

改正後	現 行
<p>第十 就労移行支援</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p>	<p>基準第 159 条第 2 項から第 6 項までの規定は、基準該当自立訓練（生活訓練）について準用されるものであることから、第八の 3 の（1）（第三の 3 の（11）の①を参照する部分を除く。）を参照されたい。</p> <p>第十 就労移行支援</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 職業指導員及び生活支援員（基準第 175 条第 1 項第 1 号）</p> <p>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 6 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。</p> <p>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。</p> <p>(2) 就労支援員（基準第 175 条第 1 項第 2 号）</p> <p>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。</p> <p>(3) サービス管理責任者（基準第 175 条第 1 項第 3 号）</p> <p>指定療養介護及び指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第四の 1 の（4）及び第五の 1 の（4）を参照されたい。</p>

改正後	現 行
<p>(4) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>2 設備に関する基準 (略)</p> <p>3 運営に関する基準 <u>(1) 提供の拒否の禁止 (基準第 184 条で準用する基準第 11 条)</u> 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</p>	<p>(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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(5) 準用 (基準第 177 条)</p> <p>基準第 51 条については、指定就労移行支援に準用されるものであることから、第四の 1 の (7) の①を参照されたい。</p> <p>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。</p> <p>3 運営に関する基準 (新設)</p>

改正後	現行
<p><u>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。</u></p> <p><u>提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは、</u></p> <p>① <u>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</u></p> <p>② <u>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</u></p> <p>③ <u>入院治療が必要な場合</u></p> <p><u>である。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(2) 通勤のための訓練の実施（基準第179条の2）</u></p> <p><u>就労移行支援は一般就労を希望する障害者に対し、生産活動、職場体</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	現行
<p data-bbox="219 212 1106 387"><u>験、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う一般就労を目的とした障害福祉サービスであることから、一般就労移行後には障害者が自ら雇用された通常の事業所に通勤することができるよう、通勤のための訓練を実施しなければならないこと。</u></p> <p data-bbox="174 453 315 485"><u>(3)</u> (略)</p> <p data-bbox="174 1082 315 1114"><u>(4)</u> (略)</p>	<p data-bbox="1146 453 1565 485"><u>(1)</u> 実習の実施（基準第 180 条）</p> <p data-bbox="1196 501 2078 628">実習については、就労移行支援計画に基づき、利用者の心身の状況及びその希望に応じた適切な受入先が複数確保できるよう、就労支援員が中心となり、その開拓に努めること。</p> <p data-bbox="1196 644 2078 916">なお、実習時において、指定就労移行支援事業所における就労支援員等の職員が随行しない期間がある場合には、当該期間中に、実習先における利用者の状況について、利用者本人や実習先事業者からの聞き取りを行うことにより、日報を作成するとともに、少なくとも 1 週間ごとに、当該聞き取りの内容等を元に、就労移行支援計画の内容の確認及び必要に応じた見直しを行うよう努めること。</p> <p data-bbox="1196 932 2078 1011">また、受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等の関係機関と連携して行うこと。</p> <p data-bbox="1146 1082 1733 1114"><u>(2)</u> 求職活動の支援等の実施（基準第 181 条）</p> <p data-bbox="1196 1129 2078 1305">求職活動については、就労移行支援計画に基づき、公共職業安定所における求職の登録、合同就職面接会や企業面接への参加などの機会を提供するとともに、当該求職活動が円滑に行えるよう、就労支援員が必要に応じ支援すること。</p>

