

第3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30日(月)

10:00~12:10

場所：共用第8会議室

(厚生労働省20階会議室)

1. 関係団体からのヒアリング

- ・全国手をつなぐ育成会連合会
- ・社会福祉法人 日本盲人会連合
- ・全国就労移行支援事業所連絡協議会
- ・公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会

2. その他

【配付資料】

資料1-1：全国手をつなぐ育成会連合会 提出資料

資料1-2：社会福祉法人 日本盲人会連合 提出資料

資料1-3：全国就労移行支援事業所連絡協議会 提出資料

資料1-4：公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 提出資料

団体名： 全国手をつなぐ育成会連合会

＜団体概要＞

【法人設立の趣旨・目的】

「障害者の権利擁護」及び「必要な政策提言」を推進する育成会運動を実施していくことを目的として、各単位会が育成会運動の役割・機能を分担するネットワーク型の組織として、2014年7月24日の設立総会において発足した任意団体。

【現在の主な活動】

1. 広報・啓発
 - ・全国大会、各地方ブロック大会の開催
 - ・機関誌「手をつなぐ」の発行
 - ・知的障害のある人への理解啓発資料、図書の作成・普及
2. 研修事業の実施
 - ・権利擁護セミナー、育成会フォーラム、行政説明会の開催
3. 研究・調査
 - ・政策提言に向けた研究開発、必要な法改正などへの対応
4. 権利擁護活動
 - ・知的障害者への差別解消への取組みと合理的配慮について検証
 - ・知的障害への理解啓発活動、キャラバン隊の実施
5. 本人活動支援
 - ・知的障害者本人が企画、運営する集团的活動を育成し、自立と社会参加を促進
6. 国際活動
 - ・国際育成会連盟との連携、世界の動きを情報提供、韓国との協定に基づく活動
7. 事業所の質的向上と発展
 - ・事業所協議会ニュースを発行し、情報提供と会員相互の交流を推進
 - ・全国研修大会等の開催による事業所関係者の研鑽

【主な構成員】

全国の55の都道府県・政令指定都市の育成会を構成員（正会員）とする。

【幹部名】

会長 久保 厚子
副会長 小出 隆司
副会長 佐々木 桃子
副会長 村山 勇治
統括 田中 正博
ほか、役員 15 名、監事 2 名

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＞

1. 現状認識

- ・ 就労希望者の着実な増加があり、認識は妥当である。
- ・ 障害特性の多様化については発達、精神等の増加があり認識は妥当である。
- ・ 企業理解や取組みの進展については前進しているものの雇用率は相変わらず低く、未達成企業数も多いため認識としては厳しめの判断が必要である。
- ・ 地域の就労支援機関が充実していると認識するのは地域格差があるため充実しているとは言いきれない。労働施策による就業・雇用支援センターは予算保障され、充実化が図られている。一方で福祉施策による支援機関は自治体設置が多く、充実度は地域により格差がある。特に都会と地方の開きは大きい。
- ・ 障害者雇用については、雇用率に達成していない点を除けば、総体的に充実しており一定の評価はできる。

現状課題

1-①

- ・ 障害者雇用については福祉と労働が縦割りで施策展開する弊害がある。具体的には似たような内容の制度が福祉、労働双方で展開されているものがある（例：企業向けセミナー開催）。
- ・ 障害福祉制度の就労移行支援などを経ずに特別支援学校高等部から企業就労が多くなってきたが、離職した場合などには、地域とのつながりが、福祉と労働の縦割りの弊害せいか、特に福祉面で希薄なため孤立する傾向がみられる。

1-②

- ・ 障害者雇用を考えるには人権擁護、多様性を認める、差別感の排除などの精神（こころ）が何よりも大事である。雇用が進まなかったり、雇用の現場での虐待が起きたりするのも、市民の間でこのような精神が醸成されていないことが要因の一つである。糸賀一雄思想「この子らを世の光に」等を啓蒙・啓発のツールとして用い共生社会の実現の一環として障害者雇用の重要性を理解する風潮を作る必要がある。

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>

1. 現状認識

1-①

・希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続ける状況があるかどうかについては、実態を正確に把握できる機会がない。

1-②

・雇用の質を向上させるには、雇用の質の具体的な指標が一般化されていないため、雇用の質を維持するのは個々人、個別の案件と捉えられている傾向がある。

1-③

・雇用率に、週20時間未満が算出の対象にされない現状に課題がある。週20時間未満しか働けない人、かつそれで満足している人がいるが、現状では、雇用率にカウントされないため、企業のメリットはないため雇用につながらない。

1-④

・中高年齢層になった障害者の課題は、離職後、日中活動が確保されにくい点にある。福祉サービスの利用については制約がある。就労継続B型の新規の利用はできず、また地域活動支援センターには年齢にふさわしい、もしくは障害特性に適したプログラムが無い。

障害が無ければ、一般的には、60歳の定年または5年間の再雇用を経て定年となるが、障害があっても定年過ぎて働ける障害者も多いため、障害者向けの再雇用の仕組みの創設が必要である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

とるべき対応

1-①②

・現状を正確に把握し認識するための実態調査を行う必要があると考える。例えば、求職者数、雇用率などの障害者の雇用の入口となる部分だけの把握ではなく、雇用後のデータ、障害者の就労定着年数、離職率などの実態を調査する必要がある。

・就職時のミスマッチが雇用の継続に大きな影響を与える事が判明している。その後の定着率の向上を図るには、不本意な就労を減らすことが重要である。特に知的障害や精神障害のある人は、事前の双方の理解を深める事が重要なため体験（トライアル）就労が効果的である。

1-③

- ・週 20 時間未満の就労も「就労者」としてみなし、企業との結びつきが進むように雇用率に新たな累積カウント制度を創設し、多様な働き方に繋げて欲しい。具体的には、週 20 時間未満となる人の複数雇用について、一人ひとりの時間数を累積して一人前のカウントとするような考え方である。個人の時間数は計画相談を基本として、企業が決めることの無い仕組みを用意し、恣意的な短時間労働への抑制策も併せて検討する必要がある。

1-④

- ・就労している障害者の中で、特に知的障害者の場合は離職後の行先に不安を抱えやすい。中には離職後の不安により求職活動を躊躇し、福祉的な活動場所を選ぶ場合もある。一定年齢に達した場合の離職者には福祉的な支援による安心して通える日中活動もしくは新たな再雇用先を得られる方策が必要である。さらには 60 歳以上（65 歳以上）の障害者が働ける場の確保が必要で、一般就労と福祉的就労の中間的就労の場の創設かも知れない。そのためにはスムーズな移行に関する支援の確立と本人にとって最適な行先の確保が求められる。
- ・障害があるゆえに加齢による支援が必要となる方は少なくない。また加齢によって可能な業務領域は変化する。課題が生じた場合には、雇用を継続させるためには提供業務を変化させ本人の状況に合わせ「できる仕事」を提供していける環境が必要となる。業務提供側、雇用主の配慮が重要である。

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＞

1. 現状認識

1-①

・知的障害の特性を踏まえたテレワーク、在宅就業は、残念ながら普及できる程に開発されているとは言えない状態と考えている。障害特性を考慮すると支援者を要する場合が多く、時間と場所を有効に活用できる環境を構築するにあたっては支援のあり方が重要と考えている。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

とるべき対応

1-①

・特性等に応じた働き方をICT技術の発展等に併せて、時間と場所を有効に活用でき多様で柔軟な働き方につながるような業種の開拓を進める必要がある。その事によりテレワークや在宅就業が有効である場合は活用され広がってゆくと考える。

