

平成 27 年 3 月 23 日

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部
障害福祉課長 田中 佐智子 様

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会
会 長 阿 由 葉 寛

平成 28 年度予算および 今後の制度改善等にかかる要望（重点事項）について

障害福祉関係施策の推進に日頃よりご尽力をいただき、厚く感謝申し上げます。

本会は設立以来、障害者の「働く・くらす」を支えるべく、より高い工賃・賃金を支払える働く場の開拓・提供、より長く企業等で働き続けることができる定着支援、障害の重い方でも働くことができる職場環境整備、就労の場から離れた住まいの場も含めた地域生活支援、働く障害者への社会の理解を高めるための啓発活動など、様々なニーズに応えるべく取り組みを進めております。

平成 25 年 4 月に障害者総合支援法が施行され、同法施行後 3 年を目途とした見直しの検討が、昨年末のワーキンググループ（以下、WG）の立ち上げ以降本格的に進められています。同法の検討規定となっている“障害者の就労の支援の在り方”“支給決定の在り方”について、本会は以下の視点に立った検討が必要であることを、2月4日のWGにおけるヒアリングで意見いたしました。

- ニーズや状態に応えられる多様な就労の場を設けるためにも、
 - ・ 一般就労は促進しつつも必要な福祉的就労の場は確保すること
 - ・ 福祉的就労で働く障害者の労働者としての権利向上をはかる制度を導入しつつも、働く場が失われないよう現実的な対応をすすめること
- 福祉的就労の底上げを図るためにも、高工賃・賃金をめざす事業所を支えるための制度を拡充すること
- 本人が希望する働く場の選択を保障すること
- 地域における自立生活を可能とする所得保障を実現すること

こうした基本的な考え方も踏まえ、平成 28 年度予算および今後の障害福祉施策について、以下のとおり要望いたしますので、特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

※ 本会では、平成 25 年 3 月に障害者総合支援法施行後 3 年を目途とする検討に向けた提言を組織決定しています。その後の平成 25～26 年度の検討を反映した提言別紙（『働く・くらす』にかかる現行制度の課題と改善の方向）を添付しますので、本要望とあわせてご覧ください。

【 I 早急に実現すべき重要事項】

① 共同受注窓口組織の運営継続のための措置を講じていただきたい。

- 現行の国の「工賃向上のための取組の推進」に係る予算（特別事業 10/10）に基づく補助は、立ち上げ経費との位置づけで期間は最長で2年である。継続的・安定的な運営を確保するためにも、補助期間の延長に加えて、以下の措置についても検討いただきたい。
 - ・ 共同化推進に係るメニューを地域生活支援事業の必須事業に盛り込む等、各自治体が障害福祉計画にも盛り込んでいる工賃向上に、一層積極的に取り組める仕組みを設けていただきたい。
 - ・ 各自治体等が定める優先調達推進法に基づく調達方針に盛り込まれる目標金額について、一定割合は共同受注窓口組織への発注となるよう、働きかけていただきたい。
 - ・ 定員規模の大きな就労支援事業所が、地域の必要性に応じて地域の基幹的な事業所として共同受注窓口に準ずる役割を果たせるよう、職員を増員できる仕組みを検討いただきたい。

② 発注促進税制にかわる新たな民需拡大策を検討いただきたい。

- 平成 27 年 3 月末（対個人事業主は 12 月末）をもって発注促進税制が終了となる。優先調達推進法の附則には、需要増に向けた税制上の措置を講ずることが規定されており、新たな促進策の検討を進めていただきたい。
- 本会はこれまで、法定雇用率を引き上げた上で、その一部を障害者就労施設への発注で換えることができる仕組みの導入について意見してきた。この検討を障害者総合支援法施行後 3 年の検討とあわせて進めていただくとともに、直近の民需拡大策として、在宅就業障害者に対する支援制度について、在宅就業支援団体の登録要件（対象事業所の拡大）を緩和する等の措置を検討いただきたい。

