

参考資料4

障障発 0330 第 6 号
平成 24 年 3 月 30 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、「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 4 月 1 日から適用することとしたので、御了知の上、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
<p>障障発第0402001号 平成19年4月2日</p> <p>一部改正 障障発第0518001号 平成19年5月18日</p> <p>一部改正 障障発第0328002号 平成20年3月28日</p> <p>一部改正 障障発第0331006号 平成21年3月31日</p> <p><u>最終改正</u> 障障発0928第1号 平成23年9月28日</p>	<p>障障発第0402001号 平成19年4月2日</p> <p>一部改正 障障発第0518001号 平成19年5月18日</p> <p>一部改正 障障発第0328002号 平成20年3月28日</p> <p>一部改正 障障発第0331006号 平成21年3月31日</p> <p><u>一部改正</u> 障障発0928第1号 平成23年9月28日</p>
<p><u>最終改正</u> 障障発0330第6号 平成24年3月30日</p>	<p><u>最終改正</u> 障障発0330第6号 平成24年3月30日</p>
<p>各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿</p> <p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課長</p> <p>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</p>	<p>各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿</p> <p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課長</p> <p>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</p>

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 工賃（賃金）実績報告について

工賃（賃金）実績については、下記の内容に留意し、報告すること。

(1) 工賃（賃金）の範囲

ここでいう工賃（賃金）とは、工賃、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのものをいう。

(2) 工賃（賃金）実績の報告内容（事業所から各都道府県への報告）

前年度の工賃（賃金）実績の平均額（時給、日給、月給から選択）

なお、時給及び日給で報告のあった事業所については、国への

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 工賃（賃金）実績報告について

工賃（賃金）実績については、下記の内容に留意し、報告すること。

(1) 工賃（賃金）の範囲

ここでいう工賃（賃金）とは、工賃、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払うすべてのものをいう。

(2) 工賃（賃金）実績の報告内容（事業所から各都道府県（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）への報告）

前年度の工賃（賃金）実績の平均額（時給、日給、月給から選

報告は月給であるため、各月の各日毎または各日の各時間毎の工賃（賃金）支払対象延べ人数や開所日数及び時間等も併せて報告を受けること。

(3) 事業所毎の平均工賃（賃金）の算定方法（事業所から各都道府県への報告）

本算定結果は、事業者情報として幅広く公表されるものであることから、利用者の利用状況にばらつきがある場合など、事業所の利用実態を考慮し、下記の算定方法から選択して報告すること。

① 平均工賃（賃金）月額を算定して報告する場合

ア 報告対象年度各月の工賃（賃金）支払対象者の総数を算出
（例：50人定員で、工賃支払い対象者が、4月45人、5月50人、6月48人、7月50人、8月50人、9月50人、10月49人、11月50人、12月45人、1月47人、2月50人、3月50人の場合は、 $45+50+48+50+50+50+49+50+45+47+50+50=584$ 人となる。）

イ 報告対象年度に支払った工賃（賃金）総額を算出

ウ $イ \div ア$ により1人あたり平均月額工賃（賃金）額を算出

② 平均工賃（賃金）日額を算定して報告する場合

ア 各月の各日毎の工賃（賃金）支払対象者の延べ人数を各月毎に算出

イ 上記により算出した全ての月の延べ人数を合計

ウ 対象年度に支払った工賃（賃金）総額を算出

択)

なお、時給及び日給で報告のあった事業所については、国への報告は月給であるため、各月の各日毎または各日の各時間毎の工賃（賃金）支払対象延べ人数や開所日数及び時間等も併せて報告を受けること。

(3) 事業所毎の平均工賃（賃金）の算定方法（事業所から各都道府県（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）への報告）

本算定結果は、事業者情報として幅広く公表されるものであることから、利用者の利用状況にばらつきがある場合など、事業所の利用実態を考慮し、下記の算定方法から選択して報告すること。

