

団体名：NPO 法人 全国就労移行支援事業所連絡協議会

ヒアリング報告者：会長 酒井 大介

副会長 稲葉 健太郎

<団体概要>

1. 設立年月日：2022年4月22日

NPO 法人化以前は 2012 年 8 月より任意団体として活動

2. 活動目的及び主な活動内容：

障害のある人への就労支援をライフキャリア支援と捉え、適切で良質なサービスが提供できるよう就労移行支援事業所の従事職員等に対して、障害者の就労支援に関する研究研鑽に関する事業を行い、障害者雇用の促進により障害者の社会的自立及び地域共生社会の実現に寄与することを目的とし、主に以下の活動を行っている。

- ・ 課題共有カンファレンス、全国各地でのタウンミーティングや就労移行支援在り方セミナー等の研修事業
- ・ 就労移行支援事例集、在宅支援プログラム事例集の作成と公開
- ・ 会員事業所アンケートの実施と公表
- ・ 会員所属職員同士がオンラインで交流する就労支援 Café
- ・ 厚生労働省等への要望書提出

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：101 法人 114 事業所

5. 法人代表：会長 酒井大介

ヒアリング項目(1)

障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

<現状認識、課題等>

- 障害者雇用者数は毎年増加を続けているものの、雇用の質、すなわち障害者の職場環境やキャリア形成、能力開発の支援が十分でないケースも増えている。急激な法定雇用率の上昇がそれらの課題に拍車をかけているものと思われる。
- 未だ障害者雇用代行ビジネスは増加しており、そこでの雇用の質が保たれていない実態が散見される。「障害者の雇用の促進等に関する法律」第5条が改正されたものの、その変化があまりみられないため、更なる取り組みが必要だと考えている。
- 近年の調査研究（※1）においても「職務の幅が限られている」「昇進・昇給の機会が少ない」「雇用継続率が低い」といった課題が指摘されている。
- 加えて、中小企業では障害者雇用に必要な支援リソース（専門スタッフなど）の不足により、障害者雇用率が低調な状況が続いている。

(※1)

- ・（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2024年3月）この報告書では、障害者の雇用状況や職場定着に関する実態が詳しく調査されており、雇用継続率の低さや職務の幅の限界などの課題が取り上げられている。
- ・『障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究』（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2022年4月）本研究では、障害者の職場定着や能力発揮、キャリア形成に関する課題が整理されており、昇進・昇給の機会の少なさなどが指摘されている。
- ・『障害者と労働組合－障害者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』（公益財団法人連合総合生活開発研究所、2022年8月）この報告書では、障害者の職場定着率の低さや労働条件に関する課題が取り上げられている。
- ・『中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会 報告書』（厚生労働省、2007年8月）この報告書では、中小企業が障害者雇用を進める上で、「障害者に適した職務の

開拓が困難」「障害者の能力に応じた職務の切り出しが難しい」といった課題が挙げられている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 雇用の質に関する指標の取り入れ

ロクイチ調査の実雇用率の記載に加えて、例えば定着率や雇用環境を評価する尺度を設けるなど、何らかの公平性のある評価基準の取り入れに向けて検討を願いたい。

2. 障害者雇用代行ビジネス

前回の改正障害者雇用促進法成立時の附帯決議において「事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること」が付せられたが、その後の取組みは実態把握と事例把握に留まっている。政府として附帯決議の内容に沿う更なる取組みを講ずるべきである。

違法ではないものの、代行ビジネスでの雇用は、障害者雇用促進法の理念に照らし合わせれば、好ましくないことを厚生労働省は強く発信すべきである。

3. 重度障害者の雇用促進に関して

重度障害者の雇用促進に関して、特例子会社については、設立時の計画では重度身体障害者、知的障害者および精神障害者を30%以上とすることが要件となっている。昨今の精神障害者の雇用が進展していることを鑑み、その要件から精神障害者を外し、重度身体障害者、重度知的障害者（職業的重度含む）を30%以上とする要件に変更してはどうか。また、その要件が継続的に厳守されるよう毎年調査を実施し把握すべきであると考えます。

さらに、重度障害者の通勤や職場における支援として、重度障害者訪問介護を利用できる制度設計にすべきである。

4. 雇用の質向上に向けた取り組み

1) 企業在籍型ジョブコーチの配置

現在、雇用障害者が5人以上在籍している企業に障害者職業生活相談員の配置が義務付けられているところであるが、障害の多様化、昨今の職場環境の変化や業務の高度化等を踏まえ、職場において業務を遂行する環境整備や、同僚や上司、支援機関等との間に入って調整をする人材を充実させて、職場定着を図ることが必要であると考えます。そのため、一定の雇用数に応じて、障害者職業生活相談員から企業在籍型ジョブコーチに

