

# 障害者雇用納付金制度の在り方について 関係資料

- ・ 障害者雇用納付金制度の在り方関係
- ・ 中小企業における障害者雇用の促進関係
- ・ 長期継続雇用の評価関係

# 障害者雇用納付金制度の在り方について

## 論点

障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）は、障害者の雇用に伴う企業間の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進・継続を図るために設けられている。この目的のためには、納付金制度の財政の安定的運営を図り、事業主が障害者雇用に積極的に取り組むことができるよう、その具体的取組を支援することが重要である。

これについて以下のとおり、対応してはどうか。

- 納付金制度の財政については、今後、厳しくなることが予想される。また、現状、調整金等の支出が大半を占め、助成金の支出が少なくなっているなど、事業主に対する助成・援助が不十分になっている。障害者雇用を推進していくためには、納付金制度の財政の安定化はもとより、障害者を雇い入れる事業主の具体的な取組に対して支援を充実させるなど、限られた財源を効果的に運用することとしてはどうか。
- 中小企業については、ノウハウ不足等により、障害者の雇用数が0人である企業が多く、雇用率未達成企業が半数以上となっている。こうした中、納付金制度の適用範囲を100人以下の企業に拡大することには慎重な検討が必要であり、まずは、ノウハウ不足等の課題に対して支援し、個別の企業における障害者の雇入れを進めることとしてはどうか。
- 中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者については、事業主が適切な配慮をすれば、年齢に関係なく活躍できる事例も多く見られることから、一律に就労困難性を認めて障害者雇用率で評価するのではなく、その配慮が積極的になされるよう事業主を支援し、中高年齢者等の障害者の活躍を推進することとしてはどうか。

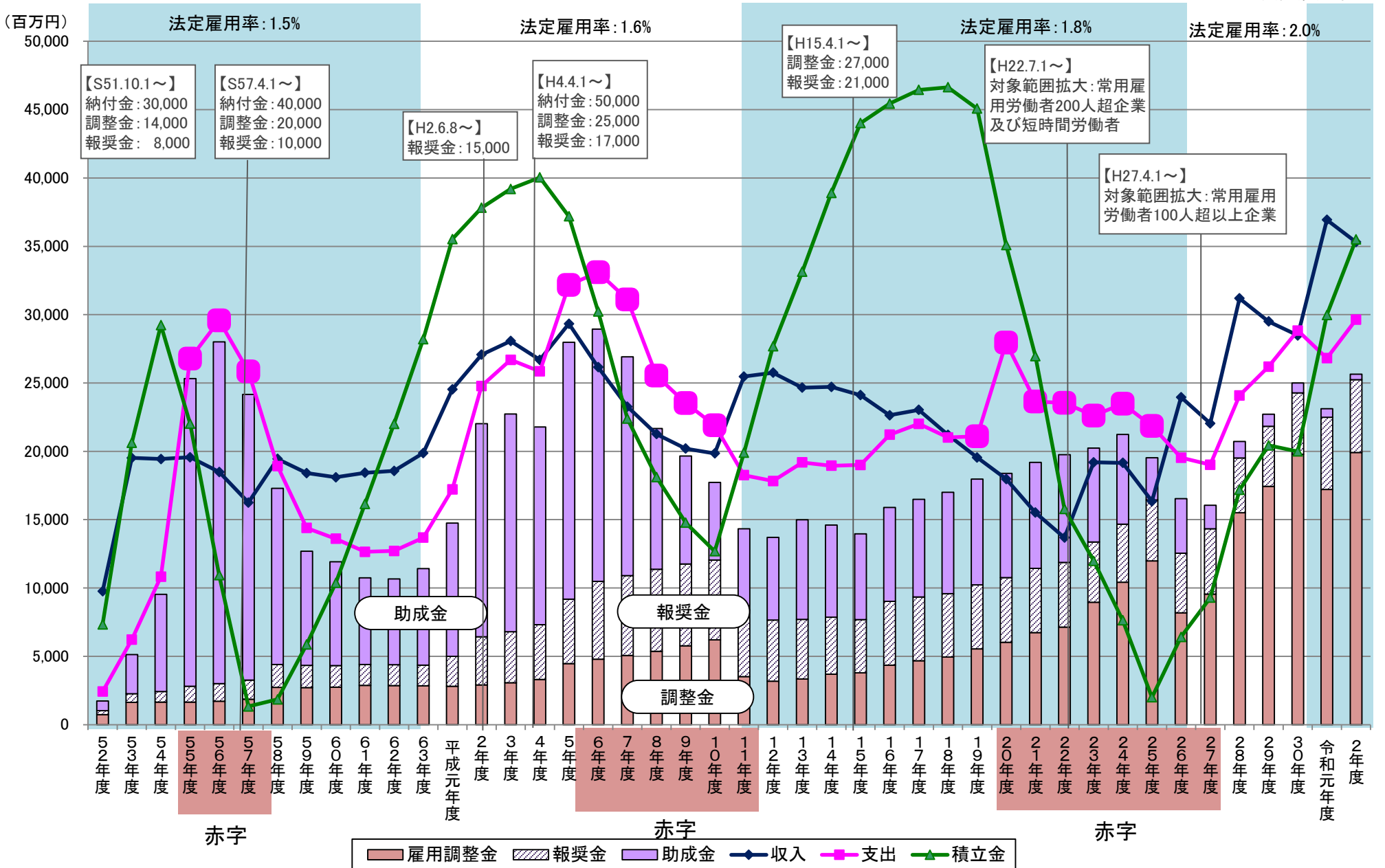
# 納付金財政の安定運営に関する主な意見

※障害者雇用分科会（第103回～第106回）での主な意見を事務局にてまとめたもの

- 納付金財政の安定化のため、雇用率達成に近づいていれば納付金を減額する、又はゼロ雇用が3年連続で続くと増額するなどの措置も考えられる。
- 障害者雇用調整金に関して、持続可能性と運用面の改善を図る観点から、支給期間と支給対象者数の上限を設定することも考えられる。
- 納付金助成金について支出超過になりやすい財政構造を改善し、助成金の予算の確保・充実を図るべき。また、雇用保険二事業との整理をするべき。
- 納付金制度は、雇用率未達成の企業による納付金を前提とした制度でよいのか考えるべき。財源が枯渇するのであれば、支給額の調整や、緊急的な公的資金の投入も検討する必要。

# 障害者雇用納付金財政の推移

法定雇用率: 2.2%



# 障害者雇用納付金財政の将来推計について

(単位：百万円)

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
<b>収入</b>	23,961	22,040	31,187	29,504	28,478	36,932	35,306	33,933	34,705	31,829
納付金収入	23,760	21,787	30,708	29,315	28,321	36,667	35,022	33,783	34,553	31,678
雑収入	201	253	479	189	157	264	284	150	152	151
<b>支出</b>	19,532	19,020	24,085	26,195	28,832	26,816	29,639	33,422	35,281	37,242
調整金(※1)	8,183	9,555	15,510	17,442	19,788	17,226	19,920	20,952	21,115	23,444
報奨金(※2)	4,358	4,789	4,012	4,392	4,488	5,273	5,317	5,290	5,598	5,924
助成金	4,003	1,707	1,211	893	727	631	399	594	1,005	1,005
特例給付金	—	—	—	—	—	—	1	2,078	2,203	2,335
還付金	233	324	413	394	425	506	649	526	560	579
その他業務等経費(※3)	2,755	2,646	2,940	3,074	3,404	3,181	3,354	3,982	4,799	3,955
<b>収支差</b>	4,429	3,019	7,102	3,309	△353	10,115	5,667	510	△576	△5,413
剰余金累計を損益計算書ベースとするための修正値※	△15	△144	779	△48	△90	△135	△127	△127	△127	△127
<b>剰余金累計</b>	6,419	9,295	17,175	20,436	19,993	29,974	35,513	35,896	35,192	29,652

