

事 務 連 絡
令和 2 年 4 月 13 日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局） 御中
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課

新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について
（第 4 報）

新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等については、これまでも「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について」（令和 2 年 2 月 20 日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）等により随時お示ししたところですが、今般、7 都府県を対象に新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）第 32 条に基づく緊急事態宣言が出されたこと等を踏まえると、引き続き通所によるサービス提供等が困難となるなど、就労継続支援事業等の実施に当たってもさらに影響が大きくなることが予想されます。

このため、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の必要性、重要性に鑑み、下記のとおり、年度内の就労継続支援事業 B 型における就労アセスメントの取扱い等をお示しするとともに、都道府県等から寄せられたご質問等についても回答をお示し（別紙 1）いたしますので、運用に当たり御参照いただくようお願いいたします。

また、これまでの取扱い（第 1 報から第 3 報）についても、別紙 2 のとおり改めて主な内容をお示ししますので、各都道府県、指定都市又は中核市におかれましては、本事務連絡（第 4 報）と合わせ、引き続きご配慮いただくとともに、市町村、就労継続支援事業所、就労移行支援事業所、自立訓練事業所、自立生活援助事業所、地域相談支援事業所等への周知をお願いいたします。

記

1. 就労継続支援事業 B 型における就労アセスメントの取扱いについて
就労継続支援事業 B 型については、特別支援学校卒業者等就労経験がない

者が利用する場合、原則として就労移行支援事業所等による就労アセスメントを受けることとしているが、今般の新型コロナウイルス感染拡大防止のため、今後、就労移行支援事業所における就労アセスメントが十分に実施できない事態が想定される。また、「就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について（平成29年4月25日付け文部科学省初等中等教育局特別支援教育課厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課連名事務連絡）」にある、障害者就業・生活支援センターや自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等や一般就労を支援する障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関）における就労アセスメントの実施についても同様の事態が想定されるところである。

このため、今後、年度内に、就労移行支援事業所等において就労アセスメントが十分に実施できない事態が生じた場合においては、今般の新型コロナウイルス感染症の影響に鑑み、臨時的な取扱いとして、市町村において就労面に係る課題等の把握がなされていれば、就労アセスメントと同等の情報収集等がなされたものとして取り扱って差し支えない。

なお、特別支援学校等の高等部等の在学中に、一般企業等における実習が行われ、特別支援学校等から本人、保護者、自治体等にアセスメント結果が提供された場合には、就労アセスメントを受けたとみなすことが従前よりできるものであることを改めて申し添える。

2. 就労継続支援事業A型等における暫定支給決定の取扱いについて

就労継続支援事業A型、就労移行支援については当該事業の継続利用についての利用者の最終的な意向の確認、当該事業の利用が適切かどうかの客観的な判断を行う期間（暫定支給決定期間）を設定した支給決定（暫定支給決定）を行うこととしているが、今般の新型コロナウイルス感染拡大防止のために通所を控えるなどの措置により、平常時と比べ、就労継続支援事業A型等において当該暫定支給期間中に利用者のアセスメントや意向の確認等が十分に実施できない事態も想定される。

このため、今後、年度内に、このような事態が生じた場合においては、就労継続支援事業A型等はできる限り実施した支援の実績及びその評価結果等を取りまとめ、市町村はその内容等からサービスを継続することによる改善（維持含む。）効果が見込まれるか否かを判断することとして差し支えない。

また、上記の取扱いについては、自立訓練（機能訓練、生活訓練、宿泊型自立訓練）についても同様とする。

なお、暫定支給決定の対象サービスに係る支給申請のあった障害者について、既に暫定支給決定期間中に行うアセスメントと同等の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さないものと市町村が認めるときには、従前より暫定支給決定を行わなくても差し支えないものであることを改めて申し添える。

3. 就労移行支援事業における標準利用期間の更新の取扱いについて

就労移行支援については、標準利用期間（2年間）を超えて、さらにサービスの利用が必要な場合については、市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新（原則1回）を可能としているところである。一方、今般の新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、今後、十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難なままに標準利用期間の終了を迎える者も多くでてくる事態なども想定される。

このため、今後、年度内に、標準利用期間（更新後の標準利用期間含む。）の終了を迎える者について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難であったことによりサービスの利用継続が必要であると認められる場合においては、今般の新型コロナウイルス感染症の影響に鑑み、臨時的な取扱いとして、「原則1回」を含む現行の取扱いに関わらず、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することを可能とする。なお、利用更新に当たっては、今般のコロナウイルス感染拡大防止のため、市町村審査会の個別審査の簡素化を図るなど、利用更新が遅滞なく行われるよう柔軟に取り扱われたい。

また、上記の取扱いについては、自立訓練（機能訓練、生活訓練、宿泊型自立訓練）、自立生活援助又は地域移行支援、地域定着支援についても同様とする。地域移行支援については、最大6ヶ月の範囲内で柔軟に更新することを可能とする。

