

## 障害者雇用対策の充実強化に向けた検討について

改正障害者雇用促進法については本年4月から全面施行されたところであるが、労働政策審議会意見書や国会審議の際の附帯決議等を踏まえ、次期制度改正に向けて、障害者雇用対策の充実強化についての検討を行うため、7月下旬から以下の3つの研究会を開催することとした。

各研究会においては、それぞれ平成19年夏頃を目途に報告書を取りまとめる方向で、検討を進めることとしている。

### ○ 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

主な検討事項: (1) 障害者の短時間労働について  
(2) 障害者の派遣労働について

座 長: 岩村 正彦 東京大学大学院教授

第1回開催日: 7月28日(金)

### ○ 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会

主な検討事項: (1) 中小企業に対する雇用支援策の強化  
(2) 中小企業における経済的負担の調整の実施

座 長: 今野 浩一郎 学習院大学経済学部教授

第1回開催日: 7月25日(火)

### ○ 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会

主な検討事項: (1) 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施  
(2) 就労支援機関の今後の在り方  
(3) 就労支援を担う人材の分野横断的な養成及び確保  
(4) 職業リハビリテーションの体系の整理

座 長: 松矢 勝宏 目白大学人間社会学部教授

第1回開催日: 7月31日(月)

## 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参集者

○	岩村 正彦	東京大学大学院 法学政治学研究科 教授
	片岡 卓宏	社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 副会長
	北浦 正行	財団法人社会経済生産性本部 社会労働部長
	斉藤 好	花椿ファクトリー株式会社 代表取締役社長
	鈴木 孝幸	社会福祉法人日本盲人会連合会 理事
	舘 暁夫	財団法人全国精神障害者家族会連合会 雇用就労委員会委員長
	松友 了	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 常務理事
	宮武 秀信	世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ 施設長
	村上 陽子	日本労働組合総連合会 総合労働局雇用法制対策局部長
	八木原律子	明治学院大学 助教授
	輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長

## 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会参集者

○	今野 浩一郎	学習院大学 経済学部 教授
	小川 榮一	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
	金子 鮎子	財団法人全国精神障害者家族会連合会 雇用就労委員会委員
	倉知 延章	九州ルーテル学院大学 人文学部 教授
	小林 文雄	社会福祉法人日本盲人会連合会 総合企画審議会副委員長
	佐藤 健志	日本商工会議所 産業政策部課長
	原川 耕治	全国中小企業団体中央会 調査部長
	藤原 治	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 理事長
	堀江 美里	中野区障害者福祉事業団 事業主任 主任就労コーディネーター
	村上 陽子	日本労働組合総連合会 総合労働局雇用法制対策局部長
	森戸 英幸	成蹊大学 法科大学院 教授
	輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長

## 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会参集者

	石井 紀夫	横浜市精神障害者家族会連合会 会長
	小川 浩	大妻女子大学 人間関係学部人間福祉学科 教授
	佐藤 宏	独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 非常勤講師
	志賀 利一	社会福祉法人電機神奈川福祉センター 常務理事
	高井 敏子	社会福祉法人加古川はぐるま福祉会 加古川障害者就業・生活支援センター長
	武田 牧子	社会福祉法人桑友 理事
	時任 基清	社会福祉法人日本盲人会連合 副会長
	中井 志郎	株式会社かんでんエルハート 代表取締役
	原 智彦	東京都立あきる野学園養護学校 主幹
	原田 雅也	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 理事
	東馬場良文	全国社会就労センター協議会 調査・研究・研修委員会筆頭副委員長
	松為 信雄	東京福祉大学社 会福祉学部 教授
	松井 亮輔	法政大学 現代福祉学部 教授
○	松矢 勝宏	目白大学 人間社会学部人間福祉学科 教授
	宮崎 哲治	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 東京障害者職業センター次長
	森 祐司	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 常務理事
	村上 陽子	日本労働組合総連合会 総合労働局労働法制局部長
	山岡 修	日本発達障害ネットワーク 代表、全国LD親の会 会長
	輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長

注) ○ 印は座長

(敬称略、五十音順)

# 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論点整理

(平成19年2月6日提出資料より)

## 1 総論

多様な働き方について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。

- ① 働き方が多様化している状況の下において、多様な働き方のなかで、障害者の雇用機会を確保していくことについて、考えていく必要があるのではないか。
- ② 障害者にとって、多様な働き方が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。
- ③ 障害者の職業的自立という観点から、多様な働き方はどのように評価すべきか。

