

# 委員提出資料

提出者 石野 富志三郎 委員

2021年7月12日

厚労省・障害者部会 御中

社会保障審議会障害者部会  
委員 石野富志三郎

## 障害者総合支援法の見直しにかかる意見について

「一般事業所での就労と障害者福祉サービスの就労継続事業所の併用」について、意見を述べます。

(これは私が役員を務めます滋賀県にある「びわこみみの里」(障害者福祉サービス事業所)からの意見です。)

### (1)日中活動サービスの利用について

障害福祉サービスに係る国 Q&A(厚生労働省)には以下のように記されています。

(問)一般就労に移行した利用者が、当該就労を行わない日に日中活動サービスを利用することはできるか。

(回答)基本的に、障害福祉サービス事業所等の利用者が一般就労へと移行した場合、その後の日中活動サービスを利用しないことが想定されている。

しかし、現実として非常勤のような形態によって一般就労する利用者もあり、このような利用者については、一般就労を行わない日又は時間に日中活動サービスを利用する必要性がある場合も考えられることから、以下の条件を満たした場合には、日中活動サービスの支給決定を行って差し支えない。

- 1)一般就労先の企業の中で、他の事業所等に通うことが認められている場合
- 2)当該利用者が日中活動サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合

しかし、最終的な判断を市町村に委ねているために、市町村によって判断が異なり、居住の地域によって受けられるサービスが異なり混乱が生じています。

#### 1)〇市の事例(当初は不可の判断が、交渉の結果、認められたケース)

平成26年7月に〇市よりそれまで認めていた、Aさんの同一日の中での就労と施設利用は認めないとの判断が通知され、当所としては、意見書を提出し、〇市の福祉部長に就労と福祉サービスを併用することが、Aさんの自立に大切なことを意見しましたが、最終的には8月に「今回の場合、一般就労されている日については特に支援が必要と認められないことから支給決定はいたしかねます」との通知の送付を受け取りました。

その後、他施設から同様の申し立てがあり、当該施設は処分にかかる不服審査請求をされ当該処分の取り消しが裁決されました。

そのことを受け、〇市から A さんにも通知があり、面談確認のうえ、同一日に於ける併用が認められることになりました。

この問題は、週20時間に満たない就労形態にも関わらず、併用を認めなかったこと。併用利用することが、本人の精神的な負担軽減や生活の安定も含めた自立に向けて有効であることが認められなかったことにあります。

最終的には、市は「当事者の特性や一般就労の実態を的確に把握し、(中略)一般就労の維持や継続、拡大につながると考えられる場合は、関係者の意見も聞いて判断することにします」と回答し、A さんもそれ以降、就労と福祉サービスを併用しながら10年近く通所されています。

## (2)現在の利用者の状況(聴覚障害者の実情と課題)

当所においては、現在、3 人の併用利用者の方がいます。3 人は、それぞれの課題に合わせて就業事業所、担当行政の理解をもらい、一般就労しながら「みみの里」に通所しています。

3 人の方がなぜ併用をしなければならないか、共通する課題として、聴覚障害者の生育環境や教育歴、コミュニケーションの不備などから生じる社会適応の困難性があります。

この困難な事案は、個人の能力のみの問題ではなく、聞こえない環境下において、さまざまな周囲の状況が把握できないまま生育された場合、程度の差こそあれ、生活されるいろいろな場面において起こりうることです。それは就労場面においてはさらに顕著に表れます。

聴覚障害者が、新たに就職した場合、聞こえの壁以上に、それまでの環境下で潜在的に抱えた課題(きこえる人とのコミュニケーションがうまく取れない、挨拶ができない、情報を正しく理解できず誤解をする、精神的なストレスにより不安定になる等)が表出されることがあります。

これらの課題に対峙するためには、障害福祉サービスとの併用をし、週に1日でも手話言語を使用する集団の中で就労上の悩みなどを相談することで、精神的な安定を図ることが一般就労の継続につながると強く感じています。その点では、聴覚障害者個々のニーズに合わせた、期間や進め方が必要に応じ弾力的に運用できることを強く望みます。

## (3)具体的な対策

### 1. 20時間以下の就労でも柔軟に対応できる制度に

厚生労働省では、「障害者が企業等に雇用されるときに、障害者福祉サービスの就労継続事業所を併用することを促す」としていますが、このことは働き初めの時、一時的に体調が優れない時に元に戻るまでとして、あくまでもその先には、企業での、週 20 時間以上の就労があるものと読めます。

これは、根底に 20 時間以上が最低限の雇用要件と考えているからであり、それ以上は働けない者がいることが、念頭に入っていないように受けとめられます。

それぞれの障害に合わせた多様な働き方としての認識を持って頂き、この促しが、経過的な措置としてではなく、本人の思いを受けて、自在に利用できる手立てであることを望みます。

## 2. 企業が事業所と一緒に合理的配慮を考えることを可能に

次に、障害者差別禁止法に基づく合理的配慮等の企業が負う努力義務が企業に十分理解できているかが、今回、提唱されている方向性が、企業に受け入れられるかの試金石になるように思えます。聴覚障害者にとって就労が継続できるかどうかは、事業所側の合理的配慮の度合いに大きく影響すると感じています。

就労支援に携わる者として、コロナ禍の企業の求人意欲低下を論じる以前に、企業が主体的に合理的配慮を検討されているか、はなはだ疑問に感じます。このことの押しえをしないで併用促進をしても、施策の上滑りになることは容易に想像できます。

その点で、併用利用を促進することは、事業所側にも該当者の障害特性や必要な合理的配慮を障害福祉サービス事業所の職員から継続的にお示しすることができ、本人だけでなく、事業所側にも有益な取り組みだと考えています。

## 3. どこに住んでいても安心して働けるように

現行の施策では、併用利用を認めるかどうかは、市町村の裁量をなっています。(日中活動サービスを受けることが必要と市町村が認めた場合)このことにより福祉サービスの地域格差を生む結果となっています。

今回の促しも、障害者自身の就労の位置づけがどのようになっているのか、施設利用がなぜ必要なのかを、本人自身の思いとして各地方自治体が受け止めることが肝要であると思います。

そのための、通達文書発出時に地方自治体に裁量の制限を加える工夫が必要かと思えます  
全国一律でサービスができるようお願いする次第です。