

2015（平成 27）年 7 月 14 日

## 就労系障害福祉サービスについて

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 石原康則

現在の就労系障害福祉サービスは、一般就労の推進を基本にして作られました。障害者総合支援法の見直しに当たり、就労系サービスの在り方については、現状の三事業が当初意図された機能を十全に果たしているとは言えないことから、サービス体系は維持しつつも、当初の理念である一般就労の推進に立ち帰り、それぞれの事業が達成すべき成果と役割を再度明確にすることが重要だと考えます。

これまでのヒアリングの内容を整理すると、概ね以下の意見にまとめる事ができます。

- ① 就労移行支援事業所（以下、就労移行と呼ぶ。）については、一般就労への移行実績が低い事業所に対して、指導等を強化すべきではないか。
- ② 就労継続支援事業A型（以下、A型と呼ぶ。）については、サービスの質の向上という観点から、第三者評価の導入や実績評価の導入などの指導を強化すべきではないか。
- ③ 就労継続支援B型事業（以下、B型と呼ぶ）と生活介護事業を解体・統合し、就労に重きを置いた型と創作余暇活動を重きに置いた型に再編してはどうか。また、B型については、今年度より開始された、いわゆる「直Bアセスメント」について見直すべきではないか。
- ④ 職場定着支援については強化すべきとの意見が多く、障害者就労・生活支援センターの体制強化を含めて検討すべきではないか。

障害福祉計画の目標では平成 29 年度末における就労移行支援事業の利用者数を平成 25 年度末の 1.6 倍とし、就労移行率が 3 割以上の事業所を全体の 5 割以上とするとされています。これらの目標は密接に関連しているべきであり、目標を達成するためには、単なる事業所数の増加による利用者数の増加ではなく、質の高い事業所の増加に伴う利用者数の増加、就労者数の増加が大切です。この観点から、ヒアリングでの意見に基づき、四点ほど意見を述べさせていただきます。

### （1）二極化と事業所数の急増について（ヒアリングでの意見①と②、③の一部）

就労移行とA型は事業所数と利用者数が増加していますが、その一方で、就労移行の一般就労移行率が二極化し、A型では賃金水準も二極化しています。B型は、急激な増加はないものの、非常に多くの事業所があり、非常に多くの方が利用しているにもかかわらず、一般就労への移行率は措置時代とほぼ同じ水準であり、工賃の二極化も進んでいます。

こうした二極化に対しては、行政による指導監督の強化はもとより、報酬のメリハリを今以上に大きくつけることが必要です。また、当事者などによる、より良い事業所選択を推進するために、情報公開の徹底も重要です。

就労移行に関して言えば、一般就労移行率の高い事業所ほど、利用者確保に苦慮しており、当会の会員事業所の 71%が定員割れの状態で事業を運営しています。この要因の一つとして、一定地域内で就労系事業所が急増し、玉石混濁となっており、利用者が分散していることが考えられます。

このため、就労系事業においては、主な対象障害種別・利用者の平均人数・作業内容・平均利用時間・工賃や賃金・一般就労への移行率、そして就労継続支援事業A型では労働契約に当たり明示義務のある労働条件等（労働基準法第 15 条）も事業所ごとに公表するよう義務付けることで、利用希望者や関係機関（特に地域の相談支援事業所や障害者就業・生活支援センター）が適切な事業所を選択できるよう分かり易く示す必要があります。

また、情報公開という観点では、A型は障害福祉サービスでありながらも、ハローワークからの就職件数等にカウントされ、労働行政の助成金対象となっていますが、通常の雇用と就労継続支援事業A型は別区分とし、統計上実態を把握し公表することが必要だと考えます。

(2) 直Bアセスメントについて（ヒアリングでの意見③の一部）

いわゆる直Bアセスメントは、B型事業所を利用する前の一時期のアセスメントだと思われがちですが、本来であれば就労アセスメントと呼ばれるべきであり、就労移行であれA型であれB型であれ、個別支援計画の根本となるものです。人は環境との相互作用で成長し、変化するということを踏まえ、本人の可能性を継続的に評価していくことが就労系事業所の根幹だと考えます。

現行の直Bアセスメントについて会員事業所に確認したところ、B型を希望していた者がアセスメントの結果、訓練をすれば一般就労できる可能性があったため、就労移行支援を利用することとなったといった事例が報告されています。ただ、この取り組みは今年度から本格的に開始したため、その意義が周知されていないことから、B型利用を前提として形式だけ行われるケースが多く、一般就労実績の少ない事業所がアセスメントする等、真の意味でのアセスメントとしては機能していません。

会員事業所でも今年度以前から実施していた事業所は 17 事業所に留まっており、当該事例の報告数はまだ約 7.8%（9 事例／116 事例）です。しかし、特別支援学校からB型を利用する人たち全体の 7.8%と考えた場合、多くの人たちが一般就労に向けた支援を受けることになると思われまます。一般就労率が高く、定着支援も実施しているB型事業所であれば、いわゆる直Bアセスメントは必要ないでしょうが、現状で8割の事業所が一人も一般就労者を輩出していない以上、一定以上の実績を持つ就労移行が今後も引き続き実施していくべきだと考えます。

今後、B型の利用更新やA型の利用に当たっても就労アセスメントの仕組みを導入すべきですが、19万人もの人たちをアセスメントするという実行可能性を考えれば、個々の事業所が一般就労への移行体制を整えられるよう職員配置（ジョブコーチの配置など）を義務づけ、一般就労の視点を個々の事業所が持てるようにすることが重要だと考えます。また、計画相談等を行う相談支援事業所の職員が就労に係わる知識・経験を持つことも重要です。

(3) 創作余暇活動を主体とした事業の創設について（ヒアリングでの意見③の一部）

B型の実態を鑑み、生活介護と統合し、就労に重きを置いたものと創作余暇活動に重きを置いたものに分けるべきではないかという意見がありました。しかし、就労系障害福祉サービスの目的に照らしても、また、財政的な観点から考えても、訓練等給付費の事業として個別給付化することについては慎重に検討する必要があると思います。

(4) 就労定着支援について（ヒアリングでの意見④）

就労移行が行う定着支援は、報酬改定で一定の評価がされましたが、今後も定着支援の強化を検討していく必要があります。定着支援は企業を含め様々な機関が関わるため、どの機関が、誰に対して、どのような支援が必要なのかしっかり検討することが重要です。

就労定着のためには適切なマッチングが必要であり、そのためには丁寧なアセスメントが不可欠です。そのような専門性を身につけるために、就労支援員の研修やサービス管理責任者研修を充実させ、ジョブコーチ（職場適応援助者）等の資格取得を促すことが必須です。

一般就労者の生活支援に関しては、地域の障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所等との連携が重要となります。就労移行支援サービス利用中だけでなく、一般就労後も継続的に福祉サービスとの繋がりを持つことで、当事者の孤立を防ぐことになると考えられます。その意味から、地域の障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、自立支援協議会等を中核に据えた切れ目のない支援体制を構築し、サービス管理責任者研修等を通じて、障害者の一般就労について相談支援事業所に理解してもらうことが重要です。