

関係者ヒアリングにおいて出された意見と今後の進め方について (今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会)

本研究会においては、第2回(本年2月28日)、第3回(同3月10日)に合計9の関係者からヒアリングを行った。本資料は、今後の議論の円滑化及び明確化に資する観点から、事務局においてこれまで聴取した意見等を整理した。今後、以下の各ヒアリング項目について、ヒアリングの意見等も踏まえ、構成員の間で議論を進めてはどうか。

【障害者雇用の質について】

- (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。

雇用の質の評価の必要性

- ・ 「もにす認定」制度等を参考に、大企業も含め、「雇用の質」を評価する指標・仕組みが必要。
- ・ 指標としては、定着率や雇用環境、雇用の安定、職域拡大、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の評価が好ましい。
- ・ 「雇用の質」に関する評価で優れた評価が得られた企業については実雇用率への加算、公的に表彰、認定をすることや、好事例集の作成等が考えられる。
- ・ 「雇用の質」の問題は、雇用率制度の推進により生じたものであり、「雇用の質」を向上させることのメリットを雇用率制度の中に作ってしまうと、問題が繰り返される懸念がある。

- ・ 「雇用の質」の指標として長期継続雇用の実現があるため、長期就労に一定以上の実績を示す企業に対し、実雇用率への加算又は助成金等の支援を検討すべき。

既存施策等の運用の改善による質の向上

- ・ 「もにす認定」の認知度が不十分。経済産業省等との連携強化や商工会議所等の協力を得た促進が必要。
- ・ 雇用相談援助事業について、当該事業の進捗を含めた実態把握と制度拡充に向けた課題整理が必要。また、積極的な周知が必要。
- ・ 聴覚障害者についての研修等における環境（通訳配置等）の改善や、発達障害者を適切に配慮できる専門支援機関の体制整備や合理的配慮を適切に提供できる人材・ジョブコーチの育成が必要。

いわゆる障害者雇用ビジネス

- ・ 地域によっては貴重な雇用機会創出の場であり、障害者、家族等からは好意的受止めもあるが、障害者雇用本来の理念に反するという疑いが拭えない。雇用の質の評価指標の開発、インクルージョンの考え方を踏まえた留意点を示すガイドラインが必要。
- ・ 障害者ビジネスを利用する企業等と提供する労働の場との人事ローテーションや“企業と福祉のマッチング”（就労支援機関と企業の意見交換等）を進めることが必要。
- ・ 障害者ビジネスでの雇用は、違法ではないが、障害者雇用促進法の理念に照らし、好ましくないことを強く発信すべき。
- ・ 雇用率ビジネスの見せかけだけの雇用より、むしろ福祉的就労の現場の障害者の働き方の方がディーセントワークに近い。福祉施設で障害者が働く環境を提供するなどしている場合、例えば施設外就労や発注などの連携を一定評価すべき。

【障害者雇用率制度等の在り方について】

(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

難病患者、精神・発達障害者共通

- ・ 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の対象障害者の範囲に含める方向で検討すべき。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が必要。
- ・ 病気等を抱えながら働き続ける点では、がん患者等を対象にした両立支援等もあり、うまく取り入れる等の対応があり得るか。
- ・ 指定難病患者や統合失調症・そううつ・てんかんの精神障害と発達障害者は、診断書・意見書等によって雇用開発助成金の対象となっており、既に一定の雇用促進効果はある。
- ・ 手帳の有無にかかわらず、企業は、個々のニーズに応じた合理的配慮を提供することが前提。
- ・ 雇用率制度については、どこかで線を引かないといけない。手帳をもって対象とするという現行制度は、国民にとっても非常に分かりやすいものではないか。
- ・ 手帳を所持している障害者の雇用を圧迫しないような違いを設けることも一案。
- ・ 中長期的には、現行の手帳制度を所与とせず、「障害者雇用のための手帳制度」の創設の検討することが求められているのではないか。
- ・ 雇用率が今後も段階的に引き上げられるのであれば、根本的な課題整理が必要。生活困窮者、難病患者等の「働きづらさがある方」を雇用率の対象とすることを検討するか、より重度の障害者の障害者雇用の促進を図るかの検討も併せて必要。

難病患者

- ・ 指定難病患者について、特定医療費受給者証を障害者手帳に準ずる基準として用い、雇用率に加えるべき。
- ・ 診断基準が確立した難病等の患者については、他の障害とのバランスや影響度、重症度による就労可能時間なども考えた雇用率カウ

ントの方法を工夫した上で、法定雇用率への算入をすべき。

- ・ 難病患者全てが法定雇用率による保護を望んでいるわけではなく、ハローワーク等の支援を受けてもなお就職・就労継続に困難を抱えている方の自主的な申告により、雇用率制度の対象とする方法も一案。
- ・ 指定難病によっても就労困難性には大きな差異があり、ひと括りで「障害者」と見なすことは不適切。特定医療費受給者証を本来目的を超えて便宜的に確認書類として利用するのは賛同できない。
- ・ 手帳を持たない指定難病患者を雇用率にカウントすることは、相応の整備・調整と合意形成が必要であり、現時点では時期尚早。
- ・ 法定雇用率への算入がすぐに実現できない場合も、難病患者募集枠の設定や難病患者雇用率等の目標設定等、企業や自治体での取組に合わせ、支援策（補助・助成金、認定制度等）の実施を希望。
- ・ 就労後の難病発症や再発、重症化においては、環境整備や合理的配慮の提供が十分ではない場合には就労継続は困難であるため、企業の合理的配慮提供を一層推進するためには、補助金や助成・認定制度、企業コンソーシアムの構築などの施策が必要。

