

## 第2回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：平成29年10月23日(月)

10:00~12:00

場所：専用第21会議室

(厚生労働省17階会議室)

### 1. 関係団体からのヒアリング

- ・公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会
- ・一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- ・特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

### 2. その他

#### 【配付資料】

資料1-1	： 公益社団法人	全国精神保健福祉会連合会	提出資料
資料1-2	： 一般社団法人	日本発達障害ネットワーク	提出資料
資料1-3	： 特定非営利活動法人	全国就業支援ネットワーク	提出資料

#### 【参考資料】

参考資料1：参集者名簿

団体名：公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 ヒヤリング報告者：副理事長松澤勝

<団体概要>

1. 設立年月日：平成 18 年 11 月 30 日 特定非営利活動法人発足  
平成 22 年 7 月 1 日 一般社団法人設立  
平成 22 年 12 月 22 日 公益社団法人変更承認

2. 活動目的及び主な活動内容：

当法人は、広く一般市民を対象として精神障がい者の自立と社会参加の促進に資するための社会啓発及び広報活動、精神障がい者とその家族に対する相談・支援、並びに精神障がい者の社会参加等に関する調査研究・施策提言を行い、精神障がい者とその家族の福祉の増進に寄与することを目的とする。

- 【主な活動内容】・機関誌の発行 ・全国大会 ・ブロック研修大会の開催
- ・精神保健福祉の向上に資するための社会啓発、広報事業
  - ・精神障がい者とその家族に対する相談、支援事業
  - ・精神障がい者の社会参加を推進するための調査、研究事業
  - ・家族会活動の育成強化及び当事者活動の支援を図る事業
  - ・関係機関、団体との連絡、調整に関する事業
  - ・その他、当法人の目的を達成するために必要な事業

3. 加盟団体数（又は支部数等）：47 都道府県連合会（平成 29 年 5 月時点）
4. 会員数：47（平成 29 年 5 月時点）
5. 機関誌：月刊 12,000 部発行（平成 29 年 5 月時点）
6. 法人代表：（理事長）本條義和（副理事長）松澤勝、木全義治
7. ヒヤリング意見を述べるにあたって

・障害者雇用の歴史を振り返ってみて、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）で障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進が謳われたことは隔世の感があります。わが国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律として、昭和 35 年（1960 年）に身体障害者雇用促進法が制定されてほぼ半世紀、精神障害者についての雇用義務化が平成 30 年（2018 年）より実施されることになりました。

この間、私共精神障害者団体からも雇用義務化につき早期実現方度々訴えてきましたが、この度漸く関係される皆様方のお力添えもあり半世紀後の今要望が叶えられました。関係者の皆様のお力添えに厚く御礼申し上げます。今後のことに関連しては、次の通り意見を申し上げます。

論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

<現状認識、課題等>

- ・精神障害者の障害者雇用の状況をみると、この10年の増加が顕著で平成28年6月現在4.2万人・44.4%と大幅に増加しています。この間、新規求職申込件数は23千件から86千件と着実に増加しています。  
しかしながら、精神障害は、その歴史的背景から、差別偏見にさらされ、雇用においてもその障害特性や社会的背景の理解が進んでいない。精神に関する知識がないことも大きな要因としてある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・採用企業幹部にとどまらない現場職員への教育が欠かせない。メンタルリテラシーの基礎知識（症状などの特性）だけでなく、現場での合理的配慮など社会モデルとしての接し方についてジョブコーチなども活用した教育が求められる。
- ・障害者枠雇用は勿論、一般雇用であっても障害が明らかとなった際には、期限の定めなく利用できるジョブコーチ的な支援を必要に応じて派遣することが必要ではないか。

論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

#### <現状認識、課題等>

- ・障害者の平均勤続年数をみますと、精神障害者は4年3ヶ月と身体：10年、知的7年9ヶ月と比較して短い傾向が見られます（平成25年現在）。経過期間別にみますと、就労後3ヶ月で69.9%（知的85.3%、発達障害84.7%、身体77.8%）、1年後で49.3%と定着困難な状況が見られます。また、障害の非開示就職の比率が32.6%と他障害者比（知的7.2%、身体11.1%、発達11.2%）高いケースが多く見られます。障害は隠したいという気持ちの表れといえます。

- ・希望勤務時間は、4割近くが「30時間未満」で他の障害者に比べてこの比率が高いのは、仕事内容・賃金、評価等の労働条件よりも疲れやすい、体力・意欲が続かないという病気からくる精神障害特有の勤労耐性の弱さから来ています。

短時間労働の中でも、一定時間毎の休憩時間の設定と優しい休憩場所の提供を考えていただきたい。また、障害者毎の特性を見て頂く為にも上司、専門職による定期的な相談も設けて頂きたい。

