全国就労移行支援事業所連絡協議会　課題共有カンファレンス 2016

平成 28 年 5 月 20 日
全国社会就労センター協議会（セルプ協）

１、セルプ協とは

○ 昭和 52 年に全国の障害者の働く施設（旧法授産施設）関係者が大同団結（※）し結成された。現在、約 1,600 施設・事業所が加盟、47 都道府県中 46 か所に地方組織が設置されている。

（※）生保・社会事業授産施設の団体の「全社協 授産事業協議会」、「身体障害者職業更生施設協議会」、「愛護協会」（日本知的障害者福祉協会の前身）の授産部会の会員施設により結成

○ 社会就労センター（SELP）は唯一社会経済活動を行っている福祉施設・事業所である。働く意欲がありながら障害等の理由により、一般就労が困難な人々および一般就労を希望する人々の社会的就労の場として、利用者である障害のある方々のニーズをふまえ、就労支援、生活支援などのサービスを提供し、利用者の“働く・くらす”を支援している。

※ 「セルプ（ＳＥＬＰ）」とは、英語の Self-Help「自助自立」から作られた造語である。授産施設に対する理解を幅広く社会から得るため、関係者の意識改革と施設の体質改善、事業振興の推進の一環として、新た名称として設けたものである。（平成 7 年に組織決定）

Ｓ＝Ｓupport（支援）／Ｅ＝Ｅmployment（雇用）
Ｌ＝Ｌiving（生活）／Ｐ＝Ｐarticipation（参加）

○ 就労移行支援事業を実施する会員施設・事業所数は 600 弱（※）である。事業部会編成の見直しにより、平成 25 年度より事業毎の５つの部会を設けているが、その中の１つに「就労移行支援事業部会」がある。

（※）多機能型を含めての数であり、単独型の事業所はほとんどない状況にある。

２、一般就労の促進と福祉的就労の充実・改善

（１）セルプ協の基本姿勢

○ セルプ協では、働く意欲がありながら障害等により一般就労が困難な人々や一般就労を希望する人々が、本人主体のもと地域において自立して『働く・くらす』ことができるよう、福祉的就労と一般就労の充実に向けて取り組んでいる。

○ セルプ協の基本姿勢は「一般就労の促進と福祉的就労の充実・改善」である。

○ 就労継続支援事業Ｂ型から就労継続支援事業Ａ型への移行の促進も、重要な課題

である。

○ そのための制度改善に向けて重要なことは、我々が自ら変革、向上していく意識を強く持つことである。「優先調達推進法」の一層の推進、工賃向上に向けた取り組み、一般就労に向けた支援策の強化など、課題はありつつも施策が着実に整備されている中で、事業者も一層の努力を図るべく、より高い工賃支払いや一般就労移行といった実績を高めていくことが必要である。

（２）一般就労のさらなる促進

○ 障害者権利条約が目指すインクルーシブ社会の実現、労働の権利の保障などの観点からも、障害者の一般就労はさらに促進されるべきであり、そのために必要な合理的配慮が提供される仕組みの構築が求められる。

○ 雇用障害者数は過去最高となり、法定雇用率は平成 25 年４月から 2.0%へと引き上げられたが、まだその水準には至っていない。また、解雇障害者数の実態は未だ不透明であり（依願退職の形をとった事実上の解雇や助成金の支給期間終了とともに退職といった状況がある）、実際の退職理由は明らかにされていない。

○ 雇用の量の一層の拡充とともに、正規雇用の促進や本人の希望を踏まえた労働時間の設定など、雇用の質の向上を図る必要がある。

（３）多様な就業の機会の一つとしての福祉的就労の充実

○ 福祉的就労の場で働く障害者には、一般就労を希望しながらもその機会が得られなかった人や、一般就労に定着できなかった人がいる。また、そうした人とともに、重い障害がありながらも働く喜びや誇り、社会貢献を求めて福祉的就労を選択している人もいる。

○ 一般就労の促進はもちろん重要であるが、それだけに重きを置くことで結果として働く意欲をもった 20 万人超の障害者が働く場を失うことがないよう、多様な就業機会の一つとして、労働施策では十分に保障されない生活面を含めた手厚い支援が税財源により継続的かつ安定的に行われる福祉的就労の充実が図られることが必要である。

３．社会保障審議会障害者部会での障害者総合支援法見直し検討におけるセルプ協の意見

【就労移行支援】（※部会報告書より）

〔今後の取組〕就労移行支援については、平成 27 年度報酬改定の効果も踏まえつつ、一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価を行うべきである。あわせて、支援を行う人材の育成（ＯＪＴを含む。）や支援のノウハウの共有等を進め

るべきである。
⇒〔セルプ協阿由葉会長（部会委員）の意見〕
　方向性としては賛成ではあるが、就職だけではなく定着も重要であり、本人の状態によっては十分な支援が提供できる就労継続支援事業等の福祉的就労の場が望ましいケースも当然ある。無理な就職の呼び水になるような見直しとなってはいけない。（H27.10.15 第72回障害者部会）

