

団体名：全国就労移行支援事業所連絡協議会 ヒアリング報告者：副会長 稲葉健太郎

### <団体概要>

1. 設立年月日：2022年4月22日

NPO 法人化以前は2012年8月より任意団体として活動

2. 活動目的及び主な活動内容：

障害のある人への就労支援をライフキャリア支援と捉え、適切で良質なサービスが提供できるように就労移行支援事業所の従事職員等に対して、障害者の就労支援に関する研究研鑽に関する事業を行い、障害者雇用の促進により障害者の社会的自立及び地域共生社会の実現に寄与することを目的とし、主に以下の活動を行っている。

- ・ 課題共有カンファレンス、全国各地でのタウンミーティングや就労移行支援在り方セミナー等の研修事業
- ・ 就労移行支援事例集、在宅支援プログラム事例集の作成と公開 ・ 会員事業所アンケートの実施と公表
- ・ 会員所属職員同士がオンラインで交流する機会の提供 ・ 厚生労働省等への要望書提出

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：104 法人 115 事業所

5. 法人代表：会長 酒井大介

### <ヒアリング内容>

本検討会では、平成18年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）
- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
  - A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。
3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担
- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
  - 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。
4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）
- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

### 1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- ・近年、障害者の雇用者数および実雇用率は右肩上がり、障害者の社会参加の機会が広がっているという点で、歓迎すべきことである。また、障害福祉サービスから一般就労への移行が進んでいることも、喜ばしいことである。
  - ・しかし、現場レベルで障害福祉サービスから一般就労への移行の詳細な状況を見ると、特に精神障害者の就職者数が増加している実感はある一方で、実際にどのような支援が行われているのか、その実態が十分に把握できていない。その中には、支援が十分に行われずに一般就労しているケースや、就職後の定着支援が不十分なケースも少なくないと考えている。
  - ・また、従来から障害福祉サービスの主な対象であった重度障害者については、一般就労の拡大や職域の拡大に十分につながっているとは言い難い状況である。結果として、就労機会の拡大が比較的就労しやすい層に偏っている可能性がある。
  - ・障害者雇用の現場においては、職場における合理的配慮や環境調整が十分でない事例も多く見受けられる。特に、企業と本人の間に入り、業務調整や職場環境の整備を行うジョブコーチ（訪問型・企業在籍型職場適応援助者）等の専門人材が不足しており、雇用の「量」だけでなく「質」の向上が課題である。

- ・これまでの障害者就労支援施策は、「福祉から雇用へ」という一方向の移行を前提としていたが、近年は一般就労と福祉的就労の間を、本人の状態やライフステージに応じて行き来するケースが増えている。そのため、雇用と福祉を明確に切り分けるのではなく、相互に連携しながら支える仕組みへの転換が必要である。
- ・今後は、一般就労への移行実績のみを重視するのではなく、本人の状態に応じた継続的支援、職場定着、再チャレンジを含めた支援体制を構築するとともに、重度障害者や高次脳機能障害者など十分に支援が行き届いていないニーズのある障害者に対する就労支援の強化が求められる。

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

- ・利用者像の変化・多様化が進み、就労継続支援 B 型を中心に就労系障害福祉サービス事業所が増える中で、支援経験や専門性が十分でない事業所も見受けられる。特に精神障害のある方への支援では、見守り中心の対応にとどまり、アセスメントや職業生活上の課題整理、自己理解や障害理解といった重要な支援が十分に行われていない場合がある。その結果、本人に対する適切な支援につながっていない現状がある。
- ・一般就労への移行者数は増加しているものの、就労継続支援事業所の全体を踏まえると、一般就労の可能性を有する障害のある人は、なお多く存在していると考えられる。その背景には、事業所が訓練等給付を得ることを目的に抱え込んだり、一般就労に向けた支援力の差が影響していると考えられる。
- ・特別支援学校等からの進路選択においては、就労選択支援と教育機関との連携状況に地域差が大きく、地域によっては本人の進路選択の幅が十分に確保されていない現状があり、就労継続支援の利用が前提になっている状況がある。また、企業との連携も十分とは言えず、実習機会や就職先の開拓、職場理解の促進などに課題があり、今後は企業等を含めた就労選択支援事業所との連携強化が重要となると考えている。
- ・更に、就労選択支援事業所の支援の質にも差が見られることから、質の高い就労選択支援体制の整備が重要である。

## 2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

- ・就労継続支援においては、精神障害のある人の割合が増加しており、事業所ごとに必要となる支援量や支援内容に大きな差が生じている。そのため、支援区分を踏まえた報酬算定の仕組みを導入するなど、支援の必要度を客観的に可視化し、支援実態に応じた報酬体系を改めて整理する必要がある。

