

# 団体ヒアリングにおける意見 (障害者の就労支援)

## ○ 障害者の就労に関する制度的枠組についてどう考えるか。

< 検討の視点(例) >

- ・ 就労移行支援、就労継続支援A型・B型のサービスの現状と成果
- ・ 障害者の就労の形態の在り方
- ・ 賃金補填のメリット・デメリット

### 【制度的枠組み】

- ニーズ別に就労系サービスが提供できる仕組みを今後も維持し、少なくとも、現行制度と同程度にサービスメニューが分かれ、利用者にとって判断がしやすい仕組みが必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 就労移行、就労継続A型・B型、生活介護は、サービスの枠組みが実態に即していないため、就労移行を二段階に分け、積極的な就労支援を図る群(就労移行Ⅰ型)と無期限に就労へのニーズを受け止める群(就労移行Ⅱ型)に分類してはどうか。(全国手をつなぐ育成会連合会)
- 就労継続B型は、就労支援的な要素を抜き、生活介護と統合した上で、働くことに重きを置いたワークショップ型と創作余暇体験活動などを重視したアクティビティ型に分ける。(全国手をつなぐ育成会連合会)
- 現行の事業体系を、労働法規の適用等を特徴とする「障害者就労センター」と「デアクティビティセンター(作業活動支援部門)」に再編するための検討体制を設け、試行事業を実施すべき。(きょうされん)
- 生活介護、自立訓練、就労継続支援B型を統合して「デアクティビティ」「日中活動支援事業」(仮称)として再編してはどうか。利用者にとって日中活動のプログラムが選択できていない実態がある。(日本グループホーム学会)
- 就労継続支援A型及び就労移行支援は、障害福祉サービスではなくでは無く「障害者職業センター」と連動しながら「雇用対策」として本格化させ、名称も『就労(就業)支援事業』(案)として明確に取り扱うことが望ましい。就労継続支援B型については、就労が生活の中心になりにくい方々の日中活動の場となっている事も多く、その名称を現状の機能に合わせ『生活支援事業』(案)とし、包括的に実施されることが良いのではないか。(全国精神障害者地域生活支援協議会)
- 地域活動支援センターの運営補助金額費が低いこと等から、地活からB型への移行が各地で進んでいる結果、B型の枠組みが液状化しつつあると同時に、精神の場合、生活介護は障害区分が出ないことから、居場所的利用者が活用できる制度が縮小している。精神障害者の障害特性を踏まえた制度の見直しや、柔軟な運営のあり方が必要。見直しに当たっては、生活訓練の利用期間の制限、生活介護の区分や名称の変更も含めて検討して欲しい。(日本精神保健福祉事業連合)
- 障害者権利条約第27条の「障害者が自由に選択し、または承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利」等の実現を図る観点から、検討すべき。また、地域活動支援センターを個別給付に位置づけ、他の就労支援事業との格差を解消すべき。(きょうされん)

## 【障害者の就労の形態の在り方】

- 障がい種別や利用者の状態によって必要な支援やニーズは異なるため、特に障がい特性・利用者の状態、ニーズに配慮した支援ができる制度的枠組みを検討する必要。一般就労できなかった場合に福祉サービスを利用する現行制度設計時のイメージ(特別支援学校卒業⇒就労移行⇒[一般就労]⇒就労A⇒就労B⇒生活介護、等)を固定化せず、個々の状態や発達の段階に合わせた福祉サービスの利用(生活介護⇒B型、B型⇒就労移行、B型⇒A型、等)を経て一般就労に繋ぐことができるような施策を推進すべき。就労支援の見直しにあたっては、どんなに障がいが高くても働くことができるよう合理的配慮に基づく環境整備が重要。(日本知的障害者福祉協会)

