

別添1

令和4年度厚生労働科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究

令和4年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 若林 功

令和5（2023）年 5月

目 次

I. 研究総括報告	
企業等で雇用されている間における 就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究	2
若林功 (資料) 市町村アンケート調査用紙の一部抜粋	
II. 分担研究報告	
1. 株式会社 FVP 令和 3 年度障害者総合福祉推進事業 『就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査』結果について	15
稲山由美子	
2. 名古屋市総合リハビリテーションセンターにおける 就労移行支援を利用した復職支援	33
稲葉健太郎	
3. 休職期間中の福祉的就労に係る法的課題の検討	37
石崎 由希子	
4. 企業等で雇用されている間における 就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究において 兼業・二重就業に関する労働法上の問題	61
長谷川 珠子	
5. 企業雇用中に就労系障害福祉サービスを利用することで生じる 社会保険・労働保険の適用問題	69
永野 仁美	
6. 就労系障害福祉サービスの多様な利用ニーズへの 栃木県・埼玉県の間談支援従事者の認識に関する調査	73
野崎 智仁	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	78

I. 研究總括報告

別添 3

令和 4 年度 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

総括研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究

(22GC1018)

研究代表者 若林 功 (常磐大学)

研究要旨

企業等で雇用されている間における就労系障害福祉サービスの利用（以下、一時利用）についてニーズがあることが、2021 年 12 月「障害者総合支援法改正法施行後 3 年の見直しについて（中間整理）」や 2021 年 6 月「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（以下、検討会報告書）で指摘された。この一時利用については、自治体の判断等により実施されている事例が散見されるものの、その実態は十分には把握されていない。加えて、一時利用を活用するうえでは、上述の通り、就労アセスメントとの関係や、就労継続支援等から雇用につなげるための仕組みとの関係の検討が必要と考えられるが、これまで十分にこれらの観点から一時利用は検討されてきていない。

そこで、本研究では（1）予備的検討（一時利用に関する法的問題点についての検討を含む）を行ったうえで、（2）市町村への量的調査、（3）障害福祉サービス事業所、企業への聴き取り調査を行う。そして、（4）就労系障害福祉サービスから雇用への移行、就職後のステップアップ、復職、福祉的就労への移行等における課題点や支援ノウハウ・雇用管理ノウハウの整理を行う。そして、（5）実施手引きとして取りまとめを行うことを目的とした。

そして、令和 4 年度では以下のような成果が得られた。(1)本研究で特に扱うべき一時利用に関するトピックの明確化（福祉的就労場面を活用しての一般就労時間の延長、福祉的就労場面を活用しての復職支援を主に扱うこと）、(2)休職の規定や兼業等について法律的観点から検討する必要性、(3)市区町村を対象とした量的調査では市区町村による一時利用に関する支給決定の現況が把握されたこと（移行および B 型が多いこと等）、(4)予備的質的調査からは、現在の状況から、一時利用に関するニーズの存在や、運用方法にばらつきがあることが把握された。

○研究代表者：

若林 功(常磐大学・人間科学部／准教授)

○研究分担者：①八重田 淳(筑波大学・人間系／教授)②前原 和明(秋田大学・教育文化学部／教授)③山口 明乙香(高松大学・発達科学部／教授)④後藤 由紀子(筑波技術大学・障害者高等教育研究支援センター／助教)⑤富田 文子(埼玉県立大学・保健医療福祉学部／助教)⑥永野 仁美(上智大学・法学部／教授)⑦長谷川 珠子(福島大学・行政政策学類／准教授)⑧野崎 智仁(国際医療福祉大学・保健医療学部／講師)

A.研究目的

企業等で雇用されている間における就労系障害福祉サービスの利用（以下、一時利用）についてニーズがあることが、2021年12月「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて（中間整理）」や2021年6月「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（以下、検討会報告書）で指摘された。一方、検討会報告書では、一時利用の意義を認めつつ、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により一時利用の必要性等を精査する必要性を指摘している。また、企業等が安易に一時利用を選択することがないよう留意する必要性を指摘する議論があったことも示されている。

この一時利用については、自治体の判断等により実施されている事例が散見されるものの、その実態は十分には把握されていない。加えて、一時利用を活用するうえでは、上述の通り、就労アセスメントとの関係や、就労継続支援等から雇用につなげるための仕組みとの関係の検討が必要と考えられるが、これまで十分にこれらの観点から一時利用は検討されてきていない。

厚生労働科学研究費補助金「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究」では就労系障害福祉サービス関係者が就労アセスメントの上で持つべき視点等について明らかにしたが、一時利用については知見が得られていない。また、厚生労働科学研究費補助金「就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究」では、就労継続支援B型事業所の工賃向上等についての効果的なプログラムの要素（出勤時間の柔軟性、体調に応じた作業調整等）等の知見が見いだされたものの、一時利用については検討されていない。

以上を踏まえ、本研究でまず、一時利用の実態を明らかにするために、（1）予備的検討（一時利用に関する法的問題点についての検討を含む）を行ったうえで、（2）市町村への量的調査、（3）障害福祉サービス事業所、企業への聴き取り調査を行う。そして、（4）就労系障害福祉サービスから雇用への移行、就職後のステップアップ、復職、福祉的就労への移行等における課題点や支援ノウハウ・雇用管理ノウハウの整理を行う。そして、（5）①就労系障害福祉サービス事業所、②障害者を雇用する企業等、③支

給決定を行う市町村、④ハローワーク等の就労支援機関の各々について当該取組の適切かつ標準的な実施プロセスとはどのようなものか検討を行い、実施手引きとして取りまとめを行うことを目的とする。

B. 研究方法

令和4年度では主に(1)予備的検討、(2)一時利用に関する法的問題点についての検討、(3)全国の市町村への量的調査、(4)障害福祉サービス事業所、企業への聴き取り調査、を行った。

(1)については、研究者間での検討、研究協力者(本研究に最も関連の深い先行研究の担当者及び就労移行支援事業所で一般企業に在籍し休職中の利用者の復職支援を行っている担当者)からのヒアリングを行った。

(2)については、文献や判例を基に法的観点からの検討を行った。

(3)については、2023年3月に全国の市区町村1741か所に資料Iの調査票による郵送調査を行った。

(4)については、予備的に障害福祉サービス事業所、企業、市町村に、一時利用や一時利用に類似した形態での就労支援の実際、支給決定の実際について、聴き取り調査を行った。聴き取った内容は、文字起こしを行ったうえで、内容をまとめた。

(倫理面への配慮)

なお、本調査の倫理審査については研究分担者の所属する高松大学研究倫理審査(高大研倫審2022002)の承認を得て実施した。

C. 研究結果

1. 予備的検討

①研究者間での予備的検討

参加した研究者間での検討を行った。その結果、一時利用の活用方法のうち、

- ・就労継続支援等から一般企業へ徐々に移行し、一般企業での就業時間を延長していく「時間延長」

- ・一般企業就労中に休職し就労継続支援等を活用し一般企業への復職を目指す「復職」

を、本研究での主な検討ポイントとすることとなった。

なお、それ以外の、就労継続支援等と一般企業での就労と「併用」について、特に期間の定めを設けずに実施する方法や、一般企業から就労継続支援等への「徐々に福祉的就労に移行」することについては、従来からこれらの活用は想定はされているものの、本研究では前記「時間延長」「復職支援」を中心的に扱うこととなった。

②先行研究及び実践例の把握

本研究に最も関連性の高い先行研究である「令和3年度障害者総合福祉推進事業『就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究』」について、研究を実施した株式会社FVP担当者(稲山由美子氏、本研究の研究協力者)より、専門家ヒアリングを行い、また本研究参加研究者とも意見交換を行い、一時利用の実態について理解を深めた。

また、この『就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究』に参画し、かつ本研究の研究協力者である、稲葉健太郎氏(名古屋市総合リハビリテーション

ョンセンター<就労移行支援事業等もやっている>からも専門家ヒアリングを行った。このヒアリングの内容は、名古屋市総合リハビリテーションセンターにおいて、脳血管障害、高次脳機能障害を有し休職している人の復職支援を行っていることに関するものであり、手続きや事例についてオンラインにて講演してもらい、本研究参加研究者とも意見交換を行った。

2. 法的観点からの一時利用の検討

本研究の分担研究者及び研究協力者のうち、法学を専門とする研究者より、一時利用についての法的観点からの検討を行った。観点は「既存の休職制度の法的位置づけの確認と、一時利用と既存の休職制度との関係を考察した場合に生じうる法的問題」「一時利用と兼業・二重就業に関する労働法上の問題の関係」「一時利用と社会保険・労働保険の適用関係」であった。

「既存の休職制度の法的位置づけの確認と、一時利用と既存の休職制度との関係を考察した場合に生じうる法的問題」については、病気休職制度、治療と仕事の両立支援策、復職可能性の判断方法を概観し、休職期間中に就労継続支援A型やB型で働いてもらい、そこでの就労状況が良くない場合には、もとの会社では復職させられないという判断につながりやすいことや、休職期間中に傷病手当金が出ている場合等の就労継続支援A型やB型の工賃の取扱いの問題があること等の検討課題があることを指摘した。

「一時利用と兼業・二重就業に関する労働法上の問題の関係」については、就業規則の観点から兼業・二重就業、労働時間の

通算の制度について確認を行った。そして特にA型で一時利用を行う場合、所属企業が就業規則によって兼業や二重就業を許可制としている場合には、たとえ休業期間中であってもA型を利用することの許可を得る必要がある可能性があること、企業およびA型で通算して1日8時間を超えて働く場合、A型において36協定を締結し少なくとも労基法上の要件を満たすということが求められること、労働時間の通算のルールについて、企業もそうだが、特にA型事業所のほうにも十分に周知する必要があること等を指摘した。

「一時利用と社会保険・労働保険の適用関係」については、まず社会保険・労働保険の制度について概観した。そして、一時利用を念頭に置きながら社会保険、労働保険を考えた場合、特にA型事業所での就労は「雇用」とされていることから、企業で就労しつつA型事業所でも就労する場合には、社会保険・労働保険の適用に関しても、「兼業・副業」の場合に適用されるルールを適用する必要性が指摘された。他方、企業での就労とB型事業所での就労を組み合わせる場合には、B型事業所で働く者の「使用関係」（社会保険の場合）や労働者性（労働保険の場合）について検討したうえで、その適用の在り方について改めて考える必要がある。とりわけ、労災保険における通勤災害の取扱いは、一時利用を推進していく際に問題となり得る重要な論点であることを指摘した。

3. 全国の市町村に対する量的調査

全国の自治体1,741箇所、一時利用に関しての支給決定の実態を把握するため、

2023年3月20日～3月31日までの期間で郵送調査を行った。質問項目は令和2～令和4年12月分までの、就労移行支援、就労継続支援A、就労継続支援Bの支給決定件数や、そのうちの一時利用の支給決定件数、一時利用の支給決定がある場合の障害種類、年代、目的等の事例概要、一時利用に関する支給決定基準の有無等であった。

調査を実施した結果、556件の回答を得た（回収率32%）。また、この3年弱の期間のうち支給決定件数全体は、就労移行支援28534件、就労継続支援A型34500件、就労継続支援B型127680件であったが、うち一時利用の支給決定件数は移行271件、A型10件、B型242件と。移行およびB型が多いこと等が把握された。この調査に関しては、現在分析中であり、今後、学会等で結果について報告することとした。

4. 質的調査

研究代表者及び分担研究者で予備的に質的調査（聴き取り調査）を行った。

研究代表者は、市町村担当者に、一般就労中における福祉的就労の利用について、まずそのようなケースがあるのか、またその支給決定を行う場合の手続き等について把握した。その結果、市町村によってはそのようなケースについて障害福祉課という課のレベル等で支給決定しているなどの実態があること、今後一時利用について法制化される予定があることは2022年度の調査時点（11～12月）ではあまり普及していないことなどが把握された。

また研究分担者である野崎氏は障害福祉

事業所に対し、やはり予備的に一時利用に関するニーズについて聴き取りにより把握し、症状や生活状況の変化に合わせた一時利用へのニーズ、雇用率達成には到達していないものの雇用契約締結時から労働時間の拡大へのニーズ、加齢や対象者のモチベーション低下に伴うフェードアウトへのニーズがあることが把握された。

なお、その他、研究分担者である八重田氏は、UH-CDSの就労支援スペシャリストのEric Folk氏とJared Galeai氏に対するヒアリングにより企業雇用の就労継続支援プロセスに関するアメリカの知見を得ることを目的に聴き取り調査を行っている（2023/3/3面会）。また環太平洋障害ダイバーシティカンファレンスに参加し（2023/3/6-7）、特にAPSEの取り組みと就労継続を実現している知的障害者へのヒアリングを実施し、雇用継続要因の仮説を探っている。

D. 考察

1. 予備的検討について

研究者間の検討において比較的時間を要したものの、本研究で特に扱うべき一時利用に関するトピックとして、

- ・福祉的就労場面を活用しての一般就労時間を延長していくこと
- ・福祉的就労場面を活用して復職を支援していくこと

がメインとなることが明確になってきた。

2. 法的観点からの一時利用の検討について

一時利用に関して以下のような法律上の

問題があること抽出された。すなわち、

- ・休職中の傷病手当金と、就労継続支援 A 型、B 型の給与・工賃の関係を検討する必要性
- ・企業側、あるいは就労継続支援 A 型のそれぞれの就業規定における「兼業」の規程の問題。兼業が禁止されている場合、一時利用はどのように位置づけになるか検討する必要性
- ・B 型と企業の一時利用について労働災害（通勤途上含む）の問題、特に B 型に出勤、あるいは半日は B 型で半日は企業等の場合の検討の必要性

があることが明らかになってきた。

これらの観点について、様々な関係者が参照すると考えられる「手引き」できちんと触れる必要があることが示されたと考えられる。

3. 市区町村を対象とした量的調査について

市区町村を対象とした量的調査では、就労移行支援 28534 件、就労継続支援 A 型 34500 件、就労継続支援 B 型 127680 件であったが、うち一時利用の支給決定件数は移行 271 件、A 型 10 件、B 型 242 件と、移行および B 型が多いこと等が把握されたが、現在分析中である。さらに同調査のデータを分析することで、市区町村によって支給決定された、現行での一時利用の事例の傾向について（障害種類や年代など）が把握される予定である。このような対象者像が示されることで、一時利用の効果的な進め方や留意点を検討する際に有用となることが考えられる。

4. 予備的な質的調査（聴き取り調査）について

研究代表者及び分担研究者による予備的な質的調査（聴き取り調査）では、一時利用に関するニーズや実態について、そのような事例やニーズが存在することや、一方で本稿執筆時点は、障害者総合支援法による一時利用については明確な制度とはなっていないこともあり、関係者による理解や運用方法にはばらつきがあることが把握された。このように得られた質的データについてはさらに検討を行い、今後さらに聴き取り調査を行う上で、また手引きを作成していくうえでの参考とすることとしたい。

なお、以上のような令和 4 年度の取り組みを踏まえ、令和 5 年度は、量的調査で得られたデータの分析、質的調査の本格実施を経て、実施手引きとして取りまとめを行うこととする。

E. 結論

令和 4 年度は、研究者間の意見交換、予備調査（研究協力者へのヒアリング）、一時利用が制度化された場合の法的観点からの検討、量的調査の準備、発送、回収、予備的な質的調査（聴き取り調査）を行った。

そして、本研究で特に扱うべき一時利用に関するトピックの明確化（福祉的就労場面を活用しての一般就労時間の延長、福祉的就労場面を活用しての復職支援を主に扱うこと）、休職の規定や兼業等について法的観点から検討する必要性、市区町村を対象とした量的調査では市区町村による一時利用に関する支給決定の現況が把握されたこと（移行および B 型が多いこと等）、予備的質的調査では、現在の状況から、一

時利用に関するニーズの存在や、運用方法にばらつきがあることが把握された。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 長谷川珠子 (2022) : 「障害者の地域生活を支える仕組み」 菊池馨実編著『相談支援の法的構造－「地域共生社会」構想の理論分析』、255-279
- 2) 永野仁美(2022) : 就労継続支援 A 型事業所の閉鎖に伴う整理解雇の有効性：ネオユニットほか事件、ジュリスト 1576、154-157
- 3) 永野仁美(2022.8): 『障害者雇用と労働組合－障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』「フランスにおける障害者雇用と労働組合の役割」等、公益財団法人 連合総合生活開発研究所、(分担執筆 36-44、70-71、75-76)
- 4) 野崎智仁 平野大輔 谷口敬道 (2022) : 精神障害者の精神症状と社会生活技能の遂行状況が就労定着に与える影響に関する研究、国際医療福祉大学学会誌、27 (2)、31-42

2. 学会発表

- 1) 長谷川珠子(2022.9.18): 「裁判例からみる精神障害者雇用」 日本産業保健法学会第 2 回学術大会、シンポジウム 2 「精神障害者の雇用促進と法－合理的配慮を中心に」

- 2) 野崎智仁、郡司空、渡邊龍ノ介、田上莉帆、北條友哉、佐藤風紗、竹越仁美、秋元祐希、藤宮将大・石川和正、大谷樹生、千吉良知映、奥村隆彦 (2022) : 就労支援に関連した身体障害領域における作業療法報告事例の分析、日本職業リハビリテーション学会第 49 回宮城大会
- 3) 野崎智仁、平野大輔、木原藍子、添野裕太、谷口敬道(2022) : 精神障害者の疾病要因と社会生活技能が 1 年以上の就労定着に与える影響の分析、日本作業療法学会第 56 回大会、

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

自治体用

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用の実態に関する調査

○ ご回答いただく貴自治体についてお伺いします。

貴自治体名	都 道 府 県	市 区 町 村
-------	------------	------------

問1 貴自治体の過去3年間(令和4年度<12月まで>、令和3年度、令和2年度)における、新規の就労系障害福祉サービスの支給決定件数、また支給決定した件数における一般就労中の利用に係る件数についてお答えください。

令和4年度(12月未まで)		
	支給決定件数	
		*うち一般就労中における 支給決定件数
就労移行支援	件	件
就労継続支援 A 型	件	件
就労継続支援 B 型	件	件

令和3年度		
	支給決定件数	
		*うち一般就労中における 支給決定件数
就労移行支援	件	件
就労継続支援 A 型	件	件
就労継続支援 B 型	件	件

令和2年度		
	支給決定件数	
		*うち一般就労中における 支給決定件数
就労移行支援	件	件
就労継続支援 A 型	件	件
就労継続支援 B 型	件	件

問2 一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用についてお聞きます。

(1) 現在、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用を認め得る支給決定基準を定めていますか。該当する項目の番号に1つ○をつけてください。(択一回答)

- ① 利用を認め得る支給決定基準を定めている。
- ② 明文化された支給決定基準はないまでも、利用を認め得る担当者間で共有された一定の方針がある。
- ③ 基準や一定の方針はなく、個別の事情を判断し、必要性があると判断される場合は、支給決定している。
- ④ 一般就労中の就労系障害福祉サービス利用は、障害者総合支援法上の就労継続支援等の定義・趣旨を考えると認められないため、一律に認めていない。 ④を回答された場合、問3に進んでください
- ⑤ その他(具体的に記入ください)

(2) 問3(1)で①②と回答された自治体にお聞きます。どのような基準や方針を定めていますか？具体的に記入ください。

問3に
進んで
ください

(3) 問3(1)で③と回答された(必要性があると判断したら利用を認める)自治体にお聞きます。

a. どのような手続きにより利用を認めていますか？該当する項目の番号1つに○をつけてください。(択一回答)

- ① 審査会を開催し、審査会で認められた場合は認めている。
- ② 審査会を開催せず、障害福祉課(あるいは担当部署)として認めている。
- ③ その他(具体的に記入ください)



b. どのような情報を収集し、どのような観点から必要性を判断しているか、具体的に教えてください。(例：一般就労や復職のための支援方法が明記されているか、申請の書類や支援計画等で確認する)

問3に
進んで
ください

問3 問1で、支給決定件数が「一般就労中の利用支給決定件数」が1件以上あった自治体にお聞きします。(申請があったものの認めなかった場合も含んで、支給決定が1件もなかった自治体は、問4へお進みください)

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用の申請があり、かつ支給を決定したのについて、過去3年間で1件でもあった場合、各事例について該当する項目に○をつけてください。事例は直近の最大5件までご記入ください。

※なお、利用目的が「企業等での働き始めに段階的に勤務時間を増やしていくため」の場合、通常の利用期間内における、トライアル雇用中の施設外支援等については、除外してください。

No.	①障害種類(重複の場合は複数に○)	②年代(申請時)	③一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用目的※	④サービス類型	⑤一般就労中の利用の支給決定期間
1	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害 ・知的障害 ・精神障害 ・その他 () 	<ul style="list-style-type: none"> ・10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60代以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等での働き始めに段階的に勤務時間を増やしていくため(通常の利用期間内における、トライアル雇用中の施設外支援等を除く) ・休職中で復職に向けた支援を行なうため ・短期間の季節労働のみの就労のため(就労系障害福祉サービスに引き続き在籍) ・一般就労が短時間の隔日勤務などのため、生活スケジュールを崩さないようにするため就労系障害福祉サービスも利用 ・その他(中高齢の障害者が企業等を退職して就労系障害福祉サービスへ移行、等) () 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援 ・就労継続支援A型 ・就労継続支援B型 	年 月
2	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害 ・知的障害 ・精神障害 ・その他 () 	<ul style="list-style-type: none"> ・10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60代以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等での働き始めに段階的に勤務時間を増やしていくため(通常の利用期間内における、トライアル雇用中の施設外支援等を除く) ・休職中で復職に向けた支援を行なうため ・短期間の季節労働のみの就労のため(就労系障害福祉サービスに引き続き在籍) ・一般就労が短時間の隔日勤務などのため、生活スケジュールを崩さないようにするため就労系障害福祉サービスも利用 ・その他(中高齢の障害者が企業等を退職して就労系障害福祉サービスへ移行、等) () 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援 ・就労継続支援A型 ・就労継続支援B型 	年 月

No.	①障害種類(重複の場合は複数に○)	②年代(申請時)	③一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用目的※	④サービス類型	⑤一般就労中の利用の支給決定期間
3	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害 ・知的障害 ・精神障害 ・その他 () 	<ul style="list-style-type: none"> ・10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60代以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等での働き始めに段階的に勤務時間を増やしていくため(通常の支給決定期間内における、トライアル雇用中の施設外支援等を除く) ・休職中で復職に向けた支援を行なうため ・短期間の季節労働のみの就労のため(就労系障害福祉サービスに引き続き在籍) ・一般就労が短時間の隔日勤務などのため、生活スケジュールを崩さないようにするため就労系障害福祉サービスも利用 ・その他(中高齢の障害者が企業等を退職して就労系障害福祉サービスへ移行、等) () 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援 ・就労継続支援 A 型 ・就労継続支援 B 型 	年 月
4	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害 ・知的障害 ・精神障害 ・その他 () 	<ul style="list-style-type: none"> ・10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60代以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等での働き始めに段階的に勤務時間を増やしていくため(通常の支給決定期間内における、トライアル雇用中の施設外支援等を除く) ・休職中で復職に向けた支援を行なうため ・短期間の季節労働のみの就労のため(就労系障害福祉サービスに引き続き在籍) ・一般就労が短時間の隔日勤務などのため、生活スケジュールを崩さないようにするため就労系障害福祉サービスも利用 ・その他(中高齢の障害者が企業等を退職して就労系障害福祉サービスへ移行、等) () 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援 ・就労継続支援 A 型 ・就労継続支援 B 型 	年 月
5	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害 ・知的障害 ・精神障害 ・その他 () 	<ul style="list-style-type: none"> ・10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60代以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等での働き始めに段階的に勤務時間を増やしていくため(通常の支給決定期間内における、トライアル雇用中の施設外支援等を除く) ・休職中で復職に向けた支援を行なうため ・短期間の季節労働のみの就労のため(就労系障害福祉サービスに引き続き在籍) ・一般就労が短時間の隔日勤務などのため、生活スケジュールを崩さないようにするため就労系障害福祉サービスも利用 ・その他(中高齢の障害者が企業等を退職して就労系障害福祉サービスへ移行、等) () 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援 ・就労継続支援 A 型 ・就労継続支援 B 型 	年 月

問4:先般、障害者総合支援法の改正において、特に企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や休職から復職を目指す場合について、その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることが法令上位置づけられました。

