

令和2(2020)年7月16日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 橋本泰宏 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井 大介



令和3(2021)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、ご協力を頂き、誠にありがとうございます。新型コロナウイルスの蔓延は、今後の障害者就労支援施策に大きな影響を与えてくると思いますが、報酬改定に向け、障害者の一般就労が滞ることのないよう様々な方策を講じて頂きたく、当会として以下の点を要望いたします。

記

1. 地方における就労移行支援事業所の在り方

就労移行支援事業(以下、移行事業と呼ぶ)の事業所数は、平成29(2017)年3月時点で3,275カ所でしたが、令和元年(2019)年6月時点では3,172カ所に減っています。地域別に見ると東京都や大阪府等の大都市地域では増加し、地方で減少しています。人口や経済規模による地域偏在はあるでしょうが、人口の少ない地域にも就労を希望している障害者がおり、その方々の就労実現が困難になっていることは問題です。地方における移行支援の火を消さないためにも、まずは、地方の移行事業の減少や閉鎖の状況について実態を把握して下さい。その際は、定員規模による実績の把握等を行い、正確な情報をもとに検討することが必要です。また、地方の移行事業を維持させる方策について、当会を含めて協議できる場を設けて頂きたいと考えます。

その他、地域の実情にあった仕組みが必要であり、以下の緩和策等についても併せて検討下さい。

- **人員配置基準の要件の緩和**：人口の少ない地方都市においては、移行事業の利用者が定員に満たず、運営が厳しく、撤退したり、多機能型事業所に変更したりしている所が多くあります。当会のアンケートでは、61事業所中28事業所(48%)が多機能型であり、そのうち15事業所の定員は6名から12名です。多機能型の場合でも、移行事業としての運営が難しく、結果としてなかなか就労実績に結びつかない状況もあります。多機能型で実施している場合の常勤職員の兼務を可能にしたり、就労支援員の取り扱いを定員に応じて柔軟に対応できるようにしたりする等、人員基準の緩和が必要です。
- **定員緩和**：地方において、移行事業を定員20名で開設することはハードルが高いという声が挙がっています。現在、中山間地域で認められている定員緩和の取扱いについて、他地域での拡大が必要です。
- **在宅支援要件の緩和**：対面支援の頻度が週に1回から月に1回に緩和されたところですが、対象者によっては月に1回の対面も困難な状況にあるという意見が当会会員から挙げられています。離島や中山間地、地方都市等の支援に時間も費用もかかる地域においては、都道府県等の判断によりパソコン等のICT機器を活用した支援等を認める必要があります。

2. 新型コロナウイルス対策

新型コロナウイルスの蔓延により、就労現場では、新規の障害者雇用が停滞する等の課題が発生しています。また、事業所としては3密を避けるべく様々な措置を講じていますが、障害者雇用の停滞により一時的に利用定員数を超過するといった想定外の事態も生じています。

現行発出されている臨時的な取り扱い等については、今年度に限り継続するとされていますが、終息までにはかなり時間が掛かることが予想されています。状況を見ながら柔軟な対応をお願いします。

来年度の基本報酬の算定を検討する際は、今年度の就職状況や新型コロナウイルスの影響等を分析した上で、適切な措置を講じる必要があると考えます。また、就労系サービスの基本報酬は社会・経済の影響を受ける仕組みであることから、社会・経済が悪化した際に対応するための調整機能についても検討して下さい。

3. 福祉施策と雇用施策の一体的展開のさらなる推進

障害者就労においては、雇用施策と福祉施策の連携が必須です。それぞれが独自に取り組んでいる施策や事業の相乗効果を狙い、実効性の高い取り組みに繋げねばなりません。現在、厚労省内の横断的プロジェクトチームとして「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」が新たに発足し議論をすすめていると聞いています。当会としてもどのような議論がされているのか期待しておりましたが、残念ながら、資料や議事録の公開がなく、議論の内容が分かりません。議論の経過がわかるよう資料の公開を求めます。

検討が必要な議題としては、「支援がないために継続して働くことが困難な障害者への対応」・「通勤に係る継続的な支援」・「障害者就業・生活支援センター事業と地域の福祉機関の協働」・「就労の視点を持った労働から福祉へのアプローチ(アセスメントや就労への啓発)」といったテーマが考えられます。とりわけ人材育成は最重要課題です。福祉側も雇用側も職員・支援員の人材育成に苦慮しているところです。就労支援施策は労働・福祉に跨がった制度であるため、国として横断的に就労支援を担う人材のあり方について検討をする必要があります。そのためにも、労働政策審議会障害者雇用分科会と社会保障審議会障害者部会との合同小委員会など、開かれた場で検討できる機会を設けて頂きたいと思います。

4. 人材育成と確保

障害福祉サービスの人材確保・人材育成は継続的な課題となっており、支援の質や安定したサービス提供に直結した問題です。専門性の高い人材が事業所で活躍できる仕組みは未だできていません。

サービス管理責任者研修において、分野別の研修がなくなったため、これまで以上に広く就労支援を学ぶ機会が少なくなってきました。就労支援関係研修の内容を拡充し、受講対象をサービス管理責任者や職業指導員、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を導入する必要があります。