① 平均工賃（賃金）月額を算定して報告する場合

ア 報告対象年度各月の工賃（賃金）支払対象者の総数を算出
（例：50人定員で、工賃支払い対象者が、4月45人、5月50人、6月48人、7月50人、8月50人、9月50人、10月49人、11月50人、12月45人、1月47人、2月50人、3月50人の場合は、 $45+50+48+50+50+50+49+50+45+47+50+50=584$ 人となる。）

イ 報告対象年度に支払った工賃（賃金）総額を算出

ウ $イ \div ア$ により1人あたり平均月額工賃（賃金）額を算出

② 平均工賃（賃金）日額を算定して報告する場合

ア 各月の各日毎の工賃（賃金）支払対象者の延べ人数を各月毎に算出

イ 上記により算出した全ての月の延べ人数を合計

ウ 対象年度に支払った工賃（賃金）総額を算出

<p>エ ウ÷イにより1人あたり平均工賃(賃金)日額を算出</p> <p>③ 平均工賃(賃金)時間額を算定して報告する場合</p> <p>ア 各日の各時間毎の工賃(賃金)支払対象者の延べ人数を各日毎に算出</p> <p>イ 上記により算出した全ての日の延べ人数を合計</p> <p>ウ 対象年度に支払った工賃(賃金)総額を算出</p> <p>エ ウ÷イにより1人あたり平均工賃(賃金)時間額を算出</p> <p>(4) 各都道府県の平均工賃(賃金)額の算定方法(各都道府県から当課への報告)</p> <p>平均工賃(賃金)額は月額とし、上記(3)①により算定したものを都道府県の平均額とする。</p> <p>(5) 申請時期及び申請先</p> <p>① 各事業者は、毎年4月に、都道府県に対し前年度の工賃(賃金)実績を報告すること。</p> <p>② 都道府県は、上記①により報告された工賃(賃金)実績を、毎年5月末日までに当課に対し報告すること。</p> <p>(6) 工賃実績の公表方法</p> <p>都道府県は、提出された工賃(賃金)実績及び都道府県全体又は圏域全体の平均工賃(賃金)額を、目標工賃達成加算申請事業所の工賃実績とともに、広報紙、ホームページ、WAMNET等により幅広く公表すること。</p> <p>2 各種雇用関係助成金との関係について</p>	<p>エ ウ÷イにより1人あたり平均工賃(賃金)日額を算出</p> <p>③ 平均工賃(賃金)時間額を算定して報告する場合</p> <p>ア 各日の各時間毎の工賃(賃金)支払対象者の延べ人数を各日毎に算出</p> <p>イ 上記により算出した全ての日の延べ人数を合計</p> <p>ウ 対象年度に支払った工賃(賃金)総額を算出</p> <p>エ ウ÷イにより1人あたり平均工賃(賃金)時間額を算出</p> <p>(4) 各都道府県の平均工賃(賃金)額の算定方法(各都道府県から当課への報告)</p> <p>平均工賃(賃金)額は月額及び時間額とし、上記(3)①により算定したものを都道府県の平均額とする。</p> <p>(5) 申請時期及び申請先</p> <p>① 各事業者は、毎年4月に、都道府県に対し前年度の工賃(賃金)実績を報告すること。</p> <p>② 都道府県は、上記①により報告された工賃(賃金)実績を、毎年5月末日までに当課に対し報告すること。</p> <p>(6) 工賃実績の公表方法</p> <p>都道府県は、提出された工賃(賃金)実績及び都道府県全体又は圏域全体の平均工賃(賃金)額を、目標工賃達成加算申請事業所の工賃実績とともに、広報紙、ホームページ、WAMNET等により幅広く公表すること。</p> <p>2 各種雇用関係助成金との関係について</p>
---	--

事業所が実施する各事業で受入先事業所が受けられる各種雇用関係助成金等との関係は下記のとおりである。

ただし、助成金等にはこの他にも支給要件があることから、その申請にあたっては各助成金等の支給要件を確認すること。

なお、障害者を施設職員として雇用する場合は、下記によらず、雇用の形態により一般の事業所と同様に雇用関係助成金の申請が可能であるので留意すること。

(1) 就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用無）

① 事業所が実施する事業と助成金等との関係

ア 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

a 第1号職場適応援助者助成金

受給可能。なお、事業所に第1号職場適応援助者を配置するに当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。この場合において、当該事業所に雇用される者が人員配置（最低）基準を満たしている場合、上記の各事業の人員配置（最低）基準に含まれず、各事業におけるサービス提供の職務に従事しない時間帯においてその者が第1号職場適応援助者の業務に従事することができる。

