

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部長 堀江裕 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) 年度予算編成に対する要望書

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、ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

平成 30 (2018) 年度は障害者の就労支援・雇用支援にとって大きな変化の年度になります。障害者雇用施策では、精神障害者が法定雇用率算定基礎に組み込まれると共に、先日、来年度以降の法定雇用率が発表され、段階的な引き上げが示されたところです。障害福祉施策では就労定着支援を含めた新サービスの創設と障害福祉サービス等報酬改定が行われます。

報酬改定と新サービス創設により、来年度以降、より一層、多くの障害者が企業に就労し、長く働き続け、自分らしいライフスタイルを送ることができるよう以下の点について要望致しますので、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. 就労定着支援体制加算と同様、ジョブマッチングを評価する仕組みの継続

平成 27 (2015) 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できました。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。就労定着支援に係る新サービス（以下、定着支援事業と呼ぶ。）が創設されることで、例えばこの加算をなくし、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、不十分なジョブマッチングに基づく就労支援が横行しかねません。**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。

また、定着支援事業の創設について現段階で事業の具体的な要件等が示されておらず、例えば、今秋に示されることとなったとしても、想定される利用者（企業・保護者等を含む）への周知・契約書等の準備・支援員の募集や人事異動等、来年 4 月実施は事業所にとって大きな負担となるだけでなく、利用される就労者にとっても混乱を引き起こすことになりかねません。定着支援事業の利用者確保という観点からも**来年度は経過措置として現行の就労定着体制加算を継続し、円滑な制度履行に努めるべき**です。

#### 2. 専門性の高い人材を事業所が雇用できる仕組みの導入

以前から要望している通り、就労移行支援はプロセスであり、適切なアセスメント・個別支援計画を踏まえたジョブマッチングを行うことで、企業に送り出すことが重要ですが、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ました。また、定着支援事業の創設にあたり、就労継続支援事業所も定着支援事業を行うことができるとされていることから、**就労支援関係研修の内容を拡充し、定着支援事業に従事する職員も受講対象に加え、受講を評価する仕組みにすべき**だと考えます。

また、平成 29 (2017) 年 5 月 31 日の「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」の資料で示されている通り、移行支援事業の利用者として精神障害者が増え、また、難病等の利用者も徐々に増えてきています。こうした状況を鑑み、医療的視点を持った職員が支援現場に必要となりつつあります。**現行の福祉専門職員等配置加算に作業療法士等のリハビリテーションの専門資格を有する者の配置を加え、福祉・医療専門職等配置加算に名称変更することが必要**だと考えます。

### 3. 適正な事業所運営を確保するための施策の導入

移行支援事業所の二極化は以前から大きな課題です。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、一億総活躍等の施策とも相まって、来年度以降も同様の傾向が続くと考えられます。ただ、平成 27 (2015) 年度の報酬改定における評価の見直しにより、就労実績ゼロの事業所割合が若干減ったことを踏まえ、アウトカムに対する報酬上の評価を今後も継続することが重要です。就労実績のある事業所の職員は利用者確保という点でも努力せざるを得ないことから、**移行支援事業については就労実績に基づく報酬のメリハリ付けを今後も継続し、同時に、定着支援事業についても定着実績に基づく報酬のメリハリ付けを行うことが重要**だと考えます。

また、就労系障害福祉サービス事業所は全般的に利用者ニーズに合致していないサービスを提供している事例が散見されることから、当会としてこれまでも自治体による監査の強化等を要望してきました。第三者によるサービス提供状況のチェックが重要です。来年度から自治体による調査事務・監査事務の効率化が行われ、情報公開制度も導入されます。今年度から就労継続支援事業 A 型に対する総量規制が導入されました。**情報公開制度を利用希望者の選択に資するものとし、自治体の監査業務を精緻化するとともに、相談支援事業所だけでなく障害者就業・生活支援センター等の機関によるモニタリングも導入することを検討していただきたい**と考えます。

### 4. 自治体ごとの制度運用のばらつきの是正

来年度、定着支援事業が創設されますが、過去、就労系サービスについては、法解釈の違いにより自治体での運用が全く異なる事例が見られていました。特に、移行支援事業の利用回数や対象者について運用上の齟齬が多く、例えば、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していただきましたが、ここには、こうした人たちが移行支援事業を利用して企業に雇用された場合に就労移行・就労定着に関わる加算の対象かどうかは示されていないため、自治体によっては、利用は可能だが加算対象とはみなさない、とする場合もあり得ます。また、定着支援事業が創設されることで、転職者に対する報酬上の評価の自治体間でのばらつきが生じることも懸念されます。