## 【賃金補填】

- ニート等の社会参加支援を求める対象が100万～200万人を超えている社会構造の中で、障害者支援にだけ賃金補填を行うことは検討の余地もない。(全国手をつなぐ育成会連合会)
- 工賃＋障害年金＋その他手当の組合せで、地域での自立生活を実現できる所得を保障する。その他手当の1つであるグループホーム利用の際の家賃助成は、都市部での拡充を図り、福祉ホームで生活する障害者にも対象を拡大。(全国社会就労センター協議会)
- 労働行政の既存の給付金(特定求職者雇用開発助成金など)について、所得保障に活用できるようにする。(全国社会就労センター協議会)
- 賃金補填は、障害を持たない労働者や失業との公平性、障害基礎年金の仕組みとの整合性、使用者・本人の職業能力向上の意欲等の観点から問題。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 働くことによる所得や年金等の現行の所得保障制度に加え、それらだけでは最低生活費に及ばない場合の新たな所得保障制度の導入を検討すべき。(きょうされん)
- 所得補償制度(特に障害基礎年金等)の在り方を検討すべき。(日本知的障害者福祉協会)

## 【その他】

- 就職実績が高い結果として定員充足が困難になっている事業所については、報酬の定員払い化や就職後の一定期間の給付を行う仕組みとする。(全国社会就労センター協議会)
- 地方自治体は、明確な福祉計画を立て、事業所の数量や事業内容について規制できるような権限を持つべき。(全国就業支援ネットワーク)
- どんなに障害があっても働ける環境を作ってください(短時間労働、在宅就労、就労支援)。(日本筋ジストロフィー協会)
- 障害者雇用における障害者の範囲は、少なくとも、障害者総合支援法(自立支援医療の受給者を含む)とし、手帳取得を無理強いしない。IPSモデル(企業等と連携し、先ず就労させ、仕事をしながら支援を受け回復していく方法)を実施する。(全国精神保健福祉会)
- 発達障害の人の就労支援は、障害の特性に配慮して進めることが重要。(日本自閉症協会)
- 失語症の特性と生活実態等を踏まえた体系的な対策が必要であり、国は失語症に求められる就労支援の在り方を早急に検討するとともに、各自治体や支援機関における適切な取り組みの普及を行っていく必要。例えば、言語機能支援と就労支援が一体的に提供されるような仕組みの構築や、その基で支援機関は雇用者と連携して失語症者の能力や特性に合わせた職務と仕事を探り、失語症者の職場復帰を図っていく必要。(諸外国では、こうした就労支援機能を担う「失語症センター」という仕組みが措置されている。)(日本失語症協議会)
- 難病、内部障害者の就労継続、就労定着支援について、この間の研究成果もふまえ、当事者の意見を聞いて必要なメニューを整備・創設すること。(日本難病・疾病団体協議会)

