

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）【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18日	一部改正 障障発第0518001号 平成19年5月18日
一部改正 障障発第0328002号 平成20年3月28日	一部改正 障障発第0328002号 平成20年3月28日
一部改正 障障発第0331006号 平成21年3月31日	一部改正 障障発第0331006号 平成21年3月31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30日	一部改正 障障発0330第6号 平成24年3月30日
一部改正 障障発0727第1号 平成24年7月27日	一部改正 障障発0727第1号 平成24年7月27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	一部改正 障障発0331第3号 平成27年3月31日
一部改正 障障発0904第1号 平成27年9月4日	一部改正 障障発0904第1号 平成27年9月4日
一部改正 障障発0331第8号 平成29年3月31日	一部改正 障障発0331第8号 平成29年3月31日

改正後	現行
<p>一部改正 障障発 0410 第 1 号 平成 30 年 4 月 10 日</p> <p>一部改正 障企発 0507 第 3 号 障障発 0507 第 1 号 障精発 0507 第 6 号 令和元年 5 月 7 日</p> <p>一部改正 障障発 0 3 3 0 第 2 号 令和 3 年 3 月 3 0 日</p> <p><u>一部改正</u> 障障発 0 3 2 9 第 7 号 令和 6 年 3 月 2 9 日</p> <p><u>最終改正</u> 障障発 0 3 3 1 第 2 号 <u>令和 7 年 3 月 3 1 日</u></p>	<p>一部改正 障障発 0410 第 1 号 平成 30 年 4 月 10 日</p> <p>一部改正 障企発 0507 第 3 号 障障発 0507 第 1 号 障精発 0507 第 6 号 令和元年 5 月 7 日</p> <p>一部改正 障障発 0 3 3 0 第 2 号 令和 3 年 3 月 3 0 日</p> <p>最終改正 障障発 0 3 2 9 第 7 号 令和 6 年 3 月 2 9 日</p>
<p>各 都道府県 障害保健福祉主幹部（局）長 殿</p>	<p>各 都道府県 障害保健福祉主幹部（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 （ 公 印 省 略 ）</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 （ 公 印 省 略 ）</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</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</p>

改正後	現行
<p data-bbox="264 220 501 252">留意事項について</p> <p data-bbox="210 316 1070 347">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。</p> <p data-bbox="174 363 1124 587">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。</p> <p data-bbox="174 603 1124 833">また、令和4年の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の改正に伴い、<u>令和7年10月1日より、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援が開始されます。</u></p> <p data-bbox="174 849 1124 1024"><u>就労移行支援事業や就労継続支援事業（A型、B型）においても、就労選択支援を適切にご活用いただき、利用者本人の希望や能力、適性等に応じた、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用につながるよう御留意いただきますようお願いいたします。</u></p> <p data-bbox="174 1040 1124 1120">つきましては、これらの事業の実施に当たって、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。</p> <p data-bbox="174 1136 1124 1216">なお、本通知については、職業安定局及び人材開発統括官と協議済みであることを申し添えます。</p> <p data-bbox="631 1279 667 1311">記</p>	<p data-bbox="1232 220 1469 252">留意事項について</p> <p data-bbox="1187 316 2047 347">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。</p> <p data-bbox="1151 363 2101 587">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。</p> <p data-bbox="1151 603 2101 785">また、令和4年の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の改正に伴い、<u>令和6年4月1日より一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることが法令上位置付けられたところです。</u></p> <p data-bbox="1151 1040 2101 1120">つきましては、これらの事業の実施に当たって、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。</p> <p data-bbox="1151 1136 2101 1216">なお、本通知については、職業安定局及び人材開発統括官と協議済みであることを申し添えます。</p> <p data-bbox="1603 1279 1639 1311">記</p>

