

団体名：特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワークヒアリング 報告者：藤尾健二

1. 設立年月日：平成19年6月11日

2. 活動目的及び主な活動内容

活動目的：運営理念を「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「政策に関与して」とし、「能力開発施設」「障害者職業・生活支援センター」「就労移行」部会ごとに望ましい職業指導や就業支援のあり方について研究・研鑽しています。また全国における就業支援機関・組織運営の健全化などについて相互に意見や情報を交換し、わが国の障害のある人が自立した生活を送れる環境の形成に寄与することを目的としています。

主な活動内容：

- ・ 定例研究・研修会の開催
- ・ 障害者職業能力開発施設連絡会の開催
- ・ 就労系事業所からの一般就労への在り方を学ぶ研修会の開催
- ・ 障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための全国フォーラムの開催
- ・ 就業生活支援講座の開催
- ・ 訪問型職場適応援助者養成研修の開催
- ・ 地域における就業支援ネットワーク形成事業

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：270（障害者就業・生活支援センター186、能力開発施設11、就労移行支援事業所41、就労継続支援A型事業所4、就労継続支援B型事業所7、企業3、個人5、その他13）  
令和7年5月31日現在

5. 法人代表：代表理事 藤尾 健二

## <ヒアリング内容>

本検討会では、平成18年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）
  - 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
  - A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。
3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担
  - 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
  - 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。
4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）
  - うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

### 1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

近年の一般就労の拡大は、純粋な労働力需要の増大によるものではありません。段階的に引き上げられる法定雇用率への対応、すなわち「雇用率達成」という義務的動機がもたらした結果であると考えられます。本来、求人や雇用は労働力としてのニーズを起点とするものですが、障害者雇用においては「期限内に一定数を充足させること」自体が目的化しています。その結果、採用後に業務量や職務内容とのミスマッチが生じ、企業・障害者双方の負担が増大するという構造的課題が顕在化しています。

こうした「数」の充足を優先する企業の動きに呼応するように、就労支援事業所の支援内容も変容しています。従来の「企業が求める人物像」に向けた育成は影を潜め、現在は生産性や正確性の向上よりも、対人トラブルの回避といったコミュニケーション面に過度に偏重したプログラムが主流となっているのではないのでしょうか。

就労系障害福祉サービス（特に就労移行支援事業所）は職業リハビリテーションを担う実施機関としての自覚とその専門性を担保する仕組みが必要であると考えます。

今後、労働政策審議会等で検討される「雇用の質」の議論においては、これまで以上に「労働力」としての実質的な価値が厳格に問われることとなります。現状の就労支援サ

ービスが、こうした質的転換に対応し得る専門性を備えているかについては甚だ疑問であり、早急な再考が求められています。

また、本来は一般就労が困難な層を対象とすべき就労継続支援事業についても、一般就労への移行訓練と、福祉的就労の場（居場所）としての機能が未分化なまま混在しています。同事業の役割定義と機能分離についても、今後は抜本的な整理が必要であると考えます。

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

上記内容と重複しますが、就労系福祉サービスの目的や、対象となる利用者の状態像を、改めて整理・明確化する必要があると考えます。この両者が混在し、境界線が曖昧になっている要因の一つが「地域格差」です。

民間参入（営利法人化）の進展に伴い、福祉資源が人口の多い都市部に集中する一方で、地方部では事業の空洞化が顕著になっています。本来あるべき事業が存在しない地域では、他の福祉事業がその役割をカバーせざるを得なくなり、結果として個々の事業本来の目的や役割が見えにくくなっているのが現状です。この状況を改善するには、国や地方行政による実効性のある方策が求められます。

なかでも、「就労選択支援事業」や「就労定着支援事業」の基盤となる「就労移行支援事業所」の地域格差の是正は、一刻を争う課題です。

## 2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

上記記載の通りです。

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

当ネットワークとしては、就労継続支援A型事業所が「障害福祉サービス」に位置付けられている以上、一般企業の雇用率算定対象や、障害者雇用納付金・給付金の対象に含めることは適当ではないと考えます。同様の理由から、就労継続支援A型事業所を含める形での事業協同組合等算定特例についても反対の立場です。

### 3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

#### 就労選択支援事業について

本事業は、「雇用と福祉の連携強化プロジェクト」第1ワーキンググループ（WG）における検討を経て事業化されたものと理解しております。アセスメントの平準化が求められていた背景を鑑みると、どの事業所においても、可能な限り一貫した評価や可能性を提示できる体制を目指すべきだと考えます。

しかしながら、現状では具体的な枠組みが十分に提示されているとは言えず、事業所ごとに異なるアプローチで事業が実施されているのが実態です。「まずは事業所数・実施者数の確保」を優先して展開している現在の状況には、強い危機感を抱いています。これまでの障害福祉サービス（就労継続支援B型事業など）の歴史を見ても、一度事業が拡大した後に支援内容や質を改定していくことの難しさは明白です。量的な拡大を追う前に、まずは「あるべき事業の姿」の確立を最優先にするべきだと考えます。

