

令和6年度

高次脳機能障害及びその関連障害に対する支援普及事業

第1回高次脳機能障害支援コーディネーター全国会議



国立障害者リハビリテーションセンター

令和6年6月26日

於：Web会議形式

令和6年度 第1回高次脳機能障害支援コーディネーター全国会議

開催日時：令和6年6月26日（水）13：00～16：00

開催方法：Web 会議方式

対象者：高次脳機能障害支援拠点機関に所属する支援コーディネーター等

開会

- 1 開会あいさつ 13：00～
講演「療養・就労両立支援について
－高次脳機能障害リハビリテーション医療の立場から－」
国立障害者リハビリテーションセンター
浦上 裕子 高次脳機能障害情報・支援センター長
- 2 治療と仕事の両立支援・復職支援の取組について 13：20～14：10
堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
高次脳機能障害支援コーディネーター 西脇 和美氏、別府 知代氏
独立行政法人労働者健康安全機構 大阪労災病院 メディカルサポートセンター
医療ソーシャルワーカー 安部 成美氏
- 3 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 14：10～14：40
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 大作氏
- <休憩> 14：40～14：55
- 4 グループ情報交換会 14：55～16：00
<選択テーマ1>
「支援拠点機関における高次脳機能障害者への復職支援の実施状況について」
<選択テーマ2>
「支援コーディネーターの業務及び人材育成について」
① グループ討議 14：55～15：40
② 発表・コメント 15：40～16：00

閉会

目 次

I	講演「療養・就労両立支援について ー高次脳機能障害リハビリテーション医療の立場からー」	1
	国立障害者リハビリテーションセンター 浦上 裕子 高次脳機能障害情報・支援センター長	
II	「治療と仕事の両立支援・復職支援の取組について」	6
	堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター 高次脳機能障害支援コーディネーター 西脇 和美 氏、別府 知代 氏 独立行政法人労働者健康安全機構 大阪労災病院 メディカルサポートセンター 医療ソーシャルワーカー 安部 成美 氏	
III	「一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用について」	20
	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 氏	
IV	グループ討論会	32
	<選択テーマ1> 「支援拠点機関における高次脳機能障害者への復職支援の実施状況について」	
	<選択テーマ2> 「支援コーディネーターの業務及び人材育成について」	

療養・就労両立支援について

高次脳機能障害リハビリテーション医療の立場から

国立障害者リハビリテーションセンター
高次脳機能障害情報・支援センター長 浦上裕子



治療と仕事（職業生活）の両立

病気を抱えながらも働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと就労を続けられることである。

労働者
(患者)

疾病により支援が必要な労働者（患者）自身に就労意欲があり、本人の事業所への申し出から始まる。勤務情報提供書の活用。

主治医
(医療機関)

主治医意見書を提出する。医療機関によっては両立支援コーディネーターが必要な情報を収集する。

事業所
(産業医)

主治医の情報を産業医・産業保健スタッフに提供し、就労継続の可否、就業上の措置・治療に対する配慮意見をまとめる。

診療報酬

療養・就労両立支援料

療養・就労両立支援

・ 治療と仕事の両立

療養・就労両立支援指導料の対象となる疾患

疾患の治療

悪性腫瘍・肝疾患・脳卒中・指定難病・心疾患・糖尿病など

脳腫瘍

もやもや病

低酸素脳症

高次脳機能障害に対するリハビリテーション治療

疾患の治療と仕事の両立のみならず、障害も含めた両立が必要

・ 医療と職場の連携

- ・ 主治医は職場環境や詳細がわからず、職場側は疾病性を理解できない。
- ・ 業務内容、作業・職場環境、安全衛生要因と病状との関連性、職場側の復帰への懸念などの情報を治療（医療）と就労（職場）の両フィールド間で情報交換を行い、相互補完をすることが必要である。

・ 診療報酬

療養・就労両立支援指導料

初回支援800点、2～4回目以降400点

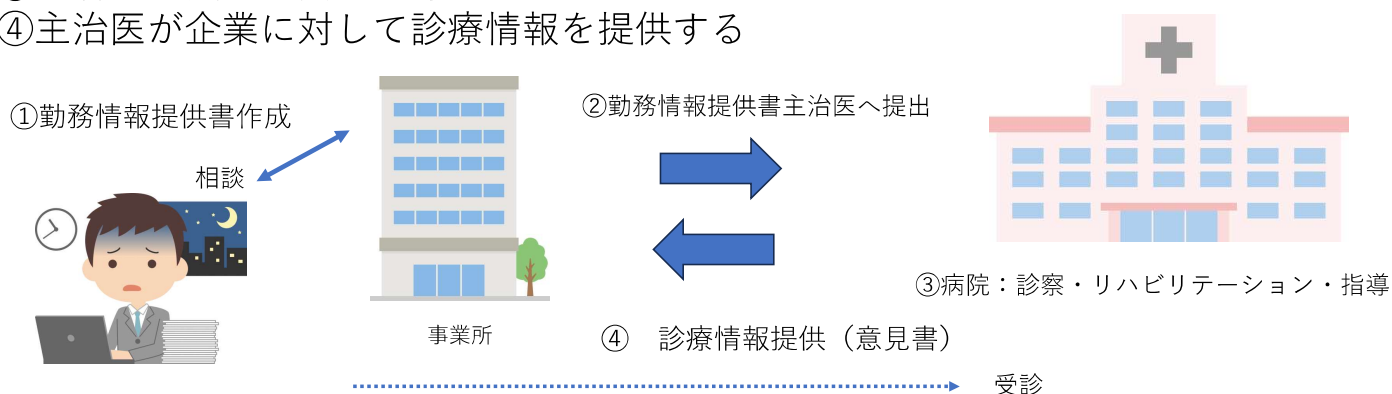
2022年度診療報酬改定

算定に必要な条件

- ①傷病：腫瘍・脳卒中・慢性肝疾患・心疾患・若年性認知症または難病である
- ②事業所に産業医（産業医、総括安全衛生管理者、衛生管理者、保健師など）が配置されている。

算定の流れ

- ①患者と事業者が共同で勤務情報提供書を作成
- ②勤務情報提供書を主治医に提出
- ③患者に療養上必要な指導を実施
- ④主治医が企業に対して診療情報を提供する



療養・就労両立支援指導の流れ

産業医

両立支援（産業医学）

対象：従業員

目的：職業復帰・適正配置

方法：両立支援

主治医

復職支援（リハビリテーション医学）

対象：中途障害者

目的：職業復帰・適性配置

方法：①職業復帰支援

②職業定着支援（両立支援）



(事業者)
産業医

①勤務情報提供書を作成



患者

②勤務情報提供書を主治医に渡す



主治医

③就労の状況を考慮して療養上の指導を実施

④患者の就労と治療の両立に必要な情報の提供を行う

勤務情報提供書

事業所と本人が
勤務内容を一緒に確認する

主治医：復職支援のリハビリテーション計画をたて、療養・就労両立支援指導を行うための重要な情報

利用可能な制度の確認

傷病休暇
短時間勤務
テレワーク
試し出勤

(主治医所属・氏名) 先生			
今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。			
どうぞよろしくお願い申し上げます。			
従業員氏名	生年月日	年	月 日
住所			
職 種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など (作業場所・作業内容)		
職務内容	<input type="checkbox"/> 体を使う作業（重作業） <input type="checkbox"/> 体を使う作業（軽作業） <input type="checkbox"/> 長時間立位 <input type="checkbox"/> 暑熱場所での作業 <input type="checkbox"/> 寒冷場所での作業 <input type="checkbox"/> 高所作業 <input type="checkbox"/> 車の運転 <input type="checkbox"/> 機械の運転・操作 <input type="checkbox"/> 対人業務 <input type="checkbox"/> 遠隔地出張（国内） <input type="checkbox"/> 海外出張 <input type="checkbox"/> 単身赴任		
勤務形態	<input type="checkbox"/> 常雇勤務 <input type="checkbox"/> 二交代勤務 <input type="checkbox"/> 三交代勤務 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
勤務時間	時 分 ～ 時 分（休憩 時間。週 日間。） (時間外・休日労働の状況：) (国内・海外出張の状況：)		
通勤方法	<input type="checkbox"/> 徒歩 <input type="checkbox"/> 公共交通機関（着座可能） <input type="checkbox"/> 公共交通機関（着座不可能）		
通勤時間	<input type="checkbox"/> 自動車 <input type="checkbox"/> その他（ ） 通勤時間：（ ）分		
休業可能期間	年 月 日まで（ 日間） (給与支給 <input type="checkbox"/> 有り <input type="checkbox"/> 無し 傷病手当金●%)		
有給休暇日数	残 日間		
その他 特記事項			
利用可能な 制度	<input type="checkbox"/> 時間単位の年次有給休暇 <input type="checkbox"/> 傷病休暇・病気休暇 <input type="checkbox"/> 時差出勤制度 <input type="checkbox"/> 短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> 在宅勤務（テレワーク） <input type="checkbox"/> 試し出勤制度 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
上記内容を確認しました。			
令和 年 月 日	(本人署名)		
令和 年 月 日	(会社名)		

