

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部
障害者雇用対策課長 尾崎俊雄 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 石原康則



障害者雇用施策に係る要望書

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、ご協力を頂き、誠にありがとうございます。

本年 4 月より、改正障害者雇用促進法が一部施行され、現在、障害者総合支援法の改正が国会で審議をされております。2018（平成 30）年度には障害福祉サービスに定着支援に関わる新たなサービスが創設される予定であり、精神障害者雇用率算定に向け、障害者雇用施策と就労系障害福祉施策とは、より一層の役割分担と連携を行うことが必要です。

今後、より多くの障害者が、自分の特性に合った企業での就労を果たせることができるよう、以下の点について要望致しますので、何卒、ご高配を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

1. 障害者トライアル雇用の積極的推進

トライアル雇用は、障害者が一般企業へ就職する際の極めて重要な施策です。障害者総合支援法においても、トライアル雇用の期間は施設外支援の算定対象として評価されており、就労移行支援事業所から一般企業へ就職する際、トライアル雇用制度を利用することで、就労者に対して手厚い支援ができ、企業と本人とのマッチングの精度を高めることができます。トライアル雇用は、企業にとって有用な制度だと言うだけでなく、障害を持つ就労者にとっても、制度的な合理的配慮だと言えます。

しかし、ここ数年、トライアル雇用の執行状況は低調であり、2016（平成 28）年度予算額は、前年度を大きく下回っています。この要因の一つとして、制度が柔軟に運用されていないという点が挙げられます。

障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関で、雇用主に対してトライアル雇用の活用を勧めていますが、ハローワークの窓口で断られたり、制度の利用を躊躇させられたりするケースが今も見られています。例えば、東京都内の本社で既に障害者を雇用している企業が、大阪での障害者雇用を考えた場合に、大阪の就業場所において障害者雇用の経験が少なくても、制度利用を躊躇わせるケースも存在します。また、企業が初めて障害者を雇用しようとした際、雇用される障害者の前職が同じ業種だったという事を理由にトライアル雇用の利用はできないと判断されるケースもあります。

2011（平成 23）年以降、全国の労働局宛にトライアル雇用の取り扱いについて周知頂いているところですが、現在も各労働局において解釈のバラツキがあり、その結果、運用に際してもバラツキが生じています。「就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ること」という目的を踏まえ、対象労働者・対象事業主の要件の緩和、もしくは柔軟に対応するよう周知頂き、制度の活用がより一層進むようにして頂きたいと思います。

2. 就労継続支援事業A型への就職率の公表

ハローワークからの就職件数は5年連続で過去最高を更新しており、就職率も5年連続で上昇しています。さらに精神障害者の就職件数は大幅に増加し、身体障害者を大きく上回っている状況にあります。

他方、障害福祉サービスとして施設利用者と雇用契約を結び、サービスを提供する就労継続支援A型利用者数も右肩上がりに推移しており、とりわけ精神障害者の利用率が大幅に伸びている状況です。

一般企業における障害者雇用の機運が高まり、障害者雇用者数も増加傾向にあるものの、この就職件数には就労継続支援A型利用者も含まれていることから、障害福祉サービスを利用しているのか、企業に就労しているのか実態が把握できにくい状況にあります。このような状況を鑑みて、昨年、職業安定局から、一般企業への職業紹介と就労継続支援事業A型事業所への職業紹介とは区分するよう各労働局へ周知されています。

一般就労への就職件数について、より実態を把握するため、年度途中からのデータではあっても、平成27年度ハローワーク就職件数の公表に際しては、内訳として就労継続支援A型利用者数を記載するようお願い致します。

以上