

一般就労中の就労系障害福祉サービスの 一時利用について

令和6年度 高次脳機能障害支援コーディネーター全国会議（令和6年6月26日）

厚生労働省 社会・援護局

障害保健福祉部 障害福祉課

就労支援専門官 佐藤 大作

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 一時利用の概要

2. 一時利用のポイント

- ・ 労働時間延長支援型
- ・ 復職支援型
- ・ 就労移行支援短時間支援型
- ・ 就労継続支援短時間支援型

第五条 （略）

2～12 （略）

13 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。

14 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。

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用

従来より、民間企業等に就職した障害者の定着等に向けて、雇用施策や福祉施策による支援を行ってきた。今般の法改正では、これら既存の支援策に加えて、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとしている。【令和6年4月1日施行】

法令上新たに位置づけ

1. 働き始めに段階的に時間を増やす場合

- 企業等での働き始めに、**週10～20時間未満から段階的に勤務時間を増やす**際に、通い慣れた事業所で引き続き就労することを可能とする。
- 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）※

生活リズムの維持や、企業と事業所が情報共有し、合理的配慮の内容等について調整を図り、円滑な一般就労への移行を目指す。



※円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定

2. 休職から復職を目指す場合

- **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とする。
- 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）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。



従来から運用上位置づけ

一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用

※日中活動系サービスが対象（就労移行支援を除く）

- 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に利用できる。
①企業等から事業所等への通所が認められている、②サービスを受ける必要があると市町村が認めている

※法律上の就労継続支援事業の対象である「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」に位置づけられるもの。



一般就労中の一時的な利用について

	就労移行支援	就労継続支援 A 型	就労継続支援 B 型
通常の事業所に雇用された後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	労働時間延長支援型 ※就労移行支援と同じ条件	労働時間延長支援型 ※就労移行支援と同じ条件
休職からの復職を目指す場合	復職支援型	復職支援型 ※就労移行支援と同じ条件	復職支援型 ※就労移行支援と同じ条件
概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合	就労移行支援短時間型 <ul style="list-style-type: none"> 勤務時間や労働日数を増やすこと 新たな職種への就職を希望 利用期間あり 	就労継続支援短時間型 <ul style="list-style-type: none"> 非常勤のような形態で一般就労している（通常の事業所に雇用されることが困難） 利用期間なし 	

通常の事業所に雇用された後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)

通常の事業所に雇用された後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） 就労移行支援・就労継続支援A型/B型

令和6年3月29日付け「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ついて」より抜粋

目的

生活リズムの維持、雇用先の企業等と就労系障害福祉サービスの事業所との情報共有、合理的配慮の内容等についての調整等を通じ、**円滑な一般就労への移行を目指す**ことを目的とする。

a 対象者

通常の事業所に雇用されている障害者であって、労働時間の延長の際に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

b 利用条件

企業等での**働き始め**に、概ね**週10時間以上20時間未満**から**段階的に労働時間の延長を図ろう**とする場合であって、以下の条件をいずれも満たした場合に利用できる

- (a) 就労移行支援又は就労継続支援（以下「就労系福祉サービス」という。）の**一時的な利用の前に就労系福祉サービスを受けており**、就職後も引き続き同一の就労系福祉サービスの事業所において就労系福祉サービスの利用を必要としている場合
- (b) 企業等から、就労系福祉サービスの一時的な利用のため、就労系福祉サービスの事業所への通所が認められている場合
- (c) 勤務時間の延長を図るために就労系福祉サービスの一時的な利用が必要であると市町村が認めた場合

通常の事業所に雇用された後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） 就労移行支援・就労継続支援A型/B型