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＞

1. 現状認識

1-①

- ・ 中小企業での雇用が停滞しているとの認識は一致している。
- ・ 中小企業では障害者の存在を活用する気持ちがあっても、実際に雇用すると面倒な事になるのでは無いかという、後ろ向きな姿勢も残念ながら存在している。
- ・ 障害者にとっては中小企業を、住まいから近い安心感が持てる良さのある、地域密着型の雇用と認識されている。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

とるべき対応

1-①

- ・ 今までに無い発想での雇用のとらえ方が重要である。例えば「単独での雇用ではなく、複数、共同で雇用する仕組み」等である。特に零細企業の場合、単独での雇用については中小企業よりも負担が大きいため、複数のか所での雇用をカウントできる仕組みを工夫すると良いのではないかと考える。
例えば、商店街企業組合が雇用し、午前中は▲▲店、午後は□□商店で就業。このような就業形態でも雇用率にカウントされるようにする。
- ・ 雇用における中小企業の経済的負担を調整する。
- ・ 大企業とは違う魅力を付加する必要がある。
例えば、地域で安心して長く働くことをテーマとして正社員への登用の道等。

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>

- ・近年 教育の多様化により、特別支援学級（中学校）から通信制等の高等学校へ進学する者も増加している傾向にある。進学者の中には手帳所持者も含まれ、高校卒業後、障害者雇用を選択する場合もある。
高校のカリキュラムには、職場実習やキャリア教育などが無く、就労適応性が乏しい現状である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・就労支援機関（ハローワーク）等が、就職や職業訓練の情報提供を積極的に行うことが重要である。
- ・障害者の希望、特性に合った働き方を実現するには業務の広がり、豊富な職種の提供が必要となる。
教育、福祉、医療の現場で、障害の特性に合う仕事の切り出し洗い出しをして、どのような仕事を提供できるのかが雇用の進展には重要である。

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＞

1. 現状認識

1-①

- ・ 障害者雇用率制度の課題として、週 20 時間以上の時間枠の制限がある。
- ・ 障害者雇用納付金制度には、企業に納付金制度による経済的負担感がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

とるべき対応

1-①

(新しい制度の創設)

- ・ 就労した障害者が「働いて得られる満足度、充足感、働き度」を数値化し、雇用率算定の際にカウントできるようにする。従来の「何人の従業員数のなか何人雇用し、雇用率が何パーセント」という雇用側の状態に視点を置いた障害者雇用のカウントだけではなく、働く本人の状況も雇用率カウントの算出手段とする方法を新たに導入する。量をカウントする際には、20～30年等長期間の雇用について評価し、算出する手段を工夫して取り入れてはどうかと考えている。

団体名： 社会福祉法人 日本盲人会連合

<団体概要>

(1) 設立年月日

昭和23年8月18日

(2) 活動目的及び主な活動内容

日本盲人会連合は視覚障害者自身の手で、“自立と社会参加”を実現しようと組織された視覚障害者の全国組織です。1948年（昭和23年）に結成された、都道府県・政令指定都市における61の視覚障害者団体の連合体で、国や地方自治体の視覚障害者施策（人権、福祉、教育、職業、環境問題等）の立案・決定に際し、視覚障害者のニーズを反映させるため、陳情や要求運動を行っています。

【主な活動内容】

- ・ 全国盲人福祉大会の開催
- ・ 情報宣伝活動の実施（月刊の点字情報誌『点字日本』、録音テープ版情報誌『日盲連アワー』、インターネット版情報誌『声のひろば』、墨字版機関紙『愛盲時報』等）
- ・ 点字図書館、点字出版所、録音製作所、更生相談所（総合相談室）の設置運営
- ・ 調査研究事業の実施
- ・ 国際交流の実施
- ・ 文化、スポーツの振興 等

(3) 加盟団体数

61団体（平成29年5月時点）

(4) 会員数

延約50,000人（平成29年5月時点）

(5) 法人代表

会長 竹下 義樹

個別の論点に入る前に（総論）

（１）視覚障害者の職域について

視覚障害者の雇用状況については、その厳しさを実感している。

視覚障害者の職域について概観すると、三療（あんまマッサージ指圧・はり・きゅう）に依存している傾向は昔も今も変わらないが、かつての安定した職域であった病院（整形外科）等のマッサージ師の雇用は、診療報酬が低く抑えられてきたことによって衰退している。一方で、近年急増している在宅高齢者向けの訪問マッサージ師の雇用では、劣悪な労働条件が横行している。また、１９９０年代に新職域として開発されたヘルスキーパーは一般企業に広がったが、非正規雇用が多く、いつ雇い止めされるかという不安がある。さらに、機能訓練指導員としてのマッサージ師（福祉系：特養・デイサービス、医療系：労健・デイケア）では、制度改正の影響を受けやすく、視覚障害のマッサージ師に対しても文書処理が求められる等、全盲者には特に厳しくなっている。

その一方、三療以外の職種では、かつての花形であった電話交換手やコンピュータープログラマーは、ダイヤルインやグラフィック化という社会の変化への対応を余儀なくされ、電話交換だけでの仕事は無くなり、プログラマーにおいても、新たな業務にシフトしていくことでようやく活路を見出そうとしている。また、近年のＩＣＴの発展は、かつては考えられなかった視覚障害者でも事務職として働くことを可能とし、今や三療を除けば事務的職業が視覚障害者の雇用の受け皿となっていると言っても過言ではない。

ただし、事務職の業務遂行にはパソコンスキルが必須となることは言うまでもないが、そのスキルを身につけるための訓練施設が大都市圏の限られたところにしか存在せず、必要な訓練を受けたいと思っても受けられないのが実態である。また、近年のＩＣＴの急速な発展は、様々な新サービス等を生み、利便性の向上を促しているが、視覚障害者の利用に配慮されていないものが多く、業務遂行等に支障をきたしている。

（２）視覚障害者の就職状況について

ハローワークにおける平成２８年度の障害者の職業紹介状況を見ると、就職件数は９３，２２９件で、８年連続で過去最高を更新という中、視覚障害者にあっては２，１２９件で、前年度よりやや減少するという結果になっている。ちなみに、職業別内訳を見ると、専門的・技術的職業が１，１４７件（５３．９％）、運搬・清掃等の職業が３９１件（１８．

4%)、事務的職業が269件(12.6%)、サービスの職業が156件(7.3%)等と続く。専門的技術的職業が過半数を占め、その中身がいわゆる三療によるものであることを考えると、三療に依存していることが分かる。しかし、事務的職業がほぼこれに続くことは、今や三療とともに、事務的職業が視覚障害者のもう一つの職業となったと言える。

(3) 視覚障害者に対する的確な雇用支援について

平成19年4月17日付けの厚生労働省通知「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」によると、視覚障害者の雇用支援に当たっては、「求職視覚障害者の就職支援」と「在職視覚障害者の継続雇用支援」の二つの柱があることに留意して取り組むように指示されている。特に後者については、事実、視覚障害者の多くは働き盛りの40代、50代の人生半ばにして視覚障害となった中途視覚障害者であり、職業生活を維持・継続できるかどうかは、重大な問題である。いったん退職すると、再就職は容易ではなく、それ故に、退職することなく働き続けられるようにすることが肝要である。