改正後	現 行
<p>1 適正な事業運営及びサービス利用等について</p> <p>(1) 就労移行支援</p> <p>① 就労を希望する障害者のサービス利用について</p> <p>ア 適正な事業運営に向けての留意事項</p> <p>利用者の就職状況の把握について、市町村が支給決定を行った利用者が就職した場合、市町村が就職した状況を把握できるようにするため、都道府県等においては、就労移行支援事業所に対し、当該事業所において利用者が就職した場合には支給決定権者である市町村に適時に報告することを徹底させること。併せて、例えば、重要事項説明書の退所理由に就職する場合を明記するなど、利用開始時に利用者への説明も徹底するよう、就労移行支援事業所に対して周知すること。</p> <p>イ 適正なサービス利用等について</p> <p>支給決定について、就労移行支援の標準利用期間（2年間）を超えて支給決定の更新を行う場合に、自治体によっては個別の対象者の状況を勘案せず、一律の取扱いが行われている事例が見られることから、就労移行支援の利用等に際しては、引き続き、市町村は個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断すること。</p> <p>また、就労移行支援は、複数回の利用が可能であるが、その利用等に際しても同様に、個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断した上で支給決定を行うこと。</p> <p><u>また、令和7年10月以降は、就労移行支援を利用する中で、利用者本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見</u></p>	<p>1 適正な事業運営及びサービス利用等について</p> <p>(1) 就労移行支援</p> <p>① 就労を希望する障害者のサービス利用について</p> <p>ア 適正な事業運営に向けての留意事項</p> <p>利用者の就職状況の把握について、市町村が支給決定を行った利用者が就職した場合、市町村が就職した状況を把握できるようにするため、都道府県等においては、就労移行支援事業所に対し、当該事業所において利用者が就職した場合には支給決定権者である市町村に適時に報告することを徹底させること。併せて、例えば、重要事項説明書の退所理由に就職する場合を明記するなど、利用開始時に利用者への説明も徹底するよう、就労移行支援事業所に対して周知すること。</p> <p>イ 適正なサービス利用等について</p> <p>支給決定について、就労移行支援の標準利用期間（2年間）を超えて支給決定の更新を行う場合に、自治体によっては個別の対象者の状況を勘案せず、一律の取扱いが行われている事例が見られることから、就労移行支援の利用等に際しては、引き続き、市町村は個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断すること。</p> <p>また、就労移行支援は、複数回の利用が可能であるが、その利用等に際しても同様に、個々の対象者の状況を勘案してサービスの利用を判断した上で支給決定を行うこと。</p>

改正後	現 行
<p><u>られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが利用者本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。</u></p> <p>② (略)</p> <p>(2) 就労継続支援A型</p> <p>① 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のサービス利用について</p> <p>ア 適正な事業運営に向けての留意事項</p> <p>(ア) 及び (イ) (略)</p> <p>(ウ) 公共職業安定所に求人申込みする場合の留意事項</p> <p>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こと。</p> <p>なお、求人の申込みに当たっては、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。</p> <p>a 初めて求人申込みをする際、事業所情報の「就労継続支援A型事業所」欄の「就労継続支援A型事業所に該当」にチェックをつけるとともに、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。</p> <p>b 公共職業安定所の職業紹介により受け入れた者は、公共職</p>	<p>② (略)</p> <p>(2) 就労継続支援A型</p> <p>① 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のサービス利用について</p> <p>ア 適正な事業運営に向けての留意事項</p> <p>(ア) 及び (イ) (略)</p> <p>(ウ) 公共職業安定所に求人申込みする場合の留意事項</p> <p>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こと。</p> <p>なお、求人の申込みに当たっては、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。</p> <p>a 初めて求人申込みをする際、事業所情報の「就労継続支援A型事業所」欄の「就労継続支援A型事業所に該当」にチェックをつけるとともに、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。</p> <p>b 公共職業安定所の職業紹介により受け入れた者は、公共職業</p>

