

団体名：公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会

ヒアリング報告者：会長 加藤 勇

専務理事 湯浅 善樹

<団体概要>

1. 設立年月日：平成元年5月25日

2. 活動目的及び主な活動内容：

活動目的：障害者の雇用の促進及び職場定着の推進に寄与すること（定款第3条）

活動内容：・全国7ブロックにおいて、年2回ずつブロック会議を開催。同会議では、障害者雇用に関する最近の動向、支援策等に関する講演会、先進的な取組を行っている事業所の見学会、出席者同士の経験交流会等を実施。また、府県レベルでも同様の支部会議を開催。

- ・政策委員会、全障協在り方委員会を設置し、政策提言や全障協の活動方針について検討。また、関心テーマごとに全国レベルの研究部会を開催。
- ・平成29年度から厚生労働省の委託を受けて、全国7か所に障害者雇用相談コーナーを設け専門相談員を配置し、障害者雇用に課題を有する中小企業等を対象にきめ細かな相談支援を実施。また、障害者に対する合理的配慮や精神障害者の雇用等をテーマにセミナーを全国7ブロックで開催。

3. 加盟団体数（又は支部数等）：全国7ブロック支部

（北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）

4. 会員数：令和6年12月末現在 正会員307（一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所、社会福祉法人、NPO法人等）、賛助会員32

5. 法人代表：会長 加藤 勇（和光産業株式会社 代表取締役）

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>

- ・ 仕事において、他者から認められ頼りにされ、自らは組織に貢献している充実感と共にやり甲斐を感じることは、本人の能力発揮や職場定着に極めて有効であり、このような職場環境の向上を図ることは、障害者に限らず職場全体のモチベーション向上にとって重要な取組と言える。
- ・ 一方、わが国の障害者雇用はこれまで雇用率制度を中心に進められ、一定の成果をあげてきてはいるものの、数の確保が優先される傾向が強くなっている。これからは雇用の質も意識し、障害者は戦力になる人材であること、障害者雇入れのための職場環境の整備が職場全体の働きやすさに資することを認識し、前述のような質の向上を意識した障害者雇用管理を行うことが企業に求められている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 企業が雇用の質の向上を図ることを促進するためには、雇用の安定とともに職域拡大や職業能力開発、処遇改善、管理職への登用等、キャリア形成を促進する措置や長期継続雇用等を評価することが好ましく、企業の取組みが一定の水準に達する場合は、雇用率カウントの上乗せを行う等の仕組みを構築することが望ましいと考える。
- ・ また、そうした措置の基盤として、雇用の質の向上に係る好事例を収集し、分析を加え個々の企業の課題に即して選択・提供する機能を強化する必要がある。

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>

- ・今後のわが国の障害者雇用においては、企業が法定雇用率を達成する努力を継続するとともに、障害者に戦力として活躍していただくことのメリットを十分に認識し、より積極的に雇用するようにしていく方向を目指すべきであると考えます。
- ・一方、法定雇用率が引上げられるなか、地域によっては障害者を雇用したくても必要な人材を確保できず苦慮している企業も少なくない。

関連して、令和5年度学校基本調査（文部科学省）によると、特別支援学校（高等部）卒業生の進路として就職が3割弱にとどまっているなどの状況があり、就職割合の向上を図ることが必要であると見ている。

- ・精神障害者については、様々な取組みが行われているものの雇用のノウハウが十分に普及しておらず、依然としてその雇用に積極的になれない企業も多い。

また、他の障害種別に比べ定着率が低い傾向にあり、雇用継続のためには体調の変動や通院等に伴う柔軟な労働時間管理、職場定着を支援する要員の配置等の雇用管理上の負担が企業側に加わるため、公平性の観点から、こうした負担を踏まえた実雇用率のカウントや助成金等の制度見直しが求められている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・企業が障害者を戦力となる人材として積極的に雇用し、障害者に就職先として選ばれる企業を増やすためには、雇用率制度に雇用の質の観点を導入することが求められている。

また、障害者を雇用したくても必要な人材を確保できないという企業も少なくないこ

とから、障害者と企業を効率的に結びつける仕組みを一層強化する必要がある。さらに教育機関との連携を深め、積極的に職場実習を体験するよう働きかけるなどにより、一般就労に対する生徒や親の理解促進を図ることが必要であると考える。

① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置付けについて

- ・ 障害者雇用促進法の理念に鑑みて、手帳を所持していない難病患者や精神・発達障害者も就業上の困難性に応じて雇用率制度における対象障害者の範囲に含める方向で検討すべきであると考える。
- ・ そのためには、難病患者や精神・発達障害者の状況に個別性が高いことから、就労選択支援の活用も視野に入れつつ、就業上の困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みを構築することが前提となると考える。

また、法定雇用率の算定への影響を慎重に考慮し、激変緩和措置を講ずるなど円滑な範囲拡大のための対策が伴う必要がある。

- ・ なお、精神障害者保健福祉手帳が不更新となったり、有効期限から更新まで間が空く場合に、就業上の困難性が継続するケースであっても雇用率制度の対象とならないなど現制度の見直しも求められる。

② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置付けについて

- ・ 就労継続支援A型事業所は、国庫負担等により障害福祉サービス等報酬が支払われている点で、自力で障害者を多数雇用している企業と比べ、支援の手厚さに大きな差がある。

そうした意味において就労継続支援A型事業所の利用者は一般の雇用労働者と異なるものであり、一般労働者と同水準の常用労働者となり得る機会の確保を趣旨とした法定雇用率の計算式に含めない方向で検討すべきであると考える。

- ・ 一方、就労継続支援A型事業所は加齢、あるいは定年等により地域に戻る障害者の受入れ先等としても重要な役割を担うことが期待されることから、納付金制度上の取扱いについては、今後の障害福祉制度における取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべきであると考える。また、一般就労に向けた人材育成においても重要な事業であり、障害福祉制度上における役割や位置付けについても検討をお願いしたい。

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・定着促進、雇用管理上の負担の実雇用率カウントへの適切な反映にとり、「重度」区分を導入することには大きな意義があると見ている。
- ・精神障害に「重度」区分を導入するためには、就業上の困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みの構築が前提となると考える。

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

- ・令和6年障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）によれば常用労働者40.0人以上100人未満企業の実雇用率が1.96と企業規模別では最も低くなっている。こうした状況は障害者雇用のノウハウが中小企業にまだ十分に普及していないことも主な要因となっている。
- ・納付義務の適用範囲の拡大については、中小企業の経営環境が益々厳しさを増すなかで、障害者雇用のノウハウが十分に普及することに加え、適用に係る長期の周知期間の設定、一定期間の納付金の減免等の激変緩和措置等の十分な支援策を講じた上で慎重に取り組む必要があると考える。

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>

- ・雇用している障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応に苦慮する企業が増えてきている。
また、こうしたことを背景に、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の1つともなっていると見ている。
- ・停滞している中小企業の障害者雇用には、全般的な人手不足状況も相まって、雇用拡大の大きな潜在力があると考えられ、障害者雇用に係る負担を軽減するための支援策をより充実させることが必要である。
- ・毎年の最低賃金の大幅な引上げは、加齢に伴い労働能力が低下した障害者の継続雇用や、就労継続支援A型事業所の運営が困難になるといった影響が生じ、結果として障害者の就労機会が狭められることが懸念される。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応について、雇用施策と福祉施策の連携強化が図られつつあるものの、さらに円滑に福祉サイドにつなぐ施策を強化する必要がある。
雇用する障害者が必要と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、障害者が安心して一般就労にチャレンジでき、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うえで新たな障害者に雇用の場を提供できる環境が整うものとする。
- ・各種助成金等については、中小企業の利用が増え、障害者雇用促進に一層効果を発揮するよう、支給要件等の分かりやすい提示、手続きの簡素化等により、更に使いやすい仕組みにしていくことが望まれる。
- ・企業内において障害者に対する作業指導や職業生活指導等を行う人材の確保が難しくなっており、「障害者職業生活相談員資格認定講習」や「企業在籍型職場適応援助者養成研修」等も地域によっては受講枠の関係から必要な人数の受講ができない状況が生

じている。

障害者の能力発揮、職場定着のために重要な役割を担う、企業内の就労支援人材の確保・育成に対する支援を強化する必要があると考える。

また、財政的に就労支援人材を独自に配置することが困難な小規模企業の就労支援人材の確保・育成に対する支援を拡充するとともに、外部の支援者を十分に活用できるよう、就労支援機関等における増員や柔軟に利用しやすい仕組みの整備等を図る必要がある。

- ・最低賃金の引上げに伴い、障害者の就労機会が狭められることがないよう、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対し、長期継続雇用に係る雇用率カウントの上積み、賃金助成の創設、最低賃金の減額特例の柔軟な適用等により支援の強化を図る必要があると考える。