【就労継続支援等～就労アセスメント～】（※部会報告書より）
〔今後の取組〕一般就労が困難な障害者に対して適切に訓練が提供され、障害者が自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援するため、就労継続支援Ｂ型の利用希望者に対して本年度から本格実施されている就労アセスメントの状況把握・検証を行うとともに、その効果的かつ円滑な実施が可能な体制を整備しつつ、対象範囲を拡大していくべきである。
⇒〔セルプ協阿由葉会長（部会委員）の意見〕
　効果的かつ円滑な実施についての検討こそすべきであり、対象範囲の拡大は効果的かつ円滑な実施方策の検討の結論が出た後に、検討自体が必要かを改めて議論すれば良い。経過措置が終わり、平成27年４月から全面的に動きはじめたこのアセスメントの仕組みをまずは検証することからである。「Ｂ型は一般就労できる方を抱え込んでいる可能性があるので客観性が必要」との指摘に応えられるものにしていく必要があるが、その一方で、本人の希望を阻害する、本人の状態とあわない就労系サービスが勧められる、様々な問題を抱えながらも働くことを希望するいわゆる困難ケースにも一律な対応がされる、といったことがないようなものにしていかなくてはいけない。（H27.10.15 第72回障害者部会）

【就労定着に向けた生活面の支援を行うサービス等】（※部会報告書より）
〔現状・課題〕今後、在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。企業に雇用された障害者の早期離職を防ぎ、職場に定着することは、障害者の自立した生活を実現するとともに、障害福祉サービスを持続可能なものとする観点からも重要である。
〔今後の取組〕在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、財源の確保にも留意しつつ、就労定着支援を強化すべきである。具体的には、就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、労働施策等と連携して、就労定着に向けた支援（企業・家族との連絡調整や生活支援等）を集中的に提供するサービスを新たに位置付けるべきである。
⇒〔セルプ協阿由葉会長（部会委員）の意見〕
　定着支援の強化のためには離職者数の正確な把握も必要である。自己都合退職と言いながらもその実態は異なる例も多く聞いており、実態の正確な把握に労働サイドと連携して努めてほしい。（H27.9.25 第71回障害者部会）

４．法改正以降の引き続きの就労支援の在り方の検討に向けて

（１）セルプ協基本論〔平成 23 年２月組織決定〕より～就労継続支援事業の課題～

① 「働く場」として明確に位置付けられていないこと

働くことを希望し、就労継続支援Ｂ型事業所で「働いている」障害者は、社会的・制度的に「労働者」として位置付けられず、「訓練生」「利用者」の扱いとされてきた。すなわち、自分が「労働者」であると胸を張って言えない状況にある。

② 地域生活を可能とする工賃水準が確保されていないこと

働くことを希望し、就労継続支援Ｂ型事業所で働いても、月平均 15,000 円程度の低い工賃水準にある。年金と合わせても地域生活は難しい。

③ 安全かつ健康的な作業条件が保障されていないこと

雇用関係がある就労継続支援Ａ型事業利用者については労働安全衛生法および労災保険法の適用があるが、就労継続支援Ｂ型事業利用者は労働者ではないため、これらの法令は適用されず、災害が生じた場合の保障がない現状にある。

（２）おわりに

○ セルプ協の基本姿勢は「一般就労の促進と福祉的就労の充実・改善」

○ 働くことを希望する人が、いきいきと働き地域社会の中で暮らしていくとこができること

○ 就労継続支援事業の充実が求められる（課題の解決…工賃向上等）

○ どこで働くかについて（意向の尊重）

【参考①】「障害者総合支援法の施行後３年の検討のための提言」（「働く・くらす」にかかる現行制度の課題と改善の方向）〔平成 25 年２月組織決定〕より

（以下、就労移行支援事業に係る部分（抜粋））

・【利用要件】 就労移行支援の利用（暫定支給決定を含む）を経なくても、多様な関係者の合議体による、障害者の希望と支援の必要度に基づいた適切なアセスメントによって就労継続支援Ｂ型を利用できるようにする。

・【標準利用期間】標準利用期間を設けるという原則は維持しつつ、個人の必要性や状況等を踏まえた柔軟な対応を可能とする見直しを図る。

・【定着支援】定着支援に専念できる専門の職員（ジョブコーチなど）を配置するなど、アフターフォロー制度の充実を図る。

・【入退所のバランス】就職実績が高い結果として定員充足が困難になっている事業所については、報酬の定員払い化や就職後の一定期間の給付が必要である。
　地域の状況に基づいた事業所数の設置が必要であり、地域の障害福祉計画に基づく事業所数とする。

【参考②】「障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理に対する意見」より〔平成 27 年 2 月 6 日の論点整理のためのＷＧ〕

○ 「一部の施策に偏ることのない、一般就労、福祉的就労、住まいの場などのトータルな支援により障害者の就労を支えること」を基本とする。

○ 多様な就労の場の一つである福祉的就労の底上げをはかるために、「高工賃をめざす事業所を支えるための制度を拡充する」ことが必要であると、これまで意見してきた。各事業者が創意工夫をもって高工賃を目指して努力していくことが大前提ではあるが、積極的に取り組みを進める事業所が安定・継続的に仕事が確保できるよう下支えをし、福祉的就労全体を底上げするためには、

・「工賃向上計画の推進」・・・ 安定的な仕事の確保につながる官公需・民需の拡大に向けた各種施策の導入、営業職員の配置をはじめとした事業所の体制強化
・「優先調達推進法の活用」・・・ 官公需の一層の推進のための各種措置の強化、同法附則にある調達実績等を評価して公契約の落札者を決定する仕組みの具体化
・「共同受注窓口の活用」・・・ 立ち上げ経費と継続的な運営費の確保策（障害福祉サービス等給付費の活用含め）の具体化
・「民需の促進」・・・ 発注促進税制にかわる新たな民需促進策（在宅就業支援団体の登録要件の緩和、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仕組みの導入）の導入

などが必要ではないか。