

(2) 施設外支援の具体的な内容が個別支援計画に定められており、その支援により、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行が認められること。

(3) 施設外支援中の対象者の状況について、対象者や活動先の事業所等から活動の状況を聴取することにより日報を作成すること。

(4) 緊急時の対応ができること。

(5) 障害者試行雇用（トライアル雇用）及び精神障害者ステップアップ雇用との関係について

障害者試行雇用（トライアル雇用）及び精神障害者ステップアップ雇用については、下記の要件を満たす場合、施設外支援の対象となること。

① 障害者試行雇用（トライアル雇用）

ア 上記（1）、（3）、（4）の要件を満たすこと。

イ 施設外のサービス提供を含めた個別支援計画を3ヶ月毎に作成（施設外サービス提供時は1週間毎）し、かつ見直しを行うことで、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。

② 精神障害者ステップアップ雇用

ア 上記「①障害者試行雇用（トライアル雇用）」の要件を全て満たすこと。

イ 施設外の活動時間が週20時間を下回る場合、通常の施設利用を行うことにより、週20時間以上とすること。

の運営規程に位置付けられていること。

イ 施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置付けられ、1週間ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行が認められること。

ウ 利用者又は実習受入事業者等から、当該施設外支援の提供期間中の利用者の状況について聞き取ることにより、日報が作成されていること。

エ 施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること。

② 障害者試行雇用（トライアル雇用）及び精神障害者ステップアップ雇用との関係について

障害者試行雇用（トライアル雇用）及び精神障害者ステップアップ雇用については、下記の要件を満たす場合、施設外支援の対象となること。

ア 障害者試行雇用（トライアル雇用）

a 上記ア、ウ、エの要件をみたすこと。

b 施設外のサービス提供を含めた個別支援計画を3ヶ月毎に作成（施設外サービス提供時は1週間毎）し、かつ見直しを行うことで、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。

イ 精神障害者ステップアップ雇用

a 上記「ア 障害者試行雇用（トライアル雇用）」の要件を全て満たすこと。

b 施設外の活動時間が週20時間を下回る場合、通常の施設利用を行うことにより、週20時間以上とすること。

(6) 施設外支援の特例について

施設外支援については、そのサービス提供期間の上限を年間 180 日と定めたところであるが、下記の要件を満たす場合、当該期間を超えて提供することが可能であること。

① 対象者が職場適応訓練を受講する場合であって、上記の要件を満たし、かつ当該訓練が訓練受講者の就労支援に資すると認められる場合に限り、当該訓練終了日まで施設外支援の延長が可能であること。

② 対象者が在宅で就労する場合であって、上記の要件を満たし、かつ事業者が定期的（週 1 回程度）訪問し、直接支援を行う場合に限り、年間 180 日を超えて施設外支援が可能であること。

③ 精神障害者ステップアップ雇用であって、個別支援計画の見直しにおいて、延長の必要性が認められた場合に限り、年間 180 日を超えて施設外支援が可能であること。

(7) 施設外支援の留意事項

① 同日に施設外支援及び通常の施設利用を行った場合、施設外支援の実施日として扱うこと。

② 障害者試行雇用（トライアル雇用）及び精神障害者ステップアップ雇用については、施設外支援の対象となる要件に個別支援計画の作成及び 3 ヶ月毎の見直しを行うこととしているが、その取扱いについて以下のとおり行うこと。

ア 個別支援計画の作成及び見直しにおいては、事業所、本人及び関係者が参加の上、協議を行い、必要に応じて公共職業

③ 施設外支援の特例について

施設外支援については、そのサービス提供期間の上限を年間 180 日と定めたところであるが、下記の要件を満たす場合、当該期間を超えて提供することが可能であること。

ア 対象者が職場適応訓練を受講する場合であって、上記の要件を満たし、かつ当該訓練が訓練受講者の就労支援に資すると認められる場合に限り、当該訓練終了日まで施設外支援の延長が可能であること。

イ 精神障害者ステップアップ雇用であって、個別支援計画の見直しにおいて、延長の必要性が認められた場合に限り、年間 180 日を超えて施設外支援が可能であること。

④ 施設外支援の留意事項

ア 同日に施設外支援及び通常の施設利用を行った場合、施設外支援の実施日として扱うこと。

イ 障害者試行雇用（トライアル雇用）及び精神障害者ステップアップ雇用については、施設外支援の対象となる要件に個別支援計画の作成及び 3 ヶ月毎の見直しを行うこととしているが、その取扱いについて以下のとおり行うこと。

