

障害者総合支援法の見直しに向けたヒアリング資料

全国就労移行支援事業所連絡協議会
副会長 稲葉 健太郎

令和2年11月から「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」及び「3つのワーキンググループ」(以下、検討会)が開催されている。その中では、障害のある人もない人も共に働く社会を目指し、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて取り組むことを基本的な考え方として確認され、議論がすすんできている。今後の障害者総合支援法改正においても、一般就労の推進を基本とし、就労系事業の底上げと充実に向けて提案したい。

1. 就労系サービスのあり方について

(1) 就労移行支援事業について

- 就労系障害福祉サービスを利用する際のアセスメント(入口)**：福祉から雇用への流れを止めないためにも、一般就労の実現に向け、長期的な視点に立った就労能力や適性を適切に評価する取り組みの強化が重要である。その際、中立的な立場の相談支援、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、自立支援協議会など、第三者機関が実施する、もしくは、関与することが肝要である。加えて、期間を区切って定期的にモニタリングを行い、就労実現に繋げていくための継続的な仕組みも求められる。
- 職場適応に向けたアセスメント(出口)**：職場適応に向けたアセスメントにおいては、専門性の高い人材が実施することが望ましい。そのためには、必須研修の設定等も今後検討していく必要がある。
- 研修受講の義務化と受講範囲**：サービス管理責任者研修において分野別の研修がなくなったため、これまで以上に広く就労支援を学ぶ機会が少なくなっている。分野別研修のような就労系サービス管理責任者への研修の必須受講、もしくは検討会で論点となっている就労支援の基礎的研修の悉皆受講対象者に就労系サービス管理責任者を加えるなどの措置が必要である。また、基礎的研修の受講の範囲については、就労系サービス事業従事者から受講をすすめ、段階的に相談支援専門員など多方面へ拡大していくことが望ましい。
- 就労分野研修の体系化**：現行のJEEDが実施している就業支援基礎研修(基礎研修)、職場適応援助者養成研修(中級研修)、スーパーバイズなども行える研修(上級研修)という形で階層的に研修が組み立てられ、雇用・福祉で関わる専門の人材を養成していく必要がある。
- 研修の実施主体**：就労分野の研修をサービス管理責任者研修や相談支援従事者研修等を担っている都道府県において実施することは困難と考えている。また、現行の就業支援基礎研修はJEEDのみでは充足できない可能性がある。厚生労働大臣が定める研修で実施することを基本として、すでに職場適応援助者養成研修を担っている団体等民間の活用を検討してはどうか。
- 地方における就労移行支援**：就労移行支援事業所数は減少傾向にあり、中でも地方における減少が著しい。その要因分析と実態調査を踏まえて整理をした上で、必要な新たな枠組みの検討も必要ではないか。有期限の事業であり利用者の出入りが多い特徴を踏まえ、例えば小規模事業所の運営が可能となる方策や、多機能型で実施している場合の常勤職員の兼務を可能とする等、地域の実情に応じて運営可能な仕組みが必要ではないか。

(2) 就労定着支援事業について

- 実態把握**：就労定着支援事業所数は、徐々に増えているものの就労移行支援事業所数を踏まえると、十分な数ではない。毎年一定数の就労輩出者が確保できなければ運営は難しく、収支面の難しさや運営負荷の高さが考えられる。当会のアンケートにおいても、「人員配置が厳しい」、「収支バランスが取れない」、「就労移行事業実施後すぐに事業を開始できない」という回答が多く挙がっている。まずは実態把握を行うことが重要といえる。
- 職場適応援助者の並行利用**：検討会では定着支援の役割整理の中で、就労定着支援事業では就業に伴う生活面の支援を行うこととされている。一方、職場適応援助者(ジョブコーチ)は就業面の支援を行うこととなっていることから、就労定着支援事業の利用者が並行して職場適応援助者の支援を受けられることを可能にすべきである。
- 利用開始時期の見直し**：就労定着支援事業は就職後6ヶ月経過からの利用が可能だが、就業に伴う生活面の支援という役割を考えると、特に就労後の環境変化が大きい就労初期の支援こそが重要であるため、6か月を待たずに就労直後からの就労定着支援サービスの提供が望ましい。また、支援の必要性もさることながら申請手続きの負担軽減も含めて、就労直後からの利用開始を可能としてほしい。就労初期の6ヶ月間の就労定着の実績が就労移行支援事業の報酬に影響されることは、送り出しの就労移行支援事業等のマッチングの評価であり、このことをもって就労定着支援事業利用に空白期間を設けないよう検討いただきたい。
- 障害者就業・生活支援センターによる就労定着支援事業の運営**：第6期障害福祉計画において就労系サービス全体で一般就労への促進が掲げられており、更なる福祉サービスからの就労実現者の増加が期待できる状況にある。しかし、就労定着支援事業所数が伸び悩んでおり、担い手不足により利用希望者がサービスを十分に受け

