

(別紙)

厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について（令和3年3月30日障発第0330第5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
<p>障発0330第5号 令和3年3月30日 一部改正障発0331第8号 令和4年3月31日 <u>一部改正障発0331第19号</u> 令和5年3月31日 <u>最終改正障発0329第41号</u> <u>令和6年3月29日</u></p>	<p>障発0330第5号 令和3年3月30日 一部改正障発0331第8号 令和4年3月31日 <u>最終改正障発0331第19号</u> 令和5年3月31日</p>
<p>都道府県知事 各 指定都市市長 殿 中核市市長</p>	<p>都道府県知事 各 指定都市市長 殿 中核市市長</p>
<p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長 (公印省略)</p>	<p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長 (公印省略)</p>
<p>厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について</p>	<p>厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について</p>
<p>厚生労働大臣の定める事項及び評価方法（令和3年厚生労働省告示第88号。以下「スコア告示」という。）については令和3年3月23日に公布され、令和3年4月1日から<u>施行された</u>ところです。その実施に伴う留意事項は下記のとおりですので、その取扱いに遺漏のないよう関係者に対し、周知徹底</p>	<p>厚生労働大臣の定める事項及び評価方法（令和3年厚生労働省告示第88号。以下「スコア告示」という。）については令和3年3月23日に公布され、令和3年4月1日から<u>施行される予定ですが</u>、その実施に伴う留意事項は下記のとおりですので、その取扱いに遺漏のないよう関係者に対し、周知徹底</p>

改正後	現 行
<p>をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 届出</p> <p><u>指定就労継続支援A型事業所等</u>（<u>指定就労継続支援A型事業所</u>（<u>指定障害福祉サービス基準第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。</u>）及び<u>指定障害者支援施設</u>（<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（平成17年法律第123号。以下「法」という。）第29条第1項に規定する指定障害者支援施設をいう。</u>以下同じ。）における就労継続支援A型サービス費は、<u>当該指定就労継続支援A型事業所等</u>における利用定員、人員配置に加え、スコア告示の規定により算出される評価点（以下「スコア」という。）の合計点に応じ算定されるが、その算定区分の届出は、スコアの詳細と併せて、当該年度の4月中に都道府県に提出する。</p> <p>なお、届出においては、当該スコアの合計点の算出根拠となる資料等を提出する必要はないが、都道府県知事は必要に応じて、その提出を求めることができる。</p> <p>※新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、次の取り扱いとする場合は、別途通知で定める届出書を都道府県に提出するものとする。</p> <p>（削る）</p> <p>・「生産活動」のスコア算出に当たり、前年度、前々年度及び前々々年度</p>	<p>をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 届出</p> <p><u>就労継続支援A型事業所等</u>（<u>就労継続支援A型事業所</u>（<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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第174号）第72条に規定する就労継続支援A型事業所をいう。</u>）又は<u>障害者支援施設</u>（<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（平成17年法律第123号）第5条第11項に規定する障害者支援施設をいう。</u>）をいう。以下同じ。）における就労継続支援A型サービス費は、<u>当該就労継続支援A型事業所等</u>における利用定員、人員配置に加え、スコア告示の規定により算出される評価点（以下「スコア」という。）の合計点に応じ算定されるが、その算定区分の届出は、スコアの詳細と併せて、当該年度の4月中に都道府県に提出する。</p> <p>なお、届出においては、当該スコアの合計点の算出根拠となる資料等を提出する必要はないが、都道府県知事は必要に応じて、その提出を求めることができる。</p> <p>※新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、次の取り扱いとする場合は、別途通知で定める届出書を都道府県に提出するものとする。</p> <p>・「労働時間」のスコア算出に当たり、「令和元年度」又は「平成30年度」の実績を用いる場合。</p> <p>・「生産活動」のスコア算出に当たり、前年度を「令和元年度」に置き換</p>

改正後	現 行																				
<p>を「令和元年度」、「平成 30 年度」及び「平成 29 年度」に置き換える場合。</p> <p>2 評価項目及び当該項目の評価方法</p> <p>(1) 労働時間</p> <p>評価項目のうち「労働時間」については、就労継続支援A型において利用者の1日の平均労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため、1日の平均労働時間により評価する。</p> <p>1日の平均労働時間は、就労継続支援A型を行った日の属する年度の前年度において、就労継続支援A型事業所等（<u>就労継続支援A型事業所（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障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第174号）第72条に規定する就労継続支援A型事業所をいう。）及び障害者支援施設（法第5条第11項に規定する障害者支援施設をいう。）をいう。以下同じ。）</u>と雇用契約を締結していた利用者の当該就労継続支援A型事業所等における労働時間の合計数を当該利用者の合計数で除して算出し、次の①から⑧に掲げる区分に応じ、スコアを算定する。</p> <table border="0"> <tr> <td>① 1日の平均労働時間が7時間以上</td> <td>90点</td> </tr> <tr> <td>② 1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満</td> <td>80点</td> </tr> <tr> <td>③ 1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満</td> <td>65点</td> </tr> <tr> <td>④ 1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満</td> <td>55点</td> </tr> <tr> <td>⑤ 1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満</td> <td>40点</td> </tr> </table>	① 1日の平均労働時間が7時間以上	90点	② 1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満	80点	③ 1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満	65点	④ 1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満	55点	⑤ 1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満	40点	<p>える場合。</p> <p>2 評価項目及び当該項目の評価方法</p> <p>(1) 労働時間</p> <p>評価項目のうち「労働時間」については、就労継続支援A型において利用者の1日の平均労働時間が長いほど、利用者の賃金増加につながることや、支援コストがかかると考えられるため、1日の平均労働時間により評価する。</p> <p>1日の平均労働時間は、就労継続支援A型の<u>あった日</u>の属する年度の前年度において、就労継続支援A型事業所等と雇用契約を締結していた利用者の当該就労継続支援A型事業所等における労働時間の合計数を当該利用者の合計数で除して算出し、次の①から⑧に掲げる区分に応じ、スコアを算定する。</p> <table border="0"> <tr> <td>① 1日の平均労働時間が7時間以上</td> <td>80点</td> </tr> <tr> <td>② 1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満</td> <td>70点</td> </tr> <tr> <td>③ 1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満</td> <td>55点</td> </tr> <tr> <td>④ 1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満</td> <td>45点</td> </tr> <tr> <td>⑤ 1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満</td> <td>40点</td> </tr> </table>	① 1日の平均労働時間が7時間以上	80点	② 1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満	70点	③ 1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満	55点	④ 1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満	45点	⑤ 1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満	40点
① 1日の平均労働時間が7時間以上	90点																				
② 1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満	80点																				
③ 1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満	65点																				
④ 1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満	55点																				
⑤ 1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満	40点																				
① 1日の平均労働時間が7時間以上	80点																				
② 1日の平均労働時間が6時間以上7時間未満	70点																				
③ 1日の平均労働時間が5時間以上6時間未満	55点																				
④ 1日の平均労働時間が4時間30分以上5時間未満	45点																				
⑤ 1日の平均労働時間が4時間以上4時間30分未満	40点																				

改正後	現 行
<p>⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満 30点</p> <p>⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満 20点</p> <p>⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満 5点</p> <p>(削る)</p> <p>労働時間の合計数は、実際に利用者が労働した時間数の前年度の総計をいうものであって、休憩時間、遅刻、早退、欠勤、健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等により実際に労働していない時間であって賃金の支払いが生じない時間については労働時間の合計数に含めない。</p> <p>年次有給休暇を取得した場合（時間単位で取得した場合も含む。）や健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等であっても労働時間とし賃金を支払っている場合は労働時間の合計数に含めるものとする。</p> <p>なお、<u>就労継続支援A型事業所等に雇用される利用者以外の者や、通常の事業所に雇用されている利用者であって、労働時間の延長又は休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものとして就労継続支援A型事業所等を利用するもの</u>については、平均労働時間の合計数の算出においてその対象とならな</p>	<p>⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満 30点</p> <p>⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満 20点</p> <p>⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満 5点</p> <p>※ <u>令和5年度における就労継続支援A型サービス費の算定に係る「労働時間」のスコアの算出に限り、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和4年度の実績を用いないことも可能とする。具体的には、次のいずれかの実績で算出すること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度 ・令和元年度 ・平成30年度 <p>労働時間の合計数は、実際に利用者が労働した時間数の前年度の総計をいうものであって、休憩時間、遅刻、早退、欠勤、健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等により実際に労働していない時間であって賃金の支払いが生じない時間については労働時間の合計数に含めない。</p> <p>年次有給休暇を取得した場合（時間単位で取得した場合も含む。）や健康面や生活面の助言及び指導といった面談に要した時間等であっても労働時間とし賃金を支払っている場合は労働時間の合計数に含めるものとする。</p> <p>なお、<u>就労継続支援A型事業所等に雇用される利用者以外の者</u>については、平均労働時間の合計数の算出においてその対象とならない。</p>

