

2021年9月3日

障害者雇用分科会におけるヒアリングにかかる意見書

(一財) 全日本ろうあ連盟

我が国における障害者の雇用をめぐる政策において、従前よりきこえない者の雇用の促進と安定をめぐっては他の障害者に比して特に目立った取り組みは見られず、置き去りにされてきた。特に近年、知的・精神障害者の雇用施策は積極的な取り組みにより目覚ましい進展が見られている一方で、きこえない者の雇用の促進・安定は依然として停滞状態にあることから、行政・民間によるその雇用の促進・安定に向けた一層の取り組みが求められるところである。

この点、きこえない者の雇用の促進・安定をめぐっては、多くの課題がある。ここでは①就労上の各種施策サービスへのアクセスの保障と②就労の質的向上としてのキャリアアップ支援の2点に絞り述べていく。

1. 就労上の各種施策サービスへのアクセスの保障

①就労支援機関におけるコミュニケーション上の障壁によるアクセスの制約解消

地域における主要な雇用安定機関となっている職業安定所や全国的に設置が進みつつある障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関において、きこえない者の障害特性に対する理解や手話言語等のコミュニケーションスキルをもったスタッフがいないため、きこえない者がこれらの機関における就労支援サービスを利用し難いことが、以前から課題となっている。公共職業安定所における手話相談日・時間の更なる拡充および障害者就業・生活支援センター等の地域の就労支援機関における手話言語による支援サービス提供体制の整備を確実に促進する施策を実施していただきたい。

②手話言語のできるジョブコーチの養成

現在、手話言語のできるジョブコーチが非常に少なく、きこえない者に対する職場定着支援が十分にできていない。きこえない者の職場定着を確実なものとしていくために、コミュニケーションや意思疎通に不安を感じることなく、職場定着支援が受けられるよう、ジョブコーチの条件に「手話言語のできる」ことを明記し、ジョブコーチ養成のカリキュラムに「手話言語」・「きこえない者の就労上の特性」などきこえない者の理解を促進する科目を盛り込んでいただきたい。

③大阪府独自の制度による「聴覚障がい者等ワークライフ支援事業」を全国の制度に

大阪府の独自事業として実施されている「聴覚障がい者等ワークライフ支援事業」は、就職前後のきこえない者等（重複聴覚障害者を含む）に対して、個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、きこえない者の職場定着に成果を上げている。現行の就労支援制度上の支援体系から漏れているきこえない者に特化した施策として、こうした独自事業を国の制度として全国的に実施していただきたい。

2. 就労の質的向上としてのキャリアアップ支援

きこえない者のキャリアアップ支援のためには職場におけるコミュニケーション上の支援等が重要とされており、障害者雇用促進法改正により合理的配慮の考え方が導入され、その推進が望まれている今日においては、そのような支援の提供の必要性が高まっている。こうしたニーズに応えるためには、その実施に要する企業側の経済的負担に対する支援等が重要である。

①手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金の更なる拡充

貴省の所管である独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者介助等助成金による「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」の一層の拡充および事業所や職業安定所に利用の周知徹底を図っていただきたい。特に改善が望まれる事項としては下記の点が挙げられる。

- (1) 1回あたりの助成額上限（4分の3もしくは6,000円）の撤廃もしくは上限緩和
- (2) 年間の助成額上限（28万8千円）の撤廃
- (3) 利用可能期間（初回利用後10年間）の撤廃
- (4) 申請手続きの合理化・簡素化

②個人事業主・被用者である障害者の業務遂行上の必要な支援に対する経済的あるいは人的な支援制度（障害者業務遂行支援制度）の新設

現行の制度では障害者が就労上必要なサポートを確実に利用できるシステムが見当たらない。障害者総合支援法に基づく自治体による福祉サービスとしての各種事業は提供主体である自治体の判断により利用範囲が制限されており、障害者のニーズにそぐわない結果となることが多いこと。また、障害者雇用納付金制度は利用主体が企業であり、障害者はその客体であって利用するかどうかは企業の判断次第となること等の課題があり、必ずしも障害者の就労促進に繋がっていないという実態がある。

就労の場における合理的配慮を促進するという観点から、障害者の意思で業務遂行上のニーズに応じて必要な支援を利用できる制度の創設をすべきである。

3. その他

・貴省の労働政策審議会（障害者雇用分科会）の委員にきこえない者を加えること

労働政策審議会障害者雇用分科会には身体障害のうち視覚障害、肢体不自由の委員がいるものの、きこえない委員がおらず、その意見や状況が障害者の労働施策に反映されにくい状況となっている。貴省の社会保障審議会（障害者部会）ではきこえない委員がいることから、同様の対応をお願いしたい。

以上

難病患者等の就労について、主に障害者法定雇用率に関する事例や意見について、下記のように JPA に届いていますのでご参考ください。

<法定雇用率に直接関係する事例や意見>

(支援機関や企業の状況)

- ・障害学生向けの就職面接会は手帳がないと門前払いが現状である
- ・障害者就業・生活支援センターに連携をお願いしても、企業が障害者の法定雇用率の充足を必要としているため、「手帳がなければ支援のしようがない」といわれる。
- ・ハローワークに難病支援サポーターが配置され、体制らしき形になっているが、採用企業側への法定雇用率などのマッチングの武器がなく、結実した就労実績は微々たるもので、行政側のやる気を感じられない。
- ・企業側は、法定雇用率に反映しない障害者を雇用する意味合いが乏しい
- ・障害者と難病患者が椅子取りゲームのようになることは絶対に避けたい。

