

平成 30 (2018) 年 7 月 24 日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 宮崎 雅則 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井大介

平成 31 (2019) 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。

障害者雇用が進展する中、今年度より精神障害者が法定雇用率算定基礎に組み込まれ、法定雇用率も引き上げられました。また、障害福祉施策においても、就労定着支援を含めた新サービスが創設され、障害福祉サービス等報酬改定が行われたところです。就労移行支援事業も基本報酬と加算の在り方が抜本的に見直されました。私どもも、より一層気を引き締めて、就労移行支援・定着支援に今後も取り組んでまい

る決意であります。今年度のこうした変化は、障害福祉サービスの運営に、そして企業における障害者雇用の進展に大きな影響を与えられると思われま

す。今後その影響をしっかりとデータで把握・分析し、障害福祉施策の更なる充実をお願いいたします。特に、就労系障害福祉サービスにおいて基本報酬の在り方が抜本的に変わり、それぞれの事業の評価尺度が一本化されたことで、目的と評価が明確になった反面、一つの事業の中で多様な利用者ニーズに応じ難くなったとも言えるため、今後の十分な検証が必要です。

就労移行支援事業の目的は、多くの障害者が企業に就労し、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にすることです。この目的を達成するためにも、来年度の予算編成の際には以下の点に留意いただくよう要望致します。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. 支援ノウハウに関わる研修の充実

以前から要望している通り、就労移行支援事業の事業所数が増加すると共に、福祉業界の人材不足も手伝って、就労移行支援のプロセスを理解しないまま業務を行っている（行わざるを得ない）職員も多くみられ、この課題は未解決のままとなっています。

また、就労定着支援事業の創設により、就労継続支援事業所や生活介護事業所等でも就労定着支援事業を併設できるようになりました。就労移行支援と就労定着支援は一体的なプロセスです。このことを踏まえれば、就労支援のノウハウを持たないままに事業を行う事業所が今後より一層増えるのではないかと懸念があります。

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を導入すべきだと考えます。また、就労移行・就労定着業務においては、通常の障害福祉サービス以上に企業や関係機関との連携業務が重要であることから、**サービス管理責任者研修においても、就労移行・就労定着に関する研修内容を充実すべき**だと考えます。

2. 地域による事業所分布の実態調査

第 5 期障害福祉計画においても目標が設定されていますが、実際には、就労移行支援事業所が供給過多となっている地域もあれば、全く存在しない地域もあります。障害者雇用が進展していく過程において、就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関の偏在は大きな障害となると思われま

3. 実績二極化の分析

移行支援事業所の二極化は以前から大きな課題です。今年度に基本報酬の在り方が変わり、実績ベースで基本報酬が設定されるようになったことで、いわゆる実績二極化にどのような変化が生じるか注視していきたいところです。ただ、これまでの二極化の原因は十全に分析されておらず、事業所の定員数と就労実績との関係、利用者の補充ができずに休止状態に陥っている事業所の数や割合、就労実績と運営母体法人の形態との関係等、今後も分析すべき観点は多く残されています。こうした分析を行うことで、新規に参入する事業所がどのような事業所経営を行うべきかの指針が示されると思います。次の報酬改定までに、これまでの就労移行支援事業所の実績について分析しておくべきだと考えます。

4. 就労定着支援事業に係る要望

就労定着支援事業が創設されて3カ月ほど経過しましたが、指定や請求の動きが低調だと思われます。現場からは、自治体によって指定基準等の解釈にばらつきがあり、申請受付時期を遅らせている自治体もあると聞いています。就労移行支援事業においては一生に一度しか使えないといったローカルルールが存在しています。制度開始の重要な時期だからこそ、施行・解釈通知等を積極的に発出し、やたらなローカルルールができないようにすべきです。

また、昨年度も懸念しておりましたが、利用者負担について現段階で課題が出ています。利用者負担が発生するが故に就労定着支援事業を利用しない、という事案です。来年度以降は対象となる利用者がさらに増えると見込まれ、自己負担を支払う人たちが増えると思われます。就労定着支援では、本人には問題意識はなくとも、就労継続のために周囲の環境調整が必要だったり、そもそも企業を含めた周囲からのニーズだったりする場合があります。こうした場合、自己負担の必要性を本人に納得してもらうのは難しいものです。私どもも調査いたしますが、企業からの就労定着支援ニーズがあった場合に、例えば労働施策を通じる等、本人の自己負担を軽減する措置を講ずることができるようにして頂きたいと思います。

5. 利益供与のガイドライン

今年度から指定基準の解釈通知において就労系サービスに対して利益供与等の禁止が強化されました。当然の措置であり、そのような行為がまかり通っていたことに憤りを感じるところです。ただし、利益供与の定義が曖昧なため、現在も給付費から利用者への交通費を支給したり、昼食を無料にしたりする等の方策を講じ、利用者勧誘を行っている事業所があると聞いています。どのような事案が利用者誘因行為や就労斡旋行為にあたるのかガイドラインを示して頂きたいと思います。

6. 今後の法改正に向けた対応

現在、働き方改革等の政府の方針により、全般的に「働く」ということの多様化が謳われています。障害者雇用施策でも雇用率のカウント方法を含めた障害者雇用の在り方も議論されています。在宅就労が推進され、超短時間就労という考え方も出現する等、社会における労働条件の変化は、当然、就労移行支援事業における就労実現の定義に、ひいては福祉サービスが行う就労支援という考え方そのものに影響を及ぼします。

平成32(2020)年度には、総合支援法検討規定に基づき障害福祉サービス在り方が検討されると共に、報酬改定も検討されます。次回の報酬改定や障害者総合支援法の見直しに向け、上記要望事項について、今後も私たちと協議を進めて頂きたいと思います。

以上