

団体名：公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

<団体概要>

1 法人設立の趣旨目的

- ・ 重度障害者を多数雇用している全国の事業所が集まって作った団体。
- ・ 障害者の雇用の促進と職場への定着を推進するため、事業所、社会福祉施設、学校等に対する情報提供や相談・援助、調査研究等を行うことを目的。

2 現在の活動

- ・ 全国7ブロック（北海道、東北、関東・甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）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、支援策等を伝えるセミナーや障害者雇用について先進的な取組を実施している事業所の見学会、会員同士の経験交流会等を実施。また、都道府県レベルでもブロック会議と同様の支部会議を開催。
- ・ このほか、今年度は、厚生労働省の委託を受けて、全国7か所に相談コーナーを設け、障害者雇用について課題や悩みを有する中小企業等を対象に、会員事業所の永年の経験を活かした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としたセミナーや障害者を多数雇用し、障害特性に配慮した雇用管理等の優れた取組を実施している企業を「障害者活躍企業」として認証する事業、さらには好事例の収集・普及等の事業も実施。

3 主な構成員

- ・ 平成29年9月30日現在正会員287（株式会社、特例子会社、有限会社、A型事業所、社会福祉法人、NPO法人等）、賛助会員29。

4 幹部名等

会 長	栗原 敏郎	(株)大協製作所	代表取締役会長
副 会 長	加藤 勇	和光産業(株)	代表取締役
副 会 長	大本正巳	日本パーソナルセンター(株)	常務取締役
専務理事	丸物 正直		
常務理事	池田 啓子	(株)特殊衣料	代表取締役社長
常務理事	加藤 幹夫	(株)新陽ランドリー	代表取締役社長
常務理事	新井 利昌	埼玉福興(株)	代表取締役
常務理事	三澤 弘一	中電ウイング(株)	専務取締役
常務理事	奥脇 学	(有)奥進システム	代表取締役
常務理事	柏木 健二	柏木菌茸(有)	代表取締役社長
常務理事	森田 泰	長崎基準寝具(有)	代表取締役
理 事	大前 雅嗣	(株)ほくでんアソシエ	代表取締役社長
理 事	横堀 大	クリーンリース(株)	常務取締役
理 事	菅生 周一	多機能型事業所「きらぼし」	理事
理 事	村田 陽一	村田基準寝具(株)	代表取締役社長
理 事	櫻田 満志	(株)ベネッセビジネスメイト	代表取締役社長
理 事	田沼 泰輔	(株)博報堂D Yアイ・オー顧問	
理 事	遠藤 一秀	(有)フジ化学	代表取締役
理 事	臼井麻紗杜	日本ウエストン(株)	代表取締役社長
理 事	天井 規雄	(株)あしすと阪急阪神	代表取締役社長
理 事	大谷 勝	(株)J R西日本あいウィル	取締役
理 事	薬師 浩司	(有)ヤクシ	代表取締役
理 事	名城 道一	(有)ニューラッキーランドリー	代表取締役社長
理 事	安河内克江	(株)安河内総合食品	常務取締役
監 事	大谷 勝彦	(株)大谷	取締役会長
監 事	野崎 倅嗣	野崎機器工業(株)	代表取締役社長

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＞

- ・ 障害者雇用については、雇用障害者数や実雇用率、ハローワークを通じた就職件数等、数字の上では着実に進展しているが、例えば精神障害者についてはハローワークを通じた就職件数は増えているものの、就職した後の定着率が他の障害者に比べて相対的に低くなっている、また、既に雇用されている障害者についても加齢により体力や作業能力が低下している者も少なくない等、依然として対応すべき様々な課題が内包されているのではないか。
- ・ 特に精神障害者については、就労可能な年齢層の身体障害者が減少する中で、今後なお一層の雇用が期待されるが、一方で、その雇用のノウハウが十分確立されておらず、依然として精神障害者の雇用に積極的になれない企業も多いのではないか。
- ・ また、加齢により体力や作業能力が低下している障害者の雇用をできる限り維持するとともに、それが困難になった場合や定年後に、本人が生活に不安を抱くことなく円滑に退職できる仕組みを構築することも必要ではないか。
- ・ さらに、雇用されている障害者の加齢の問題については、本人に先立って、保護者が高齢化することにも留意する必要があるのではないか。
- ・ 加えて、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ないという企業も見られることから、働きたい障害者と障害者を雇用したい企業をより効率的に結びつける仕組みづくりも必要ではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者については、その雇用に対する企業の抵抗感や負担感を軽減す