また、本事業利用者が当該助成金により配置された第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援を受ける場合の取扱いについては、別紙「就労系サービス（就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業）の利用者が

事業所が実施する各事業で受入先事業所が受けられる各種雇用関係助成金等との関係は下記のとおりである。

ただし、助成金等にはこの他にも支給要件があることから、その申請にあたっては各助成金等の支給要件を確認すること。

なお、障害者を施設職員として雇用する場合は、下記によらず、雇用の形態により一般の事業所と同様に雇用関係助成金の申請が可能であるので留意すること。

(1) 就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用無）

① 事業所が実施する事業と助成金等との関係

ア 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

a 第1号職場適応援助者助成金

受給可能。なお、事業所に第1号職場適応援助者を配置するに当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。この場合において、当該事業所に雇用される者が人員配置（最低）基準を満たしている場合、上記の各事業の人員配置（最低）基準に含まれず、各事業におけるサービス提供の職務に従事しない時間帯においてその者が第1号職場適応援助者の業務に従事することができる。

また、本事業利用者が当該助成金により配置された第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援を受ける場合の取扱いについては、別紙「就労系サービス（就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業）の利用者が

第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援を利用する場合の留意事項」に留意されたい。

- b 障害者能力開発助成金第4種（グループ就労訓練請負型）
受給可能。なお、当該グループ就労訓練請負型の訓練担当者の配置に当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。

また、本事業利用者がグループ就労訓練を受講する場合の訓練期間中における自立支援給付費の算定に当たっては、施設外支援の基準を満たすことが必要であること。

- イ その他の雇用関係助成金（上記イの a、b を除く障害者雇用納付金制度に基づく助成金を含む）

受給不可。その他の雇用関係助成金は、労働者が常用雇用されることや、雇用されている労働者の数や割合に応じて支給されるものであることから、利用者を雇用しない就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用無）においては受給の対象とはならないものである。

（2）就労継続支援A型事業（雇用有）

① 事業所が実施する事業と雇用関係助成金との関係

ア 障害者雇用調整金・報奨金

受給可能。

イ 障害者試行雇用奨励金（トライアル雇用奨励金）

受給不可。これらの事業は、本採用前に職場環境に適応することを容易にすることや障害者雇用の経験の浅い事業主が試行的に雇用することを支援することを目的としており、就労継続支援A型事業の本来業務と近い性格を有するものであるこ

第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援を利用する場合の留意事項」に留意されたい。

- b 障害者能力開発助成金第4種（グループ就労訓練請負型）
受給可能。なお、当該グループ就労訓練請負型の訓練担当者の配置に当たっては、各事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。

また、本事業利用者がグループ就労訓練を受講する場合の訓練期間中における自立支援給付費の算定に当たっては、施設外支援の基準を満たすことが必要であること。

- イ その他の雇用関係助成金（上記アの a、b を除く障害者雇用納付金制度に基づく助成金を含む）

受給不可。その他の雇用関係助成金は、労働者が常用雇用されることや、雇用されている労働者の数や割合に応じて支給されるものであることから、利用者を雇用しない就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用無）においては受給の対象とはならないものである。

（2）就労継続支援A型事業（雇用有）

① 事業所が実施する事業と雇用関係助成金との関係

ア 障害者雇用調整金・報奨金

受給可能。

イ 障害者試行雇用奨励金（トライアル雇用奨励金）

受給不可。これらの事業は、本採用前に職場環境に適応することを容易にすることや障害者雇用の経験の浅い事業主が試行的に雇用することを支援することを目的としており、就労継続支援A型事業の本来業務と近い性格を有するものであるこ