改正後	現 行
<p>(5) <u>職場への定着のための支援等の実施（基準第 182 条）</u>  <u>指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の 3 の（4）の 2 を参照されたい。</u></p> <p>(6) (略)</p> <p>(7) <u>利益供与等の禁止（基準第 184 条で準用する基準第 38 条）</u>  ① <u>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</u></p>	<p>(3) <u>職場への定着のための支援等の実施（基準第 182 条）</u>  <u>指定就労移行支援事業者は、利用者が円滑に職場に定着できるよう、利用者が就職してから、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應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を行うこと。</u>  <u>なお、こうした指定就労移行支援事業者による職場への定着支援は、無期限に行うのではなく、6 月間経過後は、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相談支援が継続的に行われるよう、当該就労支援機関との必要な調整を行わなければならない。</u></p> <p>(4) <u>就職状況の報告（基準第 183 条）</u>  指定就労移行支援事業者は、毎年度、前年度における就職した利用者の数、就職後 6 月以上職場へ定着している者の数を、都道府県（指定都市又は中核市においては、指定都市又は中核市。）に報告しなければならないこと。</p> <p>(新設)</p>

改正後	現行
<p><u>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。</u></p> <p>② <u>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。</u></p> <p>③ <u>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。</u></p> <p><u>(8) 準用（基準第184条）</u></p> <p>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</p>	<p>(5) 準用（基準第184条）</p> <p>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</p>

改正後	現 行
<p>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)、<u>(4)</u> から (7) まで、(9)、(10)、(13)、(17)、<u>(24) 及び (26)</u> 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。</p> <p>② (略)</p> <p>③ (略)</p> <p>第十一 就労継続支援 A 型</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) (略)</p>	<p>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)、<u>(3)</u> から (7) まで <u>((3) の②を除く。)</u>、(9)、(10)、(13)、(17) <u>及び (24) から</u> (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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第十一 就労継続支援 A 型</p> <p>1 人員に関する基準</p> <p>(1) 職業指導員及び生活支援員（基準第 186 条第 1 項第 1 号）</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

改正後	現 行
<p>(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>2 設備に関する基準 (略)</p> <p>3 運営に関する基準 (1) 実施主体 (基準第 189 条)</p> <p>① 指定就労継続支援 A 型を実施する法人は、同一法人内において専ら社会福祉事業を行っているものでなければならないこと。<u>また、指定就労継続支援 A 型を実施する法人は、障害者の能力や知識を向上させるための訓練を能力や適性等に応じ実施することで、当該指定就労継続支援 A 型の生産活動収入を増やすよう努めなければならないこと。</u></p> <p>ただし、特定非営利活動法人並びに一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関す</p>	<p>なお、職業指導員及び生活支援員の員数は、雇用関係の有無を問わず、利用者たる障害者の人数に基づき算定すること。</p> <p>(2) サービス管理責任者 (基準第 186 条第 1 項第 2 号) 指定療養介護及び指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第四の 1 の (4) 及び第五の 1 の (4) を参照されたい。</p> <p>(3) 準用 (基準第 187 条) 基準第 51 条については、指定就労継続支援 A 型に準用されるものであることから、第四の 1 の (7) の①を参照されたい。</p> <p>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。</p> <p>3 運営に関する基準 (1) 実施主体 (基準第 189 条)</p> <p>① 指定就労継続支援 A 型を実施する法人は、同一法人内において専ら社会福祉事業を行っているものでなければならないこと。</p> <p>ただし、特定非営利活動法人並びに一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関す</p>

改正後	現 行
<p>る法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 18 年法律第 50 号）による改正前の民法第 34 条により設立された法人等であって、専ら社会福祉事業以外の事業を行っているものについて、都道府県知事が当該事業を社会福祉事業に準ずるものとして認めた場合については、専ら社会福祉事業を行っているものとして取り扱って差し支えないこと。</p> <p>② （略）</p> <p>（2）（略）</p> <p>（3）（略）</p>	<p>る法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 18 年法律第 50 号）による改正前の民法第 34 条により設立された法人等であって、専ら社会福祉事業以外の事業を行っているものについて、都道府県知事が当該事業を社会福祉事業に準ずるものとして認めた場合については、専ら社会福祉事業を行っているものとして取り扱って差し支えないこと。</p> <p>② 指定就労継続支援 A 型事業者は、特例子会社であってはならないこと。</p> <p>（2）雇用契約の締結等（基準第 190 条）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（3）就労（基準第 191 条）</p> <p>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</p>

改正後	現 行
<p>(4) (略)</p>	<p>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ずに、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(4) 賃金及び工賃（基準第192条）</p> <p>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</p>

