

令和2年9月11日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 赤澤 公省 様

厚生労働省 職業安定局
障害者雇用対策課長 小野寺 徳子様

一般社団法人 日本障害者就労支援事業所協会 (JESAC)
代表理事 佐藤 豊

令和3年度予算編成に対する要望書（制度改善等に係る要望）

今般の新型コロナウイルス感染症に対する障害福祉へのご尽力に心より感謝申し上げます。

一般社団法人日本障害者就労支援事業所協会（JESAC）は、障害者の就労に関わる障害福祉サービス事業所、障害者を雇用する企業の視点による制度・政策への提言、情報発信を行うため組織され、令和元年6月に発会致しました。一般会員は主な事業として障害福祉サービスの就労移行支援事業、就労定着支援事業を行っております。

この度、新型コロナウイルス影響下における就労移行支援事業所の支援状況等について、会員企業の意見を集約致しました。令和3年度の予算編成（制度改善等）に対して下記の通り要望を提出させていただきますので、ご高配の程何卒宜しくお願い申し上げます。

記

就労移行支援事業について

1. 報酬の設定について（障害の程度の考慮）【継続】(社会・援護局)

就職に時間を要する利用者の受け入れが敬遠されないような仕組みを検討してほしい

現行の報酬体系では、就職後6ヶ月定着者数の割合で本体報酬の額が決まる仕組みになっています。就職定着実績が極端に少ない事業所などをふるいにかける必要性はありますが、この報酬体系により、より軽度の方（比較的職に就きやすい方）を短期間で就職させることに事業所のインセンティブが働いてしまうため、利用者受け付けの段階で就職に時間を要する利用者を受け入れにくい構造になっていると考えます。障害者手帳の等級や、訓練系サービスにも支援区分を設定して報酬に反映されるようにすることにより、就職に時間を要する利用者の受け入れが敬遠されないような仕組みが必要ではないかと考えます。

2. 報酬の設定について（本体報酬の算出方法）【継続】(社会・援護局)

地域の実情に応じた本体報酬の算出方法を検討してほしい

6ヶ月定着者数の割合を算出する際の分母は事業所の定員となっています。地域的な事情により、利用

者数が定員を満たしていない事業所があり、本体報酬額を算出する際に定員が分母になるため、本体報酬額が低くなります。地域によっては、定員を分母にするのではなく、実利用者数を分母にするなど、地域の実情に応じて柔軟に設定できるようにしてはどうかと考えます。

就労定着支援事業について

3. 事業の利用率向上について（自己負担の発生、新規契約）【継続】(社会・援護局)

自己負担、契約手続きについて見直しをお願いしたい

平成30年度から始まった就労定着支援事業は、利用者が既に就職して働いているため、自己負担が発生するケースが多いです。しかし自己負担を理由に定着支援を拒否するケースが発生しており、定着支援ができないことによって、退職に繋がることも考えられます。自己負担について、雇用事業主による負担も含め、検討頂きたいと思います。

また、これまでは就労移行支援事業の延長で定着支援を行っていたため、契約の必要はありませんでしたが、新サービスとなったことで就労中の利用者と再度契約をする手続きが発生するようになりました。これも契約者が伸びない原因の一つとなっています。契約手続きの簡素化について、検討頂きたいと思います。

4. 報酬の設定について（介入頻度）【継続】(社会・援護局)

介入頻度を考慮した加算を検討してほしい

就労定着支援事業はサービスの提供回数に関わらず、月額固定の報酬設定になっています。定着支援の初期段階や雇用に関する問題が発生した場合においては、介入頻度が多くなる傾向があります。また、精神障害の方は他障害の方よりも定着率が低く介入頻度も多くなりますが、月額固定の報酬では評価されません。介入頻度を考慮した加算を検討頂きたいと思います。

自治体ごとに異なる運用について

5. 受給者証の発行について 【継続】(社会・援護局)

自治体に対して発行に要する標準的な期間を示してほしい

受給者証の発行について、申請から1ヶ月程度で発行される場合もあれば、3ヶ月程度要する場合があります。自治体による違いもあれば、同じ自治体でも担当者による違いが見られます。発行までの期間が長くなる場合、その間を体験扱い等で繋がなければ、体調不良により通えなくなるケースがあるため、体験分は事業所の負担で行っております。自治体に対して発行に要する標準的な期間を示して頂きたいと考えます。

