

2016（平成28）年1月27日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 藤井康弘 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長



障害者総合支援法の見直しに係る要望書

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。
社会保障審議会障害者部会が2013（平成25）年7月18日に再開されてから、当会も参画させていただき、障害者の一般就労促進に向けて発言させていただいたところであり、昨年12月14日に障害者総合支援法見直しに向けた報告書が取りまとめられ、一般就労の促進に向けた方向性が盛り込まれたことをとても喜ばしく思っております。

報告書を基に障害者総合支援法が見直されることを踏まえ、障害者自立支援法から繋がる就労支援施策をより一層充実したものとするために、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. サービス内容の評価としての就労移行（定着）支援体制加算の継続

報告書の10ページにおいて、就労移行支援事業所が行う通勤訓練を必要に応じて評価すべきと記載して頂いたことは高く評価したいと思います。一般就労においては自力通勤ができることが望ましい場合が多いことから、各事業所が様々な工夫をしながら、障害者が就労先へ通勤できるよう支援を行っています。

同様に、本来であれば、一般就労に向けたアセスメント（訓練）内容・個別支援計画・ジョブマッチングを適正に評価する仕組みが重要です。これらが適正に行われて初めて、一般就労後の職場定着が実現します。ただ、現状では、自治体による監査や第三者評価以外の方法では、サービス内容の質そのものを報酬上で評価することは難しく、サービス提供の結果としての一般就労継続の状況から判断することが現状では最も適切だと考えられます。

報告書の13ページにおいて、就労定着に向けた支援を集中的に提供するサービスを新たに位置づけるという方向性が示されていますが、適正なアセスメント等を行わないまま一般就労をされた方に対して、定着支援を行う事は非常に難しいため、定着支援に係るサービスを検討すると同時に、就労移行支援事業の質を評価するために、一定期間にわたる就労移行（定着）支援体制加算を継続していただきたいと思っております。

2. 通院支援等の評価

精神障害者や発達障害者の就労支援において、病状安定への配慮や職場での対人関係の調整、生活場面でのストレス因子への対応など、きめ細やかな支援を定期的かつ継続的に行うことが必要となる場合が多くあります。これは、就労移行支援事業を利用している間だけでなく、一般就労中も同様であり、就労定着を促す上で鍵となる要素でもあります。本人や職場との関係性を踏まえて、就労支援を行っている職員が通院同行することは珍しくありません。

今後の精神障害者・発達障害者のニーズ増加を鑑みれば、医療機関や地域活動支援センター等の生活支援に関する事業との連携を報酬化する等、医療分野との連携支援に特化した対応が必要になると思われます。上述の通勤支援や精神障害者の地域生活支援（報告書の 21 ページ）と合わせて、**就労系サービスによる通院支援等の評価**も検討すべきだと考えます。

3. 一般就労への移行実績を踏まえた評価と人材育成

報告書の 12 ページにおいて、移行実績を踏まえたメリハリをつけた評価を行うこと、また、支援を行う人材の育成や支援ノウハウの共有を進めることが示されています。どちらも非常に重要な取組であると考えます。特に、全国の就労移行支援事業所全体の約 3 割が一般就労者ゼロという状況では、メリハリを大きく付けると共に、支援ノウハウの共有を行うことが重要です。

事業所数の急増に伴い、アセスメントや就労支援の流れを理解していないまま業務を行っている職員も多く見られるようになってきていることから、質の高い就労移行支援事業を運営するためには、**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。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、就労支援員に対しても、同水準の研修が必要です。また、精神障害については就労支援の基本研修に合わせて、障害特性と支援ノウハウを学ぶ機会も必要です。

4. 就労アセスメントの重要性の周知

報告書の 12 ページにおいて、就労アセスメントの状況把握・検証を行うとともに、体制整備を踏まえて、対象範囲を拡大するべきと示されています。人材育成に向けた研修と合わせて、就労アセスメントの実施方法を検証し、一般就労の可能性のある方を一般就労に向けて支援できるようにする仕組みは重要だと考えます。本会としても就労アセスメントの好事例等を収集・提供していきたいと思っております。

ただ、就労アセスメントの捉え方についても、B 型利用を前提としてアセスメントを行っている自治体や特別支援学校も多くあり、自治体や学校教諭に就労アセスメントの本来の考え方が周知されておりません。**各自治体や学校に対して、就労アセスメントの役割と重要性を改めて周知徹底する**ことが重要です。

5. 就労定着に向けた新たなサービスの位置づけ

報告書の 13 ページにおいて、就労定着に向けた支援を集中的に提供するサービスを新たに位置づけることが示されています。就労後の定着支援を充実させることは重要ですが、運用上、懸念される点が幾つかあります。

まず、どの事業所が行うか、です。一般就労への移行実績がゼロの事業所や就労系サービスを行ったことのない事業所が適切な就労定着のサービスを行うことは難しいと思われます。様々な事業所が乱立し、支援の質に大きな隔たりがあるようでは、就労者だけでなく雇用企業からの信頼も無くなってしまいます。企業での一般就労について知識や経験を持っている事業所が行うべきであり、**一定の基準を設ける等、事業所の認定要件を検討する**ことが重要です。

また、適切な就労移行支援なしに就労定着支援のみを求められるのではないか、という懸念があります。就労支援はプロセスであり、初期のインテークから職場定着まで一連の流れで捉えることが重要であり、就労移行支援から就労定着支援への情報共有が重要です。そのためにも、**就労移行支援の質を高め、アセスメントを事業所間で共有する仕組みが必要**です。

さらに、定着支援を障害福祉サービスとして行う場合、相談支援事業所と役割分担をし、地域での定着支援体制を構築することが必要です。そのためにも、**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。

6. 就労系サービス事業所の情報公表

報告書の13ページにおいて、サービス内容の情報公表の仕組みを設けると示されています。就労系サービスが乱立し、サービスの二極化が大きくなっている現在、利用者の方や関係機関等が適切に事業所を選択できるよう、**情報公表の仕組みを早急に設けていただきたい**と思います。その際には、就労者数だけでなく、具体的なサービス内容を公表することが重要です。

そして、この開示されたデータに基づき、事業指定者である各自治体に対し、事業指定者の責務として、障害福祉計画の目標達成に向けて必要な指導を行うよう働きかけて頂きたいと考えております。

7. 検討規定の必要性

今後も精神障害者や発達障害者の増加が見込まれ、障害福祉サービスのニーズも異なりを見せていくと思われまます。就労支援分野では2018（平成30）年度に精神障害者が雇用率算定基礎に加わります。精神障害者の就職は急速に伸びていますが、その反面、離職の多さが課題となっている現在、病気と障害が共存していることを踏まえた支援ノウハウの確立と評価、共有は喫緊の課題と考えます。

今後の状況が大きく変わる可能性を踏まえ、この度の報告書において引き続き検討すると示されている利用者負担や所得補償等の課題同様、就労支援の在り方についても議論を継続し、**3年を目途として再検討する必要がある**と考えます。

以上