

第5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11月24日(金)

13:30～16:30

場所：厚生労働省 共用第7会議室
(厚生労働省6階会議室)

1. 関係団体からのヒアリング

- ・ 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
- ・ 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
- ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会
- ・ 日本商工会議所
- ・ 日本労働組合総連合会

2. その他

【配付資料】

資料1-1：社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 提出資料

資料1-2：一般社団法人 障害者雇用企業支援協会 提出資料

資料1-3：一般社団法人 日本経済団体連合会 提出資料

資料1-4：日本商工会議所 提出資料

資料1-5：日本労働組合総連合会 提出資料

団体名： 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会

<団体概要>

1. 設立年月日：昭和33年6月23日

2. 活動目的及び主な活動内容：

全国63都道府県・政令指定都市の身体障害を中心とする当事者団体と中央の障害種別団体（公益社団法人日本オストミー協会、一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会）の65団体で構成。障害者の立場から、人権の保障、社会参加の促進、すべての人の社会“Society for All”の実現をめざしています。障害の種別や有無にとらわれず、全国組織のネットワークをいかし、国や政党等への要望や政策提言など幅広い活動を行っています。全社協障害関係団体連絡協議会や日本障害フォーラム（JDF）の構成メンバーとしても活動しています。

【主な活動内容】

- ・ 日本身体障害者福祉大会の開催
- ・ 中央障害者社会参加推進センター事業
- ・ 障害者相談支援事業及び障害者相談員活動強化
- ・ 障害福祉の向上を目的とした政策提言及び要望活動
- ・ 障害理解促進事業
- ・ バリアフリー促進のための事業
- ・ 出版活動（相談員活動事例集、相談員マニュアル等）
- ・ 機関紙の発行

3. 加盟団体数（又は支部数等）：65団体（平成29年5月時点）

4. 会員数：約1400団体／加盟団体及び関係市区町村支部（平成29年5月時点）

5. 法人代表： 会長 阿部 一彦

日身連役員名簿

(任期／平成29年5月30日～平成30会計年度に関する定時評議員会終了時まで)

(理事定数22名)

平成29年9月4日現在

| 役職 | 氏名 | 所属団体 |
|------|-------|------------------------|
| 会長 | 阿部 一彦 | (社福)仙台市障害者福祉協会会長 |
| 副会長 | 森 正義 | (社福)宮城県身体障害者福祉協会会長 |
| " | 小西 慶一 | (公益社)東京都身体障害者団体連合会会長 |
| " | 加賀 時男 | (一般社)愛知県身体障害者福祉団体連合会会長 |
| " | 岡田 和隆 | (公益財)兵庫県身体障害者福祉協会理事長 |
| " | 福井 幸夫 | 島根県身体障害者団体連合会会長 |
| " | 土岐 達志 | (一般社)長崎県身体障害者福祉協会連合会会長 |
| 理事 | 浅香 博文 | (公益社)札幌市身体障害者福祉協会会長 |
| " | 荻津 和良 | (一般社)茨城県身体障害者福祉団体連合会会長 |
| " | 平井 晃 | (公益社)横浜市身体障害者団体連合会理事長 |
| " | 佐藤 清治 | 新潟市身体障害者福祉協会連合会会長 |
| " | 岡本 敏美 | (一般財)岐阜県身体障害者福祉協会会長 |
| " | 戸嶋 敬治 | 奈良県身体障害者福祉協会連合会会長 |
| " | 手嶋 勇一 | (一般財)大阪市身体障害者団体協議会会長 |
| " | 藤田 勉 | (公益財)岡山県身体障害者福祉連合会会長 |
| " | 河内 修二 | (公益財)愛媛県身体障害者団体連合会会長 |
| " | 松永 千之 | (公益財)福岡県身体障害者福祉協会理事長 |
| " | 中原 義隆 | (社福)福岡市身体障害者福祉協会会長 |
| " | 笹岡 勁 | (公益社)日本オストミー協会会長 |
| " | 寺尾 徹 | (社福)全国社会福祉協議会常務理事 |
| 常務理事 | 飯塚 善明 | (社福)日本身体障害者団体連合会事務局長 |

(敬称略・ブロック順)

(監事定数3名以内)

| | | |
|----|-------|------------------|
| 監事 | 前田 保 | (社福)全国社会福祉協議会副会長 |
| " | 富田 将孝 | 税理士 |

(敬称略)

(任期／平成28年5月30日～平成30会計年度に関する定時評議員会終了時まで)

| | | |
|-----|-------|-------------------------------|
| 相談役 | 嵐谷 安雄 | (社福)日本身体障害者団体連合会前会長 |
| " | 森 祐司 | (社福)日本身体障害者団体連合会前常務理事兼事務局長 |
| 顧問 | 坂巻 熙 | (社福)潤沢会理事長、元毎日新聞論説委員、淑徳大学名誉教授 |
| " | 八代 英太 | 元郵政大臣 |

(敬称略)

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＞

- ・雇用率が10年以上にわたって右肩上がりに上昇していることは高く評価できる。
- ・しかし、女性障害者の就労状況の困難さをきくがその実態についてはわからないことが多い。
- ・また、雇用率の算定が企業の本社のある地域に組み入れられているため、実際に働いている地域における就労実態の把握が十分に行われていない。
- ・就労形態も一般求人に基づく就労と障害者求人に基づく就労があるが、それぞれの課題が異なると考えられる。障害者雇用という点、いつも障害者求人に基づく就労が念頭に置かれて検討されているように考えられるが、一般求人に基づく就労の課題についても綿密に分析して対応する必要がある。
- ・就労困難な方で障害者手帳を所持していない人の雇用に関しては課題が多い。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・可能であれば、雇用率算定のための企業報告に男女別、勤務地別の資料なども組み込めるようにしていただきたい。
- ・上記が困難な場合には平成30年度に予定されている雇用実態調査においてサンプル数を大幅に増やし、統計的にも比較検討できるようにしていただきたい。
- ・複合的なニーズのある女性障害者の雇用の促進についての実態を分析して、課題を明確にするとともに雇用の促進を図る必要がある。
- ・障害者雇用が雇用率に反映する雇用だけでなく、障害者手帳を所持していない障害者に対しても様々な支援や助成制度があることを企業や手帳を所持していない障害者、関係者に対して十分に周知する必要がある。

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>

- ・加齢に伴う予備体力の低減などで、就労の継続に困難を訴える障害者も多く、さらに様々なストレスも加わり、早期に退職する場合も多い。
- ・継続して就労するためには、キャリア形成促進のために研修、資格取得などの時の移動支援、コミュニケーション支援などが必要になる。
- ・精神障害者の就労の義務化に伴いその雇用に不安を持つ企業が多い。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・加齢によりそれまでの就労形態から30時間きることがあったとしてもカウントは1として継続し、働きやすい環境を整えていただきたい。
- ・職業生活を営むために必要となる障害に基づく困難や不便を解消するために障害者雇用促進法が改正されて、障害に基づく差別の禁止とともに合理的配慮の提供が企業に課せられていることを周知すべきである。
- ・企業内で、容易に相談できる仕組みをつくり、合理的配慮の提供について周知するとともに、合理的配慮の提供自体が、働きやすい環境を作ることであるという認識を関係者に持ってもらう必要がある。

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＞

- ・ 移動に困難がある身体障害者や他の障害者などにとってテレワークや在宅就業はとても期待される場所であるが、継続した就労を行うためには様々な困難がある。
- ・ 筋ジストロフィーなどで長期入院中の障害者にもテレワークによって働く機会を持てるようにしていただきたい。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ テレワークをもとに会社勤務する場合には、会社や顧客との打ち合わせを可能にするテレビ電話などの活用、そして、必要な場合には移動支援のシステムの構築が求められる。
- ・ 企業や移動困難な障害者にもテレワークをもとにした障害者雇用の好事例を発信。
- ・ 自営する場合には、顧客からの仕事を得るための営業活動、機器やソフトのバージョンアップなど、そして顧客との打ち合わせや業務終了後の企業情報の廃棄などを一人で行うことには極めて困難であるので、在宅就労を支援し、顧客とつなぐ雇用機関が必要である。
- ・ 長期入院中の重度障害者でも働く機会を持てるような制度も含めたシステムの構築が求められる。

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＞

- ・平成27年4月から、常時雇用労働者数が100人を超える事業主が「障害者雇用納付金制度」の対象になったが、中小企業では障害者雇用の取り組みが遅れている。
- ・また、雇用率を達成している企業は半分にも満たない状況であるとともに3割の企業では障害者雇用が行われていない。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・障害者雇用に取り組んでいる企業及び就労している本人の事例をわかりやすく、企業や障害者に伝わるようにすべきである。
- ・従業員の障害及び障害者理解、そして合理的配慮に関する理解とその活用の促進。
- ・論点2への対応と重なるが、合理的配慮の重要性の理解と合理的配慮によって雇用が充実することについて周知することが重要である。
- ・障害者雇用の経験のない企業に対して、実習の受入れ支援や障害者雇用に関する研修、障害者雇用に取り組んでいる企業の好事例に関する情報が共有できるようにする必要がある。

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＞

- ・ 障害は多様で、また個人の就労ニーズも多様であるので、それらに応じた支援が求められている。しかし、地域の就労支援機関のネットワークおよび各機関の役割についてよく知られていない状況がうかがえる。
- ・ 就労系福祉サービスを利用して就労する人には、平成30年度から新たに障害者総合支援法による定着支援事業が行われるが、就労系福祉サービスを利用しないで就労した人々にとっても職場定着には課題が多い。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 障害の特性および個別的な環境に基づき、一律ではない支援が必要になる。直接ハローワークでの登録に基づく就労もあるが、様々な関係機関の連携が求められて初めて就労が実現する場合もある。
- ・ 個別の困難事例などへの対応をもとに各関係機関の連携を強め、それらのネットワークについてわかりやすく伝わるようにしてほしい。
- ・ 行政の窓口や障害者相談支援事業所をはじめ教育・福祉・保健・医療関係機関がその地域の就労に関するネットワークについて熟知して障害当事者、家族、そして企業などについてわかりやすく伝わるようにすべきである。

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＞

- ・雇用率が企業の本社のある地域に組み入れられているために地域における就労実態の把握が十分に行われていない。(再掲)
- ・複合的なニーズのある女性障害者の雇用の促進についての実態を分析して、その促進を図る必要がある。
- ・障害者雇用に関する助成制度などについての周知が不十分である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・可能であれば、雇用率算定のための企業報告に男女別、勤務地別の資料なども組み込んで課題の分析を行えるようにしていただきたい。(再掲)
- ・障害者雇用に関する助成制度等について、企業などに対して実効性のある広報活動に努める。
- ・障害者雇用に関する助成制度等について、行政の窓口、就労関係機関が必要な場合には企業などにわかりやすく説明し、その活用につなげるように努める。

団体名：一般社団法人 障害者雇用企業支援協会(略称 SACEC)

<団体概要>

・設立年月日：平成22年12月17日

・設立目的

障害者が自らの労働により自立する環境が作られることはわが国の社会にとって望ましい状態であるとの考えに基づき、その最も有効な手段である雇用の領域において、広く産業界に意識の浸透を求めるとともに、雇用を進めようとする企業に対し民間の立場から支援することを目的とする。

・会員：165社(平成29年10月1日現在)