改正後	現 行
	<p>継続支援A型事業所に配置すべき従業員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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

改正後	現 行
	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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ついては、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。</p> <p>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。</p> <p>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提出した指定就労継続支援 A 事業所の経営改善期間中は、この限りで</p>

改正後	現 行
<p>(5) (略)</p> <p>(6) (略)</p> <p>(7) 職場への定着のための支援等の実施（基準第 195 条）  <u>指定生活介護の場合と同趣旨であるため、第五の 3 の（4）の 2 を参  照されたい。</u></p> <p>(8) (略)</p>	<p>ない。</p> <p>(5) 実習の実施（基準第 193 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（1）を参  照されたい。</p> <p>(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。</p> <p>(7) 職場への定着のための支援等の実施（基準第 195 条）  <u>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（3）を参  照されたい。</u></p> <p>(8) 利用者及び従業者以外の者の雇用（基準第 196 条）  就労継続支援 A 型事業者は、利用者以外に、就労の機会の提供として  行われる指定就労継続支援 A 型に従事する障害者以外の職員（基準第  186 条により必要とされる従業者は含まない。）を、利用定員（雇用  契約によらない利用者に係る利用定員を含む。）の規模に応じた数を  上限として雇用することができることを定めたものである。ただし、  身体障害者福祉工場、知的障害者福祉工場及び精神障害者福祉工場の</p>

改正後	現 行
<p>(9) 運営規程（基準第 196 条の 2） （略）</p> <p>① （略）</p>	<p>うち、既に当該上限数を超える障害者以外の職員を福祉工場において行われる事業に従事する職員として雇用しているものが、就労継続支援 A 型事業者に転換する場合については、当分の間、同条の規定による基準を満たすための計画を都道府県知事に提出した場合に限り、同条の規定による上限数を超えた職員の雇用が引き続き可能である（基準附則第 21 条）。</p> <p>なお、就労継続支援 A 型事業において就労の機会の提供として行われる事業は、利用者のために行われるものであることにかんがみ、障害者以外の者の雇用に当たっては、当該雇用により利用者の賃金や工賃の低下を招くことがないよう、その人数等について、十分に配慮すること。</p> <p>(9) 運営規程（基準第 196 条の 2）</p> <p>指定就労継続支援 A 型事業所の適正な運営及び利用者に対する適切な指定就労継続支援 A 型の提供を確保するため、基準第 196 条の 2 第 1 号から第 13 号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定就労継続支援 A 型事業所ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</p> <p>① 利用定員（第 4 号）</p> <p>利用定員は、指定就労継続支援 A 型事業所において同時に指定就労継続支援 A 型の提供を受けられる利用者の数の上限をいうものであること。なお、複数の指定就労継続支援 A 型の単位が設置されている場合にあつては、当該指定就労継続支援 A 型の単位ごとに利用定員を定める必要があること。</p>

改正後	現 行
<p>② (略)</p> <p>③ 通常の事業の実施地域 (第7号)</p> <p>通常の事業の実施地域は客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないこと。</p> <p>また、<u>指定就労継続支援A型事業は、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供だけでなく、利用者の知識や能力向上のための必要な訓練を行うとともに、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に支援することが求められるため、指定就労継続支援A型事業所へは利用者が自ら通うことを基本としている。ただし、公共交通機関を利用して当該指定就労継続支援A型事業所まで通勤することが困難である利用者や障害の程度等により自ら通所することが困難な利用者に対しては、円滑な指定就労継続支援A型の利用が図られるよう、指定就労継続支援A型事業所が送迎を実施するなどの配慮を行うことも検討すること。</u></p>	<p>② 指定就労継続支援A型の内容 (生産活動に係るものに限る。)、賃金及び第192条第3項に規定する工賃並びに利用者の労働時間及び作業時間 (第6号)</p> <p>指定就労継続支援A型事業において実施する主な生産活動の内容、生産活動に係る労働時間又は作業時間を明記すること。また、生産活動により利用者に支払う賃金及び工賃の月給、日給又は時間給を明記すること。なお、労働時間及び賃金の月給、日給又は時間給は、就業規則と同様の記載とすることができる。</p> <p>③ 通常の事業の実施地域 (第7号)</p> <p>通常の事業の実施地域は客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないこと。</p> <p>また、指定就労継続支援A型事業所へは利用者が自ら通うことを基本としているが、<u>障害の程度等により自ら通所することが困難な利用者に対しては、円滑な指定就労継続支援A型の利用が図られるよう、指定就労継続支援A型事業所が送迎を実施するなどの配慮を行う必要があること。</u></p>