職務内容の確認

車の運転
危険を伴う仕事
機械操作
対人業務
接客
電話対応
出張など

主治医意見書

職場復帰の可否等について主治医の意見を求める際の様式例

医療機関が配慮すること

- ・見通しが立っている情報のみ記載
- ・不確定な予定はいつ頃めどが立つかの予測を記入する。
(治療効果、業務制限など)
- ・複数科受診の場合、他科受診の頻度も考慮する。
- ・勤務情報提供書で事業者や労働者から相談のあった事項を中心に記載する。

患者氏名	生年月日	年	月	日
住所				
復職に関する意見	<input type="checkbox"/> 復職可 <input type="checkbox"/> 条件付き可 <input type="checkbox"/> 現時点で不可(休業：～年 月 日)			
業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと(望ましい就業上の措置)	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける など 注) 提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。			
その他配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する など 注) 治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。			
上記の措置期間	年	月	日	～年 月 日
上記内容を確認しました。 令和 年 月 日 (本人署名)				
上記のとおり、職場復帰の可否等に関する意見を提出します。 令和 年 月 日 (主治医署名)				

(注) この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるように、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

事業者（産業医）が確認するポイント

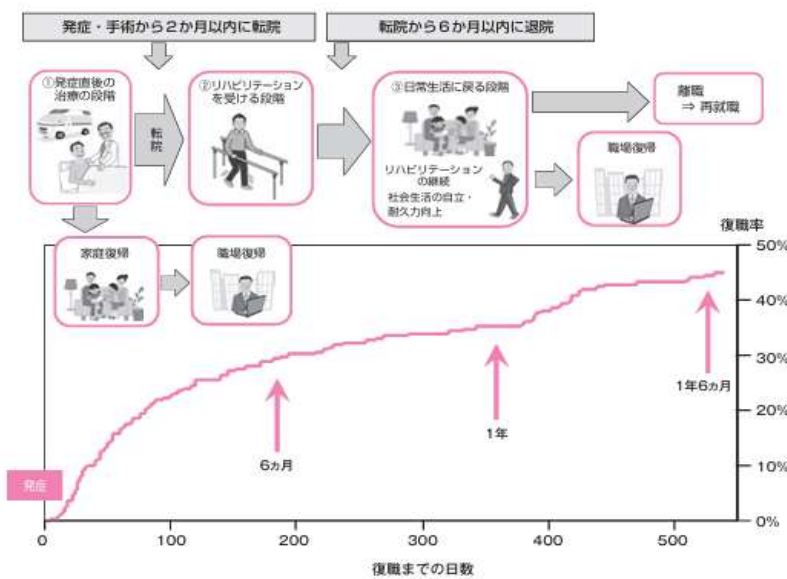
- ・主治医意見書をもとに産業医の意見も勘案しつつ労働者と十分話し合ったうえで、事業者が就業上の措置や配慮事項を決定する。
- ・通院のスケジュール、時間帯を確認する

措置期間

就業上の措置や配慮事項の見直しや次の主治医意見書の取得のタイミングの目安

脳卒中の両立支援

<図3 脳卒中発症後の経過と復職率のイメージ>



- ・経過によって入院・通院する医療機関が変わることがある。労働者によっては治療の状況や必要な就業上の措置について情報提供を依頼する主治医や医療機関が変わる可能性がある。
- ・生活期においては職業リハビリテーションや障害福祉サービスとの連携を必要とする。

リハビリテーション

※2 我が国の医療制度では、基本型医療の患者がリハビリテーション専門の病院（病棟）に転院（転棟）する場合には、再度又は手術から2か月以内に転院（転棟）すること決められている。また、脳血管疾患の患者がリハビリテーション専門の病院（病棟）において入院可能な日数は最大150日～180日と決められている。
 ※平成29年卒後から職業生活の開始までの期間に関する調査結果（脳血管疾患患者部会）において作成

急性期 回復期 生活期

脳卒中患者の両立支援に向けた流れ



医療保険

社会福祉制度/介護保険

障害者総合福祉法における両立支援に向けたサービス

訓練等給付

自立訓練（機能訓練・生活訓練）
就労移行支援
就労継続支援（A型,B型）

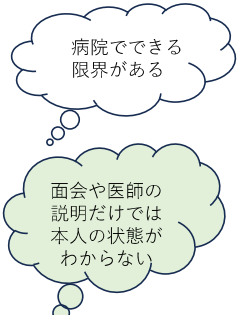
生活期の高次脳機能障害者への復職支援

一般就労中の就労系福祉サービスの利用

一般就労への移行や継続を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（令和6年4月1日施行）。

就労移行支援の利用と有効性

- ・病院の環境下では自身の変化について本人には認識しづらい。
- ・退院後の支援について周囲（家族・医療従事者）からイメージしづらい。
- ・就労移行支援の利用によって、自己理解の促進、補完方法の獲得、企業調整を行うことで、就職後の継続率が高くなる。

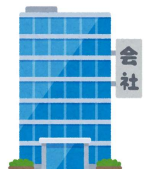


行政（役所）・事業所（職場）・医療（病院）の連携



利用調整

- ・復職目標で就労移行支援を利用
- ・本人の希望、主治医と企業の同意
- ・高次脳機能障害のある方の復職支援には、うつ病などを対象としたリワーク支援では限界がある。



就労移行支援スタッフ：医療連携・職場との連携



厚生労働省ホームページより

「治療と仕事の両立支援・復職支援の取り組みについて」

～堺市高次脳機能障害支援拠点機関の取り組み～

堺市立健康福祉プラザ
生活リハビリテーションセンター
支援コーディネーター 西脇 和美

堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
Social Independence Rehabilitation Center

堺市



人口：808,017人（2024.5）
（男性 384,209人 女性 424,470人）
面積：149.82 km²

救急医療機関（高度急性期） 7病院
（2024.5）

回復期リハ病棟 10病院

障害福祉サービス（2024.5）
就労移行 18事業所
就労継続支援（A型） 15事業所
就労継続支援（B型） 131事業所
生活介護 99事業所

堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
Social Independence Rehabilitation Center

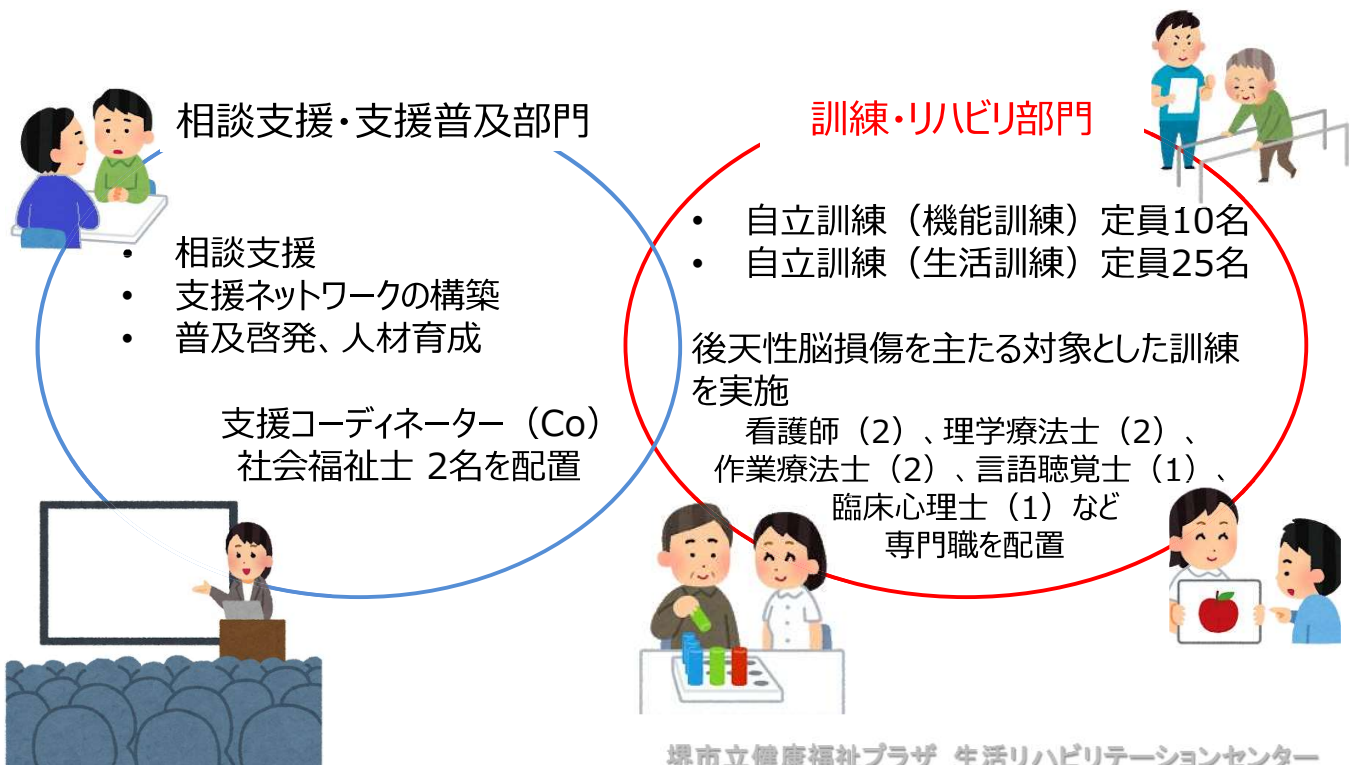
堺市立健康福祉プラザ

・第3次堺市障害者長期計画の基本理念である「障害者が住み慣れた地域で、主体的に、共生、協働のもと生き活きと輝いて暮らせる社会の実現」をめざして整備。政令市福祉行政3施設、重心施設の3機関12センターの複合体となっている。