→ 推計値

注) 1) 令和2年度以前の実績は決算値。

2) 令和3年度以降の「納付金収入」「調整金」「報奨金」は、令和3年度までの障害者雇用状況の報告及び納付金申告(令和2年度雇用実績。令和3年12月13日時点)の実績等を用いて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構において推計したもの。

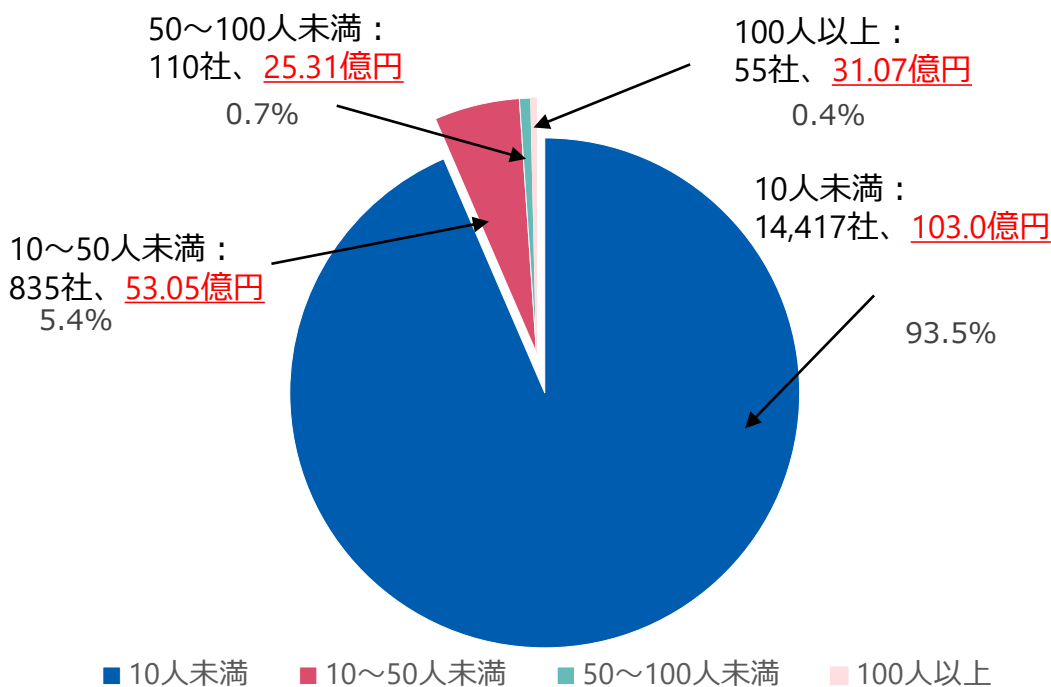
※(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」(2019)における就業者シミュレーションのうち、「経済成長と労働参加が一定程度進むケース」を用いて、各年度における就業者数を推計。

(※1) 調整金及び特例調整金 (※2) 報奨金及び特例報奨金 (※3) 人件費、一般管理費及び業務費

# 障害者雇用調整金の受給企業について

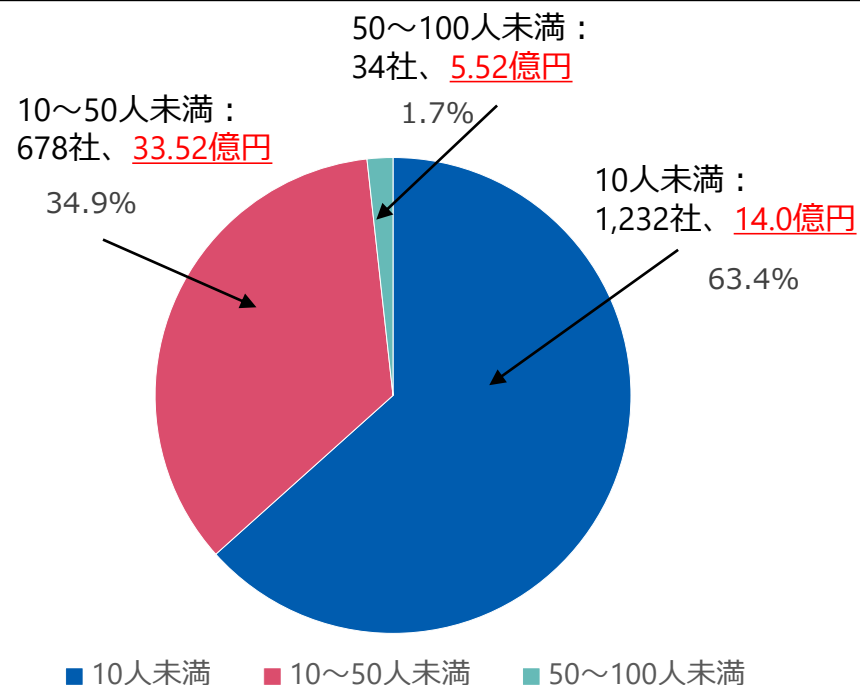
- 一般的に、障害者の雇用人数が増えるほど、障害者を新たに雇用するのに要する費用は遞減すると考えられる。
- 障害者雇用調整金を受給した企業のうち、一月あたり10人以上分を受給している企業は6.5%。うち、50人以上及び100人以上は、それぞれ1.1%、0.4%。障害者雇用報奨金を受給した企業のうち、一月あたり10人以上分を受給している企業は36.6%。うち、50人以上は、1.7%。

支給対象人数別の調整金受給企業数、支給総額及び構成比



(参考) 企業数 15,417 (社)

支給対象人数別の報奨金受給企業数、支給総額及び構成比



(参考) 企業数 1,944 (社)

支給対象人数：  
企業数、支給総額  
構成比

※ 令和3年度における調整金・報奨金申告。ただし、令和2年度の障害者雇用状況（法定雇用率2.2%）ベースであることに留意。支給対象人数は、令和3年度調整金支給総額を12で割り戻した各月ベースの人数。

# 中小企業に対する障害者納付金制度の適用範囲の拡大等に関する主な意見

※障害者雇用分科会（第103回～第106回）での主な意見を事務局にてまとめたもの

- 雇用率の中小企業の伸びの鈍化に対して、納付金制度をテコに議論が必要。その際に、企業の実態に合わせた納付金額等の工夫、技術的な議論を行うべき。
- 企業の意識を高めるため、納付金制度の対象範囲は拡大するべき。同時に、未達成企業への支援を行う必要。
- 納付金制度の対象範囲拡大には反対。障害者雇用促進のためには、法的拘束力で進めるのではなく、ノウハウやマンパワー等の支援をするべき。
- 大企業と中小企業や、雇用障害者数で負担感が違う。納付金の金額を一律に考えられるのかは慎重に検討する必要。
- 中小企業にとっては、実態からかけ離れている（法定）雇用率により、障害者雇用促進とは反対の作用が働いてしまうかもしれず、中小企業に対する必要なサポートは重要。

