

団体名：全国就労移行支援事業所連絡協議会

<団体概要>

- ・ 設立年月日：2012年8月22日
- ・ 設立目的
 - 就労移行支援事業所の必要性と重要性を検証し、障害者の一般就労の促進をより一層図るための施策提言を行う
- ・ 会員事業所：一定水準の就労定着率を実現している全国68事業所が加盟
 - 一定水準の就労定着支援体制加算（以前は就労移行支援体制加算）を取得している事業所のみ限定
 - 営利法人以外の法人が運営している事業所に限定
- ・ 主たる活動
 - 就労移行支援タウンミーティング
 - ◇ これまで全国7か所で開催（福岡・大阪・東京・札幌・沖縄・愛媛・広島）
 - 課題共有カンファレンス
 - ◇ 参議院議員会館に於いて2013年から毎年1回開催
 - 厚生労働省への要望書提出と政策提言
 - ◇ 障害福祉課と障害者雇用対策課へ
 - 年度ごとの会員事業所アンケートの実施と公表
 - ◇ 2014年度から前年度の事業所状況に係るアンケートを毎年実施し、集計結果をホームページに公表
 - ◇ 報酬改定等の制度変化がある際、必要に応じて、政策提言や要望の基礎データをアンケートにて収集
 - 就労移行支援事例集の作成と公表
 - ◇ 2017年度から作成し、現在、8事例をホームページに公表
- ・ 幹部名
 - 会長：石原康則（社会福祉法人電機神奈川福祉センター）
 - 副会長：酒井大介（社会福祉法人加島友愛会）
 - 副会長：小林由美子（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会）

論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ ここ 10 年間で障害者雇用・就労支援に係る制度は急速に変化した。障害者雇用は着実に進展し、企業や働く障害者を支援する支援機関も増加している。障害福祉サービスでは就労移行支援事業所が福祉から雇用への流れを牽引し、教育では特別支援学校のキャリア教育が教育から雇用への流れを推進している。同時に、各種制度等が充実し、障害者就業・生活支援センターが 332 か所の障害福祉圏域に設置され、自治体独自の就労支援機関と相まって障害者の雇用・就労を支援している。
- ・ 一方で、量の拡大に伴い、雇用の質と支援の質の担保・向上が課題となっている。就労支援・雇用支援を行う機関の連携は地域的に差が見られ、うまく機能していない場合も少なくない。また、支援機関が増えることで、雇用した障害者の支援を支援機関任せにする企業が散見されるようになってきた。企業在籍型ジョブコーチの研修を受講する社員は多いものの、実際に助成金の申請をしてジョブコーチとして稼働することは少ない。
- ・ 障害福祉サービスである就労継続支援事業 A 型が一般企業と共にハローワークによる職業紹介の対象となっており、障害者雇用の実態が分かりにくくなっている。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 障害福祉課と障害者雇用対策課が協同で障害者の就労支援システムの全体像を示し、就労準備から離職後の受け皿までプロセスとして捉えられるようにすべきではないか。
- ・ 企業在籍型ジョブコーチの数を増やすことで、企業内で解決できる雇用管理上の問題は企業が解決するようにすべきではないか。
- ・ 産業別の分類項目として「就労継続支援事業 A 型（福祉サービス利用者）」を新設し、ハローワークによる就労継続支援事業 A 型の紹介は一般企業とは分けて集計するべきではないか。また、全国の実態を示すべく、都道府県別で就労継続支援事業 A 型への紹介の内訳を示すべきではないか。

論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ 精神障害者の雇用が急速に伸びているが、定着に課題がある。定着は以前から課題となっているが、実際の定着率が示されたのは最近であり、どのぐらいの割合で転職をしているのか具体的なデータがないため、転職の多さによって表面上雇用が伸びていると捉えられなくもない。
- ・ 雇用されている中高年の障害者が増えてきており、企業は配置転換や勤務時間の調整等で対応しているが、企業や支援機関での対応には限界があることが多い。離職後の受け皿となる障害福祉サービスがないことが課題ではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者の雇用状況・離職状況について更なるデータが必要である。
- ・ 精神障害者も労働時間に応じて一律に雇用カウントが設定されているが、障害特性を鑑み、当該事業所の常用労働者の労働時間を基礎として雇用カウントを設定してはどうか。もしくは、より柔軟な対応を可能にするために、障害特性や障害程度に一定の制限を設けた上で、10時間までを0.5カウントとする等、20時間以下の短時間労働者も雇用率カウントに含めてはどうか。精神障害者の雇用を促進するためには短時間労働も一定評価をすることが必要だと思われる。
- ・ ライフキャリアという観点から、離職後の受け皿を障害福祉サービスの施策として整備すべきではないか。企業では難しくとも就労継続支援事業であれば充分戦力になる方もおり、ソフトランディングする仕組みが必要だと考えられる。