配置の切り替えを義務付けてはどうか。

2) 「もにす認定制度」の更なる普及・啓発

雇用の質の向上に関しては、個々の企業の障害者雇用に対する考えによるところが大きく、質に対する尺度としては、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定（もにす認定）制度」しか存在しない。「もにす認定」を受ける企業は増加しているが、国民の認知度が十分とはいえず、中小企業の取得は増えていない。経産省など他の省庁との連携強化や、商工会議所等との民間団体の協力を得て促進してはどうか。

5. 企業支援の拡充

1) 障害者雇用相談援助事業の実態把握と活用

障害者雇用相談援助事業に期待しているところだが、当会員事業所における事業実施者からは、障害者雇用相談援助事業計画書認定までに時間がかかりすぎることや、雇用指導官との連携や役割分担の整備がうまくいっていないとの意見が聞かれている。事業の進捗を含めた実態把握と制度拡充に向けた課題整理に努められたい。また、事業者数、制度を知る企業の増大（未達成企業）など制度が積極的に活用できるよう、都道府県労働局が積極的に周知を図るべきだと考える。

2) 公的機関等の入札制度の更なる評価

加えて、公的機関等の入札制度においての更なる評価を加えるなど、企業の取得意欲を高める方策を考えるべきである。

3) トライアル雇用と特定求職者雇用開発助成金について

トライアル雇用制度は、障害求職者にとっては雇用期間中にスキルや経験を積みマッチングが図れたり、利用している移行支援事業所にも所属が残っているためリスクを抑えてチャレンジできるなどのメリットがある。また、支援者側にとって継続的な支援のしやすさや、企業にとっては雇用リスク軽減から障害者雇用に取り組みやすくなるなど、三者に有効な制度である。

しかし、トライアル雇用を活用すると特定求職者雇用開発助成金の1期が申請できなくなり、2期からの受給となったことで、トライアル雇用を敬遠する企業が増えているため従前の制度併用可能にするべきである。

4) 企業における精神・発達障害の従業員に対する定着支援への助成

さらに、精神・発達障害の従業員に対する定着支援においては、スキルやマンパワーも必要なため、定着年数によっては雇用継続に対する企業側に何らかの助成金による支援を検討いただきたい。

6. 雇用状況の正確な把握について

ハローワークの紹介件数は公開されているが、その後の定着や離職者数については、把握できない現状がある。特に業種別離職などの雇用状況を正確に把握したうえで、制度・施策を検討するためには、更なるデータベース化が必要だと考える。

ヒアリング項目(2)

障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

<現状認識、課題等>

- 現行の障害者雇用率制度は、障害者の就労を促進する一方で、制度の運用に関する課題がある。例えば、手帳を所持していない難病患者や精神・発達障害者への対応が不十分である。
- 就労継続支援A型事業所の役割や利用者の位置づけが不明確であり、不適切な事業運営も散見される。
- 何をもって精神障害者の「重度」とするのか、客観的な評価が難しいと考える。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 難病患者や精神・発達障害者の位置づけについて

難病患者や手帳を所持しない精神・発達障害者を障害者雇用の対象とする明確な基準を設け、手帳の有無にかかわらず、企業は、個々のニーズに応じた合理的配慮を提供することが前提だと考える。

また、国は就労困難性に着目したアセスメントの開発について研究を進めていくという理解であったが、その後の進捗について確認できておらず評価ができない。今後の方針を示されたい。

2. 就労継続支援A型事業所の位置づけについて

A型事業所については、その在り方が常に問題視されているところであり、障害福祉サービスとしての側面と、生産性向上を求められるビジネスとしての側面との両立に限界があると思われる。

ただし、より濃密な支援を受けて雇用維持される障害者もいることから、適正に事業が存続できるよう、個別給付ではなく助成金制度への切り替えが適当であると考えられる。

利用者本人への個別給付から、支援者に対する助成金の措置に変えることで、適正な障害者雇用と本来的な事業運営に繋がるのではないか。

その上で、A型事業所で働く障害者の労働者性を認め、障害者雇用率制度の対象とするべきである。

また、特定求職者雇用開発助成金などの雇用保険二事業等の助成金については、雇用主・労働者それぞれが納付した保険料を財源としており、助成金の一部が事業所の施設整備等に充てられた場合、生産性の向上や労働環境の改善等に寄与する可能性があり、少なくないA型事業所が助成金を活用している現下の状況を鑑みると、引き続きA型事業所も含めて被保険者全てを対象として、助成金制度を維持すべきである。

