団体名：全国社会就労センター協議会

ヒアリング報告者：雇用事業部会長 小畑 治

雇用事業部会副部会長 井上 忠幸

<団体概要>

1. 設立年月日：

昭和 52（1977）年 5 月 18 日

2. 活動目的及び主な活動内容：

働く意欲がありながら一般就労が難しい方々や一般就労を目指している障害者の“働く・くらす”を支えるため、大会・研修会等の開催を通して、会員施設・事業所における利用者支援の質の向上を図るとともに、個別の課題（工賃・賃金の向上や一般就労への移行支援・定着支援、住まいの場を含めた地域生活支援など）の解決を図るべく、全国的な連絡・調整、政策提言・要望活動等を実施する。

3. 加盟団体数（又は支部数等）：

1,328 施設・事業所

4. 会員数：

5. 法人代表：

会長 叶 義文（社会福祉法人キリスト者奉仕会 理事長）

● 総論

全ての事業主は、障害者雇用促進法第5条（事業主の責務）において、「障害者である労働者の有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない」とされています。

また、厚生労働省は「ディーセントワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）の内容を下記の4点で整理しています。

〔1〕 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
〔2〕 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
〔3〕 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること
〔4〕 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること

今回のヒアリングに係る項目はいずれも障害者のディーセントワークを考えるうえで、重要な項目であるため、上記の内容を踏まえて、議論されることが必要だと考えます。

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。

- 雇用の質については、「障害者を直接雇用している企業等」と「障害者雇用を外部に丸投げしている企業等」で分けて考える必要がある。

「障害者を直接雇用している企業等」

<現状認識、課題等>

- 〔1〕 知的障害者は手先が器用で細かな仕事や特定の能力に長けている方がいる。仕事以外の生活支援が求められる。
- 〔2〕 就労支援機関が『雇用の質の向上に係るノウハウ』を最も持っている。現在、新宿ハローワークと協力し、「障害者雇用における対象者の職能の活かし方」や「定着のためのケアシステム」等を民間企業等にアドバイスできるように企業と施設が意見交換する場を設けている。一方で、雇用の質が低い企業等に対しては、障害者虐待防止法に関する研修を義務付ける等が必要ではないか。
- 〔3〕 「雇用の質」と言っても捉え方は様々ではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- 〔1〕 民間企業でも、様々な障害種別に対応できるSST(社会生活技能訓練)等の支援が必要ではないか。
- 〔2〕 『雇用の質の向上に係るノウハウ』(「障害者雇用における対象者の職能の活かし方」や「定着のためのケアシステム」等)の共有や『障害者虐待防止法に関する研修』の提供のため、企業と福祉のマッチング機能(就労支援機関と企業の意見交換等)をハローワークに持たせることはできないか。
- 〔3〕 「雇用の質」の統一見解が必要ではないか。

「障害者雇用を外部に丸投げしている企業等」

- 障害者雇用を外部に丸投げする手法として、「障害者雇用代行ビジネス」（以下、雇用代行ビジネス）が挙げられる。雇用代行ビジネスが拡大した背景には、障害者雇用の「量」が優先されてきた雇用率制度の弊害が大きいのではないかと考える。雇用率制度が果たしてきた役割は評価しつつも、弊害が起きている雇用率制度の在り方を見直す段階に来ていると考える。
- 障害者雇用を外部に丸投げしている企業等の雇用の質を担保するため、以下のような対応が考えられるのではないかと考える。
 - （仮に雇用代行ビジネスが今後も続く場合）雇用代行ビジネスを利用する企業等に対して、“雇用代行ビジネスが提供する労働の場”と“雇用代行ビジネスを利用する企業等”の間で人事ローテーションを行うことを求める。
 - 「障害者を直接雇用している企業等」でも記載した“企業と福祉のマッチング”を進める。

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>

項目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

- 〔1〕 精神障害のある方の就職支援を行った際に、障害基礎年金を利用できていない方は就労が重要だが、継続が難しく、雇用に繋がらない事が多いと感じた。そういった方への配慮が必要ではないか。
- 〔2〕 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はないか。例えば、就労選択支援を利用している方や障害福祉サービス受給者証を所持している方は、モニタリングや受給者証の更新を必須としたうえで、雇用率への算入を可能としてはどうか。難病患者については難病医療交付証等をもって、雇用率への算入を可能とすることや長期休養時の特例処理等を付与する必要があるのではないか。

項目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

- 〔1〕 就労継続支援A型利用者（雇用）は、労働基準法等の労働関連法を根拠とした雇用契約を締結している。また、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』」と明記されている。以上を踏まえると、A型利用者（雇用）の雇用率制度上の位置づけは『労働者』であると考えられる。
- 〔2〕 「法定雇用率」、「調整金・報奨金・納付金」、「特開金（特定求職者雇用開発助成金）」の対象からA型利用者（雇用）を除外する議論があるが、〔1〕の内容と矛盾する。A型利用者（雇用）の除外の根拠として、障害福祉サービスに係る報酬の存在があるが、当該報酬はA型事業所との利用契約に基づく障害福祉サービスに対する対価として整理される。また、A型利用者（雇用）が雇用保険料を支払

っていることから除外されるべきではないと考える。

項目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

- 精神障害のある方は体調や症状に波があることが想定されるため、「重度」の線引きは困難であり、雇用率制度上も「重度」区分は設けることは適さないと考える。しかし、体調や症状に波があることから、休職期間が生じた場合でも雇用率への算定に影響が出ないようにする等の配慮を行う必要がある（難病指定の方と同様）。

項目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

- 〔1〕 100人以下の事業所でも、良い環境で働いている方がいることや、法定雇用率の対象事業所の規模が小さくなっていることを考えると、納付義務の適用範囲の拡大を検討する必要があるのではないか。ただし、モラルハザードや雇用代行ビジネスの蔓延等、生じている問題は大きいことから、納付義務の適用範囲を拡大する場合でも段階を設ける必要があるのではないか。

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。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 民間企業等で障害者雇用を一層促進するために、事業協同組合算定特例の対象から就労継続支援 A 型事業所を外す必要があるのではないか。
- ・ 実雇用率の公表にあたって、「就労継続支援 A 型事業所における雇用者を含めた実雇用率」と「就労継続支援 A 型事業所における雇用者を除いた雇用率」を公表する必要があるのではないか。