論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ 在宅就業やテレワークは今後必要になると思われるが、障害者雇用の基本理念であるノーマライゼーションやインクルージョンという観点を念頭に置いた上で推進すべきである。企業内で他の労働者と共に働ける人が在宅で働くことによって、他の社員との関わりが少なくなることが懸念される。
- ・ 在宅就業をしている障害者が、就業中に障害福祉サービスを利用できない事例がある。
- ・ 脳性麻痺のある人が視線入力装置付き PC を活用して就労したかったにもかかわらず、首が動くという理由で自治体から補装具として認められなかったケースがある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 柔軟な働き方を推進する前に基本的な考え方や対象者の範囲を充分議論・検討すべきではないか。
- ・ 自宅で働いている時間は収入があるとみなされ、訪問介護サービス等を利用できないことになっている。このような利用制限により、働くことをあきらめる場合もある。労働施策と福祉施策をもっと柔軟に運用できるようにし、就業か福祉かの二択ではなく、本人の状況に応じて在宅就業中に福祉サービスも利用できるようにすべきではないか。
- ・ 在宅就労が必要な方について、Web 会議システム（ビデオチャット）等コミュニケーション支援機器を障害者雇用助成金の対象に含めてはどうか。例えば、障害者作業施設設置等助成金・障害者福祉施設設置等助成金の支給対象に、時代に即した ICT 環境の構築を明示し、活用を促してはどうか。

論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ 実際に中小企業で障害者雇用が停滞しているかどうか疑問がある。実雇用率としては、大企業に比べ低い状態にあるが、実数としてはどの規模別の集計でも前年を上回っている。日本の企業の大多数が中小企業であり、その分母の多さの中に埋没してしまっていることも考えられるのではないか。また、大企業が集中する都市部とそうではない地方では障害者を雇用している企業の規模は異なっているのではないか。
- ・ 現在の納付金制度では、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主を対象とし、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額5万円を納付することとされているが、インセンティブとして機能しているのか疑問がある。また、この納付金額の根拠も不明である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 中小企業での障害者雇用の実数を、年度別・地域別にして分析して示して頂きたい。また、分母となる企業数を実雇用率のグラフと合わせて示し、雇用率の対象となる中小企業の数伸びを分析してみてはどうか。
- ・ 社会連帯という考え方にに基づき、納付金額を上げた方がよいのではないか。例えば、最低賃金×常用労働時間×4週ぐらいの金額の措置を講じることも有用ではないか。
- ・ 法定雇用率の義務が課せられる事業所をすべて対象とするのではどうか。

論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ ここ 10 年で様々な制度が創設され、量的には支援策が充実してきているものの、地域における格差等が見られている。また、個々の事業所の支援力にも差がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 量から質への転換が必要ではないか。障害福祉計画の中で地域の中での適正な事業所数を示すとともに、労働施策と福祉施策との垣根を超えて事業所ごとの役割分担を明確にできるようにすべきではないか。
- ・ 特に、2018 年度から障害福祉サービスとして創設される就労定着支援事業は、サービス内容から考えても訪問型ジョブコーチと密接に関わってくることから、人員配置内で訪問型ジョブコーチを就労移行支援事業所や就労定着支援事業所に配置・稼働できるようにする施策が必要ではないか。障害福祉施策と労働施策双方で財源的に柔軟な対応を行うことで、地域の中でのより良い連携が生まれると思われる。

論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ ノーマライゼーションの観点から 2004 年に廃止することとなった除外率制度は、「当分の間」段階的に引き下げ、縮小するとされていたが、2010 年以降引き下げられていないのではないか。
- ・ 当会のアンケートでは、働く障害者の大部分が非正規雇用で、労働時間は週平均 30 時間前半が多いことが示されている。（下図 1 と 2 参照）

