

団体名： 全国手をつなぐ育成会連合会

＜団体概要＞

【法人設立の趣旨・目的】

「障害者の権利擁護」及び「必要な政策提言」を推進する育成会運動を実施していくことを目的として、各単位会が育成会運動の役割・機能を分担するネットワーク型の組織として、2014年7月24日の設立総会において発足した任意団体。

【現在の主な活動】

1. 広報・啓発
 - ・全国大会、各地方ブロック大会の開催
 - ・機関誌「手をつなぐ」の発行
 - ・知的障害のある人への理解啓発資料、図書の作成・普及
2. 研修事業の実施
 - ・権利擁護セミナー、育成会フォーラム、行政説明会の開催
3. 研究・調査
 - ・政策提言に向けた研究開発、必要な法改正などへの対応
4. 権利擁護活動
 - ・知的障害者への差別解消への取組みと合理的配慮について検証
 - ・知的障害への理解啓発活動、キャラバン隊の実施
5. 本人活動支援
 - ・知的障害者本人が企画、運営する集团的活動を育成し、自立と社会参加を促進
6. 国際活動
 - ・国際育成会連盟との連携、世界の動きを情報提供、韓国との協定に基づく活動
7. 事業所の質的向上と発展
 - ・事業所協議会ニュースを発行し、情報提供と会員相互の交流を推進
 - ・全国研修大会等の開催による事業所関係者の研鑽

【主な構成員】

全国の55の都道府県・政令指定都市の育成会を構成員（正会員）とする。

【幹部名】

会長 久保 厚子
副会長 小出 隆司
副会長 佐々木 桃子
副会長 村山 勇治
統括 田中 正博
ほか、役員 15 名、監事 2 名

論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

＜現状認識、課題等＞

1. 現状認識

- ・ 就労希望者の着実な増加があり、認識は妥当である。
- ・ 障害特性の多様化については発達、精神等の増加があり認識は妥当である。
- ・ 企業理解や取組みの進展については前進しているものの雇用率は相変わらず低く、未達成企業数も多いため認識としては厳しめの判断が必要である。
- ・ 地域の就労支援機関が充実していると認識するのは地域格差があるため充実しているとは言い切れない。労働施策による就業・雇用支援センターは予算保障され、充実化が図られている。一方で福祉施策による支援機関は自治体設置が多く、充実度は地域により格差がある。特に都会と地方の開きは大きい。
- ・ 障害者雇用については、雇用率に達成していない点を除けば、総体的に充実しており一定の評価はできる。

現状課題

1-①

- ・ 障害者雇用については福祉と労働が縦割りで施策展開する弊害がある。具体的には似たような内容の制度が福祉、労働双方で展開されているものがある（例：企業向けセミナー開催）。
- ・ 障害福祉制度の就労移行支援などを経ずに特別支援学校高等部から企業就労が多くなってきたが、離職した場合などには、地域とのつながりが、福祉と労働の縦割りの弊害せいか、特に福祉面で希薄なため孤立する傾向がみられる。

1-②

- ・ 障害者雇用を考えるには人権擁護、多様性を認める、差別感の排除などの精神（こころ）が何よりも大事である。雇用が進まなかったり、雇用の現場での虐待が起きたりするのも、市民の間でこのような精神が醸成されていないことが要因の一つである。糸賀一雄思想「この子らを世の光に」等を啓蒙・啓発のツールとして用い共生社会の実現の一環として障害者雇用の重要性を理解する風潮を作る必要がある。

論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

1. 現状認識

1-①

・希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続ける状況があるかどうかについては、実態を正確に把握できる機会がない。

1-②

・雇用の質を向上させるには、雇用の質の具体的な指標が一般化されていないため、雇用の質を維持するのは個人、個別の案件と捉えられている傾向がある。

1-③

・雇用率に、週20時間未満が算出の対象にされない現状に課題がある。週20時間未満しか働けない人、かつそれで満足している人がいるが、現状では、雇用率にカウントされないため、企業のメリットはないため雇用につながらない。

1-④

・中高年齢層になった障害者の課題は、離職後、日中活動が確保されにくい点にある。福祉サービスの利用については制約がある。就労継続B型の新規の利用はできず、また地域活動支援センターには年齢にふさわしい、もしくは障害特性に適したプログラムが無い。

障害が無ければ、一般的には、60歳の定年または5年間の再雇用を経て定年となるが、障害があっても定年過ぎて働ける障害者も多いため、障害者向けの再雇用の仕組みの創設が必要である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

とるべき対応

1-①②

・現状を正確に把握し認識するための実態調査を行う必要があると考える。例えば、求職者数、雇用率などの障害者の雇用の入口となる部分だけの把握ではなく、雇用後のデータ、障害者の就労定着年数、離職率などの実態を調査する必要がある。

