

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）【新旧対照表】

改正後	現 行
障 発 第 1206001 号 平成 18 年 12 月 6 日	障 発 第 1206001 号 平成 18 年 12 月 6 日
一部改正 障 発 第 0402002 号 平成 19 年 4 月 2 日	一部改正 障 発 第 0402002 号 平成 19 年 4 月 2 日
一部改正 障 発 第 0331019 号 平成 20 年 3 月 31 日	一部改正 障 発 第 0331019 号 平成 20 年 3 月 31 日
一部改正 障 発 第 0331032 号 平成 21 年 3 月 31 日	一部改正 障 発 第 0331032 号 平成 21 年 3 月 31 日
一部改正 障 発 1007 第 3 号 平成 21 年 10 月 7 日	一部改正 障 発 1007 第 3 号 平成 21 年 10 月 7 日
一部改正 障 発 0601 第 4 号 平成 22 年 6 月 1 日	一部改正 障 発 0601 第 4 号 平成 22 年 6 月 1 日
一部改正 障 発 0928 第 1 号 平成 23 年 9 月 28 日	一部改正 障 発 0928 第 1 号 平成 23 年 9 月 28 日
一部改正 障 発 0330 第 5 号 平成 24 年 3 月 30 日	一部改正 障 発 0330 第 5 号 平成 24 年 3 月 30 日
一部改正 障 発 0329 第 16 号 平成 25 年 3 月 29 日	一部改正 障 発 0329 第 16 号 平成 25 年 3 月 29 日
一部改正 障 発 0930 第 1 号 平成 25 年 9 月 30 日	一部改正 障 発 0930 第 1 号 平成 25 年 9 月 30 日
一部改正 障 発 0331 第 51 号 平成 26 年 3 月 31 日	一部改正 障 発 0331 第 51 号 平成 26 年 3 月 31 日
一部改正 障 発 1001 第 1 号 平成 26 年 10 月 1 日	一部改正 障 発 1001 第 1 号 平成 26 年 10 月 1 日

一部改正 障 発 1226 第 4 号
平成 26 年 12 月 26 日
一部改正 障 発 0220 第 7 号
平成 27 年 2 月 20 日
一部改正 障 発 0331 第 21 号
平成 27 年 3 月 31 日
一部改正 障 発 0330 第 11 号
平成 28 年 3 月 30 日
一部改正 障 発 0330 第 8 号
平成 29 年 3 月 30 日

一部改正 障 発 0330 第 4 号
平成 30 年 3 月 30 日
最終改正 障 発 ● ● ● ● 第 ● 号
令和 3 年 3 月 ● 日

各 都道府県知事 殿

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長

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

障害者自立支援法（平成 17 年法律第 123 号。平成 25 年 4 月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。以下「法」という。）第 30 条第 1 項第 2 号イ及び第 43 条の規定に基づく「障害者自立支援法に基

一部改正 障 発 1226 第 4 号
平成 26 年 12 月 26 日
一部改正 障 発 0220 第 7 号
平成 27 年 2 月 20 日
一部改正 障 発 0331 第 21 号
平成 27 年 3 月 31 日
一部改正 障 発 0330 第 11 号
平成 28 年 3 月 30 日
一部改正 障 発 0330 第 8 号
平成 29 年 3 月 30 日

最終改正 障 発 0330 第 4 号
平成 30 年 3 月 30 日

各 都道府県知事 殿

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長

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

障害者自立支援法（平成 17 年法律第 123 号。平成 25 年 4 月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。以下「法」という。）第 30 条第 1 項第 2 号イ及び第 43 条の規定に基づく「障害者自立支援法に基

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。平成25年4月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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準。以下「基準」という。)については、平成18年9月29日厚生労働省令第171号をもって公布され、本年10月1日(指定共同生活介護事業所(平成26年4月1日からは指定共同生活援助事業所。))における個人単位での居宅介護等を利用する場合の特例については平成19年4月1日)から施行されたところですが、基準の趣旨及び内容は下記のとおりですので、御了知の上、貴管内市町村、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺憾のないようにお願いします。

なお、平成18年4月3日付け障発第0403009号当職通知「指定障害福祉サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準等について」は平成18年9月30日限り廃止します。