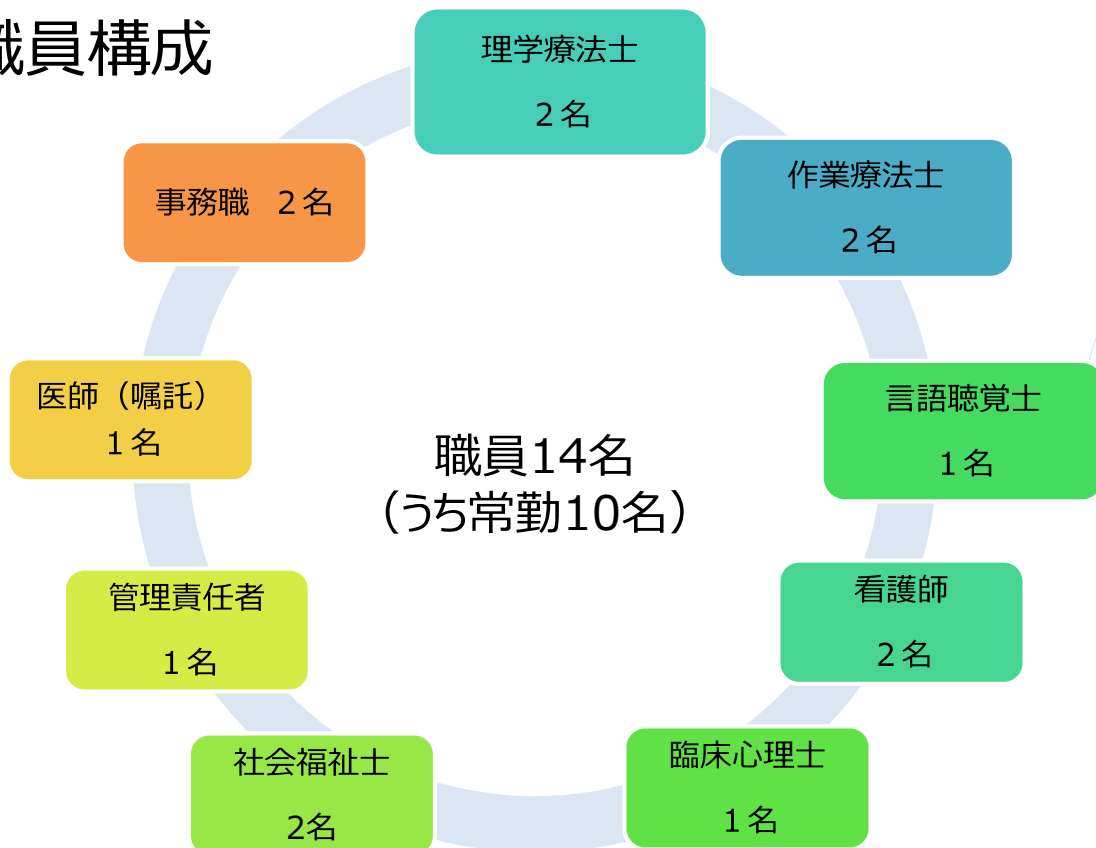
	センター名称	業務内容		センター名称	業務内容
健康福祉センター	市民交流センター (市民交流センター・授産活動支援センター)	市民交流センター-文化芸術-レクリエーション事業、ボランティア養成・育成、施設の利用貸出(研修室、クッキングルーム、クラフトルーム)等 授産活動支援センター-障害者就労施設への業務料貸付や授産製品の販路開拓等	健康福祉センター	発達障害者支援センター	発達障害者(児)やその家族及び関係機関からの相談等に対する助言・指導、情報提供、啓発普及等
	スポーツセンター	スポーツ・レクリエーション事業、障害者スポーツ振興事業、施設の利用貸出(プール・体育室・トレーニング室)等		難病患者支援センター	難病患者及びその家族への学習会(講演会)・医療相談・交流会の開催、当事者による相談支援、情報提供、普及啓発等
	視覚・聴覚障害者センター (点字図書館・聴覚障害者情報提供施設)	視覚・聴覚障害者に対する点字図書・字幕入りビデオ等の貸出、ボランティア養成・育成、コミュニケーション支援等		重症心身障害者(児)支援センター 『ヘルデさかい』	重症心身障害者(児)に対する入所・短期入所、通所、相談支援、外来リハビリテーション等
	生活リハビリテーションセンター	障害者に対する各種機能訓練・生活訓練、高次脳機能障害に関する相談支援、情報提供、普及啓発等	行政機関	子ども相談所	18歳未満の子どもに関する児童虐待や非行、不登校、障害など各種専門相談等
	総合相談情報センター	障害に関する総合的な相談支援、地域の複雑困難な相談への技術指導・支援、各種情報の収集・集約・発信等		障害者更生相談所	18歳以上の身体障害者・知的障害者に対する補装具や療育手帳などの判定や各種専門相談等
	障害者就業・生活支援センター 『エマリス堺』	就労を希望する障害者への就業生活・日常生活・社会生活の総合的支援、就職や職場定着支援等		こころの健康センター	精神障害者に対する保健福祉手帳などの判定や、精神保健福祉に関する各種専門相談、情報提供、普及啓発等

生活リハビリテーションセンターの機能

堺市高次脳機能障害支援拠点機関

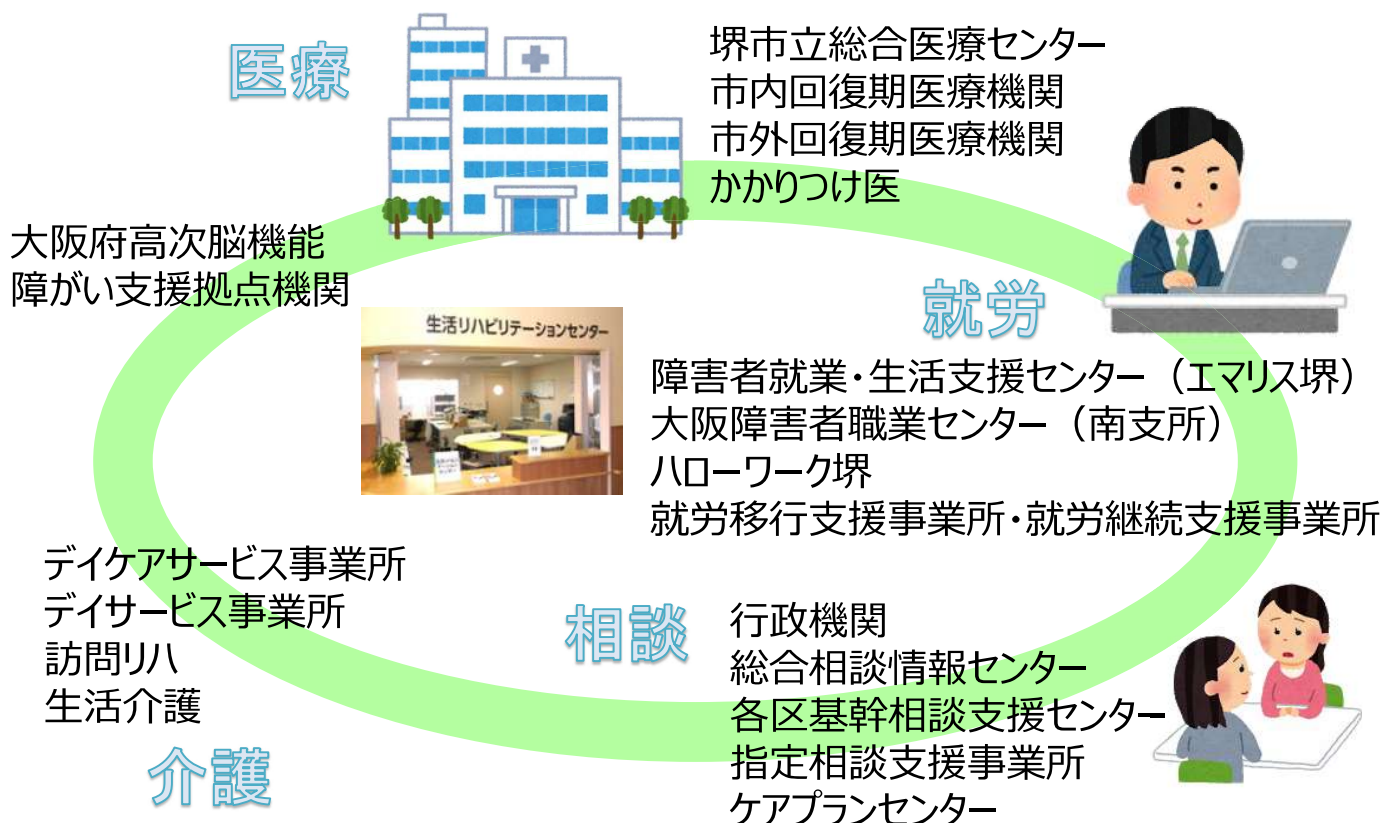


職員構成



堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
Social Independence Rehabilitation Center

