

基本認識：発達障害者、なかでも自閉スペクトラム症者（ASD）を念頭に述べる

① 支援は法的整備もあり、一定の進展があった。

この分野を得意とする民間支援機関の成長

ハローワーク、職業訓練機関等の官の認識ならびに取り組みの進展

② しかし、多くの職場のこの障害に対する理解度は低く、転職を繰り返すことが多い。

また、職場で非難や圧迫を受け、二次的な精神疾患になるケースが少なくない。

企業の多くは雇ってあげるから感謝しろという態度、いっぽう、就労支援者は企業様に雇っていただくというへりくだった関係、この関係改善が急務。

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について

・雇用側も支援側も人材。この障害に対する基本的理解向上が必要。

・求められる専門性とは、雇用側と障害者が共に Win-Win の良好な関係になるように具体的に業務設計できる能力。（雇用側、支援側双方）

・この障害をよく理解し、企業職場に働きかける力を持つ労働分野の人材強化が必要。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について

それ以前の問題。無期契約になっても、一般労働者との差は大きく、キャリアも積めないため、勤労意欲を維持しにくい。

3. その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

①. 就労継続支援A型、B型に一般就労移行の目標値を設けることに反対。

理由：一般就労に移行するかどうかは本人の意思が尊重されるべきである。

②. 就労継続支援B型

この事業の利用者には、短時間なら作業ができる人、ゆっくりなら作業ができる人、長期に家から出られず、やっと通えるようになった人など、さまざまな課題をかかえた人が多い。一般就労移行を共通的目標にすれば、そのような利用者が敬遠される。

自宅から出ることによる不安感を抱くタイプの人（いわゆる「ひきこもり」状態の人）の社会参加機会としての本事業の社会的役割は非常に大きい。

③. 就労移行支援

自閉症者の場合には、自分に合う就労支援者を見つけることが容易ではない。

・体験利用の後に正式な契約とする。（体験期間は制度利用限度期間外）

・利用期間2年間について、より柔軟な対応が必要。（事業所変更も含む。）

④. 年金制度の改善

ASD の場合には生来の障害であるのも関わらず、就労すると更新申請時に支給停止になるケースが少なくない。就労意欲を減退させる。見直しが必要である。

⑤. 無期契約に出来る権利が十分に生かされていない。

以上