#### <とるべき対応、対応の方向性等>

##### ・短時間雇用の柔軟運用

精神障害領域については、週20時間未満での就労可能者は多いので、この時間枠での採用の在り方を確立する必要がある。それが取りまとめられるまでは、せめて30時間未満20時間以上の雇用率の見直し（0.5→1カウント）を検討できないか。

##### ・雇用率カウント対象者範囲

精神障害者の場合、障害に対する抵抗感や社会的偏見も相まって手帳所持者と自立支援医療受給者証取得者に大きなかい離がある。これに対処するため、雇用率カウント対象者を自立支援医療受給者もその範囲とすることを求める。

\*自立支援医療（精神通院医療）は、何らかの精神疾患（てんかんを含みます）により、通院による治療を続ける必要がある程度の状態の方の医療費自己負担軽減制度。受給者証の発行あり。

論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

障害者の就労と密接に関連する所得保障の手段として保護雇用制度の法制化を検討していただきたい。

国際的には国際労働機構（ILO）が1955年に採択した第99号勧告によって定義づけられた制度ですが、保護雇用の在り方は国によって様々であり、共通していることは、保護雇用はあくまでも一般雇用の一形態とされているということです。

わが国では、障害者の就労支援のひとつとして創設され、一般就労でもなく、福祉的就労でもない「第三の雇用形態」として、障害者の就労支援のあり方として、経営母体も、社会福祉法人に限らず、社団法人や株式会社もありますが、一般に社会的事業所（滋賀県、札幌市他）といわれているものです。

<とるべき対応、対応の方向性等>

福祉的就労でいうA型事業所のように雇用関係を担保しながら、**保護雇用義務制度（≒企業におけるインクルーシブな支援制度）**を労働法制として確立していくことが求められます。この際、テレワークなどの対応も含めていくと良い。

一般就労（障害者雇用枠含む）を行う企業が雇用に対する保護制度を実施できる制度の義務化を求める。

例えば、企業内の社員のメンタルヘルス対策で産業医を位置づける等の対応がなされている。この様な雇用関係の場面にもコーディネートを行う者（福祉でいうサービス管理責任者・相談支援専門員・PSW・選任ジョブコーチの配置など）を企業の責任として義務付けること。これにより就労継続を保護的に促していくこと。これを従業員が中途発症（うつ病など）し、退職後の職場復帰に対する位置づけとして、復帰プログラムの中にも組み込めるように位置づける。

\*保護雇用とは「障害のために、通常の一般雇用の条件のもとでは雇用されない人々のために、特別な条件のもとで提供される雇用形態」

\*本人に「働きたい」という希望があれば一般の職に就けるという強い信念に基づいて就労支援できるようにする。本人の好みや長所に注目した支援を継続する雇用関係を想定します

論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

- ・採用にあたっては、ハローワーク等を通じ、職業前訓練など一定の能力水準や技術を前提条件とされている。
- ・トライアル雇用であっても、即戦力として求められることが多いが、ジョブコーチなどの支援が十分ないままに、適性を見極められずに不採用となっている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ **IPS モデルの実施。** この理念は、「どんなに重い精神障害を持つ人であっても、本人に働きたいという希望さえあれば、本人の興味、技能、経験に適合する職場で働くことができる」「**就労そのものが治療的であり、リカバリーの重要な要素となる**」という信念に基づいています。  
まず実際の企業に就職して (place)、そこで必要なスキルをその場で学んでいく (train)」といった、**place-then-train モデル**によるアプローチを行います。この中で、雇用によるキャリアアップも見通せることが大切である。

\*IPS の基本原則 (別表)。福祉・医療施設内での職業前訓練やアセスメント (査定) は、本人の仕事へ取り組む意欲を減退させ、適職を見つけ出すことの弊害となることあるとして最小限にし、短期間・短時間のパートでも、一般雇用就き、さまざまな仕事に従事することでこそ、仕事内容、自らの適性、関心、そしてニーズを知り得ることとなるという理念がIPSの根幹に位置づいている。よってIPSでは、「train-then-place:保護的な場で訓練する」伝統的なやり方よりも「place-then-train:早く現場に出て仕事に慣れる」やり方を重視する。また、職探しや障害開示、職場での支援は、支援者側の都合ではなく、本人の技能や興味・選択に基づき、迅速に職場開拓が行われ、職場の中にジョブコーチとして出て行って、その中でのサポートを継続していく。また、IPSの構造やサービス内容に関しては適合度評価尺度 (Fidelity Scale) が開発されており、原則に忠実に実践されるほど、有効性が高いことが示唆されている。

IPS の基本原則

症状が重いことを理由に就労支援の対象外としない
就労支援の専門家と医療保健の専門家で作る
職探しは、本人の興味や好みに基づく
保護的就労ではなく、一般就労をゴールとする
生活保護や障害年金などの経済的な相談に関するサービスを提供する
働きたいと本人が希望したら、迅速に就労支援サービスを提供する
職業後のサポートは継続的に行う