改正後	現 行
<p>い。</p> <p>また、<u>利用開始時には予見できない事由等</u>により短時間労働（1日の労働時間が4時間未満のことをいう。以下同じ。）となった場合、当該短時間労働となった者については、短時間労働となった日から90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えないこととし、短時間労働となってしまった事由について都道府県に届け出ること。</p> <p><u>利用開始時には予見できない事由等</u>とは、具体的には以下の事由などを想定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 筋ジストロフィー等進行性の難病等を罹患している利用者が、利用開始時には予見できない病状の進行により短時間労働となってしまった場合 ・ 利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間になってしまう場合 ・ 家族の介護を受けながら利用していたが、家族の病気等により、居宅介護等のサービスによる介護が必要となってしまった場合 ・ 精神障害者等で、利用開始時には予見できない体調の変動により短時間労働となってしまった場合 <p>(2) 生産活動</p> <p>評価項目のうち「生産活動」については、就労継続支援A型事業所等における生産活動収支（<u>指定障害福祉サービス基準第192条第2項</u>及び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</p>	<p>また、<u>利用開始時には予見できない事由</u>により短時間労働（1日の労働時間が4時間未満のことをいう。以下同じ。）となった場合、当該短時間労働となった者については、短時間労働となった日から90日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えないこととし、短時間労働となってしまった事由について都道府県に届け出ること。</p> <p><u>利用開始時には予見できない事由</u>とは、具体的には以下の事由などを想定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 筋ジストロフィー等進行性の難病等を罹患している利用者が、利用開始時には予見できない病状の進行により短時間労働となってしまった場合 ・ 利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間になってしまう場合 ・ 家族の介護を受けながら利用していたが、家族の病気等により、居宅介護等のサービスによる介護が必要となってしまった場合 ・ 精神障害者等で、利用開始時には予見できない体調の変動により短時間労働となってしまった場合 <p>(新設)</p> <p>(2) 生産活動</p> <p>評価項目のうち「生産活動」については、就労継続支援A型事業所等における生産活動収支（<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</u></p>

改正後	現 行
<p>く指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 172 号。以下「<u>指定障害者支援施設基準</u>」という。）附則第 8 条第 2 項に規定する「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」をいう。以下同じ。）が当該年度において利用者に支払う賃金の総額以上であることは、就労継続支援 A 型事業所等が就労継続支援 A 型を適切に実施するために必要な最低限の基準であり、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、当該年度の前年度、<u>前々年度及び前々々年度</u>における生産活動収支（以下「<u>過去 3 年の生産活動収支</u>」という。）が利用者に支払う賃金の総額以上であるかどうか（<u>指定障害福祉サービス基準第 192 条第 2 項又は指定障害者支援施設基準附則第 8 条第 2 項の要件を満たしているかどうか</u>）によって、次の①から⑥までに掲げる区分に応じ、スコアを算定する。</p> <p>① <u>過去 3 年の生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上</u> 60 点</p> <p>② <u>過去 3 年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総</u></p>	<p><u>び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省告示第 171 号。以下「<u>指定障害福祉サービス基準</u>」という。）第 192 条の 2 第 2 項及び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等の一部を改正する省令（令和 3 年厚生労働省令第 55 号）第 4 条による改正後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に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 172 号。以下「<u>改正後の指定障害者支援施設基準</u>」という。）附則第 8 条第 2 項に規定する「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」をいう。以下同じ。）が当該年度において利用者に支払う賃金の総額以上であることは、<u>指定障害福祉サービス基準第 192 条の 2 第 2 項及び改正後の指定障害者支援施設基準附則第 8 条第 2 項に規定される就労継続支援 A 型事業所等が就労継続支援 A 型を適切に実施するために必要な最低限の基準であり、利用者の賃金確保、水準にも大きく影響することから、当該年度の前年度及び前々年度</u>における生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上であるかどうか（<u>指定障害福祉サービス基準第 192 条の 2 第 2 項又は改正後の指定障害者支援施設基準附則第 8 条第 2 項の要件を満たしているかどうか</u>）によって、次の①から④に掲げる区分に応じ、スコアを算定する。</u></p> <p>（新設）</p> <p>① <u>前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がそれぞれ当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上</u> 40 点</p>

改正後	現 行
<p>額以上(①の場合を除く。) 50点</p> <p>③ 過去3年の生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上 40点</p> <p>④ 過去3年の生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上 20点</p> <p>⑤ 過去3年の生産活動収支のうち前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満(⑥の場合を除く。) -10点</p> <p>⑥ 過去3年の生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額未満 -20点</p> <p>なお、ここでいう年度とは就労継続支援A型事業所等における暦1年間の会計年度のことを想定している。このため当該就労継続支援A型事業所等の会計年度の終了日が3月31日と異なる場合は、例えば、3月31日以前に終了日がある直近の会計年度を前年度とし、当該会計年度における生産活動における生産活動収支の状況によりスコアを算定して差し支えない(例：毎年9月末日が会計年度の終了日である場合、令和6年度のスコアの算定は、令和5年9月末日が終了日となる会計年度における生産活動収支の状況により算定)。</p> <p>また、利用者に支払う賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として当該就労継続支援A型事業所等が利用者に支払うすべてのものをいう。</p> <p>新規指定の就労継続支援A型事業所等における2年度目の生産活動のスコアの算定にあたっては初年度の実績(当該2年度目の前年度)に</p>	<p>② 前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前年度における生産活動収支のみが前年度に利用者に支払う賃金の総額以上 25点</p> <p>③ 前年度及び前々年度における生産活動収支のうち前々年度における生産活動収支のみが前々年度に利用者に支払う賃金の総額以上 20点</p> <p>④ 前年度及び前々年度の各年度における生産活動収支がいずれも当該各年度に利用者に支払う賃金の総額以上ではない 5点</p> <p>(新設)</p> <p>なお、ここでいう年度とは就労継続支援A型事業所等における暦1年間の会計年度のことを想定している。このため当該就労継続支援A型事業所等の会計年度の終了日が3月31日と異なる場合は、例えば、3月31日以前に終了日がある直近の会計年度を前年度とし、当該会計年度における生産活動における生産活動収支の状況によりスコアを算定して差し支えない(例：毎年9月末日が会計年度の終了日である場合、令和3年度のスコアの算定は、令和2年9月末日が終了日となる会計年度における生産活動収支の状況により算定)。</p> <p>また、利用者に支払う賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として当該就労継続支援A型事業所等が利用者に支払うすべてのものをいう。</p> <p>新規指定の就労継続支援A型事業所等における2年度目の生産活動のスコアの算定にあたっては初年度の実績(当該2年度目の前年度)に</p>

改正後	現 行
<p>より評価し、上記③（前年度における生産活動収支が前年度に利用者に支払う賃金の総額以上である場合）又は上記⑤（前年度における生産活動収支が前年度に利用者に支払う賃金の総額未満である場合）の区分に応じ、スコアを算定する。<u>新規指定の就労継続支援A型事業所等における3年度目の生産活動のスコアの算定は、初年度の実績（当該3年度目の前々年度）及び2年度目の実績（当該3年度目の前年度）により評価し、上記②から⑤までの区分に応じ、スコアを算定する。</u></p> <p>また、<u>令和6年度</u>における就労継続支援A型サービス費の算定に係る「生産活動」のスコアの算出については、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、<u>前年度を「令和元年度」、前々年度を「平成30年度」、前々々年度を「平成29年度」</u>に置き換えた実績で評価することも可能とする。</p> <p>(3) 多様な働き方</p> <p>評価項目のうち「多様な働き方」については、利用者の多様な働き方のニーズに対応できることが就労継続支援A型における就労の機会の提供の観点からも必要であることから、次のア～クに掲げる8項目について、<u>就業規則の整備状況</u>に応じそれぞれ1点で評価し、その8項目の合計点に応じた次の①から③に掲げる区分により、スコアを算出する。なお、労働者が常時10人未満の労働者を使用している事業所にあつては、就業規則の作成・届出の義務はないが、本事項の評価に当たっては、就業規則その他これに準ずるもの（以下「就業規則等」という。）を作成し、各事項について整備する必要がある。また、就業規則等の整備状況については、毎年度4月1日時点の規定内容により評価すること。</p>	<p>より評価し、上記②（前年度における生産活動収支が前年度に利用者に支払う賃金の総額以上である場合）又は上記③（前年度における生産活動収支が前年度に利用者に支払う賃金の総額未満である場合）の区分に応じ、スコアを算定する。</p> <p>また、<u>令和5年度</u>における就労継続支援A型サービス費の算定に係る「生産活動」のスコアの算出に<u>限り</u>、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、<u>前年度を「令和元年度」</u>に置き換えた実績で評価することも可能とする（その場合は、前々年度は「平成30年度」を用いる）。</p> <p>(3) 多様な働き方</p> <p>評価項目のうち「多様な働き方」については、利用者の多様な働き方のニーズに対応できることが就労継続支援A型における就労の機会の提供の観点からも必要であることから、次のア～クに掲げる8項目のうち<u>いずれか任意の5項目</u>について、<u>就業規則の整備状況とその活用実績</u>に応じそれぞれ1点又は2点で評価し、その5項目の合計点に応じた次の①から③に掲げる区分により、スコアを算出する。なお、労働者が常時10人未満の労働者を使用している事業所にあつては、就業規則の作成・届出の義務はないが、本事項の評価に当たっては、就業規則その他これに準ずるもの（以下「就業規則等」という。）を作成し、各事項について整備する必要がある。また、就業規則等の整備状況については、毎年度4月1日時点の規定内容により評価すること。</p>