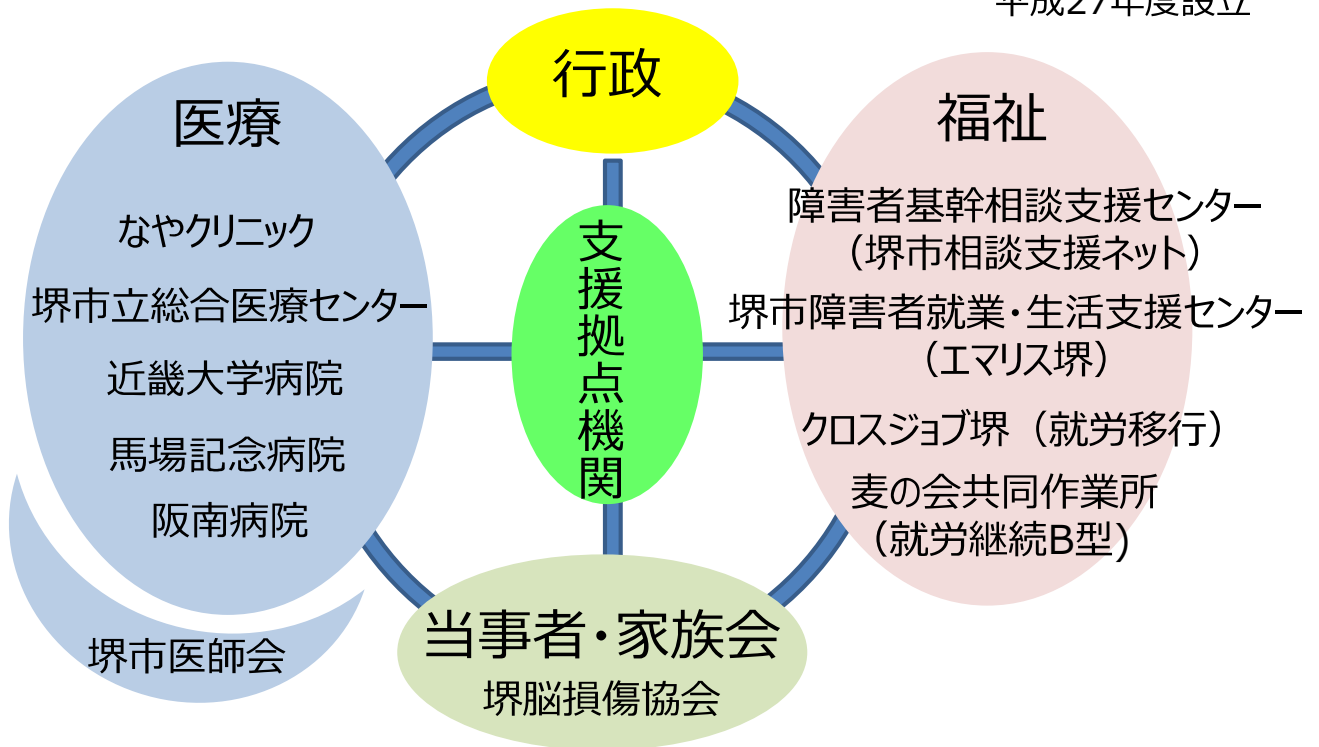
支援拠点機関の日常的連携 (ネットワークの現状)



堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
8 Social Independence Rehabilitation Center

医療・福祉連携モデルの具体例 生活リハビリテーションセンター運営委員会

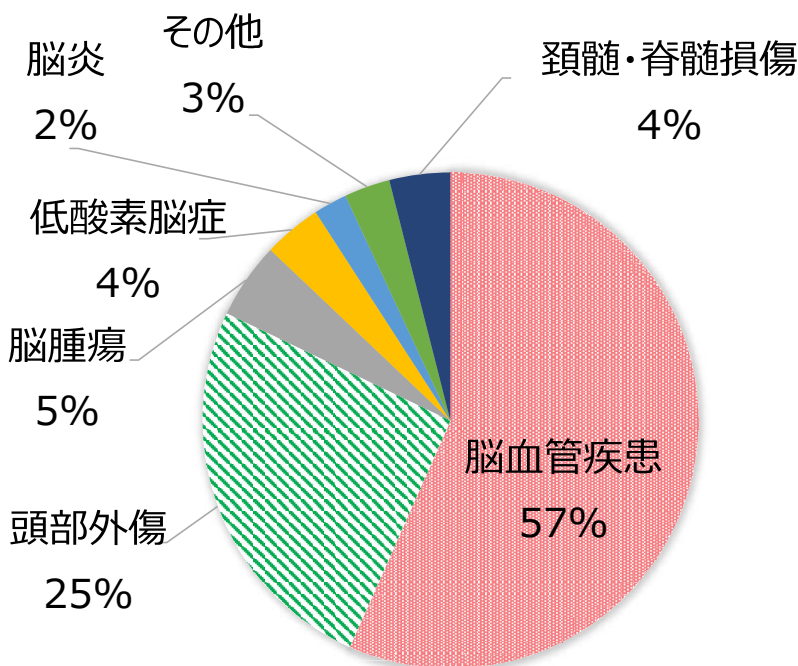
平成27年度設立



堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
Social Independence Rehabilitation Center

利用者の原因疾患

(H24.5~R6.3 n=503)

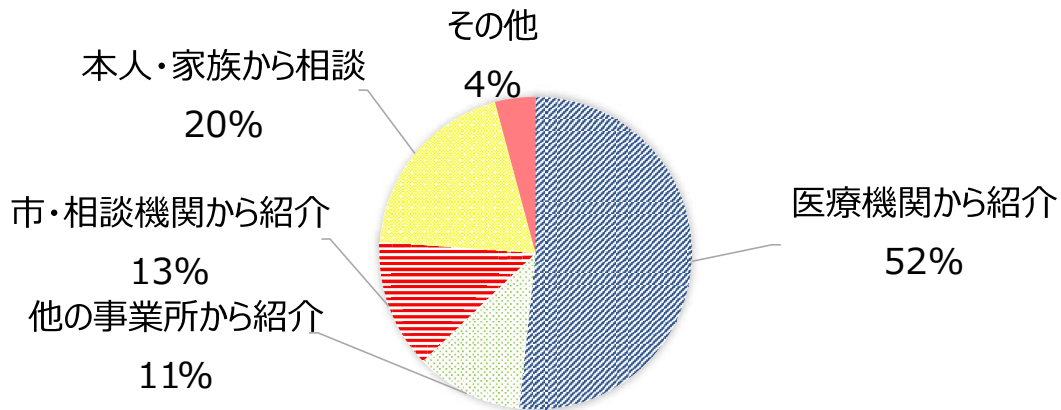


原因疾患	人数
脳血管疾患	285
頭部外傷	128
脳腫瘍	25
低酸素脳症	19
脳炎	11
その他	15
頸髄・脊髄損傷	20
合計	503

訓練利用者の内訳
(R6.3 末)

利用者の利用に至った経緯

(n=503 H24.5～R6.3)