改正後	現行
<p>(10) 準用（基準第 197 条）</p> <p>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）、<u>（4）</u>から（7）まで、（9）、（10）、（12）、（13）、（17）、<u>（24）及び（26）</u>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）並びに第八の 3 の（1）及び（2）<u>並びに第十の 3 の（1）及び（7）</u>を参照されたい。</p> <p>② （略）</p> <p>③ （略）</p> <p>第十二 就労継続支援 B 型</p> <p>1 人員に関する基準 （略）</p>	<p>(10) 準用（基準第 197 条）</p> <p>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）、<u>（3）</u>から（7）まで<u>（（3）の②を除く。）</u>、（9）、（10）、（12）、（13）、（17）<u>及び（24）</u>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）並びに第八の 3 の（1）及び（2）を参照されたい。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第十二 就労継続支援 B 型</p> <p>1 人員に関する基準 基準第 51 条及び第 186 条については、指定就労継続支援 B 型に準用されるものであることから、第四の 1 の（7）の①並びに第十一の 1 の（1）及び（2）を参照されたい。</p>

改正後	現 行
<p>2 設備に関する基準 (略)</p> <p>3 運営に関する基準 (1) (略)</p> <p>(2) 準用 (基準第 202 条)</p>	<p>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。</p> <p>3 運営に関する基準 (1) 工賃の支払等 (基準第 201 条) 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ついては、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においては、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。 また、指定就労継続支援 B 型事業者は、毎年度、当該年度における目標工賃と、前年度における工賃実績を利用者に通知するとともに、都道府県 (指定都市にあっては都道府県及び指定都市、中核市にあっては都道府県及び中核市) に届け出なければならないこと。 なお、具体的な届出方法については「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) を参照されたい。</p> <p>(2) 準用 (基準第 202 条)</p>

改正後	現 行
<p>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)、<u>(4)</u>から(7)まで、(9)、(10)、(12)、(13)、(17)、<u>(24)及び(26)</u>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<u>(5)から(7)</u>までを参照されたい。</p> <p>② (略)</p> <p>③ (略)</p>	<p>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)、<u>(3)</u>から(7)まで<u>((3)の②を除く。)</u>、(9)、(10)、(12)、(13)、(17)及び<u>(24)から</u>(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)並びに第十一の3の<u>(4)から(6)</u>までを参照されたい。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>4 基準該当障害福祉サービスに関する基準</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 準用(基準第206条)</p> <p>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36条から第41条</p>	<p>4 基準該当障害福祉サービスに関する基準</p> <p>(1) 運営規程(基準第204条)</p> <p>基準該当就労継続支援B型の利用定員については、運営規程において定める必要がないこと。</p> <p>(2) 準用(基準第206条)</p> <p>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36条から第41条</p>

改正後	現行
<p>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）、<u>（24）及び（26）から（28）</u>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<u>第十の3の（1）及び（7）並びに第十一の3の（5）から（7）</u>までを参照されたい。</p> <p>② （略）</p> <p><b>第十三 就労定着支援</b></p> <p><b>1 人員に関する基準</b></p> <p><u>（1）就労定着支援員（基準第206条の3第1項）</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>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）、<u>（3）（②を除く。）、</u>（4）、（6）、（7）、（9）、（10）、（13）（①を除く。）、（17）<u>及び（24）から（28）</u>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）並びに第十一の3の<u>（4）から（6）</u>までを参照されたい。</p> <p>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。</p> <p>（新設）</p>