改正後	現 行
<p>① <u>8項目の合計点が5点以上</u> 15点</p> <p>② <u>8項目の合計点が3点又は4点</u> 5点</p> <p>③ <u>8項目の合計点が2点以下</u> 0点</p> <p>ア 就労に必要な知識及び能力の向上に資する免許、検定その他の資格の取得を支援するための制度に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に資するための、免許、資格、検定等の取得に係る支援のための訓練を企画・実施する仕組み、教育訓練機関が実施する訓練に参加出来る仕組み、利用者に対して訓練費用、受験費用等を助成する仕組み等を、就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p>なお、ここでいう「免許、資格、検定等」とは、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第10条第5項にある教育訓練給付の対象となる教育訓練の講座内容のように、利用者の一般就労への移行促進や賃金向上、<u>更なる能力向上に資する内容を含むものである。</u></p> <p>例：<u>クリーニング業におけるクリーニング師</u> <u>清掃業におけるビルクリーニング技能士</u></p>	<p><u>加えて、活用実績については利用者の希望に基づき実施されたものを指し、次のア、ウ、エ、オ及びカの項目については就労継続支援A型計画又は施設障害福祉サービス計画において、当該項目を活用することを予め記載する必要があるので留意すること。</u></p> <p>① <u>任意の5項目の合計点が8点以上</u> 35点</p> <p>② <u>任意の5項目の合計点が6点又は7点</u> 25点</p> <p>③ <u>任意の5項目の合計点が1点以上5点以下</u> 15点</p> <p>ア 就労に必要な知識及び能力の向上に資する免許、検定その他の資格の取得を支援するための制度に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者の就労に必要な知識及び能力の向上に資するための、免許、資格、検定等の取得に係る支援のための訓練を企画・実施する仕組み、教育訓練機関が実施する訓練に参加出来る仕組み、利用者に対して訓練費用、受験費用等を助成する仕組み等を、就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p><u>また、就労継続支援A型事業所等と雇用契約を締結した利用者の希望により、当該就業規則等に基づき、免許、資格、検定等の取得に係る支援を実施した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点する。</u></p> <p>なお、ここでいう「免許、資格、検定等」とは、例えば、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第10条第5項にある教育訓練給付の対象となる教育訓練の講座内容のように、利用者の一般就労への移行促進や賃金向上に資する内容を含むものであり、<u>趣味的、教養的内容のものや極めて初歩的内容のものは基本的には想定していない。</u></p>

改正後	現行
<p>イ 利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員として雇用する場合における採用手続及び採用条件に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員（職業指導員、生活支援員等の人員基準に定める従業者以外の者も含む。）として登用するために、職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等について、就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p>ウ 在宅勤務を行う利用者の労働条件及び服務規律に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者が在宅勤務を行うことができるように、在宅勤務の対象者、在宅勤務時の服務規律、労働時間、出退勤管理等（以下「在宅勤務制度」という。）について、就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p>なお、ここでいう「在宅勤務」とは「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</p>	<p>イ 利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員として雇用する場合における採用手続及び採用条件に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員（職業指導員、生活支援員等の人員基準に定める従業者以外の者も含む。）として登用するために、職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等について、就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p><u>また、当該就業規則等に基づき、就労継続支援A型事業所等と雇用契約を締結した利用者の希望により、当該就労継続支援A型事業所等の職員として利用者を1名以上登用し、当該職員の雇用継続期間が当該年度の前年度において6月以上に達しており、かつ、当該年度の前年度末日まで雇用が継続している場合に、さらに1点を加点する。</u></p> <p>ウ 在宅勤務を行う利用者の労働条件及び服務規律に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者が在宅勤務を行うことができるように、在宅勤務の対象者、在宅勤務時の服務規律、労働時間、出退勤管理等（以下「在宅勤務制度」という。）について、就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p><u>また、就労継続支援A型事業所等と雇用契約を締結した利用者の希望により、当該就業規則等に基づき、在宅勤務を実施した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点する。</u></p> <p>なお、ここでいう「在宅勤務」とは「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</p>

改正後	現 行
<p>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②の（三）における「在宅において利用する場合の支援」を満たすものである。</p> <p>エ その利用者に係る始業及び終業の時刻をその利用者の決定に委ねることとした利用者の労働条件に関する事項</p> <p>いわゆるフレックス勤務制度を指しており、始業及び終業の時刻の両方を利用者の決定に委ねる旨を就業規則等に定めている場合に、1点とする。なお、フレックス勤務制度の採用に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定に基づき、労使協定においてフレックス勤務制度の対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間等を定める必要があるため、留意すること。</p> <p>オ それぞれの障害の特性に応じ1日の所定労働時間が短い利用者の労働条件に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者が当該就労継続支援A型事業所等の定める通常の所定労働時間によらず、一日の所定労働時間が短い労働条件（育児・介護休業法の規定に基づく所定労働時間の短縮措置は除く。以下「短時間勤務制度」という。）を設定して勤務</p>	<p>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②の（三）における「在宅において利用する場合の支援」を満たすものである。</p> <p>エ その利用者に係る始業及び終業の時刻をその利用者の決定に委ねることとした利用者の労働条件に関する事項</p> <p>いわゆるフレックス勤務制度を指しており、始業及び終業の時刻の両方を利用者の決定に委ねる旨を就業規則等に定めている場合に、1点とする。なお、フレックス勤務制度の採用に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定に基づき、労使協定においてフレックス勤務制度の対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間等を定める必要があるため、留意すること。</p> <p><u>また、就労継続支援A型事業所等と雇用契約を締結した利用者の希望により、当該就業規則等に基づきフレックス勤務制度により勤務した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点する。</u></p> <p>オ それぞれの障害の特性に応じ1日の所定労働時間が短い利用者の労働条件に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者が当該就労継続支援A型事業所等の定める通常の所定労働時間によらず、一日の所定労働時間が短い労働条件（育児・介護休業法の規定に基づく所定労働時間の短縮措置は除く。以下「短時間勤務制度」という。）を設定して勤務</p>

改正後	現 行
<p>することができるように対象者の範囲、労働時間、休憩時間及び休日、賃金等を就業規則等において定めている場合に、1点とする。</p> <p>カ それぞれの障害の特性に応じ1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者が1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（以下「時差出勤制度」という。）による勤務ができるように、始業時刻、終業時刻、休憩時間等を就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p>キ 時間を単位として与える有給休暇又は労使協定により有給休暇を与える時季に関する定めをした場合の当該有給休暇の取得に関する事項</p> <p>労働基準法第39条第4項の規定に基づく時間単位年休の取得を可能とするため、時間単位年休の対象労働者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休の1日の時間数等を就業規則等に定めている</p>	<p>することができるように対象者の範囲、労働時間、休憩時間及び休日、賃金等を就業規則等において定めている場合に、1点とする。</p> <p><u>また、就労継続支援A型事業所等と雇用契約を締結した利用者の希望により、当該就業規則等に基づき短時間勤務制度により勤務した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点する。</u></p> <p>カ それぞれの障害の特性に応じ1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度に関する事項</p> <p>就労継続支援A型事業所等の利用者が1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（以下「時差出勤制度」という。）による勤務ができるように、始業時刻、終業時刻、休憩時間等を就業規則等に定めている場合に、1点とする。</p> <p><u>また、就労継続支援A型事業所等と雇用契約を締結した利用者の希望により、当該就業規則等に基づき時差出勤制度により勤務した利用者が当該年度の前年度において1名以上いる場合に、さらに1点を加点する。</u></p> <p>キ 時間を単位として与える有給休暇又は労使協定により有給休暇を与える時季に関する定めをした場合の当該有給休暇の取得に関する事項</p> <p>労働基準法第39条第4項の規定に基づく時間単位年休の取得を可能とするため、時間単位年休の対象労働者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休の1日の時間数等を就業規則等に定めている</p>