# 障害者雇用納付金制度の適用範囲について

## 適用範囲を設けた趣旨

- 障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者雇用義務のある全ての事業主に適用される。
- 一方で、企業の負担能力の観点から、当分の間、300人以下の企業については、法定雇用率は適用しつつも、障害者雇用納付金の対象からは外すこととした。

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)

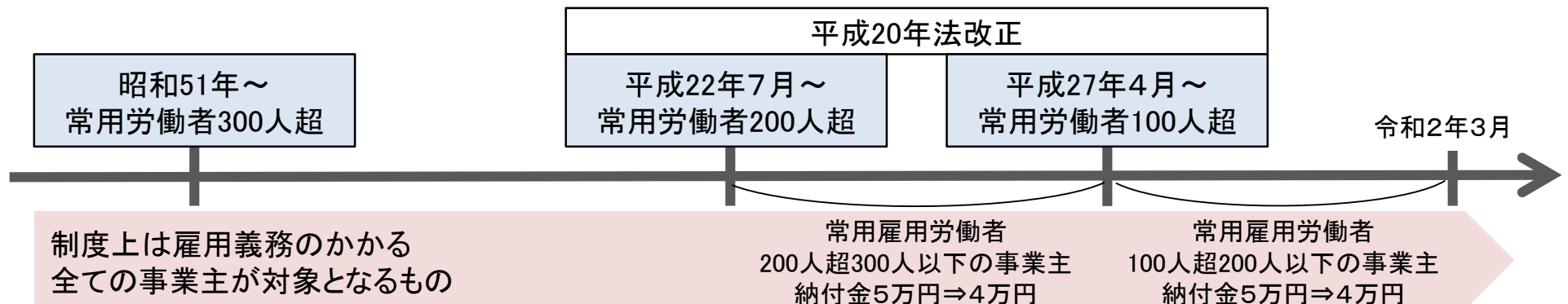
※〔 〕内は事務局で記載したもの。

### 附 則

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号〔納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務〕、第五十条〔調整金の支給〕並びに第三章第二節第二款〔納付金の徴収〕及び第四節〔在宅就業に関する特例〕の規定は、適用しない。  
2~9 (略)