(病名告知と就職)

- ・履歴書には病名を記載し辛い。やる気があっても就職が困難である。
- ・一般枠での応募で健常者と枠を争うため、病気を隠して就労し、その後体調を崩し、退職を余儀なくされたという例があった。
- ・就労中に難病を発症し、治療や体力的な問題で一度退職した場合、その後体調が落ち着き一般枠で応募しても最初からハンディを背負った就職活動となり、再就職先を探しても見つからない。
- ・病名を告げて就職しても、法定雇用率に守られていないので、体調の維持が厳しくなったり体調を崩したりして退職したり、パート化する例を多く聞く

(治療や症状との関係、医療費受給者証との関係)

- ・面接の段階で「3週間毎に点滴をしなくてはいけないので半休が欲しい」と申告をしたら採用されない現状がある。
- ・薬でコントロールしながら仕事を継続できる方も多いため、通院の必要の有無で振り落とさないでいただきたい
- ・病態が固定していない、痛みや易疲労感等は身体障害者のどの評価基準にも当てはまらないために手帳がとれない。一方精神障害者は体調の日内変動もあり、病態が固定しているとはいえない方も多いためにかかわらず、手帳を持っている方は障害者枠で応募できる。
- ・手足が痺れたり、ふらついたり、震える状態であるにもかかわらず軽症ということで受給者申請をしても却下されている。受給者証所持者だけでなく、治療中の軽症者の患者が就労に不利にならないよう改善していただきたいです。

- ・感覚障害は殆ど受給者申請をしても却下。進行性であったり、再発を繰り返すので症状や身体の状態が固定化しておらず、薬を大量に投与してくい止めている状態で判定されるのは非常に不利。受給者証の有無を問わず、雇用の配慮していただきたい
- ・難病に関わらず障害者手帳を持たない慢性疾患をもつ患者へも就労支援を
- ・身体障害の認定基準に、痛みや疲労感、倦怠感等を加味してはどうか

(法定雇用率以外の就労支援などに関連する事例や意見)

- ・ハローワーク職員の疾病に関する知識には限界があります。キチンとした法律の仕組みと、企業人事担当者への情報提供機会を制度的に設け、難病サポーター制度が生きるように準備すべき。
- ・まず企業側に難病を理解してもらい、実績を積み上げる努力が必要
- ・実際に知的・精神障害者の方々をフォローアップ出来ている事業所がある一方で、就業場所での人間関係に悩んでいる方もいました。難病患者を法定雇用率に算入できたとしても、きちんと浸透させるためには、雇用する側・就業する側共に Win-Win の関係を築ける対策や制度改善が必要。
- ・受け入れ側の理解、体制が未成熟なままであれば、結局はすべての面で不利益を被りがち。就職後の職場環境の整備や障害特性との整合性など、名実共に雇用の促進と定着を図るべく、障害者本人、職場同僚の相互理解の促進、それを育む土壌を培って行くのが肝要と思われます。
- ・障害者雇用制度は就職の門戸を広げることには大いに役立つのですが、収入の安定や働き続けることへの支援には不十分な制度。
- ・労働政策審議会障害者雇用分科会の審議が必要ですが、審議員の中に、難病に関して詳しい方がいないように見受けられます。

まだまだ多くの事例やご意見をいただいておりますが、一部を紹介させていただきました。

労働政策審議会・障害者雇用分科会 様

一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
理事長 市川 宏伸

はじめに

平素より障害者施策の推進にご尽力いただき深く感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により新しい生活様式が求められています。雇用においても、障害者のおかれた状況は、困難なものとなっていますが、発達障害者の権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会保護が供与された生産的仕事、すなわちディーセントワークは保障されることも切に望みます。

また、障害者権利条約の批准・発効により、労働者の人権を尊重し、障害種別や程度差別をなくし、人間らしい暮らしを継続的に営める労働条件の保障も、大切な取り組みと考えています。障害を理由に分けへだてられることなく誰もが安心して働ける共生社会の実現に向かって力を合わせていきたいと思っております。障害者雇用施策の一層の推進のために、以下の実現について意見を述べさせていただきます。

1. 障害者の雇用施策について

〈障害者の「働く」定義の再考〉

現在、就労支援の効果は就労定着率や工賃によって評価されています。しかし、障害者が「働く」ことの定義を明確にし、その目的や意義を見直すことで、「新しい働き方」を考えていく必要があります。その際、「働く」ことについて、1. 労働時間 2. 働く場所、3. 副業、4. 無償労働等について幅広い検討を行い、働くこと概念について国民的理解や共有を図る方策が必要です。例えば、限られた時間で成果を出す：ジップワーク、自分らしい働き方：スロークワーク、金銭的物質的な成果を求めず、ゆとりのある生活を目指す働き方：ダウンシフト、ひとつの仕事を本業ととらえず、すべての仕事や活動を本業と同じように取り組む：パラレルキャリア「複業」等の多様な働き方を創造していく必要があります。

〈手帳制度について〉

わが国の発達障害者の置かれる現状では、発達障害者が障害手帳を取得する場合、療育手帳、若しくは精神障害者保健福祉手帳を取得することとなっています。法的雇用率の対象により発達障害者にも、精神障害者保健福祉手帳を取得することは、さまざまな利点があることから、その推進に協力していただきたい。その際、発達障害者の障害の受容にはご配慮をいただきたい。

〈支援プロセスにおいて〉

1. 適切なジョブマッチング

適切なアセスメントに基づくジョブマッチングによる就労支援プログラムを確立していただきたい。そのためのアセスメントツールについても、バージョンアップができる改良型のツールの検討をしていただきたい。

