

# 一般就労中及び復職支援における 就労継続支援等の一時利用・実施手引き



2023 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)  
研究成果物

## はじめに

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(以下、障害者総合支援法)が改正され、令和6年4月より、就労移行支援、就労継続支援事業の対象者の定義が拡大されました。

就労移行支援については、「「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき～(以下、略)」、就労継続支援については「「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき」と、下線部分が加われました。すなわち、企業等で働きながら、就労移行支援、就労継続支援の利用を一時的に行うことが明記されました。

このような、企業等で雇用されている間における就労継続支援等の一時利用(以下、一時利用)について、これまでも類似の実践を行ってきて、様々な支援ノウハウを蓄積してきた就労系障害福祉サービス事業所、企業、自治体、就労支援機関もあれば、そうした経験・ノウハウの蓄積があまりないところもあるように考えられます。

そこで、本手引きは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(22GC1018)」の研究成果に基づき、一時利用の進め方についての手法におけるポイントや留意点を示すために作成いたしました。

本手引きが、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所などにおける一時利用を用いた就労支援の実践やスキル向上に役立つこと、ひいては、障害のある人の、さらなる就労機会の拡大につながることを願っております。

2024年3月31日

執筆・研究代表者

常磐大学 人間科学部

若林 功



# 1. 目次

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | 総論  | 1  |
| 1.1   | 令和5年度までの制度  | 1  |
| 1.2   | 障害者総合支援法改正法での一時利用の概要                              | 2  |
| 1.3   | 本手引きの使い方  | 4  |
|       | コラム1 米国の employment first とは何か                    | 5  |
| 2     | 働き始めに段階的に時間を増やすための<br>就労系障害福祉サービスの一時利用（労働時間延長支援型） | 7  |
| 2.1   | 概要  | 7  |
| 2.2   | 就労系福祉サービス事業所職員向けの情報                               | 7  |
| 2.2.1 | 概要  |    |
| 2.2.2 | 就労系障害福祉サービス事業所内の一時利用を実施する体制構築                     |    |
| 2.2.3 | 労働時間延長支援型の開始前                                     |    |
| 2.2.4 | 労働時間延長支援型の開始時                                     |    |
| 2.2.5 | 労働時間延長支援型の実施中                                     |    |
| 2.2.6 | 労働時間延長支援型の終了時                                     |    |
| 2.3   | 企業担当者向けの情報  | 13 |
| 2.3.1 | 制度の概要   |    |
| 2.3.2 | 労働時間延長支援型のプロセス                                    |    |
| 2.3.3 | 各プロセスにおける留意事項                                     |    |
| 2.3.4 | 労働時間延長支援型実施上の重要なポイント                              |    |
| 2.3.5 | 就労系障害福祉サービス事業所との調整方法                              |    |
| 2.3.6 | 就労支援機関の活用   |    |
| 2.4   | 市町村担当者向けの情報                                       | 17 |
| 2.4.1 | 概要  |    |
| 2.4.2 | 申請段階での確認  |    |
| 2.4.3 | 支給の決定の判断  |    |
| 2.4.4 | モニタリングの方法   |    |

|       |                         |    |
|-------|-------------------------|----|
| 2.4.5 | 計画に変更が生じた場合への対応         |    |
| 2.5   | 就労支援機関担当職員向けの情報         | 19 |
| 2.5.1 | 概要                      |    |
| 2.5.2 | 支援プロセス                  |    |
| 2.5.3 | 各プロセスにおける留意事項           |    |
| 2.5.4 | コンサルテーションの基本            |    |
| 2.5.5 | コンサルテーションの内容            |    |
| コラム2  | 労働時間延長支援型の事例            | 29 |
| 3     | 休職から復職支援を目指すための         |    |
|       | 就労系障害福祉サービスの一時利用（復職支援型） | 31 |
| 3.1   | 概要                      | 31 |
| 3.2   | 就労系障害福祉サービス事業所職員向けの情報   | 31 |
| 3.2.1 | 総論                      |    |
| 3.2.2 | 就労系障害福祉サービス事業所内の体制の構築   |    |
| 3.2.3 | 復職支援の開始の段階での留意点         |    |
| 3.2.4 | 一時利用の実施中                |    |
| 3.2.5 | 復職のタイミングの見極め            |    |
| 3.2.6 | リハビリ出勤の実施               |    |
| 3.2.7 | 復職後                     |    |
| 3.3   | 企業担当者向けの情報              | 39 |
| 3.3.1 | 制度の概要                   |    |
| 3.3.2 | 一時利用のプロセスの流れ            |    |
| 3.3.3 | 各プロセスにおける留意事項           |    |
| 3.3.4 | 支援における重要な観点             |    |
| 3.3.5 | 就労系障害福祉サービス事業所との調整方法    |    |
| 3.3.6 | 就労支援機関の活用               |    |
| 3.4   | 市町村担当者向けの情報             | 44 |
| 3.4.1 | 概要                      |    |
| 3.4.2 | 申請段階での確認                |    |

|       |                                   |    |
|-------|-----------------------------------|----|
| 3.4.3 | 支給の決定の判断                          |    |
| 3.4.4 | モニタリングの方法                         |    |
| 3.4.5 | 計画に変更が生じた場合への対応                   |    |
| 3.5   | 就労支援機関担当職員向けの情報                   | 46 |
| 3.5.1 | プロセスの概要                           |    |
| 3.5.2 | 各プロセスにおける留意事項                     |    |
| 3.5.3 | コンサルテーションの基本                      |    |
| 3.5.4 | 就労系障害福祉サービス事業所向けの<br>コンサルテーションの内容 |    |
| 3.5.5 | 企業向けのコンサルテーションの内容                 |    |
| コラム3  | 復職支援型の事例                          | 55 |
| 4     | 法的な側面から見た一時利用                     | 58 |
| 4.1   | はじめに                              | 58 |
| 4.2   | 労働契約（就業規則）上の副業・兼業制限               | 58 |
| 4.2.1 | 就業規則と労働契約の関係                      |    |
| 4.2.2 | 就業規則における副業・兼業制限                   |    |
| 4.2.3 | 副業・兼業の促進に関するガイドライン                |    |
| 4.2.4 | 副業・兼業制限と一時利用                      |    |
| 4.2.5 | 副業・兼業の観点から見た一時利用に向けた手続き           |    |
| 4.3   | 労働時間の通算と割増賃金の支払い                  | 63 |
| 4.3.1 | 法定労働時間と労働時間の通算                    |    |
| 4.3.2 | A型事業所の一時利用時の労働時間通算                |    |
| 4.4   | 一時利用時の健康管理                        | 64 |
| 4.5   | 休職期間中の一時利用に際しての留意点                | 65 |
| 4.5.1 | 職場復帰支援と復職判定                       |    |
| 4.5.2 | 一時利用時の所得保障                        |    |
| 4.6   | 一時利用時の社会保険の適用                     | 68 |
| 4.6.1 | 国民年金と厚生年金                         |    |
| 4.6.2 | 短時間労働者の厚生年金への加入                   |    |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 4.6.3 | 公的医療保険  |    |
| 4.7   | 一時利用時の労働保険（雇用保険・労災保険）<br>の適用_____             | 70 |
| 4.7.1 | 雇用保険  |    |
| 4.7.2 | 労災保険  |    |
| 4.7.3 | 複数事業労働者                                       |    |
| 4.7.4 | 通勤災害  |    |
| 4.8   | おわりに_____                                     | 73 |
| 5     | 一般就労中の就労系障害福祉サービスの<br>一時利用の実施を巡るその他のポイント_____ | 74 |
| 5.1   | 概要_____                                       | 74 |
| 5.2   | 他の制度との関係_____                                 | 74 |
| 5.2.1 | 令和6年の報酬改定Q&A 問51<br>（厚生労働省，2024b）との関係         |    |
| 5.2.2 | 就労定着支援との関係                                    |    |
| 5.2.3 | 就労アセスメント・就労選択支援との関係                           |    |
| 5.3   | 一時利用の不適切な使い方について_____                         | 76 |
| 5.3.1 | どんな状況・場合でも一時利用を使おうとする                         |    |
| 5.3.2 | 退職勧告のために一時利用（復職支援型）を使用している                    |    |
| 5.4   | おわりに_____                                     | 77 |
| コラム4  | 一般就労中における就労系障害福祉サービスの<br>一時利用と就労アセスメント_____   | 78 |
| 文献    | _____   | 80 |

## 2. 本手引きにおける用語

障害者福祉制度や、障害者雇用制度では、正式な用語では単語が長くなる場合や、用語によっては意味が多義的な場合もあり、本手引きでは、以下のように用語を定義します。

| 言葉             | 意味する内容   |
|----------------|--|
| 就労系障害福祉サービス事業所 | 障害者総合支援法に基づく、就労移行支援、就労継続支援(A型、B型)の事業所を指します。<br><br>※本手引きでは就労定着支援は含まれません。   |
| 障害者総合支援法       | 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」を指します。   |
| 障害者雇用促進法       | 「障害者の雇用の促進等に関する法律」を指します。   |
| 企業等            | いわゆる一般就労先であり、企業や公官庁などの組織を指します。就労継続支援 A 型事業所についてはここには含めず、就労系障害福祉サービス事業所に含めます。   |
| 障害者就業・生活支援センター | 障害者雇用促進法に基づく障害者就業・生活支援センターを指します。   |
| 就労支援機関         | 障害者の一般企業等への就労支援を専門に行う機関であり、障害者就業・生活支援センター、公共職業安定所、地域障害者職業センターのことを指します。なお、本手引きでは就労移行支援事業所、就労継続支援事業所について含めていません。就労移行支援事業所、就労継続支援事業所は、就労系障害福祉サービス事業所としています。 |
| 一時利用           | 一般就労中における就労系障害福祉サービス事業所の一時利用のことを指します。  |
| 一般就労           | 企業等で、雇用契約を結んで働く働き方を指します。就労継続支援 A 型事業所で働くことは含めていません。  |



# 1. 総論

## 1.1. 令和5年度までの制度

これまで（令和5（2023）年度まで）、障害者総合支援法において、一般就労と就労継続支援等の就労系障害福祉サービスを同時に利用することについて、あまり表立っては進められてこなかったと言えるでしょう。それは、障害者総合支援法において、例えば就労継続支援については「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与する」と定義されてきたことから、就労継続支援とは企業等での就職が困難な人が利用する事業であると認識されてきたということが大きな理由でしょう。

一方、以下の2つの文書では、一定条件を満たした場合の一般就労と福祉的就労の同時利用について示されてきました。

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から出された「障害福祉サービスに係るQ&A（指定基準・報酬関係）（VOL.2）」（平成19年12月19日付）です。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性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。

とされてきました。

もう1つは「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）」です。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きました。

このように一定の条件を満たした場合には、就労系障害福祉サービスを利用しながら一般就労を行うことは可能となっており、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は、自治体が、個別事情等に応じた支給決定を行っていました。。

## 1.2. 障害者総合支援法改正法での一時利用の概要

令和6（2024）年4月から施行される障害者総合支援法改正法では、就労移行支援と就労継続支援の対象者の定義が以下のように変更されました。

就労移行支援については

この法律において「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、主務省令で定める期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

と、下線部分が加わっています。

また就労継続支援についても、

この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

と、下線部分が加わりました。つまり、通常の事業所（企業や役所など）に雇用されている障害者であっても、事由がある場合、一時的に就労移行支援や就労継続支援等を利用できることとなります。

そして、具体的には以下の類型が主に想定されています。

・働き始めに段階的に労働時間を延長しようとする場合（労働時間延長支援型）

企業等での働き始めに、概ね週 10 時間未満から段階的に労働時間を増やす際に、通い慣れた事業所で引き続き就労することが可能（利用期間：原則 3～6 か月以内（延長が必要な場合は合計 1 年まで））

・休職から復職を目指す場合（復職支援型）

休職から復職を目指す際に、支援を受けることにより復職することが適当と企業及び主治医が判断している場合に、復職に向けてサービスを利用することを可能（利用期間：企業の定める休職期間の終了までの期間（上限 2 年））

なお、これらについては、令和 6（2024）年 3 月に厚生労働省より、「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A 型、B 型）における留意事項」（厚生労働省，2024a）や「障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q&A」（厚生労働省，2024b）に示されています。

本手引きでは、一時利用のうち、労働時間延長支援型及び復職支援型に特に焦点を当てています。これは、労働時間延長支援型及び復職支援型には、労働時間の延長や復職といった、一般就労に向けた就労支援の要素がより明確に含まれているため、就労系障害福祉サービス事業所内のプログラムの構築や、就労系障害福祉サービス事業所・企業・市町村等の連携などに、より留意すべきポイントがあると考えられるためです。

### 1.3. 本手引きの使い方

本手引きは、一般就労中における就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援）の一時利用（以下、本手引きでは「一時利用」と称します）に関わる以下の方々を主な対象としています。

- ・ 就労系障害福祉サービス事業所職員
- ・ 企業担当者
- ・ 市町村担当職員

2章「働き始めに段階的に労働時間を増やすための就労系障害福祉サービスの一時的利用（労働時間延長支援型）」、3章「休職から復職支援を目指すための就労系福祉サービスの一時的利用（復職支援型）」では、章の最初の部分で、制度の概要について説明し、章の中には「就労系障害福祉サービス事業所職員向け」「企業担当者向け」「市町村担当職員向け」の節をそれぞれ設けました。ですので、特に関わりのある活動について、まずその章の最初のセクション「概要」を読んでいただき、続いて読者の方ご自身の立場にあった節を読んでいただければ、実践のポイントが把握できるようになっています。

また、一時利用を進めるにあたって、労働法規との関係も気になるところです。この法律面の問題については、4章「法的な側面から見た一時利用」にて説明しています。

最後に、5章「一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用の実施を巡るその他のポイント」により、他の制度との関係や、一時利用の不適切な使い方について説明しています。

## コラム 1 : 米国の employment first とは何か

Employment First(以下、EF)とは、アメリカの労働省障害者雇用政策室 (Department of Labor, Office of Disability Employment Policy)が提唱している概念であり、以下のように定義されています。

「EF は、最重度の障害を有する者を含むすべての個人が競争的統合雇用 (Competitive Integrated Employment:CIE)と地域生活に完全に参加できるという前提を中心とした国家的な制度変革の枠組みである。」

U.S. Department of Labor: Office of Disability Employment Policy  
(<https://www.dol.gov/agencies/odep/initiatives/employment-first>) より抜粋

現在、アメリカでは EF の概念のもと、各州において、最低賃金の引き上げをはじめとする制度的変革や、重度の障害を有する若年者等を対象とした競争的統合雇用(CIE) \*を第一の選択肢とする就労支援の推進といった取り組みが進められています。アメリカにおける職業リハビリテーションの大きな目標としての CIE は 1920 年代～1972 年の「職業リハビリテーション法」の時代から長く提唱されていますが、1973 年の「リハビリテーション法」を経て 1986 年の「リハビリテーション法改正」における援助付き雇用(ジョブコーチ支援)の開始に伴い、いわゆる「一般就労」の推進があらためて奨励されました。つまり、社会から分離された保護的就労ではなく、一般就労を推進するジョブコーチ支援により、最重度の障害を有する人でも一般就労できるということが次々と証明され、実践も進められたのです。その後も労働省では障害者の「雇用」に焦点を当てた政策が進められ、現在に至っています。

\*「競争的統合雇用(CIE)」は、日本でいわれる「一般就労」と概ね同様の概念です。

EF に根差した支援は労働省によるプログラムの立ち上げに端を発し、今では EF 支援協会 (Association of People Supporting Employment First:APSE)などの NPO が EF に携わる支援者の情報交換や技術向上を目的とした全米規模のカンファレンス・研修プログラム等のイベントを開催しています。研修の多くはオンライン配信されており、世界中どこからでも学ぶことが出来ます。APSE は各州に支部展開しており、筆者が 2024 年 2 月に参加したハワイ APSE 主催のカンファレンス(2024 Hawaii Summit on

Employment First)では、「障害当事者向け」会場では「Discovering yourself: Creation of a Personal Profile(自分を見つける:プロフィールの作成)」といった自己理解にかかわるセッションが、「支援実践者向け」会場では機関間連携や最新ツールの活用事例の紹介が、「IPS 関連」会場では IPS(Individual Placement and Support:個別就労支援プログラム)モデルに関する講義が行われていました。大変活気のあるイベントで、アメリカにおける CIE の価値、そして EF に基づく支援の重要性を強く体感することができました。

日本では、最重度の障害を有する人についても「一般就労を最初の選択肢とする」という考えは、あまり聞かないのではないのでしょうか。むしろ、一般就労できそうな人には一般就労に向けた支援は行うが、一般就労が難しそうな人には無理をさせなくてよいという考えも、日本ではある程度広がっているように思われます。ただし「この障害を有する人の一般就労は難しそう」という関係者の判断が、時に社会参加の制約となる場合もあるのではないのでしょうか。そうしたことから、アメリカの一般就労を最初の選択肢とする「雇用第一主義」という概念は、日本において就労支援をしていくうえでも一考に値するものであるとも言えるでしょう。

また、当然ながら、アメリカは日本とは比較にならないほど広い国ですので、州・地域によって気候的特性や民族的特性、制度的背景等が異なります。だからこそ支援者は、自身の支援実践を振り返り、より良い支援提供を目指すために自地域における取り組みを発信し、また他地域の取り組みを知ることによって積極的に感じるように感じられます。日本における職業リハビリテーションと就労支援の取り組みが、他国の支援者にとって学びになる面も大いにあると思われま。日本からも広く世界に発信し、また他国の取り組みを知り、良いところを盗んでいく姿勢を、日々意識していきたいものです。

## 2. 働き始めに段階的に時間を増やすための就労系障害福祉サービスの一時利用（労働時間延長支援型）

### 2.1. 概要

本章では、働き始めに段階的に時間を増やすために、一般就労をしながら就労系障害福祉サービスを一時的に利用するということ（以下、「労働時間延長支援型」という。）について、その留意点を示します。

本章第2節は就労系障害福祉サービスの担当者へ、第3節は企業担当者へ、第4節は市町村担当者へ、第5節は就労支援機関担当者へ向けて執筆したものとなります。

また、労働時間延長支援型を活用する場合のプロセスとして、開始前、開始時、実施中、終了時、終了後という流れを想定しています。そして、このプロセスごとに留意点を示しています。

### 2.2. 就労系障害福祉サービス事業所職員向けの情報

#### 2.2.1. 概要

本節では就労系障害福祉サービスから、円滑に一般就労に移行するために、労働時間延長支援型を使う場合のプロセスに沿って、就労系障害福祉サービス事業所職員が理解しておくべき情報を記載しました。制度的な留意点及び一般就労へ移行していくための実務上の留意点について解説します。

#### 2.2.2. 就労系障害福祉サービス事業所内の一時利用を実施する体制構築

就労系障害福祉サービス事業所には複数の利用者が通っていることと思います。そのため、労働時間延長支援型を活用するうえで、どの利用者にもその活用が必要なのかを検討し、利用者本人の自己決定を尊重しながら進めていくことが重要となるでしょう。

また、労働時間延長支援型は個別支援を意識することが必要です。労働時間延長支援型の対象者となった人について進捗状況や課題について個別に把握し、力を伸ばしていく、またそのために環境調整も含めた支援を行っていくという意識が重要となり