論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。

<現状認識、課題等>

- ・労働法制と福祉法制、また、医療法制における制度的な連携は現実的には縦割りとなっており、当事者には重層的でなく、縦割りの各々の関係性にとどまることが多い。

医療機関にかかっているにもかかわらず福祉制度の利用があるとは必ずしも言えない。自立支援医療制度を使いながら、一般の雇用環境に置かれている。仮に制度利用（精神障害の手帳取得など）を促されても、社会的な差別・偏見の意識が多くある中では、積極的に制度利用に及ばない例も少なくない。現状の一般就労に耐えられる方ほどその傾向は強い。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・精神障害の手帳所持のみを対象とするのではなく、自立支援医療制度や精神疾患の医師診断書による休職状態で、職場復帰プログラム対象者である者を除外することがないようにすること。この範疇のものが、福祉サービスと同程度の支援を受けられるように、労働法制上の制度整備を望む。

精神障害者福祉手帳交付者は全国で80.4万人、精神障害者総数392.4万人の20%にすぎないこと、かつ18才以上65才未満は203.1万人を勘案すれば、精神障害者の就労施策を手帳所持者に限定すべきではないと考えます。

- ・手帳の取得もなく、福祉サービスにつながらない方も多い。病院や診療所の通院、デイケアの利用のみの方も多いため、雇用政策の告知には医療機関等を通じておこなうことが有効である。

論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

- ・助成・補助金制度の利用とペナルティとしての納付金のバランスをかいているのではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・雇用率未達成の際の納付額を大幅増額する。  
助成・補助をうけるより納付額徴収されることの方がデメリットとなるように位置づける。(事業規模により基準を設ける。大企業には適正な規模を求める)
- ・中小企業に対する報奨金は手厚くしていくことが必要ではないか。
- ・福祉制度で利用できるジョブコーチなどのシステムを雇用対象者に準用できるように利用要件の緩和(自立支援医療制度や手帳所持に限定しない)は検討できないか。もしくは福祉制度に乗らない場合に同程度のサービスを障害者雇用対策として設計できないか検討してほしい。

団体名： 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

### <団体概要>

1. 設立年月日:平成 17 年 12 月 3 日(一般社団法人設立:平成 22 年 12 月 24 日)

2. 活動目的及び主な活動内容

本発達障害ネットワーク(JDDnet)は、発達障害関係の全国および地方の障害者団体や親の会、学会・研究会、職能団体などを含めた幅広いネットワークです。我が国における発達障害を代表する全国組織として、従来制度の谷間に置かれ支援の対象となっていなかった、あるいは適切な支援を受けられなかった、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等の発達障害のある人およびそのご家族の権利と利益の擁護者として、理解啓発・調査研究・政策提言等を行い、発達障害のある人の自立と社会参加の推進に向けて活動を行っています。

#### 【主な活動内容】

- ・ 発達障害啓発週間イベントなど、発達障害の普及啓発活動
- ・ 人材育成研修会、都道府県ネットワークセミナー、年次大会等、  
発達障害に関わる研修会の開催
- ・ 各省庁への政策要望の提出、委員会審議会等への参画
- ・ 各党障害者関連委員会、議員連盟等への参画
- ・ 発達障害の支援を考える議員連盟との連携

3. 加盟団体数:正会員 20 団体、エリア会員 40 団体、都道府県ネットワーク 9 団体(平成 29 年 9 月時点)

4. 会員数:149,815 名(平成 29 年 5 月時点 ※正会員団体のみ)

5. 法人代表: 理事長 市川宏伸

## 日本発達障害ネットワーク 2017年度 役員名簿

### ●理事 (24名)

2017.6.25

役職	氏名	加盟団体
理事長	市川 宏伸	日本自閉症スペクトラム学会 会長
副理事長	内山 登紀夫	TEACCH プログラム研究会 会長
副理事長	大塚 晃	上智大学 総合人間科学部 社会福祉学科 教授
副理事長	小林 真理子	山梨英和大学 人間文化学部 人間文化学科 教授
副理事長	東條 裕志	NPO 法人 全国LD親の会 理事長
副理事長	松本 幸広	NPO 法人星槎教育研究所 理事長
副理事長	三澤 一登	一般社団法人日本作業療法士協会 常務理事 制度対策部副部長
理事	東江 浩美	一般社団法人日本言語聴覚士協会 理事
理事	安達 潤	北海道大学 教育学研究院 教育学部門 人間発達科学分野 教授
理事	有澤 直人	NPO 法人日本トゥレット協会 会長
理事	井上 雅彦	鳥取大学大学院 医学系研究科臨床心理学講座 教授
理事	大野 精一	一般社団法人学校心理士認定運営機構 日本学校心理士会 常任幹事
理事	今井 忠	一般社団法人日本自閉症協会 副会長
理事	荘厳 舜哉	一般社団法人 臨床発達心理士認定運営機構 日本臨床発達心理士会幹事長
理事	高山 恵子	NPO 法人えじそんくらぶ 代表
理事	竹田 契一	一般財団法人特別支援教育士資格認定協会 理事長
理事	田中 康雄	こころとそだちのクリニック むすびめ 院長
理事	柘植 雅義	一般社団法人日本LD学会 理事長
理事	辻井 正次	NPO 法人アスペ・エルデの会 理事長
理事	土田 玲子	日本感覚統合学会 会長
理事	藤坂 龍司	NPO法人つみきの会 代表
理事	星山 麻木	一般社団法人 こども家族早期発達支援学会 会長
理事	水谷 孝之	一般社団法人 日本臨床心理士会 支援事業部 部長
理事	渡辺 由美子	公益社団法人日本精神保健福祉士協会 常任理事