2. 合理的配慮の提供

職場環境（物的・人的）の合理的配慮のみならず、ジョブコーチやコーディネーター等の発達障害者個人の特性と職場での合理的配慮に取り組む際の専門性を高めていただきたい。また、企業の人事担当者の発達障害への理解の促進をお願いします。

3. 職場定着の再検討

発達障害者の離職率は、他の障害種別と比較して高いものとなっており、関係者が一丸となってこの課題について取り組んでいただきたい。コミュニケーションや対人関係など障害特性が関係していると考えられますが、一方、発達障害者の職場定着の有効な方法が確立できていないという支援者側の課題と考えます。われわれの団体とともにこの課題に取り組むことを望むものです。

〈支援者の専門性について〉

発達障害者については、コミュニケーション、対人関係に困難を抱えているため、職場の同僚・上司から誤解されることがよく見られます。彼らの就労及び職場定着を図るためには、当事者と企業との橋渡しとなる就労支援者の役割は大きいものがあります。特に、高機能の方々には、さまざまな配慮を行う専門性が求められています。このような専門性をもつ人材の育成をお願いしたいと思います。

2. 福祉及び教育との連携について

〈雇用と福祉の連携強化 ー専門的技術支援者の企業配置の必要性ー〉

障害者の雇用に際しては、当事者の就業能力や就労準備性（適応能力等）と業務の作業特徴とのマッチングが重要であり、継続的なアセスメントやモニタリングが必要不可欠です。その人らしく働くためには、適切なマッチング作業を行う必要があり、専門的支援技術者の企業配置を積極的に行うべきであると考えます。発達障害者支援センターとの連携により、発達障害者からの一般就労に関する相談を受け、必要に応じて、障害者職業センター等と連携して就労準備プログラムを行い、ハローワーク、ジョブカフェ、障害者就業・生活支援センター等の利用支援を行うなどの連携体制の構築をお願いします。

〈教育と福祉と連携強化 ー就労前（準備）支援の必要性ー〉

障害者の就労準備性に係る情報提供や支援は、小中学校や高校、大学等すべての教

育場面において必要であり、その学びには連続性や継続性を担保することが重要です。就労に携わる当事者や支援者が容易に教育現場に参画できる体制づくりが必要であり、障害についての自己理解を含め、職業選択や適性評価等ライフステージに沿った支援の継続性が保障されるべきです。

3. その他

〈雇用における合理的配慮について〉

障害者差別解消法の改正法案が成立、これまで、合理的配慮の義務付けは国や自治体のみで、民間事業者には努力義務となっていましたが、今回の改正によって、今後は義務として、配慮提供が求められることとなります。雇用施策においては、すでに合理的配慮が義務となっていますが、今回の改正を契機として、もう一度合理的配慮の更なる理解促進と積極的な取組をお願いします。

また、合理的配慮の提供事例集についてもさらなる充実をお願いします。

〈雇用施策の質の向上にむけて〉

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、発達障害者雇用トータルサポーター、発達障害者に対する体系的支援プログラム等により積極的に発達障害者の雇用に取り組んでいただいていることに感謝しています。その上で、このような事業及びプログラムの客観的な評価とその有効性についての検討が不十分であると認識しています。このような事業の更なる発展のために是非、事業・プログラムのアウトカムについての評価システムの導入を検討してください

〈コロナ過への対応〉

長引くコロナによって「雇用環境」が、日増しに厳しい状況になっています。発達障害者が解雇や雇い止めの対象とならないような雇用施策、万が一そのような状況になった場合には、さまざまな対応により本人の生活が保障される施策の推進をお願いします。

2021年10月5日

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 御中

「在宅就業障害者支援制度」の見直しについて

(労働政策審議会障害者雇用分科会ヒアリング資料)

株式会社 研進(在宅就業支援団体)
代表取締役 出縄貴史

障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」は、法定雇用率を規定する障害者雇用納付金制度の中に、企業等における直接雇用に加えて、障害者や福祉施設等への発注奨励策として導入された画期的な制度です。労働施策でありながら福祉的就労分野にも焦点を当てた貴重な施策と言えます。低迷する福祉的就労の底上げを図り、直接雇用以外の多様な働き方について選択肢を拡大することも期待できるポテンシャルを秘めています。

本制度は創設から15年が経過しますが、残念ながら十分に活用されていないのが実情です。本制度の活用と普及を願い、拙著「よくわかる在宅就業障害者支援制度の活用と事例～『みなし雇用』のすすめ」(2019年8月発行、日本法令)を出版し、本制度に係わる問題と要改善点についても整理しました。同書(P.180～189)をご参照願えれば幸いです。特に、重要と思われる諸点につき、改めて下記致します。

記

1. 制度の名称変更

「在宅」という文言は削除する。自宅での在宅勤務以外に、福祉施設や「施設外就労(企業内就労)」においても広く活用出来ることを考慮すべきである。

例：障害者就労促進発注制度、障害者優先発注奨励制度

2. 特例調整金・特例報奨金の増額

現行の特例調整金は、障害者への年間支払工賃35万円につき21,000円で、支払工賃の6%に過ぎない。(特例報奨金：年間支払工賃35万円につき17,000円で約4.9%)

法定雇用率を満たさない場合、課徴される納付金(月額5万円、年間60万円)と相殺が認められるが、納付金との対比で特例調整金・特例報奨金は低過ぎて、企業にとってのインセンティブとして不十分である。下記事例による試算によれば、3～5倍(年間支払工賃の18～30%)の水準に増額して然るべきである。

