

平成30(2018)年度
障害福祉サービス等報酬改定
に関する意見

全国就労移行支援事業所連絡協議会
副会長 酒井大介

全国就労移行支援事業所連絡協議会の概要

1. 設立年月日：平成24(2012)年8月22日

2. 活動目的と活動内容

－ 就労移行支援事業所の必要性と重要性を検証し、障害者の一般就労の促進をより一層図るための施策提言を行うことを目的とする

－ 主な活動内容

- 就労移行支援タウンミーティングや課題共有カンファレンスの開催
- 厚生労働省への要望書提出と政策提言
- 年度ごとの会員事業所アンケートの実施と公表
- 就労移行支援事例集の作成と公表

3. 加盟事業所数：一定水準の就労定着率を実現している全国66事業所

4. 会長：石原康則

平成30年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見(概要)

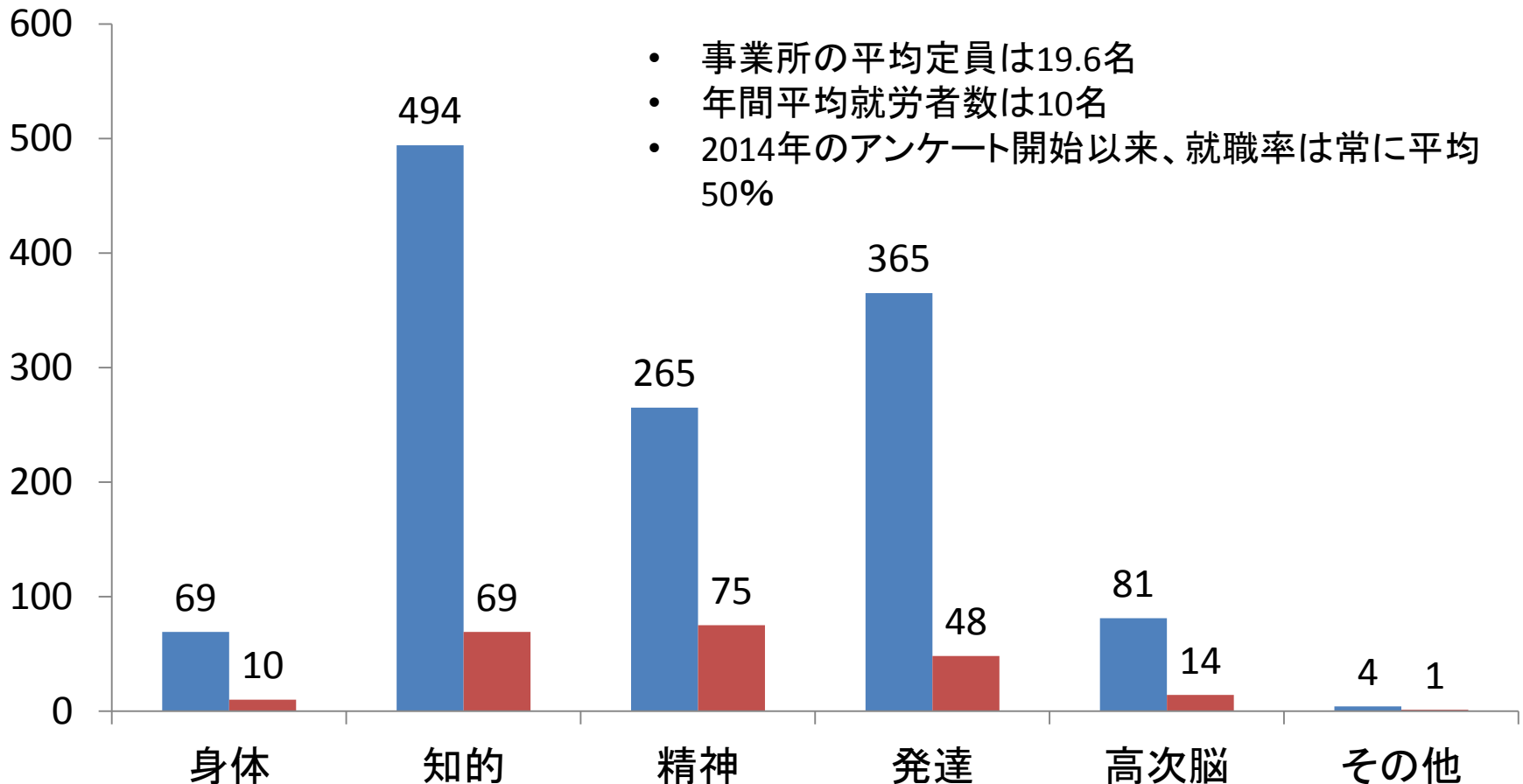
- より質の高いサービスを提供するために
 - 課題: 一般就労に向けたアセスメントとマッチングを充実させる必要がある
 - 対応策1: 現行の就労定着支援体制加算同様、事業所内でのアセスメントとマッチングを評価する仕組みの継続
 - 対応策2: 専門性の高い人材を事業所で雇用できる仕組み
- 利用者ニーズに応じたサービス提供体制を確保するために
 - 課題: 現状の就労系障害福祉サービスが利用者ニーズとマッチしていない場合がある
 - 対応策1: 相談支援事業所によるサービス等利用計画やモニタリング等のチェック機能を徹底する施策
 - 対応策2: 創設される情報公開制度における詳細な情報公開
 - 対応策3: 自治体間の法令等の解釈相違の是正
- 障害福祉サービスを持続可能にするために
 - 課題: 就労系障害福祉サービス事業所の成果が二極化している
 - 対応策1: 報酬におけるより一層のメリハリ付け
 - 対応策2: 各自治体の監査と総量規制の徹底
 - 対応策3: 企業での雇用を第一義とする Employment First 理念の浸透
- 就労定着支援事業について
 - 就労実績のある既存の就労系障害福祉サービス事業所が実施し、定着支援員を配置して一定期間にわたり、就労後に必要な生活面の支援や調整を行う事業とするのはいかがでしょうか
 - この場合、報酬を月単位とし、年度ごとの定着率に応じた加算を導入することとしてはどうか

