

民主党『次の内閣』

ネクスト厚生労働大臣 山井和則 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 石原康則

平成 28 (2016) 年度税制改正に係わる要望書

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。

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。

現在、社会保障審議会障害者部会において、平成 28 (2016) 年度の障害者総合支援法見直しに向けた議論が行われており、財務省の財政制度等審議会財政制度分科会（以下、財政審と呼ぶ。）においても障害者の就労支援施策に係る論議が行われています。また、社会福祉法の改正が行われようとしており、運営母体の法人の在り方も変わろうとしています。

本年 10 月 9 日に開催された財政審の資料に示されている通り、障害福祉サービスの量は拡充されましたが、今後はサービスの質の向上が重要です。特に、就労移行支援事業所については、全国的に 40% 近い事業所が一般就労者を輩出する事ができていません。この割合は、調査を開始した平成 20 (2008) 年度からほとんど変化しておらず、徐々に成果を出している事業所が増えている中、全体として成果が二極化しております。就労移行支援事業は障害のある方が納税者になる事を支援しているとも考えられることから、**障害福祉サービスにおける就労系事業の質の向上は財政面でも重要な課題**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、利用の抑制を促すことになりかねません。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、平成 28 (2016) 年度税制改正において以下の点を強化して頂きたいと考えます。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. 就労系サービス事業所の情報公開の義務付け

今年度、障害福祉サービスの報酬改定が行われ、二極化を是正し、就労後の職場定着支援を充実させるための方策が導入されました。この後押しをする意味でも、利用希望者や各関係機関が選択しやすい**情報公開の仕組みを作り**、事業所の主な対象障害種別・利用者の平均人数・支援内容・平均利用時間・一般就労への移行率・職場定着率（離職率）等の**情報公開を義務付ける**ことが重要だと考えます。

社会福祉法改正論議の中で、社会福祉法人に営利企業との競争条件の公平化が求められております。しかし、営利企業が運営する社会福祉事業では、一部の事業所が不正受給等を行うなど、利用者支援の理念よりも、コストを優先する場合があります。社会福祉法改正により、障害福祉サービスの質が低下しないようにしなければなりません。そのためにも情報公開の義務付けは必要です。

2. 就労系サービス事業所の指導強化

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、就労支援現場からは、職業準備支援が軽んじられているのではないかと、という声が挙がっています。適切なアセスメント（評価）や訓練を経ずに就労される方が増えており、支援内容よりも結果の数字のみが先行しているのではないかと指摘です。

現在の障害福祉サービスの報酬体系は、主として成果に応じた報酬となっています。一般就労の成果のみを評価すると、本人と職場の特性把握・マッチングを行わずに、就労・雇用を進めてしまうことになりかねません。特に、精神障害のある方の場合、急いで就職をして、離職し、ご本人の状態が悪化するというサイクルに陥らないようにしなければなりません。

そのためには、事業所のサービスの質を高めることが必要であり、支援内容を評価することが必要です。支援内容の評価を実際にできるのは事業指定者である自治体の指導監査だけです。成果に対する報酬のメリハリ付けと上述した情報公開に加えて、**事業指定者である各自治体が、事業指定者の責務として必要な指導を行う**ことが重要だと考えます。

3. 利用者負担の慎重な検討

財政審の資料において利用者負担の在り方が検討されていますが、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懸念されます。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。当該利用者の方の中には、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。就労に向けた評価や訓練を十全に行うためにも、**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。

4. 就労定着を見据えた職員研修体制の整備

就労定着の前提は、就労前の適切なアセスメント・訓練・マッチングです。また、障害特性によっては、就職直後に集中的な職場適応支援が必要な方もいます。しかし、事業所数の急増に伴い、就労支援の流れを理解していないケースも多くなっています。サービスの質を高めるためには職員の質を高めねばなりません。**就労支援員の研修やサービス管理責任者研修の充実が必要**です。現在、就労支援プロセス全般についてはジョブコーチ（職場適応援助者）養成研修が最も充実しており、今後、就労支援員に対しても同水準の研修が必要だと考えます。

また、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と検討することが重要です。そのためには、利用前の計画相談や就労後の生活支援、サービスの調整等で関わりを持つ相談支援事業所が障害者の一般就労について理解をする必要があります。**相談支援事業所のサービス管理責任者研修等において、一般就労のプロセスや、就労者に対する計画相談の意義について理解を促す**ことが重要です。

5. 就労移行支援事業所の設立に関わる設置要件の緩和

精神障害者・発達障害者の利用ニーズが急増する中、一般就労への移行支援を行う際に、従来の福祉施設ではなく、オフィスビル等での事業の実施が有効であることが示されています。しかし、現在、100㎡を超える事業所を複合ビル内に設置する場合、建築基準法の用途変更の確認申請（必要に応じてビル全体の用途変更）・消防法による規制・バリアフリー関連法による規制があり、事業所設立まで非常にコストがかかります。

従来の福祉施設に対する基準を就労移行支援事業所に対して一律に適用していることが問題です。国土交通省等と厚生労働省が**省庁を超えて協議し、就労移行支援事業所の設置に関わる用途の考え方を変更し、自治体へ通達を示して頂きたい**と考えております。

6. 改正法における附帯決議と検討条項

平成 30（2018）年度に精神障害者が法定雇用率算定基礎に追加されることで、障害者雇用の状況は大きく変わると考えられます。平成 30（2018）年度以降の 5 年間は、緩和措置として、法定雇用率引き上げ分について本来の計算式よりも低くすることができるとされておりますが、平成 35（2023）年度からは本来の計算式で計算されます。既に、法定雇用率の上昇を見越して雇用を考えている企業もあり、**就労支援の質を担保することがさらに重要**になってきます。

障害者総合支援法を見直し、法を改正する際には、**附帯決議において障害者の就労・雇用の推進を謳って頂くと共に、検討条項を設けて状況変化の影響を検討し、必要に応じて対応できるようにして頂きたい**と考えます。

以上