・主たる活動

障害者雇用に関する企業からの相談への対応

ネットワーク構築事業 全国障害者特例子会社連絡会(主催) 首都圏企業連絡会(共催)
地域企業連絡会(東京都区部、東京都多摩地域)(協力) など

講座・見学会等の開催 障害者雇用初任者講座 障害者雇用実務者講座 SACECトップセミナー
SACEC会員セミナー 障害者雇用企業等見学会

障害者雇用に関する調査・情報提供

その他

・役員・顧問名簿(平成29年10月1日現在)

| | | |
|------|-------|-----------------------------------|
| 理事長 | 村山 孝雄 | 株式会社京王シンシアスタッフ 元代表取締役社長 |
| 専務理事 | 島山 千蔭 | みずほビジネス・チャレンジ株式会社 元代表取締役社長 |
| 理事 | 荒井 一雄 | 花王ピオニー株式会社 元代表取締役社長 |
| 同 | 有村 秀一 | トヨタグループ株式会社 代表取締役社長 |
| 同 | 齋藤 順治 | 株式会社JR東日本ステーションサービス 相談役(前代表取締役社長) |
| 同 | 佐藤 浩一 | 丸紅オフィスサポート株式会社 代表取締役社長 |
| 同 | 庄司 浩 | 株式会社キューピーあい 代表取締役社長 |
| 同 | 田沼 泰輔 | 株式会社博報堂DYアイ・オー 顧問(前代表取締役社長) |
| 同 | 半沢 一也 | NTTクラリティ株式会社 代表取締役社長 |
| 同 | 藤井 利夫 | エム・ユー・ビジネスパートナー株式会社 代表取締役社長 |
| 同 | 堀内 武文 | 東京海上ビジネスサポート株式会社 代表取締役社長 |
| 同 | 松井 鋭 | 東電ハミングワーク株式会社 代表取締役 |
| 同 | 宮腰 智裕 | 株式会社松屋フーズ 顧問 |
| 同 | 湯浅 善樹 | 第一生命チャレンジ株式会社 特別顧問(前代表取締役社長) |
| 監事 | 渡辺 修也 | 株式会社ビジネスプラス 顧問(前代表取締役社長) |
| 顧問 | 村木 厚子 | 元厚生労働事務次官 |

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。

1 障害者雇用に関し、その意義について一段の重要視を求める

<現状認識、課題等>

障害者雇用義務とは法による強制の形ながら、その実は社会と雇用者(企業)の理念的な意識と行政の指導など意欲喚起によって構成される概念であって、労働の可能性を持ち雇用の舞台に挑戦する障害者の存在があってはじめて成立する。こうした状況は将来にわたって維持、増進されなければならないが、障害者雇用の大部分を担当する民間企業においてさらに雇用が進み続けるためには、企業が事業発展という絶対的な経営目的との調和を可能と感じ、或いはそれを超えた意義と捉える姿勢を支援する措置が常に時宜に即して実施されていくべきである。

障害者も社会的弱者とされる方々のひとりであるが、その殆どが終生ハンディキャップとあい対さなければならない立場であることは疑いもなく、同じ弱者であっても脱却の可能性を持つ者に比し、より強い社会的支援があることで、はじめて均衡すると考えることには合理性があると考える。

<とるべき対応、対応の方向性等>

障害者雇用に関する各種公的支援策は、障害者本人に対するものも、雇用者(企業)に対するものも、長い経緯の中で逐次充実をみてきたが、特に雇用領域に関しては、ノーマライゼーションという誰も否定し得ない理念が、基本的に雇用という最も収入が期待できる手段を通じた障害者の自立、自活があってはじめて成立すると考えるとき、機会提供の主役である民間企業がより一層雇用しやすさを感じることが必要であり、昨今の急速な法定雇用率上昇に対応する中で追従の意欲を失い、万一にも雇用納付金の負担によって状況を糊塗するなどの傾向を生じないようにすることについて、この研究会の場をはじめとして間断ない、真剣な討議を行って頂きたい。

2 公務部門での知的・精神障害者の無期限雇用契約の実現～率先垂範

<現状認識、課題等>

障害者雇用促進法では、国・地方自治体等公務部門に対し民間企業を超える法定雇用率を定め、率先垂範を求めている。民間部門と公務部門(国、都道府県、市町村、教育委員会、特殊法人の計)を比較した場合、平成28年6月1日現在の雇用状況集計によれば、雇用規模は格段に異なるものの、障害の種別構成では民間部門が身体障害62.8%、知的障害24.4%、精神障害12.8%であるのに対し、公務部門の計では、同じく86.9%、4.6%、8.4%(以上いずれも実人数)と大きな差がある。

さらにこのことに加えて、民間企業に対して精神障害者の雇用を要請し、また労働条件に関しても契約の無期限化、健常者と同等の処遇を求めているのに、公務部門では一部地方自治体に改善の傾向は見られるとしても未だに1~3年の有期契約によるチャレンジ雇用が重用されるなど、民間への要求を自らには課さない状況が今後も継続されるとすれば、民間企業が苦心を重ねて障害者雇用の環境を整え、長期安定雇用を目指している現在、その雇用マインドに決して好影響を与えないといわなければならない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

公務部門においても知的障害者、精神障害者が長期・継続的に担当し得る作業は皆無ではないはずである。現在地方自治体において少しずつ始められている知的・精神障害者の無期限雇用契約が、国をはじめとした全公務部門において早期に実現されるべきである。

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。

1 障害者を包括した人事管理制度の確立

<現状認識、課題等>

現在わが国では、障害者雇用に当って非障害者を対象とした人事管理制度を適用し得る場合も、その中の位置づけが適切かどうか悩んだり、知的障害者の場合は最低賃金水準をメルクマールとすることが処遇の基準となるなど、障害者の労働を正しく評価し、処遇する体制は未確立といわざるを得ない。

しかし、法制上差別禁止の概念が設けられ、労働契約法の改定や「同一労働・同一賃金」などの政策展開が行われる中、民間企業にとどまらずあらゆるセクターにおいて障害者を包括し、障害の有無に関わらない基準のもと、投入された労力と成果とを正確に把握し、正当に処遇に反映させる制度の確立は否応ない急務と考える。

<とるべき対応、対応の方向性等>

このことについて雇用サイドにおける汎産業界的な研究気運が進むべきであるし、そのことについては政策目標実現の見地から政府・行政も方向性を示唆促進するなど、環境形成が必要である。

2 精神障害者保健福祉手帳による管理制度の改善

<現状認識、課題等>

障害者雇用促進法の精神保健福祉手帳による管理方式は、その所持が疾患状況を示すものではなく、また労働能力の程度と方向性や、持続可能性等労働適性を保証するものでもないことから、本来疾患の判定機能を持たない企業(人事担当者)自身が判断しなければならないことについて、企業の不満があることをまず認識願う必要がある。

現状精神障害者の求職が増加傾向の一方企業の雇用対応努力も進んでいるが、今後さらに雇用を促進するためには企業が適格性の判断に自信を持てるだけの選考対象者数の登場は望ましいと考えられるのに対して、精神保健福祉手帳所持者(65歳未満)は418千人で、仮にそのすべてが雇用対象層とされる「外来・20～64歳」であるとしても、その数2,023千人の20.7%にしか当たらない(いずれも障害者白書平成29年版による)とされている状況を映してか、雇用担当の場では手帳の取得が進んでいないとの感触があり、また非開示者も絶えないという実感がある。

手帳の所持については基本的に強制し得るものではなく、本人の受容度如何が決定的な要素であるから、もし障害の開示をためらう心理が手帳の取得に影響する、或いは取得方法が難解又は不明という理由で取得が進まないとすれば、手帳所持を要件とする雇用義務制度そのものに影響することとなる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

以下の点の検討を求めたい。

1. 一義的には手帳取得へのインセンティブ策を強化することであり、医療領域等有効なチャンネルを通じての指導や手続的な面での改善などが期待されるが、効果が十分でない場合は、身体及び知的障害の扱いと同様医師の診断書(判定書)によって雇用義務対象とし得ること。
2. 関連する問題として精神障害者が手帳の返還を求められた場合、その時点で勤務上直ちに健常状態に復したのではなく、次第に回復する期間を要することに対し、相当期間雇用率算入継続を認めること。

3 精神障害者のカウント取扱いを改定

<現状認識、課題等>

精神障害者雇用については、身体障害及び知的障害の場合定義・区分・取扱い等に関してそれぞれの福祉法に準拠した規定としているのに対し、精神保健福祉法における軽重判断の定義が労働能力との整合困難といった理由から、障害者雇用促進法では雇用率において重度の概念を置かず独自の規定を設けていると承知している。

ただし精神障害者には障害態様や発現状況に個別の特性差があつて労働能力にも個人差が存在し、重度とは称さないまでも課業の遂行面で個人により対応に顕著な差があることも事実である。

こうした理由から、企業にとって精神障害者雇用は依然として困難を伴い、真に適切な雇用管理手法の確立までに今後相当の経験の蓄積を必要とすると判断されるなど、対応に苦しむ実情がある。

これら精神障害者雇用に必要な困難を感じる企業においてその推進を図るためには、精神障害者の配置、課業等に関して企業が相応のフリーハンドを持ちながら最善のパフォーマンス発揮を期待する雇用管理を認める必要がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

例えば精神障害者の特性上企業が行う“通常勤務が可能と考えられるが本人の体調等への配慮から短時間勤務とする”あるいは“通常時間勤務者が体調等の理由により短時間勤務者となり、また通常時間に戻る”などの場合、現行のカウント制度上厳密な適用が行われているが、企業にとって短時間勤務が全く雇用管理面での負担軽減を意味するものではないことを考慮し、精神保健福祉法とは別途のルールという基本を変えることなく、精神障害者の実態と企業の実情に立った措置とするためには、雇用カウントの機械的な変更を避け、精神障害者は全て一律のカウントとし、少なくとも1カウントと扱うべきではないか。

また、短時間労働未満(週20時間未満)の精神障害者雇用についても、将来の通常時間勤務を期待して雇用機会を設ける場合は、「障害者短時間トライアルコース」が就労当初の所定労働時間10時間以上20時間未満を是認している発想に従って、何らかの雇用率メリットを付与することは企業の姿勢を積極化させると考える。

4 定着(雇用維持)のための雇用カウント措置

<現状認識、課題等>

企業における雇用とは、社運にも関係する重要事項であり、また企業は基本的に雇用した従業員をできる限り育成し戦力化に努めるものであって、障害者雇用についても例外ではない。この見地から企業にとって従業員の定着は望ましいところであるが、障害者の場合加齢の影響が特に厳しい場合や精神障害者の体調等の事情のある場合、通常時間の労働として採用した者を雇用維持のため短時間労働にシフトすることがある。政策的にこうした企業の定着への雇用管理を支援することが雇用の進展につながる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

このような場合に対しては、一定以上の年齢または定着(勤続)度である該当者について雇用カウントを1/2(1から0.5、重度の場合2から1)としない措置を求める。

5 長期継続雇用事業主に対するインセンティブ付与

<現状認識、課題等>

基本的に障害者雇用について採用した従業員の定着を望まない企業はなく、その意識をさらに助長することが望ましいが、企業が定着のために様々な努力を行っていることに自体に対して、何らかの奨励措置があることによって意欲を維持向上させることへの期待がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

具体的には後記8項の定着調査結果などにより、一定以上の実績を示す企業に対し、実雇用率面でのプラス・アルファ、或いは助成金の対象化が期待される。

6 療育手帳に関する程度区分等の全国的統一

<現状認識、課題等>

療育手帳による管理が都道府県(政令指定都市)単位で行われているために生じている決め方の相違は、手帳の名称をはじめとして、障害程度区分では重度とそれ以外の2段階とするものが19、重度・それ以外とも2に区分して計4段階とするものが18、重度又はそれ以外のいずれかのみ2に区分して都合3段階とするものが6、重度のみをさらに細分するものが4となっているようである。

さらに基本的な問題として、自治体により知的障害と判定する限界のIQに差があることなど、かねてから判りにくさが指摘されているが、雇用管理上も事業所により取り扱いがまちまちとならざるを得ないこと、本人も転居等の際困惑することなどあり、改善は急務と考えられる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