ます。そして、そのために当該対象者が企業等で働いている間については、当該就労系障害福祉サービス事業所の職員や他機関職員との連携のもと、企業で働いている間の課題（勤務状況、作業ぶり、周囲の方との人間関係等）についてよく把握し、また課題を解決していけるように支援していく（作業内容の調整、作業手順習得支援、挨拶が重要であればできるように支援する等）ことが重要となります。つまり、就労系障害福祉サービス事業所内で集団の中の一利用者として把握したり、グループでの作業の出来高を把握するだけではなく、より個にフォーカスした視点を持ち、関わりが求められることになると言えるでしょう。また、当該利用者が企業等で勤務している日時に就労系障害福祉サービス事業所の職員がその企業等を訪問する体制を取ることができるのか、あるいは連携している支援機関がその企業等を訪問し支援することができるのかといった点も重要となります。逆に作業の納期を守るため職員が外に出る余裕が全くなく、連携する支援機関も存在しない場合等は当該就労系障害福祉サービス事業所内の体制整備が必要となってくると言えます。

加えて、企業との調整・交渉の技術も必要となります。企業との調整・交渉については、障害福祉分野で長年勤務していたとしても、不得手にしている職員も少なくないようです。例えば、利用者のことを思うあまり、企業側にとって実行が難しいような要求を行ったり、逆にその企業にお世話になっているからと、利用者にとって必要な要望（合理的配慮に係る依頼など）をなかなか伝えられないといった場合があるようです。いずれの場合でもアンバランスさがあり、企業との適切な信頼関係が構築できないということにつながってきます。

ですので、この点についても、就労系障害福祉サービス事業所側でもどの程度自分達がスキルを持っているのかきちんと認識し、必要に応じて、就労支援機関に助言を求めたり、一緒に調整・交渉してもらえるように依頼する必要があります。

### 2.2.3. 労働時間延長支援型の開始前

（利用者に対して）

どのような利用者が労働時間延長支援型の活用が必要なのか検討する上で、職員の利用者に対する見立てが重要となります。

労働時間延長支援型は、基本的には企業における労働時間が概ね週 10～20 時間から段階的に労働時間の延長を希望する人を対象としています。そのため、企業等での労



働に対する不安や緊張、疲労が強い、あるいは当該企業の職場内で担うことができる仕事が非常に限られており、概ね週 10 時間の労働時間を達成するためにはさらに準備期間が必要な方等については、すぐには対象とはならないと考えられます。

さらに、就労系障害福祉サービス事業所の職員側が「利用者の状況、企業の受け入れ状況等の双方の状況から、就職に際しては労働時間延長支援型の活用が必要である」等と判断しても、職員側の思いのみで一方的に進めずに、利用者本人の意思を確認することが重要です。利用者の中には、「昔、会社に就職していたけれど怒られてばかりだった」等、これまでの経験から一般就労に向けて取り組むことに後ろ向きの場合もあったり、父母などの関係者が「会社が倒産したら戻るところがない」などの理由から、一般就労に向けて進むことに否定的な場合もあるかもしれません。一般就労に向けた条件が整っていない場合は、まずはきちんと相談を行い、会社の見学に行ってみる、一般就労にチャレンジした元利用者から体験談を話してもらうなど、視野を広げてもらうための関わりも重要となってくる場合があると思われま

(企業等に対して)

・企業との出会い

一時利用の制度が始まったばかりということもあり、この制度を知っていたり、使ったことがあるという企業は少ないと考えたほうがよいと思われま

す。また、ハローワークや障害者就業・生活支援センターなどとは関わった経験はあったとしても、就労系障害福祉サービス事業所に関わった経験はないという企業も少なくありません。そのため、特にこれまで企業等と接したことのない就労系障害福祉サービス事業所の場合、障害者雇用を検討してくれる企業を見つけるということ（職場開拓と言ってもよいと思われま

- ・ハローワークや障害者就業・生活支援センターなどで、定期的に企業情報を得るようにする。
- ・商工会など地域の企業の集まる会合に参加するなどして企業等とのつながりをつくっていく
- ・受注作業を委託してもらっている企業や、その企業に関連する企業につなげてもらう

等、あらゆる機会を利用して、障害者雇用に興味のある企業と出会うことが、まずは必要となります。

#### ・企業の環境の把握

もし障害者雇用に協力してくれそうな企業が現れた場合、企業見学をさせてもらいましょう。企業内でどのような作業が行われているのか、どのような作業であれば利用者が行うことができそうか、どの利用者に向けていそうか、周囲の同僚等の方たちとの関わりはありそうか、職場実習や就職後折に触れて事業所職員が職場訪問することが可能そうか、などを把握したいものです。これらの情報は、労働時間延長支援型を活用することになった際に、さらに詳細が明らかになる場合もありますが、個別支援計画の立案・作成に必要となりますので、労働時間延長支援型の開始前に一定程度把握しておくことが望ましいでしょう。

### 2.2.4. 労働時間延長支援型の開始時

#### (企業との調整)

協力企業が現れてから、企業との詳細な調整が始まります。

まず、企業についての理解が重要となります。障害者雇用との関わりという観点からは、障害者雇用の経験が多くあるところ、あまりないところ、特定の障害種類を受け入れた経験はあるが他の障害種類については経験がなく、受け入れる自信がないところなど（例えば、知的障害のある人の受入経験はあるが、精神障害のある人の受入経験はないなど）、企業は様々です。こうした企業側の実情も踏まえたうえで、企業と利用者が出会う場に支援者として同席することとなります。

採用に際して、本人が企業環境に段階的に慣れていく必要がある場合には、支援方法の一つとして労働時間延長支援型の活用について検討してみます。その際、企業等に対して、労働時間延長支援型の期間は原則3～6カ月、最大1年であること等、要件があることを伝える必要があります。

障害者雇用にあまり自信がない企業も存在します。そうした企業等に障害者雇用への不安を解消してもらうためにも、就労系障害福祉サービス事業所等がきちんとサポートをするということも伝える必要があります。一方で、雇用をするのはあくまでも

企業等であり、企業等に雇用管理の責任があることについて説明することも重要です。この両側面のバランスの取れた説明を、企業側の障害者雇用の経験等も踏まえつつ行っていく必要があります。なお、助成金等の不正受給につながる恐れもあるため、就職に向けて企業と調整した後に、重ねてハローワークに求人申込みをしないように留意が必要です。

#### （相談支援事業所・市町村・就労支援機関との連絡調整）

就労系障害福祉サービス事業所の担当者は、本人や企業等から労働時間延長支援型の実施意向の可能性が示されたら、速やかに、相談支援事業所や市町村の担当部署（障害福祉課等）と連絡を取っておくことが望ましいです。まだ、労働時間延長支援型を利用するかもしれないという可能性が示された段階ではあるものの、早期に伝えることによって、どのような手続が今後必要となるのかこれらの関係機関から示唆が得られたり、また急に話が進展したとしても比較的対応が取りやすくなるためです。もちろん、実施の可能性を伝えたものの一時利用を結果的に実施しないこととなった場合は、その旨早めに連絡・共有しておくことが重要です。

また、正式に労働時間延長支援型が開始されることが決まったら、相談支援事業所や市町村の担当部署（障害福祉課等）と連絡を取り、相談支援事業所にサービス等利用計画案を作成してもらい（セルフプランでのサービス利用計画を許容している市町村の場合はセルフプラン）、市町村に申請するという流れとなります。市町村での正式な支給決定を経て、労働時間延長支援型を開始することとなります。

#### （個別支援計画の作成）

労働時間延長支援型を開始するにあたり、個別支援計画の作成も必要となります。個別支援計画の作成に当たっては、次項（2.2.5. 労働時間延長支援型の実施中、p.12）にも留意しつつ、勤務時間を延長していくことを目指すために、具体的にどのようなことが課題であり（体力・スタミナを伸ばす必要があるのか、職務の幅を少しずつ広げていく必要があるのか、周囲の同僚・上司との関係構築を図り理解やサポートを得ていく必要があるのか等）、その改善のために誰がどのような支援を行っていくのか具体的な計画を作成していくことが必要となります。

例えば、どのようなことを目標とするのか、何曜日の何時から何時まで企業で働き、就労系障害福祉サービス事業所には何曜日の何時から何時まで通うのか、それぞれどのようなことに取り組むのか、また利用者が企業で働いている間、就労系障害福祉サービス事業所はどのように関わるのか、など明確に示す必要があります。

また、個別支援会議等を経て、利用者からの同意（インフォームドコンセント）、関係者（企業も含む。）の合意も、当然ながら必要となります。

### 2.2.5. 労働時間延長支援型の実施中

個別支援計画に基づいて労働時間延長支援型の支援を行っていくこととなります。体力・スタミナの増強や対応できる仕事を増やすこと等によって企業での労働時間を延ばしたり、利用者と周囲の同僚・上司との関係形成を図り、ナチュラルサポートの形成をしていくことも重要です。

そのために、企業内において就労系障害福祉サービス事業所職員が行う支援（利用者に対する支援、周囲の同僚・上司・企業人事担当者への支援）、就労系障害福祉サービス事業所に利用者が通ってきたときに行う支援（必要に応じて企業での作業についての練習や振り返り、悩み事の相談など）を行っていきます。

個別支援計画も確認しながら、支援の進捗について確認していき、課題の改善等が図られない場合は、アプローチ方法や、場合によっては目標自体について再検討する必要が出てくるでしょう。

いずれにしても、単に何となく「労働時間延長支援型を使う」ということではなく、目的・目標を明確に意識したうえで、個別に支援を行い労働時間の延長支援を行っていく姿勢が求められます。

また、就労系障害福祉サービス事業所の担当者は、終了の時期が近付いてきている場合（残り2カ月など）、その状況について市町村に適宜連絡をしておくことが望ましいでしょう。こうすることで、支給決定等を行う市町村側が現況を把握しやすくなり、円滑な支援の実施につながっていくのです。

## 2.2.6. 労働時間延長支援型の終了時

労働時間延長支援型の目標が達成されて（＝目標としていた勤務時間まで移行して）終了となった場合、労働時間延長支援型の支援を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による6か月間の定着支援の期間となります。

一般的には就職した時期というのは「移行」期にあたり、生活の変化に伴う危機の時期でもあると言えるでしょう。労働時間延長支援型を経て就職した人の場合ですと、就職先の会社に通うことが増え、一方で利用していた就労系障害福祉サービス事業所に行くことは基本的にはなくなります。就労系障害福祉サービス事業所の担当者は、こうした時期に就職した会社を訪問したり、勤務のない日時に利用していた就労系障害福祉サービス事業所に来てもらうなどして、職務遂行ぶりや、仕事に対する満足度、人間関係などを把握して、適切にサポートしていくことが求められます。

また、この6か月間の後も定着支援が必要な場合には、支援機関（就労定着支援事業等）に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。

## 2.3. 企業担当者向けの情報

### 2.3.1. 制度の概要

障害者雇用促進法により、すべての事業主（企業）は、障害者の能力を正當に評価し、適切な雇用機会を提供するとともに、適正な雇用管理と障害者の職業能力の開発・向上のための支援を行う努力義務が課せられています。また、障害者雇用率制度や納付金制度が適用される企業にとっては、障害者雇用の推進は重要な経営課題としても位置付けられることでしょう。

そこで、この労働時間延長支援型を効果的に活用して、働き始めたばかりで、まだ仕事や職場に慣れていない障害者が、無理なく仕事や職場に適応し、段階的に労働時間を増やしていけるように支援することが期待されます。労働時間延長支援型の対象者は、概ね週10～20時間未満で働く障害者で、原則として3～6か月（延長が必要な場合は合計1年まで）の間に労働時間を増やすことが可能と見込まれる方が想定されています。対象者は、通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所を引き続き利用し生活リズムの維持等を図りながら、企業で働きますので、企業は労働時間延長支援型の実施中の様子を踏まえて、就労系障害福祉サービス事業所や就労支援機関とともに、

職場で提供すべき合理的配慮の内容を検討し、労働時間延長支援型終了後に職場への円滑な移行が図れるように環境を整えましょう。

### 2.3.2. 労働時間延長支援型のプロセス

労働時間延長支援型は、基本的には一般的な障害者雇用の採用プロセスに沿って進められます。一般的な障害者雇用の採用プロセスとは、まず、企業担当者自身が障害者雇用についての理解を深め、企業としての方針を作成します。次に、雇用する障害者の職務内容を検討し、労働条件等を決定します。その後、ハローワーク等に求人を出して応募者の採用選考を行い、最終的に労働契約を締結して雇用します。

労働時間延長支援型では、段階的に労働時間を増やすため、労働契約の見直しを行う、というステップが追加されます。また、概ね週 20 時間以上の労働時間で働くことが難しい障害者が対象になるため、上記のプロセスをより慎重に進めることが求められます。

### 2.3.3. 各プロセスにおける留意事項

ここでは、労働時間延長支援型を含めた障害者雇用の採用プロセスを、準備段階、募集段階、採用・定着段階の三段階に分けて、各段階で留意すべき点について詳しく説明します。

準備段階で企業が行うべき最も重要な事項は、「今一度、なぜ障害者雇用をするのか」を問い直し、言語化しておくことです(眞保, 2021)。これは、障害者雇用の方針を作成し、経営方針や人事労務方針の中に正当に位置付ける作業でもあります。こうした手続を踏むことで、障害者雇用が重要な経営課題であり、社内で協力して取り組むべき業務であることを明らかにできます。実行性のある障害者雇用の方針を作成するためには、障害者雇用の理念や背景、障害者雇用促進法等の関連する法制度、地域にある様々な就労支援機関の役割、主な障害の種類と特徴、障害に応じた合理的配慮事例等について把握しておくことが必要です。そのため障害者の雇用管理を行う企業担当者は、この段階で幅広く情報を収集し、障害者雇用についての理解を深めておくことが求められます。どうしても自社で障害者が働く姿をイメージできない場合には、例えば、近隣の就労継続支援事業所などに依頼し、福祉的就労の現場を訪問して

実際に障害者の働く姿を見学させてもらうことや、障害者の職場実習を行うことなどが役に立ちます。

募集段階では、企業担当者は、自社で働く障害者のイメージが、ある程度できているかもしれません。しかし、障害者の雇用管理を担当する企業担当者は、通常、人事労務部門のスタッフであり、実際に障害者が配属される部署とは異なることでしょう。採用された障害者は、社内の様々な部署に配属され、現場で様々な業務に従事することが一般的です。つまり、実際のキーパーソンは、配属された現場の管理監督者になるわけです。そこで、この段階から現場の管理監督者に参画してもらい、障害者に担ってもらうべき職務内容を検討することが大切です。この職務内容の検討作業は「職務の切り出し」などと呼ばれています。具体的な切り出し方は、障害種別によっても異なりますが、現場の管理監督者と協働して既存の一連の職務を分析し、作業を切り出します。この切り出した作業を1日や週単位で計画的に割り当てます。こうすることで、賃金に見合う職務として再設計することができます。

職務内容と合わせて、この段階で労働条件も検討しておきましょう。労働条件を検討する際には、労働市場における相場も参考になります。障害者雇用にかかる一般的な労働条件は、厚生労働省が公表している障害者雇用実態調査等を参照して把握することができます。また、求人提出に当たって、ハローワーク等で求人条件を相談することもできます。

以上の手順によって求人条件が整いましたら、ハローワーク等に求人申し込みを行います。ハローワークには、求職登録をしている就労系障害福祉サービス事業所を利用中の障害者の情報もありますので、求人条件に適合する方がいれば紹介をしていただけます。また、自社で任せたい職務にマッチする人物かどうかを適切に判断するために、数日間の職場体験や一定期間の試行的な雇用を行い、その期間に適性を見極めるといった選考方法も、しばしば行われています。

採用・定着段階では、採用選考を適切に行うことが必要です。採用が決定しましたら、労働関係法令を遵守した労働契約を締結します。その際、労働時間延長支援型の対象者の場合には、段階的に労働時間を増やしていくことが想定されるため、障害者本人とよく話し合い、はじめは無理のない範囲で労働時間を設定します。その後、働きぶりを見て、さらに労働時間を増やすことが可能だと双方の合意が得られる場合に、労働条件を見直し労働契約を再締結すると良いでしょう。

#### 2.3.4. 労働時間延長支援型実施上の重要なポイント

合理的配慮は、障害者の雇用管理を行う際の基盤となる重要な考えです。合理的配慮に関する基本的な考え方は、厚生労働省が作成した合理的配慮指針によって明らかにされています。障害者の雇入れまでに、当該障害者から意向を確認し、どのような合理的配慮の措置が必要であるか、また、企業としてどの範囲の配慮であれば対応可能なのか、話し合っ決めてみましょう。その際に、障害者雇用事例リファレンスサービスを参考にすることをお勧めします。このサービスは、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が提供しているデータベースであり、インターネット上で誰でも無料で閲覧が可能になっています (<https://www.ref.jeed.go.jp/index.html>)。障害種別や業種・従業員規模などに応じた、合理的配慮事例を簡単に検索できますので、他社の取組を参考にしながら、自社で提供できる合理的配慮を具体的に考えていくと良いでしょう。

なお、合理的配慮は指針に示されているように、障害者と企業が話し合いを通じて相互理解を深める中で決定・提供されるべきものであり、また、その話し合いを可能にするための相談体制の整備は、前提かつ不可欠なものとなります。

#### 2.3.5. 就労系障害福祉サービス事業所との調整方法

労働時間延長支援型の対象者は、標準的な労働時間での勤務が困難な方であることが考えられます。そのため、慣れない職場での勤務は、短時間であっても、相当な不安や緊張、そして大きなストレスを感じるということが予想されます。そこで、働き始めの最初期の段階には、すでに信頼関係のできている就労系障害福祉サービス事業所の職員からサポートを受けることが、障害者本人にとって大きな助けになります。企業担当者は、障害者本人がそのような機会を定期的に持てるように調整すると良いでしょう。また、企業担当者が、職場で、障害者本人に気になることを直接伝えるにくい場合は、就労系障害福祉サービス事業所の職員等を通じて伝えることが有効な場合があります。就労系障害福祉サービス事業所等とうまく連携することで、障害者本人とも円滑なコミュニケーションが図れるでしょう。



### 2.3.6. 就労支援機関の活用

信頼関係が構築できている就労系障害福祉サービス事業所からのサポートは、障害者本人にとって大きな助けとなりますし、障害者を雇用する企業にとっても安心材料となることは間違いありません。一方で、企業と就労系障害福祉サービス事業所では、障害者雇用の推進という大きな目標は共有しているものの、細かな点で意見の相違が生じることもあります。

就労支援専門機関は、就労系障害福祉サービス事業所より中立的で客観的な立場から、障害者本人と企業の双方にサポートを提供してくれます。そのようなサポートが必要な場面では、就労支援専門機関にも関与してもらうことを検討すると良いでしょう。ほかにも、ハローワークでは助成金の相談にも応じてくれます。例えば、ハローワークから紹介された障害者を、継続雇用を目指し試行的に雇用する場合にはトライアル雇用助成金が、継続して雇用する労働者として雇い入れた場合には、特定求職者雇用開発助成金が、受給できる可能性があります。こうした助成金を活用したい場合には、事前にハローワークに受給要件等を確認し、計画的に進められると良いでしょう。

## 2.4. 市町村担当者向けの情報

### 2.4.1. 概要

今般、障害者総合支援法が改正されたことにより、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がより多くの市町村で行われることになっていくことが考えられます。そこで、本節では、労働時間延長支援型について市町村担当者の立場での留意点について解説します。

