

# 障害者雇用調整金・報奨金に関する企業ヒアリング (結果概要)

労働政策審議会障害者雇用分科会

第124回 (R5. 2. 2)

資料4-2

- 障害者雇用分科会の意見書（令和4年6月17日）に基づき、事業主の支援策の強化に当たって、企業のニーズ等を把握するため、以下のとおり、障害者雇用調整金や報奨金の受給企業（54社）へのヒアリングやアンケートを実施。
- この他、様々な機会を捉えて、随時、意見を伺っている。

## ●ヒアリング実施企業（39社）

業種	産業分類（大分類）
学術研究, 専門・技術サービス業	学術研究, 専門・技術サービス業
小売業	卸売業, 小売業
職業紹介・労働者派遣業	サービス業（他に分類されないもの）
電気機器	製造業
印刷・同関連業	製造業
自動車製造業	製造業
自動車製造業	製造業
小売業	卸売業, 小売業
インターネットサービス業	情報通信業
定期航空運送事業	運輸業, 郵便業
ガス業	電気・ガス・熱供給・水道業
小売業	卸売業, 小売業
情報処理システム 電子デバイス 製造	情報通信業
製造業	製造業
製造業	製造業
システム開発/有料職業紹介事業	卸売業, 小売業
保守サービス業	製造業
電気機械器具製造業	製造業
自動車用部品製造業	製造業
水栓金具製造業	製造業
商社・卸売業	卸売業, 小売業
クリーニング業	生活関連サービス業, 娯楽業
製造業	製造業
無線通信機械器具製造業	製造業
その他のサービス業	運輸業, 郵便業
電気業	電気・ガス・熱供給・水道業
医薬品製造業	製造業
生命保険業	金融業, 保険業
給湯器の部品製造	製造業
生命保険業	金融業, 保険業
印刷業	製造業
旅客鉄道事業	運輸業, 郵便業
IT (WEBアプリケーション開発)	情報通信業
きもの総合加工事業	製造業
生命保険業	金融業, 保険業
食品容器製造業	製造業
惣菜製造加工業	製造業
生活協同組合	複合サービス事業
ビルメンテナンス業	サービス業（他に分類されないもの）

## ●アンケート回答企業（15社）

業種	産業分類（大分類）
クリーニング業	生活関連サービス業, 娯楽業
クリーニング業	生活関連サービス業, 娯楽業
小売業	卸売業, 小売業
その他サービス	サービス業（他に分類されないもの）
リネンサプライ業	生活関連サービス業, 娯楽業
リネンサプライ業	生活関連サービス業, 娯楽業
清掃業・福祉サービス	医療, 福祉
廃棄物処理業	サービス業（他に分類されないもの）
物品賃貸業	不動産業, 物品賃貸業
リネンサプライ業	生活関連サービス業, 娯楽業
リネンサプライ業	生活関連サービス業, 娯楽業
リネンサプライ業、クリーニング業	生活関連サービス業, 娯楽業
建設業	建設業
畜産製造業	製造業
リネンサプライ業	生活関連サービス業, 娯楽業

### (注)

- 本資料では、簡潔なものとするために、関連する事項について、複数の企業からいただいた意見を一つにまとめることや、内容を維持しつつ企業等が特定されないようにしている。（このため、本資料に記載されている意見等は、必ずしも、一つの企業からの御意見をそのまま記載したものではない。）
- また、直接的な助成金への要望だけでなく、企業の課題、取組など、今後の助成金の検討に当たって、考慮すべきことも含めている。

## 調整金・報奨金について

- 調整金や報奨金は、雇用管理・人件費、作業環境の整備・改善、定着支援や教育、面接などの採用経費、福利厚生などに充てている。
- 障害者雇用に必要な費用を売上げでまかなうことができているため、調整金の減額の影響はない。調整金をあてにはしていない。
- 調整金を受けていること自体は、障害者雇用の成果として、経営陣に説明することができる。
- 調整金を頼りとしているわけではないが、障害者雇用に必要な費用に充てているので、今のままだと赤字になる。調整金の減額の幅などを考慮していただきたい。
- 調整金・報奨金の減額により赤字になる。調整金が事業を支えている。調整金の縮減は苦しい。真面目に取り組んでいる企業を評価して欲しい。障害者雇用に積極的に取り組み、様々な形で経費を投入して雇用促進をしている企業等に対して助成金の減額等がないようお願いしたい。
- 調整金・報奨金の減額により、雇用の見直し、支援員を減らすことや福利厚生をやめる可能性がある。調整金や報奨金を減額することは、国が障害者雇用の評価を低く考えているということでは。
- （コロナ禍などにより）経営が厳しい状況。

