

## 第41回社会保障審議会障害者部会議事録

日 時：平成20年10月22日（水）14:00～17:03

場 所：厚生労働省9階 省議室

出席委員：潮谷部会長、高橋部会長代理、嵐谷委員、安藤委員、井伊委員、  
伊藤委員、岩谷委員、梅田委員、大濱委員、川崎委員、北岡委員、  
君塚委員、小坂委員、佐藤委員、新保委員、副島委員、高橋委員、  
竹下委員、堂本委員、長尾委員、仲野委員、広田委員、星野委員、  
三上委員、箕輪委員、宮崎委員、山岡委員、小澤委員、生川委員、  
浜井委員、林参考人

関係団体：

### ○潮谷部会長

定刻になりましたので、ただいまから第41回社会保障審議会障害者部会を開会いたします。

委員の皆様方には、ご多用の中にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

この部屋、とても暑いですので、どうぞ上着をとって会議に参画していただきたいと思  
いますし、論議も熱くなると思いますので、どうぞ適宜涼しげにやっていただきたいと思  
います。

議事に入ります前に、事務局から委員の出席状況、資料の確認等をお願いしたいと思います。

### ○蒲原企画課長

それでは、まず、委員の出欠状況でございますが、本日は4名の委員から欠席の連絡を  
いただいております。欠席の連絡をいただいております委員の方は、坂本委員、櫻井委員、  
野沢委員、福島委員の4名でございます。なお、数名の委員の方々、ちょっとまだ来られ  
ておりませんが、遅れて出席の予定でございます。

なお、坂本委員の代理として、東松山市健康福祉部長の林参考人がご出席でございます。  
よろしくお願いたします。

また、本日は、就労支援、所得保障がテーマということでございます。関係部局、関係  
省庁の方にも来ていただいております。

職業安定局高齢障害雇用対策部障害者雇用対策課の吉永課長。職業能力開発局能力開発  
課の福味主任職業能力開発指導官。年金局年金課の内山企画官。文部科学省初等中等教育  
局特別支援教育課の水野専門官。こうしたメンバーが出席させていただきます。

続きまして、資料の確認をいたします。お手元の資料で、議事次第をめくっていただき  
まして、まず資料1でございます。毎回お出ししておりますけれども、横長の紙で、全体

の論点ペーパーであります。このうち、今回は、就労支援と所得保障ということでございます。資料2-①と②、これが就労支援についての議論ペーパー及び参考資料でございます。続きまして、資料3-①、②、これが所得保障についての議論のペーパーと参考資料ということでございます。これに加えて、第39回の障害者部会の議事録を配付いたしております。

なお、以上に加えて、本日は、数名の委員の方から、事前に資料の提出がございました。お手元でございますとおり、副島委員、星野委員、箕輪委員、そして堂本委員からそれぞれ資料のご提出がございました。以上でございます。ご確認をお願いいたします。

冒頭、部会長から話がございましたが、本日は、この時期冷房が入らないということでございますので、すみませんが、話がありましたとおりに上着はご自由にさせていただきます、議論いただきたいと思っております。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

それでは、本日の議事に入らせていただきます。

本日は、「地域における自立した生活のための支援」、これが議題となっておりますので、まず事務局から資料の説明をお願いいたします。

#### ○鈴木企画官

事務局、企画官の鈴木でございます。

お手元の資料1とそれから資料2-1、それから資料3-1と、この3点につきましては、ご説明をさせていただきます。

まず、資料の1、主な論点でございますが、今回は、その点線囲みでございますように、地域における自立した生活のための支援のうちの②就労支援、③所得保障という2つが論点でございます。

おめくりいただきまして、主な論点ということで、就労支援に関しましては、まず支援施策の体系ということ、それからイのところ、一般就労への移行支援ということで、就労移行支援事業を中心として、その成果の評価とか、外部からのアプローチ、専門職の配置など、それから一般就労ということで、特別支援教育からの移行、フォローアップ、こういったことが論点となります。

おめくりいただきまして、福祉的就労、これは主に就労継続支援のB型を想定したものでありますけれども、B型の利用者像の明確化と工賃引上げ、それから、関連施策等の連携。大きな枠組みとしては、所得保障としては、年金、手当、住宅費、こういったことでございます。

続きまして、資料2-①のほうをお願いいたします。

就労支援につきまして、全体像ということでございまして、就労支援につきましては、

そこに・がございますが、一般就労を希望する方を対象とした就労移行支援とそれから一般就労が困難な方を対象とする就労継続支援、これらの活性化、こういうことを観点といたしまして、下に1から3とございますが、一般就労への移行支援の強化、福祉的就労の在り方、障害者雇用施策などとの連携の強化ということで、これから説明させていただきます。

おめくりください。

まず、就労支援施策の体系でございます。2ページ、3ページにポンチ絵と一覧表がございます。それぞれ、まず自立支援法に基づく福祉関連の事業として就労移行支援であるとか、継続支援のA型、B型、こういったものがございます。

それから、雇用促進法に基づく機関といたしまして、職業紹介、トライアル雇用などを担当するハローワーク、それからジョブコーチなどの担当である地域障害者職業センター、それから、生活面、福祉面を一体的に支援するという障害者就労・生活支援センター、こういったものが関係機関となっております、これらが連携して一般雇用につなげていくという枠組みになっているところでございます。

おめくりください。

具体的な論点に入ってまいりますけれども、4ページのほうで、一般就労への移行支援の強化ということで、促進方策、まず移行の成果の評価の在り方で、まず現状のところでございますが、一般就労への移行状況を見ますと、従来大体福祉施設から一般就労への移行が1%というご説明をしておりますけれども、新体系移行後の状況といたしまして、次のページにグラフがございますけれども、これはその時点、その時点の利用者数に対して、その過去1年間に就職により退所した方という割合を示したものでございますけれども、就労移行支援事業が大体14%ちょっと、それから就労継続支援が2%前後、それからその他が0.8%ぐらいというようなことで、それぞれ機能分化を自立支援法でしたわけですが、その役割に応じたような結果になっているということでございます。

おめくりください。

現状の②のところでございますけれども、就労移行支援事業の一般就労への移行状況ということで、この施設体系の変更から施行がまだ2年ということで、十分な評価をするに値するような時間が経過してないところでございますけれども、また7ページのほうにグラフがございますけれども、就労移行支援事業の一般就労への移行率というのを施設数で出したものでございますけれども、50%以上という施設が11.9%で、一方で、下のほうで、0.0%とか、10%未満がそれぞれ35%、28%ということで、合わせて64%ぐらいということで、少し二極化をしているという状況でございます。

これは前の上のページの(2)のところにありますけれども、なかなか職場開拓が難しく、そういうことで進んでないところもあれば、軌道に乗ってきたところもあるというふうに考えております。

おめくりください。

現状の3のところでございますけれども、一般就労に移行すると、その移行支援事業者にとっては、利用者の減ということになります。そうすると特別支援学校を卒業時期との関係もございまして、新規利用者の確保が容易ではないというご指摘があります。一方で、就労意欲のある障害者がなかなか一般就労に結びついていないのではないかと。あるいは、卒業月、4月以外の時期の企業の求人ニーズに答えきれてないのではないかと、こういったご指摘もございます。

また、報酬上は、実績に応じた加算制度というのを設けているところでございます。

次のページの課題でございますけれども、1番として、移行実績の評価が十分でないというご指摘がございます。

それから、2番目として、本当の就労希望ニーズに応じていくためには、そこに4つほど書いてございますけれども、ご本人さんに就労の魅力を伝えていくとか、関係者の意識を高める、就労移行支援の目的機能についての周知を進める、それから、移行支援事業者において、企業ニーズについての認識を深める。こういったことなどが必要と考えております。

論点といたしましては、1つ目のところは、さらに一般就労への移行を促進するにはどういう方策があるか、それから、2番目として、関係者における一般就労に関する意識を醸成する取組を広く進めていくということが必要ではないかということでございます。

おめくりください。

一般就労移行の2つ目のイといたしまして、福祉現場への外部からのアプローチということで、現状のところでございますが、福祉の現場は、一般就労できる可能性の高い方が、そこに継続して留まっているのではないかと、こういうご指摘がございました。

課題の欄でございますけれども、外部からの情報が障害者ご本人に伝わるとか、あるいは外部の関わりを充実していくということが必要であろうというふうに考えております。

それで論点の11ページでございますけれども、障害者ご本人の可能性を最大限に引き出せるように、職場での実習や体験など、実感や意欲につながる機会の拡大を図るべきではないかと。それから、支給決定時や支給決定更新時において、第三者の視点による関わりを充実させることについて検討すべきではないかということでございます。

おめくりいただきまして、支援ノウハウを持った専門職の配置ということで、就労移行支援事業には、その表にございますような職員が配置されておりますが、このうち就労支援に携わる職員としては、サービス管理責任者、就労支援員というのがございますが、就労支援については、特段資格要件などはございません。

それで、次のページの課題のところですが、そこに書いてございますように、求職活動、職場開拓、職場定着支援、こういったノウハウが重要でございまして、そういうノウハウを支援業務に積極的に取り入れる、これが有効というふうに考えております。

ということで、論点のところでございますけれども、そういうノウハウに関する研修を受けた方など、就労支援のノウハウを有する者の配置を促進すべきではないかというふう

にさせていただきます。

おめくりいただきまして、次に特別支援学校から、一般就労への移行の在り方ということで、そこに書いてございますけれども、特別支援学校に在学中から関係機関が連携して取り組んでおるわけでございますけれども、その進路の状況を見ますと、そこにグラフがございますけれども、近年、社会経済情勢なども反映して、就職の割合が十分に高まっていないということでございます。

それで、次のページの課題でございますけれども、卒業後、直ちに一般就労できる方、それから卒業後、一定期間訓練をして、それで一般就労に結びつく方、こういった方は、それぞれ特性があるわけでございますので、それぞれの方の特性に合わせて関係者が緊密に連携して、支援に当たるということが重要であろうということでございます。

一方で、関係者間の連携につきましては、そこに参考の1で、就労系事業者とハローワークとの連携の状況とありますけれども、地域差が大きい状況でございます。こういう状況でございます、その中で、連携した取組を行うということでは、その3番に、例えばとございますが、在学中から体験的に就労移行支援事業などの福祉サービスなどを利用していくようにすることも考えられる。

このことにつきましては、参考2にございます、障害児支援の見直しに関する検討会の報告書でも、指摘をいただいているところでございます。

論点といたしましては、特別支援学校などからの一般就労を進めるために、関係機関の連携のさらなる強化にどのように取り組むかというふうにさせていただきます。

それから、一般就労関係の大きな柱の3つ目で、フォローアップの在り方でございます。就労移行支援事業から就職された方につきましては、就労移行支援事業者が原則として6カ月継続的な支援、フォローアップを行うことにしております。また、6カ月経過後も、その事業者がフォローアップしているという場合もございます。

そのほか、フォローアップを含めて、就職している方の支援といたしましては、障害者就業・生活支援センターやあるいはほかの生活面のサポートを行う事業者などが行っているという状況でございます。

次のページの課題のところですが、これから就労に移行する方というのは、どんどん増えてくるわけございまして、累計数が今後も増加していく中で、フォローアップ体制を確保していくということが必要ということでございます。したがって、この論点といたしまして、フォローアップにつきましては、対象となる方への支援の継続性、あるいは生活面の支援と合わせて必要とする。こういうことにも配慮してサポート体制の充実を検討するべきではないかというふうにさせていただきます。

おめくりいただきまして、次が大きな柱の2つ目で、福祉的就労の在り方ということでございます。

最初に、B型の利用者像ということにつきましては、現状の欄でございますけれども、継続支援B型の利用者は、具体的には下の19ページのほうにございますけれども、通常の事

業所に雇用されることが困難な障害者というふうになってございます。

こういうことから、2. にございますが、特別支援学校の新卒者など、B型の新規利用については、現在は就労移行支援を利用した上で、B型を利用していただくということを原則としているところでございます。

また、この場合の就労移行支援事業の利用は、暫定支給決定でもよいというふうにしております。

暫定支給決定につきましては、おめくりいただきまして、20ページのほうにございますけれども、本支給決定の前に、ポンチ絵がございますが、暫定支給決定というのを行って、2カ月以内の範囲で就労移行支援とかA型を利用いただいて、その2カ月間以内の期間で、その利用の適否を判断していただく。一般就労に向けた支援ということではなくて、継続的な支援のほうがいいということであれば、B型の利用につながっていくという仕組みでございます。

下の21ページの課題でございますが、まず1番のところ、特別支援学校卒業後にB型を利用しようとする場合、いったん就労移行支援を経なければならないために、卒業時点で進路がはっきりしないと、こういう状況が生じるわけでございますが、就労移行支援を経ずに、直接B型の利用を認めるべきというご指摘がございます。

一方、現在の枠組みでございますけれども、利用する就労支援サービスが適切か否かを判断するための客観的指標の作成がなかなか難しいというところの中で、障害者ご本人の希望を尊重しつつ、就労の可能性を見出す機会を制度的にも設けておく必要があると。こういう考え方で、今の枠組みがございます。

また、B型利用の適否を判断するための利用が、暫定支給決定でもよいということの周知が十分でないということも1つあるかと思えます。

論点といたしまして、1番のところでございますけれども、特別支援学校在学中に、例えば夏休みなどにおいて、就労移行支援を利用することにより、卒業時点からB型を利用できるようにすることを検討すべきではないか。

それから、2番で、就労移行支援の暫定支給決定の活用も含め、B型の利用プロセスについてどのように考えるかというふうにさせていただいております。

おめくりいただきまして、福祉的就労の2つ目で、工賃引上げの充実ということでございます。

B型、あるいは旧授産施設の利用者の工賃引上げにつきましては、19年度からの5年間で、その倍増を目指すという取組を進めておりまして、現在、昨年度中に、各都道府県全てにおいて工賃倍増5カ年計画というのを作成していただいたところで、それに基づいて、取組が進められているという状況でございます。

下にございますけれども、その対象となる施設の平均工賃ですけれども、19年度は1万2,600円ということで、前年度よりはプラス3%の増という状況です。

また、参考2にございますけれども、各都道府県で、どんな取組が行われているかと申

し上げますと、経営コンサルの派遣、それから経営セミナーの開催、こういったことが行われている状況でございます。

次ページの課題でございますけれども、工賃倍増計画の取組はただいま申し上げましたように始まったばかりということでございますので、下の論点のところでございますけれども、倍増計画の実施状況やその成果を定期的に評価しながら、工賃引上げの取組を継続的に進めていくべきではないかということにさせていただきます。

それから、おめくりいただきまして、大きな柱の3つ目で、関係施策との連携強化ということで、最初に雇用施策などとの連携強化ということで、現状の欄でございますけれども、就労に関しまして関係機関が連携するということで、いろいろな雇用、教育、福祉、それぞれネットワークがございます。福祉分野では自立支援協議会就労部会というのを設けていただくということにしておりますけれども、その参考1のところでございますように、741協議会中、それを設けているのが222カ所ということで、十分ということではないということでございます。

いろいろなそういうネットワークの会議があるわけでありましてけれども、下の課題の欄でございますけれども、こういったネットワークは地域の実情に応じて有効に機能すれば、いろいろな形があつていいと、どの枠組みを使つてもいいということだと思われましてけれども、現状では、地域によって必ずしも有機的なネットワークとして十分に機能していないのではないかということで、論点でございますけれども、後段のところですが、具体的な連携を強化するということに加えまして、そういうネットワークの一体的な運営、あるいは合同開催といった工夫も必要ではないかというふうにさせていただきます。

それから、おめくりいただきまして、連携の2つ目で、就業・生活支援センターの充実ということで、この障害者就業・支援センターは、就業とこれに伴う日常生活、社会生活上の相談支援を一体的に行うということを目的に、14年の雇用促進法の改正で創設されたものでございまして、19年度では135カ所ということでございます。

