

団体名：特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

ヒアリング報告者：代表理事 藤尾 健二

<団体概要>

1. 設立年月日：平成19年6月11日

2. 活動目的及び主な活動内容

活動目的：運営理念を「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「政策に関与して」とし、「能力開発施設」「障害者職業・生活支援センター」「就労移行」部会ごとに望ましい職業指導や就業支援のあり方について研究・研鑽しています。また全国における就業支援機関・組織運営の健全化などについて相互に意見や情報を交換し、わが国の障害のある人が自立した生活を送れる環境の形成に寄与することを目的としています。

主な活動内容：・定例研究・研修会の開催

- ・障害者職業能力開発施設連絡会の開催
- ・就労系事業所からの一般就労への在り方を学ぶ研修会の開催
- ・障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための
全国フォーラムの開催
- ・就業生活支援講座の開催
- ・訪問型職場適応援助者養成研修の開催
- ・国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成事業
- ・地域における就業支援ネットワーク形成事業

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：270（障害者就業・生活支援センター186、能力開発施設11、就労移行支援事業所41、就労継続支援A型事業所4、就労継続支援B型事業所7、企業3、個人5、その他13）令和6年5月31日現在

5. 法人代表：代表理事 藤尾 健二

ヒアリング項目(1)

障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

<現状認識、課題等>

昨年度、民間企業において雇用率制度がスタートして以来、初めて雇用率を達成したことに象徴されるように、企業における障害者雇用の動きはかつてないレベルで進んでいると言える。特に納付金の対象となる従業員数が100人を超える企業において雇用の動きが顕著である。一方、納付金の対象となっていない従業員数が100人に満たない企業における雇用は、十分に進んでいるとは言えない。特に全く障害者を雇用していないいわゆる「障害者雇用者数0人企業」においては、企業規模および業務内容の選定等、雇用に向けた困難が多く取り組むべき課題が山積していると感じる。今年度からスタートした「障害者雇用相談援助助成金」の活用状況および効果の分析が重要になると思われる。

障害者雇用が進んでいる企業においても多くの課題があると考ええる。知的障害者の雇用義務化に伴い、障害者雇用のノウハウが蓄積されてきた。しかしながら、その目的は第一に「雇用率達成」となっている場合が多く、結果として「人を活かす」「その人のやり甲斐や生きがいにつながる労働」と言った人間尊重の雇用という視点が二の次になってしまったのではと感じる。そのため、キャリアアップの視点の欠落や、経済活動に組み込まれていない業務での雇用等が散見される。更には障害者雇用代行ビジネスの台頭や、企業による安易なA型事業所の整備等、雇用促進法の改正によって追加された企業の責務である「能力開発」とはほど遠い「雇用の在り方」が拡がっていることについて、大いに課題を感じる。障害者雇用を「コスト」として捉えているこれらの雇用に従事する障害者は、やり甲斐や生きがいを感じる事が難しくなり、結果として本来の意味での「働く力」を失ってしまう可能性がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

障害者雇用率達成を目的に進めて来た現在の施策の「良かった点」「課題となった点」を精査し、今後の方向性を検討することが重要だと考える。その際に「法的には問題がない」「こちらの方がまだ良い」と言った消極的な姿勢ではなく、国として目指すべき方向

性を明確に示す必要があるのではないだろうか。

上記のような姿勢で、先ず取り組むべきは「雇用の質」の見える化であると考え。中小企業においては「もにす認定」があるが、大企業においても「雇用の質」を図る指標が必要だと考える。ただし、企業において「障害者雇用」は必ずしも優先順位が高いとは限らないので、他の指標とリンクするような動きが必要ではないだろうか。企業規模が大きければ大きいほど、採用活動を左右するのはトップであり、方向性に影響を与えるのは株主や投資家の評価になるのではと考える。例えば近年企業においても意識が高まっている「ビジネスと人権」の視点から、障害者雇用の在るべき方向性を示す等、新たな動きが求められるのではないかと考える。その際に、企業におけるメリットが「障害者雇用率達成」に直結しないような仕掛けが必要だと考える。「雇用率達成」がメリットになってしまえば、結局現状の打開にはつながらないと考え。

また、障害者就業・生活支援センターの支援対象として妥当か否か等の判断材料に出来ると有難い。現状障害者就業・生活支援センターの登録者は増加し続けており、マンパワー不足が指摘されている。一方で支援機関への登録を必須としているような企業も増加傾向にあり、本来支援が必要な対象者に十分な支援が行えていないのではと懸念される。少なくとも雇用場面においては、「能力を発揮するため」「戦力として活躍するため」という前提のもとでの支援があるべきではないだろうか。