## 助成金・各種支援について（総論）

- 調整金の減額分を中小企業の支援に用いて欲しい。就業時のトレーニングにシフトするのが良い。
- 多くの助成金は、雇入れから半年、支給期間は最大10年間等となっているが、特別な支援が必要となるのは、30代後半から40代以降というケースが多い。
- 採用後の障害者のサポートに要する費用や工場での治具等のメンテナンスに充てて欲しい。
- 雇用時の事業主への助成ではなく、働いている本人の支援に充てて欲しい。
- 雇用維持のための助成金を充実させてもらいたい。障害者の最低賃金引上げ、社会保険料について助成ができないか。
- 地方では、都会と違い交通網の不便さから、雇用を継続する障害者のための通勤や燃料に関する負担が異なるため、地域的な助成を拡大して欲しい。

## 助成金の運用

- 申請手続きの簡素化、デジタル化をお願いしたい。
- 助成金のルールブックが難しく、活用するまでに至らない。利用できる助成金が、フローチャートで分かるようになればいい。
- 企業に課題がある場合に頼るべき専門機関等と助成金をセットで共有して欲しい。

## 障害者雇用のスタート

- いかに関小に障害者雇用に目を向けてもらうのか。すそ野を広げなければならない。
- 精神・知的障害を含めた障害者雇用を進めるため、社内リソースだけではなく、他社や支援機関のリソースを活用し、ノウハウを得た。
- 障害者雇用のモデル店舗を作るところからスタート。会社としてモデル店舗を評価し、士気を高めた。
- 障害者雇用を推進する部署を設置し、関係会社を横断してサポート。個社ごとに障がい者雇用を推進する者を置いている。障害者雇用を促進する会議を毎年行い、雇用者数がゼロのところに対応するよう機運醸成している。
- 職場でともに働く社員に、障害のある職員への支援を理解してもらい、その力を活用している。設備等を作っても、ともに働く人が理解をしないとうまくいかない。
- 障害者を雇用する場合には、かなりきめ細かくすべきだが、そこまで手が回らない。
- 実習や見学を受け入れた場合に、支援して欲しい。

## 職域開拓

- 新たな職域を創造、開拓していく必要がある。
- 店舗をまわり、業務切り出しを依頼。依頼された業務が店舗から評価され、依頼してもらえる業務が増えた。社内報で取り組んでいる業務について共有し、依頼が増えることがある。新規業務を受託しすぎると対応できなくなるため加減が必要。
- 新規事業の立上げや職域開拓をする時に、経費の補助などの支援をいただけるといいのではないか。

## 募集・採用

- 求人を出してもなかなか人が集まらない。
- 身体障害者の方の応募が少ない一方で、精神障害者の方の応募が多い。都市部での人材獲得が難しい。
- 採用の際に実習を行い、それを踏まえてマッチングを行うが、実習の実施への支援があれば助かる。
- 選考も兼ねたインターンシップの実施への支援があれば助かる。
- 受け入れる職場の社員の正しい知識やスキルを高める研修が必要。
- まずは、10日ほど実習を行い、一度振り返りを行う。次にトライアル雇用に進み、ミスマッチがないよう双方でじっくり見極めてから、本採用を行う。
- 都市の障害者が地方で働けたり、地方の障害者が都市部で働ける又はリモートで働けるような助成（地方からの人材のための寮など）があれば良い。

## 職場環境整備

- 聴覚障害者向けの精度が高く公的にも認められるUDトーク、車いす利用者向けの施設整備、リモートワーク用のサテライトオフィス設置、障害に配慮した休憩室（1人用ブース）設置に対する補助等があればありがたい。
- 昔は、様々あったと聞いている事業所の立上げ時に必要な機器（シュレッダー、印刷機など）の購入の支援があると助かる。
- 作業環境の整備に充てられる補助があればありがたい。
- ICT機器への助成もお願いしたい。