このセンターによる就職の支援ということが、そこに定着率が書いてございますけれども、有効に機能しているということがデータでも言えるのではないかとございまして、全ての障害保健福祉圏域への配置を進めていくということにしておるところでございます。

次のページの課題のところでございますけれども、就職、職場定着のニーズが高まっているということで、そういう中で、支援センターの体制がニーズ量の増加に対応できてないという指摘がございます。

それで、論点といたしましては、その支援センターの整備を進めるとともに、このセンターがよりその機能を発揮できるように、地域の就労関係機関との間で、役割の整理、それから連携の強化を進めるべきではないかとございまして。

それから、おめくりいただきまして、(3)で、就労支援に携わる人材の育成ということでございます。

自立支援法の就労関係事業には、その表にございますように、サービス管理責任者、就労支援員、職業指導員、生活支援員、こういった方々が配置されているところでございます。

次のページでございますけれども、こういった方の研修としてはサービス管理責任者に対する研修のみということでございます。

おめくりいただきまして、30ページですけれども、課題といたしましては、求職活動、職場開拓とか、商品開発・市場開拓とか、こういったことに関するノウハウ、技術を有する人材を育成、確保していくことが必要ということで、下の論点のところでは、そういうものを習得するための研修の機会の拡充など、人材の育成・確保策を進めるべきではないかと、このようにさせていただいているところでございます。

以上が、就労関係でございます、2-②は省略させていただきまして、次に3-①のほうでございます。所得保障ということでございます。

まず、1ページで、所得保障について全体像でありますけれども、その枠組みの中に、自立支援法がございまして、その附則3条3項というところに、「政府は、障害者等の福祉に関する施策の実施の状況、障害者等の経済的な状況等を踏まえて、就労の支援を含めた障害者等の所得の確保に係る施策の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と附則に位置づけられてございまして、併せて法案成立時の附帯決議でも「就労の支援を含め、障害者の生活の安定を図ることを目的とし、社会保障に関する制度全般についての一体的な見直しと併せて、障害者の所得の確保にかかる施策の在り方の検討を速やかに開始し、3年以内にその結論を得ること」ということを決議いただいているということで、ここに関する検討、就労支援も含めた幅広い検討が必要ということでございます。

おめくりいただきまして、調査結果によれば、障害者の多くが、4分の3程度以上は、就労による稼得を望まれているということでございまして、就労支援についても、所得確保の観点からの検討が要るということでございます。

その下のページでございますけれども、今、データがそこに書いてございますけれども、1点、資料の修正で、出典のところ、平成17年の総合調査と書いてあるんですが、これは18年の間違いでございますので、恐縮でございますが、修正をお願いいたします。

それから、おめくりいただきまして、4ページのところで、就労支援を除いた所得保障に関する施策というものでは、様々ございますけれども、基本的に下にございますけれども、2つについて検討してはどうかということで、年金・手当など現行制度の在り方、それから住宅費など地域移行推進のための新たな課題への対応、この2つについて検討してはどうかということでございます。

その1つ目の現行制度の在り方ということでございますが、現状にございますけれども、現金給付といたしまして年金と各種手当がございまして、障害年金には障害基礎年金、それから障害厚生年金がございまして、



障害基礎年金は、障害によって稼働能力が低くなった方に対して、全国民に共通した所得保障を目的ということで、皆様ご承知のとおり、1級で月額8万3,000円、それから2級で6万6,000円ということでございます。

それから、各種手当といたしましては、①特別障害者手当でございますが、これは在宅で生活される著しく重度の障害者について、その障害があるがゆえのかかりまし費用をカバーするというので、月額2.6万円ということでございます。

おめくりください。

上の2つ目で、特別児童扶養手当ということで、家庭で生活する障害児について、やはりかかりましの養育費をとということで、1級であれば5万1,000円。2級であれば月額3万4,000円ということ。それから、3番目で障害児福祉手当ということで、こちらは家庭の重度の障害児について、かかりまし費用をカバーするというので、月額1.4万円。

こうした現金支給以外のものとして、(1)から(4)にございますように、利用者負担の軽減とか、民間の割引措置、こういう負担軽減の措置もあるところでございます。

その下のページは、そういう年金・諸手当を整理したものでございます。

おめくりいただきまして、8ページ、上のほうは、前回審議会でもご説明をしておりますけれども、所得保障の形として、例えば在宅の重度の障害者であれば、障害基礎年金と特別障害者手当を足して、10万8,948円という構造になっているということでございます。

それから、現状の2でございまして、障害者の生活実態というのが所得面を考える上で必要ということでございますけれども、そういう十分なデータかどうかということは、一定の限界がありますけれども、参考となる調査結果を3つほど挙げさせていただいております。

①で主に年金で生計を維持している障害者が多い。それから、②のところはひと月当たり7万円から11万円の範囲で生活している方が多い。それから、③で、障害者単身世帯のひと月当たりの平均収入は13万円くらいと、こういった調査研究の結果があるところでございます。

おめくりいただきまして、10ページですけれども、こういう中で、障害基礎年金など、直接的な所得保障を始めとして、充実を求める声がありますが、一方で、社会保障制度全般の一体的な見直しに関する議論との整合性、あるいは財源の確保を図った上で検討することが必要。こういったことは、与党PT報告などでも指摘がなされているところでございます。

その参考の欄にございますけれども、障害基礎年金の額というのは、老齢基礎年金とのバランスに基づいて設定されておまして、2級の場合は、老齢基礎年金と同額ということになっております。

その2番にありますけれども、例えば障害基礎年金の1級、2級を一律25%引き上げれば、機械的な計算ですけれども、給付費ベースで4,000億円。障害だけでなく基礎年金全体を一律25%引き上げれば、給付費ベースで4.5兆円ということになります。

ということで、先ほどの社会保障制度全体の見直しの議論の整合とか財源の確保ということが必要になってくるということでございます。

したがって、その次の11ページの論点のところでありますけれども、所得保障施策としては、年金・手当など、直接的な所得保障を始めとして様々な措置が講じられており、これを引き続き着実に実施していくべきではないか。その上で、現行の所得保障施策に関する今後の在り方について、様々な制約の中でどのように考えるか、というふうにさせていただいております。

それから、所得保障の2点目で、住宅費など、新たな課題への対応ということで、現状といたしまして、住宅費に関わる施策として、幾つか挙げさせていただいております。

(1) でグループホーム・ケアホームの整備促進ということで、現在、実施に当たっての敷金、礼金の助成であるとか、それから整備費の助成、こういったことを行っているところでございます。

それから、下の13ページ、(2) ですけれども、住宅施策の連携ということで、以前審議会でもご説明いたしました、公営住宅への入居の促進とか、それからグループホーム、ケアホームとしての公営住宅の活用促進、こういったことを行っているところでございます。

それから、3つ目で、自治体独自でも家賃補助などが行われておりまして、例えばグループホーム、ケアホームの家賃補助として、私どもが把握しているところでは、6都県、149市区町村で、そういったものが行われているということでございます。

おめくりいただきまして、課題のところでございますけれども、こういった住宅費の対応ということについては、住宅施策とも連携しつつ、先ほどご説明したような対策を講じるということで、実際に、障害がある方が低廉な家賃で住める場が提供される、こういうことがまず何より重要であろうということでございます。

こうした取組が最近本格化しているところでございますので、より一層の推進が必要。それから、地域移行がまだ十分に進んでないということ踏まえて、これを促進する観点から何らかの対応を検討することも考えられます。ただし、仮に何らかの対応を検討する場合であっても、高齢者や母子家庭など、他分野における政策との整合性、規模にも十分配慮しながら、慎重に検討することが必要。また、対象、手段についての検討も必要ということでございます。

なお、住宅費につきましては、地域によって大きな違いがあるということについても留意が必要というふうに考えております。

下の16ページの論点でございますけれども、住宅費の対応については、まずは住宅施策との連携などにより低廉な家賃で暮らせる住まいの確保を積極的に進めるべきではないか。それから、地域移行という観点から必要となる費用については、別途何らかの対応を検討すべきものがあるか。その場合、高齢者や母子施策などとの整合性、対象、手段などについてどのように考えるか。このようにさせていただいております。

資料3-②のほうは省略させていただきます。以上でございます。

○潮谷部会長

ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明も踏まえて、各委員の皆様方からご意見をちょうだいしたいと思います。

今回も前半と後半と分けさせていただこうと思います。できましたら2の①の就労支援、このほうに少し時間的なウエイトを取りたいと思っておりますけれども、皆様方の発言の状況で、そこは勘案しつつ、進めてまいりたいと思います。

それでは、毎回お願いをしておりますけれども、各委員の皆様方、どうぞポイントを絞ってご発言をくださいますようお願いいたします。

どなたからでも結構です。

岩谷委員、お願いいたします。

○岩谷委員

質問です。7ページの一般就労への移行率別の施設数割合について、障害の種別とか障害の重度別とか、就労形態とか、フルタイム、パートタイムとか、個別のデータはおありでしょうか。

○潮谷部会長

事務局、ちょっとお願いいたします。

○藤井障害福祉課長★

申しわけございません。障害種別等のデータはとれておりませんが、全体状況でお示しています。

○潮谷部会長

岩谷委員、よろしゅうございますでしょうか。

まず、皆様方の中で、事務局の説明について、ご質問がありますならば、先にそれを承りたいと思いますが。いかがでしょうか。

箕輪委員、そして次に宮崎委員、お願いいたします。

○箕輪委員

最初の資料の地域における自立した生活のための支援の2ページの図の中で、下のほうに、横で見ると、福祉施設による介護支援の場ということで、下のほうに生活介護というのがあるんですけども、以前から何度か発言しているかもしれませんが、この場

で論議することなのかどうかあれなんですけれども、会社というところで働く上でも、会社生活での介護というのが必要になることがあります。

例えば、口とか足の指でパソコンを操作することができますけれども、また車の運転もできるけれども、車に乗り込むとか、それから車椅子に乗せたり下ろしたりできないとか。それから、会社の生活の中で言うと必須なものとして排泄と食事、その介護があれば在宅でなくても通勤をして通うことができるという人が何度も実際に応募してくださっているんですが、なかなかそこは仕事のサポートはできるんですけれども、生活の面で、隣の同僚なり上司がトイレの部分をサポートすることが困難なために、なかなか就職できないという方もいらっしゃると思うんですが、ここで生活の介護の部分は、こちらの働くところ、一般雇用のところにはないというふうに整理をされてしまっているのか、また別の段階で、それは含めて考えられているのかをお伺いしたいんですけれども。

○潮谷部会長

事務局、お願いいたします。

○藤井障害福祉課長

そのあたりの支援といいますか、どのような仕分けなり役割分担で行うかというのは、何か難しいところではあります。

そもそも福祉の制度として対応すべき範囲なのかどうか。あるいは財政面とか人材の確保、育成とか、そういったところも含めて検討していかなければいけないところだと思いますが、少なくともこれまでのところはそのあたりの企業の中でのそういった支援というのは、労働施策の守備範囲としてこれまでも何らかの施策がとられてきたものというふうに理解しています。

○潮谷部会長

箕輪委員、いかがでしょうか。

○箕輪委員

今ある労働施策の中でのものというのは、期間限定で、慣れるまでとか、そういったものが非常に多くて、食事とか排泄というのは、働いている間ずっと発生することで、生理的な現象なので、ここがどちらでカバーしていただくかは別として、とにかくそういったことを忘れずにいていただければなというふうに思います。

○潮谷部会長

質問という形ではありましたが、現状ということで考えたときに、箕輪委員の意見は、今後にも考慮を願いたいという要望ということも含めてということでございますの

で、よろしくお願いいいたします。

それでは、宮崎委員、お願いいいたします。

○宮崎委員

就労支援施策の体系の2ページのポンチ絵の部分と3ページに関わることでちょっと教えていただきたいんですが、就労移行支援の施設とそれから就労継続支援B型、A型については、ダブるのかそれとも別途で考えていらっしゃるのか。というのをちょっとお尋ねしたいんですね。

1,126カ所、それからB型が2,196で、Aが269なんですが、このあたりの3者の関わりはどんなふうになっているのかを教えてくださいたいんですが。

○潮谷部会長

事務局、お願いいいたします。

○藤井障害福祉課長

お答えになるかどうかあれでございますが、事業としては、これは当然別々の事業として法定されているものでございますので、まさに就労移行支援事業という、その事業の枠の中で今事業者数が、この2ページの絵で申しますと、1,126カ所あり、利用者が1万4,000人ありということになります。ただ、現場としては、例えば就労移行支援事業とB型の事業が一緒に行われている、同じ法人がやっているところがあるとか、そういった現場としての実態はまた別途あるということでございます。

○潮谷部会長

宮崎委員、よろしゅうございますでしょうか。

ほかに質問は。

広田委員、その後、小澤委員、お願いいいたします。

○広田委員

11ページの論点の案の1です。

職場での実習や体験などは、誰が開拓するのか、そういうところを考慮して入れられたのかということと。その人の第三者の視点によるということの第三者というのはどういう人なのかということと。それから、絶えず指摘があるということが何カ所か出てきていますけれども、27ページの課題のところの指摘があるというのは、どこの誰なんですか。

精神障害の立場で言わせていただくと、何か、精神障害者の就労のために、ものすごいマンパワーが必要のような、マンパワーの働く場の開拓ではないかというふうな感想があるんですけど、お聞きしたいと思います。

○潮谷部会長

事務局、いかがでしょうか。

○藤井障害福祉課長

この11ページの実習や体験、あるいは第三者というのは、どういう立場のどういう方がいるのかというのは、私ども、具体的にこういう方だと明確なものを持って書かせていただいているというよりは、こういう方向で考えてはどうかということでございますので、そういうところも含めてご意見をいただければありがたいというふうに思っております。

それから、27ページのこの指摘のところにつきましては、確かに方向として、検討の方向として、いわゆる・センターの体制整備ということで、・センターの数を増やすなり、あるいは人員の体制をさらに充実するように考えるなりというような方向も選択肢としてあることは間違いないというふうに思っております。

ただ、それだけだとか、それしかないというふうなことではなくて、もう少し幅広くいろいろな観点からご意見をいただければありがたいというふうに思います。

○広田委員

ご議論じゃなくて、指摘があると書いてあるわけだから、何方所か指摘があると、この文章の中に出てくるんですよ。その指摘というのは、どういう人から指摘か、要するに、障害者本人の指摘なのか。事業者の指摘なのか、行政の指摘なのか。どういうあたりから指摘されているんですかという、そういうことを伺っているんですか。

○藤井障害福祉課長

そういう意味では、私ども、事業者の側からもこういったご意見もいただきますし、具体的に私どもが実際に障害者の方から、そういった指摘を具体的に受けたかというのはちょっと明確に思い出すものはございませんけれども、いずれにしましても、この・センターの充実という意味では、幅広くご指摘を受けているというふうに理解しております。

○潮谷部会長

少しコメントさせていただきますけれども、この課題と論点というのは、それぞれの皆様方からヒアリングしたこと、それからここの中で論議をしたこと、そういった中から課題が抽出されて、そして論点という形で事務局がまとめておりますので、このことについて、課題、論点のところの中で、もしもう少し広げたいほうがいいというようなことでございますならば、それはそれぞれの委員の方々のご意見として出していただければいいかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、小澤委員、お願いいたします。

○小澤委員

質問なんですけれども、2ページの就労支援体系、これが一番叩き台になる話だと思うんですが、ちょっと事務局がつくられた体系で分からないことがあって、まず1点目は、右側に一般雇用と就労継続支援Aと書いてあるんですけれども、この違い、特に、特例子会社と就労継続支援Aというのが、どういう違いがあるのか分かりにくいのと、それからもう1点は、多分Aでいえば、269という、以前、福祉工場がそのままスライドするものだろうと思われたんですけれども、数的に言うと福祉工場より多そうな感じがするんですね。ということは、新規にこの種の事業を始めたところが結構あるのかなと。その場合、どういうところが始めたかというのは、もう1点知りたいことです。

それから、もう1点は、今度は左側なんですけど、就労体系の中に、生活介護と地域活動支援センターが入っているんですけれども、これはどういう文脈で入っているのかということちょっと知りたいと思います。以上です。

