

「障害者雇用・福祉の連携強化に向けて必要な取組等」について

一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会

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。

難病等の患者側からの支援ニーズは高いものの、雇用施策の基軸になっているものが、障害者法定雇用率であるため、難病等の患者は、手帳の対象となりにくく、就労支援にあたる者、就労を提供する場からも、対象外とみられやすく、支援が受けにくい状況にある。

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)の共有化については、難病等は、医療や福祉サービスなどの療養生活を支える支援と就労支援が必要であり、連携することによって成り立つものである。評価の仕組みや創設が雇用施策の一環として行われる場合、上記のように、法定雇用率の対象外となっている手帳を持たない難病等の患者は、まず法定雇用率の参入など根本的な解決が必要である。

○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。

難病等の場合、疾病によりその特性は非常に多様であり、特性に応じた支援や配慮が必要なため、疾病の理解が出来る知識をも身につけている必要があると考える。例えば、難病患者就職サポーターについても各都道府県に1-2か所への配置では、ニーズにこたえられる体制ではなく、処遇の改善と知識が身につく研修体制の拡充が早急に必要と考える。

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、どう考えるか。

例えば、難病等の患者が持つ就労への困難さの大きな共通点の一つに、「疲れやすさ」という点があるため、テレワークや時差出勤、短時間勤務など、特にコロナ禍の影響のもとで生まれた技術革新や環境変化は、多様な働き方を認め、可能なものとするものであり、患者の就労に追い風となる。そのような技術革新や環境変化を踏まえた就労支援ニーズへの対応は積極的に進めていただきたいと考える。

しかしながら、健常な人に比べて、難病等の患者の中には、疾病の増悪や再燃・再発リスクを抱えている患者もおり、キャリア形成などで排除されやすい状況もある。そのために、自分の病気を公にすることが出来ず、あるいは意図的に隠して、辛い状況を抱えながら就業している者も少なくない。疾病を伝えることが出来る社会となり、合理的配慮があれば、能力を発揮し、さらに延ばしていくことができる者は多いと思われる。

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。

就労は難病等の患者にとって、経済的な側面のみならず、社会参加と生きる希望に繋がるものである。障害者法定雇用率の対象とすることは、国会請願でも採択されており、早急に実現していただきたい。

また障害者総合支援法については、対象に難病等が明記されているが、障害者基本法などには「その他の心身の機能障害」となっているが、ここに難病等が含まれていることは知られていない。他の障害に比べて制度の谷間にある状況であり、難病等にも他の障害と同等の支援が得られるよう施策の改正が必要である。

障害者雇用や福祉の検討を行う委員会や協議会についても、難病等の当事者が構成員になっていることはあまりなく、外見上では支援が必要な困難や生きにくさが現れない難病等の患者の声は施策決定の場に届かず、治療を受けながら就労継続する患者にとって必要な支援が制度化されていない状況である。

○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。

特に福祉的要素の大きい就労継続支援B型は、利用する難病等の患者にとっては、就労が体調管理やリハビリテーション、社会参加などの意味を持つものでもあり、大変重要な居場所となっている。効率化や生産性を求めるような工賃向上を目指す取組みにはなじみず、また休むと他の利用者の足を引っ張ることとなるとの思いから、退所をあきらめる者もいる。働きたいと望む利用者を守り、自分の体力にあった働き方が出来るよう、またそれらの受け入れが出来る事業所運営を支援する制度であって欲しい。

○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。

人材開発施策や教育分野との連携についても、根本的にいずれの分野でも難病等に関する知識や理解が少ないため、ある程度難病等に詳しい人材や患者当事者を積極的に各分野で採用して理解を推進することも、一つの方法ではないかと考える。

○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。

就労継続のためには、通院のための休暇や病気休暇等の制度化が必要と考える。障害の特性に合った多様な働き方のニーズにこたえられる制度にすることで、「働きたい」を応援する雇用・福祉の連携強化をはかっていただきたい。