

I. 総合研究報告

厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）

総合研究報告書

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）就労系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い、（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4年度では以下のような成果が得られた。（1）本研究で特に扱うべき一時利用に関するトピックの明確化（福祉的就労場面を活用しての一般就労時間の伸長、福祉的就労場面を活用しての復職支援を主に扱うこと）、（2）休職の規定や兼業等について法律的観点から検討する必要性、（3）市区町村を対象とした量的調査では市区町村による一時利用に関する支給決定の現況が把握され（就労移行・B型が多いこと等）、（4）予備的質的調査から、一時利用に関するニーズの存在が確認されたが、運用方法にばらつきが存在が示された。

また、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の結果の分析からは、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、以上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)⑨石崎 由希子(横浜国立大学・大学院国際社会科学研究院／准教授)⑩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留意する必要性を指摘する議論があったことも示されている。

この一時利用については、自治体の判断等により実施されている事例が散見されるものの、その実態は十分には把握されていない。加えて、一時利用を活用するうえでは、上述の通り、就労アセスメントとの関係や、就労継続支援等から雇用につなげるための仕組みとの関係の検討が必要と考えら

れるが、これまで十分にこれらの観点から一時利用は検討されてきていない。

厚生労働科学研究費補助金「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究」では就労系障害福祉サービス関係者が就労アセスメントの上で持つべき視点等について明らかにしたが、一時利用については知見が得られていない。また、厚生労働科学研究費補助金「就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究」では、就労継続支援B型事業所の工賃向上等についての効果的なプログラムの要素（出勤時間の柔軟性、体調に応じた作業調整等）等の知見が見いだされたものの、一時利用については検討されていない。

以上を踏まえ、本研究では、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）就労系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

1. 令和4年度実施分

令和4年度では主に(1)予備的検討、(2)一時利用に関する法的問題点についての検討、(3)全国の市町村への量的調査、(4)就労系障害福祉サービス事業所、企業への聴き取り調査、を行った。

(1)については、研究者間での検討、研究協力者(本研究に最も関連の深い先行研究の担当者及び就労移行支援事業所で一般企業に在籍し休職中の利用者の復職支援を行っている担当者)からのヒアリングを行った。

(2)については、文献や判例を基に法学的観点からの検討を行った。

(3)については、2023年3月に全国の市区町村1741か所に資料Iの調査票による郵送調査を行った。

(4)については、予備的に就労系障害福祉サービス事業所、企業、市町村に、一時利用や一時利用に類似した形態での就労支援の実際、支給決定の実際について、聴き取り調査を行った。聴き取った内容は、文字起こしを行ったうえで、内容をまとめた。

2. 令和5年度実施分

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、就労系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)就労系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. 研究結果及び考察

1. 令和4年度実施分

(1) 令和4年度の研究結果

(ア) 予備的検討

① 研究者間での予備的検討

参加した研究者間での検討を行った。その結果、一時利用の活用方法のうち、

- ・就労継続支援等から一般企業へ徐々に移行し、一般企業での就業時間を延長していく「時間延長」
- ・一般企業就労中に休職し就労継続支援等を活用し一般企業への復職を目指す「復

職」

を、本研究での主な検討ポイントとすることとなった。

なお、それ以外の、就労継続支援等と一般企業での就労と「併用」について、特に期間の定めを設けずに実施する方法や、一般企業から就労継続支援等への「徐々に福祉的就労に移行」することについては、従来からこれらの活用は想定はされているものの、本研究では前記「時間延長」「復職支援」を中心的に扱うこととなった。

②先行研究及び実践例の把握

本研究に最も関連性の高い先行研究である「令和3年度障害者総合福祉推進事業『就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究』」について、研究を実施した株式会社FVP担当者（稲山由美子氏、本研究の研究協力者）より、専門家ヒアリングを行い、また本研究参加研究者とも意見交換を行い、一時利用の実態について理解を深めた。

また、この『就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究』に参画し、かつ本研究の研究協力者である、稲葉健太郎氏（名古屋市総合リハビリテーションセンター＜就労移行支援事業等も行っている＞）からも専門家ヒアリングを行った。このヒアリングの内容は、名古屋市総合リハビリテーションセンターにおいて、脳血管障害、高次脳機能障害を有し休職している人の復職支援を行っていることに関するものであり、手続きや事例についてオンラインにて講演してもらい、本研究参加研究者とも意見交換を行った。

