

就労継続支援B型事業所に在籍する障害者の一般就労時間の漸進的延長に関する実践

研究分担者 富田 文子 (埼玉県立大学)

【研究要旨】

企業就労を開始後も就労継続支援B型事業所での一時利用を活用した漸進的時間延長の先駆的実践を行う事業所へのインタビュー事例をもとに、支援方法やその有効性等を整理し、今後の利用に向けた拡大への可能性を考察した。このような実践は障害者雇用の柔軟性を高めると同時に、個人の社会参加の範囲を広げることにもつながると考えるが、その実現のためには、本人・家族の就労意欲とともに、支援者・企業・行政による障害者の労働力向上の可能性とサービス利用の必要性に関する共通理解が欠かせないこと等について考察を行った。

A.研究目的

障害等によって企業就労が容易ではない場合、就労継続支援B型事業所が利用者にとって企業就労への職業訓練を担うこと場であると同時に、有益な就労の場にもなることが多い。ただし、在籍が長期間になると就労継続支援B型事業所が居場所の機能も有することで、就労することに本人・家族ともに前向きになりにくいことも予想される。

また、生活面に課題があると、就労後の職業生活の安定が見通せず、就労支援の実施が実を結びにくいこともあるだろう。そういった状況では、就労開始後も一定期間、就労継続支援B型事業所に在籍しながら並行して支援で受けられることは就労を短時間から開始できるであろうし、支援者としても漸進的な労働時間の延長に向けた手厚い支援を実現できる可能性がある。それは、企業での安定的かつ長期的な就労の実現を後押しすることに貢献できるだろう。

本稿では、企業就労を開始後も就労継続支援

B型事業所での一時利用を活用した漸進的時間延長の先駆的実践を行う事業所へのインタビュー事例をもとに、支援方法やその有効性等を整理し、今後の利用に向けた拡大への可能性を考察する。

B.調査方法

2023年7月28日に施設長及び支援者1名に対して半構造化面接(約90分)実施した内容を逐語化し、分析を行ったものである。

調査対象であるK事業所は、T市からの指定管理を受けた社会福祉法人が平成21年より運営しており、障害者総合支援法(旧、障害者自立支援法)に基づく「就労移行支援」(定員6名)と「就労継続支援B型」(定員20名)を行う多機能型事業所である。なお、本報告の2事例は、いずれも就労継続支援B型事業所の利用者である知的障害者に関する実践である。

C. 結果

(1) 事例1の概要

2019年に行われた支援事例は、就労者は30代の男性（重度）と30代女性（中度）である。1名は他の就労継続支援事業所を利用していた経験があり、もう1名は企業を退職後にK事業所の利用を開始した。

①就労開始までの経過

契機は、K事業所への受注作業の委託先企業から、「障害者雇用を進めたい」意向の連絡が入ったことである。しかし、知的障害者の雇用が初めてということもあり、就労希望者を施設側で選定せず、利用者に幅広く声をかけ、実際の見学後に実習を希望したのは、就労継続支援B型の利用者2名であった。

しかし、家族は「退所してしまうとK事業所に戻ってこれないのではないか」ということへの不安を抱いていたため、雇用前の実習を2回実施した。また、T市福祉事務所のケースワーカーにも本人の希望と家族の思いを伝えた上で、一時利用の実施可能性を相談しつつ、家族にも改めて本人たちの就労希望を説明し、同時に2名での就職となった。

企業は、スムーズに業務がこなせる人材を求めていたものの、女性利用者が男性利用者をよく気にかけて作業を行っており、K事業所は「2人一緒に就職するのならば上手く行く可能性がある」と打診し、企業側に作業場面等の様子から納得を得られたため、就職へと話が進んでいった。また、就職を不安に思う家族には、実習期間中の様子を伝えたり、帰宅後の様子を見てもらったりする中で、本人が楽しそうに過ごしていることが確認でき、不安が解消され、就労を応援する気持ちへと変化していったとい

