

令和元(2019)年7月17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 小野寺徳子 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2(2020)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。

昨年度、ハローワークを通じて就職した障害者数が延べ10万人を超え、過去最高を更新しました。障害福祉、障害者雇用双方で過去10年以上にわたり様々な施策を導入した結果、民間企業における障害者雇用は大きく進展し、今後も民間企業に就職する障害者は増えていくと思われま

す。こうした中、昨年は中央省庁をはじめとする行政における障害者雇用数の水増し問題が明らかになりました。障害者雇用推進の一端を担ってきた当会としては、残念というだけでなく、憤りすら覚えたところ

です。この水増し問題を受け、本年6月に改正障害者雇用促進法が成立しました。施行は来年の4月ですが、一刻も早く、公的機関における障害者雇用が適正に行われることを期待します。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。今後、民間企業だけでなく、公的機関における障害者雇用を後押ししていくことも重要になってくると思われま

記

1. 改正障害者雇用促進法を実効性あるものにするための施策

改正障害者雇用促進法では、公的機関の障害者雇用について、厚生労働大臣と公共職業安定所長が実態把握を行うと規定されました。このことにより、厚生労働省の立ち位置が明確になったことは大きな前進だと考えま

す。公的機関に対する就職状況並びに定着状況を定期的に把握し、集計と公表をお願いします。一方、国及び地方公共団体は、障害者活躍推進計画を策定しなければならないとされていますが、策定された計画の実施状況に対する評価方法が明示されていないことに懸念を感じま

す。障害福祉における障害福祉計画同様、実施状況の具体的評価方法が示されていないければ、改善の見込みが少なくなるのではないのでしょうか。また、目標未達成の省庁にはペナルティを課すことが示されていますが、地方自治体等に対しても何らかの措置を講ずる必要があると考えま

す。更には障害者雇用の促進に資する案が提示されることを期待しま

雇用された障害者の特性によっては外部の専門的支援が必要となる場合もあります。多くの民間企業では、外部の支援機関が何らかの形で関わっています。しかしながら、対象が公務機関であることから、障害者就業・生活支援センターの場合、公務部門の支援に当たった場合は委託費が減額になり、その減額分はそれぞれ各省庁からの有償定着支援として別契約をすることが可能という通知が出ていま

す。この情報は省庁間にはしっかりと周知されているのでしょうか。また、別途外部から支援を受けられるよう十分な委託金を用意できる省庁とそうでない省庁との差が大きいとも聞いていますが、省庁間の格差は生じないのでしょうか。障害者雇用の対象者層が広がる中、雇用の促進だけでなく、職場定着という面でも就労支援機関との連携は必須ですので、必要な措置を講じて頂きたいと考えま

2. 除外率制度の縮小

障害者雇用における除外率制度は、平成 14(2002)年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取り決められています。これまで幾度も国会で取り上げられ、今回の改正障害者雇用促進法の付帯決議においても指摘されていますが、現在まで段階的縮小が 2 度行われたのみで、前回の縮小からは 9 年が経過するところです。特例子会社の設置や障害者雇用の職域拡大など、この 10 年間で様々な施策や支援によって障害者雇用が進展しており、制度設計時とは大きく異なっていると云えましょう。現状において除外率制度が存在すること自体、障害者雇用は大変だから免除してもらっているという時代遅れの誤解や偏見を助長させてしまいかねません。即刻廃止を求めたいところですが、性急な廃止は当該事業主にとって過度な負担となり、障害者を雇用する意欲を損なうおそれもあります。取り決めから 17 年経つことを踏まえ、除外率制度縮小のタイミングや全廃の時期を早期に明示頂くよう希望します。

3. 雇用施策と福祉施策の一体的展開

改正障害者雇用促進法の付帯決議では、支援がないために継続して働くことが困難な障害者への対応や通勤に係る継続的な支援等について、雇用施策・福祉施策の一体的展開の推進を審議するよう求められています。これは非常に重要な指摘であり、それぞれの施策がお互いを補完できるように機能することこそ、障害のある当事者にとって最も有益なものとなるでしょう。職場定着・就労定着を促す諸施策は、就労支援の全体像を見据えた一体的展開がなければちぐはぐなものになってしまいます。企業で就労する際の通勤の問題は、地方にとっては特に切実な課題です。早急に検討を進め、検討にあたっては、例えば、労働政策審議障害者雇用分科会と社会保障審議会障害者部会が合同で検討できるといった機会を作って頂くようお願いしたいと思います。

4. 障害者雇用の在り方や質に関して

今日、障害者雇用においても様々な取り組みが進められ、多様化されることで障害者雇用の裾野が広がっていることは歓迎すべきことです。しかしながら、危惧している雇用形態もあります。サテライトオフィスのような形態で、障害の有無によって雇用場所を分離している企業が増えていると聞いています。これは、ノーマライゼーション・共生社会を推進する法の理念から外れているだけでなく、法定雇用率を達成することのみを追い求めた、新たな隔離方法だと言えましょう。監督官庁の立場から何かしらの問題提起をして頂きたいと考えます。

5. ハローワークにおける事業所チェック機能の強化

就労継続支援事業 A 型事業所(以下、A 型事業所と呼ぶ。)については、近年様々な問題が指摘されており、一昨年から A 型事業所の大量解雇や倒産が続き、社会問題となっています。また、昨年度開催された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」で、A 型事業所で働く障害者を算定基礎から外した方がよいという意見もあったほどでした。実際、この研究会で、事務局の障害者雇用対策課は、算定基礎から外すと法定雇用率達成度合いが 0.1% 下がるという試算を示しています。しかし、この試算の根拠となる推計数の信憑性には疑問があります。また、ハローワークからの就職件数の約 2 割が A 型事業所となっている現状を踏まえ、安易な A 型事業所への紹介についても、職業紹介をしているハローワーク自身のチェック機能も問われるべきではないかと考えます。

現在、A 型事業所で働く障害者は労働者であり、雇用保険に加入し、失業者すると失業保険の対象者となります。そうした障害者を労働者の数から外すということは、あまりにも乱暴であり、利用者の労働者性を無視するものだと考えます。ハローワークから A 型事業所への職業紹介件数が示されるようになった今、法定雇用率算定の可否という議論を行う前に、もう一歩進めて、勤務実態を把握できるようシステム改修を行うことが先決です。

以上