改正後	現 行
<p>場合、又は、労働基準法第 39 条第 6 項の規定に基づく年次有給休暇の計画的付与制度に係る計画的付与の方法等を就業規則等に定めている場合に、1 点とする。なお、時間単位年休の取得又は計画的付与制度の採用に当たっては、労使協定の締結が必要であるため留意すること。</p> <p>ク 業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項</p> <p>就業規則等において、就労継続支援 A 型事業所等の利用者が業務外の事由によって長期にわたる治療等が必要な負傷又は疾病等のために休業を取得できる制度（以下「傷病休暇制度」という。）として休暇制度、療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等を就業規則等に定めている場合に、1 点とする。</p> <p>(4) 支援力向上のための取組</p> <p>評価項目のうち「支援力向上のための取組」については、職員（利用者を除く。以下同じ）が常に仕事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組織として提供し、第三者の評価を踏まえて、支援環</p>	<p>場合、又は、労働基準法第 39 条第 6 項の規定に基づく年次有給休暇の計画的付与制度に係る計画的付与の方法等を就業規則等に定めている場合に、1 点とする。なお、時間単位年休の取得又は計画的付与制度の採用に当たっては、労使協定の締結が必要であるため留意すること。</p> <p><u>また、就労継続支援 A 型事業所等と雇用契約を締結していた利用者の希望により、当該就業規則等に基づき、時間単位年休の取得又は計画的付与制度により有給休暇を取得した利用者が当該年度の前年度において 1 名以上いる場合に、さらに 1 点を加点する。</u></p> <p>ク 業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項</p> <p>就業規則等において、就労継続支援 A 型事業所等の利用者が業務外の事由によって長期にわたる治療等が必要な負傷又は疾病等のために休業を取得できる制度（以下「傷病休暇制度」という。）として休暇制度、療養中・療養後の短時間勤務制度、失効年休積立制度等を就業規則等に定めている場合に、1 点とする。</p> <p><u>また、就労継続支援 A 型事業所等と雇用契約を締結していた利用者の希望により、当該就業規則等に基づき、傷病休暇制度を取得した利用者が当該年度の前年度において 1 名以上いる場合に、さらに 1 点を加点する。</u></p> <p>(4) 支援力向上のための取組</p> <p>評価項目のうち「支援力向上のための取組」については、職員（利用者を除く。以下同じ）が常に仕事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組織として提供し、第三者の評価を踏まえて、支援環</p>

改正後	現行
<p>境の整備に努めることが、就労継続支援A型の基礎となる職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がることから、次のア〜クに掲げる<u>8項目</u>について、当該就労継続支援A型事業所等における取組実績に応じそれぞれ<u>1点</u>で評価し、その<u>8項目</u>の合計点に応じた次の①から③に掲げる区分により、スコアを算出する。</p> <p>① <u>8項目</u>の合計点が<u>5点以上</u> 15点</p> <p>② <u>8項目</u>の合計点が<u>3点又は4点</u> 5点</p> <p>③ <u>8項目</u>の合計点が<u>2点以下</u> 0点</p> <p>ア 当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるために作成した研修計画に基づいた、当該就労継続支援A型等の事業を行う就労継続支援A型事業者以外が行う研修会又は当該就労継続支援A型事業者が行う研修会への職員の参加状況</p> <p>前年度において、当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるための当該前年度における研修計画（当該前年度における研修の実施時期、目的、対象者及び具体的な内容を定めたもの。以下同じ。）を定め、当該研修計画に基づき、次の（ア）又は（イ）に対して職員<u>の1人以上</u>が参加している場合に1点とする。なお、ここでいう職員は、サービス管理責任者、職業指導員及び生活支援員を指し、管理者、事務職員等は含まれない。</p> <p>（ア）外部研修会</p> <p>外部研修会（当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人の者</p>	<p>境の整備に努めることが、就労継続支援A型の基礎となる職員の支援力を高め、利用者に対する支援の質の向上に繋がることから、次のア〜クに掲げる<u>8項目のうちいずれか任意の5項目</u>について、当該就労継続支援A型事業所等における取組実績に応じそれぞれ<u>1点又は2点</u>で評価し、その<u>5項目</u>の合計点に応じた次の①から③に掲げる区分により、スコアを算出する。</p> <p>① <u>5項目</u>の合計点が<u>8点以上</u> 35点</p> <p>② <u>5項目</u>の合計点が<u>6点又は7点</u> 25点</p> <p>③ <u>5項目</u>の合計点が<u>1点以上5点以下</u> 15点</p> <p>ア 当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるために作成した研修計画に基づいた、当該就労継続支援A型等の事業を行う就労継続支援A型事業者以外が行う研修会又は当該就労継続支援A型事業者が行う研修会への職員の参加状況</p> <p>前年度において、当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるための当該前年度における研修計画（当該前年度における研修の実施時期、目的、対象者及び具体的な内容を定めたもの。以下同じ。）を定め、当該研修計画に基づき、次の（ア）又は（イ）に対して職員<u>の半数以上</u>が参加している場合に2点、1人以上半数未満の場合に1点とする。なお、ここでいう職員は、サービス管理責任者、職業指導員及び生活支援員を指し、管理者、事務職員等は含まれない。</p> <p>（ア）外部研修会</p> <p>外部研修会（当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人の者</p>

改正後	現行
<p>以外が行う研修会をいう。以下同じ。)については、障害者雇用、障害者福祉その他の障害者就労の関連知識や支援手法に関する内容、又は生産活動における生産性向上、販路拡大、商品開発等利用者の賃金向上にかかる手法に関する内容であること。</p> <p>具体的には以下のうちいずれかの内容が含まれるものであり、その内容の取得に必要となると一般的に考えられる時間数が設定されているものをいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用、就業支援に関すること <p>障害者雇用施策、障害特性、障害者の職業的課題、労働関係法規、就業支援のプロセスと手法、障害者の就業支援の実践事例等（実施方法の例：厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する障害者雇用に関する研修、セミナー、訪問型職場適応援助者養成研修、就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地方自治体が設置する就労支援機関等）が開催する障害者雇用、就業支援に関する研修会等への参加）</p> ・ 障害者福祉に関すること <p>障害概念と特性、障害者の生活実態と社会環境、障害福祉の歴史、障害者に対する法制度、障害者と家族等の支援における関係機関と専門職の役割、障害者と家族等に対する支援の実践事例等（実施方法の例：厚生労働省、地方自治体、社会福祉協議会、障害者団体、学会・研究会、職能団体等の社会福祉関係団体が開催する障害者福祉に関する研修会、セミナー等への参加）</p> 	<p>以外が行う研修会をいう。以下同じ。)については、障害者雇用、障害者福祉その他の障害者就労の関連知識や支援手法に関する内容、又は生産活動における生産性向上、販路拡大、商品開発等利用者の賃金向上にかかる手法に関する内容であること。</p> <p>具体的には以下のうちいずれかの内容が含まれるものであり、その内容の取得に必要となると一般的に考えられる時間数が設定されているものをいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用、就業支援に関すること <p>障害者雇用施策、障害特性、障害者の職業的課題、労働関係法規、就業支援のプロセスと手法、障害者の就業支援の実践事例等（実施方法の例：厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する障害者雇用に関する研修、セミナー、訪問型職場適応援助者養成研修、就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地方自治体が設置する就労支援機関等）が開催する障害者雇用、就業支援に関する研修会等への参加）</p> ・ 障害者福祉に関すること <p>障害概念と特性、障害者の生活実態と社会環境、障害福祉の歴史、障害者に対する法制度、障害者と家族等の支援における関係機関と専門職の役割、障害者と家族等に対する支援の実践事例等（実施方法の例：厚生労働省、地方自治体、社会福祉協議会、障害者団体、学会・研究会、職能団体等の社会福祉関係団体が開催する障害者福祉に関する研修会、セミナー等への参加）</p>

改正後	現 行
<p>・ 賃金向上に関すること 経営力育成、品質向上支援、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入等（実施方法の例：自治体や民間企業等が実施する賃金向上のための研修会・セミナー等への参加）、<u>新たな生産活動領域の拡大（農福連携等）</u></p> <p>（イ）内部研修会 内部研修会（当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人内の者が行う研修会をいう。）については、外部研修会と同等の内容が含まれ、障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の職員その他外部有識者）、障害者福祉に係る外部専門家（地方自治体、社会福祉協議会、社会福祉関係団体の職員その他外部有識者）、<u>経営力育成、品質向上支援、新たな生産活動領域の拡大（農福連携等）</u>等に係る外部専門家（自治体、民間企業、他の就労支援事業所等の職員その他外部有識者）を講師として招いて実施するものであり、概ね半日以上の間数設定されているものをいう。</p> <p>イ 職員が当該就労継続支援A型事業所等における障害者に対する就労支援に関して、研修、学会等又は学会誌等において発表した<u>実績</u></p> <p>前年度において、当該就労継続支援A型事業所等の職員が外部で開催される研修、学会等又は学会誌等において<u>1回以上発表している場合に1点とする</u>。なお、ここでいう「研修、学会等又は学会誌等」における発表とは、次の（ア）から（ウ）に掲げる内容をいう。</p>	<p>・ 賃金向上に関すること 経営力育成、品質向上支援、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入等（実施方法の例：自治体や民間企業等が実施する賃金向上のための研修会・セミナー等への参加）</p> <p>（イ）内部研修会 内部研修会（当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人内の者が行う研修会をいう。）については、外部研修会と同等の内容が含まれ、障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の職員その他外部有識者）、障害者福祉に係る外部専門家（地方自治体、社会福祉協議会、社会福祉関係団体の職員その他外部有識者）、<u>経営力育成、品質向上支援等</u>に係る外部専門家（自治体、民間企業、他の就労支援事業所等の職員その他外部有識者）を講師として招いて実施するものであり、概ね半日以上の間数設定されているものをいう。</p> <p>イ 職員が当該就労継続支援A型事業所等における障害者に対する就労支援に関して、研修、学会等又は学会誌等において発表した<u>回数</u></p> <p>前年度において、当該就労継続支援A型事業所等の職員が外部で開催される研修、学会等又は学会誌等において<u>発表した回数に応じて評価し、発表回数が2回以上の場合は2点、1回の場合は1点とする</u>。なお、ここでいう「研修、学会等又は学会誌等」における発</p>