### ●監事

監事	宮崎 英憲	東洋大学 参与
監事	牟田 悦子	成蹊大学 文学部 教授

**論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・ 障害者雇用については、就労支援者の増加、それぞれの障害特性の多様化に配慮した支援、企業における障害理解や取組の進展、地域の就労支援機関の増加など充実等を評価。
- ・ 特に、発達障害者支援法施行以来、発達障害者を対象とするさまざまな雇用施策が拡充されてきたことを評価。
- ・ 上記の取り組みも10年余りということで、他の障害分野と比較して年月も浅く、雇用・就労施策がある程度整ったとは言い難い状況。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 発達障害とその多様性を理解した雇用・就労施策の再構築の必要性。
- ・ キャリア形成を考えると、ライフステージを通じた支援となり、小中高、大学における将来の働くことを目指した支援や、そのための関係諸機関の連携の再構築。
- ・ 働く場としての小中大を含めた企業における、発達障害者の雇用支援の普及のための戦略作りと雇用定着の工夫の必要性。
- ・ 発達障害者の雇用・就労支援のための相談機関の改善。
- ・ 職業訓練機関の発達障害者のための訓練のプログラムの改善など。

**論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。**

**<現状認識、課題等>**

- ・ 障害者雇用者数は着実に増加していると認識している。しかし、働くことを希望しながら、さまざまな理由で働くことができない障害者がまだ多数存在しているのではないかと？
- ・ その意味では、障害者雇用の量的拡大は今後も大きなテーマ。
- ・ 一方、発達障害者などきめ細かい支援が必要な障害者には、質の向上も同じように重要なテーマとなっている。

**<とるべき対応、対応の方向性等>**

- ・ 発達障害者については、キャリア形成が重要であるが、多様であるために整理されたものとはなっていない。大学等高等機関で学ぶ者も多いので、就労支援機関も教育機関と連携する仕組みを作る必要がある。（教育機関サイドとしては早期の診断に基づいて小中高の時代からキャリア形成の筋道をつけておく必要がある）
- ・ 相談支援の機関が、発達障害についての理解をしてくれているのは大きな進歩であるが、多様な状態に対するきめ細かい支援とは必ずしもなっていない。地域及び相談者の力量の差異が大きなものとなっている。もう一度、訓練・研修のシステムを見直すことが必要。
- ・ 職業訓練についても、その道は広がっているが、まだ身体モデルが大きく精神モデルも取り組まれているが、発達モデルとは言い難い。
- ・ 平成30年4月からの精神障害者の雇用義務化に伴って、精神障害者（発達障害者を含む。）の発達障害者についての新たな段階の雇用施策・就労支援施策を構築することが重要である。

**論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・雇用・就労支援を含めてさまざまな支援における、テクノロジーの進歩についてはめざましいものがある。
- ・雇用・就労の場面において、本人のニーズに基づく支援がきめ細かく提供されているかが課題である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・雇用・就労の場面において、本人に必要なニーズのアセスメントと、それに基づく最新のテクノロジーによる支援をきちんと計画におとすこと。
- ・アセスメントできる人材の養成の必要性。
- ・そのような最新のテクノロジーが、どこに於いても活用出来る体制の整備が重要。

**論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・「大企業」のみならず「中小企業」においても、障害者雇用がすすんでいることを評価。
- ・発達障害者については、それぞれの事情は異なるが、「障害者枠」であるいは「一般枠」で就職するかの課題がある。
- ・「障害者枠」は、大企業というイメージが強いので、中小企業にも拡大していくことが重要。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・「中小企業」における、発達障害（者）理解の促進。
- ・ジョブコーチの派遣・利用は、必要であればどこの地域においても利用できる施策の実現。

**論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・ 発達障害者支援法施行以来、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場の連携が進んだと評価。連携会議や支援計画による協働などが着実に進んでいる。
- ・ 進んだ反面、その連携がアリバイ作りのようなところもあり、どこまでその成果が出ているのか曖昧である。特に、公的な就労支援機関のアウトカムが見えづらい。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場の連携などを評価して、それを地域で活かす仕組み作りが必要ではないか。それを互いが共有しあえて、実際に変化が生まれる状況を作り出すことが重要。