問 1 「緊急事態宣言後の障害福祉サービス等事業所の対応について」（令和 2 年 4 月 7 日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）等において、「雇用調整助成金の活用」が記載されているが、就労継続支援事業 A 型の利用者も休業させて雇用の維持を図った場合には、雇用調整助成金の対象となるのか。

また、生産活動を休業中の就労継続支援事業 A 型の利用者に対して居宅等のできる限りの支援の提供を行ったと市町村が認める場合には、報酬の算定は可能か。

（答）

（雇用調整助成金の支給要件を満たせば、）対象となる。なお、雇用調整助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ等を参照いただきたい。

【雇用調整助成金】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

また、「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第 2 報）」（令和 2 年 2 月 20 日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）等においてお示ししているとおり、通所での支援を避けることがやむを得ないと市町村が判断する場合等において、利用者の居宅等のできる限りの支援の提供を行ったと市町村が認める場合には、通常提供しているサービスと同等のサービスを提供しているものとして報酬の算定を可能としているところであり、この取扱いについては、生産活動を休業中の就労継続支援事業 A 型の利用者にも同様に当てはまるものである。

問 2 「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について」（令和 2 年 2 月 20 日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）において、就労継続支援事業 B 型については、都道府県等が認めた場合には前年度に代えて前々年度の平均工賃月額を基本報酬の算定区分とすることも可能であるが、就労継続支援事業 A 型についても同様に取り扱うことは可能か。

（答）

可能である。就労継続支援事業 B 型同様、今般の新型コロナウイルス感染症の影響による生産活動の自粛等により、平均労働時間数が減少することが明らかであると都道府県、指定都市又は中核市が認めた場合には可能とする。

問3 「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について（第3報）」（令和2年3月9日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）において、在宅でのサービス利用について具体的な取扱いが示されているが、

- ① 対象として、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、在宅でのサービス利用を希望する者は広く対象とすることとして差し支えないか。
- ② 報酬算定の要件の一部を適用しないなど柔軟な取扱いをして差し支えないとのことであるが、当該要件中の「5.（3）①オ 事業所の職員による訪問又は在宅利用者による通所により評価等を一週間に付き1回は行うこと」についても柔軟に取り扱うことが可能との理解でよいのか。

（答）

- ①、②にともに、貴見のとおり。

なお、「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第2報）」（令和2年2月20日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）等においてお示ししているとおり、通所での支援を避けることがやむを得ないと市町村が判断する場合等において、利用者の居宅等でできる限りの支援の提供を行ったと市町村が認める場合には、通常提供しているサービスと同等のサービスを提供しているものとして報酬の算定を可能としているところであり、この取扱いについては、就労系障害福祉サービスにも同様に当てはまるものである。

問4 就労継続支援事業等における在宅でのサービス提供として、どのような支援が想定されるのか。

（答）

在宅でのサービス利用については、今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点に加え、障害者の多様な働き方を実現するための支援のひとつでもあることから、その実施に当たっては、可能な限り、効果的なものとなるよう、その支援方法は検討していただきたい。

その上で、例えば、就労継続支援事業所等においては、障害者の就労の機会を提供する上で、在宅においても一般就労を含む就労継続の前提となる生活リズムの維持・管理、就労に必要な知識や能力の向上のためにできる限りの支援を行う必要がある。

生活リズムの維持・管理のためには、利用者にあわせた生活記録、体調チェック表の作成を支援するほか、在宅における活動内容のアドバイス（掃除や洗濯、家で行える簡易な運動等）等の支援が想定される。また、就労に必要な知識や能力の向上のためには、在宅で出来る作業課題（パソコンを使った作業、自宅で出来る軽作業、生産活動に必要な作業マニュアルの作成等）、学習課題（漢字や計算のドリル、ビジネスマナーの知識や企業情報の収集等）の提供に

による支援が想定される。

これらの支援については、その目的や支援内容についてあらかじめ十分に利用者等に説明し、利用者等が主体的に取り組めるように促すことが重要である。また、支援の状況については電話等を活用して日々情報収集し、サービス提供記録に基づき、通所再開した際にスムーズに通所ができるように継続して支援を行うことも重要である。さらに、活動自粛による在宅生活が続くことによる利用者等の不安に対応できるよう、電話等による連絡・相談体制を整えることも必要と考えられる。

いずれにしても、上記については一例であり、今般のコロナウイルス感染拡大防止を図るとともに、個々の状況等に応じ、利用者の居宅等でできる限りの支援の提供を柔軟にさせていただくことを想定している。