○潮谷部会長

事務局、お願いいたします。

○藤井障害福祉課長

1点目につきましては、特例子会社は基本的に一般雇用サイドということで、詳細はもしあれでしたら、職業安定局のほうからご説明いただければと思いますが、一方で、A型は基本的に福祉サービスということで、雇用形態を利用される、障害者の方が雇用契約を結ぶものではございますけれども、福祉サービスとしての給付が行われる事業所ということになります。

その制度的な位置づけの違いというのは、そこははっきりしているというふうに思っています。

それから、A型に実際に移行している、あるいはA型としての事業者につきましては、今ちょっと手元にデータを持っておりませんが、今度個別課題のところ、ご議論いただくときに、またそこら辺の移行状況などを改めて資料としてお出ししてご議論いただこうと思っておりますので、その際にまたご説明をさせていただきます。

3点目が……。

○潮谷部会長

数ですね。

○鈴木企画官

生活介護と地域活動支援センターはここに何で入っているのかということなんですけれども、

下の表のほうにございますけれども、生活介護も地域活動支援センターもそれぞれ生産活動の機会の提供というのはその業務の中に含んでおりまして、したがって工賃を配分したりということもこの枠組みの中では行われるということをございます、そういう意味では、就労という性格も併せ持っているということで、ここに図示させていただいております。

○蒲原企画課長

先ほど、2点目の点で、追加の説明です。

就労継続Aに移行なんですけれども、今話がありましたとおり、それぞれ福祉工場だとか、旧の授産系のところがどう移行しているかということをございます、昨年10月現在、今4月現在を整理しつつありますけれども、昨年10月1日の段階で、もちろん福祉工場から移行している割合が結構多いんですけれども、例えば授産系のところから就労継続Aに移行したというのでも数%あるという形になっています。

例えば、身障の授産、あるいは身障の通所授産の関係でいうと、2%、3%程度あるということになっておりますので、そういう形で、それぞれ授産系のところの一部がそういう形に入ってきているという状況になっています。細かな数字は、後でお示しします。

○潮谷部会長

小澤委員、よろしゅうございますでしょうか。

○小澤委員

はい。ただ対象が広くて、今の定義だと、生産活動やその他は出て、就労という枠で議論して、当然深い意味ではつながっていると思うんですけれども、これはかなり広いだろうなという、ただ1点、それが思ったことです。

○潮谷部会長

まだ、ご質問ございますでしょうか。

長尾委員、その後で、お願いいたします。

○長尾委員

就労継続Bについてなんですけれども、就労継続Bについては、前の段階で、総量規制がかけられていたはずだと思うんですが、それに対してのどれぐらいの割合まで今整備されているのか。それから場合によって、そういうものは規制というものは、そのまま継続するのか。やはり外すつもりがあるのか。そういったことを1つお聞きしたいということと。

それから、ここでの話ではないのかもしれませんが、ハローワークはここは直接ではないんですけれども、ハローワークの中で、障害者の雇用の窓口があるわけなんですけれども、精神のことにに関していうと、ほとんど機能してないというのが現状なんです。



私ども、結構、診断書を書きますし、患者さんもある程度障害を分かってもらって行きたいということがあって、書いていますけれども、あったためしが無い。

窓口はあって、それもやはり受身の立場で待たれているんだらうと思うので、ハローワーク自身ももう少しアクティブに開拓の方向をやれるようにまた話をしていただければと思います。

#### ○潮谷部会長

それでは、労働の面と両方からと答えをちょっと質問に対していただきたいと思いますが。

就労支援B型について。

#### ○吉永職業安定局障害者雇用対策課長

先にハローワークの取組につきまして、ご指摘がございましたので、若干お答えさせていただきます。

精神障害者に対して、取組が十分ではないのではないかとというのは、正直、まだ十分対応できるところまで至っていないというふうに考えています。

障害者の雇用率制度はございますが、1.8%の基礎となる分に精神障害者が入っていないというあたりもありまして、なかなか企業に精神障害者の方をうまく職業紹介をする、あるいは具体的に求人を出していただくというのが十分になっていないというところではございます。

ただ、ハローワーク全体でいいますと、求職者の数も大分増えてきておりまして、それに伴いまして、就職される方の数も増えてきております。

平成19年度で、精神障害者の新規に求職された方が、約2万人いらっしゃいますけれども、実際に就職した方は、8,400人という状況にはなってきております。全体としては、だんだん増えてきているという状況にはなってきておりますが、まだ定着その他課題を抱えているところがございますので、このあたり、各課の関係者の方々のご意見を聞きながら、さらに体制を強化していきたいというふうに考えています。

#### ○長尾委員

それともう一つ、できれば現場の人の指導というものをできるだけきちんとやってもらいたい。

ときたま人によっては、非常に心ない言葉をかける人があって、それで傷ついて帰ってくることもあるんです。

私の知っている人も、ハローワークに行って、「一般の人でもないのに、あんたらあるはずがないやろう」と言われて、非常に傷ついて帰ってきたような人もあるんですね。そういうやはり現場の人の指導というものをもっときちんとやっていただきたい。

○潮谷部会長

長尾先生の1点目、どうぞ。

○藤井障害福祉課長

申しわけございません。ちょっとまごまごいたしました。

B型のサービス見込み量として、平成23年度で234万日分という目標を以前に掲げてございますけれども、実績ベースでこれにどれくらい近づいているのかという数字を持ち合わせておりません。申しわけございません。

ただ、やはり全体的に申しますと、まだB型への移行そのものが、十分進んでいるような状態ではございませんので、そういう意味では、B型の目標値との関係でいえば、とても目標まで行くような数字ではないというふうに認識しております。

○潮谷部会長

長尾委員、今のでよろしいですか。

○長尾委員

目標に行っていないのはよく分かっていますけれども、仮に行った場合に、もうそれ以上増やさないのか、もうまたその枠は外すのか、その辺はどうなんですか。

○潮谷部会長

長尾委員の質問のところのページで言いますと、18ページ、19ページにも絡んでくる中身を含んでいっちゃるというふうに思いますけれども、このあたりのことで少し質問に答えていただければと思いますが、B型を利用することを原則としている、そういったこと含めて、抑制をされているというような状況ではないかという、そういうことであったと思いますが。

○藤井障害福祉課長

サービスの総量につきましては、まさに今目標値として掲げているわけですが、それはまた今23年度までの目標値でございますけれども、その時点におきまして、新たな目標をどうするかとか。それをどのような設定の仕方をするかというのはニーズ全体との兼ね合いで考えていくべきだと認識しております。

○潮谷部会長

長尾委員、よろしゅうございますか。

現状の中では、長尾委員、釈然としないものがあるようですが、ぜひ今後の

課題認識としては今の長尾委員の問題を受け止めて何らかの形の中で、考えていただくという方向で、答弁を理解してよろしゅうございますでしょうか。

○藤井障害福祉課長

今日、掲げさせていただいている論点との関係で申し上げますと、まさにB型の利用の仕方ですとか、あるいはポジショニングといいますか位置づけ、役割でありますとか、そこを論点として出させていただいておりますけれども、サービスの全体量としてどれぐらいを目標値にするかとか、あるいはそこに向けてどんなふうに整備をしていくかというのは、当然それはまた議論としてはあるものと認識しておりますので、それはそれとしてまた先生方のご意見を伺いながら整理をしていくものだというふうに思っております。

○潮谷部会長

よろしく願いいたします。

他に質問、どうぞお願いいたします。

星野委員。

○星野委員 1つは、4ページ、5ページで見られる数字についてですが、一般就労に就労移行支援から移行した状況で14.3%ちょいという数字が示されているわけですが、その下を見ますと、多機能型を含まないということが書いてあります。

私は、その前の2ページの表を見ながら、14.3%という数字は何人なのかと思って考えていたんですが、就労移行が1,126カ所の1万4,000人、これをベースにした14.3%という数字ではないのだと分かってきて、一体何人なんだろうということをお聞きしたい。そして何で多機能型を含まないのかということもお聞きしたいと思います。

といいますのは、今まで私どもは授産施設での就労の率が1%だと言われてきました。授産施設の時代、総人数が8万数千人という数字から1%というと8百数十人、そことの比較を知りたいのです。全部が移行したわけじゃないという話もあるでしょうが、その多機能型も含まない、一般的な数字にならないところで、何でこんな数字が出てきたのかということも含めてお聞きしたいということが1点です。

それから、今日の資料を見させていただきながら思うのは、就職につながったとか、あるいは雇用が増えたとか、言葉で言ったり、パーセントで出てきたりしていますが、一方、我々がもっと考えなければいけないのは、例えばほかの委員の意見にも出ていますが、養護学校で早期離職が多いとか、就職しても残念ながら失敗して離職してという方々が一定数いらっしゃるという話を聞きます。

また、昨今の経済状況で、不況につながって行って、真っ先にクビを切られるようなことがないだろうかという心配もあります。そういった離職の数、あるいは内容、それから就職、そして雇用形態が正規雇用なのか非正規雇用なのか。あるいは、賃金状況がどう

なっているのか。そういう働く中身もきちんと把握してから議論しないと、本当の議論にならないのではないかと思います。そういった裏づけ、いろいろな面から見る障害のある方々が働く実態像をどうするかということは、本来そういうこともきちんとベースにしてやるべきだと思いますが、そういうデータは出てこないのでしょうか。

○潮谷部会長  
事務局。

○藤井障害福祉課長

ただいたご質問の後者のほうは、申しわけございません、確かに正規だとか非正規だとか、そういったところまで分析ができていないわけではございませんので、そこは申しわけございませんが、5ページのデータにつきましては、これは確かに事業開始後1年以上のみで多機能型を含まないというような限定的な格好で集計をしております。

6ページの現状2のところにも、ちょっと文章でも書かせていただきましたけれども、まだいかにせん施行後2年を経過したところでございますので、なかなかきっちり実績を評価するには、まだまだ時間が足りないのかなというふうに考える一方、そうは申しまして、事業開始後、1年以上たっていて、この就労移行支援事業として1年以上たっていて、そこそこ実績が上がってきているところもありますし、多機能型に絞りましたのは、これはまたデータの取り方のこともありまして、ほかの事業と一緒にしている事業者なり法人につきまして、その中の移行支援事業の部分だけをひっぺがして集計をするということは難しゅうございましたので、そういう意味で、多機能型に限って、いわばここは就労移行事業と就労継続支援等とほかの事業と比べてときに、どんな実績になるのかというのう見れるんじゃないかということでお示しをしておりますので、そこはいわば純粋なといえますか、就労移行事業だけをやっているところを集計をしても、1つの参考となる数字にはなるんじゃないかなということで、私ども、集計をしております。

そういう意味では、委員ご指摘のように、数字ですね、ベースになっている数字を申し上げさせていただきますと、就労移行事業で、これは事業開始後、1年以上で多機能型を含まないという限定をかけまして、施設は42でありまして、就職者数は、19年10月のほうで、139人、それから20年4月のほうで153人といったようなそういう数字でございます。

○星野委員  
すみません、もとのベースは何人ですか。

○藤井障害福祉課長

就労移行支援事業のほうで、19年10月時点で、利用者数972人の中の139人でございます。それで、14.3%。それから、20年の4月で、利用者数が1059人の中の153人ということで、

14.4%でございます。

ちなみに申し上げますと、全体平均がそれぞれ1.3、1.4とございますけれども、全体平均で申しますと、利用者数が11万3,914人の中の、1,429人、1.3%。それから、平成20年4月時点で全体平均が11万7,148人の中の1,608人ということで、1.4%といったような数字になってございます。

○潮谷部会長

それともう一つ、星野委員から出ていました就労、離職、賃金、そこらあたりの関連的なもののデータは。

○藤井障害福祉課長

すみません。先ほど申し上げましたように、そこまでの分析はまだできておりません。

○潮谷部会長

星野委員、よろしゅうございますでしょうか。

○星野委員

感想ですが、ある意味では誘導的なやり方に見えてしまうんですね。こういうデータは説明を受けたりすればある程度分かってくるんですが、そうでないと一人歩きしていきます。就職の話も、何人就職できるようになったという数も大事かもしれないが、実は、中身も大変大事なので、そのためにどんな支援が必要であるとか。どんな対応が必要であるとかという議論に本来はなるべきだと思っています。

そういう意味で、ちょっと残念だなと思っています。

○潮谷部会長

ぜひ、星野委員、質問のところでなくて、後の論議のところでも、お考えをぜひ出していただきたいと思います。

ほかに質問はございませんか。

安藤委員、どうぞ。

○安藤委員

8ページの現状③の1について、非常に大切な課題になっているんじゃないかと思うんですけど、つまり移行を支援する事業所にとっては、利用者の減となるということや新たな利用者を確保する必要があるということや、この事業所の経営に関わることです。

そのために、一般就労移行の実績に応じた加算制度を設けているというような制度があるんですけども、これが効果的に生かされているのか。移行がなかなか進まないのは、

これが問題になっているのではないか、そんな分析を出してみる必要があるのではないかと思うんですけども、指摘があります中で、この指摘がどのような問題を含んでいるのか、ここのところを質問したいと思います。

○潮谷部会長

事務局のほうで、この現状に対して、何らかの対策的なものというのが施設側に対して配慮されたのかどうか。そのあたりのことをもし何かデータがございますなら。

○藤井障害福祉課長

ここは、データと申しますか、現状なりあるいは課題のところまで書かせていただきますように、これまでも就労移行支援事業にしましても、あるいは就労継続支援事業にいたしましても、移行実績を評価するというところで、こういった加算制度なども設けてきたところであります。

これだけでは十分でないというような指摘をこれまでもいただいているところがございますので、確かに、その効果的なところの分析といったところまでなかなか私ども手が届いておりませんが、移行実績の評価を十分でないというご指摘がある中で、どのようにしていけばいいかというのはご意見をいただければありがたいというふうに思っております。

○潮谷部会長

安藤委員の質問に対して、皆様方の中で、後ほど論議のところ、ぜひ施設側からご意見等々があるかと思いますが、そこで論点としてお出しただければと思いますので、よろしく願いいたします。

質問が次々に出ておりますが、まだ質問ございますでしょうか。

箕輪委員。

○箕輪委員

労働との連携の中でなんですけれども、療育手帳とか身体障害者手帳ではなくて、仕事をする上での職業判定といったものがあると思うんですが、特に、身体とか知的ではなく、発達障害の分野なんかですと、障害者枠で雇用が進んでいくためには、福祉のほうの話ではないのかもしれないんですが、そういった障害があるということを認定していただくための材料があると非常に有効だと思うんですけども、以前、どこかで話をさせていただいたんですが、今回の中では、そういったものが特に含まれていないようなんですが、就労の部分では、どうしてもとても大切なものの1つなので、これが労働のほうで話し合われているのかということなのか、福祉の手帳とのすみ分けといいますか、ちょっとうまく説明できないんですけども、そのあたりが今どんな状況かというのがもし分かれば教え

ていただきたいんですけども。

○潮谷部会長

お願いいたします。

○吉永職業安定局障害者雇用対策課長

いわゆる3障害以外の障害も含めて困難度に応じた形の支援の在り方ということで、基本的に私も雇用の制度は手帳によっている部分がありますので、それ以外の方にどういう形で支援をしていくのかというのが1つの課題になっております。

いわゆる職業リハビリテーションについては、様々なサービスが発達障害の方も含めて提供する体制になっておりますが、雇用の義務という形になりますと、その対象となる範囲を事業者が明確にする必要があるという形で、原則は、手帳制度、ただ地域障害者については、職業センターでの認定によるものも含まれているという状況でございます。

発達障害について、現状でまだなかなかそこまでは進んではおりませんが、恐らく発達支援法の見直しなどが来年予定されるんだと思いますけれども、そういう中で、手帳制度を含めた様々な在り方等々を踏まえながら、可能な限り適切なサービスが提供できるような形で検討を進めていきたいというふうに考えています。