令和6年3月29日付け「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ついて」より抜粋

c 支給決定に当たっての留意事項

原則として、企業等に雇用される前に利用していた就労系福祉サービスの事業所と**同一の事業所を引き続き利用する意向を有する場合**に支給決定を行うこと。

また、bの(b)に関し、利用者に係る**サービス等利用計画等**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が記載され、雇用先の企業等も同意していることを確認すること。

d 利用期間

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ること。

利用期間については、円滑な職場定着が図られるよう、個々の状況に応じ、原則3か月から6か月以内の間とするが、延長が必要な場合は合計1年まで認めることとする。

労働時間を延長しようとする場合

イメージ

通常利用

週4～5日程度

訓練等による
就労能力の向上等

施設外支援

トライアル雇用等

【一時利用開始に向けた調整】

- ・ 利用者の意向確認
- ・ 企業との連絡調整
- ・ 個別支援計画等による支援方針の合意形成

【支給決定手続き】

- ・ サービス等利用計画案の作成
- ・ 雇用契約書等による確認

企業等での
雇用開始

一時利用

(原則1～6か月・延長が必要な場合は合計1年)

週1～3日程度

当該障害者をよく知る事業所が、一貫して支援を行うことにより、職場定着を促進する

訓練等による課題解決

- 通所により生活リズムを維持し、時間延長を支援
- 対人面やストレス対処面等での実践方法の訓練

生活面等の相談

- 職場の悩み、安定出勤、体調維持等、不安の解消に向けたタイムリーな助言

企業等との調整

- 作業習得や職場適応等の状況を踏まえ時間延長を調整
- 変化に早期に気づき、企業や就労支援機関等と調整

就労定着支援
開始までの起算日

同一事業所による定着支援 (6ヶ月間)

1～2週間に1回程度

生活面等の相談

- 職場での悩み、体調の安定に向けて随時助言

企業等との調整

- 職場での状況確認、関係機関と連絡調整しながら、時間延長後の変化を注視

就労定着支援 (最大3年間)