より質の高いサービスを提供するために(1)

- **現行の就労定着支援体制加算同様、事業所内でのアセスメントとマッチングを評価する仕組みを継続すべき**
 - 法定雇用率が来年度から2.2%になり、その後3年以内に2.3%へ
 - 企業はさらに先を見越して雇用を開始しており、更なる求人の増加が見込まれる
 - 報酬体系如何によっては、就労準備訓練やアセスメントが不十分なまま送り出す事業所が増え、新規に創設される就労定着支援事業の内容が不十分なマッチングの後始末支援になりかねない
 - 平成28(2016)年5月24日の改正障害者総合支援法参議院付帯決議
 - 障害者が自立した生活を実現することができるよう、就労移行支援や就労継続支援について、適切なジョブマッチングを図るための仕組みを講じ、一般就労への移行促進、退職から再就職に向けた支援、工賃及び賃金の引上げに向けた取組をより一層促進すること
 - 現行の移行準備支援体制加算は就労支援プロセスにとって非常に重要な加算のため、今後も継続してはどうか
 - 就労定着支援体制加算の前身は就労移行支援体制加算であり、就労移行実績に対するインセンティブの目的も含まれる

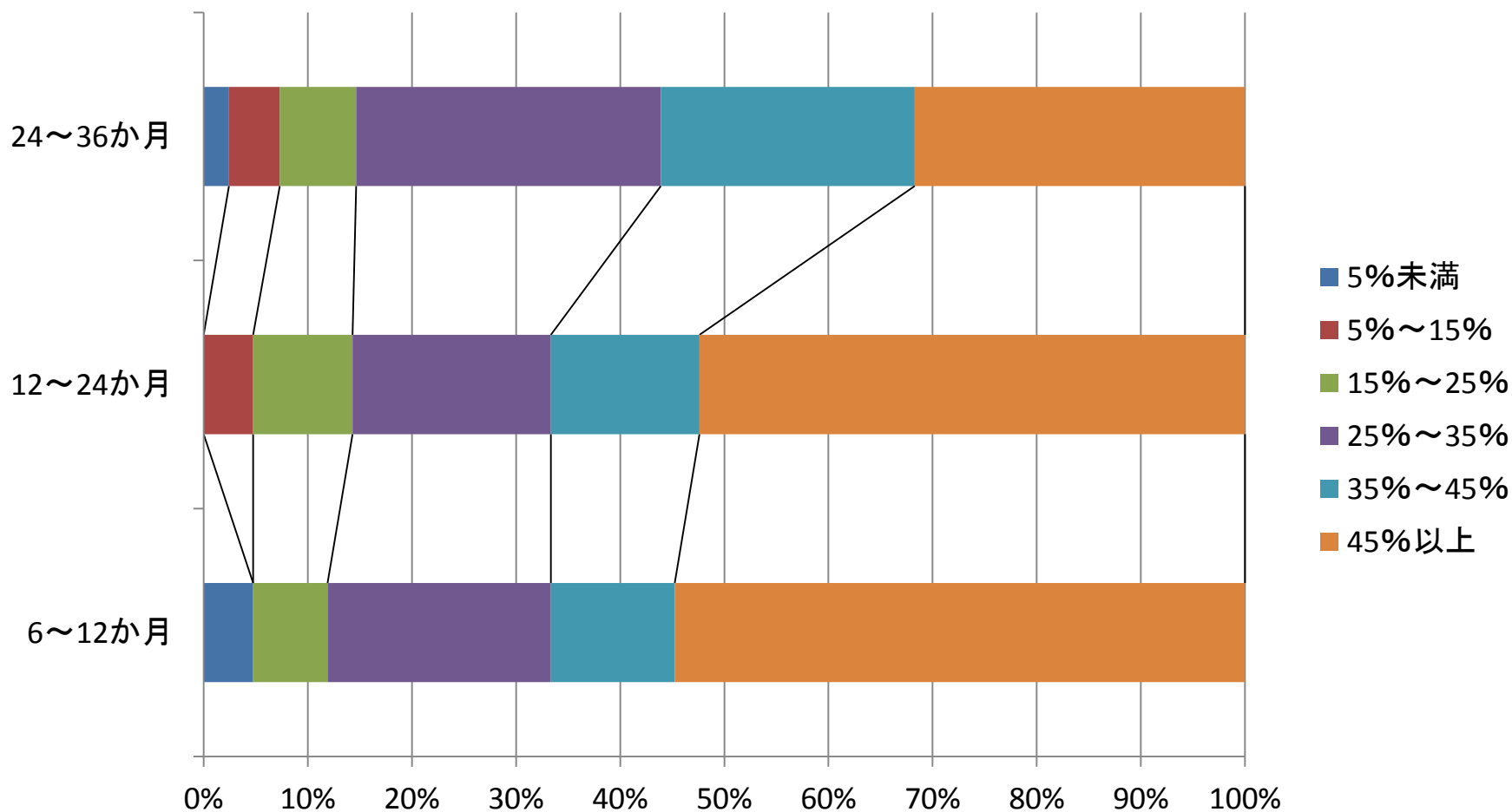
会員事業所42か所における 過去3年間の就職・離職件数

■ 過去3年間の就職件数(1278件) ■ 過去3年間の離職件数(217件)



- 事業所の平均定員は19.6名
- 年間平均就労者数は10名
- 2014年のアンケート開始以来、就職率は常に平均50%

会員事業所42か所における 就労定着支援体制加算取得状況



より質の高いサービスを提供するために(2)

