

令和3(2021)年7月27日

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部長 赤澤公省 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4(2022)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。報酬改定を経て総合支援法見直しに向けた検討、障害者雇用率の引き上げによる影響など、今後さらに障害者就労支援施策が重要となってきています。新型コロナウイルス蔓延の障害者雇用情勢の影響も心配され、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30(2018)年3月時点で3,421カ所でしたが、令和3年(2021)年3月時点では3,030カ所に減っています。3年間で391カ所(-11.4%)と大きな減少となっていますが、利用者数は33,780人から35,066名(同年同月時点比較)と微増しており、就労ニーズの量は変わらないが担い手が減少しているという状況と思われます。

就労の実績と利用者の確保が同時ミッションとなる移行事業の安定的な事業運営は厳しいものがあり、多機能型であっても運営が難しく、結果として就労実績に結びつかない状況もあります。令和3年度報酬改定で移行事業の就労支援員については他事業等との兼務が認められるなど、一部人員基準の緩和がなされましたが、これが事業所減少への対策として効果があるのか検証が必要です。

地域別に見ると都市部以外は軒並み減少しています。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、まずは地方の就労移行の実態を把握した上で、実情に応じた仕組みを検討いただきたい。

#### 2. 新型コロナウイルス感染症の影響

昨年からの新型コロナウイルスの蔓延により、企業での実習機会の減少、就労者の減少などで運営に大きな影響が出ている事業所が存在します。当会のアンケートでは、コロナ前の2019年4月、5月との対比で、2021年同月の就職者数は前年度よりも悪化し約6割が減少、2021年同月の利用者数と実習件数については、前年度より回復傾向にあるものの約半数の事業所が減少との結果が出ています。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、新型コロナウイルスが雇用情勢や就労支援に与える状況を見極め、就労実績の算定方法の特例など経過措置の在り方などの取扱いについて引き続き柔軟に検討いただきたい。特に緊急事態宣言が連続して発出されている都市部など影響を大きく受けた地域もあるため、移行事業の実態を調査し、来年度報酬算定に関して対応いただきたい。

#### 3. 人材育成と確保

昨年度から今年度にかけて、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が開催され、労働行政と福祉行政が一体となった会議体の実現は大きな進歩と評価しております。特に雇用・福祉両分野の基礎的な知識等を分野横断的に付与する基礎的研修の確立やより専門性の高い人材を育成するための階層的な研修の創設

については、就労系事業所の一般就労に対する意識の向上やサービスの質の担保に向けて非常に期待しているところでは、

また、報告書では、就労支援に関する専門人材の確保や育成にとって、資格制度化の確立が不可欠であり、具体的には障害者職業カウンセラーのオープン化やジョブコーチの公的資格化について触れられています。資格化が実現されれば多くの資格保有者が福祉分野に所属すると想定され、福祉分野の中で就労支援の専門人材が活躍できるかという視点が欠かせません。今後の公的資格の在り方については、障害者雇用対策課にて検討が進められると思いますが、障害福祉課からも積極的に働きかけ議論を前進させてください。

#### 4. 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。継続支援 A 型に関しては、『令和3年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A VOL.2 (令和3年4月8日)』問 19 において、検定の受験料や研修受講費の補助等について、パンフレット等で殊更に強調することは、当該事業所を利用しようとする利用者の意思決定を歪め、利用者誘因行為となる可能性があり留意すること、と明示されました。移行事業に関しても同様に留意事項として周知をするとともに、それ以外にも、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。

#### 5. 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。)については、令和3年3月30日の課長通知『就労定着支援の実施について』により、改めて「企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活又は社会活動上の課題解決等に向けて必要な支援を行う障害福祉サービス」と趣旨が記載され、「例えば、当該企業における雇用管理の課題への対応、障害者の疾病管理の課題に関する対応など、就業面や健康面の支障が必要である場合等においては、他の関係機関と連携して支援する等、計画的に支援に取り組むことが重要」と示されています。それを踏まえ、以下の点を要望します。

- 定着事業の現場では、就業支援と生活支援と明確に分けて支援することはできないのが現状です。総合推進事業等での調査研究において支援の実態を把握いただきたい。
- 現在、定着事業が就労後6か月後からとなっている仕組みは、就業に伴う生活面の支援という役割を考えると、環境変化が大きい就労初期の支援こそ重要であるため、6か月を待たずに就労直後からのサービス提供ができる仕組みに変更して下さい。
- 加えて、就労初期は就業面の支援、いわゆる職場適応期の支援についてもとても重要であるため、職場適応支援(ジョブコーチ事業)との並行利用ができる仕組みを整えて下さい。
- 令和3年度報酬改定で算定要件として創設された「支援レポート」について、サービス提供のエビデンスとしての必要性は認めるものの、記録作成や企業等との共有に関する業務量と本来の定着支援サービスとの効果のバランスが見えず、現場からは不評の声が多く上がっています。また、算定要件に月内のレポート共有があるため月初にサービス提供が偏り、必要に応じたタイミングでのサービス提供を阻害している例もあるようです。始まったばかりの仕組みではありますが、様々な問題が生じているため、引き続き本会与意見交換を行い、「支援レポート」の見直しにむけて検証して下さい。
- 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。
- 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算について、定着事業は対象外に

なっているが、移行事業等と一体的に運営されており従事職員の処遇に差はないものと考えます。処遇改善加算等の対象事業に含めることを検討して下さい。

#### 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。

以上