

改正後	現行
<p>⑳ 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取扱いについて</p> <p>報酬告示第11の13及び14の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、2の(1)の㉑の規定を準用する。</p> <p>(削る)</p> <p>(3) 就労移行支援サービス費</p> <p>① 就労移行支援サービス費について</p> <p>(一) 就労移行支援サービス費の区分について</p> <p>ア 就労移行支援サービス費(I)については、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合若しくは指定就労移行支援事業所とは別の場所で行われる就労移行支援を提供した場合(1の(4)に掲げる支援を行う場合をいう。)又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定し、利用者が就職(施設外支援の対象となるトライアル雇用は除く。以下この①において同じ。)した日の前日まで算定が可能であること。なお、利用者が就職した後の就労移行支援の取扱いについては、就労系留意事項通知を参照すること。</p>	<p>報酬告示第11の12の3の就労移行支援体制加算については、2の(6)の㉑の規定を準用する。</p> <p>㉑ 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算の取扱いについて</p> <p>報酬告示第11の13及び14の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算については、2の(1)の㉑の規定を準用する。</p> <p><u>㉒ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取扱いについて</u></p> <p><u>報酬告示第11の15の福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、2の(1)の㉒の規定を準用する。</u></p> <p>(3) 就労移行支援サービス費</p> <p>① 就労移行支援サービス費について</p> <p>(一) 就労移行支援サービス費の区分について</p> <p>ア 就労移行支援サービス費(I)については、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定し、利用者が就職した日の前日まで算定が可能であること。</p>

改正後	現 行
<p>ただし、通常の事業所に雇用されている障害者が休職した場合には、(ア)から(ウ)の条件をいずれも満たす場合に限り算定することが可能であり、復職した場合には一般就労への移行者として差し支えない。</p> <p>(ア) 当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合又は困難である場合</p> <p>(イ) 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び主治医が復職に関する支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合</p> <p>(ウ) 休職中の障害者にとって、就労移行支援を実施することにより、より効果的かつ確実に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合</p> <p>また、就労移行支援サービス費(Ⅰ)は、利用定員及び<u>利用定員に対する</u>就労定着者の割合(当該年度の前年度又は前々年度において、就労移行支援を受けた後就労(企業等との雇用契約に基づく就労をいい、労働時間等労働条件の内容は問わない。ただし、就労継続支援A型事業所の利用者としての移行及び施設外支援の対象となるトライアル雇用は除く。以下この①において同じ。))し、就労を継続している期間が6月に達した者の合計数を当該前年度及び前々年度の利用定員(利用定員が年度途中で変更になった場合は、当該年度の各月の利用定員の合計数を当該各月の数で除いた数)の合計数で除して得た割合をいう。)に応じ、基本報酬を算定する。</p>	<p>ただし、通常の事業所に雇用されている障害者が休職した場合には、(ア)から(ウ)の条件をいずれも満たす場合に限り算定することが可能であり、復職した場合には一般就労への移行者として差し支えない。</p> <p>(ア) 当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない場合又は困難である場合</p> <p>(イ) 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び主治医が復職に関する支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合</p> <p>(ウ) 休職中の障害者にとって、就労移行支援を実施することにより、より効果的かつ確実に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合</p> <p>また、就労移行支援サービス費(Ⅰ)は、<u>当該年度の</u>利用定員及び<u>前年度の</u>就労定着者の割合(当該年度の前年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者の数を当該前年度の利用定員で除して得た割合をいう。)に応じ、基本報酬を算定する。</p> <p>なお、就労移行支援を経て企業等に<u>雇用された</u>後、就労移行支援の職場定着支援の義務期間中において労働条件改善のための転職支援等を実施した結果、離職後1月以内に再就職し、最初の企業等の就職から起算して雇用を継続している期間が6月に達した者は就労定着者として取り扱う。(以下イにおいて同じ。))</p>

