

障害福祉サービスから一般就労への移行をより一層促進するための意見書

平成 23（2011）年 8 月 30 日に示された「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」において、障害者の日中活動サービス再編に当たり、障害者就労センターとデイアクティビティセンターに区分され、就労移行支援事業については、その成果と課題を検証した上で、一般就労への支援のあり方について検討するとされてきました。そして、障害者総合支援法の検討規定においても、法の施行後 3 年を目途として障害者の就労支援等の障害福祉サービスの在り方を検討するとされています。私たちは、就労移行支援事業を含めた障害者の一般就労促進施策を今後も継続・拡充して頂きたいと考えております。

障害福祉サービスの利用者が一般就労を果たすことは障害者権利条約という観点からも、障害のある当事者の生活の質の向上という観点からも最重要課題の一つです。現実を鑑みても、障害者の一般就労は進展し続けており、福祉から一般就労の流れは、平成 30（2018）年に精神障害者が雇用率算定基礎に入ることにより一層進むと考えられます。厚生労働省の資料にも示されていますが、福祉から一般就労の流れを促進する上で、労働施策だけでなく、福祉施策としての就労移行支援事業が大きな役割を果たしている事は明らかです。

このことを再確認して頂き、障害者総合支援法の見直しに際して、福祉から一般就労という流れの重要性を再認識し、地域の中でより多くの就労移行支援事業所が開設されるよう推進して頂きたいと思います。

また、障害者総合支援法の付帯決議で、一般就労後の職場定着支援の充実が謳われておりますが、一般就労を推進するだけでなく、就労準備段階から就労定着段階まで支援が継続できる制度が必要です。そのためにも、関係省庁間の枠を超えて、一般就労・一般就労継続に関わるそれぞれの制度の整合性を改めて議論し、設計して頂きたいと考えております。

現状の課題と今後の展望を鑑み、以下の論点をご検討頂き、実現して頂くことを強くお願いいたします。

1. 「福祉から一般就労へ」の促進

平成 18（2006）年に障害福祉サービスが再編された際の骨子の一つは、本来、一般就労する力があるにもかかわらず、福祉施設を利用し続けている方々に適切な就労移行支援を提供し、なるべく多くの方が一般企業で就職できるようにすることでした。これはノーマライゼーション理念に沿ったものであり、共生社会の一つの柱です。しかし、現行制度が運用されてきた中で、懸念される状況が明らかになってきました。

まず、本人のニーズに基づいたサービス提供がなされていない状況です。就労系事業で、短時間の利用を勧められる場合や、一般就労の可能性があり本人も希望しているにもかかわらず、一般就労に向けた支援を行わない場合、本人のアセスメントさえしていない場合があります。当初の目的を再確認し、**「福祉から一般就労へ」を骨子に据え、当事者のニーズに基づいた就労移行支援を適切に行える制度設計**をお願いいたします。

もう一つは、就労継続支援事業 A 型（以下、A 型と呼ぶ。）を安易に選択してしまうという状況です。A 型は急激に増加していますが、一般就労できるにもかかわらず、A 型を利用し続ける利用者が増えることになりかねません。この点については、実際に障害者雇用を実現している企業からも懸念の声が聞かれています。就労継続支援事業 B 型については特別支援学校卒業生の直接利用が原則認められていないように、**A 型についても適正な利用を促すプロセスの検討も必要**だと考えます。

2. 就労実現の定義の再確認

上述の論点とも関係しますが、現行制度では、障害福祉サービス事業である A 型への移行が一般就労への移行と見なされ、ハローワークで求人票も発行されています。さらに、就労移行支援事業所から A 型へ事業を移行した場合でも、当該の事業所が就労移行支援体制加算を算定できる仕組みになっています。つまり、障害福祉サービス事業の利用が一般就労と同義と見なされているのです。増加し続ける A 型の現状から、一般就労者よりも A 型利用者が増えていくことは容易に予想できます。

この問題の根幹には、就労実現の定義が曖昧だということがあります。現状で、A 型への事業移行や短時間アルバイト等も就労実績に含まれています。地域の事情や障害特性を考慮し、多様な働き方を認めて就労移行支援を行うべきという意見もありますが、ここで一旦、**就労移行支援が目指すべき就労とは何かを議論し、定義を明確にすることが必要**です。