まず、労働時間延長支援型の実施の可能性がある段階で就労系障害福祉サービス事業所から相談があった場合は、相談のあった事例の状況を確認し、一時利用に係るニーズ把握を行うとともに、必要に応じて実施における留意事項やその後の手続きについて案内を行います。そして、正式に労働時間延長支援型について申請がなされたら、就労系障害福祉サービス事業所と企業、本人とで、労働時間延長支援型の実施について合意があることを確認します。その後、相談支援専門員によりサービス等利用

計画案が作成され、市町村へ申請されます。その際、市町村としては支給決定に係る検討を行います。労働時間延長支援型の支給決定期間は、1か月から6か月までの範囲内で月を単位として定め、個々の状況に応じ、原則3か月から6か月以内の間とされていますが、延長が必要な場合は合計1年まで認められます。この労働時間延長支援型の終了時点で、帰趨を把握します。なおこのような把握を通じて、当該地域におけるノウハウの蓄積にもつながっていくものと考えられます。

#### 2.4.2. 申請段階での確認

市町村は、サービス等利用計画案を提出してもらい、書面での確認を行うこととなります。また、必要に応じて「一般就労中における障害福祉サービスの利用申請書」といった様式を作成し、提出を求める場合もあるでしょう。これは、労働時間延長支援型の必要性があること、要件を満たしていること、関係者から同意を取れていることを端的に示すためのものです。

書類については、利用者本人、就労系障害福祉サービス事業所だけでなく、企業とも合意が取れているか確認する必要があります。またその際、同意が得られていることを単に口頭での約束（事業所職員による口頭説明「企業からも了解が得られています」といった事業所職員による口頭説明）などだけでなく、利用者に係るサービス等利用計画案等において、段階的に概ね週10時間以上20時間未満から勤務時間を増やすことや雇用先の企業等の同意が得られていることを確認することが重要です。

また、サービス等利用計画案に妥当性があるかどうか判断することも重要です。労働時間延長支援型の実施期間内で、企業に円滑に移行することが実現できるような計画となっているか判断していくことが必要です。

#### 2.4.3. 支給の決定の判断

労働時間延長支援型の申請がなされ、書類にも不備がないことが確認されたら、審査会を開催するかどうかは市町村の判断に委ねられます。開催しない場合も一担当職員ではなく、当該の課・部署としての判断は必要となります。その申請が、対象者にとって本当に必要なものかという観点から判断することが必要です。

加えて、サービス利用計画等の妥当性について再度検討し、真にその利用者の一般就労につなげるための手順が示されているか、また障害者福祉・支援の理念から、そ

の利用者が社会参加に向かっているかという観点からの検討も重要となるでしょう。例えば、労働時間延長支援型のステップを踏まずとも一般就労につながりそうな利用者でも使うようにすることは、障害者の社会参加を支援するという原則からすると不適切な使い方となるでしょう。

#### 2.4.4. モニタリングの方法

支給決定後も、モニタリングとして、一定期間の間隔ごとに、その利用者の状況について、就労系障害福祉サービス事業所に確認をすることが望ましいでしょう。そのために、特に労働時間延長支援型を行っている就労系障害福祉サービス事業所と適宜連携・情報共有を行っていくことが望ましいと考えられます。

#### 2.4.5. 計画に変更が生じた場合への対応

労働時間延長支援型は最長1年間まで延長することが可能です。この延長に際しても、市町村に延長の申請が必要です。開始の申請段階や支給決定の判断と同様に、関係者の同意が書面で得られているか、サービス等利用計画に妥当性があるか、延長することで当該利用者の社会参加につながっていくことが見込まれるのか等について、判断することとなります。

### 2.5. 就労支援機関担当職員向けの情報

#### 2.5.1. 概要

本節は就労支援機関（障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、障害者職業センター等）の担当職員に向けての説明となります。就労支援機関は基本的に、直接労働時間延長支援型の利用者を支援するというよりも、就労系障害福祉サービス事業所や企業等に助言を行うという役割が想定されます。そのため、本節の内容は他の節と内容が重なる点がありますが、労働時間延長支援型についての全般的な内容の理解をしていただく必要があるため、総合的な説明をしています。

## 2.5.2. 支援プロセス

ここでは、就労系障害福祉サービスにおける労働時間延長支援型について解説します。まずは、一般就労、すなわち雇用の機会を創出していくということから、職業リハビリテーションに関する考え方を中心に、基本的な支援のプロセスについて説明をします。職業リハビリテーションでは、一般就労に向けて、①就労相談、②就労準備（職業準備性の育成）、③職場開拓、④フォローアップ（倉知，2006）というプロセスがあります。

①就労相談は、インテークとも言われることがあり、利用者の希望を把握し、対応できる支援内容について情報提供を行い、支援の利用を検討するために行われます。情報を収集する際には、支援者が対象者に関わる情報を把握するだけでなく、対象者本人が自分自身の現状を的確に把握することができるよう心がける必要があります。また、単に情報を収集するに留まるのではなく、信頼関係の構築、対象者本人を中心とした希望の確認、サービス内容の説明が求められます。

②就労準備（職業準備性の育成）は、収集した情報を整理し、目標設定及び目標達成の方策を明確にするためにプランニングがなされ、そのプランを元に実施されます。先んじて、何らかの職業アセスメントを実施した上で就労準備を高める支援を行うこともあれば、支援の目処をおおよそ立てて、就労準備を高める支援と同時進行で職業アセスメントを実施することもあります。前者の場合、検査などを利用することが多く、後者の場合、実務場面での観察によるアセスメントを行うことが多いです。また、支援のプランニングについては、一度計画したら必ずしもそれが最終的な支援方針となるわけではなく、あくまでも初期のプランニングとして考え、支援過程の中で柔軟に変更されることが求められます。

訓練が始まると、一般就労の実現のために、職業準備性を高める支援が行われます。職業準備性とは、職務遂行に必要な技能、基本的労働習慣、日常生活・社会生活面の技能等からなります。一方で、この全てが整ってから一般就労を行うということではなく、将来にわたり改善する可能性が見出せた場合には、この段階の支援に時間をかけすぎずに一般就労への移行を試みる必要があります。その際には、対象者の課題となるところばかりでなく、強みを捉え、それを強化していくという視点も大切です。

③職場開拓は、ハローワークなどの求人情報を取り扱う機関と連携しながら、既に公開されている求人情報を収集することとなります。また、地域の中で発掘できそうな求人を見つけるために企業にアプローチをすることもあります。求人情報から職務内容を分析し、対象者の能力とマッチしているか検討します。その際、障害者と職場の特性や職務内容が合致するよう、双方の状況を把握して調整を行います。

④フォローアップは、集中支援の時期と定期介入の時期、フェードアウトをはかる時期があります。一般就労の初期においては、時間的にも介入量的にも多くの支援を行い、徐々に職場内の職員間でナチュラルサポートが成立するようにフェードアウトをしていきます。ナチュラルサポートが成立した後も、全く対象者や企業とは関わらないというのではなく、支援が必要な場合にはすぐに介入できるよう、窓口を明確にし、対象者と職場に明示しておく必要があります。このことが、両者にとって安心して雇用関係が続く方略にもなります（日本職業リハビリテーション学会，2012）。

### 2.5.3. 各プロセスにおける留意事項

上記の支援のプロセスの内容に合わせ、労働時間を段階的に増やしていくための留意事項を解説します。

①就労相談とは、ここでは対象者が一般就労を希望した時期に行うものを指します。就労移行支援だと事業利用の開始当初、就労継続支援A型や就労継続支援B型だと事業利用の開始当初や事業利用の途中から始まるということも考えられます。他の支援の介入時に就労相談を希望される場合もあります。

労働時間を増やしていくためには、一定の期間が必要となるため、対象者のモチベーションの維持が重要となります。そのためには、対象者の希望を中心に支援が展開されることが求められます。業務内容、給与、生活の充実など、仕事に関係することから仕事を通じて実現したい生活など、希望は多岐にわたりますが、この訴えは丁寧に確認する必要があります。また、情報があれば、個人情報に留意した上で、過去の事例の成功例や失敗例なども挙げつつ、現実的に実現可能な一般就労の方法を、対象者とともに考えていくことも有効です。

②就労準備（職業準備性の育成）は、勤務日数や勤務時間が少ない状況であっても、既に一般就労が実現しているということを前提に説明します。一般就労先を想定した場合、そこでうまくいっている場合、うまくいっていない場合があるでしょう。この

うまくいっている場合を強化するために、一時利用する就労系障害福祉サービスでどのような支援が必要であるのか検討をします。また、うまくいっていない場合に、例えば、対処技能を身につけることや、治具などの代償手段の獲得、職務内容の調整など、どのような支援が必要か検討することになりますが、強化、解決のための支援であるという考え方が必要となります。また、就労系障害福祉サービスに比べ、一般就労の方が職務としてのハードルが高い場合には、このような具体的な方略を支援として行うのではなく、徐々に慣れていくための支えとなるような利用（相談やストレス対処方法の獲得）もあり得ます。まずは、就労系障害福祉サービスをどのような目的で利用しているのか明確にすることが必要です。

③職場開拓については、ここでは、新規の求人を開拓するというよりは、より良い就労が実現できるように、現在の就労先の職務内容を分析し、勤務時間の延長や担当業務の変更といった調整を試みることで捉えます。対象者が担う職務内容のみならず、上司や同僚、企業全体の規模や企業理念、地域での位置付けなど、細かな職務から全体像までを見通していきます。対象者の個々の職務は重要ですが、長期的な就労定着を考えていく上では、その企業の考える経営方針などを理解していく必要があります。

④フォローアップは、段階的に労働時間を増やしていく時期と、目標としていた労働時間に達してそれを維持する時期に分かれます。段階的に労働時間を増やしていく時期においては、対象者の日々の様子を把握しつつ、計画的かつ無理のないステップアップを目指して支援を行います。その際、対象者中心に考えるのではなく、職場の事情を踏まえて、関係者間で協議をして進めていくことが必要です。目標としていた労働時間に達し、それを維持する時期においては、通所頻度はほとんどない状態か、場合によっては就労系障害福祉サービス事業所に通所していない可能性もあります。この場合には、直接的な支援より、対象者を取り巻く人的環境資源（上司、同僚、他支援機関、家族など）への関わりが主となる可能性があります。ナチュラルサポートを成立させるためには、この段階になってから支援の方略を考えるのではなく、労働時間を増やしている時期から想定と準備をしておく必要があります。

上記の各プロセスの中では、長く支援をしている対象者に対しては、主となる支援機関・支援者となることもある一方で、労働時間を増やすための主の支援（職場などの現場とのやり取り）ではないことも想定されます。また、通所先は他の支援機関で

あり、コンサルタント・助言者として関わることもあり得ます。連携する支援ネットワークの中で、自身の立ち位置を明確に理解し、その上で支援を行うことが求められます。

#### 2.5.4. コンサルテーションの基本

就労支援機関は、他の支援機関が主体的に支援を行うことを前提に、間接的な支援を求められることもあります。つまり、助言的立場ということです。この場合には、いくつかの支援の考え方が必要となります。職業リハビリテーションにおいてリハビリテーションカウンセリングという支援方法があり、①カウンセリング（再統合化）、②コーディネート（調整）、③コンサルテーション（相談）、④ケースマネジメント（目標達成）、⑤クリティーク（論評）という支援や介入を基本としています。一般用語としても使用されるコンサルテーションは、相談という機能を果たします（松為，2021）。

労働時間を増やしていくための支援において、誰からの相談であるか考えると、もちろん対象者本人が最も考えられますが、家族や職場も想定されます。どの立場の相手であっても訴えを丁寧に確認し、言語化されない言葉の背景にある真意のニーズを理解することが必要です。単に、対象者が訴えている言葉（一部の情報）により支援方針を決定するのではなく、多面的に捉え、解釈を加えながら、真意のニーズを理解することに努めます。このことが信頼関係を構築することも繋がり、支援が進展するきっかけになります。労働時間を増やしていくことが、本人の生活においてどのような達成に向かっているのか、将来実現したい自己像を想定していきます。

このことは、利用者が訴える情報を受け、支援者が解釈する、ということでは十分ではありません。利用者との相互のやり取りによって一緒に考えていく姿勢が求められます。このプロセスを通じて、利用者もこれまでは考えに至らなかったことに気づき、さらに充実した生活を実現できるきっかけとなります。

また、就労支援機関が助言者としてコンサルテーションを行う際には、すでに就労系障害福祉サービス事業所と企業との間などでの支援や議論が進んでいる途中から介入するということが少なくありません。このことを理解して介入しないと、既に実施された介入を繰り返すことになったり、不必要な情報収集、不要な助言となってしまいます。コンサルテーションを行う前に、これまでどのような支援が展開されてきた

か、あらかじめ情報収集をする必要があります。また、本人や家族、他支援者間で関係性が構築している中での介入でもあるため、そのネットワークの中に溶け込めるように介入する姿勢も求められます。

## 2.5.5. コンサルテーションの内容

### ① 就労系障害福祉サービス事業所に対するコンサルテーションの内容

#### (ア)市町村との調整方法

平成24年6月に成立した障害者総合支援法において、障害者支援区分が設定され、その定義として「障害者等の障害の多様な特性その他心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示すもの」とされました（厚生労働省、2018）。障害福祉サービスの利用を希望する方は市町村の窓口にも各種資料をもとに申請を行います。この際に、介護給付に分類されるサービス（居宅介護、生活介護など）は、その後、障害支援区分認定審査会を経て支給決定がなされます。

しかし、訓練等給付（就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型など）は、認定区分が不要であるため、審査会の審査を経ずに支給決定がなされます。つまり、市町村の担当部署が受理から支給決定まで対応します。

一時利用について就労支援機関として関わる必要が出てきた場合、令和6（2024）年障害者総合支援法改正の情報を市町村と共有する必要があります。支給決定後は、直接的に支援を実施する就労系障害福祉サービス事業所と市町村とのやり取りになりますが、障害福祉サービスを受けるための申請段階では、就労系障害福祉サービス事業所から利用希望の背景等について相談があった場合、補足的に説明することが必要な場合もあるかもしれません。

また、支援開始時のみならず、就労系障害福祉サービスが終了する場合には、主たる支援機関である就労系障害福祉サービス事業所が、帰結結果について市町村に報告することが必要です。これは、支援を行った対象者の報告という側面もありますが、どのような地域課題があり、どのような支援により解決が図れたかといった情報を地域で共有することで、支援体制が不十分な地域であれば自治体の福祉計画策定や自立支援協議会での検討などに反映されるきっかけにもなるため、必要に応じて、障害福祉サービス事業所に助言してください。



## (イ)企業との調整方法

企業は、企業理念を持ちながら生産や営利目的で事業を運営しているということをまず理解しなければなりません。就労系障害福祉サービスの一時利用をする場合、またはコンサルテーションを行う過程で、対象者の立場や事情等のみを第一に考えてしまう支援者に会うこともあるかもしれませんが、この観点だけでは雇用関係は成立しません。松為は、働く意義を「役割の実現」という点から説明し、①社会的な意義と、②個人的な意義の2つの側面から捉えています。前者は、社会自体の存続や発展にとって必要不可欠な生産的な活動について、それを社会集団の構成員に割り当てて分業化することを意味します。社会を構成する個々人は、自分の意思とは関わりなく、割り当てられた役割を遂行することが求められます。これに対して後者は、自分自身の能力や興味を発揮したり、仲間を作ったり、他の人からの賞賛を得たり、自分の存在を認めてもらい、自己有用感や達成感を味わうといった心理的な満足を得る源泉であると説明しています（松為，2021）。つまり、本人のニーズと企業のニーズを同等に捉えてバランスよく対応することが、労働時間を増やしていくことにつながります。障害者を雇用した場合、企業の一職員となるわけであり、その労働を保証するためには福利厚生を充実させることや、雇用される障害者を取り巻く部署や社内の職員教育を行うことで、企業利益が生まれるような介入も必要となることがあります。

また、企業から相談を受ける内容として「一人の対象者の後ろに、福祉の支援者、就労系障害福祉サービス事業所が多数あり、どこに何を相談したら良いか分かりにくい。」ということがあります。確かに、障害者を複数名雇用している場合、それぞれに異なる支援機関がついていることがあるため、どこか窓口を一本化してほしいという企業の思いも理解できます。そのため、企業へ介入する可能性がある場合には、支援する対象者のみならず、他にどのような障害者が雇用されているのか、またどのような支援機関が主に介入しているのかなどの情報収集をし、連携を図りながら効率的な実践を行うことが望ましいです。

企業といっても、業種や職務、業務内容は様々です。また、家族経営のような小規模企業と従業員数が1,000人を超す大規模企業とでは、提供可能な業務内容の違いや、障害者が関わる従業員にも量的・質的な違いがあり、障害者雇用に取り組む思いにも違いがあります。法定雇用率を達成したい、人員不足から労働力を充足させた

い、ダイバーシティの考えから多様な人材を配置したいなどで、企業の実態についても把握しつつ、障害者本人と企業の両方を支援する関わり方が求められます。

#### (ウ)支援の進め方

障害の構造を捉える上で、かつてはWHOによる国際障害者分類（ICIDH）という考えで整理していました。ICIDHは、機能障害→能力障害→社会的不利という3つの用語と一方向性の矢印で表現されていました。これによると、疾病や機能的な障害があると、日常生活も阻害され、社会参加も制約されるという関係性になっています。しかしながら、疾病や機能障害があっても、日常生活や社会参加に影響するかというと、必ずしもそうとも言い切れず、環境や個人の性質による影響もあり得るという考えに変わってきています。現在では、WHOが国際生活機能分類（ICF）という考えを示しています。これは、健康状態、心身機能・身体構造、活動、参加、個人因子、環境因子の分類であり、また、関係の方向性も一方向性ではなく双方向の矢印で表現されます。さらに、ネガティブな内容のみ取り扱うのではなく、対象者の強みとなるポジティブな内容も積極的に取り扱う考えです。障害者への支援を考える際には、個別性を十分に念頭に置き、状況を分析しつつ支援を展開していくことが重要です。これは前述した支援のプロセスのいずれの段階においても必要な考え方です。

労働時間を増やしていくために重要なポイントは計画性です。変更の可能性があっても構いませんが、いつ頃までにどのくらいの労働時間を目指すのか設定し（長期目標）、それを達成するためのステップを設定（短期目標）します。通常、長期目標は半年や1年と設定することが多いかもしれませんが、短期目標はそれより短い1か月や3か月などと設定します。次に、その短期目標を達成するために直近ではどのような工夫をするのかという方略を考えます。この方略を考える際は、支援者のみで考えるのではなく、対象者と一緒に検討することが大切です。対象者が主体的に関わりを持つことで、対処技能を効率的に獲得することができます。支援者の立場で考えますと、最初に支援する事例は困難さがあるかもしれませんが、複数の支援の経験を積み重ねるうちに、支援の方向性や方策について考えることができるようになり、さらに効果的な支援が計画できるようになります。

## ② 企業に対するコンサルテーションの内容

大企業から中小企業に至るまで、障害者雇用を進める企業規模は様々です。企業内における障害者雇用の専門性という観点で考えると、例えば保健、医療、福祉専門職の配置の有無や、専門知識や技能がどのくらい共有されているかについては、ばらつきが大きいのです。大企業では、職場適応援助者（ジョブコーチ）を社内に配置していることもあると思いますが、マンパワーや雇用している障害者全員をフォローすることを考えると、それだけでは対応しきれない場合もあり、そのような場合には外部の専門的支援の活用が欠かせません。

