

別添 3

I. 研究総括報告

令和5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。

令和5年度では以下のような成果が得られた。①市町村への量的調査からは、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一方で、一律に一時利用を認めないとする自治体も一定数あり、手引き等による一時利用の進め方について示すことの必要性が示された。②障害者福祉サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関への質的調査については、障害者への支援ノウハウや企業、市町村との調整の実際、従業員の体調を管理する手法の例等について把握することができた。そして、市町村への量的調査や、質的調査（聴き取り調査）から得られたノウハウ等を基に、手引きとしてまとめた。

○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) ⑧石崎由希子(横浜国立大学大学院・国際社会科学研究院／教授) ⑨塩津博康(長野大学・社会福祉学部／准教授)

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に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が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、本研究では、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

本研究の2年目である令和5年度では、1年目で行った予備的検討、市町村への量的調査、障害福祉サービス事業所、企業への聴き取り調査を基に、

(1) 市町村への量的調査のデータ分析

(2) 障害福祉サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関への聴き取りを行った。

そのうえで、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、さらに⑤一時利用に関する法的問題点についても取りまとめ、実施手引きを作成した。

(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. 全国の市町村に対する量的調査

全国の自治体 1,741 箇所に、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。

また、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、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、調査時点ではその判断にばらつきがあることが示され、手引き等による一時利用の進め方について示すことの必要性が示された。

2. 質的調査

研究代表者及び分担研究者で、障害福

社サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関への聴き取りを行った。

①就労系障害福祉サービス事業所については、休職中の人への復職支援及び雇初めにおける労働時間の段階的支援について複数の事業所から聴き取りを行い、障害者への支援ノウハウや企業、市町村との調整の実際を把握することができた。

②企業については、調査時点で一時利用を行っている企業ではなかったものの、障害のある従業員の段階的労働時間の延長や、復職支援に取り組んでいる複数の企業からの聴き取りを行い、就労移行支援事業所との調整方法や、従業員の体調を管理する手法の例について把握することができた。

③支給決定を行う複数の市町村から聴き取りを行い、障害者の社会参加などの意義が認められる場合については、申請手続きにおいて書類等に不備がある場合は修正依頼などを経て、支給決定を認めていることが把握された。

④就労支援機関からの聴き取りでは、一時利用について直接担当した事例はないものの、障害者の労働時間の延長や復職支援について就労系障害福祉サービス事業所あるいは企業等に支援を行う場合があり、その場合教示するというより提案するなどして関わっていることが把握された。

3. 手引きの作成

以上のように得られた情報を基に、手引きとして取りまとめを行った。

手引きは、読者として、障害福祉サー

ビス事業所、企業、市町村、就労支援機関を想定し、基本的に、労働時間延長支援型（雇初め時に徐々に労働時間を延長していくことを目指す支援）と、復職支援型（休職時に障害福祉サービス事業所を活用し復職を目指す支援）の2類型について、その支援プロセスに沿って、各段階における留意点を示したものとなった。

また、一時利用支援を行う上で、労働法にも留意することが重要であることを鑑み、法的な側面についての留意点を示した章も設けた。

D. 考察

1. 全国の市町村に対する量的調査について

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とから、調査時点ではその判断にばらつきがあることが示された。自治体職員によっては、福祉関連の資格を取得しているなど社会福祉分野に理念も含めて精通している職員がいる一方で、そうでない職員も少なくなく、また書類上のみで支給の可否の判断をする困難さから、障害者就労支援に関する専門的知識が十分でなくても分かりやすい手引きの必要性があることが示されたといえよう。また、就労支援ネットワークの必要性は、従来から指摘されているが、このような関係機関ネットワー

クにより、各自治体職員の知識・スキル向上だけでなく、当該地域に障害者就労支援の機運を高めていくような面としての活動も必要であることが考えられる。

2. 質的調査について

質的調査として、聴き取り調査を、障害福祉サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関に対して行ったが、ここでは特に一時利用を進めるうえで中心的な役割を果たす、障害福祉サービス事業所、企業について考察を行うこととする。聴き取りに協力いただいた障害福祉サービス事業所、企業とも、障害者就労支援・障害者雇用に実績のあるところとなっており、実践として優れている事例を多く収集できたが、ポイントとなっているのは、①障害者への支援力があること、②障害福祉サービス事業所・企業間の連携であると考えられた。

