

## 総合支援法の見直しに関する意見書

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク

代表理事 酒井 京子

### 【就労定着支援事業について】

#### (期間)

現行では、障害福祉サービスを終了し、就職後6か月から利用が始まるが、再度、サービス受給者証の手続きを行う必要が生じ、手続きの煩雑さを伴っている。就労移行支援事業等からスムーズに就労定着支援事業に移行できるよう就労移行支援事業等の終了時に6ヵ月後に開始する就労移行支援事業の手続きを可能とするか、または6か月間の空白をなくし、就労移行支援事業等の終了後速やかに利用できるようにすることが望ましい。

また、就職後3年6か月の期間を過ぎた後も、様々な環境の変化により生活面での支援の必要が生じることも多くあり、それを障害者就業・生活支援センターの生活支援ワーカーだけで対応することは困難である。3年6か月経過後も、市町村が必要と認めた場合には1年ごとに延長できる仕組みを必要とする。

#### (自己負担)

利用者の雇用条件によっては2年目から自己負担が生じるケースがあるが、その場合に支援が必要な状況であっても本人が事業の利用を希望せず、支援が途切れたり、あるいは就労定着支援事業所が制度外で(無報酬で)支援をしている事例が見られる。特に、就労定着支援事業所が高い実績をあげている場合には利用者の自己負担額も高くなることから契約解除に至ることがある。就労定着支援事業の自己負担額については、就労定着支援事業所の基本報酬区分に関わらず上限額を設定していただきたい。

#### (ジョブコーチとの併用)

現行では就労定着支援事業とジョブコーチ支援の併用ができないが、職場において業務遂行に関わる支援を行うジョブコーチ支援と生活面の課題に対するアプローチを行う就労定着支援事業による支援との両輪で進めることが職業生活の安定には必要であり、併用を認めてもらいたい。その際、就労定着支援事業を行う法人と同一の法人がジョブコーチ支援を提供する場合には、職業センターにおける調整を図ることが望ましい。

#### (その他)

支援記録の書式の提示があったが、電子媒体でのやりとりを認めていただきたい。

### 【就労移行支援事業について】

#### (サービスの質の向上について)

・就労移行支援事業所の2極化についてはいまだ解消されておらず、サービスの質に大きなバラツキがある。就職率や就労定着率について高い実績を出している就労移行支援事業所や職業能力開発施設が、その就労支援のノウハウを実績の低い就労移行支援事業所に付与、伝達し、障害者就業・生活支援センターとともに地域の協議会(地域自立支援協議会)を通じて就労移行支援事業所をスーパーバイズできるような新たな仕組みを検討していただきたい。その際、積極的な協議会への参加も促して頂きたい。

(事業所指定要件の見直し、強化)

・就労系サービス事業所のサービス管理責任者については、就労支援の3年以上の経験を要することとし、また事業指定時に事業実施内容や就労支援プログラムの確認、企業実習先の確保などの指標を設けるとともに、事業開始1年後には実地調査を必ず行うこととする。

(定員)

就労移行支援事業所数は都市部と地方では大きな差が生じており、人口の少ない都道府県においては就労移行支援事業所の数も少なく、就労に向けた訓練機会の格差が生じている。人口の少ない地域では定員要件を10名以下でも単体や多機能(就労移行4名・就労継続B型6名など)で開設できるよう要件の緩和を検討していただきたい。

**【就労アセスメント】**

特別支援学校等の卒業生が就労継続支援B型事業を利用するにあたり、平成29年度より「就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な場合は、例外的に障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター及び障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関でアセスメントを行うことも可能」となっているが、これらの事業所は障害福祉サービスとしての認定を受けていないため、現行では無報酬でアセスメントを実施している。市町村によっては、就労移行支援事業所が複数存在しているにもかかわらず、就労移行支援事業所のアセスメント力不足により、障害者就業・生活支援センターがアセスメントを受けている地域もある。通常の業務に加えて人員も割いて実施していることから、これらの事業所がアセスメントを行った場合、特例による暫定支給決定とし、報酬の対象となる制度を創設していただきたい。

**【相談支援事業所】**

相談支援事業所計画相談は、福祉サービスのマネジメントが中心となり、働きたいというニーズに対して福祉的就労をマネジメントする事が多くみられており、一般就労希望者も福祉的就労を利用する結果となってしまう現状がみられる。相談支援専門員の質の向上のためにも、相談支援専門員の初任研修や現任研修の中に就労支援の講義を必須としていただきたい。

**【その他】**

・障害者就業・生活支援センターの生活支援ワーカーは、総合支援法による地域生活支援事業に基づき事業を行っているが、福祉と雇用の一体的支援といいながらも雇用と比べると福祉の位置づけが弱く、生活支援ワーカーの役割を明確に発信していただきたい。

また、公務部門で働く障害者の支援については雇用サイドの就労支援ワーカーによる支援は行うことができないとされていることから、生活支援ワーカーの配置数を増やし、強化していくことが必要であると考える。