そういった中、企業から情報提供として求められることとしては、①一般的な障害の特性、②雇用する障害者の個別事情、③関連制度や関係施設の情報などがあります。①一般的な障害の特性とは、そもそも障害があるということはどういうことであるか、また身体障害、知的障害、精神障害、発達障害について、診断名とその治療や支援の概要、行動特性などが含まれます。この際、課題となる面ばかりではなく、成功事例の情報も用いつつ、強みとなる部分の説明も有用です。②雇用する障害者の個別事情は、個人情報に留意し、また本人の同意を得た上になりますが、個人の障害特性のみならず、背景因子となる個人因子や環境因子による影響についても含まれます。その際、①一般的な障害の特性の説明と同様ですが、どのような方略により高いパフォーマンスが発揮できるのかといった労働力として評価される内容も併せて説明する必要があります。配慮することが多すぎる対象者ということではなく、最低限の配慮と、労働力として貢献できる能力を合わせて説明することが、企業の理解を促進させる方法です。③関連制度や関係施設については、地域事情によって変わってくるかと思いますが、障害者雇用を推進することが有益であるという理解につながるような説明が必要です。単に、すべての情報を伝えるだけでは、制度や支援の活用にはつながりません。書面化するなどの工夫もしつつ、一般的に障害者雇用を進めるための制度や支援はもとより対象者の雇用のために活用が望まれる制度や支援を説明する必要があります。

企業向けのコンサルテーションにおいて、労働時間を増やすことに有効な支援方法としては、上記に加え、①企業からの窓口を明確化（できれば一本化）すること、②支援機関のネットワークを形成することがあります。企業から福祉の世界を見ると、様々な形態や福祉サービス事業所があり、どこに何をお願いしたらよいか分かりにく

いことがあります。そのため、どの対象者のことであつたとしても、ここに連絡をすれば動いてもらえるという窓口を明確化し、さらに言えばそれは特定の支援機関が対応できると効率的であり、地域の事情によって決めていくことが求められます。②支援機関のネットワーク形成については、日頃より関係各所で連携を図っておき、窓口となる支援者・支援機関が企業からの相談を受けた場合、内容に応じてすぐに繋ぐことができると、タイムラグがなく迅速な対応が可能となります。また、福祉のネットワークのみならず、企業同士の関係性の構築も有効です。成功例を共有しやすく、専門的な支援がなくとも解決に至ることがあります。こういったネットワーク形成のための介入が、コンサルテーションにおいては必要となります。

## コラム2 労働時間延長支援型の事例

取材により把握した、就労継続支援B型事業所（K事業所）から労働時間延長支援型により一般就労に結び付つきつつある事例を紹介します。就労者は30代男性（重度）と30代女性（中度）です。

1名は他の就労継続支援B型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ました。

就労支援開始の契機は、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した。K事業所では利用者に幅広く声かけを行い、企業見学も実施したところ、K事業所の利用者2名が実習を希望しました。

しかし、家族は「K事業所を退所してしまうと、万が一、企業就労が上手くいかなかった時にK事業所に戻ってくるできないのではないか」ということに不安を抱いていたため、雇用前の実習を2回実施しました。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、労働時間延長支援型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名での就職に至りました。

企業は、当初スムーズに業務がこなせる人材を求めていましたが、女性利用者と男性利用者それぞれ単独ではうまく作業がこなせない様子が見られました。しかし、2人が協力することで単独では難しかった作業を進めることができている様子を見て、K事業所は「2人が一緒に就職するのならば上手くいく可能性がある」と打診し、作業場面等の様子から企業側の納得も得ることができたため、採用へと話が進んでいきました。

また、就職に不安を抱く家族には、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状況を確認してもらうことができ、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話されていました。

支給決定を行うT市は、就労後におけるK事業所の労働時間延長支援型の利用について、安定した就労の実現及び時間延長の目標に向けたサービス利用であると認識していました。ただし、利用条件として「労働時間延長支援型の期限を決めて就労支援を進めてほしい」という依頼がT市からあったことから、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毎月の企業出勤日・施設利用日の予定表を行政へ提出することを提案し、T市から了解が得られました。

併せて、同日2か所への出勤は認められないという市の判断があり、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ました。

K事業所の担当者は、障害者・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、利用期限を1年と決定したのだと話されました。

### 就労開始後の勤務時間と労働時間延長支援型の活用

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（勤務4時間、休憩1時間）で業務を行い、終業後は一度K事業所へ戻り、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・金曜日で実施する、週12時間勤務での雇用契約にしました。

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を行ったり、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いました。外作業では、少ない人数での活動になるため、利用者同士や職員からの声かけを行いながら、就労状況の把握等に努めたそうです。また、県が運営する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、課題の克服に取り組んだことも安定就労の実現に役立ったと話されました。

その後、就業開始時間を9:30に変更しましたが、約1年間は障害者雇用率に算定できない（令和4年時）週所定労働時間が20時間未満の雇用契約が続きました。

取材時点（令和5年）では、9:30～15:30、週5日で勤務しており、K事業所での施設内作業に伴う企業への出入り等を通じて、K事業所の職員や利用者と、顔を合わせることもあるそうです。

K事業所の担当者は、「実雇用率に算定できない状況ではあったものの、当該企業が今後障害者雇用を拡大し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、20時間未満の就労と一時利用が実現できた」とも、話しておられました。

### 3. 休職から復職を目指すための就労系障害福祉サービスの一時利用（復職支援型）

#### 3.1. 概要

本章では、休職から復職支援を目指すために、就労系障害福祉サービスを一時的に利用する場合（以下、「復職支援型」という。）の留意点を示します。本章第2節は就労系障害福祉サービスの担当者へ、第3節は企業担当者へ、第4節は市町村担当者へ、第5節は就労支援機関担当者へ、それぞれ向けて執筆したものととなります。

また、この復職支援型のプロセスとして、一時利用の開始前、開始時、実施中、実施中（リハビリ出勤）、終了時、終了後という流れを想定しています。そして、このプロセスごとに留意点を示しています。

なお、本手引きの復職支援型については、基本的には、平成29年に示された「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，2017）及び令和6年3月に示された「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」（厚生労働省，2024a）を踏まえたものとなります。ここで示されているものにさらに実務的な情報を加えています。

#### 3.2. 就労系障害福祉サービス事業所職員向けの情報

##### 3.2.1. 総論

本節は、現在行われている実践からまとめています。

現在、すでに支援実践を行っている事業所の調査によれば、効果的な復職支援が行える要因として、就労系障害福祉サービス事業所内に復職に向けた効果的な支援プログラムが構築されていること、これまでの支援経験が蓄積されていること（就職後の定着支援での関わりも含む。）、企業との関係構築が行われており企業との調整に関するノウハウがあること、就労支援に関する様々な関係機関との関係が構築されていること、自治体担当者との関係の構築が行われていること等が挙げられると考えられます。今後、復職支援を開始しようとする場合、これらについて十分に取り組んでいく必要があります。また、これまでこうした活動について実績がなく、取組を始めよ

うとする場合は、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターなどの障害者就労支援の専門機関にも助言を求めながら進めていくことも効果的でしょう。

### 3.2.2. 就労系障害福祉サービス事業所内の体制の構築

一時利用は個別支援を意識することが必要です。一時利用の対象者となった人について進捗状況や課題について個別に把握し、力を伸ばしていく、またそのために環境調整も含めた支援を行っていくという意識が重要となります。そして、そのために当該対象者が企業等で働いている間については、当該就労系障害福祉サービス事業所の職員や他機関職員との連携のもと、企業で働いている間の課題（勤務状況、作業ぶり、周囲の方との人間関係等）についてよく把握し、また課題を解決していけるように支援していく（作業内容の調整、作業手順修得支援、挨拶が重要であればできるように支援する等）ことが重要となります。つまり、就労系障害福祉サービス事業所内で集団の中の一利用者として把握したり、グループでの作業の出来高を把握するといった支援とは異なり、より個にフォーカスした視点を持ち、関わりが求められることになると言えるでしょう。また、当該利用者が就労をしている日時に職員がその企業等を訪問する体制を取ることができるのか、あるいは連携している機関がその企業等を訪問し支援することができるのかといったことも重要となります。逆に作業の納期を守るため職員が外に出る余裕が全くなく、連携する機関も存在しない場合等は就労系障害福祉サービス事業所内の体制整備が必要となってくると言えます。

さらに復職支援については、特にその利用者の障害特性を考慮したプログラムを構築することが重要です。例えば、うつ病等精神疾患のある利用者の場合であれば、体調の管理、否定的な思考について客観視など、高次脳機能障害のある利用者であれば障害の認識、記憶障害、見落とし等の空間失認等について、認識・受容と補完手段の獲得などが考えられます。もし、当該就労系障害福祉サービス事業所にこれらの支援ノウハウがないのであれば、専門機関の助言を受けながら導入していく必要があるでしょう。

加えて、企業との調整・交渉技術も必要となります。この、企業との調整・交渉については、障害福祉分野で長年勤務していたとしても不得手としている職員も少なくないのが現状です。例えば、利用者のことを思うあまり、企業側にとって実行が難しいような要求をしたり、逆にその企業にお世話になっているからと必要な環境調整の



情報・要望をなかなか伝えないといったアンバランスさにより、企業との適切な信頼関係が構築できないということにつながってきます。この点についても、就労系障害福祉サービス事業所側ではどこまで自分たちでできるのかについて認識をきちんと持ち、必要に応じて、就労支援機関に助言を求めたり一緒に調整・交渉してもらうことも必要となるでしょう。

### 3.2.3. 復職支援の開始の段階での留意点

復職支援型を利用する場合については、令和6年3月29日付「就労移行支援事業、就労継続支援（A型、B型）における留意事項」に記載されている利用条件を満たしていることが求められます。この利用条件とは

- 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休職中の障害者が復職を希望し、企業及び休職に係る診断をした主治医が、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です。

①とは、その地域での地域における就労支援機関（地域障害者職業センターのリワーク支援など）や、病院でのリワークデイケアなどが行われていない、あるいは受けることができないというものです（地域的に通所が難しいという場合もあるでしょう）。例えば、地域障害者職業センターのリワーク支援については、公務員の方は利用できません。また、病院のリワークデイケアの場合、休職中の人への支援・治療を中心に行っており、復職を目指す企業との調整までは対応していない場合もあります。

もし、一時利用を希望する方が公務員の場合、地域障害者職業センターでのリワーク支援を受けることは難しく、また、その地域の病院のリワークデイケアでは職場との調整を行っていない場合、この要件を満たすと考えられます（最終的な判断は支給決定権者が行うこととなりますので、ご注意ください）。なお、その地域における他の復職支援のための社会資源については、なるべく就労系障害福祉サービス事業所の

担当職員がその機関を訪問するなどして、当該機関について確認を行っておくことが望ましいでしょう。

②の要件については、令和6年度より口頭のみでなく書面でも確認することが必要となりました。どのような様式を用いるかは、申請先の市町村によりますので、利用予定者の居住する市町村にお問い合わせください。

復職支援は企業との連携が非常に重要となってくることから、復職支援型では、復職希望があること等について、事前に企業側に伝えたくて実施ことになります。復職支援を行う場合は、企業との連携が必要であることを押さえていただきたいと思えます。

③については、この一時利用により復職に結びつくことができそうか、ということが焦点となります。サービス等利用計画や個別支援計画において復職支援を意識した内容となっているか、またその内容を実行できるスキルが当該事業所にあるかどうか、ということがポイントとなるでしょう。

また、柔軟な対応が求められるのが、休職期間の残りが少なくなっている状況で、駆け込んでくる人への対応です。復職支援型は上限2年まで行えますが、このような場合、休職期間の残りの期間で一時利用を用いることになるでしょう。ただし、休職期間が十分に残っておらずとも、一時利用終了後の6か月間の定着支援等で必要な支援が十分行えるという見通しがあり、本人や企業、主治医等もそのような支援内容について十分納得し、就労系障害福祉サービス事業所の支援が有効と判断されるのであれば、①②の要件が満たされることを前提に、受入れを進めることも場合によっては、考えられるでしょう。

復職支援型の実施については、その利用予定者が傷病手当金を受けている場合の就労系障害福祉サービス事業所の工賃の扱いに留意が必要です。傷病手当金は、健康保険の被保険者が業務外の事由による療養のため労務に服することができないときに支給されるものですが、就労系障害福祉サービス事業所で一時利用の一環で工賃、または賃金を受け取ってしまうと療養する必要がなく、そのため「療養する必要がなく、そのため傷病手当金の支給に該当しない」と解釈される可能性があります。そのため、傷病手当金を受けている場合の工賃、または賃金支給の取扱いについては、その一時利用を希望する方の健康保険組合や、健康保険組合を設立していない会社に所属

している場合（中小企業等）協会けんぽ等に事前に相談し、問題がないか確認しておく方が良いでしょう。

（企業との一時利用についての調整）

復職予定先の企業との詳細な調整も、必要となります。

まず企業についての理解が重要となります。企業の中には外部機関との連携のもと、従業員の復職について関わってきたところ、そうした経験があまりないところがあり、経験も様々です。こうした企業側の実情も踏まえた上で、企業との調整にあたる必要があるでしょう。

復職支援型は対象者、企業、主治医等関係者が復職に向けて取り組むという意識を共有していることが前提となります。一時利用を退職勧奨に利用すること等に繋がらないよう、復職に対する考えを関係者間で事前に十分すり合わせておくことが重要です。また、企業等には一時利用の要件を伝える必要があります。

一方、企業側での休職期間が定められている場合もあり、2年間で丸々用いるというよりは、定められた休職期間に沿って一時利用の期限を決める場合が多いと思われます。その場合は、その期限の中でどのようなプロセスを経て（例：3か月間は就労系障害福祉サービス事業所、最後の1か月間はリハビリり出勤。節目では企業、産業医等も交えての会議の開催等）復職という目標を達成することになるのか、打ち合わせていくことも必要でしょう。

より詳細には、どの程度の頻度で復職に向けた情報共有のための打合せを行うのか、その打合せには誰が参加するのか、また一時利用の最後の仕上げとして「リハビリり出勤（試しに復職先企業に通勤したり、一定時間職場にいて職場に通うことについて慣らしていくこと。ここでは、あくまでも一時利用の一環として行うものであり、企業からの指揮命令下にはない（労働者性はない）ものを指す）」を行うのかどうか、についても決めておく必要があるでしょう。

（相談支援事業所・市町村・就労支援機関との連絡調整）

企業等から復職のための一時利用の実施意向の可能性が示されたら、速やかに相談支援事業所や市町村の担当部署（障害福祉課等）と連絡を取っておくことが望ましいです。まだ一時利用を利用するかもしれないという可能性が示された段階ではあるものの、早期に伝えることによって、どのような手続きが今後必要となるのかこれらの関

係機関から示唆が得られたり、急に話が進展したとしても比較的対応が取りやすくなるためです。

また、正式に復職支援型が開始されることが決まったら、相談支援事業所や市町村の担当部署（障害福祉課等）と連絡を取り、相談支援事業所にサービス等利用計画案を作成してもらい（セルフプランでのサービス等利用計画案を許容している場合はセルフプランを作成）、市町村に申請するという流れとなります。市町村での正式な支給決定を経て、一時利用を正式に開始することとなります。

#### （個別支援計画の作成）

一時利用を開始するにあたり、個別支援計画の作成も必要です。個別支援計画の作成に当たっては、次項（一時利用の実施中）についても留意しつつ、復職支援型の期間について残りの休職期間について考慮したうえで、復職につなげていくことが求められます。

そのため、具体的にどのような課題があり（体力・スタミナを伸ばす必要があるのか、物事のとらえ方に課題があるのか、記憶障害等の高次脳機能障害があり、補完手段を獲得する必要があるのか等）、その改善のために誰がどのような支援を行うのか具体的な計画を作成していくことが必要となります。

また、個別支援会議等を経て、利用者からの同意（インフォームドコンセント）、関係者（企業も含む。）の合意も、当然ながら必要となります。

#### 3.2.4. 一時利用の実施中

個別支援計画に基づいて一時利用の支援を行っていくこととなります。うつなどの精神疾患のため休職しているのであれば、体力・スタミナの増強やそのための自己管理ツールの活用、体調悪化の早期発見のためのサインの自覚、適切に自己主張するなどの自他に配慮した良好な人間関係の形成、自分の思考のクセの自覚など、高次脳機能障害のために休職しているのであれば、障害の自己認識についての理解を持ってもらう、補完手段の獲得、感情面の管理などが、一時利用中の就労系障害福祉サービス事業所で取り組む課題として考えられます。

個別支援計画も確認しながら、支援の進捗を確認し、課題の改善等が図られない場合は、アプローチ方法や目標自体について再検討する必要があるでしょう。

何となく「一時利用を使う」ということではなく、目的・目標を明確に意識した上で、個別に支援を行うという姿勢が求められます。

また、復職支援型では、適宜復職予定先の企業との情報共有を図っていく必要があるでしょう。書面、会議などで適宜報告を行うなどして、復職予定企業と理解を図っておくことが重要です。

加えて、休職期間の終了時期が近付いてきている場合（残り2カ月など）、その状況について市町村に適宜連絡をしておくことが望ましいでしょう。こうすることで、支給決定等を行う市町村側が現況を把握しやすくなり、円滑な支援の実施につながっていきます。

### 3.2.5. 復職のタイミングの見極め

もし、安定した通所ができるようになってきており、当該事業所の活動時間に耐えられるような体力がついてきている、自分の考え方の癖や適切な対人行動がとれるようになってきている、あるいは高次脳機能障害に関する自己認識や補完手段の獲得が進んできているといった復職準備が整った段階において、まだ休職期間が残っているようであれば、その時点での一時利用期間中の状況から、復職のタイミングがいつ頃になりそうか判断する必要があります。一方、安定して通所できてない状態が続いたり、あるいは高次脳機能障害の自己認識や補完手段の獲得がまだ十分でない等、復職に向けた準備が進んでいないようであれば復職はまだ先ということになるでしょう。いずれの場合においても、復職先企業とも情報を共有しておくことが必要でしょう。

また、復職に向けた準備が十分進んでいないにも拘らず、休職期間の期限が迫ってきているという場合もあるでしょう。もし復職に向けた準備が十分進んでいないものの、6か月間の定着支援でカバーすることができそう（就労系障害福祉サービス事業所だけでなく復職先の職場側の合理的配慮やナチュラルサポートも含めて）であれば、復職に向けて進めると判断する場合もあるかもしれません。このような場合も復職先企業との情報共有や相談支援事業所等も交えての協議等を行うなどして、今後どうするのか十分な相談を行うことが必要になります。

### 3.2.6. リハビリ出勤の実施

全てのケースで実施するわけではありませんが、復職型支援の一時利用の最後の段階として、「リハビリ出勤」を設定することもあるでしょう。この実施は復職先企業との検討の中で決定していくことが必要となります。

このリハビリ出勤は、あくまでも復職を目指した試行的な出勤であり、休職期間内に行うものです。そのため、労働者性がなく、復職先企業の指揮命令下にはないものとなります。復職先企業での労働の対価として給与が発生するものではないものとされています。この前提に加えて、リハビリ出勤においては、あくまでも休職中の行動であり、そして必要に応じて、