記

第五 生活介護

3 運営に関する基準

(4) の2 職場への定着のための支援等の実施(基準第85の2条)

指定生活介護事業者は、当該指定生活介護を受けて、企業等に新たに雇用された障害者が円滑に職場に定着できるよう、障害者が就職してから、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、就職後に生じた職場不適応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。

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。平成25年4月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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準。以下「基準」という。)については、平成18年9月29日厚生労働省令第171号をもって公布され、本年10月1日(指定共同生活介護事業所(平成26年4月1日からは指定共同生活援助事業所。))における個人単位での居宅介護等を利用する場合の特例については平成19年4月1日)から施行されたところですが、基準の趣旨及び内容は下記のとおりですので、御了知の上、貴管内市町村、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺憾のないようにお願いします。

なお、平成18年4月3日付け障発第0403009号当職通知「指定障害福祉サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準等について」は平成18年9月30日限り廃止します。

記

第五 生活介護

3 運営に関する基準

(4) の2 職場への定着のための支援等の実施(基準第85の2条)

指定生活介護事業者は、当該指定生活介護を受けて、企業等に新たに雇用された障害者が円滑に職場に定着できるよう、障害者が就職してから、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、就職後に生じた職場不適応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。

また、当該障害者に就労定着支援に係る利用の意向を確認し、希望があるとき、当該指定生活介護事業者において一体的に指定就労定着支援事業を実施している場合には、当該指定生活介護事業者は就職後6月経過後に円滑な就労定着支援の利用が開始できるよう、当該指定就労定着支援事業者、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。当該生活介護事業者において指定就労定着支援事業を実施していない場合には、指定特定計画相談支援事業者その他関係機関との連絡調整を図った上で、当該指定生活介護事業者以外が実施する指定就労定着支援事業者による職場への定着のための支援に繋げるよう努めること。

なお、就労定着支援に係る利用の希望がない場合においても、利用者に対する適切な職場への定着のための相談支援等が継続的に行われるよう、指定特定計画相談支援事業者等と必要な調整に努めること。

第十 就労移行支援

1 人員に関する基準

(2) 就労支援員（基準第175条第1項第2号）

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。

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。

なお、就職後6月経過後は、当該指定生活介護事業所と一体的に就労定着支援事業を実施している場合は、当該就労定着支援事業所による職場への定着のための支援を実施する。また、当該指定生活介護事業所において就労定着支援事業を実施していない場合は、当該指定生活介護事業所以外で実施する就労定着支援事業所又は障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関により、利用者に対する適切な職場への定着のための相談支援等が継続的に行われるよう、当該就労支援機関と必要な調整を行わなければならない。

第十 就労移行支援

1 人員に関する基準

(2) 就労支援員（基準第175条第1項第2号）

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。

(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）

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。

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。

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。

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。

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。

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。

3 運営に関する基準

(1) 提供の拒否の禁止（基準第 184 条で準用する基準第 11 条）

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、

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

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

(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）

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。

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。

② 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。

③ 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。

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。

3 運営に関する基準

(1) 提供の拒否の禁止（基準第 184 条で準用する基準第 11 条）

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、

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

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

③ 入院治療が必要な場合である。

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。

(7) 利益供与等の禁止（基準第 184 条で準用する基準第 38 条）

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。

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

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

③ 入院治療が必要な場合である。

なお、指定就労移行支援については、前年度の実績（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。

(7) 利益供与等の禁止（基準第 184 条で準用する基準第 38 条）

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。

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。

- 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。

(8) 準用（基準第 184 条）

- 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 第 36 条から第 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) 、(22) の 2 及び (28) から (31) 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) 及び (21) から (23) まで並びに第五の 3 の (3) から (10) まで並びに第八の 3 の (1) 及び (2) 並びに

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。

- 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」などがあげられる。

(8) 準用（基準第 184 条）

- ① 第 9 条から第 17 条まで、第 19 条、第 20 条、第 23 条、第 28 条、第 36 条から第 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 73 から第 75 条まで、第 84 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) 及び (26) から (28) 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) 及び (21) から (23) まで並びに第五の 3 の (3) から (10) 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

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。

- 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(11)の②のとおり取り扱うものとする。
- 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(11)の③のとおり取り扱うものとする。