改正後	現 行
<p>(ア)～(ウ) (略)</p> <p>ウ 先進的事業者の視察若しくは先進的事業者における実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者からの視察若しくは実習の受け入れの有無</p>	<p>表とは、次の(ア)から(ウ)に掲げる内容をいう。</p> <p>(ア) 研修 国や地方自治体、就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地方自治体が設置する就労支援機関等）、企業等が実施する障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する研修・セミナー（当該就労継続支援A型事業者を含む同一法人内の者が行うものを除く。）に講演者・報告者として登壇し、他の事業所や企業等に対して当該就労継続支援A型事業所等の取組を発信、情報提供していること。</p> <p>(イ) 学会等 障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連するテーマを取り扱った学会、研究会その他これに類似する研究成果や実践報告等を公开发表する場において、一定規模以上の参加者のもと、当該就労継続支援A型事業所等の取組について発表を行っていること。</p> <p>(ウ) 学会誌等 障害者雇用、障害者福祉又は就労支援に関連する学会誌、学術誌、団体広報誌その他これに類似する研究成果や実践報告等が掲載された刊行物において、当該就労継続支援A型事業所等の取組を踏まえた研究論文・実践報告等を寄稿し、当該刊行物に掲載されていること。</p> <p>ウ 先進的事業者の視察若しくは先進的事業者における実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者からの視察若しくは実習の受け入れの有無</p>

改正後	現行
<p>当該年度の前年度における、当該就労継続支援A型事業所等の職員が先進的事業者（障害者に対する就労支援に係る先進的な取組を行う他の就労継続支援A型事業者その他の事業者をいう。以下同じ。）の視察・実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受け入れ状況に応じて評価し、次に掲げる<u>（ア）又は（イ）のいずれかの取組を行っている場合に1点</u>とする。なお、ここでいう「先進的事業者」として想定される者は次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労継続支援A型事業所等であって、生産活動の充実その他必要な取組によって、当該就労継続支援A型事業所等の所在する都道府県における就労継続支援A型事業所等の平均月額賃金を相当程度上回る利用者の高賃金を達成している事業所 ・ スコアの合計点が170点以上を達成している就労継続支援A型事業所等 ・ 障害者雇用を進めるために新たな職務の創出や、障害者のキャリアアップのための取組を行っており、法定雇用率を相当程度上回る障害者雇用率を達成している企業 ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項の認定（「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」（もにす認定））を受けている中小事業主 <p>（ア）・（イ） （略）</p>	<p>当該年度の前年度における、当該就労継続支援A型事業所等の職員が先進的事業者（障害者に対する就労支援に係る先進的な取組を行う他の就労継続支援A型事業者その他の事業者をいう。以下同じ。）の視察・実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受け入れ状況に応じて評価し、次に掲げる<u>（ア）及び（イ）のいずれの取組も行っている場合に2点、いずれか一方のみの取組を行っている場合に1点</u>とする。なお、ここでいう「先進的事業者」として想定される者は次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労継続支援A型事業所等であって、生産活動の充実その他必要な取組によって、当該就労継続支援A型事業所等の所在する都道府県における就労継続支援A型事業所等の平均月額賃金を相当程度上回る利用者の高賃金を達成している事業所 ・ スコアの合計点が170点以上を達成している就労継続支援A型事業所等 ・ 障害者雇用を進めるために新たな職務の創出や、障害者のキャリアアップのための取組を行っており、法定雇用率を相当程度上回る障害者雇用率を達成している企業 ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項の認定（「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」（もにす認定））を受けている中小事業主 <p>（ア）先進的事業者の視察・実習への参加</p> <p>先進的事業者への視察・実習に参加し、当該先進的事業者で行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について情</p>

改正後	現 行
	<p>報収集を行っていること。</p> <p>視察の内容は具体的には次の内容を含むものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内見学 ・ 事業者概要の説明 ・ 障害者が従事している生産活動、業務等の見学 ・ グループワーク等の各種支援プログラムの見学 ・ 職員、先進的事業者を利用している又は雇用されている障害者との意見交換 <p>実習の内容は具体的には次の内容を含むものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者が従事している生産活動、業務等に体験的に従事すること ・ グループワーク等の各種支援プログラムの参加 ・ 先進的事業者の職員、先進的事業者を利用している又は雇用されている障害者との意見交換 <p>(イ) 他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習の受入</p> <p>他の就労継続支援A型事業者その他の事業者からの視察・実習を受け入れ、当該就労継続支援A型事業者において行われる障害者の雇用管理方法、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の手法、高い収益を上げる生産活動の手法について、他の就労継続支援A型事業者その他の事業者に対して情報提供を行っていること。</p> <p>視察及び実習の内容は、(ア)に掲げる内容と同様のものであること。</p>

改正後	現 行
<p>エ 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会等への参加実績</p> <p>当該年度の前年度における生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会、展示会その他これらに類するもの（以下「商談会等」という。）に1回以上参加している場合に1点とする。なお、ここでいう「商談会等」への参加として想定されるものは次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労継続支援A型事業所等が自ら生産した商品等の販路開拓を行うためにビジネスマッチングを目的とした展示会への出展 ・ 就労継続支援A型事業所等が自ら生産した商品等の販路開拓を行うために、地域の企業等への情報交換の機会を設定した上で、事業内容の説明、情報交換の実施 ・ <u>農業分野等の新たな生産活動の導入</u>、事業拡大を目的として自治体や地域の商工会、商工会議所等が実施する企業間の情報交換、商談会への参加 <p>オ 人事評価の結果に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けているとともに、当該人事評価の基準について書面をもって作成し、全ての職員に周知している場合</p> <p>人事評価の結果に基づき就労継続支援A型事業者等の職員の昇給を判定する仕組み（以下「人事評価制度」という。）を有しており、当該人事評価制度の対象とする職員の業績、能力、行動等についての客観的な評価基準や昇給条件が明文化されているとともに、</p>	<p>なお、視察や実習を実施する際には予め利用者の同意を得た上で、利用者のプライバシーに配慮した上で実施すること。</p> <p>エ 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会等に参加した回数</p> <p>当該年度の前年度における生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会、展示会その他これらに類するもの（以下「商談会等」という。）への参加状況を評価し、参加回数が2回以上の場合には2点とし、1回の場合は1点とする。なお、ここでいう「商談会等」への参加として想定されるものは次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労継続支援A型事業所等が自ら生産した商品等の販路開拓を行うためにビジネスマッチングを目的とした展示会への出展 ・ 就労継続支援A型事業所等が自ら生産した商品等の販路開拓を行うために、地域の企業等への情報交換の機会を設定した上で、事業内容の説明、情報交換の実施 ・ 新たな生産活動の導入、事業拡大を目的として自治体や地域の商工会、商工会議所等が実施する企業間の情報交換、商談会への参加 <p>オ 人事評価の結果に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けているとともに、当該人事評価の基準について書面をもって作成し、全ての職員に周知している場合</p> <p>人事評価の結果に基づき就労継続支援A型事業者等の職員の昇給を判定する仕組み（以下「人事評価制度」という。）を有しており、当該人事評価制度の対象とする職員の業績、能力、行動等についての客観的な評価基準や昇給条件が明文化されているとともに、</p>

改正後	現 行
<p>当該就労継続支援A型事業所等の全ての職員に対して周知され、かつ、当該人事評価制度が当該年度の前年度において運用されている場合に、<u>1点</u>とする。</p> <p>カ <u>介護給付費等単位数表第10の1の3の注の(1)に規定する障害者ピアサポート研修修了者を配置している場合</u></p> <p>当該就労継続支援A型事業所等と雇用関係にある職員として次の(ア)及び(イ)に該当する<u>障害者ピアサポート研修修了者を配置している場合に、1点</u>とする。</p> <p>(ア) <u>障害者ピアサポート研修修了者の要件</u></p> <p>法第78条第3項に規定する地域生活支援事業として行われる研修(「障害者ピアサポート研修」における基礎研修及び専門研修に限る。)の課程を修了し、当該研修の事業を行った者から当該研修の課程を修了した旨の証明書の交付を受けていること。</p> <p>(イ) <u>障害者ピアサポート研修修了者の職種、配置状況</u></p> <p><u>障害者ピアサポート研修修了者の職種</u>はサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員のほか、利用者以外の者であって利用者とともに就労や生産活動に参加する者であること。</p> <p>キ 当該就労継続支援A型等を行う就労継続支援A型事業者が第三者評価を受け、その結果を公表している場合</p> <p>「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」(平成26年4月1日付雇児発0401第12号、社援発0401第33号、老発0401第11号</p>	<p>当該就労継続支援A型事業所等の全ての職員に対して周知され、かつ、当該人事評価制度が当該年度の前年度において運用されている場合に、<u>2点</u>とする。</p> <p>カ <u>介護給付費等単位数表第14の8の2の注の本文に規定する者を配置している場合</u></p> <p>当該就労継続支援A型事業所等と雇用関係にある職員として次の(ア)及び(イ)に該当する<u>ピアサポーターを配置している場合に、2点</u>とする。</p> <p>(ア) <u>ピアサポーターの要件</u></p> <p>法第78条第2項に規定する地域生活支援事業として行われる研修(「障害者ピアサポート研修」における基礎研修及び専門研修に限る。)の課程を修了し、当該研修の事業を行った者から当該研修の課程を修了した旨の証明書の交付を受けていること。<u>なお、令和6年3月31日までの間は、経過措置として、都道府県が上記研修に準ずると認める研修を修了した者を配置する場合についても研修の要件を満たすものとする。</u></p> <p>(イ) <u>ピアサポーターの職種、配置状況</u></p> <p><u>ピアサポーターの職種</u>はサービス管理責任者、職業指導員、生活支援員のほか、利用者以外の者であって利用者とともに就労や生産活動に参加する者であること。</p> <p>キ 当該就労継続支援A型等を行う就労継続支援A型事業者が第三者評価を受け、その結果を公表している場合</p> <p>「福祉サービス第三者評価事業に関する指針」(平成26年4月1日付雇児発0401第12号、社援発0401第33号、老発0401第11号</p>