- ・当初は出勤するのみ。
- ・少し慣れてきたら1時間程度は企業内にいるようにする。

などのステップを設定する場合があります。また、復職支援型の中でリハビリ出勤を行う場合

- ・リハビリ出勤期間中に、一時利用を実施している就労系障害福祉サービス事業所の企業への同行や訪問を行うのか。行う場合、誰が同行するのか、また頻度はどうするのか。
- ・リハビリ出勤期間の企業に行かない時間帯は、就労系障害福祉サービス事業所の活動に参加するのか。

ということについても決めておく必要があるでしょう。

### 3.2.7. 復職後

復職することとなり、一時利用が終了となった場合、一時利用を行っていた就労系障害福祉サービス事業所による6か月間の定着支援の期間となります。

この時期に、復職した職場を訪問したり、業務のない日時に利用していた就労系障害福祉サービス事業所に来てもらうなどして、体調の安定性、職務遂行、人間関係、仕事に対する満足度などを把握して、適切にサポートしていくことが求められます。

また、この6か月間の後も定着支援が必要な場合には、支援機関（就労定着支援事業等）に対して早期から連絡調整を行い、次の段階に向けての準備を行っていく必要があります。

### 3.3 企業担当者向けの情報

#### 3.3.1. 制度の概要

休職制度は法的に義務付けられているわけではないため、企業ごとにその内容は大きく異なる可能性があります。しかし、企業には、労働者の安全や健康に配慮する法的な義務（安全配慮義務・健康配慮義務）や、厳格な解雇規制が課せられており、また、厚生労働省が作成しているモデル就業規則においても、休職の規定があることから、休職制度は多くの企業で設けられていることでしょう。特に、対象が障害者である場合には、合理的配慮の提供義務も課せられるため、休職時や復職時にどのような支援をするかについて、あらかじめ具体的に検討しておき、慎重に進める必要があります。今般の法改正により、就労系障害福祉サービスの一時利用が原則的に可能となりますので、この一時利用を効果的に活用して、休職からの復職を目指す障害者が、無理なく仕事や職場に復帰し、働き続けられるように支援することが期待されます。

一時利用の対象者は、支援を受けることにより休職からの復職を目指すことが適当と企業及び主治医が判断した障害者であり、利用期間は、企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）とされています。対象となった障害者は、障害福祉サービス事業所を利用し、復職に必要な生活リズムの確立や体力・集中力の回復等を図ります。

企業は、一時利用中の様子を踏まえて、障害福祉サービス事業所や医療機関、就労支援機関とともに、職場で提供すべき合理的配慮の内容を検討し、一時利用終了後に円滑な職場復帰が図れるように環境を整えましょう。

#### 3.3.2. 一時利用のプロセスの流れ

復職支援型のプロセスは「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」（以下、「職場復帰支援の手引き」）（厚生労働省・労働者健康安全機構、2020）に示されているプロセスを参考にして、次の通り進めると良いでしょう。

まず、障害者本人から主治医の診断書が提出され休職が開始されます。その後、復職に向けてサービスを利用することについて、企業及び休職に係る診断をした主治医と相談し、利用が適当と判断されたのちに、復職支援型一時利用の具体的な利用について関係者で相談を開始します。休職中の障害者は、この一時利用中に、生活リズムの確立や体力・集中力の回復を図ります。企業担当者は、一時利用中の本人の様子を踏まえて、職場復帰の可否の判断や復職プランを作成します。正式な職場復帰に先立って、リハビリ出勤を行うことができると実際の回復の程度を直接確認することができるため有用です。

ただし、リハビリ出勤については、使用従属関係を整理するなど法的な問題に対処する必要もあるので、導入には慎重さが求められます。こうした復職支援の経過を総合的に評価し、最終的に企業としての職場復帰の決定を行います。職場復帰と同時に復職支援型は終了となりますが、必要に応じて外部の就労支援機関を活用して、再度の休職に至らないようフォローアップすることが望ましいでしょう。

### 3.3.3. 各プロセスにおける留意事項

#### ① 休職を開始し療養に専念させること

人事労務部門の企業担当者は、診断書を受理した後、健康情報の取扱いに留意し、産業医等の事業所内産業保健スタッフと情報を共有し、診断書の内容を精査します。診断書には、必要な療養期間の見込みについて主治医に明記してもらうことが望ましいです。企業担当者は管理監督者とともに、障害者本人に休職制度の説明と復職支援の手順について説明します。その際、不安や悩みを十分に聞き、必要な情報を提供することが重要です。特に、休職中の経済的な不安を軽減するために使える社会保障制度、例えば、傷病手当金等の受給要件を満たすようであれば、傷病手当金に関する情報提供をするといったことです（障害年金等を受給している場合には併給調整がかかることもあるので、確認が必要です）。

#### ② 就労系障害福祉サービスでの一時利用実施中の状況把握

復職支援型の利用条件（33 ページ「3.2.3. 復職支援の開始の段階での留意点」を参照）がそろい、手続きが進められたら、障害者本人は、障害福祉サービス事業所での一時利用を開始します。この時期は休職中ですので、企業担当者としては、復職支援



型に参加している障害者本人と接触する機会は少ないかもしれません。しかし、可能であれば、本人から進捗状況を定期的に報告してもらうとともに、障害福祉サービス事業所の職員を通じて、復職に向けた準備状況について客観的に把握ができると、次の職場復帰の可否の判断や復職支援プランを作成する際の有用な情報となるでしょう。

### ③ 職場復帰の可否の判断及び復職支援プランの作成

正式な職場復帰の決定前に、通勤の訓練をしたり試しに出勤したりすること（以下、「リハビリ出勤」という。）は、実際の回復の程度を客観的に確認するための有効な方法となります。そのため、休職制度とともに、リハビリ出勤制度についてもあらかじめ規程を作成し、就業規則の中に根拠規定を定めておく良いでしょう。リハビリ出勤制度の規程では、制度の目的、対象者、期間、基本スケジュール（勤務時間含む）、待遇（賃金・手当、労災補償）、実施手続と内容、実施状況の把握、中止、などについての原則的なルールを定めておきます（柘木野，2022）。特に注意すべき点は、リハビリ出勤であっても、実質的に使用者が指揮命令を行っており、いわゆる使用従属性が認められる場合には、労働関係法令の適用を受けることになるということです。このため「待遇」では、最低賃金を上回る賃金の設定や通勤手当の支給、労災補償等が適用されることなどを明らかにしておく必要があります。

この原則的なルールの中で、対象となる障害者の復職支援プランを個別に作成しましょう。個別の復職支援プランでは、職場復帰支援の手引きにある、次の（ア）から（カ）の項目について、対象者を含めた関係者で協議し、共有すると良いと思います。

- （ア）職場復帰日
- （イ）管理監督者による就業上の配慮（業務内容やサポートの内容の検討など）
- （ウ）人事労務管理上の対応  
（配置転換や異動、労働時間の調整の必要性の検討など）
- （エ）産業医等による医学的見地からみた意見
- （オ）フォローアップ
- （カ）その他（障害者本人の責任の確認、休職前の合理的配慮の内容の確認など）

#### ④ 最終的な職場復帰の決定

これまでに復職支援プランに基づいて実施してきたプロセスと結果の評価を行います。具体的には、対象となる障害者の状態の最終確認、産業医等への就業上の配慮などに関する意見の聴取、一時利用中の本人の様子把握、復帰後の合理的配慮の内容の調整等について、対象者を含めて協議すると良いでしょう。この評価の結果を踏まえて、最終的な職場復帰の決定は、企業が責任を持って行います。また、職場復帰の決定は、労働関係法令を遵守し、社内手続に則って適正に行われることで、将来の紛争防止につながります。産業医が選任されていれば、産業医に意見を伺い、企業担当者と現場の管理監督者を含む関係者で内容を確認しながら進めていきましょう。なお、復職支援型は、企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）が利用可能期間となっているため、職場復帰後の利用はできません。

#### ⑤ 職場復帰後のフォローアップ

企業は、職場復帰後の安全配慮義務・健康配慮義務や、合理的配慮の提供義務を負います。企業担当者は、産業医等と適切に連携して労働者である障害者を雇用管理する必要があります。一般的に想定される雇用管理上の配慮措置としては、労働時間の調整、通院のための休暇の付与、勤務地の変更等に加え、就労支援機関の援助を受けて職務開発を行うことなども考えられます。

そういった企業の対応に加えて、必要に応じて、一時利用期間中に就労支援に関する専門機関にも関与してもらい、一時利用での支援を行った就労系障害福祉サービス事業所だけでなく就労支援機関の支援を受けるといった重層的な支援体制も作ることも考えられます。

#### 3.3.4. 支援における重要な観点

合理的配慮は、障害者の雇用管理を行う際の基盤となる重要な考えです。しかし、休職や復職との関係においては、十分に整理されていない場合もあります。職場復帰の場面で、何が合理的配慮にあたるのかについては、判断が非常に難しい問題だと言えます。特に、過度な配慮が裏目に出て、職場に無用な混乱が起きてしまうケースもあります。したがって、復職に当たっては、就業上の配慮にせよ、合理的配慮の提供

にせよ、一定のルールに基づいて組織的かつ計画的に行うことを基本とし、例外的な対応には慎重である方が良いでしょう。

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省，2015）に示されているように労働者が自分自身で行うことのできるセルフケアや、職場の上司・管理監督者が行うケアであるラインケアを推進することは、復職支援においても特に重要な考え方だと言えます。一般的なセルフケアやラインケアに加えて、障害の特徴に応じた特別なセルフケアやラインケアが必要になるかもしれません。例えば、職業生活の基盤である自己管理能力に課題がある場合には、セルフケアの一環としてセルフマネジメント技法の活用を促したり、ラインケアの中で企業担当者が継続的にサポートしたりすることが求められます。

### 3.3.5. 就労系障害福祉サービス事業所との調整方法

障害福祉サービス事業所に期待できることは、休職中に一時利用をした際の障害者本人の様子や訓練の進捗状況、復職に向けた準備状況などについて客観的な情報を求めることが可能になることです。また、復職後の合理的配慮についての意見を求めることも適切です。そのような情報や意見を参考にしながら、企業担当者は職場復帰の可否について妥当な判断を行い、効果的な復職支援プランを作成しましょう。

なお、職場復帰後にも、専門的な支援が必要であると考えられる場合には、一時利用期間中に地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関にも関与を依頼するなど、一時利用をする就労系障害福祉サービス事業所だけでなく、就労支援機関も支えるという重層的な支援体制を構築しておく良いでしょう。

### 3.3.6. 就労支援機関の活用

就労支援専門機関は、障害者本人と企業の双方にサポートを提供するのが特徴です。さらに、休職から職場復帰するための必要な措置を講じた場合に、職場復帰支援助成金等の助成金の対象となる可能性がありますので、こうした助成金を活用したい場合には、事前に（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部の助言を受けて計画的に進められると良いでしょう。

## 3.4 市町村担当者向けの情報

### 3.4.1. 概要

本節では、復職を目指すための就労系障害福祉サービスの一時利用（復職支援型）について市町村担当者の立場での留意点について解説します。

復職支援型のプロセスの概要は以下のとおりとなります。まず、利用者本人、就労系障害福祉サービス事業所、企業、主治医に、一時利用について合意があり、サービス等利用計画案が作成され市町村へ申請されます。その際、市町村としては支給決定の検討を行います。そして実際の支援は、就労系障害福祉サービス事業所が行います。復職を目指す一時利用は2年間で上限で、6か月ごとに延長を行うこととなります。また、6か月ごとの延長について認めるかどうかについては市町村が関わることとなります。一方で、その一時利用を利用している人の残り休職期間の程度にも左右されることが多いと思われまます。

復職支援型の終了時点では、市町村としてはその帰趨を把握することになります。また、復職につながった利用者の動きについて把握しておくことで、今後の利用者像がより明確になるという意義があると考えられます。

### 3.4.2. 申請段階での確認

復職支援型については、令和6年3月29日付「就労移行支援事業、就労継続支援（A型、B型）における留意事項」に記載されている利用条件を満たしていることが求められます。この利用条件とは

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休職中の障害者が復職を希望し、企業及び休職に係る診断をした主治医が、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です。

①とは、その地域での地域における就労支援機関（地域障害者職業センターのリワーク支援など）や、病院でのリワークデイケアなどが行われていない、あるいは受けることができないというものです（地域的に通所が難しいという場合もあるでしょ

う)。例えば、地域障害者職業センターのリワーク支援については、公務員の方は利用できません。また、病院のリワークデイケアの場合、休職中の人への支援・治療を中心に行っており、復職を目指す企業との調整までは対応していない場合もあります。

以上を前提に、市町村は、必要に応じて「一般就労中における障害福祉サービスの利用申請書」といった書式を作成し、それを提出してもらい、確認を行うこととなります。

確認においては、利用者本人、就労系障害福祉サービス事業所だけでなく、企業とも合意が取れていることが必要となります。その際、単に口頭での約束（事業所職員による口頭説明「企業からも了解が得られています」）などだけでなく、書面での同意が得られていることを確認することが必要となります。

なお、地域障害者職業センターのリワーク支援の利用が困難かどうかの証明書類の作成については、相談支援事業所等が行います。

※地域障害者職業センターは、相談支援事業所及び区市町村から、証明書類作成のための照会があった場合、リワーク支援の相談開始までの見込み期間等の混雑状況を伝えることとなります。

また、サービス等利用計画案に妥当性があるかどうか判断することも重要で、復職支援型の期間内で、復職に繋げることが可能であるような計画となっているか判断していくことが必要です。

### 3.4.3. 支給の決定の判断

一時利用の申請がなされ、書類にも不備がないことが確認されたら、サービス等利用計画案等の妥当性について検討し、真にその利用者の復職につなげるための手順が示されているかという観点からの検討も重要となるでしょう。例えば、復職支援型を活用しなくても復職につながりそうな利用者に勧めたり、企業側がその休職者に退職を勧奨するために一時利用への参加を勧めるといったことは、不適切な使い方となるでしょう。

なお、こうした助言・コンサルテーションを得るためには、普段からの地域での就労支援ネットワークづくりを行っていくことが望ましいでしょう。なお、審査会を開催するかどうかは市町村の判断に委ねられますが、開催しない場合も一担当職員だけ

ではなく、当該の課・部署としての判断が必要となります。申請者にとって本当に必要なものかという観点から判断することが必要です。

#### 3.4.4. モニタリングの方法

支給決定後もモニタリングとして、一定期間一時利用の実施状況を確認することが望ましいでしょう。そのため、一時利用を行っている就労系障害福祉サービス事業所と適宜連携・情報共有を行うことが望ましいと考えられます。

#### 3.4.5. 計画に変更が生じた場合への対応

復職支援型は、2年を上限として延長可能です。6か月ごとの延長に際しても、市町村に延長の申請が必要となり、それに対する対応が市町村として求められます。

延長の支給決定を行う際の判断の観点としては、サービス等利用計画に妥当性があるか、延長することで当該利用者の復職につながるが見込まれるのか、などが挙げられます。

### 3.5. 就労支援機関担当職員向けの情報

#### 3.5.1. プロセスの概要

休職から復職を目指すための就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型）における支援について解説します。前述した「3.5. 就労支援機関担当職員向け」で職業リハビリテーションの基本的な支援のプロセスについて説明をしましたが、復職支援として整理すると、①就労相談、②復職準備（職業準備性の育成）、③職場調整、④フォローアップというプロセスになります。ここでは、復職支援として必要な②復職準備（職業準備性の育成）、③職場調整について説明します。

②復職準備（職業準備性の育成）では、発症や休職により低下した体力や思考機能、生活管理能力を整えます。復職支援のプログラムでは、出勤を想定した訓練、軽作業、再休職予防や自己理解の促進のための疾病教育、認知行動療法などの心理療法が行われます（高橋，2022）。復職という共通目標に向かい、個別訓練により状態を整

える方法や利用者同士が相互に影響し合うことを活かして集団活動で訓練を実施することもあります。

③職場調整では、企業に対する障害に関する情報の共有の対応があります。復職支援では、復職先企業との連携が重要であることから、疾病や障害に関する情報は、本人の同意のもと、基本的に企業と共有することになります。また、共有する範囲は、直属上司のみである場合や同僚まで広げる場合など、対象者の状態や業種、必要性等によって変わってきます。この障害情報の共有は、対象者の雇用管理の範疇を超えて、職場内のストレスマネジメントなど管理運営にも効果があるため、その狙いと合わせて実施されることもあります。

対象者の障害特性によっては、職務内容を調整、変更する必要があります。その場合には、もともと従事していた職務内容を分析し、必要に応じて職務再設計の支援や代償手段（メモリーノート（記憶に障害がある人向けのツールで、1日のスケジュール管理や活動の振り返り、物事の優先順位をつけるためのもの）、時間管理のタイマーなど）の導入、業務量調整などを検討することもあります。

### 3.5.2. 各プロセスにおける留意事項

上記の支援のプロセスの内容に合わせ、復職支援のための留意事項を解説します。

①復職支援の場合、脳血管障害やうつ病等、何らかの発症が契機となるため、その初期対応をしていた医療機関との連携は欠かせません。具体的には、検査所見や初期の状態像から予測される予後、治療の経過、医療的立場からの禁忌事項などの確認が必要です。また、現在の生活管理状態の確認（生活リズムや生活行為の遂行状況など）が必要です。この後の復職準備の訓練という外的刺激に対して、状態が変動する可能性もあるため、継続的なモニタリングも必要となります。その際に、全ての情報を支援者自身でアセスメントをするのではなく、利用者の立場、企業の立場、医療機関の立場といった異なる立場から確認し、変化や違いについても捉えることで本質の状態が理解できます。

②復職準備では、低下した体力と耐久性についてアセスメントをしますが、回復力についても把握する必要があります。体力や耐久性などの変化の状態についても詳細に把握した情報は、復職支援の成否などについて検討するために必要な根拠となりま

す。また、非言語コミュニケーションの情報も収集することが重要です。言葉では「大丈夫」と回答していたとしても、表情や声のトーン、身振りなどに着目して真意のニーズを理解するよう努める必要があります。特にうつ病等であった場合、回復の初期段階で焦燥感が生じることもあるため、本人は急いで復職を果たそうと考えてしまうことがあります。このような状態になりやすい場合もあるということも理解し、復職に向けた活動について適度なペースに戻す支援を行わなければなりません。

③職場調整では、障害情報の共有のため、復職をする本人、職場内の職員、一時利用を担当する就労系障害福祉サービス職員とでコミュニケーションをとることとなります。その場合、伝える内容は一律ではなく、共通言語を使用することや相手が必要としている情報はどのようなものであるか留意しながら介入する必要があります。

④フォローアップでは、状態によって主として介入する支援機関は異なります。対象者からすると関係性の構築された安心できる相手ほど相談ができるため、必要に応じて連絡をしても良いと伝えておくと相談しやすいでしょう。相談内容により、連携している他の支援機関に繋ぐ役割を果たす必要があります。この点を怠ると、再発、再休職へ至るリスクも生じてしまいます。支援機関との日頃からの連携は、こういった事態に対応するためのネットワーク形成にも役立ちます。