障害者への支援力があることに関しては、障害福祉サービス事業所・企業とも、障害者をきちんとアセスメントを行い必要に応じて認知行動療法などに基づく支援の展開を行っている場合もあったことから（単に福祉事業所や企業に就労させ後は見守る、ではなく）働く障害者の力量が向上するような具体的な支援を行っていることが特徴であったことから指摘できるものである。すなわち、雇初めの労働時間延長支援型にせよ、復職支援型にせよ、一時利用について効果的に支援を進めるためには、そのような取り組みが必要であり、少なくともそうしたノウハウが十分でない支援者が関わるうえでは、そうしたノウハウを獲得しよう

とする意識が、就労支援に携わる専門職としての求められることが示唆されよう。

同様に、障害福祉サービス事業所・企業間の連携についても、一時利用の実践では必須であるが、それぞれが所属している分野の雰囲気・文化が大いに異なることから、少なくともお互いについて尊重し、違いがあることを前提に、お互いについて理解を深めようとする方向性が重要であることが示唆されたと言えよう。

3. 手引きについて

手引きは、読者として、障害福祉サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関を想定し、基本的に、労働時間延長支援型（雇初め時に徐々に労働時間を延長していくことを目指す支援）と、復職支援型（休職時に障害福祉サービス事業所を活用し復職を目指す支援）の2類型について、その支援プロセスに沿って、各段階における留意点を示したものとなっており、基本的には読者の自分の立場

（障害福祉サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関）、該当する事例からそのセクションを読むということを想定しているものである。ただし、全体的に読むことにより、他の立場での観点や、就労支援のプロセスについても理解が深めるように意図している。そのため、手引きの普及や、さらにはその理解を深めるための活動（研修会など）も今後、求められるものであると考える。

E. 結論

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により、障害福祉サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関における一時利用やそれに類似する支援の実態・実際を把握することができた。そして得られたノウハウを基に実施手引きとして取りまとめを行った。また適宜、学会大会や、学会誌にて、研究成果について報告を行った。

今後、本研究で得られた情報・ノウハウについてさらに普及していくことが望まれる。

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・石崎由希子・永野仁

美：福祉的就労の同時利用に係る法的課題，職業リハビリテーション，37(2)，46-54, 2024

2) 稲葉健太郎：名古屋市総合リハビリテーションセンターにおける復職支援の実際，職業リハビリテーション，37(2)，32-35, 2024

3) 前原和明：一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用と就労アセスメント，職業リハビリテーション，37(2)，55-58, 2024

4) 松門協：就労移行支援サービスを活用したリワーク支援 ～利用から、就労定着支援の流れまで～，職業リハビリテーション，37(2)，28-31, 2024

5) 野崎智仁：障害福祉事業所から見た一般就労中における就労系障害福祉

サービスの一時利用，職業リハビリテーション，37(2)，44-45, 2024

6) 塩津博康：チームベースのプライマリケアと本人中心の対話会議に関する一般的な精神障害を持つ患者の経験：職場復帰を促進するための介入、精神障害とリハビリテーション、27(2)、63-65、2023.11.

7) 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

8) 八重田淳：一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用と職業リハビリテーションの哲学，職業リハビリテーション，37(2)，59-61, 2024

9) 山口綾子：企業の就労時間延長の取り組みの実際と一時利用への期待，職業リハビリテーション，37(2)，41-43, 2024

10) 若林功：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利用（特集の趣旨），職業リハビリテーション，37(2)，17-18, 2024

11) 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) Yukiko Goto, Jun Yaeda, Tomohito

- | | |
|---|---|
| Nozaki , Kazuaki Maebara , Asuka
Yamaguchi ,Fumiko Tomita ,
Hiroyasu Shiotsu , Isao
Wakabayashi : Case Reports on
Return-to-Work Support at Japanese
Employment ransition Support
Agencies, Pac Rim Conference2024. | 該当なし

2. 実用新案登録
該当なし

3. その他
該当なし |
|---|---|
- 2) 長谷川珠子：障害者雇用促進法における差別禁止と合理的配慮提供義務の課題、日本障害法学会第8回大会、2023.
 - 3) 長谷川珠子・永野仁美・皆川宏之・菊池馨実：ワークショップ「生活困窮者自立支援法における『就労支援』－社会保障法的意義と労働法上の課題」、日本労働法学会第140回大会、2023.
 - 4) 塩津博康・郭二晶：就労継続支援B型事業所支援職員の研修ニーズの予備的評価調査、日本職業リハビリテーション学会第50回かながわ大会、2023.
 - 5) 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：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、2023.

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得