○潮谷部会長

よろしゅうございますでしょうか。

嵐谷委員、お願いいたします。

○嵐谷委員

9ページの課題の一般就労移行実績の評価が十分でないという指摘があると、これは障害者が一般就労ということは非常に難しいんです。なぜならば、まず企業側が障害者を理解してないということを私は思います。

どの程度、どういう状況で、作業なりできるかということも十分理解できてないだろうし、それを仲介される、仲介というのか斡旋というのか、ハローワークの方々も恐らくそういう点は分かってないだろうと。

先ほどあったように、訓練というのか、職業訓練的な、いきなり企業への就職というのか就労でなくて、どこかでその企業に似合う訓練を主眼に置いて、1年、あるいは2年、どれぐらいになるか分かりませんが、そういうことをした上で、初めて就労というものが実るんじゃないかなというふうに私は判断をしております。

でないといきなり学校を出たから、すぐに就職に行けるということは、一般、障害のない方でも、かなりの期間は、訓練なり何なりするはずですけども、障害者になれば、特にその障害によっては、できない部分、できる部分があると思うので、中間的な職業訓練

所、訓練学校というのがあるんだけど、そこを大いに活用して、そういう形で結びつけていけば、もうちょっと数字が上がるんじゃないかなというふうに思います。以上です。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございます。

論点のほうに入ってきておりますので、どうぞ、皆様方、論点に関して、それぞれのお立場からご意見いただきたいと思いますが。

林委員、どうぞ。

#### ○林参考人

ただいまの嵐谷委員さんの、学校を卒業してから訓練期間、あるいは企業が理解していないのではないかという面においてなんですが、東松山市では、市の呼びかけによって、市内の社会福祉法人、作業所、障害者団体、全部で12団体になるんですが、これらの方たちに呼びかけをして、東松山の障害者就労支援センターといった団体をつくっていただきました。平成12年から活動してきているんですが、その後、NPO法人を取得して、現在では、平成15年に市で設置した東松山市障害者就労支援センターZACという建物があるんですが、その管理委託を行っていただいております。

そのNPO法人の活動状況をちょっとご紹介させていただきたいんですが、ZACというのはちょっと余談になるんですけど、ZACという形で、Zは未知なるもの、それからAはアドバンス、Cはコミュニティー、未知に向かって活躍する集団というような意味合いをつけているんですけど、平成18年度から指定管理によって、就労支援センター、それから心身の障害者地域デイケア施設、そして精神障害者の小規模作業所、これらの3点を行っていただいているわけです。

また21年度からは、その2つ目、3つ目のものについては就労移行支援、あるいはB型に移行することを予定しているわけです。

その活動というのが、障害者の就労支援という専門性を生かして、身体障害、知識障害、それから精神障害を区別することなく支援していき、毎年多くの障害者を就労に結び付けているといった実情でございます。

企業への就労なんですが、平成15年から5年間の状況ですが、142人、一般就労に結びついているということです。

それから、相談件数については、1年度で大体2,400件から2,500件ぐらいの相談を受けてやっているということです。

現在の状況として、就職後のフォローというものをどういうふうにしているのかということなんですが、就労後、あるいは1カ月後、3カ月後に定着支援としてフォローしているわけです。19年度の年間就労のうち約40%が離職という状況でありました。しかし、そのジョブマッチングとあって、この方にはどういった職の内容が適切なのか。その人の個



性といったものを見て、そしてその仕事を開拓していく。そちらのほうの企業のほうにも働きかけて結びつけていく。そういったようなジョブマッチングといったことに取り組んだところ、離職者が減少して、在職率が今90%というふうに落ち着いているという状況であります。

このような形で、ジョブコーチの件も含めてなんですが、ジョブコーチにちょっと言及してよろしいでしょうか。

ジョブコーチについても、今、埼玉県で支援制度を取り組んでいる状況ですが、どうも制度的に障害者の対象像、あるいは派遣期間といったものが限定されていると。また、見ず知らずの指導員が派遣されても、障害者との関係づくりがうまくできていないということで、その制度が使いづらいという声が聞こえてきたわけです。

これを解決するために、市で、単独で、独自のジョブコーチといったものを予算化いたしまして、この20年から実施しているわけです。

主な流れとしては、相談を受ける。それから、対象者、事業所のアセスメントを行う。そして、先ほど申しましたように、事業所の開拓、いわゆる求人開拓、職域の開発、啓発活動、そういったものを行う。特に、就職してから集中的に支援する期間。それから、移行に向けての支援期間。そして定着支援期間という、3つのパターンといいますか、期間を設けまして、まず集中支援期間は、これは1、2週間程度、本人によっても異なるんですけれども、本人にそのジョブコーチがはりついて、その事業所での指導に当たっていく。

そして、それが過ぎましたらば、移行支援期間といたしまして、1カ月から3カ月程度になるんですが、週2、3日程度、企業に訪問して、その障害者の対応、支援に当たるということです。

内容的には、職場内のルールですとか、休み時間の過ごし方、それからほかの社員との関係づくり、こういったものに注意をしながら、支援を行っているという形です。そして、あとは定着するようというところで、定着支援期ということを設定しているわけです。

こういった結果といたしましては、20年にスタートしたんですが、現在、19年のときに、先ほど申し上げました就労支援センターの中に24人の方が通所していたのですが、今までの例で行くと、大体10人ぐらいは従来の制度で就労できるだろう。あと14人については、このジョブコーチといったものを加配することによって就職できるというふうに考えられていたんですが、20年度になった現在では、特例子会社への就労が1期目7人、2期目4人という形で、合計11人就職しております。

この定着支援として現在もジョブコーチが1日おきに企業のほうへ訪問してフォローを続けているといったことであります。企業に対しても、いろいろアプローチ、就労支援センターのほうでアプローチを行い、また障害者に対して、そういったきめ細かな対応、支援をしていくということで、ある程度定着率が図られていくのではないかとこの当市での取組でございます。以上です。

○潮谷部会長

ありがとうございました。

先行事例として、とてもきめ細やかな対応がされている事例ということに感じられたと思います。

ほかに皆様方の中で、梅田委員、川崎委員、そして竹下委員、堂本委員というふうをお願いしたいと思います。

○梅田委員

ただいま企業側の理解が足りないというご発言があったので、企業側の代表として企業側の取組をちょっとご紹介させていただきたいと思っています。

企業側、昨今、法定雇用率が1.8%というのをできる限りクリアしようとか、それだけではなくて、やはりダイバシティという考え方が企業に導入されていて、性別に関わらず、障害のあるなしに関わらず、多様な人材を登用していこうということで、様々な努力を続けています。

女性の活用とも似ているところがあるんですけども、私ども、IT企業ですけれども、まず障害者の方、就労のイメージをお持ちの方がなかなか少なく、企業に入ってからドロップアウトされてしまう方、そういう方が多いので、今、NPOとか、養護学校と連携しまして、聴覚障害の中学生の方を対象にITキャンプという形で、夏休みに1週間ほど会社に来ていただいて、かつそれに対応するのは、同じ障害を持つ社員に対応してもらって、こういうお兄さん、お姉さんになりたいなというイメージを子どものときから持ってもらう、それは女子中学生に対しても同じようにやっているんですけども、やはり子どものときから、将来働くんやという意欲を持って育てていただくということです。

会社の中でも成功している障害者の方というのは、普通学級に行ってらっしゃったとか、ご家庭でお母様がすごく厳しく育ててくださったという方がやはり成功しているので、そういう方が1人でも2人で出てくると、職場の理解もすごく進むので、そういう努力はしておりますので、昔はやはり差別があったかもしれないんですが、今は驚くほど社員の意識も変わっていますので、ぜひ障害者の学校の方、団体の方も企業側に対する理解を深めていただきたいというふうにお願いします。

○潮谷部会長

ありがとうございました。

モデルロールも含めて、とてもいいご指摘だったと思います。

川崎委員、お願いいたします。

○川崎委員

障害者の就労を考えます場合に、やはり生活の面の支援ということが大変に就労定着に

必要ではないかということで、それでここの26、27ページに就業・生活支援センターができたんだと思います。

実は、私の地域にないもので、この事業の内容をよく把握してなかったのですが、事業の内容から考えますと、どうしても就労のほうに重きが置かれている。例えば、一番下のところの職員のことにはいたしましても、就業支援が2名で、生活支援が1名なんですけれども、実はこの生活支援というのがとても細やかな支援が必要でして、特に精神障害者について言いますと、日常生活のしづらさということが、大きな障害になっております。そこできめ細やかな生活支援が行われることによって、就労定着、継続ができていくのではないかと考えておりますので、生活支援にも力を入れていただきたいと思っております。

今、お話を伺っていますと、現在、20年度中に205カ所で、かなりここの成果が上がっているというご報告でございました。目標としては、354、保健福祉圏域ということですので、これを早急に設置していただきたいと思うんですが、それを大体時期的にどのように目標にしていらっしゃるかということをお聞きしたいことと、精神障害者の生活支援の中には、医療との関わりがとても重要になっていますが、こういうこともこの事業内容に入っているのかどうか、伺いたいと思っておりました。

○潮谷部会長

いかがでございますでしょうか。今の点については、まず答えていただきたいと思いますが。

○藤井障害福祉課長

354カ所は、この23年度中を目標としております。

○潮谷部会長

それと医療面の関係です。

○蒲原企画課長

これは昔から、自立支援法の前からある制度であって、そこで職業面と生活面、両方対応するということでもあります。生活面といえ、幅広く入ってくるので、福祉の部分、医療の部分も入り得ると思っております。

ただ、一方で、今後やはり検討しなければいけないのは、これは・センターそのものの役割分担とも関係すると思うんですが、自立支援法の体系の中で、相談支援事業だとか、あるいはいろいろな生活サポートのいろいろな事業ができていますので、恐らくこのいわゆる・センターの生活サポートの部分とさまざまな自立支援法上の相談支援を初めとするいろいろな事業とのつなぎとか、役割分担も併せて検討する中で、うまくご本人の生活を支えるというシステムをつくっていくということだと思っております。

整理すると、生活支援といった意味では、幅広く入っていると思うんですけども、この・センターだけで、本人の全ての当該圏域の精神障害者の方々の生活全部見るというのは、なかなかあれなんで、その辺の役割分担をよくこの場で、今回の議論の中でも考えていくということが必要ではないかと思っております。

○潮谷部会長

竹下委員、お願いいたします。

○竹下委員

資料の関係で、ページ数はうまく指摘できませんが、非常に内容は僕は客観的ではないと思うので、少し指摘しておきたいし、抜本的改正にはその分析を見直す必要があると思います。

まず、現状1のところ、一般就労への移行状況を見ると約1%推移していた。この言い方は何を言いたいと言ったら、昔は1%だったけど、今はよくなったと結び付けたいというふうに読めるけど、これは僕は絶対に間違いだと思います。そういう書き方はよくないです。抜本的に議論をするときにね。

したがって、2番目に書いてある事業別のところで、並べ方で、端的な言い方をすると、就労移行支援事業で14%と、ものすごく伸びたかのように数字で誤魔化そうというふうに僕は見られても仕方ないと思うんですよ。こういうのはよくないと思うんです。

やっぱりそうではなくて、先ほど、星野委員の指摘が本質をついていると思うんですが、今の移行支援事業では何も変わってない。端的に言えば、そこの分析からスタートしないと根本的議論はできないと思います。

したがって、そこから見えてくる次の問題は何かと、課題のところなんですよ。課題のところでもっと問題だと思うのは、課題のところを読んでいただくと、課題の2のところは僕は非常に問題だと思っていて、課題の2のところこういうふうに言っているわけですよ。

就労移行支援事業が一般就労を希望する障害者の真のニーズに答えるものとなっていくためには、と書いた後で、これ、本当にこれでいいんですかね。障害者本人に一般就労への魅力を積極的に伝えていく、とあるんだけど、それができればいいというのか。あるいは、今、それができてないということを原因にしているけれども、それでいいのか。

それから、関係者における一般就労への可能性に関する意識を高める。意識が低いから駄目なんだと。こう言っているわけですよ。

3つ目が、就労移行支援の目的、機能についての周知を進める。周知をすればよくなるという、これは趣旨でしょう。

要するに、何が言いたいかと言いますと、抜本の見直しといいながら、現行制度そのま

まにして、宣伝をしっかりやろう、周知徹底をしっかりやれ、本人の意識がよくなる、こういう課題なんですよ。

だからこそ何をどうなるのかと、その後に論点そのものがあらわれているわけです。その後で、結局、論点はどうなるかという一般就労への移行は、さらに促進するには、どのような方策があるかと、2番目にこう書いてあるわけです。広く障害者本人や関係するものにおける一般就労に関する意識を醸成する取組を進めること。これによってよくなるんですか。僕、それちょっと本質的にこういう議論をしていたらいかんと思うんです。

結局、抜本的見直しをしようといっているときに、制度に問題があるかどうかを議論せねばあかんのに、ここで議論しようとしているのは、意識が低いんだとか、本人にまだ十分に理解されてないんだとか、社会が悪いんだとか、こう言っているわけです。この分析は。そういう分析の仕方というのは、何も根本的な議論ができないと思います。

ですから、そうではなくて、現在の就労移行支援事業の問題点というのは、結論だけで言えば、そうではなくて、今の就労移行支援事業は、障害程度の軽い人をやっこさぎりぎり引っ張ってきて、それを年間百数十人、しかもやっこですよ。それを実現させたというところに、制度の問題があるわけです。

そうではなくて、少なくとも重度といわれる障害を持った人に対する就労移行というものを現実化するためには、その人のニーズから見て何を支援すれば、一般就労に結びつくのかということについての分析が全くされていないのであって、そのことを分析することからやらないと、制度改善には結びつかないと思っています。以上です。

○潮谷部会長

堂本知事。

○堂本委員

私は、今、竹下委員が言われたことと非常に同じような問題を地方自治体の立場から申し上げたいと思います。

一番先に申し上げたいことは、今も指摘されたんですけども、個人が例えば一般就労の魅力を積極的に認識すればそれで済むのかという、そういう認識は多分非常に多くの方が持っているだろうと思います。

むしろそうではなくて、今、一番現場で問題になっていることは、教育とか特別教育の場なんかでそうですが、教育とか福祉とか労働、その連携がある意味で言えば、相互乗入れといったらよろしいでしょうか。あるいはオーバーラップする部分。そういったところが非常に欠落してしまって、それを今制度という形で表現されましたけれども、では、一体連携が進んでないためにどういうことになっているかということの背景。その背景を分析して、まずそれぞれの分野で対応すべき課題は何なのかというあたりを検証していただくことが、一番大事な、一番最初にやっていただかなければいけないことではないかとい

うふうに思います。

そういう意味では、今日は、今、名簿を見ながら思っていましたけれども、雇用の課長さん、文科省のほうの特別支援教育の課長さんもおいでくださっているし、それから職業能力開発局の能力開発課からもおいでいただいているし、それから職業安定局障害者雇用対策課からもおいでいただいておりますけれども、問題は福祉のほうの側からだけのアプローチでは、まずこの雇用の問題というのは、解決しないのではないかと。

私の表現でいう相互乗入れ、違う表現で言えば、相互の連携ということかもしれませんが、そのこのところを制度的にどう改善できるかということがこれからの非常に大きな課題だと思っていることが、まず1つのとても大きな課題だということを申し上げたい。

次に、2つ目で申し上げたいことは、今、千葉県の場合で申し上げますと、就職したい、そして就職先がないという相談が一番多いのは精神障害者方たちです。最初にいろいろお話が長尾先生のほうからありましたけれども、精神障害者、それと先ほど課長のほうからご説明があって、まだ発達障害については、日がたっていないからとおっしゃった、そのとおりだろうと思います。自立支援法が施行されてまだ1年でございますから、それだけのいろいろな意味で、実証、経験というか、どのようなノウハウといたらいいんでしょうか、それがまだ積み重なってない状況ではあるだろうと思います。