また地域の相談支援事業所の不足が理由で支給決定の遅れが発生することがあるため、相談支援事業の報酬見直しを検討頂きたいと考えます。既に認めてくれている自治体もありますが、自治体の体制が理由で発行に時間を要する場合は、支給決定の際に遡っての支給開始を認める等、柔軟な対応をお願いしたいと考えます。

6. 標準利用期間の延長について 【継続】(社会・援護局)

標準利用期間の延長に関するガイドラインを明確に示すことで自治体による判断の差をなくしてほしい

2年間の標準利用期間を超過する利用者について、自治体によっては延長について柔軟に対応して頂けるところもあるが、それが叶わず退所となるケースがあります。同じようなケースでも自治体によって延長可、不可が分かれており、中には全く取り合ってくれない自治体もあります。標準利用期間の延長に関するガイドラインを明確に示すことで、自治体による判断の差がないようにして頂きたいと考えます。

ひきこもり対策との連携について

7. 既存事業との連携について 【継続】(社会・援護局)

ひきこもりの中から、就労移行支援事業の支給決定対象となる人について、スムーズな利用につながるような仕組み、既存事業との連携を図るような施策を検討してほしい

100万人以上がひきこもりと言われ、8050問題が注目されています。就労移行支援事業が有するプログラムの多くはひきこもりに関しても有効と考えられます。現在、地域にある若者サポートステーション等の既存事業との連携は、就労移行支援事業所の自助努力で行なわれている状態です。

ひきこもり支援の対象のうち、就労移行支援事業の支給決定対象となる人について、スムーズな利用につながるような仕組み、既存事業との連携を図るような施策を検討頂きたいと考えます。

新型コロナウイルス対策について

8. 令和3年度の基本報酬算定について 【新規】(社会・援護局)

社会経済情勢を考慮した報酬算定を検討してほしい

令和2年度2～6月に解雇された障害者は前年同期より16%増加しました。また、5月の障害者新規求人数は前年同月よりも36.1%も減少しました。新型コロナウイルスの蔓延により、障害者雇用が大いに停滞していくことが懸念され、例年とは全く異なる状況が今年・来年と続くことが予想されます。来年度の基本報酬算定の際には、それらの影響を調査・分析して特段の措置を講じて頂きたいと考えます。

障害者雇用の在り方について

9. 遠隔地雇用等の問題点と中小企業による障害者雇用促進について 【新規】(職業安定局)

中小企業も連携することにより、障害者雇用を進め易くする制度を構築してほしい

障害者の就労の場を、本業の場と異なる場所にて行う、遠隔地雇用や雇用代行のようなビジネスが昨今増加傾向にあります。法定雇用率達成のためもあり、障害者就労に貢献したいとの思いがあるが、実際は、本業の場では、障害者の就労が馴染まない業種があるのも事実であります。

ノーマライゼーション・共生社会の理念から外れ、目的が雇用率達成のみの隔離雇用には問題があるが、そもそも特例子会社等のように大企業が社会貢献としての障害者就労を進めてきたことも、大企業だから故、成し得ています。

中小の企業も連携をすることによって、障害者雇用を進めていく協同組合という形では認められているが、設立のハードルは高く、特区活用でのLLPのようなものも例外的であります。いくつかの企業が協同組合もしくはLLPのような組織をより簡易に作り、中小企業でも障害者雇用に貢献しやすい制度を構築して頂きたいと考えます。

障害者就労支援（移行及び継続 A・B 型）制度全般について

10. 利用者にあった支援について【新規】（社会・援護局）

移行支援から継続支援 A 型・B 型への異動をしやすい環境づくりを構築してほしい

利用者によっては一般就労を希望するが、移行支援での訓練を経ても就労が難しい方がいます。その中には、継続支援で就労した方が適している方もいます。

本来であれば、アセスメントにより、利用者がどの支援が適切かを見極めるべきであります。しかし、一旦移行支援事業所で支援を開始すると、一般企業への就職が難しいと判断されても、事業所の利用者確保の観点から、そのまま 2 年間の利用期間まで、引っ張ってしまう可能性も考えられます。移行支援から継続支援 A 型・B 型への支援変更を早期に見極めてあげることにより、利用者本位の支援をすることができます。一般企業への就職が困難と見極めた場合は、継続支援事業への切り替えがスムーズにできるよう、インセンティブを創設して頂きたいと考えます。

なお、継続 A 型事業は閉鎖する事業所が昨今多くあり、制度上の難しさがあるという意見が多く寄せられます。より良い制度の構築を求めます。

以上