例：H社の2019年度特例調整金は2,373,000円で、納付金（一人当たり年間60万円）で換算すると3.96人分にしかない。同社からの発注により、B型131人に3,956万円の工賃が支払われている。3,956万円を最低賃金（時給1,000円）で試算した年収200万円で除して換算すると19.8人分、福利厚生費を考慮し年収300万円で計算しても13.2人の雇用に相当する。その貢献の大きさに比して特例調整金はあまりに低過ぎる。本試算から検証すると、特例調整金は3～5倍に引き上げないとバランスがとれない。

更に、H社から受注した業務により、A型11人に2,180万円の賃金が支払われているが、A型は、本制度の対象外とされている。発注企業の評価に繋がらず不公平となっており問題である。下記4.の改善案参照。

3. 業務契約の形態を拡大 ～ 売買契約も対象とする ～

発注企業と在宅就業支援団体（福祉施設等）との間で締結する物品製造等に係る業務契約について、現在、委託（請負）契約を前提としており、福祉施設等における自主製品を購入利用する売買契約等は認められていない。

（本制度導入直後は、自主製品の購入も基礎数値への算入が認められていたが、中途から対象外との指導が為され現在に至っている）

官公需の優先発注を定める障害者優先調達推進法においては、委託（請負）や売買を問わず、役務の提供や自主製品の購入利用を含めて対象としている。本制度を、障害者優先調達法の民需版と位置付けるべきで、売買契約を含めて対象とすべきである。

4. A型（雇成型）への発注への対応 ～ 調整金・報奨金との選択制 ～

現行制度は、雇用関係にあるA型事業所への発注は対象外とされる。A型の場合、調整金・報奨金は、A型事業者（雇用主）に支給されるため、発注企業に別途特例調整金・特例報奨金は支給されない。

発注企業からの仕事のお陰でA型での「雇用」が創出されているのに、発注企業に対する社会的評価は為されず、何らの経済的メリットも生ぜず公平性も欠いている。A型を縮小しB型へシフトするという真逆のインセンティブともなりかねない。

A型事業者／発注企業との間での合意を前提に、両者で特例調整金と調整金を選択し分担可能として、B型との整合性及び公平性を担保するよう改める。

5. 在宅就業支援団体の事務ロード支援策

在宅就業支援団体の事務ロード（発注証明書作成等）に係わる支援策を導入すべきである。本制度が普及しない理由の一つに、在宅就業支援団体の負担を軽減する施策の欠如が挙げられる。

「福祉」と「労働」の連携の重要性が指摘されて久しいが、例えば、福祉制度上の自立支援給付費において同団体への経費支援を行えば、インセンティブを喚起すること

となる。(福祉サービスを提供していない「在宅就業支援団体」もあるので、その点も配慮して、経費支援に際して不公平にならないよう留意する必要がある。)

6. 「みなし雇用制度」の導入

本制度の普及・活性化の決め手は、一定の条件の下に「発注」の場合も発注企業の法定雇用率に加算する「みなし雇用制度」に発展させることである。

現在でも、法定雇用率を満たさない場合に、納付金と特例調整金との相殺が認められ、間接的ではあるが「みなし雇用」の効果は一部享受できることとなっている。これを、より積極的、直接的な制度に改めることによる効果は絶大であると確信する。

現在、特例調整金・特例報奨金も障害者雇用納付金制度と同じ財源で運営され、申請用紙も企業の①直接雇用と②発注ベースの場合とが同一書式で併記されている。

②の「発注」ベースの場合も、合理的な係数(例えば、年間支払工賃を最低賃金で計算した年収で除した数値)で雇用人数に換算し、当該発注企業の法定雇用率に加算することが考えられる。

一定の雇用率(例えば、2.3%)までは①の直接雇用を義務付け、それを超える部分について②の「発注」ベースを認める二段階方式が合理的と思われる。

.....

障害特性や職業能力は多様であり、全てを直接雇用で吸収することは障害者本人は勿論、企業にとっても困難で不幸な結果をもたらすと思います。直接雇用に固執することによる「雇用のミスマッチ」を回避し、福祉的就労の底上げを通じて一般就労の拡充に繋げる視点が重要です。「良質な仕事」を提供して工賃水準を引き上げ、障害基礎年金と合わせて自立可能な福祉的就労を実現することが理想です。「良質な仕事」の提供を促す上で、本制度の活性化は大きな力となります。

一律に「福祉から雇用へ」というスローガンは非現実的であり、多様な働き方が選択可能な社会を目指すべきと考えます。ディーセントワーク(Decent Work: 働き甲斐のある人間らしい仕事)の実現に向け、法定雇用率という数値目標と合わせ「質」をより重視した制度・施策の構築が求められています。「在宅就業障害者支援制度」の見直しは、障害者雇用・就労対策の拡充に繋がることを期待しています。

以上

令和3年10月12日

障害者雇用分科会にかかる意見書

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
代表理事 酒井 京子

日頃より障害者雇用及び就労支援の推進にご高配を賜り、御礼申し上げます。

障害者雇用分科会において示された論点について、当法人としての意見を取りまとめましたので、以下の通りご報告いたします。

○ 法定雇用率の引き上げに関する検討について

- ・雇用率の引き上げにより雇用が拡大し、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一方、雇用率達成に重きがおかれ、障害者雇用促進法の社会連帯の理念が忘れ去られ、雇用すること自体が目的となる傾向が強くなっている。雇用率制度は、雇用の人数だけでなく雇用の中味についても評価する段階にきている。雇用状況報告において雇用管理の質に関するチェック項目を付加することを検討していただきたい。

