

民進党『次の内閣』

ネクスト厚生労働大臣 足立信也 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 石原康則

制度改正等に係わる要望書

平素は障害者の一般就労の推進について格別なるご指導、ご協力を頂き、誠にありがとうございます。また、改正障害者総合支援法の成立の際には一方ならぬご尽力を賜りましたこと、心より感謝申し上げます。

本会は、障害のある方々の一般就労を促進する事業、就労移行支援事業を運営する事業所の全国団体です。本会の会員は、就労後の職場定着を見据えた就労準備支援を行い、一定水準以上の一般就労実績と職場定着実績を持つ事業所から構成されております。

障害者の一般就労にとって、平成 30 (2018) 年度は大きな転機になります。労働施策として、精神障害者の法定雇用率算定基礎への追加、それに伴う法定雇用率の引き上げが行われます。平成 30 (2018) 年度以降の 5 年間は緩和措置がありますが、平成 35 (2023) 年度からは本来の計算式で計算されることになり、更に大きな法定雇用率引き上げになる見込みとなっています。

また、福祉施策としては、障害福祉サービスの報酬改定が行われると共に、改正障害者総合支援法の下、障害者が企業に就職した後の職場定着に係わるサービス（以下、定着支援事業と呼ぶ。）が創設され、障害福祉サービスの情報公開も義務付けられます。

平成 29 (2017) 年度は、平成 30 (2018) 年度以降を見越して様々な議論を行い、予算上でも制度改正上でも**障害者雇用・就労支援の質を担保することが必要**です。

財政審では、給付の抑制について議論されていますが、就労系事業の質の向上と合わせた抑制をしなければ、一般就労の抑制・不十分な就労支援による離職者の増加を促すことになりかねません。障害者本人のニーズに合わせた利用を推進し、サービスの質の向上を図るために、以下の点を要望致します。何卒、ご高配を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

1. 報酬改定における予算確保とメリハリづけ

前回の平成 27 (2015) 年度の報酬改定で、障害福祉サービスの改定率は全体としてプラスマイナスゼロでしたが、増大する社会保障費が問題となっており、様々な社会保障制度の改革が行われようとしています。障害福祉サービスの予算も年々増加していますが、これは、平成 23 (2011) 年の障害者基本法の改正により障害者の定義が広がったことで、これまで制度の狭間にあった人たちのニーズにも対応できるようになった証左であり、単なる予算増という観点からネガティブに捉えるべきものではありません。**平成 30 (2018) 年度の報酬改定においても、障害福祉サービスの予算確保をしっかりと行って頂きたい**と考えます。

また、予算の増減という観点からよりも、サービスの内容・成果をしっかりと踏まえた上で、メリハリをつける事が重要です。特に、就労移行支援事業は納税者を輩出する事業でもあり、実績ある就労移行支援事業所に対して十分な報酬が支払われる仕組みにする必要があります。就労移行支援事業に限らず、就労系障害福祉サービスについては、事業所の成果の二極化が問題となっていますが、**報酬改定において一律に基本報酬等を下げるのではなく、メリハリをしっかりとつける事こそが社会保障制度の改革の一つ**だと思えます。

2. 就労定着支援体制加算の継続

平成 27 (2015) 年度に就労定着支援体制加算が創設され、就労移行支援事業のジョブマッチングと職場

定着を報酬で評価する仕組みが出来ました。しかし、平成 30（2018）年度に定着支援事業が創設された場合、現在の就労移行支援との関わりにおいて最も懸念されるのが、就労定着支援体制加算が廃止される可能性です。

本質的に、就労定着支援体制加算は、参議院の付帯決議にも示されている適切なジョブマッチングを評価する加算です。以前の就労移行支援体制加算が示していた 6 カ月から、現在の就労定着支援体制加算による 36 カ月へ、という評価期間の拡大には、非常に大きな意味がありました。この加算をなくし、例えば単に就職率や就職者数を評価する報酬になった場合、適切なジョブマッチングを評価できなくなります。定着支援事業が創設された場合でも、**ジョブマッチングを十全に評価する加算の継続が事業所の質を高めるためにも必要**です。

3. 就労継続支援事業 A 型の適正化

厚生労働省のデータが示している通り、障害者の一般就労は増加の一途を辿っており、中でも、精神障害者や発達障害者の一般就労が急増しています。しかし、本年 5 月 24 日の厚生労働委員会で津田先生がご指摘されていた通り、就労継続支援事業 A 型（以下 A 型事業と呼ぶ。）の利用者もハローワークからの就職件数に含まれています。津田先生のご質問に対して、政府は来年度には今年度の就職件数の中の A 型事業利用者の割合を出すと答弁しました。非常に有意義で、一般就労を促進する上でも重要なご指摘を頂いたと感謝いたしております。

上記の厚生労働委員会でも問題点をご指摘頂いておりますが、就労継続支援事業 A 型の運用については、以前より、労働時間が極めて短い・短時間で浮いた自立支援給付費を利用者の賃金に充当するといったサービスの実態が疑問視されており、これまで報酬の適正化が行われ、厚生労働省から通達が発出されています。

A 型事業の事業所数は急激に増加しており、一般就労可能な障害者が、企業ではなく A 型事業所を利用するという事態が懸念されています。特定障害福祉サービスに指定し、地域の中での適正な事業所数を推計した上で事業所数を抑制する、さらには、障害福祉サービスである事を踏まえ、特定求職者雇用開発助成金の対象から外すといった、**A 型事業の適正化を促進する施策を実施すべき**ではないかと考えます。

4. 利用者負担の慎重な検討

財政審の資料において障害福祉サービス利用者の利用者負担の在り方が指摘され、障害者総合支援法 3 年後の見直し議論においても利用者負担については「引き続き検討すべき」とされていることから、平成 30（2018）年度の報酬改定においては現行の利用者負担軽減策がなくなるのではないかと懸念があります。

就労系障害福祉サービスの場合、利用者負担が発生する事によって、ニーズがあるにも関わらず利用に繋がらない方や利用日数を自分で制限する方が増える可能性があります。以前一般就労されていた障害者が離職後に就労移行支援事業を利用して再就職を図るケースはかなり多くあります。こうした利用者の中には、一割の自己負担が発生するため、自ら利用日数を減らす方も少なくありません。

また、平成 30（2018）年度に創設される定着支援事業の利用者の場合、就職先の給与額によっては一割負担が発生すると思われます。その場合、例えば、障害者就業・生活支援センターは無料で定着支援を行うため、本人の選択として、定着支援事業を利用しない可能性も出てきます。

就労に向けた評価や訓練を十全に行うためにも、また、就労後の職場定着を充実させるためにも、**利用者負担については慎重に検討する事が必要**だと考えます。

以上