

関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等の整理 (今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会)

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会は、平成29年9月に議論を開始し、その後、合計15の関係者からのヒアリング等及び研究会委員との間での意見交換等を進めてきたところである。また、今後は、本研究会において、障害者雇用促進制度の在り方について、個別の論点に沿って議論を進める予定である。

以下、本研究会における今後の議論の円滑化及び明確化に資する観点から、事務局において、これまで出された「とるべき対応、対応の方向性等」や意見等についての暫定的な整理・集約を行ったものである。

目 次

○障害者雇用全般について	2
○障害者雇用の質の向上について	
(全体的な取組について)	2
(精神障害者等の雇用について)	3
(高齢障害者等の雇用継続について)	4
○多様な働き方の支援について	
(テレワーク等の在り方について)	5
(在宅就業支援制度の在り方について)	5
○中小企業における障害者雇用の推進について	6
○福祉・医療・教育等の支援機関等との連携の在り方	7
○障害者雇用納付金制度及び雇用率制度について	
(障害者雇用納付金制度について)	7
(障害者雇用率制度について)	8
○その他について	9
○ヒアリング等団体	10

○障害者雇用全般について

- ・ 障害者雇用全体としては近年改善してきているが、多様化する障害特性に対応した就労支援を進める等、障害者雇用の質に着目した取組が必要である。
- ・ 障害者に対する差別感を排除し、障害に関係なく地域社会で共生し、共に働くことが当たり前であるという精神を市民の間で醸成されていくことが、まずは重要である。
また、障害の有無に関係なく、同様の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、障害者雇用を進めることにより企業の得られる効果等にも着目していく必要がある。
- ・ 就労を希望する障害者についても、就職に至る経路は様々であり、また1人ひとりのライフステージ全体を支えていく必要があること等から、労働行政と福祉行政、地域においても労働、福祉、教育、医療等の関係機関が、それぞれ連携していく必要がある。
- ・ 障害者雇用に関して、その課題を把握するため、できる限り詳細な実態調査（例えば、就労定着・離職の状況、より詳細な障害種別、男女別、地域別、派遣労働の現状、福祉的就労の利用者、中小企業の実態等）を実施していく必要がある。

○障害者雇用の質の向上について

（全体的な取組について）

- ・ 障害者雇用において、職域の拡大やキャリア形成の促進等の先進的な事例に取り組んでいる企業の実例を収集・整理し、周知していくとともに、合理的配慮に関する窓口の設置義務や具体的配慮事例等についても、企業（経営者、同僚など全般）・障害者の双方に周知していく必要がある。
- ・ 改正労働契約法（有期雇用契約での雇用期間が5年超となった場合の無期転換に係るルール）についても、障害者や企業に適切に周知していく必要がある。
- ・ 障害者のキャリア形成を促すため、週40時間勤務や正規雇用契約などに

ついて、雇用率制度上のメリットを付与することが考えられる。

- ・ 障害者の職場定着を進めるためには不本意就労を避けることが大切であり、実習やトライアル雇用等の利用推進が必要である。
- ・ 職場内でのコミュニケーションやキャリアアップがさらに図られるような支援措置の拡充が必要である。また、企業在籍型ジョブコーチの育成支援により、できる限り社内で障害者の雇用管理を行える体制の構築を支援する必要がある。
- ・ 障害者の職場定着を目指す中において、現行の助成金が雇い入れ後の短期間の支給に留まっていることから、より長期間の支援を行う仕組みにしていく必要がある。
- ・ 障害者雇用促進制度の本来の趣旨である統合された環境で働くことを促していくためにも、特例子会社から一般の事業所（親会社等）への異動出向を促進することが考えられる。
- ・ 地方部においては、都市部と比較して障害者雇用の実習や就労の機会が少ないことや、通勤のための環境が整備されていない実態等を踏まえた対応が必要である。