○ 雇用率制度における就労継続支援 A 型事業所の利用者の評価について

- ・A 型事業所の役割については改めて明確にする必要がある。A 型事業所は一般企業ではなく福祉サービス事業所であることから、利用者数を算定式から除外してはどうか。福祉サービス事業所として一般労働市場では就労がより困難な人を受け入れ、それに見合った報酬が支払われるべきと考える。

○ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて

- ・短時間労働者に関するカウントの特例措置は、就労機会の拡大と初期定着において有効であることが確認されており、ウィズコロナの雇用環境が引き続き見込まれる現状では、企業の柔軟な雇用管理（休職・復職対応を含む）にも資することから、令和5年度以降も継続すべきである。
- ・3年間の時限措置であることが短時間から通常勤務への段階的な移行を後押ししている一方で、3年経過後も短時間勤務を希望せざるを得ない者について、カウント減を理由に企業が雇用継続を躊躇する可能性も考えられるため、特例措置満了時の実態動向を調査・検証していただきたい。

○ 短時間勤務について

身体障害の中には体調や病状、障害の状態により週20時間以上の勤務ができない人もおり、カウントの対象とすべきではないか。

○ 対象障害者の範囲について

- ・現行の雇用率制度においては手帳所持者が対象であることを前提とした上で、医療的に働きづらさを抱えながらも制度から漏れている人たちの雇用に企業が積極的に取り組めるような追加の仕組みや措置を別途検討していただきたい。
- ・特に進行性の若年認知症は、診断が確定した時点では対応が手遅れになってしまうケースが多いため、企業の雇用努力を推奨し下支えする何らかの対策が必要である。

- 中高年齢層、長期継続雇用の評価について
 - ・企業の長期継続雇用に対する努力工夫は評価に値するものの、雇用率カウントの上積み付与については、単なる雇用延長が主目的になりかねないといった懸念もあり、雇用の質を担保するという観点から、現時点では不要と考える。
- 除外率制度について
 - ・法改正により廃止されることになったものの経過措置として維持されているが、廃止に向けた取組みを進めるべきである。
- 雇用の質の向上について
 - ・障害者雇用率の達成のみを追い求める企業を対象とした所謂「障害者雇用ビジネス」が横行する現状を鑑み、雇用管理の質に関するチェック項目を検討する際、障害者雇用促進法の理念に基づき、真に障害者が活躍できる職場環境であることを前提とすべきである。
 - ・国は障害者雇用において最低限担保されるべき環境について一定の見解を示すべきである。
- 中小企業における障害者雇用の促進について
 - ・もにす認定制度によって雇用率（人数）以外の評価指標が明示されたことは、障害者雇用のあるべき姿を目指していく第一歩である。制度の効果が限定的にならないように、評価・報奨の在り方を引き続き検証し、障害者雇用のすそ野が広がっていくような運用を図っていただきたい。例えば選定にあたっては障害者就業・生活支援センターがハブ型の機能として身近な地域の中から認定に相応しい事業所を推薦し、認定された企業活動を広く地域に紹介し、地域住民が障害者雇用に興味関心をもってもらえるようにしてはどうか。
- 就労定着支援について
 - 就労後の雇用管理の主体はあくまでも事業主であるが、採用時に障害者就業・生活支援センターの支援を前提とした採用も散見される。まずは事業主が他の障害のない従業員と同様の雇用管理の意識をもてるような取り組みが大事である。また、雇用後のキャリアパスについて職業能力開発をさらに活用し、在職者訓練の充実を図るべきではないか。
- アフターコロナにおけるテレワークへの対応について
 - 感染拡大防止のための在宅勤務や ICT を活用したテレワークのニーズが増えているが、障害のある人への対応についてノウハウがなく導入を躊躇している事業所に対し、在宅就業支援団体がノウハウを提供し、アドバイスできるような仕組みが考えられないか。
- 公務部門における障害者雇用の促進について
 - ・都道府県や自治体レベルにおいては、今なお地域間・組織間に格差が散見されるため、当法人が受託している「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」に相当する統一的な職員研修を、地方自治体においても実施することが必要ではないか。

以上

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会
会長 阿由葉 寛

労働政策審議会・障害者雇用分科会 団体ヒアリングに対する意見

1. 障害者雇用に対する本会の基本的姿勢

- 本会では、障害のある方を特定の働く場に固定することが無いように、一般就労が可能な障害者には“一般就労に向けた支援”を提供するとともに、一般就労が困難な障害者には就労継続支援A型事業（以下、「A型事業」）等の“福祉的就労における働く支援”を提供することを基本としています。
- 福祉的就労の一つであるA型事業は、障害者総合支援法に規定されている障害福祉サービスであるとともに、利用者と雇用契約を締結した上で働く機会を提供する場です。以上より、A型事業は“福祉”と“雇用”が融合した、それぞれの利点を兼ね備えた事業です。
- また、A型事業所と雇用契約を締結した障害者（以下、「A型利用者（雇用）」）の位置づけは、平成19年の労働基準局長通知※で明記されているとおり、労働基準法第9条の「労働者」です。

※ 平成19年5月17日付『障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について』（労働基準局長通知）

