

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

(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)

- 就労能力や適性を客観的に評価し可視化していく手法が確立されていないという点であるが、支援する側に就職させようという意識が低い中で、客観的評価を取り入れても、支援する側が今の現状のみで判断して発展性がなく、逆に問題ではないか。評価は支援する側がどうしたらこの人は働けるのか、といった視点で行っていくことが前提として必要なのではないか。
- アセスメントについて、就労実現するための課題が何なのかということをごここで明確にすることによって、課題をクリアするのにつながっていくものと思うが、就労能力以外に、環境の整備という点も含めて検討していただく必要がある。
- 学校の移行支援計画と、資料にあるような就労支援プランといったものがどのように連携していくのか、在学中から卒業後の支援に必要なことを共有していくことができれば、良い。
- 高校に在籍している障害のある生徒の状況を市町村の保健福祉部局側に把握していることも重要。

(通勤や職場等における支援の充実等)

- 都市部と地方では差があり、通勤がネックになって雇用につながらないケースもあり、通勤支援等のさらなる充実が必要である。
- 雇用・福祉の連携プロジェクトは非常に画期的であり、その成果である10月1日からスタートした通勤・職場介助の支援をどう発展させるかという意味では、検討委員会の役割は大きい。
- 通勤、職場における支援は複雑極まりない仕組みである。
- 通勤支援も実は、合理的配慮の中でどこまで企業側が義務を負っていくかという問題でもある。そこの切り分けの議論をまだちゃんとできていない。

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

(多様な就労支援ニーズへの対応)

- 雇用から福祉サービスへの逆の流れ、企業を解雇されたり、高齢で退職したとかそういった流れも数字としてみていく必要がある。
- 障害者の場合は大体45歳ぐらいになると雇用から福祉に移る方が増えており、高齢障害者の働き方についても、この場で検討いただけたらありがたい。
- 障害者が障害の状況に応じて福祉と雇用の間を円滑に移行できる環境整備というのが必要、福祉から雇用への移行のみならず、必要に応じて雇用から福祉への円滑な移行が図られるということが重要。
- 様々な技術の活用によって可能になることもある他、福祉サービスを利用することも選択肢になり、高齢になっても働ける環境条件をつくっていくことが必要。
- 精神障害を抱えた方が地域にたくさんおり、こういった方を就労につなげていくために、どのようにフォローしていくのか大きな課題である。
- テレワークやロボティクスなどデジタル技術を活用した働き方が広がることで、これまで就労が難しかった障害者が活躍できる機会ということも増えていく可能性があり、こうした動きを加速していくために、企業に合理的配慮を超える負担が生じないようにする必要がある。また、中小企業における障害者雇用の促進も念頭において、就労しても生活面のケアなど必要な福祉サービスは継続して受けられるようにするということが重要。
- コロナ禍で知的障害者にとっては、テレワークというのは難しく、職をなくしていることも、現状として発生している。

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

(障害者雇用施策について)

- 納付金はキャリアアップなどの新しいニーズも踏まえて、雇用されて働く障害者の働き方の質を高めるために活用されていくことが望ましいと考えている。雇用と福祉施策の連携強化策の財源として納付金を活用することについては、慎重にすべき。
- 現行制度が抱えている課題の中に、在宅就業障害者支援制度があるが、労働側の制度の中で、それほどまだ利用がされていないところだが、これを制度として少し拡充していく方法も利用の仕方としてはあるのではないか。
- 知的障害者が支援を受けながら、企業の現場で福祉事業所が事業を請け負って、その事業所の支援を受けながら、その企業の現場で働くというような方法もなされているところもあり、もう少し利用しやすい形に変えていくという方法もあると考える。
- 障害者雇用調整金について、障害者雇用率が年々アップしており、継続可能なのか不安があり、そこを少し考えていく必要がある。

(障害福祉施策について)

- 福祉系のサービス、A型・B型、生活介護とか就労移行などの位置づけが曖昧になっているところがある。
- 就労継続支援AとBとあり、今の仕組みに合わないというか、実態と法律の間の乖離が出てきていると考えており、実態に合わせて法律も柔軟に変えていく必要があるのかなとも思っている。
- A型事業所の数が増えてきているところの原因はどの辺にあるのか、次回以降に数字や見解などを教えていただければと思っている。
- A型事業所について、利益が上がらないから賃金総額を抑えるために最低賃金の適用を外すことがあってはならない。
- 障害者の中に生活困窮的な部分にもつながっていて、働くための基礎条件を満たしていない人のことも考えておかないと、就労継続支援B型の役割は評価できない。
- 工賃の状況について、障害種別ではどうなのか、どう動いているのか、データがどこまであるのかということも前提の議論として考えておかないといけない。
- コロナの就労継続支援事業所の影響について、障害の種類によってもコロナの影響の違いがあるのか、障害種別の数値も示していただけるとありがたい。
- 特別支援学校から企業に就職する障害者が就労定着支援事業を使えないという点を見直していくということだけでも、大きな意義がある。

4. その他（他分野との連携や全体の議論の進め方等）

（他分野との連携について）

- 学校教育から就労する者がいる中、教育機関も大変大きな役割を担っている。専修学校とか大学とか、就労の準備ができていないところがある一方で、特別支援学校の高等部などで支援が行き過ぎてしまうケースもある。
- 行政と学校側の関係で言えば、例えば周産期からの療育の取組と教育がシームレスにつながる、さらに、成人期を過ぎて、リタイアした後は、地域を単位に、旧小学校区単位でいろいろな作業を一緒にできるとか、住んでいる地域の中でそういうシステムが出来上がってくればいい。
- 多くの障害者にとって年金と就労雇用をどう組み合わせる生活を送っていくか、障害者の生活をどう支えていくかという観点から考えていくと、所得保障の問題というのは欠かせない。
- 雇用施策と福祉施策はかなり違うものがあり、議論すべきなのは、やはり福祉から雇用、あるいは雇用から福祉への切れ目ない支援の実現という点で、福祉と雇用の重なり合い等、全く対応できていないところはどこかというのを、まずは議論し、余力があれば年金の問題、福祉の問題、雇用施策の問題と入っていったらいいと思う。

（全体の議論の進め方等について）

- 枠組みがある中で支援を考えていくのか、一旦枠組みは全部取り払った上で、何か新しいものを生み出していこうという視点で考えていいのかどうか、最初に確認をさせていただきたい。
- 財源の問題は慎重に審議していただく必要がある。単に連携というところだけを見るだけではなくて、福祉制度そのものの在り方も含めた議論ができる枠組みで検討会が進められることをお願いしたい。
- この検討会の議論の範囲はある程度絞らせざるを得ないのかなと思っている。障害者の方々が年金も含めてどのような公的支援を受けているかといったような全体像を理解把握するデータについては、ぜひ整えていただきたい。
- 資料の提供と分かりやすい説明をお願いしたい。