

新 旧 対 照 表

改 正 後	現 行
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 1 8 日	一部改正 障障発第 0518001 号 平成 19 年 5 月 1 8 日
一部改正 障障発第 0328002 号 平成 20 年 3 月 2 8 日	一部改正 障障発第 0328002 号 平成 20 年 3 月 2 8 日
一部改正 障障発第 0331006 号 平成 21 年 3 月 3 1 日	一部改正 障障発第 0331006 号 平成 21 年 3 月 3 1 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
一部改正 障障発 0330 第 6 号 平成 24 年 3 月 3 0 日	一部改正 障障発 0330 第 6 号 平成 24 年 3 月 3 0 日
一部改正 障障発 0727 第 1 号 平成 24 年 7 月 2 7 日	一部改正 障障発 0727 第 1 号 平成 24 年 7 月 2 7 日
一部改正 障障発 0329 第 7 号 平成 25 年 3 月 29 日	一部改正 障障発 0329 第 7 号 平成 25 年 3 月 29 日
一部改正 障障発 0331 第 3 号 平成 27 年 3 月 31 日	最終改正 障障発 0331 第 3 号 平成 27 年 3 月 31 日
最終改正 障障 0904 第 1 号 平成 27 年 9 月 4 日	

各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿

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（平成17年法律第123号。平成25年4月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雇用開発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 （略）
- 2 各種雇用関係助成金との関係について
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

各都道府県障害保健福祉主管部（局）長 殿

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（平成17年法律第123号。平成25年4月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 （略）
- 2 各種雇用関係助成金との関係について
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（雇用契約無）を実施する事業所において、自らの事業所の利用者に対する支援を実施する場合

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

支給可能。なお、事業所に第 1 号職場適応援助者を配置するにあたっては、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

障害者雇用関係助成金の受給は不可。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（雇用契約無）の利用者については、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（雇用契約有）を実施する事業所において、自らの事業所の障害者に対する支援を実施する場合

ア 障害者雇用調整金・報奨金
受給可能。

イ 障害者トライアル雇用奨励金（障害者短時間トライアル雇用奨励金を含む。以下同じ。）

受給不可。本助成金は、適性或業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を目的としており、就労継続支援 A 型事業の本来業務と近い性格を有

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應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 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される。

エ 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

受給不可。就労継続支援A型事業の内容にかんがみ、同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならない。

b 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

個別判断。当該事業所の経営基盤や対象障害者の雇用条件等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される。なお、本助成金によって設置する施設等については、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。

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。ただし、通勤用バス運転従事者の委嘱助成金については、送迎加算に関する届出書を提出している事業所は受給不可。

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、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

受給不可。就労継続支援 A 型事業の内容にかんがみ、同事業の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。

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

オ 特定求職者雇用開発助成金及び発達障害者・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される。なお、暫定支給決定を受けた利用者については、継続して雇用することが確実であると認められないことから、受給の対象とはならない。

また、就労移行支援事業及び就労継続支援B型事業の利用者が、当該サービスを提供した事業所と同一法人内の就労継続支援A型事業の実施事業所に雇用される場合には、雇用予約に当たるものと考えられるため、原則、受給の対象とはならない。

カ 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

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要件に合致する者であるか否かによって個別に判断される。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（雇用契約有）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。

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、障害者職場定着支援奨励金、企業
在籍型職場適応援助促進助成金、障害者職場復帰支援助成金
及び障害者職業能力開発助成金

受給不可。就労継続支援 A 型事業の内容にかんがみ、
同事業の本来業務であることから、受給の対象とはならな
い。

(3) 事業所が、他の事業所の障害者に対する支援を実施する場合

ア 障害者職場定着支援奨励金

他の事業主が、障害者を新規に雇用した際の定着支援に
係る業務について、本助成金の要件に合致する業務委託契
約を就労移行支援事業、就労継続支援 A 型事業又は就労継
続支援 B 型事業を行う法人等と結び、その経費をこれらの
法人等に支払った場合、委託元である他の事業主が助成金
を受給することができる。この場合の、業務委託契約に基
づき定着支援を行う者は、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。なお、

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。

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ことを前提として、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、その者が当該業務委託契約に基づく支援の業務に従事することができる。

イ 訪問型職場適応援助促進助成金について

事業を実施する法人が、訪問型職場適応援助者を配置して、他の事業主に雇用されている障害者を支援させる場合は、受給可能。ただし、同事業所に訪問型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。なお、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ことを前提として、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、その者が訪問型職場適応援助者の業務に従事することができる。