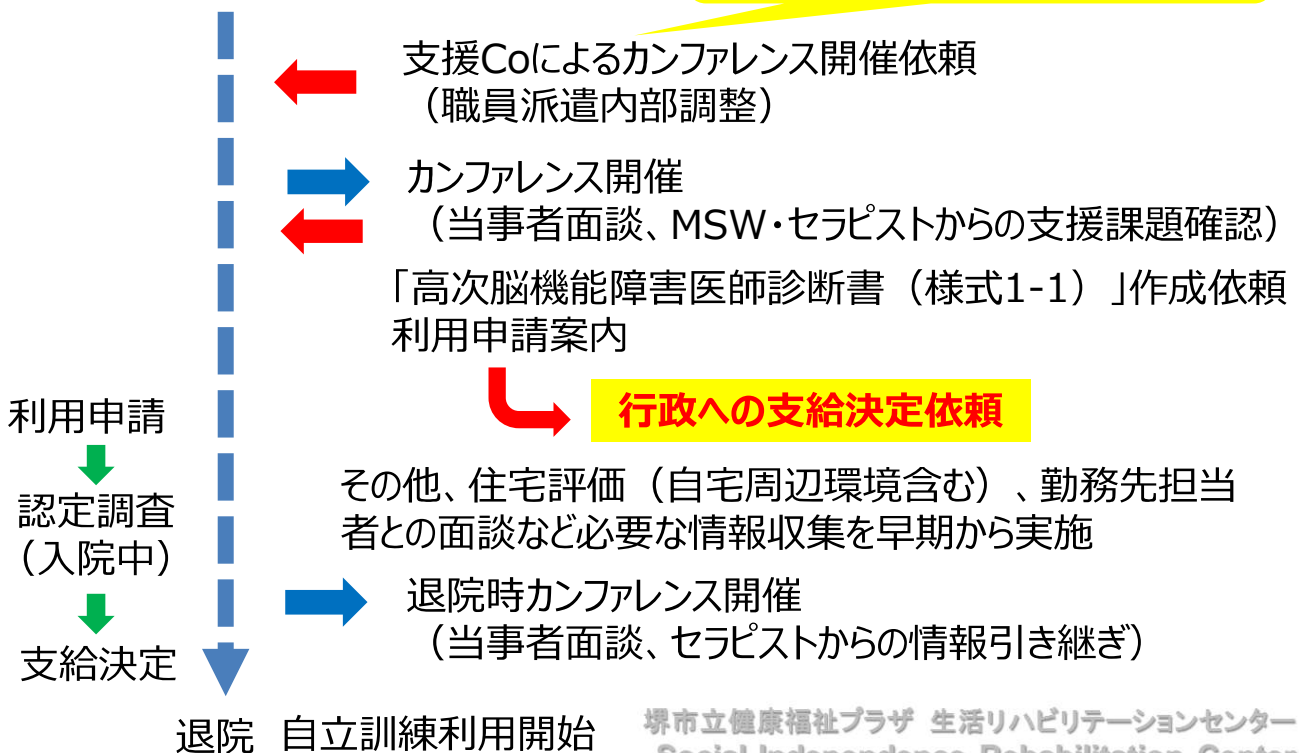
	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	合計
医療機関からの紹介	10	14	25	24	29	24	30	29	22	13	23	17	260
他の事業所からの紹介	8	8	9	5	5	4	3	3	2	0	7	2	56
市の相談機関からの紹介	6	9	10	8	6	1	4	4	4	7	1	7	67
本人・家族から相談	20	6	9	2	9	8	6	12	8	3	9	7	99
その他	3	2	0	2	2	3	2	0	0	0	0	7	21
合計	47	39	53	41	51	40	45	48	36	23	40	40	503

堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
Social Independence Rehabilitation Center

センターと医療機関との連携例

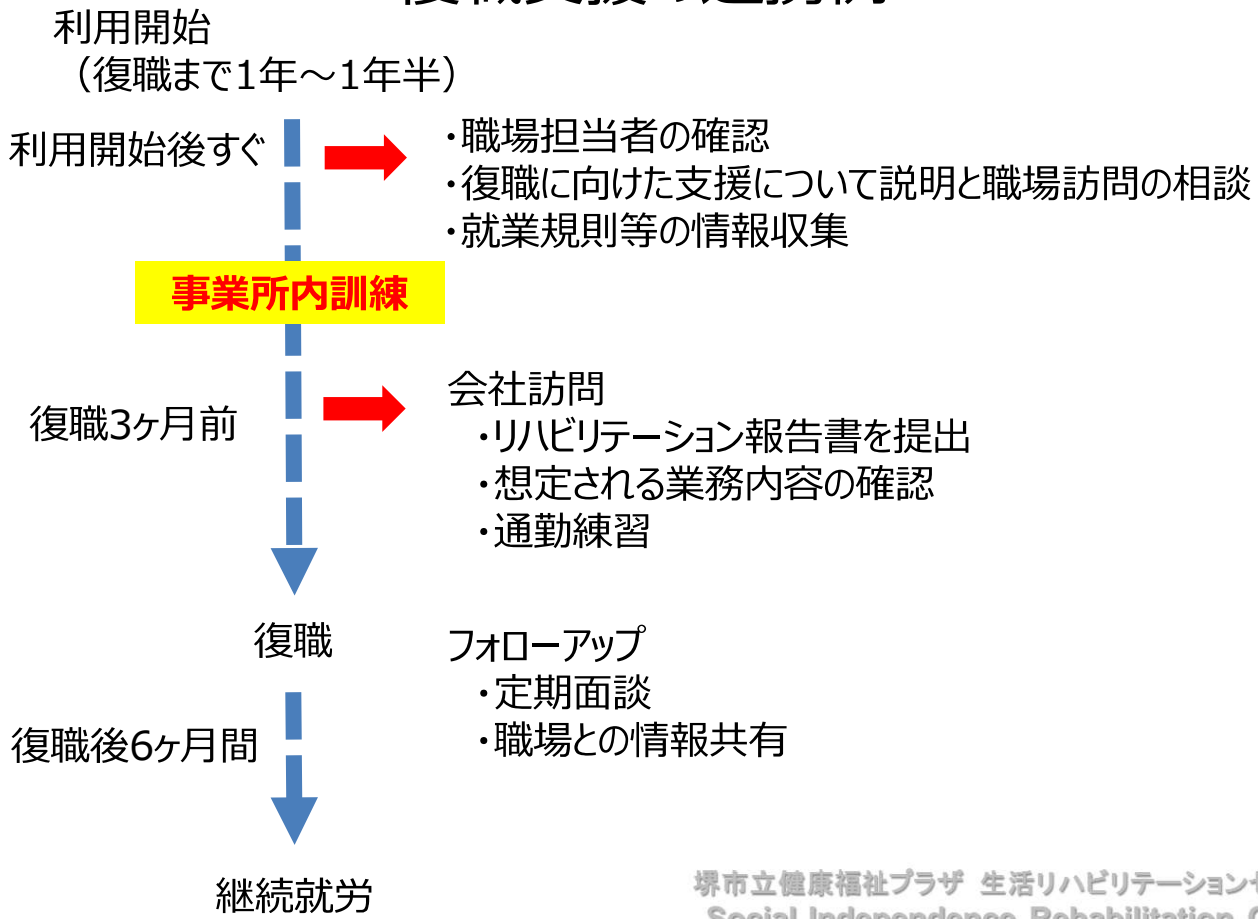
リハ病院MSWからの相談
(退院1.5M前が理想)

PT・OT・ST・CP・NSのいずれかと
支援Coの組み合わせが一般的



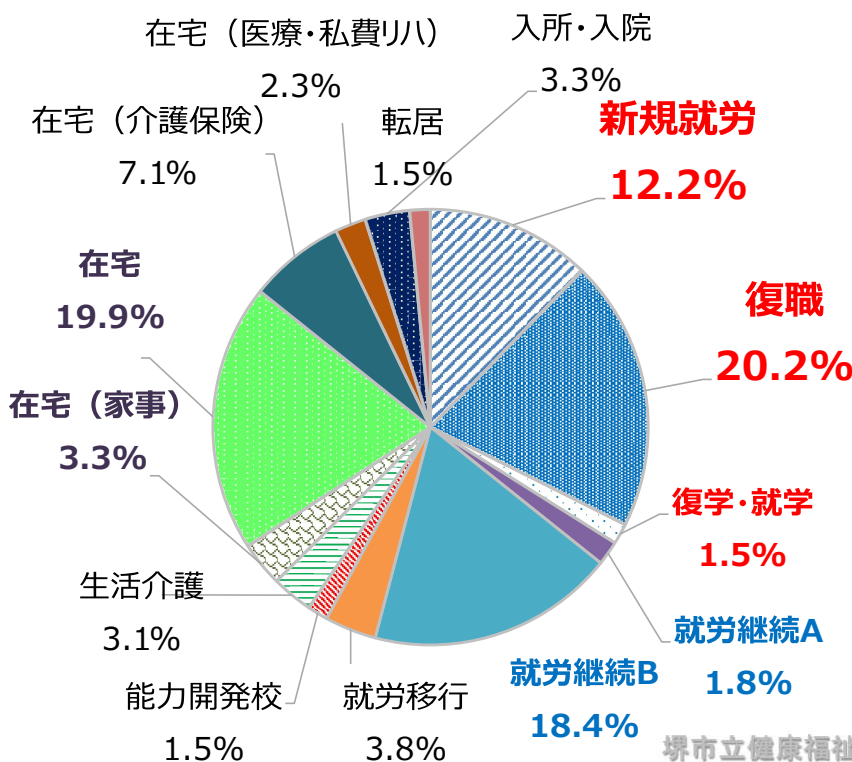
堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
Social Independence Rehabilitation Center

