

平成 26 年 7 月 24 日

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部長 藤井康弘 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 27 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。

ここ 10 年間で障害者の一般就労は進展しており、特に、福祉から一般就労への流れは、就労移行支援事業によって推進されてきました。障害者が一般企業で雇用され、安定して就労を継続して行くことは、障害者自身の生活の質の向上という観点から非常に重要です。本年 1 月 20 日に批准した障害者権利条約の観点からも、より一層障害者の一般就労を推進することは今後の最重要課題の一つであることは疑いありません。

平成 27 年度は障害福祉サービス等報酬改定が行われ、平成 28 年度には障害者総合支援法の改正が行われます。さらに、平成 30 年度に精神障害者が雇用率算定基礎に入ることによって福祉から一般就労の流れは一層進むと考えられます。今後、地域の中でより多くの就労移行支援事業所が開設され、就労準備段階から就労定着段階まで支援が継続できるような報酬体系・制度が必要です。

就労移行支援に関わる現状の課題を払拭し、より多くの障害者が企業に就職し、働き続けながら自分らしいライフスタイルを実現できるよう平成 27 年度予算編成において以下の点を要望致します。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. 一般就労後の就業生活を維持するための支援（定着支援）

障害者総合支援法の付帯決議でも職場定着支援の充実が謳われておりますが、安心して一般就労を継続し、質の高い生活を送るためには、労働施策や地域資源との連携を図りながら、出身元である就労移行支援事業所が支援を継続することが重要です。現在定められている 6 カ月という期間はジョブマッチングを評価する役割にはなりますが、その後の職場定着・就労生活継続という点からは不十分です。また、労働施策である障害者就業・生活支援センターは相談者の増加等で、充実した支援が難しくなっています。労働施策である第 1 号職場適応援助者の数もなかなか増加しない状況にあります。こうした現状と、出身元の事業所による支援が有効であるという調査結果を鑑み、**就労後の 6 カ月を超える一定期間、出身元である就労移行支援事業所が独自に就労定着の支援を行う人員配置が必要**です。そのために、現行の就労移行支援体制加算と連動させた就労定着支援員の配置を可能にする仕組みを実現して頂きたいと考えております（詳細は別添の資料をご参照ください）。

さらに、一般就労後の地域資源がまだまだ乏しいことから、就労者が利用できる障害福祉サービスの拡充も必要です。障害福祉サービス事業としては、一般就労者の生活支援が重要になります。例えば、地方においては企業への通勤の際に移動支援の活用が期待されています。また、一般就労者の生活課題を支援するために、現在、自立訓練（生活訓練）等の活用がモデル事業として実施されています。しかし、実際の支給決定にあたっては、一般就労者による当該サービスの利用の可否について、自治体によって認識の差があります。**一般就労者の生活支援に資する障害福祉サービスについて、一般就労者の利用を可能と**

する旨の通達等を自治体に示して頂きたいと考えております。

## 2. 就労移行支援事業所の設立に関わる設置要件の緩和

精神障害者・発達障害者の一般就労がここ数年で急増しています。第4期障害福祉計画において、就労移行支援事業の利用者数の増加が謳われていることと合わせて考えれば、より多くの精神障害者・発達障害者が今後も就労移行支援事業を利用することが予想されます。

精神障害者・発達障害者に対して、就労準備訓練・アセスメントを行う際には、従来の福祉施設ではなく、オフィスビル等での事業の実施が有効であることが示されております。しかし、現在、建築基準法では、100㎡を超える事業所を複合ビル内に設置する場合、用途変更の確認申請を行い、必要に応じてビル全体の用途変更をしなければなりません。確認申請には時間的にも費用的にも非常にコストがかかります。また、100㎡で20人定員の事業を実施することは困難であり、精神障害者・発達障害者向けの就労移行支援事業所が設立しにくくなっています。

従来の福祉施設に対する基準を就労移行支援事業所に対して一律に適用していることが問題です。現状では、自治体の判断にゆだねられている部分がありますが、国土交通省等と省庁を超えて協議していただき、就労移行支援事業所の設置に関わる用途の考え方を変更し、自治体へ通達を示して頂きたいと考えております。

## 3. 実績の上がらない就労移行支援事業所への対応

実績ある就労移行支援事業所が増加している一方、就労者を一人も輩出していない事業所が現在も35%ほどあります。この割合は減算が導入されても変わっておらず、一般就労を希望する利用者にとって残念な状況が続いています。事業目的に合致した適切なサービスが提供されるよう、一般就労者を輩出できていない原因を分析し、就労実績の公表といった自治体による指導の強化・減算ルールの見直し等の再検討・就労支援員の研修の見直し等が必要

## 4. 就労実現の定義

現在、障害福祉サービス事業である就労継続支援事業A型への移行も一般就労への移行と見なされ、就労移行支援体制加算の算定が可能になっています。地域の事情や障害特性を考慮し、多様な働き方を認めて就労移行支援を行うべきという意見もありますが、就労継続支援事業A型は障害福祉サービスである以上、一般就労と見なすべきではなく、就労移行支援体制加算の算定対象にすべきではないと考えます。

## 5. 就労移行支援体制加算や成功報酬等、各種加算の再検討

現在、就労移行支援体制加算が就労移行支援を行う上での大きなインセンティブとなっています。しかし、福祉から一般就労の流れを後押しするための加算の在り方については、就労移行支援体制加算について45%以上の区分が必要という意見や、事業所経営という観点から就労者輩出直後の成功報酬が必要といった意見等があります。加算取得率を鑑み、一般就労そのものに対する成功報酬を含め、加算の在り方について再検討が必要

以上