改正後	現行
<p>なお、<u>「6月に達した者」とは、前年度において企業等での雇用継続期間が6月に達した者である。例えば、令和2年10月1日に就職した者は、令和3年3月31日に6月に達した者となる。また、就労移行支援を経て企業等に就労した後、就労移行支援の職場定着支援の義務期間中（就職した日から6月）において労働条件改善のための転職支援等を実施した結果、離職後1月以内に再就職し、最初の企業等の就職から起算して雇用を継続している期間が6月に達した者は就労定着者として取り扱う（以下イにおいて同じ。）。</u></p> <p>イ 就労移行支援サービス費(Ⅱ)については、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る学校養成施設認定規則（昭和26年文部省・厚生省令第2号）によるあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている指定就労移行支援事業所（<u>以下「認定指定就労移行支援事業所」という。</u>）が、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合若しくは<u>認定指定就労移行支援事業所とは別の場所で行われる就労移行支援を提供した場合（1の（4）に掲げる支援を行う場合をいう。）</u>又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定する。また、就労移行支援サービス費(Ⅱ)は、利用定員及び<u>利用定員に対する</u>就労定着者の割合（当該年度の前年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者の数を当該前年度の最終学年の利用定員で除して得た割合をいう。）に応じ、基本報酬を算定する。</p>	<p>イ 就労移行支援サービス費(Ⅱ)については、あん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師に係る学校養成施設認定規則（昭和26年文部省・厚生省令第2号）によるあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師の学校又は養成施設として認定されている指定就労移行支援事業所が、利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定する。また、就労移行支援サービス費(Ⅱ)は、<u>当該年度の</u>利用定員<u>及び前年度の</u>就労定着者の割合（当該年度の前年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者の数を当該前年度の最終学年の利用定員で除して得た割合をいう。）に応じ、基本報酬を算定する。</p>

改正後	現行
<p>(二) <u>新規指定の就労移行支援事業所等</u>の就労移行支援サービス費の区分について</p> <p><u>ア</u> 報酬告示第12の1の注4の2については、新規指定の就労移行支援事業所等において、<u>2年度間</u>は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合<u>であるとみなして</u>、基本報酬を算定する。<u>ただし、2年度目において、初年度の就労定着者の割合（初年度において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者の数を当該前年度の利用定員の数で除して得た割合をいう。）が100分の40以上となる場合は、初年度の実績に応じて基本報酬を算定しても差し支えないこととする。また、3年度目における就労定着者の割合については、「初年度の利用定員に100分の30を乗じた数」と「2年度目において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者」の合計数を初年度及び2年度目の利用定員の合計数で除して得た割合とすることができる。</u></p> <p>さらに、年度途中で指定された事業所については、<u>支援の提供を開始してから2年間（24月）</u>は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合<u>であるとみなして、基本報酬を算定する。ただし、支援の提供開始から2年度目における就労定着者の割合については、支援の提供を開始した日から1年間において、就労移行支援を受けた後就労し、就労継続している期間が6月に達した者の数を当該1年間の利用定員で除して得た割合に応じて、基本報酬を算定しても差し支えないこととする。また、支援の提供を開始してから2年（24月）経過した日</u></p>	<p>(二) <u>指定を受けた日から2年間</u>の就労移行支援サービス費の区分について</p> <p>報酬告示第12の1の注4の2については、新規指定の就労移行支援事業所等において<u>指定を受けた日から2年間</u>は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合<u>として</u>、基本報酬を算定し、年度途中で指定された事業所については、<u>当該年度、翌年度及び翌々年度</u>は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合<u>として</u>、基本報酬を算定する。</p> <p><u>また、指定を受けた日から利用者がいない場合は、利用者を受け入れた日から2年間</u>は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合<u>として</u>、基本報酬を算定し、年度途中で利用者を受け入れた事業所については、<u>当該年度、翌年度及び翌々年度</u>は、就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合<u>として</u>、基本報酬を算定する。</p> <p><u>なお、指定を受けた日から2年目において、前年度又は指定を受けた日から1年間の就労定着者の割合が100分の40以上となる場合は、前年度又は指定を受けた日から1年間の実績に応じて基本報酬を算定しても差し支えないこととする。</u></p>