改正後	現 行
<p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(2) サービス管理責任者（基準第 206 条の 3 第 2 項）</u></p> <p><u>指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の 1 の（4）を参照されたい。なお、サービス管理責任者については、就労定着支援計画の作成及び提供した指定就労定着支援の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から、サービス管理責任者と就労定着支援員とは異なる者でなければならない。</u></p> <p><u>また、サービス管理責任者は、指定就労定着支援事業所が生活介護事業所等と同一の事業所において一体的に運営を行っている場合には、それぞれの利用者の合計数に応じて、必要数を置くこととなる。</u></p> <p><u>(3) 準用（基準第 206 条の 4）</u></p> <p><u>基準第 51 条については、指定就労定着支援に準用されるものであることから、第四の 1 の（7）の①を参照されたい。</u></p> <p><u>2 設備に関する基準（基準第 206 条の 5）</u></p> <p><u>(1) 事務室</u></p> <p><u>指定就労定着支援事業所には、事業の運営を行うために必要な面積を</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>有する専用の事務室を設けることが望ましいが、間仕切りする等他の事業の用に供するものと明確に区分される場合は、他の事業と同一の事務室であっても差し支えない。</u></p> <p><u>なお、この場合に、区分がされていなくても業務に支障がないときは、指定就労定着支援の事業を行うための区画が明確に特定されていれば足りるものとする。</u></p> <p>(2) <u>受付等のスペースの確保</u></p> <p><u>事務室又は指定就労定着支援の事業を行うための区画については、利用申込みの受付、相談、計画作成会議等に対応するのに適切なスペースを確保するものとし、相談のためのスペース等は利用者が直接出入りできるなど利用しやすい構造とする。</u></p> <p>(3) <u>設備及び備品等</u></p> <p><u>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援に必要な設備及び備品等を確保するものとする。ただし、他の事業所、施設等と同一敷地内にある場合であって、指定就労定着支援の事業又は当該他の事業所、施設等の運営に支障がない場合は、当該他の事業所、施設等に備え付けられた備品及び設備等を使用することができるものとする。</u></p> <p><u>なお、事務室又は区画、設備及び備品等については、必ずしも事業者が所有している必要はなく、貸与を受けているものであっても差し支えない。</u></p> <p>3 <u>運営に関する基準</u></p> <p>(1) <u>サービス管理責任者の責務（基準第206条の6）</u></p> <p><u>サービス管理責任者は、就労定着支援計画の作成のほか、次の業務を担うものである。</u></p>	