今後、施行にあたってどのようなことが必要と考えますか。該当する項目の番号すべてに○をつけてください。
(複数回答)

- ① 対象者の明確化
- ② 事務的な手続きの明確化
- ③ 福祉事業所側の、時間延長や復職の支援ノウハウの習得
- ④ 自治体としての必要性の判断基準の明確化
- ⑤ 不適切な利用を防ぐ仕組みの構築
- ⑥ その他

調査は以上になります。ご協力ありがとうございました。

II. 分担研究報告

株式会社 FVP 令和3年度障害者総合福祉推進事業
『就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査』結果について

研究代表者 若林 功 (常磐大学)

研究協力者 稲山 由美子 (株式会社 FVP)

【研究要旨】

本報告は、2021年度 株式会社 FVP が障害者総合福祉推進事業で行った「就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査」の調査結果での、就労系障害福祉サービス利用の実態、多様な利用者の実態についての結果について概要を記述した。本調査は就労支援の実態が明らかにされていない多様な利用者の実態把握を目的とした。多様な利用者を10タイプに定義し、利用状況を分析した。結果として、企業併用(一時利用)利用者は12.5%であった。タイプ別分析による、期待される支援効果、支援課題、留意点などの取りまとめを行った。

A. 研究目的

株式会社 FVP は 2021 年度障害者総合福祉推進事業で「就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査」を行った。その調査結果をもとに令和4年度厚生労働科学研究「企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究」を進める上で、一般就労中に就労系障害福祉サービス利用をする上での問題点、懸念点などを考察することを目的とした。

B. 調査方法

株式会社 FVP 稲山由美子氏より調査

結果について報告いただいた。続いて、本研究の研究者が参加し、さらに質問をする事で、より詳細な情報収集を行った。なお、本稿では稲山氏の講演部分のみをまとめている。

C. 結果と考察

推進事業の個票に書かれていた目的・内容は図表1の通りであり、就労支援が十分に提供されていない障害者(新たな障害者)に対する就労系福祉サービスの支援の実態、新たな対象者に対して、質の高い支援を行うための支援者の人材育成の実態について把握をするということが調査目的であった。

【調査概要】

【目的】

就労支援が十分に提供されていない障害者(新たな対象者)に対する就労系福祉サービスの支援の実態、新たな対象者に対して、質の高い支援を行うための支援者の人材育成の実態について把握し、就労系福祉サービスの支援力向上のために取り組むべき課題と対応策について検討することを目的とする。

* 新たな対象者(雇用福祉連携 P T 多様な就労ニーズへの対応について)

・医療面や生活面の支援が必要な重度障害や、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方、高齢障害者

* 本調査では特に、企業一般就労中に就労継続支援事業を利用している方(企業併用利用者)の実態把握を目指した

図表1 目的

この調査では、人材育成の質問についても設けられていたが、調査の中で多く取り上げられなかった事、本研究が障害者総合福祉推進事業に基づく研究であり、特に一時利用についてのテーマであるため、多様な利用者の実態に焦点を絞り、その結果を確認したものである。

どのように調査を行ったのかは、インターネットによるアンケート調査を実施、その回答者のうち一部の事業所にヒアリング調査、及びその考察といった手順であった(図表2)。

多様な利用者の、特に企業、学校と福祉サービスの併用について運用面で現行については図表3である。特に、図表3の下4項目(一般就労へ移行した際の利用、休職中の障害者の復職支援、一般就労中就労を行わない日や時間のサービス利用、大学等在学中の利用)が併用に該当する資料となっている。

それぞれの状況に応じ、自治体の判断で運用している部分においての実際のデータを集めるために行った調査であった。

【調査内容】	
1. アンケート調査 (インターネットによるアンケート)	
2. ヒアリング調査 (オンラインまたは訪問)	
3. 考察 (企業併用利用者のタイプ別分析、その他の多様な利用者のタイプ別分析)	
* 調査としては、多様な利用者の支援実態、人材育成 (研修実施状況) 等を聞いているが、後者の資料は割愛させていただきます。	

図表2 調査内容

【企業での就労等と就労系障害福祉サービスに関する現行】			
	概要	企業との関係	事業所の役割 (支援内容)
施設外就労	<ul style="list-style-type: none"> 企業等から請け負った作業を当該企業等で行う支援 当該支援により、就労能力や工資 (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が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 企業等と事業所で請負契約を締結 (作業完成の責任は全て事業所側) 作業は企業から独立して行い、利用者に対する指導等も事業所が実施 	<ul style="list-style-type: none"> 支援員の配置 (随行) 訓練目標に対する達成度の評価
施設外支援	<ul style="list-style-type: none"> 企業内等で行われる企業実習等への支援 当該支援により、就労能力や工資 (賃金) の向上及び一般就労への移行が認められることが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 実習に係る指導等は企業等が実施 障害者トライアル/雇用の場合は雇用契約あり (A型利用者は対象外) 	<ul style="list-style-type: none"> 1週間ごとに個別支援計画の内容について必要な見直しを実施 利用者の状況の聞き取りによる日報作成
一般就労へ移行した際の利用 (就労移行支援のみ)	<ul style="list-style-type: none"> 以下の点を踏まえて就労中の利用の必要性が認められると市町村が判断し、改めて支給決定した場合に利用できる ①勤務時間や労働日数を増やすこと、新たな職種へ就職することにつながるか否か ②利用者の過重な負担にならないか ③他のサービスや支援機関ではなく、就労移行支援の利用が適当か否か 	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めなし (利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定) 	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めなし (通常の利用に係る支援を提供しているものと想定)
休職中の障害者の復職支援	<ul style="list-style-type: none"> 以下の条件をいずれも満たす場合に限り、休職中に利用できる ①企業や地域の支援機関等による復職支援の実施が見込めないまたは困難な場合 ②本人が復職を希望し、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 ③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町村が判断した場合 	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めなし (利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定) ※実態として、訓練状況の共有、復職の際の慣らし出勤等の条件設定に係る助言、等の支援を実施している事業所有り。 	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めなし (通常の利用に係る支援を提供しているものと想定)
一般就労中、就労を行わない日や時間のサービス利用	<ul style="list-style-type: none"> 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に、日中活動サービスを利用できる ①企業等から事業所等への通所が認められている場合 ②サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合 	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めなし (利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定) 	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めなし (通常の利用に係る支援を提供しているものと想定)
大学等在学中の利用 (就労移行支援のみ)	<ul style="list-style-type: none"> 以下の条件をいずれも満たす場合に限り、在学中に利用できる ①大学や地域における就労支援機関等による就労支援の実施が見込めないまたは困難な場合 ②大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、利用に支障がない者 ③本人が利用を希望し、より効果的かつ確実に就職につなげることが可能であると市町村が判断した場合 		

図表3 企業での就労等と就労系福祉サービスに関する現行

【アンケート調査概要】

調査対象：就労継続支援 A 型事業、B 型事業、就労移行支援事業を運営している社会福祉法人、NPO 法人、営利法人等

回答者：事業所の管理者もしくは、利用者の受入れ状況について、把握している方（サービス管理責任者など）

調査方法：インターネットリサーチ

調査時期：2021年7月26日～8月24日

有効回答数：5,352サンプル
対象事業所数 20,958か所（2021年3月末 国保連）に対する回収率は25.5%

アンケート実施にあたり、「多様な利用者」10タイプを設定

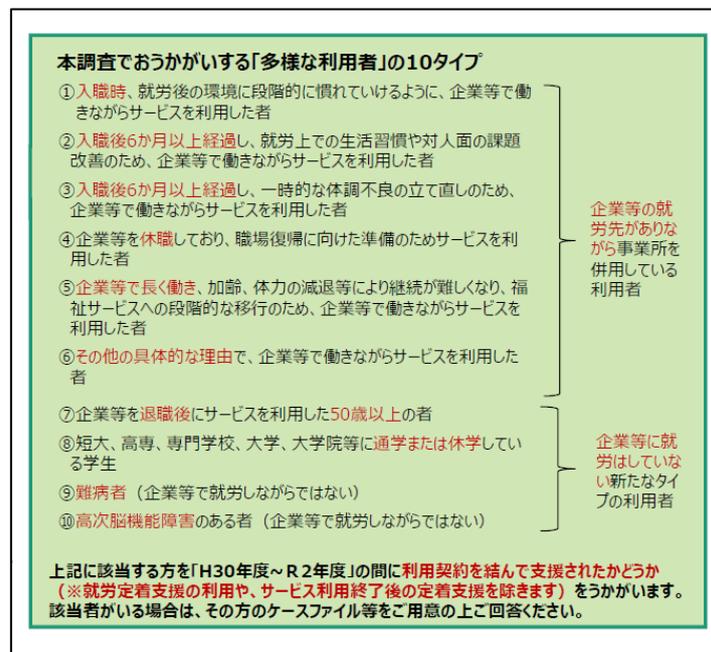
図表 4 アンケート調査概要

厚生労働省を通じ、各自治体に調査依頼をかけ、各自治体から所管の A、B、移行、全てに対して発信。インターネットを利用してデータを収集した。

母数の確定に苦労したが、当時の国保連に上がっている対象事業所数 2 万 958 か所に対し、回答数は 5,352 件、25.5%の回収

となった。

調査の事前検討過程において、多様な利用者については 10 タイプに定義をし、この利用者があるかどうか、また何人いるのか、それぞれに対し どのような支援を行っているかを調査した。10 タイプの定義については図表 5 のとおりである。



図表 5 多様な利用者の 10 タイプ

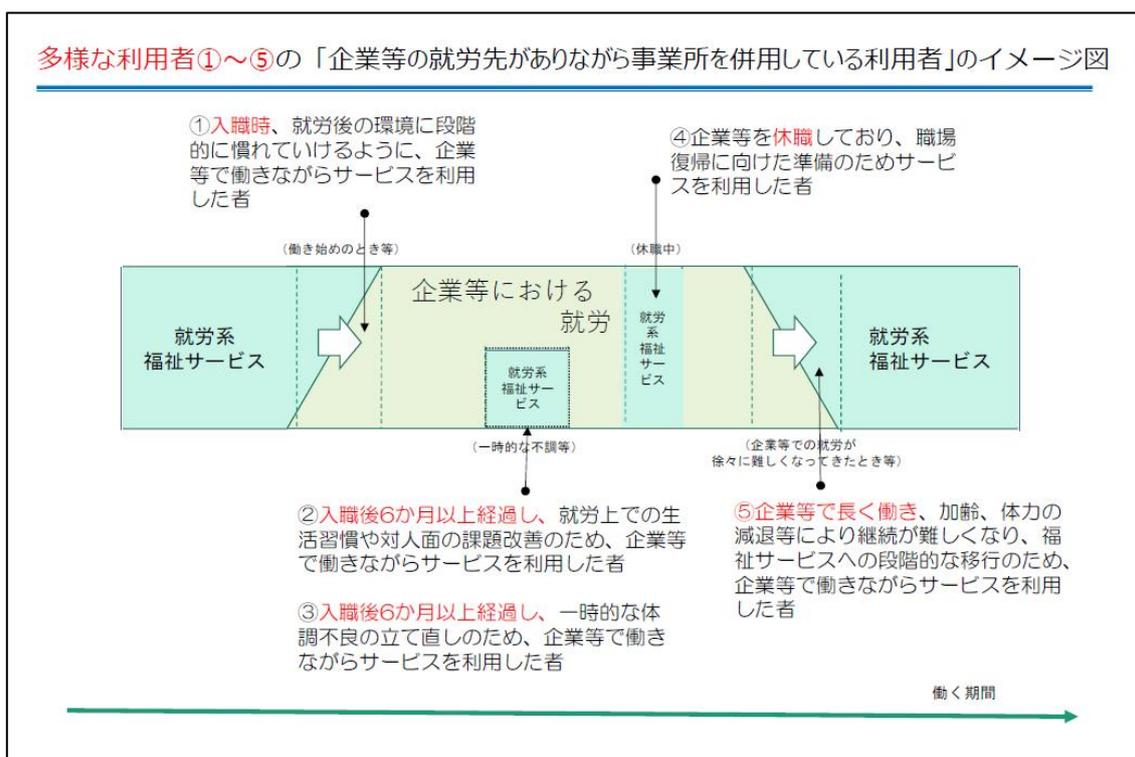
①から⑥までが、企業や学校との併用での利用している想定となっている。

⑦から⑩までは、併用ではなく多様な就労形態ということで、それぞれヒアリングを行った。

併用については、状況に応じ①から⑤までに分け、それに該当しない⑥(その他の理

由による企業と事業所の併用)に分けた。

さらに、この6タイプについて、厚生労働省にイメージ図を作成依頼し、入り口での併用、出口での併用、あるいは就労しているなかで時々の状況に応じた併用という整理を行った(図表6)。



図表6 企業等の就労先がありながら事業所を併用している利用者のイメージ図

実際に利用状況を聞いた質問項目を図表7に示す。

事実として10タイプの利用者を受け入れた経験があるかどうかを聞き、あると回答した事業所について、ケースとして該当する5人分について細かく利用実態をヒアリングし、質問を掘り下げていった。

期限については、令和2年度から直近3年間に受入れをした新しい利用者から5人までとした。

アンケート内容が複雑で面倒な内容であ

ったため、誤解が生じてしまった事や上手く聞き出せないという問題も起こった。

アンケート上で多様な利用者の受入れ要件として就労系福祉サービス事業所との利用契約を交わしている方と規定し、記載していたが、回収したアンケート票には、契約は結ばなかった、結んでいないが、そういった利用者は存在しており、支援をしている。

といった回答が含まれており、無償で支援をしている事例が含まれていたことが、詳しいヒアリング調査で判明した。

【質問項目】		
多様な利用者の受入れ状況について		
10	10タイプにおける多様な利用者の有無	H30年度～R2年度の間に利用契約を結んで支援された利用者
11	それぞれの利用者数	新しい方から5人まで回答
12	それぞれの利用者の障害種別	
13	それぞれの利用者の年齢	
14	それぞれの利用者の受入先	
15	それぞれの利用者の利用開始からの期間	
16	それぞれの利用者による利用頻度	
17	それぞれの利用者の1日当たりの利用時間	
18	6タイプ（企業等の就労先がありながら事業所を併用している利用者）それぞれの利用者について障害内容開示の有無	
19	通学または休学している学生の在籍先	新しい方から5人まで回答 * 選択肢から選ぶ形式です
20	学生の利用開始時点での進路の見込み	
21	6タイプ（No.18と同じ）それぞれの利用者の利用開始までの企業等での勤務期間	
22	退職後にサービスを利用した50歳以上の者の利用開始までの企業等での勤務期間	
23	7タイプ（企業等の就労先がありながら事業所を併用している利用者、及び通学又は休学している学生）それぞれの利用者の通勤・通学の頻度	
24	6タイプ（No. 18と同じ）それぞれの利用者の1日の勤務時間	
25	タイプ別の利用者の受入経路	
26	タイプ別の利用者に行った支援内容	
27	上記支援の目的	
28	タイプ別の利用者が支援を受けたことによる効果	自由記述
29	タイプ別の利用者が支援を受けたことによる課題	自由記述
30	10タイプにおいて照会があったがサービス利用契約に至らなかった場合の有無とその理由	

図表7 質問項目

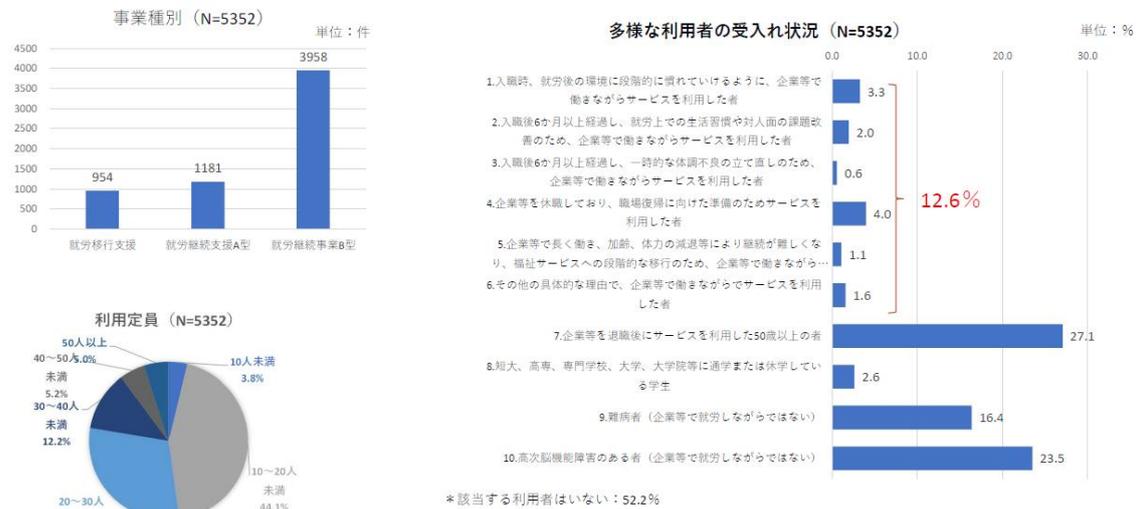
実際の事業種別、利用定員、多様な利用者の受入状況についての調査結果は図表8のとおりである。

10タイプのうち、企業との併用は12.6%の該当者がおり、それ以外では、退職後の50歳以上の利用者が数多く出現していた。8の学生2.6%、9の難病者16.4%、10の高次脳23.5%という受入れ状況結果であった。何らかの形で多様な利用者の受入れ

をしたという事業所は、該当する利用者がいないというところで差引きをした47%余りが利用者の受入れがあるという回答であった。

受入状況について、事業種別、利用定員数別のデータは図表9のとおりである。赤と青の色がついている数字が他のデータよりも顕著に傾向が現れたものである。

【調査結果】



図表 8 調査結果

【調査結果】

多様な利用者の受入れ状況（事業種別・利用定員数別）

多様な利用者の受入れ状況（事業種別・利用定員数別） 単位：%

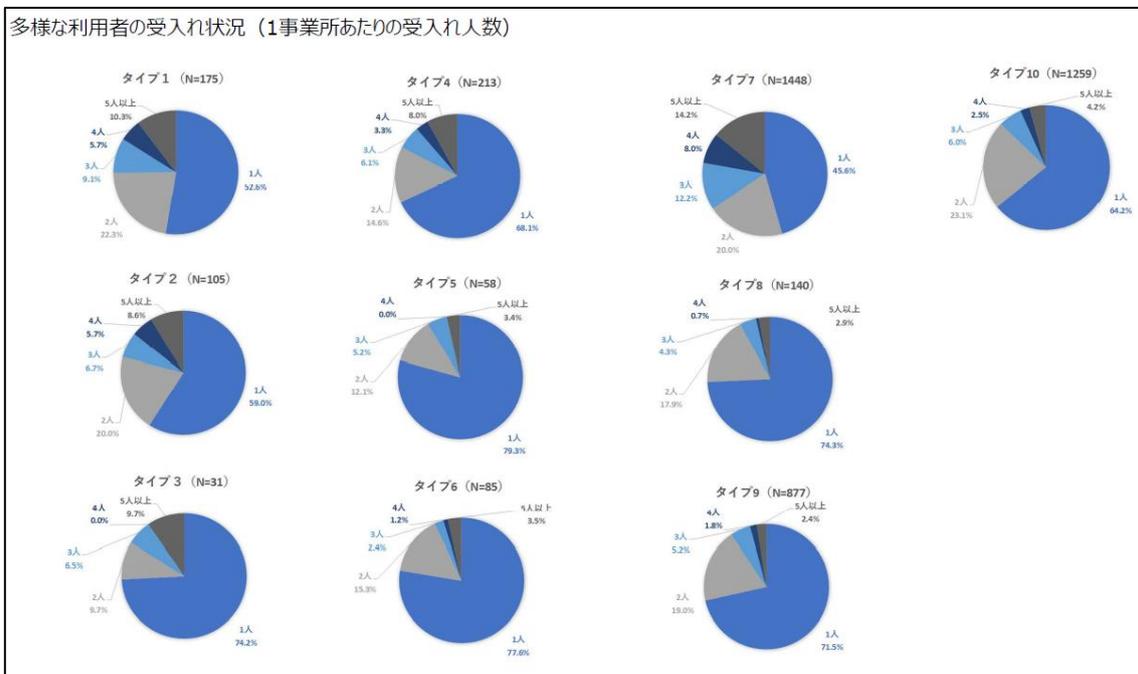
事業種別	利用定員数別	全体	企業併用利用者					その他の多様な利用者				併用・その他の該当利用者はいない
			職場環境定着（入職時～）	生活・対人課題改善（入職後6か月～）	一時的体調不良立て直し（入職後6か月～）	休職中（職場復帰準備）	加齢、体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	その他理由で働きながら利用	退職後利用（50歳以上）	学生（通学または休学中）	難病者	
全体	(5352)	3.3	2.0	0.6	4.0	1.1	1.6	27.1	2.6	16.4	23.5	52.2
事業種別	就労移行支援 (954)	7.8	3.7	1.6	14.7	0.8	3.4	36.9	9.0	19.9	32.2	35.6
	就労継続支援A型 (1181)	1.9	1.2	0.6	1.9	0.7	0.5	37.6	1.9	27.1	25.2	43.2
	就労継続支援B型 (3958)	3.1	2.0	0.5	2.2	1.2	1.8	22.4	1.3	12.6	22.0	57.3
利用定員数別	20人未滿 (2562)	2.5	1.8	0.5	3.9	1.1	0.9	27.3	2.8	17.3	23.1	53.6
	20~30人未滿 (1593)	4.0	2.4	0.6	5.1	0.9	1.8	31.3	3.6	19.3	27.5	45.1
	30人以上 (1197)	3.9	1.8	0.7	2.7	1.2	2.8	21.0	0.9	10.7	19.1	58.6

図表 9 多様な利用者の受入状況

受入状況のタイプ別の受入人数を1事業所当たりで見ると、大抵が1人受け入れているという状況ではあったが、中には高齢、難病、高次脳、を2人と回答している例も多

く散見された。

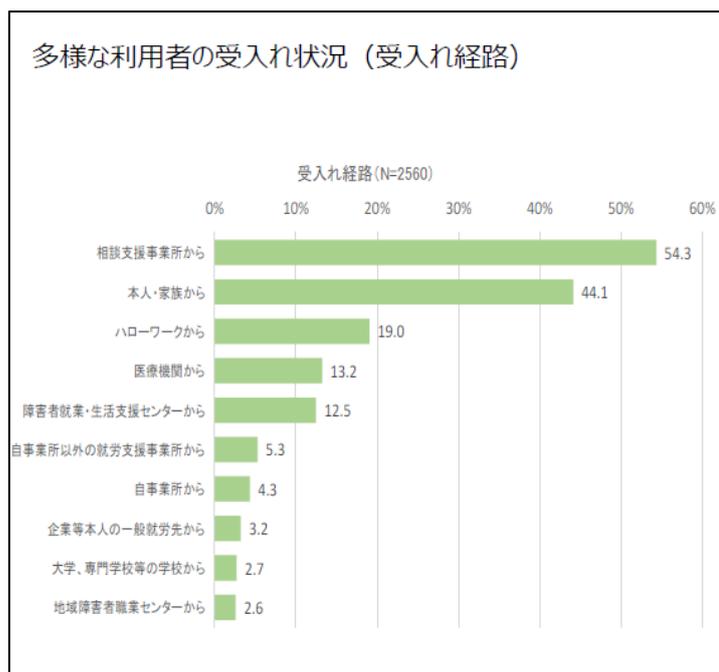
併用で見ると、入り口のところの入職直後の支援について2人と回答している率がやや多くなっていた（図表10）。



図表10 多様な利用者の受入状況

また、多様な事業者の受入経路だが、相談支援事業所からが54.3%で最も多く、次いで

本人、家族からとなっている（図表11）。



図表11 多様な利用者の受入状況(受入れ経路)

