

「障害者の就労施策に関する今後の施策の方向性」に対する見解

社会福祉法人全国社会福祉協議会

全国社会就労センター協議会

会長 斎藤公生

この度、厚生労働省の英断により我国の歴史上初めて省内横断のプロジェクトチームとして障害者就労問題の検討会議が厚生労働審議官を責任者として組織化されたことについては、本会としても大きな期待と関心をもっており、是非ともこの機会を捉え抜本的な雇用・就労対策案が示されることを願っている。

悪化している雇用状況に対する抜本的喫緊な改革が求められていることもふまえ、この機会に本会の考える障害者就労施策の方向性を提案するものである。

一般就労したい障害者の願いの達成と、一般就労が困難で授産施設等を「働く場」として活用している人たちの労働者性確保のために、本会としても総力を挙げて取り組む所存である。そのために不可欠な制度創設や見直し等について、企業・雇用の論理一辺倒になりがちな昨今の論調ではなく、福祉と企業・雇用関係者が協働して、「心の安心を担保」する就労施策が実現できるような取り組みと、働きたいと願うすべての障害者への就労支援を実現するために、障害者施設・施策全体の見直しをお願いしたい。

障害者就労支援施策の重点提案

1. 授産施設体系の明確化とサービス利用システム等の構築
2. 既存の成人障害者施設・機関の検証と再編
3. 一般就労施策の充実（雇用率未達成原因の究明と事業の検証・充実）

具体的には以下の取り組みを提案する。

1. 授産施設体系の明確化とサービス利用システム等の構築

授産施設体系、授産施設等を利用するにいたる経過（相談段階、判定・調整段階）について、本会では別紙のとおり提案する。

現行入所授産施設については、これまで本会が主張してきた職住分離の考え方をふまえ、その機能を社会就労センターとケア付集合住宅機能に分化することを提案する。

本会では社会就労センターの機能を、①社会的雇用の場と、②障害者活動センターと提案しており、今回の省内会議で示された①継続的就労の場、②就労移行支援の場、③日中活動の場という3タイプの整理については次のように考えている。

本会提案の「社会的雇用の場」は、一般労働市場での雇用（いわゆる競争雇用）が困難な障害者の願いに応える場として、一定の配慮のもとに長期にわた

って働く場を意味している。

省内検討会議における「福祉的就労の場」は福祉工場を指していると聞き及んでいるが、こうした就労を支えるには、授産施設における経営努力は当然であるが、授産施設の努力だけで地域における自立生活に足る賃金を保証できるものではない。就労をバックアップする制度（優先発注制度、税制優遇制度、みなし雇用制度等）の創設が不可欠である。多くの授産施設では経済構造の変動のなか、年々受注が激変し、仕事の確保に苦慮している。諸外国に見られる施策も参考とした抜本的な施策が早急に望まれる。

「就労移行支援の場」については、これまで本会としては、職業訓練・サポートについては、授産施設のメニュー事業として実施可能ではあるが、障害者能力開発校等が中心に担い労働施策として責任をもつ機能であり授産施設本来の機能ではないと整理している。

「日中活動の場」は、本会ではデイサービス事業ではなく、安心して毎日通所できることが前提であり、工賃支払い・非医療・非雇用の通所施設である障害者活動センターとするべきとしており、制度の創設を望むものである。

また、本会では、社会的雇用の場と、障害者活動センターともに、3障害問わずに利用可能とするだけでなく、それぞれが地域ニーズに合わせて小規模・複合できることを併せて提案しており、このことの実現は制度見直しに不可欠である。

2. 既存の成人障害者施設・機関の検証と再編

旧厚生、旧労働における成人障害者施設は60種類以上に及んでいる（参考資料参照）が、その制度にうたわれた機能と実態に乖離が大きい。旧厚生施策でいえば、働きたいと願う障害者が、授産施設の地域偏在、絶対数の少なさのために授産施設以外の福祉施設を利用していることやその逆の状況が散見される。また、旧労働における障害者能力開発校と授産施設の利用者についても、その機能に着目したものではなく、最初に利用した窓口如何で利用施設や対応が異なっている現状がある。こうした施設・機関の利用者の実態をふまえたうえで、施設体系や機関を再編する必要がある。

3. 一般就労施策の充実（雇用率未達成の原因究明と雇用関連施策の検証）

雇用状況がますます厳しさを増しているなか（参考資料参照）、働きたいと願う多くの障害者が安心して一般就労するには、雇用促進を拡大する施策が不可欠である。

有効施策といわれているジョブコーチ制度の拡大（予算上対象者3000人）、対象者に適した期間設定、各種助成金の期間見直し、弾力化などとともに、ハローワーク、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、障害者雇用支援センター、障害者就業・生活支援センター、障害者職業能力開発校、トライアル雇用制度（予算上対象者4200人）などさまざまな雇用促進関連制度について、その実態を把握・分析し、より効果的な制度創設や改善等を行うことが必要である。

また、障害者の雇用に役立っているといわれている特例子会社、重度多数雇用事業所の実態調査等の検証も必要である。

「はたらく」ことの意義の中には、自らの力で自立した生活を営むことが大きな目的の一つである。そのためには、所得の保障が欠かせない条件となる。残念ながら、現在の我国における障害者関連年金は改善されてきたが、それだけで生活を維持する金額にはなっていない。そのため、就労所得が大きな意味をもっている。そこで少なくとも以下のデータを把握・分析し、雇用の場の質の向上を制度・政策として担保することが必要である。

- ① 常用雇用と非常用雇用（パート、アルバイト等）の実態数値
- ② 労働時間別統計（年間、月間など）
- ③ 自営業者の実態
- ④ 特例子会社・障害者多数雇用事業所の障害者の障害程度区分、実雇用者数（ダブルカウント除外）と常用と非常用の数値
- ⑤ 有効求人倍率の地域格差