## ○ 就労継続支援(A型及びB型)、就労移行支援の機能やそこでの支援のあり方についてどう考えるか。

< 検討の視点(例) >

- ・ 利用者の中長期的なキャリア形成に向けた事業所の機能や支援
- ・ 利用者のニーズを踏まえた機能や支援

### 【就労移行支援事業】

- 報酬改定により、長期のマッチング・職場定着を評価する仕組みが取り入れられたことは評価するが、今後、職場定着状況や支援の内容についてデータを積み重ねていく必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 現状において、一般就労者をほとんど輩出できていない事業所が3割～4割ほどあり、自治体等からの指導を厳しくする必要。また、就労系サービス管理責任者や就労支援員の研修等を充実させていく必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 就労移行支援事業からの就労実現の定義を明確にすべく議論を深めることが重要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 丁寧な職業相談・アセスメント(準備訓練)・マッチングを行うため、就労支援員の研修やサービス管理責任者を充実させ、ジョブコーチ(職場適応援助者)等の資格取得を促すことで、事業所の質を高めることが必要。また、就労移行支援事業所による定着支援の責任を明確にすることが重要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 就労移行支援事業は、「障害者能力開発施設」に類似しており、双方の運用・目的を明確にすべき。また、就労の成果が上がれば上がるほど利用者の確保が難しくなる。就職者を出さない事業所は存在価値がなく、指導すべき。(全国就業支援ネットワーク)
- 特別支援学校高等部を卒業したばかりの方や就労意欲の形成が未熟な方等、この事業の原則的な利用期間では一般企業への就労が困難な障がい者が多い実態から、利用期間を2～4年程度に延長すべき。(日本知的障害者福祉協会)
- 就労継続支援A型事業所及び就労移行支援事業所については、必ずしも良質な障害福祉サービスとして支援が提供されていない事業所もあることから、(自立支援)協議会等による第三者評価の仕組みを導入する必要。(日本精神保健福祉士協会)
- 利用者ニーズに合わせて事業を行う際、建築基準法・消防法・バリアフリー関連法のために、オフィスビルの中の開設ができないことがあり、再検討が必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 就労移行支援、就労継続支援A型・B型について、利用者本人の意向、事業者の施設運営・経営方針、特別支援学校、障害者雇用の受け皿となる企業、就労支援機関等において、就労促進に向けた基本的考え方を地域で共有するとともに、関係機関の連携を強化する施策、取組が必要。また事業者において、就労支援に向けた適切な訓練等給付が行なわれるよう、都道府県、市町村における就労支援の人材を確保し、事業者への政策的指導を強化する必要。(全国知事会)



## 【就労継続支援A型事業】

- 福祉サービスを受けながら労働契約を締結するという制度には一定のニーズがあり、今後も継続すべき。一般就労が可能な障害者が滞留する可能性があることや、労使間の苦情処理・紛争解決援助の仕組みを徹底する必要があることから、第三者の客観的な視点が入る仕組みが必要。特に賃金や労働条件等について全国的なデータ収集を行い、ハローワークからの就職件数等においても、通常の雇用と就労継続支援事業A型は別区分とし、統計上実態を把握して公表する必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 雇用契約を締結しながら、労働の質・量ともに担保できていない事業所が多数あり、規制が必要(A型事業所の実績評価をすべき)。(全国就業支援ネットワーク)
- 利用者の就労の場として保障する点から、雇用保険の加入はもとより、厚生年金への加入が可能な労働時間と最低賃金を確保すべき。(日本知的障害者福祉協会)
- 就労継続支援A型事業所及び就労移行支援事業所については、必ずしも良質な障害福祉サービスとして支援が提供されていない事業所もあることから、(自立支援)協議会等による第三者評価の仕組みを導入する必要。(日本精神保健福祉士協会)【再掲】
- 特開金と平行活用し、制度を悪用する事業者への適正な規制のあり方を検討する必要。最低賃金を守り、かつ生産活動を適正に行う事業所を指定の要件とするなど何らかの工夫が必要。また精神障害者は障害特性上週15時間から20時間など短時間の勤務が適している人が多い。A型では短時間は減算となっているが、これを改めるとともに、平成30年の雇用義務化に向けて新たなワークモデル(例 ソーシャルファーム)を検討すべき。(日本精神保健福祉事業連合)
- 障害福祉サービス内で行うのであればハローワークとの繋がりよりも福祉サービス内の連携を強化し、継続的雇用の実現に向けた福祉的取り組みを充実させるべき。就労移行支援事業においてはハローワークとの共同を一層強化し一般就職に向けた支援を充実させるのが望ましい。その上で、A型の利用者を「ハローワークを通じた就職者」として換算するのであれば、労働行政内(雇用対策)に位置付け、一般の就職者として当然の身分保障、社会保障を行い、付加価値としての福祉的支援を行う場と再設定する事が望ましい。その際には名称の変更は当然伴う。(全国精神障害者地域生活支援協議会)
- 就労継続支援事業A型は、労働部局と福祉部局が一体となって、事業の在り方について再検討する必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- ハローワークの障害者雇用のあっせん実績としてA型事業所が圧倒的に多いことで就労移行支援事業所の利用が停滞している現状もあり、連携の在り方として見直すべき。障がい者の雇用率にA型事業所が含まれているが、福祉サービス事業所を雇用率にカウントする場合A型事業所がILO第99号勧告に準拠した雇用の場であるべき。就労移行支援事業における現場実習を経て就職した場合、特定求職者雇用開発助成金の対象とすべき。(全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク)
- 就労継続支援A型事業所については、雇用契約の締結をもって利用契約とみなす。(全国社会就労センター協議会)

