

障障発0727第1号
平成24年7月27日

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



「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」の一部改正について

今般、「総合特別区域基本方針（平成23年8月15日閣議決定）の一部変更について」が、平成24年7月27日閣議決定されたことに伴い、「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日付け障障発0402001号）の一部を別添のとおり改正し、平成24年7月27日より適用することとしたので、管内市町村、関係団体、関係機関等にその周知徹底を図るとともに、その取り扱いに当たっては遺漏なきよう期されたい。

○ 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）

（変更点は下線部）

改 正 前	改 正 後
障障発第0402001号 平成19年4月2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0928第1号 平成23年9月28日
<u>最終改正</u> 障障発0330第6号 平成24年3月30日	<u>一部改正</u> 障障発0330第6号 平成24年3月30日
	<u>最終改正</u> <u>障障発0727第1号</u> <u>平成24年7月27日</u>
各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿 指定都市 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	各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿 指定都市 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

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。

つきましては、これらの事業の実施にあたって、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、同高齢・障害者雇用対策部及び職業能力開発局と協議済みであることを申し添えます。

記

1～4 （略）

5 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かかる所定単位数の算定について

「障害者自立支援法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）の取扱いについては次のとおりであるのでご留意願いたい。

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。

つきましては、これらの事業の実施にあたって、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、同高齢・障害者雇用対策部及び職業能力開発局と協議済みであることを申し添えます。

記

1～4 （略）

5 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かかる所定単位数の算定について

「障害者自立支援法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）の取扱いについては次のとおりであるのでご留意願いたい。

(1) (略)

(2) 利用者と職員がユニットを組み、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。

なお、本取扱は、施設外就労によって主たる事業所に空きができた場合に、報酬の対象となる増員の範囲を規定したものであり、施設外就労の対象者にかかる報酬の取扱いについては、施設外支援と同様の取扱いにより報酬算定が可能であるので留意願いたい。

ア 施設外就労1ユニットあたりの最低定員は3人以上とすること。なお、施設外就労の総数については、利用定員の100分の70以下とすること。

施設外就労により就労している利用者については、月の利用日数のうち最低2日は、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

(1) (略)

(2) 利用者と職員がユニットを組み、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。

なお、本取扱は、施設外就労によって主たる事業所に空きができた場合に、報酬の対象となる増員の範囲を規定したものであり、施設外就労の対象者にかかる報酬の取扱いについては、施設外支援と同様の取扱いにより報酬算定が可能であるので留意願いたい。

ア 施設外就労1ユニットあたりの最低定員は3人以上とすること。なお、施設外就労の総数については、利用定員の100分の70以下とすること。ただし、地方公共団体が、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型事業を行うことにより障害者の自立及び社会参加に資するものとして、総合特別区域法（平成23年法律第81号）第35条第1項の内閣総理大臣の認定（同法第37条第1項の規定による変更の認定を含む。）を申請し、その認定を受けたときは、当該認定に係る就労継続支援B型事業所は、施設外就労1ユニットあたりの最低定員を1人以上とするとともに、利用定員の100分の70を超えて施設外就労を行うことができる。

施設外就労により就労している利用者については、月の利用日数のうち最低2日は、事業所内において訓練目標に対する達

<p>イ～オ (略)</p> <p>②～④ (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>【参考】 (略)</p> <p>(別紙) (略)</p>	<p>成度の評価等を行うこと。</p> <p>イ～オ (略)</p> <p>②～④ (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>【参考】 (略)</p> <p>(別紙) (略)</p>
--	--