療育手帳制度における呼称、程度区分、判定基準などを全国統一化願いたい。

7 障害者職業センターの職業評価の活用度を高める

<現状認識、課題等>

精神障害者の雇用に関しては精神保健福祉手帳が労働適性を示すものではないこと、及び重度の概念を用いていないことについて上記2項及び3項に記したが、こうした状況が避けられないのであれば、企業が戦力としての判断を誤らないための支援として、現状企業が知的障害者の雇用に関して活用している障害者職業センターでの職業評価にその機能を期待したい。

<とるべき対応、対応の方向性等>

その趣旨は精神障害者について重度判定を求めるものではなく、知的障害者に対すると同様、検査によって判定される労働能力の特性を助言することである。

精神障害者については、本人の同意により提出される主治医の診断書に加えて、障害者職業センターにおける「職業評価」により企業に職業能力特性の情報を供給することで、本人の就労に寄与する仕組みを求める。

8 障害者雇用における定着調査制度の創設

<現状認識、課題等>

精神障害者雇用の進展に対し最大の障害要件となっているのは、日課業務処理面での安定性と、出勤、継続勤務面を通じた安定性すなわち定着性への不安である。日課業務処理面の安定性については、薬効の進歩などあって将来に向けて相当程度の不安解消が期待されるが、勤務環境の変化と症状との関係などから発生する突然の休務、退職など、定着性に関する不安は今後も企業にとって雇用へのブレーキとなりかねない。

現状僅かな調査資料により論議されている定着実態だが、もっと徹底した調査が定期的に行われることで、企業は少なくとも現状に比べて定着性の実態を知ることができ、予防保全の観点から対策の焦点を絞ることも可能となることを期待できる。またこれは精神障害者のみに限られた問題ではないから、少なくとも雇用義務対象障害全てであることが望ましい。

<とるべき対応、対応の方向性等>

この項について求めたいのは、できる限り実態確認に有効な調査手法であり、例えば勤務事業所の創立後期間を反映しかねない「勤続年数の調査」ではなく、「退職者について在籍期間と退職理由及び障害区分を把握する」定期調査である。

またこの項と次項とは連動するとも考えられる。いずれにせよ企業も協力のための負荷は免れず、行政としても業務が増すが、このような基礎的な行政サービスの存在が障害者雇用を進める道であることを理解願いたい。

9 雇用機会拡大と均等化を目指すための職業紹介状況の毎月公表、離職統計の新設等

<現状認識、課題等>

現在一般職業紹介状況では毎月公表が行われているが、障害者については年1回、毎年度の集計発表にとどまっている。

障害者雇用については、今後大都市圏において求人難の傾向が増すことを恐れる意見が顕在化しつつあり、今後は雇用機会の多寡に応じた労働力移動、企業が地方の事業所を活用した雇用を進めること、及び論点3の在宅勤務重視の各措置を進めることが必要と考えられるが、そのためには地域別に細分化され、頻度を高めた求職・求人情報の提供が求められる。

また障害者の就職統計が「件数」で公表されることに関しては、同一人物の頻回計算は当然生じているはずで、実態が不透明という批判がある。さらに定着性に問題あるとされる精神障害者をはじめ「離職統計」という考え方が現状存在しない中で定着という問題が論じられていることへの疑問もある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

このような状況に対し、労働力移動に備えたグループホーム等施設の充実などの対策への助成を充実させるとともに、雇用情報の緻密・正確なサービスとして職業紹介状況が地域別に毎月公表されること、離職統計を新設するとともに、就職数、離職数とも人数表示とすることなど、企業の障害者雇用戦略資料としての価値を高めることを求めたい。

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。

1 在宅勤務をさらに有効活用する

<現状認識、課題等>

現状では通勤が困難な障害者の就労形態というイメージが先行している「在宅勤務」は、今後もそれが中心的であることは考えられるが、論点2の9項に述べたとおり、地域的な雇用機会の多少に対応する見地からは、必ずしも通勤困難者に意識を限定することなく、全ての障害者を対象とした職場内分散配置、同集中配置などの就労形態の一つに過ぎないと位置づけることにより、就労機会の均等化が期待できるのではないか。

そのためには、雇用意欲喚起のため勤務に関する法制度の柔軟化、助成制度による支援等、企業の動機付けを進める必要がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

ICTによる在宅勤務について存在する問題点のうち、少なくとも当初の体制構築に要する費用を助成することにより、企業の意欲喚起に有効な措置とすることができる。

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。

1 小規模事業が雇用を進めやすくするための方策

<現状認識、課題等>

平成28年6月1日現在の雇用状況集計により1,000人以上規模とそれ未満の規模を比較すると

1. 企業数が3,232社対86,127社で、雇用数はそれぞれ23.7万カウント前後と拮抗、
2. 実雇用率は2.12%対1.76%、
3. 達成企業比率は58.9%対48.4%

であり、1,000人以上のいわゆる大規模企業が牽引車的な存在となっている。

さらに100人未満規模40,149社中54.3%の21,802社が未達成で、そのすべてが1人を雇用することで義務を達成するとされているにもかかわらず、この傾向は長きにわたって変わっていない。

障害者雇用は基本的に全規模推進であるべきにもかかわらずこうした状況が生じ、専ら大企業の雇用努力に委ねているようにも見えるのは、企業規模によって人件費負担力、支援体制の可能性などが異なることによるが、最も重視されなければならないのは、小規模企業においては障害者雇用に必要な管理体制に関するノウハウを有さない経営責任者自身が任に当たらなければならないこと、雇用環境整備の困難さを克服しにくいことなどの事情によると思われ、この状況に対してもう一段の解決努力が求められる。

また必ずしも小規模企業ではないが、在籍人数は雇用義務基準であっても、常時の出張、請負先での勤務等で実質的に小規模企業に等しい実態の企業等をどう考えるかという問題もある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

そのためには思い切った支援策が必要で、例えば人員規模によって法定雇用率の適用を段階的に上昇させる等、例外的な取扱いの考慮や、事業協同組合方式を改良し、異業種企業の共同事業形式をとるなど、小規模事業主が受け入れやすい何らかの雇用の仕組みを開発するとともに、行政が単なる要請にとどまらない訪問と対話によって個別事情を把握し、最適な支援策を処方するなどの努力が必要と考え、研究会における検討を求める。

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。

1 雇用側の立場での精神疾患判定等に関する助言体制(精神科医及びPSW)整備

＜現状認識、課題等＞

論点2の2項に述べたように、精神障害者の労働適性については手帳の記載からの情報取得は困難で、全て企業の責任において判断を求められているが、疾患としての精神障害に関しては、医学分野からの支援なくして企業が判定することはもとより、正確な理解を期することもできない。

この状況に対して多くの企業が精神科医を「主治医」の立場だけではなく、産業医もしくは嘱託医として企業側に立った意見を与えられる体制、少なくとも精神保健福祉士(PSW)が助言する体制を求めているが、精神科医を委嘱できる企業は稀で、PSWの雇用も容易と言えないのが実情と言える。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

少なくともすべての企業が、単独若しくは共同で委嘱(雇用)し得る規模の精神科医及びPSWの養成が急務と考える。また現状具体的には例えば公的に委嘱した医師及びPSWのチームを障害者職業センターに配置し、企業の相談に対応する体制整備などである。企業独自の委嘱等との対比上、一定の報酬制が考えられる。

2 雇用間、雇用～福祉等状況に応じた転身を可能とする体制構築

＜現状認識、課題等＞

論点2の4項にも述べたとおり、企業は従業員の定着を第一義として適職を考慮するなどの努力を行うが、切出し得る職務と特に加齢の進展が早いとされる障害者の特性による職業能力の低下との関連で、自社内においては限界に達することもある。

その場合通常企業は本人の転身を考慮することとなるが、ハローワークにおける職業紹介では白紙の状態における求職とならざるを得ず、それまでの職業経験を直ちに活かすにくいことから、現状では有志の就労支援機関が仲立ちすることで、適職又は福祉支援への移動を斡旋する事例が見られるが、この活動は適切な生活機会の獲得のためにシステム化されるべきではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

まず第一には、就労・定着支援の機能を持つ機関に、ハローワークへの報告を伴う転身斡旋の公的な立場を併設することである。

また企業自身が自己の転身者に限定するなど厳格な制約のもと、就労継続支援A型事業所を経営し、職業生活からの緩やかなりタイアを果たす方式も重視されるべきで、そのためには現在無資格とされている特例子会社の参入を含め、企業による設立が認められるべきである。

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。

1 法定雇用率算出方式を基本的に見なおす必要はないか

＜現状認識、課題等＞

現行の法定雇用率算出方式は、直接雇用を基盤として努力次第で達成可能な率が設定されるという性格の、世界でも余り類のない精緻な仕組みであり、わが国に適した方式として十分検討され、制定されたものと理解する。

しかしながら時代が推移し雇用が進展するにつれて、算式が分母部分の全労働者数と分子部分の雇用実績数及び失業(求職)者数から成ること、さらには就労継続支援A型事業所における就労人数が算入されていることなどについて、企業の関心が高まってきている。

すなわち経済情勢の劇的な変化等ない限り分母部分の全労働者数は安定的であるのに対し、分子部分の雇用実績数は、障害者雇用の大きな担い手である民間企業の雇用成果が際限なく反映し、次期法定雇用率を押し上げるという皮肉な事実、並びに労働可能性が未知数の上自然の趨勢に委ねざるを得ない求職者増が大きな上昇要因となっているという点、そして公的な給付により経営されるという事業会社とは異質の就労継続支援A型事業所における就労人数が算入されることへの違和感である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

今後とも直接雇用限定主義で進むのか、また算式がもたらす意識面の影響をどう考えるかは、わが国制度上の根本的な部分に触れることであり、直ちに方式を改めるという主張ではないが、現行方式の継続のみが選択肢か、制度疲労の可能性はないかなど、重要課題として意識し検討願いたい。

2 法定雇用率算定式の数値はもっと詳細に開示されるべきではないか

＜現状認識、課題等＞

他者に対して何らかの行為を要請する場合、できる限り背景事情を説明し、要請の根拠とするデータを開陳することは社会的な常識といえる。

障害者雇用に関して言えば、少なくとも法定雇用率算式の各数値に関する公的情報としての審議会資料において、それぞれの算出数値の出所が「労働力調査」「厚生労働省調べ」とされる程度で、詳細なバック・データの説明がないことは改められるべきではないか。例えば今回改正時の算出式で失業精神障害者数 12.1 万人とされていることの裏付けは何なのか、期末現在の求職者数を示す「有効求職者数」においては、今回改正の直近時点である平成 28 年度末の精神障害者有効求職者数が、9.8 万人とされていることとの関連の有無や、関連するならばどのような相関なのか、等は一般の民間企業には判らず、鵜呑みにされているのが現実である。

勿論こうした状況が行政への信頼によるものであることは否定できないが、政府の基本方針が国民に対する情報の丁寧な説明という点にもあると考えられる今日、雇用に努力する企業が仮にも算出根拠に疑問を持つようなことがあるとすれば、それは避けなければならない。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

法定雇用率算定式の数値はもっと詳細に開示願いたい。特に秘匿の要のない情報について詳細な開示が行われ、関係者の理解、共感と納得を得ての推進は行政目的の遂行にとって重要と思われ、これからも企業の努力に俟たなければならない障害者雇用については、特にそのような姿勢が期待される。

3 除外率制度の今後の進め方について

＜現状認識、課題等＞

除外率制度は今後段階的に切下げることとされていて、既に過去 2 度にわたる実施により当初 20% であった業種までは非対象となった。制度制定時の対象は身体障害者であったものが今日他の障害にも及んでいることや、産業構造の変化を映して事業所ごとの業種構成も変化するなど、制定当初の除外率区分はそれなりに変わっているであろうが、大きく見た場合障害者の従事に関する難易度の高低によって定められた除外率群の組み立てには妥当性があると考えられる。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

このように考えると、これまでの縮小により非対象とされた業種と比較して、現状適用されている業種は相対的に除外率制度適用の効果と影響度は高く、それだけに次第に上昇する法定雇用率への対処のためもあって制度適用の有無が深刻な問題となっており、単に各産業間の取扱いの均衡や、技術革新の成果など、法改正時に論じられた理由のみによって切下げを硬直的に進めることについては雇用意欲維持の観点からも慎重さが必要である。