られない状況が懸念される。馴染みの就労移行支援事業所等が就労定着支援事業の担い手となることは有効ではあるが、地域によって就業に伴う生活面での支援に穴が生じないよう、障害者就業・生活支援センターも就労定着支援事業が実施できるよう制度を見直すことが効果的ではないかと考える。

- 利用者負担への対応：サービス利用に際して特に2年目以降に自己負担が発生することで利用を断念するケースもある。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る。利用者負担1割について、企業が福利厚生として補完する場合は助成するなどの制度の創設を検討いただきたい。
- 地方における就労定着支援事業：就労定着支援事業についても地方においては増えていっていないと考えられる。そうした状況下で、地方における就労定着支援全体の在り方についても検討していく必要がある。
- 就労定着支援体制の再検討：検討会においては、特別支援学校から一般就労した場合、地域によっては利用できる社会資源に限りがあり十分な支援が受けられないという声が挙がっており、就労定着の体制に関してはまだ整理されていない事柄も多い。就労定着支援事業の実態を把握した上で、就労定着に関わる様々な制度を含め再整理したらどうか。

2. 就労継続支援のあり方について

(1) 就労継続支援全体について

- 雇用から福祉へ：いわゆるキャリアトラディションの場面において、関係機関が定期的に情報共有しながら状況を把握し、「福祉から雇用」、「雇用から福祉」の流れを確立する必要があると考える。今後、障害福祉サービスでどのように支援をしていくか検討が必要である。
- 一般就労者の就労継続支援の並行利用：一般就労中に就労継続支援の利用がその後の就労生活において有効であると判断された場合は、並行利用を可能としてほしい。これらの取り組みは上記の「福祉から雇用」「雇用から福祉」の流れを緩やかだが着実にサポートするために必要だと考える。
- 短時間雇用など多様なニーズへの対応：「福祉から雇用」「雇用から福祉」の相互の実効性を高めるために、週20時間未満の短時間雇用も雇用率カウント対象に追加する方向性で検討していく必要がある。

(2) 就労継続支援 A 型について

- 支援と雇用の在り方：厚労省の調査によると、令和元年度末時点で約6割の就労継続支援 A 型事業所が従業員への給与を障害福祉サービス報酬から支払うなど指定基準を満たせてなく、そのうち約8割が前年度も同様に指定基準を満たせていない現状がある。支援の質も担保しつつ、より一層の雇用環境の充実を図れるよう、制度の見直しが必要ではないか。

3. その他の課題

(1) 発達障害のある大学生の支援について

発達障害の疑いがあるものの医療や支援機関につながっておらず、就職や次の進路が定まっていなまま卒業を迎えるケースが発生している。在学中に適切なアセスメントやサポートが受けられれば、卒業時に一般就労に繋がる可能性も高くなるうえ、就労実現が叶わなかった場合の支援機関への繋ぎもスムーズに進められると思われる。一定の専門性のある就労系事業所が福祉サービスとして就労アセスメントを大学と連携して実施できるようにしてはどうか。

(2) 一般就労の範囲について

在宅就労や超短時間就労など働き方の多様性が広がる中、どこまでを一般就労とするのかなど、再度議論し整理する必要があるのではないか。

(3) その他の課題について

- 情報公表の見直し：現在、都道府県等を通じて情報公表がなされているが、利用者が事業所選択する際に十分な情報とは言い難い。どのような事業所かもう少しわかりやすくするため、まずは入力ที่ไม่十分な事業所に対しては指導を徹底していただきたい。更に、必須項目についても改めて検討してはどうか。また、障害のある人や相談支援専門員が施設を照会する際、情報を絞って検索できる機能を付随するなど利便性を高めてはどうか。
- 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：就労定着支援事業は対象外になっているが、就労移行支援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する。加算対象事業に含めることを検討してほしい。
- IT/ICT 活用の促進：職場内でのインターネット環境や社内ネットワークの構築、テレワーク促進など、IT/ICT の環境整備はまだ十分とは言えない状況である。活用にむけた技術研修の開催やシステム導入費用補助成など、促進に向けた制度構築が必要である。

以上