## 2 障害者の短時間労働について

(論点1)

短時間労働について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。

- ① 短時間労働者の雇用全体に占める割合が高まっており、かつ、障害者の短時間労働者も増加しているなか、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、考えていく必要があるのではないか。
- ② 障害特性や加齢によって生じる問題を踏まえると、短時間労働は、障害者の働き方の選択肢の1つとして、有効な面があるのではないか。
- ③ 障害者にとって、短時間労働が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。
- ④ 障害者の職業的自立という観点から、短時間労働はどのように評価すべきか。

(論点2)

障害者の短時間労働(週 20 時間以上 30 時間未満)を障害者雇用率制度の対象とすることについて、どのように考えるか。

- ① 短時間労働者の雇用全体に占める割合が高まっているなかで、短時間労働においても、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用機会を確保する必要があるのではないか。
- ② 短時間労働についても、障害者の雇用義務の対象とすべきかどうか。具体的には、短時間労働者を雇用労働者数に算定するとともに、障害者の短時間労働者を雇用障害者数に算定することについてどのように考えるか。
- ③ 短時間労働者を雇用労働者数及び雇用障害者数に算定することとした場合、算定する人数の評価についてどのように考えるか。例えば、雇用労働者数には、短時間労働者数を 0.5 カウントとして、雇用障害者数には、障害者である短時間労働者数に 0.5 カウント(重度身体障害者及び重度知的障害者の場合は1カウント)として算定することについてどのように考えるか。
- ④ 短時間労働者を雇用労働者数に算定しないまま、短時間労働である障害者を雇用障害者数に算定することは考えられるか。

(論点3)

障害者の短時間労働について雇用義務制度の対象とする場合、円滑な移行のための一定期間の経過措置を講ずるべきかどうか。また、経過措置を講ずる場合、どのような方法が考えられるか。

### 3 障害者の派遣労働について

(論点1)

派遣労働について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。

- ① 派遣労働者の雇用全体に占める割合が高まっているなかで、派遣労働者としての障害者の雇用状況について、どのように評価すべきか。
- ② 障害者の多様な働き方の選択肢として、派遣労働は、障害者の雇用機会の確保の観点から、どのように評価すべきか。また、その場合に、障害者が職場定着に相当の配慮や時間を要することについて、どのように考えるか。
- ③ 障害者の派遣労働について、派遣元事業主が支援の態勢を整備し、継続的に支援を行うとすれば、労働者派遣を通じた障害者の雇用機会の確保につながる面があるのではないか。
- ④ 派遣元事業主の労働力需給調整機能に着目すれば、派遣労働が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。

(論点2)

障害者が派遣労働で安心して働けるようにするために、派遣元事業主と派遣先の役割分担をどのように考えるべきか。

- ① 障害者が派遣労働で安心して働けるようにするためには、派遣元事業主は雇用関係に基づき、支援態勢を整え、必要な支援を充実させる必要があると考えるがどうか。また、その場合、必要な支援とはどのようなものが考えられるか。
- ② 雇用関係と指揮命令関係が分離しているという派遣労働の特徴を踏まえ、指揮命令関係が派遣先にあることにより、障害者雇用という観点から派遣先において配慮すべき事項はあるかどうか。あるとすればどのような事項について配慮すべきか。
- ③ 派遣労働者が配慮を必要とする障害者であるかどうかについて、派遣元事業主が派遣先に対して伝えることにより、派遣先においても当該配慮事項を把握できるようにしておく必要があるのではないか。

(論点3)

障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れるために、派遣先の取り組みを支援する施策が必要と考えるがどうか。

- ① 働く場所が派遣先であることを考慮し、派遣先が障害者が働きやすいように施設及び設備を整備する場合に、支援策を設けることについてどのように考えるか。
- ② 派遣先において、障害者が職場に適応するために必要な人員を配置する等した場合に、支援策を設けることについてどのように考えるか。

(論点4)

労働者派遣事業にかかる障害者雇用率制度の適用について、現在は、派遣元事業主に算定され、派遣先には算定しないこととなっているが、現状のままでよいと考えるか。派遣元事業主及び派遣先双方において、算定することとすべきかどうか。