このことに対しては、研究会を起点として方法論を議して頂きたいが、達成率の重要性を考える場合、例えば除外率不適用と仮定して平均実雇用率を試算した場合の達成率が相当程度に達するなどのメルクマールによって次回措置を行う等が考えられる。

4 助成金制度の改善

＜現状認識、課題等＞

納付金制度については、現行の法定雇用率による義務遂行方式に立つ限り「雇用率未達成の事業主から達成事業主に補填して、雇用に伴う経済的負担の調整・平等化を行う。」ために維持されるべきであるし、それを運営する「機構」も専門組織として重要性を継続すべきだと考えられる。

助成金の性格として、雇用促進自体に主眼があると思われる雇用保険二事業原資の制度と、職場環境整備に力点を感じる納付金に基づく制度とは、従来からそれぞれに手続の煩雑さなどが指摘され改善されてきたが、近年納付金会計の収支状況への対策、及び法律本体で細部にわたって規定する納付金系の助成金と、省令に具体的規定を委ねている二事業系の助成金の性格差から、極力二事業へ移管することで助成金制度の制定改廃を柔軟化する意図もあってか、項目統合と雇用保険二事業への移管が進められたことによって、分担してきた性格もあいまいになり、判りにくさを増したと感じられるし、全ての事業主が負担し総合的な雇用の安定等に資することを目的とする雇用保険二事業に障害者のための部分もあることは不自然ではないものの、果たして障害者雇用に関する助成金制度を二重構造にしなければならないか、その積極的理由についての疑問もある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

障害者雇用における配慮のための経済的負担は企業にとって今後も永続的な課題であり、それを軽減するための最も有力な支援手段が助成金制度であることは否定できないから、この際さらに有効で判りやすくするため両制度の関係整理まで踏み込んで、あるべき方向を再検討すべきではないか。

特別法である障害者雇用促進法に規定を集中一本化した上、必要な場合雇用保険二事業が納付金会計を支援するといった仕組みとすることが、理解と活用を容易にする本質的な整備ではないかと考える。法は時宜に即して改定され、常に社会を適切に導く指針であることを求められているのではないか。

5 助成金支給期間の極力延長

＜現状認識、課題等＞

障害者雇用において、できる限り労働能力の発揮を期待するために職場環境整備等を行うことは不可欠で、その費用負担を配慮する目的の助成金制度は有効であるが、付加価値創出面で厳しい傾向を持つ特例子会社においては、受給の終了が経営上極めて大きい影響を与えることから、可能な範囲で助成金の支給期間が延長されることは雇用意欲を増す道と考えられる。

論点1の1項でも述べたように、障害者が他に比してハンディキャップからの脱却を至難としていることに対して特別の配慮を加え、均衡をとることは企業の雇用意欲を増す方途でもある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

例えば特開金(特定就職困難者コース)その他の助成金について、他と異なる支給対象期間や支給額等が考慮され、より長期に平準化された支給方式が考えられるべきこと、障害者の定着を志向しながら就労支援機器の利用期間が勤続実態とマッチしない状態となっていることの改善などは、早急に実行されるべきである。

6 助成金を伴わないトライアル雇用制度の併設

<現状認識、課題等>

障害者のトライアル雇用制度が開始されたとき企業が評価した理由は、1. 障害者のパフォーマンス理解と力量把握に的を射た仕組み、2. 多くの企業では奨励金の支給もメリット、3. 手続きが極めて簡素などだった。この中で2、3ともに企業にとって有効な支援策だが、企業が2と同等かあるいはそれ以上に1を評価していることは、残念ながら行政に理解されていないか、或いは理解しながらもあえて重視を避けているかのように思える。

時間をかけなければ真の理解が困難な知的、精神、発達等の障害者雇用において、労働基準法の基本を超える3ヶ月の試用期間が認められること、不幸にしてその企業での雇用が相互にとってベターでない場合は解雇の措置に依らず終了し得ることなど、採用という行為を重要視し、いったん雇用した者は育成の対象と考える企業のニーズに正確に答えているこの仕組みに、企業の評価があることを行政はどう受けとめているのかということである。

公的な金銭給付においてその利用に厳格な規制が伴うのは当然であるが、そのことが仕組みの利用を制約し企業にとって使いにくさを感じるようになってしまう、という意見が存在することに対して、行政においてはこの制度の利用を奨励していることとの関係をどう考えるべきか。

民間企業の感覚からすれば、障害者雇用の進展という政策目標の実現に当って、当事者から有用と評価される施策が、給付支出を伴うことなく活用されることが何故いけないのかということである。

仕組みと奨励金のセットが崩せないという理由のために、企業を障害者雇用にとって最も有効とされる支援措置の申請敬遠に追いやってはならないのではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

助成金を伴わず、仕組みの活用のみとすることで利用上の制約を少なくしたトライアル雇用制度を併設すべきである。

また、精神障害者に対する12か月間の適用という措置が十分周知されていないことにも留意が必要である。

7 助成金の「継続雇用要件」の明示

<現状認識、課題等>

企業は労働契約法により無期労働契約化が志向されていることを十分理解しながらも、障害者雇用においては、労働能力確認という企業として不可避な過程に対し、通常一定期間を有期雇用契約で対処している。他方多くの助成金支給要件として、「継続雇用要件」があり「対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用することが確実」であることとされているが、このことについて障害者雇用における一定期間の有期雇用がどのように理解されているか、定かでないという意見がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

もしそのような状況であるならば、当初行われる有期雇用契約という外形的条件が助成金申請手続上非対象として排除されることのないよう、明示される必要がある。

8 特例子会社の事業基盤強化及び障害者福祉事業への支援

<現状認識、課題等>

特例子会社には、親企業の事業を一部担当するものの他、様々な経営形態があるが、共通する条件は高度な生産性や付加価値を実現することが困難な中での操業であるのに対し、雇用上の配慮に必要な財的負担を免れないことで、親会社の負担や各種助成制度の活用等で経営を維持するものの、最低賃金改定など固定費上昇を吸収する方策にも悩むといった経営環境下のものが多く、株式会社としての最大の要件たる利潤の確保については、多くの場合特例子会社自身の努力に委ねられ、かつその維持拡大に困難を感じている。

特例子会社が、ノーマライゼーションの観点に立った「障害者の生活基盤確保の目的に特化した事業」という特別な努力をより強く求められていることに対する支援策はもっと強められなければならないのではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

特例子会社の経営基盤確立を促す支援策が強化されることは重要であり、前記5項の「助成金の配慮」とともに、特例子会社の経営に基本的な責任を有する親会社及び同系列グループ各社の努力だけでなく、「支配関係のない同系列、又は異なる資本系列下企業からの特例子会社に対する業務発注へのメリット」を与えることによって、特例子会社の商圏、業容拡大、ひいては障害者雇用の推進を図ることが考えられてもよいのではないか。

メリット付与の方法としては、発注企業への見做し雇用率適用がベターだが、直接雇用主義の枠内とすれば、現行の「在宅就業に関する特例」に対する措置を拡大化する等となる。

また、「在宅就業に関する特例」をさらに進めて、障害者福祉事業への業務発注、寄付等の行為に対するメリット付与という意見も存在する。

団体名： 一般社団法人 日本経済団体連合会

<団体概要>

1. 設立年月日

1946年8月16日 設立日
1961年6月29日 社団法人としての設立許可
2012年3月30日 一般社団法人への移行日

2. 活動目的

総合経済団体として、企業と企業を支える個人や地域の活力を引き出し、我が国経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与すること

3. 主な活動内容

経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかけている。同時に、政治、行政、労働組合、市民を含む幅広い関係者との対話を進めている。さらに、会員企業に対し「企業行動憲章」の遵守を働きかけ、企業への信頼の確立に努めるとともに、各国の政府・経済団体ならびに国際機関との対話を通じて、国際的な問題の解決と諸外国との経済関係の緊密化を図っている。

4. 法人代表等

代表理事：会長 榊原 定征、事務総長 久保田 政一

理事：25名

(うち会長1名、副会長18名、事務総長1名、専務理事2名、常務理事3名)

監事：2名

5. 会員数

企業会員：1,350 団体会員：156 特別会員：32 計 1,538

(2017年4月1日現在)

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>

- ・民間企業に雇用されている障害者数は、働く意欲がある障害者の増加と受入れ企業の努力の結果、13年連続で過去最高を更新し、47.4万人（2016年6月現在）となった。実雇用率も5年連続で過去最高を更新して1.92%となっている。
- ・一方で、法定雇用率の達成企業割合が48.8%にとどまっているにもかかわらず、2018年4月より段階的に、過去最大の引上げが予定されている。
- ・企業は、過度な負担にならない範囲で合理的配慮を提供しつつ、15年ぶりに引き上げられた法定雇用率「2.0%」の達成に真摯に取り組んでいるところ、2018年4月以降は「2.2%」、さらには「2.3%」という高次元の雇用率達成が求められることになる。2013年の法律改正に伴う影響は大きく、当初の想定を超える対応を企業に強いることになっており、障害者雇用を牽引してきた従業員規模1万人超の企業からは、現行の実雇用率の水準を維持することさえ難しいとの声も出ている。
- ・障害者のさらなる活躍推進のためには、多様な障害特性や適性を踏まえた柔軟で個別的な対応が必要であるが、民間企業では、採用難や早期離職、高齢化対応など課題が山積している。

<とるべき対応、対応の方向性等>

○国全体としてより一層の雇用促進を図るには、障害者雇用の経験の乏しい企業から、難題に直面している経験豊富な企業までを対象に、外部の公的専門機関と十分な連携の下で、回数や期間に左右されずに適宜、実務的な指導・助言が得られる支援体制の構築が急務となっている。

また、今後は、精神障害者の雇用推進や、高齢障害者への柔軟な対応に向けて、働き方の選択肢を拡大し、就業環境を継続的に改善することが重要となるため、そうした企業の取組みに対する一層の政策的支援が求められる。

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>

- ・精神障害者の雇用が増大（ハローワークにおける就職件数の4割強）しているが、採用に際し、能力や適性の把握が難しい。また、多様な障害特性に加えて、疲労やストレスに弱いために症状が安定せず、早期の離職者が多い。
- ・精神障害者の場合、週所定20時間以上30時間未満の労働者が年々増加しており、短時間労働を希望する者の割合が高い（身体・知的障害者の場合は約2～3割であるのに対し、約4割を占めている）。
- ・精神障害の在宅者のうち、手帳保持者は約3割にとどまっている。その背景には、障害者手帳を申請することで周囲の偏見や誤解にさらされる不安が大きいことが指摘されている。
- ・身体障害者の場合、大企業を中心に、高齢期を迎えて退職する者が出ており、退職者の補充に努めているが、厳しい状況にある。高齢障害者が働き続けるためには、仕事の見直しや就業環境の改善などを図ることが課題となっている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- (1)精神障害者の職業能力や適性などを把握・認定する基準づくりに向けて、早急に、有識者研究会を設置し議論を始めるべきである。その際、当該認定基準により、手帳がなくても対象者の適否を判断することについても検討すべきである。
- (2)精神障害者の特性を考えれば、短時間労働への柔軟な対応は職場定着に有効であることから、週所定20時間以上の短時間労働者は、「0.5」ではなく「1.0」カウントとすべきである。その際、別途、医療機関の証明を求めることで、いわゆる「短時間労働への安易な代替」を助長することがないようにする必要がある。
なお、週所定20時間未満の労働者も雇用率の対象にすべきであるという意見については、精神障害者に限らず、重度身体障害者等が働いている事例もあることから、当面は、助成金（特定求職者雇用開発助成金）を最大限活用しながら雇用状況を精査し、中期的な検討課題とすべきである。

