援</p> <p>ウ 苦情解決体制の整備</p> <p>エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施(研修方法や研修計画など)</p> <p>等を指すものであること。</p> <p>④ その他運営に関する重要事項(第8号)</p> <p><u>指定就労定着支援事業所が市町村により地域生活支援拠点等として位置付けられている場合は、その旨を明記すること。</u></p> <p><u>加えて、要支援者の支援終了後の適切な引き継ぎのための体制の構築に関し、要支援者情報の共有に係る責任者の専任や指針の策定についても明記すること。</u></p>	<p>得ないと認められる場合においては、事業の主たる対象とする障害の種類を特定して事業を実施することも可能であること。</p> <p>③ 虐待の防止のための措置に関する事項(第7号)</p> <p>虐待の防止のための措置については、「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)において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定就労定着支援事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。</p> <p>具体的には、</p> <p>ア 虐待の防止に関する<u>責任</u>者の選定</p> <p>イ 成年後見制度の利用支援</p> <p>ウ 苦情解決体制の整備</p> <p>エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施(研修方法や研修計画など)</p> <p>等を指すものであること。</p> <p>④ その他運営に関する重要事項(第8号)</p> <p><u>障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成29年厚生労働省告示第116号)第二の三に規定する地域生活支援拠点等である場合は、その旨を規定し、「地域生活支援拠点等の整備促進について」(平成29年7月7日付障害発0707第1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)の2の(1)で定める拠点等の必要な機能のうち、満たす機</u></p>

改正後	現行
<p>(6) 記録の整備（基準第 206 条の 11）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、従業者、設備、備品及び会計等に関する諸記録を文書により整備しておく必要があること。なお、基準第 206 条の 11 第 2 項により、指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に関する諸記録のうち、少なくとも次に掲げる記録については、当該就労定着支援を提供した日から、少なくとも 5 年以上保存しておかなければならないとしたものである。</p> <p>また、就労定着支援事業者は、利用者の他の支援機関の利用状況を把握した場合や、他の支援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ことが必要である。</p> <p>① 指定就労定着支援に関する記録</p> <p>ア 基準第 206 条の 12 において準用する基準第 19 条第 1 項に規定する提供した指定就労定着支援に係る必要な記録事項 <u>（支援終了後の雇用先企業及び関係機関等との要支援者情報の共有の状況に係る記録を含む。）</u></p>	<p><u>能を明記すること。</u></p> <p>(6) 記録の整備（基準第 206 条の 11）</p> <p>指定就労定着支援事業者は、従業者、設備、備品及び会計等に関する諸記録を文書により整備しておく必要があること。なお、基準第 206 条の 11 第 2 項により、指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供に関する諸記録のうち、少なくとも次に掲げる記録については、当該就労定着支援を提供した日から、少なくとも 5 年以上保存しておかなければならないとしたものである。</p> <p>また、就労定着支援事業者は、利用者の他の支援機関の利用状況を把握した場合や、他の支援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ことが必要である。</p> <p>① 指定就労定着支援に関する記録</p> <p>ア 基準第 206 条の 12 において準用する基準第 19 条第 1 項に規定する提供した指定就労定着支援に係る必要な記録事項</p> <p>イ 基準第 206 条の 12 において読み替えて準用する基準第 58 条第 1 項に規定する就労定着支援計画</p> <p>ウ 基準第 206 条の 12 において準用する基準第 39 条第 2 項に規定する苦情の内容等の記録</p> <p>エ 基準第 76 条において準用する基準第 40 条第 2 項に規定する事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録</p> <p>② 基準第 206 条の 12 において準用する基準第 29 条に規定する市町村への通知に係る記録</p>



改正後	現行
<p>第十四 自立生活援助</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(2) サービス管理責任者（基準第 206 条の 14 第 1 項第 2 号）</p>	<p>(7) 準用（基準第 206 条の 12）</p> <p>第 9 条から第 23 条まで、第 29 条、第 33 条から第 41 条まで、第 57 条、第 58 条、第 60 条及び第 66 条の規定は、指定就労定着支援の事業に準用されることから、第三の 3 の（1）から（13）まで、（18）、（22）から（28）まで並びに第四の 3 の（6）、（7）、（9）及び（15）並びに第十の 3 の（1）を参照されたい。</p> <p>第十四 自立生活援助</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 地域生活支援員（基準第 206 条の 14 第 1 項第 1 号）</p> <p>基準第 206 条の 14 第 1 項第 1 号は、指定自立生活援助事業者が、事業所ごとに必ず 1 人以上の地域生活支援員を置くことを定めたものである。</p> <p>指定自立生活援助事業所における地域生活支援員については、常勤換算方法により、必要な員数の配置が求められるものではないが、地域生活支援員としての業務を適切に遂行する観点から、必要な勤務時間が確保されている必要があること。</p> <p>なお、当該地域生活支援員の配置は、利用者の数が 25 人に対して 1 人を標準とするものであり、利用者の数が 25 人又はその端数を増すごとに増員することが望ましい。</p> <p>(2) サービス管理責任者（基準第 206 条の 14 第 1 項第 2 号）</p>