

※第112回、第113回及び第118回障害者部会における就労に関する意見を事務局において整理したもの。

## 短時間勤務者の取扱いについて（「今後の検討に向けた論点整理」1④）

- 企業における短時間就労者の受入れの動機づけとなる取組をし、多様なニーズに対応できるようにすべき。また、精神障害者の就労を進めるためには、短時間就労を積極的に進める必要。
- 週20時間未満の短時間勤務に関しては、安易な短時間勤務の誘導にならないよう慎重に進めるべき。

## 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方（「今後の検討に向けた論点整理」2②）

- 就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）の利用者は労働者性が引き続き認められ、障害者雇用率にもカウントされるべき。
- A型利用者の実雇用率の算定の在り方については、既存の組織がA型を運営する際にはグループ算定を行わないといったグループ適用の再整理等、見直しをするタイミングに来ている。
- 一般就労者とA型利用者の層は違うため、A型による障害者雇用の促進の阻害はない。
- A型利用者に通常の事業所で就労可能な障害者がいることはアセスメントの問題であり、まずはアセスメントの議論を進めるべき。
- A型利用者の法定雇用率の計算式上の扱い及び報奨金、調整金の在り方と、A型の在り方に係る検討事項は全てつながるため、労働施策の場で議論すべき。

## 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について（「今後の検討に向けた論点整理」3③）

### ◇ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法についてどのように考えるか。

#### （アセスメントの対象者）

- ・ 誰にターゲットを当てるかについても議論が必要。
- ・ 就労系サービスの全対象者にアセスメントを行うことを前提に制度設計し、段階的に拡大していくことが現実的。

#### （アセスメント結果の活用）

- ・ アセスメントが、単純な能力判定的に使われることを懸念。そうならないための取組が必要。
- ・ 本人と支援者が、客観的に本人の強みを理解し、選択できる働き方や働くために必要な環境について共通理解を持てることを期待。

#### （アセスメントの実施方法や運用面での留意点）

- ・ アセスメントの項目や指標においては障害特性を十分に考慮すべき。
- ・ アセスメントの評価軸は、障害当事者とともに構築、検討がなされる必要。
- ・ 現状の能力把握等だけでなく、就労という環境変化等による可能性を感じられるようなエンパワーメントの視点が大事。
- ・ 本人の意向を踏まえた継続的なアセスメントを企業等内でルーチン化していくことも方策。また、就労先となる企業側等についてのアセスメントという目線や枠組みも同時並行で検討すべき。
- ・ 精神障害の方は、症状に対するアセスメントに加え、医療との連携という視点も必要。
- ・ 医療機関との連携が必要な方へのアセスメント及び定着支援においては、医療機関と伴走した状態で就労が続くことが関係者の共通認識となることが重要。

#### （アセスメントの実施主体や質の担保）

- ・ アセスメントの対象となる事業の範囲、統一した尺度で客観的にアセスメントを行う事業者、人材養成等の早期検討が必要。
- ・ アセスメントの質の向上のためには、就労面だけでなく生活上の問題も併せて行うことが必要。また、就労能力だけを捉えることにならないように人材育成も必須。

#### （その他）

- ・ 就労アセスメントは、労働施策でも法令で位置づけるべき。

## 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について（「今後の検討に向けた論点整理」3③）

### ◇ 企業等で雇用されている間における就労継続支援の利用

（目的）

- 並行利用は一般就労に軸足を置き、安易に福祉に流すことにならないように留意すべき。
- 雇用と福祉支援の適切な実施を、第三者機関が確認できる仕組みを検討すべき。また、障害特性を踏まえた上で、併用が効果的なのかを含めた個別の検討が必要。
- 一般就労中の就労系障害福祉サービスは、トライアル雇用や就労移行支援事業、就労定着支援事業と重複するため再整理すべき。
- 企業側の障害者雇用や障害特性の理解を推進する必要。
- 簡易な手続で管理ができるよう工夫すべき。
- 障害当事者のニーズを把握した上で併用について再度検討する必要がある。

（移行時の留意点について）

- 福祉から雇用への移行時は併用期間の定めを設け、雇用から福祉への移行時は期限を設ける必要はないのではないか。
- 福祉から雇用への移行については、必ずしも働く時間を増やすことを前提とせず、個々の状況に合わせた対応ができる体制であるべき。

（加齢等状況の変化に伴う対応について）

- 加齢等により福祉に移行した場合、企業等に戻る選択肢を残す必要。
- 加齢等により一般就労が困難になる方は、並行利用により福祉サービスへのソフトランディングが円滑に進む。

### ◇ 定着支援の充実

- 就職後間もない期間に、就労定着支援事業と職場適応支援事業の並行利用ができる仕組みを整えてほしい。
- 就職後の支援では、障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所及び就労定着支援事業所の連携が大切であり、周知すべき。
- 定着支援の穴が生じないようにするため、障害者就業・生活支援センターに就労定着支援事業の指定ができる必要。
- 医療機関との連携が必要な方へのアセスメント及び定着支援においては、医療機関と伴走した状態で就労が続くことが関係者の共通認識となることが重要。（再掲）

## 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について（「今後の検討に向けた論点整理」3③）

### ◇ 地域の支援機関の連携強化

- 就労支援の充実に当たっては、各機関に期待される機能や役割を踏まえた人員の配置・育成が必要。
- 障害者就業・生活支援センターは事業内容に見合う予算・人員が必要。また、基幹型にするに当たって、配置される人材の選定、人材育成の仕組みの構築が重要。

### ◇ 人材育成の推進

- 基礎的研修の構築に関する作業部会の委員に、障害当事者、就労経験のある当事者も入れていただきたい。
- ジョブコーチについては、雇用と福祉に精通した専門職として、障害種別に特化した支援を広範囲で行う必要もあることから、福祉事業所とのつながりも念頭に置く必要があるのではないか。

## その他就労全般

- 企業側も福祉側も、働ける人を雇用するという視点ではなく、どうすれば障害のある人が働くことができるのかといった視点が重要。
- 訓練場所が都会に集中しているため、地方にいる障害者の就労後のスキルアップや研修の場を確保するシステムを考えるべき。
- 体験就労の機会充実、自己理解や自己確知、エンパワーメントを重視した支援の観点が必要。
- 就労を含む生活全般をコーディネートするワンストップ相談体制の構築が必要。
- 重度又は高齢障害者に対する就労支援には、産業医の支援、連携などが必要。

### （雇用施策について）

- 企業側において聴覚障害者の特性理解が困難であり、企業が一緒に合理的配慮を考える必要がある。
- 手話協力員制度をもっと充実させる必要がある。
- 難病患者も他の障害者同様の就労支援を提供し、法定雇用率の対象にすべき。
- 難病患者就職サポーターの正規職員化とハローワーク内での応援体制の構築が必要。
- 就職と就労継続のいずれでも、難病等の患者のニーズに合った施策が不十分で、職場での理解、偏見等の是正が課題。難病や障害認定の基準となっていない障害の認識が不十分であり、企業や行政、ハローワーク等の機関に対する難病に関する研修を行うべき。