改正後	現行
<p><u>の属する月から当該年度の3月までの就労定着者の割合については、「1年目（1月から12月）の利用定員に100分の30を乗じた数」と「支援の提供開始から2年目（13月から24月）において、就労移行支援を受けた後就労し、就労を継続している期間が6月に達した者」の合計数を1年目の利用定員及び2年目の利用定員の合計数で除して得た割合とすることができる。</u></p> <p><u>（計算例）令和2年4月1日に新規に指定を受けた就労移行支援事業所において初年度の就労定着者が0人、2年度目の就労定着者が10人、両年度とも利用定員が20人であった場合の3年度目（令和4年度）における就労定着者の割合</u></p> <p><u>$\frac{((20人 \times 30 / 100) + 10人)}{(20人 + 20人)} = 0.4$</u></p> <p><u>就労定着者の割合→100分の40</u></p> <p><u>イ 報酬告示第12の1の注4の3については、新規指定の認定指定就労移行支援事業所において、3年間（修業年限が5年である場合は5年間）は就労定着者の割合が100分の30以上100分の40未満の場合であるとみなし、基本報酬を算定する。</u></p> <p><u>（三） 就労移行支援サービス費の基本報酬の算定区分の届出について</u></p> <p><u>都道府県等が、事業者^イに就労移行支援の基本報酬の算定区分に関する届出書等の提出を求める際には、添付資料として雇用契約書、労働条件通知書又は雇用契約証明書の写しなどの提出を求め、就職日や届出時点で雇用が継続していることを事業者としても確認した上で、報酬区分を届出させることとする。な</u></p>	<p><u>（新設）</u></p> <p><u>（新設）</u></p>

改正後	現行
<p><u>お、添付資料については、例示のほか、就職者の状況を事業者が企業に訪問して企業の担当者からの確認をもらう等の方法によることも差し支えないので、企業や本人、事業者にとって過度な業務負担とならないよう配慮をお願いします。</u></p> <p><u>(四) 令和3年度における就労移行支援サービス費の算定について</u></p> <p><u>令和3年度における就労移行支援サービス費の算定に係る就労定着者の割合の算出に当たっては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和2年度の実績を用いないことも可能とする。具体的には、次のとおりとする。</u></p> <p><u>ア 就労移行支援サービス費（Ⅰ）</u></p> <p><u>次のいずれか2カ年度の実績で算出する。なお、令和元年度に新規に指定を受けた就労移行支援事業所等の実績の算出については、(二)のアを参照すること。</u></p> <p><u>(ア) 令和元年度及び令和2年度</u></p> <p><u>(イ) 平成30年度及び令和元年度</u></p> <p><u>イ 就労移行支援サービス費（Ⅱ）</u></p> <p><u>次のいずれか2カ年度の実績で算出する。</u></p> <p><u>(ア) 令和2年度</u></p> <p><u>(イ) 令和元年度</u></p>	<p><u>(新設)</u></p> <p>② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の2の視覚・聴覚言語障害者支援体制加算については、2の(6)の⑥の規定を準用する。</p> <p>③ 初期加算の取扱いについて</p>

改正後	現 行
	<p>報酬告示第12の4の初期加算については、2の(6)の⑦の規定を準用する。</p> <p>④ 訪問支援特別加算の取扱いについて 報酬告示第12の5の訪問支援特別加算については、2の(6)の⑧の規定を準用する。</p> <p>⑤ 利用者負担上限額管理加算の取扱いについて 報酬告示第12の6の利用者負担上限額管理加算については、2の(1)の⑱の規定を準用する。</p> <p>⑥ 食事提供体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の7の食事提供体制加算については、2の(6)の⑬の規定を準用する。</p> <p>⑦ 精神障害者退院支援施設加算の取扱いについて 報酬告示第12の8の精神障害者退院支援施設加算については、3の(2)の㉒の規定を準用する。</p> <p>⑧ 福祉専門職員配置等加算の取扱いについて 報酬告示第12の9の福祉専門職員配置等加算については、以下のとおり取り扱うこととする。</p> <p>(一) 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)</p> <p>指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の35以上であること。</p> <p>なお、「常勤で配置されている従業者」とは、正規又は非正規雇用に係わらず、各事業所において定められる常勤の従業者</p>

