

資料4

高齢従業員の福祉的就労への スムーズな移行実現

25.02.28.

1 企業等と就労継続支援事業所との間で必要な連携協力方法やそのためのルール

障害者雇用において、企業と就労継続支援事業所との連携は非常に重要。企業と就労継続支援事業所の連携を強化していけば、障害者がスムーズに福祉的就労へ移行できる環境を整備していくことができる。

具体的には、定期的な情報共有と連絡体制の確立が必要であり、例えば月に一度の定期会議を設け、障害者の就労状況や課題、改善策について話し合う場を設けることが重要である。

また、今回導入された障害者の就労能力や適性を評価するアセスメントを、広く関係機関に利用していただきたい。これにより、障害者の能力やニーズに応じた適切な支援が提供されることが期待される。

さらに、企業と支援事業所の連携を客観的に評価・監督するために、第三者機関（例：ハローワーク等）の関与も望まれる。定期的にモニタリングを受けることで、連携の質が評価され、その効果を高めることができる。

最後に、企業と支援事業所が連携する際の具体的な手順やルールを明文化したガイドラインを策定が求められる。このガイドラインには、情報共有の方法、アセスメントの実施手順、緊急時の対応方法などが含まれ、企業と支援事業所の双方がガイドラインを遵守することで、連携の質を向上を期待し得る。

2. 雇用、及び福祉分野の関係機関の連携による適切かつ円滑な活用やサポート方法

障害者の福祉的就労への移行を円滑に進めるためには、雇用及び福祉分野の関係機関の連携が不可欠である。

具体的には、地域の支援機関（例：障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、相談支援事業所など）を中心に、支援ネットワークを強化することが求められる。これにより、障害者が必要な支援を受けやすくなり、福祉的就労への移行がスムーズに進むことが期待される。具体的には、定期的な連絡会議や情報共有の場を設け、各機関が連携して支援する体制を整備すべきである。

また、2023年の法改正で提案された、雇用及び福祉分野の両方に精通した専門スキルを醸成するための研修プログラムを、雇用分野でも精力的に実施すべきである。これにより、各機関の職員が障害者の支援に必要な知識とスキルを身につけ、適切な支援を促進できるようになる。研修プログラムは、基礎的な知識から専門知識まで段階的に提供し、継続的なスキルアップを図ることが可能となる。

さらに、障害者が、雇用と福祉の併用に移行した後も、支援を充実させることが重要である。障害者就業・生活支援センターなどの支援機関が、定期的にフォローアップを行い、就労環境の改善や課題解決に取り組むことが求められる。また、企業も連携して、障害者が長期的に働き続けられる支援体制を整備して参りたい。

3. 併用の期間や併用時の勤務形態等について、必要な条件やルール

障害者が一般就労から福祉的就労へ移行する際の併用期間や勤務形態について、以下のような条件やルールを検討したい。

まず、一般就労と福祉的就労の併用期間を明確に設定することが重要である。例えば、併用期間は最大で24ヶ月とし、その間に障害者の就労能力や適性を評価し、最適な就労形態を決定することが考えられる。併用期間中は、定期的にはアセスメントを実施し、進捗状況を確認する。また、併用期間中の勤務形態については、柔軟な対応が求められる。例えば、週3日は企業での就労、週2日は福祉的就労（A型・B型事業所）といった形で、段階的に移行を進めることが考えられる。また、障害者の体調や能力に応じて、勤務時間や業務内容を調整することも重要である。

さらに、併用期間中は、個別支援計画を策定し、定期的にモニタリングする。個別支援計画には、併用期間中の目標や支援内容、評価基準が明記されており、関係機関が連携して支援を提供するための指針となる。モニタリングの結果に基づき、必要に応じて計画を見直し、適切な支援を提供することが重要である。

併用期間の終了後も、支援を充実させるべく、障害者就業・生活支援センター等の支援機関が定期的にフォローアップを行い、就労環境の改善や課題解決に取り組むことが望まれる。また、企業での就労が週5日から減少し、福祉的就労、特にB型事業所で工賃となると、収入減少への不安が、障害者本人にとって壁となる。この減少分を、一定期間、公費で補助することも検討いただきたい。