復職支援の連携例



利用後の進路

退所者の帰結 (H24.5～R6.3) n=431



帰結	人数
新規就労	51
復職	93
復学・就学	6
就労移行	15
能力開発校	6
就労継続A	10
就労継続B	74
生活介護	14
在宅(家事)	13
在宅	88
在宅(介護保険)	31
在宅(医療・私費)	10
入所・入院	14
転居	6

まとめ

- ・ 医療機関での集中的、効果的リハビリテーションの成果を発症前の地域生活で発揮するためには、一定の準備期間が必要。
- ・ 「仕事はリハビリにはなりません」：実社会での失敗体験は、就労意欲を減退させ自己肯定感の低下からメンタル不調の要因となる可能性がある。
- ・ 「クスリよりお金」：経済的保障（安心できる）のある期間に十分な社会復帰への準備を行うこと。
- ・ 社会復帰をめざすならば、セラピストによるリハビリ（特に長期間の自宅での訪問リハ）から、同じ課題を持つグループ活動を通じたセルフマネジメント能力の獲得が重要。

堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
Social Independence Rehabilitation Center

堺市立健康福祉プラザ
生活リハビリテーションセンター
(堺市高次脳機能障害支援拠点機関)



堺市堺区旭ヶ丘中町4丁3-1
(堺市立健康福祉プラザ4階)

電話: 072-275-5019

FAX: 072-243-0202

E-mail: seikatsu-reha@sakai-kfp.info

開館日 月～金曜日 9:00～17:30

休館日 土曜・日曜・祝祭日・年末年始

第1・3日曜日午前は休日相談(予約制)

JR 百舌鳥または上野芝から徒歩15分
南海バス「塩穴通」または「旭ヶ丘」

堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
12 Social Independence Rehabilitation Center

当院における就労支援について

独立行政法人 労働者健康安全機構 大阪労災病院
メディカルサポートセンター MSW 安部 成美

■ 当院について

- 病床数 678床
- 診療科 内科、精神科、消化器内科、循環器内科、腫瘍内科、呼吸器内科、小児科、外科、消化器外科、呼吸器外科、乳腺外科、整形外科、形成外科、脳神経外科、心臓血管外科、皮膚科、泌尿器科、産婦人科、眼科、耳鼻咽喉科、リハビリテーション科、放射線診断科、放射線治療科、麻酔科、歯科口腔外科、歯科、病理診断科



■ 当院について

- 入院患者数 479.6人（令和2年度）
- 平均在院日数 11.2日（令和2年度）
- 外来患者数 1,547.4人（令和2年度）
- 地域がん診療拠点病院、地域医療支援病院ほか

■ 当院について

- 所属部署はメディカルサポートセンター
- MSWは7名在籍
- メディカルサポートセンターでは、地域連携業務・退院支援業務・外来相談業務を担っている
- メディカルサポートセンターはMSWの他に看護師、事務職員が在籍

(独)労働者健康安全機構の理念・行動指針

理念

「勤労者医療の充実」「勤労者の安全向上」「産業保健の強化」

我が国の産業・経済の礎を維持、発展させるとともに、勤労者一人ひとりの人生を支える大きな役割を担っています

行動指針

- (1) 一般医療を基盤とした勤労者医療を常に先取りし、実践していきます
- (2) 健康で安全な職場を構築する研究などを進めます
- (3) 全ての勤労者の健康維持と安全向上に貢献します
- (4) 高い倫理観と社会規範のもとに行動します
- (5) 機構(労災病院群、労働安全衛生総合研究所、産業保健総合支援センターなど)内の連携や協働を進めます
- (6) 経営基盤の安定を図ります

当機構の治療と就労の両立支援について

- 勤労者医療の取り組み
- 看護師等多職種との連携

当機構の治療と就労の両立支援について

当機構では、すべての疾患を対象として、治療と仕事の両立支援に取り組んでいます。

治療と仕事の両立とは、病気を抱えながらも働く意欲があり、全く元のとおりにはいかずとも、職場でこなすべき仕事に耐えうる能力のある労働者が、仕事を理由に治療機会を逃すことなく、また、治療を理由に職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、生き生きと就労を続けられることです。

全国の労災病院や治療就労両立支援センター、産業保健総合支援センターには、両立支援のための相談窓口を設けており、相談を受け付けています。

また、両立支援活動の推進のため、支援対象者と主治医、会社・産業医などの職場関係者をつなぎ、両立支援をサポートする「両立支援コーディネーター」の養成も行っています。



労働者健康安全機構HPより

■ 当院のMSWの業務

- 外来業務

制度説明、経済的課題の相談

- 退院支援業務



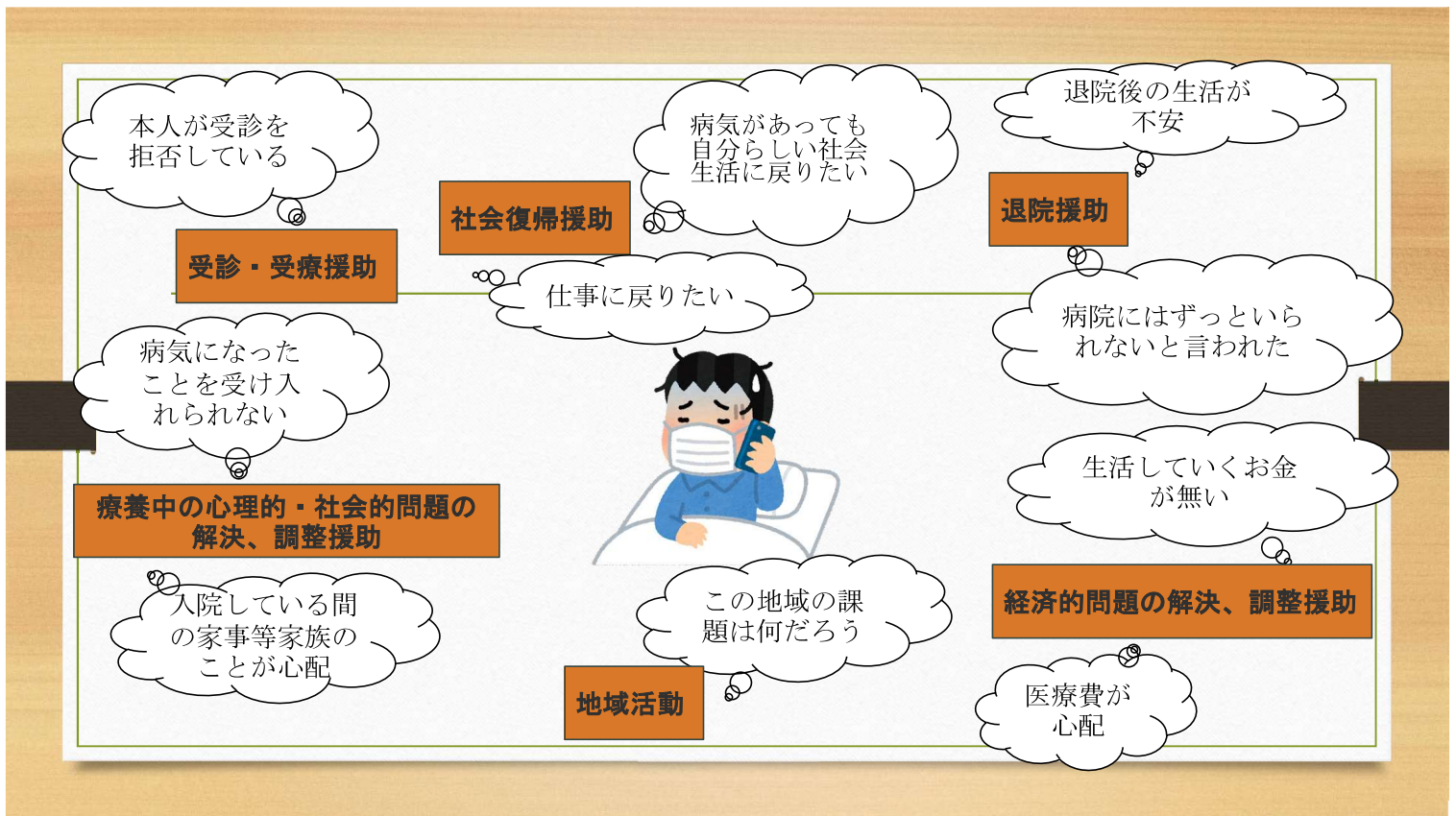
ニーズキャッチはここから！

■ MSWとは？

保健医療機関において、社会福祉の立場から患者さんやその家族の方々の抱える経済的・心理的・社会的問題の解決、調整を援助し、社会復帰の促進を図る業務を行います。

- 療養中の心理的・社会的問題の解決、調整援助
- 退院援助
- 社会復帰援助
- 受診・受療援助
- 経済的問題の解決、調整援助
- 地域活動

(厚労省『医療ソーシャルワーカー業務指針』より)