③ 事業所の営業体制の強化を図っていただきたい。

- 営業活動に専念できる職員をより多くの施設・事業所が配置できるようにするためにも、現在加算の取扱いとなっている目標工賃達成指導員の配置については、将来的な職員配置基準の見直し（配置義務化とその分の報酬増）も念頭に検討いただきたい。当面は、特に小規模な事業所に対する加算額の増額を検討いただきたい。
- 就労継続支援 A 型事業所にも、営業活動に専念できる職員を配置できる仕組みを導入いただきたい。

④ 適切なアセスメント体制を構築をしていただきたい。

- 福祉的就労の場で働くことを希望し、また本人にとって望ましい方については、就労移行支援事業所によるアセスメントを通さずに、本人の希望に応じて就労継続支援 B 型事業の利用を認めるようにしていただきたい。
- 就労移行支援事業所に一般就労に向けた支援に注力してもらうためにも、地域自立支援協議

会（就労部会）における関係者の合議での就労継続支援B型事業利用のアセスメントについても、検討いただきたい。

- 平成27年4月より障害福祉サービス等の利用の全件で相談支援事業所等が作成するサービス等利用計画の作成が義務付けられることから、障害者就労に係る研修を受けた相談支援専門員の活用を進めていただき、その場合は移行支援事業所のアセスメントは不要とするといった対応を検討いただきたい。

【Ⅱ 平成28年度予算および障害者の就労の支援のあり方の検討も踏まえた今後の制度改善にかかる要望事項】

1. 工賃・賃金の引き上げに向け、障害者の「働く場」において適正な条件による安定的な仕事（官公需・民需）の確保を図っていただきたい。

（1） 共同受注窓口組織

※「Ⅰ 早急に実現すべき重要事項」の①参照

（2） 優先調達推進法を活用した官公需推進

① 障害者就労施設関係者との協議の場の設置

- 各自治体等が調達方針に基づき調達実績を積み上げていくためにも、共同受注窓口をはじめとした障害者就労施設関係者と協議・意見交換する場を設置するよう、引き続き各自治体等に働きかけていただきたい。

② 調達方針の全自治体策定

- 法施行から2年目であるにもかかわらず、調達方針を策定していない自治体等が依然として一定数存在する。各自治体等に調達方針を策定するよう徹底いただきたい。

③ 国の基本方針に則った調達方針策定

- 随意契約による調達の金額上限撤廃、競争参加の機会の確保、前年度実績を上回る目標額の設定等、国の基本方針に則った調達方針の策定を各自治体等に働きかけていただきたい。
- 当該発注が障害者就労施設の利用者の工賃・賃金向上につながるには、発注件数・金額のみならず、その発注額が実勢価格を反映したものであることが重要であり、この点は特に各自治体等に働きかけていただきたい。

④ 調達実績公表の方法に係る指導

- 調達方針に基づき発注された調達実績について、前述の意見交換の場を有効なものとするためにも、当該年度中に中間実績の公表を行うこと、発注の内容・金額・対象等がより具体的に分かる形式で公表を行うことについて、各自治体等に働きかけていただきたい。

⑤ 広域的な発注の促進

- 障害者就労施設の数や地域によって異なり、取り扱っている商品・サービスの種類も異なるため、全てのニーズに対して市町村域内の事業所のみで対応することは困難である。同法の趣旨に則り、働く障害者全体の工賃・賃金向上に寄与するためにも、各自治体が自市町村域に限定した調達ではなく、市町村域を超えた発注も併せて進めるよう働きかけていただきたい。

(3) 民需の進展につながる制度拡充

① 新たな民需促進策の検討

※「I 早急に実現すべき重要事項」の②参照

② 優先調達推進法の附則の検討

- 優先調達推進法附則に施行後3年以内の検討が盛り込まれた「障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していること等を評価して公契約の落札者を決定する方式の導入」について、具体化に向けた検討を進めていただきたい。

③ 企業等への働きかけの場の周知

- 都道府県レベルでは、県の共同受注窓口組織等と企業等の交流の場を設け、効果を上げている例もある。両者の交流・意見交換の場を設ける各種支援（実施している共同受注窓口組織等への補助、経済団体への働きかけ、障害福祉計画の指標への盛り込み）をお願いしたい。