3. 一般就労後の就業生活を維持するための支援（定着支援）

平成 30（2018）年に精神障害者が雇用率算定基礎に入ると考えれば、一般就労後の職場定着支援は今後も最重要課題になると予想されます。就労者が安心して一般就労を継続し、質の高い生活を送ることは、就労者本人にとってだけでなく、雇用している企業にとっても重要です。障害を持つ一般就労者を企業努力のみで支えることは難しく、定着支援を充実する事は企業支援を充実する事にも繋がります。

現在、就労者の職場定着支援を担う事とされている制度は障害者就業・生活支援センターのみです。特別支援学校（養護学校）から・就労移行支援事業所から・ハローワークを通じて自力で多くの方々が一般就労をされますが、その後の職場定着支援は障害者就業・生活支援センターが担うことになっており、障害種別の多様化・相談者の増加と共に、大きな負荷がかかっているのが実態です。そのため、現状では、多くの就労移行支援事業所が、利用者が一般就労した後も無償で企業訪問や連絡調整等の職場定着を継続しています。

また、一般就労後の地域資源がまだまだ乏しいことから、就労者が利用できる障害福祉サービスを拡充し、一般就労者の生活支援を充実させることも重要です。

障害者の就労支援の在り方を検討する際、**職場定着支援を制度の中核に盛り込み、企業で働く障害者が働き続けられる制度を作る事が必要**だと考えます。

4. 省庁間・各部局間の連携の仕組み

職場定着支援の資源はまだ乏しいものの、障害者の一般就労の促進については、障害者自立支援法施行以来、徐々に資源が増えてきました。教育においては特別支援学校（特に、高等特別支援学校）、障害福祉においては就労移行支援事業等の就労系事業、雇用対策においてはハローワークと障害者就業・生活支援センターとジョブコーチがそれぞれ整備されてきました。精神障害者に関しては医療との連携も重要となり、徐々に実践が積み重ねられてきました。

こうした資源間で連絡調整がスムーズになされることが重要ですが、制度において、それぞれの資源の役割が重複していたり、不透明だったりすることで、現場の連携に支障をきたす場合があります。また、バリアフリー法に関わる都道府県の条例や建築基準法、消防法などが新たな就労移行支援事業所開設の障壁となる場合も多く見られています。

障害福祉サービスの検討に当たっては、**障害者の一般就労・就労継続の推進が重要であるという認識を前提に、省庁や部局を超えて制度の整合性を論議し、現場の各事業所がスムーズに役割分担できるような制度を設計することが必須**だと考えます。