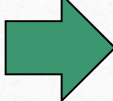


■MSWの介入ポイント

- 社会復帰援助
→仕事に戻りたい、病気があっても自分らしい社会生活を送りたい
- 経済的問題の解決、調整援助
→生活していくお金がない
- 退院援助
→退院後の生活が不安
- 療養中の心理的・社会的問題の解決、調整援助
→病気になることを受け入れられない

■MSWが出来ること

- ニーズキャッチ
- 課題整理
- 継続フォローor引継ぎ

 患者を中心に据えた支援

ご清聴ありがとうございました

治療と仕事の両立支援・復職支援の取組について ～事例紹介～

独立行政法人 労働者健康安全機構 大阪労災病院
メディカルサポートセンター MSW
安部 成美 (社会福祉士)

堺市立健康福祉プラザ 生活リハビリテーションセンター
高次脳機能障害支援コーディネーター
別府 知代 (社会福祉士)

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。

3

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、主治医や産業界との連携等を通じ、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	

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

7

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。

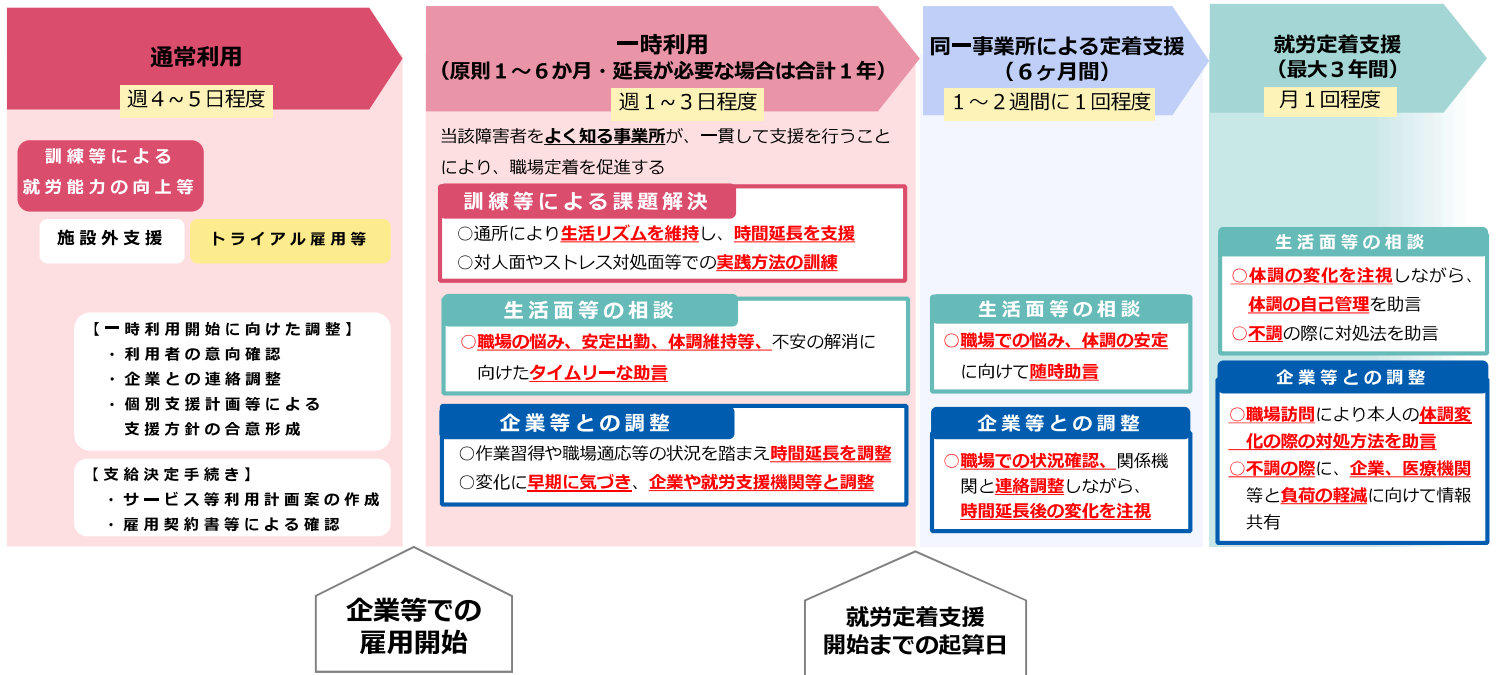
d 利用期間

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

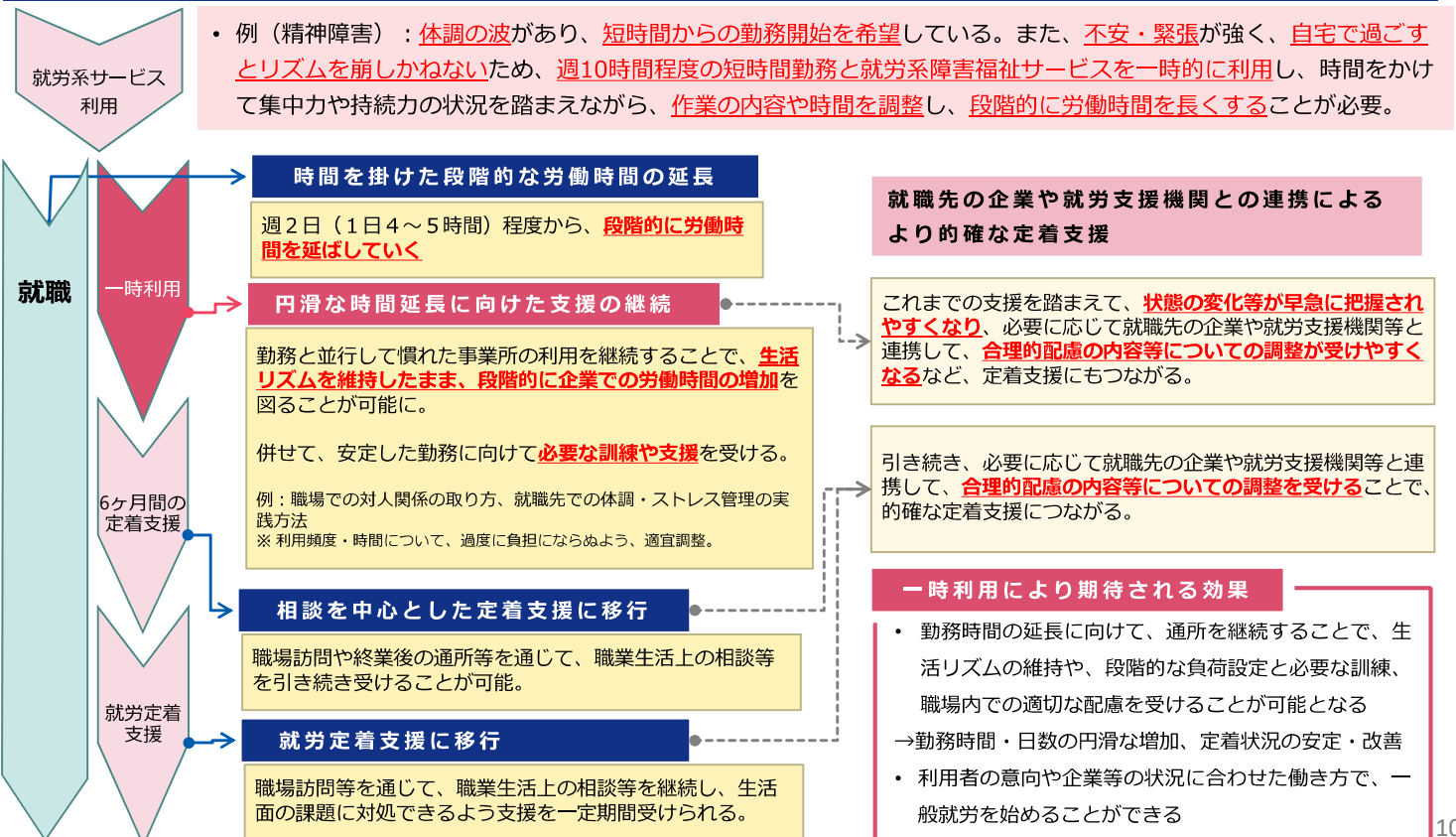
イメージ



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。

- 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**
- 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
- 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。