う。

②一時利用に関する行政の調整

支給決定を行うT市は、就労後におけるK事業所の一時利用において、就労の実現及び時間延長に向けて積極的にサービスを活用することへの理解があった。しかし、利用条件として「一時利用の期限を決めて就労支援を進めてほしい」という依頼があったことから、K事業所として①実習開始から1年を区切りとすること、②毎月の企業出勤・施設利用日の予定表を行政へ提出することを説明し、それぞれの利用者分を作成し提出している。また、同日の2か所への出勤は認められないため、企業での勤務日と施設利用日（作業訓練による工賃発生日）を必ず分けることの指導を受けている。

一時利用の期限は、K事業所が決定した。もちろん、利用者によって課題が異なり、利用期限は前後するが、期限を設けず利用を継続することは、退所を先延ばしにして、就労を曖昧な状態にするだけであり、本人・家族・事業所・企業にとって覚悟を決める目安の時期が必要だと考えた結果、同期限を1年としている。

③就労開始後の勤務時間と一時利用の活用

就労開始当初は、まずK事業所へ出勤して体調確認後に、自転車での通勤練習をしながら企業へ出勤、10時-15時（休憩1時間）で業務を行い、終業後は一度K事業所へ戻る。そして、職員に業務報告をして帰宅するというルーティンを月曜日・水曜日・金曜日で実施し、週12時間勤務での契約となる。火曜日・木曜日については、K事業所内で就労先と同じ受注作業や、体力が落ちないように清掃中心の外作業に参加し

てもらう。外作業の場合は、少ない人数での活動になるため、利用者同士・職員からの声かけを行う中で就労状況の把握等に努めたという。また、埼玉県障害者雇用の企業支援を担う機関の後押しもあり、職務上の課題に対しては、ジョブコーチ支援を導入し、課題の克服にも取り組んだことも安定就労の実現に役立った。その後、就業開始時間を9時30分に変更したが、約1年間は障害者雇用率に算定可能な週所定労働時間が20時間未満の雇用契約が続いた。現在は、9:30~15:30週5日で勤務しており、K事業所での室内作業において企業への出入り等、顔を合わせることもあるという。

企業においては、実雇用率に算定できない状況ではあったものの、今後障害者雇用を拡大させていきたいと考えていた時期にあり、雇用の安定を第一に目指すことに賛同が得られたため、実現できたとも話していた。

(2) 事例2の概要

2事例目は、2021年に行われた支援実践あり、対象は、就労経験ない20代男性（重度）である。

①就労開始までの経過

新規雇用については、すでにK事業所の就労移行支援出身者2名が就労している企業から連絡があったことが始まりである。現在の就労継続支援B型職員が、以前に就労移行支援において支援担当だったことで、求める人材や業務のイメージ、企業の状況等を把握していたことが功を奏し、就労継続支援B型にて就労希望者を募ることになる。ただし、業務遂行が可能な利用者は多少限られることを考慮した上で、利用者2名と見学を行い、1名が実習希望に至っ

た。

就労希望の本人は、特別支援学校卒業後、K事業所の利用を開始する。利用開始直後は、家庭において「ずっとK事業所いるんだ」というのを話しており、家族も「落ち着いて働いて楽しく過ごせる方がいい」と考えていた。その矢先に、K事業所から企業見学及び実習を勧めることになった。父親は「ゆくゆくは就労させたい」という気持ちがあったものの、母親は「何のこと？本当に就労なんて」と不安を強く抱いていた。ただ、本人は、事例1の2名が就労した状況を見ていたこともあり、「自分の番が回ってきた」という思いが感じられる様子が事業所内で見受けられたという。

1回目実習は、本人・家族ともに就労体験を目的として、5日間8時~12時の半日実習を行った。結果、企業からの評価も良く、本人も自信を持って取り組んでいたため、2回目実習では採用後の労働時間を想定して8時~15時で4日間、同じ業務内容に取り組んだ。ただ、家族が「本当にうちの子が就職ができる訳がない」という不安から二の足を踏んでいた。そこで、家族に企業実習している様子や家庭内の変化を見ってもらうことで、家族の考えが徐々に就労に対して前向きに動き出す。それでも、不安はぬぐい切れなかったため、K事業所がすぐにフォローできる体制を維持する目的で、一時利用を申請することになる。