精神・発達障害者

- ・ 発達障害者も精神手帳の取得を促し、更に雇用に関わり付く人も増えているため、手帳の積極的な取得を促進する必要がある。
- ・ 一方で、手帳を所持していない発達障害者も、医師の診断書又は診断書と就労準備性の評価により、雇用率制度に関わりつく方策を検討すべき。
- ・ 精神障害者は、症状緩和で手帳更新がされない場合もあり、その要因として、就職した企業の環境整備等が挙げられるため、企業努力の評価と別の障害者の採用のための猶予期間という意味で、当該対象者を一定期間実雇用率にカウントできる措置が必要。
- ・ 近年、増加傾向にある精神障害者の中には、就労準備性で課題がある方も少なくないことから、雇用率の計上の際、何らかのアセスメントを援用し、「就労準備性」の水準が一定程度以上であることを要件化する等の方策が図られても良いのではないかと。

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

- ・ A型事業所は、一般就労が難しい人の受け皿・訓練の場であることを踏まえると、その利用者を労働者と位置付けることには違和感。雇用率算定が利用者の固定化を促し、一般就労への移行を阻害することを懸念。法定雇用率及び納付金制度の対象から除外すべき。
- ・ A型事業所は、加齢・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であることや、報酬改定により経営困難に直面している状況を踏まえ、納付金制度上の取扱いは、今後の障害福祉制度の取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべき。
- ・ A型事業所の利用者は、雇用契約を締結しており、労働関連法規、雇用率制度上は「労働者」。雇用保険も支払っている。このため、法定雇用率、調整金・報奨金・納付金、特定求職者雇用開発助成金の対象からの除外はこれらと矛盾する。
- ・ これから一定人数以上の調整金・報奨金の減額が始まる段階であり、その施行状況も踏まえて検討が必要。
- ・ 現時点でA型事業所の雇用率制度上の取扱いを決定することは時期尚早。雇用・福祉施策連携強化に関する検討会等でA型事業所の今後の在り方について議論を行った上で決定する必要がある。
- ・ 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A型事業所を外すべき。

③精神障害者において「重度」区分を設けることについて

重度区分

- ・ 障害者雇用促進法における「職業重度」の考え方は、働く上でより困難性が高い場合に該当することを踏まえると、精神障害者における働きづらさを鑑みて、「重度」の区分を検討することは自然。
- ・ 「重度」区分は、手帳の級で区分するのではなく、「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。例えば地域障害者職業センターが実施する知的障害者の「職業的重度判定」を参考とし、同様の方法の適用が有効ではないか。
- ・ 精神障害者は体調や症状に波があることも多いため、「重度」の線引きは困難であり、区分設定は適さない。

週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の精神障害者の雇用率算定特例

- ・ 精神は他の種別と異なり、短時間ほど雇用管理の負担が重いことや、精神障害者の雇用推進に恩恵が大きいいため、特例措置は維持・恒常化されるべき。

④常用労働者数が 100 人以下の事業主への障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲の拡大について

- ・ 納付金制度が雇用率制度と対を成すこと、これまでも納付金義務の適用により障害者雇用が促進されてきたこと、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、法定雇用率の対象事業所の規模が縮小していることを踏まえれば、納付義務の適用範囲を拡大すべき。
- ・ 中小企業の置かれている経営状況を踏まえると、納付義務の適用拡大に当たっては、負担軽減のため、納付金額 5 万円の引下げや、相談窓口の設置、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るべき。
- ・ 納付金額の算定根拠・積算根拠は、長年変化がないため、適当なディスインセンティブとなっているかも含め検証し、計算根拠を改めるべき。また、昨今の物価の上昇率なども計算に加味する必要がある。
- ・ 0 人雇用企業の状況を踏まえると、例えば当面の間雇用の有無ではなく、雇用に向けた取組を行ったか否かの過程を評価する仕組みが必要。

⑤その他障害者雇用率制度全体について

- ・ 近年の法定雇用率の引上げによる影響で、雇用の中身に課題が生じているとの憂慮があるため、一定程度の期間法定雇用率の改定を据え置く、又は引上げ幅を緩和する措置を講じ、その間に課題の解決を図ることが必要。
- ・ 雇用率が今後も段階的に引き上げられるのであれば、実際に「働ける」求職者が確保できるのか、また法定雇用率の算定に際して失業障害者数をどのように把握しているかが疑問。
- ・ 就労系障害福祉サービス利用者の一般雇用への移行を今以上に促進することが不可欠。そのための施策強化が必要。

【その他】

(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。

- ・ 加齢や障害の進行によって、企業に籍を置きながら福祉制度を利用できる仕組みが必要。
- ・ 除外率の廃止に至るスケジュールの見通しを早めに明らかにすることが肝要。
- ・ 障害者雇用が進展するほど、納付金財源が悪化するとの矛盾がある。障害者雇用納付金は、調整金・報奨金の支給に特化し、障害者雇用促進を図る助成措置については雇用財源を活用すべき。
- ・ 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。
- ・ 重度障害者の通勤や職場における支援として、重度障害者訪問介護を利用できる制度設計にすべき。
- ・ 既存の制度に係る運用改善（各種助成金制度の運用・相談援助助成金の実績把握等、障害者就業・生活支援センターの設置促進、ハローワークの各部門の連携による事業主指導等、ジョブコーチ等の活用 等）

○ヒアリング等団体

(第2回研究会)

- ・ 一般財団法人 全日本ろうあ連盟
- ・ 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
- ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- ・ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

(第3回研究会)

- ・ NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会
- ・ 公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会
- ・ 全国社会就労センター協議会
- ・ 全国就労移行支援事業所連絡協議会
- ・ 日本難病・疾病団体協議会