

就労系障害福祉サービス

(就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援) に係る評価等のあり方について

日本知的障害者福祉協会 生産活動・就労支援部会

Ⅰ. 就労移行支援

- 利用者確保や人材確保が難しいため安定した事業運営・経営が実施しづらい課題がある。新たに事業開始される就労選択支援事業と併せて就労移行支援事業や就労定着支援事業が一体的に実施できる柔軟的な制度運用を認めなければ厳しいのが実情である。
- 就労移行支援事業と就労定着支援事業は分ける必要がないと考える。
- 現行の報酬体系では、就労移行支援事業の維持が困難であると感じている。特に、成果を出すほど利用者が減り、報酬が下がる構造は、支援の質と事業継続の両立を阻む要因となっている。また最低賃金の引き上げに伴う人件費増加も加わり、現場の負担は限界に近づいている。
- 2 年で括られたとても使いにくい制度設計になっており、事業所・利用者ともにメリットが薄いサービスになっている。

(1) 指定基準について

- 就労支援員の専門性の強化として、就労関係資格保有者の配置（キャリアコンサル等）や、定期の専門研修受講制度を導入する。

(2) 基本報酬について

- 利用者が不在となる期間も支援体制を維持する必要がある、現行の報酬体系では事業継続が困難である。また、発達障害や精神障害等を有し、自己理解や職業理解が定着しにくい方々への支援は高度な専門性と継続的な関わりが求められるが、現行制度ではその支援の難易度が十分に評価されていない。利用者不在時の評価、支援困難度に応じた加算制度の導入、専門職配置への評価強化など、支援の質と事業の持続性を両立する制度設計が必要である。

- 就労移行の実績として一般企業へ就職後 6 カ月のフォローアップ期間を（定員外として）しっかりと評価すべきである。（就職後 6 カ月をほったらかしにしている事業所に報酬はつかないが、ちゃんと就職後 6 カ月間フォローアップしている事業所は評価できるため、報酬算定の対象は、支援をした日とする）

(3) 加算について

- 障害種別（精神・医療ケア・発達等）による専門支援加算及び事業所との連携加算などを創設する。
- 利用者の障害特性・支援時間・職場環境など利用者ニーズに応じた支援の質に対する評価を導入する。

(4) 現場にとって必要な支援策について

●短時間労働（アルバイト・タイミー等）を利用しながら事業所の利用を希望される方が増えており、生活苦で少しでも収入を得ながらでないと事業所を利用ができないと言われるケースもある。利用者のニーズに応じてもっと柔軟に受け入れができる仕組みにすべきである。

（例）：柔軟な利用形態の制度化・午前・午後・週数回など、短時間・変則的な利用枠の創設

●雇用環境が限定されている特に地方においては、職場開拓を積極的に行う仕組みが必要である。（支援員が職場開拓まで行う必要がなくなるようにすることが重要である）

●就労継続支援B型事業を利用者が、一般企業での就職を希望し職業体験や職場実習をしたいと相談あった際、就労移行支援事業所を利用し体験・実習を実施する場合、併給の支給決定は認められない。数日を短期間で各事業の支給決定を出してもらい、サービス利用契約解除・締結を繰り返し、就労移行支援事業を利用して職業体験や職場実習を実施するなどしなければならないので、本人の意思に基づき併給等の柔軟な対応が必要である。

(5) その他

●マッチングする就職先があっても、通勤の手段がなく（公共交通機関〔バス〕の大幅な減便が県内至るところで実施されている）、諦めざるを得ないことがある。

●措置児童となっている子どもの受入施設が『児童養護施設』か『障害児支援施設』かによって、養護学校高等部や高等養護・支援学校の実習時に実施する就労アセスメントにおいて、就労移行支援事業の支給決定の取扱いに違いが生じている。

●選択肢の一つとして、ICTなどを活用した疑似就労体験ができるシステムなども必要である。

●サービス提供事業所の少なさ、撤退の多さの原因解明は必要である。

2. 就労継続支援 A 型

- 特開金などの助成金が取得できる面を除けば、就労継続支援 B 型事業と比べても報酬単価においても差異がなく、雇用に関連する事務手続きや費用だけが重くのしかかっている。もはや障害者の雇用に対する強い思いがなければ持続できない事業となっているため、抜本的な制度見直しが必要である。