でも、実態としては、やはり今まで長いこと、3障害の中では、精神障害者の就労というのがあまり積極的に行われてこなかったということ、これをどうしたらいいかということだとおもいます。

先ほど、関係の委員たちの方から何度もお話があったように、同じような作業が常にできるのか。それから、どれだけの作業ができるのか。そういうことをなかなかどういう機能を持っているのか、何時間ぐらい、またどういう機能があるか。これは知的障害でも身体障害でも同じかもしれませんが、精神障害の場合は、非常にそれが分かりにくいと思います。

私自身、分からなくて、見たところは私たちと同じ、だけど実際には長時間労働ができないというようなこともあります。それから、横になりたいということも、怠けているわけではなくて、そういうことがある。そういったところがとても大事なことだろうと思っていますので、やはり今企業のほうの方から、自分たちも一生懸命やっているんだということ、そこは十分に理解をいたします。

しかし、同時に、少し一般の人より弱いという程度ではなくて、やはりどういう機能があり、どういう能力があり、どういうことがその人たちが持っているのかということをややはり精神障害や発達障害については、今後十分に就労支援のノウハウを蓄積していただいて、研究していただいて、いい道を開いていただきたいというお願いです。

それから、これはもう何度も出ていたので、あまりしつこく申し上げるつもりはございませんが、やはり仕事ということで、割り切れ過ぎているのではないかと。障害を持った方は、もっと生活とかそれから新しい環境に順応する、適用するといった分野のところ

とても支援の中で必要であろうというふうに思います。

生活能力はどうかということ。職場環境に適用するために、コミュニケーションスキルというものをどうやってつけたらいいのかということで、これは特に文部科学省のほうにお願いをしたいというふうに思いますけれども、やはり特別支援教育の中で、そういう一時インターンに行ってみるとか、学校を出て職場に行ったら、普通の人のようにすぐに職場に適用できることが難しいというあたりの社会適用能力を高めるためのプログラムをぜひお願いをしたいというふうに思います。

もう一つは、早期の離職がそのために多いのではないかとこのように思いますが、離職してしまった場合、この場合にやはり一般就労と福祉的な就労と、これをあまり対峙させないほうがよろしいんじゃないか。そして、長い人生で、その間にいろいろ慣れるときとか、具合のいいときとか悪いときとか、いろいろおありになると思うので、できればそういった福祉的な就労とか、一般就労といったようなものもいろいろとそのときによって考えていただきたいと思います。目指す選択肢を実態として入れていくことが大事だろうと思います。

先ほども出ましたけれども、竹下さんが言われましたけれども、14%という数字で割り切らないほうがよろしいのではないかと。非常に量よりも内容の問題で、どなたか中身という言葉をお使いになりましたけれども、就労の中身というのが大変大事だろうというふうに思いますので、その辺のところを大事だろうと思います。

特に、ハローワークの職業説明会、こういったところでも先ほどの相互乗入れのことにちょっと戻らせていただきますけれども、例えば具体的に生活支援センターの人が実際に同席するとか、障害者就業・生活支援センター、そことハローワークがどれだけ協力体制がとれるかといったような、そういった行政上の連携、それをやはり制度化して、孤独に、孤独というか一人でそこに、コーディネーターという話も先ほど東松山からも出ましたけれども、コーディネーターだけではなくて、コーディネーターもとても大事な役を果たしますが、同時に制度的にそこに隙間ができないような制度設計ができないものかということを考えています。

千葉県の場合もキャリアセンターというのをつくって、そこで職業訓練をした上で、就職先にそこで訓練をした人が1週間ほど一緒について行って、本人にもここへ来たらこうしなさいということをはっきり教えるし、それから企業の側にもこの人はこういう時間帯が働ける。こういう機能のところまではできる。それ以上の能力を期待しないでくださいということをちゃんと申し上げます。それでもうまくいかない場合は、もう一回キャリアセンターに戻って、もう一回訓練をして、またもう一回働きに、同じところに行きます。そして、そこでまた再度、そういうような丁寧な、一回で終わりということではなくて、丁寧に何度も何度も波のように繰り返していく訓練ややさしさというようなものが私は必要だと思います。

おかげさまで、そのキャリアセンター、希望者は非常に多いんですけれども、なかなか

かそれだけのキャパシティがありませんが、そこからの場合は、ほとんど90%、100%近い人が離職をしないで済んでいます。早期離職をしないようにできているんですね。

東松山のケースもうちのケースも成功例の1つかとっておりますけれども、それを全国的に広げていただけたらとてもうれしいとっております。以上でございます。ありがとうございました。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

今、お隣から言われているんですけども、副島委員が、自分も竹下委員、堂本委員に続いて現場から言いたいと、その後で、ぜひ吉永課長、それから福味指導官、それから水野専門官、それぞれのお立場の中から、ただいまのご意見、ご質問に対して当事者を中心において、どのような形で、縦割りでない障害者の雇用というようなものを考えているのか、あるいは展望していこうとされるか。そこらあたりのことをこの時点で何かお答えできるようなことがあれば、一言ずつお答えをしていただければと思いますので、よろしくをお願いします。

#### ○副島委員

私は、知的障害の団体なんですけれども、9ページのところに書いてある、働ける人までが、働けていない状況というのが書いてありますが、目的から考えれば、一般就労に関して、親も本人も確かに意識が低いんです。何で低いのかといたら、失敗したときの心配が大きいからなんです。

結局、失敗するということは、就労へのチャレンジする体験の場の少なさ、そして失敗した場合の細やかなフォローが残念ながらないということなんですね。

そういうことで、この15ページに書いてある特別支援学校から一般就労への取組のところ、つまり関係機関との連携によって、早い時期から就労ということに対する不安を取り除いていくということが大切なんです。それで、在学中から就労実習とか、就労体験ができるような制度、これをうまく使うことができないか。たとえば、福祉の就労移行支援事業等の福祉サービスを在学中から使う制度ができないだろうか。もちろんお金は厚生労働省から出るわけです。厚生労働省と文科省との連携プレーの中で、そういう体験を踏まえながら、本人も仕事をするということの意味合いが分かり、親も自分の子どもが就労することに対する不安がだんだんなくなっていく。そういうようなところから、就労へ一歩近づけていく方法があるんじゃないかと思われまます。

それから、就労の継続をするための問題としてやはり継続的に支援することが大切だと思います。せっかく就労したんですけども、働き始めると福祉サイドから切り離れてしまって、フォローアップがなくなって、就労の継続が難しくなるケースもあります。

就労後のケアというのは、就労支援ともう一つは、川崎委員が言われました生活支援、



ここがすごく重要で、両方の支援がないと就労の継続は難しいんです。そこをフォローするのに、今はいろいろなところが一応縦割りでやっているんですね。特別支援学校がやっているのか。それから就労移行事業者がやっているか。就業・生活支援センターがやるのか。相談支援事業者がやるのか。連携がなかなかとれないままで、やられていて、結局効果が出てない。ここのところをもう一度見直しをかけていくことです。生活と就労ということをしっかりフォローできるのは、確かに就業・生活支援センターだと思います。

前に聞いたときには、23年までには400カ所つくる。つまり福祉圏域には全部つくるんだと言われても、それでも足りないと思います。つまり30万人の福祉圏域に2カ所ぐらいは必要だと思います。

そういうような意味から、フォロー体制の強化を図っていかなかったら、継続した就労というのはできないんじゃないかと思いますので、その点を、考慮していただきたいと思います。

#### ○大濱委員

部会長、役割の関係で、ご質問させていただいてよろしいでしょうか。

#### ○潮谷部会長

答えていただく前に、大濱委員、どうぞ。

#### ○大濱委員

脊損連合会の大濱です。私たちの団体は、基本的に一般就労に就く人が多いわけですし、例えば生活保護の人が一般就労に就いたという事例もあります。

1点目として、例えば一般就労にあたってのトライアル雇用について、もうちょっと弾力的な運用ができないのかと思います。現行のトライアル雇用制度は最長3カ月です。ある程度一般の企業に就職した経験のある人は良いのですが、生活保護を受けているような人が一般就労に移ろうとする場合、トライアル雇用がちょっと短すぎて、企業も3カ月では判断しづらいなどの問題点があります。

2点目は施策間での縦割りの問題です。自立支援法のサービスは、経済活動の場では使えなくて、生産活動の場では雇用保険などの雇用政策の制度を使ってさまざまな援助を受けるような形になっています。

例えば職場介護の制度ですが、これも事業主が利用を申請しなければ使えない制度になっています。具体事例を挙げますと、今日はIBMと横河電気の方が来られています。私たちの仲間が1人がシステムエンジニアで、ヒューレット・パカードに就職したのですが、この会社は、職場介護などの制度は一切申請しませんということが最初からの前提となっていました。それで、彼はシステムエンジニアとして非常に優秀な人間で、意欲もあるのですが、自立支援法の訪問系サービスと職場介護者の問題との関係で苦労していま

す。

これは、なぜかというところの制度自体がとても複雑だからです。

具体的に例を挙げますと、職場介護の場合は、1年単位で精算されるので、費用の4分の3が助成されるのが最大で11カ月後になってしまいます。それから、障害者が雇用保険の被保険者でないと使えません。要するに、労働時間が週20時間以上でないと使えないということです。それから、職場介護者を2、3名登録しておけば交代で使えるわけですが、現行では1名しか登録ができないので、非常に硬直的です。

そのほか、障害者自身が自分で事業を興した場合も、自宅勤務の場合も、職場介護の制度が使えません。

それから、先ほど箕輪委員からもあったように、通勤の場合どうするのかという問題もあります。重度障害者はさまざまな職場に就職していますが、通勤時の介護が自立支援法でも雇用政策の諸制度も使えません。厚生労働省になったわけですから、このような制度のはざまをもうちょっとお互いに整理していただきたいという思いが非常に強いです。

今後の提案として、これは法定雇用率未達成の会社からの納付金で、さまざまな雇用促進の助成制度をつくっていると思いますが、雇用保険会計が黒字だということであれば、そこからもお金を少し出していただいて、法定雇用率1.8%を民間企業が達成できるような助成金額にしていきたいのが1つです。それから、職場の介護者については、自立支援法の事業所のヘルパーも使える制度、要するに障害者個人に支給されるような制度、事業者が申請するのではなくて、障害者側がこの人を使いたい、介護に入れたいと申請し、給付を受けるような制度にしたほうが、むしろ非常に使いやすいのではないのでしょうか。

さらに、通勤介護のように、福祉政策と雇用政策の縦割りのために、使いづらい制度になっているので、こういうことを具体的に1つずつ直していただきたいと思っています。以上です。

○潮谷部会長

ありがとうございました。

それでは、各省のほうから。

○広田委員

委員長、また後で意見は言えるんですか。

○潮谷部会長

今、続けてでもいいですけれども。

○広田委員

竹下委員は、さすがに弁護士で法廷のような雰囲気になって、まるで私は被告人になっ

たような気分で聞いておりましたけれども、9ページの、竹下委員がまさに批判されたところを精神障害者のほうでは、ここに出ている数字というのは、いわゆる社会資源につながっている就労の話ですけれども、社会資源につながっちゃうほうが逆に就労が遅れる。そこで甘い水を飲んじゃって、ほたる来い、という現状があります。そういうことですから、順番が逆で、関係者にまず一般就労の可能性に関する知識を高める。

さっき川崎委員と副島委員、お話を伺っていて、まさに心配な家族なんだなと。

精神障害者の専門家もとても心配症の人が多くて、20年前に私が働いて、作業所にご飯を食べに行っていましたら、触発されたほかのメンバーが働きたいと言ったら、職員が今あなたは働くときじゃない。働くならば、作業所の籍を切るということで、とても気落ちしちゃって、彼女はそれから20年間働く気をなくしているんですね。

そういうようなことがありますから、ぜひ関係者における一般就労の可能性について、意識を高めるというのが先で、これは逆です。

その上で、精神障害者本人、ここでも大変という話が出るんですけども、あまり大変、大変と言っちゃうと、そんなに大変な人をどうやって企業は雇用するんだということで、今、企業の中で、もううつ病の方をたくさん抱えていて、経済効率最優先の日本社会が、ある意味で精神疾患とかほかの障害を持たれた方が、入ることによって、企業の側がもっと緩やかな、やさしい社会になるというふうに私はそういう期待を持っていただきたいというふうに思いました。

それから、箕輪委員のさっきの手帳の話もとてもよくて、就労した意識のある人が、そういう統一のいろいろな障害、疾病を超えて持つということは自分が働きたいという意味をカミングアウトするというので、とても前向きなお話だったと思います。

それと長尾委員がおっしゃったハローワーク、本当に使いづらいんです。それで、横にならせてくれと言ったら、それは仕事になりませんから。例えば、午後から行くとか。いろいろな人が就職の相談に来ると、ハローワークに行ってもらっていますけれども、例えば、月、水、金に9-5時の仕事とかあるんです。でも、そういう勤務体系ではなくて、1時から5時とか、そういう形にしていきたい。それで、1週間に4回とか、その形のほうが働きやすいというようなことがあります。

それから、私は前回もここで申し上げたかもしれませんが、国が工賃アップ大作戦なんて打つ必要があるのかと。

作業所の職員になってほしいという話をよく受けますが、私は、一生、精神医療サバイバー、保健福祉コンシューマーで行くぞという意気込みで生きています。もし自分が作業所の職員だとしたら、自分の身の回りのいろいろなところに行って、こういうような仕事ができる人がいます。何時間ぐらい。時給が最初は100円でもいいから最賃切って、とにかく働かせてくださいという形で、さっきちょっと質問のところで皮肉を込めて、まるで障害者が働くのにこんなに専門家、スタッフを揃えて、どっちの雇用の場だというふうに思うということを質問で言いたかったんです。どっちに金をかけるんだ。本人の所得の保

障があるだろう、竹下委員に触発されて、私も東京地裁で言っているような、という感じ  
です。

それで、フォローアップってさっきおっしゃっていたんですけど、フォローアップが必要だと。

私は、20年前1年間作業所に行っていたときに、作業所を卒業しまして民間で働いていました。そうしましたら、キャンプの話がさっき出ましたが、私も懐かしくキャップを思い出しました。キャンプをやったときに、ニュース隊というのに入ったんです。ニュースをつくるということです。ほかのいろいろな社会資源の職員と親しくなって、自分が働いていたところにその人達が来たんです。そうしたら、うちの作業所の人、いわゆる私の先を越されたみたいに、社長のところにお菓子を持って行って、本人の頭越しに余計なことをしたということで、働いていた仲間と私は怒り、お菓子を持ってこられた社長は社会性のない職員だというし、本人に会わないで何で社長のところに来たんだって。

2カ所目の企業では作業所の別の職員が、私がちゃんと就労に見合った賃金をいただいているのに、職親になってくださいって言いに来て、社長がおかしいんじゃないか。もっとほかを開拓するように、作業所の職員に言いなさいというふうなことがあったんですけど、フォローアップをするというふうに入れちゃうと、フォローアップをいらなくしてもフォローアップしたがるんです。

アメリカのADA法に見せられて、私は91年にセントルイスに行っているんですけども、たしかADA法には、障害者がサービスを拒否する権利を保障しているということがあって、ですから、フォローアップしてもらいたいのか、してもらいたくないのかを本人の意思確認することが自己選択、自己決定、自己責任で、コンシューマーだと思うんです。

それから、川崎委員が医療って、本当に家族ってそうなんだよねというふうに思うんですけど、医師は独立です。つまり私が長尾先生が主治医だとしたら、私と先生の関係の中で、いわゆる就労の話もします。私が作業所を卒業して、ちょっと大変な職場に行っていたときに、作業所の職員はもうやめたほうがいいんじゃないですかって言った。ところが、主治医は、広田さんなら頑張れるんじゃないですかって。こういうことがありました。

だから、そこが連携しちゃって、ごちゃごちゃにされて、本人の意思はどこかに行っちゃうことじゃなくて、そこは別個にしておいていただいて、連携ネットワークという、絶えず医者依存する体質が、医療も福祉もありますから、それはやめていただきたいと思います。私の当時の主治医は本人が主役だと受け止める良心的な医師でしたが、今だに多くの医師が家族や関係者の話をきいて、本人不在の場合がありますので。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