改正後	現 行
<p>業安定所に提出した求人内容の就労継続支援A型事業（雇用契約有）の利用（雇入<del>れ</del>）を希望していることから、その採用に当たっては、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。</p> <p>c 就労継続支援A型事業を利用するに当たっては、原則として暫定支給決定を行うこととされている。暫定支給決定がある場合、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「求人に関する特記事項」欄に記載し、変更がない場合は同欄に変更がない旨記載すること。</p> <p>なお、後述の②のAのとおり、既に暫定支給決定によるアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われているとして、市町村が例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないと判断する場合があるため留意すること。</p> <p>また、暫定支給決定期間中のアセスメント又はそれと同等のアセスメントの結果による解雇の可能性について、求人申込み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。</p> <p>d 求人票の「求人に関する特記事項」欄に「利用料あり」又は「利用料なし」と記載すること。</p> <p>e 就労継続支援A型事業は、一定の要件を満たす場合、年齢を問わず利用が可能であるため、求人の申込みに当たっては、「定年制」欄には原則として「なし」、「年齢」欄については原</p>	<p>安定所に提出した求人内容の就労継続支援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、その採用に当たっては、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。</p> <p>c 就労継続支援A型事業を利用するに当たっては、原則として暫定支給決定を行うこととされている。暫定支給決定がある場合、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「求人に関する特記事項」欄に記載し、変更がない場合は同欄に変更がない旨記載すること。</p> <p>なお、後述の②のAのとおり、既に暫定支給決定によるアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われているとして、市町村が例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないと判断する場合があるため留意すること。</p> <p>また、暫定支給決定期間中のアセスメント又はそれと同等のアセスメントの結果による解雇の可能性について、求人申込み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。</p> <p>d 求人票の「求人に関する特記事項」欄に「利用料あり」又は「利用料なし」と記載すること。</p> <p>e 就労継続支援A型事業は、一定の要件を満たす場合、年齢を問わず利用が可能であるため、求人の申込みに当たっては、「定年制」欄には原則として「なし」、「年齢」欄については原則と</p>

改正後	現 行
<p>則として「不問」と記載すること。ただし、就労継続支援A型事業の利用に当たっては、自治体による支給決定が必要であるため、求人票の「求人に関する特記事項」欄に「就労継続支援A型事業所への応募に当たっては、お住まいの自治体において、就労継続支援A型事業所の利用について支給決定を受ける必要があります」と記載すること。</p> <p>イ 適正なサービス利用等について</p> <p>(ア) 支給決定手続について</p> <p>就労継続支援A型の利用に当たっては、当該サービスが一定期間の訓練を行うサービスであることを踏まえ、就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として、暫定支給決定を行うこととしている。</p> <p>本支給決定の判断に当たっては、就労継続支援の対象者が「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」とされていることから、暫定支給決定期間中の利用実績、サービス管理責任者による評価等も踏まえ、一般就労や就労移行支援などの他の事業の利用の可能性を検討すること。</p> <p>なお、暫定支給決定については、既に暫定支給決定期間中に行うアセスメント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。</p> <p>ただし、暫定支給決定の要否を検討することなく、一律に暫定</p>	<p>して「不問」と記載すること。ただし、就労継続支援A型事業の利用に当たっては、自治体による支給決定が必要であるため、求人票の「求人に関する特記事項」欄に「就労継続支援A型事業所への応募に当たっては、お住まいの自治体において、就労継続支援A型事業所の利用について支給決定を受ける必要があります」と記載すること。</p> <p>イ 適正なサービス利用等について</p> <p>(ア) 支給決定手続について</p> <p>就労継続支援A型の利用に当たっては、当該サービスが一定期間の訓練を行うサービスであることを踏まえ、就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として、暫定支給決定を行うこととしている。</p> <p>本支給決定の判断に当たっては、就労継続支援の対象者が「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」とされていることから、暫定支給決定期間中の利用実績、サービス管理責任者による評価等も踏まえ、一般就労や就労移行支援などの他の事業の利用の可能性を検討すること。</p> <p>なお、暫定支給決定については、既に暫定支給決定期間中に行うアセスメント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。</p> <p>ただし、暫定支給決定の要否を検討することなく、一律に暫定</p>