#### 就労定着支援事業について

本事業の利用期間が原則3年間を上限としていることを踏まえると、この3年間を通じて段階的に支援の頻度を減らし、本人の自立を促していく視点が不可欠です。しかしながら現状は、3年間にわたり企業訪問などを通じて、毎月一律の支援を継続してしまっているケースが散見されます。そのため、本事業を活用した「段階的支援のモデルケース」を明示することが必要です。

また、本事業を「企業の雇用管理を支援するもの」と捉える向きもありますが、あくまでも原点は「生活支援」であるという位置づけを再確認すべきです。就労する障害当事者が、必要に応じて自ら他の福祉サービスを利用できるようサポートするなど、3年間の中で展開すべき支援内容の検証とモデル化が求められます。

訪問によるその場限りの課題対応にとどまるのではなく、3年間をかけて「どのように支援から離れ、自立した就労生活へ移行するか」をしっかりと見据えた支援体制の構築が必須であると考えます。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

まず、就労系障害福祉サービスにおける行政の大きな課題について検討する必要があります。現在、事業所の指定や監査といった管理は地方自治体に任されています。しかし、当ネットワーク会員からの声を聴く限り、その役割を十分に果たせていない自治体が大多数というのが地域の現状です。障害福祉サービスの在り方を見直すと同時に、その管理・監督体制をどう構築すべきかについても議論を深めなければなりません。サービスの担い手が変化していく中で、現在の状況に対応した仕組みの構築が急務です。

これまでに記載した通り、各地域における障害者就業・生活支援センターに求められる役割は地域資源の偏在や格差によって異なります。

当ネットワークでは、3年間にわたるモデル事業を通じて、障害者就業・生活支援センターのあるべき姿について検証を行ってまいりました。その結果として至った結論は、一律の「役割分担」を決めることよりも、それぞれの「地域における自らの役割を正確に把握すること」が極めて重要であるということです。

自らが位置する地域の実情を深く理解し、そのうえで自センターに今何が求められているかを的確に見極め、「公平性」「中立性」を保ち地域が目指すべき方向性に向けて実践していく姿勢こそが強く求められていると考えます。雇用と福祉の連携強化の検討会で示された「基幹型」としての役割について地域事業をふまえたうえで各センターが深耕し、地域に向けて発信していくことが大事です。

#### 4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

働く障害者の方が福祉サービスを併用できることは、本人の選択肢を広げるという意味で、当事者にとって極めて有用であると考えます。

特により手厚い支援を要する重度障害者の雇用においては、福祉サービスが果たす役割は大きいものです。現状、制度としては「重度障害者就労支援特別事業」が整備されているものの、市町村の実施（手上げ）が要件となっているため、サービスの利用機会が全国一律に担保されているとは言えない状況にあります。また、通勤支援においては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の助成金利用が前提となっており、障害者本人の意向だけで手続きを進めることが困難な状況にあります。これら利用格差や手続きのハードルに関する課題については、速やかな検討が求められています。

一方で、新たな制度設計や提示のあり方には慎重な議論が必要です。特に、企業で就労する障害者の方の加齢に伴う課題は、企業側にとっても関心の高いテーマです。かつて「雇用と福祉の連携強化プロジェクト」第3ワーキンググループ（WG）において、企業から福祉への移行（ソフトランディング）を促す仕組みが協議されましたが、当時は「結果として退職を前提としたスキームを構築することになるのではないか」との懸念が生じ、その後の制度改正には盛り込まれなかった経緯があります。

雇用契約は、あくまで障害当事者と企業との間で締結されるものであり、第三者がその継続や終了に関与するような仕組みは望ましくありません。重要なのは、あくまで「本人の選択肢を増やすこと」を最優先の目的として明確に掲げることです。この大前提を見失うことなく、今後の連携のあり方を検討していくことが不可欠であると考えます。

## 5. その他として

最後に、本検討会で協議していただきたい事項として、以下の点をご提案いたします。当ネットワークの会員の半数以上を占める障害者就業・生活支援センターでは、「生活困窮者のうち障害が窺われる方」への支援を行っています。しかし、生活困窮者自立支援の現場を通じ、雇用施策および障害福祉施策における「経済的自立」の視点が不十分であるという課題が見えてきました。

現在の制度において、雇用施策の短時間勤務や就労継続支援事業所の利用は将来の生活設計を視野に入れておらず、実質的に「生活保護受給」か「自己責任による経済的自立」の2択となっています。

短時間勤務や就労継続支援の利用が将来の困窮を招くような仕組みであってはなりません。

短時間勤務であっても、就労継続支援事業の利用者であっても、その人らしく生活出来る仕組みの構築が必要です。

この課題を解決するためには、雇用・障害福祉施策だけでなく、生活保護や年金制度等を含めた総合的な制度の再構築が必要であると考えます。