**論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・平成30年4月からの精神障害者の雇用義務化に伴って、精神障害者（発達障害者を含む。）の発達障害者についての雇用が進む可能性を評価している。
- ・精神障害者の雇用義務化の際には、この制度のそもそもの成り立ち、その範囲を含めて多くの課題が問われているのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・精神障害者の雇用義務化に伴って、精神障害者（発達障害者を含む。）の発達障害者についての新たな段階の雇用施策・就労支援施策を構築することが重要である。
- ・その際、確かに雇用・就労の困難者ということで、その範囲が定められるべきであるとは、考えられるが、それは従来の確定しうる障害（者）の範囲という観点のみならず、就労・雇用の困難な人という観点も重要になってくるのではないか。発達障害の場合、障害の厳格な規定より、むしろ個々の状態に着目した支援が必要な時代にきているのではないか。
- ・障害者雇用施策の「障害」そのものをどう規定するかの必要性がある。それは、「障害」でないが多くの雇用・就労に困難を抱えている人たちへの支援に道をひらくことになるのではないか。

団体名：特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

<団体概要>

1. 設立年月日：平成 19 年 6 月 11 日

2. 活動目的及び主な活動内容：

障害のある人の就業生活の支援のために、望ましい職業指導や就業支援のあり方を研究・研鑽すること、全国における就業支援機関・組織運営の健全化などについて相互に意見や情報を交換し、障害のある人が自立した生活を送ることができる環境形成に寄与することを目的として創設され、「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「政策に関与して」を理念に活動を展開している。

障害者職業能力開発施設部会、就労移行支援事業所部会、障害者就業・生活支援センター部会の三部会を中心として活動している。

【主な活動内容】

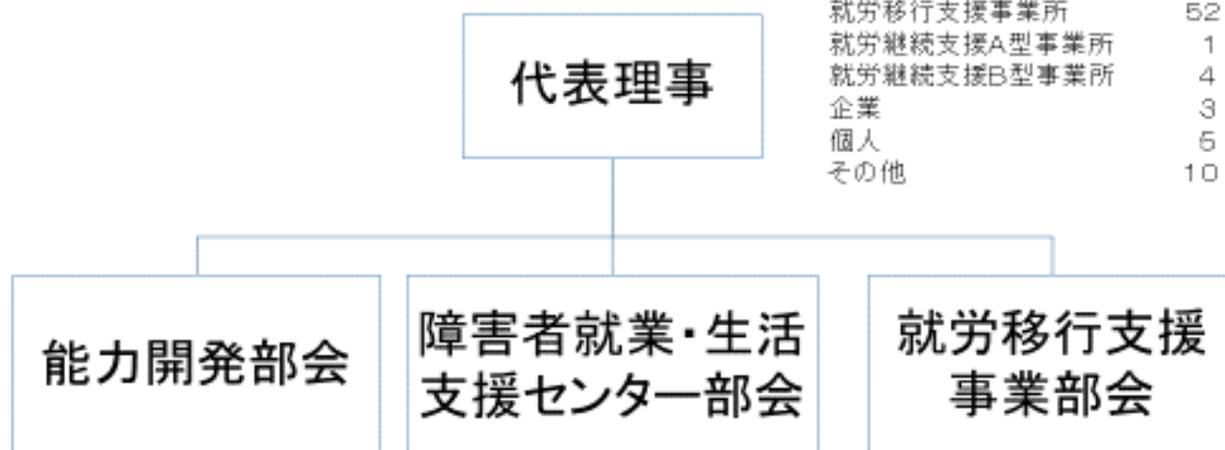
- ・ 定例研究・研修会の開催
- ・ 障害者職業能力開発施設連絡会の開催
- ・ 就労移行支援のあり方を学ぶ研修会の開催
- ・ 就業生活支援基礎講座の開催
- ・ 障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための全国フォーラムの開催
- ・ 訪問型職場適応援助者養成研修の実施
- ・ 地域における就業支援ネットワーク形成事業の実施

3. 会員数：256（平成 29 年 10 月 1 日時点）

4. 組織・構成員：

## 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 組織図

会員数	256
(内訳)	
就業・生活支援センター	168
能力開発施設	13
就労移行支援事業所	52
就労継続支援A型事業所	1
就労継続支援B型事業所	4
企業	3
個人	5
その他	10



代表理事	小倉 広文 (わこう苑・わこうの里 就労事業統括管理責任者)
理事	金塚たかし (大阪精神障害者就労支援ネットワーク 統括所長)
	酒井 京子 (大阪市職業リハビリテーションセンター 所長)
	藤尾 健二 (千葉障害者就業支援キャリアセンターセンター長)
	鈴木 康弘 (ほっと福祉記念会)
	林 弥生 (指定障害者福祉サービス事業所なごみ就労支援課長)
	伊藤 道春 (長崎能力開発センター センター長)
監事	清水 望 (紀南障害者就業・生活支援センター 所長)
	城 貴志 (NPO 法人滋賀県社会就労事業振興センター 常務理事兼センター長)