改正後	現 行
<p>支給決定を行わないということがないよう、公平公正な支給決定手続きを行う観点から、市町村が、例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないとする取扱いを行う場合は、地域の実情に応じて、以下のような場合に限定した運用とするなど、手続きの明確化・透明化を図ること。その際、管内の市町村で著しい違いが生じることは適切ではないため、都道府県が積極的に関与することが重要であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労継続支援A型利用者が他の市町村に転居し、転居後の市町村においても別の就労継続支援A型を利用希望であり、転居前に利用していた事業所から転居後に利用予定の事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合</li> <li>・ 就労移行支援利用後に就労継続支援A型を利用希望があり、当該就労移行支援事業所から利用予定の就労継続支援A型事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合</li> </ul> <p><u>なお、令和7年10月から就労選択支援が開始されるが、当面の間は、就労継続支援A型の利用に当たって就労選択支援を利用することは必須ではない。そのため、公共職業安定所において、就労継続支援A型の利用を希望する障害者から相談があった場合には、利用者に対して必要な支援を速やかに行う観点から、就労選択支援を利用せずに公共職業安定所の判断で就労継続支援A型の求人を紹介する必要があることを市町村においても留意されたい。</u></p> <p>(イ) 就労継続支援A型計画の作成について</p>	<p>支給決定を行わないということがないよう、公平公正な支給決定手続きを行う観点から、市町村が、例外的に暫定支給決定によるアセスメントを行わなくても差し支えないとする取扱いを行う場合は、地域の実情に応じて、以下のような場合に限定した運用とするなど、手続きの明確化・透明化を図ること。その際、管内の市町村で著しい違いが生じることは適切ではないため、都道府県が積極的に関与することが重要であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労継続支援A型利用者が他の市町村に転居し、転居後の市町村においても別の就労継続支援A型を利用希望であり、転居前に利用していた事業所から転居後に利用予定の事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合</li> <li>・ 就労移行支援利用後に就労継続支援A型を利用希望があり、当該就労移行支援事業所から利用予定の就労継続支援A型事業所にアセスメント情報が十分に引き継がれている場合</li> </ul> <p><u>(新設)</u></p> <p>(イ) 就労継続支援A型計画の作成について</p>

改正後	現行
<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（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）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><b>(ウ) サービス利用の定期的な見直しについて</b></p> <p>令和7年10月以降は、就労継続支援A型を利用する中で、利用者本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが利用者本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する</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（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）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><u><b>(新設)</b></u></p>

改正後	現 行
<p style="color: red;">情報提供を行うこと。</p> <p>② (略)</p> <p>(3) 就労継続支援B型</p> <p>① 適正な事業運営に向けての留意事項</p> <p>ア 工賃の支払い等について</p> <p>就労継続支援B型事業者は、指定基準第 201 条第 1 項及び第 3 項において利用者に対し、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金額を工賃として支払うこととなっており、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、工賃水準を高めていくことが求められている。</p> <p>指定基準第 201 条第 2 項において、利用者それぞれに対し支払われる一月当たりの工賃の平均額は、3 千円を下回ってはならないとしていることから、この基準を満たしていない事業所に対しては、重点的に指導監査を実施すること。また、指導後も改善の見込みがない場合には、地域活動支援センターへの移行や、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずること。</p> <p>なお、都道府県においては、工賃向上計画支援等事業を活用するなど、工賃水準の向上に向けた積極的な対応を行うこと。</p> <p>② 適正なサービス利用等について</p> <p>ア 適正なサービス利用等について</p> <p>(ア) 支給決定手続について</p> <p>就労継続支援B型については、留意事項通知において、サービ</p>	<p>② (略)</p> <p>(3) 就労継続支援B型</p> <p>① 適正な事業運営に向けての留意事項</p> <p>ア 工賃の支払い等について</p> <p>就労継続支援B型事業者は、指定基準第 201 条第 1 項及び第 3 項において利用者に対し、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金額を工賃として支払うこととなっており、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、工賃水準を高めていくことが求められている。</p> <p>指定基準第 201 条第 2 項において、利用者それぞれに対し支払われる一月当たりの工賃の平均額は、3 千円を下回ってはならないとしていることから、この基準を満たしていない事業所に対しては、重点的に指導監査を実施すること。また、指導後も改善の見込みがない場合には、地域活動支援センターへの移行や、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずること。</p> <p>なお、都道府県においては、工賃向上計画支援等事業を活用するなど、工賃水準の向上に向けた積極的な対応を行うこと。</p> <p>② 適正なサービス利用等について</p> <p>ア 適正なサービス利用等について</p> <p>(ア) 支給決定手続について</p> <p>就労継続支援B型については、留意事項通知において、サービ</p>