・就職時のミスマッチが雇用の継続に大きな影響を与える事が判明している。その後の定着率の向上を図るには、不本意な就労を減らすことが重要である。特に知的障害や精神障害のある人は、事前の双方の理解を深める事が重要なため体験（トライアル）就労が効果的である。

1-③

- ・週 20 時間未満の就労も「就労者」としてみなし、企業との結びつきが進むように雇用率に新たな累積カウント制度を創設し、多様な働き方に繋げて欲しい。具体的には、週 20 時間未満となる人の複数雇用について、一人ひとりの時間数を累積して一人前のカウントとするような考え方である。個人の時間数は計画相談を基本として、企業が決めることの無い仕組みを用意し、恣意的な短時間労働への抑制策も併せて検討する必要がある。

1-④

- ・就労している障害者の中で、特に知的障害者の場合は離職後の行先に不安を抱えやすい。中には離職後の不安により求職活動を躊躇し、福祉的な活動場所を選ぶ場合もある。一定年齢に達した場合の離職者には福祉的な支援による安心して通える日中活動もしくは新たな再雇用先を得られる方策が必要である。さらには 60 歳以上（65 歳以上）の障害者が働ける場の確保が必要で、一般就労と福祉的就労の中間的就労の場の創設かも知れない。そのためにはスムーズな移行に関する支援の確立と本人にとって最適な行先の確保が求められる。
- ・障害があるゆえに加齢による支援が必要となる方は少なくない。また加齢によって可能な業務領域は変化する。課題が生じた場合には、雇用を継続させるためには提供業務を変化させ本人の状況に合わせ「できる仕事」を提供していける環境が必要となる。業務提供側、雇用主の配慮が重要である。

論点3 ICT 技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

1. 現状認識

1-①

・知的障害の特性を踏まえたテレワーク、在宅就業は、残念ながら普及できる程に開発されているとは言えない状態と考えている。障害特性を考慮すると支援者を要する場合が多く、時間と場所を有効に活用できる環境を構築するにあたっては支援のあり方が重要と考えている。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

とるべき対応

1-①

・特性等に応じた働き方をICT技術の発展等に併せて、時間と場所を有効に活用でき多様で柔軟な働き方につながるような業種の開拓を進める必要がある。その事によりテレワークや在宅就業が有効である場合は活用され広がってゆくと考える。

論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

1. 現状認識

1-①

- ・ 中小企業での雇用が停滞しているとの認識は一致している。
- ・ 中小企業では障害者の存在を活用する気持ちがあっても、実際に雇用すると面倒な事になるのでは無いかという、後ろ向きな姿勢も残念ながら存在している。
- ・ 障害者にとっては中小企業を、住まいから近い安心感が持てる良さのある、地域密着型の雇用と認識されている。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

とるべき対応

1-①

- ・ 今までに無い発想での雇用のとらえ方が重要である。例えば「単独での雇用ではなく、複数、共同で雇用する仕組み」等である。特に零細企業の場合、単独での雇用については中小企業よりも負担が大きいため、複数のか所での雇用をカウントできる仕組みを工夫すると良いのではないかと考える。
例えば、商店街企業組合が雇用し、午前中は▲▲店、午後は□□商店で就業。このような就業形態でも雇用率にカウントされるようにする。
- ・ 雇用における中小企業の経済的負担を調整する。
- ・ 大企業とは違う魅力を付加する必要がある。
例えば、地域で安心して長く働くことをテーマとして正社員への登用の道等。

論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。

<現状認識、課題等>

- ・近年 教育の多様化により、特別支援学級（中学校）から通信制等の高等学校へ進学する者も増加している傾向にある。進学者の中には手帳所持者も含まれ、高校卒業後、障害者雇用を選択する場合もある。
高校のカリキュラムには、職場実習やキャリア教育などが無く、就労適応性が乏しい現状である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・就労支援機関（ハローワーク）等が、就職や職業訓練の情報提供を積極的に行うことが重要である。
- ・障害者の希望、特性に合った働き方を実現するには業務の広がり、豊富な職種の提供が必要となる。
教育、福祉、医療の現場で、障害の特性に合う仕事の切り出し洗い出しをして、どのような仕事を提供できるのかが雇用の進展には重要である。

論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

1. 現状認識

1-①

- ・ 障害者雇用率制度の課題として、週 20 時間以上の時間枠の制限がある。
- ・ 障害者雇用納付金制度には、企業に納付金制度による経済的負担感がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

とるべき対応

1-①

(新しい制度の創設)

- ・ 就労した障害者が「働いて得られる満足度、充足感、働き度」を数値化し、雇用率算定の際にカウントできるようにする。従来の「何人の従業員数のなか何人雇用し、雇用率が何パーセント」という雇用側の状態に視点を置いた障害者雇用のカウントだけではなく、働く本人の状況も雇用率カウントの算出手段とする方法を新たに導入する。量をカウントする際には、20～30年等長期間の雇用について評価し、算出する手段を工夫して取り入れてはどうかと考えている。