**論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・雇用障害者数、実雇用率はともに過去最高を更新し、ハローワークを通じた障害者の就職件数が8年連続で増加など障害者雇用は着実に進展している。また雇用の受け皿の拡大により、これまで就労をあきらめてきた障害者が就労に挑戦できる環境が整ってきたことは評価できる。
- ・しかしながら、コンプライアンスの高まりとともに、雇用率の達成に重きがおかれ、障害者雇用促進法第5条（事業主の責務）にあるような「社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有する」という理念が忘れ去られ、雇用すること自体が目的になってしまっている感がある。
- ・数字の上では障害者雇用は順調に進展してきているが、離職状況等は明らかにになっていない。
- ・都市部においては障害者求人が活況なことから、十分なアセスメントや職業能力開発を行わず、職業準備性が整わないまま就労へとつなげ、結果的にはミスマッチングを起こしているケースが見受けられる。
- ・上記のように、障害者雇用は広がりを見せているものの、送り出す側の支援機関、受け入れる側の企業、双方が課題を抱えている状況にある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・就職件数のうち、福祉サービスである就労継続支援A型事業所への就職者と分けて公表し、併せて離職者数の実態把握に努め、雇用数だけでなく多様な視点をふまえた障害者雇用の実態を明らかにすべきである。
- ・障害のある人もない人も、ともに社会の構成員であるという認識にたち、「ただ雇えばいい」というわけではなく、障害のない社員と同じく人材育成の視点にたった雇用管理を行うことが必要であり、また、「障害者」である前に一人の働く人、従業員としての関わりが大事であるとの再確認も必要である。
- ・これまで雇用の広がり（量の拡大）にウェイトをおいて政策が進められてきたが、これからは質の担保・向上を中心とした施策に転換する時期にきている。

**論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

現状について

- ・雇用が拡大するなか、就労定着に着眼した取り組みである、ハローワークが実施するサポーター養成講座への企業の関心も強く、定着に向けた取り組みには今後期待が出来ると思う。
- ・知的障害者の雇用義務化から15年が経過し、早くから障害者雇用に取り組んできた企業においては「高齢化」が顕著になっている。
- ・平成30年の雇用引き上げに伴い、特に都市部においては障害者の求人倍率が上がっていると実感している。今後はこれまで雇用の対象とされていなかった層の雇用に向けた取り組みが必要になる。

課題について

①雇用条件や給料等、雇用の質に関する課題

障害者雇用自体は進んでいるが、正社員雇用ではなく、パート・アルバイトでの雇用が多い。これは障害者に限った話ではないが、働くことにより生活の自立を考える際に大きな問題となっている。また、5年を超えての有期雇用の場合、無期雇用を選択できることなども、働く当事者には十分に周知されていない。

②雇用環境の課題

平成28年4月に障害者雇用促進法の改正により職場における「合理的配慮の提供義務」が法的義務としてスタートしたが、現状では十分な取り組みがされていない。その理由として、合理的配慮に関しては「自己申告」とされていて、事業所から「聞き取る」「把握に努める」という内容になっていないことがあげられる。多くの場合コミュニケーションや発信に困難さがある障害者雇用においては、把握に努める等が必要かと考える。

また雇用の質にも関わる内容として、障害者の給与が最低賃金に近い水準であることや、昇給等がない給与条件も多い。そのため仕事内容などについ

ても「これだけやっていたらよい」という状況になり、企業としてはキャリアアップの視点が欠落する要因になっていると考えられる。

### ③高齢化に伴う課題

働く障害者の高齢化に伴い、雇用継続が困難になるケースが見受けられる。「定年」まで雇用を継続するのが本来のあり方と考えるが、労働稼働力が低下した時には障害福祉との連携は必須であり、多様な働き方の模索を求められる。

### ④より重度・働きづらさのある障害者の雇用に関する課題

これまでは雇用の対象となっていなかった重度の障害者や、より病気の重い方の雇用についての検討が必要である。しかし、同じ障害者雇用において、現状の「重度」「重度以外」という基準では対応しきれないと考えられる。今後は新たな雇用率制度の導入なども検討する必要がある。

#### <とるべき対応、対応の方向性等>

現在企業に対する雇用支援の機関としては「ハローワーク」「地域障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」があるが、このなかでも「障害者就業・生活支援センター」においては、「企業にどこまで求めてよいのか」というジレンマがあり、本来あるべき・求めるべき雇用の在り方と、実際にある雇用の現状とのはざままで悩んでいる状況がある。まずは、国の方針として「障害者雇用のあるべき姿」像を示してもらうことが必要であると考えられる。