(1) 指定基準について

- 生産活動にかかる計画（生産計画・販売計画）等の作成を指定要件とする。

- 職員および利用者のスキルアップに関する研修や資格取得に対する支援を指定要件とする。

2. 基本報酬（スコア表）について（「1 日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」、「経営改善計画」及び「利用者の知識・能力の向上」の各項目の内容や得点配分について）

- スコア表の大項目と小項目の内容がマッチしていない。本来の支援（A 型事業所の実施すべき役割）を評価するものとしてふさわしい項目であるかなど、あらためて検証する必要がある。

- 労働時間の単位（1 日ではなく、週での労働時間）について検討が必要である。社会保険の加入状況が重要である。

- 昨今の最賃の上昇を受けて、事業所が総賃金（支払い額）を抑えるために労働時間を短く設定することなどがないようにする対応（仕組み）が必要である。（事業所の労働時間の設定において、利用者・働く方に不利益などが生じないようにする仕組み）

- 昨今の物価上昇率や最賃上昇率等を踏まえ、現在の「生産活動」の得点配分をもう少し細かく設定すべきである。

- 「多様な働き方」、「支援力向上」、に関して見直しが必要である。

- 支援力の向上として、職員の専門性にばらつきがあることから、高次脳機能障害、発達障害、精神障害などへの専門研修を配置するなどを評価すべきである。

- 最低賃金アップに対応できるようなスコア表に見直しを図る必要がある。

(3) 加算について

- 地域の最賃以上を払っている事業所への加算を設定すべきである。

(4) 現場にとって今必要な支援策について

●利用者の有給休暇の取得率を評価する必要がある。

●最賃アップが進むことによる A 型採用が厳しくなるリスクをどう防いでいくかが課題。最低賃金が高くなる一方で、物価も高くなっており、生産収益と給与支払いのバランスが取れない状態。現に県内でも経営困難で A 型事業所の閉鎖が多くなっているため、そもそもの基本報酬の引き上げが必要である。

(5) その他

●就労継続支援 A 型事業所から B 型への事業変更は、福祉制度上は「サービス変更」として扱われ、指定権者の承認を得ていれば制度上は問題ないとされています。しかしながら、A 型利用者は事業所と雇用契約を結んでいる労働者であり、事業変更に伴う雇用契約の終了は、労働法上では「解雇」または「雇止め」に該当する可能性がある。このように、福祉制度上はペナルティが課されない一方で、労働法上は事業所側に重大な責任が生じる構造となっており、制度間の整合性が著しく欠けていると感じている。つきましては、事業変更に伴う雇用契約終了にあたっては、労働基準法に基づく適切な手続きと、利用者への丁寧な説明・支援を義務づけるとともに、厚生労働省および自治体によるガイドラインの整備を強く要望する。制度上の責任の所在を明確化し、利用者の権利保護と事業所の適正運営の両立を図る制度設計が必要である。

●指定後も賃金をはじめとした、運営指導の実施体制の確保・厳格な対応が必要である

●特開金などの助成金が取得できる面を除けば、就労継続支援 B 型事業と比べても報酬単価においても差異がなく、雇用に関連する事務手続きや費用だけが重くのしかかっており、もはや障害者の雇用に対する想いがなければ持続できない事業となっているため、抜本的な制度見直しが必要である。

●最低賃金のアップに合わせて、①社保加入条件の変更（手取額減少による最賃アップのメリットを感じ難い状況）、②雇用保険加入条件の変更、③障害者雇用調整金の変更（アップないし 10 名以上雇用時の減額排除など）、④社会保険の扶養条件の変更などが必要である。

3. 就労継続支援 B 型

(1) 指定基準について

●一般事業者からの参入も多く、B 事業は利用者が選択することができる反面、乱立している現状がある。総量規制も含め、各都道府県に対する指定基準のあり方など検討する必要がある。

●現行の指定基準では、人員配置や設備基準が中心となっているが、支援の質や成果を直接的に評価する項目が不足していると感じている。就労継続支援 B 型は、障害のある方の社会参加と生活の安定を支える重要なサービスであり、支援の中身や成果を正當に評価する仕組みが不可欠である。今後の制度改定においては、個別支援の達成度や工賃向上、利用者満足度などを反映する評価項目を追加するなど、支援の質の向上と事業者の意欲を促進する制度設計が必要である。