（精神障害者等の雇用について）

- ・ 精神障害者については、就労能力や職業適性に関する判断等が困難なことから、統一的に判定できるような支援が必要である。そうした仕組みの構築のために速やかに有識者による検討会を立ち上げることも考えられる。
- ・ 精神障害者に対する定着支援については、様々な主体により、就労支援機関や雇用企業にそれほどの負担感をかけずに安定的に働けるようになる支援ツール等が構築されてきていることから、こうした方法の共有等が必要である。
- ・ 精神障害者の職場定着や雇用管理等の観点から、短時間雇用（週20時間以上・30時間未満）の雇用率制度上の対応についても検討が必要である。その際、医師によりフルタイムでの勤務が困難であることの診断を受けた者

に限定するといったことも考えられる。

- ・ 精神障害者や重度の身体障害者等について、一定程度の時間であれば就労可能な者も見られることから、20時間未満での雇用契約についても何らかの対応を検討する必要がある。その際、雇用率制度上でカウントする方法や、当面は助成金等による支援を行いつつ、雇用率でのカウントについては中期的検討とする対応などが考えられる。
- ・ 精神障害者保健福祉手帳を希望しない精神障害者も多く存在していること等から、手帳を所持していない精神障害者についても雇用率上でカウントすることも考えられる。
- ・ 精神障害者保健福祉手帳を返還した場合も、就労上の課題は一定程度残ることを勘案し、一定期間は雇用率にそのままカウントすることを認めることも考えられる。

(高齢障害者等の雇用継続について)

- ・ 長期雇用継続を図るため、職場定着に一定の取組や効果を生み出している企業に対して雇用率上のメリットや助成金等の措置（助成期間の延長を含む）を講ずる必要がある。
- ・ 加齢により長時間勤務が困難となり、就労形態が短時間になった場合等も、一定の要件の下、以前の働き方による雇用率カウントを維持する等、制度上の配慮をすることで働き続けられる環境を整備する必要がある。
- ・ 高齢障害者の就労継続を支援するために各種福祉サービス利用における柔軟な対応を図るとともに、就労継続支援A型事業所や、福祉就労と一般雇用の中間的な働き方等との連携関係を整備し、希望や体力等に応じて、適正な働き方を選べるようにする必要がある。
- ・ 加齢により雇用継続のための支援が必要な場合に、「できる仕事」の提供に向けた事業主の配慮のあり方や支援者も介在する形での移行支援を推進する必要がある。
- ・ 中途障害の場合などに、事業主による復職訓練等に対する支援のみならず、

当事者が自主的に復職訓練等を受講しやすくするための支援のあり方を検討する必要がある。

○多様な働き方の支援について

(テレワーク等の在り方について)

- ・ テレワークを推進するためには、コミュニケーション機器の整備に対する支援や移動支援システム等の構築が必要である。在宅就労を希望する者への能力評価やスキルアップ研修の機会提供も必要である。
- ・ 在宅を含め働いている間は訪問介護サービス等を利用できないことについて、就労中も福祉サービスを併用できるようにする必要がある。また、長期入院中の者も就業できるシステムの構築が必要である。
- ・ 柔軟な働き方を進めるにあたり、ノーマライゼーションの観点等も踏まえ、こうした働き方が望ましいと考えられる障害者の範囲等を議論する必要がある。障害特性等により安易に在宅で働く方向に誘導するのではなく、やむを得ない場合も、社員としての連帯感や同僚のコミュニケーション等の観点から、随時の出社は必要であり、移動支援等の充実も必要である。また、テレワークに係る労働時間管理や労災認定の在り方等も検討が必要である。

(在宅就業支援制度の在り方について)

- ・ 在宅就業支援制度の利用拡大に向けて、現在でも、一定要件の下で施設就労への支援が含まれていることから、「在宅」に限定されているかのような名称を改正することが考えられる。
- ・ 障害者の就労機会の発注機会の拡充に向けて、障害者就労施設への発注額に応じて障害者雇用とみなすことが考えられる。
- ・ 発注を雇用とみなすことは障害者雇用の阻害となるが、発注促進の重要性に鑑み、障害者施設等への発注額の一定割合について、障害者雇用納付金との相殺に充当することも考えられる。