改正後	現 行
<p>⑩ 医療連携体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の11の医療連携体制加算については、2の(7)の⑩の(一)及び(二)の規定を準用する。この場合において、2の(7)の⑩の(一)中「医療連携体制加算(I)から(VI)」とあるのは、「医療連携体制加算(I)から(V)」と、2の(7)の⑩の(二)中「医療連携体制加算(I)から(V)」とあるのは、「医療連携体制加算(I)から(IV)」と、2の(7)の⑩の(二)のイ中「医療連携体制加算(IV)及び(V)」とあるのは、「医療連携体制加算(IV)」と読み替えるものとする。</p>	<p>が勤務すべき時間数に達している従業者をいう。(二)及び(三)において同じ。)</p> <p>(二) 福祉専門職員配置等加算(Ⅱ) 指定基準の規定により配置することとされている直接処遇職員として常勤で配置されている従業者の総数のうち、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、作業療法士又は公認心理師である従業者の割合が100分の25以上であること。</p> <p>(三) 福祉専門職員配置等加算(Ⅲ) 2の(5)の④の(三)の規定を準用する。</p> <p>(四) 多機能型事業所等における本加算の取扱いについて 2の(5)の④の(四)の規定を準用する。</p> <p>⑨ 欠席時対応加算の取扱いについて 報酬告示第12の10の欠席時対応加算については、2の(6)の⑨の規定を準用する。</p> <p>⑩ 医療連携体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の11の医療連携体制加算については、2の(7)の⑩の(一)の規定を準用する。</p> <p>⑪ 就労支援関係研修修了加算の取扱いについて</p>

改正後	現 行
	<p>(一) 報酬告示第12の12の就労支援関係修了加算については、当該就労移行支援事業所等における就労定着者の割合が零である場合は算定できないことから、新たに指定を受けた日から1年間は算定できない。なお、新たに指定を受けてから2年目においては、前年度において就労定着者がいた場合には当該加算を算定することができる。</p> <p>(二) 報酬告示第12の12の就労支援関係修了加算の注中「就労支援に従事する者として1年以上の実務経験」とは、就労移行支援事業における就労支援員としての1年以上の実務経験のほか、障害者の就労支援を実施する機関、医療・保健・福祉・教育に関する機関、障害者団体、障害者雇用事業所等における障害者の就職又は雇用継続のために行ういずれかの業務についての1年以上の実務経験を指すものとする。</p> <p>(ア) 職業指導、作業指導等に関する業務</p> <p>(イ) 職場実習のあっせん、求職活動の支援に関する業務</p> <p>(ウ) 障害者の就職後の職場定着の支援等に関する業務</p> <p>また、「別に厚生労働大臣が定める研修」については、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に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成21年厚生労働省告示第178号。以下「研修告示」という。）において定めているところであり、具体的には次のとおりである。</p> <p>ア 研修告示の一のイに定める障害者の雇用の促進等に関する</p>