タイプ別受入経路の結果をみると、その受入れ経路にもそれぞれ違いがみられた (図表 12)。

タイプ別	全体	相談支援事業所から	本人・家族から	ハローワークから	医療機関から	障害者就業・生活支援センターから	自事業所以外の就労支援事業所から	自事業所から	企業等本人の一般就労先から	大学・専門学校等から	地域障害者職業センターから	その他
全体	(2560)	54.3	44.1	19.0	13.2	12.5	5.3	4.3	3.2	2.7	2.6	12.5
【企業併用利用者】												
職場環境定着(入職時～)	(175)	44.6	63.4	18.3	12.6	21.1	4.0	18.9	10.9	5.7	2.9	10.3
生活・対人課題改善(入職後6か月～)	(105)	59.0	52.4	20.0	15.2	23.8	5.7	18.1	11.4	6.7	3.8	9.5
一時的体調不良立て直し(入職後6か月～)	(31)	61.3	67.7	25.8	25.8	25.8	9.7	6.5	25.8	6.5	9.7	6.5
休職中(職場復帰準備)	(213)	45.1	66.2	17.4	36.2	17.4	5.2	6.1	15.5	6.6	4.7	9.9
加齢・体力減退等継続困難で福祉サービスに段階的移行	(58)	55.2	67.2	12.1	19.0	10.3	3.4	3.4	12.1	0.0	5.2	10.3
その他理由で働きながら利用	(85)	38.8	58.8	8.2	16.5	18.8	9.4	14.1	11.8	8.2	1.2	14.1
【その他の多様な利用者】												
退職後利用(50歳以上)	(1448)	58.8	46.5	24.9	14.8	13.9	6.1	3.5	2.7	2.3	3.4	12.9
学生(通学または休学中)	(140)	41.4	65.7	17.9	27.9	15.0	5.7	5.0	7.1	22.9	3.6	12.1
難病者	(877)	56.7	49.4	29.6	11.5	11.4	5.5	4.1	1.5	4.1	3.8	14.3
高次脳機能障害	(1259)	64.3	44.2	17.6	17.1	13.5	7.2	3.4	2.1	2.6	3.2	15.4

図表 12 タイプ別受入れ経路

各事業所へ5人ずつケースがあれば、最大5人まで実際のケースについて回答を依頼した結果、7,878人分データが集まり、これを全体で見たり、タイプ別で見たりした結

果は図表 13 のとおりである。なかには矛盾しているものも含まれている。障害種類別が左側のデータ、右側が年齢別のデータとなっている。



図表 13 利用者別集計結果 (障害種別・年齢)

図表 14 は 7,878 人分全ての受入事業種別、利用開始からの期間データである。

利用者別集計結果（各事業所の回答で集まった利用者7878人の利用状況分析）



図表 14 利用者別集計結果（受入れ事業・利用開始からの期間）

図表 15 は 7,878 人分の利用頻度、利用時間の利用状況分析データである。

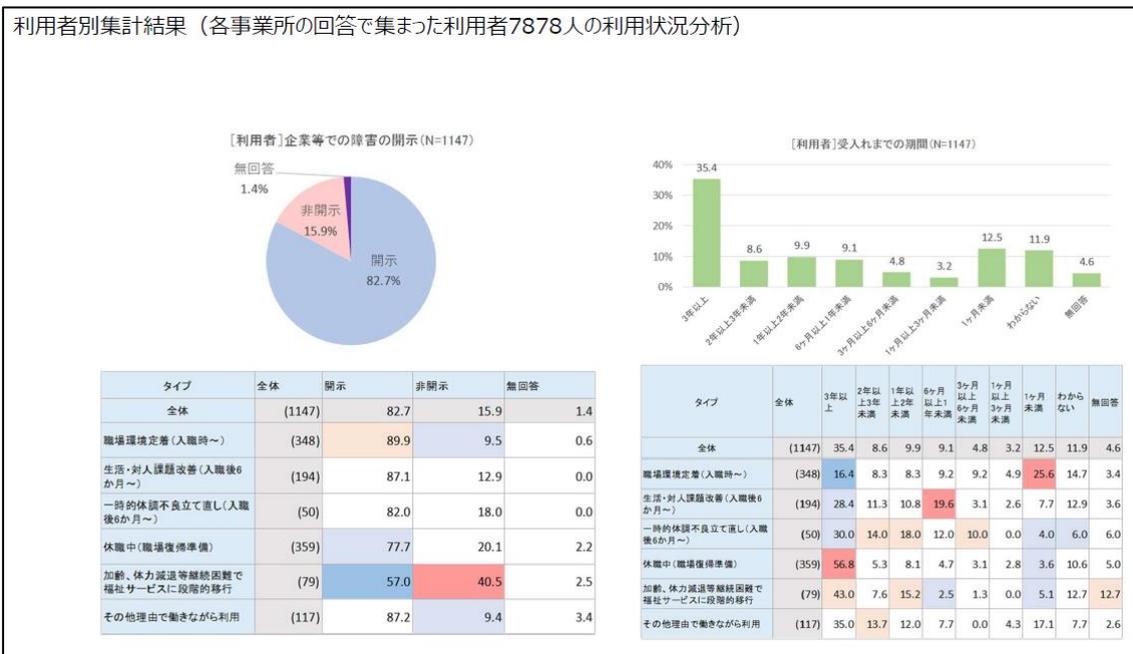
利用者別集計結果（各事業所の回答で集まった利用者7878人の利用状況分析）



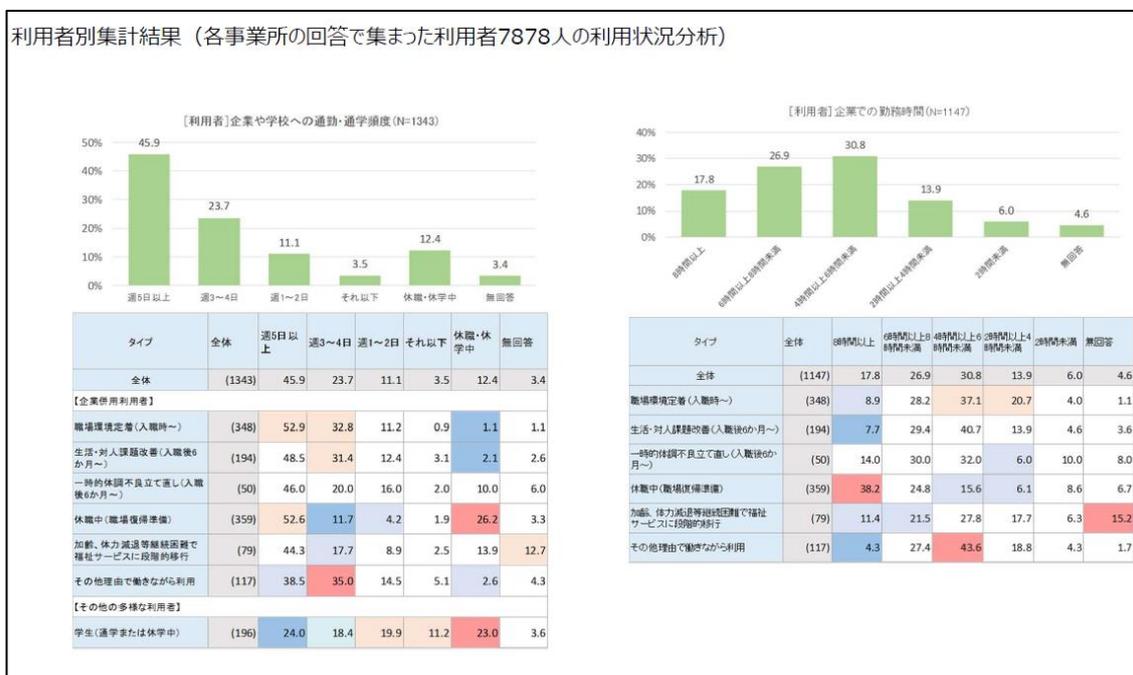
図表 15 利用者別集計結果（利用頻度・利用時間）

図表 16 は 7,878 人分の併用の場合の企業等での障害の開示、非開示の割合・受入れまでの期間についてのデータである。

さらに、通勤通学の頻度、企業との併用の場合、企業での勤務時間という集計結果である（図表 17）。



図表 16 利用者別集計結果（企業等での障害の開示・受入れまでの期間）



図表 17 利用者別集計結果（企業や学校への通勤・通学頻度・企業での勤務時間）

7,878 人のそれぞれの支援状況について伺った上で、内容について、フリーアンサー等でも聞いたものを踏まえ、タイプ別に特徴をまとめた。個々のタイプ別についての補足について。

(タイプ1) 入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるよう企業等で働きながらサービスを利用した者、こちらについては、受入事業所が 175 か所、ケースは 348 人集まった。傾向を見ると、A型での受入実績が多いものの、1 か所当たりの平均人数で見ると、移行での受入れがやや多くなっている。利用者の例では、フリーアンサーも踏まえて抜粋をしたものが図表 18 である。

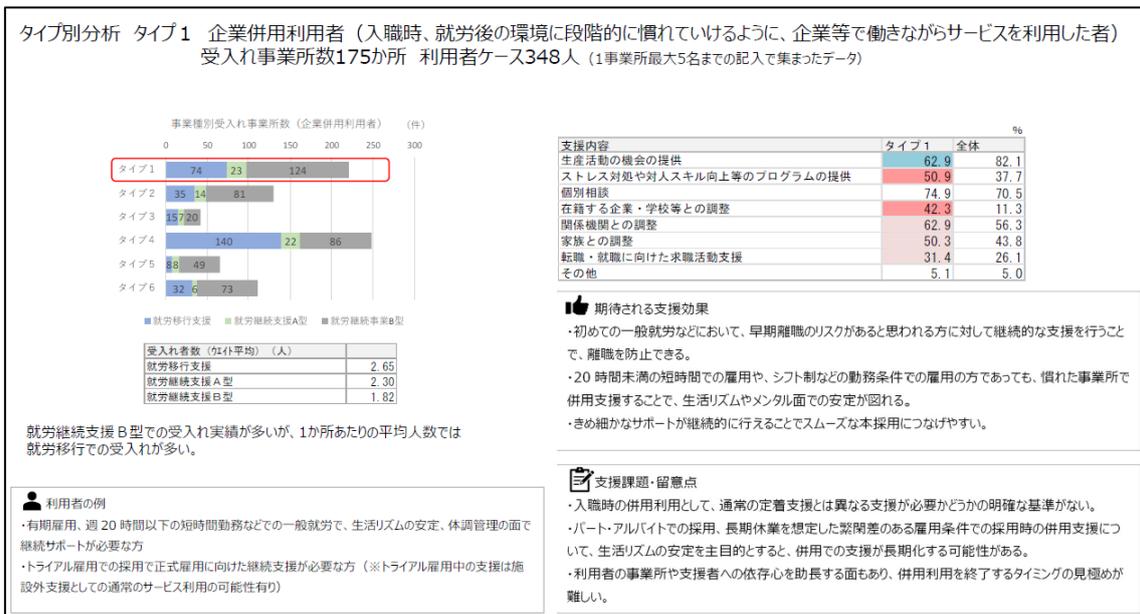
有期雇用は週 20 時間以下の短時間勤務での一般就労、生活リズムの安定、体調管理の面で継続サポートが必要な方、あるいはトライアル雇用中施設外支援の方といったような事例がある。

支援内容は図表 18 右側のとおりのとおり。全体の

スコアに比べて高いところが赤いマーカー、低いところが青のマーカーとなっている。

このタイプについて期待される支援効果としては、就職して間もない時期でいうと、早期離職のリスク回避に役立つ、あるいは勤務状態が 20 時間未満や、シフト制など、生活リズム、メンタル面での安定のためにサポートを望む利用者に有効なのではないか。スムーズな本採用につなげやすいというのがトライアル雇用のケースかと思われるが、そのような効果が期待される。

一方で、支援課題、留意点として、通常の設定支援とは異なり、さらに契約してまでこの支援が必要かどうかの明確な基準がないのではないかと、生活リズムの安定、メンタルの安定ということを主目的で支援に入ると、どこかの段階で支援を終了すればいいのか、そのタイミングの見極めが難しいといった意見が聞かれた。



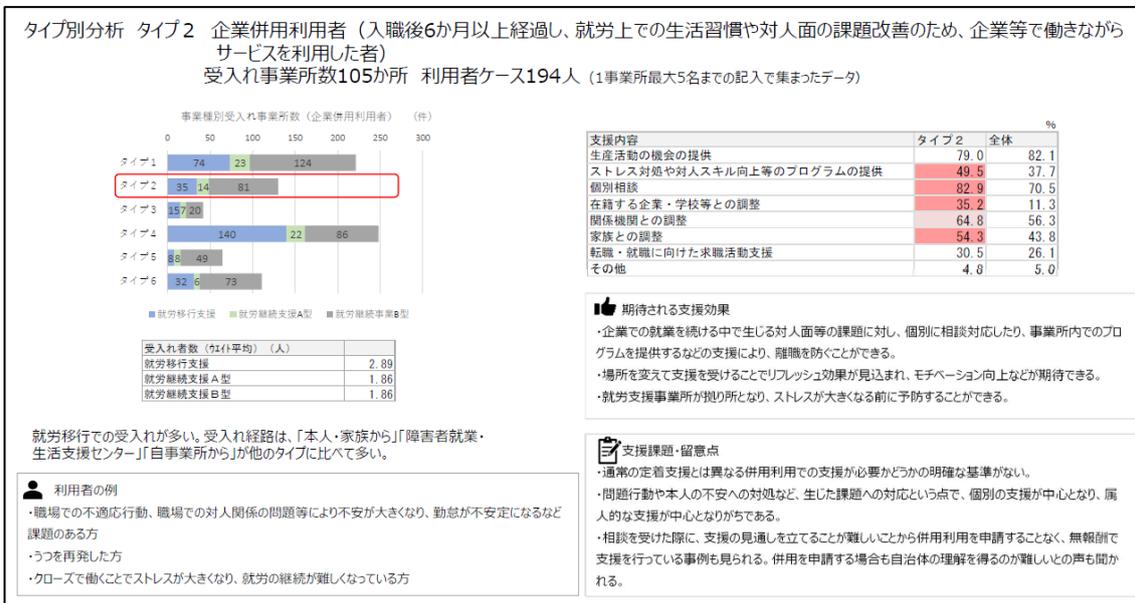
図表 18 タイプ別分析（タイプ1）

(タイプ2) 6 か月以上経過して、生活習慣、対人面で課題があるというケースでの併用での支援となっている。出現ケースは、タイプ1に比べて少なかった。ここで規定をしているのが生活習慣、対人面というこ

となので、支援に入ることによって、リフレッシュ効果、離職の防止になるといったような効果が見られた。ただ、一方で課題として、先ほど同様、基準が不明確ではないか、それから、これについて自治体の理解を得

て、契約によって併用利用というのが難しいため、ケースも少なかったが、回答の中にも、「実は無報酬でやっています」というも

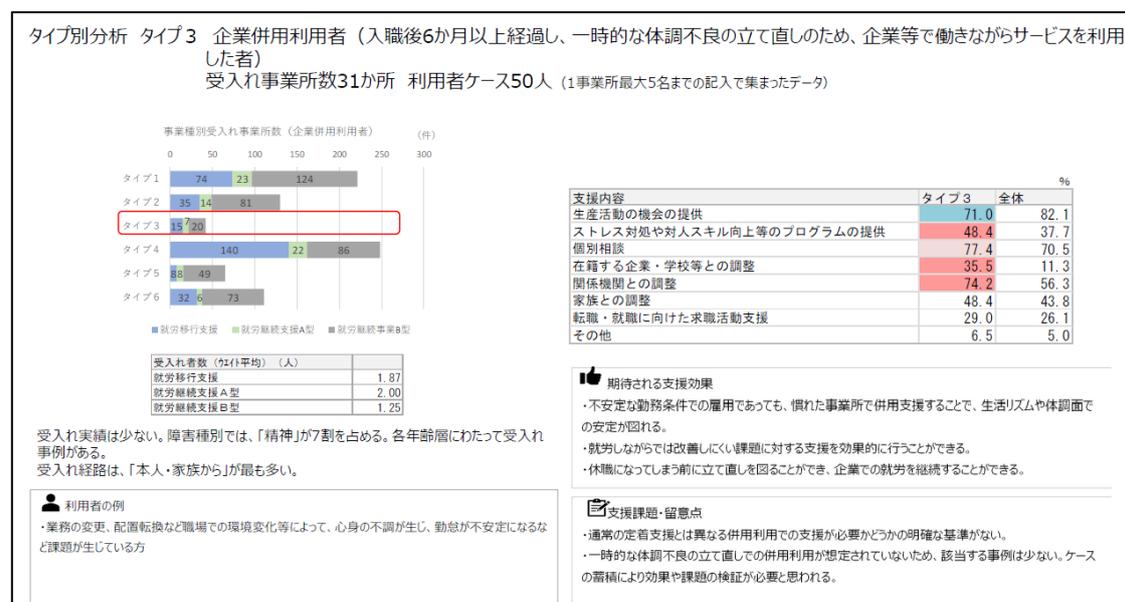
のも混ざっていたという点で、このケースを抜き出すこと自体、少々難しいものであった（図表 19）。



図表 19 タイプ別分析（タイプ2）

（タイプ3）6か月以上経過で一時的な体調不良の立て直しのためと、さらにケースのイメージが難しかったこともあり、出現率は少なくなっていた。支援の内容、期待される成果や課題というところでも、ケースが少なかったので顕著なことは言えないが、参考ケースとして図表 20 を示す。

このタイプ3については、タイプ4が休職中であるが、こちらは一時的な体調不良ということで、休職する前に立て直しが図れれば、休職を避けることができるというところで期待されるのではないかというような意見があった。

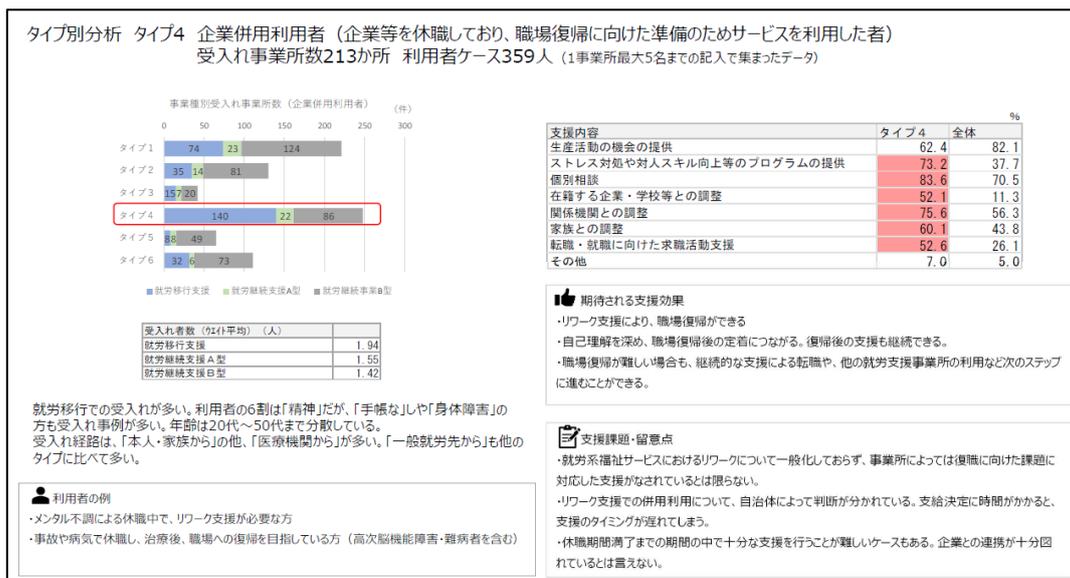


図表 20 タイプ別分析（タイプ3）

(タイプ4) 休職中でリワーク、職場復帰に向けた準備のための支援というところで、こちらは一定割合、特に移行でのケースが多く見られた。手厚く、目的が明確であり、支援の内容も明確に複数にわたってなされていたというところが見て取れる。復職を目的としているので、期待される成果としては、復職ができた、あるいは復職に至らな

かった場合にも、その次の支援にスムーズに進めることができたといったような意見は出ていた。

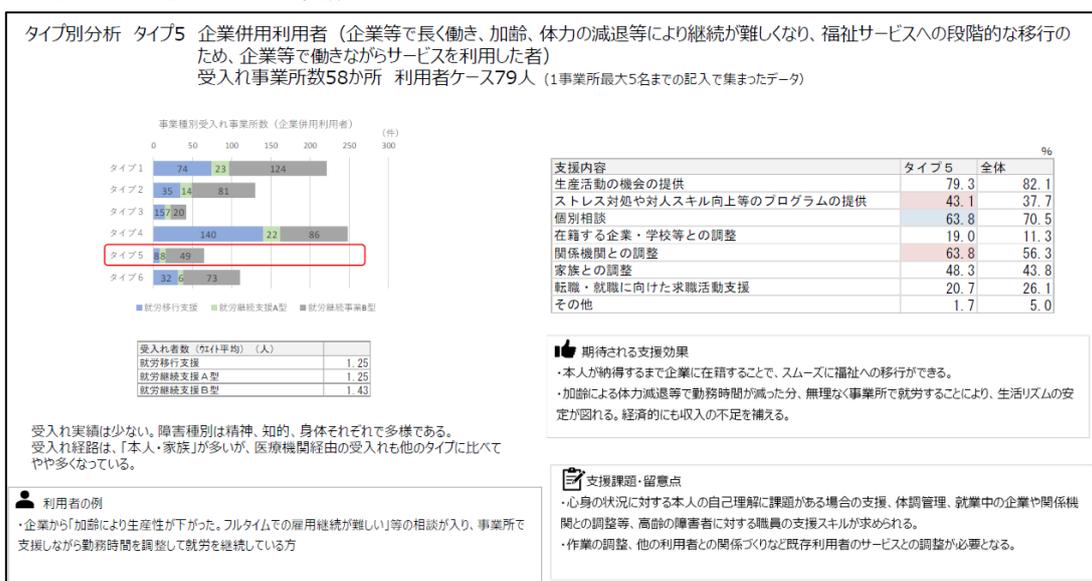
ただ、このケースの場合、企業において定められた休職期間満了直前に来られると、意味のある支援に繋がり難かった というような話も出ていた (図表 21)。



図表 21 タイプ別分析 (タイプ4)

(タイプ5) 高齢化、体力の減退により、企業での就労が徐々に難しくなっているといったケースであり、企業にはまだ籍を置いている方を対象とした。ここもケースとしての出現数は少なくはな

るが、比較的ケースは顕著に出ていて、企業から相談が入るといったようなことで、それに対応した事業所の姿が見られた (図表 22)。

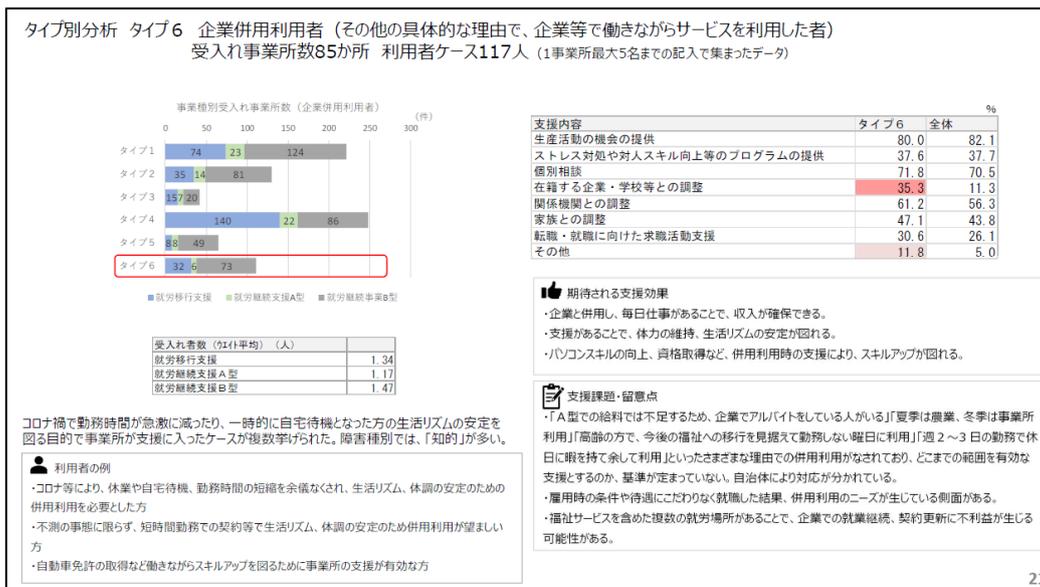


図表 22 タイプ別分析 (タイプ5)

(タイプ6) 1から5までには当てはまらないが、併用で受け入れた事例ということで、1つは、コロナのために勤務時間が短縮された、あるいは一時待機のような感じで、生活リズム、体調面の安定というところに心配がある方を福祉で受入れ、支援をしたというようなケースがあった。

