

II. 分担研究報告

一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用の現況：市町村への調査を中心に

研究代表者 若林 功 (常磐大学)

研究分担者 山口 明乙香 (高松大学)

【研究要旨】

本報告では一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用についてさらに実態を把握することを目的として、支給決定を行う市区町村に対し行った調査を行ったため、その結果を報告した。また、この調査結果から、一時利用についての、就労系障害福祉サービス事業所職員、企業担当者、自治体担当者のそれぞれの留意事項について論じることとした。調査の結果として、一時的利用をすでに実施していたり、具体的な例はないものの必要性があると判断される場合は支給決定するという自治体が一定程度あることが示唆された。一方で、調査時点での障害者総合支援法での定義・趣旨から一律に一時利用を認めないとする自治体も一定数認められた。これらの結果からさらに、一時利用という新制度をうまく活用するためには、支給の決定の段階でも、具体的な支援の開始や実行の段階でも、これまで以上に、障害福祉サービス事業所、自治体担当者等が就労支援に関する知識・技術を持つことや、企業を含めた関係諸機関の連携が求められることについて言及した。

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一時的利用（以下、一時利用）についてニーズがあることが、厚生労働省（2021b）や「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（厚生労働省，2021a）（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が指摘されている。

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に（一般就労に完全に移行する力が十分にあるにも拘わらず福祉サービスとの併用が当然なこととなってしまい、雇用に移行できない等）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。

この一時利用には制度化の予定がされている。令和6年に改正される障害者総合支援法（以下、改正法）では、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、その障害者が一般就労中でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用

できることを法令上位置づけることとしている（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課，2023）。

この一時利用については、令和4年度までの時点でも、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。すなわち、一時利用は現行でも条件を満たせば改正法施行以前でも実施が可能でありⁱ、市区町村によっては、一般就労中における福祉的就労の利用について支給決定を行っていることが推察されるが、その実態は明らかにされてきていない。

また、株式会社FVP（2022）は、就労系障害福祉事業所を対象に一時利用（報告書内では「併用」と表記）について調査を行い、「職場環境の定着のために利用」「一時的体調不良立て直しのために利用」などのタイプがあること、それぞれの支援上の課題・留意点について報告している。一方、調査において調査票への誤回答が含まれる可能性があることも指摘している。そのため、この報告では正確な実態把握には至っていない可能性も考えられる。

そこで本報告は一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用についてさらに実態を把握することを目的として、支給決定を行う市区町村に対し行った調査を行ったため、その結果を報告する。また、この調査結果から、一時利用についての、就労系障害福祉サービス事業所職員、企業担当者、自治体担当者のそれぞれの留意事項について論じることとする。

B. 調査方法

（1）調査の方法

①調査対象：全国の自治体（市区町村）
1,741 か所

②調査時期：2023年3月20日～3月31日までの期間で郵送による質問紙調査を行った。

③質問項目：

ア. 令和2～4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

イ. 一時利用に関する支給決定基準の有無
ウ. 一時利用の必要性があると判断し認める場合の手続き

エ. 一時利用の施行にあたって何が必要と考えるか

オ. 一時利用の支給決定がある場合の障害種類、年代、目的、支給決定期間等の事例概要（5事例まで記入を依頼）

④倫理的配慮

回答は任意であること、返信をもって同意を得たものとする、回答した自治体名等は研究結果公表時には分からない形で加工すること等を書面にて説明した。高松大学研究倫理審査委員会に申請し審査を受けて承認を得た（承認番号：高大研倫審2022002）。

C. 結果

調査を実施した結果、556件の回答を得た（回収率32%）。

①就労系障害福祉サービス支給決定件数及びそのうちの一時利用の支給決定件数

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28,534件、就労継続支援A型34,500件、就労継続支援B型

127,680 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 件となっていた。移行および B 型が多いことが示された。

一時利用が 1 件でもあった自治体は 129 自治体 (22.3%) であり、内訳は 1 件 : 47、2 件 : 27、3 件 : 15、4 件 : 8、5~9 件 : 19、10~19 件 ; 10、20 件以上 : 3 と、一時利用の支給決定件数が 1 桁台の自治体が多かった (116 自治体、89.9%)。