とから受給の対象とはならないものであること。

ウ 精神障害者ステップアップ雇用奨励金

受給不可。トライアル雇用奨励金に同じ。

エ 職場適応訓練

個別判断。当分の間、当該訓練の実施の可否について、職場適応訓練実施要領及び職業訓練受講指示要領の規定に従い個別に判断することとなったこと。

オ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

a 障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

受給可能。ただし、本助成金によって設置する施設等が社会福祉施設等施設整備費の国庫補助対象外であること。

b 第1号職場適応援助者助成金

受給可能。ただし、就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用無）と同様の取り扱いとなること。

c 重度障害者等通勤対策助成金（通勤援助者委嘱助成金を除く）

受給可能。

d 障害者介助等助成金、第2号職場適応援助者助成金、重度障害者等通勤対策助成金のうち通勤援助者の委嘱助成金、障害者能力開発助成金（第1種、第2種、第3種及び第4種（グループ就労訓練雇用型に限る））

受給不可。就労継続支援A型事業の内容に鑑み、本来業務であることから、受給の対象とはならないものであること。

e 障害者職業能力開発助成金第4種（グループ就労訓練請負

とから受給の対象とはならないものであること。

ウ 精神障害者ステップアップ雇用奨励金

受給不可。トライアル雇用奨励金に同じ。

エ 職場適応訓練

個別判断。当分の間、当該訓練の実施の可否について、職場適応訓練実施要領及び職業訓練受講指示要領の規定に従い個別に判断することとなったこと。

オ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

a 障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

受給可能。ただし、本助成金によって設置する施設等が社会福祉施設等施設整備費の国庫補助対象外であること。

b 第1号職場適応援助者助成金

受給可能。ただし、就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、就労継続支援A型事業（雇用無）と同様の取り扱いとなること。

c 重度障害者等通勤対策助成金（通勤援助者委嘱助成金を除く）

受給可能。

d 障害者介助等助成金、第2号職場適応援助者助成金、重度障害者等通勤対策助成金のうち通勤援助者の委嘱助成金、障害者能力開発助成金（第1種、第2種、第3種及び第4種（グループ就労訓練雇用型に限る））

受給不可。就労継続支援A型事業の内容に鑑み、本来業務であることから、受給の対象とはならないものであること。

e 障害者職業能力開発助成金第4種（グループ就労訓練請負

型)

受給可能。ただし、当該グループ就労訓練請負型の訓練担当者の配置に当たっては、就労継続支援A型事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。

また、就労継続支援A型事業の利用者がグループ就労訓練を受講する場合の訓練期間中における訓練等給付費の算定に当たっては、施設外支援の基準を満たすことが必要であること。

f 障害者職業能力開発助成金第4種（グループ就労訓練職場実習型）

受給可能。ただし、当該助成金の支給対象障害者である盲、聾、養護学校高等部3年生に対するグループ就労訓練の実施に当たっては、就労継続支援A型事業の定員の対象外として受け入れ、その後当該事業主に雇用率の対象となる労働者（利用者）として雇用した場合に限られること。また、当該グループ就労訓練職場実習型の訓練担当者の配置に当たっては、就労継続支援A型事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。

カ 特定求職者雇用開発助成金、発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金

個別判断。公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により常用雇用される利用者の支給の可否について、当該雇入れが当該助成金の趣旨に合致するものであるか否かによって個別に判断すること。なお、暫定支給決定を経た利用者及び有期雇用契約により本事業を利用する場合は、本助成金の受

型)

受給可能。ただし、当該グループ就労訓練請負型の訓練担当者の配置に当たっては、就労継続支援A型事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。

また、就労継続支援A型事業の利用者がグループ就労訓練を受講する場合の訓練期間中における訓練等給付費の算定に当たっては、施設外支援の基準を満たすことが必要であること。

f 障害者職業能力開発助成金第4種（グループ就労訓練職場実習型）

受給可能。ただし、当該助成金の支給対象障害者である特別支援学校高等部3年生に対するグループ就労訓練の実施に当たっては、就労継続支援A型事業の定員の対象外として受け入れ、その後当該事業主に雇用率の対象となる労働者（利用者）として雇用した場合に限られること。また、当該グループ就労訓練職場実習型の訓練担当者の配置に当たっては、就労継続支援A型事業の人員配置（最低）基準に定める人員とは別に配置することが必要であること。