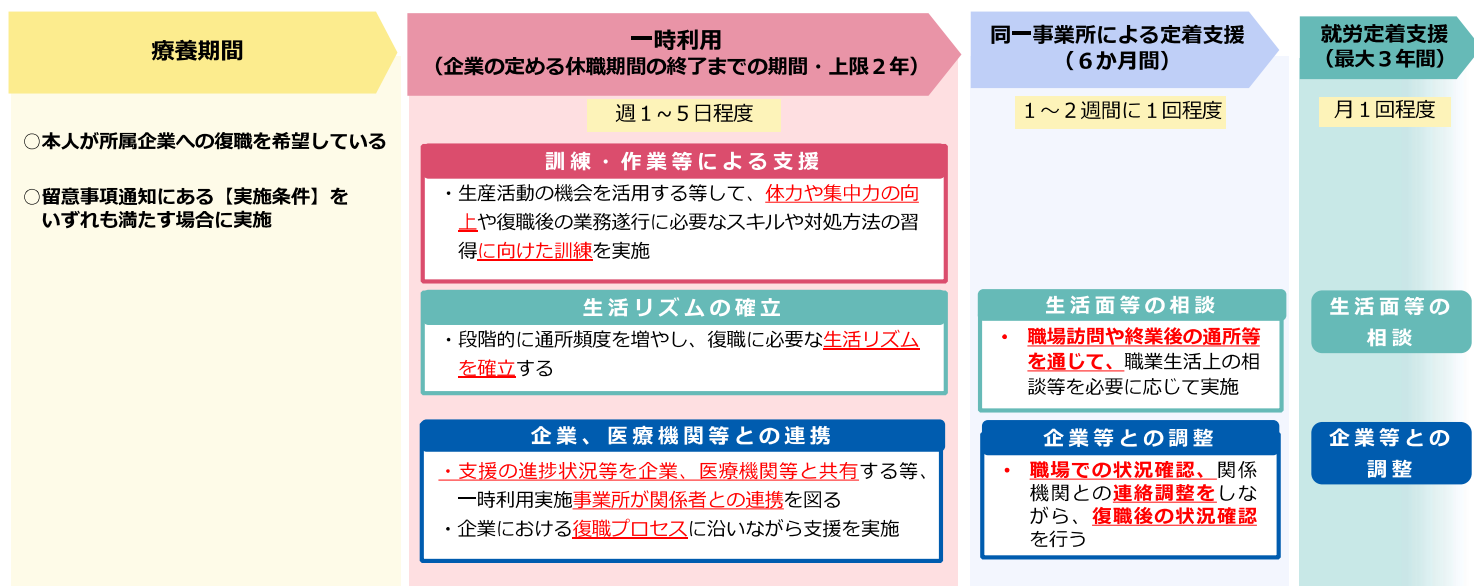
d 利用期間

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。

13

休職から復職を目指す場合

イメージ



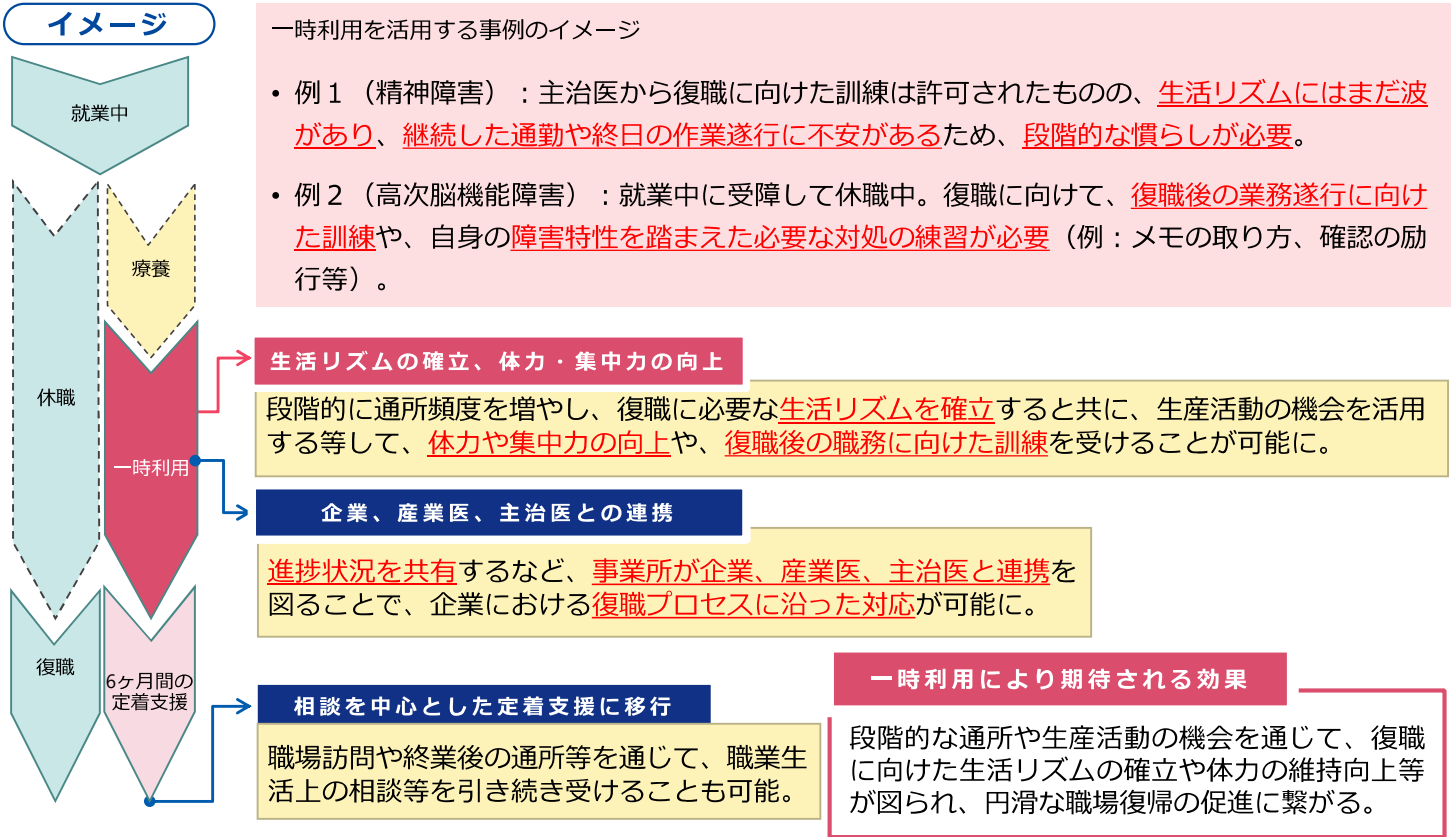
職場復帰日

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



15

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。

17

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)

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。

10

【参考資料】

社会保障審議会障害者部会報告書（抜粋）

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がっていない場合があるのではないかと指摘がある。
- 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。

21

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と、
 - ・ 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て、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。

22

○ 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が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。

令和6年度第1回高次脳機能障害支援コーディネーター全国会議
＜グループ情報交換会＞

選択テーマ1

「支援拠点機関における高次脳機能障害者への復職支援の実施状況について」

(情報交換の例)

- ① 復職相談
- ② 職業評価、生活・職場環境等のアセスメント
- ③ 職場との調整（労働条件、職務内容、環境調整、配慮点の確認 等）
- ④ 関係機関との連携（医療機関・産業医、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、産業保健総合支援センター、相談支援事業所、就労系障害福祉サービス事業所 等）
- ⑤ 復職後のフォローアップ

選択テーマ2

「支援コーディネーターの業務及び人材育成について」

(情報交換の例)

- ① 支援コーディネーターの配置（専任、兼務）、職種、所属機関内の配属部署
- ② 支援コーディネーターとしての主たる業務、職種による分担
- ③ 業務上の困難とその際のフォロー体制（困ったときの相談先（所属機関外も含む）等）
- ④ 新任支援コーディネーター養成の仕組みと課題点（このように養成すべき・されるべき）
- ⑤ 異動等に伴う支援・事業実施の継続・維持のための工夫、業務マニュアル等の整備

令和6年度第1回高次脳機能障害支援コーディネーター全国会議
＜グループ情報交換会＞

スケジュール

- | | |
|--|------------------|
| ① グループ情報交換会の進め方 | 14：55～15：00（5分） |
| ② グループ情報交換会 | 15：00～15：40（40分） |
| ・ 自己紹介 | |
| ・ 役割分担（司会、記録、発表者）を決める。 | |
| ・ 記録担当は、当該グループの記録用「Googleスライド」を開き（URLは当日案内）、Zoomの画面共有を行い、情報交換の概要を記入する。 | |
| ・ 質問がある場合は、メニューバーの「ヘルプを求める」→「ホストを招待する」ボタンによりお知らせください。 | |
| ③ 発表 | 15：40～15：55（15分） |
| ※事務局が当該グループのスライドを画面共有 | |
| ④ コメント | 15：55～16：00（5分） |

グループ名：

選択テーマ 1

「支援拠点機関における高次脳機能障害者への復職支援の実施状況について」

グループ名：

選択テーマ 2

「支援コーディネーターの業務及び人材育成について」

令和6年度 第1回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

国立障害者リハビリテーションセンター 企画・情報部
高次脳機能障害情報・支援センター

〒359-8555

埼玉県所沢市並木四丁目1番地

電話：04-2995-3100（内線2594）

E-mail：hbd@rehab.go.jp