

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会 セルプ協の意見について

全国社会就労センター協議会 会長 叶 義文

1 障害者就労の基本的な考え方

障害者就労施策の目的は、一般就労へ誘導することではなく、一人ひとりが希望する働き方を実現し、その人らしく働き続けられる社会をつくることにあります。令和3年6月の厚労省検討会報告書において「就労支援における基本的な考え方」として示された「多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考える」という理念は、現在も障害者就労施策の基本であるべきです。

一般就労、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型は、それぞれ異なる役割を担っています。どれか一つを優先したり縮小したりするのではなく、それぞれの機能を十分に発揮しながら、本人の意思を尊重した支援を行うことが重要です。昨年実施された就労選択支援事業は、障害者本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するもので、この取り組みを着実に進めていく必要があります。

2 就労移行支援と就労継続支援は制度の目的が異なる

就労移行支援事業と就労継続支援事業は、制度の目的や役割が大きく異なります。就労移行支援は、一般就労を希望する人が就職を目指すための制度であり、企業実習や職場見学、面接支援、履歴書作成、ビジネスマナーの習得など、就職に向けた支援が中心となります。そのため、収益事業を目的とするものではなく、多くの事業所では十分な工賃を支払うことが難しいのが現状です。このことから、安心して就職準備に取り組めるよう、利用期間中の所得保障の充実についても検討が必要です。

一方、就労継続支援は、継続して働く場を提供する制度です。A型では雇用契約に基づき最低賃金を保障するため、安定した仕事の確保や営業活動、生産管理、品質管理など、企業としての事業運営が極めて重要になります。B型でも基本的には同様で、工賃向上に向けて就労事業の充実を図る事業運営が重要になります。

両制度は目的も役割も異なりますが、いずれの事業においても、障害の理解に加え、障害特性に応じた生活支援や相談支援、健康管理などの福祉的支援が大切な基盤となります。

一般就労を希望する利用者に対しては、就労選択支援や、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携しながら、その実現に向けた支援を充実させていくことが重要です。

3 A型事業所は一般就労が困難な人の重要な受け皿であるとともに、一般就労から退職した人の次なる就職先でもある

A型事業所については、「縮小すれば一般就労が増える」という議論がありますが、実態はそう単純ではありません。セルフ協の調査や厚生労働省の調査では、A型利用者の多くが一度は一般就労を経験し、その後、何らかの理由で退職し、A型を利用していることが明らかになっています。

利用者の中には再び一般就労を希望する人もいますが、一方で、一般就労に対する不安が強く、継続的な支援を受けながら働くことを希望する人も少なくありません。そのため、A型事業所を減らしたとしても一般就労が増えるとは考えにくく、むしろ働く場を失い、B型への移行や在宅生活を余儀なくされる人が増えることとともに、生活保護の受給増による国の財政への影響も懸念しています。

また、セルフ協会員事業所のA型利用者の平均年齢は、44.8歳です（令和7年度社会就労センター実態調査）。A型を利用する障害のある人が一般就労を希望したとき、生産性や利益が重視される一般企業において、高齢化が進む障害のある方々を採用し、安心して働くことができる環境を整えられる受け皿は、現状どのくらいあるのでしょうか。

重要なのは、A型を縮小することではなく、本人の意思を丁寧に確認し、一般就労を希望する人には企業と福祉が連携して支援を行う一方、継続的な就労を希望する人には安心して働き続けられる場を確保することです。

また、なぜ退職することになったのか。なぜ就職することを希望しないのかなど、障害のある人の気持ちを確認することも重要なことだと思っています。雇用主には、その問題点を整理し、同じ過ちを繰り返さぬよう、就労定着、働き続けられる環境づくりに真摯に取り組んでいくことが望まれます。

4 「雇用の質」の充実に向けて

一般就労をさらに推進していくためには、雇用機会を増やすことだけでなく、雇用の質を高めることが不可欠です。現在の議論では、一般就労への移行をどう進めるかという点に重点が置かれていますが、それ以上に重要なのは、一般就労が障害のある人にとって魅力ある働き場となっているかという視点です。

企業には、法定雇用率を達成するためだけではなく、障害のある人が能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられる職場づくりが求められます。そのためには、適切な仕事の提供、合理的配慮、障害への理解、相談しやすい職場環境、継続的な定着支援などを一体的に進めていく必要があります。

しかし、一部の企業では雇用することを放棄して代行業者に依存しているケースや雇用はしているものの十分に仕事を提供しないケース、特例子会社の雇用の質についても、障害者雇用の本来の理念に照らして検証が必要だと思っています。

一般就労が魅力ある選択肢となるためには、仕事の内容、勤務時間、労働条件などが重要であることは言うまでもありませんが、それに加えて、安心して働ける職場環境や人間関係が良好であることも極めて重要な要素となります。

一般就労を推進することに全く異論はありません。しかし、単に一般就労へ移行すること自体が目的ではないと考えています。

大切なのは、一人ひとりに適した仕事を提供され、その人が持っている力を十分に発揮できることです。そして、働く喜びややりがいを感じながら活躍できるとともに、企業にとっても、その人が働くことが新たな価値や力となり、「一緒に働きたい」と前向きに受け止められることが重要です。

そのように、障害の有無にかかわらず互いを尊重しあい、インクルーシブな雇用を広げていくことこそが、これからの障害者雇用に求められる姿だと思っています。

5 A型事業所における報奨金、調整金、特定求職者雇用開発助成金について

A型事業所は、利用者を雇用し、労災保険や雇用保険、社会保険などの事業主としての責任を果たしています。そのような事業所を、報奨金や調整金、特定求職者雇用開発助成金の対象から外すことは適切ではないと考えます。

近年は最低賃金の上昇により、多くのA型事業所が事業収益のみで最低賃金を支払うことが極めて厳しい状況にあります。こうした中で各種支援まで縮小されれば、事業継続が困難となり、閉鎖する事業所が増え、結果として障害のある人の働く場が失われることが懸念されます。

本来、採用した従業員を定年まで大切に雇用するのが事業主の務めです。一般就労で支えきれなくなった障害のある人を、A型事業所が受け止めているのであれば、事業主の共同拠出による納付金制度の対象にA型事業所が含まれるのは当然だと考えます。

6 雇用と福祉が連携し、多様な働き方を支える仕組みを充実すべき

障害者就労を充実させるためには、一般就労と福祉的就労を対立的に捉えるのではなく、それぞれの役割を生かしながら連携を強化し、信頼関係を揺るぎなきものとするのが重要です。施設外就労や企業実習の充実、就職後の定着支援の充実、職場への通勤支援や生活支援、合理的配慮の充実、逆に、民間企業から就労継続支援事業所への発注促進、一般就労における就労継続支援事業所の支援ノウハウの会得など、企業と福祉が切れ目なく支援し合える仕組みを整えていく必要があります。

障害者就労の目指すべき姿は、「一般就労か福祉的就労か」という二者択一ではありません。本人の意思を出発点として、それぞれの希望や状況に応じた多様な働き方を保障すること、ひいては地域における充実した暮らしを保障することこそが、雇用と福祉に求められる本来の役割であると考えます。