るため、精神保健福祉士等の専門家を増員する等、早急な制度の見直しや支援策の充実が必要ではないか。

- ・ また、企業に対する支援策については、各種助成金制度や障害者就業・生活支援センター等の支援機関も含め、既に様々な施策が講じられているが、これらを企業にとってより使いやすいものにすることも必要ではないか。
- ・ さらに、精神障害者だけでなく、加齢により体力や作業能力が低下している障害者への対応や新たな障害者の採用の問題についても、就労移行支援や就労継続支援等の福祉分野の施策を含めた既存の支援策を企業が適時適切に活用できる仕組みを構築する必要があるのではないか。
- ・ 我が国の障害者雇用は、これまで雇用率制度を中心に進んできたが、今後は、企業が単に法定雇用率を達成するために障害者を雇用するのではなく、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認識し、より積極的に障害者を雇用するような方向を目指すべきではないか。

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＞

- ・ 今後の障害者雇用については、障害者にとっても雇用する企業にとってもWin-Winとなるような関係を目指すべきではないか。
- ・ そのためには、精神障害者のキャリア形成を促進する措置や体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者の雇用維持を支援する措置等の充実・強化が極めて重要な課題。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者の雇用に積極的になれない企業に対し、精神障害者が活躍している企業の好事例を提供したり、事業所見学の機会を提供する等により、精神障害者に活躍していただくことが企業にとってもメリットになることを具体的に納得してもらうことが必要。
- ・ 特に、精神障害者の職域拡大や管理職への登用等、そのキャリア形成を促進する措置に係る好事例の蓄積やそれに基づく情報提供は重要。
- ・ また、精神障害者の中には、WRAP（元気回復行動プラン）やピア・カウンセリング等を通じて、企業の手厚い支援がなくても元気に働ける者も少なくない。こうした手法を更に普及し、企業がそれほど負担感を感じることなく雇用できる精神障害者を増やしていくことも必要。
- ・ さらに、企業内で精神障害者を支援する立場にある者が、相互に情報交換や経験交流ができる仕組みを構築するとともに、こうした支援者をケアす

るためのカウンセリングやアドバイスを行う仕組みも必要ではないか。

- ・ 一方、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者の雇用維持については、個々の障害者がその能力と体力に合った仕事を選べるようにするため、就労継続支援A型事業所やB型事業所といった福祉施策との連携を強化することも重要。
- ・ また、福祉施策との連携については、新たな障害者の採用を支援する就労移行支援事業所との連携も含め、福祉→雇用→福祉という循環型の仕組みをつくるのが効果的ではないか。
- ・ さらに、障害者の中には1日1時間でも2時間でも働きたいという者もいることから、東京大学先端科学技術研究センター等が試行的に実施している「ショートタイムワーク制度」を雇用率に反映させることにより、普及させることについても検討する必要があるのではないか。

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拡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＞

- ・ 今後、個別性が高く就労支援が困難とされる方々の雇用を進めていく上で、テレワークや在宅就業は有効な方策。
- ・ ただし、テレワークや在宅就業については、これを可能とする使いやすいICT技術の提供や働く障害者の雇用管理、仕事の評価のノウハウを確立することも必要ではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ テレワークや在宅就業を可能とする使いやすいICT技術や働く障害者の雇用管理、仕事の評価のノウハウに係る好事例を蓄積し、これを企業にとって分かりやすくアクセスしやすい形で提供できる仕組みが必要ではないか。
- ・ また、就業時間中の公費ヘルパー利用（訪問サービス介護利用）の制限については、重度障害者の在宅就業を制限する大きな要因となっていることから、早急に見直すべきではないか。

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＞

- ・ 中小企業の障害者雇用が停滞しているということは、そのようになっている原因を解消すれば、今後の障害者雇用の可能性は大きいということではないか。
- ・ 具体的には、障害者雇用に対する中小企業の認識をよりポジティブなものに変えるとともに、障害者雇用に係る中小企業の負担を少しでも軽減するための支援策をより充実することも必要ではないか。
- ・ また、法定雇用率の対象となる企業の範囲が従業員規模のより小さな企業へと拡大される中で、こうした中小企業に対する支援と就労継続支援A型事業所等の福祉的就労に対する支援とでは、その手厚さに大きな差があるのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 障害者にとっても雇用する企業にとっても Win-Win となるような雇用関係を目指すべきことは特に中小企業にとって重要であり、中小企業で障害者が戦力となって活躍している事例を中小企業にとって受け入れやすい形で提供すべきではないか。
- ・ また、各種助成金等については、中小企業にとって相対的に手厚い支援になっているが、より利用が増えるよう、中小企業にとって分かりやすく、使いやすい仕組みにするべきではないか。
- ・ 中小企業における障害者雇用を促進するためには、中小企業で働くことを希望する障害者が増えるよう、障害者にとって魅力的な職場づくりを進めることも重要であることから、合理的配慮に係る助成等、そのための支援をより充実する必要もあるのではないか。

