福祉
10.5

―― 障害福祉計画 ――

「一般就労」は目標以上

厚労省が集計

障害者総合支援法の就労系サービスを利用する人のうち、企業などに雇われて働く「一般就労」に移る人の増加目標について、厚生労働省が指針で示した目標値を上回る都道府県が大半を占めることが9月16日、分かった。都道府県が策定した第6期障害福祉計画（2021～23年度）の集計結果が同日の社会保障審議会障害者部会（座長＝菊池馨実・早稲田大教授）で報告された。障害福祉計画はサービスの基盤整備を計画的に進めるため、厚労省の指針を踏まえ3年ごとに作るもの。

集計結果によると、就労継続支援A型を利用する人のうち、23年度中に一般就労に移る人の目標値を18年度に一般就労に移った人の実績と比べると、1・35倍。厚労省が指針で掲げた「1・26倍以上」を超えた都道府県が43に上る。

同様に就労継続支援B型について、23年度の目標値を18年度の実績と比べると、1・29倍。厚労省が事前に掲げた「1・23倍以上」を超えた都道府県が40に上った。

都道府県別では奈良県の倍率が群を抜いて高く、就労継続A型の目標は18年度実績の10・14倍、就労継続B型は同様に5・22倍。

同県は県内の企業に障害者の見学や実習の受け入れを呼び掛ける運動を13年度から始め、障害者と中小企業をマッチングする仕組みも整えた。

その結果、20年6月1日時点の県内企業の障害者雇用率は2・83％で全国トップ。全国平均の2・15％を大きく上回っている。

就労継続A型、B型から一般就労に移る人の目標値は第6期計画で初めて導入された。今後、福祉から一般就労へという流れが加速する見通しだ。

（福田敏克）

障害者就労

能力評価を導入

雇用と福祉の連携へ

厚生労働省は9月16日、障害者総合支援法の就労系サービスを利用するにあたり、就労能力などを評価するアセスメントを導入する考えを明らかにした。アセスメントの結果、企業などでの一般就労を希望し、その能力のある人はハローワークなどにつなぐ。本人にとって望ましい支援や就労環境を用意することが狙いだが、福祉サービス利用に至る手続きは増える。サービスの新規利用者が減ることにもなりえる。

同日、障害者総合支援法の見直しを議論する社会保障審議会障害者部会（座長＝菊池馨実・早稲田大教授）に示した。アセスメントの導入には複数の委員が賛成したが、どのような指標や手順で就労能力を評価するかは未定。導入にはなお時間がかかりそうだ。

厚労省が示したアセスメントの仕組みは、相談支援専門員による「サービス等利用計画案」の作成前に置く。障害福祉サービスの「就労継続支援A型」「同B型」「就労移行支援」を利用したい人がくぐる"関所"を新たにつくるイメージだ。

実際の作業場面を活用して本人の状況を把握する。誰が評価するかは不明だが、厚労省は「一般就労に向けた見立てが可能な主体」と説明。アセスメントの主体が関係機関とケース会議を開くことで公正・中立な評価を担保したい考えだ。

アセスメントの仕組みを導入する背景には、A型、B型の利用者のうち、一般就労できる人が一定数いるとの見方がある。漫然と福祉にとどまらせず、適正な評価と支援によって一般就労につなげることを目指す。

「雇用と福祉の連携」をめぐり、省内の職業安定局と障害保健福祉部が合同で開いた検討会が今年6月、アセスメントの制度化を打ち出していた。

また、「一般就労する人が勤務のない日にA型やB型の事業所に通う」「雇用と福祉の併用」についても今後は促す方針。現在も「併用」はできるが、自治体によって適否にバラツキがあり、数は少ない。

同日の障害者部会では、「併用」の期間や勤務形態に条件をつけるべきかどうかも議論となり、賛否それぞれ意見が上がった。同部会は法改正に向けて年内に報告書をまとめる。

（福田敏克）