それと、元から繁忙の差がある就職先(給

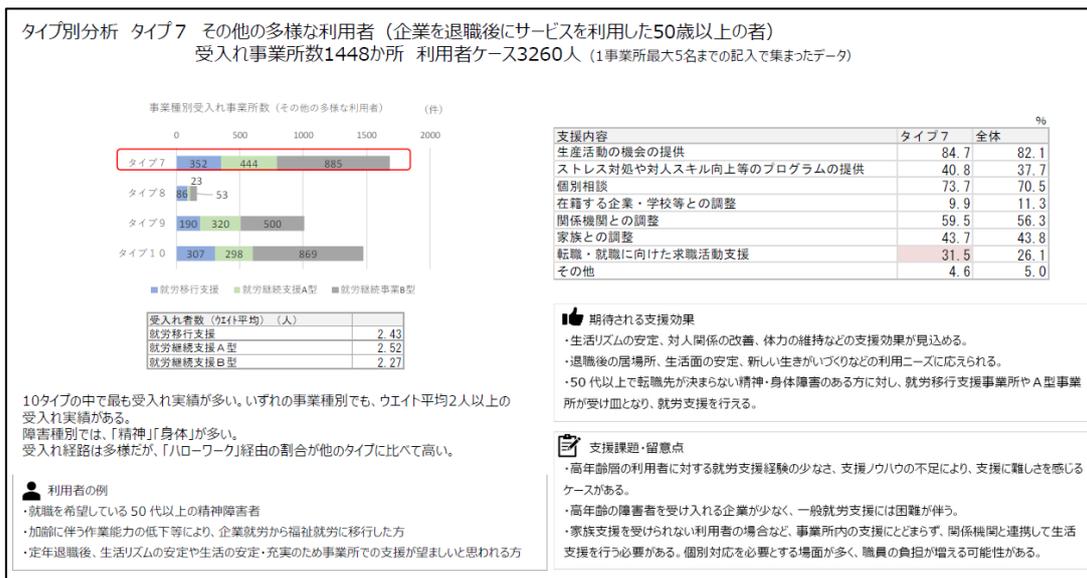
食センター、農業など)であり、暇な時期、一人で家にいると不安定になってしまうような方をサポートしているという事例が見られ、5つまでのタイプに当てはまらない併用であった。ここは、自治体の理解があれば契約を結び、併用を利用出来たのではないかと思われる(図表23)。



図表23 タイプ別分析 (タイプ6)

以上が併用利用であり、(タイプ7) 高齢の方は、B型はじめ、各事業での受入れが複数にわたって見られたというところで、最も事例が多く集まったタイプになる。しかし、ここを細かく見ていくと、その後も就労を希望している50歳以上の方と、徐々に就

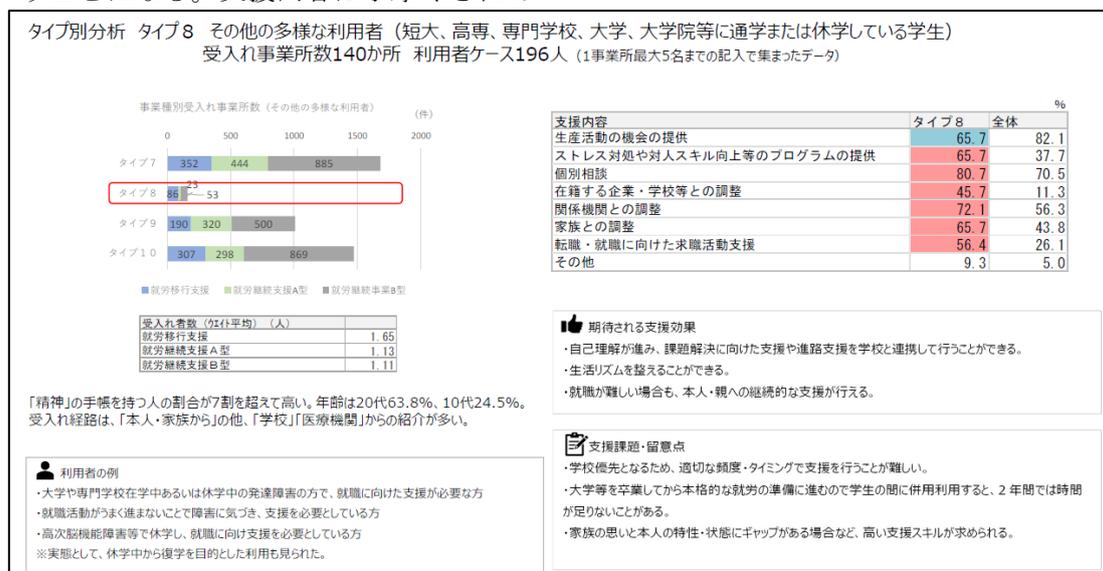
労から離れていくような、生活面での支援中心になっていく方と分かれていき、就職を希望する方に対しては、移行やA型が受皿となり、再就職、あるいは生活の糧として働く場所を求める方の受皿ということで支援がなされていた(図表24)。



図表24 タイプ別分析 (タイプ7)

(タイプ8) 学生の場合はケースが少なくなってしまうが、こちらは、就活の支援、就職が難しいというところで支援を必要としたというところで、ほかとは違う傾向が見られた。もちろん年齢は若い方に限定され、学校や医療機関からの紹介経路で受入れということになる。支援内容は手厚くされて

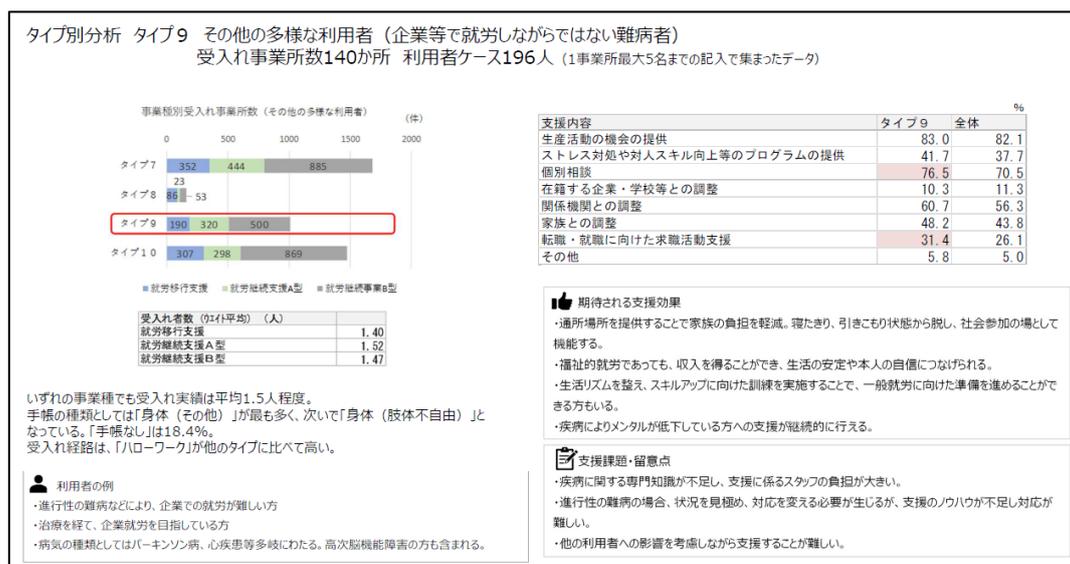
いるが、ここに関して言うと、併用について、まだ学校との切り分けをどうやるのか、どうやって併用していくのかということについて、サービス内容が定まっていないため、戸惑いながら支援をされているような印象を受けた(図表25)。



図表25 タイプ別分析 (タイプ8)

(タイプ9) 難病の方、こちらについて印象的だったのは、受皿となる支援者側がノウハウを持っていないため、経過の中で受入れはしているものの、戸惑いながら、スタッフも負担を感じながら支援を行っている

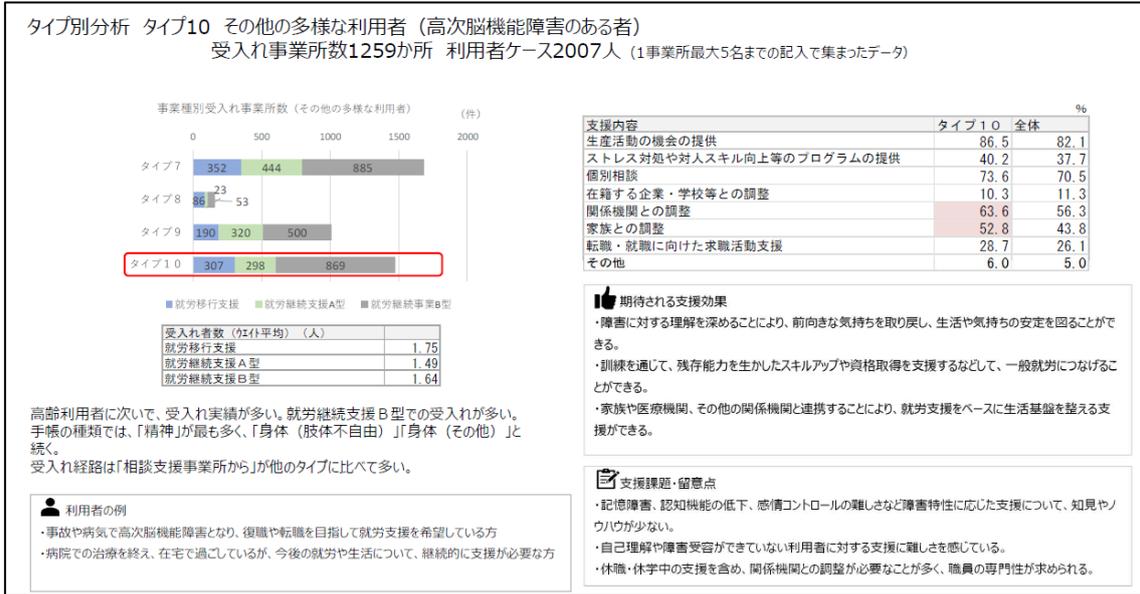
という実情がかいま見えた。中には、専門の機関に相談をしながら、あるいは他の同様の福祉事業所に相談をしながら、アドバイスを受け支援を実施しているといったような事例もあった(図表26)。



図表26 タイプ別分析 (タイプ9)

(タイプ10) 高次脳機能障害の方、こちらも難病の方と同様に支援の内容について自

信は持てないが、経過の中で受け入れているというのが見られた(図表27)。



図表27 タイプ別分析 (タイプ10)

考察として、図表28に上げたような内容で報告書は取りまとめをしている。5,352件回収のうち47.8%で、10タイプ、いずれかの多様な利用者の受入れというのが見られた。試行錯誤の中で支援が行われているという状況であり、企業併用利用者は12.5%だった。現行制度の運用の中で、自治体が認めた範囲で、個別対応の支援が行われていた。

企業併用に当たらない3種については、一般就労の希望の有無によって、支援方法、方針は異なる。しかし、受入事業所では対応に関する知識、経験の不足、アセスメント支援目標の設定に難しさを感じている様子が見え、専門機関との連携が望まれる状況となっている。

企業併用利用者については、多少はケースが集まったのでつぶさに見ていくと、併用のスタイルは様々で、類型化するには難しさがあったが、併用のニーズ自体は、福祉

的な支援、御本人目線にあるのか、雇用促進、あるいは管理といった点で企業側にあるのか、あるいは年齢層が若年か、高齢層かということによって、支援目的、必要性、支援内容はそれぞれ異なってくると思われる。併用利用者の支援を行った事業所からは、心身の安定、生活リズムの維持といったところで、支援に入ることの効果、手応えを感じていたようである。

一部ではあるが、短時間からの時間の延長、離職の防止、復職といったところで、成果も報告があったが、一方で、適正な併用期間の設定、企業と連携しての双方納得の支援、定着支援との切り分けであったり、基準の問題というところは課題も示されている。

復職など、企業ごとの就業規定との関わりの深い支援の場合、企業の意向の確認が必要なので連携は欠かせないが、移行ではないA型、B型に関して、実際、連携が出来ていないことは今後の課題だと感じている。

調査結果考察

・全回答事業所5352件のうち、47.8%で10タイプいずれかの利用者の受入れ実績があった。従来の利用者像とは異なる多様な属性を持ち、多様な就労・就学状況、また障害や疾病の状況にある利用者が、就労系福祉サービスを利用し、試行錯誤の中で支援が行われている。

・このうち、企業併用利用者は、のべ667件（12.5%）の事業所で「受入れあり」と回答があり、現行制度の運用の中で、個別対応の支援が行われている。

・企業併用にあたらない「50歳以上の退職利用者」「難病者」「高次脳機能障害の利用者」については、一般就労の希望の有無により支援方針は異なるが、受入れ事業所では、対応に関する知識・経験の不足から適切なアセスメントと支援目標設定に難しさを感じている様子がうかがえる。高齢者の継続雇用へのサポート、受け皿として高齢障害者がスムーズに福祉就労に移行する道筋をつけることが期待される。また、難病相談支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等の専門機関、医療機関との連携が望まれる。

・企業併用利用者については、予見のないまま手探りでの実態調査となった。現状、併用のスタイルはさまざまであり、類型をまとめるもの容易ではない。併用のニーズが本人（福祉的な支援）にあるか、企業（雇用促進・雇用管理）にあるか、若年層か高齢層かによって、支援目的・必要性・支援内容は異なると思われる。

・併用利用者の支援を行った事業所からは、「心身の安定」「生活リズムの維持」などに手応えを感じており、短時間から時間延長、離職防止、復職など一般就労の維持・促進の点でも成果が報告された。

・一方で、適正な併用期間の設定、企業と連携しての双方納得の支援、就職後6か月間の定着支援期間や就労定着支援との役割の整理という観点では、課題も示されている。復職など企業ごとの就業規定との関わりの深い支援の場合には企業の意向を確認しつつ調整をしていく必要があり、連携が欠かせない。

・エビデンスは不足するが、参考情報としてタイプ別分析をもとに「多様な利用者の就労支援モデル」をまとめた。（別紙参照）

図表 28 調査結果考察

タイプ別分析に基づく就労支援モデルを
図表 29 に提示した。最終的に、当初想定と
同数の 10 タイプにしているものの、高齢の
利用者をタイプ 7 の 1、2 と、就職を希望す
る方と、そうでない高齢の方というのに分
けて、最終的にはモデルということでもと
めた結果となった。各タイプの詳細は図表
29 に示した通りである。

D. 健康危険情報

なし

E. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

F. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

多様な利用者の就労支援モデル

	利用者イメージ	主な障害種別 (手帳の種類)	利用目的	初期接触	主な連携機関	支援ニーズ	有効な支援	支援に必要なスキル	
企業併用利用者									
タイプ1	送り出し後6か月以内の入社時	・トライアル雇用での採用（※施設外支援としての利用可） ・入職段階で、早期離職のリスクがある ・短時間からの段階的な時間延長が必要	・精神 ・知的	・職場環境調整 ・職業準備性向上	・本人・家族から事業所への相談 ・就業中の企業	・就業先企業	・安定就労 ・不安軽減 ・生活リズム・時間延長	・個別相談 ・ストレス対処・対人スキル向上プログラム	定着支援スキル（段階的な時間延長等）
タイプ2, 3	入社後6か月以上で就業継続に課題	・心身の不調により勤怠に課題がある ・うつを再発した	・精神 ・知的	・職場環境調整 ・安定した職業生活への復帰	・本人・家族から事業所への相談 ・相談支援事業所 ・就業中の企業 ・障害者就業・生活支援センター	・就業先企業 ・医療機関	・安定就労 ・不安軽減 ・生活リズム ・コミュニケーション	・個別相談 ・ストレス対処・対人スキル向上プログラム ・企業との環境調整	定着支援スキル（職場における課題の解決等）
タイプ4	休職中	・メンタル不調で休職 ・病気やケガが原因で高次脳機能障害となり休職 ・難病など病気療養中で休職	・精神 ・手帳なし	・職場環境調整 ・職業準備性向上	・本人・家族から事業所への相談 ・就業中の企業 ・相談支援事業所	・医療機関 ・就業先企業（産業医等含む）	・復職・転職 ・生活リズム ・不安軽減 ・自己理解の促進	・個別相談 ・リワークプログラム ・企業との環境調整	・復職支援プロセス ・障害特性の理解
タイプ5	高齢で企業から福祉への移行想定	・加齢による体力・生産性の低下が見られ、福祉への移行を考えている	・精神 ・知的 ・身体	・福祉への移行 ・安全で安定した職業生活の継続	・本人・家族から事業所への相談 ・就業中の企業 ・相談支援事業所	・就業先企業 ・医療機関 ・相談支援事業所	・生活リズム ・自己理解の促進 ・経済的な安定	・生産活動の提供 ・個別相談 ・生活支援に関する関係機関との調整	・障害特性の理解（加齢による変化を含む） ・生活支援・家族支援スキル ・関係機関連携スキル
タイプ6	その他の理由で企業と併用	・パート・アルバイト勤務、不定期な勤務、繁閑差のある勤務で生活リズムが不安定 ・自宅待機中	・知的 ・精神	・職場環境調整 ・職業準備性向上 ・安全で安定した職業生活の継続	・本人・家族から事業所への相談 ・相談支援事業所	・就業先企業	・安定就労 ・生活リズム	・生産活動の提供 ・個別相談 ・企業との環境調整	定着支援スキル
その他の多様な利用者									
タイプ7-1	高齢の就職希望者	・高齢で一般就労が難しい	・精神	・雇用への移行 ・職場環境調整	・本人・家族から事業所への相談 ・ハローワーク	・ハローワーク	・就職・転職 ・生活リズム ・自己理解の促進 ・生活支援	・就労訓練プログラム ・個別相談	・就労支援プロセス ・障害特性の理解（加齢による変化を含む）
タイプ7-2	高齢利用者	・企業を定年または加齢に伴う体力低下等により退職	・身体 ・知的	・福祉への移行 ・安全で安定した職業生活の継続 ・モチベーションの維持	・本人・家族から事業所への相談 ・相談支援事業所	・相談支援事業所	・生活リズム ・自己理解の促進 ・生活支援 ・経済的な安定	・生産活動の提供 ・個別相談 ・生活支援に関する関係機関との調整	・障害特性の理解（加齢による変化を含む） ・生活支援・家族支援スキル ・関係機関連携スキル
タイプ8	学生	・退学した ・就職活動がうまくいかない	・精神	・職業準備性向上 ・雇用への移行	・本人・家族から事業所への相談 ・相談支援事業所 ・学校 ・医療機関	・学校 ・医療機関	・就職 ・不安軽減 ・生活リズム ・自己理解	・個別相談 ・学校や医療機関との調整 ・家族支援	・障害特性の理解 ・教育機関等との連携スキル
タイプ9	難病	・企業での就業が困難 ・治療を経て、企業就労を目指している ・進行性難病でQOL向上が目的	・身体 ・手帳なし ・精神	・安全で安定した職業生活の継続 ・雇用への移行 ・職場環境調整 ・モチベーションの維持	・本人・家族から事業所への相談 ・相談支援事業所 ・医療機関	・医療機関 ・難病相談支援センター	・生活リズム ・自己理解の促進 ・生活支援 ・不安軽減	・生産活動の提供 ・個別相談 ・生活支援に関する関係機関との調整	・障害特性の理解・職業的課題の理解・特性に即した支援 ・合理的配慮 ・生活支援・家族支援スキル
タイプ10	高次脳機能障害	・事故や病気が高次脳機能障害になった ・高次脳機能障害で復職を目指している	・精神 ・身体	・安全で安定した職業生活の継続 ・雇用への移行 ・職場環境調整 ・モチベーションの維持	・本人・家族から事業所への相談 ・相談支援事業所 ・医療機関	・医療機関 ・高次脳機能障害支援拠点機関	・復職・転職 ・生活リズム ・自己理解の促進 ・生活支援	・生産活動の提供 ・個別相談 ・医療機関や生活支援に関する関係機関との調整 ・家族支援	・障害特性の理解・職業的課題の理解・特性に即した支援 ・合理的配慮 ・生活支援・家族支援スキル

図表 29 多様な利用者の就労支援モデル

令和4年度 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担) 研究報告書

名古屋市総合リハビリテーションセンターにおける 就労移行支援を利用した復職支援

研究代表者 若林 功 (常磐大学)
研究協力者 稲葉 健太郎 (名古屋市総合リハビリテーションセンター)

【研究要旨】

企業等で雇用されている間の就労系障害福祉サービスの利用の実態を明らかにするため、名古屋市総合リハビリテーションセンターの就労移行支援事業所における取り扱いや実態について記述した。すなわち、特に企業に在籍し休職中である高次脳機能障害者の場合の就労移行支援の利用開始、就労移行支援中の訓練の構成(最後の段階の職場実習を含む)である。これらを進めるにあたり、一般就労中の障害者が休職した場合の、休職期間中において就労系障害福祉サービス利用について示している「平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A」の把握や、障害認識が十分でない等の高次脳機能障害者の障害特性、企業との調整等が重要であることが示された。

A. 研究目的

名古屋市と連携し、特に脳卒中や交通事故等による頭部外傷などによる高次脳機能障害のある方の復職支援を、就労移行支援事業所を活用して行っている名古屋市総合リハビリテーションセンター(名古屋リハ)から、この取り組みについて情報収集を行い、その実際の概要や留意点などを把握することを目的とした。

B. 調査方法

名古屋リハで就労移行支援事業所を活用して、高次脳機能障害を有する利用者に復職支援を行う場合の、利用開始の手続き方法、就労移行支援事業所での訓練の流れについて記述した。

C. 結果

1) 名古屋市総合リハビリテーションセンターの概要

名古屋リハは、相談から医療、訓練を経て、自立した社会生活を営むことができるよう一貫したリハビリテーションサービスを提供するとともに、スポーツ活

動の場を提供するなど、障害のある方や高齢の方が、社会の一員として自分らしく生きられるよう、さまざまな支援を行う施設である。名古屋リハ内の各部門の概要は図表1の通りとなっている。

2) 名古屋リハにおける復職を目指した就労移行支援利用のプロセス及び名古屋市における一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に係る取り扱い

執筆者の所属は名古屋リハの就労移行支援事業所である。この就労移行支援事業は定員46名であり、休職から復職支援を目指す支援を行っている。休職中で復職を目指す利用者は、脳卒中や交通事故等による頭部外傷などによる高次脳機能障害のある方が圧倒的に多く、うつ病等精神疾患を主症状とする方はいない。定員46人のうち3/5程度が復職を目指す人、2/5程度が新規就労を目指す人という割合になっている。

名古屋リハにおいて、休職から復職を目指す利用者の利用期間は平均8か月であり、2021年度はコロナ禍で新規就労の利用期間が9か月と少し長くなったものの、復職に限っては8か月を切るぐらいである。

1. 総合相談部門：総合窓口として、障害者の各種の相談に応じる。
2. 医療部門：身体障害者等を対象に自立を目的としたリハビリテーション医療を行う。
(病床 80 床)
3. 自立支援部門：障害者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるように、種々の訓練や支援を行う。(主な対象者は身体障害者(肢体不自由者及び視覚障害者及び高次脳機能障害と診断された方)
 - ア 自立訓練(機能訓練) 55 人/自立生活援助
 - イ 就労移行支援 46 人/就労定着支援
 - ウ 施設入所支援 40 人(自立訓練又は就労移行支援を受けている方対象)
4. 調査研究・企画・啓発部門：リハビリテーション技術の向上や介護ロボットの活用促進のため、研究・開発・各種の情報提供を行うとともに補装具の製作・修理を行う。

図表 1 名古屋市総合リハビリテーションセンターの各部門概要

まずは在宅復帰と通所の練習のところからスタートしている。そしてその次に就労移行支援の利用となる。

自立訓練の時点で、人によっては身体障害者手帳や精神障害者保健福祉手帳を取得されているが、特に高次脳機能障害のある人が手帳を申請するためには、発症から 6 か月経過してからでないと精神障害者保健福祉手帳は取得できないため、取得していない人もいる。また、本人たちには障害認識がないため手帳を取ろうとすらしていない場合もある。多くの人が名古屋リハ利用中に申請するパターンであり、診断書での利用が多い。

回復期リハの病院や名古屋リハ附属病院から自立訓練を経て、または自立訓練を経ずに就労移行支援へつながる方が利用するとなった場合、市役所に申請を出すのが、その時点では利用するかが分からない人が多いため、まずは見学と相談という形で