そのため、早期に関係機関との適切な連携を図り、仕事への意欲を喚起し、職業の継続を図る必要がある。そのためには、医療機関(特にロビージョンケアを実施している医療施設)、職場の産業医、訓練施設等との連携の下に、在職中に支援を開始することが重要である。現在、在職中に途中で視覚障害者となっても、それまでのキャリアを活かしながら、事務的業務で働き続ける事例が増えてきた。しかし、このような成果は、NPO法人等の民間の努力によるところが大きく、今後はハローワーク、障害者職業センターが中心となり、チーム支援によって取り組むべき課題である。

(4) 視覚障害者への特別対策の必要性について

近年の障害者雇用施策を振り返ると、身体、知的、精神・発達、難病と、対象障害者も拡大し、新たな施策が次々と展開され、その成果も認められる。その反面、従来の身体障害者に対する支援については疑問があり、視覚障害者にとっては、前述のような現状を見ると、むしろ置き去りにされてきた感がある。

障害者全数に対して数の少ない視覚障害者にあっては、その数の少なさに鑑み、特別対策を講じなければこの厳しい現状を打開できないと考える。

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＞

- (1) 障害者全体として見た場合、制度面の進展、雇用者数の増加等において、障害者雇用は進んだが、視覚障害者では進んだとは言えない。
- (2) 視覚障害者の雇用支援には、視覚障害の特性に配慮したノウハウが必要であるが、対応できる訓練施設やジョブコーチ等の人材が首都圏等の限られた都市部にしか存在しない。しかも、その数が少ないため、利用したくても利用できないのが実態である。
- (3) 企業の理解についても、全体としては徐々に進んではいるが、視覚障害者に対して、「目が見えない＝仕事ができない」という固定観念が根強くあり、これが視覚障害者の新規雇用の促進並びに在職視覚障害者の雇用継続の阻害要因となっている。
- (4) 平成24年8月に「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」が、平成26年3月に「地域における就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）」がそれぞれ取りまとめられた。この中において、視覚障害者に対するジョブコーチの必要についても提言されているが、未だに視覚障害者に対応できるジョブコーチはほとんどいないのが実態である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) これからは、障害者をひとくくりにしたものでなく、障害の種類別の対策が必要である。そして、障害の種類別の対策を実施するためには、障害の種類ごとの実態を明らかにする必要がある。そのためにも、障害者雇用状況報告書の集計結果をはじめ、障害者就業・生活支援センター等の利用者の障害の種類・部位別のデータを明らかにする必要がある。
- (2) 視覚障害者にとって必要なことは、職業訓練施設の設置とジョブコーチ等の人材を配置することである。それを早急に全国で実現することは不可能であり、今ある資源で全国をカバーするためには、サービス提供の必要な障害者のところへ「出かけてゆく」か「来てもらう」しかない。その方向で、実現可能な方法を検討すべきである。

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＞

- (1) 障害が進行する場合に、様々な問題が生ずることから、眼科におけるロービジョンケアとともに、眼科医と産業医との連携が重要である。しかし、まだまだロービジョンケアのできる眼科が少ないことや、視覚障害についてよく知らない産業医が多い。産業医は作業環境管理の専門家であるが、障害者雇用においては、十分な役割を果たせていない。
- (2) 視覚障害者にとっては、職業訓練（音声パソコン等）が不可欠であり、必要に応じ、自立訓練（歩行訓練等）が必要になっている。
- (3) しかし、論点1で述べたように、訓練施設が少なく、首都圏等の都市部に集中しているため、必要な支援にアクセスすることができないまま、退職せざるを得ない場合も少なくない。中には、自分で費用を負担し、訓練施設のあるところまで出掛けてきて訓練を受講している。
- (4) また、事業主の理解を得るために、本人から「訓練を受けたい」と申し出せない実態がある。
- (5) 平成19年1月29日付けの人事院通知「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」がある。この通知は、在職中に視覚障害となった国家公務員が病気休暇や、復職に必要な研修が認められず、退職を迫られる事例が後を絶たなかったことを受けて、人事院から各府省庁の人事担当課長宛に出されたものであり、その内容は、次の2点に要約される。つまり、①病気休暇の運用について（負傷又は疾病が治る見込みがなくても、医療行為として行われるリハビリテーションは病気休暇の対象とする）、②研修の運用について（点字訓練、音声ソフトを用いたパソコン操作の訓練その他、復職に必要な技術を習得する訓練は、人事院規則に基づく研修と認める）というものである。この通知に基づいて実際に訓練を受けた事例は少ないが、実例はあり、この通知を人事当局に示して、訓練の必要を訴えるツールとして活用した事例は少なくない。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 眼科医療との連携を図る必要がある。第一義的には、誰もが最初にかかる眼科医から本人に対して、「目は見えなくても働ける」というメッセージを出し、就労支援機関、職場の産業医との連携を図る仕組みを構築する必要がある。
- (2) このようなロービジョンケア（ロービジョンリハビリテーション）のできる眼科医はまだまだ少ないが、近年、日本眼科医会では、「ロービジョンケアネットワーク」を構築する取り組みを行っており、これとの連携構築を進める必要がある。
- (3) 必要な具体的措置として、安全に移動をするための歩行訓練、拡大読書器や音声パソコン等による文字処理技術、さらにコミュニケーションスキル等を習得する必要がある、そのための在職者訓練等を必要な時に必要とところで受けられるようにする必要がある。
- (4) そのために、障害者職場復帰支援助成金（2015年4月10日の予算成立時点から、納付金から雇用保険二事業へ財源が移行、「重度中途障害者職場適応助成金」が「障害者職場復帰支援助成金」に制度変更）について、視覚障害者にとって、どのような場合に活用できるのか、具体例を示して欲しい。
- (5) 雇用保険二事業はもともと事業主支援を目的としたものであるが、今後は失業の防止という観点からも一定の本人給付という新たな枠組みを検討して欲しい。つまり、障害によるディスアビリティーを克服する訓練として、復職までの期間内に、復職する手立てとして、移動の能力確保、コミュニケーションとしての点字やパソコンスキルの獲得等は元の職場への復帰へ不可欠である。これらは、職場への支援と本人支援とが一体的に必要なこととともに、失業防止の観点からも合理性がある。
- (6) 地域障害者職業センターのリワーク事業は、精神障害者にとって大きな成果を上げてきた。このノウハウを基盤として、視覚障害者の職場復帰支援にも積極的に利用できるようにして欲しい。
- (7) 障害者雇用について重要なことは、単に雇用率の達成のためという雇用ではなく、障害特性にもよるが、本人のやりがいがあり、会社にも貢献できるような仕事をできる体制作りと工夫が必要である。「障害者はお荷物」とされるのではなく、きちんとインペアメント、ディスアビリティー、ハンデキャップを明確にして、企業での戦力としての障害者雇用観を啓発し、適正な雇用管理を進め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>

- (1) インターネットを活用した調査・集計等、在宅でできる仕事は増えており、多様な働き方の一つとして、今後の可能性に期待できる。
- (2) しかし、視覚障害者の在宅勤務の事例は少ない。その理由として、雇用管理が難しい問題がある。
- (3) スカイプ、電話会議、eラーニング、パソコンの遠隔操作による支援ができれば、仕事の少ない地方においても就労可能性は高まると考える。
- (4) 一方で、中途視覚障害者からの相談事例として、病状が進行したことによる歩行困難を理由に自宅待機を命じられたり、在宅勤務に切り替えられたりしたことがあった。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- (1) 移動・通勤が困難であることを理由に、視覚障害者を安易に在宅勤務、テレワークに誘導することには反対である。
- (2) 社員としての意識高揚、連帯感、同僚とのコミュニケーションは、仕事を続けていく上で重要な要素である。社員同士の人間関係を育むことを忘れてはならない。
- (3) そのためには、月に数回の出社は必要と考える。その際には移動支援、同行援護等の福祉制度を活用できるようにすべきである。
- (4) 視覚障害者の特性を踏まえて、トラブル対処等の支援策を検討する必要がある。