カ 特定求職者雇用開発助成金、発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金

個別判断。公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により常用雇用される利用者の支給の可否について、当該雇入れが当該助成金の趣旨に合致するものであるか否かによって個別に判断すること。なお、暫定支給決定を経た利用者及び有期雇用契約により本事業を利用する場合は、本助成金の受

給対象外となること。

本事業の利用を希望する障害者の暫定支給決定については、暫定支給決定と同等と認められるアセスメントが行われており、改めて暫定支給決定によるアセスメントを要しないものと市町村が認めるときは、暫定支給決定は行わなくても差し支えないこととなっているのでご留意願いたい。また、アセスメントの結果により、雇用契約に変更が生じる雇い入れについては、本助成金の受給対象外となる。

キ 障害者初回雇用奨励金

個別判断。公共職業安定所の紹介により常用雇用される利用者の支給の可否について、当該雇入れが当該助成金の趣旨に合致する者であるか否かによって個別に判断すること。例えば、当該雇入れに係る障害者について、雇用予約に該当すると判断される場合等には当該助成金は支給されないこと。

ク 特例子会社等設立促進助成金

個別判断。当該雇入れに係る支給の可否について、当該雇入れが当該助成金の趣旨に合致する者であるか否かによって個別に判断すること。例えば社会福祉法人等が新たに就労継続支援A型事業所（雇用有）であって重度障害者多数雇用事業所である事業所を設立し、同法人の経営する他の事業所等から障害者を雇い入れる場合等には当該助成金は支給されないこと。

(3) 障害者の態様に応じた多様な委託訓練（以下「委託訓練」という。）との関係について

- ① 就労移行支援事業、就労継続支援事業A型（雇用無）、及び就労継続支援事業B型（以下「就労系事業」という。）の利用

給対象外となること。

本事業の利用を希望する障害者の暫定支給決定については、暫定支給決定と同等と認められるアセスメントが行われており、改めて暫定支給決定によるアセスメントを要しないものと市町村が認めるときは、暫定支給決定は行わなくても差し支えないこととなっているのでご留意願いたい。また、アセスメントの結果により、雇用契約に変更が生じる雇い入れについては、本助成金の受給対象外となる。

キ 障害者初回雇用奨励金

個別判断。公共職業安定所の紹介により常用雇用される利用者の支給の可否について、当該雇入れが当該助成金の趣旨に合致する者であるか否かによって個別に判断すること。例えば、当該雇入れに係る障害者について、雇用予約に該当すると判断される場合等には当該助成金は支給されないこと。

ク 特例子会社等設立促進助成金

個別判断。当該雇入れに係る支給の可否について、当該雇入れが当該助成金の趣旨に合致する者であるか否かによって個別に判断すること。例えば社会福祉法人等が新たに就労継続支援A型事業所（雇用有）であって重度障害者多数雇用事業所である事業所を設立し、同法人の経営する他の事業所等から障害者を雇い入れる場合等には当該助成金は支給されないこと。

(3) 障害者の態様に応じた多様な委託訓練（以下「委託訓練」という。）との関係について

- ① 就労移行支援事業、就労継続支援事業A型（雇用無）、及び就労継続支援事業B型（以下「就労系事業」という。）の利用

者が、当該就労系事業者以外の委託訓練実施機関において、職業訓練を受講する場合

当該受講に関して、上記就労系事業者が一定の支援を実施することにより、施設外支援の対象となること。また、受講日以外における就労系事業の利用も訓練等給付の対象となること。

② 就労系事業利用者が、当該就労系事業者自らが受託する委託訓練を受講する場合

当該利用者が委託訓練を受講している期間中は、当該委託訓練を受講していない日であっても、訓練等給付の対象とならないこと。

3 就労継続支援A型（雇用有）利用者（雇入者）を募集するため公共職業安定所に求人申込する場合の留意事項

求人申込が可能なのは就労継続支援A型のうち、雇用契約を前提とした利用者（雇用有。多機能型の雇用有部分を含む）を募集する場合のみであり、主な留意事項は下記のとおりである。