（イ）法的観点からの一時利用の検討

本研究の分担研究者及び研究協力者のうち、法学を専門とする研究者より、一時利用についての法的観点からの検討を行った。観点は「既存の休職制度の法的位置づけの確認と、一時利用と既存の休職制度との関係を考察した場合に生じうる法的問題」「一時利用と兼業・二重就業に関する労働法上の問題の関係」「一時利用と社会保険・労働保険の適用関係」であった。

「既存の休職制度の法的位置づけの確認と、一時利用と既存の休職制度との関係を考察した場合に生じうる法的問題」については、病気休職制度、治療と仕事の両立支援策、復職可能性の判断方法を概観し、休職期間中に就労継続支援A型やB型で働いてもらい、そこでの就労状況が良くない場合には、もとの会社では復職させられないという判断につながりやすいことや、休職期間中に傷病手当金が出ている場合等の就労継続支援A型やB型の工賃の取扱いの問題があること等の検討課題があることを指摘した。

「一時利用と兼業・二重就業に関する労働法上の問題の関係」については、就業規則の観点から兼業・二重就業、労働時間の通算の制度について確認を行った。そして特にA型で一時利用を行う場合、所属企業が就業規則によって兼業や二重就業を許可制としている場合には、たとえ休業期間中であってもA型を利用することの許可を得る必要がある可能性があること、企業およびA型で通算して1日8時間を超えて働く場合、A型において36協定を締結し少なくとも労基法上の要件を満たすということが求められること、労働時間の通算のル

ールについて、企業もそうだが、特にA型事業所のほうにも十分に周知する必要があること等を指摘した。

「一時利用と社会保険・労働保険の適用関係」については、まず社会保険・労働保険の制度について概観した。そして、一時利用を念頭に置きながら社会保険、労働保険を考えた場合、特にA型事業所での就労は「雇用」とされていることから、企業で就労しつつA型事業所でも就労する場合には、社会保険・労働保険の適用に関しても、「兼業・副業」の場合に適用されるルールを適用する必要性が指摘された。他方、企業での就労とB型事業所での就労を組み合わせる場合には、B型事業所で働く者の「使用関係」（社会保険の場合）や労働者性（労働保険の場合）について検討したうえで、その適用の在り方について改めて考える必要がある。とりわけ、労災保険における通勤災害の取扱いは、一時利用を推進していく際に問題となり得る重要な論点であることを指摘した。

（ウ）全国の市町村に対する量的調査

全国の自治体1,741箇所、一時利用に関しての支給決定の実態を把握するため、2023年3月20日～3月31日までの期間で郵送調査を行った。質問項目は令和2～令和4年12月分までの、就労移行支援、就労継続支援A、就労継続支援Bの支給決定件数や、そのうちの一時的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。

（エ）質的調査

研究代表者及び分担研究者で予備的に質的調査（聴き取り調査）を行った。

研究代表者は、市町村担当者に、一般就労中における福祉的就労の利用について、まずそのようなケースがあるのか、またその支給決定を行う場合の手続き等について把握した。その結果、市町村によってはそのようなケースについて障害福祉課という課のレベル等で支給決定しているなどの実態があること、今後一時利用について法制化される予定があることは2022年度の調査時点（11～12月）ではあまり普及していないことなどが把握された。

また研究分担者である野崎氏は障害福祉事業所に対し、やはり予備的に一時利用に関するニーズについて聴き取りにより把握し、症状や生活状況の変化に合わせた一時利用へのニーズ、雇用率達成には到達していないものの雇用契約締結時から労働時間の拡大へのニーズ、加齢や対象者のモチベーション低下に伴うフェードアウトへのニーズがあることが把握された。

なお、その他、研究分担者である八重田氏は、UH-CDSの就労支援スペシャリストのEric Folk氏とJared Galei氏に対するヒアリングにより企業雇用の就労継続支援プロセスに関するアメリカの知見を得る