### 3.5.3. コンサルテーションの基本

対象者を直接的に支援することのほかに、他の支援機関が主体的に支援を行うことを前提に、間接的な支援を求められることもあります。例えば、就労系障害福祉サービス事業所が支援している復職支援の事例について、就労支援機関の立場から、就労系障害福祉サービス事業所や企業等に助言を行う場合などです。この場合には、いくつかの支援の考え方が必要となります。職業リハビリテーションにおいてリハビリテーションカウンセリングという支援のあり方があり、①カウンセリング（再統合化）、②コーディネート（調整）、③コンサルテーション（相談）、④ケースマネジメント（目標達成）、⑤クリティーク（論評）という支援や介入を基本としています。一般用語としても使用されるコンサルテーションは、ここでは相談という意味です（松為，2021）。

復職支援においては、対象者本人以外にも、企業（人事部門、上司、産業医、産業保健師など）や医療機関等から相談が来ることも想定されます。どの立場の相手であ



っても相談内容を丁寧に確認し、多面的に捉え、時には解釈を加えながら、言語化されない言葉の背景にある真意のニーズを理解することに努めます。このことが信頼関係を構築することも繋がり、支援が進展するきっかけになります。

復職支援においては、休職に至った原因や経緯の分析は不可欠ですが、同時に情報収集だけを優先するのではなく、相談者との関係性構築を意識して情報を得ていく姿勢も大切になります。その際、相談者が話すことに抵抗感がある話題は、把握が難しいかもしれません。情報を提供する立場によっては、あるエピソードを強調して伝えたり逆に触れないこともあるなど、対象者本人が表現する内容に違いがあることもあるでしょう。そのため、得られた情報を複合的に捉えるという視点が必要です。

就労支援機関が助言者として、復職支援型の活用事例に対して、就労系障害福祉サービス事業所や企業等にコンサルテーションを行う際には、すでに支援や議論が進んだ途中から介入するということが少なくありません。このことを理解して介入しないと、既に実施された介入を繰り返すことになったり、不必要な情報収集や、不要な助言となってしまいます。コンサルテーションを行う前に、これまでどのような支援が展開されてきたか、あらかじめ情報収集をする必要があります。また、本人や企業、医療機関間で関係性が構築している中での介入でもあるため、そのネットワークの中に溶け込めるように介入する姿勢も求められます。

### 3.5.4. 就労系障害福祉サービス事業所向けのコンサルテーションの内容

#### ① 市町村との調整方法

平成24年6月に成立した障害者総合支援法において、障害者支援区分が設定され、その定義として「障害者等の障害の多様な特性その他心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示すもの」とされました（厚生労働省、2018）。障害福祉サービスの利用を希望する方は市町村の窓口で各種資料をもとに申請を行います。この際に、介護給付に分類されるサービス（居宅介護、生活介護など）は、その後、障害支援区分認定審査会を経て支給決定がなされます。

しかし、訓練等給付（就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型など）は、認定区分が不要であるため、審査会の審査を経ずに支給決定がなされます。つまり、市町村の担当部署が受理から支給決定まで対応します。

一時利用について就労支援機関として関わる必要が出てきた場合、令和6（2024）年障害者総合支援法改定の情報を市町村と共有する必要があります。支給決定後は、直接的に支援を実施する就労系障害福祉サービス事業所と市町村とのやり取りになりますが、障害福祉サービスを受けるための申請段階では、就労系障害福祉サービス事業所と市町村と連絡を取り合い、どのような背景のもと利用を希望しているのかという説明をすることが必要なため、そうしたことについて就労系障害福祉サービス事業所から相談があった場合、補足的に説明することが必要な場合もあるかもしれません。

また、支援が始まる時のみならず、計画通りに復職することができ、就労系障害福祉サービスが終了する場合には、主たる支援機関である就労系障害福祉サービス事業所が、帰結結果について市町村に報告することが必要です。これは、支援を行なった対象者の報告という側面もありますが、どのような地域課題があり、どのような支援により解決が図れたかといった情報を共有することで、不十分な支援体制が地域にあるのであれば自治体の福祉計画策定や自立支援協議会での検討などに反映されるきっかけにもなります。特に、一時利用については、こまめな連絡が必要です。こうしたことについても、必要に応じて、障害福祉サービス事業所に助言をする必要がある場合もあるでしょう。

## ② 支援の進め方

障害の構造を捉える上で、かつてはWHOによる国際障害者分類（ICIDH）という考えで整理していました。ICIDHは、機能障害→能力障害→社会的不利という3つの用語と一方向性の矢印で表現されていました。これによると、疾病や機能的な障害があると、日常生活も阻害され、社会参加も制約されるという関係性になっています。しかしながら、疾病や機能障害があっても、日常生活や社会参加に影響するかというと、必ずしもそうとも言い切れず、環境や個人の性質による影響もあり得るという考えに変わってきています。

現在では、WHOが国際生活機能分類（ICF）という考えを示しています。これは、健康状態、心身機能・身体構造、活動、参加、個人因子、環境因子の分類であり、また、関係の方向性も一方向性ではなく双方向の矢印で表現されます。さらに、ネガティブな内容のみ取り扱うのではなく、障害者の強みとなるポジティブな内容も

積極的に取り扱う考えです。つまりは、障害者への支援を考える際には、個別性を十分に念頭に置き、状況を分析しつつ支援を展開していくことが重要です。これは前述した支援のプロセスのいずれの段階においても必要な考え方です。

復職支援を進める上で重要なポイントとなるのは計画性です。変更の可能性があっても構いませんが、いつ頃までにどのような状態での復職を目指すのか設定し（長期目標）、それを達成するためにステップを設定（短期目標）します。通常、長期目標は休職期間と合わせて検討することになりますので、半年と設定することが多いかもしれません。短期目標はそれより短期間になりますので1か月や3か月などと設定します。次に、その短期目標を達成するために直近ではどのような工夫をするのかという方略を考えます。この方略を考える際は、支援者のみで考えるのではなく、対象者と一緒に検討することが大切です。対象者が主体的に関わりを持つことで、対処技能を効率的に獲得することができます。支援者の立場で考えますと、最初に支援する事例は困難さがあるかもしれませんが、複数の支援の経験を積み重ねるうちに、このような支援で進めようといった支援の推論について思考できるようになり、さらに効果的な支援を計画できるようになります。

### ③ 企業との調整に関するコンサルテーション

企業とは、企業理念を持ちながら生産や営利目的で事業を運営しているということを理解しなければなりません。松為（2021）は、働く意義を「役割の実現」という点から説明し、①社会的な意義と、②個人的な意義の2つの側面から捉えています。前者は、社会自体の存続や発展にとって必要不可欠な生産的な活動について、それを社会集団の構成員に割り当てて分業化することを意味します。社会を構成する個々人は、自分の意思とは関わりなく、割り当てられた役割を遂行することが求められます。これに対して後者は、自分自身の能力や興味を発揮したり、仲間を作ったり、他の人からの賞賛を得たり、自分の存在を認めてもらい、自己有用感や達成感を味わうといった心理的な満足を得る源泉であると説明しています（松為，2021）。つまり、本人のニーズと企業のニーズを同等に捉えてバランスよく対応することが、復職支援につながります。支援者が対象者と企業の両者に対してバランスよくマネジメントできる状態が重要であり、支援者の立ち位置が復職の成功につながるということを念頭に置く必要があります。

以下では、復職支援型において、就労支援機関が就労系障害福祉サービス事業所に企業との接し方に関して、助言を行う場合にポイントとなる点を挙げます。

(利用者の保護だけでなく企業の生産性等の向上も視野に入れた介入であること)

障害者を雇用した場合、企業の一職員となるわけであり、その労働を保証するためには、福利厚生を充実させることや、障害者で雇用される方を取り巻く部署、または社内の職員に対し教育を行うことや、企業利益が生まれるような介入も必要となることがあります。

(その利用者の休職前の状態を把握すること)

休職する前の働き方についても把握しておいた方がよい情報です。例えば、休職前の担当業務の遂行状況や勤務に対する取組み姿勢、自己管理等について会社側がどのように捉えているかなどです。対象者本人のみからこのような情報を得ることは難しいでしょう。

(企業は相談窓口の一本化の要望を持っていること)

企業から相談を受ける内容として「一人の対象者の後ろに、福祉の支援者、事業所が多数あり、どこに何を相談したら良いか分かりにくい。」ということがあります。事業所で複数人の障害者を雇用している場合、それぞれに異なる複数の支援機関がついており、企業からするとどこか窓口を一本化してほしいという思いとなるのは理解できるでしょう。

そのため、一人の対象者に複数の支援者が関わっていても、その企業にかかわる支援者については担当者を決めること、また、企業へ介入する可能性がある場合には、支援する対象者のみならず、他にどのような障害者が雇用されているのか、またどのような支援機関が主で介入しているのかなどの情報収集をし、連携を図りながら効率的な実践を行うことが望ましいでしょう。

### 3.5.5. 企業向けコンサルテーションの内容

大企業から中小企業に至るまで、障害者雇用を進める企業規模は様々です。企業内における障害者雇用の専門性という観点で考えると、例えば保健、医療、福祉専門職

の配置有無や専門知識や技能がどのくらい共有されているのかについては、ばらつきが大きいのです。大企業であると、産業医や産業保健師などを社内に配置していることもあると思いますが、マンパワーや雇用者数全員をフォローすることを考えると、それだけでは対応しきれない場合もあり、そのような場合には、外部の専門的支援の介入が欠かせません。

そういった中、企業より情報提供として求められることとしては、①一般的な障害の特性、②復職を希望する社員の個別事情、③関連制度や関係施設の情報などがあります。①一般的な障害の特性とは、そもそも障害があるということはどういうことであるか、また身体障害、知的障害、精神障害、発達障害について、診断名とその治療や支援の概要、行動特性などが含まれます。この際、課題となる面ばかりではなく、成功事例の情報も用いつつ、強みとなる部分の説明も有用です。②復職を希望する社員の個別事情は、個人情報に留意し、また本人の同意を得た上になりますが、個人の障害特性のみならず、背景因子となる個人因子や環境因子による影響についても含まれます。その際、①一般的な障害の特性の説明と同様ですが、どのような方略により高いパフォーマンスが発揮できるのかといった労働力として評価される内容も併せて説明する必要があります。また、休職に至った原因や経緯、それを解決するための対処技能や環境調整などについても同時に説明をすることが必要です。③関連制度や関係施設については、地域の事情によって変わってくるかと思いますが、復職支援に有益であるという理解につながるような説明が必要です。単に、すべての情報を伝えても、制度や支援の活用にはつながりません。書面化するなどの工夫もしつつ、一般的に障害者雇用を進めるための制度や支援はもとより対象者の雇用のために活用が望まれる制度や支援を説明する必要があります。特に復職支援においては、事例ごとに事情が大きく異なるため、事例に合わせた必要な関連制度や関連施設を組み立てていくことが有効です。大企業では、企業内部において、すでに復職に向けた支援体制が構築されているかもしれませんが、その場合には、企業における支援体制も踏まえた上で効果的な計画を立案することが求められます。

企業向けのコンサルテーションにおいて、復職に有効な支援方法としては、上記に加え、①企業からの窓口を明確化（できれば一本化）すること、②支援機関のネットワークを形成することがあります。企業から福祉の世界を見ると、様々な形態や事業所があり、どこに何をお願いしたら良いか分かりにくいことがあります。そのため、

どの対象者のことであつたとしても、ここに連絡をすれば動いてもらえるという窓口を明確化し、さらに言えばそれは特定の支援機関が対応できると効率的であり、地域の事情によって決めていくことが求められます。②支援機関のネットワーク形成については、日頃より関係各所で連携を図っておき、窓口となる支援者・支援機関が企業からの相談を受けた場合、内容に応じてすぐに繋ぐことができると、タイムラグがなく迅速な対応が可能となります。また、福祉のネットワークのみならず、企業同士の関係性の構築も有効です。成功例を共有しやすく、専門的な介入がなくとも解決に至ることがあります。こういったネットワーク形成のための介入が、コンサルテーションにおいては必要となります。

### コラム3 復職支援型の事例

※本事例は、筆者がこれまで行なったインタビューや筆者自身が実際に経験した事例を元に、架空事例を用いて復職支援型について紹介するものです。

#### 就労移行支援X事業所との接点

Lさん。公務員。これまで配属されていた部署から畑違いの部署への異動となり、右も左もわからないまま業務を振られ、業務過多にて睡眠不良、仕事へ行く際に動悸が出現するなどのストレス反応が出現しました。そのような相談を受けた上司が、心療内科の受診を勧めて受診しました。「適応障害」と診断され、6か月の休職となりました。休職開始から2か月後、徐々に睡眠が取れるようになり、買い物をするなどができるようになったものの、職場のことを考えると不安が出現する状況でした。そこで、定期的に行われている産業医面談にて現状を相談したところ、「日中、活動できる場所にて復職に向けたリハビリが必要」と助言がありました。ホームページで復職支援機関を探し、復職支援を行っている就労移行支援X事業所にご自身で問い合わせました。

X事業所のある地域では、医療機関と地域障害者職業センターの行っているリワーク支援がありましたが、地域障害者職業センターのリワークは公務員は利用できないため、医療機関のリワークかX事業所のリワークを選択することになりました。Lさんはそれぞれ見学へ行き、復職後も就労定着支援を活用した継続的な定着支援を受けることができるX事業所にて復職支援を受けることを選択しました。

#### 就労移行支援の申請

X事業所では、効果的な復職支援を実施するために3か月以上の利用を勧めており、本人が主治医より診断を受けている休職期間との整合性が必要となりました。今回は、6か月間の休職期間が必要との診断書が出ており、すでに2か月半が経過していたため、早めに就労移行支援がスタートできるよう行政手続を進めることになりました。Lさんの居住している地域で、就労移行支援による復職支援を利用するにあたり、①主治医が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることが適当と判断しているか、②企業が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることが適当と判断しているか、という書類の提出が求められました。

福祉サービス申請にあたり、Lさんは行政機関へ行く事でストレス反応が出現したり、休職中の職場に自ら問い合わせ、書類の作成を依頼することへの罪悪感を抱えていました。このような本人の負担軽減を行うため、X事業所では本人の同意のもと、本人と一緒に職場へ連絡し、必要な申請書類の作成を依頼するなどのサポートも迅速に行いました。

### 復職支援から復職まで

Lさんは、3か月で復職を目指すにあたり、X事業所の支援員と面接を行い、目標を立てました。これが個別支援計画書となり、この計画書を元に復職支援が進められました。担当支援員と休職に至った要因を振り返り、同様なことが起こった際の対処方法について復職プログラムを通して学びました。X事業所では復職支援の活動時の本人の様子を、家族・主治医・職場と情報共有しています。情報共有を行う中で必要に応じて主治医からの助言を得て目標の再設定を行いながら、3か月後に復職することを目標に復職プログラムを順調に受講し続けました。

当初は職場のことを考えると眠れなくなったり、不安になったりすることもありましたが、そのような時は「ウォーキング」や「家族に相談する」などの対処方法を見つけ、実践しながら効果を実感していきました。また、自身の発症時の様子を振り返りながら「『いまは業務が忙しいので、後からでもいいですか』などと言えれば良かった」と再発防止に向けた実践的なコミュニケーション方法も振り返ることができました。

その後、休職期間中にリハビリ出勤を行い、実際に職場で過ごし、復職支援で学んだことが活かせるかどうか確認しました。その間、X事業所の支援員は定期的に本人と面談を行い、対処方法を振り返りながらフォローを行い、必要に応じて職場側へ配慮事項などの共有を行ないました。その後、順調にリハビリ出勤は進み、主治医・産業医より復職の許可を経て、復職となりました。

### 就労移行支援終了から就労定着支援開始までの流れ

復職すると、就労移行支援の利用は終了となりますが、X事業所では就労移行支援事業所の行う6か月間の定着支援として、復職者向けのアフターフォローを行うプログラムを用意しており、Lさんはそのアフターフォローに参加することとしました。



アフターフォローでは月1回の復職者の集いと、個別カウンセリングが行われ、定期的に自身の状態を振り返ることができ、良い息抜きになっているということでした。その後、復職5か月目に本人からアフターフォローの継続意思が確認できたため、就労定着支援のサービスを申請することになりました。

## 今後

その後、Lさんは就労定着支援を活用しながら、安定した勤務を続けています。Lさんは、就労定着支援が終了した後も「不調の際の対処方法に迷ったときに相談できる相談先がほしい」というニーズを持っていました。そのため、X事業所と連携している主治医との定期面談を今後も続けてはどうかと提案しました。X事業所では、社会資源を活用し、復職後も緩やかなサポートを可能とする支援体制の仕組みを作ることで、再発防止を目指していくことへコミットしています。

## 4. 法的な側面から見た一時利用を活用する上での留意点

### 4.1. はじめに

本章では、「一時利用」について、法的観点、特に「副業・兼業の制限」「労働時間(の通算)」「割増賃金の支払い」「健康管理」「所得補償」「社会保険」「労働保険」等の観点から留意点を述べることにします。これらは、労働関係法令及び社会保障関連法令に関連する制度の話題であり、難しい印象をお持ちになるかもしれませんが、障害のある人の働く者としての権利を守るために非常に重要な観点となります。

### 4.2. 労働契約（就業規則）上の副業・兼業制限

#### 4.2.1. 就業規則と労働契約の関係

常時 10 人以上の従業員を雇用する企業は、「就業規則」(労働条件や職場のルールについて会社が定める規則の総称)の作成が義務付けられています(労働基準法 89 条)。就業規則の内容が合理的である場合には、当該就業規則の内容が個々の労働者の労働契約の内容となるため(労働契約法 7 条)、原則として労働者(利用者)は就業規則の内容に拘束されます。

ただし、労働契約法7条但書においては、「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」とされているため、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ます。

#### 4.2.2. 就業規則における副業・兼業制限

一時利用も「副業・兼業」の一種であるといえるため、就業規則に副業・兼業を許可制とする規定がある場合に、一時利用が認められるかどうか問題となります。労働者が使用者との間で一時利用について合意をした上で開始する場合には問題ありませんが、就業規則の定めを反して無許可で一時利用(副業・兼業)をした場合、障害者が懲戒処分等の不利益取扱いを受ける可能性があります。

ただし、裁判所は、①その副業が深夜に及ぶなど長時間であって、本業での仕事に具体的に支障が生じる場合、②副業先が競業関係にある会社で、そこで働くことにより元々勤務していた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しているため、無許可の副業が常に懲戒事由に該当するわけではありません。

#### 4.2.3. 副業・兼業の促進に関するガイドライン

副業が社会的に注目される中で、2018(平成30)年に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下、「副業・兼業ガイドライン」といいます)が、厚生労働省によって策定されました(2020(令和2)年9月改定)。

副業・兼業ガイドラインでは、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下記のケースが挙げられており、それ以外については、基本的に副業・兼業を制限すべきではないとしています。

- ⑦労務提供上の支障がある場合
- ⑧業務上の秘密が漏えいされる場合
- ⑨競業により自社の利益が害される場合
- ⑩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

#### 4.2.4. 副業・兼業制限と一時利用

副業・兼業制限との関係で一時利用が認められるかどうかを考えるに当たって、①福祉的就労から一般就労への移行過程で利用する場合と、②休職期間中に一時利用する場合に分けて検討することができます。

