

平成 30 (2018) 年 7 月 24 日

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 酒井大介

平成 31 (2019) 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、ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

障害者雇用が進展する中、今年度より精神障害者が法定雇用率算定基礎に組み込まれ、法定雇用率も引き上げられました。また、障害福祉施策においても、就労定着支援を含めた新サービスが創設され、障害福祉サービス等報酬改定が行われたところです。就労移行支援事業も基本報酬と加算の在り方が抜本的に見直されました。私どもも、より一層気を引き締めて、就労移行支援・定着支援に今後も取り組んでまいりる決意であります。

今年度のこうした変化は、企業における障害者雇用の進展に大きな影響を与えると思われます。今後その影響をしっかりとデータで把握・分析し、障害者雇用施策のさらなる充実をお願いいたします。

就労移行支援事業は、多くの障害者が企業に就労し、働き続けながら自分らしいライフキャリアを実現できるようにすることを目的とし、障害者雇用を福祉側から後押しする役割を担っています。そのためにも障害者雇用施策とのより一層の役割分担と連携が必要です。こうした役割分担と連携を促すために、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、よろしくお願い申し上げます。

記

1. 障害者雇用施策における就労継続支援事業 A 型

平成 30 (2018) 年 5 月 25 日に発表された「平成 29 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 (97,814 件) の内、約 21%にあたる 20,819 件が、障害福祉サービス事業である就労継続支援事業 A 型事業所 (以下、A 型事業所と呼ぶ。) の利用でした。これは平成 28 (2016) 年度に比べて 3.3%減です。

昨年から A 型事業所の大量解雇や倒産が続き、社会問題となったこともこの減少の一因だと思われます。以前から私どもも指摘してきましたが、A 型事業所には不適切な運営を行っているところが多々あり、障害福祉課では昨年度から指定基準を強化し、今年度の報酬改定においては、基本報酬の設定が平均労働時間に応じたものに変更されました。ハローワークにおいても、今年度始まる情報公開制度を活用する等、適正な運営を行っている事業所の求人を受け付け、斡旋していただきたいと思ひます。

また、昨年度も要望いたしましたが、今年度から精神障害者が法定雇用率算定基礎に入るため、平成 30 (2018) 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、就労継続支援事業 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公開していただくことで、一般就労への就職件数の実態をより深く把握できると思ひます。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ひますが、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)」の分類を設けるべきだと考えます。

なお、現在貴課で開催されている「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において、法定雇用率の算定にあたって A 型事業所利用者がどの程度影響を及ぼしているか試算した資料が示されています。こうした推計に異論はありませんが、今後、A 型事業所利用者を一律に法定雇用率算定基礎から外すという論調で議論が進められていくのではないかと懸念します。今年度の報酬改定を踏まえた後の動向を踏まえてから議論すべき論点ではないでしょうか。A 型事業所は本質的に障害福祉サービスですが、適正に運営している事業所は中小企業に対するモデル役割も果たしうると考えます。だから

こそ、「障害者の職業紹介等」の資料において、詳細に記載すべきです。また、A型事業所利用者は福祉側の給付のあるなしとは別に立派な労働者です。こうした利用者の労働者性を施策上否定することのないよう検討していただきたいと思えます。

2. 雇用の質を高める施策の検討

現在、働き方改革等の政府の方針により、全般的に「働く」ということの多様化が謳われています。現在貴課で開催されている「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」においても週20時間未満勤務や在宅就業といった働き方が議論されています。社会全体としても、これまでの一日8時間労働という枠組みも変化していく可能性があります。社会における労働条件の変化は、当然、障害者雇用の在り方にも大きな影響を及ぼします。

障害者の雇用形態は非正規雇用が大半であり、常用労働の場合でも労働時間が短いことが実態調査で明らかになっています。雇用形態を改善するには障害者本人の生産性を上げていく取り組みが必要ですが、労働時間を伸ばすための制度上のインセンティブも必要です。

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等、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。

3. 障害福祉施策と労働施策との連携

今年度から障害福祉で就労定着支援事業が創設されました。この事業は障害者就業・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カ月後から就労定着支援事業につなげ、障害者就業・生活支援センターと連携しながら支援を継続していく。このような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。また、就労移行支援事業所だけでなく、就労継続支援事業所や生活介護事業所でも就労定着支援事業を行うことができるようになったため、ますます、障害者雇用促進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。

就労定着支援事業は創設されて3カ月ほどしか経過していませんが、利用者負担について現段階で課題が出ています。利用者負担が発生するが故に就労定着支援事業を利用しない、という事案です。来年度以降は対象となる利用者がさらに増えると見込まれ、自己負担を支払う人たちが増えると思われます。就労定着支援では、本人には問題意識はなくとも、就労継続のために周囲の環境調整が必要だったり、そもそも企業を含めた周囲からのニーズだったりする場合があります。こうした場合、自己負担の必要性を本人に納得してもらうのは難しいものです。自己負担が発生する人たちが障害者就業・生活支援センター等に登録することになると、登録者過剰の状態をますます深刻化させることとなります。

私どもは障害福祉課に対して、就労定着支援事業における自己負担軽減策を労働施策と連動して検討するよう要望したところです。労働行政においても、障害福祉課と連携し、働く障害者に負担がない形で職場適応支援、職場定着支援の仕組みを充実して頂きたいと思えます。

以上