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＞

- (1) 中小企業における障害者雇用は、社長の考えに左右される側面がある。
- (2) 中小企業での障害者雇用は「過重な不安感と負担感」として捉えられている場合がある。
- (3) 現実に中小企業での障害者雇用を困難にしている要因は多々ある。例えば、①経済活動で、大手企業での下請けとして、コストを制限され、ぎりぎりの経営状態にあること、②同一労働同一賃金、長時間労働の改善等が叫ばれ、最低賃金の急速な引き上げ等で、人件費コストが圧迫されている。このようなことから、稼働能力が高く、使い勝手の良い労働力を確保する傾向になっている。
- (4) そのため、中小企業の経営において、障害者雇用の優先度の低下を引き起こしている要因について、総合的な分析と対策が必要とされ、現状の助成金の活用だけでは雇用は生まれない。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 社長をはじめとした、経営者、人事担当へ障害者雇用の啓発を、より具体的に進めることが必要である。
- (2) 中小企業の障害者雇用を進めるためには、事業所の規模を以下の区分けに分けて分析を行い、その上で必要な対策を講ずるべきである。
 - ・ 300人未満100人以上（現行：法定雇用率対象、納付金徴収対象）
 - ・ 100人未満50人以上（現行：法定雇用率対象）
 - ・ 50人未満（現行：法定雇用率対象外）
- (3) 厚生労働省等のホームページを見ている余裕もない中小企業に対して、必要な情報が届くようにするため、情報提供のあり方を検討する必要がある。
- (4) ハローワークの雇用指導官が、地域の商工会をはじめとした経営団体への情報提供を強化し、地方自治体の産業振興課も巻き込んだ事業主への支援と相談を進める。
- (5) 「企業が企業に障害者雇用の支援をする仕組み」を作るのはどうか。例えば、障害者雇用のノウハウがある親企業が、中小の子会社に対して、配置型ジョブコーチの派遣や企業内セミナーの開催を提案し、障害者雇用に取り組める環境作りを支援する仕組みはどうか。そのために、助成

金を活用する必要がある。

- (6) 自治体独自の就労支援センター、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、地域障害者職業センターが、チームでアセスメントを行うことが重要である。このことにより、障害者の新規雇入れ、雇用環境整備、定着支援、ハッピーリタイアメントに至るまで、個々の企業、障害者に合った支援を行うことができ、中小企業の障害者雇用における「不安感と負担感」の解消に繋げられる。

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＞

- (1) 視覚障害者の場合、眼科医から雇用主（産業医）への助言が奏功するケースが多い。診断書とは別に診療情報提供書の提供が効果的である。就労支援団体と医療機関、訓練施設、障害者職業センター等が連携した場合には、継続就労に結びついているケースは多い。
- (2) しかし、このような連携ができていないケースは、まだ少ない。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 国立職業リハビリテーションセンターの訓練指導員を全国に派遣できるような、新たな枠組みを検討すべきである。
- (2) パソコン技能習得のために、職業訓練と在職者訓練の充実が不可欠である。
- (3) 大学在学中でも、職業訓練の必要があると認められた場合、職業訓練を可能とすることが必要である。
- (4) 各種訓練を受けやすくするための仕組みとして、技能習得のための研修制度、リハビリテーション休暇制度、それに要する費用給付制度の創設を検討すべきである。
- (5) 視覚障害者の定着支援を図るために、視覚障害者に対応できるジョブコーチを養成し、各地域職業センターに配置すべきである。
- (6) 現状では、視覚障害を支援できるジョブコーチが極めて限定的で少ない。視覚障害に精通したジョブコーチとして、国立リハビリテーションセンター学院の修了生等を各地域障害者職業センターに登用することを検討するのはどうか。
- (7) 人的支援の必要性として、職場介助者制度の充実を図ることが必要である。特にマッサージ師等の三療関係の非事務職には必須である。
- (8) 視覚障害者は数が少ないため、他の障害と同じ制度ではその恩恵が受けられないことが多く、特別な対策が必要である。
- (9) 障害者総合支援法で規定されている「障害者地域支援協議会」は、地方自治体ベースに設置され、福祉サービス提供事業所や障害者団体、企業等が参加している。ハローワーク、地域障害者職業センターとしても、積極的に参加し、自らネットワーク構築に取り組む必要がある。

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＞

- (1) 眩しさ、眼瞼下垂、眼瞼痙攣等により、社会生活上相当な困難があり、雇用促進法上の障害者に該当しても、実際は手帳主義で動いているため、手帳がなければ法律上の保護やサービスを受けられず、雇用率に算定されないことから、最初から排除され、採用に至らない視覚障害者が多数いる。
- (2) 国、地方自治体においては、障害者雇用促進法の考え方で雇用率制度を率先して達成することが想定されている。しかし、視覚障害者の公務員には、納付金に基づく助成金が使えず、合理的配慮としてパソコン機器の導入等を要望しても、役所の予算措置がないことを理由に配慮が受けられない事例がある。
- (3) 雇用未達成の教育委員会もあり、「チャレンジ雇用」で雇用率カウントし、自らはその後の雇用関係に入らなく、「チャレンジ雇用で雇用率クリアー」狙いと思える教育委員会もある。
- (4) 一部の企業では、毎年、2月くらいの障害者就職面接会に参加して、4月に障害者を採用し、6月1日時点では障害者雇用率をクリアーするが、ほとんど仕事を与えず、本人の退職申し出を待って、雇用関係を終了させて、雇い入れ計画作成命令を免れている企業もある。
- (5) 除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、廃止の方向で段階的に引き下げることが決定された。しかし、廃止決定から13年間で2回の引き下げが行われただけである。ちなみに、近年、産業構造を取り巻く環境が変化し、運輸通信等でも農業分野の進出や多角的経営になっており、障害者の労働市場は拡大している。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 雇用促進法上の障害者として、職業リハビリテーションの対象となる場合には、「障害があり仕事にも長期にわたり支障がある」というような、医師の診断書等により、手帳がなくても法律上の保護やサービス、雇用率にも算定できるようにしてはどうか。
- (2) 公務員にも財源を確保し、支援機器の導入や訓練後のジョブコーチ制度等、民間企業と同様なサービスを受けられるようにしてはどうか。
- (3) 視覚障害者が使用する音声パソコンに精通しているジョブコーチは極めて少ない。訓練施設の指導者等に委嘱する等をして増員してはどうか。

- (4) 働きながら受けられる「在職者訓練」は、とくに中途障害者の場合に有効であるので、実施する訓練施設の増設をする必要がある。
- (5) 障害者総合支援法に基づく就労移行支援訓練は、在職者は原則対象外とされているため、在職者でも受けられるように変更してはどうか。
- (6) 除外率については、今後10%引き下げを確実に実行すべく検討していくべきである。そのことにより、障害者雇用への取組が促進されると考える。