α 個別支援計画の作成及び見直しにおいては、事業所、本人及び関係者が参加の上、協議を行い、必要に応じて公共職業

安定所及び受入企業から意見聴取を行い、市町村が必要な内容について判断すること。

イ 個別支援計画の見直しは、都度、実施結果を把握し、延長の必要性や実施内容の見直し等を協議すること。

(例：精神障害者ステップアップ雇用の実施期間を10ヶ月間とした場合、施設外支援開始時に10ヶ月間全体の到達目標を踏まえた上で3ヶ月目までの個別支援計画を作成し、3ヶ月目にその間の実施結果を見た上で延長の必要性等について協議を行い、延長と判断した場合、個別支援計画を更新し、6ヶ月目までのものを作成する。以降6ヶ月目、9ヶ月目においても同様に行う。)

6 就労系事業（就労移行支援事業、就労継続支援事業）における施設外就労（企業内就労）に対する支援策について

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、いわゆる施設外就労（企業内就労）は、一般就労への移行や工賃（賃金）の引き上げを図るために有効であり、これまでは、補助事業である「施設外授産の活用による就労促進事業」として実施してきたところである。

今後は、こうした一般就労への移行や工賃（賃金）の引き上げに資する施設外就労（企業内就労）を積極的に推進するため、下記の取扱いにより、平成19年4月から就労移行支援事業、就労継続支援事業の報酬の対象とすることとしたのでご留意願いたい。

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

安定所及び受入企業から意見聴取を行い、市町村が必要な内容について判断すること。

b 個別支援計画の見直しは、都度、実施結果を把握し、延長の必要性や実施内容の見直し等を協議すること。

(例：精神障害者ステップアップ雇用の実施期間を10ヶ月間とした場合、施設外支援開始時に10ヶ月間全体の到達目標を踏まえた上で3ヶ月目までの個別支援計画を作成し、3ヶ月目にその間の実施結果を見た上で延長の必要性等について協議を行い、延長と判断した場合、個別支援計画を更新し、6ヶ月目までのものを作成する。以降6ヶ月目、9ヶ月目においても同様に行う。)

(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

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。

また、平成21年4月から、これに加え、新たに施設外就労加算を創設することとしたので、ご留意願いたい。

(1) 施設外就労の最低定員及び上限

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。

また、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。

(2) 職員の配置

施設外就労を行う場合には、施設外就労をユニットについて、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置するとともに、事業所についても、施設外就労を行う者を除いた利用者の人数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。

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

イ 施設外就労を行うユニットについて、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置するとともに、事業所についても、施設外就労を行う者を除いた利用者の人数に対して人員配置（最低）基準上又は報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。

ウ 施設外就労の提供が、当該施設の運営規定に位置づけられていること。

エ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。

(3) 利用定員の取扱

施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受入れることが可能であること。

(4) 報酬の適用単価について

報酬の適用単価については、主たる事業所の利用定員に基づく報酬単価を適用すること。

(5) その他

① 施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。なお、契約締結の際には、以下のことに留意すること。

ア 請負契約の中で、作業の完成についての財政上及び法律上のすべての責任は事業所を運営する法人が負うものであることが明確にされていること。

イ 施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであること。

ウ 施設外就労先の企業から作業に要する機械、設備等を借り入れる場合には、賃貸借契約又は使用賃借契約が締結されていること。また、施設外就労先の企業から作業に要する材料等の供給を受ける場合には、代金の支払い等の必要な事項について明確な定めを置くこと。

② 請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等は、

オ 緊急時の対応ができること。

② 施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受入れることが可能であること。

③ 報酬の適用単価については、主たる事業所の利用定員に基づく報酬単価を適用すること。

④ その他

ア 施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。なお、契約締結の際には、以下のことに留意すること。

a 請負契約の中で、作業の完成についての財政上及び法律上のすべての責任は事業所を運営する法人が負うものであることが明確にされていること。

b 施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、完成された作業の内容に応じて算定されるものであること。

c 施設外就労先の企業から作業に要する機械、設備等を借り入れる場合には、賃貸借契約又は使用賃借契約が締結されていること。また、施設外就労先の企業から作業に要する材料等の供給を受ける場合には、代金の支払い等の必要な事項について明確な定めを置くこと。