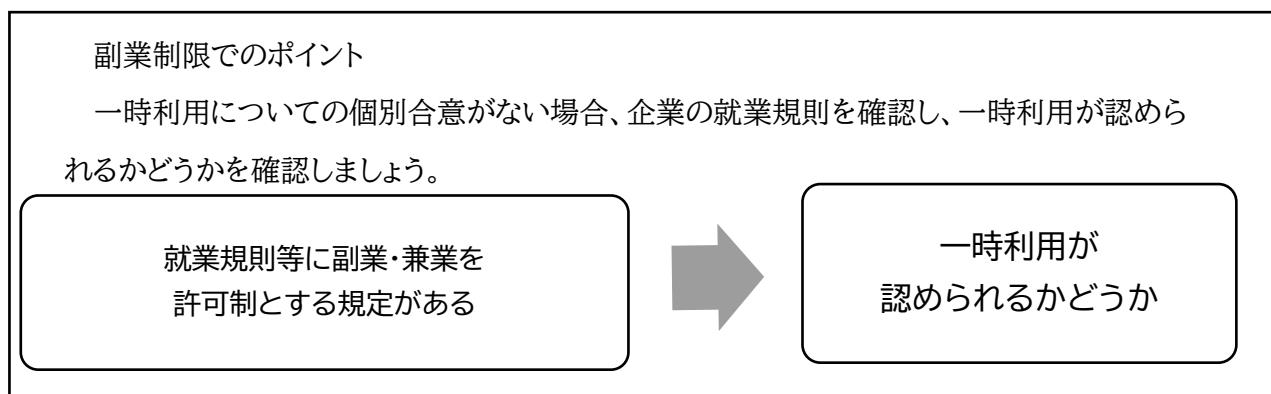
##### (1)福祉的就労から一般就労への移行過程で利用する場合

この場合、企業は、一般的には福祉的就労で働いていることを前提に、障害者を雇用することになるでしょうから、福祉的就労の場で働くことについて、障害者と企業との間で合意が得られている状況であると考えられます。就業規則の規定よりも個別の合意が優先されるため、就業規則の副業規制が問題となることはほとんどないでしょう。

##### (2)休職期間中の一時利用の場合

副業・兼業を許可制とする就業規則の定め反して無許可で、休職期間中に一時利用をした場合、障害者が懲戒処分等の不利益取扱いを受ける可能性があります。ただし、懲戒事


由に該当するのは、4.2.2 で述べたように限定的であり、一時利用は回復のためのプロセスとして位置づけられるため、一時利用が回復に資する場合は副業制限に反しない(一時利用が認められる)と考えられるべきでしょう。一方、一時利用により症状が悪化するおそれがある場合には、会社が一時利用を許可しないということもありえます。



#### 4.2.5. 副業・兼業の観点から見た一時利用に向けた手続き

「副業・兼業ガイドライン」では、労働者から副業・兼業の申し出があった場合、次のようなプロセスが予定されています。特に、企業等で働きながらA型事業所での一時利用を行う場合にも、同様の対応が求められます。B型や就労移行支援事業所での一時利用の場合は、労働時間の通算の問題が生じないため、このような対応をとることは求められませんが、障害者の健康管理の面からは、他所での就労状況を把握しておくことが望ましいといえます(→4.4 参照)。

##### ① 届出制→副業の有無・内容について確認

- 
- ・ 他の使用者の事業場の事業内容
  - ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
  - ・ 労働時間通算の対象となるか否かの確認
  - ・ 他の使用者との労働契約の締結日、期間

- ・ 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- ・ 他の使用者の事業場での所定外労働の有無及び見込み時間数、最大時間数 等

② 副業・兼業の開始前：所定労働時間を通算し、法定労働時間を超えるか否かを確認  
→ 超える場合、後から契約を締結した使用者は 36 協定(→4.3.1)の締結必要



③ 副業・兼業の開始後：所定外労働時間を申告させ、当該所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分の有無を確認(日々申告ではなく、一定の日数分をまとめて申告等させることや時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させることも可能)

## 4.3. 労働時間の通算と割増賃金の支払い

### 4.3.1. 法定労働時間と労働時間の通算

労働基準法 32 条は、1週 40 時間、1日 8 時間(これを「法定労働時間」といいます)を超えて働かせてはならないと定めています。法定労働時間を超えて働かせるためには、使用者と労働者の過半数代表との間で労使協定(労働基準法 36 条に定める労使協定のため「36 協定」と呼ばれます)を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

労働基準法 38 条1項は、「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、行政解釈は、この「事業場を異にする場合」には事業主が異なる場合も含まれると解しています(昭和 23・5・14 基発第 769 号)。

一時利用との関係で労働時間の通算が問題となるのは、事業所と利用者(障害者)とが労働契約を締結する A 型事業所の場合です。一方、就労継続支援 B 型や就労移行支援の場合は、事業所と利用者(障害者)との間で労働契約を締結しないものとされており、一般的に、これらの事業所で働く障害者は労働基準法上の労働者ではないと解されるため、労働時間の通算の問題は生じません。

#### 4.3.2. A型事業所の一時利用時の労働時間通算

A型事業所との一時利用の場合に、この「労働時間通算」の問題が生じます。ポイントは、36協定の締結と割増賃金の支払いの2点です。

##### (1)36協定の締結

第1に、企業やA型事業所は、個々の事業場(職場)での労働時間が法定労働時間を超えない場合であっても、一時利用により通算して法定労働時間を超えるおそれがある場合には36協定を締結しなければなりません。このような場合に、36協定の締結義務を負うのは、原則として「後から労働契約を締結した使用者」とされます。そのため、福祉的就労から一般就労への移行過程で行う一時利用の場合は、後から労働契約を締結することになる一般就労先の企業が36協定の締結義務を負うことになります。一方、休職期間中の一時利用の場合は、A型事業所が後から契約を締結した使用者となりますが、障害者は休業中であり企業での労働時間は発生しないため、基本的には労働時間通算の問題は生じません。したがって、以下では、福祉的就労から一般就労の移行過程での一時利用の場面での取扱いについて説明します。

##### (2)割増賃金の支払い

法定労働時間を超えた部分(時間外労働)に対しては、割増賃金の支払いが必要になり、その割増率は原則として2割5分以上とされています(労働基準法37条1項)。一時利用の場合、どちらの使用者が割増賃金を支払うかが問題となります。

両方の事業場において所定外労働がない場合、労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者が割増賃金の支払い義務を負います。福祉的就労から一般就労への移行タイプの一時利用の場合、後から労働契約を締結するのは企業であるため、企業が割増賃金の支払い義務を負うことになります。

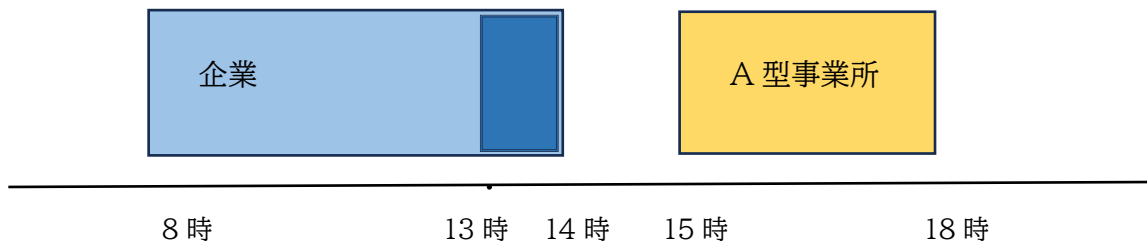
【所定外労働がない場合の労働時間算定の例】

企業:時間的に後から労働契約を締結。所定労働時間 1 日 6 時間(8 時～14 時)

A型事業所:時間的に先に労働契約を締結。所定労働時間 1 日 3 時間(15 時～18 時)

⇒企業に、法定時間外労働が 1 時間(13 時～14 時)発生する。

後から労働契約を締結した企業が 1 時間についての割増賃金を支払う義務を負う。



これに対し、一方あるいは両方の事業場において所定外労働がある場合は、まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、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生じます。したがって、下図にあるように、A 型事業所が所定外労働をさせた場合には、A 型事業所が割増賃金の支払い義務を負うことになります。なお、このような場合 (A 型事業所で所定外労働が発生し、1 日の通算労働時間が法定労働時間を超える場合) には、A 型事業所も 36 協定の締結が必要になります。

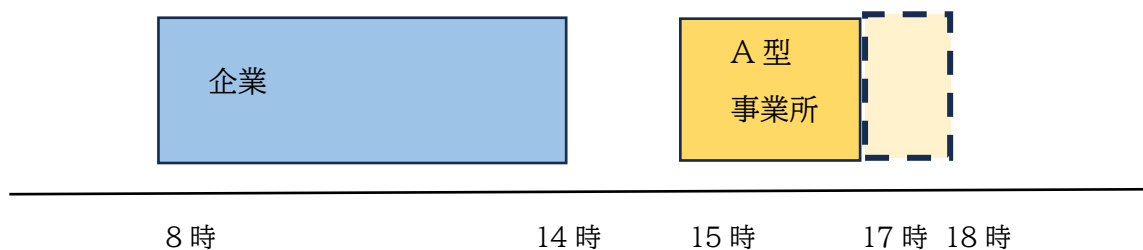
#### 【所定外労働がある場合の労働時間算定】

企業：時間的に後から労働契約を締結。所定労働時間 1 日 6 時間(8 時～14 時)

A型事業所：時間的に先に労働契約を締結。所定労働時間 1 日 2 時間(15 時～17 時)  
当日発生した所定外労働 1 時間(17 時～18 時)。

⇒ A 型事業所で行う 17 時～18 時(1 時間)は法定時間外労働となる。

A 型事業所がその 1 時間についての割増賃金を支払う義務を負う。



#### 4.4 一時利用時の健康管理

一時利用先が A 型事業所であれ、B 型事業所であれ、安全配慮義務を負う企業は、労働者の全体としての業務量や労働時間(就労時間)が過重になっていないかに注意する必要があります(労働契約法 5 条)。業務量の調整をしないまま放置し、労働者が精神疾患を発症・増悪させるなどした場合には、安全配慮義務に違反したとして損害賠償責任を問われることになります。一時利用先である A 型事業所も労働契約上の使用者として安全配慮義務を課されます。安全配慮義務は元々、信義則と呼ばれる民法の一般条項(民法1条2項)に基づき、「特別な社会的接触関係」に入った当事者間で認められてきたものであるため、B 型事業所においても上記対応をとるべきという点では同様です。

「副業・兼業ガイドライン」の記載も踏まえると、以下のポイントが重要となります。

##### 健康管理のポイント

①使用者は、一時利用に先立ち、一時利用が労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認するとともに、一時利用後の状況の報告等について労働者と予め話し合っておくことが推奨されます。



②一時利用の開始後には、一時利用の状況について把握します。状況把握にあたっては、労働者からの報告に基づきこれを行うことも考えられますが、労働者の同意を得た上で、A型・B型事業所との間で情報共有を図ることが適切である場合もあります。

※ 福祉的就労から一般就労への移行過程で一時利用をするケースでは、どの程度一般就労への移行を進めるかを検討する過程で、状況の把握がなされると思いますが、その過程で健康管理を行うことも考えられます。

③労働者の健康状態に問題が認められた場合には、一時利用を一時中断する、業務量を軽減するなど適切な措置を講ずることが考えられます。

## 4.5. 休職期間中の一時利用に際しての留意点

### 4.5.1. 職場復帰支援と復職判定

#### 法定労働時間と労働時間の通算

休職期間中の一時利用は、長期間の休業により、前の職場で今まで通り働くことに不安を抱える労働者が、生活リズムを整え、配慮された環境で軽易な作業に従事しながら「働くこと」に慣れていくことを目的とするものであり、長期間の休業から段階的に職場復帰をしていくためのリハビリとしての性格を持つものといえます。

一時利用中に復帰にあたって配慮すべき事項が明らかになった場合には、その点も踏まえて職場復帰支援プランを作成することが考えられます。なお、一時利用時の就労状況を、休職期間満了までに行われる復職判定に際して参考にする場合には、この点を予め当事者に説明しておくとい良いでしょう。

復職過程における職場復帰支援の進め方については、厚生労働省の「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」に記載があり、休職期間中の一時利用にあっても同ガイドラインを参考にしてください。

#### 休職中の一時利用にあたってのポイント

①主治医からの情報収集等により、一時利用ができるだけの健康状態にあることを確認しましょう。

②休職期間は労働者を労務提供義務から免除し、一定期間休養させる期間であるため、一時利用は労働者の任意に基づいて実施される必要があると考えられます。その意義等を説明した上で、一時利用の実施について本人の同意を得ましょう。

③休職期間の趣旨に照らせば、リハビリとしての範囲を超えて就労させることには問題があります。一時利用によりかえって健康状態を悪化させることは、安全配慮義務の観点からも問題があることから、一時利用時の業務量・就労時間は主治医や産業医の意見も踏まえた上で慎重に設定しましょう。

④一時利用開始後に必要に応じて、主治医や産業医の意見を聴取の上、業務量・就業時間を調整することや、一時利用に伴う心身の負荷により、かえって健康状態が悪化することが見込まれる場合には一時利用を中断することも視野に入れるべきでしょう。

#### 4.5.2. 休職期間中の所得保障

休職期間中において、労働者は労務提供義務を免れるため、使用者は原則として賃金支払い義務を免れます。ただし、労働協約、就業規則あるいは個別の労働契約で休職期間中も有給とする旨の規定を置いている場合には、当該規定に基づき賃金支払い義務が生じます。賃金が支給されない休職者の所得保障を担うのが、健康保険法に基づき支給される傷病手当金です。傷病手当金の支給要件・支給期間・金額等は下記のとおりです(以下の表につき、健康保険法 99 条 1 項、108 条 1 項参照)。

##### 傷病手当金

##### 支給要件:

- ①健康保険の被保険者が仕事に就くことができないこと(労務不能)
- ②①が業務外の事由による病気や怪我によること
- ③連続する 3 日間を含み 4 日以上仕事に就くことができないこと

④休業した期間について給与の支払いがないこと

(※一部支給される場合には傷病手当金が一定範囲で減額される)

支給期間:同一疾病につき、支給開始日から通算して1年6か月

金額 :被保険者期間のうち継続した12か月間の各月の標準報酬月額 $\div$ 30 $\times$ 2/3

※支給開始日以前の加入期間が12か月に満たない場合は、次のいずれか低い額

①支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均

②標準報酬月額の平均値

一時利用をする場合には、一時利用先(就労系障害福祉サービス事業所)での就労により、労務不能という要件に該当しなくなり、傷病手当金が不支給となりはしないかが問題となります。

**不支給に該当**

行政解釈では「本来の職場における労務につくことが不可能な場合であっても、現に職場転換その他の措置により就労可能な程度の他の比較的軽微な労務に服し、これによって相当額の報酬を得ているような場合は、労務不能に該当しない」とされるため(平成15・2・25保保発第0225007号・庁保発第4号)、一時利用先の就労が従前業務と限りなく近く、フルタイムで働いているようなケースでは、健保組合によっては、「労務に服することができないとき」に当たらないと判断され、傷病手当金が不支給とされる可能性もあります。

**支給に該当**

上記行政解釈では、「本来の職場における労務に対する代替的性格をもたない副業ないし内職等の労務に従事したり、あるいは傷病手当金の支給があるまでの間、一時的に軽微な他の労務に服することにより、賃金を得るような場合その他これらに準ずる場合には、通常なお労務不能に該当する」とされるため、

一時利用がこの範囲の就労に留まる限り傷病手当金の支給は継続されます。

いずれに当たるかは具体的事情を踏まえての個別判断となるため、実務的には健保組合又は協会けんぽ(→4.9参照)に事前に確認することが考えられます。

## 傷病手当金のポイント

- ・一時利用時の傷病手当金の支給の可否やその際の金額について健保組合又は協会けんぽに確認するとともに、一時利用に先立ち、労働者の理解を得ておく必要があります。
- ・休職期間が長期にわたるなどして、傷病手当金の支給期間が終了している場合には、上記について考慮する必要はありません。

## 4.6. 一時利用時の社会保険の適用

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(自営業者や無業の者等)にその保障の範囲を拡大していきました。こうした沿革を背景として、公的年金及び公的医療保険については、現在でも、働き方により適用の対象となる制度が異なります。

### 4.6.1. 国民年金と厚生年金

公的年金には、国民年金と厚生年金とがあります。

国民年金は、第2号・第3号被保険者を除く日本に住所を有する20歳から60歳の者を第1号被保険者、厚生年金の被保険者を第2号被保険者、第2号被保険者に扶養される配偶者(20歳から60歳)を第3号被保険者とするもので(国民年金法7条)、被保険者の老齢・障害・死亡というリスクに対し、老齢基礎年金・障害基礎年金・遺族基礎年金を支給します。

対して厚生年金は、適用事業所(厚生年金保険法6条)に使用される70歳未満の者を被保険者とする仕組みで(同9条)、厚生年金被保険者の老齢・障害・死亡に対し、基礎年金に上乗せする形で老齢厚生年金・障害厚生年金・遺族厚生年金を支給します。

民間企業やA型事業所で働く場合は、厚生年金の対象にもなります。

### 4.6.2. 短時間労働者の厚生年金への加入

もともと、短時間で働く場合には、厚生年金から適用除外となることがあります。短時間労働者で、厚生年金の適用が認められるのは、

- ①勤務時間・勤務日数が常用雇用労働者の4分の3以上の者

②勤務時間・勤務日数が常用雇用労働者の4分の3未満の者のうち、従業員数 100 人超の企業(2024(令和6)年以降は、50 人超の企業)又は労使間で加入についての合意のある従業員数 100 人以下の企業(同上)で働いている者で、週の所定労働時間が 20 時間以上、月額賃金が8万 8000 円以上、勤務期間が2か月以上(見込みを含む)であり、かつ、学生でない者

に限定されています。

なお、厚生年金の適用要件は、事業所ごとに判断されます(労働時間の合算はされません)。例えば、A 型事業所で週 32 時間働いていた者が、一時利用開始後に、A 型事業所で 18 時間、民間企業で 14 時間働くような場合、A 型事業所のみで就労していたときには認められていた厚生年金への加入が、一時利用開始後には認められなくなります。

その場合、第3号被保険者に該当しなければ、第1号被保険者として国民年金に加入して、国民年金の保険料を負担しなければなりません(ただし、障害年金を受給している場合は、保険料の納付は免除されます。国民年金法 89 条1項1号)。

#### 公的年金のポイント

①一時利用により1事業所での週の所定労働時間が短くなることに伴う公的年金の適用関係の変更には、留意する必要があります。

②A 型事業所と民間企業のどちらにおいても、厚生年金の適用要件を満たす場合には

- ・所管の年金事務所を選択して、届け出ること、
- ・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、
- ・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、
- ・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ます。

②のようなケースはあまりないといえるでしょう。

#### 4.6.3. 公的医療保険

公的医療保険についても、厚生年金への加入をめぐる問題と同様の問題が生じます。民間企業や A 型事業所で働く場合は、健康保険法の適用を受けることとなりますが、一定の範囲の短時間労働者(厚生年金の場合と同じ)は、健康保険法の適用から除外されます(健康保険法3条1項9号)。

適用除外となる場合には、家族の被扶養者として、家族が被保険者となっている公的医療保険(健康保険、公務員共済、私学共済等)に加入するか、あるいは、自ら被保険者として地域保険である国民健康保険に加入しなければなりません。家族の被扶養者となる場合は保険料負担は発生しませんが、国民健康保険に加入する場合は保険料負担が発生します。