問5 就労継続支援事業等においては施設外就労を実施した場合、施設外就労により就労している者と同数の者を主たる事業所の利用者として、新たに受け入れることが可能であるが、この取扱いは、就労継続支援事業等において施設外就労により就労していた者の施設外就労が休止となり、施設内や在宅で支援することとなった場合も、引き続いて適用となる理解でよいのか。また、この場合、「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて」（令和2年2月17日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）等において、今般の新型コロナウイルス感染症の対応に係り、定員超過利用減算を適用しない取扱いが可能であるが、こちらも適用されるという理解でよいのか。

（答）

貴見のとおり。なお、今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、当該施設外就労により就労していた者の施設外就労が休止となった場合には、個々の状況を踏まえ、可能であれば通所を控えていただくことによりサービスの提供を縮小するなど、感染拡大防止を最優先に取り組むよう周知いただきたい。

問6 就労移行支援の標準利用期間の更新に係る市町村審査会の個別審査について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、ICT等の活用によって特定の会場に集まらずに開催する方法などで実施しても差し支えないか。

（答）

差し支えない。

なお、ICT等の活用によって特定の会場に集まらずに開催する方法のほか、「新型コロナウイルス感染症に係る障害支援区分の認定等の臨時的な取扱いについて」（令和2年3月5日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課等事務連絡）にあるとおり、あらかじめ書面で各委員から意見を取り寄

せ、電話による合議を行い、個別審査するなどの方法をとることも差し支えない。

問7 本事務連絡「3. 就労移行支援事業における標準利用期間の更新の取扱いについて」において、「今般の新型コロナウイルス感染症の影響に鑑み、臨時的な取扱いとして、『原則1回』を含む現行の取扱いに関わらず、最大1年間までの範囲内で柔軟に更新することを可能とする」とのことであるが、例えば、就労移行支援を2年間利用した者で、標準利用期間を1回更新し、3年目を迎えている者についても、サービスの利用継続が必要であると認められる場合には、最大1年間以内に再度更新しても差し支えないという理解でよいか。

(答)

貴見のとおり。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難になる事態が想定されており、そのような事態において標準利用期間の終了を迎えた者については、一般就労への円滑な移行を進める観点からは引き続き就労移行支援を利用することも選択肢として否定されるものではないと考えられることから、臨時的な取扱いとしてお示しするものである。

問8 本事務連絡は、年度内の取扱いについて示したものであるとの理解でよいか。

(答)

貴見のとおり。

本事務連絡は、年度内に、

- ・ 1については、「就労移行支援事業所等において就労アセスメントが十分に実施できない事態が生じた場合」において、
- ・ 2については、「平常時と比べ、就労継続支援事業A型等において当該暫定支給期間中に利用者のアセスメントや意向の確認等が十分に実施できない事態が生じている場合」において、
- ・ 3については、「標準利用期間（更新後の標準利用期間含む。）の終了を迎える者について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で十分な就労支援の実施や就職活動の継続が困難であったことによりサービスの利用継続が必要であると認められる場合」において、

その取扱いを示したものである。

なお、各自治体において、上記の場合が解消されたと判断した際には本年度内であっても順次通常の取扱いに戻していただいて差し支えない。

新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業所の取扱い等について

- ① 令和 2 年 2 月 20 日付け事務連絡「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について」（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課）
 - ・ 就労継続支援 A 型における賃金等の支払いについて、新型コロナウイルスへの対応等により、生産活動収入の減少が見込まれるときには、災害その他やむを得ない理由がある場合と見なして、自立支援給付費を充てることが可能であること。
 - ・ 就労継続支援 B 型の基本報酬の算定にあたって、新型コロナウイルスの対応を考慮して、前年度に代えて前々年度の平均工賃月額を基本報酬の算定区分とすること等が可能であること。
 - ・ 就労継続支援、就労移行支援について、事業所が在宅でのサービス提供が可能である場合には、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点で在宅でのサービス利用を認める等、柔軟な対応を検討すること
- ② 令和 2 年 3 月 2 日付け事務連絡「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について（第 2 報）」（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課）
 - ・ 就労継続支援 A 型における経営改善計画について、新型コロナウイルスへの対応への影響と都道府県等が認める場合には、その策定を猶予が可能であること。
 - ・ 就労継続支援 B 型における工賃の支払いについて、新型コロナウイルスへの対応によりやむを得ない場合には、事業所の職員の処遇が悪化しない範囲で自立支援給付費を充てることをもって工賃の補填を行って差し支えないこと。
- ③ 令和 2 年 3 月 9 日付け事務連絡「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について（第 3 報）」（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課）
 - ・ 就労定着支援における報酬算定にあたって、新型コロナウイルスへの対応により、対面での支援を避けることがやむを得ない場合には、利用者に対するできる限りの支援を行ったと市町村が認める場合には、報酬の対象とすることが可能であること。

- ・ 新型コロナウイルスの感染予防の観点で障害特性によらず、在宅による支援を柔軟に認めて差し支えないこと。また適切な在宅での支援が可能と市町村が認める場合には、要件の一部を適用しないなど柔軟な取扱いをして差し支えないこと。