- ・ 自営の障害者について、企業ニーズとのマッチングや営業活動等を支援する必要がある。

○中小企業における障害者雇用の推進について

- ・ ジョブコーチ支援等の有用な就労支援策を、全国の中小企業が使えるような体制を整備する必要がある。また、中小企業の場合は特に、経営者層の意思が重要となってくることから、障害者雇用が順調に進んでいる他の企業の見学機会等を設けることも必要である。
- ・ 障害者の雇用以外であっても、実習の受入れや施設外就労の機会等を積極的に提供している中小企業も見られることから、こうした企業に対する新たな評価方法を検討することが考えられる。施設外就労を受け入れた場合に雇用率上のカウントの対象とすることも考えられる。
- ・ 中小企業も障害者雇用に積極的に取り組むよう、全ての障害者雇用義務企業に対して、障害者雇用納付金の納付義務を課すことが考えられる。また、企業間の障害者雇用にかかる負担感を公平に調整するため調整金の額を賃金相当額まで引き上げることも考えられる。
- ・ 常用労働者数100人以下の企業に対する障害者雇用報奨金について、その支援内容を手厚くしていくことが考えられる。
- ・ 単独の中小企業で障害者雇用を進める難しさもあることから、中小企業が短時間の業務を切り出し合同で障害者の雇用を進める仕組みを創設することが考えられる。
- ・ 障害者雇用のノウハウを有する企業（親会社）が、中小企業（子会社）の障害者雇用を進めるための研修やノウハウの移転等を実施することに対する支援措置を講ずることも考えられる。
- ・ 中小企業の場合には、就業を希望する障害者とのマッチングが困難なケースも見られるので、罰則的な対応ではなく、公共事業入札時の加点評価や税の減免措置等、企業の事業活動上のインセンティブ措置を拡充することで意欲を喚起することも考えられる。

○福祉・医療・教育等の支援機関等との連携の在り方

- ・ 企業内において、精神障害者等の適切な就労環境を整備するためには、産業医や精神保健福祉士、ジョブコーチの資格を有する者等であって障害者支援を行う者の選任・配置・養成等を義務付けることが有用と考えられる。また、障害者の就労状況に関する情報を企業と支援機関と医療機関が共有できる仕組みの創設・普及を図ることも、定着支援のため必要である。
- ・ 地域の就労支援機関だけでなく、主治医や職場の産業医、リハビリテーション専門職（理学療法士、言語聴覚士、作業療法士）等との連携も推進し、職場の定期的な面談機会等を設けるとともに、その際の意見を実際の雇用管理に反映されるような仕組みや、エルゴノミクスの観点からの職場環境の改善に繋げる仕組み等も必要である。
- ・ 身体障害であっても聴覚障害や視覚障害等の場合に、それぞれ日常生活や就労の際の困難性に異なる特性が多くみられることから、個別の障害ごとに見識のある者を、できる限り、就労支援の専門家として育成するとともに、地域の就労支援機関等に配置する必要がある。
- ・ 障害者雇用企業の雇用管理体制を整備するためには、就労支援機関等に加え、地方自治体や商工会等も一体となった支援も必要である。その際、定着支援の後の退職まで視野に入れたアセスメントを行うことが望ましい。
- ・ 適切なキャリア形成を図るため、就労支援機関においては、高等教育機関とも積極的に連携関係を構築する必要がある。また、特別支援学校についても、福祉的就労の支援機関を経ずに就職する者が増えていることから、特別支援学校と支援機関の連携も積極的に実施する必要がある。
- ・ 就労支援機関ごとに対応力に差があることから、その差を解消するための研修の受講等を積極的に支援する必要がある。また対応力だけでなく、支援機関が連携して、支援者のケアを行うような体制も構築する必要がある。

