

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

(2 2 GC 1 0 1 8)

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等を概観し、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、通常の実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実給決定期間
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(通常の実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
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(通常の実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

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。