## 職場定着①

- 定着支援として、メンターを付けることや、保健師による健康相談を実施。
- 精神保健福祉士などが支援専門職となり、いつでも相談できる相談室を運営。1年目には定期的実施し、定着率は良いが、2、3年目になり相談が手薄になると、離職が生じる。マンパワーの関係で限界がある。また、支援専門職員の労働条件の整備等ケアも必要。
- （障害者への支援として、）ほぼ全ての店舗にいる生活支援員の資格を持った者が、採用・雇用含めて障害者からの相談を受けている。
- ジョブコーチや臨床心理士などの専門職の採用・配置への補助があれば、ありがたい。
- 雇用にあたっての人的配置への支援をお願いしたい（企業内JCに近いが、自社内の人材（他の業務との兼ねながら）で、専門職ではなくても、障害者と一緒に働き、寄り添い、医療、生活面も含めて支援をする者。）。
- 定着支援のフォローをして欲しい。相談支援を含めて、内部のジョブコーチへの支援も行っていて欲しい。
- 地域で働く場所を提供することを優先。定着を最優先するため、支援機関とつながっている。
- （精神障害の事例）当初、短い時間から仕事を始めた。安定して仕事に取り組むために、店舗の社員と支援センターの支援員との三者面談を1か月に1回行い、要望などの伝達をし、密なコミュニケーションを図ったことが役立った。
- 健康管理を含めた本人の就労のための研修が必要。社内の障害者雇用の社員が、一同に集まり、知識、経験等を共有できる機会を実現するための支援をしてもらえるとありがたい。まずは、社内だが、社外でもあればいい。
- 支援機関を個人が利用するのではなく、事業主が支援機関に依頼をし、個人が利用する形としてはどうか。また、社員全員で講習を受けるなど。
- 生活と仕事の課題（生活や仕事の両面で）について、専用の相談窓口があると、ありがたい。

## 職場定着②

- 定着に向けてのフォロー研修等を体系化して、取り組まないと、離職につながる。自社内の取組も必要であるが、送り出す側（支援者）と受け入れる側（雇用者）の情報共有、意見交換等、連携を強化する必要がある。
- キャリアアップとは異なるが、作業の幅を広げ、多種多様な業務に取り組めることが重要。
- 精神障害のある方について、一週間に一回メンターの面談や、年4回のプロによるカウンセリングを実施している。このあたりに助成があるとありがたい。
- 定着の助成金の対象者を雇用時から3か月以内の申請ではなく、中途の方にも適用できるようにすれば、フォローの充実が図れると考える。
- 就労してから3年目あたりで、アセスメントの取り直しをお願いできないか。生活面、就労面、総合的にみていただき、その時点でどこに課題が生じているのかについての客観的な指標があると、定着フォローに役立つ。

## ジョブコーチ

- 職場適応援助者助成金について、1回だけではなく、複数回、利用できるようにして欲しい。ジョブコーチのスキルを身につける研修は非常に有用。
- 個別のケースに丁寧に対応できるジョブコーチの支援を強化いただきたい。ジョブコーチ助成の要件である「本人同意」を不要として欲しい。支援期間についてはフレキシブルにして欲しい。
- 企業在籍型ジョブコーチの管理（登録など）をもっと徹底して欲しい。
- ジョブコーチは、仕事の割り当てに加えて、障害者の育成計画も担う。ジョブコーチの上位レベルの育成を計画。精神保健福祉士の資格取得のコストを負担している。
- 会社を超えたジョブコーチの会議（つながり）の場が重要。JEEDのオンサイトの研修を利用し、横のつながりを活用。

