

## 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会ヒアリングでの 各団体からの主な意見

※ヒアリングで各団体からご発言いただいた内容を、ヒアリング項目に沿って事務局が整理したもの

### 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。

- ・ どこに相談するかによって行き先が分かれてしまうという現状がある。一般就労なのか、作業所なのか、その人の適性も踏まえて判断する機関として、就労に関わるワンストップの相談窓口というものが需要ではないか。
- ・ 判定のスケール、評価の仕方について、社会モデルを踏まえたあり方を検討することが必要ではないか。
- ・ 障害特性、必要な支援内容、希望する職種等に即した具体的な判定が必要ではないか。
- ・ 就労能力判定によってその時期の能力を判定することと、合理的な配慮を提供すればこの職務が遂行できることとの関係を整理する必要があるのではないか。
- ・ 身近な地域に中核的で専門的な相談機関を整備する必要があるのではないか。相談、評価、就業、生活支援、定着支援、企業支援など、地域の連携を図るような事業ができるような相談機関が必要。障害者就業・生活支援センターを再整備し機能強化してはどうか。
- ・ 高次脳機能障害は、症状や経過、変化に要する期間とか変化の程度が多様。適切な評価・支援の提供のためには、関係者間での情報共有が必要ではないか。
- ・ 難病の方たちの就労能力の評価をどうするかという問題は、非常に難しいが、社会モデルとして評価する形など、ワーキンググループなどで検討していただきたい。
- ・ 難病等について、就労能力や適性の評価の仕組みの創設、そして個別の支援計画の共有化にあたっては、医療や福祉、そして、就労支援が必要であり、これらが連携することによって成り立つのではないか。
- ・ 聞こえ支援・コミュニケーション支援の基礎資料として、聴力障害の既存概念にとどまらず、就労において人に必要とされるコミュニケーション能力としての判定技法を確立していただきたい。

○ 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。

- ・ 障害者就業・生活支援センターのあり方を見直すことで、専門的な人材の確保・育成について期待できるのではないか。ジョブコーチの養成研修や障害者職業生活相談員の認定講習等のカリキュラムを、より実践的な実地に合った内容に見直しつつ、障害者就業・生活支援センターがその人材を確保・育成するということが必要ではないか。
- ・ 障害者就業・生活支援センターのバックアップ機関として、地域障害者職業センターを位置づけて、雇用、福祉相互の人材育成を担う研修などを充実させていってはどうか。
- ・ 一定の経験や専門研修の受講などを要件として、主任就労支援員や主任生活支援員を資格化して技術的な保障をしてキャリアアップを図っていくようなことが必要ではないか。
- ・ 既存の人材と専門支援人材育成のカリキュラムを流用し、一方の施策の知識を身につけている人材にもう一方の施策の知識等を身につけさせるような教育を行うのが効率的ではないか。
- ・ 聞こえない人がサービス管理責任者あるいは相談支援員として働いているケースがあり、そういった方々の雇用を増やすために加算を設けるべきではないか。
- ・ 同じ当事者、同じ聞こえないというピアサポートという考え方で支援した方が、より効果が増すのではないか。
- ・ 聴覚障害を抱える人は離職率が高い傾向にあり、定着指導にも専門的知識が必要である。専門知識のある人材確保だけでなく、要約筆記者、手話通訳者の活用を考えてほしい。
- ・ 職業教育・訓練における盲ろう者への支援体制について、盲ろう者一人ひとりに、通訳・介助支援が必要。また、盲ろう者の特性を理解した指導員を養成する必要がある。
- ・ 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である。そのため、対象者が能力を発揮できる環境づくりのための支援を身につけている人材が必要ではないか。
- ・ 難病等について、疾病に関する専門知識を収集する上でも同じ疾病をもったピア・サポーターと連携していくことも有効ではないか。
- ・ 発達障害を念頭に置くと、雇用側も支援側も人材に尽きる。この障害に対する基本的理解の向上が必要ではないか。