今年度スタートした「障害者雇用相談援助助成金」の認定事業者の選定および支援方針にも今後精査が必要であると考え。現在、本事業の目的は「0人雇用企業から雇用企業へ」という一点にあると考え。そのため、場合によって雇用後に「雇用の在り方の改善」が必要になることが想定されるが、雇用後の対応は現実的に難しい。障害者雇用においては「入口」が重要であることを考えると、認定事業所のサポート内容はかなりの影響力を持ち、支援企業の「障害者雇用の在り方」を決定すると言っても過言ではないと言えるのではないだろうか。

雇用率が今後も段階的に引き上げられるという事であれば、根本的な課題の整理が必要である。現状、都市部においては企業が障害者雇用を進めようと活動しても求職者からの応募がなかなか得られ無い、いわゆる「売り手市場」の状況にある。障害福祉サービスとの兼ね合いもあるが、引き上げられる雇用率に対して、実際に「働ける（現時点で）」とされる求職者が確保できるのか疑問が残る。生活困窮者、難病患者等「働きづらさがある方」を想定し、障害者雇用率の対象を検討するか、もしくはより重度の障害者の雇用促進を図るか等の検討が必要であると考え。

ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

<現状認識、課題等> <とるべき対応、対応の方向性等>

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて

前段として、どのような社会を目指すのかという大きなテーマがあり、このことに對する国としての方向性（ビジョン）が必要だと考える。そのうえで、目指す社会に向けた手段が現時点では「障害者雇用率」であり、これを活用するか、あるいは新たな制度によって進めるかという選択になるのではないだろうか。

前者である「障害者雇用率」を活用することを想定するのであれば、何をもってして対象とするかという課題がある。医療機関の診断をもとに対応するという事であれば、イメージを持ちやすい。また、目的を細分化した際に「雇用継続」と「新規雇用」によっても若干アプローチが異なるのではと考える。雇用継続を考える際には、医療と就労の連携が未だできていないことが多く、この連携強化が必要であると考え。配慮があれば働き続けることが可能であるのに、「治療に専念」ということで離職されることが散見され、医療機関（医師やMSW等）との連携で、離職しない支援が必要ではないだろうか。就職支援においては、雇用率算定に含めると促進はすると思うが、明確な基準をどのように設けるか、しっかりとした議論が必要であると考え。

これらの取組みは、あくまでも「目指すべき社会」への過程であり、支援対象であるか否かをジャッジするためのものではない。誰もが支援を受けて働くことが出来るようになり、結果として、あえて手帳を取らなくても良い、社会モデルの移行につながるものが望まれる。

- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて

就労継続支援A型事業所においては、様々な課題があると感じる。福祉サービスとしての課題、障害者雇用企業における課題と、検討すべき点は山積しているが、ここでは障

障害者雇用企業における課題について提示したい。

例えば、A 型事業所を含む事業協同組合により、障害者雇用をせずとも雇用率を達成する仕組みとなっているものもあることを把握している。国としては LLP による障害者雇用のグループ算定を認めているが、この例についても何ら問題無しというスタンスなのか問うてみたい。今後対象となる企業の事業規模が100人以下になることにより、企業単体での障害者雇用は難しいという前提に立ち、LLP による障害者雇用のメリットを挙げる意見があることは承知している。しかしながら、これは「障害者は働けない」という前提に立ってのことであり、そのこと自体を認めることは望ましくないのではと考える。

福祉サービスの視点で考えると、就労継続支援A型事業は障害福祉サービスの中の一つであり、就労が現時点では難しいという判断の中で選択されるものである。そこから一般就労を目指しステップアップしていくものであるもので、晴れて一般就労に繋がった際に雇用率の対象とするのが良いと考える。雇用率算定が利用者の方の固定化を促し、一般就労を希望する利用者の就労支援が停滞することが懸念される。訓練等給付事業であることも雇用率の対象とすべきでは無いと考える要因である。

③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて

精神障害者の雇用においては、今年度から「特定短時間労働者」の雇用率へのカウントがスタートし、障害特性に応じた制度が設けられたと感じる。そのうえで「重度」の取り扱いについて検討するということであれば、基本的には賛同する。雇用促進法における「職業重度」の考え方は、働くうえでより困難性が高いという視点であると理解しているので、精神障害者の働きづらさを考えれば、検討されることが自然であると考え。ただし、懸念されることとして、企業における精神障害者への理解の度合いにおいては、「重度＝難しい」という誤った認識になる恐れがあるので、発信の仕方には留意が必要だと考える。また、その判定基準および他の障害者の重度の在り方との整合性については検討が必要だろう。特に知的障害者においては「職業重度判定」そのもののあり様について再考が必要だと考える。現状では本当の意味での重度障害者の雇用は促進されていないと感じる。精神障害者の「重度」の取り扱いを検討する際には、「真に雇用に際して判定が必要な対象者」をしっかりと検証することが必須であると考え。