## 中高年齢化①

- 年齢等により、体力が低下し、作業や業務の継続が困難な場合の支援が課題。
- リモートワークの導入で、体力的にきつい車通勤の50代の職員も、リモートと出社を組み合わせ、働けるようにしている。
- 体力低下や障害悪化でポジティブな将来を描きづらいため、（知的障害を除き）キャリア形成プログラムや50代以降のキャリア教育を実施している。
- 例えば、透析の方については、通院のために短時間勤務制度を活用したり、自宅だけでなく透析センターにて在宅勤務ができるようにしたりするなど、環境整備を行っている。
- 希望すれば、65歳まで働くことができるが、60歳以上の方で、ワークシェアリング（短時間勤務）をしている例もある。
- （主に知的障害）加齢に伴う体力の衰えも早いので必然的に生産能力も落ちる。高齢障害者のために新たな仕事の創出、仕事の切り出しが必要となるなど企業側の負担が増えるなかで、補助があれば、ありがたい。
- 高齢化していくと、できる仕事が減ってくるのと、新しい仕事を覚えるのも難しくなってくるので、現状の仕事を選択的に減らしていく対応が良いのではないかと。
- 職場環境を含め、長年やってきた業務から新しいものに変えるのは困難であり、キャリアチェンジはなかなかできない。
- 様々な課題の解決を行うときには、雇用・福祉の両者を踏まえた総合相談窓口があった方が、当事者、雇用側ともに伴走型の支援ができるのではないかと。特に、当事者にとっては、課題ごとに支援者が変わるのではなく、その当事者の様々な課題に寄り添って支援していく支援者が必要。



## 中高年齢化②

- （主に知的障害）就労時だけではなく、入った後も、第三者的な就労のアセスメントが欲しい。人によるため、一概に何歳からとは言えないが、重度知的障害者の中には、加齢により就労困難性が顕著になる方がいる。すべての支援を尽くしても、就労が厳しい場合であっても、本人・家族の意向により、次のステップを取りづらい。
- 加齢等により、どうしてもチームについていけなくなる人もいる。B型事業所等の福祉への移行をスムーズにできるような方法などが必要。
- 加齢や親の高齢化を踏まえ、障害者が仕事を継続していくための生活を含む両立支援の在り方が課題。家族の高齢化などで、家族が会社まで障害のある労働者の送迎ができなくなる課題がある。会社の近くのグループホームなどを活用することができない（本人の特性として環境を変えたくない）こともある。
- 加齢に伴う著しい能力の低下、親の高齢化や親亡き後において、障害者が安心して仕事を継続できるための支援が必要。雇用側だけで解決することは困難であるため、福祉と企業の連携が必要となる。
- 精神も健常者よりも影響が大きいようで、40歳以降から影響が出てくる。そのため、中高年への助成金では45歳ではなく40歳で是非お願いしたい。
- 高齢の障害者の方の調整金の増額をしていただきたい。

## 人材育成・キャリア形成

- 定着した障害者のステップアップや人事評価に取り組む必要がある。
- 職場定着とキャリア形成では、違う質を持った人が対応した方が効率的。障害者の人材育成・キャリア形成を  
実担当とは違う職員で、横串で見えていくチームを組成。現場の指導員に、託すのは厳しい。この別チームの指導  
者の人材育成には費用がかかる。助成があればありがたい。
- キャリア形成プログラムや50代以降のキャリア教育を実施しているが、知的障害のある方のキャリア形成は今  
後の課題。
- 「勤務姿勢」と「業務スキル」の合計点で人事評価。ポイントがあがれば、サブリーダーになれる。目標にも  
なる。
- 障害者の人材育成・キャリア形成に当たっては、ロールモデルがなく、手探りの状態。このようなことを議論  
できる場が少ない。
- 今は、最初はパートとして入り、次に、嘱託職員となるが、次の正社員の道が現時点ではない。当事者を含め、  
どのようにするのがいいのか、今後検討していく。
- 業務レベルを評価し、昇給を決定。しかし、近年の最低賃金の引上げに伴い、最賃と昇給のバランスが難しく  
なっている。（昇給より最賃引上げ分が上回り、みんな同じ水準になる。）
- DX化に対応できる人材の育成が必要。在職者に向けた研修の実施への支援が有効。

## 多様な働き方・テレワーク

- コロナでテレワークも進み、次は、時間と曜日を柔軟に選択できる働き方ができないかと考えている。透析を受けている方が、病院に通う日を避けて、働くようなイメージ。
- 現状、育児や介護以外の理由での短時間勤務制度がなく、短時間の精神障害者等のカウントができるようになって、現状のままだと受入れが進まない。
- 事由を問わない短時間勤務ができるようになっており、柔軟に働くことができるようにしている。
- 短時間労働をする障害者の雇用支援の助成金をお願いしたい。
- 通勤が減ったことにより身体障害者の働きやすさが向上しており、就労へのハードルは下がってきている。テレワークに当たっては、機器の貸与、通信費の負担、サテライトオフィスの確保を行っている。
- 在宅でWiFi環境を整備する上での助成金等あれば嬉しい。