- **専門性の高い人材を事業所で雇用できる仕組みが必要**
 - 障害福祉サービスの人材確保・人材育成は継続的な課題
 - 報酬単価の引き下げは、他の産業と比べて低賃金の状況に拍車がかかり、より人材確保が困難になる恐れがある
 - 人材育成については、就労支援関係研修の内容を拡充し、受講対象を職業指導員や他の就労系サービスまで範囲を広げて、受講を評価する仕組みにしてはどうか
 - 就労系障害福祉サービスでは精神障害者の利用が増加し、難病等がある方の利用も徐々に増える中で、医療的視点を持った職員が支援現場に必要
 - 現行の福祉専門職員等配置加算に作業療法士や理学療法士の配置を加算対象に含めてはどうか

利用者ニーズに応じたサービス提供体制を 確保するために(1)

- **相談支援事業所によるサービス等利用計画の体制やモニタリング等のチェック機能を強化する施策が必要**
 - － 利用者ニーズにマッチしていない就労系障害福祉サービス
 - 就労移行: 就労者を輩出していない・適切なマッチングを行っていない・就労後のフォローを他機関に任せて加算をもらっている
 - A型事業所: 一律短時間・離職者が多い・生産活動を行っていない・一般就労可能な利用者が継続利用
 - B型事業所: 工賃が非常に低い・一般就労可能な利用者が継続利用
 - － サービス提供の状況を第三者が評価する仕組みを強化してはどうか
 - この間の計画作成率の改善は、セルフプラン導入による影響が大きいと考えられる(都市部では全体の4割はセルフプラン)
 - サービス利用計画案作成の重要性を考慮すると、相談時間やモニタリングに時間がかけられる相談支援体制の構築が大切である
 - それを実現するために相談支援の報酬体系の大幅な見直しをしてはどうか
 - またセルフプランであっても、相談支援事業所や障害者就業・生活支援センター等のチェック機能を強化して現状を確認することのできる仕組みを導入してはどうか

利用者ニーズに応じたサービス提供体制を 確保するために(2)

- 障害福祉サービス等情報公開制度が創設される
 - 利用希望者がニーズに合ったサービスを選択できるようになる
- **現行の就労系障害福祉サービスについては、事業所の基本情報以外に、以下の項目を公開してはどうか**
 - 一日当たりの平均利用率
 - 事業所におけるプログラムやアセスメント方法
 - 工賃実績・工賃支払方法
 - 施設外支援・施設外就労の延べ件数と定員に対しての実習割合
 - 1年間の退所者(就職ではなく、退所した人数)
 - 障害別の就職者数
 - 就職先企業(産業分類別や職務別)
 - 雇用形態(正規か非正規か、労働時間)
 - 離職理由
 - 連携先

利用者ニーズに応じたサービス提供体制を 確保するために(3)

- **自治体間での法令等の解釈に相違がないようにすべき**
 - － 自治体間で法令等の解釈が異なり、利用者ニーズに合わせたサービス提供に支障が出ている事例がある
 - 就労移行支援事業の利用回数：複数回利用できるのか、一生に一度なのか
 - 就労移行支援事業の対象者：休職中の者は利用できるのか、大学生は利用できるのか
 - 就労継続支援事業A型の暫定支給決定：必要なのか、不要なのか
 - － 改正法施行後も法令等の解釈に相違がないよう以下の点を明示してはどうか
 - 就労移行支援事業は再就職に向けた支援も行なう事から、複数回利用できることを明示してはどうか
 - 平成29(2017)年3月30日付「平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A」で、休職中の障害者と大学生等も就労系障害福祉サービスを利用可能と明示されていることから、就労系障害福祉サービスを利用して企業に雇用された場合、休職中の障害者と大学生も就労移行・就労定着に関わる加算の対象であると明示してはどうか
 - 就労定着支援事業においては転職についても報酬上の対応をしてはどうか
 - － 会員アンケートにおいて、過去3年間で217名の離職者の内87名(約40%)が転職を果たしており、その内16名(約18%)は在職中に転職活動の支援を受けて転職を果たしている
 - 就労継続支援事業A型は障害福祉サービスであることから、暫定支給決定が必要と明示してはどうか