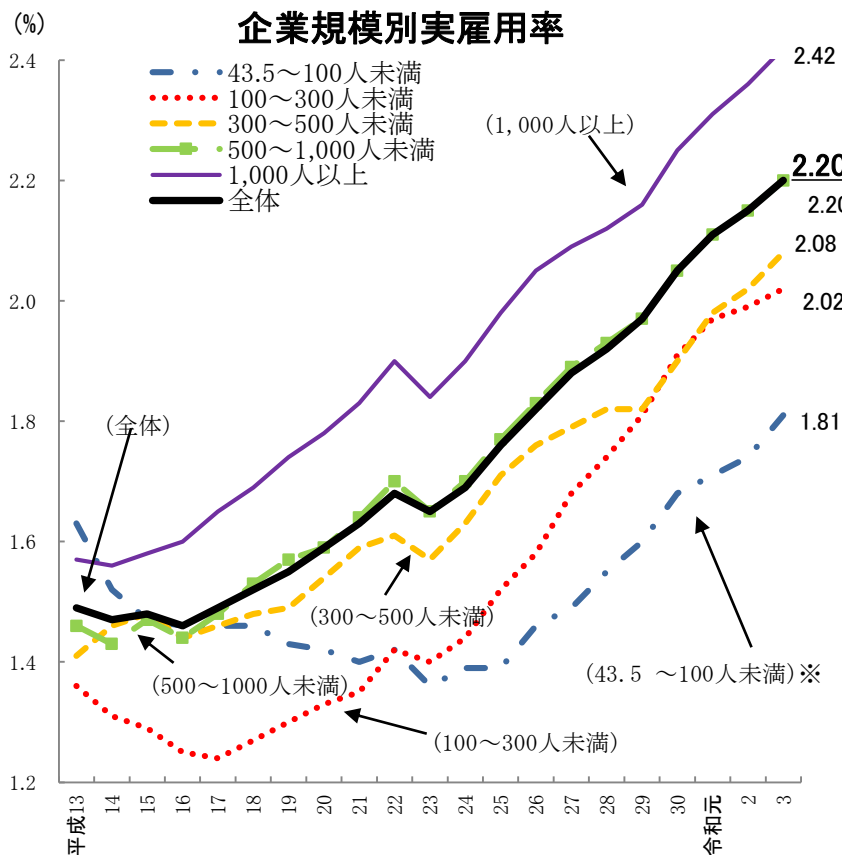
## 適用範囲の変遷



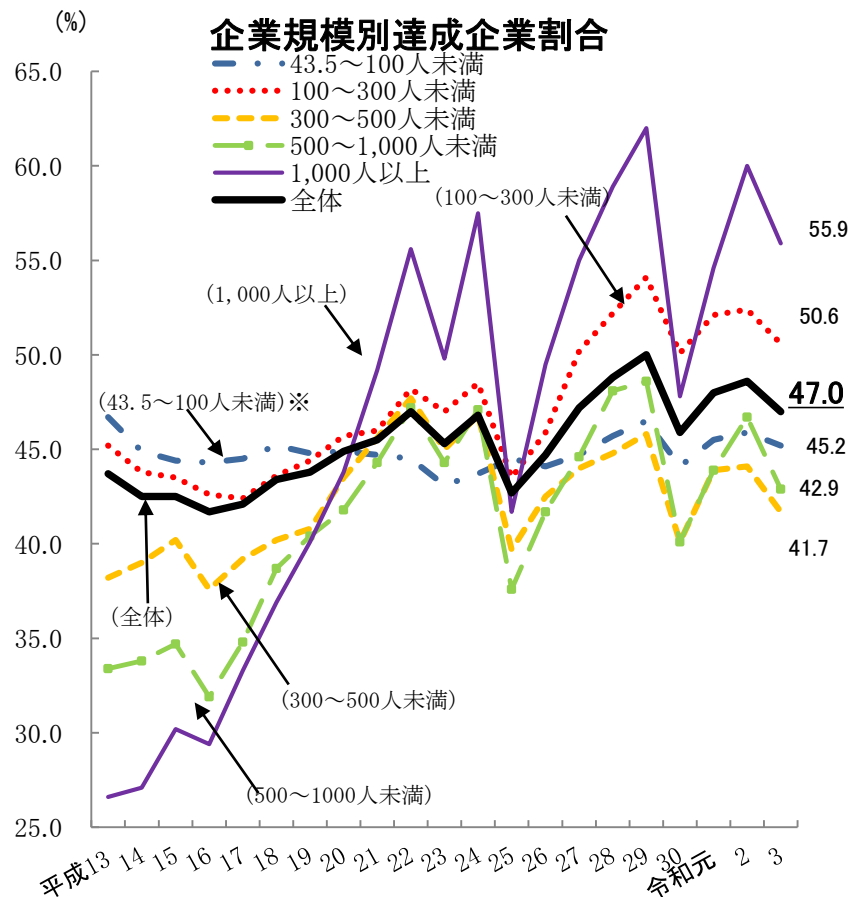


# 障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



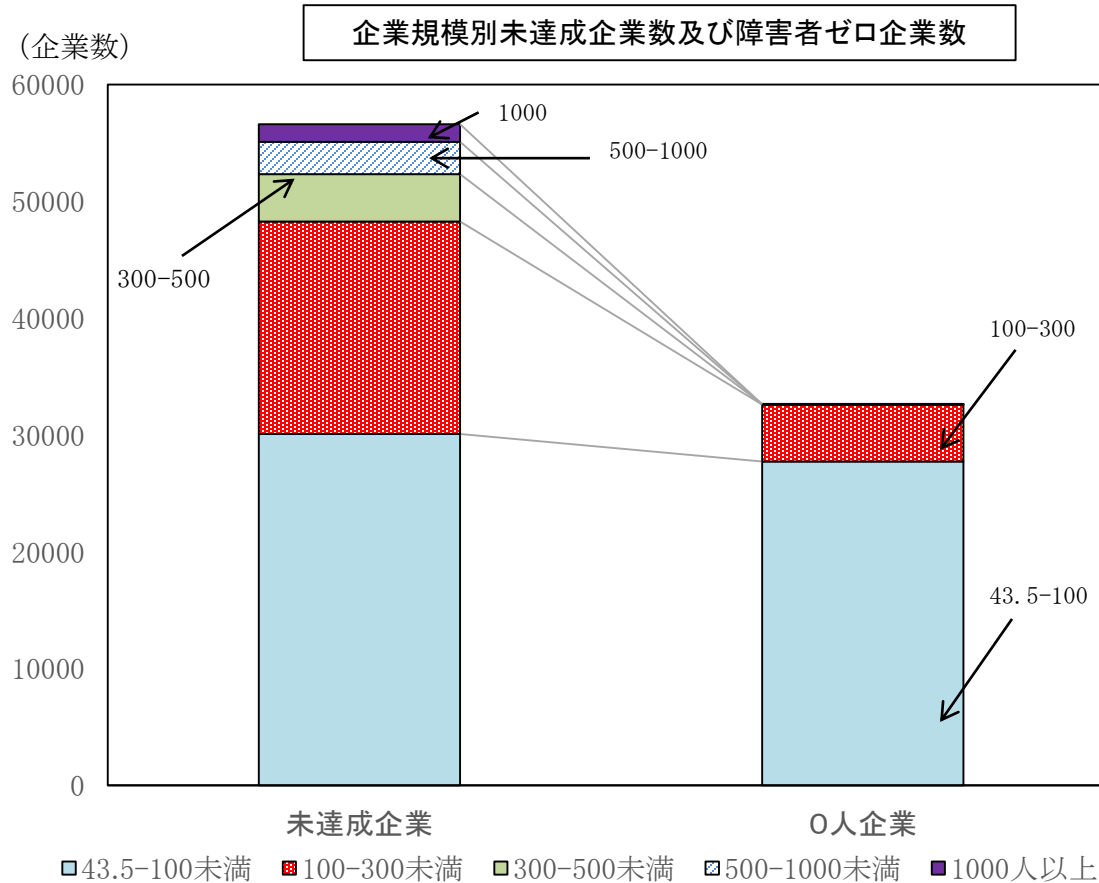
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満  
 ※令和2年までは45.5~100人未満  
 ※令和3年からは43.5~100人未満



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満  
 ※令和2年までは45.5~100人未満  
 ※令和3年からは43.5~100人未満

# 障害者の雇用の状況（企業規模別）

- 法定雇用率の未達成企業、及び障害者の雇用数が0人である企業（いわゆる「ゼロ企業」）を規模別にみると、300人未満の企業が大半を占める。
- 未達成企業に占めるゼロ企業の割合をみると、43.5人以上100人未満の未達成企業の9割はゼロ企業。



企業規模	未達成企業に占めるゼロ企業の割合
1000人以上	0.1% (1/1,521)
500-1000未満	0.2% (6/2,747)
300-500未満	1.0% (39/4,072)
100-300未満	26.7% (4,857/18,189)
43.5-100未満	92.2% (27,741/30,089)

(注)括弧内はゼロ企業数/未達成企業数

# 中小企業を取り巻く状況の変化

## 最低賃金の引上げ

(単位：円、%)

年度	平成23	24	25	26	27	28	29	30	令和元	2	3
地域別最低賃金額 (全国加重平均)	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930
対前年度 引上げ率	1.0	1.6	2.0	2.1	2.3	3.1	3.0	3.1	3.1	0.1	3.1

## 被用者保険の適用拡大

平成28年10月 従業員数(※1)が501人以上の企業で、週労働時間20時間以上、月収8.8万円以上等の一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

平成29年4月 500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能(今後)

令和4年10月 101人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

令和6年10月 51人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

(※1) 週労働時間30時間以上で、適用拡大以前から強制適用されている労働者の数を言う。

(※2) 厚生年金保険料・健康保険料は労使折半で負担。

## 働き方改革

### ○労働時間法制の見直し

- ・時間外労働の上限規制の導入(施行日 大企業:平成31年4月、中小企業:令和2年4月)、一定日数の年次有給休暇の確実な取得(施行日 平成31年4月) 等

### ○雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(施行日 大企業:令和2年4月、中小企業:令和3年4月)

- ・不合理な待遇差の禁止、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 等

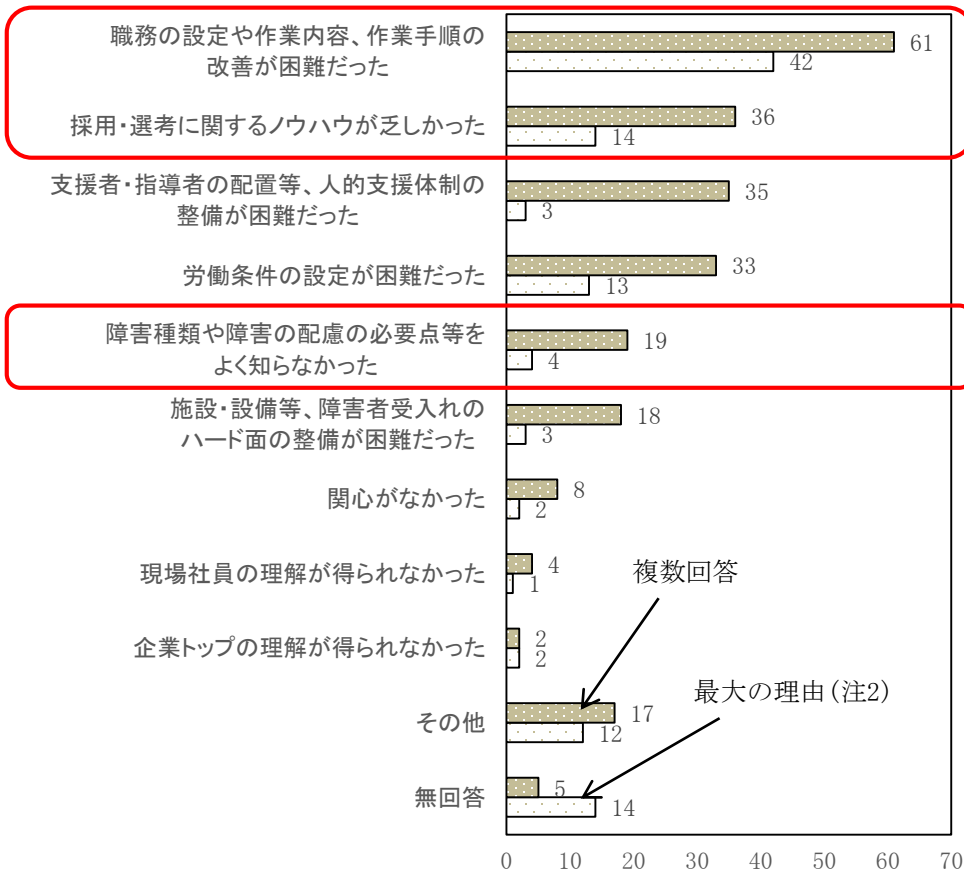
(注) 職業安定局障害者雇用対策課にてとりまとめたものであり、網羅的なものではない。