## 雇用の質

- インセンティブも含め、長期に雇用できていることの評価や、雇用の量や数ではない質の評価も行って欲しい。
- 継続雇用と離職率の低さを評価して欲しい。
- 障害者の数の確保ではなく、雇用の質が大事という発信ができないか。いわゆる障害者雇用ビジネスからの営業の電話が多くある。

## 特例子会社の在り方

- 特例子会社はインクルーシブなのかという議論があった。特例子会社で障害者の方の職業訓練を行い、本社への留学等もしつつ、将来的には、グループ会社で働いてもらおうとしている。現場は、障害を持つ方を知らない。（社長自身が）現場のマネージャーに、障害の特性などのインプット、研修を行っている。

## 精神障害者雇用

- 国として精神障害者の雇用の成功例をもっとPRして欲しい。精神障害に関して、人事担当部署は理解があるが、（配置される）職場の理解が進まない。精神疾患へのアレルギーを解消していく必要。精神疾患というだけで、極めてネガティブなイメージを持っている。一般社会の受け止めを改善する必要。
- （知的障害者の雇用を含め）ハローワークや地域センターなどの専門機関には、（これまでノウハウがあまりない）精神障害や知的障害に関する情報やアドバイスをいただけると助かる。
- （精神障害者手帳の更新に関連して）就労をし、その支援もし、その結果もあって症状が安定したことに伴い、手帳が更新されなかった場合の雇用率のカウントへの配慮ができないものか。
- 精神障害者の安定的な雇用が課題。他社への見学や他社との情報共有を進めたり、ジョブコーチの派遣など安定雇用に向けた取組みを進める。また、産業医や臨床心理士といつでも相談できる体制をとっている。
- フルタイムだが、年に何月か、10から20時間までの働き方が混在する場合であっても、適切にカウントをお願いしたい。
- 精神障害ある方へのサポートとして、日頃からコミュニケーションができる者を、社内で雇用したいが、負担が大きい。
- 発達障害や精神障害のグレーゾーンのケースについて、各種支援につなげるために、企業としてどういう対応をしたらいいのか指針等を示して欲しい。
- 精神障害者のトライアル雇用期間を18か月等に延ばして欲しい。12か月というのが「1年間通して見る」ということであれば、企業は10か月くらいの段階で13か月目以降の雇用について判断をすることになるため、1年間見ることができずに判断をすることになってしまう。

# 障害者雇用調整金・報奨金に関する企業ヒアリング（結果概要）

## 障害者作業施設設置等助成金

- 原則として雇用してから6か月以内の障害者が申請対象となっている。人事異動した際には、その後6ヶ月以内は利用できるようだが、加齢に伴い、業務改善や新規事業を実施する場合でも利用できるようにして欲しい。
- 聴覚障害者向けの補聴援助機器を導入したいと考えているが、機器が高額なことに加え、互換性のある補聴器を購入する必要があるなど、負担が大きい。助成金は原則として入社後半年に申請しなければならないため、申請期間の延長を検討して欲しい。

## 障害者介助等助成金

- 聴覚障害のある方が役職者になった際、（民間企業が実施する）研修を受けさせたかったが、手話通訳の費用が大きな負担となった。一方で、該当者は支給対象期間の10年を超えて雇用している者であるため、質の向上のためにかかる費用として利用できない。期限の枠を撤廃して欲しい。
- 精神障害者が多くなってきている中で、社内カウンセラーを配置する効果は大きいですが、支給期間に制限がある。継続的に発生する費用として、支給期限を延ばして欲しい。6か月は短い。
- 支援員については常時見守りが可能であることを要件にしており、ZOOM等を活用しながらリモートで指導等している場合には、助成金が認められない。リモートを活用しつつ、対面で実施しているなど、ハイブリットな支援についても、助成金の対象として認めて欲しい。現在はコロナ特例で、対面比率が6割以上で認められているが、もう少し比率を緩めたうえで、恒久措置にして欲しい。