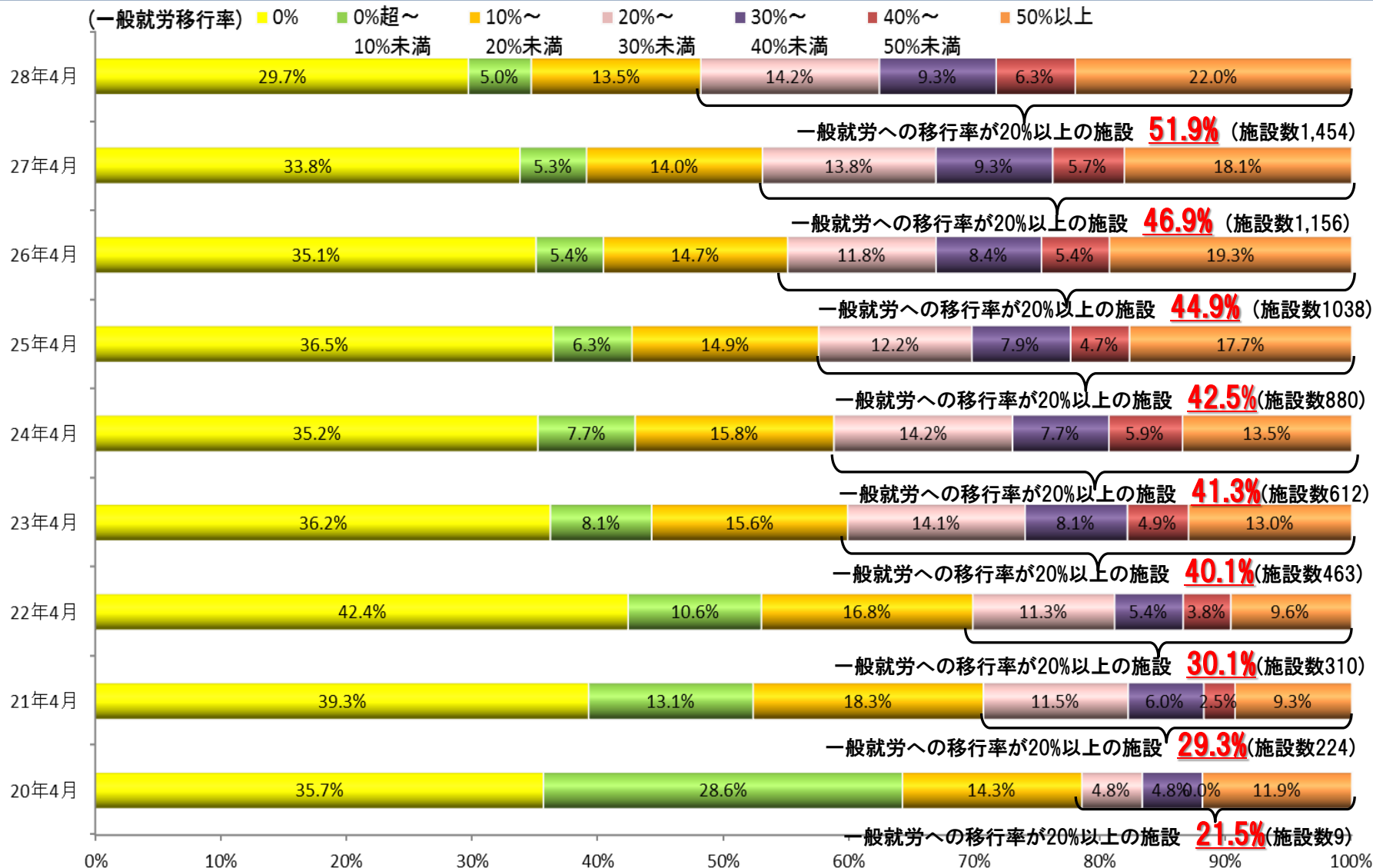
障害福祉サービスを持続可能にするために(1)

• 報酬におけるより一層のメリハリ付けが必要

- 平成27(2015)年度の報酬改定における評価の見直しにより、一般就労移行率ゼロの就労移行支援事業所の割合が若干減少したことを踏まえ、この流れを継続すべきである
- 同時に、実績ある就労移行支援事業所が利用者確保に苦慮している場合が多く、当会会員アンケートでは毎年、約70%の事業所が定員を割った状態で運営しており、充足率50%未満の事業所も20%ほどある
 - 実績ある事業所へ更なる加算強化をしてはどうか
 - 現行の就労定着支援体制加算は成果報酬としての機能を充分果たしているため、就労定着支援事業が個別給付化しても同様の形で継続してはどうか
 - 就労定着支援事業においても定着割合に応じた加算を創設してはどうか

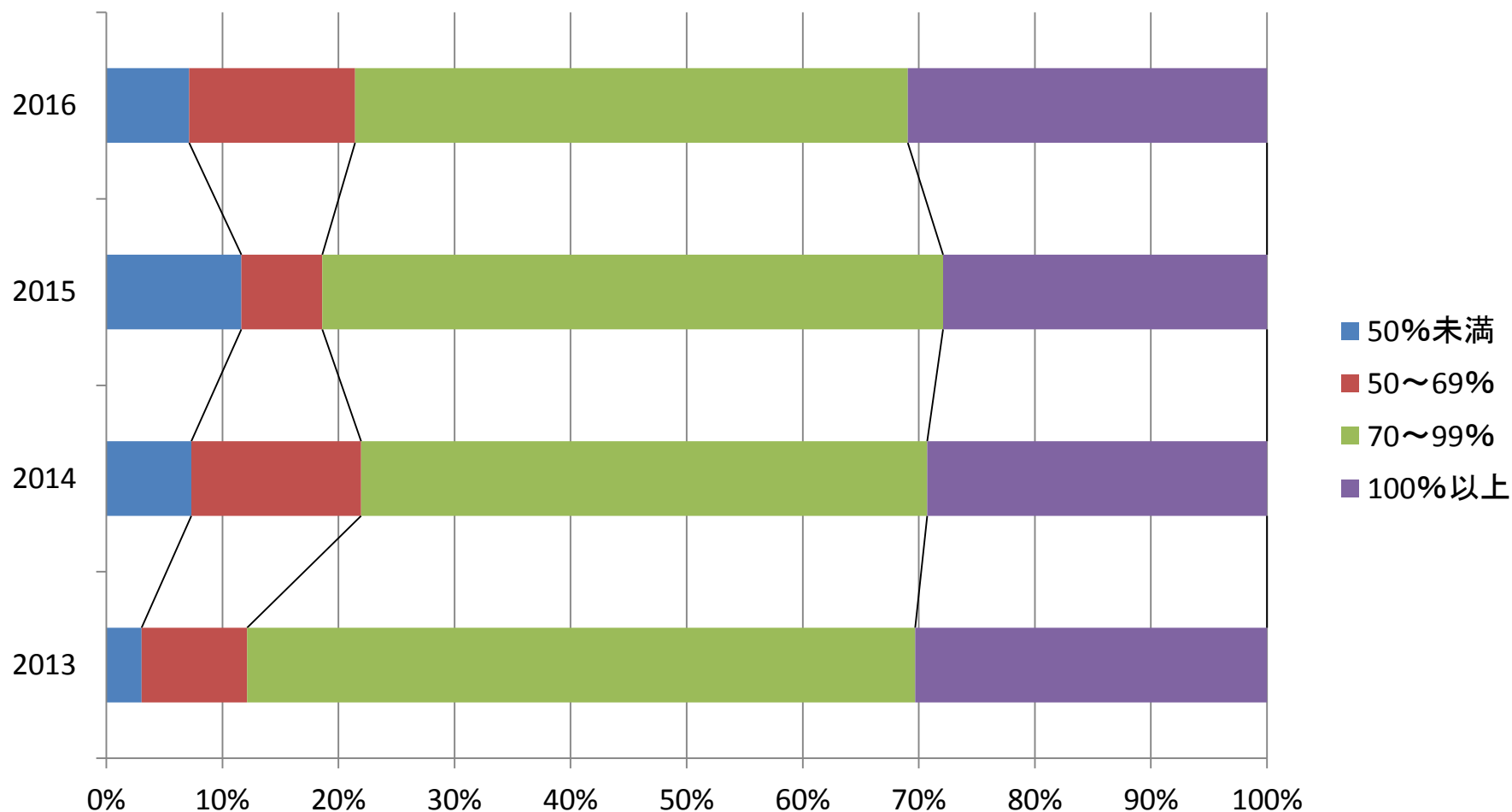
就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

