

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課 殿

(社福) コミュニティーネットワークふくい

専務 松 永 正 昭 (略称 Cネットふくい)

障害者福祉施策に関する私たちの思い (意見)

* 社会自立と共生社会の具現化をめざして *

当法人は、福井県知的障害者育成会(親の会)を母体に、障害が重くても、働きたい人に働く機会の提供と支援拠点の整備を始め、今年で19年目になります。

1. 積極的福祉を求め、義務負担の努力を

自立支援に力を注ぎ、勤労所得+雑所得+年金で普通の暮らし、障害者も可能な限り国民としての「義務負担」を担ってこそ「完全参加と平等」と、努力をしてきました。

2. 社会貢献=障害者の雇用率向上を

福井県内の6市4町に事業拠点23カ所を整備、常時438名の障害者を支援、その内雇用する障害者259名(内重度障害者171名、従業員の53.3%)は、福井県の障害者雇用率2.25%の内当法人が0.46%を占め、福井県の障害者雇用率日本一にしました。

3. 時代にあった事業経営の研究を

新法移行後に退所した就労移行訓練生は152名、福祉事業の減収額は1億5千万円激変緩和助成金を受けながら、事業活動を施設内から地域社会へ展開。経営の自立化に取り組む中で、様々な支援制度の必要性を感じているところであります。

4. 障害者自立支援法は、最良の法律

基本理念は是非とも継続していただきたい。持続可能な給付制度に、現行制度の残すところと改めるところを検証の上改訂していただきたいと願っています。

5. 就労系事業 平成19年20年度の実態調査を見ると

(1) 経営実態=業種・職種に左右されるが、事業者8割は健全経営。

(2) 事業収入=生活介護系事業収支=◎。就労継続系事業=△。

(3) 工賃格差=職員の意識と意欲+事業管理者の「ものの考え方」の格差。

6. 障害のある人と関わりの中で感じること

(1) 支える人材の育成「支援者養成機関」の強化

障害者雇用に関わって45年、共に働いて40年、障害の子どもと共に37年の関わりの中で「働くことは、心身のリハビリ」であり、障害の程度が軽減することを学び、働き続けるための「暮らしの支援」が必要で、意欲を引き出す支援者の養成も不可欠と感じており、働く人を支える人材育成の支援をもとめます。

(2) 用語に配慮を

現在の制度設計は、社会自立の入り口部分の訓練等給付と青年期の人を「老人介護」と同じ扱いの介護支援給付の二本立てであります。

保護者には、重い障害を持っていても可能な限り働いて暮らす、その望みを諦めさせないためにも、生活介護の用語見直しを切望するしだいでありまして、訓練等給付は、自立への訓練に限定し、暮らしの支援は保護者の心情を考慮の上、①就労支援、②生活支援、③生活介助、④生活介護と、きめ細かな配慮をお願いします。

(3) 多くの国民から認知される制度に

最近、何時でも・何処でも、安全・安心、親切便利、限りなく廉価な福祉サービスを求める傾向が目立ち、有事困窮家庭の療育・養育支援と心身を病む人の社会復帰の相談が増えてきたのと、手厚い在宅福祉、特別支援教育によって、自主性、協調性、自立力低下を招き障害程度の重度化も見られます。国民からリッチな福祉制度と揶揄されないためにも、事業成果を評価した上での褒賞加算制度を考慮して戴きたいと思います。

(4) 住まいの確保を出来やすく

通所施設の「共同生活介護・援助」整備が進まない原因は、住まいの整備事業認可を入所施設優先とするため「在宅→入所施設→共同生活」の構図が定着。今後は、社会事業へ公営住宅の活用が容易となるよう力を入れてください。

(5) 障害者「自立支援統轄機関」の設置と強化を

市町村の役割が増加する中、窓口担当者の資質が課題で、ワーキングプア、失業者、未就職者が増加している今日、障害者の就職も氷結の時代です。働く支援、暮らしの支援は車の両輪、専門性の高い相談支援と、生育歴の情報管理を一元化する自立支援統轄機関の設置が必要です。

(6) 障害程度区分、判定は全員に

障害が重くても働きたい人たちに、障害程度区分判定を受けなくて良いとのことは、障害の重い人は働かなくても良いとの視点で創られた制度と言えます。

この十把一絡げの扱いは、完全参加と平等の精神に反する差別的対応であり、障害者の自立支援が名ばかり制度だと思っているところでもあります。

また、程度区分判定のばらつきも現実で公平な判定となるよう希望します。

(7) 職業能力判定「専門機関」の設立と制度設計を

昨年度実施の「障害者の職業能力実態調査研究」で、障害者の賃金が本人の職業能力に見合った金額でないことが明らかになりました。

就労継続A型事業所に雇用されている人の職業能力は 61%、その他の就労系事業所で働く人の職業能力は 55%と、その差は僅か 6%。しかし、賃金格差は 2.93 倍。格差の原因は、地域の特性と事業者の経営姿勢にあると言えます。

そこで、賃金を職業能力評価の専門家に判定を受けて決める制度の検討をお願いすると共に、利用者への支給工賃に最低保障額を定めてください。

(8) 迅速・適切な支援ネットワークの確立を

専門的な課題の解消には、各児童相談所・福祉事務所・職業センター等と福祉事業者との迅速適切な支援ネットワークの整備が必要と感じています。

中でも、処遇状況評価「オンブズ制度」の設置を求める気運が高まる中、当法人は、適切な処遇を迅速に対応する目的で、今年 3 月テレビ会議システムを導入 14 事業所と運用しています。その効果は予想を超えており、このテレビ会議システムの導入費用の補助金と共にオンブズ制度の確立をお願いするところでもあります。

(9) 事業再生資金の融資制度を

社会情勢が激変する中、就労事業系事業の仕事も目まぐるしく変化しますが、それらの変化に対応しなければ、障害者の所得保障も社会自立もまぼろしに終わります。

そこで、この事業再編に対応するための融資制度の考慮をお願いします。

(10) 調査研究事業の継続を

現場の実態を加味した障害者施策を考える上で、今日迄の調査研究に代わる課題別の調査研究が必要と感じておりますので、その実現に配慮をお願いします。

以 上

平成 21 年 12 月 1 日