#### <具体的な取り組みについて>

##### ①企業における周知義務の徹底

- ・ 障害者・健常者問わず、雇用期間 5 年を超えた場合に発生する「雇用期間の定めなし」の選択を明確に伝える義務を企業に課す
- ・ 改正雇用促進法における「合理的配慮の提供義務」において、企業が把握に努めることを明確に求める

##### ②障害者雇用に関する研修の充実と受講の義務化

- ・ 現在実施されている「障害者職業相談員研修」のより一層の充実と、配置の義務化を検証

障害者の雇用管理の能力向上のため、研修内容に「障害者の生活全般」「キャリアアップの必要性」などを盛り込み、受講者の有無を雇用率申請時に確認する仕組みを検討する。（例）雇用率の申請事項に追加

③障害福祉サービスとのより一層の連携

- ・高齢化した就労者を支える仕組みを横断的に検討する

就労者の福祉サービス利用の柔軟な対応や、A型事業所に求める役割の位置づけなどを検討 ※一般就労からの移行など

④その他

「障害者雇用のあるべき姿」を検証する必要がある。障害福祉サービスへの株式会社の参入による福祉サービスとしての質の低下、障害者雇用を対象としたビジネスの参入など、これら課題について一定の方向性、見解を示してほしい。

**論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

- ・ 現在、障害者の在宅就労を支援するための「在宅就労支援団体」が22団体あるが、どのように機能しているのか、また在宅就労支援システムの活用方法があまり周知されていない。
- ・ 難病や頸椎損傷等により移動が困難で在宅を余儀なくされている状況にある障害者にとっては、在宅就業という形態は有効な方法であるが、在宅雇用での求人はごくわずかであり、市場としてはまだ小さい状況である。在宅就労の希望者がいても、求人が少ないためマッチングが効果的に行えない状況である。
- ・ 在宅雇用での求人が少ない理由としては、在宅雇用での雇用管理ノウハウが企業側に不足しているためと考えられる。
- ・ 在宅就労においてはIT関連を中心とした職務遂行上の知識とスキル、またコミュニケーション能力、自己管理能力等が通常の勤務形態と比べるとより求められ、在宅就業のための技能習得機会の確保が必要である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 障害分野だけの施策として展開するのではなく、一人親家庭や家族の介護をしている人等、仕事をする意欲と能力はあるものの就労時間の制約や移動に困難がある人を対象とした包括的な仕組みの中で技術指導や就業支援を進めることによりスケールメリットが得られる。
- ・ 在宅就業を希望する障害者に対し、能力評価や在宅での技能習得の教育研修の機会（eラーニングによる委託訓練など）の提供の拡充が必要である。
- ・ 在宅雇用での雇用管理のノウハウを企業が習得できるような研修の機会が必要である。
- ・ 成功事例、好事例を広く普及させるための事業が必要である。

**論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

多くの中小企業は会社を維持していくために精一杯で、社長（代表者）も含めてフィールドプレーヤーの会社も多く、常に従業員を守るために多くの中小企業が四苦八苦している状況にある。100人以上から300人未満の企業における障害者雇用が伸び悩みをしている現実もあるが、中小企業の多くは50人未満の企業が多く、その中でも、雇用までは結びつかないが、障害者の実習先の提供と場として、施設外就労の場として取り組んでいる企業も少なくはないことを各地の報告で伺っている。

課題としては、

1. 障害者と出会う機会が少ない
2. 中小企業に特化した障害者雇用の支援メニューが少ない
3. 中小企業は深刻な人手不足。人的支援の余裕がない
4. 制度自体が中小企業に知れわたっていない

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

・上記の現状も踏まえて中小企業の実態を改めて把握していく必要がある。また、中小企業をひとくくりにするのではなく、50人以下の企業の状況も含めて再度整理をしていく必要があると考える。

・その中で、中小企業が多く障害者と出会う仕掛けを作る必要がある。人材不足に悩んでいる企業も多く、障害者の働ける力を知る機会を増やして行く事ができれば、さらに障害者雇用は促進されていくと考える。

・雇用に限らず、実習や施設外就労に積極的に場の提供を行っている企業に対しても評価をしていく必要がある。中小企業家同友会では大分県、神奈川県、大阪府では、障害者の実習を受け入れる企業のマップをホームページで公開している。また、障害者雇用においては、実習（職場体験）の有効性がしめされているが、就業・生活支援センター等の雇用安定等事業の中に企業実習に対するメニュー（具体的には、支援対象者の通勤代・企業が受け入れた際の謝金など）を具体的に導入し、中小企業向けのメニューを拡充していく必要があるのではないか？また、雇用率に関係ない50人以下の企業で地域に密着して障害者雇用に取り組んでいる企業に対しても何らかの評価や、具体的な支援メニューを設け、地域社会の担い手としての評価を公にしていく必要があるのではないか。