○ 一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所の割合は、51.9%である。一方で、移行率が0%の事業所が3割弱となっている。



【出典】厚生労働省障害福祉課調べ(平成28年4月分 回答率:89.2%)

会員事業所における定員充足率

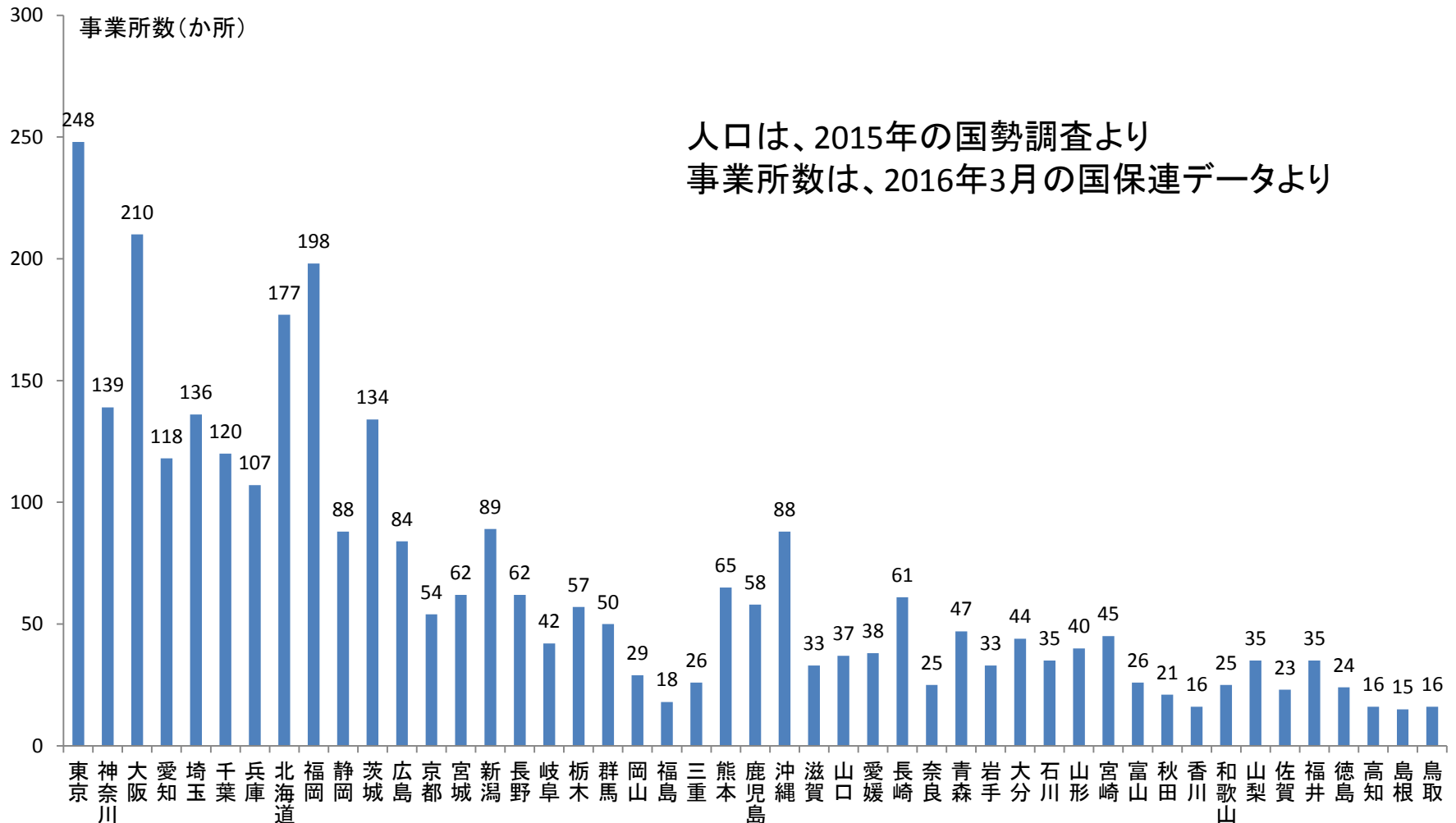


障害福祉サービスを持続可能にするために(2)

