

令和4(2022)年7月29日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 辺見 聡 様

NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井 大介

令和5(2023)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、ご協力頂き誠にありがとうございます。今般、社会保障審議会障害者部会において、報告書「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて」が出されました。今後も障害者就労支援施策について更なる充実が図られるよう、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

- 厚労省の資料によると就労系障害福祉サービスから一般就労への移行は年々増加しており、令和元年度には約2.2万人が就労を実現しているが、就労移行支援事業（以下、「移行事業」という。）の事業所数は、平成29年度（平成30年3月）の3,421カ所をピークに令和2年度（令和3年3月）では3,030カ所に減っている。
- この減少傾向は地方に顕著であり、移行事業所は就労定着支援事業（以下、「定着事業」という。）の主な担い手となることから、定着事業の低調に影響されている。また、今般検討されている就労選択支援事業の創設においても、担い手不足が懸念されるところである。
- 多くの移行事業で定員割れを起こしている実態があり、運営困難を理由に事業を閉鎖する事業所も存在する。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おり、定員緩和の取扱いも含めて方策を検討してほしい。
- 本年、推進事業で定着事業の状況とともに移行事業の運営について調査されると聞いており、早急に減少の原因を分析し、地方において事業所の増加が図れるよう対策を講じていただきたい。

2. 人材育成と確保

- 一昨年から開催されている「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」のひとつの成果として、「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」（以下、「基礎的研修」という。）の実施に向けた動きについては、非常に期待しているところであり、移行事業の就労支援員、定着事業の定着支援員を悉皆職種としたことは評価している。
- しかし、適切な一般就労の実現には就労支援員や定着支援員だけでなく、日々のサービスを提供する生活支援員、職業指導員の力量によることも大きい。また、適切な支援計画立案と実施においてサービス管理責任者や管理者の考え方が大きく影響する。さらに就労系サービスに繋げる計画相談には就労に関する知識や知見が必要と思われる。基礎的研修の実施開始後、一定の早い時期に就労を取り巻く職種の受講を可能としていただきたい。
- また、基礎的研修を就労支援員の悉皆研修とすることで、既存の就労支援関係研修終了加算が見直されることと推察される。本加算は福祉専門職員配置等加算とともに利用者が事業所の質を確認

する重要なものとなっているため、新たな加算の創設を願うものである。

- 加えて、定着事業が様々な処遇改善加算等の対象外となっていることについて、明確な理由が不明である。職員の待遇に差がなく、移行事業と一体的に運営する前提の事業であるため、職員の所属による区別を解消するため、人材育成の観点から定着事業を処遇改善加算等の対象とすることを要望する。

3. 利益供与等禁止の強化

- これまで、就労系障害福祉サービスの利益供与等の禁止については、移行事業に対しても継続支援 A 型への Q&A と同様の内容を留意事項として通知すること、どのような事案が利用者誘因行為や就労斡旋行為に当たるかガイドラインを明示するよう要望してきた。給付費という税金で運営している事業として、どこまでが容認できる事案なのか、今一度整理をして周知することを要望する。

4. 就労定着支援事業について

<6 か月後の利用開始について>

- 移行支援、継続支援など就労系の日中サービスから就職実現後 6 か月はマッチングが適切であったかなどを継続して支援で確認する義務が生じているところであるが、対象者の特徴や事業所の方針による支援の濃淡が見られ、定着支援サービスへの切り替え時期について一律に設定することは困難のように思える。
- 就労後の支援については、就労系の日中サービスが継続した後で定着事業を使える場合と、就職後すぐに定着事業を使える場合と、利用者の特徴や状況に合わせてサービスを選択する仕組みを検討いただきたい。
- また、就労実現後 6 か月福祉サービスの利用がなくなることで、計画相談の契約や受給者証の発行などがゼロからとなり、一旦計画相談の契約が切れることも利用者が不安になる要素となっている。就労実現後から定着事業利用までの間においてもモニタリング等が実施できるよう計画相談サービスでの措置をお願いしたい。

<就労定着支援のサービス内容について>

- 令和 3 年 3 月 30 日の課長通知において「就労定着支援は日常生活又は社会活動上の課題解決に向けて必要な支援を行うサービス」であり、「就業面や健康面の支援については、他の関係機関と連携して計画的に支援することが重要」とされた。
- 職場適応支援（ジョブコーチ事業）は就業面の支援であることから、生活面支援の定着事業との併用できる仕組みへの変更を要望する。
- また、生活支援がメインの事業であることから、令和 3 年度から算定要件として創設された支援レポートにおいては、企業との共有が必須ではないと思われる。レポートの共有先についても併せて検討いただきたい。

5. 障害者総合支援法改正施行後 3 年の見直しについて

障害者総合支援法改正施行後 3 年の見直しにおいて、就労選択支援事業の創設、就労中の福祉サービス一時利用について示されたところですが、この新しい事業について事業を担うと期待されている移行

事業の立場から要望いたします。

<就労選択支援事業について>

- 公平性や客観性が担保された事業運営が行えるよう、制度の運用については慎重に検討いただきたい。既存の直 B アセスメントのように特定のサービス利用前提が多くならないよう留意いただきたい。
- アセスメントを実施できる人材の確保にも課題を感じている。研修の強化などでの職員のスキル獲得とともに、アセスメント内容や方法等について当会との協議を進めていただきたい。

<就労中の福祉サービス一時利用について>

- 特に休職復職での一時利用について、現在の自治体判断でなく制度化されたことは歓迎するが、制度化により自治体判断で実施されているリワーク支援が後退しないよう留意願いたい。
- また、休職復職での一時利用については、課長通知によって要件が示されているところであるが、今後に向けて要件の見直しも含めて、当会との協議を進めていただきたい。
- 現在、自治体判断で実施している一時利用においては、各自治体で要件や必要な書類などに違いが生じている。企業からの休職証明の発行など利用者本人、企業ともにハードルが高いものもあるため、各自治体の要件等を調査し使いやすいものにしていただきたい。

6. 第 7 期障害福祉計画の基本指針について

- 令和 6 年度からの第 7 期障害福祉計画の国の基本指針について、厚労省として準備を進める段階かと思われる。第 6 期計画の指針策定の際に、「移行率 3 割以上の就労移行支援事業所を 5 割以上」という指針が削除された。基礎自治体や地域において、全体の就労者数の目標以外に、事業所ごとの実績や質を求める指針の設定が必要だと考えるため、この項目の復活を求めます。
- 新たなサービスとして創設予定の就労選択支援事業について、安定的な事業の整備が懸念される。都道府県や市町村の障害福祉計画に事業所数や利用件数の目標を入れ、事業が整備できるよう自治体の責務を強めてほしい。

7. その他

- 在学中の利用については「卒業年次のみ」「学校からの意向確認が必要」「通信教育学生の利用の可否」など自治体のバラツキがある。居住地による不公平感がないよう整理していただきたい。
- 令和 3 年度報酬改定は、質の向上に焦点を当てた改定であったと考えているが、改定 1 年経過後の実態や効果について情報提供いただきたい。

以上