

第4回 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見（令和3年3月12日） （障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ関係）

- 福祉と雇用の横断的なアセスメントの実現を是非お願いしたい。他方、1回のアセスメントだけで障害者の適性等を固定化することなく、定期的実施することが重要であり、そのための仕組みを検討してほしい。また、アセスメントの仕組みに、職業訓練校も入れて欲しい。
- 福祉と雇用で別々ではなく、アセスメントの一本化は重要であり、将来的に目指すワンストップ化そのための議論が必要。
- アセスメントの結果を合理的配慮につなげることが望ましい。将来的には一本化していくという方向性が重要。できるところから着手するとしても、最終的に共通化をすることを念頭に置きつつ、ツールやプロセスに係る検討を進めていくことが望ましい。
- 福祉と雇用の横断的なアセスメントを行うためのスキームを作成し、福祉分野の現場においても幅広く活用していただきたい。雇用分野における運用の強化についてどう検討するのか。アセスメントを意識した運用とするためには、法令の規定に加える等の対応も一つではないか。

第4回 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見（令和3年3月12日） （障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ関係）

- 障害別・職種別の分野での専門性の高い人材育成と、ハローワークにおける福祉と雇用の両面に係る専門性向上が望まれる。
- 一般の高等学校等にいるスクールソーシャルワーカーも含め、公認心理師や精神保健福祉士等、様々な専門人材を活用することが重要。
- 分野横断的な基礎的研修の実施は賛成。就労移行支援事業所の職員については、幅広く受講することが理想ではあるものの、そのうち職業指導員は人数が多いため、現実的に対応できるのか、今後更に検討してほしい。
- 教育現場における進路指導担当者等については悉皆受講は無理にしても、教員に対する研修と基礎的研修との相乗り等、教育現場での研修の実施主体である教育委員会とも連携し検討を進めてほしい。
- 福祉と雇用両分野に精通することは困難な場合もあるため、どこの支援にリファーすれば良いのかといったことを的確にアドバイスできるキーマン、スーパーバイズできる人材育成が重要。アセスメントを実効あるものにするためには、アセスメントに携わる人材のスキル・意識の向上が重要。
- 基礎的研修は重要であり、国の責任により展開することに賛成。本研修には障害特性への理解を盛り込んで欲しい。就労継続支援事業所の職員にも必要な研修であり、まずはサービス管理責任者からでも対応し、順次拡充できるようにして欲しい。
- 福祉サービス利用の入口となる相談支援専門員の研修に、就労に関する内容の研修を盛り込んでほしい。
- 基礎的研修においては、受講者数が多いことも想定されるため、質の担保を図りながらオンラインでの開催を検討すべきではないか。

第4回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見（令和3年3月12日開催） （障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ関係①）

（全般）

- 雇用・福祉施策の連携強化のための検討会であるため、雇用・福祉で縦割りにならないように、どのように進めるのか、雇用・福祉の間で取り組むべき課題を中心に議論いただきたい。
- 雇用・福祉施策の連携した取組になると、制度がどうしても複雑になる。令和2年10月から開始された重度障害者等就労支援特別事業も複雑で、使いにくい。それらを克服するために、こういった連携の在り方があるのか十分検討し、利用しやすい制度を作り出すようにお願いしたい。また、就労している障害者に対しては企業支援と就労している障害者の直接支援をどう組み合わせるかが重要になってくる。これらを意識しながら雇用促進、安定した就労に結びつくための制度を検討してもらいたい。
- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指すべきであり、そのために雇用と福祉の連携は必要。その上で、枠組みとして複雑になりすぎないように、例えば障害者雇用の取組のない企業でも利用できるような制度の検討を進めて頂きたい。
- 全ての人が共に働く社会を実現するために、雇用と福祉の間を円滑に移行できるようにし、可能な限り一般就労に移行していく流れをどのように強めていくのか、ということ念頭に議論を進める必要がある。
- 就労継続支援A型・B型の利用者が一般企業等への就労移行が進まないために、新たな利用者の受け入れが進まないという問題があり、その点の問題について分析いただきたい。また、本人支援だけでは就労や福祉サービスの利用が進まないことがあり、家族支援が必要なケースが多いが、そのためには市町村の保健福祉部局が重要になり、その点についてもふれて頂きたい。
- 公務部門で勤務している障害者の支援が十分でないという実感がある。何ら制度設計の工夫をする余地があるのではないか。

（一般就労と就労継続支援との関係）

- 障害のある当事者を中心に考えた時には就労継続支援から一般就労への移行にあっては切れ目のない支援が重要である。精神障害者の場合は環境変化の影響が大きいので、一般就労中の就労継続支援の併用については前向きに検討されたい。
- 企業等で就労中であるが新型コロナの影響で一時的に自宅待機になった場合等、期間を区切った就労継続支援の利用も必要ではないかと考えている。緩やかな制度を越えた利用の仕方を期待したい。
- 特別支援学校の卒業生等が就職した場合、短時間のアルバイトなどで働きながら、さらに支援を受けて力をつけながら安定した就労につなげていくことが必要ではないかと感じている。
- 一般就労であれば安定した雇用ということがまず第一であるため、一般就労と就労継続事業の関係については、労災の適用など、留意する必要がある。

第4回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見（令和3年3月12日開催） （障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ関係②）

（定着支援や障害者就業・生活支援センター）

- 就労定着支援の利用者が障害福祉サービスの利用者に限られており、特別支援学校やハローワークから就職した人について利用できないことに問題がある。
- 障害者就業・生活支援センターについて地域の実情によって求められる役割が異なるところがあるが、改めてその役割を再確認していく必要がある。
- 障害者就業・生活支援センターについて位置づけが明確になっていないという課題がある。雇用と福祉が連携した上で、その役割を明確にしていくことが重要である。

（その他雇用・福祉施策の連携）

- 通勤・職場等における支援の在り方について、新たな取り組みの一つとしてパーソナルアシスタンス制度について情報収集して活用できないか検討してもらいたい。
- 知的障害者の特性に配慮した職場内のコミュニケーション支援などに未だ不足があるため、アセスメントを活用した支援機関による助言・指導等に期待している。

（キャリアアトランジションへの対応）

- 加齢などにより就労が困難になった人の福祉サービスへの円滑な移行、少しずつ福祉サービスの利用を増やしていくことの工夫をどうするか考えてほしい。

（他分野との連携について）

- 在学中から卒業後までの長いバトンゾーンを作って地域に移行する取組を各学校で進めているが、学校主体として進められることが多いため、移行をスムーズにするためには、支援機関に学校の取組について理解を促すとともに、関係者で基本的なシステムを作った上で、実態に応じて活用できるようにしてはどうか。
- 教育との連携は社会で活躍する人を学校から送り出すという点では重要である。
- 職業能力開発施設がもっているノウハウを障害福祉サービスにいかせる仕組みを検討してほしい。

※ 第4回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で頂いたご意見を事務局において整理したもの