

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・生活支援センター一部会の三部会を中心として活動している。

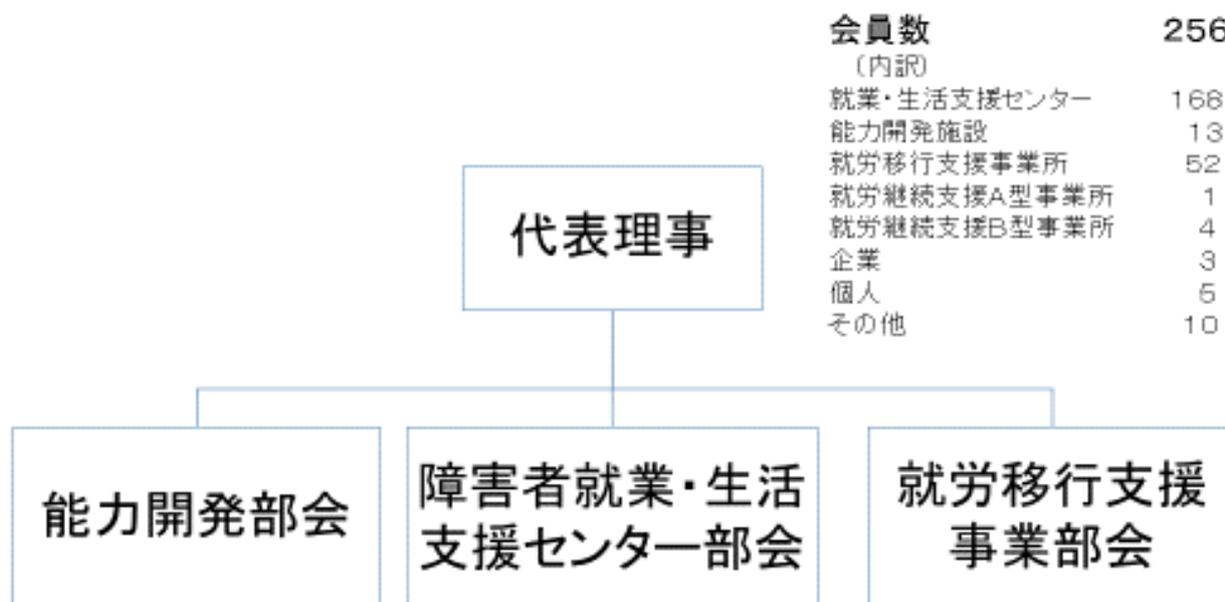
【主な活動内容】

- ・ 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



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られる。

・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。また納付金の用途については、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。