- (3) 障害者が、状態変化に伴って作業に支障をきたすことにより、本人の了解の下で、週所定 30 時間以上の労働から週所定 20 時間以上の短時間労働に移行した場合は、「0.5」ではなく「1.0」カウントとすべきである。
- (4) 障害者が長く働き続けるためには、本人の努力に加えて、施設・設備の改修や仕事内容・作業工程の見直しなど、継続的な就業環境の改善が求められることから、一定期間（例えば身体障害者の場合は 20 年間）以上の勤続年数を超えた場合には、「1.0」ではなく「1.5」カウントとすべきである。
- (5) 加齢や状態変化等に伴って働き方を見直す必要性が生じた場合、本人の了解の下で、就労継続支援事業 A・B 型事業所への円滑な移行を可能とする仕組みを構築すべきである。
- (6) 精神障害者保健福祉手帳に関し、返却など過去に手帳を保持したことがある場合についても、再発の恐れがあるなど本人の希望に沿う形で、一定期間は雇用率・納付金の対象とすべきである。
- (7) 障害者スポーツの普及促進や文化芸術活動の支援を目的に、例えばパラリンピック等への参加が期待されるアスリートを雇入れた場合（引退後も雇用継続が前提）は、「2.0」カウントにすべきである。

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>

- ・例えば、重度身体障害者が通勤困難な場合に、在宅勤務など働き方の選択肢を拡大することは重要である。
- ・就労に際しては、本人の意思を確認し、就労のためのアセスメントを行う必要があるが、また、使用する機器の取扱いや勤怠管理など事前に双方が確認する事項も少なくない。
- ・在宅勤務の場合、公的な生活支援サービスについて併給調整が行われることから、躊躇したり、諦めたりする実態がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- (1)円滑な対応を図るには、例えば、好事例の収集・周知や公的な相談窓口の設置、コーディネーターを委嘱する場合の助成など、企業への支援策を検討する必要がある。
- (2)在宅での生活支援サービスは、日常生活において不可欠なものであり、早急な改善が望まれる。

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>

- ・企業規模別にみると、実雇用率は、50～100人未満で1.55%、100～300人未満で1.74%、300～500人未満で1.82%となっており、民間企業全体の実雇用率1.92%を下回っている現状である。一方で、雇用されている障害者の数は、すべての企業規模で前年より増加している。
- ・100人未満の中小企業では、一般求人による障害者採用が6割強を占めており、障害を開示しない割合が3割弱となっている。入社後の企業対応の遅れが、早期離職の要因になっている。
- ・障害者就業・生活支援センターをはじめ公的な就労支援機関や、地域の医療・福祉・教育等の専門機関とのネットワークについて、継続的に活用できていない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- (1) 新しく設置予定の有識者研究会では、精神障害者の職業能力や適性などを把握・認定する基準づくりが求められる。併せて、当該基準に照らし、就職前に訓練受講が必要な場合の対応（例えば公的訓練の受講推奨など）についても検討すべきである。
- (2) 地域の就労支援ネットワークのなかで、公的機関の役割とは別に、障害者雇用ゼロ企業を対象に雇用管理ノウハウを提供する他、コーディネーター役を担うなど、企業間の地域連携を促すための施策を行うべきである。
※例えば、支援する企業が当該作業に費やす1時間当たりの賃金助成を行うなど

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>

<とるべき対応、対応の方向性等>

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>

- ・雇用されている障害者数は13年連続で過去最高を更新しているものの、1999年以降、法定雇用率の達成企業の割合は過半数に満たない状況が続いている(2016年6月現在、48.8%)。雇用状況を踏まえることなく、法定雇用率の引上げが続くならば、障害者雇用への企業の取組み意欲を減退させるおそれがある。
- ・雇用率達成に向けた企業努力が高まるほど、現行の算定式では、将来の法定雇用率が上昇するという制度的な矛盾を抱えている。また、障害者手帳を保持しなくても合理的配慮の提供が求められている一方、そうした日々の取組みは算定式に反映されない。
- ・算定基礎の1つである「失業している精神障害者の数」は12万人を超えており、今般の引上げの最大要因となっているが、すべての者が週所定20時間以上の就労可能な状態であると言えるのか疑問である。
- ・納付金制度の財政状況をみると、支出に占める調整金・報奨金の割合が6～8割となっており、助成金の予算が大幅に減少している(2009年度実績77億円→16年度実績12億円)。
- ・支出超過が続いて積立金が目減りする一方で、法定雇用率の引上げに伴う納付金の増加によって補う財政状況は健全とは言えないので、抜本的な見直しが必要である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

(1) 障害者雇用率の算定・運用については以下のとおり見直すべきである。

- ① 現行の算定式が企業現場の実態と乖離しないよう、i) 算定基礎の「失業している障害者の数」に関し、基本的には手帳所持者であり週所定20時間以上の就労可能な者である旨を明示する。ii) 一般就労とは必ずしも言えない実態がある就労継続支援事業A型事業所で働いている障害者数は除外する(又は平均移行率に応じて按分する)。
- ② 機械的に算出された数値をそのまま法定雇用率とする現行の運用を改めて、法定雇用率の決定に際し、達成企業の割合が50%を下回っている場合^{【注】}などは、その引上げ幅を審議会の議論を通じて柔軟な調整ができるように、法第43条に「障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定める」旨の文言を挿入する。
【注】柔軟な調整を行う場合としては、例えば、法定雇用率の引上げが2期連続となる、法定雇用率の引上げ幅が全体の実雇用率の伸び〔推定値〕を上回るなどが想定できる。

(2) 障害者雇用納付金制度は、支出超過の構造を抜本的に見直して、助成金の予算を確保すべきである。

- ①一律に額が設定されている納付金は、法定雇用率達成に近付いている場合には減額するなど、実雇用率に応じて変動させる。
 - ②福祉施設等への発注額の一定割合（例えば最大 50%）を納付金に充当可能とする。
 - ③調整金の水準を引き下げるとともに、支給期間と支給対象者数の上限を設定するなど運用面の改善を図る。
 - ④就労継続支援事業 A 型事業所については、納付金・調整金・報奨金の対象外とする。
 - ⑤納付金に基づく助成金は、予算を十分確保するとともに、企業ニーズを踏まえて拡充（例えばジョブ・コーチの配置や施設・設備の改修など）する。
- (3) 今後、障害者雇用の進展に伴って、現行の雇用率・納付金のあり方の再検討が必要である。基礎データ（障害種別の定着率や高齢期の退職者数など）の収集・分析なども踏まえ、安定的な働き方ができるような雇用の質的向上（仕事の見直しや就業環境整備など）への企業努力を促すために、例えば、一律の雇用率適用から、目標達成や雇用管理改善を評価するなどの制度見直しについて、中長期的な観点から検討していくべきである。

以上

団体名： 日本商工会議所

<団体概要>

- ・ 商工会議所は、商工会議所法に基づき、商工業の総合的な発展を図り、兼ねて社会一般の福祉増進に資することを目的とし、地域の商工業者の意見を集約し、政策提言、経営支援、地域振興等、様々な活動を行う団体。
主に市単位で、全国 5 1 5 商工会議所が設立されている。
- ・ 会員は企業規模を問わず商工業者が中心。全国で 1 2 5 万社。
- ・ 日本商工会議所は、各地の商工会議所を会員とし、その活動目的を円滑に遂行できるよう全国の商工会議所を総合調整しその意見を代表する。
- ・ 会頭 三村 明夫
(東京商工会議所 会頭 <新日鐵住金(株) 相談役 名誉会長>)

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＞

- 中小企業における障害者雇用は法定雇用率を満たせていない状況であり、一層の進展が求められていることは認識している。しかし、労働政策の側面からだけで解決を図ることは難しいのではないかと。
- 障害者の雇用は、法規制により強制的に進めるのではなく、企業が自主的に取り組む形になることが望ましい。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- 企業が自主的な取り組みを進める機運を高めていくため、国・自治体には、障害者が当たり前に関わり地域・町の一員として生活する社会の実現にむけ取り組み、企業をリードして頂きたい。
- 障害者の雇用促進についての議論には、専門家の意見だけでなく、広く一般の意見も取り入れていくことも検討して頂きたい。

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) 高齢化や疾病の状況変化等により、それまでと同等の就労ができなくなる場合はある。そのような変化があることを前提とした本人、企業への支援体制を作ることが必要ではないか。
- (2) 求職・求人の前の段階、および、就職に業務を継続していく段階で、本人および企業への支援の充実が求められているのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 高齢化や疾病の状況変化等への対応は、健常者と同様に、会社と本人との相談を通じて解決が図られることが望ましい。
しかし、障害のある社員と企業担当者間の話し合いだけでは、十分なコミュニケーションが難しい場合も予想されるため、中立的な支援者が話し合いに参加するなどの支援体制の強化（数、能力）が有効ではないか。十分なコミュニケーションをとれるようになることで、担当業務の変更や部署の異動によって解決できることも増えるのではないかと期待する。
- (2) 就職の前の段階で、本人の適性や能力について十分に把握、評価し、本人に適した就労先の紹介や訓練を行う機能、就労後に本人および企業への支援・相談機能の拡充（数・内容）に期待する。
就労移行支援事業者等の事業者から良質なサービスがより多く提供され、企業での就労に進む障害者が増えるよう、事業者の活動を促進するインセンティブとなる報酬の仕組みを検討頂きたい。

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＞

- (1) ICT 技術の活用で働き方の選択肢が増えることは障害者の雇用機会を増やす可能性があると思われる。また、障害者が ICT 分野の業務に携わることを支援するツール（プログラム）を用意することで、それまで ICT 分野での業務は難しいとみなされてきた障害者についても機会を拡大できる可能性がある。
- (2) これまで障害者が担当してきた仕事には適さない特性の障害者は増加していると思われる。技術進歩により、従来障害者が担当していた業務が減少することも考えられる。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 国が資金を補助するプロジェクトとして障害者の雇用機会の拡大に寄与するツールの開発を後押しすることも有効と思われる。
支援ツールの利用によって ICT 分野での生産活動に携わることができる障害者が増えることが期待されるだけでなく、障害者に使いやすいものは IT 弱者とされる人（こども・高齢者）にも使いやすいことが多く、広く活用できる可能性がある。
- (2) 障害者が従事する仕事について、先例や先入観にとらわれず、現代のニーズに対応するものや、精神障害者など多様な障害特性を生かせるものに広げていくことが必要。
先進的な事例を広く知らしめていくと同時に、障害者を新たに IT 分野の業務に起用するために要する設備導入を助成するなどの施策も考えられるのではないかと。

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) 中小企業において障害者雇用が進まない最大の理由は、経営者が障害者と接触した経験がなく「知らない」ことではないか。
「知らない」ことで漠然とした苦手意識や不安を持ってしまうことも考えられる。
- (2) 現在障害者を雇用していない経営者の中には、障害者の雇用に興味がない経営者ばかりではなく、関心はあるがどうしたらよいか分からない・関心はあるものの不安が先立ってしまい行動を起こすまで踏み込めない、という層も存在していると思われる。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 長期的な視点では、障害者が地域に普通に存在している環境を作るなどの取り組みを通して、障害者と接触する機会を増やしていく、知らせていく、ということが状況の改善につながるのではないか。
- (2) 障害者と障害者雇用に関心のある企業の間にとって、障害者の能力を適切に評価し、就業可能な業務内容について企業にアドバイスする中間者の拡充（数・能力）が必要ではないか。

窓口における相談よりも、企業の現場を見て、具体的に担当可能な業務や留意点等についてアドバイスを受けられる形の支援、または他社の現場で実例を見学できる機会の提供の方が効果的と思われる。