第十一 就労継続支援A型

3 運営に関する基準

(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。

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。

(3) 就労（基準第191条）

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

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。

- 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(11)の②のとおり取り扱うものとする。
- 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(11)の③のとおり取り扱うものとする。

第十一 就労継続支援A型

3 運営に関する基準

(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は該当しないことから、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。

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。

(3) 就労（基準第191条）

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、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。

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。

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。

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型事業所の従業員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。

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

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、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。

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。

また、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。

なお、就労継続支援A型計画の様式例については、「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。以下「指定基準の見直し等通知」という。）を参考にされたい。

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。

なお、就労継続支援A型計画の様式例については、「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。以下「指定基準の見直し等通知」という。）を参考にされたい。

(4) 賃金及び工賃（基準第192条）

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継続支援A型事業所に配置すべき従業者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あ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。

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。

(4) 賃金及び工賃（基準第192条）

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継続支援A型事業所に配置すべき従業者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あ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。

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。

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。

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、「指定基準の見直し等通知」を参照すること。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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、「指定基準の見直し等通知」を参照すること。

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。

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。

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。

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。

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、**激甚災害を受けた地域や経済危機の場合**であって厚生労働省が認める場合又は経営改善計画書を

- ・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
- ・激甚災害の指定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したこと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
- ・経済危機の場合であって厚生労働省が認める場合
- ・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

(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(2)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。

(10) 厚生労働大臣が定める事項の評価等（基準第196条の3）

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の評価し、一年に一回以上、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されることが望ましい。

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、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

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は、この限りでない。

(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(2)を参照されたい。

なお、在宅で就労する者については、職業指導員が、少なくとも週に1回以上、利用者の居宅を訪問すること等により適切な支援を行うこと。

(新設)

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。

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●号）を参照すること。

(11) 準用（基準第197条）

- 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）、(22)の2及び(25)から(31)まで並びに第四の3の（6）から（9）まで、（15）、（17）、（19）及び（21）から（23）まで並びに第五の3の（5）から（7）まで、（9）及び（10）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。
- 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（11）の②のとおり取り扱うものとする。
- 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（11）の③のとおり取り扱うものとする。

第十二 就労継続支援B型

(10) 準用（基準第197条）

- 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36条から第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73条から第75条まで、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）、(24)及び(26)から(28)まで並びに第四の3の（6）から（9）まで、（15）、（17）、（19）及び（21）から（23）まで並びに第五の3の（5）から（7）まで、（9）及び（10）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。
- 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（11）の②のとおり取り扱うものとする。
- 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（11）の③のとおり取り扱うものとする。

第十二 就労継続支援B型

3 運営に関する基準

(2) 準用（基準第 202 条）

- 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）、（22）の 2 及び（25）から（31）まで並びに第四の 3 の（6）から（9）まで、（15）、（17）、（19）及び（21）から（23）まで並びに第五の 3 の（3）及び（5）から（10）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。
- 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（11）の②のとおり取り扱うものとする。
- 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（11）の③のとおり取り扱うものとする。

4 基準該当障害福祉サービスに関する基準

(2) 準用（基準第 206 条）

- 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

3 運営に関する基準

(2) 準用（基準第 202 条）

- 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 36 条から第 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 73 条から第 75 条まで、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）、（24）及び（26）から（28）まで並びに第四の 3 の（6）から（9）まで、（15）、（17）、（19）及び（21）から（23）まで並びに第五の 3 の（3）及び（5）から（10）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。
- 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（11）の②のとおり取り扱うものとする。
- 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（11）の③のとおり取り扱うものとする。

4 基準該当障害福祉サービスに関する基準

(2) 準用（基準第 206 条）

- 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）、(22)の2及び(25)から(31)まで並びに第四の1の（7）、3の（6）から（9）まで、（17）、（19）及び（21）から（23）まで並びに第五の3の（3）、（6）、（7）、（9）及び（10）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。

- 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（11）の②のとおり取り扱うものとする。

第十三 就労定着支援

1 人員に関する基準

（1）就労定着支援員（基準第206条の3第1項）

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。

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

20条、第23条（第1項を除く。）、第28条、第36条から第41条まで、第51条、第57条から第60条まで、第68条、第70条、第73条から第75条まで、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）、(24)及び(26)から(28)まで並びに第四の1の（7）、3の（6）から（9）まで、（17）、（19）及び（21）から（23）まで並びに第五の3の（3）、（6）、（7）、（9）及び（10）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。