改正後	現行
<p>イ 研修告示の一のロに定める障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。<u>以下「促進法施行規則」という。</u>）第20条の2の3第2項各号に規定する研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において行う<u>訪問型</u>職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める<u>訪問型</u>職場適応援助者養成研修を指すこと（<u>平成26年度以前に実施された第1号職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修を含む</u>）。なお、次の（ア）<u>から</u>（ウ）に掲げる研修についても、研修告示の一のロに定めるものとして取り扱っても差し支えない。</p> <p>（ア）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う配置型職場適応援助者養成研修</p> <p>（イ）障害者の雇用の促進に関する法律施行規則第20条の2の3第3項各号に掲げる研修（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う<u>企業在籍型</u>職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める<u>企業在籍型</u>職場適応援助者養成研修）</p> <p>（ウ）雇用保険法施行規則（<u>昭和50年労働省令第3号</u>）第118</p>	<p>法律（昭和35年法律第123号）第19条第1項第3号に掲げる地域障害者職業センターにおいて指定障害福祉サービス基準第175条第1項第2号の規定により置くべき就労支援員が就労支援を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるものとして行う研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施されている研修であること。</p> <p>イ 研修告示の一のロに定める障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）第20条の2の3第2項各号に規定する研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において行う<u>第1号</u>職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める<u>第1号</u>職場適応援助者養成研修を指し、平成21年4月1日以前に実施されたものも含むものとする。なお、次の（ア）<u>及び</u>（エ）に掲げる研修についても、研修告示の一のロに定めるものとして取り扱っても差し支えない。</p> <p>（ア）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う配置型職場適応援助者養成研修</p> <p>（イ）障害者の雇用の促進に関する法律施行規則第20条の2の3第3項各号に掲げる研修（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う<u>第2号</u>職場適応援助者養成研修及び厚生労働大臣が定める<u>第2号</u>職場適応援助者養成研修）</p> <p><u>（ウ）雇用保険法施行規則第118条の3第5項第1号に掲げる</u></p>

改正後	現行
<p>条の3第6項第1号イ及びロ並びに同項第2号イ(1)及び(2)に掲げる研修 (削る)</p> <p>⑫ 移行準備支援体制加算の取扱いについて 報酬告示第12の13のイの移行準備支援体制加算については、以下のとおり取り扱うこととする。 <u>(一)</u> 注の(1)中「職場実習等」とは、具体的には次のとおりであること。 <u>ア</u> 企業及び官公庁等における職場実習 <u>イ</u> アに係る事前面接、期間中の状況確認 <u>ウ</u> 実習先開拓のための職場訪問、職場見学 <u>エ</u> その他必要な支援</p>	<p><u>研修</u></p> <p><u>(エ)</u> 雇用保険法施行規則第118条の3第5項第2号に掲げる<u>研修</u></p> <p>ウ 研修告示の一のハに定めるア又はイと同等以上の内容を有すると厚生労働大臣が認める研修については、都道府県がア又はイと同等以上であると認めたものとして厚生労働省に協議し、同等以上の内容を有すると認められたものを指すものであること。なお、協議の方法等については「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に基づき厚生労働大臣が定める研修のうち「厚生労働大臣が認める研修」の協議方法等について」(平成22年5月10日付障発0510第5号)を参照すること。</p> <p>⑫ 移行準備支援体制加算の取扱いについて <u>(一)</u> 報酬告示第12の13のイの移行準備支援体制加算<u>(I)</u>については、以下のとおり取り扱うこととする。 <u>ア</u> 注1の(1)中「職場実習等」とは、具体的には次のとおりであること。 <u>(ア)</u> 企業及び官公庁等における職場実習 <u>(イ)</u> アに係る事前面接、期間中の状況確認 <u>(ウ)</u> 実習先開拓のための職場訪問、職場見学 <u>(エ)</u> その他必要な支援</p>