②一時利用に関する支給決定基準の有無

「支給決定基準を定めている」は 3.7%、「利用を認め得る担当者間で共有された一定の方針はある」6.6%、「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」52.1%、「一律に認めていない」19.2%、「その他」15.7%であった。

③一時利用の必要性があると判断し認める場合の手続き

この設問は上記②のうちの「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」の場合のさらに詳細な回答である。「審査会を開催」5.8%、「審査会は開催せず、障害福祉課（あるいは担当部署）として決定」87.6%、「その他」6.5%となっていた。

④一時利用の施行にあたって何を必要と考えるか

障害者総合支援法が改正され一時利用が正式に施行された場合に関する質問である。複数回答可の設問であり、「自治体としての必要性の判断基準の明確化」81.3%、「対象者の明確化」69.9%、「事務的な手続きの明確化」60.7%、

「不適切な利用を防ぐ仕組みの構築」50.7%、「福祉事業所側の、時間延長や復職の支援ノウハウの習得」30.8%、「その他」4.1%となっていた。

⑤現況で一般就労中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 ア. 単純集計

事例については 313 件が報告された。障害種類は重複障害も含め、身体障害 25 件、知的障害 86 件、精神障害 217 件であった。また身体+知的、知的+精神などの重複障害は 16 件であった。年代は 10 代 1.9%、20 代 26.8%、30 代 25.5%、40 代 24.2%、50 代 18.4%、60 代以上 3.2%であった。

一時利用の目的（複数回答可能）は、

- ・「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」 33 件 (10.5%)
- ・「休職中で復職に向けた支援を行なうため」 145 件 (46.3%)
- ・「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」 7 件 (2.2%)
- ・「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」 89 件 (28.4%)
- ・「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」 31 件 (9.9%) であり、目的が複数の事例の件数は 1 件であった。

また、利用したサービス類型は、「就労移行支援」163 件 (52.1%)、「就労継続支援 A 型」8 件 (2.6%)、「就労継続支援 B 型」133 件 (42.5%) であった。複数種類のサービスを利用したケー

スは1件であった。

一時利用の支給決定期間の平均は16.1ヶ月（SD：20.7）であり1年までの利用は累積74.8%、2年までの利用は累積89.1%であった。

イ. 障害種類ごとの比較

障害種類や利用目的が重複・複数でなかった事例のみで、利用目的と障害種類のクロス集計を行ったところ表1の通りとなった。すなわち、精神障害者については②休職中の復職支援の利用が多く、知的障害者については④生活スケジュールの崩れ防止のための利用が多かった。

また、一時利用で使用したサービスと障害種類のクロス集計の結果は表2の通りとなった。すなわち、精神障害者は就労移行支援での利用が多く、知的障害者は就労継続支援B型での利用が多かった。

表1 利用目的と障害種類のクロス集計

障害種類 \ 利用目的	①	②	③	④	⑤	合計
身体障害	2	9	0	1	1	13
知的障害	8	3	3	41	17	72
精神障害	22	127	4	37	12	202
合計	32	139	7	79	30	287

利用目的

- ①「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」
- ②「休職中で復職に向けた支援を行なうため」
- ③「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」
- ④「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」
- ⑤「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」

表2 一時利用で使用したサービスと障害種類のクロス集計の結果

	就労移行	A型	B型	合計
身体障害	10	1	3	14
知的障害	6	1	64	71
精神障害	141	5	57	203
合計	157	7	124	288

た。

また、障害種類ごとの支給決定期間の違いの有無について、分布に偏りが見られたため、平均値でなく中央値で比較すると、身体障害12.0ヶ月、知的障害12.1ヶ月、精神障害11.7ヶ月となり、大きな違いは認められなかった。

D. 考察

一時利用について、先行研究に引き続き、さらに実態を把握するため市区町村に対して調査を行った。結果として、一時的利用をすでに実施していたり、具体的な例はないものの必要性があると判断される場合は支給決定するという自治体が一定程度あることが示唆された。一方で、調査時点での障害者総合支援法での定義・趣旨から一律に一時利用を認めな