イ 請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等

施設外就労先の企業ではなく、事業所が行うこと。

ア 事業所は請け負った作業を施設外就労先の企業から独立して行い、利用者に対する指導等については事業所が自ら行うこと。

イ 事業所が請け負った作業について、利用者と施設外就労先の企業の従業員が共同で処理していないこと。

③ 利用者と事業所との関係は、事業所の施設内で行われる作業の場合と同様であること。

④ 施設の運営規程に施設外就労について明記し、当該就労について規則を設けるとともに、対象者は事前に個別支援計画に規定すること。また、訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。

⑤ 事業所は、施設外就労に関する実績を毎月の報酬請求に併せて提出すること。

⑥ 施設外就労に随行する支援員の業務

施設外就労に随行する支援員は、就労先企業等の協力を得て、以下の業務を行う。

ア 事業の対象となる障害者の作業程度、意向、能力等の状況把握

イ 委託企業の選定及び委託企業における作業の実施に向けての調整

ウ 作業指導等、対象者が施設外支援を行うために必要な支援

エ 施設外支援についてのノウハウの蓄積及び提供

オ 委託先企業や対象者の家族との連携

カ その他上記以外に必要な業務

は、施設外就労先の企業ではなく、事業所が行うこと。

a 事業所は請け負った作業を施設外就労先の企業から独立して行い、利用者に対する指導等については事業所が自ら行うこと。

b 事業所が請け負った作業について、利用者と施設外就労先の企業の従業員が共同で処理していないこと。

ウ 利用者と事業所との関係は、事業所の施設内で行われる作業の場合と同様であること。

エ 施設の運営規程に施設外就労について明記し、当該就労について規則を設けるとともに、対象者は事前に個別支援計画に規定すること。また、訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。

オ 事業所は、施設外就労に関する実績を、毎月の報酬請求に併せて提出すること。

カ 施設外就労に随行する支援員の業務

施設外就労に随行する支援員は、就労先企業等の協力を得て、以下の業務を行う。

a 事業の対象となる障害者の作業程度、意向、能力等の状況把握

b 委託企業の選定及び委託企業における作業の実施に向けての調整

c 作業指導等、対象者が施設外支援を行うために必要な支援

d 施設外支援についてのノウハウの蓄積及び提供

e 委託先企業や対象者の家族との連携

f その他上記以外に必要な業務

⑦ 関係機関との連携

都道府県及び実施施設は、この事業の実施について、都道府県労働局、地域障害者職業センター、公共職業安定所、委託企業等の関係機関と連携を密にし、事業が円滑に行われるように努めるものとする。

キ 関係機関との連携

都道府県及び実施施設は、この事業の実施について、都道府県労働局、地域障害者職業センター、公共職業安定所、委託企業等の関係機関と連携を密にし、事業が円滑に行われるように努めるものとする。

(3) 在宅において利用する場合の支援について

就労継続支援A型又は就労継続支援B型において、通所利用が困難で、在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した利用者（以下「在宅利用者」という。）が、次の①から⑦までの要件のいずれも満たす場合に限り、算定する。

- ① 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援が行われるとともに、常に在宅利用者が行う作業活動、訓練等のメニューが確保されていること。
- ② ①の対象となる支援に対し、1日2回は連絡、助言又は進捗状況の確認等のその他の支援が行われ、日報が作成されていること。また、作業活動、訓練等の内容又は在宅利用者の希望等に応じ、1日2回を超えた対応も行うこと。
- ③ 緊急時の対応ができること。
- ④ 在宅利用者が作業活動、訓練等を行う上で疑義が生じた際の照会等に対し、随時、訪問や連絡による必要な支援が提供できる体制を確保すること。
- ⑤ 事業所職員による訪問又は利用者による通所により評価等を一週間につき1回は行うこと。

