

2021年10月12日

労働政策審議会障害者雇用分科会
分科会長 山川 隆一 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井大介

障害者雇用施策に係る関係団体ヒアリング資料(意見書)

昨年から、猛威を振っている新型コロナウイルスにより社会全体が甚大な被害を受ける中、同様に障害者雇用に関しても大きな影響がありました。ICT の活用を始め、多様な対策が取られてきていますが雇用状況の回復と改善には、まだ時間がかかることと思われます。そのような状況下で、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が開催されるなど、労働・福祉の連携を強固にし、障害者雇用の促進に向けて具体的な検討が進んできていることは、大変意義のあることだと考えます。

改正障害者雇用促進法においては、より障害者雇用を促進するために、引き続き検討と改善が必要な事項がありますので、以下の点をご検討頂けますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

1. 障害者雇用の理念について

- 近年、障害者雇用の代行サービスが増加しています。農園やサテライトオフィスに障害者を集め、本来雇用する企業に代わり障害者に職場や業務を提供する仕組みです。企業の経済活動からほど遠い業務での雇用となっているケースも散見されます。これは法定雇用率を達成することのみを追求した手法であり、この障害者雇用の在り方が法律に抵触しないから良しとすることには抵抗があります。近年、多くの自治体入札制度で障害者雇用率を評価ポイントとする方法が用いられており、このような手法での雇用率達成が公的に評価されることは遺憾に思います。
- また、代行サービスの増加は、本来私たちが目指している共生社会からかけ離れた社会を助長することになってしまうのではないかと危惧しています。配慮や個別性への取り組みがその意図に反して分断を生まないようにするためにも、安易な代行サービスに流れないように、障害者雇用の理念や目的について条文に入れることを検討していただきたいと考えています。
- 上記のような雇用形態への対応も含めて、これまでの数だけでなく質も求める障害者雇用施策への転換が望まれます。

2. 多様な働き方や中小企業への対応について

- 週 20 時間未満の障害者を雇用する事業主に対して特例給付金が新設されましたが、週 10 時間未満の超短時間就労におけるカウント方法や給付金のあり方については、引き続き検討が必要だと考えます。障害者雇用の体力が少ない中小企業にとって、短時間で障害者雇用に取り組める枠組みは雇用促進に一定の効果が期待できるのではないのでしょうか。引き続き、どのような枠組みが必要かを検討頂きたいと思っています。
- 一方、中小企業での障害者雇用については、納付金の対象を常用雇用労働者 300 人超から平成 22 年に 200 人超へ、平成 27 年に 100 人超に引き下げたことで一定の促進がみられています。企業の体力も勘案し納付金額については 100 人超と同額にするか議論する必要がありますが、法定雇用率と連動して 100 人以下を納付金対象とすることが原則であり、中小企業への支援強化と併せてさらに対象範囲の引き下げを検討する価値があると思われます。

3. 就労継続支援 A 型事業所について

- 就労継続支援 A 型事業所の雇用義務制度の適用対象についての是非が議論されていますが、すでに 7 万人の方が A 型を利用されており重要な雇用の場となっています。令和 3 年度の報酬改定ではスコア化の

導入や、新たな就労アセスメントについても検討が始まっていることから、事業所の質の向上及び利用者の適切な利用促進も期待しているところです。A型利用者の多くはハローワークの職業紹介によること、雇用保険や労災にも加入していることから十分な労働者性を有していると考えられるため、引き続き雇用率算定における分子の数への計上を継続すべきだと思います。

- 一方、制度創設時には専ら社会福祉事業を運営する主体が想定されていたと思われませんが、多様な事業主体によるA型の設置が多くを占めるようになりました。特例子会社をもつ企業グループのグループ適用や、グループ算定の制度におけるA型利用者の扱いについては、一般企業や特例子会社での雇用が安易にA型での雇用に置き換わらないよう、再整理や見直しのタイミングにきていると思われま

4. 除外率制度の縮小廃止について

- 除外率制度に関しては、2002年度にノーマライゼーションの理念から段階的に縮小して廃止すると取り決められたに関わらず、段階的縮小が2回行われたのみで、前回の縮小から11年近く経とうとしています。前回の障害者雇用促進法改正の付帯決議にて「除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会において遅滞なく検討すること」とされていることも踏まえて即刻廃止を求めたいところですが、性急な廃止は当該事業主にとって過度な負担となり、障害者雇用の意欲を損なう恐れがあることから、除外率制度縮小のタイミングや全廃の時期を早急に明示いただくよう希望します。

5. 職場適用援助者(ジョブコーチ)制度の運用と就労支援に関わる人材育成について

- 障害福祉サービス事業である就労定着支援事業については、令和3年3月30日の障害福祉課長通知により改めて「企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活又は社会活動上の課題解決等に向けて必要な支援を行う障害福祉サービス」と趣旨が記載され、改めて就業に伴う生活面の支援を主体とすることが示されました。就業面の支援については他の関係機関と連携することにも言及されていることから、現在認められていない職場適応支援(ジョブコーチ事業)との並行利用が可能となる仕組みを整えていただきたいと考えます。
- ジョブコーチ制度については、地域で十分に活用されていない状況です。就労支援において職場適応期間のジョブコーチ支援は、その後の定着率向上や課題発生時のスムーズな対応には不可欠なものであり、活用しているケースではその効果が実証されています。それにも関わらず導入が進まない理由や課題の分析が必要だと考えています。また、支援の質の担保や専門性を備えた人材を確保するために、ジョブコーチの資格化についても議論を前進させてほしいと希望します。
- さらに障害者雇用に係る支援者の質の担保と人材確保においては、地域で適切な支援を実践する人材の育成や処遇改善を目的に、公的資格制度の創設や障害者職業センターにおける職業カウンセラーの所属組織に限定する枠組みの見直し(オープン化)などを検討していただきたいと考えています。高等教育機関での養成や実務経験を認めるなど、障害者就業・生活支援センター(ナカポツ)や就労支援機関に従事する職員の資格取得が可能となるのではないかと考えられます。
- また、人材育成や就労支援力の強化に向けては、ナカポツのハブ化と合わせて各都道府県に設置されている障害者職業センターが、各々の地域での就労支援機関の連携強化に向けてコーディネート機能の役割を担うことが必要と思われま

6. 新たな就労アセスメントについて

- 新たな就労アセスメントが議論されていますが、福祉側だけでなくハローワークに訪れる求職者に対し適切なアセスメントが実施されるよう、雇用側のアセスメントの強化についても法令に書き込むなど確実なものとなるよう具体的に検討してください。

以上