団体名：全国就労移行支援事業所連絡協議会

<団体概要>

- ・ 設立年月日：2012年8月22日
- ・ 設立目的
 - 就労移行支援事業所の必要性と重要性を検証し、障害者の一般就労の促進をより一層図るための施策提言を行う
- ・ 会員事業所：一定水準の就労定着率を実現している全国68事業所が加盟
 - 一定水準の就労定着支援体制加算（以前は就労移行支援体制加算）を取得している事業所のみ限定
 - 営利法人以外の法人が運営している事業所に限定
- ・ 主たる活動
 - 就労移行支援タウンミーティング
 - ◇ これまで全国7か所で開催（福岡・大阪・東京・札幌・沖縄・愛媛・広島）
 - 課題共有カンファレンス
 - ◇ 参議院議員会館に於いて2013年から毎年1回開催
 - 厚生労働省への要望書提出と政策提言
 - ◇ 障害福祉課と障害者雇用対策課へ
 - 年度ごとの会員事業所アンケートの実施と公表
 - ◇ 2014年度から前年度の事業所状況に係るアンケートを毎年実施し、集計結果をホームページに公表
 - ◇ 報酬改定等の制度変化がある際、必要に応じて、政策提言や要望の基礎データをアンケートにて収集
 - 就労移行支援事例集の作成と公表
 - ◇ 2017年度から作成し、現在、8事例をホームページに公表
- ・ 幹部名
 - 会長：石原康則（社会福祉法人電機神奈川福祉センター）
 - 副会長：酒井大介（社会福祉法人加島友愛会）
 - 副会長：小林由美子（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会）

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＞

- ・ ここ 10 年間で障害者雇用・就労支援に係る制度は急速に変化した。障害者雇用は着実に進展し、企業や働く障害者を支援する支援機関も増加している。障害福祉サービスでは就労移行支援事業所が福祉から雇用への流れを牽引し、教育では特別支援学校のキャリア教育が教育から雇用への流れを推進している。同時に、各種制度等が充実し、障害者就業・生活支援センターが 332 か所の障害福祉圏域に設置され、自治体独自の就労支援機関と相まって障害者の雇用・就労を支援している。
- ・ 一方で、量の拡大に伴い、雇用の質と支援の質の担保・向上が課題となっている。就労支援・雇用支援を行う機関の連携は地域的に差が見られ、うまく機能していない場合も少なくない。また、支援機関が増えることで、雇用した障害者の支援を支援機関任せにする企業が散見されるようになってきた。企業在籍型ジョブコーチの研修を受講する社員は多いものの、実際に助成金の申請をしてジョブコーチとして稼働することは少ない。
- ・ 障害福祉サービスである就労継続支援事業 A 型が一般企業と共にハローワークによる職業紹介の対象となっており、障害者雇用の実態が分かりにくくなっている。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 障害福祉課と障害者雇用対策課が協同で障害者の就労支援システムの全体像を示し、就労準備から離職後の受け皿までプロセスとして捉えられるようにすべきではないか。
- ・ 企業在籍型ジョブコーチの数を増やすことで、企業内で解決できる雇用管理上の問題は企業が解決するようにすべきではないか。
- ・ 産業別の分類項目として「就労継続支援事業 A 型（福祉サービス利用者）」を新設し、ハローワークによる就労継続支援事業 A 型の紹介は一般企業とは分けて集計するべきではないか。また、全国の実態を示すべく、都道府県別で就労継続支援事業 A 型への紹介の内訳を示すべきではないか。

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＞

- ・ 精神障害者の雇用が急速に伸びているが、定着に課題がある。定着は以前から課題となっているが、実際の定着率が示されたのは最近であり、どのぐらいの割合で転職をしているのか具体的なデータがないため、転職の多さによって表面上雇用が伸びていると捉えられなくもない。
- ・ 雇用されている中高年の障害者が増えてきており、企業は配置転換や勤務時間の調整等で対応しているが、企業や支援機関での対応には限界があることが多い。離職後の受け皿となる障害福祉サービスがないことが課題ではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者の雇用状況・離職状況について更なるデータが必要である。
- ・ 精神障害者も労働時間に応じて一律に雇用カウントが設定されているが、障害特性を鑑み、当該事業所の常用労働者の労働時間を基礎として雇用カウントを設定してはどうか。もしくは、より柔軟な対応を可能にするために、障害特性や障害程度に一定の制限を設けた上で、10時間までを0.5カウントとする等、20時間以下の短時間労働者も雇用率カウントに含めてはどうか。精神障害者の雇用を促進するためには短時間労働も一定評価をすることが必要だと思われる。
- ・ ライフキャリアという観点から、離職後の受け皿を障害福祉サービスの施策として整備すべきではないか。企業では難しくとも就労継続支援事業であれば充分戦力になる方もおり、ソフトランディングする仕組みが必要だと考えられる。

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＞

- ・ 在宅就業やテレワークは今後必要になると思われるが、障害者雇用の基本理念であるノーマライゼーションやインクルージョンという観点を念頭に置いた上で推進すべきである。企業内で他の労働者と共に働ける人が在宅で働くことによって、他の社員との関わりが少なくなることが懸念される。
- ・ 在宅就業をしている障害者が、就業中に障害福祉サービスを利用できない事例がある。
- ・ 脳性麻痺のある人が視線入力装置付き PC を活用して就労したかったにもかかわらず、首が動くという理由で自治体から補装具として認められなかったケースがある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 柔軟な働き方を推進する前に基本的な考え方や対象者の範囲を充分議論・検討すべきではないか。
- ・ 自宅で働いている時間は収入があるとみなされ、訪問介護サービス等を利用できないことになっている。このような利用制限により、働くことをあきらめる場合もある。労働施策と福祉施策をもっと柔軟に運用できるようにし、就業か福祉かの二択ではなく、本人の状況に応じて在宅就業中に福祉サービスも利用できるようにすべきではないか。
- ・ 在宅就労が必要な方について、Web 会議システム（ビデオチャット）等コミュニケーション支援機器を障害者雇用助成金の対象に含めてはどうか。例えば、障害者作業施設設置等助成金・障害者福祉施設設置等助成金の支給対象に、時代に即した ICT 環境の構築を明示し、活用を促してはどうか。

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＞

- ・ 実際に中小企業で障害者雇用が停滞しているかどうか疑問がある。実雇用率としては、大企業に比べ低い状態にあるが、実数としてはどの規模別の集計でも前年を上回っている。日本の企業の大多数が中小企業であり、その分母の多さの中に埋没してしまっていることも考えられるのではないか。また、大企業が集中する都市部とそうではない地方では障害者を雇用している企業の規模は異なっているのではないか。
- ・ 現在の納付金制度では、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主を対象とし、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額5万円を納付することとされているが、インセンティブとして機能しているのか疑問がある。また、この納付金額の根拠も不明である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 中小企業での障害者雇用の実数を、年度別・地域別にして分析して示して頂きたい。また、分母となる企業数を実雇用率のグラフと合わせて示し、雇用率の対象となる中小企業の数伸びを分析してみてはどうか。
- ・ 社会連帯という考え方にに基づき、納付金額を上げた方がよいのではないか。例えば、最低賃金×常用労働時間×4週ぐらいの金額の措置を講じることも有用ではないか。
- ・ 法定雇用率の義務が課せられる事業所をすべて対象とするのではどうか。

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＞

- ・ ここ 10 年で様々な制度が創設され、量的には支援策が充実してきているものの、地域における格差等が見られている。また、個々の事業所の支援力にも差がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 量から質への転換が必要ではないか。障害福祉計画の中で地域の中での適正な事業所数を示すとともに、労働施策と福祉施策との垣根を超えて事業所ごとの役割分担を明確にできるようにすべきではないか。
- ・ 特に、2018 年度から障害福祉サービスとして創設される就労定着支援事業は、サービス内容から考えても訪問型ジョブコーチと密接に関わってくることから、人員配置内で訪問型ジョブコーチを就労移行支援事業所や就労定着支援事業所に配置・稼働できるようにする施策が必要ではないか。障害福祉施策と労働施策双方で財源的に柔軟な対応を行うことで、地域の中でのより良い連携が生まれると思われる。

