

平成 28 (2016) 年 7 月 26 日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 梶尾雅宏 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 30 (2018) 年度に向けた要望書

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。改正障害者総合支援法が成立し、平成 30 (2018) 年度より障害者の就労定着に関わるサービスが新たに事業化されると共に、事業所の情報公開が義務付けられることになりました。事業所の情報公開については、昨年度、私どもが要望させて頂いたところであり、非常に重要な一步を踏み出していただいたことに感謝申し上げます。私どもも、今後より一層気を引き締めて、就労移行支援・定着支援に取り組んでまいります。

就労定着に関わる新サービスの創設も含め、平成 30 (2018) 年度は障害者の就労支援にとって非常に重要な転換点となると考えられます。今後も、是非、現場の実態に即したより良いサービスを提供できる制度を設計していただき、なるべく多くの障害者が一般就労を果たし、働き続けながら自分らしいライフキャリアを実現できるよう、以下の点を中心として本年、来年と意見交換をさせて頂きたいと考えております。何卒、ご高配を賜りますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

記

1. 就労定着支援体制加算の継続

平成 27 年度に就労定着支援体制加算が創設され、就労移行支援事業（以下、移行支援事業と呼ぶ。）のジョブマッチングと職場定着を報酬で評価する仕組みが出来ました。平成 30 (2018) 年度に向けて一般就労者の増加が見込まれることを鑑み、報酬改定後のデータを分析・公表して頂きたいと思います。

平成 30 年度に就労定着に係わる新サービス（以下、定着支援事業と呼ぶ。）が創設された場合、現在の移行支援との関わりにおいて最も懸念されるのが、就労定着支援体制加算が廃止される可能性です。事業所が単機能として移行支援事業を行う場合であれ、移行支援事業と定着支援事業との多機能型として事業を行う場合であれ、就労定着支援体制加算は今後も必要です。

本質的に、就労定着支援体制加算は、参議院の付帯決議にも示されている適切なジョブマッチングを評価する加算です。以前の就労移行支援体制加算が示していた 6 カ月から、現在の就労定着支援体制加算による 36 カ月へ、という評価期間の拡大には、非常に大きな意味がありました。この加算をなくし、例えば単に就職率や就職者数を評価する報酬になった場合、適切なジョブマッチングを評価できなくなります。定着支援事業が創設された場合でも、ジョブマッチングを十全に評価する加算の継続が事業所の質を高めるためにも必要です。

2. 職員研修体制の整備と充実

就労支援はプロセスです。職場定着の前提是適切なジョブマッチングであり、そのためには丁寧なアセスメントと継続的な個別支援計画の見直しが不可欠です。また、障害特性によっては、就職に際して集中的な職場適応支援が必要な利用者もいます。しかし、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おり、就職者をほとんど出していない就労移行支援事業所が、全国で4割弱あるという傾向が8年間連続で続いている理由の一端は、ここにあるのではないかと思われます。

質の高い就労移行支援を行うためには、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。さらに、支援員が就労支援プロセスを理解し、実践していくなければ、定着支援が事業化されても場当たり的な支援に終始してしまうと思われます。現在、就労支援プロセス全般について職場適応援助者養成研修が最も充実しています。今後、就労支援員に対しても、同水準の研修が必要です。

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。定着支援事業においては、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となります。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、また、定着支援事業の職員の要件として、職場適応援助者養成研修に相当する研修を受講した者という基準が必要です。定着支援事業の創設を踏まえ、当該サービスの支援員に対する研修の新設及び相談支援事業所を含めたサービス管理責任者研修等の大
幅な見直しを行うべきであり、研修内容の検討にあたり、平成29（2017）年度予算で措置を講じること
が必要です。

3. 精神障害者の就労支援の強化

現在、精神障害者や発達障害者の就労が増加しており、今後も増加することが見込まれています。精神障害者については、離職の多さが課題となっており、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共有が平成30（2018）年度に向けて喫緊の課題です。

精神障害者の就労支援においては事業所における支援ノウハウだけでなく、医療との連携が重要であり、就労移行支援事業ならびに就労定着に関わる新サービスにおいては医療連携や通院支援を評価すると共に、精神障害者の就労安定に向け、精神障害独自の課題を調査し、施策を検討することが必要だと考えます。

4. 二極化の分析

就労移行支援事業所の二極化は以前から大きな課題となっています。就労移行支援サービスが創設されて10年になろうとしている中で、就労実績の上がらない事業所の割合が減っていないことは由々しき問題です。ノウハウの問題以上に、全般的な雇用ニーズの高まりに対して安易に事業所を設立しているケースが増えていると思われます。

これまで報酬のメリハリをつけていただいておりますが、全国の事業所の4割弱で現在もなお一般就労移行実績がほとんどないにも関わらず、平成27（2015）年10月時点のデータでは、実際に減額対象となった事業所は全体の5.9%に留まっています。第4期障害福祉計画において、就労移行率が3割以上の事業所を全体の5割以上とするという目標を達成するためにも、報酬におけるメリハリ付けの影響
を更に深く分析して頂き、その分析結果を踏まえて、一定年数経過しても実績を上げられない事業所に
に対する対応を検討することが必要です。

5. 自治体ごとの制度運用のばらつきの是正

移行支援事業の支給決定について、現在も、自治体によるばらつきが見られております。移行支援事業の利用回数を制限している自治体がまだあり、就労移行支援の本旨が理解されていないと思われます。

また、就労アセスメントについても、その意味や意義を理解していない自治体や学校がなおも多くあります。当会の会員アンケートでは、就労アセスメントを実施していない事業所が約3割あり、その中には、就労アセスメント実施事業者の振り分けを自治体が行っており、就労アセスメントに係る連絡がなく、実施していないという事業所が多くありました。

一般就労の促進という観点から、移行支援事業のあるべき姿・対象者像・就労アセスメントの意義を改めて各自治体や教育委員会に対して周知して頂きたいと思います。

6. 定着支援事業の内容に係わる意見交換

平成30（2018）年度は障害者の就労支援にとって一つの転機となる年度です。新設される定着支援事業がより良い事業となるよう、定着支援の中身・指定基準・支援内容等を今後検討される事と思います。

また、平成30（2018）年度には、報酬改定も行なわれます。新しい事業の創出と報酬改定が同時期に行われることから、これまで以上に整合性と継続性を持った制度設計が必要となります。制度設計の検討に当たり、貴課において障害者の就労支援についてこれまでの経緯を理解されている職員の方が継続的に担当されることを願います。その上で、移行支援事業ならびに定着支援事業の在り方等について、当会との意見交換の場を定期的に設けて頂き、実績ある就労移行支援事業所の現場の声を制度に反映して頂きたいと思います。

以上