## 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。

- ・ 知的障害者は、環境変化に順応することが困難。多様な働き方（IT化、在宅就労、労働時間の短時間化等）のニーズや環境変化に対して、在宅ワークのために現業がなくなるといったことにより、知的障害の仕事が減ることがないような就労支援策が必要ではないか。
- ・ 超短時間雇用モデルは、発達障害、精神障害、その他の重い障害を持っている方などが地域社会へ参加できる機会を見出していくものになるのではないか。
- ・ 企業の中には、福祉的な支援を行っており、参考になる有効な実践があるため、異業種の企業や福祉サイドにも広げていく必要があるのではないか。
- ・ ホームページなどアクセスしやすい媒体での好事例の公開等により、ノウハウを学べる場をつくることや、当事者、支援者、雇用主、相談窓口等が参考にできる先駆的な好事例やノウハウを共有できるスキームをつくる必要があるのではないか。
- ・ 難病等の患者が持つ就労への困難さの共通点の1つに、疲れやすさがあるため、テレワークや時差出勤など、特にコロナ禍の影響による技術革新や環境変化は、患者の就労に追い風となる。技術革新や環境変化を踏まえた就労支援ニーズの対応は、積極的に進めていただきたい。
- ・ 在宅ではコミュニケーション支援の必要がないとして、聴覚障害者に在宅ワークの就労形態が推奨されるが、果たしてそれは健全な労働環境と言えるのか。革新によって生み出される利便性、生産性もあれば、新たなリスク、損失も考慮して取り組む必要があるのではないか。

## 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。

- ・ 地域障害者職業センターに相談したときに、職業能力や障害特性のアセスメントや、その次の障害福祉サービスや障害者生活・就業支援センター等へのつなぎをしてもらえないケースがある。
- ・ 発達障害の特性、例えば感覚の過敏さ、暑いところが苦手、音が大きいところが苦手、読みが苦手などの特徴への配慮の必要について、障害福祉分野を比べると、雇用分野には改善の余地がある。障害者職業センターで把握していることが、職場や障害者就業・生活支援センターに伝わっていない。
- ・ 障害者生活・就業支援センターにおける「生活支援」と「就業支援」の人材配置や予算配分が、間に壁があり、相互乗り入れしにくい仕組みになっているのではないか。
- ・ 障害者雇用率制度は、障害者の雇用を進めたという一定の成果をもたらしたが、週20時間の壁がある。積算型の雇用率制度、超短時間雇用モデル、フレックスジョブといった考え方を検討していくことも必要ではないか。

- ・ 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について、まずは法定雇用率の対象とすることが必要である。
- ・ 発達障害者、難病等は心身の機能の障害があるために、長期にわたり職業生活に相当な制限を受けるため、職業生活を営むことが著しく困難な者として、手帳がなくても幅広く雇用率に算定していただきたい。
- ・ 企業に対して調整金・報奨金が出るのは、制度的に共生社会の理念に反するのではないかという意見があり、段階的に縮小すべきではないか。
- ・ 納付金のみを財源とする現行制度は不安定であり、新たな財源の確保が必要。また働き続けるために、事業主による合理的配慮の提供に対する助成金や賃金の一部助成などを拡充すべきではないか。
- ・ 障害者雇用率制度について、手帳制度だけに基づくのではなくて、合理的配慮の在り方そのものを検討した上で、合理的配慮の提供に対してポイントを与えるような形も考えてはどうか。
- ・ 障害者雇用施策における就労支援には利用可能な期間が定められているが、その期間で高次脳機能障害者は就労能力を得ることが難しいケースが多い。雇用施策において、支援計画に障害特性を加味し、期間延長を含むプラン作成の検討をしてはどうか。
- ・ ハローワークの難病患者就職者サポーターは各都道府県に1～2か所の配置であるため、ニーズに応えられる体制になっていない。またサポーターの処遇改善と研修体制の拡充が早急に必要である。
- ・ 発達障害をよく理解し、企業・職場に直接働きかける力を持つ労働分野の人材強化が必要である。
- ・ ハローワークにおいて、求職者窓口と障害者求人窓口（利用者）と企業の窓口について、それぞれの担当者を同じ（原則兼務）としてほしい。

