

参考人・石原康則の意見

■はじめに

私は、全国就労移行支援事業所連絡協議会の石原でございます。事業所といたしましては、社会福祉法人電機神奈川福祉センターであります。このような場で発言の機会を与えていただき、心より感謝申し上げます。

■全国就労移行支援事業所連絡協議会とは

全国就労移行支援事業所連絡協議会は、社会福祉法人もしくは NPO 法人が運営し、一定以上の実績を上げている就労移行支援事業所が団結した協議会です。就労移行支援事業の重要性をアピールし、そのノウハウを全国に広げるべく、昨年 8 月に発足したものであります。現在、全国 29 か所の事業所で構成しております。ちょうど昨日も一事業所が入会したところでございます。障害者自立支援法が施行されてから現在までの間、会員事業所だけで 1192 名の方が就労されています。事業所を運営する法人全体を考えれば、3000 名を超える方が一般就労を果たしております。

■今改正法案を評価するが、解決されなければならない課題や問題を有している

私は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」（以下、今改正法案）に賛成の立場で、そしてまたぜひ今国会で成立させていただきたいとの願いを込め、参考人として意見を表明させていただきます。

今改正法案は、障害者の一般就労が着実に拡大、前進している今日にあって、職場で働くにあたっての支障を改善するための措置や、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置が講じられており、本法案を評価するものであります。もちろん、施行期日までに、解決されなければならない課題や問題を有していると考えられることから、関係機関等におかれまして引き続き努力が重ねられなければなりません。

■一般就労を今後も障害者施策の中核に据えなければならない

本日、第一に強調したいことは、今後も障害者政策の中核に障害者雇用が据えられなければならないという点であります。

今日まで様々な施策が実行に移された結果、一般企業に雇用される障害者の数は 9 年連続で過去最高を更新し続けており、この事実は高く評価されなければなりません。そして今後も、就労支援を障害者政策の中核に据えていただき、福祉・教育・医療・労働が連携を取りながら、一般就労の拡大というこの流れを加速させていただかなければなりません。

そのためには、私たちが担う就労移行支援事業所の更なる努力と共に、昨今、多くの就労に結び付けていただいているハローワークの体制の強化充実、医療から一般就労への取

り組み、特別支援学校等における進路指導の取り組みなどの強化が重要であります。

#### ■職場定着支援の強化充実が何より重要となっている

第二は、就職した後の職場定着支援の強化充実が、何より重要となっているということであります。

福祉の法律ではございますが、4月施行の障害者総合支援法の付帯決議に、「就労定着への支援を着実に実行できるようなサービスの在り方について検討する」とされているように、採用された障害者が生き生きと働きつづけるためには、適宜適切な支援を必要とします。企業の雇用管理に委ねるだけでは限界があります。事業主や使用者は、そもそも障害福祉の専門家ではないからであります。また、生活基盤や家庭環境がしっかりしていなければ、継続して働きつづけることは困難であり、生活面のサポートも欠かせません。

現行制度では、職場定着支援の担い手は、障害者就業・生活支援センターや地域の就労支援機関ですが、業務量が非常に多く、その態勢は十分とはいえません。働く障害者が右肩上がり増加している現状にあって、支援機関の陣容が乏しいことに加え、その取り組みにおいても地域間格差があることなどがすでに指摘されております。

今改正法案を踏まえ、障害者が継続して働きつづけるための支援、安心して雇用し続けるための企業への支援が大切になってまいります。せっかく就職できても、離職してしまうというのでは、就職した障害者にとっても、障害者を雇用する企業にとっても不幸な事態というべきであります。特別支援学校や就労移行支援事業所においても独自に定着支援を行う仕組みを作ることが重要であり、労働・福祉・教育・医療で緊密な連携を取っていただき、ぜひこの点に対する充実強化をしていただきたいと思います。

#### ■苦情処理・紛争解決援助には運用がポイントとなる

第三は、働く障害者は、労働契約を締結した一方の当事者として、職場でのトラブルから保護されなければならぬということであります。

今改正法案は、雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務として課しています。自主的解決が望ましいことは明らかであります。特に、判断力に障害のある労働者に労働契約の当事者として、置かれた状況を十分に理解させ判断を求めるとするのは、本人にとって大きな負担を強いるということにもなります。これは契約締結時だけの問題ではありません。

障害者雇用をめぐる困難な課題の一つが、労働契約にもとづく広義の法律行為としての権利義務関係は、労働契約の締結時だけでなく、日常普段の行為だ、という点です。そのため、職場で働く障害者に関わる、職場における日々の法律行為をチェックする支援者や理解者がどうしても必要となります。この点でも外部からの職場定着支援が重要なのです。働く障害者の苦情処理・紛争解決援助は、その制度・仕組みとともに、適宜適切に相談に

応じ、アドバイスできる運用面での整備がなされることが重要であります。

#### ■施行に向け準備に万全を期していただきたい

第四は、施行期日までに、さまざまな現場の意向を踏まえた細部にわたる取り組みを要請したいと思います。「差別的取扱いの禁止」や「合理的配慮の提供」を、法により義務づけるのは意義深いことではありますが、実践・実行を求められる企業側にはとまどいがあると思われます。その点、企業に伝達したり改善を求めたりするのは、やはり専門家である支援機関やハローワーク等行政の役割になってくると考えられますので、企業を丁寧にバックアップするとの視点から、施行に向け、準備に万全を期していただきたいと思います。

また、精神障害者の義務化につきましては、06年にみなし雇用となつてすでに時間が経過したことや、激変緩和措置が設けられたこともあり、基本、理解したいと考えます。懸念している点を端的に申し上げれば、精神障害者の職場定着率は、知的障害者の半分以下との調査結果があるということでもあります。厚生労働省は、今年度、「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業」を準備され調査研究が行われようとしておりますが、私たちの連絡協議会の会員の中にも精神障害者の就労移行に成果をあげている事業所があります。そこで私たちは、更なるスキルやノウハウの向上に研鑽を積み、そのふさわしいありようについて、今後、提起していきたいと考えますので、今後の検討にあたりましては現場の実態を踏まえた判断を要望しておきたいと思ひます。

#### ■最後に

先に触れましたとおり、私は社会福祉法人電機神奈川福祉センターの理事長という立場でもあります。電機神奈川福祉センターは、電機連合神奈川地方協議会が労働組合運動の一環として障害者雇用にも本格的に取り組むため発足させたもので、何より労働の意義と価値を、障害のある人たちにも実感させてあげたいという思いで、運動の出発点から数えれば本年で40年、障害者の就労支援に力点をおいて携わってまいりました。

そして昨年には、全国の就労移行支援事業所が連携して障害者雇用に取り組もうと、新たな連絡協議会を立ち上げました。今後引き続き、全国の仲間とともに、社会的自立をめざし、就労したい人、就労できる人は一人でも多く、一般就労できるよう事業サービスに更に磨きをかけ、障害者雇用発展の一翼を担い、邁進していく決意であります。

今改正法案を成立させていただき、障害者総合支援法の付帯決議と共に、就労支援施策の迅速かつ更なる充実強化をお願いし、参考人としての意見表明といたします。ありがとうございました。

以上