【参考】 施設外就労と施設外支援の違いについて			⑥ 在宅利用者については、原則として月の利用日数のうち1日は事業所に通所し、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。 また、事業所はその通所のための支援体制を確保すること。 ⑦ ⑤が通所により行われ、あわせて⑥の評価等も行われた場合、⑥による通所に置き換えて差し支えない。 【参考】 施設外就労と施設外支援の違いについて		
当該支援を実施する職員の要否	要 (施設職員が配置されていない場合は施設外支援を参照)	否 (施設職員が配置されている場合は施設外就労を参照)	当該支援を実施する職員の要否	要	否 (就労移行支援事業で、移行準備支援体制加算(Ⅰ)を算定する場合は要)
報酬算定の対象となる支援の要件	① 施設外就労を行うユニットについて、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置(最低)基準上又は報酬算定上必要とされる人数(常勤換算方法による。)の職員を配置するとともに、事業所についても、施設外就労を行う者を除いた利用者の人数に対して人員配置(最低)基準上又は報酬算定上必要とされる人数(常勤換算方法による。)の職員を配置すること	① 施設外のサービス提供が、当該施設の運営規程に位置付けられていること。 ② 施設外のサービス提供を含めた個別支援計画が事前に作成(施設外サービス提供時は1週間毎)され、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。	報酬算定の対象となる支援の要件	① 施設外就労を行うユニットについて、1ユニットあたりの利用者数に対して人員配置(最低)基準上又は報酬算定上必要とされる人数(常勤換算方法による。)の職員を配置するとともに、事業所についても、施設外就労を行う者を除いた利用者の人数に対して人員配置(最低)基準上又は報酬算定上必要とされる人数(常勤換算方法による。)の職員を配置すること	① 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の運営規程に位置付けられていること。 ② 施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置付けられ、1週間ごとに当該個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、当該支援により、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行が認められること。

	② 施設外就労の提供が、当該施設の運営規定に位置づけられていること。 ③ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。 ④ 緊急時の対応ができること。 ⑤ 施設外就労により実施する作業内容について、発注元の事業所と契約していること。 ⑥ 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。	③ <u>当該サービス提供期間中の対象者の状況について、対象者や実習先事業者から当該サービスの状況を聞き取るにより日報を作成すること。</u> ④ 緊急時の対応ができること。		② 施設外就労の提供が、当該施設の運営規定に位置づけられていること。 ③ 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。 ④ 緊急時の対応ができること。 ⑤ 施設外就労により実施する作業内容について、発注元の事業所と契約していること。 ⑥ 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。	③ <u>利用者又は実習受入事業者等から、当該施設外支援の提供期間中の利用者の状況について、聞き取るにより、日報が作成されていること。</u> ④ <u>施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること。</u>	
本措置による報酬算定対象	本体施設利用者の増員分 (施設外就労利用者と同数以内)	施設外支援利用者		本措置による報酬算定対象	本体施設利用者の増員分 (施設外就労利用者と同数以内)	施設外支援利用者
本体施設利用者の増員	可 (利用定員の100分の70以下)	不可		本体施設利用者の増員	可 (利用定員の100分の70以下)	不可
施設外でのサービス提供期間	無	年間180日を限度 (特例の場合、当該期限を超えて提供することも可)		施設外でのサービス提供期間	無	年間180日を限度 (特例の場合、当該期限を超えて提供することも可)

(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 - 第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援は、一般の事業所への円滑な就職及び雇用継続を図るために実施するものであること。 - したがって、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型の利用者が、第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援（雇用前支援）を受けることができるのは、一般の事業所で雇用されること（一般雇用）を目指す場合であること。 （就労継続支援A型で雇用されることを目指す場合（就労継続支援A型（雇用有））については、第1号職場適応援助者による支援を活用することはできないこと。） - また、第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援は、当該サービス事業所とは別の場所（一般の事業所）で行われるものであることから、支援実施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。 - なお、本事業利用者が地域障害者職業センターの職場適応援助者	※ 本表には、在宅において利用する場合は含まれない。 (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 - 第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援は、一般の事業所への円滑な就職及び雇用継続を図るために実施するものであること。 - したがって、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型の利用者が、第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援（雇用前支援）を受けることができるのは、一般の事業所で雇用されること（一般雇用）を目指す場合であること。 （就労継続支援A型で雇用されることを目指す場合（就労継続支援A型（雇用有））については、第1号職場適応援助者による支援を活用することはできないこと。） - また、第1号職場適応援助者によるジョブコーチ支援は、当該サービス事業所とは別の場所（一般の事業所）で行われるものであることから、支援実施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。 - なお、本事業利用者が地域障害者職業センターの職場適応援助者
--	--

(配置型ジョブコーチ) によるジョブコーチ支援を受ける場合についても、同様の取扱いとなること。

(配置型ジョブコーチ) によるジョブコーチ支援を受ける場合についても、同様の取扱いとなること。