

第1回態様の異なる就労困難者への横断的支援検討部会(略称:横断的支援部会)議事概要

日時 2021年3月23日 18:00~20:00

zoomにて開催

出席者

池田委員長、伊藤委員、岡崎委員、蒲原委員、田中委員、辻委員、三宅委員、薬師委員、駒村委員、日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

(参加委員の主な意見)

【態様別の現状や課題】

- 障害者総合支援法の対象に難病患者が組み込まれたが、障害者雇用率への算入がされず、就労施策サービスの利用もしづらいなどの課題がある。医療的な配慮も必要。生活や就労の困難性の多様性を認めて、「障害者」に限定しない方策も提案したい。雇用率への算入、通院のための休暇制度も必要（症状が変動し、固定しないので手帳が取得できない。8割の難病患者は障害者手帳を取得していない）。
- ひきこもりの7割は、精神疾患、発達障害。LGBTの人も多い。「障害」という言葉への拒否感もあり、相談に行けない。相談窓口、ハローワークも、ひきこもりに関して未熟。対人恐怖で、訪問診療など、訪問型サービスの受け入れも困難。
- 世の中には、ひきこもりに対する偏見や差別感がある。ひきこもりは、病気でも、障害でもない、人生の立ち止まり。多様な生き方を社会がどのように認めていくかが課題。
- ひきこもりの人は、命を削ってまで働くことに戸惑いを感じており、若者サポートステーションの、就労一辺倒の姿勢には失望感を感じている。
- ひきこもりには様々な人がおり、学力の劣っていない人もいる。
- 刑余者については、比較的行状が良く、帰住地のある仮釈放の人達には、更生保護の視点から支援があるのに対し、満期出所の人達には支援がないことが大きな課題。住所の確保もないまま、出所している。住所がないと、生きる(食べる。寝る)為に、刑務所に戻る。《学校で言うと、先生の言うことをよく聞く子には、支援があり、問題児には何ら支援がない状態。》
- 法務省では、仮出所中は保護士が付いて保護局の担当になるが、矯正局は刑務所の中を担当しており、出所後のことは関わってこなかったという行政の縦割りの問題も大きい。法務省も、満期出所だから後は知らないと放っておくと再犯率が上がるので、平成18、9年頃から、満期出所者に対しても、監視はしなくても就職支援は必要という問題意識を持ち始めている。
- 刑余者には、学習障害のある人が多く、算数・数学が出来ず、計算が出来ない。論理的思考の訓練を受けていないので、お金がなければ盗めば良いと考える。いけないと言

うことをどうやって教えるか。

- 刑余者の教育、就労の支援者も出てきている。(例:ヒューマンハーバー (福岡))
- LGBT の人達には、うつや発達障害の人達も多い。
- LGBT の人達に対する就職時のハラスメントや職場でのアウティング、差別的発言などがある。
- トランスジェンダーの場合、戸籍上の性別を変えるための手術で何ヶ月か休暇が必要になるが、企業の対応が遅れている。また、有給を使って休んで会社に戻り、性別が変わりましたと言ったときに、企業のサポートが無く、結局離職せざるを得ないということもある。
- 今年7月に、新宿でLGBTの方々に利用しやすい就労移行支援事業所を開設すべく準備中。

【態様の異なる困難者への支援の考え方】

- 態様の異なる困難を抱えた当事者を支援されている方が、横断的に問題意識を共有する機会は、これまであまりなかった。この点で、この部会に期待したい。
- 就労支援の視点では、難病、ひきこもり、刑余者、LGBTの4分野では、相当違う部分もある。職業能力として劣っているとばかりは言えない。社会の側の差別意識の払拭も大きな課題。それぞれの分野の個別の問題として対応すべき部分と横串をさして考えてよい部分に分けて考えるべきではないか。
- 就労支援には2つの方法があるように思う。一つは、適性検査を行い、その結果を踏まえて訓練につなげる方法。もう一つは、NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡で行っている、いわゆる静岡方式でも取入れている IPS 方式で、アセスメントで相談者と話をしながら本人の興味や好みに基づいて仕事を探し、訓練もせず、その会社に就職させる方法だ。そのためには、本人がこんな仕事がしたい、と言ったときのために膨大な受入れ企業をストックしておかなければならない。
- 「はたらく支援センター」のような、就労受け入れ先をストックしておく必要がある。これが、「地域プラットフォーム」になるのではないか。
- 就労が難しい人のためには、「働く」という概念を、①経済的意味の労働、②社会的承認・貢献、③地域への所属(ボランティアも一種の「働くこと」)、のように広くとらえる必要があるのではないか。
- 就労困難者の支援が上手くいかない原因・背景を構造化し、問題の軽重を分析の上で、問題の解決に向かう必要がある。
- 就労困難者を支援するためには、その財源が必要になるが、日本では人材投資が遅れている。日本では社会保障財源が年金、医療を中心に投入されており、福祉には薄い。

【福祉サービスとの連携・相談支援のあり方】

- 地域包括ケアの考え方は、高齢者だけに留まらず、全ての人達に当てはまる。障害者

の就労支援とダイバーシティ就労にも共通項がある。ハローワークと福祉施策としての相談支援を連携させ、ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの仕組みをダイバーシティ就労にも導入できないか。

- ハローワークが最初の接点ではない。その手前に、しっかりとしたワンストップの相談窓口が必要ではないか。
- ハローワークの手前の部分で、働くこと意識付けや働くことの困難の解消方法などの相談の場が重要。どのような対象者でも一気にその場で解決することは難しいだろう。最初の入口はできるだけ共通にして、そこから専門的な対応が必要な人を上手く仕分けていくシステムが必要ではないか。
- 難病、ひきこもり、刑余者、LGBT の 4 分野を考えても、相談体制の確立が重要であり、そのためにはアセスメント能力を高めていく必要がある。適性検査をして、訓練をし、その人に合った仕事に就けるシステムが必要。
- 静岡方式で取入れている IPS（本人の興味や好みに基づく職探し。迅速に就労支援サービスを提供）が参考になる。
- 人によって症状も、その軽重も異なる中で、ハローワークとか相談支援事業というのではなく、一人ひとりに合った注意やこの制度を利用した方が良いというアドバイザー的な人が居てくれると助かる。
- 残念ながらユニバーサルな相談支援事業者は今の制度上難しいが、今回、地域共生社会づくりの法改正の中で、誰でもサポートを要する人の相談を横割りでやって行く事業が位置づけられた。
- ここに行けば何でも話せるというワンストップ相談窓口が大事。そのための、相談支援事業者の充実を急ぐ必要がある。

【求職者支援制度】

- ダイバーシティ就労支援に、求職者支援制度が活用できないか。
- 求職者支援制度は、非正規の人や子育てその他で一旦労働市場から再び入ろうとする人など雇用保険制度の網から漏れる人を対象に、生活支援をしながら、無料の公共訓練を行う仕組みとして創設された。したがって、態様の異なる対象者については、どういう訓練が必要かということを考えていかないと、単に枠組みを使うというだけでは上手くいかないように思う。
- まさにワークダイバーシティとして、求職者支援制度などの活用の可能性を探し出そうというのが、この部会の役割と思う。

【受入れ企業側の対応】

- 職場の上司や同僚も、難病患者に対する理解が薄い。経団連や商工会議所などの企業への働きかけも必要。
- 大企業を中心に、LGBT 支援を打ち出し、ダイバーシティなイメージづくりにより、

企業価値を上げている会社も多い。有給休暇の積立制度を導入すると、ホルモン治療や性適合手術の際に助かる。結婚休暇などの制度も認めて欲しい。