- 多くの就労継続支援事業所で営業活動に専念できる職員を配置できるようにするため、職員配置基準を見直す。また働くことを希望する重度の障害者に働く場を提供する就労継続支援事業所を適切に評価するため、重度者支援体制加算の算定にあたっては支援の必要度を指標とする。(全国社会就労センター協議会)
- 利用者の就労の場として保障する点から、雇用保険の加入はもとより、厚生年金への加入が可能な労働時間と最低賃金を確保すべき。(日本知的障害者福祉協会)
- モラルハザードの問題、福祉サービスと雇用契約の関係整理、利用料徴収の仕組みと一般労働施策との整合性や公平性の課題がある。(全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク)
- 就労継続支援A型における短時間利用への報酬の一律の減算や、就労継続支援B型における本人の意向を踏まえない利用制限等を解消すべき。(きょうされん)
- 就労支援事業(A型・B型作業所)の人数制限を緩和し、最低10名程度として欲しい。制限値が高く、都市部以外での新規算入が困難であり、当事者にとっても不利益。(日本盲人会連合)

### 【就労継続支援B型事業】

- 一般就労は困難だが生産活動が有益な方などのために、就労継続支援事業は必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 高工賃を実現している就労継続支援B型事業所を適切に評価するため、目標工賃達成加算の算定要件は最低賃金の何割をクリアしているのみで判断。(全国社会就労センター協議会)
- 利用者の個別ニーズに沿う点から、相談支援専門員のアセスメントをもとに、直接この事業を使えるよう柔軟に対応すべき。また、本事業から一般就労した場合の評価等、本事業から一般就労へと導く仕組みを構築すべき。(日本知的障害者福祉協会)
- 工賃向上に向けた更なる支援策や、障害特性を考慮した専門職員の配置基準についての検討が必要。B型事業所での利用者のキャリア形成に向けた就労支援として、チャレンジ事業やピアスタッフとして利用者の雇用を視野に入れた取組の評価をすべき。(全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク)
- 生産活動を行う利用者を保護する法整備の検討が必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 工賃向上計画において、毎年、前年度を上回る目標工賃を達成することは困難。施設や家族の都合で一般就労可能な方が在籍していることが多いのではないかと。(全国就業支援ネットワーク)
- 就労支援事業(A型・B型作業所)の人数制限を緩和し、最低10名程度として欲しい。制限値が高く、都市部以外での新規算入が困難であり、当事者にとっても不利益。(日本盲人会連合)【再掲】
- 傷病手当金受給中の者が早期に就労移行支援B型作業所等を利用することは、生活習慣の獲得、社会復帰へのリハビリとして重要であるが、受け入れる事業所側の高次脳機能障害特性の人材育成が必須。(日本脳外傷友の会)