# 中小企業における障害者雇用の課題

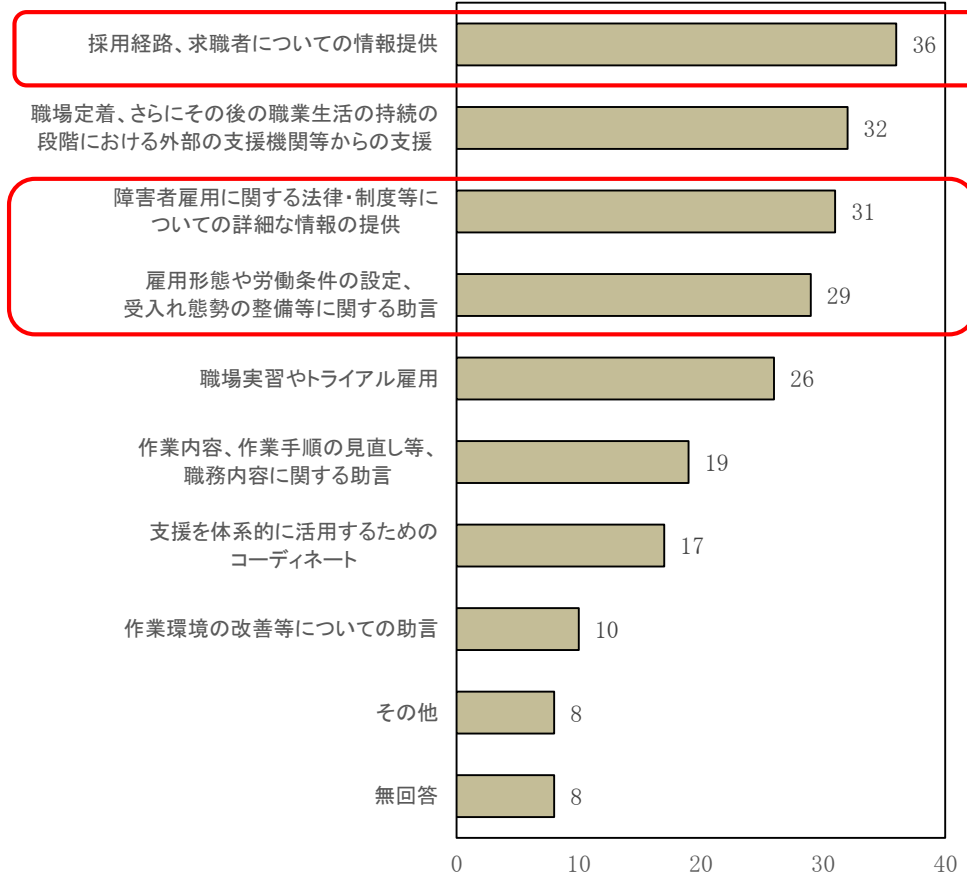
- 300人以下規模の企業であって、初めて障害者を雇用した(注1)と回答があった中小企業について調査を行った。
- 同調査によると、障害者雇用に関するノウハウの不足が課題であるといった回答が多くみられる。

(N=110。複数回答)

## 以前に障害者を雇用しなかった理由



## 障害者の職場定着や新たな雇用に当たっての必要な支援



(資料出所)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」(2012)

(注1) 2009年10月1日以前に障害者を雇用したことがなく、2010年6月2日から2011年6月1日の間に初めて障害者を雇用した、と回答した企業。

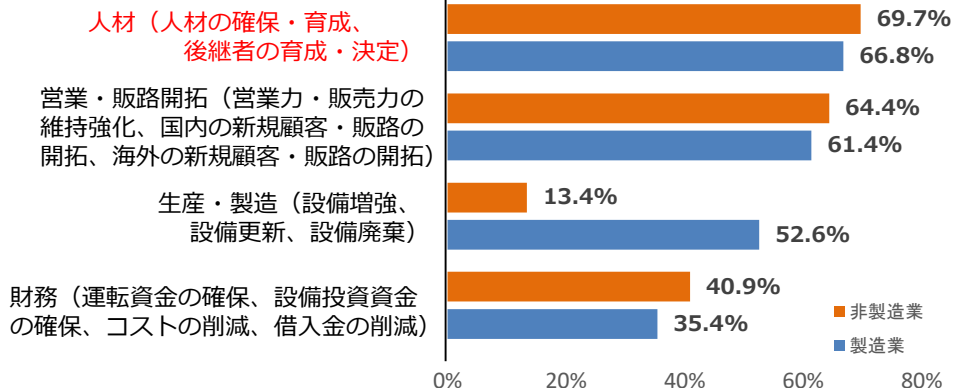
(注2) 該当する全ての項目について複数回答の上、そのうち「最大の理由」を一つ選択。