ことを目的に聴き取り調査を行っている(2023/3/3 面会)。また環太平洋障害ダイバーシティカンファレンスに参加し(2023/3/6-7)、特に APSE の取り組みと就労継続を実現している知的障害者へのヒアリングを実施し、雇用継続要因の仮説を探った。

(2)令和4年度実施分についての考察

(ア) 予備的検討について

研究者間の検討において比較的時間を要したものの、本研究で特に扱うべき一時利用に関するトピックとして、

- ・福祉的就労場面を活用しての一般就労時間を延長していくこと
- ・福祉的就労場面を活用して復職を支援していくこと

がメインとなることが明確になってきた。

(イ) 法的観点からの一時利用の検討について

一時利用に関しで以下のような法律上の問題があること抽出された。すなわち、

- ・休職中の傷病手当金と、就労継続支援 A 型、B 型の給与・工賃の関係を検討する必要性
- ・企業側、あるいは就労継続支援 A 型のそれぞれの就業規定における「兼業」の規程の問題。兼業が禁止されている場合、一時利用はどのように位置づけになるか検討する必要性
- ・B 型と企業の一時利用について労働災害(通勤途上含む)の問題、特に B 型に出勤、あるいは半日は B 型で半日は企業等の場合の検討の必要性があることが明らかになってきた。

これらの観点について、様々な関係者が参照すると考えられる「手引き」できちんと触れる必要があることが示されたと考えられる。

(ウ) 市区町村を対象とした量的調査について

市区町村を対象とした量的調査では、就労移行支援 28534 件、就労継続支援 A 型 34500 件、就労継続支援 B 型 127680 件であったが、うち一時利用の支給決定件数は移行 271 件、A 型 10 件、B 型 242 件と、移行および B 型が多いこと等が把握された。現行での一時利用の事例の傾向について(障害種類や年代など)が把握される予定である。このような対象者像が示されることで、一時利用の効果的な進め方や留意点を検討する際に有用となることが考えられた。なお、同調査データについてはさらに令和 5 年度でも分析を行った。

(エ) 予備的な質的調査(聴き取り調査)について

研究代表者及び分担研究者による予備的な質的調査(聴き取り調査)では、一時利用に関するニーズや実態について、そのような事例やニーズが存在することや、一方で本稿執筆時点は、障害者総合支援法による一時利用については明確な制度とはなっていないこともあり、関係者による理解や運用方法にはばらつきがあることが把握された。このように得られた質的データについてはさらに検討を行い、今後さらに聴き取り調査を行う上で、また手引きを作成していくうえでの参考とすることとした。

2. 令和5年度実施分

(1) 令和5年度の研究結果

(ア) 全国の市町村に対する量的調査

全国の自治体 1,741 箇所、一時利用に関しての支給決定の実態を把握するため、2023年3月20日～3月31日までの期間で郵送調査を行った。質問項目は令和2～令和4年12月分までの、就労移行支援、就労継続支援 A、就労継続支援 B の支給決定件数や、そのうちの一時利用の支給決定件数、一時利用の支給決定がある場合の障害種類、年代、目的等の事例概要、一時利用に関する支給決定基準の有無等であった。

調査を実施した結果、556 件の回答を得た（回収率 32%）。また、この3年弱の期間のうち支給決定件数全体は、就労移行支援 28534 件、就労継続支援 A 型 34500 件、就労継続支援 B 型 127680 件であったが、うち一時利用の支給決定件数は移行 271 件、A 型 10 件、B 型 242 件と、移行および B 型が多いこと等が把握された。

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。

(イ) 質的調査

研究代表者及び分担研究者で、就労系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。

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態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。

(ウ) 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、就労系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(休職時に就労系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。

(2)令和5年度実施分についての考察

(ア)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。

(イ)質的調査について

質的調査として、聴き取り調査を、就労系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、就労系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就労系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就労系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、就労系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具体的な技法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出社させ後は見守る、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的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る。

同様に、就労系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。

(ウ) 手引きについて

手引きは、読者として、就労系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（休職時に就労系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（就労系障害福祉サービス事業所、企業、市町村、就労支援機関）、と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、求められるものだと考える。