④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

これまでの議論の中で、納付義務の適応範囲となることで、対象となる規模の企業に

において障害者雇用が促進されてきたことが確認出来ている。そのうえで、現在強化している「0人雇用企業」の対応としては、納付義務を課することが最も有効な手立てであるとする。しかしながら、これは単に「雇用率達成」のみを念頭においた施策であり、本来目指すべき障害者雇用の在り方には寄与しないのではという危惧がある。

今年度スタートした「障害者雇用相談援助助成金」は、まずは支援策を講じて取り組む企業を支援することを優先した事業であり、本事業の検証が最優先になると考える。

また、これまで雇用が伸びて来た大企業等においても、雇用率達成至上主義の結果様々な課題が生まれていることを鑑みると、単に「雇用率未達成＝納付金納付義務」という制度の限界を感じる。

例えば、障害者雇用に向けてどのような取り組みをしたか等、別な評価軸も用意したうえで、全く何も着手しなかった場合のみ納付義務の対象とする等、新たな施策が必要ではと考える。

また、拡大し続ける雇用代行ビジネスやA型事業所を利用したグループ算定等への対応についてもしっかりと協議することがまずは必要なのではないだろうか。

ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

<現状認識、課題等>

○働ける人材の供給

現在障害者雇用は求職者が不足している状況であると感じる。(地域差はあると認識している) 今後の障害者雇用促進においては、働き手をいかに増やすかが課題になる。

○多様な働き方および生活保障

今年度からスタートした「特定短時間労働者」にも当てはまるが、働くことと生活保障が一体になっていないことが大きな課題であると考え。生活困窮者のうち障害が窺われる方への支援においては、週10時間以上の労働もハードルが高い方が少なくない。しかし、短時間になればなるほど生活保障の観点から選択がむずかしく、結果として生活保護の申請に至るケースが散見される。

○社会の理解促進

障害者雇用の促進には障害者に対する社会の理解が必須であるが、現状十分かというところとは言えない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

○働ける人材の供給

現在福祉サービスを利用している障害者の一般就労に向けた支援が重要だと考える。令和7年10月にスタートする新たな福祉サービス「就労選択支援事業」は、この点において大きな役割を持つと考える。特に令和9年以降の役割は、長く障害福祉サービスを利用している障害者にとって、就職の機会を生む可能性があり、その事業実施には注目している。

また、雇用する企業がこれまでの「雇用対象者像」を拡げることが求められる。これまでは雇用対象と考えていなかった配慮が必要な障害者の雇用を検討することが必要になる。その際には、送り出す側である就労移行支援事業所を筆頭とした障害福祉サービスの支援力向上がセットで必要になるので、一体となって進めることが求められる。

○多様な働き方および生活保障

「短時間であれば働ける」「ゆっくりで良ければ働ける」という対象者が働くことが出来る社会が求められる。そのためには、企業の努力のみではなく、公的な支援が必要だと考える。仮に「就業時間」「就業日数」「効率が著しく低い労働」によって、収入が生活を維持するに至らない場合、公的な援助が得られる仕組みになれば、より多くの方が働けるのではないだろうか。

この場合、短時間や限られた就業日数に関しては取り扱いに大きな課題は無いと考えるが、効率が基準を満たさない方の取り扱いには大きな課題がある。現行法における「最低賃金」である。現在、福祉サービスである就労継続支援B型事業所においても、最低賃金が適応されていないことが「労働者性」を欠いているとの指摘があり、国際的にも問題視されている。これが企業就労となると、問題は更に深刻になると考える。

しかしながら、現在は効率が上がらないと働けないという状況にあり、何らかの対策を講じなければならないことも事実である。以前、積極的に重度の障害者を雇用する企業の経営者から、不足分を企業に預けて本人に給与として支払うという構想を聞いたことがあったが、今となると論外とはいえない感がある。

○社会の理解促進

障害者雇用の促進において、最も有効なのは障害者に対する企業の理解だと考える。そして、企業の理解促進に大きな影響を与えるのが、個々が受けて来た教育だと感じる。現在、日本における児童生徒数は減少傾向にあるが、「特別支援学校」「特別支援学級」「通級学級」等はいずれも増加傾向にある。それぞれに応じた学びの場をとという方針であると聞くが、結果としては「分離」を促進することになるのではないだろうか。

「何でも共に学ぶことが必ずしも正解ではない」という意見を耳にする。もちろんそのような側面もあるが、こと特別支援教育を受ける方以外に関しては、関わりの機会の喪失であることは間違いがない。「障害者＝出来ない人」というメッセージを意図せず伝える機会になっていないか危惧するところである。