星野委員も省庁からのお話を聞く前に申し上げたいということがおありですか。では、よろしく願いいたします。

○星野委員

今日の資料をいただいて、初めて最初の1ページに書かれている7行について、気持ちが一一致した部分が少しあったなと思っています。

要は、一般就労の人たちの就労移行支援、こことなかなか一般就労につながらない就労継続支援、この両方が大事なんだと、この7行で書いていると僕は理解しています。充実、活性化という意味で、ただその下の四角の中に行くと、一方が強化で、一方が在り方というのはちょっと解せないの、両方とも強化にそろえていただきたいんですが、なぜそんなことを言うかという、やはり先ほど来からの連携の話、あるいは双方向という話も何度か出ましたけれども、障害のあるご本人が望む働き方というのは、やはりどっちかじゃない。どっちかがあればそれでいいという話じゃなくて、多様な働き方を支援する、また支えだというのは、さっきから皆さんがおっしゃっている話です。

私どもの利用者の中にも労働行政側の場に挑戦していく、そして残念ながら挑戦がうまく行かなくて、1年半後に、また私どものほうに戻らざる得なくなったということもある。そして、また医療の問題が必要になった人もいます。

それがたまたま私どものところから出ていった人だから、その後も非常に気にしていたし、うまくいかなかったところでフォローしていくという役割ができたということもあります。少なくとも福祉から労働に行ったんだから、さようならという話でないような社会にしておかなければいけないということが、ずっと皆さんの話の前提だと思います。

ですから、就労支援は場所の問題で切り分けて、どっちかを重要視して、どっちかは軽視するという話ではなくて、両方全体を底上げしていく中で、大きな狙いも膨らんでいくでしょうし、そういう形をぜひとっていただきたいと思います。

なぜ、そんなことを言うかと言いますと、この29ページに就労関係の両方の仕事が紹介されていて、その職員の職が出てくるわけですが、就労移行支援事業の職員の職務が書いてあって、そして就労継続支援事業の職員の職務が書いてあって、そこは就労移行に同じと書いてあるわけですね。同じとありながら、片方は6対1、片方は10対1の職員は位置になっています。最初のこの委員会の始まりのときの国保連のデータを何度も僕は出していますが、あの違いがまさにあるわけです。何でこんなに違わなければいけないんだと、いつも思いますし、逆にまた就労継続支援事業は工賃を上げろと叩かれてい、かつての職業開拓指導員が消されてしまい、就労移行支援事業のほうには、15対1で、就労支援員がついている。何かそういう差が非常に如実に出てきているわけですから、ここをぜひこの1ページの7行に戻っていただきたいというふうに思います。

国保連のデータを今日もつけましたが、やはりB型の利用者、ニーズは大きいわけですから、なぜ大きいのかと言ったら、さっきの幅広い、就労に向かったの支援を幅広く持つべくきであり、多様な働き方をやはりみんな認めなきゃいけないところだと僕は絶対に思っています。

そういう意味で、今回お出しいただいた私共の意見コピーの最後のページは、職員の職務について我々自信でデータをとりようと思い、これはたまたま我々自身がやってみようと思って、本当に限定した施設ではありますが、我々の中でのタイムスタディ調査をやってみました。

ただ、現行のタイムスタディ調査の予定の中身には、働く支援のところが全然ありません。我々の表の中の一番下にその他という生活支援のところがありますが、そこ以外の働く支援についての、職員の職務の中身については、これは我々で作り上げたものです。

ですから、タイムスタディ調査が予定されたままでやられると、一番下のその他の支援というところだけが出てきて、あとは全部見守りになってしまいますので、そこの辺はぜひ考え直していただきたいという資料です。すみません、蛇足です。

それから、我々が厚生行政の方と議論をしていると、厚生行政で就労支援に金をつけるときに、訓練という言葉を使わないと金につかないんだという本音に近い話がよく出てきます。障害があっても働く人という権利、働く権利というものをどういうふうにするかというところを厚生行政、労働行政、本当に力を合わせて、確立していかないと、今後の権利条約の議論を含めて、本当に整合性につかなくなってくることが心配です。ぜひ、垣根を取っ払って、本当の働く支援をどうするのかという議論につないでいきたい。

そういう意味で言えば、一番最初に言った負の条件、これをどう乗り越えるのかという話も含めて、ちゃんと議論したいなというふうに思っています。以上です。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

#### ○新保委員

お節的な精神障害者の支援をする立場で、一言言いますけれども、18年10月に自立支援法が施行されるに当たって、私どもの施設では、その約半年前から、10月1日に全ての事業を自立支援法に移行するために職員と協議してきました。

そのときに一番先にスタートさせるのは一体何か。もちろん全面的に移行はするんですが、新に旧体型事業に補足してやらなきゃいけないことは何かということで、決めたことが2つあります。

1つは、広域でサポートをしていくための地域の協議会をつくる。そこにハローワークだとか、自立支援学校の先生だとか、市町村、病院の先生、様々な方を集めて組織化する。

そして、もう一つ増やしたのは、これまでやっていた授産施設、年商大体4,000万前後の売上げのある弁当販売の施設ですが、これを就労移行支援にしたときに、2年ごとに全員の方々が何らかの形で、新たな就労の場に出ていくという想定をしたら、次に、その方々を補足するというか補てんするだけの力量のある方が利用してくれるのだろうか。すなわち就労移行支援の対象となる利用者を毎年2ケタで補充できるのかということです。き

っと難しいだろう。とすれば、その前段教育、前段の支援を何らかの形でやらなきゃいけない。そこでB型を新に設置することにしました。B型で就労移行支援に関わる職業準備制（職業レディネス）とか、あるいは職業のモチベーションを高めるということをしっかり支援できればいいなというお節介をしながら、就労支援の流れをつくって事業移管をしたわけです。

そして、実は先月で丸2年がたちました。今月の初めに、就労移行支援事業者の修了式をさせていただきました。

20名の定員ですので、20名全員が修了証書をいただけるはずでなきゃいけないんですが、残念ながら10名でございました。残りの10名はある一定の期間伸ばすことができますので、その間に何とかということ、10名の方に修了証書を手渡しました。そのうち6名が雇用に結びついています。4名は、既に年齢等もあって、1人は、これから後は少し趣味でゆっくりと生きたいとか、あるいはカルチャーセンターに通って、自分なりの生活を求めたいとかといったような方々でした。

実は、その修了式が終わった後、修了者は晴れがましい顔でしたけれども、修了できなかった人は、見送る側に座ったわけですね。見送る側に座って修了式が終わった後に、私の顔を見て1人が、「理事長、すみませんでした。職場で働くことができなかったんです」って言うんですね。その言葉を聞いたときに、実は複雑な思いがするんです。

就労を支援しようという意味で彼が残りの期間で働けるように、どこかの職場に転職できるようにという思いが一方でありながら、彼は、そうは言っても難しいそうだなというのがこっちにあるわけです。そうしますと、そういう思いを抱くような対象者が必死で頑張っていて、私に言う言葉は、本音ではあるんでしょうが、恐らくその背後には辛さやストレスを生じさせているという実態があるわけですので、この人たちに対して、一体どういう受け皿が必要なんだろう。どのような支援をしたらいいのかと悩みます。

すなわちこの2ページにある枠組みだけの、受け皿で本当にいいのだろうか。一番最初に宮崎委員からご質問がありましたが、一番基本的な3つの関連がどうなっているのかというご質問があったときに、私はすぐにそのことを考えたんですね。

A型、B型、就労移行支援、こういった枠組みの中で、この関連の中で、私どもはたまたまB型で、職業準備性（職業レディネス）といったものをしっかりとしながら、就労移行支援につなげていこうという考え方を持っていたわけですが、じゃあ、A型との関連はどうなのかというよりも、もっと幅広く、これは小澤先生がおっしゃっていたんですが、例えば、地域活動センターが、どうして就労に入っているんですかというご質問の中で、結果としては、就労という概念は広いんですねということで終わったわけですが、まさに働きたいというニーズは極めて広いんです。

極めて広いニーズに十分に答えるためにはまずこの枠組みだけでいいのだろうかということが1つあります。それは、働くことに特化してもいいんですが、就労支援利用後の人たちが雇用に結びつかず、失意のうちに希望しない社会資源を選択をせざるを得ないとい

うような状況をなくし、その人たちも納得がいくような選択ができる場、もちろんそれは働く場ではないかもしれませんが、いずれにしても何らかのそういうサポートのシステムが必要なんだろうというふうに思います。それはしゅうろうに向けたギャクの流れでもいえることです。

それから、もう一方では、地域によって社会資源が少ないわけですから、結果として、共同作業所なんかから移行した地域活動センターがいろいろなことを担わざるを得ない場合があるわけです。

その場合に、かつての作業所が移行していれば当然就労支援を念頭に置きながら頑張っているんだろうと思います。しかし、そうした支援に係る配慮が地域活動センターの人員配置になされているんだろうとか、と疑問に思います。そういうことをやはり検討しなければいけないんだろうというふうにも思うわけです。

そういう意味では、それぞれの事業のいわゆる役割分担と先ほど来言われているところの有機的な関係をもうちょっと整理して、そしてそれが地域のサポート体制と連動するという形で、就労支援の流れがつけられていくといいのかなというふうに思います。

大枠の話で誠に申しわけないんですが、2年間やってみて、精神の1人の事業者としては、自立支援法に移行して大変ありがたかったというふうに思っています。今のような成果が出せることもできましたし、極端な言い方をしますと、これまでは赤字経営だったんですが、私どものところでは、幸いに借入金の返済もできるようになりましたし、利益も出るようになりました。

しかし、大事なことは、先ほどから出ているように、ニーズは当然のように、精神障害者の方々が持つておられることです。そのニーズは就労という1つの枠組みの中にあっても、かなり幅広い、それにどう対処するのかということをお勧めしながら、働きたくても働けない人のことを含め、就労支援システムのあり方をお考えいただけるとありがたいと思います。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

山岡委員に発言をしていただきますけれども、少しここで皆様方にお諮りをしたいと思いますが、前段の論議で、非常に今様々な形でのご意見をちょうだいしているところでございまして、あと所得保障が残っておりますけれども、中途半端な形の中で次の段階に行くということも問題でございますので、いかがでございますでしょうか、事務局にお伺いさせていただきますが、今日、この時間いっぱい、1の問題のほうで終わって、そして次の段階でというような方法がとれる時間的な余裕があるのかどうか。

時間的というのは、今後の時間的余裕があるのかどうか。あるいは、今日、時間を延長してでももう少しこの論議を詰めて、そしてこの2つを今日終わるという形を皆様方ご希望でいらっしゃるかどうか。まず、そこをちょっと明確にした上で、山岡委員の次のご発



言をちょうだいしたいと思います。いかがでございませうでしょうか。事務局。

○蒲原企画課長

今、ここまで議論をいただいているので、ぜひこの就労のところを今日はきちんと議論してもらえればと思います。それで、恐らく実は我々も次の会に向けて、また議論してもらいたいものを準備進めておりますので、若干の時間がありますので、今日、我々所得保障の資料は一応お出ししておりますけれども、ご質問項目を事前に出してもらって、その議論はきちんと丁寧に、次回にパッと説明して、いわば意見のところから次に入るという形で、効率的に進めるような形を考えることを頭に置きながら、今日のところは就労について、きちんと議論してもらおうというふうにお願いしたいと思います。

○潮谷部会長

資料についてのご質問が前半非常に多ございましたので、今、事務局のほうからありましたように、次回の所得保障は、資料をご覧になられて、質問等々がありますときには、事務局とまずやり取りをして、そして論議がストレートに取り組めるようにということで、次回から皆様、ご協力よろしくお願いたします。

それでは、山岡委員。

○山岡委員

発達障害の団体から出ておまして、発達障害の話をしてありますが、箕輪委員とか堂本委員にも触れていただきましたが、発達障害のある者もほかの障害の方々と同じように、就労に困難を持っているところは同じであります。

発達障害につきましては、特に3障害に含められていないために、例えば法定雇用率に入っていないとか、あるいは就労支援サービスの中で使えるものが限られているという課題もございませう。

それから、もう一つは、これもほかの障害の方とは同じかと思いますが、就労後の定着、あるいは生活面等の支援とか相談支援体制というようなことが大きな課題になっております。

それから、別の方もおっしゃっていましたが、学校に在学中の就労体験でありますとか、あるいは就労支援体制というものが例えば特別支援学校に行っているところとあるんですけども、行ってない一般の学校に行っているところもあるので、それがないということもございませう。

今回、2点だけ申し上げさせていただきますが、例の就労移行支援事業ですけれども、先ほども課題が幾つか出ておまして、そこに対するご批判も出ていたと思うんですが、私はその就労移行支援事業に期待をしているんですけども、一般就労に結びつくようにするためには、やはり先進事例もあり、かつまだ2年たっていないので、これから2年

たっても就労に移行できない方が出てくると思うんですが、人材の配置とか育成とかいうことも必要でございますし、それから幾つかの移行支援事業のところを見させていただいていたんですけども、きちんとこのカリキュラムとか、計画を立ててやっているところとそうでないところの落差が非常に大きいような感じがいたします。

ですから、やはりその先進の事例というのが出てきておりますので、それを生かして、人材の配置や育成とか、どう育成していくんだということとか、事例を出していくということをぜひやっていただきたいというふうに思っています。

実は、発達障害の観点からしましても、当事者の意識の醸成とか、あるいは自己認知だとか、それから作業能力はもちろんですけれども、社会性とか、コミュニケーション能力をつけるという意味では、この移行支援事業の中で、得られるものが非常に大きいということで、ここをぜひ充実していただくとともに、発達障害についても対象として考えていただきたいというふうに思っています。

それから、もう1点、障害者就業・生活支援センターの充実というところを挙げられておまして、さっき川崎委員もおっしゃっていたんですが、発達障害に関しても、作業能力とか仕事だけではなく、通常の日常生活、社会生活に非常に困難を持っているために、就労が続かないというケースが結構ございます。

やはり就職した後の相談支援体制をロングスパンでつくっていただくことが大事だというふうに思っています。

障害者就業・生活支援センターにつきましては、障害保健福祉圏域ごとに設置ということで期待もしております、できれば障害種別ではなく、一次的な相談機関のような形で、障害種別に拘らず広く対応していただきたいと思っております。

ただ現状は、人員の配置が少ないという指摘もございましたけれども、例えば発達障害について言えば、それについてご存じの方はあまりいらっしゃらないケースが多いわけでございます。

一方、発達障害につきましては、発達障害者支援センターというのが都道府県と政令市に配置が終わったわけでございますが、設置数としては今後あまり増えないようでございますので、ぜひその障害者就業・生活支援センターと発達障害者支援センターで、役割分担をいただいて連携をとっていただきたいというのが1つです。

また、発達障害だけに関わらずに、相談に当たる職員の方の専門性とか知識だとか、そういうものをきちんとつけていただくような施策をとっていただきたいというふうに思っています。以上です。

○潮谷部会長

ありがとうございました。

岩谷委員、お願いいたします。

#### ○岩谷委員

先ほど、職場支援、通勤、生産活動における福祉支援というお話が出ましたが、同じようなことが高等教育においても言えると思います。

例えば、発達障害の方は、大学に入学したが、授業に出ていても授業についていけなかったという方がいると聞いております。また、頸髄損傷の方が高等教育をどんどん受けるようになってきております。

そういうときに福祉の支援、たとえばトイレ介助があれば、大学に行けるといふ人がおります。実際にトイレ介助を提供している大学があります。大学教育、高等教育を受けることによって、障害を持つ人々の就労に結びつく、またはチャンスが高くなるわけですから、高等教育の場での福祉サービスを就労支援の延長線上としてお考えいただきたいというふうに思います。