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＞

- ・ ノーマライゼーションの観点から 2004 年に廃止することとなった除外率制度は、「当分の間」段階的に引き下げ、縮小するとされていたが、2010 年以降引き下げられていないのではないのか。
- ・ 当会のアンケートでは、働く障害者の大部分が非正規雇用で、労働時間は週平均 30 時間前半が多いことが示されている。(下図 1 と 2 参照)

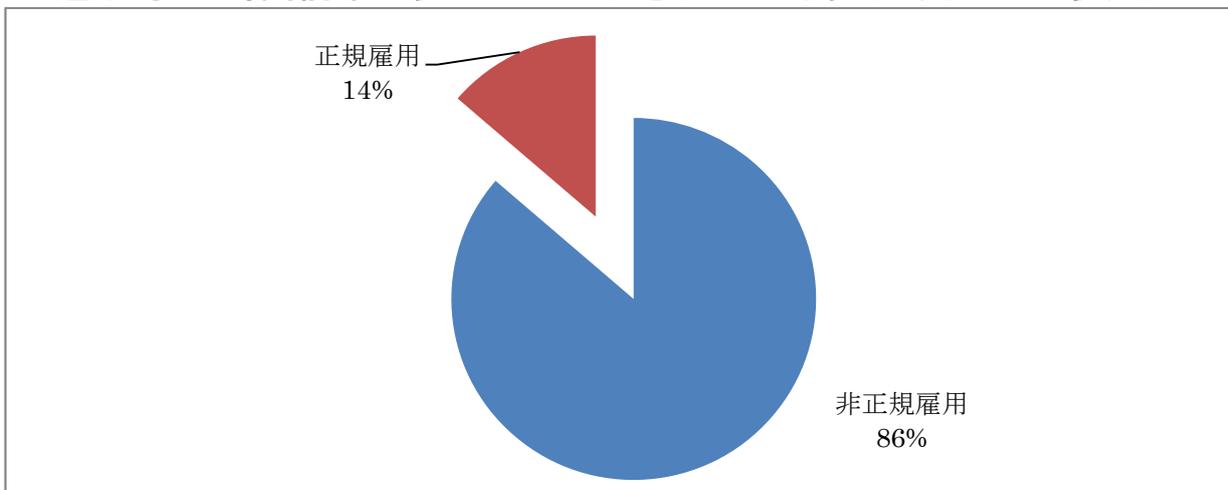


図 1. 就労者の雇用形態 (N=1156)

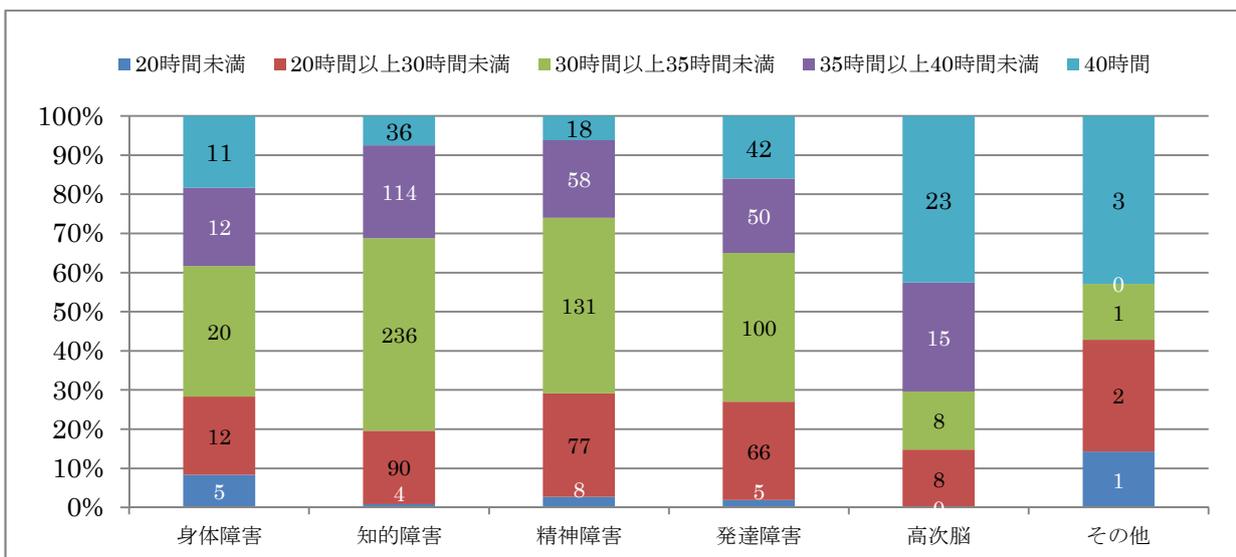


図 2. 障害別の契約労働時間分布 (N=1156)

労働時間では知的障害者と精神障害者の場合、週平均 30 時間前半の労働

時間で働いている者が多い。合理的配慮として勤務時間を調整している事例もあるが、一律 30 時間前半で雇用している企業もある。法定雇用率アップに加え、最低賃金引き上げも影響し、今後、短時間労働が増えていくのではないかと懸念される。

- ・ 納付金財政の単年度収支は法定雇用率が 2.0%に引き上げられた 2014 年度を境に改善しつつあるが、今後の障害者雇用の進展を鑑みても納付金財政が劇的に改善されるとは思えない。障害者雇用が進展すればするほど、納付金財源が改善されないという矛盾に陥っているのではないか。
- ・ 労働者派遣業の場合、法定雇用率算定基礎には派遣労働者が入っているが、実際には雇用するほどの仕事がなく、特例子会社を設立することで、雇用率を満たしていることがある。障害のある派遣労働者に対する雇用率の在り方を再検討する必要があるのではないか。
- ・ 企業が障害福祉サービスに作業を発注することを雇用率のカウントと見なすという方法が時折主張されているが、ノーマライゼーションやインクルージョンの観点から疑問がある。
- ・ 障害のない社員とともに働けると思われる障害者が、事業所完結型の特例子会社で働き続けているケースが散見される。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 除外率の引き下げを実施することで、雇用の創出が促されると思われる。経済状況や国の方針を鑑み、引き下げを再開するとともに、撤廃時期を含めた今後のスケジュールを明示してはどうか。
- ・ 働く障害者が生きがいを持って働き続けることのできる労働環境を整備するために、一定以上の労働時間で障害者と雇用契約を結んでいる企業を評価する等、週平均 40 時間労働に向けた雇用率上のインセンティブを付与する施策の検討をしてはどうか。
- ・ 既に法定雇用率を達成している企業は障害者雇用に対する意識が高いと考えられるため、今後の法定雇用率上昇を予測しながら障害者雇用を行っていると思われる。納付金財政の支出の内、調整金が占める割合が非常に高いことを踏まえ、また、こうした企業に対する更なるインセンティブを付与する意味からも、調整金を一律に支給するのではなく、法定雇用率を超えて雇用されている障害者数の割合に応じて支給額にメリハリをつけてはどうか。

