

平成 25 年 7 月 11 日

厚生労働省 社会・援護局長

岡田太造様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 石原康則



平成 26 年度予算編成に対する要望書

平素は、障害者的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 25 年 4 月より障害者総合支援法が施行され、6 月 14 日には「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、雇用促進法と呼ぶ。）が改正されました。私ども障害者的一般就労の支援に携わる者にとって、大きな一歩が踏み出されたと感じております。

就労移行支援事業は、一般就労を希望するサービス利用者が、2 年間の有期限の中で評価・訓練を受けることにより、自分の希望・能力に合致した企業へと一般就労することを目指した事業です。この種の事業は、国外において例がなく、日本独自の先進的な事業であります。平成 18 年までは授産施設等からの一般就労率は 1.3% 程度でしたが、平成 23 年のデータでは就労移行支援事業所からの一般就労率は 20% を超えています。就労系事業所全体を見ても、過去 8 年間で一般就労者は 4.4 倍に増加しています。福祉から一般就労の道筋は、就労移行支援事業の制度化と実績によって大きく開かれたと言っても過言ではありません。

雇用促進法の改正によって 5 年後に精神障害者の雇用が義務化されること、障害者総合支援法が施行後 3 年で見直しを検討されていること、この 2 点を踏まえ、今後の一般就労支援の道筋をしっかりととけていくために、平成 26 年度の予算編成において、以下の点について要望いたします。何卒、ご高配を賜りますよう宜しくお願ひ申し上げます。

福祉から一般就労へ移行することの重要性の強調

福祉から一般就労への移行が増加しているにもかかわらず、現在も、このことに懐疑的な意見が散見される。一般就労への移行を支援することに特化した事業は、福祉施策として画期的なことであり、福祉事業所利用者が納税者となることで社会的にも大きな影響を持っている。その意義は今後も強調し続けねばならない。障害者総合支援法の見直しに際して、一般就労の重要性が条文内に盛り込まれるよう、福祉から一般就労への移行の重要性を強調していただきたい。

一般就労に向けた支援への評価

就労移行支援事業所におけるアセスメント・マッチングといったプロセスを適正に評価する仕組みを講じられたい。一般就労への移行を推進する上で、利用者ニーズ・企業ニーズ・利用者の現状と可能性をアセスメントすることは非常に大きな意味を持つ。特に、職場実習の機会（施設外支援）を提供し、実際の企業でアセスメントをしてもらうことは利用者にとって大きな意味を持っている。現在、移行準備支援体制加算（I）において施設外支援が報酬算定されているが、報酬単価が低く、算定条件が煩雑であるため、施設外支援を積極的に行なうインセンティブとしては機能していない。改善をお願いしたい。

一般就労そのものに対する評価

就労移行支援事業においてサービス利用者が一般就労を果たした後、利用者補充は事業所として大きな課題となり、補充が難しい場合も多く、事業所経営に大きな影響が出る。一般就労者を輩出していない就労移行支援事業所が事業所全体の 36.2%を占めている理由の一部には、利用者補充の難しさの問題もあると考えられる。福祉から一般就労への流れを進展させるためにも、就労者の輩出に対する報酬や就労移行支援体制加算の拡充といった一般就労そのものを評価する方策を講じ、事業目的に適った運営をしている事業所が経営面で安定できるよう、適正に評価していただきたい。

職場適応期の支援に対する方策

一般就労後の職場適応期は、就労支援の段階においても極めて重要である。現行制度では職場適応期の労働施策として、トライアル雇用がある。福祉施策としても、トライアル雇用は施設外支援の報酬算定対象となっている。トライアル雇用は、原則 3 ヶ月の試行雇用期間を通じ、就労者の適性や業務遂行の可能性を見極めることを目的としており、障害者雇用にとって非常に重要な労働施策である。一方、就労移行支援事業所にとっても、一般就労を果たした直後の職場適応期に、就労者に対して手厚い支援を行うことができることから、トライアル雇用期間中の支援が報酬算定の対象となっている事は非常に重要である。しかし、近年、納付金財源の影響を受けて、トライアル雇用の使用が難しくなりつつあり、そのために、就労移行支援事業所による職場適応期の支援も難しくなっている。企業に対する施策が福祉事業所に対する施策に影響を与え、それは結局利用者本人に影響を与えることになる。職場適応期の重要性を踏まえ、労働施策に左右されずに充実した支援を提供できる仕組みを講じられたい。

職場定着支援を充実させるための方策

障害者総合支援法の付帯決議で、一般就労後の職場定着支援の充実が謳われている。現行制度では、一般就労から 6 か月経過後の職場定着支援は他機関との連携によって行うことになっている。しかし、連携先である障害者就業・生活支援センター等の機関は、相談者が増加し、その障害種別も多岐にわたることで、増え続ける就労者を受け入れ続けるのは難しい状況にある。そのため、現状でも多くの就労移行支援事業所が、利用者が一般就労した後 6 ヶ月以上継続して職場定着を行なっている。また、5 年後の雇用義務化を踏まえ、精神障害者の職場定着を図ることも喫緊の課題となっている。就労移行支援事業所による継続的な職場定着支援を評価する仕組みを講じられたい。

省庁間・各部局間の連携の仕組み

障害者の一般就労を促進する枠組みとして、教育においては特別支援学校、障害福祉においては就労移行支援事業、雇用対策においてはハローワークと障害者就業・生活支援センターとジョブコーチがそれぞれ整備されてきている。しかし、制度において、それぞれの事業の役割が重複していたり、不透明だったりすることで、現場の連携に支障をきたす場合がある。精神障害者に関しては医療との連携も重要なことを踏まえ、障害者の一般就労の促進に関する研究会等を省庁や部局を超えて開催し、実際に就労支援に携わっている事業所の見解を反映させて、制度の整合性を論議していただきたい。そして、障害者総合支援法の改正では、現場の事業所がスムーズに役割分担できるような制度を設計していただきたい。