来所していただく。そして、相談を受け(「職業相談」として、名古屋リハを利用する・しないに関わらず実施をしている)その中で最終的に利用するかどうかを決めるという形をとっている。初めから利用すると決まっている人も若干名はいる。

相談をしてから利用する方に対し、そこで初めて障害福祉サービスの内容を詳しく説明を行い、申請の手续等を全部お伝えしている。そのため、通常の就労移行支援の利用の進め方と異なるが、名古屋リハが各地域の相談支援を紹介したり¹、役所にも、例えば名古屋市においては復職に当たっての申立書等がある²。本来であれば名古屋市に行ってから記入して準備する書類ではあるが、復職の方は急がれる場合が多く、本人もすぐに戻れると思っているため、あまり手続きに時間がかかると、利用しないまま復職して、結果としてうまくいなくなってしまう

¹ 名古屋リハとして相談支援を自分のところでは持たない。機関は機関であるが、基本的には各地域に任せたいとの考え方のため、地元の相談支援を使うという形をとっている。

² 名古屋市(2019)「平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A (平成 29 年 3 月 30 日)」の取扱いについて

<<https://www.kaigo-wel.city.nagoya.jp/view/wel/docs/2019030600010/>>

の中の「休職期間中の就労系障害福祉サービス利用に係る申立書」(XLSX 形式)

なお、これは厚生労働省の障害福祉課事務連絡「平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A (平成 29 年 3 月 30 日)」

(http://www.rehab.go.jp/application/files/7415/2299/2716/2_05_2929330.pdf 問 12) 等に基づくものである。

ことが起こり得る。そのため、なるべくスムーズに流れるように、名古屋リハで事前に書類作成を支援してから役所に行き、計画相談を立ててもらおうという形をとっている。

なお、復職を目指した就労移行支援開始の手続に関して、であるが、当初から名古屋リハが会社とやり取りすることはない。ただし、障害福祉課事務連絡にも記載があるように、企業事業主がこの支援を利用することに了解を得る必要があるため、本人から会社に利用することについて伝えてもらっている。しかし、障害福祉サービスのことを事業主は知らないことが多く、説明が上手くできないとこじれたりしてしまう事もあるため、利用者には「リハビリをされていてこれから就労のリハビリをするので、それを使っていいですか」という簡潔な内容を会社につたえるようアドバイスしている。

しかし、それでも調整が困難な場合や産業医から名古屋リハを紹介されてくる場合、会社から話がある場合、そして会社が理解してくれないため、当事者から話をしてほしいと言われる場合は間に入り説明することもある。

3) 利用開始後の支援の流れ

休職中に就労移行を利用開始して当初は、企業には顔を出さずに、普通に就労移行支援に全部の時間を費やし、簡単な職業評価のバッテリーを行う。すなわち、ワークサンプル法であるマイクロタワーを改編したものを行ったり、GATBを行ったりして評価を出し、簡単な初期の課題に取り組んでもらい、1か月弱でその評価結果を本人に返すとともに、会社側にそこでアクションを取っていく。また、名古屋リハは医療の評価もあるため、医療的観点からも、WAISや記憶、注意について把握する。

その後、会社と話し合いをし、復帰時の

イメージを持ちながら、現状でできること・苦手になっていることを整理し、3ヶ月間は集中的に訓練を行う。

おおよそ3か月ぐらいうると少し本人が障害について認識するようになってくる。3か月经過してから多いのは、利用中に実習という形で行かせてもらう。決して復職（一般就労）ではなく、あくまで実習という扱いをとり、職場の障害の理解を促進するとともに、マッチした業務の設定を行なっていく流れになっている。

4) 就労移行支援と一般就労中の利用について

一般就労中の就労移行を含む就労系障害福祉サービスの利用について、平成19年(2007年)12月19日付 厚生労働省障害福祉課事務連絡「障害福祉サービスに係るQ&A(指定基準・報酬関係)(VOL.2)の送付について」において、一般就労に移行した利用者が当該就労を行わない日に、市町村が認めた場合に日中活動サービスを利用することができる。とされているが³、それ以前から、名古屋市は就労移行でも週30時間未満や週20時間未満のバイトを認めていた時代があった。その時代では、そのバイト先に就職するためというより日々の生活費に困っているため週20時間以内のバイトをしている人が一定数いた。2007年の事務連絡について、名古屋市は就労移行支援も含むと判断していた。すなわち、日中活動の中に就労移行も含まれるという認識ではあった。しかし令和元年11月5日付障障発1105号第1号厚生労働省障害福祉課長通知⁴「就労移行支援事業の適正な実施について」において、同事務連絡は就労移行支援には適用されることは想定していなかったが、その旨を明示していなかったことから、一部の市町村において、その取扱いに誤解が生じている。一方、利用者の状態等によっては、一般就労

3

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/dl/qa08.pdf> 問8

⁴ 厚労省のHPには掲載されていないため、

大阪府HPに掲載のものを提示する。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1640/00337136/syuurouikousiennzigyounotekiseinazissinituite.pdf>

へ移行した後も改めて就労移行支援を利用とされ、実際に会社等で働きながらの就労移行支援利用については就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や、新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援の利用が必要である場合などもあることから、市町村が、利用者が就職したことを把握した上で、就労中の就労移行支援の必要性が認められると判断し、改めて就労移行支援の利用について支給決定を行った場合に限られることが明示されたが、現状それを使う人はいない。むしろ現場では職場で習得していくなど職場の中のことを覚えてもらい、レベルアップを図ったほうがよいとなり、それならばジョブコーチ支援を職場で行ったほうがよいということになっている。

また、就労移行支援中に復職のために、実習という形で復職先候補の職場等で仕事をしてもらうことが多い。そのことにより、復職前にミスマッチを防ぐことができるため、復職後に再度就労移行支援の支給決定を受けることがほとんどないのが実態である。

そのほか、休職についての補足説明として、有給で休んでいる人も利用しており、実際は休職扱いも企業によって異なる。病欠の期間が長い会社や、設定が長い会社もある。病欠の時点からスタートしていても、休職扱いになっていない人とか、また、本人が事業主の場合、被雇用者ではないため働きながら就労移行支援を利用している人もいた。

休職期間の残り期間は8か月弱ぐらいは残してきている人が多いが、なかには残り1、2か月という方もいて、名古屋リハではやれるところまでやっている。それで期限が来てしまい、その時点で成果が出ていて復職できる方もいるが、一方で成果が出ず退職となるケースもある。その場合には、手続的には休職中の就労移行ではなく、普通の就労移行利用に切り替えることとなる。いわば名古屋リハに通所する過ごし方自体は変わらずに、休職中から無職へ立場が変わり、復職から新規就労へ目標が変わるということである。

なお、他の都道府県からも話が挙がる困

った事例として、休職中に前の会社の仕事が届かないという場合、例えば、少人数の従業員で肉体労働の仕事をしていた方が、麻痺が残ってしまう障害の場合、その仕事自体が無理になる。そうなると、新規就労をしたいが、休職しながら就労移行を利用し、かつ新規就労を目指したいと思うなかで、通知の内容に「復職の見込みがある」といった内容が書かれており、「確実に復職につなげることが可能であると市町村が判断した場合」の要件により、就労移行支援の利用等ができないという場合がある。高次脳機能障害系の方の場合も同様で大きな課題となっている。

D. 結論

本稿では、名古屋リハの就労移行支援事業所において、企業に在籍し休職中である高次脳機能障害者の場合の就労移行支援の利用開始、就労移行支援中の訓練の構成（最後の段階の職場実習を含む）について紹介した。そして、これらを進めるにあたり、一般就労中の障害者が休職した場合の、休職期間中において就労系障害福祉サービス利用について示している「平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A」や、障害認識が十分でない等の障害特性、企業との調整等が重要であることが示された。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得
該当なし
2. 実用新案登録
該当なし
3. その他
該当なし

分担研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
休職期間中の福祉的就労に係る法的課題の検討

研究協力者 石崎 由希子 (横浜国立大学)

研究代表者 若林 功 (常磐大学)

研究要旨

本報告では、休職期間中の福祉的就労(就労継続支援事業の利用)に係る法的課題を検討するに先立ち、休職制度の法的位置づけ等について確認する。特に、休職制度がどのような法的位置づけにあるのか、どのようなことが法的問題として生じうるのかについて明らかにすることを目的とした。検討すべき課題として、休職期間中に就労継続支援A型やB型で働いてもらい、そこでの就労状況が良くない場合には、もとの会社では復職させられないという判断につながりやすいことや、休職期間中に傷病手当金が出ている場合等の就労継続支援A型やB型の工賃の取扱いの問題があること等があることを指摘した。

A.研究目的

休職期間中の福祉的就労(就労継続支援事業の利用)に係る法的課題を検討するに先立ち、休職制度の法的位置づけ等について確認する。特に、休職制度がどのような法的位置づけにあるのか、どのようなことが法的問題として生じうるのかについて明らかにすることを目的とする。

B.調査方法

一般就労中に就労系障害福祉サービスを利用するうえで、特に休職復職支援で重要となる「Ⅰ 病気休職の概要」「Ⅱ 病気休職制度の設計」「Ⅲ 復職可能性の判断枠組み」「Ⅳ 復職可能性の判断方法」について、文献や資料により情報を収集し、とりまとめを行った。

C.結果

病気休職・復職に係る法的留意点

Ⅰ 病気休職の概要

病気休職は、一般に、「病気により労務提供不能、労働不能になった労働者について、雇用を維持しつつ、比較的長期間にわたり、労務を免除・禁止すること」と定義されている。休職の場合、①長期になる、②働く義務を免除するだけでなく、労働者から「まだ働ける・できる」という申し出があったとしても禁止する、命令によって休職させる場合もあり得るという特徴がある(図表1)。なお、比較的短期に回復する病気の際に、労働者の希望により休むことが認められる制度は、病気休暇と呼ばれていることが多い。

病気休職とは？

病気休職とは？

「病気により労務提供不能となった労働者について、雇用を維持しつつ、比較的長期にわたり労務を免除・禁止すること」

・病気休職制度を設けるべきか否か、設けるとして、適用範囲・期間・賃金支払の有無等をどうすべきかについて、法的規制はない

制度として設けるのであれば、就業規則を整備（労基89条10号）
就業規則の規定は合理的な内容であることが求められる（労契7条）

・「治療と仕事の両立支援」の観点から設けることは望ましいとされる

図表1 病気休職とは

病気休職制度を各社で、取り入れるかどうか、あるいは取り入れたとして、期間、賃金支払いなどの設定をどうするかといった点について、法的規制は無く、各社の判断に委ねられている。ただし、これを企業内の制度として取り入れるのであれば、就業規則に明記することが求められている。また、就業規則に規定される事項は、一般に合理的な内容であることが求められる（労働契約法7条）。

なお、近年の「働き方改革」に係る政策の中で、「治療と仕事の両立支援」も挙げられており、病気休暇制度を

設けることが望ましいとはされているものの、病気休職制度を設けなければならないということにはなっていない。治療と仕事の両立支援に関しては、厚生労働省がガイドライン¹を作成したり、両立支援制度の導入を促す助成金等が設けられているが（図表2）、助成金は2022年11月で廃止となっていた。また、労働者健康安全機構の研修を経て、両立支援コーディネーターが養成されているが、場合によっては、同時利用との関係においてもキーマン的な存在になりうる可能性がある（図表3）。

¹ 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000912019.pdf>。

治療と仕事の両立支援策



・厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成28・2・23基発第0223第5号）

⇒両立支援制度のための環境整備として、病気休暇制度や試し出勤制度の整備について規定をおく

・治療と仕事の両立支援助成金（産業保健関係助成金）

環境整備コース：両立支援制度の導入＋コーディネーターの配置

制度活用コース：コーディネーターを活用し、両立支援プラン作成・適用

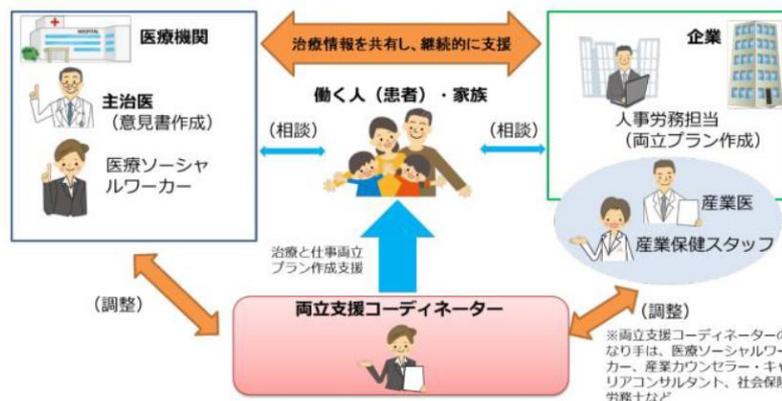
※ 労働者健康安全機構公表 **上記助成金は廃止**（2022年11月9日）

5

図表2 治療と仕事の両立支援策

治療と仕事の両立支援策

両立支援コーディネーター：労働者健康安全機構において養成



「働き方改革実行計画」より抜粋

図表3 治療と仕事の両立支援策 両立支援コーディネーター

図表4は、施策に関する根拠条文である。図表5は、病気休職制度の導入状況に関する調査結果であり、大企業では概ね導入されている傾向にあるが、中小企業にな

ると病気休職制度があるのは、5～6割程度となっている。

治療と仕事の両立支援策（参照）

労働施策総合推進法4条10号（国の施策）

「疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」

同法6条（事業主の責務）

「労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない」

7

図表4 治療と仕事の両立支援策 労働施策総合推進法

病気休職制度の導入状況

「病気休職制度：私傷病により連続して1ヵ月以上出勤できない状況でも、一定の期間は雇用関係が継続されており、解雇や退職にならない制度」はあるか？（正社員規模別）

	ある	ない
全体	65.6	33.1
10～29人	58.0	40.5
30～49人	72.5	26.5
50～99人	80.4	18.7
100～299人	88.1	11.4
300～999人	91.8	8.2
1000人以上	95.2	4.8

JILPT「調査シリーズNo.181病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）（2018年）」

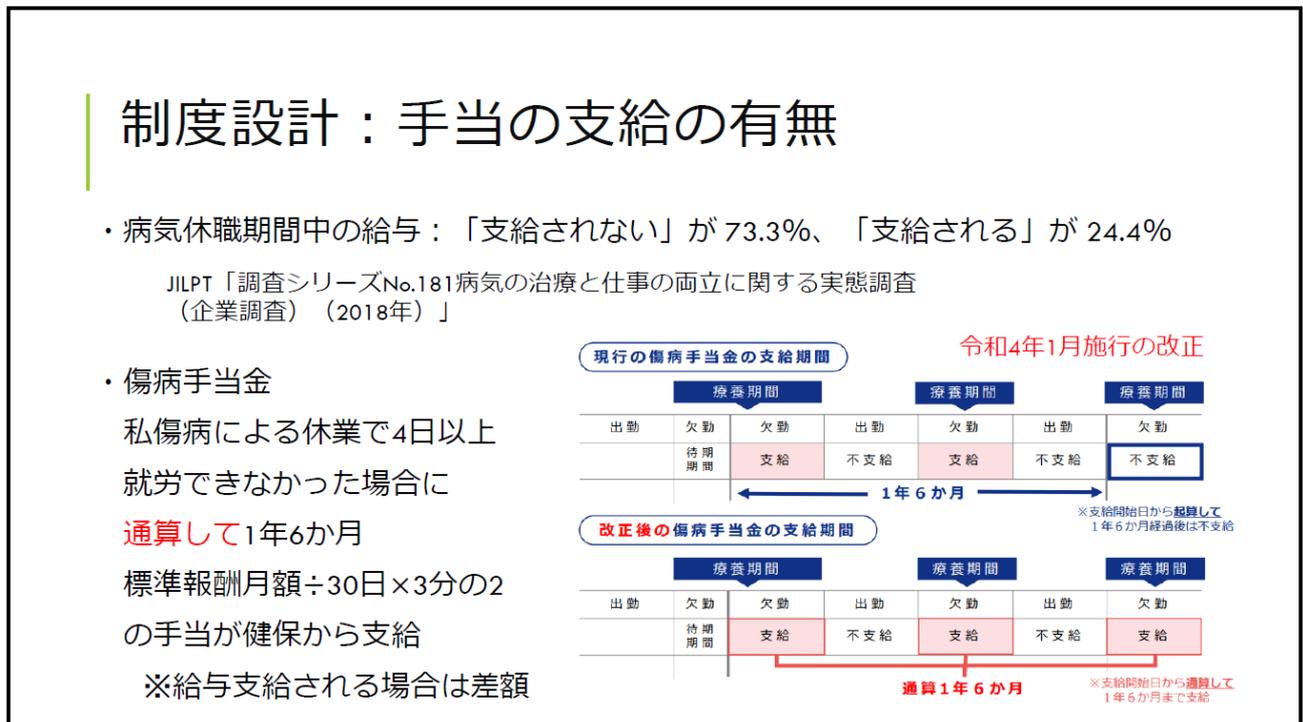
図表5 病気休暇制度の導入状況

II 病気休職制度の設計

次に、病気休職制度設計に関わる重要な要素を述べていく。

まず最初に、企業が病気休職期間中に賃金を支払うのかについてであるが、実態調査²においては、7割の企業で賃金は支給されないといった調査結果であった。ただし、健康保険法のもと、期間は1年6か月と限定はある

ものの、傷病手当金が健康保険より支給される仕組みがある。傷病手当金は、会社から賃金が支払われない場合、そのまま支給されるが、今まで通りの賃金が支払われる場合は、支給されない。また、減額された給料が、休職期間中に支払われる場合、その金額に応じて、傷病手当金が不支給・減額されることになる（図表6）。



図表6 制度設計：手当の支給の有無

次に、病気休職制度の対象者であるが、正社員にのみ適用し、非正規には適用していない企業が5割である。近年、非正規労働者に対しては、同じような仕事内容であれば同等の処遇にすべきという差別的取扱い禁止の規制や、処遇に相違を設けること自体は認めら

れるとしても、不合理な差を設けてはいけないという均等待遇規制が導入されており、病気休職制度の適用に関し、正規と非正規とで相違を設けることが認められるかどうかは、法的な課題になり得るところである（図表7）。

² JILPT「調査シリーズ No.181 病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査 2018）」

制度設計：対象者

- ・「非正社員には適用されない」が48.5%

JILPT『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査（調査シリーズNo112）』（2013年11月）

非正規労働者に対する均等・均衡待遇規制に注意！

- ・均等待遇規制：差別的取扱いの禁止（短時間有期9条）
正規と同視できる非正規労働者は等しく扱うべし
- ・均衡待遇規制：不合理な待遇の禁止（短時間有期8条）
職務内容・人材活用の仕組み等の相違に照らして、それ相応に扱うべし

11

図表7 制度設計：対象者

有期契約労働者でも、継続的に雇用され、實際上、正社員と同様に長期間にわたり雇用されているとなった場合、有給の病気休暇制度がないことで、不合理だと判断がされた事例もある（図表8、9）。

制度設計：対象者（参考）

【日本郵便（東京）事件・最判令和2・10・15】

- ・90日間の病気休暇（有給）につき、

「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。このように、継続的な勤務が見込まれる労働者に私傷病による有給の病気休暇を与えるものとするは、使用者の経営判断として尊重し得る」

⇒有給か無給かにつき相違があることは、継続的な勤務が見込まれる有期社員に認めないことは不合理

不合理といえるかどうかは、
「待遇の性質及び当該待遇を行う目的」
も考慮した上で判断される

13

図表8 制度設計：対象者（参考） 日本郵便（東京）事件・最判令和2.10.15

制度設計：対象者（参考）

【大阪医科大学事件・最判令和2・10・13】

・ 6か月間の有給（100%）の私傷病欠勤、その後給与2割の支給

「正職員が長期にわたり継続して就労し、又は将来にわたって継続して就労することが期待されることに照らし、正職員の生活保障を図るとともに、その雇用を維持し確保するという目的」

→契約期間1年以内のアルバイト職員（2年勤務後、欠勤／在籍期間3年）に認めないことは不合理ではない。

不合理といえるかどうかは、
「待遇の性質及び当該待遇を行う目的」
も考慮した上で判断される

14

図表9 制度設計：対象者（参考） 大阪医科大学・最判令和2.10.13

また、病気休職・復職の運用にあたっては、健康情報のやり取りが生じうるが、健康情報は要配慮個人情報と呼ばれるものに該当し、基本として、取得に当たり本人同意が必要となる。健康情報の取扱いに関して

は、厚生労働省が指針³を出しており、労使の話し合いの上で規程を設けることなどを推奨している（図表10）。

³ 厚生労働省「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000343667.pdf>)。

制度設計：健康情報の取扱い

- ・労働者の健康情報は「要配慮個人情報」
⇒取得にあたっては、本人の同意が必要
- ・健康情報の取扱いに関する規程の策定・周知
労使の話し合いの上で策定
個々の労働者からの問い合わせには丁寧に説明
⇒労働者からの情報提供＝労働者本人の同意の意思表示

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成30・9・7）

「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引」

15

図表 10 制度設計：健康情報の取り扱い

最後に、病気休職期間の満了について述べる。病気休職の発令を受けて、休職期間中に回復し、無事復帰となれば良いが、回復せず戻れないとなった場合の制度設計の仕方は色々ある。休職期間満了までに治らないのであれば解雇する設計もあれば、退職扱いとする設計もある。

解雇の場合は会社側が解雇の意思表示をして契約が終了するが、退職扱いの場合は自動的に終わるという基本的な違いがある。解雇については、労働法上、種々の規制が設けられ、有効と認められるためには、合理的な理由や相当性が必要とされているが（労働契約法 16 条）、退職扱いに関する直接の規制はない。しかし、退職扱いについて、自動終了であるからといって、規制を免れられるのかというと、そうではない。退職扱いにしたとし

て、裁判で争いになれば同様の規制がかかってくるとの判断がされており、解雇であっても退職であっても実質的に大きく変わるわけではない。つまり、退職扱いであるにしても、裁判所では、合理的な理由に相当する状況がないと、退職扱いという効果が認められないというような判断がされている。

また、病気の原因が仕事にある場合、その業務上の傷病の療養期間中（及びその後 30 日間）については、解雇が制限されるという規制もあるが（労働基準法 19 条）、裁判所では、業務上の傷病の療養期間中に退職扱いにすることは、労働基準法 19 条の規制に反するといった判断も出ている（図表 11）。

制度設計：期間満了時の効果

解雇→意思表示による労働契約終了

解雇には合理的理由・相当性が必要（労契16条）

30日間の予告か予告手当支払い必要（労基法20条）

業務上傷病の場合、療養期間+その後30日間は解雇が禁止される（労基法19条）

退職扱い→労働契約自動終了

退職取扱いを置いたとしても、解雇規制の潜脱が認められる訳ではない。

16

図表 11 制度設計：期間満了時の効果

病気休職制度について、どのような規定を就業規則に設けるのかが実務上問題となるが、この点に関しては、厚生労働省がモデル就業規則を示している（図表 12）。次

に述べるように、休職期間満了時の扱いに関しては法的紛争が生じやすいため、復職可能性の判断を慎重に行う必要がある。

モデル就業規則

（休職）

第9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が●か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき ●年以内
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき 必要な期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