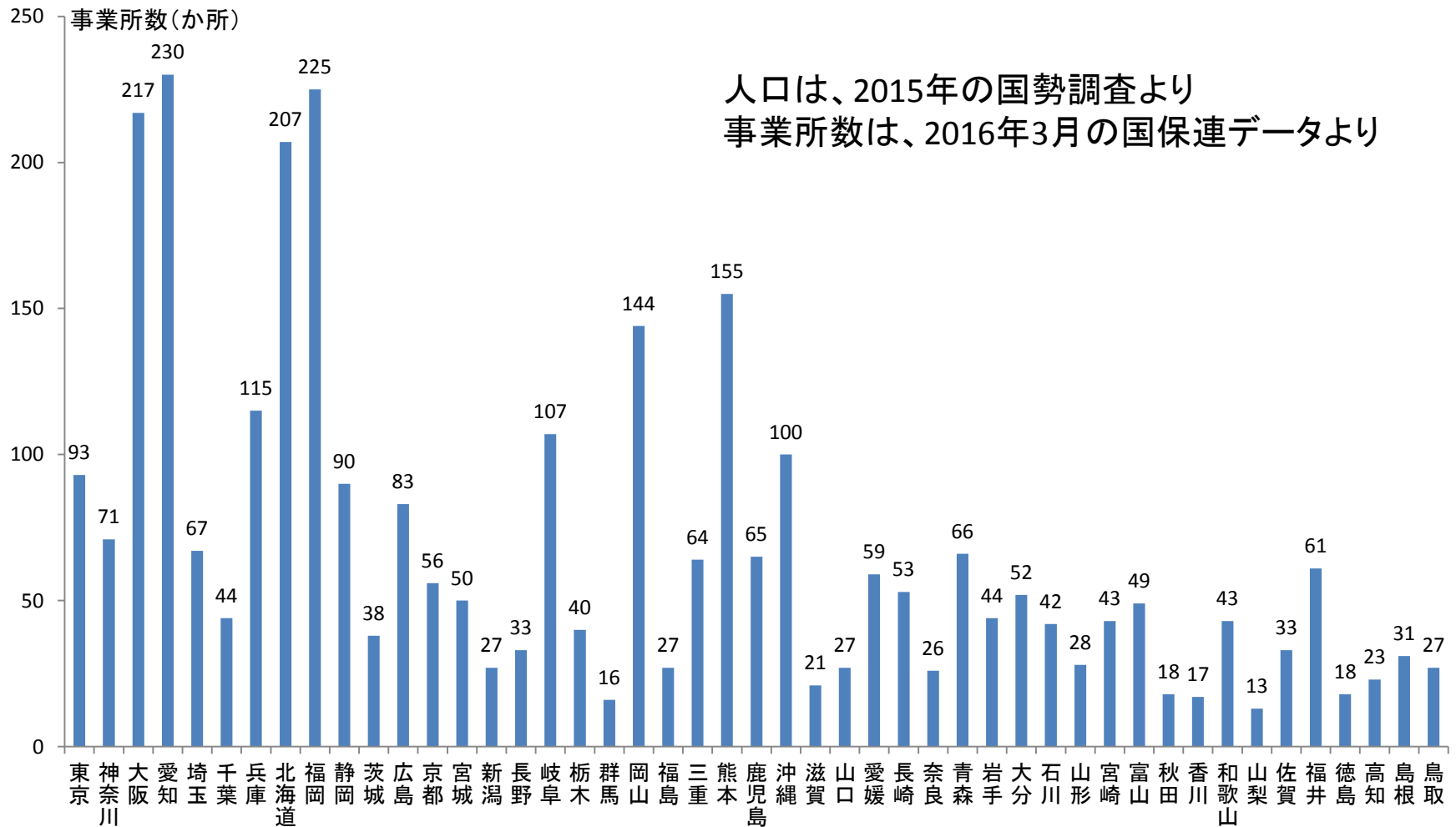
• 各自治体の監査と総量規制の徹底

- 改正法において、自治体による調査事務・審査事務を効率化することになっていることから、各自治体による監査をより精緻化し、不正な事業所への指導を徹底すべきである
- 事業所数を都道府県の人口別で並べてみると、特にA型の事業所数がアンバランスで、過当競争に陥っていることが懸念される
- 就労継続支援事業A型とB型については、総量規制を可能にされているところであり、障害福祉計画において、必要な事業所量を定める等、過当競争を抑制し、量から質への転換を図る時期に来ているのではないか
- 実際にどのぐらい規制されているのか、データを示してはどうか

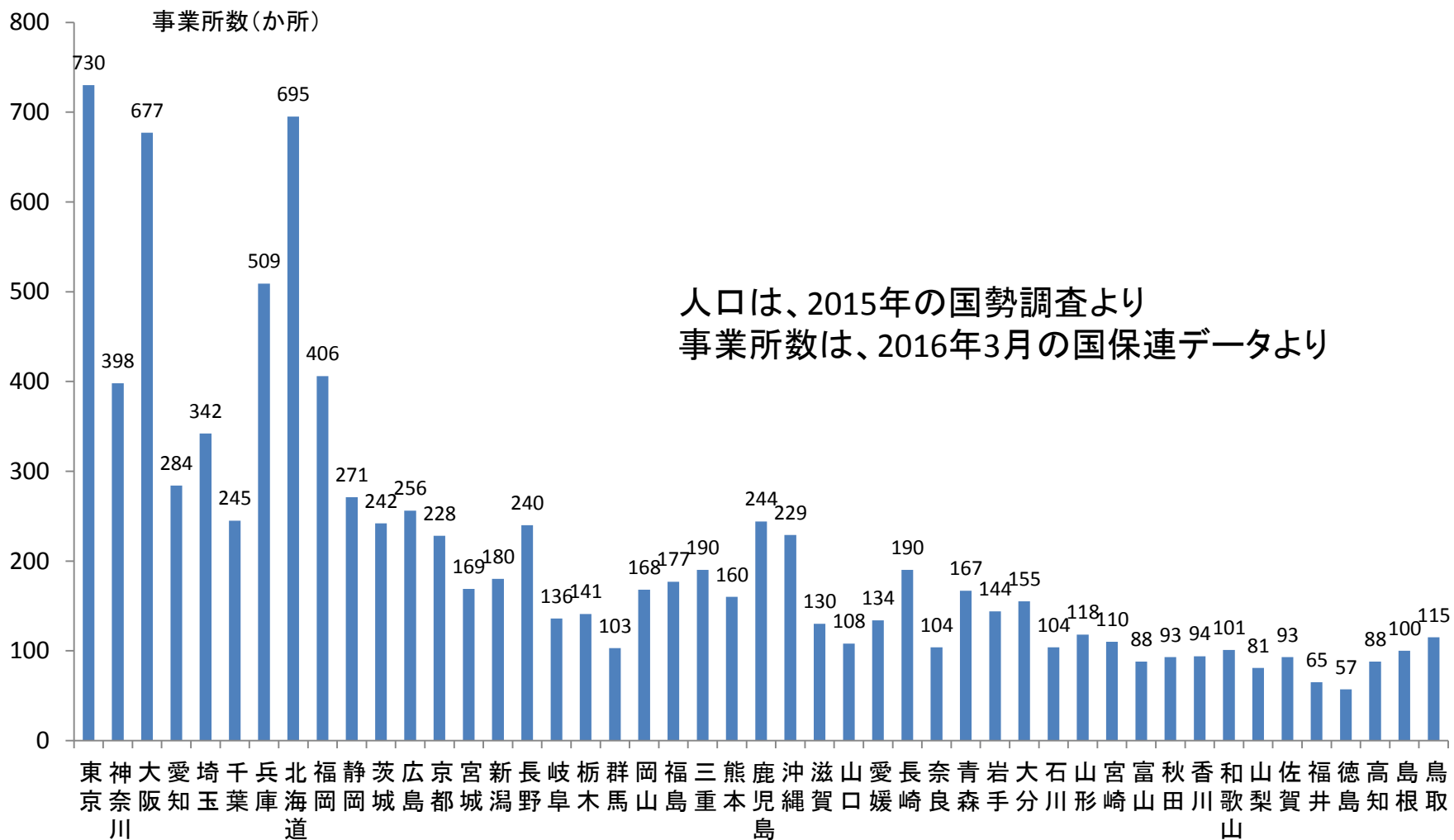
都道府県別の就労移行支援事業所数 (人口規模順)



