

## 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 団体ヒアリングへの意見

精神保健福祉事業団体連絡会（精事連）

### 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

- ① 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。
- 雇用側と福祉側とで障害者についての受け取り方に開きがあるのではないか。送り出す福祉側でこう受けてほしいと思っても、雇用側で受け入れられないという話も多い。受け入れる側の意識を変えていかないと、障害者自身に対して頑張りが求められているという現状があるのではないか。
  - 福祉の側の活動の原理には、「誰も取りこぼさない、受け入れる」というのがある。しかし、就労しようという場合には、雇用側が求める労働力としての期待値というものがあり、そういう部分に開きが大きいのではないか。
  - 障害者に対して、福祉と就労をうまくマッチングする、という考え方ではなくて、就労という施策のなかに福祉の色を入れていく、ということがよいのではないか。障害者の就労を、一般の仕事というものは別枠の「新しい仕事」というとらえ方ではなく、障害のない人たちでつくられてきた今の働き方なかに福祉の色を入れていく、という考え方方が求められるのではないか。
  - 切れ目のない支援体制を構築するためには、身近な地域に中核となる専門的な相談機関の整備が欠かせない。現在、全国に335カ所が整備されている「障害者就業・生活支援センター」を活用し、再整備し直してはどうか。
- ② 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。
- 「効果的で、切れ目のない専門的支援」としては、ジョブコーチがあるが、これは時限付きの制度になっているので、时限を取り外すのが必要ではないか。また、専門職員として作業療法士が大きな力になるのではないか。
  - 一定の経験や専門研修を受講する「主任就労支援員」や「主任生活支援員」を創設して人材の底上げを図ると同時に、社会福祉士や精神保健福祉士へは就労支援に特化したIPSモデルなどの専門職研修を実施するなど、専門職員のスキルアップを図ってはどうか。
  - 企業と福祉事業所の職員が行き来して、相互の理解や連携や深めることが出来る人事交流制度を国で創設してはどうか。

### 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。

- 福祉側の提供する支援内容が、雇用側の求めとかけ離れているようなところがある。福祉事業所の中で通用していたことが企業で通用しない等、福祉事業所のもつ社会性の問題でもあるのではないか。

- 企業側の福祉化ということも必要な状況の中で、これまで職業リハビリテーションという視点で進めてきた福祉側とが、相互に歩み寄りながら共通言語を見つける必要があるのではないか。
- ソフトバンクなど一部の企業で導入している精神障害者や発達障害者などに有効とされる「超短時間雇用モデル」が全国で展開できるように、「積算型の雇用率制度」や就労継続 B 型事業所などの福祉的就労支援の併用などの規制緩和を検討してはどうか。

### 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

#### ① 障害者雇用施策の抱える課題について、どう考えるか。

- 障害者について、日本の一般的な働き方に合うか合わないかで分断しているのではないか。福祉的就労、一般就労で分けるのではなくて、いろんな働き方があって、その人自身の働き方という視点でとらえられるといい。
- 障害者雇用に関しては、行政が見本をみせていくことが大切。「3 障害」といいつつ、公務員試験では書類選考で知的障害者が不利になっている。このようことを、行政自身が改めて行く必要がある。
- そもそも「働く」ということの考え方と、組織の利益を優先するという企業の目的の間に、障害者一人ひとりに対しての感覚に差があるのではないか。A 型とか、特例子会社とか、障害者はここで働くべきというとらえられ方、差別的な分け方自体に問題あるのではないかと思う。
- 障害者雇用の 20 時間の最低基準のハードルが高すぎる。最低基準をなくしてほしい。その際、所得保障の課題は残るので、それは障害者雇用と別枠で検討する必要がある。
- 所得保障を就労支援にすり替えているような印象を受ける。就職したい人の気持ちも満たされなければならないが、それぞれの生きづらさに応じた働き方が軽視されるようなことがあってはならない。
- 雇用され、継続していくと就労能力も上がっていくという評価尺度があるのではないか。頑張れば出来るようになるという、見えない圧力のようなものが広がりつつあるのではないか。
- 「障害者雇用」といっても、ハローワークへ行くと、「精神障害者ではなく身体障害者を希望する」といって断られることが多い。雇用側の意識を変えていくことを制度として整えていく必要があるのではないか。
- 現行の「障害者雇用率制度」は、一定以上の従業員規模の企業へ障害者が雇用されることを促す制度であり、地域の身近な働く場（中小零細企業、個人事業主）で障害者が働く機会を生み出せていないのではないか。地方の小さな働く場に、個々の障害の状況に合わせ働く機会を設けることが、本来の「インクルーシブな雇用」ではないか。

