

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）