# 中小企業における障害者雇用のメリット

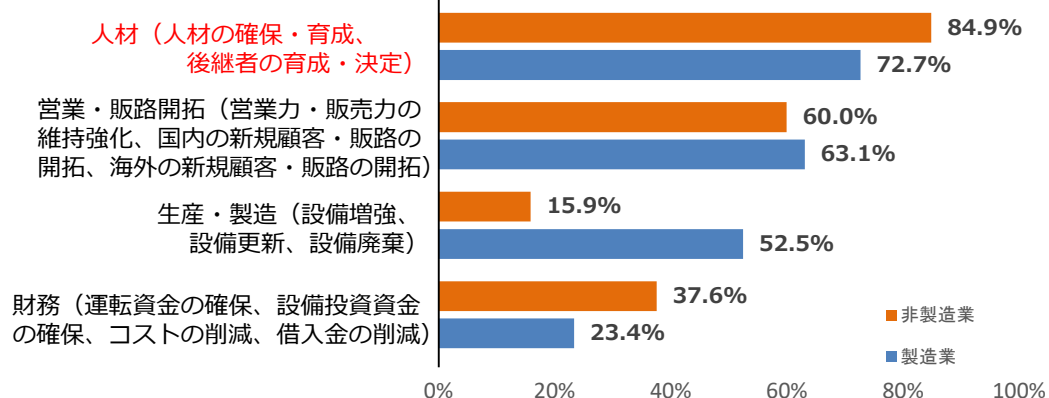
## 重要と考える経営課題

出典：「2020年版 小規模企業白書」

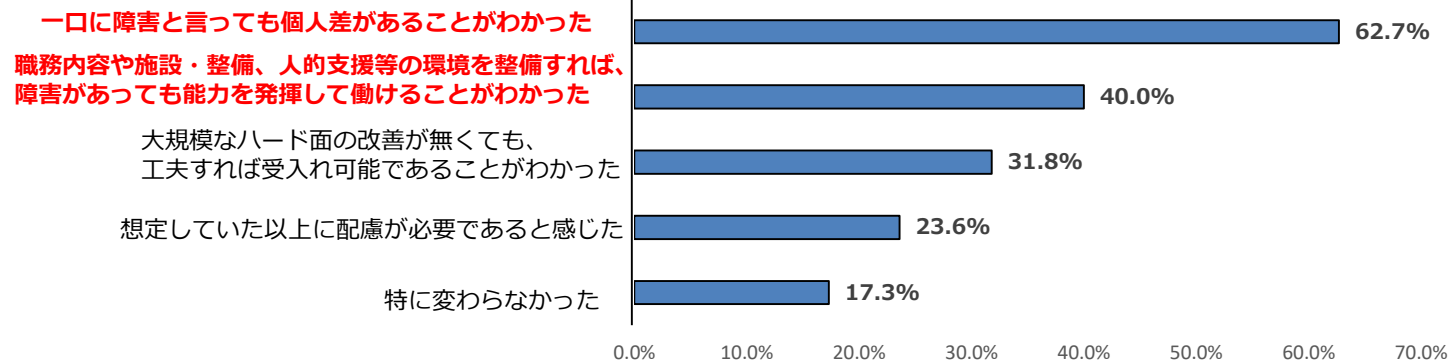
小規模事業者



中規模企業



## 障害者雇用後の変化

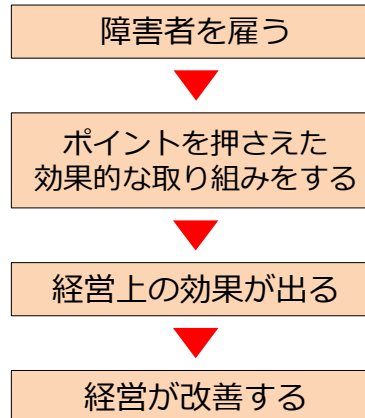


出典：「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2013）

# 中小企業における障害者雇用の好事例

## 障害者雇用のメリット① 人材の戦力化による経営改善

- 「障害者雇用は社会貢献」ではなく、「**障害者雇用は経営戦略になる**」と認識し、障害者雇用に取り組むことが必要。
- 業務を細分化し、障害特性や能力に応じた業務選定、働きやすさへの配慮などの**ポイントを押さえた取り組みを**すると障害者が戦力として活躍することができる。
- 障害者にかかわらず、社員全体の能力を引き出し、**活躍してもらう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる。**



## 障害者雇用のメリット② 職場環境の改善

- 障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれた。こうした姿勢が周囲の社員から組織全体に派生し、**コミュニケーションが活性化。**
- さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。その結果、**企業全体の生産性の向上が期待できる。**

### <主な事例 B社（飲食業）>

- ・ 知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中で、**チームワークが良くなり、職場の雰囲気改善。**
- ・ 社員の笑顔も増え、店頭や電話対応などでの**接客の質も向上。その結果、顧客満足度も向上。**

## 障害者雇用のメリット③ 会社全体の労働生産性の改善

- 障害者が働きやすいように合理的配慮を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理。**健常者社員も作業しやすくなり、会社全体の労働生産性が向上。**
- さらに、障害者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受けて、より一層積極的に業務に当たり、**意欲や作業効率が向上。**

### <部品倉庫内の在庫主な事例 C社（製造業）>

- ・ 部品倉庫内の在庫が十分整理されておらず、知的障害者にとって部品探しが難しかったため、**在庫の置き場所等をわかりやすく整理。**
- ・ 実は健常者社員も部品を探すことに苦慮しており、在庫があるのに発注してしまうことがあった。
- ・ 在庫管理が適正化され、**余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれた。従業員の作業スペースが拡大し、作業効率が向上。**

# 中高年齢者等、長期継続雇用に関する主な意見

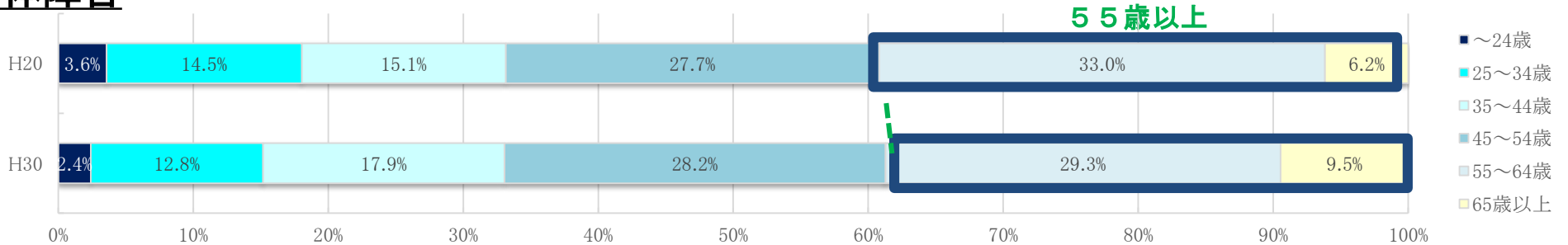
※障害者雇用分科会(第103回～第106回)での主な意見を事務局にてまとめたもの

- 長期継続雇用のための企業の努力について、一定の勤続年数を超えた場合に1.5カウントにするなど、雇用率制度の中で評価する方法を検討すべき。
- 身体、知的障害者と同様に、週所定30時間以上かつ一定期間の勤続年数を超えて働く方を雇用している企業については、雇用率のインセンティブ付与を検討すべき。
- 同じ業種であっても、職場の環境によって働く障害者の負担は随分と違う。過度の負担により、若くても加齢現象が起きることもあり得る。
- 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、本人の了解のもと、A型や就労継続支援B型事業所へ円滑に移動ができる仕組みが検討できないか。

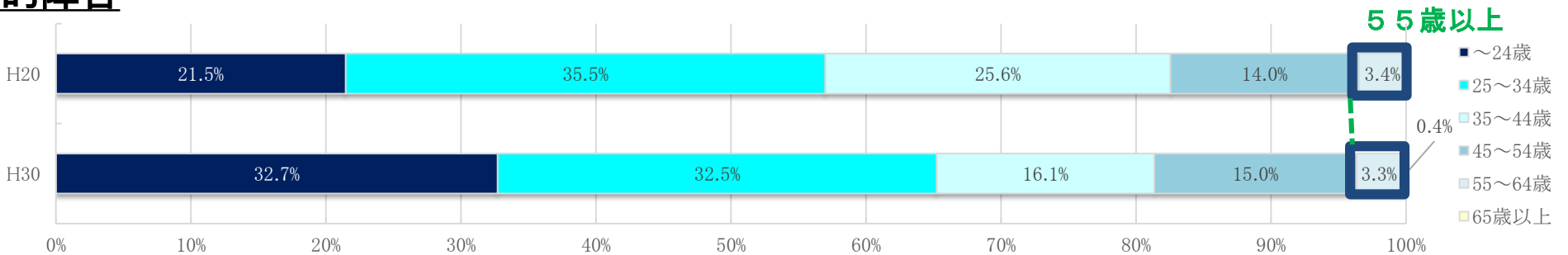
# 障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

- 身体障害の雇用者は、依然として55歳以上の労働者の割合が大きい傾向。
- 知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的とみられる。

