

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) 共通のプラットフォームとして活用できる評価の仕組みの創設等

- 共通のプラットフォームにおいて就労能力や適性を客観的にアセスメント・評価して可視化することで、ライフステージに応じたシームレスな就労支援を提供できる可能性が大いに広がる。特に教育機関等々の連携は非常に重要。
- 支援計画については、就労するための計画とするだけでなく、働きながら、職場の環境を調整する際にも生かせるようにすることが重要。これは加齢とともに働き続けることにもつながるのではないかと。
- 就労能力や適性を評価する仕組みについては、どの段階で評価を行うのかも今後検討していくべき。
- 障害者手帳は持っているが、就労能力や適性の評価をした結果、雇用義務の対象とするべき職業能力上の困難性を有していないという評価になった場合にどうするか。又は、高年齢の障害者を雇用している場合には雇用率のダブルカウントをしてほしいという意見があるが、そういったカウントのときに評価を活用することも考えているのか。評価の利用をどこまで広げるか整理すべき。
- 客観的に評価をするツールは必要。一方で、能力等に応じて適切な支援につなげられていないのはアセスメントの問題ではなく、就労継続支援事業B型の仕組みの問題ではないか。また、就労移行支援事業でも一定数移行させられていないというのは、移行に対しての意識が弱いのではないかと。そこを解決しないで、アセスメントツールだけを作ってもうまくいかないのではないかと。「あなたは障害が重いから雇用は無理」という客観的な指標になってしまわないよう、ツールの開発と同時に、ツールの使い方と、適切な支援につなげられていない理由が仕組みにあるということ整理する必要があるのではないかと。
- 特別支援学校等の卒業生の受入れについて、障害のある子供たちの増加や多様化等の課題の解決には、企業ですぐに受け入れるよりも、一旦福祉就労支援機関等で受け入れて、アセスメントや就労支援を行うことを通常の流れとすることも考えられるのではないかと。

(2) 就労支援人材の育成・確保

- 現在、行政においても現場においても雇用と福祉の双方に精通した人材は少ない。雇用と福祉双方の制度を理解した専門性の高い者が制度を運用するような仕組みを作らないと、雇用と福祉の連携がうまくいかないのではないかと。
- 新たな支援体制の構築によって、これまでの業務の重複化や人手不足等による負担増が生じることのないように対応していただくことが重要。障害者により一層丁寧な支援をするためにも、十分な財政的あるいは人的支援をお願いしたい。
- 障害者就労・生活支援センターや、職場適用援助者の役割分担の話があるが、役割分担を明確にする必要があるのか。役割分担をすると支援がぶつ切りになってしまうが、今、役割分担を明確にするほど支障が出ているのか。

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 10月からの雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組については、ピンポイントでの制度運用になっており、来年4月以降の大きな広がりを前提とした制度の運用になるのかを懸念。例えば、同行援護や重度訪問介護の利用対象者が全体として制度を利用できるようになっているのか等、現時点で見えてきた矛盾というものを捉えた上で、来年4月以降の実施に向けた準備をお願いしたい。

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

(1) 就労支援人材の育成・確保 ※1 (2)と同じ

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- ・ 障害の種類や程度によって、様々な働き方を選択肢として用意する必要があるというのは理解した上で、最低賃金の適用や雇用保険・労災保険等、労働者保護の観点から、やはり雇用への移行が重要ではないか。
- ・ 最近、障害者の働く場所を自社企業内ではなく、外部に確保することで雇用率の達成を図っているという例がある。テレワークを安易に進めると働く場所の外部化が更に起こるのではないか。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で、障害者の勤務日数が縮小したり、在宅勤務が中心となったことで障害者の業務を見直しせざるを得ない状況。テレワークやオンライン化に対応した、新たな職域拡大に資する教育訓練の整備等の在職者支援の強化・拡充が急務。多様な働き方、キャリア形成ニーズに対応できるよう、公共及び民間の力を借りた就業訓練等の強化・補充をお願いしたい。