- (3) 障害のある生徒の卒業後について多様な可能性を考えられるよう、最も身近な相談者である教育関係者や保護者等にも、企業や企業での仕事に関する情報を知ってもらうことが有効ではないか。

ex. 障害者の雇用に対して関心を持っている企業も存在していること

ex. 障害者が従事する業務内容は、IT機器を用いた仕事、保育・介護、接客等にも広がっていること

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) 学校卒業の時点で、企業等での就労は難しいと考えて、福祉分野の進路（就労継続支援 A 型・B 型の事業所）を選択する障害者の数は多く、また、そのまま福祉分野で定着する人が多いのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 就労にむけた訓練の機会として福祉分野での就労を位置付けるなど、福祉的就労と一般就労の双方を柔軟に活用する運用が普及すると、障害者がその能力を発揮できる仕事を見つけやすくなり、雇用後の定着就労も容易になるのではないか。

ex. 学校卒業後に福祉分野での就労経験を経て、企業に就職するなどの障害者のキャリアアップ

ex. 企業で雇用された後、状況に応じて訓練機関や A 型事業所での就労に移り、新たな技術取得や本人の状況の改善をはかり、その後に再び企業での就労に戻る

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) 障害者は就職先として大企業を希望することが多く、中小企業の中には障害者を雇用しようとしても自社の希望する人材の応募が得られない場合がある。
- (2) 労務費の支払余力が乏しく、障害者であるか否かに拘らず新規雇用はできない企業もある。
このような状況で、納付金制度の運用を強化しても障害者の雇用が大幅に増えることは期待できないと思われる。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1) 障害者を雇用する意欲はあるものの、応募が得られないなどの事情で結果として障害者を雇用できなかった中小企業には納付金制度は不公平感がある。企業の事業活動の利益につながるインセンティブとなる制度（例えば、公共事業入札時の加点評価、税の減免措置 など）の拡充や創設といった方向での雇用促進を検討してはどうか。

一方で、障害者雇用の本来の趣旨から考えると、企業の自主的な取り組みにより障害者の雇用が増える状況となることが望ましい。

その機運を高めていくための前提として、障害者が普通に地域に存在する環境を作り、障害者を「知らない」ための苦手意識等が解消されるよう、社会全体で取り組むことが必要と思われる。

- (2) 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえて考えるならば、企業において社員として雇用されることが望ましい。
しかし、現在の納付金制度の運用が強化されても、雇用は難しいという中小企業については、障害者が従事する仕事の創出への協力として、障害者を多く雇用する法人や就労継続支援事業所等への業務委託を所定の割合で雇用とみなす運用も、検討する必要があるのではないかと。（制度を利用可能な企業規模や、みなし雇用で充当できる人数上限等に上限を定めることも考えられる）

団体名：日本労働組合総連合会（連合）

<団体概要>

1. 設立の趣旨目的

日本労働組合総連合会（連合）は、1989年に結成された日本のナショナル・センター（全国中央組織：加盟組合員約686万人）である。「働くこと」に最も重要な価値を置き、自立と支え合いを基礎に、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて参加できる社会を目指し、雇用と暮らしを守る取り組みを進めている。

2. 現在の活動（障がい者差別禁止および雇用・就労分野における活動）

障がい者雇用の促進に向けて、働く仲間として、働く人の権利を守り、誰もがいきいきと働くことのできる事業場をつくるという観点から、2015年8月に「『障害者雇用促進法』に関する連合の取り組み」を組織決定し、連合に加盟する労働組合において、障がい者差別禁止・合理的配慮の提供について、個々の事業場の「労働協約・就業規則」のチェック・見直しを行うとともに、労働組合の組織運営においても組合活動における合理的配慮の提供を求めている。

そのほか、連合が方針として掲げ、加盟している労働組合に取り組みをお願いしている活動としては、

- ・ ディーセントワークの実現
- ・ 障がい者の受け入れに際し、安全衛生委員会（衛生委員会）において、現状の事業場の問題点などを提起
- ・ 合理的配慮および事業場の環境整備に関する定期的な労使協議
- ・ 就労を開始した労働者への相談・声かけ
- ・ 社会運動としての差別解消と共生社会の実現に向けた広報活動
- ・ プライバシー保護活動
- ・ パワハラ・モラハラなど各種ハラスメント対策の検討
- ・ メーカーなどでの障がい者への取り組みの周知と会場での物販支援
- ・ 2020東京パラリンピック支援

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＞

・厚生労働省の「障害者の雇用状況（2016年6月1日現在）」においても、実雇用率、雇用者数ともに過去最高となっているが、実雇用率は法定雇用率には達しておらず、法定雇用率の達成企業の割合も48.8%と半分に満たない。未達成企業の内、障がい者を1人も雇用していない企業の割合は58.9%と半数以上を占めているなど、企業における取組みの状況に差が生じていると考えられる。全体として障がい者雇用の状況は改善傾向ではあるものの、未だ不十分であり、雇用促進に向けた施策の強化が必要である。

・2013年6月に成立した「改正障害者雇用促進法」については、合理的配慮、差別禁止、精神障がい者を雇用義務の対象とすることが盛り込まれ、障がい者の働く権利や尊厳の保護に資するものと評価しているが、事業場における合理的配慮は、必ずしも十分とは言えない。

・地方公務員や教員の採用試験（特別選考）などにおいても、差別的ともとれる文言があり、地域の労働組合からの指摘で削除させるなどの取組みを続けている現状がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

・連合の加盟組合から、職場の合理的配慮が十分でないとの意見も少なくない。通勤経路などのバリアフリー化も含め、事業者の実施可能な範囲にも限りがあることから、政府・地方自治体の協力も必要である。

・教育委員会など、法定雇用率が未達成となっている行政機関に対し、より一層の合理的配慮や代替措置の実施とともに、障がい者雇用を促進する施策が必要ではないか。

・教育、医療、保健、福祉、労働に関する政府・自治体の関係部局が緊密に連携し、障がい者の進学・就職・退職後を含む切れ目ない支援体制を一層強化していく必要がある。また、障がい者の親族からの支援が受けられなくなった場合でも、安心して就労・生活できる仕組みを検討していく必要である。

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>

・作業や業務に安定的に対応できるよう、個々の障がいの特性に応じた職業訓練の実施とともに、就労後の障がい者のモチベーションの向上につながる処遇改善などが必要である。また、障がい者の「個性」に着目した業務・作業分担など、障がい者が事業場に馴染み、一定の業務の遂行が可能な人材として育て上げるノウハウの蓄積も求められている。

・在職中に事故や疾病などで障がいが残る労働者や、障がいが悪化する労働者の雇用継続に向け、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を、「障がい者雇用」の観点から必要な事項の追加や、適切な運用についても検討する必要がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・企業におけるジョブコーチ配置の促進と支援強化およびジョブコーチの養成促進と実稼働率を高めるための施策が必要ではないか。

・主治医・産業医および産業保健スタッフの連携に加え、リハビリテーション専門職（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士）を積極的に活用するなど、「就労につなげるための支援」と「就労継続のための支援」を強化することも検討すべきではないか。また、長く安定的に働き続けられるよう、採用前にも事業場の産業医による面談を実施し、事前に障がいの特性などを把握したうえで、適切な対応を事業場と協議できるようにすることも重要である。

・有期雇用労働者の無期転換は、有期雇用の障がい者にも適用されることを事業者・労働者に対し広く周知をしていくことが重要である。

・「職場実習（インターンシップ）」は、労使双方にメリットがあるため、安

定期的な雇用の推進の観点から、政府の支援・助成をしつつさらなる推進が必要ではないか。

・生活環境の変化や、職場のストレスや加齢によって病状や障がいの程度は変動するため、定期的な産業医や産業保健スタッフなどによる職場巡視を実施するとともに、必要に応じて作業環境・作業内容の改善を実施することが必要である。

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>

・翻訳業務やテープ起こし、Webデザイン、プログラミングなど、ある程度の作業を個人のみで完結できる業務はテレワークによる在宅勤務に向いているが、現時点では、その業務量はそれほど多くないと認識している。

・テレワークに対応できるような環境にある障がい者の絶対数が多くないうえ、障がい者を対象とした業務をこなせるレベルのICT講習などの通信教育体制が未整備である。

・障がい者である場合に限らず、「雇用型テレワーク」では、利用者の適切な労働時間管理や事業場からの疎外感・孤立感を感じさせないコミュニケーションへの配慮が課題となっている。また、「自営型テレワーク」については、労働者性がないことに加え、仕事の発注量や工賃の低さなどが課題であり、その改善も必要ではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・通勤が困難な障がい者にとって、ICT技術を活用したテレワークなどで在宅でも就労を可能とすることは、働き方の選択肢の一つとしては重要である。ただし、障がい者によるテレワークを可能とする環境整備に適切な支援策や、労働時間管理（雇用率への換算）や労働災害の認定のあり方などについても、検討が必要ではないか。

・働く意欲はありつつも、従来は企業や施設の利用条件に当てはまらなかった障がい者がテレワークによる勤務を選択する場合、職業訓練やスキルアップが必要であり、通勤・通学が困難な障がい者を対象とする訓練のあり方についても検討が必要ではないか。

・公的な資格取得試験などにおける配慮を充実させることも必要である。

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>

・障害者職業総合センターによる調査（2013年）によれば、中小企業における障害者雇用経路のトップは「疾病・事故などで受障した労働者の継続雇用」であり、ハローワークからの紹介や雇用率達成指導がそれに続いている状況である。また、同じ調査の「雇用した障害者が退職した理由」としては、定年退職がトップであり、他社への転職が続いていることから、調査結果を見る限りは、中小企業の採用自体は多くないが、その定着率は高いと考えられる。

・障がい者の雇用には、事業場のバリアフリー化などの設備への投資・維持費が必要になることから、中小企業において、新たに障がい者を雇用するためには一定の資源が必要である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・地域の経済・産業活動において、障がい者雇用の浸透をはかる取り組みも必要であり、ハローワークなどを中心にしつつ関係する省庁が密接に協力し、これまで障がい者を受け入れたことのない中小企業に対する受け入れ促進策が必要ではないか。また、障がいの特性を踏まえてバリアフリー化された事業場は、障がい者だけでなく、全ての労働者にとってメリットがあることから、事業場の環境整備を進める意義が大きい。

・障がい者の雇用を促進する観点から、通勤経路のインフラ整備についても、適切なバリアフリー化が必要であり、中小企業に対する援助の拡充はもちろんのこと、政府・地方自治体の協力のもとインフラ対策も講じるべきである。

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>

・利用者が、様々なサービスや就労支援機関などの全体像についての情報提供をワンストップで受けられる場が十分でない状況にある。

・障害者就業・生活支援センターの配置数は確実に進展しているが、就労の希望をもつ障がい者への支援や企業への支援など地域ニーズへの対応が必ずしも十分ではなく、また各センターの取り組みが一様ではないため、センターの配置をさらに進めていくとともにセンターの対応機能を向上させることが課題となっている。

・地域障害者職業センターの求められる役割の大きさと実際の対応能力との間にギャップが生じたり、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターなど地域の就労支援機関が地理的に遠かったりするなどの制約があるケースもみられる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・ハローワークが、福祉、教育、医療の現場と連携して雇用への移行を推進するコーディネート機能を適切に果たすためには、専門援助部門の機能をよりいっそう強化していく必要があるのではないか。

・地域障害者職業センターが就労支援機関との連携をより充実するために人的配置の強化などを検討すべきではないか。

・就労する障がい者と産業医（地域の医療機関との連携）、産業保健スタッフおよびリハビリテーション専門職が連携し、エルゴノミクスの観点から、事業場の設備や機器などを含め、障がい者にとって安全で無理なく負担が少ないかなども検討し、就労する環境を改善することが必要ではないか。その際に、環境整備にかかる費用については、事業者に対し、一定程度、支援・助成する必要があるのではないか。

・来年度から義務化される「障害者職業生活相談員」は、障がい者の権利擁護の観点から、障がい者の側に立って各種支援策などに関する相談も受ける人材であることが重要であり、追加的な研修が必要である。