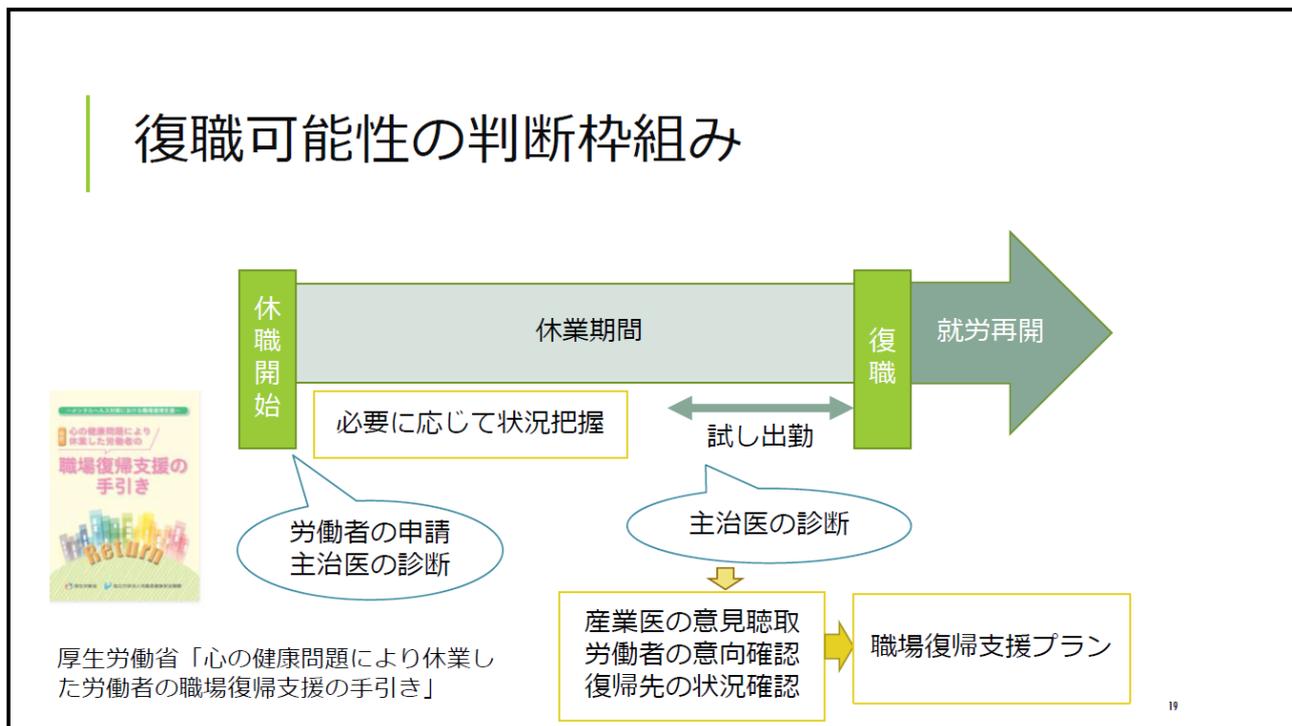
17

図表 12 モデル就業規則

III 復職可能性の判断枠組み

厚生労働省の手引き⁴においては、休職の開始から終了に至るまでのプロセスの中で、休職期間満了に先立って、主治医の診断書をもらい、産業医の意見を聞きなが

ら、復帰プランを作っていくとした流れが示されているが、どのように判断するのかということが重要な問題と becoming (図表 13)。



図表 13 復職可能性の判断枠組み

どのような場合に復職できるといえるかについても、各社の就業規則の規定等にも書き込まれていることも多いが、原則論としては、「復職できる」あるいは「病気が治った（治癒した）」と認められるためには、休職期間

満了時点において、休職前に従事していた従前の業務について、通常程度の勤務ができることが必要であると考えられている（図表 14）。

⁴ 厚生労働省=独立行政法人労働者健康安全機構「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf>)。

復職可能性の判断枠組み

原則：復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時において
休職前に従事していた**従前の業務**について
通常程度勤務できることが必要

⇒裁判所は、復職可能性の判断枠組みを慎重・厳格に行うことで上記を修正

20

図表 14 復職可能性の判断枠組み

しかし、裁判所は解雇や退職扱いの効力を厳格に判断 3つの修正を加えている（図表 15）。
することとの関係で、復職可能性の判断枠組みについて

復職可能性の判断枠組み：3つの修正

復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時（又は相当期間経過後）において
休職前に従事していた**従前の業務もしくは**
現実に配置可能な業務について
必要に応じて一定の配慮を受けるなどした上で
通常程度勤務できることが必要

21

図表 15 復職可能性の判断枠組み：3つの修正

まず、【綜企画設計事件・東京地判平成 28・9・28】では、期間満了時に回復していなくても、相当期間内に回復すると見込めるのであれば、回復したと言えるという判断がされている。回復が求められる時点を一定程度延長しているといえる（図表 16、図表 17）。また、【独立行政法人 N 社事件・東京地判平成 16・3・26】では、病み上がりですぐ今まで通り働けなくても、慣らし勤務

といった形で、多少軽い仕事に就かせれば、程なく元に戻るというのであれば、回復していると見て良いと判断されている。ただし、軽易な職務に就かせる期間が半年ぐらいかかるのであれば、それは回復していないといった判断がなされている（図表 17）。そうすると、ここで相当期間内というのは、数か月程度が想定されるものといえる。

復職可能性の判断枠組み：修正①

復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時（又は相当期間経過後）において

休職前に従事していた**従前の業務**について

通常程度勤務できることが必要

77

図表 16 復職可能性の判断枠組み：修正①

復職可能性の判断枠組み：修正①

【綜企画設計事件・東京地判平成28・9・28】（うつ病）

「（従前の職務を通常程度に行うことができる状態）に至らない場合であっても、当該労働者の能力、経験、地位、その精神的不調の回復の程度等に照らして、**相当の期間内に**作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合を含むものと解するのが相当である。」

【独立行政法人N社事件・東京地判平成16・3・26】（神経症）

「当初は**軽易な職務**に就かせれば、**ほどなく**従前の職務を通常に行うことができる場合には、復職を認めるのが相当」

従前の半分程度の業務量を担当させる期間半年程度⇒回復していない

23

図表 17 復職可能性の判断枠組み：修正①

「従前業務」について判断するという点（図表 18）についても修正がなされうる。裁判例では、職種の特定なく雇われている人の場合、従前業務だけではなく、より適した他の仕事がある場合には、その仕事への配置可能

性を検討するべきであるとされている。特に、障害者との関係では、合理的配慮をすることにより働けるかといった視点も重要になると言われている。

復職可能性の判断枠組み：修正②

職種の特定がない場合は、**現実的に配置可能な他の業務**がないかどうかとも検討すべきであり、当該業務での復職を申し出ており、就労可能な場合には復職させなければならない

【日本電気事件・東京地判平成27・7・29】（アスペルガー症候群）

平成28年4月施行の改正障害者雇用促進法が、事業主に合理的配慮提供義務を課している（36条の3）趣旨も考慮すべきである。

※ 促進法上の障害者（促進法2条1号）≠障害者手帳の所持者
手帳を所持しない、躁病、うつ病、躁うつ病、統合失調症患者

26

図表 18 復職可能性の判断枠組み：修正②

現実的に配置可能な業務に当たるか否かを判断するにあたり、考慮される事項としては、本人の能力、経験、企業規模、実際の配置状況などがあり、これらを総合的に判断して、現実的に配置可能かどうかが決ま

ってくる。合理的配慮の提供も過重な負担がかかる場合には求められないが（障害者雇用促進法 36 条の 3）、同様に、「現実的に」配置可能かどうかを検討されることになる（図表 19）。

復職可能性の判断枠組み：修正②

職種の特定がない場合は、**現実的に配置可能な他の業務**がないかどうかも検討すべきであり、当該業務での復職を申し出ており、就労可能な場合には復職させなければならない

【キャノンソフト情報システム事件・大阪地判平成20・1・25】

自律神経失調症に罹患した労働者につき、従前業務の開発部門でなくサポート部門（残業時間が少なく、作業計画立てやすい）への配置も可能であるとして、退職扱いの効力を否定

25

図表 19 復職可能性の判断枠組み：修正②

退職取扱いの効力について争われた【日本電気事件・東京地判平成 27・7・29】ではアスペルガー症候群の労働者について、他の者とのコミュニケーションが不要な仕事への配置転換もできるのではないかと主張していたが、そういった業務は既に外注されているということで、そうした業務への現実的な配置可能性は認められなか

った。また、この労働者は、総合職で、それなりの処遇を受けているということもあり、その処遇に見合う仕事ということで探すと、どうしてもコミュニケーションが必要な業務になってしまうところもあり、結論として、退職扱いもやむなしというような判断がされた（図表 20）。

復職可能性の判断

能力、経験、地位、
企業規模や業種、
配置や異動の実情、難易等

職種の特定がない場合は、**現実的に配置可能な他の業務**がないかどうかも検討すべきであり、当該業務での復職を申し出ており、就労可能な場合には復職させなければならない

【日本電気事件・東京地判平成27・7・29】（アスペルガー症候群）

（つづき）**過重な負担**を伴う合理的配慮の提供を義務付けるものではないことも留意すべきである

・総合職としてのソフトウェア開発には対人交渉の能力が必要とされるころ、試し出勤時にも上司とコミュニケーションがとれていない。

・対人交渉不要な業務は既に外注済

⇒退職扱いの効力肯定

27

図表 20 復職可能性の判断枠組み：修正② 日本電気事件

裁判例においては、コミュニケーション能力が不十分であったり、元の同僚との関係が悪化していると復職が難しいと判断される傾向がある。【日本ヒューレットパカード（退職取扱い）事件・東京高判決平成28・2・25】では、労働者が被害妄想を有しており、病識がない

とみられる事案である。労働者側は、在宅勤務であれば仕事ができると主張していたが、病識がなく、回復に向かうかどうかははっきりしないということなどを理由に、（休職命令の効力が認められ）最終的に退職取扱いの効力が肯定された（図表 21）。

復職可能性の判断枠組み：修正②

【日本ヒューレットパカード（退職取扱い）事件・東京高判決平成28・2・25】

「在宅勤務制度を適用したとしても、**xと他の従業員との接触を皆無とすることはできない**から、x及び上記従業員の**双方の精神的健康への配慮**が必要であること、上記のとおり、**xには病識がなく**、本件休職命令発令当時、xが今後、精神科の治療を受けるかどうかの見込みは明確でなく、**症状が回復に向かうかどうか不明であって、したがって、在宅勤務を行わせて就労管理を行うことができるかどうかの見込みも不明確**であったこと等を踏まえると、本件休職命令発令時においてY社がxに在宅勤務をさせることも困難であったと認められる。」

⇒休職命令有効、休職期間満了を理由とする退職取扱いの効力肯定

28

図表 21 復職可能性の判断枠組み：修正②

【神奈川SR経営労務センター事件・横浜地判平成30・5・10/東京高判平成30・10・11】も人間関係絡みのことが問題になったが、この事案では、人間関係に関わる問題は精神疾患により生じたというわけではなく、会社側が人間関係の調整に向けて配慮すべきと判断され、労働者側が勝訴している。

【シャープNECディスプレイソリューションズ事件・

横浜地判令和3・12・23】において、会社側は労働者がコミュニケーション能力を欠いており、復職は認められないと主張したが、裁判所は、コミュニケーションがうまくいかないのは、病気が原因のものではないということで、もともとの人間関係上の問題を復職可能性判断に当たって考慮してはいけないと判断している（図表22）。

復職可能性の判断枠組み：修正②

【神奈川SR経営労務センター事件・横浜地判平成30・5・10/東京高判平成30・10・11】会社の幹部・同僚らとの間に軋轢があり、xの言動により精神疾患を発症した者もいるなどとして、復職不可と判断したが、裁判所はxの言動が精神疾患に基づくものとは認められず、むしろ人間関係の悪化は会社が職場環境配慮義務を果たさないことによる問題で疾患からの回復とは無関係と判断

【シャープNECディスプレイソリューションズ事件・横浜地判令和3・12・23】Y社はxがコミュニケーション能力を欠き、社会性が十分ではないとして復職不可と判断したが、裁判所は、休職理由である適応障害から生じる症状とは区別される人格・発達段階での特性が含まれているとして、復職不可との判断は認められないと判断した（なお、産業医は復職可能と診断していた）。

29

図表 22 復職可能性の判断枠組み：修正②

最後に、通常程度勤務できるという要件についても、特に後遺障害が残っているようなケースにおいては、配慮

（合理的配慮）を受けるなどした上で勤務できればよいという判断がされている（図表 23、図表 24）。

復職可能性の判断枠組み：修正③

復職可能（治癒した）と認められるためには、

休職期間満了時（又は相当期間経過後）において

休職前に従事していた**従前の業務もしくは
現実に配置可能な業務**について

必要に応じて一定の配慮を受けるなどした上で
通常程度勤務できることが必要

30

図表 23 復職可能性の判断枠組み：修正③

復職可能性の判断枠組み：修正③

【東海旅客鉄道事件・大阪地判平成11・10・4】（脳出血に伴い麻痺）

新幹線車両の検修業務に従事していたが、工具室での業務に配置換え可能

「他の業務においても健常者と同じ密度と速度の労務提供を要求すれば、労務提供が可能な業務はあり得なくなるのであって、雇用契約における信義則からすれば、...**能力に応じた職務を分担させる工夫**をすべきであり、...例えば**重量物の取扱いを除外**したり、仕事量によっては**複数の人員を配置**して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出を受ける者に担当させるなどが考えられ」る。

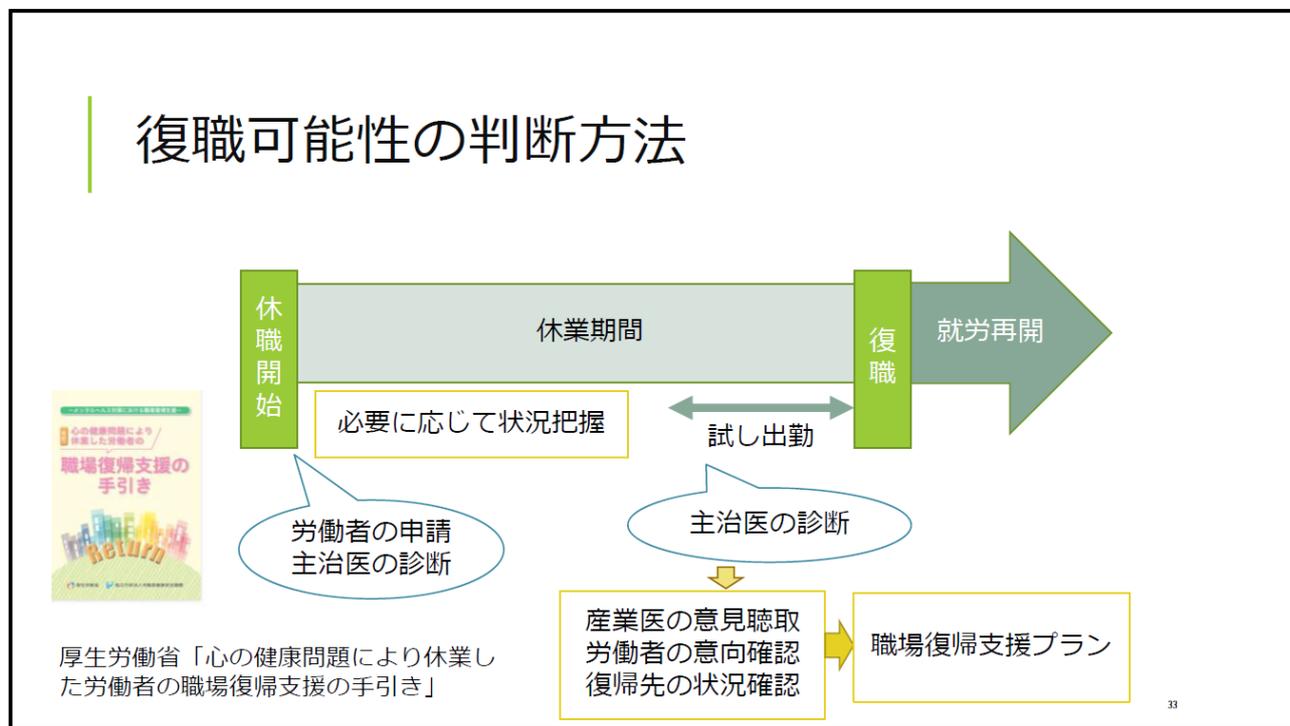
31

図表 24 復職可能性の判断枠組み：修正③

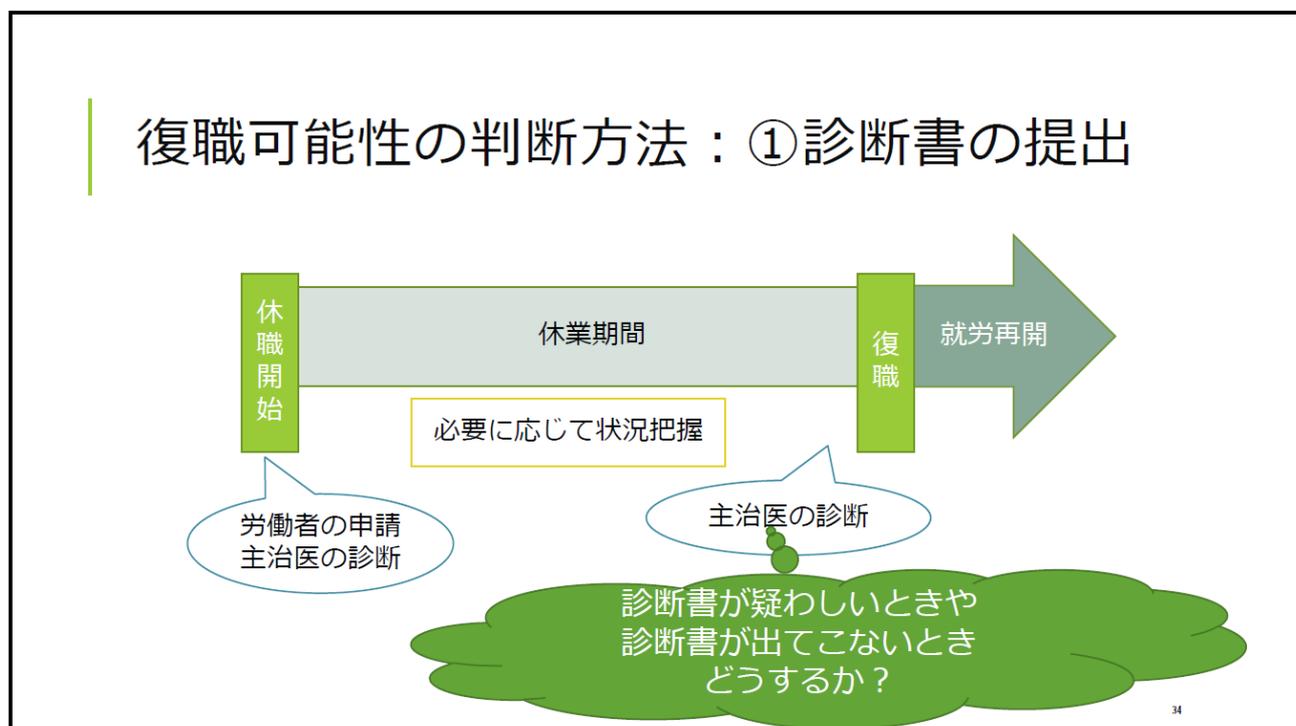
IV 復職可能性の判断方法

復職可能性の判断にあたり、主治医の診断書がキーとなるが、しばしば問題になるのは、診断書が疑わし

いとき、診断書が出てこないとき、どうするのかということである（図表 25、図表 26）。



図表 25 復職可能性の判断方法



図表 26 復職可能性の判断方法：①診断書の提出

医師によっては、患者に言われるままに診断書を出してしまうといったケースもあり、その場合、診断書が出てきても、会社として、信用できないと判断することもありうる。しかし、信用できないからと言って、復職を認めないとするのが本当に出来るのかがここで問題となる。この点に関し、【コンチネンタル・オートモーティブ事件・東京高判平成 29・11・15】、【アメックス

(休職期間満了) 事件・東京地判平 26・11・26】【第一興商事件・東京地判平 24・12・25】においては、(会社が信用できないと決めつけるのではなく) 会社が主治医に確認する、場合によっては会社の産業医の意見を聞くなどの対応が求められるとの判断が示されている (図表 27)。

復職可能性の判断方法：①診断書の提出

【コンチネンタル・オートモーティブ事件・東京高判平成29・11・15】

相反する内容の診断書が短期間に同じ医師から出され、原告の意向を反映したもので信用できないと認定

【アメックス (休職期間満了) 事件・東京地判平 26・11・26】

診断書の内容に矛盾点や不自然な点があると考えらるならば、復職可否の判断の際に主治医に照会し、労働者の承諾を得て、主治医が作成した診療録の提供を受けて、会社の指定医の診断も踏まえて、吟味すべき

【第一興商事件・東京地判平 24・12・25 労判 1068 号 5 頁】

復職の可否について産業医の意見を求めた形跡すらないものであって、復職不可とした会社の判断こそ客観性を欠く

35

図表 27 復職可能性の判断方法：①診断書の提出

反対に、【建設技術研究所事件・大阪地判平成 24・2・15】においては、労働者側が診断書の提出をしない場

合、復職できるかどうか判断が出来ないため、解雇もやむなしといった判断がされている (図表 28)。

復職可能性の判断方法：①診断書の提出

【建設技術研究所事件・大阪地判平成24・2・15】

xは精神疾患により休職した後、軽易業務に従事するなどして回復。会社の指示で受診した産業医も就労可能と診断。しかし、その後も「会社から不当な扱いを受ける」などとして出勤拒否

会社はxが（有給消化後）欠勤状態と扱われている旨を伝えた上、出勤するか、休養の必要性を認める診断書を提出するかのいずれかをするように、繰り返し要求するもこれに応じず

⇒出勤拒否を理由とする解雇＝有効

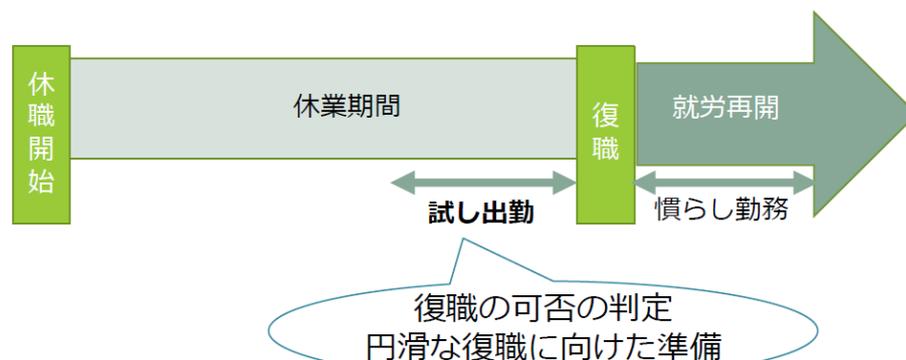
36

図表 28 復職可能性の判断方法：①診断書の提出

このように、復職可能性の判断は非常に難しいところで 出勤が使われている（図表 29）。
はあるが、判断の手がかりになり得るものとして、試し

復職可能性の判断方法：②試し出勤

試し出勤：労働時間・日数を短縮して勤務させることにより、
労働者と復帰先双方の不安を解消し、円滑な復帰に向けた準備を可能



37

図表 29 復職可能性の判断方法：②試し出勤

試し出勤とは、休職期間中にトライアルで(試しに)勤務してみて、復職できるかどうかを判定することを目的とするものであり、労働時間、日数を短縮させて勤務することで、労働者と復帰先、双方の不安を解消し、円滑な復帰に向けた準備を可能にするものと言われている。円滑な復職、これまで通り働いていくためのプロセスの1手段という点では慣らし勤務とも共通しているが、その勤務を開始する時点で復職しているのか、していないのかという点に違いがあり、試し出勤は、復職に先立ち実施され、復職判定という目的を持っているところが大きな特徴といえる。

この試し出勤をめぐる1つの紛争類型は、会社側は試し出勤をとしてやっているつもりだったが、本人は完全に復職した(あくまで慣らし勤務に従事していただけである) と思っていたというようなケースで、復職していたといえるかどうか争点となる。過去のケース【西濃シェンカー事件・東京地判平 22・3・18】、【綜企画設計事件・東京地判平 28・9・28】では、実際の作業内容の他、試し出勤という位置づけが制度上ははっきりしており、労働者にもその旨説明されている、といった点が考慮され、結論としては、復職したとは認められないとの判断がなされている(図表 30)。

復職可能性の判断方法：② 試し出勤

復職判定のための試し出勤が復職後の慣らし勤務と捉えられないように

【西濃シェンカー事件・東京地判平 22・3・18】

週3日、2時間半、軽作業に従事しており、出退勤管理や作業への評価はなし
⇒リハビリテーションのための作業で、労働契約に基づく労務提供ではない

【綜企画設計事件・東京地判平 28・9・28】

試し出勤は復職の見極めのためとの通知がされており、就業規則上も復職させる際は別に定める「職場復帰支援プランを用いる」と定められている

⇒ 試し出勤 = 復職ではないと判断

38

図表 30 復職可能性の判断方法：② 試し出勤

もう1つの紛争類型は、無給状態で試し出勤に従事させることが許容されるかという問題である。【NHK(名古屋放送局)事件・名古屋高判平 30・6・26】では、無給で、試し出勤をさせており、この間の所得保障は傷病手当金の支給のみであった。軽作業から始め

