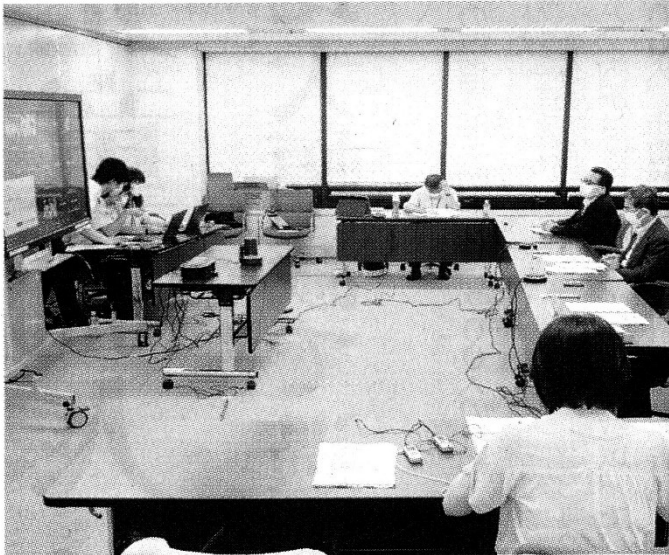


厚労省

雇用と福祉の併用促進

障害者の就労で報告書

委員の多くがオンラインで参加した



厚生労働省は4日、障害者の就労に関連し、企業などに雇用されながら障害福祉サービスの就労継続支援事業所に通う「併用」を促す方針を固めた。現在、併用を阻むルールはないが、実際にはどちらかを選ぶことになっている。今後は労働法制の適用される「雇用」の範囲を広げることと、「福祉」から移行しやすいようにする。関連する審議会で制度改正の議論を詰める。（福田敏克）

同日、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（座長＝駒村康平・慶應義塾大学教授）が報告書案を大筋で了承した。委員の一人で、社会保障審議会障害者部会長の菊池馨美・早稲田大学学術院教授は「就労系の障害福祉サービスを再構築する段階に入った」と述べた。

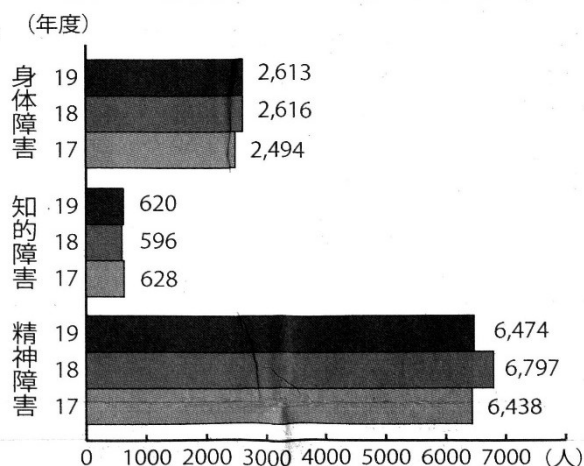
「併用」を進める上でネックになるのは、週20時間未満の短時間の雇用について、雇主のメリットが小さいことだ。現在、週20時間未満の障害者はいらぬものの、その企業などの障害者雇用促進法に基づき雇用率の実績に算定されない。

これを算定できるよう改めて「雇用」の範囲を広げれば、雇主は雇いやすくなる。福祉事業所に通いつつ、一定の時間を雇用されて働く「併用」を望む障害者にとっては間口が広がる。

特に精神障害者のニーズは大きい。2017年度以降、ハローワークが扱う新規求職件数のうち、週20時間未満を希望する人は、精神障害者が年間6000人超。身体障害者の約2500人、知的障害者の約600人と比べて断トツだ。

一方、障害福祉サービスの就労継続支援A型、同B型事業は「通常の事業所に雇用されることが困難な人」が市町村の支給決定を受けると、就労継続A型、B

週20時間未満希望の新規求職件数



出典：第106回労働政策審議会障害者雇用分科会資料

型に通う精神障害者の約半数は週20時間未満の利用だ。週20時間未満の「雇用」への移行希望者のいる事業所は、回答した7447事業所の15%に上った。

そうした人が福祉と雇用を「併用」したり、福祉から雇用に移ったりできるよう、障害者総合支援法の法令や運用を見直すことも課題となる。

検討会では雇用と福祉の両制度にまたがる就労継続A型の在り方も大きな論点となったが、報告書は「その内容や機能に応じて類型化するなどの整理が必要」とするにとどめ、具体的な結論は出さなかった。

このほか、「障害者の就労能力や適性をアセスメントする共通の枠組みを設けること」「障害者の就労を支える人材が雇用、福祉の分野横断的に学ぶ研修制度を設けること」も議論したが、具体的な制度設計は今後の議論に委ねた。

検討会は20年11月、旧労働省の職業安定局と旧厚生省の障害保健福祉部が合同で開く初めての場として発足。障害者雇用をめぐる中央省庁の水増し問題を受けて19年6月に成立した改正障害者雇用促進法の国会審議で、雇用施策と福祉施策の一体的展開を求める付帯決議がついていた。