## 重度障害者等通勤対策助成金

- 駐車場の助成金についても入社後6ヶ月という申請期限があるが、入社してからお金を貯めて車を購入する方も多く、利用できない。
- 通勤関係の助成金が適切に支給されるようにして欲しい（仮に公共交通機関があったとしても、通勤時間に走っていないことや、障害によっては公共交通機関が使えないこともある。）。

## その他（納付金制度以外の助成金）

- 特開金は5年目で雇用が止まるような場合でも支給されるが、単に雇用率を稼ぐためのあっせんビジネスが恩恵を受けない設計が望ましい。
- （障害者雇用に関する助成金等について、）会社で解雇があると使えなくなるが、一律にではなく、解雇の理由などを考慮いただけないか。
- 労働者の都合（勤務不安定等）によりやむを得ず退職となった場合、事業主・労働者間で「離職区分の相違」が生じるリスクがある。それによりハローワークが「雇い止め」であったと判断した場合、他の特開金含め3年間の不支給となるペナルティはあまりに厳しい。
- 雇用契約上、継続雇用の可能性がある旨を記載しないと、トライアル雇用助成金が支給されない。試行雇用により業務適性を見極めるという制度趣旨をふまえれば、「更新しない」有期雇用契約の締結も一部認められるべきではないか。
- トライアル雇用助成金については、金額を減額しても構わないので、仕組みを残して欲しい。
- トライアル雇用助成金の手続きが複雑すぎる。
- 助成金は、収入であることは否めないが、そこに法人税がかかることは、腑に落ちない。
- 障害者雇用を推進していくために、特開金の更なる拡充をお願いしたい。
- ハローワーク経由でなくても、直接、自己就職等であっても、特開金の支給対象として欲しい。

## その他（ハローワーク、地域センター、支援センターなど専門機関の支援）

- ハローワークには、単に紹介をするだけではなく、求職者のアセスメントや各種支援をした上で、企業のニーズにマッチした人の紹介をお願いしたい。
- ハローワークの支援の頻度の拡充をお願いしたい。
- 公的機関の支援員との長期的なつながりが重要。人員が足りていないところもあるかもしれないが、うまくいっていたのに人的関係が切れて、長く続かないということのないようにしてほしい。
- 支援センターの支援員の方の精神疾患への知識を単に経験によるのではなく、PSWの資格を持つなど、一定以上ものにして欲しい。相性の問題もあるが、人間関係で苦しむ側からすると、そもそもの知識が足りないと、信頼関係も築けない。
- 障害者の支援機関の充実、特に、日頃からつながれる支援の中心となる機関を充実させて欲しい。就労継続のサポートについては多角的にお願いしたい。就労以外の生活支援が大切なので、支援できる形を作って欲しい。
- 就労移行支援機関から支援センターに引き継がれてからの支援が不十分に感じる。
- 支援機関を個人が利用するのではなく、事業主が支援機関に依頼をし、個人が利用する形としてはどうか。
- 定期的なカウンセリング等、様々な問題を未然に防ぐ取組を希望する。
- 就職者一人一人に、信頼関係を構築し、状況を把握し適切な支援を行って欲しい。
- 身近で支える企業からの要請があった場合に、問題が発生してからではなく、今後について、障害者を雇用する企業と行政との意見交換会等による事前的な場が今後必要ではないか。
- 就労だけでなく、ハッピーリタイアについての前向きな考え方を示して欲しい。

## その他（制度改正スケジュール）

- 10%の除外率の引下げは雇用率が0.2上がるのと同じ。これだけでも厳しいが、さらに法定雇用率も上がるとなるとより厳しくなる。やるとなればやるしかないが、長期スケジュールを早めに示してもらいたい。
- 除外率は廃止の方向で決まっているとは分かっているものの、除外率の見直し、調整金の減額、雇用率の引上げが同時に来ると、現場ではなかなか厳しい。除外率廃止と雇用率引上げについては時期をずらしてほしい。

## その他（障害者雇用納付金）

- 調整金を減額される立場からすると、納付金の額（単価）を増額することも一案ではないか。真面目に取り組んでいる企業を評価して欲しい。納付金を値上げすべきではないか。