いとす自治体も一定数認められた。

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課の2007年Q&Aや2017年Q&Aでは、「一般就労に移行した利用者が、当該就労を行わない日に日中活動サービスを利用することはできるか」「一般就労している障害者が休職した場合、休職期間中において就労系障害福祉サービスを利用することができるか」が扱われており、いずれも条件を満たせば可能であると示されている。しかしながら、こうした情報について市区町村担当者によっては十分に認識していない可能性があり、ばらつきが生じていることにつながっている可能性があるだろう。ただし、こうしたばらつきは、先述した通り、改正法で、一時利用が法令上に位置づけられ2024（令和6）年に施行されることにより解消することが期待される。

一時利用の施行にあたって何を必要と考えるかについては、「自治体としての必要性の判断基準の明確化」「対象者の明確化」「事務的な手続きの明確化」が多く挙げられた。調査時点では一時利用が多く申請され実施されているわけではないものの、一時利用が明確に障害者総合支援法で位置づけられることにより、さらに多く申請されることが考えられる。今回の調査結果からは、そのような際にその一時利用の申請内容が妥当なのか、自治体として判断する基準が必要との声が多く挙がっているものと考えられる。

また、収集された事例の集計からは、精神障害者では休職中の復職支援事例・就労移行支援を使用する事例が多いこ

と、知的障害者では生活リズム維持のための利用・就労継続支援B型利用が多いことが示された。前者については改正法で導入される内容に沿うものであるが、後者については改正法ではあまり想定されていないものである。ここから、この改正法でどのようなニーズがカバーされるのか、改正法でカバーされないニーズについてはどのような制度で対応するのか考慮する必要があること（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課（2007）で示された要件に合致するのであれば、一時利用ではなくこちらの制度で対応できる可能性があること）が指摘されよう。

以上の市町村を対象とした一時利用に関する調査について、さらに考察を進めてみたい。

一時利用が改正法により正式に制度化された場合、復職支援でも新規就職支援でも一定数の利用が考えられるのが、精神障害のある人であることが今回の調査から考えられる。また知的障害のある人の新規就職支援に活用されることもあるだろう。そうすると、まずは改正法により一時利用という制度が公に始まり支援業務に影響がある可能性があることを、これらの障害種類の人たちと関わりが多い、就労系障害福祉サービス事業所、企業、市町村担当者に情報を伝えていく必要があるだろう。

また、一時利用の施行にあたって何を必要と考えるかについては、今回の自治体への調査からは「自治体としての必要性の判断基準の明確化」「対象者の明確

化」「事務的な手続きの明確化」が多く挙げられた。すなわち、必ずしも判断基準等が明確でない現況があり、そこを自治体担当者としては明確化してほしいという声があることが示されている。

これに対しては、一定程度の共通の基準や手続きも必要であろうが、前提としての一時利用を活用する障害福祉サービス事業所が見通し（一時利用を活用し、プログラムを組んで支援を展開していくことで一般就労に繋げ少しずつ勤務時間を伸ばしていくという道筋）を持つこと、またそれに基づいた妥当な個別支援計画が策定できることが必要となるだろう。つまり、支援者である就労系障害福祉サービス事業所に、これまで以上にしっかりと個々の特徴や環境を考慮した支援技術が求められることが考えられる。また障害福祉サービス事業所から提出された申請理由等の書類を判断する自治体担当者側にも、その内容を解釈し妥当性を判断する力も求められよう。

一方で就労系障害福祉サービス事業所について、必ずしも一般就労への移行件数が多く支援に慣れている所ばかりとは限らない。また自治体担当者も同様に、一時利用を活用した一般就労への移行支援の計画の妥当性を十分に判断できる力が、制度が始まった当初から備わっているとは限らない。そのため、ハローワークや障害者職業センター、就業・生活支援センターなどの、一般就労への移行支援経験、企業と障害者の橋渡しに実績のある機関にコンサルタントとして関わってもらうことが必要な場合もあることが想定される。つまり、一時利用を進める

