

令和 3 (2021) 年 11 月 25 日

会派 (立憲民主・社民・無所属) 厚生労働部会
立憲民主党 厚生労働部会長 長妻 昭 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井 大介

令和 4 (2022) 年度税制改正に関する要望書

平素は障害者の一般就労の推進について格別なるご指導、ご協力を賜り誠にありがとうございます。本会は障害のある方の一般就労を促進する「就労移行支援事業」を運営する事業所の全国団体です。障害者の一般就労が滞ることのないよう、そして、それを支える支援機関が安定して支援を継続できるよう様々な方策を講じて頂きたい、当会として以下の点を要望いたします。

1. 障害福祉従事者の処遇改善について

- 今般、経済対策として、介護職や保育士及び障害福祉の従事者の賃上げを月額で 3%程度に当たる約 9,000 円引き上げが政府から示されました。これまで介護報酬と同様に障害福祉等サービス費においても、処遇改善加算及び特定処遇改善加算の仕組みが運用されてきましたが、全体として想定されたほどの給与アップにはつながっていません。また、多職種が活躍する福祉現場において、介護職員等に焦点を絞った処遇改善策は、待遇の分断を生みかねません。福祉現場において柔軟に対応できる処遇改善策の措置を求めます。

2. 障害者雇用促進法改正に向けて

- 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。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、例えば、障害者雇用促進法の第 3 条の「基本的理念」及び第 5 条の「事業主の責務」に規定されている条文について更に具体化し啓発することが必要だと考えます。法案審議の際には貴会派からもこれらについての問題意識を有して対応いただきたくお願いいたします。

障害者雇用促進法

(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

(事業主の責務)

第五条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

- 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 年近く経過としてしています。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、貴会派においても具体的な縮小廃止に向けて働きかけをお願いいたします。

3. 障害者総合支援法改正および障害福祉サービスについて

- 昨年からの新型コロナウイルスの蔓延により、企業での実習機会の減少、就労者の減少などで運営に大きな影響が出ている事業所が存在します。当会のアンケートでは、前年度より回復傾向にあるものの約半数の事業所が減少との結果が出ています。就労系サービスの基本報酬は社会・経済の影響を受ける仕組みであることから、新型コロナウイルスが雇用情勢や就労支援に与える状況を見極め、就労実績の算定方法の特例など経過措置の在り方などの取扱いについて引き続き柔軟に対応するよう働きかけをお願いいたします。
- 厚生労働省では昨年度から今年度にかけて、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（資料 1）が開催され、労働行政と福祉行政が一体となった会議体の実現は大きな進歩と評価しております。その中で人材育成については、適切で効果的な就労支援サービスが提供できるよう一定の質を担保するためには、悉皆研修の充実など、さらなる研修体制整備が検討されているところです。それらの体制づくりや実行に向けては安定的な財政基盤の確立が必要です。一般財源の活用も含めて充実が図られるよう働きかけをお願いいたします。また、就労系福祉サービスの利用前に就労に必要なアセスメントの実施についても検討されています。全国で地域格差なく、一般就労を希望する障害のある方が全員受けられるよう、アセスメントの仕組みが整備されるよう働きかけをお願いいたします。

以上

※ 報告書の概要を職業安定局及び障害保健福祉部において整理したもの

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
 - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
 - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
 - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立、専門人材の高度化に向けた階層研修の創設**など、研修体系の見直しを実施
 - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
 - ・ **障害者就業・生活支援センター**は、**基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
 - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

➡ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。