- ・ 就労継続支援は、「一般就労が困難な者」を対象として制度設計されているが、制度創設から 20 年経過し、一般就労のフィールドが広がり、合理的配慮の提供義務が企業に課せられている。そのような現状を踏まえ、「一般就労が困難である状態」をどのように評価・判断するのかについて、その基準や考え方を改めて整理する必要がある。

○ A 型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

- ・ 就労継続支援 A 型事業所の障害者を法定雇用率の算定式の対象に含めることについては、一般就労とは異なる福祉的支援を前提とした制度であることを踏まえると、必ずしも法定雇用率の算定対象に位置付ける必要はないのではないかと考える。
- ・ 一方で、実雇用率のカウントに就労継続支援 A 型利用者を含めることについては、雇用契約に基づく就労である点を踏まえると、従前通り実雇用率のカウントに含めることが妥当と考えている。
- ・ ただし、就労継続支援 A 型（又は A 型運営法人）はグループ算定の法人として認めないことや、有限責任事業組合（LLP）について、A 型事業所を組み込む形で障害者雇用率を算定する仕組みについては、本来の障害者雇用促進の趣旨との整合性に課題があり、早急に制度を見直す必要があると考える。
- ・ 報奨金・調整金については、企業における障害者雇用の促進という制度趣旨を踏まえると、就労継続支援 A 型事業所を一律に一人あたり 1.0 カウントとして、同様の扱いにするのではなく、0.5 カウントにするなど、更なる減額等の見直しを再整理する必要があるのではないかと考える。
- ・ また、就労継続支援 A 型事業所に対する各種助成や財政支援については、雇用保険財源を原資としている制度も多く、雇用契約に基づく就労である以上、完全に対象外とすることは制度上も難しい面があると考えている。
- ・ 事業所指定に関して、基準省令第 189 条に「指定就労継続支援 A 型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該指定就労継続支援 A 型事業者は専ら社会福祉事業を行う者でなければならない。」とされているものの社会福祉事業以外にも広く展開する営利法人や特例子会社が指定を受けているケースが散見される。これは「専ら社会福祉事業を行う」が具体的に何を指すのかについて、これ以上の解釈を示すものがないため、自治体としてもこれを理由に指定をしない運用はできていないのではないかと考える。国においてこの基準の具体的な解釈を示すべきである。

### 3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

○ 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考える

か。

- ・ 就労選択支援については、担い手として就労継続支援事業所が多くなっている現状に対して、課題意識を持っている。特に、中立性や専門性の確保、本人の適性や可能性を十分に踏まえたアセスメントの実施体制について、今後整理が必要である。また、地域間における事業所数や支援資源の格差が顕著となっており、地域によって必要な支援を受けにくい状況が生じている。
- ・ 就労移行支援については、利用者数が伸び悩む傾向にある。一方で、就労継続支援B型事業所の利用者が急増しており、精神障害者や特別支援学校の卒業生が直接就労継続支援事業所に流れている状況があると思われる。この状況は、制度創設時に想定された機能整理が十分にできてないといえ、就労移行支援の積極的活用に向けた制度の再構築が求められる。
- ・ 就労定着支援については、精神障害や発達障害のある人の就職増加等を背景に利用者数は増加しているものの、職場定着や職業生活上の課題は依然として大きい。特に、就労後3年半経過後の支援を全く行わない事業所も数多くある。そのため、一定期間経過後も必要に応じて福祉サービスとして継続的に支援できる仕組みを検討すべきである。これは、障害者就業・生活支援センターに集中している定着支援の負担軽減にもつながると考える。

○ 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

- ・ 障害福祉サービスの利用者に対する支援については、アセスメント、職業準備、職場適応支援、就労定着支援までを一貫して事業所内で実施できることが理想である。そのため、障害者就業・生活支援センターとの連携は不可欠であるが、支援の主体はあくまで障害福祉サービス事業所が担うべきである。
- ・ その上で、障害者就業・生活支援センターには、地域における就労支援の中核機関として、障害福祉サービス事業所に対する助言・調整・スーパーバイズ等を通じ、各事業所の支援力向上を図る役割を明確に位置づけるべきではないか。

#### 4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

○ うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

- ・ 復職支援については、病状や症状、障害特性や就労上の課題、地域の社会資源の状況が多様であることから、医療・福祉・労働の各支援機関が、本人の状態像や地域の社会資源の状況に応じて支援を行うべきである。そのため、特定の領域の支援機関に限定する

のではなく、本人が適した支援を選択できるよう、多様な支援の選択肢が用意されていることが望ましい。

- ・加齢等に伴う支援については、まず障害のある労働者の高齢化や就労継続上の課題について、改めて実態把握を進める必要がある。その上で、支援方針の検討にあたっては、就労選択支援を積極的に活用するなど、本人の状態像や希望を踏まえながら、医療・福祉・雇用等の関係機関が連携して支援を行う仕組みを強化していくべきではないか。