

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部
障害者雇用対策課長 中村裕一郎 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会

会長 石原康則



平成 30 (2018) 年度に向けた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。

平成 30 (2018) 年度は障害者の就労支援・雇用支援にとって大きな変化の年度になります。福祉施策では、改正障害者総合支援法に基づき、就労定着支援を含め、新たなサービスが創設されます。また、報酬改定も同時に実施され、就労定着支援のサービスが創設されることにより、障害者自立支援法施行以降「福祉から一般就労」を牽引してきた就労移行支援事業の在り方も変化する可能性があります。障害者雇用施策としては、精神障害者が法定雇用率算定基礎に組み込まれると共に、先日、来年度以降の法定雇用率が発表され、段階的な引き上げが示されたところです。

来年度以降、障害者雇用施策と就労系障害福祉施策とは、それぞれのサービスを利用する障害者に充実した支援を行うためだけでなく、障害者を雇用する企業が混乱しないよう、より一層の役割分担と連携を行うことが必要です。そのために、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、よろしくお願ひ申し上げます。

記

1. 就労継続支援事業A型への障害別就職率の公表

平成 29 (2017) 年 6 月 2 日に発表された「平成 28 年度・障害者の職業紹介状況等」において、ハローワークを通じた障害者の就職件数 (93,229 件) の内、約 23% にあたる 21,607 件が、障害福祉サービス事業である就労継続支援事業 A 型（以下、A 型事業と呼ぶ。）の利用でした。

昨年度の要望書にも記載しましたが、A 型事業の利用者数は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ます。ただし、事業所が不適切な運営を行っている場合も多く、今年度から事業運営を適正に行うよう、運用の見直しが障害福祉課によって行われたところです。A 型事業所の場合、事業所数が都道府県によって大きくばらついており、地域によっては平均賃金が非常に低いところもあります。障害福祉で今年度から行われている情報公開制度等を活用する等、障害福祉課と連携を取りながら、本来であれば企業へ就職可能な人を A 型事業へ斡旋したり、不適切な運営を行っている A 型事業に斡旋したりすることのないようにして頂きたいと思います。

来年度は、精神障害者が法定雇用率算定基礎に入ることを踏まえ、一般就労への就職件数の実態をより深く把握するため、平成 29 (2017) 年度の職業紹介状況等において就職件数を公表する際は、就労継続支援 A 型利用者数を障害別で記載すると共に、都道府県別の内訳を情報公開するようお願い致します。また、現行では、A 型事業所への就職件数は、産業別では「医療・福祉」に分類されることが多いと思われますが、約 23% が A 型事業所であることを踏まえると、本来の「医療・福祉」の動向を把握することが難しいと考えられます。産業別において新たに「A 型事業所（福祉サービス利用者）」の分類を設けて頂くようお願い致します。

2. 納付金の金額の検証

現在、障害者雇用納付金制度は常時雇用している労働者数が 100 人を超える事業主が対象となっています。障害者雇用未達成企業は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて一人につき月額 5 万円を納付することとされています。

障害者雇用において中小企業へのアプローチが継続的課題となっている中、現行の納付金額が、障害者雇用を推し進めるインセンティブになっているのか疑問に感じます。月額 5 万円は、障害者雇用の費用額から算定して