改正後	現 行
<p>スの利用対象者を定めているところであり、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった障害者など、留意事項通知に定める要件に該当しない障害者については、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援B型を利用することとしている。<u>（令和7年10月からは就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援B型を利用することとしている。ただし、近隣に就労選択支援事業所がない場合や利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用を認めることとしている。）</u></p> <p>アセスメントは、就労継続支援B型の新規利用者に対する長期的な支援を行っていく上で、一般就労への移行の<u>希望や</u>可能性も視野に入れた障害者のニーズを把握するために実施するものである。</p> <p>その一方で、<u>こうした</u>障害者の<u>希望や</u>こうした可能性を考慮せず、就労継続支援B型の利用を前提とし<u>た</u>形式的なアセスメントを実施している事例や、アセスメントを実施したにもかかわらず、アセスメントの結果が利用する事業所に引き継がれていない事例など、アセスメントの趣旨が理解されていない取扱いが見られるところである。</p> <p>については、就労継続支援B型の利用を希望する障害者に対して、当該障害者のニーズや能力、可能性を踏まえた支援が提供さ</p>	<p>スの利用対象者を定めているところであり、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった障害者など、留意事項通知に定める要件に該当しない障害者については、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援B型を利用することとしている。</p> <p>当該アセスメントは、就労継続支援B型の新規利用者に対する長期的な支援を行っていく上で、一般就労への移行の可能性も視野に入れた障害者のニーズを把握するために実施するものである。</p> <p>その一方で、障害者のこうした可能性を考慮せず、就労継続支援B型の利用を前提として形式的なアセスメントを実施している事例や、アセスメントを実施したにもかかわらず、アセスメントの結果が利用する事業所に引き継がれていない事例など、アセスメントの趣旨が理解されていない取扱いが見られるところである。</p> <p>については、就労継続支援B型の利用を希望する障害者に対し</p>

改正後	現 行
<p>れるよう、適切にアセスメントを実施すること。</p> <p>なお、アセスメントについては、事業所でアセスメントを行うことが障害者の負担とならないようアセスメント対象者が通所しやすい場所（利用者が在籍している特別支援学校内など）で実施することが可能である。</p> <p>(イ) サービス利用の定期的な見直しについて</p> <p>令和7年10月以降は、就労継続支援B型を利用する中で、本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。</p> <p>③ 一般就労中の一時的な利用について</p> <p>ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）</p> <p>(1) ②アと同様の取扱いとする。</p> <p>イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型）</p> <p>(1) ②イと同様の取扱いとする。</p> <p>ウ 概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労継続支援短時間型）</p>	<p>て、当該障害者のニーズや能力、可能性を踏まえた支援が提供されるよう、適切にアセスメントを実施すること。</p> <p>なお、<u>当該アセスメントについては、一般就労に関する支援ノウハウを有している就労移行支援事業所等において実施することとされているが、事業所でアセスメントを行うことが障害者の負担となる場合は、アセスメントを円滑に実施するため、施設外支援を利用することにより、</u>アセスメント対象者が通所しやすい場所（利用者が在籍している特別支援学校内など）で実施することが可能である。</p> <p>③ 一般就労中の一時的な利用について</p> <p>ア 通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）</p> <p>(1) ②アと同様の取扱いとする。</p> <p>イ 休職からの復職を目指す場合（復職支援型）</p> <p>(1) ②イと同様の取扱いとする。</p> <p>ウ 概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合（就労継続支援短時間型）</p>

改正後	現 行
<p>(2) ②ウと同様の取扱いとする。</p> <p>(4) (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>別紙様式1 (略)</p> <p>別紙様式2-1 (略)</p> <p>別紙様式2-2 (略)</p>	<p>(2) ②ウと同様の取扱いとする。</p> <p>(4) (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>別紙様式1 (略)</p> <p>別紙様式2-1 (略)</p> <p>別紙様式2-2 (略)</p>