

## 厚労省 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会による ヒアリングへの意見

きょうされん

### ヒアリング項目

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について
  - 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画（支援プラン）の共有化について、どう考えるか。
  - 雇用・福祉施策の双方に係る知識等を身につけている専門支援 人材の育成や確保について、どう考えるか。
2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について、どう考えるか。
3. その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について
  - 障害者雇用施策の抱える課題について、どう考えるか。
  - 障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス）の抱える課題について、どう考えるか。
  - 人材開発施策や教育などの関連分野との連携について、どう考えるか。
  - 通勤支援等のように、「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分や、定着支援のように、雇用・福祉施策における支援内容に重複が見られる部分について、どう考えるか。
  - その他「中間取りまとめ」に記載のある内容など、雇用施策と福祉施策の連携強化に向けて検討が必要な事項について、どう考えるか。

### 意見

- 就労能力判定について
  - \* 障害のある人の就労相談に関するワンストップの窓口の必要性
    - ・ 一般就労はハローワークが担当し、福祉的就労は市町村の障害福祉課が担当するという現状を解消する必要があるのではないか。
    - ・ そのために雇用と福祉の連携を強化し、ワンストップの相談窓口を設置してはどうか。
  - \* 社会モデルの観点を踏まえた、本人の希望に基づく就労能力判定方法の開発の必要性
    - ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）では就労能力判定方法について幾多の研究を蓄積していることから、まずその到達を明確にし、共有する必要があるのではないか。
    - ・ 手帳の有無や医学的な判断等による判定ではなく、本人の障害特性や必要な支援内容、希望する仕事等を踏まえた判定が必要ではないか。
    - ・ 一律の判定ツールではなく、職種ごとの判定ツールや、希望する業務の遂行能

力を判定する方法等を開発する必要があるのではないか。

- 個人の就労能力を判定することと、合理的配慮の提供や生産手段の導入によって個人では難しい業務を埋めることとの関係や、その時の就労能力を切り取って判定することと、経年的に能力を獲得していくこととの関係なども整理する必要があるのではないか
- 職業能力判定を実施している海外の事例では、社会モデルとの関係でどのような取り組みがなされているかについて学んではどうか。

○ 雇用施策と福祉施策の連携強化について

\* 雇用施策と福祉施策が分立している現状

- 通勤支援や働いている間の介助が受けられないために、働く意欲や能力はあるのに働くことができない人が多数いること。
- 障害のある人の新たな働き方としてテレワークが注目されているが、上記のような現状があるため、その普及の妨げになっていること。
- 雇用と福祉に重複する施策があること。

\* 現在の事業体系の課題

- A型事業所は雇用契約を結ぶにもかかわらず、福祉サービスでもあることから利用料が発生する可能性があること。
- B型事業所は福祉サービスとの位置づけであるため利用料が発生する可能性があり、またそこで働く人は労働法の保護を受けることができないこと。
- 地域活動支援センターも働く場としての役割を担っているところがあるにもかかわらず、市町村事業であるために他の事業との格差が著しいこと。

\* 当面、改善する必要があると考えられる事項

- 通勤や仕事中の支援に福祉サービスを利用できるようにすること。
- 現行のB型事業所にも労働法を一部適用し、労働者として保護すること。
- 雇用施策と福祉施策の連携強化の観点から、事業体系を見直すこと。
- 障害のある人の一般雇用及び福祉的就労を所管する新たな部局を、雇用施策と福祉施策の連携強化の観点から創設すること。

以上

2020年11月17日

【問い合わせ先】

きょうされん事務局

担当：事務局長 多田 薫

Tel：03-5385-2223

Email：zenkoku@kyosaren.or.jp