改正後	現 行
<p>① <u>利用申込みに際し、当該利用者に係る他の障害福祉サービス等の提供状況の把握を行うこと</u></p> <p>② <u>利用者の心身の状況、その置かれている環境等を十分に踏まえ、関係機関等と連携を図り、利用者が地域において自立した日常生活又は社会生活を継続的に営むことができるように必要な支援を行うこと</u></p> <p>③ <u>他の従業者に対して、指定就労定着支援の提供に係る技術的な指導及び助言を行うこと</u></p> <p><u>(2) 実施主体（基準第 206 条の 7）</u></p> <p><u>指定就労定着支援事業者は、生活介護事業所等に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去 3 年間に於いて平均 1 人以上通常の事業所に新たに障害者を雇用している場合に、実施主体としての要件を満たすこととなり、就労定着支援の事業者指定は事業所単位で実施することとなる。</u></p> <p><u>また、生活介護事業所等の事業運営が 3 年に満たない場合であっても、生活介護事業所等の利用を経て通常の事業所に雇用された者が 3 人以上いる場合には、指定就労定着支援の実施主体としての要件を満たすこととする。</u></p> <p><u>なお、当該指定は次期更新の際まで有効なものであり、就労定着支援の指定を受けた後、毎年この要件を満たすことが必要となるものではなく、指定の更新の際に、当該就労定着支援事業所が指定基準を満たしているかどうかを確認することになる。</u></p> <p><u>(3) 職場への定着のための支援の実施（基準第 206 条の 8）</u></p> <p>① <u>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</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>② <u>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</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>(4) サービス利用中に離職する者への支援（基準第206条の9）</u></p> <p><u>指定就労定着支援事業者は、指定就労定着支援の提供期間中に利用者が雇用された通常の事業所を離職する場合には、離職後も他の通常の事業所への就職等を希望するものに対し、指定特定相談支援事業者やその他の支援機関等と連携し、他の指定障害福祉サービス事業者等との連絡調整や必要な支援を行わなければならないこと。</u></p> <p><u>(5) 運営規程（基準第206条の10）</u></p> <p><u>指定就労定着支援事業所の適正な運営及び利用者に対する適切な指定就労定着支援の提供を確保するため、基準第206条の10第1号から</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>第8号までに掲げる事項を内容とする規程を定めることを指定就労定着支援事業所ごとに義務付けたものであるが、特に次の点に留意するものとする。</u></p> <p>① <u>通常の事業の実施地域（第5号）</u>  <u>通常の事業の実施地域は、客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込みに係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないものであること。</u></p> <p>② <u>事業の主たる対象とする障害の種類を定めた場合には当該障害の種類（第6号）</u>  <u>指定就労定着支援事業者は、障害の種類にかかわらず利用者を受け入れることを基本とするが、サービスの専門性を確保するためやむを得ないと認められる場合においては、事業の主たる対象とする障害の種類を特定して事業を実施することも可能であること。</u></p> <p>③ <u>虐待の防止のための措置に関する事項(第7号)</u>  <u>虐待の防止のための措置については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成23年法律第79号)において、障害者虐待を未然に防止するための対策及び虐待が発生した場合の対応について規定しているところであるが、より実効性を担保する観点から、指定就労定着支援事業者は、利用者に対する虐待を早期に発見して迅速かつ適切な対応が図られるための必要な措置について、あらかじめ運営規程に定めることとしたものである。</u>  <u>具体的には、</u>  <u>ア 虐待の防止に関する責任者の選定</u></p>	

改正後	現行
<p><u>イ 成年後見制度の利用支援</u></p> <p><u>ウ 苦情解決体制の整備</u></p> <p><u>エ 従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修の実施（研修方法や研修計画など）</u></p> <p><u>等を指すものであること。</u></p> <p><u>④ その他運営に関する重要事項（第8号）</u></p> <p><u>障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成29年厚生労働省告示第116号）第二の三に規定する地域生活支援拠点等である場合は、その旨を規定し、「地域生活支援拠点等の整備促進について」（平成29年7月7日付け障障発第0707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2の（1）で定める拠点等の必要な機能のうち、満たす機能を明記すること。</u></p> <p><u>（6）記録の整備（基準第206条の11）</u></p> <p><u>指定就労定着支援事業所においては、従業者、設備、備品及び会計等に関する諸記録を文書により整備しておく必要があること。なお、指定就労定着支援の提供に関する諸記録のうち、基準第206条の11第2項に規定するものについては、当該指定就労定着支援事業所において、当該就労定着支援を提供した日から、少なくとも5年以上保存しておかなければならないとしたものである。</u></p> <p><u>また、就労定着支援事業者は、利用者の他の支援機関の利用状況を把握した場合や、他の支援機関と情報共有した場合は、これらの利用状況や連携状況をケース記録等に整備することが必要である。</u></p> <p><u>（7）準用（基準第206条の12）</u></p>	