て、段階的に、元の仕事に近いような仕事に従事していくという内容の試し出勤だったが、無給扱いにしていたことについて、最低賃金法との関係で問題があるという判断が高裁で示されている(図表 31)。

復職可能性の判断方法：② 試し出勤

試し出勤が最低賃金法違反の「労働力搾取」と評価されないように

【NHK（名古屋放送局）事件・名古屋高判平30・6・26】

- ・ 6か月にわたり、徐々に勤務時間を延ばし、後半3か月はフルタイム
- ・ 軽作業から開始し、最終段階では、テレビ用のニュース原稿の作成等を担う（難易度の低いもの）
- ・ 標準報酬日額の85%に相当する額の傷病手当及び付加給付が健保から支給
- ・ 無給扱い

39

図表 31 復職可能性の判断方法：② 試し出勤

個人的には、傷病手当金が出ていたことも踏まえると、無給で良いのではないかと、最低賃金法違反という判断でいいのかといった疑問もあるのだが、高裁による判断が出ているところで、この点に留意する必要がある。

ただし、結局のところ、例えば休職期間中の就労継続支援A型の同時利用というケースでは、そこで給料が出るということにはなるように思うので、最低賃金違反の問題は生じないことにはなると思われる。ただ、この場

合、後に傷病手当金との関係で調整が必要になってくる可能性はある。

また、復職可能性の判断に当たっては、職業センター等で行っているリワーク支援も利用されることがあり、このリワーク支援をやりながら、その枠組みの中で試し出勤、あるいはA型利用、B型利用を計画に組み込んでいくことが、今後考えられることになる（図表 32）。

復職可能性の判断方法：③リワーク支援



対象：

精神障害等により休職している者
 休職し、復職を希望している者
 回復期にあり症状が安定している者
 服薬の自己管理ができ生活リズムがある程度確立

・リワーク支援では、支援の実施に先立ち、職場復帰のための活動の内容、スケジュール等の計画について、休職中の社員、企業の担当者、主治医の3者との合意形成を行う（職場復帰のコーディネート）

・試し出勤と組み合わせて行われる場合もある

東京障害者職業センターウェブサイト

https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/tokyo/13_tokyo_service1.html

40

図表 32 復職可能性の判断方法：③リワーク支援

V おわりに

最後に、改めて就労継続支援の同時利用との関係で考えてみると、休職期間中の福祉的就労の利用に関しては、復職可能性判断にあたっての判断材料として利用されていくのではないかと予想される。休職期間中に継続支援A型やB型で働いてもらい、そこでの就労状況が良くない場合には、もとの会社では復職させられないという判断につながりやすい。一方で、利用状況が良いとなった場合、復職させるべきという判断のほうに傾く事情ではあるが、必ず復職させなければならないかについては、多少慎重な検討が必要である。就労継続支援でやっている仕事内容について、元の仕事とどの程度の差があるのかといった点や、診断書の内容等を見ながらの判断になってくるだろう。

休職期間中における福祉的就労の利用については、より安心できる環境で働ける、元の職場ではないため、復帰したという誤解は招かないといったメリットが考えられる。

休職制度のときに、完全無給であれば処理は容易であ

るが、会社からお給料が出ている、A型からも出ていたとなった場合、傷病手当金との関係で調整が必要となる可能性はある。

また、最終的に復帰できないとなり、会社のほうから解雇された後に、場合によっては福祉的就労のほうで継続利用していくというキャリアトランジションの形というのは1つあり得ると思われる。それが当事者の意向を踏まえて、適切な形で行われるということであれば、それ自体は別に問題ではないが、休職にして、福祉的就労を利用して、会社のほうを退職し、A型を使った後にまた再就職させてといった形をすることにより、福祉的就労から一般就労に移行した人の数を増やすといった使われ方をしたときに、障害者総合支援法の報酬との関係で何か問題は生じないかは課題となりうるようにも思われる。その他の課題や留意事項として今後の研究を進める上で検討していきたい（図表 33）。

おわりに

・休職期間中の福祉的就労（就労継続支援）の利用状況は、復職可能性判断にあたって判断材料となる。

継続支援の利用状況が悪い場合：復職不可に結びつきやすい

継続支援の利用状況が良い場合：直ちに復職可といえるか？

・元の職場で働く「試し出勤」と比べると、より安心できる環境である、元の職場と異なる処遇であることへの理解が得やすいという利点あり。

・その際、その間における賃金の支給状況、傷病手当金の支給状況がどうなっており、どのように調整すべきかという問題がある。

・復帰できない場合の福祉的就労の継続利用可能性？

41

図表 33 おわりに

D. 健康危険情報

なし

E. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

F. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

分担研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究において
兼業・二重就業に関する労働法上の問題

研究分担者 長谷川珠子 (福島大学)

【研究要旨】

本報告では厚生労働科学研究「企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究」において、就業規則における兼業・二重就業規制に関する労働法上の問題について明らかにする事を目的とした。そして、特にA型で一時利用を行う場合、所属企業が就業規則によって兼業や二重就業を許可制としている場合には、たとえ休業期間中であってもA型を利用することの許可を得る必要がある可能性があること、企業およびA型で通算して1日8時間を超えて働く場合、A型において36協定を締結し少なくとも労基法上の要件を満たすということが求められること、労働時間の通算のルールについて、企業のみならず、A型事業所にも十分に周知する必要があること等を指摘した。

A.研究目的

本研究「企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究」において就業規則における兼業・二重就業規制に関する労働法上の問題について法律の観点から考察し、研究者間での予備知識として共有することを目的とした。

B.調査方法

就業規則における兼業・二重就業規制について、就労継続支援A型事業所・B型事業所から見た問題について、文献、資料により現行の制度を調査した。

C.結果

I 就業規則における兼業・二重就業規制

【就業規則とは】

労働条件や職場のルールについて使用者が定める規則の総称が就業規則という。常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成義務を負う(労働基準法89条)。また、就業規則

を作成または変更した場合には、当該事業場の過半数代表の意見を聴いたうえで(同法90条1号)、行政官庁に届け出なければならない(同法89条)。

就業規則の労働契約上の効力については、労働契約法7条に定めがあり、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が、合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」こととなる。

つまり、就業規則の内容が合理的であるかつ、その内容が労働者に周知されていれば、その就業規則の内容が労働契約の内容になる。

したがって、原則として労働者は就業規則の内容に拘束されるが、労働契約法7条但し書きにあるように、「労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、この限りではない」ため、就業規則の定める内容よりも、労働者にとって有利な条件で労働者と使用者との間で個別に合意があった場合には、当該個別合意が優先される(図表1)。

【就業規則とは】

- ・ **就業規則**：労働条件や職場のルールについて使用者が定める規則の総称。
- ・ 「労働契約法（労契法）7条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が、①合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に②周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」
⇒①就業規則の内容が「合理的」であり、②労働者に周知されていれば、労働契約の内容となるため、原則として労働者は就業規則の内容に従わなければならない。
- ・ 「労契法 7条但し書き ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、……この限りでない。」
⇒就業規則の内容よりも**有利な条件**を労働者と使用者とで合意した場合には、個別の合意の内容が優先される。

図表1 就業規則とは

【兼業・二重就業と懲戒処分】

本研究との関係では、兼業や二重就業（以下、「兼業」という）を禁止する就業規則の規定がある場合に、労働者は兼業することができるかどうか問題となる。

一般的に、労働者が本業として雇用されている会社とは別の会社で働く場合や、自ら事業を営む場合に、会社の利益を害するおそれがあることから、就業規則に、「会社の許可なく、他に雇用され、

または、自ら事業を営んではならない」と定め、その違反を懲戒事由として列挙する会社が多くみられている。

ただし、会社で働く時間以外の私生活において、労働者がどのように時間を使うかは、本来は労働者側の自由であり、私生活の尊重や職業選択の自由といった要請が働くため、兼業を全面的に禁止する内容の就業規則は合理性がないと判断される可能性が非常に高い（図表2）。

【兼業・二重就業と懲戒処分】

- 就業規則によって「兼業」が禁止されていた場合、労働者は兼業できないのか？
 - ・ 労働者が本業として雇用されている会社とは別の会社で就業したり自ら事業を営むことは、会社の利益を害するおそれがあるため、就業規則が、「会社の許可なく、他に雇用され、または、自ら事業を営むこと」を懲戒事由として定めていることが多い。
 - ・ もっとも、労働者の私生活の尊重や職業選択の自由の要請がはたらくため、二重就業や兼業を全面的に禁止する就業規則は合理性を欠くと判断される。
→労契法7条の「合理性」がないと解釈され、労働契約内容とはならない。
 - ・ 一方で、二重就業・兼業を「許可制」とする規定には合理性が認められると解釈されている（小川建設事件・東京地決昭和57・11・19 労判397号30頁等）。
- 就業規則の定めに関し、無許可で兼業した場合、常に懲戒事由に該当するのか？
 - ・ 無許可兼業が懲戒事由として定められている場合であっても、①深夜に及ぶ長時間の兼業等で労務提供に具体的に支障が生じる場合や、②競業関係にある会社に就職するなどして所属企業の利益を不当に侵害する等背信行為があると認められる場合に限り、懲戒事由に該当すると解釈されている。
 - ・ 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2018（平成30）年1月、2020（令和2）年9月改定）は、各企業が労働者の副業・兼業の自由を制限することが許されるのは、例えば、①労務提供上の支障がある場合、②業務上の秘密が漏洩する場合、③競業により自社の利益が害される場合、④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合であるとしている。

図表2 兼業・二重就業と懲戒処分

一切の兼業を禁じる就業規則は、合理性がなく、労働者は当該就業規則に従う必要はないため、懲戒処分の対象ともならない。

一方で兼業を許可制とする規定には合理性が認められると解される。次に問題となるのは、そのような就業規則の定め反して、無許可で兼業した場合、常に懲戒事由に該当し、懲戒処分が有効となるかという点である。

この点について、無許可兼業が懲戒事由として定められている場合であっても、①その兼業が深夜に及ぶなど長時間であって、本来働くべき会社での労務提供に具体的に支障が生じるといった場合や、②兼業先が競業関係にある会社で、そこで働くことにより所属企業の利益を不当に侵害するなど背信行為があると認められる場合に限り、懲戒事由に該当すると解釈されており、許可を得ずに、二重就業、兼業したからといって、常に懲戒事由に該当するわけではない。

副業や兼業は、障害者雇用の場面だけではなく、多様な働き方や1億総活躍社会などが注目された時期に、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

(以下、「ガイドライン」という)が、厚生労働省によって定められ、社会的に広く注目を集めている。ガイドラインは、自分の能力を生かしてキャリアを変えたり、副業ができる、そういった社会にしていこうという目的で作成されたものであり、副業や兼業を制限するルールをなるべく減らしていく方向で、議論が進められている。

ガイドラインでは、各企業が労働者の副業・兼業の自由を制限することが許される場合として、①労務提供上の支障がある場合、②業務上の秘密が漏えいされる場合、③競業により自社の利益が害される場合、④自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合を挙げ、それ以外については、基本的には副業・兼業を制限するべきではないとされている。

【A型併用の場合の考え方】

以上の点を踏まえ、企業等での雇用と就労継続支援A型の利用を併用する場合に、どのような問題が生じるかを検討する。

自らが雇用されている企業が就業規則によって兼業を許可制としている場合には、たとえ休業期間中であってもA型を利用することの許可を会社から得る必要があると考える。

ただし、労働契約法7条但し書きにあるように、当該労働者と使用者との間で、兼業することについての個別の同意があれば、兼業の許可制ルール

は当該労働者に及ばないため、障害者が企業との間で、A型利用について個別に同意していた場合は、許可を得ることなくA型との併用ができる。

A型との併用は、所属企業での雇用の継続を目的とするものであり、所属企業がそれを許可しないことは、現実的にはあまり想定できないが、理論的には、整理しておく問題がある。

特に問題になりうると考えられるのが、A型の事業と所属企業の事業とが競業する場合、例えば、同じパン屋である、同じエリアでお弁当を売っているなどといった場合であり、その場合は、許可が得られない可能性もある。しかし、所属企業での仕事と類似の仕事をA型で行うことは、障害者が仕事に慣れたり、就労能力を高めたりするには、望ましいことといえる。就職する際や、復職する際に、企業での業務と異なる仕事をA型で行ったとしても、訓練にはなりにくい。障害者にとっては、似た仕事を行うことができるA型で働く方が望ましいといえる。

一般に、懲戒事由の該当性判断においては、どちらかという、使用者側に厳しい判断になるため、たとえ類似する業務のA型で許可なく働いたとしても、秘密の漏えいや自社の利益の侵害などが明らかな場合を除き、たとえ無許可で兼業したという事実があったとしても、懲戒処分自体は違法や無効になる可能性が高いのではないかと考える(図表3)。

次に、ガイドラインの①労務提供上の支障がある場合と、④自社の名誉や信用を損なう場合について検討する。一般就労へのスムーズな移行や休職からの復職支援のためにA型を利用する場合には、これらの問題は生じないため、所属企業がこれらの理由に兼業を制限することは許されないことになろう。

ただし、A型での勤務日数や勤務時間次第では(A型での労働時間が長時間に及ぶような場合等)、所属企業での労務提供に支障が及ぶことも考えられるため、障害者の負担という面だけでなく、懲戒処分や所属企業との関係においても、A型と所属企業での労働日数と労働時間は重要となる。

最後に、A型事業所側から見た場合、A型で働いている利用者が別の会社でも働くことになるため、A型事業所の就業規則にも、兼業や二重就業を制限する規定があるとすれば(A型事業所であっても常時10人以上の労働者を使用している場合には就業規則の作成義務を負う)、A型事業所との関係でも問題になることがある点にも注意が必要である。

【A型併用の場合の考え方】

- ・ 所属企業が就業規則によって兼業・二重就業を許可制としている場合には、A型を利用することの許可を得る必要がある。
 - ・ ただし、障害者が所属企業との間で、A型利用について個別に合意していた場合には、労契法7条ただし書きにより、許可を得ることなくA型の併用が可能。
- 所属企業の許可が得られない場合があるか？
- ・ A型の事業と所属企業の事業とが競業する場合（ガイドラインの②・③）→許可が得られない可能性がある。
※とはいえ、所属企業での業務と類似の業務をA型でも行うことは、障害者にとっては望ましい。懲戒事由に該当するかどうかは厳格に判断されるため、類似する事業のA型で許可なく働いたとしても、秘密漏洩や自社の利益の侵害になるとは考えにくく、懲戒処分は違法・無効になる可能性が高い（労契法15条）。
 - ・ A型の事業と所属企業の事業とが競業しない場合→ガイドラインの①や④が問題となるが、一般就労へのスムーズな移行や休職からの復職支援のためにA型を利用する場合、それらの問題は生じないため、所属企業は許可すると考えられる。
※「A型での勤務時間や労働日数」は、所属企業で労務提供をするうえで支障となることがあるため、障害者の負担という面だけでなく、懲戒との関係でも重要となる。

図表3 A型併用の場合の考え方

II 労働時間の通算

【労働基準法（労基法）上の労働時間の考え方】

労働基準法32条は、法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超えて働かせてはならないと定める。しかし、日本では、週40時間以上や1日8時間を超えて働くことは珍しくないが、法定労働時間を超えて適法に働かせるためには、使用者は以下の手続等を尽くさなければならない。

法定労働時間を超えて働かせる（時間外労働をさせる）ためには、まず、使用者と労働者の過半

数を代表する者との間で「36協定」（労働基準法36条に定める労使協定）を締結し、それを労働基準監督署に届け出なければならない。次に、時間外労働をさせた場合には、使用者はその時間に対する割増賃金を支払わなければならない（図表4）。

1つの会社の中だけで働いている場合には、問題が複雑になることは少ないが、兼業を行っている場合には、次にみる「労働時間の通算の問題」が生じるため、さらに検討が必要となる。

3. 労働時間の通算

【労働基準法（労基法）上の労働時間の考え方】

- ・ **法定労働時間**：週40時間・1日8時間（労基法32条）
- ・ **時間外労働**：法定労働時間を超える労働
→使用者が労働者に対し法的に有効に時間外労働をさせるためには、労使協定（36協定）の締結・届出という労基法上の要件を満たす必要があり（労基法36条）、時間外労働に対して割増賃金を支払わなければならない（労基法37条）。

図表4 労働時間の通算

【兼業の場合の労働時間の計算方法】

労働基準法38条1項によると、「労働時間は事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については、通算する」と定められている。この「事業場を異にする場合」とは、1つの会社の使用者の下で、事業場を異にする場合（例えば、所属大学のAキャンパス、Bキャンパスがあり、Aで働いた時間とBで働いた時間を通算するというもの）だけでなく、異なる複数の使用者の下で、事業場を異にして働く場合も通算される（例えば、所属大学で働いた時間と、非常勤講師として別の大学で働いた時間を通算するというもの）という解釈が取られている。

例えば、同じ日に、Aという会社で5時間働き、さらにBという会社で5時間働いた場合、1日の総労働時間は10時間となり、8時間を超えることになるため、A会社とB会社は、時間外労働に関するルールに従う必要が生じる。このように労働時間が通算されるため、使用者は他企業で兼業している労働者について、労働時間を報告させて実態を把握し、違法な時間外労働を行わせることにならないよう注意しなければならない。

ただし、労働者が十分な報告を行わず、使用者が他企業での労働を認識できなかった場合、労働時間の通算による労働基準法違反の刑事罰を使用者が受けることはない。使用者には故意がないとされ、刑事罰は不成立となると理解されている。

時間外労働の労働者単位の上限規制は、通算された時間に対して適用されるため、この上限規制についても、各企業は注意が必要ということになる（図表5）。

以上のことから、兼業している場合、労働時間の通算ルールが使用者に適用されるため、労務管理等が複雑になるということをまず押さえておいていただきたい。

【兼業の場合の労働時間の計算方法】

- ・ 「労基法38条1項 労働時間は、**事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。**」
- ・ 「**事業場を異にする場合**」とは、同一の使用者の下で事業場を異にする場合のみならず、異なる使用者の下で、事業場を異にして働く場合も含まれるものと解釈されている（昭和23・5・14基発769号、昭和61・6・6基発333号）。
- ・ 従って、使用者は、他企業で兼業している労働者について、労働時間を報告させてその実態を把握し、違法な時間外労働を行わせることにならないように注意する必要がある。一方、労働者が十分な報告を行わず、使用者が他企業での労働を認識できなかった場合には、労働時間の通算による法違反の刑事罰は使用者の故意を欠くとして不成立。
- ・ 時間外労働の労働者単位の上限規制（休日労働も含め単月100時間未満、複数月平均80時間以内）は、通算された時間に対して適用される。

図表5 兼業の場合の労働時間の計算方法

【割増賃金の支払い義務】

1日の労働時間が8時間を超えた部分（これを、「時間外労働」という）に対し、使用者は割増賃金の支払い義務を負う。時間外労働に対する割増率の最低基準は25%である（時給が1000円の場合、割増賃金は1250円（以上）となる）。兼業の場合に生じる問題は、A会社で5時間、B

会社で5時間働いた場合に、どちらの会社が割増賃金を支払うのか、という点である（図表6）。

それぞれの企業が、労働者を5時間ずつ働かせること自体は違法ではないが、8時間を超える労働になるため、各企業が36協定を締結しておく必要がある。

【割増賃金の支払い義務】

- 労働契約の締結の先後の順に予定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定労働時間を通算することによって、通算した労働時間全体を把握し、そのうち法定労働時間を超える部分で自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要がある。

図表6 割増賃金の支払い義務

次に、誰が割増賃金の支払い義務を負うかについては、労働契約の締結の先後によって決せられる。ある労働者が、先にA社と労働契約を締結して1日5時間働く決めており、その後にB社との間で1日の労働時間を5時間とする労働契約

を締結した場合、後で契約を締結したB社が、8時間を超える2時間分の割増賃金（125%）を支払う義務を負う。労働契約の締結順序が逆だった場合には、A社が支払う義務を負うこととなる（図表7）。

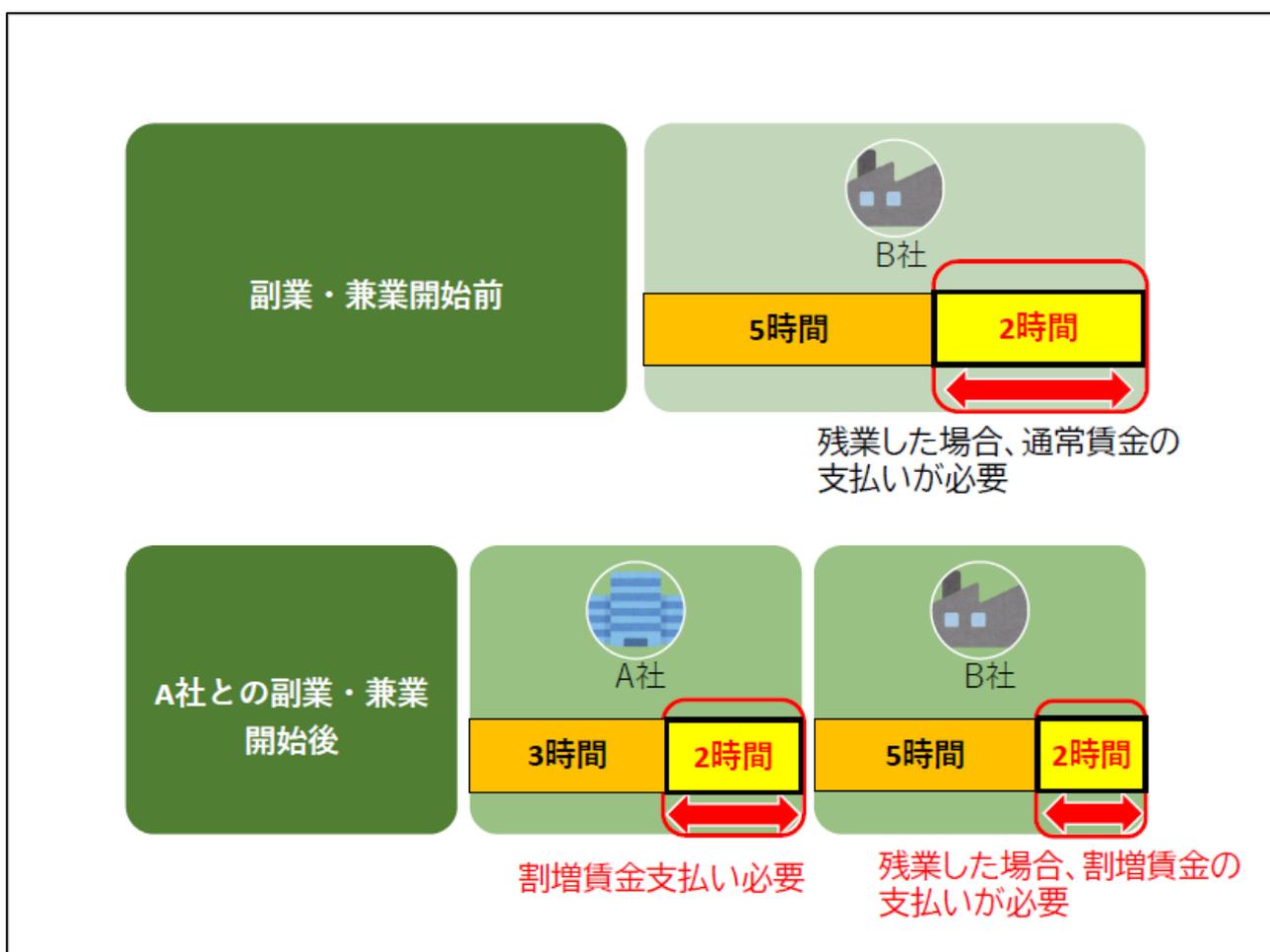


図表7 割増賃金支払いの基本ルール1

ここまで説明してきたような、1日の所定労働時間が5時間ずつで、残業を行わない場合であれば、比較的分かりやすいルールであるが、A社やB社が所定労働時間を超えて働かせた場合は、問題がさらに複雑になる。