(4) 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 A 型事業（雇用契約無）、及び就労継続支援 B 型事業（以下「就労系事業」という。）の利用者が、当該就労系事業を実施する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、上記就労系事業を実施する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費の対象となること。

② 就労系事業の利用者が、当該就労系事業を実施する者自ら

(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費の対象となること。

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

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。

ただし、当該就労系事業を実施する者が実施する委託訓練が、当該就労系事業に係る事業所以外の事業所で行われている場合など、当該就労系事業と委託訓練に重複が認められない場合には、委託訓練の受講日以外における就労系事業の利用は訓練等給付の対象となること。

3 就労継続支援 A 型事業（雇用契約有）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みする場合の留意事項

求人申込みが可能なのは就労継続支援 A 型事業のうち、雇用契約を前提とした利用者（雇用契約有。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、求人の申込みにあたっては、こ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) (略)

(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 型事業（雇用契約有）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) ～ (7) (略)

4 (略)

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（雇用契約有）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（雇用契約有。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) (略)

(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（雇用契約有）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) ～ (7) (略)

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 （略）

② 障害者トライアル雇用奨励金

障害者トライアル雇用奨励金については、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 （略）

イ 施設外のサービス提供を含めた個別支援計画を3か月毎に作成（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トライアル雇用終了後の一般就労への移行に資すると認められること。

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 （略）

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 （略）

b 施設外のサービス提供を含めた個別支援計画を3か月毎に作成（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。

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 日と定めているところであるが、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 (略)

イ 障害者短時間トライアル雇用奨励金であって、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 (略)

イ 障害者トライアル雇用奨励金及び障害者短時間トライアル雇用奨励金については、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か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。

a (略)

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：障害者短時間トライアル雇用奨励金の実施期間を 10 か月間とした場合、施設外支援開始時に 10 か月間全体の到達目標を踏まえた上で3か月目までの個別支援計画を作成し、3か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か月目までのものを作成する。

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。

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 (略)

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 (略)

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か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。

a (略)

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 か月間とした場合、施設外支援開始時に 10 か月間全体の到達目標を踏まえた上で3か月目までの個別支援計画を作成し、3か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か月目までのものを作成

以降6か月目、9か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、本取扱いは、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係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すること。

【参考】 (略)

(別紙)

就労移行支援事業、就労継続支援A型事業及び就労継続支援B型事業（以下、「就労系サービス」という。）の利用者が一般就労へ移行し、訪問型職場適応援助者や企業在籍型職場適応援助者による職場適応支援を利用する場合及び障害者職場定着支援奨励金の対象労働者となる場合の留意事項

1 一般就労に移行した障害者に対する支援提供の場合の留意点は

(1) 及び(2)のとおりであり、適切に取り扱うこと。

(1) 訪問型職場適応援助促進助成金及び企業在籍型職場適応援助促進助成金

就労系サービスの利用者が一般就労に移行した場合におけ

する。以降6か月目、9か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、本取扱いは、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。

【参考】 (略)

(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

1 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。

る職場適応支援については、一般就労先が他の事業主の事業所である場合、訪問型職場適応援助者が支援対象障害者を送り出した法人等に所属する者であるか、それ以外の法人等に所属する者であるかにかかわらず、訪問型職場適応援助促進助成金の対象となりうるとされている。

また、一般就労先が、事業主を同一とする別事業所である場合、支援対象障害者を送り出した法人等に属する者が、企業在籍型職場適応援助者として職場適応支援を実施することも想定されるが、この場合、要件を満たせば企業在籍型職場適応援助促進助成金の対象となりうる。

(2) 障害者職場定着支援奨励金

就労系サービスの利用者が一般就労に移行した場合において、当該一般就労先における職場支援員の配置については、一般就労先が他の事業主の事業所であって、本助成金の要件に合致する業務委託契約を結ぶ場合、その委託先が当該障害者を送り出した法人等であるか、その他の法人等であるかにかかわらず、本助成金の対象となりうるとされている。

なお、一般就労先が事業主を同一とする別の事業所である場合は、新規雇入れに該当せず、障害者職場定着支援奨励金の対象とならない。

2 1 (1) 及び (2) の支援対象となるのは、一般就労に移行した者（訪問型職場適応援助促進助成金については、2か月以内に雇入れられることが確実な者も含む。）であり、施設外支援の基準を満たさないこと（トライアル雇用中に職場適応援助を受ける場合も同じ。）。

2 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

<p>3 <u>なお、就労系サービス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、2と同様の取扱いとなること。</u></p>	<p><u>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。）</u></p> <p>3 <u>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。</u></p> <p>4 <u>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。</u></p>
---	---