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>

・派遣労働者として就労する障がい者について、まずは実態を把握したうえで対応を検討する必要があるのではないか。

・障がいの程度が軽く、就労にあたっての制限が軽微な者は、実務的に支援が必要であったとしても、法の適用対象とされない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・事業場内の苦情処理の体制整備を明確に規定してはどうか。

・合理的配慮を求める時に障がい者からの申出が必要だが、本人からの申出が困難な場合には、第三者からの申出も可能としてはどうか。

・雇用促進法独自の障害認定のあり方について、現場での実態を踏まえながら、今後、丁寧に検討する必要があるのではないか。

・障がい者雇用の「質的改善」をこれまで以上に促進することが必要であり、その改善が結果として「量的改善」にもつながると考えている。

・産業医およびリハビリテーション専門職の活用促進に加え、ジョブコーチ障害者雇用推進者、就職支援コーディネーターなど、多様な関係者との連携のあり方についても検討が必要である。

団体名： 一般財団法人 全日本ろうあ連盟

<団体概要>

(1) 設立年月日：昭和22年5月25日

(2) 活動目的及び主な活動内容

全日本ろうあ連盟は全国47都道府県に加盟団体を擁する全国唯一のろう者の団体です。1947年5月25日、群馬県伊香保温泉で「ろうあ者の人権を尊重し文化水準の向上を図りその福祉を増進すること」を目的に結成して以来、全国の仲間と共にろう者の暮らしと権利を守るために運動を進め、本年度創立70周年を迎えました。長い間の運動の歴史において、民法11条改正、運転免許資格獲得、差別法規撤廃などの法改正、手話通訳制度の確立などの成果を上げ、障害者基本法に「言語(手話を含む)」と規定されるなど、ろう者の存在や「手話は言語である」等の認知を広げることができました。

2016年6月に設立した手話を広める知事の会(47都道府県)、全国手話言語市区長会(321市区長)、各地で手話言語条例制定される(108自治体)等、手話言語のうねりの高さを示しています。(行政数は2017年10月19日現在)

私たちは先人が守ってきた手話を継承し、更に発展させるために、すべての障害者のあらゆる情報アクセスやコミュニケーションを保障し、自らの意思でコミュニケーションの方法や手段を選択できる「情報・コミュニケーション法」、手話を音声言語と同様に一つの言語として認め、手話言語が獲得できる環境を整備する「手話言語法」の法制化を目指していきます。

全日本ろうあ連盟の基本的な取り組みは次の通りです。

- ・手話通訳の認知・手話通訳事業の制度化
- ・聴覚障害を理由とする差別的な処遇の撤廃
- ・聴覚障害者の社会参加と自立の推進

(3) 加盟団体数：47団体(全国都道府県に1団体・平成29年5月時点)

(4) 会員数：19,369名(平成29年3月時点)。

(5) 法人代表：理事長 石野富志三郎

個別の論点に入る前に（総論）

1. 聴覚障害者の就労をめぐる状況について

(1)聴覚障害者の職域の変遷について

かつて聴覚障害者の就労先は中小企業に偏り、その職域も、縫製、木工、印刷・組立等技能的な労務に限定されていたため、その拡大が課題とされてきた。1976年の身体障害者雇用促進法（現障害者雇用促進法）改正による障害者雇用の法的義務化を契機として、製造業を中心に大企業への就労が拡大するようになった。職域は依然として印刷や組立といった技能系労務に偏っていたが、事務系でのデータ入力やファイリングを中心とした定型的業務においても聴覚障害者の受け入れが進んできた。

近年は、ろう学校に限定されない教育環境の多様化や高学歴化、医師法などの欠格条項の撤廃、情報技術の目覚ましい発展による障害者向け支援機器の発達など、聴覚障害者を取り巻く社会的環境の変化を受けて、システムエンジニアやプログラマー、デザイナー、学校教員、医師、弁護士といった専門性の高い職域への進出が見られるようになっている。

最近の厚生労働省による調査によれば、聴覚障害者の職種の内訳は、生産・労務的職業 32.1%、事務的職業 23.7%、専門・技術的職業 22.7%、販売・サービス・保安の職業 10.9%、管理的職業 4.9%（厚生労働省発行「平成 25 年度障害者雇用実態調査報告書」）となっている。

(2)聴覚障害者の業務上の支援と課題

障害者を排除する差別法規の撤廃により、職域の拡大が図られ、これに伴い、担当業務の高度化を受けて、会議や研修、外部との折衝など従来以上に広範で複雑なコミュニケーションが求められるようになった。しかし、公的なサポート体制が整っていないため、聴覚障害者に対する業務上のサポートは企業の自発的な対応に依るところとなり、企業の方針や財政規模等により、支援に格差が生じているという課題がある。

そのため、業務上の支援を提供した企業に対する公的助成制度の更なる充実が必要であると考えられる。

また、国家公務員や地方公務員については公的助成制度を利用できないという問題もある。

(3)企業による聴覚障害者受け入れをめぐる就労支援機関による支援体制の問題

聴覚障害者の企業受け入れを効果的に支援できる就労支援機関の体制整備が大きな課題となっている。

外見からはわかりにくい障害特性や雇用上の配慮の困難さが企業の間で認識されるようになり、聴覚障害者のさらなる雇い入れに慎重になる企業も現れている。しかしながら、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等において聴覚障害者支援の専門的なノウハウを備えている支援者が少ないため、企業や聴覚障害者に対して有効な助言ができていない。

2. 聴覚障害者の就職状況について

ハローワークを通じた聴覚障害者の就職件数は、平成26年度4,040件、同27年度4,045件、同28年度3,826件と若干低落傾向にある。こうした傾向は障害者全体としても表れており、聴覚障害者のみが不利な状況にあるわけではないが、元来、聴覚障害者はコミュニケーション上の特性から求職活動の場面で不利な立場におかれやすい。こうしたコミュニケーション上の特性に対する企業の理解促進が求められる。

3. 聴覚障害者に特化した支援施策の必要性について

従来障害者雇用促進行政の取り組みは、身体障害、知的障害、精神障害、という3つの大きな枠組みを前提として進められてきた。実際、毎年企業による障害者雇用状況報告（通称：ロクイチ報告）では、身体・知的・精神の3つの区分での数値しか把握できず、身体区分における各種障害者の具体的な数値は不明となっている。

このように3つの障害を前提とした概括的な雇用政策のために、身体障害の区分に包含される各種の障害者に対するそれぞれの障害特性に応じた適切な支援の取り組みが進んでいない。全国各地の障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターにおいて、聴覚障害者の支援に対応できるジョブコーチがほとんどおらず、企業の聴覚障害者受け入れ促進に支障をきたしている。これは、身体障害をひとくくりに捉え、画一的に対応しようとしてきた雇用施策の結果として生じた弊害である。このような状況を解決するためにも、身体障害における各種障害者の個別性を捨象してきたこれまでの雇用施策を改め、それぞれの障害に応じた丁寧な雇用施策の取り組みを進めていくことが必要である。

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)他の障害種別に比した聴覚障害者施策の遅れ

近年においては、知的障害、精神障害、発達障害、難病に対する制度・支援の取り組みにおいて目覚ましい発展がみられる一方で、身体障害者、特に聴覚障害者に対する取り組みは置き去りにされている。

(2)聴覚障害者支援に対応できる就労支援スタッフが少ない

就労上の問題で聴覚障害者及びその雇用企業が深い信頼のもとに相談できる場所が他の障害者に比してかなり狭く限定されているという問題がある。

平成29年10月23日に貴省にて開催された「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」においても日本盲人会連合総合相談室室長の工藤氏が「視覚・聴覚障害専門のジョブコーチが不足している」といった旨の指摘をされていたように、聴覚障害者に対してコミュニケーション面などの特性に応じた適切な支援を提供できるスタッフが配置されている就労支援機関が極めて少ない。

(3)聴覚障害者雇用に対する企業の理解の遅れ

聴覚障害者の求職活動に関して、障害者差別解消法が施行後においても、職場での口頭によるコミュニケーションや電話応対を採用の条件とする企業が多く存在しており、応募すら受け付けない状況がみられる。

また、採用後においても聴覚障害者からの業務上のサポートの要望に対して、改正障害者雇用促進法にのっとった適切な対応ができない企業が依然として多く、この背景には高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施されている助成金制度が職場のニーズに応えたものではないことが原因である。

<今後の施策の在り方・方向性等>

(1)身体障害者に包含されてきた各種障害者に対する施策の展開に向けたデータ収集の必要性

これまで置き去りにされてきた身体障害に包含される各種障害者に対する的確な雇用支援を展開できるように、障害別の具体的かつ客観的な状況の把握が必要である。

障害者雇用促進法に基づく障害者雇用状況報告、毎月貴省が公表している職業安定業務月報の毎年度4月分に掲載される障害者職業紹介状況の年間データにおいて身体障害一括ではなく各種障害者の状況が把握できるように改善することで、知的・精神障害者に比べて身体障害に含まれる各種障害者の具体的な状況を示す必要がある。

(2)聴覚障害者支援の専門性を備えたスタッフの育成・配置

各地の障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関や職業訓練施設において、聴覚障害者特有のコミュニケーション支援等のニーズに適切に対応できるスタッフの育成・配置が求められる。

機関内で独自に育成することが困難な場合は、国家資格として認定されている手話通訳士、また、ろうあ者相談員等、相談支援業務の従事者等を雇い入れ、支援スタッフとして育成・配置する等の対応も前向きに検討されるべきである。

(3)企業に対する意識啓発及び助成制度のさらなる拡充

聴覚障害者雇用を巡り、法律にのっとった適切な対応を促すため、更なる意識啓発の取り組みが必要である。従来の表面的な意識啓発ではなく、当事者団体である聴覚障害者関係団体を活用し、当事者の視点に基づいたより効果的な取り組みを進めることが望ましい。

同時に、企業が進んで障害者に適切な業務上のサポートを提供することを促すために、当事者および障害者雇用企業等の制度関係者から聴取された意見をふまえて、助成制度の改善を進めていくことが求められる。

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)就労支援機関における支援体制の問題

論点1でも指摘したように、就労支援機関のスタッフに聴覚障害者に専門的に対応できる者が少ない。このため、聴覚障害者の雇用企業からの雇用管理に関する相談や聴覚障害者からのキャリア形成・就労継続をめぐる相談に適切に応じることができる就労支援機関は極めて限られている。

(2)公的職業訓練機関における訓練・授業体制の問題

就労継続、キャリアアップの為には、技術革新や社会変動による職場環境の変化に対応できるように、常に職業能力のスキルアップが求められるが、聴覚障害者が確実に授業を受けられるように配慮した職業訓練機関はごく一部を除いてほとんど存在しないため、多くの聴覚障害者が、講師の話す内容をほとんど理解できないまま授業を受けざるを得ない。また、そのような実態があることから職業訓練の受講を躊躇もしくは断念してしまう聴覚障害者が後を絶たない。

こうした状況は、障害者差別解消法の観点からも大きな問題である。

(3)民間訓練機関における授業体制の問題

民間の職業訓練機関は、コースが豊富であり、居住地域からも近いところにあることが多く、聴覚障害者にとっても魅力的な選択肢となることがあるが、受講するには授業内容を把握できるように手話通訳者や要約筆記を配置することが必要となる。しかしながら、このような配慮を自発的に行う訓練機関はほとんどない。また、障害者差別解消法において、民間事業者の合理的配慮の提供については努力義務とされており、このような配慮を求めることについては、あくまでも訓練機関の協力をお願いすることにとどまっています、実現が難しいのが現状である。

(4)一定の研修・授業の受講を取得条件として義務付ける職業資格に関する問題

ある資格について、研修や授業の受講を資格取得の条件として義務付けているものがある。しかし、聴覚障害者が研修や授業を受ける場合、手話通訳者や要約筆記者などの支援者を配置する必要があり、聞こえる人より大きな負担を被ることとなるため、資格取得が困難となる。