D. 結論

令和4年度は、研究者間の意見交換、予備調査（研究協力者へのヒアリング）、一時利用が制度化された場合の法的観点からの検討、量的調査の準備、発送、回収、予備的な質的調査（聴き取り調査）を行った。

そして、本研究で特に扱うべき一時利用に関するトピックの明確化（福祉的就労場

面を活用しての一般就労時間の延長、福祉的就労場面を活用しての復職支援を主に扱うこと）、休職の規定や兼業等について法律的観点から検討する必要性、市区町村を対象とした量的調査では市区町村による一時利用に関する支給決定の現況が把握されたこと（移行およびB型が多いこと等）、予備的質的調査では、現在の状況から、一時利用に関するニーズの存在や、運用方法にばらつきがあることが把握された。

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、就労系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。

また、本研究で得られた情報やまとめられた手引きは、就労支援・職業リハビリテーションのノウハウについて新規でこれまでに全くなかった情報というよりは、例えば就労系障害福祉サービス事業所と企業の連携の重要性など、一時利用という観点から、改めて就労支援・職業リハビリテーションの重要なポイントを示したものであると言える。そのため、本研究で得られた情報や作成した手引きが普及することで、わが国の就労支援・職業リハビリテーション関係者の支援スキル向上につながり、障害者のさらなる就労を通じた社会参加に資することが期待される。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 長谷川珠子：障害者の地域生活を支える仕組み，菊池馨実編著『相談支援の法的構造－「地域共生社会」構想の理論分析』，2022
- 2) 長谷川珠子：就労継続支援 A 型の課題と今後のあり方，手をつなぐ,799, 2022,
- 3) 長谷川珠子：労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書の概要と今後の課題，月刊社労士,58(8)，2022,
- 4) 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
- 5) 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
- 6) 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
- 7) 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
- 8) 永野仁美：フランスにおける障害者雇用と労働組合の役割等，障害者雇用と労働組合－障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書，公益財団法人 連合総合生活開発研究所，2022,
- 9) 永野仁美：フランスの障害者雇用・就労政策③－ESAT（就労支援機関・サービス），月刊福祉 105(4)，2022,
- 10) 永野仁美：労働判例研究（Number 1428）労継続支援 A 型事業所の閉鎖に伴う整理解雇の有効性：ネオユニットほか事件，ジュリスト 1576，2022,
- 11) 野崎智仁：平野大輔 谷口敬道：精神障害者の精神症状と社会生活技能の遂行状況が就労定着に与える影響に関する研究，国際医療福祉大学学会誌,27(2)，
- 12) 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
- 13) 野崎智仁：法制度と現状，中村俊彦・藤田さより（編）「就労支援作業療法学 法制度と現状，知的障害」，医歯薬出版，10-21. 2022,
- 14) 野崎智仁：統合失調症（概要），芳賀大輔・金川善衛（編）「ゼロからはじまる就労支援ガイドブック 統合失調症」，メディカルビュー社，130-134. 2022
- 15) 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.
- 16) 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

- 17) 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
- 18) 山口綾子：企業の就労時間延長の取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
- 19) 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
- 20) 若林功：就労支援制度と精神保健福祉士の役割，（編）宮崎まさ江・福富律『精神保健福祉制度論』，2023，弘文堂，
- 21) 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 Transition Support Agencies, Pac Rim Conference 2024.
- 2) 長谷川珠子：「裁判例からみる精神障害者雇用」、日本産業保健法学会第2回学術大会シンポジウム2「精神障害者の雇用促進と法—合理的配慮を中心に」、2022、
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 野崎智仁、郡司空、渡邊龍ノ介、田上莉帆、北條友哉、佐藤風紗、竹越仁美、秋元祐希、藤宮将大、石川和正、大谷樹生、千吉良知映、奥村隆彦：就労支援に関連した身体障害領域における作業療法報告事例の分析、日本職業リハビリテーション学会第49回宮城大会、2022、
- 6) 野崎智仁、平野大輔、木原藍子、添野裕太、谷口敬道：精神障害者の疾病要因と社会生活技能が1年以上の就労定着に与える影響の分析、日本作業療法学会第56回大会、2022、
- 7) 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.
- 8) 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.

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし