

施設外就労の留意事項

～就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型～

仙台市 障害企画課 社会参加係

● 概要

施設外就労とは？

企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援

指定を受けた場所とは別の場所で行われる支援について
報酬を算定できる「特例」の一つ

<引用通知>

- 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等の制定に伴う実施上の留意事項について
(H18.10.31障発第1031001号厚労省通知 [R3.3.30障発0330第3号改正現在])
第二の1(4)

● 概要

目次

1. 利用者数 編 - p. 4

2. 職員配置 編 - p. 5 ~ 6

3. 書 類 編 - p. 7 ~ 9

4. 対 応 編 - p. 10 ~ 11

5. 請負契約 編 - p. 12

<引用通知>

- 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（H19.4.2障障発第0402001号厚労省通知 [R3.3.30障障発0330第2号改正現在]）

https://www.city.sendai.jp/shogai-sanka/syurou_ryuizikou.html



1. 利用者数編

通知

- ① 施設外就労の総数については、利用定員を超えないこと。
- ② 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、新たに受入れることが可能であること。

👉 ポイント

例えば、定員20人の場合、
施設外就労に行ける利用者は、1日20人までです。

施設外就労の利用者数が定員を超えた場合、
その日の施設外就労に行った利用者全員分について、
報酬を請求することができません。

2. 職員配置編

通知

- ① 施設外就労については、当該施設外就労を行う日の利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置する。
- ② 事業所については、施設外就労を行う者を除いた前年度の平均利用者数に対して報酬算定上必要とされる人数（常勤換算方法による。）の職員を配置すること。

👉 ポイント

- ✓ 施設外就労先では、人員配置基準に応じて、報酬算定上必要とされる人数の職員を配置する必要があります。
（賃金向上達成指導員や目標工賃達成指導員は含まれません。）
- ✓ 例えば、人員配置区分7.5：1の就労継続支援B型事業所の場合、施設外就労に行った利用者が
 - 1～7人の場合 → 生活支援員または職業指導員 1人
 - 8～15人の場合 → 生活支援員または職業指導員 2人を、施設外就労先に配置する必要があります。

2. 職員配置編

通知

- ③ 事業所内での就労継続支援B型事業の延長として施設外就労を行う形態ではなく、施設外就労を基本とする形態で就労継続支援B型事業を行う場合であっても、本体施設には、管理者及びサービス管理責任者の配置が必要であること。
- ④ サービス管理責任者については、施設外就労を行う者の個別支援計画の作成に係る業務も担うことから、施設外就労を行う者を含めた前年度の平均利用者数に対して配置すること。

ポイント

- ✓ 管理者・サービス管理責任者は事業所に残る必要があります。

3. 書類編

通知

- ① 施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成され、就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資すると認められること。
- ② 訓練目標に対する達成度の評価等を行った結果、必要と認められる場合には、施設外就労の目標その他個別支援計画の内容の見直しを行うこと。

ポイントは次のページ

3. 書類編

ポイント

1. 利用者一人一人に対して、施設外就労を始める前に、施設外就労の適性、実施した場合の効果や個別の目標を丁寧に話し合い、個別支援計画に施設外就労の内容や目標等を記載する。
2. 施設外就労についての達成度の評価を行う。
達成度の評価を行ったことがわかるように具体的に記録を残す。
(いつ、どこで、どの職員が、どのような話をしたか、利用者からどのような話があったか等)
3. 就労先自体や業務内容、目標が変わった場合は、個別支援計画の内容の見直しを行う。

✓ ポイント1～3を適正に行うため、利用者一人一人について、施設外就労の内容に応じた適性や効果を把握できるよう、支援状況を丁寧に記録し、事業所内で共有しましょう。

3. 書類編

通知

- ③ 施設外就労の提供が、当該指定障害福祉サービス事業所等の運営規程に位置づけられていること。
- ④ 事業所は、施設外就労に関する実績を、毎月の報酬請求に合わせて提出すること。

ポイント

- ✓ 運営規程に「施設外就労」を行う旨の記載が必要です。施設外就労を実施することに伴い、運営規程を変更した場合は、変更届を提出してください。
- ✓ 施設外就労の実施報告書を提出してください。

4. 対応編

通知

- ① 緊急時の対応ができること。
- ② 報酬の適用単価については、主たる事業所の利用定員に基づく報酬単価を適用すること。
- ③ 施設外就労に随行する支援員は、就労先企業等の協力を得て、以下の業務を行う。
 - (ア) 事業の対象となる障害者の作業程度、意向、能力等の状況把握
 - (イ) 施設外就労先の企業における作業の実施に向けての調整
 - (ウ) 作業指導等、対象者が施設外就労を行うために必要な支援
 - (エ) 施設外就労についてのノウハウの蓄積及び提供
 - (オ) 施設外就労先の企業や対象者の家族との連携
 - (カ) その他上記以外に必要な業務

4. 対応編

通知

- ④ 請け負った作業についての利用者に対する必要な指導等は、施設外就労先の企業ではなく、事業所が行うこと。
- ⑤ 事業所は請け負った作業を施設外就労先の企業から独立して行い、利用者に対する指導等については事業所が自ら行うこと。
- ⑥ 事業所が請け負った作業について、利用者と施設外就労先の企業の従業員が共同で処理していないこと。
- ⑦ 利用者と事業所との関係は、事業所の施設内で行われる作業の場合と同様であること。

ポイント

施設外就労先職員 → ○ → 事業所職員 → ○ → 利用者

施設外就労先職員 → ✕ → 利用者

5. 請負契約編

通知

- ① 施設外就労先の企業とは、請負作業に関する契約を締結すること。
なお、契約締結の際には、以下のことに留意すること。
- (ア) 請負契約の中で、作業の完成についての
財政上及び法律上のすべての責任は
事業所を運営する法人が負うものであることが
明確にされていること。
 - (イ) 施設外就労先から事業所を運営する法人に支払われる報酬は、
完成された作業の内容に応じて算定されるものであること。
 - (ウ) 施設外就労先の企業から作業に要する機械、設備等を
借り入れる場合には、賃貸借契約又は使用貸借契約が
締結されていること。
また、施設外就労先の企業から作業に要する材料等の
供給を受ける場合には、代金の支払い等の必要な事項に
ついて明確な定めを置くこと。

● 参考・引用資料

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

（H19.4.2障発第0402001号厚労省通知〔R3.3.30障発0330第2号改正現在〕）

https://www.city.sendai.jp/shogai-sanka/syurou_ryuizikou.html



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等の制定に伴う実施上の
留意事項について

（H18.10.31障発第1031001号厚労省通知〔R3.3.30障発0330第3号改正現在〕）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000789561.pdf>