上で、これまで以上に障害福祉サービス事業所、自治体、就労支援専門機関の連携が重要となってくると考えられる。

また、この一時利用には、当然ながら企業も重要な位置づけとなるが、企業担当者はこれまで就労支援専門機関との関わりはあったとしても、障害福祉サービス事業所とはこれまであまり関わってこなかった場合もあると考えられる。一方、障害福祉サービス事業所でこれまで雇用に送り出した実績があまりない場合であれば、企業における要求水準（合理的配慮の提供程度等）について理解することや、どのように企業と交渉・調整していったらよいか等、支援の実行力が十分でない可能性がある。つまり、このようなお互いこれまで関わってきた経験のない者同士でのやり取りが行われる場合があり、結果として、両者間でのスムーズなコミュニケーションが難しいという可能性もあるだろう。こうした関係者同士のやり取りをサポートするため、就労支援専門機関がやはりコンサルタントとして関わることも重要な場面も想定される。また、このような連携があることで、先述した障害福祉サービス事業所の見通しや支援計画がより明確となることが期待される。

以上をまとめると、一時利用という新制度をうまく活用するためには、支給の決定の段階でも、具体的な支援の開始や実行の段階でも、これまで以上に、障害福祉サービス事業所、自治体担当者等が就労支援に関する知識・技術を持つことや、企業を含めた関係諸機関の連携が求められると言えよう。

法改正により一時利用が設定されることで障害者の一般就労への踏み出しをサポートする制度が拡充することになる。その効果を引き出すためには、障害のある人を中心として進められるケアマネジメントに、知識・技術を有する関係者が参画していくことがより一層求められることになると言えるだろう。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 若林功・山口明乙香：一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用の現況：市町村への調査を中心に、職業リハビリテーション，37(2)，22-27，2024

2. 学会発表

- 1) 若林功・山口明乙香・野崎智仁・八重田淳・富田文子・後藤由紀子・前原和明・塩津博康・石崎由希子・長谷川珠子・永野仁美（2023）一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用についての市区町村の支給決定の状況：件数及び事例の概況の把握，日本職業リハビリテーション学会第50回かながわ大会抄録集，121-122.

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

H. 文献

株式会社 FVP（2022）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調査報告書.

<<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000963477.pdf>>，

<2023. 6. 26 アクセス>

厚生労働省（2021a）障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書.

<<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf>>，

<2023. 6. 26 アクセス>

厚生労働省（2021b）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.

<<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000867738.pdf>>，

<2023. 6. 26 アクセス>

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課（2007）障害福祉サービスに係るQ&A（指定基準・報酬関係）（VOL. 2）.

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課（2017）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）.

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課（2023）第134回社会保障審議会障害者部会（R5. 1. 23）資

料

3. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001041541.pdf>>, <202

4. 1. 24 アクセス>

若林功・山口明乙香・野崎智仁・八重田淳・富田文子・後藤由紀子・前原和明・塩津博康・石崎由希子・長谷川珠子・永野仁美（2023）一

般就労中における就労系障害福祉サービスの利用についての市区町村の支給決定の状況：件数及び事例の概況の把握，日本職業リハビリテーション学会第50回かながわ大会抄録集, 121-122.

i 2023年度時点で設定されている一時利用の要件とは、主に2つの文書で示されている。1つは厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課（2007）であり、その問8「一般就労に移行した利用者が、当該就労を行わない日に日中活動サービスを利用することはできるか」について、

1. 基本的に、障害福祉サービス事業所等の利用者が一般就労へと移行した場合、その後は日中活動サービスを利用しないことが想定されている。

2. しかし、現実としては非常勤のような形態によって一般就労する利用者もあり、このような利用者については、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する必要がある場合も考えられることから、以下の条件を満たした場合には、日中活動サービスの支給決定を行って差し支えないこととする。

①一般就労先の企業の中で、他の事業所等に通うことが認められている場合

②当該利用者が日中活動サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合

3. この件については、特に日中活動サービスを受ける必要のない者もいると考えられることから、各市町村は利用者の

状態によって、その必要性について精査した上で、決定しなければならない。となっている。

もう1つは厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課(2017)である。問12「一般就労している障害者が休職した場合、休職期間中において就労系障害福祉サービスを利用することができるか。」について、

一般就労している障害者が休職した場合の就労系障害福祉サービスの利用については、以下の条件をいずれも満たす場合には、就労系障害福祉サービスの支給決定を行って差し支えない。

①当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援（例：リワーク支援）の実施が見込めない場合、又は困難である場合

②休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び主治医が、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休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより、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区町村が判断した場合とされている。