●生産活動についての収支計画の確認が必要である。

●一般就労・就労継続支援 A 型への具体的な移行計画（施設外就労など）の確認が必要である。

●工賃向上計画の義務化をして、具体的な目標値を設定の上で達成計画のプロセスを検証する必要がある。

●施設外就労など一般企業との連携などの取組みが計画に盛り込まれているかの確認が必要である

●地域企業や自治体との連携に差があることから地域貢献活動（清掃活動、交流イベント等）も評価対象とすべきである。

(2) 基本報酬について

●高工賃での報酬単価の更なる細分化(5 千円刻み)をすべきである。

●物価高騰と人件費高騰を考えると報酬の根本を見直すべきである。B 型は幅広い障害の方を受け入れていることから何らかの評価に繋げるべきである。一生懸命頑張っている事業所が損をしているように感じる。

●現行の報酬体系では、平均工賃月額が 45,000 円を超えても、生活費としては不十分であり、また職員給与も最低賃金上昇に伴い圧迫されている。障害のある方が地域で安心して暮らすためには、生活できる工賃水準の実現と、それを支える職員体制の維持が不可欠である。つきましては、平均工賃月額 50,000 円以上・60,000 円以上の報酬区分の新設、職員処遇改善加算のさらなる強化、生活工賃加算の創設など、持続可能な制度設計が必要である。

●現行の基本報酬体系では、6:1 配置が最も手厚い設定となっているが、作業メニューの内容によっては、さらに手厚い人員配置が必要となる場面も少なくない。特に、複雑・高リスク・高付加価値の作業を提供する事業所においては、支援の質を確保するために、6:1 以上の配置を行っているケースもある。今後このような事業所の取組みを適切に評価するため、「超手厚配置加算」や「支援密度評価」の導入を検討すべきである。
●障害者総合支援法のもとで、地域移行は国の大きな流れとして推進されている。こうした流れの中で、就労継続支援 B 型事業所においても、利用者の一般就労への移行を見据えた支援がますます重要となっている。そのための一つの有効な手段が「施設外就労」である。施設外就労は、地域の企業等における実際の職場環境を体験することで、利用者にとっては働く意欲や技能を高める機会となり、企業にとっても障害者雇用への理解を深める契機となるなど、双方にとって大きな意義がある。
●実際、多くの事業所で現在も施設外就労が行われているが、施設外に出る際には必ず職員を配置せざるを得ず、その人件費負担は小さくない。かつて存在していた「施設外就労加算」が廃止されたことにより、この負担を理由に施設外就労の縮小や中止を余儀なくされる事業所も見られる。事業所にとって施設外就労に取り組むインセンティブが乏しくなり、利用者の一般就労への移行支援が進みにくい状況となっている。一定の要件（10 年以内で一般就労者 3 名以上等）を整備した上で「施設外就労」をしっかりと評価すべきである。就労継続支援 B 型事業所から一般就労への移行が一層促進され、地域移行の推進という国の基本方針にも大きく資するものと考ええる。
●B 型事業所といえども、平均工賃が低い事業所から高い事業所まで様々である。平均工賃のみでは、支援の質は測ることはできないと考える。
●月額平均工賃の算定方式が実態に応じて見直されたことは評価できるが、利用者の重度化・高齢化が進んでいる事業所とそうでない事業所の二極化が見られる現状において、利用実態に応じた基本報酬のあらたな体系を検討すべきである。
●現行制度の就労アセスメントや就労継続支援事業の利用希望時に体験や実習利用を実施するケースが多い。体験・実習とは言え、初期対応には配慮と支援スキルが求められるため体験利用の報酬は必要である。
(3) 加算について
●地域連携、専門職配置、ピアサポートなどの加算を柔軟に設計すべきである。
●目標工賃達成加算については地域格差を考慮するなど要件について検討が必要である。
(4) 現場にとって今必要な支援策について
—

(5) その他

●障害福祉サービスにおける施設基準・人員配置・報酬構造は非常に複雑であり、事業所職員はもとより、利用者や保護者、市町村担当者にとっても理解・運用が困難な状況が続いている。特に人事異動による担当者の交代や、事務処理の煩雑さにより、事業所の運営に支障をきたす場面も多く見受けられる。事務職員の配置に対する加算制度の創設、制度運用マニュアルの統一化、自治体職員向け研修制度の強化、事務処理支援ツールの導入支援など、制度の運用実態に即した改善が必要である。