なお、求人の申込にあたっては、下記のほかにも記入に関する留意点があることから、公共職業安定所とよく相談されたいこと。

(1) 初めて求人申込をする際、就労継続支援A型事業者である旨の証明（指定通知書等）を正副1部ずつ用意し、副本を提出すること。

(2) 公共職業安定所の職業紹介により受け入れた者は、就労継続支

者が、当該就労系事業者以外の委託訓練実施機関において、職業訓練を受講する場合

当該受講に関して、上記就労系事業者が一定の支援を実施することにより、施設外支援の対象となること。また、受講日以外における就労系事業の利用も訓練等給付の対象となること。

② 就労系事業利用者が、当該就労系事業者自らが受託する委託訓練を受講する場合

当該利用者が委託訓練を受講している期間中は、当該委託訓練を受講していない日であっても、訓練等給付の対象とならないこと。

3 就労継続支援A型（雇用有）利用者（雇入者）を募集するため公共職業安定所に求人申込する場合の留意事項

求人申込が可能なのは就労継続支援A型のうち、雇用契約を前提とした利用者（雇用有。多機能型の雇用有部分を含む）を募集する場合のみであり、主な留意事項は下記のとおりである。

なお、求人の申込にあたっては、下記のほかにも記入に関する留意点があることから、公共職業安定所とよく相談されたいこと。

(1) 初めて求人申込をする際、就労継続支援A型事業者である旨の証明（指定通知書等）を正副1部ずつ用意し、副本を提出すること。

(2) 公共職業安定所の職業紹介により受け入れた者は、就労継続支

援A型（雇用有）事業の利用（雇入）を希望していることから、その採用にあたっては、当該法人が運営する他の事業へ振り分けることはできないものであること。

(3) 求人申込により就労継続支援A型事業の利用（雇入）を希望する者に対しては、求人毎に暫定支給決定の有無を統一すること。

なお、暫定支給決定を行わない場合においては、暫定支給決定に代えてアセスメントを実施することについて、利用（雇入）希望者の居住する全ての市町村から了解を得る必要があるので留意すること。

(4) 上記（3）において暫定支給決定を行わない場合、当該暫定支給決定と同等のアセスメントの実施時期、アセスメント結果による解雇の有無を事業所毎に明確化し、求人申込時に公共職業安定所に伝えるとともに、採用前に障害者本人に伝えること。

(5) 事業形態や利用料の有無について、求人申込書の備考欄に次のとおり記載すること。

- ① 就労継続支援A型事業（雇用有）利用料あり
- ② 就労継続支援A型事業（雇用有）利用料なし

(6) 暫定支給決定が有る場合、求人票の記載内容は暫定支給決定期間中のものとなることから、暫定支給決定後の雇用条件については、求人票の備考欄に記載すること。

(7) 求人申込に当たっては、就労継続支援A型事業の利用対象年齢

援A型（雇用有）事業の利用（雇入）を希望していることから、その採用にあたっては、当該法人が運営する他の事業へ振り分けることはできないものであること。

(3) 求人申込により就労継続支援A型事業の利用（雇入）を希望する者に対しては、求人毎に暫定支給決定の有無を統一すること。

なお、暫定支給決定を行わない場合においては、暫定支給決定に代えてアセスメントを実施することについて、利用（雇入）希望者の居住する全ての市町村から了解を得る必要があるので留意すること。

(4) 上記（3）において暫定支給決定を行わない場合、当該暫定支給決定と同等のアセスメントの実施時期、アセスメント結果による解雇の有無を事業所毎に明確化し、求人申込時に公共職業安定所に伝えるとともに、採用前に障害者本人に伝えること。