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

- ・ 就労継続支援B型の報酬について、工賃が高いほど加算が多くなる制度だが、居場所としてのニーズに取り組んでいる事業所にとっては不利になる。また、高い工賃を維持するために、勤務が安定して作業能力の高い利用者を就労に送り出しにくく、困り込んでしまうということも発生している。職業能力の高い利用者ほど一般就労に送り出せないという状況は本末転倒。本人が希望すればよりやりがいのある仕事に就けるように、ステップアップできる仕組みを作り出していく必要がある。

4. その他（全体の進め方等）

- ・ 審議の途中経過等を障害者雇用分科会にも丁寧に説明し共有いただくことが大事ではないか。
- ・ 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で議論を取りまとめる際には、議論の過程で意見が分かれた論点については、少数意見も記載をするといったような柔軟な対応をお願いしたい。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和2年4月24日現在

(公益代表)

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
 ○ 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

(労働者代表)

- 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理
 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- 池田 三知子 (一社)日本経済団体連合会労働政策本部長
 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
 塩野 典子 富士通ハーモニー(株)取締役
 高橋 陽子 ダンウェイ(株)代表取締役社長
 山内 一生 (株)日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長

(障害者代表)

- 阿部 一彦 (社福)日本身体障害者団体連合会会長
 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
 竹下 義樹 (社福)日本視覚障害者団体連合会会長
 眞壁 博美 (公社)全国精神保健福祉会連合会理事

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) 共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

(2) 就労支援人材の育成・確保

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 国として全国の自治体が雇用施策と福祉の連携に基づく通勤や職場介助における支援策が実施できるような支援を実施していただきたい。
- 重度の障害であっても、就労する機会を得ることで、社会に貢献できるという生きがいを生み出すことができる。そのためには煩雑な手続を踏むことなく、重度訪問介護というスキームの中で就労できる制度が必要である。
- 重度障害者の特別支援事業に関しましては、大変関心を持っているが、1,700以上の自治体があるにもかかわらず、10月から事業を始める自治体がたった13~14と聞いており、大変残念である。説明不足、資料等が各行政のほうに届いていないのかなと思っている。

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

(1) 就労支援人材の育成・確保

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- 新型コロナの影響で、企業就労が大きく落ち込んでいることを大変懸念している。企業側の感染拡大防止策をしっかりと講じていただきながら、企業実習の再開をぜひお願いしたいと思っている。
- 現在の就労系サービスは、事業運営をしていくための柱である基本報酬がそれぞれ実績による評価となっている。この実績が社会、経済の影響に大きく左右される仕組みであり、まさに今のコロナショックの影響を大きく受けるのではないかと大変危惧している。
- 比較的年齢層が若い知的・発達障害者の活躍は社会的要請であるということも考えているので、ぜひその辺のところも見据えながら進めていただきたいと思っている。
- 障害を持つ人たちの職場における権利侵害の事例も多々あるわけなので、時代に合わせた就労の在り方を御検討いただくとともに、彼らの権利を擁護するような仕組みをぜひ御検討いただければありがたい。
- 精神障害者等にとって苦手な対人関係やコミュニケーションが最小限にできたり、自分のペースで仕事ができるという在宅でのサービス利用に期待するところが大きい。在宅でのサービス利用促進を進めるための利用要件の緩和という検討の方向性はぜひ力を入れて進めていただきたい。
- 障害のある方が農業に従事することにより、ソーシャルディスタンスも取れるし、工賃につながるメリットがある。農林水産省、厚生労働省、JAを含めてマッチングのシステムができ、そこに基礎自治体が連携できると良い。

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

【障害者雇用率制度・納付金制度について】

- 指定難病の医療受給者証の交付者、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとされており、大変期待している。
- 障害者雇用納付金についての財源が減ってしまうと、障害者雇用をする企業に対しての調整金が行き詰まってしまうのではないかと不安がある。従って、今後、どのような方向をお持ちなのかということを知りたい。