(4) 事業所体制整備を進めるための各種措置

① 事業所の営業体制を評価する仕組みの導入

※「I 早急に実現すべき重要事項」の③参照

② 高工賃を達成する事業所に対する評価方法の適正化

- 工賃支給額は経済情勢の影響を多分に受けるため、平成27年度報酬改定で追加された「目標工賃達成加算」の「前年度の工賃実績が、原則として、前々年度の工賃実績を上回る」との要件は非常に高いハードルである。「前年度の工賃実績が、都道府県等に届け出た工賃の目標額以上」という要件についても、同様の理由で特に高工賃を実現している事業所にとって高いハードルである。
- 事業所への高工賃に向けた取り組みを後押しするためにも、前述の要件は廃止し高工賃（最低賃金の3分の1以上、2分の1以上の支給）のみで評価をする仕組みを導入いただきたい。仮に撤廃がかなわないのであれば、運用の際に現実的な対応（前年度実績ではなく直近数年の平均を基準とする、要件未達成の場合は地域の経済状況を踏まえた柔軟な判断を認める、など）をお願いしたい。

2. 長く働き続けられる一般就労の機会の提供、そのための適切な支援を可能とする制度設計を進めていただきたい。

① 定着支援の充実

- 27年度報酬改定によって6か月以上の期間の定着を評価する仕組みが導入されたが、定着はインセンティブのみで実現できるものではなく、定着支援をする人員の確保も必要である。就職先企業等のサポート、障害者就業・生活支援センターによる支援にも限界があり、ジョブコーチを含めた専門職を配置できる仕組みを導入いただきたい。

② 高い就職・定着実績をあげている事業所に配慮した評価方法

- 高い就職実績を誇る移行支援事業所こそ、定員充足に苦勞し結果経営に大きな影響を与えるという例がある。役割を果たしている移行支援事業所が事業を継続するために、高い就職・定着実績を誇る事業所には、定員数に基づく給付、就職後も一定期間は給付を認める等の措置を検討いただきたい。

③ 圏域内の適正数配置

- 就労移行支援事業の利用者数について、第4期障害福祉計画では平成29年度末までに6割以上増加させるとの数値目標が盛り込まれている。事業所の整備は必要であるが、2.②で意見した通り、高い就職実績を誇る事業所が定員充足に苦勞し経営が苦しい実態があり、整備に際しては市町村に地域状況を踏まえ柔軟に対応するよう周知いただきたい。

3. 障害者の地域における自立した生活の実現のため、所得保障や地域生活基盤整備と利用者負担の軽減を進めていただきたい。

① 障害基礎年金の増額と制度改善

- 働く障害者の所得補償は、工賃のみならず障害基礎年金とGH利用の際の家賃助成等の各種手当の組み合わせによって実現されるものである。工賃向上に向けた各種施策の拡充はもとより、障害基礎年金の増額（現行制度では月換算で、1級で約8.1万円、2級で約6.5万円）も検討いただきたい。
- 制度的格差の是正の観点から、無年金障害者の解消（無拠出年金の範囲の見直し等）に向けた取組を進めていただきたい。各都道府県での支給判定の差についても、支給対象が狭まることのないよう是正いただきたい。

② グループホーム等の住まいの場の拡充

- グループホーム利用の際の家賃助成（特定障害者特別給付費）について、現行の助成（1万円）の家賃相場の高い都市部を対象とした見直し（所得保障全般の議論を踏まえて、生活保護制度の住宅扶助水準までの引き上げも検討するべきである）をはかっていたいただきたい。さらに福祉ホームで生活する障害者を対象としていただきたい。
- 働く障害者の所得保障の点からも、一般住宅（アパート）で生活する障害者への住宅費の支援についても検討いただきたい。

○ 公営住宅への優先入居、保証人制度の充実等、地域での住まいの場の拡充につながる各種措置を拡充していただきたい。

③ グループホームの世話人の質の向上、職員数拡充、報酬引き上げ

○ 一元化後のグループホームは、障害者の地域生活を支える上で重要な役割を担うこととなり、世話人等の職員の質の向上のみならず職員数の拡充が必要である。質・量の両面において十分な支援を実現できるよう、報酬の引き上げ(正規職員として世話人を雇用できる水準まで)をお願いしたい。