- ・ 派遣労働によって障害者の柔軟な働き方を実現できる可能性がある。2007年8月の「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書概要」において、「派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつと算定することが考えられる」と示されている。この案を実施してはどうか。雇用率を分配することで、派遣元・派遣先双方にとってメリットとなると思われる。また、障害者にとっても多様な就労形態になると考えられる。この場合、ロクイチ調査でも、派遣先における派遣労働者数を把握し、派遣先企業の雇用率算定基礎に入れる必要がある。派遣先か派遣元かどちらの算定とするかを選択する方法も考えられる。
- ・ 福祉事業所への作業発注を雇用率にカウントする案が提案されることがあるが、共生社会を考えれば、原則は、統合された環境の中で障害者が働いていることを第一とすべきである。一方、障害福祉サービスへの作業発注は障害者雇用施策の全体像から考えても必要であり、企業にインセンティブを付与するための何らかの政策誘導は必要である。
- ・ 特例子会社から一般の事業所への異動・出向を促進する方策を検討してはどうか。例えば、一定期間継続雇用されている障害者について、本人の希望を踏まえて、本社や関連企業等への出向・転籍等を促進させる施策を検討してもよいのではないか。障害者が統合された環境で働けるようにすることが障害者雇用・就労支援施策の第一義である。
- ・ 特例子会社を設立する理由の一つに「雇用率のグループ適用」がある。これは特例子会社を設立すれば関係会社を含めグループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定できる制度であるが、特例子会社を設立せずとも「雇用率のグループ適用」を実現できる制度に改正してはどうか。そのために、例えば、常用労働者数に応じた障害者雇用率（雇用障害者数）の要件を撤廃する等、現在の「企業グループ算定特例制度」の要件を緩和してはどうか。

団体名：公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

<団体概要>

1 法人設立の趣旨目的

- ・ 重度障害者を多数雇用している全国の事業所が集まって作った団体。
- ・ 障害者の雇用の促進と職場への定着を推進するため、事業所、社会福祉施設、学校等に対する情報提供や相談・援助、調査研究等を行うことを目的。

2 現在の活動

- ・ 全国7ブロック（北海道、東北、関東・甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）において、年2回ずつブロック会議を開催。同会議では、障害者雇用に関する最近の動向、支援策等を伝えるセミナーや障害者雇用について先進的な取組を実施している事業所の見学会、会員同士の経験交流会等を実施。また、都道府県レベルでもブロック会議と同様の支部会議を開催。
- ・ このほか、今年度は、厚生労働省の委託を受けて、全国7か所に相談コーナーを設け、障害者雇用について課題や悩みを有する中小企業等を対象に、会員事業所の永年の経験を活かしたきめ細かな相談支援を実施。また、障害者に対する合理的配慮や精神障害者の雇用等をテーマとしたセミナーや障害者を多数雇用し、障害特性に配慮した雇用管理等の優れた取組を実施している企業を「障害者活躍企業」として認証する事業、さらには好事例の収集・普及等の事業も実施。

3 主な構成員

- ・ 平成29年9月30日現在正会員287（株式会社、特例子会社、有限会社、A型事業所、社会福祉法人、NPO法人等）、賛助会員29。

4 幹部名等

会 長	栗原 敏郎	(株)大協製作所	代表取締役会長
副 会 長	加藤 勇	和光産業(株)	代表取締役
副 会 長	大本正巳	日本パーソナルセンター(株)	常務取締役
専務理事	丸物 正直		
常務理事	池田 啓子	(株)特殊衣料	代表取締役社長
常務理事	加藤 幹夫	(株)新陽ランドリー	代表取締役社長
常務理事	新井 利昌	埼玉福興(株)	代表取締役
常務理事	三澤 弘一	中電ウイング(株)	専務取締役
常務理事	奥脇 学	(有)奥進システム	代表取締役
常務理事	柏木 健二	柏木菌茸(有)	代表取締役社長
常務理事	森田 泰	長崎基準寝具(有)	代表取締役
理 事	大前 雅嗣	(株)ほくでんアソシエ	代表取締役社長
理 事	横堀 大	クリーンリース(株)	常務取締役
理 事	菅生 周一	多機能型事業所「きらぼし」	理事
理 事	村田 陽一	村田基準寝具(株)	代表取締役社長
理 事	櫻田 満志	(株)ベネッセビジネスメイト	代表取締役社長
理 事	田沼 泰輔	(株)博報堂D Yアイ・オー顧問	
理 事	遠藤 一秀	(有)フジ化学	代表取締役
理 事	臼井麻紗杜	日本ウエストン(株)	代表取締役社長
理 事	天井 規雄	(株)あしすと阪急阪神	代表取締役社長
理 事	大谷 勝	(株)J R西日本あいウィル	取締役
理 事	薬師 浩司	(有)ヤクシ	代表取締役
理 事	名城 道一	(有)ニューラッキーランドリー	代表取締役社長
理 事	安河内克江	(株)安河内総合食品	常務取締役
監 事	大谷 勝彦	(株)大谷	取締役会長
監 事	野崎 倅嗣	野崎機器工業(株)	代表取締役社長

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＞

- ・ 障害者雇用については、雇用障害者数や実雇用率、ハローワークを通じた就職件数等、数字の上では着実に進展しているが、例えば精神障害者についてはハローワークを通じた就職件数は増えているものの、就職した後の定着率が他の障害者に比べて相対的に低くなっている、また、既に雇用されている障害者についても加齢により体力や作業能力が低下している者も少なくない等、依然として対応すべき様々な課題が内包されているのではないか。
- ・ 特に精神障害者については、就労可能な年齢層の身体障害者が減少する中で、今後なお一層の雇用が期待されるが、一方で、その雇用のノウハウが十分確立されておらず、依然として精神障害者の雇用に積極的になれない企業も多いのではないか。
- ・ また、加齢により体力や作業能力が低下している障害者の雇用をできる限り維持するとともに、それが困難になった場合や定年後に、本人が生活に不安を抱くことなく円滑に退職できる仕組みを構築することも必要ではないか。
- ・ さらに、雇用されている障害者の加齢の問題については、本人に先立って、保護者が高齢化することにも留意する必要があるのではないか。
- ・ 加えて、地域によっては、障害者を雇用したくても必要な人材を確保できないという企業も見られることから、働きたい障害者と障害者を雇用したい企業をより効率的に結びつける仕組みづくりも必要ではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者については、その雇用に対する企業の抵抗感や負担感を軽減す

るため、精神保健福祉士等の専門家を増員する等、早急な制度の見直しや支援策の充実が必要ではないか。

- ・ また、企業に対する支援策については、各種助成金制度や障害者就業・生活支援センター等の支援機関も含め、既に様々な施策が講じられているが、これらを企業にとってより使いやすいものにすることも必要ではないか。
- ・ さらに、精神障害者だけでなく、加齢により体力や作業能力が低下している障害者への対応や新たな障害者の採用の問題についても、就労移行支援や就労継続支援等の福祉分野の施策を含めた既存の支援策を企業が適時適切に活用できる仕組みを構築する必要があるのではないか。
- ・ 我が国の障害者雇用は、これまで雇用率制度を中心に進んできたが、今後は、企業が単に法定雇用率を達成するために障害者を雇用するのではなく、障害者に戦力として活躍していただくことのメリットを十分認識し、より積極的に障害者を雇用するような方向を目指すべきではないか。

