

2015（平成 27）年 5 月 29 日

## 社会保障審議会障害者部会ヒアリング資料

全国就労移行支援事業所連絡協議会

副会長 酒井大介

### 1. 障害者の就労支援に関する制度的枠組みについて

#### (1) 日中活動の再編について

- 障害者自立支援法で障害別のサービスから、ニーズ別のサービスへと転換され、これにより就労系サービスの質は向上した。
- 今後もニーズ別にサービスが提供できる仕組みを維持し、少なくとも現行制度と同程度にサービスメニューが別れ、利用者の方にとって利用の判断をしやすい仕組みが必要である。
- 特に、就労移行支援事業は、利用者の方が障害福祉サービス受給者から経済的・社会的に自立した被雇用者へと転換することを支援することから、今後も重要になって来ると思われる。

#### (2) 賃金補填について

- 施策として恒常的に賃金を補填するという考え方は、障害を持たない労働者や失業者との公平性という観点から、また、障害基礎年金との整合性という観点から問題がある。
- 導入された場合、何よりも一般就労への移行が阻害されることが危惧される。また、使用者・本人の職業能力向上の意欲を低下させる可能性も充分にある。
- 賃金補填は、持続可能なサービス提供を行うための財政面という観点からも現実的に課題が大きい。

#### (3) 移動支援における通勤に関する支援について

- 就労移行支援事業では、これまでも就労支援の一環として就労支援員等が通勤支援を行っている事業所が多く、通勤手段があれば一般就労の可能性が広がる障害者も数多くいる。
- 恒久的に単独通勤が困難な障害者に対する課題として、通勤も労働災害の範囲に含まれることから、通勤支援の利用中に事故等が発生した場合の責任のあり方など労働法との整理が必要である。
- 企業の合理的配慮義務の観点からも検討する必要があり、労働施策の制度活用も含めて検討すべきである。
- また、単独通勤が困難な障害者の範囲についても検討が必要となる。

### 2. 就労系サービスのあり方について

#### (1) 就労移行支援事業

- 福祉から一般就労の流れを促進する上で、労働施策だけでなく、福祉施策としての就労移行支援事業は大きな役割を果たしていると考ええる。特に、精神障害者や発達障害者の利用ニーズが増える中、それらに対応する事業所が増加しており、多様な形態の職業前訓練が行われている。
- 報酬改定においてより長期のマッチング・職場定着を評価する仕組みが取り入れられたことは高く評価したい。今後、職場定着状況や支援の内容についてデータを積み重ねていく必要があると考える。
- また、就労移行支援事業からの就労実現の定義を明確にすべく議論を深めることが重要である。
- 一方、現状でも一般就労者を殆ど輩出できていない事業所が全体の 3 割～4 割ほどあり、今回の報酬改定でメリハリはついたものの、今後も自治体等からの指導をさらに厳しくする必要もある。また、就労系サービス管理責任者や就労支援員の研修等を再検討し、更に充実させていく必要もある。
- 利用者ニーズに合わせて事業を行う際、建築基準法・消防法・バリアフリー関連法のために、オフィ

スビルの中の開設ができないことがある。福祉施設という枠組みで一括してこれら諸法を適用する事については再検討が必要である。

#### (2) 就労継続支援事業 (B型)

- 一般就労は困難だが生産活動が本人にとって有益な方や、一般就労まで 2 年以上の期間が必要な方、長期的に一般就労をして離職された方のためにも、就労継続支援事業は必要だと考える。
- 特別支援学校卒業予定者のアセスメントは今後も継続し、一般就労の可能性を多角的に検討し続けることが重要である。
- 労働者性に関わる問題については、生産活動を行う利用者を保護する法整備の検討が必要である。

#### (3) 就労継続支援事業 (A型)

- 福祉サービスを受けながら労働契約を締結するという制度には一定のニーズがあり、今後も継続するべきである。
- しかし、安易にA型を選択することで一般就労が可能な障害者が滞留する可能性がある。また、労働契約を締結している以上、労使間の苦情処理・紛争解決援助の仕組みを徹底する必要がある。
- このことを踏まえ、利用や利用継続に際して、第三者の客観的な視点が入る仕組みが必要だと考える。
- また、特に賃金や労働条件等について全国的なデータ収集を行い、ハローワークからの就職件数等においても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必要がある。

### **3. 就労定着支援の支援体制・労働施策等の福祉施策以外との連携について**

#### (1) 就労移行支援が行う定着支援

- 就労定着の前提は、就労移行支援サービスにおける丁寧な職業相談・アセスメント（準備訓練）・マッチングであり、そのためにも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で、事業所の質を高める必要がある。
- 報酬改定で 3 年間の職場定着に対する評価がされたが、今後、就労移行支援事業所による定着支援の責任を明確にすることが重要だと考える。

#### (2) 他機関・他施策との連携

- 職場適応期の支援としてジョブコーチの有効性は認められている所だが、運用上の制約等により活用されているとは言い難い。就労移行支援事業所の職員にジョブコーチの資格取得を推奨することも重要だと考える。
- 企業の障害者雇用・育成管理者の増加も重要であり、支援側と企業側とが価値観を共有しながら地域でネットワークを形成する事が重要である。
- また、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である。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思われる。
- その意味から、地域の相談支援事業所や自立支援協議会を中核に据えた切れ目のない支援体制を検討することが重要だと考える。そのためにも、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ある。
- 就労継続支援事業 A 型は、障害福祉サービスでありつつ、労働行政の制度も活用し、雇用率算定対象事業所としてもカウントされている事から、障害福祉課と雇用対策課が一体となり、事業の在り方について再検討する必要があると考える。