○ 障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス等）の抱える課題について、どう考えるか。

- ・ A型事業所について、1日の平均労働時間が4時間以上5時間未満に全体の6割以上の事業所が固まっている。短時間しか働けない障害者がいることは理解しているが、基本を見据えた上での対応が必要ではないか。
- ・ B型事業所について、工賃の多寡だけではなく別の評価軸が必要。働きたいという思いを代弁しながら、重度・高齢化の人たちの支援をどうするかというのが今後の課題になるのではないか。
- ・ 就労移行支援事業所について、休止になったり廃止になったりということもあり、制度そのものについての設計に不具合が出てきているのではないか。利用対象者、訓練期間等について検討すべきではないか。

- ・ 人材育成をどのように行うかが事業所任せになっているため、対応の質に大きな開きがあるという印象。一定の支援の質を担保するため、全ての事業所の職員に対して開発された研修受講を義務づけることが必要ではないか。
- ・ コロナの関係で、離職障害者がこれから増えることが予想される。労働分野ではリワークの対応など、既にいろいろ取り組んでいるが、障害福祉分野でも好事例を集めて紹介を行っていくという対応が必要ではないか。
- ・ A型事業所について、雇用契約を結ぶが、福祉サービスでもあるということで利用料が発生するという課題がある。
- ・ B型事業所について、働いているが福祉サービスの利用者なので、労働者としての保護が受けられない。労災や安全衛生など労働法の部分適用を考える必要があるのではないか。
- ・ 地域活動支援センターについて、働く場として重要な役割を果たしているにもかかわらず、市町村事業であるためにほかの事業との格差が非常に著しい。
- ・ 通勤や仕事中の生活支援が受けられないため、仕事ができない人がたくさんいる。福祉と雇用の連携強化によって、こういった人たちが仕事をして力を発揮できる環境をつくるのが大事ではないか。
- ・ B型事業所の実態調査では、工賃が高いから満足しているという結果は得られなかった。高い工賃が稼げる障害者を抱え込んでしまい、社会へ出るチャンスを失っているような状況が生み出されているのではないか。
- ・ 高次脳機能障害、特に社会的行動障害が重度の方は、いろいろな他者とのトラブルがあり、トラブルの予防や対応で支援者に大きな負担がかかっている現状がある。高次脳機能障害、特に社会的行動障害の重度の方を重度者として定量化できる新たな基準が必要ではないか。
- ・ 高次脳機能障害の支援においては認知機能面の強化が重要。就労継続支援A型、B型の福祉専門職配置加算に作業療法士を加えるなどの工夫によって、しっかり認知機能面の評価が実施できる体制の整理を検討して欲しい。
- ・ 聞こえない人が意思疎通支援事業の中の手話通訳派遣を利用する場合に、学習会に参加するといった場面で利用が制限されるため制度の改善が必要ではないか。
- ・ 聞こえない人が就労移行支援を利用できるように、手話通訳の委嘱制度等を活用できるような仕組みが必要ではないか。
- ・ 就労継続支援B型は、難病等の患者にとって、体調管理やリハビリテーション、社会参加などの意味で大変重要な居場所となっており、働きたいと望む難病等の患者が自分の体力に合った働き方ができるような事業として維持して欲しい。
- ・ 一般就労に移行するかどうかは本人の意思で決めるべき問題であることから、就労継続支援A型・B型において一般就労への移行目標を設けることは反対である。
- ・ 就労移行支援について途中で方向性を変えられる体験利用期間を設ける他、利用期間についてもより柔軟に対応して、事業所の変更も可能とすべきである。
- ・ 軽度の方がサービスを受けられるようにしてほしい。

○ 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。

- ・ 支援学校卒業と同時に就職した場合、利用できるサービスが限定的であることから、就労継続に必要な支援が行き届かないなどの課題がある。教育の出口と福祉の入り口の連携が必要であり、在学中からの教育と福祉の連携が大切ではないか。
- ・ 高次脳機能障害の周知を進める必要があり、その周知を進める人材の育成が必要ではないか。
- ・ 人材開発施策や教育分野の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採用して理解を促進する必要があるのではないか。