まず、(図表8)上図の、労働者がB社とだけ労働契約を締結している場合を説明する。労働者が、所定労働時間の5時間を超えて、2時間の残業(8時間の法定労働時間を超えない範囲で行われる残業のことを「法内超勤」と呼ぶ)を行った場合、B社は、その2時間分に対して、「通常の賃金」(100%)の支払いをしなければならない。

これに対し、(図表8)下図のように、労働者がA社で兼業を開始した場合には、問題が複雑となる。1日の所定労働時間はA社5時間、B社5時間であるとして、8時間を超える2時間分の割増賃金を支払うのは、後から労働契約を締結したA社であることは、先ほど説明した通りである。このような状況において、B社が、2時間の残業をさせた場合、この2時間分については、割増賃金の支払いが必要となる。つまり、労働者がA社での兼業を始める前は、100%の支払いで足りていたところ、兼業開始後は、125%の割増賃金の支払いが必要となる。



図表8 割増賃金支払いの基本ルール2

【A型併用の場合の考え方】

以上の基本的な労働法上のルールを前提に、A型併用の場合を考えてみると、企業での労働時間とA型での労働時間は通算されることを、まずは確認しなければならない。現状の利用の仕方であれば、通算をした場合であっても、1日8時間、週40時間を超えることは、実態としてほとんどないと考えられるが、今後、A型の利用と企業での雇用という併用を広げていくと、労働時間に関する問題が生じる可能性がある（図表9）。

そのことから、併用を行う場合には、企業とA型事業所に対し、労働時間の通算のルールを十分に周知していく必要がある。

A型を利用している人が、一般就労の移行に向けて企業就労を始めるという入り口での併用の場合、労働契約を先に締結しているのはA型であるため、割増賃金を払う可能性が生じたとしても、それは企業の方ということになる。しかし、A型で所定外労働が行われれば、割増賃金支払い義務が生じる可能性はゼロではない。

一方で、企業で働いている者が、途中でA型を併用するといった場合には、A型との労働契約の締結が後になるので、A型事業所のほうに割増賃金の支払い義務が生じる可能性が出てくる。

休職中にA型を利用する場合には、休職期間中、企業での労働はないため、労働時間通算の問題は出てこないと考える。

以上のような問題がA型との併用では出てくると考えられる。いずれにせよ、併用を行うといった場合には、A型において36協定を締結して、8時間を超えて働かせることができるように、少なくとも労働基準法上の要件を満たすということが求められるのではないだろうか。

A型だけを利用しているときは、8時間を超えて働かせることはないため、ルールを定めていないところが多いのではないかと予想されるため、その点をまずは考えなければならない。また、A型事業所の人たちに、労働法上のルールについて十分知ってもらうことが必要になることだろう。

【A型併用の場合の考え方】

- ・ 企業とA型との併用の場合でも、労働時間の通算が行われる。
- ・ 現状の利用の仕方であれば、1日8時間・週40時間を超えることはあまり考えられないが、併用が広がっていけば、労働時間に関する問題も生じる可能性があるため、労働時間の通算については、企業とA型の双方に十分に周知する必要がある。
- ・ A型を利用している者が一般就労の移行に向けて企業就労を始める場合、労働契約を先に締結したのはA型のため、基本的に割増賃金を支払うのは企業ということになる。ただし、A型で所定外労働が行われれば割増賃金の支払い義務が生じる可能性はある。
- ・ 企業で働いている者が休職中にA型を利用する場合は、A型は労働契約を後から締結しているが、休職期間中は企業での労働時間がないため、A型に割増賃金の支払い義務は生じない。
- ・ 企業で働いている者が途中でA型を併用する場合、A型に割増賃金の支払い義務が生じる可能性がある。

※いずれによせ、併用が行われる場合、A型は36協定を締結しておくことが求められるのではないか。

図表9 A型併用の場合の考え方

D. 健康危険情報

なし

E. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

F. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

分担研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
企業雇用中に就労系障害福祉サービスを利用することで生じる社会保険・労働保険の適用問題

研究分担者 永野仁美 (上智大学)

研究要旨

本稿では、企業で働きつつ福祉的就労にも従事する者の社会保険及び労働保険の適用の関係について明らかにすることを目的とした。そして、企業で就労しつつA型事業所でも就労する場合には、社会保険・労働保険の適用に関しても「兼業・副業」の場合に適用されるルールを適用する必要性、企業での就労とB型事業所での就労を組み合わせる場合の通勤災害の取扱いについて検討する必要があること等を指摘した。

A.研究目的

企業に雇用されている間に就労系障害福祉サービスを利用することで生じる社会保険・労働保険の適用問題を考察し、それを共同研究者間の予備知識として共有することを目的とする。

B.調査方法

日本における社会保険(公的年金、公的医療保険)、及び、労働保険制度(雇用保険制度、労災保険(労働者災害補償保険))について、法令調査を行う(ただし、公務員については調査の対象外)。

C.結果

I 社会保険

公的年金及び公的医療保険の仕組みは、「労働者」を対象としてスタートし、徐々に労働者以外の者(例えば、自営業者等)に保障の範囲を拡大していったという沿革を有する。こうした沿革を背景として、現在でも、一定の条件を満たす形で企業で働く場合には、厚生年金・健康保険の適用を受けるが、そうでない場合には、国民年金・

国民健康保険の適用を受ける仕組みとなっている。

(1) 年金

厚生年金の被保険者となるのは、適用事業所に使用される70歳未満の者である(厚年9条)(図表1)。この「使用される」に関しては、「従業員が事実上労務を提供し、これに対して事業主が報酬を支払う関係」という定義がなされている。労働基準法における労働者に加え、当事者間で請負契約や準委任契約が締結される場合にも、厚生年金の被保険者とすることが適切か否かという観点から判断がなされる。それゆえ、例えば、法人の代表者(理事や取締役等)であっても、労務の提供に対し報酬の支払いを受けている場合には、使用関係が肯定される。

A型事業所で就労する場合は、当然に「使用関係」があると言えるが、B型事業所で就労する場合には、厚生年金保険法上「使用関係」があると言えるかどうかの問題となりうることから、この点について議論を行う必要がある。また、その際には、国民年金に加入する場合と比較しつつ、

事業主及び本人の厚生年金保険料負担について検討する必要もあろう（図表2）。

その一方で、「使用関係」にある場合にも、一定の場合には厚生年金の適用除外となる。その典型が、一定の範囲の短時間労働者である。図表3で示される通り、例えば週の所定労働時間が20時間未満である場合には、就労している先の企業規模に関わらず、厚生年金の適用はない。同時利用者は、それぞれの場所での週の所定労働時間が短いことが予想されることから、厚生年金の適用対象とはならない可能性があることに、留意する必要がある。

もっとも、同時利用者が、複数の適用事業所で厚生年金の適用要件を満たす場合もないわけではない。厚生年金の適用要件は、事業所ごとに判断がなされることとなっているが、複数の適用事業所で適用要件を満たす場合には、①所管の年金事務所を選択して、届け出ること、②選択された年金事務所で、報酬月額を合算して標準報酬月額を決定すること、③保険料額をそれぞれの事業所で受ける報酬月額に基づき按分すること、④各事業所において毎月の保険料を支払うことが求められる。

図表1 適用事業所：(厚年6条)

- ・次に掲げる事業の事業所で、常時5人以上の従業員を使用するもの
 - イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ロ 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
 - ハ 鉱物の採掘又は採取の事業
 - ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
 - ホ 貨物又は旅客の運送の事業
 - ヘ 貨物積卸しの事業
 - ト 焼却、清掃又はと殺の事業
 - チ 物の販売又は配給の事業
 - リ 金融又は保険の事業
 - ヌ 物の保管又は賃貸の事業
 - ル 媒介周旋の事業
 - ヲ 集金、案内又は広告の事業
 - ワ 教育、研究又は調査の事業
 - カ 疾病の治療、助産その他医療の事業
 - コ 通信又は報道の事業
 - タ 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める社会福祉事業及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業
 - レ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業
- * これ以外の事業所の事業主は、当該事業所に使用される者の2分の1以上の同意を得て、厚生労働大臣の認可を受けて、当該事業所を適用事業所とすることができる。
- ・国、地方公共団体又は法人の事業所で、常時従業員を使用するもの
- ・船員として船舶所有者により使用される者が乗り組む船舶

図表 2 保険料

<p>○厚生年金の保険料</p> <ul style="list-style-type: none">・標準報酬月額及び標準報酬額×保険料率（18.3%）（厚年 81 条）・労使折半で負担（厚年 82 条）・育児休業等期間／産前産後休業期間中の保険料の申出による免除等 <p>○国民年金の保険料（厚生年金の適用を受けない場合）</p> <ul style="list-style-type: none">・定額：令和 4 年度は、月額 16,590 円（国年 87 条）・保険料免除<ul style="list-style-type: none">法定免除（国年 89 条）<ul style="list-style-type: none">障害年金受給者（2 級以上）、生活保護（生活扶助）受給者、国立ハンセン病療養所などで療養している者申請免除・猶予等（国年 90 条以下）<ul style="list-style-type: none">前年所得が一定以下の場合や失業した場合学生納付特例産前産後期間（届出が必要）・厚生年金の適用対象とならず、厚生年金の被保険者に扶養されている場合、第 3 号被保険者となり、保険料負担は発生しない。

図表 3 短時間労働者の扱い

<ul style="list-style-type: none">・週の所定労働時間又は 1 月間の所定労働日数が、通常の労働者の 4 分の 3 以上 → 厚生年金の被保険者・週の所定労働時間又はいか月の所定労働日数が、通常の労働者の 4 分の 3 未満 → 次の要件を満たせば、厚生年金の被保険者<ul style="list-style-type: none">①従業員数 100 人超*の企業、又は、労使間で加入について合意のある従業員数 100 人以下の企業で働いている②週の所定労働時間が 20 時間以上③月額賃金が 8 万 8000 円以上④勤務期間が 2 か月超（見込みを含む） <p>(注) 企業規模は、2024 年 10 月以降、50 人超に拡大される。</p>

(2) 医療保険

企業で働く労働者が対象となる健康保険についても、適用に関する基本的な考え方は年金の場合とほぼ同じである（70 歳未満という年齢要件はない）。ただ、医療保険の場合は、健康保険における「被扶養者」の仕組みの存在により、

適用関係が年金の場合よりも複雑となる（本人が健康保険の被保険者となるのか、本人とその家族の状況により被扶養者として家族の健康保険でカバーされることとなるのか、あるいは、国民健康保険の被保険者となるのか）。

II 労働保険

企業で働く場合には、労働保険の適用関係に関する問題も生じる。

(1) 労災保険

労災保険は、労働者を使用する事業を適用対象とするため、どのような働き方であれ（すなわち、週の所定労働時間が非常に短くても）、労災保険による補償の対象となる（労災3条）。企業で就労しつつ、A型事業所で就労する場合には、「複数事業労働者（事業主が同一でない二以上の事業に使用される労働者（労災1条））」に関する仕組みの対象にもなりうる。

他方、労災保険の適用の対象となる「労働者」については、労働基準法9条の「労働者」と同一であるとの解釈がなされている。そのため、「労働者性」は認められないとされているB型事業所で就労する障害者の事故については、現在、労災保険の適用対象外とされているが、労災保険による補償を行い得るのかについて、特別加入制度の利用可能性も含めて、別途検討する必要がある。また、特に、同時利用の場合には、B型事業所から企業への移動について、通勤災害が認められ得るかどうかも論点となりうる。現在、複数の事業所で働く労働者については、1つ目の就業場所での勤務が終了した後に2つ目の就業場所へ向かう場合の移動についても通勤災害が認められている（労災7条2項2号）。A型事業所と企業間の移動については、通勤災害が問題なく認められるが、B型事業所と企業間の移動について、これが認められる可能性について、検討する必要がある。

(2) 雇用保険

雇用保険については、週の所定労働時間が20時間以上である労働者が、その被保険者となる（雇保4条～6条）。被保険者要件は、1つの

会社で満たす必要があるため、例えば、企業で週18時間、A型事業所で週18時間という形で就労する場合には、雇用保険の対象とはならない。他方、複数の会社で被保険者要件を満たす場合には、主として家計を維持している方を選ぶこととなる。

D. 結論

A型事業所での就労は「雇用」とされていることから、企業で就労しつつA型事業所でも就労する場合には、社会保険・労働保険の適用に関しても、「兼業・副業」の場合に適用されるルールを適用すれば良い。他方、企業での就労とB型事業所での就労を組み合わせる場合には、B型事業所で働く者の「使用関係」（社会保険の場合）や労働者性（労働保険の場合）について検討したうえで、その適用の在り方について改めて考える必要がある。とりわけ、労災保険における通勤災害の取扱いは、同時利用を推進していく際に問題となり得る重要な論点と言える。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

令和4年度厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究

(22GC1018)

就労系障害福祉サービスの多様な利用ニーズへの
栃木県・埼玉県の相談支援従事者の認識に関する調査

研究分担者 野崎智仁 国際医療福祉大学・保健医療学部・作業療法学科

【研究要旨】

本調査は、就労系障害福祉サービス事業への多様なニーズを把握するため、栃木県、埼玉県にて相談支援専門員として従事する支援者にヒアリング調査を実施した。相談支援専門員を対象とした理由としては、従事する地域において様々な支援関係機関との連携実績があり、障害種が限定されずに、多様な障害のある対象者からニーズを把握しやすい立場にあることから選定した。結果としては、症状や生活状況の変化に合わせた併用へのニーズ、雇用率達成には到達していないものの雇用契約締結時から労働時間の拡大へのニーズ、加齢や対象者のモチベーション低下に伴うフェードアウトへのニーズがあることがわかった。

本研究において、就労系障害福祉サービスの多様な利用を目指す必要があり、これにより労働市場に参画できなかった障害がある対象者が社会参加をするきっかけとなり、支援効果を高めることや自己実現を促進することが可能であることが明らかとなった。

A.研究目的

近年、障害者の一般就労件数は増加傾向にある。厚生労働省(2022)は令和4年における障害者雇用状況の集計結果において、民間企業では61万3,958.0人、対前年度差1万6,172.0人増加であったと報告しているように、年々、増加の一途を辿っている。この背景には、障害者雇用促進法において法定雇用率が上昇して現在では2.3%となったことも関係しているが、保健、医療、福祉の発展により障害者自身が社会参画しやすくなったことも影響している。公共職業安定所への障害者の新規求職者数も増え続けていることから、就労を希望する障害者が増加していることが、雇用者数増加の背景として考えられる。

就労を希望する障害者の増加とともに、就労の仕方についても多様なニーズが生まれている。石原らは(2023)、就労継続を妨げる要因として、職場における障害特性への理解の不足や、環境変化により生活面での必要な支援が得られなくなることなどを報告した。植田(2010)は、高齢化する知的障害者への支援について、健康保持と日常的生活アセスメントの重要性や環境要因についての検討の必要性、高齢化する家族に対応した支援のあり方が重要であると報告した。このように、就労系障害福祉サービスについても、そのニーズに応えるべく対応が求められている。

本研究では、栃木県、埼玉県で相談支援専門員として従事する支援者にヒアリング調

査をし、支援を振り返りながら、昨今の対象者が就労系障害福祉サービスにどのようなニーズがあるのか明らかにすることを目的とした。

B.研究方法

1. 対象者

- ① 木村友一氏（所属：NPO 法人那須フロンティア地域生活支援センターゆずり葉・栃木県那須塩原市）
- ② 新井利昌氏（所属：埼玉復興株式会社・埼玉県熊谷市）

2. 調査時期

- ① 2023年3月3日
- ② 2023年3月7日

3. 調査内容

研究対象者の従事する地域における就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型の利用ニーズ、あるいは支援を導入し始める時期における就労支援へのニーズなどについてヒアリング調査を行った。

C.研究結果

1) 支援事業所の概要

- ① NPO 法人那須フロンティア

代表：荻原喜茂

事業：指定一般相談支援事業，指定特定相談支援事業，基本相談支援，地域活動支援センター事業 I 型，就労移行支援事業，職場適応援助者支援事業 他（図 1）

- ② 埼玉復興株式会社

代表：新井利昌

事業：指定特定相談支援事業，グループホーム，就労継続支援 B 型事業，自立訓練 他（図 2）



図 1 NPO 法人那須フロンティアの cafe



図 2 埼玉復興株式会社のハウス農場

2) ヒアリング結果

結果については、表 1 に示す。

コアカテゴリー	サブカテゴリー
症状や生活状況の変化に合わせた併用へのニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者は、体調の波がある。 一見、改善したように見えても、周囲の関わり方によっては変調することもある。 職場内の職員異動などにより関わる方が変われば対象者に与える影響も変わる。動揺につながる。 内科系疾患の合併では、状態悪化もあるため状態のモニタリングは重要。 ライフステージが変化すると、家族が死去したり、健康上の課題を抱えることにより、対象者にも影響が生じる。
雇用率達成には到達していないものの雇用契約締結時から労働時間の拡大へのニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 週 20 時間以上の労働時間の壁があり、短時間労働を求めている対象者がいる。 超短時間労働から段階的に労働時間を増やすた

	<p>めのサービスが必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活を大きくは変えたくはなく、一方で無理しないで働きたいと望む対象者。 訓練場面では、一般就労が困難だと判断されてしまう対象者でも、労働場面に出れば働ける可能性もある。 企業も人手不足があり、雇用率達成とは異なるニーズがある。
加齢や対象者のモチベーション低下に伴うフェードアウトへのニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 対象者が就労して 10 年、20 年と経過すると、以前のように働けなくなっている。 就職した当初は、とにかくその職場に適応するために奮闘していた対象者が、職場定着していくと働き方などを考えることがある。 一般就労することが目的であったのが、生活全体の質を求めるように変化する。

D.考察

1. 就労系障害福祉サービスの併用時期

ヒアリング結果から、就職するタイミングと長期に就労を続けていった後に、就労系障害福祉サービスの併用を求めることが明らかとなった。併用によって一般就労に移行しやすくなることにより、これまで以上に一般就労に結びつく対象者は増加することが予想される。

この見極めは、就労系障害福祉サービスにおけるアセスメントが重要になることが考えられる。野中（2008）は、assessment について「見立て」と訳し、読み違えるとその後の支援はほとんど成功しない、と説明している。予後予測を誤るとタイミングを間違えたり、失ったりしてしまう。この専門性をいかに獲得していくかが支援者には求められる。

2. 福祉と労働を行き来できる体制整備

就労を続けていく中で、病気を発症したり、不調になることは、障害の有無に限らず、どの人間にも起こりうるものである。障害者に置き換えると、体調を改善させる期間の対応、また就労先との調整など、自身の奮闘努力だけでは解決できず、支援として他者に援助を求めることが必要となる。この点も、復職や休職のタイミングを誤ると、職を失うことにも繋がってしまうため、支援者の専門的知識、技術が求められる。

E.結論

就労系障害福祉サービスに対して、症状や生活状況の変化に合わせた併用へのニーズ、雇用率達成には到達していないものの雇用契約締結時から労働時間の拡大へのニ

ーズ、加齢や対象者のモチベーション低下に伴うフェードアウトへのニーズがあることが明らかとなった。

F.健康危険情報

なし

G.研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H.知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

引用参考文献

厚生労働省（2022）令和4年障害者雇用状況の集計結果 ,https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29299.html,<2023年4月20日>

石原まほろ・武澤友広・井口修一ら（2023）障害者の就労継続を妨げる要因とアセスメントに関する研究,職業リハビリテーション,36（2）,2-10.

植田章（2010）知的障害のある人の加齢と地域生活支援の実践的課題,佛教大学社会福祉学部論集,6,19-31.

野中猛（2008）第1節ケースマネジメントの方法,松為信雄（編）,職業リハビリテーション学,250-251,協同医書出版社.

Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
若林功	就労支援制度と精神保健福祉士の役割	(編) 宮崎まさ江・福富律	『精神保健福祉制度論』	弘文堂		2023	
長谷川珠子	障害者の地域生活を支える仕組み	菊池馨実	菊池馨実編著『相談支援の法的構造―「地域共生社会」構想の理論分析』	信山社		2022	255-279
永野仁美	フランスにおける障害者雇用と労働組合の役割 等	連合総合生活開発研究所	『障害者雇用と労働組合―障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』	公益財団法人 連合総合生活開発研究所		2022	分担執筆 36-44 70-71 75-76
野崎智仁	法制度と現状 知的障害	中村俊彦・建木健・藤田さより 編著	就労支援作業療法学 法制度と現状	医歯薬出版		2022	
野崎智仁	統合失調症	芳賀大輔・金川善衛 (編)	ゼロからはじまる就労支援ガイドブック	メディカルビュー社		2022	

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
長谷川珠子	労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書の概要と今後の課題	月刊社労士	58(8)	28-29	2022
長谷川珠子	就労継続支援A型の課題と今後のあり方	手をつなぐ	799	24-27	2022
永野仁美	労働判例研究 (Number 1428) 就労継続支援A型事業所の閉鎖に伴う整理解雇の有効性：ネオユニットほか事件	ジュリスト	1576	154-157	2022

永野仁美	フランスの障害者雇用・就労政策③－ESAT（就労支援機関・サービス）	月間福祉	105(4)	88-91	2022
野崎智仁	精神障害者の精神症状と社会生活技能の遂行状況が就労定着に与える影響に関する研究	国際医療福祉大学学会誌	27(2)	31-42	2022

学会発表

発表者氏名	論文タイトル名	学会大会名	発表年
長谷川珠子	裁判例からみる精神障害者雇用	日本産業保健法学会第2回学術大会シンポジウム2「精神障害者の雇用促進と法－合理的配慮を中心に	2022
野崎智仁、郡司空、渡邊龍ノ介、田上莉帆、北條友哉、佐藤風紗、竹越仁美、秋元祐希、藤宮将大、石川和正、大谷樹生、千吉良知映、奥村隆彦	就労支援に関連した身体障害領域における作業療法報告事例の分析	日本職業リハビリテーション学会第49回宮城大会	2022
野崎智仁、平野大輔、木原藍子、添野裕太、谷口敬道	精神障害者の疾病要因と社会生活技能が1年以上の就労定着に与える影響の分析	日本作業療法学会第56回大会	2022

厚生労働大臣 殿

機関名 常磐大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 富田 敬子

次の職員の令和4年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学研究費 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
(22GC1018)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間科学部・准教授
(氏名・フリガナ) 若林 功 (ワカバヤシ イサオ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 筑波大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 永田 恭介

次の職員の令和 4 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 令和 4 年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
- 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究(22GC1018)
- 研究者名 (所属部署・職名) 筑波大学人間系人間総合科学学術院・教授
(氏名・フリガナ) 八重田 淳・ヤエダジュン

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和5年3月7日

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 国立大学法人 秋田大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 山本 文雄

次の職員の令和4年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
- 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 教育文化学部・准教授
(氏名・フリガナ) 前原 和明 (マエバラ カズアキ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和5年 3月31日

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿~~
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 高松大学
所属研究機関長 職名 学長
氏名 佃 昌道

次の職員の令和4年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 「企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究」
3. 研究者名 (所属部局・職名) 発達科学部子ども発達学科・教授
(氏名・フリガナ) 山口 明日香・ヤマグチ アスカ
4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 筑波技術大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 石原 保志

次の職員の令和4年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 障害者高等教育研究支援センター・助教
(氏名・フリガナ) 後藤 由紀子・ゴトウ ユキコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	筑波技術大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 埼玉県立大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 星 文彦

次の職員の 令和4 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 障害者政策総合研究事業
- 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 埼玉県立大学 助教
(氏名・フリガナ) 富田文子 (トミタフミコ)
- 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 5 年 3 月 10 日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)—殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 上智大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 嘩道 佳明

次の職員の令和 4 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金 (障害者政策総合研究事業)
2. 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 法学部国際関係法学科・教授
(氏名・フリガナ) 永野 仁美・ナガノ ヒトミ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 国立大学法人福島大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 三浦 浩喜

次の職員の令和4年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業2. 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究3. 研究者名 (所属部署・職名) 行政政策学類・准教授(氏名・フリガナ) 長谷川珠子・ハセガワタマコ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学 福島大学 (迅速審査)	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
 (国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
 (国立保健医療科学院長)

機関名 国際医療福祉大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 鈴木 康裕

次の職員の 令和 4 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 国際医療福祉大学保健医療学部・講師

(氏名・フリガナ) 野崎 智仁・ノザキ トモヒト

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学研究倫理審査委員会	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。

・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。