

事務連絡  
令和3年6月30日

都道府県知事  
各 指定都市市長 殿  
中核市市長

厚生労働省社会・援護局  
障害保健福祉部障害福祉課

就労系障害福祉サービス関連通知の正誤について

平素より、障害保健福祉行政の推進に格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。

標記の件については、「「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針」の一部改正について」（令和3年3月10日付障発0310第5号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）、「就労定着支援の実施について」（令和3年3月30日付障障発0330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）及び「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」（令和3年3月30日付障障発0330第2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）を別紙のとおり、訂正することとしますので、御了知の上、貴管内市町村等に対し、その周知徹底を図っていただく等、特段の御配慮をお願いします。

- 「「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針」の一部改正について（令和3年3月10日付障発0310第5号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）の訂正について

（今回変更点は下線部）

NO.	該当箇所	訂正後	訂正前
1	P. 8 11 行目 (改正後)	<p>(2) 基本的事項</p> <p>ア 計画の作成時期</p> <p>事業所は令和3年5月末までに「工賃向上計画」を策定する。</p> <p>なお、令和3年度から、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（平成18年厚生労働省告示第523号）別表介護給付費等単位数表第14の1のイの就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）及びロの就労継続支援B型サービス費（Ⅱ）については、工賃向上計画を令和3年4月<u>分の報酬請求日までに</u>作成していない場合は算定できないので留意すること。</p>	<p>(2) 基本的事項</p> <p>ア 計画の作成時期</p> <p>事業所は令和3年5月末までに「工賃向上計画」を策定する。</p> <p>なお、令和3年度から、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（平成18年厚生労働省告示第523号）別表介護給付費等単位数表第14の1のイの就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）及びロの就労継続支援B型サービス費（Ⅱ）については、工賃向上計画を令和3年4月作成していない場合は算定できないので留意すること。</p>

○ 「就労定着支援の実施について」（令和3年3月30日付障障発0330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）の訂正について

(今回変更点は下線部)

NO.	該当箇所	訂正後	訂正前
1	P. 2 27 行目	<p>① 就職前（就職先の決定から実際に就職する前日までの間） 対象者の就職後の職場定着支援のニーズを把握した上で、 <u>あらかじめ</u>支援の実施方法等について相談を行うとともに、 就職後6月経過後からは就労に伴う環境変化等に対してサポート するために就労定着支援が一定期間にわたり利用可能であることを 対象者に対して情報提供を行う。</p>	<p>① 就職前（就職先の決定から実際に就職する前日までの間） <u>予</u>対象者の就職後の職場定着支援のニーズを把握した上で、 支援の実施方<u>あらかじめ</u>法等について相談を行うとともに、 就職後6月経過後からは就労に伴う環境変化等に対してサポート するために就労定着支援が一定期間にわたり利用可能であることを 対象者に対して情報提供を行う。</p>
2	P. 4 29 行目	<p>① 関係機関との連絡調整及び連携 就労定着支援の実施に当たっては、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 の関係機関との連絡調整及び連携を行うこととしている。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と支援ネットワーク を構築して支援を行うことが望ましい。 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 情報等の共有等に当たっては、あら</p>	<p>① 関係機関との連絡調整及び連携 就労定着支援の実施に当たっては、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 の関係機関との連絡調整及び連携を行うこととしている。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と支援ネットワーク を構築して支援を行うことが望ましい。 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 情報等の共有等に当たっては、あら</p>

		<p>かじ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年間となっているが、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就労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>かじ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年間となっているが、就労定着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就労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>
3	P. 5 18 行目	<p>② 支援内容</p> <p>利用者に対する就労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、としており、また、就労定着支援サービス費の報酬算定に当たっては利用者に対し、当該利用者に対する支援内容を記載した報告書（以下「支援レポート」という。）の提供を1月に1回以上行うことを要件としている。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</p>	<p>② 支援内容</p> <p>利用者に対する就労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、としており、また、就労定着支援サービス費の報酬算定に当たっては利用者に対し、当該利用者に対する支援内容を記載した報告書（以下「支援レポート」という。）の提供を1月に1回以上行うことを要件としている。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</p>