都道府県別のA型事業所数 (人口規模順)



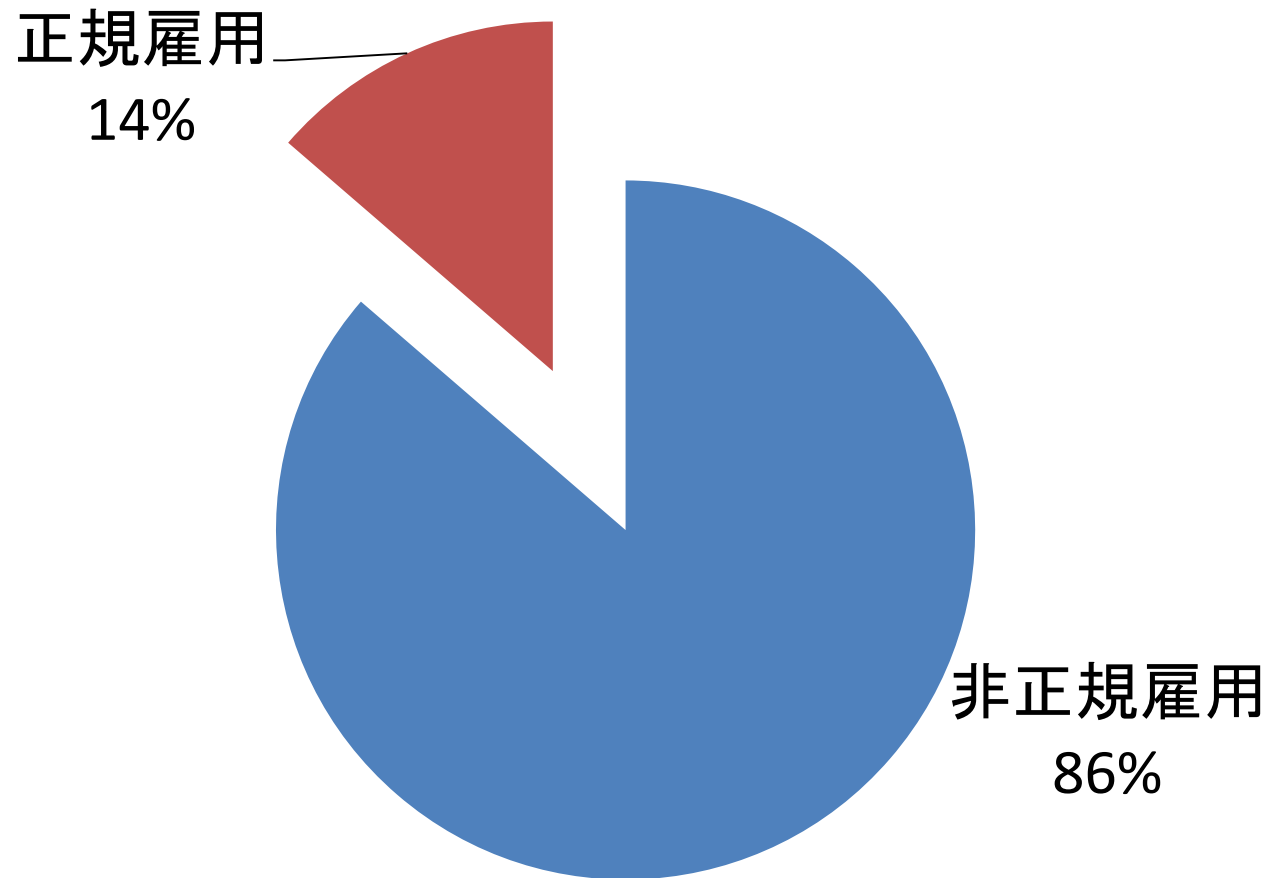
都道府県別のB型事業所数 (人口規模順)