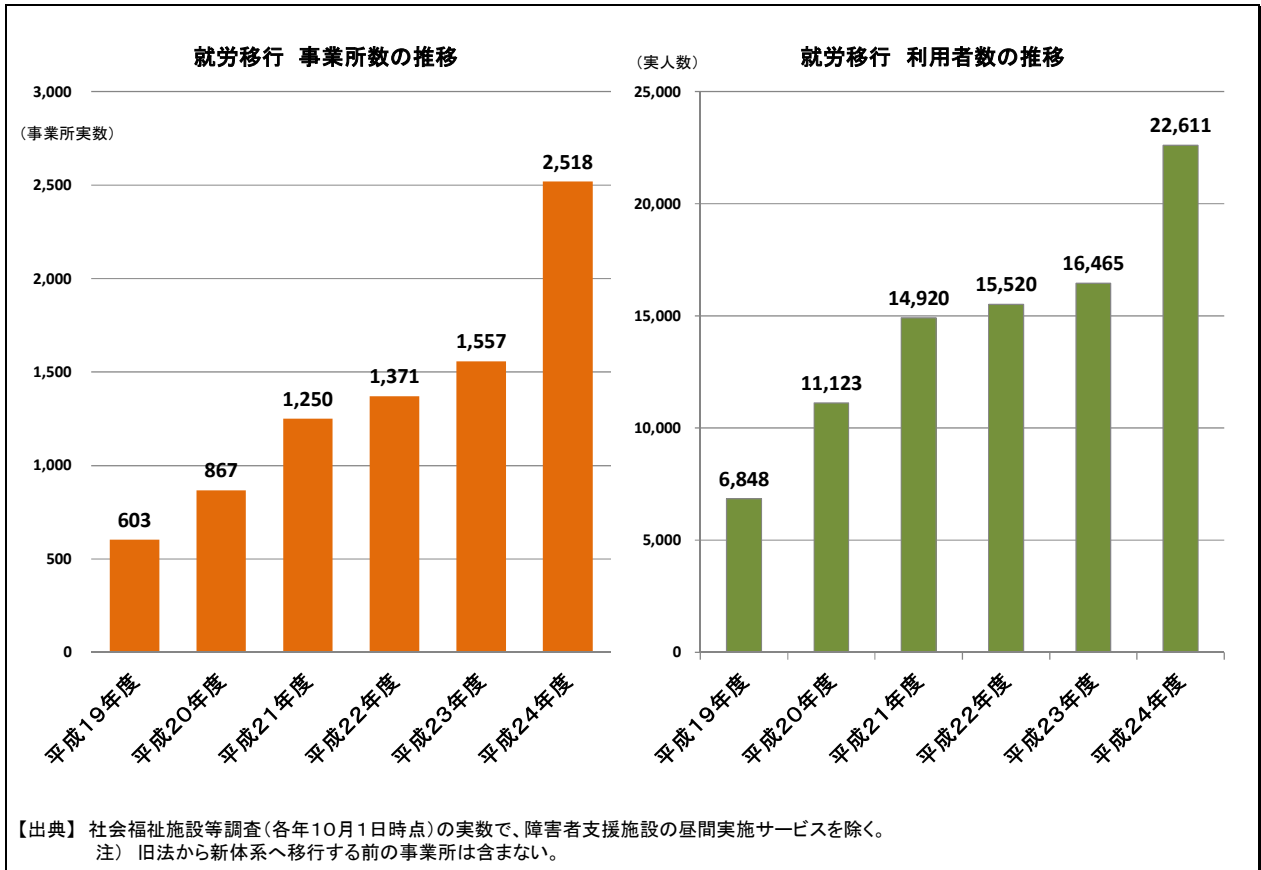


図1. 就労移行支援事業所の事業所数及び利用者数の推移

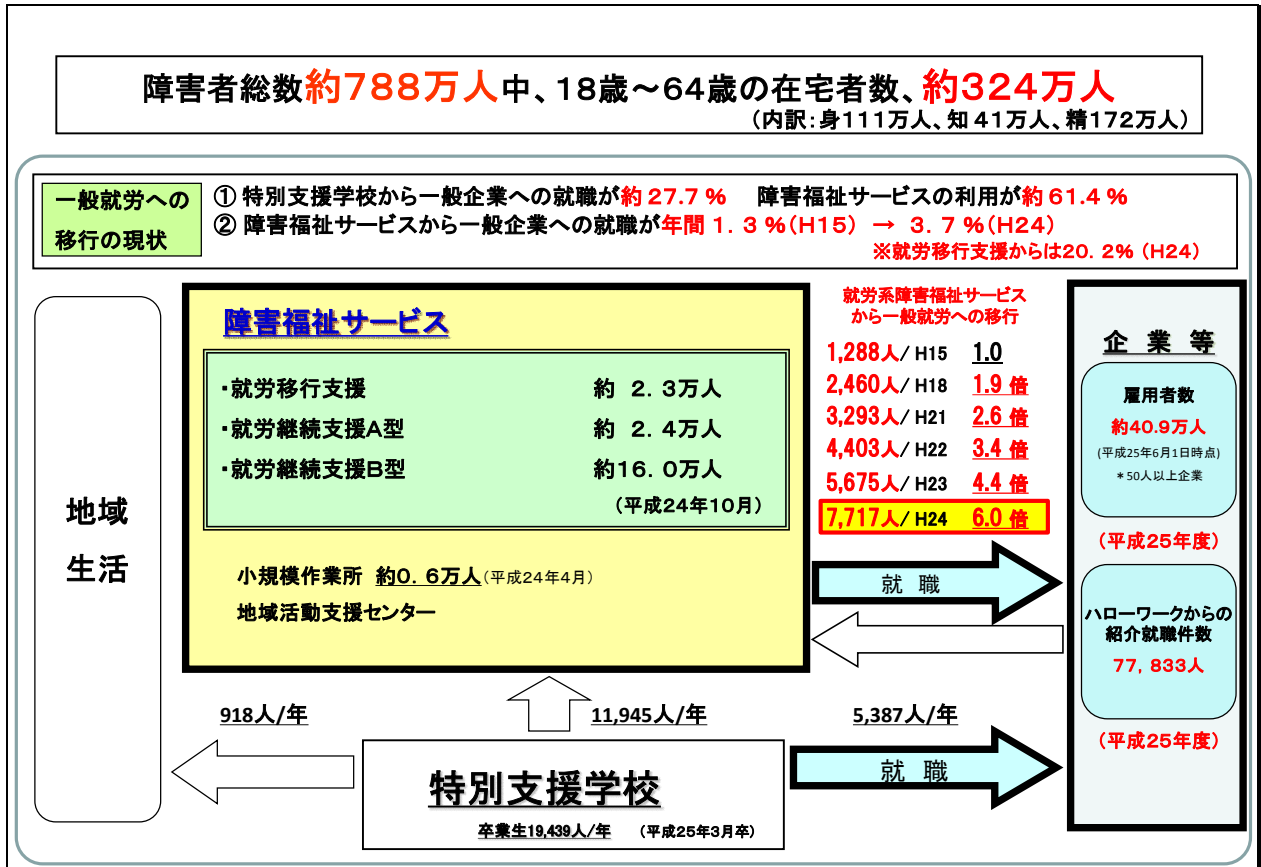
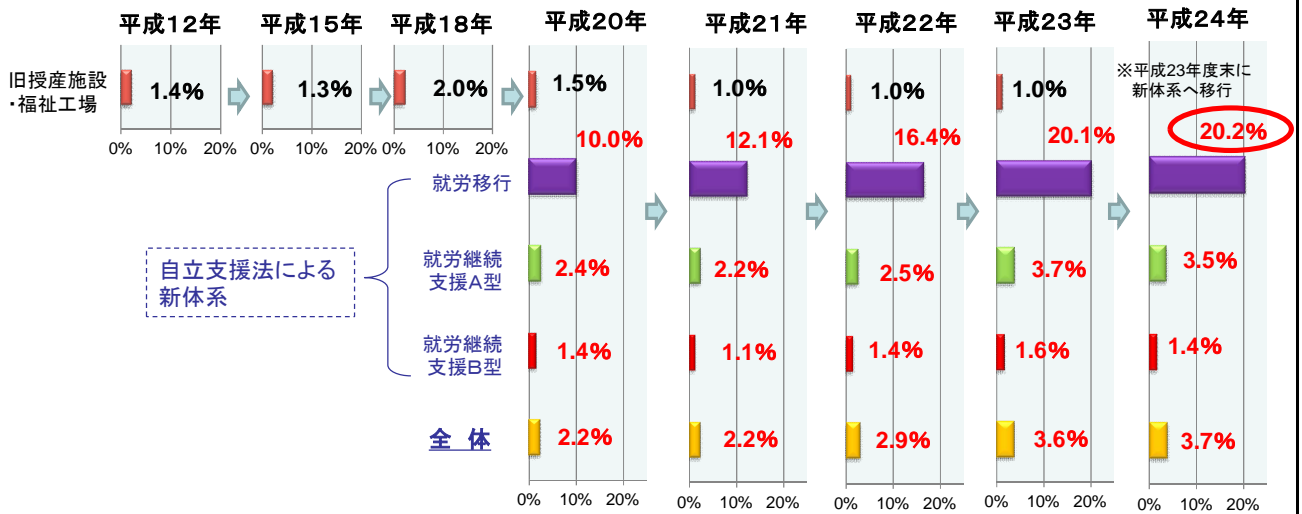
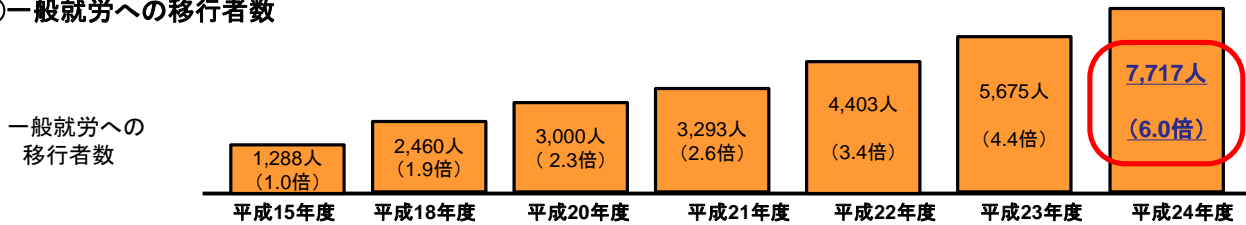


図2. 就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ

①一般就労への移行率



②一般就労への移行者数



【データの出典】社会福祉施設等調査

図3. 就労系の障害福祉サービスから一般就労への移行率と移行者の推移