- ① 派遣労働者及び障害者である派遣労働者を派遣先の雇用労働者数や雇用障害者数に算定することとした場合、派遣元事業主の雇用責任を前提とした現行の障害者雇用率制度の考え方との関係を整理する必要があると考えるかどうか。
- ② 派遣労働者及び障害者である派遣労働者を派遣先の雇用労働者数や雇用障害者数に算定することとした場合、別紙のとおり、いくつかの案が考えられるが、どの案が適当か。
- ③ 派遣先において、障害者雇用率の算定対象とすることとした場合、算定方法及び時点についてどのように考えるか。

#### 4 障害者の紹介予定派遣について

(論点1)

障害者の紹介予定派遣について、障害者の雇用促進の観点から、派遣元事業主の有する労働力需給調整機能をどのように評価すべきか。

- ① 障害者の雇用促進の観点から、派遣先での雇用に移行する可能性のある紹介予定派遣は有効ではないか。
- ② 障害者及び派遣先にとって、一定期間の派遣労働を通じて雇用に移行していく紹介予定派遣は、不安感の解消等の観点から有効ではないか。

(論点2)

障害者の紹介予定派遣が有効に機能するために、派遣元事業主において支援体制や相談体制が十分に整備される必要があるのではないか。

- ① 障害者の紹介予定派遣の場合、派遣先での円滑な雇用への移行及び雇用後の定着のために、派遣元事業主において積極的な支援が必要ではないか。また、支援についてはどのようなものが必要か。
- ② 紹介予定派遣の前後の段階も含め、必要な支援が継続的に行われるためには、派遣元事業主と就労支援機関等との連携も必要と考えるがどうか。
- ③ 障害者の紹介予定派遣に関して、派遣元事業主に対して、どのような支援策が考えられるか。

(論点3)

紹介予定派遣を活用した障害者雇用を促進する観点から、派遣先における受け入れを進めるために派遣先にメリットをつけることについて、どのように考えるか。

## 5 その他

○ 週 20 時間未満の短時間労働やグループ就労について、障害者の雇用促進の観点からどのように評価すべきか。

- ① 障害者にとって、このような働き方が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。
- ② 障害者の職業的自立の観点から、このような働き方について、障害者雇用率制度において評価することについてどのように考えるか。

○ 特例子会社で雇用されている障害者について、親会社で働くことを通じてスキルアップを図るなど、働く場の拡大につながるような支援を考えてはどうか。

# 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会論点整理

(平成19年2月20日提出資料より)

## 1 総論

最近の中小企業における障害者の雇用状況をどのように考え、それを踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進するための施策の在り方をどのように考えるか。

- ① 大企業に比べて中小企業における実雇用率が低く、低下傾向にあることについて、中小企業を取り巻く状況を含め、その要因について、どのように考えるか。
- ② 中小企業の中でも、比較的規模の大きな企業と小さな企業との間で障害者の雇用状況が異なることについて、どのように考えるか。
- ③ 上記①及び②を踏まえ、どのような基本的な考え方の下、中小企業における障害者雇用を促進するための施策を講じていくべきか。

## 2 中小企業に対する雇用支援策の強化について

(論点1)

中小企業における障害者雇用についての理解の現状について、どのように考えるか。また、それを踏まえ、理解の促進を図るために、どのような対策を講ずるべきか。

- ① 障害者雇用について、特に中小企業では、経営トップの理解がないと進まないと考えられるが、経営トップの理解を促すためには、どのような方策が効果的と考えるか。
- ② 障害者を1人も雇用していない企業において、障害者雇用についての理解を進めていくためには、どのような方策が効果的と考えるか。
- ③ 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や中小企業同士の連携を活用し、自主的な取組を促進することも、効果的なのではないか。また、具体的にどのようにして自主的な取組を促進すべきか。
- ④ 障害者への理解を深め、障害者雇用を進めていくためには、中小企業と福祉施設



や特別支援学校との交流や連携を地域レベルで進めることも、効果的ではないか。

(論点2)

中小企業において障害者を雇用する際に、マッチングの面でどのような課題があると考えられるか。また、それを踏まえ、中小企業においてどのように取り組み、さらに、それに対しどのような支援を行うことが考えられるか。

- ① 中小企業においては、障害者雇用の経験が少ない企業も多く、具体的な雇用に結びつけるためには、トライアル雇用の活用や職場実習の積極的な受入を進め、その経験を雇用につないでいくことが効果的と考えられるが、どうか。あわせて、ハローワークにおいて、同行紹介や管理選考等、関係機関とも連携したきめ細かな職業紹介を行う必要があると考えるが、どうか。
- ② 中小企業においては、大企業に比べて、職務ごとの業務量に限りがあると考えられること等から、障害者の雇用機会をさらに拡大するためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す(生み出す)ことが重要であると考えられるが、どうか。また、このような取組を中小企業に促すためには、どのような支援が考えられるか。
- ③ 中小企業における障害者雇用を促進するためには、雇用管理等について改善を図ることも、重要ではないか。また、その場合、どのような支援が考えられるか。