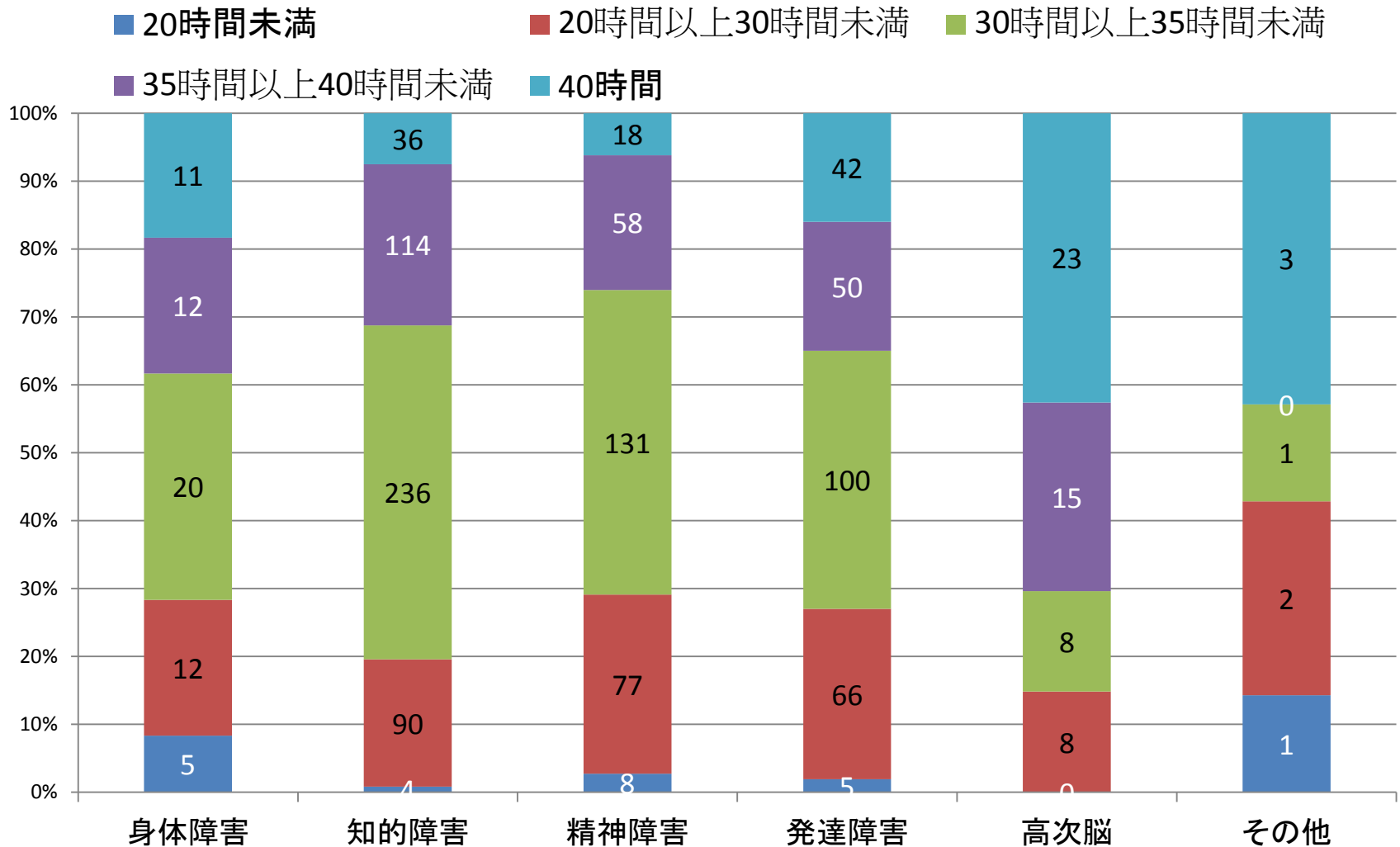
障害福祉サービスを持続可能にするために(3)

- **企業での雇用を第一義とするEmployment First 理念の浸透が必要**
 - 日本において就労系障害福祉サービスが充実し、障害特性に配慮した多様な働き方ができるようになりつつあるが、最優先すべきは、労働対価や社会的統合度合が最も高い一般就労である
 - 平成29(2017)年6月2日に発表された「平成28年度・障害者の職業紹介状況等」において、ハローワークを通じた障害者の就職件数(93,229件)の内、約23%にあたる21,607件がA型事業所の利用だった
 - A型事業所の実態を踏まえた上での紹介だったのか疑問が残る
 - A型事業所の利用が一般就労と同義とみなされれば、一般就労の促進が財政を圧迫することになる
- **就職した障害者が、生きがいを持って働くことのできる労働環境を整える施策も必要**
 - 当会の会員アンケートでは、働く障害者の大部分が非正規雇用で、労働時間は30時間～35時間が最も多い
 - 最低賃金引上げによって、短時間労働に転換させられる可能性もある
 - 就職先で活躍することで、障害基礎年金を受給できなくなるケースもある
 - 雇用率のみに目を向けるのではなく、労働の質も問うべきではないか

就労者の雇用形態 (N=1156)



障害別の契約労働時間分布 (N=1156)



就労定着支援事業について

- **出身母体の事業所が責任を持って定着支援を行う仕組み**
 - － 就労系障害福祉サービスから就労した人を対象に就業生活面に課題がある者としてはどうか
- **事業の実施方法**
 - － 就労移行支援事業等に定着支援担当職員を配置して実施してはどうか
 - － 報酬はモラルハザードを起こさないよう、月数回の定着支援をイメージして月単位の報酬形態にしてはどうか
- **サービス提供方法**
 - － 定員を設けず、個別の契約者数としてはどうか
 - － 定着支援事業は単独での事業ではなく、就労実現実績の高い事業所に併設すると共に、定着実績を評価する仕組みを導入してはどうか
 - － 就労実現後、6ヶ月後からの契約として、中長期的な期間を設けて、個々の状況に応じてサービスを提供することとしてはどうか
 - － 支援内容は定められた計画の下で個別支援を行い、状況の把握に努めることとしてはどうか
 - － 生活支援という観点から就労者の通院に職員が同行した場合の加算を設けてはどうか
 - － サービス提供期間を複数年にした場合、利用者負担が発生する恐れがあり、そのことでサービスが途切れないよう留意する必要がある

離職までの勤続月数 (N=274)