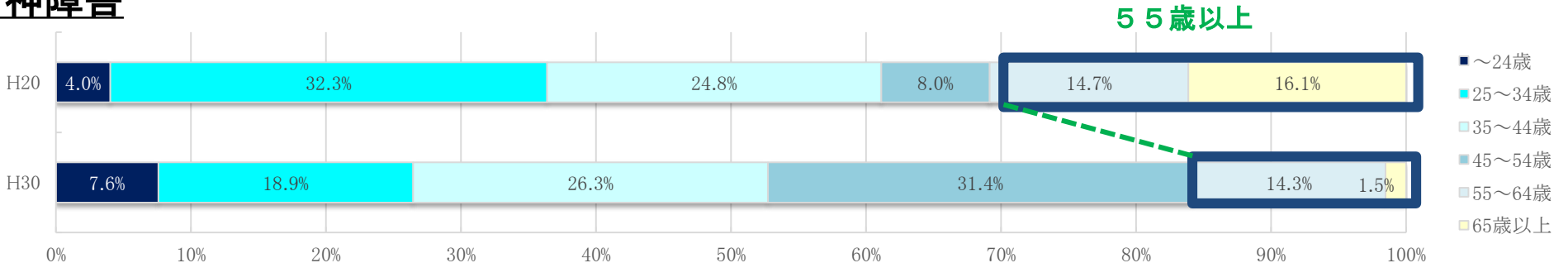
## 身体障害



## 知的障害



## 精神障害





# 中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例

中高年齢層の障害者についても、勤務時間の変更や、職務内容の見直し、サポート体制の整備等を行うことにより、安定した就業を継続している例がある。

## (株)シーエックスカーゴ 桶川流通センター

- ・ 所在地：埼玉県桶川市
- ・ 雇用障害者数：28人
- ・ 業種：一般貨物自動車運送業
- ・ 事業内容：倉庫業、物流企画、商品管理、事業開発  
不動産賃貸、管理業務

## 有限会社 キホク

- ・ 所在地：愛媛県松山市
- ・ 雇用障害者数：7人
- ・ 業種：生活関連サービス業
- ・ 事業内容：飲食店・ホテルなどへのおしぼりのレンタル  
紙おしぼりの販売

## 旭電器工業 株式会社

- ・ 所在地：三重県津市
- ・ 雇用障害者数：13人
- ・ 業種：製造業
- ・ 事業内容：電気機器配線器具・防災機器・産業用ス  
イッチ・コネクタ・車載用部品などの生産

- 個別の体調などに配慮した**柔軟な勤務時間の設定**や**身体的負荷の低い職務への変更**を実施。
- **障害者職業生活相談員とジョブコーチとの連携・情報シートによる体調管理**などで職場定着を支援。

- 脳出血による**後遺症に配慮した配置転換、短時間勤務からの段階的職場復帰**など、障害や体力に応じた配慮により、継続雇用を推進。

- 高齢社員の継続雇用に向け**配置転換**を行い、ジョブコーチのサポートにより**作業工程を細分化、見える化**。

### 課題（事例①）

- 採用後、腎不全を発症し、透析治療が必要となった。
- 年齢とともにスピーディな作業が負担になり、また体調を崩すことが増えてきた。

### 課題（事例②）

- 左上下肢機能の低下のため、作業精度・作業ペースに課題があり、グループ作業では周囲と差が発生することから、精神的負担となっていた。
- 脳出血による休職から職場復帰するにあたり、疾病と加齢による体力低下に配慮する必要があった。

### 課題（事例③）

- 加齢による体力の低下などにより、製造現場での作業継続は難しいと判断し、配置転換して軽作業に変更したが、新たな作業の理解と定着に時間がかかっていた。
- 一人作業のため、相談できる相手がおらず報告・連絡・相談をタイミングよくできていなかった。

### 具体的な対応策

- **フルタイム勤務から短時間勤務に変更**することで、週3日の透析治療を確実にこなせるようになり、安心して勤務できるようになった。
- 正確性、迅速性が求められる点検業務から、仕分け業務（比較的自分のペースで作業ができる、複数の作業工程があるため負担の少ない業務に特化できる、複数の社員で作業を分担しているためスムーズにサポートができる）に**配置転換し、負担を軽減**した。
- 本人の障害情報、雇用状況等をまとめた**情報シートを作成**し、職場の上司、相談員・ジョブコーチ間で体調変化、健康上の留意点等の情報を共有するなど、**健康状態へのフォロー体制を強化**した。

### 具体的な対応策

- 商品の包装作業を担当していたが、商品をまっすぐ包装機械に入れることが難しかったため、**多少のズレがあってもきれいに包装できる機械に変更**し、作業精度面の課題を低減した。
- **単独で作業を行う部署への配置転換**により、自分のペースで安定して作業を進めることができ、周囲を気にせず、落ち着いて作業できるようになった。
- **短時間勤務を導入**し、本人の様子をこまめに確認しながら**段階的に職場復帰を進めた結果**、円滑に通常勤務に移行することができた。

### 具体的な対応策

- 各部門で行っていた**定型作業を洗い出し**、清掃と機密書類のシュレッダー作業を新たに選定した。
- 作業の具体的な手順が定まっていなかったため、自己流で作業を進めることがあった。そこで、**作業工程を細分化、マニュアル化**し、作業手順を明確にすることで、ミスがなくなるなど、作業精度が向上した。
- 同僚（障害者）と**2人一組で作業する体制に変更**し、同僚や上司に相談できるようチームでサポートしながら、**何かあったら報告できる体制を整えた**。

# 中高年齢層の障害者の雇用継続のために各好事例事業所が取り組んだ内容

## ① 勤務時間・休暇制度に関する改善

- ・ 傷病欠勤・短時間勤務制度を体系的に整備して、個別の状況に応じた勤務時間の設定・延長が可能となった。
- ・ 安心して通院できるよう、有給休暇とは別に定期通院休暇制度を導入したほか、フレキシブル勤務の活用によりラッシュを避けて通勤できるようにした。

## ② 体力などの変化に応じた職務の見直し

- ・ 疾病の後遺症に配慮し、自分のペースでできる作業に変更し、また使用する機械を変更することで、正確な作業を行いやすくした。
- ・ 「社内留学」制度を活用し、新たな職務を体験したところ、適性があることがわかり配置転換を行った。

## ③ 社内のサポート体制の整備、支援方法の見直し

- ・ 周囲の同僚による日常的支援のほか、上司、産業医、支援機関などのネットワークをつくり、勤務の安定化に向けて支援した。
- ・ 本人の特性に合わせ、口頭指示だけでなく、手本を示して指導し、メモをとる方法に変えた

## ④ 社員の状況や外部の支援機関に関する情報集約

- ・ 年々変化する作業状況を同じ視点で把握するための「アセスメントシート」を作成した
- ・ サポートスタッフが業務面、健康面、生活面で気づいたこと、本人からの相談の内容をケース記録にまとめサポートスタッフ間で共有した

## ⑤ 勉強会の工夫や安全・健康に関する啓発活動、健康管理の仕組み作りの整備

- ・ 勉強会の機会に評価シートを活用して自己評価を行いやすくする工夫を実施した
- ・ 従業員の健康増進のためのヘルスキーパーを活用して、疲労回復をうながした

## ⑥ 業務を行いやすくするための工夫

- ・ 病気、休暇への対応に備え、一人一人が複数の作業に対応できるよう人材育成を行った
- ・ 1日のスケジュールの見直し後、チェックシート、タイマーの活用とペア体制の整備で確実な業務遂行を支援した

