

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

① 求職活動を行うに当たって各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

1. ハローワークが中心となるチーム支援(障害者就労支援チーム)は本来、労働行政が中核となり実効性の高いものが望まれる。支援の実効性を高めるため、関連諸機関に地域企業関係者の参画は必要であり、また、障害者の生活維持の一助として障害の多様化に対応するため医療関係者の参画と協力も不可欠と考える。
2. 産業構造の変化とIT関連職種の多様化など、企業の種類・職種の変化等に対応できるよう、地域障害者職業センターのジョブコーチの多様化が望まれる。
3. 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県1、2カ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり1ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。
4. 就労移行支援事業は、障害者が地域で生活する基礎となる場であり、支援対象者の把握、受入等に関して重要な役割を持つものである。就労移行支援事業に携わる者は、地域内の障害者の現状把握と支援提供は確実に行って欲しい。
5. 特別支援教育機関において、職業訓練的要素を取り入れた就労の可能性を高める授業等を充実させる。また、特別支援教育の高等部については、企業等との連携を図りながら職業的訓練を行うようにする。
6. 身体障害者相談員制度の活用を図り、地域内の障害者の情報を就労移行事業者、ハローワーク、企業等と連携を取り、情報提供等できる体制作りが望まれる。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

1. 地域内で生活の場を確保し、安定的に企業就労するためには、通勤可能な場所での生活ホーム等の生活支援の場の拡充が望まれる。
2. 企業の経営問題、企業内で職種転換等により継続雇用が困難になった場合、ハローワーク等が率先して職種転換訓練を行うような体制作りを強化し、雇用喪失に陥ることを未然に防ぐ方策をきめ細かに立てる。
3. 企業に雇用されている障害者に対して安定的雇用を進めるためにも、職場内での問題に関する相談業務を含めた支援を障害者就業・生活支援センター等と連携

し、随時行える体制一層の強化が望まれる。

4. 企業内の勤務等で様々な問題が起きた時、特に処遇等に関しての場合等、中小企業の財政的負担軽減という利点から、労務関係業務の専門職、例えば社会保険労務士等の参画を可能とする障害者就業・生活支援センター等が求められる。
5. また、障害者・生活支援センターに企業からの各種相談業務(法律的相談、医療福祉関係相談等)にも応じられる体制作りが望まれる。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。

1. 地域内の企業に対しての求人情報の相互交換等のシステム作りが望まれる。既存の障害者就労支援チームよりも雇用を課題に特化した組織が必要と考える。また、その組織体制には地域自立支援協議会の参加を検討することも必要である。
2. 就労移行支援事業を業務としている施設について、運営優先の視点ではなく、施設の役割＝企業雇用へ移行の推進＝を主体とした業務運営が望まれる。
3. 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要である。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

1. 障害者雇用促進には、就労移行支援業務施設との連携は不可欠だが、企業が企業内に就労移行施設業務を行う場をつくり、当該企業に適した職業能力付与を行い、現行の(身体障害者)障害者福祉工場と同様に雇用し、これを雇用促進法上の特例子会社同様に当該企業の実雇用率に算入するような制度改正が望まれる。また、加齢や障害の進行重度化等により、従前の職場・職種での雇用が困難になった時、定年まで継続雇用し、生活の安定を図れる仕組みを検討して貰いたい。
2. 雇用納付金を原資にしている多くの助成金は事業主に対するものであるが、最低賃金レベルにまで加算できるような賃金補填的な助成金制度を考慮・検討して貰いたい。企業にとっても雇用促進の動機作りとなると考える。
3. 職種の変化の激しい昨今、障害の程度、様態又は就職後の身体的機能等の変化により従前の職場への勤務が困難になった場合等、在宅勤務の体制を企業側が用意し、従前同様の処遇を維持し、離職に至らない体制作りの構築が求められる。
4. 医療的対応が必要な身体障害者で正規社員ではない場合でも、就業規則等の適切な緩和策を講じ、医療サービスを受ける場合に不利益が生じないようにする。
5. 職業能力開発校での訓練には手当が支給され、就労移行支援事業施設では利用料が徴収されるといった支援間の差異は解消する。
6. 障害者権利条約批准に向け、国民的な理解として各就労支援機関及び企業等における「合理的配慮」に対する十分な理解・啓発を図ることが望まれる。

以上、ご協力ありがとうございました。