改正後	現行
<p><u>(二)</u> 注の(2)中「求職活動等」とは、具体的には次のとおりであること。</p> <p><u>ア</u> ハローワークでの求職活動</p> <p><u>イ</u> 地域障害者職業センターによる職業評価等</p> <p><u>ウ</u> 障害者就業・生活支援センターへの登録等</p> <p><u>エ</u> その他必要な支援</p> <p><u>(三)</u> <u>(一)</u>又は<u>(二)</u>については、職員が同行又は職員のみにより活動を行った場合に算定すること。</p> <p><u>(削る)</u></p> <p>⑬ 送迎加算の取扱いについて</p>	<p><u>イ</u> 注<u>1</u>の(2)中「求職活動等」とは、具体的には次のとおりであること。</p> <p><u>(ア)</u> ハローワークでの求職活動</p> <p><u>(イ)</u> 地域障害者職業センターによる職業評価等</p> <p><u>(ウ)</u> 障害者就業・生活支援センターへの登録等</p> <p><u>(エ)</u> その他必要な支援</p> <p><u>ウ</u> <u>ア</u>又は<u>イ</u>については、職員が同行又は職員のみにより活動を行った場合に算定すること。</p> <p><u>エ</u> <u>下記(二)の移行準備支援体制加算(Ⅱ)が算定されている間</u> <u>にあつては、算定しない。</u></p> <p><u>(二) 報酬告示第12の13のロの移行準備支援体制加算(Ⅱ)については、以下のとおり取り扱うこととする。</u> <u>注2中「事業所内における必要な支援等」とは、具体的には次のとおりであること。</u></p> <p><u>ア サービス管理責任者及び施設外就労の場に同行する支援職員と各利用者による施設外就労における就労状況や環境状況等に関する共通理解の確立</u></p> <p><u>イ アを踏まえ、各利用者の施設外就労における問題点の把握・調整及び今後の施設外就労の継続の可否の検討</u></p> <p><u>ウ 施設外就労を実施する場合における各利用者の個別支援計画の実施状況及び目標の達成状況の確認並びに個別支援計画の必要な見直しのために必要な援助</u></p> <p><u>エ その他必要な支援</u></p> <p>⑬ 送迎加算の取扱いについて</p>

改正後	現行
<p>報酬告示第12の14の送迎加算については、2の(6)の⑮の(一)から(五)までの規定を準用する。</p> <p>⑭ 障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて 報酬告示第12の15の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2の(6)の⑯の規定を準用する。</p> <p>⑮ 通勤訓練加算の取扱いについて (一) 報酬告示第12の15の2の通勤訓練加算については、当該就労移行支援事業所以外の事業所に従事する専門職員を外部から招いた際に、当該費用を支払う場合に加算するものであること。 (二) 注中「専門職員」とは、3の(1)の①の(三)のアからオに掲げる研修等を受講した者とする。</p> <p>⑯ 在宅時生活支援サービス加算について (一) 報酬告示第12の15の3の在宅時生活支援サービス加算については、<u>居宅において支援を受けることを希望する者であつて、かつ、当該支援を行うことが効果的であると市町村が認める者</u>に対し、当該就労移行支援事業所が費用を負担することで、在宅利用者の居宅に居宅介護事業所や重度訪問介護事業所に従事する者を派遣し、<u>居宅での</u>利用者の生活に関する支援を提供した場合に加算する。 (二) 報酬告示第12の15の3の在宅時生活支援サービス加算については、居宅介護や重度訪問介護を利用している者であつて、就労移行支援を<u>居宅</u>で利用する際に、支援を受けなければ<u>居宅での</u>利用が困難な場合に加算する。</p>	<p>報酬告示第12の14の送迎加算については、2の(6)の⑮の(一)から(五)までの規定を準用する。</p> <p>⑭ 障害福祉サービスの体験利用支援加算の取扱いについて 報酬告示第12の15の障害福祉サービスの体験利用支援加算については、2の(6)の⑯の規定を準用する。</p> <p>⑮ 通勤訓練加算の取扱いについて (一) 報酬告示第12の15の2の通勤訓練加算については、当該就労移行支援事業所以外の事業所に従事する専門職員を外部から招いた際に、当該費用を支払う場合に加算するものであること。 (二) 注中「専門職員」とは、3の(1)の①の(三)のアからオに掲げる研修等を受講した者とする。</p> <p>⑯ 在宅時生活支援サービス加算について (一) 報酬告示第12の15の3の在宅時生活支援サービス加算については、<u>通所利用が困難で在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した在宅利用者</u>に対し、当該就労移行支援事業所が費用を負担することで、<u>在宅</u>利用者の居宅に居宅介護事業所や重度訪問介護事業所に従事する者を派遣し、<u>在宅</u>利用者の生活に関する支援を提供した場合に加算する。 (二) 報酬告示第12の15の3の在宅時生活支援サービス加算については、居宅介護や重度訪問介護を利用している者であつて、就労移行支援を<u>在宅</u>で利用する際に、支援を受けなければ<u>在宅</u>利用が困難な場合に加算する。</p>