## 【就労継続支援B型利用の際のアセスメント】

- 特別支援学校卒業予定者のアセスメントは今後も継続し、一般就労の可能性を多角的に検討することが重要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 障害者の就労について企業の義務化を更に促進する必要。就労アセスメントは、養護学校(特別支援学校)卒業生には不向き。学校での実習と体験学習および更生相談所の判定を組合わせて進路先を選択する方法に改めるのが良い。「就労」の定義を再検討し、制度を見直す必要。(全国肢体不自由児者父母の会連合会)
- 高等学校卒業後に就労移行支援を必ず受けさせることで、能力的に厳しく、当事者・家族に負担がかかっているケースが多い。18歳未満の当事者の場合、児童福祉法にも基づき児童相談所の判定が必要になるなど、時間的な負担もかかる。判定の仕組みを今後検討する必要。(全国町村会)
- 就労継続支援A型における短時間利用への報酬の一律の減算や、就労継続支援B型における本人の意向を踏まえない利用制限等を解消すべき。(きょうされん)【再掲】
- 利用者の個別ニーズに沿う点から、相談支援専門員のアセスメントをもとに、直接この事業を使えるよう柔軟に対応すべき。また、本事業から一般就労した場合の評価等、本事業から一般就労へと導く仕組みを構築すべき。(日本知的障害者福祉協会)【再掲】

## 【その他】

- 高工賃・賃金を目指す就労継続支援事業所を支える「共同受注窓口組織」の設置とその運営費の確保のための事業を地域生活支援事業の必須事業に位置付ける。(全国社会就労センター協議会)
- 難病患者等の就労支援においては、個々の状態に合わせた対応が必要であり、主治医と当事者、事業所との連携(コーディネーター)が必要。(日本看護協会)
- 相談支援事業との連携について、相談支援を要する人と就労支援サービスを提供すべき人とは隔たりがあり、地域において棲み分けをして、双方の専門性をより深めるとともに、自立支援協議会等との連携や機能の分担を明確にすること等の課題がある。(全国就業支援ネットワーク)
- 事業所による質的格差が広がっている。相談支援や生活支援が出来ない事業所に通所している利用者のフォローを他の就労支援事業所が行っている例もある。また、障害特性を考慮した具体的な支援技法のプログラム化も必要。支援の中身(質)に対する事業所の評価があってもよい。(全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク)
- 障害の程度、状況によって職種・日数・就労形態などが変わる。それに対応できるよう、事業所が柔軟に組織・体制をとれるように制度をつくる必要。(全国肢体不自由児者父母の会連合会)



## ○ 就労定着に向けた支援体制についてどう考えるか。

< 検討の視点(例) >

- ・ 就業と生活の両面からの支援

- 一般就労者の生活支援について、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所等との連携が重要であり、地域の相談支援事業所や自立支援協議会を中核に据えた切れ目のない支援体制を検討することが重要。そのためにも、サービス管理責任者研修等を通じて、相談支援事業所に障害者の一般就労について理解してもらうことが重要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 丁寧な職業相談・アセスメント(準備訓練)・マッチングを行うため、就労支援員の研修やサービス管理責任者を充実させ、ジョブコーチ(職場適応援助者)等の資格取得を促すことで、事業所の質を高めることが必要。また、就労移行支援事業所による定着支援の責任を明確にすることが重要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)【再掲】
- 障害のある人たちが、障害以外の要件で「就職困難」に陥る要因は余りにも多く、また、就労が促進されればされるほど予測できない生活困難に遭遇することが考えられる。生活面・就業面を支援して「障害者の働く機会・働き続ける機会」を一つの体系にし、それが具現化されたのが「障害者就業・生活支援センター」であり、これは、我が国が誇るべき就業支援制度。(全国就業支援ネットワーク)
- 就労後もフォローの継続が必要。本人の支援もさることながら就労先の失語症者に対する理解をより深めることも必要であり、それにより失語症者の職場定着率は増えると確信。(日本失語症協議会)
- 障害者就業・生活支援センターとの機能の棲み分けの問題はあるにしても、就労支援には相談機能も含めた「生活支援」が欠かせないことから、人員体制や加算についても見直しが必要。精神障害者に特化した課題としては、障害者の雇用施策と同様に精神障害者を重度加算の対象とすることや、報酬体系(基本報酬と加算・減算のあり方)の根本的な見直しが必要。(日本精神保健福祉士協会)
- 精神障害者の職場定着支援は、日常生活全般に関する相談支援や制度の利用についての支援まで多岐にわたる。一方で、就労して6ヶ月以降の支援は障害者就業・生活支援センターが担うこととされているが、同センターは広域支援機関であり、マンパワー不足が否めず、地域の状況(移動距離など)によっては十分な対応が難しい場合がある。このことから、より職場定着率を上げるために、利用者との関係性が十分に取れている就労支援事業所が職場定着支援を行いやすい体制(定着支援としている対象者の就労移行支援欠員分の保障等)を検討し、継続的な伴走型支援が制度に位置づけられる必要。(日本精神保健福祉士協会)
- 「日中活動系」と類される事業の再編を伴い、日中活動のあらゆる事業から一般就労へと向かう人が存在することを想定するとともに、ご本人が所属する事業所の職員が継続的に支援を担うことが切れ目のない、一貫した支援をという自然の流れ。よって「定着支援」はすべての事業所を給付対象とする。(全国精神障害者地域生活支援協議会)
- 職場環境(人間関係)に慣れるために本人への訪問支援や職場の人たちへのアプローチも併せて行うなど就労移行支援事業において積極的なアウトリーチが可能となるような専門職配置加算の充実が望まれる。(全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク)
- 企業において、障害者を理解して支援してきた職員が異動すると、その障害者が継続勤務できない場合が多い。職場定着支援の体制を整えることが重要。(日本自閉症協会)

