

障害福祉サービス等報酬改定における就労移行支援事業の課題と対応について

障害福祉サービスの利用者が企業における一般就労を果たすことは障害者権利条約という観点からも、障害を持つ当事者の生活の質の向上という点からも最重要課題の一つです。福祉から一般就労の流れは、平成 30(2018)年に精神障害者が雇用率算定基礎に入ることにより一層進むと考えられます。福祉から一般就労の流れを促進するためには、就労移行支援事業が有効であり、今後、地域の中でより多くの就労移行支援事業所が開設され、就労準備段階から就労定着段階まで支援が継続できるような報酬体系・制度が必要です。そのために、以下の論点をご検討頂き、実現して頂きたいと考えております。

1. 一般就労後の就業生活を維持するための支援（定着支援）

現在、最大の課題となっているのが一般就労後の定着支援です。安心して一般就労を継続し、質の高い生活を送るためには、労働施策や地域資源との連携を図りながら、出身元である就労移行支援事業所が支援を継続することが重要です。現在定められている 6 カ月という期間はジョブマッチングを評価する役割にはなりますが、その後の職場定着・就労生活継続という点からは不十分です。**就労後の 6 カ月を超える一定期間、出身元である就労移行支援事業所が独自に就労定着の支援を行う人員配置が必要**です。また、一般就労後の地域資源がまだまだ乏しいことから、就労者が利用できる障害福祉サービスの拡充も必要です。

2. 実績が上がらない就労移行支援事業所への対応

実績ある就労移行支援事業所が増加している一方、就労者を一人も輩出していない事業所が現在も 35%ほどあります。この割合は減算が導入されても変わっておらず、一般就労を希望する利用者にとって残念な状況が続いています。事業目的に合致した適切なサービスが提供されるよう、**一般就労者を輩出できていない原因を分析し、就労実績の公表といった自治体による指導の強化・減算ルールの再検討・就労支援員の研修の見直し等が必要**だと考えます。

3. 就労実現の定義

現在、障害福祉サービス事業である就労継続支援事業 A 型への移行も一般就労への移行と見なされ、就労移行支援体制加算の算定が可能になっています。地域の事情や障害特性を考慮し、多様な働き方を認めて就労移行支援を行うべきという意見もありますが、**就労継続支援事業 A 型は障害福祉サービスである以上、一般就労と見なすべきではなく、就労移行支援体制加算の算定対象にすべきではない**と考えます。

4. 就労移行支援体制加算と成功報酬の再検討～就労者輩出に関わるインセンティブ

現在、就労移行支援体制加算が就労移行支援を行う上での大きなインセンティブとなっています。しかし、福祉から一般就労の流れを後押しするための加算の在り方については、就労移行支援体制加算について 45%以上の区分が必要という意見や、事業所経営という観点から就労者輩出直後の成功報酬が必要といった意見等があります。加算取得率を鑑み、**一般就労そのものに対する成功報酬を含め、加算の在り方について再検討が必要**です。