○ 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。

- ・ 定着支援について、職リハの支援業務に加え、福祉機関など職リハとは異なる支援を提供する支援機関との連携を形成することが中長期的な職場定着で求められることではないか。
- ・ 盲ろう者の通勤支援及び職場支援について、「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援事業」を利用するには、市町村の理解不可欠。さらに国の財政的支援がないと厳しい。
- ・ 盲ろう者は進行性の障害が多いため、障害が進行することを前提とした職場のサポートが必要。また、盲ろう者の職場定着を進めていくためには、就労支援員が障害特性やニーズに深い理解を持って接する必要がある。
- ・ 総合支援法の報酬告示における外出の定義を見直して、通勤と職場でも重度訪問介護、同行援護、行動援護などを利用できるように改め、社会的障壁を除去すべきである。
- ・ 雇用から福祉に財源を拠出して、福祉政策としてシームレスな支援を実現すべきである。
- ・ 現行の重度障害者の通勤・職場介助の支援については非常に分断されていて、使いづらい制度になっているため、ぜひ改めていただきたい。
- ・ 聴覚障害には通勤支援、移動支援は不要とも見られがちだが、重複化傾向を考えると見逃せない支援策である。

○ 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。

- ・ 障害者就業・生活支援センターについて、予算的な枠組みが縦割りになっており、仕組みが一体といえない現状がある。地域の中で、他の就労系の事業所との連携といった役割のためには、予算的な措置と人員の配置が必要ではないか。
- ・ 障害特性について配慮がまだ足りないと感じられるので、医療や教育分野と「情報共有できる」フラットなアセスメントや支援技術について、知識や技術を習得する研修をもう少し充実できるようにしたほうがいいのではないか。
- ・ 労働・福祉分野の就労支援担当者が交流しやすい人材配置や予算、研修が必要ではないか。
- ・ 高齢期の障害者についての取組について両分野で協力して取り組んでいくべきではないか。
- ・ 雇用施策と福祉施策の連携強化という観点から、障害者の一般就労と福祉的就労を所管する新たな部局を検討することを提案したい。
- ・ 障害者の就労支援施策に関して、労働部門と福祉部門の人事交流が図られるなどして、それぞれの施策の理解が深まることが地方の現場で感じる縦割り行政の弊害の解消につながっていくのではないか。
- ・ 高次脳機能障害は中途障害であり、障害特性をより理解している障害福祉サービスと雇用施策とが連携することで、より復職への支援が充実するのではないか。
- ・ 福祉施策において聴覚障害者情報提供施設というものがあり、ろうあ者相談員がいるが、就労支援の場面でもピアサポートとして、その方々を活かす方策が必要ではないか。
- ・ 自閉症の場合には、生来の障害であるにもかかわらず、就労すると障害年金の更新申請時に支給停止になるケースがあり、就労意欲を減退させることになるため、見直しが必要ではないか。
- ・ 障害の特性からどうしても働けない人は出てくるので、所得保障をどうするかということも、ぜひ検討していただきたい。
- ・ 連携は制度上の連携もあると思うが、重要なのは本人のほうから見た連携、ケースワークの連携である。支援者がどれだけ自分の枠の外に出て活動できるか、組織としてそれを認めるかが重要ではないか。
- ・ 聴覚障害の手帳保持者が極めて少ないという実態がある中で、障害者手帳を所持していない者の取扱いに当たっての議論において、以下3点について議論いただきたい。
  - ①採用試験時、筆記試験や面接等において合理的配慮を求める求職者に関しては、これを提供すること。
  - ②就労後の従業員業務評価レビュー等において、従業員が必要とする合理的配慮を確認し、それを提供すること。また、そのことで従業員を不利に取り扱わないこと。

③企業内に、職制から独立した相談部門を置き、必要な場合には職制と従業員との調整に当たること。

- ・ 難病等の患者の声が施策決定の場に届くように、難病分野からも検討の構成員として参加させていただきたい。