改正後	現 行
<p><u>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)（(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。</u></p> <p><u>第十四 自立生活援助</u></p> <p><u>1 人員に関する基準</u></p> <p><u>(1) 地域生活支援員（基準第206条の14第1項第1号）</u></p> <p><u>基準第206条の14第1項第1号は、指定自立生活援助事業者が、事業所ごとに必ず1人以上の地域生活支援員を置くことを定めたものである。</u></p> <p><u>指定自立生活援助事業所における地域生活支援員については、常勤換算方法により、必要な員数の配置が求められるものではないが、地域生活支援員としての業務を適切に遂行する観点から、必要な勤務時間が確保されている必要があること。</u></p> <p><u>なお、当該地域生活支援員の配置は、利用者の数が25人に対して1人を標準とするものであり、利用者の数が25人又はその端数を増すごとに増員することが望ましい。</u></p> <p><u>(2) サービス管理責任者（基準第206条の14第1項第2号）</u></p> <p><u>指定療養介護の場合と同趣旨であるため、第四の1の(4)を参照さ</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	現 行
<p><u>れたい。なお、サービス管理責任者については、自立生活援助計画の作成及び提供した指定自立生活援助の客観的な評価等の重要な役割を担う者であるため、これらの業務の客観性を担保する観点から、地域生活支援員とは異なる者でなければならない。</u></p> <p><u>(3) 他の事業所との兼務について（基準第 206 条の 14 第 4 項）</u></p> <p><u>指定自立生活援助事業所の従業者は、原則として専従でなければならない。</u></p> <p><u>ただし、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、従業者を他の事業所又は施設等の職務に従事させることができるものとする。この場合においては、指定自立生活援助事業所の従業者として勤務する時間を、兼務を行う他の職務に係る常勤換算に算入することはできないものとする。</u></p> <p><u>なお、利用者からの相談等の対応に係る業務を考慮し、指定自立生活援助事業所の従業者が、指定一般相談支援事業所、指定特定相談支援事業所又は指定障害児相談支援事業所の業務のほか、併設する他の指定障害福祉サービス事業所若しくは指定障害者支援施設等の管理者又はサービス管理責任者の職務と兼務する場合については、サービス提供に支障がない場合として認めるものとする。</u></p> <p><u>(4) 準用（第 206 条の 15）</u></p> <p><u>基準第 51 条については、指定自立生活援助に準用されるものであることから、第四の 1 の（7）の①を参照されたい。</u></p>	

改正後	現 行
<p data-bbox="165 212 725 240"><u>2 設備に関する基準（基準第 206 条の 16）</u></p> <p data-bbox="190 256 1108 339"><u>指定就労定着支援の場合と同趣旨であるため、第十三の 2 を参照された</u> <u>い。</u></p> <p data-bbox="165 403 448 432"><u>3 運営に関する基準</u></p> <p data-bbox="174 448 645 480"><u>（1）実施主体（基準第 206 条の 17）</u></p> <p data-bbox="217 496 1108 1013"><u>指定自立生活援助は、障害者支援施設、共同生活援助を行う住居若し</u> <u>くは精神科病院等から退院、退所等して自立した生活を営む者又は居宅</u> <u>において単身等であって自立した日常生活を営む上での各般の問題に</u> <u>対する支援が見込めない状況にある者に対して、一定の期間の中で自立</u> <u>した地域生活を継続していけるよう、理解力や生活力を補う観点から必</u> <u>要な支援を行うものであることから、当該利用者の状況を知悉する者に</u> <u>よる支援により、適切かつ効果的な指定自立生活援助が行われるよう、</u> <u>指定自立生活援助事業者は、指定障害福祉サービス事業者（居宅介護、</u> <u>重度訪問介護、同行援護、行動援護、宿泊型自立訓練又は共同生活援助</u> <u>の事業を行う者に限る。）、指定障害者支援施設又は指定相談支援事業</u> <u>者であることを要件としたものである。</u></p> <p data-bbox="174 1077 819 1109"><u>（2）指定自立生活援助の取扱方針（基準第 57 条）</u></p> <p data-bbox="217 1125 1108 1252"><u>① 指定自立生活援助は、漫然かつ画一的に提供されることがないよ</u> <u>う、個々の利用者の心身の状況及びその置かれている環境等に応じて</u> <u>適切に提供されなければならないこととしたものである。</u></p> <p data-bbox="217 1268 1108 1351"><u>② 提供された指定自立生活援助については、目標達成の度合いや利用</u> <u>者の満足度等について常に評価を行うとともに、その改善を図らなけ</u></p>	