改正後	現行
<p>⑰ 社会生活支援特別加算の取扱いについて 報酬告示第12の15の4の社会生活支援特別加算については、3の(1)の⑩の規定を準用する。</p> <p>⑱ <u>支援計画会議実施加算について</u></p> <p><u>(一) 報酬告示第12の15の5の支援計画会議実施加算については、</u> <u>利用者の就労移行支援計画の作成やモニタリングに当たって、</u> <u>利用者の希望、適性、能力を的確に把握・評価を行うためのア</u> <u>セスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上</u> <u>げ、支援効果を高めていくための取組として、次に掲げる地域</u> <u>の就労支援機関等において障害者の就労支援に従事する者や</u> <u>障害者就労に係る有識者を交えたケース会議を開催し、専門的</u> <u>な見地からの意見を求め、就労移行支援計画の作成や見直しを</u> <u>行った場合に、利用者ごとに月に1回、年に4回を限度に、所</u> <u>定単位数を加算する。</u></p> <p><u>ケース会議は、テレビ電話装置等を活用して行うことができ</u> <u>るものとする。ただし、障害を有する者が参加する場合には、</u> <u>その障害の特性に応じた適切な配慮を行うこと。なお、個人情報</u> <u>保護委員会「個人情報の保護に関する法律についてのガイド</u> <u>ライン」等を遵守すること。</u></p> <p><u>ア ハローワーク</u></p> <p><u>イ 障害者就業・生活支援センター</u></p> <p><u>ウ 地域障害者職業センター</u></p> <p><u>エ 他の就労移行支援事業所</u></p> <p><u>オ 特定相談支援事業所</u></p>	<p>⑰ 社会生活支援特別加算の取扱いについて 報酬告示第12の15の4の社会生活支援特別加算については、3の(1)の⑩の規定を準用する。</p> <p><u>(新設)</u></p>

改正後	現 行
<p><u>カ 利用者の通院先の医療機関</u></p> <p><u>キ 当該利用者の支給決定を行っている市町村</u></p> <p><u>ク 障害者雇用を進める企業</u></p> <p><u>ケ その他障害者の就労支援を実施している企業、団体等</u></p> <p><u>(二) ケース会議の開催のタイミングについては、サービス利用開始時や、3月に1回以上行うこととしている就労移行支援計画のモニタリング時、標準利用期間を超えた支給決定期間の更新時などが考えられる。なお、就労移行支援計画に関するケース会議であるため、サービス管理責任者は必ず出席すること。</u></p> <p>⑱ 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取扱いについて</p> <p>報酬告示第12の16及び17の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、2の(1)の㉑の規定を準用する。</p> <p>(削る)</p> <p>(4) 就労継続支援A型サービス費</p> <p>① 就労継続支援A型サービス費について</p> <p>(一) 就労継続支援A型サービス費の区分について</p> <p>就労継続支援A型サービス費については、利用者を通所させて就労継続支援A型を提供した場合若しくは指定就労継続支援A型事業所とは別の場所で行われる就労継続支援A型を提</p>	<p>⑱ 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算の取扱いについて</p> <p>報酬告示第12の16及び17の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算については、2の(1)の㉑の規定を準用する。</p> <p><u>⑱ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取扱いについて</u></p> <p><u>報酬告示第12の18の福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、2の(1)の㉒の規定を準用する。</u></p> <p>(4) 就労継続支援A型サービス費</p> <p>① 就労継続支援A型サービス費について</p> <p>(一) 就労継続支援A型サービス費の区分について</p> <p>就労継続支援A型サービス費については、利用者を通所させて就労継続支援A型を提供した場合又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労継続支援A型を提供した場合(特定</p>