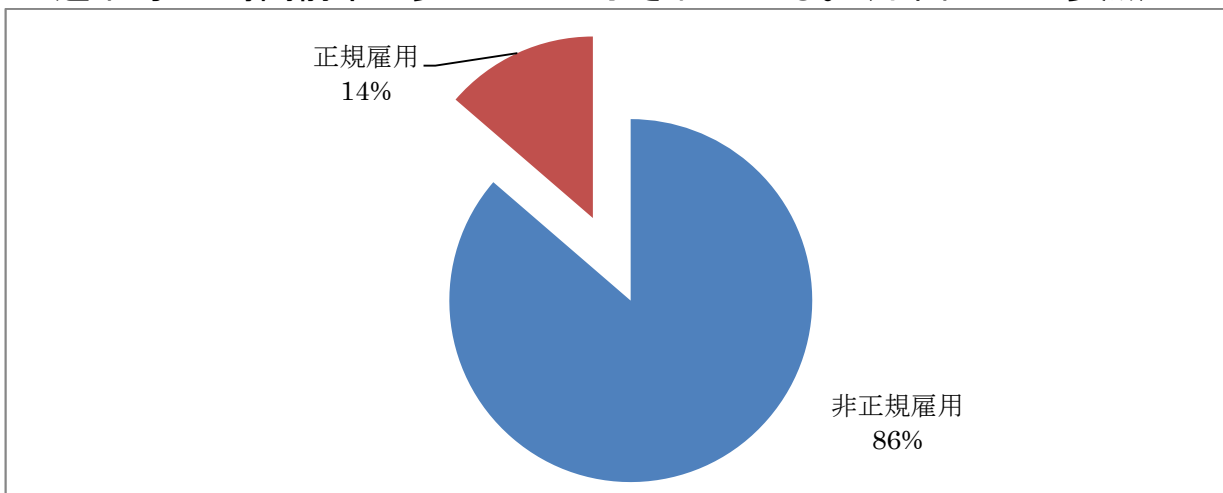


図 1. 就労者の雇用形態 (N=1156)

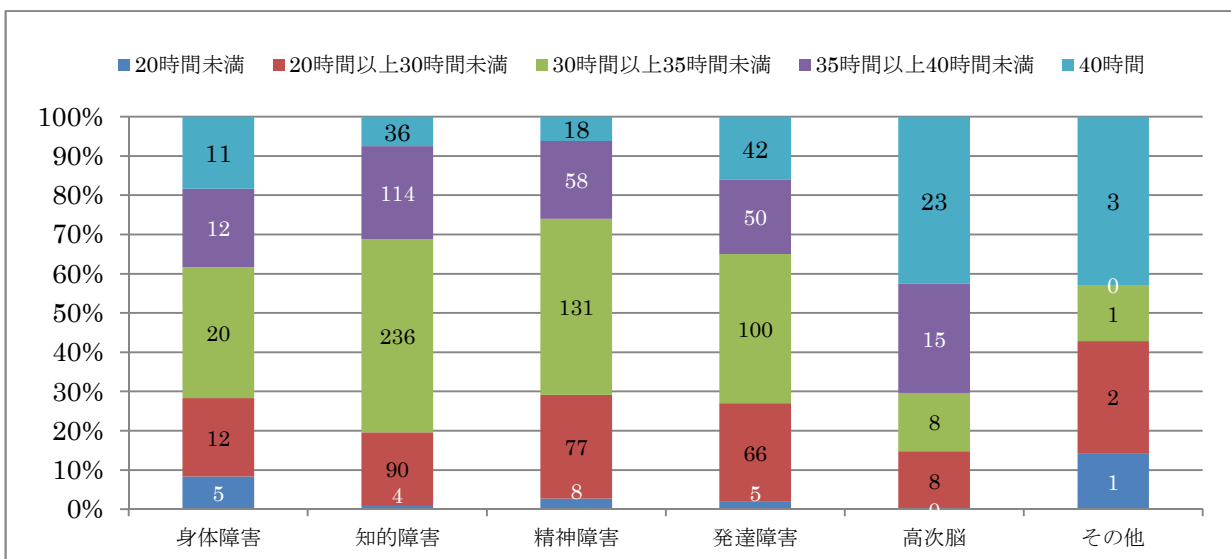


図 2. 障害別の契約労働時間分布 (N=1156)