④ 相談支援事業所の機能強化

○ 相談支援事業は障害者の地域生活を支えるうえで要となる事業であることから、より一層の事業所数の全国的な整備、各事業所がしっかりとその役割を果たせるような体制整備(相談支援専門員の配置基準増や報酬の増額)をお願いしたい。

⑤ 既存の各種給付金等の見直し

○ 障害者雇用を促進する労働行政の既存の各種給付金について(特定求職者雇用開発助成金など)、支給方法や対象等を見直し、働く障害者の所得保障に活用していくことについても、行政の縦割りを排して検討していただきたい。

4. 支援の必要度を適切に評価する仕組み、利用者ニーズに応じた支給決定がされる仕組みとしていただきたい。

① 適切なアセスメント体制の構築

※「I 早急に実現すべき重要事項」の④参照

② 介護保険制度との関係性

○ 65歳以上の障害者の介護保険サービスの適用については、サービスの支給量・内容が介護保険制度では十分に確保されない場合、障害者総合支援法において支給量・内容に上乗せしてサービスを受けられる仕組みとなっている。自治体が利用者の状態を踏まえずに介護保険サービスを適用することがないように、徹底いただきたい。

③ 月マイナス8日原則の廃止

○ 日中活動支援の「月マイナス8日」の原則については、入所・通所を問わず、常時介護、レクリエーション支援、通院同行など、障害特性に応じたサービスを「月マイナス8日」以上必要としている利用者があることを踏まえ、実態に即した支給決定をしていただきたい。

④ 生活介護の利用制限

○ 通所の生活介護の利用に際し、利用希望者のニーズを基本に、障害支援区分による利用制限(区分3以上、50歳以上は区分2以上)を廃止していただきたい。

⑤ 重度者支援体制加算の見直し等の重い障害者の就労を支える仕組みの拡充

○ 就労継続支援事業所に適用される重度者支援体制加算は、障害基礎年金1級受給者の割合によって適用の判断がされ、支援の必要度の尺度となっていないため、見直し(障害者手帳

重度区分取得者、障害支援区分の認定を受けた方も対象とする)を検討いただきたい。

⑥ 利用者負担の軽減

- 障害者は職業リハビリテーションを無料で受ける資格があるとされるILO国際基準に基づき、障害者の「働く場」における利用者負担を廃止していただきたい。
- 特に雇用型事業所(就労継続支援事業A型)については、雇用契約と利用契約の二重契約の状態にあることから、労働者としての権利が阻害されている。雇用契約の締結をもって利用契約とみなすこととしていただきたい。
- 平成29年度末まで経過措置が延長となった食事提供体制加算は、利用者にとって欠かせないものとなっており、経過措置ではなく恒久化を検討いただきたい。

5. その他障害者就労を取り巻く課題の解消に向けた支援をお願いしたい。

① 被災地事業所の復興支援の継続

- 東日本大震災で被災した障害者就労施設・事業所の復興はいまだ道半ばである。被災地事業所の自発的な取組を支援する枠組みを設けるなど、息の長い支援をお願いしたい。

② 生活保護授産施設、社会事業授産施設の底上げについて

- 生活保護授産施設、社会事業授産施設については、生活困窮者自立支援制度における新たな対象者の受け皿となり得る施設であるが、より就労系サービスを提供するために基準該当就労継続支援B型事業を実施した場合、報酬設定の差が大きく改善が必要である。通常のB型事業で認められている加算が基準該当では認められていないものもあり、その点も見直していただきたい。
- 優先調達推進法に規定された調達対象について、基準該当B型事業のみならず生活保護授産施設、社会事業授産施設も含めるようにしていただきたい。

③ 障害者就労を支える人材の確保

- 障害者就労を支える人材の確保のためにも、処遇改善加算については、直接処遇職員に限らず他の職種の職員も対象となるよう、見直していただきたい。
- 報酬請求事務が一層煩雑化しており、事務職員に求められる能力は年々高度になっている。現行の報酬の仕組みでは事務職員の配置が保障されておらず、サービス管理責任者等へ負担を強いる状況となっている。事務職員を確保できる仕組みを設けていただきたい。

以 上