2. 論点に対する意見

1. 雇用率制度の在り方について

【意見趣旨】

現行の雇用率制度を見直し、「新たな障害者就労支援策」（仮称）の創設を検討してください。

「新たな障害者就労支援策」（仮称）とは…

- ・ 企業が就労継続支援事業所や生保・社会事業授産施設等への発注を行ったことを前提として、以下のパターンを想定しています（※実雇用率が法定雇用率を下回った場合）。
【パターン①】発注額に応じて、納付金を減額する。
【パターン②】実雇用率への特例的な算定（「みなし雇用」）を可能とする。

なお、「新たな障害者就労支援策」（仮称）の創設にあたっては、法定雇用率を引き上げるとともに、①納付金減額の上限、②「みなし雇用」の上限を定めてください。

併せて、法定雇用率を超過した企業（「新たな障害者就労支援策」（仮称）の対象企業を含む）へのインセンティブとなる仕組み（例、在宅就業障害者支援制度のより活用しやすい仕組みへの見直し等）を検討してください。

○ 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の利用者の評価について

【意見趣旨】

「法定雇用率の算定式」や「調整金・報奨金・納付金」の対象からA型利用者（雇用）を除外することに反対です。

〔意見出しの視点〕

- ・ A型利用者（雇用）は労働基準局長通知（平成19年5月17日付）において「労働基準法第9条の『労働者』」と明記されています。障害者雇用促進法では障害者である労働者について規定されており、「法定雇用率の算定式」や「調整金・報奨金・納付金」の対象から、A型利用者（雇用）を除外することは労働基準局長通知の内容と矛盾すると考えます。
- ・ また、「法定雇用率の算定式」からA型利用者（雇用）を除外した場合、働きたいと考えている障害者全体の実態が掴めなくなる懸念があります。

○ 対象障害者の範囲について

【意見趣旨】

障害者手帳の有無によらず、“働きづらさを抱える方”が一般企業等への就職で不利にならない仕組みの検討が必要です。

〔意見出しの視点〕

- ・ 現行の雇用率制度は障害者手帳を有する方のみが対象となっていることから、障害者手帳を持たない“働きづらさを抱える方”※の一般企業等への就職において、マイナスの影響が出ているため、実雇用率に算定できる仕組みの検討が必要と考えます。

※ 精神通院医療を受けている方や難病患者、就労移行支援事業や就労継続支援A型・B型事業を利用されている方の中にも、障害者手帳を持たない“働きづらさを抱える方”がいます。

○ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について

【意見趣旨】

加齢や状態変化等の影響で働き方を見直す必要がある場合、企業等の都合で安易に福祉的就労（A型事業、B型事業）への移行が行われないように、計画相談支援事業所等の関係機関と連携する等の仕組みづくりが必要です。

〔意見出しの視点〕

- ・ 本年4月に高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会の確保が努力義務とされています。これを踏まえると、一義的な雇用責任は企業側にあるため、企業等の都合による福祉的就労への安易な移行が行われないことが重要です。

2. 納付金制度の在り方について

○ 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方

【意見趣旨】

障害福祉サービス等報酬（自立支援給付費）はサービス利用に対する対価、障害者雇用調整金は雇用維持にかかる支給のため、両者は区別されていると考えます。

一方で、障害者雇用調整金・報奨金が障害者を雇用する企業の経済的負担を公平に負担するという観点に立ち、調整金に支給限度額を設定する方向性も理解できます。

〔意見出しの趣旨〕

- ・ 平成29年3月30日付『指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について』（障害福祉課長通知）において、A型利用者（雇用）の賃金支払いは原則生産活動収支で完結することが明記されています。この通知を踏まえると、自立支援給付費は障害のある方がA型事業所のサービスを利用したことに対する対価と考えられます。
- ・ 一方で、障害者雇用調整金は、障害者を雇用することで追加的に発生する特別費用を補填することを目的に支給されるため、サービス利用の対価である自立支援給付費とは目的が異なるものと整理ができます。

労働政策審議会障害者雇用分科会

分科会長 山川 隆一 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 酒井大介

障害者雇用施策に係る関係団体ヒアリング資料（意見書）

昨年から、猛威を振るっている新型コロナウイルスにより社会全体が甚大な被害を受ける中、同様に障害者雇用に関しても大きな影響がありました。ICTの活用を始め、多様な対策が取られてきていますが雇用状況の回復と改善には、まだ時間がかかることと思われます。そのような状況下で、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が開催されるなど、労働・福祉の連携を強固にし、障害者雇用の促進に向けて具体的な検討が進んできていることは、大変意義のあることだと考えます。

改正障害者雇用促進法においては、より障害者雇用の促進するために、引き続き検討と改善が必要な事項がありますので、以下の点をご検討頂きますよう、よろしくごお願い申し上げます。

記

1. 障害者雇用の理念について

- 近年、障害者雇用の代行サービスが増加しています。農園やサテライトオフィスに障害者を集め、本来雇用する企業に代わり障害者に職場や業務を提供する仕組みです。企業の経済活動からほど遠い業務での雇用となっているケースも散見されます。これは法定雇用率を達成することのみを追求した手法であり、この障害者雇用の在り方が法律に抵触しないからよしとすることには抵抗があります。近年、多くの自治体入札制度で障害者雇用率を評価ポイントとする方法が用いられており、このような手法での雇用率達成が公的に評価されることは遺憾に思います。
- また、代行サービスの増加は、本来私たちが目指している共生社会からかけ離れた社会を助長することになってしまうのではないかと危惧しています。配慮や個性への取り組みがその意図に反して分断を生まないようにするためにも、安易な代行サービスに流れないように、障害者雇用の理念や目的について条文に入れることを検討していただきたいと考えています。
- 上記のような雇用形態への対応も含めて、これまでの数だけでなく質も求める障害者雇用施策への転換が望まれます。