- 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（11）の②のとおり取り扱うものとする。

第十三 就労定着支援

1 人員に関する基準

（1）就労定着支援員（基準第206条の3第1項）

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。

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。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。

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。

3 運営に関する基準

(3) 職場への定着のための支援の実施（基準第 206 条の 8）

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との支援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支援機関を主体的に把握して適宜情報共有し、就労継続に向けた支援について方向性の摺り合わせや役割分担を行うなど、地域における支援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。

なお、支援について方向性の確認や役割分担を行うためには、利用者の意向や他の支援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、他の支援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、他の支援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。

また、指定就労定着支援の支給決定期間は最大 3 年間となるが、指

支援員に従事することができる。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、対面による支援を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。

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。

3 運営に関する基準

(3) 職場への定着のための支援の実施（基準第 206 条の 8）

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との支援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支援機関を主体的に把握して適宜情報共有し、就労継続に向けた支援について方向性の摺り合わせや役割分担を行うなど、地域における支援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。

なお、他の支援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。

また、指定就労定着支援の支給決定期間は最大 3 年間となるが、指定就労定着支援事業所自らの判断により、支給決定期間終了後も本人の希望に応じて支援を継続することを妨げるものではない。ただし、支援を終了する場合においては、本人の希望や状況、事業主の状況等

定就労定着支援事業所自らの判断により、支給決定期間終了後も本人の希望に応じて支援を継続することを妨げるものではない。ただし、支援を終了する場合においては、本人の希望や状況、事業主の状況等に応じて同様の支援を継続する必要が確認される場合は利用者や事業主と十分に調整した上で、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。）に対して、当該利用者等の状況や支援継続の必要性等を丁寧に説明、情報共有を図るなど、適切に引き継ぐこと。この場合には、引き継ぎ後の障害者就業・生活支援センター等の支援に支障がないように支援継続の必要性は精査し、支援期間終了後に支援継続の必要性に関わらず一律に引き継ぐといったことがないようにするとともに、支援終了の少なくとも3月以上前には、本人や事業主の状況等に応じて障害者就業・生活支援センター等の支援機関に利用者の支援に必要な情報を本人の了解の下で伝達する。さらに、支援終了後においても事業主や支援機関から障害者の職場定着のための必要な協力が求められた場合には、支援機関と協力して支援を行うよう努めなければならない。

- 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（リアルタイムでの画像を介したコミュニケーションが可能な機器をいう。以下同じ。）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、職業生活上の課題が生じた場合には、本人に代わって就労定着支援員が課題を解決するだけでなく、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なることを

に応じて支援の継続が必要な場合は障害者就業・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。）に適切に引き継ぐこと。この場合には、円滑な引継ぎのため支援終了前から、本人や事業主の状況等に応じて障害者就業・生活支援センター等の支援機関に利用者の支援に必要な情報を本人の了解の下で伝達することが必要であり、支援終了後においても支援機関から障害者の職場定着のための必要な協力が求められた場合には、協力して支援を行うよう努めなければならない。

- 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、職業生活上の課題が生じた場合には、本人に代わって就労定着支援員が課題を解決するだけでなく、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なることを目的に支援することが必要である。

利用者を雇用する事業主に対しては、月1回以上の訪問による支援

目的に支援することが必要である。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。

利用者の職場での状況を把握するため、月1回以上の当該利用者の職場に訪問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ことから、努力義務としたところである。しかしながら、就労定着支援においては、職場の状況を把握することを通じ、必要に応じ、利用者を雇用する事業主に対して障害特性について理解を促すなどの支援を実施することも求められるため、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による当該利用者の職場の状況の把握を可能な限り行うことが求められる。

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。

(7) 準用（基準第206条の12）

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

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ことから、努力義務としたところである。しかしながら、就労定着支援においては、利用者を雇用する事業主に対して障害特性について理解を促し、特性に応じた適切な雇用管理のノウハウを付与するための支援を実施することも求められるため、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。

なお、利用者との対面による支援を月1回以上行わない場合には、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。

(7) 準用（基準第206条の12）

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。

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) ((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。)、(9) 及び (15) 並びに第十の 3 の (1) を参照されたい。