労働時間では知的障害者と精神障害者の場合、週平均 30 時間前半の労働

時間で働いている者が多い。合理的配慮として勤務時間を調整している事例もあるが、一律 30 時間前半で雇用している企業もある。法定雇用率アップに加え、最低賃金引き上げも影響し、今後、短時間労働が増えていくのではないかと懸念される。

- ・ 納付金財政の単年度収支は法定雇用率が 2.0%に引き上げられた 2014 年度を境に改善しつつあるが、今後の障害者雇用の進展を鑑みても納付金財政が劇的に改善されるとは思えない。障害者雇用が進展すればするほど、納付金財源が改善されないという矛盾に陥っているのではないか。
- ・ 労働者派遣業の場合、法定雇用率算定基礎には派遣労働者が入っているが、実際には雇用するほどの仕事がなく、特例子会社を設立することで、雇用率を満たしていることがある。障害のある派遣労働者に対する雇用率の在り方を再検討する必要があるのではないか。
- ・ 企業が障害福祉サービスに作業を発注することを雇用率のカウントと見なすという方法が時折主張されているが、ノーマライゼーションやインクルージョンの観点から疑問がある。
- ・ 障害のない社員とともに働けると思われる障害者が、事業所完結型の特例子会社で働き続けているケースが散見される。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・ 除外率の引き下げを実施することで、雇用の創出が促されると思われる。経済状況や国の方針を鑑み、引き下げを再開するとともに、撤廃時期を含めた今後のスケジュールを明示してはどうか。
- ・ 働く障害者が生きがいを持って働き続けることのできる労働環境を整備するために、一定以上の労働時間で障害者と雇用契約を結んでいる企業を評価する等、週平均 40 時間労働に向けた雇用率上のインセンティブを付与する施策の検討をしてはどうか。
- ・ 既に法定雇用率を達成している企業は障害者雇用に対する意識が高いと考えられるため、今後の法定雇用率上昇を予測しながら障害者雇用を行っていると思われる。納付金財政の支出の内、調整金が占める割合が非常に高いことを踏まえ、また、こうした企業に対する更なるインセンティブを付与する意味からも、調整金を一律に支給するのではなく、法定雇用率を超えて雇用されている障害者数の割合に応じて支給額にメリハリをつけてはどうか。

- ・ 派遣労働によって障害者の柔軟な働き方を実現できる可能性がある。2007年8月の「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書概要」において、「派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつと算定することが考えられる」と示されている。この案を実施してはどうか。雇用率を分配することで、派遣元・派遣先双方にとってメリットとなると思われる。また、障害者にとっても多様な就労形態になると考えられる。この場合、ロクイチ調査でも、派遣先における派遣労働者数を把握し、派遣先企業の雇用率算定基礎に入れる必要がある。派遣先か派遣元かどちらの算定とするかを選択する方法も考えられる。
- ・ 福祉事業所への作業発注を雇用率にカウントする案が提案されることがあるが、共生社会を考えれば、原則は、統合された環境の中で障害者が働いていることを第一とすべきである。一方、障害福祉サービスへの作業発注は障害者雇用施策の全体像から考えても必要であり、企業にインセンティブを付与するための何らかの政策誘導は必要である。
- ・ 特例子会社から一般の事業所への異動・出向を促進する方策を検討してはどうか。例えば、一定期間継続雇用されている障害者について、本人の希望を踏まえて、本社や関連企業等への出向・転籍等を促進させる施策を検討してもよいのではないか。障害者が統合された環境で働けるようにすることが障害者雇用・就労支援施策の第一義である。
- ・ 特例子会社を設立する理由の一つに「雇用率のグループ適用」がある。これは特例子会社を設立すれば関係会社を含めグループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定できる制度であるが、特例子会社を設立せずとも「雇用率のグループ適用」を実現できる制度に改正してはどうか。そのために、例えば、常用労働者数に応じた障害者雇用率（雇用障害者数）の要件を撤廃する等、現在の「企業グループ算定特例制度」の要件を緩和してはどうか。