

平成 27 (2015) 年 7 月 16 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 28 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。

今年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、就労定着支援体制加算の新設等、障害者の一般就労のみならず、就労後の定着に対する加算もご配慮頂き、感謝申し上げます。私どもも、今後より一層気を引き締めて、就労支援・定着支援に取り組んでまいります。

現在、社会保障審議会障害者部会において、平成 28 年度の障害者総合支援法見直しに向けた議論が行われております。障害者の一般就労全般をさらに推進し、より多くの障害者が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ために、今後も就労移行支援事業を存続させ、質の高い事業所をさらに増やしていくよう平成 28 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、よろしくお願ひ申し上げます。

記

1. 就労系サービス事業所の情報公開

障害者自立支援法の成立による大きな前進の一つが、障害別のサービスから、ニーズに基づくサービスへの転換でした。特に、就労系サービスはニーズ別に再編されることで、その目的が明確になりました。しかし、事業所は急増していますが、その成果は二極化しています。就労移行支援事業においては、全体の 4 割弱の事業所が一般就労者を輩出していないという非常に残念な結果が続いています。質の高い事業所が増加しているとは言えず、利用希望者や各関係機関が選択できる状況とは言えません。

今年度の報酬改定で報酬のメリハリを付けて頂いたことで、各事業者の自助努力が促されることを期待したいところですが、その後押しをする意味でも、利用希望者や各関係機関が選択しやすい **情報公開の仕組みを作り**、事業所の主な対象障害種別・利用者の平均人数・支援内容・平均利用時間・一般就労への移行率等の **情報開示を義務付ける** ことが重要です。

そして、この開示されたデータに基づき、**事業指定者である各自治体に対し、事業指定者の責務として、障害福祉計画の目標達成に向けて必要な指導を行うよう働きかけて頂きたい**と考えております。

2. 就労定着を見据えた職員研修体制の整備

就労移行支援事業が行う定着支援は、報酬改定で一定の評価がされました。一般就労者の増加が見込まれることを鑑み、報酬改定後のデータを公表・分析し、今後も定着支援の強化について検討して頂きたいと考えております。

就労定着の前提として、適切なマッチングが必要であり、そのためには丁寧なアセスメントが不可欠です。また、障害特性によっては、就職に際して集中的な職場適応支援が必要な利用者もいます。しかし、現状、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。質の高い就労移行支援事業を運営するためには、**就労支援員の研修やサービス管理責任者研修の充実が必要**です。現在、就労支援プロセス全般についてはジョブコーチ（職場適応援助者）養成研修が最も充実しています。今後、就労支援員に対しても、同水準の研修が必要だと考えます。

また、定着支援は企業を含め様々な機関が関わるため、どの機関が、誰に対して、どのような支援が必要なのかしっかりと検討することが重要です。地域の障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所等との役割分担をし、地域での定着支援体制を構築することが必要となりますが、そのためにも、**相談支援事業所のサービス管理責任者研修等において、一般就労のプロセスや就労者に対する計画相談の意義について理解を促す**ことが重要です。

3. 自治体ごとの制度運用のばらつきの是正

就労移行支援事業の支給決定について、現在も、自治体によるばらつきが見られております。就労移行の利用回数を制限している自治体がまだあり、就労移行の本旨が理解されていないと思われます。また、就労アセスメントの捉え方についても、B型利用を前提としてアセスメントを推進している自治体も多くあり、就労アセスメントの本来の考え方が周知されておりません。

一般就労の促進という観点で、就労移行支援事業のあるべき姿・対象者像・就労アセスメントの重要性を改めて各自治体に対して周知徹底をお願いいたします。

4. 就労移行支援事業所の設立に関する設置要件の緩和

急増している精神障害者・発達障害者の利用ニーズに対して、就労準備訓練・アセスメントを行う際に、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 m²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。また、消防法による規制、バリアフリー関連法による規制があり、事業所設立まで時間的にも費用的にも非常にコストがかかります。現実問題として、100 m²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。国土交通省等と**省庁を超えて協議して頂き、就労移行支援事業所の設置に関す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。

5. 就労継続支援事業A型事業所の情報公開

今年度の報酬改定で、就労移行から就労継続支援事業A型（以下、A型と呼ぶ。）への事業移行は、就労定着加算の算定要件から外れました。非常に重要な判断をして頂いたと考えております。A型の事業所数は急増していますが、一般企業への就労の推進という点でいくつか懸念があります。

特にA型事業所が急増している地域では、当該事業所の実態が不明瞭であるにもかかわらず、障害者が就労系サービスを選択する際に、就労移行支援事業よりもA型を安易に選択するようになってきています。しかし、A型事業所の一般就労移行率は低く、就労可能な方が利用者として滞留してしまう可能性があります。また、A型を利用することがハローワークからの就職件数等にカウントされ、その割合が公表されていないため、実際に、企業での一般就労が進展しているのかA型利用者が増えているのか分からなくなっていることも問題です。

最終的には、A型利用前のアセスメントを実績ある就労移行支援事業所が実施するようにして頂きたいと考えておりますが、その前段階として、上述の1で示した情報公開に加え、**事業所が労働契約に当たり明示義務のある労働条件等（労働基準法第15条）を事業所ごとに公表するよう義務付け、通常の雇用と就労継続支援事業A型は別区分とし、統計上実態を把握し公表する**ことが必要です。

以上