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＞

- ・地域の就労支援機関や教育、福祉、医療等の現場においては、障害者雇用の促進に向けた取組が進み、相互の連携も行われているが、精神障害者の雇用については、支援機関や医療機関と企業が一体となったより包括的な支援を行えるようにすべきではないか。また、医療機関については、特に主治医との連携を更に強化する必要があるのではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・精神障害者については、SPIS等の就労定着システムを活用して、個々の障害者の就労状況に係る情報を企業と支援機関や医療機関が共有できるような仕組みを普及させるべきではないか。
- ・また、主治医については、精神障害者が働く雇用の現場の実態を更に知っていただき、その上で、精神障害者の安定した雇用に向けて障害者及び企業の双方に適切なアドバイスをいただけるような関係ができると、精神障害者の雇用も更に進むのではないか。
- ・障害者就業・生活支援センターについては、利用する際のアクセスがよりよいものとなるよう、管轄地域が広いセンターについては、出張所を設けることも検討すべきではないか。また、センターがより企業の実情を踏まえた相談ができるよう、職員については、企業での勤務経験がある者を引き続き積極的に採用するべきではないか。

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＞

- ・ 当協会の会員事業所においては、今後、重度の身体障害者の退職が見込まれる一方で、精神障害者の雇用が増えることが予想されるが、現行の障害者雇用率制度では、仮に重度の身体障害者1名が退職した場合、実雇用率を維持しようとする、短時間労働の精神障害者であれば4名雇用する必要がある。しかしながら、現状では、短時間労働の精神障害者を4名雇用する際の企業の雇用管理上の負担は、重度の身体障害者を1名雇用する際のそれよりも大きいといわざるを得ない。こうした中で、障害者雇用率制度については、障害者雇用に係る企業の雇用管理上の負担が適切に反映されるよう、必要な見直しを行うべきではないか。
- ・ 障害者雇用納付金制度については、中小企業における障害者雇用が停滞している中で、障害者雇用の促進に向けた支援が確実に行われるよう、必要な見直しを行うべきではないか。
- ・ また、中小企業に対する支援については、必要な財源を十分確保できるよう、納付金以外の財源を確保することも検討すべきではないか。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 精神障害者については短時間労働となる場合が多いが、その場合の実雇用率のカウントについては、企業の雇用管理上の負担が短時間労働で働く他の障害者に比べて大きくなることに鑑み、現行の0.5よりも引き上げるべきではないか。また、精神障害者については、実雇用率にカウントする短時間労働の範囲を週20時間未満に拡大することも検討すべきではないか。さらに、こうした取扱については、個々の精神障害者の雇用期間のうち一定の期限を限って行うこと等により、法定雇用率の引き上げに直結しないような仕組みを模索すべきではないか。
- ・ 今後、精神障害者の雇用が更に促進されれば、法定雇用率も更に引き上げられることが予想されるが、余りに法定雇用率が引き上げられると、法定雇用率を達成しようという企業の意欲をそぐことにもなりかねない。こう

した事態を避けるためには、企業が障害者を雇用する他の企業に仕事を発注した場合に、これを実雇用率の算定に反映する仕組み（いわゆる「見なし雇用」）や施設外就労を受け入れた場合に同様の取扱をすることについても、将来的に検討する必要があるのではないか。

- ・ 厳しい経営環境に置かれている中小企業における障害者雇用が更に進むよう、報奨金や調整金の額を増額することも検討すべきではないか。
- ・ 報奨金や調整金の他にも、障害者雇用に係る中小企業の負担を軽減するため、各種助成金等の支援施策を充実・強化する必要があるが、その場合、各種助成金を中小企業にとってより使いやすく、分かりやすい制度にするとともに、障害者の長期継続雇用が可能となるよう、助成期間を延長したり、長期継続雇用そのものに対する助成措置を設けることも検討すべきではないか。
- ・ また、以上のような各種助成金の充実・強化が可能となるよう、その財源を納付金会計や労働保険特別会計以外の一般財源に求めることも検討すべきではないか。