厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

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

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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等の一部を改正する法律（抄）
＜一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用関連＞【令和６年４月１日施行】　※下線赤字が改正箇所

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）

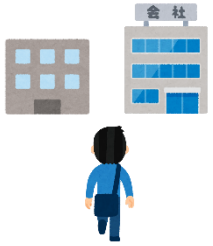
復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。

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** ・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** ・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	

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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）

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

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

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**

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

企業等での雇用開始

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

就労系サービス利用

- 例（精神障害）：体調の波があり、短時間からの勤務開始を希望している。また、不安・緊張が強く、自宅で過ごすとリズムを崩しかねないため、週10時間程度の短時間勤務と就労系障害福祉サービスを一時的に利用し、時間をかけて集中力や持続力の状況を踏まえながら、作業の内容や時間を調整し、段階的に労働時間を長くすることが必要。

就職

一時利用

6ヶ月間の定着支援

就労定着支援

時間を掛けた段階的な労働時間の延長

週２日（１日４～５時間）程度から、**段階的に労働時間を延ばしていく**

円滑な時間延長に向けた支援の継続

勤務と並行して慣れた事業所の利用を継続することで、**生活リズムを維持したまま、段階的に企業での労働時間の増加**を図ることが可能に。

併せて、安定した勤務に向けて**必要な訓練や支援**を受ける。

例：職場での対人関係の取り方、就職先での体調・ストレス管理の実践方法
※ 利用頻度・時間について、過度に負担にならぬよう、適宜調整。

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が可能。

就労定着支援に移行

職場訪問等を通じて、職業生活上の相談等を継続し、生活面の課題に対処できるよう支援を一定期間受けられる。

就職先の企業や就労支援機関との連携による より的確な定着支援

これまでの支援を踏まえて、**状態の変化等が早急に把握されやすくなり**、必要に応じて就職先の企業や就労支援機関等と連携して、**合理的配慮の内容等についての調整が受けやすくなる**など、定着支援にもつながる。

引き続き、必要に応じて就職先の企業や就労支援機関等と連携して、**合理的配慮の内容等についての調整を受ける**ことで、的確な定着支援につながる。

一時利用により期待される効果

- 勤務時間の延長に向けて、通所を継続することで、生活リズムの維持や、段階的な負荷設定と必要な訓練、職場内での適切な配慮を受けることが可能となる

→勤務時間・日数の円滑な増加、定着状況の安定・改善

- 利用者の意向や企業等の状況に合わせた働き方で、一般就労を始めることができる

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

休職からの復職を目指す場合

（復職支援型）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

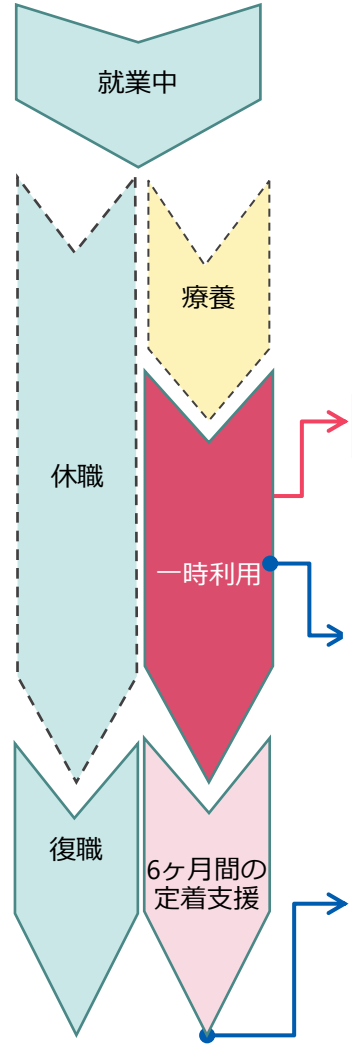
就労定着支援開始までの起算日

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

休職からの円滑な復職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

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）。

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。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）

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

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。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【参考資料】
社会保障審議会障害者部会報告書（抜粋）

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～社会保障審議会　障害者部会　報告書（Ⅲ各論点について　3. 障害者の就労支援）～

3. 障害者の就労支援について

（1）　現状・課題

○　障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業等への就職が増加するとともに【令和2年：約1.9万人】、民間企業等における雇用者数【令和3年6月1日時点：約59.8万人】も着実に増加している。

○　就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋げられていない場合があるのではないかという指摘がある。

○　就労系障害福祉サービスについては、企業等で雇用されることを目指す者や、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、一般就労中の利用は想定していない。一方、障害者の多様な就労ニーズを踏まえ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、一般就労中企業における支援と就労系障害福祉サービス事業所による支援の連携を強化する必要がある。

○　障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や関係機関の機能・役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～社会保障審議会　障害者部会　報告書（Ⅲ各論点について　3. 障害者の就労支援）～

（2）　今後の取組

※略

（一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用）

＜基本的な考え方＞

○　障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、

- 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
- 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
- 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
- 企業等における復職プロセスに沿って、主治医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながる

といった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すべきである。

○　具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとすべきである。

○　一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図るよう検討する必要がある。

＜一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について＞

○　企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられる。このため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとした上で、一時的な利用の後において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できる方向で検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～社会保障審議会　障害者部会　報告書（Ⅲ各論点について　3. 障害者の就労支援）～

○　休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間（2年）のほかに、期間を制限する取扱いは行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間とすることを検討すべきである。

＜適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について＞

○　企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、

- 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の必要性を検討するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること（一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等）
- 休職から復職を目指す場合については、一時的な利用の必要性に関して医療と連携して判断すること
- サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること
- 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
- 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること
- 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有すること

について検討するとともに、一時的な利用を行う者の利用形態も踏まえつつ、報酬上の取扱いを検討すべきである。

○　また、今後、円滑な活用や関係者の連携を図るため、本人だけではなく、企業等や就労系障害福祉サービス事業所、医療を含めたその他の関係機関に対して、具体的な連携方法などを含めたわかりやすい周知を行っていく必要がある。併せて、現在でも、個々の様々な事情などから、市町村による個別の必要性等の判断に基づいて、例外的に一般就労中の利用が認められているケースがあることも踏まえて、引き続き、適切な運用を図る必要がある。

○　さらに、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、

- 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおいて、活用にあたって必要となる規程等の整備、その内容
- 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
- 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理

等も重要であり、今後、具体的な仕組みを検討すべきである。