**来年度の新サービス創設においては、自治体による運用のばらつきがないよう運用上の定義等を明示すると共に、既存の事業について自治体による運用のばらつきを是正する通達等を発出することが重要**だと考えます。

### 5. 定着支援事業に係る要望

定着支援事業については、平成 29 (2017) 年 6 月 26 日の社会保障審議会障害者部会で一定の枠組みが示され、対象者・サービス利用期間・サービス内容が承認されました。今後、詳しい基準や報酬等が示されていくと思いますが、質の高いサービスとなるよう以下の点を勘案していただきたいと考えます。

#### ・対象となる就労者の労働条件の設定

対象者が示されてはおりますが、例えば、週 10 時間のアルバイトをしている障害者を就労者と見なし、定着支援事業の対象者とする可能性が残っていることには疑問があります。公費を使う事業である以上、就労実現の定義を明確にし、**一定の要件（労働条件等）を満たす就労者を対象者とすることが妥当**だと考えます。

#### ・定着支援事業所の指定基準の設定

公費を使う以上、定着支援事業を行う事業所には一定の要件が課されるべきだと考えます。就労定着に関わる支援ノウハウの蓄積が充分とは言えない現段階で、就労支援のノウハウをそれほど持っていない事業所が定着支援を行うことは、不適切な支援を生み出すことに繋がりがかねません。移行支援事業が定着支援事業を行う場合、国の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、とされていることを踏ま

え、定着支援事業所の指定にあたっては、**定員の 3 割以上の一般就労者を輩出していることを基準とすべき**です。

#### ・契約時期の柔軟化

契約時期についても懸念されます。移行支援事業から一般就労をした後で、利用申請をし、相談支援事業所によるサービス等利用計画の立案や市町村の審査等が行われるとなると、就職した方が仕事を休んで手続きを行わねばなりません。「馴染みのある事業所で引き続きサービスを受ける」という定着支援事業の趣旨を鑑みれば、**定着支援事業の提供主体となる移行支援事業等の契約を行う段階で、定着支援事業の契約ができるようにすべき**です。

#### ・月額払いの報酬

定着支援事業について省令で定められるサービス内容は、連絡調整・相談・指導・助言等、多岐にわたる内容が含まれています。これら一つひとつに報酬を設定し、その回数に対して報酬を支払う形では、事務的に煩雑だというだけでなく、報酬を得るために不必要な支援を行うことになりかねず、その結果、就労者の自立性を損ねかねません。定着支援事業においては、**運営基準等で月数回行うべき支援内容を定め、月単位の報酬とすべき**です。

#### ・利用者自己負担軽減策

利用期間が 3 年とされていますが、就労者を対象とした事業である以上、利用者負担の発生が懸念されます。就職時期・給与額にもよりますが、定着支援事業を利用して 2 年目で利用者負担が発生するケースがあると思われます。当会のアンケート調査では就職後 3 年までの離職が多いことが示されており、最も支援が必要な状況で利用者負担を理由に契約を結ばないという事態が考えられます。また、障害者就業・生活支援センターや自治体独自の就労支援センターの場合は利用者負担が発生しないことから、定着支援事業ではなく、障害者就業・生活支援センター等の利用を選択することも考えられ、定着支援事業そのものの利用率が非常に低くなる可能性があります。

有期限の事業であること・障害福祉サービスでの支援を経て就職した人であること・就職後も一定の支援が必要な人であること・就労定着支援は本人だけでなく雇用企業を含む関係者のニーズでもあることを鑑み、**利用者負担が生じることにより支援が途切れることのないよう負担軽減策を検討していただきたい**と考えます。

もし、利用者負担が発生するのであれば、例えば、指定基準に類する一定の基準を設けた上で、地域の協議会等の承認の下、「馴染みのある事業所」を含めた複数の事業を運営する法人が実施する事業等を利用できるようにする等、就労定着に資する他の支援も柔軟に利用できるようにする、といった何らかのメリットを付与することが必要ではないかと考えます。

以上