【就労継続支援A型について】

- 就労継続A型事業所の経営が健全な状態にないのは、事業所の経営努力が足りないのか、制度設計自体に無理があるのか、構造上の問題なのか、社会全体の状況を踏まえて、その課題や問題点等を整理し、A型事業の在り方を検討する必要があると考える。
- 福祉サービスの報酬を原資に賃金を補填して労働法規のフィールドに乗せてしまうということが続けば、そこを利用する障害のある人にとって、働くことや労働の対価として賃金を得ることについて、誤った感覚や理解が広まってしまうのではないかということが危惧される。
- 難病や慢性疾患の患者の中にはA型事業所に通っている人もいるが、状態の変化とか、安定した勤務が難しさを懸念されて、受け入れてもらえない場合がある。そのことが、難病患者や慢性疾病を抱えている患者さんの就労に関する大きな課題だと認識している。

【就労継続支援B型について】

- 多くのB型事業所が間口を広げて、なかなか思うように通所できない状況の人たちを受け入れてくださっている。平均工賃額以外の視点による報酬体系の検討を進めていただいて、このような通所者が今後も排除されるようなことのない体制をつくっていただきたい。

【障害者優先調達について】

- 優先調達に関しては、全体的に増加傾向にあるということで評価しているが、一方で、特に地方自治体において具体的な計画がまだ策定されていないという実態もあるので、そのような状況に対して、具体的な働きかけを国として行っていただきたい。
- 新型コロナウイルスによって地域密着型の経済に大きなダメージを与えているのではないかと予測しており、事業所に対して、来年度以降にも大きな影響が出てくるのではないかと考えている。期間限定の発注でも良いので、公的機関からの仕事で支えていただきたい。

4. その他（他分野との連携や全体の進め方等）

- 障害者の就労を考えたときに、障害児が働けるような環境を作っていくということを考えると、教育との連携はぜひ考えていただきたいと思っている。
- 次のフェーズとして、労政審の障害者雇用分科会とこの障害者部会の合同の部会のような場を立ち上げていただいて、ぜひ開かれた場で検討できることを望む。
- 合同検討会の進捗状況につきましては、この部会でも適宜報告をいただきたい。
- 行政内部の検討会後に行われる合同検討会等には、特に障害者手帳や障害者の法定雇用率の対象となっていない難病患者等の代表の参加も加えていただけるようお願いしたい。

社会保障審議会 障害者部会 委員名簿

阿由葉 寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会会長
石野 富志三郎	一般財団法人全日本ろうあ連盟理事長
井上 博	公益財団法人日本知的障害者福祉協会会長
内布 智之	日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構代表理事
江澤 和彦	公益社団法人日本医師会常任理事
大濱 眞	公益社団法人全国脊髄損傷者連合会代表理事
岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
沖倉 智美	大正大学教授
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院教授
菊本 圭一	特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会代表理事
北岡 賢剛	特定非営利活動法人全国地域生活支援ネットワーク顧問
久保 厚子	全国手をつなぐ育成会連合会会長
小崎 慶介	全国肢体不自由児施設運営協議会会長
小西 慶一	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
小林 真理子	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長
◎駒村 康平	慶應義塾大学教授
斎藤 訓子	公益社団法人日本看護協会副会長
斉藤 幸枝	一般社団法人日本難病・疾病団体協議会理事会理事
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会会長
櫻木 章司	公益社団法人日本精神科病院協会常務理事
白江 浩	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国身体障害者施設協議会副会長
竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会会長
飛松 好子	国立障害者リハビリテーションセンター総長
中込 和幸	国立精神・神経医療研究センター病院院長
中里 道子	国際医療福祉大学 医学部精神医学主任教授
永松 悟	全国市長会（杵築市長）
野澤 和弘	一般社団法人スローコミュニケーション代表／植草学園大学客員教授
山口 祥義	全国知事会（佐賀県知事）
吉川 かおり	明星大学教授