改正後	現 行
<p>(以下「指針」という。))に基づき都道府県推進組織から認証を受けている第三者評価機関の評価を受け、当該第三者評価の結果が、指針に示す「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン」に基づいて公表されている場合に、<u>1点</u>とする。なお、当該年度の前年度末日から起算して過去3年以内に受けた第三者評価を対象とする。</p> <p>ク 当該就労継続支援A型事業所等に係る取組が、都道府県知事が適当と認める国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものに適合している旨の認証を受けている場合</p> <p>就労継続支援A型事業所等において、国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものとして都道府県知事が認める規格に適合している旨の認証を受けている場合に、<u>1点</u>とする。</p> <p>なお、ここでいう「国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるもの」として想定される主なものは次のとおり、当該就労継続支援A型事業所等の生産した製品の品質や提供するサービスの質の向上に資する規格等である。</p> <p>(ア)～(オ) (略)</p>	<p>(以下「指針」という。))に基づき都道府県推進組織から認証を受けている第三者評価機関の評価を受け、当該第三者評価の結果が、指針に示す「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン」に基づいて公表されている場合に、<u>2点</u>とする。なお、当該年度の前年度末日から起算して過去3年以内に受けた第三者評価を対象とする。</p> <p>ク 当該就労継続支援A型事業所等に係る取組が、都道府県知事が適当と認める国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものに適合している旨の認証を受けている場合</p> <p>就労継続支援A型事業所等において、国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものとして都道府県知事が認める規格に適合している旨の認証を受けている場合に、<u>2点</u>とする。</p> <p>なお、ここでいう「国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるもの」として想定される主なものは次のとおり、当該就労継続支援A型事業所等の生産した製品の品質や提供するサービスの質の向上に資する規格等である。</p> <p>(ア) ISOマネジメントシステム規格</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ISO9001 品質 ・ ISO14001 環境 ・ ISO27001 情報セキュリティ ・ ISO22000 食品安全 ・ ISO45001 労働安全衛生 <p>(イ) JIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ JISQ15001 個人情報保護 <p>(ウ) JFS 食品安全マネジメントシステム</p>

改正後	現 行
<p>(カ) HACCP (ハサップ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域HACCP ・ 業界団体HACCP <p>(5) 地域連携活動</p> <p>就労継続支援A型事業所等が地域の事業所と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動（以下「地域連携活動」という。）を行うことにより、利用者と地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の場を広げていくことは、利用者が地域で暮らし、自立した生活を実現していく上で必要である。このため、地域連携活動の実施状況について、当該活動の内容及び当該活動に対する関係事業者等の意見を記載した報告書（別紙1）を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している場合に、スコアを算定する。インターネットの利用その他の方法による地域連携活動の</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ J F S - A ・ J F S - B ・ J F S - C <p>(エ) 日本農林規格</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ J A S (一般J A S) ・ 有機J A S ・ ノウフクJ A S <p>(オ) 農業生産工程管理 (G A P)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ G L O B A L G . A . P ・ A S I A G A P ・ J G A P <p>(新設)</p> <p>(5) 地域連携活動</p> <p>就労継続支援A型事業所等が地域の事業所と連携した付加価値の高い商品開発、企業や官公庁等での生産活動等地域社会と連携した活動（以下「地域連携活動」という。）を行うことにより、利用者と地域との接点や関係を作り、地域での利用者の活躍の場を広げていくことは、利用者が地域で暮らし、自立した生活を実現していく上で必要である。このため、地域連携活動の実施状況について、当該活動の内容及び当該活動に対する関係事業者等の意見を記載した報告書（別紙1）を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している場合に、スコアを算定する。インターネットの利用その他の方法による地域連携活動の</p>

改正後	現 行
<p>公表にあたっては、下記3にあるスコアの公表とあわせて行うこと。</p> <p><u>また、自法人や親会社との連携した活動に関しては、単なる受注・発注の関係だけでなく、本評価項目の趣旨である地域との関わりを記載すること。</u></p> <p>なお、ここでいう「地域連携活動」については、当該活動によって生産活動収入の発生に係るものを前提とし、おおむね3ヶ月以上継続的に実施されているものを想定し、具体的な取組例は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 食料品や生活用品を山間部の高齢者に宅配する事業を実施し、定期的に高齢者の見守り支援を行っている ・ 地域住民が利用する公営施設や地域の観光施設との請負契約により当該施設の清掃活動を行うと共に、販売拠点を設置して、集客アップの取組に参画している ・ 過疎地域において担い手が不足している農業に参入し、地元の農作物を使った加工食品を販売する等、地域農業の活性化につなげている ・ 地元の中小企業から企業のウェブサイト作成、データ登録業務などを受託し、ICTを活用した障害者の地域企業とのつながりを実現している ・ 人材不足が課題となっている地元企業と協力して、障害者の対応できる仕事を切り出して施設外就労によって企業内の働く場づくりを行っている <p>(6) 経営改善計画</p> <p><u>就労継続支援A型事業所等は、指定障害福祉サービス基準第192条の2第2項及び指定障害者支援施設基準附則第8条第2項において、「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</u></p>	<p>公表にあたっては、下記3にあるスコアの公表とあわせて行うこと。</p> <p>なお、ここでいう「地域連携活動」については、当該活動によって生産活動収入の発生に係るものを前提とし、おおむね3ヶ月以上継続的に実施されているものを想定し、具体的な取組例は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 食料品や生活用品を山間部の高齢者に宅配する事業を実施し、定期的に高齢者の見守り支援を行っている ・ 地域住民が利用する公営施設や地域の観光施設との請負契約により当該施設の清掃活動を行うと共に、販売拠点を設置して、集客アップの取組に参画している ・ 過疎地域において担い手が不足している農業に参入し、地元の農作物を使った加工食品を販売する等、地域農業の活性化につなげている ・ 地元の中小企業から企業のウェブサイト作成、データ登録業務などを受託し、ICTを活用した障害者の地域企業とのつながりを実現している ・ 人材不足が課題となっている地元企業と協力して、障害者の対応できる仕事を切り出して施設外就労によって企業内の働く場づくりを行っている <p>(新設)</p>

改正後	現 行
<p><u>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</u>」こととされており、都道府県、指定都市又は中核市（以下「都道府県等」という。）は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該基準を満たしていない場合、経営改善計画を提出させることとされている。</p> <p><u>就労継続支援A型事業所等が都道府県等から経営改善計画の提出を求められた際には、指定された期日までに提出されていない場合には、-50点のスコアを算定する。</u></p> <p><u>なお、指定期日までに提出した場合や、提出を求められていない事業所については、0点のスコアを算定する。</u></p> <p><u>令和6年度のスコアに係る令和5年度の経営改善計画については、令和5年3月31日までに提出されていない場合には、-50点のスコアを算定する。</u></p> <p><u>令和7年度以降のスコアに係る前年度の実績については、当該年度の上半期を目途に事業所が提出できる期限を設定すること。</u></p> <p><u>(7) 利用者の知識・能力向上</u></p> <p><u>利用者が地域における自立した生活を実現していくためには、就労継続支援A型事業所等が利用者に対して一般就労に向けた知識・能力の向上に向けた支援を行うことが重要である。</u></p> <p><u>このため、利用者の知識・能力の向上のための支援を実施し、当該支援の具体的な内容及び利用者、連携先の企業や事業所等の意見等を記載した報告書（別紙2）を作成し、インターネットの利用その他の方法により公表している場合に、10点のスコアを算定する。当該公表にあつ</u></p>	<p>(新設)</p>