	<p>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。</p> <p>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、即時に対応できることに留意した方法で支援を行うこととしている。例えば、オンライン会議用ツールを活用した面談を行うこと等の支援も可能であるが、本人の意向を確認し、オンライン会議用ツールの使用に関して本人に負担がないように留意する必要がある。</p> <p>また、利用者を雇用する事業主を月1回以上訪問することにより、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が、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>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。</p> <p>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、即時に対応できることに留意した方法で支援を行うこととしている。例えば、オンライン会議用ツールを活用した面談を行うこと等の支援も可能であるが、本人の意向を確認し、オンライン会議用ツールの使用に関して本人に負担がないように留意する必要がある。</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が、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>
--	--	--

- 「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」（令和3年3月30日付障  
障発0330第2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）の訂正について

（今回変更点は下線部）

NO.	該当箇所	訂正後	訂正前
1	鑑文 15 行目	<p>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日付障障発第0402001号）の一部を別紙のとおり改正し、令和3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、その取扱いについては、遺漏のないよう願います。</p> <p>なお、「指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について」（平成27年9月8日付障障発0908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）、「就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）における適切なサービス提供の推進について」（平成28年3月30日付障障発0330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）、「指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について」（平成29年3月30日付障障発0330第4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）、「指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱いについて」（平成30年3月2日付障障発0302第1号<u>厚</u>生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）及び「就労移行支援事業の適正な実施について」（令和元年11月5日付障障発1105第1号</p>	<p>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日付障障発第0402001号）の一部を別紙のとおり改正し、令和3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、その取扱いについては、遺漏のないよう願います。</p> <p>なお、「指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について」（平成27年9月8日付障障発0908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）、「就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）における適切なサービス提供の推進について」（平成28年3月30日付障障発0330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）、「指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について」（平成29年3月30日付障障発0330第4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）、「指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱いについて」（平成30年3月2日付障障発0302第1号生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知）及び「就労移行支援事業の適正な実施について」（令和元年11月5日付障障発1105第1号厚</p>

		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)は、令和3年3月31日をもって廃止します。	生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)は、令和3年3月31日をもって廃止します。
2	P.11 9行目 (改正後)	<p>イ 一般就労へ移行した際の就労移行支援の利用について</p> <p>利用者が就労移行支援の利用を経て就労した後は、引き続き当該就労移行支援を利用し就労移行支援サービス費を算定することはできない(施設外支援(「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日障発1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「留意事項通知」という。)第二の1の(4)の②の(一)の企業内等で行われる企業実習等への支援をいう。以下同じ。)の対象となるトライアル雇用の期間を除く)。</p> <p>ただし、利用者の状態によっては、就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や、新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援の利用が必要である場合などもあることから、市町村が、利用者が就職したことを把握した上で、就労中の就労移行支援の必要性が認められると判断し、改めて就労移行支援の利用について支給決定を行った場合に限り、就職した後も新たに就労移行支援を利用することを可能とする。</p> <p>また、市町村が、上記支給決定を行うに当たっては、以下の3点を踏まえることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労移行支援を利用することにより、勤務時間や労働</li> </ul>	<p>イ 一般就労へ移行した際の就労移行支援の利用について</p> <p>利用者が就労移行支援の利用を経て就労した後は、引き続き当該就労移行支援を利用し就労移行支援サービス費を算定することはできない(施設外支援(「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日障発1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「留意事項通知」という。)第二の1の(4)の②の(一)の企業等で行われる企業実習等への支援をいう。以下同じ。)の対象となるトライアル雇用の期間を除く)。</p> <p>ただし、利用者の状態によっては、就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や、新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援の利用が必要である場合などもあることから、市町村が、利用者が就職したことを把握した上で、就労中の就労移行支援の必要性が認められると判断し、改めて就労移行支援の利用について支給決定を行った場合に限り、就職した後も新たに就労移行支援を利用することを可能とする。</p> <p>また、市町村が、上記支給決定を行うに当たっては、以下の3点を踏まえることとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労移行支援を利用することにより、勤務時間や労働</li> </ul>