(5) 事業形態や利用料の有無について、求人申込書の備考欄に次のとおり記載すること。

- ① 就労継続支援A型事業（雇用有）利用料あり
- ② 就労継続支援A型事業（雇用有）利用料なし

(6) 暫定支給決定が有る場合、求人票の記載内容は暫定支給決定期間中のものとなることから、暫定支給決定後の雇用条件については、求人票の備考欄に記載すること。

(7) 求人申込に当たっては、就労継続支援A型事業の利用対象年齢

が18歳以上65歳未満となっていることを理由として年齢要件を課することができないことから、年齢については「不問」と記載すること。

4 重度者支援体制加算の取扱について

「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」（平成18年厚生労働省告示第523号）別表第15の12及び第16の13の重度者支援体制加算の適用を受ける事業所のうち、特定旧法指定施設及び指定障害者支援施設（以下「旧法施設」という。）が実施する就労継続支援A型及び就労継続支援B型については、当該就労継続支援A型及び就労継続支援B型のあった日の属する年度の前年度において、障害基礎年金1級を受給する利用者数が100分の5以上であることをその要件としたところであるが、この「前年度」の考え方については次のとおりであるのでご留意願いたい。

(1) 旧法施設が平成19年度以降に新体系へ移行した場合は、前年度の実績に基づき重度者支援体制加算の適用が判断されること。

(2) 利用実績の算定については、次によるものとする。

① 各月の各日毎の利用者のうち障害基礎年金1級受給者の延べ

が18歳以上65歳未満となっていることを理由として年齢要件を課することができないことから、年齢については「不問」と記載すること。

4 重度者支援体制加算の取扱について

(1) 重度者支援体制加算について

利用実績の算定については、次によるものとする。

- ① 各月の各日毎の利用者のうち障害基礎年金1級受給者の延べ人数を各月毎に算出
- ② 上記①により算出した全ての月の延べ人数を合計（障害基礎年金1級受給者の利用者延べ人数）
- ③ 各月の各日毎の利用者の延べ人数を各月毎に算出
- ④ 上記③により算出した全ての月の延べ人数を合計（利用者延べ人数）
- ⑤ ②÷④により利用者延べ人数のうち障害基礎年金1級受給者延べ人数割合を算出

(2) 重度者支援体制加算（Ⅲ）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」（平成18年厚生労働省告示第523号）別表第14の12及び第15の13の重度者支援体制加算の適用を受ける事業所のうち、改正前の障害者自立支援法附則第21条に規定する特定旧法指定施設（以下「特定旧法指定施設」という。）から移行した指定就労継続支援A型及び指定就労継続支援B型（以下「指定就労継続支援A型及びB

人数を各月毎に算出

② 上記①により算出した全ての月の延べ人数を合計（障害基礎年金1級受給者の利用者延べ人数）

③ 各月の各日毎の利用者の延べ人数を各月毎に算出

④ 上記③により算出した全ての月の延べ人数を合計（利用者延べ人数）

⑤ ②÷④により利用者延べ人数のうち障害基礎年金1級受給者延べ人数割合を算出

5 施設外支援について

就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）においては、職場実習や求職活動、在宅就労など、事業所以外の場所での活動（以下「施設外支援」という。）も重要であることから、下記の要件を満たす場合は、原則年間180日を限度として報酬の算定の対象とする。

（1）施設外支援が、当該施設の運営規程に位置付けられていること。

型」という。）については、指定就労継続支援A型及びB型のあった日の属する年度の前年度において、障害基礎年金1級を受給する利用者数が100分の5以上であることをその要件としたところであるが、特定旧法指定施設が新体系移行期限内に新体系へ移行した場合は、前年度の実績に基づき重度者支援体制加算の適用が判断されることにご留意願いたい。

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）企業内等で行われる企業実習等への支援（以下「施設外支援」という。）について

① 施設外支援については、次のアからエまでの要件をいずれも満たす場合に限り、1年間（毎年4月1日に始まり翌年3月31日をもって終わる1年間とする。）に180日間を限度として算定する。なお、この場合の「180日間」とは、利用者が実際に利用した日数の合計数となることに留意すること。

ア 施設外支援の内容が、当該指定障害福祉サービス事業所等