**論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

知的障害者の雇用が促進され、教育分野（支援学校）と福祉分野の連携が促進されるようになり、発達障害者就労が促進されることで、一般高校や大学・専修学校との連携が始まり、精神障害者の雇用が促進されるようになり、医療と福祉の連携が促進され始まっている事は雇用が促進されてきた事で、一定の連携効果があったのではないかといえる。その一方で、地域格差は顕著にみられるようになり、連携がうまくいかない地域と比較的うまくいっている地域が見られるようになってきているのではないかと。

また、民間の連携が進む中、地域まるごと共生社会を中心の軸に官民共同の一層の促進が想定されるが、未だに官の部分では、縦割り行政が強く、国・県・市町村の解釈の違いや、教育・医療・福祉・就労支援機関の連携の足かせになっているようにも感じている。

課題として

1. ネットワークの作り方
2. 縦割り行政の解消
3. 雇用施策と福祉施策の整理

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

\* まるごと共生社会の実現に向けての縦割り行政の解消

\* 環境づくりの為にネットワーク（間接支援）と支援対象の方の支援を充実させるためのネットワーク（チーム支援・直接支援）を整理しながら、各地域におけるネットワーク作りが必要である。同じ様な会議や実効性のないケース会議等、現場担当者が連携の難しさだけを感じることが危惧される。福祉分野が構築する自立支援協議会、介護保険の地域包括ケア、ハローワークのチーム支援で議論していくのか等を福祉計画の策定も考慮し、より一層、市町村が作る計画と連動しながら、関係機関も含めて検討していくことが必要である。そのためにも、ある程度資源が整っている地域ではなく、社会資源が少ない地域でモデル事業に取り組みの雇用・教育・福祉・医療・保健・就労支援機関の連携の在り方を模索していく必要がある。

**論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。**

＜現状認識、課題等＞

・障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度、障害者雇用促進法など障害者雇用に関する法律や制度が充実したことにより、障害者雇用そのものは進んできた。しかしながら、それは法律や制度が強化・充実したことによる、企業のCSRの遵守やコンプライアンスの向上を重視した結果が大きな要因としてあげられる。それを前提としながらも、企業ごとに企業風土にもとづいた障害者雇用の理念や意義、哲学が存在しなければならないが、それがないまま雇用率達成が最優先となり、業務の切り出しや受け入れ体制が整わないままでの雇用となるケースも多くみられる。また本来、すべての従業員に対してキャリア教育を行わなければならないはずであるが、実際のところには行われていないことの方が多い。

・企業にとって何らかの制限のある障害者を雇用することは、一見効率性や生産性を落とすことに感じるかもしれないが、そのような人に働きがいを持たせ、活躍させることができる企業は、それ以外の多くの従業員にとっても同様のことが言え、企業としての向上につながるのではないか。

・障害者雇用率制度について、平成30年には精神障害者も雇用率算定となり引き上げられる中で、今後も障害者雇用率は高まっていくことであろう。しかし精神障害者の雇用を進めるにあたっては、雇用率の算定方法の見直しが必要であると考えます。

・障害者雇用納付金制度について、納付金対象企業の拡大や障害者雇用率の拡大等により、納付金の収支は改善されている。その多くが障害者雇用調整金にあてられている状況である。納付金の給付の在り方の検討が必要であるのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

・精神障害者においては「障害者短時間トライアルコース(精神又は発達対象)」で10時間以上で認められるということの整合性を考えると、10時間以上で雇用もカウントに入れるべきである。

・また、精神障害者の雇用管理については、身体障害、知的障害者と同様もしくはそれ以上のノウハウや人的支援が必要となることから、短時間においても0.5カウントではなく、1カウントとすべきである。

・障害者雇用納付金について、その対象企業は100名以上ではなく障害者雇用率の適応企業まで拡大すべきではないか。また納付金の使途については、調整金が優先されているが、障害者雇用を進めやすくするための各種助成金

を最優先にすべきではないか。

・納付金が、障害者雇用にあたり事業主間の経済的負担を調整することを目的としているのであれば、金額を上げる必要があると思われる。特に、精神障害者の雇用を進めていくにあたり、人的支援でコストは上がっていくのではないか。

## 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会参集者

- あ べ まさひろ  
阿部 正浩 中央大学経済学部教授
- うるしはら はじめ  
漆原 肇 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長
- か が ときお  
加賀 時男 日本身体障害者団体連合会副会長
- くどう しょういち  
工藤 正一 日本盲人会連合総合相談室室長
- く ぼ あつこ  
久保 厚子 全国手をつなぐ育成会連合会会長
- くりはら としろう  
栗原 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役会長
- しおの のりこ  
塩野 典子 富士通株式会社ダイバーシティ推進室長  
兼 人事本部シニアディレクター
- し が としかず  
志賀 利一 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部長
- しん ぼ さとこ  
眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授
- はせがわたまこ  
長谷川珠子 福島大学行政政策学類准教授
- ほんじょう よしかず  
本條 義和 全国精神保健福祉会連合会理事長

(五十音順、敬称略)