●生活介護との併用による支援の幅の拡大も必要である。(生活介護で日常生活の支援を受けながら、就労支援で社会参加や収入の機会を得る)

●様々な効果が実績として認められているためにやはり施設外就労を評価してほしいという声は依然として根強いので、「農福連携プラス」のような何か新たなスキームで、地方創生や地域貢献・〇福連携に立脚したような「施設外就労プラス」というような枠組みを検討すべきである。

●短時間滞在で高額工賃（時給）を保証し利用者確保を図ることを踏まえれば、時間単価も評価の対象とすべきである。

4. 就労定着支援

(1) 指定基準について

- 専門性（精神障害・発達障害・高次脳機能障害対応）の要件などを明確化すべきである。

(2) 基本報酬について

—

(3) 加算について

- 地域連携会議実施加算について、会議実施の目的や内容、対象となる利用者によってはサービス管理責任者の会議出席の必要性の高さや頻度を考慮し、対象の会議算定回数を増やし、地域連携会議実施加算Ⅰ・Ⅱそれぞれ年度4回を限度とすべきである。

(4) 現場にとって必要な支援策について

- 報酬算定にはレポートの共有が義務付けられているが、例えば月に何度も訪問しても一律となっている。ケースによっては月に数回訪問し、調整が必要な場合もあり、それだけ担当職員に時間と労力がかかる。定着支援事業においても集中支援加算等を検討する必要がある。

- 就労支援・移行支援・定着支援の各種サービスにおける情報共有のプラットフォームを整備すべきである。

(5) その他

- 障害者の雇用定着のためには、雇用環境調整等が最も重要な要素となるため、障害者雇用事業主側への制度的な働きかけを高めることも欠かせない。
- 定着レポートや在職証明書については負担軽減のため簡素化してはどうか。
- 就労移行支援と一体的な事業として発展的に体系を強化すべきである。

5. その他

(1) その他のアイデア等

- 就労定着率について、移行サービスと就労継続支援 A または B と同じでは就労することのハードルが違うので見直しが必要ではないか。
- 自立支援協議会の就労支援部会には就労支援に携わる事業所すべてが参加できる仕組みにしてはどうか。
- どの事業でも言える事ですが、現在の状況では厳しすぎる。このままだと小さい法人は維持ができず、いずれ閉所しなくてはならない状況が起きてくる。小さい法人でも運営が安定するようにすべきではないか。
- 他の障害福祉分野の事業に比べ、就労系サービスは事業が乱立していると感じる。いま一度、サービス体系の見直しを行うなどするべきではないか。
- 就労移行支援については、障害者手帳を持たない方であっても、医師の意見書や診断書等により行政が「支援が必要な状態」と認めた場合には、制度上利用可能であることが明記されるべきではないか。
- 地域の若者支援機関であるサポステとの連携を強化し、就労に困難を抱える若者が早期に支援につながる体制の構築が必要ではないか。
- 手帳なしの利用者に対する支援には、関係機関との調整や支援計画の工夫が必要となるため、事業所への加算制度の創設が必要ではないか。
- 65歳を超えて就労継続支援 B 型を利用されている利用者は多い。生活介護を検討する上で、介護保険優先となるが、柔軟な支給決定で生活介護を利用できるようにすべきではないか。
- 事業所の経営改善。赤字決算では次につながっていかないのではないか。
- 成功事例はよく目にするが、失敗事例は見たことがない。成功事例よりも失敗事例をもっと出す方が、事業運営には役に立つのではないか。
- 全ての事業に共通して、福祉サービスの収入は国が定めた額でしか得られない。最低賃金の上昇や物価高、他産業との賃金の差を考えれば、基本報酬を上げていただかないと事業所自体が倒産してしまうのではないか。
- 指定更新などの事務的な簡素化の方針を打ち出していることは良いことだと思うが、様々な事務に関する時間的および経費的負担を軽減していくためには、国保連から請求ソフトの配信や、処遇改善の申請・実績報告ファイルを配信しているように、極端な話としては国が会計ソフトなどの全国共通のソフトウェアを作成し配布することも、国の財源不足や人口減少における人材不足などの社会情勢を鑑みると、そろそろ本当に検討していく段階ではないか。その方が国も様々な統計データが正確に収集しやすく、事業所側としても統計調査に回答する手間などが省けるのではないか。
- 就労選択支援事業を併せて実施する就労系事業所に、加算又は基本報酬のかさ上げをしてはどうか。