A型事業所の今後の在り方については、調整金・報奨金の減額がこれからスタートする段階であり、それらの状況も踏まえて雇用・福祉施策連携強化に関する検討会で更なる議論が必要であると考えます。

3. 障害者雇用納付金について

今後の障害者雇用の進展を考えれば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。

障害者雇用納付金は、障害者雇用の報奨金に特化し、障害者雇用促進をはかる助成措置については雇用財源を活用すべきである。その際、雇用財源の財政状況にも限界があることから、雇用保険料の事業主負担を見直してはどうか。

障害者雇用促進に関する施策は社会連帯で取り組むべき重要な課題であり、雇用が進むことで社会全体にとって大きなメリットがもたらされるため、雇用保険の企業の拠出金を引き上げて厚く施策の財源へ充てるなど、全企業で取り組むべきである。

100人以下の事業主への納付金適用の拡大については段階的に進める一方、小規模事業者向けに負担軽減策（例：相談窓口の設置、雇用助成金の充実）を講じる必要があると考える。他方、納付金の金額については、障害者雇用企業と未達成企業との財政的バランスで設定されていると認識しているが、算定根拠・積算根拠については、長年変化がない。

この間、身体障害者から知的障害者、精神障害者へと雇用対象が広がり、それらに対応するための雇用コストの内容は変化してきている。さらに月額5万円という納付金額が障害者雇用の促進にあたって、適当なディスインセンティブとなっているかも含め計算根拠を改めるべきではないか。また、昨今の物価の上昇率なども計算に加味する必要があると考えている。

4. 除外率について

前回の法定雇用率の検討において一律10ポイント引き下げが取り決められたが、廃止に向けたロードマップが示されないままであるため、早期に廃止に向けた全体像を示すべきだと考える。

ヒアリング項目(3)

その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

<現状認識、課題等>

- 障害者雇用に対する社会的理解が依然として不足しており、偏見や誤解が残る。
- 障害者の雇用データや事例の共有が十分ではなく、企業が活用できる成功モデルが不足している。
- 障害者就業・生活支援センター設置数の拡充が進んでいない。全国的にみれば福祉圏域に一か所も設置されていない地域もあれば、都市部では設置されているものの人口割合に対して十分な設置数がない現状がある。
- 都市部においては、配置された雇用指導官では十分に地域の中小企業を回ることができないことに加え、ハローワークの業務が分業化されており、例えば専門援助部門と指導担当部門、求人受付部門などの部門間の連携が十分できていない現状がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

1. 社会的啓発活動の強化

障害者雇用を含めた DE&I を実現するため、誰もが働きやすい仕組みづくりが強化できるよう各省庁と横断的な連携のもと施策を進めて行くべき。

2. 障害者就業・生活支援センター機能の充実について

地域の支援ネットワークの強化充実を図るため、障害者就業・生活支援センターについては地域の支援機関に対するスーパーバイズや困難事例の対応といった基幹型の機能を担う拠点としての体制整備する方向性が示されており、それらを実現するためには早期に保健福祉圏域に1か所の設置と、基準として人口30万人規模に対して1か所の設置を進めるべきである。その際、地域生活支援事業による自治体負担が課題となることも多く聞くことから国の委託費のみによるセンターの設置も検討すべきである。

また、さらなる機能の拡大に向けて、各センターにジョブコーチの配置が必須だと考える。

3. 未達成企業への指導や支援の強化、支援機関との連携

未達成企業の雇用指導に関しては、都市部においては雇用指導官が不足していると推察されるため、各労働局で雇用指導官がプロセスの過程を伴走しサポートができてい

のか実態を把握すべきである。今後の対応策として、都市部においては雇用指導に特化したセクションを設ける等、雇用指導業務の拡充を検討すべきである。

また、更なる障害者雇用の促進を図るため、ハローワーク内での専門援助部門と指導担当部門、求人受付部門の連携を強化すべきである。

4. 雇用・福祉施策の更なる連携に向けて

次回法改正に向けて、雇用・福祉施策にまたがる課題は散見されており、その課題解決に向けた議論が必要な状況であることから、次期法改正に向けて障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会の早期再開を求める。