その後、1か月間は実習の延長として週2日企業内での作業を行い、週3回はK事業所を利用しつつ、翌月より入社となった。採用後は、月曜日から木曜日までは8時~15時のフルタイムで就労し、金曜日はK事業所で作業と生活場面面接でフォローすることを半年間平行してい

った。

②企業側の理解の促進

企業は、採用当初から 30 時間雇用を目指していたものの、家族の不安が強いため、その点をフォローしなければいけない K 事業所の考え方に理解を示してくれたという。また、企業としても、安定就労を目指していた点が一致した。さらに、本人に就労経験がないこともあり、課題をクリアするためには、一時利用を活用した方が安定かつ長期の就労が可能になることの共通理解が得られたことは非常に大きい。

ただし、企業の就業規則上、ダブルワークや兼業は認められていなかった。K 事業所は、①ダブルワークではないこと、②就労継続に必要な支援の一環であることを説明したところ、企業内での議論・合意を得て、一時利用の了承が得られた経過がある。加えて、先述の通り、すでに同社において、就職していた K 事業所（就労移行支援）出身の就労者が安定して働いている実績があったからこそ、企業側も柔軟な受入体制を整えてくれたのだろうと話していた。

（3）事例のまとめ

①一時利用の有効性

いずれの事例も週所定労働時間が 20 時間未満で就労を開始した後、就労継続支援 B 型事業所での一時利用した支援を受けることで、漸進的時間延長が実現し、週所定労働時間が 20 時間以上となった。

企業側が早期にフルタイムを希望することもあるだろうが、障害や特性によって職場や業務への理解や切り替えが難しい利用者の場合、焦らずに企業の労働環境に移行していくことが非常に重要である。それは、本人の気持ちの転換のみな

らず、採用が決まったとしても、退所を見送る支援者として不安が残る状態では長期的な就労継続は困難になりやすく、退職してしまう可能性があるからだ。万が一、退職した場合においても、利用状況によっては出身である就労継続支援 B 型事業所に戻ることができるとは限らない。だからこそ、本人と企業とが徐々に関係を構築していき、長期的就労と時間延長を目指す意味において、一時利用は有効な支援であると言える。

②就労に対する事業所内での意識の変化

就労継続支援 B 型事業所では、利用者が固定化され、日中生活に変化が少ない場合がある。そのため、事業所を退所して就職することへの不安や、利用者間でも就労経験を経て就労継続支援 B 型事業所に来るメンバーの話等から、企業で働くことに良いイメージを持ちにくいことも多く、それは、就労意欲を下げることに繋がると考えられている。また、職員についても、就労支援の経験が豊富ではない者もいるだろう。

しかし、時間をかけた個別の手厚い支援として、一時利用を提供・活用しながら就労を支えることで、まず職員の意識の変化が見られたと言える。実際、送り出す経験が身を結び、就労継続支援 B 型事業所から企業就労ができることを目の当りに、就労支援への理解が深まると同時に、各利用者の可能性に目を向けられるようになると推察する。加えて、就労者が出ることで他の利用者の刺激になり、就労意欲の高まり等の相乗効果を生み出すことも期待でき、事業所内の活性化に意義があると言えるだろう。

D. 考察

（1）一時利用を活用するための要件

報告した 2 つ事例から、一時利用を活用するた

めに必要な要件は、①就労における課題の明確化、②一時利用の期限の設定、③企業・行政との情報共有であると考え。就労を開始する力量があっても、就労継続支援B型事業所での一時利用を継続するからには何らかの課題が存在する。そのため、就労する障害者や家族との課題の明確化と、その課題を解決するために一時利用を活用する期限をどの程度設けるか、そして、利用終了時の目標に関して企業・行政と共有しておくことが必要不可欠である。企業の理解がなければ、就労開始に至らないのはもちろんだが、一時利用の活用を希望しても、行政での支給決定が認められなければ、利用することができないことを念頭に置いておく。