改正後	現 行
<p>ては、<u>下記3のスコアの公表とあわせて行うこと。</u></p> <p><u>なお、ここでいう「利用者の知識・能力向上」については、社会福祉協議会やハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、企業等の関係機関の職員が講師として実施する場合もあるが、これらの関係機関と連携して、内容を十分に理解した当該就労継続支援A型事業所の職員が実施することも可能とする。ただし、その場合には、当該関係機関と連携している旨を公表の際に記載すること。</u></p> <p><u>具体的な取組例として、例えば以下の支援が考えられる。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>ハローワークや障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターと連携し、社会のルール、ビジネスマナーの研修や、模擬面接、企業見学等の一般就労に向けた取組を行う。</u> ・ <u>施設外就労先の企業等と連携し、就労継続支援A型事業所が請け負っている生産活動以外に関する仕事に関する研修を行う。</u> ・ <u>衣料品業界や化粧品業界の企業による身だしなみ研修を行う。</u> ・ <u>社会福祉協議会や社会保険労務士等から金銭管理等の研修等を受け、内容を十分に理解した事業所の職員が、事業所の利用者に対して、金銭管理等の勉強会を行う。</u> <p>3 公表</p> <p>就労継続支援A型事業所等は、指定障害福祉サービス基準第196条の3及び<u>指定障害者支援施設基準附則第13条の3の規定に基づき、上記2で算出したスコアの合計点及び当該スコアの詳細について、別紙2-1及び別紙2-2の様式により、インターネットの利用その他の方法により、毎年度4月中に公表すること。また、「就労移行支援事業、就労継続支援事</u></p>	<p>3 公表</p> <p>就労継続支援A型事業所等は、指定障害福祉サービス基準第196条の3及び<u>改正後の指定障害者支援施設基準附則第13条の3の規定に基づき、上記2で算出したスコアの合計点及び当該スコアの詳細について、別紙2-1及び別紙2-2の様式により、インターネットの利用その他の方法により、毎年度4月中に公表すること。また、「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</u></p>

改正後	現 行
<p>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）に基づき経営改善計画書を作成している就労継続支援A型事業所等においては、当該経営改善計画書も併せて公表することが望ましい。なお、新規指定の就労継続支援A型事業所等の初年度（年度途中で指定された事業所については、初年度及び2年度目）については、スコアを算出できないため、公表は要さないものであること。</p> <p>公表方法については、原則、<u>障害福祉サービス等情報検索ウェブサイトにおいて公表するとともに、事業所のホームページ等における公表についても可能な限り実施し、就労継続支援A型の利用を希望している障害者等第三者に対して広く情報発信すること</u></p> <p>なお、公表した内容については、情報のアクセシビリティにも配慮し、テキストデータの変換、点字資料・読み仮名付き資料の作成などの対応も実施することが望ましい。</p> <p>4 根拠資料等</p> <p>就労継続支援A型事業所等は、都道府県知事から求められた場合に速やかに提出できるよう、次の（1）から（5）までに掲げるスコアの算出根拠となる資料等を常備しておくこと。</p> <p>（1）労働時間</p> <p>前年度雇用契約を締結していた全ての利用者における延べ労働時間</p>	<p>付障障発第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）に基づき経営改善計画書を作成している就労継続支援A型事業所等においては、当該経営改善計画書も併せて公表することが望ましい。なお、新規指定の就労継続支援A型事業所等の初年度（年度途中で指定された事業所については、初年度及び2年度目）については、スコアを算出できないため、公表は要さないものであること。</p> <p>公表方法については、原則、<u>事業所のホームページ等インターネットを利用した公表方法を想定しているが、インターネットの利用以外で想定している方法は、次のとおりである。このほか、就労継続支援A型の利用を希望している障害者等第三者に対して広く情報発信できる方法により実施すること。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>市町村等が発行する情報誌への掲載</u> ・<u>当該就労継続支援A型事業所等及び関係機関等での掲示</u> <p>なお、公表した内容については、情報のアクセシビリティにも配慮し、テキストデータの変換、点字資料・読み仮名付き資料の作成などの対応も実施することが望ましい。</p> <p>4 根拠資料等</p> <p>就労継続支援A型事業所等は、都道府県知事から求められた場合に速やかに提出できるよう、次の（1）から（5）までに掲げるスコアの算出根拠となる資料等を常備しておくこと。</p> <p>（1）労働時間</p> <p>前年度雇用契約を締結していた全ての利用者における延べ労働時間及び延べ利用人数を求める根拠となる利用者の始業・終業時刻の記録。</p>

改正後	現 行
<p>及び延べ利用人数を求める根拠となる利用者の始業・終業時刻の記録。</p> <p>(2) 生産活動 前年度、前々年度及び前々々年度における生産活動収支及び利用者への賃金支払総額が確認できる賃金台帳、就労支援事業事業活動計算書、就労支援事業事業活動内訳表等就労支援事業に関する会計書類その他の書類。</p> <p>(3) 多様な働き方 スコアを算出するために必要な次の①から⑧までの8項目に係る各書類。</p> <p>① 就労に必要な知識及び能力の向上に資する免許、検定その他の資格の取得を支援するための制度に関する事項 免許、資格、検定等に係る支援の仕組みにかかる就業規則等</p> <p>② 利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員として雇用する場合における採用手続及び採用条件に関する事項 障害者を登用する制度(職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等を含むもの)に関する就業規則等</p> <p>③ 在宅勤務を行う利用者の労働条件及び服務規律に関する事項 在宅勤務制度が規定された就業規則等</p> <p>④ その利用者に係る始業及び終業の時刻をその利用者の決定に委ね</p>	<p>(2) 生産活動 前年度における生産活動収支及び利用者への賃金支払総額が確認できる賃金台帳、就労支援事業事業活動計算書、就労支援事業事業活動内訳表等就労支援事業に関する会計書類その他の書類。</p> <p>(3) 多様な働き方 次の①から⑧までの項目のうち、スコアを算出するに当たって選択した任意の5項目に係る各書類。</p> <p>① 就労に必要な知識及び能力の向上に資する免許、検定その他の資格の取得を支援するための制度に関する事項 免許、資格、検定等の取得等に係る支援の仕組みにかかる就業規則等及び当該制度の活用実績、免許、資格、検定等の取得状況が分かる書類。</p> <p>② 利用者を当該就労継続支援A型事業所等の職員として雇用する場合における採用手続及び採用条件に関する事項 障害者を登用する制度(職員登用の基準、登用試験等の登用方法、登用後の雇用条件等を含むもの)に関する就業規則等及び登用した障害者の労働契約書、勤務状況、当該障害者が利用者であったことが分かる書類。</p> <p>③ 在宅勤務を行う利用者の労働条件及び服務規律に関する事項 在宅勤務制度が規定された就業規則等及び在宅勤務制度の活用実績が分かる書類。</p> <p>④ その利用者に係る始業及び終業の時刻をその利用者の決定に委ねることとした利用者の労働条件に関する事項</p>

改正後	現 行
<p>ることとした利用者の労働条件に関する事項 フレックス勤務制度が規定された就業規則等</p> <p>⑤ それぞれの障害の特性に応じ 1 日の所定労働時間が短い利用者の労働条件に関する事項 短時間勤務制度を規定された就業規則等</p> <p>⑥ それぞれの障害の特性に応じ 1 日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度に関する事項 時差出勤制度を規定した就業規則等</p> <p>⑦ 時間を単位として与える有休休暇又は労使協定により有休休暇を与える時季に関する定めをした場合の当該有休休暇の取得に関する事項 年次有給休暇の時間単位付与制度又は計画的付与制度を規定した就業規則等</p> <p>⑧ 業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項 傷病休暇制度が規定された就業規則等</p> <p>(4) 支援力向上のための取組</p>	<p><u>フレックス勤務制度が規定された就業規則等、フレックス勤務制度について締結された労使協定書及び当該制度の活用実績が分かる書類。</u></p> <p>⑤ それぞれの障害の特性に応じ 1 日の所定労働時間が短い利用者の労働条件に関する事項 <u>短時間勤務制度を規定された就業規則等及び短時間勤務制度の活用実績が分かる書類。</u></p> <p>⑥ それぞれの障害の特性に応じ 1 日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度に関する事項 <u>時差出勤制度を規定した就業規則等及び時差出勤制度の活用実績が分かる書類</u></p> <p>⑦ 時間を単位として与える有休休暇又は労使協定により有休休暇を与える時季に関する定めをした場合の当該有休休暇の取得に関する事項 <u>年次有給休暇の時間単位付与制度又は計画的付与制度を規定した就業規則等、時間単位付与制度又は計画的付与制度について締結された労使協定書及び当該制度の活用実績が分かる書類。</u></p> <p>⑧ 業務外の事由による負傷又は疾病の療養のための休業に関する事項 <u>傷病休暇制度が規定された就業規則等及び当該制度の活用実績が分かる書類。</u></p> <p>(4) 支援力向上のための取組 次の①から⑧までの項目のうち、スコアを算出するに当たって選択し</p>