## ○ 労働施策等の福祉施策以外との連携についてどう考えるか。

< 検討の視点(例) >

- ・ 障害者の働く場の確保

- 労働行政の既存の給付金(特定求職者雇用開発助成金など)について、所得保障に活用できるようにする。(全国社会就労センター協議会)【再掲】
- ジョブコーチは、運用上の制約等により活用されていると言い難く、就労移行支援事業所の職員にジョブコーチの資格取得を推奨することも重要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 企業の障害者雇用・育成管理者の増加も重要であり、支援側と企業側が地域でネットワークを形成することが重要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 就労継続支援事業A型は、労働部局と福祉部局が一体となって、事業の在り方について再検討する必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)【再掲】
- 一般企業等における障がい者の雇用時間や雇用形態などの実態を把握し、正規雇用者の割合や月あたりの就労時間が長い障がい者の雇用割合の高い企業等にインセンティブが働くよう、助成金の在り方等を検討すべき。(日本知的障害者福祉協会)
- 子育て世帯や高齢者を扶養する中途脳損傷者等の復職は、本人の支援以外に家族の生活維持など社会的な効用がある。障害支援区分に応じた復職受入先企業への上乗せ調整金などを労働施策として講じることが望ましい。(日本脳外傷友の会)
- 合理的配慮の提供義務は事業主にあることを理解してもらい義務を果たして頂くために、雇用率の適用だけでなく企業に対する情報や雇用ノウハウの提供等支援が必要。障害者雇用における事業主の範囲を企業規模で限定せず、中小零細企業については合理的な範囲で支援策を講じる。(全国精神保健福祉会)
- 職場における合理的配慮の提供のために、精神障害の特性に関する理解を深めさせることと、そのうえで必要な配慮を提供できるための雇用側への何らかの支援策(金銭面や専門職による助言を受けられる等)を講じる必要。(日本精神保健福祉士協会)
- ハローワークの障害者雇用のあっせん実績としてA型事業所が圧倒的に多いことで就労移行支援事業所の利用が停滞している現状もあり、連携の在り方として見直すべき。障がい者の雇用率にA型事業所が含まれているが、福祉サービス事業所を雇用率にカウントする場合A型事業所がILO第99号勧告に準拠した雇用の場であるべき。就労移行支援事業における現場実習を経て就職した場合、特定求職者雇用開発助成金の対象とすべき。(全国精神障害者社会福祉事業者ネットワーク)【再掲】