これらの要件に関して、事前にアセスメントを行う必要があり、就労継続支援B型事業所職員の就労支援力の向上も、一時利用を効果的に活用するための重要な要素であろう。

(2) 就労継続支援B型からの就労可能性の拡大

就労移行支援事業が創設されたことにより、就労継続支援B型事業の機能は、「通常の事業所に雇用されることが困難である者」を対象とした福祉的就労の場としての役割が大きくなっている。厚生労働省（2023）によれば、就労継続支援B型事業所のサービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移は令和2（2020）年時点では10.6%であり、就労移行支援の53.4%、就労継続支援A型の21.4%と比較しても低い状況にある。また、家族は、就労継続支援B型事業所への在籍期間が長くなる程、安定した生活を望み、企業就労は困難なイメージを持ったままでも推察される。

しかし、法定雇用率の上昇や制度の変更に伴い、障害者雇用が促進されている現状において、短期

間での就労が可能な障害者ばかりとは限らない。2024年度からは週所定労働時間10-20時間未満の障害者の一部が企業の実雇用率に算定可能になる等、障害者にも多様な働き方が認められるようになることから、一時利用を活用することが就労継続支援B型事業所からの就労の可能性も拡大していくと考えられる。

(3) 特定短時間労働と一時利用の活用

一時利用の活用は、就労移行支援を利用することが困難な障害者であっても、家族・支援者・行政の三者が本人の「働きたい」気持ちに寄り添いながら支援を展開しつつ、就労をしながら労働時間を徐々に伸ばすことに役立ち、安定就労につながる可能性が高いだろう。また、企業の理解を得ながらの実践ではあるが、企業支援の一環であるとも考えることができる。

ただし、報告した事例のように、週1回以上の個別かつ定期的な支援は就労定着支援の範囲を超えており、就労継続支援に在籍する必要性があったと言え、特に、週所定労働時間が10-20時間未満の特定短時間労働者には意義があると考え。加えて、知的障害者の場合、入社当初から高い作業能力等を要求されると、障害の程度によっては、就労そのものが難しくなることも考えられるが、職場や職務に慣れることに時間を要する場合には、20時間未満からの就労が採用時には有効だとわかった。障害者職業総合センター（2022）の調査でも、「障害者雇用において週所定労働時間20時間未満の働き方が選択できることにより、それぞれの障害特性や生活状況に即した働き方が実現できるものと思われ」「企業にとっての安易な労働力の確保といった弊害につながらぬよう配慮しつつ、障害者の多様な働き方としての選択肢となることが期待される」ことが言及されて

いる。

企業就労と就労継続支援B型事業とを併用できる一時利用をもとに、就労継続支援B型事業の新たな役割や支援の拡充を図ることで、より多くの障害者の就労が実現する可能性が高まると考える。

E. 結論

本稿では、先駆的实践事例から、企業就労の開始後もB型事業所での一時利用を活用した支援方法やその有効性、課題等を整理したが、これは障害者雇用の柔軟性を高めると同時に、個人の社会参加の範囲を広げることにもつながると考える。その実現のためには、本人・家族の就労意欲とともに、支援者・企業・行政による障害者の労働力向上の可能性とサービス利用の必要性に関する共通理解が欠かせないだろう。今後、様々な働き方で、一層多くの障害者が企業で就労するための一助として、一時利用の必要性が正しく理解され、同様の取り組みが拡大していくことを期待したい。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 富田文子：就労継続支援B型事業所に在籍する障害者の一般就労時間の漸進的延長に関する実践，職業リハビリテーション，37(2)，36-40，2024

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

I. 引用参考文献

- 厚生労働省(2023) 成果目標に関する参考資料(社会保障審議会障害者部会 第134回 参考資料1) .
<<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001041544.pdf>>, <2024年1月22日>
- 障害者職業総合センター(2022) 障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究，独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構，165，107-116.
- 富田文子(2017) 自治体職員としての障害者就労支援とネットワーク構築による地域支援を振り返る，職業リハビリテーション，31(1)，15-23.