全盲で医学部に入っている方はもう何人かおります。そういう方たちも大学で福祉サービス、学習支援を受ければ専門教育を受けられればいけるわけです。また、聴覚障害者の方たちであれば、ノートテーカーをちゃんと確保いただければ、大学を卒業して仕事に就けるわけですから、ぜひその辺のことを福祉サービスとして考えていただければと思います。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございます。

今、次々に実態像が出ておりますけれども、どうぞ、君塚委員の後、小板委員、お願いいたします。

#### ○君塚委員

一般就労の増加についてですけれども、やはり企業サイドの考え方に立たないといけないと思います。マッチングの問題もありますけれども、修行後のフォローアップ、障害の理解。特に、理解する場合のポイントとしては、障害者は一般に壊れやすいガラスの心を持っていると、その心のところを配慮しないと、なかなかストレスを感じすぎて、つぶれてしまうということもあると思居ます。具体的に3点、提案したいと思います。

1つは、フレキシブルな雇用形態の形をつくっていく。例えば中休みとして、週1日休むとか。その場合を含めて、障害者の能力が何パーセント欠けているという場合に、欠けている部分のパーセントについて福祉のお金を企業に補てんする。これは、昭和20年代に社会保障審議会で審議された中身です。法案になりませんでした。

2つめは、法定雇用率に達していない企業からのお金をもっとアップして、そのお金を継続している企業に加算として出す、企業間で回すという形にしていく。

それから、最後の3つめに、公的機関の障害者の雇用率をもっと3、4%に上げるという提案をしたいと思います。

○潮谷部会長

ありがとうございます。  
それでは、小板委員。

○小板委員

幾つかちょっと質問というか、お願いをしたいということです。

実は、ここに福祉的就労という言葉が2年ぶりに出てきたわけなんですけれども、この福祉的就労という言葉の意味合いとか、そういうものをきちんと持っているかどうかということを知りたいというふうに思います。

それから、もう一つは、今、特別支援学校のほうから、入ってみえるわけなんですけれども、この規定が今の段階では就労移行支援事業に入れるということが一貫して出されているわけです。前回にも言ったかと思うんですけれども、どうもこれは納得がいかんところであるわけです。

あとは暫定支給決定というようなことがあったりしているわけなんですけれども、かなりややこしい制度になっているわけです。本来から行けば、特別支援学校から我々のところにお見えになるときは、学校の状況というか、学校で指導してきた、そして獲得してきた、将来こうなるんですよというようなことについては、何ら我々のところには文章としては来ておりません。ということなんです。

本来から行けば、進路ということになれば、就職をさせるなり何なりということになっていけば、学校教育の中で、何年もやってきているわけですから、それは文章化して、ある一定の方向性を持って出せるはずだというふうに思うんです。我々のところへ来て、初めて見る人たちをこれから2カ月で暫定支給決定をするんだというよりも、もっと手っ取り早いはずの話だろうと思うんですよね。

ですから、文科省として、そのこのところまで踏み込めるかどうかということとはきちんと聞きたいなというふうに思っています。

そうすれば、我々のところで支給決定という仕組みそのものが、なくなっても別に関係ないはずだと。最もそこだけじゃない部分もあるかもしれないけれども、もっと簡素化できるはずだというふうに思うわけです。

それから、もう一つは、今の労働部局の関係なんですけど、ジョブコーチという制度があるわけです。本来、ジョブコーチの制度というのは、労働関係でやるべき仕事だろうというふうに私自身は思っているわけです。

資料によると、職業支援センター、ここが持っているジョブコーチの数字が304名という数字になっていて、我々の福祉的な事業所が持っているのが590何名かなということで、あと事業所で持っているところがあって、902名という数字が出ているわけです。いつの間にか、福祉のほうにほとんど偏ってきてしまっているということになって、私のところ

もとりあえずはある一定の10年以上の職員を講習に出して、そして今ジョブコーチとして行っているわけですが、その職員の給与は出ません。でも、仕事はある日突然という事で、内部で非常に混乱をするわけです。その職員がいなくてできないこともあるわけですから、それが突然なくなっちゃって、どうしたんだという話になると、今日は、ジョブコーチに行っちゃったと、大混乱が起きているわけです。

これは、やはり労働部局のほうで、それなりのこと、要するに手当をするなり、あるいは資格要件についても福祉的な施設で働いた経験がとれだけとかということではなくて、やはりきちんとしたそれなりの資格要件というものも含めて、考えてもらいたいと思います。

それから、当然のことながら、ジョブコーチになったその職員が、きちんと生活ができるような報酬体系というのが絶対必要だというふうに思います。暫定では困るということです。

そういうふうにきちんと考えていただかないと、これはやはりこれから先重要な就労支援の分野を担っていく、その人材確保も当然できないだろうと私は思います。今の段階では、やたらに施設の中で混乱が起きているという状況をきちんと把握していただきたいというふうに思っています。

それから、もう一つは、実は、・センターという障害者就労・生活支援センターというのがあるわけですが、通勤寮という制度があるわけです。これは、先ほどどなたかが申し上げられたように、通勤寮というのは、就労させることによって、その生活とそして就労をずっとやってきた実績があるわけです。多いところは、100人も200人もという人たちを就労させながら、その人たちの生活を見てきた経緯があるわけです。これがいつの間にやらごちゃごちゃになってしまって、グループホームにさせられたり、そういう本来の通勤寮の機能というのは、全く今なくなってきたしまっているわけです。

これが、・センターだという話になってきているわけなんですけれども、やはりそのところをきちんと何らかの形で整理してもらって、今までやってきた人たちで、本当に大変な思いをしていると思います。そこのところはやはり新しい法律をつくるということだったならば、そこのところをきちんと考えて、そしてその人たちに納得をしてもらった中で、つくっていかなければ、きちんとしたものは生まれてこないだろうというふうに思います。

ですら、その辺のところもよくお考えいただきながら、抜本的な改正といっても、先ほどの話ではないんですけれども、この就労移行についても一体期間は2年でいいのかどうか、そういうとも含めて、きちんと考えていかなきゃいかんだろうというふうに思います。

全体を見てみると、障害者の全体像というか、障害者の人生は何かというところから出発していない。そんな感じがするので、やはりそのところをも含めて抜本的に考えていただきたいというふうに思います。

○潮谷部会長

ちょっと小板委員に確認をさせていただいてよろしいでしょうか。

就労移行支援の暫定支給という、この問題の決定については、必要ないという、そういうふう理解……。

○小板委員

必要な人たちもいるかもしれませんが、少なくとも特別支援学校から卒業して、そこへ入れろということだったら、やはりそのところは学校の部分でやっていくべきじゃないかというふうに思います。

○潮谷部会長

対象者の状況によってということですね。

○小板委員

そういうことでいいと思います。

○潮谷部会長

宮崎委員、お願いいたします。

○宮崎委員

今、小板委員からお話があった特別支援学校の立場からお話をさせていただきます。

25ページのところに、雇用施策等の連携強化策というのがあって、雇用、教育、労働等の地域の関係機関が連携して切れ目のない一貫した支援という仕組みをつくるんだというのが今回の大きな眼目だというふうに思いますし、そういうことで2年間やってきたわけです。

私が質問したのは、就労移行支援と就労継続支援B型、A型というのが実態的にどうなっているかという質問をしたのは、実はわけがありまして、今、学校現場が混乱している問題があります。

それは何かと言うと、今日、ここにペーパーでいろいろ示してありますので、手っ取り早くお話をしますが、14ページ、15ページのところで、ちょっと見ていただきたいんですが、まず学校の取組で先ほど堂本からお話があったことで、インターンシップ等、充実させてほしいというお話がありましたが、これは学校側としては、かなり充実をして支援をしてきている。これは、企業の方々も十分ご承知だと思います。

私どもは、移行支援計画、学校から企業へというような橋渡しをするためのツールをつくっていろいろその間の支援をしてきた経緯がございます。ですから、その点で、先ほど

就労移行支援のところに学校側の様々なペーパーが行っていないということ自体が、私はそれはどうなのかなというふうに思います。

むしろ私どもはそういうことをお願いして、それぞれ送り込んでいますので、その対応はすぐにできるというふうに思うんです。

問題は、14ページにあります、これは旧知的障害養護学校の高等部の進路状況なんです、60%がB型、そのほかここでいう生活介護のところに相当するお子さんたちになると思います。就労実態が26%、これは地域格差がありますので、東京などは今年度はもう33%を超えているんですけれども、かなりアップしつつあります。

このときに、様々な関係で就労ができませんでしたと。残念ながらもう一步ですというような場合にどうなっていくかという、この具体的には就労移行支援事業に移行していくということになるんだと思うんですが、問題は、20ページ、21ページにあります問題なんです。

特別支援学校を卒業して、就労継続支援Bを利用するという事になった場合に、いったん就労移行支援を決めなければいけないことになっている。これは暫定的な決定ができるということになっているんですが、非常に僕は無駄な部分が多いだろうというふうに思っているんです。

これに関しては、何でそんなことを言うかと言うと、18ページ見ていただくと、現実のこれまでの福祉的就労の在り方、これまでのB型の利用者像というのが出ているわけですが、私どもが従来ですと就労移行支援に移行して企業に出す。B型の場合には、少し長期間かかる人たち、あるいはそこでしばらく働く、これはB型の利用者像がいろいろ書いてあるんですが、そういったものとして進路指導を実践してきたわけです。

B型に移行できないとすると、卒業して待機者が多量に出るという可能性が出る。今日、私はある特別支援学校の評価委員会に出てきたんですが、その前にPTA会長さんが、今言われているのは、直接B型に行けませんということで、かなり厳しく言われていると。一体どうしたらいいんでしょうかねという相談があったんです。

だから、この仕組みですと、今までの具体的な対応、考え方として移行支援を積極的に進めるという点では、非常にいいものを持っているんですが、現状、これまでのものと随分ズレが出てきてしまう。そこをどうするのかというのをきちんと整備しないと、大変困るなど。ですから、18の春を泣かすなということで、親御さんたちがたくさんの小規模作業所等をつくってきたことに、また後戻りしちゃうんじゃないか。そのことを私自身はすごく心配をしています。

だから、切れ目のない一貫した支援という視点からすると、やはりここに対する対応の仕組みを少し検討していただきたいというのが趣旨です。

移行支援をするということは、私ども、特別支援学校としても大いに期待を申し上げておりますし、そのための努力、移行支援計画等については、積極的に進めていきたいと思っておりますし、いろいろな情報提供というか、そういったことはもう幾重にもするという事

です。

それから、フォローアップ体制ということも併せてやりたいというふうに思っていますので、その点の検討をぜひお願いしたいと思います。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございます。

それぞれのお立場の中から、実態を踏まえたご意見が出ております。

特に、堂本知事、さらには竹下委員含めて、当事者を中心に置いたときに、これまでの施策がそれぞれの省庁から出されている施策間の中で、隙間が、私の言葉で言うと、隙間がありはしないか。連携というようなことがもう少し図られていくという必要性はないのか。これまで出された政策的ものの検証、そして今、それぞれから出されているご意見、こういったものを含めて、今後、どのように省庁が横に連携していくのかという問題。

それから、もう一つは、文科省のほうに対しての質問が寄せられているということと、それから労働サイドの中で、ジョブコーチの問題を含めて支援の在り方が問われておりますので、お答えくださることのできる範囲で結構でございますので、それぞれのお立場の中からお答えを少しちょうだいしていきたいと思いますが、どなたからでも結構でございます。

#### ○吉永職業安定局障害者雇用対策課長

障害者雇用対策課長でございます。今ほどおっしゃられましたような隙間のご意見を多数いただきました。私どもの立場としては、隙間はないと申し上げたいところではございますけれども、正直、現時点でご指摘のようなお話があるだろうというふうに思っております。

もともと様々な形で、独立して行政分野が進んできたという中で、障害者の就労支援を考えるためには連携することが必要であるという問題意識は私ども重々持っているつもりでございます。

そのための機関として、1つは障害者就労・生活支援センター、・センターを設けたということで、生活と雇用の面を連携した形で対応したい。その中核機関として様々な医療機関、あるいは特別支援学校とも連携した形での切れ目のない支援をしていきたいという思いでつくったものでございます。

先ほど、林委員からもご指摘がありましたZAC、・センターの機能も一部有した形で、それを拡充する中で、先ほどおっしゃられたような素晴らしい成果を上げられたんだろうというふうに思っております。

また堂本知事からご指摘がありましたキャリアセンターも・センターの機能を入れた上で、様々な発展して対応していただいている部分だろうと思っております。

こうした・センターが1つのコアとなって、様々な機関を連携していく、私どもとして



も積極的に対応してまいりたいというふうに思っています。

そうした中で、従来から連携という形で、ハローワーク等々に指示をしてまいってきたわけですが、昨年、改めてチーム支援というものを全国的に展開するという形で、いわゆる連携通達というものを発出して、関係機関との連携というものを積極的にやるようにという形で対応しております。

正直申しまして、・センターが全国に行き渡っていないという点も含めまして、これは場所によって様々な状況だと思っております。資料の中にもどこかに入っていたかと思いますが、就労支援機関とハローワークの連携について、連携している県については7割以上が連携しているというお答えをいただいているようですが、逆に連携していないという県では2割に満たないという状況になっています。

・センターが拡充している県、全圏域に設置していただいている県、あるいはまだこれからという県がございますけれども、そういう中で、ハローワークとの連携というものを拡充しながらやっていきたいと思っております。

今ほど申し上げましたチーム支援の眼目というものは、単に関係機関が連携をするということに留まるものではございません。個々の障害者が就労するにあたって、必要な支援機関、あるいはサービスというものがそれぞれに異なるのだらうと。それぞれの障害者にふさわしい支援機関を集める形でケース会議のような形で支援をしていこうという形でございます。

正直申しまして、隙間のお話、5年前と比べると数段進んでおるといふふうに思っておりますし、また昨年以降もそれなりに進んでいるつもりでございます。こうした中で、隙間を解消する方向で、私どもとしても努力してまいりたいと思っておりますし、また福祉サイド、都道府県、市町村、あるいは特別支援学校等々との連携を高めていきたいというふうに思っております。

また、個別のお話で様々なご指摘をいただきましたが、ジョブコーチ支援というものが極めて有効な支援方法だといふふうに思っております。そういう中で、ジョブコーチの研修を受けていただいている方は、全体で1,500を越えるような状況でございますし、3年以内に5,000人ぐらいまでに到達させたいといふような思いがございます。

現状、職業センターに配置している者は300で、福祉施設にいていただいて、その作業があるときにだけ出ていって、その部分の報酬を施設に支払うという形で対応している方が大体500という状況でございます。

このあたり、安定的な形で支援をするという形で支援体制を組めれば、そのジョブコーチ支援が有効であるのは、定着率も含めて、データが示すところだらうと思っておりますので、そういう中で、移行の支援策が講じられるように、またジョブコーチも3障害、あるいは発達障害等々、様々な障害に対応するような形でやるためには単なる一過性の研修ではとても足りないという状況で、これは・センターの担当者も同様だらうと思っております。

このあたりの資質の向上というものも合わせて対応しながら、様々な障害に対応できる、もちろん・センター等々、ジョブコーチ、得意、不得意があるのはやむを得ない部分がございますけれども、可能な限り様々なニーズに対応した形でのサポートができるような体制を組んでいきたいというふうに考えて、現在、人材の育成の方向についての研究会を私どもの中で検討していると、これを踏まえながら対応していきたいと思っております。

また、助成金等々、使いづらいついご指摘がございましたが、このあたりは随時見直しを行いながら、元となるお金が雇用保険の特別会計なのか、障害者の雇用納付金なのか、その前提に基づいて限界というものがある程度あるわけですが、その中で、必要な見直し等々というものはやっていきたいというふうに考えています。

また、障害者が働く中で、特に重い障害者の方が働く場合に、フルタイム雇用よりは、様々なフレキシビリティをもった形の雇用形態というものは必要なんだろうと思っております。

私ども、先の通常国会に、障害者の雇用促進法の改正法案を提出いたしております。その中で、障害者、今までフルタイムの障害者しか雇用にカウントできなかったものを短時間の方も入れ、20時間以上の方が入ってくる、雇用率に算入することができるという規定が入っております。