月1回程度

生活面等の相談

- 体調の変化を注視しながら、体調の自己管理を助言
- 不調の際に対処法を助言

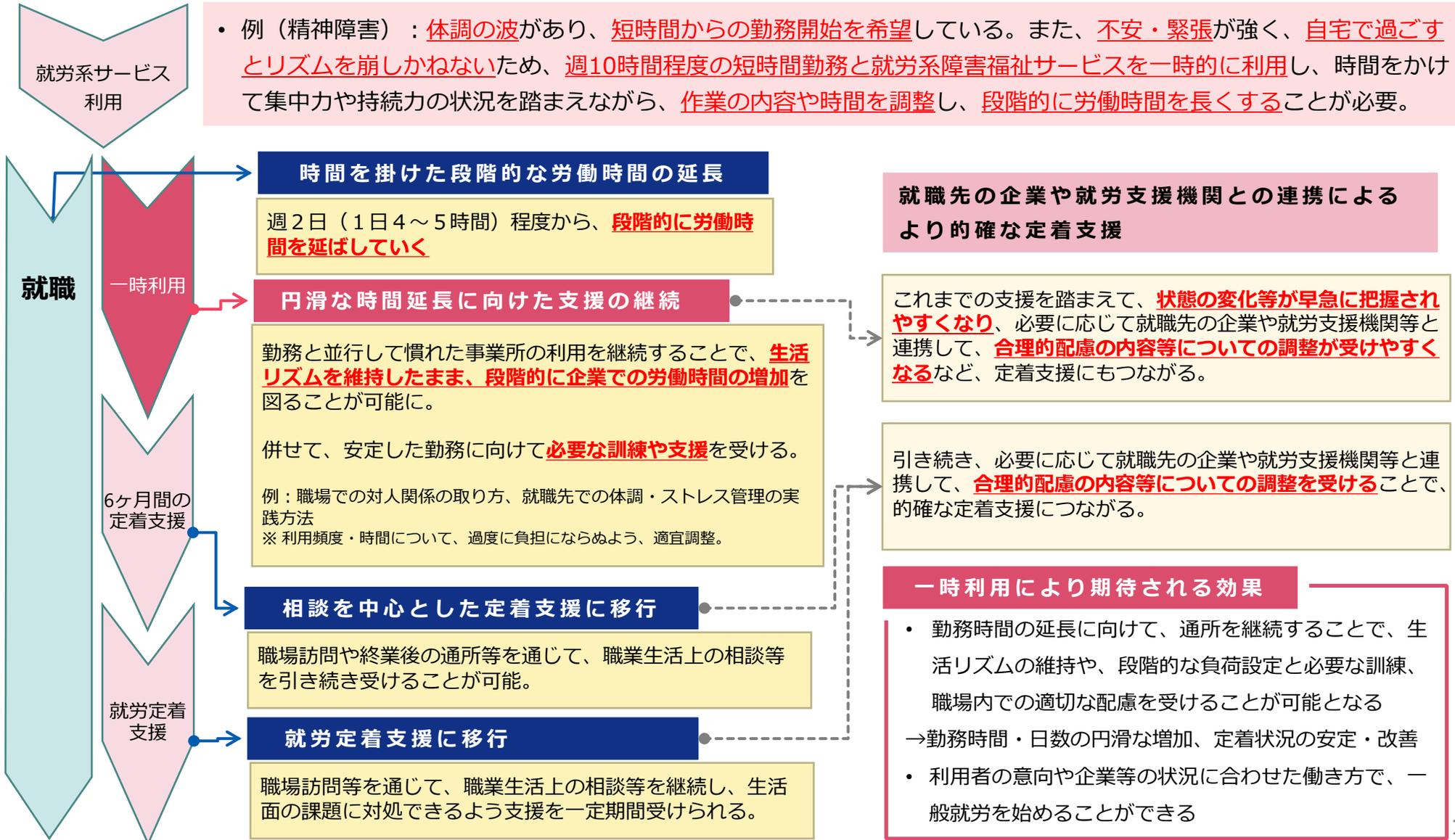
企業等との調整

- 職場訪問により本人の体調変化の際の対処方法を助言
- 不調の際に、企業、医療機関等と負荷の軽減に向けて情報共有

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの 一時的な利用による支援の連携による効果①

一般就労への円滑な移行のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ



休職からの復職を目指す場合 (復職支援型)

休職からの復職を目指す場合（復職支援型）

就労移行支援・就労継続支援A型/B型

令和6年3月29日付け「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ついて」より抜粋

目的

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指すことを目的とする。

a 対象者

通常の事業所に雇用されている障害者であって、休職からの復職の際に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

b 利用条件

以下の条件を**いずれも満たした場合**に利用できるものとする。

- (a) 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の**実施が見込めない又は困難である場合**
- (b) 休職中の障害者本人が復職を希望し、**企業及び休職に係る診断をした主治医**が、就労系障害福祉サービスによる復職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
- (c) 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

休職からの復職を目指す場合（復職支援型） 就労移行支援・就労継続支援A型/B型

令和6年3月29日付け「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ついて」より抜粋

c 支給決定に当たっての留意事項

bの(a)及び(b)の要件に該当するかについては、以下の **i から iii までの書類の提出**により、確認を行うこと。

i 雇用先企業からの資料

当該企業による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者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により復職することが適当と判断していることを示す書類

ii 休職に係る診断をした**主治医**からの資料

当該主治医の属する医療機関による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者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により復職することが適当と判断していることを示す書類

iii **相談支援事業所（申請者）**からの資料

地域における就労支援機関である障害者職業センター等による復職支援の利用が困難であることや、地域における医療機関による復職支援が見込めないことを示す書類（ただし、セルフプランの場合には、申請者が作成する同様の書類。この場合、市町村は、地域における就労支援機関及び医療機関による復職支援の実施状況等を調査した上で、支給決定の可否を判断すること。）また、令和6年3月31日以前に支給決定された場合については、令和6年4月以降の受給者証の更新の際に、上記要件を満たしていることについて、同様の書類の提出をもって確認した上で、支給決定を更新すること。

d 利用期間

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ること。利用期間については、企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）とする。

休職から復職を目指す場合

イメージ

療養期間

- 本人が所属企業への復職を希望している
- 留意事項通知にある【実施条件】をいずれも満たす場合に実施

一時利用

(企業の定める休職期間の終了までの期間・上限2年)