改正後	現行
<p>スコアを算出するために必要な次の①から⑧までの8項目に係る各書類。</p> <p>① 当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるために作成した研修計画に基づいた、当該就労継続支援A型等の事業を行う就労継続支援A型事業者以外が行う研修会又は当該就労継続支援A型事業者が行う研修会への職員の参加状況</p> <p>外部研修会又は内部研修会の受講状況等が確認できる以下の書類等。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の人材育成にかかる規程等、職員にかかる研修計画（当該前年度における研修の時期、目的、対象者及び具体的な内容を示したもの） ・ 職員が受講した外部研修会の修了証書、受講証明書等の職員が当該外部研修会を受講したことを証明する書類等の写し ・ 職員が受講した外部研修会のカリキュラム（時間数、内容が分かるもの）、受講概要及び受講者名簿等 ・ 職員が受講した内部研修会のカリキュラム（時間数、内容が分かるもの）、議事次第、参加者名簿、資料等 <p>② 職員が当該就労継続支援A型事業所等における障害者に対する就労支援に関して、研修、学会等又は学会誌等において発表した<u>実績</u>研修（当該就労継続支援A型事業所等が行うものを除く。）、学会等又は学会誌等における発表について証明できる以下の書類等。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が講演、実践報告を行った研修・セミナーの開催案内、実施概要、資料等 	<p>た任意の5項目に係る各書類。</p> <p>① 当該就労継続支援A型事業所等の職員に対して障害者の就労の支援に関する知識及び技能を習得させるために作成した研修計画に基づいた、当該就労継続支援A型等の事業を行う就労継続支援A型事業者以外が行う研修会又は当該就労継続支援A型事業者が行う研修会への職員の参加状況</p> <p>外部研修会又は内部研修会の受講状況等が確認できる以下の書類等。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の人材育成にかかる規程等、職員にかかる研修計画（当該前年度における研修の時期、目的、対象者及び具体的な内容を示したもの） ・ 職員が受講した外部研修会の修了証書、受講証明書等の職員が当該外部研修会を受講したことを証明する書類等の写し ・ 職員が受講した外部研修会のカリキュラム（時間数、内容が分かるもの）、受講概要及び受講者名簿等 ・ 職員が受講した内部研修会のカリキュラム（時間数、内容が分かるもの）、議事次第、参加者名簿、資料等 <p>② 職員が当該就労継続支援A型事業所等における障害者に対する就労支援に関して、研修、学会等又は学会誌等において発表した<u>回数</u>研修（当該就労継続支援A型事業所等が行うものを除く。）、学会等又は学会誌等における発表について証明できる以下の書類等。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が講演、実践報告を行った研修・セミナーの開催案内、実施概要、資料等 ・ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が研究報告を行った学会

改正後	現 行
<ul style="list-style-type: none"> ・ 当該就労継続支援A型事業所等の職員が研究報告を行った学会等での開催案内、実施概要、資料等 ・ 学会誌等に掲載された当該就労継続支援A型事業所等の取組を踏まえた研究論文・実践報告等 <p>③ 先進的事業者の視察若しくは先進的事業者における実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者からの視察若しくは実習の受け入れの有無</p> <p>先進的事業者の視察若しくは実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者から視察若しくは実習の受け入れを行ったことを証明できる以下の書類。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 視察・実習の実施案内、視察・実習の実施スケジュール ・ 視察・実習の参加者名簿、資料等 ・ 視察・実習の目的、視察先の選定理由、視察・実習の結果をまとめた概要資料 <p>④ 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会等に参加した実績</p> <p>商談会等に参加したことを証明するための以下の書類。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該就労継続支援A型事業所等が展示会に出展したことがわかる当該展示会の実施概要等 ・ 当該就労継続支援A型事業所等が地域の企業等との情報交換を実施したことが分かる実施スケジュール、参加者名簿、資料等 ・ 当該就労継続支援A型事業所等が参加した自治体や地域の商工会・商工会議所等が実施する企業間の情報交換、商談会の実施スケジュール、参加者名簿、資料等 	<p>等での開催案内、実施概要、資料等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学会誌等に掲載された当該就労継続支援A型事業所等の取組を踏まえた研究論文・実践報告等 <p>③ 先進的事業者の視察若しくは先進的事業者における実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者からの視察若しくは実習の受け入れの有無</p> <p>先進的事業者の視察若しくは実習への参加又は他の就労継続支援A型事業者その他の事業者から視察若しくは実習の受け入れを行ったことを証明できる以下の書類。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 視察・実習の実施案内、視察・実習の実施スケジュール ・ 視察・実習の参加者名簿、資料等 ・ 視察・実習の目的、視察先の選定理由、視察・実習の結果をまとめた概要資料 <p>④ 生産活動収入を増やすための販路拡大のために商談会等に参加した回数</p> <p>商談会等に参加したことを証明するための以下の書類。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該就労継続支援A型事業所等が展示会に出展したことがわかる当該展示会の実施概要等 ・ 当該就労継続支援A型事業所等が地域の企業等との情報交換を実施したことが分かる実施スケジュール、参加者名簿、資料等 ・ 当該就労継続支援A型事業所等が参加した自治体や地域の商工会・商工会議所等が実施する企業間の情報交換、商談会の実施スケジュール、参加者名簿、資料等 <p>⑤ 人事評価の結果に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けてい</p>

改正後	現行
<p>⑤ 人事評価の結果に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けているとともに、当該人事評価の基準について書面をもって作成し、全ての職員に周知している場合</p> <p>取組を実施したことを証明するための以下の書類等。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事評価の基準や手続き等が明文化された就業規則等 当該人事評価制度を周知したことが分かる書類 当該年度の前年度において当該人事評価制度に基づく昇給・昇格を実施したことが分かる書類 <p>⑥ <u>介護給付費等単位数表第10の1の3の注の(1)に規定する障害者ピアサポート研修修了者を配置している場合</u></p> <p><u>障害者ピアサポート研修修了者を配置していることを証明できる以下の書類。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 当該障害者ピアサポート研修修了者が障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修を修了した旨の証明書 当該障害者ピアサポート研修修了者の労働契約書、勤務実績等、当該就労継続支援A型事業所等に雇用されていることが分かる書類 当該研修を修了した後、<u>障害者ピアサポート研修修了者</u>である職員が利用者に対して就労又は生産活動の支援その他必要な支援を実施していることが分かる書類（職員体制図、勤務日程表等） <p>⑦ 当該就労継続支援A型等を行う就労継続支援A型事業者が第三者評価を受け、その結果を公表している場合</p> <p><u>福祉サービス第三者評価の評価結果及び公表していることを証明できる書類。</u></p>	<p>るとともに、当該人事評価の基準について書面をもって作成し、全ての職員に周知している場合</p> <p>取組を実施したことを証明するための以下の書類等。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事評価の基準や手続き等が明文化された就業規則等 当該人事評価制度を周知したことが分かる書類 当該年度の前年度において当該人事評価制度に基づく昇給・昇格を実施したことが分かる書類 <p>⑥ <u>介護給付費等単位数表第14の8の2の注の(2)に規定する者(一に係る者に限る。)</u>を配置している場合</p> <p><u>ピアサポーターを配置していることを証明できる以下の書類。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 当該ピアサポーターが障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修を修了した旨の証明書 当該ピアサポーターの労働契約書、勤務実績等、当該就労継続支援A型事業所等に雇用されていることが分かる書類 当該研修を修了した後、<u>ピアサポーター</u>である職員が利用者に対して就労又は生産活動の支援その他必要な支援を実施していることが分かる書類（職員体制図、勤務日程表等） <p>⑦ 当該就労継続支援A型等を行う就労継続支援A型事業者が第三者評価を受け、その結果を公表している場合</p> <p><u>福祉サービス第三者評価の評価結果及び公表していることがわかる書類</u></p> <p>⑧ 当該就労継続支援A型事業等に係る取組が、都道府県知事が適当と</p>

改正後	現 行
<p>⑧ 当該就労継続支援A型事業等に係る取組が、都道府県知事が適当と認める国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものに適合している旨の認証を受けている場合 認証を受けていることを証明できる書類。</p> <p>(5) 地域連携活動 取組を実施したことを証明できる以下の書類。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の企業と協力した商品開発、企業や官公庁等での生産活動等を行っていることが証明できる契約書等 ・ 当該取組の実施結果及び連携先である企業や地域住民の当該取組にかかる評価のコメント等をまとめた資料を掲載したホームページ情報 <p>(6) 経営改善計画 <u>指定就労継続支援A型事業所等が都道府県、指定都市又は中核市に提出した当該年度の経営改善計画書</u></p> <p>(7) 利用者の知識・能力向上 <u>取組を実施したことを証明できる以下の書類。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>社会福祉協議会やハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、企業等と連携して利用者の知識・能力向上に向けた支援を行っていることが証明できる書類等</u> ・ <u>当該取組の実施結果及び連携先である企業や当該事業所の利用者の当該取組にかかる評価のコメント等をまとめた資料を掲載したホームページ情報</u> 	<p>認める国際標準化機構が定めた規格その他これに準ずるものに適合している旨の認証を受けている場合 認証を受けていることを証明できる書類。</p> <p>(5) 地域連携活動 取組を実施したことを証明できる以下の書類。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の企業と協力した商品開発、企業や官公庁等での生産活動等を行っていることが証明できる契約書等 ・ 当該取組の実施結果及び連携先である企業や地域住民の当該取組にかかる評価のコメント等をまとめた資料を掲載したホームページ情報 <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>