(5)ハローワークにおける各種講習における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の未配置の問題

ハローワークでは、求職活動支援のため各種の講習を設けているが、手話通訳者等のコミュニケーション支援者を配置しているものは皆無であるため、聴覚障害のある求職者は受講を諦めているのが現状である。

(6)ハローワークが実施している手話協力員による職業相談日の問題

ハローワークでは、手話相談日を設け、特定の曜日と時間において聴覚障害者が手話通訳者を通じて職員と相談できるようにしているが、最も実施頻度が高いハローワークでも週に1回、平日の2時間程度と利用できる日時が非常に限定されている。このため、在職中の聴覚障害者が相談に行こうと思ってもなかなか利用できないのが実情である。

(7)ハローワークが実施している職場定着指導に関わる問題

ハローワークでは、紹介就職後、一定期間が経過した障害者に対して、その就職先を訪問し、職場定着上の助言を行う職場定着指導を実施しているが、聴覚障害者とその雇用企業に対する職場定着指導の際、手話通訳者を同行しないケースが多く、職員自身も聴覚障害者の特性に精通していないことが多いため、確実なコミュニケーションが難しいうえ適切な助言も行われにくい状況である。

(8)雇用の量的拡充一辺倒の雇用施策

従来の雇用施策は雇用の量的拡充に精力的に取り組んできた一方で、障害者にとって能力を発揮しやすい環境づくりや働きがいの向上につながるキャリアアップの条件整備といった雇用の質的側面の向上に対する取り組みには消極的であった。そうした背景のもと、障害者の能力発揮やキャリアアップがしやすい環境づくりに消極的な企業が多い。

<今後の施策の在り方・方向性等>

(1)聴覚障害者支援の専門性を備えたスタッフの育成・配置

論点1の〈今後の施策の在り方・方向性等〉における(2)と同様の対応が求められる。

(2)公的職業訓練機関における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置

障害者差別解消法の観点からも、聴覚障害者が確実に授業を受けられるようにするため、手話通訳者や要約筆記者などのコミュニケーション支援者をすべての公的職業訓練機関の訓練・授業に配置すべきである。

(3)民間訓練機関が授業に手話通訳者等のコミュニケーション支援者を配置できるようにするための公的支援制度の設置

聴覚障害者が民間訓練機関の授業に参加する際、手話通訳者等のコミュニケーション支援者を配置できるようにするため、その費用を負担する公的助成制度を創設することが必要である。聴覚障害者を受け入れた民間の職業訓練機関自身にその負担を負わせることは、聴覚障害者の受け入れがない職業訓練機関との権衡を失することになるため避けることが望ましい。

(4)一定の研修・授業の受講を取得条件として義務付ける職業資格における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置

上記(3)と同様の対応により、職業資格の取得に必要な研修・授業を実施する訓練機関における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置を促進することで、聴覚障害者の負担を解消することが必要である。

(5)ハローワークにおける各種講習における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置促進

聴覚障害者もハローワークにおける各種講習に平等に参加できるようにするため、聴覚障害者の参加予定が確認された場合において、ハローワーク自身で手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置をすべきである。

(6)ハローワークが実施している手話協力員による職業相談日の拡充

一般求職者同様に、聴覚障害をもつ求職者がいつでも相談できるようにするため、極めて狭く限定されている現行の利用時間をさらに拡充すべきである。

(7)ハローワークが実施している職場定着指導について

聴覚障害者の就労先において職場定着指導を実施する場合には手話通訳者を同行するなど対応上の配慮をすべきである。

(8)雇用の量的拡充のみならず質的向上も意識した雇用施策の展開

企業に対して障害者雇用の量的拡充を促すだけでなく、就職後、障害者が将来に向けて広がりのある展望を持った上で充実したワークライフを過ごせるように、その就労の質的向上を図れるような雇用施策を展開すべきである。

具体的には、障害者が能力を発揮できるように業務遂行上必要となる支援を確実に受けられるようにするため、現行の支援制度の拡充（例：高齢者・障害者・求職者雇用支援機構による手話通訳担当者の委嘱助成金）を図り、また、企業に対しては、障害者のキャリアアップに向けた環境の整備を促すための意識啓発活動の実施や新たな助成制度の創設が必要である。

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)在宅就業を希望する聴覚障害者の状況

家事と仕事の両立ができるようにしたいとか、対人関係上の負担が軽減したいといった様々な事情から在宅就業を希望する聴覚障害者はいるが、絶対数としては多くないものと思われる。

(2)聴覚障害者が在宅就業する場合の懸念

聴覚障害者が在宅就業をする場合、電話によるリアルタイムのコミュニケーションが難しいという課題から、業務内容が簡素で且つ定型的なものになりやすいものと思われる。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)聴覚障害者の業務遂行上役立つ電話リレーサービス

最近では日本財団の支援により電話リレーサービス（聴覚障害者と聞こえる者の間の電話のやり取りを手話通訳や文字通訳により中継する支援サービス）が実施されており、多くの聴覚障害者に利用されるようになっている。

聴覚障害者が在宅就業に就く場合でもより高度な業務を遂行できるよう、電話リレーサービスのような聴覚障害者の就労上活用できる社会的サービスを国の責任で法律、環境整備していく促進する必要がある。

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＞

・中小企業の脆弱な経営基盤と障害者雇用上の負担

リーマンショック後、楽観できない経済状況が続く中で中小企業は全体として経営環境が悪化しており、限られた人員で経営を進めていかなければならない状況にあるのが一般的である。この点で、一般的に職業能力の習得指導に適切な配慮を要するだけでなく、忍耐強くその成長を見守ることが必要とされることもある障害者雇用は、一般的な中小企業にとって大きな負担となりやすく、積極的には踏み切れないのが通常である。こうした状況においては、意識啓発活動などのように障害者雇用の必要性を精神論的に説くだけでは期待した効果を上げることは困難である。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)中小企業に対する手厚い経済的援助の必要性

障害者の雇用促進に向けた意識啓発だけでなく、障害者雇用奨励金などの経済的援助を中小企業には特に手厚くする配慮が必要である。

(2)在職者訓練制度の活用促進による中小企業の障害者育成負担の軽減等

国立身体障害者リハビリテーションセンターなど障害者向け訓練機関においては、「在職者訓練」として在職中の障害者を受け入れ職業訓練を実施する取り組みが行われているが、こうした制度を中小企業に幅広く周知し、積極的に活用されるようにする必要がある。また、こうした訓練機関に雇用している障害者を派遣し、職業訓練を受けさせた企業に対しては、訓練期間中の賃金を全面的に填補するなど現行以上の手厚い支援を提供し、より積極的に活用しやすくすることが必要である。

(3)障害者雇用ノウハウに精通した専門家の派遣

大企業に比して障害者雇用ノウハウの蓄積の面で不利にある中小企業に対して、障害者雇用ノウハウに関する情報提供を実施するだけでなく、各種障害者の雇用ノウハウに精通した専門家を派遣できるような環境整備が必要である。

(4)障害者に対し業務上のサポートを提供する企業への手厚い経済的支援

一般的に運転資金に余裕のない中小企業において、障害者に対して業務上必要となるサポートを提供するために要する費用の負担を全面的にカバーできる助成制度の創設が必要である。

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)聴覚障害者の就労支援に対応できる専門家が全国的に少ない

大都市圏においてさえ聴覚障害者の就労支援に専門的に対応できる専門家が非常に少ない状況にあるが、地方においてはそのような専門家は皆無であり、聴覚障害者は適切な支援を受けることを諦めざるを得ない状況がある。

(2)就労支援の場面における聴覚障害者情報提供施設の活用の遅れ

一方で全国都道府県において聴覚障害者に対する各種支援を提供することを目的としている聴覚障害者情報提供施設が、就労支援面においてはほとんど活用されていない。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)障害者職業センターにおける聴覚障害者支援体制の整備

全都道府県に設置されている障害者職業センターにおいて手話通訳士の資格を持つ者を雇入れ、聴覚障害者にも対応できるジョブコーチとして育成すべきである。また、同機関に配置されている障害者職業カウンセラーに対して、手話講習会の受講を必須とするなど、聴覚障害者に対する支援も想定に入れたスタッフ育成方針の策定が必要である。

(2)障害者就業・生活支援センターにおける聴覚障害者支援体制の整備

貴省が地域における障害者の就労支援の中核として位置づけている障害者就業・生活支援センターには聴覚障害者に適切に対応できる支援スタッフが少ない。そこで、同センター事業の報酬体系において、手話通訳士など聴覚障害者に専門的に対応できるスタッフを配置する場合に加算するシステムを設ける等の優遇措置などにより、同センターにおける聴覚障害者対応体制の整備を促進することが求められる。

(3)聴覚障害者情報提供施設におけるジョブコーチ支援の推進

高齢・障害・求職者雇用支援機構による現行のジョブコーチ助成金を利用できる法人としての要件を緩和するなど、各都道府県に設けられている聴覚障害者情報提供施設において聴覚障害者を対象としたジョブコーチ支援を提供できるように環境整備を図るべきである。

(4)聴覚障害者の就労支援ネットワークの確立

上記(1)～(3)のように地域の就労支援機関における聴覚障害者支援体制の整備を進めた上で、あらゆるケースに対応できるように、各支援機関による聴覚障害者を対象とした包括的な就労支援ネットワークを構築し、支援体制の強化につなげることが必要である。

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)障害者雇用の質的側面の向上につながない現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度

現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度は、障害者雇用の量的側面の拡大を促すにとどまっており、能力発揮やキャリアアップのしやすさといった質的側面の向上にはつながない。

(2)障害種別ごとの雇用格差を引き起こしている現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度

現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度は、受け入れ、雇用管理上の負担が少なく雇いやすい障害者、いわゆる軽度障害者の雇用を促す一方で、雇いにくい特定の種別の障害者の雇用を十分に促せていないという課題がある。特に最近の施策当局や企業の視点は知的・精神障害者雇用に偏りすぎ、身体障害者の雇用促進が置き去りにされている。その結果として、雇用格差が生じており、平成28年度障害者の職業紹介状況（厚生労働省平成29年4月発行）では、有効求職者に対する就職件数の割合は、視覚障害者が30.2%、聴覚障害者が33.0%であるのに対し、知的障害者は46.9%、精神障害者は42.2%と、10%を超える就職率の格差が生じていることがわかる。

こうした状況は、施策当局の姿勢により引き起こされている面もある。近年の知的・精神障害者を対象とした積極的な雇用促進施策の結果として、手厚い支援体制が構築されたことにより、企業の知的・精神障害者雇用に対する不安が軽減されたことが大きいですが、その一方で雇用施策上ほとんど顧みられることのなかった視覚・聴覚障害者に代表される身体障害者の雇用は停滞傾向におかれている。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)合理的配慮の提供状況や障害者の昇進状況を障害者雇用納付金に反映するシステムの導入

障害者雇用納付金制度について、障害者に対する合理的配慮の提供状況や障害者の昇進状況をふまえて障害者雇用納付金を加減するシステムを導入することが望ましい。制度設計が現行制度以上により複雑になるが、企業における障害者雇用の質的側面を実効的に改善していくために必要

であると考える。

(2)障害種別ごとに雇用率を算出する方式の導入

障害者雇用率制度について、種別に関係なく全障害者を一括して雇用率を算定する現行方式を、障害種別ごとに雇用率を算出する方式に改めることで、障害種別において生じている雇用格差を解消できるように図るべきである。

知的・精神障害者の雇用促進に偏りがちであった施策当局や企業の視点を身体障害者に包含される各種障害者にも拡げさせる意味でも、身体障害者の雇用率をさらに細分化して各種障害者ごとに算出すべきである。

導入当初は、障害者雇用納付金は全体の雇用率のみで納付の必要性を判断し、各障害別の雇用率は参考値として表示する形が望ましい。それにより、各障害別の雇用状況を意識させるようにすることが重要である。