

平成 27 年 3 月 17 日（火）

障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のための  
ワーキンググループ（第 7 回）発言資料  
参考人 朝日雅也（埼玉県立大学）

## 1. 障害者の就労に関する制度的枠組について

### 《基本とすべき考え方》

○サービス提供者側、事業者側の論理ではなく、障害者の「働きたい」を実現する利用者本位の制度設計が必要である。

⇒従来の枠組みにおける支援対象者が現存する中での制度設計は難しい側面もあるが、少なくともサービス提供者側、事業者側の都合を優先すべきではない。

○障害の種類、程度に関わりなく、一定の年齢においては、まずは、「通常の職場にいるべき存在」と位置付けることを出発点とすべきである。

⇒障害者権利条約に規定される（第 27 条）、「障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有する」を踏まえ、障害の種類、程度に関わりなく、例えば 18 歳以上の障害者については、本来「通常の職場にいるべき存在」として位置づける必要がある。

### 《制度的枠組みの方向性》

○その上で、働くことを希望する（権利擁護の結果、働くことを勧める）障害者に、多様な就労機会を保障する必要がある。

⇒障害者雇用の可否については、事業所の考え方や環境要因によるところが大きい。しかしながら、それでも直ちに一般就労の機会を得ることが難しい障害者が存在することも事実である。

⇒健康を損なうことなく、身を削ることもなく、しかし、仕事を担うことでの自己有用感や社会参加の実感の獲得を支える就労機会の保障が求められる。

○生産的活動、経済的活動への参加を可能にする多様な機会も保障する必要がある。

⇒就労は稼得の側面のみならず、社会的連帯や自己実現の側面もあるため、直ちに一般就労ができなくても、働きがいのある活動への参加も保障する必要がある。

○積極的な支援の結果によってもなお、必ずしも生産的、経済的な活動を目指さない活動への参加を希望する場合には、その機会も保障する必要がある。

#### 《地域における就労支援マネジメント》

○地域において、支援対象者の長期間にわたる職業生活を見渡した「アセスメント」機能の充実が必要である。

⇒一般就労、就労系福祉サービス、生活介護事業、地域活動支援センター等における生産的活動への参加について、長期的な展望に基づき支援対象者のニーズや現状に応じた適切なアセスメントを行う必要がある。

⇒長期にわたって職業生活を支援していくための就労支援マネジメント機能（アセスメント、生活面の支援、定着支援、離職の支援等を含む）を地域の関係機関の中に構築していく必要がある。

## 2. 就労継続支援（A型・B型）、就労移行支援における支援のあり方について

○現行制度の適切な総括と検証を行う必要がある。

⇒障害福祉サービスにおいて、一般就労への移行をより明確にイメージする動きが生じたことの意義は大きい。

⇒一方で、一般就労への移行の量的な側面が重視され、雇用の質の面が後回しにされている点も否めない。

⇒同時に、約20万人が就労継続の機会の提供を受ける福祉サービスを利用しているという実態がある。

○いずれの就労系福祉サービスを利用するにおいても、結果として一般就労を実現する方向性を確認しておく必要がある。

⇒前述のとおり、一定年齢の障害者は「本来は一般の職場にいるべき存在」として位置づける観点から、利用する就労継続のサービスに留まることなく、一般就労を目指す方向性を確認しておく必要がある。

⇒逆に、明確な支援計画が策定されていれば、就労移行支援の標準利用期間の終了直後に就職が実現しなくても、一定の時間をかけて一般就労を目指していくような支援のあり方も考えられる（就労移行支援を無期限で行うべきという考え方ではない）。

○常に、支援対象者にとってどのような働き方が適切なのか、事業所内だけでなく、地域の関係機関で随時、検証していく必要がある。

⇒障害者相談支援事業者等とも、支援対象者の就労支援のあり方について、共有しておく必要がある。

### 3. 就労定着に向けた支援体制について

○継続的定着支援は必要だが、一定の期間や程度についてのルール化も必要。

⇒就職後の継続的定着支援や、そこに対する報酬上の評価も必要だが、経年により増加する支援対象者に就職直後と同じレベルでの定着支援を継続することは困難。よって、一定の期間や程度についてのルール化も必要となる。

⇒同時に、支援対象者も、受け入れ職場も「変化」していくことを前提にして良いのではないか。

⇒生活面、医療面での支援を含め、地域ネットワーク型での就労定着支援の構築が有効ではないか。

○一つの職場に定着させるだけでなく、「就労生活」の持続の観点も必要

⇒就労定着とは、必ずしも一つの職場で継続就労することではなく、支援対象者の長期にわたる職業生活の質を維持・向上させることと考える。

○支援機関の定着支援力の強化のみならず、職場の支援力への転換も必要

⇒支援機関の定着支援力を強化することも重要だが、受け入れ職場の支援力を高めていくための働きかけも求められ、時間の経過とともに職場の支援力へと転換していくことが望ましい。

#### 4. 福祉施策以外との連携について

○労働施策との連携については、真剣に議論すべき時期にある。

⇒賃金補填については、当面、一般就労が困難な障害者の労働者性を検討する上で重要な事項である。

⇒その際には、障害のみならず、関連分野も含めた総合的な観点での検討が求められる。

⇒障害福祉サービス単独では解決できない問題も多いが、むしろ、労働と福祉の統合に向けた議論の機会として捉えていく必要がある。

○所得保障施策との連動についても検討する必要がある。

⇒障害者権利条約の「障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む」（第 27 条）を踏まえ、労働による生計が困難な場合の所得保障については引き続き議論すべきである。

○労働分野での事業所の合理的配慮の提供に関して、就労支援機関の支援力を高めていく必要がある。

⇒的確な合理的配慮の提案こそ、就労支援事業の重要な役割でもある。