2. 多様な働き方や中小企業への対応について

- 週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して特例給付金の新設されましたが、週10時間未満の超短時間就労におけるカウント方法や給付金のあり方については、引き続き検討が必要だと考えます。障害者雇用の体力が少ない中小企業にとって、短時間で障害者雇用に取り組める枠組みは雇用促進に一定の効果が期待できるのではないのでしょうか。引き続き、どのような枠組みが必要かを検討頂きたいと思っています。
- 一方、中小企業での障害者雇用については、納付金の対象を常用雇用労働者300人超から平成22年に200人超へ、平成27年に100人超に引き下げたことで一定の促進がみられています。企業の体力も勘案し納付金額については100人超と同額にするか議論する必要がありますが、法定雇用率と連動して100人以下を納付金対象とすることが原則であり、中小企業への支援強化と併せてさらに対象範囲の引き下げを検討する価値があると思われます。

3. 就労継続支援A型事業所について

- 就労継続支援 A 型事業所の雇用義務制度の適用対象についての是非が議論されていますが、すでに 7 万人の方が A 型を利用されており重要な雇用の場となっています。令和 3 年度の報酬改定ではスコア化の導入や、新たな就労アセスメントについても検討が始まっていることから、事業所の質の向上及び利用者の適切な利用促進も期待しているところです。A 型利用者の多くはハローワークの職業紹介によること、雇用保険や労災にも加入していることから十分な労働者性を有していると考えられるため、引き続き雇用率算定における分子の数への計上を継続すべきだと思います。
- 一方、制度創設時には専ら社会福祉事業を運営する主体が想定されていたと思われませんが、多様な事業主体による A 型の設置が多くを占めるようになりました。特例子会社をもつ企業グループのグループ適用や、グループ算定の制度における A 型利用者の扱いについては、一般企業や特例子会社での雇用が安易に A 型での雇用に置き換わらないよう、再整理や見直しのタイミングにきていると思われま

4．除外率制度の縮小廃止について

- 除外率制度に関しては、2002 年度にノーマライゼーションの理念から段階的に縮小して廃止すると取り決められたに関わらず、段階的縮小が 2 回行われたのみで、前回の縮小から 11 年近く経とうとしています。前回の障害者雇用促進法改正の付帯決議にて「除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会において遅滞なく検討すること」とされていることも踏まえて即刻廃止を求めたいところですが、性急な廃止は当該事業主にとって過度な負担となり、障害者雇用の意欲を損なう恐れがあることから、除外率制度縮小のタイミングや全廃の時期を早急に明示いただくよう希望します。

5．職場適用援助者（ジョブコーチ）制度の運用と就労支援に関わる人材育成について

- 障害福祉サービス事業である就労定着支援事業については、令和 3 年 3 月 30 日の障害福祉課長通知により改めて「企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活又は社会活動上の課題解決等に向けて必要な支援を行う障害福祉サービス」と趣旨が記載され、改めて就業に伴う生活面の支援を主体とすることが示されました。就業面の支援については他の関係機関と連携することにも言及されていることから、現在認められていない職場適応支援（ジョブコーチ事業）との並行利用が可能となる仕組みを整えていただきたいと考えます。
- ジョブコーチ制度については、地域で十分に活用されていない状況です。就労支援において職場適応期間のジョブコーチ支援は、その後の定着率向上や課題発生時のスムーズな対応には不可欠なものであり、活用しているケースではその効果が実証されています。それにも関わらず導入が進まない理由や課題の分析が必要だと考えています。また、支援の質の担保や専門性を備えた人材を確保するために、ジョブコーチの資格化についても議論を前進させてほしいと希望します。
- さらにには障害者雇用に係る支援者の質の担保と人材確保においては、地域で適切な支援を実践する人材の育成や処遇改善を目的に、公的資格制度の創設や障害者職業センターにおける職業カウンセラーの所属組織に限定する枠組みの見直し（オープン化）などを検討していただきたいと考えています。高等教育機関での養成や実務経験を認めるなど、障害者就業・生活支援センター（ナカポツ）や就労支援機関に従事する職員の資格取得が可能となるのではないかと思います。
- また、人材育成や就労支援力の強化に向けては、ナカポツのハブ化と合わせて各都道府県に設置されている障害者職業センターが、各々の地域での就労支援機関の連携強化に向けてコーディネイト機能の役割を担うことが必要と思われま

6．新たな就労アセスメントについて

- 新たな就労アセスメントが議論されていますが、福祉側だけでなくハローワークに訪れる求職者に

対し適切なアセスメントが実施されるよう、雇用側のアセスメントの強化についても法令に書き込むなど確実なものとなるよう具体的に検討してください。

以上

多くの仲間から、A 型事業所を閉めて B 型にしようという誘惑に負けそうになるとよく言われます。そのような時、労働者として働いてもらえるよう、継続して良き A 型をめざそうと励ますことにしています。A 型の成果と課題について、全 A ネットが協力し 2019 年 3 月報告書を発刊した『障害者のディーセント・ワーク実現に向けて求められる施策のあり方に関する調査研究—就労継続支援 A 型事業利用者へのヒアリング調査を通して—』を、課題の克服も含め、A 型事業所のあるべき一つの姿であると考えます。