平成 31(2019)年度の障害福祉サービス等報酬改定において、新たに特定加算(特定処遇改善加算)が創設されたところです。しかし、この特定加算を取得するには既存の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していなければならない、小規模の法人では申請のハードルが高いという声が挙がっています。また、該当職員への配分比率も定められているため、同一法人内の職員間で賃金格差が生じ、法人組織の賃金体系そのものが崩れるケースも生じています。創設の目的を達成するためには、手続きをさらに簡略化し、要件緩和を図る必要があると考えます。また、加算対象外となっている就労定着支援事業についても就労系サービスと一体的に運営している事業所が多く、従事者の処遇も同様であることから加算の対象に加えて頂きたいと思います。

5. 就労移行支援事業における基本報酬の考え方の是正

現行の移行事業の基本報酬は1年間の就労実績の評価に基づいているため、1年ごとに極端に区分が変更されることがあります。そのことで、収入への影響が大きく、安定した運営を図ることが難しくなっています。当会のアンケート結果(61事業所が回答)では、前年度と比べ今年度2区分以上の報酬増減がある事業所が約20%ありました。

基本報酬区分の乱高下は事業所運営や経営に大きく影響を及ぼします。移行事業本来の目的と2年という標準利用期間を鑑み、現行の1年間の就労実績評価ではなく、2年間を通じた評価に変更すべきだと考えます。

6. 地域によって異なる自治体判断の是正

休職中及び在学中における移行事業の利用を認めない、利用期間の延長を一律認めない等、いまだ自治

体によって解釈等が異なる地域もみられています。令和2年3月9日の障害保健福祉関係主管課長会議資料にて周知頂いたところではありますが、現場レベルでは今も徹底されていません。「休職中の移行事業の利用」「利用延長に係る審査」等について、利用促進及び明確な基準を示すガイドラインを明示して下さい。

7. 利益供与等禁止の強化

就労系障害福祉サービスによる利益供与等の禁止が強化されているところですが、未だに給付費を財源に無料での昼食提供や資格取得費用を全額負担する等の方策を講じて利用者勧誘を行っている事業所があると聞いています。そのような行為を防ぐためにも、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明示して下さい。

8. 就労定着支援事業の在り方の見直し

就労定着支援事業(以下、定着事業と呼ぶ。)の事業所数は、平成31(2019)年1月時点の807カ所から令和2年(2020)年2月時点の1,213カ所へ増えています。しかし、移行事業所数を踏まえると、十分な事業所数ではありません。これは、収支面の難しさや運営負荷の高さに起因していると考えます。当会のアンケートにおいても、「人員配置が厳しい」、「収支バランスが取れない」、「移行事業実施後すぐに事業を開始できない」という回答が多く挙がっています。実態把握を行うと共に、以下の見直しを行って頂きたいと思います。

- **基本報酬設定の見直し**： 現行では、利用者数で区分が設定されていますが、定着事業は就労先等施設外での個別的な支援が主となるため、利用者数の増加により支援や事務業務の負荷が高くなります。事業所によってはサビ管の複数配置が必要となり、利用者数の区分があることで、利用抑制の懸念も生じるため、仕組みについて再検討が必要です。また、精神障害者を主な対象としている事業所では、他の障害に比べて定着率が下がる傾向にあり、現行の報酬区分では定着支援に掛かるコストと合わないことから、基本報酬における評価レンジを見直しして下さい。
- **運営基準の見直し**： 定着事業は、就労から6カ月経過しなければ利用できないことになっていますが、これが、スムーズな利用に繋がらない要因の一つではないかと考えます。また、利用開始手続きが煩雑で利用者が手続きのために複数回仕事を休まざるを得ないケースもあります。6カ月を待たずにサービスの利用可能や少なくとも就職する段階で契約手続きが可能となるように検討して下さい。また、定着事業の支援では、状況把握によるトラブル回避・問題発生時の緊急介入が多く、支援計画の内容等を大きく見直すことは多くありません。モニタリングの期間を、3カ月から6カ月に変更して下さい。
- **利用者負担への対応**： 定着事業利用に際して自己負担が発生することでサービス利用を断念するケースもあります。サービスの受益者には利用者だけでなく、雇用している企業も含まれます。企業が福利厚生として定着事業の自己負担分を補完する場合は、何らかの助成を行うよう検討して下さい。
- **人員配置基準の見直し**： 定着事業所を併設している事業所の場合、その母体となる移行事業所等で直接処遇に係る常勤職員については定着事業との兼務を認め、常勤換算上の勤務時間に算定できるよう変更して下さい。
- **対象者の見直し**： 現在、定着事業の利用者は障害福祉サービス事業所からの就労者に限定されていますが、現在対象とはされていない新卒学生等のサービス利用も認める等、対象者を見直すべきです。このことでさらに多くの利用ニーズに応えると共に、地域の他の支援機関(障害者就業・生活支援センター等)の支援負担を軽減することができるようになります。

以上