		<p>日数を増やすこと、又は新たな職種へ就職することにつながるか否か。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働きながら就労移行支援を利用することが利用者の加重な負担にならないか。</li> <li>他のサービスや支援機関ではなく、就労移行支援を利用することが適当であるか否か。</li> </ul>	<p>日数を増やすこと、又は新たな職種へ就職することにつながるか否か。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働きながら就労移行支援を利用することが利用者の加重な負担にならないか。</li> <li>他のサービスや支援機関ではなく、就労移行支援を利用することが適当であるか否か。</li> </ul>
2	P.13 6行目 (改正後)	<p>イ 経営改善計画書の作成等について (計画書の作成)</p> <p>「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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」(平成18年12月6日障発第1206001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「指定基準解釈通知」という。)第11の3の(4)に係る取扱いについては、実地指導又は就労支援事業別事業活動明細書等を提出させることにより実態を把握し、都道府県、指定都市又は中核市(以下「都道府県等」という。)は、<u>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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準(平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。)</u>第192条第2項を満たさない場合(※)、別紙様式2-1及び別紙様式2-2を参考にして経営改善計画書等を提出させるとともに、必要に応じて社会福祉法人会計基準又は就労支援事業会計基準に基づく会計書類等を提出させ、原則1年間の経営改善のための猶予期間とする。</p> <p>経営改善計画書の提出に至った指定就労継続支援A型事</p>	<p>イ 経営改善計画書の作成等について (計画書の作成)</p> <p>「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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」(平成18年12月6日障発第1206001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知。以下「指定基準解釈通知」という。)第11の3の(4)に係る取扱いについては、実地指導又は就労支援事業別事業活動明細書等を提出させることにより実態を把握し、都道府県、指定都市又は中核市(以下「都道府県等」という。)は、指定基準第192条第2項を満たさない場合(※)、別紙様式2-1及び別紙様式2-2を参考にして経営改善計画書等を提出させるとともに、必要に応じて社会福祉法人会計基準又は就労支援事業会計基準に基づく会計書類等を提出させ、原則1年間の経営改善のための猶予期間とする。</p> <p>経営改善計画書の提出に至った指定就労継続支援A型事業所数について、毎年3月末時点の状況を厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課へ提出いただくとともに、都道府県等は、経営改善計画書を提出した指定就労継続支援A型事業所に対し、当該経営改善計画書等を事業所のホーム</p>



		業所数について、毎年3月末時点の状況を厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課へ提出いただくとともに、都道府県等は、経営改善計画書を提出した指定就労継続支援A型事業所に対し、当該経営改善計画書等を事業所のホームページに公表するように促すこと。	ページに公表するように促すこと。
3	P.19 22行目 (改正後)	<p>イ 就労継続支援A型計画の作成について</p> <p>指定基準第191条第3項の趣旨を踏まえ、指定就労継続支援A型事業者は、以下の内容を含めた就労継続支援A型計画（指定基準第197条に規定する就労継続支援A型計画をいう。以下同じ。）を作成する必要があるため、別紙様式1を参考に作成すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等</li> <li>・ 利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標</li> <li>・ 利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容</li> </ul> <p>なお、就労継続支援A型計画の記載内容が、一人一人の利用者の希望を踏まえず、画一的なものとなっている場合や、記載内容に虚偽がある場合等には、指定基準第191条第3項の趣旨に反していることから、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。</p>	<p>イ 就労継続支援A型計画の作成について</p> <p><u>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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）</u>第191条第3項の趣旨を踏まえ、指定就労継続支援A型事業者は、以下の内容を含めた就労継続支援A型計画（指定基準第197条に規定する就労継続支援A型計画をいう。以下同じ。）を作成する必要があるため、別紙様式1を参考に作成すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の希望する業務内容、労働時間、賃金、一般就労の希望の有無等</li> <li>・ 利用者の希望する生活や課題等を踏まえた短期目標、長期目標</li> <li>・ 利用者の希望を実現するための具体的な支援方針・内容</li> </ul> <p>なお、就労継続支援A型計画の記載内容が、一人一人の利用者の希望を踏まえず、画一的なものとなっている場合や、記載内容に虚偽がある場合等には、指定基準第191条第3項の趣旨に反していることから、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。</p>
4	P.32 4行目	ウ 施設外就労の提供が、当該指定障害福祉サービス事業所等	ウ 施設外就労の提供が、当該指定障害福祉サービス事業所等

	(改正後)	の運営規程に位置づけられていること。	の運営規定に位置づけられていること。
--	-------	--------------------	--------------------