(論点3)

障害者の中小企業における職場定着に関し、どのような課題があると考えられるか。また、それを踏まえ、中小企業においてどのように取り組み、さらに、それに対しどのような支援を行うことが考えられるか。

- ① 中小企業自らの取組に対して、どのような支援が考えられるか。
- ② 中小企業においては、障害者の雇用管理に関するノウハウが不足していたり、企業内で職場定着の推進体制を独自で十分に確保することが困難である場合もあると考えるが、どうか。
- ③ 上記②のような場合において、障害者の雇用管理に関するノウハウの提供、職場定着の推進体制の在り方等について、どのような支援が考えられるか。
- ④ 障害者の職場定着のためには、生活面に関する支援も重要であると考えられるが、どうか。また、その場合、どのような主体がその支援を担うことが適当と考えるか。

(論点4)

中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す(生み出す)ことが重要であると考えられるが(論点2②参照)、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあるのではないかと。その場合、複数の中小企業が協働して障害者の雇用機会を確保する仕組みについて、どのように考えるか。

### 3 中小企業における経済的負担の調整の実施について

障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う経済的な負担の調整を目的とするものであり、すべての事業主がその雇用する労働者の数に応じて平等に負担するのが原則であるが、現行制度においては、当分の間の暫定措置として、常用労働者301人以上の規模の企業のみから納付金を徴収している(注)。このような暫定措置について、どのように考えるか。

- ① 最近の中小企業における障害者雇用状況の変化を踏まえ、どのように考えるか。
- ② 現在、納付金の徴収対象となっていない常用労働者300人以下規模企業においても、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業があり、経済的負担の調整の面で不公平が生じていることについて、どのように考えるか。

(注) 障害者雇用納付金制度の創設当時において、中小企業における経済的な負担能力と、中小企業においては全体として雇用率が達成されているのに対し大企業では障害者の雇用率が低いという事情とを勘案し、当分の間の暫定措置として、納付金の徴収は、常用労働者300人以下規模企業からは行わないこととしたもの。

# 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進 に関する研究会で出された主な意見

(平成19年2月13日提出資料より)

## 1 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施

- **関係機関の役割の明確化とネットワークの構築**
  - ① 地域の社会資源の整備
  - ② ネットワークの構築
  - ③ ネットワークを効果的に機能させるために
  - ④ 地方自治体における障害者雇用施策の取組の促進
  
- **就労支援の共通基盤の整備**
  - ① 地域の社会資源情報
  - ② 障害者支援情報の共有化
  - ③ 就労移行支援のためのチェックリスト
  - ④ 職場実習等企業現場に近い支援

## 2 就労支援機関の今後の在り方

- **ハローワーク**
  - ① ハローワークの支援内容
  - ② ハローワークの専門性
  
- **障害者職業センター**
  - ① 地域障害者職業センターへのニーズ
  - ② 就労支援機関との役割分担と業務の重点化
  - ③ 地域の就労支援機関に対する支援
  - ④ 障害者職業カウンセラー等地域センターの体制
  
- **障害者就業・生活支援センター**
  - ① 役割・位置づけ
  - ② 支援体制の充実

- ③ 専門性の向上
- **障害者雇用支援センター**
  
- **就労移行支援事業者等**
  - ① 役割
  - ② 支援の質を確保するための方策
  
- **特別支援学校**
  - ① 関係機関との連携体制
  - ② 就労に対する意識
  - ③ 進路担当者等の専門性の向上

### **3 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保**

- **各分野における人材の育成・確保**
  - ① 各分野に共通する人材育成に関するニーズ
  - ② 人材の育成・確保の方策
  - ③ 福祉分野の人材育成
  - ④ 教育分野の人材育成
  - ⑤ 発達障害者の就労支援を担う人材の育成
  - ⑥ 大学における教育
  - ⑦ 社会福祉士等の養成
  
- **ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保**
  - ① 育成に対するニーズ
  - ② 育成、専門性の向上の方策
  - ③ 職場適応援助者助成金制度の課題・方向性
  - ④ 効果的な配置・活用（機能分化）
  - ⑤ 効果の検証