20時間ということになりますと、様々な雇用形態、勤務形態というものが可能になると思っております。フルタイムで難しい方でも、可能な限り、その能力を発揮した形で、就労できるような形の環境をつくっていただければと思っております。

今国会も含めて、成立の見通しは立っておりませんが、私どもとしても最大限、障害者の方のニーズを踏まえて、働きたいと思っていられる方が、最大限働けるような形で取り組んでまいりたいというふうに考えております。以上でございます。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

文科省のほうから。

#### ○水野文部科学省特別支援教育専門官

文部科学省特別支援教育課の水野と申します。

教育の関係で、いろいろご指摘をいただきました。それで、先ほど宮崎委員からもお話をいただきましたように、学校教育の中でも、社会への円滑な移行の推進をしていくということを非常に重視しておりまして、そういう意味で、企業ですとかあるいは福祉施設等における実習というのは従来からやってきております。

これにつきましては、労働関係機関、福祉施設等のご協力によりまして、高等部だけではなくて、中学部の早い段階からやってきているという実態もございまして、我々といたしましても、そうした体験的な学習というのは今後さらに重視をしていきたいと考えてお

ります。

それから、関係機関との連携につきまして、これも宮崎委員の方から移行支援計画というお話が出ましたが、卒業時だけではなくて、乳幼児期から卒業後までを踏まえた個別の教育支援計画というものにつきまして、特に学校の期間におきましては、支援計画ではなくて、教育支援計画というふうに呼んでおるんですが、そこでは、関係機関の方の連携によりまして、それぞれが役割分担の下に適切な支援を行っていく。そして、長期的な視点の下に継続をしていくということで、全ての特別支援学校ではそうした個別の教育支援計画が作成されているものと考えております。

今後は、それをさらに活用して、先ほどお話がございましたが、就学前から学校へどうつないでいくか。あるいは学校から卒業後の進路先にどうつないでいくかというようなことにつきましても、これもいろいろな課題等がございますが、それについて研究をしてみたいと思っています。

そうしたことを通じまして、教育機関におきましては、これまでもご協力をいただいておりますが、さらに企業の方、労働機関、または福祉施設の方のご協力をいただきながら、それぞれの子どもたちが卒業後も自立できるように学校としても努めてまいりたいと考えておりますので、引き続き皆様方のご協力をお願いいたしたいと思っております。以上でございます。

#### ○潮谷部会長

福味指導官、何かございますか。

#### ○福味職業能力開発局能力開発指導官

能力開発局でございますけれども、能力開発施設内で、あるいは企業に対する委託訓練という形で訓練を行っております。

訓練生につきましては、ハローワークにおいて受講斡旋を受けた方が対象になっておりますので、当然のことながら職業安定局との連携は、欠かさずに行っておりますし、文部科学省との関係で申しますと、特別支援学校を卒業される前の方で、適切な時期に内定がもらえないというような方々に対して、遅くならない時期に企業への委託訓練というような形で、適切な時期に就職できるようにというような形で委託訓練というものをやるということを考えておりまして、このような形でも文科省サイドとの連携というものを考えております。

福祉サイドとも当然いろいろと連携を行っております。

例えば、所沢に障害者リハビリテーションセンターがございますが、同じ敷地内に私どもも職業リハビリテーションセンターというものを持っておりますが、そういったところで、例えば発達障害の方、あるいはそれ以外の障害部位の方について、どのような形で就職に結びつくような訓練が行えるかといったような研究を共同で行う等々の連携を行っ

ているところでございます。

それから、仕事の中身という話が出ておりましたけれども、能力開発サイドから申しますと、当然のことながら、訓練の前後で、訓練を受ける方がどういった職業に就きたいかということについての調査をするわけでございますけれども、そういったことと、やはり能力開発、訓練を受ける方に能力を伸ばしていただくことが、より本人が希望するような仕事に就いていただくということだと考えておりますので、そういった観点から訓練を行っていくということとしております。

それから、定着等々に関連して、在職者の方に対する訓練というものも始めようとしているところではございますが、まだ始めようとしている段階でございますので、それほど数には達していないという状況でございます。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

皆様方の中で、熱心にご意見を出していただきまして、ありがとうございます。

予定された時間は、既に終わっておりますが、まだまだ皆様たちのご意見あろうかと思えます。ぜひ、事務局のほうにそれぞれのお立場の中から実態を踏まえた提言等を文章で結構でございますので、言い足りなかった分は、お出し……。箕輪さん、どうしてもということですから、どうぞ。

#### ○箕輪委員

今日、質問しかしてないので、皆さんお忙しい中、すみません。

いろいろな方の話を聞いて、たくさんになってしまったんですが、幾つかあるんですけども、1つは、かなり前の話になってしまうんですけども、やはり企業のほうも理解が進んでいるというところをデータとしてご紹介したいんですが、お配りしている、これは障害者雇用対策課のほうのデータをいただいて、まとめていただいたものなんですけれども、ハローワークの方のご指導や企業側のいろいろな働き方の理解の中で、確実に1年間の就職者件数というのが増えてきているということ、これは事実なので、これを受け止めていただきたいということが1つあります。

これまでの中にも、福祉の専門家の方の発言の中に、障害のある方は、就職が無理というような言い方をされている方がいらっしゃるんですが、企業というのは、24時間365日稼働しているいろいろな働き方があって、ローテーションを組んだりいろいろしている中には、こういう制約があるから、こういう仕事だとか、こういう働き方だとか、こういう環境なら働けるんじゃないかということで、働くためにどうするかというのをいつも考えているのに対して、支援者の方の中には残念ながら就職は無理ということで、スタートしているところというのが、残念な協議になることが、地域の中でもあるので、ここはやはり就労を支援するといったところのテーマで話す場合には、やはりどうしたら働けるか

と。それに足りないものを考えていけたらと思うんですが、もし皆さん、全国の中にも障害のある方は、就職が無理とか、重い、何を重いといっているのか分からないんですが、そういうことが無理だという職員の方がそんなにいるのであれば、それこそやはり11ページにあるような第三者の福祉の方からではない視点での、第三者の視点での評価というのがなくてはならないのかなというふうに思います。

やはり長く関われば関わるほど、専門家になればなるほど、その分野での視点になってしまおうと思うので、違った意味での第三者、これは本当の第三者ですね。福祉に関わった方とか、行政のOBとかではなくて、例えば学校のほうで、先ほど水野さんがおっしゃっていたように、特別支援学校は育ててくださっているんで、その中には、学校の授業の改善で第三者を盛り込んできたりということもあって、実際には本当にレベルが上がってきていると思うんですが、そういった中でも、先ほどのこの資料の2枚目にあるんですが、4月の採用というのが、1年間、約4万件のうち、4月に採用されるというのが6,000件でしかなくて、それ以外は、年間を通じてなんです。

という意味では、学校がいくら努力をされても、この雇入れ側のタイミングが合わないために、一時的に、A型でもB型でも、移行でもあるんですけれども、福祉の現場でさらに成長してもらうための期間というのを最低でも1年間過ごす、こうやってチャンスがやってくる可能性があるというのがあるので、3月に卒業できなかったからといって、就職として未熟であるということではない。雇入れ側の事情もあるということも忘れずに、考えながらやっていかなければいけないと思うんですが、そういった意味では、学校の先生方は、残念ながら、すぐに就職できなかったけれども、この部分を伸ばしてほしいと、紙でも提出されていると思うんですが、そこを第三者の一人として、ちゃんと継続して成長を促がしてもらっているかとか。

それから、学生時代に、企業としては実習生を受け入れたりするので、企業の中でも、駄目だ、ではなくて、ここをもっと伸ばしたほうがいいのか、ここは足りないということを描きしているわけですから、そこについても第三者という立場で、それが福祉の就労支援を受けながら成長していけているのかということを追いかけていくような仕組みというのが必要かなと思います。

この資料の中で、半年の中で、地域の移行がゼロだった施設については、特に何が要因なのかが全く分からないので、そういったところこそ第三者が見せていただいて、障害がある方が原因なのか、環境そのものが、誰が働いても働きにくいかもしれない環境なのか。仕事量が少なく、効率が落ちたように見えてしまっているのかというあたりを見る機会というのをもう少し、年に1回とか、そういうことではなくて随時できる機会というのがあったらいいのかなというふうに思っています。

そういった中で、もしどうしてもいろいろな第三者の方の目が行き届いた中で、本当にB型がベストだというふうになった場合には、そこでの仕事量の確保とか、よりたくさん売上げになるような仕事が必要だと思うので、そういった場合には、今、いろいろ実際に取

り組んでおりますけれども、各施設とは大きな仕事のやり取りができないので、障害者団体、そういった就労支援する団体のところに、ネットワークを組んでいただいて、大きな企業からのたくさんの注文に対して、全国的な施設の中で、手を組んで、それに対応するような仕組みをやっていただくことが必要かなと思います。

あと連携というのが出てくるんですが、やはり役割分担が明確でないままでの連携会議というのは、本当に集まっただけで、みんな黙っているみたいなのところにもよく出たりするんですけども、そういった部分では、役割分担をした上で連携というのが図られる必要があると思うんですが、まだこの資料の中には、やはり福祉の、特に就労支援事業者の中で抱えこんでいるように見えるような資料が多いので、就労支援についても今日ご出席いただいているようなハローワークとか、市民とか、企業のほうを活用していただくような内容ですとか、それから生活の支援についても、どこの地域にも必ずあるような、福祉事務所とか、民生委員とか、・センターもそうなんですが、そういったところの役割を明確にしたようなものを示した上で、連携、補完し合うようなことを考えていただければなというふうに思います。

また、フォローアップの話もたくさん出ていたと思うんですけども、広田さんもおっしゃったと思うんですけども、フォローアップが必要な人もいらっしゃるかもしれないですし、皆さんのところには必要な方からの相談しかないかもしれないんですが、企業で働く人の中で、フォローアップが全く必要ない人というのもたくさんいまして、この間、研究者の発表を聞いていたら、ジョブコーチがいることが働くことにスイッチになってしまっているということが起こってしまっていて、そのジョブコーチに企業も働く人も依存してきている。それが頻度が高くなればなるほど強い関わりがあるほど起こってしまっているというのも、それだけではないんですが、そういうのも一部あるということを知っていますので、いろいろな意見が出ていましたけれども、やはり必要なフォローアップというものもあると思うんですが、それよりもできれば、適材適所というか、入口のところで、やはり福祉に入る場合、利用する場合の適材適所もあると思うんですが、地域で働く場合の、企業の就職の段階でもやはりいろいろな情報、経験を経た上で、適材適所というのを実現していただくようにすれば、そんなに誰も彼もが長い期間フォローアップするというのではなくて、ライフサイクルの中で、スポット的に支援が必要というふうになるのではないかなというふうなことが一部ありますので、これが全てではないんですけども、そういった意見もあるということで、これからの検討の中に含めていただきたいなと思いました。長くなりましたが、以上です。

○潮谷部会長

ありがとうございました。

○安藤委員

安藤です。

私も先ほど質問して、論点でもう一つお願いしたいと思っただけなんですけれども、論点1ですけれども、今後の方策がどうあるかとなっていますけれども、非常に大切な問題だと思うんです。就労支援だけではなくて、障害者自立支援法そのものをどう見直していくのか、どう発展させていくのか、それについてどんな方策があるのか非常に大切なポイントになるのではないかと思います。

その意味で、自立支援法の見直しには、2つの側面があると思います。

1つは、法そのものが間違いなく障害者のニーズに合っているのかどうか。非常に大切な問題です。2つ目は、法そのものを支える社会的な資源とか、サポートの基盤というものがしっかりあるのかどうかということです。

この2つの面で、方策を考える必要があるのではないと思うんです。抜本的な見直しと言いましても、この予算の現状ではそう大きな見直しもできません。そうすると、細かな分析の中で、そこで2つ目の資源とか、サポートのあり方を見直す必要があるのではないかと思います。その意味で、今の自立支援法を支える基盤というものがどうなのかもっと突っ込んだ論議が必要ではないかと思うんです。

就労支援の面でも、障害者の場合の1つの例ですけれども、ハローワークに手話協力員制度があるんですね。ただ、この手話協力員制度というものがスタートしてから、20年近くなくなっているんですけれども、まだ、月に2回か3回、それも1回2時間ぐらいしか勤務できないんです。それを3日とか、常勤で設置してほしいとずっとお願いしてきているんですけれども、まだ実現していないんです。それどころか自立支援法がスタート以降、人員が減らされた例など出るわけです。

そのようなことを考えると、全体の就労支援のサポートの基盤というのか、インフラが十分にあるのかどうか、改めて見直す必要があるのではないかと思うんです。

社会的な基盤という面では、先ほど企業の理解は進んでいるというお話がありましたけれども、企業の受け入れが十分ではないとはっきり言えます。

また、地方では、基盤が弱いところでは、障害者の就労というものがなかなか難しいという問題があるわけですので、そういう面をきちんと論議する時間が欲しいなと思うんですけれども、厚生労働省としても、就労を整備していただけたらと思います。よろしくお願ひします。

○潮谷部会長

ありがとうございました。

今、財政的な裏づけの問題も含めて、安藤委員のほうから出されております。

どうしても北岡委員が言わないと帰れないということでございますので、北岡委員。

○北岡委員

言わないと帰れないのは、実は、21ページの資料に、夏休み等において就労支援移行、在学中の夏休みに就労移行支援をやったらいいということが書いてあって、実は今週の月曜日に、私が関係する特別支援学校のお母さんたちと、14、5人ですが、話していたら、夏休みにこういうことをやらなきゃいけないのかという、非常に怖くなると。

というのは、さぼるなど。夏休みもこうやって訓練しないと、訓練に参加しない障害者ご本人やその家族は、夏休みは夏休みらしく過ごしたい。そういうことで言えば、在学中に、就労移行支援を利用すること、ぐらいのことで、わざわざ夏休みと書く必要はないのではないかということが1つです。

それから、2つ目は、B型については、星野委員のおっしゃったことと基本的に同じ意見を改めて主張し、そしてただ私はやはり就労移行支援という1つのやはり今回大変重要な事業だと思いますので、この就労移行支援がその地域になれば、Bというのもあるのかもしれないけれども、その就労移行支援で、可能性を地域ぐるみでやはりチャレンジしてみるという、基本的な考え方については、了解をするという立場を示しておきたいと思います。

その2点です。

#### ○潮谷部会長

ありがとうございました。

本当に、皆さん熱心にご論議くださりましてありがとうございます。

障害者の就労支援ということで、私ども今論議を深めておりますけれども、ご承知のとおり既に労働人口と高齢者人口が逆転をしております。私たちは活力のある社会を形成するということに、やはり障害を持っている方々の労働能力、このことをしっかりと考えていく、あるいは女性、さらには高齢者、こういった一連の中で、私たちが活性化された社会形成という観点からも今、私どもが論議をしている中身というのは非常に重要でございますので、単に障害というその一人一人だけではなくて、それが日本という経済社会を含めての活性化にどのようなつながっていくのかという、幅広い観点でこの問題を考えていくという視野を皆さんと一緒に持ってまいりたいと、このように思います。

どうか、言い足りなかった点は、先ほども申しあげましたように、ぜひ事務局にご意見を寄せていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

本当に長時間にわたってありがとうございました。

次回に関して諸々を事務局のほうからお願いいたします。

#### ○蒲原企画課長

本日は、ご熱心なご議論いただきまして本当にありがとうございました。

次回の日程でございますが、10月31日金曜日2時からということで予定いたしております。先ほど話がございました本日議論できなかった所得保障については、そこでご議論い



ただきたいと思っております。

障害者の範囲、利用者負担についても資料を準備して議論していただこうと思っておりましたので、恐らくこれからの準備にもよりますけれども、そのあたりをご議論いただくということになろうかと思っております。また、追って連絡したいと思います。よろしくお願いいたします。

(了)