一律に割り出された金額なのではないかと思われますが、現行の算定根拠をお示し頂くことと合わせて、金額の妥当性についても検証されるべきではないでしょうか。

3. 雇用の質を高める施策の検討

当会のアンケートでは、働く障害者の大部分が非正規雇用で、労働時間は週平均30時間前半が多いと示されています（下図1と2参照）。

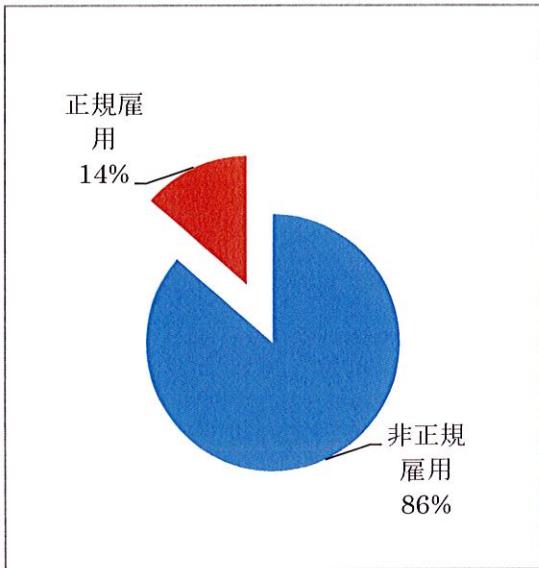


図1. 就労者の雇用形態 (N=1156)

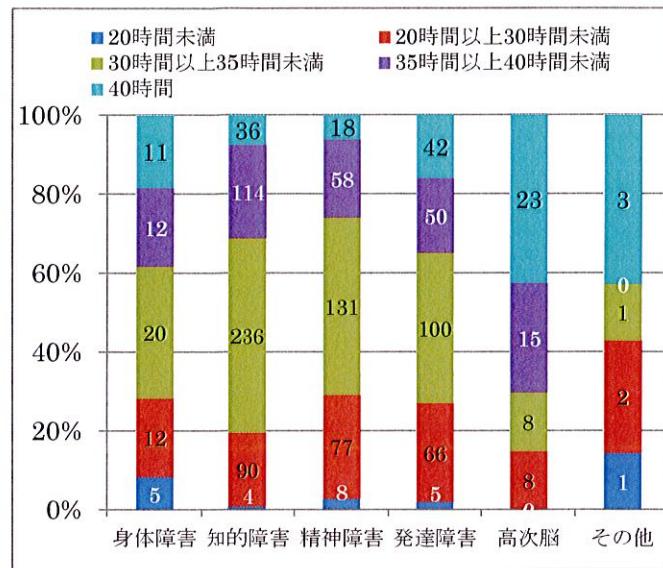


図2. 障害別の契約労働時間分布 (N=1156)

労働時間では知的障害者と精神障害者の場合、常用労働者の位置づけではあるものの週平均30時間前半の労働時間で働いている者が多く、合理的配慮として勤務時間を調整している事例もありますが、一律30時間前半で雇用している企業もあります。法定雇用率アップに加え、昨今の最低賃金引き上げも影響し、今後、短時間労働が増えていくことが懸念されます。週平均40時間労働に向けた雇用率上のインセンティブがないことも要因の一つと考えられます。

働く障害者が生きがいを持って働き続けることのできる労働環境を整備するために、一定以上の労働時間で障害者と雇用契約を結んでいる企業を評価するなど**労働条件の質に焦点を当てた施策を検討して頂きたい**と考えます。

4. 障害福祉施策と労働施策との連携

障害福祉で新サービスとして創設される就労定着支援事業は、サービス内容から考えても障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者と密接に関わってきます。就労移行支援事業が、利用者を就職させた事業所に対して、就職直後から訪問型職場適応援助者による集中支援を実施し、さらに6ヶ月後から就労定着支援事業につなげていく、という一貫性のある支援を行うことが就労定着のために必要です。そのためには就労移行支援事業所等への制度の周知徹底と共に、積極的に訪問型職場適応援助者を配置できるようにする施策が必要です。障害福祉施策と労働施策双方で柔軟な対応を行うことで、地域の中でのより良い連携が生まれると思われます。**施策間の垣根を取り払い、人員配置等で柔軟な対応ができるようにして頂きたい**と考えます。

また、平成25（2013）年度には、地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）が開催され、職場適応援助者や障害者就業・生活支援センターについて支援者側も含めて議論されました。研究会以降、過去3年間で就労支援の状況がさらに変化し、そして、就労定着支援事業が創設されることを踏まえ、**同様の研究会等を開催し、当会を含めた就労系障害福祉サービス事業者の団体も参画させて頂き、地域の中での就労支援を円滑に進めるべく、より一層の政策連携を図れる体制を構築して頂きたい**と考えます。