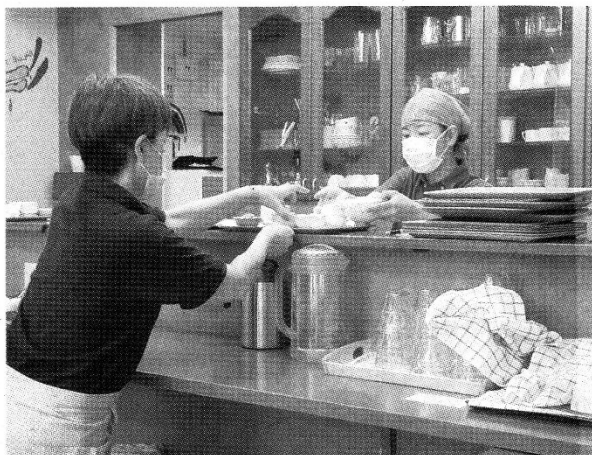


障害者就労

雇用と福祉 併用に期限

厚労省、原則3～6カ月



都内のB型事業所で働き、夜は清掃会社に勤めるミヨさん(右)

現在はその「併用」を想定していないため、それを禁じたり認めたりする規定がない。「併用」する人もいるが、その期間にルールはなく、市町村の判断に委ねられている。

今後は企業に雇われている人も就労系障害福祉サービスの利用対象となることを法令に明記する方針。委員の多くは賛同し、「併用の期間は柔軟に決められるようにしてほしい」といった意見も

厚生労働省は8日、企業での一般就労を始めた障害者が就労系障害福祉サービスも利用する「併用」の期間について、原則3～6カ月、延長する場合でも合計1年間とする案を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。（福田敏克）

上がった。

厚労省は、通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所で週に数日働きのミヨさん（仮名・48）は、それ以外の日に企業にも勤めて徐々に勤務時間を増やしたい人には「併用」が有効だとみる。雇用されるか福祉を利用するかは二者択一を本人に迫るのではなく、どちらか認めるが、一時的な措置と位置付ける。

その間、企業と障害福祉事業所が本人への支援内容を共有することも必須とする。

一方、企業勤めを休職した人が就労系障害福祉サービスを利用しながら復職を目指す場合は、就労移行支援サービスの標準利用期間の2年を「併用」の上限とする考えだ。

ルール化は一長一短

こうしたルールが導入されると、堂々と「併用」できる人が増える一方、困る人も少なからず出てくる。

「清掃の仕事一本にしたら？」と周囲から言われるが、私には無理」

都内の就労継続支援B型事業所（飲食店）で週に3日働く統合失調症のミヨさん（仮名・48）は打ち明ける。

平日は毎晩2時間、ビル清掃の会社に雇用されて働く「併用」を重ねてきた。その期間は14年。勤務先には自分の障害やB型事業所に通っていることを伏せている。新ルールに照らせばアウトだ。

「私は理解力が弱いので、頼れる人がそばにほしい。B型事業所に通うことが私のメンタルケアになっている。勤務先に私の障害のことを話すと今の良い環境が壊れる。それが怖い」と話す。

精神障害者の場合、気分や体調の良し悪しに波がある。「一般就労した後、福祉の支援は一切不要」となる人はかりではない。ミヨさんの通うB型事業所の職員は「そもそもなぜ併用がダメなのか分からない。障害特性にに応じて自由にすればいいのに」と話している。

評価期間、最長2カ月

厚労省が新サービス案

厚生労働省は8日、就労系の障害福祉サービス利用希望者に対し、就労能力などを評価する新しいアセスメント制度の案を明らかにした。事務作業などを試行してもらい、市町村や相談事業所職員が参加したケース会議で本人の強みや弱みを整理する。それに要する期間を2週間から2カ月とする。中立的な立場で本人の選択を支える新サービスとして、障害者総合支援法に位置付ける方針だ。

同日の社会保障審議会障害者部会に示した。委員からは賛同する意見のほか「人材不足の中で新サービスをつくるのは現実的でない」「現在の支給決定手続きに機能として加えるのがよいのでは」といった指摘も上がった。同部会は引き続き議論し、今夏に報告書をまとめる。

新サービスの名称は未定。評価に要する期間を最長2カ月とすること、本人にかかる負担が過大にならないよう歯止めをかける。アセスメントの結果、企業などでの一般就労を望み、その能力のある人はハローワークにつなぐ。

厚労省は、雇われて働く能力や意欲があるのに、漫然と就労系福祉サービスの利用にとどまる人が一定数いると判断。本人の目標や望ましい就

現在、障害者は市町村にサービス利用を申請する段階で、どのサービスを使うか選ぶ必要がある。市町村による支給決定後、利用する事業所を決めた後アセスメントされる。その時点で障害者は他の選択肢を持ちにくい。

新サービスを利用するかどうかは任意だが、アセスメント結果は市町村が就労系サービスの支給を決める際の勘案事項とする。厚労省は就労継続支援B型事業の利用を新たに希望する人（年間約1万人）を優先的に新サービスの対象とする考えだ。

2019年12月のB型事業の利用者は約27万人、事業所数は約1万3000カ所。障害福祉サービス全体の中で大きなウェイトを占める。特別支援学校卒業後の進路先となる例も多い。