○障害者雇用納付金制度及び雇用率制度について

（障害者雇用納付金制度について）

- ・ 障害者雇用への取組を促すため、法定雇用率未達成の企業が納付すべき障害者雇用納付金の額を大幅に増額し、経済的ディスインセンティブを明確に

することが考えられる。

- ・ 障害者雇用納付金の額について、少なくとも最低賃金で就労した場合の月額賃金分にすることが考えられる。
- ・ 法定雇用率を超えて雇用されている障害者数に応じて支給額にメリハリをつけることが考えられる。
- ・ 法定雇用率未達成企業に課している障害者雇用納付金の額についても、法定雇用率に近づいている企業は減額（雇用していない企業は増額）するなどの段階的設定を講ずることが考えられる。
- ・ 障害者雇用調整金よりも、使徒の明確な助成金を優先すべきである。こうした点も踏まえ、調整金の額の引き下げや、支給期間と支給対象者数の上限を設定することが考えられる。
- ・ 障害者雇用における合理的配慮等の対応や、キャリア形成の実績等を、企業の納付する障害者雇用納付金の額に反映させることが考えられる。
- ・ 就労継続支援A型については、障害福祉報酬と労働政策の双方から支援措置が講じられているが、その利用者については、通常の一般雇用とは異なることから、調整金・報奨金の対象から除外することが考えられる。

（障害者雇用率制度について）

- ・ 雇用率の算定に当たって就労の充実度や長期雇用継続の状況等も勘案する等、雇用の質にも着目した方法で雇用率の算定を行うことが考えられる。
- ・ 多様な就業形態を実現するため、派遣されている障害者について、派遣先企業の雇用率算定に入れることが考えられる。
- ・ 法定雇用率が急激に引き上げられていくことで、障害者雇用に対する意欲を削がれるようなことのないようにすることが必要である。
- ・ 雇用率について、現行制度では機械的に引き上げられることとなっているものの、企業等への影響が大きいことから、達成企業割合に一定の要件を課す等、柔軟な調整を認める必要がある。
- ・ 法定雇用率の検討の際に用いる失業者の定義などを含め、具体的に示す必

要がある。

- ・ 法定雇用率の検討に当たり、就労継続支援 A 型事業所の利用者については一般雇用とは異なることから、その分子の数値から除外することが考えられる。
- ・ グループ算定のみを目的に特例子会社を創設している企業がいることを踏まえ、グループ算定に当たっての特例子会社の要件を緩和することが考えられる。
- ・ 除外率については、現行の障害者雇用促進法の規定を踏まえ順次引き下げを実施していくべきとの考えが示される一方で、硬直的に進めることは雇用意欲維持の観点から慎重さが必要との意見も示された。

○その他について

- ・ 雇用対策の支援対象となる範囲について、従来の枠組みによる厳格な対応ではなく、就労困難性に着目した新たな枠組みも必要である。いわゆる障害特性以外の背景により就労困難性を抱える者への支援にもつながるものと考えられる。
- ・ 難病患者についても福祉サービスと雇用政策が一体となって支援を受けられるよう、障害者手帳等と同等の効力を有する証明書を発行することが考えられる。また、難病患者等が働き続ける上で、障害者雇用率制度の対象に追加するとともに、通院やリハビリなどのための病気休暇制度等の充実が必要である。
- ・ 公務員の障害者雇用への配慮を進めるためにも、財源を確保し、支援機器の導入やジョブコーチの配置等、民間企業と同様のサービスを受けられるようにする必要がある。また、公務部門においても精神障害や知的障害等の障害者の雇用を促進する必要がある。

○ヒアリング等団体

(第2回研究会)

- ・ 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
- ・ 特定非営利法人全国就業支援ネットワーク

(第3回研究会)

- ・ 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

(第4回研究会)

- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
- ・ 特定非営利法人就労継続支援A型事業所全国協議会

(第5回研究会)

- ・ 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
- ・ 一般財団法人全日本ろうあ連盟