週1～5日程度

訓練・作業等による支援

- ・生産活動の機会を活用する等して、**体力や集中力の向上**や復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得に向けた**訓練**を実施

生活リズムの確立

- ・段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な**生活リズム**を**確立**する

企業、医療機関等との連携

- ・支援の進捗状況等を**企業、医療機関等と共有**する等、一時利用実施**事業所が関係者との連携**を図る
- ・企業における**復職プロセス**に沿いながら支援を実施

同一事業所による定着支援 (6か月間)

1～2週間に1回程度

生活面等の相談

- ・**職場訪問や終業後の通所等を通じて**、職業生活上の相談等を必要に応じて実施

企業等との調整

- ・**職場での状況確認**、関係機関との**連絡調整**をしながら、**復職後の状況確認**を行う

就労定着支援 (最大3年間)

月1回程度

生活面等の 相談

企業等との 調整

職場復帰日

就労定着支援
開始までの起算日

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの 一時的な利用による支援の連携による効果②

イメージ

イメージ

一時利用を活用する事例のイメージ

- 例1（精神障害）：主治医から復職に向けた訓練は許可されたものの、生活リズムにはまだ波があり、継続した通勤や終日の作業遂行に不安があるため、段階的な慣らしが必要。
- 例2（高次脳機能障害）：就業中に受障して休職中。復職に向けて、復職後の業務遂行に向けた訓練や、自身の障害特性を踏まえた必要な対処の練習が必要（例：メモの取り方、確認の励行等）。

就業中

療養

休職

一時利用

復職

6ヶ月間の
定着支援

生活リズムの確立、体力・集中力の向上

段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な生活リズムを確立すると共に、生産活動の機会を活用する等して、体力や集中力の向上や、復職後の職務に向けた訓練を受けることが可能に。

企業、産業医、主治医との連携

進捗状況を共有するなど、事業所が企業、産業医、主治医と連携を図ることで、企業における復職プロセスに沿った対応が可能に。

相談を中心とした定着支援に移行

職場訪問や終業後の通所等を通じて、職業生活上の相談等を引き続き受けることも可能。

一時利用により期待される効果

段階的な通所や生産活動の機会を通じて、復職に向けた生活リズムの確立や体力の維持向上等が図られ、円滑な職場復帰の促進に繋がる。

就労を希望する障害者が概ね10時間未満の 所定労働時間で一般就労へ移行した場合

(就労移行支援短時間型)

就労を希望する障害者が概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合 (就労移行支援短時間型)

令和6年3月29日付け「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ついて」より抜粋

a 対象者

就労移行支援の利用を経て、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を目安として一般就労し、就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や、新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援の利用が必要であると判断された者

b 利用条件・支給決定に当たっての留意事項

市町村が、上記支給決定を行うに当たっては、以下の3点を踏まえることとする。

- (a) 就労移行支援を利用することにより、勤務時間や労働日数を増やすこと、又は新たな職種へ就職することにつながるか否か。
- (b) 働きながら就労移行支援を利用することが利用者の加重的な負担にならないか。
- (c) 他のサービスや支援機関ではなく、就労移行支援を利用することが適当であるか否か。

c 利用期間

就労移行支援の標準利用期間（2年間）とし、最大で3年間の支給決定することができる。

概ね10時間未満の所定労働時間で 一般就労へ移行した場合

(就労継続支援短時間型)

概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合 （就労継続支援短時間型）

a 対象者

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を目安として、非常勤のような形態で一般就労している利用者（**通常の事業所に雇用されることが困難な障害者**）

なお、概ね週10時間未満であることを目安としているのは、障害者雇用促進法の改正により、週所定労働時間が週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようになることを踏まえたもの。

b 利用条件

以下の条件を満たした場合は、支給決定を行うことができる。

- (a) **一般就労先の企業等**が他の事業所等に通うことを認めている場合
- (b) 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

c 支給決定に当たっての留意事項

フリーランスや個人事業主といった雇用以外の形態で就労している障害者についても、同様に「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」と認められ、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**は、支給決定を行うことができる。

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。

d 利用期間

特段の定めなし。