《A 型事業の成果》

- 健康上の理由などで、一般企業では就労が困難な多くの精神障害者などに雇用契約のもとで、過度の負荷のかからない労働条件を提供している。またやりがいのある仕事を提供してきた。
- 障害基礎年金や家族からの支援だけでは、地域での生活が困難であった障害のある人が、事業所で賃金を得ることで、自活できるようにした。
- 事業所で賃金を得ながら就労経験をすることで、一般就労へのチャレンジにつながっている。
- 企業等での就労が難しい人や、疾患からの回復途上で B 型事業所や生活介護事業所で働く障害のある人に対して、雇用契約のもとで働ける就労の場の選択肢を提供している。

《A 型事業の課題》～課題を克服できることが良き A 型であると考えています。

- 週 30 時間未満で就労している障害のある人が少ない。その結果、時給では最低賃金が保障されても、月額賃金は低い。その週 30 時間未満の就労が、利用者本人の事情(健康等)によるのか、あるいは事業所の事情によるのかは、必ずしも明らかではない。
- ニーズにあった多様な仕事(作業)の確保が困難なことから、仕事(作業)の選択肢やキャリアアップの機会が限られている。
- 人的体制などで良質の仕事(作業)の安定確保ができないことや、経営基盤が脆弱なため、最低賃金以上の賃金を支給することが困難な事業所が少なくない。
- 短時間労働による収入だけで、年金などない場合には、自活できないため、40 歳代、50 歳代になっても親との同居生活を継続せざるをえず、親亡き後の住まいや生活に不安を抱えている。
一方、高齢の親の生計維持や介護等のため、一人暮らし(自立生活)ができない人もいる。
- 収入が少なく、住まいの確保もできないため、一人住まいも、結婚もできない人も少なくないこと。
一人暮らしやグループホームでの生活を支える支援が十分整備されていないこと。

A 型の最大の成果は、障害特性上、短時間や週当たりの日数が少なくとも、就労という形で、精神障害者が社会に参加できたことと考えています。

今回の検討会での A 型の在り方の課題について

- 生産活動の収支を黒字にすることを求められることと、一般就労を促進させることを求められることは矛盾していないだろうか？ 一般就労の成果を上げている事業所には、収支の制限を緩やかにするなど、制度上の整合性が必要であると考えます。
- 一人一人の障害者の就労支援は、適切なアセスメント・モニタリングに基づいて、第三者機関が絡んで支援内容が決まり、それに基づいてサービス事業所が決まるような制度が、まずは必要ではないでしょうか。
- 前身である福祉工場制度を引き継いだ A 型事業制度は、制度ができた時期と比較し、一般就労への移行が進んできたことを考えれば、福祉事業である A 型事業の利用者は、配慮された環境でより重度の障害者、または本人の希望のケースに限定されるべきであると考えます。

【A 型利用の障害者の許容されるケース】

- ①特に精神面で、本人が緩やかな労働環境のもとで働くことを望み、客観的にも妥当と判断され場合
- ②職業能力が一般就労のレベルまでなく、引き続き訓練を必要とする場合
- ③職業能力はあるものの、生活面の自立ができてなく、支援を受けながら生活面・精神面の自立をはかる必要がある場合

雇用率制度の在り方について

- 現在の制度では、A 型事業所の多くは小規模事業所であるため、直接、雇用率にはそれほど関係はしません。しかし大規模社会福祉法人やグループ特例を適用されている企業は、雇用率に換算されないことと A 型事業を運営している理由がなくなる可能性が高いと思われます。
- 一方、A 型事業の場合、福祉財源である給付費が支出されています。したがって、労働政策上の事業所のメリットは一定程度の制限があっても仕方ないと考えます。しかし、利用者の労働者としての権利は保障されるべきであります。

納付金制度の在り方について

- 障害者雇用調整金は、現在 A 型事業に適用されています。調整金・報奨金については雇用維持のため、福祉財源である給付費が支出されていることと切り離して考えるべきだとの考えもあります。比較的大規模の事業所では、設備投資などの貴重な財源としている事業所も多くあります。雇用率と同様に、調整金がなくなると、運営のメリットがなくなり、事業を転換されるところも出てくるかもしれません。したがって、もし A 型を調整金の対象から外すならば、かわりに、後で示す「民間企業からの発注促進策」などの支援策を強く要望いたします。
- また、少なくとも報奨金に関しては、受給している事業所は小規模事業所が多く、貴重な運営費になっていることを考えると継続すべきと考えます。

民間企業からの発注促進策についての提案について

- 障害者優先調達法は国等の福祉事業所への発注促進策であり、民間企業からの福祉事業所への発注促進策はありません。現在、在宅就業障害者支援制度のみがあるだけです。法の中に、民間企業からの発注促進策についても位置づけていただきたい。
- 「障害者みなし雇用研究会」報告書を令和2年3月に公表しました。名称を「**障害者就労促進発注制度**」(提案)とし、障害者の多様な働き方を目指すために、民間企業から福祉事業所への発注枠について、雇用率には換算しないが、納付金制度の中での計算に含めるというものです。
- 今回、全Aネットとして、上記「障害者みなし雇用研究会」報告書の一部を修正し、新しい提案といたしました。

今回の検討会では、障害者の一般就労への促進が強調されています。一般就労への促進をするためにも、受け入れる企業側にも環境づくりが必要と考えました。

雇用率適用企業の範囲ではあるけれども、納付金適用企業の範囲でない43.5人～100人未満の企業に、納付金の適用とすべきと考えます。各企業には期限付きとし、直接雇用と期限付きの間接雇用(みなし雇用)をバランスよく実施すべきと考えます。

また必要以上に、企業に直接雇用のみを求めることは、雇用率ビジネスの横行をゆるしてしまうだけであり、障害者雇用促進法の趣旨が形骸化してしまうだけと考えます。

以上