

(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 style="text-align: right;">障発0330第5号 令和3年3月30日 <u>最終改正障発0331第8号</u> <u>令和4年3月31日</u></p> <p>都道府県知事 各 指定都市市長 殿 中核市市長</p> <p style="text-align: right;">厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長 (公印省略)</p> <p style="text-align: center;">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日から施行される予定ですが、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、周知徹底をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">記</p>	<p style="text-align: right;">障発0330第5号 令和3年3月30日</p> <p>都道府県知事 各 指定都市市長 殿 中核市市長</p> <p style="text-align: right;">厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長 (公印省略)</p> <p style="text-align: center;">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日から施行される予定ですが、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、周知徹底をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">記</p>

改正後	現 行																																
<p>1 (略)</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型のあ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> <tr> <td>⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満</td> <td>30点</td> </tr> <tr> <td>⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満</td> <td>20点</td> </tr> <tr> <td>⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満</td> <td>5点</td> </tr> </table> <p>※ <b>令和4年度</b>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」のスコアの算出に当たっては新型コロナウイルス</p>	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	⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満	30点	⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満	20点	⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満	5点	<p>1 (略)</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型のあ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> <tr> <td>⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満</td> <td>30点</td> </tr> <tr> <td>⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満</td> <td>20点</td> </tr> <tr> <td>⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満</td> <td>5点</td> </tr> </table> <p>※ <b>令和3年度</b>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」のスコアの算出に当たっては新型コロナウイルス</p>	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	⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満	30点	⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満	20点	⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満	5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																																
⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満	30点																																
⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満	20点																																
⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満	5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																																
⑥ 1日の平均労働時間が3時間以上4時間未満	30点																																
⑦ 1日の平均労働時間が2時間以上3時間未満	20点																																
⑧ 1日の平均労働時間が2時間未満	5点																																

改正後	現行
<p>感染症の影響を踏まえ、<u>令和3年度</u>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>令和3年度</u></li> <li>・ 令和元年度</li> <li>・ <u>平成30年度</u></li> </ul> <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、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> <p>また、利用開始時には予見できない事由により短時間労働（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>利用開始時には予見できない事由とは、具体的には以下の事由などを想定している。</p>	<p>感染症の影響を踏まえ、<u>令和2年度</u>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>平成30年度</u></li> <li>・ 令和元年度</li> <li>・ <u>令和2年度</u></li> </ul> <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、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> <p>また、利用開始時には予見できない事由により短時間労働（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>利用開始時には予見できない事由とは、具体的には以下の事由などを想定している。</p>

改正後	現 行
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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う場合</li> <li>・ 利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間となってしまう場合</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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う場合</li> <li>・ 利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間となってしまう場合</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
<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（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（平成18年厚生労働省告示第171号。以下「指定障害福祉サービス基準」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「改正後の指定障害者支援施設基準」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</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（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（平成18年厚生労働省告示第171号。以下「指定障害福祉サービス基準」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「改正後の指定障害者支援施設基準」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</p>

改正後	現 行
<p>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、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(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)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。</p> <p>① 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 40 点</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>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</p>	<p>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、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(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)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。</p> <p>① 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 40 点</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>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</p>

改正後	現 行
<p>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、<b>令和4年度</b>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」のスコアの算出に当たっては新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、前年度を「令和元年度」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項目のうちいずれか任意の5項目について、就業規則の整備状況とその活用実績</p>	<p>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、<b>令和3年度</b>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」のスコアの算出に当たっては新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、前年度を「令和元年度」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項目のうちいずれか任意の5項目について、就業規則の整備状況とその活用実績</p>

改正後	現 行
<p>に应じそれぞれ1点又は2点で評価し、その5項目の合計点に应じた次の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>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。</p> <p>① 任意の5項目の合計点が8点以上 35点</p> <p>② 任意の5項目の合計点が6点又は7点 25点</p> <p>③ 任意の5項目の合計点が1点以上5点以下 15点</p> <p>ア・イ (略)</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>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。</p>	<p>に应じそれぞれ1点又は2点で評価し、その5項目の合計点に应じた次の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>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。</p> <p>① 任意の5項目の合計点が8点以上 35点</p> <p>② 任意の5項目の合計点が6点又は7点 25点</p> <p>③ 任意の5項目の合計点が1点以上5点以下 15点</p> <p>ア・イ (略)</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>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。</p>



改正後	現 行
<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～カ (略)</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>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。</p> <p>ク (略)</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～カ (略)</p> <p>キ 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</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>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。</p> <p>ク (略)</p>



改正後	現行
(4)・(5) (略)	(4)・(5) (略)
3・4 (略)	3・4 (略)