## ⑦ 家族、支援機関との連携

- ・ 社員の課題に合った支援機関へ支援を依頼し、ケア会議を行った。家族の学習会で、支援機関の最新の情報を提供した。
- ・ 年1回、家族、支援機関が参加する保護者会を開催したほか支援機関と連携し生活面のサポートを行った

# 中高年齢障害者の雇用に関する課題と支援について

- 中高年齢障害者の雇用に当たっては、職業的基礎能力や、精神的側面の支援に関する課題が見受けられる。
- 支援のポイントとして、仕事に対するモチベーションの維持、仕事内容の工夫の推進、健康管理の充実、外部機関の活用があげられる。

## 中高年齢障害者の雇用に関する課題

雇用している中高年齢障害者に対して何らかの配慮を行っている企業のうち、配慮を行っても課題が残存していると回答した企業は身体障害者で2割程度、その他で4割超程度。障害種別ごとの残存している課題項目は以下のとおり（上位抜粋）。

【肢体不自由】		【視覚障害】		【聴覚障害】	
項目	度数	項目	度数	項目	度数
1 本人の能力に応じた仕事内容の設定	26	1 本人の能力に応じた仕事内容の設定	7	1 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	9
2 運動機能が落ちた（肢体不自由の場合は重度化した）	23	2 視力が落ちた（視覚障害者の場合は重度化した）	6	2 指示や話の内容を理解すること	8
3 無理なく働ける勤務時間の設定	20	3 無理なく働ける勤務時間の設定	4	3 自分の意思を伝えること	6
4 歩行や交通機関を使用した場所の移動	18	4 安全に時間通りに通勤を行うこと	3	3 本人の能力に応じた仕事内容の設定	6
5 作業や仕事の処理速度	17	5 作業や仕事の処理速度	2	5 コミュニケーション機器（電話、FAX、電子メール等）を使用すること	5
		その他9項目が同順位		5 無理なく働ける勤務時間の設定	5

【知的障害】		【精神障害】		【発達障害】	
項目	度数	項目	度数	項目	度数
1 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	20	1 障害の状態が不安定である	31	1 集中力	5
2 自分の意思を伝えること	19	2 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	30	2 基本的な読み・書き・計算・状況判断	4
3 指示や話の内容を理解すること	18	3 精神的ストレスへの対処	26	2 精神的ストレスへの対処	4
4 作業や仕事の処理速度	17	4 長期休業した場合の職場復帰の対応	23	2 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	4
5 基本的な読み・書き・計算・状況判断	14	5 指示や話の内容を理解すること	22	5 障害の状態が不安定である	3
				その他6項目が同順位	

※ 度数：企業からの回答数（複数回答）  
 ※ 中高年齢障害者の職業生活再設計に関する企業へのアンケート調査を実施（2020年4月1日～5月8日）し、1,239社から回答を得た（回収率18%）。うち、中高年齢（45歳以上）障害者を雇用する企業616社において、1つ以上配慮を実施していると回答した504社の回答を分析した。

## 中高年齢障害者に対する支援のポイント

ヒアリング調査等を踏まえ、中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援のポイントを考察したところ、以下4点が明らかになった。

- 仕事に対するモチベーションの維持**：労働意欲の維持のための継続的な相談・対話 等
- 仕事内容の工夫の推進**：仕事内容の変更、本人の能力に応じた労働時間の設定、職務の変更を見据えた能力開発 等
- 健康管理の充実**：加齢を踏まえた健康管理、障害状況の変化等の可能性を踏まえたきめ細かい対応 等
- 外部機関の活用**：外部機関を積極的に活用することによる配慮の提供や課題の改善 等

# 障害者雇用施策に関するアンケート結果について

- 令和3年7月から同年8月にかけて、（公社）全国障害者雇用事業所協会を通じて、主に障害者を多数雇用している企業302社に対し、各企業・各事業所における障害者雇用に係る課題及び必要な支援に関するアンケートを実施。
- 回答があった98社のうち30社から、自社で雇用する障害者の長期継続雇用・高齢化に関する意見があった。多くの企業が障害者の長期継続雇用・高齢化に関して課題を有している状況が伺える。
- 障害者の長期継続雇用・高齢化に関する主な意見として、高齢化による体力や気力の低下に伴い、個別に環境整備や労働時間、業務内容等の見直しが必要であること、相談窓口が必要であること、企業から福祉に受け入れできる体制づくりが必要であること等が挙げられた。

## 具体的な意見

- 身体障害者の高年齢化による体力・気力の衰えが課題。業務内容の見直し、在宅勤務、高年齢者のメンタルヘルス対策等が必要。
- 雇用する知的障害者について、長年同じ作業することで仕事はできるようになるが、視力の回復はできず、労働災害が発生する。
- 長期間の雇用において、勤務内容のマンネリ化や体調不良による業務執行能力の低下（いわゆる知的障害者の加齢問題）の予防と対策が課題。個人面談による本人の意志確認を行うことや計画的な異動により業務に変化を持たせること、リハビリ勤務を兼ねた軽作業業務の準備等が必要。
- 社員の高齢化と障害進行への対応が課題。障害者社員で安全面に課題が生じる場合は、環境整備と雇用条件の見直し（時間短縮等）を進める必要がある。
- 近年、加齢による急激な能力低下が見られ、仕事のミスが多発するようになったが、個別に指導者を付ける経済的余裕はない。
- 高齢化で仕事の継続が困難となった場合は、会社が障害者の家族や各方面との確認・調整を行う等難しい対応が必要になる。就労継続支援等にスムーズに移行できるよう、ワンストップで相談・調整に対応してもらえる対応窓口（部署・組織）の設置を希望する。
- 障害者の加齢及びスキル減少に伴い雇用継続ができない。企業から福祉等に受け入れできる体制づくりが必要。

# 中高年齢者等、長期継続雇用に関する要望について

( (公社) 全国障害者雇用事業所協会 )

企業に雇用されている障害者の加齢に伴い、その障害が重度化した後は、容易に福祉サイドの支援に移行し、安心して生涯を送ることができるよう、障害者のライフサイクルに沿った支援策を整備・充実していただきたい。

(説明)

企業に雇用されている障害者の加齢に伴い、その障害が重度化し、仕事を継続することが困難となった場合、それを判定する仕組みは必ずしも明確でなく、また、福祉サイドへつなぐ施策も未だ十分とはいえません。

現に、障害者が福祉施設に入所（又は再入所）できた事例は少なく、事業主としては、行先のあてもないまま障害者を退職させるわけにもいかず、困難に直面しております。

このため、雇用可能な障害者とその家族であっても、将来への不安から一般就労を躊躇せざるを得ず、事業主が障害者を雇用する上での隘路となっております。

こうした状況を改善するため、企業に雇用されている障害者が加齢により仕事を継続することが困難となった場合に、市役所や障害者就業・生活支援センター等で事業主がその対応について相談できる体制を整備するとともに、そうした障害者が必要なときに適切な福祉サービスを受けられるようにすることにより、障害者が安心して雇用にチャレンジでき、また、事業主が高齢化した障害者を安心して福祉サイドに引き継いだ上で、新たな障害者に雇用の場を提供できるようにしていただきたい。

また、高齢化した障害者を引き続き雇用する事業主に対する支援も併せて充実していただきたい。