#### 公的医療保険のポイント

①公的年金の場合と同様、一時利用により1事業所での週の所定労働時間が短くなることに伴う公的医療保険の適用関係の変更には、留意する必要があります。

②A型事業所と民間企業のどちらにおいても、健康保険の適用要件を満たす場合には

- ・医療保険者を選択して、届け出ること、
- ・選択された医療保険者で、報酬月額を合算して標準報酬月額を決定すること、
- ・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、
- ・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ます。

②のようなケースはあまりないといえるでしょう。

## 4.7. 労働保険（雇用保険・労災保険）の適用

### 4.7.1. 雇用保険

雇用保険の被保険者となるのは、31日以上の雇用が見込まれる、週の所定労働時間が20時間以上である労働者です(雇用保険法4条～6条)。

この被保険者要件は、各雇用関係について満たす必要があります。例えば、A型事業所で週36時間働いていた者が、一時利用開始後、A型事業所で週18時間、民間企業で週18時間就労する場合には、雇用保険の被保険者資格を失うこととなります。A型事業所及び民間企業の双方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の雇用関係についてのみ、被保険者資格を得ることになります。

雇用保険の被保険者の範囲については、2028(令和10)年度から、これを週の所定労働時間が10時間以上である労働者に拡大することが検討されています。被保険者の範囲の拡大がなされれば、一時利用をする者の雇用保険への加入可能性は格段にあがるでしょう。

#### 雇用保険のポイント

- ①一時利用により1事業所での週の所定労働時間が短くなることに伴い、雇用保険の被保険者資格を失う可能性があることには、留意する必要があります。
- ②A型事業所と民間企業のどちらにおいても、雇用保険の被保険者要件を満たす場合は、主として家計を維持している方の雇用関係についてのみ被保険者資格を得ることになります。

#### 4.7.2. 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しており、週の所定労働時間が非常に短い労働者であっても、労災保険による補償の対象となります(労働者災害補償保険法3条)。労災保険については、特に、労働基準法9条の「労働者」性を認められない形でB型事業所で就労する障害者が、その適用対象とならないことが課題とされています。

#### 4.7.3. 複数事業労働者

A型事業所で就労しつつ、民間企業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(労働者災害補償保険法1条))」に関する仕組みの対象になります。

複数事業労働者が業務や通勤に起因して被災した場合は、各就業先で支払われている賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額(保険給付の算定基礎となる日額)の決定がなされます。例えば、A型事業所で月額10万円、民間企業で月額12万円の賃金を得ている場合、A型事業所で被災した場合であっても、民間企業で被災した場合であっても、月額合計22万円を基礎として保険給付の額の算定がなされます。

また、複数の事業の業務に起因して脳・心臓疾患や精神障害を発症した場合は、複数業務要因災害に対する保険給付(複数事業労働者休業給付等)を受け取ることができます。A型事業所での就労、又は、民間企業での就労のどちらか一方のみでは業務上の負荷(労働時間やストレス等)を評価した結果として労災が認められない場合にも、双方での業務上の負荷を総合的に評価して労災認定ができるか否かが判断されます。

#### 4.7.4. 通勤災害

一時利用をする場合には、午前は A 型事業所で就労し、午後は民間企業で就労することも想定されることから、通勤災害が認められるか否かも問題となるでしょう。

この点、複数の事業所で働く労働者については、1つ目の就業の場所での勤務が終了した後、2つ目の就業の場所へ向かう移動について、通勤災害が認められています(労働者災害補償保険法7条2項2号)。したがって、A 型事業所と民間企業との間の移動については、通勤災害の対象となります。

問題は、B 型事業所と民間企業との間の移動について生じます。この間の移動は、通勤災害の対象となりません。他方、B 型事業所へ立ち寄り、そこで就労することが、逸脱・中断中を除く通勤部分について通勤災害の対象とする仕組みの対象となるか否かについては、議論の余地があるでしょう。現在、この仕組みの対象となるのは、下記のために行う逸脱・中断です(労働者災害補償保険法施行規則8条)。

- ①日用品の購入
- ②職業訓練や教育訓練
- ③選挙の投票
- ④受診行為
- ⑤要介護状態にある配偶者や父母等の介護

②の職業訓練や教育訓練は、正確には、「職業訓練、学校教育法1条に規定された学校で行われる教育、その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為(労働者災害補償保険法施行規則8条2号)」を言い、「その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するもの」には、職業能力開発総合大学校における職業訓練や専修学校における教育(就業期間が1年以上であり、課程の内容が一般的に職業に必要な技術を教授するもの)が該当するとされています(昭和 48・11・22 基発 644 号)。



#### 労災保険のポイント

①A型事業所で就労しつつ、民間企業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(労働者災害補償保険法1条))」に関する仕組み(賃金額の合算、業務上の負荷の総合的評価)の対象になります。

②A型事業所と民間企業間の移動は、通勤災害の対象となります。

## 4.8. おわりに

労働関係法令や社会保障法令に関する事項は複雑であることが多く、紛争になることも少なくありません。法制度について不明なことが生じた場合には、以下の機関や専門家に相談することをお勧めします。

一時利用に関する法律問題の相談先

- ・公的年金 → 年金事務所
- ・労働災害 → 労働基準監督署
- ・雇用保険 → ハローワーク
- ・健康保険:健康保険組合を設立している会社の場合 → 健康保険組合
- 健康保険組合を設立していない会社の場合(中小企業等)  
→ 協会けんぽ
- ・国民健康保険 → 市町村
- ・就業規則、労働時間、賃金 → 総合労働相談コーナー、労働局、労働基準監督署
- ・法律問題全般 → 労働問題や福祉分野に詳しい弁護士、社会保険労務士

## 5. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用の実施を巡るその他のポイント

### 5.1. 概要

本章では、一般就労中における就労系障害福祉サービス事業所の一時利用について、関連する他の制度との関係について解説します。一時利用には「労働時間延長支援型」「復職支援型」「就労移行支援短時間型」「就労継続支援短時間型」があります（厚生労働省, 2024a）。なかでも「労働時間延長支援型」と「就労継続支援短時間型」との違いについて述べ、どのように使い分けを考えたらいいのかをお伝えします。また、活用できる制度について取り上げます。次にこの一時利用が令和6（2024）年4月から施行されるため、どのような使い方をされるのか今後の運用状況を確認していくこととなりますが、現時点で考えられる不適切な使い方についても触れることとします。

### 5.2. 他の制度との関係

#### 5.2.1. 令和6年の報酬改定Q&A 問51（厚生労働省, 2024b）との関係

1章・2章にて、平成19年12月19日付「障害福祉サービスに係るQ&A（指定基準・報酬関係）（VOL.2）」（以下「平成19年併用」）があったことを示しました。

この平成19年併用は、「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.1（令和6年3月29日）」問51（以下、就労継続支援短時間型）（厚生労働省, 2024b）に引き継がれ、廃止されています。

就労継続支援短時間型では、上記①②の要件に加え、企業等での所定労働時間が概ね週10時間未満であることが目安となっています。一方、労働時間延長支援型は、企業等での所定労働時間を概ね週10時間から20時間未満から段階的な延長を図ろうとするものとされています。つまり、就労継続支援短時間型の対象者と比べ、段階的に労働時間を延長しての一般就労が想定されています。また、労働時間延長支援型で

は、原則3か月から6か月以内の間、延長が必要な場合は合計1年までという期限も設定されています。

このように、就労継続支援短時間型と、労働時間延長支援型は、対象者層や利用条件等に違いがあり、制度利用者の特徴・状態や企業の状況等をよくアセスメントしたうえで、制度を使い分けていく必要があります。

### 5.2.2. 就労定着支援との関係

就労定着支援は一般就労へ移行した障害者について、就労に伴う生活面の課題に対し、就労の継続を図るために企業・自宅等への訪問や障害者の来所により必要な連絡調整や指導・助言等を行う障害福祉サービスです。

労働時間延長支援型を経て、一般就労に移行した場合でも、復職支援型により復職となった場合でも、一時利用を実施した就労系障害福祉サービス事業所による6か月間の定着支援が行われます。その後、必要に応じて、障害者総合支援法で規定している就労定着支援を利用する場合があります。この場合、円滑な就労定着支援の開始とするために、6か月間の定着支援の期間中から就労定着支援の開始に向けて、就労系障害福祉サービス事業所は、障害のある当事者や企業等はもちろんのこと、相談支援事業所、支給決定を行う市町村とも連携をしていくことが望ましいでしょう。

### 5.2.3. 就労アセスメント・就労選択支援との関係

令和6年の障害者総合支援法の改正により、一時利用の他、「就労選択支援」が創設されることとなりました。就労選択支援は、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援することを目的としたサービスです。

では、一時利用と就労選択支援は、どのような関係にあるのでしょうか。一時利用するために、就労選択支援でのアセスメントが必要となるのでしょうか。

制度的には、一時利用にあたって、就労選択支援を受けなくてはならないという規定はありません。一方で、復職支援において、本人等に関する情報収集・情報整理を行うことで支援計画が立てやすくなるということはあるでしょう。一時利用は労働時間延長支援型にせよ復職支援型にせよ、企業での労働時間の延長や復職に向けての具体的な就労支援を行うものでありますので、アセスメントによって、どのように労働

時間の延長等のステップアップを図っていくのか、ステップアップを図る際の障壁にはどのようなものがあるのか、障壁の解消に向けて、どの支援機関がいつ頃どのような関わったらいのか等が明らかになる可能性があると言えます。

そのため、一時利用するうえでもアセスメントを行うことはメリットも多くあると考えられると言えそうです。

なお、一時利用と就労アセスメントの関係については、本章のコラム「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」でも、扱っているのでご一読ください。

### 5.3. 一時利用の不適切な使い方について

一時利用について、本制度が想定していたものと異なる使い方をされる可能性が考えられます。制度は工夫して使うという面はありますが、本制度の根底にある理念である、障害者の一般就労を支援するという趣旨からはそぐわない使い方になってしまうと、本末転倒でしょう。本手引きで、すべての不適切な使い方を示すことはできませんが、想定されるケースについて若干の解説をしておきたいと思います。

#### 5.3.1. どんな状況・場合でも一時利用を使おうとする

一般就労中における就労系障害福祉サービス事業所の一時利用は、就労系障害福祉サービス事業所を活用することで、これまでなかなか一般就労や復職につながらなかった人たちに道を拓くために設置されたという側面があります。そうしたことを考慮せず、どんな場合でも一時利用を経由させるとなってしまうと、一時利用という制度が就職のためのハードルとなってしまいます。例えば、トライアル雇用制度、就職前の実習による支援の実施も選択肢として考えられるにもかかわらず、一時利用だけを選択肢として利用者に示すのは問題でしょう。障害者本人や企業等と相談しながら、目標達成や課題改善に対して、より高い効果の見込める支援方法を検討することが望ましいと考えられます。

### 5.3.2. 退職勧告のために一時利用（復職支援型）を使用する

復職支援型の活用に際して、企業側の本心として「復職が困難な人については一時利用を使用してもらい、退職させるための足掛かりとしよう」と考えているというケースも考えられるかもしれません。もしそうであれば、それは退職勧告のために一時利用を使用しているということになり、一時利用の趣旨からすると不適切であると考えられます。

企業担当者においては、退職勧告のために一時利用（復職支援型）を使用しないようにすること、また就労系障害福祉サービス事業所や市町村担当者においては、一時利用開始前に復職に向けて企業の意向を十分に把握しておくことが重要です。

## 5.4. おわりに ～理念を踏まえての判断が重要～

かつて、一般就労では週 20 時間以上の勤務が難しい場合は、障害者雇用率の対象とならず、その基準に達しない障害者についてはなかなか就職が難しいという場合も少なくありませんでした。また、障害者就労支援・障害者雇用の分野では、職業準備性がとても重視され、職業準備性が整っていない状態なのであればまだ一般就労を目指すことは難しいと、判断されてしまうという場合も見受けられました。一時利用とは、一般就労中における就労系障害福祉サービスについて認めることで、これらの障壁についての解消を目指し、障害者の一般就労を推し進めようとするものであり、その実践の根底には、ノーマライゼーションやソーシャル・インクルージョン、職業リハビリテーション等の理念・概念があります。一時利用に限らず障害者福祉サービスの実践において、違和感を覚えた際など、これらの理念・概念に立ち返り、実践の方向性を確認するということについて、強調しておきたいと思います。

## コラム4 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

「就労選択支援」は、令和7年（2025年）10月より開始される予定であり、就労アセスメントはこの就労選択支援において、中核的な支援手法として位置づけられています。

ところで、若林ら（2023）の全国市区町村を対象とし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の実態調査結果からは、一時利用を実施する理由や根拠について明確化することや、またその内容が就労支援の専門職でない市町村の支給決定を担当する職員でも理解できる形式等で説明してあることの必要性が示唆されています。さらに、同調査では、調査時点における一時利用の目的に関して、上位の回答割合があった項目として、「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」「休職中で復職に向けた支援を行なうため」「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」等が挙げられます。つまり、これらの回答に応じた一時利用を用いた支援が望まれていると理解できるでしょう。そして、これらのことを目的とした支援を提供する上では、支援を的確に実施するための就労アセスメント、また、この支援の効果を確認していくためのアセスメントを用いて自らの支援を評価することが必要になると考えられます。

一時利用において、就労アセスメントは、上記の実態状況にみられる課題を補う可能性があると考えられます。つまり、就労アセスメントを用いるメリットとして、長期的な支援計画に基づく支援を提供するための基盤となること、また、関係機関との連携を促進するためのツールとなることが挙げられます。

就労アセスメントを単なる情報収集として捉えてしまうと、いわゆる「できる」「できない」の判断をするための手段に陥ってしまう可能性があります。単なる情報収集のための手段ではなく、支援指針の検討、個別性に応じた支援の提供、利用者との協働等の支援につなげていくことができると考えることで、例えば、「復職時に職場でどのような配慮が必要か？」または「訓練を通じてどのようなスキルを身に着きたいか？」、「どのような生活状態であり、それがどのように現在の状態に影響しているのか？」、「どんな職務や環境設定が自分にあった働き方か？」などの支援につながる問いを得ることができるはずです。この種の問いかけから支援が開始されて

いくことで、次のステップに向けての変化を前提とした支援を提供することができると考えられます。

次に就労アセスメントは関係機関との連携におけるツールとなります。就労アセスメントで得られた結果は、関係機関との連携においても役立つのです。就労アセスメントで得られた結果は、単なる情報として活用されるのではなく、支援者が得られた情報を解釈して実践の中で支援計画として活用される必要があります。支援計画とは、柔軟な支援を行うためのコミュニケーションをするための基盤でもあるのです。支援計画により、例えば「私たちの機関は、支援目標のこの項目について支援を行うので、こちらの項目については職場で支援してほしい」とか、「いつまで一時利用をし、どのようなステップで進めていくのか」など、一時利用の活用を判断する自治体も含めた関係者が支援の見通しを得て、それぞれが支援できることと支援できないことを明らかにして役割分担を検討していくことにつながり、よりの確かつ柔軟な判断が可能となるのです。

そして、このような連携の成功経験が地域における多くの関係機関の連携を更に促進することになるでしょう。就労アセスメントは、連携におけるツールとなると考えられるのです。このように考えていくと、一時利用を実施する場合、就労アセスメントを的確に実施することは非常に重要ではないではないでしょうか。

## 文献

- 柗木野一紀・佐々木規・染村宏法・山本愛・盛太輔・安藤源太・田中朋斉（2022）メンタルヘルス不調による休職・復職の実務と規程 ～試し勤務を紛争予防策として活用するために，日本法令
- 倉知延章（2006）就労支援の過程，松為信雄・菊池恵美子（編）職業リハビリテーション学（改訂第2版），協同医書出版社，140-143.
- 厚生労働省（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（2015）労働者の心の健康の保持増進のための指針  
<<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>>
- 厚生労働省（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（2018）障害者総合支援法における障害支援区分市町村審査会委員マニュアル
- 厚生労働省・労働者健康安全機構（2020）改訂 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>>
- 厚生労働省（2024a）就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について<<https://www.mhlw.go.jp/content/001240304.pdf>>
- 厚生労働省（2024b）令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q&A VOL.1<<https://www.mhlw.go.jp/content/001250242.pdf>>
- 松為信雄（2021）キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング ―理論と実際―，ジアース教育新社
- 日本職業リハビリテーション学会（編）（2012）職業リハビリテーションの基礎と実践，中央法規



眞保智子（2021）3訂版 障害者雇用の実務と就労支援 ～「合理的配慮」のアプローチ，日本法令

高橋章朗（2022）うつ病，中村俊彦・建木健・藤田さより（編）就労支援の作業療法，医歯薬出版株式会社，150-155.

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.

# 執筆者一覧

研究代表者 \_\_\_\_\_ 若林 功 (常 磐 大 学)

研究分担者 \_\_\_\_\_ 八重田 淳 (筑 波 大 学)  
\_\_\_\_\_ 前 原 和 明 (秋 田 大 学)  
\_\_\_\_\_ 山 口 明 乙 香 (高 松 大 学)  
\_\_\_\_\_ 後 藤 由 紀 子 (筑 波 技 術 大 学)  
\_\_\_\_\_ 富 田 文 子 (埼 玉 県 立 大 学)  
\_\_\_\_\_ 永 野 仁 美 (上 智 大 学)  
\_\_\_\_\_ 長 谷 川 珠 子 (福 島 大 学)  
\_\_\_\_\_ 野 崎 智 仁 (国 際 医 療 福 祉 大 学)  
\_\_\_\_\_ 石 崎 由 希 子 (横 浜 国 立 大 学)  
\_\_\_\_\_ 塩 津 博 康 (長 野 大 学)

## 1. 総論

1.1. ~1.3. \_\_\_\_\_ 若林 功  
コラム 1 \_\_\_\_\_ 八重田 淳・後藤 由紀子・若林 功

## 2. 働き始めに段階的に時間を増やすための

就労系障害福祉サービスの一時利用 (労働時間延長支援型)

2.1. ~2.2. \_\_\_\_\_ 若林 功  
2.3. \_\_\_\_\_ 塩津 博康  
2.4. \_\_\_\_\_ 若林 功  
2.5. \_\_\_\_\_ 野崎 智仁  
コラム 2 \_\_\_\_\_ 富田 文子

## 3章 休職から復職支援を目指すための就労系福祉サービスの一時利用 (復職支援型)

3.1. ~3.2. \_\_\_\_\_ 若林 功  
3.3. \_\_\_\_\_ 塩津 博康  
3.4. \_\_\_\_\_ 若林 功  
3.5. \_\_\_\_\_ 野崎 智仁  
コラム 3 \_\_\_\_\_ 松門 協 (研究協力者: 一般社団法人 daimon)

## 4章 法的な側面から見た一時利用

4.1~4.9 \_\_\_\_\_ 永野 仁美・長谷川 珠子・石崎 由希子

## 5章 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用の実施を巡るその他のポイント

5.1. ~5.3. \_\_\_\_\_ 若林 功  
コラム 4 \_\_\_\_\_ 前原 和明

付記：

本報告は、厚生労働科学研究費「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）の助成を受けた。

若林功（編著）：一般就労中及び復職支援における就労継続支援等の一時利用・実施手引き

2023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）研究成果物

2024年3月31日発行