

# 「ニッポン一億総活躍プラン」の進捗状況に関して

松 為 信 雄

## 1. 国及び地方公共団体の障害者の雇用と職場定着に向けた一層の対策が必要です

- 公共部門への障害者雇用は、機関そのものが障害者雇用の実績やノウハウがほとんどない状況から始まっていることから、近い将来には、官公庁に採用された障害者の退職が続出することが懸念されています
- そのため、官公庁内で特に発達障害と精神障害者の雇用と職場定着に関しての実績とノウハウの蓄積が十分に行われる体制づくりが早急に求められています。
- その推進には、障害者就労支援の専門家の活用や省庁を超えた特例子会社等の設立など、法改正が不可欠な部分がありますから、早急にこれに取り組むべきだと考えます。

## 2. 民間企業の障害者雇用の推進に向けたさらなる支援が必要です

- 公共部門の障害者雇用の推進によって、民間企業では障害者雇用率達成に向けた人材の確保が難しくなってきたとの声も聞かれます。そのため、障害者雇用の労働市場に人材を流入させる施策の展開がこれまで以上に必要です。
- 具体的には、障害福祉サービスの就労支援系事業の利用者や、医療保健機関のデイケアで就労を目指す障害者が、一般労働市場に移行しやすくさせる施策の展開が必要です。

## 3. 障害福祉施策に該当しない人たちの就労支援の推進が必要です

- 就労支援に対するニーズは、疾病の診断を受けて障害福祉サービスの対象になる人（「障害」の該当者）から、広がりを見せています。
- 具体的には、疾病の診断を受けても障害福祉サービス対象にならない人（うつ病、難病、発達障害など）、疾病の診断はないが地域生活のしづらさを抱える人（障害者、母子家庭母親、中高年者、刑余者、ホームレス、学卒未就職者、フリーター、中途退学者、生活保護受給で就労可能な者、ワーキングプア、短期雇用者など）です。
- こうした「社会生活のしづらさ」を抱えた人に対する、就労支援の包括的な施策の推進が必要です。

## 4. 就労支援を担う人材の育成体制のさらなる充実が必要です。

- 障害も含めた「社会生活のしづらさ」を抱えた人が、「働くことを踏まえた社会参加」をさらに推進させるには、それに従事する専門人材（障害者職業カウンセラー・職場適応援助者等）の体系的な育成と公的資格の付与が不可欠です。
- 「働き方改革」の施策の中にあつて障害のある人たちもその恩恵を受けてさらなる効果を得るには、長期的な展望に立った支援人材の育成に取り組むことが必要です