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＞

- ・ 今後の障害者雇用については、障害者にとっても雇用する企業にとってもWin-Winとなるような関係を目指すべきではないか。
- ・ そのためには、精神障害者のキャリア形成を促進する措置や体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者の雇用維持を支援する措置等の充実・強化が極めて重要な課題。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者の雇用に積極的になれない企業に対し、精神障害者が活躍している企業の好事例を提供したり、事業所見学の機会を提供する等により、精神障害者に活躍していただくことが企業にとってもメリットになることを具体的に納得してもらうことが必要。
- ・ 特に、精神障害者の職域拡大や管理職への登用等、そのキャリア形成を促進する措置に係る好事例の蓄積やそれに基づく情報提供は重要。
- ・ また、精神障害者の中には、WRAP（元気回復行動プラン）やピア・カウンセリング等を通じて、企業の手厚い支援がなくても元気に働ける者も少なくない。こうした手法を更に普及し、企業がそれほど負担感を感じることなく雇用できる精神障害者を増やしていくことも必要。
- ・ さらに、企業内で精神障害者を支援する立場にある者が、相互に情報交換や経験交流ができる仕組みを構築するとともに、こうした支援者をケアす

るためのカウンセリングやアドバイスを行う仕組みも必要ではないか。

- ・ 一方、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者の雇用維持については、個々の障害者がその能力と体力に合った仕事を選べるようにするため、就労継続支援A型事業所やB型事業所といった福祉施策との連携を強化することも重要。
- ・ また、福祉施策との連携については、新たな障害者の採用を支援する就労移行支援事業所との連携も含め、福祉→雇用→福祉という循環型の仕組みをつくるのが効果的ではないか。
- ・ さらに、障害者の中には1日1時間でも2時間でも働きたいという者もいることから、東京大学先端科学技術研究センター等が試行的に実施している「ショートタイムワーク制度」を雇用率に反映させることにより、普及させることについても検討する必要があるのではないか。

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拡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＞

- ・ 今後、個別性が高く就労支援が困難とされる方々の雇用を進めていく上で、テレワークや在宅就業は有効な方策。
- ・ ただし、テレワークや在宅就業については、これを可能とする使いやすいICT技術の提供や働く障害者の雇用管理、仕事の評価のノウハウを確立することも必要ではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ テレワークや在宅就業を可能とする使いやすいICT技術や働く障害者の雇用管理、仕事の評価のノウハウに係る好事例を蓄積し、これを企業にとって分かりやすくアクセスしやすい形で提供できる仕組みが必要ではないか。
- ・ また、就業時間中の公費ヘルパー利用（訪問サービス介護利用）の制限については、重度障害者の在宅就業を制限する大きな要因となっていることから、早急に見直すべきではないか。

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＞

- ・ 中小企業の障害者雇用が停滞しているということは、そのようになっている原因を解消すれば、今後の障害者雇用の可能性は大きいということではないか。
- ・ 具体的には、障害者雇用に対する中小企業の認識をよりポジティブなものに変えるとともに、障害者雇用に係る中小企業の負担を少しでも軽減するための支援策をより充実することも必要ではないか。
- ・ また、法定雇用率の対象となる企業の範囲が従業員規模のより小さな企業へと拡大される中で、こうした中小企業に対する支援と就労継続支援A型事業所等の福祉的就労に対する支援とでは、その手厚さに大きな差があるのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 障害者にとっても雇用する企業にとっても Win-Win となるような雇用関係を目指すべきことは特に中小企業にとって重要であり、中小企業で障害者が戦力となって活躍している事例を中小企業にとって受け入れやすい形で提供すべきではないか。
- ・ また、各種助成金等については、中小企業にとって相対的に手厚い支援になっているが、より利用が増えるよう、中小企業にとって分かりやすく、使いやすい仕組みにするべきではないか。
- ・ 中小企業における障害者雇用を促進するためには、中小企業で働くことを希望する障害者が増えるよう、障害者にとって魅力的な職場づくりを進めることも重要であることから、合理的配慮に係る助成等、そのための支援をより充実する必要もあるのではないか。

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＞

- ・地域の就労支援機関や教育、福祉、医療等の現場においては、障害者雇用の促進に向けた取組が進み、相互の連携も行われているが、精神障害者の雇用については、支援機関や医療機関と企業が一体となったより包括的な支援を行えるようにすべきではないか。また、医療機関については、特に主治医との連携を更に強化する必要があるのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・精神障害者については、SPIS等の就労定着システムを活用して、個々の障害者の就労状況に係る情報を企業と支援機関や医療機関が共有できるような仕組みを普及させるべきではないか。
- ・また、主治医については、精神障害者が働く雇用の現場の実態を更に知っていただき、その上で、精神障害者の安定した雇用に向けて障害者及び企業の双方に適切なアドバイスをいただけるような関係ができると、精神障害者の雇用も更に進むのではないか。
- ・障害者就業・生活支援センターについては、利用する際のアクセスがよりよいものとなるよう、管轄地域が広いセンターについては、出張所を設けることも検討すべきではないか。また、センターがより企業の実情を踏まえた相談ができるよう、職員については、企業での勤務経験がある者を引き続き積極的に採用するべきではないか。

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＞

- ・ 当協会の会員事業所においては、今後、重度の身体障害者の退職が見込まれる一方で、精神障害者の雇用が増えることが予想されるが、現行の障害者雇用率制度では、仮に重度の身体障害者1名が退職した場合、実雇用率を維持しようとする、短時間労働の精神障害者であれば4名雇用する必要がある。しかしながら、現状では、短時間労働の精神障害者を4名雇用する際の企業の雇用管理上の負担は、重度の身体障害者を1名雇用する際のそれよりも大きいといわざるを得ない。こうした中で、障害者雇用率制度については、障害者雇用に係る企業の雇用管理上の負担が適切に反映されるよう、必要な見直しを行うべきではないか。
- ・ 障害者雇用納付金制度については、中小企業における障害者雇用が停滞している中で、障害者雇用の促進に向けた支援が確実に行われるよう、必要な見直しを行うべきではないか。
- ・ また、中小企業に対する支援については、必要な財源を十分確保できるよう、納付金以外の財源を確保することも検討すべきではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者については短時間労働となる場合が多いが、その場合の実雇用率のカウントについては、企業の雇用管理上の負担が短時間労働で働く他の障害者に比べて大きくなることに鑑み、現行の0.5よりも引き上げるべきではないか。また、精神障害者については、実雇用率にカウントする短時間労働の範囲を週20時間未満に拡大することも検討すべきではないか。さらに、こうした取扱については、個々の精神障害者の雇用期間のうち一定の期限を限って行うこと等により、法定雇用率の引き上げに直結しないような仕組みを模索すべきではないか。
- ・ 今後、精神障害者の雇用が更に促進されれば、法定雇用率も更に引き上げられることが予想されるが、余りに法定雇用率が引き上げられると、法定雇用率を達成しようという企業の意欲をそぐことにもなりかねない。こう

した事態を避けるためには、企業が障害者を雇用する他の企業に仕事を発注した場合に、これを実雇用率の算定に反映する仕組み（いわゆる「見なし雇用」）や施設外就労を受け入れた場合に同様の取扱をすることについても、将来的に検討する必要があるのではないか。

- ・ 厳しい経営環境に置かれている中小企業における障害者雇用が更に進むよう、報奨金や調整金の額を増額することも検討すべきではないか。
- ・ 報奨金や調整金の他にも、障害者雇用に係る中小企業の負担を軽減するため、各種助成金等の支援施策を充実・強化する必要があるが、その場合、各種助成金を中小企業にとってより使いやすく、分かりやすい制度にするとともに、障害者の長期継続雇用が可能となるよう、助成期間を延長したり、長期継続雇用そのものに対する助成措置を設けることも検討すべきではないか。
- ・ また、以上のような各種助成金の充実・強化が可能となるよう、その財源を納付金会計や労働保険特別会計以外の一般財源に求めることも検討すべきではないか。