#### ② 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。

- 現在の障害福祉施策を就労に集約している風潮が問題。本来福祉施策は、就労ということに対して、教育や医療等とも同様に、相対的に独自なものであるはずのものだが、障害者自立支援法ができるときのバタバタした状況の中で、しっかりとした議論もなされないまま、ある意味では暫定的に設定されたその時の「就労」という言葉が、固定化・硬直化されて使われているのが今抱えてい

る問題といえるのではないか。

- 当時の国の説明では、就労継続A型B型ともに「一般就労できない人に対する制度」となっていたが、最近の国の資料では、一般就労への期待が強く書き込まれている。「まずは就労ありき」の制度として論じるのではなく、本来のあり方について議論を進めていく必要がある。
- 障害者福祉の現場で求められるのは、就労や工賃ではなく、社会参加や役割をもつということを評価すべきであるということではないか。
- 就労継続支援A型事業所に対する、「障害者雇用調整金」については廃止すべきである。
- 団体が本年4月に報告した「精神障害者における就労継続支援B型事業実態調査」では、工賃が高いことが必ずしも利用者の満足度に相関関係がなかったことが明らかになった。現行の工賃の高低を基準とした報酬単価のみの評価尺度は見直されるべきと考える。また、高工賃を目指すB型の事業所では、作業能力の高い利用者が抱え込まれて、社会へ出る機会を失っているのではないかとの懸念もある。

③ 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。

④ 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。

- 障害者就労については、企業側に理解を求める動きを続けてきたなかで、以前に比べると少しずつ改善されている。ただしそれは、大手企業で法定雇用率を守るという視点であって、「障害者が働く」という部分が尊重されているわけではない、就労前の職業リハビリテーション等、訓練を受けて企業に適応できるようになって就職するという流れはあるが、それが長続きしないということで「就労定着支援」の制度化につながっていると思われる。
- 現実的には、「就労定着支援」の利用が進まないという問題がある。それまで無料で利用していた「就労移行」から就職すると、半年後「就労定着支援」に移ろうとしたときには1割負担が生じる状態になるため、実際には「就労定着支援」の利用はせず、移行事業所が従来通り無料で続ける事業所も少なくないことから、制度の見直しが必要と考える。
- 現在でも、精神障害者の手帳取得への抵抗感は強く、手帳を取らない人もいる。精神障害者の雇用を促進する必要からも、医師の意見書や自立支援医療等でも法定雇用率にカウント出来る仕組みが必要である。
- 現在の移動支援や通院等介助・同行援護・行動援護は、通勤を理由には利用ができない。これが通勤にも利用が可能となれば、ある程度の障害者は就労につながるものと考えられるが、現行制度の障害支援区分では利用者が少ないことも予想されるため、支援区分のあり方も見直す必要がある。

⑤ 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。

- 一般の会社に就職したい人もいるので、特例子会社のような隔離的就労ではない形で、一般就労を希望する人たちの思いが満たせる制度となることが望ましい。

- 「障害者就業・生活支援センター」の取り扱いなどで明確になっているが、現在の障害者の就労支援施策は、労働施策と福祉施策の縦割りの状況がとても強く、様々なところで不都合が生じている。これらを解決していくためには、国の機関が統一され、人的交流の活性化が図られ、労働施策、福祉施策の双方の状況が理解されるなかで制度設計され、諸施策が展開されるべきではないか。